

この措置義務の実効性を確保するため、他社から対応を求められたことを理由とする不利益取扱いの禁止、その違反等に対する厚生労働大臣への申告、厚生労働大臣による公表等の仕組みを設けることとしています。

第三に、セクハラ、マタハラに起因する問題に関する国、地方公共団体、事業主及び従業者の責務の明確化や、労働者が事業主にセクハラ、マタハラの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱いの禁止等を行うとともに、厚生労働大臣がセクハラ、マタハラに関する調査研究等を行うこととしています。

以上が、本法律案の提案理由及び内容の概要であります。

何とぞ、御賛同いただきますようお願い申し上げます。

○富岡委員長 次に、尾辻かな子君。

労働安全衛生法の一部を改正する法律案

〔本号末尾に掲載〕

○尾辻議員 ただいま議題となりました労働安全衛生法の一部を改正する法律案につきまして、提出者を代表して、その提案の理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

近年、あらゆる職場で、業務上の優位的な立場を利用したハラスメントや、顧客やユーザーからの行き過ぎた言動によって労働者が深刻な健康被害をこうむる事案が発生し、それが拡大しています。パワーハラスメントは、三年前に労災の支給

決定がなされた大手広告代理店における新入女性社員の過労自殺の原因の一つであり、二十代の若者に多発している過労自殺の要因の一つであることも推察されており、法的な規制が喫緊の課題であります。

そこで、我々は、事業者に、パワーハラや消費者対応業務に係るハラスメントにより労働者の職場環境が害されることを防止するために必要な措置を講ずることを義務づける法律案を提出いたしました。

以下、本法律案の概要について御説明いたします。

第一に、パワーハラが行われ、及びパワーハラにより労働者の職場環境が害されることのないよう、事業者は、その従業者に対する周知及び啓発、パワーハラの実態の把握、相談体制の整備、パワーハラ発生時の迅速かつ適切な対応等必要な措置を講じなければならぬこととしております。

第二に、消費者対応業務に係るハラスメントにより労働者の職場環境が害されることのないよう、事業者は、消費者対応業務の態様に応じ、労働者の職場においてハラスメントに対処するための体制整備、相談体制の整備等必要な措置を講じなければならぬこととしております。

第三に、指針の策定、助言、指導及び催告、報告に従わなかった場合の公表、調査研究、国の援助等について規定しております。

なお、この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとしております。

以上が、この法律案の提案の理由及び内容の概要であります。

何とぞ、御賛同いただきますようお願い申し上げます。

○富岡委員長 以上で各案の趣旨の説明は終わりました。

○富岡委員長 この際、参考人出頭要求に関する件についてお諮りいたします。

各案審査のため、来る十六日火曜日午前九時、参考人の出席を求め、意見を聴取することとし、その人選等につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○富岡委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

次回は、来る十六日火曜日午前八時五十分理事會、午前九時委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後五時三十七分散会