

# 労働安全衛生法の一部を改正する法律案（概要）

## 背景及び趣旨

近年、職場における「いじめ・嫌がらせ」に関する労働相談の件数が増加しており（平成28年度：70,917件（前年度比6.5%増）で5年連続トップ）、精神障害等での労災保険の支給決定件数を出来事別に見るとひどい嫌がらせ等がトップである（平成28年度：74件）ほか、パワーハラスメントが原因となって自殺に至る事案も生じているなど、職場のパワーハラスメントが大きな問題となっている。また、取引先など他の企業の従業員からのパワーハラスメントや、過剰クレームなどの消費者等からのハラスメントも問題となっており、流通部門において7割超の者が顧客によるハラスメントを経験したとのアンケート調査の結果もある。

→ これらのハラスメントについての対策の実施を事業者に義務付け

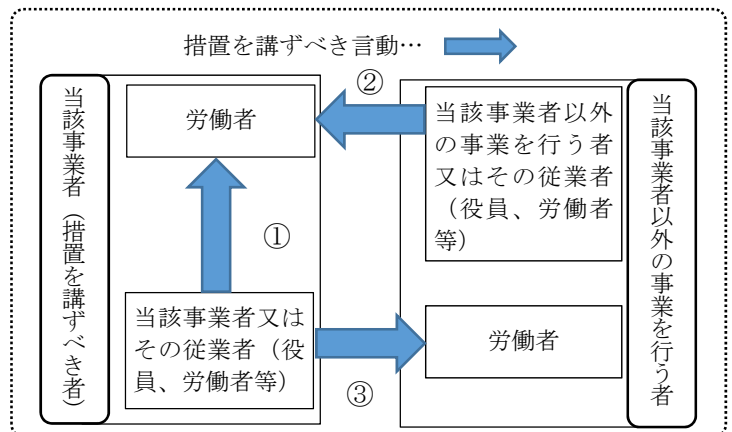
## 法律案の内容

### 第1 パワーハラスメントに関し事業者の講ずべき措置（第71条の5第1項）

パワーハラスメントが行われ、及びパワーハラスメントにより労働者の職場環境が害されることのないよう、必要な措置を講ずることを事業者に義務付け

＜パワーハラスメント＞

- ＝①その労働者に対し当該事業者若しくはその従業員が、
  - ②その労働者に対し当該事業者以外の事業を行う者若しくは当該者の従業員が、又は
  - ③その労働者以外の労働者に対し当該事業者若しくはその従業員が、（右図参照）
- 当該労働者との間における業務上の優位性を利用して行う当該労働者に精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動であって業務上適正な範囲を超えるもの



### 第2 消費者対応業務に係るハラスメントに関し事業者の講ずべき措置（第71条の6第1項）

消費者対応業務に係るハラスメントにより労働者の職場環境が害されることのないよう、必要な措置を講ずることを事業者に義務付け

＜消費者対応業務＞

- ＝ 個人に対する物又は役務の提供その他これに準ずる事業活動に係る業務のうち、その相手方に接し、又は応対して行うもの（事業を行う者又はその従業員に専ら接し、又は応対して行うものを除く。）であって、厚生労働省令で定めるもの

＜消費者対応業務に係るハラスメント＞

- ＝ 労働者に対しその消費者対応業務の遂行に関連して行われる当該労働者に業務上受忍すべき範囲を超えて精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動（当該労働者と業務上の関係を有する者により行われるものを除く。）

### 第3 指針の策定、助言・指導・勧告及び公表（第71条の5第2項～第6項、第71条の6第2項・第3項、第71条の7）

厚生労働大臣は、第1及び第2の措置に関する指針を策定。また、助言・指導・勧告をし、勧告に従わなかった場合はその旨を公表

### 第4 調査研究、国の援助、検討等（第71条の8、第71条の9、附則第2条等）

パワーハラスメント及び消費者対応業務に係るハラスメントに関する調査研究等、事業者による措置の実施に係る国の援助、他の者の言動により労働者の職場環境が害されることを防止するための施策の在り方についての検討等について規定

施行期日：公布の日から1年を超えない範囲内において政令で定める日

※「パワーハラスメント」「ハラスメント」という用語は、法文上は使用していない。