



今後の法改正について

2019年6月5日に公布された「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」により、パワハラ防止対策の法制化等が行われました。また、2019年5月22日に公布された「医療保険制度の適正かつ効率的な運営を図るための健康保険法等の一部を改正する法律」では、健康保険法などの改正が行われています。

① ハラスメント防止対策の強化 <労働施策総合推進法、育児介護休業法、男女雇用機会均等法>

● 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化

労働施策総合推進法で、事業主に対し、パワハラ防止のため相談体制整備等の雇用管理上の措置が義務化されます。

【施行日】 公布後1年以内（但し、中小企業は公布日から3年を超えない範囲内において政令で定める日まで努力義務）

● ハラスメントの相談等による不利益取扱い禁止規定の創設

ハラスメントの相談、相談対応に協力したことをもって、不利益に取り扱うことを禁止する規定が創設されました。

【施行日】 公布後1年以内

※そのほか、パワハラについても都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停対象になることが規定されるなどの改正が行われています。パワハラの詳細は今後指針等の整備も行われる予定です。



② 女性活躍推進に関する行動計画の策定対象事業主拡大など <女性活躍推進法>

● 行動計画の策定義務企業が常時雇用する労働者が301人以上→101人以上へ

女性活躍推進に関する行動計画の策定・届出義務対象事業主が常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されます。合わせて、毎年1回の自社の女性活躍に関する情報公表も義務化されます。

【施行日】 公布後3年以内の政令で定める日

● 301人以上企業で情報公表項目内容が見直し

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は情報公表について、次のそれぞれ1項目以上公表が必要になります。

- (1) 職業生活に関する機会の提供に関する実績
- (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に関する実績

【施行日】 公布後1年以内

※そのほか、女性活躍の取組が特に優良な事業主に対する 特例認定制度（プラチナえるぼし(仮称))の創設などの改正があります。



③ 健康保険における被扶養者の原則国内居住要件追加など <健康保険法、国民年金法>

実習生などを始めとする外国人雇用の増加等を鑑み、健康保険の被扶養者（国民年金第3号被保険者含む）の認定要件として、「原則国内居住要件（例外あり）」が追加されました。【施行日】 2020年4月1日

※そのほか、個人番号カードから健康保険証の情報照会を可能とし、病院等窓口でカードを利用可能とする改正が行われています。



● ①、②の概要は <https://www.mhlw.go.jp/content/000486033.pdf>

● ③の概要は <https://www.mhlw.go.jp/content/198-01.pdf>

● 2020年4月1日の施行を見込んだ改正が多くなっています。詳細がわかりましたらお伝えします。

その他の詳細やご不明な点は弊社担当までお問い合わせください。TEL. 03-3526-4277