

セクシュアルハラスメント等に関する指針の主な見直し事項について

パワーハラスメントに関する指針で同様に改正するとした事項のほか、主に以下の点について見直すこととしてはどうか。

＜セクシュアルハラスメントに関する指針＞

○ 現行指針の 2（4）に以下の下線の記載を追加

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

- （4）「性的な言動」とは、・・・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。（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。

○ 現行指針の 3（3）イ及びニに以下の下線の記載を追加

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

- （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

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、他の事業主に事実確認への協力を求めることも含まれる。

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協力を求めることも含まれる。

○ 現行指針の3の次に以下の記載を追加

◆ 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、法第11条第3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。

<妊娠・出産等に関するハラスメントに関する指針>

○ 現行指針の3（1）に下線部の記載を追加

（1）事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

・ ・ 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。