

パワハラ防止法制化へ 実効性のある具体的な取り組みを

3人に1人が被害を受けているパワハラ
 防止を企業に義務付ける法律が国会に提出される予定です
 研修の実施などより具体的な対策が求められます

企業に防止を義務付け

職場でのパワハラについて、法律で企業に防止措置を義務付けることを厚生労働省が決めました。労働施策総合推進法を改正して、初めて法律に「ハラスメントは許されない」と明記され、2019年の通常国会に法案が提出される予定です。

法律では、まずパワハラを「優越的な関係に基づき、業務の適正な範囲を越えて身体・精神的苦痛を与えること」と定義。防止策を作って運用する義務が企業にあると明記されます。対策

に取り組みない企業には、行政指導をして改善を求め、それに従わなければ企業名を公表します。

具体的な防止措置は指針で定められますが
 ●加害者の懲戒規定の策定 ●相談窓口の設置
 ●社員研修で再発を防止 ●社内調査体制の整備 ●当事者のプライバシー

パワハラ

**企業に防止措置を義務付けへ
 指針で想定される具体的な措置**

- 加害者への懲戒規定をつくり周知する
- 相談窓口をつくる
- 社内調査体制をつくる
- 社員研修で再発防止を図る
- 当事者のプライバシーを守る
- 相談をしたことを理由に解雇しないと明示等

の保護等です。議論の焦点となっていた「パワハラ行為自体の禁止」は盛り込まれませんでした。これで実効的な対策となるかは疑問ですが、法律で何の規定もなされていなかった現状からは一歩前進ではあるとアトリエエムは考えています。

カスタマーハラスメントへの対応も

大切なのは、各職場での取り組みの実効性を高めることです。上司は部下の能力を引き出せるような指導法を身につけ、パワハラを許さない組織づくりを進めることが必要です。

職場内でのパワハラに加えて、顧客や取引先からの過剰なクレーム等の「カスタマーハラスメント」の防止策も、指針に盛り込まれる予定です。

さらに、セクハラ対策も若干強化されます。被害を受けた従業員に対して、解雇等の不利益な取り扱いをすることを禁じる規定が男女雇用機会均等法に明示されます。また、従業員が取引先等からセクハラを受けた時の対応や、従業員が社外でセクハラをしないように配慮する事も指針で明確になります。ただ、今回の改正でもセクハラ行為自体は禁止の対象にはなっていないのはとても残念なことです。

現在301人以上の企業に対して、女性管理職の比率や採用割合などを公表するように義務付けている女性活躍推進法も101人以上の企業に適用されるように改正されます。

ハラスメント対策
 ⇒2019年通常国会に法案を提出予定

- 職場のパワハラ対策**
 ・企業が防止策に取り組むことを法律で義務付ける
- 悪質クレーム対策**
 ・企業がとるべき対策を指針にまとめ、企業を支援する
- セクハラ対策**
 ・「自社の社員に社内外でもセクハラをさせない」を通知
- 女性活躍の促進**
 ・女性登用の数値目標の義務 101人以上に(現行301人)

ジェンダーギャップ指数 110位

ジェンダーギャップ（男女格差）の大きさを国別に順位づけした世界経済フォーラムの報告書が発表されました。日本は、149カ国中110位。政治、経済分野で依然として女性の進出が進んでいないとされ、G7（主要7カ国）では今回も最下位でした。

働き方改革では過労死ラインの「月100時間」未満までの残業が認められました。女性が働き続ける上で最大の壁である長時間労働が放置されました。さらに女性が安心して働くために必要なセクハラ規制も十分に進んでいません。

緊急セミナー!
**パワハラ防止法制化に向けて
 ~対応と対策~**

2019 **3/15** [金] **13:30~17:30**

*定員 30人 *会場 ドーンセンター(大阪)
 *参加費 5千円 (大阪府立男女共同参画・青少年センター)

STOP! パワハラ

ポケット冊子
 「みんな、まじめに
 楽しく働きたい」

ブックレット
 『働き方改革』で
 過労死はなくなるか?」

DVD
 「パワハラを学ぶ」