

総行公 8 3 号
平成 3 0 年 6 月 2 1 日

各 都 道 府 県 知 事
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各 指 定 都 市 市 長
（人事担当課扱い）

） 殿

総務省自治行政局公務員部長
（ 公 印 省 略 ）

地方公共団体におけるセクシュアル・ハラスメント対策について

今般、メディアと行政との間のセクシュアル・ハラスメント事案が発生したことを踏まえ、安倍内閣総理大臣の指示の下、野田女性活躍担当大臣を中心に、政府を挙げて被害の予防・救済・再発防止のための施策が検討されてきたところですが、去る 6 月 12 日の「すべての女性が輝く社会づくり本部」において決定された「女性活躍加速のための重点方針 2018」（別添 1）及び「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」（別添 2）において、「セクシュアル・ハラスメント防止に係る制度の周知、改善」、「行政における取材対応の改善」等が盛り込まれたところです。

さらに、「未来投資戦略 2018」（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定）（別添 3）においても、「女性活躍の更なる拡大」としてセクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた取組みに言及されています。

従前より、地方公共団体についても「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）」第 11 条が適用され、地方公共団体は、同条第 2 項に基づく「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

理上講ずべき措置についての指針」(別添4)も踏まえ、雇用管理上必要な措置を講ずることとされております。

各地方公共団体におかれましては、適切にご対応いただいていると存じますが、セクシュアル・ハラスメントは重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものであることを改めて認識し、政府が実施する施策(別添2中1.(1)~(3)及び2.(1)①)を参考にしながら、各団体において、その実情に応じ、必要な措置を講ずるようお願いいたします。

併せて、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨の御助言をお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本件について情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方自治法第245条の4(技術的な助言)に基づくものです。

○添付資料

別添1：女性活躍加速のための重点方針2018(平成30年6月12日 すべての女性が輝く社会づくり本部)(抄)

別添2：セクシュアル・ハラスメント対策の強化について ~メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策~(同上)

別添3：未来投資戦略2018(平成30年6月15日閣議決定)(抄)

別添4：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講ずべき措置についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)

別添5：野田総務大臣閣議後記者会見の概要(平成30年6月12日)(抄)

連絡先

総務省自治行政局公務員部

公務員課公務員第二係 大山、藤田

電話 03-5253-5543

女性活躍加速のための重点方針 2018
(平成 30 年 6 月 12 日 すべての女性が輝く社会づくり本部) (抄)

I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

3. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

女性に対する暴力は重大な人権侵害であり、女性が安全に、安心して暮らせる環境を整備することは、女性活躍の推進のための大前提となるものである。

(中略) さらに、昨今のセクシュアル・ハラスメント問題に対する社会的な関心の高まりも踏まえ、セクシュアル・ハラスメントの防止も含め、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組について、より一層強力に進めていく必要がある。

(2) セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進

事業主（国にあっては各省各庁の長）の責務が、男女雇用機会均等法等（国にあっては人事院規則等）に基づき、制度上明確に定められている趣旨を十分に踏まえた上で、被害の防止や被害が発生した際の対応、再発防止のための措置が適切に行われるよう、プライバシーの保護を始めとする被害者への配慮、セクシュアル・ハラスメントの行為者に対する事業主による厳正な対処、研修等の実施による法令等の周知、相談窓口の整備等の対策を徹底する。また、セクシュアル・ハラスメント対策の実効性確保のための検討を行う。

これらについて、地方公共団体において、その実情に応じ、国の取扱いを参考にしながら必要な措置を講じるよう要請する。

セクシュアル・ハラスメント対策の強化について
～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～

平成 30 年 6 月 12 日
すべての女性が輝く社会づくり本部決定

セクシュアル・ハラスメントは重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものである。

今般、メディアと行政の間でセクシュアル・ハラスメント事案が発生したことを踏まえ、政府を挙げて被害の予防・救済・再発防止を図るため、以下に掲げる施策を実施していくものとする。

1. セクシュアル・ハラスメント防止に係る制度の周知・改善

(1) セクシュアル・ハラスメントの防止に係る法令等の周知徹底【各府省・内閣人事局・(人事院)・厚生労働省】

- ①人事院規則 10-10 の各省各庁の長の防止措置義務の範囲に、職員が庁舎外で業務を遂行するに当たって外部の者に対して行うセクシュアル・ハラスメントの防止も含まれることなど、セクシュアル・ハラスメント防止に係る法令等について、次官以下幹部を含む職員に対して、各府省において研修を実施して周知徹底する。
- ②各省各庁の長が行うセクシュアル・ハラスメント防止のための研修について、新任者及び新任監督者に加えて課長級職員及び幹部職員にも研修を義務化する。また、内閣人事局より、各省各庁に対し、幹部候補者が必ず研修を受けている必要がある旨を周知徹底するとともに、内閣人事局において、当該研修の受講状況を確認し、確実な研修受講を期すこととする。
- ③各府省、内閣人事局において実施する各種研修において、セクシュアル・ハラスメント防止に係る項目を追加する。
- ④男女雇用機会均等法の事業主の防止措置義務の範囲に、社外で業務を遂行するに当たって労働者が受けるセクシュアル・ハラスメント防止も含まれることなど、セクシュアル・ハラスメント防止に係る法令等について、厚生労働省において事業主に対して周知徹底する。

(2) セクシュアル・ハラスメント対策の実効性の向上【(人事院)・厚生労働省】

- ①各府省における相談体制などのセクシュアル・ハラスメント対策の状況について統一的に把握するなど、対策の実効性確保のためのフォローアップを強化する。
- ②民間事業者におけるセクシュアル・ハラスメントの対応状況を踏まえ、厚生労働省において民間事業主の義務履行の実効性確保の方策について検討する。

(3) 外部の者からのセクシュアル・ハラスメント事案の通報窓口の整備【各府省・(人事院)】

- ①セクシュアル・ハラスメントについて、職員に対する事案だけではなく、外部の者に対する事案についても、各府省において通報窓口を整備し、相談等に対応するとともに、相談員等に対する研修を充実させる。
- ②相談を受けた際に、二次被害防止のために、プライバシー保護を徹底する。
- ③各府省が適切に対応しない場合に、各府省から独立して一元的に相談を受け付ける窓口の設置について検討する。

(4) 地方公共団体への要請【総務省】

- ①上記及び下記2.(1)①の対策について、地方公共団体において、その実情に応じ、国の取扱いを参考にしながら必要な措置を講じるよう要請する。

(5) プライバシー侵害情報の削除【総務省】

- ①セクシュアル・ハラスメント被害者の二次被害防止のため、民間事業者の取組を支援することなどを通じて、インターネット上での被害者のプライバシー侵害情報が適切に削除されるよう、取組を進める。

2. 行政における取材対応の改善

(1) 各府省における取材環境の整備【各府省・内閣府】

- ①各府省において、取材現場で女性記者の活躍が阻害されない環境を整備するとともに、各記者クラブ等との取材環境についての意思疎通の場を設定する。
- ②内閣府において、取材現場における女性の活躍に資する環境整備について、日本新聞協会、日本民間放送連盟及び日本放送協会（以下、「メディア分野の経営者団体等」という。）との間で意思疎通の場を設定する。

3. メディアへの要請

(1) メディアの分野における女性の参画拡大等の要請【内閣府】

- ①メディア分野の経営者団体等に対して、上記のセクシュアル・ハラスメント防止や取材に関する政府の取組を周知するとともに、取材現場における女性活躍、メディア分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大などについて要請する。

※ 担当府省中の（人事院）とは、人事院に対して検討を要請するものである。

未来投資戦略 2018
(平成 30 年 6 月 15 日閣議決定) (抄)

第 2 具体的施策

Ⅱ. 経済構造革新への基盤づくり

[1] データ駆動型社会の共通インフラの整備

2. AI 時代に対応した人材育成と最適活用

2-2. 人材の最適活用に向けた労働市場改革

(2) 政策課題と施策の目標

Society5.0 の社会実装が進む中、従来の仕事の一部は AI で行うことが可能となる一方、個人に求められるスキルは飛躍的に高度化・専門化する。こうした変化に対応するためには、内部労働市場中心の人材活用から脱却し、労働市場全体で人材の最適活用を進め、あらゆる人材が自らに適した仕事で生産性を最大限発揮する必要がある。

このため、職務や能力等の内容の明確化とそれに基づく公正な評価・処遇の仕組みを普及させるとともに、女性、高齢者、外国人等が活躍できる場の拡大に取り組む。個々の人材が、ライフスタイルやライフステージに応じて最も生産性を発揮できる働き方を選べるよう、選択肢を拡大する。(略)

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) ダイバーシティの推進

②女性活躍の更なる拡大

・セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けて、「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」(平成 30 年 6 月 12 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)等に基づき、被害者のプライバシーの保護、行為者に対する厳正な対処、研修等の実施、相談窓口の整備等の徹底に取り組む。

○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講ずべき措置についての指針

(平成18年厚生労働省告示第615号)

最終改正：平成28年8月2日厚生労働省告示第314号

1 はじめに

この指針は、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（以下「法」という。）第11条第1項に規定する事業主が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労働者の対応により当該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。）のないよう雇用管理上講ずべき措置について、同条第2項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

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労働者の対応により当該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。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。

- (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) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条第1項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3の措置を講ずることが必要である。

- (4) 「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意図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。
- (5) 「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労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、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。
- イ 事務所内において事業主が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、当該労働者を解雇すること。
 - ロ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。
 - ハ 営業所内において事業主が日頃から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、当該労働者を降格すること。
- (6) 「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労働者の意に反する性的な言動により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。
- イ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該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。
 - ロ 同僚が取引先において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、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
 - ハ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

3 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雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、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、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針等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の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

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。その際、セクシュアルハラスメントの発生

の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(事業主の方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを、労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ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の内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない

い。

イ 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定めること。

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じ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どう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。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

（相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例）

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

ハ 職場におけるセクシュアルハラスメントは、妊娠、出産等に関するハラスメント（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成 28 年厚生労働省告示第 312 号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。以下同じ。）、育児休業等に関するハラスメント（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 21 年厚生労働省告示第 509 号）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。）その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、例えば、妊娠、出産等に関するハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましいこと。

（一元的に相談に応じることのできる体制を整備していると認められる例）

- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるセクシ

ュアルハラスメントのみならず、妊娠、出産等に関するハラスメント等も明示すること。

- ② 職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口が妊娠、出産等に関するハラスメント等の相談窓口を兼ねること。
- (3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係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に係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第 18 条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
- ② 法第 18 条に基づく調停その他中立な第三者期間の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

ハ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と

行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

- ② 法第 18 条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

ニ 改めて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周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。

- ② 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、講習等を改めて実施すること。

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

(相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例)

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。

- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。

- ③ 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

ロ 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと又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、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

野田総務大臣閣議後記者会見（平成30年6月12日）の概要

【冒頭発言】

女性活躍担当大臣として報告します。

本日、「すべての女性が輝く社会づくり本部」の第7回会合を開催しました。

本日の会合では、「女性活躍加速のための重点方針2018」及び「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」を決定するとともに、女性活躍推進法の施行状況について、私から報告しました。

「女性活躍加速のための重点方針2018」では、「フェアネスの高い社会の構築」を大きな柱として、生涯を通じた女性の健康支援の強化や困難を抱える女性への支援、また、女性が働きがいを持てる就業環境の整備や男性の暮らし方・意識の変革等の具体の施策を盛り込んでいます。

また、「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」は、先日、総理からセクシュアル・ハラスメントの予防・被害の救済・再発防止を図るため、早急に対策を取りまとめるよう強い指示を受けて、私の下で取りまとめたものです。

対策の主なポイントは、幹部公務員等へのセクハラ研修の義務化と、内閣人事局による幹部候補者に対する研修受講の徹底、確認。外部の者からの通報窓口の整備。そして、社員が社外で業務を行う際の民間事業者の義務履行の実効性確保、被害者の二次被害防止のための取組などです。

今国会中に早急に今できることをしっかりやるということで、新たな法律の整備のような時間を要するものは含まれておりませんが、私としては、実効性のある対策をまとめられたと思っています。

今後、各府省において対策に基づく取組が推進されていくと思いますので、私としてもその実施状況をフォローしてまいりたいと思います。

また、対策の決定を受け、セクシュアル・ハラスメント被害の二次被害防止のため、総務大臣として、民間事業者の取組を通じてインターネット上の被害者のプライバシー侵害情報が適切に削除されるよう、本日、総務省から通信事業者団体に対し要請を行うことといたします。（略）

【質疑応答】

(セクシャル・ハラスメント対策における法整備への考え)

問：セクハラ対策なんですけれども、大臣おっしゃいましたけど、法整備については、今回、盛り込まれませんでしたけど、改めて法整備についてのお考えを。

答：現行の法制度、人事院規則や男女雇用機会均等法においては、各省・各庁の長や事業主に対して、加害者への厳正な対応とか被害者からの相談への対応など、必要な措置を義務づけることによってセクシュアル・ハラスメントの防止と被害の救済を図っていることから、まず、その徹底と実効性を高める措置が重要であると考えています。

つまり、もう既にあるわけですが、残念ながらそれがしっかりと生かしてきておらないということが一番最初の問題点だったと思います。まずは、今あるものの埃を払って、しっかり、その制度が進めていけるようなことを促していかなければなりません。

別に新たな法律の整備を排除しているわけでもありません。ただ、皆さんご承知のとおり、法律を作るというのは大変な時間がかかります。そういう中で、法律を作ることに時間がかかることと、また、厳しい規制が行われることになると、逆に皆さんたちが萎縮して、取材現場から、例えば女性記者が排除されとか、そんなマイナスの作用が生じる恐れも考えられるところですよ。ですから、まずは今できること、そして、非常に効果的であることを抽出して、それに全力で取り組んでいくことが大事だと思います。

その上で、スタートして一定の期間が経っても、一向に改善されないということであれば、当然次はそういう法律の整備に向かっていかなければならないと思います。

(セクシャル・ハラスメント対策におけるポイントと報道機関との意思疎通の場を設定する狙い)

問：今回のセクハラ対策で主に力を入れたことが何かということが1点と、もう1点、対策の中に記者クラブとか報道機関との意思疎通の場というのがあると思うんですけど、その意図とか狙いを教えていただけますか。

答：まず、今回のケースは、役所とメディアの記者さんとの関係ということを踏まえていろいろ調べた結果、権力を有する人が往々にして行うものがハラスメントであるにも関わらず、研修が若い人たちには行われていても、ハラスメントをする可能性の高くなる幹部には必要に応じてということで、ほとんど実態がなかったのではないかと。そこを大きく改めて、むしろ幹部候補の人たちがしっかりとセクシュアル・ハラスメントが人権侵害であるということを理解する取組をしなければならないということで、研修を義務化した上で、人事を差配している内閣人事局によってそれをチェックしてもらおう。きちんとしているかどうかということを見ていただくことは、非常に、一般の人には分かりにくいかもしれないけれども、公務員の人事においては極めて効果的であると思います。

2点目は、セクシュアル・ハラスメントというのは、内部の上司と部下で起こりやすいという考え方に基づいて、外部の問題についての取組が浅かったかなということで、外部の人たちからの通報窓口の整備をしっかりと位置づけると。それぞれ、中の問題だけでなく、外の人たちの被害についてのいろいろな相談をしっかりと受け止めるということを徹底する上で、しかし、それでも不安であるとするならば、独立した人事院のもとで窓口を作っていただくことを要請することで、しっかりと対応できるような形を作りました。

あとは、これは民間事業主の責務履行の徹底ですけど、もともとちゃんとやらなければならないというのは義務になっていたんですが、それがちょっと、今回の場合はできていなかったということを踏まえて、改めて責務について周知徹底をさせていただいて、企業の取組の実効性の確保を目指していきたいと思えます。

最後に、大切なのは被害者保護の徹底ということで、今回もございましたけれども、二次被害を防止するためにインターネット上の被害者のプライバシー侵害、その情報の削除の取組をしっかりと行うことといたしました。こういうことが主なポイントで、それぞれ取り組んでいなかったことも、新しく入れたこともありますので、良い形で公正を担保できるのではないかと期待しています。

それと、各記者クラブ等との取材関係についての意思疎通の

場を設ける、設定するという意味ですけれども、この趣旨は、今回のセクハラ事案を受けて、女性記者が取材しにくくなったり、取材対象が取材に対して萎縮するなど、本来のマスコミとしての皆さんの活動が健全に機能しなくなってしまうようにするために、各記者クラブ等と取材関係についての意見交換を行うものです。取材を制限するものではなく、むしろ健全な取材環境の整備に資するような意見交換というのを期待しているところです。