

雇均発 0210 第 3 号
令和 2 年 2 月 10 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省雇用環境・均等局長
(公 印 省 略)

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」の一部改正について

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）及び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（平成 21 年厚生労働省告示第 509 号）については、平成 28 年 8 月 2 日付け職発 0802 第 1 号・雇発 0802 第 3 号「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」（以下「解釈通達」という。）により、これに基づく行政指導等を指示してきたところである。

今般、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第 24 号。以下「改正法」という。）が令和元年 6 月 5 日に公布され、改正法の施行に伴い、令和元年 12 月 27 日に女性活躍推進法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備等に関する省令（令和元年厚生労働省令第 86 号）が、令和 2 年 1 月 15 日に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等の一部を改正する告示（令和 2 年厚生労働省告示第 6 号）が公布又は告示され、令和 2 年 6 月 1 日から施行又は適用することとされたことに伴い、解釈通達の一部を別紙の新旧対照表のとおり改め、同日から適用することとしたので、その円滑な実施を図るよう配慮されたい。

○ 別添一覧

（別紙） 平成 28 年 8 月 2 日付け職発 0802 第 1 号・雇発 0802 第 3 号「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」新旧対照表

（参考資料 1）平成 28 年 8 月 2 日付け職発 0802 第 1 号・雇発 0802 第 3 号「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」溶け込み版（令和 2 年 6 月 1 日時点）

（参考資料 2）平成 28 年 8 月 2 日付け職発 0802 第 1 号・雇発 0802 第 3 号「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」溶け込み版（令和 3 年 1 月 1 日時点）

新旧対照表

- 平成 28 年 8 月 2 日付け職発・雇児発 0802 第 3 号「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」の一部改正について

(傍線部分は改正部分)

改正後	現行
<p>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）については、雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（平成 28 年厚生労働省令第 137 号）及び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の一部を改正する告示（平成 28 年厚生労働省告示第 313 号）とともに平成 29 年 1 月 1 日から施行又は適用されている。</p> <p><u>今般、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第 24 号。以下「改正法」という。）が令和元年 6 月 5 日に公布され、改正法の施行に関して、女性活躍推進法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備等に関する省令（令和元年厚生労働省令第 86 号）及び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等の一部を改正する告示（令和元年厚生労働省告示第 6 号）が公布又は告示されたところであり、これらの省令及び告示は、改正法とともに令和 2 年 6 月 1 日から施行又は適用されることとなっている。</u></p>	<p>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。<u>以下「改正法」という。</u>）については、<u>平成 28 年 3 月 31 日に公布され、4 月 1 日付け厚生労働省発雇児 0401 第 4 号により、貴職あて通達されたところであるが、本日、改正法の施行に関して、「雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令」（平成 28 年厚生労働省令第 137 号）及び「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の一部を改正する告示」（平成 28 年厚生労働省告示第 313 号。）が公布又は告示されたところであり、これらの省令及び告示は、改正法とともに平成 29 年 1 月 1 日から施行又は適用されることとなっている。</u></p>

改正法による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「法」という。）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（平成3年労働省令第25号。以下「則」という。）及び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（平成21年厚生労働省告示第509号。以下「指針」という。）等の主たる内容及び取扱いは下記のとおりであるので、その的確な施行に遺漏なきを期されたい。

なお、本通達の施行に伴い、平成21年12月28日付け職発第1228004号・雇発第1228002号「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」は、廃止する。

記

第1 (略)

第2

1～22 (略)

23 不利益取扱いの禁止（法第10条）

(1)～(4) (略)

(5) 指針第二の十一の(三)は、不利益取扱いに該当するか否かについての勘案事項を示したものであること。

イ～ニ (略)

ホ 指針第二の十六の(二)及び同(三)は、労働者派遣法第47条

改正法による改正後の「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「法」という。）」、上記省令による改正後の「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（以下「則」という。）」及び上記告示による改正後の「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」（以下「指針」という。）等の主たる内容及び取扱いは下記のとおりであるので、その的確な施行に遺漏なきを期されたい。

なお、本通達の施行に伴い、平成21年12月28日付け職発第1228004号・雇発第1228002号「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」は、廃止する。

記

第1 (略)

第2

1～22 (略)

23 不利益取扱いの禁止（法第10条）

(1)～(4) (略)

(5) 指針第二の十一の(三)は、不利益取扱いに該当するか否かについての勘案事項を示したものであること。

イ～ニ (略)

ホ 指針第二の十六の(二)及び同(三)は、労働者派遣法第47条

の3の規定により、労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣にかかる就業に関して、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなすことを踏まえ、不利益な取扱いにあたる場合を例示しているものであること。同条の詳細については、平成28年8月2日付け雇児発0802第2号「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第47条の2から第47条の4までの規定の運用について」が発出されているものであること。

第3～第8 (略)

第9 事業主が講ずべき措置等 (法第9章)

1～10 (略)

11 職場における育児休業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等並びに国、事業主及び労働者の責務 (法第25条及び第25条の2)

(1) 職場における育児休業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等

イ 事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いについては、法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2及び第23条の2により禁止されているところであるが、近年、事業主による不利益取扱いのみならず、上司又は同僚による育児休業

の3の規定により、労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣にかかる就業に関して、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなすことを踏まえ、不利益な取扱いにあたる場合を例示しているものであること。同条の詳細については、平成28年8月2日付け雇児発0802第2号「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第47条の2及び第47条の3の規定の運用について」が発出されているものであること。

第3～第8 (略)

第9 事業主が講ずべき措置 (法第9章)

1～10 (略)

11 職場における育児休業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 (法第25条)

(新設)

(1) 事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いについては、法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2及び第23条の2により禁止されているところであるが、近年、事業主による不利益取扱いのみならず、上司又は同僚による育児休業

等に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること
(以下「職場における育児休業等に関するハラスメント」という。)も見られるようになってきているところである。

こうしたことから、法第25条第1項は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、その雇用する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ずることを事業主に義務付けることとしたものであること。

ロ 法第25条第2項は、労働者が事業主から不利益な取扱いを受けることを懸念して、職場における育児休業等に関するハラスメントに関する相談や事業主の相談対応に協力して事実を述べることを躊躇することがないよう、事業主がこれらを理由として解雇その他不利益な取扱いを行うことを禁止することとしたものであること。

「理由として」とは、労働者が育児休業等に関するハラスメントに関する相談を行ったことや事業主の相談対応に協力して事実を述べたことが、事業主が当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことと因果関係があることをいうものであること。

「不利益な取扱い」となる行為の例については、指針第二の十一(二)及び第二の十六(二)及び(三)に掲げるものと同様であること。また、個別の取扱いが不利益な取扱いに該当するか否かについての勘案事項については、指針第二の十一(三)及び第二の十六(四)に掲げる事項に準じて判断すべきものであること。

等に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること
(以下「職場における育児休業等に関するハラスメント」という。)も見られるようになってきているところである。

こうしたことから、法第25条は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、その雇用する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ずることを事業主に義務付けることとしたものであること。

(新設)

なお、当該言動を直接受けた労働者だけでなく、それを把握した周囲の労働者からの相談を理由とする解雇その他不利益な取扱いについても、法第 25 条第 2 項の規定による禁止の対象に含まれること。

(2) 職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務

職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するためには、職場における育児休業等に関するハラスメントを行ってはならないことやこれに起因する問題について、事業主だけでなく、国民一般が関心と理解を深め、実際に行為者となり得る事業主や労働者が自らの言動に注意を払うこと等が必要である。このため、法第 25 条の 2 は、国、事業主及び労働者がそのために行うよう努めるべき事項について、各々の責務として明確に規定することとしたものであること。

(3) 指針は、事業主が防止のため適切かつ有効な雇用管理上の措置等を講ずることができるようにするため、防止の対象とするべき職場における育児休業等に関するハラスメントの内容及び事業主が雇用管理上措置すべき事項等を定めたものであること。

イ 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容

指針第二の十四の（一）のイ 「職場における育児休業等に関するハラスメントの内容」においては、事業主が、雇用管理上防止すべき対象としての職場における育児休業等に関するハラスメントの内容を明らかにするために、その概念の内容を示すとともに、典型例を挙げたものであること。

(新設)

(2) 指針は、事業主が防止のため適切な雇用管理上の措置を講ずることができるようにするため、防止の対象とするべき職場における育児休業等に関するハラスメントの内容及び事業主が雇用管理上措置すべき事項を定めたものであること。

イ 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容

指針第二の十四の（一）のイ 「職場における育児休業等に関するハラスメントの内容」においては、事業主が、雇用管理上防止すべき対象としての職場における育児休業等に関するハラスメントの内容を明らかにするために、その概念の内容を示すとともに、典型例を挙げたものであること。

と。

また、實際上、職場における育児休業等に関するハラスメントの状況は多様であり、その判断に当たっては、個別の状況を斟酌する必要があることに留意すること。

なお、法及び指針は、あくまで職場における育児休業等に関するハラスメントが発生しないよう防止することを目的とするものであり、個々のケースが厳密に職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するか否かを問題とするものではないので、この点に注意すること。

① 職場

指針第二の十四の（一）のロは「職場」の内容と例示を示したものであること。「職場」には、業務を遂行する場所であれば、通常就業している場所以外の場所であっても、出張先、業務で使用する車中及び取引先との打ち合わせ場所等も含まれるものであること。

なお、勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当する。その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意か等を考慮して個別に行うものであること。

② 労働者

指針第二の十四の（一）のハにあるとおり、「労働者」とは、事業主が雇用する労働者の全てをいい、正規雇用労働者のみならず、いわゆる非正規雇用労働者も含むものであること。派遣労働者については、労働者派遣法第

と。

また、實際上、職場における育児休業等に関するハラスメントの状況は多様であり、その判断に当たっては、個別の状況を斟酌する必要があることに留意すること。

なお、法及び指針は、あくまで職場における育児休業等に関するハラスメントが発生しないよう防止することを目的とするものであり、個々のケースが厳密に職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するか否かを問題とするものではないので、この点に注意すること。

① 職場

指針第二の十四の（一）のロは「職場」の内容と例示を示したものであること。「職場」には、業務を遂行する場所であれば、通常就業している場所以外の場所であっても、出張先、業務で使用する車中及び取引先との打ち合わせ場所等も含まれるものであること。

なお、勤務時間外の「懇親の場」等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当するが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意か等を考慮して個別に行うものであること。

(新設)

47 条の 3 の規定により、派遣先も派遣労働者を雇用する事業主とみなされるものであり、同条の詳細については、平成 28 年 8 月 2 日付け雇児発 0802 第 2 号「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第 47 条の 2 から第 47 条の 4 までの規定の運用について」が発出されているものであること。

③ その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの

指針第二の十四の（一）の二は「その雇用する労働者に対する制度の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」の内容を示したものであること。なお、指針に掲げる「その雇用する労働者に対する制度の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」の典型的な例は限定列举ではないこと。

「その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」については、労働者が指針第二の十四の（一）の二の（イ）に規定する制度等の利用の申出等をしようとしたこと、制度等の利用の申出等をしたこと又は制度等の利用をしたことと、行為との間に因果関係あるものを指すこと。

「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」とは、労働者への直接的な言動である場合に該当すると考えられること。なお、解雇その他不利益な取扱いを示唆するものについては、上司でなければ該当しないと考えられるが、1 回の言動でも該当すると考えられること。

② その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの

指針第二の十四の（一）の二は「その雇用する労働者に対する制度の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」の内容を示したものであること。なお、指針に掲げる「その雇用する労働者に対する制度の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」の典型的な例は限定列举ではないこと。

「その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」については、労働者が指針第二の十四の（一）の二の（イ）に規定する制度等の利用の申出等をしようとしたこと、制度等の利用の申出等をしたこと又は制度等の利用をしたことと、行為との間に因果関係あるものを指すこと。

「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」とは、労働者への直接的な言動である場合に該当すると考えられること。なお、解雇その他不利益な取扱いを示唆するものについては、上司でなければ該当しないと考えられるが、1 回の言動でも該当すると考えられること。

「制度等の利用の申出等又は制度等の利用を阻害するもの」とは、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、制度等の利用をあきらめざるを得ない状況になるような言動を指すものであること。これは、労働者への直接的な言動である場合に該当すると考えられること。また、上司の言動については、1回でも該当すると考えられる一方、同僚の言動については、繰り返し又は継続的なもの（意に反することを言動を行う者に明示しているにもかかわらず、さらに行われる言動を含む。）が該当すると考えられること。

「労働者の事情やキャリアを考慮して、早期の職場復帰を促すこと」として、労働者のキャリア等を考慮して、早期の職場復帰を助言するような場合等が考えられること。ただし、このような場合であっても職場復帰の時期は労働者の選択に任せられるべきものであること。また、早期の職場復帰を強要し、育児休業の取得を阻害するような場合は、法第25条に違反するものであること。

なお、労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、上司が個人的に請求等を取り下げよう言う場合については、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当し、指針に基づく対応が求められる。一方、単に上司が個人的に申出等を取り下げよう言うのではなく、事業主として申出等を取り下げさせる（制度等の利用を認めない）場合については、そもそも制度等の利用ができる旨を規定した各法（例えば育児休業の利用であれば

「制度等の利用の申出等又は制度等の利用を阻害するもの」とは、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、制度等の利用をあきらめざるを得ない状況になるような言動を指すものであること。これは、労働者への直接的な言動である場合に該当すると考えられること。また、上司の言動については、1回でも該当すると考えられる一方、同僚の言動については、繰り返し又は継続的なもの（意に反することを言動を行う者に明示しているにもかかわらず、さらに行われる言動を含む。）が該当すると考えられること。

「労働者の事情やキャリアを考慮して、早期の職場復帰を促すこと」として、労働者のキャリア等を考慮して、早期の職場復帰を助言するような場合等が考えられること。ただし、このような場合であっても職場復帰の時期は労働者の選択に任せられるべきものであること。また、早期の職場復帰を強要し、育児休業の取得を阻害するような場合は、法第25条に違反するものであること。

なお、労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、上司が個人的に請求等を取り下げよう言う場合については、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当し、指針に基づく対応が求められる。一方、単に上司が個人的に申出等を取り下げよう言うのではなく、事業主として申出等を取り下げさせる（制度等の利用を認めない）場合については、そもそも制度等の利用ができる旨を規定した各法（例えば育児休業の利用であれば

法第6条第1項)に違反することとなること。

「制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの」とは、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、「能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなもの」を指すものであること。これは、労働者への直接的な言動である場合に該当すると考えられること。また、上司と同僚のいずれの場合であっても繰り返し又は継続的なもの(意に反することを言動を行う者に明示しているにもかかわらず、さらに行われる言動を含む。)が該当すると考えられること。

ロ 事業主等の責務

指針第二の十四の(二)は、法第25条の2の事業主及び労働者の責務の内容や職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題の例を示したものであること。

ハ 雇用管理上講ずべき事項

指針第二の十四の(三)は、事業主が雇用管理上講ずべき措置として11項目挙げており、これらについては、企業の規模や職場の状況の如何を問わず必ず講じなければならないものであること。

また、措置の方法については、企業の規模や職場の状況に応じ、適切と考える措置を事業主が選択できるよう具体例を示してあるものであり、限定列举ではないこと。

① 「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」

法第6条第1項)に違反することとなること。

「制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの」とは、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、「能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなもの」を指すものであること。これは、労働者への直接的な言動である場合に該当すると考えられること。また、上司と同僚のいずれの場合であっても繰り返し又は継続的なもの(意に反することを言動を行う者に明示しているにもかかわらず、さらに行われる言動を含む。)が該当すると考えられること。

(新設)

ロ 雇用管理上講ずべき事項

指針第二の十四の(二)は、事業主が雇用管理上講ずべき措置として13項目挙げていること。

また、措置の方法については、企業の規模や職場の状況に応じ、適切と考える措置を事業主が選択できるよう具体例を示してあるものであり、限定列举ではないこと。

① 「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」

指針第二の十四の(三)のイは、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するためには、まず事業主の方針として職場における育児休業等に関するハラスメントを行っていないことを明確にするとともに、これを労働者に周知・啓発しなければならないことを明らかにしたものであること。

「その発生の原因や背景」とは、例えば、制度等の利用に不寛容な職場風土が挙げられるものであり、具体的には、育児休業等に関する否定的な言動（他の労働者の制度等の利用の否定につながる言動（当該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。）も考えられること、また、制度等の利用ができることを職場において十分に周知できていないことが考えられることを明らかにしたものであり、事業主に対して留意すべき事項を示したものであること。

(イ) ①並びに(ロ) ①及び②の「その他の職場におけるサービス規律等を定めた文書」として、従業員心得や必携、行動マニュアル等、就業規則の本則ではないが就業規則の一部を成すものが考えられること。

(イ) ③の「研修、講習等」を実施する場合には、定期的に実施する、調査を行う等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等の方法が

指針第二の十四の(二)のイは、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するためには、まず事業主の方針として職場における育児休業等に関するハラスメントを許さないことを明確にするとともに、これを労働者に周知・啓発しなければならないことを明らかにしたものであること。

「その発生の原因や背景」とは、例えば、制度等の利用に不寛容な職場風土が挙げられるものであり、具体的には、育児休業等に関する否定的な言動（他の労働者の制度等の利用の否定につながる言動（当該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。）も考えられること、また、制度等の利用ができることを職場において十分に周知できていないことが考えられることを明らかにしたものであり、事業主に対して留意すべき事項を示したものであること。

(イ) ①並びに(ロ) ①及び②の「その他の職場におけるサービス規律等を定めた文書」として、従業員心得や必携、行動マニュアル等、就業規則の本則ではないが就業規則の一部を成すものが考えられるが、これらにおいて懲戒規定を定める場合には、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労働基準法上必要となるものであること。

(イ) ③の「研修、講習等」を実施する場合には、調査を行う等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等の方法が効果的と考えられる

効果的と考えられること。

- ② 「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」
指針第二の十四の (三) のロ は、職場における育児休業等に関するハラスメントの未然防止及び再発防止の観点から相談（苦情を含む。以下同じ。）への対応のための窓口を明確にするとともに、相談の対応に当たっては、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制を整備しなければならないことを明らかにしたものであること。

指針第二の十四の (三) のロの (イ) の「窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する」とは、窓口を形式的に設けるだけではならず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることをいうものであり、併せて労働者に対して窓口を周知し、労働者が利用しやすい体制を整備しておくことが必要であること。例えば、労働者に対して窓口の部署又は担当者を周知していることなどが考えられること。

指針第二の十四の (三) のロの (ロ) の「その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言動等の性格・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、同僚等を通じ、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等事案に即した対応を行うことを意味するものであること。

なお、対応に当たっては、公正な立場に立って、真摯に対応すべきことは言うまでもないこと。

こと。

- ② 「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」
指針第二の十四の (二) のロ は、職場における育児休業等に関するハラスメントの未然防止及び再発防止の観点から相談（苦情を含む。以下同じ。）への対応のための窓口を明確にするとともに、相談の対応に当たっては、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制を整備しなければならないことを明らかにしたものであること。

指針第二の十四の (二) のロの (イ) の「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ならず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることをいうものであること。この際、労働者が利用しやすい体制を整備しておくこと、労働者に対して周知されていることが必要であり、例えば、労働者に対して窓口の部署又は担当者を周知していることなどが考えられること。

指針第二の十四の (二) のロの (ロ) の「その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言動等の性格・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、同僚等を通じ、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等事案に即した対応を行うことを意味するものであること。

なお、対応に当たっては、公正な立場に立って、真摯に対応すべきことは言うまでもないこと。

指針第二の十四の(三)の口の(ロ)の「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」することには、相談者が相談窓口の担当者の言動等によってさらに被害を受けること等(いわゆる「二次被害」)を防ぐための配慮も含まれること。

指針第二の十四の(三)の口の(ロ)の「広く相談に対応し」とは、職場における育児休業等に関するハラスメントを未然に防止する観点から、相談の対象として、職場における育児休業等に関するハラスメントそのものでなくともその発生のおそれがある場合や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も幅広く含めることを意味するものであること。例えば、指針第二の十四の(三)の口の(ロ)で掲げる、放置すれば相談者が業務に専念できないなど就業環境を害するおそれがある場合又は育児休業等に関する否定的な言動が原因や背景となって育児休業等に関するハラスメントが生じるおそれがある場合のほか、休憩時間等において育児休業等に関するハラスメントが生じた場合、育児休業等に関するハラスメントが取引先等から行われる場合等も幅広く相談の対象とすることが必要であること。

また、当該言動を把握した周囲の労働者からの相談にも応じることが必要であること。

指針第二の十四の(三)の口の(ロ)②の「留意点」や③の「研修」の内容には、いわゆる二次被害を防止するために必要な事項も含まれるものであること。

指針第二の十四の(二)の口の(ロ)の「広く相談に対応し」とは、職場における育児休業等に関するハラスメントを未然に防止する観点から、相談の対象として、職場における育児休業等に関するハラスメントそのものでなくともその発生のおそれがある場合や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も幅広く含めることを意味するものであること。例えば、指針第二の十四の(二)の口の(ロ)で掲げる、放置すれば相談者が業務に専念できないなど就業環境を害するおそれがある場合又は育児休業等に関する否定的な言動が原因や背景となって育児休業等に関するハラスメントが生じるおそれがある場合のほか、休憩時間等において育児休業等に関するハラスメントが生じた場合、育児休業等に関するハラスメントが取引先等から行われる場合等も幅広く相談の対象とすることが必要であること。

指針第二の十四の(二)の口の(ロ)②の「留意点」には、相談者が相談窓口の担当者の言動等によってさらに被害を受けること等を防止するために必要な事項も含まれる

③ 「職場における育児休業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」

指針第二の十四の (三) のハは、職場における育児休業等に関するハラスメントが発生した場合は、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認するとともに、当該事案に適正に対処しなければならないことを明らかにしたものであること。

指針第二の十四の (三) のハの(イ)①の「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」に当たっては、相談者が行為者に対して迎合的な言動を行っていたとしても、その事実が必ずしも育児休業等に関するハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないことに留意すること。

指針第二の十四の (三) のハの(ロ)の「被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行うこと」には、職場における育児休業等に関するハラスメントを受けた労働者の継続就業が困難にならないよう環境を整備することや、労働者が職場における育児休業等に関するハラスメン

ものであること。

指針第二の十四の(二)のロの(ハ)については、近年、様々なハラスメントが複合的に生じているとの指摘もあり、労働者にとっては1つの窓口で相談できる方が利便性が高く、また解決にもつながりやすいと考えられることから、相談について一元的に受け付けることのできる体制を整備することが望ましいことを示したものであること。

③ 「職場における育児休業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」

指針第二の十四の (二) のハは、職場における育児休業等に関するハラスメントが発生した場合は、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認するとともに、当該事案に適正に対処しなければならないことを明らかにしたものであること。

指針第二の十四の (二) のハの(ロ)の「被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行うこと」には、職場における育児休業等に関するハラスメントを受けた労働者の継続就業が困難にならないよう環境を整備することや、労働者が職場における育児休業等に関するハラスメン

トにより休業を余儀なくされた場合等であって当該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なども含まれること。

指針第二の十四の (三) のハの (ロ) ① の「事業場内産業保健スタッフ等」とは、事業場内産業保健スタッフ及び事業場内の心の健康づくり専門スタッフ、人事労務管理スタッフ等をいうものであること。

④ 「育児休業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」

指針第二の十四の (三) のニの (イ) は、育児休業等した労働者の業務の分担等を行う他の労働者の業務負担が過大となり、育児休業等に関する否定的な言動が行われる場合があるため、それらを解消するための措置について定めたものであること。なお、「業務体制の整備など」には、代替要員の確保などについても含まれるものであること。

⑤ 併せて講ずべき措置

トにより休業を余儀なくされた場合等であって当該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なども含まれること。

指針第二の十四の (二) のハの (ロ) ① の「事業場内産業保健スタッフ等」とは、事業場内産業保健スタッフ及び事業場内の心の健康づくり専門スタッフ、人事労務管理スタッフ等をいうものであること。

④ 「育児休業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為の措置」

指針第二の十四の (二) のニの (イ) は、育児休業等した労働者の業務の分担等を行う他の労働者の業務負担が過大となり、育児休業等に関する否定的な言動が行われる場合があるため、それらを解消する為の措置について定めたものであること。なお、「業務体制の整備など」には、代替要員の確保などについても含まれるものであること。

指針第二の十四の (二) のニの (ロ) は、職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景には、制度等の利用ができることを労働者自身が認識できていない場合があることや、制度等の利用に際しては利用前と同様の業務遂行が難しくなることもあり、周囲の労働者とのコミュニケーションがより一層重要となることについて労働者自身が意識を持っていない場合があることから、周知・啓発等について望ましい旨定めたものであること。

△ 併せて講ずべき措置

指針第二の十四の (三) のホは、事業主がイからニまでの措置を講ずるに際して併せて講ずべき措置を明らかにしたものであること。

指針第二の十四の (三) のホの (イ) は、労働者の個人情報については、「個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）」及び「雇用管理に関する個人情報保護に関するガイドライン（平成 24 年厚生労働省告示第 357 号）」に基づき、適切に取り扱うことが必要であるが、職場における育児休業等に関するハラスメントの事案に係る個人情報は、特に個人のプライバシーを保護する必要がある事項であることから、事業主は、その保護のために必要な措置を講じるとともに、その旨を労働者に周知することにより、労働者が安心して相談できるようにしたものであること。

指針第二の十四の (三) のホの (ロ) は、労働者が職場における育児休業等に関するハラスメントに関し相談をしたこと等を理由とする解雇その他不利益な取扱いは、法律上禁止されているものも含まれるが、より労働者が実質的に相談等を行いやすくなるよう、企業内でもそのことを改めて定めて、労働者に周知・啓発することとしたものであること。

また、上記については、事業主の方針の周知・啓発の際や相談窓口の設置に併せて、周知することが望ましいものであること。

三 職場における育児休業等に関する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

指針第二の十四の (二) のホは、事業主が(1)から(4)までの措置を講ずるに際して併せて講ずべき措置を明らかにしたものであること。

指針第二の十四の (二) のホの (イ) は、労働者の個人情報については、「個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）」及び「雇用管理に関する個人情報保護に関するガイドライン（平成 24 年厚生労働省告示第 357 号）」に基づき、適切に取り扱うことが必要であるが、職場における育児休業等に関するハラスメントの事案に係る個人情報は、特に個人のプライバシーを保護する必要がある事項であることから、事業主は、その保護のために必要な措置を講じるとともに、その旨を労働者に周知することにより、労働者が安心して相談できるようにしたものであること。

指針第二の十四の (二) のホの (ロ) は、実質的な相談ができるようにし、また、事実関係の確認をすることができるようにするためには、相談者や事実関係の確認に協力した者が不利益な取扱いを受けないことが必要であることから、これらを理由とする不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、さらにその旨を労働者に周知・啓発することとしたものであること。

また、上記については、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、周知することが望ましいものであること。

(新設)

指針第二の十四の(四)は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、事業主が指針第二の十四の(三)の措置に加えて行うことが望ましい取組の内容を示したものであること。

① 指針第二の十四の(四)のイについては、近年、様々なハラスメントが複合的に生じているとの指摘もあり、労働者にとっては一つの窓口で相談できる方が利便性が高く、また解決にもつながりやすいと考えられることから、相談について一元的に受け付けることのできる体制を整備することが望ましいことを示したものであること。

② 指針第二の十四の(四)のロは、職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景には、制度等の利用ができることを労働者自身が認識できていない場合があることや、制度等の利用に際しては利用前と同様の業務遂行が難しくなることもあり、周囲の労働者とのコミュニケーションがより一層重要となることについて労働者自身が意識を持っていない場合があることから、周知・啓発等について望ましい旨を定めたものであること。

③ 指針第二の十四の(四)のハについては、雇用管理上の措置が職場における育児休業等に関するハラスメントの防止のために適切かつ有効なものとなるよう、労働者や労働組合等の参画を得つつ、その運用の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることの重要性やその方法の例を示したものであること。

12～14 (略)

12～14 (略)

15 職業家庭両立推進者（法第 29 条）

(1) 法に基づき事業主が講ずべき措置等を円滑に実施するとともに、職場における固定的な性別役割分担意識の解消や職場優先の企業風土の是正を図るには、各企業において仕事と家庭の両立のための取組に係る実施体制を明確化することが必要であることから、事業主に対し、

① 法第 21 条、第 22 条、第 23 条第 1 項から第 3 項まで、第 24 条、第 25 条第 1 項、第 25 条の 2 第 2 項、第 26 条及び第 27 条に定める措置等の適切かつ有効な実施を図るための業務

② 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講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務

を担当する者（以下「職業家庭両立推進者」という。）を選任する努力義務を課し、企業における職業生活と家庭生活との両立支援の取組に係る実施体制を整備させることとしたものであること。

(2) 「第 21 条、第 22 条、第 23 条第 1 項から第 3 項まで、第 24 条、第 25 条第 1 項、第 25 条の 2 第 2 項、第 26 条及び第 27 条に定める措置の適切かつ有効な実施を図るための業務」とは、育児休業等に関する就業規則等の作成、周知等（法第 21 条）、配置その他の雇用管理、育児休業等をしている労働者の職業能力の開発等に関する措置の企画立案、周知等の運用（法第 22 条）、所定労働時間の短縮等の措置の企画立案、周知等の運用（法第 23 条及び第 24 条）、職場における育児休業等に関するハラスメ

15 職業家庭両立推進者（法第 29 条）

(1) 法に基づき事業主が講ずべき措置等を円滑に実施するとともに、職場における固定的な性別役割分担意識の解消や職場優先の企業風土の是正を図るには、各企業において仕事と家庭の両立のための取組に係る実施体制を明確化することが必要であることから、事業主に対し、

① 法第 21 条から第 27 条までに定める措置の適切かつ有効な実施を図るための業務

② 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講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務

を担当する者（以下「職業家庭両立推進者」という。）を選任する努力義務を課し、企業における職業生活と家庭生活との両立支援の取組に係る実施体制を整備させることとしたものであること。

(2) 「第 21 条から第 27 条までに定める措置の適切かつ有効な実施を図るための業務」とは、育児休業等に関する就業規則等の作成、周知等（法第 21 条）、配置その他の雇用管理、育児休業等をしている労働者の職業能力の開発等に関する措置の企画立案、周知等の運用（法第 22 条）、所定労働時間の短縮等の措置の企画立案、周知等の運用（法第 23 条及び第 24 条）、就業の場所の変更を伴う配置の変更をしようとする際の労働者に対する各種配慮の実施（法第 26 条）及び再雇用特別措置の企画立案、

ントの防止のための措置や配慮について関係法令の遵守のために必要な措置等の実施（第25条第1項、第25条の2第2項）、就業の場所の変更を伴う配置の変更をしようとする際の労働者に対する各種配慮の実施（法第26条）及び再雇用特別措置の企画立案、周知等の運用（法第27条）に係る業務をいうものであること。

(3)・(4) (略)

第10 (略)

第11 紛争の解決（法第11章第1節）

1・2 (略)

3 紛争の解決の援助（第52条の4）

(1) (略)

(2) 紛争の解決の援助を求めたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止（法第52条の4第2項）

イ 法第52条の4第1項の紛争の解決の援助により、紛争の当事者間に生じた個別具体的な紛争を円滑に解決することの重要性にかんがみれば、事業主に比べ弱い立場にある労働者を事業主の不利益取扱いから保護する必要があることから、労働者が紛争の解決の援助を求めたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することとしたものであること。

ロ 「理由として」及び「不利益な取扱い」の意義については、それぞれ第9の11(1)ロと同じであること。

周知等の運用（法第27条）に係る業務をいうものであること。

(3)・(4) (略)

第10 (略)

第11 紛争の解決（法第11章第1節）

1・2 (略)

3 紛争の解決の援助（第52条の4）

(1) (略)

(2) 紛争の解決の援助を求めたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止（法第52条の4第2項）

イ 法第52条の4第1項の紛争の解決の援助により、紛争の当事者間に生じた個別具体的な紛争を円滑に解決することの重要性にかんがみれば、事業主に比べ弱い立場にある労働者を事業主の不利益取扱いから保護する必要があることから、労働者が紛争の解決の援助を求めたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することとしたものであること。

ロ 「理由として」とは、労働者が紛争の解決の援助を求めたことが、事業主が当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことと因果関係があることをいうものであること。

(削除)

第 12 調停 (法第 11 章第 2 節)

1 調停の委任(法第 52 条の 5)

(1) (略)

(2) 調停の申請をしたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止(法第 52 条の 5 第 2 項)

イ 法第 52 条の 5 第 1 項の調停により、関係当事者間に生じた個別具体的な紛争を円滑に解決することの重要性にかんがみれば、事業主に比べ弱い立場にある労働者を事業主の不利益取扱いから保護する必要があることから、労働者が調停の申請をしたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することとしたものであること。

ロ 「理由として」及び「不利益な取扱い」の意義については、それぞれ第 9 の 11(1)ロと同じであること。

2 調停 (法第 52 条の 6)

(1) 調停の手続については、法第 52 条の 6 において準用する男女雇用機会均等法第 19 条から第 26 条までの規定及び則第 78 条において準用する雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則(昭和 61 年労働省令第 2 号。以下「男

ハ 「不利益な取扱い」となる行為の例については、指針第二の十一 (二) 及び第二の十六 (二) 及び (三) に掲げるものと同様であること。また、個別の取扱いが不利益な取扱いに該当するか否かについての勘案事項については、指針第二の十一 (三) 及び第二の十六 (四) に掲げる事項に準じて判断すべきものであること。

第 12 調停 (法第 11 章第 2 節)

1 調停の委任(法第 52 条の 5)

(1) (略)

(2) 調停の申請をしたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止(法第 52 条の 5 第 2 項)

イ 法第 52 条の 5 第 1 項の調停により、関係当事者間に生じた個別具体的な紛争を円滑に解決することの重要性にかんがみれば、事業主に比べ弱い立場にある労働者を事業主の不利益取扱いから保護する必要があることから、労働者が調停の申請をしたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することとしたものであること。

ロ 「理由として」及び「不利益な取扱い」の意義については、それぞれ第 11 の 3 (2) ロ及びハと同じであること。

2 調停 (法第 52 条の 6)

(1) 調停の手続については、法第 52 条の 6 において準用する男女雇用機会均等法第 19 条、第 20 条第 1 項及び第 21 条から第 26 条の規定及び則第 78 条において準用する雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則(昭和 61 年

女雇用機会均等法施行規則」という。)第3条から第12条の規定に基づき行われるものであること。

(2)～(7) (略)

(8) 委員会は、調停のために必要があると認めるときは、関係当事者または関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人(以下「関係当事者等」という。)の出頭を求め、その意見を聴くことができるものとされていること(法第52条の6において準用する男女雇用機会均等法第20条)。ただし、この「出頭」は強制的な権限に基づくものではなく、相手の同意によるものであること。これらの出頭については、必ず関係当事者等(法人である場合には、委員会が指定する者)により行われることが必要であること。

「その他の参考人」とは、関係当事者である労働者が雇用されている事業所に過去に雇用されていた者、同一の事業所で就業する派遣労働者などを指すものであること。

委員会に「関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」の出頭を求めることができるとしたのは、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い等を判断するにあたり、他の労働者の就業の実態を踏まえる必要があることや、調停案の内容によっては同一の事業所において雇用される他の育児や介護をしながら働く労働者に対しても影響を及ぼしうること及び法第25条に定める事項に係る事業主の一定の措置等についての紛争に係る調停においては、育児休業等に関するハラスメントに係る事実関係の確認に関わる事項が紛争の対象となる場合もあることから、これらの者を参考人として意見

労働省令第2号。以下「男女雇用機会均等法施行規則」という。)第3条から第12条の規定に基づき行われるものであること。

(2)～(7) (略)

(8) 委員会は、調停のために必要があると認めるときは、関係当事者または関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人(以下「関係当事者等」という。)の出頭を求め、その意見を聴くことができるものとされていること(法第52条の6において準用する男女雇用機会均等法第20条第1項)。ただし、この「出頭」は強制的な権限に基づくものではなく、相手の同意によるものであること。これらの出頭については、必ず関係当事者等(法人である場合には、委員会が指定する者)により行われることが必要であること。

「その他の参考人」とは、関係当事者である労働者が雇用されている事業所に過去に雇用されていた者、同一の事業所で就業する派遣労働者などを指すものであること。

委員会に「関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」の出頭を求めることができるとしたのは、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い等を判断するにあたり、他の労働者の就業の実態を踏まえる必要があることや、調停案の内容によっては同一の事業所において雇用される他の育児や介護をしながら働く労働者に対しても影響を及ぼしうることから、これらの者を参考人として意見聴取することが必要な場合があるためであること。

聴取することが必要な場合があるためであること。

(9)～(15) (略)

3 時効の完成猶予 (法第 52 条の 6 において準用する男女雇用機会均等法第 24 条)

本条は、調停が打ち切られた場合に、当該調停の申請をした者が打ち切りの通知を受けた日から 30 日以内に調停の目的となった請求について訴えを提起したときは、調停の申請の時に遡り、時効の完成猶予が生じることを明らかにしたものであること。

「調停の申請の時」とは、申請書が現実に都道府県労働局長に提出された日であって、申請書に記載された申請年月日ではないこと。

また、調停の過程において申請人が調停を求める事項の内容を変更又は追加した場合にあっては、当該変更又は追加した時が「申請の時」に該当するものと解されること。

「通知を受けた日から 30 日以内」とは、民法の原則に従い、文書の到達した日の当日は期間の計算に当たり参入されないため、書面による調停打ち切りの通知が到達した日の翌日から起算して 30 日以内であること。

「調停の目的となった請求」とは、当該調停手続において調停の対象とされた具体的な請求(地位確認、損害賠償請求等)を指すこと。本条が適用されるためには、これらと訴えに係る請求とが同一性のあるものでなければならないこと。

4・5 (略)

第 13 (略)

(9)～(15) (略)

3 時効の中断 (法第 52 条の 6 において準用する男女雇用機会均等法第 24 条)

本条は、調停が打ち切られた場合に、当該調停の申請をした者が打ち切りの通知を受けた日から 30 日以内に調停の目的となった請求について訴えを提起したときは、調停の申請の時に遡り、時効の中断が生じることを明らかにしたものであること。

「調停の申請の時」とは、申請書が現実に都道府県労働局長に提出された日であって、申請書に記載された申請年月日ではないこと。

また、調停の過程において申請人が調停を求める事項の内容を変更又は追加した場合にあっては、当該変更又は追加した時が「申請の時」に該当するものと解されること。

「通知を受けた日から 30 日以内」とは、民法の原則に従い、文書の到達した日の当日は期間の計算に当たり参入されないため、書面による調停打ち切りの通知が到達した日の翌日から起算して 30 日以内であること。

「調停の目的となった請求」とは、当該調停手続において調停の対象とされた具体的な請求(地位確認、損害賠償請求等)を指すこと。本条が適用されるためには、これらと訴えに係る請求とが同一性のあるものでなければならないこと。

4・5 (略)

第 13 (略)

第14 その他の雑則（法第12章）

1・2（略）

3 公表（法第56条の2）

子の養育又は家族の介護を行う労働者の雇用の継続を図り、当該労働者の職業生活と家庭生活の両立に寄与するためには、事業主に一定の措置を義務付けるとともに、法違反の速やかな是正を求める行政指導の効果を高め、法の実効性を確保することが必要である。

このような観点から、厚生労働大臣は、第6条第1項（第12条第2項、第16条の3第2項及び第16条の6第2項において準用する場合を含む。）、第10条（第16条、第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む。）第12条第1項、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の8第1項（第16条の9第1項において準用する場合を含む。）、第16条の10、第17条第1項（第18条第1項において準用する場合を含む。）、第18条の2、第19条第1項（第20条第1項において準用する場合を含む。）、第20条の2、第23条第1項から第3項まで、第23条の2、第25条第1項若しくは第2項（第52条の4第2項及び第52条の5第2項において準用する場合を含む。）又は第26条の規定に違反している事業主に対し自ら勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができることとしたものであること。

4～6（略）

7 公務員に関する特例（法第61条）

第14 その他の雑則（法第12章）

1・2（略）

3 公表（法第56条の2）

子の養育又は家族の介護を行う労働者の雇用の継続を図り、当該労働者の職業生活と家庭生活の両立に寄与するためには、事業主に一定の措置を義務付けるとともに、法違反の速やかな是正を求める行政指導の効果を高め、法の実効性を確保することが必要である。

このような観点から、厚生労働大臣は、第6条第1項（第12条第2項、第16条の3第2項及び第16条の6第2項において準用する場合を含む。）、第10条（第16条、第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む。）第12条第1項、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の8第1項（第16条の9第1項において準用する場合を含む。）、第16条の10、第17条第1項（第18条第1項において準用する場合を含む。）、第18条の2、第19条第1項（第20条第1項において準用する場合を含む。）、第20条の2、第23条第1項から第3項まで、第23条の2、第25条、第26条又は第52条の4第2項（第52条の5第2項において準用する場合を含む。）の規定に違反している事業主に対し自ら勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができることとしたものであること。

4～6（略）

7 公務員に関する特例（法第61条）

(1)～(11) (略)

(12) 国家公務員及び地方公務員に対する職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するために必要な雇用管理上の措置等については、以下のとおりであること。

イ 行政執行法人の職員を除いた一般職に属する国家公務員の職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するために必要な雇用管理上の措置については、人事院規則10-15において規定が設けられているところであること。

ロ 行政執行法人の職員については、介護のための休業の制度の場合と同様の考え方により、行政執行法人の長に、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、その雇用する職員からの相談に応じ、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ずることを義務付けることとした特例、行政執行法人の職員が職場における育児休業等に関するハラスメントに関して行政執行法人の長に相談したこと又は行政執行法人の長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する行政執行法人の長による不利益な取扱いを禁止することとした特例及び並びに国、行政執行法人の長及び行政執行法人の職員の責務に関する特例を法に規定することとしたものであること（法第61条第33項から第35項まで）。

ハ 地方公務員については、介護のための休業の制度の場合と同様の考え方により、任命権者等に、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、その雇用する職員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

(1)～(11) (略)

(12) 国家公務員及び地方公務員に対する職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するために必要な雇用管理上の措置については、以下のとおりであること。

イ 行政執行法人の職員を除いた一般職に属する国家公務員の職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するために必要な雇用管理上の措置については、人事院規則10-15において規定が設けられているところであること。

ロ 行政執行法人の職員については、介護のための休業の制度の場合と同様の考え方により、行政執行法人の長に、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、その雇用する職員からの相談に応じ、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ずることを義務付けることとした特例を法に規定することとしたものであること（法第61条第33項）。

ハ 地方公務員については、介護のための休業の制度の場合と同様の考え方により、任命権者等に、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、その雇用する職員からの相談に応じ、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ずることを義務付けることとした特例、地方公共団体の職員が職場における育児休業等に関するハラスメントに関して任命権者等に相談したこと又は任命権者等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する任命権者等による不利益な取扱いを禁止することとした特例並びに国、任命権者等及び地方公共団体の職員の責務に関する特例を法に規定することとしたものであること（法第 61 条第 36 項から第 38 項まで）。

第 15～第 17 （略）

その他の雇用管理上必要な措置を講ずることを義務付けることとした特例を法に規定することとしたものであること（法第 61 条第 34 項）。

第 15～第 17 （略）