

3 事業主の講ずべき措置

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策（第11条）

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 （略）

職場におけるセクシュアルハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つけるとともに、労働者の就業環境を悪化させ、能力の発揮を阻害するものです。

また、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意する必要があります。

このため均等法は、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講じることを事業主に義務付けています。事業主が講ずべき措置の内容については、指針（「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」）に定められています。

Q&A

Q₁

職場におけるセクシュアルハラスメントとはどのようなものでしょうか。

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントには、性的な言動に対する労働者の対応により労働者が労働条件について不利益を受ける「対価型」と、性的な言動により労働者の就業環境が害される「環境型」があります。

指針は、「対価型」と「環境型」について具体的な内容を示しています。

「対価型セクシュアルハラスメント」とは

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それに対して拒否・抵抗などをしたことで、労働者が解雇、降格、減給などの不利益を受けることです。

(典型例)

- ・ 事業所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること など

「環境型セクシュアルハラスメント」とは

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じることです。

(典型例)

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸などにたびたび触ったため、労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること など

Q₂

事業主が講じなければならない措置とは、具体的にどのようなことなのでしょうか。

- ① セクシュアルハラスメントの相談窓口をあらかじめ定めること、具体的な事案に関して事実関係を迅速かつ正確に確認することなど10の項目を指針に定めており、事業主はそのすべての項目について措置を講じる必要があります。

指針では、それぞれの項目ごとに例を示していますので、これを参考に、企業の規模や職場の状況などに応じて措置を実施してください。

雇用管理上講ずべき措置の内容

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ・ 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの原因や背景となりうることを労働者に周知・啓発すること。
- ・ 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの原因や背景となりうること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。 など

- ② 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ・ 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ・ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

なお、周知・啓発するに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意する必要があります。

(典型例)

- ・ 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと発言する
- ・ 酒席で上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要する。

(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

③ 相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定めること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

- ・ 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
実質的な対応が可能な窓口が設けられていることを言い、例えば、労働者に対して窓口となる部署又は担当者を周知していることが考えられます。
- ・ 相談に対応するための制度を設けること。 など

④ ③の相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じる恐れがある場合等が考えられる。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)

- ・ 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ・ 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

⑤ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ・ 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者の双方から事実関係を確認すること。
また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分でない場合と認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。
- ・ 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

⑥ ⑤により、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者(以下「被害者」という。)に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ・ 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談の対応等の措置を講ずること。
- ・ 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

⑦ ⑤により、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに行為者に対する措置を適正に行うこと。

- ・ 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。
併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- ・ 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

⑧ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ・ 職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ・ 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

- ⑨ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

(相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例)

- ・ 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ・ 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
など

- ⑩ 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- ・ 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
- ・ 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。