

男女雇用機会均等法におけるセクシュアル ハラスメント対策について

大阪労働局雇用均等室

男女雇用機会均等法におけるセクシュアルハラスメント対策の規定

- 平成9年均等法改正（平成11年4月施行）

女性労働者に対するセクシュアルハラスメント防止のための配慮を事業主に義務付け



- 平成18年均等法改正（平成19年4月施行）

男女労働者へのセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置を事業主に義務付け

<男女雇用機会均等法>

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。

事業主が講ずべき措置は、指針により **10項目**（※1）が定められており、事業主は、これらを必ず実施しなければならない。

（※1） 改正前は9項目。被害者に対する措置と行為者に対する措置が1項目となっていた。）

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(平成十八年厚生労働省告示第六百十五号)のポイント(平成26年7月1日～)

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

- イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・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。
- ロ セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- イ 相談窓口をあらかじめ定めること。
- ロ 相談窓口担当者が、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、広く相談に対応すること。

(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

- イ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ロ 事実関係が確認できた場合は、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。(*)
- ハ 行為者に対する措置を適正に行うこと。(*)
- ニ 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実関係が確認できなかった場合も同様)

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

- イ 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、周知すること。
- ロ 相談をしたこと、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。

* (3)のロとハは平成26年6月30日までは一項目。

4 セクシュアルハラスメント対策

セクシュアルハラスメントの予防の徹底を図り、事後対応をより明確にするため、以下の事項について指針を改正することが適当である。

- (1) セクシュアルハラスメントの方針の明確化及びその周知・啓発に当たっては、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景を含めて周知することが肝要であることとしているが、その原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあることを明記すること
- (2) 相談対応に当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントを未然に防止する観点から、相談の対象としてセクシュアルハラスメントの発生のおそれがある場合や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も幅広く含めることとしているが、その対象には、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おそれがある場合が含まれることを明記すること
- (3) 事後対応について、行為者に対する措置と被害者に対する措置とに分けて整理し、被害者に対する措置の例に「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へのメンタルヘルス不調への相談対応」を追加すること
- (4) セクシュアルハラスメントには同性に対するものも含まれることを明記すること



セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底の観点から、セクシュアルハラスメントに関する指針の見直し。

指針改正の内容

指針（※2）に以下の点を新たに明示

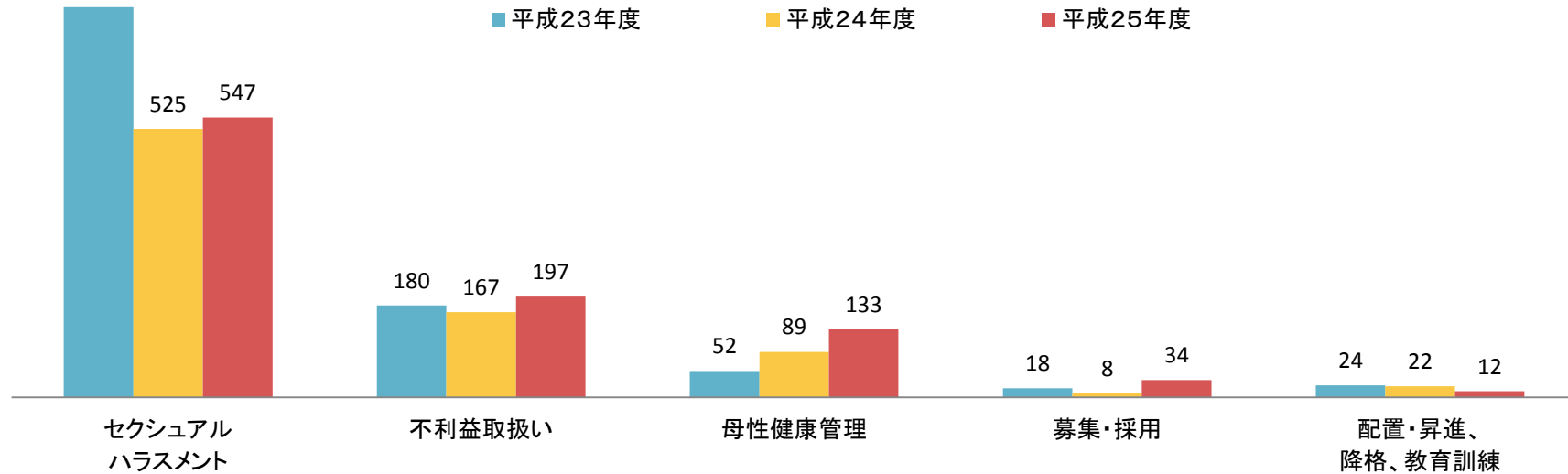
- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであることを明示。
- (2) セクシュアルハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられる。そのため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることを明示。
- (3) セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、その発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることとしている。その対象に、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分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おそれがある場合などが含まれることを明示。
- (4) 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加。

(※2) 「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」

大阪労働局におけるセクシュアルハラスメント事案の取扱い状況

○ 大阪労働局雇用均等室に寄せられた相談

労働者からの男女雇用均等法関係の相談内容内訳



○ 大阪労働局による紛争解決援助

男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメントに係る紛争解決援助（平成25年度）

- ・局長による紛争解決援助 申立件数 17件
- ・調停件数 1件