

## 【労務】パワハラ防止措置等の実施義務、大企業では令和2年6月1日施行

2019年12月4日の官報に、「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施行期日を定める政令（令和元年政令第174号）」が公布されました。それにより、パワハラ防止対策の法制化を含む女性活躍推進法等改正法の施行期日（案）をまとめた第22回労働政策審議会雇用環境・均等分科会の下記参考資料の赤字の部分と青字の部分が確定しました。

### 女性活躍推進法等改正法等の施行期日（案）について

参考資料1

#### <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)	公布後3年以内の政令で定める日(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)	公布後1年以内の政令で定める日(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
	国、事業主及び労働者の責務	公布後1年以内の政令で定める日
	雇用管理上の措置義務の新設	公布後1年以内の政令で定める日 ※ 中小事業主は、公布後3年以内の政令で定める日(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	公布後1年以内の政令で定める日
	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)	公布後1年以内の政令で定める日 ※ 中小事業主は、措置義務については、公布後3年以内の政令で定める日までは対象外
均 等 法	国、事業主及び労働者の責務	公布後1年以内の政令で定める日
	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 児 法	国、事業主及び労働者の責務	公布後1年以内の政令で定める日
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	

※ オレンジ字の部分(中小企業への猶予が終わる時期)は、今回の官報では確定していません。

#### <省令改正事項>

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)
-------------------	-----------------------------------

### 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

参照ホームページ [厚生労働省]

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000091025.html>