

3 事業主の講ずべき措置等

職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントなどのハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つけるとともに、労働者の就業環境を悪化させ、能力の発揮を阻害するものです。

また、企業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。

そのため、企業においてはハラスメントが生じないよう事前に対策を講じることや、ハラスメントが生じた場合は迅速かつ適切に対応することが義務付けられています。

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策（第11条）

（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 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べ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。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第1項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。

4 厚生労働大臣は、前3項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

5 （略）

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必要があります。

このため均等法は、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務付けています。併せて、事業主に相談したこと等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。なお、事業主が講ずべき措置の内容については、セクハラ指針（「**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**」）に定められています（P.89 参照）。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、男性も女性も加害者にも被害者にもなりうる問題です。異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。また、相手の性的指向又は性自認にかかわらず、該当することがあります。

また、自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合において、他社の雇用管理上の措置（事実確認や再発防止等）の実施に関して、他社から必要な協力を求められた場合に、事業主はこれに応じるよう努めることとされています。

(2) 職場における妊娠・出産等に関するハラスメント対策 (第11条の3)

(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 第11条第2項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

4 (略)

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、①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、②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。これらを解消していくことが、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必要があります。

このため、均等法は、上司・同僚による職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置を講じることを事業主に義務付けています。併せて、妊娠・出産等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。なお、事業主が講ずべき措置の内容については、妊娠・出産等に関するハラスメント指針（「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」）に定められています（P.96参照）。

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントに関する関係者の責務 (第11条の2・第11条の4)

(職場における性的な言動に起因する問題に関する事業主及び労働者の責務)

第11条の2

- 1 (略)
- 2 事業主は、性的言動問題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、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 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、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者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。
- 4 労働者は、性的言動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、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するように努めなければならない。

(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事業主及び労働者の責務)

第11条の4

- 1 (略)
- 2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題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、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 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・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者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。
- 4 労働者は、妊娠・出産等関係言動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、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するように努めなければならない。

職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するため、事業主及び労働者が努めるべき責務が、法及び指針（セクハラ指針（P.90参照）・妊娠・出産等に関するハラスメント指針（P.95参照））に定められています。

事業主及び労働者は、ハラスメントの防止のための自らの責務をしっかりと認識しつつ、ハラスメントのない職場をつくっていきましょう。

【事業主の責務】

- 1) ハラスメント問題（職場におけ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ハラスメントに起因する問題）に対する自社の労働者の関心と理解を深めること
- 2) 自社の労働者が他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他の必要な配慮をすること
- 3) 事業主自身（法人の場合はその役員）が、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- 1) ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと
- 2) 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

Q&A

Q₁

職場におけるセクシュアルハラスメントとはどのようなものでしょうか。

①

職場におけるセクシュアルハラスメントには、性的な言動に対する労働者の対応により労働者が労働条件について不利益を受ける「対価型」と、性的な言動により労働者の就業環境が害される「環境型」があります。

セクハラ指針は、「対価型」と「環境型」について具体的な内容を示しています。

▶ 「対価型セクシュアルハラスメント」とは

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それに対して拒否・抵抗などをしたことで、労働者が解雇、降格、減給などの不利益を受けることです。

(典型例)

- ・ 事業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 など

▶ 「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など労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じることです。

(典型例)

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸などにたびたび触ったため、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 など

職場における妊娠・出産等に関するハラスメントとはどのようなものでしょうか。

- ①A 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの具体的な内容については、妊娠・出産等に関するハラスメント指針に定められています。職場における妊娠・出産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

次の①～⑥までに掲げ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です。

- 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）（均等法第12条、第13条）
- ②坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限（労働基準法第64条の2、第64条の3）
- ③産前休業（労働基準法第65条）
- ④軽易な業務への転換（労働基準法第65条）
- 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（労働基準法第66条）
- ⑥育児時間（労働基準法第67条）

（典型例）

- ・ 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、制度等の利用の請求等をした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 など

- ・ 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

女性労働者が制度等の利用の請求等をした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 など

- ・ 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

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）をすること など

▶ 「状態への嫌がらせ型」とは

次の①～⑤までに掲げる妊娠又は出産に関する事由に関する言動により就業環境が害されるものです。

- ①妊娠したこと
- ②出産したこと
- 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
- 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
- ⑤妊娠又は出産に起因する症状（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）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

(典型例)

- ・ 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 など
- ・ 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事 など

Q₃

事業主が講じなければならない措置とは、具体的にどのようなことなのでしょう
うか。

A

セクシュアルハラスメントについては、相談窓口をあらかじめ定め労働者に周知すること、具体的な事案に関して事実関係を迅速かつ正確に確認することなど11の項目（うち1項目は望ましい措置）を指針に定めており、事業主は当該項目について措置を講じる必要があります。

妊娠・出産等に関するハラスメントについては、相談窓口をあらかじめ定め労働者に周知すること、具体的な事案に関して事実関係を迅速かつ正確に確認すること、業務体制の整備など、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を講ずることなど、13の項目（うち2項目は望ましい措置）を指針に定めており、事業主は当該項目について措置を講じる必要があります。

各指針では、それぞれの項目ごとに例を示していますので、これを参考に、企業の規模や職場の状況などに応じて措置を実施してください。

参考

就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントについても、防止の徹底が求められます。

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責務規定（法第11条の2）の趣旨も踏まえ、就職活動中の学生等の求職者に対する言動についても、次の取組を行うことが望ましいとされています。

- ①職場において、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、就職活動中の学生等に対する言動についても行ってはならない旨を示すこと。
- ②就職活動中の学生等から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、相談内容を踏まえて、事業主の雇用管理上の措置全体を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。

■OB・OG訪問において留意すべき事項

就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題が顕在化しています。

事業主においては、OB・OG訪問の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであることを研修等の実施により労働者に周知徹底することが必要です。また、OB・OG訪問等も含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めることが求められます。

雇用管理上講ずべき措置の内容

1 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 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を行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。

(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)

- ・ 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や妊娠・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、職場における妊娠・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、妊娠・出産等した労働者が利用できる制度がある旨を労働者に周知・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、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や、妊娠・出産等に関するハラスメントの内容及び妊娠・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並びに職場における妊娠・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、妊娠・出産等した労働者が利用できる制度がある旨を記載し、配布等すること。 など

- ② 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。

(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)

- ・ 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や、職場における妊娠・出産等に関するハラスメント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。
- ・ 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や、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントを行った者は、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。

なお、周知・啓発するに当たっては、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発生の原因や背景には、妊娠・出産等に関する否定的な言動があると考えられること、こうした言動をなくしていくことが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必要があります。

(セクシュアルハラスメントの典型例)

- ・ 「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。
- ・ 酒席で上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要する。

(妊娠・出産等に関するハラスメントの典型例)

- ・ 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。
- ・ 上司・同僚が「時間外労働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、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）。

2 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

③ 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。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

- ・ 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
実質的な対応が可能な窓口が設けられていることを言い、例えば、労働者に対して窓口となる部署又は担当者を周知していることが考えられます。
- ・ 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。など

④ ③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。

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、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)

- ・ 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。
- ・ 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。

- ⑤ 職場におけるセクシュアルハラスメントや、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、例えば職場におけるセクシュアルハラスメントと妊娠・出産等に関するハラスメント等の相談窓口を一体的に設置し、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)

- ・ 相談窓口で受け付けることのできる体制の例として、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。
- ・ 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及び妊娠・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

- ⑥ 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)

- ・ 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及びハラスメントの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。
- ・ 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。

- ⑦ ⑥により、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)

- ・ セクシュアルハラスメントの場合は、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・出産等に関するハラスメントの場合は、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。
- ・ 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。

- ⑧ ⑥により、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。

- ・ 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や妊娠・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。

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。

- ・ 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。

- ⑨ 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、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置への協力を求めることも含まれる。

また、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。

（再発防止に向けた措置を講じていると認められる例）

- ・ 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事業主の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントの行為者について厳正に対処する旨の方針、妊娠・出産等に関するハラスメントの場合は、事業主の方針と併せて妊娠等した労働者は制度等の利用ができる旨を、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。
- ・ 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や妊娠・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

- ⑩ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること（派遣労働者にあっては、派遣元事業主に限る）。

（業務体制の整備など、必要な措置を講じていると認められる例）

- ・ 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、業務の効率化等を行うこと。

- ⑪ 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)

- ・ 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したり、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

- ⑫ 職場におけ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)

- ・ 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。
- ・ 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。
など

- ⑬ 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又は事実関係の確認等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)

- ・ 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や妊娠・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・啓発をすること。
- ・ 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、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・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。