



# LIFRE

Legal Information Flash Report  
from MCLAW

発行：丸の内中央法律事務所  
〒100-0005  
東京都千代田区丸の内3-4-1  
新国際ビル817区  
TEL:03-3201-3404  
FAX:03-3201-3434  
URL:http://mclaw.jp  
email: tsutsumi@mclaw.jp

本年施行される法律より、企業のパワーハラスメント対策を定めた労働施策総合推進法及び非正規労働者への待遇差を禁止するパートタイム・有期雇用労働法をご紹介します。

## ◇労働施策総合推進法の改正～パワハラ対策が企業の法的義務に～

### 1. 職場におけるパワーハラスメントの定義

職場におけるパワーハラスメントとは、次の要件を全て満たす行為をいいます（法30条の2第1項）。

#### ①優越的な関係を背景とした行為であること

：パワハラを受ける労働者が、行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われること。

例）・上司の部下に対する行為

- ・業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その協力を得なければ業務の円滑な遂行を行えない場合の同僚や部下からの行為

#### ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であること

：当該言動の目的、当該言動が行われた経緯や状況（問題行動の有無や内容・程度を含む）等、様々な要素を考慮して判断される。

#### ③就業環境を害すること

：平均的な労働者の感じ方を基準とする。

### 2. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主の講ずべき措置については、厚生労働大臣が指針（ガイドライン）において定めることとされています（法30条の2第3項）。現時点で公表されている指針の素案に挙げられているのは、例えば次のようなものです。

- ・事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ・相談に応じて適切に対応するための体制の整備
- ・パワハラ発生後の迅速かつ適切な対応

今後、指針がどのような内容で確定されるのか注視する必要があります。

### 3. 紛争解決の手段

パワハラが行われた場合の紛争解決としては、従来、労働局での指導・助言やあっせんが認められてきましたが、新たに以下の手段が加わりました。

- ・都道府県労働局長による勧告（法30条の5第1項）
- ・調停手続の利用（法30条の6）

\* 個別労働紛争解決推進法に基づく紛争調整委員会による調停手続を指します。

### 4. 義務化の時期

大企業については令和2年（2020年）6月1日から、中小企業については令和4年（2022年）4月1日から、上記措置を講ずることが義務化されます。

企業規模によって義務化の時期が異なりますので、注意が必要です。

\*

## ◆パートタイム・有期雇用労働法が4月1日から施行

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止される法改正が令和2（2020）年4月1日より施行されます（中小企業は令和3（2021）年4月1日からです）。

### 1. 不合理な待遇差の禁止

事業主は、基本給、賞与その他の待遇について、正社員とパートタイム・有期雇用労働者の業務の内容及び責任の程度等に照らして不合理と認められる相違を設けてはなりません（法第8条）。

### 2. 差別的取扱の禁止

事業主は、職務の内容及び配置変更の範囲が正社員と同一のパートタイム・有期雇用労働者については、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇について差別的取扱いをしてはなりません（法第9条）。

### 3. 事業主の説明義務

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者に対して、雇い入れたとき及び説明を求められたときには、正社員との間の待遇の相違及び内容並びに事業者の講じている措置等について説明しなければなりません（法第14条）。

### 4. ガイドライン

実際に何が不合理な待遇差なのか、どのような場合に差別的取扱といえるのかという点については、厚生労働省がガイドラインを公開していますので、参考になります。問題となる例としては、勤続期間に応じた基本給を定めている会社において契約を更新している有期労働者につき更新前の契約期間を含めず基本給を定めている場合や、会社の業績に応じて支払う賞与を有期労働者には支給していない場合等が挙げられています。

（友成、門屋）

## \*\*\*法務トピックス\*\*\*

### ◇改正会社法が成立し、公布されました（令和元（2019）

年12月11日公布。一部を除き同日より1年6月以内に施行）

本紙既報（No. 25, 26, 27）の会社法改正案が先の臨時国会で成立しました。但し、株主提案権につき、①株主が、専ら人の名誉を侵害し、人を侮辱・困惑させる等の目的に基づいて議案を提出した場合又は、②議案の提出等により、株主総会の適切な運営が著しく妨げられ、株主の共同の利益が害されるおそれがあると認められる場合は、同提案権の行使が認められない、とする条項案については、株主権保護の観点から衆議院の審議を経て削除されましたのでご注意ください。