平成２７年度第２回

川崎市
指定介護保険事業者
集団指導講習会

KAWASAKI CITY

川崎市健康福祉局長寿社会部

平成２７年１０月３０日

平成２７年度第２回
川崎市指定介護保険事業者集団指導講習会

【日時】平成２７年１０月３０日㈮
１３時３０分～１７時１５分
【会場】川崎市教育文化会館　大ホール

番号	講習項目	担当部署
	開会挨拶	
⑴	振り込め詐欺について	神奈川県川崎警察署
⑵	セクシュアルハラスメントのない職場づくりのために	神奈川県かながわ労働センター川崎支所
⑶	労務管理・安全衛生管理について	川崎北労働基準監督署
	休憩	
⑷	防火管理について	川崎市消防局
⑸	感染症対策について	川崎市健康福祉局健康危機管理担当
⑹	新総合事業について	川崎市健康福祉局地域包括ケア推進室
⑺	介護保険制度改正・報酬改定について	川崎市健康福祉局介護保険課
⑻	生活保護法における介護扶助について	川崎市健康福祉局自立支援室
⑼	健幸福寿プロジェクト	川崎市健康福祉局高齢者事業推進課
	閉会挨拶	

目次

（１）　振り込め詐欺について……１
（２）　セクシュアルハラスメントのない職場づくりのために……５
（３）　労務管理・安全衛生管理について……４７
（４）　防火管理について……６７
（５）　感染症対策について……８１
（６）　新総合事業について……９５
（７）　介護保険制度改正・報酬改定について……１２３
（８）　生活保護法における介護扶助について……１２７
（９）　健幸福寿プロジェクトについて……１３３
その他お知らせ……１３９

（１）　振り込め詐欺について

あなたを狙う悪質商法

霊感商法

「先祖の祟りで不幸になる。水子の供養が足りない。家系の因縁」等と言って不安をあおり立て、それにつけ込んで高価な壷、数珠、印鑑等を買わせたり、金員を脅し取ったりする商法です。

利殖商法

低金利が続く中で「元本保証」とか「高配当・高金利をうたって投資などを誘い、お金を集めて騙し取る商法です。

催眠商法

新製品の説明会などと称して駐車場、集会所、空店舗を借り、臨時の即売会場を設置してチラシや呼び込みで主婦や高齢者を集め、卵、野菜、果物等の食料品、トイレットペーパー等の品物をただ同然の値段で売りまくり、会場を熱狂的な雰囲気に盛り上げ、一種の催眠状態になったときに、あたかも安いように装って高額な健康食品や羽毛布団等を売る商法です。

マルチ商法

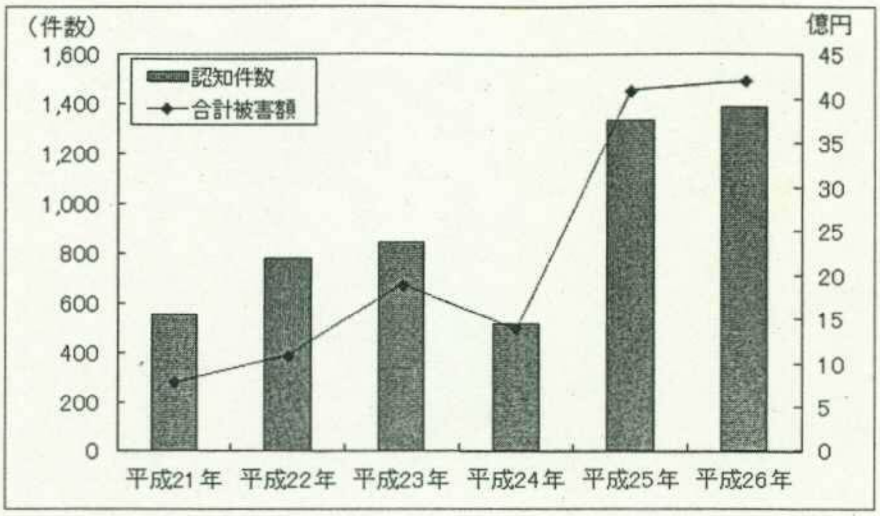
商品を販売しながら会員を勧誘すると高いリベートが得られると称して、ねずみ講式に消費者を駆り立てて販売員を増やし様々な商品の再販売と会員の増殖等によって利益を上げる商法です。

悪質セールスマン撃退10個条

1　何の用　しっかり聞こう身分と用件
2　おかしいなと思ったときはドアを閉めて
3　もうかります　そんな言葉にご用心
4　あやしいぞ　人のフトコロ聞く業者
5　勇気をだし　はっきり言おういりません
6　しつこいな　そんな相手は１１０番
7　迷ったら一人で迷わずまず相談
8　サインしたあとではもう遅い
9　契約してもお金は後払い
10　あなたです自分の財産守るのは

くれぐれも、被害に遭わないように気をつけましょう。

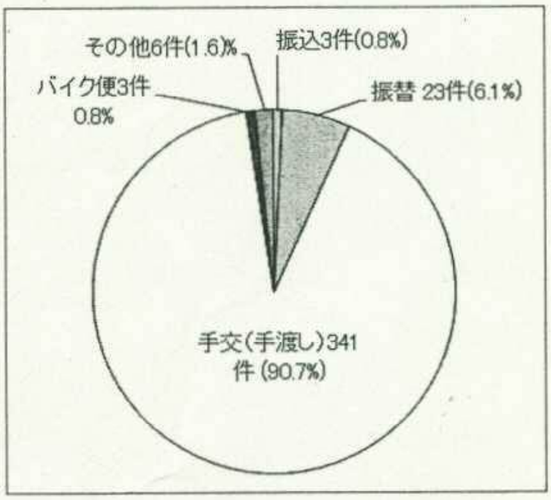
振り込め詐欺の認知状況（年別）



	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
認知件数	554件	780件	846件	515件	1,340件	1,392件
合計被害額	8億1,100万円	11億2,300万円	19億2,600万円	13億5,100万円	41億2,300万円	42億3,200万円

※ 被害額については、10万円の単位で四捨五入しています。

交付形態（速報値・既遂376件）

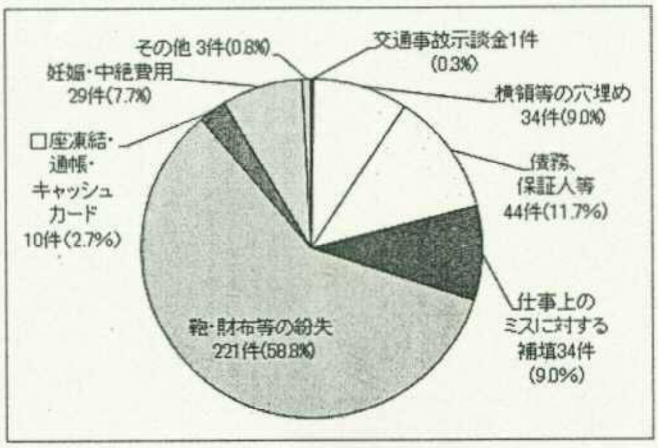


詐欺の交付形態	件数	割合
振込	3件	0.8%
振替	23件	6.1%
手交(手渡し)	341件	90.7%
バイク便	3件	0.8%
その他	6件	1.6%

※割合の%は小数点第二位で四捨五入してあります。

オレオレ詐欺の犯人が最も多く使った手の込んだ嘘の話は・・・

平成27年１～８月の種別（速報値・既遂376件）



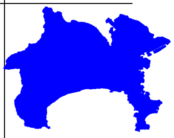
詐欺の口実	件数	割合
交通事故示談金	1件	0.3%
横領等の穴埋め	34件	9.0%
債務、保証人等	44件	11.7%
仕事上のミスに対する補填	34件	9.0%
鞄、財布等の紛失	221件	58.8%
口座凍結・通帳・キャッシュカード詐取	10件	2.7%
妊娠・中絶費用等	29件	7.7%
その他	3件	0.8%

※割合の%は小数点第二位で四捨五入してあります。

（２） セクシュアルハラスメントのない職場づくりのために

神奈川県

セクシュアルハラスメントのない職場づくりのために



川崎市指定介護保険事業者
集団指導講習会

平成27年10月30日
神奈川県かながわ労働センター川崎支所

神奈川県 KANAGAWA

労働センターの仕事

○職場のトラブル解決などの為の労働相談

○職場のルール=労働法等の普及の為の労働講座

など、「労働問題の未然防止・解決促進と働く人たちが働きやすい環境づくり」のために、労働行政を担当する県の機関

神奈川県 KANAGAWA

本日の内容

かながわ労働センターマスコットキャラクター

- はじめに
  - ・セクハラの実態　・対策の必要性
- 職場におけるセクシュアルハラスメントとは
  - ・「職場」とは　・「労働者」とは
  - ・「性的な言動」とは
- 「対価型」と「環境型」、判断基準
- 事業主の義務
- 終わりに

神奈川県 KANAGAWA

はじめに　相談窓口から見えるセクハラの実態

神奈川県かながわ労働センターの労働相談

・平成26年度労働相談　12,168件　相談項目　18,492件

・近年増加している職場のセクハラ相談

平成21年度95件→26年度150件に　※ 1.6倍増

都道府県労働局雇用均等室へのセクハラ相談

平成25年度9,230件　⇒　平成26年度11,289件

(うち神奈川労働局　**214件**)　(うち神奈川労働局　**236件**)

はじめに　セクシュアルハラスメント対策の必要性

●「職場の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発揮することの妨げにもなります。

●また、事業者にとっても、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。

はじめに
労働契約（労使=雇用関係）の基本

本質的義務　付随的義務

労働者　→　使用者

労働力の提供　企業秩序遵守

指揮命令
賃金支払い

職場の
安全配慮義務

・労働安全衛生法　第71条の2（快適な職場環境の形成の為の事業者の講ずる措置）
・労働契約法　第5条（労働者の安全への配慮）
・民法　第709条（不法行為責任）、715条（使用者責任）、415条（債務不履行責任）

・セクシュアルハラスメント　男女雇用機会均等法第11条（使用者の講ずべき義務）

神奈川県 KANAGAWA

確認しましょう！
「職場におけるセクシュアルハラスメントとは？」①

・職場におけるセクシュアルハラスメントは、**「職場」**において行われる、**「労働者」の意に反する「性的な言動」に起因するもの**です。

「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

○通常就業している場所以外の場所※でも、労働者が業務を遂行する場所は職場に該当

※取引先(打合せ先・接待先等含む)、**利用者宅**、出張先、業務等の車中など

○勤務時間外の「宴会」などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当

かながわ労働センター 7

神奈川県 KANAGAWA

確認しましょう！
「職場におけるセクシュアルハラスメントとは？」②

「労働者」とは・・・男女労働者

○非正規労働者を含む、事業主が雇用する労働者のすべて

○派遣労働者については、派遣元・派遣先事業主共に措置を講ずることが必要

「性的な言動」とは・・・性的な内容の発言および性的な行動

○事業主、上司、同僚に限らず、取引先、**顧客(利用者)**、患者なども行為者になり得る

○女性労働者が女性労働者に、男性労働者が男性労働者に対して行う場合も含む

かながわ労働センター 8

確認しましょう！
「職場におけるセクシュアルハラスメントとは？」③

【性的な言動の例】

①性的な内容の発言

○性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を意図的に流布すること、性的な冗談やからかい

○食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど

②性的な行動

○性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦など

確認しましょう！
「職場におけるセクハラ」には「対価型」と「環境型」があります。①

①「対価型セクシュアルハラスメント」とは？

・労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇、降格、減給など（労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換など）の不利益を受けることです。

【事例】

○ 夜勤中に施設内において、上司が部下に対して性的な関係を迫ったが、拒否されたため、その部下に対し不利益なシフトを割り振ること

○ 出張中の車中において上司が部下の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その部下の評価を下げること。

神奈川県 KANAGAWA

確認しましょう！
「職場におけるセクハラ」には「対価型」と「環境型」があります。②

②「環境型セクシュアルハラスメント」とは？

・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です。

【事例】

○ 顧客宅において顧客が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じて、出勤できなくなったこと。

○ 同僚が事業所内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、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかなくなったこと。

かながわ労働センター　11

神奈川県 KANAGAWA

確認しましょう！
「職場におけるセクハラ」には「対価型」と「環境型」があります。③

③「判断基準」は？

・セクハラの状況は多様であり、個別の状況は斟酌する必要があり、「意に反する言動」、「就業環境が害される」の判断は、労働者の主観を重視しつつも、一定の客観性が必要です。

【基準の例】

○ 一般的には、意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被った場合は一回でもなりえますが、継続性等が必要な場合でも「明確に抗議しても放置」、「心身に重大な影響が明らか」な場合は、就業環境が害されていると判断されます。

○また、男女や個人の認識の違いによることもあり、「平均的な女性（または男性）労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。

かながわ労働センター　12

神奈川県 KANAGAWA

義務です！
職場におけるセクハラ対策①

職場におけるセクハラ防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置について、雇用機会均等法に基づき厚生労働大臣の指針により10項目が定められています。

1　事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

（1）セクハラの内容、あってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発

（2）行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

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）相談窓口の設置

（4）相談に対する適切な対応

神奈川県 KANAGAWA

義務です！
職場におけるセクハラ対策②

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）事実関係の迅速かつ正確な確認

（6）被害者に対する適正な配慮の措置の実施

（7）行為者に対する適正な措置の実施

（8）再発防止措置の実施

4　1～3までの措置と併せて講ずべき措置

（9）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

（10）相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと、周知・啓発

終わりに

困ったな‥と思ったら

かながわ労働センター　川崎支所へ
044－833－3141

ご清聴ありがとうございました。

事業主の皆さん

職場のセクシュアルハラスメント対策は あなたの義務です!!

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。

職場での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発揮することの妨げにもなります。それはまた、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。

男女労働者がセクシュアルハラスメントのない職場でいきいきと働くことができる雇用管理の実現に向けて、法に沿った対策はもちろんのこと、自社に合ったより効果的な対策に積極的に取り組みましょう。

（※）６頁参照

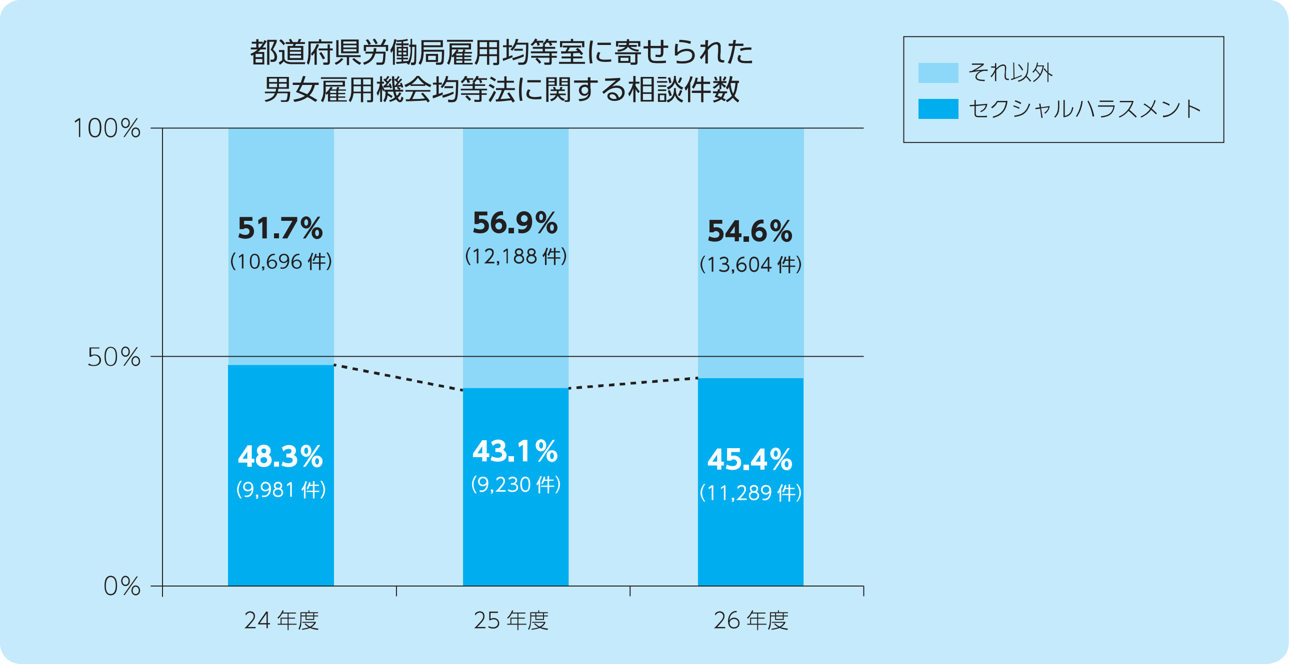
目次

Ⅰ　均等法におけるセクシュアルハラスメント対策 …… 3
Ⅱ　均等法上の「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは …… 4
Ⅲ　「職場におけるセクシュアルハラスメント」の種類は …… 5
Ⅳ　事業主が雇用管理上講ずべき措置とは …… 6
Ⅴ　対応事例 …… 16
Ⅵ　セクシュアルハラスメント関連条文、指針 …… 22
Ⅶ　自主点検 …… 27

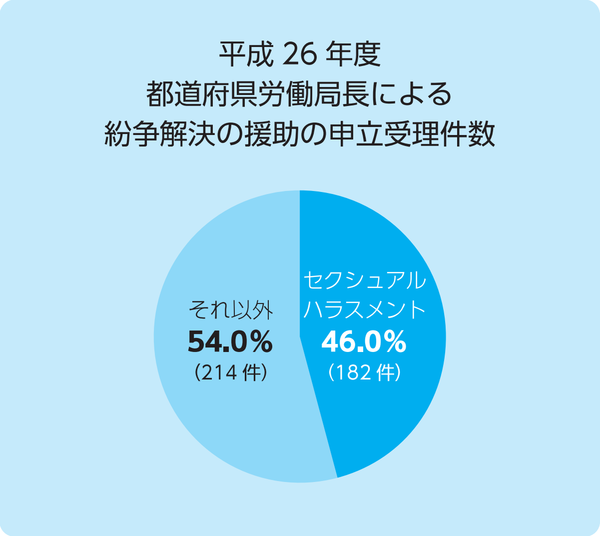
厚生労働省　都道府県労働局雇用均等室

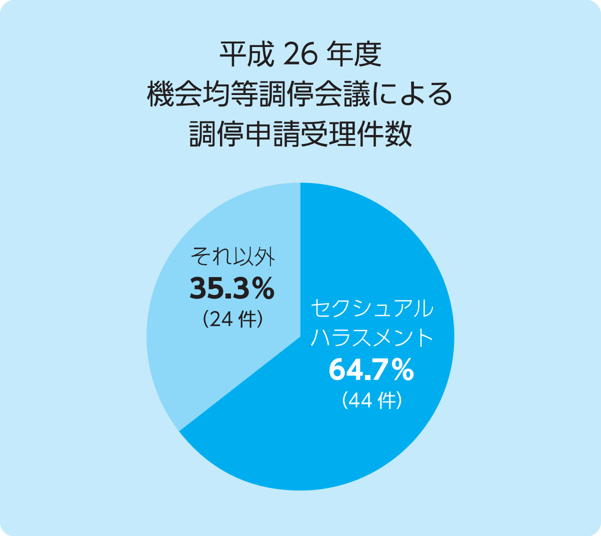
わが社に限ってセクシュアルハラスメントなんか … と思っていませんか？

職場におけるセクシュアルハラスメントは、予想以上に多いのが現状です。都道府県労働局雇用均等室に寄せられる男女雇用機会均等法（以下「均等法」といいます）に関する相談の約半数が、職場におけるセクシュアルハラスメントの相談となっています。



また、都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数のうち約５割、機会均等調停会議による調停の申請受理件数のうち約６割が、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する事案でした（平成 26 年度）。





会社の相談窓口に相談が来ていないからといって、社内でセクシュアルハラスメントが起こっていないとは限りません。都道府県労働局雇用均等室に寄せられる相談には、「相談・苦情窓口はあるが、相談しづらい窓口になっていて、相談できない」、「相談ができる職場の雰囲気ではない」といった内容のものもあります。

セクシュアルハラスメント対策は、セクシュアルハラスメントの有無に関係なく、事業主の義務です。「わが社に限ってセクシュアルハラスメントなどない」と考えずに、社内の実態を把握し、実効ある防止対策を講じてください。

Ⅰ　均等法におけるセクシュアルハラスメント対策

職場における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。それはまた、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。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。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、いったん発生すると、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つかない損失となることが少なくありません。被害者は事後に裁判に訴えることを躊躇せざるを得ない場合もあり、未然の防止対策が特に重要です。

また、近年、女性労働者に対するセクシュアルハラスメントに加え、男性労働者に対するセクシュアルハラスメントや同性に対するセクシュアルハラスメントの事案も見られるようになってきました。

こうしたことから、均等法では、職場におけるセクシュアルハラスメントの対象を男女労働者とするとともに、その防止のため、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をはじめ、その他の雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけています。

◇　均等法のセクシュアルハラスメント対策規定

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。

Ⅱ　均等法上の「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは

職場におけるセクシュアルハラスメントは、「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労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです。

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ます。

「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、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。

●「職場」の例

- ・取引先の事務所
- ・顧客の自宅
- ・出張先
- ・取引先と打合せをするための飲食店（接待の席も含む）
- ・取材先
- ・業務で使用する車中

●勤務時間外の「宴会」などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行う必要があります。

「労働者」とは

正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員など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います。

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（派遣先事業主）も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

「性的な言動」とは

性的な内容の発言および性的な行動を指します。

事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒などもセクシュアルハラスメントの行為者になり得るものであり、女性労働者が女性労働者に対して行う場合や、男性労働者が男性労働者に対して行う場合についても含まれます。

●性的な言動の例

①性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど

②性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦など

Ⅲ　「職場におけるセクシュアルハラスメント」の種類は

「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」とは

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けることです。

●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。
- 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、その労働者を降格すること。

「環境型セクシュアルハラスメント」とは

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です。

●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、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- 事務所内にヌードポスターを掲示しているため、その労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

判断基準

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌する必要があります。また、「労働者の意に反する性的な言動」および「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。

一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得ます。継続性または繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」または「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得るものです。また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。

Ⅳ　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
⑴　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。
⑵　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
⑶　相談窓口をあらかじめ定めること。
⑷　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
⑸　事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
⑹　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。
⑺　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。
⑻　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
⑼　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。
⑽　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。

次に、10 項目について、具体的に解説します。

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を明確化し、労働者に対してその方針の周知・啓発をすることについて、次の措置を講じなければなりません。

1　セクハラの内容、あってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発

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。

（内容及び方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

- ■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、あってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを労働者に周知・啓発すること。
- ■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内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びにあってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- ■内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得る事並びに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。

- ●セクシュアルハラスメントの内容には、同性に対するものも含まれます。
- ●性別役割分担意識に基づく言動の例としては、以下が考えられます。
  - ①　「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと発言する。
  - ②　酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要する。
- ●「その他の職場における服務規律等を定めた文書」としては、従業員心得や必携、行動マニュアルなど、就業規則の本則ではないが就業規則の一部をなすものが考えられます。
- ●「研修、講習等」を実施する場合には、調査を行うなど職場の実態を踏まえて実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施するなどの方法が効果的と考えられます。
- ●パンフレットなどにより周知する場合は、全労働者に確実に周知されるよう、配付方法などを工夫しましょう。

2 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

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）

■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、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。

■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。

●「対処の内容」を文書に規定することは、セクシュアルハラスメントに当たる性的な言動をした場合に具体的にどのような対処がなされるのかをルールとして明確化し、労働者に認識させることによってセクシュアルハラスメントの防止を図ることを目的としています。具体的な性的言動と処分の内容を直接対応させた懲戒規定を定めることのほか、どのような性的言動がどのような処分に相当するかの判断要素を明らかにする方法も考えられます。

●懲戒規定を就業規則の本則以外において定める場合には、就業規則の本則にその旨の委任規定を定めておくことが必要となりますので注意してください。

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

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を整備することについて、次の措置を講じなければなりません。

3　相談窓口の設置

相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定めること。

（あらかじめ定めていると認められる例）
■相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
■相談に対応するための制度を設けること。
■外部の機関に相談への対応を委託すること。

●「窓口をあらかじめ定める」とは、窓口を形式的に設けるだけでは足りず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることをいいます。
●このためには、労働者が利用しやすい体制を整備しておくこと、労働者に周知されていることが必要です。
●相談は面談だけでなく、電話、メールなど複数の方法で受けられるよう工夫しましょう。
●相談の結果、必要に応じて人事担当者および相談者の上司と連絡を取るなど、相談内容・状況に即した適切な対応がとれるようフォローの体制を考えておきましょう。

4　相談に対する適切な対応

③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。例えば、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等が考えられる。

（相談窓口の担当者が適切に対応することができる体制と認められる例）
■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。
■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。

●相談に当たっては、相談者の話に真摯に耳を傾け丁寧に聴き、相談者の意向などを的確に把握することが必要です。特に、セクシュアルハラスメントを受けた心理的影響から理路整然と話すことができない場合がありますので、忍耐強く聴くように努めましょう。
●「内容や状況に応じ適切に対応する」とは、具体的には、相談者や行為者などに対して、一律に何らかの対応をするのではなく、労働者が受けている性的言動などの性格・態様によって、状況を注意深く見守る程度のものから、上司、同僚などを通じ、行為者に対し間接的に注意を促すもの、直接注意を促すものなど事案に即した対応を行うことを意味します。なお、対応に当たっては、公正な立場に立って、真摯に対応すべきです。

- 「広く相談に対応」とは、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、職場におけるセクシュアルハラスメントそのものでなくともその発生のおそれがある場合、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を意味します。例えば､勤務時間後の宴会などで生じたセクシュアルハラスメントについての相談や、性別役割分担意識に基づく言動に関する相談も幅広く対象とすることが必要です。
- 相談を受けた場合の「留意点」には、いわゆる「二次セクシュアルハラスメント（相談者が相談窓口の担当者の言動などによってさらに被害を受けること）」を防止するために必要な事項も含まれます。
- 相談担当者に対する研修をするようにしましょう（対応の仕方、カウンセリングなど）。
- 相談･苦情を受けた後、問題を放置しておくと、問題を悪化させ、被害を拡大させてしまうので、初期の段階での迅速な対応が必要です。

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を迅速かつ正確に確認し、適正に対処することについて、次の措置を講じなければなりません。

5　事実関係の迅速かつ正確な確認

事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

（確認していると認められる例）

■相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者とされる者の双方から事実関係を確認すること。
　また、相談者と行為者とされる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。

■事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合等において、均等法第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。

- 事案が生じてから､誰がどのように対応するのか検討するのでは対応を遅らせることになります。迅速かつ適切に対応するために、問題が生じた場合の担当部署や対応の手順などをあらかじめ明確に定めておきましょう。
- 事実確認は、被害の継続、拡大を防ぐため、相談があったら迅速に開始しましょう。
- 事実確認に当たっては、当事者の言い分、希望を十分に聴きましょう。
- 事実確認が完了していなくても、当事者の状況や事案の性質に応じて、被害の拡大を防ぐため、被害者の立場を考慮して臨機応変に対応しましょう。

6　被害者に対する適正な配慮の措置の実施

⑤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、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

■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、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のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。

■均等法第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被害者に対して講ずること。

7 行為者に対する適正な措置の実施

⑤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、速やかに行為者に対する措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

■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、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

■均等法第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行為者に対して講ずること。

●セクシュアルハラスメントの事実が確認されても、往々にして問題を軽く考え、あるいは企業の体裁を考えて秘密裏に処理しようとしたり、個人間の問題として当事者の解決に委ねようとする事例がみられます。しかし、こうした対応は、問題をこじらせ解決を困難にすることになりかねません。真の解決のためには、相談の段階から、事業主が真摯に取り組むこと、また、行為者への制裁は、公正なルールに基づいて行うことが重要です。

8 再発防止措置の実施

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）

■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。

■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。

●セクシュアルハラスメントに関する相談が寄せられた場合は、たとえセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなくても、これまでの防止対策に問題がなかったかどうか再点検し、改めて周知を図りましょう。

●社内で相談しづらい雰囲気がないか、相談の対応状況を検討しましょう。

参考

職場におけるセクシュアルハラスメントによって、精神障害を発病した場合、労災として認定されるケースもあります。詳しくは、最寄りの労働局（又は労働基準監督署）にお問い合わせください。なお、労働局（又は労働基準監督署）にはセクシュアルハラスメントに関する労災請求等の相談窓口があります。

（労働局の連絡先）

http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

厚生労働省トップページ → 分野別の政策「労働基準」 → 政策分野関連情報「都道府県労働局」 → 都道府県労働局所在地一覧

（精神障害に関する労災認定の取扱い）

http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/090316.html

厚生労働省トップページ → 分野別の政策「労働基準」 → 施策情報「労災補償」 → 労働基準情報「業務上疾病の認定等」 → 精神障害の労災補償について

（セクシュアルハラスメント等による精神障害の労災相談窓口）

http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000069268.pdf

厚生労働省トップページ → 分野別の政策「労働基準」 → 施策情報「労災補償」 → 労働基準情報「業務上疾病の認定等」 → 精神障害の労災補償について → セクシュアルハラスメントが原因で精神障害を発病した場合は労災保険の対象になります → 都道府県労働局の労災相談窓口の一覧はこちら

9　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

職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報はその相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又はその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。

（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）
■相談者・行為者等のプライバシー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、そのマニュアルに基づき対応するものとすること。
■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。
■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。

●職場におけるセクシュアルハラスメントの事案についての個人情報は、特に個人のプライバシー保護に関連する事項ですから、事業主は、その保護のために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知させ、労働者が安心して相談できるようにする必要があります。

10 相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発

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)

■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、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をしたこと等を理由として、その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・啓発すること。

■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、その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、労働者に配布すること。

- 実質的な相談や、事実関係の確認をしやすくするために、相談者や事実関係の確認に協力した人がそれを理由に不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発することが必要です。
- 事業主の方針の周知･啓発の際や相談窓口の設置にあわせて、周知することが望ましいでしょう。

Ⅴ　対応事例

★セクシュアルハラスメント対策は、制度を作っただけで完成するものではありません。また、会社ごとに異なるものであり、決まりきった対策はありません。法律の内容に沿って、対策を充実させる努力をし続けましょう！
★周知・啓発は、一度行えば良いというものではありません。例えば、管理職層を中心に階層別に分けて研修を実施する、正規労働者およびパート、アルバイト、派遣労働者などの非正規雇用社員を対象に研修を実施する、新入社員の入社時期、異動の多い時期に合わせて研修を実施するなどにより、すべての労働者に対して周知を図る工夫をしましょう！
★以下の事例を参考にしてください。

A社　就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定めた例

就業規則本体に委任の根拠を定め、これに基づいた別規定を定めています。この場合、別規定も就業規則に含まれます。

第□条　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については、第○条（服務規律）及び第△条（懲戒）のほか、詳細は「セクシュアルハラスメントの防止に関する規定」により別に定める。

― セクシュアルハラスメントの防止に関する規定 ―

（目的）
第１条　本規定は、就業規則第□条及び男女雇用機会均等法に基づき、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従業員が遵守するべき事項並びに性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等を定める。

（定義）
第２条　セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。
２　前項の職場とは、勤務部店のみならず、従業員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。
３　第１項の他の従業員とは直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての従業員を含むものとする。

（禁止行為）
第３条　すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。
①　性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
②　わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
③　うわさの流布
④　不必要な身体への接触
⑤　性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
⑥　交際・性的関係の強要
⑦　性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
⑧　その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動
２　上司は、部下である従業員がセクシュアルハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

（懲戒）
第４条　次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める懲戒処分を行う。
①　第３条第１項①から⑤までのいずれか又は⑧を行った場合
就業規則第△条第１項に定めるけん責、減給又は出勤停止
②　前号において数回にわたり懲戒処分を受けたにもかかわらず改善の見込みがないと認められた場合又は第３条第１項⑥、⑦若しくは同条第２項の行為を行った場合
就業規則第△条第２項に定める懲戒解雇

（相談及び苦情への対応）
第５条　セクシュアルハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は本社及び各事業場で設けることとし、その責任者は人事部長とする。人事部長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。
２　セクシュアルハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は性的な言動に関する相談及び苦情を窓口担当者に申し出ることができる。
３　対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、人事部長あるいは所属長は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司並びに他の従業員等に事実関係を聴取する。
４　前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
５　対応マニュアルに沿い、所属長は人事部長に事実関係を報告し、人事部長は、問題解決のための措置として、第４条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
６　相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、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は行わない。

（再発防止の義務）
第６条　人事部長は、セクシュアルハラスメントの事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

附則　平成○年○月○日より実施

※　相談窓口の担当者については、別途定めた上で周知する必要があります。

B社　就業規則に明記されていない事項をパンフレットなどで周知した例

就業規則の懲戒規定が定められており、その中で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・内容などがすでに読み込めるものとなっている場合には、セクシュアルハラスメントが適用の対象となることをパンフレット、チラシ、社内報、社内ホームページなど（次頁参照）で周知することで措置を講じたことになります。

第○章　服務規律
　第○条　従業員は、次のような行為を行ってはならない。
　　①　他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為
　　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
　　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
　　④～⑥　略

第△章　懲戒
（懲戒の事由）
　第△条　従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。
　①～⑤　略
　⑥　第○条（服務規律）①又は②により風紀を乱したとき
２　従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。但し、情状により諭旨退職とする。
　①～⑩　略
　⑪　前項⑥により数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合、又は第○条（服務規律）③により風紀を乱したとき。

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

1　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。

2　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。

①　性的な冗談、からかい、質問

②　わいせつ図画の閲覧、配付、掲示

③　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。

④　性的な噂の流布

⑤　身体への不必要な接触

⑥　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。

⑦　交際、性的な関係の強要

⑧　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

3　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しょう。

4　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。

①　行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）

②　当事者同士の関係（職位等）

③　被害者の対応（告訴等）・心情等

5　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。

6　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行いません。

7　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。

8　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。

C社　どのような性的言動がどのような処分に相当するかを記載した懲戒規定の例

就業規則の懲戒の事由に、具体的な性的言動を列挙した上で、それらを懲戒の種類と対応させる形で定めています。

> (懲戒の種類)
> 第▽条　懲戒は次の区分により行う。
> ①　訓戒　　　～
> ②　譴責　　　始末書を提出させ、～。
> ③　出勤停止　始末書を提出させ、○日間を限度に～
> ④　懲戒解雇　即時に解雇する。
> (以下、略)
>
> (懲戒の事由)
> 第△条　次のいずれかに該当するときはけん責とする。但し情状により訓戒とすることがある。
> ①～⑤　略
> ⑥　職場内において、性的な言動によって他人に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき。
> 2　次のいずれかに該当するときは、出勤停止とする。但し情状によりけん責とすることがある。
> ①　前項の行為が再度に及んだ者又はその情状が悪質と認められたとき。
> ②～⑥　略
> ⑦　職場内において、性的な関心を示したり、噂を流布したり、性的な行為をしかけたりして、他人の業務に支障を与えたとき。
> 3　次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。但し情状により諭旨退職とすることがある。
> ①　前項の行為が再度に及んだ者又はその情状が悪質と認められたとき。
> ②～⑥　略
> ⑦　職責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。

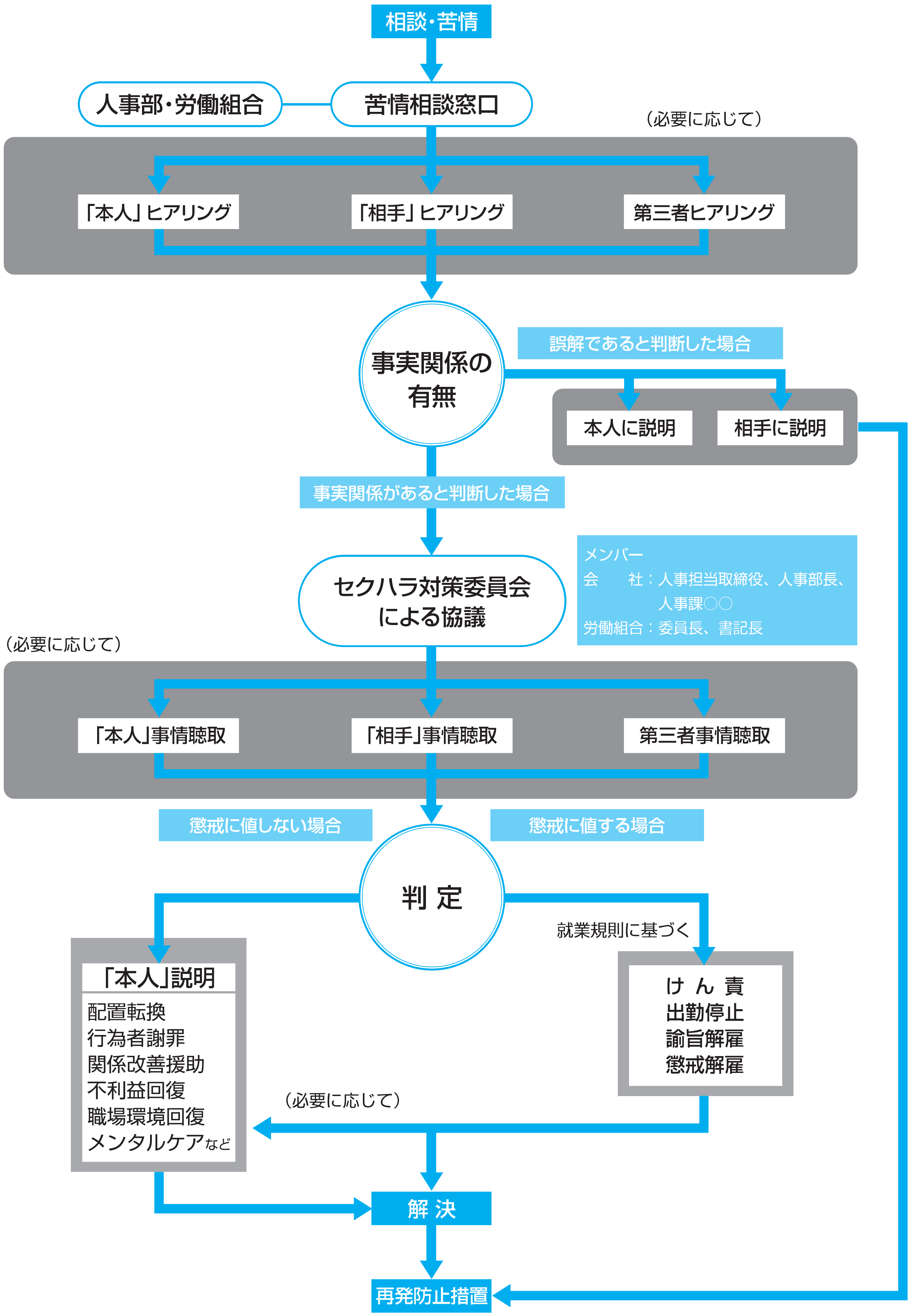
D社　処分にあたっての判断要素を記載した懲戒規定の例

就業規則の懲戒事由において懲戒事由にセクシュアルハラスメントも含まれること及び懲戒処分にあたっての判断要素を明らかにし、これをパンフレットなどで周知することで措置を講じたことになります。

なお、判断要素については、下記の例の他、犯罪性の有無、反復・継続性、加害者の改悛の程度などが考えられます。

> 第○条　懲戒事由
> 社員が次の各号のいずれかに該当する場合には、情状に応じ、けん責、減給、出勤停止又は懲戒解雇に処する。
> ①　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
> ②　法令、就業規則、服務規定その他会社の諸規定に違反するとき
> ③　他人に対して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
> ④　著しく風紀秩序を乱し、又は乱すおそれのあるとき
> ⑤　その他前各号に準ずる不適切な行為を行ったとき
>
> 2　社員がセクシュアルハラスメントを行った場合、前項①～⑤の各号に照らし、次の要素を総合的に判断した上で、処分を決定する。
> ①　行為の具体的態様（時間・場所(職場か否か)・内容・程度）
> ②　当事者同士の関係（職位等）
> ③　被害者の対応（告訴等）・心情等

E社　相談・苦情への対応の流れの事例



Ⅵ　セクシュアルハラスメント関連条文、指針

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。

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

⑴　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。

なお、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。

⑵　「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。

⑶　「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保護等に関する法律（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。

⑷　「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。

⑸　「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。

⑹　「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が手につかないこと。

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。

⑴　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。その際、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することが必要である。

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、当該規定と併せて、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを、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性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに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性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに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。

ロ　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。

⑵　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。

ロ　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。例えば、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等が考えられる。

（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。

⑶　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、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

①　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、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のメンタルヘルス不調への相談対応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被害者に対して講ずること。

ハ　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を適正に行うこと。

（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行為者に対して講ずること。

ニ　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。

⑷ ⑴から⑶までの措置と併せて講ずべき措置

⑴から⑶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こと。

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。

ロ 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。