

ハラスメント相談センターだより

第26号2019年9月発行



法律でパワハラ対策が事業所に義務化されました

2019年5月に「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」（労働施策総合推進法）が改正され、初めて事業所にパワーハラスメント防止の取り組みが義務付けられました。パワハラ防止義務は早ければ、大企業は2020年4月、中小企業は2022年4月から課されます。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。

- ①優越的な関係を背景とした
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

※適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません。

（出典：都道府県労働局 雇用環境・均等室）



今回の法改正のポイント

- セクハラ、パワハラ、マタニティーハラスメントを「行ってはならない」と明記
- パワハラ防止の取り組みを企業に初めて義務付け
- 相談体制の整備など具体的な内容は指針で規定
- セクハラ、パワハラ、マタハラ被害を相談した労働者への解雇など不利益な取り扱いを禁止
- 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などへの協力を努力義務とする
- 女性活躍の数値目標策定義務を中小企業に拡大する

（出典：東京新聞2019年5月29日夕刊）

ハラスメントは、多くの場合「NO!」と言えない状況で起こります。もしひとりで悩んでいるのなら、ハラスメント相談センターで相談してみませんか？私たち相談員が今後の対策について一緒に考えます。相談者の秘密は守られますので、安心してご相談ください。



参加費
無料

第9回東海セミナー開催

学校ハラスメントを「見える化」する
体罰・校則・部活動・長時間労働
～子どもの安全から教師の働き方まで～

10/23（水）18：00（受付17：00～）
名古屋大学 東山キャンパス 坂田・平田ホール



今回は、名古屋大学教育発達科学研究科の内田良先生にご講演していただきます。どなたでもご参加いただけますので、ご興味のある方は上のQRコードからお申込みください。インターネットからお申込みできない場合は下記にお問い合わせください。