

2 女性活躍

女性活躍推進法や男女雇用機会均等法の見直し等を提起——労政審建議

厚生労働省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会は、2018（平成30）年12月14日、「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」の報告をまとめ、根本匠・厚生労働大臣に建議した。同分科会では10回に渡り、女性活躍推進法の「施行後3年を経過した場合」の見直し（附則に基づく）等に向けた議論を重ねてきた。12月14日にまとまった報告書では、現行は努力義務とされている中小企業のうち101人以上について、女性の活躍に関する行動計画の策定や情報公表を義務づけることが適当などと提起した。また、「経済財政運営と改革基本方針2018」（平成30年6月15日閣議決定）等を踏まえ、併せて議論してきたハラスメントの防止対策等を巡っても、特に職場のパワーハラスメントについて、事業主がこれを防止するための雇用管理上の措置を講じるよう法律で義務づけ、職場のパワーハラスメントの定義や措置の具体的な内容等を示す指針を新たに策定することが適当などと提起した。

行動計画の策定や情報公表の義務を101人以上に拡大へ

女性活躍推進法は、常時301人以上を雇用する大企業等を対象に、①自社の女性の活躍に関する状況把握と課題分析、②①を踏まえた数値目標を含む行動計画の策定・社内周知・公表、③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出、④女性の活躍に関する情報の公表を義務づけるなどの内容で、2015（平成27）年9月（事業主行動

計画の策定については2016（平成28）年4月より施行された（10年間の時限立法）。直近の施行状況を見ると、義務づけ企業のほとんどが行動計画を届出済み（弊誌11月号に詳細）。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」には約1.2万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するに至っている。

こうしたなか、報告書では「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」などと指摘。そのための取り組みとして、「101人以上300人以下の企業」に対しても、行動計画の策定や情報公表を義務づけることが適当などと提起した。なお、義務づけ企業の拡大に当たっては、「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」等を求めた。

また、行動計画に盛り込む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り組みが一層進むよう、状況把握のための項目を（i）「職業生活に関する機会の提供」に関する項目と、（ii）「職業生活と家庭生活の両立」に関する項目の2種類に区分。そのうえで、「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」などと提起した。同様に、情報公表項目のあり方の見直しも求めた。

なお、履行確保のため、情報公表の

義務違反や虚偽の情報公表に係る勧告に従わない企業については、企業名を公表することも提起している。

プラチナえるぼし（仮称）の創設も

報告書ではまた、インセンティブを強化し、企業のさらなる取り組みを促すため、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業を認定している「えるぼし認定」（公共調達でも加点評価）について、さらに基準の高い「『プラチナえるぼし（仮称）』」制度を創設することが適当などと提起した。同制度では、女性活躍推進の取り組みが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等を認定基準に据え、取得企業については行動計画の策定義務を免除する等の仕組みに言及。また、現行の「えるぼし認定」を巡っても、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を提起した。

なお、こうした制度の信頼性を確保するため、（現行は301人以上が対象の）「報告徴収」について、100人以下のえるぼし、プラチナえるぼしの認定取得企業にも行えるようにすることを併せて求めている。

職場のパワハラ防止に向けた雇用管理上の措置を義務化へ

一方、報告書では、都道府県労働局で職場の「いじめ・嫌がらせ」に係る相談件数が増加傾向にあり、また、嫌がらせやいじめ、暴行を受けたことによる「精神障害」の労災認定件数が増えていること等を受けて、「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」と強調。「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」などと指摘した。

そのうえで、具体的には「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」などと提起した。措置義務化に当たっては、「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」などと指摘。また、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、「指針等で相談対応等の望ましい取組である」などとした。さらに、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」についても、「併せて法律で規定することが適当」などと指摘した。

なお、職場のパワーハラスメントは許されないことから、「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」などとして、(事業主の措置義務に加え)国や事業主、労働者各々の責務規定も設けること等を提起した(同様の責務規定は、職場のセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策でも、「同様とすることが適当」などとしている)。

業務上の適正範囲の指導がパワーハラに当たらないことも規定を

職場におけるパワーハラスメントを巡っては、平成30年3月に公表された「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書で、(1)優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)、(2)業務の適正な範囲を超えて、(3)身体的もしくは精神的な苦痛を与える(または就業環境を害する)こと、とする概念等が提起されている。こうしたなか、報告書では「職場のパワーハラスメントの定義」として三つの要素の具体的な内容等を指針で示すことが適当などとした。なお、(3)に関連して「就業環境を害すること」の考え方については「平均的な労働者の感じ方」を基準とすべきことや、(2)の関連で「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」、また、職場のパワーハラスメントに「該当する例」だけでなく、「該当しない例」についても示す必要があること等に言及した。

また、報告書では、事業主が講ずべき措置等の具体的な内容も指針で示すことが適当として、方針の明確化や当該行為が確認された場合の対処方針、対処内容の就業規則等への規定、それらの周知・啓発等のほか、「相談等に適切に対応するために必要な体制の整備」や「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べき措置」等を列挙した。さらに、講ずることが望ましい取り組みとして、「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)」や「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」を挙げた。

相談に伴う不利益取り扱いも禁止

他方、報告書では、都道府県労働局に依然、約7,000件の相談が寄せられている、職場のセクシュアルハラスメントの防止対策についても、「一層の実効性の向上が必要」などと指摘した。具体的には、事業主に対して「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り扱いを禁止することが適当である」などと提起。当該措置については、職場のパワーハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策でも、講ずることが適当などとした。

また、「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」について、指針等で明確にすることが適当などと提起した。同様に、「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てしまった場合には「会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」も盛り込むよう求めた。

(調査部)