

セクシュアル・ハラスメント等の 防止のための運用マニュアル

(平成11年6月)

令和2年9月改訂

福岡県教育委員会

はじめに

この運用マニュアルは、「セクシュアル・ハラスメント等の防止についての指針」（以下「指針」といいます。）の内容とその運用について解説したものです。

職員のみなさんは、この運用マニュアルに基づいて、セクシュアル・ハラスメント等の未然防止と排除に努め、セクシュアル・ハラスメント等が生じた場合は迅速かつ適切に対応するようにお願いします。

* 目 次 *

1	基本方針	1
2	セクシュアル・ハラスメント等の内容	3
3	所属長等の責務	6
4	職員の責務	9
5	研修等	13
6	相談窓口	14
7	セクシュアル・ハラスメント等が生じた場合の迅速かつ適切な対応	16
8	プライバシーの保護等	17
9	資料1 男女雇用機会均等法(抄)	18
	資料2 厚生労働大臣指針	19
	(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)	
	資料3 男女雇用機会均等法(抄)、育児・介護休業法(抄)	25
	資料4 厚生労働大臣指針	26
	(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)	
	資料5 厚生労働大臣指針	34
	(子の養育又は家族介護を行い、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))	
	資料6 〃 (セクシュアル・ハラスメントの発生する原因・背景等)	41

※この運用マニュアルは、令和元年5月29日までに施行された改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法の内容に合わせ、加筆修正したものです。

第1 基本方針

(指 針)

セクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（以下、セクシュアル・ハラスメント等）という。）は、職員の個人としての尊厳や名誉、プライバシーなどの人格を不当に傷つけるだけでなく、職員の勤務能率の発揮を妨げ、職場秩序や公務の円滑な遂行を阻害する重大な問題である。

したがって、県教育委員会ではセクシュアル・ハラスメント等を明確に禁止するものであり、いかなる職員による、いかなる形態のものであっても、これが黙認されたり見過ごされることを許すものではない。

この指針は、以上のことにかんがみ、良好な職場環境の確保、職員の利益の保護及び職員の勤務能率の発揮を目的として、セクシュアル・ハラスメント等の未然防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメント等が生じた場合における事後の対応に関し、必要な事項を定めるものである。

なお、この指針では、職員による教育実習生へのセクシュアル・ハラスメント等に類する言動についても同様に扱うものとする。

また、市町村立学校に勤務する職員（県費負担教職員を含む。）に対するセクシュアル・ハラスメント等の措置の義務等については、服務監督権者である市町村教育委員会に課せられており、県教育委員会は必要に応じて指導、助言又は援助を行うものである。

経 緯

- 平成9年6月に改正された「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「男女雇用機会均等法」といいます。）第21条（P.18 [資料1](#) 上欄参照）において、新たに、セクシュアル・ハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の配慮義務が規定され、さらに、平成10年3月の労働大臣指針（平成10年労働省告示第20号）において事業主が配慮すべき具体的な事項が定められました。
- この男女雇用機会均等法及び労働大臣指針は、民間労働者のみならず、地方公務員にも適用されることとなっています。
- 本県教育委員会では、このような経過から、事業主としての方針を明確にするため、平成11年6月、この指針を定め、セクシュアル・ハラスメントの未然防止と事後対応について対策を講じることとしたものです。
- 平成18年6月に男女雇用機会均等法が改正され、改正法第11条（P.18 [資料1](#) 下欄参照）において、職場におけるセクシュアル・ハラスメント対策の措置が義務化されました。改正法では保護の対象を男性労働者にも拡大するとともに、事業主に対しては、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雇用管理上の措置を講じることが義務付けられることとされたものです。さらに、平成18年3月の厚生労働大臣指針（平成18年厚生労働省告示第615号 P.19 [資料2](#) 参照）において事業主が講ずべき具体的措置の内容及び措置の例示が示されました。
- 平成28年3月に男女雇用機会均等法、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（以下「育児・介護休業法」といいます。）が改正され、改正男女雇用機会均等法第11条の2（現11条の3、P.25 [資料3](#) 上欄参照）及び改正育児・介護休業法第25条（P.25 [資料3](#) 下欄参照）において、職場における妊娠、出産、育児、介護休業等に関する言動により、就業環境が害されることを防止する措置を講じることが、事業主に新たに義務付けられました。
- このため、平成29年5月に指針の改正を行い、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの未然防止と対策を追加しました。

※ 本県の指針は、平成11年6月の実施当初から、令和元年5月29日までに施行された改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法の内容に対応しています。

〈参考〉 事業主が雇用管理上講ずべき措置（厚生労働大臣指針）

セクシュアル・ハラスメント等を防止するために、厚生労働大臣指針では、雇用管理上講ずべき措置として次のことが定められています。

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 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
- 職場におけるセクシュアル・ハラスメント等に係る事後の迅速かつ適切な対応
- 職場における妊娠、出産、育児又は介護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 等

第2 セクシュアル・ハラスメント等の内容 (指 針)

1 セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動のため職員の勤務環境が害され、又は当該性的な言動への対応により当該職員がその勤務条件について不利益を受けることをいう。

なお、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、被害を受ける職員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する。

性的指向とは、人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかということ、性自認とは、性別に関する自己意識のことです。

セクシュアル・ハラスメントは、その内容によって「環境型セクシュアル・ハラスメント」と「対価型セクシュアル・ハラスメント」に区別できます。

➤ 環境型セクシュアル・ハラスメント

他の者・他の職員を不快にさせる性的な言動により職員の勤務環境が害される場合。

(典型例)

- ・ 職場において、職員が同僚に胸、腰等をたびたび触られたため、それを苦痛に感じて勤務意欲が低下した。
- ・ 職場の同僚が職員に関する性的な内容の噂を流布したため、それを苦痛に感じて出勤するのがつらくなった。
- ・ 職場内にヌードポスターを掲示しているため、それを苦痛に感じた職員が職務に専念できなくなった。

➤ 対価型セクシュアル・ハラスメント

他の者・他の職員を不快にさせる性的な言動に対する職員の対応により当該職員がその勤務条件について不利益を受ける場合。

(典型例)

- ・ 職員が職場において上司から性的な関係を要求されたが、これを拒否したところ、不利益な配置転換等を受けた。
- ・ 職場内で上司が日頃から職員に係る性的な事柄について発言していたため抗議したところ、昇任の内申をされなかった。

2 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント (指 針)

妊娠、出産、育児又は介護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、妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと、育児休業等の利用に関する言動）により妊娠・出産した女性職員や育児休業等を申し出・取得した職員の勤務環境が害されることをいう。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントは、その内容によって「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」に区別できます。

➤ 制度等の利用への嫌がらせ型

制度又は措置の利用に関する言動により勤務環境が害されるもの。

(典型例)

- ・ 時間外勤務の免除について上司に相談したところ、「次の昇任はないと思え」と言われた。
- ・ 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。
- ・ 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をするのは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、勤務する上で看過できない程度の支障が生じた。

➤ 状態への嫌がらせ型

女性職員が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により勤務環境が害されるもの。

(典型例)

- ・ 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めにやめてもらうしかない」と言われた。
- ・ 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」などと繰り返し又は継続的に言い、勤務する上で看過できない程度の支障が生じた。

執行体制の確保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該当しません。

ただし、職員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るため注意が必要です。

ハラスメントに該当しない業務上の必要性に基づく言動の具体例

上司が、執行体制を見直す目的で、育児休業の取得の希望期間を確認することや、業務状況を考えて妊婦健診日をずらせないと相談すること。

3 具体的な内容

(指 針)

- (1) 「他の者を不快にさせる」とは、職員が他の職員を不快にさせること、職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること及び職員以外の者が職員を不快にさせることをいう。
- (2) 「職場」とは、通常職員が勤務している場所をいい、それ以外であっても、職員が業務を遂行する場所であれば「職場」に該当する。
また、勤務時間外の宴会等であっても、職場の上下関係や人間関係が実質的に存続する場合は「職場」に含まれる。
- (3) 「職員」とは、県教育委員会事務局及び県教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関に勤務する一般職及び特別職の職員をいう。
- (4) 「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。
- (5) 「職員の勤務環境が害される」とは、職員が、直接又は間接的にセクシュアル・ハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる等その能率の発揮が損なわれる程度に当該職員の勤務環境が不快なものとなることをいう。
- (6) 「性的な言動への対応」とは、職務上の地位を利用した交際又は性的な関係の強要等に対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。
- (7) 「勤務条件についての不利益」とは、昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関する不利益をいう。
- (8) 「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。

➤ セクシュアル・ハラスメント等の内容の解釈等

- 「他の者を不快にさせる」 ---- 行為者本人の意図とは無関係に、相手が不快に感じる場合もこれに該当します。
- 「職場」 ----- 例えば、出張先や行政サービスの相手方の自宅、業務で使用する車内等も含まれます。
- 「職員」 ----- 女性、男性を問いません。外郭団体等で同じ職場に勤務する職員も対象とします。
- 「一般職及び特別職の職員」 -- 臨時職員、会計年度任用職員、非常勤職員も含まれます。
- 「性的な言動」 ----- 性に関わる発言及び性に関わる行動をいいます。上司、同僚に限らず、行政サービスの相手方等も行為者になり得ます。女性が女性に、男性が男性に対して行う場合も含みます。
- 「性に関わる発言」 ----- 性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を流布すること等が含まれます。
- 「性に関わる行動」 ----- 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含まれます。

第3 所属長等の責務	(指 針)
<p>所属長等管理監督の任にある者は、セクシュアル・ハラスメント等の未然の防止に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメント等に関する相談を受けた場合あるいはセクシュアル・ハラスメント等が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。</p> <p>そのため、次に掲げる事項について具体的な対応を講じなければならない。</p>	

➤ **所属長等とは**

「所属長等管理監督の任にある者」(以下「所属長等」といいます。)とは、所属長をはじめとして、職員を管理監督する地位にある者をいいます。

例えば、本庁においては、課長、副課長、課長補佐、係長等が、出先においては、所長、副所長、課長、課長補佐、係長等が、学校においては校長、副校長、教頭、事務長が該当します。

➤ **所属長等の心構え**

所属長等は、職員が職務に専念できる良好な勤務環境の確保について責任を負っており、対応によっては、所属長等の責任が県の使用者責任につながるということを常に念頭におく必要があります。

1 研修等による職員の意識啓発	(指 針)
<p>研修等を通して、職員の意識啓発を行い、さらには職場内会議等の機会を利用し、職員への注意喚起、指導を行うこと。</p>	

所属長等は、セクシュアル・ハラスメント等を未然に防止するために、職場研修又は職場会議等を活用し、職員の意識を啓発することが必要です。

➤ **職場研修等で職員に対して啓発すべき内容**

職員の研修に当たっては、セクシュアル・ハラスメント等になり得る個々の言動をマニュアル的に覚えさせようとするのではなく、相手の人格を尊重し、相手の意に反することをしないなど、セクシュアル・ハラスメント等の本質を職員に十分に理解させるよう努めることが重要です。

例えば、

- セクシュアル・ハラスメント等は、個人の尊厳や名誉、プライバシーなどの人格を傷つけ、勤務環境等を害するおそれがある重大な問題であると認識させる。
- 性的な差別意識や優越意識をなくすようにする。
- 他者を不快にさせる性的な言動をしないようにする。

ことなどを職員に対して積極的に啓発することが大切です。

2 セクシュアル・ハラスメント等の兆候を見逃さないための注意 (指 針)

セクシュアル・ハラスメント等が職場に生じていないか、又は生じるおそれがないか勤務環境に十分な注意を払い、勤務環境を害する言動を見逃さないように努めること。

➤ 職員の勤務態度等について注意すべきケース

所属長等は、日頃から良好な勤務環境を維持し、確立するために職員の日頃の言動や勤務態度等に十分な注意を払い、適宜適切な指導を職員に対して行う必要があります。

例えば、

- 離席することが多くなったり、休みがちになったりする場合。
- 仕事上のミスが目立ち始め、勤務能率が低下していると認められる場合。
- 勤務能率にははっきりした変化は認められないものの、心身の状態の悪化が客観的にうかがえ、今後の勤務能率の低下が懸念される場合。

など、職員の変化の兆しを見逃さないように注意を払うことが大切です。

また、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないため、次の事項について十分に認識することが必要です。

- 妊娠した職員がつわりなどの体調不良のため勤務ができないことや能率が低下すること、休暇等の制度の利用をした職員が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の職員の業務負担が増大することも、ハラスメントの原因や背景となること。
- 業務体制の整備など、職場や妊娠等をし、又は休暇等の制度を利用した職員その他の職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
例えば、業務体制の整備については、妊娠等をし、又は休暇等の制度を利用した職員の周囲の職員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や、業務の点検を行い、業務の効率化等を行うものとする。

3 相談への迅速な対応

(指 針)

職員からセクシュアル・ハラスメント等に関する相談があった場合には、次に掲げる事項に十分留意の上、真摯にかつ迅速に対応すること。

- (1) 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。
- (2) 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応(最善の解決策)は何かという視点を常に持つこと。
- (3) 事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること。

職場において、セクシュアル・ハラスメント等に関する相談があったり、実際に問題が生じた場合には、まず第一に各職場で円滑に問題解決が図られることが必要です。

➤ 相談の対応に当たっての基本的な心構え

所属長等は、職員からの相談に対するに当たっては、指針に掲げる「プライバシーの保護」「適切かつ効果的な対応」「迅速な対応」に加えて、次の事項にも留意してください。

- 公正な立場に立って真摯に対応すること。
- 加害者とされた者についても慎重かつ適切な配慮と対応がなされること。

➤ 相談しやすい環境づくり

所属長等は、プライバシーの保護に留意していることや相談したことを理由に不利益な取扱いを受けることがないように留意していることを職員に周知し、安心して相談できる環境づくりに努めてください。

4 セクシュアル・ハラスメント等が生じた場合の対応

(指 針)

セクシュアル・ハラスメント等が生じた場合には、職員への注意喚起や当該セクシュアル・ハラスメント等の排除を行うとともに、必要に応じて総務企画課又は教職員課との連絡調整を行う等、事態を深刻なものにしないように迅速かつ適切に対応すること。

また、再発防止のためにも、事実確認を迅速かつ正確に確認するとともに、その事案に適正に対処すること。

セクシュアル・ハラスメント等が現に行われている場合には、所属長等がその行為を制止する、あるいはその状態を解消する等、それぞれの事案に応じて対処し、たとえ軽度のセクシュアル・ハラスメント等であっても、被害者が苦痛に感じていると認められる場合は、行為者に状況を伝えて注意を促してください。

職員が職務の遂行に当たり行政サービスの相手方からセクシュアル・ハラスメント等を受けた場合などには、特に所属長等としての対応が重要となりますので、良好な勤務環境を確保するために迅速に対応し、問題の処理に当たってください。

第4 職員の責務

(指 針)

職員は、セクシュアル・ハラスメント等をしてはならない。また、職員は、セクシュアル・ハラスメント等をなくすために、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

1 職場における言動

個人の人格を傷つけ、勤務環境等を害することとなるセクシュアル・ハラスメント等をしないよう各人が発言や行動に十分注意すること。

なお、職員間のセクシュアル・ハラスメント等だけでなく、行政サービスの相手方など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者及び委託契約又は派遣契約等により同じ職場で勤務する者（教育実習生を含む。）との関係にも注意すること。

➤ 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメント等を防止するためには、職員の一人ひとりが、以下のことについて十分意識し、その重要性を自覚しなければなりません。

- お互いの人格を尊重しあう。
- お互いが大切なパートナーであるという意識を持つ。
- 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくす。
- 女性を劣った性として見る意識をなくす。

➤ 職員の基本的な心構え

- 性的な言動等の受け止め方には、個人間で差がある。
親しさを表現したつもりでも、受け手の判断によっては、本人の意図とは関係なくセクシュアル・ハラスメント等とみなされることがあります。
この程度のことは相手も許容するだろうと自分勝手な憶測をしたり、相手との良好な人間関係ができているものと勝手に思いこんだりしないことが大切です。
- 相手が嫌がることは、行わない。
相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないように留意しましょう。
- 相手からいつも明確な意思表示があるとは限らない。
セクシュアル・ハラスメント等の受け手は、本当は拒否したいにもかかわらず、職場の上下関係や人間関係等を考慮して、それができない場合もあります。
- 勤務する職場内にだけ注意するのでは不十分。
勤務時間外であっても、職場の上下関係や人間関係がそのまま維持される歓送迎会のような場(職場とみなされます。)における性的な言動等は、勤務環境を害することのないよう、十分注意する必要があります。
- 職員間にだけ注意するのでは不十分。
行政サービスの相手など職員以外の者（教育実習生、児童生徒やその保護者を含む。）に対しても注意しなければなりません。

- **妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて職員が認識すべきこと**
職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、次の事項について十分認識することが必要です。

- 不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠・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（ただし、単なる自らの意思の表明を除く。）は、本人に直接行わない言動も含め、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。
- 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度又は措置があること。

また、妊娠等をし、又は休暇等の制度を利用する職員は、次の事項について十分認識しなければなりません。

- 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立していくために必要な休暇等の制度が利用できるという知識を持つこと。
- 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。

➤ **セクシュアル・ハラスメントになり得る言動の例**

- スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする。
- 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わす。
- 体調が悪そうな女性に「今日は生理か」、「もう更年期か」などと言う。
- 「女性は子供を産むべきだ」「まだ結婚しないのか」などと言う。
- 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりする。
- ヌードポスター等を職場に貼る。
- 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、これみよがしに読んだりする。
- 身体を執拗に眺め回す。
- 食事やデートにしつこく誘う。
- 性的な内容の電話をかけたたり、性的な内容の手紙・Eメール・FAXを送る。
- 身体に不必要に接触する。
- 性的な関係を強要する。
- カラオケでデュエットを強要する。
- 酒席で、上司の隣に座席を指定したり、お酌やチークダンスを強要する。

➤ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになり得る言動の例

- 職員からの時間外労働の免除についての相談に対して、上司が「次の昇任はないと思え」と言う。
- 職員からの育児休業の取得についての相談に対して、上司が「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と発言し、職員が育児休業の取得をあきらめざるを得ない状況となる。
- 職員が介護休暇の取得について、周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら取得しない。あなたもそうすべき」と言われた。「でも自分は取得したい」と再度伝えたが、再度同様の発言があり、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。
- 上司・同僚が「時間外勤務の制限をしている人に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、勤務するうえで看過できない程度の支障が生じている。
- 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、勤務するうえで看過できない程度の支障が生じている。
- 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」など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、勤務する上で看過できない程度の支障が生じている。
- 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、当該職員が勤務する上で、看過できない程度の支障が生じている。

2 職場の構成員としての心構え

(指 針)

勤務環境は職員相互の協力の下に形成されるものであることから、職場の構成員として良好な勤務環境の維持・確立に努めること。

職員は、職場の構成員として、良好な勤務環境を維持・確立するために、次のことに意を用いるよう努めてください。

- セクシュアル・ハラスメント等について問題提起する職員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、当事者間の個人的な問題として片づけない。
職員の問題提起を契機として職場におけるミーティングを行うなど、皆で、良好な環境づくりに取り組むことを心がけることが必要です。
- 職場からセクシュアル・ハラスメント等の行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとる。
具体的には、
 - ・ セクシュアル・ハラスメント等が見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。
 - ・ 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて気軽に相談にのること。

3 行為者に対する意思表示

(指 針)

セクシュアル・ハラスメント等の被害を防止し、又は深刻なものにしないためには、相手（行為者）に対する明確な意思表示等の行動をためらわないこと。

セクシュアル・ハラスメント等を見逃したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されません。被害を深刻なものにしないためにも「恥ずかしい」などと考えず、勇気を出して行動することが大切です。

セクシュアル・ハラスメント等を受けたと思うときは、次のような行動をとることが望まれます。

- 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をする。
セクシュアル・ハラスメント等に対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要です。直接相手に言いにくい場合には手紙等の手段をとるという方法もあります。
- 信頼できる人に相談する。
まず、職場の上司や同僚等身近な信頼できる人に相談することが大切です。職場内において解決することが困難な場合には、指針の第6に規定する相談窓口にご相談してください。
また、相談するときは、セクシュアル・ハラスメント等が発生した日時や内容等について、できるだけ記録しておくことが大切です。

4 セクシュアル・ハラスメント等を見聞きした場合の対応 (指 針)

セクシュアル・ハラスメント等を見聞きした場合は、その言動を行っている相手から状況や事情を確認するとともに、必要に応じて注意すること。その対応が困難な場合は、所属長又は相談窓口に相談すること。

セクシュアル・ハラスメント等を受けた時、被害に遭った本人は、気持ちが動揺し、すぐに毅然とした態度をとることができない場合があります。また、行為者よりも立場が弱かったり、「セクシュアル・ハラスメント等を拒絶することで場の空気を悪くしたくない」などとの考えから、苦情を申し出ることができない場合もあります。

このような状況において、セクシュアル・ハラスメント等の場に居合わせたにもかかわらず、被害を受けた本人のみに対応を任せ、見て見ないふりをすることは、職場のセクシュアル・ハラスメント等を容認する雰囲気や空気を作ることになりかねません。

セクシュアル・ハラスメント等を防止するためには、行為を受けた当事者だけでなく、職員ひとりひとりがセクシュアル・ハラスメント等を見逃さないという意識を持ち、行動に移すことが必要です。

第5 研修等 (指 針)

1 意識啓発等

県教育委員会は、セクシュアル・ハラスメント防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図らなければならない。

2 研修等の実施

セクシュアル・ハラスメント等を未然に防止するためには、職員一人ひとりの意識の持ち方や心構えが極めて重要であることから、県教育委員会は、次に掲げる事項について、研修を実施しなければならない。

- (1) セクシュアル・ハラスメント等は、当該職員の人格を傷つけ、又は勤務環境を害するおそれがある重大な問題であること。
- (2) 性別により差別したり、役割を強制しようとする意識をなくすようにすること。
- (3) セクシュアル・ハラスメント等の具体的な態様を認識し、セクシュアル・ハラスメント等を行わないようにすること。
- (4) その他、セクシュアル・ハラスメント等を未然に防止するため、及びセクシュアル・ハラスメント等に適切に対応するために必要な事項。

3 研修において留意すべき事項

県教育委員会は、研修を実施する場合において、特に、次に掲げる事項について留意するものとする。

- (1) 新たに職員となった者にセクシュアル・ハラスメント等に関する基本的な事項について理解させること。
- (2) 新たに所属長等管理監督者となった職員にセクシュアル・ハラスメント等の防止等に関しその求められる役割及び技能について理解させること。

➤ 職員の意識啓発及び知識の向上を図る方法

パンフレット、ポスター等の啓発資料の配布、掲示又はイントラネットへの掲載等

があげられます。

➤ **研修すべき基本的な事項**

職員に対し研修すべき基本的な事項としては、次のようなものが挙げられます。

- セクシュアル・ハラスメントが生じる原因や背景 (P. 41 **資料6**参照)
- セクシュアル・ハラスメントが職員や職場にもたらす影響や問題 (P. 41 **資料6**参照)
- 職員が、セクシュアル・ハラスメント等をしないようにするための意識と心構え (P. 9～P. 11 参照)

➤ **特に所属長等に対して研修すべき事項**

「セクシュアル・ハラスメント等の防止等に関しその求められる役割及び技能」には、監督者がセクシュアルハラスメントに関する苦情相談に適切に対応するために必要な知識等が含まれます。

第6 相談窓口	(指 針)
セクシュアル・ハラスメント等に関する相談に対応するため、総務企画課及び教職員課に相談窓口を設置するものとし、職員による教育実習生へのセクシュアル・ハラスメント等に類する言動についての教育実習生からの相談にも対応するものとする。	
相談窓口においても、第3の3に掲げる事項に十分留意の上、対応に当たるものとする。	
なお、市町村立学校に勤務する職員（県費負担教職員を含む。）に係る相談窓口の設置者は、服務監督権者である市町村教育委員会である。	

➤ **相談窓口の体制等**

	総務企画課人事係	教職員課福利・職員係
対 象	県教育委員会事務局等職員及び県立学校の教育職員以外の職員	県立学校に勤務する教育職員
電 話	092-643-3858 (直通) 092-651-1111 (内線5315、5316)	092-643-3891 (直通) 092-651-1111 (内線5445、5446、5458)
受付時間	8時30分～17時15分	
メール	kjinji@pref.fukuoka.lg.jp	kkyoshoku@pref.fukuoka.lg.jp
相談員	人事係担当職員 総務企画課長が指名する職員	福利・職員係担当職員 人事管理班担当職員 教職員課長が指名する職員

※ 相談者の了解の上事実関係の調査等を行う場合、教育庁の主管課や出先機関・公社等外郭団体の主務課に協力をお願いする場合があります。

※ 教職員課においては、福利・職員係担当職員が相談を受け付け、関係者からのヒアリング等の必要な調査、被害を受けた職員に対する配慮のための措置や関係者への注意・指導等を行う場合は、人事管理班担当職員が行います。

※ セクシュアル・ハラスメント等の被害者だけでなく、セクシュアル・ハラスメント等の加害者であると指摘された職員やセクシュアル・ハラスメント等を見過ごした

として非難された職員、セクシュアル・ハラスメント等を見聞きしショックを受けた周囲の職員などがメンタルヘルス不調に陥るケースも想定されます。

こころの健康相談等の窓口では、専門スタッフ（心療内科医・精神科医・臨床心理士・教育経験者等）が、これらの職員からの健康相談にも応じますので、詳しくは教職員課福利・職員係（TEL:092-643-3891）までお尋ねください。

上記の相談窓口では、原則として2人の相談員が対応することとし、そのうち1人は相談の申出人と同性の相談員が当たります。

また、直接セクシュアル・ハラスメント等の被害を受けた職員のほか、次に掲げる職員等からの相談にも対応します。

- 他の職員がセクシュアル・ハラスメント等の被害を受けるのを見て第三者として不快に感じた職員
- セクシュアル・ハラスメント等であるとの指摘を受けたが、自分の認識とずれがあるため、確認をしたい職員
- 部下等からセクシュアル・ハラスメント等の相談を受けたが、対応方法がわからない職員

なお、相談窓口では、相談者のプライバシーの保護を最優先にしていますので、その相談内容が相談員以外の第三者に漏れることはありません。

また、被害者の了解なしには事実確認等の調査を行うことはありません。

* 相談窓口及び事後処理体制等フロー図については、P. 16 を参考にしてください。

- 相手に対等なパートナーとして見ていない等の性別役割分担意識が、場合によってはセクシュアル・ハラスメントを生む土壌となります。また、妊娠（不妊治療を含む）、出産、育児休業等に関する否定的な言動が頻繁に行われるなど、休暇等の制度を利用しにくい職場環境や制度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、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの発生の原因や背景にあると考えられます。

このため、総務企画課及び教職員課では従来からこの役割分担意識や制度を利用しにくい職場環境に対する指導・研修に努めています。

総務企画課及び教職員課の相談窓口では、これらのことに関する相談も受け付けます。

性別役割分担意識の問題として、例えば次のようなものがあげられます。

- ・ 女性は「職場の花」で、男性をサポートする役目であるという意識
- ・ お茶くみは女性の仕事であるという意識
- ・ 女性は仕事が出来ないという言動

➤ 相談窓口への相談の申し出と受付方法等

相談窓口では、面談の他、電話やメールによる相談も受け付けます。

また、電話等の場合は、匿名による相談にも応じます。

第7 セクシュアル・ハラスメント等が生じた場合の迅速かつ適切な対応（指 針）

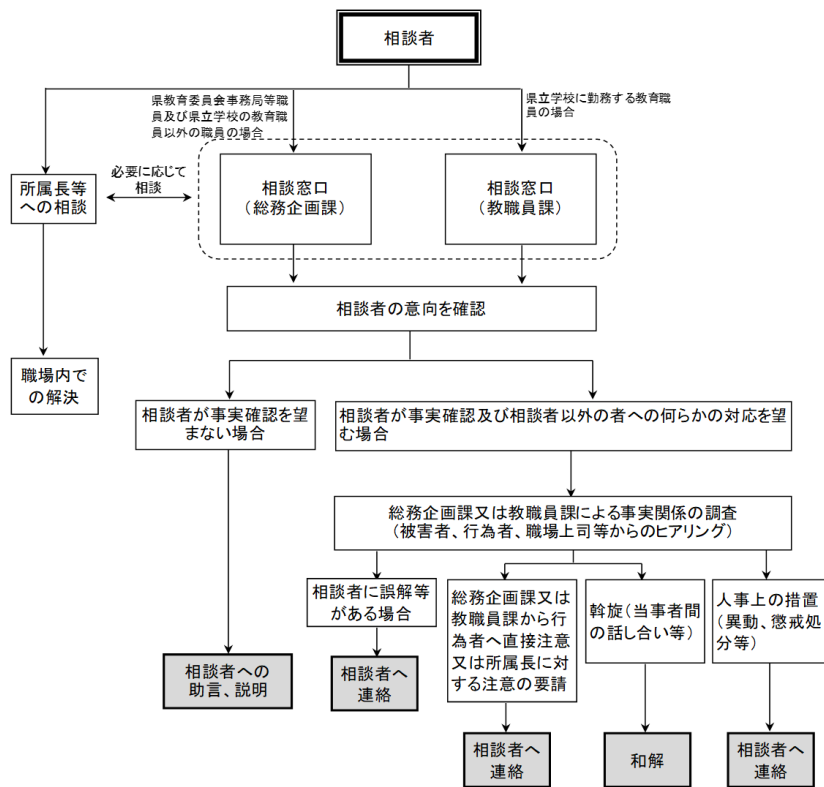
セクシュアル・ハラスメント等が生じた場合には、県教育委員会は、必要に応じて、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- 1 事実確認の調査のため、相談の申出人や関係者からの事情聴取等を行う。
- 2 当事者間の話し合いや和解のための斡旋をする。
- 3 行為者に対する注意、あるいは行為者の上司等に対する注意及び指導の要請を行う。
- 4 配置換や異動等の人事上の措置を講ずる。

なお、セクシュアル・ハラスメント等の態様等によっては、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行等に該当することがあり、その場合は、懲戒処分を行うものであること。

セクシュアル・ハラスメント等の相談を受けて被害者が事実確認を望んだ場合、あるいは現にセクシュアル・ハラスメント等が生じた場合には、県教育委員会は、事実関係の調査及び確認のため関係者からの事実聴取を行います。

《相談窓口及び事後処理体制等フロー図》



※ 太枠で処理は終了

➤ 懲戒処分について

セクシュアル・ハラスメント等に該当する言動には様々なものがありますが、それらの中には地方公務員法に規定する信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に該当するものもあって考えられ、そのようなケースについては、セクシュアル・ハラスメント等を行った職員は、懲戒処分に付されることもあります。

第8 プライバシーの保護等

(指 針)

- 1 セクシュアル・ハラスメント等に関する相談を受けた職員及びセクシュアル・ハラスメント等に関する問題の処理に関与した職員は、相談の申出人や関係者のプライバシーの保護に特に留意しなければならない。
- 2 所属長等は、職員が、セクシュアル・ハラスメント等に関する相談の申出を行ったことや相談に係る調査について証言をしたこと等を理由に、勤務条件に関する不利益はもちろんのこと、同僚等からの誹謗や中傷などいかなる態様の報復や不利益を受けることがないようにしなければならない。

セクシュアル・ハラスメント等に係る職員等の情報は、当該職員等のプライバシーに属するものです。セクシュアル・ハラスメント等に関する問題に関与した全ての職員は、このことを十分認識し、問題解決に当たります。

➤ 相談者等の不利益取扱いの防止

セクシュアル・ハラスメント等に関する相談の申出を行ったことや相談に係る調査について証言をしたこと、その他セクシュアル・ハラスメント等に対する正当な対応をしたことにより職員がいかなる態様の報復や不利益を受けることがあってはならないことは言うまでもありません。

資料 1

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)

平成11年4月1日施行

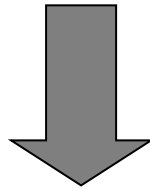
第3章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置

(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配慮)

第21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女性労働者の対応により当該女性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女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針を定めるものとする。

3 (略)



改正

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)

平成19年4月1日施行

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)

資料 2

平成18年厚生労働省告示第615号

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(抄)

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) 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。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) 「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を手につかないこと。

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 事業主等の責務

(1) 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、職場における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を行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を行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を行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、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 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、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否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

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

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。

- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- 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。
- (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。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つては、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。）及び行為者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 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、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
- ② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者期間の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。
- ハ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- （措置を適正に行っていると認められる例）
- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。
- あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- ② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。
- ニ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。
- なお、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つては、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。
- また、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を行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 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。

(不利益な取扱いをされない旨を定め、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服務規律等を定めた文書において、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、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）

- 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、パワー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 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つては、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。

資料 3

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)

令和2年6月1日施行

第2節 事業主の講ずべき措置

(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3 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、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二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。

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

(抄)

令和2年6月1日施行

第2章 事業主が講ずべき措置

(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。

資料 4

平成28年厚生労働省告示第312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（抄）

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) 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) 「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号開

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るよう言うこと。

(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るよう言うこと（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、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 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率が低下したこと（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つては、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（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を行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、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、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 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、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否かが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 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。
 - 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。
- (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

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。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 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。

ニ 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、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（派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る。）。

なお、措置を講ずるに当たっては、

- (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（5（2）において同じ）。

（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。

(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 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。

（不利益な取扱いをされない旨を定め、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服務規律等を定めた文書において、妊娠・出産等に関する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、妊娠・出産等に関する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 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。
 - 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つては、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。

資料 5

平成21年厚生労働省告示第509号（最終改正 令和元年十二月二十七日）

子の養育又は家族介護を行い、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）

第1（略）

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

1～13（略）

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等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等について、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。

（一） 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条及び第25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、（2）イの配慮及び（3）の措置の措置を講ずることが必要であること。なお、法第25条第2項、第52条の4第2項及び第52条の5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育児休業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こと。

ニ 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るよう言うこと。

(3) 労働者が制度等の利用の申出等をした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。）。

(二) 事業主等の責務

イ 事業主の責務

法第25条の2第2項の規定により、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行ってはならないことその他職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題（以下「育児休業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。ロにおいて同じ。）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、職場における育児休業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、退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こと。

また、事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、育児休業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こと。

ロ 労働者の責務

法第25条の2第4項の規定により、労働者は、育児休業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（3）の措置に協力するように努めなければならないこと。

（三） 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ると考えられること。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を行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、次の措置を講じなければならないこと。

(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、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 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、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、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。
- 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。

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。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勤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。

ニ 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、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、必要な措置を講じなければならないこと（派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る。）。

なお、措置を講ずるに当たっては、

(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1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業務提供ができなくなる等により、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（(4)ロにおいて同じ）。

(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。

ホ イからニまでの措置と併せて講ずべき措置

イからニまでの措置を講ずるに際しては、併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) 法第25条第2項、第52条の4第2項及び第52条の5第2項の規定を踏まえ、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「育児休業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。

(不利益な取扱いをされない旨を定め、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服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、育児休業等に関する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。

(四) 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行うことが望ましい取組の内容

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、(3)の措置に加え、次の取組を行うことが望ましいこと。

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。)、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

クシユ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、職場における育児休業等に関するハラスメントのみならず、クシユ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クシユアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

ロ 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、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。)

(制度等の利用の対象となる労働者への周知・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、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。

ハ 事業主は、(3)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こと。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。

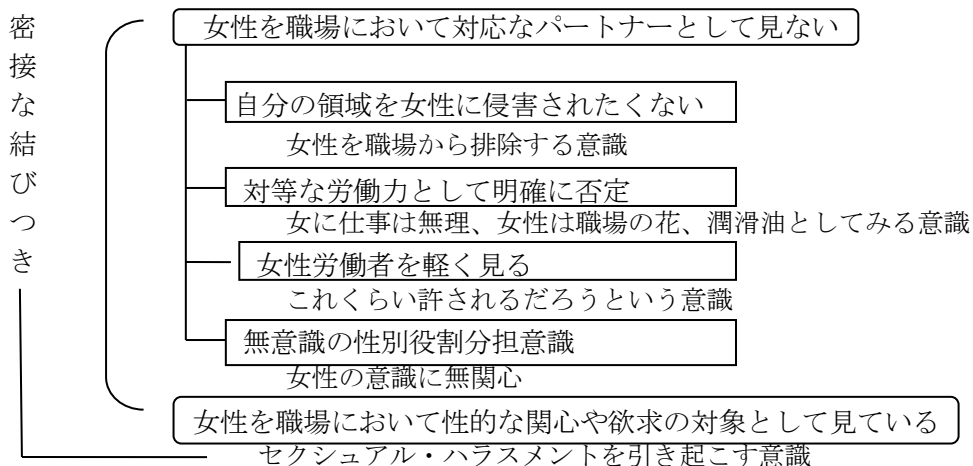
1 セクシュアル・ハラスメントが発生する原因・背景

セクシュアル・ハラスメントの被害は、男性、女性のいずれにも起こり得ますが、現在においては、女性職員が被害者となる場合が圧倒的多数です。

なぜなら、セクシュアル・ハラスメントが発生する背景として、雇用管理の面で男性中心の発想から抜けきれず、女性職員の活用や能力発揮について十分な考慮をしていない場合が挙げられ、このような女性職員に対する認識と対応が、男性職員の意識や行動に影響を与え、セクシュアル・ハラスメントが起きやすい職場環境を形成していることがあるからです。

また、相手を対等なパートナーとして見ていない等の性別役割分担意識を持っていることに加え、性的な関心の欲求対象として見ていることが共通の特徴として挙げられます。

さらに、性に関する受け止め方には個人で差があることを十分認識せずに、不注意な言動をとったり、職場における上下関係などの優越的地位を不当に利用し、性的な言動をとる場合も考えられます。



2 セクシュアル・ハラスメントが職員や職場に及ぼす影響

セクシュアル・ハラスメントの態様は多様ですが、その行為の内容や職員、職場の受け止め方によっては、非常に深刻なものとなります。

- 職員に及ぼす影響の例
 - ・セクシュアル・ハラスメントに耐えきれず退職せざるを得なくなる。
 - ・個人の尊厳や名誉、プライバシーなどの人格を害する。
 - ・精神や身体を健康を害する。
- 職場に及ぼす影響の例
 - ・職場の人間関係を悪化させる。
 - ・組織の志気を低下させる。
 - ・職場の秩序を乱す。
 - ・公務組織の信頼性を失墜させる。