

○厚生労働省告示第五十三号

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和七年法律第六十三号）の施行に伴い、及び関係法律の規定に基づき、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係告示の整備等に関する告示を次のように定める。

令和八年二月二十六日

厚生労働大臣 上野賢一郎

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係告示の整備等に関する告示

（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等についての指針の一部改正）

第一条 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等についての指針（平成十八年厚生労働省告示第六百十五号）の一部を次の表のように改正する。

各 出 発	各 出 発
<p>2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容</p> <p>(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。</p> <p>なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に對するものも含まれるものである。また、被害を受けた者の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、当該者に對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ものである。</p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。</p> <p>また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、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（昭和60年法律第88号）第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、第11条第1項及び第12条第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第11条第2項、第23条第2項及び第24条第2項の労働者に對する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主の</p>	<p>2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容</p> <p>(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。</p> <p>なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に對するものも含まれるものである。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に對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ものである。</p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。</p> <p>また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、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（昭和60年法律第88号）第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、第11条第1項及び第11条の2第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第11条第2項、第17条第2項及び第18条第2項の労働者に對する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主の</p>

みならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

(4)～(6) (略)

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第12条第2項の規定により、事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならないこととその他職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題（以下「セクシュアルハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。以下同じ。）に対する言動に必要な配慮を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながらり得ること、これらに伴う経営的損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第12条第4項の規定により、労働者は、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4の措置に

主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

(4)～(6) (略)

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第11条の2第2項の規定により、事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならないこととその他職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題（以下「セクシュアルハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。②において同じ。）に対する言動に必要な配慮を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながらり得ること、これらに伴う経営的損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第11条の2第4項の規定により、労働者は、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4の措

協力するように努めなければならない。

4 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
(略)

- (1) (略)
- (2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
(略)

イ (略)

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）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しながら、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実に行われている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切に対応を行うようようにすること。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き言動が原因や背景となつ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。

（相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしている）と認められる例）

- ①～③ (略)
- (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
(略)

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とさ

置に協力するように努めなければならない。

4 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
(略)

- (1) (略)
- (2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
(略)

イ (略)

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、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しながら、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実に行われている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切に対応を行うようようにすること。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き言動が原因や背景となつ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。

（相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしている）と認められる例）

- ①～③ (略)
- (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
(略)

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とさ

れる者（以下「行為者」という。）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、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる。

（事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例）

① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、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の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第24条に基づき調停の申請を行うこととその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること

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は、速やかに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。

（措置を適正に行っているとして認められる例）

①・② （略）

ハ 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は、行為者に対する措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っているとして認められる例）

① （略）

② 法第24条に基づき調停その他中立な第三者機関の紛争解

れる者（以下「行為者」という。）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、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる。

（事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例）

① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、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こと。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づき調停の申請を行うこととその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること

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して認められる例）

①・② （略）

ハ 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は、行為者に対する措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っているとして認められる例）

① （略）

② 法第18条に基づき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行為者に対して講ずること。

ニ (略)

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(略)

イ (略)

ロ 法第11条第2項、第23条第2項及び第24条第2項の規定を踏まえ、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに
関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇
用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対
して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行っ
たこと又は調停の出頭求めに応じたこと（以下「セクシュ
アルハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇
その他不利益な取扱いをされたい旨を定め、労働者に周知・
啓発すること。

（不利益な取扱いをされたい旨を定め、労働者にその周知・
啓発することについて措置を講じていると認められる例）

①・② (略)

5・6 (略)

7 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行
うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当
該事業主が雇用する労働者が、他の労働者のみならず、個人事業
主等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払う
よう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあり
ては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動
について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場におけ
るセクシュアルハラスメントを行ってほならない旨の方針の明確
化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事

決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

ニ (略)

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(略)

イ (略)

ロ 法第11条第2項、第17条第2項及び第18条第2項の規定を
踏まえ、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに
関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇
用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対
して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行っ
たこと又は調停の出頭求めに応じたこと（以下「セクシュ
アルハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇
その他不利益な取扱いをされたい旨を定め、労働者に周知・
啓発すること。

（不利益な取扱いをされたい旨を定め、労働者にその周知・
啓発することについて措置を講じていると認められる例）

①・② (略)

5・6 (略)

7 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行
うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当
該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用す
る労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インタ
ーネットを行っていている者等の労働者以外の者に対する言動につ
いても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者
が法人である場合にありては、その役員）自らと労働者も、労働
者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めるこ
とが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場におけ
るセクシュアルハラスメントを行ってほならない旨の方針の明確
化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事

業主が雇用する労働者及び労働者以外の者) に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4 の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者) に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4 の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

(事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針の一部改正)

第二条 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和二年厚生労働省告示第五号)の一部を次の表のように改正する。

各 出 発	各 出 発
<p>1 はじめに この指針は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「法」という。）第31条第1項及び第2項に規定する事業主が職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されること（以下「職場におけるパワーハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第3項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。</p> <p>2 職場におけるパワーハラスメントの内容 (1)・(2) (略)</p> <p>(3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。</p> <p>また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、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（昭和60年法律第88号）第47条の4の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第31条第1項及び第32条第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第31条第2項、第36条第2項及び第37条第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものである。また、当該者は、派遣労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者</p>	<p>1 はじめに この指針は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「法」という。）第30条の2第1項及び第2項に規定する事業主が職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されること（以下「職場におけるパワーハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第3項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。</p> <p>2 職場におけるパワーハラスメントの内容 (1)・(2) (略)</p> <p>(3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。</p> <p>また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、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（昭和60年法律第88号）第47条の4の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第30条の2第1項及び第30条の3第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第30条の2第2項、第30条の5第2項及び第30条の6第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受</p>

に派遣労働者が職場におけるパワーハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の業務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはない。

(4)～(6) (略)

(7) 職場におけるパワーハラスメントは、(1)の①から③までの要素を全て満たすもの(客観的にみて、業務上必要かつ相応な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。)、個別の事案についてその該当性を判断するに当たっては、(5)で総合的に考慮することとした事項のほか、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である。

このため、個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った労働者(以下「相談者」という。)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しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要である。

これらのことを十分踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講じることが必要である。

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下のイからへまでのものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。

ただし、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、また、次の例は限定列挙ではないことに十分留意し、4(2)ロにあるとおり広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要である。

なお、職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる以下の例については、行為者と当該言動を受ける労働者の

ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場におけるパワーハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の業務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはない。

(4)～(6) (略)

(7) 職場におけるパワーハラスメントは、(1)の①から③までの要素を全て満たすもの(客観的にみて、業務上必要かつ相応な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。)、個別の事案についてその該当性を判断するに当たっては、(5)で総合的に考慮することとした事項のほか、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である。

このため、個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った労働者(以下「相談者」という。)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しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要である。

これらのことを十分踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講じることが必要である。

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下のイからへまでのものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。

ただし、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、また、次の例は限定列挙ではないことに十分留意し、4(2)ロにあるとおり広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要である。

なお、職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる以下の例については、行為者と当該言動を受ける労働者の

関係性を個別に記載していないが、(4)にあるとおり、優越的な
関係を背景として行われたものであることが前提である。

また、商品の買い取り強要等（事業主が労働者に対し、当該
労働者の自由な意思に反して自社の商品・サービスを購入させ
る行為）に関連する言動も、(1)の①から③までの要素を全て満
たす場合には、職場におけるパワーハラースメントに該当する。

イ (略)

ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

④ 該当すると考えられる例

① 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指
向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動
を行うことを含む。

②～④ (略)

④ (略)

ハ～ホ (略)

へ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

④ 該当すると考えられる例

① (略)

② 労働者の性的指向・ジェンダーアイデンティティや病
歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者
の了解を得ずに他の労働者に暴露すること又は当該労働
者が開示することを禁止する若しくは強要すること。

④ 該当しないと考えられる例

① (略)

② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・ジェン
ダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機微な個人
情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝
達し、配慮を促すこと。

この点、プライバシー保護の観点から、へ④②のように機微
な個人情報暴露することのないよう、労働者に周知・啓発す
る等の措置を講じることが必要である。

関係性を個別に記載していないが、(4)にあるとおり、優越的な
関係を背景として行われたものであることが前提である。

イ (略)

ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

④ 該当すると考えられる例

① 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指
向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。

②～④ (略)

④ (略)

ハ～ホ (略)

へ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

④ 該当すると考えられる例

① (略)

② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微
な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労
働者に暴露すること。

④ 該当しないと考えられる例

① (略)

② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認
や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な
範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと
。

この点、プライバシー保護の観点から、へ④②のように機微
な個人情報暴露することのないよう、労働者に周知・啓発す
る等の措置を講じることが必要である。

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第32条第2項の規定により、事業主は、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるパワーハラスメントに起因する問題（以下「パワーハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。以下同じ。）に対する必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮を払うか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するよう努めなければならない。なお、職場におけるパワーハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながらず、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合には、その役員）は、自らも、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第32条第4項の規定により、労働者は、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4の措置に協力するよう努めなければならない。

4 事業主が職場における優越的な関係を背景とした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
(略)

(1) (略)

(2) 相談（苦情を含む。）に応じ、適切に対応するた

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第30条の3第2項の規定により、事業主は、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるパワーハラスメントに起因する問題（以下「パワーハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。②において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮を払うか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するよう努めなければならない。なお、職場におけるパワーハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながらず、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合には、その役員）は、自らも、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第30条の3第4項の規定により、労働者は、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4の措置に協力するよう努めなければならない。

4 事業主が職場における優越的な関係を背景とした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
(略)

(1) (略)

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するた

めに必要な体制の整備
(略)

イ (略)

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に
応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口にお
いては、被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）が
萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、
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
その認識にも配慮しながら、職場におけるパワーハラスメン
トが現実にも生じている場合だけでなく、その発生のおそれな
ある場合や、職場におけるパワーハラスメントに該当するか
否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応
を行うようにすること。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、労働者同士のコミュニケーションの
希薄化などの職場環境の問題が原因や背景となつてパワーハ
ラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。
(相談窓口の担当者が適切に対応することができると認めら
れていると認められる例)

①～③ (略)

(3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切
な対応
(略)

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していることと認め
られる例)

① (略)

② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が
困難な場合などにおいて、法第37条に基づき調停の申請を
行うこととその他中立的な第三者機関に紛争処理を委ねること
。

ロ イにより、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実

めに必要な体制の整備
(略)

イ (略)

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に
応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口にお
いては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇
する例もあること等も踏まえ、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しながら、
職場におけるパワーハラスメントが現実にも生じている場合だ
けでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるパ
ワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、
広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。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、労働
者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題
が原因や背景となつてパワー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。
(相談窓口の担当者が適切に対応することができると認めら
れていると認められる例)

①～③ (略)

(3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切
な対応
(略)

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していることと認め
られる例)

① (略)

② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が
困難な場合などにおいて、法第30条の6に基づき調停の申
請を行うこととその他中立的な第三者機関に紛争処理を委ねる
こと。

ロ イにより、職場におけるパワー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 (略)

② 法第37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。

ハ イにより、職場におけるパワー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、行為者に対する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 (略)

② 法第37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行為者に対して講ずること。

ニ (略)

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(略)

イ 職場におけるパワーハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該パワーハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。なお、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること。

(相談者・行為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ていると認められる例)

①～③ (略)

ロ 法第31条第2項、第36条第2項及び第37条第2項の規定を踏まえ、労働者が職場におけるパワーハラスメントに関し相

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 (略)

② 法第30条の6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。

ハ イにより、職場におけるパワー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、行為者に対する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 (略)

② 法第30条の6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行為者に対して講ずること。

ニ (略)

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(略)

イ 職場におけるパワーハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該パワーハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。なお、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること。

(相談者・行為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ていると認められる例)

①～③ (略)

ロ 法第30条の2第2項、第30条の5第2項及び第30条の6第2項の規定を踏まえ、労働者が職場におけるパワーハラスメ

談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請をしたこと又は調停の出頭のために応じたこと（以下「パワハラメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをされたい旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

（不利益な取扱いをされたい旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例）

①・②（略）

5（略）

6 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関する行為が望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インタベンションを行っている者等の労働者以外の者に対して、事業主（その者が法人である場合には、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対しては、必要な注意を払うよう努めることと望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場におけるパワハラメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対しては、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるパワハラメントに類する行為が認められる場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切に対応を行うよう努めることが望ましい。

メントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請をしたこと又は調停の出頭のために応じたこと（以下「パワハラメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをされたい旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

（不利益な取扱いをされたい旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例）

①・②（略）

5（略）

6 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関する行為が望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インタベンションを行っている者等の労働者以外の者に対して、事業主（その者が法人である場合には、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対しては、必要な注意を払うよう努めることと望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場におけるパワハラメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対しては、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるパワハラメントに類する行為が認められる場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切に対応を行うよう努めることが望ましい。

(削る)

7 事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、取引先等の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）については、その役員）からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、例えば、(1)及び(2)の取組を行うことが望ましい。また、(3)のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられる。

(1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する労働者からの相談に対し、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の整備として、4(2)イ及びロの例も参考にしつつ、次の取組を行うことが望ましい。

また、併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発することが望ましい。

イ 相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。

ロ イの相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

(2) 被害者への配慮のための取組

事業主は、相談者から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。

(被害者への配慮のための取組例)

事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への

相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人で対応させない等の取組を行うこと。

(3) 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組
(1)及び(2)の取組のほか、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為からその雇用する労働者が被害を受けることを防止する上では、事業主が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効と考えられる。

また、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられる。

(妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようになるために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正)

第三条 妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようになるために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成九年労働省告示第百五号)の一部を次の表のように改正する。

経産省令	経産省令
<p>1 はじめに この指針は、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第18条第2項の事業主が講ずべき措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。</p> <p>2 事業主が講ずべき妊娠中及び出産後の女性労働者の母性健康管理上の措置 (1)～(3) (略) (削る)</p> <p>3 (略)</p>	<p>1 はじめに この指針は、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第13条第2項の事業主が講ずべき措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。</p> <p>2 事業主が講ずべき妊娠中及び出産後の女性労働者の母性健康管理上の措置 (1)～(3) (略) (4) <u>新型コロナウイルス感染症に関する措置について</u> 事業主は、令和五年九月三十日までの間、その雇用する妊娠中の女性労働者から、保健指導又は健康診査に基づき、当該女性労働者の作業等における新型コロナウイルス感染症（病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス（令和二年一月に、中華人民共和国から世界保健機関に対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。）であるものに限る。）に感染するおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師等によりこれに関して指導を受けた旨の申出があった場合には、当該指導に基づき、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務又は休業をいう。以下この2において同じ。）等の必要な措置を講ずるものとする。</p> <p>3 1 また、事業主は、医師等による指導に基づく必要な措置が不明確である場合には、担当の医師等と連絡をとりその判断を求め等により、作業の制限、出勤の制限等の必要な措置を講ずるものとする。 (略)</p>

(派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部改正)

第四条 派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成十一年労働省告示第百三十八号)の一部を次の表のよう
に改正する。

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>第一 (略)</p> <p>第二 派遣先が講ずべき措置</p> <p>一〇六 (略)</p> <p>七 適切な苦情の処理</p> <p>(一) 適切かつ迅速な処理を図るべき苦情 派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情には、セクシ ユアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、 育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、カ スタマーハラスメント、障害者である派遣労働者の有する能 力の有効な発揮の支障となつていゝ事情に関するもの等が含 まれることに留意すること。</p> <p>(二) (略)</p> <p>八〇十八 (略)</p>	<p>第一 (略)</p> <p>第二 派遣先が講ずべき措置</p> <p>一〇六 (略)</p> <p>七 適切な苦情の処理</p> <p>(一) 適切かつ迅速な処理を図るべき苦情 派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情には、セクシ ユアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、 育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、障 害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障とな つていゝ事情に関するもの等が含まれることに留意すること</p> <p>(二) (略)</p> <p>八〇十八 (略)</p>

(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等に関する指針の一部改正)

第五条 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等に関する指針（平成二十一年厚生労働省告示第五百九号）の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>第一 (略)</p> <p>第二 事業主が講ずべき措置等の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項</p> <p>一〇十三の四 (略)</p> <p>十四 法第二十五条の規定により、事業主が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て雇用管理上必要な措置等を講ずるに当たつての事項</p> <p>(略)</p> <p>(一) (二) (略)</p> <p>(三) 事業主が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て雇用管理上講ずべき措置の内容</p> <p>(略)</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備</p> <p>(略)</p> <p>(イ) (略)</p> <p>(ロ) (イ)の相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者(以下「被害者」という。)が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談を行つた労働者(以下「相談者」という。)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しながら、職場における育児休業等に関するハラスメントが現実^に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、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微</p>	<p>第一 (略)</p> <p>第二 事業主が講ずべき措置等の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項</p> <p>一〇十三の四 (略)</p> <p>十四 法第二十五条の規定により、事業主が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て雇用管理上必要な措置等を講ずるに当たつての事項</p> <p>(略)</p> <p>(一) (二) (略)</p> <p>(三) 事業主が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て雇用管理上講ずべき措置の内容</p> <p>(略)</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備</p> <p>(略)</p> <p>(イ) (略)</p> <p>(ロ) (イ)の相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、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しながら、職場における育児休業等に関するハラスメントが現実^に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、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微妙な場合等であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにす</p>

妙な場合等であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。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、職場における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職場における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等が考えられること。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしている)と認められる例)

①～③ (略)

ハ 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

(略)

(イ) 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認している)と認められる例)

① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動の行為者とされる者(以下「行為者」という。)の双方から事実関係を確認すること。その際、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こと。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

② (略)

(ロ) (イ)により、職場における育児休業等に関する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に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

ること。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、職場における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職場における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等が考えられること。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしている)と認められる例)

①～③ (略)

ハ 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

(略)

(イ) 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認している)と認められる例)

① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者(以下「相談者」という。)及び職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動の行為者とされる者(以下「行為者」という。)の双方から事実関係を確認すること。その際、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こと。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

② (略)

(ロ) (イ)により、職場における育児休業等に関する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・② (略)
二・ホ (ハ)・(ニ) (略)
十五 (四) (略)
十六 (略)

(措置を適正に行っていると認められる例)
①・② (略)
二・ホ (ハ)・(ニ) (略)
十五 (四) (略)
十六 (略)

(青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針の一部改正)

第六条 青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針(平成二十七年厚生労働省告示第四百六号)の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>第一 (略)</p> <p>第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置</p> <p>一 労働関係法令等の遵守</p> <p>(略)</p> <p>(一) 募集に当たって遵守すべき事項</p> <p>イ・ラ (略)</p> <p>ム 事業主は、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)第十三条第一項及び事業主が求職活動等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等についての指針(令和八年厚生労働省告示第 号。以下「求職活動等セクハラ防止指針」という。)に基づき、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの防止のため、雇用管理上の措置を講ずること。また、事業主は、求職活動等セクハラ防止指針5及び6を踏まえ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましいこと。</p> <p>ウ 第三の一の雇用管理上の措置を講ずることに関連して、事業主は、就職活動中の学生やインターシップを行っている者等(以下このウにおいて「就活生等」という。)に対する言動に関し、次に掲げる取組を行うことが望ましいこと。</p> <p>(イ)・(ロ) (略)</p> <p>(ハ) 第三の一の雇用管理上の措置として、職場におけるパワーハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント(ニ)において「職場におけるパワーハラスメント等」という。)を行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就活生等に対する言動についても、同様の方針</p>	<p>第一 (略)</p> <p>第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置</p> <p>一 労働関係法令等の遵守</p> <p>(略)</p> <p>(一) 募集に当たって遵守すべき事項</p> <p>イ・ラ (略)</p> <p>(新設)</p> <p>ム 第三の一の雇用管理上の措置を講ずることに関連して、事業主は、就職活動中の学生やインターシップを行っている者等(以下このムにおいて「就活生等」という。)に対する言動に関し、次に掲げる取組を行うことが望ましいこと。</p> <p>(イ)・(ロ) (略)</p> <p>(ハ) 第三の一の雇用管理上の措置として、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント(ニ)において「職場におけるパワーハラスメント等」という。)を行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就活生等に対する</p>

を併せて示すこと。

(二) (略)

(二) (略)

二〇四 (略)

第三 事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置

一 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、賃金不払い等の労働関係法令違反が行われないよう適切な雇用管理を行うこと。また、事業主は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十一条第一項及び第三十三条第一項、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第十一條第一項及び第十五條第一項並びに育児休業、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（平成三年法律第七十六号）第二十五条第一項の規定並びに事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和二年厚生労働省告示第五号）、事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和八年厚生労働省告示第一号）、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等についての指針（平成十八年厚生労働省告示第六百十五号）、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等についての指針（平成二十八年厚生労働省告示第三百十二号）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等に関する指針（平成二十一年厚生労働省告示第五百九号）に基づき、職場におけるパワーハラスメント、カスターマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント及び育児休業等に関するハラスメントの防止のため、雇用管理上の措置を講ずる

言動についても、同様の方針を併せて示すこと。

(二) (略)

(二) (略)

二〇四 (略)

第三 事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置

一 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、賃金不払い等の労働関係法令違反が行われないよう適切な雇用管理を行うこと。また、事業主は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十条の第二項、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）第十一条第一項及び第十一条の三第一項並びに育児休業、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（平成三年法律第七十六号）第二十五条第一項の規定並びに事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和二年厚生労働省告示第五号）、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等についての指針（平成十八年厚生労働省告示第六百十五号）、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等についての指針（平成二十八年厚生労働省告示第三百十二号）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等に関する指針（平成二十一年厚生労働省告示第五百九号）に基づき、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止のため、雇用管理上の措置を講ずること。

こと。

さらに、事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場に定着し、就職した企業で安定的にキャリアを形成していくため、青少年の能力や経験に応じた適切な待遇を確保するよう雇用管理の改善に努めるとともに、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) (三) (略)

(略)

第四 (略)

さらに、事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場に定着し、就職した企業で安定的にキャリアを形成していくため、青少年の能力や経験に応じた適切な待遇を確保するよう雇用管理の改善に努めるとともに、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) (三) (略)

(略)

第四 (略)

(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等についての指針の一部改正)

第七条 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等についての指針(平成二十八年厚生労働省告示第三百十二号)の一部を次の表のように改正する。

各 出 発	各 出 発
<p>1 はじめに この指針は、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47年法律第113号。以下「法」という。）第15条第1項及び第2項に規定する事業主が職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したことを、出産したことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて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「均等則」という。）第2条の4で定めるもの（以下「妊娠、出産等」という。）に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること（以下「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」という。）のないよう雇用上講ずべき措置等について、法第3条第3項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るための必要な事項について定めたものである。</p> <p>2 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容 (1)・(2) (略)</p> <p>(3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、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（昭和60年法律第88号）第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第15条第1項及び第16条第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお</p>	<p>1 はじめに この指針は、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47年法律第113号。以下「法」という。）第11条の3第1項及び第2項に規定する事業主が職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したことを、出産したことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて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「均等則」という。）第2条の3で定めるもの（以下「妊娠、出産等」という。）に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること（以下「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」という。）のないよう雇用上講ずべき措置等について、法第11条の3第3項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るための必要な事項について定めたものである。</p> <p>2 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容 (1)・(2) (略)</p> <p>(3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、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（昭和60年法律第88号）第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条の3第1項及び第11条の4第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。</p>

、法第15条第2項、第23条第2項及び第24条第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、派遣の役割の提供を受ける者もまた、当該労働者が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者の役割の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはない。

(4) 「制度等の利用への嫌がらせ型」とは、具体的には、イ①から⑥までに掲げる制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により就業環境が害されるものである。典型的な例として、ロに掲げるものがあるが、ロに掲げるものは限定列挙ではないことに留意が必要である。

イ 制度等

① 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）（均等則第2条の4第3号関係）

② 坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限（均等則第2条の4第4号関係）

③ 産前休業（均等則第2条の4第5号関係）

④ 軽易な業務への転換（均等則第2条の4第6号関係）

⑤ 変形労働時間制がとられる場合における法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限（均等則第2条の4第7号関係）

⑥ 育児時間（均等則第2条の4第8号関係）

ロ（略）

(5) 「状態への嫌がらせ型」とは、具体的には、イ①から⑤までに掲げる妊娠又は出産に関する事由（以下「妊娠等した」という。）に関する言動により就業環境が害されるものである。典型的な例として、ロに掲げるものがあるが、ロに掲げるものは限定列挙ではないことに留意が必要である。

イ 妊娠又は出産に関する事由

る。なお、法第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役割の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役割の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはない。

(4) 「制度等の利用への嫌がらせ型」とは、具体的には、イ①から⑥までに掲げる制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により就業環境が害されるものである。典型的な例として、ロに掲げるものがあるが、ロに掲げるものは限定列挙ではないことに留意が必要である。

イ 制度等

① 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）（均等則第2条の3第3号関係）

② 坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限（均等則第2条の3第4号関係）

③ 産前休業（均等則第2条の3第5号関係）

④ 軽易な業務への転換（均等則第2条の3第6号関係）

⑤ 変形労働時間制がとられる場合における法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限（均等則第2条の3第7号関係）

⑥ 育児時間（均等則第2条の3第8号関係）

ロ（略）

(5) 「状態への嫌がらせ型」とは、具体的には、イ①から⑤までに掲げる妊娠又は出産に関する事由（以下「妊娠等した」という。）に関する言動により就業環境が害されるものである。典型的な例として、ロに掲げるものがあるが、ロに掲げるものは限定列挙ではないことに留意が必要である。

イ 妊娠又は出産に関する事由

- ① 妊娠したこと（均等則第2条の4第1号関係）。
- ② 出産したこと（均等則第2条の4第2号関係）。
- ③ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないうこと又はこれらの業務に従事しなかつたこと（均等則第2条の4第4号関係）。

- ④ 産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと（均等則第2条の4第5号関係）。
- ⑤ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないうこと若しくはできなかつたこと又は労働能率が低下したこと（均等則第2条の4第9号関係）。なお、「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。

ロ（略）

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第16条第2項の規定により、事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならないことその他の職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに起因する問題（以下「妊娠、出産等に関するハラスメント問題」という。）に対処するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。以下同じ。）に対処する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するよう努めなければならない。なお、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながる得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

- ① 妊娠したこと（均等則第2条の3第1号関係）。
- ② 出産したこと（均等則第2条の3第2号関係）。
- ③ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないうこと又はこれらの業務に従事しなかつたこと（均等則第2条の3第4号関係）。

- ④ 産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと（均等則第2条の3第5号関係）。
- ⑤ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないうこと若しくはできなかつたこと又は労働能率が低下したこと（均等則第2条の3第9号関係）。なお、「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。

ロ（略）

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第11条の4第2項の規定により、事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならないことその他の職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに起因する問題（以下「妊娠、出産等に関するハラスメント問題」という。）に対処するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。(2)において同じ。）に対処する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するよう努めなければならない。なお、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながる得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、妊娠、出産等に関するハラスメント問題に対す
る関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者
及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うよう
に努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第16条第4項の規定により、労働者は、妊娠、出産等に関
するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者
に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4
の措置に協力するよう努めなければならない。

4 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
題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容
(略)

(1) (略)

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するた
めに必要な体制の整備
(略)

イ (略)

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況にお
応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口にお
いては、被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）が
萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、
相談を行った労働者（以下「相談者」という。）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
しながら、職場における妊娠、出産等に関するハラスメン
トが現実生じている場合だけでなく、その発生のおそれがあ
る場合や、職場における妊娠、出産等に関するハラスメン
トに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対
し、適切な対応を行うようにすること。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、妊娠、出産等に関す

。また、事業主（その者が法人である場合にあつては、その役
員）は、自らも、妊娠、出産等に関するハラスメント問題に対
する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者
及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うよう
に努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第11条の4第4項の規定により、労働者は、妊娠、出産等
に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労
働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ず
る4の措置に協力するよう努めなければならない。

4 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
題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容
(略)

(1) (略)

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するた
めに必要な体制の整備
(略)

イ (略)

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況にお
応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口にお
いては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇
する例もあること等も踏まえ、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しながら、
職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが現実生
じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、
職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに該当する
か否か微妙な場合等であっても、広く相談に対し、適切な
対応を行うようにすること。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、妊娠、出産等に関する否定的な
言動が原因や背景となつて職場における妊娠、出産等に関す

る否定的な言動が原因や背景となつて職場における妊娠、出産等に関する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。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしているとの認められる例)

①～③ (略)

(3) 職場における妊娠、出産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(略)

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認しているとの認められる例)

① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る言動の行為者とされる者(以下「行為者」という。)の双方から事実関係を確認すること。その際、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こと。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第24条に基づき調停の申請を行うこととその他中立的な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ イにより、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、速やかに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。

る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。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしているとの認められる例)

①～③ (略)

(3) 職場における妊娠、出産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(略)

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認しているとの認められる例)

① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者(以下「相談者」という。)及び職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る言動の行為者とされる者(以下「行為者」という。)の双方から事実関係を確認すること。その際、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こと。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づき調停の申請を行うこととその他中立的な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ イにより、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、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 (略)
- ② 法第24条に基づく調停その他中立的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。
ハ イにより、職場における妊娠、出産等に関する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、行為者に対する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 (略)

- ② 法第24条に基づく調停その他中立的な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

ニ (略)

- (4) (略)
- (5) (1)から(4)までの措置と併せて講ずべき措置

イ (略)

- ロ 法第15条第2項、第23条第2項及び第24条第2項の規定を踏まえ、労働者が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「妊娠、出産等に関するハラスメントの相談等」という。）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・啓発すること。
(不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、妊娠、出産等に関するハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① (略)
- ② 法第18条に基づく調停その他中立的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。
ハ イにより、職場における妊娠、出産等に関する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、行為者に対する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 (略)

- ② 法第18条に基づく調停その他中立的な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

ニ (略)

- (4) (略)
- (5) (1)から(4)までの措置と併せて講ずべき措置

イ (略)

- ロ 法第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項の規定を踏まえ、労働者が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「妊娠、出産等に関するハラスメントの相談等」という。）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・啓発すること。
(不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、妊娠、出産等に関するハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。

② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、妊娠・出産等に関するハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

5 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行うことが望ましい取組の内容
事業主は、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

(1)～(3) (略)

6 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者のみならず、個人事業主、インテナーシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うとともに、事業主（その者が法人である場合には、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うよう努めることが望ましい。

② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、妊娠・出産等に関するハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

5 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行うことが望ましい取組の内容
事業主は、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

(1)～(3) (略)

6 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インテナーシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合には、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うよう努めることが望ましい。

(特定業務委託事業者が募集情報の的確な表示、育児介護等に対する配慮及び業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等に関して適切に対処するための指針の一部改正)

第八条 特定業務委託事業者が募集情報の的確な表示、育児介護等に対する配慮及び業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等に関して適切に対処するための指針(令和六年厚生労働省告示第二百十二号)の一部を次の表のように改正する。

送 出 先	送 出 届
<p>第1～第3 (略)</p> <p>第4 業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等</p> <p>1 (略)</p> <p>2 業務委託におけるセクシュアルハララスメントの内容</p> <p>(1) 業務委託に対して行われる性的な言動に対する特定受託業務従事者の対応により当該特定受託業務従事者がその業務委託の条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハララスメント」という。）と、当該性的な言動により特定受託業務従事者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハララスメント」という。）がある。なお、業務委託におけるセクシュアルハララスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、当該者に対する業務委託におけるセクシュアルハララスメントも、本指針の対象となるものである。</p> <p>(2)～(4) (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>4 業務委託におけるパワーハララスメントの内容</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) 業務委託におけるパワーハララスメントは、(1)の①から③までの要素を全て満たすものを用いて（客観的にみて、業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相対的な範囲で行われる適正な指示及び通常の取引行為としての交渉の範囲内の話合いについては、業務委託におけるパワーハララスメントには該当しない。）個別の事案についてその該当性を判断するに当</p>	<p>第1～第3 (略)</p> <p>第4 業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等</p> <p>1 (略)</p> <p>2 業務委託におけるセクシュアルハララスメントの内容</p> <p>(1) 業務委託に対して行われる性的な言動に対する特定受託業務従事者の対応により当該特定受託業務従事者がその業務委託の条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハララスメント」という。）と、当該性的な言動により特定受託業務従事者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハララスメント」という。）がある。なお、業務委託におけるセクシュアルハララスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する業務委託におけるセクシュアルハララスメントも、本指針の対象となるものである。</p> <p>(2)～(4) (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>4 業務委託におけるパワーハララスメントの内容</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) 業務委託におけるパワーハララスメントは、(1)の①から③までの要素を全て満たすものを用いて（客観的にみて、業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相対的な範囲で行われる適正な指示及び通常の取引行為としての交渉の範囲内の話合いについては、業務委託におけるパワーハララスメントには該当しない。）個別の事案についてその該当性を判断するに当</p>

たつては、(3)で総合的に考慮することとした事項のほか、当該言動により特定受託業務従事者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である。

このため、個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った特定受託業務従事者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行い、それらを十分踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講ずることが必要である。

業務委託におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては以下のイからへまでのものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に業務委託におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。

ただし、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、次の例は限定列挙ではないことに十分留意することが必要である。

なお、業務委託におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる以下の例については、行為者と当該言動を受ける特定受託業務従事者の関係性を個別に記載していないが、取引上の優越的な関係を背景として行われたものであることが前提である。

イ (略)

ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言・執拗な嫌がらせ）

(該当すると考えられる例)

① 人格を否定するような言動を行うこと（相手の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うことを含む。）。

②～⑤ (略)

(該当しないと考えられる例)

たつては、(3)で総合的に考慮することとした事項のほか、当該言動により特定受託業務従事者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である。

このため、個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った特定受託業務従事者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行い、それらを十分踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講ずることが必要である。

業務委託におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては以下のイからへまでのものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に業務委託におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。

ただし、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、次の例は限定列挙ではないことに十分留意することが必要である。

なお、業務委託におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる以下の例については、行為者と当該言動を受ける特定受託業務従事者の関係性を個別に記載していないが、取引上の優越的な関係を背景として行われたものであることが前提である。

イ (略)

ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言・執拗な嫌がらせ）

(該当すると考えられる例)

① 人格を否定するような言動を行うこと（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。）。

②～⑤ (略)

(該当しないと考えられる例)

①～③ (略)
 ハ～ホ (略)
 ヘ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)
 (該当すると考えられる例)
 ① (略)
 ② 特定受託業務従事者の性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該特定受託業務従事者に他の労働者に暴露すること。
 (該当しないと考えられる例)
 ① (略)
 ② 特定受託業務従事者の了解を得て、当該特定受託業務従事者の性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で業務委託に係る契約を遂行する上で関係する者に伝達し、配慮を促すこと。
 なお、プライバシー保護の観点から、機微な個人情報暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講ずることが必要である。
 5 特定業務委託事業者が業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関し講ずべき措置の内容
 (略)
 (1) (略)
 (2) 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 (略)
 イ 相談への対応のための窓口(以下「相談窓口」という。)をあらかじめ定め、特定受託業務従事者に周知すること(新たに業務委託におけるハラスメントの専用の窓口を定める場合に加えて、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47年法律第113号)

①～③ (略)
 ハ～ホ (略)
 ヘ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)
 (該当すると考えられる例)
 ① (略)
 ② 特定受託業務従事者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該特定受託業務従事者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。
 (該当しないと考えられる例)
 ① (略)
 ② 特定受託業務従事者の了解を得て、当該特定受託業務従事者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で業務委託に係る契約を遂行する上で関係する者に伝達し、配慮を促すこと。
 なお、プライバシー保護の観点から、機微な個人情報暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講ずることが必要である。
 5 特定業務委託事業者が業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関し講ずべき措置の内容
 (略)
 (1) (略)
 (2) 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 (略)
 イ 相談への対応のための窓口(以下「相談窓口」という。)をあらかじめ定め、特定受託業務従事者に周知すること(新たに業務委託におけるハラスメントの専用の窓口を定める場合に加えて、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47年法律第113号)

第11条第1項から第3項までに規定する職場におけるセクシュアルハラスメント、同法第15条第1項及び第2項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又は労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第31条第1項及び第2項に規定する職場におけるパワーハラスメントに係る相談窓口を業務委託におけるハラスメントについても活用可能とする場合も含む。）。

（相談窓口をあらかじめ定めていと認められる例）

①～③ （略）

なお、専用アプリやメール等の対面以外の方法により相談を受け付ける場合には、相談を行った特定受託業務従事者にとって、当該相談が受け付けられたことを確実に認識できる仕組みとすることが必要である。

（相談窓口を特定受託業務従事者に周知していると認められる例）

①・② （略）

ロ （略）

(3) （略）

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置（略）

イ 業務委託におけるハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該ハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者及び特定受託業務従事者に対して周知すること。なお、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること。

第11条第1項から第3項までに規定する職場におけるセクシュアルハラスメント、同法第11条の3第1項及び第2項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又は労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第30条の2第1項及び第2項に規定する職場におけるパワーハラスメントに係る相談窓口を業務委託におけるハラスメントについても活用可能とする場合も含む。）。

（相談窓口をあらかじめ定めていと認められる例）

①～③ （略）

なお、専用アプリやメール等の対面以外の方法により相談を受け付ける場合には、相談を行った特定受託業務従事者にとって、当該相談が受け付けられたことを確実に認識できる仕組みとすることが必要である。

（相談窓口を特定受託業務従事者に周知していると認められる例）

①・② （略）

ロ （略）

(3) （略）

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置（略）

イ 業務委託におけるハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該ハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者及び特定受託業務従事者に対して周知すること。なお、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること。

(相談者・行為等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例)
①～③ (略)
ロ (略)
6・7 (略)

(相談者・行為等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例)
①～③ (略)
ロ (略)
6・7 (略)

附 則

この告示は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行の日（令和八年十月一日）から適用する。