

# 「知って得する？」社労士の独り言 第33回

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について 神奈川県社会保険労務士会藤沢支部  
～ パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！ ～ 特定社会保険労務士 石川 貢

本年5月29日に可決・成立し、6月5日に公布された「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」（以下「改正法」という。）は、①女性活躍推進法、②労働政策総合推進法、③男女雇用機会均等法、④育児・介護休業法を含む幾つかの法律を一括して改正する法律です。この改正法は、多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するための、①一般事業主行動計画の策定義務の拡大、②情報公開の強化、③パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、④セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）等の防止策の強化等の措置を講ずることを目的としています。以下は、上記③「パワハラ防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等」および④「セクハラ等の防止策の強化等の措置」についての概要です。

ハラスメント法制の現状について；セクハラは、男女雇用機会均等法により事業主に対して、相談体制の整備等の雇用管理上の措置義務を課し、内容は指針で定めています。また、セクハラに関する労使紛争は都道府県労働局長による紛争解決援助や紛争調停委員会による調停の対象で、事業主による雇用管理上の措置義務の履行を確保するため、都道府県労働局長による報告徴取、助言、指導、勧告、勧告に従わない場合の企業名の公表について規定されています。妊娠・出産に関するハラスメントは男女雇用機会均等法で、育児休業等に関するハラスメントは育児・介護休業法で、前述の男女雇用機会均等法と同様に規定されています。パワハラについては、今まで雇用管理上の措置義務をはじめとする法制度が未整備でしたが、本改正法により法制化されることになりました。

## 【改正法ポイント1】 パワハラ対策の法制化（労働施策総合推進法の改正）

- \* 職場におけるパワハラ防止のために、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）。
- \* パワハラ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。

職場におけるパワハラとは、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。

職場のパワハラ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、本年中に指針によって示される予定です。施行時期は、公布後1年以内の政令で定める日です。但し、中小企業の「パワハラ防止の措置義務」については、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。

## 【改正ポイント2】 セクハラ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〔マタニティーハラスメントの略〕も同様です。以下の2と4も同じです。）  
※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。

中小企業は3年後の令和4年4月から施行の予定です。ハラスメントは、未然に防ぐことが重要です。それには、ハラスメントについて学び、安心できる相談体制を作りましょう。参考となる下記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」を参照ください。

## 【参考資料】 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」

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/jinji/download/>

## 【パンフレット】 パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！

<https://jsite.mhlw.go.jp/shiga-roudoukyoku/content/contents/000459575.pdf>