

【労務】女性活躍推進とハラスメント対策を強化する法案可決・成立

令和元年（2019年）5月29日、参議院本会議で「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」が、与党などの賛成多数により可決・成立しました。この改正法は、女性の活躍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やパワーハラスメント防止対策の法制化などの措置を講ずるものです。

■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）

参照ホームページ [厚生労働省]

<https://www.mhlw.go.jp/content/000486034.pdf>