

I 均等法におけるセクシュアルハラスメント対策

職場における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に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。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、いったん発生すると、被害者に加え行為者も退職に至る場合があるなど双方にとって取り返しのつかない損失となることが少なくありません。そのため、被害者は事後に裁判に訴えることを躊躇せざるを得ない場合もあり、未然の防止対策が特に重要です。

また、近年、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見られるようになってきました。

こうしたことから、均等法では、職場におけるセクシュアルハラスメントの対象を男女労働者とするとともに、その防止のため、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をはじめ、その他の雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけています。

◇ 均等法のセクシュアルハラスメント対策規定

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を定めるものとする。

ポイント

<均等法第11条>

- ▶ 均等法は、セクシュアルハラスメント対策として雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけています。
- ▶ 講ずべき具体的な措置の内容および措置の例示は指針（「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」）において9項目示されています。
- ▶ 男性に対するセクシュアルハラスメントも措置の対象です。

<均等法第3章>

- ▶ 職場でのセクシュアルハラスメントに関する事業主と労働者間の紛争は、都道府県労働局長による紛争解決の援助や機会均等調停会議による調停の対象です。

<均等法第30条>

- ▶ 事業主が措置義務違反に対する是正勧告に応じない場合、企業名が公表されます。

<均等法第33条>

- ▶ 事業主が報告徴収に応じない場合または虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料に処せられます。