



Firm News Vol. 111 June' 20

Contents

- ▶ 女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律について
  - ▶ <労働問題Q&A>労働安全衛生法に基づく健康診断の実施について



EP Consulting Services

Social Insurance Consulting Firm EOS

# Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

## ▶女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律について

6月号は、令和元年6月5日に女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律が公布され、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正されましたことを受けまして、その法律の中の職場におけるパワーハラスメント防止に関する事項について説明させていただきます。

### 1. 今回の女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正の概要

#### 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】

- (1) 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。
- (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、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表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

##### 2. ハラスメント対策の強化

- (1) 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】
- (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】
  - ① 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
  - 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
- (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

#### 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）

施行は大企業が2020年6月、中小企業は準備状況を勘案して2022年4月から施行となります。

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

### ➤女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律について

#### 2. パワーハラスメントの定義

パワーハラスメントとは「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」と法律で初めて定義されました(労働施策総合推進法30条の2第1項)。

また指針では「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職場におけるパワーハラスメントには該当されないとされました。

今回の女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正の概要(ハラスメント対策の強化)

##### (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】

###### ・パワーハラの具体的な定義

- ▶ 3つの要素の具体的な内容
- ▶ パワーハラに該当する／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ー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な内容(現行のセクハラ防止の措置義務と同様)

- ▶ 事業主によるパワー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(令和4年3月31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。

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

### ▶女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律について

#### 3. 各企業の具体的な対策について

パワーハラスメント防止のための指針のなかで、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、下記の4つが公表されました。

##### ①企業の方針等の明確化とその周知・啓発

- ・就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書で、パワハラを行ってはならない旨の方針を規定  
パワハラの内容や発生の原因・背景を労働者に周知・啓発する
- ・社内報、パンフレット、社内ホームページ等に方針を記載し、配布する
- ・労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施する
- ・懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発する

##### ②相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応する必要な体制整備相談に対応する担当者をあらかじめ定める

- ・相談に対応するための制度を設ける
- ・外部の機関に相談への対応を委託する
- ・相談窓口の担当者が相談を受けた場合、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図る
- ・相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応する
- ・相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行う

##### ③事後の迅速かつ適切な対応

- ・事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認
- ・被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を速やかに、かつ適正に行う
- ・事実が確認できた場合は、行為者に対する措置を適正に行う

##### ④併せて講ずべき措置

- ・相談者、行為者のプライバシーの保護
- ・不利益な取り扱いの禁止
- ・その他のハラスメントの相談窓口と一体的、かつ一元的に相談に応じる体制の整備

この措置の中で、企業がパワハラを抑止するには、就業規則の整備が特に重要です。

就業規則は、従業員が守らなければならない会社内のルールです。明確にパワハラ禁止規定を定めておきましょう。

たとえば、繰り返しパワハラ行為を行い、企業が注意しても聞き入れない場合には懲戒処分とし、場合によっては解雇できることを定めます。一方、パワハラ行為を明確に懲戒事由にしておかない場合には、パワハラを繰り返す問題社員が現れたときに懲戒事由に該当せず懲戒処分をすることが難しくなる場合がありますので、ご注意ください。

## ▶ &lt;労働問題Q&amp;A&gt; 労働安全衛生法に基づく健康診断の実施について

## &lt;労働問題Q&amp;A&gt;

**問** 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、労働安全衛生法に基づく健康診断の実施を延期するといった対応は可能でしょうか。

**答** 事業者は労働安全衛生法第66条第1項の規定に基づき、労働者の雇入れの直前又は直後に健康診断を実施することや、1年以内ごとに1回定期に一般健康診断を行うことが義務付けられています。しかしながら、令和2年2月25日に決定された「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」に、閉鎖空間において近距離で多くの人と会話する等の一定の環境下であれば、咳やくしゃみ等がなくても感染を拡大するリスクがあることが示されていること等を踏まえ、十分な感染防止対策を講じた健康診断実施機関において実施することが求められるものですが、引き続き、これらの一般健康診断の実施時期を令和2年6月末までに実施することが求められるものについては、延期することとして差し支えありません。

また、

健康診断の実施時期を延期したものについては、いわゆる“三つの密”を避け、十分な感染防止対策を講じた健康診断実施機関において、できるだけ早期に実施することし、令和2年10月末までに実施してください。

なお、健康診断実施機関の予約が取れない等の事情により、やむを得ず10月末までの実施が困難な場合には、可能な限り早期に実施できるよう計画を立て、それに基づき実施する必要があります。

新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方角け)(令和2年5月27日版)

---

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、  
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1802 FAX: 03-4577-1898

E-mail: [accounting@epcs.co.jp](mailto:accounting@epcs.co.jp)

URL: <http://www.epcs.co.jp>