

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の解説

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課

I 法改正のポイント

「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」(令和元年法律第24号。以下「改正法」という。)は、第198回国会において、令和元年5月29日に可決・成立し、同年6月5日に公布された。

改正法は、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こととしている。

本稿においては、改正法の背景・経緯及び改正内容について紹介する。

II 改正法の背景・経緯

○女性活躍の現状

近年の女性の就業の状況については、女性の就業者数が増加し、子育て世代の女性の就業率が上昇し、女性の年齢階級別の労働力率における、いわゆる「M字カーブ」が以前に比べて緩やかになってきている。また、平均勤続年数も長くなり、女性管理職の割合も上昇傾向にある。しかしながら、年齢階級別に女性の就業形態を見ると、正規雇用の就業率は第1子出産の平均年齢より手前の「25~29歳」層でピークを迎え、その後は年齢とともに減少している。また、管理的職業従事者に占める女性割合は13.2%と諸外国に比べて低い水準である。こうしたことから、女性活躍を更に推進していくことが必要である。

女性活躍推進法は、職業生活における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するための時限立法(10年間)として平成27年9月に施行され、平成28年4月には民間事業主に対する一般事業主行動計画の策定の義務付け等が施行され、全面的に施行された。

女性活躍推進法が施行されて以降、民間企業における同法に基づく女性活躍の取組は着実に進展しているが、今後、社会全体で女性活躍を一層推進するためには、計画的なPDCAサイクルを促す行動計画の策定や、求職者の職業選択に資する情報公表等により多くの企業が取り組むことが必要である。

○ハラスメントの現状

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り(平成29年度は88件)、都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も増加傾向(平成29年度は72,067件)となっており、職場のパワーハラスメント防止は喫緊の課題となっている。セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントについても、都道府県労働局に対する相談件数は高止まりとなっており(平成29年度6,808件)、防止対策の実効性の向上が必要となっている。

セクシュアルハラスメントについては、男女雇用機会均等法により、事業主に対し、相談体制の整備等の雇用管理上の措置義務を課しており、措置の具体的な内容については、同法に基づく指針(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すべき措置についての指針)で定めている。また、セクシュアルハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局による紛争解決援助や紛争調整委員会による調停(行政ADR)の対象とともに、事業主による雇用管理上の措置義務の履行を確保するため、都道府県労働局による報告徴収、助言、指導、勧告、勧告に従わない場合の企業名公表について規定されている。

妊娠・出産に関するハラスメントについては、男女雇用機会均等法において、育児休業等に関するハラスメントについては、育児・介護休業法において、上記のセクシュアルハラスメントと同様の規定を設けている一方で、パワーハラスメントについては、雇用管理上の措置義務をはじめとする法制度が整備されていない。

○労働政策審議会における議論等

女性活躍推進法については、附則に基づき、施行後3年の見直しを行うこととされている。また、パワーハラスメントについては、平成30年3月の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会 報告書」において「労働政策審議会において、本検討会で議論された対応案や、現場で労使が対応すべき職場のパワーハラスメントの内容や取り組む事項を明確化するためのもの的具体的内容について、議論、検

討が進められ、厚生労働省において所要の措置が講じられることが適当」とされた。

これらを受け、平成30年8月より、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、合計10回にわたり議論・検討が行われ、平成30年12月14日に「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のパワーハラスメント防止対策等の在り方について(建議)」(以下、単に「建議」という。)がとりまとめられた。

III 改正法の概要

建議の内容を踏まえ、改正法には以下の内容が盛り込まれている。

○女性活躍の推進

1 一般事業主行動計画の策定義務の対象事業主の拡大

事業主における女性活躍に関する計画的な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事業主について、現行の常時雇用する労働者が300人を超える一般事業主から、常時雇用する労働者が100人を超える一般事業主へ拡大することとした。

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

(1) 情報公表義務の対象事業主の拡大

各事業主の女性活躍の取組を促すとともに、求職者の職業選択に資するため、より多くの事業主で情報公表が進むよう、情報公表の対象事業主について、現行の常時雇用する労働者が300人を超える一般事業主から、常時雇用する労働者が100人を超える一般事業主へ拡大することとした。

(2) 情報公表項目の見直し

情報公表項目について、女性活躍推進法の基本原則を踏まえ、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」及び「②職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に区分し、当該区分毎に、1項目以上公表することを義務付けることとした。なお、①及び②の区分については、今後労働政策審議会で議論することとなるが、①の区分に該当する情報公表項目としては、「採用した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」、「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」等、採用や登用に関する項目が、②の区分に該当する情報公表項目としては、「男女の平均勤続年数の差異」、「男女別の育児休業取得率」、「1月当たりの労働者の平均残業時間」、「有給休暇取得率」等、働きやすさに関する項目が想定される。

(3) 履行確保の強化

求職者の職業選択に影響を与える情報公表義務違反や虚偽の情報公表に関して勧告に従わない企業については、企業名を公表できることとした。また、認定制度の信頼性を確保するため、行動計画策定や情報公表が努力義務である100人以下の企業に従事する者(以下「ぼし」といいます)の認定を実施することとした。また、認定を取得した事業主については、行動計画の策定義務を免除することとした。

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(「ぼし」の創設)

事業主に対するインセンティブを強化し、更なる女性活躍の取組を推進するため、現行の「えるぼし認定」よりもさらに基準の高い認定制度として、「ぼし」制度を創設することとした。また、認定を取得した事業主については、行動計画の策定義務を免除することとした。



4 中小企業に対する配慮

2の情報公表の強化のうち、(2)については、常時雇用する労働者が300人を超える一般事業主に限ることとした。

また、改正法の施行日については、原則として公布の日から1年以内の政令で定める日とするが、常時雇用する労働者が100人を超える300人以下の一般事業主に対する一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務付けについては、公布の日から3年以内の政令で定める日とした。

○ハラスメント対策

1 国の施策としてハラスメント対策を法律に明記

国は、就業環境を害するような職場におけるハラスメント全般について、総合的に取組を進めることが必要であり、その趣旨を労働施策総合推進法において明確化することとした。

2 パワーハラスメント防止対策の法制化

パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置（労働施策総合推進法）

職場のパワーハラスメントを防止するため、事業主に対して、その雇用する労働者の相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備する等、当該労働者が自社の労働者等からパワーハラスメントを受けることを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務付けることとした。これは、男女雇用機会均等法によるセクシュアルハラスメントの防止のための雇用管理上の措置義務等と同様の仕組みである。

パワーハラスメントについては、職場において行われる「①優越的な関係を背景とした言動であって」、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより」、「③労働者の就業環境を害すること」であることを雇用管理上の措置義務に関する規定の中で明記している。また、パワーハラスメントの労使紛争の解決や措置義務の履行確保については、セクシュアルハラスメントと同様の規定を設けている。

なお、取引先の労働者等からのパワーハラスメント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、建議において、どこまでが相当な範囲のクレームで、どこからがそれを超えた嫌がらせなのかといった判断が自社の労働者等からのパワーハラスメント以上に難しいこと等の課題があるため、雇用管理上の措置義務の対象とはしないこととされた。しかしながら、カスタマーハラスメント等は、労働者に大きなストレスを与える悪質なものであり、人権侵害にもなり得るものであることから、自社の労働者等からのパワーハラスメントに類するものとして、相談対応等の望ましい取組を明確化し、関係省庁と連携して周知・啓発を図ることが適当であるとされた。

職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的な内容等については、労働政策審議会で議論の上、指針において示す予定である。

3 セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化

(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（男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、育児・介護休業法）

セクシュアルハラスメント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。なお、パワーハラスメントやマタニティハラスメントについても、同様の責務に関する規定を設ける((2)及び(4)も同様)。

(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（男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、育児・介護休業法）

労働者が相談等を行うことに躊躇するがないよう、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（男女雇用機会均等法）

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）に関する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（男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、育児・介護休業法）

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。

4 中小企業に対する配慮

改正法の施行日については、原則として公布の日から1年以内の政令で定める日とするが、常時雇用する労働者が100人を超える300人以下である一般事業主に対するパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置の義務付けについては、公布の日から3年以内の政令で定める日までは努力義務とする。

IV おわりに

改正法の円滑な施行に向け、労働政策審議会での議論を踏まえ、省令・指針等の整備や、改正内容の周知徹底、中小企業等への支援などを実施していくことにより、誰もが自らの個性と能力を十分発揮し、安心して働く職場づくりを推進していきたい。