

ハラスメントのない
豊かな職場環境をつくるために

アトリエエムのセミナーでハラスメント防止を

- ◇法律の施行に向けて、ハラスメント防止の取り組みをより一層進めていくことが求められています。
- ◇アトリエエムでは、企業、大学、行政機関などでパワハラ、セクハラ、L G B T、アサーティブ・コミュニケーションなどのセミナー（研修・講演会）を実施しています。ぜひご活用ください。

ハラスメント規制法 ハラスメント 2020
～法律と指針の概要とポイント～

製作・発行 アトリエエム株式会社 © 2020年1月
〒550-0002 大阪市西区江戸堀 1-4-27-401
TEL 06-4256-8836 FAX 06-4256-8837 <http://atoriem.jp>

ハラスメント規制法 ハラスメント 2020

～法律と指針の概要とポイント～

職場におけるハラスメント対策の
強化を柱とした法律が成立しました。

2020年1月には指針が公表されました。
法律と指針のポイントをわかりやすくまとめています。
ハラスメント防止の取り組みにぜひお役立てください。

M アトリエエム

定義

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

※①～③の全ての要素を満たすもの

※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

6 類型

パワハラに当たりうる全てを網羅したものではなく、これら以外は該当しないということではありません。

1、身体的な攻撃

叩く、殴る、蹴るなどの暴行や傷害など

2、精神的な攻撃

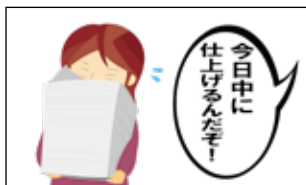
人格を否定する、相手の性的指向・性自認に関する侮蔑的言動、長時間にわたる厳しい叱責など

3、人間関係からの切り離し

仕事外し、長期間の別室隔離や仲間はずし、無視など

4、過大な要求

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、



仕事の妨害など

5、過小な要求

能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないことなど

6、個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の個人的情報をアウティングすることなど



法律・附帯決議

国 パワハラ問題の解決を促進するため必要な施策を充実すること。

事業主 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を講じなければならない。

・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の禁止。

労働者 他の労働者に対する言動に必要な注意を払い、事業主の措置に協力する。

都道府県労働局長 当事者から援助を求められた場合は、必要な助言、指導、勧告をすることができる。調停の申請があった場合は、紛争調停委員会に調停を行わせる。勧告に従わなかった場合はその旨を公表でき、虚偽の報告をした者は20万円以下の過料に処する。

《附帯決議》

・SOGIハラ及び性的指向・性自認の望まぬ暴露「アウティング」も雇用管理上の措置になり得る。

(※SOGI: Sexual Orientation and Gender Identityの頭文字で、性的指向・性自認のこと)

・同僚や部下からのハラスメント行為も対象である。

指針

- ◆ 社内方針を明確にし、管理者等への周知・啓発、研修
- ◆ 加害者への厳正な対処内容を就業規則などで規定
- ◆ 相談窓口を置き、適切に対応する
- ◆ プライバシーを保護する(性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む)
- ◆ 相談を理由にした不利益な取り扱いをしない など

法律・指針

★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を禁止。

国 セクハラ問題に対する事業主と国民の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他措置を講ずるよう努める。

事業主 労働者の関心と理解を深めるため、研修の実施その他必要な配慮を行い、国の措置に協力するよう努める。

・「男女雇用機会均等推進者」の専任に努める。
・自社の労働者が社外でセクハラをした場合、被害者側の企業による事実確認等に協力するよう努める。

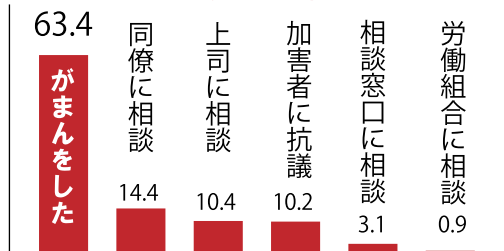
労働者 セクハラ問題に関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払い、事業主の措置に協力する。

《指針》

・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努めなければならない。

参考!

セクハラを受けた本人の対応



出所：厚生労働省委託調査 JILPT「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査」(2016年) n=4,056 (複数回答)

セクハラ防止に取り組んでいる企業は6割、そのうち相談窓口を設置しているのは4割弱。しかし、半数以上の女性は被害を誰にも相談できずにがまんしています。

法律・附帯決議

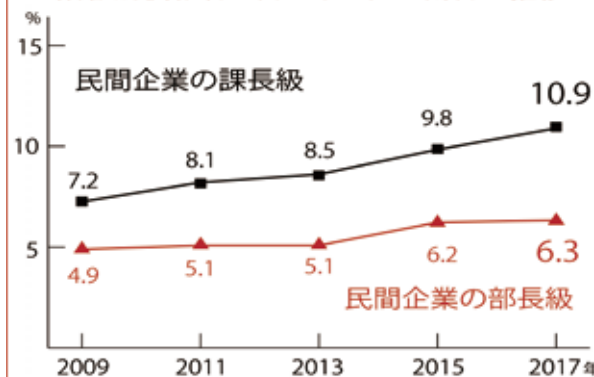
★女性活躍の数値目標策定義務を中小企業(101人以上)に拡大する。

《附帯決議》

・事業主の情報公表項目については、「セクシュアルハラスメント等対策の整備状況」「男女間の賃金格差」、

雇用管理区分ごとの「平均残業時間」「有給休暇取得率」の公表を行うこと。

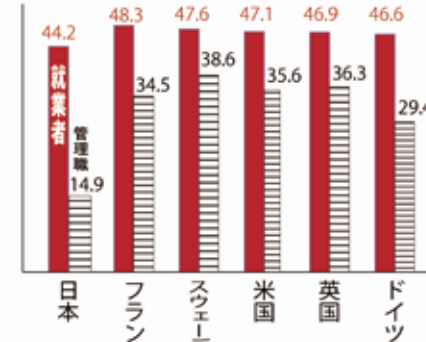
階級別役職者に占める女性の割合の推移



出所：総務省「賃金構造基本統計調査」

・国は、2020年までに指導的地位に占める女性割合30%の目標の達成に向けて、事業主に対する支援を強化するとともに「女性の活躍推進企業データベース」を求職者を中心に国民に幅広く周知する。

就業者と管理職に占める女性の割合



出所：総務省「労働力調査(基本集計)」(2018年)、ILO「ILOSTAT」

附帯決議

★顧客や取引先からの悪質なクレームや理不尽な要求等のいわゆるカスハラ（カスタマー・ハラスメント）の被害が深刻です。法律には明記されませんでしたが、附帯決議で示されました。

・悪質クレームを始めとした顧客からの迷惑行為等に関する実態も踏まえ、その防止に向けた措置を講ずること。

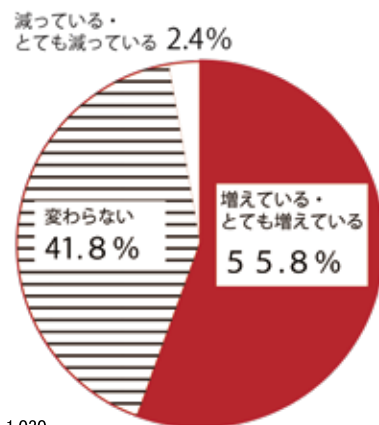
・訪問介護、訪問看護等の介護現場や医療現場におけるハラスメントについてもその対応策を具体的に検討すること。

《指針》

・カスハラに対して、事業主は雇用管理上の配慮を行うこと

参考！

最近3年間でカスタマー・ハラスメントが増えていると感じるか



n=1,030

出所：「カスタマー・ハラスメント実態調査」（株）エス・ピー・ネットワーク（2019年）

カスハラが増えている、と半数以上が回答。被害の内容は、土下座や社員の解雇等の不当な要求、長時間の拘束、論点がずれたクレーム等。

顧客対応マニュアルの有無については「作成しておらず予定もない」企業が半数以上に上りました。

ILO 条約

★ILO（国際労働機関）総会は、6月21日に職場でのセクハラやパワハラなどのハラスメントを全面的に禁止した条約を採択。

・暴力やハラスメントを「身体的、精神的、性的、経済的危害を引き起こす許容できない行為や慣行、その脅威」と定義。

・対象は、労働者、実習生等訓練中の人、雇用が終わった労働者、ボランティア、求職者等。職場、休憩や食事の場、更衣室、仕事関連の旅行や通勤時間も適用。

・国内事情を踏まえ①職場での暴力やハラスメント禁止を法律で義務付ける ②執行、監視の仕組みを確立、強化する ③（民事的責任や刑事罰等の）制裁を設ける。

改正された法律

★2019年5月29日成立、6月5日公布

★施行日 2020年6月1日（大企業、一部を除く）

- ① 女性活躍推進法
（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）
- ② 労働施策総合推進法
（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）
- ③ 男女雇用機会均等法
（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）
- ④ 労働者派遣法
（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律）
- ⑤ 育児・介護休業法
（育児休業、介護休業等育児又は介護を行う労働者の福祉に関する法律）