

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	労働者が事業主にハラスメントの相談したこと等を理由とする事業主による不利益取扱いの禁止
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、労働者は不利益な取扱いをおそれてハラスメントの相談等を躊躇している状況である。このため、労働者が事業主にハラスメントの相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止するものである。</p> <p>【規制の必要性】 現在でも指針において、労働者がハラスメントに関し相談をしたこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならないことを労働者に周知・啓発することを事業主の講ずべき措置として求めているが、「平成28年度職場のパワハラに関する実態調査」によると、パワーハラスメントを受けたと感じた者のうち、「パワハラを受けてどのような行動をしたか」という問いに対して「何もしなかった」と回答した比率は40.9%であり、その理由として「職務上不利益が生じると思ったから」と回答した者の比率は、24.9%にのぼっており、労働者が、事業主から不利益な取扱いを受けることを懸念して、事業主が雇用管理上の措置義務の一環として行うこれらのハラスメント行為の事実確認等の対応に協力して事実を述べることを躊躇するおそれもあるところである。こうした問題は、セクシュアルハラスメントや妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントについても同様に該当する。</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、不利益な取扱いを行ってはならない旨のその雇用する労働者等への周知啓発等必要な対応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、不利益取扱いの禁止を周知するための費用や当該規定を遵守し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	ハラスメントについて労働者が相談をしやすい環境整備を進めることで、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。
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	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。

代替案との比較	労働者が事業主にハラスメントの相談をしたこと等を理由として事業主が不利益取扱いを行わない努力義務とすることが考えられる。この場合、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。