

まえがき

各企業の関係者が本書を読むことにより、次のことが手早くわかり、対応策を実施することができます。

- ① 令和元年5月に成立し、原則として、同2年4月1日から施行（実施）される女性活躍推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、及び労働者派遣法の5つの法律がどのように改正されたのか。
- ② 上記①により、社員101人以上の企業に対して、女性社員の活躍を推進するための「一般事業主行動計画」の策定、都道府県労働局長への届出が義務づけられたこと。
- ③ すべての事業主に対して、各種ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ、パタハラ、LGBT ハラスメント）の予防、発生時の対応等の措置の実施が義務づけられたこと。
- ④ 各企業は、各種ハラスメント対応をどのように実施したらよいか。
- ⑤ 各種ハラスメントに関する就業規則、規程、労使協定をどのように作ったらよいか。それらのモデル規定例は。
- ⑥ 各種ハラスメントに関する企業内の委員会、相談員制度等はどうように作り、運用したらよいか。
- ⑦ 各種ハラスメントの被害者が発症しやすい精神疾患（障害）には、どのようなものがあるか。その障害特性はどのようなものか。
- ⑧ 社員がハラスメントにより被害を受けた場合、事業主と加害者は、どのような損害賠償義務を負うのか。
- ⑨ 社員がハラスメント被害により、疾病（障害）、休職、退職等となった場合、各種社会・労働保険から、どのような給付を受けることができるのか。
- ⑩ 上記⑨の場合の受給の要件、手続き、金額などはどのようになっ

ているのか。

⑪ その他諸々

各企業の関係者が、早期に本書をお読みいただき、自社としての対応策を講じていただくことをおすすめします。

令和元年9月

元長野、沖縄労働基準局長

瑞宝小綬章受章（平成28年11月3日）

布施直春

第1部

女性活躍・ハラスメント 規制法（関係五法の改 正）の内容

第1章 女性活躍・ハラスメント 規制法（関係五法の改正）の要点

1 女性活躍・ハラスメント規制法（関係五法の改正）の要点は

ポイント

現行の5つの法律を改正することにより、女性活躍の推進と各種ハラスメントの規制の強化を行うことです。

- 1 「女性活躍・ハラスメント規制法」の正式名称は
「女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律を改正する法律」です。
- 2 前記1の改正法によって改正された法律は
前記1の改正法が成立したことにより次の5つの法律が改正されました。
 - ① 労働施策総合推進法
 - ② 女性活躍推進法
 - ③ 男女雇用機会均等法
 - ④ 育児・介護休業法
 - ⑤ 労働者派遣法
- 3 女性活躍・ハラスメント規制法の要点は図表1のとおりです。

図表 1 女性活躍・ハラスメント規制法の要点

- 1 女性活躍の数値目標（一般事業主行動計画）の策定・届出・公表義務を従来の「従業員301人以上」の企業から、中小企業（従業員101人以上）に拡大する
- 2 セクハラ、パワハラ、マタニティハラスメントを「行ってはならない」と明記
- 3 パワハラ防止の取り組みを企業に初めて法律で義務付け。相談体制の整備など具体的内容は厚生労働大臣指針で規定
- 4 セクハラ、パワハラ、マタハラの被害を相談した労働者への事業主による解雇など不利益な取り扱いを禁止
- 5 自社の労働者が社外でセクハラをした場合、被害者側の企業による事実確認などへの協力を努力義務とする

4 同法の施行期日は

原則として、令和2年4月1日から施行されます。

ただし、中小企業については、必要に応じて経過措置が設けられます。

5 同法の担当労働行政機関・当合せ先は

① 上記改正法の内容と対応のしかた、② 一般事業主行動計画の策定・届出のしかた、③ 「えるぼし認定」の申請のしかた、④ 各種ハラスメントへの対応のしかたなどについては、主に、各都道府県労働局（厚生労働省の直轄機関）の雇用環境・均等部（室）が担当します。質問がある場合には、同部（室）に問い合わせてください。

第2章 女性活躍推進法の改正

1 女性活躍推進法の改正内容は

ポイント

一般事業主行動計画（内容は女性活躍推進計画）の策定届出の義務の対象企業を、従来の従業員数「301人以上の企業」から「101人以上」に拡大したことなどです。

1 女性活躍推進法とは

女性活躍推進法（正式名称：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）は、職業生活における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するために、10年間の時限立法として、平成27年9月（「一般事業主行動計画」は平成28年4月）に施行されました。

2 令和元年の同法改正の内容は

女性活躍推進法の改正内容は、**図表2**のとおりです。