

—特集3—

# 今国会で成立・審議中の 労働関係法案

## 3法案の改正概要と審議状況

1月28日に召集された第198回通常国会（会期は6月26日までの150日間）に提出された人事労務関係の下記3法案の改正概要と審議状況（本記事作成時点のもの）について紹介する。

- ①障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律【成立】
- ②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【成立】
- ③性的指向又は性自認を理由とする差別の解消等の推進に関する法律案（雇用分野における措置関連）【衆議院で審議中】

※厚生労働省のホームページ「国会提出法案 厚生労働省が今国会に提出した法律案について」（<https://www.mhlw.go.jp/shokanhourei/teishutsuhouan/index.html>）では、本稿で紹介した法律のうち、■障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律、■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について、概要や法律案要綱のほか、「法律案案文・理由」「法律案新旧対照条文」「参照条文」を見ることができる。

### 社会保険労務士法人みらいコンサルティング

吉田慶太（よしだ けいた） 社会保険労務士

武田真希子（たけだ まきこ）

堀井真人（ほりい まさと） 社会保険労務士

■第198回通常国会提出法案・審議状況(6月14日現在)

区 分	審 議 状 況	法 案 概 要	施 行 日
■1 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律	成立	①障害者活躍推進計画の作成（国および地方公共団体） ②障害者であることの書類確認と当該書類の保存義務化 ③障害者の雇入れおよび継続雇用の支援 ア．特定短時間労働者を雇入れまたは雇用継続を促進する事業主に特例給付金を支給 イ．障害者の雇用促進・安定に関する取り組みの実施状況が優良な事業主の認定	令和2年4月1日（ただし、②については、公布の日から起算して3カ月を超えない範囲内において政令で定める日）
■2 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	成立	①一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者30人以上から101人以上の事業主に拡大 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およびその履行確保 ③女性活躍に関する取り組み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〕）を創設 ④国の施策にハラスメント対策を明記 ⑤パワーハラスメント防止対策の法制化 ア．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。併せて、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 イ．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 ⑥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、事業主および労働者の責務の明確化 ⑦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り扱いを禁止 ※パワーハラスメントおよ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。	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（ただし、①②の対象拡大は3年、④は公布日。また、⑤ア.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まで）
■3 性的指向又は性自認を理由とする差別の解消等の推進に関する法律案（雇用分野における措置関連）	衆議院で審議中	性的指向または性自認を理由とした差別の解消に向け、以下の措置を取る ①労働者の募集および採用についての均等な機会の提供、雇用後の各場面における差別的取り扱いの禁止、必要かつ合理的な配慮の努力義務 ②ハラスメントの防止に関する雇用管理上必要な措置等	公布の日から起算して1年6カ月（支援措置等は公布の日から1カ月）を経過した日

■参考：本院議了(衆議院で否決)となったもの

区 分	審議状況	法 案 概 要	施 行 日 (法案ベース)
<b>4</b> 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の一部を改正する法律案	本院議了 (衆議院で否決)	①職場における性的な言動に起因する問題（いわゆるセクシュアルハラスメント等）、職場における妊娠、出産等に関する言動（いわゆるマタニティハラスメント等）に起因する問題に関する事業主の措置および責務の内容をより具体化 ②労働者に対する不利益取り扱いの禁止 ③他の事業主の雇用する労働者に対する性的な言動に関して講ずべき措置を義務づけ ④他の事業主から協力を求められた場合に応ずることの努力義務化 ⑤他の事業主に対する不利益取り扱いの禁止 ⑥厚生労働大臣に対する申告および措置の求め ⑦事業主に男女雇用機会均等推進者の選任を義務づけ ⑧事業主に対する国の援助の努力義務化 ⑨調停に、出頭を求め、意見を聴くことができる者として関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人を追加 等	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
<b>5</b> 労働安全衛生法の一部を改正する法律案	本院議了 (衆議院で否決)	①パワーハラスメントに関し事業者の講ずべき措置の義務化 ②消費者対応業務に係るハラスメントに関し事業者の講ずべき措置の義務化	公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日

成立

**1** 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律

(令和元年6月7日成立)

■施行期日：令和2年4月1日（ただし、**IIの2.**については、公布の日から起算して3カ月を超えない範囲内において政令で定める日）

**I 改正の趣旨**

障害者の雇用を一層促進するため、事業主に対する短時間労働以外の労働が困難な状況にある障害者の雇入れおよび継続雇用の支援、国および地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずる。

**II 改正内容**

**1.障害者活躍推進計画の作成**(令和2年4月1日施行)

国および地方公共団体に、障害者活躍推進計画の作成・周知・公表を義務づける

(法律案要綱)

(1)厚生労働大臣は、国および地方公共団体が、障害者である職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進に関する取り組みを総合的かつ効果的に実施することができるよう、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画の作成に関する指針（以下、障害者活躍推進計画作成指針）を定める（7条の2第1項関係）。

(2)国および地方公共団体の任命権者は、障害者活

躍推進計画作成指針に則して、当該機関が実施する障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取り組みに関する計画（以下、障害者活躍推進計画）を作成しなければならない（7条の3第1項関係）。

(3)国および地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、または変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない（7条の3第4項関係）。

(4)国および地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、または変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない（7条の3第5項関係）。

(5)国および地方公共団体の任命権者は、毎年少なくとも1回、障害者活躍推進計画に基づく取り組みの実施の状況を公表しなければならない（7条の3第6項関係）。

(6)国および地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画に基づく取り組みを実施するとともに、障害者活躍推進計画に定められた目標を達成するように努めなければならない（7条の3第7項関係）。

## 2. 障害者であることの書類確認と当該書類の保存義務化(公布の日から起算して3カ月を超えない範囲内において政令で定める日から施行)

障害者であることを書類で確認すること、ならびに当該書類の保存を義務化する。書類の種類については厚生労働省令で定める

### (法律案要綱)

(1)雇用する労働者が対象障害者であるかどうかの確認は、厚生労働省令で定める書類により行うものとする（43条9項関係）。

(2)雇用する労働者が特定身体障害者であるかどうかの確認は、厚生労働省令で定める書類により行うものとする（48条9項関係）。

(3)労働者を雇用する事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、(1)(2)に関する書類（その保存に代えて電磁的記録の保存がされている場合における当該電磁的記録を含む）であって、厚生労働省令で定めるものを保存しなければならない（81条の2第1項関係）。

## 3. 障害者の雇入れおよび継続雇用の支援(令和2年4月1日施行)

- [1] 特定短時間労働者を雇入れまたは雇用継続を促進する事業主に特例給付金を支給する
- [2] 障害者の雇用促進・安定に関する取り組みの実施状況が優良な事業主の認定を行う（ただし、常用労働者数300人以下の事業主に限る）

### (法律案要綱)

#### [1] 特例給付金の支給

特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を特定短時間労働者（短時間労働者のうち、1週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間の範囲内にある者をいう）として雇い入れる事業主、または対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れまたは雇用の継続の促進を図るための特例給付金を支給する（49条1項関係）。

#### [2] 優良事業主の認定

##### (1) 厚生労働大臣による認定

厚生労働大臣は、雇用する労働者の数が常時300人以下である事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、障害者の雇用の促進および雇用の安定に関する取り組みに関し、当該取り組みの実施状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる（77条1項関係）。

(2)認定を受けたことの表示

(1)の認定を受けた事業主は、商品、役務の提供の用に供する物、商品または役務の広告または取引に用いる書類、もしくは通信その他の厚生労働省令で定めるものに、厚生労働大臣の定める表示を付することができる（77条2項関係）。

成立

**2 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5月29日成立)

■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（ただし、IIの1.[1][2]の対象拡大は3年、IIの2.[1]は公布日。また、IIの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までは努力義務）

I 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取り組みに関する計画の策定等が義務づけられる事業主の範囲を拡大するほか、いわゆるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の防止に関する国、事業主および労働者の努力義務を定めるとともに、事業主に対してパワーハラスメント防止のための相談体制の整備その他の雇用管理上の措置を義務づける等の措置を講ずる。

II 改正内容

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

[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およびその履行確保

情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大。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。併せて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名を公表できることとする

[3]女性活躍に関する取り組み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〕）を創設

(法律案要綱)

●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改正

[1]一般事業主行動計画の策定等の義務の対象拡大(8条1項および7項関係)

一般事業主（国および地方公共団体以外の事業主）のうち、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取り組みに関する計画）の策定および届け出（以下、策定等）が義務づけられる事業主の範囲について、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものから100人を超えるものへと拡大する。

[2]女性の職業選択に資する情報の公表(20条および21条関係)

(1)情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。一般事業主（常時雇用する労働者の数が300人を超えるものに限る）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、または営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- ①雇用し、または雇用しようとす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
  - ②雇用する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
- (2)常時雇用する労働者の数が100人を超える一般事業主（(1)の一般事業主を除く）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、または営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。
- (3)特定事業主（国および地方公共団体の機関、それらの長または職員で政令で定めるもの）は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、または営もうとする女性の職業選択に資するよう、事務および事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を、定期的に公表しなければならない。
- ①任用する、または任用しようとする女性に対する、職業生活に関する機会の提供に関する実績
  - ②任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する、勤務環境の整備に関する実績

**【3】基準に適合する認定一般事業主の認定(12～15条関係)**

(1)厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取り組みに関し、策定した一般事業主行動計画に基づく取り組みを実施し、一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、男女雇用機会均等推進者および職業家庭両立推進者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取り組みの実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

- (2)上記(1)の認定を受けた一般事業主（以下、特例認定一般事業主）については、一般事業主行動計画の策定等に係る規定を適用しない。
- (3)特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取り組みの実施状況を公表しなければならない。
- (4)特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。この場合を除いては、何人も商品等に当該表示またはこれと紛らわしい表示を付してはならない。
- (5)厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が(1)の基準に適合しなくなったと認めるとき、(3)の公表をせず、または虚偽の公表をしたとき等に該当するときは、(1)の認定を取り消すことができる。

**2. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法等】**

- 【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。併せて、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、事業主およ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り扱いを禁止

※パワーハラスメントおよ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。

(法律案要綱)

●労働施策の総合的な推進ならびに労働者の雇用の安定および職業生活の充実等に関する法律の一部改正

[1] 国の施策(4条1項関係)

国の施策として「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を促進するために必要な施策を充実すること」(ハラスメント対策)を規定。

[2] パワーハラスメント防止対策の法制化(30条の2関係)

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事業主が講ずべき措置等を新設。

①事業主は、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のないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

②事業主は、労働者が①の相談を行ったこと、または事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。

③厚生労働大臣は、①および②の事業主が講ずべき措置等に関して、適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定める。

衆議院で審議中

■性的指向又は性自認を理由とする差別の解消等の推進に関する法律案(雇用分野における措置関連)

(平成31年1月28日提出)

■施行期日：公布の日から起算して1年6カ月(支援措置等は公布の日から1カ月)を経過した日

I 立法の趣旨

すべての国民が、その性的指向または性自認にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向または性自認を理由とする差別の解消等の推進に関する基本的な事項、行政機関等および事業者における性的指向または性自認を理由とする差別の解消等のための措置等を定めることにより、性的指向または性自認を理由とする差別の解消等を推進し、もってすべての国民が、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する豊かで活力ある社会の実現に資することを目的とする。

II 法律の内容(雇用の分野における差別の解消等)

性的指向または性自認を理由とした差別の解消に向け、以下の措置を取る。

- 1.労働者の募集および採用についての均等な機会の提供、雇用後の各場面における差別的取り扱いの禁止、必要かつ合理的な配慮の努力義務
- 2.ハラスメントの防止に関する雇用管理上必要な措置等

(法律案要綱)

1.用語の定義

- ①「性的指向」を「恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向」と定義
- ②「性自認」を「自己の性別についての認識」と定義
- ③「社会的障壁」を「日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの」と定義

2.雇用の分野における性的指向または性自認を理由とする差別の禁止

[1]労働者の募集および採用について均等な機会の提供

使用者は、労働者の募集および採用について、その性的指向または性自認にかかわらず均等な機会を与えなければならない（14条関係）。

[2]雇用後の各場面における差別的取り扱いの禁止

使用者は、次に掲げる事項について、労働者の性的指向または性自認を理由として、差別的取り扱いをしてはならない（15条関係）。

- ①労働者の配置（業務の配分および権限の付与を含む）、昇進、降格および教育訓練
- ②住宅資金の貸し付けその他これに準ずる福利厚生措置であって、主務省令で定めるもの
- ③労働者の職種および雇用形態の変更
- ④退職の勧奨、定年および解雇ならびに労働契約の更新

[3]必要かつ合理的な配慮

使用者は、現に職場における性的指向または性自認に係る社会的障壁の除去が必要である旨の申し出があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、労働者の権利利益を侵害することとならないよう、職場における性的指向または性自認に係る社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をするように努めなければならない（16条関係）。

3.ハラスメントの防止に関する必要な措置(18条関係)

使用者は、職場において行われる性的指向もしくは性自認に係る言動に対する労働者の対応により、当該労働者が労働条件につき不利益を受け、または当該性的指向もしくは性自認に係る言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

4.指針の策定、助言・指導・勧告および公表(17条および18条2項、31～32条関係)

厚生労働大臣は、労働者の募集および採用について均等な機会の提供、雇用後の各場面における差別的取り扱いの禁止、必要かつ合理的な配慮の努力義務に関して使用者が適切に対応するために必要な指針（使用者対応指針）、およびハラスメントの防止に関する雇用管理上必要な措置に関して適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（使用者実施指針）を策定する。また、助言・指導・勧告をし、勧告に従わなかった場合はその旨を公表することができる。