

2 女性 女性活躍推進法等の改正に係る法律案 要綱を諮問・答申

厚生労働省は2月14日、労働政策審議会に諮問した「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要綱」について、雇用環境・均等分科会（分科会長＝奥宮京子・弁護士）で審議の結果、厚生労働省案を「おおむね妥当と認める」との答申を受けた。同省では昨年12月14日、労働政策審議会より根本匠・厚生労働相に対し、女性の職業生活における活躍の推進や、職場のハラスメント防止対策等のあり方に係る建議（「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）が行われたことを受け、法律案要綱の作成を進めていた（弊誌2019年1・2月号52～53頁）。答申を踏まえ、同省では、今通常国会に法案を提出できるよう、準備することとしている。

計画策定や情報公表に係る義務等を101人以上の事業主に拡大へ

法律案要綱は、主に「女性活躍の推進」と、「ハラスメント対策の強化」の2本柱で構成している。

ポイントを見ると、まず、「女性活躍の推進」では、一般事業主行動計画の策定・届出の義務の対象を、これまでの常用労働者301人以上から、101人以上の事業主に拡大する。また、女性活躍に関する取り組みが特に優良な事業主に対する「特例認定制度」を新設。「特例認定一般事業主」になると、一般事業主行動計画の策定等に係る規定を適用しない仕組みも設けている。

女性の職業選択に資する情報の公表

義務の対象についても、常用労働者101人以上の事業主に拡大する。また、常用労働者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について、「職業生活に関する機会の提供に関する実績」と「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」に係る項目の2種類に区分。そのうえで、それぞれの区分から1項目以上を公表する仕組みに改定する。併せて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合には、企業名を公表できるようにする規定も設けるとしている。

パワーハラスメントの防止に向けた雇用管理上の措置義務を新設へ

一方、「ハラスメント対策の強化」では、国の講ずべき施策として「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を促進するために必要な施策を充実すること」を規定する。また、事業主に対しては、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義務（相談体制の整備等）を新設。「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」などと規定することで、初めてパワーハラスメント防止対策の法制化に踏み込む。

併せて、同措置の適切かつ有効な実施を図るための指針の根拠規定も整備

する。また、パワーハラスメントを巡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や、紛争調整委員会による調停の対象にするとともに、措置義務等の履行を確保するための規定を整備するとしている。

セクシュアルハラスメント等の防止対策もテコ入れ

さらに、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化も盛り込んでいる。セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関して、国、事業主、労働者のそれぞれが、努めるべき事項を明確化する。また、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も禁止する。なお、不利益取扱いの禁止については、パワーハラスメントや、いわゆるマタニティハラスメントについても、同様の規定を整備するとしている。

施行期日は原則、「公布日から起算して1年を超えない範囲内で政令で定める日」を目指す。行動計画の策定等や情報の公表に係る義務の対象拡大については3年、また、パワーハラスメントを防止する措置義務についても、中小企業を（公布日から起算して）3年を超えない範囲内（政令で定める日までは努力義務）とする経過措置を、設けるなどとしている。

（調査部）