

パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！

～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます～

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～

※改正法は令和元年6月5日に公布

施行時期

大企業：令和2年6月1日

中小企業：令和4年4月1日

※パワーハラスメントの措置義務(法第30条の2第1項)については、中小企業は、令和4年4月1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>

- 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）。（法第30条の2第1項）
- 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。（法第30条の5、第30条の6）

※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、令和2年1月15日に指針（令和2年厚生労働省告示第5号）において示されました。
- 雇用管理上の措置の具体的内容
 - ▶ 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？

「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」に含まれます。

優越的な関係とはどのような関係を指しますか？

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を背景として行われるもので、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言動
- ・同僚又は部下による言動で、当該言動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
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、抵抗又は拒絶することが困難であるもの

指針（令和2年厚生労働省告示第5号）は厚生労働省ホームページにてご覧いただけます。

ホーム＞政策について＞分野別の政策一覧＞雇用・労働＞雇用環境・均等＞職場でのハラスメントでお悩みの方へ（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）

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～

～セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育休・介休等に関するハラスメント関係～
男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正の施行日：【全ての企業】令和2年6月1日

～パワーハラスメント関係～
労働施策総合推進法の改正（法第30条の2第1項）の施行日
【大企業】令和2年6月1日
【中小企業】令和4年4月1日（※令和4年4月1日までの間は努力義務）

- 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。
(※パワーハラスメントについても企業規模にかかわらず令和2年6月1日施行、労働施策総合推進法第30条の3)
- 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
(※パワーハラスメントについても企業規模にかかわらず令和2年6月1日施行、労働施策総合推進法第30条の2第2項)
- 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が令和2年1月15日に示された指針(令和2年厚生労働省告示第6号)で明確化されました。
- 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。
(※パワーハラスメントについても企業規模にかかわらず令和2年6月1日施行、労働施策総合推進法第30条の7)

○ ポータルサイト「あかるい職場応援団」でパワーハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索

○ ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場でのハラスメントでお悩みの方へ

検索

お問い合わせ先

長野労働局 雇用環境・均等室

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

〒381-8572長野市中御所1-22-1

TEL 026-227-0125 FAX 026-227-0126