

《平成9年 事業主にセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の配慮を義務付け》

- 婦人少年問題審議会における議論を踏まえ、男女雇用機会均等法の改正によりセクシュアルハラスメントの防止について、事業主に雇用管理上の配慮義務を規定（対象は女性労働者のみ）。

また、「職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する調査研究会」（平成9年）における議論や労働政策審議会における議論を踏まえ、「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配慮すべき事項についての指針」を策定し、配慮義務の具体的な内容について規定。

改正法は平成9年6月公布、平成11年4月1日施行。指針は平成10年3月告示、改正法と同日適用。

《平成18年 セクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上講ずべき措置を義務付け》

- 労働政策審議会における議論を踏まえ、セクシュアルハラスメント防止のために事業主に雇用管理上必要な措置を講ずることを義務付け（対象は男女労働者）。また、措置義務の具体的な内容については、「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」で規定。

改正法は平成18年6月公布、平成19年4月1日施行。指針は平成18年10月告示、改正法と同日適用。

(参考)関係条文等

【平成9年改正時】

(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配慮)

第二十一条 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女性労働者の対応により当該女性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女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

【平成18年改正時(現行の規定)】

(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)

第十一条 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 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

【セクシュアルハラスメント配慮義務及び措置義務の実効性の確保の仕組み】

		平成9年	平成18年
報告徴収		○	○
行政指導	助言・指導・勧告	○	○
	公表	×	○
個別紛争解決	自主的解決	×	×
	都道府県労働局長の援助	×	○
	調停	×	○

セクシュアルハラスメントの防止措置の制度化の考え方①

- 女性労働者の能力発揮を阻害する要因となっていたセクシュアルハラスメントについては、その概念が確立していなかったため、場合によってはセクシュアルハラスメントの概念が無限定に拡張されることもあり、企業における組織的、体系的な対応を困難にしていた。そのため、職場におけるセクシュアルハラスメントの概念を整理（※1）。

セクシュアルハラスメントが発生する企業は、女性の役割に対する誤った認識や男女間のコミュニケーションの不足、さらには企業の女性の活用方針の未確立等職場環境ないし雇用管理上の問題を抱えていると指摘（注）。

（※1）女子雇用管理とコミュニケーションギャップに関する研究会（平成3年～平成5年）において議論。

（注）出所：「女子雇用管理とコミュニケーションギャップに関する研究会報告書」（平成5年）

- 上記のような問題がある職場では、配置、昇進、教育訓練、福利厚生等の労働条件についての均等待遇を進めるための前提条件を欠いている。

※出所：「職場におけるセクシュアルハラスメントに関する調査研究会報告書」（平成9年）

- また、セクシュアルハラスメントの行為者自身に対する懲戒や懲罰のみでは、上記のような職場環境や雇用管理上の問題の根本的解決にはならない。

（参考）

平成9年均等法改正法案審議における岡野労働大臣答弁

「セクシュアルハラスメントにつきましては、このセクシュアルハラスメントが発生する土壌となっている雇用関係の問題点をまず除去するのが第一の我々の責務ではなかろうかというようなことで、改正案につきましては、このセクシュアルハラスメントの防止について、雇用管理上の配慮をそれぞれの事業主に義務づけるということをいたしておりますと同時に、具体的な指針といいますものを研究会等で審議いたしまして、これを労働省において定めたい、こう思っているところであります。そういうようなことを踏まえまして、あるいは助言をし、指導をし、勧告を行う等々という地道な努力を積み重ねてまいろう、こう思っている次第であります。」

（平成9年5月6日 衆・本会議）

セクシュアルハラスメントの防止措置義務化の考え方②

- また、セクシュアルハラスメント被害者にとっては、事後に裁判に訴えることは、躊躇せざるを得ない場面もあり、未然の防止対策が重要。

※出所：労働省女性局編「詳説 男女雇用機会均等法」（2000）

⇒平成9年に事業主に雇用管理上の配慮を義務付け（※）

※平成9年の男女雇用機会均等法改正により、事業主に雇用管理上の配慮を義務付け、当該規定に基づき、必要に応じて事業主に報告徴収、助言・指導・勧告を実施。

- その後、女性労働者に対するセクシュアルハラスメントに加え、男性労働者に対するセクシュアルハラスメントの事案もみられるようになってきたこと、セクシュアルハラスメントについての相談件数が引き続き多く、深刻な事案も少なかった。

※出所：財団法人21世紀職業財団「詳説 男女雇用機会均等法」（2007）

⇒平成18年に事業主に雇用管理上必要な措置を講ずることを義務付け

【セクシュアルハラスメント防止措置義務の法的効果】

- セクシュアルハラスメントの防止のための措置を講ずべき事業主の義務は、公法上の履行確保措置の対象、すなわち、厚生労働大臣の行政指導および企業名公表の対象となり、また、都道府県労働局長による紛争解決の援助等の対象ともなる。

しかし、これらの義務は、私法上の履行請求権や損害賠償請求権を直接基礎づけるものではない。

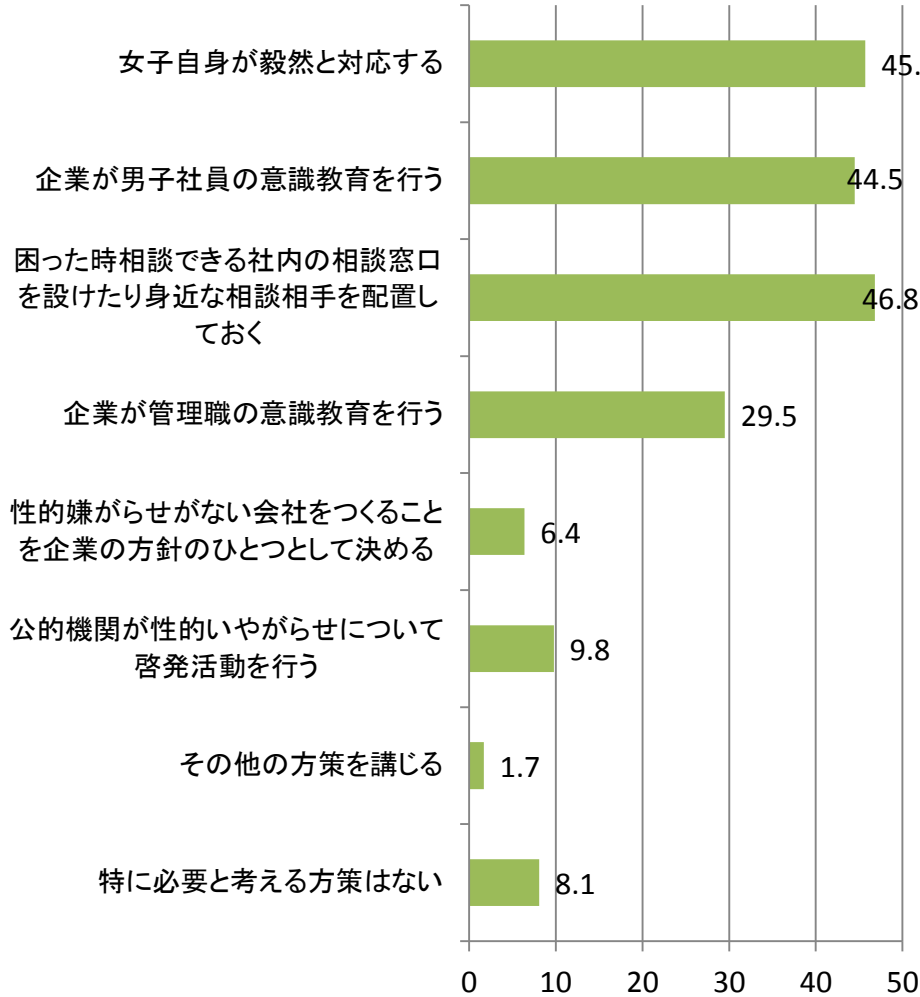
（注）私法上の責任として、加害者は被害者の性的自己決定権などの人格的利益や、働きやすい職場環境の中で働く利益等を侵害したものとして不法行為責任を負う。一方、使用者は、①被用者の行った不法行為たるセクシュアルハラスメントについての民法715条の使用者責任、②使用者自身の不法行為責任ないし債務不履行責任を負う。

（注）出所：荒木尚志「労働法第3版」（2009）

セクシュアルハラスメント防止措置の制度化以前の状況(平成4年)

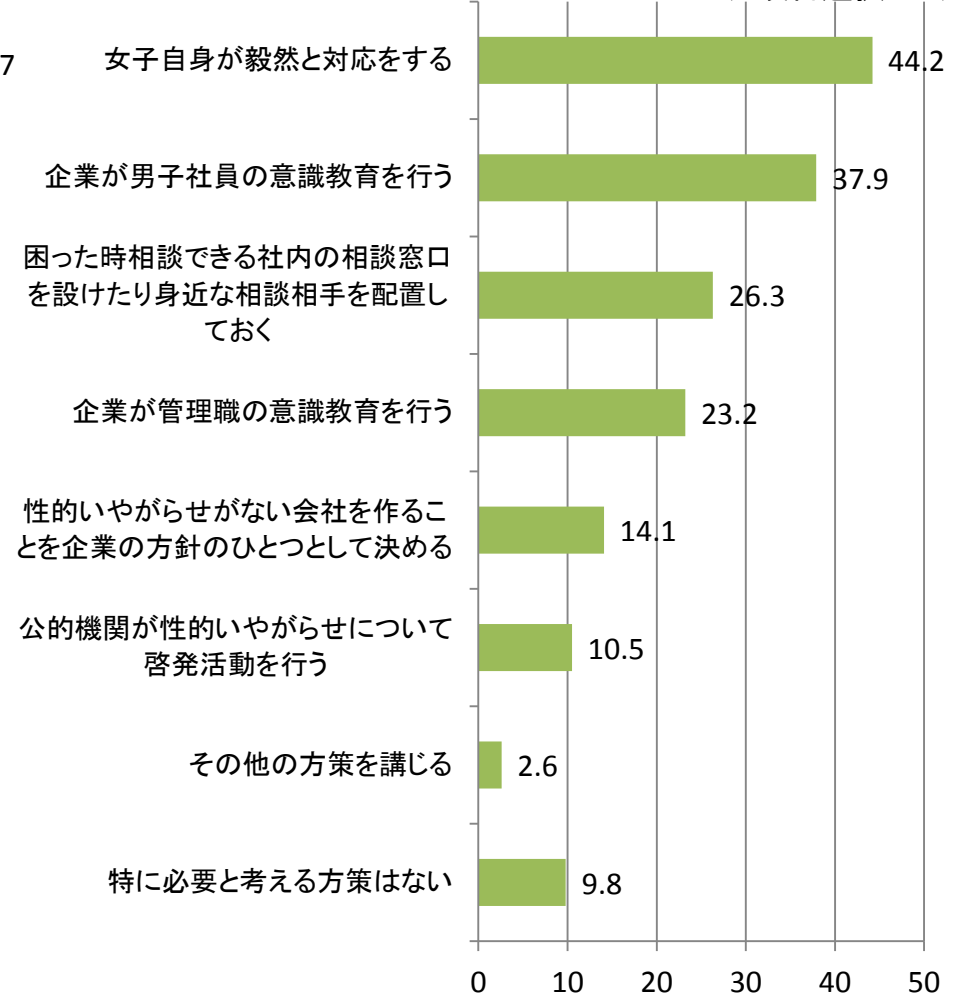
性的いやがらせ(セクシュアルハラスメント)を少なくするための方策(企業)

(2項目選択 %)



性に関する不快な経験を少なくするための方策(女性)

(2項目選択 %)



(注1)セクシュアルハラスメントを少なくするために考えられる方策について企業、女性労働者に調査

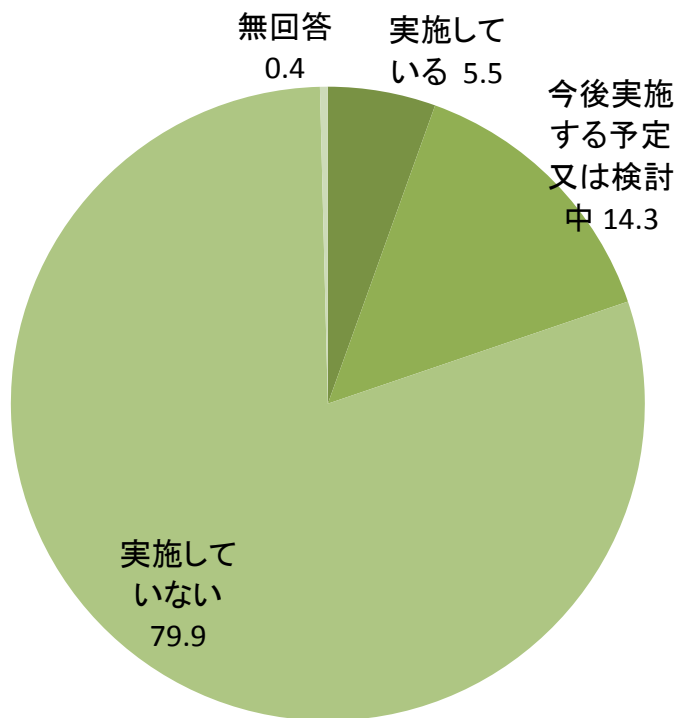
(注2)経験の有無に関わらず女性全員を対象としている。

出所:女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する調査(平成4年)

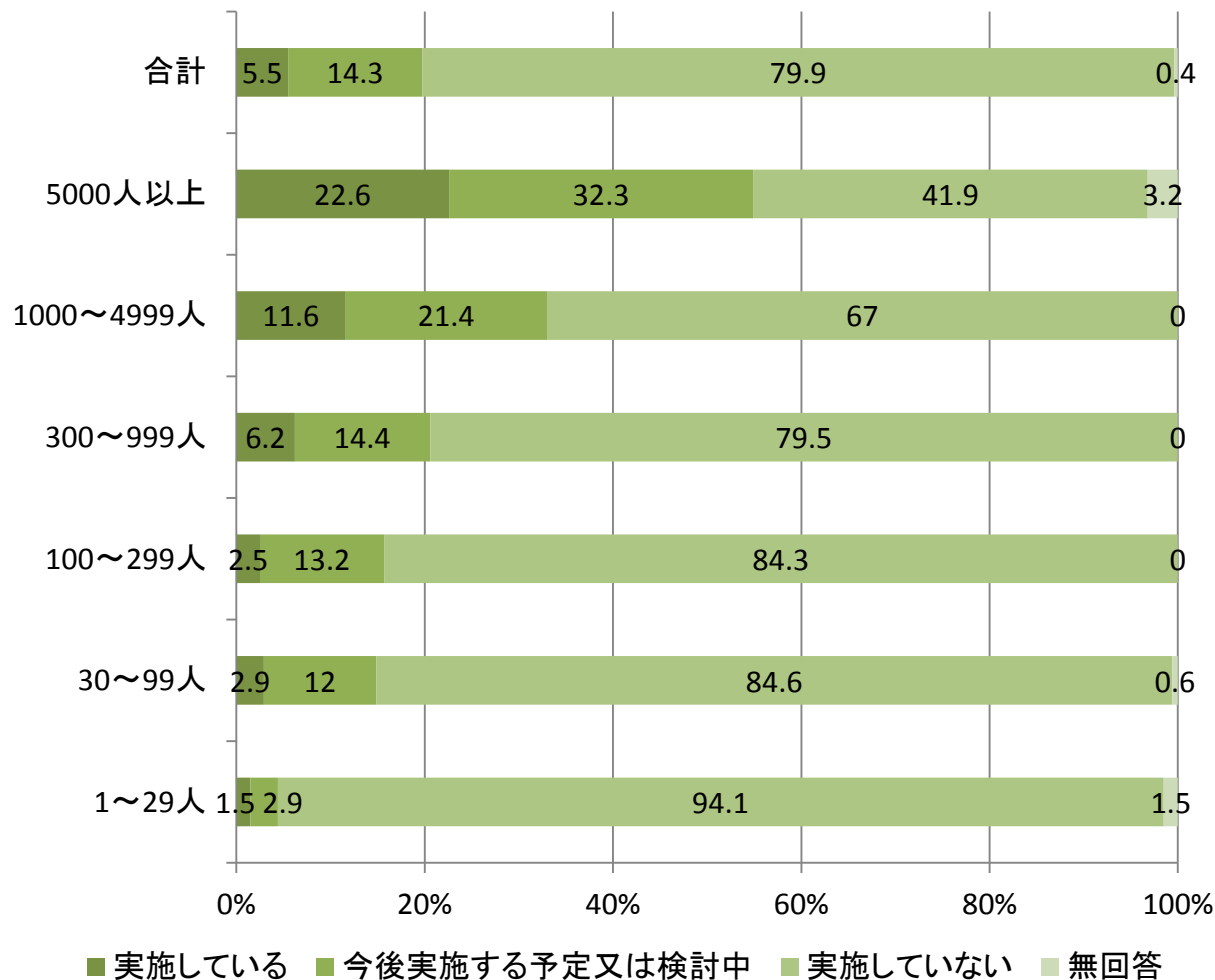
セクシュアルハラスメント防止措置が制度化された時点の状況(平成9年)

セクシュアル・ハラスメント防止措置の実施状況

(1) 企業計

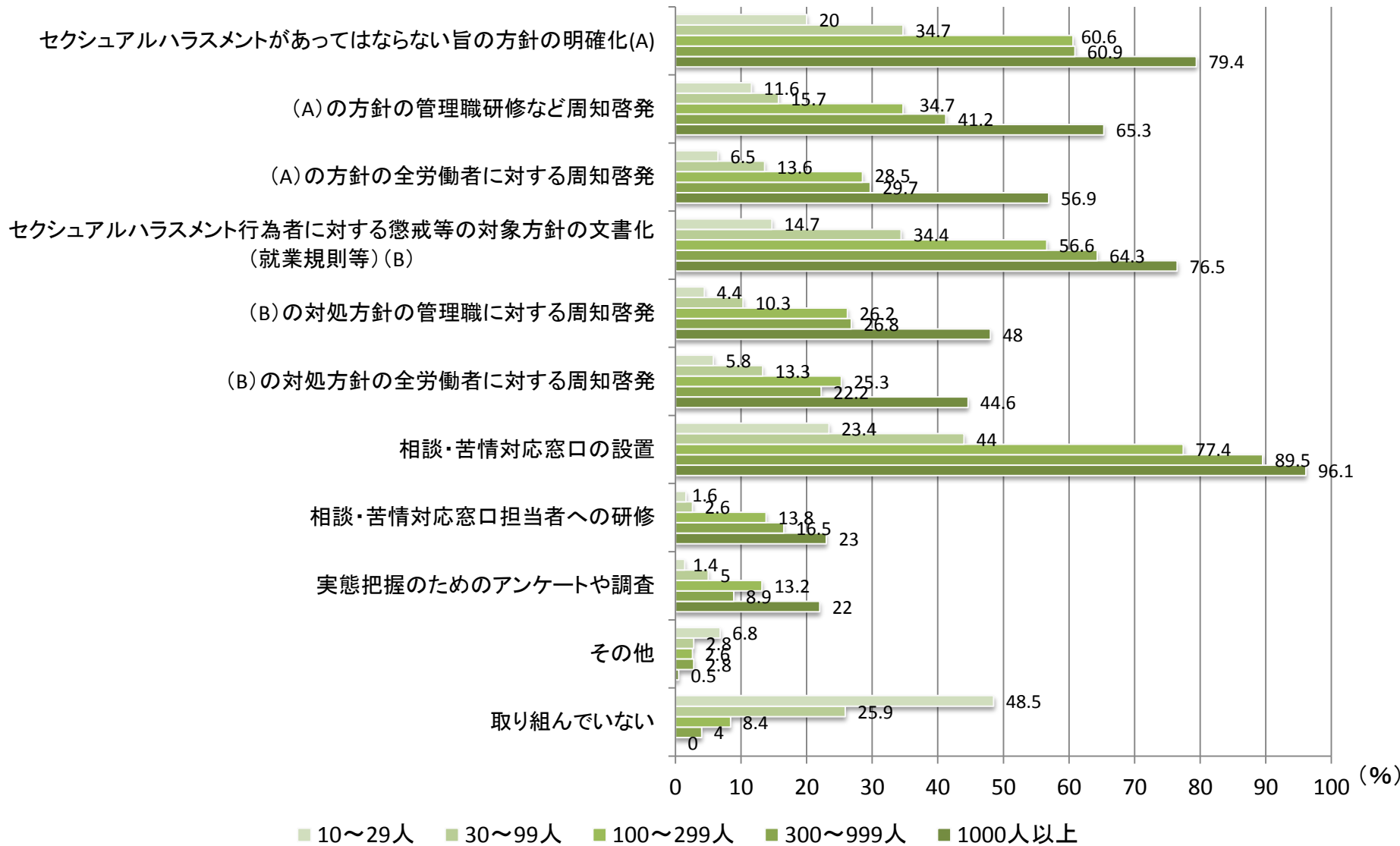


(2) 企業規模別

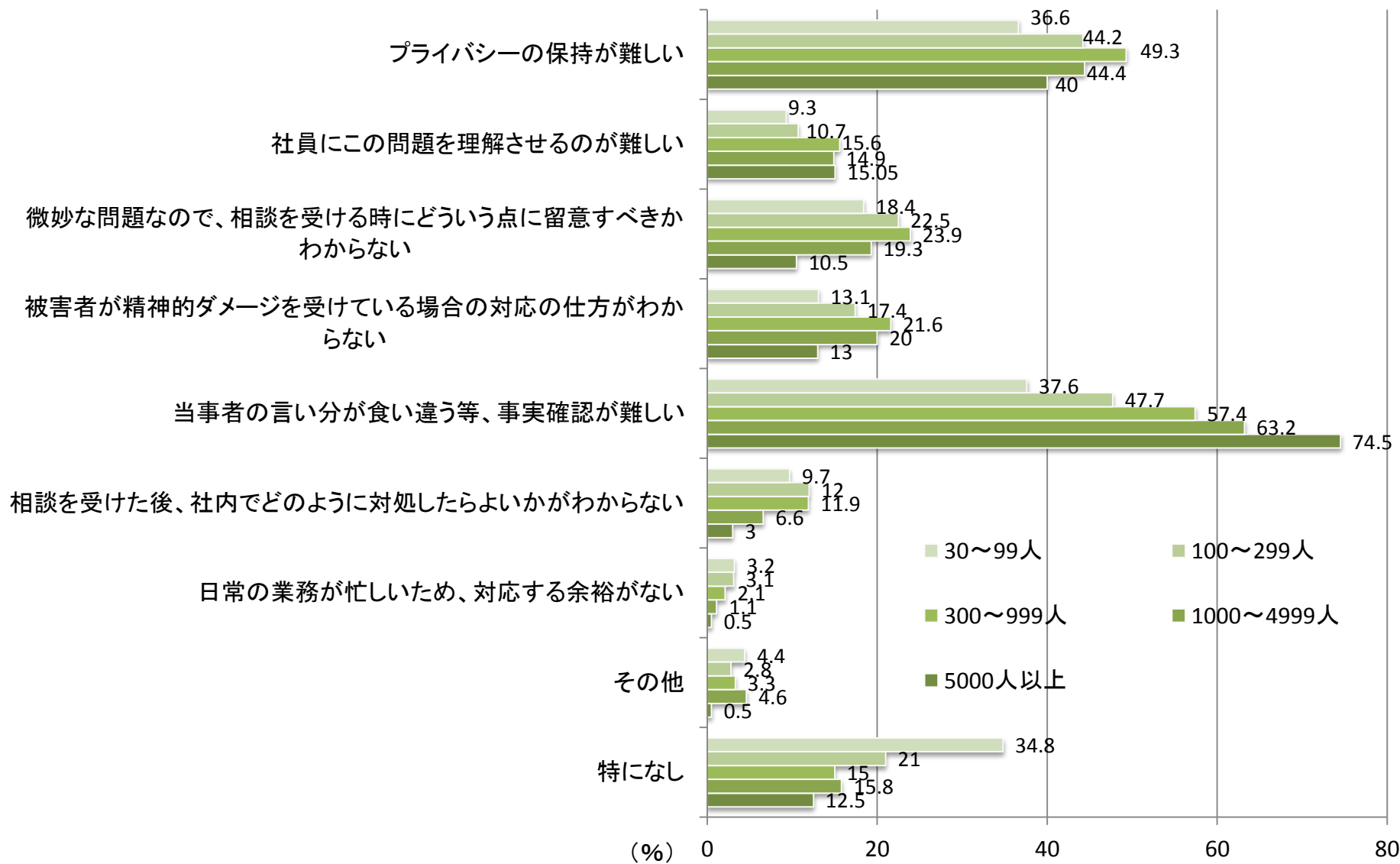


セクシュアルハラスメント防止措置の現在の状況(平成28年)

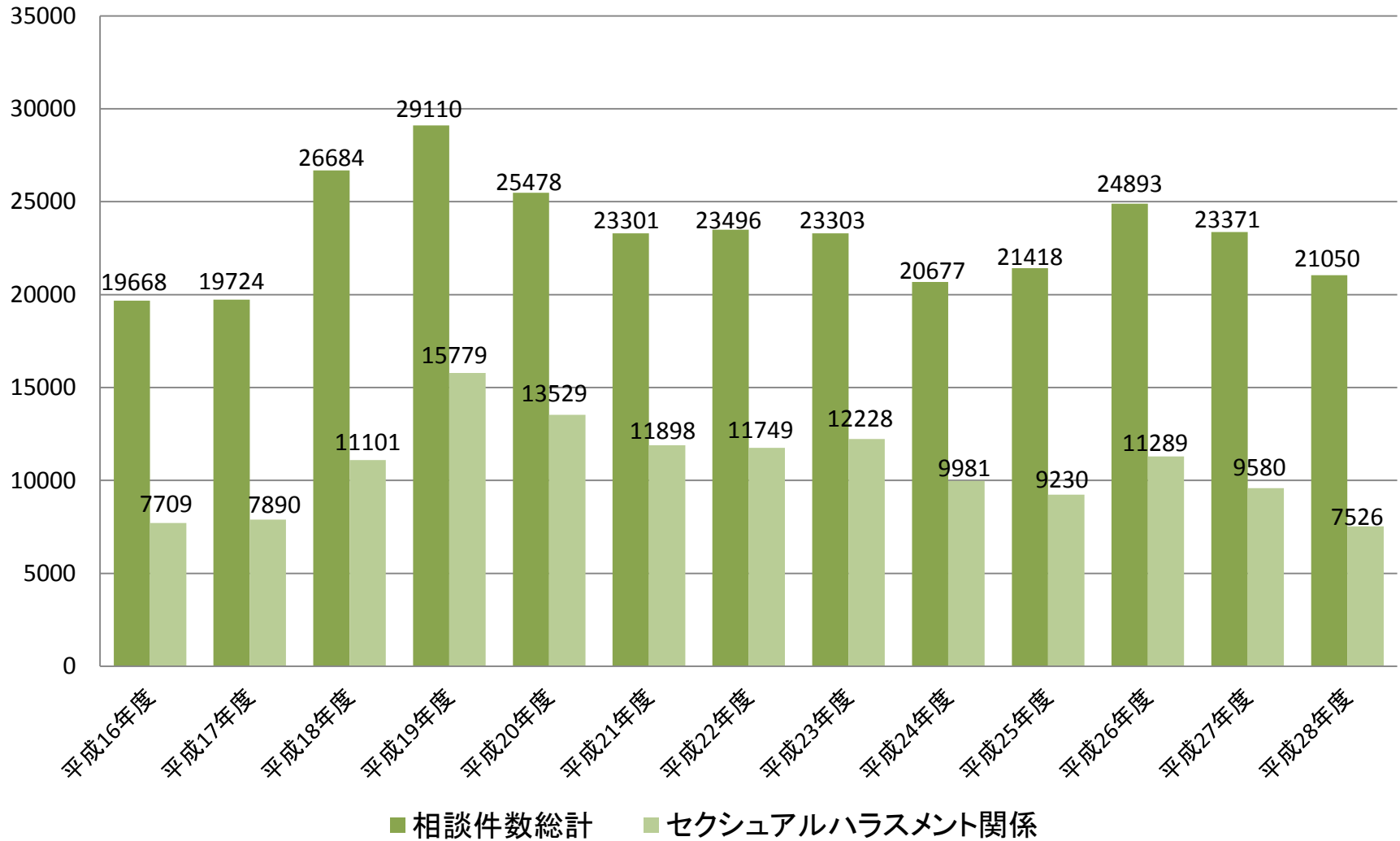
※複数回答



セクシュアルハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じる事項別企業割合



男女雇用機会均等法関係の相談件数推移(総計とセクハラ関係)



※平成19年4月1日よりセクシュアルハラスメントの防止措置の義務付け。

※相談件数について、平成27年度以前と平成28年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

※平成16～18年度については、セクシュアルハラスメント関係の件数は総計に占める割合をもとに算出。

出所：都道府県労働局雇用均等室における法施行状況について(厚生労働省)