

第7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31日

○佐藤座長 それでは、少し時間は早いですけれども、構成員の皆さんがおそろいですので、ただいまから第7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、構成員の皆さんは全員出席と伺っています。

それでは、まず議題「(1) 論点の整理」から入りたいと思います。本日は、検討会におけるこれまでの議論を踏まえて、事務局に論点の整理案を作成いただいています。

それでは、資料1と2について事務局から御説明をお願いいたします。少し時間を取っていただくということになるようですので、よろしくをお願いいたします。

○松下課長補佐 事務局でございます。

まず、資料1を御覧ください。

資料1は第2回の検討会にお示しした資料でございます。検討会における検討事項ということで2つの柱を立てておりました。

まず、第1の柱として雇用の分野における女性活躍推進の方向性ということ、その下で現行の女性活躍推進法の評価、それから、女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の課題、こうしたことを御議論いただくということでお示ししておりました。

また、第2の柱といたしましてハラスメントの現状と対応の方向性、こうした形でお示ししておりました。

資料2を御覧ください。

資料2は、今御覧いただいた第2回検討会に提出した今後の検討事項の柱立てに即しまして、座長と御相談の上で、事務局において論点整理をしたものでございます。

中を御覧いただく際に明朝体の部分とゴシック体の部分がございますけれども、明朝体で記載している部分はこれまでお示ししてまいりました資料等を基に現状などをまとめているものであります。また、それに対応する資料を今回別添という形でパワーポイントの横置き資料で御用意しておりますので、こちらは必要に応じて御覧いただきたいと思っております。

ゴシック体の部分については今後の対応の方向性ということで、今までの皆様からの御意見をまとめて記載しているものでございます。

それでは、内容を御説明します。

2ページをお開きください。

雇用の分野における女性活躍推進の方向性ということで、現行の女性活躍推進法の評価、(1) 女性活躍推進法による効果でございます。

まず20年間の経緯を見ますと、いわゆるM字カーブについては改善をしてきているとこ

ろでございます。これは均等法、育児・介護休業法、次世代法、そして、女性活躍推進法の制定等の効果であると考えられるところでございます。

一方で、女性の正規雇用比率を見ますと、いわゆるL字カーブの形状は維持されたままでございます。L字カーブの内容を見ますと、25～29歳のピークがあるところでございますけれども、それ以降について見ますと、35～39歳で下降線がなだらかになる。45～49歳で下降線の落ち込むスピードが速くなる。55～59歳でそれがさらに速くなるという状況が見てとれるところでございます。

また、賃金構造基本統計調査によりますと、係長級の平均年齢は45.4歳、課長級の平均年齢は49.4歳、部長級の平均年齢は52.4歳となっておりますので、これを踏まえまして、先ほどのL字カーブに照らしますと、35～39歳というのは管理職プール層、45～49歳は管理職適齢期、55～59歳は退職後準備期と位置づけることができるだろうと考えております。

女性活躍推進法は、これまで企業の実情に応じて行動計画の策定等を求めることにより、自主的な取組を促してきたところでございます。

3 ページでございます。

その結果といたしまして、施行時の平成28年度から比べますと、各種指標について全体的に上向いてきているところでございます。

一方で、男女間賃金差異の縮小や女性管理職比率等に係る各種指標の上昇ペースは緩やかでございます。一層の加速化が必要な状況でございます。

なお、前回御紹介いたしました女性活躍に関する調査におきまして、大企業と比べて、中小企業では両立支援の継続的取組と女性社員の平均勤続年数との相関関係が見られないというところでございましたが、これは、中小企業では新卒の採用がないこと、中途採用や離転職のケースがあり、もともと勤続年数が短くなりやすいといったことが考えられるところでございます。また、中小企業ではまだ取組年数が浅く、平均勤続年数の結果に表れてこないという面があると考えられます。

(2) 男女間賃金差異などの情報公表内容の社会的活用状況でございます。

女性活躍推進法の公表は、法制定当初から同法8条の行動計画の公表と女性の職業選択に資する情報公表の2種類がございます。その趣旨でございますけれども、まず8条の行動計画の公表は、求職者、投資家、消費者等が各事業主の姿勢や取組等を知ることができるようにするとともに、事業主間で効果的な取組等を情報共有できるように、女性活躍推進企業データベースなどで適切な方法で公表することを求めているものでございます。

4 ページでございます。

女性の職業選択に資する情報公表は、これに対して、求職者の企業選択を通じ、企業間の競争を促して、それを通じて社会環境を整備するということを目的としておるところでございます。

そうした中で、令和4年7月には厚生労働省令を改正いたしまして、301人以上規模の事業主に男女の賃金差異の情報公表が義務化されたところでございます。また、有価証券報

告書においても、令和5年3月期より開示が義務化されたところでございます。

男女間賃金差異の情報公表においては、指標の単なる丈比べではなく、説明欄の活用を推奨しているところでございます。これは、説明欄の記入を通じて原因分析を企業に促すことにより自社における現状を確認し、今後の取組の課題や方向性を認識してもらうというためでございます。

なお、女性活躍に関する調査における女活法のための施策に取り組んだことによる反応や手応えについて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」「ややそう思う」の合計で18.5%という状況でございました。

内閣府の調査によりますと、投資判断における女性活躍情報の活用状況について、3分の2の投資家が女性活躍情報を活用しているというデータがございます。

5ページでございます。

同じく内閣府調査によりますと、その理由として、「企業の業績に長期的に影響がある」が75.3%、「企業の優秀な人材確保につながる」が46.9%、「社会全体として取り組む必要があると考える」が44.4%でございました。

投資家が投資や業務において活用する情報といたしましては、女性役員比率が79%、女性管理職比率が65.4%となっておりますので、これらが重要視されていることがうかがえるところでございます。

(3) えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の状況でございます。認定数は右肩上がりです。上昇しておるところでございますが、15年以上前に創設された、くるみん認定と比較いたしますと、その数はまだ半数程度にとどまっているところでございます。

一方で、えるぼし認定事業主の4分の1は行動計画策定が努力義務である100人未満事業主でございます。また、約半数は300人未満事業主でございます。

えるぼし認定事業主のうち、約7割は3段階目を取得しております。また、101～300人以下のえるぼし認定事業主の約8割は3段階目を取得しているところでございます。

このように、相対的に中小企業の割合が高いのは、企業規模が小さいことから目標値が達成しやすい、それから、目配りが利くといった特性があると考えられます。

6ページでございます。

一方、大企業は実績を上げるのに時間が必要という構造にあると考えられます。

プラチナえるぼしに関して申しますと、こちらは施行が令和2年6月1日というところからでございますので、約7割の企業における行動期間が3年以上となっていることから、取得数が伸びていないという背景にあるものと考えられます。

現在、えるぼし、プラチナえるぼしを取得した場合には、公共調達、助成金の加算、それから、令和6年度からは賃上げ税制の特例適用の対象ともなっているところでございます。

(4) 今後の対応の方向性、今後の女性活躍推進法の在り方でございます。

今までの御意見を以下でまとめてございます。

まず、これまでの10年間での取組には一定の成果があった一方で、女性管理職比率あるいは男女間賃金差異にはまだ課題があるのではないかという御意見がございました。

また、女性活躍推進法の取組については、キャリア全体を通じた長期的な介入が必要であり、結果が明確に現れるまで期間を要することには留意する必要があるのではないかという御意見もございました。

女性活躍推進法は時限法となっているところでございますけれども、現在の状況は女性活躍推進法がその役割を終えるような段階にはないため、引き続き取組は進めていくべきではないかという御指摘がございました。

企業ヒアリングから分かるように、まだ残された課題があるということ。そして、課題には女性管理職を増やす等の方向と離職する人を減らす等の方向の2つがあるのではないかという御指摘がございました。

女性活躍推進においては、トップダウンの取組と現場からのボトムアップの取組の組合せが大切であること、そして、行動計画の策定においては、どのように現場の意見を反映させられるかという点が重要ではないかという御意見がございました。

企業ヒアリングの事例を踏まえますと、現在努力義務とされている従業員100人以下の中小企業においても効果的ではないかと感じたという御意見もございました。

女性活躍に関する調査結果に関して、部長相当職の女性比率の変化を見るに当たって、特に中小企業では親会社からの出向等で就任する方が多い場合があるという点にも注意が必要であるということ。

そして、女性特有の健康課題に関する取組と女性管理職比率の関連の分析について、取組の女性管理職比率30%以上のところのデータを見るに当たっては、現状において30%以上というところがどういう産業・職種であるかという点との関連も考慮すべきことについて御指摘がございました。

男女間賃金差異等の情報公表でございます。

情報公表は、職業選択の自由の実質化と市場の評判を利用した政策の推進手法という2つの意味で有益である一方、中小企業への支援が必要ではないかという御指摘がございました。

男女間賃金差異の数値は、数値の大小それ自体ではなく、行動計画の策定及び実行に生かすための分析が進むような情報公表の在り方の検討が必要ではないかという御指摘がございました。

8ページでございます。

企業ヒアリングの事例に関し、男女間賃金差への公表を通じて課題が見えれば、おのずとそれを分析しようという動きが生まれているのが印象的だったというコメントがございました。

データを踏まえますと、女性活躍に前向きに取り組むことがポジティブな結果を生むことが分かる。これからも取組を続けることで、さらにポジティブな効果が生まれるのでは

ないかという御指摘がございました。

企業における女性活躍の取組については、社会への公表と併せて、社内周知も重要ではないかという御指摘がございました。

情報公表の中身として、任意的に人材育成やキャリアの見通しがつけられるような仕組みも公表できるとよいのではないかという御指摘がございました。

女性活躍に関する調査において、女性活躍推進の取組や情報公表を進めている企業ではいい影響が出ているというところがございます。一方で、登用のところで、特に部長相当職はそこまで相関関係が出ていないということに関し、この後長いスパンで見ていくとより変化があるのではないかという御指摘がございました。

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、男女間賃金差異、女性管理職比率、平均勤続年数等の数値を位置づけ、公表に向かうプロセスの中でしっかり要因分析等の手続が行われることが重要であるという御指摘がございました。

また、女性活躍推進法の今後の方向性といったしまして、男女間賃金差異を一つの最終的な結果指標として位置づけ、その指標がどういう要因によって上下するのかを分析していく作業は必須になるのではないかという御指摘がございました。

女性活躍に関する調査について、本来長期的な取組が求められる性質を持つ賃金差異の公表の効果を図るには時期尚早な面がありつつも、詳細分析を行ったこととポジティブな効果が出たこと、社内の意識統一や新しい取組につながったことには相関関係が見られることから、要因の詳細分析が重要になってくると考えられるという御指摘がございました。

9ページでございます。

第2回検討会のヒアリングを振り返りますと、賃金差異を算出し、要因を詳細に分析していく中で個々の課題が明らかになってくるというお話がございました。こうした課題の解決に向けて検討する中で、既存の取組も含めて、改めて企業の方針の下で位置づけていくのが重要という御指摘がございました。

企業による数値の分析を促すに当たっては、比較的簡単にできるような分析の方法や効果について情報提供をしていくことが大切ではないかという御指摘がございました。

女性活躍に関する調査結果を見る際には、情報公表項目の数を増やすことの因果関係として女性社員や企業全体の状況がよくなるというわけではない点には留意すべきという旨の御意見がございました。

アンコンシャスバイアス等でございます。

企業ヒアリングの事例からは、アンコンシャスバイアスを打破する力強さがあつたと感じたという御意見がございました。

また、非正規雇用から正規雇用への登用を重要な戦略として位置づけている企業があつたのが印象的だったというコメントもございました。

10ページでございます。

今までフルタイムで働く方は誰でも残業・転勤が可能であるという慣行で企業の人事制

度がつくられていたところであるが、こういった企業の人事制度の見直しをエクイティという観点から取り組むことが重要ではないかという御指摘がございます。

女性活躍と両立支援の一体的な取組でございます。

次世代法と女性活躍推進法の行動計画は一体的に策定している企業も多いということ、また、均等確保と両立支援の両輪を回す必要があるということ念頭に置くべきであるということについて御指摘がございました。

女性活躍に関する調査の詳細分析から、働き続けやすいだけでなく、いろいろな仕事を経験できるということが特に女性管理職比率の向上につながっていることから、継続支援と女性の活躍支援の両方に取り組むことが重要という御指摘がございました。

均等法と育介法という枠組みがある中で、両立と均等という2つの側面の取組を両輪で行っていくことが重要という御指摘がございました。また、その際、企業における課題の分析が重要という御指摘がありました。

企業ヒアリングを踏まえまして、女性活躍に当たっては多様な働き方を選択できることも大切ではないかという御指摘がございました。

女性活躍推進法について、行動計画策定の際には次世代法に基づく行動計画との連携も重要であるという御指摘がございました。

12ページでございます。

ここからは女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の課題についてでございます。

(1) 女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の現状等でございますが、経済産業省の調査によりますと、女性従業員の約5割が女性特有の健康課題などにより勤務先で困った経験がある、また、女性の約4割が職場で諦めなくてはならないと感じた経験があると回答しております。

女性の健康課題の背景といたしましては、女性ホルモンと男性ホルモンの違いが指摘できるところでございます。生涯の変化を見ますと、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、緩やかに減少するということがございます。

女性は月経や妊娠・出産といった特有の事情が生じることとなるという性差がございます。月経については、労基法に基づきまして生理休暇が規定されております。また、妊娠・出産については、同じく労基法において産前産後休業、そして、均等法により母性健康管理措置が規定されているところがございます。

生理休暇を法定化している国というのは国際的には珍しいとされておまして、日本、韓国、インドネシア等というところになっております。

一方、生理休暇の取得率を見ますと、昭和40年の26.2%をピークに下降を続けておまして、直近の調査では0.9%となっているところがございます。

13ページでございます。

生理休暇が活用されていない背景としまして、日経BP総合研究所の調査によりますと、「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%、「休んで迷惑をかけたくない」が36.2%となっております。

多くの職場においては、女性の上司は男性ということもございまして、プライバシーの観点から職場で生理休暇ということを示す形で休暇を取得することにためらいがあると考えられます。年次休暇等の他の休暇制度で対応しているケースがあると考えられます。

また、プライバシー保護の観点は不妊治療についても同様であると考えられます。不妊の原因は男女双方にあり、その治療は男女双方に行われることから、女性特有の問題ではないことに留意が必要ではございますが、厚生労働省の調査によりますと、不妊治療をしていることを職場で一切伝えていない者の割合は47.1%となっております。その理由については、「伝えなくても支障がないから」が37.1%ということではございますが、一方で「知られたくないから」が24.7%、「周囲から理解を得られないと思うから」が19.5%となっております。そもそも知られたくないという気持ち、周囲への気兼ね等から職場で伝えていない状況がうかがわれるところでございます。

したがって、プライバシー保護の観点は、健康課題に対する施策の検討に当たって特に留意する必要があると考えられます。

14ページでございます。

性差によるヘルスリテラシーが不足していることが指摘されております。職場の研修等においても一般的には取り扱われないことから、特に男性は女性のヘルスリテラシーについて欠如しているのが現状と考えられます。

経済産業省の試算によりますと、女性特有、男女双方の健康課題による労働損失等の経済損失は年間約3.4兆円と推計されており、大きくなってございます。

(2) 仕事のパフォーマンスの観点からの必要性でございます。

心身の健康状況は仕事のパフォーマンスを左右する大きな要因であります。女性は月経という生理現象があり、その回数も昔と比較して増加していると指摘されているところでございます。

日経BP総合研究所の調査によりますと、生理に伴う不快な症状が仕事に与える影響といったしまして、効率が落ちる、ミスが増える、つらく休むといったものが見られるところでございます。また、不快な症状の影響を受けているときの仕事の出来については、本人の視点から仕事の生産性は約6割に低下しているところでございます。

また、別の調査におきましても、PMSや月経随伴症状によるパフォーマンスの変化として、元気なときと比べてパフォーマンスが半分以下となる人が45%となっている状況でございます。

15ページでございます。

その一方で、日経BP総合研究所の調査によりますと、生理の症状が強い方が7割弱いらっしやっているのに対して、治療して軽減しているというのが5.1%となっているところでございます。

同じく日経BP総合研究所の調査によりますと、治療して軽減している人には働き続ける

ことを肯定的に捉えている傾向が見られるところでもあります。また、複数人のチームでのプロジェクトマネージャー／リーダーの経験率が高いという状況にあります。

更年期についても、同調査によれば、更年期の影響を受けているときの仕事の出来について、本人の視点からは仕事の生産性が約6割に低下しているというデータがあります。

更年期は多くの女性にとって管理職適齢期でもあります。次のステージに昇進するための重要なタイミングである中で、多くの女性が更年期症状により仕事のパフォーマンスに影響を与えていることがうかがわれるところでもあります。

(3) 今後の対応の方向性でございます。

まず、男女の性差に応じた健康支援について、これまでの御意見でございますが、男女の性差に着目した健康支援をしていくことが重要ではないか。特にホルモンバランスの変化などにより大きな影響を受ける女性の健康支援は必要ではないかという御意見がありました。

16ページでございます。

次に、ヘルスリテラシーの向上でございます。

職場においてハラスメントではないかと思われるような事例も多く見られるところがございます。そうした中で、月経、不妊治療、更年期等の課題について職場での理解・支援を進めていくためには、症状の出方や期間等に個人差があることを理解することが重要ではないかという御指摘がございました。

更年期世代の女性特有の健康課題の相談案件が増えてきているところでもあります。女性特有の健康課題については、男性・女性ともに知っておくべきものではないかという御指摘がございました。

月経、不妊治療、更年期等の課題に関しては、個々のヘルスリテラシーを高め、生活改善、働き方の改善、職場における理解や男性上司の理解等も大切であり、総合的に取組を進めていく必要があるという御指摘がありました。

男性も含めて、女性特有の健康課題についてヘルスリテラシーを向上するために、企業からの支援を促していくことも重要であるという御指摘がございました。

次に、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でございます。

生活やキャリアの在り方が変わっていく中で女性活躍を推進していくために、月経、不妊治療、更年期等の課題を取り上げることは、働く女性自身と企業の双方にとって重要ではないかという御指摘がございました。

女性の就業率がL字カーブになってきたのは、女性が初期キャリアで希望すれば正社員として就職できるような状況になってきていること、そして、両立支援制度の充実等が寄与していると考えられるところです。

一方で、現在は女性が生涯に経験する月経回数が増えている傾向にあること、そして、月経に関する課題、不妊治療との両立、更年期、介護との両立の問題に取り組むことが必要ではないかという御意見がございました。

女性が女性特有の健康課題によって様々なことを諦めることなく活躍できる社会を目指すために、働く女性の健康支援に取り組むことは非常に重要ではないかという御指摘がございました。

女性の健康課題が女性の活躍を阻むと言えるが、逆に社会的・経済的格差が健康面の格差を生むということもあるところですが、逆に女性の社会的地位の向上が健康面によい影響をもたらし、さらに女性が活躍するというそうしたよい循環が生まれるのではないかという御指摘もございました。

女性活躍に関する調査について、大企業で女性管理職が多いほうがサポート体制の整備が進んでいないということがございましたけれども、これに関して、日経BPの調査によりますと、現在管理職として活躍している女性は生理が軽い人が多い傾向があるということ、それから、経産省の調査では正社員であることを諦めた、あるいはキャリアアップを諦めたというデータも紹介されていたことも踏まえまると、そうしたことが反映されているのではないかという御意見がございました。

続いて、月経、不妊治療、更年期等の健康課題と女性活躍推進法でございます。

女性特有の健康課題の要素を女性活躍推進法の行動計画に盛り込めるようにすることで、個々の企業や現場の実態に即してPDCAサイクルを実施していくという手法も考えられるのではないかという御指摘がありました。

18ページです。

女性特有の健康課題について、その対応の必要性を企業内で認識することが出発点になる。例えば情報公表項目に「企業内での女性特有の健康課題が存在するという状況の認識状況」を加え、女性特有の健康課題やヘルスリテラシーについての企業での情報提供を促進することもあり得るのではないかという御指摘がありました。

女性特有の健康課題に対する取組を進めなければ、人材の確保、定着という意味でも企業間格差はどんどん大きくなる状況である一方、これは取組を進めてもらうよい機会ではないかという御指摘がありました。

女性活躍推進に関する調査の結果、特に大企業で取組が進んでいる傾向にあり、効果が出ているところであります。その中で、取組を行う企業とそうでない企業との差がどんどん大きくなっていきます。女性ホルモンの波による不調で悩む期間、つらい期間が長い中で会社間の格差が大きくなっていくと、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うので、中小企業等、現在取組が進んでいない企業へのサポートも必要ではないかという御意見がございました。

19ページからはハラスメントの現状と対応の方向性についてです。

まず、ハラスメントの現状でございますが、現行法上、ハラスメントはセクシュアルハラスメントをはじめとする4種類について措置義務が法制化されているところでございます。

立法趣旨はそれぞれのハラスメントによって異なりますが、大枠として、法律上、雇用

管理上の措置義務を課すということ、それから、国、事業主、労働者に責務を課すという構成となっているところでございます。

厚生労働省のハラスメントに関する実態調査によりますと、調査対象企業のうち相談があった企業の割合は、パワーハラスメントが64.2%、セクシュアルハラスメントが39.5%、顧客等からの著しい迷惑行為が27.9%となっています。また、実際にハラスメントに該当すると企業が判断した割合は、顧客等からの著しい迷惑行為が86.8%、セクシュアルハラスメントが80.9%、パワーハラスメントが73.0%となっているところでございます。

20ページでございます。

しかし、同じく調査によりますと、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」とする企業が令和2年度調査の65.5%から減少しておりますが、依然59.6%となっており、大きな課題となっていることがうかがわれます。

労働者が受けたハラスメントの種類を見ますと、パワハラが19.3%、顧客等からの著しい迷惑行為が10.8%、セクシュアルハラスメントが6.3%と前回の調査から減少傾向にあります。

都道府県労働局におけるハラスメントの相談件数を見ますと、いずれも同程度の数字で推移しておりますけれども、令和元年に法制化したパワーハラスメントについては令和4年度に増加しております。これは、令和4年4月に中小企業においても施行したことを受けたものであると考えられます。

都道府県労働局への相談件数については増加しておりますけれども、是正指導件数は令和2～4年度において減少しているところでございます。これは新型コロナ対応の影響と考えられるところでございます。

21ページでございます。

都道府県労働局長への紛争解決援助申立件数、調停申請受理件数はパワーハラスメントが圧倒的に多く、増加傾向にあります。それ以外についても一定程度で推移しております。

ハラスメント周辺の事象について、社会的に関心を集めているところでありまして、例えば自爆営業への対応といったことも求められているところでございます。

次に、「2 先進国におけるハラスメント法制」でございます。

ハラスメントに対する諸外国における法制比較に当たっては、各国における社会状況が異なることから、一概に比較できないことに留意する必要がありますが、ILO190号条約を批准しているG7国であるイギリス、フランス、ドイツ、カナダについて、前回御報告したように情報収集や文献調査を行ったところでございます。

イギリスでは、両方におい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ほか、ハラスメントからの保護法によりまして、広範にわたる行為がハラスメントとして禁止されているところでございます。

フランスは、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等が規定されているところでございます。

22ページでございます。

また、刑法典においてはモラルハラスメント罪、セクシュアルハラスメント罪等についても規定があるところでございます。

ドイツについては、一般平等取扱法において包括的な差別禁止規定がありまして、人種、性別等に基づく不利益取扱いが禁止されているところであります。ハラスメントやセクシュアルハラスメントについてもここに含まれることとされております。一方で、パワーハラスメントないしいじめに相当する「モビング」については立法化されておらず、民法等で救済されているところでございます。

カナダについては、人権法において人種、性別等の禁止事由による差別やハラスメントが禁止されております。また、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、行政罰などが規定されているところでございます。

このように、上記4国の規律は差別禁止法によるもの、それから、労働法典によるもの、一般的なハラスメント規制法によるもの、刑法によるもの等、様々ございます。差別禁止法の雇用に関する規定や労働関係法令は雇用労働関係を中心に保護したものでございまして、ILO190号条約が射程範囲とするもののうち、ボランティアについては立法措置は特別な立法としては見当たらず、自営業者についてもカナダの人権法において雇用に含める旨の規定があるにとどまっております。一般的な民法典等で対応されているものと考えられます。

次に、カスタマーハラスメントでございます。

令和5年度の厚生労働省の調査によりますと、カスタマーハラスメントを受けた労働者は全労働者のうちで10.8%でございます。パワーハラスメントよりは少ないが、セクシュアルハラスメントよりは多い状況でございます。

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としては、継続的な執拗な言動、威圧的な言動等が多くなっております。これらを受けた労働者の大半が怒りや不満、不安などを感じたり、仕事に対する意欲が減退しているなど、心身への被害が見られるところでございます。

顧客や取引先から無理な注文を受けた、クレームを受けたといったことによる労災認定もでございます。また、こうした中で令和5年9月に労災認定基準が改正され、カスタマーハラスメントが明記されたところでございます。

一方で、厚生労働省の令和5年度調査によりますと、企業側の対応として、対応に取り組んでいる企業は一定数見られるところですが、「特になし」としている企業は従業員規模1,000人以上の企業においても37.2%、企業規模が小さくなるとその割合は高くなる状況でございます。

24ページでございます。

カスハラ対策に積極的に取り組んでいる企業は、取り組んでいない企業と比べて被害が少ない状況でございます。

続いて、就活等セクハラでございます。

同じく厚生労働省の調査によりますと、相談があった企業はこれについては0.5%にすぎませんが、実際に経験した者というのはインターン中の場合で30.1%、就職活動中で31.9%ということで多くいる現状でございます。

就活等セクハラを受けた学生等は、意欲が減退した、眠れなくなった、怒りや不満、不安を感じたといった心身の影響が見られるところでございます。

企業側の対応として、こちら相談への適切な対応等に取り組む企業は一定数見られるところでありますが、「特にない」としている企業も従業員規模1,000人以上の企業において42.1%、企業規模が小さくなるとその割合は高くなる状況でございます。

これらを踏まえて、今後の対応の方向性でございますけれども、（１）ハラスメント法制、今後のハラスメント法制の在り方でございます。

まず、実態調査を見ても、ハラスメントが心身に及ぼす影響は大きく、引き続きその防止のための施策を続けていかなければならないのではないかと御意見がありました。

カスタマーハラスメントや就活セクハラについては、社会的にも問題認識が進んでいるので、さらに法的にどう対応できるかが課題となるのではないかと御指摘がありました。

実態調査においてハラスメントかどうかの判断が難しいという回答が最も多いというのは、実地体験に照らしてもそうであるという中で、企業の支援としてハラスメントかどうかの判断を助けるような取組や指針がもう少しあってもよいのではないかと御意見がございました。

これまでの調査でも、ハラスメントの原因となる問題を調査し、それを改善する取組を行うことが職場の生産性を上げる、社員の定着やモチベーションを上げるというような結果も出ているところでありますので、こうしたことをもう少し積極的に言っていくのがよいのではないかと御指摘がありました。

それから、職場の問題として捉えることは非常に重要であるということ、長時間労働とパワハラが複合的に発生して労災に至るような事案もある中で、全体的な改善が必要であるという御指摘がございました。

26ページでございます。

ハラスメントが多い職場は職場の要因というものもかなり大きいので、職場のマネジメント全体を見直すことが大事ではないかと御指摘がありました。

ヒアリング企業の事例も踏まえますと、ハラスメントが起きやすいような職場であれば、その原因を調べてそれを改善していくことが重要であるという御指摘がございました。

自爆営業については、過度に要求することと、労働者自身に金銭負担をさせる、あるいはせざるを得なくさせるという2つの側面があるという中で、全面的にハラスメント問題として対応することは困難であるが、パワハラに含まれ得るということを何らかの形で明示するという対応もあり得るのではないかと御指摘がございました。

ILO190号条約と禁止規定についてでございます。

ILO190号条約は、労働者以外の者も対象に含み、射程が非常に広いということが特徴でございます。その批准の検討に当たっては、諸外国の法制を踏まえて議論していくことが有益という御指摘がありました。その際、法制度やハラスメントの捉え方等は各国の社会状況によって異なるため、単純比較ができないことに留意すべきという御指摘がございました。

令和元年改正時の附帯決議で指摘されたハラスメント禁止規定については、その必要性を検討した上で、必要であればどのように規定すべきかという議論をすべきではないかという御指摘がありました。

(2) カスタマーハラスメントでございます。

対策強化の必要性について、人手不足が深刻化している中で、社会の変化に合わせてカスタマーハラスメント対策も検討していかなければならないのではないかと御指摘がありました。

カスタマーハラスメントやその他のハラスメント対策も含め、企業における取組はマネジメント改革、事業活動の在り方の改善も視野に入れて行うことで、生産性向上、顧客からの評価の上昇という効果にもつながるのではないかと御指摘がありました。

カスタマーハラスメントの心身への影響は大きいにもかかわらず、よほど深刻にならないければ産業医への相談まで至っていないケースが多いと考えられますので、今後対策を考える中では社内の医療職による相談体制も検討していくべきではないかと御指摘がございました。

カスタマーハラスメントの定義でございます。

28ページでございますが、カスタマーハラスメントという言葉が一般化したり、あるいは明確な基準、目安のようなものが浸透していけば、この問題にも前進があるのではないかと。それから、場合によっては犯罪になることがもっと認知されればよいのではないかと御指摘がありました。

ハラスメントの定義に関しては、業種・業界の違いをどう考えるかということがあるのではないかと御指摘がありました。また、分かりやすいもの以外の人格的・精神的ダメージが大きい行為をどう定義して対応していくかが重要ではないかと御指摘がありました。

カスタマーハラスメントについて、内容の正当性、態様の正当性、それがだんだん変化していった場合の考え方等の幾つかの切り口が考えられるという御指摘がありました。また、クレームとの区別も含め、整理すべき点が多いという指摘がありました。

カスタマーハラスメントの対応を考える上で、本来正当なクレームであったものがだんだんエスカレートし、カスタマーハラスメントになるといった動的な捉え方も必要であるという指摘がありました。

カスタマーハラスメントの態様を考えるに当たっては、顧客接点があるか否かという視

点も大事ではないかという指摘がありました。

顧客というときには一般個人をイメージしがちであるが、約5分の1は取引先等であるということを頭に置いておく必要があるという御指摘がありました。

また、取引先であれば、相手方にも雇用主があるということや、あるいは内勤の方の場合ですとほとんど経験しないというような場合もあることから、今までのパワーハラスメント対策等とは少し違った対応が必要になるのではないかという御指摘がございました。

労働者保護の観点からの法制化の必要性です。

29ページでございますが、上司や同僚からのハラスメントと顧客からのハラスメントでは、その性質に異なる部分も多いが、就業環境を害するため、何らかの配慮が必要という点では共通するという中で、特徴に応じて措置義務を検討していくべきではないかという御指摘がございました。

各国のハラスメント法制の在り方を参考にすること、それから、裁判例を踏まえることも必要ではないかという御指摘もございました。

それから、諸外国でも対応が分かれているところ、それを眺めてみますと、一次予防、二次予防というような切り口が考えられる旨の御指摘がございました。

また、カスタマーハラスメントについては、特定の個人からのものと不特定多数からのものがあるということ、それから、対個人のサービスには女性労働者の割合が高いところであるということ、それから、女性の継続就業が困難になることがないようにという観点でも何らかの対応を考えていく必要があるということについて御指摘がございました。

特定の個人によるものと不特定多数によるものとは求められる対応が異なる可能性があることも踏まえて検討する必要がある旨、御指摘がございました。

カスタマーハラスメントが各国でどの程度社会問題となっているかについてはともかくとして、各国の法制で第三者からのハラスメントも対象となっている部分があるのは、例えば包括的な差別禁止法がベースとして存在する国では、もともと私人間の様々な行為・場面を取り上げているため、第三者の行為が問題になる場面もあるというように、各国のベースとなる法制に左右される旨の御指摘がございました。

30ページです。

カスタマーハラスメントを受ける業種と女性の産業別の労働人口が重なっており、卸売・小売、医療・福祉の方たちがハラスメントを受けている傾向にあるところでございます。また、認識がない場合、あるいは諦め等から職場に相談がされない場合もあるので、実態の全てが明らかになっているわけではないという中で改善していく取組が必要であるという御指摘がございました。

総合的な対策の必要性でございます。

消費者教育や従業員への教育が必要ではないかという御指摘がありました。

また、根拠があるクレームもあるということ、きっかけとなった問題そのものの把握と解消に取り組むことも大切であるということの御指摘がございました。

また、担当者がうまく相手の言いたいことを聞き取ること、それから、上司につなぐ等の組織的な対応ができるようにすることも重要であるとともに、同時に消費者側も損をしないようクレームをうまく伝えることが重要ではないかという御意見がございました。

31ページですが、専門職の方について、自分の能力が低いのではないかと考えてしまうなど抱え込むことを防ぐためにも、専門職の育成過程の中での教育が必要ではないかという御指摘がございました。

カスタマーハラスメントへの対応について、業界としての対応や、それを越えた所管省庁の取組、それから、コーディネーターとしての厚労省の対応といったことが重要ではないかという御指摘がありました。また、各業界でのデータ把握についての御指摘もいただきました。

アルコール摂取がトリガーの一つとなっているということも考えられるので、アルコールに関しての社会の認容も変えていかなければならないのではないかという御指摘がございました。

高ストレス社会となってきた中で、社会全体の状況について対処していくことも大切ではないかという御指摘がございました。

職場のハラスメント実態調査を踏まえまして、職場の働き方が前提として関わるということ、それから、特にカスタマーハラスメントは商慣行の影響等もあると思われることから、広い意味でやはり職場の働き方を見直すというところも重要ではないかという御指摘がありました。

特定の人を相手にするような場面と不特定多数を相手にするような場面では対応が異なってくるのではないかという御指摘もございました。

32ページでございます。

就活等セクハラについてですが、一般的にハラスメントに関する使用者の対応としては加害者に対するアプローチとして事前の研修等がありますし、被害者に対するアプローチとしては相談窓口をつくって事後的な対応をするということ等がありまして、これらが現在の措置義務等の内容に含まれているところでございます。カスタマーハラスメントや就活等ハラスメントについても、それぞれの特徴に応じて法的な観点を含めて対応を検討していけたらよいのではないかという御意見がございました。

また、就活生へのハラスメントについては、セクシュアルハラスメントだけでなく他のハラスメントもあり得る中で、検討の範囲をどうするか。また、最近は新卒採用だけでなく中途採用も多い中でどのように考えるかという御指摘もいただきました。

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。

これからの進め方ですけれども、資料2の目次を見ていただくと、ⅠとⅡにわかれています。その中でⅠの1は現行の女性活用評価で、(1)から(3)はこれまでの女性活躍推進法が施行された以降の効果等についていろいろな資料、調査等で書いていただいて、

(4)のところは皆さんから出していただいた御意見になります。2は(1)と(2)が女性の健康課題についての様々なデータで、(3)が皆様からの御意見ということです。ⅡとⅠと項目の立て方が違い、Ⅱの1から4がこれまでのハラスメントについてのいろいろな調査等の情報で、5は皆さんの御意見となっています。

それで、Ⅰの現行の女性活躍推進法の評価と今後の対応の方向性、女性の健康課題と今後の対応の方向性、ハラスメントの現状と今後の対応の方向性と3つに分けて、それぞれ25分程度ずつ議論して、時間が残ればまた全体としたいと思います。

ブロックごとにはこうしたいと思います。25分ぐらい時間がありますので、一巡、最初は田上構成員から発言をしていただく。それで、時間が残れば、今度は個別に手を挙げていただくという形で、言い残したことを発言していただく。ただ、一人5分以内の発言にしてください。52巡目とか女性の健康課題のところは米川構成員から発言をしていただきます。次のハラスメントのところは古澤構成員から始まるというふうに出発点が変わります、いいですか。

では、田上構成員から、まず現行の女活法の評価と今後の方向性について、(1)から(3)のところで発言をいただき、次に(4)に発言をいただくというような形で御意見を伺えればと思います。よろしくをお願いします。

○田上構成員 ありがとうございます。

そうしたら、まず「1 現行の女性活躍推進法の評価」のところで1つコメントがあるのが、やはり賃金格差を公表したかどうかに関わるところの評価というのがひとつ注目されると思うのですが、実態調査の分析の中でも、そうした公表のみならず、分析をしっかり行って公表していくということによって、社内の意思統一であるとか、そういうところが図られたという数値は、現状、施行からのこの短い期間で出ていると思います。ここについてはしっかり定量的に評価できる部分かなと思いますので、今、社内統一に大きく偏っているものが今後新しい取組としてつながって、実際に格差是正の具体的な取組が出てきて、社内の格差が是正されていくかみたいところは引き続き検討していく余地はあると思います。

そういったことも踏まえまして、(4)今後の対応の方向性のところで考えていきたいのが2点ぐらいありまして、全体として、ペーパーの中にもありましたけれども、効果が出てくるまでに短期間で現れにくい現象というのが均等の中にはやはりあります。ここには十分留意しておく必要があります。

その上で、効果の見方として水準の問題と傾向の問題というのがあります。これまでの女性活躍の10年間は、ある種この取組が活躍推進に対してポジティブに働くかという傾向についてはしっかり出ていると思います。ただ、最終的な政府目標等で水準として見たときには、やはりまだ足りていないというところがあります。施策の効果として中長期的な期間が必要ということは、当然、今のままですと恐らくその水準に達成するまでにはやはり時間がかかるというところがありますので、この傾向を踏まえた上で、この傾きをさら

に急にしてい、加速化していきという点からの取組の見直しというのがひとつ必要かと思ひます。

その文脈から言ひますと、やはり賃金差異の情報公表に注目していきというのは、賃金差異というのは女性活躍であるとかの最終的な結果指標になりますので、ここの分析プロセスを企業の中にどう定着させていきかということ是非常に重要になってくるはずで、す。

そういった形で、情報公表に力を入れていきと、当然情報公表の数というもの重要になってくるわけです。義務化するかしないかというのは今後の議論のところだと思ひますけれども、公表すべき指標が増えたときに、企業にどうやってそれを選択させるのか。もしくは基礎項目、重要項目としていずれの企業でも分析、公表させるべきなのかということところがひとつ重要な論点になってくるわけです。

最後に、そうしたことを踏まえたときに、中小企業にそれをどう反映させていきかというところでは、ヒアリングでも出ていましたけれども、あと、この資料の中でもえるぼし認定は実は中小のほうが多かったみたいなこともありますが、もしかすると、中小企業のほうが規模が小さいがゆえに女性活躍の取組に対して一丸となりやすいと。大企業というのはどうしても対象とする分母が大きくなってしまひますので、組織で動くがゆえになかなか取組が動かないみたいなどころもあるとすると、やはり規模の性質、規模の違いによる組織体制の違いを踏まえたときに、中小には何が必要なのか。そこをどう政策でフォローアップしていきかというところは考えていき必要があるかなと思ひます。

取りあえず1巡目としては以上になります。

○佐藤座長 では、次は日原構成員、お願ひします。

○日原構成員 まず、女活法に関して評価と課題を併せて申し上げますけれども、現在の義務の範囲をどういふふうにか考えるかがあるかと思ひます。例えば、女性の活躍推進企業データベースは従業員数101人以上の企業が中心となっていて、データベースで公表されている企業が全てではないことをどう考えるかということが一つあるかと思ひます。あるいは、情報公表項目に関して、今必須となっているものは最近入りました301人以上企業の男女間賃金差異のみですが、ほかの選択項目となっているところの重みのつけ方等をどう考えるかということが課題にはなり得るかと思ひます。

また、データベース等の在り方に関しては、真実性がどう担保されるかですとか、情報がアップデートされてちゃんと新しくなっているかといったことの確認も問題になるかと思ひます。

そういった幾つかの点はあるかと思ひますけれども、女活法の取組というのはこれまで一定の成果があつたものであり、他方でなお課題も大きいので、現時点で同法が役割を終える段階にはないということは認識をしておりまひす。

ただ、こういった女性活躍の阻害要因となり得るような家族責任の偏りであるとかアンコンシャスバイアスというのは、男性にも無関係なものではありませんし、結局のところ、育児や介護等も含めて、あるいは次に議論する健康問題もそうですけれども、そういった

様々な事情を抱えた人が働きやすい職場は、多様な事情を抱えた人全体が働きやすい職場にもなり得ます。今はまだ「女性活躍」をわざわざ謳わなければいけない社会であるわけですが、そういった社会の課題は女性だけの問題ではないということも併せて周知していく必要があるかと思えます。

以上です。

○佐藤座長 では、古澤構成員、お願いします。

○古澤構成員 ありがとうございます。

私からはあまり分析的なコメントではなく、主観的なお話をしたいと思います。

私自身が産業医として仕事をする企業の女性管理職、お付き合いのある企業の女性管理職の方というのは、未婚ないしは既婚でも育児の経験がありませんという方が多いという印象がございませう。インターネット上で取得できるような民間の調査結果などと、やはり既婚の管理職の方は半数に満たないというようなデータであったり、あるいは現在の50歳代の女性の正社員の方というのは既婚の方が半数に満たないといったデータを公表しているものなども見受けました。

実際にM字カーブが解消されてL字のほうになってきているというような報告もありましたけれども、かつてM字カーブの深い谷間の世代の方は、やはり企業の中で生き残っていくことが大変だったことを物語るような現象かと思えます。

女活法が10年ということですが、この評価をするには10年ではまだ足りないであろうという印象がございませう。やはり10年ではなく20年、30年後に本当の成果が現れてくるのかなとも思えますので、こういった取組、法律そのものをどうするかということは別として、やはりこういった取組は今後も引き続き続けていく必要があるという考えで見えております。

私からは以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

では、山川構成員、お願いします。

○山川構成員 ありがとうございます。

これまでの構成員の皆様方の御発言に同感です。

若干の細かな追加的なことですが、資料2の7ページに管理職の比率の話がありますけれども、後でも触れますが、公表自体をなるべく的確にするという観点から、この管理職というのは一体何を言うのかとか、そういうことがきちんと的確に把握されて公表ができるような工夫が必要になるのではないかなと思います。これは企業によってかなり取扱いが違っているので、迷うことも多いかもしれないと思います。

今のお話の関係で、先ほど日原構成員も言われましたけれども、職業安定法の求人募集条件などについては、的確表示ということでアップデートするとか誤解を招かないとかそういうことがありますので、そういう発想も入れていいのではないかと思うところでもあります。

それから、7ページ目に戻りますが、トップダウンとボトムアップの組合せが大切であるということは私のほうで申し上げた部分がありますし、また、社内周知が重要であるかということもお話ししたところですが、それは結局のところ、かなりの部分は企業の中の労使コミュニケーションというか、従業員と使用者とといいますか、職場のコミュニケーションの在り方に関わる面が多いので、労使コミュニケーションの充実はいろいろなところで今指摘されていますので、それと併せて検討を凶る。労働基準法関係法制研究会でもこの点は議論されておりますので、それと併せて検討することが有益かと思ひます。

最後、これも若干テクニカルですが、女性活躍推進法がいろいろな意味でPDCAサイクルを促すようなことなのですけれども、単純にソフトローと言えはソフトローなのですが、全て任意的なものではなくて義務づけて、しかも、それを行政指導で実践して、場合によっては企業名公表もあり得るといふ仕組みに今ではなっていますので、その辺り、例えば行政指導がどの程度なされているかと。場合によっては指導の対象になりますよということが周知されると一層取組も進むと思ひますので、もしできましたら女活法の施行状況等も御紹介いただければと思ひます。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

では、最後、米川構成員。

○米川構成員 女性活躍推進法によって一定の効果が出ているといふのは調査結果からも実感していますけれども、残念なのが、えるぼしの認定社数が、くるみんの半数以下にとどまってしまっていることです。やる気のある一部の中小企業に偏ってしまっているのは、もったいないことだと思ひますよね。この取組がいろいろな会社に広く伝わってこそ、世の中全体の女性活躍は進んでいくと思ひますので、「えるぼしの認定基準はハードルが高過ぎる」、「うちの会社は規模が大きいので、全体で取り組むのは無理」、「うちは予算的に無理」など、体力がない会社でも入門編として参加できるようにインセンティブのようなものがあるといふのではないかと思ひました。

もう一つは、えるぼしの5つの認定基準のうち、プラチナを取るには、継続就業や管理職比率の高さが求められています。が、職位が上がらなくてもいいといふ女性もいますし、とにかく出世することをメインに捉える世の中でもなくなっている気もしますので、5番の多様なキャリアコースを、より評価する視点といふのも必要ではないかと思ひました。

○佐藤座長 次に、2巡目はありますけれども、僕も発言します。

皆さんの発言を受けたときに少し感想を言えはよかつたのか分かりませんが、皆さんの発言に触発されてといふことで。まず、田上さんが言われたとおりに、例えば男女で賃金格差がある原因を分析して、それを改善していく。例えば男女の勤続年数が短いことが問題であれば、女性が何で辞めるのかを分析する。その原因が、結婚、出産であれば、両立支援制度は法律上あるけれども使いにくいのではないかといふ点を整理するとか。あるいは

勤続年数だけではなく、社内等級の同じ勤続年数でも女性は昇格が遅れているのはなぜかなということ进行分析すると、男女が経験する仕事が違うとか、部下が男性か女性かで上司の期待が違うのではないかと分かれば、それを変えるような取組をしますよね。

ただ、人材マネジメントの取組は成果が出るまで時間がかかるわけです。そうすると、評価されるのは結果のところなのです。こういう取組をしましたという取組が、その取組をやっているかどうかを褒めてあげるということを本当はしたほうがいいのかも分からなくて、難しいですよ。難しいですが、社内だと結果が出るまで3年、4年、5年かかりますというようなことがある。その間も取り組んでいるのですよね。でも、結果はなかなか上がらないみたいなきに、やはり頑張っていて取り組んでいるよということ褒めてあげるようなことも本当は必要かなと。そうしないと、なかなか動いていかないかなと田上さんのお話を伺って思いました。

あと、山川構成員が言われたような管理職のところですよ。確かに女性管理職比率を公表してくださいと言ったときに、管理職の定義は何かという議論があるわけです。一つは男性も女性も同じ基準で見ているということが大事で、女性だけを増やすために何か変えているのは困るので、男女とも同じ基準でやるということは基本です。あとは世の中に幾つか管理職の定義があり、例えば賃金構造基本統計調査の定義や、我々の人事の分野で言うと、課長というのは基本的には部下を人事評価する人が本来の課長で、部長というのはそういう部下を人事評価する課長を管理している人。ここまでやるのは難しいと思いますが、基本的には男女で同じ基準ということと、うちの課長さんはこういう人ですよということがそれぞれで分かるようにするというのは大事かなと思います。

あともう一つ、管理職に占める、例えば課長に占める女性比率は確かに大事なのですけれども、うち4割です。なかなかよさそうに見えるのだけれども、女性の管理職登用率を示さないわけです。うち女性が7割ですと。そういう意味では、本来は女性従業員分の女性管理職比率、男性従業員分の男性管理職比率を比較して、同じレベルですね。そういう意味では、我が社は確かに女性管理職比率は低いのですけれども、もともと女性が少ないので、結構頑張っています。もちろん女性を増やしますということをやっているのだけれども、すぐは難しいので、そういう意味では、女性従業員に占める女性管理職、男性従業員に占める男性管理職比率みたいなものが本当は大事で、もちろんその比率が高くて女性が少なくてもいいという意味ではないですよ。少なくてもいいとは言わないのですけれども、そういう意味では、管理職比率も大事なのですが、本当に女性の活躍状況を表しているかということ、注意が必要かなと。

それともう一つ、男性もやはり管理職になりたくないという人は増えているので、やはり増えればいいのかという話もあって、そういう意味では男性従業員に占める男性管理職比率というような、今言ったようなことを見ていくということもすごく大事かなと思いました。

あと、古澤構成員が言われたように、今の40代、50代の女性管理職と30代でこれから課

長、部長になっていくというのはかなり違う。そのどちらがいい、悪いということではなく、やはり時代状況が違ったので、そういった対応も確かに必要なと思いました。

あと、最初にあったL字カーブの話です。別添の1ページの別紙1-1-1、よく使われる資料で、まず女性就業率を見ると、平成15年から令和5年は20年なのですよね。20年間でM字カーブが浅くなってきました。確かにこれは大事ですけれども、正社員だけ見るとL字型になっているということで、20代は正社員として働く女性も、年代が進むとだんだん落ちてきてしまうということです。ただ、平成15年から令和5年、20年たつと全体の女性の正規雇用比率は高くなったのですよね。ただ、L字の型は変わらないということなのですが、太い矢印がありますよね。平成15年の太い矢印の出発点は30代前半ですよね。これが20年たつと50代前半になるわけですよね。中で入れ替わりはあるにしても、20年間に30歳代前半の女性の正規雇用比率が50代前半と大体同じぐらいなのだよね。もちろん中身は入れ替わっている可能性はありますけれども、下がっているわけではない。だから、全てが下がっている感じではなくて、横にずれている。そういう意味では女性の正規雇用比率は高いままで、ただ、後半のほうをもっと上げるためにはどうしたらいいかという、正社員になった人の年代が進むにつれその比率が落ちずにいだけではなく、これまでに非正規を選んでしまった人で正社員に転換するという人を増やさないと増えていかないので、そういう意味では、L字型を解消するためには、もちろん正社員で働き続けられるということを支援すると同時に、それまでに正社員から有期契約の仕事に移った人が、米川構成員も言われたように正規の仕事に移れるような支援というものをやるということも大事なのかなと思いました。

ただ、結論というか、女活法はいろいろな効果を出してきたと思いますけれども、もう少しこれまでの法律上の成果を見ながら、より成果が出るようなバージョンアップをするということも大事かなと思います。

それでは、2巡目は手挙げ方式ですので、言い残したことを。

では、田上構成員。

○田上構成員 私は、一つは佐藤座長が今おっしゃられたことに関連する話なのですが、L字カーブを解消するための取組として、私の理解では、これを台形に直接する方向性とLをMに持っていった後に台形にするという方向性で整理できると思います。とはいえ、現状関心があるのはL字カーブを直接ダイレクトに台形に持っていくという施策、つまり、若年期に高い正規雇用率をいかに落とさないかという就業継続にメインがあるわけですが、これは恐らく私の考えでは女性活躍の「活躍」の在り方をどう捉えるかということにあると思います。現状は管理職であるとか男女平等な賃金であるとかということに置いている。その背景には、長期的勤続によって日本企業においては中核的人材として登用されるという人材活用の在り方があるわけです。これ自体はもちろんすごくよいことだと思いますけれども、この30年間、20年間、50年間の中で働き方とかキャリアの在り方が非常に変わってきますので、今後を見据えるという意味では、例えばこの「活

躍」の在り方をどう捉えていくかということが非常に重要になってきて、その活躍の在り方の一つに、例えば就業の中断、キャリアの中断が不利にならないような活躍の在り方を位置づけることができれば、このL字カーブも一旦Mに上げた上で台形にするというシナリオも当然考え得ると思います。

2点目、最後に付け加えたいのが、中小企業への支援とも関連するところと、先ほど、管理職比率のみならず、女性正社員比率みたいなものも併せて分析するのが必要だという話がありましたけれども、企業の行動計画のプロセスの中で現状分析、計画策定、取組の実施、その評価みたいなプロセスが一度にできるようなデータベースの在り方みたいなものもあると非常によいのかなと思います。現状の取組は、行動計画をつくるのは企業で、様式をつくってやって、それを特定の様式に書き換えて労働局に提出したものをさらにウェブ上でまた入力するというかなり断続的なプロセスになっていますので、こういったところをなるべく効率化していくというのは、中小企業など人手が限られていくところに広げていくには非常に重要となってきますし、今、企業では、HRテックとって様々な人事データをデータベース化して、業務データ及び人材の管理をするときに必要なデータとして活用しているところも増えていきますので、そういった市場のソフトなのか、官製のソフトなのかは分かりませんが、ソフト面で技術面でのサポートも必要かなと思います。

○佐藤座長 ほかにはいかがですか。

では、山川構成員、お願いします。

○山川構成員 ありがとうございます。

簡単な追加でありまして、一つは何のための女性活躍推進で何のための情報公表かということで、制度の仕組みというよりもアピールの仕方とか位置づけの問題なのですけれども、一つ、この法律ができたときにあまり意識していなかったのが企業価値の向上ということで、今、有価証券報告書などに書くようになってきているのは主として企業価値の公表で、それも企業自体というよりも資本市場に向けて企業価値を高めようとしている企業に投資がなされるようにという発想ですので、そういう観点からのアピールもひとつあるかなと思いました。

もう一つは、これも当時はまだ人手不足がそれほど深刻化していなかったのですが、今、職業選択の自由を促進させるというか、いい企業ということが情報公開されて、言わばいい人材が集まる。求職者としても適職選択が充実するという側面もあると思います。

あと、米川構成員のお話で、確かに男性も女性も全て出世したいと思っているわけではない。それは、この法律ができた段階で割と批判的な観点からバリキャリアと呼ばれていたことがあり、別に私はバリキャリアという側面があっても悪くはないと思っているわけで、しかも、グラスシーリングというのが当時問題になっていたということがあるのですが、今はグラスシーリング問題だけでは捉え切れないのではないかなと。では、それをどう表現するのかというのは難しいのですけれども、働く中での自己実現と云えばそうなるのですけれども、こういうことを言うのもなんですが、モチベーションとか自己実現と言うと

何となく手あかがついているような感じもしなくもなく、これは実際に諦めている人が多いというのも、諦めていることを聞くアンケートもかわいそうなアンケートなのです。だから、そうなっていて、何のためのものなのかというのをもうちょっとアピールをうまく工夫できないかなと思いました。

○佐藤座長 後者の点はすごく大事で、女性活躍推進法で女性活躍の一部は女性も管理職であり、實際上管理職に占める女性の割合が低過ぎるのですが、みんななればいいわけではない。男性もみんな管理職になるわけではないので、そういう意味では、活躍の一つとして、日本の場合、管理職はすごく大事だと思うのですけれども、やはり次のキャリアで目指そうと思えば目指せるということだと思います。結果として管理職にも登用されていくということで、例えば生産現場などで言うと、男性でも基本的に製造課長まで行く人はそんなにいないのですよね。そういう意味では、やはり大卒で出た女性だけ管理職みたいになってしまうのは問題なので、男女別なく、特に女性がこれまで目指すキャリア希望が実現できる機会がなかったのをできるようにしていくということかなと思います。もちろん管理職率も現状では低過ぎるので、ここの取組はやらなくてはいけないと思います。

あと、やはり何のために公表するのかは、山川構成員が言われたように資本市場等もありますけれども、ただ、これは全部が公開企業ではないので。公開企業は資本市場もありますけれども、多くは労働市場へということになると思います。確かに今は人手不足ですので、やはり人を大事にし、人材育成の機会もあるし、希望すれば男女どちらも活躍できるというのは非常にアピールポイントになるかなと思います。

ほかには。

どうぞ。

○米川構成員 L字カーブで、下降線の落ち込みスピードが速くなるのが45～49歳、そして、55～59歳でさらに速くなるというのがあったと思うのですけれども、やはりこの45～49歳というのが女性でいうと更年期の始まりに当たるわけで、私たちの調査でも更年期が辛いのだったら正社員を辞めて非正規に、と転換されてしまった例などは多くありました。これからさらに高齢化していく中、若年層ばかりを人材として重用する姿勢を企業が見直すためにも、えるぼしの中で、年齢層が高い女性を再雇用するとプラス評価するとか、更年期以降の女性がいかに活躍できるかという視点も今後のために大事なのではないかなと思います。

○佐藤座長 多分40代後半以降の離職は、今みたいな更年期問題ともう一つ、介護なのです。やはり介護離職の層は男性より女性のほうが多いので、これはどのぐらいかというのをきちんと見ていかないといけない。やはりもう一つ介護で、介護の社会化と言いながら女性がというのがまだ強いので、特に先ほどの古澤構成員の独身ですと来て、40代、50代で親の介護なんていうのがあるときにどうするというのもあるかなと思います。

それでは、次に2番目のところです。健康課題のところ、今度は米川構成員のほうから回るということをお願いします。

○米川構成員 女性特有の健康課題、生理や更年期によって本人の働きやすさが落ちてしまうというデータは紹介してきましたけれども、会社の体力によっては支援が進まないことがありますので、皆の仕事の質を上げていく、働きやすい環境をつくっていくためには、やはり政策的なアプローチが必要なのではないかと思います。

その一つとしては、私の私見ですが、生理休暇をもう少し変えていく。今、労働基準法では生理日での取得が認められていますけれども、実際には生理だけではなく、PMSと呼ばれる月経前症候群、生理日より前につらい方も非常に多いですし、更年期症状によってきついという方もたくさんいるので、生理日のみに限定するのは変えるべきではないかと思えます。また、7割の会社が生理休暇が無給だとありましたけれども、そうすると、生理休暇の取得が進むと、男女間の賃金格差が広がってしまうという結果になってしまう。法制化は難しいかもしれないですが、スペインやインドネシアなどは生理休暇は有給ですので、有給にする企業はプラス評価されるというようなアプローチもいいのではないかと思います。

あとは、ヘルスリテラシーを上げていくために、研修が必要だと思うのです。健康に働くことはビジネススキルの一つでもあると思うので、例えば入社時に、女性特有の健康課題について男女併せて、また男性の健康管理についても一緒に勉強していく。またフォローアップやリスキングみたいな形で、30代、40代、管理職になったときなどに、部下の女性に対して気をつけるべきことや、本人の更年期に対してどうすべきかなど、ヘルスリテラシーを会社全体で上げていく取組をするとプラスになればいいと思います。

あとは、受診勧奨が3つ目に必要だと思っています。女性版骨太の方針の中で企業の健康診断に女性特有の健康課題についての問診を加えるというのが入っていて、ちょうど検討が進んでいると思います。今、本人がちょっとつらい、何かがおかしいのかなと思って、何科にかかればいいのかわからなかったり、またはっきりした主訴がないと、病院に行ったときに全額自己負担になってしまったりすることもあるので、知識がない人たちに気づきを与えるためにも、企業の健康診断で女性特有の健康課題をチェックし、あなたは何か問題があるかもしれませんと指摘する仕組みが必要なのではと思います。

そういったときに、どうしても正規雇用ばかりに制度が偏りがちなので、今、働く女性の53%は非正規雇用だと思っていますので、非正規雇用の方に対しても、同じ働く女性として支援を差し伸べることがすごく大事なのではないかなと思います。

○佐藤座長 では、山川構成員、行きましょう。

○山川構成員 ありがとうございます。

1点だけなのですが、ここで行動計画の中にこのヘルスリテラシー問題ですとか様々な課題への取組を上げていくという方向は妥当だと思っているわけですが、その項目に入るとしたら、えるぼしの中の評価の項目にも当然といたしますか、入ってくるだろうと。それは、ある種先ほどの話では社会での評判という観点からの支援につながってくる。もう一つ恐らくお話のあったような経済的支援みたいなものも検討していくということに

なるのではないかと思います。計画の中には、恐らくは今、米川構成員からお話のありましたような言い出しやすくなるような職場環境をつくるということも含まれているのかなと思います。

余談的なことですが、『虎に翼』というドラマの中にも割とこのテーマが出てきているので、そういうのも一つの意識に影響を与えてくるのかなという感じもするのですが、職場でそういう言い出しやすい雰囲気を作るというのもひとつあるのかなと思います。ただ、プライバシーとの関係があるので、言ってほしくないというような事情もあると思いますから、その辺りの配慮をも考えつつということになると思います。

以上です。

○佐藤座長 古澤構成員、お願いします。

○古澤構成員 産業医の立場から発言させていただきます。

月経や更年期などの女性特有の健康課題の対応というのは、女性の雇用勤続年数が増えて社会的活躍が期待される現在の状況下では、労働、生活両面の質、量ともに向上を期待できるというところから、産業医として必須であると考えています。

一方では、女性の活躍が推進されることによって、反面として少子化が進むというような相反する結果にならないような支援というのもまた併せて必要であると考えています。不妊治療に対しての社会的な認知、認容を深めていくというのは非常に大事だと考えております。

生理休暇についての考え方ですが、今、産業医の間では月経困難症の治療をしても改善しない、治療が奏効せずに生活や仕事への支障が残るという場合に取得するような考え方が良いのではないかという話をすることがあります。生理休暇の取得率が低い現状では、実際に社員が生理休暇取得を希望されると、産業医に、面談してくれませんかとつながってくる場合がございます。実際にお話を聞いてみると、生理が治療で軽くなるとは知りませんでしたと言われるわけです。治療すればよくなるのですよ、よくなる可能性があるからぜひ治療してみましようという投げかけをすることで、婦人科受診につながり、改善される方が多くいらっしゃいます。このようなことから、実際に生理休暇を必要とする方がどのくらいいらっしゃるかと言えば、実際はそこまで必要ではない可能性もある。私はふだんよりこのような視点で関わらせていただいています。

生理休暇の取得の仕方としては、本来的な生理のつらさということに加え、他の疾患の症状も合わさっての不調で取得されているような方がいらっしゃるという事例も現場ではよく見聞きします。

今、管理職適齢期になっている更年期世代というのは、先ほど佐藤座長からもありましたように、介護の始まりと重なる。また、それに加えて、少子化で高齢期に出産されたお子さんがいらっしゃると、お子さんが中学、高校生であったり、大学生であって、教育費もかかる。子育てで実質的に手が必要はなくなっても、やはり気にかけてあげなければいけない。そんなことが重なってしまう。例えば親の介護をしながら塾の送り迎えをしなけ

ればいけないとか、そんな方が実際にいらっしやって、更年期で自分はずらくても治療に行く時間がない。経済的にも自分のことに対する優先順位が下がってしまうという相談を最近をよく受けるようになりました。更年期による身体症状に加えて、メンタル不調まで来して産業医が相談を受ける例もございます。問題を整理しながら、更年期症状については治療をお勧めする情報提供を行い、実際に治療につながることで随分よくなりました、と報告されることもございます。以前にもお話をさせていただきましたが、生理についても、更年期についても、症状が重ければ治療をしっかりしていくという支援が重要であるというのが産業医の考えでございます。

健康診断の項目の中に女性特有の健康についての問診を入れるという動きがあるということは聞いているところではあるのですが、健康診断の問診というのは労働安全衛生法の趣旨を考えたときに、女性の健康についての問診だけを入れていくというのはまだまだ検討課題はあるのかなというのが私見でございます。

私からは以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

日原構成員、お願いします。

○日原構成員 この健康課題の問題に関しては、これまで縷々お話がありましたように、特に女性について働いていく上での管理職への登用であるとか、勤続年数であるとか、様々なところに関わってくる問題で、非常に重要なものであると考えております。少しずつ話せるようになってきたとは言いつつも、まだやはりタブー視というか、簡単には言えないという部分も強いと思われまして、女性自身のリテラシーの問題もありますので、性差に着目して、従来は男性基準に考えられがちであった職場を変えるという観点で、職場における実質的な平等に資するというところで取組を進める必要はあるのではないかと思います。

他方で、どこまでハードなやり方がこういう問題になじむかということもありますので、女活法の中で集中的に時限的に必ずしもハードではないやり方で取り組むというのが一つの選択肢としてはあるかと思います。

先ほど山川構成員もえるぼしに言及されましたけれども、不妊治療については既にくるみんプラスがあるかと思っておりますので、場合によってはプラス要素のような形になるような可能性も含めて考えてもいいかと思っております。

以上です。

○佐藤座長 では、田上構成員、お願いします。

○田上構成員 私からは、13ページに幾つか出てくるプライバシー保護の観点と個人化の観点から少しコメントがあります。

健康に関する取組は、当然、健康問題、健康課題というのは個人の問題ということで、プライバシー保護が重要だということは第一にあると思います。その一方で、プライバシー保護というのが、その問題への対処を個人任せにするということと捉えられてはいけないなという思いがあります。ここの分岐が非常に難しい問題だと思っております、どこ

まで踏み込むべきかというのはまだ十分なコンセンサスが当然得られていませんし、これは対応される側の労働者の状況によっても異なると思いますので、その辺りは今後の動向であるとか現在の企業の取組を見ていく必要があると思っています。

その上で、健康に関するヒアリングは2社、3社ほどありましたけれども、そこで少し見えてきた違いとして、ある企業ではエル休暇という名前であらゆる問題に対応できるような包括的な施策というのをつくって、その中で柔軟に対応していこうという取組が一つは見受けられました。もう一方の企業では、特定の問題について、例えば女性の少くない部分が抱えている鉄分の不足であるとか、そういった特定の栄養素の不足という問題を取り上げて、これについては特定の施策で対応しますみたいな形で、言わば問題というのをかなり具体的に多様な問題を設定して個々に対応していくという方針で、少なくとも現状のヒアリングでもこうした大きく異なる2パターンが出ていますので、この辺りを少しこちら側というか政府の政策の今の取組の在り方としても整理するということは必要だと思います。

もう一点あったのですけれども、それを踏まえたときに、同時に労働者の対応としても、今は休むことを基本的に前提として話していると思います。14ページの最後の○にも生理に関連する症状による不調でパフォーマンスが落ちると書いてありましたけれども、これは仮に休んでしまうとパフォーマンスはゼロになりますので、逆に言えば、むしろ体にむちを打ってでも出ていることによってまだパフォーマンスが維持できている部分もある。だからといって、当然働けというのは無理な話ですので、一つの考え方としては女性活躍の先ほどでもありましたけれども、やはりキャリアの継続であるとか仕事の評価に関するところも最終的なゴールとして想定しておいて、生理休暇という制度をつかった、そういういろいろな問題に対応するための休暇をつかった場合に、休むことが不利にならないような仕組みの在り方というのも並行的に設置していかないと、必ずしも制度の運用がつかない、制度の利用が進まないという点はあるのかなと思いました。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

まず、最後に田上構成員が言われた14ページに記載の別紙1-2-6の労働損失等の経済損失だよね。これは欠勤だけではなく、いわゆるアブセンティーズムの出勤をしてパフォーマンスが低下も入っていて、そちらのほうの損失が大きいという結果なのです。体調があまりよくないのに出勤していつもどおり働けないという部分も入っていて、実はこちらのほうの損失が大きい。だから、そこをどうするかというのはあるかなということだと思います。

それで、まず月経（生理）や更年期のところは、古澤構成員が言われたように、やはり女性が自分で抱えてしまってクリニックをためらうみたいなのがあります。ここは言ってみれば、全部治るという意味ではないですよ。軽減できて治る部分はまだあるので、それをやれていないところのハードルをどう下げるかですよ。そういう意味では、女性がへ

ルスリテラシーを持って、やはり必要なときは産婦人科に行ってみるといふようなことを、もうちょっと学生時代から伝えていくこともあるかも知れないので、そういうことがあつた上で、必要な治療がちゃんと受けられるということがすごく大事ななと。

その上で、まだばらつきが多いので、そういう女性特有の健康課題でパフォーマンスが落ちるみたいなのはあるのだけれども、ここで大事なものは、第3回検討会で佐々木先生のお話を伺つたように、PMSとか更年期が直接パフォーマンス低下に結びつくのではなくて、一つはストレスが原因とか、ストレスはいろいろな職場の要因がありますよね。あとは働き方、例えば必要なときは在宅勤務できるとか、柔軟な働き方とか、あとは上司のマネジメントとか、そういう意味で、直接的にパフォーマンスに行くといふのではないといふことをもうちょっと書いたほうがいいかなと。そういう意味では、ストレスが少ないような働き方にするとか、柔軟な働き方を導入するとか。上司になかなか言いにくいと言われましたけれども、上司の理解みたいなのがあると、同じ状況でもパフォーマンス低下の起きる程度が少なくなるといふことはありますので、月経の問題とか更年期のことで直接といふよりは、もう少し職場のマネジメントでやれる部分があるといふことを、そういうデータもあるので、書いてもらうほうがいいのかと若干思いました。そうすると、上司へのいろいろな研修とかそういうようなことに結びつく。あとは柔軟な働き方とかですね。

あともう一つ、生理休暇をどうするかは、職場のマネジメントで対応すれば、もちろん休暇の必要性もあるけれども減るかなといふこともあるので。もう一つ、やはり病気休暇などとセットで健康状態が悪いときに休めるような仕組みでやるほうが、取りやすさもありそうなのでよね。最近いろいろ生理休暇の名前を変えているところがあるのは、やはり同僚や上司に知られたくないといふことがあるので、まとめて何か別で病気も含めて休めるようなものをつくるといふのがいいのかもしれない。そうすると、何で女性だけみたいな話もなくなってくると思つたので、全体として考えていくといふこともすごく大事なかなと思つた。

ほかにはここで。

○米川構成員 生理休暇は、おっしゃつたように生理の日や女性だけに限らず、男性も使える、健康のためのエンパワーメントデーのような形で、自分の健康を維持するための休み、皆が取れる形になるのがベストだと思つた。

ただ、生理休暇もやはり必要なのかなと思つたのは、月経随伴症状が何らかの不調がある人といふのが8割ぐらいいて、そして、日本産科婦人科学会が発表している月経困難症、月経がつら過ぎて病気と診断される人が25%おり、20代に限つては40%の人が月経困難症といふ病気であるといわれているからです。病気の場合は治療すべきで、治療したら治るかもしれないといふことがもっと周知されることも必要です。治療により、生理休暇が要らなくなる、毎月休まなくても済むケースもあります。生理でも不快な症状がない女性が2割ぐらいいて、月経困難症で治療をしたら治るかもしれない人が3割ぐらい、残りの4割ぐらいの人は、たまにつらいけれども治療するほどではないといふ分布になります。最後

にあげた4割の人たちは、治療しないからたまにつらいわけなのです。そういうときに、女性特有の悩みのときに自由に使える休みというのはやはり必要なのではないかなと思います。また月経困難症の治療がうまくいったとしても、例えば妊活中、不妊治療中というのは低用量ピルが服用できず、つらい思いをする人もいます。不妊治療が長くなればなるほど、月経困難症のつらい症状とともに、今回も妊娠できなかったという悲しい思いをしなくてはいけないのです。また40歳以上になると低用量ピルは処方に注意が必要で、45歳以上は禁忌とされており、体質とかBMIなどによっても低用量ピルが飲めない。私たちの調査では、そういう人たちが会社で、治療しないなんてばかみたいなどと言われてしまった例もあり、そうした「ピルハラ」のようなケースも考えると、生理休暇も必要なのではないかと思います。

あともう一つ、不妊治療をしていることを人に知られたくないというデータの御紹介があり、また不妊治療が離職につながってしまうケースも以前御紹介がありましたが、そうならないためには、やはり不妊治療カードを活用し、医療機関で始めることをうまく伝えられれば、不妊治療にとっても、本人が仕事と両立する上でもプラスになるのではないかと思います。

○佐藤座長 今のお通り、女性の健康課題はみんな一律ではないのだよね。だから、そういうことをやはり理解してということがすごく大事なかなと。そういう意味では、この書き方もどうするか。そういうことも分かるような形でデータを書いていただくといいなと思いました。

ほかにはいかがですか。いいですか。

では、また何かあれば戻ってきますので、それでは、最後、ハラスメントのところ。お願いします。

○古澤構成員 では、産業医の立場からお話しします。

ストレスチェック制度が法制化されてから、私ども産業医は、労働者個人、事業所、双方に指導する立場として、また、最初にハラスメントの兆候を感知する可能性がある立場として非常に重要な役割にあると考えております。

ハラスメントが起こってしまった後の二次予防というような形での対応もちろん重要なのですが、やはり第一には発生を防ぐ一次予防が重要である。そして、こういった一次予防をすることで、心理的にも安全が担保された職場環境が実現できるのではないかなと考えています。

もちろん二次予防も大事でして、やはり早期発見、早期対応、万が一事業所が発生しても、適切な対応を取ることで労働者の健康被害を最小限に食い止められるということがありますから、その対応のマニュアル、それから、対応がもし困難であれば、その困難なケースについて、特に総務、人事部門などの人材が限られている中小規模の事業所向けについては、実務面での支援があるとより安心な労働環境が実現できるのではないかなと考えております。

一旦私からは以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございます。

では、山川構成員、お願いします。

○山川構成員 前回、ハラスメントの話題のときに欠席をしてしまいまして、申し訳ございませんでした。既にその際お話が出たかと思えますけれども、26ページから27ページあたりに関するところですが、ハラスメント禁止規定、これは前も申し上げましたけれども、そもそも禁止規定とは何かということが関わりまして、諸外国でも受動態にしたり、あるいは主体を必ずしも明らかにしていない、禁止される行為というような形にするとか、あるいは何人もという形にしているとか様々なパターンがありまして、例えば使用者はハラスメントをしてはならないということになりますと、同僚同士のハラスメントはどうするのかという話がありますし、カスタマーハラスメントについてはそこには入らないのではないかと、かといってカスタマーハラスメントを禁止するというのは労働法の問題なのかといういろいろな問題があって、なかなかテクニカルに難しい点があるかなと思いますので、そういう意味では、受動態とか一般的規定にするという形ですと、今の措置義務規定とか責務規定とやや相対化されるようなところがあるのかなと思うところです。

今の責務規定プラス措置義務規定であっても、一つは、前も言いましたように、社内で使用者と従業員との関係では禁止するということが措置義務の中身として義務づけられていて、これはやらないと使用者が法律に違反したことになるということでありまして、使用者に対して禁止を義務づけていて、それが社内では従業員一般に禁止されるという構造になっています。その規定を持たないと、それだけ法違反ということに現行法だとなるわけです。

もう一つが、そのような規定の意味は、裁判所に行ったときに、責務規定、措置義務規定であるとしても、直接損害賠償の原因になるのは、どうあったとしても民法の709条とか不法行為の規定になりますので、問題は、不法行為の規定の適用上違法かどうかについては、判例では一般にそれが私人、ここでは従業員の利益を保護するための規定であれば、それに行政法規に違反したとしても損害賠償の根拠とはなるというのが一般的な法理論だと思います。その意味では、評定の救済に当たって措置義務規定ないし責務規定を裁判所は考慮してくれるだろうと。そのことを条文に書くのは難しいかもしれませんが、そういう意味がありますということの説明することは可能かなと思ったところでございます。

取りあえず以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

それでは、米川構成員、お願いします。

○米川構成員 この検討会でもテーマになったカスハラについては、本当に今話題になっていて、啓発が進むことは世の中全体にとっていいことだと思います。また自爆営業の捉え方が難しいという話がありましたけれども、女性が多い仕事で自爆営業、買取ノルマが

マストになっているものは結構あって、保険や化粧品、小売業も実はすごく多いと聞きます。例えば店頭で売れ残ったら、ケーキや恵方巻きなどを、正社員は何個、パートの人は幾つとノルマが課せられ、そういったことが、この仕事に就いたらしようがないよねと諦めてしまっているといいます。それが業界慣行でいいのか、もう少しきちんと調査して対策を打つことも必要なのではないかなと思いました。

○佐藤座長 では、田上構成員、お願いします。

○田上構成員 ハラスメントに関する施策の意義については、各先生方がおっしゃっているとおりだと思います。

私は実態調査の時系列比較みたいところで少し考え方があるかなと思ひまして、資料2の20ページの上から2番目の○にありますとおり、この間やっている実態調査で各種ハラスメントの件数が減少傾向にあるというところがありまして、これは前回の資料でもありましたけれども、同じフレームワークで調査しているものですので、一つの客観的な数値として、トレンドとして、傾向として減少しているというところはあるかなと思いますが、一方で、その下の○では、都道府県の労働局の相談件数を見ると、なかなか推移が明確ではないみたいところもありますので、この辺りの傾向の把握というのは引き続きしっかりやっていく必要はあるのかなと思います。

それを踏まえた上で、こうした傾向がどういう要因があるのかということも少し考えていけるといいのかなと思っていたのですが、この間、社会情勢の変化も非常に大きくて、資料に書いてあるようなハラスメント法制の整備であるとか、企業における各種マニュアルの策定とか、社会的な認知度の向上みたいなものもいろいろありますので、こういった情勢の中で生じたこの減少傾向というのがどういったものであるのかということも考えつついくという上で、最終的にこうした数値をゼロにすることが望ましいのかどうかみたいところの水準の話というのも、このハラスメントを考える上ではひとつ重要になってくるのかなと思います。

以上です。

○佐藤座長 では、日原構成員、お願いします。

○日原構成員 まず、カスタマーハラスメント関係で何点か申し上げたいと思います。

カスタマーハラスメントというのは、ヒアリング等で明らかになったように、昨今、重要な問題としての認識が進んでおりますし、法的なものも含めて何らかの対応が必要であると思われる。

その中で、恐らく1つ目のポイントになるのは、これをどう定義するかということではないかと思ひます。それこそ暴力行為とか傷害に当たるような刑法上の犯罪は当然あってはならないのですけれども、そういったものも考えつつ、やはりそうではないもの、より分かりづらい、見えづらいもの、警察は必ずしも手を出してくれないかもしれないものも含めて、どのように定義するかというのが課題になるかと思ひます。

例えば、2022年に策定されたカスタマーハラスメント対策企業マニュアルですと、参考

資料の155ページにございますが、これはまだイメージという言い方をされていて、定義と厳密には言われていないものですが、**「顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの」**ということになっています。

ヒアリングでもこれをベースにして自分たちの業種や業界の特徴を踏まえて定義を考えたというような議論も出てきたところですが、要素としては、(要求の)内容が妥当であるか、あるいは手段や態様が社会通念上相当なものであるかどうか、それによって労働者側にどのような効果が生じるかということなどが入ってきています。

もちろんこれを直ちにこのまま使うかどうかということ自体は議論が必要だと思いますけれども、こういった議論や既に企業で自主的に行われていたものをどのように分かりやすくしてカスハラというものを定義できるのか。その際には、例えばこれまで議論に出たように、正当なクレームだったのだけれども、それがだんだんエスカレートしてハラスメントになってしまったものをどう考えるかといった問題があるかと思います。

そのような定義を考えるときには、代表的な事例などを分析して何か整理、分類ができるのであれば、そういった事例分析が望ましいと思いますし、前回か前々回にも指摘があったように、加害者は顧客というカスタマーだけではなくて取引先等という場合もありますので、その辺りも含めて定義を再整理するというのが一つの課題かと思います。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

カスタマーハラスメントなのですからけれども、従来のハラスメントについて事業主がやらなくてはいけない雇用管理措置がありますよね。一つは、そういうことを起こしてはいけませんよという方針を決めたり、従業員の研修をやったりと大きな対応措置がありますよね。だから、例えば研修の中に、一つは取引先もあるのですけれども、つまり、いろいろなところで、第三者にハラスメントを起こす、つまり、カスタマーハラスメントをやってはいけませんよということを研修してはいけないのかなのね。これを検証しろと言ってもいいのではないかと。

あるいはもう一つ、受けた場合は抱え込まないで会社に言ってくださいと。だから、これは個別の対応ではなくても、研修の中で、取引先とか、あるいは顧客に対してしないよということがあります。あるいは普通に行ったときもしては駄目よというような当たり前の話をやったらいいかなと。

あと、受けたときは抱え込まないで、会社なり管理職を言ってくださいというような研修をやるのもいいのかなと。僕は分からないけれども、そういうのはできないだろうかという話の一つです。

あともう一つは、これは従来のハラスメントで、いろいろな研修とか起きたときの個別対応をやられていると思うのですけれども、前回話しましたけれども、大事なものはハラスメントが起きないような職場にすることなので、やはり非常に人が足りないとか、長時間

労働とか、あとはさっきのノルマみたいなもの、つまり、目標が過大だとかというふうなものだと、どうしても職場はぎすぎすしてきて、管理職が部下にきつく当たったり、ハラスメントも起きやすいですね。そういう意味では、個人の問題ではあるのだけれども、実はかなりの部分が仕事の仕方とか職場にあるようなことがあるので、もう少しこういう取組をしてね、みたいなことを言ってもいいのかなと。多分またそういう職場だと、さっきの話だけれども、別のところに行ってお酒が入ったりすると、交通機関でそれこそ何かやるというようなこともありますよね。そういうことが、自社がハラスメントが起きやすいとか起きやすいような職場だと、もしかするとカスタマーハラスメントも起こしやすいなんてことが起きているのかも分からないので、もう少しそれぞれの企業が職場でハラスメントが起きやすいような要因があれば、それを潰すような取組をしていく。つまり、個別対応ではなくて、起きたとき、その人に駄目よと。また起こさないように、もちろんこれはやってもらわなくてはいけないのですけれども、その人がなぜそういうことを起こしたのかという背景要因を潰していくということをやっていくと、もしかするとカスハラも減ったりというようなことがあるのかも分からないので、そういうことができないのかなとちょっと思いました。

法律でそういうのはあるのですか。今みたいな研修の中で、つまり、やや極端な言い方をすると、市民としてちゃんとした行動を取ってくださいよという話ですよ。当たり前のことを研修でやるのはおかしいのかなと。

○山川構成員 したからといって違法になるわけではないと思います。何人もということであれば、カスタマーハラスメントは非常に様々な場面で出てくるので、それを研修に入れていけないということはないと思います。

そのくらいですが、日原先生、何かありますか。

○日原構成員 研修の内容としてというのはあり得ることだと思います。例えば、（地方公務員の事案だが）職場外でコンビニの店員さんにセクハラをして懲戒されたという事案が最高裁判決でありましたけれども、企業としても企業外の非行も含めて懲戒処分の対象にすることはあり得ますので、そういうことはそもそもしないでください、うちの会社の人間として恥ずかしいようなことはしないでくださいということ、社外の人や場合によっては就活生も含めてハラスメントなどをしないでくださいという研修自体はあり得るのかなと思います。

○佐藤座長 では、課長からあれば。

○安藤均等課長 事務局から補足させていただきます。

先ほどの研修だとかというのを一般的に法律的にというお話でしたけれども、実は私も今、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、あと、妊娠・出産のハラスメント、育児休業等のハラスメントにつきまして、条文の立て方としては、まず雇用者の方に対して雇用管理上ちゃんとやってくださいねという形で規定しております。その条の後ろに国、事業主及び労働者の責務規定というのを設けておりまして、例えばパワーハラス

メントの場合ですけれども、これは労働政策推進法の30条の3の第2項でございますけれども、事業主は優越的な言動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というような形で研修の実施というのは事業主の責務という形で定められておるところでございます。

○佐藤座長 そこは他の労働者ではなくて、世の中一般でとできるかどうかということなのね。

○安藤均等課長 恐らく佐藤座長の問題意識はカスタマーハラスメントの関係でおっしゃられているかなと思っておりますけれども、それはまさにこの検討会で御議論していただくのかなと思います。

○佐藤座長 でも、やってはいけない話なので、当たり前の話だからね。だから、例えばそういうことをやってもいいですよと言うのはあり得るのかな。やれとは言えないかも分からないけれども。つまり、自社の社員が世の中でちゃんと行動してくださいと言うのはできるのかなと思った程度です。

どうぞ。

○山川構成員 いろいろ条文もありがとうございます。

佐藤座長がおっしゃられたように、カスタマーハラスメントについて職場の上下関係みたいなものがない場合をどうするかということでもありますので、それは規定をつくれば問題なくできると思いますし、考えてみたら、一つはストレスをつくり出さないというのは、社会人基礎力の研修などもやっていますので、あれは職場の労働者に限らないことでもありますし、企業のレピュテーションにも関わるかもしれない。職場がカスハラを受けやすい職場だというのは問題かもしれませんし、その原因をつくり出すということになりますから、カスハラをした人の所属する企業だと、そこまで明らかにならないかもしれませんけれども、いろいろな意味でそれを積極的に推進するということもあり得るかなと思います。

ついでによろしいですか。先ほどの日原構成員の定義との関係もあって、カスハラという言葉自体も狭く捉えられる可能性があって、小売業とかサービス業のお客様と取引先なのですが、ヒアリングでもありましたように、社会福祉施設とか学校とかいろいろなところで起きてきますので、カスタマーハラスメントが片仮名のまま条文になることはないと思いますけれども、非常に広い概念であるということは世の中に知ってもらったほうがいいのかなと思いました。

あと一点だけ、さっき受動態という言葉を使いましたが、受動態の禁止規定というのは、主語が従業員である限りは、それはそれでやはりおかしいので、一つはそういう例もありますけれども、受動態の主語をハラスメントとして、ハラスメントは許されないとかあってはならないみたいな書き方はあるのかなと思ったところでもあります。

あと、従業員を主語にして保護するとすれば、ハラスメントを受けてはならないと言う

と日本語としておかしい気がするのですが、受けるべきものではないとか、そこは法制的なお話なのですけれども、要するに保護されるということに従業員を主語とするというような書き方もあるのかなと思います。多分従業員とか使用者とか入れないほうが書きやすいのかもしれませんが、いろいろやり方はあるかと思っています。

○佐藤座長 基本的にはやはりカスタマーハラスメントは何かというのはある程度定義しないと、社員にこういうふうな行動があったら、これはお客様は神様ですではなくてやはり問題なのですよということは分かるような定義は何か必要だと思いますし、そうすると、お客様から受けたことがカスハラだということであれば、これをうまく定義できれば、今度はあなたもいろいろなところに消費者で行くときに起こしてはいけませんよというのはやりやすくなるかなと思うので、そういう意味では定義が結構大事かなと思っています。

いかがでしょうか。

田上構成員、どうぞ。

○田上構成員 1点だけ、簡単ではないと思うのですけれども、いわゆるフリーランスの問題というのがここからどう評価されるのかというのを今後や現状はどうなっているのかなというのを。確認したかったのは、労働者保護の観点から法制化と書いてあると思いますし、これまでの議論もどちらかというに従業員、企業に雇用されている人を保護していくという視点が多かったと思うのですけれども、ふとフリーランス、個人事業主、独立個人事業主の方々が同様の状況に置かれたとき、基本的には彼ら、彼女らの仕事というのは企業相手に行うものもあるわけですが、そういうところで生じる不適切な優越関係みたいなものが今のこの議論の中で位置づけとしてどうなっているのかというのは今後少し議論が必要かなと思いました。

○佐藤座長 ほかには、ハラスメント以外のこれまでの前半のところでも結構ですので、もちろんハラスメントでも結構ですが、何か。

何かありそうですね。

○日原構成員 簡単にだけ、ハラスメントの対策の中身の部分も少しだけ言及させていただきたいと思います。

先ほど、古澤構成員が二次予防と一次予防と両方大事だというお話をされましたし、佐藤座長から職場全体の改善が必要だというお話がありましたけれども、いずれも非常に重要な点だと考えております。

その中で、特にカスハラというものの性質に対応して、やはり企業内のハラスメントと違う部分をどうしていくかという問題があるかと思っています。例えば、ヒアリングでもあったように、企業としてもカスハラには毅然と対応するのだという方針をはっきりさせる等の事前予防や、特に顧客等の行為というのは企業側が予防し切れないものというものもどうしてもありますので、発生したときに相談するフローを明確にしておくといったことがより重要になってくるのではないかと思います。事後対応としても、企業としてどうやって労働者を守るか、守る姿勢を打ち出していくかということが入ってくるとよいと考えてお

ります。

○佐藤座長 ほかにはいかがでしょうか。

今日はかなり時間を取っていただいたので、いろいろ御意見を出していただいたかと。
山川構成員、どうぞ。

○山川構成員 何度もすみません。

簡単な追加で、一つは、やはり一般に対する呼びかけという意味では、個々の企業だけでは足りない部分もあろうかと思imasるので、業界団体としての取組で、そこに、前も申し上げたかもしれませんが、厚生労働省ないしほかの諸官庁も出てくるかと思imasますが、そういう業界団体、諸官庁の取組というのも有益ではないかなと思imas。

あとは、やはり正当なクレームは保護されるべきだという御意見もありますので、正当なクレームについてはそれはそれとして対応するというので、それをきちんとやっておけば、初期段階で問題が悪化しないということもあるかと思imas。

○佐藤座長 これは前から問題になってきて、消費者の方が確かにクレームを言ってきて、これはかなりひどい言い方だ。でも、そうなった背景に根拠のあるクレームかも分からない。ただ、そうしていいというわけではないですよ。その人がそういうふうにしていいとは言いませんけれども、そこだけ対応してしまって、やはり自社としてのサービスで問題があれば、これは直さないとまた起きるわけなので、そこは難しいところで、これもやっていただくということかなと。

あともう一つ、今、山川構成員のお話を伺っていて、カスタマーはどこかに雇われている人だけとは限らないのだよね。学生とかも結構いるわけね。なので、先ほどの消費者教育ということからすると、企業がやるだけでは済まないで、そういう意味ではもう少し学校とかそういうことも含めて考えてもらうということも必要なかなという気がしました。もちろん企業も自社の社員が起こさないということが大事だと思うのですが、ユーザーは企業に雇われている人たちではなくて、学生とか、あるいはシニアの方もいらっしゃるんで、その辺をどうするかはあるかなと思imasました。

ほかにはいかがでしょうか。よろしいですか。

本日は、これまでの検討会で構成員の皆さんに出していただいた御意見をテーマ別に、そういう意味では網羅的といいますか、一応皆さんの意見を出していただいて、それを踏まえてもう一度追加の意見や、あるいは出された意見を整理するような方向で出させていただきましたので、事務局は本日の議論を踏まえてもう少し整理していただいて、まとめていただければと思imas。そういう意味では、今日出た議論を踏まえて、今後の検討会では女性活躍推進、健康管理、ハラスメントをもう少し整理した形で論点を出していただければと思imasるので、準備のほど、お願いいたします。

それでは、議論はここまでにしていただいて、事務連絡があれば事務局からお願いいたします。

○松下課長補佐 本日も誠にありがとうございました。

次回の日程については、追って御連絡いたします。

○佐藤座長 それでは、どうもありがとうございました。御苦労さまです。