○厚生労働省告示第六号

職 号) に 業 関 女 性 生 \mathcal{O} L 活 7 施 \mathcal{O} に 雇 行 職 お 用 に 業 生 け 管 伴 活 る 理 1 活 上 に 躍 講 及 お ず け \mathcal{O} 75 関 る 推 べ 進 き 活 係 措 に 躍 法 関 置 律 \mathcal{O} す 推 に \mathcal{O} る 進 規 0 法 定 1 に 律 関 7 に 等 す 基 \mathcal{O} づ Ś \mathcal{O} 指 き、 法 針 律 部 等 を改 事 等 \mathcal{O} 業 \mathcal{O} 正 部 主 す を 部 が る 改 を 職 法 場 改 正 律 す 正 に \mathcal{O} る す お る 施 告 け 法 行 る 示 を 性 律 \mathcal{O} 次 日 的 (令 な \mathcal{O} 令 言 和 ように 和 元 動 年 に 年六 定 起 法 8 因 律 月 す 第二 る 女 日) 性 + 問 題 兀 \mathcal{O}

令和二年一月十五日

か

5

適

用

す

る。

厚生労働大臣 加藤 勝信

事 業 主 が 職 場 に お け る 性 的 な 言 動 に 起 因 す る 問 題 に 関 L 7 雇 用 管 理 上 講 ず ベ き 措 置 に 0 1 7 \mathcal{O}

指針等の一部を改正する告示

事 業 主 が 職 場 に お け る 性 的 な 言 動 に 起 因 [する 問 題 に 関 L て 雇 用 管 理 上 講 ず ~ き措置 に 0 V) 7 \mathcal{O} 指

針の一部改正)

第 \mathcal{O} 条 指 針 事 平 業 主 成 + が 職 八 場 年 厚 に 生 お 労 け る 働 性 省 告 的 な 示 第 言 六 動 百 に + 起 五. 大 号) す る \mathcal{O} 問 題 部 に 関 を 次 L て \mathcal{O} 表 雇 用 \mathcal{O} ょ 管 う 理 É 上 改 講 正 ず す べ き措 る。 置 に 0 7 7

改 正 後

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等についての指針

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(昭和47年法律第113号。以下「法」という。)第11条第1項から第3項まで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等について、同条第4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) (略)
- (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。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

改 正 前

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

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) (略)
- (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項及び第11条の2第2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(1)の配慮及び4の措置を講 ずることが必要である。なお、法第11条第2項、第17条第2項 及び第18条第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止につ いては、派遣労働者も対象に含まれるものであり、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もまた、当 該者に派遣労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントの 相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働 者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益 な取扱いを行ってはならない。

- (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 (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。当該言動を行う者には、労働者を雇用する事業主(その者 が法人である場合にあってはその役員。以下この(4)において同 じ。)、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその 雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒 等もなり得る。
- (5) (6) (略)
- 3 事業主等の責務
 - 事業主の責務

法第11条の2第2項の規定により、事業主は、職場における セクシュアルハラスメントを行ってはならないことその他職場 におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題(以下「セ クシュアルハラスメント問題」という。) に対するその雇用す る労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労

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。

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) • (6) (略)

働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。(2)にお いて同じ。) に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実 施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広 報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければ ならない。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントに起 因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる 職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態 の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経 営的な損失等が考えられる。

また、事業主 (その者が法人である場合にあっては、その役 員)は、自らも、セクシュアルハラスメント問題に対する関心 と理解を深め、労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職 者を含む。) に対する言動に必要な注意を払うように努めなけ ればならない。

(2) 労働者の責務

法第11条の2第4項の規定により、労働者は、セクシュアル ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対 する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4の措 置に協力するように努めなければならない。

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雇用管 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

(略)

(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、職場におけるセクシュアルハラスメントの発生

理ト講ずべき措置の内容

(略)

(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 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<u>を行ってはならない</u>旨の方 針を明確化し、<u>管理監督者</u>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<u>を行ってはならない</u>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を行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<u>を行ってはならない</u>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

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<u>があってはならない</u>旨の方針を明確化し、<u>管理・監督者</u>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、<u>管理監督者</u>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 • ② (略)

(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

(略)

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、労働者に周知すること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

 $1)\sim 3$ (略)

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、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実に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。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・② (略)

③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

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、<u>管理・監督者</u>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)

①·② (略)

(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

(略)

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)

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。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・② (略)

(削る)

(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

(略)

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。<u>なお</u>、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。)が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主(その者が法人である場合にあって

一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

- 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

(略)

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

は、その役員) である場合には、必要に応じて、他の事業主 に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる。

(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<u>行為者</u>の双方から事実関係を確認すること。<u>その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識</u>にも適切に配慮すること。

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 (略)

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<u>被害を受けた</u> 労働者(以下「被害者」という。) 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•② (略)

ハ (略)

二 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、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)である場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置への協力を求めることも含まれる。

<u>また</u>、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 (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 (略)

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<u>被害者</u>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・② (略)

ハ (略)

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

<u>なお</u>、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<u>を行ってはならない</u>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

_ c

② (略)

(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 (略)

ロ 法第11条第2項、第17条第2項及び第18条第2項の規定を 踏まえ、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若しくは事実関係の確認等の事業主の雇 用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対 して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行っ たこと又は調停の出頭の求めに応じたこと(以下「セクシュ アルハラスメントの相談等」という。)を理由として、解雇 その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・ 啓発すること。

(不利益な取扱いを<u>されない</u>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<u>服務規律</u>等を定めた文書において、<u>セクシュアルハラスメントの相談</u>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。

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

0

② (略)

(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 (略)

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<u>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</u>旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いを<u>行ってはならない</u>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<u>職務規律</u>等を定めた文書において、<u>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</u>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、セクシュアルハラスメントの相談等を理由として、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。
- 5 他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力 法第11条第3項の規定により、事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主(その者が法人である場合にあっては、 その役員)による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

また、同項の規定の趣旨に鑑みれば、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないものである。

6 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行うことが望ましい取組の内容

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、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントは、パワーハラスメント(事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号)に規定する「職場におけるパワーハラスメント」をいう。以下同じ。)、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等についての指針(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。)、育児休業等に関するハラスメント(子の養育又は家族の

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。

(新設)

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等に関する指針(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、事業主は、例えば、パワー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。

(一元的に相談に応じることのできる体制の例)

- <u>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、パワーハラスメント等も明示すること。</u>
- 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パワーハラスメント等の相談窓口を兼ねること。
- (2) 事業主は、4の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や 労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直し の検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合 等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法(昭和47 年法律第57号)第18条第1項に規定する衛生委員会の活用など も考えられる。
- 7 <u>事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行</u> うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めるこ

とが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者(他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者)に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるセクシュアルハラスメント に類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえ て、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うよ うに努めることが望ましい。

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

置についての指針の一部改正)

第二条 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

(平成二十八年厚生労働省告示第三百十二号)

の一部を次

0

表

0

ように

改 正

する。

き措置に

つい

て

、 の 指

針

改 正 後

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等についての指針

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

改 正 前

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(昭和47年法律第113号。以下「法」という。)第11条の3第1項及び第2項に規定する事業主が職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する事由であって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施行規則(昭和61年労働省令第2号。以下「均等則」という。)第2条の3で定めるもの(以下「妊娠、出産等」という。)に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること(以下「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」という。)のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、法第11条の3第3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 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容 (1)・(2) (略)
- (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条の3第1項及び第11条の4第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務

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条の2第1項に規定する事業主が職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する事由であって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施行規則(昭和61年労働省令第2号。以下「均等則」という。)第2条の3で定めるもの(以下「妊娠、出産等」という。)に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること(以下「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」という。)のないよう雇用管理上講ずべき措置について、法第11条の2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 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容 (1)・(2) (略)
- (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条の2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、

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(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、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もまた、当該者に派遣労働者が職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

(4) • (5) (略)

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第11条の4第2項の規定により、事業主は、職場における 妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならないことそ の他職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに起因す る問題(以下「妊娠、出産等に関するハラスメント問題」とい う。)に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとと もに、当該労働者が他の労働者(他の事業主が雇用する労働者 及び求職者を含む。②において同じ。)に対する言動に必要な 注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、 国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協 力するように努めなければならない。なお、職場における妊娠、 出産等に関するハラスメントに起因する問題としては、例え ば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体 の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などに つながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる

また、事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)は、自らも、妊娠、出産等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者(他の事業主が雇用する労働者

派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、<u>3の措置</u>を講ずることが必要である。

(4) • (5) (略)

及び求職者を含む。) に対する言動に必要な注意を払うように 努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第11条の4第4項の規定により、労働者は、妊娠、出産等 に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労 働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ず る4の措置に協力するように努めなければならない。

- 4 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 3 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 題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容 (略)
 - (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメント に対する方針の明確化、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、職場における妊娠、 出産等に関する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、職場における妊娠、出産等に関するハラスメン トの発生の原因や背景には、(i)妊娠、出産等に関する否定的な 言動(不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の女性労働者 の妊娠、出産等の否定につながる言動(当該女性労働者に直接 行わない言動も含む。)をいい、単なる自らの意思の表明を除 く。以下同じ。)が頻繁に行われるなど制度等の利用又は制度 等の利用の請求等をしにくい職場風土や、(ii)制度等の利用がで きることの職場における周知が不十分であることなどもあると 考えられる。そのため、これらを解消していくことが職場にお ける妊娠、出産等に関する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 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容(以下「ハラスメントの内容」という。)及び妊娠、出産等に 関する否定的な言動が職場における妊娠、出産等に関するハ

題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容 (略)

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメント に対する方針の明確化、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、職場における妊娠、 出産等に関する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、職場における妊娠、出産等に関するハラスメン トの発生の原因や背景には、(i)妊娠、出産等に関する否定的な **言動(他の女性労働者の妊娠、出産等の否定につながる言動(** 当該女性労働者に直接行わない言動も含む。)をいい、単なる 自らの意思の表明を除く。以下同じ。) が頻繁に行われるなど 制度等の利用又は制度等の利用の請求等をしにくい職場風土や 、(i)制度等の利用ができることの職場における周知が不十分で あることなどもあると考えられる。そのため、これらを解消し ていくことが職場における妊娠、出産等に関するハラスメント 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 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容 (以下「ハラスメントの内容」という。)及び妊娠、出産等に 関する否定的な言動が職場における妊娠、出産等に関するハ ラスメントの発生の原因や背景となり得ること(以下「ハラスメントの背景等」という。)、職場における妊娠、出産等に関するハラスメント<u>を行ってはならない</u>旨の方針(以下「事業主の方針」という。)並びに制度等の利用ができる旨を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

 \bigcirc (略)

ロ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る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、<u>管理監督者</u>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)

①·② (略)

(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

(略)

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<u>定め、労働者に周知すること</u>。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

1~3 (略)

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、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇 する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言 動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが現実に生 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、 ラスメントの発生の原因や背景となり得ること(以下「ハラスメントの背景等」という。)、職場における妊娠、出産等に関するハラスメント<u>があってはならない</u>旨の方針(以下「事業主の方針」という。)並びに制度等の利用ができる旨を明確化し、<u>管理・監督者</u>を含む労働者に周知・啓発すること

(事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

① \sim ③ (略)

ロ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る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、<u>管理・監督者</u>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 • ② (略)

(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

(略)

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<u>定めること</u>。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

① \sim ③ (略)

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、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが 現実に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、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに 該当するか否か微妙な場合等であっても、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 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、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、妊娠、出産等に関する否定的な言動が原因や背景となって職場における妊娠、出産等に関する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 • ② (略)

③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

(削る)

業環境を害するおそれがある場合や、妊娠、出産等に関する 否定的な言動が原因や背景となって職場における妊娠、出産 等に関する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・② (略)

(新設)

○ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントは、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。)、セクシュアルハラスメント(事業主が職場における性的な言動に起因する問題に際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)に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。)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、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場における妊娠、出産等に関する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 における妊娠、出産等に関するハラスメントのみならず 、セクシュアルハラスメント等も明示すること。 (3) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

(略)

- 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。)及び職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る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。 その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。

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 (略)

口~二 (略)

(4) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じなければならない(派遣労働者にあっては、派遣元事業主に限る。)。

なお、措置を講ずるに当たっては、

- ② 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの相 談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ね ること。
- (3) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

(略)

- 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。)及び職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る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 (略)

口~二 (略)

(4) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、<u>イの措置を講じなけ</u>ればならず、また、ロの措置を講ずることが望ましい。

なお、措置を講ずるに当たっては、

- (i) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの背景には妊娠、出産等に関する否定的な言動もあるが、当該言動の要因の一つには、妊娠した労働者がつわりなどの体調不良のため労務の提供ができないことや労働能率が低下すること等により、周囲の労働者の業務負担が増大することもあることから、周囲の労働者の業務負担等にも配慮すること
- (i) 妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと

のいずれも重要であることに留意することが必要である(5(2)において同じ。)。

(削る)

(業務体制の整備など、必要な措置を講じていると認められる例)

①・② (略)

(削る)

- (i) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの背景には妊娠、出産等に関する否定的な言動もあるが、当該言動の要因の一つには、妊娠した労働者がつわりなどの体調不良のため労務の提供ができないことや労働能率が低下すること等により、周囲の労働者の業務負担が増大することもあることから、周囲の労働者の業務負担等にも配慮すること
- (ii) 妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと

のいずれも重要であることに留意することが必要である。

イ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の 労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること(派遣労働者 にあっては、派遣元事業主に限る。)。

(業務体制の整備など、必要な措置を講じていると認められ る例)

①・② (略)

口妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができる
という知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、妊娠等した労働者に周知・啓発することが望ましいこと。

(周知・啓発を適切に講じていると認められる例)

① 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、妊娠等した労働者の側において も、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周 囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調 等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つ こと等について記載し、妊娠等した労働者に配布等する (5) (1)から(4)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(4)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 (略)

四 法第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項の規定を踏まえ、労働者が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと(以下「妊娠・出産等に関するハラスメントの相談等」という。)を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いを<u>されない</u>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<u>服務規律</u>等を定めた文書において、<u>妊娠・出産等に関するハラスメントの相談</u>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、<u>妊娠・出産等に関するハラスメント</u> の相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取

こと。

- ② 妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について、人事部門等から妊娠等した労働者に周知・啓発すること。
- (5) (1)から(4)までの措置と併せて講ずべき措置
 - (1)から(4)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 (略)

ロ 労働者が職場における妊娠、出産等に関するハラスメント に関し相談をしたこと<u>又は事実関係の確認に協力したこと等</u> 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<u>行ってはならない</u>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<u>職務規律</u>等を定めた文書において、<u>労働者が職場における妊娠、出産等に関する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</u>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、<u>労働者が職場における妊娠、出産等</u>に関するハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関

扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

5 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 (新設) 題に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントを 防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい

(1) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントは、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等に関する指針 (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。)、セクシュア ルハラスメント(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等についての指針(平成 18年厚生労働省告示第615号)に規定する「職場におけるセク シュアルハラスメント」をいう。以下同じ。)、パワーハラス メント(事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動 に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての 指針(令和2年厚生労働省告示第5号)に規定する「職場にお けるパワーハラスメント」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、事業主は、例えば 、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場に おける妊娠、出産等に関する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。

(一元的に相談に応じることのできる体制の例)

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

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。

- ② 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。
- (2) 事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、妊娠等した労働者に周知・啓発することが望ましい。 (妊娠等した労働者への周知・啓発の例)
 - ① 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、妊娠等した労働者の側においても、制度 等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコ ミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に 業務を遂行していくという意識を持つこと等について記載し 、妊娠等した労働者に配布等すること。
 - ② 妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について、人事部門等から妊娠等した労働者に周知・啓発すること。
- (3) 事業主は、4の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や 労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実 施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直し の検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合 等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法(昭和47 年法律第57号)第18条第1項に規定する衛生委員会の活用など も考えられる。
- 6 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行 うことが望ましい取組の内容
 - 3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当 該事業主が雇用する労働者が、他の労働者(他の事業主が雇用す

る労働者及び求職者を含む。)のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者(他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者)に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

(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 の <u>ー</u> 部 改 正

第三条 子の 養育 又 は 家 族 \mathcal{O} 介護 を行い、 又は 行うこととなる労働 者 \mathcal{O} 職 業生活と家庭生活 と \mathcal{O} 両 <u>\\</u>

働省

告示:

第

が 図られるようにするため ĺΞ 事 · 業 主 が 講ずべき措置に関する指針 (平成二十一 年厚生労

五百九号)の一部を次の表のように改正する。

傍 線 部 分 は 改 正 部 分

改 正

前

 \mathcal{O} 職 \mathcal{O} 業 が 生 育 一活と家 講 又 ずべ は 家 き措 庭 族 生活・ 置 なが図れてい、又に 立い 針ら は れ行 るように うことと しなる労 するた 8 働 に者

改

正

後

第 趣 旨

適ら いう。 又 れ 者 は るように 00 か 0 行うこととなる労働 指)に定め 有 祉 針 対な実 に関 は、 効な実施を図るために必要かにするために事業主が講ずべこととなる労働者の職業生活 する 育 る 児 事 法 項に関いて 介 Ĺ 成 護 \equiv 休 子 年 業 要な の法 等 要な事項を定めたものすべき措置等について生活と家庭生活との恵 養 律 育 育 第 児 又は 七 又 +は 家族 六 家 八号。 原介護 0 の介護を行い 以護 て、 が両立が図 のである を 行 う 労

指 針となるべ 主 が き事 講 ず 項 ベ き 措 置 等 \mathcal{O} 適 切 カゝ 0 有 効 な 実 施 泥を図 るた 8 0

~ 十 三

を

等 講 関 二十五 ずるに当 する言 動 条 たっての 起因する 規 定 に 事 ょ b, 問 題 に事 関 業 L 主 て が 雇 職 用場 管に **ロ理上必要な**における育児 な児 措 休

当は律 雇 介護 用 休 措 施 法 行 する労働 第二十五 置 規則 ず 休 以 業等育児 者 関 0 **(**以 下 者に する 条 制 な事 下 に 業 環 、又は家族介護を 等 度等」と 対する育児 規 等について、事業主が適切かハラスメント」という。)の環境が害されること(以下「 〈等」という。) の利用に「則」という。) 第七十六 定する事 項 々については、こについて、事業、 休 業 ··· 業、 行 が ごう労働: 次 職 介 のと 護 場 休 に お 者 業 お 条で ŋ かの そ 関 \mathcal{O} 11 「職場における育人する言動により な職い場 で 0 福 のて 定め あ 有 祉 豆効な実 よう雇 ること。 に 0 わ る制 関 育 ける法 施 度又 用 管

け

関

する

ハラス

メン

1

内

け

る

等

関

す

á

ハラス

メン

1

内

の子 職 \mathcal{O} 主 業 が講活 育 又 ずべ こと家 は 家 き措 庭族 生の 1活との 置 関 する 両行 立 \/\ 指 が 針図又 5 は れ行 うこ るよう لح に と す な っるた る 労 働 \otimes に

趣 旨

業主が講ぶ 者 関 \otimes 者の福見 に必 の職 要な事 業生活 子の ずべき措 祉 針 養育 に は 関 ·項を· こと家庭 又はる 定 置 児 につい 生活 家族 8 法休 た 律 との ものであ \mathcal{O} 议 て、 介護を行 介 、その適切かつ有効な、両立が図られるように 下 護 その適切 休 る。 「法」という。)に「業等育児又は家族 V) 又は行うことと 実 するために 定 介 施 \Diamond 護 っために事 のる事項に を を 事 行 义 るた う

第 針となるべき事 事 業 主 が 講 項 ず ベ き 措 置 \mathcal{O} 適 切 か 0 有 効 な 実 施 を 図 る た め 0)

指

一 十 三

+を講ずるに 法 第二十 関 する 当たって 言 五. 動 0) 起 規 0) 因 定 [する に 事 により、 項 問 題 に 事 関 業 L 主 て が 雇 職 用場 管に 理お 上け 必 る 要育 な児 措 休

る理 当は律 雇 該措施 介護休 上休 用 法第二十五 労働 する労働 置行 ずべき (規則 者 業等育児 関 下 \mathcal{O} **(**以 する 者に 一条に 就 制 制度等」という。)の利用に関す下「則」という。)第七十六条で 置 業 つハラス 環境 項 又は家族 対 規 気については、・について、事業 する育児 定 とする事 が いて、事業主が適スメント」といるか害されること 介護を行う労働 休 業 主 次の が 介 職 う。 とおりで · 以 適 護 切 休 に <u></u>の 下に カュ 者 9 の な 職 \mathcal{O} そ 1 あ 有 福 \mathcal{O} T ん言動 V ること。 場 定 効 祉 他 よう雇 な め に に \mathcal{O} わ ら雇用管 実 る 関 育れ 施 に制 す 児 る より又 る休そ 法業の 义

パートタイム労働者、「労働者」とは、い 者 1を含む事業主が雇用する男女の労働者の全てをいうこ-トタイム労働者、契約社員等のいわゆる非正規雇用労「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、

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する法律(昭和六十年法律第八十八号)第四十七条の三の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派者事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関 また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず る労働 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の二第二項の規定が適用されることから、労働者派遣の役雇用する事業主とみなされ、法第二十五条及び第二十五条 不利 取 \mathcal{O} たこと等を理由として、 \mathcal{O} ま が 役務の 必 役務の提供を受ける者もまた、 ħ 0 扱いを行ってはならな いるもの 益 要であること。なお、 お 兀 ける育児休業等に関する な 第二 者と同様に、ロイの 提供を拒む等 取 扱い であり、 項 及び \mathcal{O} 禁止に 第五十二条の 派遣 当該 当該派遣労働者に対する不利益 元事業主 ついては、 法第二十 配慮及び 派 五. 遣 ラ 第二 当 労働者に \mathcal{O} スメン みならず 該 五条第二 (Ξ) 派 一項の 者に派遣労働者が職 遣 0 労働 措置を講ずること 係る労働者派遣 \vdash 労働者に対する 項、 \mathcal{O} 者も対象に含 相談を行っ 労働者派遣 第五十二

事 業主等の責務 業主の責務

事

いことその おける育児休業等に関するハラスメント 問 第二十五条の二第二 題 起 因する問 と い 他職場にお j 題 以 15 ける育児 項 対 下 への規 するその 「育児休業等に 定 休 に 雇用 業等に ょ b, す る労働 関 を行って 関 事 でする 業主 す る 者 は、 ラスメ は ラスメ 0 関 なら 職

パートタイム労働者、「労働者」とは、い 働者を含む事 業主が雇用する男女の労働者の全てをいうこ労働者、契約社員等のいわゆる非正規雇用労とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、

遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、口の措度労働者についてもその雇用する労働者に、別の措施を受ける者は、派雇用する事業主とみなされ、法第二十五条の規定が適用さ規定により、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規定していては、派遣労働者については、派遣元事業主のみならずまた、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず を講ずることが必要であること。

がり得ること、 0) ラス 低 欲 れ 報 業主が 理 下、 0 ば 活 解 動、 はならな に を深 低下などによる職場環境の悪 メントに \mathcal{O} 労働者の 対する言動に必要な 雇用する労働者 必 啓発活 8 要な配慮をするほ るととも 11 これらに伴う経営的な損失等が考えられ 起因 健康状態の悪化、 な 三動その 『する問』 お、 に 職場に、 及び 他 の措 当 題として か、 求職 注 該 おける育児 置に協力するように努めな 意を払うよう、 労 者を含む。 働 玉 休職や退 は、 化や職場全体の \mathcal{O} 者 講 が 例えば、 他 ず 休業等に関する る 0 職などにつな 同 労 口 条第 に 研 働 労働者の 修 な 者 生産性 いて同 \mathcal{O} 実施 項 の

する労働者及び求職者を含む。) 題 の役員) また、 を払うように努めなければならな に対する関心と理 は、 事業主 自らも、 (その者が法人である場合にあって 解 育児 を深め、 休業等に 労働 に 者 対する言動に必要な 関するハ いこと。 (他 の ラス 事 動に必要な注 事業主が雇用 に必要な注 は、

ロ 労働者の責務

め、株業 ならないこと。 業等に 事 法 業主の講ずる回の措置に協力するように努めなけ 第二十五条 他 0) 労働 関 するハラスメント問 者に か 二 対する言 第 兀 項 の規 動 に 題に対する関心と理解を深 必 定 要な注 によ ŋ 意を払うとともに 労 働 者 は 育児 れ

問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容回事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する

(略)

1 事業主 な啓 に 発とし 業等に お、 対 ネする方針: 素主は、職! 周 知 • て、 関する ス・啓発をするに当たっては、職場における育、、次の措置を講じなければならないこと。 、針の明確化、労働者に対するその方針の周知職場における育児休業等に関するハラスメンス針等の明確化及びその周知・啓発 ハラスメント 0) 防 止 の効果を高めるため 職場における育 知ン

問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容「事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因す

る

(略)

トに 元休業等に関すなお、周知・啓発として、 事業主 事 対する方針の事業主は、職場事業主の方針は 知・ するハラス 次の措置を講じなければならないこと。この明確化、労働者に対するその方針の周場における育児休業等に関するハラスメージの明確化及びその周知・啓発 啓発をするに当たっては、 メントの防 止 の効果を高 職場に めるため おける育 周 メ 知ン

こと。 を高 申一 え と 定)をい 5 0) が 出 す が め おける育 る れ 職 等 頻 関 る上 場に を繁し する ハラス ること。 が \\ \\ でる言 否定 で おに に行 くわ単 重 児休業等に け 因 P 生のに 0 1 7 労 けの の (i) 児 を る の休等 む否業に

(1)以す等へ 下るに以職 る にのの 育 周 利方 児 ハ 関 下 場 _ ラス 知用針 ハ 休 す 一に ラス ができる旨を明確化し、管理監督者(以下「事業主の方針」という。)業等に関するハラスメントを行って • Ś ハお 否定的 ラス メ ハメント ント る メ 育 な言 の発 ン 児 <u>۱</u> - の背景 休 生 動の 業 のが内等に 等」という。 原因や背景になり得職場における育児は <u>ニ</u> と 関 するハラス における育児にいう。)及 監督者を含む労働う。)並びに制度行ってはならないではならない。 メ 職場におい 休 び 業等 育 児 の に休内 関

11 ると認 事 ると認めず業主の の方針等を明確化・啓発すること。 5 いれる例 化 Ĺ 労 働 者 に 周 知 • 啓 発 L 7

5 3

(1) る職 る 方 む 服針 言 場 労 及動に 務 規びをお 者 律対行 け る 等 処 0 周 をのた育定内者児 知 め容に休 啓 たをの業文就い等 発すること。 書業に関 規則 す 定そ厳る の他の対 管 理 職処メ すン 監 場 督にるト 者お旨に

> こと。 えられ を高 場に 申一 定 出が〜 に関る に じめる上 頻を おけ 等頻をつな おける育児休業等に関するハラスメントの防止の効果があると。そのため、これらを解消していくことが職場における周知が不十分であることなどもあると考いい、単なる自らの意思の表明を除く。以下同じ。いい、単なる自らの意思の表明を除く。以下同じ。いい、単なる自らの意思の表明を除く。以下同じ。する否定的な言動(他の労働者の制度等の利用の否する否定的な言動(他の労働者の制度等の利用の否クスメントの考点の原理。 似ること。そのな場における周知 する ハラス で あの メ 原 因 な言動 Þ 生のに \mathcal{O} 原因や 1 職 7 や場 労 背に に けの る 理 解 以言の(i)児 下動利育休 を 涀 8 の休等 る む否業に

る以す等へ 育下るに以職 働 者のの育に利方児 業主の利用が ハラス 関 下場 する 用針休 ハラスメントの 一 に :業等 「ハラス 以 メント 否定 で きる旨 下 に 的 メ 関 育 事 る旨を明確化し、管理「事業主の方針」とい関するハラスメントが すること。 0 な ン 児 発生動が 休 背景 業等に関 原因やで 一容」と 等」という。 口や背景に、 する おい いう。)なってい ける育 う。) 及 ハラ 理 • ` ` なり 監 ス 督 者並は を含む労 を含むおり を含むがい

(1)

いると認められる例)(事業主の方針等を明側者に周知・啓発する 事を明 確 化 Ļ 労 働 者 に 周 知 • 啓 発 L て

1 3

者けの係 る職 服針言場 む務及動に 規びをおけれて対 労 規びを 者 等処っる をのた育 等 処 に 周 定内者児め容に休 知 た文 をつ業就い等 啓 発 書業に関 すること 規則 す 定そ厳る の正ハ 他にラ の対ス 職処メ 理 場 すン 監にる 1 督お旨に

口 るために 談 (苦情を含 必 要な体制の 整備 以 下 同 ľ に 応 じ、 適 切 に 対 応

す

。)をあらかじめ、相談への対応の 窓口をあらかじめ定めていると認められる例 の定め、 0) 労働 窓 П 者に 以 周 下 知 す 相 ること j

 (\square) 関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であ発生のおそれがある場合や、職場における育児休業等にハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その識にも配慮しながら、職場における育児休業等に関する ①
5
3 するハラスメントが生じるおそれ言動が原因や背景となって職場に ある場合や、職場における育児休業等に関する否定的なこと。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれ 身 窓 れること。 っても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにす (1) D 0 相 П 応じ適切に対応できるように 状況や当該言動が 談 を躊 おいては、 相談窓口の担当者 一路する例もあること等も踏まえ、 被害を受け 行われた際 が、 た労 相 談に の受け がある場合等が考えらおける育児休業等に関 すること。 働 者 対 し、その内容や 止 めなどその するなどし 相談者の心 相 なが

していると認めら 相談窓口の担当者 れる例) 対 応することができるよう

· ②

ついての 相談 窓口の 研修を行うこと。 担当者に対し、 相談 を受け た場 合 0 対

削

るために必要な体制 相 談 (苦情 を含む。 0 整 備 下 同 ľ に 応じ、 適 切 に 対

応す

)をあ 相談 いへの対応のないの対応のない。 の定めること。 。 以 下 相 談 窓口」と j

談窓口をあ らかじめ定めて いると認 めら れ る

(1) と。例、 が原因や、 。 ハラスメントが スメントが現実に生じている場合だけでなく、その窓口においては、職場における育児休業等に関する況に応じ適切に対応できるようにすること。また、 と。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがあるも、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにするこ るハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であってのおそれがある場合や、職場における育児休業等に関す (小) の 「や背景となって職場における育児休業等に関する、、職場における育児休業等に関する否定的な言動 談 窓口 生じるおそれがある場合等が考えら 0) 担 当 者 相 体業等に関するハラること。また、相談対し、その内容や状 発生 る

①・② (略) 相 談 窓口 . の担 当者が れる例 が適切に 対 応することができるよう

設 ②

 (\mathcal{V}) 妊 職 理 娠 場 出 上 産 等に おけ 講 出 ず る育児 等 関 き措置に する · 関 ける言動に起 /休業等に関 ラス 0 メント V, 7 0) す 指 る 因する問 事 針 ラ 業 平 主 ス 成 題 メ が 二 十 職 関して雇 場 1 は おけ 年

後 の迅速かつ適切な対応職場における育児休業等に関するハラスメントに係る事

(1) められる例) 案に係る事実 人関係 を 迅 速 カゝ 0 正 確 に 確 認 していると

『言動の行為者とされる者(以下「行為者」という。職場における育児休業等に関するハラスメントに係 相談を行った労働者相談窓口の担当者、 《方から事実関係を確認すること。 人事 以 下「相談者」という。)及部門又は専門の委員会等が その 際 相

> シュア いての 妊娠、 児休業等に関するハラスメントの相談窓口を設置し 生じることも想定されることから、 をいう。 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 に規定する「職 一労働 ましいこと。 ラスメント等の相談窓口と一体的に職場における育 指 因 ル 出 省 はする問 以 産等に関する 告 ハラスメント 示 下 (平成十八 同 第三百十二号) じ。 場におけるセクシュアル 題)その他 関して雇用管理上 (年厚生労働省告示第六百十五号) ハラスメント」を (事業主が職場に に規 0) ラスメント 定 例えば、 す 講ず る いう。 おける性 ラスメント」 職 き措 と複合的に 場 セクシュア 的な言 置に お ける セク

ると認められる例) 元的に相談に応じることの できる体 制 を 整 備 て

- 2 ねること。談窓口がセ 窓口がセクシュアルハラスメント等の における育児休業等に関するハ 相談窓口で受け付けることの 職 口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼場における育児休業等に関するハラスメントの相 セクシュアル ラス メント等 できる 、ラス も明 示す メン 相 談 ること。 とし \vdash 上のみならとして、職
- 後の迅速かつ適切な対応職場における育児休業等に関するハラスメントに係る事

(略)

(1)

認められる例) 案に係 る事 実 く関係 を迅 速 カコ つ 正 確 に 確 認 て いく . ると

る言動の行為者とされる者(以下「行為者」という。び職場における育児休業等に関するハラスメントに係、相談を行った労働者(以下「相談者」という。)及)相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が の双方から事実関係を確認すること。

どその 心 認識 身 0 にも適切に配慮すること。 状 況 や当 該 言 動 が 行 わ れ た 際 0 受 け 止 8 な

ら ま)れる場合には、第三者からも事実関係を聴取する1不一致があり、事実の確認が十分にできないと認た、相談者と行為者との間で事実関係に関する主

の措置を講ずること。

(1) 5 (=)

背景となる要因を解消するための措置 職場に おける育児休業等に するハラス メ ント 0 原 因

1 など、 0) 事業主は、職場における育児休業等に関 実情に応じ、 原 、因や背景となる要因を解消するため、 事業主や制度等 必要な措 0) 利用を行う労働 置を講じなければならないこと 者その するハラス 業務体制 他 0 労働 メ \mathcal{O} 整

派遣労働 措置を講ずるに当たっては、 者にあっては、 派遣元事業主に限る。

- (i) な ることもあることから、周囲の労働者の業務負担等になること等により、周囲の労働者の業務負担が増大す縮措置を利用することで短縮分の労務提供ができなく該言動の要因の一つには、労働者が所定労働時間の短該には育児休業等に関する否定的な言動もあるが、当職場における育児休業等に関するハラスメントの背 配 慮すること
- (ii) を j 労働 知 図りながら自身の制 を遂行してい 識 者の を持つことや周囲 側におい くという意識を持つこと 、ても、 度 の利用状況等に応じて適切に1と円滑なコミュニケーション 制 度等の 利用ができるとい

0) も重要であることに留意することが必要であ る

0

いく

ず

れ

も重要であることに留意することが必要で

あ

る。

(四) 口

削 る

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

(略)

(I) (=) (略)

背景となる要因を解消するための措置 職場における育児休業等に関 するハラスメント 0) 原 因 B

じなける \vdash の原因 事業主は、 れ や背景となる要因を解消 ば なら 職場における育児休業等に ず また、 (1) \mathcal{O} 措 置 するため、 を 講 関 ず ること するハラス (1) \mathcal{O} が 措 置を講 望 主まし メ

お、 措 置 を講 ずるに当たって

- (i) な なること等により、周囲の労働者の業務負担が増大す縮措置を利用することで短縮分の労務提供ができなく該言動の要因の一つには、労働者が所定労働時間の短 ることもあることから、 景には育児休業等に関する否定的 職場に 配慮すること おける育児休業等に関 周囲 の労働者の業務負担等に するハラス な言 動もあるが、 メント 短当背
- (ii) う知 を 労働 义 りながら自身の制度の利用状況等に応じて を遂行してい 識 者の を持つことや周囲と円滑なコミュニケー者の側においても、制度等の利用ができ くという意識を持つこと ができるとい ション 適 切 に
- (1)働 者 そ 務 0 体 他 制 0 0 労働 整 備など、 者の 実情 事業主 に応じ 8 制 度等 必 要 な 0) 措 利 置を 用 を行う労 講ずる

ら (業務体制 れる例 0) 整 備 など、 必 要な措置を講じて 1 , ると認

① • ②

(削る)

① <u>(</u>) <u>(</u>周)

(業務 °| こ と 体 制 0) 遣 整備など、 労 働 者に あ 必 要な措 7 は 置を 派 遣 講じ 元 事 て 業 主 1 ると に 限 認 る。 8

(ロ) ① れ ・ る 労 ② 例 略

こと(派遣労働者にあって 用の対象となる労働者に周知・ を遂行していくという意識を持つこと等を、 図 知 労働 識 りながら自身の を持つことや、 者 0 側 12 お 制度の利用状況等に応じて適切に業務 11 ても、 周 囲と円 は 制 度等 滑 啓発することが望ましい 派遣元事業主に限る。 な 57 11 1 \mathcal{O} 利 用 = が ケー で 制度等の きるとい ショ 利

啓 発 を 適 切 E 講じて V ると認 めら れ . る例)

- 意識 となる労働 用 滑 等 啓 社 知 状況 を持つこと等につい 発 内 な \mathcal{O} 6コ ミュ 元のため 一報、パ 利用ができるという知識を持 等に 者に配 応じて適切に業務を遂 ニケー 0 ンフレット、 資料等に、 布等すること。 ションを図りながら自 て記載し、 労働者 社 内 ホ 0)] つことや ムペ 制 行していくという 側 度等の利用の対 に おいても、] - ジ等広 |身の 制度の 周 囲と制 報又
- 措置を講じなければならないこと。イからニまでの措置を講ずるに際しては、イからニまでの措置とあわせて講ずべき措に周知・啓発すること。 て ンを図りながら自身の 業務を遂 知識を持つことや 労働者の 事 部 門等から制度等の 行していくという意識 側においても、 制度の利用状 周 囲と円滑なコミュ 制度等 利用 を持 0 \mathcal{O} 対象となる労働 況 利 等に つこと等につい 用 置 が 応じて適切 で ケ きると ・ シ ョ

ホ

をイイ

講じなけ

れ

ばならないこと。

からニまでの措置を講ずるに際してからニまでの措置と併せて講ずべき

は措置

せ

て

次 0 措

置 併

ホ

(口) (1) 置

第二 略

一 十 五

条第

二項

第五

+ 二条 0

兀 第

項

及び第

五.

(口) (イ) 労働 者 が 職 場 に おける育児休業等に関するハラスメン

あ

わ

せ

て

次

0

して、 と 又 十二条 と若しくは る育児休業等に関するハラスメントに 関 は 争 ける 解 調 (T) 解 置 停の 決 雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、るハラスメントの相談等」という。)を理由と 五 協 0 事実関係 第二項 援助 出 力したこと · 頭 の 0 0 求め若しくは 規 求めに応じたこと(以 0 確認等 定 を 都 踏 道 0) ま え、 事 府 調停 県 業 労働 労 主 関し 0 働 0) 関者が職場におけ 申 局 雇用管理 詩を行 下 対 育児休業 上講ず つたこ て相談

る例)
知・啓発することについて措置を講じていると認められ(不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周労働者に周知・啓発すること。

2 すること。 社 内報、パンフレット、 て、当該労働者が解雇等育児休業等に関するハラ 社 内 ホ 1 ム \sim] 労働者に配 ジ 等広 ハラス 報 布の

(四) 間 題 事 に関し行うことが望まし 業主が 職 場における育児休業等に関 **1 取 組 \mathcal{O} 内 容 す る言 動 に 起 因 「する

イ し し を防 事 業主は、 いこと。 止 するため 職 場に (<u>E</u>) おける育児休業等に が措置に. 加え、 次 0) 取 関 はする 組を行うことが望 ラ ス メ

出 職 場における育児 産 等に 関する ハラスメント 休業等に 関 す 事 る 業主 ラ が ス 職 メ 場 \vdash に お は ける妊 妊

> トに関 こと等を理由として、 い旨を定め、 L 相 談 かをし 労働者に周知・啓発すること。 たこと又 不利益な取扱いを行って は 事 実関 係 0 確 認 に は 協 なら 労し な

にその 認められる例) (不利 周 知・啓発することについて措 取 扱い を行って は ならな 11 旨を定 置 を 講じ め、 ていると 労 働 者

が 文書において、 者に周知・啓発をすること。 解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、 る 0 就業規則その 確 ハラスメントに関し相談をし 認に協力したこと等を理由として、 労働 他 \mathcal{O} 職場に 者 が 液職場 お ける職 に お たこと、 ける育児 務 規 律 を規定し、労当該労働者 又は事実関化休業等に関

当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない 載 は 業等に関する 社内報、パンフレット、社内ホー 事実関係の 発 0 労働 ための資料等に、 圏者に配 確認に協力したこと等を理由として、 ハラス 布等すること。 メ ントに関し 労働 者 が 相 ムペ 職 上談をし 場] に -ジ等広 お ける育児 たこと、 . 旨を 一報又

休業等に関するハラスメントの も想定されることから、 な関係を背景とした言動に起因 場におけるセクシュアル 平成十八 ラスメント 省告示第三百十二号) 上 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 示第五号) 、ラスメント等の相談窓口と一 をいう。 一講ず 題に 講ずべき措置等につい 出 関 パワー 関 産 つする き措置等に 等に 年厚生労働省告 し)その に規定する「職場に て雇用管理上講ず (事業主が 関する言動に起因 ハラスメント ラスメント」 他の つい が職場に に規定す ての指 示第六 事業主 ラスメントと複合的に生じること ての指針 ハラスメント」 起因する問題に関して雇用管理(事業主が職場における優越的 を べき措置等につ おける性的 体的に、 は、 百 「する問 相談窓口を設置し る「職場に おけるパワー 針 1 . う。 十 (平成二 (令和二 - 五号) 例えば、 題 をい についての指針 (職場における育児 に おける妊 年 + 関 セ . う。 厚生労働省告 規定する「職 クシュ 八 し セクシュアル 八年厚生労働 ラスメント 以下同じ ーアルハ 娠 元的

- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談とし(一元的に相談に応じることのできる体制の例)
- こと。 窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねる窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねる② 職場における育児休業等に関するハラスメントの相談
- 口 お 1 識 0) 周 事業主は、 ても、 を持つこと等を 利 囲と円滑なコミュニケー 原因や背景となる要因を解 用 状 制 況等に応じて適切に業務を遂行していくという 度等の利用ができるという知 職場における育児休 制度等の ションを図り 利用 消するため、 業等に 0) 対象となる労働者に 関するハラスメン 識を持つことや な がら自身の 労働者の側に 制

は周 制 の 利 発 知 等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況 社内報、 利用ができるという知識を持つことや 度等の利用の対象となる労働 派遣元事業主に限る。 元のため 啓発することが望ましい 0 ンフレット、 資料等に、 労働者の 制度等の利用の対象となる労働 社 内 こと ホ 者 側に 1 (派 0 A おい 周 遣 労働者にあ 1 知 ても、 • 周囲と円滑な ジ 等広 啓 発

制度等 一報又は

0)

例)

って

こと等について記載し

2 を遂行していくという意識を持つこと等について、 义 知識を持つことや 者に配布等すること。 発すること。 門等から制度等の利用の対象となる労働者に周 りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務 労働者の 側におい ても、 周囲と円滑なコミュニケーションを 制 度等 0) 利用 ができるという 知 · 人 啓 事

換等を実施するなどにより、者や労働組合等の参画を得る 条第 労働安全衛生法 (昭和四十七年法律第五十七号) 要な見直しの検討等に努めることが重要であること。 事 ・労働組合等の参画を得 労働者や労働組合等の参画を得る方法として、 業主は、 項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。 (略) 回の措置を講じ 0 その運用状況の的確な把握や つ、 る際 に アンケー 必 要に 1 応じ 調査や意見交 て、 第十八 例えば 労働

略

十 五 十六

十五.