

パワハラ防止

職場におけるパワハラ防止のための雇用管理上の措置義務の新設（労働施策総合推進法）

改正法公布 R元. 6. 5
改正法施行 R 2. 6. 1

- ・ **事業主**にその雇用する労働者に対する**職場におけるパワハラを防止する措置を義務づけ**
- ・ **代表的な言動の類型**（身体的な攻撃、精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求、個の侵害）、**類型ごとに典型的にパワハラに該当し、または該当しないと考えられる例**を指針において規定

セクハラ防止

職場におけるセクハラ等の防止対策の強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法および労働施策総合推進法）

改正法公布 R元. 6. 5
改正法施行 R 2. 6. 1

- ・ 職場におけるセクハラ等の防止のための**国、事業主および労働者の責務を明確化**（事業主および労働者の責務として、セクハラ問題に対する関心と理解を深めること等を明記）
- ・ 労働者がセクハラ等に関して**事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止**

職場のハラスメントに関する実態調査

R 6年1月に実施された厚生労働省の調査によると、過去3年間に勤務先等で**ハラスメントを経験しなかった**（受けなかった）割合は、

- ・ **パワハラは 80.7%**（+ 12.0ポイント）、
- ・ **セクハラは 93.7%**（+ 3.9ポイント）に改善。

調査対象：全国の企業・団体に勤務する20～64歳の男女労働者および2020～2022年度卒業で就職活動（転職を除く）またはインターンシップを経験した男女（n = 8000）

過去3年間にパワハラ、セクハラを受けた経験

