（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。

（傍線部分は改正部分）

改正後	改正前
第一　（略）	第一　（略）
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	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
一～十三の四　（略）	一～十三の四　（略）
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っての事項	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っての事項
（略）	（略）
(一)・(二)　（略）	(一)・(二)　（略）
(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雇用管理上講ずべき措置の内容	(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雇用管理上講ずべき措置の内容
（略）	（略）
イ　（略）	イ　（略）
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	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
（略）	（略）
(イ)　（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。	(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）	（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	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）	（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。	(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。	（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。