

# 労務法制委員会 Q & A



けやき総合法律事務所

弁護士 徳吉 完氏

7月27日に行われた第3回労務法制委員会において、「ハラスメントの法律と実務」と題して、ハラスメントに関する基本的な知識や、事例・裁判例についてお話をしました。今回は、その中でも触れた、ハラスメントに関する近時の法改正について簡単にご説明します。

**Q 1** 労働施策総合推進法の改正について教えてください

**A 1** パワーハラスメント（パワハラ）への対応を強化する労働施策総合推進法の改正法が、令和2年6月1日に施行されました。

改正の主なポイントは、

- ①パワハラに関する事業主の措置義務が定められたこと（※中小企業は令和4年4月1日から義務化、それまでは努力義務）
- ②パワハラの定義が定められたこと  
「優越的な関係を背景とした言動であって」「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」「労働者の就業環境害される」の全ての要素を満たすものをいう。
- ③パワハラの相談等を理由とする不利益取扱いの禁止
- ④外部から又は外部に対するパワハラへの対応の強化  
といった点です。

**Q 2** 女性活躍推進法の改正はどのような内容ですか

**A 2** 女性活躍推進法とは、女性が社会で活躍しやすい環境を作ることを目的とした法律で、女性の就業に関するさまざまなルールを定めています。

令和2年に法改正がされ、「一般的事業主行動計画の策定・届出」「自社の女性活躍に関する情報の公表」の範囲が拡大されて、常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主に義務付けられることになりました（令和4年4月1日施行、労働者数100人以下の事業主は努力義務）。

また、常時雇用する労働者数が300人を超える事業主については、情報の公表義務の範囲が拡大されています（令和2年6月1日施行済み）。

**Q 3** 男女雇用機会均等法の改正内容について

**A 3** 男女雇用機会均等法は、昭和60年の制定以来何度も改正を重ねてきていますが、直近では令和2年6月1日に改正法が施行され、セクシャルハラスメント（セクハラ）に対する対応の強化が図られています。

具体的な内容としては、

- ①セクハラ相談等を理由とする不利益取扱いの禁止
- ②外部から又は外部に対するセクハラへの対応の強化
- ③男女雇用機会均等推進者の設置努力義務
- ④紛争解決手段の整備  
等が挙げられます。

**Q 4** 育児介護休業法の改正について

**A 4** いわゆるマタニティハラスメント（マタハラ）の防止措置についても、育児介護休業法の平成29年以降の改正によって、

- ①相談等による不利益取扱いの禁止
- ②マタハラ防止のための事業主方針の明確化と労働者への周知、啓発
- ③紛争解決制度の整備  
等が図られています。

以上、ハラスメントに関する法改正の概要を簡単にまとめましたが、詳しい内容や事業主が負う具体的な義務については、厚生労働省の各指針、ガイドライン等にてご確認のうえ、必要に応じて弁護士や社会保険労務士等の専門家にご相談ください。

以上