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（令和元年６月５日公布）の概要

改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

１．　女性活躍の推進【女性活躍推進法】

⑴　一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。

⑵　女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保

情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在１項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から１項目以上公表することとする。
あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。

⑶　女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

２．　ハラスメント対策の強化

⑴　国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】

⑵　パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】

①　事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備

②　パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備

⑶　セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】

①　セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化

②　労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止

※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（令和2年6月1日）
（ただし、１ ⑴ ⑵の対象拡大は3年（令和4年4月1日）、２ ⑴は公布日。また、２⑵①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日（令和4年3月31日）までは努力義務）

１．女性活躍の推進（女性活躍推進法の改正）

【現状等】・ 女性就業者がこの6年間で約288万人増加する等、女性活躍は着実に前進。
・ 一方、年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、仕事と家庭生活の両立や諸外国と比べて低水準にある女性管理職比率などの課題。
・ 女性活躍推進法の施行（H27年９月）３年後の見直しが必要。

女性の職業生活における活躍を更に推進することが必要

（１）一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

○ 企業における女性活躍に関する計画的な取組（PDCAサイクル）を広く促すため、一般事業主行動計画の策定義務の対象を、**常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大**する。

（２）女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保

○ 情報公表義務の対象を、**常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大**する。

○ 301人以上の事業主の情報公表項目について、項目を
① **職業生活に関する機会の提供**に関する実績、
② **職業生活と家庭生活との両立**に資する雇用環境の整備に関する実績
に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。

※現行は右記の項目から任意の1項目以上を公表
※行動計画の数値目標の設定についても同様の対応を予定（省令）
※公務部門についても同様

○ 情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。

	情報公表項目（区分のイメージ）
①	・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女別の採用における競争倍率 ・労働者に占める女性労働者の割合 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
②	・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率 ・一月当たりの労働者の平均残業時間 ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 ・有給休暇取得率

（３）女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

○ インセンティブを強化するため、現行の優良事業主認定（えるぼし認定）よりも水準の高い**「プラチナえるぼし」認定を創設**する（取得企業は、行動計画の策定義務を免除）。

（４）対象拡大に関する配慮等

○ 行動計画策定や情報公表義務の対象拡大（常用労働者301人以上→101人以上）の施行日に配慮
（公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日）。

※ その他、行動計画策定・公表方法の簡素効率化や策定支援、助成金等の公的支援を実施する。

2．ハラスメント対策の強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法※の改正）

※労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

【現状】・ 職場のいじめ・嫌がらせに関する都道府県労働局への相談は7万2千件超（H29年度）で６年連続で全ての相談の中でトップ。
・ セクハラの 相談件数は約7千件（H29年度）と高水準にとどまる。

ハラスメントのない社会の実現に向けて、職場のパワハラ対策、セクハラ対策を強化することが必要

（１）国の施策にハラスメント対策を明記（労働施策総合推進法）

○ 国の施策に**「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記**する。

（２）パワーハラスメント防止対策の法制化（労働施策総合推進法）

○ パワーハラスメントとは、**「①優越的な関係を背景とした」、「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」**（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）をいうことを明記する。

○ 事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の**雇用管理上の措置**を講じることを義務付ける。

○ パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、**厚生労働大臣が「指針」を策定**することとする。

〔指針で規定する内容〕

・パワハラの具体的な定義
- ▶ 3つの要素の具体的内容
- ▶ パワハラに該当する／しない行為例
- ▶ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たらないこと　等

・雇用管理上の措置の具体的内容（現行のセクハラ防止の措置義務と同様）
- ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
- ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止　等

※ 取引先や顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）については、法律上の措置義務の対象とはしないが、指針において労働者からの相談体制の整備や被害者への適切な配慮等を行うことが望ましい旨を記載。

○ パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停（行政ADR）の対象とするとともに、措置義務等について履行確保（助言、指導、勧告等）のための規定を整備する。

○ 中小事業主に対する配慮等

パワーハラスメント防止対策の措置義務は、中小事業主の施行日に配慮（令和4年3月31日までの間は、努力義務とする。）

※その他、事業主による防止措置の実施に関するコンサルティング、セミナー開催等の公的支援を実施する。

（３）セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法）

①　セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化

セクシュアルハラスメント等は行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務として明記する。

※パワーハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントについても同様（②④も同じ）

②　事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

労働者が相談等を行うことに躊躇することがないよう、労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する。

③　自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

事業主に対し、他社から雇用管理上の措置の実施（事実確認等）に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設ける。

※　あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化する。

④　調停の出頭・意見聴取の対象者の拡大

セクシュアルハラスメント等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大する。

女性活躍推進法等改正法等の施行期日について

＜法改正事項＞

被改正法律・項目		施行期日
女活法	行動計画策定・情報公表義務の対象拡大 （301人以上→101人以上）	**令和４年４月１日**
	その他（情報公表の強化・勧告違反の公表、プラチナえるぼし、 報告徴収等の対象拡大）	**令和２年６月１日**
労働施策総合推進法	国の施策へのハラスメント対策の明記	**公布日**（令和元年６月５日）
	国、事業主及び労働者の責務	**令和２年６月１日**
	雇用管理上の措置義務の新設	**令和２年６月１日** ※　中小事業主は、令和４年３月31日までは努力義務
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	**令和２年６月１日**
	紛争解決援助・調停、措置義務等の履行確保（報告徴収、公表規定整備）	**令和２年６月１日** ※　中小事業主は、措置義務については、 令和４年３月31日までは対象外
均等法	国、事業主及び労働者の責務	**令和２年６月１日**
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	
	他社の措置義務の実施への協力（努力義務）【セクハラのみ】	
	調停の意見聴取の対象拡大	
	男女雇用機会均等推進者の選任努力義務	
育介法	国、事業主及び労働者の責務	
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	

＜省令改正事項＞

【女性活躍推進法】　一般事業主行動計画策定（状況把握・数値目標）	**令和2年4月1日** （対象拡大に関するものは令和4年4月1日）