

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】

- (1) 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。
- (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。
- (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（仮称））の創設

2. ハラスメント対策の強化

- (1) 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】
- (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】
 - 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
- (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（ただし、1 (1) (2)の対象拡大は3年、2 (1)は公布日。また、2 (2) ①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	<ul style="list-style-type: none">・ 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	<ul style="list-style-type: none">・ 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（仮称））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（仮称）**」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つの要素の具体的な内容
- ▶ 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な内容（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（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を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に、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。

參考資料

1. 目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

2. 概要

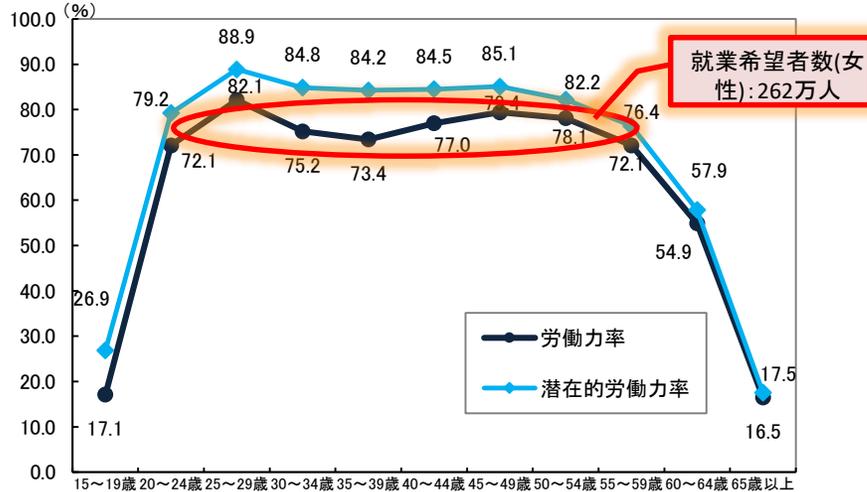
（公的部門（国・地方公共団体）は内閣府（内閣官房、総務省と共管）が、民間事業主は厚生労働省が所管。）

- **一般事業主（民間事業者）、特定事業主（国・地方公共団体）**は、
 - ①職場の女性の活躍に関する**状況の把握**（必須把握項目は省令で規定）・**課題の分析**を実施、
 - ②状況把握、課題分析を踏まえた**事業主行動計画を策定・公表**、
〔事業主行動計画の必須記載事項（法律で規定）〕
・**目標**（数値を用いて設定） ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間
 - ③女性の職業選択に資するよう、**女性の活躍に関する情報を公表**。
※常時雇用者300人以下の民間事業主は努力義務
- **国は、優良な一般事業主に対する認定（えるばし認定）、公共調達における受注機会の増大等の施策を実施**。地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）。
- 地方公共団体は、推進計画（区域内の女性活躍の推進に係る計画）を策定、公表（努力義務）。

女性活躍の現状

女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率(2017年)

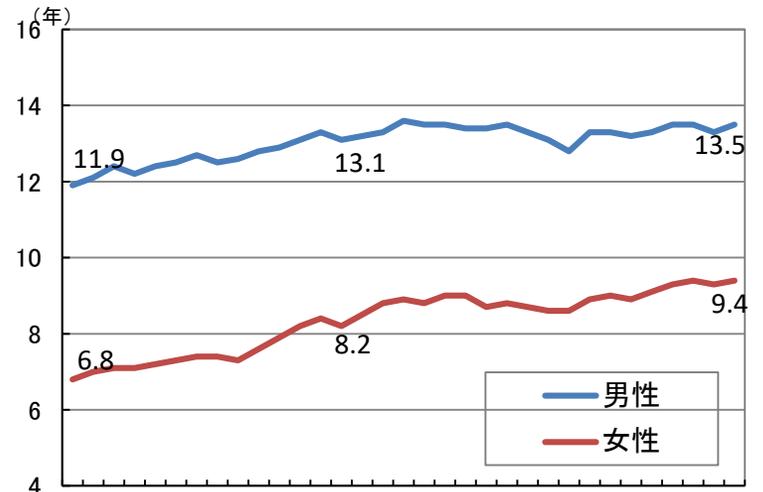
女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いている。また、労働力率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は262万人にのぼる。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

一般労働者の平均勤続年数の推移

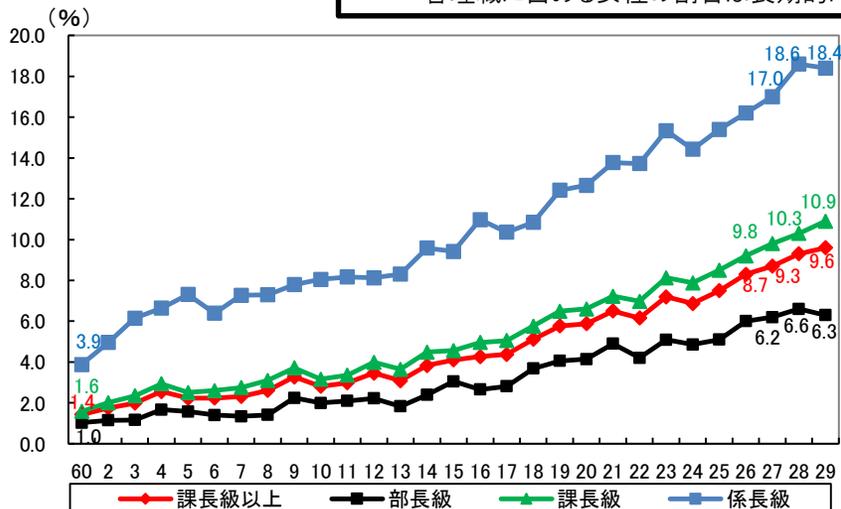
女性一般労働者の継続就業は進んでいるが、平均勤続年数は男性よりいまだ短い。



資料出所: 厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」

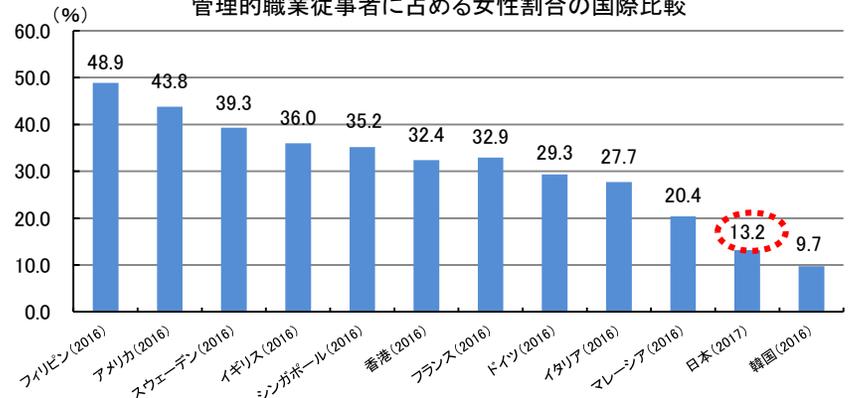
役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)

管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。



資料出所: 厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」より、厚生省雇局局作成

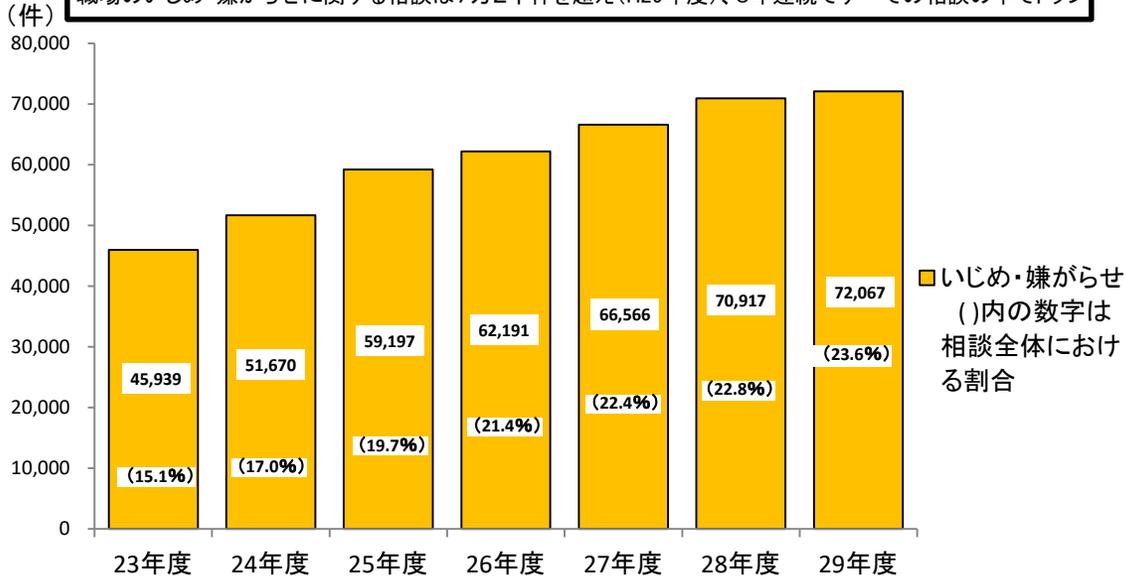
管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所: 日本、総務省統計局「平成29年労働力調査」、
 その他(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」
 注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

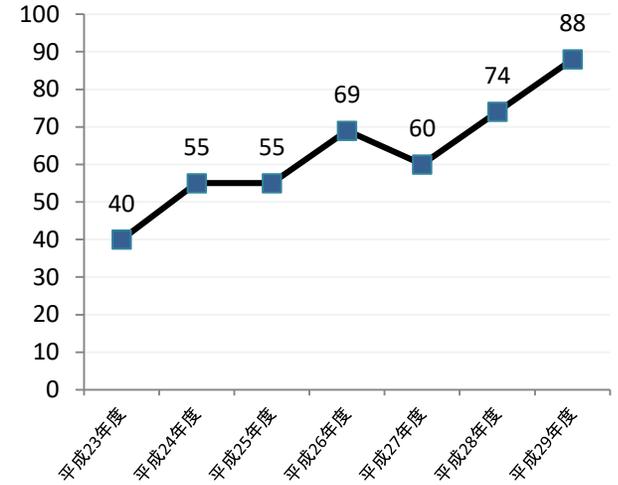
職場のパワーハラスメント等の現状(1)

都道府県労働局(総合労働相談コーナー)へのいじめ・嫌がらせの相談件数の推移
 職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は7万2千件を超え(H29年度)、6年連続ですべての相談の中でトップ



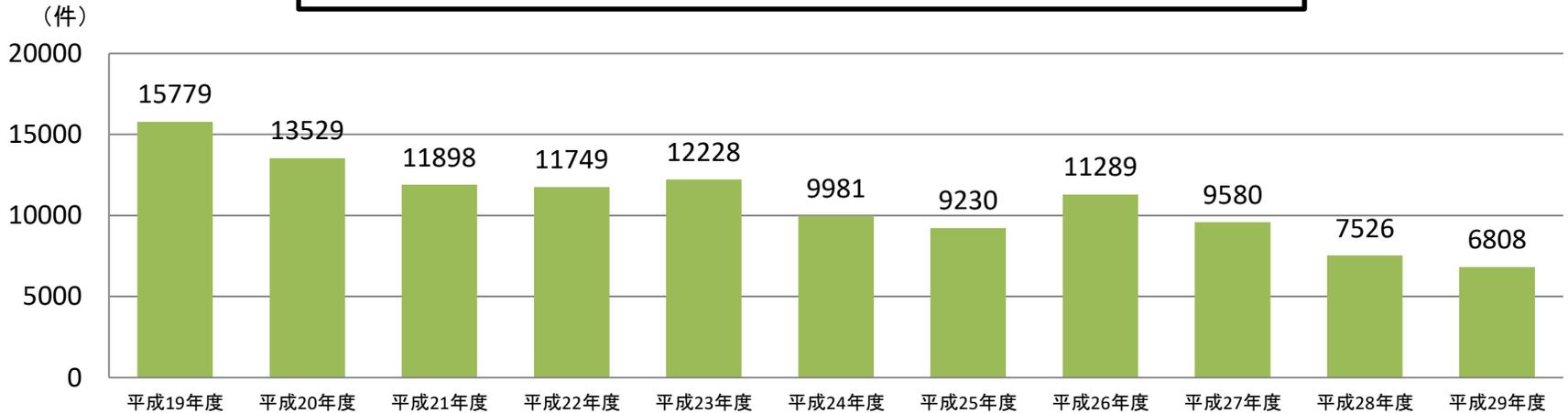
※いじめ・嫌がらせに関する相談が全てパワーハラスメントに該当するわけではない
 出典:「平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況」(厚生労働省・平成30年6月)

「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」を主な出来事とする精神障害の支給決定件数



(出典:「過労死等の労災補償状況」(平成26～29年度)
 「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」(平成23～25年度))

都道府県労働局(雇用環境・均等部(室))へのセクハラ相談件数の推移

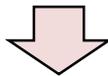
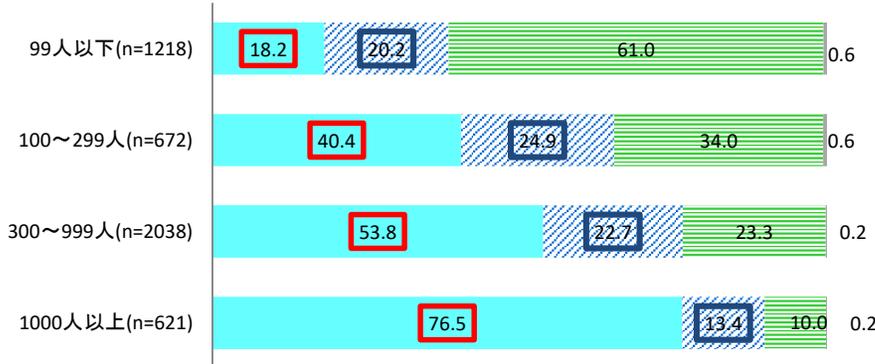


職場のパワーハラスメント等の現状(2)

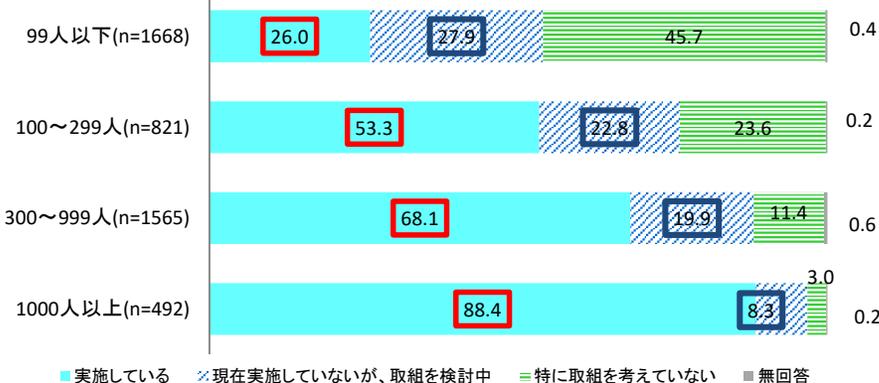
パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況(従業員規模別)

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を実施している企業は52.2%であり、企業規模が小さくなると実施比率は相対的に低くなるものの、平成24年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっている。

【平成24年度実態調査】



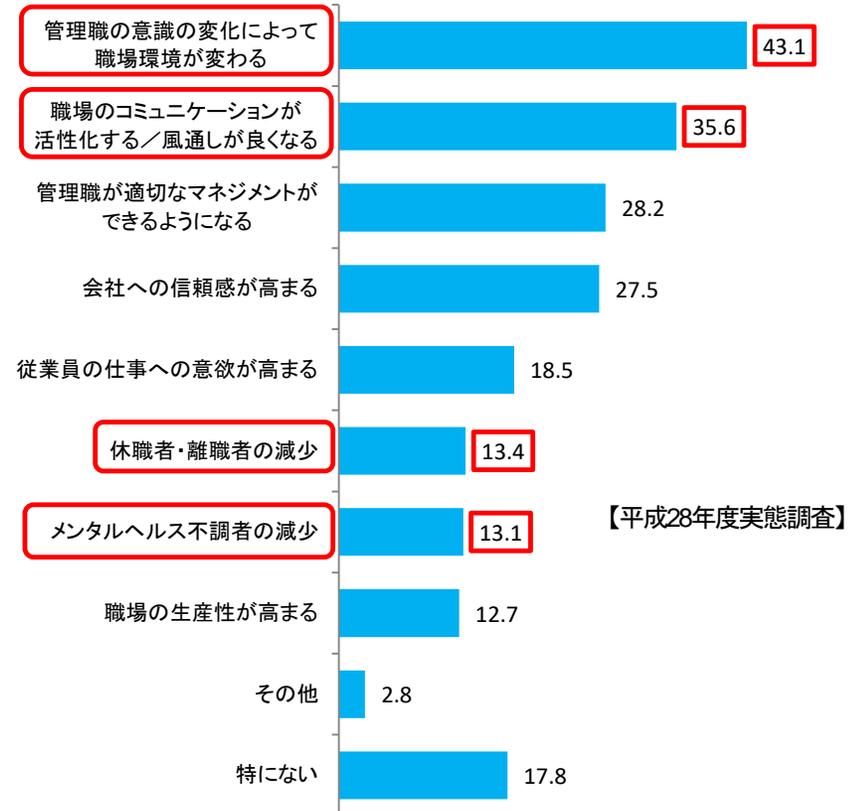
【平成28年度実態調査】



(出典:「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(平成24年度、28年度))

パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めた結果、パワーハラスメントの予防・解決以外に得られた効果(複数回答)

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組により、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するほか、「退職者・離職者の減少」、「メンタル不調者の減少」などの付随効果がみられる。



(対象:パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業(n=2394)、単位%)【企業調査】

(出典:「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(平成28年度))

現行のセクシュアルハラスメント対策（雇用管理上の措置義務＋指針）

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 （職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

- 第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 **厚生労働大臣は**、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）**を定める**ものとする。
 - 3（略）

○事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針〈概要〉

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- （1）職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- （2）セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- （3）相談窓口をあらかじめ定めること
- （4）相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- （5）事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- （6）事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- （7）事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- （8）再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- （9）相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- （10）相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

※都道府県労働局（雇用環境・均等部（室））による是正指導等件数（セクシュアルハラスメント関係）
平成29年度 助言：4458件、指導：261件、勧告：0件