

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第85回）	資料2－3
令和7年10月27日	

求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等 に関する指針の骨子（案）

- 1 はじめに
- 2 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容
 - ・ 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの定義（事業主が雇用する労働者による性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害されるもの）
 - ・ 「求職活動等」とは、求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるものによるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動を指す。なお、事業主が雇用する労働者が通常就業している場所で行われるものに限らない。
 - ・ 「労働者」の範囲（派遣労働者も含まれること）
 - ・ 「性的な言動」の範囲
 - ・ 「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」の考え方、典型的な例
- 3 事業主等の責務
 - ・ 事業主の責務、労働者の責務
- 4 事業主が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（面談等を行う際のルールをあらかじめ定めること等）
 - (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) 求職活動等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（迅速・正確な事実確認、被害者への配慮措置、行為者に対する措置、再発防止）
 - (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置（相談者等のプライバシー保護、事実関係の確認等を理由とした不利益取扱いの禁止）
- 5 事業主が求職活動等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
- 6 事業主が求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等に関し行うことが望ましい取組の内容