

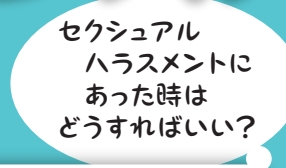
職場での

悩んでいませんか？

セクシュアルハラスメント



会社には
相談しにくいなあ



セクシュアル
ハラスメントに
あった時は
どうすればいい？

**男女雇用機会均等法が
解決のお手伝いをします**



セクシュアルハラスメントを受けた時は

はっきりと拒絶しましょう

セクシュアルハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。不快と感じる性的な言動を受けたときは、はっきりと拒絶の意思を相手に示し、その行為がセクシュアルハラスメントだということを相手に伝えましょう。

我慢したり、無視したりすると事態をさらに悪化させてしまうかもしれません。セクシュアルハラスメントは会社全体の問題です。問題を解決していくことが、悩んでいる他人を救うことにも繋がります。

まず会社の窓口に相談しましょう

セクシュアルハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題でもあります。自分で解決しようとするのではなく、速やかに会社の相談窓口担当者や信頼できる上司に相談し、会社としての対応を求めるようにしましょう。

取引先や顧客などからセクシュアルハラスメントを受けた場合も、自分の勤める会社に相談してください。労働組合がある場合は、労働組合に相談する方法もあります。

都道府県労働局「雇用均等室」にも相談窓口があります

会社で対応してもらえない場合や社外で相談したいときは、都道府県労働局「雇用均等室」にご相談ください。相談に応じ問題解決のお手伝いをします。あなたのプライバシーは守られます。匿名で相談することも可能です。相談はすべて無料です。



都道府県労働局「雇用均等室」の連絡先 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	075-241-0504	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	0952-32-7218
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	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	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	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	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		



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。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が発生する原因や背景になることがあります。

職場とは
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…

セクハラの実態

事業主・上司・同僚・顧客・派遣先の社員・取引先の社員など

対価型

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

環境型

性的な言動等による
就業環境の悪化

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をいい、派遣労働者については派遣元でも派遣先でもセクハラ対策の対象となります。

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

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。



都道府県労働局「雇用均等室」では

相談

都道府県労働局雇用均等室

男女雇用機会均等法

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

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」と思わずにお気軽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>