

## ☆「パワハラ防止措置」法案が国会で可決・成立

5月29日の参議院本会議で、企業にパワハラ防止措置を義務付ける改正法案が可決・成立しました。

(「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案」)

改正法では、パワハラを「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、業務上必要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」と定義し、雇用管理上必要な措置を講じることを義務付けています。

行政指導をしても改善が見られない場合には、企業名を公表します。また、セクハラ、マタハラ、パワハラ  
の被害について相談したことを理由とする解雇その他の不利益取扱いが禁止されます。

厚労省は、具体的なパワハラに該当する言動などについて、年内にも指針を策定して示すこととしています。

また、就活生やフリーランス等、社外の相手に対するハラスメント行為の防止も企業に求める方針です。

施行時期は公布日から1年以内の政令で定める日、ただし中小企業は3年以内、となっています。

【改正法が求める企業のパワハラ防止措置として想定されるもの】

- 相談窓口の設置
- 加害者の懲戒規定の策定
- 社内調査体制の整備
- 当事者のプライバシー保護

(以下、「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案の概要」資料より)

### ハラスメント対策の強化

(1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」

(ハラスメント対策)を明記【労働施策総合推進法】

(2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】

① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務(相談体制の整備等)を新設。あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備

② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備

(3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化

【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】

① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化

② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止

※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

労働保険・社会保険の手続、給与計算の代行、労務コンサルのご相談はお気軽にご連絡ください！