

CONTENTS

page

- | | |
|--|--|
| <p>1 改正法案を国会に提出
女性の活躍推進とパワハラ防止措置</p> <p>2 特集
準備は何から？「労働保険の年度更新」</p> <p>4 TOPICS
●日本商工会議所の調査結果
働き方改革の準備状況は
●外国人労働者にも安全衛生教育を
●「しょくばらぼ」で職場情報を公開
●2019年の中途採用計画は？</p> | <p>6 働き方改革で、こう変わります！
管理職含めすべての人の
労働時間を把握する義務</p> <p>7 すっきりわかる。雇用保険
育児休業給付金を延長する手続きは？</p> <p>8 社員の SNS 対策は必要？
損害賠償を請求できる？</p> <p>8 労務ひとこと
デジタルマネーによる給与の支払い解禁へ</p> |
|--|--|

改正法案を国会に提出

女性の活躍推進とパワハラ防止措置

3月18日、「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案」が国会に提出されました。法律案のポイントは右のとおりです。

パワハラ防止措置の内容は？

注目されているのは(2)①のパワハラ防止措置です。具体的にどのような措置を講じるべきかは今後指針で示される予定ですが、現在のセクハラ防止措置と同様の内容になる見込みです。

たとえば、パワハラには厳正に対処する方針の明確化や、就業規則への規定、相談体制の整備、事後の迅速かつ適切な対応、相談者のプライバシー保護などが義務付けられる予定です。

(1)の③は常用労働者301人以上の事業主について現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を2つに区分し、各区分から1項目以上公表することや対象企業の拡大などが定められています。

中小企業に配慮

施行時期については中小企業に配慮がおこなわれ、法案では(1)の①や③の対象拡大は公布日から3年以内、(2)の①のパワハラ防止措置についても中小企業は3年以内となっています。その他の施行

(1) 女性活躍の推進

- ①一般事業主行動計画の策定対象企業を拡大
 - ・常用労働者 301人以上⇒101人以上
- ②特に優良な事業主に対する特例認定制度を創設
- ③女性の職業選択に資する情報の公表義務を拡大
 - ・常用労働者 301人以上⇒101人以上
 - ・情報公表項目を2つに区分し、各区分から1項目以上公表
 - ・勧告に従わない場合の企業名公表を可能に

(2) パワハラ対策

- ①パワハラ防止措置を企業に義務付け
- ②パワハラに関する労使紛争を調停等の対象に

(3) セクハラ対策の強化

- ①セクハラ問題に関する国、事業主および労働者の努めるべき事項を明確化
- ②セクハラ相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いの禁止（パワハラ・マタハラも同様）

時期は公布日から1年以内とされています。