

たきますようお願いいたします。

記

1 パワーハラスメント関係

(1) 総論

- ① パワーハラスメント指針におけるパワーハラスメントとは、同指針にある3つの要素を全て満たすものをいうが、代表的な言動の類型としては、「身体的な攻撃」、「精神的な攻撃」、「人間関係からの切り離し」、「過大な要求」、「過小な要求」、「個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）」が考えられること。

同僚又は部下による言動についても、例えば集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるものや、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験等を有しており、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なども、パワーハラスメントに該当しうるものであり、職務上の地位が上位の者による言動に限られないこと。

なお、相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む人格を否定するような言動を行うことや、労働者の性的指向・性自認等の機微な個人情報について、当該労働者の了承を得ずに他の労働者に暴露することについても、パワーハラスメント指針においてパワーハラスメントに該当すると考えられる例として示されていること。

- ② 都道府県私立学校主管部課及び構造改革特別区域法第12条第1項の認定を受けた各地方公共団体の学校設置会社担当課は、所轄の学校法人又は学校設置会社においてパワーハラスメント指針に基づく防止措置が講じられるよう、関係機関と連携し、必要に応じて指導又は助言を行うこと。

- (2) パワーハラスメント指針の以下の箇所については、それぞれ以下の内容に留意すること。

① パワーハラスメント指針2(2)関係

事業主として雇用管理上の措置等を講じることとされている「職場」とは、勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当すること。なお、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意か等を考慮して個別に行うものであること。

② パワーハラスメント指針3(1)関係

事業主の責務である「研修の実施その他の必要な配慮」については、その実施等に努めなければならないが、その際、外部専門家等による適切な研修を定期的に実施することが効果的と考えられること。

③ パワーハラスメント指針4(1)関係

「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」については、学校法人等において方針を定め、その周知・啓発を図ること。併せて、学校の教職員の服務規定等に

についても必要に応じて見直しを図ること。

④ パワーハラスメント指針4（2）及び（4）関係

「相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」について、各学校法人等においては被害者からの相談に対応するための窓口をあらかじめ定め、教職員に周知する等相談に適切に対応するために必要な体制を整えるとともに、例えば弁護士等による相談窓口を設置又は活用することも考えられること。

また、管理職や相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるよう、研修等の取組を行うこと。

これらとあわせて、教職員がパワーハラスメントに関し相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、周知すること。

(3) パワーハラスメント指針に基づく措置義務は、私立学校においては教職員間の関係に限られるものであるが、学校としての特質を踏まえ、次の点についても必要な配慮を行うよう努めること。

- ① 児童生徒への指導等において、教職員がパワーハラスメント指針で示されたパワーハラスメントに類する言動を行ってしまうことも考えられるため、児童生徒の持つそれぞれの特徴や傾向をよく理解し、個々の児童生徒の特性や発達の段階に応じた指導等が行われるよう、また、児童生徒の保護者への対応についてもこうした言動が行われることがないよう、教職員への注意喚起や啓発など、必要な措置を講じること。
- ② 学校の教職員による児童生徒やその保護者へのパワーハラスメントに類する言動について、児童生徒や保護者からの相談に適切に対応できる体制を整えること。
- ③ パワーハラスメント指針においては、顧客等からの著しい迷惑行為に関しても、相談体制を整備することが望ましいとされていることを踏まえ、児童生徒やその保護者による学校の教職員への著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）についても、相談体制の整備等の取組を行うことが求められること。
- ④ 教職員に対するパワーハラスメントが許されないことは当然であるが、教職課程の必履修事項である教育実習において指導を受けるという意味において立場的に弱い教育実習生に対してパワーハラスメントに類する言動を行うことも決して許されないことである。

パワーハラスメント指針においては、教育実習生等の「自らの雇用する労働者以外の者に対する言動」についても取り組むことが望ましいと規定されていることを踏まえ、職場におけるパワーハラスメントに関する方針の策定等を行う際に、教職員による教育実習生への言動についても同様の方針を併せて示すことや、同指針の措置も参考にしつつ、教育実習生への適切な相談対応等を行うことが求められること。

2 セクシュアルハラスメント関係

(1) 総論

- ① セクシュアルハラスメント指針における「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることを指すこと。また、「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつ図画を配布・掲示すること等が、それぞれ含まれること。

さらに、「職場におけるセクシュアルハラスメント」には、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）があること。「対価型セクシュアルハラスメント」の典型的な例としては、事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること、出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること、営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること等が想定されること。また、「環境型セクシュアルハラスメント」の典型的な例としては、事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること、同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、その労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと等が想定されること。

- ② 都道府県私立学校主管部課及び構造改革特別区域法第12条第1項の認定を受けた各地方公共団体の学校設置会社担当課は、所轄の学校法人又は学校設置会社においてセクシュアルハラスメント指針に基づく防止措置が講じられるよう、関係機関と連携し、必要に応じて指導又は助言を行うこと。

- (2) 上記1(2)については、セクシュアルハラスメント指針にも同様の規定があることから、留意されたいこと。また、1(3)については、セクシュアルハラスメントについても当てはまることから、配慮を行うよう努めること。

3 その他

昨年発覚した、兵庫県神戸市における、小学校教師への複数の同僚教師による身体的な

暴力や暴言、性的ないやがらせ等の職員間ハラスメント事案について、外部の専門家からなる調査委員会が神戸市教育委員会に提出した報告書においては、ハラスメントが発生した背景についても調査が行われたところであり、その指摘事項を踏まえると、各学校法人等におかれてもハラスメント防止の観点から、以下の取組を進めることも有効と考えられること。

- ・ 限られた集団の中でハラスメントが固定化することのないよう、人事管理を適切に行うとともに、保護者や地域住民等の学校への参画を積極的に進めること。
- ・ 学校における働き方改革を推進し、教職員のストレスの軽減等、職場環境の改善を進めること。
- ・ 大人社会のハラスメントも児童生徒間のいじめと同じ地平で起こるものであり、他人の弱みを笑いものにしたり、暴力を肯定していると受け取られるような行為を許容したり、異質な他者を差別したりといった大人の振る舞いが子供に影響を与えるという指摘もあるため、教職員の認識を改めて確認し、啓発その他必要な措置を講ずること。

【別添1】「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及び関係省令等の施行について」（令和2年3月26日付け文部科学省総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課事務連絡）

【別添2】「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」（令和2年厚生労働省告示第5号）

【別添3】「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針等の一部を改正する告示」（令和2年厚生労働省告示第6号）

【本件連絡先】

文部科学省高等教育局私学部私学行政課法規係
03-5253-4111（内線2531）

事務連絡
令和 2 年 3 月 2 6 日

各国公立大学法人担当課
大学又は高等専門学校を設置する各地方公共団体担当課
文部科学大臣所轄各学校法人担当課
構造改革特別区域法第 1 2 条第 1 項の認定を受けた
各地方公共団体の学校設置会社立学校主管課
各国公立高等専門学校担当課 御中
各都道府県私立学校主管課
各独立行政法人担当課
大学共同利用機関法人担当課
日本私立学校振興・共済事業団担当課
各都道府県専修学校各種学校主管課

文部科学省総合教育政策局
男女共同参画共生社会学習・安全課

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
及び関係省令等の施行について

本年 4 月 1 日以降、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（令和元年法律第 24 号。以下「改正法」という。）及び関係省令等が順次施行され、学校法人等を含む各事業主の女性活躍の推進に関する取組に関する義務や職場におけるハラスメント対策に関する義務等が強化されることとなります。

つきましては、下記にご留意の上、改正法及び関係省令等の内容について貴団体内・貴課管下の学校（専修学校・各種学校含む。）、貴課所管の関係機関への周知方よろしくお願ひします。

記

第 1. 女性活躍の推進について〔別添 1 及び別添 2 参照〕

1 一般事業主行動計画の策定について

(1) 常用労働者数 101 人以上 300 人以下の一般事業主について、次の取組が義務付けられること。【令和 4 年 4 月 1 日施行】

- ① 自社の女性活躍に関する状況を把握し、課題を分析すること。
- ② ①の結果を踏まえ、女性の職業生活における活躍の推進に関する数値目標（1 つ以上）や取組内容等を盛り込んだ一般事業主行動計画（以下「行動計画」と

いう。)を策定し、社内に周知し、外部に公表すること。

③ 行動計画を策定した旨を、都道府県労働局へ届け出ること。

なお、常用労働者数100人以下の一般事業主については、上記①～③の取組は引き続き努力義務となっていること。

(2) 現行、(1)の①～③の取組が義務となっている常用労働者数301人以上の一般事業主について、令和2年4月1日以降が始期となる(1)の②の行動計画の策定に当たっては、厚生労働省で定める「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」及び「労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に区分された項目のうち、原則として各区分から1項目以上(計2項目以上)を選択して関連する数値目標を設定することが義務付けられること。【令和2年4月1日施行】

2 女性の職業選択に資する情報の公表について

(1) 常用労働者数101人以上300人以下の一般事業主について、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表(厚生労働省令で定める項目から1項目以上を選択して公表)が義務付けられること。【令和4年4月1日施行】

(2) 現行、(1)の情報公表が義務となっている常用労働者数301人以上の一般事業主について、厚生労働省で定める「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び「労働者の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」に区分された項目のうち、各区分からそれぞれ1項目以上(計2項目以上)を選択して公表することが義務付けられること。【令和2年6月1日施行】

3 プラチナえるぼし認定の創設について

女性活躍の推進に関する取組の実施状況が優良な企業の認定制度である「えるぼし認定」よりも更に水準の高い「プラチナえるぼし認定」が創設されること。プラチナえるぼし認定を取得した企業については、一般事業主行動計画の策定義務が免除される、プラチナえるぼし認定マークを商品等に付することができる、公共調達の加点を受けられる等のメリットがあること。

4 一般事業主について

一般事業主とは、国及び地方公共団体以外の労働者を雇用して事業を行う全ての事業主を指し、個人事業主にあつてはその事業主個人、会社その他の法人組織にあつてはその法人そのものを指すものであること。したがって、独立行政法人、特殊法人、特別民間法人、社会福祉法人、医療法人等も一般事業主に該当するため、各法人におかれては、上記の女性活躍の推進に関する取組について、遺漏なきよう実施いただきたいこと。

第2. 職場におけるハラスメント対策の強化について〔別添1及び別添3参照〕

1 職場における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の新設【令和2年6月1日施行。中小事業主は令和4年3月31日まで努力義務】

(1) 事業主に、職場における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が義務付けられること。なお、職場におけるパワーハラスメントの内容及び事

業主が雇用管理上講ずべき措置等の内容については、「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」（令和2年厚生労働省告示第5号）において定められていること。

(2) また、同指針においては、

① 事業主が自らの雇用する労働者以外の者（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及び労働者以外の者（個人事業主等のフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等））に対する言動に関して行うことが望ましい取組

② 事業主が他の事業主が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に関して行うことが望ましい取組

が示されており、事業主においては、2(1)の責務の趣旨を踏まえ積極的な対応をお願いしたいこと。また、①については、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメントも同様であること。

2 職場におけるセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【令和2年6月1日施行】

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメント（以下「セクシュアルハラスメント等」という。）の防止のための国、事業主及び労働者の責務が明確化されること。

(2) 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が禁止されること。

(3) 事業主は、その雇用する労働者等による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに必ずや努めなければならないこととされること。

3 事業主について

(1) 事業主とは、事業の経営の主体をいい、個人企業にあつてはその企業主が、会社その他の法人組織にあつてはその法人そのものが事業主であること。したがって、独立行政法人、特殊法人、特別民間法人、社会福祉法人、医療法人等も事業主に該当するため、各法人におかれては、職場におけるパワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置等について、遺漏なきよう実施いただきたいこと。

(2) 中小事業主とは、資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下であるもの及び常用労働者数が300人以下（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）であるものをいい、業種の分類については、中小企業基本法の中小企業の考え方に準拠しているため、中小企業庁のホームページを参照されたいこと。

（URL）中小企業の定義について

https://www.chusho.meti.go.jp/faq/faq/faq01_teigi.html

第3 その他

改正法及び関係省令等の周知資料を添付するので、参考とされたいこと。また、今般の改正等に伴い、大学等の学内におけるハラスメントへの対応やいわゆる就活セクハラにつき大学及び高等専門学校において留意されたい事項がまとめられた別紙を添付しているので、大学等において参照されたいこと。さらに、改正法及び関係省令等の詳細な内容については、厚生労働省ホームページ（下記参照）において確認されたいこと。

（別紙）

- ・学内におけるハラスメントの防止等について

（添付資料）

- ・「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及び関係省令等の施行について」（厚生労働省雇用環境・均等局事務連絡）
- ・別添1 参考資料「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の概要」
- ・別添2 リーフレット「改正女性活躍推進法が施行されます！」
- ・別添3 リーフレット「2020年（令和2年）6月1日より、大企業を対象に職場におけるハラスメント防止対策が強化されます！」

（URL）

- ・女性活躍推進法特集ページ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>
- ・あかるい職場応援団（ハラスメント対策の総合情報サイト）
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

（本件担当）

文部科学省総合教育政策局

男女共同参画共生社会学習・安全課

男女共同参画企画係

電 話：03-6734-3268

E-mail：danjo@mext.go.jp

学内におけるハラスメントの防止等について

文部科学省高等教育局
大学振興課
専門教育課
学生・留学生課
国立大学法人支援課

本年4月1日以降、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（令和元年法律第24号。以下「改正法」といいます。）及び関係省令等が順次施行され、各事業主の職場におけるハラスメント対策に関する義務等が強化されることとなります。

改正法等により新たに事業主に義務付けられる事項は、大学等との関係では、主に事業主である学校法人等が雇用する労働者（教職員）間のハラスメントを防止するための措置に関するものであり、教職員が学生に対して行うハラスメント等（以下「学内ハラスメント」といいます。）の防止を直接の対象とするものではありません。

しかし、学生がハラスメントに悩まされることなく学べる環境は、個々の学生の学びを支える基本的な前提条件であるのみならず、学生の学びを深く充実したものとし、ひいては大学等が提供する教育の質の高さを裏付けるものとなるものとも考えられます。

こうした観点も踏まえ、各大学等におかれては、学内ハラスメントの相談窓口の設置等、学内ハラスメント防止等に向けた自主的・自律的な取組を積極的に進めていただいているところですが、今般の改正に際し各大学等において御留意いただきたい点を以下にまとめましたので、各位におかれては引き続き学内ハラスメントの防止等に向け、積極的に取り組んでいただくようお願いいたします。

(1) 「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」を参考とする学内ハラスメントの防止等の充実について

今般の法改正に伴い、「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」（令和2年厚生労働省告示第5号。以下「第5号指針」といいます。）が新たに策定されました。

同指針中、

- ・ハラスメントに関する方針等の明確化及びその周知・啓発
- ・相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ・事後の迅速かつ適切な対応の実施
- ・プライバシー保護のために必要な措置を講じること
- ・不利益取扱の禁止と周知・啓発

等の内容は学内ハラスメントの防止等に取り組む上で参考となるものと考えられます。

また、学内ハラスメントの相談体制を整備する上では、外部機関の活用なども含め、第三者的視点を取り入れるなど、真に被害者の救済となるようにするとともに、再発防止のための改善策等が大学等の運営に反映されることも重要であると考えられます。

更に、各大学等における学内ハラスメントへの取組をより実効的に機能させる上では、学生に対し相談窓口を紹介するなど各大学等の取組を周知することが重要ですが、教職員がハラスメントに対する基本的な知識を身に付け、学生から相談を受けた際、学内の適切な相談窓口を紹介することができるようにするなど、教職員に向けたハラスメントに関する情報提供を充実させることも重要であると考えられます。

各大学等におかれては、第5号指針の内容や上記の観点を踏まえつつ、学内ハラスメントの防止等に向けた取組を充実させていただきようお願いいたします。

(2) 就職活動中の学生等へのセクシュアルハラスメントについて

今般の法改正に伴い、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成18年厚生労働省告示第615号）の一部が改正されました。

この改正により、就職活動中の学生等へのセクシュアルハラスメントに関し、事業主が行うことが望ましい取組も盛り込まれました。

具体的には、事業主（学生を募集する企業）は、

- ・就職活動中の学生やインターンシップに参加する学生等に対してもセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化を行うことや、
- ・学生等から相談があった場合には、社内におけるセクシュアルハラスメントへの対応方法・体制等を参考にしつつ、当該相談に対して適切な対応を行うように努めること

が望ましいとされました。（パワーハラスメントについてもパワハラ指針において同様の定めが置かれています。）

各大学等においては、こうした改正を踏まえ、就職活動を行う学生を支援する際、

- ・学生を募集する企業は、自社の社員等が就職活動中の学生等にセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化を行うことや、
- ・被害の相談に対し適切に対応すること

が望ましいとされたことを周知することで被害の防止に努めるとともに、

- ・学内の相談窓口を周知し、学生からの相談に適切に対応したり、
- ・必要に応じ企業への相談をサポートしたりする

など、適切に学生を支援させていただきをお願いします。

また、都道府県労働局等に設置されている総合労働相談コーナーにおいても、就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等の相談を受け付けており、事業主への助言等が可能な場合もありますので、その点についても併せて周知をいただくとともに、大学等としても適宜連携し、対応いただくようお願いいたします。

就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントについて

大学への相談事例

- 食事やデートに執拗に誘われる。
- 〇B訪問等において性的な関係をもちかけられる。
- 性的な冗談を言われる／性的なからかいを受ける。
- 個人的連絡先を聞かれる。
- 個人的内容を含む連絡を受ける。
- 社外での面談、社外での待ち合わせを要求される。
- 異性との交友関係について質問を受ける。
- 結婚の予定、結婚観について質問を受ける。
- 身体を触られる。

大学における取組事例

- ◆ 就職活動に関するガイダンスやインターンシップに行く前のガイダンス等において、ハラスメントにあった場合は大学へ相談するように伝え、実際に相談があった場合には、大学から企業へ申し入れを行っている。
- ◆ ハラスメントに遭わないよう十分注意して就職活動を行うよう、学生に対して一斉にメールを送信するなど、学生に対して注意を呼び掛けている。
- ◆ 〇B訪問に関して、ある程度の距離を持つように学生にアドバイスし、不安があるときは大学に連絡するように伝えている。
- ◆ 学生からの相談を受けて、同じ企業の選考を受けている学生に対して注意喚起を行い、未然に被害を防いだ。
- ◆ 学生の希望に沿って企業の間合せ先を紹介し、学生から企業に対し抗議を行った。
- ◆ 企業に申し立てたところ、企業側でも事情を把握し、謝罪の連絡があった。
- ◆ 面接官の発言にセクハラ的な言葉があり不快に感じたということで学生が相談に来られたので、カウンセラーが学生の心のケアを行った。

上記の取組事例を参考に、学生に対し学内の相談部署の周知、学生からの相談への適切な対応をお願いします。また、都道府県労働局等に設置されている「総合労働相談コーナー」に相談することも可能であるため、適宜活用・連携し対応をお願いします。



労働に関するトラブルの解決を、労働局が **無料** でサポート

お悩みやお困りごとがある方は、全国の総合労働相談コーナーにお気軽にご相談ください！

47都道府県労働局や労働基準監督署に設置された総合労働相談コーナーでは、就活生を含む「求職者」、アルバイトの方等を含む「労働者」、そして「事業主」が抱える仕事・職場でのトラブル相談を、無料で受け付けています。

下記のような状況でお困りの皆さま、裏面に記載した労働局までお気軽にご連絡ください。

皆さまから寄せられる相談例

- ✓ 就職説明会に行ったところ、企業の担当者から食事にしつこく誘われて困っている。
- ✓ アルバイト先の店長から、毎日怒鳴られて辛い。
- ✓ バイトを辞めると店長に伝えたところ、代わりを探してこいと言われ、辞められない。
- ✓ 上司から、給料を半分にすると言われたが、生活があるため撤回してほしい。
- ✓ 社長から急に解雇と言われて困っている。解雇を撤回してほしい。
- ✓ 社員からパワハラについて相談があったが、どのように対応すべきかわからない。

私たち労働局は、3つの制度（「総合労働相談」「都道府県労働局長による助言・指導」「紛争調整委員会によるあっせん」）を使い、皆さまをサポートします。

■ 総合労働相談（匿名可・秘密厳守）

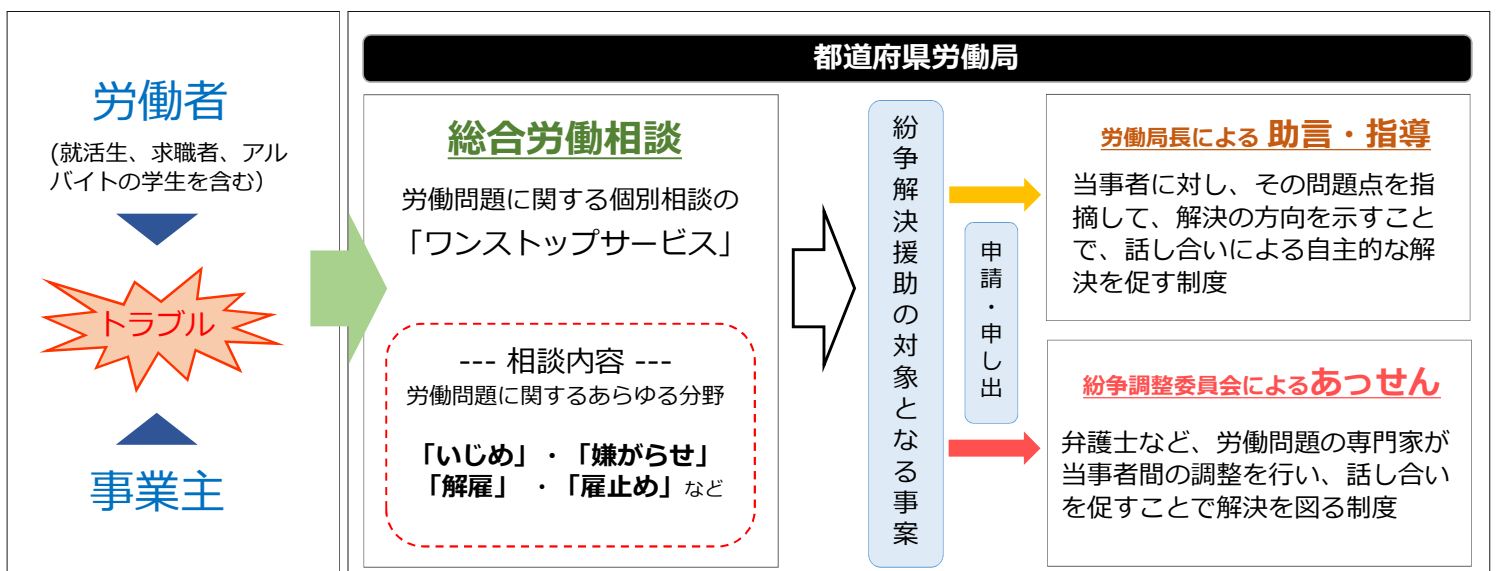
労働者などと事業主とのトラブルの中には、法律などを知らないことや誤解していたことによって発生しているものも多く見られます。そのため、労働問題の専門家に相談することで、トラブルの未然防止や早期解決につなげることができます。匿名でもご相談いただけます。秘密も守ります。

■ 都道府県労働局長による助言・指導（匿名不可）

労働者などと事業主とのトラブルについて、トラブルの問題点を指摘し、解決の方向を示すことで話し合いを促し、解決に導きます。

■ 紛争調整委員会によるあっせん（匿名不可）

労働者と事業主とのトラブルについて、公正・中立な労働の専門家（弁護士など）が調整を行い、話し合いを進めることで、紛争の解決を図ります。（募集・採用に関するトラブルなどは対象外です）



都道府県労働局 総合労働相談コーナー

労働局	所在地	電話番号	労働局	所在地	電話番号
北海道	札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同庁舎9階	011-707-2700	滋賀	大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎4階	077-522-6648
青森	青森市新町2-4-25 青森合同庁舎8階	017-734-4211	京都	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-3221
岩手	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階	019-604-3002	大阪	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階	06-7660-0072
宮城	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階	022-299-8834	兵庫	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階	078-367-0850
秋田	秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階	018-862-6684	奈良	奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎2階	0742-32-0202
山形	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階	023-624-8226	和歌山	和歌山市黒田2-3-3 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1020
福島	福島市霞町1-46 福島合同庁舎5階	024-536-4600	鳥取	鳥取市富安2-89-9 鳥取労働局庁舎2階	0857-22-7000
茨城	水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎6階	029-277-8295	島根	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階	0852-20-7009
栃木	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階	028-633-2795	岡山	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階	086-225-2017
群馬	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4677	広島	広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎2号館5階	082-221-9296
埼玉	さいたま市中央区新都心11-2 明治安田生命さいたま新都心ビルランド・アクシス・タワー16階	048-600-6262	山口	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階	083-995-0398
千葉	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2303	徳島	徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-9142
東京	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1608	香川	高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎北館2階	087-811-8924
神奈川	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7358	愛媛	松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎6階	089-935-5208
新潟	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階	025-288-3501	高知	高知市南金田1-39 労働総合庁舎4階	088-885-6027
富山	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階	076-432-2740	福岡	福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4764
石川	金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎6階	076-265-4432	佐賀	佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎5階	0952-32-7167
福井	福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎9階	0776-22-3363	長崎	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル3階	095-801-0023
山梨	甲府市丸の内1-1-11 4階	055-225-2851	熊本	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-352-3865
長野	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階	026-223-0551	大分	大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル3階	097-536-0110
岐阜	岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎4階	058-245-8124	宮崎	宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎4階	0985-38-8821
静岡	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-1212	鹿児島	鹿児島市山下町13-21 鹿児島合同庁舎2階	099-223-8239
愛知	名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館2階	052-972-0266	沖縄	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098-868-6060
三重	津市島崎町327-2 津第2地方合同庁舎2階	059-226-2110			

「総合労働相談コーナー」のホームページはこちら

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



事務連絡
令和2年2月10日

文部科学省関係部局 御中

厚生労働省雇用環境・均等局

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
法律及び関係省令等の施行について

本年4月1日以降、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（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）及び関係省令等が順次施行され、各事業主の女性活躍の推進に関する取組に関する義務や職場におけるハラスメント対策に関する義務等が強化されることとなります。

つきましては、下記にご留意の上、改正法及び関係省令等の内容について貴部局所管の関係機関、関係団体及び関係業界等に対する周知方よろしく願います。

記

第1. 女性活躍の推進について〔別添1及び別添2参照〕

1 一般事業主行動計画の策定について

(1) 常用労働者数101人以上300人以下の一般事業主について、次の取組が義務付けられること。【令和4年4月1日施行】

- ① 自社の女性活躍に関する状況を把握し、課題を分析すること。
- ② ①の結果を踏まえ、女性の職業生活における活躍の推進に関する数値目標（1つ以上）や取組内容等を盛り込んだ一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、社内に周知し、外部に公表すること。
- ③ 行動計画を策定した旨を、都道府県労働局へ届け出ること。

なお、常用労働者数100人以下の一般事業主については、上記①～③の取組は引き続き努力義務となっていること。

(2) 現行、(1)の①～③の取組が義務となっている常用労働者数301人以上の一般事業主について、令和2年4月1日以降が始期となる(1)の②の行動計画の策定に当たっては、厚生労働省で定める「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」及び「労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に区分された項目のうち、原則として各区分から1

項目以上（計2項目以上）を選択して関連する数値目標を設定することが義務付けられること。【令和2年4月1日施行】

2 女性の職業選択に資する情報の公表について

(1) 常用労働者数101人以上300人以下の一般事業主について、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表（厚生労働省令で定める項目から1項目以上を選択して公表）が義務付けられること。【令和4年4月1日施行】

(2) 現行、(1)の情報公表が義務となっている常用労働者数301人以上の一般事業主について、厚生労働省で定める「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び「労働者の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」に区分された項目のうち、各区分からそれぞれ1項目以上（計2項目以上）を選択して公表することが義務付けられること。【令和2年6月1日施行】

3 プラチナえるぼし認定の創設について

女性活躍の推進に関する取組の実施状況が優良な企業の認定制度である「えるぼし認定」よりも更に水準の高い「プラチナえるぼし認定」が創設されること。プラチナえるぼし認定を取得した企業については、一般事業主行動計画の策定義務が免除される、プラチナえるぼし認定マークを商品等に付することができる、公共調達加点を受けられる等のメリットがあること。

4 一般事業主について

一般事業主とは、国及び地方公共団体以外の労働者を雇用して事業を行う全ての事業主を指し、個人事業主にあつてはその事業主個人、会社その他の法人組織にあつてはその法人そのものを指すものであること。したがって、独立行政法人、特殊法人、特別民間法人、社会福祉法人、医療法人等も一般事業主に該当するため、各法人におかれては、上記の女性活躍の推進に関する取組について、遺漏なきよう実施いただきたいこと。

第2. 職場におけるハラスメント対策の強化について〔別添1及び別添3参照〕

1 職場における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の新設【令和2年6月1日施行。中小事業主は令和4年3月31日まで努力義務】

(1) 事業主に、職場における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が義務付けられること。なお、職場におけるパワーハラスメントの内容及び事業主が雇用管理上講ずべき措置等の内容については、「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」（令和2年厚生労働省告示

第5号)において定められていること。

(2) また、同指針においては、

① 事業主が自らの雇用する労働者以外の者（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及び労働者以外の者（個人事業主等のフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等））に対する言動に関して行うことが望ましい取組

② 事業主が他の事業主が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に関して行うことが望ましい取組が示されており、事業主においては、2(1)の責務の趣旨を踏まえ積極的な対応をお願いしたいこと。また、①については、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメントも同様であること。

2 職場におけるセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【令和2年6月1日施行】

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメント（以下「セクシュアルハラスメント等」という。）の防止のための国、事業主及び労働者の責務が明確化されること。

(2) 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が禁止されること。

(3) 事業主は、その雇用する労働者等による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならないこととされること。

3 事業主について

(1) 事業主とは、事業の経営の主体をいい、個人企業にあつてはその企業主が、会社その他の法人組織にあつてはその法人そのものが事業主であること。したがって、独立行政法人、特殊法人、特別民間法人、社会福祉法人、医療法人等も事業主に該当するため、各法人におかれては、職場におけるパワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置等について、遺漏なきよう実施いただきたいこと。

(2) 中小事業主とは、資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下であるもの及び常用労働者数が300人以下（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）であるもの

をいい、業種の分類については、中小企業基本法の中小企業の考え方に準拠しているため、中小企業庁のホームページを参照されたいこと。

(URL) 中小企業の定義について

https://www.chusho.meti.go.jp/faq/faq/faq01_teigi.html

第3 その他

改正法及び関係省令等の周知資料を添付するので、参考とされたいこと。また、改正法及び関係省令等の詳細な内容については、厚生労働省ホームページにおいて確認されたいこと。

(添付資料)

- ・別添1 参考資料「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の概要」
- ・別添2 リーフレット「改正女性活躍推進法が施行されます！」
- ・別添3 リーフレット「2020年（令和2年）6月1日より、大企業を対象に職場におけるハラスメント防止対策が強化されます！」

(URL)

- ・女性活躍推進法特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

- ・あかるい職場応援団（ハラスメント対策の総合情報サイト）

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

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】

- (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（仮称））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）

改正女性活躍推進法が施行されます！

- ★ **2020年（令和2年）4月1日以降、常時雇用する労働者数301人以上の事業主**については、**一般事業主行動計画の策定や情報公表の方法**が順次変わります。
- ★ **2022年（令和4年）4月1日から、一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大**されます。（300人以下の事業主は現在努力義務です）

301人以上事業主：一般事業主行動計画の改正内容（2020年4月1日施行）

▶ **常時雇用する労働者数301人以上の事業主**は、**2020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、それぞれ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。（電子申請、郵送、持参）

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つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女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)
- ・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)
- ・男女の賃金の差異(区)

※ 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。（他は選択項目）

※ 「(区)」の表示のある項目：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。

※ 「(派)」の表示のある項目：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。

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)

（※）2020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。

数値目標の例

近年、女性社員の採用も増えてきているが、管理職の女性は少なく、また、男女ともに長時間労働が課題である会社の場合

数値目標 1

①の区分に関する数値目標！

課長職より1つ下の職階の女性割合を20%から30%にする。

数値目標 2

②の区分に関する数値目標！

毎月の平均残業時間を20時間以下にする。

- 状況把握・課題分析の結果、上記の①または②の区分のどちらか一方の取り組みが既に進んでおり、もう一方の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、①または②のどちらかの区分から2項目以上を選択して、関連する数値目標を定めても構いません。

Q

2020年（令和2年）4月1日になったら、常時雇用する労働者301人以上の全事業主が一般事業主行動計画を策定し直さないといけませんか？

A

2020年（令和2年）4月1日以降に行動計画の始期を設定する301人以上の事業主は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定し、策定届を都道府県労働局に提出する必要があります。

A社の行動計画期間（2020.6.30終期）

B社の行動計画期間（2020.3.31終期）

B社の行動計画期間（2020.4.1始期）

4月1日が始期となる次期行動計画に数値目標を2つ以上入れてください

2020.3.31 2020.4.1

4月1日時点では行動計画を策定し直す必要はありませんが、7月1日が始期となる次期行動計画に数値目標を2つ以上入れてください

2020.6.30 2020.7.1

Q

2020年（令和2年）3月31日までに都道府県労働局に策定届（※）を提出する場合は、行動計画に定める数値目標は1つ以上でよいのでしょうか？

A

2020年（令和2年）3月31日までに策定届を提出する場合でも、行動計画の始期が2020年（令和2年）4月1日以降の場合は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定する必要があります。

（※）策定届の新様式は、女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省ホームページ内）に今後掲載する予定ですので、ご確認ください。

301人以上事業主：情報公表の改正内容（2020年6月1日施行）

▶ 2020年6月1日以降は、**常時雇用する労働者数301人以上の事業主**は、女性の活躍に関する情報公表についても、**以下の①と②の区分から、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
- ・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
- ・有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、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。

- 併せて、上記の項目とは別に、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に資する社内制度の概要
 - ・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

- ▶ 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数が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数101人以上300人以下の事業主**は、施行日までに、以下の行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行ってください。

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。
- ・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）
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

（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（1ページの下線以外の項目））を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

（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け出てください。（電子申請、郵送、持参）

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	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
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、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。

- 併せて、上記の項目とは別に、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に資する社内制度の概要
 - ・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

「プラチナえるぼし」認定の創設 (2020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。

- **えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定します。
- **プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定を受けた事業主のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定します。

▶▶ 認定の取得のメリット

- ・認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」を商品や広告などに付す**ことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。認定を受けた事業主であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。
- ・認定を受けた事業主は、**公共調達の加点を受けられます**。
- ・また、**プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます**。

▶▶ 認定の段階

<p>プラチナえるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ・男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※) ・プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること(※) ・女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※) <p>(※) 実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ・満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ・満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

お問い合わせ先



都道府県労働局 雇用環境・均等部 (室)

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



2020年(令和2年)6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されます！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務(*)となります！

【労働施策総合推進法の改正・指針の内容】

※中小事業主は、**2022年(令和4年)4月1日**から義務化されます。
(それまでは努力義務)
早めの対応をお願いします！

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までの要素を全て満たすものをいいます。

※ 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、該当しません。

職場におけるパワハラ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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"> ・ 職務上の地位が上位の者による言動 ・ 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 ・ 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
②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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

- 個別の事案について、その該当性を判断するに当たっては、当該事案における様々な要素(*)を総合的に考慮して判断することが必要です。

※ 当該言動の目的、当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者の関係性、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等

- また、その判断に際しては、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です。

<職場におけるパワ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種類、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例です。**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、適切な対応を行うことが必要です。** ※ 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

代表的な言動の種類	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 ② 相手に物を投げつける	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し行う 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し行う 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する	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、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をする 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、一定程度強く注意をする
(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、自宅研修させたりする 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対し厳しく叱責する 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 気にいらぬ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、機微な個人情報を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

事業主及び労働者の責務

以下の事項に努めることが、**事業主・労働者の責務として法律上明確化**されます。

【事業主の責務】

- **職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと**等これに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること
- その雇用する労働者が他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- 事業主自身（法人の場合はその役員）がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者（※）に対する言動に注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）**。

◆ **事業主の方針等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

◆ **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 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ **職場におけるパワーハラスメントに係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ための措置を適正に行うこと（注1）
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

注1 事実確認ができた場合 注2 事実確認ができなかった場合も同様

◆ **そのほか併せて講ずべき措置**

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること 注3 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む。
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

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

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての**相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることが、法律上禁止**されます。

望ましい取組

望ましい取組についても、責務の趣旨も踏まえ、**積極的な対応をお願いします！**

※ **【★】の事項**については、**セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても同様**に望ましい取組とされています。

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- 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や円滑化のための研修等の必要な取組
 - ・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
- 必要に応じて、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的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】 ~就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等~

- 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、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

- ・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
- ・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

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に関し行うことが望ましい取組

(雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例)

- 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（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- 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）

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されます！

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、**男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。**

今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されます。

(①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントと同様です。)

① 事業主及び労働者の責務

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

③ 自社の労働者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

※ セクシュアルハラスメントのみ

自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置（事実確認等）への協力を求められた場合、これに応じるよう努めることとされました。

※ なお、セクハラについては、他社の労働者等の社外の者が行為者の場合についても、雇用管理上の措置義務の対象となっています。

自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合には、必要に応じて他社に事実関係の確認や再発防止への協力を求めることも雇用管理上の措置に含まれます。

◎ **職場における「セクシュアルハラスメント」とは、**
職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることをいいます。

※ 労働者を雇用する雇用主や上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等も含まれます。

※ 職場におけるセクシュアルハラスメントは、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。

※ 被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であればセクシュアルハラスメントに該当します。

◎ **職場における「妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント」とは、**
職場において行われる、上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。

※ 業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、**業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。**

※ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動（注）が頻繁に行われるなど、制度等の利用や請求をしにくい職場風土や、制度等の利用ができることについて職場内での周知が不十分であることが考えられます。

制度等を利用する本人だけでなく全従業員に理解を深めてもらうとともに、制度等の利用や請求をしやすくするような工夫をすることが大切です。

注：不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の労働者の妊娠・出産等の否定につながる言動や制度等の利用否定につながる言動で、当該女性労働者に直接言わない場合も含まれます。また単なる自らの意思の表明を除きます。

セクハラ等の防止対策の強化の内容については、事業所の規模を問わず、**2020年（令和2年）6月1日から施行されます！**

Q&A

中小事業主とはどれくらいの規模の事業主を指しますか？

下表の業種・資本金・従業員数に応じた分類にあてはまる事業主を指します。

中小事業主

(①又は②のいずれかを満たすもの)

業 種	①資本金の額又は出資の総額	②常時使用する従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業 (サービス業、医療・福祉等)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種 (製造業、建設業、運輸業等上記以外全て)	3億円以下	300人以下

「労働者」とは、具体的には誰を指しますか？

正規雇用労働者だけでなく、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者全てを指します。

派遣労働者も含み、派遣労働者については、派遣元事業主だけでなく、派遣先事業主にも雇用管理上の措置義務が生じます。また、派遣先事業主も派遣労働者が相談等を行ったことを理由として労働者派遣の役務の提供を拒む等不利益な取扱いを行ってははいけません。

労働局にパワーハラスメントについて相談した場合、どのような対応をしてもらえるのですか？

2020年(令和2年)6月1日より、パワーハラスメントについても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントと同様、都道府県労働局長による助言・指導や調停による紛争解決援助を行います。

雇用環境・均等部(室)や総合労働相談コーナーにご相談ください。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索



- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場でのハラスメントでお悩みの方へ

検索

