

## 事業主の皆さん

# 職場のセクシュアルハラスメント対策は あなたの義務です!!

職場におけるセクシュアルハラスメントについて必要な対策をとることは事業主の義務です。必要な措置は **10項目** (※) あります。

職場でのセクシュアルハラスメントは、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分発揮することの妨げにもなります。それはまた、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

男女労働者がセクシュアルハラスメントのない職場でいきいきと働くことができる雇用管理の実現に向けて、法に沿った対策はもちろんのこと、自社に合ったより効果的な対策に積極的に取り組みましょう。

(※) 6頁参照

### 目次

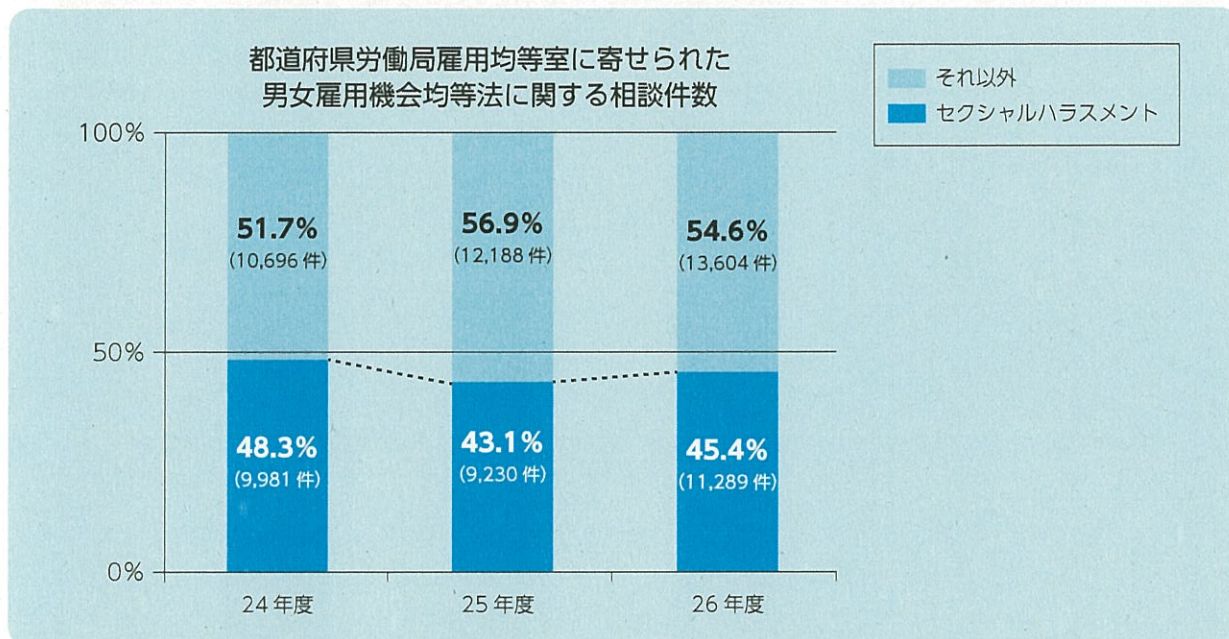
I 均等法におけるセクシュアルハラスメント対策 .....	3
II 均等法上の「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは .....	4
III 「職場におけるセクシュアルハラスメント」の種類は .....	5
IV 事業主が雇用管理上講ずべき措置とは .....	6
V 対応事例 .....	16
VI セクシュアルハラスメント関連条文、指針 .....	22
VII 自主点検 .....	27



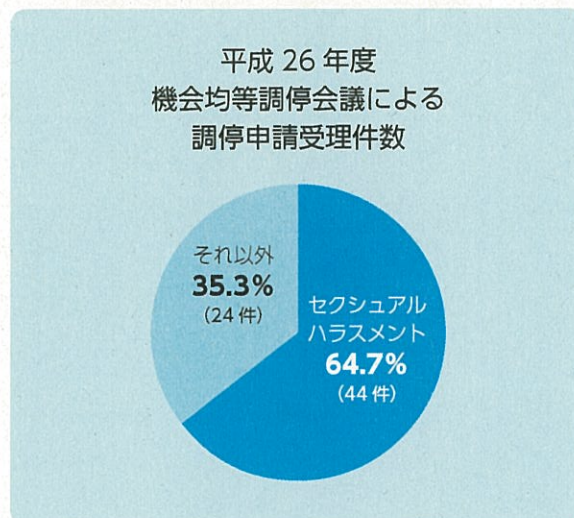
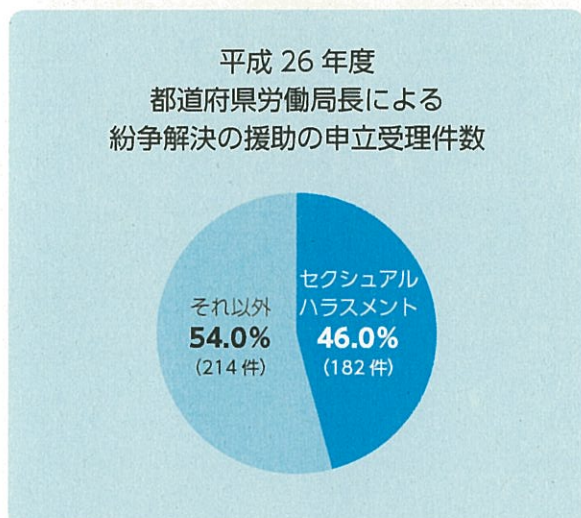


## わが社に限ってセクシュアルハラスメントなんか… と思っていませんか？

職場におけるセクシュアルハラスメントは、予想以上に多いのが現状です。都道府県労働局雇用均等室に寄せられる男女雇用機会均等法（以下「均等法」といいます）に関する相談の約半数が、職場におけるセクシュアルハラスメントの相談となっています。



また、都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数のうち約5割、機会均等調停会議による調停の申請受理件数のうち約6割が、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する事案でした（平成26年度）。



会社の相談窓口相談が来ないからといって、社内でセクシュアルハラスメントが起こっていないとは限りません。都道府県労働局雇用均等室に寄せられる相談には、「相談・苦情窓口はあるが、相談しづらい窓口になっていて、相談できない」、「相談ができる職場の雰囲気ではない」といった内容のものもあります。

セクシュアルハラスメント対策は、セクシュアルハラスメントの有無に関係なく、事業主の義務です。「わが社に限ってセクシュアルハラスメントなどない」と考えずに、社内の実態を把握し、実効ある防止対策を講じてください。