

【公務員試験の時事対策】

【ハラスメント対策】

◎パワハラ防止法



政府も働きやすい職場環境を作りたいと言っているけど、〇〇ハラスメントが流行っていてメンタル病休者数も増えてしまっている状態なんだよね...



うむ。古臭い日本の文化にはホントにあきれろぜ。



2016年に男女雇用機会均等法を改正して、事業主に『マタハラ防止措置』を義務付けたんだけど、コレは不発...



うむ...。2019年5月、労働施策総合推進法改正だ！（通称：パワハラ防止法）



同時に男女雇用機会均等法と育児・介護休業法も改正する！



とりあえずまずは『**パワハラ防止法**』について教えてくれ！
今年の試験に出る気がするからな。



2019年の改正で職場のパワハラとは次の3つを満たすものだと、**明確に定義**されたんだ！



【パワハラの実義】

- ①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言動
- ③労働者の就業環境が害される

これがパワハラの実義か...!!



ネコ君

はい！今回の改正でパワハラ対策を初めて法制化しました！



パワハラ防止法

さらに細かく【パワハラの実義】として具体的な行動を分類して法で境界線を定めました！



パワハラ防止法

【パワハラの実義】

(1) 身体的な攻撃



暴行・傷害など

(2) 精神的な攻撃



脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言など

(3) 人間関係の切り離し



隔離・仲間外し・無視など

(4) 過大な要求



明らかに遂行不可能な業務の強制など

(5) 過小な要求



能力や経験と見合わな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など

なるほど～！何がパワハラで何がパワハラにはならないのかが明確にわかるようになったんだね！



ネコ君

そういうこと！
今回の改正で事業主に対して相談体制の整備などのパワハラ防止措置を取ることを義務づけたんだ！



せんせい

はい！相談窓口を設置を義務付けたのは大きいと思います！



パワハラ防止法

さらに事業主にパワハラの相談をした労働者に対する解雇やその他の不利益取扱いを禁止にしました！

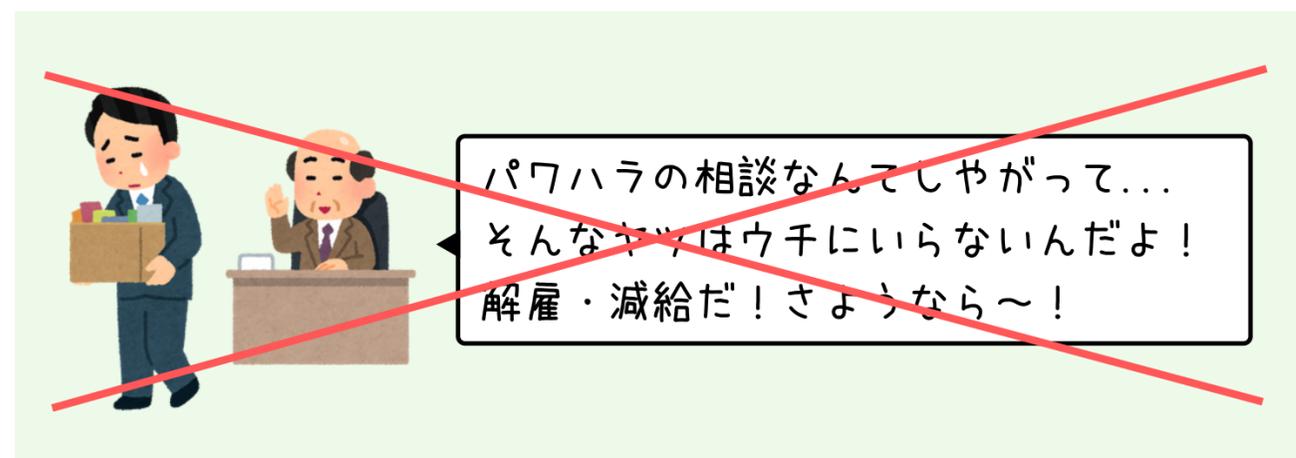


パワハラ防止法

お前パワハラの相談したのか～！！
ってなっちゃいそうだから、そこもきちんとフォローしてあるってことね！



ネコ君



はい！その辺も徹底しています！
もし労使紛争が起きても都道府県労働局長による紛争解決援助や紛争調整委員会の調停の対象となります！



パワハラ防止法

パワハラは今回の改正で『行ってはいけないこと』となったけど、罰則付きの禁止規定の創設については見送られたんだ！



はい...！確かに、パワハラ防止法に違反した際の罰則は設けられていないのですが、悪質なケースは『勧告』『指導』の対象となることはあります！



このパワハラ防止法が施行されるのは2020年6月！
中小企業は2022年4月から。



◎その他のハラスメント対策

今度は男女雇用機会均等法と育児・介護休業法の改正の内容について教えてくれるってことだね！



うむ。こっちの改正の内容は簡単だ！
セクハラと同じく、事業主にセクハラ等の相談をした労働者への不利益な取扱いを禁止にしたぞ！



『出産するので休みます』『育児休暇を取りたいです』などと、労働者に与えられた権利を使っただけで減給～異動～などといった不当な措置を禁止にしたってことだね！



ただ、注意点が1つ！
就活生や企業から仕事を受注するフリーランス(個人事業主)などは保護措置の対象外！



はい...！対象は社員と、企業と雇用関係がある労働者だけとなります...。



じゃあ就活とかでセクハラ等の迷惑行為があっても保護措置の対象外ということなんだね！



就活中の女性等がOB訪問や社員との食事の場で『彼氏いるの』『いつ結婚するの』『2人で話そうよ』などと言われてしまう例も後を絶たないからね～。



選考に影響すると思ったら答えるしかないって思っちゃうよね...！
まだまだ防止法は不十分な点が多いということだね。

