

# セクハラ防止のためのしおり



# 公務職場等における セクハラ防止 のための しおり



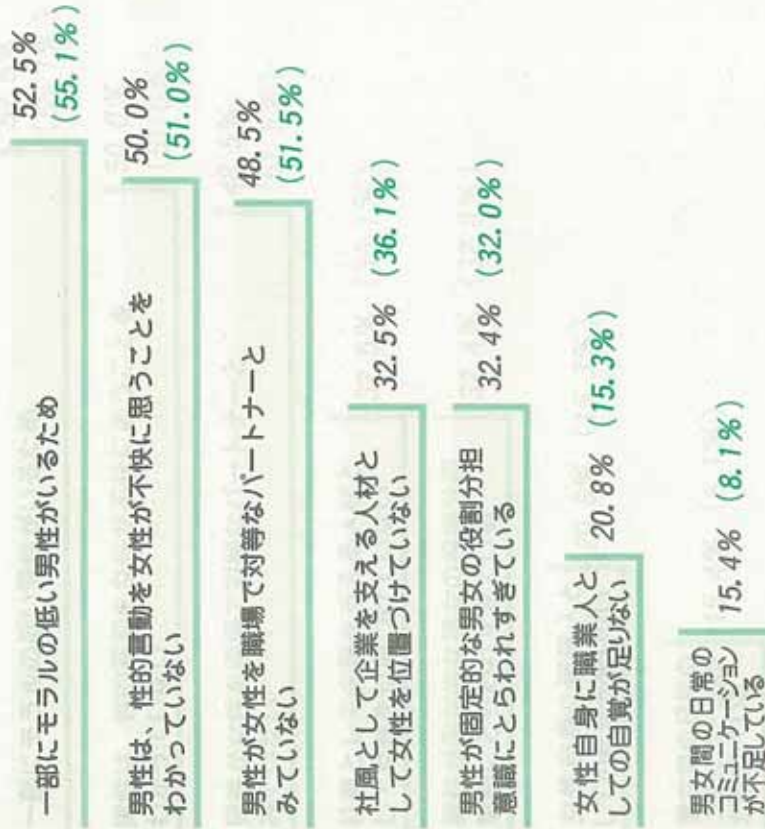
## 目次

●セクハラの起こる原因・背景	3
●セクハラ防止のためのQQ&Aコーナー	
・セクハラの内容	5
・セクハラの防止対策	10
・職員としての基本的な心構え	15
●セクハラの実況	19
●参考資料	
・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）	21
・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配慮すべき事項についての指針	22
・人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）	26

# セクハラの原因・背景

## 職場におけるセクハラが起こる主な原因

(民間企業労働者複数回答、( )は女性の複数回答)



(労働者「職場におけるセクシュアルハラスメントに関する調査」から)

●平成9年6月に「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(男女雇用機会均等法)」が改正され、事業主に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の雇用上の配慮が義務づけられました。

●この改正法によるセクシュアル・ハラスメント防止に関する規定は、平成11年4月1日から施行され、地方公務員にも適用されます。

●労働省では、改正法の施行に向けて、「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上配慮すべき事項についての指針」を示しています。

●また、人事院においても、「公務職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策検討会」を設置し、その検討会報告を踏まえて、国家公務員の一般職非現業職員を対象とした人事院規則10-10(セクシュアル・ハラスメントの防止等)を制定しています。

●このしおりは、地方公務員の職場等におけるセクハラ防止に資するため、労働省の指針及び人事院の報告書等をもとに、職員の意識啓発を目的とした研修等のための資料として作成したものです。

このしおりでは、セクシュアル・ハラスメントを「セクハラ」と称しています。



## セクハラの起こる背景

- 雇用管理の面で男性中心の発想から抜けきれずに、女性職員の活用や能力発揮について十分な考慮をしていない場合があることが背景として挙げられます。このような女性職員に対する認識と対応が、男性職員の意識や行動に影響を与え、セクハラが起きやすい職場環境が形成されています。
- また、職場におけるセクハラには、多様な言動の様相がありますが、女性職員を対等なパートナーとして見ていないことに加え、性的な関心の欲求対象として見ていることが共通の特徴として挙げられています。
- さらに、性に関する受け止め方には個人や男女間で差があることを十分認識せずに、不用意な言動をとったり、職場における上下関係などの優越的地位を不当に利用し、性的な言動をとる場合も考えられます。
- 職場におけるセクハラは、相手と毎日顔を合わせるということから、個人の尊厳を不当に傷つけ、双方が退職に至るケースもあり、深刻な状況におかれる場合が少なくありません。

# セクハラ防止のための Q&Aコーナー

## セクハラの内容

セクハラとは……

労働省が示した指針においては、職場におけるセクハラを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女性労働者の対応により当該女性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女性労働者の就業環境が害されること（男女雇用機会均等法第21条第1項）

と定義しています。

また、人事院規則は、

他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動と表現しています。

Q1 「性的な言動」とは、具体的にどのようなものを指すのですか？

A 性的な内容の発言や性的な行動のほか、性的な差別意識等に基づく言動が含まれると考えられています。  
例としては、次のようなものが考えられます。

## 1 性的な内容の発言

- スリーサイズなど身体的特徴を話題にする。
  - 卑わいな冗談を交わす。
  - 「今日は生理日か」、「更年期か」などと言う。
  - 個人的な体験談や性生活について質問する。
  - 執拗に食事やデートに誘う。
  - 性的な噂をたてたり、性的なからかいの対象とする。
  - 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」や「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼称を用いる。
  - 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと性的な差別意識等に基づく発言をする。
- ## 2 性的な行動
- スードポスター等を職場に貼る。
  - 雑誌等の卑わいな写真、記事等をわざと見せたり、これみよがしに読む。
  - 身体を執拗に眺め回したり、不必要に触わる。
  - 性的な内容の電話をかけたたり、手紙やEメールを送る。
  - 女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要する。
- (性的な言動に当たらずとも、女性を対等なパートナーとして見ない意識の問題として考えることも必要です。)
- カラオケでのデュエットを強要する。
  - 酒席で、上司の側に座らせたり、お酌やチークダンス等を強要する。

## Q2 セクハラが職員や職場に及ぼす影響には、どのようなものがあるのですか？

### A 1 職員に対する影響

- 勤務環境が害され、能率の発揮が損なわれる。
  - セクハラを受けた職員の拒否・苦情の申出等の対応によっては、その任用上の取扱いや昇格・昇給等の勤務条件につき不利益を受けることもありうる。
  - セクハラに耐えきれず退職せざるを得なくなることもある。
  - 個人の尊厳や名誉、プライバシーなどの人格を害する。
  - 精神や身体を健康を害する。
- ### 2 職場に対する影響
- 職場の人間関係を悪化させる。
  - 組織の志気を低下させる。
  - 職場の秩序を乱す。
  - 公務組織の信頼性を失墜させる。

行為の内容や職員、職場の受け止め方によっては、非常に深刻な影響が及ぶことが考えられることから、セクハラについての認識を十分に深めることが必要です。

### Q3

職場におけるセクハラには、どのようなものがあるのですか？

## A

職場において行われる女性職員の意に反する性的な言動に対する女性職員の対応によって、その女性職員が降格、減給等の不利益を受けるもの（対価型セクハラ）と、女性職員の意に反する性的な言動により女性職員の就業環境が不快なものとなり、能力の発揮に重大な悪影響を及ぼすなど、看過できない程度の支障を生じるもの（環境型セクハラ）の二つに区別できます。

#### 1 対価型のセクハラの典型例

- 女性職員が職場において上司から性的な関係を要求されたが、これを拒否したところ、不利益な配置転換等を受けた。
- 職場内で上司が日ごろから女性職員に係る性的な事柄について公然と発言していたため、抗議したところ、降格された。

#### 2 環境型のセクハラの典型例

- 職場において女性職員が上司に胸、腰等をたびたび触られたため、それを苦痛に感じて就業意欲が低下した（身体接触型）。
- 同僚が女性職員に関する性的な内容の噂を意図的かつ継続的に流布したため、それを苦痛に感じて出勤するのがつらくなった（発言型）。
- 女性職員が抗議をしているにもかかわらず、事務室内

にボードポスターを掲示しているため、それを苦痛に感じて職務に専念できなくなった（視覚型）。

### Q4

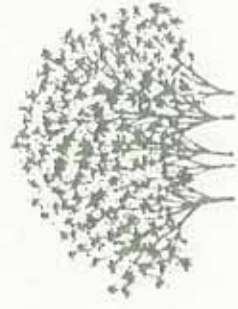
「職場」とは、通常勤務している場所を指すのですか？

## A

職場とは、通常職員が勤務している場所をいいますが、それ以外であっても、職員が業務を遂行する場所であれば「職場」に該当します。

例えば、出張先や行政サービスの相手方の自宅等も該当します。

また、勤務時間外であっても、その実態が実質的に職場の延長線上のものであれば「職場」に該当することも考えられますから、勤務時間外に行う職場の歡送会などでの言動には十分注意する必要があります。





## セクハラ防止対策

Q1

セクハラ防止のため、職場においてだれがどのようなことをしなければならないのですか？

A

1 地方公共団体の長が配慮すべきこと  
労働省指針では、職場におけるセクハラ防止対策として、事業主は、雇管理上、次の3項目について配慮しなければなりません。

① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

地方公共団体の長は、職場におけるセクハラに関する方針を明確化し、職員に対してその方針を周知・啓発することにより、職場環境や慣習を変える。

② 相談・苦情への対応

地方公共団体の長は、相談、苦情への対応のための窓口を明確にし、職員が気軽に苦情の申出や相談ができる体制を整備し、未だの防止に努める。

③ 職場におけるセクハラが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応

地方公共団体の長は、職場におけるセクハラが生じた場合には、再発防止のためにも事実関係を迅速かつ正確に確認するとともに、その事案に適正に対応する。

2 監督者の役割

人事院規則10-10においては、セクハラ防止等に当

たって、人事院、各省各庁の長、職員の三者の責務が規定されています（26ページ参照）。職員の責務については、人事院規則に基づく指針（28ページ参照）の定めるところに従い、セクハラをしないように注意しなければならないこととされていますが、特に職員のうち監督者については、その果たす役割の重要性から、「良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならぬ。」と規定されています（人事院規則10-10第5条第2項）。具体的に、は次のようなものがあります。

① 基本的な心構え

セクハラについては、事例によっては使用者責任を問われることがあります。監督者の責任が組織体の使用者責任につながるということを常に念頭において対応する必要があります。

② 監督者に具体的に求められること

- ミーティング等の機会を利用した職員への注意喚起、指導を行い、さらには研修を通して職員の意識を啓発すること。
- セクハラが職場に生じていないか、又は生じるおそれがないか勤務環境に十分な注意を払い、勤務環境を害する言動を見逃さないように努めること。
- 職員からセクハラに関する苦情・相談があった場合には真摯にかつ迅速に対応すること。
- セクハラに起因する問題が生じた場合には、事態を

深刻なものにしないよう迅速かつ適切に対応すること。

- 職員が行政サービスの相手方からセクハラを受け  
た場合などには、特に監督者としての対応が問題を  
処理する上で重要となるので、良好な勤務環境が確  
保できるよう適切な対応をとること。

## Q2

「地方公共団体の長の方針の明確化及びその周知・  
啓発」については、具体的にどのようなことをすれ  
ばよいのですか？

## A

### 1 周知・啓発の具体例

周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクハラ  
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  
て職員の理解を深めることが重要です。

- ① 庁内報、パンフレット等の広報、啓発のための資料  
等に職場におけるセクハラに関する事項を掲載し、配  
布すること。
- ② 職務上の規律を定めた文書にセクハラに関する方  
針等を記載し、配布又は掲示すること。
- ③ 職員に対して職場におけるセクハラに関する意識  
を啓発するための研修、講習等を実施すること。

### 2 留意点

次のような点に留意することも必要です。

- ① アンケートによる意識調査等により職場の実態を

把握し、それを踏まえて方針を策定し、周知・啓発に  
当たることが有効です。

- ② セクハラ防止のためには、管理職の果たす役割が  
特に重要です。初任管理職研修、中堅管理職研修など  
に組み込んで実施するなど、管理職が正しい認識を  
もって必要な配慮ができるように研修プログラムを  
作成すると効果的です。

- ③ 研修は、職場におけるセクハラとは何か、なぜ問題  
なのか、その発生原因・背景、対策についての正しい  
認識をもつことができるといったような内容であることが求  
められます。意識調査の結果や過去の事例によるケー  
ス・スタディ等を活用する研修も有効でしょう。

## Q3

「相談・苦情への対応」については、どのようにす  
ればよいのですか？

## A

職場におけるセクハラが現実に生じている場合だけで  
なく、発生のおそれがある場合や、セクハラに該当するか  
どうか微妙な場合においても、未然に防止する観点から相  
談・苦情に対応することが必要です。

対応の具体例としては、次のようなことが考えられま  
す。

### ① 相談体制の整備

- 相談・苦情に対応する担当者等をあらかじめ定めて  
おくこと。



## 職員としての基本的な心構え

- 相談しやすいものにするため、女性を含めた複数に対応者とすること。
- 相談・苦情を受けた場合、人事担当部局との連携等により円滑な対応を図ること。
- ② 相談・苦情を受けた場合のルール化
- 対応のあり方については、マニュアルに基づきルール化を図ることが適当であること。
- プライバシー等に配慮した適切な対応をすること。
- ③ その他
- 行為者とされた者に対しても、慎重かつ適切なアプローチがなされること。

Q1

セクハラを防止するための職員としての基本的な心構えを教えてください。

A

- 男性職員については、一般的に次のようなものがあります。

女性職員を対等なパートナーとして見ないで、性的な関心や欲求の対象として見るという意識のあり方が職場におけるセクハラを発生させる要因となっています。女性職員は、対等なパートナーであるという意識をもち、互いの気持ちに配慮し、尊重しあうことができるような職場環境をつくることが重要です。

- 女性職員については、一般的に次のようなものがあります。

職場のセクハラは、個人によって受け止め方に差があります。セクハラに対して不快だと思う場合には、明確にその旨を意思表示することが、再発を防ぐとともに、地方公共団体の長の措置をよ里的確なものにするためにも重要です。

仮に、セクハラに対し、明確な意思表示をしない場合、その行為を受け入れているものとの誤解を受けて、問題が深刻化しかねないことに注意する必要があります。

Q4

「事後の迅速かつ適切な対応」については、どのようなことをすればよいのですか？

A

再発防止が不可欠です。具体例としては、

- ① 相談・苦情に対応する担当者が事実関係を確認すること。
  - ② 人事担当部局が直接事実関係の確認を行うこと。
  - ③ 専門の委員会を設置し、相談・苦情に対応する担当者と連携を図りながら、事実関係の確認を行うこと。
  - ④ 事案の内容や状況に応じて、当事者を配置転換するなどの雇用管理上の適切な措置を講ずること。
- 等があると思われま



※女性職員による男性職員へのセクハラに対しては、留意することが必要です。

人事院が定めた指針では、公務職場における職員が認識すべき基本的な心構えは、次のとおりとなっています。

- ① 性に関する言動に対する受け止め方には、個人間や男女間で差があり、セクハラに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。
- ② 相手が拒否し、又は嫌がっていることがわかった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- ③ セクハラであるか否かについて、相手からいっても意思表示があるとは限らないこと。
- ④ 職場におけるセクハラにだけ注意するのでは不十分であること。

Q2 職員がもつべき意識としては、どのようなものがありますか？

A セクハラは未然に防止することが重要です。そのためには職員一人ひとりの意識が大切です。

- このことから、次の点に十分注意する必要があります。
- ① お互いの人格を尊重しあうこと。
  - ② お互いが大切なパートナーであるという意識をもつこと。
  - ③ 相手を性的な関心の対象として見る意識をなくす

こと。

- ④ 女性を劣った性として見る意識をなくすこと。

Q3 職員が行為者とならないために、どのような点に気をつければよいのでしょうか？

A

次のような点に注意すべきです。

- ① 不快に感じるか否かには、個人差、男女間での差があり、親しさを表現したつもりでも、受け手の判断によっては本人の意図とは関係なくセクハラとみなされることもあり得ます。この程度のことには相手も許容するだろうという勝手な憶測をしたり、相手との人間関係ができていけると勝手に思い込んでいたりすることは、厳に慎むべきことです。
- ② 受け手がノーと言ったら、決して繰り返さないことが大切です。相手が嫌がっていること、望んでいないことがわかった場合は、相手の痛みを理解し、同じ過ちを繰り返さないことです。
- ③ 不快な言動であるか否かについて、いつも明確な意思表示があるとは限りません。受け手は職場の上下関係や人間関係等を考慮して、本当は拒否したいにもかかわらず、それができない場合もあることを理解すべきです。

- ④ 「職場」における言動にだけ気をつけるのでは、不十分です。アフター5でも、職場の上下関係や人間関

係がそのまま維持されるような歓迎会や忘新年会のような場におけるセクハラは、勤務環境を害するおそれがあることから、十分注意する必要があります。

- ⑤ 職員の間で言動にだけ注意するのではなく、行政サービスの相手方や委託契約により同じ職場で勤務する者等との関係にも注意する必要があります。
- ⑥ セクハラになり得る個々の言動を理解するばかりでなく、相手の人格を尊重し、相手の意に反することをしていないなど、セクハラの本質を十分理解し、認識する必要があります。

**Q4** 場合によっては、懲戒処分に付されることもあると聞いているのですが？

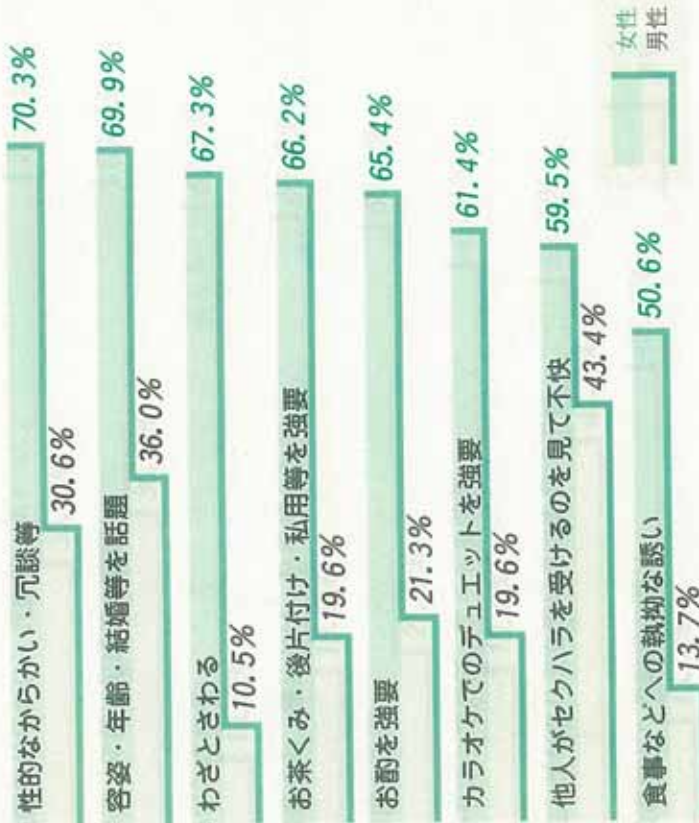
**A** 人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）第6条の規定に基づき、人事院が定めた「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」第1の4によれば、国家公務員については、セクハラの意味等によっては、信用失墜行為、国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当して、懲戒処分が付されることもあるとしており、セクハラに対して厳しい姿勢を示しています。

地方公共団体の職員についても、地方公務員法や条例の定めるところにより、懲戒処分等に付されることがある旨周知する必要がありますと考えます。

## セクハラの実状

セクハラと思う行為で、職場の人々又は職務を遂行する上でかかわった人々から受けた行為にどのようなものがあるか？

(国家公務員複数回答)



〔その他〕 「女の子」「男の子」等と呼ぶ、裸・水着ボスターの掲示、服装・髪型・化粧等で注意・批判、性的な噂を流す、性的な内容の電話・手紙等、性的魅力をアピールする服装・振る舞い、性的関係の強要、その他



職場でセクハラと思う行為を行った者はどれか？  
(国家公務員複数回答)



(人事院「国家公務員セクシュアルハラスメント調査結果」から)

参考資料

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11年4月1日施行)

第3章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置  
(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配慮)  
第21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女性労働者の対応により当該女性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女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針を定めるものとする。

3 (略)

第4章 雑則  
(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第25条 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。

2 前項に定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県女性少年室長に委任することができる。  
(適用除外)

第28条 第2章、第25条及び第26条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第3章の規定は、一般職の国家公務員(国営企業労働関係法(昭和23年法律第257号)第2条第2号の職員を除く。)、裁判所職員臨時措置法(昭和26年法律第299号)の適用を受ける裁判所職員、国会職員法(昭和22年法律第85号)の適用を受ける国会職員及び自衛隊法(昭和29年法律第165号)第2条第5項に規定する隊員に関しては適用しない。

## 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に 関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」

(平成10年労働省告示第20号)

### 1 はじめに

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るためには、職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により当該女性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女性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。）がないようにすることが必要である。

しかしながら、現状では、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容についての事業主や労働者の理解が十分ではなく、また、その防止のための措置を講じている事業主が少ない状況にある。また、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る状況等が多様であることから、事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントが生じないよう雇用管理上配慮を講ずるに当たっては、その状況等に応じて最も適切な措置を講ずることが重要である。

この指針は、こうしたことを踏まえ、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容を示すとともに、事業主が雇用管理上配慮すべき事項を定めるものである。

### 2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

- (1) 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女性労働者の対応により当該女性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女性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。
- (2) 「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。

(3) 「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用意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。

(4) 「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女性労働者の意に反する性的な言動に対する女性労働者の対応により、当該女性労働者が解雇、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。

- ① 事務所内において事業主が女性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、当該女性労働者を解雇すること。
- ② 出張中の車中において上司が女性労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該女性労働者について不利益な配置転換をすること。
- ③ 営業所内において事業主が日頃から女性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、当該女性労働者を降格すること。

(5) 「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女性労働者の意に反する性的な言動により女性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女性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。

- ① 営業所内において事業主が女性労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該女性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。
- ② 同僚が取引先において女性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、当該女性労働者が苦痛に感じて仕事がかたつかないこと。
- ③ 女性労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にスードボスターを掲示しているため、当該女性労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

### 3 雇用管理上配慮すべき事項

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、事業主は、雇用管理上次の事項について配慮をしなければならない。

- (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配慮をしなければならぬ。

(事業主の方針の明確化及びその周知・啓発について配慮をしていると認められる例)

- ① 社内報、パンフレット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に関する事項を記載し、配布すること。
- ② 服務上の規律を定めた文書に職場におけるセクシュアルハラスメントに関する事項を記載し、配布又は掲示すること。
- ③ 就業規則に職場におけるセクシュアルハラスメントに関する事項を規定すること。

- ④ 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、講習等を実施すること。  
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。

#### (2) 相談・苦情への対応

事業主は、相談・苦情への対応のための窓口を明確にすることについて配慮をしなければならない。また、事業主は、相談・苦情に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応することについて配慮をしなければならない。

(相談・苦情への対応のための窓口を明確にすることについて配慮をしていると認められる例)

- ① 相談・苦情に対応する担当者をあらかじめ定めておくこと。
- ② 苦情処理制度を設けること。  
(相談・苦情に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応することについて配慮をしていると認められる例)

- ① 相談・苦情を受けた場合、人事部門との連携等により円滑な対応を図ること。

- ② 相談・苦情を受けた場合、あらかじめ作成したマニュアルに基づき対応すること。

なお、事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実に行っ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、相談・苦情に対応することが必要である。

- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合における事後の

#### 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が生じた場合において、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認することについて配慮をしなければならない。また、事業主は、その事案に適正に対処することについて配慮をしなければならない。

(事実関係を迅速かつ正確に確認することについて配慮をしていると認められる例)

- ① 相談・苦情に対応する担当者が事実関係の確認を行うこと。
- ② 人事部門が直接事実関係の確認を行うこと。
- ③ 相談・苦情に対応する担当者と連携を図りつつ、専門の委員会が事実関係の確認を行うこと。

(事案に適正に対処することについて配慮をしていると認められる例)

- ① 事案の内容や状況に応じ、配置転換等の雇用管理上の措置を講ずること。
- ② 就業規則に基づく措置を講ずること。

#### 4 その他

- (1) 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女性労働者等の情報が当該女性労働者等のプライバシーに属するものであることから、その保護に特に留意するとともに、その旨を女性労働者等に対して周知する必要がある。

- (2) 事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関して、女性労働者が相談をし、又は苦情を申し出たこと等を理由として、当該女性労働者が不利益な取扱いを受けないよう特に留意するとともに、その旨を女性労働者に対して周知する必要がある。



(セクシュアル・ハラスメントの防止等)

(趣旨)

第1条 この規則は、人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 セクシュアル・ハラスメント 他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動
- 二 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題 セクシュアル・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されることが及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること

(人事院の責務)

第3条 人事院は、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する施策についての企画立案を行うとともに、各省各庁の長がセクシュアル・ハラスメントの防止等のために実施する措置に関する調整、指導及び助言に当たらなければならない。

(各省各庁の長の責務)

第4条 各省各庁の長は、職員がその能率を充分に発揮できるような勤務環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、セクシュアル・ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないよう配慮しなければならない。

(職員の責務)

第5条 職員は、次条第1項の指針の定めるところに従い、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。

2 職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならぬ。

(職員に対する指針)

第6条 人事院は、セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項及びセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる対応等について、指針を定めるものとする。

2 各省各庁の長は、職員に対し、前項の指針の周知徹底を図らなければならない。

(研修等)

第7条 各省各庁の長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施するよう努めなければならない。

2 各省各庁の長は、新たに職員となった者に対し、セクシュアル・ハラスメントに関する基本的な事項について理解させるため、及び新たに監督者となった職員に対し、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関しその求められる役割について理解させるために、研修を実施するものとする。

3 人事院は、各省各庁の長が前2項の規定により実施する研修等の調整及び指導に当たるとともに、自ら実施することが適当と認められるセクシュアル・ハラスメントの防止等のための研修について計画を立て、その実施に努めるものとする。

(苦情相談への対応)

第8条 各省各庁の長は、人事院の定めるところにより、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける職員（以下「相談員」という。）を配置し、相談員が苦情相談を受ける日時及び場所を指定する等必要な体制を整備しなければならない。この場合において、各省各庁の長は、苦情相談を受ける体制を職員に対して明示するものとする。

2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。この場合において、相談員は、人事院が苦情相談への対応について定める指針に十分留意しなければならない。

3 職員は、相談員に対して苦情相談を行うほか、人事院に対しても苦情相



談を行うことができる。この場合において、人事院は、苦情相談を行った職員等から事情の聴取を行う等の必要な調査を行い、当該職員等に対して指導、助言及び必要なあっせん等を行うものとする。

#### 附 則

この規則は、平成11年4月1日から施行する。

### ＝ 人事院規則に基づく指針 ＝

人事院規則10-10第6条第1項及び第8条第2項に規定されている各指針については、「人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（通知）」（平成10年11月13日職福-442人事院事務総長通知）の別紙1及び別紙2として示されており、次のような構成となっている。

- セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針
  - 第1 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項
  - 第2 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項
  - 第3 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる事項
- セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針
  - 第1 基本的な心構え
  - 第2 苦情相談の事務の進め方
  - 第3 問題処理のための具体的な対応例