

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「News」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

女性活躍推進関係

「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施行に伴う関係省令の整備等に関する省令」について

「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（令元. 6. 5 法律24。以下、改正法）」の施行に伴い、関係省令の整備等に関する省令（令元.12.27 厚労令86）および事業主行動計画策定指針の一部を改正する件（令元.12.27 内閣官房・内閣府・総務・厚労告1）が令和元年12月27日に告示され、令和2年4月1日（ただし、改正法による一般事業主行動計画の策定義務の対象企業の拡大に伴うものは令和4年4月1日、一般事業主行動計画以外に関する部分の改正については令和2年6月1日）から適用されることとなった。ここでは、この告示に基づき令和2年4月1日から順次適用される省令および改正の内容について紹介する。

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施行に伴う関係省令の整備等に関する省令（令元.12.27 厚労令86）
 事業主行動計画策定指針の一部を改正する件（令元.12.27 内閣官房・内閣府・総務・厚労告1）

向畑貴大 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1.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や情報公表の強化などのほか、事業主に対してパワーハラスメント防止のための措置義務を新設する「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」の一部改正などが盛り込まれた改正法が、令和元年6月5日に公布された（『労政時報』

第3980号－19.10.11参照）。こうした改正等を踏まえ、一般事業主行動計画の策定・推進に当たり、男女の賃金の差異の積極的な把握や状況把握・課題分析、数値目標の設定および情報公表に関する改正事項を反映するため、省令が改正されることとなった。

2.改正の内容

今回の改正により、「一般事業主行動計画の目標項目の改正」「女性活躍に関する情報公表の

強化」「一般事業主行動計画の策定・届け出および情報公表の義務の対象拡大」「特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設」が実施されることとなる。

[1]一般事業主行動計画の目標項目の改正(令和2年4月1日施行)

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、令和2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、[図表1]における①と②の区分ごとに一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、都道府県労働局に届け出る必要がある。

[2]女性活躍に関する情報公表の強化(令和2年6月1日施行)

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、令和2年6月1日以降、女性の活躍推進に関する情報公表についても、[図表2]における①と②の区分ごとにそれぞれ一つ以上の項目を選択し、二つ以上の項目について情報公表する必要がある。

なお、併せて、[図表2]で挙げた項目とは別に、以下①～②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る。

- ①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
- ②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

図表1 一般事業主行動計画作成の際の選択項目一覧

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) • 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) • 管理職およ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および役員に占める女性の割合 • 男女別の一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) • セクシャ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) • 男女別の職種または雇用形態の転換の実績 (区) (派：雇入れの実績) • 男女別の再雇用または中途採用の実績 (区) • 男女別の職種もしくは雇用形態の転換者、再雇用者または中途採用者を管理職へ登用した実績 • 非正規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) 	<ul style="list-style-type: none"> • 男女の平均継続勤務年数の差異 (区) • 10事業年度前およ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および平均取得期間 (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) <p>※令和2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ため注意する。</p>

[注] 1. 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)。
 2. 「(区)」の表示のある項目については、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。また、「(派)」の表示のある項目については、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、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要(いずれも[図表2]も同じ)。

[3] 一般事業主行動計画の策定・届け出および情報公表の義務の対象拡大(令和4年4月1日施行)

一般事業主行動計画の策定・届け出義務および自社の女性活躍に関する情報公表の義務対象が、常時雇用する労働者が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大される。常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、施行日までに次の取り組みの実施が求められる。

- 1. 一般事業主行動計画の策定・届け出**
- ① 自社の女性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[図表1]の必ず把握すべき項目を用いて把握し、把握した状況から自社の課題を分析
 - ② 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表
上記①を踏まえて、(a)計画期間、(b)一つ以上の数値目標、(c)取り組み内容、(d)取り組みの実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、労働者へ周知、外部公表を行う
 - ③ 一般事業主行動計画を策定した旨の届け出
一般事業主行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届け出
 - ④ 取り組みの実施、効果の測定
定期的に数値目標や一般事業主行動計画に基づく取り組みの実施状況の点検・評価
- 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、[図表2]の項目から一つ以上の項目を選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報を公開する。

[4] 特例認定制度(プラチナえるぼし)の創設(令和2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。えるぼし認定企業のうち、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り組みの実施状況が特に優良である等の一定の要件[図表3]を満たした場合に認定されることとなる。

なお、認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付すことができ、プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届け出が免除される。

3. 現在の取り組み状況

一般事業主行動計画については、民間事業主に対する策定の義務づけ等が平成28年4月から開始

図表3 プラチナえるぼしの認定基準

- 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、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、労働時間等の五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、八つ以上の項目を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること[注]

[注] 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。

図表2 女性の活躍推進に関する情報公表の選択項目一覧

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 • 男女別の職種または雇用形態の転換実績(区)(派) • 男女別の再雇用または中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> • 男女の平均勤続勤務年数の差異 • 10事業年度前およ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1月当たりの平均残業時間 • 雇用管理区分ごとの労働者の1月当たりの平均残業時間(区)(派) • 有給休暇取得率 • 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

され、令和元年12月31日現在で常時雇用する労働者が301人以上の事業主の届け出数は1万6655社、届け出率は98.9%となっており、策定義務がない常時雇用する労働者が300人以下の事業主の届け出数も6436社という状況にある。また、「えるぼし認定」を受けている事業主は、令和元年12月31日現在で992社となっている。

4.実務上の対応

今回の改正は令和2年4月1日から順次適用される。特に令和4年4月1日からは、一般事業主行動計画の策定・届け出義務および自社の女性活躍に関する情報公表の義務対象が、常時雇用する労働者が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されることから、事前に対象となる事業主は自社の状況を把握し、課題を分析しておくことが望ましいと考えられる。

労働関係法令一覧(令和2年2月分)

- [注] 1. 実務との関連性が少ないと思われる法令は割愛した。
2. 省令は各省庁の略称の後に「令」を、同じく告示は「告」を付している。

名 称	日付・番号	概 要
職業安定関係		
①②→詳細は第3993号(20. 5. 8/ 5.22)「労働法令のポイント」で紹介予定		
①雇用保険法施行規則の一部を改正する省令	令 2. 2.14 厚労令17	雇用保険法に基づく①特定求職者雇用開発助成金、②トライアル雇用助成金、③人材開発支援助成金について、制度の見直し等を行い、就職氷河期世代(35歳以上55歳未満)で安定した職業に就いていない者も支援対象となるよう制度を拡充する一方、令和元年台風19号に係る認定訓練助成事業費補助金に関する特例措置を設ける(施行期日: 公布日)
②労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部を改正する省令	令 2. 2.14 厚労令18	就職氷河期世代(35歳以上55歳未満)で安定した職業に就いていない者を対象とした求人を公共職業安定所に申し込んでいる場合であって、期間の定めのない労働契約を締結することを目的とし、職業に従事した経験があることを求人条件としない場合に限り、令和5年3月31日までの期間、公共職業安定所に求人を申し込まない(国の施策を活用しない)方法による就職氷河期世代の不安定就業者・無業者の募集および採用を可能とする(施行期日: 公布日)
③外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則の一部を改正する省令	令 2. 2.25 法務・厚労令 1	技能実習評価試験および第2号技能実習、第3号技能実習を行うことができる職種および作業として宿泊職種に係る技能実習評価試験を、移行対象職種・作業として宿泊職種を追加(施行期日: 公布日)
④日雇特例被保険者に関する保険料額並びに日雇特例被保険者の負担すべき額及び日雇特例被保険者を使用する事業主の負担すべき額の一部を改正する件	令 2. 2.26 厚労告46	健康保険法施行令(大15. 6.30 勅令243)54条2項の規定に基づき、日雇特例被保険者に関する保険料額ならびに日雇特例被保険者の負担すべき額および日雇特例被保険者を使用する事業主の負担すべき額(平21. 5.29 厚労告526)の一部を改正(適用期日: 令和2年4月1日)
社会保険・厚生関係		
⑤国民年金法施行令第7条及び第8条第2項の規定に基づき厚生労働大臣が定める国民年金の保険料を前納する場合の期間及び納付すべき額の一部を改正する件	令 2. 2.19 厚労告40	国民年金の保険料を前納する場合の期間および納付すべき額について定める(適用期日: 令和2年3月1日)
[参考] 新型コロナウイルスに関するQ & A (企業向け) ※内容は随時更新される。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/dengue_fever_qa_00007.html		