

11-11 セクシュアル・ハラスメントに関するチェック項目

セクシュアル・ハラスメント 雇用管理上必要な配慮を事業主に義務付け

平成18年改正 男性も対象に(対象=男女) 企業名の公表、調停など紛争解決援助制度の対象とする。

セクシュアルハラスメントに関するチェック項目

(性差別指針が示す具体的措置内容)

- 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、周知・啓発すること。
- ② 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に規定し、周知・啓発すること。
- ③ 相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④ 窓口担当者は、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。
- 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。
- 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、周知すること。

セクシュアル・ハラスメントは、男女雇用機会均等法の平成 9 年改正（平成 11.4.1 施行）において、初めて同法第 21 条に規定された。セクシュアル・ハラスメントは、当初、男性の女性に対するそれが法的規制の対象とされ、事業者の防止義務も「配慮義務」であったのに対して、平成 18 年改正（関係条項も第 11 条に変更された）では、男女共通の規制へと転換がはかられ、かつ事業者の義務も「措置義務」（セクハラ防止のための体制の整備その他雇用管理上必要な措置を講ずる義務）とされるところである。

同法は、事業主に対して、事業場の規模を問わず「セクシュアル・ハラスメント問題に関して雇用管理上講ずべき措置指針」（平 18. 10. 11 厚生労働省告示 615 号）に基づく 9 項目の具体的実施事項の順守を求めている（図表 11-12 参照）。

さらに、平成 18 年改正では、セクハラ紛争が、紛争解決援助制度の調停の対象に追加された（従来は、相談、助言・指導に限定）ほか、厚生労働大臣の改善勧告に従わない場合の制裁措置として、企業名の公表が規定されたところである。