

## 第12回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 平成30年12月7日(金) 15:00～

場所 厚生労働省共用第6会議室(3階)

出席者：公益代表委員

奥宮委員、小畑委員、川田委員、権丈委員、武石委員、中窪委員  
労働者代表委員

井上委員、榎原委員、齋藤委員、山崎委員、山中委員

使用者代表委員

布山委員、飯島委員、塩島委員代理(杉崎代理)、中澤委員、中西委員  
厚生労働省

小林雇用環境・均等局長、本多大臣官房審議官、  
岡雇用機会均等課長、松永有期・短時間労働課長  
堀井総務課長、池田ハラスメント防止対策室長、  
吉田企画官、上田雇用機会均等課長補佐

議題：(1) 同一労働同一賃金部会の報告について

(2) 女性の活躍の推進のための対策及びパワーハラスメント防止対策等について

○奥宮会長 それでは、ただいまから第 12 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、小畑委員から遅れて来られるとの御連絡を頂いております。また、塩島委員の代理として、日本商工会議所産業政策第二部副部長の杉崎友則様に御出席いただいております。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。

それでは議事に入りたいと思います。本日の議題は、1、同一労働同一賃金部会の報告について。2、女性の活躍の推進のための対策及びパワーハラスメント防止対策等についてです。まず、議題 1、同一労働同一賃金部会の報告について、事務局から御説明をお願いいたします。

○松永有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課長でございます。それでは私のほうから、同一労働同一賃金部会での議論の報告をさせていただきたいと思います。いわゆる同一労働同一賃金につきましては、働き方改革関連法の柱の 1 つとして位置付けられておりまして、今般、関連する省令案・指針案につきまして、お配りしております資料の 1-2 にございますとおり、先週の 11 月 27 日に諮問をさせていただき、同日、同一労働同一賃金部会でおおむね妥当と認める旨の報告を頂いたところです。本日はその省令案・指針案の概要につきまして、これもお配りしております資料 1-1 を使いまして、パートタイム・有期雇用労働法に関する部分を中心に御説明をさせていただければと思っております。

資料 1-1、1 ページを御覧ください。御案内のとおり、今年の 7 月に働き方改革関連法が公布されております。同一労働同一賃金に関する施行につきましては 2020 年 4 月、中小企業のパートタイム・有期雇用労働法の適用は 2021 年 4 月ですけれども、円滑な施行を図るということで、年内を目途に省令・指針の内容の確定を図りたいということで議論していただいたところです。部会におきましては 8 月 30 日から都合 7 回にわたりまして議論いただきまして、先週の 11 月 27 日に諮問し、部会としての了承を頂いたところです。今後は今月中に職業安定分科会における議論も経まして、速やか、できれば年内を目途に省令・指針を公布したいと考えているところです。

2 ページ、具体的な省令案・指針案の全体像です。全部で 1 番から 5 番までの省令案・指針案をお諮りしたところとして、パート・有期に関する部分としては、1 番の関係省令の整備に関する省令案。それから 4 番ですけれども、短時間・有期雇用労働指針。それから 5 番として、同一労働同一賃金ガイドラインをまとめたところです。具体的な内容につきましては 3 ページ以降で、また御説明をしたいと思っております。

3 ページ、同一労働同一賃金のガイドラインです。こちらにつきましては御案内のとおり、平成 28 年 12 月に働き方改革実現会議で示されました同一労働同一賃金ガイドライン案を基にいたしまして、これを働き方改革関連法に基づく正式な指針という形で策定をしているものです。待遇ごとに、いかなる待遇差が不合理であり、いかなる待遇差が不合理ではないのかについての原則となる考え方、それから問題となる例、ならない例をお示しをしているものです。2 年前に公表されましたガイドライン案をたたき台にして議論を頂

き、ほぼその内容がガイドライン案として了承いただいたということです。

その下に書いてありますように、何点か修正事項がございます。加筆している部分ですが、けれども、まず、1つ目は、国会での附帯決議で指摘された事項などを加筆しているというものでして、具体的には、同一労働同一賃金の実現のために、労使で合意することなく、正社員の待遇を引き下げることが望ましい対応とは言えないこと、といったことを加筆しております。それから2つ目といたしましては、定年後の継続雇用における考え方を加筆したということです。本年6月の最高裁判決を踏まえまして加筆をしております。定年後に継続されたものであることは、定年後の待遇差の不合理性の判断に当たっては、その他の事情として考慮され得るといったこと等を記載をしております。それから3点目につきましては、派遣労働者についての考え方も示したということです。派遣労働者についてもパートタイム・有期雇用労働者と同様に原則となる考え方、問題となる例、ならない例を加筆しているということです。

4 ページ、その他の省令・指針事項です。まず1つ目は、待遇の相違の内容と理由の説明についての取扱いです。こちらは今回、法第14条第2項で、短時間・有期雇用労働者から求めがあったときには、その短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容と、理由について説明しなければならないという義務が盛り込まれたところです。その具体的な取扱いを指針に定めるものです。まず、比較対象となる通常の労働者につきましては、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇差の内容、理由について説明するとしております。それからその下が、待遇の相違の内容についてです。待遇の内容の相違としては次の1及び2に掲げる事項を説明するとしておりまして、1つは待遇に関する基準の相違の有無。それから2つ目といたしましては、(1)又は(2)に掲げる事項ということで、待遇の個別具体的な内容。例えば賃金額ですとか、賃金の平均額、上限、下限といったようなイメージですけれども、そういった具体的な内容を説明するか、又は(2)待遇に関する基準ということで、賃金テーブル、それから賃金表といったもので説明することの2通りのうちのいずれかを考えているところです。

5 ページ、待遇の相違の理由についてです。この待遇の理由につきましては、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情のうち、待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由について説明するものとするとしておりまして、単に「パートだから」とかではなくて、職務の内容等々に照らして、その相違を設けている理由を説明するとしております。それから、説明の方法です。パート・有期雇用労働者がその内容を理解することができるよう資料を活用し、口頭により説明することを基本とするとしております。ただしということで、説明すべき事項を全て分かりやすく記載していただいて、短時間・有期雇用労働者が容易に理解できるような形で文書で記載した資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないとしているところです。

6 ページ、その他のパート・有期雇用労働法に関する改正事項ということでして、1 つは、法第 10 条の対象とならない賃金についてです。こちらでも今回のパート・有期法の 10 条におきまして、パート・有期雇用労働者の職務の内容、成果、意欲等々を勘案してその賃金を決定するように努めるとされておりますけれども、その賃金の対象範囲として、括弧として「通勤手当その他の厚生労働省で定めるものを除く」としてしております。その省令で定める賃金の範囲ですけれども、この省令では通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他の名称の如何を問わず支払われる賃金(職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く)ということにしておりまして、名称の如何を問わず職務の内容に密接にして関連して支払われるもの以外の賃金は、この 10 条の努力義務の対象としないとしているところです。

最後、労働条件の明示の方法です。こちらでも具体的な取扱いを省令で定めるということにしておりまして、今回の改正は今年の夏に、労働基準法で労働条件明示の取扱いを改正したことに伴い、それと同様の改正をするものです。まず、明示しなければならない労働条件については、事実と異なるものとしてはならないということ盛り込んでおります。それから 2 つ目として、この条件の明示の方法につきましては、短時間・有期雇用労働者が希望した場合には、電子メールに加えまして、SNS 等を認めるという趣旨で、その他のその受信をするものを特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法ということで、労働基準法における労働条件明示の取扱いと並びの取扱いにするという改正をするものです。以上が今回の改正を行いました省令・指針案の概要です。

最後、7 ページです。今般、省令・指針の議論を頂いた際に、分かりやすい周知、それから中小・小規模事業者へのきめ細かな援助といったものを求められたところです。我々としてもそういった御指摘については受け止めておりまして、ここで示しているような対応をしていきたいということです。まず、1 つ目は、働き方改革推進支援センターによるきめ細かな相談援助ということで、社労士などの専門家による個別訪問の支援、セミナーや出張相談会の実施といったことをしていきたいと思っております。それから 2 つ目には、業種別の導入マニュアルの策定ということで、非正規労働者の数ですとか割合が高い業界を中心に導入のマニュアルを策定いたしまして、周知啓発を図っていきたいと考えております。それから 3 つ目といたしましては、あらゆる業種が取り組めるよう、基本的取組をまとめた取組手順書の作成です。今回の改正内容の理解を促進して、不合理な待遇差の解消のために何から着手すべきかというものについて分かりやすく解説する。そして自己チェックができるようにしていただく。そういった手順書を策定するというところでして、こういった取組などを通じて円滑な施行に向けて取り組んでいきたいと考えているところです。事務局からの説明は以上です。

○奥宮会長 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。

○井上委員 ありがとうございます。報告ですので意見としてということで、間接差別と

の関係について意見を述べさせていただきたいと思います。第7回の分科会でも労働側のほうで、間接差別と雇用管理区分との関係で発言をさせていただきました。第7回分科会の資料2の34ページに、2004年の男女雇用機会均等政策研究会報告書を出していただいております。そこに間接差別として考えられる例が挙げられておまして、その(6)と(7)になるのですが、正社員とパートタイム労働者との間の待遇差のところですか。ここに関しては今後、パート・有期法によって合理的かどうかということが問われてくるのだと考えております。第7回の分科会の際に事務局からは、間接差別の規定ができて10年以上たつけれども、今のところ判例等で目立った動きがないので、現時点では追加すべき事由もないというところだという説明があったのですけれども、今回のパート・有期法の整備によって事実上、間接差別の事由が増えるのではないかと考えております。その意味でも、今後の課題として、均等法と同一労働同一賃金との関係について検証する必要があるのではないかと意見を述べておきたいと思っております。よろしくお願いたします。

○奥宮会長 事務局から何か御意見とかないですか。それでは御意見として承ります。それ以外に御発言はありませんか。

○山中委員 私からも意見として申し述べさせていただきたいと思っております。待遇差の説明義務についてになります。事業主が待遇差の説明義務を果たす際に比較対象となるのは、先ほど御説明いただいたとおり、省令・通達では最も近い労働者とされておりまして、したがって、例えばある企業に、総合職、一般職、パートタイム労働者がいた場合に、パートタイム労働者に最も近い労働者が一般職である場合は、まずはその格差が問われることになっております。その上で、法の立て付けとしましては、総合職との間の格差も問われることになっておまして、すなわちパートタイム労働者と一般職、パートタイム労働者と総合職の両方の格差が合理的である必要があるかと思っております。そうしますと、自ずと総合職と一般職との間の格差も合理的であるはずですが、パート・有期法ではもちろん、現行の均等法ではそこは問われないという状況になっております。

この間、労働者側は性別や雇用管理区分で待遇が異なる場合には労働者への説明を事業主に義務付け、説明が十分でない場合には行政指導の対象とすべきという意見を申し述べさせていただきました。残念ながら、現時点では反映されていない状況になっております。私が労働組合役員となって、組合員さんから様々な質問、相談を受けてまいりましたけれども、この総合職、一般職との待遇差に関する相談や質問を多く頂いたというのが私の実体験になっております。要するに、現場で上司がしっかりと、その待遇差のところを説明できていないと思っております。労働者への説明を義務付けることより、今までグレーだった部分の制度の見直しにつながる、制度の改善が必要ではないかと思っておりますので、そのことを共有させていただきたいと思っております。私からは以上です。

○奥宮会長 それでは、事務局からあればお願いたします。

○岡雇用機会均等課長 先ほどの井上委員の御意見ですが、第7回にお答えしたよ

うに現地点で判例等の新しい動きがあったというわけではないということで、今回の見直しでは間接差別は拡充しない方向でというふうにお答え申し上げたかと思えます。ただ今後、新たな展開があれば、また検討することもあるかと思えますけれども、現状においては御意見として承りたいと思えます。あと、山中委員の御意見につきましても、今回の議論ではそこまで議論が深まらなかったということはあると思いますが、今後、また検討することがあれば、そのときにということで御意見として承りたいと思えます。

○奥宮会長 ほかに御発言ございませんか。それでは他にないようでしたら、次の議題に移りたいと思えます。次に議題 2、女性の活躍の推進のための対策及びパワーハラスメント防止対策等についてです。前回の雇用環境・均等分科会では、事務局から報告書の骨子のたたき台を示していただき御議論いただいたところです。その議論を踏まえて、事務局から報告書の案を示していただくようお願いしているところです。それでは事務局から資料について御説明をお願いいたします。

○岡雇用機会均等課長 それでは、資料 2 を御覧ください。女性の職業生活における活躍の推進と職場のハラスメント防止対策の在り方について、報告書案です。まず、前回の第 11 回で示したたたき台では、女性活躍推進法、パワハラ防止対策、それから男女雇用機会均等法という、それぞれの法律ごとに総論を示した上で、見直しの項目についてお示ししたところです。今回は報告書案ということで、まず、全体を通じての総論として、「はじめに」という項目を設け、全体的な今回の見直しの背景、それからの考え方について示した上で、大きく女性の職業生活における活躍の推進と、パワハラ・セクハラを含むハラスメント対策という 2 本立てで整理をしております。

まず 1 ページ目が全体の総論ということで、「はじめに」です。まず 1 つ目の○は、前回のたたき台にもありましたが、女性活躍推進法ができて、女性活躍の取組というものが着実に進展していることを記載しております。2 つ目の○ですが、その一方で、いわゆる M 字カーブが依然として残っている状況、あるいは管理職に占める女性の割合が依然として低い、あるいは男女間の賃金格差についても改善しているものの、まだまだ開きがあるという、今なお課題が残っていることを記述しております。それで、3 つ目の○としては、女活法が目指します、男女の人権が尊重され、経済社会情勢の変化に対応できる豊かで活力のある社会を実現するためには、女性活躍を更に推進していくことが必要である旨を述べております。

また、4 つ目からは、ハラスメント関係の全体的な考え方ですが、まず、職場のパワハラとセクハラというのは、相手の尊厳や人格を傷付けるなど、人権に関わる許されない行為であり、あってはならないものだ。その上で現状としては、労働局における相談件数でも、いじめ・嫌がらせの件数が増えていること、あるいは精神障害の労災の認定件数が増えているなど、非常に問題があるということで、特に職場のパワハラ防止というのは喫緊の課題であるということですが、現在、法的規制がない中で、これを抜本的に強化していくことが必要だということを述べております。また、1 ページの一番最後の行から次

のページにかけては、既にセクハラ防止措置がある中で、セクハラの相談件数がまだまだ多いということで、こちらについても一層の実効性の向上が必要であるということをお述べております。

その上で2ページの大きな2として、今後の対策です。まず、1つ目は、女性の職業生活における活躍の推進等ということで、まず、(1)で基本的な考え方を示しております。これは前回のたたき台でも書いてあったことですが、まず1つ目の○は、女性活躍を一層推進するためには、現在、300人以下の企業については努力義務とされているところですが、そういった企業でも何らかの取組というのは進んでいる一方で、課題を感じているところも多いということで、負担軽減にも配慮しつつ、確実な取組を求めていくことが適当であると。

また、女活法の基本原則として、単に登用を進めたり、職業生活に関する機会の提供だけではなくて、職業生活と家庭生活の両立にも資するようなものということで、その2つの両輪で進めていくべきだということが、法律の理念で述べられております。それに基づいて制度を見直すとともに、企業に対するインセンティブを充実させることが適当であると。3つ目は、均等法に沿った雇用管理の実現やポジティブ・アクションの推進に向けて、実効性のある取組を促すことが必要であるということで、これも前回のたたき台にも書いてあった内容です。

それで、(2)は具体的な取組として、1)が行動計画の策定についてです。基本的には前回のたたき台と内容は同じですが、①として、101人以上300人以下の企業にも、行動計画策定を義務付けることが適当であると。また、②として、状況把握については、今、各社共通の課題である4つの基礎項目について、状況把握・課題分析を行い、その結果を踏まえて、任意の項目をそれぞれ把握・分析していく仕組みが既にできておりますので、この仕組みについて、丁寧に周知して進めていくことが適当であるということです。

③は数値目標の設定ですが、各企業の状況に応じた自主的な判断を尊重しつつ、先ほど申し上げたような女活法の基本原則に沿った取組がより一層進むように、複数の項目を設定することが適当であると。その際には、原則として次の2つの項目ごとに区分し、1項目以上選択して、バランス良く設定することが適当ではないかということで、1つ目は職業生活に関する機会の提供に関する項目、いわゆる採用や登用に関する項目です。2つ目が、職業生活と家庭生活の両立に関する項目です。なお、原則としているのは、中にはこのいずれかの取組が非常に進んでいる企業というのも当然あると思いますので、そういった企業については、進んでいない項目のほうに複数の目標を立てていただいて、取組をより一層進めていただければということです。

④は行動計画、先ほど①の所で述べましたように、対象となる企業を拡大するに当たっては、その負担を軽減しつつ、効果的な計画策定が可能となるように、その義務付けの施行については、十分な準備期間を確保することや、数値目標の設定方法について配慮することが適当であることと、加えて様々なサポートを行うことが適当であるということをお述

べております。

⑤については、これは前回、あるいはその前に、委員のほうから指摘のありました内容を追記しております。企業における行動計画策定の取組が形式的なものにならないように、女活法の基本原則などの趣旨や理念、あるいは数値目標の設定や計画の策定の在り方について、丁寧に周知を行うことが適当であると。その数値目標や取組内容が均等法違反にならないようにすべきということも併せて、しっかり周知することが適当であるということです。

次に、2)で情報公表ですが、前回のたたき台とほぼ同じです。①は先ほどの計画策定と同じように、101人以上300人以下の企業にも情報公表を義務付けることが適当であると。②は、その情報公表項目について、先ほどの数値目標と同じように、2つのグループに分類して、それぞれの区分ごとに1項目以上公表することで、バランス良く公表していくことが適当であるということです。③は、これも先ほどの行動計画や義務の拡大と同じですが、対象となる企業を拡大するに当たっては、負担軽減と十分な準備期間の確保、あるいは内容について配慮することが適当であるということです。

次に3)で、えるぼし認定についてです。これも前回のたたき台とほぼ同じ内容ですが、①は今のえるぼし認定よりも更に基準の高いプラチナえるぼし制度を創設することが適当である。②として、その基準としては、女性活躍の取組について客観的に優れていることと、数値目標を達成していることなどを基準とした上で、この認定を受けた企業については、プラチナくるみん制度と同様に、計画の策定義務を免除することが適当であるということです。③は、現行のえるぼし認定基準について、既に女性活躍が進んでいる企業が取りにくいという現状に鑑み、採用の基準、具体的には男女の競争倍率の基準について、女性労働者の割合に関する別の基準を検討するなど、必要な見直しを行うことが適当であるということです。

4)の履行確保について、これも前回のたたき台と同じですが、求職者の職業選択に影響を与える情報公表義務、あるいは虚偽の情報公表に関して勧告に従わない企業があれば、その企業名を公表できることとすることが適当であると。②も同様で、現在は行動計画、あるいは情報公表の義務の掛かっていない企業については報告徴収ができないことになっておりますが、えるぼしあるいはプラチナえるぼし制度の履行確保を図っていくということで、100人以下の企業であっても、それらの認定を受けた企業については、報告徴収を行えることが適当であるということです。

5)です。前回は均等法の見直しの所を書いてあった記載ですが、均等法に沿った雇用管理の実現やポジティブ・アクションの推進の取組についてです。①は、現在、通達で選任するように示しております雇用機会均等推進者について、これを選任するよう努めることを法律に規定し、選任を促すことが適当であると。また、この推進者の役割として、均等法だけではなくて女活法に基づく行動計画や情報公表の取組の推進についても位置付けることが適当であると。②として、コース別雇用管理指針について。この指針は総合職と一



一般職のみを対象としたものではなくて、無期転換をした労働者についても総合職や一般職と異なるコースで雇用管理が行われていれば、当該コースも指針の対象になることを明確化することが適当であると。以上が女性活躍についてです。

次に、大きなⅡとして、職場のハラスメント防止対策等についてです。まず(1)として、基本的な考え方です。1つ目は先ほどもありましたが、職場のパワハラやセクハラなどのハラスメントについては、尊厳や人格を傷付ける人権に関わる許されない行為であり、あってはならないものであるということ、防止対策を強化することが必要であると。

2つ目の○として、職場のパワハラの防止については、企業の現場において、確実に予防・解決に向けた措置が講じられることが不可欠であることから、事業主に対して、その雇用する労働者が自社の労働者等からパワハラを受けることを防止するための雇用管理上の措置を義務付けることが適当であると。いわゆる社内のパワハラについて、雇用管理上の措置を義務付けることが適当であると。その際、現場の労使が対応しやすくなるように、パワハラの定義、それから企業が講ずべき措置の具体的内容を明確化していくことが必要と。

6ページの1つ目の○です。中小企業については、先ほどの女活法もそうでしたが、ノウハウあるいは専門知識が乏しい等の事情もありますので、負担軽減に十分に配慮し、支援を強化することが適当であると。

2つ目の○ですが、取引先等の労働者等からのパワハラ、あるいは顧客等からの著しい迷惑行為について、措置義務の対象にするのはなかなか難しいという議論があったわけですが、労働者に大きなストレスを与える悪質なものであり、無視できないものであるため、何らかの対策は必要であるわけですが、ただ、どこまでが相当の範囲のクレームで、どこからがそれを超えたものなのか、判断がなかなか難しいという課題がありますので、これについては措置義務の対象とはしないですが、ただ、これを放置してはいけないということで、これについても相談対応等の望ましい取組を明確化し、また、厚生労働省だけではなかなか解決できない問題ですので、関係省庁と連携して周知・啓発を図ることが適当であるということです。

次はセクハラについてです。こちらについては現在も措置義務があるわけですが、被害を受けた労働者の方が相談を行いやすくするとともに、二次被害を防止するために相談を行ったことを理由として、不利益な取扱いが行われないように徹底することが適当であると。それから、社外の労働者や顧客等からセクハラを受けた場合、あるいは自社の労働者が社外の労働者に対してセクハラを行う場合、その対応についても明確化し、取組を徹底することが適当であると。

次の2つの○は、前回は1つで書いてあったものですが、職場のパワハラやセクハラの行為に、法律上禁止規定を設けることについてです。刑事罰による制裁を科すこと、あるいは行為者等に関する損害賠償請求の根拠を法律で新たに設けることについては、現状でも悪質な行為は既に刑法違反に該当します。また、不法行為として損害賠償請求の対象と

なり得ることがありますので、そうした中で民法等の他の法令との関係の整理、あるいは違法となる行為の要件の明確化等の種々の課題があります。このため、今回の見直しによる状況の変化も踏まえた上で、その必要性も含め、中長期的な検討を要すると考えられると。

次の○ですが、その一方で職場のパワハラやセクハラは、繰り返しになりますが、許されないものですので、国はその周知・啓発を行い、また、事業主は自分の雇用する労働者が他の労働者に対する言動に注意するように配慮し、また事業主自身、あるいは労働者は、こうした問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するように努めるべき。そういった趣旨を法律上明確化することで、パワハラやセクハラが許されない行為だということを法律上明確化すべきであるということを記載しております。7 ページの上の 2 行です。併せて今回、法律で措置義務を規定するところは限られる範囲ということになりますが、国としては、そういった就業関係を害するような職場におけるハラスメント全般について、総合的に取組を進めることが必要であると。こういったことも明確にしていくことが必要だということです。

次に(2)で、職場のパワハラの防止対策の強化についてです。1)は、職場のパワハラの定義について、これは前回のたたき台と同じで、昨年度に行われた検討会報告書で示された3つの要素、トップに立つ者がパワハラとして考えていくべきではないかということです。

2)はパワハラの防止対策についてです。①は、事業主に対して自社の労働者からパワハラを受けることを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務付けることが適当であると。②として、パワハラの定義や事業主が講ずるべき措置の内容を示す指針を策定することが適当であると。③として、先ほどもありました取引先等の労働者等からのパワハラや顧客等からの著しい迷惑行為についても、指針等で相談対応等の望ましい取組を明確化することが適当であると。また、元請・下請関係であること、あるいは消費者への周知が必要ということも踏まえ、関係省庁等との連携した取組も重要であると。④として、セクハラ防止対策と同様に、紛争解決のための調停制度や履行確保のための措置についても、法律で規定することが適当であると。⑤は中小企業への支援ということで、ここにあるような様々な支援を積極的に行うことが適当であると。⑥は追加ですが、先ほどの基本的な考え方にもありましたように、職場のパワハラが許されないものであることを明確にした上で、国・事業主・労働者に、それぞれ責務として、法律上で明確にすることが適当であるということです。

3)は指針において示すべき事項で、これも前回のたたき台と同じですが、まず1つ目は職場のパワハラの定義ということで、3要素の考え方や具体例。あるいは業務上の適正な範囲内の指導については、職場のパワハラに当たらないことなどを示すことが適当だと。2つ目は、事業主が講ずべき措置の具体的内容として、方針の明確化、あるいは相談体制の整備、事後の迅速・適切な対応、それからプライバシーの保護等の措置を併せて講ずべ

きだということです。3 つ目は、事業主が講ずることが望ましい取組として、パワハラが発生要因を解消するための取組、あるいは取引先等の労働者等からのパワハラ、あるいは顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組についても、併せて明確にしていくことが適当だということです。以上がパワハラ防止対策です。

次に、9 ページの真ん中から(3)で、セクハラ防止対策の実効性向上です。まず①は、相談することが躊躇されないように、相談を行ったことを理由とする不利益取扱いを禁止することを法律上明確化してはどうかということです。併せて、事業主が行う事実関係の確認に協力したことを理由とする不利益取扱いの禁止。これについてもより明確化していくことが適当であるということです。また、これについてはセクハラだけではなく、パワハラや、いわゆるマタハラについても同じように講ずることが適当であるということです。

②は、先ほどのパワハラにもありましたが、セクハラについても許されないものであることを明確化した上で、国・事業主・労働者に、それぞれ責務を課すことが適当であるということです。また、マタハラについても同様の規定を設けることが適当であるということです。

③ですが、社外の労働者からセクハラを受けた場合、あるいは社外の労働者に対してセクハラを行ってしまった場合の対応についても、指針等で明確にしていくことが適当であるということです。1 つ目は、自社の労働者が社外の人からセクハラを受けた場合も、雇用管理上の措置の対象となること。これが今、通達で示されておりますが、これを指針で明確化していくべきではないかと。それから、他社が実施する事実確認、あるいは再発防止のための措置に協力するように努めること。これについても何らかの形で明確化していくべきではないかと。

最後の④ですが、調停制度について、現在の育介法と同じように、職場の同僚等も参考人として出頭を求められるようにし、より機能するようになっていくことが適当であるということです。以上です。

○奥宮会長 それでは、ただいまの御説明について、質問に限ってありましたらお願いいたします。特に質問はありませんか。ないようでしたら議論のほうに移りたいと思いますが、いかがですか。

それでは、議論のほうに移りたいと思います。今回もそれぞれの項目について、御議論をお願いいたします。全ての項目を議論いただくために、項目ごとにおよその討議時間を申し上げますので、また御協力をお願いいたします。円滑な議事運営のため、他の委員との御意見との重複は、出来る限りないように、また、最後にまとめて発言する機会を設けておりますので、よろしくをお願いいたします。

まず、1 の「はじめに」の部分について、御議論をお願いいたします。御意見がありましたらお願いいたします。これは総論的な部分ですので、5 分程度でお願いできればと思います。

○井上委員 「はじめに」の部分の女性活躍推進法についてのところですか。事務局からも

ありましたが、女性活躍推進法は女性活躍推進策と両立支援策を、車の両輪として行う法律だということで、これについては前回より労働側も発言しているところです。この両方を併せて行うことで、職場における様々な男女間の偏りを是正し、それが結果において女性活躍推進となって、男女ともに働きやすい職場環境の構築へとつながると考えております。その意味では、「はじめに」の部分に、女性活躍推進の観点のみならず、両立支援も含めた男女間のアンバランスを是正し、男女ともに働きやすい職場環境を整備する法律であることも、明記するべきではないかと考えております。

また、この女性活躍推進法については、この間の経過と課題、また今回の見直しの目的などがしっかりと書かれているのですが、一方でパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント対策につきましては、これまでの経過が書かれていないと思っております。このパワハラ、セクハラにつきましては、この間のハラスメントをめぐる動き、様々なことがあったと思っております。特にILOにおける動向ですとか、#Me Too運動をはじめとする国際的な潮流が国内に与えた影響も大きかったのではないかと考えておりますので、時を同じくしてハラスメント対策が国内外で議論されていることは、ここに明記するべきではないかと考えています。

また、女性活躍推進については、管理職に占める女性割合が欧米諸国に比べて低い水準であることは言及されています。諸外国との比較で言えば、女性活躍推進と同様に、ハラスメント対策についても日本は遅れを取っていると思っております。この現実についても、真摯に受け止めるという意味では、この「はじめに」に、このことについても、追記を行うべきであると考えておりますので、検討をお願いしたいと思います。以上です。

○奥宮会長 事務局からこの点について。

○岡雇用機会均等課長 ありがとうございます。「はじめに」の部分ですので、そんなに長く書けるかどうかは別といたしまして、今、おっしゃられた要素については、検討したいと思います。

○奥宮会長 他に御発言はありますか。

○権丈委員 少し細かい点なのですが、先ほど御発言のあった「管理的職業従事者に占める女性割合は13.2%と欧米諸国に比べて低い水準」と書かれているところですが、本審議会で、欧米諸国のみではなくて、アジア諸国のフィリピンとかシンガポールなどと比べても低いということを確認しており、それはなかなかインパクトがあったことだと思いますので、文言の修正の御検討をお願いできればと思います。

併せて非正規雇用に関してなのですが、分量の制約があることは存じておりますが、コース別雇用管理指針で無期転換についてもこの後触れていくところですので、非正規雇用の全体の7割が女性で、女性労働者の半分以上が非正規労働者であるというところは、現状認識として必要ではないかと考えております。御検討をお願いいたします。

○奥宮会長 事務局、いかがですか。

○岡雇用機会均等課長 ありがとうございます。可能な範囲で検討したいと思います。

○奥宮会長 他にありませんか。

○山崎委員 人権という言葉が幾つか使われていますので、そこについて少し御意見を申し上げさせていただきます。1 ページ、下から 2 つ目の○です。「職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等のハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける等の人権に関わる許されない行為」ということです。これは、ごくごく当たり前のことであります。その上で、ちょっと先走って恐縮なのですが、関わることなので申し上げます。

6 ページのところの、上から 2 つ目の○です。取引先等うんぬんということですが、この中で顧客等からの厳しい迷惑行為は、職場のパワーハラスメントとは明確に、何か切り分けられているような気がします。そのように読み取れてしまいます。しかしながら、顧客等からの厳しい迷惑行為も、人権に関わる許されない行為であり、あつてはならないものであるということにつきましては、異論はないように思います。したがって、1 ページに戻りますが、その下から 2 つ目の○のところに、顧客等からの厳しい迷惑行為も含むような形で、表現を修正していただければ有り難く存じます。

もう 1 つ、同じところですが、「職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等のハラスメントは」とありますが、この「等」には、例えばジェンダーハラスメントや性的指向・性自認に関わるハラスメントも含むと理解しております。もし、そうであるなら、それが分かるように加筆するべきであると思います。併せて報告書には、性的指向・性自認を理由とする差別を禁止するべきである旨も明記するべきだと、御意見を申し上げます。以上です。

○奥宮会長 この点はどうですか。

○岡雇用機会均等課長 ありがとうございます。こちらにつきましても可能な範囲で盛り込めるように検討したいと思います。

○武石委員 細かいのですが、最初の○の女活法の施行状況の最後の 3 行の所に、データベースの掲載件数が書いてあるのですが、少なくとも行動計画に関しては、届出というのは法律の枠組みにあるので、これは届出件数をまずは記載するのが適当ではないかと思えます。その上でデータベースの件数があってもいいのですけれども、届出の件数をお書きいただきたいと思えます。以上です。

○奥宮会長 ありがとうございます。事務局いかがですか。

○岡雇用機会均等課長 ありがとうございます。検討したいと思います。

○奥宮会長 他にありませんか。

○中澤委員 表現ぶりのところなのですけれども、1 ページの下から 2 つ目の○と一番下の○についてです。パワーハラスメントやセクハラに関する箇所については数値が示されておりません。それに対して、最後のセクシュアルハラスメントの相談に関しては、約 7,000 件という数値が示されています。どちらに合わせるかというのは別として、表現上の整合性を取っていただくべきではないかと思えます。

それから、相談件数が増えているというのは、当然これは、例えば年間といったスパンでの件数だと思います。同じようにセクシュアルハラスメントのほうの相談件数も、漠として約7,000件寄せられているというのは、これは多分1年間の話なのかなと思います。また、依然としてという言葉で表現がされる限りは、かつてはこのぐらいだったというような時系列的な表現というのが、本来なら必要なのではないかなと思います。数字を入れるかどうかは別として、どちらかに整合性を取ったほうがいいのではないかなと思います。

○奥宮会長 事務局、いかがですか。

○岡雇用機会均等課長 ありがとうございます。確かに表現が統一されておりませんので、統一するように検討したいと思います。

○奥宮会長 他にありませんか。それでは、次の部分に移らせていただきます。次は、2. 今後の対策のⅠ. 女性の職業生活における活躍の推進等について、この部分について御議論をお願いいたします。約20分程度でお願いできればと思います。

○榎原委員 今後の対策の行動計画の策定について、意見を述べたいと思います。これまで労働側としては、企業規模に関係なく全ての企業で女性活躍が推進されるように対策を講じるべきだと発言を続けてまいりました。今回、改正で義務化とはならない100人以下の企業についても、やはり行動計画の策定ですとか、情報公表などが積極的に行われるような施策を講じていく必要があると考えています。その観点からも、今後も努力義務である100人以下の企業に対する支援について、サポートについて追記をお願いできればと思います。以上です。

○奥宮会長 事務局から。

○岡雇用機会均等課長 ありがとうございます。御指摘のとおり、現在も努力義務の企業につきましても、数値目標を立てて取組をしてきております。今回拡大した場合にも、まだ努力義務となっている企業についても、引き続き取組を進めていくようにしていきたいと思います。

○奥宮会長 他にありませんか。

○塩島委員代理 今回の報告書案に、中小企業に対して行動計画の策定、情報公表を義務付けることが適当という方向性が打ち出されました。これまでの商工会議所の主張が取り入れられなかったものの、この方向性自体は、この分科会で真摯に議論を積み重ねてきた結果であると受け止めております。その上で、現在、中小企業については、来年4月の年休取得の義務付け、また、消費増税への対応、時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金等への対応により、かなりの手間と負担が掛かっているのが現状です。

さらに後ほどの討議テーマでありますパワハラ防止対策についても、法による措置義務化の方向が打ち出されておりますので、中小企業の現場負担については計り知れず、更に重くなることが予見されます。したがって、今回、報告書案に記載のとおり、中小企業の負担軽減、行動計画策定・情報公表方法の簡素効率化、また、十分な準備期間の確保、施行日を迎えるまでの丁寧な周知ということについて、十分に配慮をしていただきま

すよう、お願いしたいと思います。この中で丁寧な周知というところについてですが、企業における行動計画策定や情報公表の取組が形式的な内容にならずに実効性を伴い、効果的な取組にしていくために、この丁寧な周知は非常に重要だと考えております。

女性活躍推進法に関しては、特に地方で開催しているセミナーですとかシンポジウムの集客が、非常に芳しくないということを伺っておりますので、これは以前も申し上げたことですが、労働基準局の協力を得て、全国に3,300名いる監督官の方々に周知の協力を仰ぐですとか、厚生労働省から中小企業庁、また、地方自治体の経済部局に対して、周知の依頼をするなどの取組を、是非、厚生労働省の雇用環境・均等局が主体となって、強力に推進していただきたいと思います。

また、丁寧な周知というところについて、日本商工会議所は全国に515の商工会議所があり、125万の会員を擁しておりますので、この周知については、厚生労働省としっかり連携しながら、商工会議所もその一端を担っていきたいと思っております。

加えまして、今回、報告書に記載のホームページ、パンフレットの改善、セミナーの拡充、策定プロセスへの手厚いサポート、また、策定支援ツールの改善も不可欠だと思っております。厚生労働省におきましては、こちらの点についても鋭意取り組んでいただきたいと思っております。

その上で改めて事務局にお尋ねしたいのですが、今回、十分な準備期間の確保、すなわち施行時期なのですけれども、この施行時期の件、また、行動計画の策定、公表方法の簡素効率化、数値目標の設定方法についての配慮、策定プロセスの手厚いサポートなどへの配慮という記載がありますけれども、具体的にどのようなことをお考えかを教えていただければと思います。以上です。

○奥宮会長 事務局からお答えできれば。

○岡雇用機会均等課長 ありがとうございます。前回も同様の御質問を頂きまして、施行日につきましては、いろいろと法制的な問題などもありますので、まだこの時点でいつということは、なかなか申し上げにくい点はあるのですが、ただ、先ほどもおっしゃったような働き方改革法、あるいは消費税の問題があるということは十分に承知しておりますので、そういったことも十分配慮して、検討していきたいと考えております。

あとは数値目標の設定方法などの配慮ということですが、今まで努力義務であった行動計画の策定、あるいは情報公表などが、今回は101人に拡大すべきではないかということですが。

その一方で、今回の③などにもありますように、数値目標の立て方、あるいは情報公表についても、今よりは一歩進めるといいますか、より厳しい内容になるということもあります。いきなり中小企業のほうにそこまで求めるかどうかということもありますので、例えばですが、まず大企業に義務づけられているようなことを、今回、拡大するところについては、やっていただくなどの配慮ということも検討していきたいと考えております。

それから、手続の簡素効率化、あるいは、いろいろなパンフレット等の改善などにつき

ましては、今のものが分かりにくいという御意見を何回も頂いておりますので、こちらといたしましても、法改正の後には、当然こういったものも改正していく必要がありますので、その際にできるだけ分かりやすいものにするということ。それから、手続についても、できるだけ簡素なものにできるようにということで、工夫していきたいと思っております。

○塩島委員代理 今、お答えいただいたのですが、この中小企業の負担軽減やホームページなどのいろいろな改善についてですけれども、是非、ヒアリングなどを通じて、中小企業の現場の生の声も十分に取り入れながら、今後、詳細について、先の方向で御検討いただければと思います。よろしくをお願いします。

○奥宮会長 それでは、他に御発言は。

○井上委員 中小企業の負担軽減というお話がありました。この件につきましては、働き方改革関連の対応で、非常に大変だということに関しては理解しております。今の御発言では、女性活躍推進もしっかりやっていくというところでの御発言を頂いたと思っております。

一方で、企業規模によって、今回、行動計画策定義務が広がるわけですが、かと言って100人以下のところまでには広がらないという意味では、企業規模によって適用される法律の内容が異なるというのは、働く労働者にとっては、企業規模によつての混乱というものも起こるだろうし、働く労働者にとって好ましいものではないのではないかと考えております。

その意味で、今回、大企業と中小企業のダブルスタンダード、それから100人以下の企業の努力義務というところを入れると、トリプルスタンダードになってしまうのではないかと、その意味では、労働側としては、やや懸念を抱いているというところですね。女性活躍推進法は時限立法ということですので、10年間なので、難しいところはあるとは思いますが、少なくとも数値目標の項目数の差異とか、その辺については一定の期限も設けながら対応するべきではないかということも、意見として申し述べておきたいと思っております。以上です。

○塩島委員代理 先ほど、商工会議所の考えについては述べさせていただいたところですが、今回、法によって計画策定をはじめとした義務を課するという方向性が打ち出されております。したがって、いかに女性活躍の取組、女活法における取組が実効性を伴って、効果的なものにしていくかということが非常に大事だと思います。

一方で現場負担を考えますと、今、働き方改革ですとか消費増税への対応で、中小企業の経営者の皆さん、また、現場で働いている皆さんは、非常に負担感が強いという声が多く寄せられておりますので、事務局から御回答を頂いたとおりで本件は進めていただきたいというのが、商工会議所の考えであります。以上です。

○奥宮会長 他に御発言はありませんか。

○山中委員 今回の事務局案については、前回に比べて義務化となる中小企業の負担により配慮する内容となっていると思います。これまでの議論の積み重ねでそういった対応と



なってきたと思います。しかしながら、今後、人手不足が深刻化する中で、女性活躍推進は中小企業にとって企業生命にも関わる喫緊の課題だと、これまでも労働側委員から申し述べさせていただいております。

先行する大企業をはじめ既に多くの企業が女性活躍推進法に取り組んでいるという状況ですし、2020年までに指導的地位に占める割合30%の政府目標もあるところです。十分な準備期間を、とありますが、中小企業が遅きに失さないように、厚生労働省としては施行時期を待たずとも、100人以下の企業も含め中小企業が積極的に女性活躍推進の取組を行えるように、先ほど使側委員からもありましたように、丁寧な周知も含めて、支援策、環境整備を速やかに行っていただきたいと思います。私からは以上です。

○奥宮会長 ありがとうございます。他に御発言はありませんか。

○齋藤委員 4ページの②のえるぼしについてですが、プラチナえるぼしについて、前回の発言を受けて行動計画の数値目標の達成が認定基準として追記されたことについては、取組の促進につながるものと思っています。その上で、プラチナえるぼしの認定基準については、より慎重に検討していく必要があると思っています。前回は発言申し上げましたが、現在のえるぼし認定においては、管理職に占める女性労働者の割合の認定基準が産業ごとの平均値以上になっているということで、私どもとしては、管理職に占める女性割合が低い企業は、たとえ産業の平均値以上になっていたとしても、まだまだやるべきことがある企業だと思っています。その意味で、プラチナえるぼしは記載もあるとおりに行動計画策定の義務が免除されるということであれば、職場に課題はなくて、取組がかなり進んでいる企業でなければ認定するべきではないと思っていますし、管理職の女性割合については一定程度統一した割合を設けるべきと思っています。以上です。

○奥宮会長 事務局から。

○岡雇用機会均等課長 ありがとうございます。先ほど井上委員、山中委員から、中小企業についても、最初からしっかりやっていくべきだという御意見を頂きました。先ほど申し上げましたように、今、義務のかかっていない企業についても、目標を立てて達成した場合に助成金を支給するなど、いろいろな手法を通じて取組を進めているところですが、今回、101人に義務が拡大した場合であっても、101人以上もちろんですが、100人以下も含めて取組が進むように、いろいろな対策をやりたいと考えております。

プラチナえるぼしの基準については、今、齋藤委員から御意見を頂きました。もちろん今より高い基準の認定制度ということですので、今のえるぼしよりも高い基準にしないではいけないということは、当然だと思っています。その上で、前回は申し上げましたが、産業によって大きく状況が異なりますので、共通の基準にしてしまうと、なかなか難しい分野、あるいは逆に簡単にクリアしてしまう分野が出てきてしまうことも考えられますので、そういったところは慎重に考えていかないといけないかと考えております。以上です。

○奥宮会長 他に御意見はありませんか。ないようでしたら、次に移らせていただきます。次は、Ⅱ．職場のハラスメント防止対策等について、御議論をお願いします。この部分は

(1)～(3)までありますが、まとめて御意見を頂きたいと思えます。よろしくお願ひします。  
○井上委員 2点申し上げます。1点目で、5ページ一番下の2つ目の○になります。前回の取りまとめに向けた方向性では、職場のパワーハラスメント防止のための事業主に対する雇用管理上の措置義務については、自社の労働者等からのパワーハラスメントには限定していなかったのではないかとお思います。

労働側としては、かねてより第三者も含めたパワーハラスメント対策の法制化を求めてまいりました。前回は、職場におけるパワーハラスメントの定義として、顧客や取引先等からの著しい迷惑行為については、「職場のパワーハラスメントに類するものとして」とされていたと思えます。

しかし、今回、6ページの上から2つ目で、第三者がより詳しく書き下されたことによって、自社の労働者等からのパワーハラスメント、取引先等の労働者等からのパワーハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為の3種類に分けて、対策を講じようとしているように読めてしまいます。これでは同じハラスメント行為でも、行為者によって対策が分かれてしまうのではないかとお思います。労働側としては、あらゆるハラスメントの禁止と被害者救済を求める観点から、この間、行為者の属性に関係なく対応できるハラスメント対策を講じるべきだと発言してきたところです。

それでいくと、少なくとも5ページ一番下の○の部分で、「自社の労働者等から」との文言については削除していただき、6ページの上から2つ目の○では、取引先等の労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為についても、前回と同様に職場のパワーハラスメントに類するものなど、職場のパワーハラスメントとして一体的に取り組める記述にするべきだとお思います。行為者の立場ではなく、被害者の立場に立ったハラスメント対策ということで、その記述の修正について御検討をお願いしたいと思えます。

2点目は、責務規定です。責務規定については、職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントは許されないものということで、国・事業主・労働者の責務を法律上で明確にすることについては、一定の抑止効果があるものとして期待をしたいと思えます。

しかしながら、これはあくまでも責務規定であり、この間、労働側が求めていた禁止規定とは異なるものだとお思います。これまで労働側が発言をしていた禁止規定とは、ハラスメント行為そのものを禁止するものであって、行政指導の対象となり得るもので、損害賠償の根拠規定となるものでなくてはならないことを発言してまいりました。

この間の審議会の中で、審議会が開催されているところで、私のところにも届いているし、ここにいらっしゃる各委員の皆様、事務局にも届いていると思えますが、様々な団体、個人から、今回のハラスメント対策に関する要望書が届いているかと思えます。また、ハラスメントに関しては、署名活動が2万筆を超える署名が集まって、それは厚生労働省に提出されたことも伺っています。その要請のほとんどは、第三者も含めてハラスメントを禁止する法律を作ってほしいという切実な内容でした。労働側としては、これらのハラス

メント対策を求める多くの人々の思いを背負って、この間の審議会で発言してきたつもりです。

今回の議論で多くの人々が求める禁止規定を法制化することが、課題の検討が不十分で難しいということであれば、少なくとも次につなげるべく、労働側としては、6 ページの下から 2 つ目の○に「中長期的な検討」とありますが、中長期的ではなく、速やかに禁止規定に関して議論ができる検討会を開催するべきだと考えていますので、意見として述べておきたいと思います。以上です。

○奥宮会長 他に御意見はありませんか。

○山中委員 私からも責務規定ですが、8 ページの⑥の 2 行目から、「事業主は労働者が他の労働者に対する言動に注意するよう配慮し、また、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するよう努めるべき」とあります。労働者の定義をどのように捉えるかにも関係することではありますが、どのような相手に対しても言動に注意するのは当たり前のことであり、連合には、取引先からパワハラに遭ったというフリーランスの方、就職活動の面接でパワハラに遭ったという方からの相談も寄せられており、それらの方に対する言動についても注意を払うのは当然のことであり、労働者に限定するべきではないと考えています。私からは以上です。

○齋藤委員 私からも山中委員と同じ箇所の 8 ページの⑥の上から 3 行目、「事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するよう努めるべき」についてですが、人事院規則の 10-10 の第 5 条には、既に職員はセクシュアルハラスメントをしないように注意しなければならないというような表現があり、そちらを彷彿とさせるような表現となっていると思っていますが、ここでの労働者の責務については、「注意するよう努めるべき」ということで弱い表現になっていると思っています。人事院規則を参考にするのであれば、少なくとも「ハラスメントをしないように注意しなければならない」という表現にしていきたいと思っています。

○塩島委員代理 今回の報告書案ですが、事業主に対して、職場のパワハラを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務付けることが適当という方向性が、打ち出されました。商工会議所の主張が全て取り入れられなかったものの、この方向性についても今まで真摯に議論を積み重ねてきた結果であると受け止めています。

これまで商工会議所は、法による措置義務化がなされるのであれば、判例等を踏まえた上での定義の明確化、また、中小企業の負担軽減に十分に配慮した支援の拡充、強化が大前提であると申し上げてきました。今回、定義については、3 要素を全て満たすものが適当であるという方向性が打ち出されましたし、中小企業に対する支援の強化についても、報告書案に記載していただきました。

定義については今後策定される指針において示されると思いますが、その際には是非判例などを基に職場のパワハラに該当する例、しない例という事例を、できるだけ多く示していただきたいということと、業務上の適正な範囲内の指導については、職場のパワハラに

当たらないことを明示していただきたいと思います。

また、中小企業に対する支援の強化についてですが、報告書案にも記載のとおり、コンサルティング、相談窓口の設置、セミナーの開催、調停制度の周知といったところを、より一層積極的に進めていただければと思います。調停制度の周知についてですが、制度の特徴である公平性・中立性、迅速性、費用面で無料といったところ、また、何よりもプライバシーの保護といった特徴がありますので、こういった特徴をしっかりと厚生労働省がPRしていくことが大事だと思います。

先ほど女活法についても、商工会議所として周知に協力していく旨は申し上げましたが、今回のハラスメント対策についても非常に重要な問題であることは認識していますので、こちらについても定義付けがなされた後ですとか、しかるべきタイミングを捉え、厚生労働省としっかり連携して周知にも努めてまいりたいと思っています。

その上で、こちらも施行時期について事務局にお尋ねしたいのですが、今、働き方改革関連法への対応などで中小企業の現場負担が増しているのが実情です。今回のパワハラ防止の雇用管理上の措置の施行時期についてどのようにお考えかということと、具体的にどういった法律で規定するのかというお考えについて、お教えいただければと思います。よろしくお願いします。

○奥宮会長 では、杉崎委員の御質問について、事務局からお答えできる範囲でお願いします。

○岡雇用機会均等課長 ありがとうございます。施行時期については、先ほどの女活法の時もお答え申し上げましたように、まだ今の時点で具体的に何年とかということは、なかなか申し上げられる状況ではないところです。ただ、いろいろな御意見、働き方改革など、いろいろ負担があることはお伺いしましたので、そういったことも踏まえて検討していきたいとは思っています。具体的な法律についても検討中でして、今日、この中というのはなかなか難しいのですが、しかるべきタイミングでまたお答えできればと考えております。

それから、先ほど井上委員、山中委員、齋藤委員から御意見を頂き、5ページの2つ目の○で、雇用する労働者が自社の労働者等からパワハラを受けた、受けることを防止するための雇用管理上の措置を義務付けることが適当だという点で、前回、そういう言葉が入っていなかったという御指摘で、確かにこういう言葉が入ってなかったわけです。労働側委員の皆様からは、社外からの人のそういったハラスメントあるいは迷惑行為についても、これまでずっと一貫して、措置義務の対象にして対応していくべきだという御意見があったことは重々承知しております。

一方で、本日、杉崎委員から真摯に受け止めるという御発言があったところではあります。これまで措置義務を設けることについても非常に強い反対もあったところで、その中で、特に社外の人からのハラスメントあるいは迷惑行為については、自社のほうのいろいろな不備というか言動がきっかけになっている場合もあるという御意見とか、様々な意見があり、また、実際に社内と違い対応できる措置も限られるのではないかと、そういっ

た御意見もあり、なかなか難しいものではないかということで、前回までは「類するもの」というような表現になっていたかと思います。

ただ、先ほども御説明いたしましたように、こういったものは放置しておいてはいけな  
いだろうということで、指針の中で望ましい取組を示して、それについても対応していた  
だくということ、前回のたたき台でもお示ししたところで、今回も表現は5ページある  
いは6ページで書き分けた形になってはいますが、内容としては前回のたたき台を踏まえ  
たものとしているところです。

フリーランスについても御意見を頂いたわけですが、少なくとも現状では雇用する労働  
者についての保護をするのが労働法の体系で、フリーランスの人も対象にするという法令  
はこれまではなかったところです。今、別途、当局で雇用類似に関する検討会を開催して  
おり、その中でハラスメントも含めてどういったことを対応していくべきか、あるいはど  
ういった範囲の人を保護の対象にするかということ、議論しているところで、フリーラン  
スの対応については、そちらの検討会の結果も踏まえて、その後の検討課題になるかとい  
うふうに認識しているところです。以上です。

○奥宮会長 ただいま事務局から一定の御説明がありました。第三者と職場内と書き分  
けている部分、あるいは8ページの⑥にある「責務」というような書き方、この点につい  
て公益委員から御意見がありましたら御発言をお願いしたいと思いますが、いかがですか。  
他の部分でも結構です。

○川田委員 まず責務規定からですが、前回まで私は、具体的な効果を伴うような制度を  
作る場合に、それが民事的な効力とか行政法規としての効力など、いろいろ考えられます  
が、それぞれ検討しなければならない点があるだろうということを述べてまいりました。

その一方で、そういう具体的な効果とは別に、法律でハラスメントが許されないという  
基本的な理念、方針を条文上明らかにすることについて、前回の議論の中でお話が出てき  
たと思いますが、そういうものについては、法律の規定の中で具体的な効果を伴わないも  
のばかりになってしまうのもどうかというのはあるにせよ、重要な点について、とにかく  
条文上明記をしておくという点の意義は非常に高いと思います。そういう意味では、こ  
こで挙がっているような責務規定という形で基本的な理念を示すことは、積極的な意義があ  
ると考えております。

あと、第三者の扱いですが、これは以前に述べた意見の繰り返しに近いようなことにな  
ってしまいますが、基本的な考え方としては、できる限り可能な限りのことを法律の中で  
規定していくことが望ましいのだろうとは考えております。その上で課題になる点として、  
第三者の場合に、例えばパワーハラスメント、あるいはそれに類するようなハラスメント  
のケースで、同一企業内における、例えば業務上の指導を超えるような不当なもの、とそう  
でないものを分けるという基準と、顧客との間でトラブルが生じているという状況で、正  
当なクレームとそうでないものを分ける基準を同じに考えていいのかが、業種や取引形態  
等によって考え方が変わってくる可能性なども含めて問題になろうかと思っております。

また、事業主が取り得る対策の範囲として、自分が雇っている労働者に対する対応と企業外にいる顧客とか取引先等への対応で、同じに考えることが難しいかもしれない部分、それから、特に事業者間の取引になると、労働法以外の枠組みの中で例えば商慣行等の是正を促すといったような、労働法以外の対策との連携をしながら対応していくことが、より効果的であると考えられるという、取り得る対策の性質の違いなどがありうると考えられます。そういう中でどこまでのことを規定そのもの、あるいは指針の中に盛り込んでいけるかということだろうと思いますが、繰り返しになりますが、少し違う部分が出てくるのも、それなりの理由があるのかとは考えています。

あと一点加えると、今回、直接雇用している労働者以外の者を取引先と顧客に分けて記述していますが、この点については、今言った考え方の枠組みの中で具体的な問題になる点とか、取られるべき対策を考える上で、分けて考えることに一定の意味があるのではないかと考えているところです。以上です。

○奥宮会長 他に御発言はありませんか。

○中窪委員 これは、皆さんが前からおっしゃっているように、難しいところがあり、1つに、ハラスメントが何を意味するかというのが、必ずしも明確でないわけです。セクハラについても、私はアメリカのことを研究しているのですが、あちらではタイトルセブンという法律の中で、性に基づく雇用上の差別を使用者に禁止しており、その違反、性差別という位置づけになっています。セクハラには対価型と環境型とあり、対価型は上司と付き合い合わなかったらクビになったとか昇進させてもらえないといった雇用上の不利益があるもの、環境型というのは、女性にとっていたたまれないようなわいせつな行為等があふれて、あるいは男性の場合もありますが、女性であるが故に環境そのものが変わってしまったという意味で差別があり、使用者としてその責任があるということです。こういうアメリカの法理が基礎にあって、今の均等法 11 条の措置義務も 2 つのタイプを前提に、雇用管理上こういう必要な措置を講じなければならない、という形でできていると思います。

これに対して、行為者の本当にわいせつ行為そのもの、いわゆるセクハラ行為については、それとは別の観点から、法的な効果が生じます。それ自体犯罪に当たるような強制わいせつのこともあるし、そこまでいかなくてもそれ自体で損害賠償の基になるようなものが、民法 709 条の下で、あるいはそれに基づく使用者責任として 715 条の下で出てきて、これはこれで均等法の措置義務とは別個に今までもあるわけです。したがって、そのように枠組みが違うときに、セクハラ行為をどう定義して、誰に、何をさせるかというのは、なかなか簡単ではありません。

ですから、私は前回少し言いましたが、とにかく理念あるいは責務として、労働者が、パワハラにしるセクハラにしる受けることがあってはならないことと宣言するのは重要で、それに基づいて措置義務が連携すれば、今までよりもよくなると思いますか、非常にいいことだと思うのです。

この場合、理念規定、責務規定のところでは、ある意味、職場におけるそういうハラス

メントがあつてはならないということで、広く規定することもあり得ると思います。他方、それを受けて、使用者として、事業主としてどういう措置を取るべきかについては、ワンクッションあるといいますか、もう少し絞って具体化する必要がある。行為者の行動にしても、非常に悪質なものから、たまたま1回何か少し不適當な発言をしたということもあり得るわけなので、どこまで使用者の責任にし、あるいはどういう形の責務を置いていくかは、大きな問題になると思います。そういう意味で、今回、責務規定と措置義務規定を切り分けて2つにしたというのは、私としてはいいバランスではないかと思っています。

ついでに申しますと、前々からお話ししていますように、もう1つハラスメントに関しては、差別が基礎にあるという意味では、人種、宗教とか、障害といった、そういう他の事由に基づくハラスメントも当然あり得るわけで、これについても本来であれば国として考えるべきであると思います。ですから、7 ページの一番上にあるように、ハラスメント全般について取組をすることは必要ですが、そういうハラスメントも広く見渡し、その中で性的なハラスメントの特性をどう考えていくかが、決して簡単ではないとはいえ、必要な方向であると思います。今回、一旦こういう形で対処した上で、周りの状況なども見ながら、今後更に検討する必要があるかと思っています。以上です。

○山崎委員 今もいろいろな御意見の中に、第三者、顧客というものが出ています。私もUA ゼンセン出身ですので、アンケート、分析、署名活動をした関係から、もう一度ここで第三者と顧客にこだわって、御意見を申し上げさせていただきます。

第三者からのハラスメント対策の法整備が必要な理由として、顧客からのハラスメント対策は企業によって大きな差が存在していることが挙げられるかと思っています。UA ゼンセンでは、顧客からのハラスメント対策を検討するに当たり、各企業のクレーム対応マニュアルも参考にさせていただきました。それを見せていただきますと、顧客からのハラスメント対策がしっかりと記載された企業もあれば、全く記載をされていない企業があるという大きな差があることが分かりました。その他にも、大企業と中小企業でも違いますし、業種間にも差があるように散見されました。

法整備によって、1つの対策基準が示されることは、対策が浸透するという大きな意味があるものだと考えております。さらに、顧客からのハラスメント対策については、各企業では重要秘密な場合が多く、参考にさせていただけないということも生じました。顧客への対策は各企業とも慎重であるというのは十分理解はできますが、国から対策基準が示された上で、企業の対策についてオープンにされてチェックできる体制が、第三者によるハラスメント対策において必要であると考えております。以上、意見です。

○布山委員 今回事務局から示していただいた報告書案については、これまでのここでの議論を踏まえた内容になっていると、私どもとしては考えております。その上で、幾つか労側委員から御意見があつたことに関してです。山崎委員から、顧客について幾つか意見がありました。本当にひどいものがあるということも承知をしています。先ほど井上委員から、類するものと書いてあつたという話がありましたが、類するものと言った段階で、

職場のパワーハラスメントとは異なるものとして取り扱って議論してきたのではないかと  
思っております。そういう意味で、この職場のパワーハラスメントというカテゴリーに入  
らなくても、企業としてそれに対して何かしら指針の中で示すということが、今回のこの  
報告書の内容だと思っておりますので、そういう形で進めていくことが重要だと思ってお  
ります。

それから、先ほど井上委員から、中長期的とは言わずにすぐに検討というお話もありま  
したが、まずは今ここで、この先、法的な整備も含めてどうするかという議論をしてい  
るので、少なくともその状況を見つつ、考えていくことではないかと思っております。デー  
タなり現状を把握し切れないうまま改めて検討会を開いても、それほど変わらないのでは  
ないかと思っておりますので、まずはこの内容で進めた上で、どうなっていくかを見てい  
ったほうが良いと思っております。以上です。

○奥宮会長 他に御意見はありませんか。

○榎原委員 別の観点になりますが、8 ページの「指針において示すべき事項について」  
です。この指針の中の定義の中に、「『平均的な労働者の感じ方』を基準とすべきである  
こと」との記載があります。これについては、イギリスの平等法を例に、前回、何より被  
害者の認識を重要視すべきではないかということをお願いしました。使用者側からは、確  
かに被害者の意識は最優先されるべきだけれども、それのみで決めるものではなくて、被  
害者本人の意識に配慮しつつも、平均的な労働者の感じ方が重要であるという発言があ  
ったと記憶しています。労働側としても、被害者の意識だけを基準とすべきと申し上げて  
いるわけではなくて、そういう意味では、労使で大きな齟齬はないと思っています。です  
ので、今の表現から、例えば被害者の意識を重視することを前提としつつ、平均的な労働  
者の感じ方を基準とすべきであることなどに表現を修正できないか、修正すべきではな  
いかと考えています。以上です。

○布山委員 今の修正案では、中身が相当変わると思っていますので、私はこのままでいい  
と思っております。

○奥宮会長 他に御意見はありませんか。

○井上委員 今のところは、事務局として持ち帰って検討していただければと思います。  
それから、先ほどの私の発言のところで、それぞれいろいろと御意見を頂いたことに関し  
て、少し整理をさせていただきたいと思うのです。中窪委員から御発言がありました責務  
規定のところで、広く捉えると。その上で、今回措置義務ができるのだという認識でよい  
のか。

それからもう1つは、「自社の」ということが条文のどこかに入ってくると、今後対応  
するときに、ILO の新しい条約ができる中で、この間ずっと主張してきました行為者の属  
性に関係なく対応できるハラスメント対策に、制限を付けてしまうのではないかという懸  
念を持っています。ですので、ここに「自社の」ということが入ったとしても、そういう  
制限が付かないということがきちんと担保されるのか。あるいは、7 ページの 2) の③です



が、これは、取引先等の労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為については、指針等で相談対応等の望ましい取組をするということで、ここは対策から漏れるものではなくて、第三者や顧客もきちんと指針で対応するのだという認識でいいのかどうか、事務局から説明をお願いしたいと思います。

○岡雇用機会均等課長 まず、責務規定と措置義務との関係です。措置義務は、先ほど説明申し上げましたとおり、これまでの議論を踏まえますと、今回については、いわゆる社内のパワハラについて措置義務を講じていくということです。ただ一方で責務については、自社の労働者が、もちろん自社の他の人にパワハラやセクハラをやってはいけないということですが、同様の行為を他の会社の人にもやらないようにということで、その点は措置義務よりは広くということになるかと思えます。

それから、最後におっしゃいました社外の労働者からのパワハラ、あるいは顧客等からの迷惑行為について、指針等で定めていくということについて。措置義務に関する指針の中で、もちろん措置義務の対象となる行為について限定して書くこともあり得るわけです。また、顧客等の迷惑行為については、別の指針で定めるというやり方もあります。しかし、それよりは、むしろ一緒の措置義務の指針の中で、書き分けは必要かとは思いますが、同じ指針の中で示していくことで、より事業主の皆さん、あるいは労働者の皆さんも尊重して取組を進めていただけないかということで、我々としては同じ指針の中で示していくことがよいのではないかと考えているところです。

○井上委員 今のこちらの懸念が払拭されるようであれば、事務局の提案についても、受け止める方向で考えたいと思います。

○奥宮会長 他に御発言はありませんか。それでは、論点ごとはここまでといたします。全体的に御意見がありましたら、まだ時間がありますので、よろしく願いいたします。

○榎原委員 引き続き、今のセクハラに関してなのですが、紛争解決の仕組みについて、これまでの審議会の中で、そもそもセクハラが認定されない。紛争になったとしても、セクハラが認定されないことですか、被害者が譲歩を迫られることなど、今の仕組みについても多分に問題があるということは申し上げてまいりました。7 ページの下の④で、現行の紛争解決の仕組みには課題があり見直しが必要であるということ、きちんと明記すべきではないかと思っています。

質問なのですが、責務規定の中での許されない職場のセクハラの定義について、今の第11条の中では明確になっていると思うのです。法改正後にその定義に当てはまれば、今の紛争の中ではそもそも認定がされないことが問題になっていると思うのですが、その定義に当たるとしたら、セクハラに当たる行為があったと認定されるようになるのかどうかということを、事務局にお伺いしたいと思っています。以上です。

○岡雇用機会均等課長 まず調停制度の見直しについては、セクハラについては、もちろんパワハラも合わせてなのですが、10 ページの最後で今回も説明申し上げましたが、被害を受けた方、事業主、それから加害者とされている人に加えて、今回、同僚等も呼べる

ようにということで、見直し、拡充を図っていくということです。そういった意味で、基本的な考え方のところではそれにつながるような記述をすることは、検討できるかとは思いますが。

一方、認定ができないことが問題だという御意見があります。裁判所では、いろいろと証拠を出し合って、それぞれ主張をして証明できたほうが勝つということで認定をしているわけですが、この調停制度でそこまでやることはなかなか難しいとは思っております。ただ、今回、先ほど申し上げたような拡充をすることで、より事実の確認がしやすくなりますので、それを十分踏まえた調停案を示すことで、訴訟になる前の迅速な解決につながるのではないかと考えております。

○齋藤委員 今の 10 ページのセクハラ調停制度についてですが、今回は同僚等も入ってくるということで拡充されるという御発言が、事務局からもありました。セクハラ調停件数は、2016 年度で 50 件、2017 年度で 34 件となっています。今回このような拡充になったことに当たっては、今後同僚等の意見聴取等も必要なのだというような課題が背景として認識されていたのかということについて、お聞かせいただきたいと思っております。

それから、既に育介法では、同僚等に意見を聴くことができるとなっているかと思っておりますが、育介法ではどの程度の割合で、年間何件中何件ぐらい実際に同僚等の意見聴取が行われているのか、実効性についてもお聞かせいただきたいと思っております。

○岡雇用機会均等課長 具体的に同僚等と呼んだかどうかというデータは、ありません。今も御指摘がありましたように、今は育児・介護休業法のほうでは、より広く同僚等も呼んで、事実の確認等ができる仕組みになっています。そういう意味で、先にできたセクハラ調停のほうは、その点が狭いこともあり、今回の見直しに当たってセクハラ調停のほうも広げるべきではないかと考えたということです。

当然、今回パワハラについても調停制度を作りますので、そちらについても同様に、同僚等も呼べるようにしたほうが、より効果的ではないかと考えたところです。

○齋藤委員 ありがとうございます。対象が拡大されること自体は、選択肢が増えるという意味において、いいことなのだろうと思っておりますので、拡大するからには必要に応じて、きちんと活用されていくことが重要だと思っております。一方で、先ほども実際にはデータがない中で課題解決の手法として、対象者の拡大という方策を取ったという御説明でした。今、本当に求められている対策が何なのかということを考えてときに、被害者のほとんどがやはり泣き寝入りしてしまっていることに対して、課題として考えた上で、では対策は何なのかということを検討していかなければならないのではないかと考えています。

もう少しお伺いたしますが、この審議会の前段で、紛争解決に当たっての課題点はどういうところにあるのか等、調査等がなされたのであれば、その調査の内容、あるいはその中でどういった課題が導き出されたのかといった点についても、お伺いできればと思っております。

○上田雇用機会均等課長補佐 何か個別の統計的な調査等を行っているわけではありませんが、今回の分科会の 8、9 月の時点でお示しした資料などで、例えば今のセクハラの判例の動向や、今の調停の事例の収集、また内容の分析は行っています。今回の分科会でも資料としてお示しした上で、議論を頂いていると認識しています。

また、そもそも 6 月にセクシュアルハラスメントの緊急対策について、政府決定がされておりますが、そのときに問題になった事案として、やはり被害者の方が相談しづらくなっているという現状や、どうやって救済するかということが課題になったことが、問題の前提としてあったのだらうと理解しております。そうした意味で、今回の事務局の案としても、例えば相談したことについての不利益取扱いの禁止のところを明確にしていく。あるいは、特に社外の方から行われた場合の対応を明確にしていくこと、問題視されてきたと認識しているところ です。

○齋藤委員 ありがとうございます。相談しづらいという課題については認識されていて、その対策としては社内における不利益取扱いの禁止というようなところで対策を取られたということです。その次に会社で処理されなければ、やはり被害者の方は行政に行く。私たちがずっと課題提起させていただいていたのは、セクハラ被害が実際にたくさんあって、行政の窓口にも相談には行きます。ただ、その先に実際に調停を利用する方も少ないですし、紛争解決の援助というものにアクセスする方も少ないですし、裁判に行かれる方はもっともっと少ないだらうと思っています。これが正に課題だと思っていて、これが課題だとすれば、紛争解決制度をいかに利用しやすくするのか。あるいは、被害者の方が実際に現実的にアクセス可能な救済を受けることができるような仕組みをどう作っていくのかというのが、喫緊の課題なのだらうと思っています。

取り分け被害者は、先ほど榎原委員からもありましたが、セクハラという人権侵害があったのだという行為を認定することを求めていると思っており、そういった判定ができる救済機関が設置できないかということについて、きちんと検討できないかと思っております。今後に向けて必要な調査や分析等も行っていただき、踏み込んだ検討、議論ができるように環境整備をしていただければと思っております。以上です。

○井上委員 今の齋藤委員のところと関連して、9 ページの(3)職場のセクシュアルハラスメント防止対策の実効性向上について、発言をさせていただきます。この間、セクハラについては、禁止規定について発言をしてまいりました。パワハラについては、先ほど発言をいたしました。セクハラはパワハラよりも先行して措置義務が課されております。しかしながら、なぜ今回のこの審議会の議論で禁止規定を設けることができないのかというのは、正直言って労働側としては本当に解せない思いがあります。

セクハラ禁止規定については、労働側だけが主張している特異なものではなくて、多くの国で法制化されていることは、この審議会の中でも資料も出てきましたし、我々も発言をしたところです。また、国連の女性差別撤廃委員会からも、日本はセクハラ禁止規

定を導入するように勧告を受けているところだと思っています。正に世界で特異なのは日本であって、来年ハラスメントの禁止を内容とする国際条約が採択されようとしている中で、今回の議論でこの禁止規定が入らなかったことについては、本当に残念でなりません。

今回、時間が足りなくて禁止規定の導入が難しいということであれば、今、齋藤委員からも御質問させていただきましたが、今回この審議会に臨むに当たって、セクシュアルハラスメントに関してどれだけの調査をしたのか、あるいは検討会が持たれたのか。4月の、元財務事務次官のセクハラに端を発していろいろなことがあって、緊急対策があって、にわかにかこの課題をやったところは否めないと思います。その意味では、こちらこそ検討会をしっかりと設けて、当事者のヒアリングをすとか、職場の中でどれだけのセクハラの数があるのかという議論をしっかりと重ねた上で、次の改正に向けて、しっかりとやっていただきたいというところがあります。そのことを報告書に明記するような形で、検討をお願いしたいと思います。以上です。

○奥宮会長 それでは、これは御意見ということで、他に御発言はありませんか。

○山中委員 9 ページの(3)の職場のセクシュアルハラスメント防止対策の実効性向上のところ、念のための確認です。②や③に、社外の労働者や顧客等といった文言が入っております。現行のセクシュアルハラスメントの通達には、取引先や顧客、患者、学校における生徒なども行為者になり得るとされております。②に、「職場のセクシュアルハラスメントは許されないものであり、国はその周知・啓発を行い」とあります。これは狭められたものではなくて、行為者、被害者共に幅広くセクシュアルハラスメントは許されないものと、周知・啓発していくという認識でいかどうかを確認させていただきたいと思います。

○岡雇用機会均等課長 国については、おっしゃるとおり幅広くいろいろな取組をしていかなければいけないと考えております。事業主のほうの責務は、雇用している労働者だということに限られるかもしれませんが、国としては今おっしゃったように、幅広くセクハラやパワハラがいけないということは周知をしていきたいと考えております。

○山崎委員 先ほどの山中委員のセクハラに関する発言なのですが、9 から 10 ページにわたるところの③の2つ目のポツに、「自社の労働者が社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行わないよう配慮するとともに」とあります。できれば配慮するという曖昧な表現は避けて、行わないようにするというを指針で明記するべきであると考えます。

また、他社が実施する事実確認や再発防止のための措置に協力するだけでなく、被害者が社内や社外であることを問わずに、行為者に対しては措置義務にのっとり、きちんとした対応を行うべきであると考えます。以上、意見です。

○奥宮会長 今の点は、御意見としてお伺いいたします。他に御発言はありませんか。

○井上委員 この後、発言の機会を頂ければ、その他でILOの総会のことに関して、発言をしたいことがあるのですが。

○奥宮会長 はい、どうぞ。

○井上委員 よろしいですか。ありがとうございます。これは、事務局にお願いです。現在、来年のILO総会に向けて、ILO事務局が仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約案の内容について、加盟国の政労使に報告書を送付して、そのコメントを求めて集約を行っているところです。連合としても、加盟国の労働側代表として、ILO事務局の報告書、それから日本政府の意見書に対してコメントを作成し、11月の締め切りまでにその提出を行ったところです。

この間も、この書類の提出があったわけですが、基本的に日本政府としては、その意見書は公開をしていないと思っております。現在、この分科会で来年のILO条約の採択に向けて、非常に密接に関連した議論が行われているところだと思っております。その意味では、日本政府がどのような意見書をILOに提出したのかということに関しては、このことを知っている方々は、非常に関心が高く思っているところです。結論としては、できる範囲で構いませんので、どういう形で意見書を出しているのか、説明をしていただけるような御検討を頂きたいというお願いです。よろしくお願いいたします。

○岡雇用機会均等課長 実は今、外務省でいろいろと調整をしているところです。ただ国際課等に確認したところ、これまで政府の意見は、先ほどもありましたが公開していないということで、今回だけというのはなかなか難しいと考えております。現状としては、まだ意見は政府内で検討中の状況です。

○井上委員 確かに開示はしていないということですが、これは国際的にも非常に大きな問題であると思っておりますので、できるだけ情報は広く伝えていただけるような御検討を頂ければと思います。

○奥宮会長 それでは、井上委員の御意見は承りました。その他、御意見はありますか。ないようでしたら、本日の分科会は、これで終了いたします。

最後に、本日の議事録の署名委員は、労働者代表は齋藤委員、使用者代表は飯島委員にお願いいたします。お忙しいところ、どうもありがとうございました。