

○奥宮分科会長 ただいまから、第79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、植村委員、赤池委員、齋藤委員から欠席の連絡をいただいております。

次に、事務局からオンライン参加における操作方法等について説明をお願いいたします。

○木村ハラスメント防止対策室長 本日の分科会におきましてはハウリング防止のため、御発言される時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いた上で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くようお願いいたします。

また、分科会進行中、通信トラブルや音声聞こえなくなってしまうなど、不具合がございましたら、チャット機能で事務局のみを宛先として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。

(カメラ撮り終了)

○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。

本日は、事務局において、これまでの御議論を取りまとめた案として「女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について（案）」を作成いただいております。こちらは前回の分科会で、資料1－1として御提示した資料について、前回の御議論等を踏まえて、事務局において一部修正を加えたものとなっております。

それでは、事務局から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。資料の御説明をさせていただきます。

前回、分科会長から、これまでの議論を踏まえ、事務局から取りまとめの案を改めて示すような御指示をいただきました。前回の分科会におきましては「女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について」という資料の案を提示いたしまして御議論いただき、委員の皆様からも幾つか御意見をいただいたところでございます。

まず、意見の中には制度見直しを行う際の周知ですとか、実務に関する御意見がございました。これにつきましては今後、御意見も踏まえつつ、しっかり対応を検討していければと考えております。

それから、労働者側・使用者側委員双方から、ハラスメントに関する相談対応の御意見・御要望もいただいております。現在も事業主の措置義務となっているパワハラ、セクハラなどのハラスメントにつきましては、全国の労働局において事業主・労働者双方から措置義務に関する様々な相談が寄せられており、それに対応しているところでございます。カスタマーハラスメント、就活等セクシュアルハラスメントに係る措置につきましてもこれらと同様、各都道府県労働局での対応を想定しておりますけれども、労働局において相談対応等が適切にできるようにしてまいりたいと考えております。

また、実際にハラスメント事案が発生したときに、具体的な解決に向けた取組の支援を行うために、来年度からの事業として伴走型取組支援の事業を検討しております。労働局の相談対応と、こうした伴走型支援の連携も図りながら、適切に相談・支援を行うことができるように検討を進めてまいりたいと考えております。

このほか、今後の省令・指針レベルでの検討に関する御意見もいただいておりますが、これについては具体的には今後、当分科会でも御議論いただくことになるものと考えておりますけれども、事務局としても留意してまいりたいと考えております。

その上で、今回お出ししている取りまとめの案でございますけれども、前回の資料から2か所修正をさせていただきました。

資料をご覧くださいければと思います。6ページのカスタマーハラスメントの定義のところのiiの社会通念上相当な範囲を超えた言動であることの部分になります。ここについては、前回の資料では「権利の濫用・逸脱に当たるものをいい」というような形で書いておりましたが、今回は「権利の濫用・逸脱に当たるようなものをいい」というような形で修正させていただいております。この社会通念上相当な範囲を超えた言動について、権利の概念に照らしてどういう位置付けになるかということに必ずしもとらわれることなく、ハラスメントという観点から問題があるものと捉えて是正を図っていくということもあるのではないかと御指摘を委員から前回いただいておりますので、それを踏まえた修正をさせていただいているものになります。

それから、7ページの一番下の⑤カスタマーハラスメントの防止に向けた周知・啓発というところでございます。このところで「カスタマーハラスメントの防止に向けて、国は、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を行ってはならないことについて周知・啓発を行うことが適当である」としております。前回の資料においては、2行目の「カスタマーハラスメントを行ってはならないこと」の部分については「カスタマーハラスメントは許されないものであることについて」というような記載をしておりましたけれども、前回の御議論におきまして、ハラスメントのところの(1)の規範意識の醸成の部分で使用しております「行ってはならない」という表現に合わせたほうがよいのではないかと御意見がございまして、それを踏まえて修正をしているものでございます。

修正箇所は以上でございます。あと、参考資料につきましては前回と同じものをお付け

しておりますので、説明は割愛をさせていただきたいと思います。

資料の説明は以上でございます。

○奥宮分科会長 ただいま事務局から御説明いただきました資料全般について御議論をお願いいたします。オンライン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 取りまとめに当たりまして労働側委員を代表して申し上げます。

初めに、取りまとめに御尽力いただいた事務局に敬意を表したいと思います。

報告書案は本分科会において審議した内容が反映されているものと考えます。女性活躍推進に関し、「男女間賃金差異」の公表義務の対象を拡大したこと、「女性管理職比率」を新たに公表義務化したことは、法の実効性向上の観点から重要だと考えます。国としてより一層女性活躍を推進するため、100人以下企業を含め、企業に対する支援策を充実するとともに、事業主による積極的な情報公表及び説明欄の活用と格差是正の取組を促していただきたいと思います。

ハラスメント防止に関しましては、行為者が顧客や取引先の場合及び被害者が求職者の場合など、第三者が関与するハラスメントを含め、一般に職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて、社会における規範意識の醸成に国が取り組む旨の規定を法律に設けることや、カスタマーハラスメント対策、求職者へのセクシュアルハラスメント対策の措置義務化はあらゆるハラスメント根絶に向けて重要なことと考えます。社会における規範意識を醸成するには、カスタマーハラスメント対策についても中小企業を含めて足並みをそろえて一体的に取り組む必要があると考えます。業所管省庁などと連携し、企業の取組支援をお願いしたいと思います。

また、今回法律上の義務とはならなかった「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」や、求職者へのパワーハラスメントを始めとするセクシュアルハラスメント以外のハラスメントの対策については、下位法令などで明確に示すとともに、相談体制の整備や助言・指導など、国による支援の充実をお願いしたいと思います。

併せて、報告書案5ページに「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」との記載があるように、女性活躍推進とハラスメント対策を両輪で取り組むことは、女性だけでなく労働者全体の働きやすさにつながるものであることをしっかりと周知していただきたいと思います。

最後に、報告書の内容を法律案要綱などに正しく反映していただくことをお願いし、発言いたします。どうもありがとうございます。

○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 取りまとめ案を御提示いただきましてありがとうございます。報告案につき

ましては、本分科会におけるこれまでの議論を踏まえた内容でありまして異論はございません。

これまで発言してまいりましたように、女性の活躍推進についてはジェンダーギャップの解消や人材不足の対応が問題となる中、各企業が自社の実情に合わせて積極的に取り組む必要があると認識しております。

経団連といたしましても、会員企業に対して女性活躍推進法に基づく主体的な情報開示や健康支援の拡充などを呼びかけてまいりたいと考えております。その上で、今回の見直しは企業に一層の取組を促すためのものですが、あくまで女性・男性双方のエンゲージメントと生産性の向上につながっていくことが肝要と考えております。この実現は企業規模にかかわらず容易なことではありません。厚労省におかれては、コンサルティング支援の拡充のほか、男女間賃金差異の把握、分析手法や、それを踏まえた対応策に関する好事例集の策定などを改めてお願いしたいと思っております。

次に、ハラスメント対策として盛り込まれている措置は、いずれも企業として必要かつ適切なものであると考えております。とりわけ、カスタマーハラスメントの防止については、これまで各委員から御発言がありましたように、労使だけでは対応に限界がございます。先ほども厚労省からお話がありましたけれども、政府関係省庁間の連携強化による企業、業界団体の支援、それから、消費者や公共機関の利用者に対する意識啓発などを着実に進めていただきたいと思います。

最後に、ハラスメントに関する新たな措置が施行されれば、我が国におけるハラスメント防止対策は大きく前進するものと受け止めております。改正法案が成立した後のことになるとは思いますが、政府にはILO190号条約の早期批准に向けて、労使からの相談体制の拡充や企業に対する理解促進などを始め、一層の環境整備を進めるなど、積極的な御検討を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 他に御発言はございませんか。

矢島委員、お願いいたします。

○矢島委員 私からも一言お話しさせていただきたいと思っております。女性活躍やハラスメント防止を進める取組を前進させる方策が取りまとめられたことはよかったと思っております。ただ、これは以前にも申し上げましたとおり、女性活躍推進法はポジティブ・アクションを企業に求めるものです。この場に参加されている皆さんの間では、ポジティブ・アクションの意義については異論のないところだと思いますし、共通の理解の下で検討が進められてきていると思います。ただ、現場では必ずしもそうではなく、ポジティブ・アクションの理解が浸透しているとは言いがたいと思います。そのことは労働者においても経営層においても同じだと思います。

今回取りまとめられた情報公表等の施策を推進するに当たっては、各企業、業界等におけるポジティブ・アクションの理解の醸成を図ることが必須だと考えております。また、

職場だけでなく社会のジェンダー平等やハラスメントの防止に対する意識、風土の醸成も図っていく必要があると思います。そうしたことを置いたままポジティブ・アクションを更に推進したり、企業内と社会の常識の大きなギャップが生ずれば、近い将来バックラッシュを招くリスクが高まることを懸念しております。ですので、こうした取組をぜひお願いしたいと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長　ありがとうございます。

他に御発言はございませんか。オンラインの方もよろしいでしょうか。

それでは、幾つか御意見をいただきましたが、当分科会としては「女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント対策の強化について」につきましては、本日、事務局より提出されている案のとおり、労働政策審議会から厚生労働大臣へ建議すべきであるとの結論に達したということで、この旨を私から労働政策審議会会長宛てに御報告したいと思っております。よろしいでしょうか。

（首肯する委員あり）

○奥宮分科会長　皆様に御異論がないようですので、そのように進めることといたします。

それでは、事務局において報告文の案を用意していただいておりますので、案文の配付をお願いいたします。

（報告文配付）

○奥宮分科会長　報告文につきましては、ただいまお手元に配付された案のとおり、労働政策審議会会長宛てに報告することとしたいと思います。よろしいでしょうか。

（首肯する委員あり）

○奥宮分科会長　ありがとうございます。では、そのように進めさせていただきます。

女性活躍推進及びハラスメント対策について精力的に御議論いただきました労使各側の委員の皆様及び公益委員の皆様の御協力に感謝いたします。

ここで田中雇用環境・均等局長より御挨拶がございます。

○田中雇用環境・均等局長　委員の皆様方におかれましては9月30日以降、本日まで7回に渡り女性活躍推進及びハラスメント対策について精力的に御審議・御議論いただき、この成果として報告を取りまとめていただいたことにつきまして感謝を申し上げます。

本日も3人の委員から御発言がございました。今後、これを進めていくに当たって、法律事項になっていない内容について下位法令においてしっかり検討していくということでございますとか、企業に対する様々な支援措置をしっかりとやっていくこと、それから、この内容を法案に正しく反映していくことでございますとか、今後に向けて、成立した後ということになりますけれども、ILOの条約についても言及などがございました。また、この場ではポジティブ・アクションについて皆さんはよく理解をしていただいた上での議論けれども、現場ではポジティブ・アクションの取組に対しての考え方も含め、一層の周知を図っていかなければいけない、啓発していかなければいけないというような御指摘もご

ざいました。

今日いただきました建議を基に改正法案の要綱を早急に準備し、本分科会においてお諮りしたいと考えておりますし、もちろんそれと併せまして本日の御指摘の点なども含めまして対策の強化にしっかり取り組んでまいりたいと思います。

改めまして皆様のこれまでの御協力に感謝を申し上げます。今後も引き続き御指導いただきますようお願いを申し上げます。どうもありがとうございました。

○奥宮分科会長 それでは、本日の議題は以上といたします。

最後に、事務局から何かございますか。

○木村ハラスメント防止対策室長 本日は、御審議いただきまして、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きまし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は追って御確認をお願いすることになりますので、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、年末の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。