

規制の事前評価書要旨

法律又は政令の名称	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律
規制の名称	職場のパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置の義務付け
規制の区分	新設
担当部局	雇用環境・均等局雇用機会均等課
評価実施時期	平成31年2月
規制の目的、内容及び必要性	<p>【規制の目的、内容】 職場のパワーハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける、あってはならない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものである。こうした問題を放置すれば、労働者は仕事への意欲や自信を失い、時に心身の健康や命すら危険にさらされる場合があり、企業にとっても、職場全体の生産性の低下や、企業イメージの悪化などを通じて経営上大きな損失につながりうるが、状況は改善してない。このため、職場のパワーハラスメントの防止のための事業主の雇用管理上の措置を義務付けるもの。</p> <p>【規制の必要性】 都道府県労働局における職場のいじめ・嫌がらせの相談件数や、嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けたことによる精神障害の労災認定件数は増加傾向にある。また、厚生労働省が実施した「平成28年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査では、従業員向けの相談窓口で従業員から相談されたテーマのうちパワーハラスメントが最も多く、過去3年間に、パワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業の割合及びパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員の割合のいずれも約3割に上る。このため、職場のパワーハラスメント対策を進めることで、職場環境を改善し、労働者が安心してその能力を発揮しながら働くことが可能となるようにすることが必要である。</p>
直接的な費用の把握	<p>遵守費用として、事業主において、職場において労働者の就業環境が害されることのないよう、相談窓口の整備、労働者への周知啓発等必要な措置を行うための費用が発生する。</p> <p>また、行政費用として、国において、講ずべき措置について事業主に周知するための費用や当該措置を講じない事業主に対して、助言、指導、勧告等を行うための費用が発生する。</p>
直接的な効果(便益)の把握	<p>職場のパワーハラスメント対策を進めることで、職場環境が改善し、労働者が安心してその能力を発揮しながら働くことが可能となり、労働生産性の向上や離職防止にもつながる。</p>
副次的な影響及び波及的な影響の把握	副次的な影響は想定されない。
費用と効果(便益)の把握	<p>規制の新設を行うことで事業主及び国に一定の負担が生じるものの、職場におけるパワーハラスメント対策が進み、就業環境が改善し、労働者が安心してその能力を発揮しながら働くことが可能となるため、規制の新設が必要である。</p>

代替案との比較	事業主に対して、雇用管理上の措置を講ずることを努力義務を課すことすることが考えられる。この場合、パワーハラスメント防止の実効性に問題があるため、採用案が妥当である。
その他の関連事項	なし
事後評価の実施時期等	この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後の法律の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずることとしている。