

## 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6月5日公布）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】

- 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。
- 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、情報公表に関する取組が特に関心のある事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設
- 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）の創設  
ハラスメント対策の強化

#### 2. ハラスメント対策の強化

- 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】
- 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】
  - 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
  - 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
  - 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】
    - セクシュアルハラスメント等に関する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
    - 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じめや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（令和2年6月1日）  
（ただし、1（1）（2）の対象拡大は3年（令和4年4月1日）、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（令和4年3月31日）までは努力義務）

1

## 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

- 職業生活に関する機会の提供に関する実績、
- 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

- 情報公表に関する取組が特に関心のある事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設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）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」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。

情報公表項目（区分のイメージ）	
①	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配換の実績 ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
②	男女の平均継続勤務年数の差 ・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



2



一般事業主行動計画の改正内容（令和2年4月1日施行）

▶ 常時雇用する労働者301人以上の事業主は、令和2年4月1日以降が始期となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、以下の①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それに関連する数値目標を定めた行動計画の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・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場風土等に関する意識）
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・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つ以上の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女別の人事評価の結果における差異（区）
- ・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：雇入れの実績）
- ・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
- ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（区）（派）
- ・男女の賃金の差異（区）

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

- ・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
  - ・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数等の労働時間（健康管理時間）の状況（区）（派）
  - ・有給休暇取得率（区）
- ※ 令和2年4月1日以降、状況把握の際には、管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要がありますので、ご注意ください。

（注）① 上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目（必ず把握すべき項目）です。  
② 「区」の表示のある項目については、状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。  
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、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

女性の活躍推進に関する情報公表の改正内容（令和2年6月1日施行）

▶ 常時雇用する労働者301人以上の事業主は、令和2年6月1日以降、女性の活躍推進に関する情報公表についても、以下の①と②の区分ごとにそれぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表する必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・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）
- ・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実績（区）（派）
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

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

- ・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（区）
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・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（区）（派）
- ・有給休暇取得率
- ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率（区）

併せて、左記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。  
○ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供  
○ 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  
(注) ① 「区」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。  
② 「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公表を行うことが必要です。

3

一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表の義務の対象拡大（令和4年4月1日施行）

▶ 一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されます。常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、施行日までに以下の取組を実施してください。

1 一般事業主行動計画の策定・届出

ステップ1 > 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。  
（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目（前のページの下欄以外の項目））を活用し、原因の分析を深めることが有効です。
- ・把握した状況から自社の課題を分析してください。

基礎項目
・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ・男女の平均継続勤務年数の差異（区）

（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ことが必要です。

ステップ2 > 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ステップ1を踏まえて、(a)計画期間、(b)1つ以上の数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

ステップ3 > 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出てください。

ステップ4 > 取組の実施、効果の測定

- ・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から1項目以上選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・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）
- ・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実績（区）（派）
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

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

- ・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（区）
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・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（区）（派）
- ・有給休暇取得率
- ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率（区）

併せて、左記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供  
○ 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

(注)

① 「区」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

② 「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公表を行うことが必要です。

「プラチナえるぼし」認定の創設（令和2年6月1日施行）

▶ 女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定である現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設しました。

4



## 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）

【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。

※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

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】

##### ・パワハラの実体的な定義

- ▶ 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

※ 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。

##### ・雇用管理上の措置の具体的内容（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

- 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。

5

### （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、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。

6



事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して  
雇用管理上講ずべき措置等についての指針 概要

1. 職場におけるパワーハラスメントの内容

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

＜職場におけるパワーハラスメントとは＞

- 職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全てみたすもの。

→ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しない。

職場におけるパワーハラの3要素	具体的な内容
① 優越的な関係を背景とした言動	○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの (例) <ul style="list-style-type: none"><li>・ 職務上の地位が上位の者による言動</li><li>・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの</li><li>・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等</li></ul>
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの
③ 労働者の就業環境が害される	○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること ○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当

- 個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要。

＜職場におけるパワーハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例＞

- 以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワーハラに該当し、又は該当しないと考えられる例。  
**個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列举ではないことに十分留意し、職場におけるパワーハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要。**

※例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う	① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が偶発され、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意 ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意
(3) 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させた ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4) 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに強く厳しく叱責する ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5) 過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

★プライバシー保護の観点から、機微な個人情報暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要



2. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
  - ②行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- (2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
  - ④相談窓口担当者、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
- 職場におけるパワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること

(3) 職場におけるパワー・ハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
  - ⑥速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと ⑦行為者に対する措置を適正に行うこと
  - ⑧再発防止に向けた措置を講ずること ※⑥⑦は事実確認ができた場合、⑧はできなかった場合も同様
- (4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置
- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
  - ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

3. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
  - ・コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等や、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の確かな把握や必要な見直しの検討等に努める

4. 自らの雇用する労働者以外の者(就活生等)に対する言動に関し行うことが望ましい取組

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主の雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す
- 雇用管理上の措置全体も参考しつつ、適切な相談対応等に努める

5. 他の事業主の雇用する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(いわゆるカスタマー・ハラスメント)に関し行うことが望ましい取組

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ○被害者への配慮のための取組
- 被害防止のための取組 (マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)

女性活躍推進法等改正法等の施行期日について

<法改正事項>

被改正法律・項目		施行期日
女活法	行動計画策定・情報公表義務の対象拡大 (301人以上→101人以上)	令和4年4月1日
	その他(情報公表の強化・勧告違反の公表、プラチナえるぼし、報告徴収等の対象拡大)	令和2年6月1日
労働施策総合推進法	国の施策へのハラスメント対策の明記	公布日(令和元年6月5日)
	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	雇用管理上の措置義務の新設	令和2年6月1日 ※ 中小事業主は、令和4年3月31日までは努力義務
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	令和2年6月1日
	紛争解決援助・調停、措置義務等の履行確保(報告徴収、公表規定整備)	令和2年6月1日 ※ 中小事業主は、措置義務については、令和4年3月31日までは対象外
均等法	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	
	他社の措置義務の実施への協力(努力義務)【セクハラのみ】	
育介法	調停の意見聴取の対象拡大	令和2年6月1日
	男女雇用機会均等推進者の選任努力義務	
	国、事業主及び労働者の責務	
事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止		

<省令改正事項>

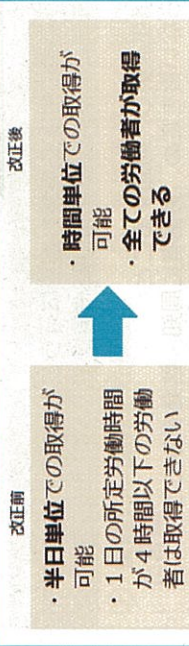
【女性活躍推進法】 一般事業主行動計画策定(状況把握・数値目標)	令和2年4月1日 (対象拡大に関するものは令和4年4月1日)
----------------------------------	-----------------------------------



子の看護休暇・介護休暇が  
時間単位で取得できるようになります！！  
(施行は令和3年1月1日です)

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、時間単位で取得できるようになります。

## <改正のポイント>



「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。

法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。

- ・法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。
- ・既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利な労働条件の変更になります。ご注意ください。

(注) いわゆる「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることを指します。

就業規則の規定例（子の看護休暇の場合） ※ 介護休暇も同様の改定が必要です。

## 第〇条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する装置（日雇従業員を除く）は、食生活又は疾病にかかった当該子（世帯）を主とするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業時間外（年末に属する年次有給休暇）とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は11年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の11年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 子の看護休暇は、この期間単位で給付時刻から連続して取得し得ることとされている。

＜使用上の注意＞

- 子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することにより、時間単位の休暇制度の対象からその業務に従事する労働者を除外することができま。困難な業務の範囲は、労使で十分に話し合ってお決めください。

詳細は、ホームページをご覧ください。

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

※ 労使協定により時間単位での休暇取得ができないこととなった労働者であっても、引き続き半日単位での休暇取得を認めるように配慮をお願いします。

＜両立支援等助成金について＞

時間単位で利用できる**有給**の子の看護休暇制度や介護休暇制度を導入し、休暇を取得した労働者が生じたなど要件を満たした事業主には、**両立支援等助成金**が支給されます。

(URL)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryounitsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryounitsu01/index.html)

育児・介護休業法や両立支援等助成金に関するお問い合わせは、

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)＜

郵便支所名	電話番号	郵便支所名	電話番号	郵便支所名	電話番号	郵便支所名	電話番号	郵便支所名	電話番号
北郷支所	011-297-2715	埼玉	048-600-4210	岐阜	056-245-1550	鳥取	0857-287-1769	佐賀	0953-31-7167
青森支所	017-734-4211	千葉	043-221-2267	静岡	054-252-3310	島根	0852-31-1141	長崎	095-801-0050
岩手支所	019-604-2010	新潟	025-3512-1611	富山	057-857-0312	徳島	086-225-2017	熊本	096-335-2865
宮城支所	022-599-8844	神奈川	045-211-7390	三重	059-236-2119	高松	082-221-9447	大分	097-531-4025
秋田支所	018-862-6664	新潟	025-380-3511	富山	077-522-1193	山口	083-995-0380	高知	0985-38-8421
山形支所	023-624-8228	新潟	025-341-2760	富山	075-241-3312	高松	089-652-2718	高松	087-222-8339
山梨支所	024-526-4649	富山	076-205-4249	大坂	06-841-8940	徳島	087-811-8904	大分	097-226-1301
茨城支所	029-777-6295	富山	0776-27-3947	兵庫	078-307-0829	高松	089-935-2212		098-606-4320
栃木支所	028-633-2795	山梨	055-225-3851	新潟	0742-52-0210	高松	089-805-6841		
群馬支所	027-896-4739	新潟	025-227-0125	新潟	0848-69-1170	高松	082-411-6984		

令和元年12月作成 リーフレットNo.16