

① 求職者等セクシュアルハラスメント対策の義務化について ② 10月は年休取得促進期間

発信者 雇用環境・均等室



パートタイム・有期雇用労働法キャラクター
「ババウ」ちゃん ぐんまver.

- 群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報を載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。
- ご不明な点は、**雇用環境・均等室**までお問い合わせください。（027-896-4739）

① 求職者等セクシュアルハラスメント対策の義務化について

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化【改正男女雇用機会均等法・指針の内容】

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、事業主が雇用する労働者による「**性的な言動**」により**求職者等による求職活動等**が阻害されるものをいいます。

【求職者等とは】

- 求職者（企業の求人に応募する者）
- 求職者以外の者であって、
 - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
 - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるもの**も含まれます。

（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・ インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず**講じなければなりません。
（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③**求職活動等に関するルール（※）をあらかじめ明確化**し、労働者及び**求職者等**に周知・啓発する

※ 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類等の指定等、面談等を行う際の規則など

◆相談体制の整備

- ④相談窓口をあらかじめ定め、**求職者等**に周知する
- ⑤相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨再発防止に向けた措置を講ずる

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑩相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

・ ハラスメント対策のお役立ち情報

- 「明るい職場応援団」
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp>

厚生労働省が運営するハラスメント総合対策サイトです。事業主や人事労務担当の方に向けたお役立ち情報のほか、研修動画、参考様式等を掲載しています。



- 「群馬労働局」
<https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/home.html>

群馬労働局のホームページです。

右上の「カスタム検索」のところに「雇用環境」と入力！



②

サイト内検索結果

「雇用環境・均等関係」をクリック

約 2,090 件 (0.23 秒)

雇用環境・均等関係 | 群馬労働局

jsite.mhlw.go.jp 群馬労働局、各種法令・制度・手続き

パンフレット（雇用環境・均等関係）・男女雇用機会均等法・女性活躍推進法・育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法関係・パートタイム・有期雇用労働法・紛争 ...

雇用環境・均等室 | 群馬労働局

③

ハラスメント防止対策

- ▶ [ハラスメント防止対策（周知用リーフレットや、規定例はこちら）](#)
- ▶ [職場におけるハラスメント防止のために（厚生労働省HP）](#)
- ▶ [令和8年10月1日から、カスタマーハラスメント対策、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化されます！\(PDF:307KB\)](#)
- ▶ [職場におけるハラスメント対策パンフレット\(PDF: 1MB\)](#)
- ▶ [あかいい職場応援団（動画で学ぶハラスメント）](#)

女性活躍推進法

周知用リーフレット、規定例はこちらをクリック

② 10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度（※1）や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇（※2）の活用が効果的です。

詳しくは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。群馬労働局雇用環境・均等室（☎027-896-4739）にお問い合わせください。

（※1）年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

（※2）年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。

（年次有給休暇取得促進特設サイトURL）

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>



年休とってのんびりな秋。

もっと自分らしく働きたい

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

年次有給休暇を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう

●「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
●年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇取得促進特設サイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>



もっと自分らしく働きたい

年次有給休暇を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう

年次有給休暇とは
年次有給休暇は、法律で定められた労働者に与えられた権利です。正社員、パートタイム労働者、シフト制労働者などの区分に関係なく、以下の要件を満たしている全ての労働者に、年次有給休暇は付与されます。

労働基準法において、労働者は
1. 半年間継続して雇われている
2. 全労働日の8割以上を出勤している

この2点を満たしていれば年次有給休暇を取得することができます。

●年次有給休暇の比例付与の詳細はこちら
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/roudousha.html>

●シフト制労働者についてはこちら
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。
「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

①日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

②活用方法 企業、事業場の実態に合わせてさまざまな付与の方法があります。

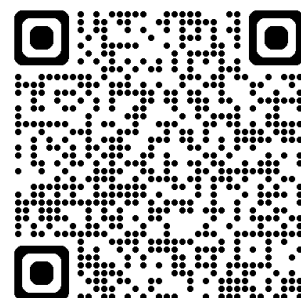
方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

●年次有給休暇の計画的付与制度の詳細はこちら
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/planned-granting/>

時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。
年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

●時間単位の年次有給休暇の詳細はこちら
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/holiday/time-unit.html>

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となっています。



<群馬労働局の取組 トピックスコーナー>

https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html



トピックスのバックナンバーはHPを見てね！

