

○奥宮分科会長 ただいまから、第76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。

本日は、小畑委員から欠席の御連絡をいただいております。また、江口委員がオンラインで途中までの御出席となる旨、御連絡をいただいております。

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に電源がありますので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していただくようお願いいたします。資料は議事次第から始まり、資料1と資料2となっています。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、御発言される時以外に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いた上で、お名前と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。

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、チャット機能で個別に御連絡いただくか、あるいは事前にお知らせした電話番号まで御連絡いただきますよう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。

(報道関係者退室)

○奥宮分科会長 それでは、議題に入りたいと思います。本日の議題は「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につきましては、前回の分科会長の発言を受けまして、これまでの議論を踏まえて、事務局のほうで論点を再整理したものととなります。文末を何々してはどうかという形で記載をさせていただいております。

まず1番目、女性の職業生活における活躍の更なる推進のところでございます。

(1) 女性活躍推進法の延長についてです。女性活躍推進法については、未だその役割

を終えたといえる状況にはなく、期限を10年間延長した上で、更なる取組の推進を図ることとしてはどうかしております。

次に、中小企業における取組の推進でございます。常時雇用する労働者の数が100人以下の企業については、一般事業主行動計画の策定の努力義務を引き続き維持した上で、自主的な取組を促進するため、取組の好事例やメリットの周知、支援策の充実を図ることとしてはどうかしております。

それから（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についてでございます。

①の男女間賃金差異の情報公表の拡大の1つ目の○でございますけれども、男女間賃金差異については、指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因の分析を行い、課題を把握し、改善に向けて取り組んでいくことが重要であることから、支援策の充実や事例の共有等を通じて、企業によるこれらの一連の取組を促すとともに、説明欄の活用例の充実を図ることなどにより、更なる活用を促していくこととしてはどうかしております。

次の○でございますけれども、こうした支援の充実に加えて、情報公表の意義や効果について十分な周知を行うということで、中小企業における取組の裾野を着実に広げていくことと併せて、常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の企業においても、男女間賃金差異の情報公表を義務とすることとしてはどうかしております。

次の②女性管理職比率等の情報公表の義務化等についてでございます。1つ目の○でございますけれども、女性管理職比率は、男女間賃金差異の大きな要因の一つであるというだけでなく、女性の評価や登用の公正性、あるいはキャリア形成の実態を表す指標でもあり、女性の職業選択に資する情報であるということから、①と同様に必要な支援を行うとともに、その公表を義務とすること、また、その際、義務の対象範囲については、一般事業主行動計画の策定が義務付けられている常時雇用する労働者の数が101人以上の企業とすることとしてはどうかしております。

次の○でございますけれども、女性管理職比率の情報公表に当たって新たに説明欄を設けた上で、追加的な情報公表を行うことが可能である旨を示すこと。それから、男女別管理職登用比率を参考値として記載することが望ましい旨を示すこととしてはどうかしております。

次の○でございますけれども、女性管理職比率の情報公表を義務とするに当たっては、説明欄に厚生労働省が示している管理職の定義に沿うものである旨及び実際に計上している各企業の役職名を明記することが望ましい旨を示すこと。それから、その際、説明欄への記載が煩瑣なものとならないような記載方法を示すこととしてはどうかというような形にしています。

それから、③情報公表必須項目数でございます。男女間賃金差異や女性管理職比率の公表の見直しを行う場合、常時雇用する労働者の数が301人以上の企業については少なくとも4項目、また、常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の企業については少なく

とも3項目の情報公表が義務付けられることとなります。これを踏まえると、情報公表しなければならない項目の総数が現在よりも増加することとなることから、現在任意の項目から選択して公表しなければならないとされている情報公表項目の数については、維持することとしてはどうかとしております。

次の○でございますけれども、分科会の中で状況把握の任意項目とされている事項を基礎項目とすることですとか、基礎項目に関連する事項の情報公表を義務付けるべきというような意見も出ておりました。これについてはここに記載しております基礎項目や任意項目それぞれの位置付けを踏まえまして、引き続きこうした考え方を丁寧に周知し、各事業主の実情に応じた取組を促すとともに、公表範囲そのものが事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意が必要である旨を周知して、積極的な情報公表を促していくこととしてはどうかとしております。

次の④の女性活躍推進企業データベースの活用強化についてでございます。3ページの上のほうになりますけれども、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業については、情報公表を行うに当たって、このデータベースを利用することが最も適切であることを示すこととしてはどうか。

次の○ですけれども、また、このデータベースの認知度が必ずしも高くないなどの課題の解消に取り組むこととしてはどうかとしております。

それから(4)の職場における女性の健康支援の推進です。

1つ目の○の3行目の辺りですけれども、以下の考え方に沿って事業主行動計画策定指針を改正することとして、企業が一般事業主行動計画を策定する際に、女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促すこととしてはどうかとしております。以下の考え方については、3つ書いております。

1つ目が、この女性の健康支援が状況把握・課題分析、数値目標の設定の対象としてはなじまないことから、これらの対象としては位置付けないということ。

それから、事業主行動計画策定指針に新たに女性の健康課題に係る取組例を示すこととして、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組、休暇制度の充実、女性の健康課題を相談しやすい体制づくり等の取組の具体例を示すこと、その際、性別を問わず、使いやすい特別休暇制度の整備等、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効である旨を明記することとしております。

3つ目でございますけれども、情報公表の対象としては、情報公表項目の一つとして位置付けるのではなく、事業主が任意に公表することができることとされている社内制度の概要として取り扱うこととしております。

こういった考え方に沿って策定指針を改正していくということでございます。

次の○の「併せて」というところでございますけれども、女性の健康支援について法律の理念などに位置付けを与えることとしてはどうかとしております。

次に(5)のえるぼし認定制度の見直しでございます。

①のえるぼし認定基準の見直しについてでございます。現行のえるぼし認定1段階目の要件として、5つの基準のうち、該当しない事項について2年以上連続して実績が改善していることを求めることが掲げられておりますけれども、これについて認定制度は実績を評価するものであるということに留意しつつ、当該要件を見直すこととしてはどうかとしております。

②のえるぼしプラスの創設というところでございます。(4)の職場における女性の健康支援の推進と相まって、企業のインセンティブとなるように、くるみん認定制度における不妊治療に関するプラス認定も参考にしつつ、えるぼし認定制度において女性の健康支援に関するプラス認定の仕組みを設けることとしてはどうかとしております。

以上が女性の活躍の推進に関する部分になります。

続きまして、5ページに移りまして、職場におけるハラスメント防止対策の強化についてでございます。

(1)の1つ目の○でございますが、ハラスメント対策に総合的に取り組んでいく必要があることから、雇用管理上の措置義務が規定されている4種類のハラスメントに係る規定とは別に、一般に職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨の規定を法律に設けることとしてはどうかとしております。

その次の○でございますけれども、ハラスメント対策の強化は、性別を問わず誰もが活躍するために必要不可欠である。女性活躍の推進に当たってもその基盤となるものであることから、女性活躍推進法の基本方針に定めるべき事項としてハラスメント対策を法律上も明確に位置付けた上で、基本方針に明記することとしてはどうかとしております。

次の(2)カスタマーハラスメント対策の強化でございます。

①の1つ目の○、カスタマーハラスメントは労働者の就業環境を害するものであり、労働者を保護する必要があることから、カスタマーハラスメント対策について事業主の雇用管理上の措置義務とすることとしてはどうか。

次の○ですけれども、その上で、現行の4種類のハラスメントの例に倣い、対象となる行為の具体例や、それに対して事業主が講ずべき雇用管理上の措置の具体的な内容は、指針において明確化することとしてはどうか。

3つ目の○でございますけれども、カスタマーハラスメント対策を進めるに当たって、中小企業を含めて足並みをそろえて取組を進める必要があることから、国が中小企業等への支援に取り組むこととしてはどうか。

次の○でございますけれども、業種・業態によりカスタマーハラスメントの対応が異なるため、厚生労働省が消費者庁、警察庁、業所管省庁等と連携することや、そうした連携を通じて各業界の取組を推進することとしてはどうかとしております。

それから、②のカスタマーハラスメントの定義でございます。このカスタマーハラスメントの定義につきましては、有識者検討会の報告書において示されております考え方を踏まえて、以下の3つの要素をいずれも満たすものとして、それぞれについて以下に掲げる

事項を指針等で示すこととしてはどうか。その際には実態に即したものとすることとしてはどうかとしております。

5 ページの下の辺り、i の顧客、取引先、施設利用者、その他の利害関係者が行うこと、次のページに移りまして、ii の社会通念上相当な範囲を超えた言動であること、iii の労働者の就業環境が害されること、これについてそれぞれ前回までの検討課題の資料において記載していた内容を基本的にそのまま記載をしているところでございます。

次の○、また、事業主が個別の事案について相談対応等を行うに当たっては、丁寧かつ慎重に対応することが必要である旨を指針等において示すこととしてはどうか。

さらに社会通念上相当な範囲を超えた言動には、性的な言動等が含まれ得ることを指針等において明確に示すこととしてはどうかとしております。

それから、③上記のほか指針等において示すべき事項でございます。この指針等においてはパワハラ防止指針等の内容を踏まえつつ、カスタマーハラスメントの行為者が顧客や取引先等の第三者であることを考慮した上で、以下のような事項を示すこととしてはどうかとしておりまして、その下の i の総論、それから、ii の講ずべき措置の具体的な内容というところでございます。

こちらも前回までの資料に記載していたものと同様でございます。正当なクレームがカスタマーハラスメントに当たらないですとか、消費者の権利等も阻害しないものではないこと、あるいは障害者の差別解消法に基づく合理的配慮の提供義務を遵守する必要があることなどの記載をするものでございます。それから、講ずべき措置の具体的な内容については記載のとおり、措置の内容の柱立てを記載しているものでございます。

7 ページの真ん中の下の辺り、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でございます。

1 つ目の○はセクシュアルハラスメントにおける現在の均等法の規定に倣いまして、カスタマーハラスメントについても、事業主は他の事業主から当該事業主の講ずる雇用管理上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旨を法律で規定することとしてはどうかとしております。

2 つ目の○ですけれども、セクシュアルハラスメント防止指針に倣いまして、カスタマーハラスメントについても、この上に書いてあります協力を求められたことを理由として、契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないものであることを指針等に明記することとしてはどうかとしております。

次の○でございますけれども、協力を求められた事業主は、必要に応じて事実関係の確認等を行うことになるが、その際に協力した労働者に対して不利益取扱いを行わないことを定めて労働者に周知すること、それから、事実関係の確認等の結果、当該事業主の労働者が実際にカスタマーハラスメントを行っていた場合には、就業規則等に基づき適正な措置を講ずること、こういうことが望ましい旨を指針等に明記することとしてはどうかとしております。

次の8ページ、⑤カスタマーハラスメントの防止に向けた周知・啓発でございます。こちらについては国が消費者教育施策と連携を図りつつ、カスタマーハラスメントは許されないものである旨の周知・啓発を行うこととしてはどうかとしております。

続きまして(3)就活とセクシュアルハラスメント対策の強化です。

①の1つ目の○でございますけれども、求職者に対するセクシュアルハラスメントの防止を事業主の雇用管理上の措置義務とすることとしてはどうかとしております。

次の○でございますけれども、措置の具体的な内容については、セクハラ防止指針の内容を参考とするほか、例えば以下の内容を指針において明確化することとしてはどうかとしております。

1つ目のところにありますとおり、事業主の方針等の明確化に際しては、いわゆるOB・OG訪問等の機会を含め、その雇用する労働者が求職者と接触するあらゆる機会について、実情に応じて面接を行う際のルールをあらかじめ定めておくことや、求職者の相談に応じられる窓口を求職者に周知すること。

それから、セクハラが発生した場合には、被害者である求職者への配慮として、相談対応等を行うことが考えられることなどを挙げております。

こういったものを指針において明確化することとしてはどうかというものでございます。

3つ目の○でございますけれども、就職活動中の学生をはじめとする求職者に対するパワーハラスメントに類する行為等については、どこまでが相当な行為であるかという点についての社会的な共通認識が必ずしも十分に形成されていない現状に鑑み、パワーハラスメント防止指針において記載の明確化等を図りつつ、周知を強化することを通じて、その防止に向けた取組を推進するとともに、社会的認識の深化を促していくこととしてはどうかとしております。

それから、②求職者に対する情報公表の促進でございます。上記の就活等セクハラの関係の雇用管理上の措置の内容についても求職者に対して積極的に公表することが、セクハラ防止ですとか、職業生活を営もうとする女性の職業選択に資するものであるということから、措置の内容を公表していることをプラチナえるぼし認定の要件に位置付けることとしてはどうかとしております。

最後の(4)は、いわゆる自爆営業についての考え方の明確化ですけれども、自爆営業に関しては、職場におけるパワーハラスメントの3要件を満たす場合にはパワーハラスメントに該当することについて、パワーハラスメント防止指針に明記することとしてはどうかとしております。

資料1については以上でございます。

あと、資料2でございますけれども、基本的に前回の資料と同じものでございます。その上で、前回の委員の御意見の中で、見直しを行う場合の企業数や従業員数など、影響の範囲についての御指摘がございましたので、11ページに企業規模別企業数及び従業員者数という表題の資料を参考として入れております。これを1枚付け加えているものになります。

す。それ以外は基本的に前回と同じとなります。

資料の説明としては以上でございます。どうぞよろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 それでは、本日は資料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お願いしたいと思います。

まずは「1. 女性の職業生活における活躍の更なる推進」について御意見をお願いいたします。オンライン御参加者で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、お願いします。

○小原委員 御説明どうもありがとうございました。

私からは「1. 女性の職業生活における活躍の更なる推進」の(1)から(3)の①②までについて意見を申し上げたいと思います。

これまでの分科会におきまして、国際社会から見た日本の女性活躍推進の遅れを踏まえれば、法の期限を延長するとともに、単に延長するだけではなく、実効性の向上を図る必要があると、労働側委員より述べてきたところでありまして、論点で示された方向性に賛成いたします。

また、男女間賃金格差及び女性管理職比率の情報公表を労働者が101人以上の企業において義務化する方向性が示されたことは、女性活躍推進法の実効性の向上にとって非常に重要なことだと考えます。加えて100人以下の企業を含め、自主的な取組を促進するための好事例などの周知や格差の分析ツールの提供などの支援策の充実も重要なことだと考えます。

なお、情報公表に関しては、単に数値を公表するだけでは効果は十分ではなく、格差の要因、課題の分析、改善に向けた取組と説明欄の活用を促していくことが必要だと考えます。そのため、事例の共有や賃金格差の分析ツールの提供などの支援策の充実を図るとともに、女性管理職比率についても今回示された方向性のとおり、男女間賃金差異と同様に説明欄を設け、その活用を積極的に促していただきたいと考えます。

私からは以上です。

○奥宮分科会長 内田委員、お願いします。

○内田委員 御説明ありがとうございます。

私からは「(3) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の義務化等」の「③情報公表必須項目数」について意見申し上げます。男女間賃金差異の101人以上企業への公表義務の拡大及び女性管理職比率の101人以上企業への義務付けにより、情報公表必要項目数が増えることを踏まえれば、任意項目から選択して公表する項目数について「現状を維持する」という方向性が示されたことについて、企業負担の増加という点におきましては一定程度理解をするところでございます。

一方、検討会報告書の参考資料において情報公表項目数が多いほど、女性昇進者比率が

高いことや、女性社員へのポジティブな影響があることなどが示されていることから、任意の項目についても積極的な把握と公開を促していくことが、求職者のみならず当該企業で働く女性労働者のエンゲージメントを高める意味でも重要な取組であるということを積極的に周知していただきたいと考えております。

私からは以上です。

○奥宮分科会長 赤池委員、お願いします。

○赤池委員 私からはまず、「（５）えるぼし認定制度の見直し」の「①えるぼし認定基準の見直し」について発言をさせていただきます。現行のえるぼし認定基準の１段目の要件である「５つの基準のうち該当しない事項について２年以上連続して実績が改善していること」を満たすことが難しいため、１段目の認定を諦めてしまっている企業があるのであれば、認定基準が実績を評価するものであることに留意しつつ、当該要件の見直しを行うことについて異論はございません。なお、これまでの審議会でも述べてきたとおり、要件を見直すことだけではなく、えるぼしの認定制度や認定を取得するメリットを周知することが必要であると考えております。

また、「②えるぼしプラス（仮称）の創設」ですが、職場における健康支援に積極的に取り組む企業へのインセンティブとして、えるぼし認定制度にプラス認定の仕組みを設けることに異論はございませんが、プラス認定の対象は個人の健康に関する情報ではなく、ヘルスリテラシーの向上のための取組や、性別を問わずに使いやすい特別休暇制度の整備など、社内の制度とすべきであると考えております。

私からは以上です。

○奥宮分科会長 オンラインの山下委員、お願いいたします。

○山下委員 日本商工会議所の山下でございます。私からは（３）の女性の職業生活における活躍に関する情報公表の充実について発言させていただきます。これまでも繰り返し申し上げてきたとおり、中小企業に義務が拡大をすることについては、人手不足の中で負担増が非常に懸念されることではありますけれども、他方で、直面する人手不足を解決していく上で、女性の活躍推進は非常に重要な取組である。そこにつながる形であれば、決して反対するものではないと考えております。

そういう意味では、ゴールは実際に女性活躍が進むことであって、数値を把握・公表するということは、あくまでその最初的手段であるということをしつかりと周知をしていただき、そこから先に具体的な取組が進むように後押しをしていただくことが非常に重要かと思っております。

好事例の共有ということも一つかと思っておりますけれども、既に大企業等ではこれまで数字を計算し、公表し、その中で、恐らく女性活躍がそれを契機に進んできた事例もあるかと思っております。他方で、あまり状況が変わらない会社もあるのではないかと思います。それらの違いが一体どこにあるのか、女性活躍を進められている企業ではどういう取組が鍵になっているのか、逆に言えば、進まないところは何が障害になっているのか。こういったと

ころも掘り下げていただいて、どうやって女性活躍の裾野を中小企業に数値の公表を通して具体的な取組が進むように広げていくのかということを検討していただくことも重要かと思っております。

こうした制度の趣旨、あるいはツールを活用した具体的な計算や分析の方法の研修等も含め、これが施行ということになれば、前広、丁寧な周知をお願いしたいと思っております。それを通じて、多くの中小企業がこれは負担ではなくて我が社の人手不足の解消、あるいは経営改善につながる前向きな取組なのだと思われたいような打ち出し方をお願いしたいと思います。そのためには、施行までに一定程度の時間を設けていただくことも必要ではないかと思っております。

私からは以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。

松井委員、お願いいたします。

○松井委員 私からは、「(4) 職場における女性の健康支援の推進」について発言したいと思います。

i でございますが、個人の健康に関する情報は極めてプライベートな事項であり、数値目標の設定としてはなじまない旨、この間も発言してきておりますので、「対象としては位置付けない」という方向性に賛成をいたします。

また、ii に記載の部分について、労働者全体を対象として健康支援に係る取組を促すことが必要であると考えておりますので、記載のヘルスリテラシー向上のための取組や、性別を問わず使いやすい特別休暇の整備などの社内の制度を情報公表の対象とするのが適当だと考えております。

また、2つ目の論点の「女性の健康支援について、法律の理念等に位置付けを与えることとしてはどうか」ということですが、これについても労働者全体を対象として健康支援に係る取組を促す観点から、労働者全体を対象とした健康支援が必要だということを法の理念に明記することが必要ではないかと考えております。

以上でございます。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

渡辺委員、お願いします。

○渡辺委員 前回の分科会において、女性の職業生活における活躍に関する情報公表の充実として論点で挙がっている3点の議論の中で目的と手段、影響範囲や得られる効果などについて触れさせていただいたと思っております。今回、そのうちの一つとして、女性管理職比率の公表義務拡大に関する影響範囲の点で、先ほど御説明のあった資料2の11ページにて、令和3年の経済センサスに基づく資料で、企業及び従業員数の資料が示されたところです。今回の見直しに関しての従業員数引き下げと必ずしも完全に一致するものではないと思いますが、一つの参考資料となるものであると思っております。資料を作成いただいたことについて感謝申し上げます。

しかし、先ほど申しあげました義務を拡大することに伴って得られる効果という点については、必ずしも資料や御説明の中で言及はなかったと思います。本来、義務を課すことについては、基本抑制的であるべきと思いますが、そのような中で、今般、女性活躍推進という大きな目的、その活躍を推進するという点について特に大きな異論は、この議場の中でなかったと認識をしているところです。

先ほど大下委員からもございましたが、中小企業においては、人手不足等、かなり経営状況が厳しい点がございます。そのような中で、女性に活躍していただくことが企業経営にも資するという点があるかと思っております。そのような意味では、見直しが今回の資料に基づくような形でなされることとなった場合は、義務を課す、例えば数字を引き下げて拡大されるということだけではなく、取り組む必要性、あるいは経営にも資するというメッセージについても、併せて強く情報発信していく必要があるのではないかと考えているところです。

その上で、男女間賃金差異の公表拡大については、女性管理職比率の公表も含めまして、公表された内容が企業価値そのものを表すものではないということに留意する必要があると思っております。公表を拡大することとなった場合においては、実際にデータベースとかを使うユーザーにとって、国による使いやすい賃金格差分析ツールの開発、活用促進をはじめとした各種支援ツールの整備や積極的な周知を行いますとともに、説明欄については企業負担の軽減となるような仕組みなどを設ける必要があるかと思っております。

女性管理職比率等の情報公表の義務化につきましては、内容の適切性が担保できる範囲において、企業負担軽減の観点から選択式にするなどの検討を行う必要があると思っております。

情報公表必須項目数については、もし前段の賃金差異の公表拡大などもあった場合においては、企業負担の観点などから、これ以上の拡大は行うべきではないと考えております。

女性の活躍推進企業データベースについて、こちらのデータベースでの公表を原則、あるいは基本とするものではなく、最も適切であると考えているという表現になったのは、おおむね妥当ではないかと思っております。認知度向上のための取組を積極的に行うとともに、予算を活用してユーザーの視点に立った改善を図ることによって、利用したくても利用できないといったことがないように、そして、これから利用を始めようとする中小企業に対して、利用しやすくするような仕組みを整えていく必要があるかと思っております。

以上でございます。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

布山委員、お願いします。

○布山委員 まず、これまでの議論を踏まえて論点を整理いただきまして、ありがとうございます。

以前発言させていただきましたとおり、女性活躍の取組については、まだ道半ばと考

ております。そういう意味で、女性活躍推進法を延長して、より多くの企業が女性活躍支援や男性の家事・育児促進、アンコンシャスバイアスの払拭の取組を総合的に進めていく必要があると考えております。

その上で、今回の見直しには、情報公表の充実として男女間賃金差異の公表義務の拡大や、女性管理職比率の公表義務化など、中小企業を対象に含む措置が多く盛り込まれております。先ほど、ほかの使側の委員からも御発言がありましたが、中小企業は大企業と比べて事業運営体制において人手や資金などの面で制約がありますので、こうした措置を行う場合には、効果的な支援が不可欠だと考えております。

例えば先ほどもお話に出たかもしれませんが、男女間の賃金差異等を簡易に算出できるツールの提供や分析方法のモデルあるいは事例の横展開といった支援は、中小企業だけでなく、大企業が取組を充実させる上でも非常に有益でございますので、ぜひ御検討をお願いしたいと思います。

また、仮に中小企業を対象に含めて公表義務を拡大・拡充するのであれば、負担軽減の観点からも、基礎項目、任意項目の扱いや公表項目数は、論点に記載のあるとおりにすることが適切と考えております。

以上です。

○奥宮分科会長 次に、矢島委員、お願いいたします。

○矢島委員 まず、女性活躍推進法の延長については、これまでも委員の皆様の間でも異論がないところで、ここに書いていただいたように、延長してさらに実効性を高めるということだと思います。

ただ、今回の議論の中では公表を今まで以上に積極的に進めることで、企業の取組の積極性を促すところに論点が絞られていますが、それだけではなく、企業が積極的に推進したいという意欲はあるけれども、本当に女性活躍推進に有効な施策は何なのか、先ほど布山委員からもありましたけれども、中小企業だけではなく、大企業でもまだ具体的に分かっていないところが結構ある。そして、そのところについてもっと情報を欲しているのではないかと思います。

男女の賃金差異について今後長期的に公表していく中で、賃金差異を着実に小さくしていくということと、そこで設定していく施策がちゃんとかみ合うかということについては、自信を持って推進できている大企業というのは、まだまだ本当に少ないのだと思います。ですので、実効性の向上を図るという中に、今回の論点の中ではあまり出てきていませんけれども、有効な施策とは何かということ、その必要な取組や事例の公表ということは今後進めていただくようお願いしたいと思っております。

それから（３）の②の管理職比率です。管理職比率等の情報公表の義務化については、ここであえて「等」を入れたのはどういう意図なのかなというのが気になります。女性管理職比率の情報公表に当たっては、女性管理職比率の定義を今まで以上に明確にすることが求められると思うのですけれども、企業が把握・公表する項目だけでなく、国や自

治体などによって調査で行われている女性管理職比率、あるいは女性管理職等として把握されているもの、そうしたものの定義が結構何種類もあるのです。それについて可能な限り今後統一していかないと、企業のほうでは負担が大きいと同時に間違えるリスク、誤った理解で設定してしまうリスクが高いのではないかと思います。

そういう意味で、ここの「等」というのをなぜ付けたのかを事務局の方に伺いたいと思います。賃金構造基本統計調査と雇用均等基本調査でも定義が違いますし、雇用均等基本調査では女性管理職等となっておりますので、そういう意味なのか、その辺りも整理していただければと思っております。

それから、説明欄の活用について、今までも大事ではないかということをお願いしてきたのですが、今回の提案の中に、全体の男女の賃金差異に関する説明欄と女性管理職に関する説明欄を別に設けるということがありまして、これがなかなか難しいのではないかと思います。そのほうがより詳しく企業が説明できるという面もあるでしょうけれども、男女の賃金差異の説明の中に、どうしても管理職に関する説明は含まれてくるものなので、そこを書き分けるのはなかなか難しいので、もし、あえて分けるのであれば、その記載方法について、かなり具体的な示唆が必要なのではと考えます。

(4)の女性の健康支援について私は何度も申し上げてきました。本来、男女双方の健康ということだと思うのですが、この、法律の理念等に位置付けることに関しては、女性労働者の活躍というのが、女性が健康に働けることが前提であるという意味で、法律の理念に位置付けていただく分には問題ないかと思います。

ただ、そのように位置付けるに当たっても、よくよく考えると、次の議題になりますけれども、ハラスメントのほうでは、ハラスメントの(1)の2つ目の○で「ハラスメント対策の強化は」で始まる文章があります。ここを健康支援に置き換えると、「健康支援の強化は性別を問わず誰もが活躍するために必要不可欠であり、女性活躍の推進に当たってもその基盤となるものであることから、女性活躍推進法の基本方針を定めるべき事項として、健康支援を法律上も明確に位置付けた上で基本方針に明記することとしてはどうか」と、別に「女性の健康」としなくてもそのまま入るのです。なので、そういうことも法律に位置付ける際には御検討いただければと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

ただいまの管理職比率等の「等」の意味について、事務局から御説明いただきます。

○岡野雇用機会均等課長 御意見いただきありがとうございます。

御指摘のありました②の女性管理職比率等の情報公表の義務化等の女性管理職比率等のところでございますけれども、検討課題の設定に当たって、女性管理職比率の問題と、あと、2つ目の○にあるとおり、男女別管理職登用比率という、ここに書いてある男女それぞれの労働者の数を分母として男女それぞれの管理職者数を分子とするという、それぞれの登用比率についても検討課題として挙げていたこともありまして、そこで女性管理職比

率等というような形で表現をしていたものでございます。

結果的に、今回、論点の整理として御提示しているものは義務化につながるものは女性管理職比率になりまして、この管理職登用比率については参考値として記載することが望ましい旨を示すこととしてはどうかというようなことで整理させていただいているものでございます。

○矢島委員 ありがとうございます。

なので、ここは「等」が入らないほうがいいのかなど、義務化の議論は女性管理職比率に関してだけというほうが混乱は少ないかなと思いました。

以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見ございませんか。

事務局から何かありますか。よろしいですか。

では、資料1の1についてはこの程度にいたしまして、次に2の職場におけるハラスメント防止対策の強化について御意見等をお願いいたします。

松井委員、お願いします。

○松井委員 私からは「(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「①雇用管理上の措置義務の創設」に関して発言をしたいと思います。

まず、労働者側としては現場で働く労働者からのカスタマーハラスメントに対する切実な訴えを受けて、望ましい取組ではなく、法律上にきちんとハラスメントであると位置付け、事業主の措置義務とすることを求めてきたところでありまして、この雇用管理上の措置義務にすることについては賛成でございます。

その上で、3つ目の論点ですが、特にカスタマーハラスメントに関しては、一般消費者や取引先等、事業主の雇用管理が及ばないところが含まれていることから、消費者の権利に配慮しつつも、企業一斉に取組を推進して社会全体でこの防止をするという意識を形成していくことが非常に重要であると考えておりますので、論点に示されたとおり、必要な支援に取り組みつつ、中小企業を含めて足並みをそろえて義務化することが必要であると考えております。

また、最後の論点にありますとおり、業種・業態によってハラスメントの態様が異なることや、サービスの提供が義務付けられている職種もあることを踏まえて、業所管省庁や消費者庁、警察庁としっかり連携をして対応していただくとともに、業界ごとのマニュアル作成などの支援をぜひお願いしたいと思っております。

以上でございます。

○奥宮分科会長 オンラインで、斎藤委員、お願いいたします。

○斎藤委員 まず、「(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」についてですが、誰もが安心・安全に働ける職場環境の構築のため、職場におけるあらゆるハラスメントは許されないということを明確にし、その職場で働く労働者だけでは

なく、広く社会一般に対しても周知をしていくことが、ハラスメントを防止する観点から必要だと考えております。

また、2つ目の論点に示されているとおり、雇用管理上の措置義務が規定されている4つのハラスメントを含むハラスメント対策の強化については、誰もが活躍するために必要不可欠だと考えております。ハラスメントに関する相談が高止まりしていることも踏まえ、女性活躍推進法の基本方針に定めるべき事項として明記することについて賛成です。

続いて「(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「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」についてですが、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などは、協力を求めたとしても応じてもらえるものなのか、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あるということについて、労働側から繰り返し述べさせていただいてきたと思います。

その上で、今回の論点において「努力義務としてはどうか」という方向性が示されております。この間の議論の中で、使用者側の委員の方からは協力を求められたら応じてきているという御発言はありましたが、努力義務で先ほどの懸念を十分に払拭できるのかという、疑問が残るとということについては申し上げておきたいと思っております。

本年11月1日に施行されたフリーランス新法においては、第22条で「指導及び助言」、第18条で「勧告」、第19条で勧告に係る措置を執らなかった場合の公表について定める形で、フリーランスに対するハラスメント防止の実効性を確保しているかと思っております。これを踏まえれば、弱い立場にある取引先についてもフリーランスと同様に取引先からのハラスメント防止の実効性を確保していくことが必要だと考えております。

そのため、取引先に協力を求めても応じてもらえない場合や、そもそも協力を求められない場合などに利用できる相談窓口を国として整備するとともに、フリーランス新法と同様に実効性を確保するための仕組みを用意して、周知していくことについても盛り込んでいただきたいと思いますと思っております。

以上となります。

○奥宮分科会長 それでは、内田委員、お願いします。

○内田委員 私からは「(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「②カスタマーハラスメントの定義」について意見を述べさせていただきます。「社会通念上相当の範囲を超えた言動」について、6ページの下から2つ目の論点におきまして、「性的な言動等が含まれ得ることを指針等に明確に示すこととしてはどうか」とございしますが、カスタマーハラスメントは行為者が誰かによる分類であり、行為者の言動はパワハラやセクハラに当たるようなものに限らず、就業環境を害するあらゆるハラスメントが含まれることを明確にさせていただきたいと考えます。

私からは以上です。

○奥宮分科会長 赤池委員、お願いします。

○赤池委員 私からは「（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「③上記のほか指針等において示すべき事項」について発言をさせていただきます。論点に示されたとおり、カスタマーハラスメントの行為者は「顧客や取引先等の第三者」であることを考慮する必要があることから、「ii 講ずべき措置の具体的な内容」の１つ目の「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」について、その事業所で働く労働者だけではなく、顧客や取引先などに対しても事業主の方針などを周知することが必要であると考えております。

また、労働者も職場を離れば消費者・生活者であることから、労働者が行為者とならないための研修など、職場内のハラスメント対策と一体的に取り組むことが必要であると考えております。

以上です。

○奥宮分科会長 小原委員、お願いします。

○小原委員 私からは「（３）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。今回、論点において、セクハラは雇用管理上の措置義務とする方向性が示された一方で、パワハラに関しては周知の強化にとどまったことにつきまして、圧迫面接やオワハラなどが問題となっていることを踏まえれば、求職者に対するあらゆるハラスメントを防止するという観点で懸念が残るということは申し上げておきたいと思っております。

「業務の適正な範囲を超えて行われること」というパワハラの要素に関し、就活、または求職活動中の面接などにおける言動が該当するのかが疑問が示されたことは承知しておりますが、雇用関係にあるか否か、業務であるか否かを問わず、ハラスメントを行ってはならないということを徹底しなければならないと考えます。

就活生や求職者は選考過程において事業主と対等な立場にはなく、多くは弱い立場であり、不当な人格攻撃などがあつたとしても何も言えないのが大半ではないかと考えます。業務の耐性を見る、または人材確保を確実にしたいというのは、あくまで事業主の都合でありまして、それを理由として必要以上に就活生や求職者に精神的圧力を加えることは、相手の人権を尊重していない行為だと考えます。

前回の分科会におきまして、面接官の言動が原因で帰宅してから泣いてしまった就活生のお話があつたと思います。その就活生は運よく合格し、社会人として過ごしているとのことでしたが、面接官の言動でその後の就職活動の継続が困難となり、社会に出られなくなるかもしれないということを考えるべきだと思います。パワハラ指針における記載の明確化と周知の強化を通じて防止に向けた取組を推進するということですが、求職者の人権の尊重という観点からしっかり対応していただきたいと思っております。

また、求職者に対するハラスメントはパワハラだけではなく、マタハラ、ケアハラも起こり得ることから、パワハラ防止指針だけではなく、他のハラスメント防止指針についても記載の明確化や周知の強化を図っていただきたいと思っております。併せて、求職者はハラス

メントに関して都道府県労働局雇用環境・均等部（室）や各地の労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナー、大学のキャリアセンター、ハローワークを利用できることを周知徹底するとともに、求職者へのハラスメントに関するトラブルの解決、再発防止のため、大学のキャリアセンター、ハローワークから相談内容が共有された際には、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）は、事業主への助言・指導などを確実にを行うこともお願いしたいと思います。

私からは以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。

渡辺委員、お願いします。

○渡辺委員 カスタマーハラスメントの部分についてでございます。カスタマーハラスメントについては企業規模、あるいは業種を問わず、現在、社会的にも大変問題となっていることですので、対策を強化する必要があると思っております。

そのような中で、取組を推進していくことに際しては、これまで申し上げたことの繰り返しになりますが、特に中小企業において対応していくことが困難な部分が多々あるかと思えます。人的な部分、資金的な部分、経営資源に制約があるという言葉でまとまるかと思えます。そのような状況があることから、国が責任を持ってしっかりと支援するべきと考えております。

これまでも申し上げたとおり、例えばフリーランス・トラブル110番みたいなものを設けて、事業主にとって分かりやすく頼りがいのあるワンストップサービスが提供できるような窓口の創設などが必要と思っております。なお、こちらについて、これまで私からは事業主のためということで申し上げておりましたけれども、労働者の方にとっても経営者の方になかなか言いづらいこともあるかもしれませんので、そのような意味では、労働者の相談にも応じるといった機能を設けることも考えられるのかなと思っております。

また、今後、指針を設けるようなこととなった場合については、改めて企業の実態を把握するとともに、自治体においても条例等ができていますので、そのような部分も見ながら実態に即した最新の状況での指針などをつくっていくことが適切ではないかと考えております。

以上です。

○奥宮分科会長 その他、御発言はございませんか。

布山委員、お願いします。

○布山委員 まず、ハラスメント防止対策につきましては、一般に職場におけるハラスメントは許されるものではない旨を規定することと併せて、女性活躍推進法でハラスメント対策も明確に位置付けて基本方針に明記することに異存はございません。

カスタマーハラスメントにつきましては労働者を保護する観点から、事業主の雇用管理上の措置義務とすることは重要だと考えております。その上で、これまで議論してきましたとおり、カスハラ防止は既に法制化されているほかのハラスメントとは異なり、一企業

の対応には限界がありますので、政府として企業や業界団体に対する支援を行っていただくとともに、消費者の意識・行動変容にお取り組みいただきたいと思います。

また、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は、論点に記載されているように、現行のセクハラに関する規定と同様に措置した上で、事業主や労働者の意識啓発を行い、理解を浸透させていくことが肝要と考えます。

加えて、これまで他の委員から御意見があるとおおり、カスハラについて、企業や労働者が相談できる窓口が必要ではないかと思ひます。それを労働局の中につくるのか、他につくるのかは別にして、労使双方から同じ意見が出ておりますので、ぜひとも考えていただきたいと思ひます。

最後に、就活等のセクハラについても、事業主の雇用管理上の措置義務として防止に向けた取組を強化することは必要と考えております。就活等におけるパワハラにつきましても論点で示されているとおおり、パワハラ防止指針で記載を明確化した上で、事業主や労働者の意識啓発、学生への周知を行い、防止に向けた取組を促進するとともに、措置の効果や企業における課題等を把握していくことが適切と考えております。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

他にございませんか。事務局もいいですか。

それでは、御発言がないようですので、今回の議論においても幾つか御意見等をいただきましたが、相当程度議論が深まってきたと思ひます。次回の分科会ではこれまでの議論を踏まえ、取りまとめに向けた議論を行いたいと思ひますので、事務局におかれては、そのための資料の作成をお願いいたします。

最後に、事務局から何かありますでしょうか。

○倉吉大臣官房企画官 事務局でございます。本日は、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いたします。

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

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といたします。

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。