

職場における育児・介護休業等に関するハラスメント対策（第25条）

【1：概要】

事業主は、育児休業・介護休業や両立のための制度等の申出・利用に関するハラスメントを防止するため、以下①～⑤のような雇用管理上の措置を講じなければならない。

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発（懲戒処分を含む規定整備や研修の実施）
- ② 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備（相談窓口の設置）
- ③ 職場における育児・介護休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応（事後対応）
- ④ 育児・介護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
- ⑤ プライバシー保護措置や不利益取扱いをしない旨の規定・周知

【2：ハラスメント対策に係る研修の実施の概要】

- ・対象：全ての労働者。派遣労働者を受け入れている場合、派遣労働者を含む。
- ・実施時期：定期的を実施する、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あり。
- ・本動画視聴に加えて周知が必要な事項：自社のハラスメントに対する方針、懲戒、相談窓口などの周知が必要。就業規則（服務規程、ハラスメント防止規定、懲戒規定）、パンフレット、リーフレット、社内報、社内ホームページ等で周知する方法が考えられる。

【3：従業員研修動画により、ハラスメント対策研修を実施する場合のメール文案】

研修対象者各位

全ての労働者を対象に職場における育児・介護休業等に関するハラスメント研修を実施します。
東京労働局のホームページに掲載されている従業員研修動画の視聴と、職場におけるハラスメントの資料を確認してください。

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/ikukai_kensyu_2024.html

ハラスメントを行った場合は、服務規程違反として懲戒の対象となりますので、（例：ハラスメント防止規定）をご確認ください。

ハラスメントを受けた場合は、（例：コンプライアンス室 内線〇〇〇〇）までご相談ください。