

【労務】セクハラの防止措置などを再確認しましょう

セクハラを問題に辞任のニュースが記憶に新しい現在、被害者への配慮（プライバシーの保護など）が必要とされることなどを再認識された方も多いのではないのでしょうか。厚生労働省の「事業主向けのセクシュアルハラスメント対策」のパンフレットでも、対策の一つとして「当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知」が必要としており、これを機に、今一度、どのような行為がセクハラに該当するのか、どのようなセクハラ防止措置を講ずる必要があるのかなど、セクハラに関する基本事項を確認しておきましょう。

職場におけるセクシュアルハラスメントについて必要な対策をとることは事業主の義務です。必要な措置は10項目あります。

■事業主が雇用管理上講ずべき措置とは

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に、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、厚生労働大臣の指針により**10項目が定められており、事業主は、これらを必ず実施**しなければなりません。企業の規模や職場の状況に応じて適切な実施方法を選択できるよう、具体例を示しますので、これを参考に10項目を実施してください。

なお、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければならないことにご注意ください。

また、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には、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す。

セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、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に留意しましょう。

会社は、日頃から労働者の意識啓発など、周知徹底を図るとともに、相談しやすい相談窓口となっているかを点検するなど普段から職場環境に対するチェックを行い、特に、未然の防止対策を十分講じるようにしましょう。

まず、10項目のポイントは以下の通りです。

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

- (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

- (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。



参照ホームページ [厚生労働省]

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/00.pdf>