

○奥宮分科会長 おはようございます。

それでは、ただいまから、第75回「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」を開催いたします。

今回はペーパーレス会議ですので、初めに事務局からタブレット操作等について説明をお願いいたします。

○倉吉大臣官房企画官 事務局でございます。

本日、会場にお越しの委員の皆様には、資料を御覧いただくためのタブレットをお席へ配置しております。操作方法はタブレット本体の左側面上方の電源ボタンを一度押していただき、画面が表示されましたら、指で下から上にスワイプしてください。その後、御覧になりたい資料のフォルダを指でタップいただきますようお願いいたします。資料は議事次第から始まりまして、資料1-1から資料2-2まで及び参考資料となっております。御不明点がございましたら、事務局までお申しつけください。

また、オンラインで御参加の委員の皆様におかれましては、ハウリング防止のため、御発言されるとき以外は常にマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。御発言がある場合には、画面上の「手を挙げる」のリアクションボタンにてお知らせください。分科会長または事務局から指名されましたら、マイクをオンにいただき、お名前をおっしゃっていただき、御発言をお願いいたします。また、御発言が終わりましたら、マイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。

また、分科会進行中、通信トラブルなどの不具合がございましたら、チャット機能で事務局宛てに個別に御連絡いただくか、あるいは事前に共有させていただいております電話番号まで御連絡いただきますようよろしくお願い申し上げます。

それでは、頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、議題に入りたいと思います。議題1は「女性活躍推進及びハラスメント対策について」です。資料について事務局より説明をお願いいたします。

○岡野雇用機会均等課長 雇用機会均等課長の岡野でございます。

資料1-1を御覧いただければと思います。検討課題の主な御意見として、前回の資料としてお配りしたものに前回の委員の皆様からの御意見を踏まえて追記したものになります。下線部が追加部分となります。追記した箇所を中心に御説明させていただきます。

まず、1の「(3)女性の職業生活における活躍に関する情報公表の充実」の部分です。①の「男女間賃金差異の情報公表の拡大」についてでございますけれども、この部分につきましては、これまで支援の対象拡大が必要という御意見と、実態を踏まえて慎重に検討すべきという御意見がそれぞれございましたけれども、いずれの意見についても国の支援

の充実が大事だという御意見が出ておりましたので、その旨を追記しているものでございます。

それから、2ページでございませけれども、説明欄の活用の部分でございませ。説明欄を活用した分析や取組を促すべきという御意見について、業種や業態等による課題や背景があるならば、そういったことを説明欄に記載すべきだという御意見がございましたので、追記をしております。

それから、その下の部分については、賃金格差の要因となるような状況把握の任意項目についても基礎項目として把握することが必要という御意見に対しまして、前回、基礎項目は賃金差異の大きな要因と考えられるものが設定されている一方、任意項目は基礎項目を把握・分析した上で、自社の実情を踏まえ、さらに課題と考えられるものを選択する位置づけであり、多様な事情を抱える企業が効果的に取り組めるよう、現行の項目を維持すべきという御意見がございましたので、追記をしております。

それから、②の「女性管理職比率の情報公表の義務化等」の部分については特に追記はしておりませけれども、公表を義務化すべきという御意見と、一律に公表を義務化することについては慎重な議論が必要という意見が出ておるところでございませ。

それから、3ページに移っていただきまして、③の「情報公表必須項目数」の部分でございませ。こちらについては項目数は増やす必要があるという御意見と、項目数の拡大には慎重であるべきとの御意見がございませ。この慎重であるべきとの御意見に関しましては、前回の分科会の中でも情報公表については公表範囲そのものが事業主の姿勢を表すものであり、主体性に委ねることを基本とすべきであるといった御意見がありましたので、追記をしております。

それから、4ページに移っていただきまして、下のほうの(5)の「えるぼし認定制度の見直し」の部分でございませけれども、ここについてはこの認定制度についてまずは制度やメリットの周知が必要であるという御意見、それから、見直しについては具体的な案を踏まえて検討すべきであるが、考え方としてあくまで結果で判断していくべきという御意見が補足的にございましたので、追記をしております。

女性活躍の部分は以上でございませけれども、6ページ以降の「職場におけるハラスメント防止対策の強化」の部分でございませ。こちらについては「(1) 職場におけるハラスメントは許されるものではない旨の明確化」と「(2) 顧客、取引先等からの著しい迷惑行為等(カスタマーハラスメント) 対策の強化」の前半の部分については特に追記をしております。

ページが大分飛んでしまひませけれども、9ページに移っていただければと思ひませ。カスタマーハラスメントの関係の「④他の事業主から協力を求められた場合の対応に関する規定」についてでございませ。こちらについては、協力対応を実効性あるものとするためには努力義務ではなく義務とするべきだという御意見が出ておりましたが、前回の分科会の御意見といたしまして、データを見ても他社から協力を求められた場合にはほとんど

の企業が対応しているため、現行のセクハラに係る規定と同様、努力義務とすべきという御意見がございましたので、追記をしております。

また、その下の取引先の事業主から必要な協力を求められたことを理由に不利益取扱いを行ってはならないことを明記すべきという御意見に対しましては、現行のセクシュアルハラスメントに係る取扱いと同様に指針に記載し、企業の対応を促していくことが必要という御意見がございましたので、追記をしています。

それから、さらにその下のところでございます。雇用している労働者が実際に取引先の労働者に対してカスタマーハラスメントを行っていた場合、事業主は行為者に厳正な対処を行うことが必要という御意見が出ておりましたけれども、それに対しましては、そうした場合、企業は自社の懲戒規定等に照らして適切に対処すると考えられるため、法制面での手当ては必要ないという御意見がありましたので、追記をしております。

それから、10ページに移っていただければと思います。「(3) 就活等セクシュアルハラスメント対策の強化」の部分でございます。「雇用管理上の措置義務の創設」のところでございますけれども、就活パワーハラスメントについても措置義務とすべきであるという御意見が出ておまして、この御意見に対しましては、下線部の部分でございますが、就活等におけるパワーハラスメントについては現行のハラスメントの定義ではカバーできない面があり、まず実態を把握しつつ、対策にも取り組むことが望ましい旨を周知していくことが適切であるという御意見がございましたので、追記をしています。

それから、10ページから11ページにかけての「指針等によって示すべき事項」の部分につきましては、御意見といたしまして、具体的な措置についてはセクシュアルハラスメント防止に向けた方針の策定、相談窓口の設置など、企業規模にかかわらず実施できる基本的なものとするのが適切であるという御意見が出ておりました。

以上、追記部分を中心に御説明させていただきましたが、本日もこれを基に前回に引き続きまして御議論をいただきたいと思っておりますけれども、特に意見の方向が異なっている部分について御議論を深めていただきたいと考えております。1の女性活躍の推進に関しましては、(3)の①の「男女間賃金差異の情報公表の拡大」、それから、②の「女性管理職比率等の情報公表の義務化」、③の「情報公表必須項目数」の部分を中心に御議論いただければと思っております。

また、2のハラスメント対策に関しましては、カスタマーハラスメント対策の強化のうちの④の「他の事業主から協力を求められた場合の対応」や、(3)の就活等のハラスメント対策の関係についての議論を深めていただければと思っております。

なお、資料1-2でございますけれども、こちらの資料はこれまでの意見をもう少し詳細に箇条書きでまとめたものです。こちらにも前回の御意見を踏まえて追記をしております。

また、1-3につきましては、これまで事務局から提出して御説明させていただいた資料を1つにまとめたものとなりますので、こちらについての説明は省略をさせていただ

ればと思います。

資料の説明は以上でございます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

本日は、資料1-1の「1.女性の職業生活における活躍の更なる推進」と「2.職場におけるハラスメント防止対策の強化」の2つに区切って議論をいただきますが、ただいま、事務局から説明がありましたように、それぞれまず議論をさらに深める必要がある項目について御議論いただき、その後、他の項目について御議論をいただければと思います。

最初に、「1.女性の職業生活における活躍の更なる推進」のうち特に御議論を深めていただきたいという部分ですが、(3)の「①男女間賃金差異の情報公表の拡大」「②女性管理職比率等の情報公表の義務化等」「③情報公表必須項目数」について御意見等をお願いいたします。オンラインで御参加の皆様は、発言希望がある場合は画面上の「手を挙げる」のリアクションボタンにてお知らせください。会場の方は挙手でお願いいたします。

小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

私からは、主に(3)の「①男女間賃金差異の情報公表の拡大」について意見を申し上げたいと思います。これまでの発言の繰り返しになりますけれども、資料1-3の5~7ページにあるように、男女間賃金格差、それから女性管理職比率などが徐々に改善はされているものの、その歩みは遅々としたものであり、国際的に見ても男女間の格差は大きいです。女性が持てる能力を生かして十分に活躍できていない現状を踏まえれば、法を延長するとともにより実効性を高める必要があると考えていることを改めて申し上げておきたいと思います。

その上で、男女間賃金差異の情報公表の拡大ですけれども、これまでの分科会におきまして、男女間賃金差異の情報公表の拡大に関し、主に使用者側の委員の皆様方から慎重な意見が多く出されたということは承知してございます。労側としましては、全ての企業の行動計画策定に向け、今日も御説明がありましたけれども国としてツールの提供、それから相談対応の充実を図るなど、企業の取組を支援し、企業の負担感を軽減しつつ、男女間賃金差異の情報公表の対象となる企業規模は拡大すべきであると考えてございます。

具体的には、状況把握から要因分析、行動計画の策定、是正に向けた取組、評価、情報公表を一体的に取り組むことが格差是正に有効と考えることから、行動計画策定が義務づけられている101人以上企業に拡大すべきと考えてございます。

説明欄についても発言させていただきます。資料1-3の5ページにありますとおり、男女の賃金に差異が生じている要因で最も大きいのは役職であり、次いで勤続年数の違いということが示されてございます。これまでの分科会で指摘されたとおり、男女間賃金差異と同様に役職に違いが生じる背景につきましても業種、業態、それから企業規模などによって様々な課題が考えられます。こうした賃金差異の背景にある要因の個社での分析、それから是正の取組とそれらの説明欄への記載を促していくことが必要だと考えます。

あわせて、個社では対応し切れない政策課題につきましては、引き続き国として是正に向けて取り組むことが求められているということも申し上げておきたいと思えます。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、一通り御意見を伺います。

オンラインで大下委員、お願いいたします。

○大下委員 大下です。発言の機会をいただきましてありがとうございます。

私もこれまでの発言の繰り返しで大変恐縮ですけれども、周知・広報の部分につきまして、中小企業は今、非常に人手不足が深刻です。人が足りないし、採用しても取れない。その中で事業を回していくのに今、かなりいろいろ苦勞しているところです。そういう意味では、社内における環境を整備すればまだまだ活躍の余地がある女性の活躍を進めていくということは、中小企業の経営にとっても非常に大事だというのは強く認識をしているところですし、その取組を進めていくことをしっかり後押ししていくこと自体は全く否定しません。ぜひ充実した支援をお願いしたいと思っています。

その上で、男女間賃金格差の公表の義務対象の中小企業への拡大、あるいは管理職比率の公表の義務化については、中小企業に当てはめるときにおいては慎重な検討が必要だというのが我々のスタンスであります。これも繰り返しこれまで申し上げていますが、大企業は社内の状況や取組を進める体制、リソースが根本的に違います。単に規模が小さいとか大きいとかの問題ではなくて、大企業では御案内のとおり人事戦略や労務管理を専任で担当する部署もあって、ある程度社内の数字を計算してそこから課題を抽出して対策を検討して実施をしていくという体制が組めますが、中小企業は専任の担当者がいないところが大半です。こういう中で、本当に各中小企業において女性の活躍を進めていく上では、私は数字の公表の義務化が先に出るとするのは必ずしも効果的ではないと考えております。

今、申し上げたような社内のリソースが足りないところをしっかりとカバーする支援、伴走型の支援であるとか、あるいはえるぼし等の前向きな取組を表彰してインセンティブを与えていくインセンティブ型の支援というものをまず先に充実させていって、その上でその先にある程度数字の部分が出てくるというのが本来あるべきというか、中小企業において本当の意味で女性活躍を進める効果的な取組だと思っていて、仮に公表義務を中小企業に拡大をして課していくのだとしても、今、申し上げたような中小企業の現場の実態を十分踏まえた取組が進む支援というのを併せてしっかりとやっていくということが先にあることがマストだと思っています。この点だけは繰り返し主張させていただきたいと思っております。

以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御意見はございませんか。

内田委員、お願いいたします。

○内田委員 御説明ありがとうございます。

私からは、②の「女性管理職比率等の情報公表の義務化等」について意見を申し上げます。小原委員からも申し上げましたが、賃金差異の最も大きな要因は役職の違いであることを踏まえれば、男女間賃金差異と併せて女性管理職比率を把握・公表することにより、それぞれの数値が関連性を持ち、より意味のあるものとなると考えているため、女性管理職比率の公表を義務化すべきだということを改めて申し上げたいと思います。

また、男女間賃金差異と同様に、状況把握から要因分析、行動計画の策定、是正に向けた取組、評価、情報公表を一体に取り組むことが格差是正に有効と考えることから、女性管理職比率の公表を義務化する対象企業規模につきましても、行動計画策定が義務づけられております101人の企業にそろえることで格差是正の実効性向上が期待できると考えております。

なお、管理職比率の説明欄につきましても、男女別管理職登用比率を参考値として記載することはもとより、その個社が属する業界や業種、企業規模などによって男女で差異がある要因が様々であることが考えられるため、要因分析や是正に向けた取組も含めて記載を促していくことが必要だと考えております。

以上です。

○奥宮分科会長 赤池委員。

○赤池委員 私からは、③の「情報公表必須項目数」について意見を申し上げます。これまでの分科会の繰り返しにはなりますが、情報公表必須項目については少なくとも現行の状況把握項目における基礎項目に関連する項目について公表必須とすることも検討すべきだと考えております。

また、必ず把握すべき項目として基礎項目が位置づけられていることの意味は、それらの項目がより女性活躍に関連しているからだと考えております。基礎項目に関連する項目とは、具体的に資料1-3の5ページに男女間賃金格差の要因として挙げられております「役職」、「勤務年数」、「労働時間」に該当する「管理職に占める女性労働者の割合」、「男女の平均勤続年数の差異」、「労働者の一月当たりの平均残業時間」に加えて、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」であり、公表必須とすることを検討するに値する項目であると考えております。

以上です。

○奥宮分科会長 渡辺委員、お願いいたします。

○渡辺委員 ありがとうございます。

これまでの見直しに関する議論を振り返ってみますと、仮に見直しがなされた場合にどのような具体的な効果が現れるのかという点についてのシミュレーションなどが出ていないと思いましたが、また、その見直しを行う場合に、企業数や従業員数、あるいは企業の負担感などといった点についての影響範囲などについて、この場で十分認識できたかということもあるのかなと感じているところです。

例えば男女間賃金格差の情報公表拡大に関して、目的は男女間賃金差異を解消していく

ということであって、今回の情報公表拡大の議論というのは手段になると思っております。これらのことについては一度改めて押さえておく必要があるのではないかと考えております。これがないまま議論が進んでいきますと、これまでほかの委員の方の御発言などもあったかと思いますが、中小企業の納得感が得られず、逆に抵抗感みたいなものばかりが広がってしまうようなおそれなども考えられることから、公表拡大や義務化については慎重な検討が必要ではないかと考えております。

①から③全部を含めての意見として申し上げました。

以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

布山委員。

○布山委員 ありがとうございます。

私は2ページから3ページにかけての状況把握項目と情報公表、説明欄の活用について発言させていただきます。男女間の賃金差異の解消に向けた情報把握項目とその公表の在り方についてなのですが、これまで発言しておりますので繰り返しになりますけれども、女性活躍に向けては企業ごとに多様な状況や事情がございますので、事業主が最も効果的に取り組むことができるように、その負担にも配慮をして情報把握の基礎項目、任意項目の扱いは現行のままにすることが適切だと考えております。

同様に、追加で項目を公表するかどうかにつきましては事業主の自主的な判断に委ねるべきだと考えます。その上で、公表範囲そのものが事業主の姿勢を表すものであることと併せて、多くの情報を自主的に開示することの企業としてのメリットをもっと周知することも有効ではないかと考えております。

先ほど渡辺委員もおっしゃっていましたが、そもそも女性活躍推進法の4条に、事業主の責務で事業主は女性活躍に向けた取組を自ら実施するよう努めることが示されております。これを踏まえますと、女性活躍の取組は一律的に情報把握項目や公表項目を定めるのではなくて、自社がつくる行動計画に基づく事業主の自主的な情報把握・分析、改善の取組を基本とすべきだと考えております。

以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

先ほど、渡辺委員から男女間賃金差異の公表は男女間の賃金差異の改善が目的というお話がございまして、それはそのとおりで全く否定しないのですが、私は少々違う考え方も持っておりますので、発言させていただきたいと思っております。

女性の活躍しやすさを何で測ればいいのかと考えたときに、男女間賃金差異というのはいろいろな要因が重なり合って結果として生じているわけです。例えば働きやすさとか、生活との両立しやすさも含め、それから固定的性別役割分担の意識などの結果として評価

に偏りが生じるなど、いろいろなものが重なって男女間賃金差異ができていていると考えています。そのため、男女間賃金差異は改善することそのものも目標であるというのは全く否定しませんが、男女間賃金差異というものにいろいろなものが凝縮されておりますので、政府も含め男女間賃金差異に注目がなされているのではないかとすることは申し上げておきたいと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

オンラインの江口委員、よろしく申し上げます。

○江口委員 本日はオンラインで失礼します。

経営の委員の方を中心にかなり切実な、そして現実的な情報公開に対しての慎重な御意見が出たので、それは非常に重いなとは思っておりますけれども、少し心苦しいのですが、私個人としてはもっと情報公開を進めたほうがいいのではないかとこの観点からコメントさせていただきます。

いろいろな女性活躍推進に向けてこれまで労使で取り組んできたと思っております。それぞれの企業が自発的に戦略的に広報していくというのももちろん大事だとは思いますが、社会全体としてもっとアップデートしていくという観点から、情報の公開の範囲を広げることが大切なのかなと思っております。

先日も発表がありましたけれども、今年の出生数はもう70万人を割るという話でありました。政府の推計はどうしても高めに推計している傾向はありますけれども、当初の予想よりも20年早いような、非常に急激な少子高齢化が進んでいて、人手不足の環境というのはいずれ長期的に続く状況となっております。何もしなければやはりじり貧だと思っておりますので、情報を出さないという守備的な姿勢というよりも、もっと積極的に情報を開示して企業価値を高めていくということは、ある種啓蒙的な姿勢を示すということになると思っておりますし、そのような姿勢が重要だと思っております。

女性の活躍については、日本は欧米と比べると非常に低いというのが様々な指標で出ているわけですが、20年全く変わっていないのですね。このまま民間の自発的な取組に任せていて状況が改善するようにはなかなか思えないという点を危惧しております。ですので、それぞれの事情があるのは非常に分かりますし、心苦しいのですが、情報の公開をして利用者にアピールしていくということがとても重要になるのではないかと思っております。

ただ、数値だけ出すと独り歩きしてしまうということもありますから、賃金格差だけというのではなくて管理職の比率などといった複数の指標を出して多角的に利用者に判断してもらい、求職者に判断してもらいたいということが大切だと思っております。例えば同じ学歴、年齢、ポストで男女間に賃金の差があるという企業と、管理職が少ないから男女間で賃金の格差があるというのでは事情が全く違うかと思っております。ですので、非常に大変な事情は理解しているつもりですが、多くの情報をできるだけ日本全体で公開していくという

ことがすごく大事になるのではないかと考えております。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

矢島委員から発言希望が来ております。お願いいたします。

○矢島委員 オンラインで申し訳ありません。よろしくをお願いいたします。

私も、前段の女性活躍について意見を述べさせていただきたいと思いますが、まず女性活躍推進法の延長が必要ということについては皆さんほとんど御異論がないところかと思えます。そして、実効性の向上が必要という意見にも賛成であります。ただ、この実効性といったときに、私は単なる数値目標や公表の強化というよりは、今の時点では女性管理職を継続的に登用していく、また、そのことが採用の拡大にもつながるような女性キャリアのパイプラインの構築が非常に重要な局面に来ていると認識しております。これまでも申し上げているように、次世代法の計画にも記載することが望ましいとして入れられている短時間勤務等の時間制約社員のマネジメントやキャリア形成支援の強化、それから職域拡大といったものが今、非常に重要になっていて、そうした取組と女性活躍推進法で求められている指標との関係性がきちんと説明されていくことがとても重要なのではないかと考えております。

そして、その前提において、中小企業においてさらに取組を拡大していくことについてですが、もちろん中小企業と大企業との格差が開いていくのも本当に問題ですので、中小企業にもきちんとついてきていただけるような示し方をしていくことが大事だと思うのです。ただ、100人以下の企業に対しての義務化ということに関して言いますと、これまでも申し上げましたように、本法律がポジティブ・アクション法であることを考えますと、100人以下の企業の中にはポジティブ・アクションを適用対象とすることがふさわしくない企業が含まれる可能性があるかと認識しておりますので、一律に義務化することは、私は法的に困難だと考えております。

それから、説明欄の活用強化ということもこれまで申し上げてきましたけれども、これは説明欄で、単に男女の賃金差の数値を出した上でこれまでの管理職比率や就業継続年数の男女差のような既存の必須項目だけで説明しようとするようなものではなく、男女賃金差異について既存のそうしたアウトカム指標では見えてこなかった部分についてどのように説明していくのかということです。女性活躍推進法の自主行動計画の策定ツールなども作成されておりますけれども、こういったものをきちんと周知していくことにより、説明欄の有効な活用ということをさらに促していくことが望ましいと考えます。

また、女性管理職比率については既に基礎項目として一律に把握され、公表している企業も多い項目であるため、算出方法の統一を図ることが重要であると考えます。その上であれば、今までよりも積極的に公表を促すことには賛成であります。

これまでの意見にも出ておりますけれども、私の基本的な考え方としては自主行動計画の分析・公表というのは各企業が自社の女性活躍の進捗状況や課題認識に基づいて自主的

に行うことが重要であり、その視点から、任意項目についてはどの任意項目について把握し、分析していくのかということは企業にある程度委ねることが大事かと思えます。人事評価のような、任意項目の中でも女性活躍に影響の強いとみられる項目は、研究者の立場からするとぜひ公表していただきたいという気持ちはあるのですが、過去に厚生労働省の「業種別の賃金格差の見える化」という事業で各業界団体の皆様に協力いただいて、こういった人事評価についてもデータを把握したことがあります。各企業の人事制度によって一律の指標としてつくり上げることが非常に難しいのです。

ですので、これを今、人事評価について一律に義務づけたときに出てきた数値が果たして本当に同じ基準でつくられたものになるのか、比較しうる意味のものになるのかというのはなかなか難しいところです。また、「業種別見える化」ツールは厚生労働省のホームページで公表されているので、よければ御覧いただきたいのですが、平均だけを見ると男女の差というのはほとんどない業界が多いのです。問題は分布において高いところに女性がいないということなので、その辺りを見ないとなかなか人事評価について女性活躍の課題というのは見えにくいのかなとも考えております。

最後に、必須把握項目数なのですけれども、これもできるだけ多く公表されるのが望ましいというのは間違いのないと思っておりますが、研究者の間でも公表項目数を取組に対する積極姿勢を示す指標として分析するというアプローチ法がいろいろ行われておりまして、公表の項目数とその企業における女性活躍の積極度合いに相関があるのではないかとといった見方もありますので、ある程度ここは一律に数を義務化するよりは、企業の自主的な判断に委ねることも必要ではないかと考えております。

前回の改正でとにかく男女の賃金差異が必須把握項目となって、分析・公表が義務づけられたことは非常に重要で有益なことであったと思えます。ただ、この有益であるということはまだ多くの企業に御理解いただけていないと思われまますので、これを御理解いただくように取り組むのが今は非常に重要なのではないかと考えています。今後、経年で公表が進んでいくと、賃金差異の縮小や管理職比率の上昇が見られる企業ではどのような課題認識や取組をしているのかということが示されていくと考えられます。適切な課題認識と取組が賃金差異や管理職比率というアウトカムに結びついていく、見える化されていくのだということがきちんと示されて、企業がこうした公表をすることに自ら積極的に促していくことが大切なのではないかと考えております。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

他に御意見はございませんか。

それでは、今、議論いただいた項目はこの程度にいたしまして、他の項目で御意見、御質問等がありましたら、お願いいたします。1の「女性の職業生活における活躍の更なる推進」について、今、御議論いただいた項目以外で追加で御意見がありましたら、お願いいたします。

酒井委員。

○酒井委員 ありがとうございます。

私からは、4ページの④の「『女性活躍推進企業データベース』の活用強化」のところで意見を申し上げたいと思います。近年、多くの企業はサステナビリティを重視した経営方針を打ち出しておりまして、その上で、人材についてはダイバーシティー・エクイティー&インクルージョンの実現に向けた施策を推進しております。その一環で、自社のホームページに女性だけでなくシニアや障害のある方、それからLGBTQなどの多様な人材の活躍に関するコーナーを設けまして、データや画像、社員の声といったものを掲載して積極的な発信を行っております。女性活躍データベースに比べて自社の魅力や個性といったものをアピールしやすいというメリットがあると思っておりますので、引き続き自社のホームページでの情報公表というものも認めていただけるようにしていただきたいと考えております。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

その他、御意見はございませんか。

それでは、項目1についてはこの程度にいたしまして、続いて、2の「職場におけるハラスメント防止対策の強化」のうち、本日、特に御議論を深めていただきたいと事務局から説明がありました(2)の「④他の事業主から協力を求められた場合の対応に関する規定」と、「(3)就活等セクシュアルハラスメント対策の強化」に関して御意見をいただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

内田委員。

○内田委員 私からは④の「他の事業主から協力を求められた場合の対応に関する規定」について意見を申し上げます。前回の分科会におきましても、使用者側の委員より資料1-3の68ページを基に他社から協力を求められた場合にほとんどの企業が対応している旨の発言がございましたが、特に取引関係における優越的地位がハラスメントの背景にある場合において、そもそも取引先企業に協力を求めることができるのか、疑問が残るかと思っております。

また、ハラスメントを行ってはならないことの社会的な合意を形成していくためにも、協力に応じることの義務化を検討するとともに、政府としても取引先との力関係で協力を求められない企業の相談窓口の設置を検討すべきではないかと考えております。

以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

私からは(3)の「就活等セクシュアルハラスメント対策の強化」について発言させていただきます。これまでの分科会の繰り返しになりますけれども、求職者に対するハラス

メントにつきましては、厚生労働省のホームページにおきましても威圧的な言動などが挙げられているように、セクハラだけでなくパワハラを含むあらゆるハラスメントを対象にすべきだと考えてございます。雇用する労働者が対象の現行のパワハラ規定においては、雇用契約にない求職者に該当しない部分があるのは当然であって、資料1-1の10ページでカバーできない面があることがあるからといって求職者にパワハラを行っていいわけではありません。指針における望ましい取組では十分ではないと考えます。雇用関係にあるか否かにかかわらず、パワーハラスメントを行ってはならないということを徹底していくことが必要だと考えます。

また、セクハラ、マタハラ、ケアハラ、パワハラはハラスメントの「言動の種類」による名称であるということに對しまして、就活等ハラスメントとカスハラは「行為者または被害者の種類」による名称でありますので、カスハラと同様、就活等ハラスメントの言動に他のあらゆるハラスメントの言動を含めることは当然であると考えてございます。

以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

布山委員。

○布山委員 ありがとうございます。

他の事業主から協力を求められた場合の対応の④について、前回の繰り返しになりますが、もう一度発言させていただきます。他の事業主から協力を求められた場合の対応に関する規定につきましては、努力義務として規定を設けた上で、企業、あるいは官庁等の適切な対応を促していくことが必要だと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

酒井委員。

○酒井委員 ありがとうございます。

私からは、就活等セクシュアルハラスメント対策の強化について意見を申し上げたいと思います。企業といたしましても、就活等セクシュアルハラスメントは容認できるものではなく、事業主の雇用管理上の措置義務とすることには異存ございません。

一方で、前回申し上げたとおり、就活等におけるパワーハラスメントについては現行の3要素では捉え切れない面があると考えております。そのため、まずは就活生などに対するパワーハラスメント防止に取り組むことが望ましいということを周知して、企業の対応を促していくべきと考えております。

現在、厚労省から就活ハラスメントの防止に向けたリーフレットや事例集を提供いただいているほか、就活ハラスメントに関する悩み相談室も開設されています。当面はこうしたツールや相談窓口を活用することが有効であると考えております。

なお、会社説明会、採用面接、インターンシップなど、学生と企業が接触する機会というのが様々あるわけですけれども、特に社会経験の少ない学生とのコミュニケーションに

においてどのようなことに配慮すべきかといったことを企業としても社員への研修等を通じて啓発に努める必要があると考えております。こうした学生と接する社員への周知啓発ツールの提供も御検討いただければと考えております。

以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

オンラインで、小畑委員。

○小畑委員 ありがとうございます。

就活の面接の経験につきまして、学生からいろいろと話を聞く機会がございます。オンライン面接で面接担当者から厳しい口調で多数の質問を投げかけられて、何とか面接を終えてスイッチを切った後に泣いてしまって家族を驚かせたと、以前、学生が話してくれたのですが、その後、予想と違いまして内定をもらいましたので、喜んで入社をして、そして面接を担当していた人と再会をして、一緒に仕事してみると大変良い上司で、まるで別人だったと。そこで、自分や先輩の仕事を観察すると、お取引先の中に相当ワイルドな担当者がおられたり、考えられないような理不尽な思いをさせられたりすることもあると、振り返ると、この仕事の適性を見極めるために面接で耐性をテストされた（以下、通信不良）のではないかと思いついたというのです。就活生の間では、パワハラ面接という言葉がありますが、そう呼ばれているものが、本当にパワハラと呼ぶにふさわしいものなのか、線引きは難しいと感じているところです。

○奥宮分科会長 小畑委員、途中で音声は切れまして、先ほど耐性をテストされたというエピソードまでは聞こえていたのですが、その後が聞こえていないので、お願いいたします。

○小畑委員 もちろん、対策を進めていくことは賛成でございます。それは労使とも共通の認識であると存じております。現在のパワハラ指針におきまして、「ほかの労働者（ほかの事業主が雇用する労働者及び求職者を含む）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者」や、「ほかの事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者」と一くりにされておりますので、もう少し明確化して周知を強化していくことが必要と考えております。

求職者に対するパワハラとはどのような行為を想定しているのかにつきましてはこのように難しい面がございますが、セクハラにつきましてはそうした難しさはなく、求職者に対するセクハラ防止の措置を講じることを事業主に義務づけるべきと考えております。

特にインターンシップセクハラの深刻さを踏まえるべきと考えております。インターンシップは、第73回の議論で酒井委員が御発言されましたように、期間が長期化しております。1か月間毎日、または数か月間週3日など、繰り返し顔を合わせる制度で、そこが採用面接と異なっております。採用面接におけるセクハラももちろん許されるものではありませんが、インターンシップセクハラは執拗に行われる可能性がございます。教育や指導という場面で人的接触も密になり得ますし、担当者が採用のファーストステップとして採

用に関わる権限を有している場合、インターンシップ生に対し絶対的に優位な立場にあります。インターンシップ生は年齢が若く、社会経験が乏しく、内定が欲しいと心の底から希望しているところにつけ込まれやすい存在です。第1志望の会社のインターンシップで指導担当者に嫌われたら落とされると恐れています。いろいろなところで実際の経緯を聞く機会がございますが、自分の将来は相手の手の中にあると信じ込まされ、徐々に追い込まれて、最後には意に沿わない行為を要求されて応じてしまい、深く精神的ダメージを負い、自分を責め、恥じて誰にも相談できず、また、内定への望みも捨てられずに、結果が出るまで他言しないという実情と聞いております。特に被害に遭った女性が強調するのが、加害者は、問題が起きそうな相手は採用に反対することで、その後、顔を合わせない全くの他人でい続けることができ、発覚するおそれがないと思って次々と同じことを繰り返していった、インターンシップ生が代々何人も被害に遭っていると後から分かったという経緯です。インターンシップ生は最も被害に遭いやすいグループの一つで、被害者の精神的ダメージについては既に資料により明らかにされたとおりでありまして、インターンシップも含めまして今回の就活等セクハラの措置義務化は大変意義があると考えているところがございます。

以上でございますが、聞き取れましたでしょうか。

○奥宮分科会長 大丈夫です。

○小畑委員 ありがとうございます。

○奥宮分科会長 それでは、他に御意見はございませんか。

江口委員、お願いいたします。

○江口委員 カスタマーハラスメントについてなのですが、このハラスメントをどう位置づけるかというのは非常に難しい問題だと思っております。つまり、個人の行動によるところが大きいと思います。ですから、加害者側の企業に協力を義務づけるというのは、独占的地位の濫用のように組織的にハラスメントをしているというのであればその企業にももちろん責任がありますが、加害者の個人的な行動がハラスメント行為である場合は、義務というのは企業側にハラスメント行為の責任を課すということになりますので、少し適当ではないような印象を持っております。もし組織的なハラスメント行為がある場合は、取引上の優越的な地位を濫用しているとか、独禁法や下請法といった法律も視野に入れなければいけない範囲だと思います。

カスタマーハラスメントがあくまで就業環境の阻害であり、加害者の個人的な行為だと考えられる場合は、努力義務というぐらいのところは適切ではないかと思っております。もちろん、協力をあっせんしていくということは非常に大事だと思いますし、実際のビジネスの関係ではハラスメントを認めないというのはもはや常識になっていると思いますので、協力を取りつけられるということが可能なケースも多いとは思いますが、企業側に義務として課すのは少し性格が異なるのではないかと思っております。

ここから付随して、カスハラについて一つコメントをしますと、いわゆる出禁というの

ですか、取引を停止できるようなケースとできないようなケースというのに分けられると思います。多くの代替的な手段がある競争的な環境で、多数のクライアントや消費者がいるのであれば、取引の停止というのは最後の手段としてハラスメントの防止という点では重要だと思います。しかし、それができないような、例えば学校や病院、公共施設のサービス、最近だとSNSへのアクセスなども入るのでしょうか、このような取引停止ができないような場合のケアというのは、取引の停止がしやすいような場合とは性格を異にしたいと思いますので、その辺りのルールづくりというか、ケースの積み重ねということを注意していく必要があるのではないかなと思います。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

今の江口委員からの御発言に違和感を覚えましたので、発言させていただきたいと思います。「組織的なハラスメントでなければ企業に義務づけるのはやり過ぎだ」と聞こえましたが、先ほどの小畑委員の御発言は、求職者に対する自らの優越的な地位、そして採用しなければもう今後一切関係なくなるということをうまく使って加害を繰り返し、代々被害に遭った方々がいるという切実なお話でした。特に、このようなお話を聞いた後に、組織的でなければ企業に義務づけるのはやり過ぎだとの発言に私は強い違和感を覚えましたので、あまりここで個人的に議論するのは適切でないと思いますが、発言させていただきたいと思います。

以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

松井委員。

○松井委員 私も今の江口委員の発言について、若干の事実関係だけ私の知っている範囲のことをお伝えしたいのですが、私どもの組織であるUAゼンセンでは、先生もおっしゃっていただいたような優越的地位の濫用に該当するような小売業と食品メーカーの間の取引について毎年調査をしています。その実態について公正取引委員会等々にも要請に行っているところなのですが、現場で優越的地位に基づくような、例えば押しつけ販売や、今回話題になっています自爆営業、応援要請などがまだまだ頻繁に現場ではあります。それは確かに個々の営業社員の個性によってそういうことが引き起こされている部分もあるのですが、その企業の営業の在り方、組織の在り方自体に原因がある場合も多々あって、そこはなかなか区別がつけられないのかなというのが現場の実態かと思っております。

だから、それが努力義務なのか、義務なのかというところはまた議論が必要だと思うのですが、一応そのような実態があるということだけ説明させていただければと思ひまして発言させていただきました。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、次に川田委員、御意見はございますか。

○川田委員 ありがとうございます。

私も今、議論されている「他の事業主から協力を求められた場合の対応に関する規定」の部分について述べたいと思います。この点については、本日もですが、過去2回の分科会での議論があり、それを聞いていて、私としては義務規定化などが論点になっていると思いますが、この点については指針の内容を充実させるということに重点を置くことを前提に、規定としては努力義務のような形にするのが適当と考えられる点が幾つかあるのかと考えており、それを述べたいと思います。

一つは、これはハラスメントの被害者であると訴えている労働者を雇用する事業主が加害者とされる労働者を雇用している他の事業主に対して協力を求めるという場合の対応に関する問題であるわけですが、このように事業主が求めるということが発端になっているためにどのような求めが発端としてなされたかに左右されるところがあるとか、その先の対応も恐らく双方の事業主のやり取りの中で局面に応じて具体的に求められた側の事業主が取るべき対応内容が決まってしまう、あるいはその内容も双方の事業者間の取引の内容による部分もあり得るのかなというようなことが考えられ、全体として協力を求められた側の事業主に求められる内容が具体的な状況に応じて定型的ではない、少なくとも直接の雇用関係における措置義務の下で事業主が求められる内容と比べると具体的な状況に依存する不定型性が高いように思います。

そのようなことを考えると、規定の在り方として事前に何をなすべきかということを決めておくことがやや難しい面があると思いますので、明確な形での義務規定とするよりはソフトロー的な努力義務規定を設けた上で、例えば協力を求められた側の事業主に求められる基本的な姿勢であるとか、あるいは典型的なというか、多くの場合求められるであろう内容、常に必ずそうなるまでは言い切れないかもしれないけれども、多くの場合にはこのような点が重要だろうということなどを指針で定めて、その指針の内容を充実させることで協力を求められた側の事業主の適切な対応を促していくというやり方が有効なのではないかと考えるということです。

それから、関連しますが、今の話の中にも出てきたように、事業主の側が求められたときにそれをハラスメントの問題として扱うべきものであれば、ハラスメントの問題として適切に対処するというある種の姿勢のような点も重要だと思いますが、この点、適切な姿勢を持ってもらうということも何か法律で義務づけるというよりは自主的な対応を促すというアプローチに向いているのかなとも思っています。

それからもう一つは、協力を求められた事業主の側の対応というのは、今、言ったように具体的な状況に依存する部分はあると思いますが、中心になるのは、事実関係を調査して問題があると分かったときには、例えば加害者がいると分かたらその者に対して人事異動で被害者との接触を避けるとか、あるいは適切な懲戒処分等を行うといった対応が考えられるのかと思いますが、それ以外にあり得るものも含めて、基本的には協力を求めら

れた側の事業主が自社の従業員に対して行うサービス規律の問題としての対応ということになると思います。このようなサービス規律の問題というのは、基本的には協力を求められた事業主の側が自らの権限と責任に基づいて行うべきものということが言えるだろうと思っております。

例えば協力を求められた事業主の側が自分の雇用している労働者がハラスメントの加害者になっていると考えて、その者に懲戒処分を行った。ただ、処分を受けた者がそれに不服で処分の効力を争ったという状況を考えると、もともと取引先からの求めに応じて対応として懲戒処分を行ったということは、その懲戒処分が行われるに至った事情に関する一つの事実として処分の効力を考える中で考慮されるとは思いますが、取引先から求めがあったということがこのような諸事情の一つという考慮を超えて処分の内容を正当化するというにはつながらないのだろうと考えられます。他の事業主からの求めがあったとしても、あくまでもそれを受けて求めを受けた事業主が自分自身の判断で懲戒処分を行ったものとしてその効力が問われるということになると思いますので、そういう観点からも、求めを受けた事業主の対応については法律で義務づけるというよりはソフトロー的な枠組みの中で適切な対応を促すというほうがよいのかなと思っております。

それから、ちょっと長くなっていますが、検討されている点のうち、協力を求めた事業主に対する不利益取扱いの禁止というものがありません。ここでは内容の性質上、恐らく強行法規のような民事的な効力も検討の視野に入ってくると思いますが、そうなってくると、これは事業者間の関係であるので、法がどこまで介入を行うべきなのか。これも問題になる契約の性質によって、例えば労働者への影響が大きいような業務処理請負などの場合と、より一般的な物や役務の取引契約、あるいはフランチャイズのような契約などで変わってくるようなところもあると思ひまして、法体系全体を視野に入れて考えなくてはならない問題なのだろうと思っております。

協力を求められた事業主の側の対応が不十分であったり、不適切であったりした場合には、ハラスメントの被害者が事業主に対して例えば民事上の損害賠償を求めることはあり得るだろうし、場合によっては被害者を雇用している事業主からの損害賠償という形もあり得るとい民事的な救済の対象には間違いなくなり得るのだと思います。民事的な救済というのは当事者にコスト負担がかかるものではあるのですが、ここまで述べてきたような個別具体的な事情に適切な救済の中身が依存する面が大きいということを見ると、このような問題への対応として民事的な救済というのもそれなりに重要な意味を持つてくると思ひます。

ハラスメントの指針というのは、これまでのセクハラ等に関するものについて直接の民事的な効力はないとしても、今、言ったような民事的な救済の場面で例えば違法性を考える際などに重要な判断の材料として、事実上、間接的ではあるけれども重要な民事的な効力を持つものとして機能してきている面があると思ひますので、今回、検討している場面においても指針というのはそういう民事的な救済への影響ということも視野に入れて充実し

た内容のものを考えることが適切だと思いますし、それがこの問題への適切な対応ということになることもあるのではないかと考えています。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

それでは、次に矢島委員、お願いいたします。

○矢島委員 ありがとうございます。

まず、カスハラについてなのですけれども、カスハラは大きなテーマであり、どのように防ぐか、どのように実効性を高めていくのか、幾つかポイントがあると思います。これまでの議論では、取引先の事業主から協力を求められたときの対応の義務化ということがかなり注目されて論点として出されているのですけれども、もちろんそこも大事だと思うのですけれども、どちらかという私は優先度としては取引先の事業主から必要な協力を求められたことを理由に契約解除等の不利益取扱いを行ってはならないという認識をしっかりと広めていくことが大事ではないかと考えます。ここがしっかりと、あるいは、ないままで逆に協力を義務化していくとなると協力自体を求めにくくなるという問題が生じるのではないかと考えて、まずは不利益取扱いを行ってはならないということを広めていくことが大事ではないかと思っています。

それから、就活生へのセクハラもそうなのですけれども、あらゆるハラスメントを今後禁止していくということに関しては、ハラスメントは対象が拡大していくにつれ、メディアの扱いや企業内研修の内容なども、発言やマネジメントに関してハラスメントを疑われないようにするにはどうしたらよいかとか、疑われることを避けるあまり必要な発言やマネジメントができないのではないかとといった懸念に配慮、といったことが注目されがちです。そうではなくて、もっと本当に深刻なハラスメントによって大きな傷を負って人生やキャリアを棒に振る社員や学生がいるのだということ、場合によっては命を失うこともあるという、より深刻なハラスメントという問題にしっかりと向き合い、そうした被害を出さない職場環境づくり、社員教育が大事だということを企業に注目してもらえるような形での禁止ということを広めていただければと思っています。

以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見はございませんか。よろしいですね。

それでは、この点について本日はこの程度にしまして、2の「職場におけるハラスメント防止対策の強化」のうち、ただいま御議論いただいた以外の項目に関して追加の御意見等がありましたら、お願いいたします。

齋藤委員。

○齋藤委員 ありがとうございます。

私からは6ページの「(1) 職場におけるハラスメントは許されるものではない旨の明確化」について、繰り返しとはなりますが、改めて申し上げさせていただければと思います。誰もが安心して働くため、ハラスメントのない職場環境の構築は必須の取組であり、

SOGIに対するハラスメントなど、働きにくさ、働き続けることに困難を感じるようなハラスメントはなくしていくことが必要だと考えております。事業主の措置義務の範囲をどう考えるかという観点ではなく、誰もが安心して安全な環境で働くために、ILO第190号条約にのっとり、ハラスメントは許されないものだということが当たり前のこととして社会全体で認識されるよう法律で明確化するとともに、国として取り組んでいくことが求められていると考えております。

改めての発言ですが、以上となります。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

他に御発言はございませんか。

布山委員。

○布山委員 ありがとうございます。

私は6ページの(2)の①の3つ目のポツのところで、繰り返しになりますが、発言させていただきます。この3つ目のポツにあるとおり、消費者庁、警察庁、業所管省庁との連携につきましては、労使委員双方から同様の意見がこれまで出されていたかと思っております。この点は、今後、カスタマーハラスメント対策を強化していく流れの中で事業主の雇用管理上の措置義務と同様に重要と考えておりますので、政府としてどのような取組を行うのか明確にすることを御検討いただきたいと思います。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

松井委員。

○松井委員 ありがとうございます。

私も、今、布山委員が御指摘されたところの1つ上のポツの点でございます。今回、最初の主な争点には位置づけられておりませんでした。私どもとしては中小企業について経過措置が必要との意見は大きな争点ではないかと認識しておりまして、後段の支援窓口の設置等々、取組支援が必要ということについては全くそのとおりなのですが、中小企業に経過措置を設けるということについてはぜひ御議論をしていただきたいなと思っております。カスタマーハラスメントについて、行為者は消費者が主であるということであって、企業の措置義務だけでは防止ができないところが多いという中で、中小企業にとって最大の支援になることは何かといえば、やはり消費者に対するアナウンスメント効果をいかに発揮するかということだと思っております。そのためには、企業の規模で措置義務のスタートを変えるということではなくて、全体としてこのような法改正をして、カスタマーハラスメントについては消費者の皆さんも気をつけましょうとの社会的なアナウンスをしっかりとっていくことが政策効果を高めるのではないかと思いますので、ぜひその観点で考えていただきたいです。先ほどから取引先の間でのハラスメントについても議論になっておりますが、こちらの点も踏まえた場合に、企業規模によって、取引先の間でハラスメントが発生した場合に他方の企業には措置義務が課されていて、他方の企業には措置義務が

課されていないという状況が実務上も問題になるような気がしますし、法律としてそういう立てつけで本当にいいのかというのは少し疑問に思うところでございます。

あわせて、中小企業についての経過措置という意味では、既にパワーハラスメントの措置義務が課されていて、カスタマーハラスメントと内容は違いますけれども、措置義務としてはかぶる部分も多くあると思っておりますし、2019年の改正のときにカスタマーハラスメントについても取り組むことが望ましいということでは既にガイドラインも作られて、周知もされているところですので、しっかりとした支援を行っていただくということが大前提ですけれども、ぜひ企業規模に関わりなく、一斉にカスタマーハラスメントの問題について取り組むという姿勢を示していただければと思っております。

以上でございます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

他に御意見はございませんか。よろしいですね。

それでは、議題1については本日の議論も踏まえて事務局にさらに整理をしていただき、今後の分科会で引き続き御議論いただくことといたします。

失礼いたしました。小畑委員、追加で御発言がございますか。

○小畑委員 ありがとうございます。

全体の問題ではございますが、一言申し上げたいことがございまして。先ほどインターンシップセクハラにつき発言をさせていただきました。第1志望の会社に入って力を尽くして働きたいと希望を持ってインターンシップに出かけた女性が、職業生活に向けての幕開けからインターンシップセクハラによって精神的ダメージを負わされる状況があり、これは女性の活躍がセクシュアルハラスメントにより阻害されている例と言えます。

また、就職してしばらくたった女性が、男性が圧倒的多数の職場で初めてリーダーになって、同性として喜ばしく思っていたところ、実は部下の男性たちが指示に従わず、それどころかわざと指示と反対のことをしているのを見て大変ショックを受けて、自分も管理職になっても誰も指示に従ってくれないのではないかという不安を持ち、とても管理職になることを考えられないという話を聞いております。これは女性の活躍がパワーハラスメントにより阻害されている例と言えます。

ハラスメント対策を進めることは全ての労働者が活躍できる職場づくりに資するものでございますが、第72回に小原委員が発言されましたように、女性活躍推進の取組を進めるに当たりましては、ハラスメント対策の強化も行い、両輪で進めていくという視点を持つことが必要ではないかと考えておりますので、発言させていただきました。

失礼いたしました。どうもありがとうございます。

○奥宮分科会長 どうもありがとうございました。

それでは、議題1については本日の議論も踏まえて事務局でさらに整理をしていただき、今後の分科会の場で引き続き御議論をいただくことといたします。

続いて、議題2「その他」として、「令和5年版働く女性の実情」及び「令和5年度雇

用均等基本調査結果」について、事務局から報告があるとのことですので、よろしくお願いたします。

○岡野雇用機会均等課長 資料2-1を御覧いただければと思います。「令和5年版働く女性の実情のポイント」でございます。毎年1回、この働く女性の実情につきましては秋頃に取りまとめておりました、働く女性に関する統計データや一年間の雇用環境・均等局の施策などの概要をまとめております。今般、取りまとめを行っておりますので、御報告をさせていただきます。

概要につきまして、1ページから簡単に御説明をさせていただきます。まず、1ページは女性の労働力人口、年齢階級別労働力率というものでございますが、労働力人口は女性が28万人増加して、女性の割合は45.1%と年々増加しているような状況です。また、右側の女性の年齢階級別の労働力につきましては、10年前の平成25年と比較しますと全ての年齢階級で労働力率が上昇しております、グラフの形としてはM字型から台形に近づきつつあるという状況となっております。

それから、2ページでございます。女性の就業者数・就業率というところでございますけれども、こちらにつきましても就業者数は女性が27万人増加しております、15歳以上人口に占める就業者の割合については53.6%ということで、着実に上昇してきているという状況でございます。

それから、3ページですけれども、男女間の賃金差異のことでございます。これはこれまでの分科会資料でも出していた資料でございますので、詳細については説明を省略いたしますけれども、令和5年の男女間格差の数字は74.8となっております。長期的には縮小傾向にあるということもございますけれども、このような数字になっているということと、賃金差異の要因といたしましては、役職や勤続年数の影響が大きくなっているという状況となっております。

それから、4ページについては項目だけの御紹介になりますけれども、働く女性に関する対策の概況といたしまして、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等対策の推進、こちらも均等法の履行確保や女性活躍推進、ハラスメント対策などが含まれておりますけれども、こういった取組について。それから、2番の仕事と生活の調和の実現に向けた取組、また、非正規雇用労働者等の均等・均衡待遇の推進、4番目で多様で柔軟な働き方の推進・環境整備、5番目、家内労働対策の推進、6番目、女性の能力発揮推進のための援助というそれぞれの項目につきまして、令和5年度の1年間の動きを記載しているものがございます。

なお、この働く女性の実情については、この分科会終了後に厚生労働省のホームページで公表させていただく予定にしております。

続きまして、2-2でございます。雇用均等基本調査の結果でございます。こちらは今年の7月末に既に公表しているものもございます、その時点でも委員の皆様にも情報提供しておりますけれども、昨年も働く女性の実情の報告と併せて審議会に御報告しており

ますので、今回、御紹介だけさせていただきます。

資料でございますけれども、1ページが女性管理職等を有する企業割合、管理職等に占める女性割合についてお示しをしております。右側の管理職等に占める女性の割合の推移といたしまして、赤字で書いてあるとおり、課長相当職以上の部分については12.7という形で、前年と同じ数字とはなっていますけれども、長期的には上昇している傾向になっているということでございます。

それから、2ページは、カスタマーハラスメントや就活生へのハラスメントなどの、今、指針上で望ましい取組となっているような取組に取り組んでいる企業の割合について調査をしているものでございます。どの取組についても2割程度が一定の取組をしていて、3割程度は検討しているという結果になっておりますけれども、企業規模が大きくなるほど取組をしているという割合は高くなっているという状況でございます。

それから、3ページでございますけれども、事業所調査になりますが、こちらは育児休業取得者割合でございますけれども、こちらについては既に報道等で出ていたところでございますが、右側の男性の育児休業取得率につきましては、令和5年度で30.1%ということで大きく伸びており、過去最高の数字になっているというところでございます。

それから、次の4ページですけれども、育児休業の取得期間につきましても、男性のほうを御覧いただければと思いますけれども、こちらは左の2つの帯のところになりますけれども、2週間未満が平成30年度で7割ぐらいになっておりますけれども、年々そこについては割合が減っておりまして、今は令和5年度で4割弱ぐらいになってきている。それに併せて2週間以上取得している割合も伸びておりまして、令和5年度で言いますと、1か月から3か月未満というのが28%と最も高いという状況になっております。

以上、簡単ではありますが、資料の御報告とさせていただきます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

ただいまの事務局の説明について御質問、御意見等がありましたら、お願いいたします。

御発言がないようですので、本日の議題は以上といたします。

それでは、最後に事務局から何かございますか。

○倉吉大臣官房企画官 事務局でございます。

本日も御審議をいただきまして、どうもありがとうございました。

次回の分科会の開催については、追って御連絡をいたします。

また、本日の議事録につきまして、追って御確認をお願いすることとなりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上になります。

○奥宮分科会長 それでは、本日の分科会はこれで終了いたします。

皆様、お忙しい中、お集まりいただきどうもありがとうございました。