

女性活躍推進及びハラスメント対策に係る閣議決定等

主な閣議決定①

○ 経済財政運営と改革の基本方針2024（令和6年6月21日閣議決定）（抄）

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現 ～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」

（1）賃上げの促進

（略）

我が国は、欧米主要国と比べて男女間賃金格差が大きいことを踏まえ、女性の所得向上を通じてその活躍を支えるため、賃金差異の大きい業界における実態把握・分析・課題の整理を踏まえ、業界ごとのアクションプランの策定を促す。差異の見える化や差異分析ツールの開発・活用促進を進める。白書において男女間賃金格差の分析を深めるとともに、その解消に向けた環境整備を進める。

6. 幸せを実感できる包摂社会の実現

（1）共生・共助・女性活躍社会づくり

（女性活躍）

（略）

女性の経済的自立に向け、L字カーブの解消に資するよう、女性版骨太の方針2024に基づき、プライム市場上場企業の女性役員に係る数値目標の達成に向けた女性の採用・育成・登用の強化、女性起業家支援、女性の所得向上やデジタル分野への就労支援を始めとするリ・スキリングの推進、投資家の評価の活用等による仕事と育児・介護・健康課題等との両立支援、アンコンシャスバイアスの解消等を含む女性活躍推進に向けた意識啓発、公務部門における更なる女性活躍の推進を図るとともに、新たな中核的組織整備の検討と具体化等により地域における男女共同参画社会の形成を促進する。（中略）性差を踏まえた職域・地域における相談支援体制の充実、（中略）など生涯にわたる女性の健康への支援等に取り組む。

（2）安全・安心で心豊かな国民生活の実現

（安全・安心）

（略）

カスタマーハラスメントを含む職場におけるハラスメントについて、法的措置も視野に入れ、対策を強化する。

主な閣議決定②

○ 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版（令和6年6月21日閣議決定）（抄）

Ⅲ. 三位一体の労働市場改革の早期実行

（4）労働市場改革の関連事項

③女性活躍推進法の開示義務化のフォローアップ

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異に係る開示について、引き続き企業の好事例等を公表し、「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」や「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」等も活用・参照しつつ、賃金差異の分析・是正及びその結果について記載する「説明欄」の活用を一層促す。また、義務対象を常用労働者の数が101人以上300人以下の一般事業主へ拡大することについて施行状況を踏まえて検討する。
賃金格差の大きい業界における実態把握・分析・課題の整理を踏まえ、業界ごとのアクションプランの策定を促す。

主な閣議決定等③

○女性活躍・男女共同参画の重点方針2024（女性版骨太の方針2024）（令和6年6月11日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部合同会議にて決定）（抄）

I. 企業等における女性活躍の一層の推進

（4）職場におけるハラスメント対策の強化等

① 職場におけるハラスメント対策の強化

令和元年の労働施策総合推進法等の改正により、職場におけるパワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設等がなされ、指針により、いわゆるカスタマーハラスメント対策や就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメントについて、事業主が講じることが望ましい措置が明記されたところであり、これらのハラスメントに対して、更なる法的措置を含め、ハラスメント対策の強化を講ずる。【厚生労働省】

II. 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進

（1）所得向上、リスクリングの推進

① 女性の非正規雇用労働者の正社員転換等の促進

「L字カーブ」の解消に向けては、正規雇用の女性の就業継続を支援するだけでなく、初職から非正規雇用で働く女性や過去に妊娠等を契機に非正規雇用となった女性を正社員転換するための取組も同時に進めていく必要がある。このため、拡充された非正規雇用労働者の正社員転換及び処遇改善を進める事業主に対する助成の利用を後押しするとともに、非正規雇用労働者に対するリスクリング支援や就職支援に取り組む。【厚生労働省】

⑥ 女性活躍推進データベース及び女性活躍推進法「見える化」サイトの更なる活用

女性活躍推進データベースの更なる活用に向け、一覧性の確保・強化を図るとともに、就職支援企業や大学就職課等との更なる連携の取組や、ハローワークにおける利用促進を図る。また、データベース登録やえるぼし認定の少ない業種への積極的な周知を行い、データベース登録企業数や認定企業数の増加に取り組む。【厚生労働省】

主な閣議決定等④

○女性活躍・男女共同参画の重点方針2024（女性版骨太の方針2024）（令和6年6月11日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部合同会議にて決定）（抄）

Ⅱ. 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進

（1）所得向上、リスクリングの推進

⑦ 男女間賃金差異の公表に伴う更なる対応

ア 男女間賃金差異の公表義務の対象拡大

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異に係る情報公表について、義務対象を常用労働者の数が101人以上300人以下の一般事業主へ拡大することについて施行状況を踏まえて検討する。また、各企業における女性活躍に関する自主的な情報公表を促進するとともに、各企業等における賃金差異の把握・分析が促進されるよう、賃金差異分析ツールの開発に取り組むなど、自主点検の促進を図る。【厚生労働省】

イ 男女間賃金差異の要因分析等の取組支援

女性活躍推進のための取組を行う企業への個別支援として、特に中小企業を対象として、男女の賃金の差異の要因分析等について、各企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施するとともに、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の解消に向けて啓発に取り組む。また、民間の支援ネットワーク活用による好事例共有や自主的活動の促進を図るとともに、男女間賃金差異の解消に向けた具体的な取組マニュアルの活用促進を図る。【厚生労働省】

（略）

⑧ 女性活躍推進法の改正

令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法について、延長に向けた改正法案を令和7年通常国会において提出することを目指し、事業主が女性特有の健康課題に取り組むことや、より正確かつ最新の情報の公表の促進など、更なる女性活躍推進に向けた所要の検討を行う。【内閣府、厚生労働省】

⑯ 男女間賃金格差の大きい業界に着目した取組

各業界における男女間賃金格差について、特に男女間賃金格差の大きい業界に着目し、各業所管省庁等を通じた実態把握・分析・課題の整理を踏まえ、業界ごとのアクションプランの策定を促し、取組を進める。公務部門においても、女性活躍に向けた更なる取組を進める。さらに、男女間賃金格差の解消に向け、重点的な広報を展開し、社会全体での機運醸成を図る。【内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省、各府省】

主な閣議決定等⑤

○女性活躍・男女共同参画の重点方針2024（女性版骨太の方針2024）（令和6年6月11日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部合同会議にて決定）（抄）

Ⅱ. 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進

（2）仕事と育児・介護の両立の支援

⑮ くるみん・えるぼし認定等の取得促進を通じた次世代育成支援対策・女性活躍の推進

令和6年度税制改正により、賃上げ促進税制において、雇用の「質」も上げる形での賃上げの促進に向けて、事業者がくるみん、えるぼし認定等を取得している場合の税額控除率の上乗せ措置を創設したところ。本措置について、積極的に周知・広報を実施し、企業による認定の取得促進を通じて、次世代育成支援対策・女性活躍を推進する。【総務省、財務省、厚生労働省、経済産業省】

（3）仕事と健康課題の両立の支援

① 健康診断の充実等による女性の就業継続等の支援

（略）

病気休暇等の特別休暇制度の導入を推進するため、特別休暇制度導入事例集の作成・周知に取り組む。

加えて、企業において、従業員の産婦人科受診に対するハードルを下げることに資する相談事業が行われることを促進する。また、女性特有の健康課題に関する取組を行っている企業を評価する仕組みを検討する。【厚生労働省】

（4）地域における女性活躍・男女共同参画の推進

① 地方や中小企業における女性の登用推進

イ 中小企業における女性活躍の促進

我が国の企業の9割以上を占め、雇用の約7割を支えているのが中小企業であることを踏まえると、地方における女性、特に中小企業で働く女性の待遇を改善し、活躍を支援する必要がある。そのため、中小企業を対象として、男女の賃金の差異の要因分析等について、各企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施するとともに、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の解消に向けて啓発に取り組む。また、両立支援等助成金などにより、雇用形態にかかわらず、労働者の希望に応じて育児休業等を取得しやすい環境整備を進める事業主に対して助成する。加えて、非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップに取り組む事業主に対して「キャリアアップ助成金」により支援する。【厚生労働省】

カスタマーハラスメントの総合的な対策強化に向けた提言
(令和6年5月14日自由民主党政務調査会 雇用問題調査会
カスタマーハラスメント対策プロジェクトチーム)(抄)①

1. カスタマーハラスメントの定義について

(略) 対策の強化に当たっては、カスタマーハラスメントに該当すると考えられる一定の範囲を明確化し、労働者、企業、消費者などが「やってはいけない行為である」ということを共通認識として共有し、対応することが必要であり、そのような観点から、カスタマーハラスメントを定義すべきである。

そこで、特に被害者である労働者の視点で顧客等からの著しい迷惑行為を明確にするため、代表的な事例を鋭意分析して、整理すべきである。その上で、国民に戦略的に周知を図るとともに、企業・業界団体における対策や消費者教育の強化を図るべきである。

2. 労働者保護の強化について

(略) カスタマーハラスメントにより労働者の就業環境が害されないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制整備など雇用管理上の必要な措置を講じることが事業主に義務付けるといった法整備なども念頭に、労働者保護対策を強化することが必要である。その際、消費者の権利抑制にならないように留意しつつ、検討を進めるべきである。

3. 企業における顧客や取引先等への対応力に関する支援強化について

(略) 厚生労働省においては「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を作成し、企業や業界団体においては当該マニュアルを参考にした独自のマニュアルの作成、マニュアルに基づく取組や警察等との連携体制を整備する動きが見られる。このような取組を加速させるとともに、企業においては、上記2の労働者保護の強化に加え、カスタマーハラスメントを事前に防止するという観点からも、従業員の顧客対応に関する研修の強化などに取り組むべきである。

その際、業種によりその態様が異なり、対応策も異なること、独自で対応できない中小・零細企業もあることや、業界が一体となって取り組むことが効果的であることから、業界団体などを通じた取組に対する政府の支援強化が必要である。また、関係省庁が連携して、対応することが効果的であることから、政府内で連絡調整体制を構築し、取り組むべきである。

4. 消費者の権利と責任の正しい理解の促進強化について

消費者の企業等に申し入れる行為の全てが、カスタマーハラスメントに該当するものではないが、その申出に根拠がなく、不相当なものは該当する。また、正当な権利行使を起因とする企業等に対する申出などの場合であっても、結果として行き過ぎた、不適當な言動となってしまうケースもある。そのような場合、消費者が「加害者」となり、カスタマーハラスメントとして社会的に非難されるケースも見受けられる。

このため、国民が、消費者の権利と責任について正しく理解し、責任ある消費者としての行動をとれるようにするために、消費者教育の強化が必要である。

1. カスタマーハラスメントを定義づけ、縦割りを排したオール霞が関による対応強化

カスタマーハラスメントについては、労働組合はもとより経済団体、消費者団体においても、労働者への影響は深刻で対応強化が必要であるという共通認識があった。しかし、カスタマーハラスメントは業種や職種などにより、その捉え方も異なり、例えば、医療介護分野においては労働者自身がカスタマーハラスメントと認識しにくいという指摘がなされている。また、当初は正当な権利行使であっても、その言動が行き過ぎたものとなり、カスタマーハラスメントになりうるものである。こうした状況の中で対策を講じるためには、共通認識を有することのできる一定の範囲を明確にすることが必要である。

そこで、労働者の就業環境が害されないという視点で、カスタマーハラスメントを定義すること。

その上で、カスタマーハラスメントは、労働者に対する雇用管理上の事業主責任の観点から厚生労働省、業種により態様や効果的な対策が異なり得ることから業所管官庁、消費者教育の観点から消費者庁と関係者が多岐にわたることから、関係省庁が連絡調整をしながら、対策を強化する必要がある。

さらに、公務員に対するカスタマーハラスメントも深刻であることから、内閣人事局、総務省、人事院等の公務員官庁による、公務部門における対策強化も必要である。

こうしたことから、現在7省庁から構成される「顧客からの著しい迷惑行為の防止対策の推進に係る関係省庁連携会議」を改組し、公務員官庁も含む幅広い関係省庁から構成される「顧客等からの著しい迷惑行為対策会議（仮称）」を立ち上げ、関係者が連携を図りながらカスタマーハラスメント対策を進め、オール霞が関による対応強化を図ること。

2. 雇用管理上の事業主責任の観点からの対策強化

事業者には労働者からの相談に対応するための体制整備などを義務付ける法整備等も念頭に、雇用管理上の事業主責任の観点から対策を強化すること。

また、公務部門について、実態把握の在り方を検討し、併せて対応強化も図ること。

その際、消費者の正当な権利行使等との関係に留意すること。

3. 業種により態様や対策が異なることを踏まえた事業者支援の強化

カスタマーハラスメントは問題であるが、事業者側の不手際により、発生することもあり得る。また、認知症などの事情により、正当な要求を適切に説明できない場合もあり、当事者の視点を踏まえた顧客対応力向上の研修の実施など事業者側の対応努力が求められる。

厚生労働省で「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を作成し、業界団体や事業者によっては、マニュアルも踏まえた独自の実効的な対策を推進しているが、このような取組を加速させる必要がある。

加えて、業種によりカスタマーハラスメントの態様が異なり、効果的な対応策も異なることから、中小・小規模事業者を念頭に公的な相談窓口を設けるとともに、業界団体等を通じた支援を実施することが効果的であることから、官民連携の上、政府の対応を強化すること。

4. 賢い消費者の育成と事業者の責務の徹底

国民が、消費者の権利と責務について正しく理解し、子ども・若者、高齢者を含むあらゆる方々が賢い消費者としての行動をとれるようにするために、消費者教育を強化すること。

その際、消費者の正当な主張を事業者が正しく受け止めることができよう、消費者基本法第5条に定める事業者の責務等の趣旨の徹底を図ること。

次代の社会活力を形成する女性健康政策の推進について(提言)
(令和6年5月28日自由民主党政務調査会 女性の生涯の健康に関するプロジェクトチーム)(抄)

1.“Fem Terrace”(女性の健康を話題とし支える場づくり)

1)職域で：事業所内に、女性職員の相談に対応する担当者（Fem Care Supporter）を配置し、月経随伴症状や更年期症状その他の不調等について定期的に話す機会を持つ。必要に応じて産業医等の相談支援につなげ、あるいは利用可能な各種休暇制度を紹介するなどといった具体的な対応策を職場内で共に考えていく雰囲気を醸成する。

年代毎に変化する就業女性の体調等について職場で配慮していくには、あらかじめ経営層や各部署を統括する立場にある上司等がその意義を理解し、健康経営を推進する必要がある。職員個々の事情と性差を踏まえた適切な対応によって職場全体のウェルネスを高め、ミスコミュニケーションによる過剰な労働生産性の低下を防いだり、不測の離職等による労働損失を回避するなどの多面的効果を関係者が共有する積極的な取り組みを社会全体でバックアップし、浸透を図る。

3.働く女性のための健康支援

女性の健康を包括的に支援する政策を推進する法的基盤の整備は引き続きの課題である。現在、女性活躍推進法の改正の議論が進んでいるが、見直しにあたっては、事業主が女性の健康課題に関する取り組みを促す仕組みを同法に導入することが適切である。職場の健診に女性特有の疾患に関する問診項目を追加するなど、職域における女性特有の疾患に関する健診を充実させる。その際には、エストロゲンの変化に伴い年齢に応じて女性が抱える健康課題が大きく変化することを念頭にしたきめ細かな対応が必要である。

I 頑張る女性を全力で応援する社会の実現に向けて

(4) 所得向上、リスクリングの推進

- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。)に基づく男女の賃金の差異に係る情報公表について、義務対象を常用労働者の数が101人以上300人以下の一般事業主へ拡大することについて、施行状況を踏まえて検討すること。
- 女性活躍推進のための取組を行う企業への個別支援として、特に中小企業を対象として、男女の賃金の差異の要因分析等について、各企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施するとともに、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)の解消に向けて啓発に取り組むこと。
- 令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法について、事業主が女性の健康課題に取り組むことを含め、更なる女性活躍推進に向けた所要の検討を行うこと。