

## 第7回検討会の議論について

**1 現行の女性活躍推進法の評価**

（今後の女性活躍推進法の在り方）

- 女性活躍推進法による取組は一定の成果があるが、課題はまだあり、同法が役割を終える段階ではない。取組の本当の成果は20年後、30年後に現れてくると思われるため、長期的に取り組んでいく必要があるのではないか。
- 女性活躍推進については、これまでの10年間で、取組に効果があるという傾向がはっきり出ている一方、結果指標の水準は未だ不十分。取組の効果が出るまでに中長期的な期間を要することから、取組を加速化していく観点からの見直しが必要ではないか。
- 女性活躍推進法は、企業でPDCAサイクルを回すことを促すソフトローの側面があるが、義務を履行していない場合には、行政指導がなされ、場合によっては企業名公表の対象ともなりうることを周知すれば、取組もさらに進むのではないか。PDCAサイクルの強化を検討するにあたって、女性活躍推進法の施行状況も確認する必要があるのではないか。
- これまでも、行動計画の内容等の社内周知や、トップダウンとボトムアップの取組の組合せの重要性についての意見があったが、これらを含め、企業の労使コミュニケーションの充実という観点から検討をしていくことが有益ではないか。
- 時代の変化の中で、キャリア観が変化してきており、男女ともに出世して管理職になることを望まない方も増えている。登用実績だけでなく、例えば、多様なキャリアコースの設定等、女性の職業生活をサポートする制度を整えている会社を評価するといった視点も必要ではないか。
- 男女ともに全ての人が出世したいと思っているわけではない中で、グラスシーリングのみを問題とするだけでは、問題を捉えきれないのではないか。自己実現という表現が適切かはともかく、そうしたことも含め、何のための女性活躍推進かということを考えていく必要があるのではないか。
- 情報公表に関して、女性活躍推進法制定時には必ずしも意識されていなかったと思うが、資本市場からの評価を通じて企業価値の向上につながるという側面も持つようになってきている。また、求職者に向けた機能についても、人手不足が深刻化している中で、より適職選択の充実につながる面が強まっていると思う。
- 資本市場の話もあったが、公開企業ばかりというわけではないので、基本となるのは労働市場に向けたアピールであると思う。人手不足の中で、人を大事にし、希望すれば男女

の別なく活躍できるようにすることも大きなアピールポイントになると思う。

- 女性活躍の推進とは、みんなが管理職になることを目指すだけでなく、男女限らず、特に女性が、次のキャリアを展望し、それを実現できるようにしていくということだと思う。ただ、現状として女性管理職割合は低すぎるので引き続き上げていく必要はある。
- 女性特有の健康課題に直面したとき、日経BPの調査では、周囲から、そんなに辛いのであれば正社員をやめていいよ、と言われて非正規に転換されてしまうというケースもみられる。更年期以降の女性がいかに活躍できるかといった視点も大切ではないか。同時期の40代後半以降には介護の問題もある。併せて考えていく必要がある。
- これまでに非正規を選んだ方が正規を選ぶようにしないと、L字カーブの解消にはならない。正社員として働き続けることに加え、非正規から正規への転換のための支援も必要ではないか。
- 現状、女性活躍の在り方は、管理職比率や男女間の賃金差異といったところから捉えられているが、その背景には、若年期から同じ会社での長期的な勤続を経て中核的な役職に登用されるという人材活用の慣行があるかと思う。働き方やキャリアの在り方が変わってきている中で、例えば、就業の中断やキャリアの中断によって不利にならないよう女性活躍の捉え方も考えられるのではないか。

(アンコンシャスバイアス等)

- 家族責任の偏りやアンコンシャスバイアスも女性活躍の阻害要因として存在している。アンコンシャスバイアスは男性も無関係でなく、また、家族責任を負うことの多い「女性」が働きやすい職場づくりは、育児、介護や健康等の様々な事情を抱えた人が働きやすい職場づくりにも繋がっていく。「女性活躍」をわざわざ謳わなければならない社会の課題は女性だけの問題ではないということも周知していくことが必要ではないか。
- 女性管理職のうち既婚の者は半数に満たないというデータも見たことがあり、女性管理職は、未婚か、既婚でも育児の経験がない方が多い印象がある。L字カーブは解消されてきているが、これまで企業の中で女性がキャリアアップしていくことが大変なことであったことを物語っているのではないか。

(男女間賃金差異等の情報公表)

- 男女間賃金差異の情報公表について、実態調査の分析でも、公表にあたって詳細分析をすることで社内の意思統一が図られている等の結果が示されていることは、公表義務化からの短い期間でも定量的に評価できるところ。今後は、社内の意思統一から更に、格差是正に向けた具体的な取組に繋がっていき、その企業の格差が是正されていくという流れに

するための施策の方向性を検討すべきではないか。

- 情報公表項目の数について、公表すべき項目を増やす場合、義務とならない企業にもどのようにそれを選択させるか、あるいは企業規模にかかわらず分析や情報公表を行わせるのか、などといったことが重要な論点となるのではないか。
- 現在情報公表の必須項目となっているのは301人以上規模における男女間賃金差異のみだが、他の選択項目の重みづけも課題ではないか。
- 女性管理職比率の公表にあたっては、企業によって取扱いがかなり異なる「管理職」について、何を指しているのかということが的確に把握されて公表される必要があるのではないか。
- 「管理職」とは何かという点について、女性だけに特別の基準を設けるのではなく、男女同じ基準で捉えるということが基本。加えて、賃金構造基本統計調査での定義や、人事管理分野における「部下の人事評価を行う人」という定義など様々あるが、いずれにせよ、自分の企業でいう課長とは、こういう人である、ということが外から分かるようにすべきではないか。
- 職業安定法の求人募集条件には情報の的確表示義務がある。女性活躍推進法における情報公表にあたっては、的確表示の観点も入れていくことができればよいのではないか。
- 情報公表義務の対象企業全てが女性活躍推進企業データベースで情報公表をしているわけではないが、この点どう考えるか。また、女性活躍推進企業データベースの在り方に関しては、真実性がどう担保されるか、情報が適切にアップデートされるかという点も課題ではないか。

(えるぼし認定、プラチナえるぼし認定)

- えるぼし認定は中小企業で多いという事務局からの報告があったが、中小企業は規模が小さいが故に一丸となって取組を進めやすく、これに対して、大企業では対象となる従業員が多く取組がなかなか進まないのかもしれない。こうした企業規模の違いによる組織体制の違いを踏まえ、何が必要かを捉えて、政策でフォローアップしていく必要がある。
- えるぼし認定の数がくろみん認定の半数以下にとどまっており、特に中小企業において、一部の積極的な企業に取組が偏っているのではないか。えるぼしの認定基準のハードルが高いように思うので、入門編として参加できるようなインセンティブがあったらよいのではないか。

- 賃金格差の原因分析や解消にあたっての個々の企業の人材マネジメントの取組は、成果がでるのに時間がかかる。ただ、評価されるのは結果になってきてしまうので、難しいということは承知しているが、結果だけではなく、女性活躍に向けて頑張っており取り組んでいる個々の企業を評価して褒めるといったことも、企業の取組を促す上で必要ではないか。
- 企業ごとに従業員の男女の構成比が異なるので、実質的な部分を捉えるために、女性労働者に占める女性管理職、及び男性労働者に占める男性管理職もみていく必要があるのではないか。
- 企業における現状把握、分析、行動計画策定、情報公表の実施といったPDCAサイクルのプロセスを全て一度にできるようなデータベースの在り方があるとよい。現状のデータベースの仕組みにおいても、人手が限られた中小企業にも活用してもらうためには、なるべく効率化していくことが大切。技術面のサポートも必要になるのではないか。

## **2 女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の課題**

(男女の性差に応じた健康支援)

- 女性特有の健康課題については、会社の体力がなく支援が進まないところもあるので、政策的なアプローチが必要。例えば、生理は生理日に申請できる生理休暇があるものの、実際にはPMS（月経前症候群）等といったことから生理前後でも辛いと感じる方や、生理が終わった方でも更年期症状があって辛いという方がいることも踏まえると、生理日に限ったものでなくてもよいのではないか。また、いまは7割の企業が無給ということだが、生理休暇の取得が進めば男女間の賃金差異が拡大するということにならないよう、法律の改正は難しいかもしれないが、企業において有給としたら何かプラスになるというようなアプローチも良いのではないか。自分の健康を維持するための休暇を皆がとれるのがベストである。
- 生理休暇の利用に関して、本来的な生理のつらさということ以外、 $+\alpha$ の不調での利用も見受けられる。更年期症状に悩む時期は仕事にとどまらず、育児の仕上げや介護が始まる時期にもあたり、自身の不調を後回しにしてしまい治療につながらないケースも多い。実際に治療をお勧めし受けていただくと、楽になったと感謝されることもある。女性特有の健康課題に関して適切な治療につながるような支援があるとよいのではないか。
- 月経随伴症状では、効果的な治療をすることで休まなくてもよくなる場合もあるが、元々治療するほどではないと思っているが、たまに辛いと感じる方や、妊活中、不妊治療中などで低用量ピルが服用できない状況や、低用量ピルの年齢制限にかかったり、使えない体質の人もいる。そういった個人差を考慮すると、女性特有の悩みのときに自由に使える休暇制度は必要ではないか。

(ヘルスリテラシー向上)

- ヘルスリテラシーの向上のために、企業による社員への研修が必要。入社時の研修に加え、フォローアップ研修として30代、40代、管理職になったとき等、会社全体でヘルスリテラシーを向上させていくべきではないか。産婦人科の受診勧奨も重要。
- 健康課題には個人差が大きいこと、健康課題そのものが直接パフォーマンスの低下に繋がるのではなく、それに対して上手く職場でマネジメントすることで対応・解消できる場合もあれば、ストレスに繋がリパフォーマンスが低下する場合もあるという点について、留意が必要ではないか。

(仕事のパフォーマンスの観点の必要性)

- 女性特有の健康課題への支援の制度は、正規雇用ばかりに偏りがちである。働く女性の53%は非正規雇用であるので、正規雇用・非正規雇用にかかわらず、同じ支援を差しのべることが必要ではないか。
- 生理休暇を取られた方と面談を行うと生理が治療で軽くなると知らなかったと聞くこともある。月経に付随する症状に対する治療の有用性や必要性について周知が進めば、実際は生理休暇の取得もそこまで必要ではない可能性もあるのではないか。
- 生理休暇について、休むことがキャリアの継続や仕事の評価に関して不利にならないようにしなければ、制度の利用は進んでいかないのではないか。

(月経、不妊治療、更年期等の健康課題と生活・キャリアの在り方)

- 女性の活躍が推進されることによって少子化が加速する、ということにならないためにも、不妊治療の認知を深めていくのは大切ではないか。
- 誰もが健康課題による辛さを相談しやすくなるような職場環境を作ることが必要ではないか。

(月経、不妊治療、更年期等の健康課題と女性活躍推進法)

- 行動計画の中にヘルスリテラシー関係等の内容を入れることは妥当と考えているが、入れるとすれば、えるぼし認定の基準にも組み込むことで、社会的評価や経済的支援も与えられるのではないか。
- 女性特有の健康課題は簡単には相談しづらい部分も強く、女性自身のリテラシーの問題もあることから、何らかの取組は必要であり、性差に着目して従来の男性基準で考えられがちな職場を変革するという観点から実質的な男女平等にも資すると考えられる。他方で、取組を進めていくにあたって、ハードなやり方がなじむかという問題もある。この点、女

性活躍推進法の枠組みであれば、時限法として集中的にかつハードでない方法で取り組むことができるのではないかと。また、くるみんプラスという制度もあるが、参考にできないか。

- 健康課題は個人の問題ということが第一ではあるが、プライバシーを個人任せにはしていない。どこまで踏み込むかは現時点で十分なコンセンサスがないので、慎重に検討していく必要がある。ヒアリング企業の取組も、包括的な仕組みの中で柔軟に対応するものと、問題に個々にアプローチするものがあった印象だが、政府としてこれらのどちらの方法でアプローチするか整理が必要ではないか。
- 不妊治療については、言いづらい面もあるので、不妊治療連絡カードも活用していくことができればよいのではないかと。

### **3 ハラスメントの現状と方向性**

(今後のハラスメント法制の在り方)

- ハラスメントへの対応においては、発生を防ぐ一次予防で、心理的に安全の担保された職場環境を実現することが重要。また二次予防も、早期発生・早期対応によって健康被害を最小限にすることができるという点で大切である。対策にあたっては、マニュアルの策定に加え、人材が限られている中小企業に対しては、対応困難なケースの実務面での支援があるとより取組が進むのではないかと。
- 実態調査の結果として、ハラスメントを受けた経験が減少傾向にあるのは一つのトレンドとして見るができる一方で、都道府県労働局の相談件数は増えている年もあり、傾向把握は引き続き必要。これまでのハラスメント法制の整備、企業対策マニュアルの策定、社会的な認知度の向上といったものもある中で生じたこれらの傾向をどう分析するか、また、最終的にこういった数値をゼロにするということが望ましいのかどうか、というところも考える必要があるのではないかと。
- ハラスメントが起きない職場にすることが大切。個人の問題もあるが、職場に問題がある場合もかなり多いので、職場において必要な取組についてもっと周知啓発していてもよいのではないかと。
- ハラスメント対応にあたっては、事案への対応にとどまらず、ハラスメントが起きやすい職場環境ではないか等のハラスメントが生じた背景や要因の分析も必要ではないかと。
- 自爆営業についての議論もあったが、保険や化粧品といった業界で自爆営業は多いと聞いたことがある。この仕事だと仕方ない、と言われてしまっている状況があるのであれば、これについて対応することも必要なのではないかと。

(ILO190号条約と禁止規定)

- ハラスメント禁止の規定の仕方については、諸外国でも、主体を明らかにせずに受動態で定めたり、主語を「何人も」としている等、様々である。また、カスタマーハラスメントを労働法制でどう規定するかということも含め、法制面の技術的な難しさがあるが、例えば受動態であったり一般的な規定で定めるといった形であれば、事業主に対する措置義務等と相対化されてくるのではないか。
- 我が国の場合、損害賠償の直接の根拠は、あくまで民法第709条の不法行為の規定等ということになる。一方、雇用管理上の措置義務や責務規定などの行政法規への違反は、不法行為に該当するかどうかの判断に当たって、違法性を肯定する根拠となるという形で評価されるというのが、一般的な法的理解である。その意味で、措置義務規定ないし責務規定を設けることには、裁判所の判断との関係でも、意味があるという説明が可能であり、通達等でそのことに言及することも考える余地がある。

(カスタマーハラスメント)

- カスタマーハラスメント対策を考えるにあたっては、暴力行為等の刑法上の犯罪に該当するものだけでなく、該当するか分かりづらいものも含めてどう定義するかが課題である。業界・業種の特徴をどのように考えるか、正当なクレームからエスカレートする事例をどのように捉えるかも含め、要素を具体化しながら判断しやすい定義を考えてみてはどうか。その際、代表的な事例を分析して分類・整理できるのであれば望ましい。また、顧客だけでなく取引先からのカスタマーハラスメントもあるので、そこを整理することも課題ではないか。
- カスタマーハラスメントについては、社会福祉施設や学校におけるものもあり、非常に広い概念であることは知ってもらう必要があるのではないか。
- 実際の企業における対応を考えるにあたっては、カスタマーハラスメントの性質に応じて、企業内のハラスメントとは異なる部分をどう考えるかが問題となる。例えば、企業としてもカスタマーハラスメントに毅然として対応する方針をはっきりさせることや、従業員が社内で相談するフローを明確にすること等による事前予防の義務づけがありうるのではないか。また、顧客等の行為を予防しきれない場合、事後対応として企業がどう従業員を守るかも重要と考えられる。
- 例えば企業による研修の中で、自社の従業員がカスタマーハラスメントをしないよう、教育をするという考え方もあるのではないか。
- カスタマーハラスメント対策は、個々の企業に対する一般的な呼びかけだけでなく、業

界団体や業所管官庁による取組も有益ではないか。正当なクレームは保護されるべきという意見もあり、正当なクレームにはしっかりと対応するということが初期段階で問題を悪化させないために重要ではないか。

- カスタマーハラスメントは、行為者が被雇用者とは限らない。消費者教育は、企業だけではなく、例えば学校等でも行ってもらうことが必要ではないか。
- 労働者保護の観点から議論してきたが、例えばフリーランス、個人事業主がカスタマーハラスメントを含むハラスメントにあったときどうするのかも考える必要があるのではないか。