雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会（第７回）	資料２（別添）
令和6年５月31日	

論点整理（試案）別添

-目次-

Ⅰ　雇用の分野における女性活躍推進の方向性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1

1　現行の女性活躍推進法の評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1

2　女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・32

Ⅱ　ハラスメントの現状と対応の方向性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・47

1　ハラスメントの現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・47

2　先進国におけるハラスメント法制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・57

3　カスタマーハラスメント・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・64

4　就活等セクハラ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・70

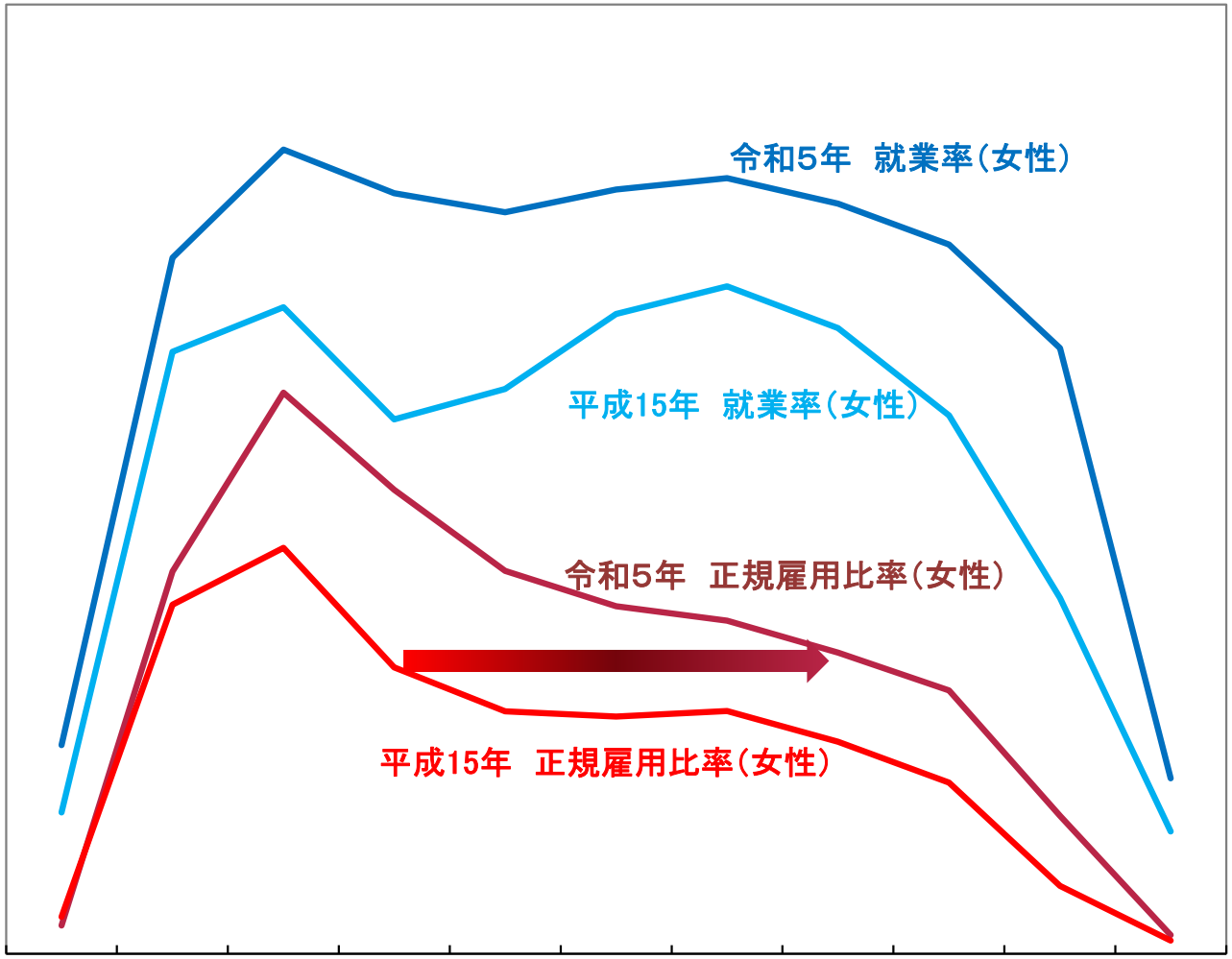
5　今後の対応の方向性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・73

厚生労働省　雇用環境・均等局

雇用機会均等課

女性の年齢階級別就業率と年齢階級別正規雇用比率（平成15年と令和５年の比較）

○　女性の年齢階級別労働力率は、令和５年ではカーブが浅くなり、台形に近づいている。女性の年齢階級別正規雇用比率は令和５年では子育て世代である30代以降に低下し、「Ｌ字」カーブを描いているが、平成15年と比較すると上昇している。



（資料出所）総務省「労働力調査」（平成15年、令和５年）
「正規雇用比率（女性）」は厚生労働省雇用環境・均等局作成

両立・均等政策に関する法律の制定及び改正の主な状況

平成15年：次世代育成支援対策推進法成立
→　行動計画の策定・届出義務創設等

平成16年：育児・介護休業法改正
→　子の看護休暇制度の義務化等

平成18年：男女雇用機会均等法改正
→　間接差別の禁止、セクハラ防止措置義務の創設等

平成20年：次世代育成支援対策推進法改正
→　行動計画の策定義務対象の拡大等

平成21年：育児・介護休業法改正
→　３歳未満の子を養育する労働者について短時間勤務制度の単独措置義務化等

平成26年：次世代育成支援対策推進法改正
→　法律の期限延長、プラチナくるみん認定創設等

平成27年：女性活躍推進法成立
→　行動計画の策定・届出義務創設等

平成28年：育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法改正
→　介護休業・介護休暇取得の柔軟化、マタハラ・パタハラ防止措置義務の創設等

令和元年：女性活躍推進法等改正
→　行動計画策定義務対象の拡大、パワハラ防止措置義務の創設等

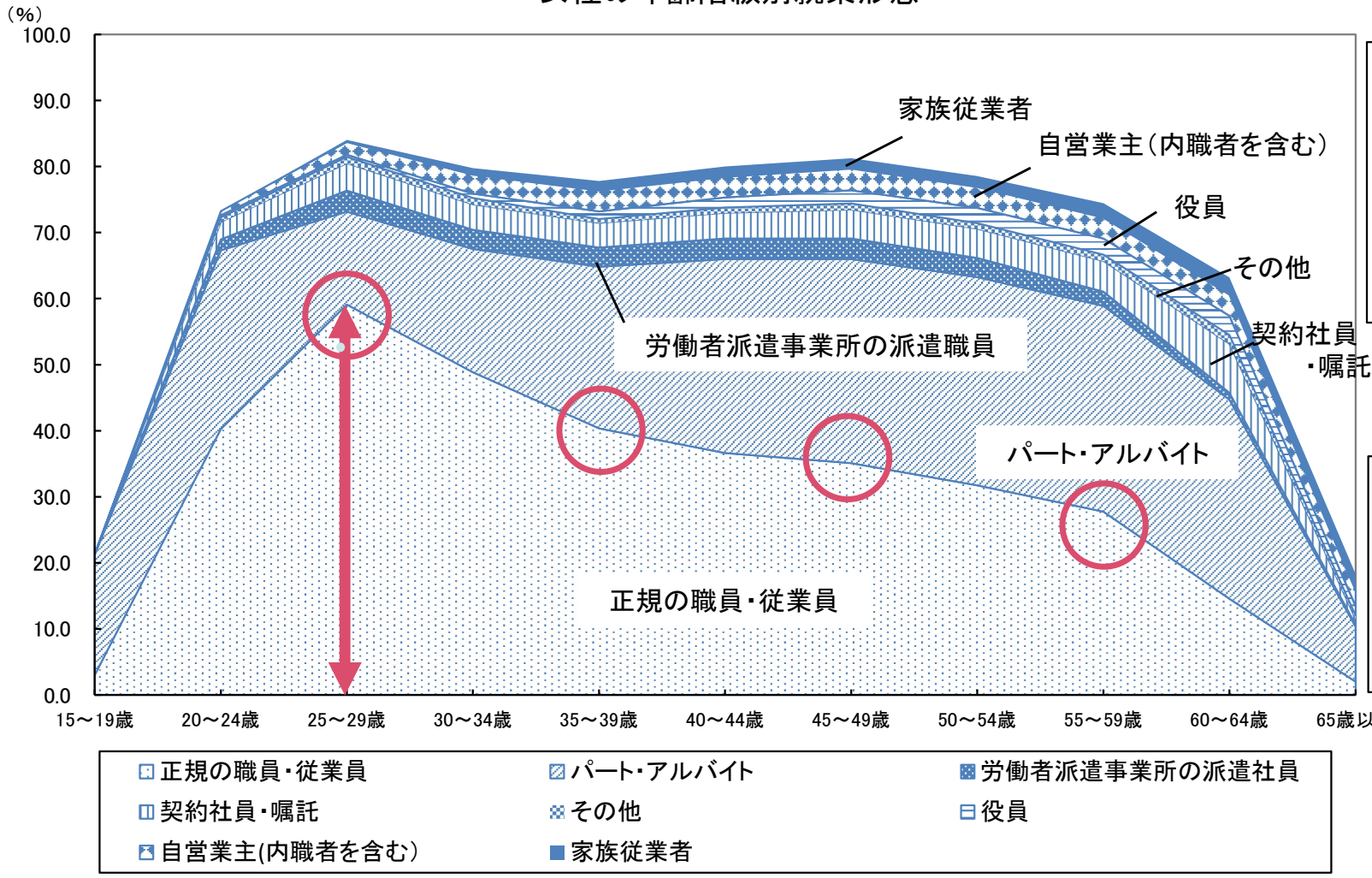
令和３年：育児・介護休業法改正
→　産後パパ育休の創設等

女性の年齢階級別就業率

○　年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。

○　年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、若い年代（25～34歳）と比べて非正規雇用割合が上昇する傾向がある。

女性の年齢階級別就業形態



女性の役員を除く雇用者
2,709万人

うち正規の職員・従業員
1,268万人（46.8%）

うち非正規の職員・従業員
1,441万人（53.2%）

役職別の平均年齢（女性）
係長級　45.4歳
課長級　49.4歳
部長級　52.4歳

出典：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」

（資料出所）総務省「労働力調査」（令和5年）より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

女性活躍推進法等（民間事業主関係）の変遷

別紙１－１－３

平成27年制定	＜平成28年４月１日施行＞ ・常用労働者301人以上の事業主に、①状況把握・課題分析、②行動計画策定、社内周知、公表、③行動計画策定の届出、④女性の活躍に関する情報公表を義務付け ・えるぼし認定の創設 ・報告徴収、助言、指導、勧告を定める ・令和８年（2026年）３月31日までの時限立法
平成29年 省令等改正	＜平成29年４月１日施行＞ ・えるぼし認定に係る細則の整備（法令違反の対象の明確化等）
令和元年改正	＜令和２年４月１日施行＞※省令改正 ・常用労働者数301人以上の事業主の行動計画策定について、 ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備 の区分ごとにそれぞれ１つ以上（合計２つ以上）選択した項目に関連する数値目標を行動計画に定めることを義務化 ＜令和２年６月１日施行＞ ・常用労働者301人以上の事業主の情報公表について、上記①及び②の区分ごとにそれぞれ１つ以上（合計２つ以上）選択した項目に関連する実績の公表を義務化 ・プラチナえるぼし認定の創設 ・情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができる
	＜令和４年４月１日施行＞ ・行動計画策定等の義務の対象を常用労働者101人以上の事業主に拡大 ・常用労働者101人以上の事業主の情報公表について、上記①及び②全ての項目から１つ以上選択した項目に関連する実績の公表を義務化
令和４年 省令等改正	＜令和４年７月８日施行＞ ・情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加 ・常用労働者301人以上の事業主について、「男女の賃金の差異」の情報公表を義務化

男女間賃金差異とその要因

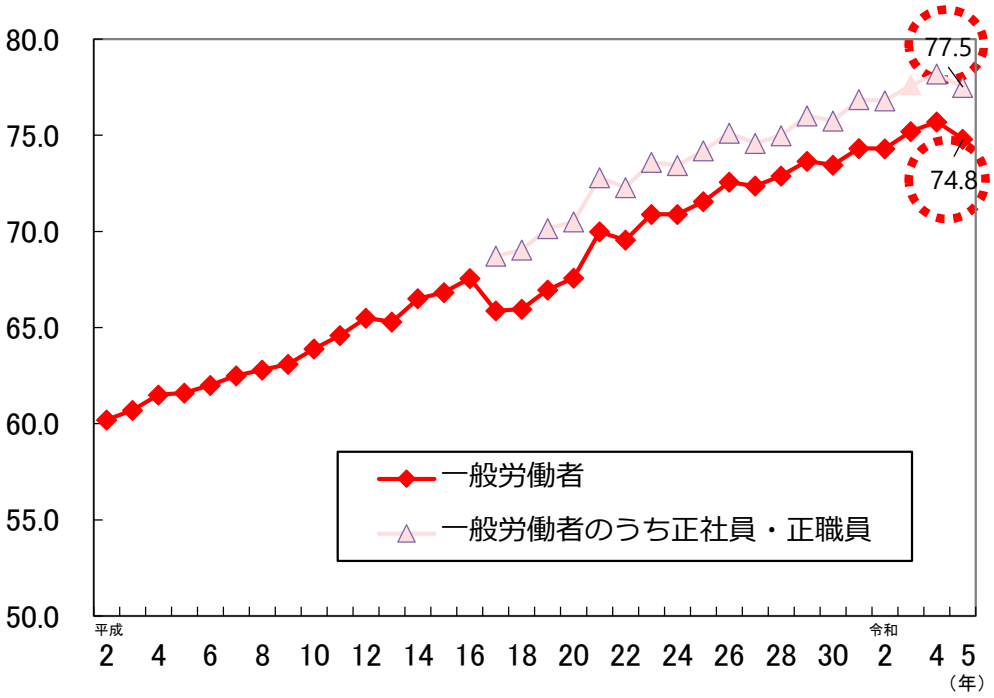
別紙１－１－４

○ 男女間賃金差異は長期的には縮小傾向にある。

○ 男女間賃金差異の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職等比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

男女間賃金差異(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、１日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は１日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも１週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。（変更前：１か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：１か月以上の期間を定めて雇われている者）
5 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
6 令和２年から、賃金構造基本統計調査にて、推計方法（復元倍率）が変更されている。
7 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

男女間賃金差異の要因(単純分析)(令和5年)

調整した事項	男女間賃金差異		男女間差異の縮小の程度 ②－①
	男女間格差（調整前（原数値））①	男女間格差（調整後）②	
役職	74.8	84.5	9.7
勤続年数		78.5	3.7
学歴		77.2	2.4
労働時間		77.1	2.3
年齢		75.5	0.7
企業規模		74.8	0.0
産業		73.2	-1.6

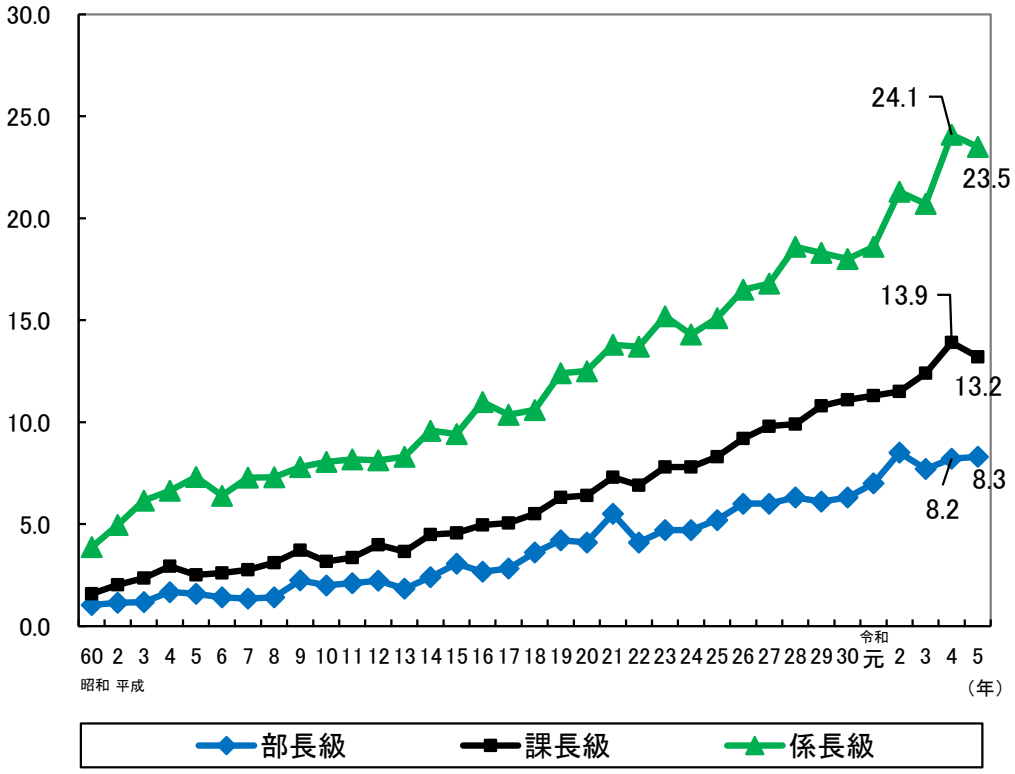
（注）１「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
２「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

管理職等に占める女性割合

○　管理職等に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低く、第5次男女共同参画基本計画の目標値に到達していない。

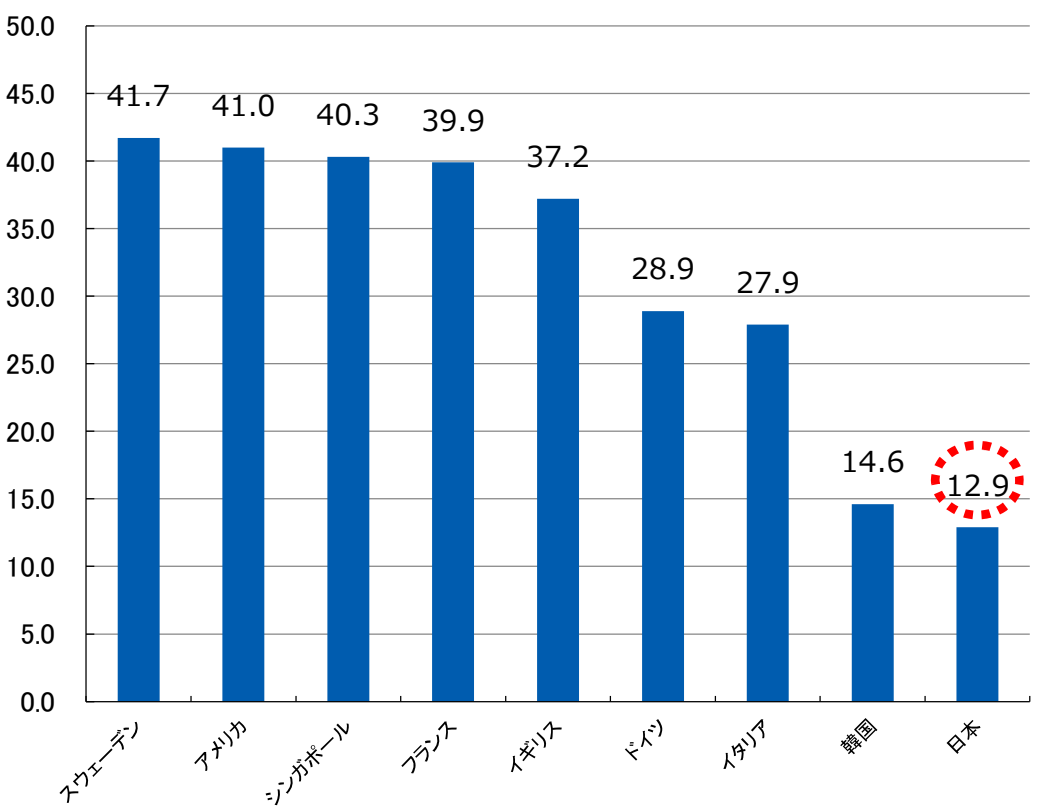
役職別管理職等に占める女性割合の推移（企業規模100人以上）



資料出所：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

注１）平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。
（変更前：１か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：１か月以上の期間を定めて雇われている者）
注２）平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
注３）令和２年から、推計方法が変更されている。
注４）平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：（独）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2024」
いずれも2022年値

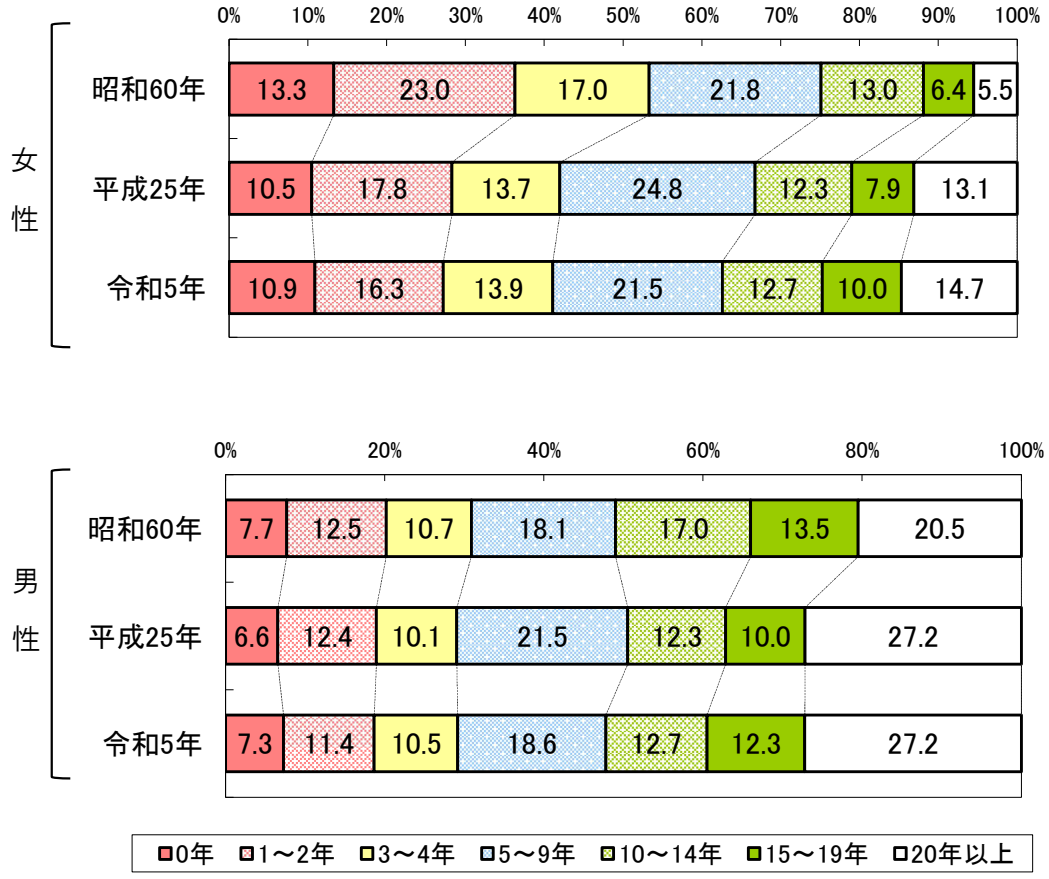
注１）日本の分類基準（日本標準職業分類）とその他の国の分類基準（ISCO-08）が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
２）ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者（会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等）をいう。
３）割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

勤続年数

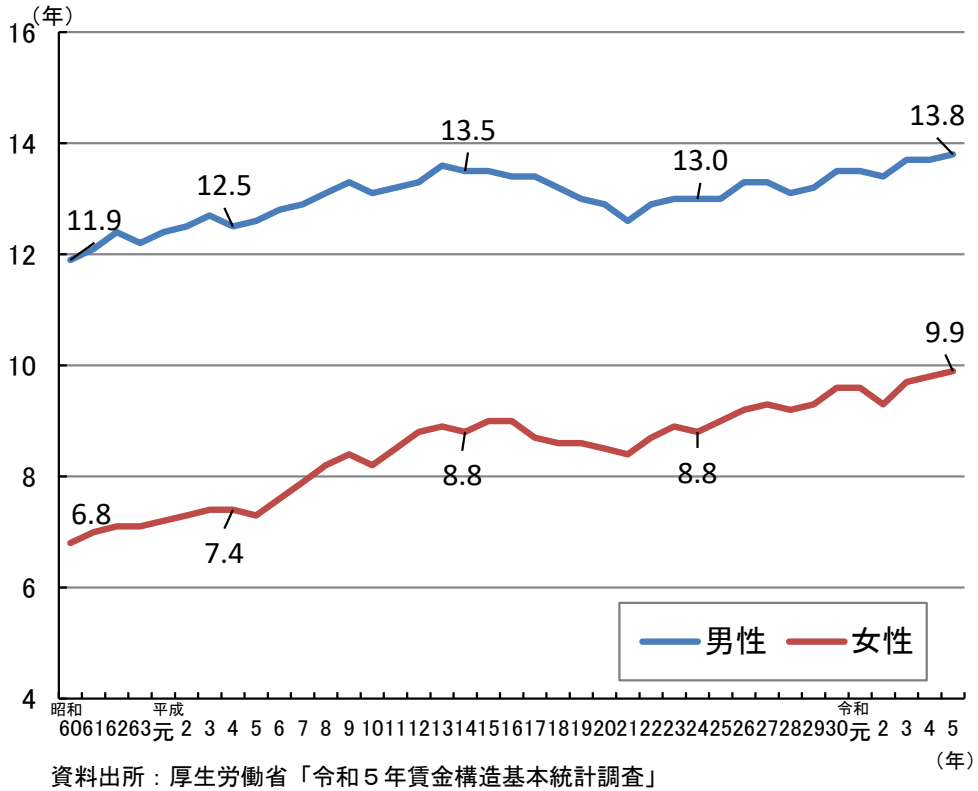
別紙１－１－６

○　女性一般労働者の平均勤続年数は延びているが、男性よりいまだ短い（令和５年の平均勤続年数は男性13.8年に対して女性9.9年）。

勤続年数階級別一般労働者構成比の推移



一般労働者の平均勤続年数の推移



資料出所：厚生労働省「令和５年賃金構造基本統計調査」

注1）平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。
（変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者）
注2）平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
注3）令和2年から、推計方法が変更されている。
注4）平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

第５次男女共同参画基本計画の目標値の進捗状況

別紙１－１－７

○　第５次男女共同参画基本計画の策定当時と令和５年度の、女性活躍の状況に係る各種指標を比較すると、一定の効果見られるが、その上昇ペースは緩やかである。

項目	目標値（令和７年）	策定当時（令和２年）	最新値（令和5年）	等速で目標値を達成する場合、令和5年時点で到達すべき数値
部長相当職に占める女性の割合 ※１	12%	8.5%	8.3%	10.6%
課長相当職に占める女性の割合	18%	11.5%	13.2%	15.4%
係長相当職に占める女性の割合	30%	21.3%	23.5%	26.52%
25歳から44歳までの女性の就業率※２	82%	77.4%	80.8%	80.16%
えるぼし認定の企業数※３	2500社	1209社	2534社	1983.6社

※１　資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
※２　資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）当該年平均」
※３　厚生労働省調べ

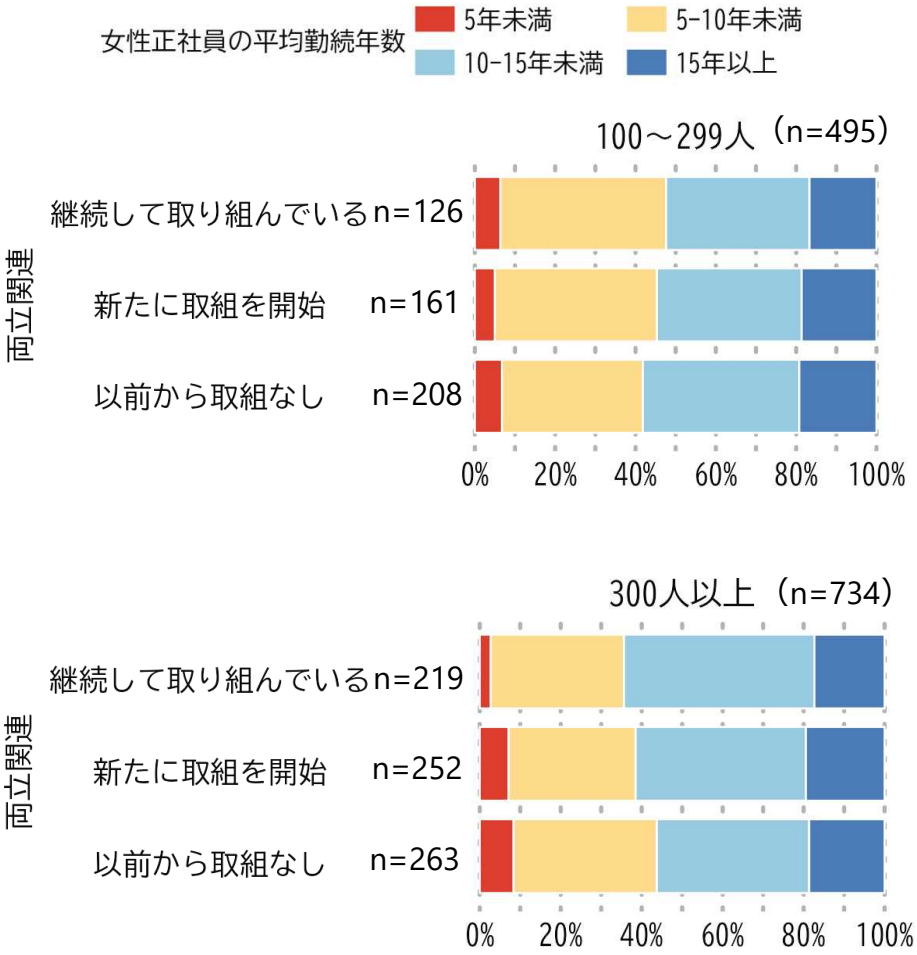
女性活躍推進法に基づく均等・両立に資する取組の継続による影響

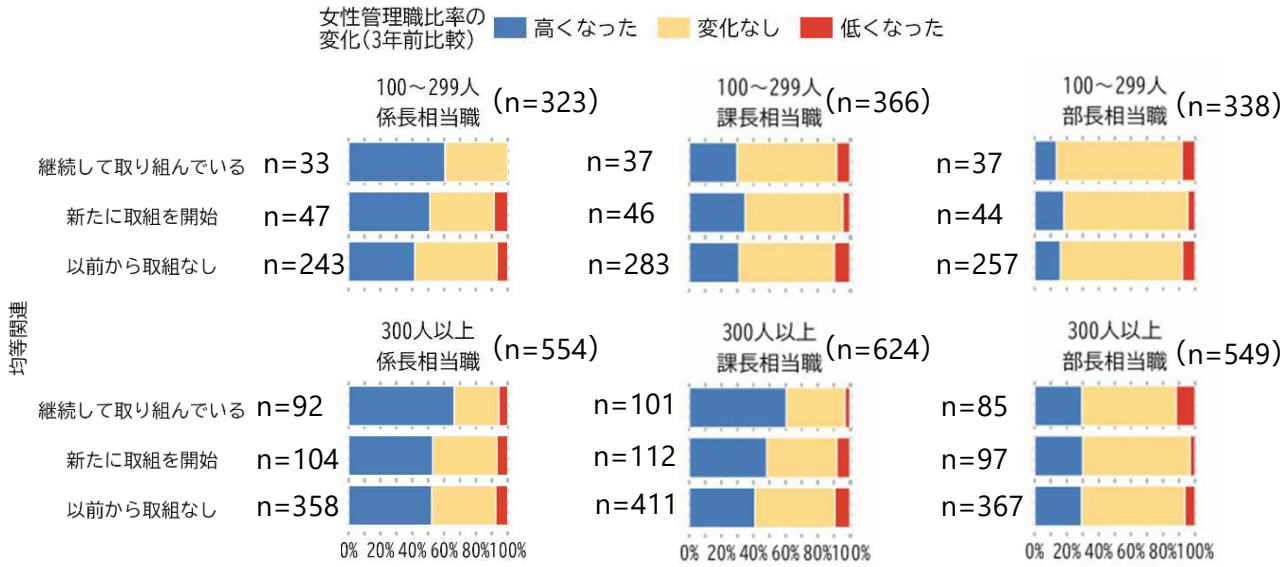
別紙１－１－８

○　女性活躍推進法に基づく職業生活における機会均等又は家庭生活との両立に資する企業の取組の継続的な実施状況と平均勤続年数及び女性管理職比率の変化を見ると、

・女性正社員の平均勤続年数について、両立の取組を継続的に実施している大企業では、「5年未満」以下の勤続年数の割合が少ない。

・女性管理職比率について、均等の取組を継続的に実施している大企業ほど、女性管理職比率が3年前よりも高くなっている。また、いずれの企業規模でも、取組の継続性の効果は係長相当職と課長相当職で現れている。





※　取組の継続は、それぞれ以下の場合を指す。

・継続的して取り組んでいる：その取組が「最初の行動計画策定以前から取り組んでいたもの」かつ「現在の行動計画の数値目標達成のために取り組んでいるもの」である場合

・新たに取組を開始：その取組が「最初の行動計画策定以前から取り組んでいたもの」ではないかつ「現在の行動計画の数値目標達成のために取り組んでいるもの」である場合

・以前から取組なし：その取組が「最初の行動計画策定以前から取り組んでいたもの」ではないかつ「現在の行動計画の数値目標達成のために取り組んでいるもの」ではない場合

※　「最初の行動計画策定以前から取り組んでいたもの」とは、それぞれ以下の場合を指す。

・均等：「女性社員の配置に関すること」「女性社員の育成や教育訓練に関すること」のいずれかを実施している場合

・両立：「女性社員の継続就業・職場風土に関すること」「長時間労働の是正に関すること」のいずれかを実施している場合

※　「現在の行動計画の数値目標達成のために取り組んでいる」ものついては前スライドと同様。

※調査対象：行動計画策定企業かつ数値目標を設定している企業

※資料出所：厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

一般事業主行動計画の策定・届出・公表及び情報公表について

別紙１－１－９

1　一般事業主行動計画の策定・届出・公表

ステップ１＞＞自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握。
・把握した状況から自社の課題を分析。

基礎項目	・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）	・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況
	・男女の平均継続勤務年数の差異（区）	・管理職に占める女性労働者の割合

（注１）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目）を活用し、原因の分析を深めることが有効。
（注２）常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異（全労働者、正規、パート・有期）の把握も必須。
（注３）（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

ステップ２＞＞一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

・ステップ１を踏まえて、**(a)計画期間**、**(b) 数値目標**、**(c)取組内容**、**(d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定。
・一般事業主行動計画を労働者に周知
・一般事業主行動計画を外部へ公表

ステップ３＞＞一般事業主行動計画を策定した旨の届出

・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出。

ステップ４＞＞取組の実施、効果の測定

・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価。

2　女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
・男女別の採用における競争倍率(区)
・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
・係長級にある者に占める女性労働者の割合
・管理職に占める女性労働者の割合
・役員に占める女性の割合
・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
・男女別の再雇用又は中途採用の実績
・男女の賃金の差異（全・正・パ有）

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

・男女の平均継続勤務年数の差異
・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
・男女別の育児休業取得率(区)
・労働者の一月当たりの平均残業時間
・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区) (派)
・有給休暇取得率
・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

併せて、左記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能。
〇女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
〇労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

（注）
①「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要。
②「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要。
③「男女の賃金の差異」については、全労働者、正規雇用労働者、パート・有期雇用労働者の区分で公表を行うことが必要。

女性の活躍推進企業データベース

「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づき、各企業が策定した一般事業主行動計画と、自社の女性活躍に関する情報を公表するウェブサイトで、厚生労働省が運営しています。

URL：https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

＜企業比較＞

最新の数値が掲載されていて各社の比較がしやすい！

企業名	A社	B社
所在地	東京都○○区１２３	東京都○○区４５６
企業規模	101人～300人	10～100人
企業認定等		
採用した労働者に占める女性労働者の割合	（事務職）40% （技術職）30%	（事務職）20% （技術職）10%
労働者に占める女性労働者の割合	（事務職）30.2% （技術職）3.3%	（事務職）12.2% （技術職）1.5%
男女別の育児休業取得率	（事務職）男性：30%、女性：95% （技術職）男性：22%、女性：89%	（事務職）男性：7%、女性：90% （技術職）男性：0.5%、女性：89%
年次有給休暇の取得率	（正社員）75%	（正社員）50%
管理職に占める女性労働者の割合	30%（1,500人） 管理職全体（男女計）5,000人	
男女の賃金の差異 全労働者 うち正規雇用労働者 うち非正規雇用労働者	80.2% 74.4% 102.3%	

女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！

既に、男女の賃金の差異を開示している企業だ！

詳細検索

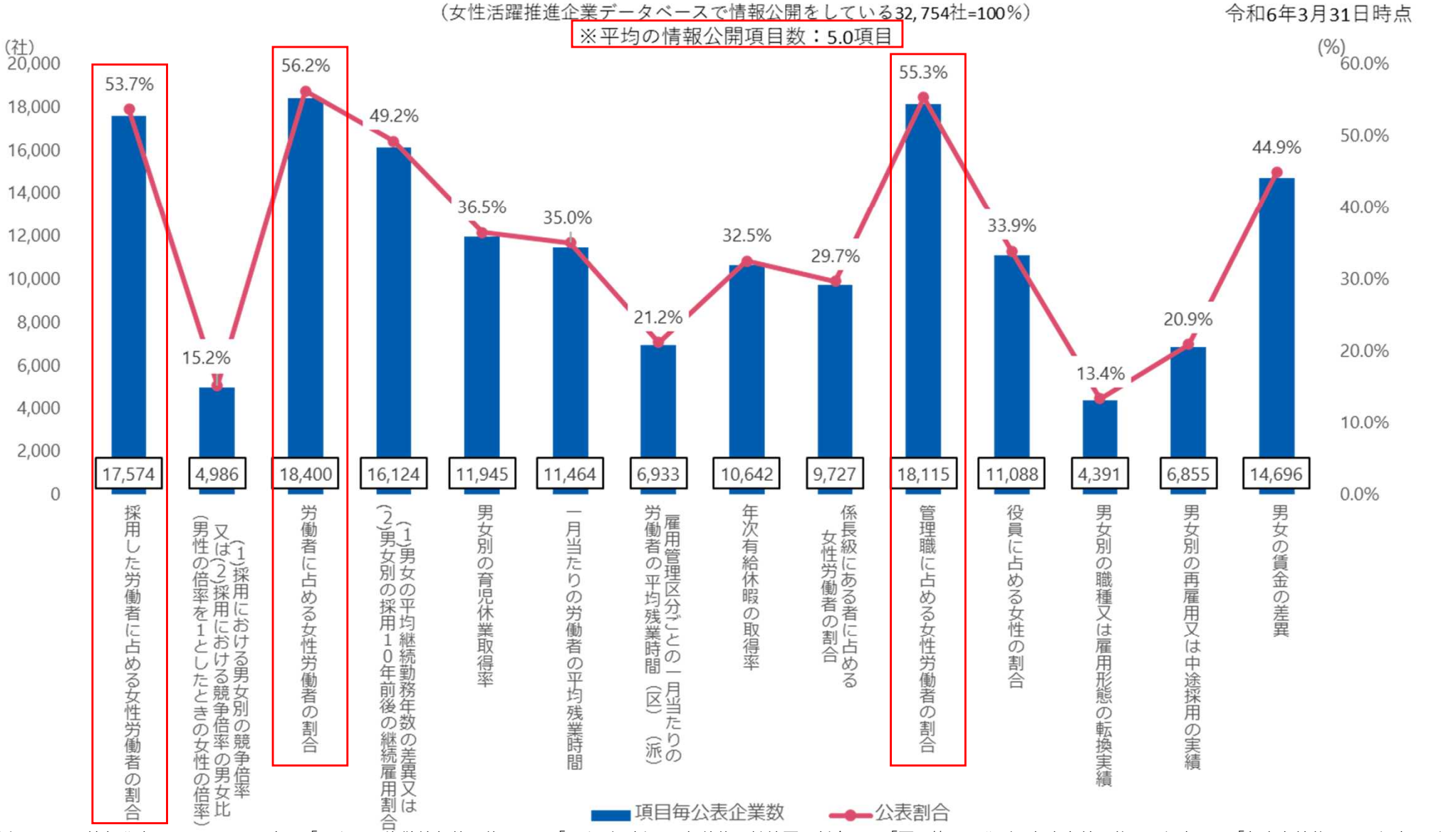
- ●同業他社の取組を知りたい
  →業種から検索
- ●地域の企業の女性活躍の状況を参考にしたい
  →都道府県から検索
- ●えるぼし認定を取得している企業を知りたい
  →企業認定等から検索

ご利用企業の声

- ●データベースでの情報公表は当社を知っていただくきっかけの一つとなっている。
- ●数値や認定マークを公表することで「働きがいがあり働きやすい職場」ということをアピールできる。

「女性の活躍推進企業データベース」における情報公表の状況（公表した項目別）

○　「女性の活躍推進企業データベース」で情報公開をしている企業の平均情報公開項目数は５項目で、公表している割合の多い順に、「労働者に占める女性労働者の割合」（56.2%）、「管理職に占める女性労働者の割合」（55.3%)、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」（53.7%）となっている。



※　女活DBでは、情報公表項目１６項目の内、「男女の平均勤続年数の差異」と「男女別の採用10年前後の継続雇用割合」、「雇用管理区分別の年次有給の休暇取得率」と「年次有給休暇の取得率」がそれぞれまとめて集計されている（いずれかを公表していれば、公表しているとみなす。）。

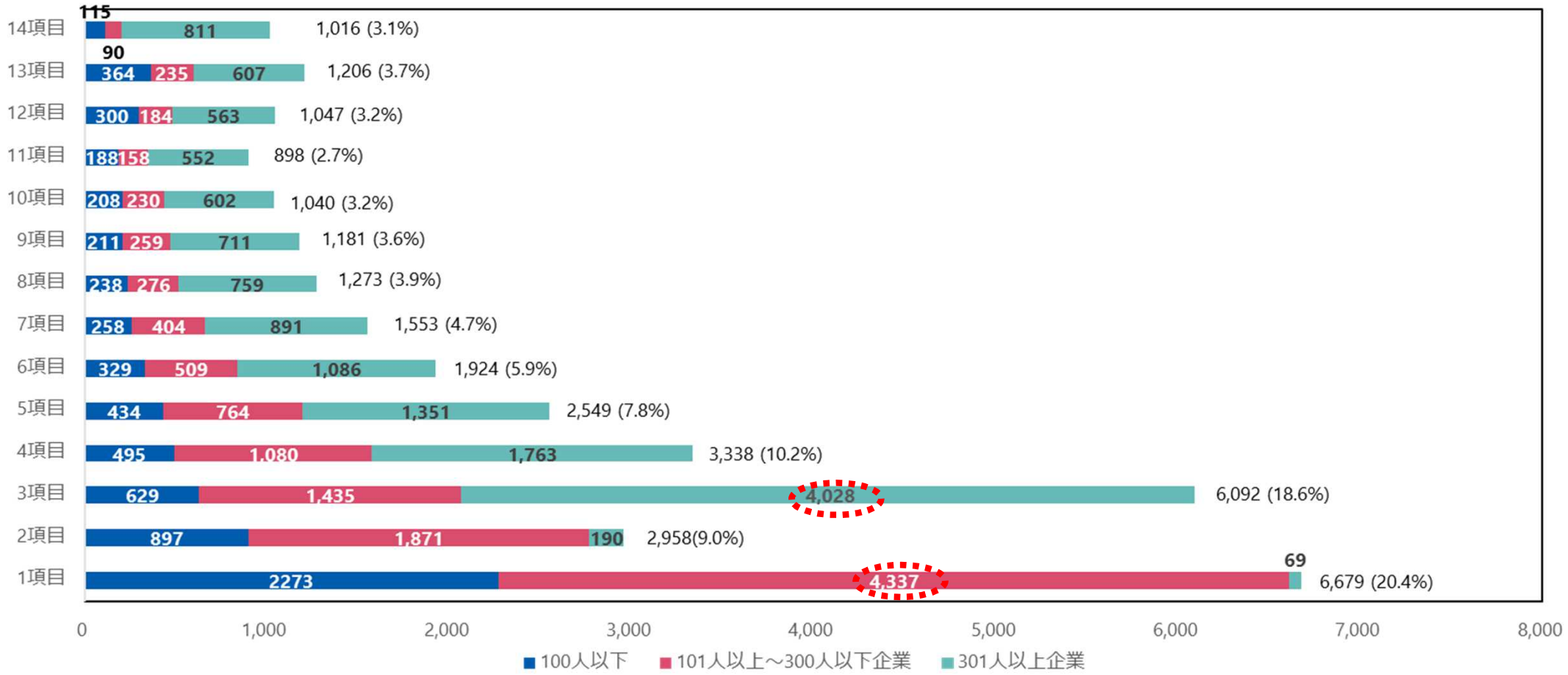
「女性の活躍推進企業データベース」における登録企業数（企業規模別及び公表状況別）

別紙１－１－12

○　「女性の活躍推進企業データベース」での情報の公表項目数は、101～300人企業は１項目公表の企業が4,337社で一番多く、301人以上企業は３項目公表の企業が4,028社で一番多い。

○　全14項目公表している企業は、1,016社（3.1%）となっている。

令和6年3月31日時点



（女性の活躍推進企業データベースで情報公開をしている32,754社=100%）

※　女活DBでは、情報公表項目１６項目の内、「男女の平均勤続年数の差異」と「男女別の採用10年前後の継続雇用割合」、「雇用管理区分別の年次有給の休暇取得率」と「年次有給休暇の取得率」がそれぞれまとめて集計されている（いずれかを公表していれば、公表しているとみなす。）。

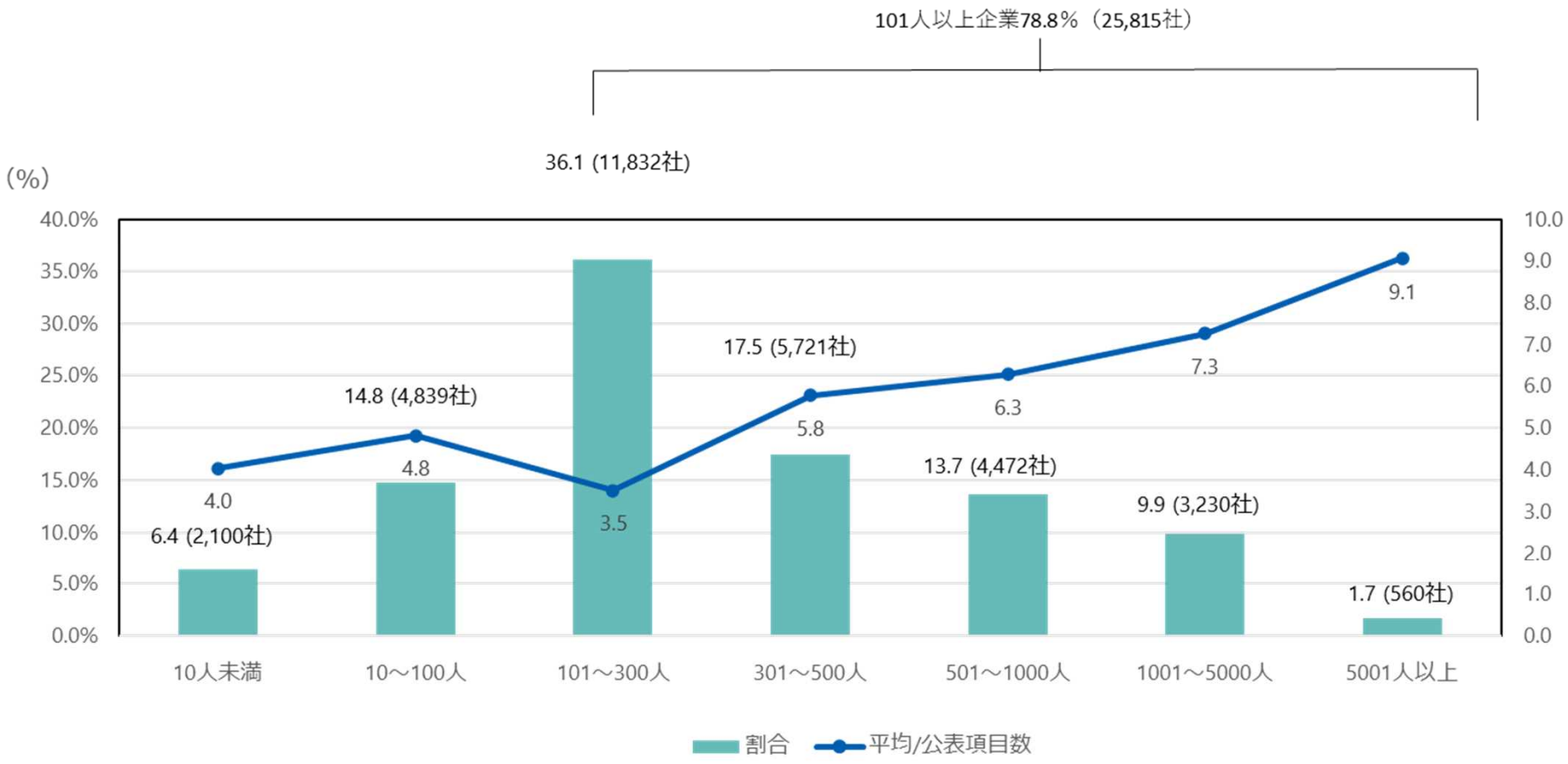
「女性の活躍推進企業データベース」における公表企業数及び平均公表項目数（企業規模別）

別紙１－１－13

○　「女性の活躍推進企業データベース」で情報公表をしている企業は、101~300人規模の企業が最も多い。

○　情報公表義務対象企業（101人以上企業）では、企業規模が大きくなるほど、情報公表項目数が多くなる傾向にある。

令和6年3月31日時点



注1）女性の活躍推進企業データベースに情報公開をしている32,754社=100%
注2）（　）内は、情報公開している企業の数

※　女活DBでは、情報公表項目１６項目の内、「男女の平均勤続年数の差異」と「男女別の採用10年前後の継続雇用割合」、「雇用管理区分別の年次有給休暇」と「年次有給休暇の取得率」がそれぞれまとめて集計されている（いずれかを公表していれば、公表しているとみなす。）。

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表

依然として男女の賃金の差異が大きい状況を踏まえ、その是正に向け、令和４年７月に女性活躍推進法に基づく情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加し、各企業の取組を加速。

・常用労働者数が301人以上規模の企業は公表必須項目
・常用労働者数が101～300人規模の企業は選択公表項目
・常用労働者数が1～100人規模の企業は任意

※事業年度の開始後おおむね３か月以内に、前事業年度の実績を公表することとしている。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

- 「男女の賃金の差異」は男性労働者の平均賃金に対する女性労働者の平均賃金を割合（パーセント）で示す。
- 「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分で公表が必要。

区 分	男女の賃金の差異 （男性の賃金に対する女性の賃金の割合）
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

付記事項（例）※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須

・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
・正社員：社外への出向者を除く。
・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
・賃金：通勤手当等を除く。

計算の前提とした重要事項を付記

（対象期間、 対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

※労働時間を基に人員数を換算している事業主については、例えば以下のように記載すること。
・パート労働者については、正社員の所定労働時間(１日８時間)で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

有価証券報告書における多様性に関する指標の記載

別紙１－１－15

○　令和５年１月の企業内容等の開示に関する内閣府令等の改正により、女性活躍推進法又は育児・介護休業法に基づき、「女性管理職比率」、「男性の育児休業等取得率」及び「男女間賃金格差」の公表を行う企業は、令和５年３月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書の「従業員の状況」においても開示することとなっている。

有価証券報告書における多様性に関する指標の記載イメージ

有価証券報告書　従業員の状況

	提出会社及び連結子会社	管理職に占める女性労働者の割合	男性の育児休業等取得率（※2）	男女の賃金の格差			任意の追加的な記載欄（※3）
				全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	
指標を公表した連結子会社（※1）	提出会社	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
	連結子会社A	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
任意	⋮ 連結グループ	管理職に占める女性労働者の割合	男性の育児休業等取得率（※2）	男女の賃金の格差			任意の追加的な記載欄（※3）
				全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	
		xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	（※4）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

（※1）「従業員の状況」に記載しきれない場合は、主要な連結子会社のみを「従業員の状況」に記載し、それ以外を有価証券報告書の「その他の参考情報」に記載することも可能
（※2）女性活躍推進法に基づき雇用管理区分ごと（正規、パート等）の男性の育児休業取得率を公表した場合、有価証券報告書においても雇用管理区分ごとの実績を記載。また、育児・介護休業法に基づく指標を公表する場合は、育児休業等、又は育児休業等＋育児目的休暇の、どちらの取得割合であるかを記載
（※3）数値の背景、各社の取組、目標をより正確に理解できるよう、任意で、より詳細な情報や補足的な情報を記載することも可能
（※4）連結グループで記載する際に、海外子会社を含めた指標を記載するなど女性活躍推進法等と定義が異なる場合には、その指標の定義を記載する

説明欄の活用について

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用することが望ましい。
（「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表可能。）

- 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要がある。
- その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することも可能。
- 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表を検討されたい。

任意の追加的な情報公表の例

- ✓ **自社における男女の賃金の差異の背景事情**がある場合に、追加情報として公表する。
  例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。
- ✓ **より詳細な雇用管理区分**（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。
- ✓ 契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。
  ・正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を**１時間当たりの額に換算する**
- ✓ **時系列**で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

女性活躍推進法のための施策に取り組んだことによる手応え

○　令和５年度「女性活躍に関する調査」における、女性活躍推進法のための施策に取り組んだことによる反応や手応えを尋ねる設問に対して、「採用で人材が集まるようになった」と回答した割合は、「そう思う」と「ややそう思う」の合計で18.5%であった。

女性活躍推進のための施策に取り組んだことにより、採用で人材が集まるようになったか（企業規模別）

企業規模	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない
全体	3.3%	15.2%	53.3%	15.1	13.1
30-99人	3.7%	13.2%	55.8%	12.6%	14.8%
100-299人	2.8%	13.2%	52.8%	16.6%	14.6%
300人以上	3.5%	18.0%	52.6%	15.0%	11.0%

※調査対象：全企業（企業規模30人以上、「女性活躍推進法のための施策に取り組んでいない」と回答した企業を除く）

（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

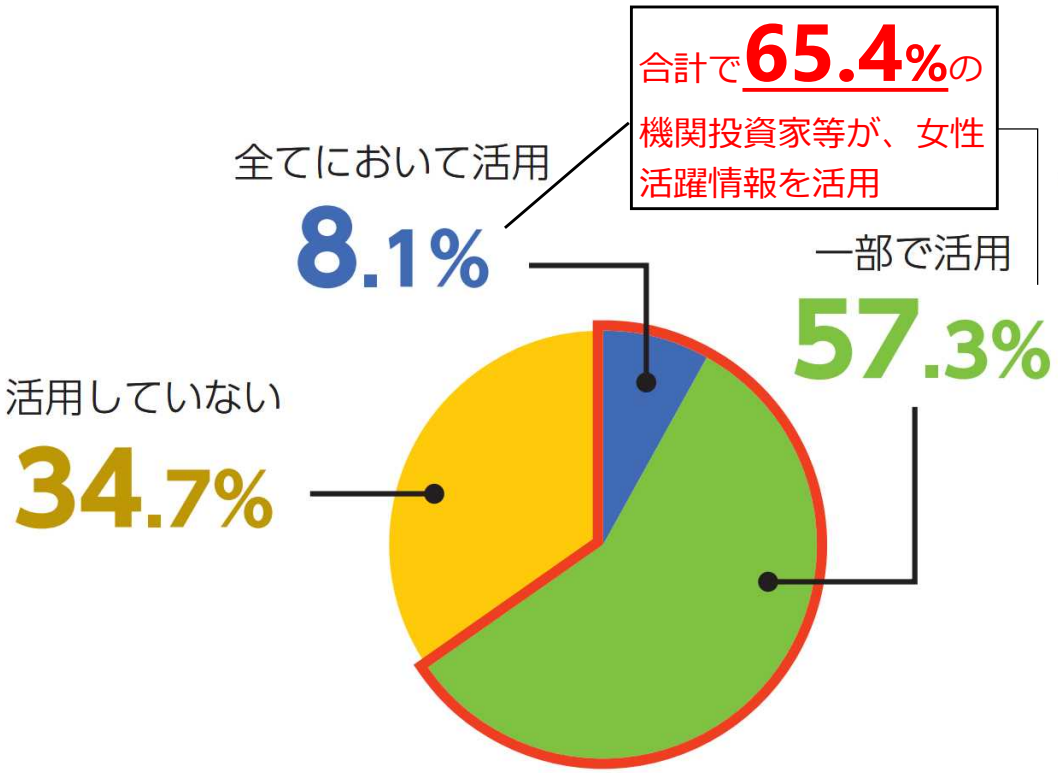
投資判断における女性活躍情報の活用状況等①

別紙１－１－18

○　投資判断における女性活躍情報の活用状況を機関投資家等に尋ねたところ、「全てにおいて活用」が8.1%、「一部で活用」が57.3%と、合計で約3分の2の機関投資家等が、女性活躍情報を活用している。

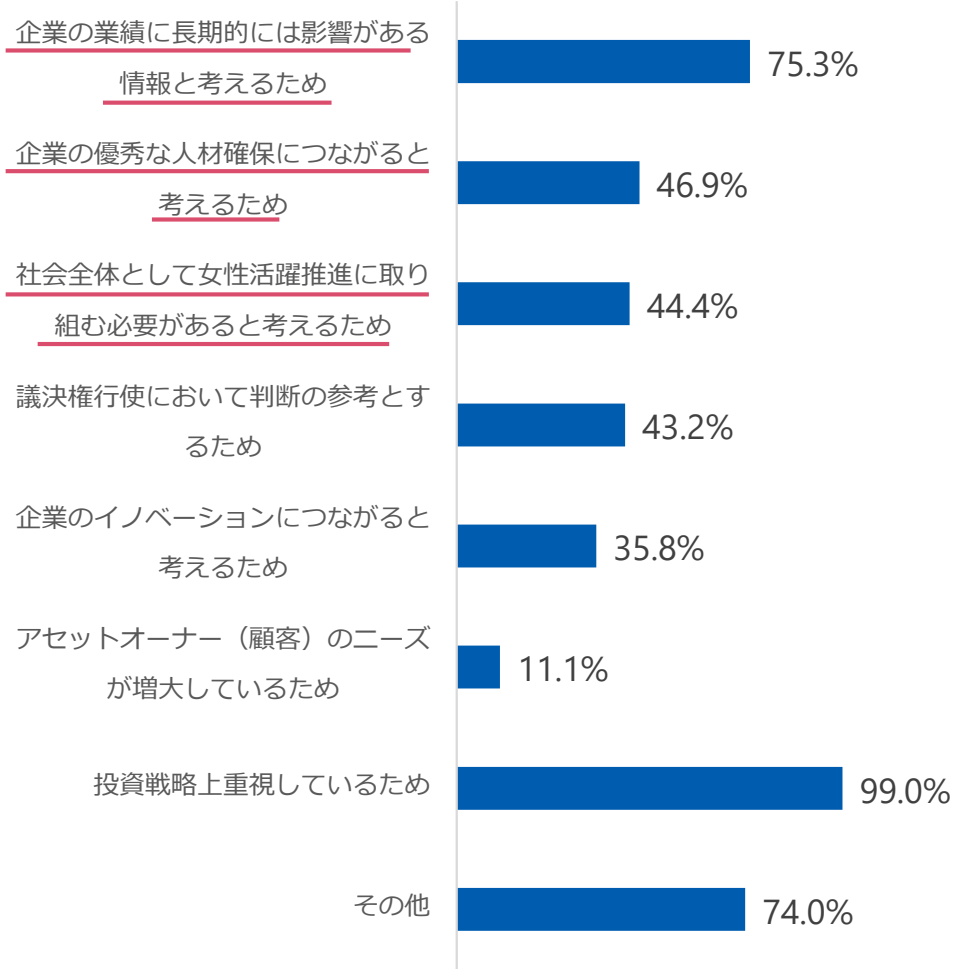
○　投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家等が投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由として、「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」が75.3%、「企業の優秀な人材確保につながると考えるため」が46.9%、「社会全体として女性活躍推進に取り組む必要があると考えるため」が44.4%となっている。

投資判断における女性活躍情報の活用状況　(n=124)



投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由（複数回答）　(n=81)

※投資判断に、女性活躍情報を「全てにおいて活用」又は「一部で活用」と回答した方が対象



（資料出所）内閣府「ジェンダー投資に関する調査研究」（令和4年度）

※調査対象：「『責任ある機関投資家』の諸原則«日本版スチュワードシップ・コード»」に賛同する機関投資家（全322機関（令和４年11月末時点）のうち、日本支社のない等の67社を除いた255機関）（投信・投資顧問会社、生命保険会社、年金基金、損害保険会社、銀行、議決権行使助言会社等）

※調査期間：令和４年12月23日（金）～令和５年１月27日（金）

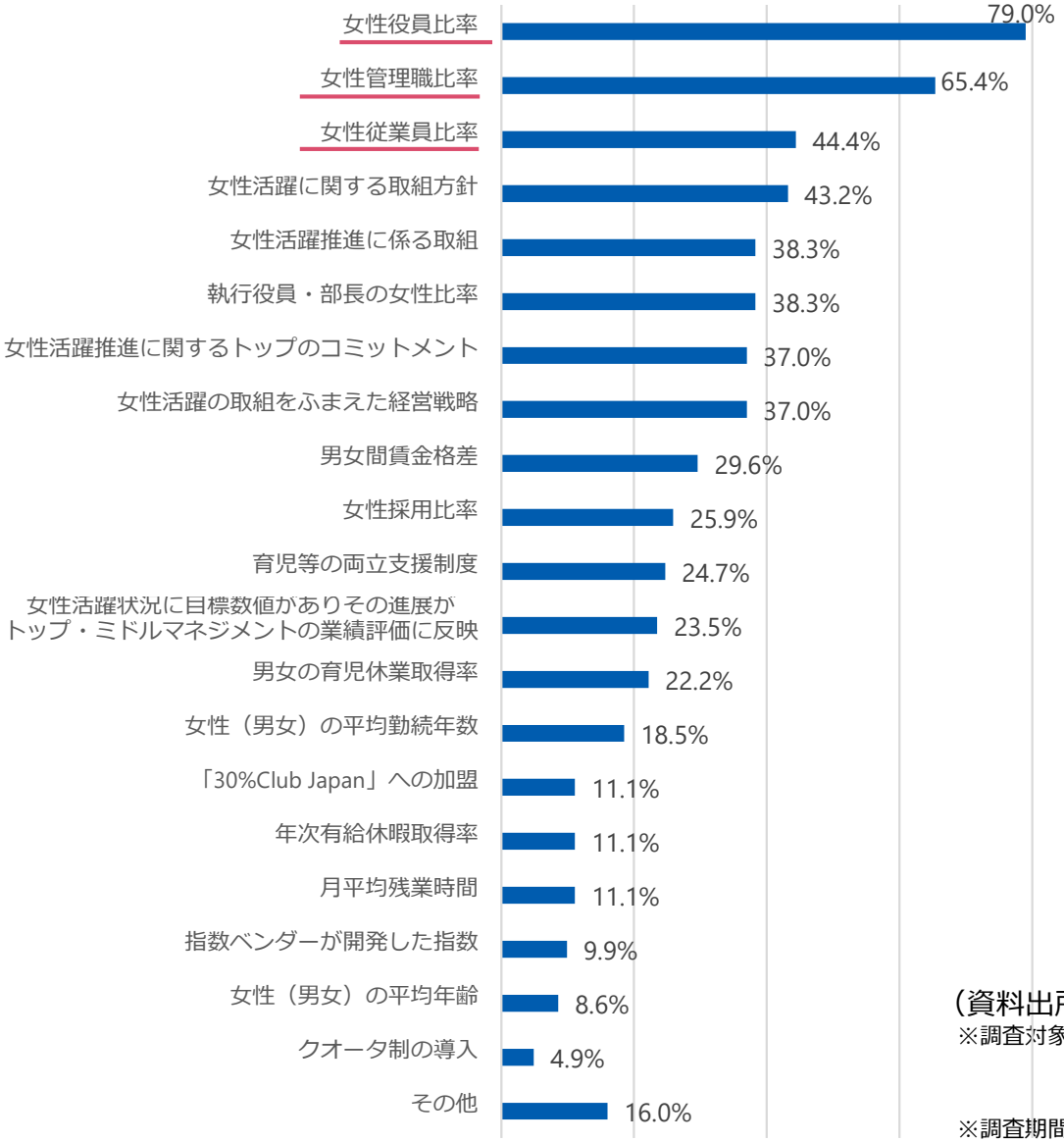
投資判断における女性活躍情報の活用状況等②

○　投資や業務において活用する女性活躍情報を機関投資家等に尋ねたところ、活用する女性活躍情報は「女性役員比率」、「女性管理職比率」、「女性従業比率」が上位３項目となっている。

○　女性活躍情報の入手方法を尋ねたところ、「企業の報告書」、「企業の説明会」、「企業のホームページ」の順となっているが、企業が提供するもの以外のデータソースとして「女性の活躍推進企業データベース」が一定程度活用されている。

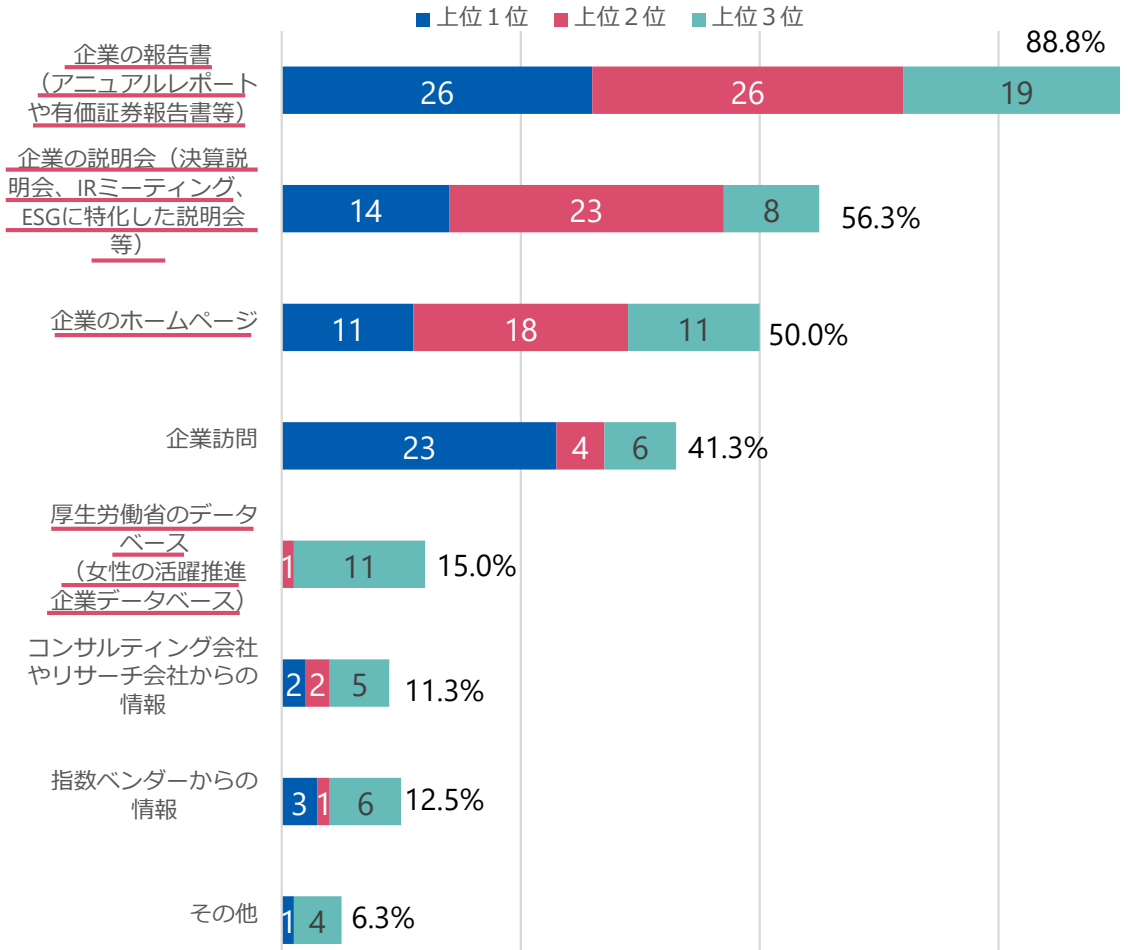
投資や業務において活用する女性活躍情報（n=81）

※投資判断に、女性活躍情報を「全てにおいて活用」又は「一部で活用」と回答した方が対象



女性活躍情報の入手方法（よく利用しているものから順に３つ）（n=80）

※投資判断に、女性活躍情報を「全てにおいて活用」又は「一部で活用」と回答した方が対象
※グラフ内の値は回答数
※%は回答機関数に対する上位１位～３位のいずれかを選択した合計回答数の割合



（資料出所）内閣府「ジェンダー投資に関する調査研究」（令和4年度）

※調査対象：「『責任ある機関投資家』の諸原則«日本版スチュワードシップ・コード»」に賛同する機関投資家（全322機関（令和４年11月末時点）のうち、日本支社のない等の67社を除いた255機関）（投信・投資顧問会社、生命保険会社、年金基金、損害保険会社、銀行、議決権行使助言会社等）

※調査期間：令和４年12月23日（金）～令和５年１月27日（金）

各種認定制度の状況

えるぼし認定企業数

※令和６年３月末時点

		全体	5001人以上	5000人以下1001人以上	1000人以下301人以上	300人以下101人以上	100人以下
えるぼし	全体	2715 (100%) 100%	193 (7.1%) 100%	598 (22.0%) 100%	644 (23.7%) 100%	610 (22.5%) 100%	670 (24.7%) 100%
	１段階目	14 (100%) 0.5%	3 (21.4%) 1.6%	5 (35.7%) 0.8%	4 (28.6%) 0.6%	2 (14.3%) 0.3%	0 (0.0%) 0.0%
	２段階目	842 (100%) 31.0%	66 (7.8%) 34.2%	223 (26.5%) 37.3%	219 (26.0%) 34.0%	124 (14.7%) 20.3%	210 (24.9%) 31.3%
	３段階目	1859 (100%) 68.5%	124 (6.7%) 64.2%	370 (19.9%) 61.9%	421 (22.6%) 65.4%	484 (26.0%) 79.3%	460 (24.7%) 68.7%
プラチナえるぼし		56 (100%)	3 (5.4%)	11 (19.6%)	20 (35.7%)	12 (21.4%)	10 (17.9%)

※（）内は、各認定段階における、認定数全体に対する企業規模ごとの認定数の割合。
赤字は、各企業規模における、認定数全体に対する段階ごとの認定数の割合。

くるみん認定企業数

※令和５年９月末時点

くるみん		全体	4313（100%）
		プラス	18（0.4%）
		トライ	2（0.05%）
プラチナくるみん		全体	589（100%）
		プラス	32（5.4%）

※プラチナくるみん認定企業数はくるみん認定企業数の内数。（）内はくるみん、プラチナくるみんそれぞれの認定企業数を100%としたときの割合。

その他厚生労働大臣による各認定制度

【ユースエール認定制度】

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき**「ユースエール認定企業」として厚生労働大臣が認定。**
認定した企業に対して情報発信を後押しすることなどによって、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図る。
ユースエール認定企業数：1,232社（令和６年２月末時点）

【もにす認定制度】

障害者の雇用に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を、障害者雇用促進法に基づき**厚生労働大臣が認定（もにす認定）**。もにす認定を受けた事業主は、地域における障害者雇用のロールモデルとして社会的認知度を高めることができる。
もにす認定事業主数：372事業主（令和５年12月28日時点 ※暫定値）

一般事業主行動計画の計画期間

○　300人以上規模企業では、約7割の企業における計画期間が３年以上となっている。

企業規模別　行動計画の計画期間

企業規模	1年未満	1年以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上4年未満	4年以上5年未満	5年以上6年未満	6年以上
30-99人 (n=118)	9.3%	18.6%	24.6%	14.4%	16.9%	9.3%	6.8%
100-299人 (n=706)	4.0%	13.7%	22.0%	17.8%	23.4%	17.3%	1.8%
300人以上 (n=966)	2.6%	6.6%	22.9%	16.5%	21.6%	25.3%	4.6%

※調査対象：回答企業のうち、行動計画策定企業

（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

賃上げ促進税制の強化

① **大企業**向けは、**より高い賃上げへのインセンティブ強化**に向け、更に高い賃上げ率の要件（**５%、7%**）を創設。
② **中小企業**向けは、赤字企業等の賃上げ後押しに向け、**前例のない長期となる５年間の繰越控除措置**を創設。
③ 地域において賃上げと経済の好循環の担い手として期待される**中堅企業向けの新たな枠**を創設。
④ **雇用の「質」**も上げる形での賃上げの促進に向け、
・**教育訓練費を増やす**企業への上乗せ措置の要件を緩和。
・**子育てとの両立**支援、**女性活躍**支援に積極的な企業への上乗せ措置を創設。
⑤「**変革期間**」に合わせ、**３年間**の措置期間とする。

改正後 【措置期間：３年間】⑤

	継続雇用者給与等（前年度比）	税額控除率	教育訓練費（前年度比）	税額控除率	④ 両立支援・女性活躍	税額控除率	最大控除率
大	＋３％	１０％	＋１０％	５％上乗せ	プラチナくるみん or プラチナえるぼし	５％上乗せ	３５％
	＋４％	１５％					
	①＋５％	２０％					
	＋７％	２５％					
③中堅	＋３％	１０％	＋１０％	５％上乗せ	プラチナくるみん or えるぼし三段階目以上	５％上乗せ	３５％
	＋４％	２５％					

	全雇用者給与等（前年度比）	税額控除率	教育訓練費（前年度比）	税額控除率	両立支援・女性活躍	税額控除率	最大控除率
中小	＋１．５％	１５％	＋５％	１０％上乗せ	くるみん or えるぼし二段階目以上	５％上乗せ	４５％
	＋２．５％	３０％					

② 中小企業は、賃上げ実施年度に控除しきれなかった金額の**５年間の繰越しが可能**。

改正前 【措置期間：２年間】

継続雇用者給与等（前年度比）	税額控除率	教育訓練費（前年度比）	税額控除率	最大控除率
＋３％	１５％	＋２０％	５％上乗せ	３０％
＋４％	２５％			
－	－			
－	－			

全雇用者給与等（前年度比）	税額控除率	教育訓練費（前年度比）	税額控除率	最大控除率
＋１．５％	１５％	＋１０％	１０％上乗せ	４０％
＋２．５％	３０％			

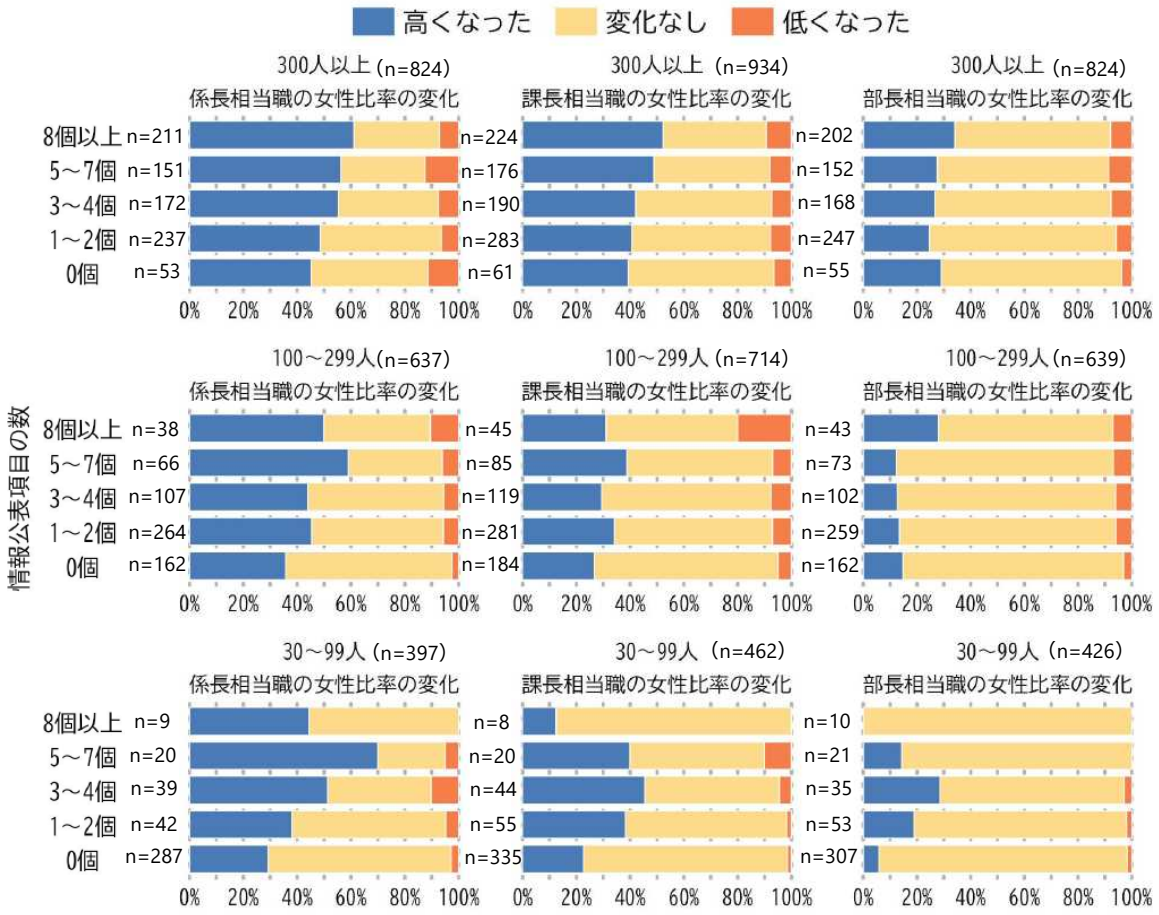
※ 詳しい制度の内容については、賃上げ促進税制のパンフレットをご参照ください。

女性活躍推進法に基づく取組の影響①（女性管理職比率）

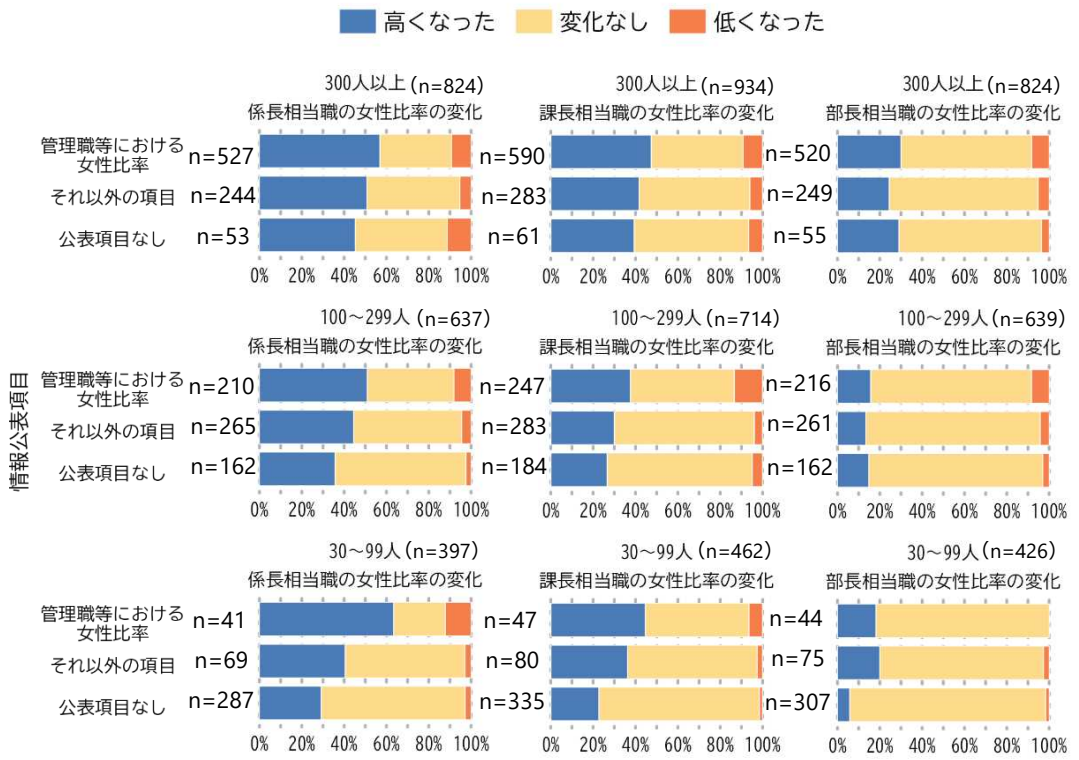
○　企業における女性活躍に関する取り組みへの積極性として情報公表項目の数に注目し、女性管理職比率の変化への影響を見たところ、
・300人以上規模については、情報公表項目数が多い企業ほど係長相当職と課長相当職の女性比率が（3 年前よりも）高くなっている。
・299人以下規模については、300人以上規模ほど明確ではないが、情報公表項目数が多いほど少なくとも係長相当職の女性比率が高まっている。

○　情報公表を行った企業のうち管理職等における女性比率の項目を公表した企業における女性管理職比率の変化への影響を見たところ、いずれの企業規模においても、同項目を公表していない企業と比べて「高くなった」と回答した割合が高い。

情報公表項目数と女性管理職比率の変化（企業規模別）



管理職等における女性比率を公表した企業における女性管理職比率の変化（企業規模別）



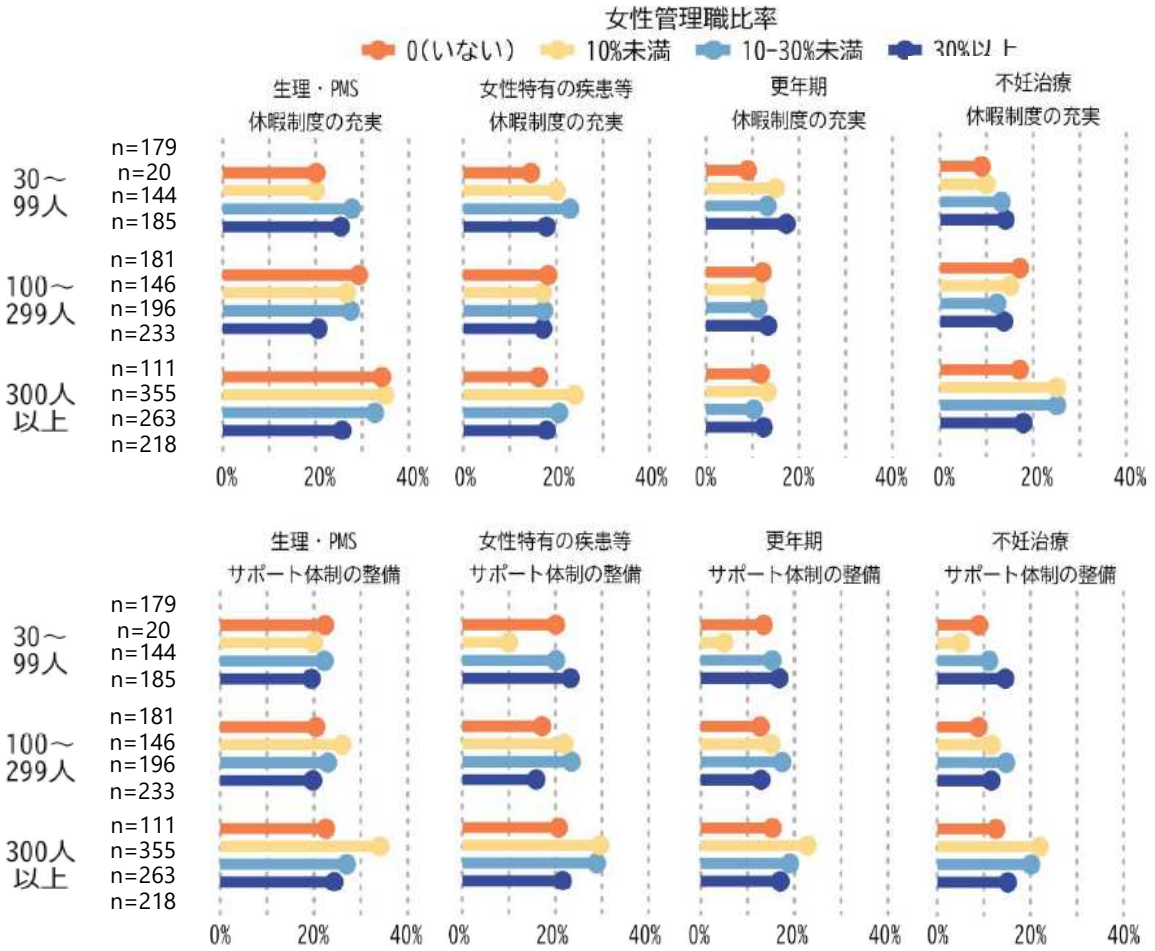
※「管理職等における女性比率を公表した企業」：「係長級にある者に占める女性労働者の割合」または「管理職に占める女性労働者の割合」を公表した企業

※調査対象：行動計画策定企業
※資料出所：厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

女性特有の健康課題に関する取組による管理職比率への影響

○　女性特有の健康課題に関する取組の実施状況と女性管理職比率の変化を見ると、女性管理職比率については、
・30～99 人規模の一部の項目を除いて、女性管理職比率が低い企業で健康課題への取組が積極的に行われており、
・300 人以上規模については「更年期」の「休暇制度の充実」以外の項目では概ね女性管理職比率が低いほど取組の実施率が高い。
・また、30～99人規模では「女性特有の疾患等」「不妊治療」の「サポート体制の整備」などで、女性管理職比率が高いほど取組の実施率が高い。

健康課題に関する取組と女性管理職比率の関連



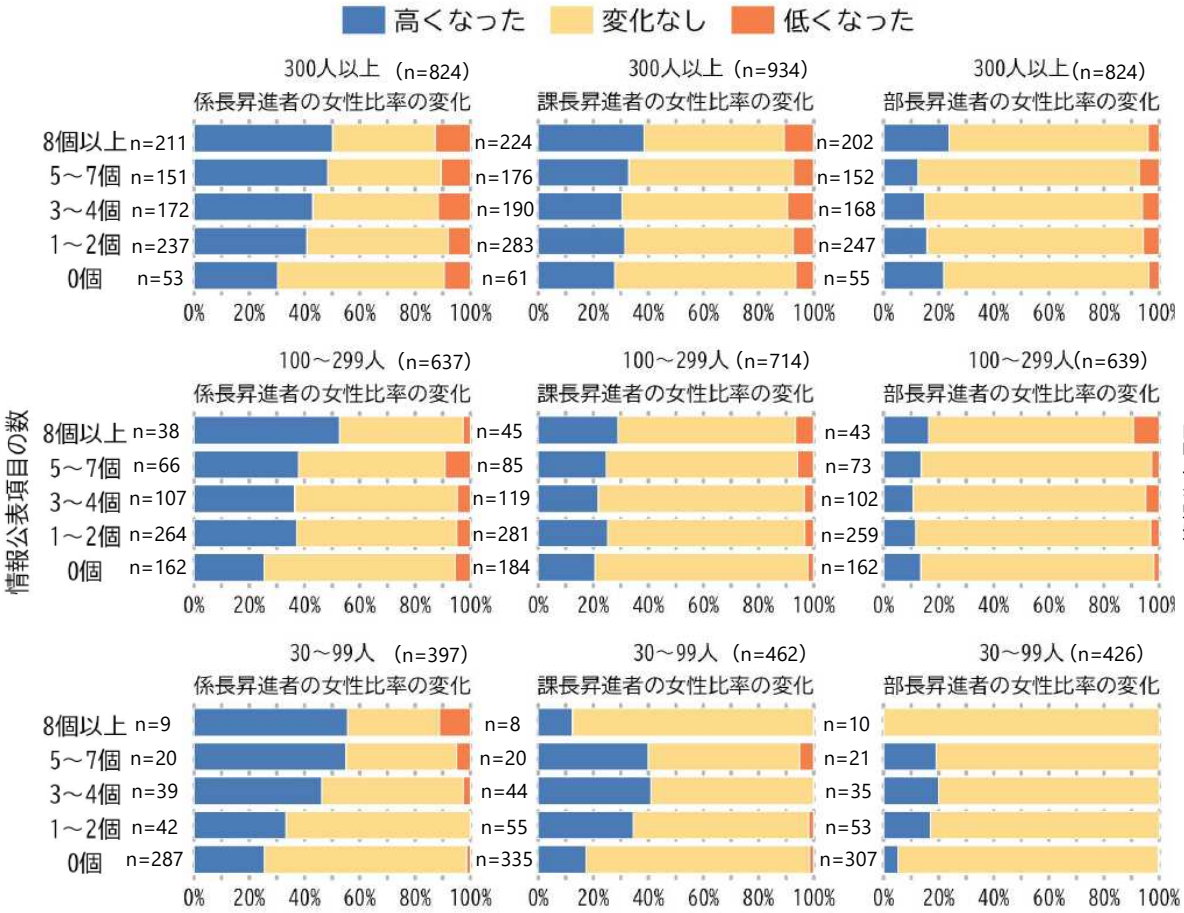
※調査対象：健康課題に関する取組を行っている企業
※「女性特有の疾病等」：生理・PMS関連以外の、子宮頸がん、乳がん等

※我が国の女性管理職比率の平均は、部長級：8.3%、課長級：13.2%、係長級：23.5%
※資料出所：厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

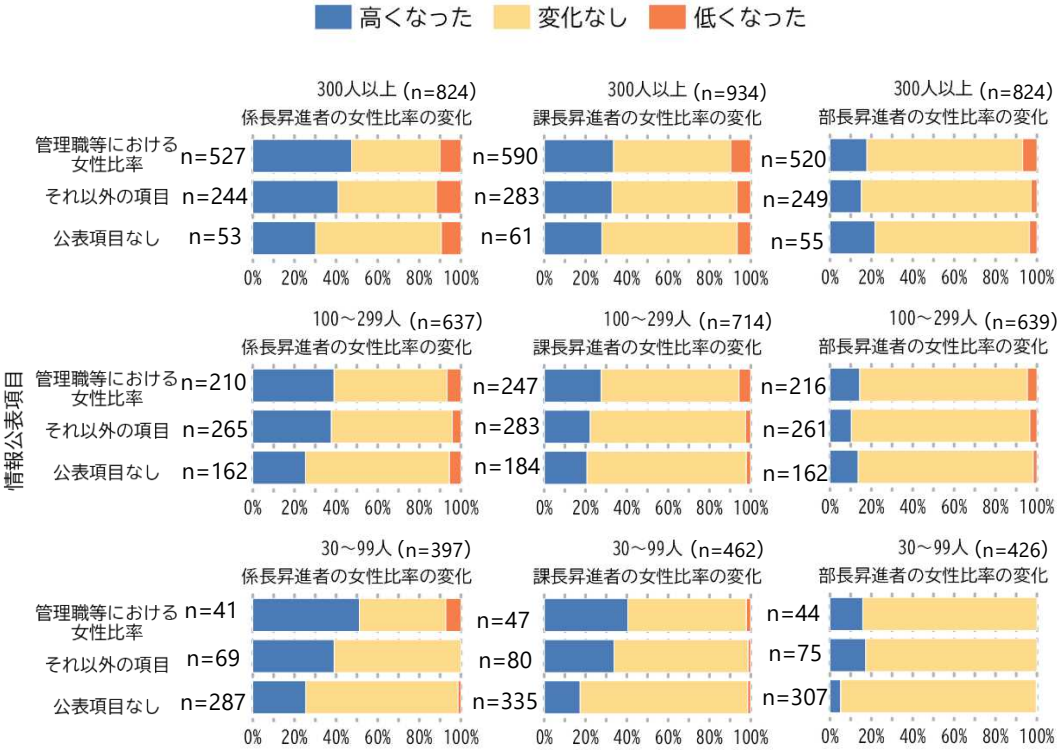
女性活躍推進法に基づく取組の影響②（女性昇進者比率）

○　企業における女性活躍に関する取り組みへの積極性として情報公表項目の数に注目し、女性昇進者比率の変化への影響を見たところ、
・300人以上規模については、情報公表項目数が多い企業ほど係長昇進者と課長昇進者の女性比率が（3 年前よりも）高くなってる。
・100人～299人規模については、係長昇進者については変化が関連していると見受けられ、課長昇進者については単調増加はしていないものの、「0 個」と「8 個以上」を比べると情報公表項目数と女性比率の変化について正の関連があるように見られる。
・30人～99人規模では、係長昇進者については変化が関連していると見受けられるが、それ以外では正の関連は見られない。
○　情報公表を行った企業のうち管理職等における女性比率の項目を公表した企業における女性昇進者比率の変化への影響を見たところ、いずれの企業規模においても、同項目を公表していない企業と比べて「高くなった」と回答した割合が高い。

情報公表項目数と女性昇進者比率の変化（企業規模別）



管理職等における女性比率を公表した企業における女性昇進者の変化（企業規模別）



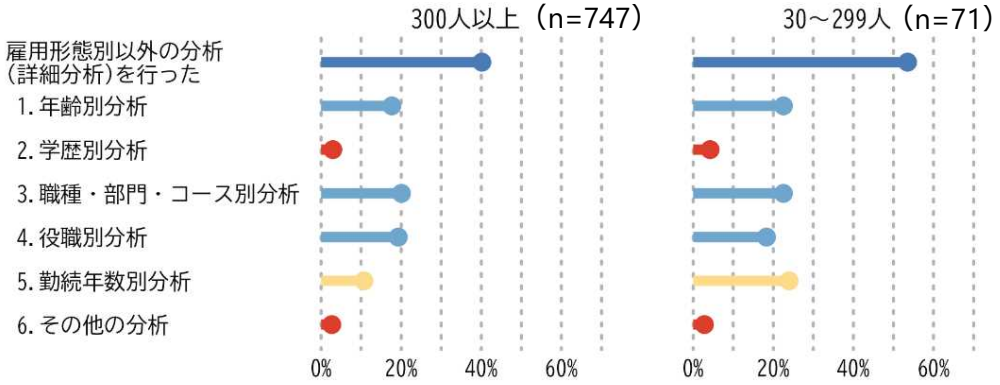
※調査対象：行動計画策定企業 ※資料出所：厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

※「管理職等における女性比率を公表した企業」：「係長級にある者に占める女性労働者の割合」または「管理職に占める女性労働者の割合」を公表した企業

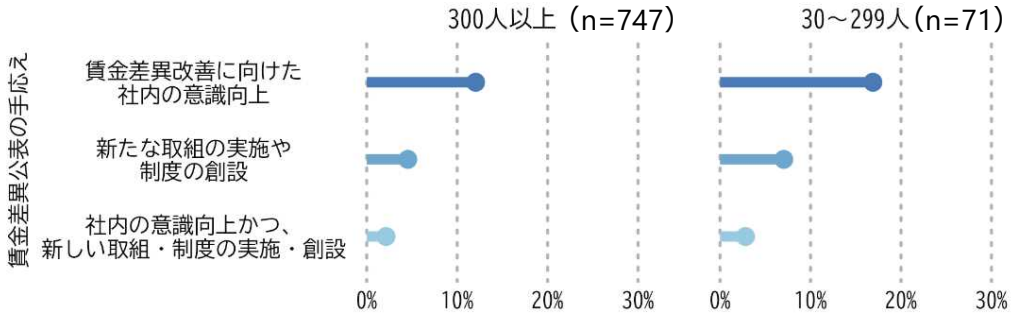
男女の賃金の差異に関する情報公表状況

○　男女の賃金の差異の情報公表を行った企業のうち、いずれの企業規模においても、40%以上の企業が雇用形態別以外のより詳細な分析を行っている。
○　男女の賃金の差異の情報公表を行った企業の手応えとしては、「賃金差異改善に向けた社内の意識向上」が最も高い。
○　男女の賃金の差異の情報公表を行った企業のうち、詳細分析を行った企業と行っていない企業を比較すると、企業規模にかかわらず、詳細分析を行った企業では「賃金差異改善に向けた社内の意識向上」の他、「新たな取組の実施や制度の創設」に繋がった企業や、意識向上と取組の両方に繋がった企業の割合が高い。

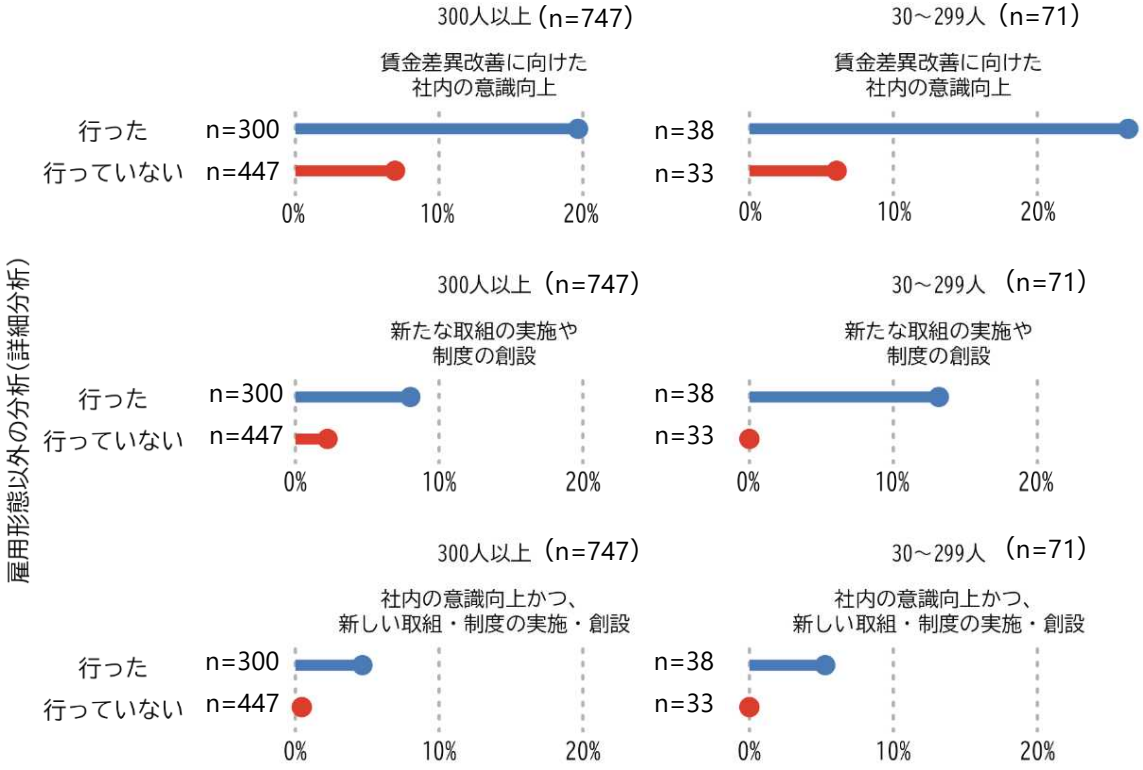
男女の賃金の差異の分析の観点



男女の賃金の差異の公表の手応え



男女賃金差異に関する詳細分析と男女の賃金の差異の公表の手応えの関連

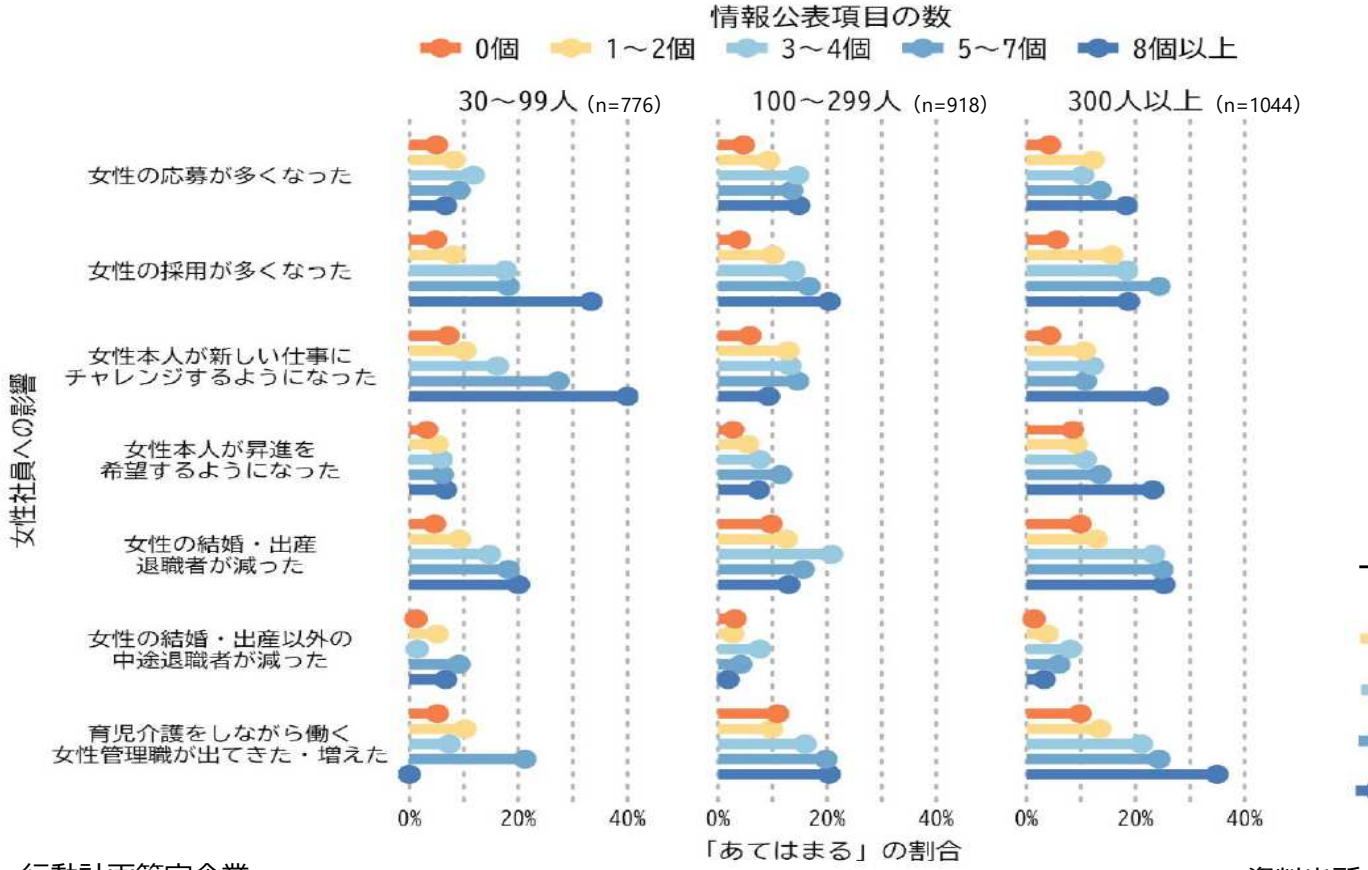


※調査対象：男女の賃金の差異の情報公表を行った企業
※資料出所：厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

女性活躍推進法に基づく取組の影響③（女性社員への影響）

○　情報公表項目数と女性社員への影響についての相関を見たところ、
- 300 人以上規模では、「女性の結婚・出産以外の中途退職者が減った」以外の項目については、概ね情報公表項目数が多くなるほど「あてはまる」の割合が増加しており、女性活躍に積極的に取り組むことで採用・両立・活躍といった広範囲の段階において女性社員へのポジティブな影響があることが示されている。
- 100～299 人規模では、「女性の応募が多くなった」、「女性の採用が多くなった」「育児・介護をしながら働く女性管理職が出てきた・増えた」で、情報公表項目数との正の関連が見られる。
- 30～99 人規模では、「女性の採用が多くなった」、「女性本人が新しい仕事にチャレンジするようになった」、「女性の結婚・出産退職者が減った」で、情報公表項目数との正の関連が見られる。

情報公表項目数と女性社員への影響（企業規模別）



N数	30～99人	100～299人	300人以上
0個	n=562	n=257	n=71
1～2個	n=98	n=367	n=319
3～4個	n=68	n=144	n=223
5～7個	n=33	n=96	n=185
8個以上	n=15	n=54	n=246

※調査対象：行動計画策定企業

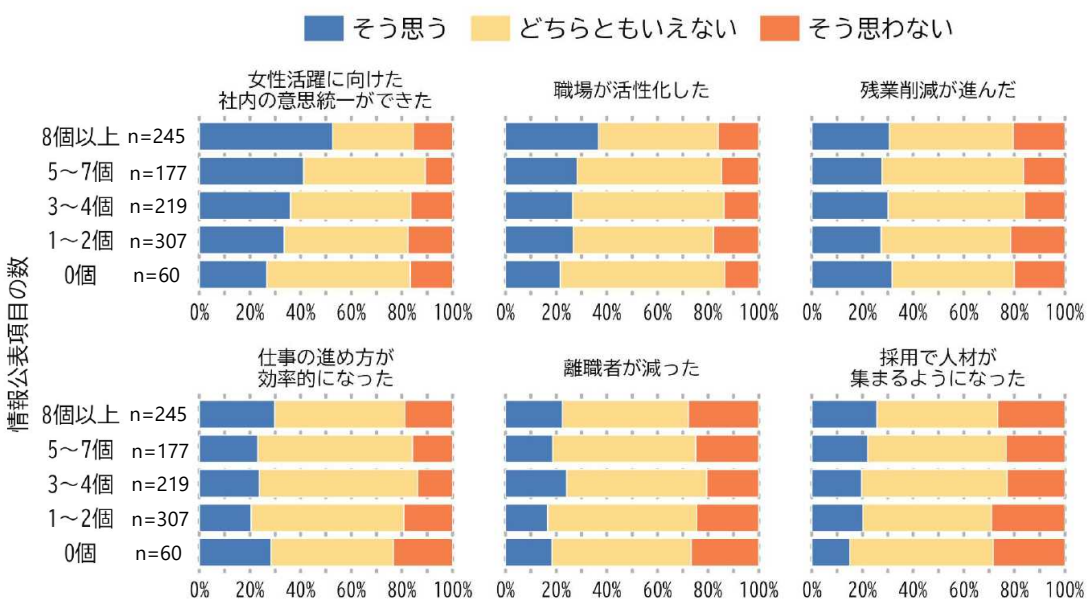
※資料出所：厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

女性活躍推進法に基づく取組の影響④（企業全体への影響）

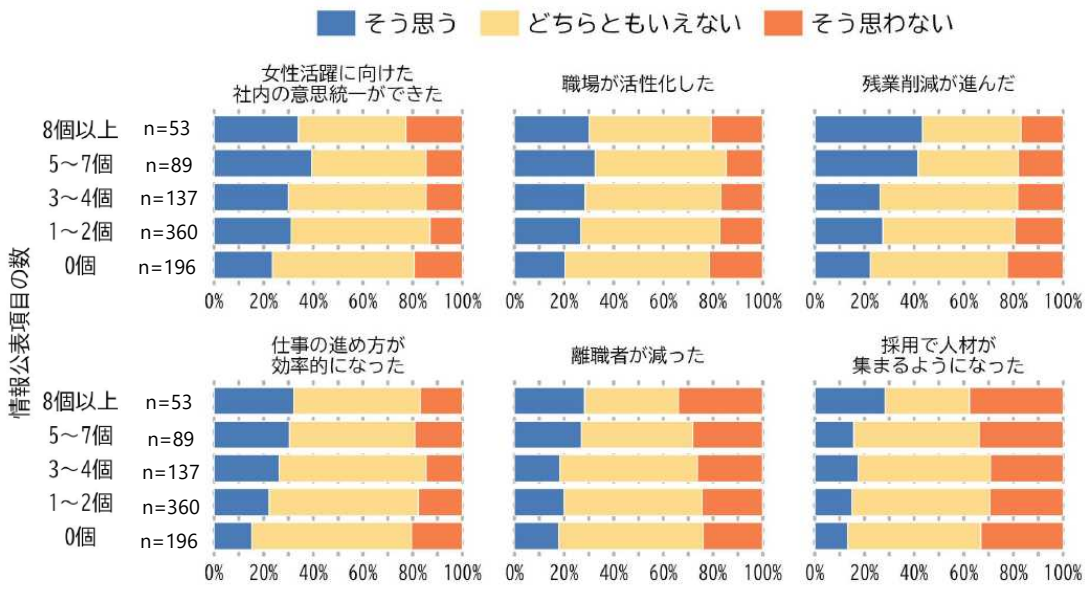
○　情報公表項目数と企業全体への影響についての相関を見たところ、
- 300 人以上規模では、「女性活躍に向けた社内の意思統一ができた」については正の関連が見られるとともに、「職場が活性化した」と「採用で人材が集まるようになった」においても情報公表項目数が多いほど「そう思う」の割合が高くなっている。
- 100～299 人規模では、「女性活躍に向けた社内の意思統一ができた」や「職場が活性化した」、「仕事の進め方が効率的になった」と情報公表項目数との正の関連が見られるほか、「残業削減が進んだ」については情報公表項目数が５個以上の場合に約40%の高い割合となっている傾向が見られる。

情報公表項目数と企業全体への影響（企業規模別）

（300人以上規模）（n=1008）



（100～299人規模）（n=835）



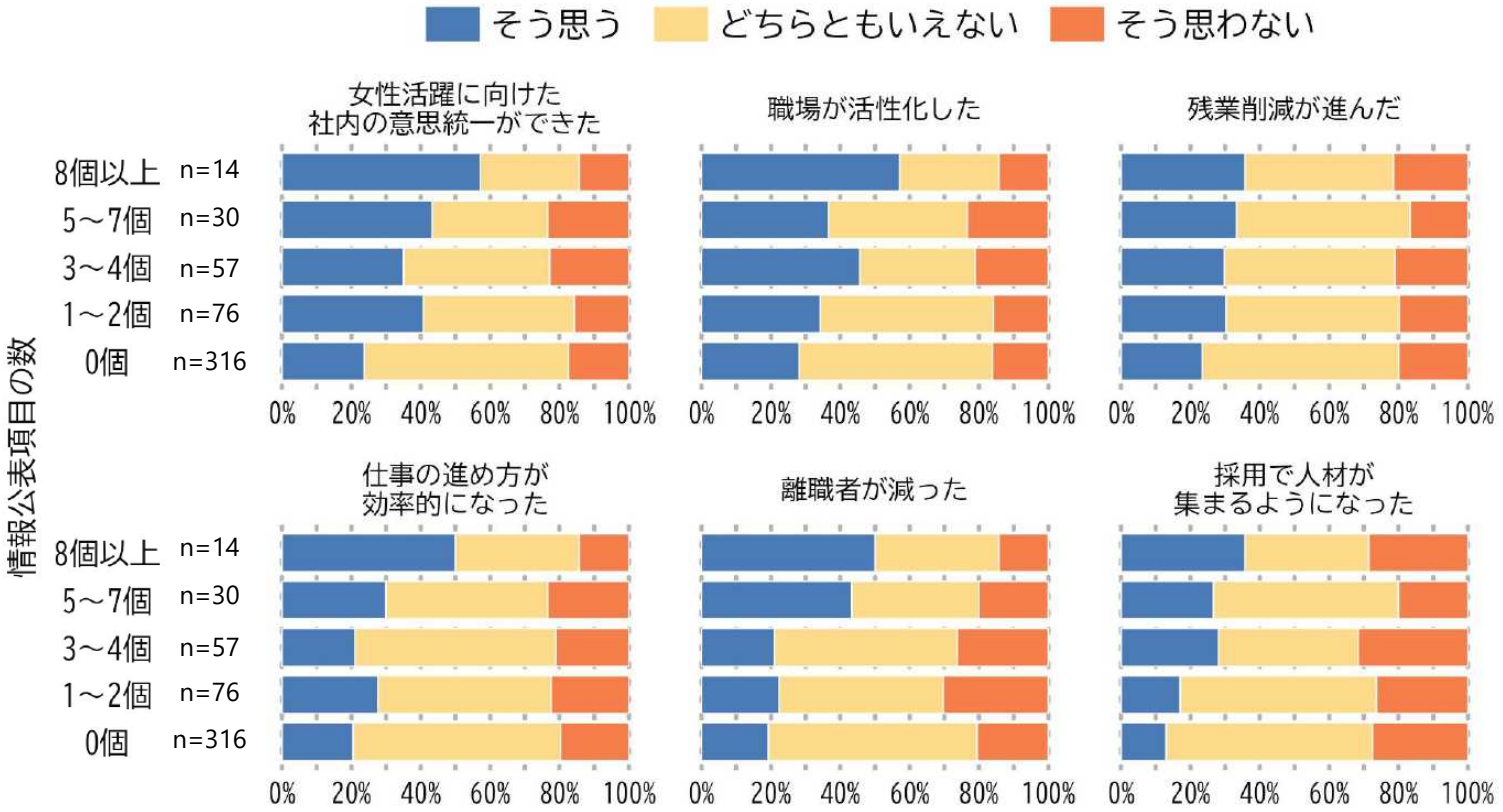
※調査対象：行動計画策定企業
※資料出所：厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

女性活躍推進法に基づく取組の影響⑤（企業全体への影響）

○　情報公表項目数と企業全体への影響についての相関を見たところ、
・30～99 人規模では、概ねすべての項目で情報公表項目数との正の関連が見られており、当該規模の企業において行動計画の策定は義務化されていない状況において、女性活躍の取り組みに積極的であることは、企業全体においてポジティブな影響があることが見てとれる。

情報公表項目数と企業全体への影響（企業規模別）

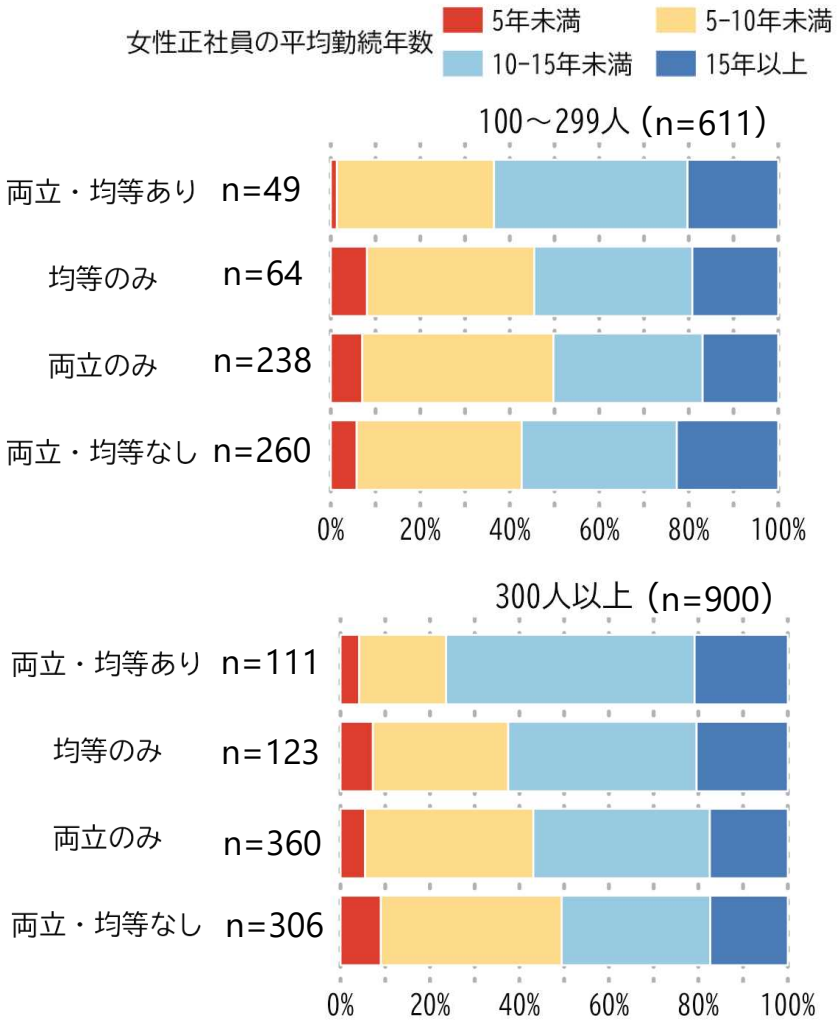
（30～99人規模）　（n=493）

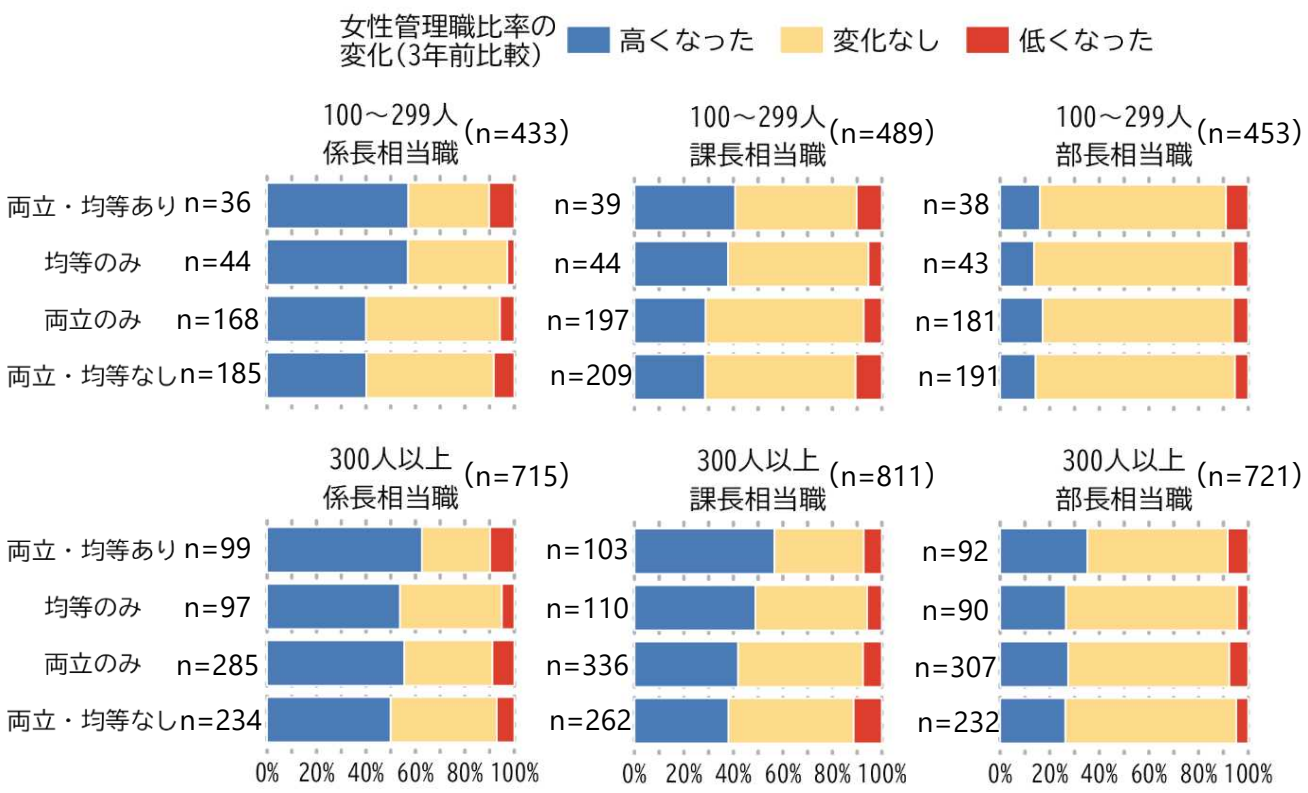


※調査対象：行動計画策定企業
※資料出所：厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

女性活躍推進法に基づく均等・両立に資する取組の実施による影響

○　女性活躍推進法に基づく職業生活における機会均等又は家庭生活との両立に資する企業の取組の実施状況と平均勤続年数及び女性管理職比率の変化を見ると、
・女性正社員の平均勤続年数について、両立・均等両方の取組を実施している企業ほど年数が長く、特に300人以上規模で顕著である。
・女性管理職比率について、両立・均等両方の取組を実施している企業ほど3年前よりも比率が高くなっており、特に300人以上規模における課長相当職の女性比率の増加において、両立・均等両方の取組を実施していることの効果が顕著である。





※　均等・両立に資する取組の実施とは、それぞれ以下の場合を指す。
・均等：行動計画の数値目標達成のために以下4項目のいずれかに取り組んでいる場合
「女性のいないまたは少ない部門や職種への女性の積極的な配置」「一般職等から総合職等への転換制度の積極的運用」「女性のいないまたは少ない部門や職種において、ロールモデルとなる人材を育成・紹介」「女性が働きにくいポストの業務内容の見直し」
・両立：行動計画の数値目標達成のために以下3項目のいずれかに取り組んでいる場合
「女性が働きやすい職場環境整備のための設備投資」「テレワークやフレックスタイム制度など柔軟な働き方の導入」「長時間労働対策のための組織的対応」

※調査対象：行動計画策定企業かつ数値目標を設定している企業
※資料出所：厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

女性活躍推進法の行動計画と次世代法の行動計画の一体的策定

○　女性活躍推進法に基づく行動計画と、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画は、法律に定める要件を満たしていれば、一体的策定・届出が可能とされている。

女性活躍推進法

事業主行動計画策定指針（平成27年11月20日号外内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第１号）（抄）

第二部　一般事業主行動計画

第二　女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

三　行動計画の策定

(五)　その他

口　次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画との一体的策定・届出

法に基づく行動計画は、計画期間、計画目標、取組内容及び実施時期を定める必要があり、状況把握・課題分析を行った上で、その結果を勘案して定める必要がある（法第八条第二項、第三項及び第八項）。

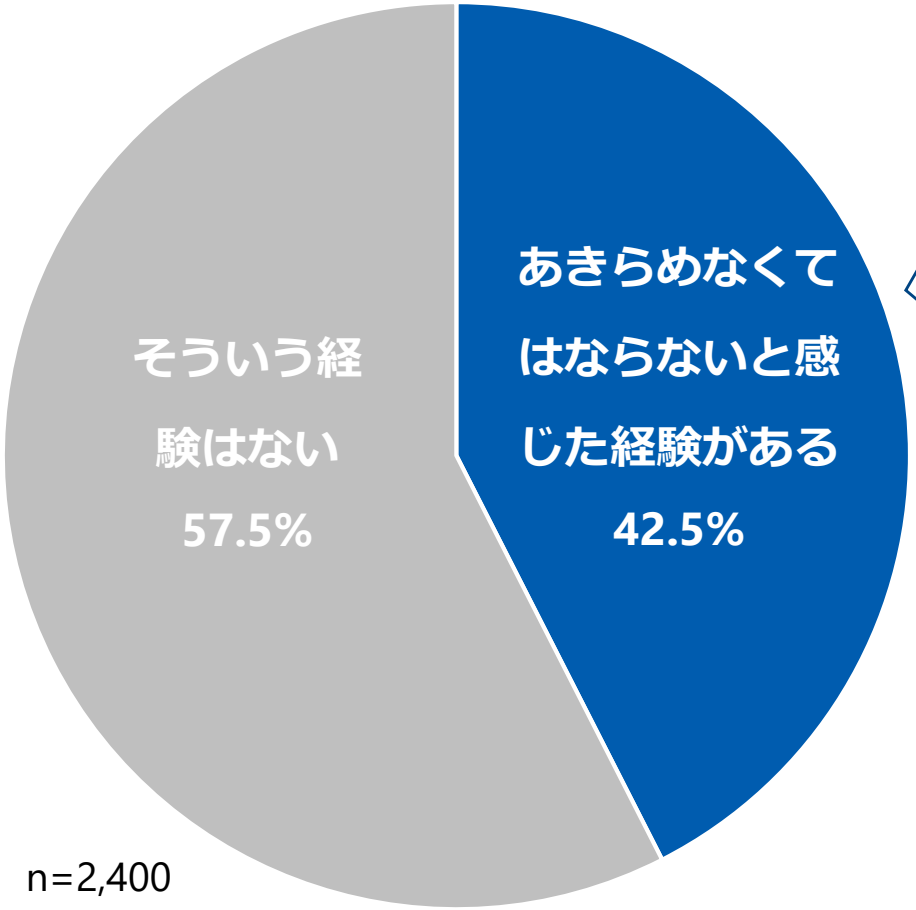
一方、次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号）に基づく行動計画は、計画期間、目標（数値目標に限らない）、対策内容及び実施時期を定める必要がある。

これら**二つの法律に定める要件を満たしていれば、それぞれの法律に基づく行動計画を一体的に策定することは可能である**。なお、その場合は、共通の様式を活用することにより、届出も一体的に行うことができる。

女性特有の健康課題が仕事に与える影響

○　女性従業員の約４割が女性特有の健康課題などにより「職場で何かをあきらめなくてはならないと感じた経験」がある。具体的な内容としては、「正社員として働くこと」「昇進や責任の重い仕事につくこと」が多い。

女性特有の健康課題により
何かをあきらめなくてはならないと感じた経験の有無



n=2,400

あきらめなくてはならないと感じたことの内容

- 「正社員として働くこと」57.9%
- 「昇進や責任の重い仕事につくこと」48.0%
- 「希望の職種を続けること」38.1%
- 「管理職となること」32.5%
- 「研修や留学、赴任などのキャリアアップにつなげること」27.1%

（複数回答）

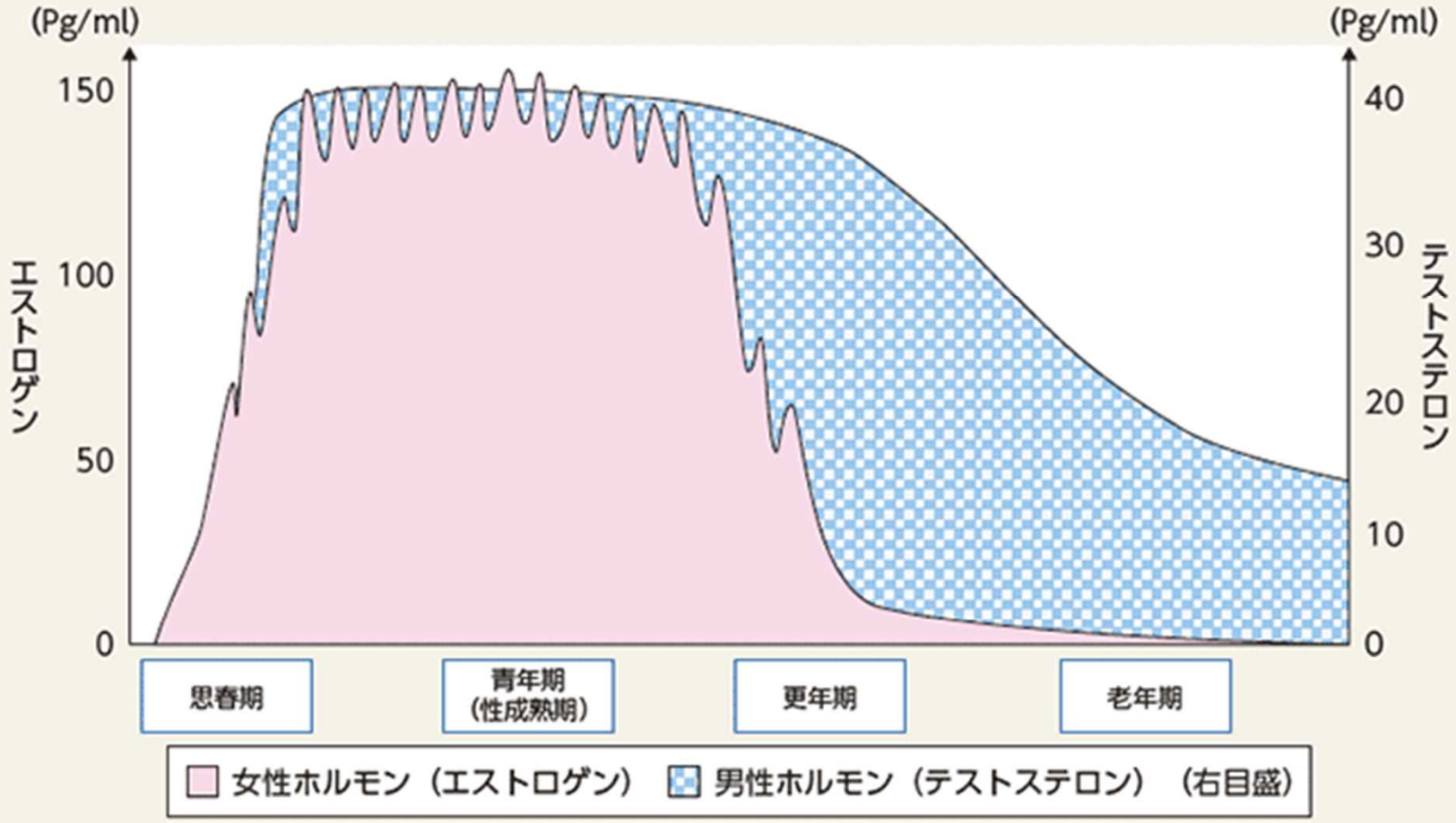
（資料出所）経済産業省「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

女性ホルモン・男性ホルモンの生涯の変化

別紙１－２－２

○　女性の場合、女性ホルモンは更年期に急激に減少するが、男性の場合、男性ホルモンは加齢により緩やかに減少する。

女性・男性ホルモンの推移



（備考）種部恭子男女共同参画会議重点方針専門調査会委員（医療法人社団藤聖会女性クリニックWe 富山院長）提供資料，日本産科婦人科学会編著「HUMAN+」より内閣府男女共同参画局にて作成。

（資料出所）内閣府「男女共同参画白書」（平成30年度）

母性保護規定・母性健康管理措置等

別紙１－２－３

母性保護規定について

母性保護に関して、労働基準法において以下のとおり規定している。

○産前産後休業　（第65条第1項、第2項）
産前は女性が請求した場合に６週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後は８週間、女性を就業させてはならない。ただし、産後６週間を経過後に、本人が請求し医師が支障ないと認めた業務については就業させることが可能。
妊娠４か月以降の流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）の場合は、産後休業の対象となる。

○妊婦の軽易業務転換　（第65条第3項）
妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務に転換しなければならない。

○妊産婦等の危険有害業務の就業制限　（第64条の3）
妊産婦等については、妊娠・出産・哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

○妊産婦への変形労働時間制度の適用制限　（第66条第1 項）
変形労働時間制度がとられる場合であっても、妊産婦が請求した場合は、１日及び１週間の法定労働時間を超えて労働させてはならない。

○妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限（第66条第2項、第3項）
妊産婦が請求した場合は、時間外労働、休日労働、深夜業をさせてはならない。

○育児時間（第67条）
生後満１年に達しない生児を育てる女性は、１日２回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができる。

母性健康管理措置について

男女雇用機会均等法に基づき、事業主は、妊産婦に対し以下の「母性健康管理措置」を講じなければならない。

○事業主は、女性労働者が妊産婦のための健康診査等の受診のために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。（第12条）

○ 事業主は、女性労働者が健康診査等に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、 勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。 （第13条）

○流産・死産（人工妊娠中絶を含む。以下同じ。）の場合であっても、流産・死産後１年以内であれば（妊娠の週数を問わず）母性健康管理措置の対象となり、事業主は、健康診断を受診するための時間の確保や、医師等からの指導事項を守ることができるようにしなければならない。

（指導事項に応じた措置の例）
①　妊娠中の通勤緩和
→　時差通勤、勤務時間の短縮等の措置
②　妊娠中の休憩
→　休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置
③　妊娠中又は出産後の症状等への対応
→　作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置

生理休暇（労働基準法第68条）
生理日の就業が著しく困難な女性が請求した場合は、その者を生理日に就業させてはならない。

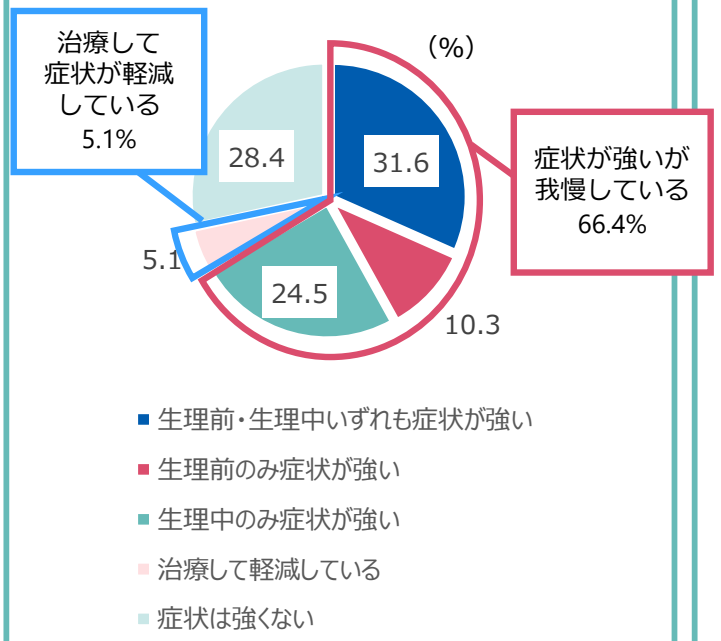
生理に対する女性の認識と生理休暇の利用状況

別紙１－２－４

生理による不快な症状について、「症状が強いが我慢している」と回答した女性の割合は66.4%。

→　生理による不快な症状が強い場合であっても、休暇を取得して通院することなく、我慢する傾向にある。

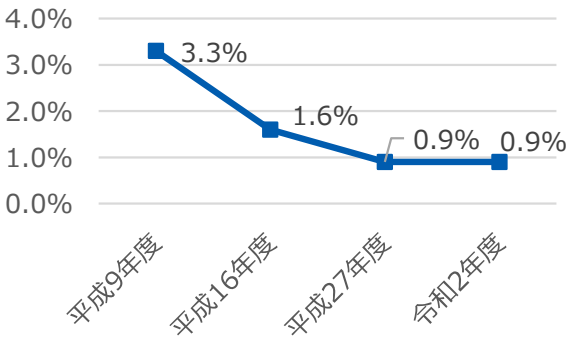
生活全般や仕事に与える不快な症状は？



女性労働者のうち、令和２年度中に生理休暇を請求した者の割合は0.9%。

→　制度があるが、労働者は生理休暇をほとんど利用していない。

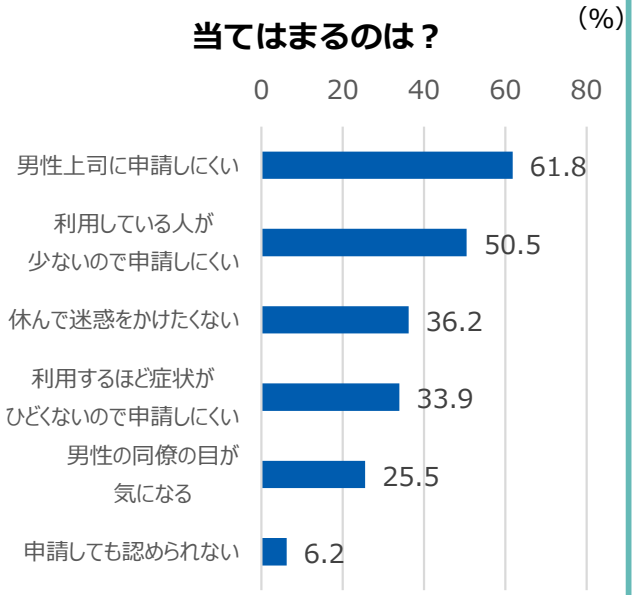
女性労働者のうち、生理休暇を請求した者の割合



生理休暇を利用しにくい要因として、「男性上司に申請しにくい」が61.8%、「利用している人が少ないので申請しにくい」が50.5%と高い割合になっている。

→　申請先が男性上司であることや、利用している人が少ないこと、同僚の目が気になること等により、申請しづらい。

「生理休暇の利用しにくさ」で当てはまるのは？



（資料出所）日経BP「20～40代働く女性1956人の生理の悩みと仕事と生活調査」（令和３年）（左・右）、厚生労働省「雇用均等基本調査」（令和２年度）（中央）

不妊治療におけるプライバシー保護

別紙１－２－５

○　不妊治療をしていることを職場で一切伝えていない（伝えない予定の）人は47.1%。

○　職場でオープンにしていない理由は「伝えなくても支障がないから」、「周囲に気遣いをしてほしくないから」が多くなっている。

図 36　職場への共有状況（M.A.）

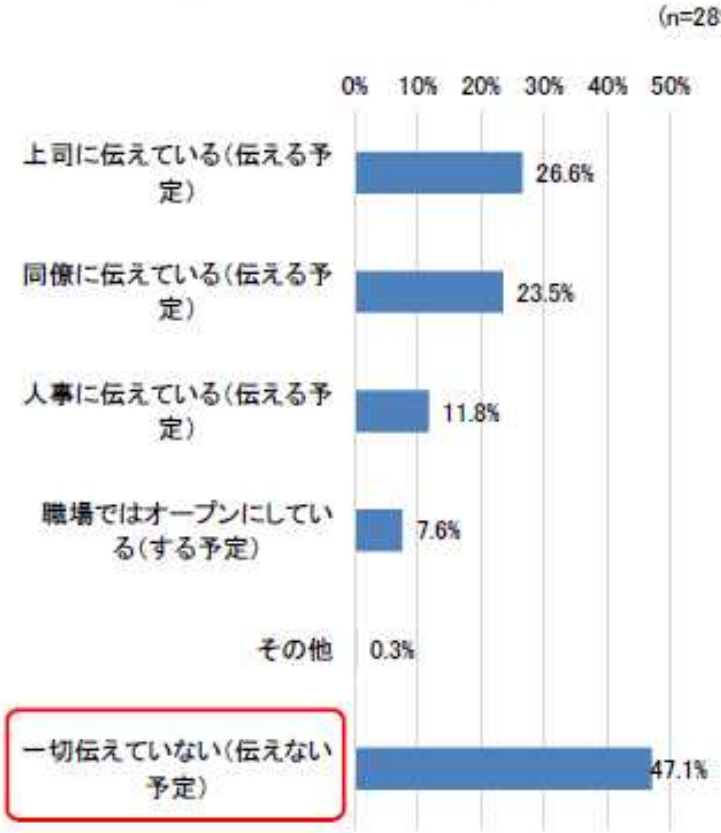
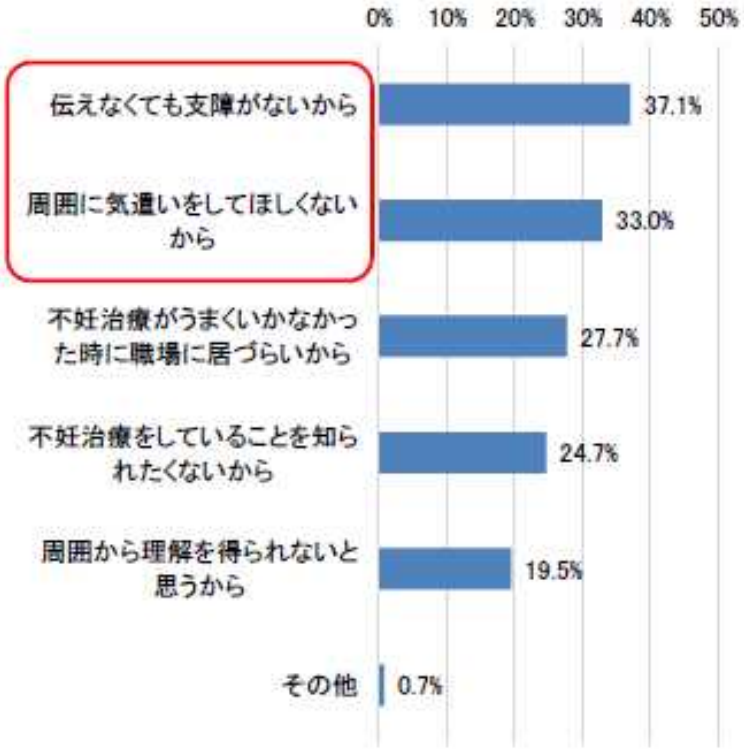


図 38　職場で伝えていない理由（職場ではオープンにしている（する予定）者を除く））（M.A.）



（資料出所）厚生労働省「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」（令和５年度）

女性特有の健康課題による社会全体の経済損失（試算結果）

別紙１－２－６

○　女性特有の健康課題による労働損失等の経済損失は、社会全体で年間約3.4兆円と推計された。

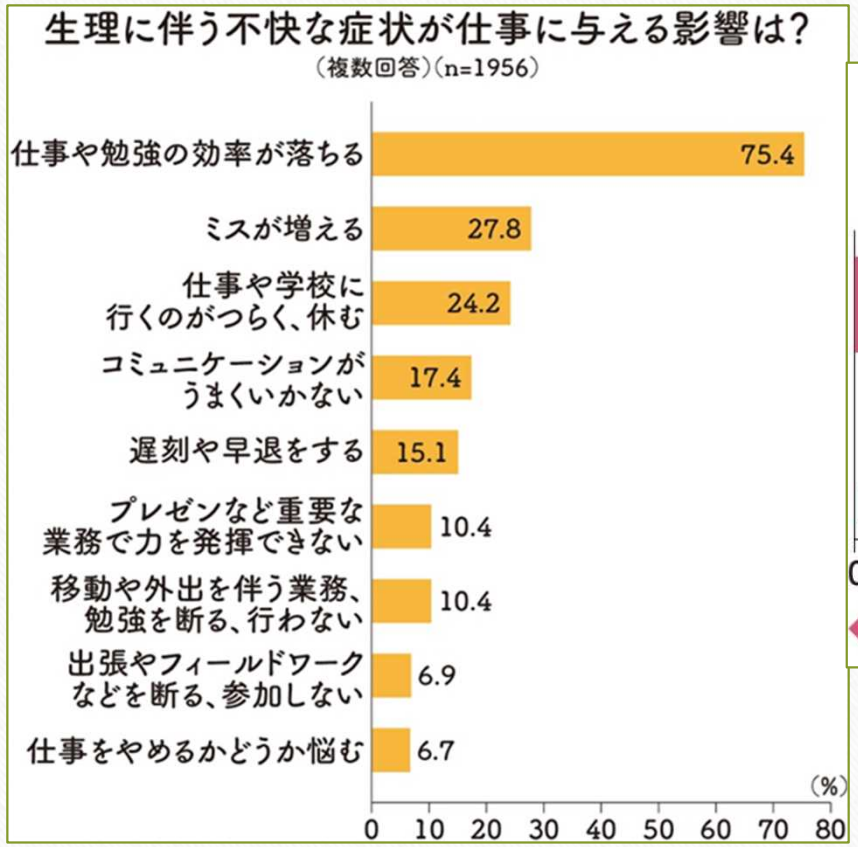
		女性特有			男女双方※3	（参考）男性特有	
		月経随伴症	更年期症状	婦人科がん※2	不妊治療	前立腺がん	更年期症状※4
経済損失計（A＋B）（年間）※1 計3.4兆円		約0.6兆	1.9兆	0.6兆	0.3兆	0.06兆	1.2兆
A	うち労働生産性損失総額	約5,700億円	約17,200億円	約5,900億円	約2,600億円	約530億円	約10,900億円
	欠勤	約1,200億円	約1,600億円	約1,100億円	約400億円	約110億円	約1,100億円
	パフォーマンス低下	**約4,500億円**	約5,600億円	約150億円	約50億円	約10億円	約4,000億円
	離職	－	**約10,000億円**	約1,600億円	**約2,200億円**	約100億円	約5,800億円
	休職	－	－	**約3,000億円**	－	**約300億円**	－
B	うち追加採用活動にかかる費用	－	約1,500億円	約500億円	約340億円	約50億円	約1,100億円

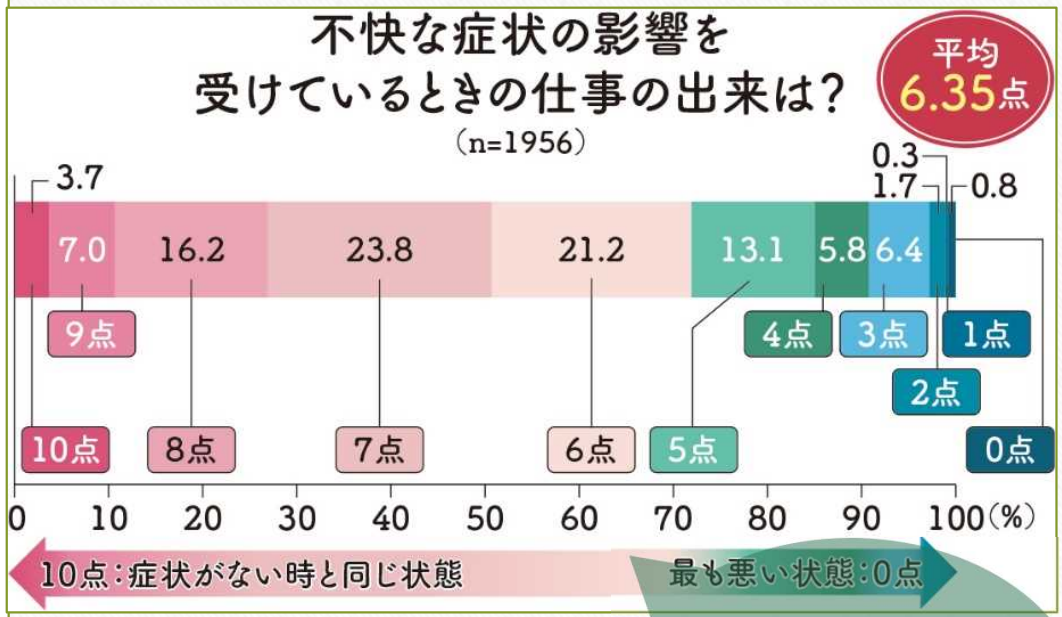
※1. 各数値の四捨五入の関係で、必ずしも合計が総和と一致しない　　※2. 乳がん・子宮がん・卵巣がん
※3. 妊娠 (不妊)/出産は、“女性” のみの課題ではなく、“男女双方に関係する課題だが、女性に負担がかかりやすい課題” 。特に不妊は男性側の身体にも原因があるケースが一定比率を占める。但し今回経済損失を算出する際には、女性側への身体的負担・就労への影響が大きいことから、女性側の就労への影響を算出
※4. 「なお、男性の更年期障害 については、概ね 40 歳以降に男性ホルモン（テストステロン）の減少により、女性更年期障害と類似した症状を呈するが、病態が複雑で、まだ十分に解明されていない。」（産婦人科診療診療ガイドライン－婦人科外来編2020、加齢男性性腺機能低下症候群（LOH症候群）診療の手引き）
（出所）関連する論文や企業による調査等を踏まえて、ボストン コンサルティング グループ試算(令和５年度ヘルスケア産業基盤高度化推進事業(ヘルスケアサービス市場等に係る調査事業))

（資料出所）経済産業省「女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について」（令和６年２月）

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会
（第３回）
資料５ 米川構成員提出資料 P4

生理の影響で７５％の人が「仕事の効率低下」を感じている





出典：日経BP 総合研究所「働く女性1956人の生理の悩みと仕事と生活2021」調査／『ウェルビーイング向上のための女性健康支援とフェムテック』（日経BP刊）より

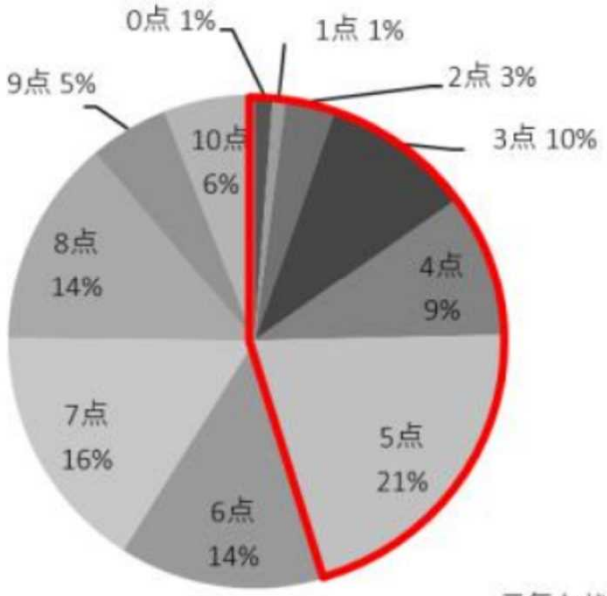
仕事の生産性は約6割に低下

PMSや月経随伴症状で仕事のパフォーマンスDOWN

別紙１－２－８

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会（第３回）
資料４ 東京大学大学院医学系研究科 講師 佐々木様提出資料 P8

PMS（月経前症候群）や月経随伴症状によるパフォーマンスの変化 (n=2000)



元気な状態の仕事の出来を10点とした場合

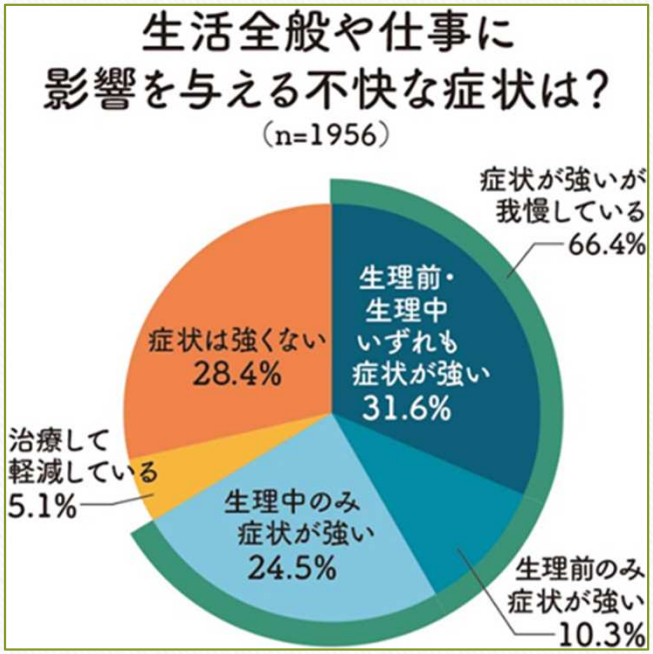
元気なときと比べて、仕事のパフォーマンスが半分以下になる人が**45%**

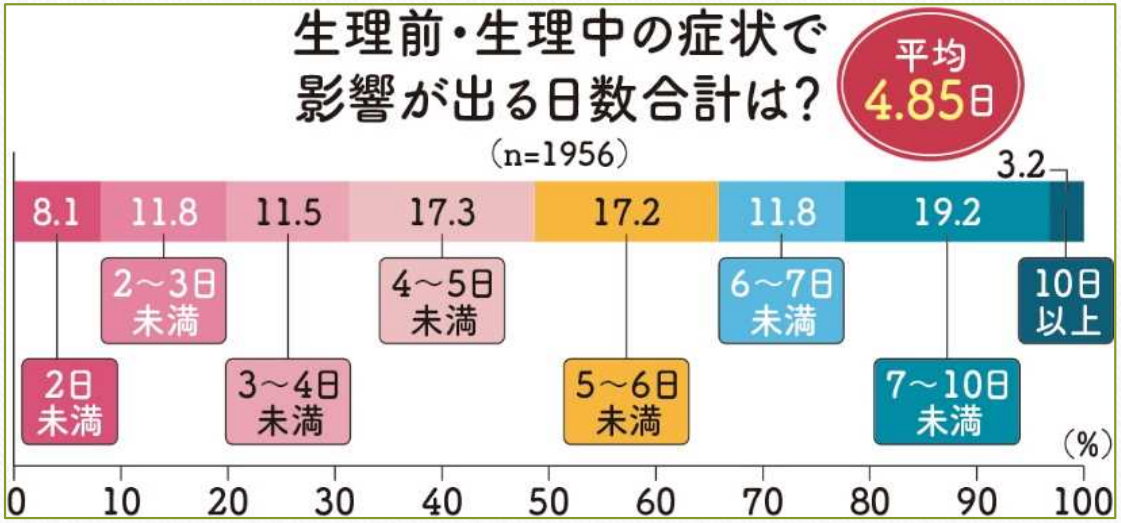
日本医療政策機構 「働く女性の健康増進に関する調査」（2018年）

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会
（第３回）
資料５ 米川構成員提出資料 P3

生理の不快な症状が強くても我慢している人が多数派。1回の生理で約5日の影響が

1年のうち
2カ月間、
不快な状態

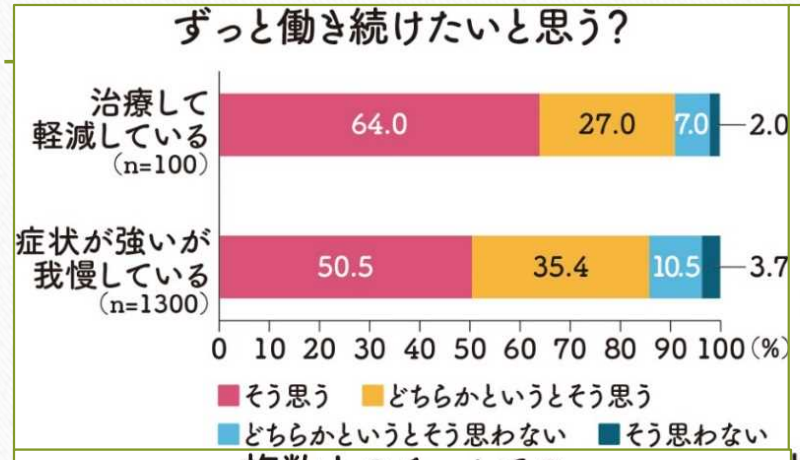


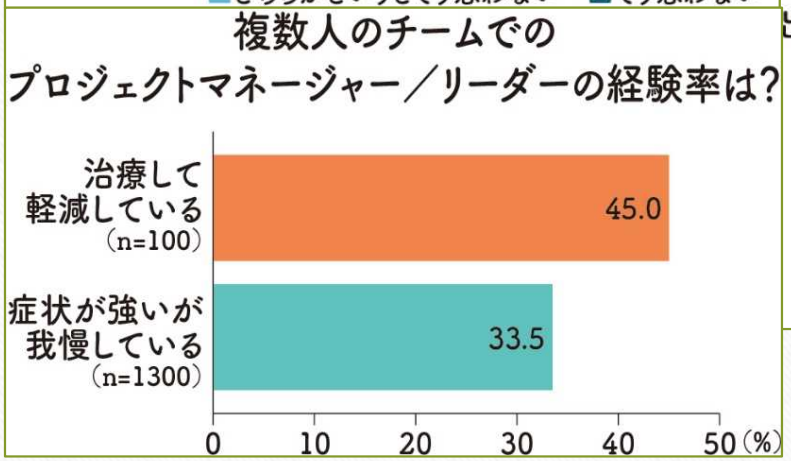


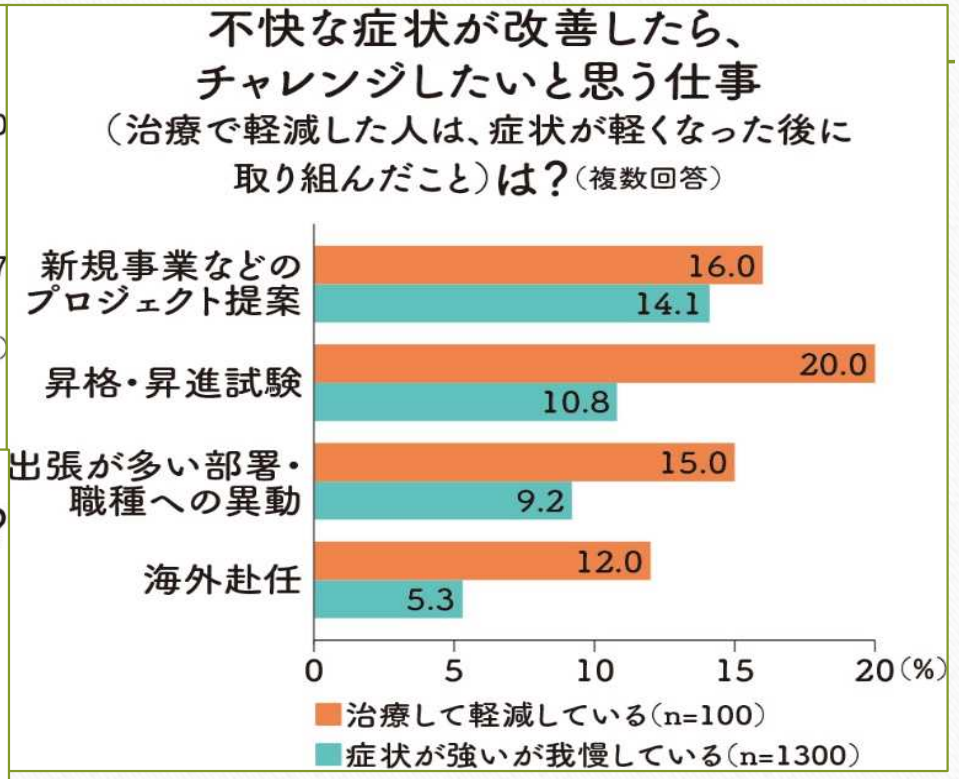
出典：日経BP 総合研究所「働く女性1956人の生理の悩みと仕事と生活2021」調査
／『ウェルビーイング向上のための女性健康支援とフェムテック』（日経BP刊）より

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会
（第３回）
資料５ 米川構成員提出資料 P6

治療して症状を軽減している人は、症状を我慢している人と比べ、仕事への意欲が高い



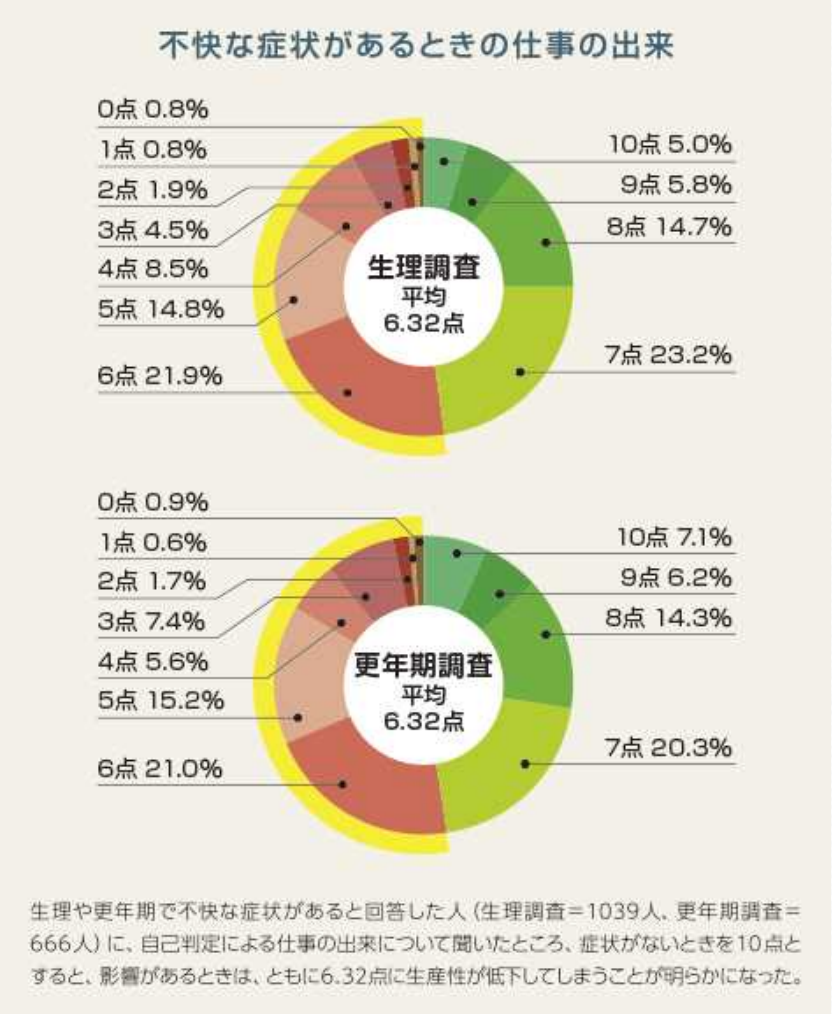




出典：日経BP 総合研究所「働く女性1956人の生理の悩みと仕事と生活2021」調査／『ウェルビーイング向上のための女性健康支援とフェムテック』（日経BP刊）より

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会
（第３回）
資料５ 米川構成員提出資料 P17

更年期の不快な症状により仕事の生産性は4割低下。生理の影響とほぼ同じ

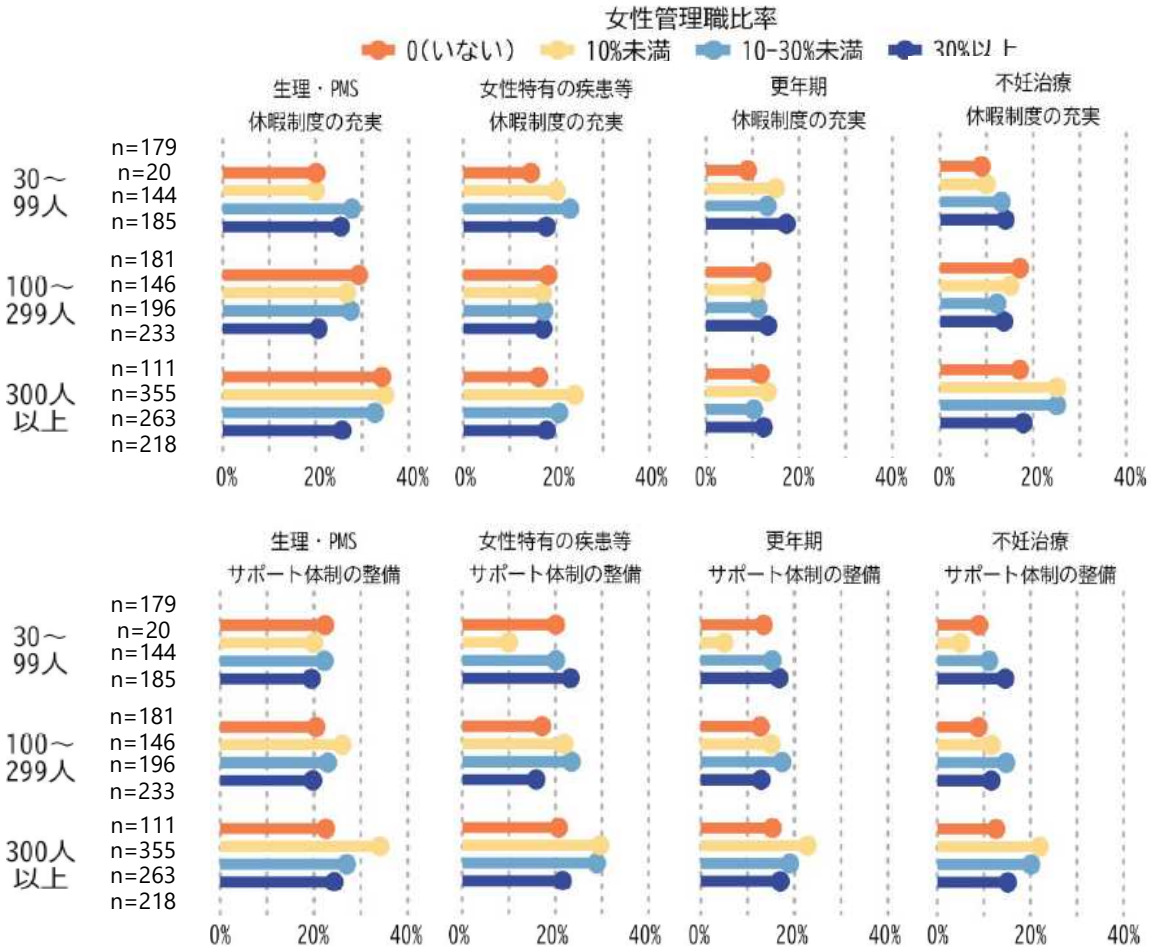


出典：日経BP 総合研究所「働く女性の生理や更年期に関する調査 2023」調査

女性特有の健康課題に関する取組による管理職比率への影響

○　女性特有の健康課題に関する取組の実施状況と女性管理職比率の変化を見ると、女性管理職比率については、
・30～99 人規模の一部の項目を除いて、女性管理職比率が低い企業で健康課題への取組が積極的に行われており、
・300 人以上規模については「更年期」の「休暇制度の充実」以外の項目では概ね女性管理職比率が低いほど取組の実施率が高い。
・また、30～99人規模では「女性特有の疾患等」「不妊治療」の「サポート体制の整備」などで、女性管理職比率が高いほど取組の実施率が高い。

健康課題に関する取組と女性管理職比率の関連



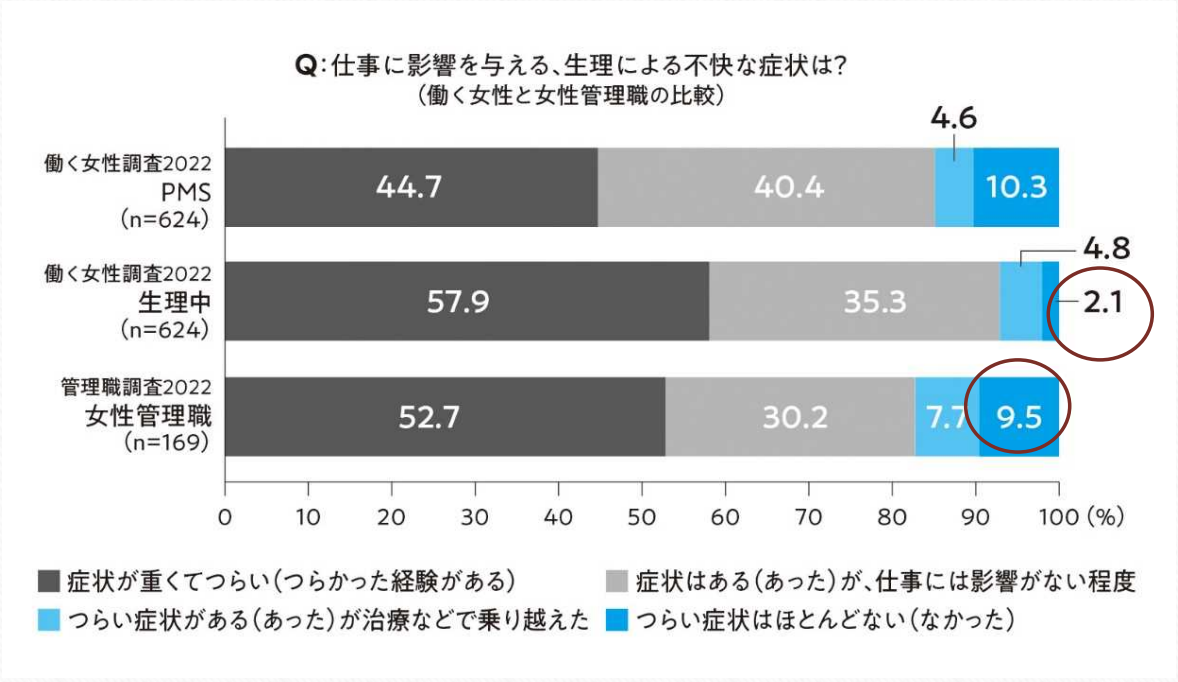
※調査対象：健康課題に関する取組を行っている企業
※「女性特有の疾病等」：生理・PMS関連以外の、子宮頸がん、乳がん等

※我が国の女性管理職比率の平均は、部長級：8.3%、課長級：13.2%、係長級：23.5%
※資料出所：厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会
（第３回）
資料５ 米川構成員提出資料 P12

女性管理職は、働く女性よりも「つらい症状がなかった」「治療して乗り越えた」人が多い

「女性の敵は女性」の場合も！？

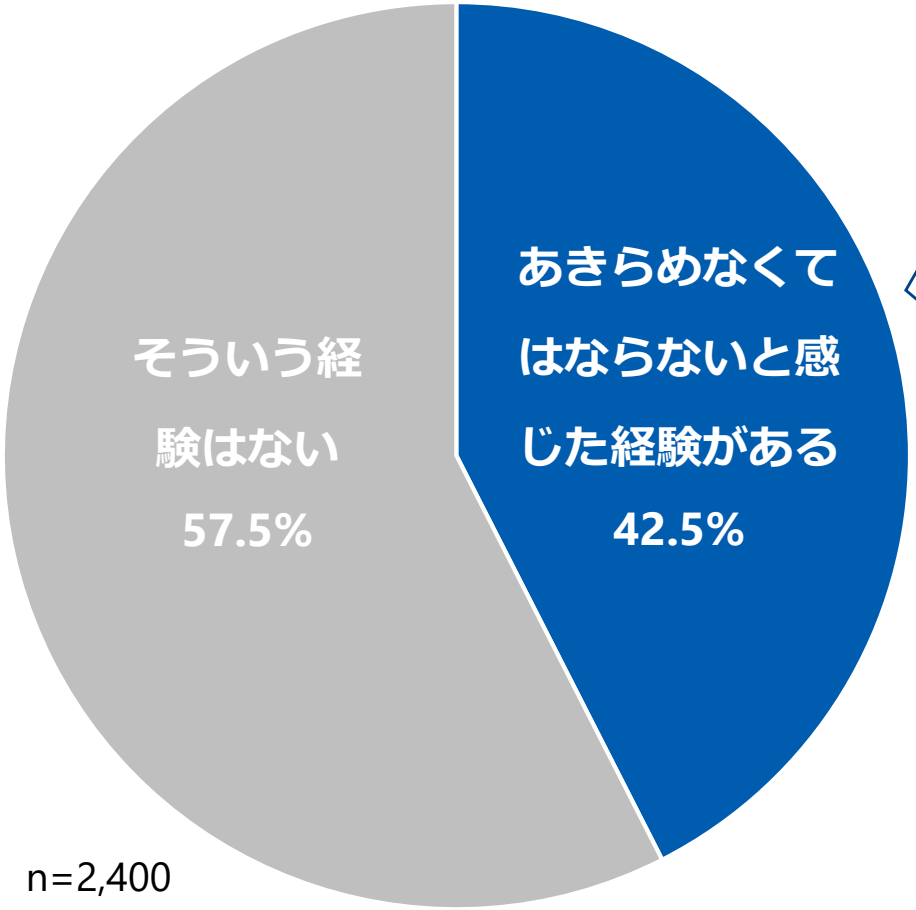


出典：日経BP 総合研究所「働く女性と管理職1000人の生理の悩み 2022」調査／『ウェルビーイング向上のための女性健康支援とフェムテック』（日経BP刊）より

女性特有の健康課題が仕事に与える影響

○　女性従業員の約４割が女性特有の健康課題などにより「職場で何かをあきらめなくてはならないと感じた経験」がある。具体的な内容としては、「正社員として働くこと」「昇進や責任の重い仕事につくこと」が多い。

女性特有の健康課題により
何かをあきらめなくてはならないと感じた経験の有無



n=2,400

あきらめなくてはならないと感じたことの内容

- 「正社員として働くこと」57.9%
- 「昇進や責任の重い仕事につくこと」48.0%
- 「希望の職種を続けること」38.1%
- 「管理職となること」32.5%
- 「研修や留学、赴任などのキャリアアップにつなげること」27.1%

（複数回答）

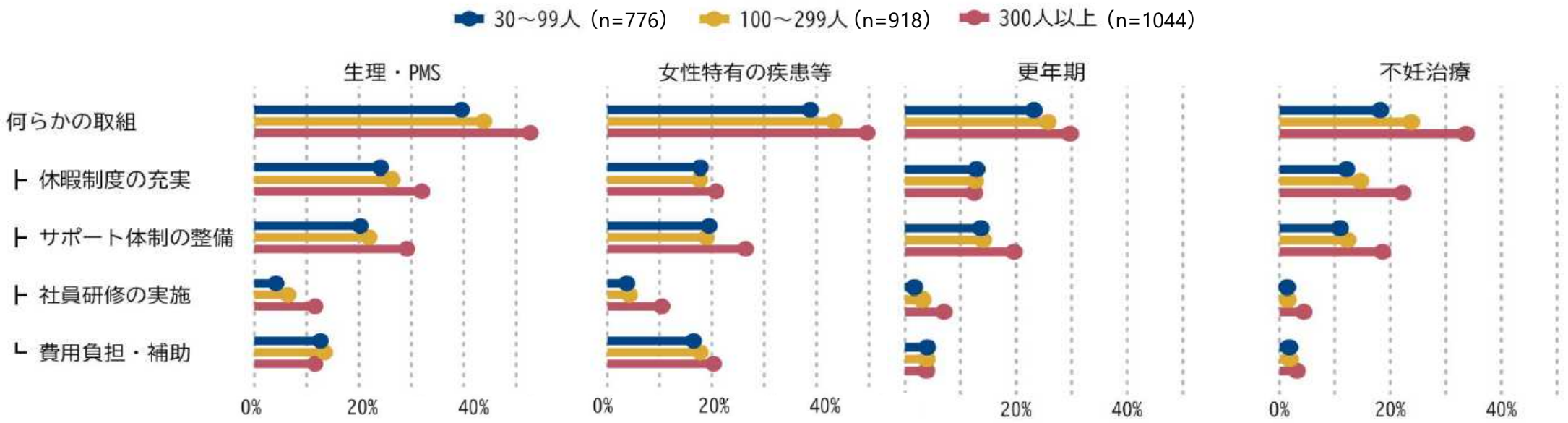
（資料出所）経済産業省「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

女性特有の健康課題に関する企業の取組状況

○　女性特有の健康課題に関する取組の実施割合については、
- 「生理・PMS」については、いずれの企業規模でも「休暇制度の充実」「サポート体制の整備」の実施率が相対的に高く、「社員研修の実施」の割合が相対的に低い。
- 「女性特有の疾患等」については概ね「社員研修の実施」を除く3 つの取組の実施率は2 割と同程度となっている。
- 「更年期」については、300人以上規模を除いて「休暇制度の充実」と「サポート体制の整備」が1 割強と同程度となっている。
- 「不妊治療」については、「生理・PMS」と同様に、いずれの規模でも特に「休暇制度の充実」と「サポート体制の整備」の割合が高いが、特に300人以上規模においてはより一層その傾向が強くなる。

○　女性の健康課題は女性のライフサイクルと密接に関連しており、企業の女性社員の年齢構成によって注目している健康課題が異なると考えられるが、大企業においては、いずれの健康課題についても「休暇制度の充実」や「サポート体制の整備」が特に進んでいることから、女性のライフサイクル全般を対象とする包括的な支援体制が設けられていると考えられる。

健康課題に関する取組の実施割合



※調査対象：全企業
※「女性特有の疾患等」：生理・PMS関連以外の、子宮頸がん、乳がん等
※資料出所：厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和５年度）

○各種ハラスメントの法的位置付け

別紙２－１－１

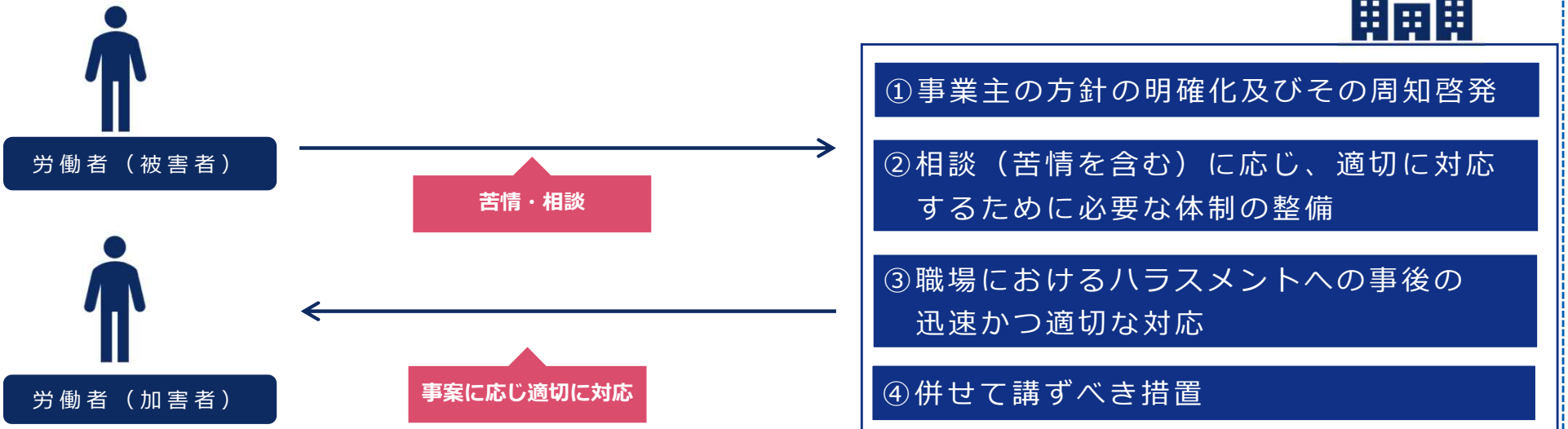
	措置義務	責務
セクシュアルハラスメント	**○男女雇用機会均等法** 第十一条　事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。	**○男女雇用機会均等法** 第十一条の二 ２　事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
妊娠・出産等に関するハラスメント	**○男女雇用機会均等法** 第十一条の三　事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性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の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。	**○男女雇用機会均等法** 十一条の四 ２　事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
育児休業等に関するハラスメント	**○育児・介護休業法** 第二十五条　事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該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の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。	**○育児・介護休業法** 第二十五条の二 ２　事業主は、育児休業等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
パワーハラスメント	**○労働施策総合推進法** 第三十条の二　事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該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の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。	**○労働施策総合推進法** 第三十条の三 ２　事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

職場におけるハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置

別紙２－１－２

職場におけるハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が指針において定められており、実際に事案が発生した場合、事業主は雇用管理上の措置義務に基づき適切に対応しなければならない。

職場において事業主が雇用管理上講ずべき措置



事業主が雇用管理上講ずべき措置の主な内容

①事業主の方針の明確化及びその周知啓発：ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、管理監督者を含む労働者への周知啓発。行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発。

②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備：相談窓口の周知。発生のおそれがある場合やハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応。

③職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応：事実関係を迅速かつ正確に確認。事実関係の確認後は、速やかに被害者に対する配慮のための措置とともに、行為者に対する措置を適切に対応する。再発防止に向けた措置を講ずる。

④併せて講ずべき措置：プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知。事業主に相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発をする。

（根拠法）
○セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント：男女雇用機会均等法　○育児休業・介護休業等に関するハラスメント：育児・介護休業法
○パワーハラスメント：労働施策総合推進法

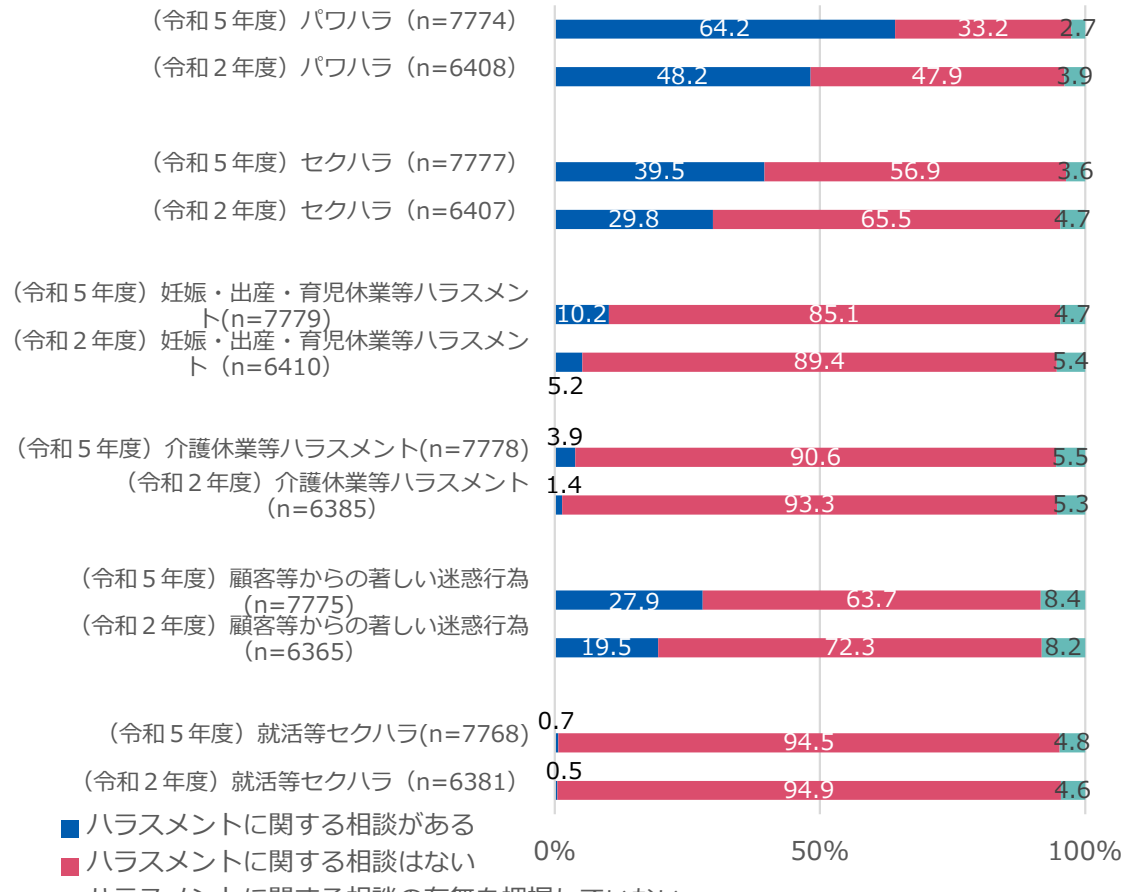
ハラスメントの発生状況①（企業調査）

別紙２－１－３

○　過去３年間に相談があったと回答した企業割合については、
- 　パワハラは64.2%（＋16.0%）、セクハラは39.5%（＋9.7%）、顧客等からの著しい迷惑行為は27.9%（＋8.4%）、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントは10.2%（＋5.0%）、介護休業等ハラスメントは3.9%（＋2.5%）、就活等セクハラは0.7%（＋0.3%）であり、
- 　令和２年度に比べて、いずれのハラスメントも増加している。

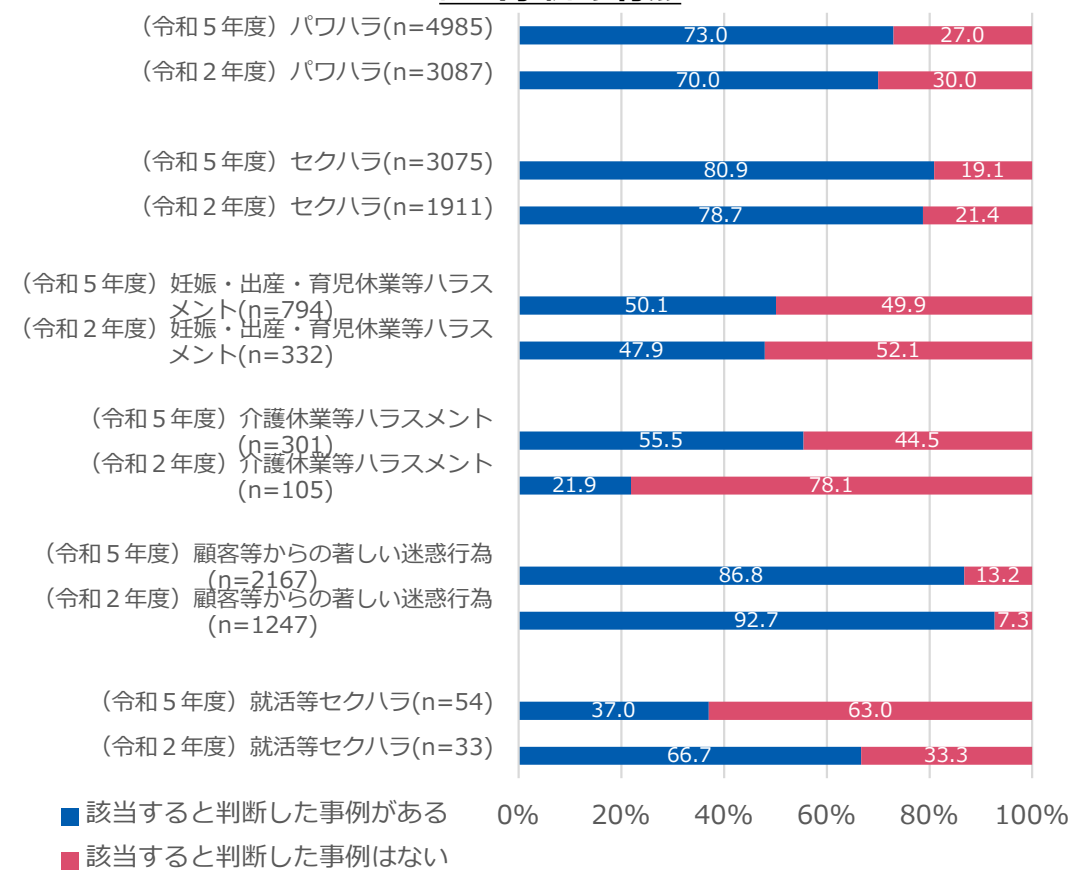
○　過去３年間に相談があった事例のうち、企業がハラスメントに該当すると判断した事例の有無については、
- 　パワハラは73.0%（＋3.0%）、セクハラは80.9%（2.2%）、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントは50.1%（＋2.2%）、介護休業等ハラスメントは55.5%（＋33.6%）、顧客等からの著しい迷惑行為は86.8%（－5.9%）、就活等セクハラは37.0%（－29.7%）であり、
- 　令和２年度と比べて、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントはほぼ横ばいであるが、介護休業等ハラスメントは増加し、就活等セクハラは減少している。

相談の有無



※対象：調査に回答した全ての企業（無回答、無効回答を除く）

該当事例の有無



※調査対象：過去3年間に各ハラスメントまたは不利益取り扱いに関する相談を取り扱ったと回答した企業（無回答、無効回答を除く）

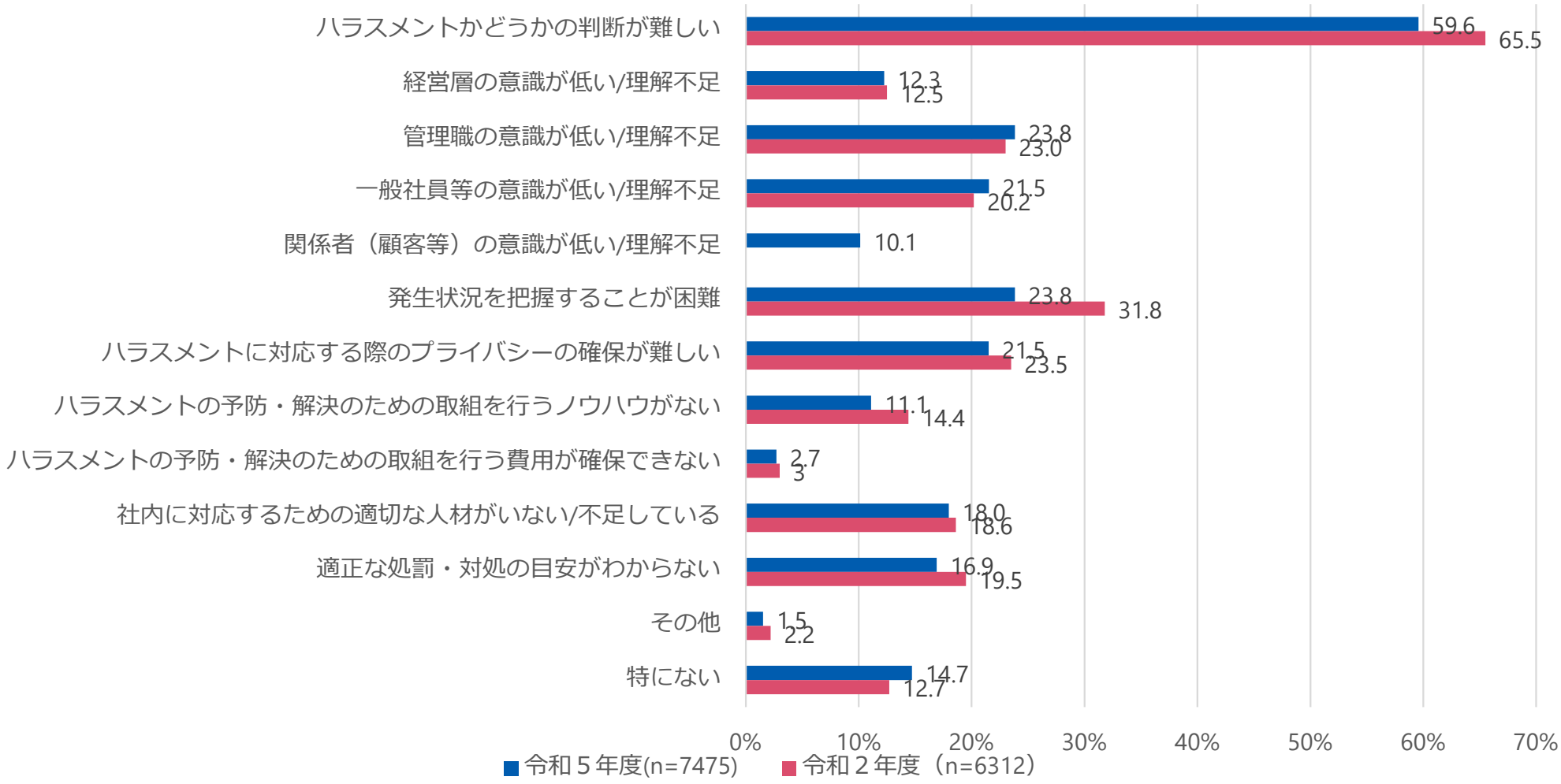
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

ハラスメントの取組を進める上での課題（企業調査）

別紙２－１－４

○　ハラスメントの取組を進める上での課題については、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」（59.6%）が最も高く、次いで「管理職の意識が低い/理解不足」と「発生状況を把握することが困難」が同率（23.8%）であり、令和２年度と比べても課題状況は概ね同じである。

ハラスメントの取組を進める上での課題



※調査対象：1つ以上ハラスメント予防・解決の取組を実施していると回答した企業（従業員規模が「分からない」と回答した企業、無回答、無効回答を除く）
※令和２年度調査では、従業員規模が「分からない」と回答した企業も含んでいる。
※令和２年度調査では「関係者（顧客等）の意識が低い/理解不足」は調査項目としていない。
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

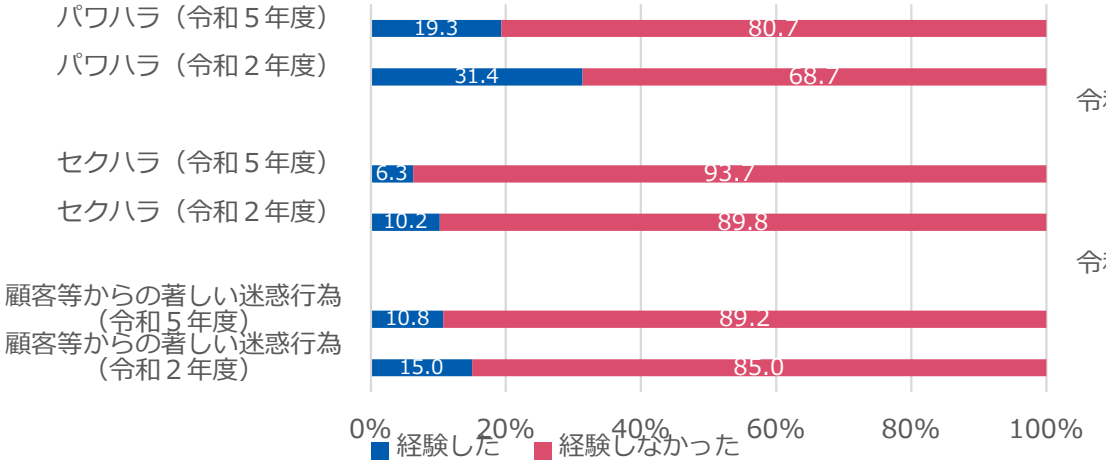
勤務先等でハラスメントを受けた経験（労働者等調査）

別紙２－１－５

○　過去３年間に勤務先等で各ハラスメントを受けた経験については、パワハラは19.3%（－12.1%）、セクハラは6.3%（－3.9%）、顧客等からの著しい迷惑行為は10.8%（－4.2%）、女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントは26.1%（ー0.2%）、男性の育児休業等ハラスメントは24.0%（－2.2%）、就活等セクハラはインターンシップ中で30.1%、インターンシップ以外の就職活動中で31.9%である。

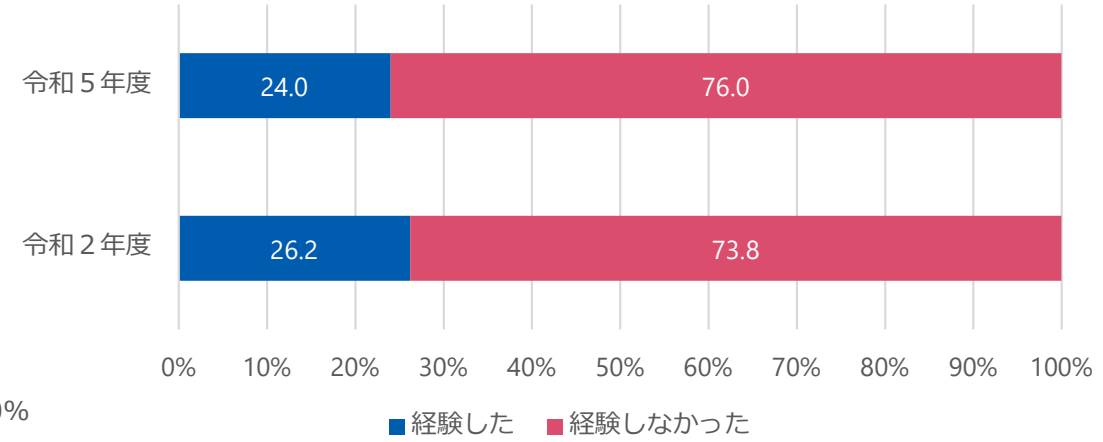
○　令和２年度と比べて、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為は減少し、女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、男性の育児休業等ハラスメントは横ばい、インターンシップ中及びインターンシップ以外の就職活動中での就活等セクハラは増加している。

過去３年間にパワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験



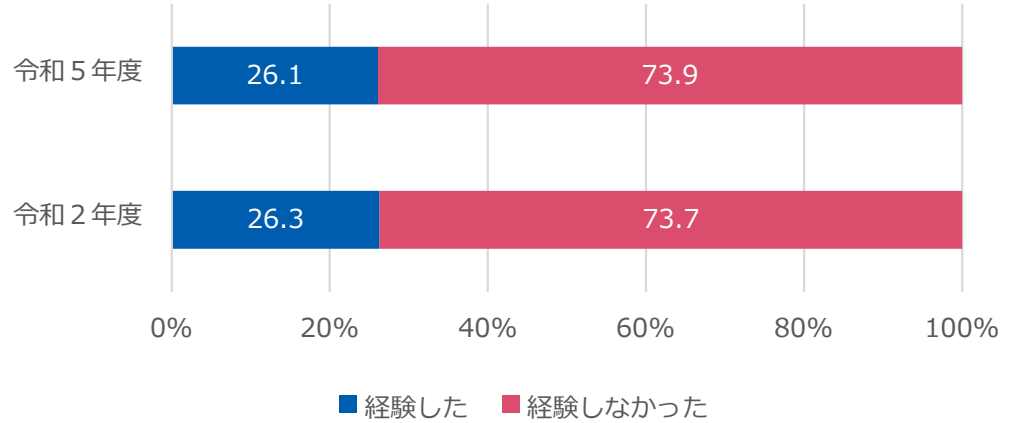
※調査対象：調査に回答した全ての者（n=8000）

過去５年間に男性が育児休業等ハラスメントを受けた経験



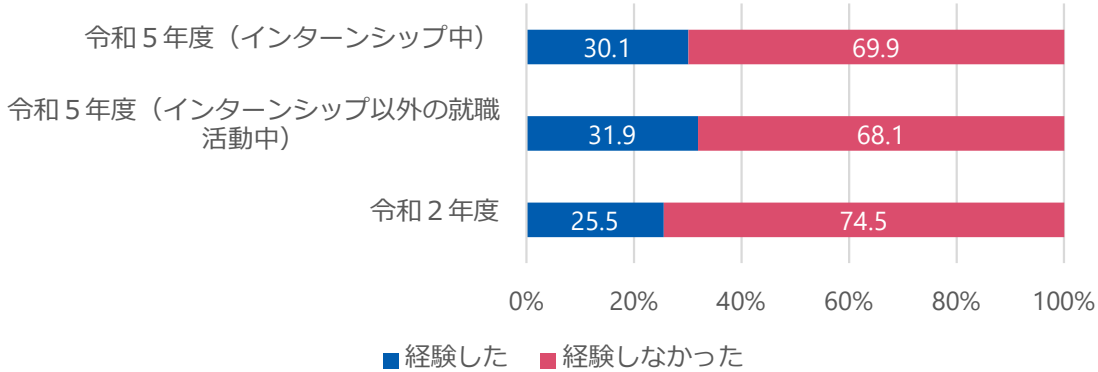
※調査対象：過去5 年間に勤務先で育児に関わる制度を利用しようとした男性労働者（n=500）

過去５年間に女性が妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験



※調査対象：過去5 年間に就業中に妊娠/出産した女性労働者（n=1000）

就活等セクハラを受けた経験



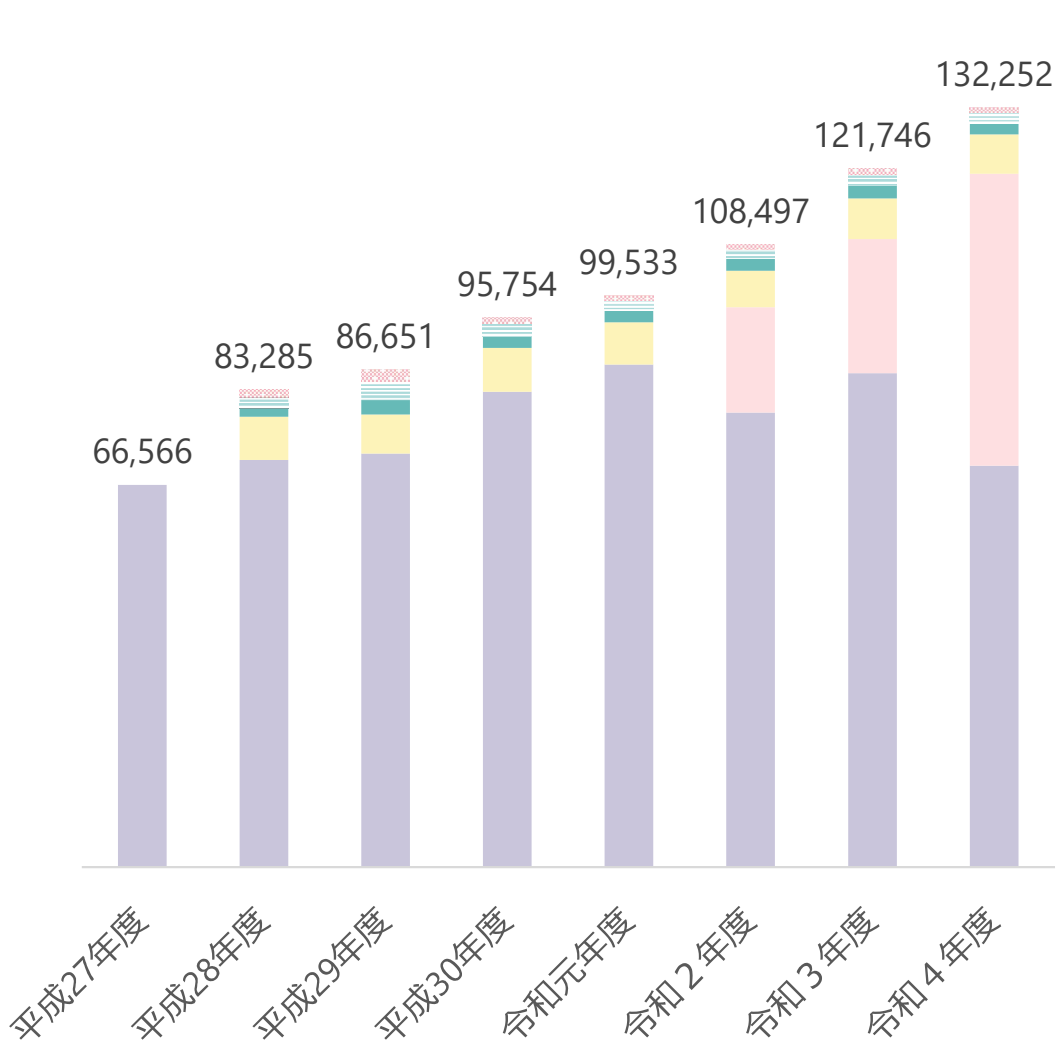
※調査対象：（上）インターンシップに参加したと回答した者（n=758）
（中央）インターンシップ以外の就職活動を行ったと回答した者（n=737）
（下）調査に回答した全ての者（n=1000）
※令和２年度調査では、インターンシップ以外の就職活動中の経験と、インターンシップ中の経験を分けずに調査している。

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

都道府県労働局へのハラスメントに関する相談件数の状況

別紙２－１－６

○　均等法、育介法、労推法では、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントについて雇用管理上の措置義務を課し、ハラスメントの防止を図っている。しかし、法制定後も、労働局へのハラスメントの相談件数は高止まりしている状況。



（資料出所）厚生労働省「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度
育児・介護休業法における**介護休業等に関するハラスメント**の防止措置に関する相談件数	1,463	2,107	1,136	832	941	1,104	896
育児・介護休業法における**育児休業等に関するハラスメント**の防止措置に関する相談件数	1,968	3,163	2,074	1,677	1,625	1,998	1,809
男女雇用機会均等法における**妊娠・出産等に関するハラスメント**に関する相談件数	1,411	2,506	2,108	2,131	2,041	2,174	1,926
男女雇用機会均等法における**セクシュアルハラスメント**に関する相談件数	7,526	6,808	7,639	7,323	6,337	7,070	6,849
労働施策総合推進法における**パワーハラスメント**に関する相談件数	―	―	―	―	18,363	23,366	50,840
個紛法におけるいじめ・嫌がらせに関する相談件数	70,917	72,067	82,797	87,570	79,190	86,034	69,932
合計	83,285	86,651	95,754	99,533	108,497	121,746	132,252

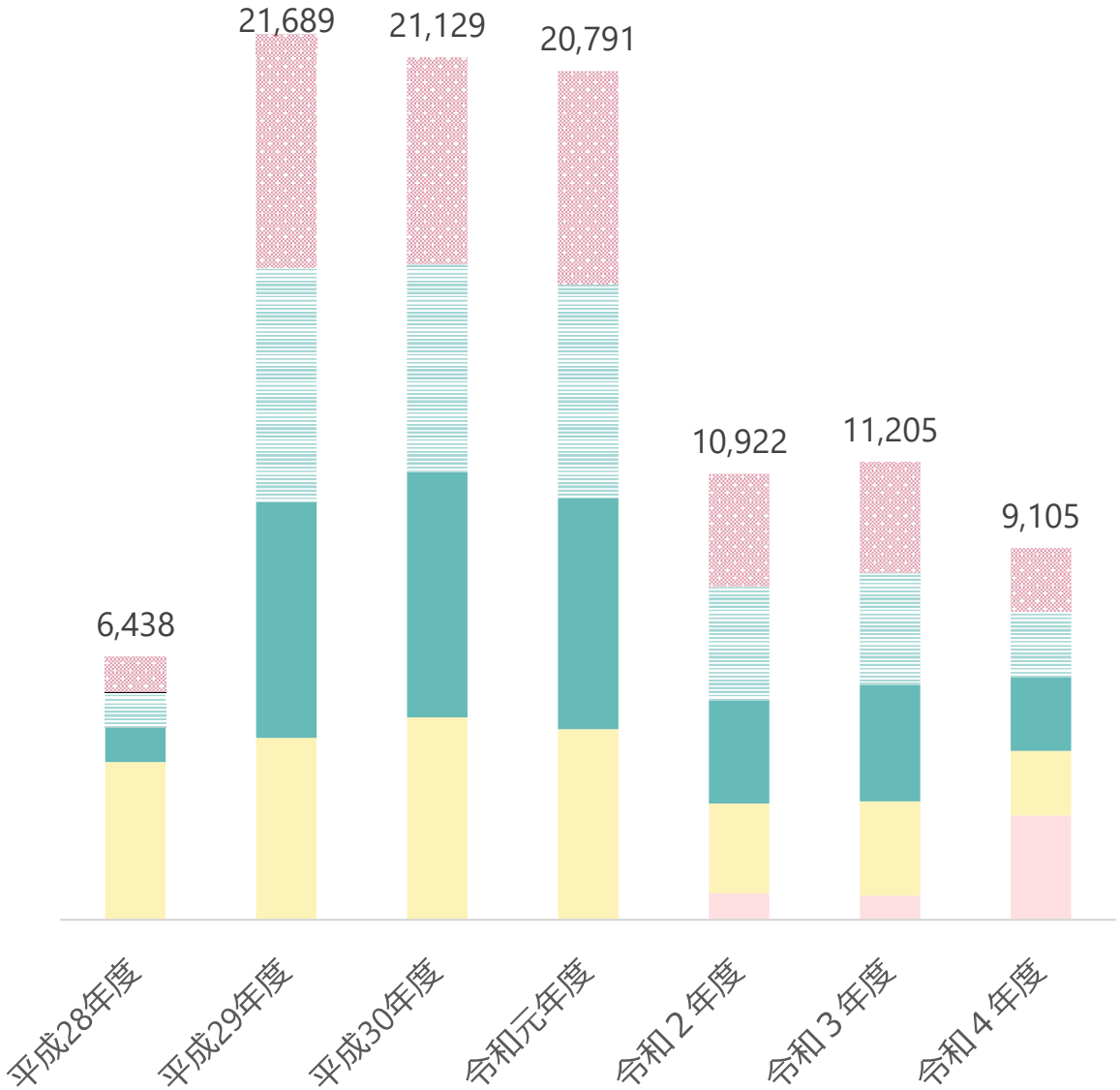
※　令和２年６月、労働施策総合推進法が施行され、企業の職場におけるパワーハラスメントに関する紛争は同法に基づき対応することとなったため、いじめ・嫌がらせに関する個別労働紛争に基づく対応とパワーハラスメントに関する労働施策総合推進法に基づく対応は令和２年度以降別途計上している。

※　「個紛法におけるいじめ・嫌がらせに関する相談件数」以外の相談件数には、企業からの法令内容に関する問合せなどの件数も含まれている。

都道府県労働局におけるハラスメントに関する是正指導件数の状況

別紙２－１－７

○　都道府県労働局でのハラスメントに関する是正指導件数は、パワーハラスメントに関するものが最も多く、次いで妊娠・出産等に関するハラスメントに関するものが多くなっている。（令和４年度）



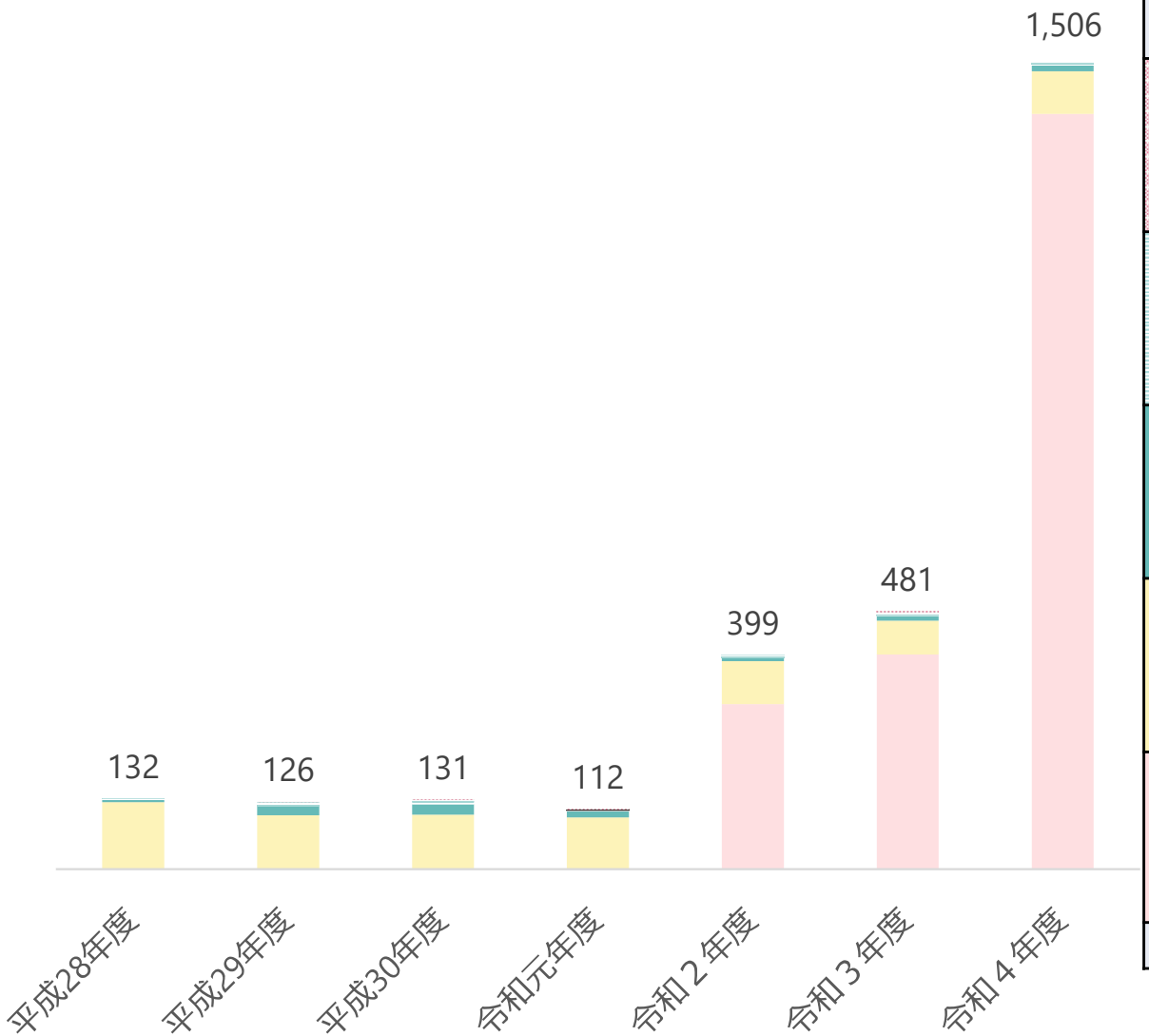
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度
育児・介護休業法における**介護休業等に関するハラスメント**に関する是正指導件数	868	5,726	5,071	5,222	2,766	2,707	1,557
育児・介護休業法における**育児休業等に関するハラスメント**に関する是正指導件数	870	5,741	5,097	5,236	2,787	2,749	1,606
男女雇用機会均等法における**妊娠・出産等に関するハラスメント**に関する是正指導件数	840	5,764	6,008	5,662	2,526	2,847	1,805
男女雇用機会均等法における**セクシュアルハラスメント**に関する是正指導件数	3,860	4,458	4,953	4,671	2,198	2,313	1,591
労働施策総合推進法における**パワーハラスメント**に関する是正指導件数	―	―	―	―	645	589	2,546
合計	6,438	21,689	21,129	20,791	10,922	11,205	9,105

（資料出所）厚生労働省「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

※　令和２年６月１日より、職場におけるパワーハラスメント防止対策を規定する労働施策総合推進法が施行され、大企業に対して義務付け（中小企業は令和４年３月31日まで努力義務）られたことから、パワーハラスメントに関する件数は、令和２年度より集計されている。

ハラスメントに関する都道府県労働局長への紛争解決援助の申立受理件数の状況

○　ハラスメントに関する都道府県労働局長への紛争解決援助の申立受理件数は、パワーハラスメントに関するものが最も多く、次いでセクシュアルハラスメントに関するものが多くなっている。



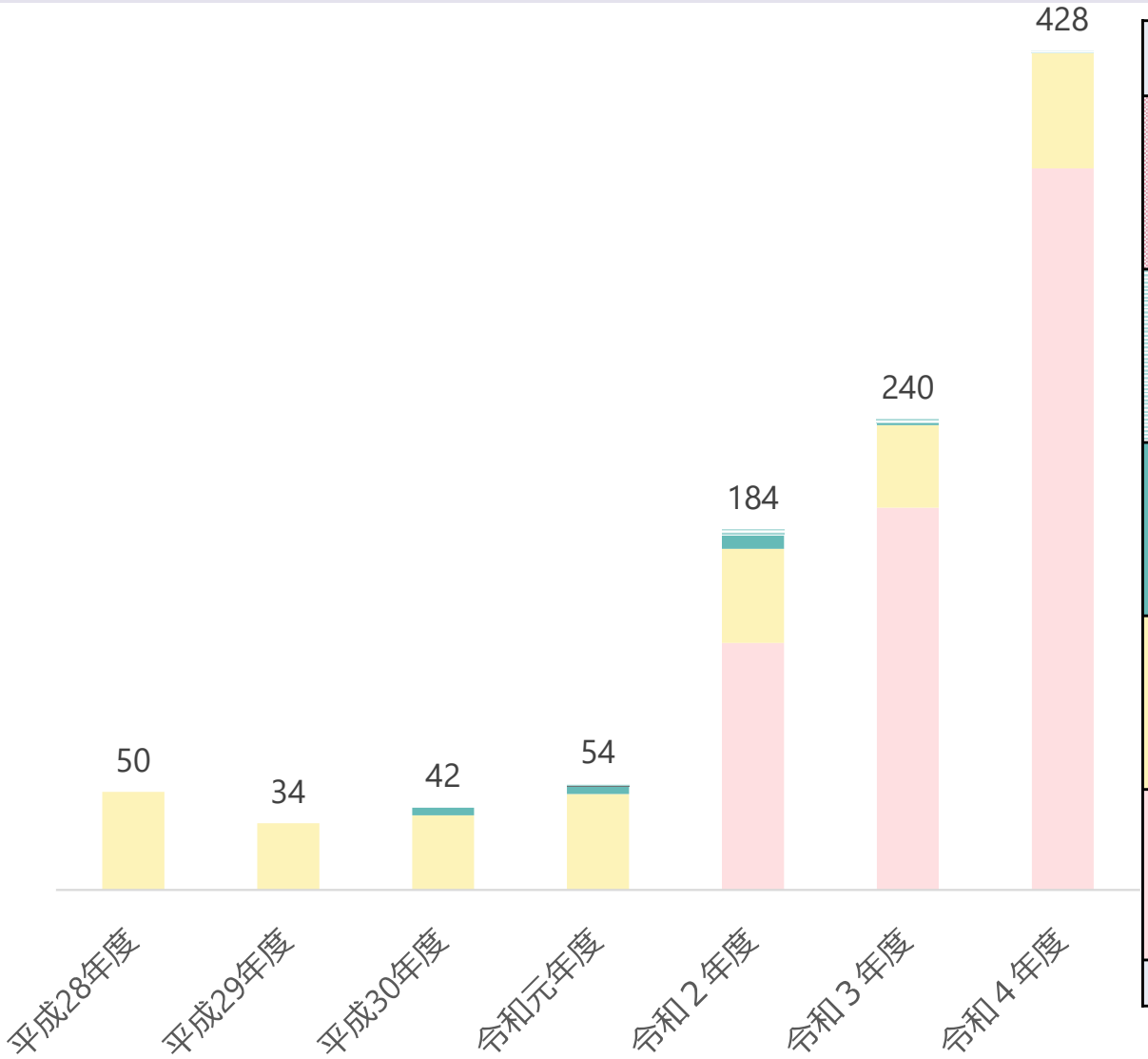
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度
育児・介護休業法における**介護休業等に関するハラスメント**に関する調停申請受理件数	0	1	2	1	0	1	0
育児・介護休業法における**育児休業等に関するハラスメント**に関する調停申請受理件数	3	8	8	3	5	8	6
男女雇用機会均等法における**妊娠・出産等に関するハラスメント**に関する調停申請受理件数	4	16	19	11	6	8	11
男女雇用機会均等法における**セクシュアルハラスメント**に関する調停申請受理件数	125	101	102	97	80	63	80
労働施策総合推進法における**パワーハラスメント**に関する調停申請受理件数	―	―	―	―	308	401	1,409
合計	132	126	131	112	399	481	1,506

（資料出所）厚生労働省「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

※　令和２年６月１日より、職場におけるパワーハラスメント防止対策を規定する労働施策総合推進法が施行され、大企業に対して義務付け（中小企業は令和４年３月31日まで努力義務）られたことから、パワーハラスメントに関する件数は、令和２年度より集計されている。

都道府県労働局におけるハラスメントに関する調停申請受理件数の状況

○　都道府県労働局でのハラスメントに関する調停申請受理件数は、パワーハラスメントに関するものが最も多く、次いでセクシュアルハラスメントに関するものが多くなっている。



	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度
育児・介護休業法における**介護休業等に関するハラスメント**に関する調停申請受理件数	0	0	0	0	0	0	0
育児・介護休業法における**育児休業等に関するハラスメント**に関する調停申請受理件数	0	0	0	1	3	2	1
男女雇用機会均等法における**妊娠・出産等に関するハラスメント**に関する調停申請受理件数	0	0	4	4	7	1	0
男女雇用機会均等法における**セクシュアルハラスメント**に関する調停申請受理件数	50	34	38	49	48	42	59
労働施策総合推進法における**パワーハラスメント**に関する調停申請受理件数	―	―	―	―	126	195	368
合計	50	34	42	54	184	240	428

（資料出所）厚生労働省「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

※　令和２年６月１日より、職場におけるパワーハラスメント防止対策を規定する労働施策総合推進法が施行され、大企業に対して義務付け（中小企業は令和４年３月31日まで努力義務）られたことから、パワーハラスメントに関する件数は、令和２年度より集計されている。

Ⅱ　各個別分野における実施事項

３．良質な雇用を実現する

ア　「自爆営業」の根絶【a,c,d,e：令和６年度措置、b：令和６年度検討開始】

使用者が、労働者に対し、当該労働者の自由な意思に反して当該使用者の商品・サービスを購入させること（以下「自爆営業」という。）が労働者に経済的損失や精神的苦痛を与える行為であり、多くの分野で長年発生しているとの指摘を踏まえ、次の取組を講ずる。

a　厚生労働省は、自爆営業に係る関係法令上の論点を整理した上で、労働基準法（昭和22年法律第49号)、労働契約法(平成19年法律第128号)及び民法（明治29年法律第89号）上違法となり得る自爆営業の類型や、パワーハラスメントに該当し得る自爆営業に関連する使用者等の言動の例を明確に示す。また、上記の内容や、具体的な相談先を分かりやすく示したパンフレットを作成する等、企業及び労働者の双方に周知を行う。

b　厚生労働省は、職場における自爆営業に関連する使用者等の言動がパワーハラスメントの３要素（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（昭和41年法律第132号。以下「労推法」という。）第30条の２第１項に規定する、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境が害されるもの）を満たす場合は、パワーハラスメントに該当する可能性があることに鑑み、使用者及び労働者にその旨を周知する観点から、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和２年厚生労働省告示第５号。以下「パワハラ防止指針」という。）の改正について労働政策審議会において検討を開始する。

c　厚生労働省は、パワーハラスメントに該当し得る自爆営業に関連する使用者等の言動について労働者等から相談が寄せられた場合、パワハラ防止指針に定める事業主の雇用管理上講ずべき措置について、必要と認められるときは、当該事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、相談に応じ適切に対応するための体制整備、発生後の迅速かつ適切な対応といった必要な方策を講ずるよう、労推法に基づく助言・指導を行うこととする。

d　自爆営業の発生原因が業界等の風習や慣習にある場合があることや、事業所管府省が自爆営業の実態について直接的に把握することが必ずしも容易ではないことを踏まえ、厚生労働省は、自爆営業に関連して生じた労働問題の相談について、その件数や相談内容を業界別に整理した上で、当該業界に係る自爆営業の抑止に資するよう事業所管府省に情報共有する。

e　事業所管府省は、厚生労働省と連携し、dの情報共有を受けた場合は、必要に応じて、当該業界等の風習や慣習の是正その他の自爆営業を抑止するための取組を府省横断的に推進する。

別紙２－２

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会（第６回）	資料５
令和６年５月17日	

未定稿

英・仏・独・加におけるハラスメント法制

厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課調べ（令和６年５月時点）

	イギリス	フランス	ドイツ	カナダ
法体系	・ **労働安全衛生法**（HSW Act）において、使用者は、合理的に実行可能な限り、従業員の職場における健康、安全及び福祉を確保するため、本法に基づく法的義務を負うとされている。 ・ **平等法**（Equality Act 2010）において、**性や人種など保護特性**（protected characteristics）に関連したハラスメントが禁止されている。 ・ **ハラスメントからの保護法**（PHA）はもともとストーカー問題に対処するために導入されたが、被害者を警戒させたり苦しめたりする行動を含む、はるかに広い範囲の行動をハラスメントとして禁止している。 ・ **コモン・ロー上の注意義務違反（ネグリジェンス）**により、使用者の注意義務の範囲は被用者の精神的な人格的利益の保護に及び、それはハラスメントにも妥当するとされている。また、使用者は、コモン・ロー上、代位責任も負う。	・ **労働法典**において、「モラルハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」、「性差別的行為」が規定されている。 ・ **2008年５月27日法律**において、セクシュアルハラスメントと、出自、性別、障害、国籍等の差別禁止事由に関連するハラスメントが差別として禁止されている。 ・ **刑法典**において、「モラルハラスメント罪」、「セクシュアルハラスメント罪」、「性差別侮辱罪」等についても規定されている。	・ **一般平等取扱法**（AGG、労働法・一般民事分野に適用）において、包括的な差別禁止規定があり、人種、民族的出自、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢又は性的アイデンティティ（die sexuelle Identität）を理由とする不利益取扱いは、ハラスメント（Belästigung）やセクシュアルハラスメントも含め、一般的に禁止されている。 なお、**一般平等取扱法**の禁止規定の対象たる「性別（Geschlecht）」には、ジェンダーも含まれ得る。 ・ パワハラないしいじめに相当する「モビング」（Mobbing）については立法されておらず、救済は以下のとおり。 ① **民法**の健康、人格権又は財産の侵害を構成する場合の加害者への差止請求権、契約上の損害賠償請求権、不法行為等を根拠による救済。 ② **事業所組織法**による事業所委員会への苦情申立て、調査、仲裁による救済。 ※ その他、**刑法典**の傷害罪、危険傷害罪、過失傷害罪、つきまとい罪、強要罪、脅迫罪、性的侵害罪；性的強要罪；強姦罪、セクシュアルハラスメント罪、侮辱罪が適用されうる。	・ **カナダ人権法**は、雇用に関する事項において、人種、性別等の禁止事由による差別やハラスメントを禁止するとともに、セクシュアルハラスメントについても禁止している。 ・ **カナダ労働法典**では、ハラスメントと暴力について、使用者の義務（防止・保護・応答・援助提供義務）、行政罰などを規定している。 ・ ジェンダーハラスメントについては、人権法、労働法典の禁止事由に含まれうると解される。 ※ 刑法により、犯罪的ハラスメント（ストーカー行為）、脅迫、暴行、身体的危害を与えるまたは武器による暴行、性的暴行等が適用されうる。

定義	【平等法】 第 26 条 1 項 (a) 保護特性[注 1)] に関連する望まれない行為で、 (b) (ⅰ)被害者の尊厳の侵害又は (ⅱ)被害者にとっての脅迫的、敵対的、下劣な、屈辱的若しくは不快な環境の創出の目的又は効果を有するもの 注 1) 保護特性とは、年齢、障害、性転換、人種、宗教又は信条、性的指向 第 26 条 2 項 性的性質を有する望まれない行為で、第 26 条 1 項に言及される目的又は効果を有するもの。 第 26 条 3 項 性的性質を有しあるいは性転換又は性に関連する望まれない行為で、第 26 条第 1 項に言及される目的又は効果を有し、かつ，当該行為への拒絶又は服従を理由として，当該行為を拒絶又は服従しなかった場合の取扱いと比べてより不利益に取り扱うもの。 【ハラスメントからの保護法】 ※ハラスメントの定義は不明確。 第 1 条 ハラスメントの禁止 (1) 何人も以下のような一連の行為をしてはならない。 (a)他人へのハラスメントにあたるものであって (b)他人へのハラスメントにあたると認識している、または認識すべき行為 (1A)（略） (2) 本条、または 2 A条 2 項 c 号の趣	【2008 年 5 月 27 日法律】 〈差別禁止事由に関連するハラスメント〉 第 1 条第 3 項 差別には、以下を含む。 1 号 第 1 項で言及される動機[注 2)] の 1 つに関連するあらゆる行為、及び、性的暗示を有するあらゆる行為で、人が被り、かつ、（被害者の）尊厳を侵害し、又は脅迫的、敵対的、下劣的、屈辱的若しくは不快な環境を創出する目的又は効果を有するもの 2 号（略） 注 2) 動機とは、出自、性別、家庭状況、妊娠、身体的外見、行為者に明白な若しくは知られた経済状況に起因する特別な脆弱性、姓、住居若しくは銀行の支払い場所、健康状態、自主性の喪失、障害、遺伝的特徴、習慣、性的指向、性自認、年齢、政治的意見、組合活動、フランス語以外の言語で話す能力又はある民族、国籍、いわゆる人種若しくは一定の宗教への真実若しくは推測された帰属・非帰属 【労働法典】 ＜モラルハラスメント＞ L. 1152-1 条： いかなる労働者（salarié）も、その諸権利及び尊厳を侵害し、その身体的若しくは精神的健康を害し又はその職業的将来を危険にさらしうる労働条件の悪化を目的とし又はその効果を有するモラルハラスメントの反復的な行為を受けてはならない。 ＜セクシュアルハラスメント＞ L. 1153-1 条： いかなる労働者も、以下の諸行為を受けてはならない 1° セクシュアルハラスメントは、そ	【一般平等取扱法】 第 1 条 本法の目的 この法律の目的は、人種を理由とした、又は、民族的出自、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢若しくは性的アイデンティティによる不利益取扱いを防止又は排除することにある。 第 3 条 定義規定 (1)・(2) 略 (3) ハラスメント（Belästigung）は、望まれない振る舞いが、第 1 条に掲げる事由のいずれかに関連し、その目的又は効果として、それを受ける者の尊厳が傷付けられ、また、威圧的、敵対的、軽蔑的、屈辱的又は侮辱的な環境が生み出されるものである場合には、不利益取扱いとする。 (4) セクシュアルハラスメントは、望まれない性的行動（これには、望まれない性的行為及びその要求、性的な身体的接触、性的内容の発言並びにポルノグラフィ表現の望まれない表示及び可視的掲示が含まれる）が、その目的又は効果として、それを受ける者の尊厳が傷付けられ、また、威圧的、敵対的、軽蔑的、屈辱的又は侮辱的な環境が生み出されるものである場合には、第 2 条 1 項 1 号から 4 号までとの関係では不利益取扱いとする。 (5) 略	【カナダ人権法】 ・ 本法は、連邦議会の立法権限の範囲内で、全ての人が、下記の事由に基づく差別的実践により妨げられることなく、社会の一員としての責務及び義務に合致して、自己の人生を望むようにし、また、そのニーズが配慮されるため、他の個人と等しい機会を有すべきであるという原則を実現するために、カナダにおける諸法を拡張することを目的とし（2 条）、雇用に関する事項において、規定された禁止事由（人種、国家的または民族的出身、肌の色、宗教、年齢、性別、性的指向、性自認または性表現、婚姻状況、家庭状況、遺伝的特徴、障害、及び恩赦が認められた犯罪または記録停止が命じられた犯罪の有罪判決）による差別を禁止している（第 3 条第 1 項、第 4 条、第 7～10 条）。 ・ また、同法はハラスメントとセクシュアルハラスメントを禁止される差別的実践に含めている（第 14 条第 1 項及び同条第 2 項参照）（ハラスメントの具体的な定義規定なし）。 【カナダ労働法典】 ・ 「ハラスメントと暴力」は「性的なものを含め、被用者（employee）に不快感、屈辱感、その他の身体的または心理的な傷害または疾病を与えることが合理的に予想される行動、行為または発言（所定の行動、行為または発言を含む）」と定義されている（第 122 条参照）。

	旨のため、同じ情報を有する一般人（reasonable person:合理的通常人）が、一連の行為が他人へのハラスメントにあたる、またはハラスメントを意味すると認識する場合、その加害行為者は、その一連の行為がハラスメントにあたる、またはハラスメントを意味すると認識すべきであったとする。 (3)（略） 第７条　本グループの条項の解釈 (1) 本条は第１条から第５Ａ条までの解釈に適用する。 (2) ハラスメントには、他人を不安にさせること(alarming)及び困惑(distress)を引き起こすことを含む。 (3)「一連の行為」は、以下を含まねばならないー (a) １人の行為の場合、その者との関係で少なくとも２回以上の行為 (b) ２人以上の行為の場合、それぞれの者との関係で少なくとも１回以上の行為 (4)「行為」は言論を含む。 (5)（略）	の下劣的又は屈辱的な性質のゆえに（被害者の）尊厳を侵害するか、脅迫的、敵対的又は不快な状況を創出する、性的暗示又は性差別的暗示を有する言葉又は行動を、反復的な仕方で押しつける行為である； また、セクシュアルハラスメントは、次のような場合にも成立する： a）各人が反復的仕方で実行しなかったとしても、共謀に基づき又は行為者らのうちの１人の教唆により、これらの言葉又は行動が複数人により同一の被害者に対して押しつけられる場合 b）共謀がなくとも、これらの言葉又は行動が反復性を特徴づけると知っている複数人により、継続的に、これらの言葉又は行動が同一の被害者に対して押しつけられる場合； 2° 行為者本人又は第三者を利するため、性的性質を有する行為を得ることを真実又は見かけ上の目的とするあらゆる形態の重大な圧力を用いる行為は、反復性はなくとも、セクシュアルハラスメントとみなす。 **＜性差別的行為＞** L.1142-2-1 条： 何人も、その尊厳を侵害し又は脅迫的、敵対的、下劣的、屈辱的若しくは不快な環境を創出する目的又は効果を有する、人の性に関連するあらゆる行為として定義される、性差別的行為を受けてはならない。		・ なお、2018 年改正前は、「セクシュアルハラスメント」が、「(a)被用者に不快感若しくは屈辱感を与えうる、又は、(b)合理的な根拠に基づいて、雇用若しくは研修若しくは昇進の機会において性的性質の条件を課されたと当該被用者が理解しうる、性的性質の行為、発言、身振り又は接触」(2018 年改正前労働法典 247 条の 1）と定義されていたが、2018 年改正で「ハラスメントと暴力」に統合する形で削除された（2021 年１月１日施行）。

対象者	**【平等法】** ・ 第 40 条に使用者による被用者又は求職者へのハラスメントを禁止する規定が置かれている。 ・ なお、第 41 条において、契約就労者（contract workers）についても、ハラスメント禁止を規定している。 第 40 条 被用者及び求職者：ハラスメント (1) 使用者（A)は、A による雇用に関係して、以下のような人（B）に対してハラスメントをしてはならない。 (a) A の被用者である者 (b) 雇用のために A に応募してきた者 **【ハラスメントからの保護法】** ・ 必ずしも制限があるわけではない。ただし、使用者が法的責任を負うのは代位責任などが認められる場合に限る。	**【労働法典】** ＜モラルハラスメント＞ 企業の労働者、研修中・職業体験中の者 ＜セクシュアルハラスメント＞ 企業の労働者、研修中・職業体験中の者、採用・職業体験・研修の応募者 ・ その他、一般的な労働安全衛生規定において、ILO190 号条約で求められている対象者を概ねカバーしている。しかし、一般的な労働安全衛生規定においても、ボランティアや自営業は対象としていないため、それらの者は民法典・刑法典で対応することとなる。	**【一般平等取扱法】** 第 6 条において、同法において保護される「就労者」とは以下に掲げる者をいい、就労関係への応募者及び就労関係が終了した者も、就労者とみなすと規定している。 ・ 労働者 ・ 職業訓練を受けるために就労している者 ・ その経済的な非独立性を理由として労働者類似の者と評価されるべき者（家内労働の就労者及びこれと同等の者も含む）	**【カナダ人権法】** ・ 募集・採用及び雇用の過程における差別や雇用に関係するハラスメントを禁止（第 7 ～ 9 条、第 14 条）。同法は、雇用を、個人が個人的に提供するサービスの提供に係る当該個人との間の契約関係を含むものと定義している（第 25 条）。 ・ これ以外についても、裁判所は雇用を広く解釈しているとされる。同法における雇用は、個人に対する何らかの支配があり、何らかの報酬があり、雇用主と称される者が何らかの利益を得ている場合に認められる。したがって、同法はインターンを含む労働者だけでなく、求職者や求職志望者をも保護する。 **【カナダ労働法典】** ・ 訓練中の者、インターン、見習い及び「知識や経験を習得することを主な目的とする」活動を行う者並びに議会職員を含む官民両部門の連邦政府の管轄の下にある職員に適用される（同法第 123 条参照）。 ・ 元被用者が雇用主に雇用されなくなった日から 3 か月以内に職場での暴力やハラスメントの発生が雇用主に明らかになった場合、元被用者にも保護が拡大される。

法的効果	**【平等法】** 事業主は平等法に定められた事項について義務を負うとともに、被害者は雇用審判所による低廉迅速な救済を受けることができる。 **【ハラスメントからの保護法】** 法第 3 条に基づき民事救済が受けられるほか、差止命令違反について刑事罰も定められている。 第 3 条 民事救済 (1) 実際または、そう思料される 1 条 1 項違反は、当該一連の行為の被害者または、被害者であろう者による民事訴訟の請求対象となる。 (2) かかる請求において、(特に) ハラスメントによって引き起こされた苦悩およびハラスメントによる金銭的損失につき、損害の賠償が命じられる。 (3) 前項の場合 (a) かかる手続において、高等法院または郡裁判所は、被告がハラスメントにあたる行為をなすのを 制限する目的で、差止命令を発する。また、 (b) 差止命令により被告が禁止される行為をなしたと原告が思料する場合、 原告は、被告の逮捕令状を発するよう申し立て得る。 (4)～(9) (略)	**【労働法典】** ・ 禁止規定に違反してなされた解雇等は無効となる (L.1152-3 条及び L.1153-3 条)。 ・ 使用者はハラスメントを予防するための措置を講ずる義務を負う (L.1152-4 条及び L.1153-5 条)。 ・ 使用者は、ハラスメントを行った労働者に対して、異動、停職、解雇といった適切な懲戒処分を行うことが求められる(L.1152-5 条及び L.1153-6 条)。 ・ なお、フランスでは「現実かつ重大な事由のない解雇」(原則として賠償金の支払いで救済、2017 年改正以降は損害賠償額の上限及び下限を含む算定表が適用) と「禁止される解雇」(原則として復職の権利あり、損害賠償額の算定表の適用なし) が区別されるが、ハラスメントである解雇は「禁止される解雇」であり、労働者は復職の権利等を有する。 **【刑法典】** ・ **刑法典**において、セクシュアルハラスメント罪、セクシュアルハラスメント被害者差別罪、モラルハラスメント罪等が規定されている。 ・ 「セクシュアルハラスメント罪」は言動そのものが犯罪とされ、「セクシュアルハラスメント被害者差別罪」は性的言動を受けた被害者に対して解雇等の不利益取扱いを行うことが犯罪とされている。 ※ **労働法典**においても、モラルハラスメント又はセクシュアルハラスメン	**【一般平等取扱法】** ・ 使用者は、帰責性が認められない場合を除き、損害賠償責任を負う。 ・ 使用者は、不利益取扱いから保護するため、予防的措置を含む、必要な措置を講ずる義務を負う。 ・ 使用者は、就労者が不利益取扱いの禁止に違反した場合、警告、異動、解雇といった適切な措置を講じなければならない。 ・ なお、身体接触を伴うセクシュアルハラスメントについては、刑法典により処罰される。 第 7 条 不利益取扱いの禁止 (1) 就労者は第 1 条に掲げる事由のいずれかにより不利益に取り扱われてはならない;不利益取扱いを行う者が、当該不利益取扱いに際して第 1 条に掲げる事由の存在を推測しているに過ぎない場合も同様とする。 (2) 合意された規定であって、第 1 項の不利益取扱いの禁止に違反するものは無効とする。 (3) 使用者又は就労者による、第 1 項に規定するところの不利益取扱いは、契約上の義務違反とする。 第 12 条 使用者の措置及び義務 (1) 使用者は、第 1 条に掲げる事由のいずれかによる不利益取扱いから保護するために必要な措置を講ずる義務を負う。この保護には、予防的措置も含まれる。 (2) (略) (3) 就労者が第 7 条 1 項の不利益取	**【カナダ人権法】** ① 人権委員会 ・ カナダ人権委員会に差別やハラスメントについての苦情を申し立てることができる。同委員会は調査や調停を通じて苦情の解決に努める責任がある。 ② 人権審判所 ・ 人権委員会で解決できない苦情は、カナダ人権審判所に付託することができる。人権審判所は、苦情を解決するための調停を行うこともできる。 ・ 苦情が立証された場合、同審判所は、 (1)差別を中止し、再発防止策を講じる命令、 (2)差別の結果として拒否された権利、機会または優先権を被害者に与える命令、 (3)差別の結果として失われた賃金及び発生した費用に対する被害者への補償、 (4)差別による苦痛に対する被害者への最高 2 万ドルまで (差別が故意または無思慮であった場合はさらに最高 2 万ドルまで) の損害賠償の支払い等の様々な効果的な救済措置を命令することができる (53 条 2 項・3 項)。 **【カナダ労働法典】** ・ カナダ労働法典に違反すると、処罰の対象となる。 ・ 雇用主が同規範に違反した場合、被用者は連邦労働プログラム監督局に苦情を提出することができる。

		トの結果として行われた差別行為（刑法典の対象になる解雇等の重大な不利益取扱い以外のもの）に対して刑事罰が科されている（L. 1155-2 条）。	扱いの禁止に違反した場合、使用者は、個別事案において不利益取扱いを阻止するため、警告、異動、配置転換又は解雇のような、適切、必要かつ相応の措置を講じなければならない。 (4)・(5)（略） 第 15 条 補償及び損害賠償 (1) 不利益取扱いの禁止に対する違反があった場合、使用者は、これにより生じた損害を賠償する義務を負うものとする。当該義務違反の責任を使用者に帰すことができない場合には、この限りでない。 (2)～(4)（略） (5) 別の法規定から生ずる使用者に対するその他の請求権は、影響を受けない。 (6)（略）	・ 同監督局は苦情を調査し、雇用主に対して違反の是正や助言を行う。 ・ 場合によっては、違反に対して行政罰が適用される場合もある。 ・ 最も深刻なケースでは、雇用主に法律を遵守するよう説得する他のコンプライアンス及び規制の手段がうまくいかなかった場合、雇用主は差し止め命令の対象や起訴される可能性がある。同法の行政罰の適用が成功した場合、雇用主の名前が公表される可能性もある。

第三者が関与する暴力及びハラスメントについて規定	・ 平等法第 40 条第 2 項以下には、第三者からのハラスメントについての規定（当該被害者が第三者から少なくとも 2 回のハラスメントを受けていることを使用者が知っており、そうした行為を防止するための合理的に実施可能な措置を講ぜずに、3 回目のハラスメントが生じた場合に係る規定）が存在したが、現在は削除されている。当該規定削除の理由としては、**平等法** 26 条や**ハラスメントからの保護法**が存在しており、保護に欠けることはないこと、企業における負担の大きさ、第三者からのハラスメント規定導入の 4 年間で当該規定に基づく提訴とそれに続く審理は 1 件に過ぎなかったことなどが挙げられている。 ・ **ハラスメントからの保護法**は、対象を限定していない。	・ 第三者による暴行を受けた労働者への支援が**全国職際協定**に規定。 ・ より一般的には、使用者は「就労者の安全を確保し、身体的・精神的健康を保護するために必要な措置」を講じることが義務付けられており（労働法典 L. 4121-1 条）、この中に第三者からの暴力に対する措置も含まれ得る。 **【2010 年 3 月 26 日付けの労働における暴力とハラスメントに関する全国職際協定】** 第三者による暴行に関して、会社は暴行を受けた労働者に対し、法的支援を含む支援措置を提供することができる。	・ **一般平等取扱法**第 12 条において、顧客など雇用関係以外の第三者からの不利益取扱いが発生した場合、使用者は労働者を保護するために必要な措置を講ずる義務が課されている。 **【一般平等取扱法】** 第 12 条 使用者の措置及び義務 (1)～(3) （略） (4) 就労者がその活動を行うに際して第三者により第 7 条 1 項に規定するところの不利益取扱いを受けた場合、使用者は、個別事案において当該就労者を保護するため、適切、必要かつ相応の措置を講じなければならない。 (5) （略）	・ **カナダ労働法典**第 2 部（労働安全衛生）に基づき、雇用主は職場への立ち入りを許可された者の活動が被用者の健康と安全を脅かさないようにする責任があり、取引先や顧客など、職場に立ち入る第三者による暴力行為や嫌がらせ行為を防止することも含まれる。

出典：厚生労働省雇用環境・均等局が在外公館を通じて収集した情報のほか、労働政策研究・研修機構「諸外国におけるハラスメントに係る法制」（2022 年）等に基づく。

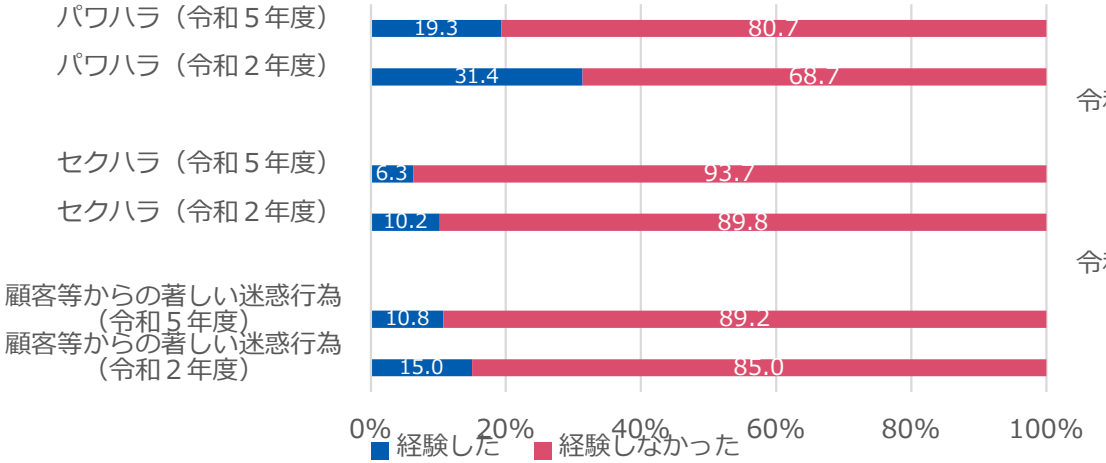
勤務先等でハラスメントを受けた経験（労働者等調査）

別紙２－３－１

○　過去３年間に勤務先等で各ハラスメントを受けた経験については、パワハラは19.3%（－12.1%）、セクハラは6.3%（－3.9%）、顧客等からの著しい迷惑行為は10.8%（－4.2%）、女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントは26.1%（ー0.2%）、男性の育児休業等ハラスメントは24.0%（－2.2%）、就活等セクハラはインターンシップ中で30.1%、インターンシップ以外の就職活動中で31.9%である。

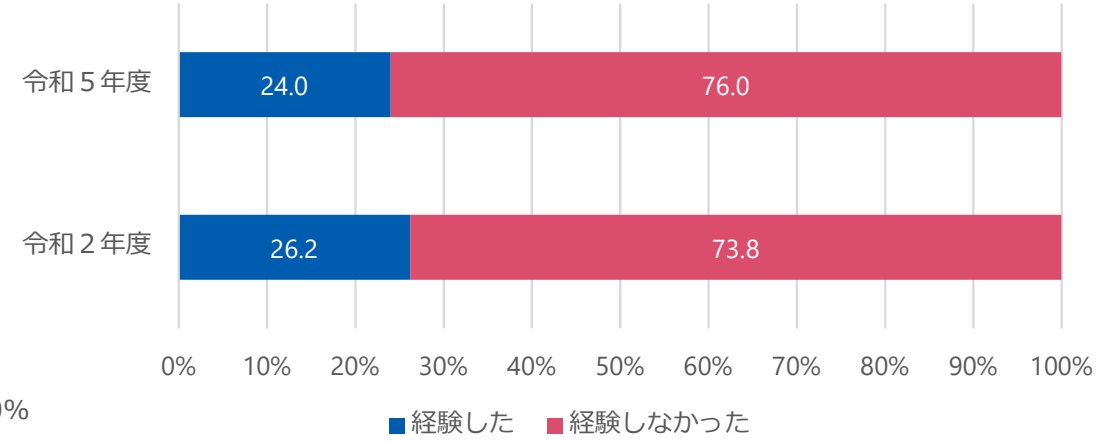
○　令和２年度と比べて、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為は減少し、女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、男性の育児休業等ハラスメントは横ばい、インターンシップ中及びインターンシップ以外の就職活動中での就活等セクハラは増加している。

過去３年間にパワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験



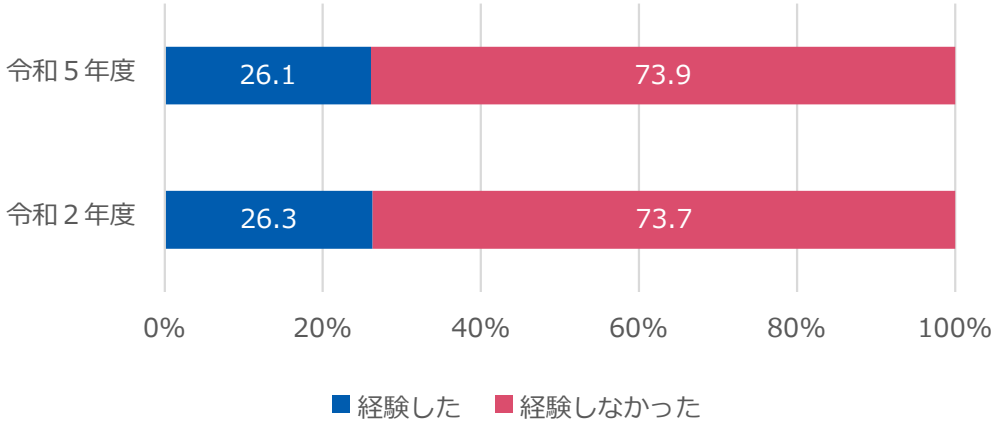
※調査対象：調査に回答した全ての者（n=8000）

過去５年間に男性が育児休業等ハラスメントを受けた経験



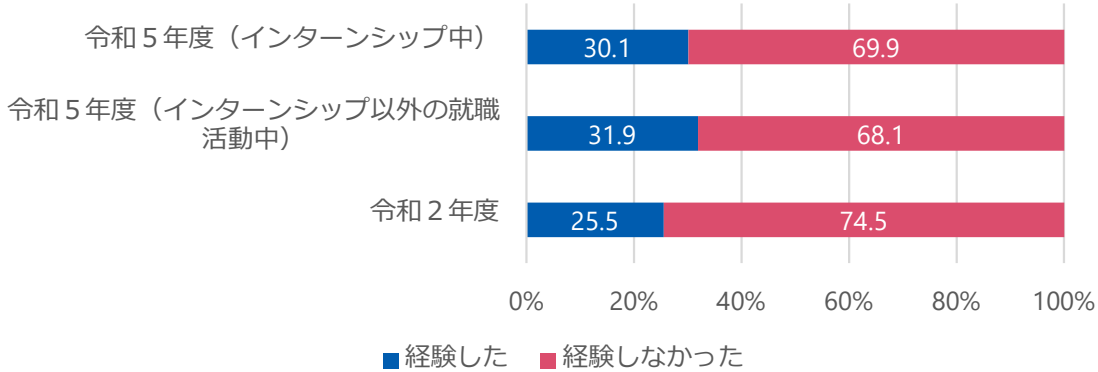
※調査対象：過去5 年間に勤務先で育児に関わる制度を利用しようとした男性労働者（n=500）

過去５年間に女性が妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験



※調査対象：過去5 年間に就業中に妊娠/出産した女性労働者（n=1000）

就活等セクハラを受けた経験



※調査対象：（上）インターンシップに参加したと回答した者（n=758）
（中央）インターンシップ以外の就職活動を行ったと回答した者（n=737）
（下）調査に回答した全ての者（n=1000）
※令和２年度調査では、インターンシップ以外の就職活動中の経験と、インターンシップ中の経験を分けずに調査している。

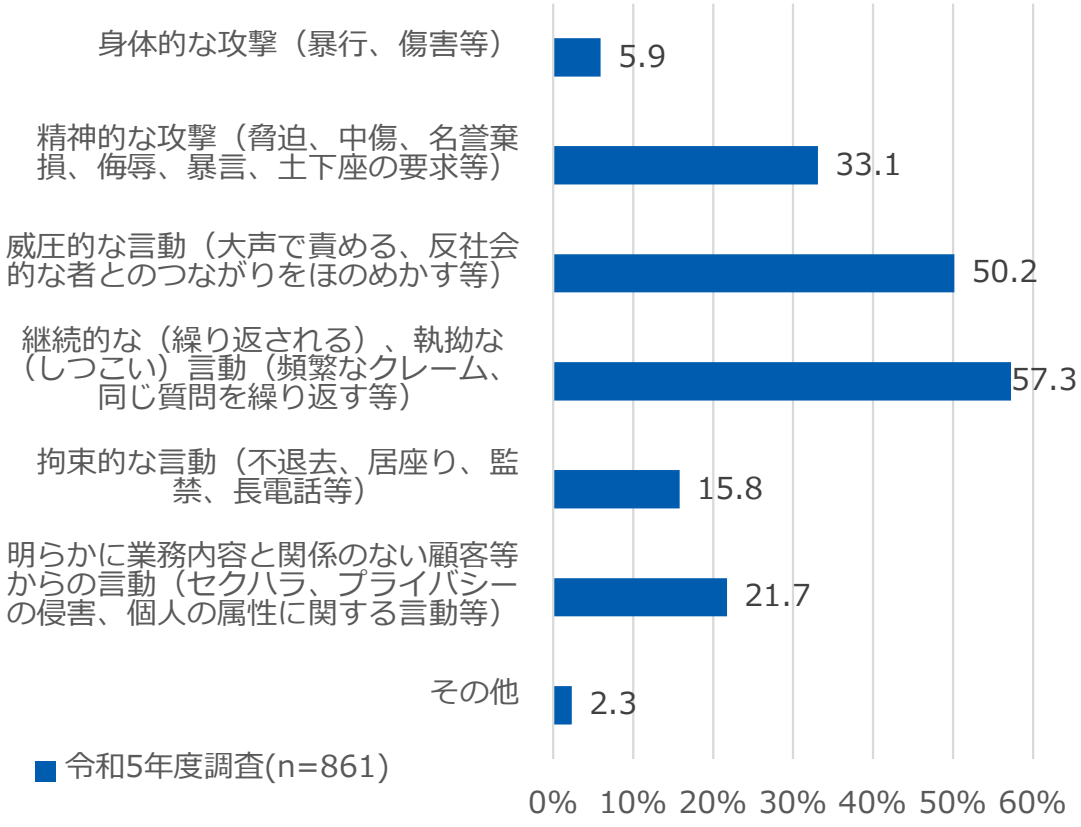
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

顧客等からの著しい迷惑行為の内容・行為者（労働者等調査）

別紙２－３－２

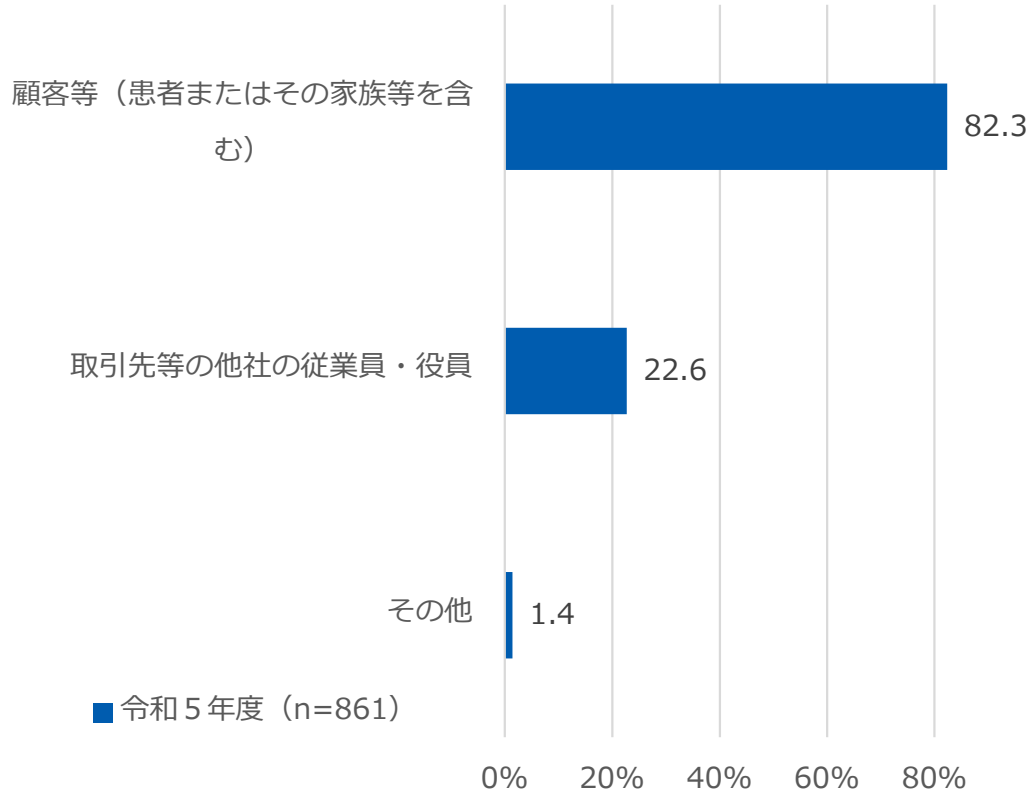
○　労働者が過去３年間に受けた顧客等からの著しい迷惑行為の内容については、「継続的な、執拗な言動」（57.3%）、「威圧的な言動」（50.2%）、「精神的な攻撃」（33.1%）が主な内容である。
○　顧客等からの著しい迷惑行為の行為者については、「顧客等（患者またはその家族等を含む）」（82.3%）が「取引先等の他社の従業員・役員」（22.6%）よりも高い。

顧客等からの著しい迷惑行為の内容



※調査対象：過去３年間に勤務先で顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験があると回答した者

顧客等からの著しい迷惑行為の行為者



※調査対象：過去３年間に勤務先で顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験があると回答した者

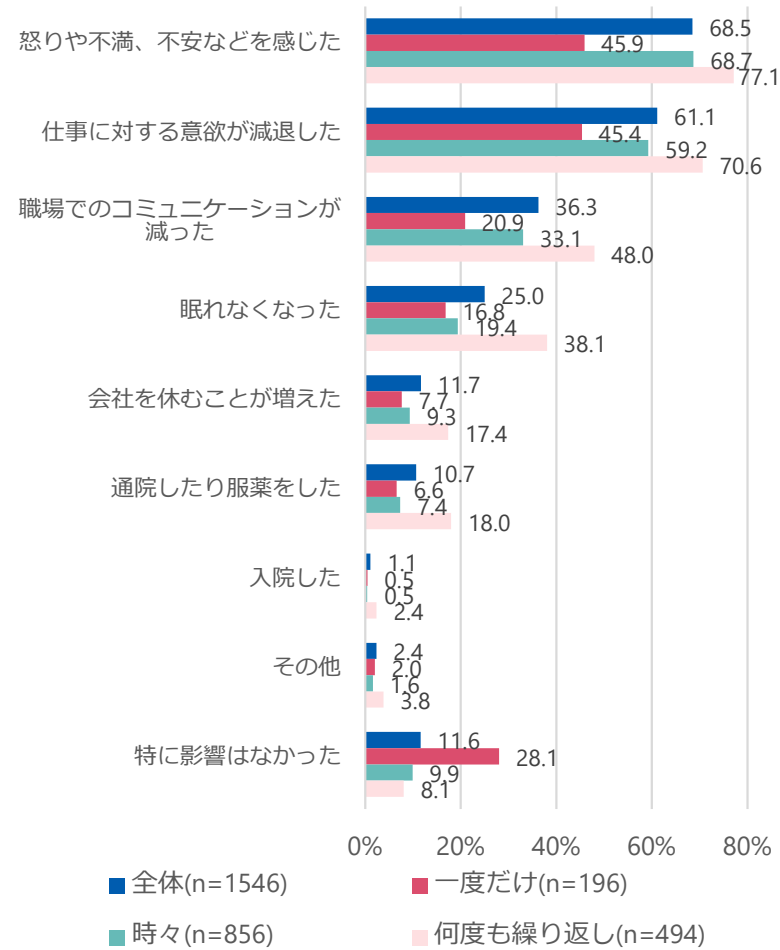
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

ハラスメントを受けた労働者の心身への影響（労働者等調査）

別紙２－３－３

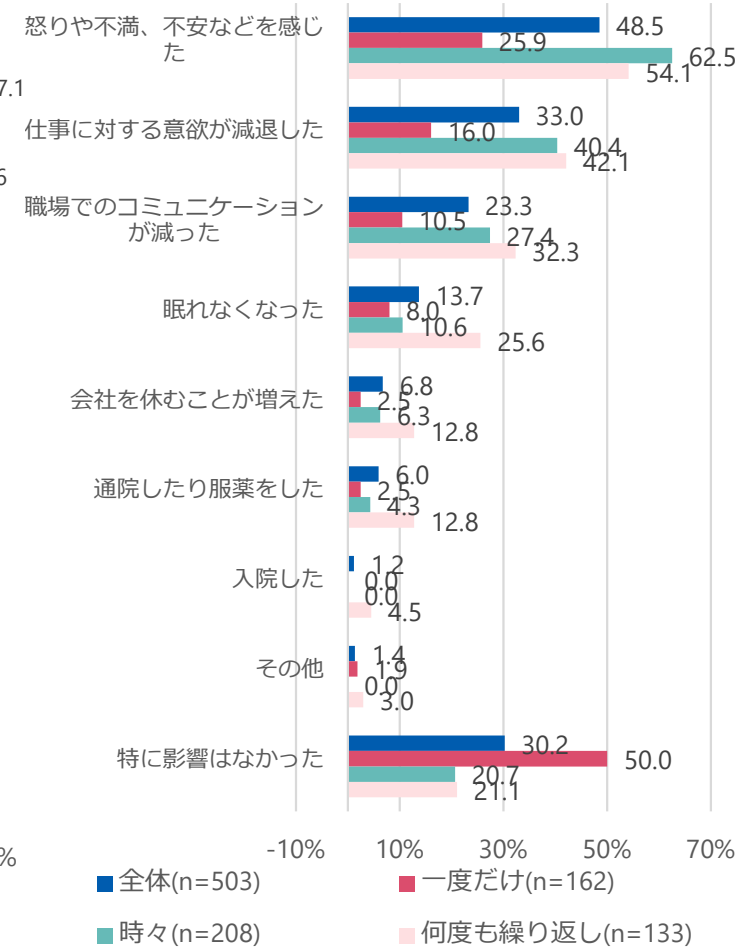
○　いずれのハラスメントにおいても、
・ハラスメントを受けた経験が「一度だけ」であっても、「怒りや不満、不安などを感じた」や「仕事に対する意欲が減退した」などの心身への影響が多く見られ、
・ハラスメントを受けた頻度が多くなるほど、「眠れなくなった」、「会社を休むことが増えた」、「通院したり服薬をした」などのより深刻な心身への影響が高まっている。

パワハラを受けたことによる心身への影響（経験頻度別）



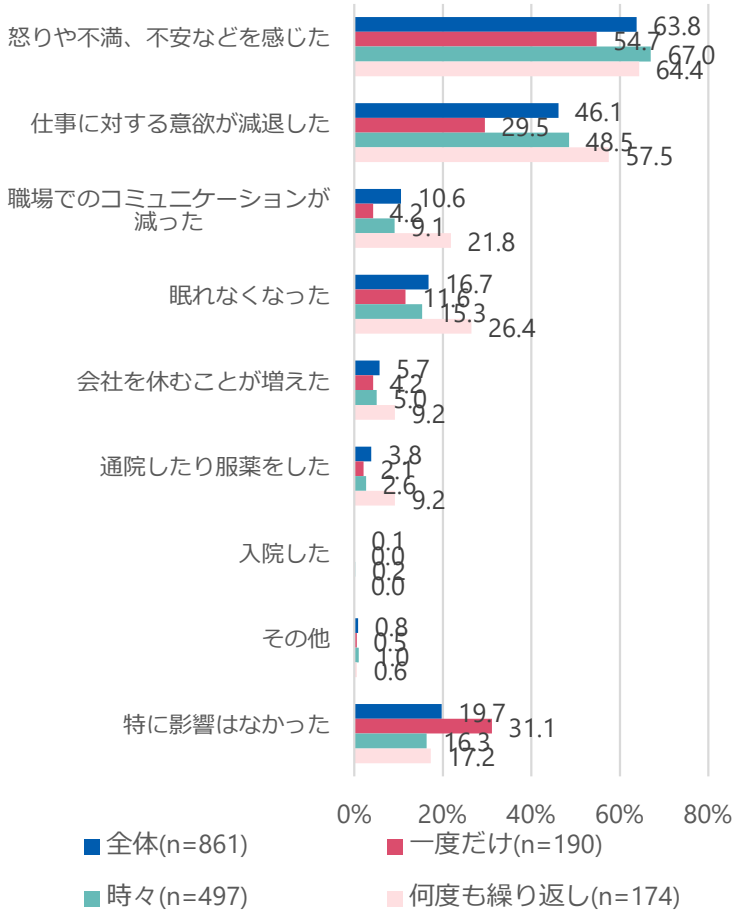
※調査対象：パワハラを受けたと回答した者(n=1,546)

セクハラを受けたことによる心身への影響（経験頻度別）



※調査対象：セクハラを受けたと回答した者(n=503)

顧客等からの著しい迷惑行為を受けたことによる心身への影響（経験頻度別）



※調査対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者(n=861)

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

労災認定基準等の改正

○　令和５年９月１日に労働者災害補償保険制度の「業務による心理的負荷評価表」に、令和６年２月14日には国家公務員災害補償制度の「公務に関連する負荷の分析表」に、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）が追加された。

民間企業労働者を対象とした労働者災害補償保険制度

【労災認定基準の改正（令和５年９月１日）】

○　「心理的負荷による精神障害の認定基準」を改正（※）し、「業務による心理的負荷評価表」の「具体的出来事」に以下を規定。

（※）心理的負荷による精神障害の認定基準について（令和５年９月１日付け基発0901第２号）

（対人関係）

・顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた

※心理的負荷の総合評価の視点として、

・迷惑行為に至る経緯や状況等
・迷惑行為の内容、程度、顧客等（相手方）との職務上の関係等
・反復・継続など執拗性の状況
・その後の業務への支障等
・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等

国家公務員災害補償制度

【公務上災害認定指針の改正（令和６年２月14日）】

○　「精神疾患等の公務上災害の認定指針」を改正（※）し、「公務に関連する負荷の分析表」の「出来事例」に以下を規定。

（※）「精神疾患等の公務上災害の認定について」の一部改正について（通知）（令和６年２月１４日職補－３０）

（対人関係等の職場環境）

・組織外の者から業務に関連して迷惑行為を受けた

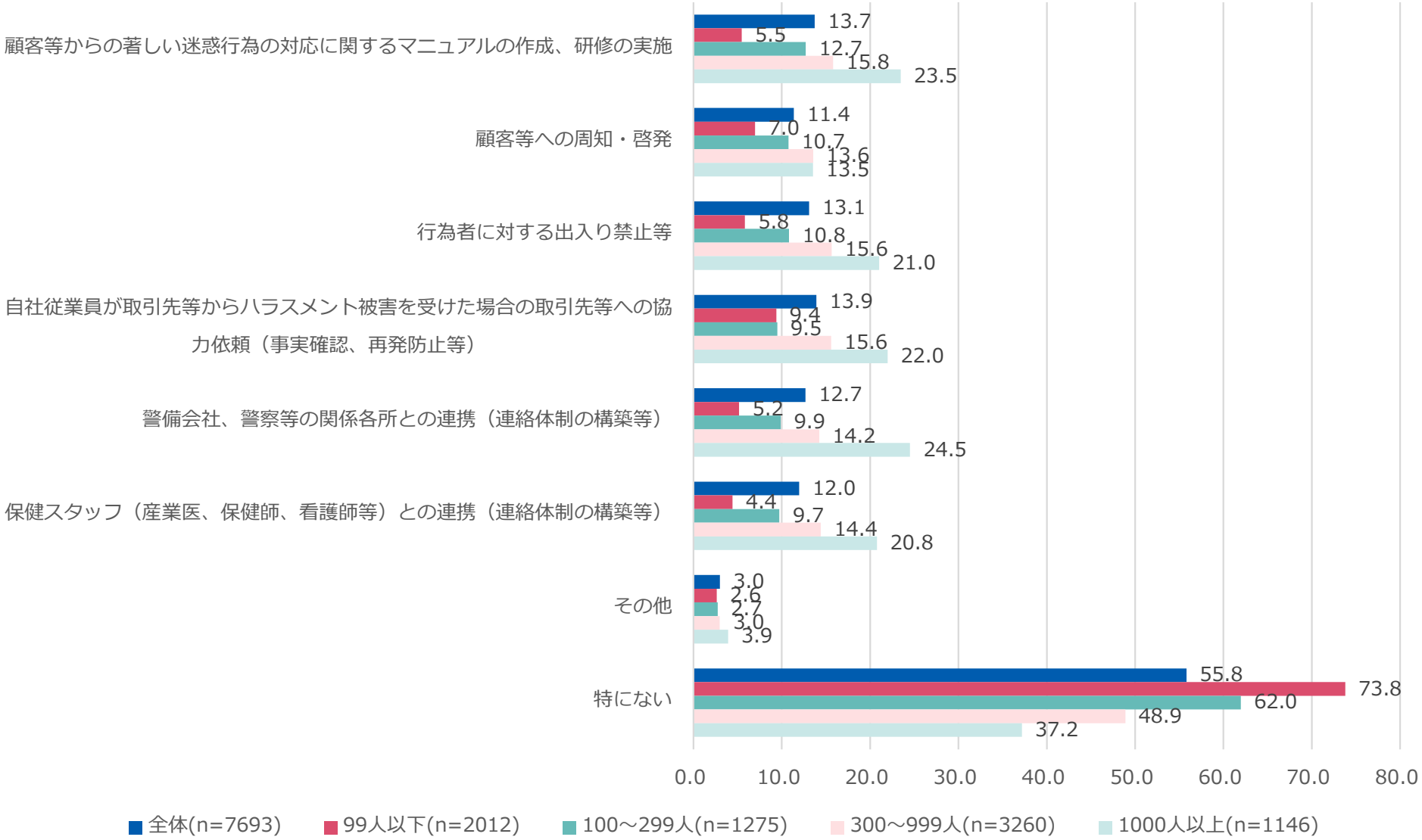
※過重な負担となる可能性のある業務例として、

・組織外の者から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた場合
・組織外の者から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為（暴行・脅迫・ひどい暴言・著しく不当な要求等）を反復・継続するなどして執拗に受けた場合

別紙２－３－５

顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組（企業調査）

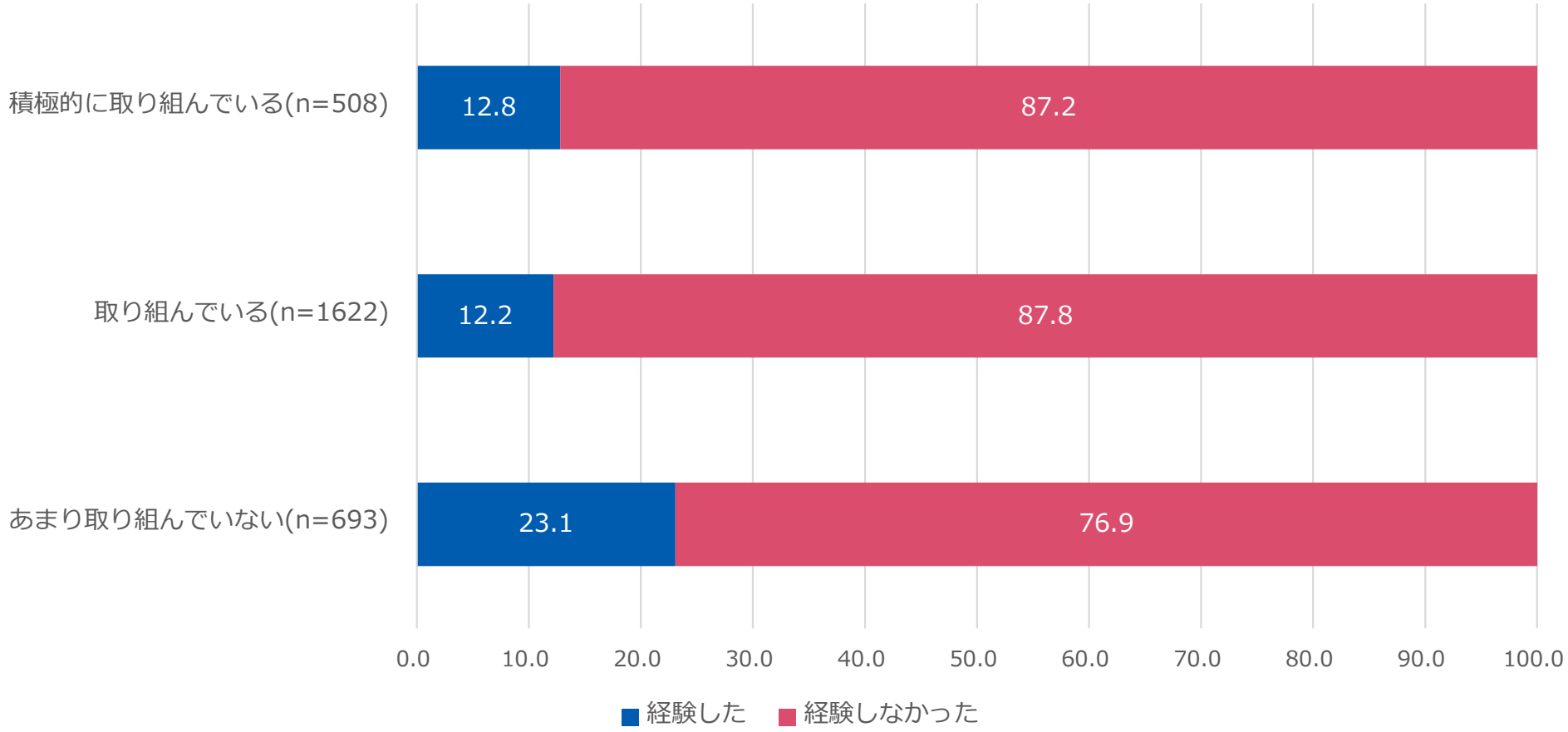
○　顧客等からの著しい迷惑行為に対する取組が「特にない」としている企業は、従業員規模1000人以上の企業において37.2%、300～999人規模企業において48.9%、100～299人規模企業において62.0%、99人以下規模企業において73.8%である。



※調査対象：全企業（従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く）
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験（労働者等調査）

○　勤務先が顧客等からの著しい迷惑行為の予防・解決に積極的に取り組んでいる場合の方が、勤務先が顧客等からの著しい迷惑行為の予防・解決にあまり取り組んでいない場合と比べると、顧客等からの著しい迷惑行為を経験した者の割合が少ない。



※調査対象：全回答者（無回答・無効回答を除く）

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

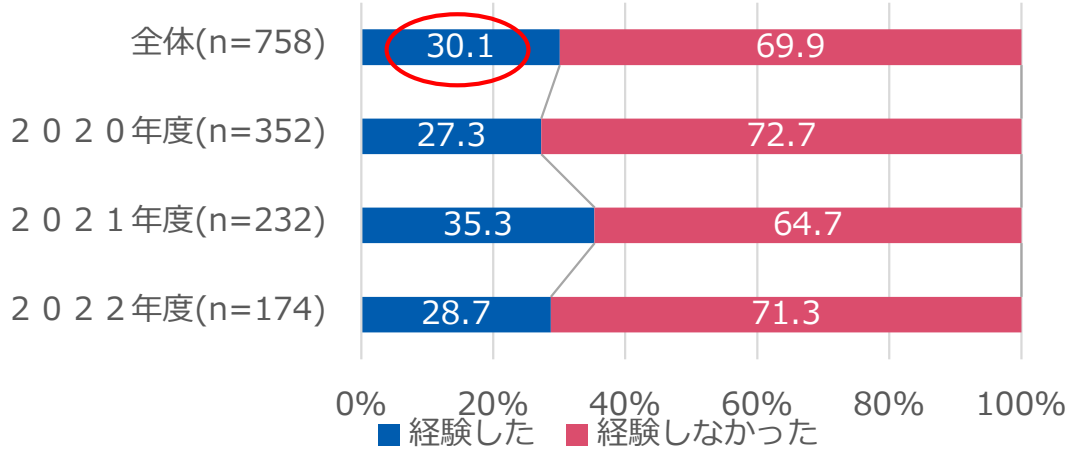
就活等セクハラを受けた経験（労働者等調査）

別紙２－４－１

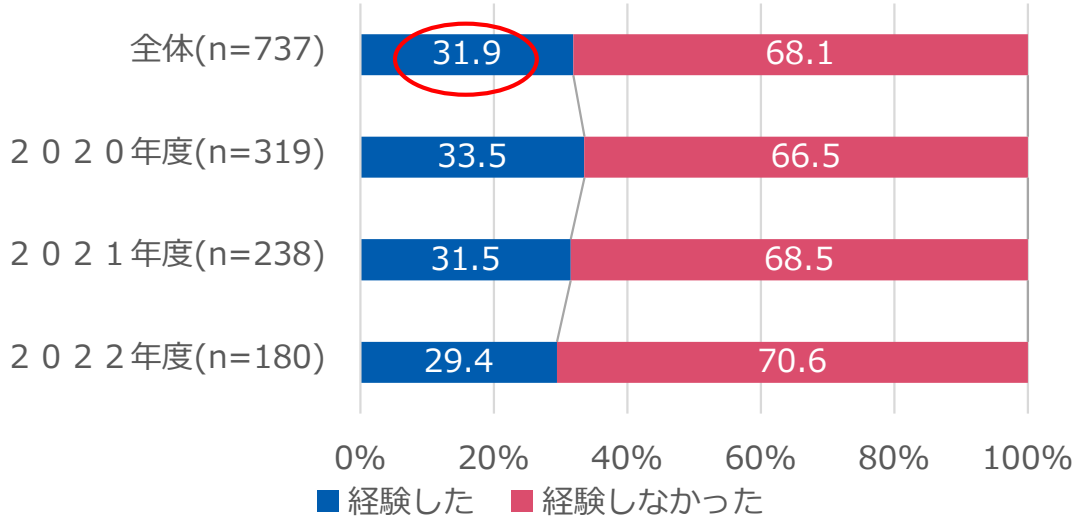
○　令和５年度では、就活等セクハラを受けた経験のある者の割合は、令和２年度に比べて増加している。
○　男女別に見ると、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中どちらにおいても、男性・女性ともに一定程度見受けられる。

【令和５年度】

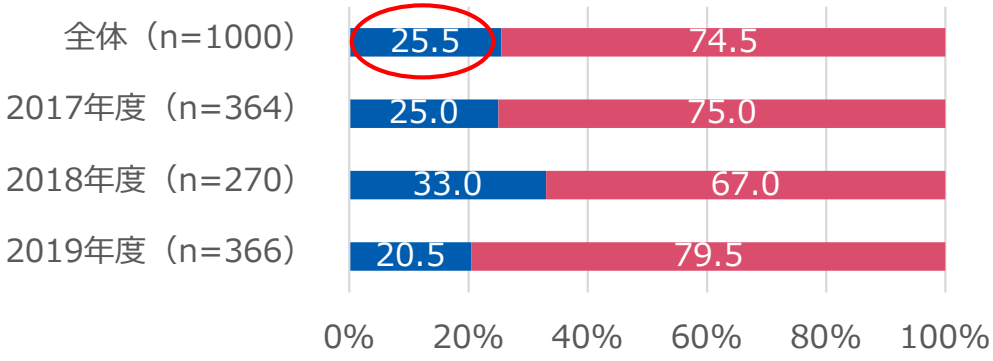
インターンシップ中



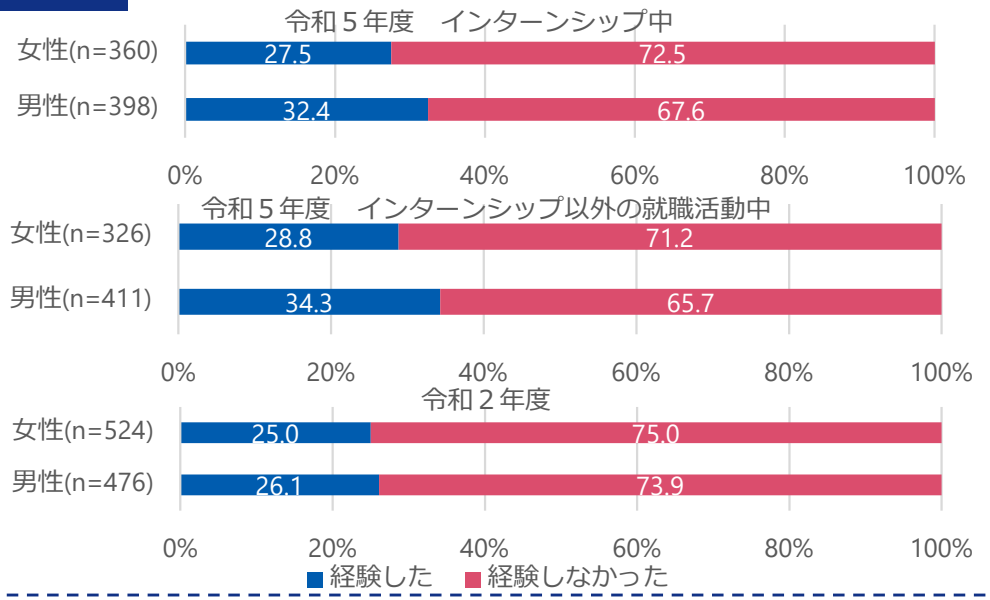
インターンシップ以外の就職活動中



【令和２年度】



男女別

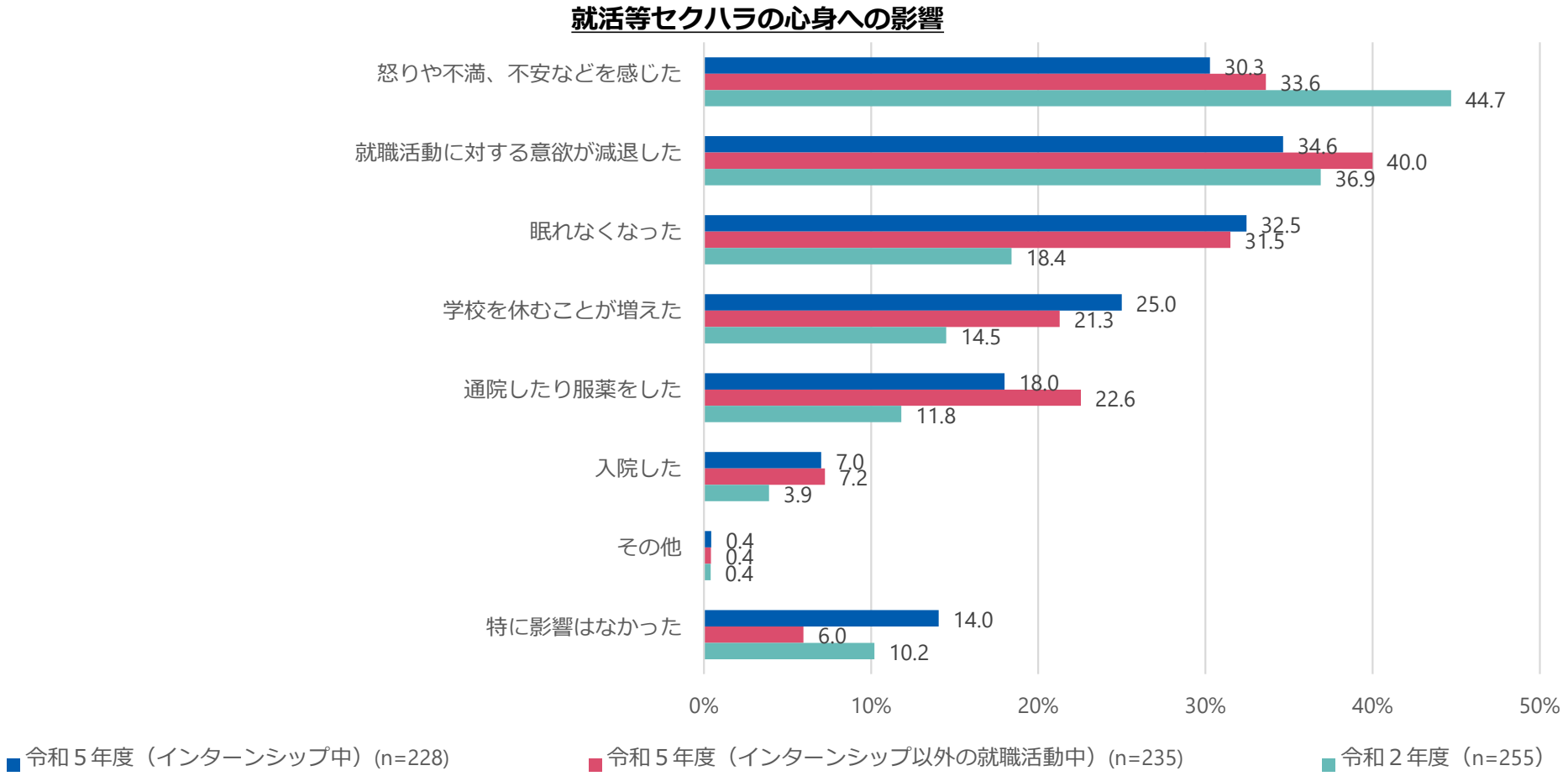


※調査対象：調査に回答した全ての者（n=1000）
※令和２年度調査では、就職活動中のセクハラと、インターンシップ参加中のセクハラの経験について、分けずに集計している。
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

就活等セクハラの心身への影響（労働者等調査）

別紙２－４－２

○　過去３年間に勤務先でハラスメントを受けた経験があると回答した労働者の心身への影響について、
・　就活等セクハラでは、インターンシップ中とインターン以外の就職活動の両場面で 「怒りや不満、不安などを感じた」、「就職活動に対する意欲が減退した」、「眠れなくなった」が上位３つを占める。
○　傾向としては、
・　就活等セクハラについては、「怒りや不満、不安などを感じた」は減少しているものの、「眠れなくなった」、「学校を休むことが増えた」、「通院したり服薬をした」は増加している。



※調査対象：（令和５年度）2020～2022年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者
（令和２年度）2017～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）を経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者

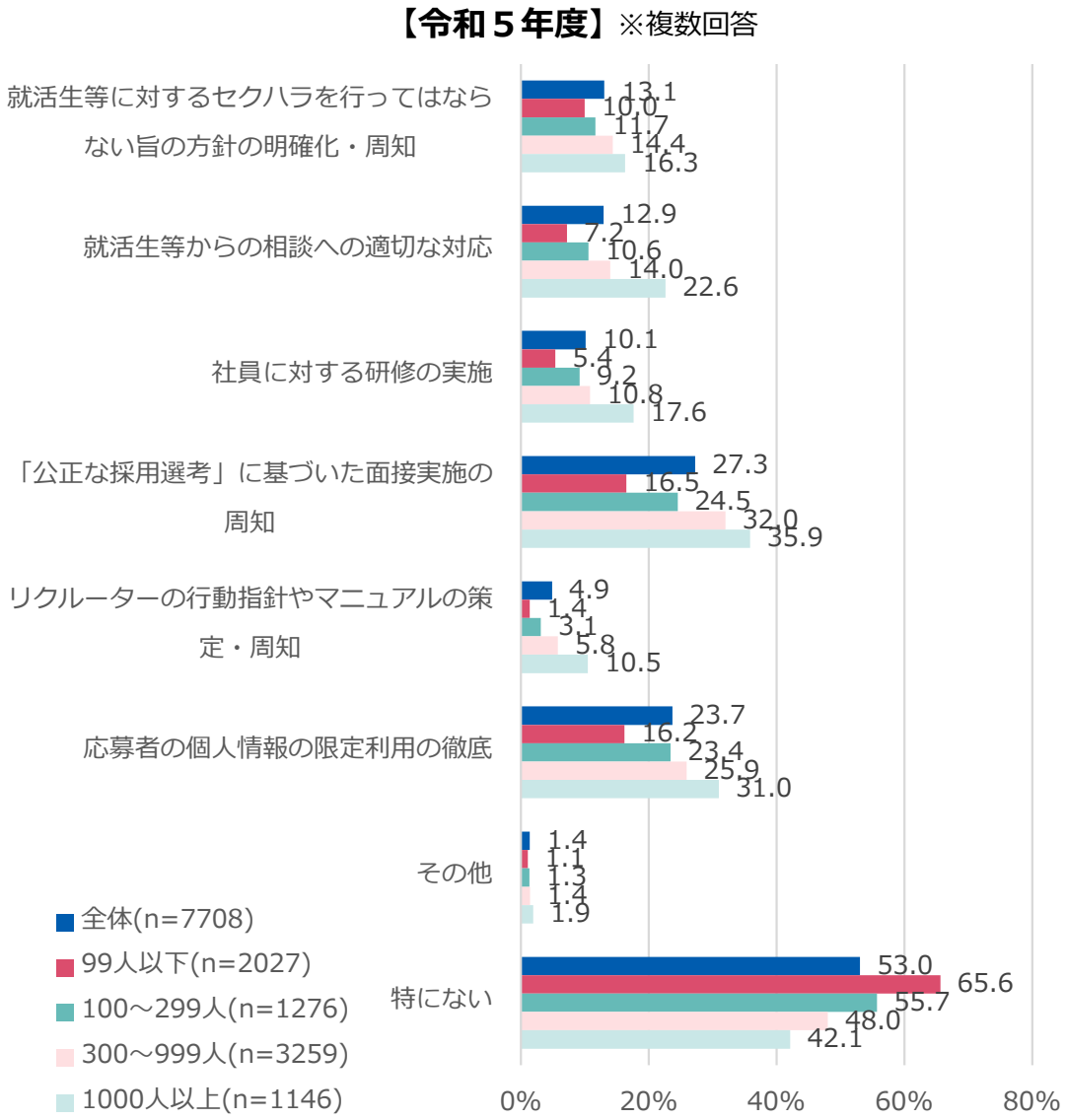
※令和２年度調査では、就職活動中のセクハラと、インターンシップ参加中のセクハラの経験について、分けずに集計している。

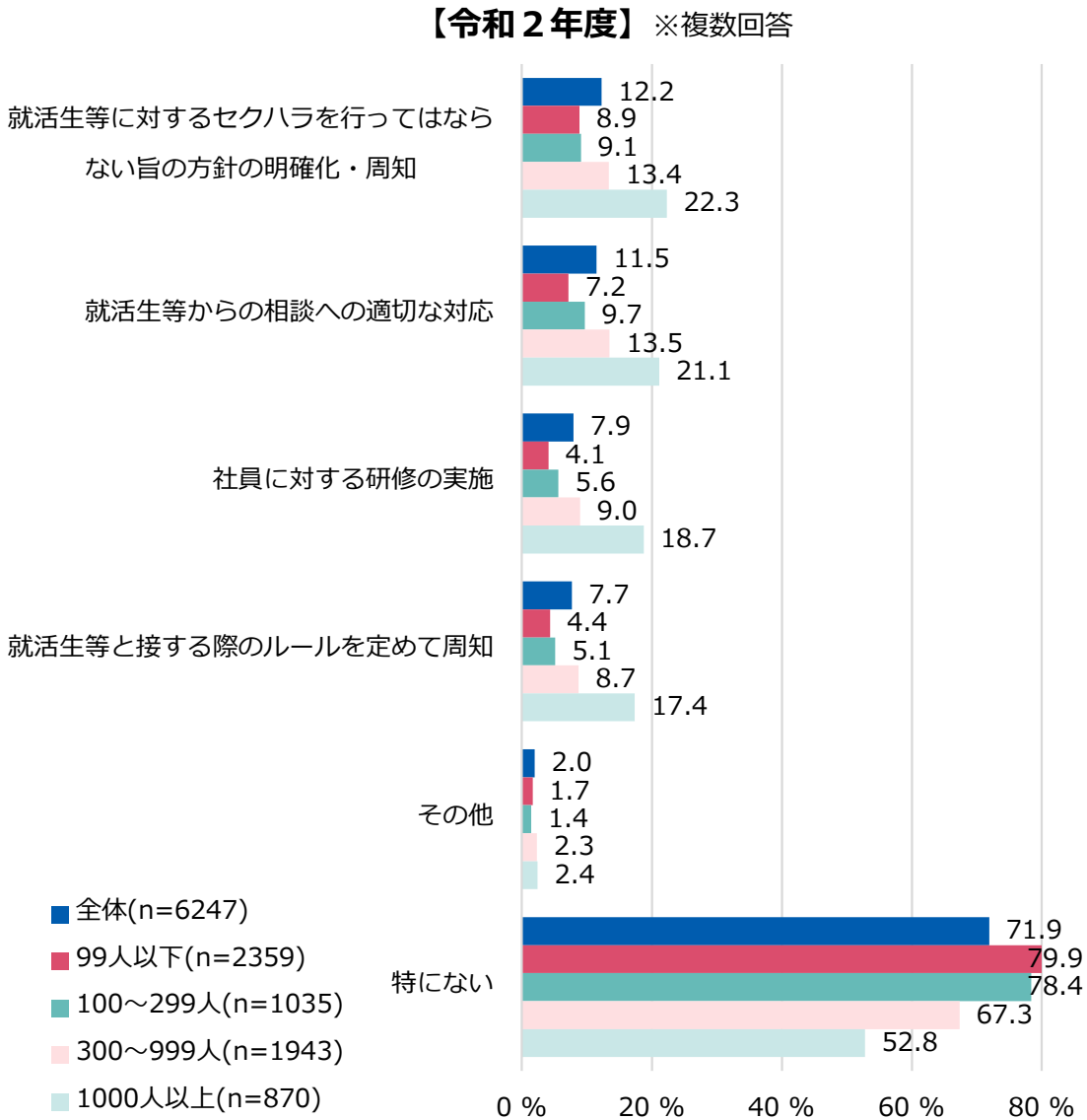
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

企業における就活等セクハラに関する取組状況（企業調査）

別紙２－４－３

○　企業における就活等セクハラに関する取組状況については、令和２年度と比較して、「就活生等に対するセクハラを行ってはならない旨の方針の明確化・周知」や「就活生等からの相談への適切な対応」、「社員に対する研修の実施」がやや増加しており、企業規模別にみると、特に1000人以上の大企業において取組が進んでいる。





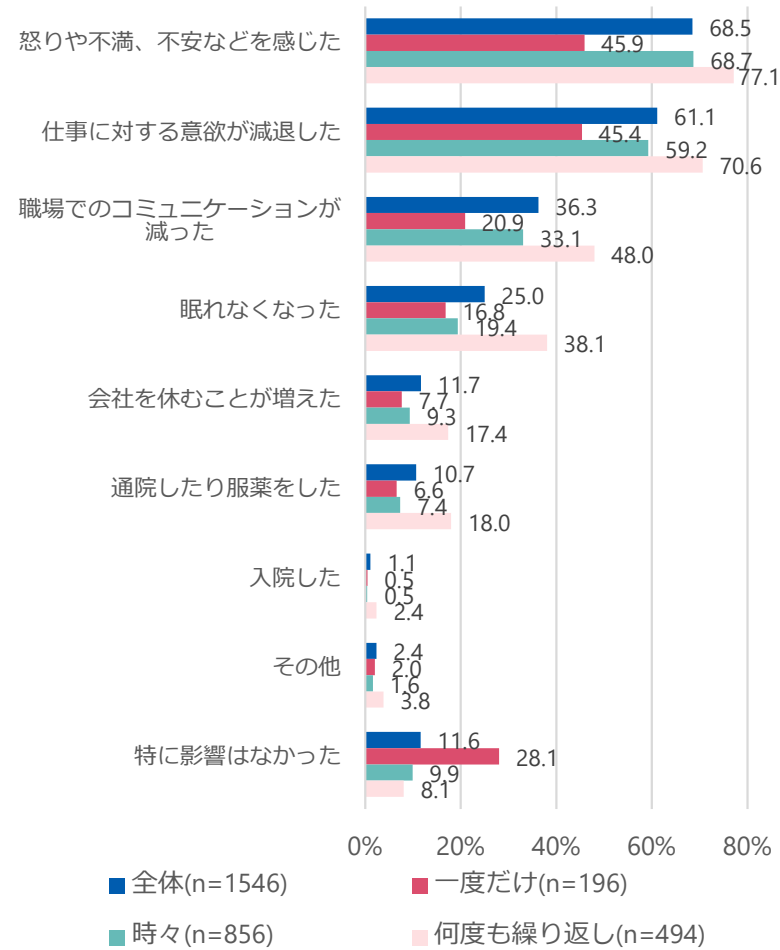
※調査対象：全企業（無回答・無効回答を除く。従業員規模がわからないと回答した企業を除く。）
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

ハラスメントを受けた労働者の心身への影響（労働者等調査）

別紙２－５－１

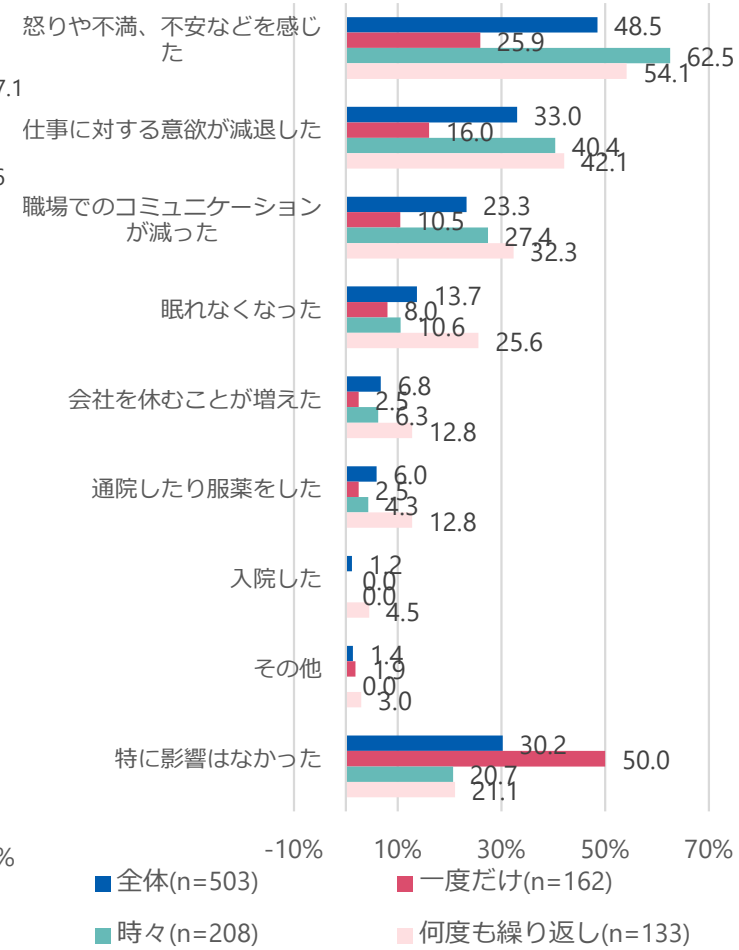
○　いずれのハラスメントにおいても、
・ハラスメントを受けた経験が「一度だけ」であっても、「怒りや不満、不安などを感じた」や「仕事に対する意欲が減退した」などの心身への影響が多く見られ、
・ハラスメントを受けた頻度が多くなるほど、「眠れなくなった」、「会社を休むことが増えた」、「通院したり服薬をした」などのより深刻な心身への影響が高まっている。

パワハラを受けたことによる心身への影響（経験頻度別）



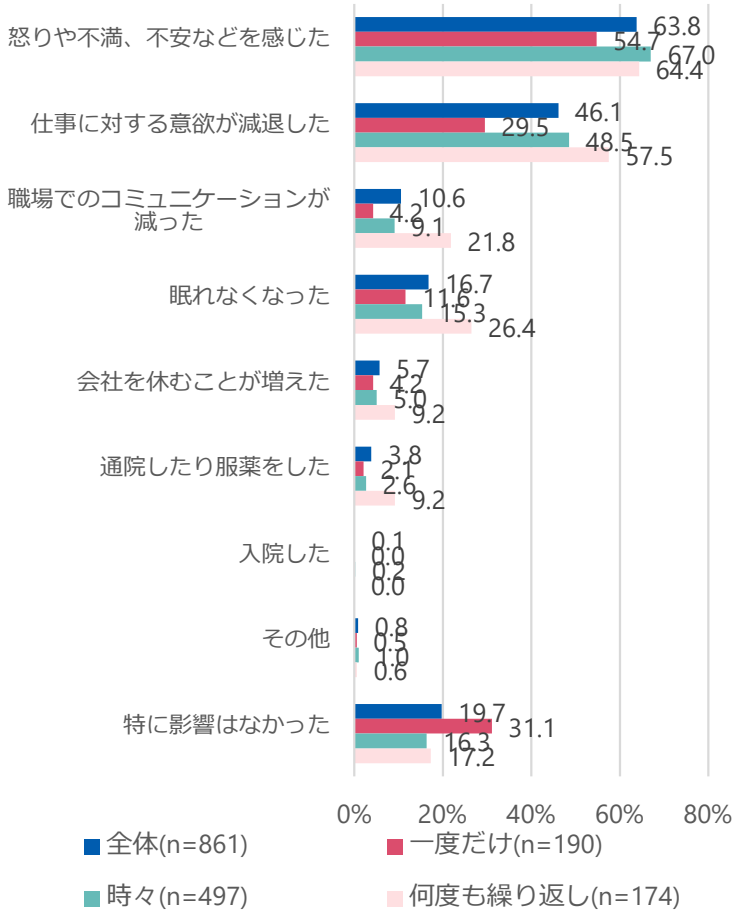
※調査対象：パワハラを受けたと回答した者(n=1,546)

セクハラを受けたことによる心身への影響（経験頻度別）



※調査対象：セクハラを受けたと回答した者(n=503)

顧客等からの著しい迷惑行為を受けたことによる心身への影響（経験頻度別）



※調査対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者(n=861)

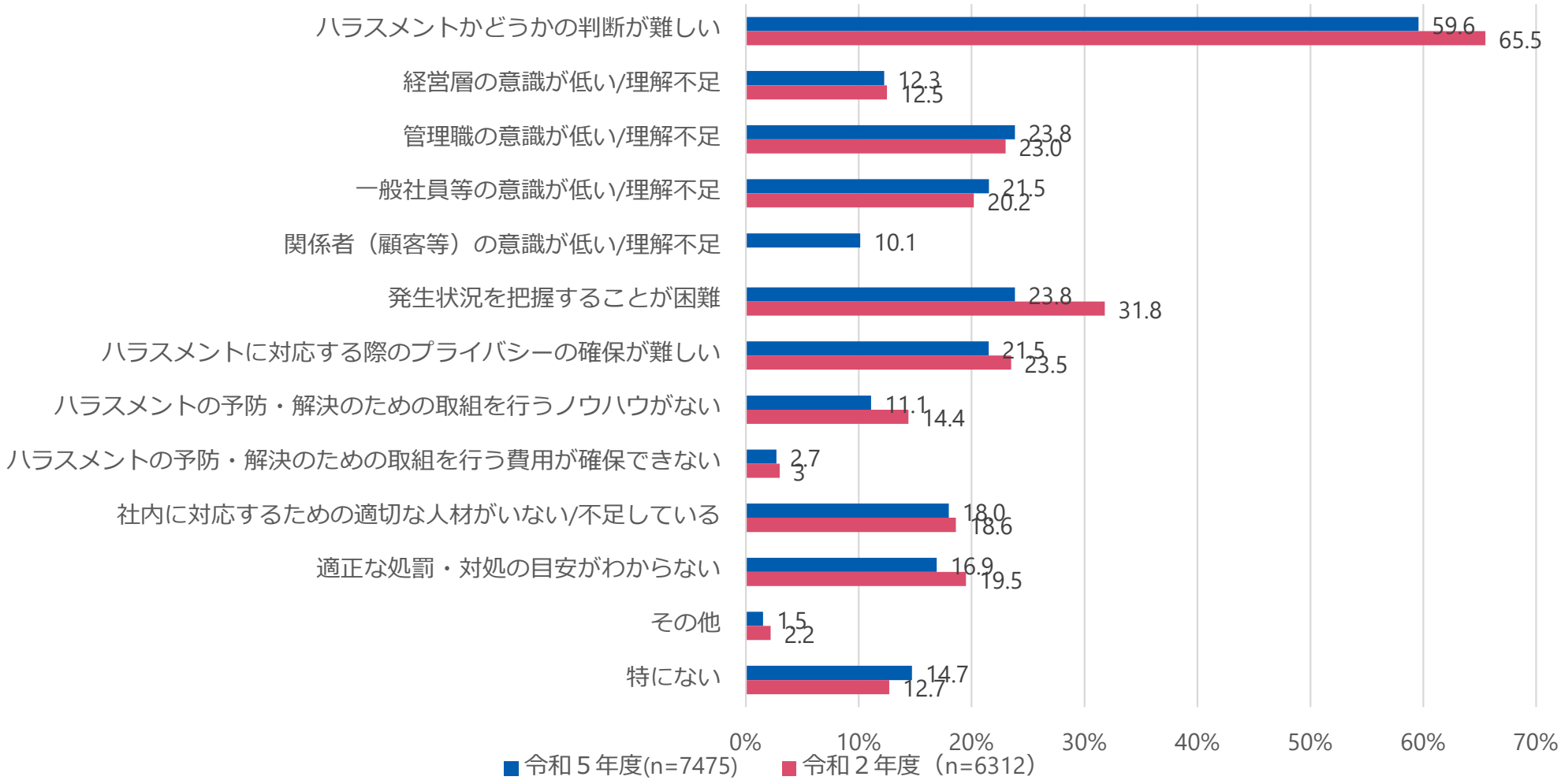
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

ハラスメントの取組を進める上での課題（企業調査）

別紙２－５－２

○　ハラスメントの取組を進める上での課題については、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」（59.6%）が最も高く、次いで「管理職の意識が低い/理解不足」と「発生状況を把握することが困難」が同率（23.8%）であり、令和２年度と比べても課題状況は概ね同じである。

ハラスメントの取組を進める上での課題



※調査対象：1つ以上ハラスメント予防・解決の取組を実施していると回答した企業（従業員規模が「分からない」と回答した企業、無回答、無効回答を除く）
※令和２年度調査では、従業員規模が「分からない」と回答した企業も含んでいる。
※令和２年度調査では「関係者（顧客等）の意識が低い/理解不足」は調査項目としていない。
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

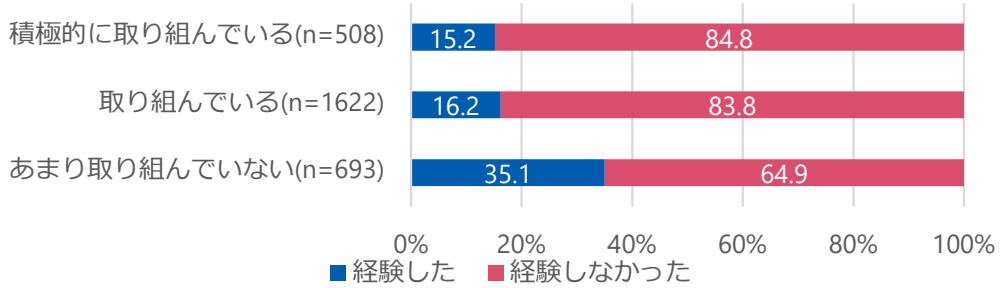
ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる効果（企業調査・労働者等調査）

○　ハラスメントを受けた経験については、各ハラスメントにおいて、「あまり取り組んでいない」と評価されている勤務先で相対的にハラスメントを受けた経験の割合が高くなっている。

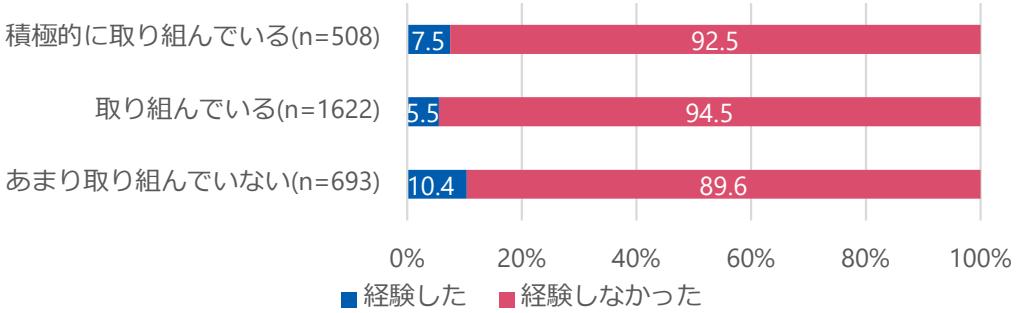
○　ハラスメント予防・解決のための取組の副次的効果については、「職場のコミュニケーションが活性化する／風通しが良くなる」（39.1%）が最も高い。

（労働者等調査）

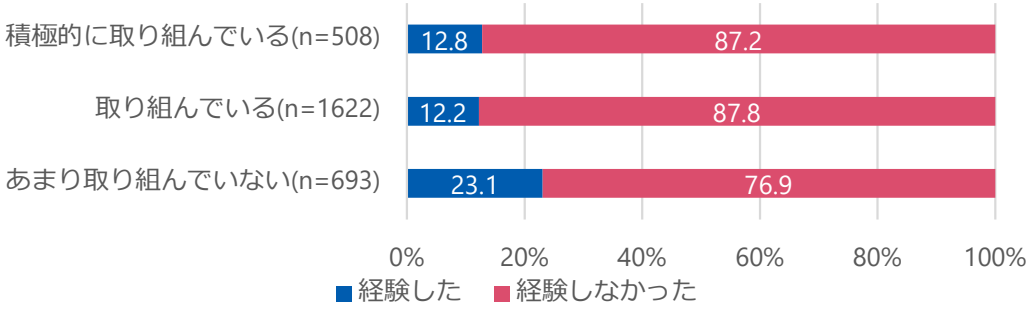
パワハラを受けた経験（勤務先の取組評価別）



セクハラを受けた経験（勤務先の取組評価別）



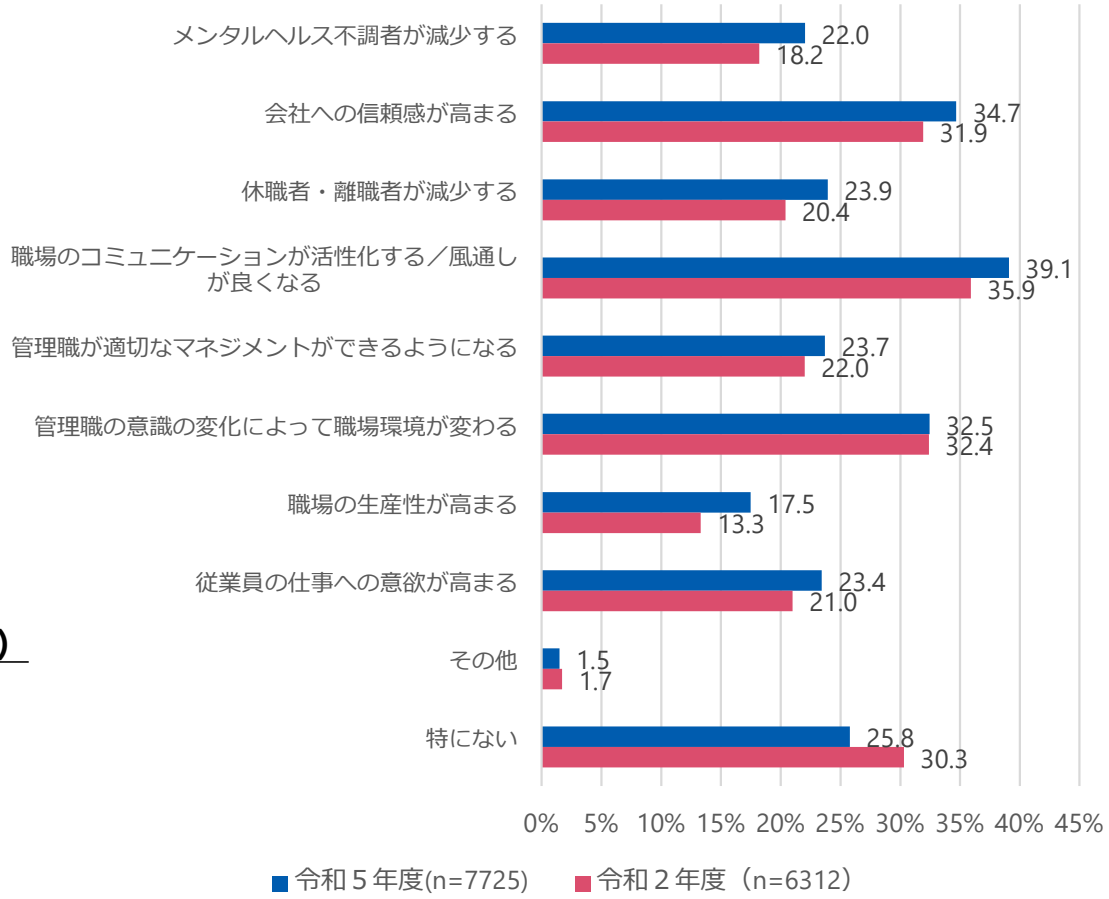
顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験（勤務先の取組評価別）



※調査対象：全回答者（n=2,823）（勤務先の取組に対する評価について「分からない」と回答した者を除く）

（企業調査）

ハラスメント予防・解決のための取組の副次的効果



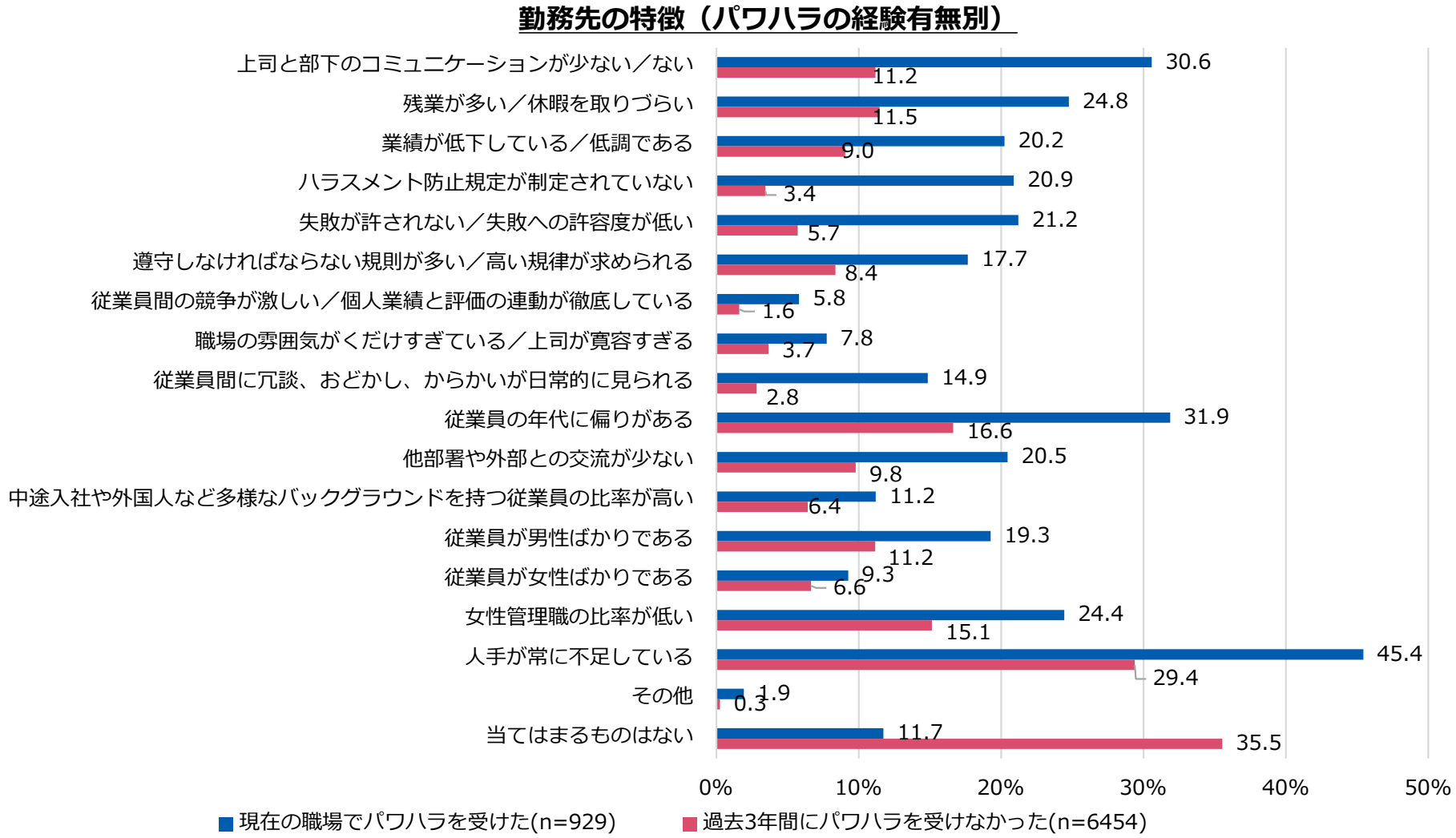
※調査対象：回答企業のうち、1つ以上ハラスメント予防・解決の取組を実施していると回答した企業（無回答・無効回答を除く）

(資料出所) 厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」(令和５年度、令和２年度)

ハラスメントの経験有無別にみた勤務先の特徴①（労働者等調査）

別紙２－５－４

○　勤務先でパワハラを経験した者の勤務先の特徴について、パワハラを経験した者と経験しなかった者の回答の差が10%以上ある特徴を見ると、「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「残業が多い／休暇を取りづらい」、「業績が低下している／ 低調である」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」、「従業員の年代に偏りがある」、「他部署や外部との交流が少ない」、「人手が常に不足している」などがある。



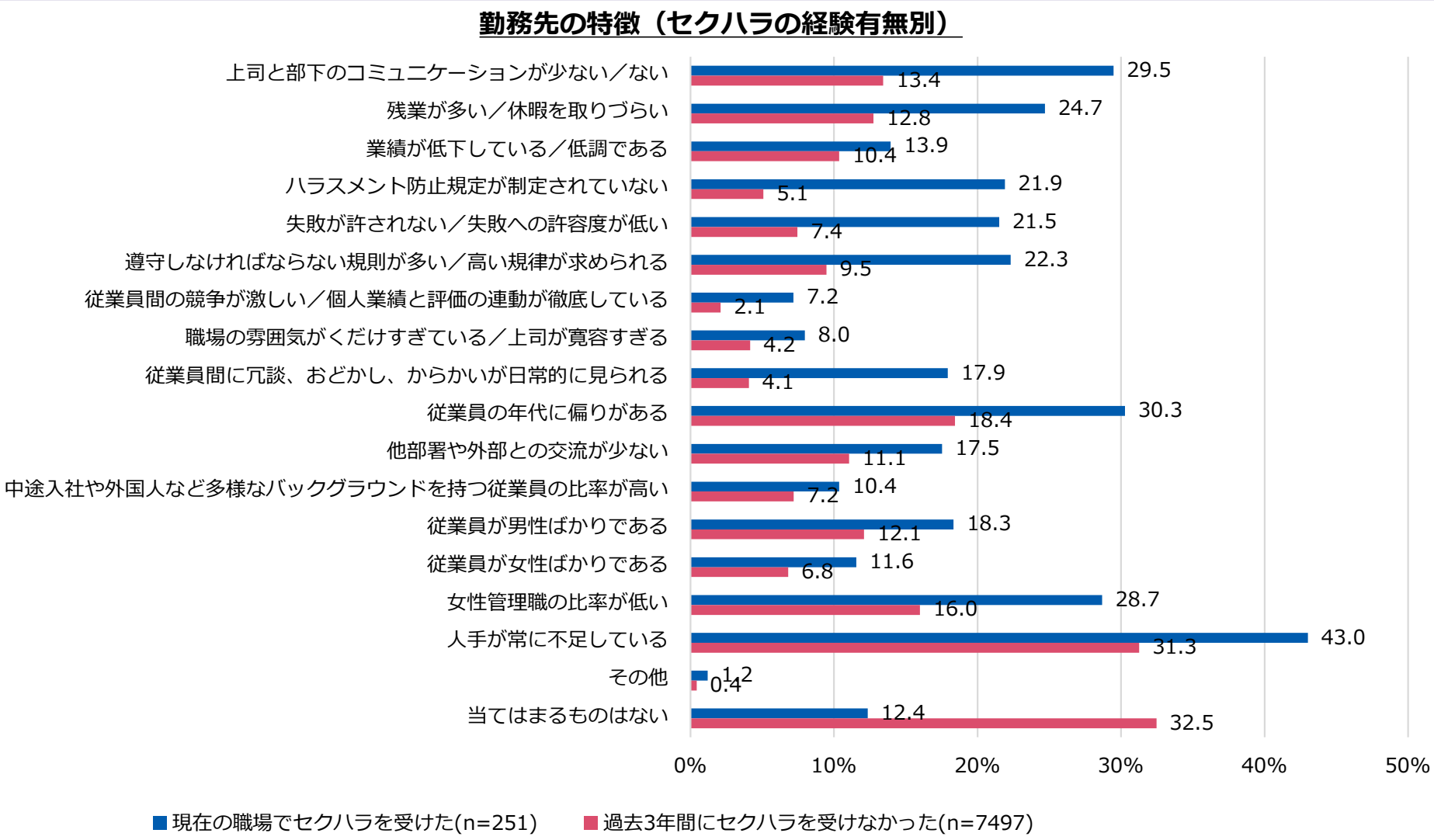
※調査対象：現在の職場でパワハラを受けた者、または、過去3年間にパワハラを受けなかった者

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

ハラスメントの経験有無別にみた勤務先の特徴②（労働者等調査）

別紙２－５－５

○　勤務先でセクハラを経験した者の勤務先の特徴について、セクハラを経験した者と経験しなかった者の回答の差が10%以上ある特徴を見ると、「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「残業が多い／休暇を取りづらい」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「遵守しなければならない規則が多い／ 高い規律が求められる」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」、「従業員の年代に偏りがある」、「女性管理職の比率が低い」、「人手が常に不足している」がある。



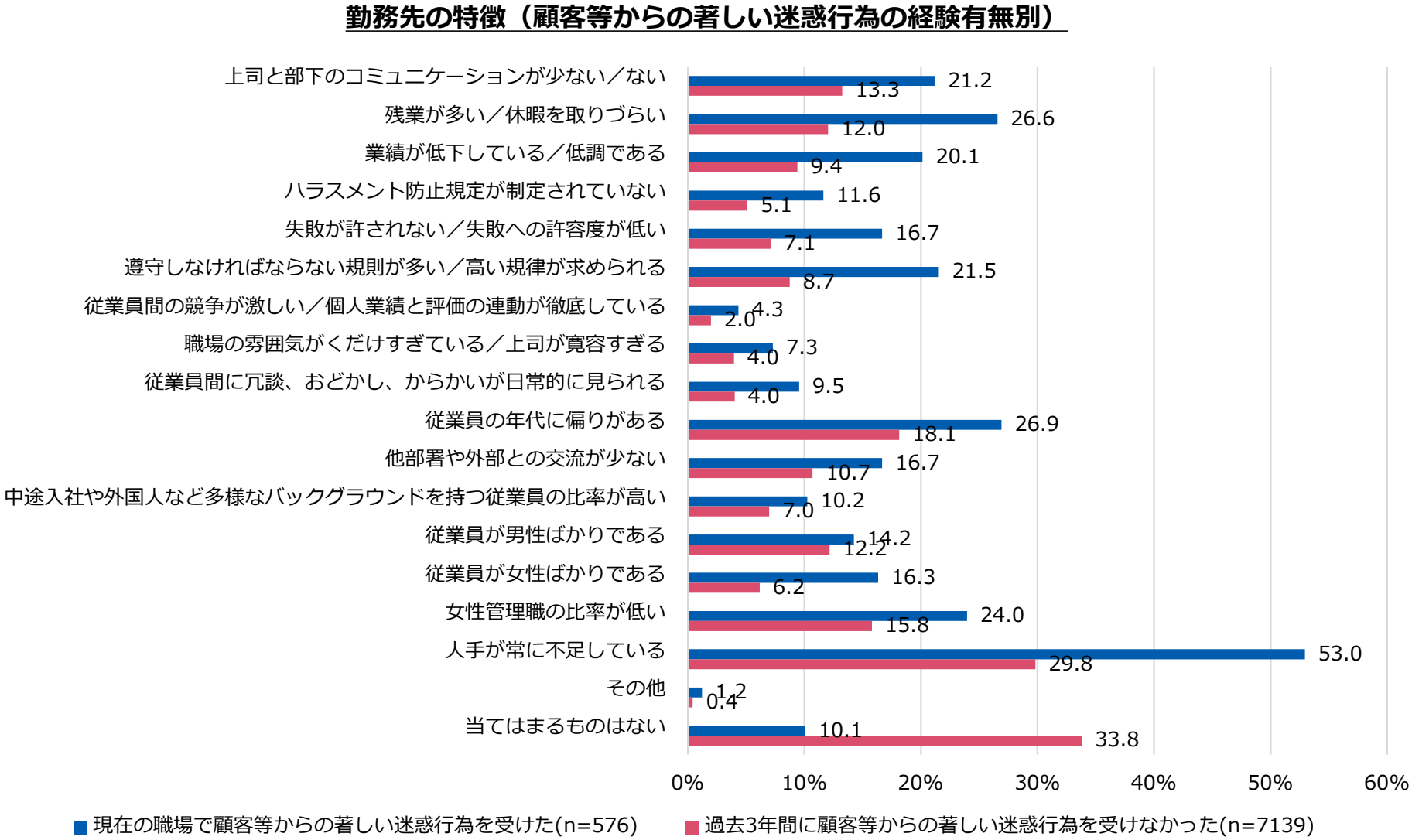
※調査対象：現在の職場でセクハラを受けた者、または、過去3年間にセクハラを受けなかった者

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

ハラスメントの経験有無別にみた勤務先の特徴③（労働者等調査）

別紙２－５－６

○　勤務先で顧客等からの著しい迷惑行為を経験した者の勤務先の特徴について、顧客等からの著しい迷惑行為を経験した者と経験しなかった者の回答の差が10%以上ある特徴を見ると、「残業が多い/休暇を取りづらい」、「業績が低下している／低調である」、「遵守しなければならない規則が多い／ 高い規律が求められる」、「従業員が女性ばかりである」、「人手が常に不足している」がある。



※調査対象：現在の職場で顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、または、過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けなかった者

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

ILOの「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃」に関する条約・勧告（第190号条約／第206号勧告）について

別紙２－５－７

2019年６月のILO総会で「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃」に関する条約（第190号）及び勧告（第206号）が採択された。

条約の主な内容

※ゴシック体は条約の規定、明朝体は勧告の規定

【定義及び範囲】

○ 仕事の世界における「暴力及びハラスメント」とは、一回限りのものであるか反復するものであるかを問わず、身体的、心理的、性的又は経済的損害を目的とし、又はこれらの損害をもたらし、若しくはもたらすおそれのある一定の容認することができない行動及び慣行又はこれらの脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。

○ 仕事の世界における労働者その他の者（被用者、契約上の地位のいかんを問わず働く者、訓練中の者、雇用が終了した労働者、ボランティア、求職者及び就職志望者、並びに使用者としての権限を行使し、又は義務若しくは責任を果たす者を含む）を保護する。

【中核となる原則】

○ 加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメントの防止及び撤廃のための包摂的な、統合された、及びジェンダーに配慮した取組方法を採用する。当該取組方法においては、適当な場合には、第三者が関与する暴力及びハラスメントを考慮に入れるべきである。

【具体的な措置等】

○ 加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメント（ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。）を定義し、及び禁止する法令を制定する。

○ 加盟国は、 職場における方針の策定・実施、暴力及びハラスメントの防止・管理のための措置をとること等を行うため、適当な手段を講ずることを使用者に要求する法令を制定する。

○ 加盟国は、次のことを行うための適当な措置をとる。

- 仕事の世界において暴力及びハラスメントが行われた場合に、適当かつ効果的な救済措置（※）並びに安全かつ公正で効果的な報告及び紛争解決のための制度及び手続を容易に利用できることを確保すること。
  ※ 補償を受けて辞職する権利、復職、損害に対する適当な補償等を含み得る。
- 仕事の世界における暴力及びハラスメントが行われた場合において、適当なときは、制裁を定めること。
- 家庭内暴力の影響を認識し、及び合理的に実行可能な限り、仕事の世界におけるその影響を緩和する（※）こと。等
  ※ 被害者のための休暇、柔軟な就業形態及び保護、解雇からの一時的な保護等を含み得る。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律　附帯決議（平成31年4月24日　衆議院厚生労働委員会）①

別紙２－５－８

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一　一般事業主行動計画の策定等や情報公表の義務が拡大される常用雇用者百一人以上三百人以下の中小事業主に対し、十分に配慮するとともに、行動計画の策定支援、セミナー・コンサルティングの実施等、支援策を講ずること。

二　雇用の分野における男女平等の実現に向けて、全ての企業を対象とした事業主行動計画の策定を恒常的な制度とするよう検討すること。
　また、計画の策定に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の意見を聴くよう周知徹底すること。

三　事業主の情報公表項目について、男女間格差の結果指標である「男女の賃金の差異」及び「セクシュアルハラスメント等対策の整備状況」を加えることについて、労働政策審議会で検討すること。

四　特例認定制度の認定基準については、管理職に占める女性労働者の割合の全産業での統一化等、真に女性が活躍している職場が認定されるように検討すること。

五　二〇二〇年までに指導的地位に占める女性割合三〇%の目標の達成に向けて、女性活躍推進の取組が進むよう、事業主に対する支援を強化するとともに、女性活躍推進法及び厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」を国民に幅広く周知すること。

六　ハラスメントの根絶に向けて、損害賠償請求の根拠となり得るハラスメント行為そのものを禁止する規定の法制化の必要性も含め検討すること。

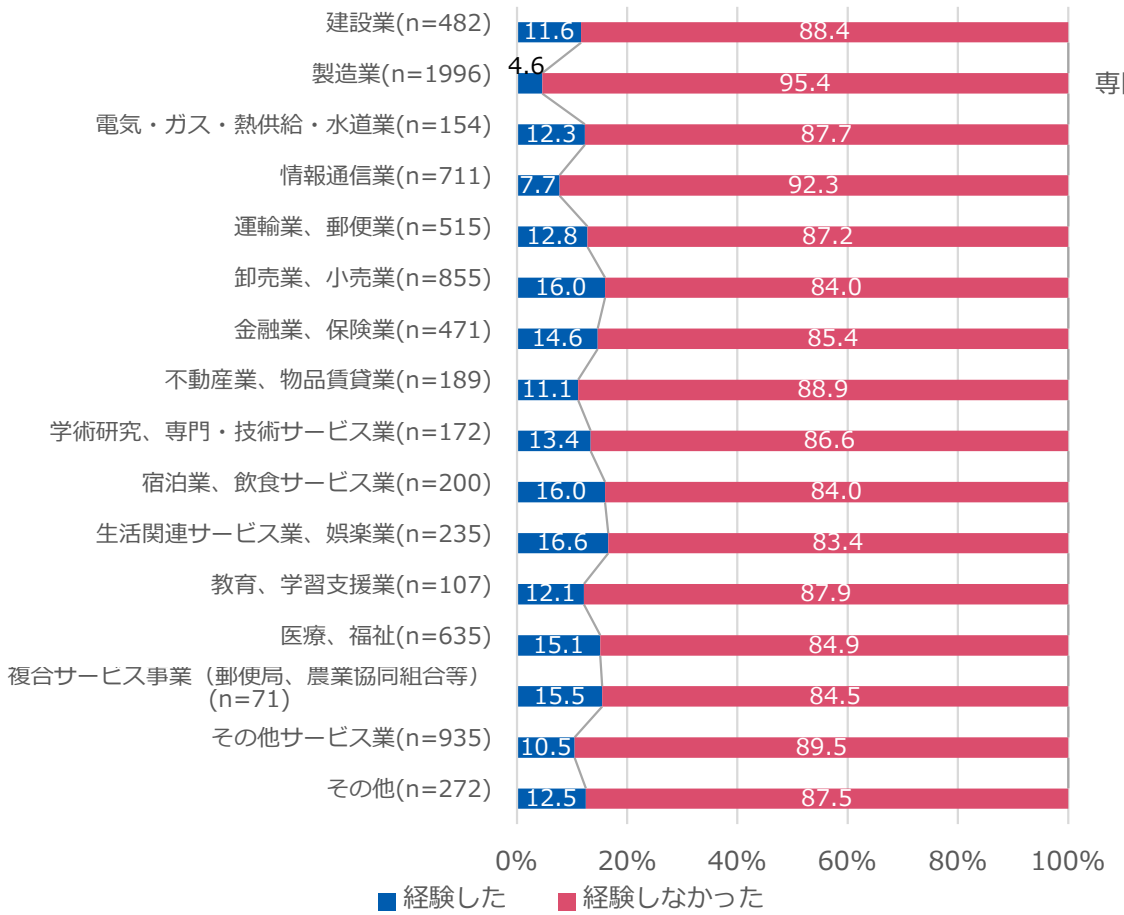
七　パワーハラスメント防止対策に係る指針の策定に当たり、包括的に行為類型を明記する等、職場におけるあらゆるハラスメントに対応できるよう検討するとともに、以下の事項を明記すること。
１　自社の労働者が取引先、顧客等の第三者から受けたハラスメント及び自社の労働者が取引先に対して行ったハラスメントも雇用管理上の配慮が求められること。
２　職場におけるあらゆる差別をなくすため、性的指向・性自認に関するハラスメント及び性的指向・性自認の望まぬ暴露であるいわゆるアウティングも対象になり得ること、そのためアウティングを念頭においたプライバシー保護を講ずること。

顧客等からの著しい迷惑行為の経験状況に関する業種別等の特徴（労働者等調査）

○　労働者が過去３年間に受けた顧客等からの著しい迷惑行為について、業種別に割合が高い上位３つの業種を見ると、「生活関連サービス業、娯楽業」（16.6%）、「卸売業、小売業」（16.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」(16.0%)である。

○　職種別に見ると、顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験においては職種ごとに大きな差はないが、接客頻度別に見ると、顧客等と接する頻度が多いほど迷惑行為を受けた割合が高い。

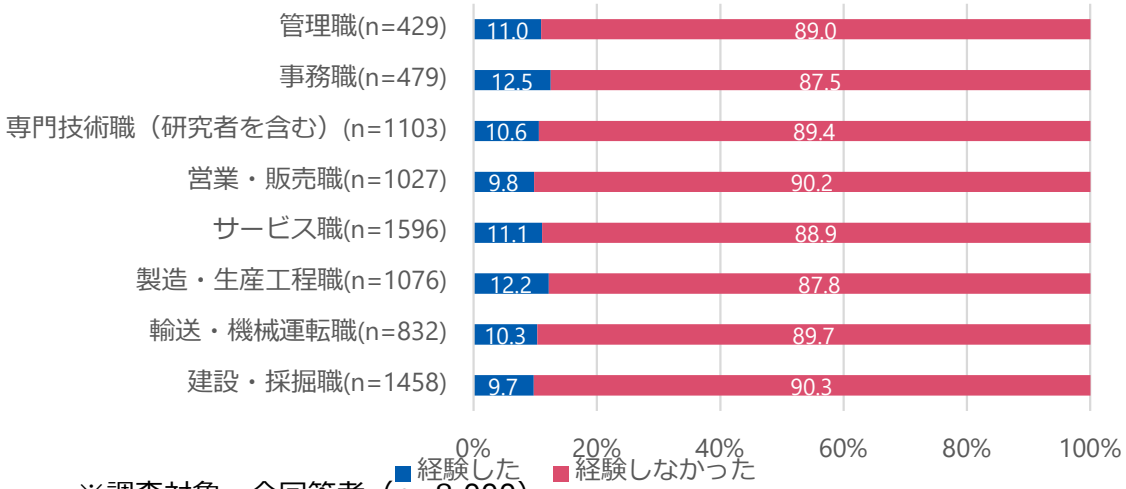
過去３年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験（業種別）



※調査対象：調査に回答した全ての者（n=8000）

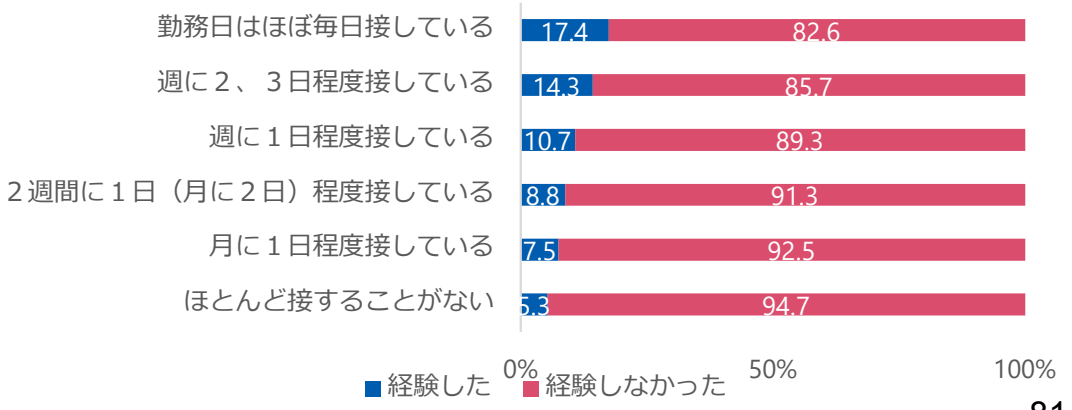
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

過去３年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験（職種別）



※調査対象：全回答者（n=8,000）

過去３年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験（接客頻度別）



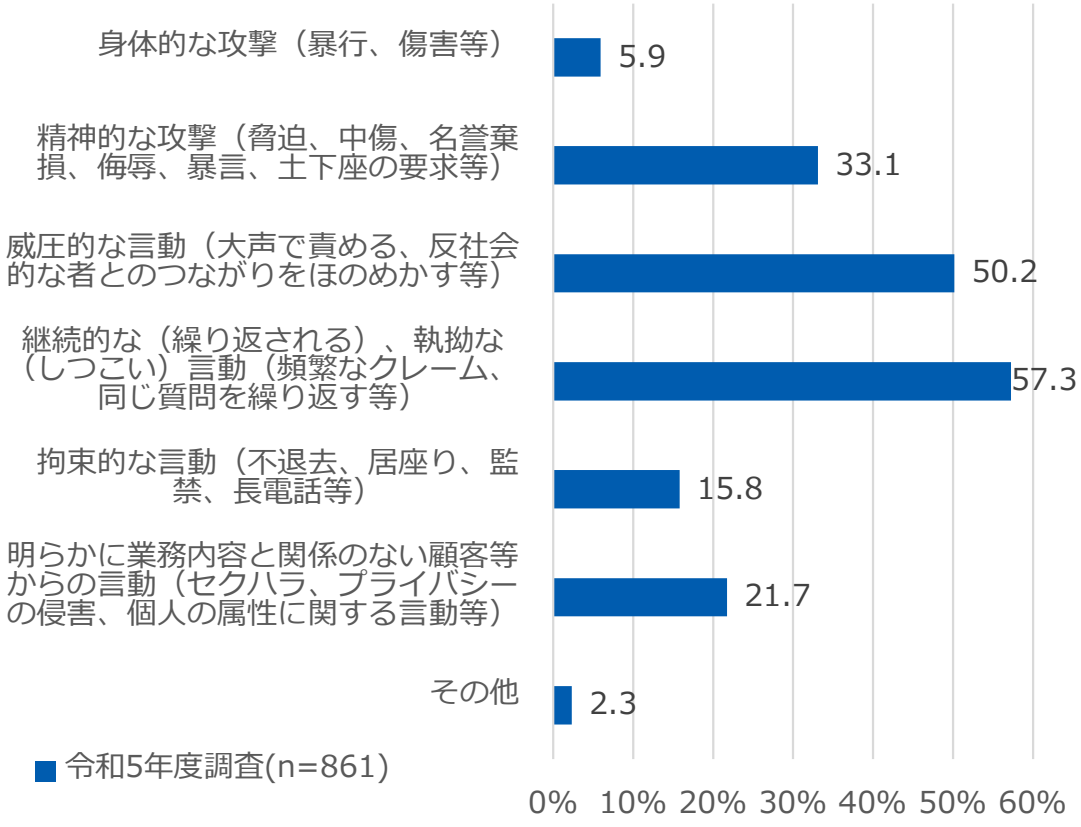
※調査対象：　全回答者(n=8,000)

顧客等からの著しい迷惑行為の内容・行為者（労働者等調査）

別紙２－５－10

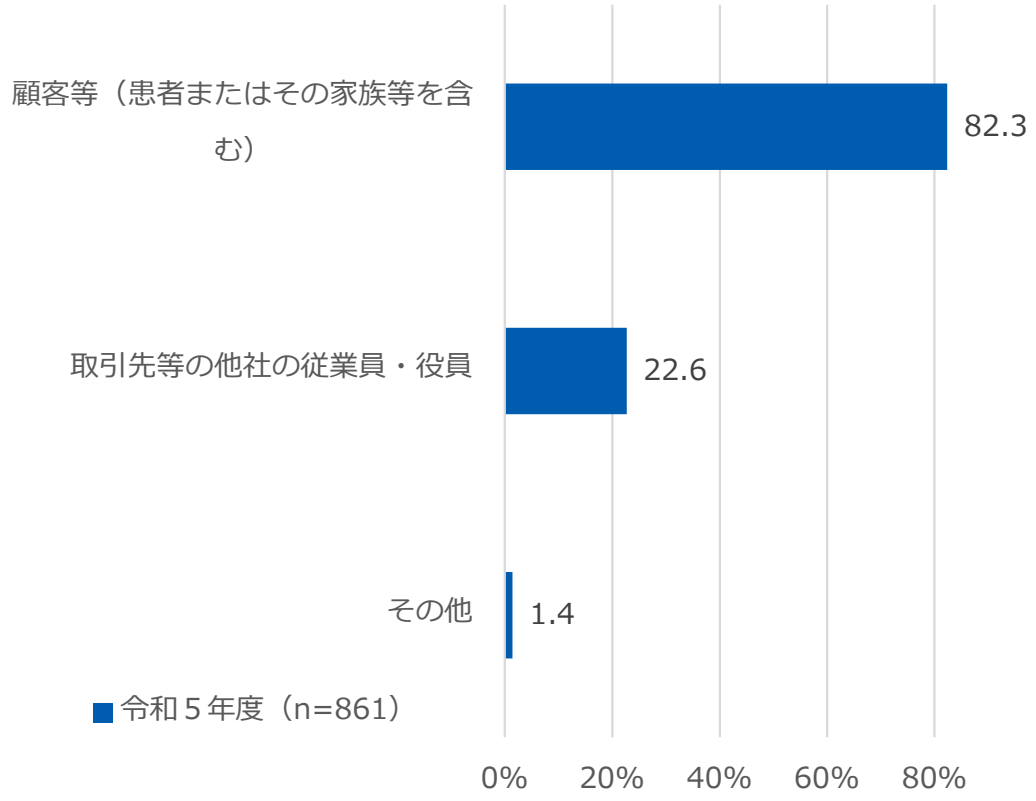
○　労働者が過去３年間に受けた顧客等からの著しい迷惑行為の内容については、「継続的な、執拗な言動」（57.3%）、「威圧的な言動」（50.2%）、「精神的な攻撃」（33.1%）が主な内容である。
○　顧客等からの著しい迷惑行為の行為者については、「顧客等（患者またはその家族等を含む）」（82.3%）が「取引先等の他社の従業員・役員」（22.6%）よりも高い。

顧客等からの著しい迷惑行為の内容



※調査対象：過去３年間に勤務先で顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験があると回答した者

顧客等からの著しい迷惑行為の行為者



※調査対象：過去３年間に勤務先で顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験があると回答した者

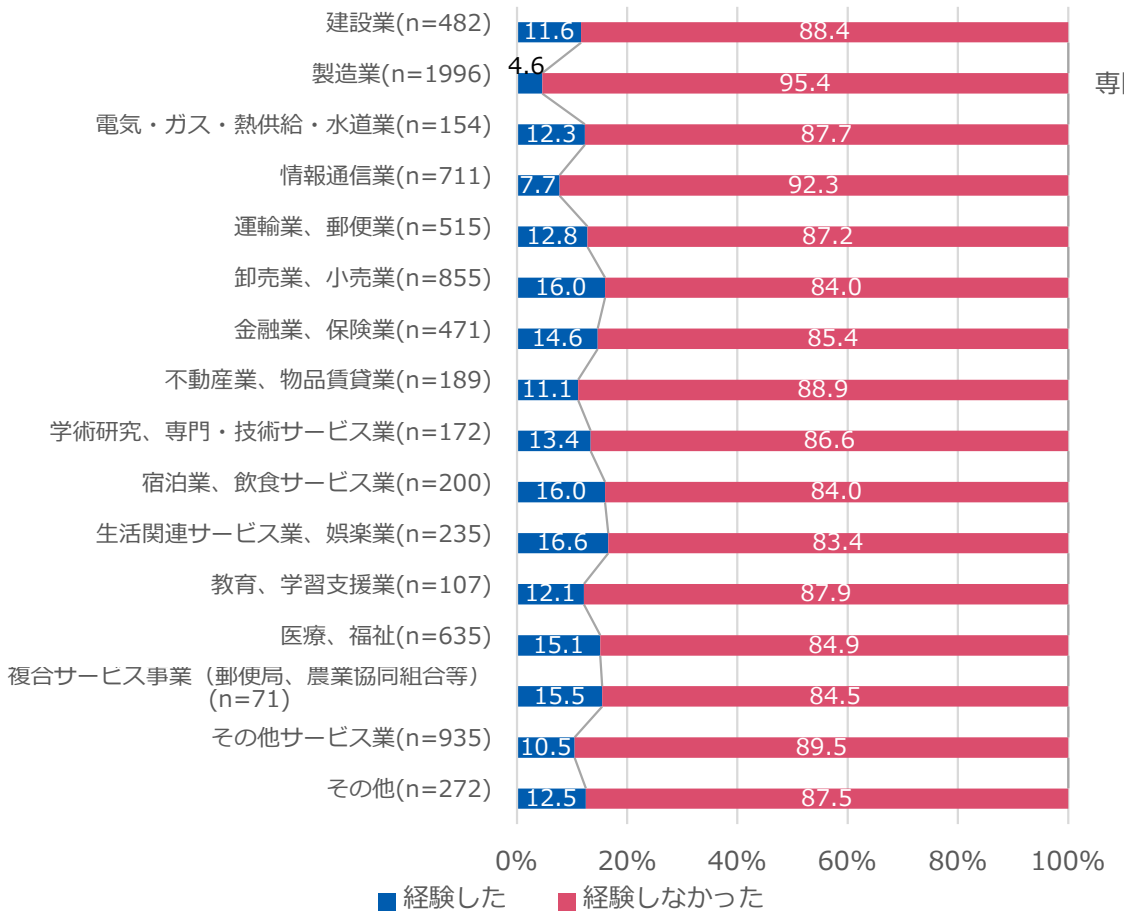
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

顧客等からの著しい迷惑行為の経験状況に関する業種別等の特徴（労働者等調査）

○　労働者が過去３年間に受けた顧客等からの著しい迷惑行為について、業種別に割合が高い上位３つの業種を見ると、「生活関連サービス業、娯楽業」（16.6%）、「卸売業、小売業」（16.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」(16.0%)である。

○　職種別に見ると、顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験においては職種ごとに大きな差はないが、接客頻度別に見ると、顧客等と接する頻度が多いほど迷惑行為を受けた割合が高い。

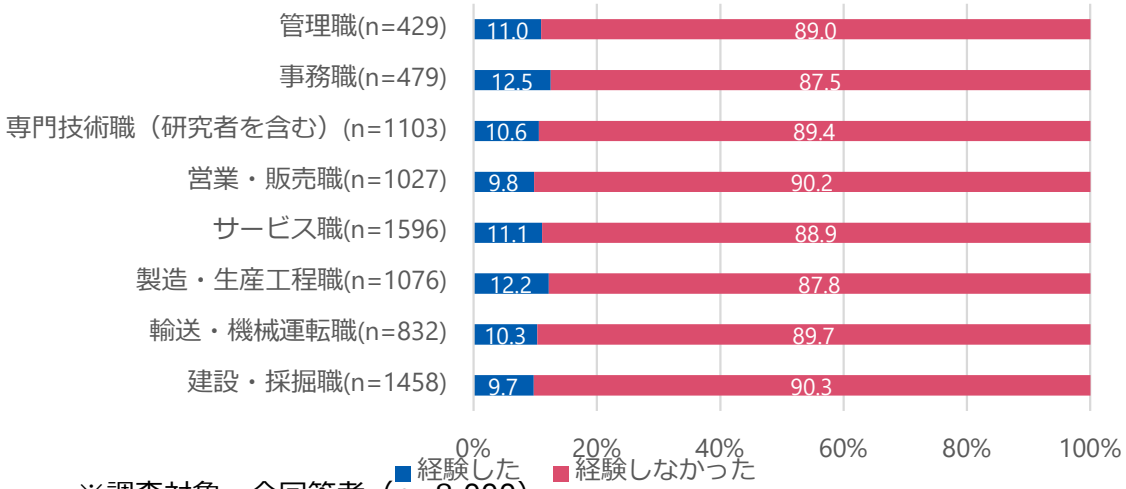
過去３年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験（業種別）



※調査対象：調査に回答した全ての者（n=8000）

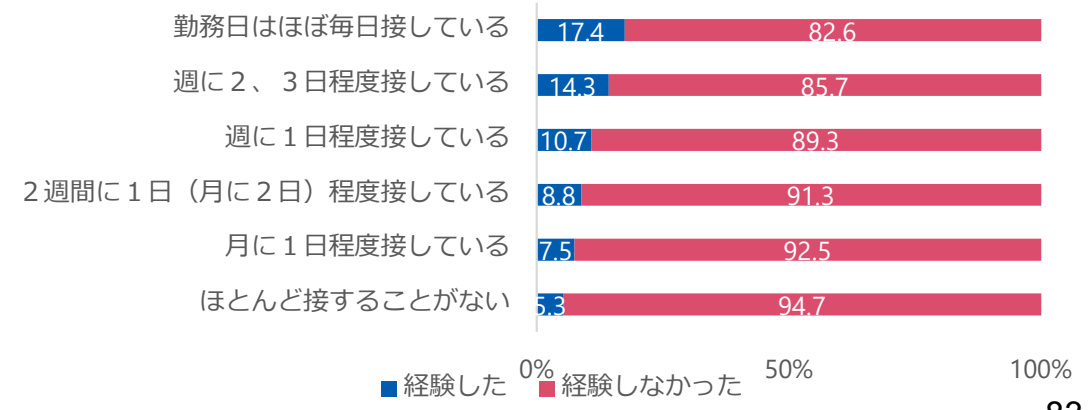
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度）

過去３年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験（職種別）



※調査対象：全回答者（n=8,000）

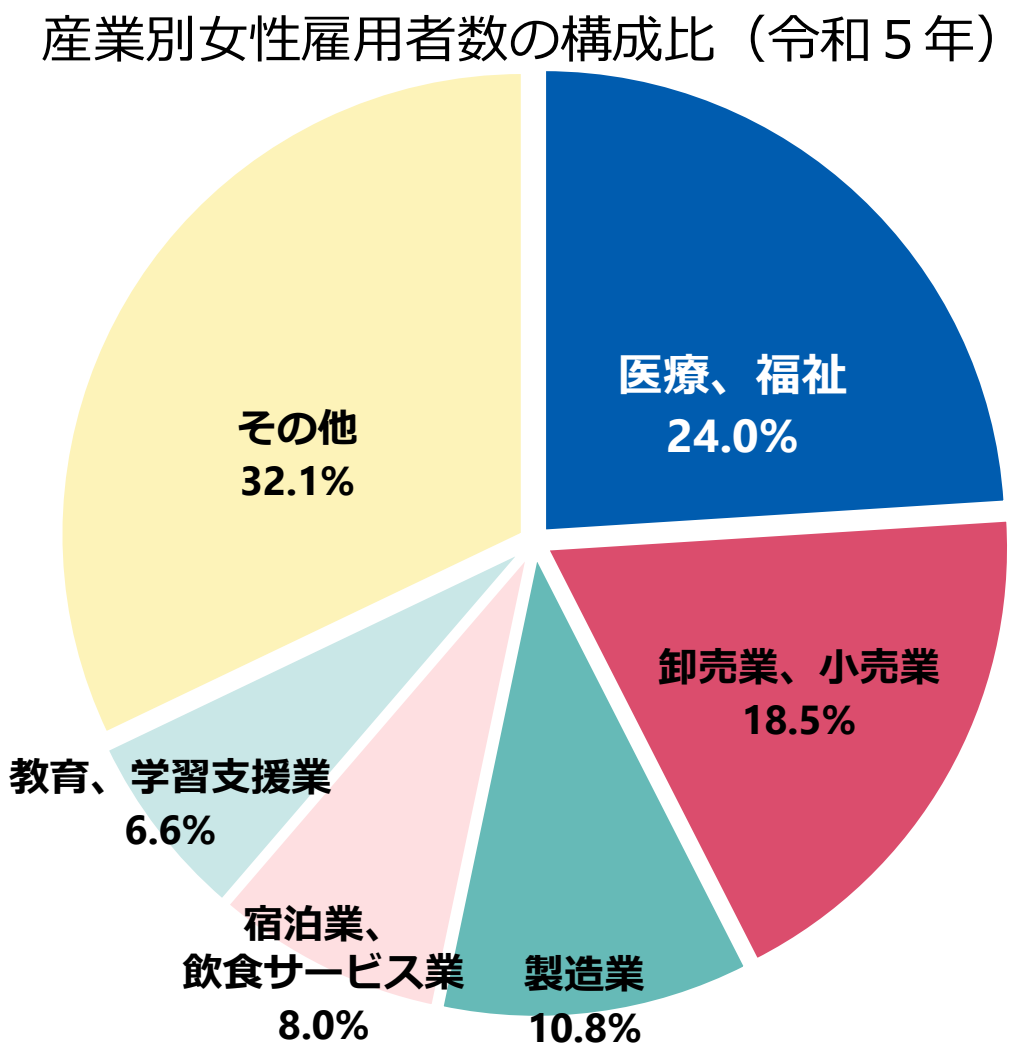
過去３年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験（接客頻度別）



※調査対象：　全回答者(n=8,000)

（参考）産業別女性雇用者数の構成比

・　産業別女性雇用者数の構成比を見ると、「医療、福祉」が約４分の１を占めており、これに加え、「卸売業、小売業」「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」の５産業で約７割を占めている。



（資料出所）総務省「労働力調査」（令和５年）