

悩んでいませんか？ 職場での セクシュアルハラスメント



会社には相談
しにくいなあ



被害にあった時は
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の被害にあった時は

●はっきりと拒絶しましょう

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、悩んでいる他の人を救うことにも繋がります。

●まず会社の窓口にご相談ください

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。専門の相談員が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		

夜間・土曜日のご相談は
仕事応援ダイヤルへ

0120-07-4864（携帯電話不通） / **0570-07-4864**（携帯電話用有料）

月～金 午後5:00～午後8:00 土 午前10:00～午後6:00 **受付期間** 平成25年3月30日まで



厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室

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。

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…

セクハラ行為となり得るのは

事業主・上司・同僚・顧客・派遣先の社員・取引先の社員など

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

不快な就業環境

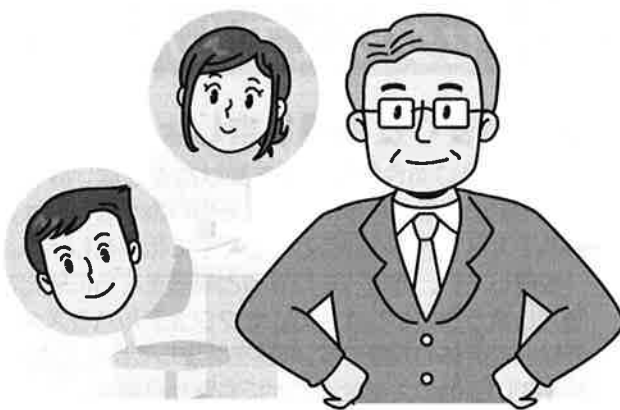
労働者とは

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
派遣労働者は派遣元でも派遣先でも労働者となります。

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

男女雇用機会均等法及びそれに基づく指針により、職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として次の措置を講ずることが事業主に義務づけられています。

- 1 事業主の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に対してその方針を周知・啓発すること
- 2 相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること
- 3 相談があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、適正に対処すること
- 4 相談者や行為者等のプライバシーを保護し、相談したことや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

労働局雇用均等室 男女雇用機会均等法

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

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」と思わずに相談してください。

例) 都道府県労働局長による紛争解決援助

援助の申立

同僚のセクハラで神経症になってしまった！会社に相談しても、きちんと対応してくれませんか…。会社に感謝料や納得のいく対応と再発防止の徹底を求めたい！

事業主からの事情聴取

行為者とされる者からすぐに話を聞いたが、セクハラ的事实は確認できなかった。会社の対応としては適切だったはずだ！

労働局長による援助

- 第三者からも話を聞くなど、事実確認を適切に行い、セクハラ行為が今後起こらないようにすること。
- 均等法に基づいたセクハラ防止策を講じ、再発防止に努めること。
- 慰謝料の支払いについて検討すること。

援助の結果

- 会社は以下を実施
- 改めて事実確認
 - 行為者に対して
→懲戒委員会にかけ、出勤停止処分
 - 申立者に対して
→解決金の支払い
 - 再発防止策の徹底

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>

お困りでしたらすぐにご相談を