

# 女性活躍・ハラスメント対策 の見直しについて

平成31年1月11日(金)

厚生労働省

# 女性活躍・ハラスメント対策の見直しについて

○ 平成30年8月末から労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、女性活躍推進法の施行3年後の見直し及びセクハラ・パワハラ防止対策の強化について議論。12月14日に分科会報告をとりまとめ、大臣に建議。

➡ 建議の内容を踏まえ、**次期通常国会への法案提出**を目指す。

	現行制度	主な見直しの方向性
女性活躍	<p>○ 女性活躍推進法</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・行動計画の策定(301人以上企業に義務)</li> <li>・情報公表(301人以上企業に義務) (公表項目は任意の1項目)</li> <li>・優良企業(えるぼし)認定(現行3段階) 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 行動計画策定・情報公表義務の対象企業の拡大(301人→101人以上)</li> <li>● 情報公表の強化(複数項目化)</li> <li>● 企業へのインセンティブ強化 等</li> </ul>
ハラスメント防止対策(※)	<p>&lt;セクシュアルハラスメント&gt;</p> <p>○ 男女雇用機会均等法</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主に雇用管理上の措置義務</li> <li>・法律に基づく指針で、以下の措置を規定               <ol style="list-style-type: none"> <li>① 事業主による方針の明確化と周知・啓発</li> <li>② 苦情などに対する相談体制の整備</li> <li>③ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止</li> </ol> </li> </ul> <p>&lt;パワーハラスメント&gt;</p> <p>○ 法的根拠なし</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 実効性強化 (相談等を理由とした不利益取扱いの禁止等)</li> <li>● セクシュアルハラスメントと同様の雇用管理上の措置義務を導入 (労働施策総合推進法に位置付け)</li> </ul>

## 女性活躍推進法の主な見直し内容

- (1) **一般事業主行動計画の拡大強化** ～企業のPDCAの取組を拡大強化し、女性活躍の取組を更に推進～
  - **行動計画策定義務の対象企業の拡大** (301人以上→101人以上)
  
- (2) **情報公表の促進** ～女性の職業選択に資するよう、女性活躍に関する企業の情報公表を促進～
  - **情報公表義務の対象企業の拡大** (301人以上→101人以上)
  
  - **情報公表項目の見直し** (現在は省令で定める項目から1つ以上任意選択)  
情報公表項目を、①職業生活の機会の提供に関する項目と②職業生活と家庭生活との両立に関する項目に区分し、各区分から1つ以上情報公表することを義務化  
※ ①：女性労働者の採用割合、管理職比率など ②：労働者の1月あたりの残業時間、有給休暇取得率など
  
  - **情報公表の適正化を確保するため、勧告違反の場合の**企業名公表制度**の創設**
  
- (3) **えるぼし認定の見直し** ～インセンティブ強化(裾野を広げ、より高水準の取組も促進)～
  - より水準の高い「**プラチナえるぼし(仮称)**」認定を創設し、「プラチナえるぼし」取得企業は、**行動計画策定義務を免除**。(cf: プラチナくるみん)
  
  - ※ えるぼし認定の基準を、中小企業を含め、女性活躍の取組を進めている企業が適切に認定を受けられるよう見直し。
  
  - ※ 101～300人規模企業については、準備期間など円滑な施行に十分配慮。

# ハラスメント防止対策の主な見直し内容

## 1. セクシュアルハラスメント対策の実効性の向上

### (1) セクハラ防止に関する使用者・労働者の責務（パワハラも同様の対応を検討）

- セクハラは許されないものであり、使用者・労働者の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるという趣旨の規定を設ける。

### (2) 事業主に相談した労働者に対する不利益取扱いの禁止（パワハラも同様の対応を検討）

- 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、労働者がセクハラに関して事業主に相談したことを理由とした不利益取扱いを禁止する。

### (3) 社外の労働者等からセクハラを受けた場合や社外の労働者にセクハラを行った場合の対応の明確化

- 他社の労働者等からセクハラを受けた場合も措置義務の対象となることや、社外の労働者にセクハラを行った場合は、他社が実施する事実確認等の措置に協力するよう努めることを指針等で明確化する。

## 2. パワーハラスメント防止対策の法定化

### (1) 事業主に、一定の雇用管理上の措置を講じることを義務付け（現行のセクハラ防止の措置義務と同様）

- 事業主による社内方針の明確化と周知・啓発や、苦情などに対する相談体制の整備等を義務化
- 中小企業に対しては、円滑な施行に向けて配慮・支援を実施

パワーハラスメントは以下の3つの要素をすべて満たすものとして法律に規定

- ① 優越的な関係に基づく、
- 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)

### (2) 指針で「パワハラ」の定義や「措置の内容」を明確化

- 指針で「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」などを明確化。
- 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することを検討。

# 参考資料

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（民間事業主関係部分）

## 1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

## 2 事業主行動計画等

※(1)(2)について **大企業(301人以上):義務** / **中小企業(300人以下):努力義務**

### (1) 企業におけるPDCAを促し、女性活躍の取組を推進

⇒ 自社の女性の活躍に関する **状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた **行動計画の策定・届出・公表**  
(指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))

☞ 行動計画の必須記載事項

▶ **目標(定量的目標)** ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

### (2) 女性の職業選択に資するよう、**女性活躍に関する企業の情報公表**を促進

⇒ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目（省令で規定）

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

### (3) **認定制度によるインセンティブ**の付与

⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」の利用を可能に

☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

### (4) **履行確保措置**

⇒ 厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告



## 3 その他(施行期日等)

- ▶ 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。
- ▶ 原則、**公布日(平成27年9月4日)施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)**。 ▶ **施行3年後の見直し**。 ▶ **10年間の時限立法**。

## 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

# 職場のパワーハラスメントの定義とパワーハラスメントに当たる/当たらない例

## パワーハラスメントの定義 (⇒法律に規定)

- パワーハラスメントは以下の①～③の要素をすべて満たすものとする。
  - ① **優越的な関係に基づく**
  - ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により**
  - ③ **身体的若しくは精神的な苦痛を与えること（就業環境を害すること）**

## パワーハラスメントに当たる/当たらない例 (⇒法律に基づく指針で明確化)

	①～③を満たすと考えられる例	①～③を満たさないと考えられる例
身体的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務上関係のない単に同じ企業の同僚間の喧嘩(①、②に該当しないため)</li> </ul>
精神的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意をする(②、③に該当しないため)</li> </ul>
人間関係からの切り離し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新入社員を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施する(②に該当しないため)</li> </ul>
過大な要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる(②に該当しないため)</li> </ul>
過小な要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な受付業務を行わせる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせる(②に該当しないため)</li> </ul>
個の侵害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社員への配慮を目的として、社員の家族の状況等についてヒアリングを行う(②、③に該当しないため)</li> </ul>