

弁護士法人福岡法律事務所

代表弁護士福岡則博、弁護士尾崎悠吾

〒665-0845 兵庫県宝塚市栄町2丁目2番1号ソリオ3（5階）

TEL：0797-87-5606 FAX：0797-87-7160

HP：<https://www.fukuma-law.com/>

Mail：office@fukuma-law.com

執筆：弁護士尾崎悠吾



Legal F：Forces for Friends, Families and Fortunes（友人、家族、財産を守る力）

ハラスメント防止対策関連法について

1 労働環境で起こりうるハラスメントを防止するため、「労働施策総合推進法」、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「労働者派遣法」、「女性活躍推進法」という5つの法律が改正されています。

2 労働施策総合推進法の改正

改正労働施策総合推進法の30条の2では、パワハラが「①職場において行われる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その雇用する労働者の就業環境が害されること」と定義されました。

そして、事業主の義務として、パワハラについて労働者からの相談に応じ、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（対策の方針の明確化と周知・啓発、相談窓口の設置、事後の迅速かつ適切な対応、プライバシー保護等）を講じなければならないとされるとともに、労働者が相談を行ったこと又は相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされました。

厚生労働大臣（都道府県労働局長）は、上記義務に違反した事業主に対し助言・指導・勧告ができ、勧告に従わない事業者については公表できるとされています。

改正法は、大企業については令和2年6月1日から施行されており、中小企業についても努力義務期間を終え、令和4年4月1日から施行されています。

3 男女雇用機会均等法と育児・介護休業法の改正

男女雇用機会均等法と育児・介護休業法では、それぞれ、改正前から、事業主の義務として、セクハラ（職場において行われる性的な言動）とマタハラ・

パタハラ・ケアハラ（妊娠・出産、育児休業・介護休業等の利用に関する言動）について労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制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されていましたが、改正法では、労働者が相談を行ったこと又は事業主による相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはならないことが追加されました。

この改正法は、大企業・中小企業を問わず、令和2年6月1日に施行されています。

4 また、各改正法では、事業主の努力義務として、優越的言動問題・性的言動問題・育児休業等関係言動問題に対する労働者の関心と理解を深め、労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするとともに、自ら（法人である場合は役員）も関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うこと等とされています。

5 労働者派遣法の改正

派遣先事業主も「派遣労働者を雇用する事業主」とみなされ、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの防止に関する事業主の義務規定が適用されます。

6 女性活躍推進法の改正

自社の女性労働者の職業生活における活躍の推進の取り組みに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出・公表・周知、並びに、採用した労働者や管理職・役員等に占める女性労働者の割合や、育児休業取得率・有給休暇取得率等の情報の公表を義務づけられる対象企業が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から、101人以上の事業主に拡大されました（令和4年4月1日施行）。

7 複数の法律が改正されており、注意が必要です。