

【重点分野－3】改正女性活躍推進法に関する連合の取り組みについて

I. はじめに

2016年4月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という）は、附則にもとづく施行後3年の見直しが2018年労働政策審議会雇用環境・均等分科会において検討され、その報告書を踏まえた改正法が第198通常国会（2019年5月29日）で成立した。

主な改正内容は、①一般事業主行動計画の策定義務の対象を現行の常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大、②情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大、③301人以上の事業主に義務化されている情報公表項目を2つに区分し、各区分から1項目以上を設定、④特例認定制度「プラチナえるぼし」の創設などである。施行期日は、301人以上の民間事業主および公務などの特定事業主の行動計画策定（状況把握・数値目標）の改正事項は2020年4月1日、101人以上300人以下の民間事業主の行動計画策定・情報公表の義務拡大は2022年4月1日、その他の事項は2020年6月1日となる。

また、特定事業主についても、改正法および「女性活躍推進法公務部門に関する検討会報告書」を踏まえ、内閣府令において施行規則の一部が改正される。

連合は、今回の改正法の施行にあたり、改正理由に謳われた「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」こととあわせて、すべての労働者が安心して働き続けられる社会をめざし、本方針を策定し、構成組織・地方連合会とともに、2020春季生活闘争を中心として各職場の取り組みを強化する。

II. 主な改正点

1. 一般事業主行動計画の策定（状況把握項目・数値目標設定）

（1）101人以上300人以下の民間事業主へ義務化

（2022年4月1日施行予定）

女性の活躍に関する状況の把握を行い、状況把握項目（【表1】参照）から数値目標を1項目以上設定したうえで、一般事業主行動計画を策定する。

（2）301人以上の民間事業主の項目設定

（2020年4月1日施行予定）

状況把握項目（【表1】参照）が、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、の2つに区分され、原則として、当該区分ごとにそれぞれ1項目以上選択したうえで関連する数値目標を複数設定し、一般事業主行動計画を策定する。

ただし、状況把握項目の①または②の区分のいずれか一方の取り組みがすでに進んでおり、いずれか一方の取り組みを集中的に実施することが適当と

認められる場合は、①または②のいずれかの区分から2項目以上を選択して数値目標を設定することが可能である。

【表1】

状況把握項目	
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) ・男女別の将来の人材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に関するものに限る) ・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) ・労働者の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 ・男女別の非正社員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>(※) 管理職を含む全ての労働者が対象。 (ただし、高度プロフェSSIONAL制度の対象労働者については、健康管理時間を把握)</p> <p>注1：下線の項目は基礎項目(事業主が必ず把握しなければならない項目) 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必要があるもの。 注3：「(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、派遣労働者を含めて把握を行う必要があるもの。</p>

2. 情報公表

(1) 101人以上300人以下の民間事業主への義務化

(2022年4月1日施行予定)

情報公表項目(【表2】参照)から1項目以上選択して公表する。

(2) 301人以上の民間事業主

(2020年6月1日施行予定)

情報公表項目(【表2】参照)が、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、の2つに区分され、当該区分ごとに適切と認めるものをそれぞれ1項目以上選択して複数項目を公表する。

なお、101人以上300人以下の民間事業主も含めて、上記の情報公表項目の

ほか、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（例：職種又は雇用形態の転換制度、正社員としての再雇用又は中途採用制度、女性労働者の活躍に資する教育訓練・研修制度、セクシュアルハラスメント等の一元的な相談体制等）、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（例：育児・介護休業法の各種制度に関する法定を上回る制度、フレックスタイム、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度、病気・不妊治療等のための休暇制度、年次有給休暇の時間単位取得制度等）について、任意で公表できる。

【表2】

情報公表項目	
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 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・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 ・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 ・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 ・有給休暇取得率（区） <p>注1：「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行う必要があるもの。 注2：「(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、派遣労働者を含めて公表を行う必要があるもの。</p>

3. 認定制度

(1) えるぼし認定の見直し

(2020年6月1日施行予定)

1) 評価項目「採用」の基準である「男女別の採用における競争倍率が同程度である」ことのほか、「直近の事業年度において、①正社員に占める女性比率が産業ごとの平均値を上回っており、かつ、②正社員の基幹的な雇用管理区分（※1）の女性比率が産業ごとの平均値を上回っていること（※2）」も可とする。

※1：正社員に雇用管理区分を設定していない一般事業主は①のみを満たすことで可とする。

※2：①②のそれぞれの産業ごとの平均値が4割を超える場合は4割を上回っていること。

2) 評価項目「継続就業」の基準値を算出できない一般事業主は、「直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が、産業ごとの平均値以上であること」でも可とする。

(2) プラチナえるぼしの創設

(2020年6月1日施行予定)

1) 一般事業主行動計画に関する基準

一般事業主行動計画を定め、適切に公表および労働者へ周知したうえで、行動計画にもとづく取り組みを実施し、目標を達成したこと。

2) 男女雇用機会均等推進者等の選任に関する基準

男女雇用機会均等推進者および職業家庭両立推進者を選任していること。

3) 女性活躍推進の取り組みの実施状況に関する基準

①評価項目「採用」、評価項目「労働時間等の働き方」、評価項目「多様なキャリアコース」の基準は、えるぼしと同様である。

②評価項目「継続就業」の基準は、「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割（※えるぼしは7割）以上であること（※期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る）。または、「10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前およびその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ9割（※えるぼしは8割）以上であること（※期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る）。

③評価項目「管理職比率」の基準は、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であること。ただし、1.5倍後の数値が15%以下である場合は、15%以上であること。また、40%以上である場合は、正社員に占める女性比率の8割以上（※当該数値が40%以下である場合は40%）であること。

④女性活躍推進に関する「情報公表の状況」の基準は、情報公表項目（社内制度の概要を除く）のうち8項目以上を厚生労働省のウェブサイトで公表していること。

4) その他の基準

①雇用管理区分ごとの男女の賃金の差異の状況について把握したこと。

②認定取り消しや辞退の場合、その日から3年経過していること。

③法令違反などがないこと。

4. 罰則

(2020年6月1日施行予定)

(1) えるぼし認定を得ていないにもかかわらず、勝手に自社の商品などに「えるぼし」マークの表示をした場合（※これと紛らわしい表示をした場合も同様）は、罰則の適用がある。

(2) 女性活躍推進法で定められている情報の公表をせず、または虚偽の公表をした場合、事業主は、厚生労働大臣から是正するように助言、指導が行われ、したがわなければ「勧告」を受けることになる。さらに、事業主がその勧告にしたがわなかった場合には、厚生労働大臣は、企業名の「公表」ができることとなる。

Ⅲ. 具体的な取り組み

1. 連合本部

連合本部は、すべての構成組織・単組、地方連合会が改正法に関する取り組みを契機として、男女間格差の実態と課題に対する認識を深め、すべての労働者が仕事と生活の調和をはかりながら、その能力や個性を發揮できる「男女平等社会」を実現するため、下記の取り組みを進める。

- (1) 2015年12月に作成した「連合女性活躍推進法に基づく『事業主行動計画』策定等についての取り組みガイドライン」の改訂（以下、「連合ガイドライン改訂版」）を行い、2019年12月に構成組織・地方連合会に対して@RENGOを通じて発信するとともに、連合の考え方を広く社会にアピールするため、連合ホームページに公表する。なお、特定事業主の改正内容については、内閣府令の公布が2020年1月中旬であることから、追って記載することとする。
- (2) 本方針に関するパワーポイント等の学習用器材を作成し、学習会を開催する。
- (3) 地方ブロック女性会議などにおいて、学習会等を開催する。
- (4) 2020年に実施する「構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査」において、構成組織・地方連合会の取り組み状況を把握する。

2. 構成組織

構成組織は、すべての単組で改正法にもとづく取り組みが行われるよう、「連合ガイドライン改訂版」にもとづき学習会などを行うとともに、以下の取り組みを促進する。また、構成組織は、単組を通じて、女性活躍に関する業種・業態の課題を把握し、「連合ガイドライン改訂版」を参考に、必要に応じて独自のガイドラインを策定し、取り組みを強化する。

- (1) 単組は、「連合ガイドライン改訂版」に沿った取り組みを行う。
- (2) 単組は、企業規模にかかわらず、すべての職場で「事業主行動計画」が策定されるよう、事業主に働きかけを行う。
- (3) 単組は、事業主行動計画策定指針に鑑み、すべての職場で男女の働き方の結果指標である「男女の賃金の差異」が把握されるよう、事業主に働きかけを行う。
- (4) 単組は、事業主行動計画の策定に積極的に関与し、組合員に周知をはかる。
- (5) すでに事業主行動計画が策定されている場合は、単組は取り組みの実施状況や数値目標の達成状況を点検・評価し、課題があれば改善をはかるように事業主に要求する。

3. 地方連合会

地方連合会は、加盟組織や関連団体などを対象とした改正法の学習会を開催するとともに、すべての地方自治体で改正法にもとづく「都道府県推進計画」または「市町村推進計画」が策定されるよう、以下の取り組みを進める。

- (1) 「連合ガイドライン改訂版」に沿って、すべての地方自治体に対して、「推進

計画」の策定を行うよう要請する。

- (2) すでに「推進計画」が策定されている地方自治体においては、取り組みの実施状況を点検・評価し、課題があれば改善をはかるよう要請する。
- (3) 「推進計画」の策定や取り組みを推進する協議会等が設置された場合には、当該地方自治体に対して、地方連合会推薦の委員が参画できるよう要請する。
- (4) 連合推薦議員に対して、上記の内容に関して要請する。

4. 労働組合事務所

構成組織・単組、地方連合会・地域協議会は、「連合第4次男女平等参画推進計画」の一環として、「連合ガイドライン改訂版」に沿って、専従者（事務職員や書記を含む）を対象とする「一般事業主行動計画」を策定し、労働組合における男女平等参画の取り組みを強化する。

以 上