

厚生労働省における女性活躍推進法の 見直し等の検討状況について

平成30年10月31日
厚生労働省

1. 女性活躍推進法の見直しに関する検討状況について

- 未来投資戦略2018（平成30年6月15日 閣議決定）等において、「女性活躍推進法について、附則に基づく『施行後3年の見直し』に着手し、本年度中に結論を得る」とされたことを踏まえ、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、見直しの検討を8月27日より開始し、年内目途に一定の結論を得る予定。

主な論点

（一般事業主行動計画）

- ・ 一般事業主行動計画の策定をどのように推進するか
 - ※ 現在、従業員が301人以上の大企業は義務、300人以下の中小企業は努力義務
- ・ 数値目標の設定のあり方等をどのように考えるか
 - ※ 現在は任意の項目について設定

（情報公表）

- ・ 情報公表の対象項目をどのように考えるか
 - ※ 現在は14項目のうちから1つ以上任意で選択して公表
 - ※ 現在、従業員が301人以上の大企業は義務、300人以下の中小企業は努力義務

（優良企業の認定制度）

- ・ えるぼし認定の取得をどのように促進するか

（履行確保）

- ・ 各事業主の情報公表等の実効性の確保をどのように考えるか

2. 職場におけるハラスメント防止対策に関する検討状況について

現状

- セクシュアルハラスメントの防止対策として、男女雇用機会均等法において、事業主に対して、雇用管理上の措置義務が設けられており、指針により具体的に対応すべき内容が規定（※）。
※ 事業主の方針の明確化・周知啓発、相談体制の整備、ハラスメントが起きた際の事後の迅速・適切な対応など
- パワーハラスメント防止対策については、法律上の根拠規定は整備されていない。

検討状況

- 労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、女性活躍推進法の見直しの議論と併せて、
 - ・セクシュアルハラスメントの防止対策の実効性の向上
 - ・職場におけるパワーハラスメントの定義や、必要な防止対策（法整備／ガイドラインなど）のあり方等について議論を行っている。

參考資料

女性活躍推進法関係（閣議決定等）

○「未来投資戦略2018-「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革-」（平成30年 6月15日 閣議決定）

第二 具体的施策 II. 経済構造革新への基盤づくり [1] データ駆動型社会の共通インフラの整備

2. AI時代に対応した人材育成と最適活用 2-2. 人材の最適活用に向けた労働市場改革

(3) 新たに講ずべき具体的施策 i) ダイバーシティの推進

②女性活躍の更なる拡大

・女性活躍推進法について、附則に基づく「施行後3年の見直し」に着手し、本年度中に結論を得る。見直しにおいては、管理職への女性の登用、多様で柔軟な働き方の導入、仕事と家庭生活との両立やキャリア形成への支援等について、数値目標設定や情報開示の拡大、取組状況に応じた企業へのインセンティブの充実等について検討する。

○「働き方改革実行計画」（平成29年 3月28日 働き方改革実現会議決定）

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

(2) 多様な女性活躍の推進

(略) このため、女性の活躍に関する企業の情報の見える化を進め、一層の女性活躍に向けた企業の取組を促進する。具体的には、労働時間や男性の育児休業の取得状況、女性の管理職比率など、女性が活躍するために必要な個別の企業の情報が確実に公表されるよう、2018年度までに女性活躍推進法の情報公表制度の強化策などについての必要な制度改革を検討する。

○ 日本一億総活躍プラン工程表 抜粋（平成28年 6月2日閣議決定）

施策	年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度以降	指標
		【男女共同参画基本計画等を踏まえた取組の推進】												
再就職促進、 学び直し機会の 提供に向けた 環境整備		子育て等で一度退職した正社員が復職する道が一層開かれるよう、企業へ働きかけ、先進的事例を普及啓発												女性新法行動計画策定率： 大企業（301人以上）100%（早期に） 中小企業（101人以上）100%（2026年） 女性管理職比率： 民間15% 政府7% 都道府県15% 市町村20%（2020年） 短時間（勤務時間短縮）正社員制度を導入している事業所割合：29%（2020年度） セクハラ防止に取り組んでいる企業：59.2%⇒100%
		子育て等で一度退職した女性等に対する実践的な教育職業訓練・学び直し機会の拡大、大学とマザーズハローワーク等の連携などによる再就職支援												
女性リーダーの 人材育成、 女性起業家支援		女性リーダー育成モデルプログラムの全国への普及、役員候補段階の女性を対象にしたリーダー育成研修等の先進的な取組を推進 女性起業家に対する支援の強化												
	男女雇用機会 均等法の改正	改正男女雇用機会均等法に基づくマタハラ防止策の着実な施行、 職場上司や同僚従業員への普及啓発												
	都道府県 労働局の 体制整備	法施行後の取組状況を踏まえた取組の強化等												
ハラスメント、 暴力対策の推 進		ワンストップ支援センターの設置促進などの性犯罪対策の充実												

2026年に従業員101人以上の中小企業の行動計画策定を100%にすることを指標としている

一般事業主行動計画の策定に関する状況把握項目と情報公表項目の内容

* **太字下線**は基礎項目

(区)＝雇用管理区分ごとに把握(典型例：一般職／総合職／パート)

(派)＝派遣先においては派遣労働者も含めて把握

女性活躍に向けた課題	状況把握項目	情報公表項目
採用	・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・ 男女別の採用における競争倍率(区) ・ 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)	・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・ 男女別の採用における競争倍率(区) ・ 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
配置・育成・教育訓練	・ 男女別の配置の状況(区) ・ 男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区) ・ 管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)	
継続就業・働き方改革	・ 男女の平均継続勤務年数の差異(区) ・ 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(区) ・ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区) ・ 男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く)の利用実績(区)	・ 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(区)
	・ 男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ・ 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 ・ 雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況(区)(派) ・ 管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況 ・ 有給休暇取得率(区)	・ 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(区)(派) ・ 有給休暇取得率
評価・登用	・ 管理職に占める女性労働者の割合 ・ 各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・ 男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・ 男女の人事評価の結果における差異(区)	・ 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
職場風土・性別役割分担意識	・ セクシュアルハラスメントに関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)	
再チャレンジ (多様なキャリアコース)	・ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派) ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績(区) ・ 男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・ 男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)	・ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派) ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績
取組の結果を図るための指標	・ 男女の賃金の差異(区)	

女性活躍推進法に基づく認定制度

- 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。
- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付することができる。

認定の段階

※ 法施行前からの実績の推移を含めることが可能

1段階目 	● 管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち 1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
2段階目 	● 管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち 3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
3段階目 	● 管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。

セクシュアルハラスメント対策（閣議決定等）

○「女性活躍加速のための重点方針2018」平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定

I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

3. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

(2) セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進

事業主（国にあっては各省各庁の長）の責務が、男女雇用機会均等法等（国にあっては人事院規則等）に基づき、制度上明確に定められている趣旨を十分に踏まえた上で、被害の防止や被害が発生した際の対応、再発防止のための措置が適切に行われるよう、プライバシーの保護を始めとする被害者への配慮、セクシュアル・ハラスメントの行為者に対する事業主による厳正な対処、研修等の実施による法令等の周知、相談窓口の整備等の対策を徹底する。また、セクシュアル・ハラスメント対策の実効性確保のための検討を行う。

○セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～

平成30年6月12日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定

1. セクシュアル・ハラスメント防止に係る制度の周知・改善

(1) セクシュアル・ハラスメントの防止に係る法令等の周知徹底

④男女雇用機会均等法の事業主の防止措置義務の範囲に、社外で業務を遂行するに当たって労働者が受けるセクシュアル・ハラスメント防止も含まれることなど、セクシュアル・ハラスメント防止に係る法令等について、厚生労働省において事業主に対して周知徹底する。

(2) セクシュアル・ハラスメント対策の実効性の向上

②民間事業者におけるセクシュアル・ハラスメントの対応状況を踏まえ、厚生労働省において民間事業主の義務履行の実効性確保の方策について検討する。

○「経済財政運営と改革の基本方針2018 ～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～」（骨太方針）

平成30年6月15日閣議決定

第2章力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組

1. 人づくり革命の実現と拡大 (4) 多様な人材の活躍 ① 女性活躍の推進

女性が安心して働き続けられる環境を整えるため、多様な働き方に向けた環境整備、男性の育児・家事への参加促進、育児休業取得の円滑化、仕事と不妊治療の両立、妊娠・出産・育児に関する切れ目のない支援、様々なハラスメントの防止策等を総合的に推進する。

○「未来投資戦略2018 - 「Society 5.0」 「データ駆動型社会」 への変革 - 」

平成30年6月15日閣議決定

第二 具体的施策 II. 経済構造革新への基盤づくり [1] データ駆動型社会の共通インフラの整備

2. AI時代に対応した人材育成と最適活用 2-2. 人材の最適活用に向けた労働市場改革

(3) 新たに講ずべき具体的施策 i) ダイバーシティの推進 ② 女性活躍の更なる拡大

・セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けて、「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」（平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）等に基づき、被害者のプライバシーの保護、行為者に対する厳正な対処、研修等の実施、相談窓口の整備等の徹底に取り組む。

セクシュアルハラスメント対策

○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。

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まとめ部分のポイント

- 職場のパワーハラスメント防止対策を現状の取組(※)よりも前に進めるべきということで一致。
 - ※ 円卓会議の提言に基づいた企業、労働組合、労働者一人ひとりによる自主的な取組や厚生労働省の予算事業(働きやすい職場環境形成事業)による取組など
 - 「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」が必要であることについて異論はなかった。
 - 複数の対応案について議論され、特に、事業主に対する雇用管理上の措置義務を法制化する対応案を中心に検討を進めることが望ましいという意見が多く見られた。一方、同案の実現には懸念があり、まずは事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示すべきとする対応案も示された。
 - 顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、職場のパワーハラスメントに類似性があるものと捉え、事業主に求める取組や社会全体の気運の醸成の必要性を提示。
- * これらも踏まえ、今後は、労働政策審議会において、これらの対応案や、「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」の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である。
 - * 検討を進めるためには、懸念として示されている以下の論点について、厚生労働省において、関係者の協力の下で具体例の収集、分析を鋭意行うことが求められる。
 - ① 業種、業態、職務、当該事案に至る経緯や状況などによって「業務の適正な範囲」や「平均的な労働者」の感じ方が異なることが考えられることから、どのような場合が「業務の適正な範囲」に該当するのか、また「平均的な労働者」の感じ方とはどのようなものか。
 - ② 中小企業は、大企業に比べて対応することが難しく、適切な対応のためにノウハウや専門知識が必要と考えられることから、中小企業でも可能な対応や更なる支援のあり方はどのようなものか。
 - * 顧客や取引先からの著しい迷惑行為について対応を進めるためには、職場のパワーハラスメントへの対応との相違点も踏まえつつ、関係者の協力の下で、以下の論点について、更なる実態把握を行った上で、具体的な議論を深めていくことが必要である。
 - ・ 顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、業種や職種ごとの態様や状況。

○ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議
(平成30年6月28日参・厚生労働委員会)(抄)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一～三十七 (略)

三十八、本委員会における審査を踏まえ、職場におけるパワーハラスメント等によって多くの労働者の健康被害が生じており、その規制・防止を行うことが喫緊の課題であるとの共通の認識に基づき、国際労働機関(ILO)において「労働の世界における暴力とハラスメント」の禁止に向けた新たな国際労働基準の策定が行われることや、既に国連人権機関等からセクシュアルハラスメント等の禁止の法制度化を要請されていることも念頭に、実効性ある規制を担保するための法整備やパワーハラスメント等の防止に関するガイドラインの策定に向けた検討を、労働政策審議会において早急に開始すること。また、厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書を踏まえ、顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、関係者の協力の下で更なる実態把握を行うとともに、その対応策について具体的に検討すること。

三十九～四十七 (略)

右決議する。