

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 要綱

第一 職場における性的な言動に起因する問題に関する措置及び責務

一 職場における性的な言動に起因する問題に関する事業主の措置等（第11条関係）

1 その雇用する労働者に対する性的な言動等に関して講ずべき措置の内容

事業主は、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のないよう、次に掲げる措置その他必要な措置を講じなければならないこと。

- (1) 当該不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する当該言動を行った者への事業主による対処の方針その他の当該行為又は当該言動に関する事業主の方針について、その行う事業に従事する役員、使用人その他の従業者（以下単に「従業者」という。）に周知すること。
- (2) 公正な立場において、労働者からの当該不利益又は当該性的な言動に係る相談（(3)及び2において単に「相談」という。）に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること。
- (3) 労働者から相談があった場合における事実の把握、当該不利益を受け、又は当該性的な言動を受けた労働者に対する支援、当該不利益を与える行為又は当該言動を行った者への対処その他の当該行為又は当該言動に係る事後の迅速かつ適切な対応を行うこと。
- (4) 労働者から他の事業主の従業者による当該性的な言動に係る相談があった場合において、必要があると認めるときは、当該他の事業主に対して当該言動に関し3の措置を講ずることを求め、又は厚生労働大臣に対して当該相談に係る事実を申告して是正のため適当な措置をとるよう求めること。

2 労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が相談を行ったこと又は事業主による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扱いをしてはならないこと。

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の内容

事業主は、その従業者が、他の事業主の雇用する労働者に対し、労働者の就業環境を害する1の言動を行わないよう、従業者に対する研修の実施、当該言動に係る事後の迅速かつ適切な対応その他の必要な措置を講じなければならないこと。

4 他の事業主から協力を求められた場合の努力義務

事業主は、他の事業主から当該他の事業主の講ずる1又は3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。

5 他の事業主に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、他の事業主から1の(4)の求めを受けたことを理由として、当該他の事業主に対して契約の解除その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

6 厚生労働大臣に対する申告及び措置の求め

事業主は、その雇用する労働者の就業環境を害する1の言動が1の(4)の求めを行った後においても継続しているとき又は1の(4)の他の事業主が5に違反したときは、厚生労働大臣に対してその旨を申告して是正のため適当な措置をとるよう求めることができること。

7 厚生労働大臣が指針を定めるに当たっての配慮事項

厚生労働大臣は、1から6までの事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるに当たっては、1の不利益を受け、又は労働者の就業環境を害する1の言動を受けた労働者の利益の保護に特に配慮するものとする。

二 職場における性的な言動に起因する問題に関する国及び地方公共団体、事業主並びに従業者の責務 (第11条の2関係)

- 1 国及び地方公共団体は、一の1の不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する一の1の言動を行ってはならないこと、当該行為及び当該言動をなくすことが労働者の職業生活の充実にとって不可欠であることその他当該行為又は当該言動に起因する問題（3において「性的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるものとする。
- 2 事業主は、国及び地方公共団体の講ずる1の措置に協力しなければならないこと。
- 3 事業主の従業者及び個人である事業主は、性的言動問題に対する関心と理解を深めるとともに、労働者に対して一の1の不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する一の1の言動を行わないようにしなければならないこと。
- 4 事業主の従業者は、当該事業主の講ずる一の1及び3の措置に協力するように努めなければならないこと。

第二 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する措置及び責務

一 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する事業主の措置等

(第11条の3関係)

1 その雇用する労働者に対する言動に関して講ずべき措置の内容

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前休業を請求し、又は産前産後休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、次に掲げる措置その他必要な措置を講じなければならないこと。

- (1) 女性労働者の就業環境を害する当該言動を行った者への事業主による対処の方針その他の当該言動に関する事業主の方針について、その従業者に周知すること。
- (2) 公正な立場において、女性労働者からの女性労働者の就業環境を害する当該言動に係る相談（(3)及び2において単に「相談」という。）に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること。
- (3) 女性労働者から相談があった場合における事実の把握、女性労働者の就業環境を害する当該言動を受けた女性労働者に対する支援、当該言動を行った者への対処その他の当該言動に係る事後の迅速かつ適切な対応を行うこと。
- (4) 女性労働者から他の事業主の従業者による女性労働者の就業環境を害する当該言動に係る相談があった場合において、必要があると認めるときは、当該他の事業主に対して当該言動に関し3の措置を講ずることを求め、又は厚生労働大臣に対して当該相談に係る事実を申告して是正のため適当な措置をとるよう求めること。

2 労働者に対する不利益取扱いの禁止

第一の一の2は、労働者が相談を行い、又は事業主による相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用すること。

3 他の事業主の雇用する労働者に対する言動に関して講ずべき措置の内容

事業主は、その従業者が、他の事業主の雇用する女性労働者に対し、女性労働者の就業環境を害する1の言動を行わないよう、従業者に対する研修の実施、当該言動に係る事後の迅速かつ適切な対応その他の必要な措置を講じなければならないこと。

4 他の事業主との関係に関する規定の準用

第一の一の4は事業主が他の事業主から当該他の事業主の講ずる1又は3の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合について、第一の一の5は事業主が他の事業主から1の(4)の求めを受けた場合について、第一の一の6は女性労働者の就業環境を害する1の言動が1の(4)の求めを行った後においても継続している場合又は

事業主が4において準用する第一の一の5に違反した場合について、それぞれ準用すること。

5 厚生労働大臣が指針を定めるに当たっての配慮事項

厚生労働大臣は、1から4までの事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるに当たっては、女性労働者の就業環境を害する1の言動を受けた女性労働者の利益の保護に特に配慮するものとする。

二 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国及び地方公共団体、事業主並びに従業者の責務等 (第11条の4関係)

職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関し、第一の二と同様の規定を設けること。

第三 その他の施策

一 男女雇用機会均等推進者 (第13条の2関係)

事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第一の一の1及び3並びに第二の一の1及び3に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するものとする。

二 事業主に対する国の援助 (第14条第2項及び第3項関係)

1 国は、第一の一の1及び3並びに第二の一の1及び3に基づき事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため、相談、情報の提供その他の必要な援助に努めるものとする。

2 国は、1の援助を行うに当たっては、中小企業者に対し、特別の配慮をするものとする。

三 調停 (第20条関係)

紛争調整委員会が、関係当事者の同意の有無にかかわらず、調停のため必要があると認めるときに、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加えること。

四 調査研究等

(第 28 条第 2 項関係)

厚生労働大臣は、第一の一の 1 の不利益を与える行為若しくは労働者の就業環境を害する第一の一の 1 の言動又は女性労働者の就業環境を害する第二の一の 1 の言動に関し、その実態の調査、当該行為又はこれらの言動の効果的な防止に関する研究その他の調査研究並びに情報の収集、整理及び分析を行うものとする。

五 事業主の申告に係る措置

(第 30 条の 2 関係)

厚生労働大臣は、事業主から第一の一の 6 (第二の一の 4 において準用する場合を含む。) による申告があったときは、必要な調査を行い、その申告の内容が事実であると認めるときは、当該申告に係る他の事業主に対する指導又は勧告、当該申告の内容が事実であった旨の公表その他の適当な措置をとらなければならないこと。

第四 施行期日等

一 施行期日

(附則第 1 条関係)

この法律は、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から施行すること。ただし、3 は公布の日から施行すること。

二 検討

(附則第 2 条関係)

- 1 政府は、この法律の施行後 3 年を目途として、この法律による改正後の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(三において「新法」という。)の施行の状況等を勘案し、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にその労働条件につき不利益を与える行為及び労働者の就業環境を害する職場において行われる性的な言動並びに女性労働者の就業環境を害する職場において行われる妊娠、出産等に関する言動に対する禁止その他の規制の在り方について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。
- 2 政府は、この法律の施行後 3 年を目途として、雇用と類似の就業形態の者及び労働者になろうとする者に対して行われる性的な言動に対するこれらの者の対応によりこれらの者にその契約条件等につき不利益を与える行為及びこれらの者の就業環境等を害する性的な言動並びにこれらの者の就業環境等を害する妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に対処するための施策について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。
- 3 政府は、1 及び 2 のほか、この法律の施行後 5 年を目途として、労働者等の就業環境等を害する言動に起因する問題に対処するための施策について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

三 新法の適用を受けない国家公務員に関する措置

(附則第3条関係)

新法第2章第2節及び第3章の規定の適用を受けない国家公務員については、これらの規定を踏まえ、必要な措置が講ぜられるものとする。

四 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。