男女共同参画基本計画に関する施策の方向性等について

厚生労働省作成

施策名	（５）セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進

1 今後の方向性、検討課題等

○職場におけるセクシュアルハラスメントについては、男女雇用機会均等法上、事業主は防止のために雇用管理上必要な配慮をしなければならない旨の規定が設けられ、指針において職場における性的な言動に起因する問題に関し配慮すべき事項についての指針を定めているところである。

○都道府県労働局雇用均等室では、事業主に対してこれら規定の周知を図り、女性労働者からの相談の中から事業主がこれら規定を適切に実施していないことが把握された場合も含め、男女雇用機会均等法第２５条の規定により行政指導を展開し、セクシュアルハラスメント防止のための取組を進めているところである。

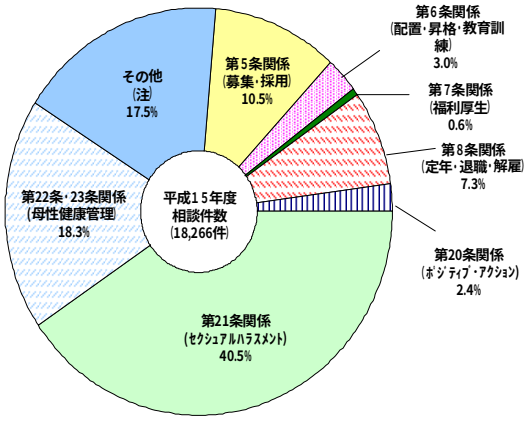
○これに加え、セクシュアルハラスメントの効果的防止のためには制度を整えるだけでなく、具体的な雇用管理上の対応として、労働者への事業主の方針の徹底、相談、苦情への対応や実際に職場においてセクシュアルハラスメントが生じた場合の処理等が適切に行われることが重要であることから、（財）２１世紀職業財団に委託し、セクシュアルハラスメント防止セミナーの実施やセクシュアルハラスメント相談担当者用テキストの作成・提供などを行い、企業に具体的ノウハウを提供している。

○また、女性労働者からの相談についてはセクシュアルハラスメントにより精神的苦痛を受けている場合もあるため、雇用均等室に配置しているセクシュアルハラスメントカウンセラーを必要に応じて活用しつつ、適切な相談対応に努めているところである。さらに、事業主との間でセクシュアルハラスメントに関して紛争が生じている場合には、個別労働紛争解決制度による解決を促しているところである。

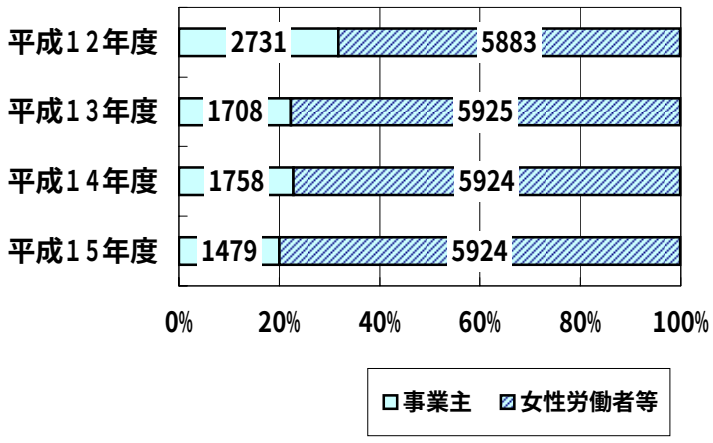
○こうした取組により事業主のセクシュアルハラスメント防止対策についての理解は進みつつあり、防止措置を講じていない場合も雇用均等室の行政指導により是正は図られているが、なお、中小企業では相談窓口を設置していないケースも少なくなく、また、実際にセクシュアルハラスメントが生じた場合の事業主の対応は必ずしも十分ではない。したがって、今後とも事業主に対する防止対策の徹底を図っていく必要がある。

2 参考データ等

都道府県労働局雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法関係の相談の内訳（平成１５年度）



都道府県労働局雇用均等室に寄せられた職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談件数の推移



男女共同参画基本計画に関する施策の方向性等について

文部科学省作成

施策名　（５）セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進

１　今後の方向性、検討課題等

教育の場におけるセクシュアル・ハラスメントは、個人の尊厳、人格を侵害し、勤務環境、就学環境を害する重大な問題であり、学校においては絶対にあってはならないことであるとの認識のもと、今後の方向性及び検討課題を抽出する。

（１） 大学におけるセクシュアル・ハラスメント対策の充実

○ 文部科学省は訓令（「文部科学省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規定」）を制定し、各国立大学における啓発活動の実施や相談体制について必要な措置を講じることなどを定め、良好な勤務環境や就学環境を守るためセクハラ防止について国立大学法人化前の国立大学に対し指導を行ってきた。これを受け、各大学においてはセクハラ相談員の設置、セクハラ防止に関するガイドラインや倫理規定等の作成、すべての教職員及び学生を対象とした研修会の実施などを通じ、学内におけるセクハラ防止のために、様々な努力をしてきたところである。

16 年４月に、国立大学が法人化したことに伴い、新たに男女雇用機会均等法第２１条に基づき、セクハラの防止のため必要な取り組みを行うこととなったが、国立大学は引き続き教育の場であることに変わりはなく、従前の訓令の趣旨を生かしたセクハラの防止に努めている。**文部科学省としては、各国立大学法人等に対し、必要な情報について提供を行うなど、引き続きセクシュアル・ハラスメントの防止等の周知徹底に努める。**

○ 公・私立大学については、原則として設置者である地方公共団体や学校法人及び各大学それぞれの権限と責任に基づき、対応が図られるものと考えるが、**各種の会議等を通じ、啓発活動の実施や相談体制の整備等に積極的に取り組むことを促していく必要がある。**

（２） 大学以外の教育機関におけるセクシュアル・ハラスメント対策の充実

○ 公立学校におけるセクシュアル・ハラスメントについては、学校の設置者が、男女雇用機会均等法の趣旨を踏まえ、また、教職員の服務規律の確保の観点から、適切に対応すべきものと考えているが、教員のセクシュアル・ハラスメントは学校や教員への保護者や地域住民の信頼を著しく損なうことから、懲戒処分等を含め厳正に対処していく必要があると考えている。このため、**文部科学省としても、**

- **学校を設置する教育委員会において、男女雇用機会均等法を踏まえ、服務規程の見直し等の雇用管理上の適切な配慮を行うこと**
- **教職員への注意喚起・啓発等を行うとともに、相談・苦情に適切に対応できる体制を整えること**

等について、指導を引き続き行っていく必要がある。

○ さらに、各種の会議や研修等においても、男女雇用機会均等法の趣旨の徹底及び教員の服務規律の徹底が図られるよう指導に努める。

○ 私立学校の教職員については、各種会議において、各学校法人におけるセクシュアル・ハラスメント防止について適切な対応を呼びかける必要がある。

２　参考データ等

①　大学におけるセクハラ相談窓口の設置学校数及び調査体制を持つ学校数（平成１３年１０月現在）
（平成１３年度及び平成１４年度中に設置を予定している大学を含む）

	国 立	公 立	私 立	合 計
相談窓口の設置	98（99%）	57（77%）	394（79%）	549（82%）
調査・対策機関の設置	95（96%）	51（69%）	359（72%）	505（75%）

②　大学におけるセクハラ防止のためのガイドライン作成や研修会開催等の取組み
（平成１３年１０月現在）

	国 立	公 立	私 立	合 計
ガイドライン・倫理規定の作成	70	41	270	381
研修会の開催	68	19	114	201

③　国立大学及び公立学校におけるセクシュアル・ハラスメントを理由とする懲戒処分等の状況
［国立大学の教職員］

○平成１５年中の懲戒処分数　※カッコ内は１４年

処分の種類 / 主な処分理由	免職	停職	減給	戒告	合計
セクシュアル・ハラスメント	1 （1）	9 （9）	4 （6）	1 （1）	15 (17)

○平成１５年中の訓告以下の処分数　※カッコ内は１４年

処分の種類 / 主な処分理由	訓告	文書 厳重注意	口頭 厳重注意	合計
セクシュアル・ハラスメント	12 （6）	2 （2）	3 （2）	17 (10)

［公立学校の教職員］

○平成１５年中の懲戒処分等数　※カッコ内は１４年

処分等の種類 / 処分事由	免職	停職	減給	戒告	合計	訓告等	諭旨 免職
わいせつ行為等（セクシュアル・ハラスメントを含む。）	107 (97)	40 (39)	4 （8）	4 （4）	155 (148)	22 (18)	19 （9）