

## ユアサイドニュース 3 月号

### パワハラ防止対策の法制化

厚生労働省はパワーハラスメント防止対策の法制化などを新たに規定した、女性活躍推進法等の一部改正要綱(改正法律案)をまとめました。労働政策審議会の了承を得たため、近日中に通常国会に提出する予定です。

要綱では、パワハラ防止のための雇用管理義務(相談体勢の整備等)を新設するとともに、国が同措置義務の適切かつ有効な実施を図るための**パワハラ指針を作成する**とのことです。

「**指針**」とは、法律の中に根拠規定が策定されており、「こういう基準で具体的な法律の運用をしろなさい」という行政機関に対する通達や民間事業者に対する要望で、法運用に関する**一種のマニュアルのようなもの**です。

今回は下記のような内容が作成されています。

- ・就業規則にパワハラ行為が確認された場合の対処法の規定するように求める内容
- ・相談者、行為者のプライバシー保護に関する事項
- ・労使紛争が発生時には都道府県労働局長による紛争解決援助(助言、指導、勧告)
- ・労働局長の勧告に従わない場合の企業名公表
- ・厚生労働大臣は報告書を求めることが出来、またその提出に応じない、虚偽報告した、などの場合には 20 万円以下の過料

セクハラに対しては既に同様の指針が男女雇用機会均等法にあり、事業主の措置義務として、職場における方針の明確化、労働者に対する周知・啓発、相談窓口の設置、などが挙げられています。**各ハラスメントはその他のハラスメントと複合的に生じることも想定される**ため、育児介護休業法のマタハラ、今回のパワハラ防止対策と合わせて、既に一括してハラスメント窓口を設ける旨規則に規定している企業も多いかと思います。

現在は様々なハラスメントが問題視されるようになり、パワハラ防止対策法も法制化される方向で国が動き始めています。

これまでの指導教育のやり方が本当に良いのかどうか、相手を委縮させる一方的な叱責ではなく、上司部下双方のコミュニケーションがきちんととれる風通しの良い職場環境を整えられているのか、法制化を前に 1 度現状の確認をしつつ、事業主として**ハラスメント防止策の準備を進めてゆく必要**がありそうです。

何から準備を始めれば良いか分からない、規則の見直しが必要(セクハラをはじめとするハラスメントに対する規定がない)等ご相談が必要な場合には、各担当までお声がけ下さい。

※発信が遅くなり申し訳ありません。

なお、今年度の雇用保険料率は前年度と変更はありません。