

「女性活躍・ハラスメント規制法」が成立

～パワハラ防止の取組を企業に初めて義務付け、パワハラ行為を抑止へ！～

職場のパワーハラスメント（パワハラ）防止を義務付ける関連法が5月29日の参院本会議で可決・成立しました。法律には、パワハラやセクハラ、妊娠出産を巡るマタニティハラスメントに関し「行ってはならない」と明記するとともに、パワハラの要件を設け、事業主に相談体制の整備など防止対策を取るよう初めて義務付けました。大企業は2020年、中小企業は2022年に対応が義務付けられる見通しです。

都道府県労働局における職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は増加傾向にあり、平成24年度以降、すべての相談の中でトップとなりました（平成28年度は70,917件と全体の相談件数の22.8%）。

こうした背景から、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」などと定義し、社員のパワハラを禁止するよう就業規則に盛り込む他、相談者のプライバシー保護の徹底も求めます。

1. 女性活躍・ハラスメント対策の見直しについて

	現行制度	主な見直しの内容
女性活躍	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 女性活躍推進法 <ul style="list-style-type: none"> ・行動計画の策定（301人以上の企業に義務） ・情報公表（301人以上の企業に義務） （公表項目は任意の1項目） ・優良企業（えるぼし）認定（現行3段階） 	<ul style="list-style-type: none"> ・行動計画策定・情報公表義務の対象企業の拡大（301人→101人以上） ・情報公表の強化（複数項目化） ・企業へのインセンティブ強化 等
ハラスメント防止策	<p><セクシャルハラスメント></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 男女雇用機会均等法 <ul style="list-style-type: none"> ・事業主に雇用管理上の措置義務 ・法律に基づく指針で、以下の措置を規定 <ol style="list-style-type: none"> ①事業主による方針の明確化と周知・啓発 ②苦情などに対する相談体制の整備 ③被害を受けた労働者へのケアや再発防止 <p><パワーハラスメント></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 法的根拠なし 	<ul style="list-style-type: none"> ●実効性強化 <ul style="list-style-type: none"> ・セクハラ防止に関する使用者・労働者の責務 ・相談等を理由とした不利益取扱いの禁止等 ・社外の労働者等からセクハラを受けた場合や社外の労働者にセクハラを行った場合の対応の明確化 ●セクシャルハラスメントと同様の雇用管理上の措置義務を導入（労働施策総合推進法に位置付け） ●指針で「パワハラ」の定義や「措置の内容」を明確化

2. 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

（1）改正の趣旨

女性を始めとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシャルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

(2) 改正の概要

改正ポイント1：女性活躍の推進 ～女性活躍推進法の改正～

- 1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者 301 人から **101 人以上の事業主に拡大**する。
- 2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保
情報公表義務の対象を 101 人以上の事業主に拡大する。また、301 人以上の事業主については、現在 1 項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、**各区分から 1 項目以上公表**することとする。
あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。
※ ①職業生活に関する機会の提供に関する実績…女性労働者の採用割合、管理職比率など
※ ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
…労働者の 1 月あたりの残業時間、有給休暇取得率など
- 3) 女性活躍に関する取組が特に優秀な事業主に対する **特例認定制度**
(プラチナえるぼし(仮称)) **の創設**

改正ポイント2：ハラスメント対策の強化 ～労働施策総合推進法の改正～

- 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
- 2) パワーハラスメント防止対策の法制化
 - a) 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(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る)
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
 - b) 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、紛争調停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

【パワーハラスメントの定義(⇒法律に規定)】

職場におけるパワーハラスメントは以下の **3 つの要素**をすべて満たすものとする。

- ①優越的な関係に基づく
- 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らない

※ 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

※ 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

改正ポイント3：セクシャ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～

- 1) セクシャルハラスメント等の防止に関する **国・事業主・労働者の責務が明確化**※される
(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る。
- 2) 事業主にセクシャルハラスメント等の相談をした労働者に対して事業主が **不利益取扱いを行うことが禁止**される

- 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る
 ※あわせて、自社の労働者が他社の労働者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する。
- 4) 調停の出頭・意見聴取の対象者が拡大※される
 ※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る

(3) 施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（ただし、① 1)、2)の対象拡大は3年、② 1)は公布日。また② 2) a)について、中小企業は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までは努力義務)

※改正法は令和元年6月5日に公布

3. 厚生労働省が定めるパワハラの種類

◆パワーハラスメントに当たる例/当たらない例（⇒法律に基づく指針で明確化）

	法律の定義を満たすと考えられる例	法律の定義を満たさないと考えられる例
身体的な攻撃	上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする	業務上関係のない単に同じ企業の同僚間の喧嘩（下記①、②に該当しないため）
精神的な攻撃	上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする	遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意をする（下記②、③に該当しないため）
人間関係からの切り離し	自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする	新入社員を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施する（下記②に該当しないため）
過大な要求	上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる	社員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる（下記②に該当しないため）
過少な要求	上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な受付業務を行わせる	経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせる（下記②に該当しないため）
個の侵害	思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする	社員への配慮を目的として、社員の家族の状況等についてヒアリングを行う（下記②、③に該当しないため）

【パワーハラスメントの定義】

以下の①～③の要素をすべて満たすものとする。

- ① 優越的な関係に基づく
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 身体的もしくは精神的な苦痛を与えること（就業環境を害すること）

<<参考（エン・ジャパンが2017年に実施した「パワハラ対策」に関する調査）より>>

- (1) 45%の企業が社内のパワハラを把握 (2) パワハラの内容は「精神的な攻撃」が76%

