

規制の事後評価書

法令の名称：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の防止のための雇用管理上の措置の義務付け

規制導入時の区分：新設 拡充 緩和 廃止

担当部局：雇用環境・均等局雇用機会均等課

評価実施時期：令和7年1月

1 事後評価結果の概要

<規制の内容>

事業主に対して職場のパワーハラスメントの防止のための雇用管理上の措置（相談体制の整備等）を義務付けた。

<今後の対応>

そのまま継続 拡充して継続 緩和して継続 廃止

<課題の解消・予防の概況>

おおむね想定どおり

想定を下回るが、対応の変更は不要

想定を下回り、対応の変更が必要

※ 「おおむね想定どおり」以外の回答の場合は、「3 考察」において、対応変更が不要な理由又は対応変更の内容を記載

<遵守費用の概況（新設・拡充のみ）>

おおむね想定どおり

想定を上回るが、対応の変更は不要

想定を上回り、対応の変更が必要

※ 「おおむね想定どおり」以外の回答の場合は、「3 考察」において、対応変更が不要な理由又は対応変更の内容を記載

<行政費用の概況>

おおむね想定どおり

想定を上回るが、対応の変更は不要

想定を上回り、対応の変更が必要

※ 「おおむね想定どおり」以外の回答の場合は、「3 考察」において、対応変更が不要な理由又は対応変更の内容を記載

<規制緩和・廃止により顕在化する負担の概況（緩和・廃止のみ）>

おおむね想定どおり

想定を上回るが、対応の変更は不要

想定を上回り、対応の変更が必要

※ 「おおむね想定どおり」以外の回答の場合は、「3 考察」において、対応変更が不要な理由又は対応変更の内容を記載

2 事前評価時の予測との比較

<効果（課題の解消・予防）>

		算出方法と数値
職場におけるパワーハラスメントの抑制効果	事前評価時	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、過去 3 年間に、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は 32.5%に上った。
	事後評価時	厚生労働省が実施した「令和 5 年度職場のハラスメントに関する実態調査」では、過去 3 年間に、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は 19.3%に改善した。

<負担>

■遵守費用（新設・拡充のみ）

		算出方法と数値
職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置を講じるために要する費用	事前評価時	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。
	事後評価時	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したが、施行までに十分な期間を設け、パワーハラスメント防止指針の策定やパンフレット等の作成・周知等による事業主の支援を行い、また、既に雇用管理上の措置の義務化をしていたセクシュアルハラスメント等と類似の措置義務内容としたため、過大な費用は発生していない。

■行政費用

		算出方法と数値
事業主等に対して、職場におけるハラスメント防止のための周知啓発するための費用や行政指導等を行うための費用	事前評価時	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。
	事後評価時	令和 2 年度から令和 5 年度予算のうち、職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置等についての事業主等への周知啓発や行政指導等に係るものに要した費用は、以下の金額の内数に含まれている。 <ul style="list-style-type: none"> ・令和 2 年度：ポジティブ・アクション周知啓発事業 915,968 千円 ・令和 3 年度：ポジティブ・アクション周知啓発事業 800,367 千円 ・令和 4 年度：ポジティブ・アクション周知啓発事業 659,144

		千円 ・令和5年度：ポジティブ・アクション周知啓発事業 675,380 千円
--	--	--

■規制緩和・廃止により顕在化する負担（緩和・廃止のみ）

		算出方法と数値
	事前評価時	
	事後評価時	

■その他の負担

3 考察

- ・ 本規制により、職場におけるパワーハラスメント対策が進み、「過去3年間に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」は確実に減少するという効果が生じている。一定の負担は要するものの、労働者が安心してその能力を発揮しながら働くことを実現するためには、引き続き、パンフレット等の作成や周知・広報等による事業主の支援をし、その負担を軽減しつつ、雇用管理上の措置義務を維持することが適当である。

規制の事前評価書

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の防止のための雇用管理上の措置の義務付け

規制の区分：(新設) 改正（拡充、緩和）、廃止 ※いずれかに○印を付す。

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

1 規制の目的、内容及び必要性

① 規制を実施しない場合の将来予測（ベースライン）

「規制の新設又は改廃を行わない場合に生じると予測される状況」について、明確かつ簡潔に記載する。なお、この「予測される状況」は5～10年後のことを想定しているが、課題によっては、現状をベースラインとすることもあり得るので、課題ごとに判断すること。

（現状をベースラインとする理由も明記）

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。

しかしながら、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。

そのため、事業主に対して職場のパワーハラスメントの防止のための雇用管理上の措置（相談体制の整備等）を義務付けるものである。

こうした規制の新設を行わない場合は、上記のような状況が改善しない。

② 課題、課題発生の原因、課題解決手段の検討（新設にあつては、非規制手段との比較により規制手段を選択することの妥当性）

課題は何か。課題の原因は何か。課題を解決するため「規制」手段を選択した経緯（効果的、合理的手段として、「規制」「非規制」の政策手段をそれぞれ比較検討した結果、「規制」手段を選択したこと）を明確かつ簡潔に記載する。

厚生労働省においては、企業向けのセミナーの開催やマニュアルの作成等により周知啓発等を行ってきたが、現状ではパワーハラスメント対策は事業主による自主的な対応にとどまっており、「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」によると、パワーハラスメントの予防・解決のための取組を行っている企業は 52.2%にとどまっている。

パワーハラスメント防止のために事業主に対して雇用管理上の措置について努力義務を課すことも考えられるが、パワーハラスメントの防止の必要性の高まりを踏まえ、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である。

2 直接的な費用の把握

③ 「遵守費用」は金銭価値化（少なくとも定量化は必須）

「遵守費用」、「行政費用」について、それぞれ定量化又は金銭価値化した上で推計することが求められる。しかし、全てにおいて金銭価値化するなどは困難なことから、規制を導入した場合に、国民が当該規制を遵守するため負担することとなる「遵守費用」については、特別な理由がない限り金銭価値化を行い、少なくとも定量化して明示する。

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。

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。

④ 規制緩和の場合、モニタリングの必要性など、「行政費用」の増加の可能性に留意

規制緩和については、単に「緩和することで費用が発生しない」とするのではなく、緩和したことで悪影響が発生していないか等の観点から、行政としてモニタリングを行う必要が生じる場合があることから、当該規制緩和を検証し、必要に応じ「行政費用」として記載することが求められる。

（規制の新設のため該当せず）

3 直接的な効果（便益）の把握

⑤ 効果の項目の把握と主要な項目の定量化は可能な限り必要

規制の導入に伴い発生する費用を正当化するために効果を把握することは必須である。定性的に記載することは最低限であるが、可能な限り、規制により「何がどの程度どうなるのか」、つまり定量的に記載することが求められる。

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。

⑥ 可能であれば便益（金銭価値化）を把握

把握（推定）された効果について、可能な場合は金銭価値化して「便益」を把握することが望ましい。

金銭価値化することは困難。

⑦ 規制緩和の場合は、それにより削減される遵守費用額を便益として推計

規制の導入に伴い要していた遵守費用は、緩和により消滅又は低減されると思われるが、これは緩和によりもたらされる結果（効果）であることから、緩和により削減される遵守費用額は便益として推計する必要がある。また、緩和の場合、規制が導入され事実が発生していることから、費用については定性的ではなく金銭価値化しての把握が強く求められている。

（規制の新設のため該当せず）

4 副次的な影響及び波及的な影響の把握

⑧ 当該規制による負の影響も含めた「副次的な影響及び波及的な影響」を把握することが必要

副次的な影響及び波及的な影響を把握し、記載する。

※ 波及的な影響のうち競争状況への影響については、「競争評価チェックリスト」の結果を活用して把握する。

副次的影響は想定されない。

5 費用と効果（便益）の関係

- ⑨ 明らかとなった費用と効果（便益）の関係を分析し、効果（便益）が費用を正当化できるか検証

上記2～4を踏まえ、費用と効果（便益）の関係を分析し、記載する。分析方法は以下のとおり。

- ① 効果（便益）が複数案間でほぼ同一と予測される場合や、明らかに効果（便益）の方が費用より大きい場合等に、効果（便益）の詳細な分析を行わず、費用の大きさ及び負担先を中心に分析する費用分析
- ② 一定の定量化された効果を達成するために必要な費用を推計して、費用と効果の関係を分析する費用効果分析
- ③ 金銭価値化した費用と便益を推計して、費用と便益の関係を分析する費用便益分析

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。

6 代替案との比較

- ⑩ 代替案は規制のオプション比較であり、各規制案を費用・効果（便益）の観点から比較考量し、採用案の妥当性を説明

代替案とは、「非規制手段」や現状を指すものではなく、規制内容のオプション（度合い）を差し、そのオプションとの比較により導入しようとする規制案の妥当性を説明する。

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として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。

7 その他の関連事項

- ⑪ 評価の活用状況等の明記

規制の検討段階やコンサルテーション段階で、事前評価を実施し、審議会や利害関係者からの情報収集などで当該評価を利用した場合は、その内容や結果について記載する。また、評価

に用いたデータや文献等に関する情報について記載する。

(なし)

8 事後評価の実施時期等

⑫ 事後評価の実施時期の明記

事後評価については、規制導入から一定期間経過後に、行われることが望ましい。導入した規制について、費用、効果（便益）及び間接的な影響の面から検証する時期を事前評価の時点で明確にしておくことが望ましい。

なお、実施時期については、規制改革実施計画（平成26年6月24日閣議決定）を踏まえることとする。

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。

⑬ 事後評価の際、費用、効果（便益）及び間接的な影響を把握するための指標等をあらかじめ明確にする。

事後評価の際、どのように費用、効果（便益）及び間接的な影響を把握するのか、その把握に当たって必要となる指標を事前評価の時点で明確にしておくことが望ましい。規制内容によっては、事後評価までの間、モニタリングを行い、その結果を基に事後評価を行うことが必要となるものもあることに留意が必要

指標の設定は困難。