

パワハラに関する法律

労働者が生きがいをもって働ける社会の実現を目的として、昭和41(1966)年に「労働施策総合推進法」(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)が施行されました。

その後、令和元(2019)年の改正「労働施策総合推進法」施行を経て、大企業は令和2(2020)年6月から、中小企業は令和4(2022)年4月からパワハラ防止措置が義務化されました。

■セクシュアルハラスメント

職場において行われる性的な言動により、労働者が労働条件につき不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。「男らしい」「女らしい」等、性別役割分担意識に基づく言動は、セクハラの原因や背景になる可能性があります。セクハラは2つに分類することができます。

●対価型セクハラ

セクハラ行為を拒否したことで解雇・降格・減給などの不利益な扱いを受けたり、不利益な扱いを行うと脅してセクハラに及んだりする行為。

●環境型セクハラ

セクハラ言動により職場環境を悪化させ、労働者が業務に専念できないようにする行為。

セクハラに関する法律

平成11(1999)年の改正「男女雇用機会均等法」(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)施行を経て、事業主に対して女性へのセクハラ防止の配慮措置が義務化されました。

その後、平成19(2007)年に女性だけでなく男性も対象に加えるとともに、セクハラ防止措置が義務化され、令和2(2020)年6月の改正「男女雇用機会均等法」施行を経て、相談を行ったことによる不利益取扱いの禁止や、事業主及び労働者の責務が明確化される等のセクハラ防止対策が更に強化されました。

■マタニティハラスメント(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント)

職場において、上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業・介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。妊娠の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものが該当します。

マタハラは2つに分類することができます。

●制度等の利用への嫌がらせ型

出産・育児・介護に関する制度又は措置(制度等)の利用を阻害する行為。

●状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害される行為。

マタハラに関する法律

平成29(2017)年の改正「男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律)」施行を経て、職場での労働者の妊娠・出産・育児休業等を理由とする解雇などの不利益取扱いの禁止と、妊娠・出産をした女性労働者、あるいは育児休業・介護休業をする者の就業環境が害されないよう防止措置を講じることが義務化されています。

令和2(2020)年6月の改正「男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法」施行を経て、相談を行ったことによる不利益取扱いの禁止や、事業主及び労働者の責務が明確化される等のマタハラ防止対策が更に強化されました。

