

女性の活躍の推進及びパワーハラスメント防止対策等の在り方について (取りまとめに向けた方向性)

I. 女性活躍推進法の施行後 3 年の見直し

【総論】

- 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。行動計画の策定が義務付けられた常時雇用する労働者が 301 人以上の企業については、平成 30 年 9 月末時点で 99.1%が行動計画を届出。また、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」では、約 1 万 2 千社が行動計画を掲載し、約 1 万社が同法に基づく情報を公表。
- 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。
現在、300 人以下の企業については女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされているが、既に多くの企業が何らかの取組を進めている一方、取組を進める企業においても課題を感じていることを踏まえれば、これらの企業においても、負担軽減に配慮しつつ、確実な取組を求めることが必要。
- 行動計画策定や情報公表等の取組の内容については、女性活躍推進法の基本原則を踏まえ、「職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活の両立」に資するものとなるよう制度を見直すとともに、企業に対するインセンティブを充実させることが必要。

【取組の内容】

(1) 行動計画策定

- ① 企業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、101 人以上 300 人以下の企業にも行動計画策定を義務付けるべきではないか。
その際、行動計画策定に関する負担を軽減しつつ、効果的な計画策定が可能となるよう、例えば、当該義務付けの施行について十分な準備期間を確保することや、行動計画策定・公表方法の簡素効率化、策定プロセスへの手厚いサポートなどの配慮をすることとしてはどうか。
- ② 状況把握については、各社の共通の課題となる 4 つの基礎項目について状況把握・課題分析を行い、その結果を踏まえて任意項目の状況把握・課題分析を

行う仕組みが指針等で示されていることから、既に企業の実態に応じた適切な状況把握ができていていると考えられる。

- ③ 行動計画を策定する際に設定する数値目標について、各企業の状況に応じた自主的な判断を尊重しつつ、女性活躍推進法を踏まえた取組がより一層進むよう、複数の項目を設定することとしてはどうか。その際、状況把握項目を次の i) 及び ii) に区分し、原則として当該区分毎に、1 項目以上を選択して関連する数値目標を設定することが考えられるのではないか。

i) 「職業生活に関する機会の提供」に関する項目

ii) 「職業生活と家庭生活の両立」に関する項目

(2) 情報公表

- ① 情報公表について、各企業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、より多くの企業で情報公表が進むよう、101 人以上 300 人以下の企業にも情報公表を義務付けるべきではないか。

その際、情報公表に関する負担を軽減できるよう、例えば、当該義務付けの施行について十分な準備期間を確保することなどの配慮をすることとしてはどうか。

- ② また、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、情報公表項目を次の i) 及び ii) に区分し、当該区分毎に、1 項目以上を選択し公表することを義務付けるべきではないか。

i) 「職業生活に関する機会の提供」に関する項目

ii) 「職業生活と家庭生活の両立」に関する項目

また、情報公表項目として、既定の定量的な項目に加えて、人材育成や両立支援等に関する「法定を上回る企業内制度」の概要も公表できることとしてはどうか。

(3) えるぼし認定

- ① インセンティブを強化し、企業における更なる取組を推進するため、「えるぼし認定」よりもさらに基準の高い認定制度として、「プラチナえるぼし(仮称)」制度を創設することとしてはどうか。

- ② 「プラチナえるぼし（仮称）」制度については、企業における女性活躍推進の取組が成熟していること等を認定基準にした上で、プラチナくるみん制度と同様に、認定を取得した企業については、行動計画の策定義務を免除する（ただし、取組状況の情報公表を求める）ことなどインセンティブを設けることとしてはどうか。
- ③ 現行のえるぼし認定の基準について、女性活躍の取組を積極的に進めている企業がえるぼし認定を受けられるようにするため、採用の基準（男女の競争倍率の基準）について女性労働者の割合に関する別の基準を検討するなど、必要な見直しを行うこととしてはどうか。

（４） 履行確保

- ① 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てはどうか。
- ② 認定制度の信頼性を確保するため、100人以下のえるぼし、プラチナえるぼし認定取得企業にも報告徴収を行えることとしてはどうか。

Ⅱ. パワーハラスメント防止対策の強化

【総論】

- パワーハラスメントは相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であり、あってはならないもの。企業にとっても経営上の損失に繋がる。都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数や、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が増加傾向となっている。職場のパワーハラスメント防止は喫緊の課題であり、現在、法的規制がない中で、対策を抜本的に強化することが社会的に求められている。
- 職場のパワーハラスメントの防止のためには、企業の現場において確実に予防・解決に向けた措置を講じることが必要。その際、現場の労使が対応しやすくなるよう、職場のパワーハラスメントの定義や考え方、企業が講ずべき措置の具体的内容を明確化していくことが必要。
- 中小企業については、パワーハラスメントの防止に関するノウハウや専門知識

が乏しいこと等から、その負担軽減に十分配慮し、支援を強化することが必要。

- なお、法律でパワーハラスメントを禁止することについては、民法等他の法令との関係の整理や、違法となる行為の要件の明確化等の課題があることから、今回の見直しにおける状況の変化を踏まえつつ、その必要性も含めて中長期的に検討することが必要ではないか。

【取組の内容】

(1) 職場におけるパワーハラスメントの定義

- ① 職場におけるパワーハラスメントの定義について、「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書の概念を踏まえて、以下の3つの要素を満たすものとしてはどうか。
 - (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 顧客や取引先等からの著しい迷惑行為については、職場のパワーハラスメントに類するものとして、指針等に対応のために望ましい措置を周知・啓発することとしてはどうか。

(2) 職場のパワーハラスメントの防止対策

- ① 職場のパワーハラスメントを防止するため、事業主に対して職場のパワーハラスメント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べきではないか。
- ② 事業主に対して措置を義務付けるに当たっては、男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント防止の指針の内容を参考としつつ、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内容等を示す指針を策定すべきではないか。
- ③ 男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント防止対策と同様に、職場のパワーハラスメントに関する紛争解決のための調停制度や、助言や指導等の履行確保のための措置について、併せて法律で規定すべきではないか。
- ④ その際、中小企業はパワーハラスメントの防止に関するノウハウや専門知識が乏しいこと等を踏まえ、例えば、コンサルティングの実施、相談窓口の設置、

セミナーの開催、調停制度の周知等の支援を積極的に行うこととしてはどうか。

(3) 指針において示すべき事項

① 当該指針において、特に以下の事項を示すべきではないか。

i) 職場のパワーハラスメントの定義について

- ・ 3つの要素の具体的内容
- ・ 3つの要素を満たすものが職場のパワーハラスメントであること
- ・ 「職場」とは業務を遂行する場所を指すこと
- ・ 「優越的な関係」の考え方、具体例
- ・ 「業務上必要かつ相当な範囲」の考え方、具体例
- ・ 「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）」の考え方（「平均的な労働者の感じ方」を基準とすべきであることなど）、具体例
- ・ 業務上の適正な範囲内の指導については職場のパワーハラスメントに当たらないこと
- ・ 職場のパワーハラスメントの典型的な類型、パワーハラスメントに該当する例、該当しない例

ii) 事業主が講ずべき措置等の具体的内容について

- ・ 事業主における、職場におけるパワーハラスメントがあってはならない旨の方針の明確化や、当該行為が確認された場合には厳正に対処する旨の方針やその対処の内容についての就業規則等への規定、それらの周知・啓発等の実施
- ・ 相談等に適切に対応するために必要な体制の整備（なお、本人が萎縮するなどして訴えられない例もあることに留意すべきこと）
- ・ 事後の迅速、適切な対応
- ・ 相談者・行為者等のプライバシーの保護等併せて講ずるべき措置

iii) 事業主が講ずることが望ましい取組

- ・ 職場のパワーハラスメント発生の要因を解消するための取組（コミュニケーションの円滑化、職場環境の改善等）
- ・ 顧客や取引先等からの著しい迷惑行為に関する取組

Ⅲ. 男女雇用機会均等法の見直し(セクシュアルハラスメント防止対策の実効性向上等)

【総論】

- セクシュアルハラスメントは許されない行為であり、あってはならないもの。セクシュアルハラスメントを受けた労働者が相談を行い易くするとともに、二次被害を防止するため、労働者がセクシュアルハラスメントに関する相談を行ったことを理由として不利益取扱いが行われないよう徹底することが必要。
- 社外の労働者からセクシュアルハラスメントを受けた場合や、社外の者に対してセクシュアルハラスメントを行った場合の対応をより一層明確化し、取組を徹底することが必要。
- セクシュアルハラスメント防止対策の実効性向上に加え、男女雇用機会均等法に沿った雇用管理の実現やポジティブ・アクションの推進に向けて、企業の実効性ある取組を促すことが必要。
- セクシュアルハラスメントは許されない行為であるという趣旨を明確にする観点から、法律でセクシュアルハラスメントを禁止すべきという意見がある一方、そうした規定を設けることについては、民法等他の法令との関係の整理や違法となる行為の要件の明確化等の課題があることから中長期的に検討することが必要との意見がある中で、どのように考えるか。

【取組の内容】

(1) セクシュアルハラスメントの相談をしたことによる不利益取扱いの禁止

- ① 事業主から不利益な取扱いを受けることを懸念して労働者がハラスメントに関する相談を行うことを躊躇することがないように、事業主に対し、労働者がこれらの問題に関する相談を行ったことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することを法律に規定すべきではないか。

(2) 社外の労働者に関するセクシュアルハラスメントの防止対策の強化

- ① 以下の事項を指針等で明確化すべきではないか。
 - ・ 社外の労働者や顧客等からセクシュアルハラスメントを受けた際の対応
 - ・ 自社の労働者が社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行わないよう配慮に努めること
 - ・ 他社が行う事実関係の確認等の措置に協力するよう努めること

(3) 調停の出頭要求・意見聴取の対象者の拡大

- ① 紛争調停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要求・意見聴取が行えるよう、対象者を拡大することとしてはどうか。

(4) 男女雇用機会均等法に沿った雇用管理の実現やポジティブ・アクションの推進に向けた取組

- ① 各企業における男女雇用機会均等法に沿った雇用管理の実現やポジティブ・アクションの推進に関する実効性ある取組を促すため、現在通達で選任するよう示している社内で当該業務を担当する労働者（男女雇用機会均等推進者）について、選任するよう努めることを法律に規定してはどうか。また、当該推進者の役割に、女性活躍推進法に基づく行動計画策定や情報公表の取組の推進についても位置付けてはどうか。
- ② コース別雇用管理指針において、当該指針は総合職と一般職のみを対象に想定したものではなく、無期転換した労働者についても、総合職や一般職とは異なるコース等で雇用管理が行われるのであれば、当該コースも指針の対象に含まれることを明確化することとしてはどうか。