

## 女性活躍の更なる推進に向けて

資料 1

- 女性活躍推進法の施行状況や課題を踏まえ、令和6年9月から「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」において、一般事業主（民間企業等）における女性活躍の推進等について議論。12月26日に分科会報告をとりまとめ、厚生労働大臣に建議。【厚生労働省】
- 公務部門については、令和6年3月から「公務部門における女性活躍推進法に関する関係府省連絡会議」において、特定事業主（国・地方公共団体）における女性活躍の推進等について議論。12月19日に見直しの方向性をとりまとめ。【内閣府】
- 上記を踏まえ、女性活躍推進法等の見直しについて、令和7年通常国会への提出を念頭に、以下について更なる検討を進める。

| 項目                   | 現行制度                                                                                      | 主な見直しの方向性                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) 女性活躍推進法の期限       | ・10年間の時限立法<br>（令和8年3月31日まで）                                                               | ・期限を10年間延長<br>（令和18年3月31日まで）                                                                                                                                                                               |
| (2) 女性の活躍に関する情報の公表   | <一般事業主><br>・「男女間賃金差異」<br>…301人以上の企業に省令で義務付け<br><特定事業主><br>・「男女間給与差異」<br>…全ての特定事業主に府令で義務付け | <一般事業主><br>・「男女間賃金差異」<br>…101人以上の企業に法律で義務付け<br>・「女性管理職比率」<br>…101人以上の企業に新たに法律で義務付け<br><特定事業主><br>・「男女間給与差異」<br>…全ての特定事業主に法律で義務付け<br>・「女性管理職比率」<br>…全ての特定事業主に新たに法律で義務付け<br>・このほか「超過勤務の状況」、「育休取得の状況」を府令で義務付け |
| (3) 女性の健康課題に係る取組     | ・女性活躍推進法上は規定なし                                                                            | ・指針改正により女性の健康課題に係る取組を促すこととするとともに、法律上も重要であることを明確化<br>・優良企業（えるぼし、プラチナえるぼし）認定の仕組みにおいて、女性の健康支援に関するプラス認定を創設                                                                                                     |
| (4) 職場におけるハラスメント防止対策 | ・女性活躍推進法上は規定なし                                                                            | ・ハラスメント防止対策を女性活躍に関する国の基本方針の規定事項に追加                                                                                                                                                                         |

## <参考 1> 女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について（概要）

【令和6年12月26日労働政策審議会雇用環境・均等分科会報告】

### I. はじめに

- 女性活躍推進法は令和8年3月末にその期限を迎えることとなるが、我が国の男女間賃金差異は長期的に縮小傾向にあるものの国際的に見れば依然として差異が大きい状況にあるなど、なお課題が残るところであり、女性活躍の更なる推進が求められている。
- 職場におけるハラスメントはあってはならないものであり、これまでも対策が強化されてきたが、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメントが社会的に問題となっており、更なる対策の強化が求められている。

### II. 必要な対応の具体的内容

#### 1. 女性の職業生活における活躍の更なる推進

##### (1). 女性活躍推進法の延長

- 女性活躍推進法は未だその役割を終えたといえる状況にはないため、期限を10年間延長した上で、以下の見直しを行い、更なる取組の推進を図る。

##### (2). 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の充実等

###### ① 男女間賃金差異の情報公表の拡大

- 支援策の充実等を通じて、改善に向けた企業による一連の取組を促すとともに、「説明欄」の更なる活用を促していく。
- 情報公表の意義や効果について十分な周知を行い、取組の裾野を着実に広げていくことと併せて、常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の企業においても、男女間賃金差異の情報公表を義務とする。（※ 301人以上の企業については既に義務化されている。）

###### ② 女性管理職比率の情報公表の義務化等

- 支援策の充実を図りつつ、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業において、新たに女性管理職比率の情報公表を義務とする。
- 女性管理職比率について新たに「説明欄」を設け、追加的な情報公表や、男女別管理職登用比率を参考値として記載することを促す。

###### ③ 「女性の活躍推進企業データベース」の活用強化

- 情報公表を行うに当たって「女性の活躍推進企業データベース」を利用することが最も適切であることを示すとともに、国は、「女性の活躍推進企業データベース」の認知度が必ずしも高くないなどの課題の解消に取り組む。

###### ④ 職場における女性の健康支援の推進

- 事業主行動計画策定指針を改正し、企業が一般事業主行動計画を策定する際に女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促す。

###### ⑤ えるばし認定制度の見直し

- 現行のえるばし認定1段階目の要件について、認定制度は実績を評価するものであるということに留意しつつ見直しを行う。また、くるみんプラスも参考にしつつ、女性の健康支援に関するプラス認定を設ける。

## **2. 職場におけるハラスメント防止対策の強化**

### **(1). 職場におけるハラスメントを行ってはならないという規範意識の醸成**

- 雇用管理上の措置義務が規定されている4種類のハラスメントに係る規定とは別に、一般に職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて、社会における規範意識の醸成に国が取り組む旨の規定を、法律に設ける。

### **(2). カスタマーハラスメント対策の強化**

- カスタマーハラスメント対策を、事業主の雇用管理上の措置義務とする。その上で、措置の具体的な内容は、指針において明確化する。
- 中小企業を含め、足並みを揃えて取組を進める必要があることから、国が中小企業等への支援に取り組む。
- 業種・業態によりカスタマーハラスメントの態様が異なるため、厚生労働省が消費者庁、警察庁、業所管省庁等と連携し、それを通じて、各業界の取組を推進する。
- 定義は、以下の要素をいずれも満たすものとし、詳細は指針等で示す。その際には、実態に即したものとする。
  - i. 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行うこと。
  - ii. 社会通念上相当な範囲を超えた言動であること。
  - iii. 労働者の就業環境が害されること。
- 「正当なクレーム」はカスタマーハラスメントに当たらないことや、対策は消費者の権利等を阻害しないものでなければならないことなどを指針において示す。
- 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる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旨を法律で規定する。
- 国は、消費者教育施策と連携を図りつつ、カスタマーハラスメントを行ってはならないことについて周知・啓発を行う。

### **(3). 就活等セクシュアルハラスメント対策の強化**

- 就職活動中の学生をはじめとする求職者に対するセクシュアルハラスメントの防止を、事業主の雇用管理上の措置義務とする。
- 具体的な内容については、セクシュアルハラスメント防止指針の内容を参考とするほか、例えば以下の内容を、指針において明確化する。
  - ・ 労働者が求職者と接触するあらゆる機会について、実情に応じて、面談等のルールをあらかじめ定めておくこと、相談窓口を求職者に周知すること
  - ・ 発生した場合には、事案の内容や状況に応じて、被害者の心情に十分に配慮しつつ、行為者の謝罪、相談対応等を行うことが考えられること
- 就職活動中の学生をはじめとする求職者に対するパワーハラスメントに類する行為等については、パワーハラスメント防止指針等において記載の明確化等を図りつつ、周知を強化することを通じて、その防止に向けた取組を推進するとともに、社会的認識の深化を促していく。

### **(4). パワーハラスメント防止指針へのいわゆる「自爆営業」の明記**

- いわゆる「自爆営業」に関して、職場におけるパワーハラスメントの3要件を満たす場合にはパワーハラスメントに該当することを指針に明記する。 等