

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政令の整備及び経過措置に関する政令案等に関する意見募集（パブリックコメント）に寄せられた御意見について
（政令案については令和元年 11 月 1 日から 11 月 30 日まで、その他については令和 2 年 10 月 29 日から 11 月 27 日まで実施）

「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政令の整備及び経過措置に関する政令案」について

○意見数 6 件

○主な意見

- ・ 中小企業のパワーハラスメント防止措置の義務化の時期について、令和 4 年 4 月 1 日とすることに賛成。

「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

○意見数 8 件

○主な意見

- ・ 省令案が規定している状況把握項目の区分、情報公表項目の区分はいずれも適当。
- ・ 男女の賃金の差異を状況把握の基礎項目、情報公表項目とすべき。また、ハラスメント対策については状況把握の基礎項目とすべき。
- ・ 状況把握項目・情報公表項目は全て雇用管理区分・雇用形態ごとに行うことが望ましく、特に、基礎項目と情報公表項目については雇用管理区分・雇用形態ごとに行うべき。
- ・ 平均残業時間数等の労働時間について管理職を含む全ての労働者について把握することについて賛成。
- ・ 中小企業（101 人以上の企業）は数値目標の設定・情報公表を 1 項目以上で足りるとしたことは妥当。
- ・ 行動計画策定にあたっては、労働組合若しくは労働者過半数代表の同意を必要とすべき。
- ・ えるぼし認定の基準の見直し内容及びプラチナえるぼし認定の基準は妥当。
- ・ プラチナえるぼし認定の管理職比率の基準は、男女共同参画基本計画に定める課長相当職 15%、係長相当職 25%とすべき。

「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件（案）（一般事業主行動計画に係る部分）」について

○意見数 3 件

○主な意見

- ・ 取組の結果を測るための指標である男女の賃金の差異の把握については重要であるため、記述が行われることについて賛成。

「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針の一部を改正する件（案）」について

○意見数 2件

○主な意見

- ・ 改正内容について賛成。