

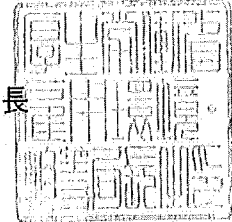


雇均発 0710 第 1 号

平成 30 年 7 月 10 日

各団体の長 殿

厚生労働省雇用環境・均等局長



セクシュアルハラスメント防止対策の周知について（協力依頼）

今般、メディアと行政との間のセクシュアルハラスメント事案が発生したことを踏まえ、安倍内閣総理大臣の指示の下、野田女性活躍担当大臣を中心に、政府を挙げて被害の予防・救済・再発防止のための施策が検討されてきたところですが、去る 6 月 12 日の「すべての女性が輝く社会づくり本部」において決定された「女性活躍加速のための重点方針 2018」（別添 1）及び「セクシュアルハラスメント対策の強化について」（別添 2）において、「セクシュアルハラスメント防止に係る制度の周知、改善」等が盛り込まれたところです。

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。また、それは企業にとっても、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。

男女雇用機会均等法（昭和 47 年法律第 113 号）において最初に職場におけるセクシュアルハラスメントの防止措置が事業主に義務づけられたのは平成 11 年ですが、平成 29 年度に都道府県労働局に寄せられたセクシュアルハラスメントの相談は 6,808 件と、いまだ高止まりの状況となっております。

また、「平成 28 年度雇用均等基本調査」によれば、セクシュアルハラスメントを防止するための対策に取り組んでいる企業割合は、58.2%にとどまっています。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、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付かない損失となることが少なくありません。また、職場での解決が思うようにいかない場合、被害者は事後に裁判に訴えるケースも生じています。このようなことにならないためにも、未然の防止対策が特に重要です。

厚生労働省では、セクシュアルハラスメントの防止の必要性及び法令に基づ

き必要となる取組等について理解を深めていただき、また、セクシュアルハラスメントのない職場づくりに向けた企業の取組を促進するために、事業主向け（別添3）と労働者向け（別添4）のリーフレットを作成し、労使をはじめ広く周知を行うことといたしました。

つきましては、この取組の趣旨を御理解いただき、別添3及び4のリーフレットを活用していただくなど、周知につきまして御協力をお願い申し上げます。

また、都道府県労働局においては、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」を実施し、職場におけるハラスメント対策の説明会を開催するほか、「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設し、セクシュアルハラスメントやいわゆるマタニティハラスメントやパワーハラスメントなどハラスメントに関する相談を受け付けております。セクシュアルハラスメントに関する相談を受けたがどう対応すればよいかわからない場合など、お気軽に御相談ください。

お問い合わせ先

厚生労働省雇用環境・均等局

雇用機会均等課 野添・渡邊

電話 03-5253-1111(内線 7842)

女性活躍加速のための重点方針 2018
(平成30年6月12日 すべての女性が輝く社会づくり本部) (抄)

I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

3. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

女性に対する暴力は重大な人権侵害であり、女性が安全に、安心して暮らせる環境を整備することは、女性活躍の推進のための大前提となるものである。(中略) さらに、昨今のセクシュアル・ハラスメント問題に対する社会的な関心の高まりも踏まえ、セクシュアル・ハラスメントの防止も含め、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組について、より一層強力に進めていく必要がある。

(2) セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進

事業主(国にあっては各省各庁の長)の責務が、男女雇用機会均等法等(国にあっては人事院規則等)に基づき、制度上明確に定められている趣旨を十分に踏まえた上で、被害の防止や被害が発生した際の対応、再発防止のための措置が適切に行われるよう、プライバシーの保護を始めとする被害者への配慮、セクシュアル・ハラスメントの行為者に対する事業主による厳正な対処、研修等の実施による法令等の周知、相談窓口の整備等の対策を徹底する。(以下略)

セクシュアル・ハラスメント対策の強化について
～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～

平成 30 年 6 月 12 日
すべての女性が輝く社会づくり本部決定

セクシュアル・ハラスメントは重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものである。

今般、メディアと行政の間でセクシュアル・ハラスメント事案が発生したことを踏まえ、政府を挙げて被害の予防・救済・再発防止を図るため、以下に掲げる施策を実施していくものとする。

1. セクシュアル・ハラスメント防止に係る制度の周知・改善

(1) セクシュアル・ハラスメントの防止に係る法令等の周知徹底【各府省・内閣人事局・(人事院)・厚生労働省】

- ①人事院規則 10-10 の各省各庁の長の防止措置義務の範囲に、職員が庁舎外で業務を遂行するに当たって外部の者に対して行うセクシュアル・ハラスメントの防止も含まれることなど、セクシュアル・ハラスメント防止に係る法令等について、次官以下幹部を含む職員に対して、各府省において研修を実施して周知徹底する。
- ②各省各庁の長が行うセクシュアル・ハラスメント防止のための研修について、新任者及び新任監督者に加えて課長級職員及び幹部職員にも研修を義務化する。また、内閣人事局より、各省各庁に対し、幹部候補者が必ず研修を受けている必要がある旨を周知徹底するとともに、内閣人事局において、当該研修の受講状況を確認し、確実な研修受講を期すこととする。
- ③各府省、内閣人事局において実施する各種研修において、セクシュアル・ハラスメント防止に係る項目を追加する。
- ④男女雇用機会均等法の事業主の防止措置義務の範囲に、社外で業務を遂行するに当たって労働者が受けるセクシュアル・ハラスメント防止も含まれることなど、セクシュアル・ハラスメント防止に係る法令等について、厚生労働省において事業主に対して周知徹底する。

(2) セクシュアル・ハラスメント対策の実効性の向上【(人事院)・厚生労働省】

- ①各府省における相談体制などのセクシュアル・ハラスメント対策の状況について統一的に把握するなど、対策の実効性確保のためのフォローアップを強化する。
- ②民間事業者におけるセクシュアル・ハラスメントの対応状況を踏まえ、厚生労働省において民間事業主の義務履行の実効性確保の方策について検討する。

(3) 外部の者からのセクシュアル・ハラスメント事案の通報窓口の整備【各府省・(人事院)】

- ①セクシュアル・ハラスメントについて、職員に対する事案だけではなく、外部の者に対する事案についても、各府省において通報窓口を整備し、相談等に対応するとともに、相談員等に対する研修を充実させる。
- ②相談を受けた際に、二次被害防止のために、プライバシー保護を徹底する。
- ③各府省が適切に対応しない場合に、各府省から独立して一元的に相談を受け付ける窓口の設置について検討する。

(4) 地方公共団体への要請【総務省】

- ①上記及び下記2.(1)①の対策について、地方公共団体において、その実情に応じ、国の取扱いを参考にしながら必要な措置を講じるよう要請する。

(5) プライバシー侵害情報の削除【総務省】

- ①セクシュアル・ハラスメント被害者の二次被害防止のため、民間事業者の取組を支援することなどを通じて、インターネット上での被害者のプライバシー侵害情報が適切に削除されるよう、取組を進める。

2. 行政における取材対応の改善

(1) 各府省における取材環境の整備【各府省・内閣府】

- ①各府省において、取材現場で女性記者の活躍が阻害されない環境を整備するとともに、各記者クラブ等との取材環境についての意思疎通の場を設定する。
- ②内閣府において、取材現場における女性の活躍に資する環境整備について、日本新聞協会、日本民間放送連盟及び日本放送協会（以下、「メディア分野の経営者団体等」という。）との間で意思疎通の場を設定する。

3. メディアへの要請

(1) メディアの分野における女性の参画拡大等の要請【内閣府】

- ①メディア分野の経営者団体等に対して、上記のセクシュアル・ハラスメント防止や取材に関する政府の取組を周知するとともに、取材現場における女性活躍、メディア分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大などについて要請する。

※ 担当府省中の（人事院）とは、人事院に対して検討を要請するものである。

職場におけるセクシュアルハラスメント対策に取り組みましょう！！

～男女雇用機会均等法の事業主の防止措置の範囲は社内外のセクシュアルハラスメントです～

「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは、「職場」※1において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」※2に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件につき不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることをいいます。

「職場」におけるセクシュアルハラスメントには、「対価型」と、「環境型」があります。

＜対価型セクシュアルハラスメント＞

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

● 典型的な例

- ・事務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。
- ・出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。

※1 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれます。
例) 取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等

＜環境型セクシュアルハラスメント＞

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

● 典型的な例

- ・事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その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。
- ・同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事に手につかないこと。

※2 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれます。※3

※3 事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒等もセクシュアルハラスメントの行為者になり得ます。

セクシュアルハラスメントによって労働者の就業環境が害されることのないよう、企業として未然防止対策に取り組むことが重要です。また、行為者が取引先など社外の労働者である場合や顧客であるような場合も、行為者が社内の場合と同様の対応が求められます。なお、自社の労働者が取引先の労働者や顧客等へのセクシュアルハラスメントの行為者とならないよう、併せて周知することが望まれます。

職場※1のセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！

▶男女雇用機会均等法は、事業主に次のような防止措置を講じることを義務付けています。

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・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。
- (2) 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）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

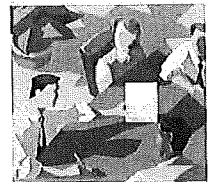
- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること
- (4) 相談窓口担当者、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認が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

- (9) 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。
- (10) 相談したこと、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。



●セクシュアルハラスメントの行為者には、男性も女性も加害者にも被害者にもなり得るほか、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。

●職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向(※4)または性自認(※5)にかかわらず、該当することがあります。

(※4) 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか (※5) 性別に関する自己意識

厚生労働省のホームページから事業主向けパンフレットや社内研修用資料等のダウンロードができます

◆職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やパワーハラスメント対策にも併せて取り組みましょう！！

職場でのセクシュアルハラスメント 検索

セクシュアルハラスメント対策について周知しましょう

周知用文書の例

〇年〇月〇日

セクシュアルハラスメントは許しません！！

株式会社〇〇〇 代表取締役社長〇〇〇

- 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社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社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。また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがありますので、注意しましょう。
- 我が社は下記の行為を許しません。
「就業規則第〇条①他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」とは、次のとおりです。
 - 性的な冗談、からかい、質問
 - わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
 - その他、他人に不快感を与える性的な言動「就業規則第〇条②他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為」とは次のとおりです。
 - 性的な噂の流布
 - 身体への不必要な接触
 - 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為「就業規則第〇条③暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為」とは次のとおりです。
 - 交際、性的な関係の強要
 - 性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い など
- この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべて、また、顧客、取引先の社員の方等を含みます。また、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、セクシュアルハラスメントのない、快適な職場を作っていきます。
- 社員がセクシュアルハラスメントを行った場合、就業規則第△条「懲戒の事由」第1項、第2項に当たることとなり、処分されることがあります。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。
 - 行為の具体的態様(時間・場所(職場か否か)・内容・程度)
 - 当事者同士の関係(職位等)
 - 被害者の対応(告訴等)・心情等
- 相談窓口
職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。
また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合や上記2に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。
〇〇課 〇〇〇(内線〇〇、メールアドレス〇〇〇)(女性)
△△課 △△△(内線△△、メールアドレス△△△)(男性)
××外部相談窓口(電話××、メールアドレス×××)
相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。
- 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。
- 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
- セクシュアルハラスメント防止研修・講習も行っていますのでふるってご参加ください。

(注) セクシュアルハラスメントに該当するような行為が行われた場合の対処方針・内容などが就業規則の服務、懲戒規定の中で読み込めるようにしてください。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

| 都道府県 | 電話番号 | 都道府県 | 電話番号 | 都道府県 | 電話番号 | 都道府県 | 電話番号 |
|------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|
| 北海道 | 011-709-2715 | 東京 | 03-3512-1611 | 滋賀 | 077-523-1190 | 香川 | 087-811-8924 |
| 青森 | 017-734-4211 | 神奈川 | 045-211-7380 | 京都 | 075-241-3212 | 愛媛 | 089-935-5222 |
| 岩手 | 019-604-3010 | 新潟 | 025-288-3511 | 大阪 | 06-6941-8940 | 高知 | 088-885-6041 |
| 宮城 | 022-299-8844 | 富山 | 076-432-2740 | 兵庫 | 078-367-0820 | 福岡 | 092-411-4894 |
| 秋田 | 018-862-6684 | 石川 | 076-265-4429 | 奈良 | 0742-32-0210 | 佐賀 | 0952-32-7167 |
| 山形 | 023-624-8228 | 福井 | 0776-22-3947 | 和歌山 | 073-488-1170 | 長崎 | 095-801-0050 |
| 福島 | 024-536-4609 | 山梨 | 055-225-2851 | 鳥取 | 0857-29-1709 | 熊本 | 096-352-3865 |
| 茨城 | 029-277-8295 | 長野 | 026-227-0125 | 島根 | 0852-31-1161 | 大分 | 097-532-4025 |
| 栃木 | 028-633-2795 | 岐阜 | 058-245-1550 | 岡山 | 086-225-2017 | 宮崎 | 0985-38-8821 |
| 群馬 | 027-896-4739 | 静岡 | 054-252-5310 | 広島 | 082-221-9247 | 鹿児島 | 099-223-8239 |
| 埼玉 | 048-600-6210 | 愛知 | 052-857-0312 | 山口 | 083-995-0390 | 沖縄 | 098-868-4380 |
| 千葉 | 043-221-2307 | 三重 | 059-226-2318 | 徳島 | 088-652-2718 | | |