

パワーハラ防止策に指針

厚労省策定へ 相談窓口設置など

改正法成立

よう労働者らの責務を明確化した。労働者が事業主にハラスメントの相談をした際、不利益な扱いを受けないようにする規定も盛り込んだ。

労働施策総合推進法などの改正法は29日、参院本会議で自民、公明、立憲民主、国民民主などと野党の賛成多数で可決、成立した。職場でのパワーハラスメント防止策を企業に義務付けることが柱。

パワーハラについては法律上の定義がなかった。改正法は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②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの③身体的、精神的な苦痛を与えること——と定め、「行っ

パワーハラ防止に関する法改正のポイント

- ▽パワーハラの定義を明記
- ▽職場での防止対策を企業に義務付け
- ▽パワーハラだけでなく、セクハラやマタハラについても、言動に注意を払うよう労働者らの責務を規定

談窓口の設置や、パワーハラが発生した際の対処方針を就業規則に明記することなどを想定している。

防止策の義務付けは、大企業が2020年4月から、中小企業が22年4月からになる見通しだ。

セクシュアル・ハラスメントや、妊娠・出産した女性に嫌悪感を与えるマタニ

企業が具体的にどのような防止策を講じるべきかについて、年内にも厚生労働省が指針を策定する。相

ティー・ハラスメントについても、言動に注意を払う