

職場における 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に 関するハラスメント対策^や セクシュアルハラスメント対策^は 事業主の義務です!!

目 次

I	「不利益取扱い」と「ハラスメント」について	1
II	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い	2
III	職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントや セクシュアルハラスメントの考え方	5
IV	職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントや セクシュアルハラスメントを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置	14
V	対応事例	25
VI	職場におけるパワーハラスメント	33
VII	関連条文、指針	34



はじめに —なぜハラスメント対策が重要なのか—

職場におけるセクシュアルハラスメントは、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなります。それはまた、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

職場におけるセクシュアルハラスメントの防止措置について事業主に義務付けられたのは平成 11 年ですが、未だに都道府県労働局に寄せられるセクシュアルハラスメントの相談は高止まりの状況です。事業主の中には、職場におけるセクシュアルハラスメントの問題は、雇用管理上の問題であるという認識がない方もいます。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、いったん発生すると、被害者に加え行為者も退職に至る場合があるなど双方にとって取り返しのつかない損失となることが少なくありません。職場での解決が思うようにいかない場合、被害者は事後に裁判に訴えるケースも出てきています。そのようなことにならないためにも、未然の防止対策が特に重要です。

また、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、平成 29 年 1 月から新たに妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても防止措置を講じることが事業主に義務付けられています。ハラスメントの内容は異なりますが、どちらのハラスメントも許されないものであること、また労働者の能力発揮の妨げになる問題であることには変わりありません。

これまで職場におけるセクシュアルハラスメントの防止措置を講じてきた経験を活かしつつ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても必要な措置を講じてください。加えて、昨今では、パワーハラスメントや性的指向や性自認に関する差別的言動や嫌がらせも社会的に注目されています。労働者にとって働きやすい職場環境づくりに向けて、企業として総合的な対策を講じるよう心がけましょう。

改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法が平成 29 年 1 月 1 日に施行されました。

◆施行前までは

事業主の義務	根拠
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項
育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止	育児・介護休業法第 10 条等

◆平成 29 年 1 月 1 日からは上記に加えて

事業主の義務	根拠
上司・同僚からの妊娠・出産等に関する言動により妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境を害することがないように防止措置を講じること	男女雇用機会均等法第 11 条の 2
上司・同僚からの育児・介護休業等に関する言動により育児・介護休業者等の就業環境を害することがないように防止措置を講じること	育児・介護休業法第 25 条

事業主（人事労務担当者）自らが行う不利益取扱い（就業環境を害する行為を含む。）が禁止されるのはもちろんですが、改正法施行後は、上司・同僚が、妊娠・出産や育児休業・介護休業等に関する言動により、妊娠・出産等した女性労働者や育児休業の申出・取得者等の就業環境を害することがないように、事業主として防止措置を講じることが新たに義務付けられています。

I

「不利益取扱い」と「ハラスメント」について

改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法では、事業主に対し、職場における妊娠・出産・育児休業等に関する言動により就業環境を害されることを防止する措置を講じることが新たに義務付けられています。

このパンフレットでは、改正法により新たに防止措置が義務付けられた、上司・同僚による就業環境を害する行為について、従来から禁止されていた事業主が行う「不利益取扱い」と区別し、「ハラスメント」と整理しています。

事業主のみなさんは、自らが不利益取扱いを行わないのはもちろんのこと、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するための措置を講じる必要があります。

1 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いとは

男女雇用機会均等法第9条第3項では、女性労働者の妊娠・出産等厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止しています。

禁止される不利益取扱いの具体的内容については、指針（※）において示しています。

<男女雇用機会均等法第9条第3項(抄)>

事業主は、その雇用する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厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

厚生労働省令で定める事由

- 1 妊娠したこと。
 - 2 出産したこと。
 - 3 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと。
 - 4 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求め、又は当該措置を受けたこと。
 - 5 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと。
 - 6 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと。
- ※「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻（にんしんおそ）、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います。
- 7 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと。
 - 8 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと。
 - 9 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの例

- 1 解雇すること。
- 2 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- 3 あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- 4 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 5 降格させること。
- 6 就業環境を害すること。
- 7 不利益な自宅待機を命ずること。
- 8 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 9 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 10 不利益な配置の変更を行うこと。
- 11 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

※「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」

2 育児休業の申出・取得等を理由とする不利益取扱いとは

育児・介護休業法第10条等では、育児休業等の申出・取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止しています。

禁止される不利益取扱いの具体的内容については、指針（※）において示しています。

<育児・介護休業法第10条>

事業主は、労働者が育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

※育児休業の他、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮等の措置について申出をし、又は制度を利用したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いについても禁止（育児・介護休業法第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2）

不利益取扱い禁止の対象となる制度

- **育児休業**（育児のために原則として子が1歳になるまで取得できる休業）
- **介護休業**（介護のために対象家族1人につき通算93日間取得できる休業）
- **子の看護休暇**（子の看護のために年間5日間（子が2人以上の場合10日間）取得できる休暇）
- **介護休暇**（介護のために年間5日間（対象家族が2人以上の場合10日間）取得できる休暇）
- **所定外労働の制限**（育児又は介護のための残業免除）
- **時間外労働の制限**（育児又は介護のため時間外労働を制限（1か月24時間、1年150時間以内））
- **深夜業の制限**（育児又は介護のため深夜業を制限）
- **所定労働時間の短縮措置**（育児又は介護のため所定労働時間を短縮する制度）
- **始業時刻変更等の措置**（育児又は介護のために始業時刻を変更する等の制度）

※下線の措置については、事前に就業規則にて措置が講じられていることが必要です。

育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの例

- 1 解雇すること。
- 2 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- 3 あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- 4 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 5 就業環境を害すること。
- 6 自宅待機を命ずること。
- 7 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。
- 8 降格させること。
- 9 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 10 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 11 不利益な配置の変更を行うこと。
- 12 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

※「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」

3 妊娠・出産・育児休業等の申出等を「理由として」いるかの判断

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の不利益取扱いの判断の要件となっている「理由として」とは、妊娠・出産・育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

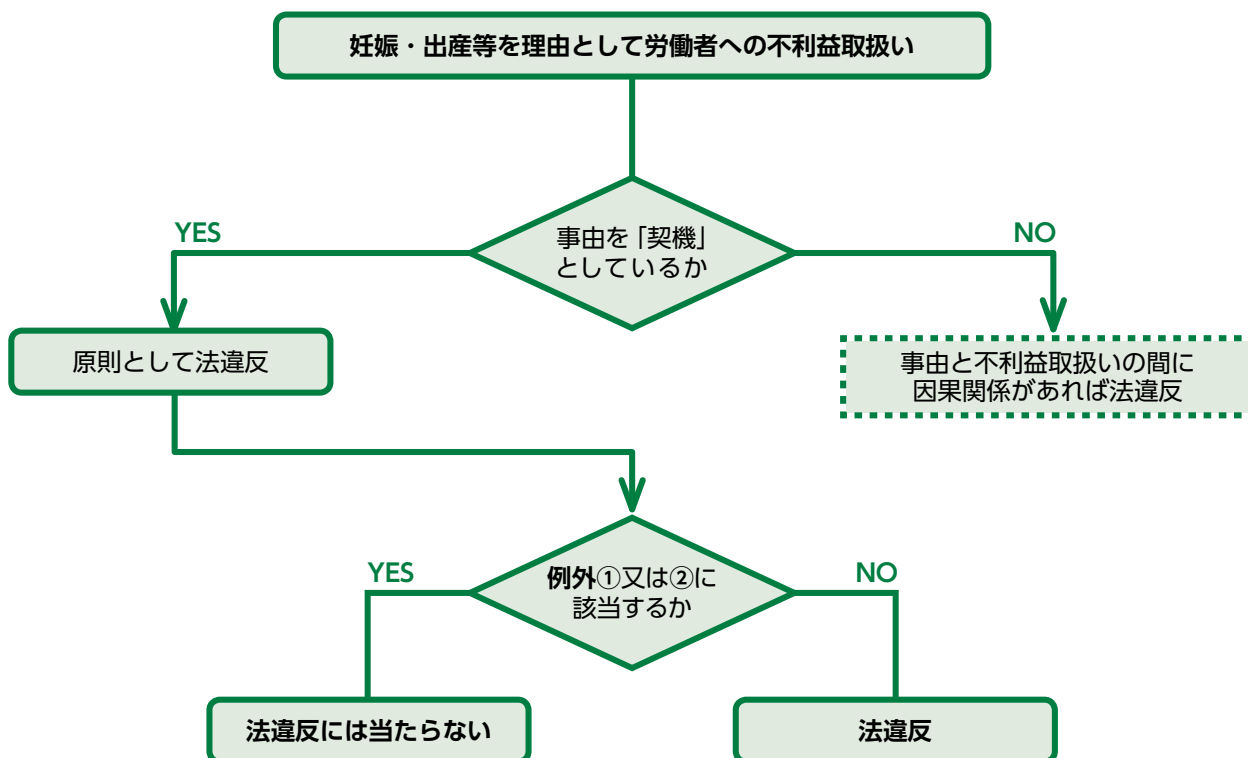
妊娠・出産・育児休業等の事由を「契機として」(*) 不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる（事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある）と解され、法違反となります。

※原則として、妊娠・出産・育児休業等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。

ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置（人事異動、人事考課、雇止めなど）については、事由の終了後の最初の当該措置の実施までの間に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。

妊娠・出産・育児休業等を理由として不利益取扱いを行うとは

妊娠・出産・育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、例外に該当する場合を除き、**原則として法違反**となります。



例外①

- 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、
- 業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき

例外②

- 労働者が当該取扱いに同意している場合で、
- 有利な影響が不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

★（参考）最高裁第1小法廷 平成26年10月23日 事件番号：平成24（受）第2231号

<事案の概要>

医療機関に勤めていた理学療法士の女性が、妊娠した際に軽易業務への転換を請求したことを理由に副主任を免じられたことについて、妊娠等を理由とする不利益取扱いに当たるとして提訴。

<結果>

最高裁の判決においては、軽易業務転換を契機として降格させる措置は、特段の事情等がない限り、原則として、男女雇用機会均等法が禁止する不利益取扱いに当たると判示。

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントの考え方

職場におけるハラスメントは一度起こってしまうと、解決に時間と労力を要することになります。職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントは、事業主に防止措置を講じる義務があることから、事業主はこれらのハラスメントに適切に対応する雇用管理上の責任があります。

まずはハラスメントが起らないようにするために防止対策を講じ、労働者が働きやすい環境を整備することが重要です。わが社に限ってハラスメントはないなどと思わず、どの職場でも起こりうる問題と受け止め、必要な対応を行ってください。

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントとは

ここでは、以下の2つを指します。

- 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント
(男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条)
- 職場におけるセクシュアルハラスメント
(男女雇用機会均等法第11条)

※職場におけるパワーハラスメントについては、事業主に具体的な措置を義務付けた法律はありませんが、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントと同様、労働者が働きにくい環境を生じさせるという点では同じです。妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントの対策を講じることと併せて、パワーハラスメントへの対策も検討することが重要です。
パワーハラスメントについては、33ページ参照。

「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、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。

勤務時間外の「宴会」「懇親の場」などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行う必要があります。

● 「職場」の例

- ・出張先
- ・業務で使用する車中
- ・取引先との打ち合わせ場所

このほか、セクシュアルハラスメントについては、以下の場所で起こることがあります。

- ・取引先の事務所
- ・取引先と打ち合わせするための飲食店（接待の席も含む）
- ・顧客の自宅
- ・取材先

「労働者」とは

正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用する全ての労働者をいいます。

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（派遣先事業主）も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講じる必要があります。

男女雇用機会均等法第11条の2及び育児・介護休業法第25条では、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。労働者個人の問題として片付けるのではなく、雇用管理上の問題と捉え、適切な対応をとることが必要です。

<男女雇用機会均等法第11条の2(抄)>

事業主は、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、妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるもの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のないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

<育児・介護休業法第25条>

事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されることです。

■「職場」、「労働者」とは

5 ページ参照

妊娠等の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせ等となる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。

なお、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ハラスメントには該当しません。**

※「制度等」とは産前休業その他の妊娠又は出産に関する制度又は措置、育児休業、介護休業等の制度又は措置
⇒ 詳しくは 7 ページ

「業務上の必要性」の判断

部下が休業するとなると、上司としては業務の調整を行う必要があります。妊娠中に医師等から休業指示が出た場合のように、労働者の体調を考慮してすぐに対応しなければならない休業についてまで、「業務が回らないから」といった理由で上司が休業を妨げる場合はハラスメントに該当します。しかし、ある程度調整が可能な休業等（例えば、定期的な妊婦健診の日時）について、その時期をずらすことが可能な**労働者の意向を確認する**といった行為までがハラスメントとして禁止されるものではありません。

ただし、労働者の意をくまない一方的な通告はハラスメントとなる可能性がありますので注意してください。 ⇒ 詳しくは 11 ページ

2 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容

「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」には「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

「制度等の利用への嫌がらせ型」とは

1 対象となる制度又は措置

次に掲げる制度又は措置（制度等）の利用に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

男女雇用機会均等法が対象とする制度又は措置

- ① 産前休業
- ② 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）
- ③ 軽易な業務への転換
- ④ 変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑤ 育児時間
- ⑥ 坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

育児・介護休業法が対象とする制度又は措置

- ① 育児休業
 - ② 介護休業
 - ③ 子の看護休暇
 - ④ 介護休暇
 - ⑤ 所定外労働の制限
 - ⑥ 時間外労働の制限
 - ⑦ 深夜業の制限
 - ⑧ 育児のための所定労働時間の短縮措置
 - ⑨ 始業時刻変更等の措置
 - ⑩ 介護のための所定労働時間の短縮等の措置
- ※⑧～⑩は就業規則にて措置が講じられていることが必要です

2 防止措置が必要となるハラスメント

(1) 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

労働者が、制度等の利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。）をしたい旨を上司に相談したことや制度等の利用の請求等をしたこと、制度等の利用をしたことにより、上司がその労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆することです。

ポイント

- ▶ ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠・出産に関する制度を利用する（利用しようとする、利用した）女性労働者及び育児・介護に関する制度等を利用する（利用しようとする、利用した）男女労働者です。
- ▶ ハラスメント行為者となり得るのは、上司です。
- ▶ 「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」とは、労働者への直接的な言動である場合に該当し、1回の言動でも該当します。

● 典型的な例

- 産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた。
- 時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。

(2) 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

以下のような言動が該当します。

- ①労働者が制度の利用の請求をしたい旨を上司に相談したところ、上司がその労働者に対し、請求をしないように言うこと。
- ②労働者が制度の利用の請求をしたところ、上司がその労働者に対し、請求を取り下げよう言うこと。
- ③労働者が制度の利用の請求をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚がその労働者に対し、繰り返し又は継続的に、請求をしないように言うこと。
- ④労働者が制度利用の請求をしたところ、同僚がその労働者に対し、繰り返し又は継続的に、その請求等を取り下げよう言うこと。

ポイント

- ▶ ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠・出産に関する制度を利用する（利用しようとする）女性労働者及び育児・介護に関する制度等を利用する（利用しようとする）男女労働者です。
- ▶ ハラスメント行為者となり得るのは、上司・同僚です。
- ▶ 労働者への直接的な言動である場合に該当します。また、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、制度等の利用をあきらめざるを得ない状況になるような言動を指します。
- ▶ 上司がこのような言動を行った場合は、**1回でも該当**しますが、同僚がこのような言動を行った場合については、**繰り返し又は継続的なもの**（意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合を含み、この場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しません）が該当します。
- ▶ 労働者が制度の利用を請求したところ、**上司が個人的に請求を取り下げよう言う場合については、ハラスメントに該当し、事業主は措置を講じる必要があります。**
一方、単に上司が個人的に請求等を取り下げよう言うのではなく、**事業主として請求等を取り下げさせる（制度等の利用を認めない）場合については、そもそも制度等の利用ができる旨規定している各法（例えば産前休業の取得であれば労働基準法第65条第1項）に違反することになります。**
- ▶ 事業主が労働者の事情やキャリアを考慮して、育児休業等からの早期の職場復帰を促すこと自体は制度等の利用が阻害されるものに該当しません。ただし、職場復帰のタイミングは労働者の選択に委ねられることに留意が必要です。

● 典型的な例

- 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- 介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。

(3) 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

労働者が制度等の利用をしたところ、上司・同僚がその労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をするをいいます。

「嫌がらせ等」とは、嫌がらせ的な言動、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をいいます。

ポイント

- ▶ ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠・出産に関する制度を利用した女性労働者及び育児・介護に関する制度等を利用した男女労働者です。
- ▶ ハラスメント行為者となり得るのは、上司・同僚です。
- ▶ 労働者への直接的な言動である場合に該当します。また、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、能力の発揮や継続就業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ようなものを指します。
- ▶ このハラスメントは、上司と同僚のいずれの場合であっても**繰り返し又は継続的なもの**（意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合を含み、この場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しません）が該当します。
- ▶ 言葉によるものだけではなく、必要な仕事上の情報を与えない、これまで参加していた会議に参加させないといった行為もハラスメントになります。

● 典型的な例

- 上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人はたいした仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。
- 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。

「状態への嫌がらせ型」とは

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

1 対象となる事由

- ① 妊娠したこと
- ② 出産したこと
- ③ 産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと。
- ④ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと。
※「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻（にんしんおそ）、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います。
- ⑤ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと

2 防止措置が必要となるハラスメント

(1) 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

女性労働者が妊娠等したことにより、上司がその女性労働者に対し、解雇その他の不利益な取扱いを示唆することです。

ポイント

- ▶ ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠等した女性労働者です。
- ▶ ハラスメント行為者となり得るのは、上司です。
- ▶ 「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」とは、労働者への直接的な言動である場合を言い、1回の言動でも該当します。

● 典型的な例

- 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

I 「不利益な取扱い」と「ハラスメント」について

II 妊娠・出産・育児休業等による理由とする不利益な取扱い

III 妊娠・出産・育児休業等に關するハラスメント

IV 事業主が講ずべき措置

V 対応事例

VI パワーハラスメント

VII 関連条文、指針

(2) 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

女性労働者が妊娠等したことにより、上司・同僚がその女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をするもの。

ポイント

- ▶ ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠等した女性労働者です。
- ▶ ハラスメント行為者となり得るのは、上司・同僚です。
- ▶ 労働者への直接的な言動である場合に該当します。また、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な女性労働者であれば、「能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等その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ようなもの」を指します。
- ▶ このハラスメントは、上司と同僚のいずれの場合であっても**繰り返し又は継続的なもの**（意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合を含み、この場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しません）が該当します。
- ▶ 言葉によるものだけではなく、必要な仕事上の情報を与えない、これまで参加していた会議に参加させないといった行為もハラスメントになります。

● 典型的な例

- 上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。
- 上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。

ハラスメントには該当しない業務上の必要性に基づく言動の具体例

●「制度等の利用」に関する言動の例

- (1) 業務体制を見直すため、上司が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認すること。
- (2) 業務状況を考えて、上司が「次の妊婦健診はこの日は避けてほしいが調整できるか」と確認すること。
- (3) 同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること。

※(2)や(3)のように、制度等の利用を希望する労働者に対する変更の依頼や相談は、**強要しない場合**に限られます。

●「状態」に関する言動の例

- (1) 上司が、長時間労働をしている妊婦に対して、「妊婦には長時間労働は負担が大きいだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの残業量を減らそうと思うがどうか」と配慮する。
- (2) 上司・同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務にかわってはどうか」と配慮する。
- (3) 上司・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良いのではないか」と配慮する。

※(1)から(3)のような配慮については、妊婦本人にはこれまで通り勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的に見て、妊婦の体調が悪い場合は業務上の必要性に基づく言動となります。

3 職場におけるセクシュアルハラスメント

男女雇用機会均等法第11条では、職場におけるセクシュアルハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。労働者個人の問題として片付けるのではなく、雇用管理上の問題と捉え、適切な対応をとることが必要です。

<男女雇用機会均等法第11条(抄)>

事業主は、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のないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、「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その労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです。

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ます。

また、被害を受ける者の性的指向(※1)や性自認(※2)にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。

※1 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか ※2 性別に関する自己意識

■「職場」、「労働者」とは 5 ページ参照

■「性的な言動」とは
性的な内容の発言および性的な行動を指します。

● 性的な言動の例

① 性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報(噂)を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど

② 性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦など

● 事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒などもセクシュアルハラスメントの行為者になり得るものであり、男性も女性も加害者にも被害者にもなり得るほか、異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。

● また、職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向(※1)又は性自認(※2)にかかわらず、該当することがあり得ます。
「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。
また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

※1 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか ※2 性別に関する自己意識

コラム「性的指向」「性自認」とは？

恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向のことを「性的指向(Sexual Orientation)」、自己の性別についての認識のことを「性自認(Gender Identity)」といいます。性的指向や性自認はすべての人に関係する概念であり、そのあり方は人によって様々です。男性に惹かれる人・女性に惹かれる人・どちらにも惹かれる人・どちらにも惹かれない人と、恋愛対象は人それぞれですし、「自分は男性(又は女性)」と思う人もいれば、「どちらでもない」や「どちらでもある」と思う人もいます。

性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせが起こらないようにすることが重要です。

4 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

「職場におけるセクシュアルハラスメント」には「対価型」と「環境型」があります。

「対価型セクシュアルハラスメント」とは

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けることです。

● 典型的な例

- ・ 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、その労働者を解雇すること。
- ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。
- ・ 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、その労働者を降格すること。

「環境型セクシュアルハラスメント」とは

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などその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す。

● 典型的な例

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その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。
- ・ 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、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- ・ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、同僚が業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

判断基準

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌する必要があります。また、「労働者の意に反する性的な言動」および「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。

一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得ます。継続性または繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」または「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得るものです。また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置

職場におけるハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が、厚生労働大臣の指針に定められています。事業主は、これらを必ず実施しなければなりません（実施が「望ましい」とされているものを除く）。企業の規模や職場の状況に応じて適切な実施方法を選択できるよう、具体例を示しますので、これを参考に措置を講じてください。

なお、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければならないことにご注意ください。

また、職場におけるハラスメントの防止の効果を高めるためには、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す。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、

- 妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動（他の労働者の妊娠、出産等の否定につながる言動や制度等の利用の否定につながる言動です。単なる自らの意思の表明を除き、本人に直接行わない言動も含みます。）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
- 制度等の利用ができることの周知が不十分であることが考えられます。

また、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
- もあると考えられています。

これらを解消していくことが、職場におけ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しましょう。

事業主は、日頃から労働者の意識啓発など、周知徹底を図るとともに、相談しやすい相談窓口となっているかを点検するなど職場環境に対するチェックを行い、特に、未然の防止対策を十分に講じるようにしましょう。

厚生労働大臣の指針

- 事業主が職場における性的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）
- 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）
- 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）

指針に定められている事業主が講ずべき措置のポイント

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために講ずべき事項

セクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき事項

● 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- | | | |
|---|---|---|
| 1 | <ul style="list-style-type: none"> 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容 妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業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 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針 制度等の利用ができること <p>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。</p> | <ul style="list-style-type: none"> セクシュアルハラスメントの内容 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 <p>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。</p> |
| 2 | <p>妊娠・出産・育児休業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・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。</p> | <p>セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。</p> |

● 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- | | | |
|---|---|---|
| 3 | 相談窓口をあらかじめ定めること。 | 相談窓口をあらかじめ定めること。 |
| 4 | <p>相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。</p> <p>妊娠・出産・育児休業等に関する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、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても広く相談に対応すること。</p> <p>【望ましい取組】 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントはその他のハラスメント（パワーハラスメント等）と複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備すること。</p> | <p>相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。</p> <p>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、発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。</p> |

● 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- | | | |
|---|--|--|
| 5 | 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。 | 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。 |
| 6 | 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。 | 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。 |
| 7 | 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。 | 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。 |
| 8 | 再発防止に向けた措置を講ずること。 | 再発防止に向けた措置を講ずること。 |

● 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

- | | |
|---|---|
| 9 | <p>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。</p> <p>【望ましい取組】 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を周知・啓発すること。</p> |
|---|---|

● 併せて講ずべき措置

- | | | |
|----|---|---|
| 10 | 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、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、周知すること。 |
| 11 | 相談したこと、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。 | 相談したこと、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。 |

指針に定められている項目について、 具体的にどのように対応すれば良いのかについて、 取組例を紹介します。

1

＜事業主の方針の明確化及びその周知・啓発＞

ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発

職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントがあってはならない旨の事業主の方針等を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

取組例

- 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、事業主の方針を規定し、当該規定と併せて、ハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景等を労働者に周知・啓発すること。
- 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ハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景並びに事業主の方針を記載し、配付等すること。
- 職場におけるハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景並びに事業主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。
- (妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの対応を行う場合) 事業主の方針と併せて制度等が利用できる旨を周知・啓発すること。

ポイント

- ▶ 「事業主の方針」とは、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントを許さない旨の方針です。
- ▶ 「その他の職場における服務規律等を定めた文書」としては、従業員心得や必携、行動マニュアルなど、就業規則の本則ではないものの就業規則の一部をなすものが考えられます。
- ▶ 「研修、講習等」を実施する場合には、調査を行うなど職場の実態を踏まえて実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施するなどの方法が効果的と考えられます。
- ▶ パンフレットなどにより周知する場合は、全労働者に確実に周知されるよう、配付方法などを工夫しましょう。

＜妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント＞

- 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動（他の労働者の妊娠・出産等の否定につながる言動や制度等の利用否定につながる言動で、単なる自らの意思の表明を除き、本人に直接行わない言動も含みます）が頻繁に行われるなど、制度等の利用や請求をしにくい職場風土や、制度等の利用ができることについて職場内での周知が不十分であることが考えられます。制度等を利用する本人だけでなく全従業員に理解を深めてもらうとともに、制度等の利用や請求をしやすくするような工夫をすることが大切です。
- 妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、本人に直接行われない場合も含みます。例えば、夫婦が同じ会社に勤務している場合に、育児休業を取得する本人ではなく、その配偶者に対して否定的な言動を行うことは、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になり得る行為です。

I 「不利益取扱い」と「ハラスメント」について

II 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い

III 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

IV 事業主が講ずべき措置

V 対応事例

VI パワーハラスメント

VII 関連条文、指針

<セクシュアルハラスメント>

- セクシュアルハラスメントの内容には、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。
- また、被害を受ける者の性的指向（※ 1）や性自認（※ 2）にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

※ 1 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

※ 2 性別に関する自己意識

- 性別役割分担意識に基づく言動は、「ハラスメントの発生の原因や背景」となり得ますので、このような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す。
 - 性別役割分担意識に基づく言動の例としては、以下が考えられます。
 - ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと発言する。
 - ② 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要する。
- 性別役割分担意識に基づく言動そのものがセクシュアルハラスメントに該当するわけではありませんが、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ため、こうした言動も含めてなくしていく必要があります。

2

<事業主の方針の明確化及びその周知・啓発>

行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

職場におけ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、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

取組例

- 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、ハラスメントに係る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。
- ハラスメントに係る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、それを労働者に周知・啓発すること。

ポイント

- ▶ 「ハラスメントに係る言動」とは、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとなる言動や、セクシュアルハラスメントとなる性的な言動を指します。
- ▶ 「対処の内容」を文書に規定することは、ハラスメントに該当する言動をした場合に具体的にどのような対処がなされるのかをルールとして明確化し、労働者に認識してもらうことによって、ハラスメントの防止を図ることを目的としています。具体的なハラスメントに該当する言動と処分の内容を直接対応させた懲戒規定を定めることのほか、どのようなハラスメントの言動がどのような処分に相当するのかについて判断要素を明らかにする方法も考えられます。
- ▶ 懲戒規定を就業規則の本則以外において定める場合には、就業規則の本則にその旨の委任規定を定めておくことが必要となりますので注意してください。

相談窓口の設置

相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定めること。

取組例

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

ポイント

- ▶ 「窓口をあらかじめ定める」とは、窓口を形式的に設けるだけでは足りず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることをいいます。
- ▶ このためには、労働者が利用しやすい体制を整備しておくこと、労働者に周知されていることが必要です。
- ▶ 相談は面談だけでなく、電話、メールなど複数の方法で受けられるよう工夫しましょう。
- ▶ 相談の結果、必要に応じて人事担当者および相談者の上司と連絡を取るなど、相談内容・状況に即した適切な対応がとれるようフォローの体制を考えておきましょう。

<望ましい取組>

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントはそれぞれ又は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ますので、あらゆるハラスメントの相談について一元的に応じることのできる体制を整備することが望ましいです。

取組例

- 相談窓口で受け付けることのできる相談として、セクシュアルハラスメントのみならず、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等も明示すること。
- すでに設置されているセクシュアルハラスメントの相談窓口が、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

相談に対する適切な対応

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。

取組例

- 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。
- 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。

ポイント

- ▶ 相談に当たっては、相談者の話に真摯に耳を傾け、相談者の意向などを的確に把握することが必要です。特に、ハラスメントを受けた心理的影響から理路整然と話すことができない場合がありますので、忍耐強く聞くように努めましょう。
- ▶ 「内容や状況に応じ適切に対応する」とは、具体的には、相談者や行為者などに対して、一律に何らかの対応をするのではなく、労働者が受けているハラスメントの性格・態様によって、状況を注意深く見守る程度のものから、上司、同僚などを通じ、行為者に対し間接的に注意を促すもの、直接注意を促すものなど事案に即した対応を行うことを意味します。また、対応に当たっては、公正な立場に立って、真摯に対応しなければなりません。相談を受けて終わりではなく、事業主としてどのように判断したのか、今後どのように対応していくのか等を相談者本人にフィードバックすることも大切です。
- ▶ 「広く相談に対応」とは、職場における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、職場におけるハラスメントに該当するか否か微妙な場合も幅広く含めることを意味します。
- ▶ 相談担当者に対する研修をするようにしましょう（対応の仕方、カウンセリング手法など）。相談担当者が対応を誤ったために、問題がこじれてしまうことがあります。
- ▶ 相談・苦情を受けた後、問題を放置しておく、問題を悪化させ、被害を拡大させてしまったり、適切に対応してくれない（事業主の義務を果たしていない）と誤解を受けることとなりますので、初期の段階での迅速な対応が必要です。
- ▶ また、対応に時間を要する場合は、その状況や対応に必要な期間等を相談者に伝えるようにしましょう。

＜妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント＞

- 放置すれば就業環境を害するおそれがある相談や、ハラスメントの原因や背景となるおそれがある妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動に関する相談も、幅広く対象とすることが必要です。なお、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの対象となる労働者は、妊娠・出産した女性労働者及び制度等を利用する男女労働者ですが、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動の相手は、本人に限られないため、そのような相談も受け付ける必要があります。

＜セクシュアルハラスメント＞

- 放置すれば就業環境を害するおそれがある相談や、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となるおそれがある性別役割分担意識に基づく言動に関する相談も幅広く対象とすることが必要です。
- 相談に対する「適切な対応」には、いわゆる「二次セクシュアルハラスメント（相談者が相談窓口の担当者の言動などによってさらに被害を受けること）」を防止するために必要な事項も含まれます。

事実関係の迅速かつ正確な確認

事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

取組例

- 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者とされる者の双方から事実関係を確認すること。
また、相談者と行為者とされる者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。
- 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合等において、男女雇用機会均等法第18条又は育児・介護休業法第52条の5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。

ポイント

- ▶ 事案が生じてから、誰がどのように対応するのか検討するのでは対応を遅らせることとなります。迅速かつ適切に対応するために、問題が生じた場合の担当部署や対応の手順などをあらかじめ明確に定めておきましょう。
- ▶ 事実確認は、被害の継続、拡大を防ぐため、相談があったら迅速に開始しましょう。
- ▶ 事実確認に当たっては、当事者の言い分、希望を十分に聴きましょう。
- ▶ セクシュアルハラスメントについては、性的な言動があったことが事実関係の確認で重要となってくるのに対し、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、関連する言動があったことだけをもってハラスメントと判断できない場合があります。業務上の必要性や、その言動の前後関係も含めて判断する必要がある点に、留意する必要があります。
- ▶ 事実確認が完了していなくても、当事者の状況や事案の性質に応じて、被害の拡大を防ぐため、被害者の立場を考慮して臨機応変に対応しましょう。
- ▶ ハラスメントがあったのか、又はハラスメントに該当するか否かの認定に時間を割くのではなく、問題となっている言動が直ちに中止され、良好な就業環境を回復することが優先される必要があることは言うまでもありません。

被害者に対する適正な配慮の措置の実施

職場における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措置を適正に行うこと。

取組例

- 事案の内容や状況に応じ、以下の対応を行うこと。

(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの対応を行う場合)

被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、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。

(セクシュアルハラスメントの被害者への対応を行う場合)

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。

- 男女雇用機会均等法第18条又は育児・介護休業法第52条の5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被害者に対して講ずること。

ポイント

- ▶ 被害者に対する適正な配慮の措置には、取組例のほか、職場におけるハラスメントにより休業を余儀なくされた場合等であってその労働者が希望するときには、本人の状態に応じ、原職又は原職相当職への復帰ができるよう積極的な支援を行うことも含まれます。

行為者に対する適正な措置の実施

職場における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、速やかに行為者に対する措置を適正に行うこと。

取組例

- 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。併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（セクシュアルハラスメントの被害者への対応を行う場合）、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- 男女雇用機会均等法第18条又は育児・介護休業法第52条の5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。

ポイント

- ▶ ハラスメントの事実が確認されても、往々にして問題を軽く考え、あるいは企業の体裁を考えて秘密裏に処理しようとしたり、個人間の問題として当事者の解決に委ねようとする事例がみられます。しかし、こうした対応は、問題をこじらせ解決を困難にすることになりかねません。
- ▶ 真の解決のためには、相談の段階から、事業主が真摯に取り組むこと、行為者への制裁は、公正なルールに基づいて行うことが重要です。
- ▶ 行為者に対する制裁を行う際は、懲戒規定に沿った処分を行うだけでなく、行為者の言動がなぜハラスメントに該当し、どのような問題があるのかを真に理解させることが大切です。

再発防止措置の実施

改めて職場における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。

取組例

- 職場におけるハラスメントに係る事業主の方針及び職場におけるハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針、妊娠・出産や育児や介護に関する制度が利用できる旨（妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの被害者への対応を行う場合）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、配付等すること。
- 労働者に対して職場における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。

ポイント

- ▶ 職場におけるハラスメントに関する相談が寄せられた場合は、たとえハラスメントが生じた事実が確認できなくても、これまでの防止対策に問題がなかったかどうか再点検し、改めて周知を図りましょう。

業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生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、必要な措置を講ずること（派遣労働者にあつては派遣元事業主に限る）。

取組例

- 妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。
- 業務の点検を行い、業務の効率化などを行うこと。

＜望ましい取組＞

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（育児休業等に関するハラスメントについては、派遣労働者にあつては派遣元事業主に限る）。

取組例

- 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付等すること。
- 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。

ポイント

- ▶ ハラスメントの発生の原因や背景となり得る否定的な言動の要因の一つには、妊娠した労働者がつわり等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ります。
- ▶ 例えば、育児休業者の業務について、業務量の調整をすることなく、特定の労働者にそのまま負わせることは、育児休業者への不満につながり、休業後の円滑な職場復帰に影響を与えることにもなりかねません。
- ▶ 事業主は、担当業務の調整を妊娠した労働者等への一時的な対応にとどめず、これをきっかけに業務配分の見直しを行うことや、例えば労働者を「多能工化」するなど、日頃からお互いに業務をカバーできる体制を整備することも大切です。
- ▶ 妊娠等した労働者の側にも、制度等の利用ができるという知識や、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もってもらうことが重要です。

当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知

職場におけるハラスメントに関する相談者・行為者等の情報はその相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又はそのハラスメントに関す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。

取組例

- 相談者・行為者等のプライバシー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、そのマニュアルに基づき対応すること。
- 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。
- 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、配付等すること。

ポイント

- ▶ 職場におけるハラスメントの事案についての個人情報、特に個人のプライバシー保護に関連する事項ですから、事業主は、その保護のために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知し、労働者が安心して相談できるようにする必要があります。

相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発

労働者が職場におけるハラスメントに関し相談をしたことや、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。

取組例

- 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、労働者が職場におけるハラスメントに関し相談をしたこと、事実関係の確認に協力をしたこと等を理由として、その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・啓発すること。
- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報啓発のための資料等に、労働者が職場におけるハラスメントに関し相談をしたことや、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、その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、労働者に配付すること。

ポイント

- ▶ 実質的な相談や事実関係の確認をしやすいするために、相談者や事実関係の確認に協力した人がそれを理由に不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発することが必要です。
- ▶ 事業主の方針の周知・啓発の際や相談窓口の設置にあわせて、これらについても周知することが望ましいでしょう。

- ハラスメント対策は、制度を作っただけで完成するものではありません。また、有効な対策は会社ごとに異なるものであり、法律の内容に沿って、会社の実情を踏まえて対策を充実させる努力を続けましょう。
- 周知・啓発は、一度行えば良いというものではありません。
 - ・管理職層を中心に階層別に分けて研修を実施する
 - ・正規雇用労働者だけでなく、パート、アルバイト、派遣労働者などの非正規雇用労働者も対象に含めて研修を実施する
 - ・新入社員の入社時期、異動の多い時期に合わせて研修を実施する
 などにより、すべての労働者に対して周知を図る工夫をしましょう！
- 社内ネットワーク上に周知文書を掲載する例も見られますが、掲載されていることを労働者が知らないということであれば周知しているとは言えません。掲載や更新の都度、その旨をメール等で全労働者に周知することが必要です。
- また、社内アンケートなどで労働者の意識やハラスメントの実態を把握したり、社内の対策について意見を聞くことは、職場におけるハラスメントの未然防止や働きやすい職場環境の整備に役立ちます。

A社 就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定めた例

<就業規則の規定>

第〇条 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントの禁止

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントについては、第〇条（服務規律）及び第△条（懲戒）のほか、詳細は「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントの防止に関する規定」により別に定める。

<詳細について定めた別規定>

－ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントの防止に関する規定 －
(目的)

第1条 本規定は、就業規則第〇条及び男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づき、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントを防止するために従業員が遵守すべき事項並びに妊娠・出産・育児休業等に関する言動及び性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等を定める。

(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントの定義)

第2条 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、従業員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により従業員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性従業員の就業環境を害することをいう。なお、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については、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

2 セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

3 前項の他の従業員とは直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての従業員を含むものとする。

4 第1項及び第2項の職場とは、勤務部店のみならず、従業員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

(禁止行為)

第3条 すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の第2項から第4項に掲げる行為をしてはならない。

2 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

- ①部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- ②部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ③部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ④部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- ⑤部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

3 セクシュアルハラスメント

- ①性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ②わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③うわさの流布
- ④不必要な身体への接触

- ⑤性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
 - ⑥交際・性的関係の強要
 - ⑦性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
 - ⑧その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動
- 4 部下である従業員が妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

(懲戒)

第4条 次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- ①第3条第2項又は第3条第3項①から⑤までのいずれか若しくは⑧の行為を行った場合
就業規則第○条第1項①から④までに定めるけん責、減給、出勤停止又は降格
- ②前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合又は第3条第3項⑥、⑦の行為を行った場合
就業規則第○条⑤に定める懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

- 第5条 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は本社及び各事業場で設けることとし、その責任者は人事部長とする。人事部長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。
- 2 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動や性的な言動に関する相談及び苦情を窓口担当者に申し出ることができる。
 - 3 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、人事部長又は所属長は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の従業員等に事実関係を聴取する。
 - 4 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
 - 5 対応マニュアルに沿い、所属長は人事部長に事実関係を報告し、人事部長は、問題解決のための措置として、第4条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
 - 6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、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わない。

(再発防止の義務)

第6条 人事部長は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

附則 平成○年○月○日より実施

※相談窓口の担当者及び妊娠・出産・育児休業等に関する制度の利用ができることについては、別途定めた上で周知する必要があります。また、妊娠・出産等に関する否定的な言動や性別役割分担意識に基づく言動はハラスメントの発生の原因や背景となることがあることから、このような言動を行わないようにすることについても、併せて周知してください。

B社 就業規則に明記されていない事項をパンフレットなどで周知した例

就業規則の懲戒規定が定められており、その中で妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントに該当するような行為が行われた場合の対処方針・内容などがすでに読み込めるものとなっている場合には、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントが適用の対象となることをパンフレット、チラシ、社内報、社内ホームページなど（次頁参照）で周知することで措置を講じたことになります。

第○章 服務規律

第○条 従業員は、次のような行為を行ってはならない。

- ① 他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為
- ② 他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為
- ③ 暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為
- ④～⑥ 略

第△章 懲戒

(懲戒の事由)

第△条 従業員が次のいずれかに該当するときは、その情状により、けん責、減給、出勤停止又は降格とする。

- ①～⑤ 略

⑥ 第○条（服務規律）①又は②により風紀を乱したとき

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、その情状により、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

- ①～⑩ 略

⑪ 前項⑥により数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合、又は第○条（服務規律）③により風紀を乱したとき。

ハラスメントは許しません！！

株式会社○○○ 代表取締役社長○○○

- 1 職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。
妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあり、また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。
- 2 我が社は下記のハラスメント行為を許しません。
「就業規則第○条①他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」とは、次のとおりです。
＜妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント＞
①部下又は同僚による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
②部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
③部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
＜セクシュアルハラスメント＞
④性的な冗談、からかい、質問
⑤わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
⑥その他、他人に不快感を与える性的な言動
「就業規則第○条②他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為」とは次のとおりです。
＜妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント＞
⑦部下による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
⑧部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する行為
＜セクシュアルハラスメント＞
⑨性的な噂の流布
⑩身体への不必要な接触
⑪性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
「就業規則第○条③暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為」とは次のとおりです。
＜セクシュアルハラスメント＞
⑫交際、性的な関係の強要
⑬性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い など
- 3 この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いているすべての労働者です。
妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。
セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者及び行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。
相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。
- 4 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第△条「懲戒の事由」第1項、第2項に当たることとなり、処分されることがあります。
その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。
① 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
② 当事者同士の関係（職位等）
③ 被害者の対応（告訴等）・心情等
- 5 相談窓口
職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。
また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合や上記2に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。
○○課 ○○○（内線○○、メールアドレス○○○）（女性）
△△課 △△△（内線△△、メールアドレス△△△）（男性）
××外部相談窓口（電話××、メールアドレス×××）
相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。
- 6 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません。
- 7 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
- 8 当社には、妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。まずはどのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことにより、上司や同僚にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、早めに関係する部署に相談してください。また気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。
所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため、所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、本社人事部○○課、△△に相談してください。
- 9 職場におけるハラスメント防止研修・講習も行っていますのでふるってご参加ください。

C社 どのような言動がどのような処分に相当するかを記載した懲戒規定の例

就業規則の懲戒の事由に、具体的なハラスメントの言動を列挙した上で、それらを懲戒の種類と対応させる形で定めています。

(懲戒の種類)

第▽条 懲戒は次の区分により行う。

- ① けん責 始末書を取り将来を戒める。
- ② 減給 将来を戒め、賃金を減額する。ただし、1回の額が平均賃金の1日分の半額とし、総額が1箇月の給与総額の10分の1を限度とする。
- ③ 出勤停止 7日を限度として、出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- ④ 降格 職位を解任若しくは下位等級へ降格する。
- ⑤ 懲戒解雇 即時に解雇する。ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、第○条に定める解雇予告手当を支給しない。

(懲戒の事由)

第△条 次のいずれかに該当するときは、その情状により、けん責又は減給に処する。

- ①～⑤ 略
- ⑥ 職場内において、性的な言動によって他人に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき。
- ⑦ 職場内において、妊娠・出産・育児休業等に関する言動により、部下や同僚の就業環境を害したとき。
- 2 次のいずれかに該当するときは、その情状により、減給又は出勤停止に処する。
 - ① 前項の行為が再度に及んだ者又はその情状が悪質と認められたとき。
 - ②～⑥ 略
 - ⑦ 職場内において、性的な関心を示したり、噂を流布したり、性的な行為をしかけたりして、他人の業務に支障を与えたとき。
 - ⑧ 職場内において、部下の妊娠・出産・育児休業等に関して、解雇その他不利益な取扱いを示唆したとき。
- 3 次のいずれかに該当するときは、その情状により、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。
 - ① 前項の行為が再度に及んだ者又はその情状が悪質と認められたとき。
 - ②～⑥ 略
 - ⑦ 職責を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき。

D社 処分にあたっての判断要素を記載した懲戒規定の例

就業規則の懲戒事由において懲戒事由に妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントも含まれること並びに懲戒処分にあたっての判断要素を明らかにし、これをパンフレットなどで周知することで措置を講じたことになります。

なお、判断要素については、下記の例の他、犯罪性の有無、反復・継続性、加害者の改悛の程度などが考えられます。

第○条 懲戒事由

社員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その情状により、けん責、減給、出勤停止又は懲戒解雇に処する。

- ① 不正不義の行為をなし、従業員としての体面を汚したとき
- ② 法令、就業規則、服務規定その他会社の諸規定に違反するとき
- ③ 他人に対して不法に辞職を強要しあるいはこれを教唆、扇動又は暴行脅迫を加え、若しくはその業務を妨害したとき
- ④ 著しく風紀秩序を乱し、又は乱すおそれのあるとき
- ⑤ その他前各号に準ずる不適切な行為を行ったとき
- 2 社員が妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントを行った場合、前項①～⑤の各号に照らし、次の要素を総合的に判断した上で、処分を決定する。
 - ① 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
 - ② 当事者同士の関係（職位等）
 - ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

E社 管理職に向けた制度周知用パンフレット

※自社の育児休業の取得条件や部署名を記入して配付してください。

管理職のみなさんへ

私たちの職場で働く社員は、性別に関わらず、また正社員以外の方々も含めて大切な戦力です。パートや契約社員の方々も妊娠、出産や育児を理由に退職することなく、仕事を続けていくことが期待されています。

しかし、「妊娠したら辞めなければならないのではないか」「自分は正社員ではないので、産休はとれないのではないか」「男性だから育児休業は認められないだろう」と思い込んでいる社員がいるかもしれません。

部下のこのような不安を解消し、安心して出産や育児を行ってもらい、大切な戦力として職場に復帰して再び活躍していただくためには、管理職の皆さんの役割が重要です。

また、もしも社員の方が、残念ながら退職を選ばれた場合であっても、当社に良くない印象をもって辞められては今後大きな問題となります。「この会社に勤めて良かった」と思ってもらえるよう、管理職の皆さんのきめ細かい対応をよろしくお願いします。

皆さんが社員の方から「妊娠した」「子どもが生まれた」と聞いた時は、このパンフレットを参考にして適切に対応してください。また、ご本人の意向をすみやかに確認し、人事担当部署に報告、相談してください。

派遣社員の方々についても、ほとんどの制度が対象となりますが、事情により異なる場合がありますので、そのつど人事総務担当部署に相談してください。

➡ 担当部署 ()

〈管理職として行っていただきたいこと〉

● まずは、労働者の意向を確認

妊娠した労働者、配偶者が妊娠・出産した労働者には、「おめでとうございます。」「体調はどうですか?」の言葉を忘れずに。

● 妊娠・出産期、育児期に利用できる社内制度の説明

● 今後の働き方についての希望を聞く

管理職から「育休を取得すべき」「退職して育児に専念すべき」といった、自分の考えを押しつけるような言い方をしてはいけません。

妊娠・出産・育児と仕事の両立に関する主な制度内容はこちらです

妊娠・出産した女性労働者が利用できる制度や措置

◆産前休業、産後休業

産前は出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から、産後は出産の翌日から原則8週間です。

◆軽易業務転換

妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。請求があった時は人事部に相談して下さい。

◆母性健康管理措置

妊娠中・出産後の女性が医師の保健指導・妊婦健診を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。医師等による指導事項が出された場合は対応しなければなりませんので、人事部に相談して下さい。

◆危険有害業務の就業制限

妊娠中・出産後の女性等を妊娠、出産等に有害な業務に就かせることはできません。（重労働をもつ業務、非常に暑い場所や寒い場所での業務など。詳しくは人事部に相談して下さい。）

◆育児時間

子どもが1歳未満の女性は、1日2回各々30分の育児時間を請求できます。

◆時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限

妊娠中・出産後の女性が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることはできません。また、変形労働時間制がとられる場合は、当該女性が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

育児中の男女労働者が利用できる制度や措置

◆育児休業

育児休業は、原則として子の1歳の誕生日の前日までですが一定の場合延長もできます。（詳しくは就業規則第●条）

◆育児短時間勤務

3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度があります。（詳しくは就業規則第●条）

◆子の看護休暇

小学校就学前までの子を養育する従業員は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種又は健康診断を受けさせるために、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日又は半日単位で子の看護休暇が利用できます。

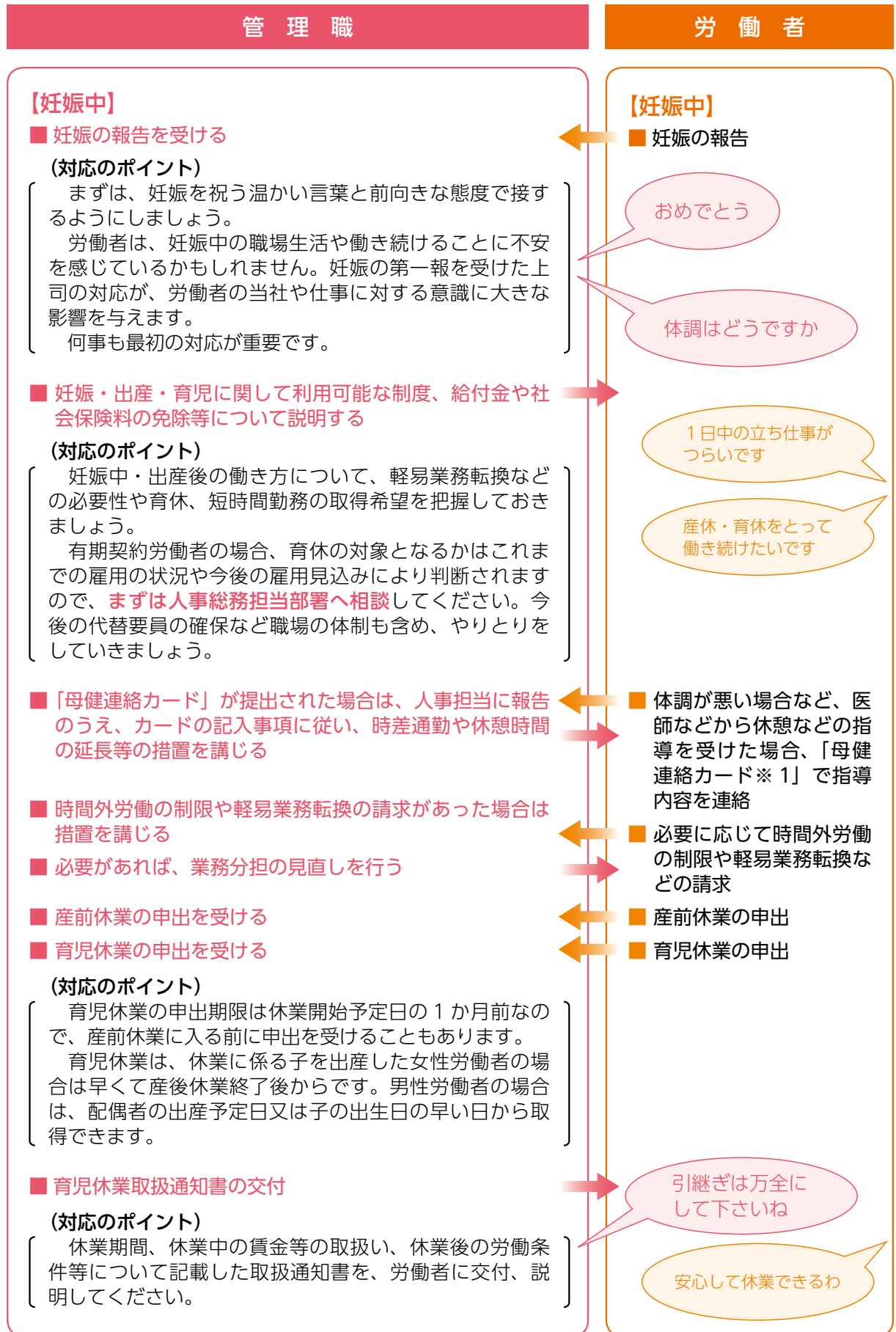
◆所定外労働の制限

3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、その従業員に残業させることはできません。

など

介護のための制度や措置もあります。妊娠中や育児のための制度や措置の利用の場合と同様に適切に対応してください。

◆介護休業 ◆介護短時間勤務等 ◆介護休暇 ◆所定外労働の制限 など



※1 正式名称は「母性健康管理指導事項連絡カード」といいます。

※2 妊娠・出産・育児に関して利用可能な各制度の内容は、①ページを参照してください。

【産前・産後休業中】

■ 育児休業の申出を受ける

- 育児休業の申出が産前・産後休業期間中に行われることもあります。
- 産前休業は、女性労働者が請求した場合に就業させてはならない期間（6週間。多胎妊娠の場合は14週間）です。
- 産後休業は、女性労働者を就業させてはならない期間（8週間。但し、6週間を経過した後は労働者本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは可能）です。
- 産前・産後休業や育児休業に伴い、業務分担の見直し等を行う場合は、休業をとりやすい体制の整備に配慮しましょう。また、休業者の業務を周囲の労働者に割り振る際は、特定の労働者に業務が集中しないように調整しましょう。

【産前・産後休業中】

■ 育児休業の申出

【育児休業中】

■ 復職に向けた準備をする

(対応のポイント)

復帰後の働き方について確認をして、仕事と子育ての両立に対する不安を解消するようにします。

勤務時間帯や残業など、これまでと同じ働き方ができるかどうか確認し、周囲の労働者に対しても説明を行うことが重要です。

育児休業後に短時間勤務や所定外労働の制限等の利用希望を把握した場合、所定の期限までに手続きをするよう説明してください。

【育児休業中】

保育園には
入れそうですか

復帰後は短時間勤務
もできますよ

みんな
待ってるよ

■ 育児休業期間の1歳6か月までの取得の申出を受ける

子どもが1歳になった後に保育所に入れないなどの場合、育児休業期間を子どもが1歳6か月に達する日まで取得することができます。取得するためには、2週間前までに申し出てもらうことが必要です。

■ 必要に応じて1歳6か月までの休業の取得の申出

【復職後】

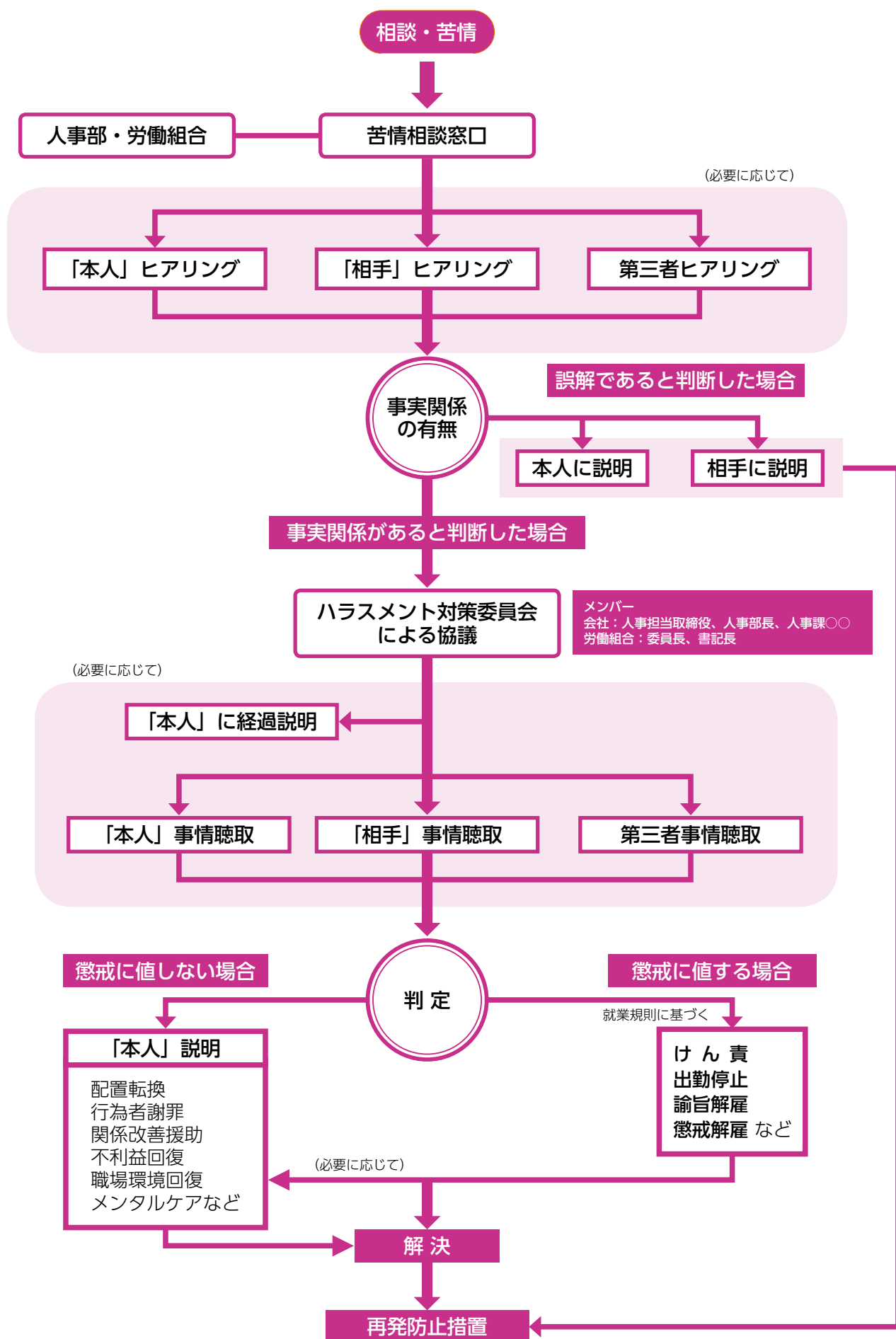
(対応のポイント)

復職者に対しては、仕事と育児の両立がうまく進んでいるかについて確認します。また、周囲の労働者に対しては、業務の偏りが生じていないかを確認し、必要に応じて業務分担の調整を行います。

【復職後】

■ 必要に応じて短時間勤務、所定外労働の制限などの利用

- ◆管理職のみなさんと本社・人事部、労働者間の連絡を密にして、労働者の妊娠・出産・育児と仕事の両立に伴う不安を取り除き、当社の戦力として活躍してもらいましょう！
- ◆妊娠・出産した労働者に対する上司・同僚からの嫌がらせを放置すると、事業主責任を問われます。気がついたこと、困ったことがあればいつでも人事部までご相談ください。



I 「不利益取扱い」と「ハラスメント」について

II 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い

III 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

IV 事業主が講ずべき措置

V 対応事例

VI パワーハラスメント

VII 関連条文、指針

職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）は、相手の尊厳や人格を傷つける行為です。
 パワーハラスメントについても、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントと同様に、防止対策を講じることは望ましいものです。

職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為を言います。

身体的な攻撃

- ・物を投げつけられ、身体に当たった
- ・蹴られたり、殴られたりした
- ・いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された

精神的な攻撃

- ・同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- ・皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された
- ・必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた

人間関係からの切り離し

- ・理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた
- ・先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- ・根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない

過大な要求

- ・終業間際なのに、過大な仕事を毎回押しつけられる
- ・1人ではできない量の仕事を押しつけられる
- ・達成不可能な営業ノルマを常に与えられる

過小な要求

- ・営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される
- ・事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ
- ・他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない

個の侵害

- ・個人所有のスマホを勝手にのぞかれる
- ・不在時に、机の中を勝手に物色される
- ・休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる

社内のパワハラ対策の取組

パワーハラスメント対策導入マニュアルより

予防する
ために

- ① トップのメッセージの発信
- ② 社内ルール決定
- ③ アンケートによる実態を把握
- ④ 教育・研修
- ⑤ 社内での周知・啓蒙

解決する
ために

- ① 相談窓口の設置
- ② 再発防止

パワハラ対策の取組方法の解説やパワーハラスメント対策導入マニュアル・研修資料・アンケートのひな形のダウンロードは、ポータルサイト「**あかるい職場応援団**」(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)をご覧ください。



パワハラに関する相談はお近くの「**総合労働相談コーナー**」まで
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

●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（抄）

（昭和47年法律第113号）

第2章 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

第1節 性別を理由とする差別の禁止等

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

第9条（第1項 略）

2 （略）

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

第2節 事業主の講ずべき措置

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第11条 事業主は、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のないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

3 （略）

（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する雇用管理上の措置）

第11条の2 事業主は、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、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるもの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のないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

3 （略）

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助

（苦情の自主的解決）

第15条 事業主は、第6条、第7条、第9条、第12条及び第13条第1項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第16条 第5条から第7条まで、第9条、第11条第1項、第11条の2第1項、第12条及び第13条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第27条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第17条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第2節 調停

（調停の委任）

第18条 都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要であると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

第20条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 委員会は、第11条第1項及び第11条の2第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動又は同項に規定する言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第4章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第29条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 （略）

I
「不利益取扱いと
「ハラスメント」についてII
妊娠・出産・育児休業等を
理由とする不利益取扱いIII
妊娠・出産・育児休業等に
関するハラスメントIV
事業主が講ずべき措置V
対応事例VI
パワーハラスメントVII
関連条文、指針

(公表)

第30条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで、第9条第1項から第3項まで、第11条第1項、第11条の2第1項、第12条及び第13条第1項の規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

第5章 罰則

第33条 第29条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

●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)

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) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには、上司又は同僚から行われる以下のものがある。なお、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については、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しない。

イ その雇用する女性労働者の労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業その他の妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの（以下「制度等の利用への嫌がらせ型」という。）

ロ その雇用する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言動により就業環境が害されるもの（以下「状態への嫌がらせ型」という。）

(2) 「職場」とは、事業主が雇用する女性労働者が業務を遂行する場所を指し、当該女性労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該女性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。

(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者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者を受ける者は、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) 「制度等の利用への嫌がらせ型」とは、具体的には、イ①から⑥までに掲げる制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により就業環境が害されるものである。典型的な例として、ロに掲げるものがあるが、ロに掲げるものは限定列举ではないことに留意が必要である。

イ 制度等

① 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）（均等則第2条の3第3号関係）

② 坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限（均等則第2条の3第4号関係）

③ 産前休業（均等則第2条の3第5号関係）

④ 軽易な業務への転換（均等則第2条の3第6号関係）

⑤ 変形労働時間制がとられる場合における法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限（均等則第2条の3第7号関係）

⑥ 育児時間（均等則第2条の3第8号関係）

ロ 典型的な例

① 解雇その他不利益な取扱い（法第9条第3項に規定する解雇その他不利益な取扱いをいう。以下同じ。）を示唆するもの
女性労働者が、制度等の利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。）をしたい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、又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

② 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

客観的にみて、言動を受けた女性労働者の制度等の利用の請求等又は制度等の利用が阻害されるものが該当する。

(イ) 女性労働者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、上司が当該女性労働者に対し、当該請求等をしないよう言うこと。

(ロ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該女性労働者に対し、当該請求等を取り下げよう言うこと。

(ハ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該女性労働者に対し、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（当該女性労働者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。）。

(ニ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げよう言うこと（当該女性労働者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 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性労働者が就業する

上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当する。

女性労働者が制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、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をいう。以下同じ。）をすること（当該女性労働者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、更に言うことを含む。）。

- (5) 「状態への嫌がらせ型」とは、具体的には、イ①から⑤までに掲げる妊娠又は出産に関する事由（以下「妊娠等したこと」という。）に関する言動により就業環境が害されるものである。典型的な例として、口に掲げるものがあるが、口に掲げるものは限定列举ではないことに留意が必要である。

イ 妊娠又は出産に関する事由

- ① 妊娠したこと（均等則第2条の3第1号関係）。
- ② 出産したこと（均等則第2条の3第2号関係）。
- ③ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと（均等則第2条の3第4号関係）。
- ④ 産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと（均等則第2条の3第5号関係）。
- ⑤ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能力が低下したこと（均等則第2条の3第9号関係）。なお、「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。

ロ 典型的な例

- ① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
女性労働者が妊娠等したことにより、上司が当該女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。
- ② 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの
客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性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ようなものが該当する。
女性労働者が妊娠等したことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする（当該女性労働者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、更に言うことを含む。）。

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

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、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

なお、事業主が行う妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い（就業環境を害する行為を含む。）については、既に法第9条第3項で禁止されており、こうした不利益取扱いを行わないため、当然に自らの行為の防止に努めることが求められる。

(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、(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って考えられる。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があってはならない旨の方針（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）

- 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、事業主の方針及び制度等の利用ができる旨について規定し、当該規定と併せて、ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等を労働者に周知・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ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨について記載し、配布等すること。
- ③ ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨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、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、イ及びロの措置を講じなければならない。また、ハの措置を講ずることが望ましい。

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たと認められる例）

- 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、職場における妊娠、出産等に関する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、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに該当するかどう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。

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。

イ 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

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 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、職場における妊娠、出産等に関する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、速やかに被害を受けた労働者（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 事案の内容や状況に応じ、被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、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機関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、職場における妊娠、出産等に関する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妊娠、出産等に関する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、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。

二 改めて職場における妊娠、出産等に関する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、職場における妊娠、出産等に関する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 事業主の方針、制度等の利用ができる旨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妊娠、出産等に関する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) 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、イの措置を講じなければならない。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

(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（派遣労働者にあつては、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 妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。

② 業務の点検を行い、業務の効率化等を行うこと。

- 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 職場における妊娠、出産等に関する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妊娠、出産等に関する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。

●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)

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者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者を受ける者は、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。

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機関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。
- 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、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。

第2章 育児休業

（育児休業の申出）

第5条 労働者は、その養育する1歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- 二 その養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

2～7 （略）

（不利益取扱いの禁止）

第10条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第3章 介護休業

（介護休業の申出）

第11条 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- 二 第3項に規定する介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

2～4 （略）

（準用）

第16条 第10条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

第4章 子の看護休暇

（子の看護休暇の申出）

第16条の2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うための休暇（以下「子の看護休暇」という。）を取得することができる。

2～4 （略）

（準用）

第16条の4 第10条の規定は、第16条の2第1項の規定による申出及び子の看護休暇について準用する。

第5章 介護休暇

（介護休暇の申出）

第16条の5 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあつては、10労働日）を限度として、当該世話を行うための休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。

2～4 （略）

（準用）

第16条の7 第10条の規定は、第16条の5第1項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

第6章 所定外労働の制限

第16条の8 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であつて、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうちこの項本文の規定による請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2～5 （略）

第16条の10 事業主は、労働者が第16条の8第1項（前条第1項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第16条の8第1項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について所定労働時間を超えて労働させてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第7章 時間外労働の制限

第17条 事業主は、労働基準法第36条第1項本文の規定により同項に規定する労働時間（以下この条において単に「労働時間」という。）を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間（1月について24時間、1年について150時間という。次項及び第18条の2において同じ。）を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、

この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2～5 (略)

第18条の2 事業主は、労働者が第17条第1項（前条第1項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第17条第1項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第8章 深夜業の制限

第19条 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後10時から午前5時までの間（以下この条及び第20条の2において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- 二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
- 三 前2号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2～5 (略)

第20条の2 事業主は、労働者が第19条第1項（前条第1項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第19条第1項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第9章 事業主が講ずべき措置

（所定労働時間の短縮措置等）

第23条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。）に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（以下この条及び第24条第1項第3号において「育児のための所定労働時間の短縮措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 三 前2号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児のための所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第3号に掲げる労働者であってその3歳に満たない子を養育するものについて育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととすることは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第32条の3の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（第24条第1項において「始業時刻変更等の措置」という。）を講じなければならない。

3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者であって介護休業をしていないものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する3年の期間以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置（以下この条及び第24条第2項において「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

4 略

第23条の2 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第25条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

第11章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助

（苦情の自主的解決）

第52条の2 事業主は、第2章から第8章まで、第23条、第23条の2及び第26条に定める事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働

者の苦情を処理するための機関をいう。) に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第 52 条の 3 第 25 条に定める事項及び前条の事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成 13 年法律第 112 号）第 4 条、第 5 条及び第 12 条から第 19 条までの規定は適用せず、次条から第 52 条の 6 までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第 52 条の 4 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第 2 節 調停

(調停の委任)

第 52 条の 5 都道府県労働局長は、第 52 条の 3 に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第 6 条第 1 項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第 2 項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第 52 条の 6 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）第 19 条、第 20 条第 1 項及び第 21 条から第 26 条までの規定は、前条第 1 項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第 19 条第 1 項中「前条第 1 項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第 52 条の 5 第 1 項」と、同法第 20 条第 1 項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第 25 条第 1 項中「第 18 条第 1 項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第 52 条の 5 第 1 項」と読み替えるものとする。

第 12 章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第 56 条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第 56 条の 2 厚生労働大臣は、第 6 条第 1 項（第 12 条第 2 項、第 16 条の 3 第 2 項及び第 16 条の 6 第 2 項において準用する場合を含む。）、第 10 条（第 16 条、第 16 条の 4 及び第 16 条の 7 において準用する場合を含む。）、第 12 条第 1 項、第 16 条の 3 第 1 項、第 16 条の 6 第 1 項、第 16 条の 8 第 1 項（第 16 条の 9 第 1 項において準用する場合を含む。）、第 16 条の 10、第 17 条第 1 項（第 18 条第 1 項において準用する場合を含む。）、第 18 条の 2、第 19 条第 1 項（第 20 条第 1 項において準用する場合を含む。）、第 20 条の 2、第 23 条第 1 項から第 3 項まで、第 23 条の 2、第 25 条、第 26 条又は第 52 条の 4 第 2 項（第 52 条の 5 第 2 項において準用する場合を含む。）の規定に違反している事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

第 13 章 罰則

第 66 条 第 56 条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20 万円以下の過料に処する。

● 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（抄）

（平成 21 年厚生労働省告示第 509 号）

（下線部は平成 29 年 10 月 1 日適用）

第 2 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

14 法第 25 条の規定により、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問題に関して雇用管理上必要な措置を講ずるに当たっての事項

法第 25 条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労働者に対する育児休業、介護休業その他の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（以下「則」という。）第 76 条で定める制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場における育児休業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、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は、次のとおりであること。

(1) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容

イ 職場における育児休業等に関するハラスメントには、上司又は同僚から行われる、その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものがあること。なお、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については、職場における育児休業等に関するハラスメントには該当しないこと。

ロ 「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」に含まれること。

ハ 「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、契約社員等のいわゆる非正規雇用労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と。

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 3 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 25 条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、(2)の措置を講ずることが必要であること。

- 二 イに規定する「その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」とは、具体的には(イ)①から⑩までに掲げる制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものであること。典型的な例として、(ロ)に掲げるものがあるが、(ロ)に掲げるものは限定列举ではないことに留意が必要であること。

(イ) 制度等

- ① 育児休業（則第 76 条第 1 号関係）
- ② 介護休業（則第 76 条第 2 号関係）
- ③ 子の看護休暇（則第 76 条第 3 号関係）
- ④ 介護休暇（則第 76 条第 4 号関係）
- ⑤ 所定外労働の制限（則第 76 条第 5 号関係）
- ⑥ 時間外労働の制限（則第 76 条第 6 号関係）
- ⑦ 深夜業の制限（則第 76 条第 7 号関係）
- ⑧ 育児のための所定労働時間の短縮措置（則第 76 条第 8 号関係）
- ⑨ 始業時刻変更等の措置（則第 76 条第 9 号関係）
- ⑩ 介護のための所定労働時間の短縮措置（則第 76 条第 10 号関係）

(ロ) 典型的な例

- ① 解雇その他不利益な取扱い（法第 10 条（法第 16 条、第 16 条の 4 及び第 16 条の 7 において準用する場合を含む。）、第 16 条の 10、第 18 条の 2、第 20 条の 2 及び第 23 条の 2 に規定する解雇その他不利益な取扱いをいう。以下同じ。）を示唆するもの
労働者が、制度等の利用の申出等をしたい旨を上司に相談したこと、制度等の利用の申出等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。
- ② 制度等の利用の申出等又は制度等の利用を阻害するもの
客観的にみて、言動を受けた労働者の制度等の利用の申出等又は制度等の利用が阻害されるものが該当すること。ただし、労働者の事情やキャリアを考慮して、早期の職場復帰を促すことは制度等の利用が阻害されるものに該当しないこと。
 - (1) 労働者が制度等の利用の申出等をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該労働者に対し、当該申出等をしないよう言うこと。
 - (2) 労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、上司が当該労働者に対し、当該申出等を取り下げよう言うこと。
 - (3) 労働者が制度等の利用の申出等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等をしないよう言うこと（当該労働者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。）。
 - (4) 労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等を撤回又は取下げをするよう言うこと（当該労働者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 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの
客観的にみて、言動を受けた労働者の能力の発揮や継続就業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ようなものが該当すること。
労働者が制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、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をいう。以下同じ。）をすること（当該労働者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、更に言うことを含む。）。

(2) 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、職場における育児休業等に関する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こと。なお、事業主が行う育児休業等を理由とする不利益取扱い（就業環境を害する行為を含む。）については、既に法第 10 条（法第 16 条、第 16 条の 4 及び第 16 条の 7 において準用する場合を含む。）、第 16 条の 10、第 18 条の 2、第 20 条の 2 及び第 23 条の 2 で禁止されており、こうした不利益取扱いを行わないため、当然に自らの行為の防止に努めることが求められること。

イ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場における育児休業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こと。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場における育児休業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こと。その際、職場における育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、(i)育児休業等に関する否定的な言動（他の労働者の制度等の利用の否定につながる言動（当該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申出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ったと考えられること。そのため、これらを解消していくことが職場における育児休業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こと。

(イ) 職場における育児休業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。）及び育児休業等に関する否定的な言動が職場における育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になり得ること（以下「ハラスメントの背景等」という。）、職場における育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針（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）

- 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、事業主の方針及び制度等の利用ができる旨について規定し、当該規定とあわせて、ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等を、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ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨について記載し、配布等すること。
- ③ ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨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) 職場における育児休業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、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、職場における育児休業等に関するハラスメントに係る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 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者は、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。

ロ 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、(イ)及びロの措置を講じなければならない、また、(ハ)の措置を講ずることが望ましいこと。

(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、職場における育児休業等に関する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、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するかどう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、職場における育児休業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育児休業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こと。

（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) 職場における育児休業等に関するハラスメントは、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。）、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育児休業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、職場における育児休業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。
- 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。

ハ 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後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場における育児休業等に関する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こと。

(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。）及び職場における育児休業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 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 52 条の 5 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、職場における育児休業等に関する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、速やかに被害を受けた労働者（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 事案の内容や状況に応じ、被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、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 52 条の 5 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被害者に対して講ずること。
- (ハ) (イ)により、職場における育児休業等に関する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育児休業等に関する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、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- ② 法第 52 条の 5 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育児休業等に関する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、職場における育児休業等に関する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 事業主の方針、制度等の利用ができる旨及び職場における育児休業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育児休業等に関する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。

二 職場における育児休業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、職場における育児休業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、(イ)の措置を講じなければならず、また、(ロ)の措置を講ずることが望ましいこと。

なお、措置を講ずるに当たっては、

- (i) 職場における育児休業等に関するハラスメントの背景には育児休業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、労働者が所定労働時間の短縮措置を利用することで短縮分の労務提供ができなくなること等により、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) 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制度の利用状況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、事業主や制度等の利用を行う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（派遣労働者にあつては、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 制度等の利用を行う労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。
- ② 業務の点検を行い、業務の効率化等を行うこと。

- (ロ) 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制度の利用状況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、制度等の利用の対象となる労働者に周知・啓発することが望ましいこと（派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る。）。

(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、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制度の利用状況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、制度等の利用の対象となる労働者に配布等すること。
- ② 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制度の利用状況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、人事部門等から制度等の利用の対象となる労働者に周知・啓発すること。

ホ イからニまでの措置とあわせて講ずべき措置

イからニまでの措置を講ずるに際しては、あわせて次の措置を講じなければならないこと。

- (イ) 職場における育児休業等に関する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育児休業等に関する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育児休業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育児休業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育児休業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。

▶ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

▶ セクシュアルハラスメント

に関するご相談は、お近くの **都道府県労働局雇用環境・均等部(室)** へ
[開庁時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

▶ **パワーハラスメント**に関するご相談は、お近くの **総合労働相談コーナー** へ

※総合労働相談コーナーは下記以外にも都道府県内に数カ所設置しています。最寄りの施設は厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>) で検索してください。受付時間は労働局によって異なります。

北海道労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	011-709-2715 011-707-2700	滋賀労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	077-523-1190 077-522-6648
青森労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	017-734-4211 017-734-4211	京都労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	075-241-3212 075-241-3221
岩手労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	019-604-3010 019-604-3002	大阪労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	06-6941-8940 06-7660-0072
宮城労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	022-299-8844 022-299-8834	兵庫労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	078-367-0820 078-367-0850
秋田労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	018-862-6684 018-862-6684	奈良労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0742-32-0210 0742-32-0202
山形労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	023-624-8228 023-624-8226	和歌山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	073-488-1170 073-488-1020
福島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	024-536-4609 024-536-4600	鳥取労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0857-29-1709 0857-22-7000
茨城労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	029-277-8295 029-277-8295	島根労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0852-31-1161 0852-20-7009
栃木労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	028-633-2795 028-634-9112	岡山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	086-225-2017 086-225-2017
群馬労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	027-896-4739 027-896-4677	広島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	082-221-9247 082-221-9296
埼玉労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	048-600-6210 048-600-6262	山口労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	083-995-0390 083-995-0398
千葉労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	043-221-2307 043-221-2303	徳島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	088-652-2718 088-652-9142
東京労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	03-3512-1611 03-3512-1608	香川労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	087-811-8924 087-811-8924
神奈川労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	045-211-7380 045-211-7358	愛媛労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	089-935-5222 089-935-5208
新潟労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	025-288-3511 025-288-3501	高知労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	088-885-6041 088-885-6027
富山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	076-432-2740 076-432-2740	福岡労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	092-411-4894 092-411-4764
石川労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	076-265-4429 076-265-4432	佐賀労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0952-32-7167 0952-32-7167
福井労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0776-22-3947 0776-22-3363	長崎労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	095-801-0050 095-801-0023
山梨労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	055-225-2851 055-225-2851	熊本労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	096-352-3865 096-352-3865
長野労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	026-227-0125 026-223-0551	大分労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	097-532-4025 097-536-0110
岐阜労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	058-245-1550 058-245-8124	宮崎労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0985-38-8821 0985-38-8821
静岡労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	054-252-5310 054-252-1212	鹿児島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	099-223-8239 099-223-8239
愛知労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	052-219-5509 052-972-0266	沖縄労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	098-868-4380 098-868-6060
三重労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	059-226-2318 059-226-2110			