



令和3年2月17日  
熊本労働局発表

【照会先】  
熊本労働局雇用環境・均等室  
室長 桑原 光照  
地方待遇改善推進指導官 平島 輝代  
(電話) (096) 352-3865

報道関係者各位

## 「同一労働同一賃金 パワハラ対策 女性活躍」自主点検の結果について

熊本労働局（局長 木下正人）では、パートタイム・有期雇用労働法（大企業：令和2年4月1日施行、中小企業：令和3年4月施行）、労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止対策及び改正女性活躍推進法（大企業：令和2年6月1日施行、中小企業：令和4年4月施行）に関し、管内の企業を対象に自主点検を実施し、その結果をとりまとめました。

熊本労働局では、自主点検の結果を踏まえ、法の履行確保及び円滑な法の施行に向けて、熊本働き方改革推進支援センターと連携し、引き続き、個別相談会や説明会の開催、個別企業訪問などにより周知啓発・支援等を行って参ります。

### 1 自主点検の概要

- (1) 点検期間 令和2年11月～12月  
(2) 対象企業 労働者数10人以上の熊本県内に本社機能を有する企業  
1,971社  
(3) 有効回答数 577社(有効回答率 29.3%)

### 2 自主点検結果の概要

- (1) 同一労働同一賃金(パートタイム・有期雇用労働法)  
○正社員と非正社員との間で待遇の違いがある「基本給」、「賞与」、「精皆勤手当」において、待遇の違いを説明できる企業は8割以上あったが、待遇の違いがある「通勤手当」、「病気休暇」において、待遇の違いを説明できる企業は「通勤手当」で約6割、「病気休暇」で約7割と低くなる。

○教育訓練を非正社員に受講させている企業は約9割、福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室)を非正社員も利用できる企業は10割であった。

○中小企業では法施行前ではあるが、概ね7割以上の企業において改正事項に取り組まれている。

#### (2) パワーハラスメント防止対策(労働施策総合推進法)

○大企業では、パワーハラスメント防止対策をほとんどの企業で実施している。

○中小企業では法施行前ではあるが、パワーハラスメント防止対策を約8割の企業で実施している。

○ハラスメントの相談があった場合に、事実関係を確認し、再発防止対策を講じている、事実関係が確認できた場合には被害者、行為者へ対応している企業は大企業で100.0%、中小企業で95.2%であった。

#### (3) 行動計画の策定状況等(女性活躍推進法)

○自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析をしている企業は、労働者数301人以上で88.5%、労働者数101~300人で55.4%、労働者数100人以下で42.6%であった。

○行動計画の策定等をしている企業は、労働者数301人以上で86.9%、労働者数101~300人で36.3%、労働者数100人以下で13.4%であった。

○えるぼし認定企業の申請予定企業は、労働者数301人以上で9.8%、労働者数101~300人で5.4%、労働者数100人以下で2.6%であった。

#### 【添付資料】

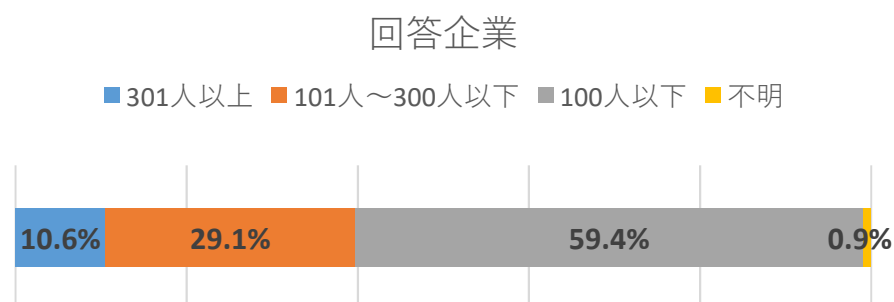
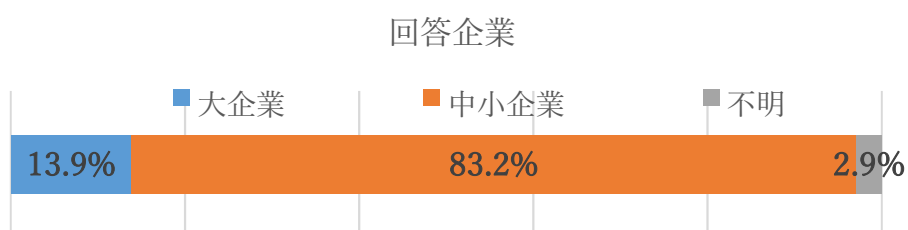
- ① 令和2年度同一労働同一賃金・パワーハラスメント防止対策・女性活躍自主点検結果
- ② 「同一労働同一賃金」への対応に向けて
- ③ パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となります。
- ④ 改正女性活躍推進法が施行されます。

## 令和2年度

### 同一労働同一賃金・パワーハラスメント防止対策・女性活躍自主点検結果

#### I 自主点検の概要

- (1)点検期間 令和2年 11月～12月
- (2)対象企業 労働者数 10人以上の熊本県内に本社機能を有する企業  
1,971社
- (3)有効回答数 577社(有効回答率 29.3%)
- (4)回答企業の概要



業種	A(資本又は出資額)	B(常時使用する労働者)
小売業・飲食店	5,000万円以下	50人以下
サービス業	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	3億円以下	300人以下

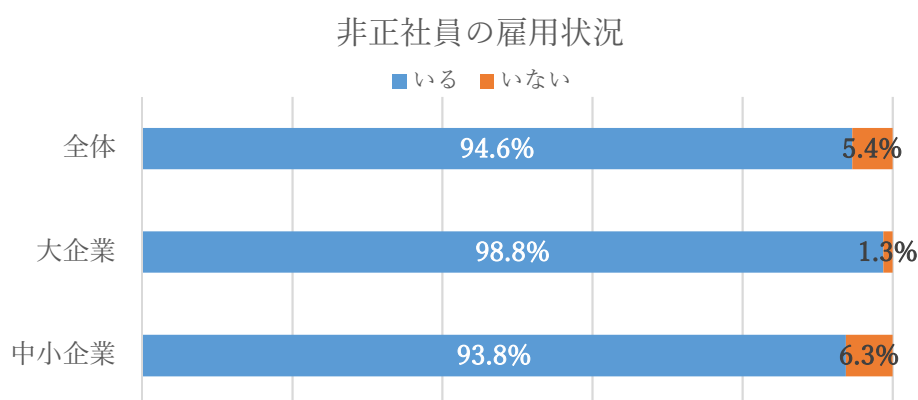
## II 自主点検結果の概要

### 1 同一労働同一賃金（パートタイム・有期雇用労働法）

（施行時期：大企業 令和2年4月、中小企業 令和3年4月）

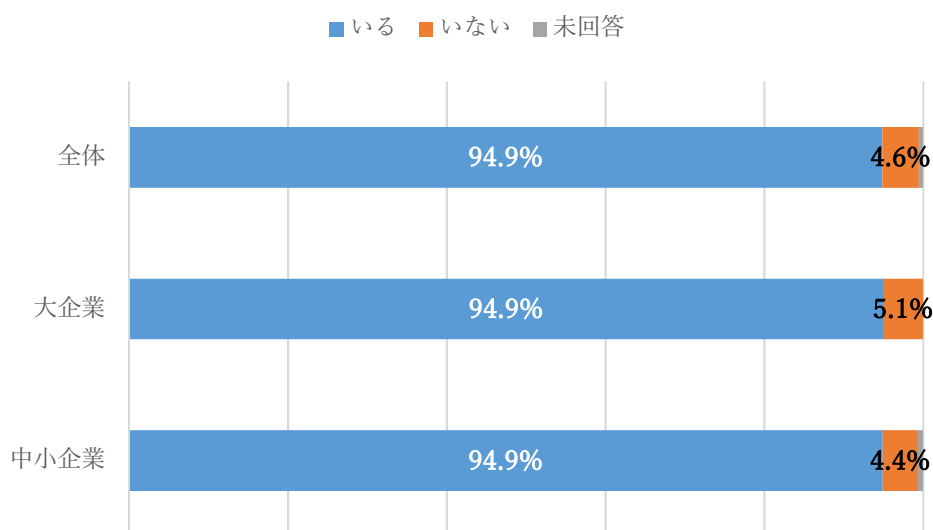
#### (1) 非正社員の雇用状況

パートタイム、雇用契約に期限がある労働者（以下、「非正社員」という。）を雇用している企業は94.6%であった。中小企業よりも大企業の方が、非正社員がいる割合が高い。



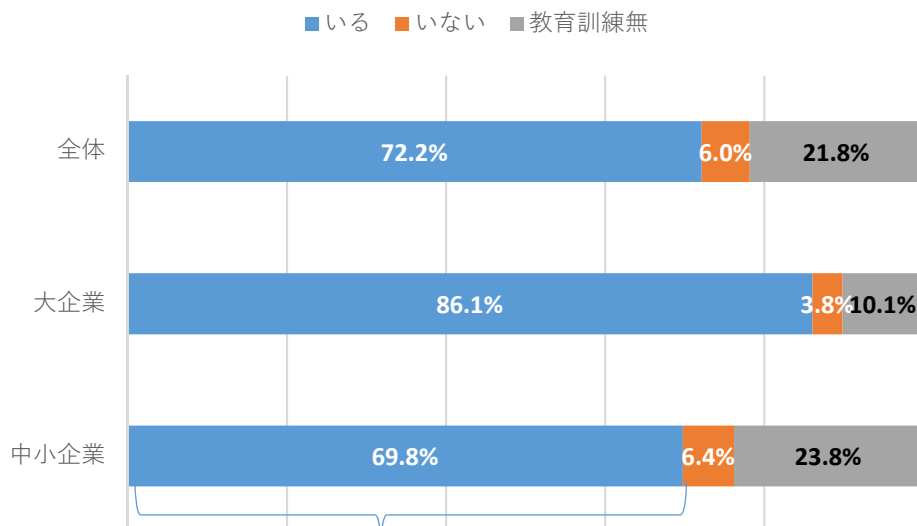
#### (2) 同一労働同一賃金関係の取組状況

① 「非正社員の職務の内容（業務の内容・責任の程度）、職務の成果、意欲、能力又は経験などを勘案し、その賃金（基本給、賞与、役付手当など）を決定するよう努めている」企業は94.9%であり、大企業・中小企業とも同じ割合であった。



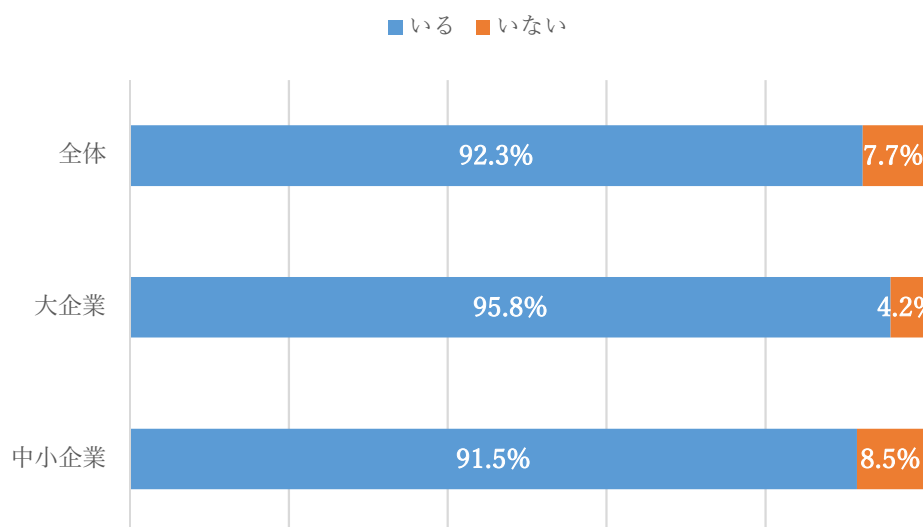
② 正社員と同じ業務を行う非正社員には、その業務を遂行するために必要な能力を付与する教育訓練について、正社員と同じ教育訓練を受講させている企業は、72.2%、受講させていない企業は6.0%、教育訓練がない企業は21.8%であった。

受講させている企業を規模別で見ると、大企業で86.1%、中小企業で69.8%であった。



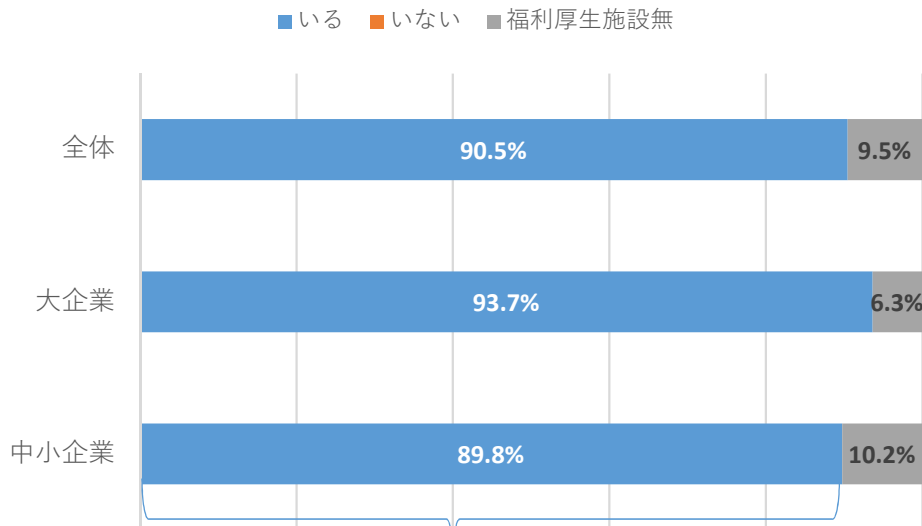
②-2 教育訓練がある企業のうち、その業務を遂行するために必要な能力を付与する教育訓練について、正社員と同じ教育訓練を受講させている企業は、92.3%、受講させていない企業は7.7%であった。

受講させている企業を規模別で見ると、大企業で95.8%、中小企業で91.5%であった。

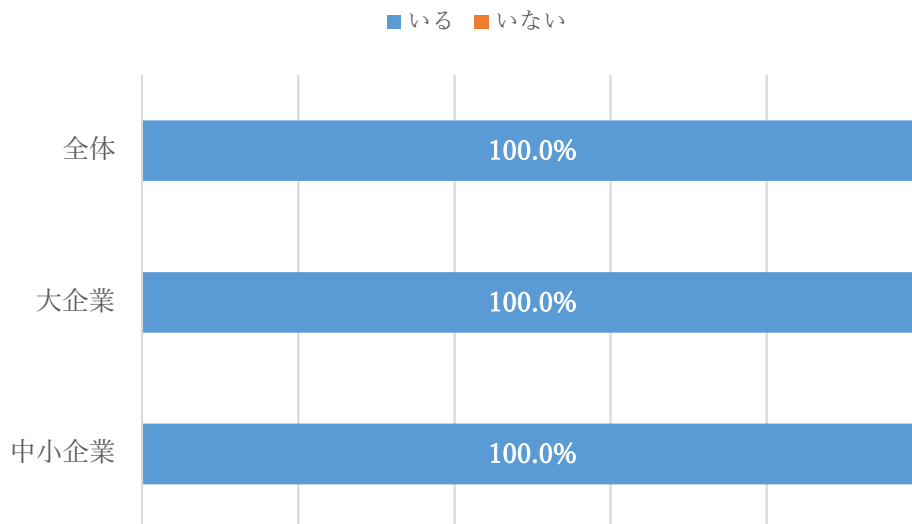


③ 正社員が利用できる福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室)を、非正社員も利用できる企業は90.5%、福利厚生施設がない企業は9.5%であった。

利用できる企業を規模別でみると、大企業で93.7%、中小企業で89.8%であった。

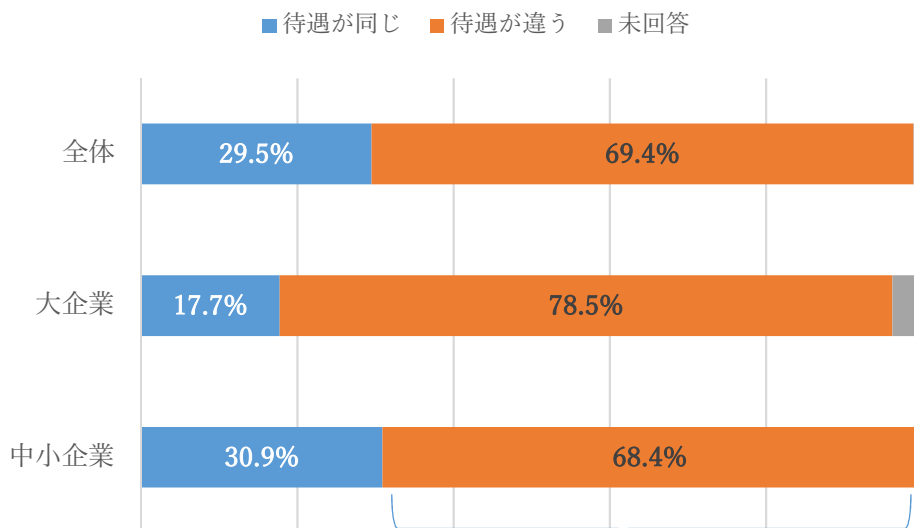


③-2 福利厚生施設がある企業のうち、正社員が利用できる福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室)を、非正社員も利用できる企業は100%であった。



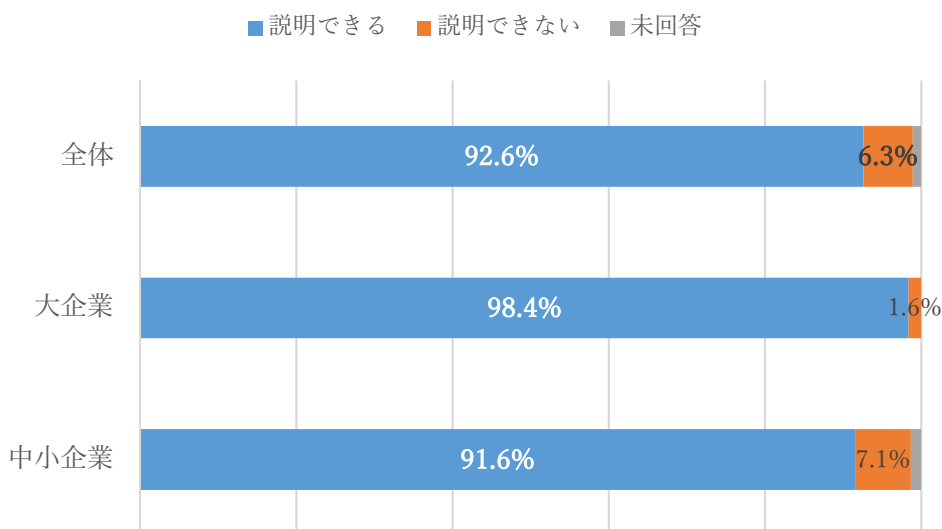
④ 正社員と非正社員では、「基本給」について待遇が同じ企業は 29.5%、違いがある企業は 69.4%であった。

違いがある企業を規模別でみると、大企業で 78.5%、中小企業で 68.4%であった。



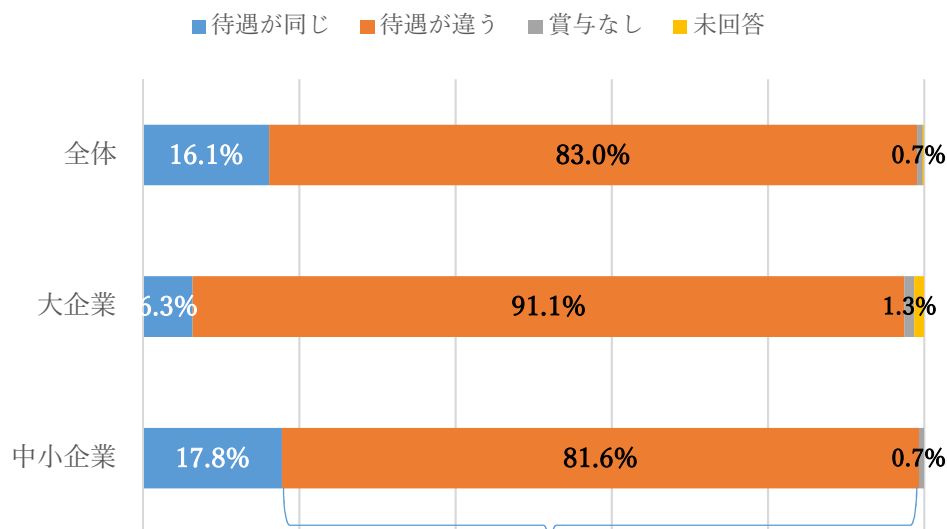
④-2 正社員と非正社員で「基本給」について待遇に違いがある企業において、待遇の違いを説明できる企業は 92.6%であった。

説明できる企業を規模別でみると、大企業で 98.4%、中小企業で 91.6%であった。



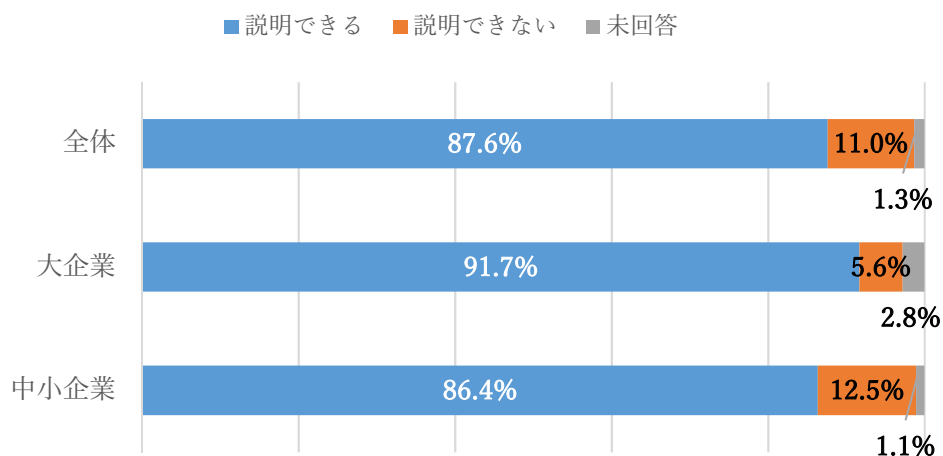
⑤ 正社員と非正社員では、「賞与」において待遇が同じ企業は 16.1%、待遇に違いがある企業は 83.0%であった。

待遇に違いがある企業を規模別でみると、大企業で 91.1%、中小企業で 81.6%であった。



⑤-2 正社員と非正社員では、「賞与」について待遇に違いがある企業において、待遇の違いを説明できる企業は 87.6%であった。

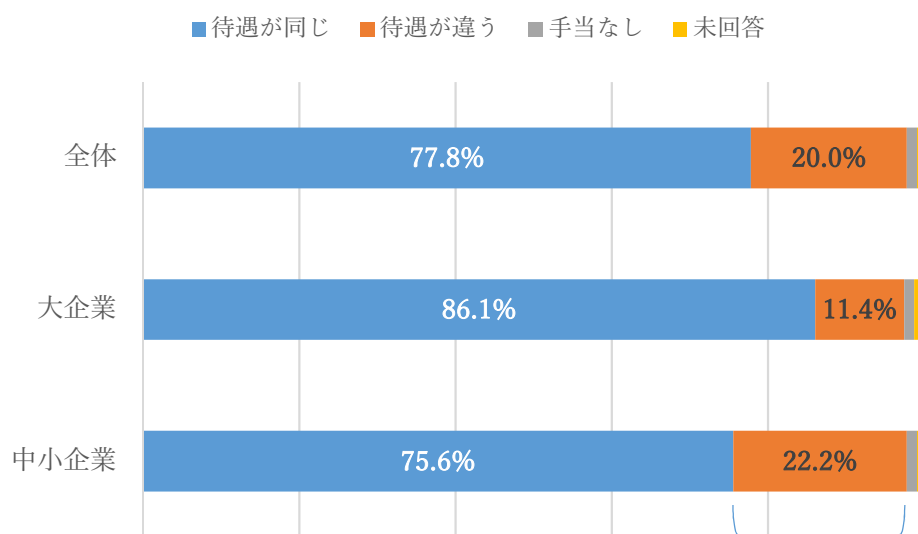
説明できる企業を規模別でみると、大企業で 91.7%、中小企業で 86.4%であった。





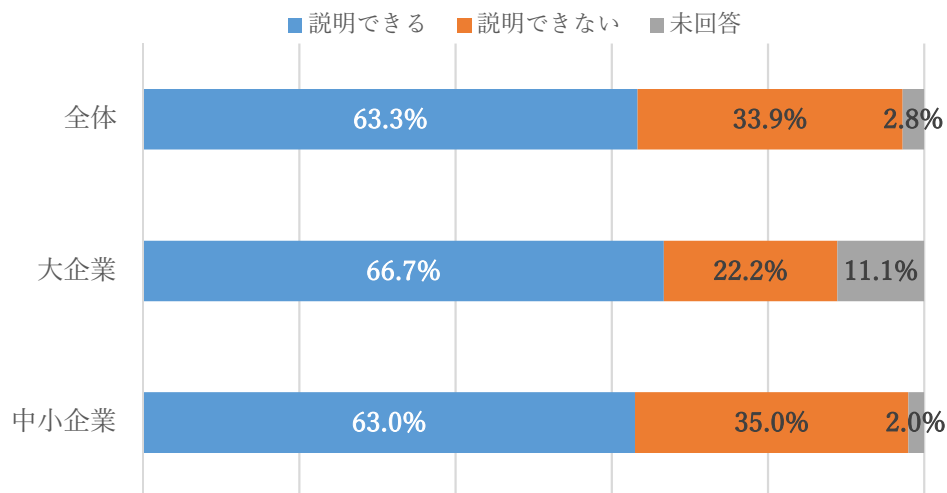
⑥ 正社員と非正社員では、「通勤手当」について待遇が同じ企業は 77.8%、違いがある企業は 20.0%であった。

違いがある企業を規模別でみると、大企業で 11.4%、中小企業で 22.2%であった。



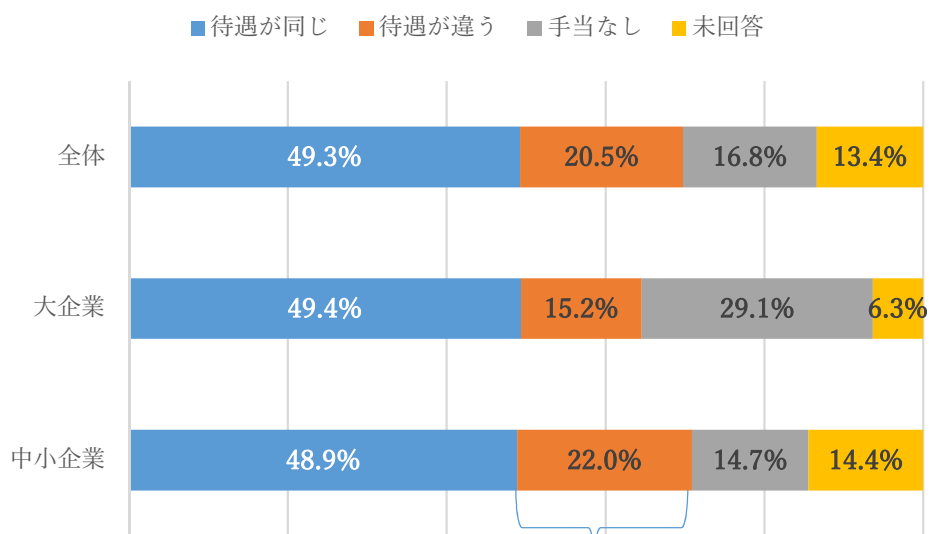
⑥-2 正社員と非正社員では、「通勤手当」について待遇に違いがある企業において、待遇の違いを説明できる企業は 63.3%であった。

説明できる企業を規模別でみると、大企業で 66.7%、中小企業で 63.0%であった。



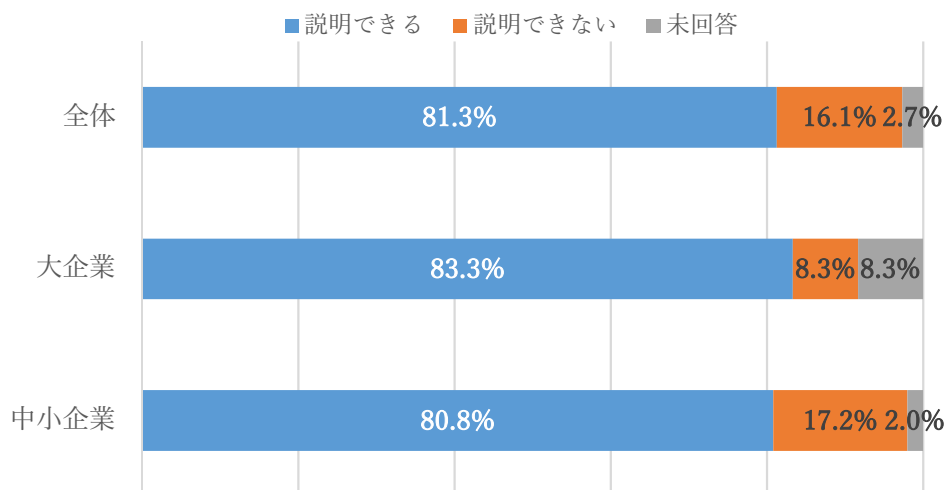
⑦ 正社員と非正社員では、「精皆勤手当」について待遇が同じ企業は 49.3%、違いがある企業は 20.5%、手当がない企業は 16.8%であった。

違いがある企業を規模別で見ると、大企業で 15.2%、中小企業で 22.0%であった。



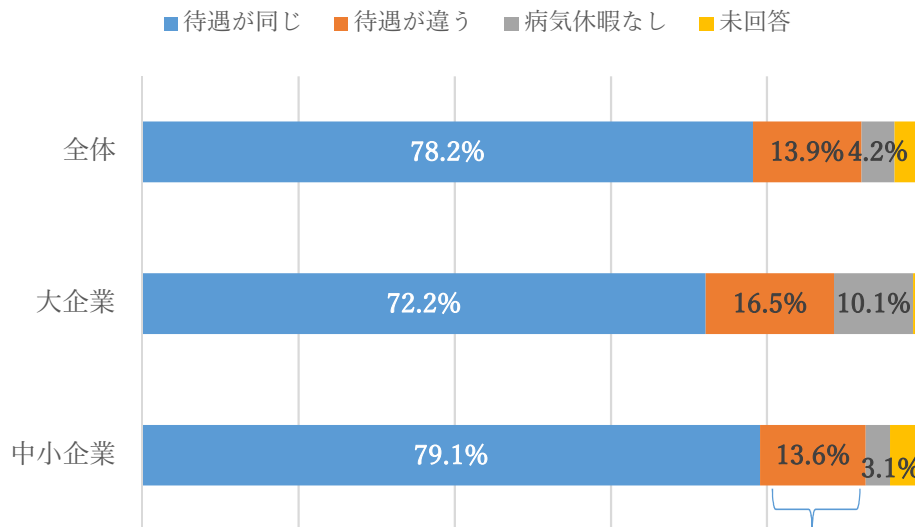
⑦-2 正社員と非正社員では、「精皆勤手当」について待遇に違いがある企業において、待遇の違いを説明できる企業は 81.3%であった。

説明できる企業を規模別で見ると、大企業で 83.3%、中小企業で 80.8%であった。



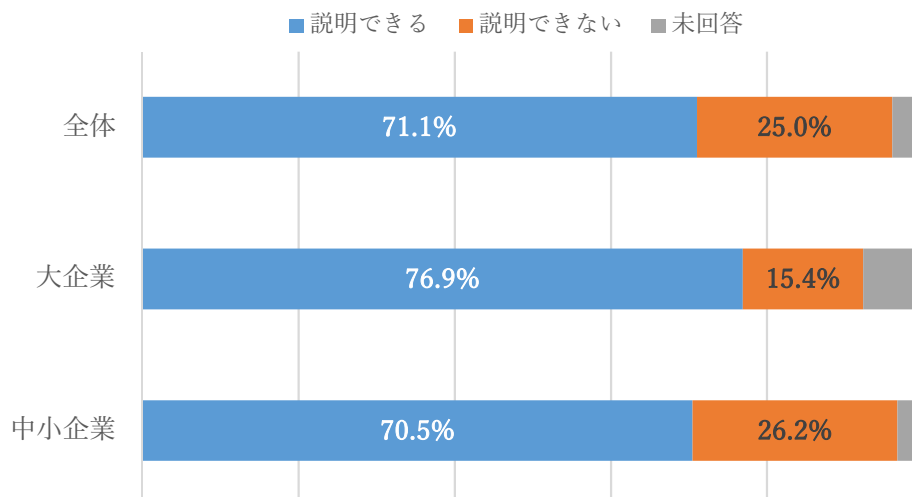
⑧ 正社員と非正社員では、「病気休暇」について待遇が同じ企業は 78.2%、違いがある企業は 13.9%、病気休暇がない企業は 4.2%であった。

違いがある企業を規模別で見ると、大企業で 16.5%、中小企業で 13.6%であった。



⑧-2 正社員と非正社員では、「病気休暇」について待遇に違いがある企業において、待遇の違いを説明できる企業は 71.1%であった。

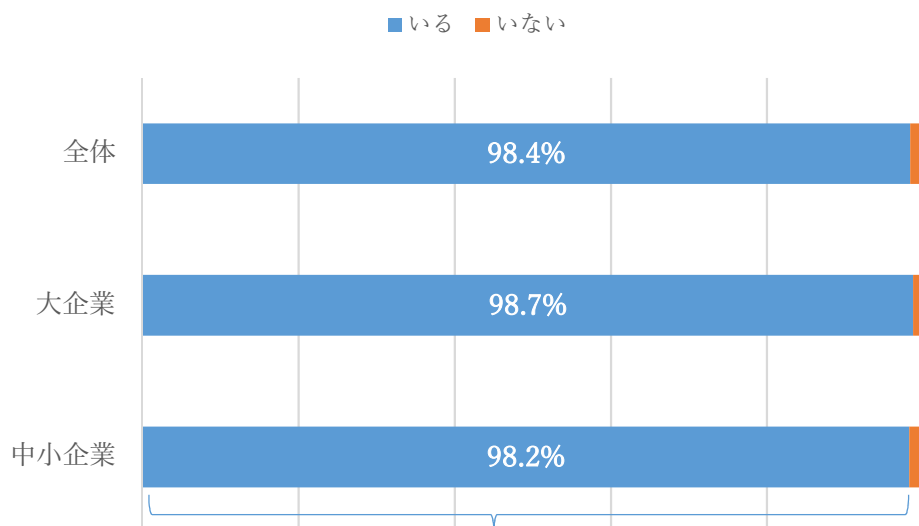
説明できる企業を規模別で見ると、大企業で 76.9%、中小企業で 70.5%であった。



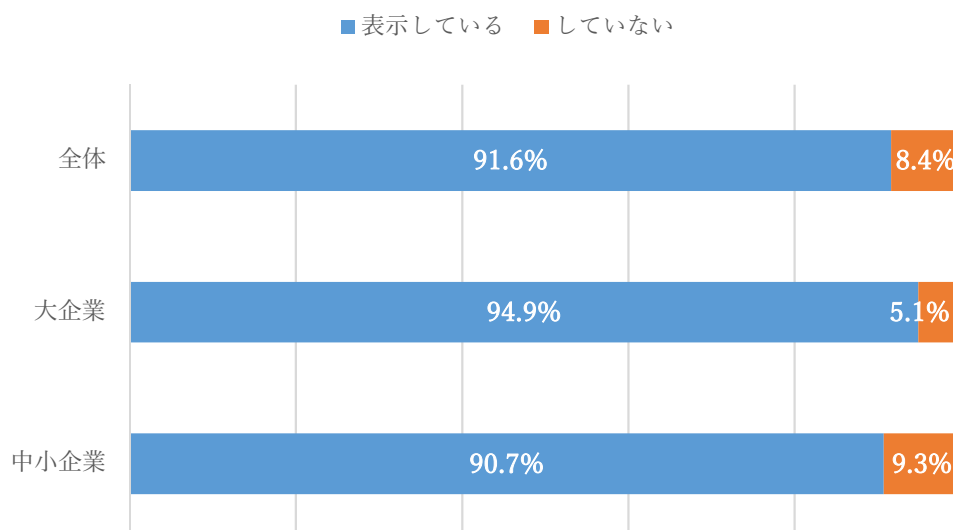
### (3) 労働条件の文書交付

① 非正社員を採用・契約更新をした際に、**労働条件通知書**を交付している企業は98.4%であった。

交付している企業を規模別で見ると、大企業で98.7%、中小企業で98.2%であり、規模で違いはあまりなかった。



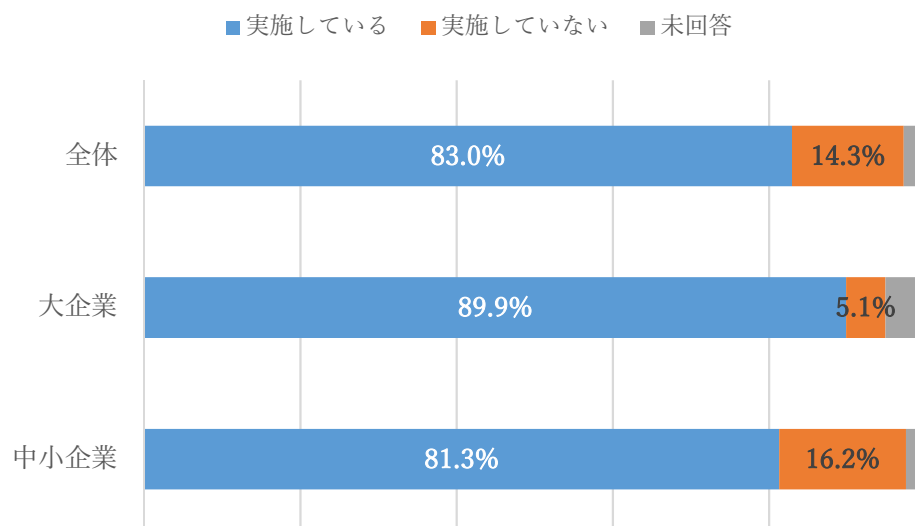
② 労働条件通知書を交付している企業のうち、**労働条件通知書**に、昇給の有無、賞与の有無、退職手当の有無、相談窓口の表示をしている企業は91.6%であった。表示している企業を規模別で見ると、大企業で94.9%、中小企業で90.7%であった。



#### (4) 通常の労働者への転換の推進

「非正社員から正社員への転換を推進するための取組」を実施している企業は83.0%であった。

実施している企業を規模別で見ると、大企業で89.9%、中小企業で81.3%であった。

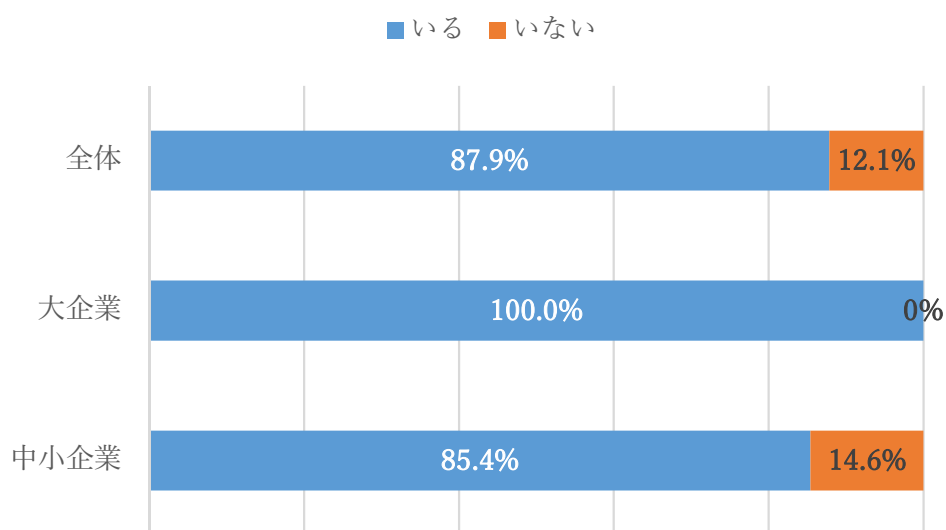


## 2 パワーハラスメント防止対策の取組状況(労働施策総合推進法)

(施行時期:大企業 令和2年6月、中小企業 令和4年4月)

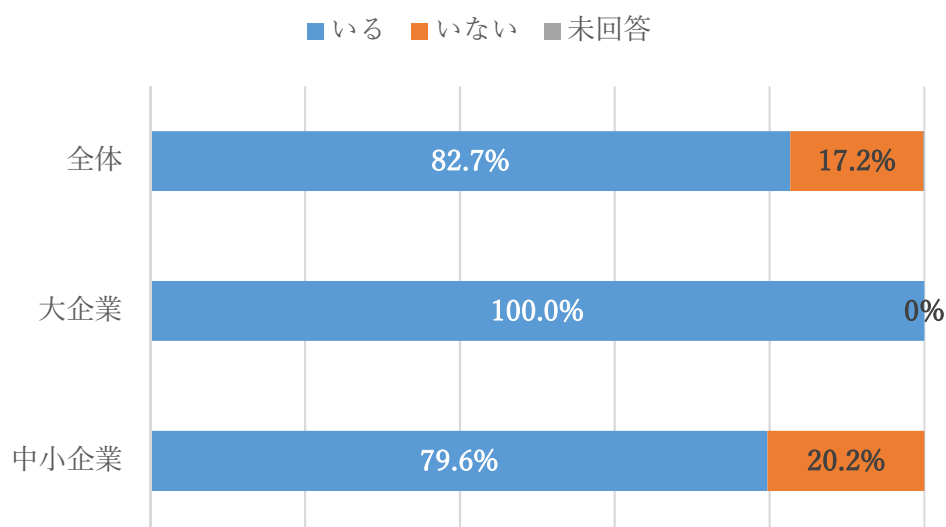
- ① パワハラの内容、ハラスメントが起こる発生原因や背景、パワハラを行ってほ  
ならない旨の方針を明確にし、労働者に周知している企業は 87.9%、周知し  
ていない企業は 12.1%であった。

会社の方針を明確にし、労働者に周知している企業の規模別では、大企業  
で 100.0%、中小企業で 85.4%であった。



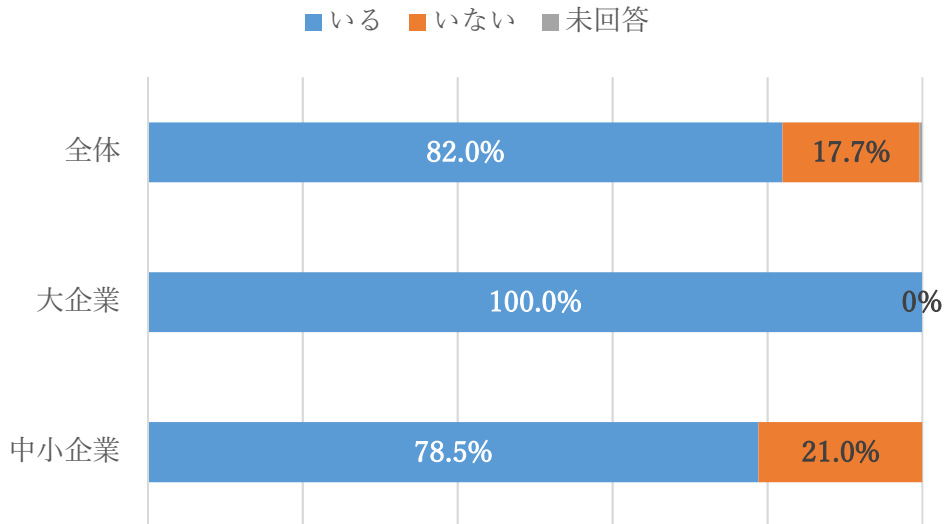
- ② ハラスメント行為者に対する対処方法及び対処の内容を規定し、労働者に周  
知している企業は 82.7%、周知していない企業は 17.2%であった。

懲戒規定を作成し、労働者に周知している企業の規模別では、大企業で  
100.0%、中小企業で 79.6%であった。



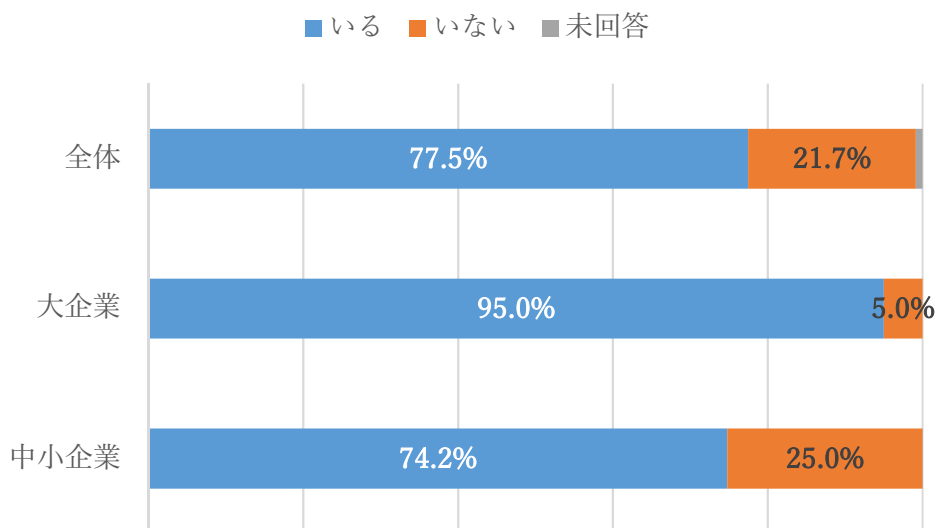
③ ハラスメントに関する相談窓口を設置し、労働者に周知している企業は82.0%、周知していない企業は17.7%であった。

相談窓口の設置・周知している企業の規模別では、大企業で100.0%、中小企業で78.5%であった。



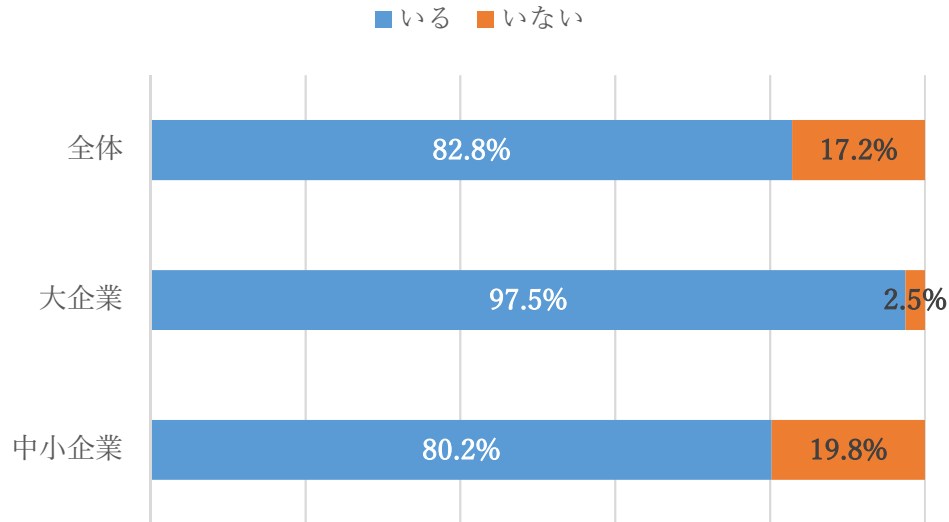
④ 相談窓口担当者が適切な対応ができるための取組を実施している企業は77.5%、していない企業は21.7%であった。

相談窓口担当者への取組を実施している企業の規模別では、大企業で95.0%、中小企業で74.2%であった。



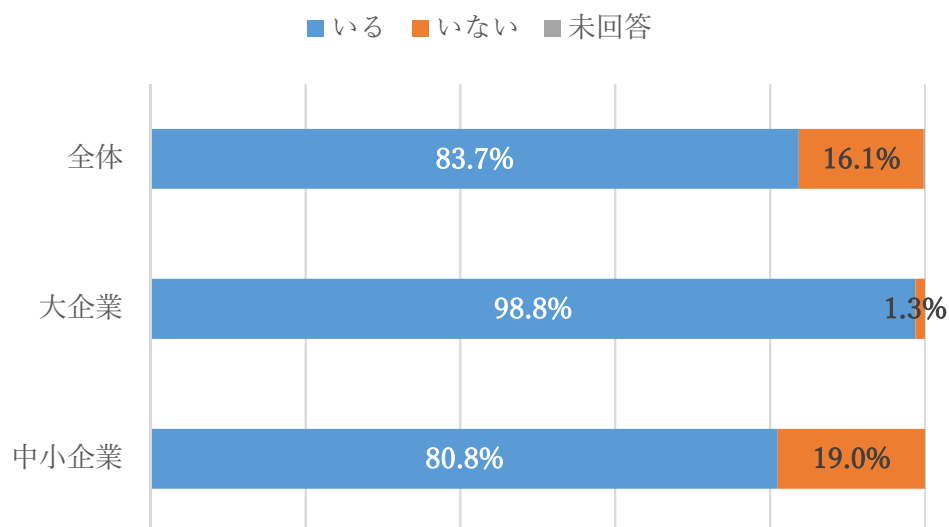
⑤ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するための対策を行い、労働者に周知している企業は 82.8%、周知していない企業は 17.2%であった。

プライバシー保護を周知している企業の規模別では、大企業で 97.5%、中小企業で 80.2%であった。



⑥ 相談したこと、事実関係の確認での協力等を理由とした不利益取り扱いを行わない旨を定め、労働者に周知している企業は 83.7%、していない企業は 16.1%であった。

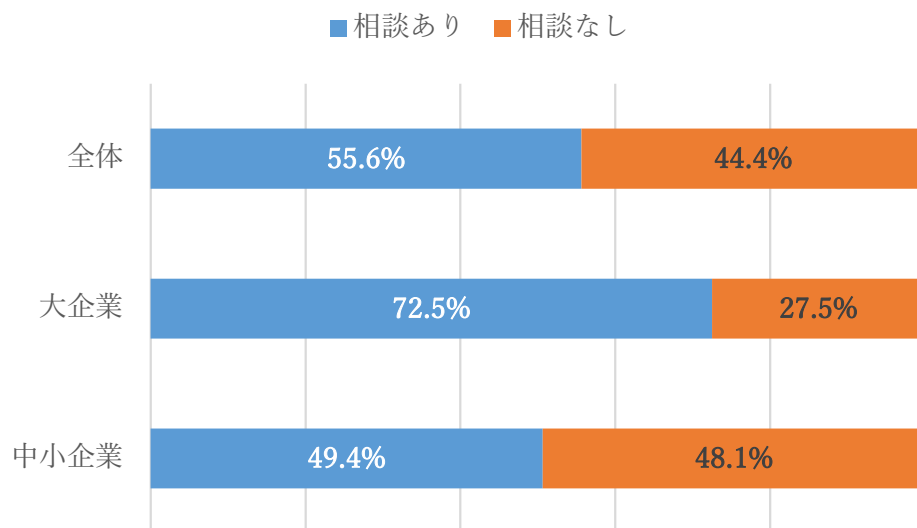
不利益取扱いしないことを周知している企業の規模別では、大企業で 98.8%、中小企業で 80.8%であった。





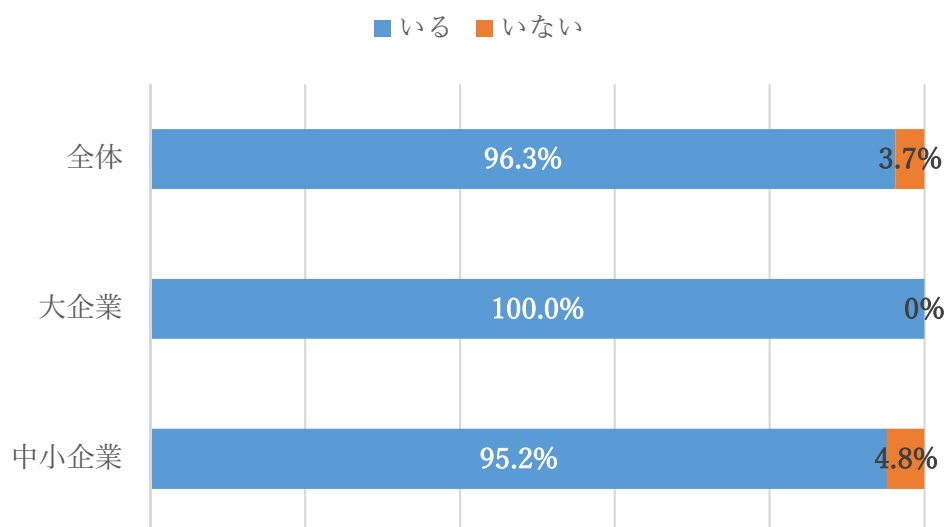
⑦ 労働者からハラスメント相談があった企業は 55.6%、相談がなかった企業は 44.4%であった。

相談があった企業の規模別では、大企業で 72.5%、中小企業で 49.4%であった。



⑦ -2 相談があった場合に、事実関係を確認し、再発防止対策を講じている、事実関係が確認できた場合には被害者、行為者へ対応している企業は 96.3%、していない企業は 3.7%であった。

対応している企業の規模別では、大企業で 100.0%、中小企業で 95.2%であった。

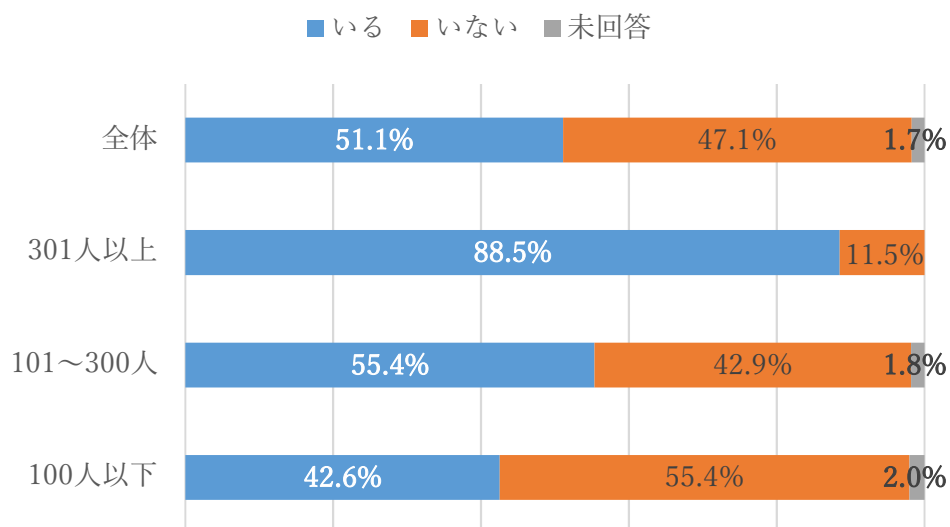


### 3 女性活躍推進法に基づく取組を行っている企業の状況

(労働者数 301 人以上は義務、労働者数 101 人～300 人は令和 4 年 4 月から義務、労働者数 100 人以下は努力義務)

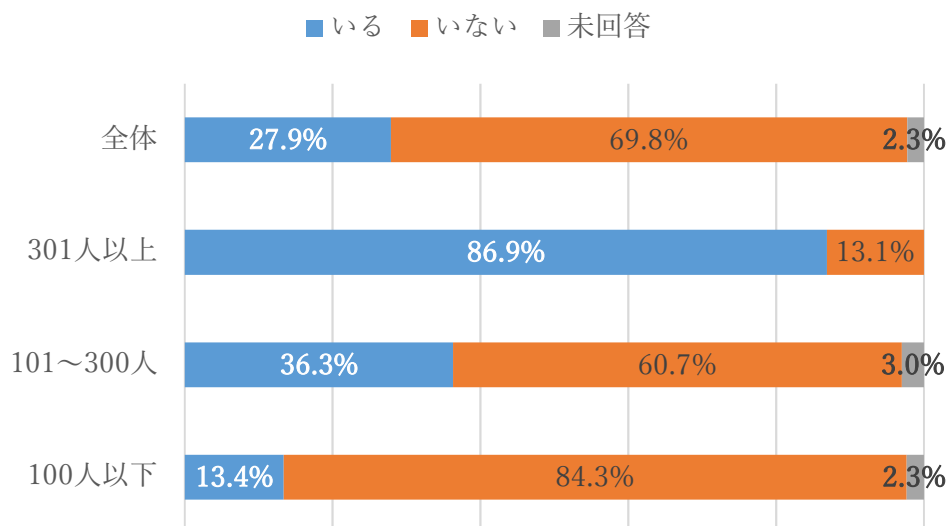
ア 女性の活躍状況を把握するため、①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均勤続年数の差異、③労働者の各月毎の平均残業時間数等の労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合を把握し、課題を分析している企業は 51.1%、していない企業は 47.1%であった。

実施している企業を規模別で見ると、労働者数 301 人以上で 88.5%、労働者数 101～300 人で 55.4%、労働者数 100 人以下で 42.6%であった。



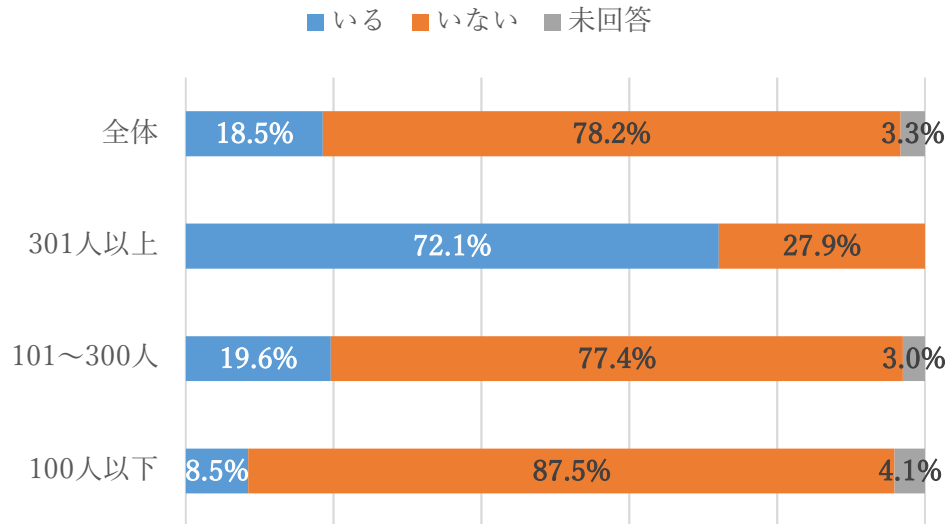
イ 課題を改善するための行動計画を策定し、行動計画の公表・労働者への周知、策定したことの労働局への届出を行っている企業は 27.9%、していない企業は 69.8%であった。

実施している企業を規模別で見ると、労働者数 301 人以上で 86.9%、労働者数 101～300 人で 36.3%、労働者数 100 人以下で 13.4%であった。



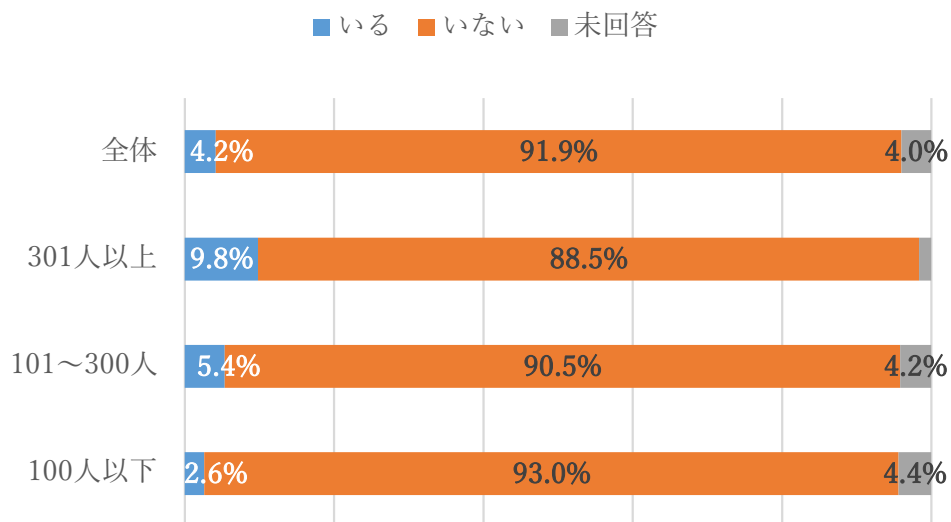
ウ 把握した数値を公表している企業は 18.5%、していない企業は 78.2%であった。

実施している企業を規模別で見ると、労働者数 301 人以上で 72.1%、労働者数 101～300 人で 19.6%、労働者数 100 人以下で 8.5%であった



エ 把握した数値もしくは行動計画の実施により、女性の活躍に関する状況が優良であったので、厚生労働大臣が認定する「えるぼし認定」を申請する予定である企業は 4.2%と少なかった。

申請予定の企業を規模別で見ると、労働者数 301 人以上で 9.8%、労働者数 101～300 人で 5.4%、労働者素 100 人以下で 2.6%であった。



# 「同一労働同一賃金」への対応に向けて

大企業：2020年4月1日～ 中小企業：2021年4月1日～

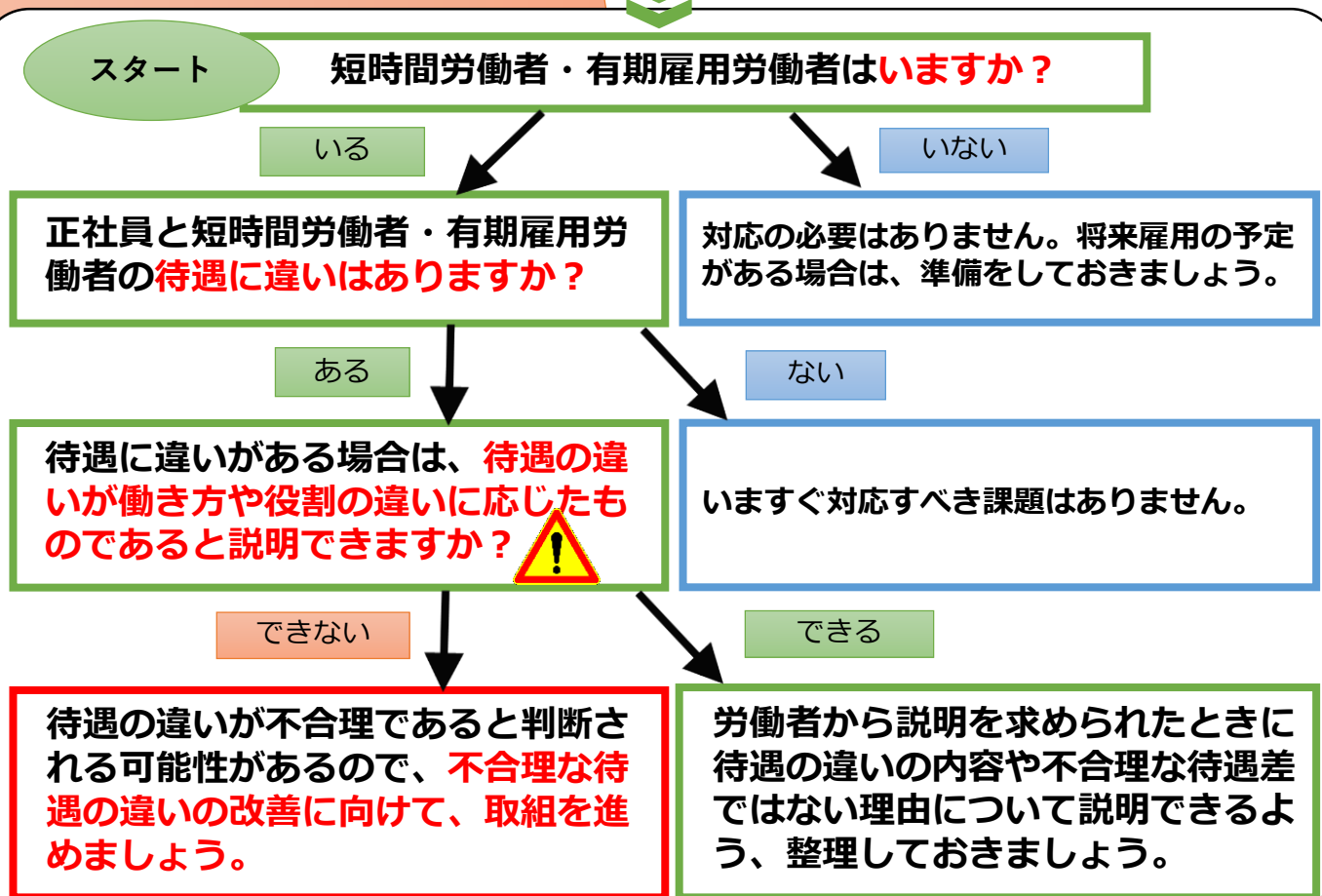
正社員と非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者）の間の不合理な待遇差の解消（いわゆる「同一労働同一賃金」）が求められます。

## 事業主に求められることは？

- ①同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当、福利厚生などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。
- ②事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。



自社の状況が法の内容に沿ったものか、社内の制度の点検を行いましょ！



- ・単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。
- ・正社員と、①職務内容（業務の内容＋責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲（転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲）、③その他の事情の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。
- ・正社員と①②ともに同じ場合、すべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されます。

# 不合理な待遇差とは？

- ・短時間労働者・有期雇用労働者の待遇が、正社員との働き方や役割の違いに応じたものとなっているかがポイント！
- ・待遇差が不合理なものか否か、原則となる考え方と主な具体例は以下のとおりです（「同一労働同一賃金ガイドライン」より）。

## 基本給

労働者の「①能力・経験」、「②業績・成果」、「③勤続年数」に応じて支給する場合は、①、②、③が同一であれば同一の支給をし、違いがあれば違いに応じた支給をする。

### 【問題となる例】

能力・経験に応じて基本給を支給している会社において、正社員が有期雇用労働者より多くの経験を有することを理由に、より高い基本給を支給しているが、正社員のこれまでの経験は現在の業務に関連が無い。

### 【問題とならない例】

業績・成果に応じて基本給を支給している会社において、所定労働時間が正社員の半分の短時間労働者に対し、その販売実績が正社員の販売目標の半分に達した場合には、正社員が販売目標を達成した場合の半分支給している。

## 賞与（ボーナス）

賞与（ボーナス）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

### 【問題となる例】

正社員には職務内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給していない。

## 通勤手当

短時間労働者・有期雇用労働者にも正社員と同一の支給をしなければならない。

## 福利厚生施設

正社員と同一の事業所で働く短時間労働者・有期雇用労働者には、正社員と同一の①給食施設、②休憩室、③更衣室の利用を認めなければならない。

**!** 上記以外の待遇も、不合理な待遇差の解消が求められます。このため、労使で、それぞれの事情に応じて、十分な話し合いをしていくことが望まれます。

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**へ  
労使間でトラブルが生じた場合、無料・非公開でトラブル解決のお手伝いをすることもできます。

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、  
取組の参考となる情報や制度の詳細は、**厚生労働省ホームページ**をご覧ください  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせは、  
**各都道府県働き方改革推進支援センター**へ  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



# 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 3要素	具体的な内容
①優越的な関係を背景とした言動	○ 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) ・ 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	○ 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	○ 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類型、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

代表的な言動の類型	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 気に入らない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



# 改正女性活躍推進法が施行されます！ 資料4

- ★ **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。

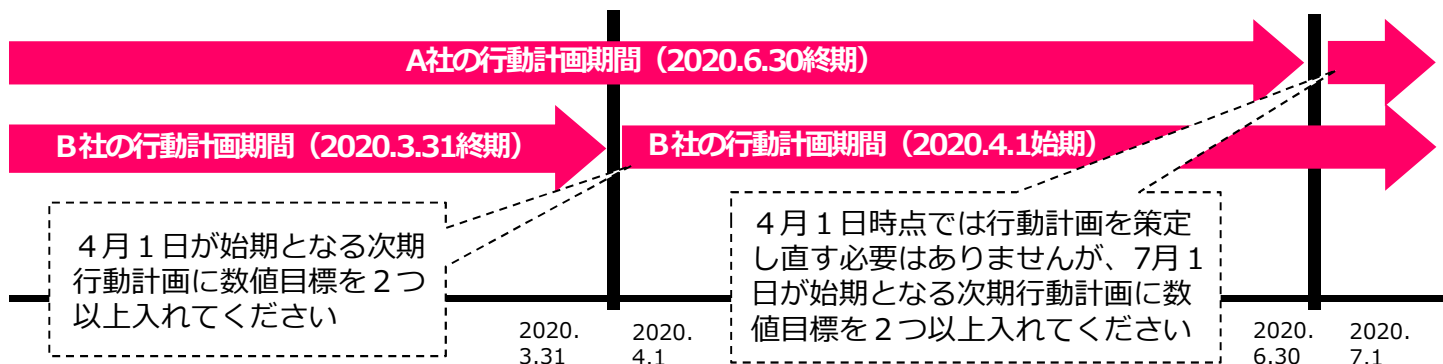
- 状況把握・課題分析の結果、上記の①または②の区分のどちらか一方の取り組みが既に進んでおり、もう一方の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、①または②のどちらかの区分から2項目以上を選択して、関連する数値目標を定めても構いません。

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ないのでしょうか？

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。



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	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"> <li>採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> <li>係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>役員に占める女性の割合</li> <li>男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)</li> <li>男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>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</li> <li>男女別の育児休業取得率(区)</li> <li>労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)</li> <li>有給休暇取得率</li> <li>有給休暇取得率(区)</li> </ul>

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行う必要があります。

※「(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、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"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>・男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> <li>・係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>・役員に占める女性の割合</li> <li>・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)</li> <li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・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</li> <li>・男女別の育児休業取得率(区)</li> <li>・労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)</li> <li>・有給休暇取得率</li> <li>・有給休暇取得率(区)</li> </ul>

※「(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"> <li>・策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li> <li>・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。（※）</li> <li>・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<b>全て</b>を満たしていること（※）</li> <li>・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、<b>8項目以上</b>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。（※）</li> </ul> <p>（※）実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>することが必要</p>
<p>えるぼし （3段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> </ul>
<p>えるぼし （2段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>・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。</li> </ul>
<p>えるぼし （1段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>・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。</li> </ul>

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/>

