

# 労働局からのお知らせ

## 職場における セクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法においては、

- 1 職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること（対価型セクシュアルハラスメント）
- 2 性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること（環境型セクシュアルハラスメント）

をいいます。

例えば・・・

普段働いている場所で・・・出張先で・・・取引先の事務所で・・・顧客の自宅で・・・取材先で・・・業務で使用する車中で・・・アフターファイブの宴会（実質上業務の延長と考えられるもの）で・・・

セクハラの実行者となり得るのは

事業主・上司・同僚・顧客・派遣先の社員・取引先の社員など

性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触、性的関係の強要

拒否抵抗

解雇、降格、減給などの不利益  
不快な就業環境

労働者とは

正社員、パートタイム労働者、契約社員など、事業主が雇用するすべての労働者。  
派遣労働者は派遣元でも派遣先でも労働者となります。

## 職場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及びそれに基づく指針により、職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として次の措置を講ずることが事業主に義務づけられています。

- 1 事業主の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に対してその方針を周知・啓発すること
- 2 相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること
- 3 相談があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、適正に対処すること
- 4 相談者や行為者等のプライバシーを保護し、相談したことや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



## 都道府県労働局「雇用均等室」では

労働局雇用均等室

男女雇用機会均等法

- ①労働局長による援助（助言、指導、勧告）
- ②機会均等調停会議による調停
- ③法違反のある事業所に対する行政指導

相談

解決

○男性がセクシュアルハラスメントの被害者となるケースもあります。「男性ならこれくらい我慢しなければ」「男性がセクシュアルハラスメントの相談なんて」と思わずに相談してください。

○厚生労働省のホームページでは、メールによるご質問も受け付けています。

<https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

厚生労働省トップページ「国民の皆様の声募集」  
→送信フォーム

例）都道府県労働局長による紛争解決援助

援助の申立

事業主からの  
事情聴取

労働局長による援助

援助の結果

同僚のセクハラで神経症になってしまった！会社に相談しても、きちんと対応してくれません…。会社に慰謝料や納得のいく対応と再発防止の徹底を求めたい！

行為者とされる者からすぐに話を聞いたが、セクハラの実態は確認できなかった。会社の対応としては適切だったはずだ！

・第三者からも話を聞くなど、事実確認を適切に行い、セクハラ行為が今後起こらないようにすること。  
・均等法に基づいたセクハラ防止策を講じ、再発防止に努めること。  
・慰謝料の支払いについて検討すること。

会社は以下を実施  
・改めて事実確認  
・行為者に対して  
→懲戒委員会にかけ、出勤停止処分  
・申立者に対して  
→解決金の支払い  
・再発防止策の徹底

～お困りでしたらすぐにご相談を～