

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に伴う関係省令の整備等に関する省令案について【概要】

I. 改正の趣旨

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（令和元年法律第 24 号。以下「改正法」という。）の施行に伴い、及び関係法令の規定に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成 27 年厚生労働省令第 162 号。以下「省令」という。）等について所要の改正を行うもの。

II. 改正の内容

第一 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部改正

1. 一般事業主行動計画の策定（状況把握項目・数値目標設定）

- 状況把握項目を以下のとおり区分し、常用労働者数 301 人以上の事業主は、原則として、当該区分ごとにそれぞれ 1 項目以上選択して関連する数値目標を複数設定しなければならないこととする。（常用労働者数 101 人以上 300 人以下の事業主については、数値目標を 1 項目以上設定することで足りることとする。）
- 状況把握・課題分析をした結果、以下表中の①又は②の区分のいずれか一方の取組が既に進んでおり、いずれか一方の取組を集中的に実施することが適当と認められる場合には、①又は②のいずれかの区分から 2 項目以上を選択して数値目標を設定することで足りることとする。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
<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（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） ・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） ・管理職及び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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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

<p>場風土等に関する意識に関するものに限る)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>管理職に占める女性労働者の割合</u> ・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) ・労働者のセクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派) ・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) ・男女の賃金の差異(区) 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況 ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派) ・有給休暇取得率(区) <p>(※) 管理職を含む全ての労働者が対象。 (ただし、高度プロフェッショナル制度の対象労働者については、健康管理時間を把握)</p>
--	---

注1：下線の項目は基礎項目（事業主が必ず把握しなければならない項目）

注2：「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があるもの。

注3：「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行う必要があるもの。

注4：網掛け部分は今回改正する部分。

2. 情報公表項目

○ 情報公表項目を以下のとおり区分し、常用労働者数301人以上の事業主は、当該区分ごとに適切と認めるものをそれぞれ1項目以上選択して複数項目を公表しなければならないこととする。(常用労働者数101人以上300人以下の事業主については、いずれかの区分から1項目以上を選択して公表することで足りることとする。)

<p>① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働 	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異
--	---

<p>者の割合（区）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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） ・係長級にある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 ・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（区）（派） ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> ・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） ・労働者の1月当たりの平均残業時間 ・労働者の1月当たりの平均残業時間（区）（派） ・有給休暇取得率 ・有給休暇取得率（区）
---	---

注1：網掛け部分は今回改正する部分。

- また、一般事業主は、上記の情報公表項目のほか、以下の項目を公表できることとする。
 - ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
例：職種又は雇用形態の転換制度、正社員としての再雇用又は中途採用制度、女性労働者の活躍に資する教育訓練・研修制度、セクシュアルハラスメント等の一元的な相談体制 等
 - ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要
例：育児・介護休業法の各種制度に関する法定を上回る制度、フレックスタイム、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度、病気・不妊治療等のための休暇制度、年次有給休暇の時間単位取得制度 等

3. えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の基準等

（1）えるぼし認定

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第9条の認定（えるぼし認定）の基準について、以下のとおり見直しを行う。

<採用>

現行のえるぼし認定の基準である男女別の採用における競争倍率が同程度であることのほか、以下でも可とする。

- ・直近の事業年度において、①正社員に占める女性比率が産業ごとの平均値を上回っており、かつ、②正社員の基幹的な雇用管理区分（※1）の女性比率が産業ごとの平均値を上回っていること。（※2）

※1 正社員に雇用管理区分を設定していない一般事業主については①のみを満たすことで可とする。

※2 ①②のそれぞれの産業ごとの平均値が4割を超える場合は4割を上回っていること。

<継続就業>

現行のえるぼし認定の継続就業の基準値を算出できない一般事業主においては、以下でも可とする。

- 直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が、産業ごとの平均値以上であること。

(2) プラチナえるぼし認定

(i) プラチナえるぼし認定の基準

改正法による改正後の法第12条の認定（プラチナえるぼし認定）の基準について、以下のとおりとする。

<①一般事業主行動計画>

- 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- 策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、策定した一般事業主行動計画（※）に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと。
※ プラチナえるぼし認定の申請の日の直近に計画期間が終了した行動計画（計画期間は2～5年）を対象とし、当該行動計画については途中で容易に達成できる目標に変更していないこととする。

<②男女雇用機会均等推進者等の選任>

- 男女雇用機会均等推進者及び職業家庭両立推進者を選任していること。

<③女性活躍推進の取組の実施状況>

- 採用：えるぼし認定基準と同様とする。
- 継続就業：以下のとおりとする。
 - 「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割（えるぼし：7割）以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。）。

又は

- ・ 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の中から継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の中から継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ9割（えるぼし：8割）以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る。）。
- 労働時間等の働き方：えるぼし認定基準と同様とする。
- 管理職比率：以下のとおりとする。
管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であること。
ただし、1.5倍後の数値が、
 - ・ 15%以下である場合は、15%（※）以上であること。
※ 直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者の中から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者の中から課長級に昇進した男性労働者の割合」が10割以上である場合は、産業計の平均値
 - ・ 40%以上である場合は、その企業の正社員に占める女性比率の8割（※）以上であること。
※ 当該数値が40%以下である場合は40%
- 多様なキャリアコース：えるぼし認定基準と同様とする。
- 女性活躍推進に関する情報公表の状況：
省令で定める情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち8項目以上を厚生労働省のウェブサイトで公表していること。

<④その他>

- 雇用管理区分ごとの男女の賃金の差異の状況について把握したこと。
- 次のいずれにも該当しないこと。
 - ・ プラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過しないこと（当該辞退の日前に(i)②及び③の基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
 - ・ 職業安定法施行令（昭和28年政令第242号）第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられたこと。
 - ・ 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実があること。

(ii) 女性活躍推進に関する取組の実施状況の公表

- 改正法による改正後の法第13条第2項の規定による公表は、(i)②及び③の実績を厚生労働省のウェブサイトに公表することとする。

第二 その他の改正

1. 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施行規則の一部改正

改正法による改正後の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（昭和 47 年法律第 113 号。以下「均等法」という。）第 13 条の 2 に規定する男女雇用機会均等推進者は、その業務を遂行するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから選任することとする。

2. 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施行規則の一部改正

パワーハラスメントの防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等に関する調停の手続規定を整備する。

3. その他

その他所要の規定の整備を行う。

III. 根拠法令

- 改正法による改正後の法第 8 条第 1 項、第 2 項及び第 7 項、第 9 条、第 12 条、第 13 条、第 20 条
- 改正法による改正後の均等法第 13 条の 2 等

IV. 施行期日等

公布日：令和元年 12 月下旬（予定）

施行期日：令和 2 年 6 月 1 日（ただし、Ⅱの第一の 1 の破線以外の部分は令和 2 年 4 月 1 日、改正法による一般事業主行動計画の策定義務の対象企業の拡大に伴うもの（Ⅱの第一の 1 及び 2 の破線部分）は令和 4 年 4 月 1 日）（予定）