

CONTENTS

page

- | | |
|--|---|
| <p>1 厚生労働省の審議会
パワハラ防止措置を企業に義務づける方針</p> <p>2 特集 過労死等防止対策白書
IT・外食など重点業種の過重労働を分析</p> <p>4 TOPICS
●派遣労働者を「就業させる理由」欠員補充が最多
●最低賃金の改定で給与体系を見直す企業が増加
●「雇用類似の働き方」は新たな選択肢となるか
●70歳までの雇用促進を議論「未来投資会議」</p> | <p>6 働き方改革で、こう変わります！
注目の「勤務間インターバル制度」
導入時に検討すべきことは？</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室
管理監督者にタイムカードを
打刻させる必要はない？</p> <p>8 できるかな？外国人雇用
その在留資格は就労可能ですか？</p> <p>8 労務ひとこと
「同一労働同一賃金」
知っている派遣社員は2割</p> |
|--|---|

厚生労働省の審議会 パワハラ防止措置を企業に義務づける方針

厚生労働省は昨年11月におこなわれた審議会において、パワハラ防止のための措置を法律で企業に義務づける方針を示しました。

* * * * *

都道府県労働局への相談や労災認定事案を見ても、パワハラに関するものが増加を続けています。

審議会では、職場のパワハラ防止は

パワハラの定義

1. 優越的な関係にもとづく
2. 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
3. 就業環境を害すること（身体的もしくは精神的な苦痛を与えること）

喫緊の課題であり、現行法的規制がない中で対策を抜本的に強化することが社会的に求められていると指摘し、パワハラの実態を提示した上で、今後の

パワハラ防止対策の方向性

- ① 事業主に対して職場のパワハラを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務づける。
- ② セクハラ防止指針の内容を参考としつつ、パワハラの実態や事業主が講ずべき措置の具体的な内容等を示す指針を策定する。
- ③ セクハラ防止対策と同様に、パワハラに関する紛争解決のための調停制度や、助言や指導等の履行確保のための措置について法律で規定する。 など

防止対策の方向性を示しました。

①の防止措置の具体的な内容については、次のようなものがあげられています。

- パワハラを看過しない方針の明確化
- パワハラに対して厳正に対処する方針の明確化
- 対処内容を就業規則等に規定し周知すること
- 相談体制の整備
- 事後の迅速・適切な対応
- 相談者・行為者等のプライバシー保護など

厚生労働省ではこうした方針のもとについて議論を進め、法整備に向けて意見を取りまとめる方針です。