

平成20年度 雇用平等ガイドブック

# セクシュアルハラスメント 防止ハンドブック



東京都産業労働局



# はじめに

セクシュアルハラスメントという言葉が社会に広まって久しいですが、その相談や訴訟の増加を見ると、既に解決された問題とはいえません。

男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）では、事業主に対して職場におけるセクシュアルハラスメントの防止が義務付けられています。しかし、平成20年度「東京都男女雇用平等参画状況調査」では、社内の相談窓口を設置している事業所は6割程度にとどまっています。また、東京都の労働相談情報センターに寄せられるセクシュアルハラスメントに関する労働相談は増加傾向にあります。

セクシュアルハラスメントが発生すると、被害者は、精神的苦痛を受け、職場にいつらくなる、退職する、さらには精神的後遺症に苦しむなどの悪影響があり、加害者には、慰謝料支払いや転勤・解雇、さらには社会的制裁が与えられ、企業にも、慰謝料支払いや企業イメージのダウン、従業員のモラルダウン、人材の流出が起こるなど、何一つ良いことはありません。

この冊子は、企業が、そして個々の労働者が、セクシュアルハラスメントについてその問題を認識し、その防止に取り組むための手引きとなるよう作成しました。そして、万一、事件が発生した場合の対応や裁判例などについても紹介し、より実践的な内容としています。

本冊子をご利用いただき、セクシュアルハラスメントの防止にご活用いただければ幸いです。

平成21年3月 東京都産業労働局雇用就業部

# 目

# 次

〈セクシュアルハラスメント防止対策における視点〉	1
〈第1章 職場におけるセクシュアルハラスメント〉	2
Ⅰ セクシュアルハラスメントの影響と法的責任	2
1. セクシュアルハラスメントの影響	2
2. 法的にみたセクシュアルハラスメント	4
Ⅱ 職場におけるセクシュアルハラスメントとは	9
1. セクシュアルハラスメントの構成要素	9
2. セクシュアルハラスメントの分類	10
3. セクシュアルハラスメントの判断基準	11
4. セクシュアルハラスメントはなぜ起こるのか	13
〈第2章 職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策〉	14
Ⅰ セクシュアルハラスメント「予防」の体制・取組	15
1. 防止に取り組む前に	15
2. 方針の策定、周知・啓発	16
3. 教育・研修	17
4. 管理監督者・一般従業員の心構え	19
Ⅱ 相談・苦情処理体制	22
1. 相談窓口の設置	22
2. 苦情処理機関の設置	23
3. 相談・苦情処理体制の周知、不利益取扱いの禁止	24
* 苦情処理手続きの流れ（例）	25

Ⅲ 相談・苦情への対応 ～解決と再発防止～	26
1. 相談・苦情の受付	26
2. 事実関係の確認	27
3. 事実確認に基づく判断・通知	31
4. 問題の解決処理	33

〈第3章 判例・相談事例〉 36

1. 判例	36
2. 労働相談情報センターの相談事例	38

〈第4章 参考資料〉 40

1. 社内アンケート・PR・規定例	40
2. 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の 確保等に関する法律（抄）	50
3. 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	52
4. 労働相談情報センター	59
5. 国関係機関	64



# セクシュアルハラスメント 防止対策における視点

職場におけるセクシュアルハラスメントは、個人的な問題ではありません。女性の能力発揮を妨げるばかりでなく、企業の社会的評価を著しく低下させることにもなりかねない労働上の問題です。

このため、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するには、以下の視点を持って取り組んでいく必要があります。

これらの視点を踏まえたセクシュアルハラスメント防止対策を実施してください。

- 1** セクシュアルハラスメントは労働者の個人としての名誉や尊厳を傷つける問題であり、人権の問題である。人権尊重の視点から啓発や対策を行う。
- 2** セクシュアルハラスメントは個人の問題にとどまらない。職場環境の問題であり、雇用上の差別ともなりうる人事・労務管理上の問題としてとらえる。
- 3** 男女の心理や意識の違いから生ずるコミュニケーション・ギャップが問題の理解を困難にしているため、正しい理解と認識を得るための普及啓発を進める。
- 4** 男女がともに個人として尊重し合い、快適に働いていくための職場環境整備の一環として取り組む。

# 職場における セクシュアルハラスメント

## セクシュアルハラスメントとは

一般的には、「相手方の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって、仕事を遂行するうえで、一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させること」です。

男女雇用機会均等法では、「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」としています。

## I セクシュアルハラスメントの影響と法的責任

### 1. セクシュアルハラスメントの影響

セクシュアルハラスメントの一番の問題は、被害者がセクシュアルハラスメントを受けたことにより、会社にいづらくなり退職せざるを得なくなる、再就職が困難になる、対人恐怖症になるなど、心理的後遺症が残り、長期間にわたり回復しない事態が起こりうることです。これは、お金で解決する問題ではありません。「相手の一生を左右する問題となりうる」ことを、強く認識してください。



## (1) 被害者への不利益な結果・悪影響の発生

- 個人の尊厳、名誉、プライバシー、性的自己決定権\*1を不当に侵害する
- 能力の有効な発揮を妨げる
- 労働条件に不利益な結果や影響を生じさせる  
精神、健康、身体等に悪影響を及ぼす  
問題解決後も深刻な後遺症を残すことがある（PTSD\*\*2）

### ※1 性的自己決定権

性に関することならについての決定権を持つのは自己のみであり、自分以外の誰からも「望まない性」は強要されてはならないとする内心の自由、身体の自由。

### ※2 PTSD（心的外傷後ストレス障害）

生命や身体の危機、家族を失うなどの強い心的外傷（トラウマ）を受け、これを契機に不眠、神経過敏、事件の再体験（フラッシュバック）、抑うつ、攻撃的になる、記憶障害等の症状に襲われ、自己をコントロールできなくなる状態。

## (2) 企業への不利益影響の発生

- 従業員のモラルダウン、職場秩序の乱れ  
→ 職場全体の勤労意欲や風紀の低下につながる
- 業務の円滑な遂行の阻害  
→ 被害者の退職などの結果をもたらす  
職場全体の生産性低下をまねき、組織の適正・効率的な運営を妨げる
- 社会的評価への悪影響  
→ 問題を放置すれば訴訟に発展することもあり、企業イメージが低下する
- 損害賠償による損失  
→ 金銭的な損害をもたらす

加害者にとっても、個人的な信用の失墜になるばかりでなく、懲戒処分の対象となったり、裁判に訴えられることもあります。自分に責任があることとはいえ、その不利益は計り知れません。

## 2. 法的にみたセクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントそのものの明確な禁止規定はどの法令にもなく、「セクシュアルハラスメント罪」といったものではありません。

多くの裁判例では、民法に基づく民事上の責任が問われており、加害者や適切な対応をしなかった管理監督者とあわせて、会社の責任を問うものが多くなっています。また、加害者については刑法に基づく刑事上の責任が問われる場合もあります。

男女雇用機会均等法では、事業主に対し職場における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づけています。事業主が配慮義務を果たしていない場合には、厚生労働大臣による指導や勧告等の対象となります。

### (1) 男女雇用機会均等法における企業の責任

#### 男女雇用機会均等法

(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。

※平成19年4月1日に男女雇用機会均等法が改正・施行されました。

セクシュアルハラスメント対策に関する改正のポイントについては、以下のとおりです。

① **男性に対する差別の禁止**

女性に対する差別の禁止が男女双方に対する差別の禁止に拡大され、男性に対するセクシュアルハラスメントについても保護の対象となりました。

② **雇用管理上必要な措置の事業主への義務化**

セクシュアルハラスメント対策について、これまでも雇用管理上必要な配慮が求められていましたが、必要な措置を講じることが事業主に義務付けられました。

③ **企業名の公表及び調停など紛争解決援助の対象化**

セクシュアルハラスメントの対策が講じられず是正指導にも応じない場合、企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、個別紛争解決援助の申出を行う事が出来るようになりました。

**[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」(平成18年厚生労働省告示第615号)**

指針では、職場におけるセクシュアルハラスメントはどのようなものを定義し、その防止のために事業主が雇用管理上講じなければならない措置として次の9項目を定めています。(指針→52ページ)

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

① 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、セクシュアルハラスメントの発生の恐れがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても広く相談に対応すること
- (3) 事後の迅速かつ適切な対応
- ⑤ 相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること
  - ⑥ 事実確認が出来た場合は、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適切に行うこと
  - ⑦ 再発防止に向けた措置を講ずること（事実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
- ⑧ 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
  - ⑨ 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取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知すること

## 派遣労働者について

派遣先の事業主にも、労働者派遣法第47条の2により、男女雇用機会均等法第11条が適用されますので、派遣先の事業主は、自ら雇用する労働者と同様、派遣労働者についても職場におけるセクシュアルハラスメント防止のため、雇用管理上及び指揮命令上必要な配慮をしなければなりません。

## (2) 民事上の責任

### ① 加害者の法的責任

- ・「人格権」の侵害

人格権とは、名誉、プライバシーなどにつながる権利です。これを侵害すれば不法行為責任が問われ、損害賠償責任が生じることはよく知られています。

セクシュアルハラスメントは、被害者の人格権を侵害する不法行為（民法第709条）です。

- 「働きやすい職場環境で働く権利」の侵害  
「被害者の働きやすい職場環境で働く権利も侵害した」として、不法行為とした判例もあります。

## ② 企業（＝使用者）の法的責任

- 「不法行為」責任

企業は、使用する労働者が職務遂行中に第三者に損害を与えた場合、損害賠償責任を問われます（民法第715条）。また、加害者が企業代表者の場合も、代表者個人とは別に企業の責任も問われます（同法第44条第1項）。

- 「債務不履行」責任

判例では、企業は労働契約に基づく付随義務として、「労働者が働きやすい職場環境を保つように配慮すべき義務」を負う、としています。具体的には「職場環境整備義務（トラブルを予防するための環境整備）」と「職場環境調整義務（問題発生後に良好な環境となるよう調整する）」があり、企業がこれらを怠った場合は、債務不履行責任（民法第415条）が問われることとなります（不法行為とされる場合もあります）。

## (3) 刑事上の責任

- 加害者の法的責任

身体接触を伴う場合、「強制わいせつ」（刑法第176条）「傷害」（第204条）「暴行」（第208条）「強姦」（第177条）等の罪に問われることがあります。また、身体接触を伴わない場合も、「名誉毀損」（第230条）「侮辱」（第231条）「脅迫」（第222条）等の罪に問われることがあります。

## セクシュアルハラスメントが原因のうつ病は労災の対象

業務による心理的負荷を原因とした精神障害の発病や自殺による労災請求が近年増加していることから、国は労災認定にあたっての判断指針を示しています。

指針では、職場における心理的負荷のある出来事として、事故や災害の体験と並んで対人関係のトラブルを挙げており、その具体例に「セクシュアルハラスメントを受けた」ことが明記されています。

また、セクシュアルハラスメントは、原則として業務に関連する出来事として労災の対象となること、事後の会社側対応や職場環境等を含めて総合的に評価することが確認されています。

## セクシュアルハラスメントの二次被害

セクシュアルハラスメントは、直接的に被害を受けるものだけではありません。

セクシュアルハラスメントの被害者が、相談窓口などへ救済を求めているにもかかわらず、「あなたにも非があるのではないか」「あなたの考えすぎ」など、相談・苦情処理担当者の言動によって、さらに精神的に傷つき、2回目の被害を受けることが「二次被害」に当たります。

そのほか、相談情報などが漏れた場合、問題が複雑・深刻化することによって、被害者が二重に傷ついてしまうことも「二次被害」になります。

相談・苦情処理担当者はセクシュアルハラスメントを正しく理解し、適切に対応してください。また、知り得た事実の秘密を厳守し、被害者が安心して相談を受けられるようにしましょう。

## Ⅱ 職場におけるセクシュアルハラスメントとは

### 1. セクシュアルハラスメントの構成要素

#### (1) 「職場」とは

「職場」とは、「労働者が業務を遂行する場所」です。業務を遂行する場所であれば、事業所内に限らず、出張先や取引先、営業車中、顧客の自宅なども「職場」に含まれます。

また、その事件が起きた時間も、勤務時間内に限られません。勤務時間外の「宴会」であっても、職務との関連性や参加者、参加強制の有無などにより、実質的に勤務の延長であり、「職場」とみなされる例もあります。

「職場」で起きた事件か否かは、「業務執行性」の判断材料となり、企業の「使用者責任」に関係します。

#### (2) 「性的な言動」とは

「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ます。「業務の円滑な遂行に支障を与え」「就業環境を害するもの」が基準となりますが、その内容により（程度・頻度・場所など）ケースバイケースで判断されます。悪質なものであれば一度きりであっても該当するでしょうし、軽微な内容でも、抗議したのに止まない場合などは該当する可能性があります。

## 2. セクシュアルハラスメントの分類

職場において行われ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。

### (1) 対価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対する対応により、その労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けること。

〈例〉

- ・ 事業主が従業員に性的な関係を要求したが拒絶されたため、その従業員を解雇すること
- ・ 出張中の車内で上司が従業員の腰・胸などに触ったが、抵抗されたため、不利益な配置転換を行うこと

### (2) 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、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、その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

〈例〉

- ・ 身体接触型：事務所内で事業主が従業員の肩・腰などにたびたび触ったため、その従業員が苦痛に感じ就業意欲が低下していること
- ・ 発言型：同僚が取引先に「性的にふしだらである」などの噂を流したため、従業員が苦痛に感じ仕事が手に付かないこと
- ・ 視覚型：事務所内にヌードポスターを掲示しているため、従業員が苦痛に感じ業務に専念できないこと



### 3. セクシュアルハラスメントの判断基準

#### (1) 「相手の意に反する言動」とは

相手方の「望まない」言動で、「不快な」ものをいいます。たとえ本人が「応じて」いても、「望まない」言動であれば該当します。職場の人間関係のなかで、必ずしも「意に反する」言動であるという明確な意思表示があるとは限りませんので、勝手な思い込みをしないことが必要です。

判例でも「抗議・抵抗がなかったからといってセクシュアルハラスメントがなかったとは言えない」としています。

#### (2) 「不快な言動」とは

「平均的な労働者の感じ方」が判断基準とされていますが、「不快な言動」と感じるか否かは個人差が大きいので、本人にとって「不快」であり、かつそれを意思表示しているにも関わらず当該言動が繰り返される場合は、「本人がどう感じるか」が基準とされるべきです。

**金沢事件**（高裁：平成8年10月30日）では、本人が拒絶の態度を示した加害者の性的言動について、「（性的言動の態様や被害女性の対応などを総合的に見て、）それが社会的見地から不相当とされる程度のものである場合には、性的自由ないし性的自己決定権などの人格権を侵害するものとして、違法となる。」としています（最高裁も支持）。

#### (3) セクシュアルハラスメントになり得る言動

セクシュアルハラスメントは、日常のマナーから職場の雰囲気、個人の意識にも関わる幅広い問題です。公務職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために定められた〈人事院規則10-10で定める指針（12ページ）〉では、セクシュアルハラスメントになり得る言動について具体例を挙げています。参考にしてください。

## 一 職場内外で起きやすいもの

### (1) 性的な内容の発言関係

#### ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ② 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ③ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- ④ 性的な経験や性生活について質問すること。
- ⑤ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

#### イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。
- ② 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。

### (2) 性的な行動関係

#### ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① ヌードポスター等を職場に貼ること。
- ② 雑誌等の卑猥な写真、記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- ③ 身体を執拗に眺め回すこと。
- ④ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ⑤ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。
- ⑥ 身体に不必要に接触すること。
- ⑦ 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

#### イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

## 二 主に職場外において起こるもの

#### ア 性的な関心、欲求に基づくもの

性的な関係を強要すること。

#### イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① カラオケでのデュエットを強要すること。
- ② 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

## 4. セクシュアルハラスメントはなぜ起こるのか

職場におけるセクシュアルハラスメントが起こる背景には、次のようなものがあると考えられます。

### (1) 性的な固定観念の押し付け（パートナー意識の欠如）

セクシュアルハラスメントの原因の一つは、個人を性による画一的な見方で見てしまう、性的固定観念にあります。特に、女性を職場におけるパートナーとして見ない固定的な性的役割分担が、「女のくせに」「女だから」という日常的な言動となることでセクシュアルハラスメントにつながっていきます。

### (2) 職場への性的関心の持ち込み

性的関係を求める、身体に触るなどといった行為は、相手を性的な対象と見ているがゆえに起こります。職場は本来「公の場所」であって、私的な関心を持ち込むべきではありませんが、そのような意識を職場に持ち込むことが、セクシュアルハラスメントを生む原因となっています。

### (3) プライバシーへの過干渉

プライベートな話題に関する受容範囲には個人差があり、また当人同士の人間関係にも大きく左右されます。身体的特徴や年齢、結婚に関する話題は、発言した側に悪意がなくても、聞く側にとっては性的固定観念や性的関心への含みを連想させることもあり、不快とされることがあります。

### (4) 性的言動に対する意識差

性的な言動の受け止め方には個人間や男女間で差があり、同じ言動に対して許容できる人もいればできない人もいます。性に関する意識の男女差・個人差への無理解が、セクシュアルハラスメントにつながっていきます。

### (5) 企業の雇用管理のあり方

企業自身が雇用管理において男性中心の発想から抜け出せず、女性労働者の活用や能力発揮を考えていない場合があります。このような企業の対応が、そこで働く労働者の意識や行動にも影響を与え、セクシュアルハラスメントの起こりやすい環境を作り出しています。

# 職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策

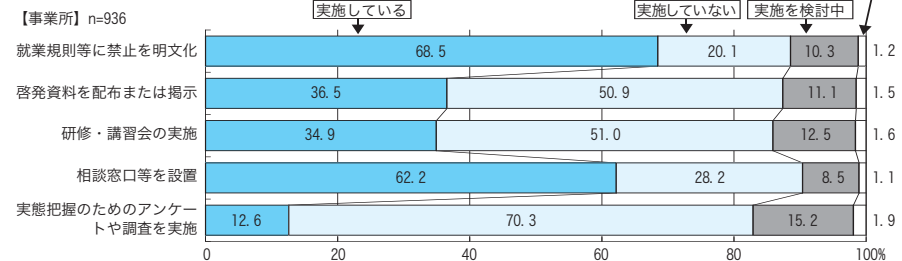
## 企業のセクシュアルハラスメント防止対策の取組状況と従業員の認識

企業は男女雇用機会均等法第11条により、セクシュアルハラスメント防止の方針を明確にするなどの雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

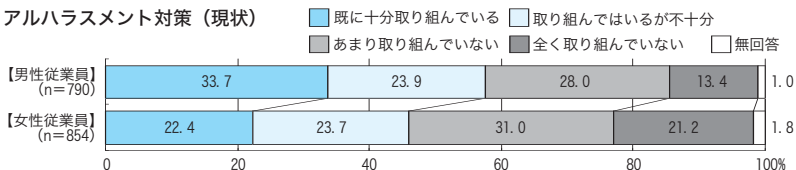
しかし、東京都が実施した調査結果をみると、企業のセクシュアルハラスメント防止策の実施率は低く、企業の防止策に対して「十分だと思う」と回答している従業員は約2割～3割にとどまります。

企業は、職場の実態、従業員の意識を把握した上で、セクシュアルハラスメントの防止に対する姿勢を明確にするとともに、防止策を従業員に周知することが必要です。

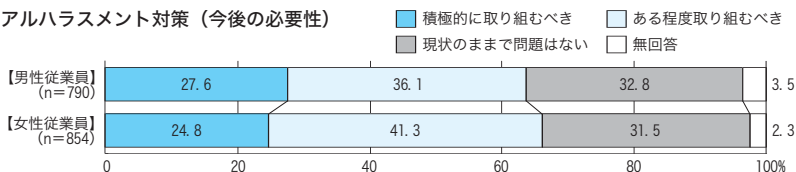
### ■セクシュアルハラスメント取組状況



### ■セクシュアルハラスメント対策（現状）



### ■セクシュアルハラスメント対策（今後の必要性）



(平成20年度東京都男女雇用平等参画状況調査)

## I セクシュアルハラスメント「予防」の体制・取組

### 1. 防止に取り組む前に

企業がセクシュアルハラスメント防止に取り組むにあたっては、企業自身がまず問題の重要性を認識し、職場の現状を踏まえた上で具体的な対策を講じることが必要です。

#### (1) 経営者の理解

経営者の意識や姿勢は、企業全体に大きく影響します。経営者自身が、セクシュアルハラスメントが重大な問題であることを理解してください。そのため、経営者の学習・セミナーへの参加等も検討してみてください。

#### (2) 現状の把握

##### ① 職場の実態・従業員の意識

職場環境の実態、従業員の意識がどうなっているか、アンケートなどを実施して把握します（アンケート例は40ページ参照）。その際、「防止対策」が目的であること、プライバシーの保護には十分配慮することを明確にしてください。また、より正確な実態をつかむため、労働組合がある場合は労働組合と連携して行うことも考えられます。

##### ② 従業員の活用状況

企業として、従業員に対しどのような位置づけをしているか、どのような実態にあるか（男性のみ特定の業務に従事している、女性の役職者が少ないなど）を把握します。

#### (3) セクシュアルハラスメントに対する企業の姿勢の確立

企業として、「セクシュアルハラスメントを許さない」ことを明確に打ち出す姿勢が必要です。

#### (4) 従業員の活用

セクシュアルハラスメントの問題は、個々人の意識の問題もありますが、職場環境や従業員の位置づけなど、企業風土にも大きく影響されます。特定の性別に偏ることのない従業員の活用についても積極的な姿勢を示し、その要因を取り除くことも求められます。

## 2. 方針の策定、周知・啓発

上記内容を踏まえ、企業としての方針を策定し、周知・啓発します。

### (1) 方針の策定

#### ① 方針策定にあたっての留意点

- 企業規模や実態に合ったより効果的な対策の構築
- 労働組合との連携（相談・苦情処理機関の設置、加害者を懲戒処分にする際の調整など）
- 従業員の意見の反映

#### ② 検討すべき内容

- 基本方針や具体的対策の周知方法
- 実態調査などによる現状把握に基づくより効果的な内容の検討
- 従業員の研修体系の整備
- 相談窓口・苦情処理機関の設置、役割分担、手続きの流れ（25ページ参照）
- 事後の対応（労働組合との関係、処分内容などを含む）

### (2) 社内への周知

セクシュアルハラスメント防止の第一歩は、会社の姿勢・方針を明確に従業員に伝えることです。企業の姿勢を従業員に理解させることができ、同時に従業員の意識を喚起させることで、セクシュアルハラスメントの未然防止につながります。

#### ① 周知方法

- 就業規則への記載（42ページ参照）

- ・社員手帳などへの記載
- ・社内報への掲載、パンフレットの作成・配布（45ページ参照）
- ・朝礼、会議などでの周知 など

## ② 周知事項

- ・セクシュアルハラスメント防止の目的
- ・セクシュアルハラスメントの定義・概念
- ・セクシュアルハラスメントとみなされる典型例
- ・相談窓口・苦情処理手続きの説明（後述）
- ・懲戒の内容
- ・プライバシーの保護
- ・苦情申出者に対する不利益処分の禁止

## 3. 教育・研修

方針を周知するとともに、従業員がセクシュアルハラスメントに関する理解を深めるため、教育・研修を実施します。外部の研修に参加させる方法もありますが、自社で実施する方が効果が大きいと思われます。ここで自社で実施する場合の留意点を挙げておきます。

### (1) 管理監督者向け

セクシュアルハラスメントの加害者は、被害者の上司である事例が多くなっています。また、従業員を直接指揮監督する管理監督者は、職場環境に配慮し、セクシュアルハラスメントを防止する職場の責任者であり、責任は重大です。セクシュアルハラスメントの当事者とならないこと、職場環境に配慮し適切な対応をとることに主眼が置かれます。

#### ① 研修内容

- ・セクシュアルハラスメントの定義、問題が起きるとどうなるか
- ・個人間の問題ではなく、職場の問題であることへの理解
- ・管理監督者の役割と求められる対応
- ・会社の方針、防止対策・制度の理解 など

## ② 方法

- ・ 専門家などによる講義
- ・ ビデオ教材の視聴とグループ討議
- ・ 具体的事例に基づく質疑応答、グループ討議、チェックリストなどによる自己や職場の状況把握・分析

## (2) 一般従業員向け

一般従業員に対しては、個々の従業員がセクシュアルハラスメントの当事者とならないよう、問題意識の醸成や具体的対応などに主眼が置かれることとなります。

### ① 研修内容

- ・ セクシュアルハラスメントの定義、問題がおきるとどうなるか
- ・ 何がセクシュアルハラスメントにあたるのか
- ・ セクシュアルハラスメントはなぜ起こるのか
- ・ 会社の方針、防止対策・制度の理解 など

### ② 方法

- ・ 専門家などによる講義
- ・ ビデオ教材の視聴とグループ討議
- ・ 具体的事例に基づく質疑応答、グループ討議、チェックリストなどによる自己・職場の状況把握・分析（男女を混合させると効果大）

研修は、全従業員対象、職階別など、研修内容や会社の実態に合わせ効果的に実施し、また定期的にも実施することが望まれます。

東京都の労働相談情報センターでは、セクシュアルハラスメントに関するビデオソフトを無料で貸出しています。  
(ビデオソフトリスト▶61ページ)



## 4. 管理監督者、一般従業員の心構え

### (1) 管理監督者としての心構え

職場の管理監督者は、従業員が職務に専念できる良好な職場環境を確保できるように目を配る必要があります。管理監督者の対応が企業の使用者責任につながる可能性があります。

- ◎ 職場での問題に直面したとき、迅速、適切な対応がとれるよう、自社におけるセクシュアルハラスメントの防止対策について理解しておく必要があります。
- ◎ 管理監督者は、職場におけるセクシュアルハラスメントについて正しい認識を持ち、毅然とした態度をとるとともに、部下の模範となるように言動に注意することが重要です。
- ◎ 日常的に職場環境に配慮し、職場からセクシュアルハラスメントの被害者や加害者を出さないように、日頃の従業員の言動や勤務態度、心身の状況などに十分注意をし、問題の発生の兆候を見逃さないようにすることが必要です。
- ◎ 相談の内容を軽く受け止めたり、企業の体裁を優先し、当事者間の問題として穏便に処理したい等の考えで対応すると、事態をより深刻なものとさせてしまうので、問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対応することが必要です。
- ◎ 上司として相談に対応する際には、秘密を厳守し、公正中立な姿勢で対応し、相談者が気軽に相談できるような雰囲気をつくることも大切です。

相談者が加害者に対する具体的な処置について望んでいるときは、相談者の方の了承を得て相談・苦情窓口担当者に相談してみましょう。

相談者が第三者である場合は、相談者に対し、興味本位に噂を流さないことを注意するとともに、直接の被害者に対しては、気軽に相談するよう伝えてもらいましょう。

## (2) 従業員としての心構え

セクシュアルハラスメントを起こさないために、従業員一人一人が自らの職業生活をとらえ直し、問題意識を育てて、自分の言動に注意するとともに、同僚が被害者や加害者になってしまわないように、職場環境に注意しましょう。

### ◎ 自身の言動に注意すべきこと

本人の意図や思い込みとは別に、相手を不快に感じさせることがあります。

また、相手は職場での上下関係や人間関係を考慮して、拒否の意思表示が行えないで、いやだと思いつつも我慢したり、笑ってごまかしていたりすることがあります。相手の気持ちや立場を尊重し、自分の言動に十分注意する必要があります。

アフターファイブの行動にも、また、派遣で働いている人や営業などの仕事で来社している他の会社の従業員、顧客等に対する行動にも注意する必要があります。

### ◎ セクシュアルハラスメントやその兆候を見かけたときに対処すべきこと

セクシュアルハラスメントやその兆候を見かけたときには、個人間の問題だとして無関心でいることなく、加害者に対して止めるよう注意を促したり、上司や会社の相談機関に相談することも必要です。同僚が悩んでいるようだとと思われるなら、気軽に相談にのってあげましょう。

### ◎ 相談を受けたときに対処すべきこと

相談を受けたときの対応としては、相手を非難する、我慢するよう説教する、問題を軽くとらえる等はしてはいけません。相手の意思を無視したり、一方的な譲歩、犠牲において解決しようとするのは、相談者をさらに傷つけることとなります。

興味本位に話を聞くことや、無理に聞き出したりすることは避け、相談者の問題を十分理解し、受け止めてあげることが大切です。

### (3) 不快な言動を受けた場合に留意すべきこと

#### ◎ はっきりと意思表示、毅然とした態度をとること

不快な性的言動を受けたときには、拒否の意思をはっきり言うことです。黙ったままであったり、無視したりしていても状況は改善せず、かえって加害者に、その言動を受け入れていると誤解され、言動がエスカレートしてしまう場合があります。はっきりと意思表示をし、毅然とした態度をとることが大切です。

取引先や顧客から不快な性的言動を受けた場合は、一人で解決しようとするのではなく、速やかに自分の上司や会社の相談窓口にご相談し、会社としての対応を求めることが大切です。

#### ◎ 記録をとること

後の事実関係の確認や証明のためにも、また自分の気持ちの整理のためにも、記録をとっておくことが重要なことです。

#### ◎ 問題を整理すること

不快な性的言動を受けたときは、事実と自分の要求を説明できるように、問題を整理しておくことが必要です。

#### ◎ 相談をすること

一人で我慢しては問題の解決にはなりません。被害者を他に出さないためにも、勇気を出して行動することが大切です。まず信頼のおける同僚や上司に相談してみましょう。

## Ⅱ 相談・苦情処理体制

未然防止対策をとっても、セクシュアルハラスメントは起こりえます。その際の相談・苦情処理体制を整備し、かつ従業員に周知することが必要です。

### 1. 相談窓口の設置

セクシュアルハラスメントの問題が発生した場合、迅速かつ適切な対応が重要となります。相談窓口体制を整え、できるだけ初期の段階で解決することが望めます。ただし、相談窓口の対応の範囲を明確にし、深刻な問題などを無理に解決しようとしないうように注意してください。また、相談・苦情の申出のみをもって、相談者を不利益に扱うことのないようにしてください。

#### (1) 相談窓口の設置場所（例）

- ・専門の相談担当者を選任する
- ・人事労務担当部署が担当する
- ・専門相談部署を設置（社内・社外）する
- ・労働組合に設置する
- ・社内診察機関、カウンセラーが担当する
- ・法務部門、人権部門に設置する

#### (2) 相談窓口体制の留意点

- ・被害が発生した場合、相談しやすいように、相談窓口・担当者を明示しておく。
- ・複数の担当者を選任し、必ず男女共含める。
- ・人事担当・被害者の上司との連携など適切な対応が取れるよう、あらかじめフォロー体制を整備しておく。
- ・相談担当者に対する研修などを行い、資質の向上を図る。
- ・相談対応の方法については、あらかじめマニュアルを作成するなど、

ルール化しておく。

- 相談方法は、面談に限定せず、電話や手紙・電子メール等でも可能な体制とする。
- ただし、複雑・重大な問題の場合などは、面談での相談に移行する。
- 被害者のみでなく、第三者、加害者からの相談も受け付ける。
- 相談者が匿名の場合は、相談の段階では受け付けることが望ましいが、その場合一般的なアドバイス等にとどめ、苦情処理には移行しない。
- カウンセラーや心療内科医等の医療機関などと連携体制を確立する。
- プライバシーの確保（相談室、資料の保管）に配慮する。

## 2. 苦情処理機関の設置

相談窓口での解決が困難な場合、内容が重大と判断される場合には、事実を調査・確認し、問題解決処理にあたる苦情処理機関が必要とされます。相談窓口と苦情処理機関を別々に設置する場合は、個々の担当の役割分担を明確にし、十分な連携をとることができる体制であることが必要です。

### (1) 苦情処理機関の設置場所（例）

- 相談担当者が人事部門と連携し担当する
- 人事労務担当部署が担当する
- 苦情処理・調査専門部署を（社内又は社外に）設置する
- 苦情処理専門委員会を設置する（労働組合代表や社外有識者を委員とすることも検討する）

### (2) 苦情処理機関体制の留意点

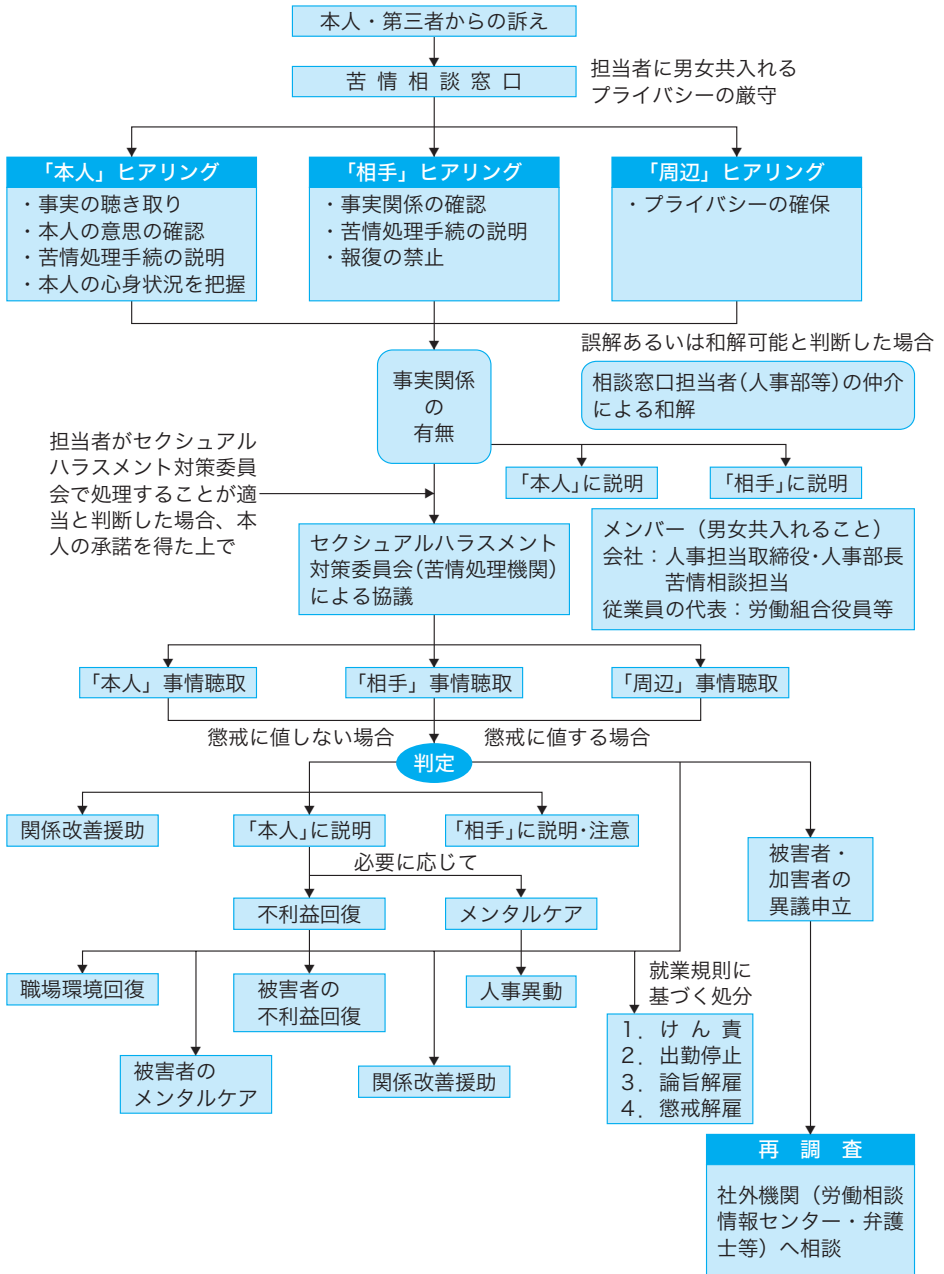
- 構成員には、セクシュアルハラスメント問題に対する十分な認識と理解をもち、公正で客観的な立場から問題処理を図れる者を選任する。

- 男女の編成を考慮して構成員を選任する。
- 機関の実効性を担保するため、機関に独自の当事者間調整や改善指導、人事部門と連携した調整ができるような権限を持たせる。もしくはその権限を持つ者を構成員に選任する。
- 第三者機関（公的機関、弁護士等）によるフォロー体制を整備する。

### 3. 相談・苦情処理体制の周知、不利益取扱いの禁止

相談・苦情処理体制を有効に機能させていくためには、その体制や設置場所・連絡先、申出方法など手続きの流れを従業員に周知する必要があります。これは実効性の担保だけでなく、企業の姿勢を示すことにもなり、未然防止につながります。また、これらの窓口で苦情等を申し立てたことのみをもって不利益な取扱いをしないことを、重ねて周知することも必要です。

## 苦情処理手続きの流れ（例）



### Ⅲ 相談・苦情への対応 ～解決と再発防止～

## 1. 相談・苦情の受付

セクシュアルハラスメントの問題解決の第一歩が、相談・苦情の受付です。たとえ軽微と思われる内容であっても、深刻な問題が潜んでいることがあります。またこの段階での対応次第では、相談者の不信感を生み、問題解決に支障が出るばかりか、会社のセクシュアルハラスメント防止体制・取組姿勢そのものへの不信感も生じる可能性もあります。一つ一つの相談に真摯に対応してください。

### (1) 相談担当者の体制

- ① 相談・苦情を受ける際は、原則として複数で対応する。また、担当者のうち一人は相談者と同性の者が同席するよう努める（面談時）。
- ② 担当者は相互に連携・協力する。ただしプライバシーに配慮する。
- ③ 相談などは個室等、周囲から遮断した場所で行い、記録の保管についてもあらかじめ配慮しておく。

### (2) 相談・苦情の受付方法

#### ① 受付票

相談者の主張する事態を把握し相談を円滑に行うため、受付票を作成し（47ページ参照）、相談者に事前に提出してもらうのがよいでしょう。ただし、被害によるダメージが大きく受付票の記入が困難な場合もありますので、状況に応じた扱いが必要です。

#### ② 受理方法・対象

相談の段階では、受付票の提出を義務付けず、電話など他の手段でも受け付ける体制をとっておきましょう。ただし、相談者の意思にもよりますが、相談内容によってはプライバシーへの配慮等を十分説明し、できるだけ面談して話を聞きたいことを伝えましょう。

また、被害者以外からの相談、匿名の相談についても応じるよう



にしましょう。ただし匿名の相談の場合は、一般的なアドバイスに留まることを説明することが必要です。

## 2. 事実関係の確認

相談者が相談・苦情への具体的な対応を求めた場合は、問題の内容を調査・確認することになります。他の機関（社内調査委員会など）で調査・確認を行う場合は、当該機関に相談内容を報告し、引き継ぎます。

### (1) 相談者（被害者）とのヒアリング

問題行為の被害者から直接話を聞くことが原則です。第三者からの訴えもありえますが、詳細な事実関係や被害者本人の意向が把握できず、解決が困難になることがあります。

#### ① 事実関係の確認

相談者とのヒアリングでは、主に以下の内容を確認しますが、まずは相談者の話を「聴く」姿勢が大切です。無理に聞き出したり、詰問調にならないよう注意してください。また、相談者をとがめるような質問をしたり、この時点で安易な判断を下したりして、相談者の心の傷を深めてしまったり相談者との関係を壊してしまうことのないようにしてください。

悪い例)「なぜ抵抗しなかったのか」「なぜのこのこ付いて行ったのか」  
「相手は好意だったのではないですか」「それはあなたにも責任があるのではないですか」など

#### ア 確認事項

- ・性的言動の内容（相手、時間、頻度、日時、場所など）
- ・相手との関係（上下関係、私的関係の有無など）
- ・当該行為を受けての相談者の対応（相談者の対応、それを受けた相手の対応など）
- ・管理監督者などの対応（相談の有無、対応の有無など）

- ・被害の程度（仕事への影響、心理的影響など）
- ・証拠の有無（目撃者、同様の被害者、手紙等物的証拠など）
- ・職場の状況（雰囲気、日常的な性的に不快な言動の有無）など

収集した内容は、必ず相談者に確認を取ります。また、問題解決のために必要なこと、相談者の同意なしに他者に開示しないことを説明し、相談者の了解を取って聴取内容を記録しておきます。

## ② 相談者の心身の状況把握

相談者の現在の状態、特に心身の状況を把握し、対応方法を考えます。相談者が精神的にかなり不安定になっている場合は、医療機関を紹介することも必要ですし、当事者を引き離す必要があると認められる場合は、一時的に配置転換や自宅待機を可能にするなど、柔軟かつ迅速な対応が求められます。相談者の意向を確認し、会社が選択肢を用意して相談者に選択してもらうのがよいでしょう。

## ③ 相談者の意向の確認

相談者がどのような解決を望むのか、どこまで事実調査をしてよいか把握・確認します。ただし、相談者自身が問題を整理できていなかったり、精神的に不安定になっていることもあります。その場合は、相談者を急がすことなく、相談者の了解を得た上で、相談者が気持ちを整理できるようになった時点で確認しましょう。

### ア 相談者が要求する解決内容の確認

- ・喪失した利益の回復
- ・謝罪の要求
- ・慰謝料の請求
- ・将来の言動の抑止
- ・加害者の処分
- ・配置転換
- ・会社としての防止対策の強化 など

## イ 事実調査対象の確認

事実確認のため、原則として加害者とされる者からの事情聴取を行うことを説明します。ただし、相談者が望まない場合や、対応に時間的余裕があり、監督者の観察・指導などの対応が適切と思われる場合などは、柔軟に対応・説明します。また、目撃者、所属長など、どの範囲まで調査を進めてよいかを確認します。

### ④ 相談・苦情処理担当者の役割、苦情処理機関での手続きの確認

相談担当者の役割、今後の問題解決処理の手続き・流れを相談者に説明します。できれば時間的見通しも伝えておくとよいでしょう。

### ⑤ 不利益な取扱いをしないことの説明

相談・苦情を申し立てたことを理由として、企業が相談者に不利益取扱いをしないことを再度説明します。また、加害者とされる者の事情聴取において、報復的行動を禁止する旨伝えることを説明します。またそのような行動が見られた場合、すぐに知らせてもらうよう伝えます。

## (2) 加害者とされる者への調査

原則として加害者に事情聴取することになりますが、必ず事前に相談者の了解を取ってください。また、調査に当たっては、はじめから加害者と決め付けることなく、客観的な事実関係の把握に努めてください。

### ① 相談・苦情内容を伝える

加害者とされる者に対し相談・苦情が申し立てられていること、企業として対応する責務があり、事実確認を行う必要があること、問題解決処理までの流れ、プライバシーは厳守することなどを説明します。

次に、相談・苦情内容を伝えます。相談者を明らかにする場合は、あらかじめ相談者の了解を取っておきます。

## ② 事実関係の確認

十分に弁明の機会を与え、客観的な事実の把握に努めます。

- ・相談・苦情の対象となっている行為があったか
- ・実際にはどのような行為だったか、いつどこで起こったか
- ・当該行為をした理由
- ・相手の反応・対応
- ・相談者との関係
- ・相談者の態度の変化
- ・目撃者等、主張を確認できる人間がいるか など

## ③ 相談者への報復の禁止

相談者に対する報復的行為の禁止を伝えます。申立ての対象となっている言動を続けることも事実上の報復行為となることを伝えます。

## ④ 当事者間での当該問題についての話し合いの禁止

相談者に対し、相談・苦情の取り下げの強要が行われることもありえます。苦情処理機関で扱われている間は、当事者間で当該問題について話し合うことを禁止する旨伝えます。

## ⑤ 会社の意思の明示

セクシュアルハラスメントのない職場を作ることは企業の責務であり、問題に対して企業が責任を持って解決に当たることを明確にします。

## (3) 第三者への調査

当事者間の主張が一致せず、事実確認が十分にできない場合に行います。客観的な事実関係の把握が期待できる一方、問題が外部に漏れやすくなるので、注意が必要です。また、必ず事前に当事者の了解を得ておきます。

### ① 目撃した（同様の被害を受けた）事実の確認

客観的な事実を得るのが最大の目的です。このため、他人からの伝聞ではなく、第三者自身が直接知っている事実のみを話してもらいます。

- ・直接見聞きした行為
- ・加害者とされている者から受けた行為、それに対する対応など
- ・相談者から直接聞いた話
- ・他の目撃者 など

### ② 秘密の厳守の徹底

情報が第三者から漏れた場合でも、問題が複雑・深刻化する、相談者が二重に傷つくなどの悪影響があり、最悪の場合、第三者に対して企業としての処分もありえることを説明し、理解を得ます。

## (4) 記録の保存

事情聴取事項（相談票、聴き取り票など）、証拠書類のコピーなどは、記録として必ず保管しておきます。記録に際しては、聴取事項を書面で示す、復唱するなどして、必ず相手に内容確認を行い、また資料の作成・保管にはプライバシーの保護に十分留意してください。

## 3. 事実確認に基づく判断・通知

当事者、第三者からの事情聴取を元に、セクシュアルハラスメントの有無を確認します。刑事事件・民事事件としての事実認定は、警察や裁判所が行うこととなりますが、企業としての対応が求められる以上、企業としての判断が必要となります。

### (1) 調査・確認結果の分析

以下の視点に留意しながら、証言や記録を分析します。

- ・当事者の様子
- ・証言内容等に矛盾はないか

- 問題発生後の当事者の様子
- 職務分担の変更や人事考課等に不審な点がないか
- 加害者とされる者の過去の問題発生の有無
- 当事者間の軋轢の経緯 など

## (2) セクシュアルハラスメントの有無についての判断

調査結果の分析により、苦情処理機関としてセクシュアルハラスメントの有無を判断します。以下の点に留意してください。

- 公平かつ迅速な対応
- 当事者の心理状況への配慮  
(職場の人間関係を考え、当事者が必ずしも明確な意思表示をしているとは限らない、精神的に不安定な状態なので発言内容が変化する場合もある、など)
- (場合によっては) 公的機関・弁護士等第三者の意見を求める。

## (3) 事実認定結果の説明

当事者双方に、苦情処理機関で行った事実確認の結果を説明します。認定に至った根拠やプロセスを丁寧に説明することが必要です。事実認定が不可能であった場合でもその理由を含め説明します。当事者から事実認定について不服がでた場合は、再度調査することも考えられますが、時間だけが経過し解決処理が進展しないこともありますので、注意が必要です。

## (4) 相談者が虚偽の申立てをしていると判断した場合

セクシュアルハラスメントの発生がどうしても認められず、むしろ誹謗中傷を目的とした申立てであると判断した場合は、虚偽の申立てについては懲戒の対象となりうることを相談者に伝えます。ただし、例え虚偽の申立てであったとしても、そこには必ず申立てに至った原因があります。その背景を分析し、職場環境の改善につなげることが求められます。

## 4. 問題の解決処理

企業としてセクシュアルハラスメントの事実があると判断した場合、加害行為を中止させ、被害者が被った不利益を回復するとともに、当事者間の関係改善を図るなど、健全な職場環境の回復を目指します。

### (1) 解決案の提示

問題行為の内容や被害の深刻度に応じ、就業規則や前例などに基づき、解決案を提示します。

- 被害者の被った不利益の回復（人事考課、昇給、業務割振など）
- 加害者の上司に対し、加害者への指導・監督の要請
- 加害者から被害者への謝罪のあっせん（慰謝料など）
- 加害者（場合によっては加害者の職場など）への研修
- 当事者を引き離すための配置転換など人事上の処遇や物理的な隔離（被害者の意向を踏まえ、被害者に不利な内容にならないようにする）
- 加害者の処分、再発防止策（下記（6）参照） など

### (2) 加害者の処分

問題となった行為内容や加害者の役職などに応じ、加害者に対し懲戒処分を行うこともあります。その場合はあらかじめ懲戒の事由、種類、程度を就業規則に明示しておかなければなりません。また、処分内容についても、その妥当性（行為の程度等と比較して軽微すぎる、あるいは過酷すぎる）が問われます。企業として公平に判断しなければなりません。

- 加害者本人への警告・注意（口頭・文書）・始末書提出
- 減給・出勤停止
- 休職
- 降格
- 諭旨解雇、懲戒解雇 など

### (3) 当事者双方へのカウンセリング

被害者・加害者ともに心理的ダメージを受けることが多く見られます。特に被害者は、大きな精神的ダメージを受けていることが多く、場合によっては医療機関を紹介するなど、メンタルケアが必要となります。加害者に対しても、自分の言動を相手がどう受け取っていたかを理解させ、誤解を与えないよう促すことが必要です。

### (4) 特別なケースの場合の対応など

#### ① 加害者（被害者）が顧客・取引先などの場合

加害者が社外の者であっても、当該セクシュアルハラスメントを放置すれば、企業の責任が問われます。相談者の上司に事情を聴くなどして企業として事実確認を行った上で、相手企業の担当者などに事情を説明し、苦情を申し入れる、相談者の意向を伝え対応・調整を求めるなど、企業として対応することが必要です。相手が得先であったりすると、調整など難しい面も多いでしょうが、使用者としての責務について説明し理解を求めて対応する必要があります。また、相談者には、随時対応策・交渉経過などを説明していくことが必要です。

また、逆に自社の社員が社外の者に対しセクシュアルハラスメントを行った場合にも、企業の使用者責任が問われます。訴えがあった場合、企業は誠実に対応しなければなりません。

#### ② 相談者が派遣社員の場合

労働者派遣法により、派遣労働者のセクシュアルハラスメントについては、派遣元企業・派遣先企業の双方が責任を負うこととされています。派遣元企業に苦情が申し立てられた場合、状況を把握した上できちんと派遣先に申し入れるなど、適切に対応しなければなりません。加害者からの謝罪、派遣先の変更など具体的な対応については、相談者の意向を踏まえ派遣先責任者と連携していくことが必要です。

派遣先企業に苦情が申し立てられた場合は、正規従業員からの申



し出と同様に、相談者の意向を踏まえ、事実確認を行い、問題となっている行動を中止させ、謝罪するなど、適切に対応しなければなりません。

### ③ 加害者が経営者の場合

加害者が経営者の場合でも、経営者個人の責任はもちろん、企業としても使用者責任が問われます。曖昧に処理することなく、適切に対応してください。とはいえ、実際には社内での解決が困難なことも多いと思われます。労働相談情報センター（59ページ参照）など社外の機関へ相談することも必要です。

## (5) 記録の保存

当該事件の解決処理、再発防止策までがとられたら、一連の書類を整理・保存します。今後の参考として、また訴訟に発展した場合の資料として必要になります。保管の際は、プライバシーの保護に留意してください。

## (6) 再発の防止に向けた職場環境の整備

当該セクシュアルハラスメント問題の解決は無論重要ですが、問題解決後の相談者へのフォロー・職場全体としての再発防止への取組も重要です。

問題解決後も相談者の職場状況に注意し、場合によっては定期的なフォローアップを図ることが必要です。また、当該事案を「特殊な事件」として捉えず、職場全体の問題として捉え、基本方針・防止体制の再確認や改善、従業員への周知・教育など、再発防止のための対策を行い、職場環境の改善に努めましょう。

## 判例・相談事例

## 1. 判例

日本でのセクシュアルハラスメントの判例は、15年ほど前から出ていますが、ここでは、最近の判例を中心に取り上げます。

**広島セクハラ事件（15.1.16）広島地裁 被告：会社・上司**

**概要** アルバイトを指揮監督する立場にあった被告（上司）が、アルバイトの原告に対して、残業中等に3度にわたり、身体を触るなどの性的行為を行った。原告は、その精神的ショックにより、何度も手首を切り、解離性同一性障害（多重人格障害）を罹患し、正常な社会生活を営むことが困難な状態となった。

**判決** 被告の行為は、原告の人格権及び性的自由を侵害したものとして、被告は不法行為責任を負う。また、被告の行為は事業の執行につき行われたと認められ、会社は、使用者責任を負う。そのほか、原告の両親に対する慰謝料を命じた。（慰謝料等264万円）

**A市職員セクハラ事件（16.7.8）横浜地裁 被告：市**

**概要** 係長は、原告に対し、職場の行事で飲食が行われた際に、たびたび「子どもを産め」「不倫しよう」などと発言し、記念撮影時には自分の膝の上に座るように指示をした。原告は相談窓口責任者である職員課長に相談したが、係長をかばうような発言を行った。

**判決** 係長の行為は、環境型セクハラに該当するとされ、セクハラに関する苦情申出に対して職務上の義務ある担当職員が必要な措置を講じなかったことが違法であり、市に対し国家賠償法に基づく損害賠償が命じられた。（慰謝料等220万円）

**下関セクハラ事件（16.9.2） 広島高裁 被告：会社・上司**

**概要** 原告は、被告から卑猥なメールを十数回にわたり送信され、また、他の従業員の外出中にセクハラ行為を受けた。企業は、セクハラ防止対策の具体的な啓発活動を行うなどの適切な措置が取られていなかった。

**判決** 被告の行為は、原告の性的自由を侵害する不法行為に該当し、被告は不法行為責任を負う。また、会社の良好な職場環境を整備すべき義務違反の不作为が本件の一因になったと認められることから、会社は不法行為責任を負う。（慰謝料等200万円）

**青森セクハラ事件（16.12.24） 青森地裁 被告：会社・取締役**

**概要** 被告は原告に対し、職場で睨みつけたり、ラブレターに類する手紙を送るなどの行為を、約9年間にわたり継続的に行った。また、出張の際、宿泊先でセクハラ行為にも及んだ。原告は労働組合や会社に相談をしたが、「我慢してくれ」と言われた上、降格及び配置転換された。原告は退職を余儀なくされた。

**判決** 被告の行為は、原告の性的自己決定権に対する不当な侵害行為として不当行為を構成する。会社に対しては、被告の行為が業務と密接に関連することから使用者責任を負い、両者が連帯して損害賠償責任を負う。（慰謝料200万円、逸失利益約316万円）

**京都セクハラ事件（19.4.26） 京都地裁 被告：会社・代表取締役**

**概要** 被告は原告に対し、「セックス要員で雇った」などと言って日常的に性交渉を要求した。さらに隙を見つけては、原告の胸、尻、太ももなどを触ったり抱きつこうとしたりした。それを断ると強行に退職を迫り、原告は退職を余儀なくされた。

**判決** 被告の行為は、会社の代表者であった被告が、その地位と権限を利用して行い、被告の性交渉の要求に応じなかったことを理由として退職に追い込まれたのであり、不法行為を構成する。被告会社はその代表取締役である被告の不法行為につき、連帯して責任を負う。（慰謝料300万円、逸失利益約273万円）

## 2. 労働相談情報センターの相談事例

東京都では、都内6か所に労働相談情報センターを設置し、労働相談を受け付けています（59ページ参照）。また、労使双方の要請があれば、自主的解決の援助（あっせん）も行っています。ここでは、労働相談情報センターで受け付けた相談・あっせん事例を紹介します。

### (1) 社長からのセクシュアルハラスメント

相談者は、正社員として採用され、直後に社長から「飲みに行くぞ」と誘われ、社員数名とともに出かけた。店で社長の隣に座らされ、性的な質問をされた。店を出た後、数人で社長の自宅に行ったが、その後の記憶が無く、明け方気づくと他の社員はおらず、社長に服を脱がされそうになっていた。それを拒否したところ「マッサージ」を命じられ肩のマッサージをし、昼近くに社長付きの運転手に送られ帰宅した。その後も、度々飲み誘われ、性的な発言や尻を触られたりした。それらの行為を理由に退職を申し出たが、社長は「もうやらない」と言うだけで辞めさせてくれない。

相談者は、退職と謝罪、給料の支払い、履歴書の返却を求め相談に来所した。

➡ センターでは、会社から事情を聴取したところ、会社は大筋でセクシュアルハラスメント行為があったことを認めたため、相談者と会社の間で、謝罪文の内容と慰謝料の金額について交渉を行った。交渉は難航したが、早期解決のために双方が譲歩することで合意が成立した。

### (2) 上司からのセクシュアルハラスメント

相談者は、歯科医師として勤務している。院長と二人だけのときに、身体を触られ、抱き寄せられたため、その場から逃げて帰った。翌日は欠勤し、次の出勤日に即退職した。以前にも同様のことがあり、二人だけになる勤務シフトをなくすよう求めたが、聞き入れられなかった。

ショックから退職せざるを得なかったので、①欠勤日の賃金、②慰謝料、③離職理由を「会社都合」扱いにする、の3つを求めたい（使用者に請求したが拒否された）として相談に来所した。

➡ センターでは院長から事情を聴取したところ、院長は事実関係を否定し、業務上の励ましで肩をたたいたことがあるだけと主張した。

センターから、励ましに接触は不要であり、2人だけの場では特に問題視されうることを指摘したところ、院長は、どうせ不利なのでと理由付けしつつ、請求は受諾した。相談者は「院長は事実関係を認めなければ納得できない」とのことだったので、院長に伝達したところ、院長は事実関係を認めたため、3項目の要求を受け入れた。

### (3) 派遣社員に対するセクシュアルハラスメント

相談者は、派遣先の研修担当から執拗に誘われたり、帰り道で待ち伏せされるなどのセクシュアルハラスメントを受け困っていた。加害者は以前にも、派遣社員に対してセクシュアルハラスメントを行ったことがあり、二度とこのようなことがないようにしてほしいとの強い要望であった。

➡ センターでは、派遣元の了解を受け、派遣先から事情を聴取した結果、会社の行う今後の防止策と加害者の謝罪文の提出があった。相談者は謝罪文が軽い内容で、謝罪になっておらず、かえって不快に感じたため、受取を拒否した。

そこで派遣先の了解を受け、直接加害者の事情聴取を行い、セクシュアルハラスメントのレクチャーを行ったところ、加害者は真摯に反省し、改めて自筆で謝罪文を書き、相談者に許しを請うた。相談者は、今度は加害者が反省していることを信じられるとして謝罪文を受け取り、今後このような事が無いよう静観するとの気持ちになり、問題解決とすることになった。

## 参 考 資 料

## 1. 社内アンケート・PR・規定例

## (1) 社内アンケート例

- 1 あなたの性別は  
男性 女性
- 2 職場のセクシュアルハラスメントについて
- (1) あなたはこれまで職場でセクシュアルハラスメントを受けた、または見聞きした経験がありますか  
 受けたことがある → (2)へ  
 受けたことはないが、見聞きしたことはある → (6)へ  
 受けたことも見聞きしたこともない → (6)へ
- (2) 受けたのはいつですか (いくつでも)  
 現在～6か月前  
 6か月～1年前  
 1年～3年前  
 それ以前
- (3) 受けた行為はどのようなものでしたか (いくつでも)  
 性的な冗談、からかいや質問をされた  
 ノード写真等を見せられたり、不愉快な視線を送られた  
 性的含みのある手紙や電話等を受け取った  
 意図的に性的な噂を流された  
 仕事に関係ない食事などに執拗に誘われた  
 身体に触られた  
 その他 ( )
- (4) その行為を行った相手は誰ですか (いくつでも)  
 会社の幹部  直属の上司  他部署の管理監督者  同僚  
 部下  他部署の者  取引先の者、顧客  その他
- (5) あなたはそのときどのような対応を取りましたか (いくつでも)  
 無視した  
 相手にはっきり嫌だと伝えた  
 「やめないと他の人に話す」など、何らかの行動をとると言った  
 それとなく嫌だということを相手にわからせようとした  
 その他 ( )

- (6) セクシュアルハラスメントが起こる原因は何だと思いますか（いくつでも）
- 男性が女性（女性が男性）を職場において対等なパートナーとしてみていない
  - 固定的な男女の役割分担意識にとらわれすぎている
  - 女性（男性）を企業を支える人材として位置づけていない社風（雰囲気）がある
  - 男女間で性的言動に対する意識（許容範囲）が異なることに気がつかない
  - 女性自身（男性自身）に職業人としての自覚が足りない
  - 一部にモラルの低い者がいる
  - その他（ ）

- (7) セクシュアルハラスメントまではいかないが、嫌だと思う言動は何ですか（自由意見）

{ }

### 3 我が社のセクシュアルハラスメント防止対策について

- (1) セクシュアルハラスメントを防止するために策定した方針を知っていますか
- 知っている     知らない
- (2) セクシュアルハラスメントについての相談をどこにすればよいか知っていますか
- 知っている     知らない    ➔ 4へ
- (3) 相談窓口を利用したことがありますか。また、必要が生じたときに今後利用すると思いますか
- 利用したことはあり、今後も利用すると思う
  - 利用したことはあるが、今後は利用しないと思う
  - 利用したことはないが、今後は利用すると思う
  - 利用したことはないし、今後も利用しないと思う
- (4) 相談窓口は利用しやすいと思いますか
- 利用しやすいと思う    ➔ 4へ     利用しにくいと思う
- (5) 利用しないと思う理由又は利用しにくいと思う理由は何ですか（いくつでも）
- 同性の相談担当者がいないから
  - 相談担当者が1名しかおらず、相談しにくい人だから
  - プライバシーの保持が守られそうにないから
  - 担当者が誰かよくわからないから
  - 相談しても、きちんと対応してくれそうにないから
  - その他（ ）

### 4 職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策で会社に対して望むことは何ですか（いくつでも）

- 企業のトップや幹部の意識を改革してほしい
- 一般社員の意識啓発研修を行ってほしい
- 管理監督者の意識啓発研修を行ってほしい
- セクシュアルハラスメントを許さないという企業方針を徹底してほしい
- 利用しやすい相談・苦情窓口を設置してほしい
- 就業規則や労使協定に制裁規定を盛り込んでほしい
- 問題発生時に迅速・公正な対応をしてほしい
- 風通しのよい職場風土を醸成してほしい
- その他（具体的に ）

### 5 自由意見

## (2) 就業規則等への記載例

### ① 就業規則への記載例

(職場における規律保持)

第〇条 従業員は、次の事項を守り、職場の秩序を保持し、誠実にその業務を遂行しなければならない。

1～3 (略)

4 相手方の望まない性的言動により、他人に不利益や不快感を与えたり、職場の環境を悪くするようなことはしてはならない。

(けん責、減給、出勤停止)

第〇条 従業員が次の各号の一に該当するときは、けん責、減給または出勤停止にする。ただし、情状により懲戒を免じ訓戒にとどめることがある。

1～3 (略)

4 職場における性的な行為、性的な噂、性的な言動によって、他の従業員の業務遂行に支援を与えるようなとき—その程度に応じてけん責、減給又は出勤停止

(懲戒解雇)

第〇条 従業員が次の各号の一に該当するときは懲戒解雇にすることがある。ただし、情状により諭旨退職とすることがある。

1～3 (略)

4 他の従業員に対して不当に退職を強要したとき (セクシュアルハラスメントによって退職を余儀なくさせるケースを含む)。

5 職場において暴行・脅迫・監禁その他、社内の秩序を著しく乱す行為をしたとき。

6 職場において職責など立場を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき。

7 故意に業務の能率を阻害し又は業務の遂行を妨げ会社に損害を与えたとき。



(既存の懲戒事由にセクシュアルハラスメントが含まれることを従業員に周知する場合)

〇〇社の社員は、セクシュアルハラスメントを起こした場合は就業規則により処分されることがあります。改めて注意を喚起するために、下記の関係規則の抜粋を記載します。

記

◎懲戒の事由

- 不正不義の行為をなし、従業員としての体面を汚したとき
- 法令、この規則その他会社の諸規則に違反するとき
- 他人に対し不法に辞職を強要し、あるいはこれを教唆、扇動又は暴行脅迫を加え、若しくはその業務を妨害したとき
- 著しく経営秩序を乱し、又は乱すおそれのあるとき

② 服務規程等への記載例

○服務規程

第1条 目的

この規定は、従業員の日常的な職場での秩序維持のためにその心構えを示すものであり、従業員はこの規定を守って自己の職責に奨励し、お互いに協力し合って職場秩序の維持にあたらなければならない。

第2条 服務心得

- 1 職場での性的な言動によって他人に不快な思いをさせて職場の環境を悪くすることのないように努めること。
- 2 職務中に他の従業員の業務遂行に支障を与えるような性的関心を示したり、性的な行為をしかける等の行為をしてはならない。
- 3 職責を利用して交際を強要したり、性的関係を強要する等の行為をしてはならない。

## ○社員行動基準など

私たちは職場におけるセクシュアルハラスメントを許さず、また自ら行うことなく、すべての者にとって公正で明るい職場づくりに努めます。

## ○従業員心得など

### セクシュアルハラスメントの禁止

セクシュアルハラスメントは、同じ職場に働く者の意欲を阻害し、職場秩序を乱し、職場環境を悪化させるものである。

健全な職場環境を実現するため、すべての従業員は、どのような形でも、セクシュアルハラスメントを行ってはならない。

## (3) 社内パンフレット・ポスター記載例

## パンフレット例

**セクシュアルハラスメントのない職場を作ろう!**

□年□月□日

株式会社〇〇

- 1 職場におけるセクシュアルハラスメントは、労働者個人の尊厳を不当に傷つけ、能力の有効な発揮を妨げるとともに、職場のモラルを低下させ、業務の円滑な遂行を妨げる問題です。
- 2 職場で性的な言動を行って、周囲を不快にさせていると思ひ当たる人はいませんか。  
性的な言動を行う側は軽い気持ちでも、された側は不快に感じている場合があります。  
職場においては、男性も女性も同じ労働者として対等なパートナーです。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しょう。
- 3 当社の社員が不快に感じる性的言動は、取引先社員も不快に感じることは当然であり、当社の社員としてこのような言動は厳に慎みましよう。
- 4 相談・苦情窓口  
職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談・苦情は、  
〇〇部〇〇課 までどうぞ。  
苦情には公平に対処し、場合によっては就業規則に従った処分を行います。プライバシーは守られますので安心してご相談ください。

**STOP**  
セクハラ  
SEXUAL  
HARRASSMENT

# STOP! セクシュアル ハラスメント

## 無意識にやっているこんなこと

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>STOP</b> スキンシップ</p> <p>やめてください。 相手が不快に感じることがあります。</p>  </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>STOP</b> 熱視線</p> <p>触るだけがセクハラではありません。 じろじる見られるのも、不快です。</p>  </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>STOP</b> 性的冗談</p> <p>軽い冗談でも性的冗談を交わしていませんか？ 不審げに思われています。</p>  </div>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>STOP</b> うわさ話</p> <p>性的うわさを流された 本人の尊厳を傷つけることはありません。 あなたの地位が下がります。</p>  </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>STOP</b> 子供まだ？!</p> <p>その一言が 人を傷つけます。</p>  </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>STOP</b> 地位乱用</p> <p>それだけで、 あなたの全てが 傷つきます。</p>  </div>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>STOP</b> 座席指定</p> <p>女性を強制的に席に座らせると、 悪い飲み会にはなりません。</p>  </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>STOP</b> むりやりデュエット</p> <p>強引なデュエットは、 決断なものではありません。 お願いは相手の気持ちも考えて。</p>  </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>STOP</b> 聞き流し</p> <p>部下からのセクハラの問題には親身に、 真実に耳を傾けること。 それはあなたの責任です。</p>  </div>

**STOP**  
泣き入り  
SEXUAL  
HARRASSMENT

お悩みの方は  
ご相談窓口

このポスターは、財団法人21世紀職業財団で販売しています。(定価525円)  
直接お問合せください。(☎ 03-5844-1661)

## (4) 相談等申出書例

## ① 相談・苦情申し出の受付票の例

## セクシュアルハラスメント相談・苦情受付票

※ 電話等での相談も承りますが、原則として担当者が面談で相談を受けることとしています。相談を希望する場合は、所属、お名前、連絡方法を記入して下さい。プライバシーには十分配慮しますので、書ける範囲でご記入ください。

お名前

---

所 属

---

連絡先（希望する連絡先）

---

- 1 どのようなことが行われましたか（問題とされる行動）  
できるだけ客観的に詳しく書いてください
- 2 誰が関与していましたか  
また、目撃者、証人等がいれば書いてください
- 3 どこで行われましたか
- 4 いつ行われましたか
- 5 あなたはその言動に対し、どんな対応をとりましたか
- 6 あなたがその言動をセクシュアルハラスメントと考える理由は何ですか

受付日時

---

担当者

---

## ② 相談票の例

### セクシュアルハラスメント相談票

相談日時

---

相談者の所属・名前

---

担当者の所属・名前

---

1 相談内容（いつ、どこで、だれが、何をしたか）

- いつ
- どこで
- 誰が
- どのような行為

2 証人、証拠の有無

3 相談者の意向

（加害行為の中止、加害者からの謝罪、喪失利益の回復、加害者の処分など）

4 相談者への対応、説明事項

※ 相談者の心身の状況

緊急性の有無

暫定措置の必要性

## ③ 聴き取り票の例（加害者とされる者からの事情聴取の場合）

## セクシュアルハラスメント聴き取り票

聴取日時

---

聴取者の所属・名前

---

(聴取) 担当者の所属・名前

---

## 1 事実内容（いつ、どこで、だれが、何をしたか）

- いつ
- どこで
- 誰が
- どのような行為

## 2 申し立て内容との相違点

## 3 証人、証拠の有無

## 4 加害者とされる者の対応・意向

- 加害行為の肯定、否定
- 謝罪等の意思の有無

## 5 加害者とされる者への対応、説明事項

※ 加害者とされる者の様子（感情的になっていないか）

報復行為等の可能性の有無

## 2. 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（抄）

（平成19年4月1日施行）

### 第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

#### 第2節 事業主の講ずべき措置

（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。

3 （略）

### 第3章 紛争の解決

#### 第1節 紛争の解決の援助

（紛争の解決の促進に関する特例）

第16条 第5条から第7条まで、第9条、第11条第1項、第12条及び第13条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第27条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第17条（第1項 略）

2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

#### 第2節 調停

（調停の委任）



第18条 都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

第20条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 委員会は、第11条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行ったとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

#### 第4章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第29条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 （略）

（公表）

第30条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで、第9条第1項から第3項まで、第11条第1項、第12条及び第13条第1項の規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

#### 第5章 罰則

第33条 第29条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する

### 3. 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18年厚生労働省告示第615号)

#### 1 はじめに

この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「法」という。）第11条第1項に規定する事業主が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（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置について、同条第2項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

#### 2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対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るもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。
- (2) 「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」に含まれる。例えば、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。
- (3) 「労働者」とは、いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む事業主が雇用する労働者のすべてをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な

運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条第1項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3以下の措置を講ずることが必要である。

- (4) 「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、それぞれ含まれる。
- (5) 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、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対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。
- イ 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、当該労働者を解雇すること。
- ロ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。
- ハ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。
- (6) 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、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等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。
- イ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該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。
- ロ 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を手

につかないこと。

ハ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

### 3 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

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

#### (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場における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。

(方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場における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規定し、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び併せ、労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場における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記載し、配布等すること。
- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場における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労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施する

こと。

- 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・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

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

- イ 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定めること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
  - ② 相談に対応するための制度を設けること。
  - ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。
- イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その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、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における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であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

(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

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者(以下「相談者」という。)及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者(以下「行為者」という。)の双方から事実関係を確認すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置及び被害を受けた労働者(以下「被害者」という。)に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書にお

ける職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずること。

- ② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を講ずること。

ハ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

① 職場における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及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。

② 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

(1) から (3) までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

(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ていると認められる例)

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
  - ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
  - ③ 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。
- 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと又は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。
- (不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)
- ① 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
  - ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。



## 4. 労働相談情報センター

都内6ヶ所による労働相談情報センターでは、労働相談、調査、セミナーなどを行っています。

### (1) 労働相談・あっせん

セクシュアルハラスメントや賃金不払い、解雇など、労働問題全般に関する相談や自主的解決の援助（あっせん）を行っています。

#### 【電話相談】

東京都ろうどう110番 **0570-00-6110**

月～金曜日の午前9時～午後8時、土曜日の午前9時～午後5時  
（祝日及び12月29日～1月3日を除く）

#### 【来所相談】

- 担当地域に応じて、各事務所が、月～金曜日の9時～17時まで実施しています。  
（祝日及び12月29日～1月3日を除く）
- 夜間（20時まで）は、飯田橋、国分寺、八王子が担当曜日に実施しています。
- 土曜日は、飯田橋で9時～17時まで実施しています。
- 夜間及び土曜日の相談は、祝日及び12月28日～1月4日は実施していません。
- 来所相談は、予約制になります。ご相談にあたっては、会社所在地を担当する事務所をご利用ください。（電話番号はP60「相談窓口」を参照）

### (2) 心の健康相談

専門のカウンセラーが心の悩みに関する相談に応じています。ご利用を希望される方は、事前に予約が必要です。各事務所にお申し込みください。

#### ○ 心の健康相談お問い合わせ先

事務所	曜 日	相談時間	電話番号
飯田橋	第1～第4火曜日 第2・第4水曜日	午後2時～5時	03(5211)2346
大 崎	第1～第3水曜日		03(3495)6110
池 袋	第1・第3月曜日		03(5954)6110
亀 戸	第2・第4木曜日		03(3637)6110
国分寺	第1～第4金曜日		042(321)6110
八王子	第2・第4月曜日		042(645)6110

### (3) セミナー

セクシュアルハラスメントなど、労働問題に関する様々な内容のセミナーを実施しています。詳しくは各事務所にお問い合わせください。

#### 相談窓口

窓口	所在地	セミナー 問い合わせ電話	来所相談予約電話	担当地域	夜間
労働相談 情報セン ター (飯田橋)	〒102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9階	03(5211)2200	03(5211)2346	千代田区、中央区、 新宿区、渋谷区、 中野区、杉並区、 島しょ	月曜 ～ 金曜
大崎 事務所	〒141-0032 品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎 ウエストタワー2階	03(3495)4872	03(3495)6110	港区、品川区、 目黒区、大田区、 世田谷区	
池袋 事務所	〒170-0013 豊島区東池袋4-23-9	03(5954)6501	03(5954)6110	文京区、豊島区、 北区、荒川区、 板橋区、練馬区	
亀戸 事務所	〒136-0071 江東区亀戸2-19-1 カメラプラザ7階	03(3682)6321	03(3637)6110	台東区、墨田区、 江東区、足立区、 葛飾区、江戸川区	
国分寺 事務所	〒185-0021 国分寺市南町3-22-10	042(323)8511	042(321)6110	立川市、武蔵野市、 三鷹市、青梅市、 昭島市、小金井市、 小平市、東村山市、 国分寺市、国立市、 福生市、東大和市、 清瀬市、東久留米市、 武蔵村山市、羽村市、 あきる野市、西東京市、 西多摩郡	月曜
八王子 事務所	〒192-0046 八王子市明神町3-5-1	042(643)0278	042(645)6110	八王子市、府中市、 調布市、町田市、 日野市、狛江市、 多摩市、稲城市	水曜

#### (4) ビデオソフトの貸出

セクシュアルハラスメントや雇用管理問題などに関するビデオソフトを無料で貸し出しています。少人数の場合は、ビデオ教材とグループ討議などを組み合わせて職場研修を行うと効果的です。

#### 労働相談情報センターのビデオソフトリスト

タイトル	事務所名	内 容	主な対象	制作年
セクシュアル・ハラスメント	全 所	UAW（全米自動車労組）制作によるセクシュアル・ハラスメントの事例と対策集。同時通訳による日本語つき。連合女性局監修。（時間34分）	労働者使用者	'90年
あなたと私対等なパートナー～セクシュアル・ハラスメントを起こさないために～	全 所	これまで言葉ばかりが先行し、内容が十分に理解されていなかったセクシュアル・ハラスメントについて、その定義をわかりやすく説明し、それが生まれる要因、各国の取り組みの様子、企業における予防対策の事例等を紹介する。（時間24分）	労働者使用者	'94年
セクシュアル・ハラスメントと女性の人權	全 所	女性の職場進出は目覚ましいものがあるが、その一方企業の理解不足や男女間の意識のずれによる職場のセクシュアル・ハラスメントが問題視されるようになってきた。セクシュアル・ハラスメントはどうか、具体的な事例を示しながらその実態にせまるものとなっている。（時間24分）	労働者使用者	'98年
さよなら！職場のセクシュアルハラスメント	全 所	職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止のために、セクシュアル・ハラスメントはどのようなものか、その発生原因や背景、防止のために配慮すべき事項等について分かりやすく、ドラマ形式での表現と、実際に取り組む企業の事例の紹介とで構成されている。（時間27分）	労働者使用者	'98年
改正均等法とセクシュアルハラスメント	全 所	ミニドラマを使って、均等法上、セクシュアル・ハラスメントとなる言動を分かりやすく解説している。また、セクシュアル・ハラスメントの定義、訴訟例、管理者や企業の責任など、最低限知っておくべき基礎的な事項も網羅している。（時間25分）	労働者使用者	'99年

タイトル	事務所名	内 容	主な対象	制作年
ケースで学ぶセクシュアルハラスメント対応～問題が起きたらどうするか～	全 所	管理者が「セクシュアル・ハラスメントをどう防げばよいか」「発生したら、どう対応するか」を詳しく解説している。ビデオの最後にはディスカッションの題材に使えるケースを紹介する。(時間30分)	使用者	'99年
ストップ！職場のセクシュアルハラスメント(管理職編)	全 所	職場のセクシュアル・ハラスメントを防止するために中心的な役割を担う管理者が解決に向けてどう取り組んでいけばよいかを解説する。(時間27分)	使用者	'99年
セクハラがなくなる話し方・接し方	飯田橋 国分寺	セクシュアル・ハラスメントの背景にある男女間のコミュニケーション・ギャップを克服し、「YES」「NO」を自然にいえる人間関係を作る方法を、自己表現のための考え方＝アサーションをもとに解説する。(時間30分)	労働者 使用者	'99年
セクハラ相談対応の基本	全 所	改正均等法(1999年)により、相談苦情窓口の明確化が要請されている。相談担当者が、相談に臨む前に知っておくべき知識・心構え・相談の進め方を解説する。(時間35分)	人事労務管理 担当者	'99年
セクハラ相談加害者ヒアリングの進め方	全 所	相談窓口にセクハラ被害が申し立てられた場合、加害者にも事情を聞き、事実確認を行う。その際に必要な知識・相談の進め方・対応法を解説する。(時間35分)	人事労務管理 担当者	'00年
検証！セクハラ判例	全 所	判例をもとに、企業・団体の責任及び管理者と相談窓口の役割を明示。セクシュアル・ハラスメントをなくすための対応のあり方を示している。 (1)正しい対応のあり方～企業・団体の社会的責任 (2)見逃していませんか？ 職場のセクハラ (全2巻/時間(1)21分、(2)20分)	労働者 使用者	'01年
職場のセクシュアル・ハラスメント～ジェンダー・フリーな組織をめざして～	全 所	セクシュアル・ハラスメントの定義や関わる法律、なくすためのコミュニケーションなど必須の知識をドラマ仕立てで解説する。 (1)セクシュアル・ハラスメントとは何か (2)セクシュアル・ハラスメントを生まない組織に (全2巻/時間各20分)	労働者 使用者	'01年

タイトル	事務所名	内 容	主な対象	制作年
忙しい「現場」のためのセクシュアル・ハラスメント対策	国分寺	事務系職場とは異なる「生産の現場」「営業の最前線」のための、セクシュアル・ハラスメント対策研修用ビデオ。 (1)製造系の現場編 (2)営業系の現場編 (全2巻/時間各12分)	労働者 使用者	'03年
男女共同参画時代のセクシュアル・ハラスメント	飯田橋 大 崎	男女共同参画社会基本法の基本理念である“人権”に焦点をあて、セクシュアル・ハラスメントが起きる現象を見ながらその“真の原因”を検証し解決に必要な対応方法を提示する。 (1)セクシュアル・ハラスメントの対策事例 (2)ケースで考えるセクシュアル・ハラスメント (全2巻/時間(1)22分、(2)20分)	労働者 使用者	'04年
判例・事例から学ぶセクハラ・グレーゾーン	亀 戸	判例や実際にあった事例をもとに、「セクハラにおけるグレーゾーンとは何か」、「最近増えているプチセクハラとは何か」、「こうした問題にどう対処していけばよいか」をドラマ仕立てで解説する。 (1)討議用ドラマ編 (2)検証・解説編 (全2巻/時間各25分)	労働者 使用者	'06年
セクシュアル・ハラスメント～しない させない 許さない～(字幕付)	大 崎	職場の人材が多様化する中で「セクハラはしない、させない、許さない」ということを再認識して、職場の一人一人が男女を問わずお互いに働きやすい職場づくりに対して責任を持つ事が大切であることを示す。ミニドラマとナレーション(字幕付)で構成。 (時間24分)	労働者 使用者	'06年
見てわかる改正均等法のセクハラ対策(DVD版)	飯田橋 大 崎 国分寺	改正均等法(2007年)によって、事業主はセクハラ防止のために必要な対策を講じることが義務付けられた。どんなときにどんなセクハラがなぜ起きてしまうのか、ドラマ形式で解説。 (1)気付こう! 職場のセクシュアル・ハラスメント (2)管理職がセクハラ加害者にならないために (3)セクハラ対策と管理職の役割 (全3巻/時間各20分)	管理職 労働者	'07年
改正均等法とセクハラ早わかり	八王子	8年ぶりに改正(2007年)された均等法の概要から、ビジネス人として押さえておきたいポイントまでを簡潔に紹介。セクシュアル・ハラスメントの最新情報も提供。 (1)改正均等法のポイント (2)改正均等法とセクシュアル・ハラスメント (全2巻/時間各20分)	管理職 労働者	'07年

## 5. 国関係機関

### 東京労働局雇用均等室

東京労働局雇用均等室は、厚生労働省の地方機関で、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの施行を担当しています。

これらに関するお問合せ、ご相談はこちらへお願いします。

千代田区九段南1-2 九段第3合同庁舎

**【電話】 03 (3512) 1611**

### (財)21世紀職業財団 東京事務所

(財)21世紀職業財団は、育児・介護休業法に基づく厚生労働大臣の指定法人として、労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援する事業を実施しています。

助成金、セクシュアルハラスメント相談窓口の担当者研修（有料）等については、こちらへお問合せ下さい。

文京区白山5-1-3-101号 東京富山会館7F

**【電話】 03 (3868) 9601 (代表)**

平成21年3月印刷  
平成21年3月発行  
平成20年度登録番号(20)204

■編集・発行

東京都産業労働局雇用就業部労働環境課  
〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1  
TEL (03) 5320-4649 (ダイヤルイン)

■デザイン・印刷

株式会社 騰栄社

東京都雇用就業部ホームページ「TOKYOはたらくネット」

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp>

東京都の雇用就業に関する総合サイトで、事業案内、セミナー開催情報、発行資料などをご覧いただけます。