

○厚生労働省告示第三百八十三号

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（昭和四十七年法律第百十三号）第十一条第二項の規定に基づき、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（平成十八年厚生労働省告示第六百十五号）の一部を次のように改正し、平成二十六年七月一日から適用することとしたので、同条第三項において準用する同法第四条第五項の規定に基づき、告示する。

平成二十五年十二月二十四日

厚生労働大臣 田村 憲久

2の(1)に後段として次のように加える。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。

3の(1)柱書や中「重要である。」のトビ「その際、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ことが必要である。」を加え、同(1)のイの①中「方針を規定し」のトビ「、当該規定と併せて」を加え、「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を」に改め、同イの②及び③中「内容及び」のトビ「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」を定める。

(2) ロ 中 「行うようにすること。」のトに「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等が考えられる。」を定める。

(3) 中(3)のロ 中 中 「及び被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する措置」及び「それぞれ」を第6' 回の① 中 「、被害者の労働条件上の不利益の回復」を第6' 回の② 中 「措置を」のトに「行為者に対して」を加え' 回ロをトし' 回イの次に次のように加える。

ロ イにより、職場におけるセクシュアル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）

① 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。

② 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。