

テーマ：ハラスメント防止法案について

ハラスメントとは？

- (1) 一般に、セクシャル・ハラスメント（以下「セクハラ」）とは、「職場における労働者（特に女性）の意に反する性的な嫌がらせ」であり、パワー・ハラスメント（以下「パワハラ」）とは、「社会的な地位の強い者による自らの権力や立場を利用した嫌がらせ」である、とされている。したがって、マタハラ（産休後の不利益待遇）やアカハラ（大学等におけるハラスメント）も、こういった定義に当てはまることとなる。
- (2) 一般の事業主（会社）と被用者（従業員）との関係においては、指揮命令関係があるがその相当性を逸脱したものがハラスメントとなると理解することができる。他方、事業主は安全配慮義務の一環として適正な職場環境を維持する義務があると解されるので、ハラスメントが生じると当事者間に留まらず安全配慮義務違反としての事業主の責任が問われることになる。
- (3) さらにセクハラについては、「ジェンダー・バイアス」（社会的性差別）に起因すると理解されており、事業主は、その除去のために「ポジティブ・アクション」（差別解消のための積極的施策）を取るべき義務があると解されている。

パワハラ防止法の概要

これに対し、本年 5 月 29 日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」（ハラスメント防止法）及びその関連法案が成立し、2020 年 4 月ころから施行の見込となっているが（但し、中小企業には一定期間猶予される予定）、その概要は以下の通りである。

- ① パワハラについて初めて定義規定を定め、①優越的な関係を背景に、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、行為と定めている（改正労働施策総合推進法）。
- ② 事業主に、ハラスメントに関し、当該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取るべき義務を定め、その違反に対しては企業名の公表措置などを定めている。
- ③ 事業主は、労働者がハラスメントに関しての相談を行ったことを理由として、不利益な取扱いをしてはならない、と定めている。
- ④ 事業主の義務として、ハラスメントに関して労働者の関心と理解を深めるための研修の実施その他の必要な配慮をするべき義務を定めている。

実務上の留意点

近時、働き方改革に関連して、特にパワハラが問題視されているが、実務的には、ハラスメント防止法により、ハラスメント行為が労働あっせんないし調停の対象となることが明確になったことに留意を要する。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、アクトワンリーガルレポート vol.65 は、「住民票の起源」（19C23）の予定（2019/10 発行予定）としております。