

---

# Workforce Management Newsletter

## 労務関連ニュースレター

Issue 46, April 2019

---

### In brief

1. 「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案」から、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、パワーハラスメント防止対策の法制化等についてご紹介します。
  2. 労働契約を締結する際の労働条件の明示の方法について、書面交付の他に、FAX や電子メール、SNS 等でも明示できるようになります。
- 

### In detail

#### 1. 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案

2019年3月8日に国会に提出された「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案」より、職業生活における女性活躍推進およびハラスメント対策の強化を図る法整備の詳細についてご紹介します。

##### 1) 女性活躍の推進 (女性活躍推進法)

女性活躍推進法による一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大と、女性の活躍に関する情報公表の強化が図られます。現行法における行動計画の概要と、今回の改正点は次頁のとおりとなります。

女性活躍推進法による行動計画の概要(現行法)		今回改正点
目的	職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現すること	改正なし
状況把握 課題分析	<ul style="list-style-type: none"> <li>・必ず把握すべき項目(基礎項目)</li> <li>① 採用した労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>② 男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>③ 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</li> <li>④ 管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>・基礎項目に加え、自社の実情に応じて把握することが効果的である項目(選択項目)</li> </ul>	改正なし
一般事業主 行動計画 策定・届出	<ul style="list-style-type: none"> <li>・常用労働者 301 人以上の事業主が義務企業</li> <li>・課題分析の結果を勘案し、数値で定められた一つ以上の目標を設定し、具体的な取組内容等を定めた計画を定め、労働局に届け出なければならない。</li> <li>(300 人以下の企業については努力義務)</li> </ul>	義務企業を常用労働者 101 人以上の事業主に拡大
情報公表	<ul style="list-style-type: none"> <li>・常用労働者 301 人以上の事業主が義務企業</li> <li>・自社の女性の活躍に関する状況について厚生労働省令に規定する 14 項目(※)のうち、1 つ以上を選択し、おおむね年 1 回以上、求職者が簡単に閲覧できるように公表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・義務企業を常用労働者 101 人以上の事業主に拡大</li> <li>・情報公開項目を(a)職業生活に関する機会の提供に関する実績、(b)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区分。常用労働者 301 人以上の企業については各区分から 1 項目以上公表することが義務</li> <li>・情報公表に関する勧告に従わない企業名を公表</li> </ul>
認定	行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。(認定マーク:えるぼし)	実施状況が特に優良な事業主に対する特例認定制度を創設 (認定マーク:プラチナえるぼし(仮称))

(※)「採用した労働者に占める女性労働者の割合」「男女別の採用 10 年前後の継続雇用割合」「男女別の育児休業取得率」「一月当たりの労働者の平均残業時間」「管理職に占める女性労働者の割合」など

## 2) ハラスメント対策の強化

### ① 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)

現行法では、セクシュアルハラスメントは男女雇用機会均等法、マタニティーハラスメントは男女雇用機会均等法および育児・介護休業法で、企業における相談窓口の設置等の対策が規定されていますが、パワーハラスメントについては、法律による規制がありませんでした。今回の「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案」において、労働施策総合推進法が改正され、事業主の責務と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

が新設されることとなります。職場のパワーハラスメントの定義については、(a)優越的な関係に基づく(b)業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により(c)労働者の就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)とされます。

なお、実際の運用にあたっては、別途定める指針で、事業主が講ずべき措置の具体的内容、事業主が講ずることが望ましい取組みについて等を示す予定になっています。併せて、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、紛争調整員会による調停の対象となることも規定されます。

- ② 労働者が事業主にハラスメントの相談をした事等を理由とする不利益取扱いの禁止 (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)

セクシュアルハラスメント、マタニティーハラスメント、パワーハラスメントのそれぞれについて、事業主は、労働者がハラスメント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扱いをしてはならないと規定されます。

### 3) 施行日

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、1)女性活躍の推進の対象拡大は 3 年。また中小事業主については、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。)

「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案」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/198.html>

## 2. 労働契約を締結する際の労働条件の明示の方法について

### 1) 電子メール等による労働条件の明示(労働基準法施行規則)

労働基準法第 15 条において、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。」と規定されており、特に重要な労働条件として一定のもの(※)については、「書面」で明示することが使用者の義務となっていました。

(※)重要な労働条件として一定のもの：(a)労働契約の期間 (b)有期労働契約の更新の基準 (c)就業場所・従事すべき業務 (d)始業・終業時刻、所定労働時間超えの労働の有無、休憩時間、休日、休暇、2交代制等に関する事項 (e)賃金の決定・計算・支払方法、賃金の締切・支払時期、昇給に関する事項 (f)退職(解雇を含む)に関する事項

- ① 2019 年 4 月 1 日から労働基準法施行規則が改正となり、この明示の方法について、労働者が希望した場合は、「FAX や電子メール、SNS 等」も認められるようになりました。留意事項は以下のとおりとなります。労働者へ明示しなければならない事項に変更はありません。

- ② 原則は書面での交付が必要ですが、労働者が希望した場合は、以下のような方法で明示することができます。

(a) FAX

(b) E メールや、Yahoo!メール、Gmail 等の Web メールサービス

(c) LINE やメッセージ等 SNS メッセージ機能

なお、これらの方法は受信する者を特定して情報を伝達できるものに限られますので、第三者に閲覧させることを目的とするブログや個人のホームページへの書き込みによる明示は認められません。

- ③ 電子メール等で明示する場合は、労働者が印刷して保存できるよう、本文に直接記載するのではなく、添付ファイルで送ることが望ましいとされています。
- ④ 労働契約の締結時に明示を怠ったり、労働者が希望していないにもかかわらず、電子メール等のみで明示したりすることは、労働基準関係法令の違反となり、罰金が課されます。紛争防止の観点からも、労働者が本当に電子メール等による明示を希望したか、個別にかつ明示的に確認することが重要となります。

2) 施行日

2019年4月1日

「労働契約締結時の労働条件の明示(労働基準法施行規則改正)」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/meiji/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/meiji/index.html)

## Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、下記までお問い合わせください。

### **PwC 社会保険労務士法人**

〒100-6015 東京都千代田区霞が関 3 丁目 2 番 5 号 霞が関ビル 15 階

電話 : 03-5251-9090

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

代表

岩岡 学

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービスなどのアウトソーシングサービスに加え、人事労務サービスおよびコーポレートセクレタリーサービスなど、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose (存在意義) としています。私たちは、世界 158 カ国に及ぶグローバルネットワークに 250,000 人以上のスタッフを有し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は [www.pwc.com](http://www.pwc.com) をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2019 PwC 社会保険労務士法人 無断複写・転載を禁じます。

PwC とはメンバーファームである PwC 社会保険労務士法人、または日本における PwC メンバーファームおよび(または)その指定子会社または PwC のネットワークを指しています。各メンバーファームおよび子会社は、別組織となっています。詳細は [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure) をご覧ください。