

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概要

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）

1. 女性活躍の推進（女性活躍推進法の改正）

- 【現状等】
- ・ 女性就業者がこの6年間で約288万人増加する等、女性活躍は着実に前進。
 - ・ 一方、年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、仕事と家庭生活の両立や諸外国と比べて低水準にある女性管理職比率などの課題。
 - ・ 女性活躍推進法の施行（H27年9月）3年後の見直しが必要。



女性の職業生活における活躍を更に推進することが必要

（1）一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

- 企業における女性活躍に関する計画的な取組（PDCAサイクル）を広く促すため、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、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。

- 301人以上の事業主の情報公表項目について、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

に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。

- ※ 現行は右記の項目から任意の1項目以上を公表
- ※ 行動計画の数値目標の設定についても同様の対応を予定（省令）
- ※ 公務部門についても同様

- 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。

情報公表項目（区分のイメージ）	
①	<ul style="list-style-type: none">・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合・ 男女別の採用における競争倍率・ 労働者に占める女性労働者の割合・ 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・ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績
②	<ul style="list-style-type: none">・ 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・ 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・ 有給休暇取得率

（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

- インセンティブを強化するため、現行の優良事業主認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし（仮称）」認定を創設する（取得企業は、行動計画の策定義務を免除）。

（4）対象拡大に関する配慮等

- 行動計画策定や情報公表義務の対象拡大（常用労働者301人以上→101人以上）の施行日に配慮（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）。

※ その他、行動計画策定・公表方法の簡素効率化や策定支援、助成金等の公的支援を実施する。



2. ハラスメント対策の強化（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※の改正）

※労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

- 【現状】・ 職場のいじめ・嫌がらせに関する都道府県労働局への相談は7万2千件超（H29年度）で6年連続で全ての相談の中でトップ。
・ セクハラ相談件数は約7千件（H29年度）と高水準にとどまる。



ハラスメントのない社会の実現に向けて、
職場のパワハラ対策、セクハラ対策を強化することが必要

（1）国の施策にハラスメント対策を明記（労働施策総合推進法）

- 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）を明記する。

（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）

- パワーハラスメントとは、「①優越的な関係を背景とした」、「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）をいうことを明記する。
- 事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務付ける。
- パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、**厚生労働大臣が「指針」を策定**することとする。

【指針で規定する内容】

・パワハラ具体的な定義

- ▶ 3つの要素の具体的な内容
- ▶ 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 等

・雇用管理上の措置の具体的な内容（現行のセクハラ防止の措置義務と同様）

- ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
- ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

※ 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。

- 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（行政ADR）の対象とするとともに、措置義務等について履行確保（助言、指導、勧告等）のための規定を整備する。
- 中小事業主に対する配慮等
パワーハラスメント防止対策の措置義務は、中小事業主の施行日に配慮（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の間は、努力義務とする。）
※その他、事業主による防止措置の実施に関するコンサルティング、セミナー開催等の公的支援を実施する。

(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関する国、事業主及び労働者の責務の明確化

セクシュアルハラスメント等を行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務として明記する。

※パワーハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントについても同様(②④も同じ)

② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

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、労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する。

③ 自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

事業主に対し、他社から雇用管理上の措置の実施(事実確認等)に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設ける。

※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化する。

④ 調停の出頭・意見聴取の対象者の拡大

セクシュアルハラスメント等の調停制度について、紛争調整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の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大する。

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案に対する附帯決議

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 一般事業主行動計画の策定等や情報公表の義務が拡大される常用雇用者百人以上三百人以下の中小事業主に対し、十分に配慮するとともに、行動計画の策定支援、セミナー・コンサルティングの実施等、支援策を講ずること。

二 雇用の分野における男女平等の実現に向けて、全ての企業を対象とした事業主行動計画の策定を恒常的な制度とするよう検討すること。

また、計画の策定に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の意見を聴くよう周知徹底すること。

三 事業主の情報公表項目について、男女間格差の結果指標である「男女の賃金の差異」及び「セクシュアルハラスメント等対策の整備状況」を加えることについて、労働政策審議会で検討すること。

四 特例認定制度の認定基準については、管理職に占める女性労働者の割合の全産業での統一化等、真に女性が活躍している職場が認定されるように検討すること。

五 二〇二〇年までに指導的地位に占める女性割合三〇%の目標の達成に向けて、女性活躍推進の取組が進むよう、事業主に対する支援を強化するとともに、女性活躍推進法及び厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」を国民に幅広く周知すること。

六 ハラスメントの根絶に向けて、損害賠償請求の根拠となり得るハラスメント行為そのものを禁止する規定の法制化の必要性も含め検討すること。

七 パワーハラスメント防止対策に係る指針の策定に当たり、包括的に行為類型を明記する等、職場におけるあらゆるハラスメントに対応できるよう検討するとともに、以下の事項を明記すること。

1 自社の労働者が取引先、顧客等の第三者から受けたハラスメント及び自社の労働者が取引先に対して行ったハラスメントも雇用管理上の配慮が求められること。

2 職場におけるあらゆる差別をなくすため、性的指向・性自認に関するハラスメント及び性的指向・性自認の望まぬ暴露であるいわゆるアウトティングも対象になり得ること、そのためアウトティングを念頭ににおいたプライバシー保護を講ずること。

八 事業主に対し、パワーハラスメント予防等のための措置を義務付けるに当たっては、職場のパワーハラ

スメントの具体的な定義等を示す指針を策定し、周知徹底に努めること。

九 パワーハラスメントの防止措置の周知に当たっては、同僚や部下からのハラスメント行為も対象であることについて理解促進を図ること。

十 セクシユアルハラスメントについて、他社の事業主から事実確認等の協力を求められた場合に、事業主が確実かつ誠実に対応するよう、必要な措置を検討すること。

十一 フリーランス、就職活動中の学生等に対するセクシユアルハラスメント等の被害を防止するため、男女雇用機会均等法に基づく指針等で必要な対策を講ずること。

十二 セクシユアルハラスメント等の防止措置の実施状況、被害者の救済状況、ハラスメントが起こりやすい業種、業態、職務等について実態調査を行い、その結果に基づいて、効果的な防止対策を速やかに検討すること。その際、ハラスメントの被害を訴えたことで周囲から誹謗中傷されるいわゆる二次被害に対しても必要な対策を検討すること。

十三 男女雇用機会均等法の適用除外となる公務員等を含めたハラスメント被害の救済状況を調査し、実効性ある救済手段の在り方について検討すること。

十四 紛争調整委員会の求めに応じて出頭し、意見聴取に応じた者に対し、事業主が不利益取扱いを行ってはならないことを明確化するため、必要な措置を検討すること。

十五 セクシユアルハラスメント防止や新たなパワーハラスメント防止についての事業主の措置義務が十分に履行されるよう、指導を徹底すること。その際、都道府県労働局の雇用環境・均等部局による監視指導の強化、相談対応、周知活動等の充実に向けた体制整備を図ること。

十六 国内外におけるあらゆるハラスメントの根絶に向けて、第百八回ILO総会において仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約が採択されるよう支持するとともに、条約成立後は批准に向けて検討を行うこと。

十七 セクシユアルハラスメント等の防止対策の一層の充実強化を求める意見が多くあることから、更なる制度改正に向けて、本法附則のいわゆる検討規定における施行後五年を待たずに施行状況を把握し、必要に応じて検討を開始すること。

附 帯 決 議

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、一般事業主行動計画の策定等や情報公表の義務の対象拡大に当たっては、新たにその対象となる常用雇
用者百人以上三百人以下の中小事業主に対し、行動計画の策定支援、セミナー・コンサルティングの実
施等、支援策を講ずること。また、その効果を具体的に検証しつつ、将来的な全事業主への適用拡大につ
いても引き続き検討を進めること。

二、雇用の分野における男女平等の実現に向けては、事業主行動計画の策定や情報公表を全ての企業を対象
とした恒常的な制度とするよう、男女雇用機会均等法の改正も視野に入れて検討すること。また、女性活
躍施策やハラスメント対策など、本法が推進しようとする各種施策の実効性を確保する観点から、指針等
の策定に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の参加・参画
を促す方策について検討を行うこと。

三、事業主の情報公表項目については、女性にとってより働きやすい就職先を求める女性求職者の選択肢を
広げる観点から、「セクシユアルハラスメント等対策の整備状況」、男女間格差の結果指標の一つである

「男女間の賃金の差異」を加えることについて、「男女間の賃金の差異」を状況把握の基礎項目に加えることも含め、労働政策審議会で検討すること。

四、求職者の職業選択に資するため、平均残業時間や有給休暇取得率の情報公表を雇用管理区分ごとに行うことについて、労働政策審議会で検討すること。

五、特例認定制度の認定基準を定めるに当たっては、管理職に占める女性労働者の割合について全産業で統一化された基準を設ける等、真に女性が活躍している職場が認定されるように検討すること。また、特例認定後においても、認定時の一般事業主行動計画に定められた水準を維持・向上させることを認定事業者に促すとともに、制度の趣旨にそぐわない事態が生じた場合には、速やかにその認定を取り消すこと。

六、二〇二〇年までに指導的地位に占める女性割合三〇％の目標の達成に向けて、女性活躍推進の取組が進むよう、事業主に対する支援を強化するとともに、女性活躍推進法及び厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」を求職者を中心に国民に幅広く周知すること。

七、特に中小企業を対象とする女性活躍推進の取組を進めるに当たっては、中小企業における女性活躍推進の取組への需要を喚起するとともに、中小企業の動向を見つつ、女性活躍推進を支援する体制の強化及び

拡充を図ること。

八、ハラスメントの根絶に向けて、損害賠償請求の根拠となり得るハラスメント行為そのものを禁止する規定の法制化の必要性について検討すること。

九、パワーハラスメント防止対策に係る指針の策定に当たり、包括的に行為類型を明記する等、職場におけるあらゆるハラスメントに対応できるよう検討するとともに、次の事項を明記すること。

1 パワーハラスメントの判断に際しては、「平均的な労働者の感じ方」を基準としつつ、「労働者の主観」にも配慮すること。

2 自社の労働者が取引先、顧客等の第三者から受けたハラスメント及び自社の労働者が取引先、就職活動中の学生等に対して行ったハラスメントも雇用管理上の配慮が求められること。

3 職場におけるあらゆる差別をなくすため、性的指向・性自認に関するハラスメント及び性的指向・性自認の望まぬ暴露であるいわゆるアウトティングも雇用管理上の措置の対象になり得ること、そのためアウトティングを念頭においたプライバシー保護を講ずること。

十、事業主に対し、パワーハラスメントの予防・防止等のための措置を義務付けるに当たっては、職場のパ

ワーハラスメントの具体的な定義等を示す指針を策定し、周知徹底に努めること。

十一、パワーハラスメントの予防・防止等のための措置の周知に当たっては、同僚や部下からのハラスメント行為も対象であること、相手に関係なく決して加害者になってはいけないことなどについて理解促進を図ること。

十二、近年、従業員等に対する悪質クレーム等により就業環境が害される事案が多く発生していることに鑑み、悪質クレームを始めとした顧客からの迷惑行為等に関する実態も踏まえ、その防止に向けた必要な措置を講ずること。また、訪問介護、訪問看護等の介護現場や医療現場におけるハラスメントについても、その対応策について具体的に検討すること。

十三、セクシユアルハラスメントについて、他社の事業主から事実確認等の協力を求められた場合に、事業主が確実かつ誠実に対応するよう、必要な措置を検討すること。

十四、セクシユアルハラスメント等の防止措置の実施状況、被害者の救済状況、ハラスメントが起りやすい業種、業態、職務等について官民間問わず実態調査を行い、その結果に基づいて、効果的な防止対策を速やかに検討すること。その際、ハラスメントの被害を訴えたことで周囲から誹謗中傷されるいわゆる二次

被害に対しても必要な対策を検討すること。

十五、フリーランス、就職活動中の学生、教育実習生等に対するハラスメントを防止するため、男女雇用機会均等法等に基づき指針等で必要な対策を講ずること。その際、都道府県労働局に設置された総合労働相談コーナー、ハローワークにおける相談の状況を分析した上で、効果的な対策となるよう留意すること。

十六、男女雇用機会均等法等の紛争解決援助の適用除外となっている公務員等を含めたハラスメント被害の救済状況を調査し、実効性ある救済手段の在り方について検討すること。

十七、紛争調整委員会の求めに応じて出頭し、意見聴取に応じた者に対し、事業主が不利益取扱いを行ってはならないことを明確化するため、必要な措置を検討すること。

十八、セクシュアルハラスメント防止や新たなパワーハラスメント防止等についての事業主の措置義務が十分に履行されるよう、指導を徹底すること。その際、都道府県労働局の雇用環境・均等部局による監視指導の強化、相談対応、周知活動等の充実に向けて、増員も含めた体制整備を図ること。その上で、なお指導に従わない場合の企業名公表の効果的な運用方法について検討を行うこと。

十九、国内外におけるあらゆるハラスメントの根絶に向けて、第百八回ILO総会において仕事の世界にお

ける暴力とハラスメントに関する条約・勧告が採択されるよう支持するとともに、条約成立後は批准に向けて検討を行うこと。

二十、セクシユアルハラスメント等の防止対策の一層の充実強化を求める意見が多くあることから、第一百八回ILO総会等の動向も踏まえつつ、更なる制度改正に向けて、本法附則のいわゆる検討規定における施行後五年を待たずに施行状況を把握し、必要に応じて検討を開始すること。

二十一、第三者からのハラスメント及び第三者に対するハラスメントに関わる対策の在り方について、検討を行うこと。

右決議する。

労 審 発 第 1032 号
平成 30 年 12 月 14 日

厚生労働大臣
根 本 匠 殿

労働政策審議会
会長 樋 口 美 雄



女性の職業生活における活躍の推進
及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について（建議）

本審議会は、標記について、下記のとおり結論に達したので、厚生労働省
設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別添の雇用環境・均等分科会の報告のとおり。

(別添)

平成 30 年 12 月 14 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

雇用環境・均等分科会

分科会長 奥宮 京子

女性の職業生活における活躍の推進
及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について（報告）

本分科会は、標記について、平成 30 年 8 月 27 日以降、平成 30 年 12 月 14 日までの間に 10 回にわたり検討を重ねてきたが、この度、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

女性の職業生活における活躍の推進
及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について
(報告書)

1. はじめに

- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）は、日本の職場での男女間の事実上の格差が大きい現状を踏まえ、職業生活における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、10年間の時限立法として整備された。女性活躍推進法が平成27年9月（一般事業主行動計画（行動計画）については、平成28年4月）に施行されて以降、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し、行動計画の策定・届出が義務付けられている301人以上企業を中心に届出数は2万社を超え、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、約1万社が同法に基づく情報を公表している。
- 一方で、我が国の女性の年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、労働力率と潜在的労働力率の差は依然として大きい。年齢階級別に女性の就業形態を見ると、正規雇用の就業率は第1子出産の平均年齢より手前の「25～29歳」層でピークを迎え、その後は年齢とともに減少している。また、管理的職業従事者に占める女性割合は13.2%と諸外国に比べて低い水準である。さらに、男女間賃金格差について、長期的には減少傾向にあるものの依然として開きがある状況が続いている。このように、女性活躍推進法の施行後3年を迎える中で今なお課題が残っている。
- 今後、女性活躍推進法が目指す、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会（女性活躍推進法第1条）を実現するためには、あらゆる女性が希望に応じて個性と能力を十分に発揮できるよう、職業生活に関する機会の提供や職業生活と家庭生活の両立を通じて女性の職業生活における活躍をさらに推進することが必要である。
- 職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つける等の人権に関わる許されない行為であり、あってはならないものである。企業にとっても経営上の損失に繋がる。

- 職場のパワーハラスメントについては、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」の「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（平成 24 年 3 月）を踏まえ、国は、職場のパワーハラスメント防止の社会的気運を醸成するための周知・啓発等に取り組んできた。さらに、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）において、職場のパワーハラスメント防止を強化するための対策を検討することが盛り込まれたことを受けて、「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」を開催し、議論を進めてきた。国際的にも、平成 30 年の ILO 総会で仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約について討議が行われるなど、ハラスメント問題全体に対する社会的関心が高まっている。

こうした中で、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は 88 件（平成 29 年度）に増え、都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も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。

- また、セクシュアルハラスメントについては、事業主に対し、平成 11 年に事業主に対し防止に向けた雇用管理上の配慮義務が、その後平成 19 年に措置義務が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（男女雇用機会均等法）により課されたが、都道府県労働局に対するセクシュアルハラスメントに関する相談件数は約 7 千件（平成 29 年度）と高水準にとどまっていること等に鑑みれば、職場のセクシュアルハラスメントの防止対策について、一層の実効性の向上が必要である。

2. 今後の対策

I. 女性の職業生活における活躍の推進等について

（1）基本的な考え方

- 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である。

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ところ、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適当である。

- 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適当である。
- また、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である。

(2) 具体的な取組

1) 行動計画策定について

- 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ことが適当である。
- 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ると考えられ、企業が積極的な状況把握をすることができるよう、この仕組みについて丁寧に周知することが適当である。
- ③ 数値目標の設定に当たっては、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することが適当である。その際、状況把握項目を 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適当である。
 - 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
- ④ 行動計画策定を義務付ける企業を拡大するに当たっては、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、働き方改革関連法の施行時期も踏まえ十分な準備期間を確保することや、

数値目標の設定方法について現行の 301 人以上の企業に義務付けられている内容とする等の配慮をすることが適当である。加えて、行動計画策定・公表方法の簡素効率化、厚生労働省のホームページやパンフレット、行動計画策定支援ツールなどの改善、セミナーの拡充を含め、策定プロセスへの手厚いサポートなどを行うことが適当である。

併せて、行動計画の策定が努力義務とされる企業についても女性活躍推進法に基づく取組が進むよう、制度の周知や支援を引き続き実施することが適当である。

- ⑤ また、企業における行動計画策定等の取組が形式的な内容にならないよう、女性活躍推進法の基本原則などの趣旨や理念、数値目標の設定や行動計画の策定の在り方について、丁寧に周知を行うことが適当である。その際、行動計画に定める数値目標や取組内容が男女雇用機会均等法違反にならないようにすべきであることも、併せて分かり易く周知することが適当である。

2) 情報公表について

- 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ことが適当である。
- ② 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 項目以上を任意に選択して複数の項目を公表することを義務付けることが適当である。
- 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することが適当である。
- ③ 情報公表を義務付ける企業を拡大するに当たっては、情報公表に関する負担を軽減できるよう、働き方改革関連法の施行時期も踏まえ十分な準備期間を確保することや、情報公表の内容について現行の 301 人以上の企業に義務付けられている内容とする等の配慮をすることが適当である。

併せて、情報公表が努力義務とされる企業についても女性活躍推進法に基づく取組が進むよう、制度の周知や支援を引き続き実施することが適当である。

3) えるぼし認定について

- ① インセンティブを強化し、企業における更なる女性活躍の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が適当である。
- ② 「プラチナえるぼし（仮称）」制度については、女性活躍推進の取組について客観的に優れていることや、行動計画の数値目標を達成していることなど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）ことなど認定取得に向けたインセンティブを設けることが適当である。
- ③ 現行のえるぼし認定の基準について、現に女性活躍の取組を積極的に進めている企業が適切に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が適当である。

4) 履行確保について

- ① 女性活躍推進法の確実な履行確保のため、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することが適当である。
- ② 認定制度の信頼性を確保するため、行動計画策定や情報公表が努力義務である100人以下のえるぼし、プラチナえるぼし認定取得企業であっても報告徴収を行えることとすることが適当である。

5) 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について

- 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、選任を促すことが適当である。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や情報公表の取組の推進についても位置付けることが適当である。
- 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が適当である。

Ⅱ. 職場のハラスメント防止対策等について

(1) 基本的な考え方

- 職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つける等の人権に関わる許されない行為であり、あってはならないものである。また、企業にとっても経営上の損失に繋がることから、防止対策を強化することが必要である。
- 具体的には、職場のパワーハラスメントの防止について、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不可欠であることから、事業主に対し、その雇用する労働者が自社の労働者等（役員等を含む。）からパワーハラスメントを受けることを防止するための雇用管理上の措置を義務付けることが適当である。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な内容を明確化していくことが必要である。
- 特に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適当である。
- 取引先等の労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷

惑行為についても、労働者に大きなストレスを与える悪質なものであり、人権侵害にもなり得る無視できないものであるが、どこまでが相当な範囲のクレームで、どこからがそれを越えた嫌がらせなのかといった判断が自社の労働者等からのパワーハラスメント以上に難しいこと等の課題がある。このため、これらについては、自社の労働者等からのパワーハラスメントに類するものとして、相談対応等の望ましい取組を明確化し、関係省庁と連携して周知・啓発を図ることが適当である。

- 職場のセクシュアルハラスメント防止対策の実効性の向上については、まず、被害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な取扱いが行われないよう徹底することが適当である。
- また、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場合や社外の労働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明確化し、取組を徹底すること、調停制度がより実効性を上げ、できるだけ多くのセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの紛争が解決されるよう改善を行うことが適当である。
- 職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントの行為者に対して刑事罰による制裁を科すことや、被害者による行為者等に対する損害賠償請求の根拠を法律で新たに設けることについては、現状でも悪質な行為は既存の刑法違反に該当し、または不法行為として損害賠償請求の対象となり得る中で、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種々の課題がある。このため、今回の見直しによる状況の変化を踏まえた上で、ハラスメントの問題に関する様々な動きも考慮しつつ、その必要性も含め中長期的な検討を要すると考えられる。
- しかしながら、職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントは許されないものであり、国はその周知・啓発を行い、事業主は労働者が他の労働者（取引先等の労働者を含む。）に対する言動に注意するよう配慮し、また、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するよう努めるべきという趣旨を、法律上で明確にすることが適当である。
- 国は、就業環境を害するような職場におけるハラスメント全般について、総合的に取組を進めることが必要であり、その趣旨を法律上で明確にすることが適当である。

(2) 職場のパワーハラスメント防止対策の強化

1) 職場の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の定義については、「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(平成30年3月)の概念を踏まえて、以下の3つの要素を満たすものとするのが適当である。

- i) 優越的な関係に基づく
- ii) 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- iii) 労働者の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) 職場のパワーハラスメントの防止対策について

- 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、その雇用する労働者の相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備する等、当該労働者が自社の労働者等からパワーハラスメントを受けること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ことが適当である。
- 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職場のセクシュアルハラスメント防止のための指針の内容や裁判例を参考としつつ、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ることが適当である。
- ③ 取引先等の労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為については、指針等で相談対応等の望ましい取組を明確にすることが適当である。また、取引先との関係が元請・下請関係である場合があることや、消費者への周知・啓発が必要であることを踏まえ、関係省庁等と連携した取組も重要である。
- ④ 男女雇用機会均等法に基づく職場の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等や、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

で規定することが適当である。

- ⑤ 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、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、円滑な施行のための支援等を積極的に行うことが適当である。
- ⑥ 職場のパワーハラスメントは許されないものであり、国はその周知・啓発を行い、事業主は労働者が他の労働者に対する言動に注意するよう配慮し、また、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するよう努めるべきという趣旨を、各々の責務として法律上で明確にすることが適当である。

3) 指針において示すべき事項について

- ① 当該指針において、特に以下の事項を示すことが適当である。
 - 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
 - ・ 「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
 - ・ 「職場」とは業務を遂行する場所を指し、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所については「職場」に含まれること
 - ・ 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、職場の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（本人が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあることに留意すべきこと）
- ・ 事後の迅速、適切な対応（相談者等からの丁寧な事実確認等）
- ・ 相談者・行為者等のプライバシーの保護等併せて講ずべき措置

iii) 事業主が講ずることが望ましい取組について

- ・ 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）
- ・ 取引先等の労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談対応等の取組

(3) 職場のセクシュアルハラスメント防止対策の実効性向上

- 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が適当である。また、事業主が行うセクシュアルハラスメントの事実関係の確認に協力し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についても、事業主の確実な取組を求めることが適当である。

なお、当該措置については、上記(2)のパワーハラスメントの防止対策や、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策においても講ずることが適当である。

- ② 職場のセクシュアルハラスメントは許されないものであり、国はその周知・啓発を行い、事業主は労働者が他の労働者に対する言動に注意するよう配慮し、また、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するよう努めるべきという趣旨を、各々の責務として法律上で明確にすることが適当である。

なお、当該措置については、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策においても同様とすることが適当である。

- ③ 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場合や社外の労働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について、以下の事項を指針等で明確にすることが適当である。

- ・ 自社の労働者が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場合も、雇用管理上の措置義務の対象となること
- ・ 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するとともに、当該セクシュアルハラスメントが起こった場合に円滑な問題解決が図られるよう、他社が実施する事実確認や再発防止のための措置に協力するよう努めること

④ 調停制度について、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の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大することが適当である。