

セクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する要綱の運用

1 第1関係

「セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除」とは、セクシュアル・ハラスメントが行われることを未然に防ぐとともに、セクシュアル・ハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、及びその状態を解消することをいう。

2 第2関係

(1) 第1号の「他の者を不快にさせる」とは、①職員が他の職員を不快にさせること、②職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること及び③職員以外の者が職員を不快にさせることをいう。

(2) 第1号及び第2号の「職場」とは、職員が職務に従事する場所を指し、通常勤務している場所以外であっても、出張先（移動のための車中等を含む。）など、職務に従事する場所であれば職場に含まれる。また、懇親の場等であって、当該職員の職務と密接に関連するものも職場に該当する。

(3) 第1号の「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指すものであり、例えば次のようなものがこれに該当し得るが、ここに例示していないものであっても、性的な言動に当たる場合があることに留意すること。

なお、性的な言動は、女性に対するもののほか男性に対するものも含まれ、また、性的指向及び性自認に関する偏見に基づく言動も含まれること。

① 性的な内容の発言関係

ア スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。

イ 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。

ウ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。

エ 性的な経験や性生活について質問すること。

オ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

② 性的な行動関係

ア ノードポスター等を職場に掲げること。

イ 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。

ウ 身体を執拗に眺め回すこと。

エ 食事やデートにしつこく誘うこと。

オ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。

カ 身体に不必要に接触すること。

キ 浴室や更衣室等をのぞき見ること。

ク 性的な関係を強要すること。

(4) 第2号の「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」については、職員の上司（当該職員を事実上監督していると認められる者及び当該職員の人事に関する行為に関与する者を含む。以下同じ。）又は同僚（当該職員と共に日常の執務を行う者をいう。以下同じ。）の言動によるものが該当する。また、同号に定義するものであっても、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものは該当しない。

(5) 第2号②の「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産

後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。

(6) 第2号④の「妊娠又は出産に関する制度又は措置」とは、次に掲げるものとする。

- ① 不妊治療休暇
- ② 妊婦の業務軽減等休暇
- ③ 妊婦の通勤緩和休暇
- ④ 妊産婦通院休暇
- ⑤ 産前休暇
- ⑥ 産後休暇
- ⑦ 育児休暇
- ⑧ 配偶者出産休暇
- ⑨ 時差出勤
- ⑩ 休憩時間の短縮

(7) 第2号⑤の「育児に関する制度又は措置」とは、次に掲げるものとする。

- ① 育児休業
- ② 育児短時間勤務
- ③ 部分休業
- ④ 早出遅出勤務
- ⑤ 深夜勤務の免除
- ⑥ 時間外勤務の制限又は免除
- ⑦ 育児休暇
- ⑧ 育児参加休暇
- ⑨ 子の看護休暇
- ⑩ 時差出勤
- ⑪ 休憩時間の短縮
- ⑫ 家族を看護する場合の職務に専念する義務の免除

(8) 第2号⑥の「介護に関する制度又は措置」とは、次に掲げるものとする。

- ① 介護休暇
- ② 介護時間
- ③ 早出遅出勤務
- ④ 深夜勤務の免除
- ⑤ 時間外勤務の制限又は免除
- ⑥ 短期介護休暇
- ⑦ 時差出勤
- ⑧ 休憩時間の短縮
- ⑨ 家族を看護する場合の職務に専念する義務の免除

(9) 第2号の「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」に係る言動の例としては、次に掲げるものがある。ただし、ここに例示していないものであっても、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動があることに留意すること。

- ① 職員が妊娠等をしたこと又は制度等（(6)から(8)までに掲げるものをいう。以下同じ。）の利用の請求等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと若しくは制度等の利用をしたことにより、上司が当該職員に対し、昇任、配置換等の任用上の取扱いや、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し、不利益を受

けることを示唆すること。

- ② 次に掲げる言動により、制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害すること。
 - ア 職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該職員に対し、当該請求等をしないよう言うこと。
 - イ 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該職員に対し、当該請求等を取り下げるよう言うこと。
 - ウ 職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を同僚に相談したところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと。（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）
 - エ 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げるよう言うこと。（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）
 - ③ 職員が妊娠等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該職員に対し繰り返し若しくは継続的に、嫌がらせとなるような言動をすること、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること（当該職員がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うこと等を含み、客観的にみて、言動を受けた職員の能力の発揮や継続的な勤務に重大な悪影響が生じる等、職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じるようなものに限る。）。
 - ④ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動に対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をした職員に対して不当な配置換えなど、その勤務条件につき不利益を受けること。
- (10) 第3号の「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」とは、職員が、直接又は間接的にセクシュアル・ハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる等その能率の発揮が損なわれる程度に当該職員の勤務環境が不快なものとなることをいう。
- (11) 第3号の「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」とは、セクシュアル・ハラスメントに対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為により、当該職員が不当な配置換えなど、その勤務条件につき不利益を受けることをいう。

3 第5関係

- (1) 第1項の「苦情相談」には、セクシュアル・ハラスメント又は妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。
- ① 他の職員がセクシュアル・ハラスメントを受けているのを見て不快に感じる職員からの苦情の申出
 - ② 他の職員からセクシュアル・ハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員からの相談
 - ③ 部下や同僚の職員等からセクシュアル・ハラスメントに関する相談を受けた職員からの相談
 - ④ 他の職員について妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じているのを見た職員からの苦情の申出

- ⑤ 他の職員から自らの言動により妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせている旨の指摘を受けた職員からの相談
 - ⑥ 部下や同僚の職員等から妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る相談を受けた職員からの相談
- (2) 第1項の「所属相談員」は、原則として、教頭を含めた複数の職員を指定するものとする。なお、異なる性の者を指定し、苦情相談を行う職員の希望する性の相談員が対応できるよう努めるものとする。
- (3) 第1項の「苦情相談を受けるために必要な事項」とは、相談員に対する苦情相談の申出方法について口頭による申出に加え、書面等による申出も可とすることのほか、所属の実情に応じ職員が苦情相談を行うために定めておくべき事項をいう。
- (4) 第1項の職員への「明示」は、所属相談員名、苦情相談の申出方法等を記載した書面を職員に配布すること等により行うものとする。

4 第6 関係

職員は、苦情相談を行う場合は、所属相談員又は専門相談員のいずれでも自由に選択することができる。