

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の一部を改正する告示案について【概要】

雇用均等・児童家庭局
雇用均等政策課

1. 改正の趣旨

平成 28 年 3 月 31 日に公布された雇用保険法等の一部を改正する法律（平成 28 年法律第 17 号。以下「改正法」という。）における雇用の分野における男女の均等な機会の確保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。）の改正により、改正後の法第 11 条の 2 の規定に基づき、事業主は、職場において妊娠、出産等により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措置を講ずることが義務付けられることとされている。当該措置の具体的な内容等については、同条第 2 項に基づく指針において定めることとされているが、同指針においては、ハラスメントは複合的に生じることも想定されることから、例えばセクシュアルハラスメント等の相談窓口との一体的な相談体制の整備について、規定をすることとしている。そのため、職場におけるセクシュアルハラスメントについての事業主の講ずべき措置等を定める、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。以下「セクハラ指針」という。）についても、同様の内容を追加する改正を行うこととする。

また、従来より、職場におけるセクシュアルハラスメントについては、被害者の性的指向や性自認は問わないものであるが、それが周知徹底されていないとの声が近年多くなっている。これを踏まえ、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、これらの者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、セクハラ指針の対象となる旨を明確化する改正を行うこととする。

2. 内容

(1) ハラスメントに対する一体的な相談対応についての取組

事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントについて講ずべき措置として定める「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」の内容及びその具体例として、以下を追加する。

- 職場におけるセクシュアルハラスメントは、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についての指針（※）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。以下同じ。）、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に関する指針に規定する「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、例えば、妊娠、出産等に関する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こと。

(一元的に相談に応じることのできる体制を整備していると認められる例)

- ① 相談窓口で受け付けることのできるものとして、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。
- 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。

(※) 改正後の法第 11 条の 2 第 2 項の規定に基づき、今後定める予定の指針

(2) 職場におけるセクシュアルハラスメントの対象者の明確化

セクハラ指針の 2 (1) に、「被害を受けた者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」ことを明記する。

(3) その他

その他所要の規定の整備を行う。

3. 適用期日等

公布日 平成 28 年中

施行日 平成 29 年 1 月 1 日 (改正法の施行日)

4. 根拠法令

法第 11 条第 2 項