

平成 19 年 5 月号

## 4 月からの改正均等法施行でセクハラ対策強化

### 雇用管理上の「措置義務」が必要に

改正男女雇用機会均等法が 4 月 1 日から施行されました。

セクシュアル・ハラスメント（以下、「セクハラ」という）については、これまで事業主に「配慮義務」が求められていましたが、改正により、雇用管理上の「措置義務」が課せられるようになりました。

### 「措置義務」の具体的内容

事業主に課せられる雇用管理上の措置の内容は、以下の通りです。

#### 事業主の方針の明確化およびその周知・啓発

職場におけるセクハラに対する方針を明確化し、セクハラに係る言動を行った者につき厳正に対処する旨の方針および対処の内容を就業規則等に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

#### 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談への対応のための窓口を定め、相談に対しその内容や状況に応じ適切に対応し、現実に行っている場合はもちろん、その発生のおそれがある場合や該当するか否か微妙な場合であっても広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること

#### 職場におけるセクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

事実関係を迅速かつ正確に確認し、職場におけるセクハラの実態が確認できた場合に、行為者および被害を受けた労働者に対する措置をそれぞれ適正に行うとともに、再発防止に向けた措置を講ずること

#### 上記 3 つの措置と併せて講ずべき措置

相談者・行為者等の情報は、プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知し、労働者が相談をしたことまたは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、周知・啓発すること

### 男性もセクハラの影響対象に

なお、近年、男性に対するセクハラ事案が見られるようになってきていることから、男性も保護の対象とすることとなりました。

### セクハラについても企業名公表の対象に

厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表制度について、セクハラ対策違反も対象となりました。

また、紛争調整委員会における調停手続の対象として、セクハラに関する紛争も追加されました。