

【ハラスメント規制法】

◆ ◆ ◆ 2020年6月1日から施行 ◆ ◆ ◆

女性活躍・ハラスメント規制法が2019年6月5日に公布されました。これは①女性活躍推進法②労働施策総合推進法③男女雇用機会均等法④労働者派遣法⑤育児・介護休業法の5本の法律が改正されたもので、職場でのハラスメント防止の取り組みをより一層進めていくものです。

パワハラについては、事業主は適切に対応するために必要な体制の整備、その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないとなりました。相談をした労働者に対して、解雇やその他不利益な取り扱いとは禁止です。施行日は大企業が2020年6月1日、中小企業が2022年4月1日です。

◆ ◆ ◆ 事業主の措置義務に ◆ ◆ ◆

パワハラは「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより③労働者の就業環境が害されるもの」です。

①～③の全ての要素を満たす言動で、当該労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要としています。

次の6つの行為類型とパワハラとなりうる言動も示しました。①身体的な攻撃 ②精神的な攻撃 ③人間関係からの切り離し ④過大な要求



⑤過小な要求 ⑥個の侵害

事業主は次の事を講じなければなりません。

- 1、社内方針を明確にし管理者等への周知・啓発、研修を行う
- 2、加害者への厳正な対処内容を就業規則などで規定する
- 3、相談窓口を置き、適切に対応する
- 4、プライバシーを保護する
- 5、相談を理由にした不利益な取り扱いをしない などです。

「カスタマーハラスメント」についても、事業主は雇用管理上の配慮を行うこととなりました。

◆ ◆ ◆ セクハラ取り組みも強化 ◆ ◆ ◆

セクハラ、マタハラの被害を相談した労働者への解雇などの不利益な取り扱いは禁止です。また「男女雇用機会均等推進者」の選任に努めなければなりません。

加えて自社の社員が他社の社員にセクハラをしないこと、自社の社員が他社の労働者にセクハラをして被害者の事業主から解決に向けた協力を求められた場合は、事業主は応じなければならないこと、事業主は、フリーランス、就職活動中の学生、インターンシップを行っている者に対するセクハラを防ぐように努めなければならない

ことなども盛り込まれました。

女性活躍推進法の適用は、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものから100人を超えるものへと拡大されました。

これらの法律にもとづいて、職場での啓発・研修をさらに進めて、今まで以上にハラスメントの防止に取り組んでいくことが大切でしょう。



「ハラスメント規制法
ハラスメント2020」
アトリエエム作成