

# パワハラ、セクハラ 「許されない」明記

## 労政審報告書 来年に法改正案

厚生労働省の労働政策審議会分科会は14日、職場のハラスメントが許されない行為だと法律に明記し、企業にパワーハラスメント（パワハラ）の防止措置を義務付けるよう求める報告書をまとめた。労働組合側が法律で定めるべきだと主張した「行為自体の禁止」

厚生労働省は報告書に見送った。厚労省は報告書に基づき改正法案を来年の通常国会に提出する。報告書では、パワハラやセクシュアルハラスメント（セクハラ）が「許されない」という考え方や、経営者と労働者は自らの言動に注意する責務があると法律で明確化するよう指摘。パワハラについては定義に加えて、企業の防止措置の内容を指針で示すよう求めた。顧客の悪質なクレームも「人権侵害にもなり得るもの」として、指針を策定す

### 職場のハラスメント対策や女性活躍に関する報告書のポイント

- ハラスメント対策について国の総合的な取り組みを法律に規定し、「ハラスメントは許されない」と明記する
- パワハラ防止の取り組みを企業に義務付け。過剰なクレームはパワハラに類する行為。具体的対応を指針で示す
- セクハラは相談を理由とする、企業法による被害者の不利益取り扱いを明瞭に禁止。社外との間で起きた事案についても企業が取るべき対応を明確化すべきだ
- 女性活躍の数値目標策定義務を中小企業にも拡大する

べきだとした。セクハラ対策では被害を申告した人に対し、企業が解雇など不利益な取り扱いをしないはならない。取引先などとの間で自社の社員が被害者や加害者になった場合の対応も明確化すべきだと指摘した。

厚労省は、パワハラは労働政策総合推進法、セクハラは男女雇用機会均等法を改正して対策を強化する。女性登用の数値目標の策定義務を従業員101〜300人の中小企業に広げる女性活躍推進法改正案と合わせ、3法案を一括して国会に提出する方針。

(酒井聡平)

# パワハラ防止 企業の義務に

## 労政審が報告書了承

この対策に向けた報告書を示し、了承された。企業に防止措置を講じるよう法律で義務付けることが適当とした。パワハラをした人の処分規定を設けることなどを求める見通しだ。

あり、対策の抜本的強化が社会的に求められている」と指摘。そのうえで法律による企業への防止義務が適当とした。具体的な内容は今後の指針で示すが、処分規定や相談窓口の設置、相談者のプライバシーの保護などを求める見通しだ。

報告書はパワハラやセクハラについては「許されないもの」として、指針を策定する

厚労省は報告書をもとに法案をつくり、2019年の通常国会へ提出をめぐす。労働政策総合推進法を改正し、防止規定を盛り込む方針だ。報告書はパワハラ防止について「喫緊の課題で

### パワハラ対策の報告書のポイント

パワハラやセクハラは「許されないものである」と法律で明確にする。

ハラスメント行為自体の禁止規定は必要性を含め中長期的に検討する。

企業に対し、パワハラ防止措置を講じることを法律で義務付ける。

具体的にはパワハラをした人の処分を就業規則などに規定。相談体制の整備、プライバシーの保護などを講じる。

① 精神的苦痛を伴うハラスメント行為  
② 身体的苦痛を伴うハラスメント行為  
③ 性的苦痛を伴うハラスメント行為

係の整理や違法行為の要件の明確化など課題が多いとした。パワハラは定義については①優越的な関係に基づく②業務上必要な範囲を超える③身体的・精神的な苦痛を与える3つの要素を満たすものとした。上司が部下に不必要な暴言を吐くことはパワハラと認定されそう。指針でさらに具体的な事例を明示する。

労働局への労働相談ではパワハラを含め「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は17年度に約7万2千件に上る。

厚生労働省は14日の労働政策審議会（厚労相の諮問機関）に職場のパワハラ防止について「喫緊の課題で

報告書はパワハラ防止について「喫緊の課題で

報告書はパワハラ防止について「喫緊の課題で

報告書はパワハラ防止について「喫緊の課題で

報告書はパワハラ防止について「喫緊の課題で

報告書はパワハラ防止について「喫緊の課題で

報告書はパワハラ防止について「喫緊の課題で