



第60回

セクハラ(2)

今回は、セクハラ問題に対する企業としての対策・対応について考えてみたいと思います。

厚生労働大臣の指針

男女雇用機会均等法により、企業等の事業主に職場におけるセクハラを防止するための必要な措置を講じることが義務づけられていることは、前回ご紹介しました。

それを受けて、厚生労働大臣の指針(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)というものが定められています。

今回はこの指針に沿って説明していきます。なお、この指針は厚生労働省のHPにも掲載されていますので、ご参照ください。

指針の具体的内容

指針では、事業主が講ずべき措置として10項目が定められています。

その10項目を見ると、①セクハラを未然に防ぐための事前予防策、②セクハラに対して適切に対応するための体制整備、③セクハラが発生したときの事後対応に分けられます。

①事前予防策

まず、事前予防の措置としては、職場におけるセクハラの内容や、セクハラがあつてはならない旨の方針及びセクハラを行つた者に対して厳正に対処する旨の方針を明確にし、職場における管理・監督者を含む労働者に周知・啓発することが挙げられています。

セクハラが発生したときに適切に対処すべきことは当然ですが、そもそもセクハラを発生させないことがより重要になってきます。

そのためには、セクハラに関する企業の方針を明示し、社内に周知することが必要です。具体的方法としては、セクハラ

ラに関する企業の方針を就業規則等に明記するほか、社内メール、社内報やパンフレット等に記載して周知する方法が考えられます。

また、弁護士など外部の専門家や講師に招き、セクハラに関する研修を実施することで、労働者の注意喚起・意識啓発に役立てることもできます。

②体制整備

次に、万が一セクハラが発生した場合、迅速かつ適切に対処するための体制を整備しておく必要があります。

指針では、相談窓口を設置するとともに、相談窓口の担当者が適切に対応できるようにすることとされています。

また、相談者のプライバシーを保護するための必要な措置を講じることや、相談者や事実関係の確認に協力した者が不利益な取り扱いをされない旨を就業規則等に定め、周知することも求められています。

企業がセクハラ問題をいち早く把握するためには、相談者が躊躇することなく相談できる体

制・環境を整備しておく必要があります。

そのためには、相談窓口の担当者の人数、性別、年齢や役職等にも配慮するほか、相談方法(面談、電話、メール等)も柔軟に考えるべきでしょう。

また、相談や事実確認の過程で被害者が二次被害に遭わないよう、相談対応マニュアルを作成するとともに、相談担当者に対する研修も実施すべきです。

今回は、③実際にセクハラが発生した場合の事後対応についてご紹介いたします。



田中伸山
下江法律事務所、
副所長、
弁護士

広島県三原市出身。広島大学附属福山高校、一橋大学法学部卒業。平成9年司法試験合格。平成12年4月広島弁護士会入会。平成23年度広島弁護士会副会長。【主な取扱分野】企業法務、債権回収、債務整理、交通事故被害(損害賠償請求)。

山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office 広島弁護士会所属

契約書チェック 債権回収 労務問題など

企業法務専門サイトあります
<http://www.hiroshima-kigyoo.com>

山下江 検索

◆債務整理、交通事故：相談料¥0、着手金¥0-
◆相談料：30分 5,000円(税別)



予約電話受付
平日 9~19時
土曜 10~17時



相談予約専用
フリーダイヤル
0120-7834-09

機動力と総合力の広島最大級事務所！迅速な対応のための予防法務＝顧問契約をお勧めします

〒730-0012 広島市中区上八丁堀 4-27 上八丁堀ビル 703 TEL 082-223-0695 FAX 082-223-2652 所長 山下江