

第13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14日(金)10:00～

場所：厚生労働省専用第21会議室(17階)

出席者：公益代表委員

奥宮委員、小畑委員、川田委員、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、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：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 お早うございます。ただいまから「第 13 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。本日は権丈委員、武石委員から欠席の御連絡をいただいております。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。なお、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、議題に入りたいと思います。本日の議題は、「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。本日は取りまとめに向けて議論したいと考えておりますので皆様の御協力をお願いいたします。

それではまず、資料について事務局から説明をお願いいたします。

○岡雇用機会均等課長 それでは、お手元の資料に沿って御説明いたします。前回からの変更点を中心に御説明いたします。

まず、1 ページ目の「はじめに」の 1 つ目のマルの下から 4 行目です。「行動計画の策定・届出が義務付けられている 301 人以上企業を中心に届出数が 2 万社を超え」と書いております。これは前回、武石委員から御意見があったものを踏まえたものです。

2 つ目のマルの 2 行目ですが、年齢階級別に女性の就業形態を見ると、正規雇用の就業率は第 1 子出産の平均年齢より手前の「25～29 歳」層でピークを迎え、その後は年齢とともに減少している。女性の管理職割合は諸外国と比べて低い水準にあるということで、これは前回、権丈委員から御意見があったものです。

3 つ目のマルの 3 行目の一番最後ですが、「あらゆる女性が希望に応じて個性と能力を十分に発揮できるよう、職業生活に関する機会の提供や職業生活と家庭生活の両立を通じて」という文言を加えております。これは前回の井上委員の御発言を踏まえたものです。

2 ページの 1 つ目のマルは、職場のパワーハラスメントについてのこれまでの取組の経緯です。2 つ目のマルは、セクハラについてのこれまでの法整備の経緯を追加しております。これも前回、井上委員から、女性活躍推進法には、これまでの経緯が書いてあるのに対し、ハラスメントのほうには、これまでの経緯がないという御発言を踏まえたものです。また、1 つ目のマルの後半ですが、精神障害の労災認定件数は 88 件(平成 29 年度)に増えたということで、これは前回、中澤委員から、セクハラのほうは 7,000 件の件数が書いてあるのに対し、パワハラのほうには数値的なものがないという御発言を踏まえての修正です。

次に 3 ページ、女性の活躍の推進の(2)の④の下から 2 行目ですが、働き方改革関連法の施行時期も踏まえ十分な準備期間を確保する。これも前回、杉崎委員代理から発言があったものを踏まえたものです。同じく、杉崎委員代理からの御発言を踏まえたものですが、現行の 301 人以上の企業に義務付けられている内容を今回、101 人以上 300 人以下の企業についても適用するというを追加しております。4 行目に、行動計画策定支援ツールなどの改善について、こちらのツールが分かりにくいという御発言をこれまでいただいておりますので、こちらについても加えております。6 行目からの段落ですが、併せて、行

動計画の策定が努力義務とされる企業についても女性活躍推進法に基づく取組が進むよう、制度の周知や支援を引続き実施することが適当である。これも前回、榎原委員と山中委員から、引続き努力義務とされる 100 人以下の企業についても取組が進むようにしっかりやっていくべきだという御発言があり、それを踏まえたものであります。

それから、2)の③ですが、先ほどの行動計画のところと同じように情報公表を義務付ける企業を拡大するに当たっても、働き方改革関連法の施行時期も踏まえ十分な準備期間を確保すること。また内容については、現行の 301 人以上の企業に義務付けられている内容とする等の配慮をするということを加えております。

また、5 ページの一番上の段落につきましては、これも先ほどの行動計画と同じように榎原委員、山中委員の御発言を踏まえて、100 人以下の企業でも取組が進むように引続きしっかりとやっていくということを加えております。

次に、ハラスメントの関係です。6 ページの一番最後の行ですが、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きましても、人権侵害にもなり得るものだという山崎委員の御発言を踏まえて修正を加えています。また、自社の労働者等からのパワハラに類するものとして、相談対応等の望ましい取組を明確化していくということ、前回の井上委員の御発言を踏まえて修正しております。7 ページの 2 つ目のマルは、社外の労働者や顧客等からのセクハラを受けた場合の対応についてです。調停制度が、より実効性を上げ、できるだけ多くのセクハラやパワハラの紛争が解決されるよう改善を行うことが適当である。これも前回、齋藤委員から調停制度につきまして様々な御発言を頂きましたけれども、それを踏まえて修正しております。その次のマルは、パワハラやセクハラの実態の把握と対応の徹底についてです。下から 2 行目、ハラスメントの問題に関する様々な動きも考慮しつつ、その必要性も含め中長期的な検討を要する。これも前回の井上委員の御発言を踏まえ、様々な動きも踏まえて検討しているということを加えております。7 ページの一番下のマルですが、国は、ハラスメント全般について総合的に取組を進めるということですが、その趣旨を法律上で明確にするということを加えております。

少し飛びまして 9 ページ、3)指針についての ii)事業主が講ずべき措置等の具体的内容のところ、10 ページの 2 つ目のポツですが、「事後の迅速、適切な対応」の後に、相談者等からの丁寧な事実確認等という文言を括弧で加えております。これは前回、榎原委員から、被害者の主観を尊重すべきだという御意見を頂きましたので、それを踏まえて事後の対応の際には相談者等からの話を丁寧に聞いて事実確認をするということ、文言を加えております。

主な修正点は以上でございます。御議論のほう、よろしくお願ひいたします。

○奥宮会長 ありがとうございます。ただ今の事務局の説明について、委員の皆様から御質問・御意見等がありましたらお願ひいたします。

○井上委員 ありがとうございます、本日の取りまとめに当たり、労側を代表して発言をさせていただきたいと思ひます。

まず一番には、感謝の気持ちを述べさせていただきたいと思います。これまでの議論は決して平坦なものではなかったとっております。時には私ども労側の意見がかなり厳しいものであったり、あるいは無理難題なように見えたこともあったかもしれません。

しかし、この間、真摯に労側の意見と向き合って議論を交わしていただきました各委員の皆様、そして取りまとめに御尽力を頂いた事務局の皆様、会長、そしてこの議論を広く一般的に知らせていただくべく報道していただいたメディアの皆様、何よりこの審議会にたくさん傍聴も頂きましたし、私どもに要望書等もいただきました。そうやって、外から応援をいただき、より良い施策につながるような議論の後押しをしてくださった皆様方に心より感謝を申し上げたいと思います。

今回の取りまとめに当たりまして、労側としては職場における男女間格差やハラスメントが蔓延する現状において課題は残るものの、女性活躍推進法に基づく義務の拡充、パワーハラスメント防止措置の法制化、またハラスメントの責務規定など、女性活躍推進とハラスメント対策を一步前進させるものとして前向きに評価をしたいとっております。この間、労側として、真の男女平等の実現とあらゆるハラスメントの根絶に向けて女性活躍推進法を全ての企業に義務付けること、それから男女雇用機会均等法を抜本的に見直すこと、あらゆるハラスメントに対する措置義務と禁止規定などを求めて参りました。

女性活躍推進法につきましては、101人以上に義務が拡大したことは、全てではないものの、前進が図られたこととっております。御負担が大変大きい中、最後に受け入れていただきました使側の皆様には感謝を申し上げたいと思います。

一方で、男女雇用機会均等法につきましては抜本的な改正を求めて参りましたけれども、賃金を始めとする男女間格差が根強く存在する中で、小幅な見直しとなったことについては大変残念に思っております。事務局におかれましては、労働者側の問題意識について、今後も心に留めていただき、次回の改正の議論の際に調査などを行っていただき、少しでも前進させていただければということをお願いしております。

また、ハラスメント対策につきましては、労働者側が求めてきたあらゆるハラスメントの防止措置とはなりませんでしたが、パワーハラスメントの防止措置が法制化されたことは規制がなかったこれまでの現状を鑑みれば大きな前進として評価をしたいとっております。また、労働法で初めてハラスメントは許されないという、法律に明文化されることについては、ハラスメントの抑止効果があるものとして期待したいと思います。しかしながら、労働側だけではなく、様々な団体や個人の皆様が要請書や署名活動で求めてきたハラスメントの禁止規定が見送られたことに関しては非常に残念に思っております。今、こうしている間にも、多くの人たちがハラスメントを受けて悩み、苦しんでいるというように思います。

また、この報告書の中には余り触れられなくというか、私どもの意見を反映していただいて「生産性」という言葉は余り出てきておりませんが、働き方改革が進む一方で生産性を企業が求めていく。結果として、それが非正規や弱い立場の人たちのところに向かって

いくことを大変危惧しております。その意味では、報告書に中長期的な検討を要するという文言を記載していただきましたけれども、国連の女性差別撤廃委員会の勧告ですとか、来年ILOで採択されるであろう新しい条約を踏まえ、今後のILO条約の批准も視野に、早期に検討いただければということも思っております。

今後は、法律案要綱が議論されたのちに来年の通常国会に法案が提出されるものというように思っております。引続き、労働側としては、真の男女平等の実現とあらゆるハラスメントの根絶に向けて、より実効性のある施策を求めて参りたいと思っております。事務局を始め、関係各皆様にもその思いを伝えさせていただき、御協力いただければというように思います。この間、いろいろ御議論させていただきましてありがとうございました。

○奥宮会長 ほかに御発言はございませんか。

○中西委員 ありがとうございます、今回の報告書(案)につきまして少々意見を述べさせていただきます。

今回の報告書(案)には、女性活躍推進法につきまして「中小企業に対して行動計画策定、情報公表を義務付けることが適当」との方向性が、また職場のパワーハラスメント防止対策につきましては「事業主に対して、職場のパワーハラスメント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」との方向性がそれぞれ打ち出されました。いずれのテーマも、商工会議所の主張の全てが取り入れられたわけではありませんが、この方向性はこれまでの分科会で真摯に議論を積み重ねてきた結果であり、尊重しなければならないと考えております。

特に、職場のパワーハラスメントにつきましては、一部の職場で発生しているという現状は十分認識しておりますが、私を含め、ほとんどの企業経営者は自社の経営や健全な職場環境の整備、そして何よりも社業を共に支えてくれる社員の公私にわたる幸福を第一に考え真摯に企業経営に取り組んでおります。皆様には、そうした面を是非御理解いただきたいと思っております。

今後は、法律で義務付けられる内容を丁寧、かつ幅広く周知していくこと、及び中小企業へのきめ細やかな継続的な支援が求められると思っておりますので、厚生労働省におかれましては、より一層の御対応をいただきたく、よろしくお願い申し上げます。

なお、日本商工会議所は厚生労働省と、より一層連携しまして、全国の中小企業に対する周知や各種の支援に取り組んで参りますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。以上です。

○奥宮会長 ほかにございませんか。

○塩島委員代理 ありがとうございます。今回の女性活躍、また職場のパワハラ防止対策に関する日本商工会議所の考え方・スタンスについては、ただ今中西委員から御発言があったとおりでございます。厚生労働省におかれましては是非、中小企業に対する支援の強化拡充、更に働き方改革関連法への対応や消費増税への対応を踏まえまして十分な準備期間を確保していただくべく、施行時期への特段の御配慮をお願いしたいと思っております。

また、今回、法制化されるという方針が打ち出されたわけですが、商工会議所といたしましては、厚生労働省と緊密に連携して施策の周知、中小企業の皆様への周知に鋭意取り組んでいく所存です。

その上で、職場のパワハラ防止対策についてですが、厚生労働省のホームページ「あかるい職場応援団」に判例や企業の好事例、いろいろな施策の情報、動画など、企業が防止対策に取り組む際に非常に有益な情報が多く掲載されております。この「あかるい職場応援団」のホームページを更に周知していただくことで、各企業においては、例えば動画やオンライン研修などのコンテンツを十分に活用して、社内研修などの防止対策を促進していくことが重要だと思います。

職場のパワハラ防止対策についての注目度は非常に高く、商工会議所にも今後の具体的な工程ですとか内容などに対する問合せが数多く来ております。そうした状況を踏まえ、事務局に対して、前回の会議でもお伺いした質問なのですが、今回のこの職場のパワハラ防止対策について、どの法律で規定をされる予定なのか、また施行時期について今現在の検討状況はどうなっているのかについてお伺いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

○奥宮会長 事務局からお願いします。

○岡雇用機会均等課長 まず、施行時期につきましては前回も御質問をいただきました。まだ法制的なものや、審査等もございますので、まだ具体的に何年からというのは申し上げにくい状況ではございます。ただ、これまで御意見いただきましたように消費税対応、あるいは働き方改革法の施行時期も踏まえながら検討していきたいと考えております。

パワハラの措置を、どの法律に書くかということにつきましても、前回も御質問いただきました。まだ、法制局審査がありますので最終確定というわけではないのですが、現在、我々の方で検討している法律といたしましては、略称ですが、労働施策総合推進法、正式には「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」ということで、前回の働き方改革法の中で、従来雇用対策法を改正し、職業生活の充実を含め労働政策全般の法律になったものです。

その中で、第4条に国の施策を並べています。その中に、この報告書の中でもハラスメント対策について総合的に取り組むということが盛り込まれましたけれども、できればそこに書いていきたいということが一つ、あと、法律の後ろのほうに施策が幾つか章を設けて並べてあるわけです。そこで措置義務についても規定する方向で今検討しているところでございます。以上です。

○塩島委員代理 ありがとうございます。今回、女性活躍と職場のパワハラ防止対策ともに、各企業で実効性ある取組を推進していくことが非常に重要かと思っております。いずれ、国会審議がなされて施行日も確定するかと思っておりますので、施行日を迎えるまでの間、商工会議所も周知に取り組んで参りますが、継続的かつ丁寧な周知ですとか中小企業支援に力を入れていただければと思います。よろしくお願ひいたします。

○奥宮会長 ほかに御発言ございませんか、よろしいですか。それでは、ほぼ御意見も出尽くしたようですので、ほかに御発言がなければ「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」につきましては、本日、事務局より提出されている案のとおり、雇用環境・均等分科会報告書を取りまとめたいと思います。また、労働政策審議会令第6条第7項に基づき、本分科会の議決を以って審議会の議決とすることができるとされております。この報告により、労働政策審議会から厚生労働大臣に建議することといたしたいと思いますが、それでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮会長 皆様、御異議がないようですので、お手元の「案」のとおり、報告及び建議を取りまとめることにいたしたいと思います。事務局、配布してください。

(案文配布中)

ただ今、お手元に配布されました報告文、建議文の文章について、このとおりでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮会長 ありがとうございます。それでは、案のとおりとさせていただきます。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、短期間に集中的に御議論いただくことになりましたが、精力的に御議論いただいた労使各側及び公益委員の御協力に感謝いたします。

ここで雇用環境・均等局長より御挨拶がございます、よろしく願いいたします。

○小林雇用環境・均等局長 ありがとうございます。8月に御審議をお願いいたしまして、今日でちょうど10回目ということでございます。女性を始めとして、働く方全ての方が安心して働ける環境を作る、そして能力を発揮して十分活躍できるような環境を作っていくという、正にそういう共通認識の下で忌憚のない御議論、真摯に御議論いただきました結果としてこういうように立派な報告をまとめていただきましたことに心から感謝を申し上げる次第でございます。

また、報告に盛り込み切れなかった部分がございますが、頂いた御意見は今後の政策に活かしてまいりたいと思いますし、課題として受け止めるべきものはきちんと受け止めていき、中小企業に対する配慮という御指摘もありましたので、それもきちんと対応していきたいと思っております。

今日頂きました報告をもとに、年明けに改めて、法律案要綱という形でお諮り申し上げたいと思いますので、引続き御意見・御指導いただければと思います。ありがとうございます。

○奥宮会長 最後に、何か御発言はございますか。ないようでしたら、本日の審議はこれまでといたします。なお、この建議に基づき、事務局において、法案作成作業を速やかに進めていただき、次回以降の分科会において法案要綱を諮問していただくよう、よろしく願いいたします。

最後に、本日の議事録の署名委員は、労働者代表として山崎委員と使用者代表として中澤委員をお願いいたします。御審議ありがとうございました。