特定社会保険労務士　小山労務管理事務所　2019/05/20

パワーハラスメント対策法案　・　女性活躍推進法改正案

2019/5/8 参院で審議入り

職場のパワーハラスメント（パワハラ）防止義務を新設する労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止対策の法制化や女性活躍推進法改正案が平成 31 年 4 月 12 日に衆院で審議が始まり、令和元年 5 月 8 日には参院で審議入りしました。

政府・与党は、野党との修正協議も視野に入れ、今通常国会（第 198 回・1/28 召集～回期終了令和元年 6/26）での成立を目指しています。

尚、立憲民主党が取りまとめたセクハラ禁止法案、パワハラ規制法案など 3 法案を野党 4 会派で衆院に提出していたが、野党案は賛成少数で否決されました。

Ⅰ　パワーハラスメント防止対策の法制化

従来、セクシャルハラスメントには防止義務があるが、パワハラは法律による規制がなかった。「いじめ・嫌がらせ」などパワハラを含む労働相談が労働局に多数寄せられており、パワハラは社会問題化しています。

法案では、相談窓口の設置など新たなパワハラ防止措置の義務付けやパワハラをした人の処分規定の策定、相談した人のプライバシー保護などを想定している。

① 労働施策総合促進法に「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

② 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の整備

③ セクシャルハラスメント等の防止対策の強化（均等法・育児介護休業法・労働施策総合推進法）

① セクシャルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化

② 労働者が事業主にセクシャ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

● 施行期日は、公布日から起算して１年を超えない範囲内で政令の定める日

❷の措置義務について、中小企業は３年を超えない範囲内において政令で定める日までは努力義務で

「女性活躍推進法」改正案

❹ 一般事業主行動計画の策定等の義務の対象拡大

女性活躍推進法では女性登用の数値目標を策定する対象企業に社員 300 人以上から 101 人以上の事業主に拡大

❺ 基準に適合する認定一般事業主の認定

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の創設（プラチナえるぼし（仮称））の創設

❻ 女性の職業選択に資する情報の公表

・情報公表義務の対象を常用労働者 101 人以上の事業主に拡大

・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

又、情報、公表に関する勧告に従わなかった場合には企業名公表ができること

● 施行期日は、公布日から起算して１年を超えない範囲内で政令の定める日。但し、対象拡大は３年となっている。

□ パワーハラスメント防止対策法
https://www.nikkei.com/article/DGXMZO44523680Y9A500C1PP8000/

□ 女性活躍推進法改正案
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00002.html