パワハラに関する記事

パワハラ防止法成立　罰則規定は見送り　毎日新聞 2019 年 5 月 29 日

職場のパワーハラスメントの防止を企業に義務づける改正労働施策総合推進法が２９日、参院本会議で可決、成立した。初めてパワハラを定義し、上下関係を背景としたパワハラは許されないと明記する一方、罰則規定は見送られた。具体的にどのような行為がパワハラに当たるかについて、厚生労働省が来年４月の施行までに指針を策定する。

改正法は、パワハラを「優越的な関係を背景に、業務上必要な範囲を超えた言動で労働者の就業環境を害する」と初めて定義。相談体制の整備や、被害者に対する不利益な取り扱いの禁止を企業に義務づけた。一方で、「業務上の指導との線引きが難しい」とする企業側の意向を受け、パワハラ自体を罰する規定は見送られた。今後、取引先からのパワハラや顧客からの迷惑行為に関する指針も定め、フリーランスや就職活動中の学生向けの対策を検討する。

セクシュアルハラスメントや、妊娠・出産に関するマタニティーハラスメントを巡っては、防止措置を取ることが企業に義務づけられている。これまでパワハラ防止については、企業の自主的な努力を促すだけにとどまっていた。

この日はセクハラとマタハラについても、それぞれ改正男女雇用機会均等法と改正育児・介護休業法が成立し、相談を理由にした解雇をはじめ、従業員を不利にする扱いが禁じられることになった。大企業に限定していた女性社員の登用・昇進などに関する数値目標の策定義務を中小企業に広げる改正女性活躍推進法も成立した。【矢澤秀範】

パワハラ防止「罰則なし」では実効性に限界　セクハラ対策では被害絶てず

毎日新聞 2019 年 5 月 29 日

「あらゆるハラスメントを許さない」という社会的な機運を背景に成立した改正労働施策総合推進法は、パワハラ防止措置を企業に義務づけるものだ。ただ、既に義務化されているセクハラ対策が機能しているとは言い難く、実効性には疑問が残る。

セクハラ対策は男女雇用機会均等法で義務づけられているが、労働政策研究・研修機構の調査（２０１６年）によると、相談窓口を設けた企業は導入から約１０年で３６.５％にとどまり、対策を講じていない企業は４０.８％に上る。罰則規定がないこともあり、働く人の２８.７％が依然として被害に遭っているのが現状だ。

厚生労働省によると、全国の労働局に寄せられる職場のいじめ・嫌がらせの相談は年７万件以上。予防や解決に向けて取り組んでいる企業は５２.２％で、小規模になるほど対応が遅れている。(以下略)【矢澤秀範】

国家公務員からの相談、最多は「パワハラ」　読売新聞 2019 年 6 月 14 日

人事院は１４日、２０１８年度の年次報告書を内閣と国会に提出した。それによると、国家公務員から人事院に寄せられた１８年度の苦情や相談は１４４３件に上り、００年度の調査開始以来最多だった。相談の内訳では、パワーハラスメントが３６６件（前年度比１０５件増）で最も多かった。

上司から「バカ」「クズ」…労働相談２５％はパワハラ　読売新聞 2019 年 6 月 27 日

厚生労働省は２６日、昨年度に全国の労働局などに寄せられた労働相談の件数を発表し

た。パワーハラスメントなどの「いじめ・嫌がらせ」の相談が８万２７９７件と全体の２５・６％を占め、過去最多を更新した。

発表によると、制度の問い合わせなどを除く労働相談全体では３２万３４８１件。２番目に多かったのは「自己都合退職」に関する相談で、４万１２５８件（１２・８％）に上った。人手不足の影響で、退職希望者が企業から強く引き留められるケースが増えていることなどが要因とみられる。一方、「解雇」は３万２６１４件（１０・１％）と９年連続で減少した。

「いじめ・嫌がらせ」では「上司から『バカ』『クズ』と日常的に暴言を受けている」との相談があり、労働局が事業主に改善を促した事例などがあった。