

【労務】パワーハラスメント対策が事業主の義務となります

「パワーハラスメント防止対策の法制化」を盛り込んだ「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が、令和元年5月29日に成立したことは以前にも取り上げましたが、注目は、「パワーハラスメント防止対策の法制化」です。その概要を紹介するリーフレットが、一部の都道府県労働局などから公表されておりますので、今一度ご確認ください。

■改正ポイント1

パワーハラスメント対策の法制化 ～労働施策総合推進法の改正～

施行時期

公布後1年以内の政令で定める日

※パワーハラスメントの措置義務については、中小企業は、公布後3年以内の政令で定める日までの間は、努力義務となります。

中小企業の定義：<https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>

※改正法は令和元年6月5日に公布。

○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を講じることが事業主の義務となります（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります）。

○パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

※企業規模等によって義務化の時期が異なりますのでご注意ください。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の**3つの要素をすべて**満たすものです

①優越的な関係を背景とした、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

※適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

○職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等については、今後指針において示す予定です。

○雇用管理上の措置の具体的内容（現行のセクハラ防止の措置義務の内容を踏まえて今後検討）

- ・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
- ・苦情などに対する相談体制の整備
- ・被害を受けた労働者へのケアや再発防止等

パワハラに関するQ&A

・職場とはどこまでを含みますか？

「労働政策審議会建議」においては、「職場」とは、業務を遂行する場所を指しますが、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所については「職場」に含むことを指針で示すことが適当とされています。

・優越的な関係とはどのような関係を指しますか？

「職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会報告書」においては、パワハラを受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われることで、例えば、以下の場合も含むとされています。

- ・職務上の地位が上位の者による行為
- ・同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの

※いずれも、詳細については、指針において示される予定です。

■改正ポイント2

セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上 ～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正～

1 セクハラ等の防止に関する**国・事業主・労働者の責務が明確化**※されます

（パワハラ、いわゆるマタハラも同様（2、4も同じ。））

※セクハラ等は行ってはならないものであり、**事業主・労働者の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

2 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が**不利益な取扱いを行うことが禁止**されます

3 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置（事実確認等）への**協力を求められた場合にこれに応じるよう努める**こととされます

※あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化します。

4 調停の出頭・意見聴取の対象者が**拡大**※されます

※セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになります。

参照ホームページ [厚生労働省]

https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/content/contents/R10605harasument-leaf_.pdf