

第6回雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会

開催日 令和6年5月17日

○佐藤座長 それでは、定刻ですので、ただいまから第6回「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」を始めさせていただきます。

お忙しい中、お集まりいただきありがとうございます。

本日は、山川構成員が御欠席ということですが、

では、早速議題に入りたいと思います。

撮影はここまでということですので、カメラはここまでです。すみませんが、よろしくお祈りいたします。

それでは、まず議題「(1) ハラスメントに関する施策及び現状について」です。資料1について事務局から御説明をお願いいたします。

○松下課長補佐 事務局でございます。

資料1を御用意ください。

「ハラスメントに関する施策及び現状②」ということで、前回、前々回に引き続きハラスメントの一環として、今回は就活等セクハラについて実態調査の結果を中心に御説明をさしあげたいと思います。

2枚おめくりいただきまして、2ページから8ページまでの資料は前回、前々回おつけしている資料と同様ですので割愛をさせていただきまして、8ページをおめくりください。

8ページでございます。

企業調査の結果でお示ししておりますけれども、まず過去3年間に就活等セクハラ相談があったと回答した企業の割合は1%に満たないのでございますが、令和2年度に比べて若干増加しているという状況でございます。

また、就活等セクハラ相談の該当事例があったと回答した企業の割合は、令和2年度に比べて減少しているところでございます。

9ページは就活等セクハラ相談の相談件数の増減の傾向を見たものでございますけれども、「件数は減少している」の割合が「件数が増加している」の割合よりも高くなっているところでございます。

続きまして該当事例の増減の傾向でございますけれども、「件数は増加している」と「件数は減少している」の割合が同割合となっているところでございます。

10ページをおめくりください。

「企業における就活等セクハラに関する取組状況」についてまとめておりますけれども、こちらは令和2年度と比較して方針の明確化、あるいは相談への適切な対応、それから研修の実施といったところがやや増加しております。

企業規模別に見ますと、特に1,000人以上の大企業において取組が進んでいるところでございます。

11ページは労働者等調査になりますけれども、就活等セクハラを受けた経験のある者の割合は令和2年度に比べて増加をしております。

男性、女性で見たものが右下にございますけれども、こちらも一定程度それぞれ見受けられるところでございます。

12ページをおめくりください。

こちらは、同じく労働者等調査において頻度について見たものでございますが、令和2年度に比べて複数回経験したと回答した者の割合が増加しているところでございます。

同じく男女別に見ますと、右下にございますが、男性、女性ともに複数回経験したと回答した者の割合が増加しているところでございます。

13ページでございます。

こちらは就活等セクハラの内容でございますけれども、インターンシップ中に受けた者の主な内容については「性的な冗談やからかい」「食事やデートへの執拗な誘い」「不必要な身体への接触」といったところになっています。

インターン以外の活動中に受けた就活等セクハラの主な内容についてですが、こちらは「食事やデートへの執拗な誘い」「性的な冗談やからかい」というのは同様でございますけれども、それ以外に「性的な事実関係に関する質問」といったことになっております。

傾向としては、令和2年度と比較して「冗談やからかい」といったところは減少しておりますけれども、それ以外の内容が増加しているという状況にございます。

14ページでございます。

「就活等セクハラの実行者」について見たものでございますが、インターンシップ中におきましては「インターンシップで知り合った従業員」、それから「インターン先での上司・指導役」といった順に多くなっております。

インターンシップ以外の活動においては、OB・OG訪問として知り合った従業員、それからリクルーター、採用面接担当者の順に多くなっております。

15ページでございます。

「就活等セクハラの影響」を見たものでございますけれども、心身への影響につきまして、就活等セクハラでは「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」といったところが上位3つを占めております。

傾向といたしましては、就活等セクハラについて「怒りや不満、不安などを感じた」の割合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」といった割合が増加しているところでございます。

16ページでございます。

「就活等セクハラを受けた後の行動」について見たものでございますが、インターンシップ中においては「家族・親戚、友人に相談をした」が最も多く、インターンシップ以外の就職活動においては「労働基準監督署や都道府県労働局内の相談コーナーに相談した」が最も多くなっているところでございます。

17ページでございます。

こちらは労働局へのハラスメントに関する相談件数全体を見たものでございますけれども、セクシュアルハラスメントに関する件数は赤枠で囲っているとおり高止まりしている状況でございます。

続きまして、おめくりいただいて19ページでございますが、現行の取組でございます。

セクハラ防止指針におきまして、「就活等セクハラ」につきましては指針に行うことが望ましい取組として位置づけているところでございます。

次に20ページでございますけれども、私どもが御用意しております「あかるい職場応援団」というハラスメント対策の総合情報サイトにおきましても、就職ハラスメントについてはページを設けているところでございます。

以上でございます。

○佐藤座長 ただいま、特に就活中のセクハラについての調査の結果の御説明がありました。いかがでしょうか。

どうぞ。

○米川構成員 8ページのデータについてお伺いしたいのですが、8ページの右下です。過去3年間にハラスメントに対する相談を取り扱った企業というのが令和5年度でいうと54社で、そのうち63%は該当すると判断しなかったということは、これぐらいだったら大丈夫だよ、セクハラに当たらないよねというふうに企業側が判断したというデータの読み方でよろしいのでしょうか。

○佐藤座長 では、よろしく申し上げます。8ページのところでですね。

○松下課長補佐 事務局でございます。

企業調査でございますので、御指摘のとおり、企業がそのように回答した、判断したという数字になってございます。

○米川構成員 そうすると、セクハラは受けた人が被害に遭ったと訴えるのはすごく勇気が必要なことで、特に就活セクハラだと、本人が学生さんで若く、そもそもその会社に入りたいと思って受けているので立場が弱いわけですが、勇気を持って訴えたにもかかわらず、半分、6割以上が無視されてしまっているということなののでしょうか。

○安藤均等課長 雇用均等課長でございます。補足させていただきます。

まず、恐らくなのですけれども、この令和5年度のほうの左側の相談の有無のほうを見ていただきますと、過去3年間で相談があったというのは0.7%、これがもともとの分母が7,768社という形になりますので、この0.7%なので隣の数字が54になるという関係です。

それで、実際に無視をされたかどうかというのは非常に微妙な問題だと思っております、実際相談があって、言い方は悪いのですけれども、相談があって本当にアウトだったものがこの青のところ該当する。それで、赤いところは、相談は受けつけたんだけど、いろいろ会社のほうで見たところ、一義的な会社としての判断というところで言うとセクハラに当たらないのではないかとということで該当しなかったということですので、

無視をしたというのは若干言い過ぎかというような気がしておりますが、補足させていただければと思っております。

○米川構成員 そうすると、就活を行った人と企業のほうで若干意識の乖離があるということになりますか。

○安藤均等課長 そこはまさに今回のポイントかなと思っていて、今、米川構成員がおっしゃられているのは、企業のほうで受け止めたのは多分人事サイドなので、恐らく行為者はリクルーターだったりする。あとは労働者という三角関係の中でいうと、恐らく米川構成員がおっしゃられているのは、就活生はセクハラを受けたと言っている。それで、場合によっては、会社の対応として一部、会社としてはちゃんとやっているからアンケート調査に答えてくれているとは思うのですけれども、実際は会社の人事の調査が甘くて、例えば行為者とされているリクルーターの方の聞き取りが甘かったという事例は全くないという形は言い切れないというところはあるとは思っておりますけれども、一義的に行為者ではなくて申出を受けた会社側として判断したのがこういう形になっているということで御理解賜ればと思います。

○米川構成員 分かりました。ありがとうございます。

もう一つありまして、11ページです。就活セクハラに遭ったという方ですが、男性のほうが経験したという人が多いというのがちょっと意外だったのですけれども、この男性が就活中にセクハラを受けたというときの具体的な内容とのクロス集計は取られているのでしょうか。

あとは、行為者に当たる方、男性にセクハラをした人が男性なのか、それとも女性なのか。身の回りでも「若くてお肌がきれいでいいわね」とか、「そんなに痩せていて重いもの持てるの」というようなことを、女の人が男の人に言ったりするのを目にした気がするのですけれども、これが逆の立場で、男の人が女の人に「お肌びちびちだね」とか「そんなに痩せていて子供を産めるの」というようなことを言ったら大変なセクハラだと思うんです。ひょっとして女性側にセクハラに対しての認識の甘さみたいなものがあるのかなと、その辺りを教えていただければと思います。○安藤均等課長 11ページの男女の受止め方で、ちょっと男性のほうの数字が多いので、例えば男性は過敏に反応しているけれども、女性のほうが実際は言い出していないんだとか、そういうところもあるのではないかとこの背景の御質問だと思っております。

実は、ここは正直ベースで言うと御承知のとおり、この手のアンケート調査というのはサンプルによっていろいろと出方が変わっております。それで、実際、前回の令和2年度のほうを見ますと、ちょっとばくつと言ったら語弊はあるかもしれませんが、いわゆる世の中の一般的なステレオタイプ的に言うところの部分の傾向とは若干外れているというところは正直言うとあると思っております。その辺はサンプル数のところなどによって大きく左右されていると思っておりますので、そこはどちらが正しいかというのはなかなか今の時点で一概に言うことはできません。

それで、実際にどういったものを受けたものが多いかというところですが、今日細かい資料でお出しはしていませんが、本日この研究会と同時に実態調査の報告書というものをしております。それを見ますと、男性、女性で、例えば差が多いということと言うと、差異というところでは、一番多いのがやはり性的な冗談やからかいというようなところが男女で変わらないというような形になっています。

それで、その次に大きくなっておりまして、ここは世の中の傾向として御理解いただけるかなと思うのは、女性のほうがやはりデートだとかの誘いというような形で受けている。あとは、不必要な体の接触というものを受けているというところはあります。

そういうことなので、多分受けている内容で言うとイメージと合っているような気がするのですが、全体として見たときに男性のほうが女性よりも大きいのかというようなところは、すみませんが、そこはサンプル数の関係かという形でお答えをさせていただきます。

○佐藤座長 ほかにはいかがですか。

これは、セクハラなので実際としてはハラスメントのほうがある可能性はありますね。君はうちの会社に受かるとか、これはあくまでもセクハラだけなので実際にハラスメントもあるということは少し考えられるかもしれない。それと、新卒なので中途の採用のものも別にあることで、今回はあくまでも新卒でセクハラだけに聞いているということで、規模別に取り組み方が違うのは中小だと新卒を採っていない会社もあるんです。そういう意味では、取り組んでいないというのは、うちは新卒を採っていませんというのも結構あるかなと、その辺は少し見る必要があるかとは思っています。

ついでに、19ページのところは現状あるものですね。これは前半を読むと雇用している労働者が言動について注意を払うと書いてあって、下のほうにいくとセクハラになっているじゃないですか。上のほうの言動はハラスメント一般ということなんですか。上は注意を払う必要があるというふうに書いてあって、下にくるとセクシュアルハラスメントなんだけれども、これは全部セクハラなんですか。

○安藤均等課長 すみません。全部セクハラです。これはもともと性的な言動のセクシュアル自身のということで、ちょっと見づらくて恐縮でございますけれども。

○佐藤座長 上のものが全部かかっているということですね。

そうすると、現状で言うといわゆるハラスメント全般のものは入っていないんですね。

○安藤均等課長 御指摘のとおりです。

○佐藤座長 分かりました。それがちょっとよく分からなかったのです。

よろしいですか。幾つか大事な点もありました。

それでは、次に今日は議題としてヒアリングということで株式会社大林組本社のハラスメント対策室副課長の上田様と、人事部人事第一課副課長の早間様においでいただきます。オンラインで就活ハラスメントについてお話しいただくということです。ここはセクシュアルハラスメントというか、就活ハラスメント全般についてということです。15分

程度でお話しただいて、その後、議論ということにさせていただければと思います。お忙しい中、御出席いただきありがとうございます。

それでは、自己紹介を含めて御説明いただければと思います。よろしくお願いいたします。

○大林組（上田氏） 御紹介いただきありがとうございました。株式会社大林組の上田と申します。

本日は、弊社の「学生と会社を守る就活ハラスメント対策」について御紹介させていただきます。

次のスライドをお願いします。

就活ハラスメント対策を御紹介するに当たり、まずは弊社の就職活動の流れについて御説明いたします。

就職活動はこちらにありますとおり、学生が志望企業への事前登録をする、いわゆるプレエントリーから始まり、リクルーター面談、エントリー、応募書類提出、筆記試験・面接、内定の流れで進んでいきます。

この流れにあるリクルーター面談、OB・OG面談とは、プレエントリーした学生が志望企業への理解を深めるため、会社から「リクルーター」として選出されたOB・OG社員に会って話を聞く機会のことです。ハラスメントが発生する可能性があるのが、学生が社員と個別に会うこのリクルーター面談です。今から紹介する弊社の取組は、この点を踏まえたものになっております。

次のスライドをお願いします。

本日は、弊社の取組である「就活ハラスメント対策の行動規範の制定」と、「ハラスメント対策室を中心とした社内の環境づくり」について御紹介いたします。

次のスライドをお願いします。

弊社では、学生に対して社員がパワーバランス上、優位にある立場を利用してハラスメントを起こすことがないように、リクルート活動における行動規範を制定し、社員に人権を尊重、重視した行動の厳守を周知・徹底することとしました。

次のスライド以降では、行動規範の内容を3つ、「OB・OG面談ルール」の制定」「就活ハラスメント相談窓口設置」「社員への周知啓発」の順番で紹介いたします。

次のスライドをお願いします。

まず1つ目として、「OB・OG面談のルール」を制定しました。面談ルールでは、まず学生と面談を行う際、社員は事前に面会場所、時間や学生の氏名等を会社に伝えて事前申請を行い、会社の許可がない面談は不可としました。事前申請にしたことにより、「誰が、誰と、どこで、いつ会うか」を明確化し、会社がOB・OG面談の実施状況を把握できるようにしました。

また、このルールでは学生がハラスメントを受けない状況をつくるために、面談場所を会社施設の会議室、またはオープンスペース、学生の所属学校施設、喫茶店・レストラン、

会社指定のウェブ会議システムに限定することや、連絡手段を電話、会社メールアドレスに限定、そして面談を原則昼間にすることをルールとして定めています。

次のスライドをお願いします。

2つ目に、学生からのハラスメント相談を受け付ける専門の窓口を社内と社外に設置しました。学生が万が一、社員からハラスメントを受けた場合、この窓口が学生からの相談に応じられる体制を構築しました。また、学生との初回面談時にこちらのスライドに映っているのですけれども、このカードを配布することとしており、このカードを配布して相談窓口の説明を実施して連絡先も周知しております。

次のスライドをお願いします。

3つ目に、「社員への周知啓発」としてリクルーターを対象とした社内外の講師による研修を実施しています。研修では先ほど紹介したOB・OG面談のルールを周知することのほか、就活のトレンドを踏まえたケーススタディー、リクルーターの重要性や責任感を再認識するプログラムを学ぶ内容になっており、リクルーターが就活ハラスメントを起こさないよう、面談ルールの遵守やハラスメント防止につながる知識や対応、心構えを学習しています。

次のスライドをお願いします。

次に、弊社では就活ハラスメント対策のみならず、全てのハラスメントを防止する環境づくりをハラスメント対策室を中心に実施しております。

まず御紹介したいのが、ハラスメント防止ガイドラインです。このガイドラインでは、ハラスメントを許さない会社の方針、そしてハラスメントの定義、ハラスメントの予防やハラスメント事案が発生した場合の対応などについて社員に具体的に示し、社内イントラでも周知しております。また、ここに書いてあるハラスメントに関するアンケート調査なのですけれども、これは毎年全社員に対して実施しており、社員がハラスメントを受けた、または見かけただけでなく、働くことの幸せ度や相談のしやすさも調査しています。

また、社員からいただいた回答を職場ごとに点数化し、点数のよくない職場については所属長にヒアリングするなど、ハラスメント防止につながる取組を実施しています。もちろんアンケートの結果についても社内イントラネットで公開しております。

さらに、こちらに記載しているハラスメント防止を目的としたeラーニングについては、ハラスメント相談によくある事例から社員に伝えるべきテーマを見直しして毎年実施しております。

次をお願いします。

また、社内のハラスメント防止の意識を高めるため、啓発ツールとして携帯用リーフレット、ポスターなどの配布も行っております。携帯用リーフレットは全社員に配布しており、社長メッセージを記載するほか、ハラスメントの定義、自身の言動がハラスメントに該当しないか確認することができるものになっております。

また、ポスターを各職場に毎年配布しており、最初のポスターは何がハラスメントに当

たるかを記載して配布しました。最近では、コミュニケーションをテーマにハラスメントを予防する風通しのよい職場づくりのためのメッセージを入れたポスターを各職場に配布し、これを職場に貼ってもらうことで社員の意識を高めております。

弊社の取組の紹介については以上になります。御清聴いただき、ありがとうございました。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

先ほど少しお話ししましたように、大林組さんはセクシュアルハラスメントだけではなくて就職活動中の学生にハラスメントを起こさないように広くやられているということです。

それでは、今日はオンラインということですので、今までのようにまとめてではなく、一対一で1つの質問にお答えいただくことにしたいと思いますので、どなたからでもどうぞ。いかがですか。

では、田上さんお願いします。

○田上構成員 御説明ありがとうございます。

私からは、7ページの②のところにあります、就活のトレンドを踏まえたケーススタディーを研修で実施しているというところに関する内容なのですが、昨今、就職活動の在り方が変化してきているという話がある中で、冒頭で就活のプロセスを御紹介していただきましたように、プレエントリーからエントリーまでの期間において今回は就活ハラスメントの対策を特にやっているというお話でしたが、昨今の就活トレンドの変化というものがどういう状況になってきていて、その中で大林組様の就活ハラスメントの対策というものをどういうふうに位置づけているかというところを分かる範囲でお聞きできれば幸いです。

○佐藤座長 分かりましたか。今の質問について可能な範囲でお願いします。

○大林組（早間氏） お世話になっております。大林組人事部の早間と申します。

すみませんが、接続でカメラのほうは映らなかったもので、上田のほうのパソコンからお答えさせていただきます。

質問としては、昨今の就活トレンドの中で大林組はどんな就職活動、ハラスメント対策をしているかという認識でよろしかったでしょうか。

○田上構成員 はい、大丈夫です。

○大林組（早間氏） 昨今、やはり就職活動の早期化というところがトレンドとしてありまして、弊社も5日間のインターンシップとかを用いて以前より早い時期から学生と接触が始まっています。そのような中でいわゆるオワハラというような、当社に決めて就活を早くやめなさい、終われハラスメントというふうに言われたりすることは、職業選択の自由は学生さんにあると思いますので、こういった強要はリクルーターの皆さんはしては駄目だよという注意をリクルーター研修で実施しています。

社内でのリクルーター研修は毎年、社外講師を招いた研修は新任リクルーターまたは過

去に受講してから3年経過した者を対象に定期的を実施していますので、そうした際こうしたトレンドを反映しながら学習を継続していく、またアップデートしていく、そのような取組をしているのかなと認識しています。

○佐藤座長 よろしいですか。

どうもありがとうございました。それでは、ほかにはいかがですか。

では、米川構成員をお願いします。

○米川構成員 1つが、就活生とのやり取りを会社アドレスのメールで行うときに、CCに誰か、例えば人事部の方を入れるのか、それとも後で人事部の方がそのやり取りをチェックするのかといった運用面をどうしているのかという点と、あとは社員の方向けのアンケートで部署ごとに集計されているというお話だったので、課題感、問題などがある部署の傾向があれば教えていただければと思います。

○大林組（早間氏） はい。ありがとうございます。

学生とのやり取りというところではいきますと、全てのメールに人事部を入れてくださいというような運用はしていないというのが現状です。

ただし、会社のメールに関しては記録が残りますので、もし何かあった場合は見返せる環境は整っています。

○佐藤座長 もう一つ、社員のアンケート調査の部署別の結果で何か特徴があるかという話です。

○大林組（上田氏） アンケートの結果を受けて特徴というところなのですけれども、やはり相談しづらさ、相談のしやすさであったり、職場における幸せ度、働いてどう思いますかというところを伺っているのですが、結果として相談しづらかったり、その社員の方が幸せ度を感じづらい職場というのはやはり悪い傾向に出ています。

○佐藤座長 そうすると、いろいろな意味で日頃から相談できるような職場だったら、そういうハラスメントについての相談は上がってくるという理解でいいですか。

○大林組（上田氏） はい。

○佐藤座長 ほかにいかがでしょうか。

では、古澤さんをお願いします。

○古澤構成員 産業医をしております古澤と申します。よろしくお願ひいたします。

資料の5ページ目に、面談は原則昼間とされています。原則とついていますので、場合によっては夕方、夜間ということもあるのかなという理解をしております。これは飲酒についてはどういうふうな決め事をしているのか、教えていただければと思います。

○大林組（早間氏） 学生との飲酒に関する事でいきますと、これは今、一切認めていないというのが実情です。リクルーターと学生との飲酒は全て禁止で、仮にカフェとかで会っても21時までには終了しましょうという形でしております。

○佐藤座長 分かりました。

ほかにはいかがですか。

どうぞ、日原構成員。

○日原構成員 スライドの6ページのハラスメントの相談窓口のところに関する質問です。匿名での相談も受け付けているという記載があったのですがけれども、実際に匿名で学生さんから相談があった場合にはなかなか事態を把握するのが難しい場面もあるのではないかと思いますので、もしそういう相談があった場合にはどういうふうに対応されているのか、差し支えない範囲で教えていただければ幸いです。

○大林組（上田氏） 上田のほうから回答させていただきます。

今のところ、実際に相談というものはまだきたことはないのですが、匿名であったとしてもまずは相談者の方、御相談される学生の方の意向を第一にということは運用としては考えておりますので、ではどこかで話を聞いてどう進めていくかというのは、まずは学生さんの気持ちを優先して対応していくことになると思います。

○佐藤座長 今のお話だと、こういうふうにかなりいろいろやって具体的な相談は上がってきていない。それは、ある面ではかなりきちんとできているという理解でいいですか。もちろんゼロとは言いませんけれども、かなりこういうルールなのでクレームが学生さんからきていない（実際に0に近いと考えられる）という理解でいいですか。

○大林組（上田氏） はい。

○佐藤座長 ほかにいかがですか。

あと1つだけ、これは就活生ですがけれども、中途採用とか、事業所で有期の人を雇ったりしますよね。多分あると思うんですが、事業所ごとに有期契約で雇ったりすることもあるかと思いますが、採用活動中のハラスメントについては特にやっているわけではないという理解でいいですか。今、取り組んでいるのは就活生だけという理解でよろしいでしょうか。

○大林組（早間氏） 中途採用者と、もう一つはちょっと聞こえなかったですがけれども。

○佐藤座長 もう一つは、事業所ごとに有期で雇う人もいますよね。テンポラリーに一時的にですが、いませんか。事業所ごとで、有期契約で。

○大林組（早間氏） 有期雇用ですね。

○佐藤座長 事業所に採用権限があるような人たちですが、その辺は特に人事としては関わっていないという理解でいいですか。

○大林組（早間氏） このルールとしては、新卒の学生を対象というところがございます。

○佐藤座長 社員全体の研修の中にはそういうものは入っているのでしょうか。

○大林組（上田氏） 社員全体の研修の中であっても、ハラスメントを起こさないというのはしていますので。

○佐藤座長 そこでの中でのということになるわけですね。

あとは、下請業者さんとか、そういうのもあると思うので、社員の研修の中ではそういうものも含めてやっているという理解でいいですか。

○大林組（上田氏） そうですね。社員全般としてハラスメントを予防する、防止すると

いうことで訴えて周知徹底しておりますので。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

よろしいですか。

こちらの運用もいろいろあってすみませんでした。どうも本当にお忙しい中、丁寧に御説明いただいてありがとうございました。勉強になりました。どうも御苦労さまでした。

○大林組（上田氏） ありがとうございます。

○佐藤座長 それでは、次の議題に入る前に、先ほどの説明に課長のほうからちょっと修正があるようです。

○安藤均等課長 すみません。先ほど私はお答えさせていただいた際にちょっと動転して、セクハラ全体の数字を答えさせていただいたので、改めて再答弁させていただければと思います。ごめんなさい。

就活セクハラに関してはちょっと細かくなりますけれども、まず就活セクハラの調査はどうやって取ったかというところから簡単に説明しますと、今回実態調査におきまして1,000名に達するまでモニタリングで調査会社のほうから取っていった。

その中で、今回就職活動だけではなくてインターンシップも含めて取っていますので、インターンシップと、いわゆる大学生の方なり大学院生の方で就職活動をした者が1,000名になるまで達成した。

そのうち、今回正確に申し上げると、就職活動中の部分でまずハラスメントのイエスとノーというのを答えたのが、男性が411名、女性が326名という形になっています。それで、男性のほうは411名のうち34.3%がハラスメントを受けました。それで、女性は326名のうち28.8%が受けた。つまり、これを実数値に直しますと、男性は141名で、女性は94名というような形になります。ですので、まずここの数字を見ていただきますと、サンプルがかなり個人差によって出方がちょっと変わってくるなというのはまず御理解いただけるかと思っております。

その上で、実際に受けた者でございますけれども、全体の男女問わずの数字は先ほど松下のほうから説明させていただきましたが、これは恐らく男性のほうが多いというのもあるとは思うのですけれども、そこで言う順番としては先ほども言いましたが、「食事やデートへの執拗な誘い」で、あとは「性的な冗談やからかい」というところなのですけれども、「性的な冗談やからかい」というのは女性のほうが多くなっています。具体的に申し上げれば、全体が28.9%に対して女性が31.9%、男性が27.0%という形になっています。

それで、「食事やデートへの執拗な誘い」というのが一番全体で見たときに大きくなって33.2%となっておりますけれども、こちらは男性のほうが35.5%、女性が29.8%というような形になって、ちょっと女性のほうが低くなっている。

それで、こういった事象がちょっとイメージと乖離しているなというところは、恐らく先ほども申し上げたとおり、サンプル数の少なさということで説明できるのかというふう

に考えております。

○佐藤座長 詳しい報告書は公開されていて、今日ネットに載っているのを見ていただければ、またそれで分からない点があれば御質問いただければと思います。よろしいですか。結構これまでもちょっと普通の感じとは違うので、かなり幅広く答えている可能性はあるということで、本当にセクシュアルハラスメントだけなのか、ハラスメントも含めて答えてしまっているのかというところは少し考えなければいけないかと思います。

それでは、次に議題3「女性活躍推進及びハラスメントに関する調査結果について」、これも調査ですけれども、ハラスメントは先ほど多少伺いましたが、その結果について事務局から御説明いただければと思います。資料3から5ですね。よろしくお願いします。

○松下課長補佐 事務局でございます。

資料3から5までまとめて御説明いたしますので、少し私の説明が続きますが、御容赦ください。

まず資料3でございます。「女性活躍に関する調査 結果概要」ということで、令和5年度厚生労働省委託事業の調査結果の概要をまとめております。

1 ページをおめくりください。

この調査は、女性活躍推進法の浸透状況や課題を明らかにすることを目的に企業調査を実施したものでございます。

2 ページをおめくりください。

平成30年からの経年比較を順次見ていくものでございますけれども、行動計画の策定有無については義務となっている「300人以上」規模で93%、「100～299人」で約77%、努力義務となっている「30～99人」規模で約15%となっております、企業規模による違いがございます。

2022年から義務となった「100～299人」で約38ポイントの改善が見られるほか、それ以外においても「作成した」の割合が増加しているところでございます。

行動計画の作成理由についてですが、2018年と比較いたしまして100人以上規模では大きな変化は見られませんが、「30～99人」規模では「法律に定められているから」と答えた割合が約18ポイント減少しておりまして、他方で企業イメージの向上ですとか、採用・育成・登用等に課題があり、それを解消したかったというようなことでお答えになった割合が増加しております。これらの重要性を認識している企業が計画を作成したものと考えられます。

3 ページをおめくりください。

状況把握についてでございますけれども、こちらはほとんどの項目で増加が見られる状況でございます。特に、30～99人規模の企業におきまして進んでいるように見られるところでございます。また、300人以上規模におきましては義務化された「男女社員の賃金格差に関すること」で増加が見られるところでございます。

下の段で数値目標につきましては、30～99人規模の企業で「女性社員の採用に関するこ

と」、それから継続就業・職場風土に関することが増加しておりまして、100～299人規模では採用にすること、登用に関することが増加しているところでございます。

4 ページをおめくりください。

情報公表の状況についてでございます。「30～99人」規模ではあまり変化がございませんが、300人以上規模、100～299人規模とも、全ての項目で増加しているところでございます。

また、情報公表項目数についてですが、30～99人規模はあまり変化はございませんけれども、100～299人規模、300人以上規模では増加しているところでございます。

5 ページをおめくりください。

こちらは今、申し上げた情報公表項目の数について、これを取組への積極性というふうにとらえた上で着目し、女性管理職比率の変化への影響を見たものでございます。300人以上規模につきましても、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比率が高くなっている状況が見られます。また、299人以下規模におきましても少なくとも係長相当職の女性比率が高まっている状況でございます。

右側の図でございますが、管理職等における女性比率の項目で、左側の情報公表項目には限定がないんですけれども、右側は管理職等における女性比率の項目を公表した企業を見ているものですが、そうした企業におきましても女性管理職比率について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くなっている状況でございます。

6 ページをおめくりください。

こちらと同じく情報公表項目数に着目し、女性昇進者比率への変化の影響を見たものでございますが、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、課長昇進者の女性比率が高くなっている状況でございます。100～299人規模と30～99人規模におきましても、係長昇進者については変化が関連していると見られるところでございます。

また、右側でございますけれども、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ますと、「高くなった」と回答した割合が高くなっている状況でございます。

7 ページをおめくりください。

こちらは、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ものでございます。社員への影響というのは、この図の左側にありますように、応募が多くなった、採用が多くなったといったようなことを指しておりますけれども、これを見ますと、300人以上規模におきましてもおおむね情報公表項目数が多くなるほど「あてはまる」の割合が増加しているところでございます。そういうことで、ポジティブな影響があることが示されているものと考えております。

また、100～299人規模、それから30～99人規模におきましても全てではないのですけれども、応募が多くなった、採用が多くなったといったところとの正の関連が見られるところでございます。

8ページをおめくりください。

情報公表項目数と企業全体への影響についての関係を見たものでございます。まずこのページでは300人以上規模と100～299人規模についてまとめておりますけれども、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」について正の関連が見られるとともに、「職場が活性化した」「採用で人材が集まるようになった」ということについて「そう思う」と答えた割合が高くなってございます。

100～299人規模についても、意思統一ができた、職場の活性化、あるいは仕事の効率化につながったというところとの正の関連が見られるところでございます。

9ページをおめくりください。

こちらは前ページと同様の内容を30～99人規模について見るものでございますけれども、こちらもおおむね全ての項目で情報公表項目数との正の関連が見られるところでございます。また、これらの企業におきましては行動計画の策定が義務化されていない状況であります。また、そうしたところにおきましてもこのような取組に積極的であることがポジティブな影響につながるということが見て取れると考えております。

10ページをおめくりください。

女性活躍推進法に基づく機会均等の取組、あるいは家庭生活との両立に関する取組の実施状況と平均勤続年数、それから女性管理職比率との変化を見ているものでございますが、勤続年数については両立・均等、両方の取組を実施している企業ほど年数が高く、とりわけ300人以上規模で顕著でございます。

女性管理職比率につきましても、両方の取組を実施している企業ほど3年前より比率が高くなっておりまして、こちらも特に300人以上規模において顕著でございます。

11ページをおめくりください。

こちらも機会均等の取組、または家庭生活との両立に関する取組を見たものでございまして、継続的な実施状況と平均勤続年数、女性管理職比率の関係を見たものでございますが、平均勤続年数については両立の取組を継続的に実施している大企業におきまして、この赤いところで表示している「5年未満」の勤続年数の割合が少ない状況でございます。また、女性管理職比率につきましても均等の取組を継続的に実施している大企業ほど3年前より高くなっているという状況が見て取れます。

12ページをおめくりください。

こちらは、くるみん、えるぼしについて見たものでございますが、くるみん及びえるぼし認定の両方を取得している企業ほど平均勤続年数、女性管理職比率とも高くなっているという状況が見て取れます。

13ページをおめくりください。

こちらは男女の賃金の差異に関する情報公表の状況について見たものですが、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きましても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ところでございます。その上で、情

報公表を行った企業の手ごたえを左下の図で見えておりますけれども、「賃金差異改善に向けた社内の意識向上」につながったというのが最も高い状況でございます。

それから、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右側の図で比較しておりますが、企業規模にかかわらず詳細分析を行った企業では社内の意識向上、あるいは新たな取組の実施、制度の創設につながったという企業の割合が高くなっているところでございます。

14ページでございます。

女性特有の健康課題についてでございますけれども、これについて取組の実施割合を見ますと、まず「生理・PMS」につきましまし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なっているところでございます。

そして、「女性特有の疾患等」については、おおむね「社員研修の実施」を除く3つの取組の実施率が2割程度と同程度になっております。

それから、「更年期」でございますが、300人以上規模を除いて「休暇制度の充実」「サポート体制の整備」が1割強ということで同程度となっております。

「不妊治療」につきましましては、「生理・PMS」と同様に、いずれの規模でも特に「休暇制度の充実」「サポート体制の整備」の割合が高くなっております。

それから、大企業におきまして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が見られますので、こうした企業においては包括的な支援体制につながっているというふうに考えられるものと思っております。

15ページをおめくりください。

女性特有の健康課題に関する取組の実施状況と平均勤続年数の変化を見たものでございますが、全体的に年数が長い企業ほど取組の実施率が高い傾向にございます。30～99人規模におきましては「女性特有の疾患等」「不妊治療」「更年期」の「サポート体制の整備」について、年数が短いほど取組の実施率が高い傾向が見られるところでございます。

16ページをおめくりください。

こちらは、同じく女性管理職比率への影響を見るものでございます。そもそも女性管理職比率が我が国においては低いということもありまして、こちらに関して傾向が入り乱れているところでございますけれども、例えば300人以上規模について見ますと、女性管理職比率が低いほど取組の実施率が高いという状況にございます。

また、30～99人規模におきましては「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、こちらは女性管理職比率が高いほど取組の実施率が高いという状況になってございます。

資料3については以上でございます。

続いて立て続けに申し訳ございませんが、資料4「職場のハラスメントに関する実態調査 結果概要」でございます。

1ページおめくりいただきます。

こちらは、令和2年度の実態調査から3年が経過いたしましたので、ハラスメントの発生状況、企業の対策の進捗、労働者の意識等を把握して今後の諸施策に反映させることを目的に調査を実施したものであります。今回は、とりわけ顧客等からの著しい迷惑行為や就活等セクハラについて詳細に把握を行うこととしております。

おめくりください。2ページでございます。

まず企業調査についてでありますけれども、過去3年間に相談があったと回答した企業の割合については、いずれのハラスメントも増加している状況でございます。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令和2年度と比べて基本的にほぼ横ばいなのですけれども、介護休業等ハラスメントは増加しております、就活等セクハラは減少しているところでございます。

3ページをおめくりください。

相談件数の過去3年間の増減の傾向でございますけれども、各ハラスメントにおいて「件数は減少している」の割合が「件数が増加している」の割合よりも高くなっている状況でございますが、顧客等からの著しい迷惑行為については「件数は増加している」が「件数は減少している」より大幅に高いという状況でございます。

また、過去3年間の該当事例の増減の傾向でございますけれども、顧客等からの著しい迷惑行為については「件数は増加している」が「件数は減少している」よりも高いという状況でございます。

4ページをおめくりください。

ここから6ページまで少し並べて御覧いただければと思いますけれども、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%以上ある特徴を挙げているものでございますが、4ページのパワハラについてはコミュニケーションが少ない、残業が多い、業績が低下している等々が挙げられるところでございます。

5ページを御覧いただくと、こちらはセクハラについて同様のものを見ているものでございます。

傾向が基本的に一緒でございます、コミュニケーションが少ない、残業が多い等が挙げられるところでございますが、細かく見ていきますと前ページと比較して、例えば女性管理職比率が低いといったところが若干多かったりするところでございます。

6ページは、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を見たものでございます。

こちらも基本的に傾向は同じなのでございますけれども、比べてみますと、例えば「上司と部下のコミュニケーションが少ない」というところがその前のページと比べると少なかったり、あるいは「人手が常に不足している」というところの割合が多かったりというような差が見られるところでございます。

7ページを御覧ください。

こちらは各ハラスメント別に見た企業の具体的な取組内容についてでございますけれども、これは「相談窓口の設置と周知」がいずれのハラスメントにおいても最も高い状況でございます。

顧客等からの著しい迷惑行為や就活等セクハラについては、相対的にいずれの取組内容においても実施している割合が低い傾向でございます。

8ページでございます。

取組を進めたことによる効果でございますが、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ところでございます。

取組の副次的効果について右側でございますが、職場のコミュニケーションの活発化が最も高い状況でございます。

9ページです。

こちらは、予防・解決のための取組の評価と職場の変化に対する評価との相関を見たものでございますけれども、こうしたことに積極的に取り組んでいる職場においては、その職場について「改善された」と回答した割合が顕著に高い状況でございます。

10ページをおめくりください。

「ハラスメントの取組を進める上での課題」について見たものでございますが、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」が最も高く、次いで「管理職の意識が低い/理解不足」「発生状況を把握することが困難」というところが挙がっており、令和2年度と比べても課題状況はおおむね同じであると考えております。

11ページを御覧ください。

こちらは労働者等調査でございますけれども、過去3年間に各ハラスメントを受けた経験について見ておりますが、令和2年と比べてパワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為は減少しております、就活等セクハラは増加しているところでございます。

12ページをおめくりください。

顧客等からの著しい迷惑行為について、業種別に上位3つの業種を見ますと、大きな差があるわけではないのですが、「生活関連サービス業、娯楽業」、それから「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」ということになっております。

右側ですが、職種別に見ると、こちらも大きな差はないのですが、右下でございますが、接客頻度別に見ます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という状況でございます。

13ページでございます。

顧客等からの著しい迷惑行為の内容についてですが、「継続的な、執拗な言動」「威圧的な言動」「精神的な攻撃」が主な内容となっております。

右側は行為者でございますが、「顧客等」が82.3%で「取引先等の他社の従業員・役員」も22.6%あるという状況でございます。

14ページでございます。

ハラスメントを受けた後の労働者の行動についてでございますが、いずれのハラスメントにおいても「何もしなかった」が最も高い状況でございます。

相談や周囲の報告等によりハラスメントを受けていることを認識した後の勤務先の対応については、パワハラ、セクハラは「特に何もしなかった」が最も高いのですが、顧客等からの著しい迷惑行為では要望を聞いたり相談に乗ってくれたという割合が最も高い状況でございます。

15ページでございます。

相談や周囲の報告等があったパワハラ、セクハラについて実際に勤務先がハラスメントであると認めた後の勤務先の対応について見たものですが、パワハラでは「何もしなかった」が最も高いのですが、セクハラについては謝罪をした、処分をしたが最も高いという状況でございます。

16ページは心身への影響を見たものでございますが、いずれのハラスメントにおいても経験が「一度だけ」であっても「怒りや不満、不安を感じた」「仕事に対する意欲が減退した」など、心身への影響が多く見られるとともに、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」という、より深刻な心身への影響が高まっている状況でございます。

17ページでございます。

こちらは企業と労働者がそれぞれ必要と考えるハラスメント解決のための取組でございますけれども、企業については「企業の自主的な取組の促進・支援」、それから行為者規制、そして啓発や教育が挙げられております。

労働者については「特にない」が多いのですが、これを除きますと行為者に対する規制、企業に対する規制、自主的な取組の促進・支援となっております。

以下は参考資料でございますので、割愛させていただきたいと思っております。

立て続けに、次は資料5でございます。

こちらは今の資料3、4とは少し文脈を異にしております、第4回のこちらの検討会におきまして山川構成員から海外法制についても見てみてはどうかという御示唆があったことを踏まえまして、事務局において御用意申し上げた資料でございます。G7のうち4か国、イギリス、フランス、ドイツ、カナダを取り上げまして、各国のハラスメントに関わる法制度を整理したものでございます。

まず法体系ということで1ページから御説明いたしますけれども、ここではどのような法、ないし法分野で対応しているのかをまとめているものでございます。

まずはイギリスでございますけれども、イギリスにおいては労働安全衛生法におきまして使用者が健康安全確保のための法的義務を負うとされていること、それから平等法におきまして性や人種など保護特性に関連したハラスメントが禁止されているということ、そして一番下になりますけれども、判例法であるイギリスにおきましてはコモン・ローと

言われておりますが、コモン・ロー上、使用者が被用者の精神的な人格的利益の保護について注意義務を負っておりまして、ハラスメントについてもこれが妥当するとされているところがございます。

その上で、イギリスについて特徴なのは真ん中のところでございますが、ハラスメントからの保護法というものがございまして、こちらはストーカー問題に対処するためにつくられたものでありつつも、現在においては広い範囲の行動をハラスメントとして禁止しているという法制を持っているところがございます。

フランスについてです。フランスについては労働法典におきまして「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」という類型を規定しているところがございます。

また、2008年5月27日法律というものにおきまして、セクシュアルハラスメントと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ところがございます。

加えて、フランスにおいては刑法典におきまして「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」等が規定されているところがございます。

続きましてドイツでございます。ドイツにおいては一般平等取扱法、AGGと呼ばれる法律がございまして、こちらで包括的な差別禁止規定がございまして、人種、性別等を理由とする不利益取扱いはハラスメント、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ところがございます。

イギリスやフランス、カナダはいずれもハラスメントという言葉を使っておりますけれども、ドイツはドイツ語でハラスメントではなくBelästigungという言葉を使っております。このBelästigungという言葉はニュアンス的には嫌がらせのようなものでございまして、それもあってこの下のところでございますが、我々が日本語でイメージするところのパワーハラスメントもハラスメントと我々は認識するわけですが、こうしたパワハラ、あるいはいじめに相当する「モビング」というものについてはドイツにおいては立法されておらず、民法等の一般法で救済がされているところがございます。

また、刑法典におきましてドイツにおいてはセクシュアルハラスメント罪の規定があるところがございます。

カナダでございます。カナダは、カナダの人権法におきまして雇用に関する事項について人種、性別等の禁止事由による差別やハラスメントを禁止しております。また、セクシュアルハラスメントについても禁止しております。

カナダは労働法典では、ハラスメントと暴力について使用者の義務、行政罰などを規定しているところがございます。

2ページをおめぐりいただきまして、各国における定義について並べて見ているものがございます。

まず一番左、イギリスでございますが、【平等法】におきまして保護特性に関連する望まれない行為で尊厳の侵害、あるいは脅迫的、敵対的といった環境の創出の目的、効果を

有するものというふうにされております。

それから、26条2項におきまして、性的性質を有する望まれない行為でこうした目的、効果を有するものも含まれております。

【ハラスメントからの保護法】におきましては、「何人も以下のような一連の行為をしてはならない」として、他人へのハラスメントに当たるもので、そう認識している、または認識すべきものというふうな規定が置かれております。これは広範である一方で定義が不明確なような規定になっております。

ちょっと前後しますが、3ページをおめくりいただいてイギリスのところですが、今、申し上げたハラスメントからの保護法の規定の解釈規定というのが7条に置かれておきまして、その中で、ハラスメントには他人を不安にさせること、それから困惑を引き起こすことを含むとされておりますほか、2回以上の行為であるというような定義づけ、それから「行為」は言論を含むというような定義づけがされているところでございます。

お戻りいただいて、2ページでフランスのところでございます。フランスの【2008年5月27日法律】におきましては<差別禁止事由に関連するハラスメント>が規定されておきまして、出自、性別等に関連するあらゆる行為、性的暗示を有するあらゆる行為で人が被り、尊厳を侵害し、脅迫的、敵対的等の環境を創出する目的、効果を有するものというふうにされております。

また、【労働法典】におきましては先ほど申し上げたとおり、類型として<モラルハラスメント><セクシュアルハラスメント>といったものが規定をされておきまして、モラルハラスメントについてはいかなる労働者もその諸権利及び尊厳を侵害し、身体的もしくは精神的健康を害し、職業的将来を危険にさらし得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という形で、受け身の形で規定がされているところが特色かと思えます。

続きまして、ドイツでございます。ドイツの【一般平等取扱法】におきましては、この法律は人種、性別等による不利益取扱いを防止、排除することを目的としておきまして、不利益取扱いの中には3条第3項でございますけれども、ハラスメントは第1条に掲げる事由のいずれかに関連し、その目的、効果として尊厳が傷つけられ、または威圧的、敵対的等の関係が生み出されるものである場合には不利益取扱いに含まれるという形で、不利益取扱いに含まれる旨の規定を明示的に置いているところでございます。

また、セクシュアルハラスメントについては、望まれない性的行動であって、その目的、効果として尊厳が傷つけられ、威圧的、敵対的等の環境が生み出されるものである場合に、これも不利益取扱いとするということで、不利益取扱いに含めるという規定が置かれております。

こちらの(3)項のハラスメントについては、第1条に掲げる事由に関連することが条文上、求められておりますけれども、セクハラについてはこのような要件がないということも特徴的かと思えます。

続いてカナダでございますけれども、【カナダ人権法】においては全ての人が差別的実践により妨げられることがないようにするために、人種、性別等の禁止事由による差別を禁止しているところでございます。同法はハラスメント、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ところでございます。

また、【カナダ労働法典】でございますけれども、ハラスメントと暴力について規定をしております、性的なものを含め、被用者に不快感や屈辱感等を与えることが合理的に予想される行動、行為、または発言というふうに定義をされているところでございます。

おめぐりいただいて4ページに飛びます。

一番左側のイギリスの【平等法】でございますけれども、第40条に使用者による被用者または求職者へのハラスメントを禁止するというふうに規定をされております。また、第41条においては契約就労者（contract workers）というものについてもハラスメント禁止規定が置かれているところでございます。

【ハラスメントからの保護法】については広範な規定が置かれていることを御紹介しましたけれども、こちらは必ずしも対象者に制限があるわけではないという状況でございます。

フランスでございますが、【労働法典】の<モラルハラスメント>については企業の労働者、研修中・職業体験中の者を対象にしています。

<セクシュアルハラスメント>については企業の労働者、研修中・職業体験中の者、採用・職業体験・研修の応募者を対象にしております。

また、一般的な労働安全衛生規定におきましてILO190号条約で求められているような対象者をおおむねカバーしておりますが、ボランティアや自営業は対象としておらず、それらは民法典、刑法典で対応することとなると承知しております。

続いてドイツでございますけれども、【一般平等取扱法】で第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うとされておりまして、労働者、職業訓練を受けるために就労している者、それから労働者類似の者と評価される者とされております。また、応募者、あるいは就労関係が終了した者も就労者とみなすと規定されているところでございます。

それから、【カナダ人権法】でございますけれども、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しております、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おりますので、独立自営業者もここでは明示的に含まれるという形にされております。また、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いうふうに認識しております。

また、下の段で【カナダ労働法典】でございますが、こちらは訓練中の者、インターン等に適用されるとされております。また、一定の元被用者についても対象とされているところでございます。

続きまして5ページ、法的効果でございます。

一番左でイギリスの【平等法】でございますけれども、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こととされています。

また、【ハラスメントからの保護法】については第3条に民事救済の規定が置かれていますほか、差止命令違反について刑事罰も定められているところでございます。

フランスの【労働法典】でございますけれども、こちらは禁止規定に違反してなされた解雇等が無効になるという規定が置かれています。また、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とされています。さらに、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、解雇等といった適切な懲戒処分を行うことが求められています。

また、フランスについては【刑法典】においてセクシュアルハラスメント罪、モラルハラスメント罪等が規定されているところでございます。

ドイツでございますけれども、【一般平等取扱法】においてはフランスと似たような形でございますが、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というふうに定められています。

また、使用者は予防的措置を含む必要な措置を講ずる義務を負うという規定が置かれています。

さらに、使用者は就労者が不利益取扱いの禁止に違反した場合に警告、異動、解雇等といった適切な措置を講じなければならないとされています。

加えて、身体接触を行うセクシュアルハラスメントについては、ドイツにおいても刑法典により処罰されるという形になっております。

一番右側、カナダでございますが、【カナダ人権法】についてはまず人権委員会というものがございまして、そこで差別やハラスメントについての苦情申立てができることとされています。

加えて人権審判所というものもございまして、人権委員会で解決できない苦情についてこちらに付託することができまして、苦情が立証された場合には再発防止策を講じる命令や被害者への補償、それから最高2万ドルまでの損害賠償の支払い等、様々な命令を発することができるという形になっております。

また、【カナダ労働法典】におきましては、これに違反いたしますと処罰の対象となるという形になっております。

飛ばしていただいて7ページでございますが、イギリスの平等法について、第三者が関与する暴力及びハラスメントについてどうなっているかでございますけれども、第三者からのハラスメントについての規定が平等法にはかつて存在したのですが、現在は削除されています。その上でハラスメントからの保護法が対象を限定しておりませんので、この中に含まれるという形になります。

フランスでございますけれども、第三者による暴行を受けた労働者への支援が全国職協定という、これはフランスにおける一種の全国的な労働協約でございますけれども、こ

ういうものに規定をされております。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ずることも義務づけられているところでありまして、この中にも第三者からの暴力に対する措置も含まれ得るということでございます。

ドイツでございますが、一般平等取扱法におきまして明文の規定が置かれておりまして、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に、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ということでございます。

カナダでございますが、カナダ労働法典の第2部の安全衛生の規定部分でございますけれども、この中で雇用主は職場へ立入りを許可された者の活動が被用者の健康、安全を脅かさないようにする責任を負っておりまして、取引先、顧客など、第三者による暴力行為、嫌がらせを防止することも含まれているとされております。

駆け足になりましたが、以上でございます。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

それでは、説明自体はすごく多いですけども、最後の御説明の「英仏独加のハラスメント法制」についてですが、この分野の海外のハラスメント法制については日原構成員が御専門かと思しますので、何か追加的な御意見や説明があればよろしく願います。

○日原構成員 ありがとうございます。

今、御説明いただいた英仏独加におけるハラスメント法制についてですけども、あまり細かいことを申し上げるというよりは、この分野の議論がいかに多様であるかということは今この資料を御覧いただいてお感じになられたかと思しますので、その多様性の在り方を少し整理するようなお話を簡単にさせていただこうと思します。

ハラスメントの議論は、日本でもセクハラから始まって、マタハラとかパワハラとかいろいろなことに進んでいったわけですけども、1つにはセクハラの流れと差別の流れというものがございます、この表に今回ないのですが、アメリカにおけるセクハラ議論が、日本を含め、世界中に影響を与えてきたところがございます。

この表にないのは、恐らくアメリカはIL0190号条約を批准していないからということだと思いますけれども、アメリカのセクハラ議論がEUやカナダなどにも影響を与えてまいりまして、多くのEU加盟国やカナダでは私人間の包括的差別禁止法がございますから、性以外の、セクハラ以外の人種等の事由に基づく差別の枠組みで、差別禁止法で差別禁止事由を理由とするようなハラスメントを規定してきたという流れがございます。

そうした中で、アメリカはいじめの立法というのをやっておりませんし、同じくいじめについて立法を行わなかったのがドイツで、今のところ、いじめ、パワハラに相当するようなものに対処する立法はなく、モビングについては主に民法等で対処されているというのは事務局から御説明があったとおりです。

これに対して、では、差別ではないもの、日本で言えばパワハラのようなものにどうやって対応するかというところも各国で分かれておりまして、1つが、イギリスではハラス

メントからの保護法という労働関係に限らない一般法で、主として事後的な救済を問題にしてきたということがございます。

これに対してカナダは、今回連邦法を御紹介いただいたのですけれども、連邦法が適用される労働者というのはカナダでは1割未満で、州法もいろいろ異なるので言及が難しい面がありますが、最近、カナダ労働法典（＝連邦法）の2018年改正でこのハラスメントと暴力という規定が入ったという流れになっております。この労働法典のハラスメントと暴力の規定は安全衛生に関する章にありますので、予防を重視した形で議論がなされております。

したがって、この表の1ページの法体系というところを見ていただく際には、差別と関連するような話とセクハラを含むものとして、イギリスの平等法、フランスの2008年法律、ドイツのAGG、カナダの人権法があり、そうではないものとしてイギリスのハラスメントからの保護法やフランスの労働法典の議論、カナダの労働法典の議論、あるいは刑法典の議論があるような形になっております。

フランスはセクハラを必ずしも差別と結びつけてこなかった国ですので、差別に関してはEU指令を受けて2008年法律で一応立法したのですけれども、セクハラとモラルハラスメントを統一的に労働法典で予防と救済と全体を含めた議論をしてきている流れがあり、かつ刑法典の活用にも特徴があるというところがございます。

カナダに関しては、カナダもケベック州以外は英米法圏に属しますので、コモン・ロー上の「故意による精神的苦痛」という不法行為による救済が一応あるのですけれども、アメリカにおいてもカナダにおいてもこうした不法行為によるハラスメントの救済というのは非常に限定的で、そこは日本とは状況が大きく異なります。

大まかに全体像を申し上げましたけれども、やはりハラスメントのアプローチというのは、その定義の在り方、どのような法に立法するかということ、また各国における展開を含めて非常に多様ですので、こうした諸外国の議論を見ながら日本においては今後どのように対策を強化していけるかということを経験していかれたらよいのではないかと思います。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

取りあえず、最後の海外のハラスメント法制を日原構成員にも追加で御説明いただきましたが、ほかに何か御質問なりあれば伺いますが、よろしいですか。

どうぞ。

○安藤均等課長 事務局のほうから、できれば御存じであれば補足していただきたいというところなのですけれども、最後のハラスメントで第三者からのところというのがあって、前回までの議論ではカスタマーハラスメントということで、いわゆる第三者からのハラスメントというものが非常にヒアリングで話題になっていたというふうに認識しておりますけれども、海外の法制というのは、要はカスタマーハラスメントというのが日本みたいに社会問題化してあるからこういうふうに立法しているということなのか。それとも、もと

もとハラスメントする相手というのは労働者というか、同僚以外だとか上司以外の者もあり得るからこういう形で立法しているのかということについて、ちょっとコメントいただければ大変助かるのですけれども。

○佐藤座長 では、分かる範囲でよろしいですか。

○日原構成員 社会問題としてどの程度あるかということろは、国によっても異なると思いますし、私のほうで何かデータを持っているわけではないのですけれども、1つにはおそらく、立法の形式の違いとして、差別禁止法であれば包括的な差別禁止法があって、まず（私人間の）差別やハラスメントが禁止されるということがあって、それが場面として例えばサービスとか、住居の提供であるとか、あるいは雇用というふうな形で章立てが分けられて場面が分けられるという形になるので、全体として私人間の話をいろいろと問題とし得るベースがあるというのが差別禁止法における場合の議論だと思います。

イギリスのハラスメントからの保護法は、この7ページにもありますように対象を限定していませんし、フランスだと労働法典のハラスメントの定義自体が加害者を限定しておりませんので、労働法典のモラルハラスメントやセクハラの規定の範囲内で第三者からのものというのも論じることができるようになっております。

また、カナダは連邦法の厳密なところは分からないのですけれども、たしか連邦法のリスク評価でハラスメントの内的リスクと外的リスクを評価しなければいけないということがあって、その外的リスクには顧客等の第三者の状況というのも入っていたと思います。

州法だと、カナダのオンタリオ州やケベック州では明示的に第三者からのハラスメントも入っていて、それは、州にもよるのですけれども、職場環境の問題として捉える場合、職場におけるリスクとして顧客等の第三者からの暴力等を問題にするという話になると（第三者からのハラスメントも）おのずと対象に含まれてくるということです。職場環境の保持のために使用者が防がなければいけない行為として顧客等からの暴力も（規律の対象に）入るとい議論は、ケベックの労基法やオンタリオの労働衛生安全法ではございます。

○佐藤座長 ほかにはよろしいですか。

それでは、この後、今日は少し議論をする時間があるので、こうさせていただきます。まず、資料3、4の順に調査のことについて御質問なり御意見を伺って、その後、少し幅広に女性活躍なり、女性の健康とか、あるいはカスタマーハラスメントというようなところでこれまで議論してきたことについて御意見を伺えればと思います。

まず、最初は調査ということで資料3なのですけれども、幾つか確認です。

3ページのところで、これはどういう目標を立てているかですけれども、下のほうを見ただくと計画にのせるものはあくまでも数値目標を定めた取組なので、例えば長時間労働を是正しますと書いてあるだけでは駄目で、半減しますとか。そういう意味ではこれしかやっていないわけではなく、具体的に数値目標を挙げているものという表現が合っているということで御理解いただければと思います。

あとは、田上さんにいろいろ御協力いただいた10ページのところの下のほうに、女性の活躍支援みたいな取組と、継続支援ですね。働きやすくなるというのを分けていただいて、両方やっているということが結構大事で。働き続けやすいだけでなく、やはり女性が活躍できるようないろいろな仕事を経験できるとか、そういうことをやるのが特に女性管理比率を上げているという意味で女性活躍、両立支援の取組を両方やるということが大事だということが分かるかなと思います。

そういう意味で、12ページもくるみるとえるぼしがありますがけれども、これは両方取っている企業は少ないです。やはり片方だけ取って満足しちゃう企業もなくはないみたいなのです。そういう意味では活躍と両立を行っていただくということが女性の管理職の課題ということですので、両方進めることが大事だということが分かるかなと思います。そういうようなことをお話しした上で資料3について田上さんから何かありますか。

○田上構成員 最初はまず簡単な確認ということによろしいですか。

○佐藤座長 はい。

○田上構成員 私のほうからも1つ注意点というか、気づいたところが11ページの左上のところです。

両立支援を継続して取り組んでいるかということと、女性正社員の平均勤続年数のところで、中小企業でなかなか違いが見られていないということで、大企業では継続しているほうが見られるのですけれども、やはり中小企業においてはもともと勤続年数が短くなりやすい。新卒も採用していなかったり、中途で出たり入ったりするケースがあるということもあるのと、なかなかまだ中小企業では取組の年数が浅いのかなということで、平均勤続年数で見えていますので、平均的に長くなるためには半分以上が例えば10年、それ以下が半分といった人員構成にならないと平均には現れてきませんので、その辺りはまだここで結論を急ぐのは時期尚早という点もあるということでは少し御注意いただければよいかなと思います。

取りあえず、コメントとして申し上げます。

○佐藤座長 資料3ですが、最初はまずデータについてここはどうなのかとか、この辺はこれでいいのかというものがあればですけども。

どうぞ、米川構成員。

○米川構成員 全体に対してなのですけれども、取組を進めたり情報公表を進めている会社というのは本当に女性が活躍しているし、会社全体にもいい影響が出ているというのがはっきりデータに出ていると思うのですが、登用のところで係長と課長に関してはきちんと上がっている傾向がありますが、部長はそこまでいっていないのは、まだ3年しかたっていないという面もあると思うので、これは今後、経年で見えていくと変化があるのではないかという気がします。例えばまた3年後などに調査する予定があるのかどうかをまず伺いたいです。

もう一つは、最後のデータが御説明でも入り乱れているとおっしゃっていましたが、こ

のデータはやはり特徴的だなと思ひまして、大企業で女性管理職が多いほうが実はサポート体制の整備が進んでいないというところなのですけれども、私たちの調査結果をこの会でも御紹介したとおり、今、管理職として活躍している女性は生理が軽い人が多いという傾向がありましたし、経産省などの調査でも、生理が辛い人が正社員であることを諦めたとか、キャリアアップを諦めたというようなデータもあり、また管理職に女性が多い会社だと「生理休暇なんか取るんじゃない」と女性に言われるというようなコメントもあります。そうしたことがこのデータで出ていると思われるのか、分析について教えていただければと思います。

○佐藤座長 まず事務局で、あとは田上さんということで。

○安藤均等課長 事務局でございます。

続けるかどうかということにつきましては、今の時点で3年後にやりますという形でのお約束、お答えは差し控えますけれども、いずれにしても定期的に今後もこの結果がどうなったかというのは追っていかないといけないと思っております。

それと、16ページの最後のところでコメントいただいたと思っはいるのですけれども、これを見ますと、30%以上の女性管理職比率のところは実は少なくなっているというお話があったと思うのですが、実はこのデータを私も見たときに全く同じ感想を持ったのですけれども、ふと気づくと、我が国の平均的な課長級の管理職というのは13.2%なんです。

それを考えると、ある意味、30%女性がいらっしゃる会社というのは逆に言うとまれな会社というような感じになるので、どちらかというところ、こちらのほうで見ると、むしろ10%から30%のところは伸びているかどうかというところが、全体で見たときに効いているかどうかという形で分析をしたほうがいいのかなど。

その意味で言うと、むしろこの表の見せ方がまずかったのかなという気がちょっと個人的にはしているのですけれども、またその辺も御指導いただければと思っております。すみません。

○佐藤座長 では、田上さんから何かあれば。

○田上構成員 私からも簡単に16ページのところの補足ですけれども、今まさに御指摘いただいたようなところで30%以上が女性管理職を占めるようなところはどこかというところ、1つは典型的には病院になっておりまして、そういうところでいわゆる看護師として働いているような職場は当然、女性はかなり多くて、管理職もほぼ女性という実態の中でどういう働き方をされているかということ想像してみますと、やはり気軽に休暇が取れるような働き方ができないというところはほかのところでもいろいろ事例が挙がってきておりますので、この点はやはりそういったところの現状における30%以上というところがどういう産業であるとか職種であるとかということと大いに関連していると思ひます。

そういった意味では、確かに数値の読み取り方は少し注意が必要かなと思ひます。

○佐藤座長 あとは、5ページのところの情報公表項目を増やせばいいというか、多分、公表をたくさんしているところはどのような企業かということだと思ひます。だから、そう

いうところは中でもきちんとデータを取って、外からの評価も受けており、そういう企業は進んでいる。公表すればよくなるわけではなくて、そういうことかなという気がしないでもないです。

資料3について、御質問なりあればどうぞ。

○古澤構成員 11ページで、先ほど係長、課長、部長というのがありましたけれども、部長相当級というのは、これは自社の係長、課長がそのまま部長に上がるというケース以外に、中小企業であると親会社からの出向で着任される方も多いので、経年的に見てもデータの的には変わらないかもしれないというふうな印象で見えておりました。

○佐藤座長 そういった見方はかなり注意して、部長のところは内部登用以外の問題もあるので、中小だと変だけれども、公開企業じゃないところで言うと、社長のというような人たちがついたりするということもあるので。

ほかにはいいですか。

それでは、資料4のところでは御質問を伺うことにしますが、最初にこれは今まで言われていることですが、資料4で広い意味でパワハラなどのハラスメントが多いところは個人の問題もあるけれども、職場の要因というのも結構大きいんですね。

ここにあるように、上司と部下のコミュニケーションがよくないとか、常に人が足りないとか、成果目標がきついか、あとは多様性がないとか、そういう意味では一人一人への対応もあるけれども、やはりハラスメント対策という、職場のマネジメント全体を見直すということが大事だということが分かるかなと思います。

あとは、12ページでカスタマーハラスメントなのですが、12ページの右の上は職種別です。職種別も大事なだけだけれども、やはり顧客接待というその下のグラフのほうが結構大事です。営業でもそれほどお客様と接しない人と接する人がいるので、このグラフを見ると「勤務日はほぼ毎日接している」、前線にいるような人でいうと17.4%を受けた経験がありますから、全体と比べてかなり違うので、職種ということもありますけれども、顧客接待頻度がどれくらいあるかどうかみたいなことが結構大事なことかなと思います。

あとは、13ページのところで、我々は結構顧客というのを一般個人ということにとらえがちですが、5分の1くらいは取引先のもあって一応対応も違うと思うので、これも結構あるなということは頭に入れておく必要があるかなと思います。

何か御意見なり御質問なりあればどうぞ。

いいですか。

それでは、今日のテーマについて、これまで検討したテーマで調査だけではなく広めということで、女性の活躍の場の拡大、健康課題の取組みみたいなこととか、その辺について御意見なり、これまで言ったことの繰り返しで強調したいことでも結構ですので、まず女性の活躍の場の拡大ということについてこの辺をもう少し検討したらとかというのがあれば。

では、田上構成員お願いします。

○田上構成員 改めての話になって恐縮なのですが、先ほど佐藤座長のほうからありましたように、やはり両立と均等という2つの側面の取組があったときに、これを回していくことが重要だということが今回の調査結果からはまず1つ出ていると思います。

それを踏まえたときに、女性活躍推進法をどういうふうに捉えていくかという点、私としては均等法と育介法という枠組みがある中で、女活法はその両輪を回していくような駆動力のようなものだと考えていけるだろう。ですから、タイヤがあっても車が走らないように、それを動かすための取組の指針方針みたいなものを女活法の中でいかにつくっていくか。この車のつくり方というのは企業によって異なるわけですので、どういう車をつくって動かしていくかというところの課題の分析が重要だということがまず考えられる。

その上で、これも調査結果で出ていますけれども、賃金差異の公表に関する手ごたえのところでは幾つか数値が出ています。それで、前提として効果は出ているというところと、まだまだちょっとその割合が少ないというところで、賃金差異公表の効果みたいなところを早急に話すというのはやはりまだ早過ぎる、時期尚早だということはあるのですが、少しデータのところで、ページ数で言うと13ページの右側の図になると思います。

差異を公表した結果、どういうポジティブな効果が出たのか、社内の意識統一が行われ、それを解決するための新しい取組ができたかというところを見ていきますと、詳細分析を行ったかどうかというのが重要になってくるわけです。

ここから考えますと、女性活躍推進法がいくところの一つの指針として、やはり賃金差異というのを一つの最終的な結果指標にして位置づけることによって、その指標がどういう要因によって下がったり上がったりするのか、これを分析していくという作業は今後必須になっていくだろうと思います。

こういった指標というのは定量的データ、客観的エビデンスになっておりますので、企業の中においてもこれまで肌で感じていたようなことを改めて数値として確証的に示してくれるものであるというふうに言えるわけです。

それで、冒頭の2回目のヒアリングのときのトリドールホールディングスさんであるとか三承工業さんにおいても、いろいろな取組を行っていく中で、やはり賃金差異を分析した結果、どうもこの差異が何からできているのだろうといったところで、より要因を分析していく、詳細に分析していく中で個々の課題が明らかになっていく。

その課題に対して、では実際にどういう取組をしようかというところで、例えば子連れ出勤を行っているみたいなものを三承工業さんでおっしゃっていただいたのですが、もちろん子連れ出勤自体は以前からある取組ですが、その企業でどういう課題を解決するために実施しましたかという、こういった方針が重要になってくると思います。

そういった意味で、労使間での女性活躍に関する合意形成の一つの準拠点として、賃金差異であるとか、女性の管理職比率であるとか、平均勤続年数であるとか、こういった数値を位置づけていくということが重要になってきますので、そういった方向性から先ほど佐藤座長もおっしゃっていたように、単に情報を公表するのみならず、その公表に向かう

プロセスの中でしっかりとした手続が取れているのか、ここに注目していくことというのはやはり重要になってくると思います。

○佐藤座長 どうも大事な点をありがとうございました。

これは厚労省も既にやられていると思いますけれども、やはり単に差異があるということ公表するだけではなくて、なぜということが大事ですね。

ただ、どう分析するか。今回のヒアリングをした企業でも、割合簡単なことでもやってもらうとかなり分かってくるので、こんなやり方があるってここまで分かりやすくというようなものをもう少し、もうやられていると思いますけれども、結構こういうものを進めるというのは大事ななと思いました。

あと、前半について言うと、今回は女活、女性活躍推進法の検討ですが、この計画を立てるときに当然次世代法のほうも見てやってもらおうという連携ですね。大企業になると、これは女性活躍推進法をつくっているセクションと次世代法は別という会社もあるんですね。担当部署が違うみたいこともあるので、やはりそれぞれは単独につくるにしても女性活躍推進法を計画するときは次世代法のほうと連携して議論をするとか、逆もそうで、そういうことをやってねというようなことを言うのもありかなとは思いますが。一緒につくるということも今はできるようになっていますので。

ほかにはいかがですか。健康課題なども含めて、この女性活躍についてあればお願いします。

では、米川構成員どうぞ。

○米川構成員 今日の調査結果を見ても、取組を進めている企業にしっかり効果が出ていて、わずか3年間でも差異が出ているということを考えると、やっていない会社との差というのがどんどん大きくなっていき、大企業や取組を進めている会社で働いている女性は、本当に働きやすくなると思われれます。

ただ、女性のホルモンの波によって苦しむ期間は、生理から更年期、その後、更年期が終わった後も続くので、普通の病気よりもずっと長いわけで、会社の格差が大きいと、ずっとつらい人はずっと働きにくいということが起こってしまいます。

ですから、やはり中小企業へのサポートも必要なのではないかとということの特に関心の調査結果を見ても感じました。

○佐藤座長 大事な点で、今、確かに女性だけでも人材の確保、定着についてこういう取組をしないと格差はどんどん大きくなる状況です。

ただ、他方で今は人手不足なので、今はそういう点を進める、気づいてもらうにはいい機会かなと思います。確かに大事な点かと思います。

ほかには何かございますか。

いいですか。

そうしたら、ハラスメントのほうで何かあれば、今回は就職活動中ということでもありますけれども、全体でも結構です。

では、日原構成員どうぞ。

○日原構成員 ハラスメント関係ですと、カスタマーハラスメントを前回、前々回とかなり話題にしてきて、かつ今回は就活セクハラということをお話してきました。全体として、ハラスメントに関して使用者が何かをしなければいけないというときには、恐らく加害者に対するアプローチと被害者に対するアプローチと2つあって、加害者に対してハラスメントをやってはいけませんということを言うのは、事前の研修等が中心となると思います。他方で、被害者に対して何ができるかという、きちんと相談窓口をつくって事後的な対応をしてというようなことがあって、その両者が現在措置義務等の内容になっているところですけども、カスハラなり就活セクハラなりも、それぞれの特徴に応じて、法的な観点を含めて何らかの対応を検討していけたらよいと考えております。

以上です。

○佐藤座長 古澤構成員、どうぞ。

○古澤構成員

やはりハラスメントが心身に及ぼす影響の大きさということを考えますと、引き続きその防止に対して施策を続けていかなければということをお改めてこの実態調査を見ても感じているところです。

私が実地経験の中で複数回遭遇した事案というのがありまして、資料でいいますと資料4の10ページのところです。「ハラスメントの取組を進める上での課題」というところで、この調査結果ですと一番多い意見として「ハラスメントかどうかの判断が難しい」というところが多いんです。これは実地体験上も非常によくあります。実際に加害者も被害者も同じ社内の人間であった場合には産業医は対応することになるのですが、正しいヒアリングであったり、それに基づいた正しい処置がされないと、加害者であるとされた社員も逆にその処分が曖昧であったり、事実に基づかないような調査結果に基づく処分がなされたりということで、メンタルヘルス不調に陥るという事案を複数回、経験しております。

やはり私が担当するような数百人規模くらいの会社さんであっても、なかなかこういった社内でハラスメントの解決をすることが難しく苦慮するということはありますので、この辺の企業の支援ということですね。ハラスメントかどうかの判断を助けるような何か取組、何か指針というようなものがもう少しあってもいいかなというのが実地経験からの意見です。

○佐藤座長 なかなか社内でちゃんとやっているところでも時間がすごくかかっていたりとか、半年かかりました、1年かかりましたということが結構多いので、ではそれを全部の企業がやれるかどうか、その辺をどう支援するかは確かに御指摘のとおりだと思います。

あとはもう一つ、先ほどお話ししたように個々人の問題だけではないので、本当は先ほどの大林組のように社内ですべてのアンケートをやったりして、そういうことが起きるところには職場にいろいろ問題があるなど分かれば、そこを改善する取組をやって

もらうということが結構大事なので、ハラスメントが起きないようにとか、起きたら対応してくださいというより、やはり起きる背景要因をきちんと分析して潰していくようにしないと、なかなかなくならないかなと思うので、その辺はあまりこれまでやってこなかったのか。

つまり、ハラスメントが起きやすいような職場があればその原因を調べてそれを減らしていく。実は原因を減らすことがこれまでの調査でも生産性を上げるとか、社員の定着やモチベーションを上げることにつながるといようなことがありますので、ハラスメントが起きやすいような職場にするということは実は会社にとってもプラスだよということ。例えば管理職に研修するというのももちろん大事なのですが、ハラスメントが起きやすい要因を潰していくというような取組をしていただくと非常に居心地のよい職場になるということなどはもうちょっと積極的に言ってもいいのかなと思いました。

ほかにはいかがですか。

では、田上構成員をお願いします。

○田上構成員 私もその点について少し思うところがあったのは、資料4の4、5、6ページの図表で、いずれのハラスメントにしても経験している職場の職場環境がよくないという側面があったときに、やはりその職場がどういう働き方を理想としているかということにも関連してくると思います。

女性の話ですと、ダイバーシティ経営といったものであるとか、企業がどういう人材を理想としているかによってその中で重視される能力が決まってくる。当然、その能力を育てるために社員は必死になって働くわけですが、特にカスタマーハラスメントでいいますと、商慣行の影響など多少なりともあると思っております、やはり無理をして働くようなことをよいとするような文脈ですと、どうしてもそういった能力を重視してしまいがちになってしまう。

そういった広い意味で考えていきますと、やはり前提となってくるのは職場の働き方を見直すということもその根幹の一つにはあるのかなと思います。

○佐藤座長 どうぞ。

○日原構成員 今おっしゃられたところを伺っていて感じたのは、やはり佐藤座長がおっしゃられたように職場の問題として捉えること、加害者個人だけの問題ではないんだという捉え方は非常に重要であると認識しております。

例えば、前回少し話題になった自爆営業などもそうですし、特に労災になってしまうような事案というのは長時間労働とパワハラが複合的に発生して労災に至ってしまう事案も多くなっておりますので、全体的な改善が必要だと思います。

現在だと、例えばマタハラや育児介護ハラスメントについては、ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置を講じる、つまり、休む人がいることで自分の負担が増えるとして同僚等が不満を持ってしまうとそれがハラスメントの土壌になるのでそこを何とかしなければいけないということが（措置義務の内容に）入っていると思うのです

けれども、育児や介護で抜ける人だけではなくて、職場全体の労働時間の長さや働き方を見直すようなことが何かできたらよいと考えます。

○佐藤座長 ほかにカスタマーハラスメントについて何かありますか。ここは難しいところで、1つは不特定の人を対象にあるというようなことで。これまでヒアリングしましたが、そういう意味では先ほど顧客接待の人とかだけれども、そこで全部きちんと対応してくださいというのはなかなか難しいですよ。もしかしたら次につないで管理職が対応できるようにするというようなことが大事かも分からないですね。

特定の場合、訪問看護とか特定の人の場合はもしハラスメントが起きれば行く人を替えるということはできますけれども、不特定の場合と特定の方から受ける場合の対応も違うと思いますし、あとは購買とかそういう取引先との関係で言うと、これは相手が雇用している企業があるわけですね。ですから、カスタマーハラスメントと言っても結構タイプが違うものがいろいろ入っているというので、これをどうするかというのは結構課題かと思えます。

例えば、パワーハラスメントで言うと一般的には上司から部下が一番多いわけですね。上司、部下関係は普通どこにでもあるわけだけれども、カスタマーハラスメントという社員全員が受けるものではなく、内勤だとほとんどないみたいな場合もありますので、そうするとどういうふうなことをやるのかとか、今までのパワーハラスメントとかとちょっと違うような対応が必要になるのかもしれないという気はしています。

どうぞ。

○米川構成員 前回の会で、カスハラを受ける業種と女性の産業別の労働人口がかなり重なっていて、卸売・小売が一番多く、その次が医療の方たちがカスタマーハラスメントを受ける傾向にありました。

カスハラは、女性特有の健康課題と似ていて、生理や更年期のつらさについて言わないのと同じように、カスハラに関しても、セコムの方もおっしゃっていましたが、医療現場の方たちがこれをカスハラだと認識していないとか、この仕事だったら仕方ないというふうに諦めている。だから、まだ氷山の一角しかカスハラに関しては明らかになっていないところがあると思うので、仕方ないという諦めと、女性に被害が割と偏っているという現状をどうにかしたいと感じました。

○佐藤座長 特に女性の健康課題のような話は言いにくいですね。言うとか何かまたあったり、ハラスメントが起きたりということで、その辺もどうするか、今まではあまり議論してこなかったですが、いかがですか。

いいですか。今日は女性の活躍の場の拡大、健康課題、ハラスメント、就活ハラスメントですね。この就活生への対応もどうするかどうかだけれども、今回はセクシュアルハラスメントだけなのですが、大林組さんはハラスメント全般の対応ですよ。海外もかなり広いので、多分そこをどうするかというのはあまり考えてこなかったんだけれども、あとは新卒だけなのかというのもあって、中途採用も今は多いわけですよ。確かに新卒のところを

きちんとやれば中途もやるでしょうという考えはあるかも知れませんが、採用全体をどうするかというようなこととか、あとは有期の人とかですね。パートなどはある面でもっと弱い立場かもしれないので、これからまだ議論することはあるかなと思います。

よろしいですか。

そうしたら、ちょっと早いですけれども、一応今日お時間を取っていただいて大体今日予定した議論はできたかなと思いますので、議論はここまでで事務局から御案内があればよろしくをお願いします。

○松下課長補佐 本日は誠にありがとうございました。

次回の日程につきましては、追って御連絡いたします。

○佐藤座長 それでは、今日も熱心に御議論いただいてありがとうございました。ここまでにさせていただきたいと思います。

どうもありがとうございました。