

職場におけるパワーハラスメント対策（厚生労働省 HP より）

パワーハラスメント関係及び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関係の改正については、2020年（令和2年）6月1日に施行

職場のパワーハラスメントについては、2016年に厚生労働省が実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によると、過去3年以内にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した者は32.5%であり、また、都道府県労働局における「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も2018年度には8万件を超え、対策は喫緊の課題となっています。このような状況の中、2019年の第198回通常国会において「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」が成立し、これにより労働施策総合推進法が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、今までの職場でのハラスメント防止対策の措置に加えて、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や国、事業主及び労働者の責務が明確化されるなど、防止対策の強化が図られました。

### 【関連する法律】

#### ■労働施策総合推進法

雇用管理上の措置等（法30条の2）

- ①事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- ②事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- ③厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。
- ④厚生労働大臣は、指針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。
- ⑤厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

ポイント（厚生労働省 HP 参照）

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
  - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
  - ③ 労働者の就業環境が害されるもの
- であり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

#### ■男女雇用機会均等法

・職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等（法 11 条）

①事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

②事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

③事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

④厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

・職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務（法 11 条の2）

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

■育児介護休業法

- 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する雇用管理上の措置等（法 25 条 1 項）

事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

【不利益取り扱いの禁止】

男女雇用機会均等法		育児介護休業法
法 11 条 2 項	法 11 条 簿 3 第 2 項	法 25 条
職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置	職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置	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する雇用管理上の措置
解雇その他不利益な取り扱いの禁止		

【労働者と事業主との間に紛争が生じた場合】

