

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～

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。※ 改正法は令和元年6月5日に公布。

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）。
- 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



パワーハラスメントの類型

「職場のいじめ・いやがらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告書」による

①身体的攻撃（暴行・傷害）	②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）	③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
④過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）	⑤過少な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）	⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

- 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

精神的な攻撃



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。

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。

ハラスメントは複合的に生じることも想定されるので、あらゆるハラスメントの相談について一元的に応じることのできる体制を整備しましょう！

現行法で義務付けられている防止措置

- セクシュアルハラスメント防止措置(男女雇用機会均等法第11条)
- 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置(男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条)



事業主が講ずべき措置

1	事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	→就業規則や服務規律等を定めた文書に規定し周知
2	相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	→相談窓口を定め適切に相談に対応
3	職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応	→事実関係の確認や被害者、行為者に対する措置
4	(妊娠・出産等に関するハラスメントの場合) 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置	
5	併せて講ずべき措置	→プライバシーを保護するための措置、不利益取扱いをしないことなどを定めて周知

妊娠・出産等に関するハラスメントとは・・・

「職場」において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した「**女性労働者**」や育児休業等を申出・取得した「**男女労働者**」等の就業環境が害されることです。

- 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。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

あかるい職場応援団 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