

ハラスメント防止対策に向けた関係法令の改正

令和元年に、「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等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）」が成立し、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や、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置が講じられました（令和2年6月1日施行）。

改正内容

(1) 国の施策にハラスメント対策を明記（労働施策総合推進法）

- 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職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる、以下の要素を全て満たすものと定義。
 - 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、
 - 労働者の就業環境が害されるもの

(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。