

パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！ ～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます～

改正ポイント1

パワーハラスメント対策の法制化
～労働施策総合推進法の改正～

施行時期

令和2年6月1日
(中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務)

- 職場におけるパワーハラスメント防止のために、**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)。
- パワーハラスメント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。

職場におけるパワーハラスメントとは、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な内容等**については、**指針**において示されています。

指針はこちらから入手できます→



改正ポイント2

セクシュア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の改正～

施行時期

セクハラ等の防止対策の強化の内容については、事業所の規模を問わず、**令和2年6月1日**から施行されます！

- 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、いわゆるマタハラも同様(2、4も同じ。))
- 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
- 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。

お問い合わせ先

三重労働局 雇用環境・均等室

TEL:059-226-2318

ハラスメント対策の総合サイト「**あかるい職場応援団**」はこちらから →

