

## パワハラ防止法は来年6月、中小企業は2022年4月施工

労働政策審議会の雇用環境・均等分科会は10月28日、パワーハラスメント防止対策を盛り込んだ改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)や改正女性活躍推進法(女活法)など、一連の改正法の施行時期を決定しました。「パワハラ防止法」は来年20年6月、中小企業は22年4月から(それまでは努力義務)。また、「女活法」に盛り込んだ企業の行動計画策定・情報公表義務の対象について、従業員301人以上から101人以上の中小企業へ拡大する政策を2022年4月から。優良企業の「プラチナえるぼし」認定などを20年6月からなどと設定しました。

職場のパワハラについては、防止対策が初めて法制化されるとあって労使双方の関心は高く、同分科会がパワハラの実例、該当例や該当しない例、企業の措置義務などを「指針」に盛り込むため、議論を進めています。厚労省の指針案によると、「職場におけるパワハラ」とは、

(1)優越的な関係を背景にした言動 (2)業務上必要な範囲を超えたもの (3)労働者の就業環境が害される—の3要素をすべて満たすことを定義とし、「客観的にみて業務上必要かつ相当な範囲の適正な業務指示や指導は、職場のパワハラに該当しない」としています。

使用者側は「措置義務など企業にとって重い内容だが総合的に適切で妥当」との姿勢。一方、労働者側は「受け手の労働者の主観が曖昧にされているなど不十分」と強く反発しており、11月中旬から意見集約に向けた詰め議論に入ります。

女活法については、行動計画策定・情報公表義務の中に、選択項目の一つである「男女の賃金差異」を基礎項目に“格上げ”するよう主張してきた労働者側委員が、「日本は国際的に格差是正が遅れており、今回、基礎項目に入れなかったのは、政府の本気度を疑う」と批判。公益委員からも「賃金差異は重要指標として把握が必要」との意見が出ました。

雇用環境・均等分科会の資料は以下の通り(厚生労働省ホームページより)。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_07479.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07479.html)