



事務連絡
令和2年9月14日

団体の長 殿

東京労働局

雇用環境・均等部指導課長

東京労働局の取組に関する周知依頼について

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

平素より、労働局の業務の推進にご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、東京労働局では、「誰もが安心して働き能力を発揮できる TOKYO へ」をスローガンに、職場のハラスメント防止対策や働く女性の活躍促進の推進など、誰もが安心して働く就業環境づくりに向けた取組の周知・啓発を行っています。

このうち、下記取組をご紹介いたしますので、貴団体におかれましても、取組にご理解、ご協力を賜り、**別紙1(裏面参照)**の文例を活用する等により、会報や HP などの広報媒体への掲載等、周知広報にご協力を賜りたくお願い申し上げます。

記

1 職場のパワーハラスメント対策

改正労働施策総合推進法が本年6月1日に施行され、職場のパワーハラスメントについての防止措置を講じることが事業主の義務となりました（中小企業に対する措置義務は、令和4年3月31日までは努力義務となります。）。

ハラスメントに関する総合情報サイト「あかるい職場応援団」では、措置内容の概要を解説したパンフレットなどの各種資料がダウンロードできる他、対策に関する解説動画を掲載し、広くハラスメント対策についての周知広報を行っています。詳細は、別紙2（別添チラシ）のとおりです。（別紙1（裏面参照）により、周知広報を依頼申し上げます。）

2 働く女性の母性健康管理

男女雇用機会均等法により、妊娠中の女性労働者が申し出た場合には、健診等の受診のための必要な時間を確保や主治医等の指導事項（通勤緩和等）の措置を行うことが事業主の義務となっています。

また、上記取組に加え、新型コロナウイルス感染症に関する対策（在宅勤務・休業措置等）も必要な措置として加わりました（令和3年1月31日までの間）。

厚生労働省HP内には、母性健康管理に関するパンフレットを掲載し、広く周知啓発を行っています。詳細は、別紙2（別添チラシ）のとおりです。（別紙1（裏面参照）により、周知広報を依頼申し上げます。）

本依頼文に関する担当者

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課（担当 村瀬）

〒102-8305 東京都千代田区九段南1-2-1 九段第三合同庁舎14階（電話 03-3512-1611）

別紙1

1 職場のパワーハラスメント対策

・広報文（1）

東京労働局からのお知らせ

パワーハラスメント対策が事業主の義務となりました。詳細は、東京労働局雇用環境均等部指導課まで問合せ願います。

【問合せ先：東京労働局 雇用環境・均等部 指導課（電話 03-3512-1611）】

・広報文（2）

東京労働局からのお知らせ

職場のハラスメントに関する総合情報サイト「あかるい職場応援団」（あかるい職場応援団で検索）では、対策内容を解説したパンフレットがダウンロードできる他、解説動画も掲載しています。職場のハラスメント予防・解決対策にお役立てください。

【問合せ先：東京労働局 雇用環境・均等部 指導課（電話 03-3512-1611）】

2 働く女性の母性健康管理

・広報文（1）

東京労働局からのお知らせ

男女雇用機会均等法により、事業主は、妊娠中の女性労働者が申し出た場合には、健診等の受診のための必要な時間の確保や主治医等の指導事項（通勤緩和等）の措置（母性健康管理措置）を行うことが事業主の義務となっています。詳細は、東京労働局雇用環境・均等部指導課まで問合せ願います。

【問合せ先：東京労働局 雇用環境・均等部 指導課（電話 03-3512-1611）】

・広報文（2）

東京労働局からのお知らせ

男女雇用機会均等法により、事業主は、妊娠中の女性労働者が申し出た場合には、健診等の受診のための必要な時間の確保や主治医等の指導事項（通勤緩和等）の措置（母性健康管理措置）を行うことが事業主の義務となっています。

また、新型コロナウイルス感染症に関する対策（在宅勤務・休業措置等）も必要な措置として加わりました（令和3年1月31日までの間）。

詳細は、厚生労働省 HP（「厚生労働省 母性健康管理」で検索してください。）をご覧ください。

【問合せ先：東京労働局 雇用環境・均等部 指導課（電話 03-3512-1611）】

※ 本通知（別紙2のチラシを含む。）の電子媒体が必要な場合ですが、お手数でも電話等でお知らせください。なお、広報誌等に掲載した場合ですが、記事等を担当者まで送付願います。

担当 東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 村瀬（03-3512-1611）（murase-kouichi@mhlw.go.jp）



東京労働局では、「誰もが安心して働き能力を発揮できるTOKYOへ」をスローガンに、安全・安心して働く職場環境の整備に取り組んでいます。厚生労働省HP上では、各種パンフレットを掲載していますので、ご活用ください。

1 職場のパワーハラスメント対策

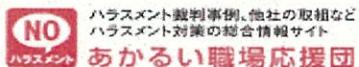
改正労働施策総合推進法により、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置(※1)を講じることが事業主の義務(※2)となります。

※1 「雇用管理上の必要な措置」は指針で定められており、具体的には、①事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発、②苦情などに対する相談体制の整備、③被害を受けた労働者へのケアや再発防止等の措置をいいます。

※2 施行日は、令和2年6月1日です。ただし、中小企業に関する措置義務は、令和4年3月31日までは努力義務となります。

●ポータルサイト「あかるい職場応援団」を活用してください！

「あかるい職場応援団」では、パワーハラスメント対策に関する各種情報を発信しています。サイト内では、パワーハラスメント対策の内容、関係法令、社内規定例を掲載、解説したパンフレット（右記「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」）がダウンロードできる他、解説動画も掲載、視聴できます。



あかるい職場応援団 HP

検索

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！

～～セクシャルハラスメント対策
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策
とともに対応をお願いします～～

パワーハラスメント問題及びセクシャルハラスメント、
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント関係の改正
については、2020年(令和2年)6月1日に施行されます

1. 総論におけるパワーハラスメント	2
2. 婦女におけるセクシャルハラスメント	7
3. 婦女における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	19
4. 勤務におけるセクシャルハラスメント	23
V. 勤務におけるパワーハラスメントセクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの質問	28
VI. 勤務におけるセクシャルハラスメントセクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの質問	29
VII. 勤務におけるセクシャルハラスメントセクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの質問	32
VIII. 勤務におけるセクシャルハラスメントセクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの質問	33
IX. 対応	34
X. 参照文献、附録	41

厚生労働省 滞留労働局雇用環境・均等部(企)

2 働く女性の母性健康管理

男女雇用機会均等法により、妊娠中の女性労働者が申し出た場合には、健診等の受診のための必要な時間を確保や主治医等の指導事項（通勤緩和等）の措置を行うことが事業主の義務となっています。

● 男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理

男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするための必要な措置（通勤緩和、休憩、勤務時間短縮等）を講じることが事業主に義務付けられています。

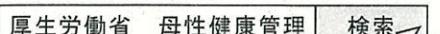
● 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理

働く妊婦の方は、職場の作業内容等によって、新型コロナウイルス感染症への感染についての不安やストレスを抱える場合があります。こうした方の母性健康管理を適切に図ることができるよう、上記の母性健康管理上の措置に加え、新型コロナウイルス感染症に関する措置（下記参照）が新たに規定されました。

- ◆ 措置内容（例：感染のおそれがある低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業））
- ◆ 本措置の対象期間（令和2年5月7日～令和3年1月31日）

● 厚生労働省HPの活用

母性健康管理措置の詳細は、厚生労働省HP内（「女性労働者の母性健康管理のために」ページ）を参照してください。



※ 厚生労働省HP内では、母性健康管理措置に関する各種情報を発信しています。上記パンフレットの他各種資料（「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理」についての資料を含む。）がダウンロードできます。

働く女性の
母性健康管理のために



令和元年10月
厚生労働省 滞留労働局

※ 母性健康管理の詳細は、パンフレット
「働く女性の母性健康管理のために」（上
記）を参照してください。