

## 職場におけるセクシュアルハラスメントや 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 事業主が雇用管理上講ずべき措置

職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・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、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。

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  
が考えられます。

また、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ていく職場風土

- 制度等の利用ができることの周知が不十分であることもあって考えられています。

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を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

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

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

### ● 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"> <li>・セクシュアルハラスメントの内容</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・制度等の利用ができることを明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。</li> </ul>
2	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。	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。

### ● 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	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。 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微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。	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。 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微妙な場合であっても広く相談に対応すること。
<p><b>【望ましい取組】</b> セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関する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>		

### ● 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	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><b>【望ましい取組】</b> 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、具体的な取組例を紹介します。

### <事業主の方針の明確化及びその周知・啓発>

#### 1 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、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関する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。
- 自社の労働者が取引先の労働者や顧客等へのセクシュアルハラスメントの行為者にならないよう、周知することが望まれます。

### <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<sup>(※1)</sup>や性自認<sup>(※2)</sup>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。

### <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まれます。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。

### <事業主の方針の明確化及びその周知・啓発>

## 2 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、セクシュアルハラスメントとなる性的な言動や、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとなる言動を指します。
- 「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（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>

職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関する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（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>

### 4 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。

## <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。

## <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。

## <事後の迅速かつ適切な対応>

### 5 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、確認が困難な場合などにおいて、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になり  
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。

## <事後の迅速かつ適切な対応>

### 6 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。

(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。

(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。

- 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。



## <事後の迅速かつ適切な対応>

### 7 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内密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。
- 行為者に対して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。

## <事後の迅速かつ適切な対応>

### 8 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。

## <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 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）。

#### ●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業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があります。
- 例えば、育児休業取得者の業務について、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、育児休業取得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。

### <併せて講ずべき措置>

## 10 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。

### <併せて講ずべき措置>

## 11 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くするために、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。