読書	同右	同右	同右	同右
アンティーブの庭師の家	同右	同右	同右	同右
画家の妹ローラ	同右	同右	同右	同右
トラとベックフローの戦い	同右	同右	同右	同右

○厚生労働省告示第三百八十二号

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

第２の８の⑵のロの①中「女性労働者についてのみ、」の下に「婚姻又は」を加える。

第２の11の⑵中「定年年齢の引上げを行うに際して、厚生年金の支給開始年齢に合わせて男女で異なる定年を定めること。」を削り、同⑵に次のように加える。

①　定年年齢の引上げを行うに際して、厚生年金の支給開始年齢に合わせて男女で異なる定年を定めること。

②　定年年齢の引上げを行うに際して、既婚の女性労働者についてのみ、異なる定年を定めること。

第３の１の⑶のロ中「コース別雇用管理における「総合職」の」を削り、「又は採用」を「若しくは採用、昇進又は職種の変更」に改める。

第３の３柱書き中「コース別雇用管理における総合職の」を削り、同３（同３の⑵のイを除く。）中「又は採用」を「若しくは採用、昇進又は職種の変更」に改め、同３の⑴を削り、同⑵中「（事業主が、その雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる雇用管理を行う場合において、当該複数のコースのうち当該事業主の事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う労働者が属するコースについて行うものに限る。）」を削り、「コース別雇用管理を行う場合において、総合職」を「労働者」に改め、同⑵のイ中「総合職の」を削り、「又は採用」を「若しくは採用又は昇進」に改め、「対象とすること」の下に「又は複数ある採用又は昇進の基準の中に、転勤要件が含まれていること」を加え、同⑵のロを次のように改め、同⑵を⑴とし、同３の⑶のく中「支社等で管理職としての」を「支社等での勤務」に、「幹部として」を「労働者」に改め、同⑶を⑵とする。

ロ　職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができる者のみを対象とすること又は複数ある職種の変更の基準の中に、転勤要件が含まれていること。例えば、事業主が新たにコース別雇用管理（事業主が、その雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる雇用管理を行うものをいう。）を導入し、その雇用する労働者を総合職と一般職へ区分する場合に、総合職については、転居を伴う転勤に応じることができる者のみ対象とすること又は複数ある職種の変更の基準の中に転勤要件が含まれていることなどが考えられること。

○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⑴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⑴柱書き中「重要である。」の下に「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⑴のイの①中「方針を規定し」の下に「、当該規定と併せて」を加え、「内容と併せ」を「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」の下に「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」を加える。

３の⑵のロ中「行うようにすること。」の下に「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。」を加える。

３の⑶中くをニとし、同⑶のロ柱書き中「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」を削り、同ロの①中「、被害者の労働条件上の不利益の回復」を削り、同ロの②中「措置を」の下に「行為者に対して」を加え、同ロをくとし、同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。

○厚生労働省告示第三百八十四号

コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針を次のとおり定め、平成二十六年七月一日から適用することとしたので、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

コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針

第１　目的

この指針は、事業主がコース等で区分した雇用管理（以下「コース等別雇用管理」という。）を行うに当たり、その適正かつ円滑な運用に資するよう、事業主が留意すべき事項について定めたものである。

第２　コース等別雇用管理を行うに当たっての基本的考え方

事業主は、コース等別雇用管理を行うに当たっては、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。）を遵守するとともに、その適正かつ円滑な運用を行い、その雇用する労働者がどのようなコース等の区分に属する者であってもその有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が整備されるよう、この指針で定める事項に留意すべきである。