

第11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8月1日

○佐藤座長 それでは、定刻になりましたので、ただいまから第11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。

皆様方には、御多忙のところ、御参集いただき、ありがとうございます。

本日は、古澤構成員は、少し遅れてオンラインで御参加されるということです。

米川構成員は、ここに対面で参加いただけるのですが、交通事情等でちょっと遅れられているということで、しばらくするとおいでになるかと思えます。

カメラの頭撮りはここまでということで、よろしいですか。

では、早速、議題1「報告書（案）について」の検討に入りたいと思います。

前回の検討会で事務局に準備いただいた報告書（素案）に、皆様から様々な御意見を伺って、また、その後、個別にも御意見を伺ったようですが、それを踏まえて、事務局に報告書（案）という形でまとめていただいていますので、これについて御報告いただいた後、皆様から御意見を伺えればと思います。

それでは、事務局から報告書（案）等について、御説明いただければと思います。

よろしくをお願いします。

○松下課長補佐 事務局でございます。

資料1-1「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会 報告書（案）」を御覧ください。

こちらは、今、座長からも御紹介がございましたように、前回お示しした報告書（素案）につきまして、構成員の皆様からいただいた御意見を踏まえまして、修正を加え、案としてお示しするものでございます。

本日は、前回からの修正点を中心に御説明いたします。

まず、表紙でございますが、副題を付しております。すなわち「～女性をはじめとする全ての労働者が安心して活躍できる就業環境の整備に向けて～」としております。

この趣旨につきましては、次に御説明いたします「はじめに」に記載しておりますので、追って御説明いたします。

ページをおめくりいただきまして、1ページ。

今回、今申し上げました「はじめに」を追記いたしました。

1～4段落目まででは、まず、女性活躍推進法が平成27年に制定されたこと。

法施行3年後の見直しに伴う令和元年の改正法において、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務等の新設等がなされたこと。

その後、令和4年7月に男女間賃金差異の情報公表が開始されたという新しい動きがあったものの、依然として課題があること。

また、ハラスメントについては、相談件数が高止まり傾向にあり、カスタマーハラスメントや就活等セクシャルハラスメントなどが社会的関心を集めている状況にあること。

こうした状況を踏まえ、本検討会において、令和6年2月より11回にわたって検討を行い、今般、その結果を取りまとめたことを記載しております。

その上で「なお」で始まる5段落目の段落でございますが、こちらで本検討会の議論の射程について説明を記載しております。

すなわち、本検討会においては、現行の女性活躍推進法の評価だけではなく、女性活躍と健康課題との関係を含めて議論を行ったほか、ハラスメントに関しては、とりわけ女性が多く働く業種において相談件数の多いカスタマーハラスメントについて、具体的な議論を行ったところである。こうした課題への対応は、女性が安心して働くことのできる職場環境の整備を通じて、女性の活躍推進に資するのみならず、全ての労働者が活躍することのできる職場づくりにもつながるものであるとしております。

先ほどの表紙の副題も、これを踏まえた形でつけさせていただいております。

また、その次の段落でございますが、本検討会で議論した各課題については、いずれも制度的な対応のほか、個々の職場におけるマネジメントの改善を併せて実施していくことで解決が図られるものであるという視点も重要であることを前回の御意見を踏まえまして記載しております。

2ページでございますが、最後に「今後、本報告書を受けて、労使をはじめとする関係者において充実した議論がなされ、適切な対応が講じられることを願うものである」としております。

続いて、5ページに飛んでいただきますが「2 男女間賃金差異などの情報公表を巡る状況」の一番下の注釈8でございますが「また」で始まる段落を追記しております。

前回の御意見を踏まえまして「また」という形で、令和6年3月に策定されました「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」についての説明を追記しております。

続いて、9ページに飛んでいただきたいと思います。

「4 女性活躍推進法の施行に当たっての課題」の3つ目の○でございますが、管理職の定義について周知を図っていることを記載している箇所でございますが、ここにつきまして、2行目「管理職」の定義については、厚生労働省において、賃金構造基本統計調査で使用されている定義に準拠しているものであるということを追記しております。

続いて、11ページでございます。

真ん中、女性活躍推進法の(延長期間の考え方)について説明する箇所でございますが、3行目、ポジティブ・アクションについて、表現が少し不適切であったということで、修正しまして「ポジティブ・アクションを含め、企業が積極的かつ自主的に雇用管理の改善に集中的に取り組むことを促す時限法として制定された」という形で、女性活躍推進法の御説明の記載を修正しております。

また、その次の段落でございますが、延長期間の考え方として「10年程度で役職が上が

っていく傾向などが見られることを踏まえると」と、2～3行目に書いておりますが、その後「政策の進捗や効果を評価する期間としては同程度の期間が必要と考えられることから」という1文を追記いたしまして、論理の流れを整理しているところでございます。

続いて、13ページでございます。

「① 男女間賃金差異の公表」について説明している箇所に関連して、注釈15という形で、前回の御意見を踏まえまして、男女間賃金差異の公表における「賃金」の定義を追記しております。

こちらは、既に通達でお示ししているものでございますが「賃金」とは、労働基準法11条に規定する「賃金」をいい、名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいうとされているということ。

また、所得税法に規定する「給与所得」は、上述の賃金の取扱いに合致するものであるということ。

なお、実際に男女間賃金差異を算出する際には、源泉徴収簿に記載されている賃金の支給額を用いることが考えられ、上記通達等にもその旨が示されていること。こうしたことを併せて記載しております。

続いて、14ページでございますが、5段落目の箇所でございますが、前回、リテラシーの重要性について御指摘がございましたことを踏まえまして「なお」という形で、就職活動を行う者や労働市場に関する情報を扱う者において、個々の事業主が記載した説明欄の内容を含め、女性活躍推進の取組の実情や将来に対する姿勢を注意深く見極めること、言わば「労働市場に係る情報を的確に理解するリテラシー」を持つことも重要であり、この点についても、国による周知・啓発が必要であることを追記しております。

続いて、16ページでございます。

「(5) 男女雇用機会均等法等の履行確保、性別役割分担意識の是正等に向けた取組の推進」でございますが、こちらについては、前回、性別役割分担意識とアンコンシャス・バイアス等を併記するような形で記載しておりましたが、学術的にやや不正確な用語法であるという御指摘を受けましたので、記載を整理しております。

2段落目については、性別役割分担意識について記載する形として整理しつつ、3段落目のほうにアンコンシャス・バイアスについて記載する形といたしまして、その説明も修正しております。

すなわち「自分自身が気づかずに持っているものごとの捉え方の偏りや思い込みのことを指すアンコンシャス・バイアスに基づく判断や行動は、職場において多様な人々の活躍を阻害したり、自分自身のキャリア・ライフプランの可能性を狭めてしまったりする可能性がある。アンコンシャス・バイアスは多くの人々が持っており、無意識のうちに判断や行動に表れることがあると指摘されている。多様な人々の活躍を阻害するといった弊害を除去し、女性活躍を推進するための取組を進めていくに当たって、企業及び労働者がアンコンシャス・バイアスに向き合い対応するための啓発等を強化すべきである」。こうした記

載に修正しております。

続きまして、20ページに飛んでいただきたいと思います。

真ん中から下でございますが「2 女性の就業との関係」でございます。

1つ目の○の「女性は月経という生理現象があり、その回数も過去と比較して増加していると指摘されている」という記載でございます。

以前お示ししたものは「昔と比較して」と記載しておりましたが、こちらは「過去」という形で修正した上で、今回、注釈20を追記しております。

ここでは、日本産科婦人科学会の冊子の記載を引用いたしまして「昔の女性は、初経が遅く、出産回数も多かったため、生涯の月経回数が50～100回でした。現代の女性は、初経が早くなり、初産までの期間は長くなり、月経回数が生涯で450回に増えました」という記載を追記しております。

その上で、なお書きという形で、戦前の合計特殊出生率を参考の統計数値として追記しております。

続いて、23ページに飛んでいただきまして、3段落目でございます。

ヘルスリテラシーの文脈で、3行目でございますが、前回「ストレス軽減ができるといった理解」と記載しておりましたが、御意見を踏まえまして「ストレス軽減ができる場合がある」という形で修正しております。

続いて、24ページでございますが、真ん中（生理休暇、不妊治療・更年期等の休暇）でございますが、2段落目の後ろから3行目でございます。

「特別休暇の普及」と記載していた箇所について「性別を問わず使いやすい特別休暇」という形で追記しております。

続いて、25ページでございますが、2段落目、女性特有の健康課題の要素を盛り込むという形で書いておりましたところを、御意見を踏まえまして「健康課題への取組の要素を」という形で表現の適正化を図っております。

その次の段落、なお書きのところでございますが、こちらも御意見を踏まえまして「企業が具体的取組を進める上では、自社の労働者の健康課題を把握している産業医等の産業保健スタッフの活用も検討されることが望ましい」と記載しつつ、注釈23におきまして、各都道府県に設置されております地域産業保健センターの支援を受けることができる旨も追記しております。

続いて、28ページでございますが、真ん中「2 先進国におけるハラスメント法制」の1つ目の○でございます。

前回「G7国であるイギリス、フランス」と記載しておりましたが「G7国の中からイギリス、フランス」という形で修正しております。

続いて、33ページに飛んでいただきまして、真ん中の上でございますが（ハラスメントに関する法律関係）とあるところの1段落目の1ポツ目でございますが「刑事責任を負う」と記載していた箇所を「刑事責任が課され得る」ということで、御意見を踏まえて修正し

ております。

また、その次の段落「こうした法律関係を念頭に」という段落でございますが、こちらは「職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨を法律で明確にすることが考えられる」という記載の前に「4種類のハラスメントに係る規定とは別に、一般に職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨を」という形で「一般に」という表現を追記しております。表現の明確化でございます。

続いて、35ページに飛んでいただきまして「カスタマーハラスメント」についての「②対策強化の方向性」の箇所でございますが、真ん中の段落でございますが「労働者保護の観点から事業主の雇用管理上の措置義務とすることが適当である」は、前回の素案の際にも記載していた箇所でございますが、この後ろに「なお」という段落を加えておりまして「この場合、従前の4種類のハラスメントの例に倣えば、法律においてカスタマーハラスメント対策に係る措置義務を規定しつつ、対象となる行為の具体例やそれに対して事業主が講ずべき雇用管理上の措置は、指針において明確化することが考えられる」という形で、指針のこともあるということをお前の御意見を踏まえまして追記しております。

その次の段落でございますが（事業主の措置義務の在り方）でございます。

この部分については、まず、次のページにかけての一連の段落に、前回御意見がございました一次予防、二次予防の考え方について記載しているところでございます。

読み上げますと「カスタマーハラスメントに関する事業主の雇用管理上の措置の具体的内容については、従前の4種類のハラスメントに係る措置義務の内容を参考としつつ、共通する点と異なる点とを踏まえながら検討される必要がある」とした上で「その際、本検討会において議論された、一次予防及び二次予防という考え方も参考とすることが適切である」としております。

その上で敷衍しまして「すなわち、まず事前予防としてマニュアル等の整備を行うことが考えられるが、その上で、予防しきれずにカスタマーハラスメントが発生してしまった場合においても、労働者の心身の健康障害を防止するため、早期に、相談対応等により対処することが重要となる。また、カスタマーハラスメントの発生を契機として、カスタマーハラスメントの端緒となった商品やサービス、接客の問題点等が把握された場合には、その問題点等そのものの改善を図ることも重要である」という形で記載しております。

次に、その次の「その上で」から先でございますが、ここは、前回お示ししたのもとも、もともとセクシュアルハラスメントについて言及していた箇所でございますが、その趣旨につきまして、もう少し分かりやすくすべく、記載を整理しております。

「その上で」から先でございますが「行為者が顧客や取引先等の第三者であるカスタマーハラスメントの場合、行為者が主に企業内の労働者等である従前の4種類のハラスメントに係る事業主の雇用管理上の措置とは異なる取扱いが必要となるものと考えられる」とした上で「この点、セクシュアルハラスメントについては、行為者として、取引先等の他の事業主やその雇用する労働者」なども想定されておりまして「規定上も、被害者である

労働者を雇用する事業主が、雇用管理上の措置の実施に関して、他の事業主に対して必要な協力を求めた場合には、当該他の事業主はこれに応ずるよう努めなければならないこと」とされておりまして、この点が参考になるということで記載しております。

続いて、37ページでございます。

真ん中の（カスタマーハラスメントの定義）の段落でございますが、前回の御意見を踏まえまして「なお」という段落を加えております。

すなわち「なお、顧客等からのクレームの全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではなく、客観的にみて、社会通念上相当な範囲で行われたものは、いわば『正当なクレーム』であり、カスタマーハラスメントに当たらないことに留意する必要がある」という記載を追記しております。

続いて、38ページでございます。

こちらでは【社会通念上相当な範囲を超える言動の内容例】ということで、例示を真ん中の辺りで整理しておりますが、こちらの例示の表現について、少し不正確な表現があるのではという御指摘がございましたので、幾つか修正しております。

○の1つ目「そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求」。

それから「契約等により想定しているサービス等を著しく超える要求」。

「対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求」。

こうした形で「商品・サービス等」といった表現などはなかったものですが、これを追記したり等、記載を適正化しております。

また、一番下の「わざとぶつかる」は、もともと「ぶつける」としておりましたが、これも適正化しまして「わざとぶつかる」という表現に直しております。このような形で修正しております。

修正箇所としては、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、今日のこの後の進め方ですが、前回の皆様の御意見を踏まえて書いていただけたことと、もう一つは、前回なかった点ですね。

「はじめに」が加わって、雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書というタイトルに副題があったほうが少し分かりやすいのではないかとということで、御検討いただいて、つけていただいています。

ですから「はじめに」と副題、あと、全体として大事な点が直っていないとか、この辺はどうなのというような御質問もあるかと思しますので、一応、皆さんに、これで十分ですという方はそれで結構ですが、修正いただいた報告書（案）について御意見なりがあれば伺いたいと思しますので、山川構成員から順にお願いいたします。

○山川構成員 ありがとうございます。

内容は、詳細に検討して、加えたりしていただいて、異存ございません。

表現的なことが2～3点ありまして、今回、新たに追加された「はじめに」1ページで

すが、2段落目の最後に「パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設等がなされた」と。

これは、法令上は労働施策総合推進法に規定が設けられたということでありまして、その基になった法案は、確かに「女性活躍推進法等一部改正法」とまとめられているのですが、一般に読まれるときには、これは女性活躍推進法ではなく、労働施策総合推進法に規定が設けられたというのが分かるように、例えば注をつける、あるいは括弧で「労働施策総合推進法の改正部分」とするとか、分かりやすくしてはいかがかと思います。

あと、その次の段落で「社会的関心を集めている状況にある」という中に、女性の健康課題への対応が入っていない感じですが、その先の段落に女性の健康課題がかなり書かれている。関心を集めていることは、これも変わらないと思いますので、例えば「女性の健康課題等への対応」とかも関心の対象に含めてはいかがかと思います。

あとは表現的なことで、これまでもあった部分ですが、ハラスメントのところでありまして。27ページでした。

2段落目の最後のところで「顧客、取引先等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）」とあるのですが、前も申しましたが、今回「はじめに」の1ページでは「カスタマーハラスメント（顧客、取引先等からの著しい迷惑行為等）」となっていて、もう一つ、この後に出てきます、30ページです。

こちらは「カスタマーハラスメント（顧客、取引先等からの著しい迷惑行為等）」ということで、括弧に入っているところと、括弧に入っていないところが不統一な感じがしまして、何度も繰り返す必要があるのかという感じもしますが、統一するとしたら、30ページとか「はじめに」にありますように「カスタマーハラスメント（顧客云々）」で統一してはいかがかと思います。

それから、非常に細かいことで、最後になりますが、44～45ページにかけて「職場におけるパワーハラスメントの3要件を満たす場合に該当するものであり、パワーハラスメントに該当する場合には、都道府県労働局で助言・指導等を行っている」は「パワーハラスメントに該当する」がその前も含めて3か所同じフレーズが出てきまして、主語がはっきりしないものがありますので、例えば「職場におけるパワーハラスメントの3要件を満たす場合に、パワーハラスメントに該当するものであり、その場合には」などとしてはいかがかと思います。つまり「その場合には、都道府県労働局で」とつながる形ではいかがかと。

お任せしますが、以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

では、そうすると、一応確認させていただいて、1ページは、確かにパワーハラスメント防止法は、一応法律は別なので、それが分かるように、注か何かに書いていただくことにさせていただきます。

もう一つ、3パラグラフ目で、女性の健康課題について、もし入れるとすれば「カスタ

マーハラスメントや就活等セクシュアルハラスメント、さらに女性の健康課題」ということですか。

では「さらに女性の健康課題などが」と入れる。

あとは、前もちょっと言ったように、カスタマーハラスメントを括弧の中で説明している全部の順序で、多分、元々30ページが最初だったということで、カスタマーハラスメントの説明を括弧に入れたのね。

ただ、27ページをどうするかだな。

ここで説明を先にしてしまうと、後ろとの整合性がとれない。

あるいは30ページと同じような記載に、27ページもする。

山川構成員、いいですか。

○山川構成員 はい。

○佐藤座長 では、27ページも30ページと同じようにして、その後はしつこいので、何度も括弧内で説明を書く必要はないと思うけれども、30ページの頭は間が空くのと、30ページからカスタマーハラスメントの議論なので改めて括弧内で説明を書く。

その上で、今度は最後、44～45ページは「『自爆営業』そのものが直ちにパワーハラスメントに該当するというものではなく」はいいのね。

○山川構成員 はい。

○佐藤座長 それで、「3要件を満たす場合にパワーハラスメントに該当」ですか。

○山川構成員 「場合にパワーハラスメントに該当」。そうですね。

○佐藤座長 その後は、「満たす場合は、都道府県で助言を行うところもある」とかにする。

○山川構成員 お任せとっていたのですが「上記の3要件を満たす場合にパワーハラスメントに該当するものであり、その場合には」という感じでしょうか。

○佐藤座長 「パワーハラスメントの3要件を満たす場合にパワーハラスメントに該当するものであり、その場合には」と。

では、そういう形にさせていただきます。

ほかの構成員の方、いいですか。

(首肯する構成員あり)

○佐藤座長 一応、確認しておいて、まとめればいいなと思います。

では、日原構成員、お願いいたします。

○日原構成員 前回の議論の御反映等をありがとうございました。

基本的な内容には、私も異存ございません。

若干細かい点になるかと思いますが、1か所が、35ページに今回、一次予防と二次予防という話を追記していただいたかと思います。

その後ろで中身を敷衍していただいているのですが「一次予防」と「二次予防」という単語の後に「一次予防（未然防止）」とか「二次予防（早期発見・対処）」のように「一

次予防」「二次予防」という言葉の中身を一言追記しておく、後とのつながりが分かりやすいのかなと思って拝見しました。

もう一点、これは必要性があるかどうか分からないところもあるのですが、最後に、44ページに第三者が関与する暴力及びハラスメントの話が出てきていることとの関係で、この間、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律で、フリーランスに対するハラスメントの話が入ってきていて、11月1日から施行されることが、現行法の状況の情報として、どこかに注等でひとつ入っていてもいいのかなと思いました。

内容的なところは以上です。

あと、さっきめくっているときにぱっと目についてしまったので、一点申し上げますと、12ページの「その際」の段落が「本件同会」になっているので、ここは中身は関係ないのですが「本検討会」だと思しますので、御修正いただければと思います。目に入ってしまったので、すみません。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございます。

では、確認すると、12ページの2つ目のパラグラフは「その際、本検討会」ね。それはいいね。

もう一つは、先ほど僕も言おうと思っていたのですが、一次予防、二次予防は、専門家でないと分かりにくいので、35ページの「一次予防」「二次予防」は「一次予防、括弧」と、よく使われるやり方のものを入れていただくということで。もう一つの点の44ページは「自爆営業」のところは、フリーランス法の注釈も入れるということ。

○田中局長 こっち（第三者が関与する暴力及びハラスメント）だと思います。

○佐藤座長 （自爆営業）の前か。ここね。

（第三者が関与する暴力及びハラスメント）にということですね。

○日原構成員 そうですね、ここでもいいですし、前のほう、現行法の最初のほうのどこかでも、場所はどちらでもいいと思うのですが、問題となり得るもののうち、フリーランスについては、既に立法対応がなされている状況であることの確認があってもいいかと思いましたということです。

○佐藤座長 どの辺がよさそう。

趣旨は、さらにフリーランス法で書かれていることがあるよということを書いていただければいいということですね。

○松下課長補佐 今、日原先生から御示唆があったように、後ろの44ページの部分というよりは、前のほうの現行法制を記載している箇所はどこかに注釈のような形で追記させていただければと考えております。

○岡野課長 ハラスメントの現状であれば、26ページ。

○佐藤座長 現状であれば、26ページだね。

現状であれば、確かに26ページね。

では、基本的には、フリーランスの法律でやられていることが分かるように書くということですね。

では、それは、そうさせていただきます。

26ページか、どこかということはあるのですが、どうもありがとうございました。

それでは、田上構成員、お願いします。

○田上構成員 まずは「はじめに」の第3段落目なのですが「令和4年7月に男女間賃金差異の情報公表が開始されるという新しい動きがあったものの」という文章があるのですが、私の記憶違いだと非常に申し訳ないのですが、男女間賃金差異の情報公表自体は、前からも選択はできたと思うのですが、その辺りは確認していただいて、恐らく正確ではないかと思うのは「300人以上について、情報公表が義務化される」というほうが厳密な書きぶりになるのではないかと思います。

かつ、この文章は、前の2段落の後ろのほうがよいのかなと思ったのですが、その趣旨としては、1段落目、2段落目が基本的には法律の動きを説明している部分で、第3段落目で、しかしながら、まだ課題があることを指摘して、それ以降でどうしますかというお話になってくると思いますので、男女間賃金差異の省令改正については、政策の改正の一連の動きの中に位置づけておくほうが、論点としては、パラグラフとしてすっきりするのかなと思いましたので、御検討いただければと思います。

もう一点、そこについてなのですが「『L字カーブ』となっている」という文章があって、L字カーブは、比較的何が問題かというのは浸透してきたように思えるのですが、丁寧に書くとする、L字カーブで何が問題なのかというのも「なっている」だけではなくて「なっており、基本的には女性の正規雇用としての就業継続に課題がある」と書くほうが、説明としては一応丁寧かなと思いますので、こちらもそういった形で御検討いただければと思います。

「はじめに」に関してはその2点で、あと、本文については、語句の修正なのですが、本当に瑣末な点になりますが、8ページの最初の段落。

前ページから続いています「社会的認知度」と書いてある語句があるのですが「社会的認知」は恐らく、社会心理学の専門用語で、別の意味として使われることがよくありまして、それと誤解されるといけないので「社会的な認知度」あるいは「社会における認知度」としていただいたほうが、特殊な語句のように感じてしまうので、よいかなと思いました。

もう一点、語句については、11ページ。

(延長期間の考え方)のセクションの最初の文の後半に「固定的な性別役割分担意識」とあるのですが、この言葉は、社会的に結構一般的に使われてしまっているのですが、専門家からすると、基本的に性別役割分担意識は固定的なものしかなくて「固定的な」と書かれると、流動的な性別役割分担意識があるのかという印象が与えられてしまうのです。

役割分担意識は、基本的には1つしかなくて、それは基本的に性別に役割を固定的に割

り当てるものですので、こういう言葉が一般的に使われてしまっているのですが、しょうがない部分はあるのですが、一応、専門的には「性別役割分担意識」で、そもそも性別と役割を固定的に結びつけるというニュアンスが既に入っていますので、頭痛が痛いみたいなニュアンスを専門家は感じてしまうところです。

可能であれば「性別役割分業意識」と言うほうが、語句としては一応正しいというのがあります。英語との対応を考えますと「分担」というと「share」になるのですが「分業」が基本的には「division of labor」となっている部分もあります。

もちろん、法律的な書きぶりもあると思いますので、その辺りを確認していただいて、もし可能であればというところであります。

本文についてはこれぐらいなのですが、改めて参考資料の記述というか、中身を少し確認したのですが、図表の幾つかにおいては、X軸、Y軸のラベルが振られていないものが見受けられましたので、こちらの参考となるデータですので、ラベルについてはきちんとおつけしておいたほうがよいかと思えます。

例えば1ページにL字カーブとM字カーブのデータが出てきますが、左側のY軸に数値が書かれていないので、何%か分からない。個々の点は何%かというのは、もちろん書く必要はないと思いますが、このグラフの全体の規模感を把握するのに、ラベルをつけておいたほうがよいかと思えます。

同様の件があと幾つか見られて、34ページの図表です。

33ページと34ページの投資家に対して、女性活躍情報をどう活用しているかみたいなことを聞いているところの集計に関しては、X軸のほうです。

個別にラベルが書いてあればいいのですが、33ページについては、一応、罫線と、20%とか40%の間隔を示すようなX軸のラベルがあったほうがよいかと思えますし、34ページのグラフも、同じように罫線だけありますが、ラベルは恐らく、20%、40%、60%、80%とついているはずなのですが、一応、そちらの数値もあったほうがよいかと思えます。

あとは、41ページも、データなのか、イメージなのかという違いはあるのですが、一応、数値が入っているので、これも恐らく、Y軸に罫線なり、何なりがあったほうが、規模感が。マックスのスケールが90%なのか、100%なのかによって、この図表の棒のインパクトが若干変わってきますので、厳密にやるのであれば、あったほうがよいかと思えます。

残りなのですが、64ページ以降の「都道府県労働局へのハラスメントに関する相談件数の状況」を集計しているものについても、個々の棒グラフについては、トータルの件数(n数)が書いてありますが、やはりY軸にラベルがあったほうが、個々のブロックの規模感が何となく推察できます。64~67ページは同様のフォーマットになっておりますので、こちらもつけていただけるとよいかと思えます。

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。

そうしたら、図表については、確かに今みたいに分かりやすく、縦軸が何かとか、そう

いうものを入れるようにしていただきます。

報告書のほうは確認させていただくので、大丈夫だと思いますが、1ページ目は、多分、何人以上の企業に義務化された後ですね。

そうすると、義務化によって情報公表されたと。

どのような文章になる。

○松下課長補佐 そうですね。

おっしゃっていただいたとおり、正確に書くのであれば「令和4年7月に従業員規模301人以上の企業において男女間賃金差異の情報公表が義務化される」という形になると思います。

○佐藤座長 そうですか。

「義務化されると新しい動きがあったものの」とかにしますか。

では、そんな形にさせていただくのと。L字カーブは、正規雇用は、30歳前後が上がったのだね。

その後、なかなか上がってなくて、落ちていってしまうのでということで、そういうことが分かるように書き直させていただくことにします。

それと、8ページは「社会的な認知度」でいいね。

もう一個、11ページは「固定的な」を取るようにさせていただいて「分担」か「分業」かは、これまで男女局などはどう使っているか。どのような使い方が正しいというか、どっちが多い割合で使われているかどうかを見ていただくようにして。「分担」か「分業」かは、例えば内閣府の男女局なども見ていただくということでもいいですか。

ただ「固定的」は、とる形で。

よろしいですか。

では、米川構成員、お願いいたします。

○米川構成員 私からも細かなところになるのですが、20ページの2行目の「女性活躍に関する調査」で、調査名はかぎ括弧に入れていると思うので、ここはかぎ括弧に入れたほうがいいのかということ。

あと、21ページの2行目の「生理に伴う不快な症状」は、固有名詞以外は「月経」で統一しているので「生理」ではなく「月経」に変える。

その次の○の1行目で「月経（生理）」の「（生理）」はトルツメでいいのではないかと思います。

あと、先ほどの性別役割分業意識と似ているのですが、20ページの一番下の「仕事のプレゼンティーイズム損失割合」という表現なのですが「プレゼンティーイズム」は、注に書かれているように、休むほどではないけれども、仕事の生産性が低下している状態なので「仕事のプレゼンティーイズム」という言い方は表現がかぶっていますし、プレゼンティーイズムにしる、アブセンティーイズムにしる、減少したほうがいいのかいなので「プレゼンティーイズム損失割合」という言い方は、「プレゼンティーイズムによる損失割合」

の方が適切という気がするのですが、これは多分、内閣府の資料でもこうなっているので、悩ましいところではあると思います。

あと、厚生労働省の他の資料だと、「プレゼンティーズム」で、「イ」は書いていないものが多い気がするので、その辺りも気になったところです。

あと、22ページ目の真ん中の辺りで「3 今後の対応の方向性」の3行目なのですが、最後の「その際、性差は年齢により異なる」は「性差による影響」のほうがいいのかなと思いました。

以上です。

○佐藤座長 そうすると、20ページのここの調査は、どの調査を受けているのですか。

「女性活躍に関する調査」は、正式名称はどこかに出てくるの。

これは、この前の厚労省の不妊治療。

○米川構成員 4ページの2行目で「女性活躍に関する調査」（令和5年度）で「以下『女性活躍に関する調査』という」としている。

○佐藤座長 かなり離れているのね。

○米川構成員 そうです。離れています。

○佐藤座長 厚生労働省、これはかなり離れているから「女性活躍に関する調査」（令和5年）ともう一度そのまま書いてしまったほうがいいのではないですか。

それでいいですか。

だから、以下略による表記は、4ページではすぐに出てくるけれども、20ページは相当離れているから、どこか分からなくなってしまうから、元のものを入れることにさせていただきます。

御指摘のように、20ページの一番下の「仕事の」は取りましょう。

ただ、これは内閣府で過去にした調査の引用になっているから。

ただし、引用を引っ張っているわけではないから「仕事の」は取って。

これは「プレゼンティーズムによる損失割合」だから、損失でもないのだね。

21ページは、日経BPの調査自体では「生理」で聞いているのですか「月経」で聞いているのですか。

○米川構成員 調査名や調査自体は「生理」なのですが、ほかのところ、例えば。

○佐藤座長 この調査の中では「生理」で聞いている。

○米川構成員 調査の中では「生理」で聞いています。

○佐藤座長 だから、そこをどうするかだな。

○米川構成員 そうですね。

であれば、その2個下の○の「さらに、月経による不調」も弊社の調査結果なので「生理による不調」に変える。

○佐藤座長 「生理（月経）」にするか。

「生理」で聞いていても、そっちのほうがいいと思うので、調査がどうなっているかに

合わせて、ただ、中身は月経ですよということが分かるようにする形にさせていただきますか。

○米川構成員 はい。

○佐藤座長 それと、22ページの先ほどの真ん中辺りかな。（健康支援の意義）で「その際」の後ね。

ここは「性差による影響は」でいいのですか。

では、そうさせていただきます。

どうもありがとうございました。

それでは、古澤構成員、今までのところは聞こえていましたか。

○古澤構成員 はい。

○佐藤座長 では、古澤構成員、まず、今回の報告書（案）について、全体として御意見があれば、お願いします。

○古澤構成員

事前に意見をお送りしているとおりでございまして、報告書（案）についての修正意見は特にございません。

皆様からの御意見を伺いまして、本日の意見も拝聴しておりました。特に異存はございません。

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、一応、皆さんの御意見等を確認させていただきましたが、全体を見て、まだ言い残していたとか、今気づいたことがあれば。

いいですか。

それでは、一応、構成員の皆さんに確認させていただきました。

今、個別にここと、全て確認するのはちょっと難しいので、こんな形にさせていただきますということで修正させていただいて、多分、見ていただく機会はあると思いますが、そういう形で修正させていただいて、検討会の報告書とさせていただくのでよろしいでしょうか。

（首肯する構成員あり）

○佐藤座長 では、そうさせていただきます。

もし分からない点があれば、またお伺いすることはあるかと思いますが、一応、御提案のとおりで。

ただし、先ほどのどこかの言いようだとか、調査に合わせなければみたいなことがありますので御理解ください。

あと、田上構成員が言われたように、資料のほうはいわゆるテクニカルな話で、確かに読み手が分かるようにしなくてはいけないので、全体として見ていただくことにしたいと思います。参考資料は、別に報告書ではないのだけれども、結構大事なもので、それを見て

いただくようにさせていただければと思います。

それでは、皆さんの御意見を踏まえて、御指摘の点を修正した上で、お認めいただいたということにさせていただければと思います。

どうもありがとうございました。

それでは、まだ少し時間がありますので、せっかくですので、今日が検討会最後ということですので、女性活躍推進は、この報告書を踏まえていろいろと議論が始まると思いますが、そういう中で、特にこの辺を重視してほしい、あるいは今回議論できなかったけれども、もうちょっとのスパンで見ると、こういうことも課題になるのではないかということと結構ですので、その辺について、皆さんから御意見を伺えればと思います。

では、また山川構成員から。

○山川構成員 ありがとうございます。

前もどこかで申し上げましたが、今回の検討会のテーマは、これまであまり関心を強くは持ってこなかった部分が多かったので、非常に目を開かされる思いをしました。特に女性の健康課題等については、そういう思いがいたします。

また、恐らく、労働法学一般にとっても、いろいろと新たな課題を提起した部分があるのではないかと考えております。

今回の検討会は、非常に学際的なもので、多くの分野の専門家の方々が集まっておられますので、研究会としても非常に価値が高いと考えております。今、EBPM等、いろいろと言われていますが、まさにEBPMに基づく政策提言という感じがしたところであります。

また、その過程で、様々な方々からプレゼンテーションをいただきまして、非常に有益でした。

最後になりますが、短期間の間に、事務局の皆さんには、非常に詰めた検討をしていただきまして、大変御苦労されたと思いますが、その甲斐があったと私としても思っております。

以上です。

いろいろと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。

続いて、日原構成員、お願いします。

○日原構成員 今回の検討会は、女活法一般の話と健康の話とハラスメントということで、非常に広いことを議論してまいりまして、先ほど山川構成員もおっしゃいましたように、様々な分野の方と議論をさせていただくことができ、私自身も大変勉強になりました。先生方、また、事務局の皆様にも改めて御礼申し上げます。

このような女性が働きやすい環境づくりを考えたときには、今回議論してきたような性差への着目とか、社会に残っている慣行や制度における構造的な不平等の是正が重要であると同時に、それが女性に対するスティグマにつながってはならないということもまた問題になるのだろうと思います。

家族責任や健康の事情、そもそも家族の在り方をどうするか自体は、個人のライフコースやキャリアパスに関する選択として尊重されるべきものですので、それがそのまま尊重されるような形で、広く職場の在り方の見直しにつながる議論になっていったらよいと思います。

ハラスメントに関しては、主としてカスタマーハラスメントを中心に議論してまいりました。

従来、セクハラが配慮義務から措置義務になって、マタハラがあって、育児・介護があって、パワハラがあってと積み重ねられてきて、そこに今回加われば、カスハラが入るかもしれないということになるわけですが、こうした事業主に措置義務を課す形で一歩ずつ対策を進めてくることには、それ自体、意義があると思います。

他方で、本検討会の射程を超えることは重々承知の上で申し上げますが、こうやって一歩ずつ積み重ねてきたものを包括的に見直して、何を守るために、どのようにハラスメントを法的に規律したらいいのかということもILO条約の視点も踏まえながら検討を続けていくことも、長期的には重要なのではないかと考えておりますし、私自身も研究を続けてまいりたいと考えております。

これまで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。

では、田上構成員、お願いします。

○田上構成員 ありがとうございます。

私自身も構成員の2人と同じように、改めてこの会議を運営してくださった事務局及び構成員の皆様に感謝を申し上げるとともに、皆様の慰労をぜひねぎらいたと思います。

私自身がこれから重要だと思っているのは、今後、検討することとなっていきますが、いろいろな施策とか義務化に関する新たな動きが出ていくときに、当然、企業には負担になる側面があるわけです。

もちろん、負担を解消するという側面も重要だと思うのですが、一方で、企業においては、ある程度労力をかけて女性活躍に向けた取組を推進してもらうことは大事なので、ポイントとなるのは、労力を費やすところをきちんと政策的に誘導できるかというのは非常に重要なかなと思っています。

男女間賃金差異で言いますと、情報公表というところで検討が進んでいくと思いますが、情報公表というよりも、実はその中の分析に企業の労力を向けてほしいのだけれども、恐らく、形式的には情報公表を進めるという話になります。

その辺りは、企業の負担を軽減するというよりも、本来、我々が意図しているところに企業が労力を向けるような取組を整備していくことが重要なので、そういったところで、昨今、デジタル技術とかも進んでいますので、こうしたデータベースの整備とかツールの開発という視点です。企業の負担をちゃんとしたところに向けてもらうためのツールという視点でお考えいただけるとよいのかなと思います。

今後、重要になっていく問題については、前回の検討会のときにも少しお話ししたので、キャリア後半における女性の問題が今後出てくると思っていますので、そこを中心的に見ていく必要は出てくると思っています。

あと、今後、企業が実務的にどう対応しているかという事例を中小企業を中心として収集するのが重要だと思っております、ざっくり大きく分けると、大体2パターンぐらいは考えられるのかというのは、いわゆるキャリアトラックというような昇進をある程度前提としている、もしくは幹部になれるようなキャリアを前提としているトラックに女性を包摂していく動きが一つはあると思っております。

もう一方は、キャリアトラックとノンキャリアトラックという分類がかつては問題になっているわけですが、昨今は、多様なキャリアも当然、想定できていますので、多様なキャリアの中において個人が活躍できる、より個人の視点で見れば、個人が成長できる、ステップアップできる可能性を企業はどう実務上制度として担保しているかというところは、企業のアイデアというところも、女活法の文脈では、自主的な取組として支援していくこととなりますので、企業独自のアイデアが今後出てくると思っていますので、その事例の収集は、特に中小企業において、今後、この女活の取組を普及していく上では非常に重要なことと思っております。

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 私も、女性の健康課題について、今まで取材や調査活動をしている中で、働く女性から、人に言えないけれども、つらいという悲鳴のような声をたくさん聞いてきましたので、今回、今後の女性活躍を考える中に、女性の健康支援が入ってきたことは、個人的にもすごくうれしく感じました。

そして、今後の課題なのですが、働く女性の半分以上を占める、非正規雇用の方は課題が多いと思っております。私たちが取材していると、大企業では、生理用品が会社のトイレにあって、皆で研修をして、ヘルスリテラシーが上がって、必要があったら低用量ピルや漢方薬の費用も会社が支援してくれるといったように支援が進んでいるのですが、零細企業の方から「こういう記事は別世界の話」というコメントが来たりもします。全く生理休暇を使ったことはないし、会社のトイレにはサニタリーボックスもないから、生理用品が捨てられないというような人もいて、ものすごい差がある。そのため好事例を紹介していくのはもちろん大事なのですが、「進んでいる勝ち組はいいな」とか、「都会の会社はいいな」とならないように、中小企業にも手が及ぶ施策が進めばいいと強く思います。

そして、いい制度ができたとしても、例えば誰かが急に休んだときに、そのしわ寄せがほかの人に行ってしまうということになると、結局、活用されなくなってしまうので、女性に限らず、男女ともに働きやすく、長時間労働に依存しない、ゆとりのある人員配置など、働き方全体も改善していくことが女性活躍に大きく影響していくのではないかと思います。

ます。

働きやすい環境づくりがもっと進めば、望む環境で働き続けることができ、働く女性の選択肢も、生き方のゆとりも増えていくのではないかと感じています。

11回にわたって事務局の皆さん、構成員の皆さん、本当に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す。

最後になってしまいましたが、古澤構成員、よろしくお願ひします。

○古澤構成員 ありがとうございます。

それでは、事前にお配りいただいていると思いますが、私から行政へのメッセージということでお伝えしたいと思います。

女性活躍推進法の役割がなくなる日が、本当に究極の目標だと思っております。

ただ、この検討会に参加させていただきましても、やはり多くの課題があることが見えてまいりました。現段階では、この法律についてはまだ役目を終える時期ではなく、延長という方向で考えていくのがよかろうという結論については、私もそのとおりだと考えております。

検討会の途中で、御紹介させていただければよかったですのですが、私が産業医を担当して19年ほどになる営業職の多い事業所の例を御紹介いたします。

この事業所は、行政の施策をしっかりとキャッチアップしながら対応しつつ、加えて自社の社員が働きやすくなるような工夫をいろいろと考え、実施してくださっています。

私も産業医として会社施策に意見を求められることも多々ございました。

とはいえ、この会社さんも、私を産業医として任命してくださった当初は、育児休暇取得者は、大変少数であったと聞いております。

実際に行政の施策をしっかりと取り込みながら社員を支援する中で、例えば育児世代の社員を後押しするように、営業用車両にチャイルドシートを載せることを認める、労働時間に関する施策では、勤務途中、いったん勤務を中断し育児時間として夕方から夜の早い時間を使った後に、22時前までは仕事を再開してもいいですよというような制度を設けるなどしておられます。こんなことから、7～8年前からは育休取得・復職のラッシュとなっているようです。

ただ、当初はバーンアウト、体調を崩すなどして、制度を利用しても離職してしまう女性社員がいらっしまったようです。このようなことをきっかけに、女性の健康を支援する産業医として育休から復職されたばかりの女性社員全員と会ってほしいという依頼を受けました。その後は毎年の恒例行事として、実施しています。最近、第2子、第3子で会いする社員のかたも増えてきていて、喜ばしい限りでもあります。

このタイミングの社員とお会いした際の特徴としては、お子さんの健康のことには最大の意識を向けられるのですが、御自分の不調や睡眠、食事は後回し、子供のこと、家庭のことが優先になってしまうというお話をよく耳にします。このタイミングで、産業医から

女性特有の健康課題について個別にお話すること、お子さんの健康も大事だけれども、お母さんであるあなたの健康の確保が、結局のところは家族みんなの笑顔に、そして、一緒に働く仲間へ届けることになるのですよというお話をすると、皆さん納得してくださって、その後、あのおとき先生からそういう話を聞いたことで、いろいろと自分自身のがん検診を後回しにしないとか、産後も婦人科に通いながら生理の不調を治療することにしていますとか、その後にお会いするとこのような反響があることもあります。

本検討会の報告書でも、女性活躍推進法は10年程度の延長が望ましいとされていますが、実際にも10年を一区切りとして、事業所でも施策の効果がでることを体験しておりますので、年数についても妥当であると感じております。

皆様には、本検討会で大変お世話になりました。構成員としてお務めさせていただけたことを感謝申し上げます。ありがとうございました。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

これで終わりということなのですが、少しだけ言うと、構成員の皆さん、本当にお世話になりました。

今回の検討会で、これから進めるということで、この副題が結構大事だね。

女性活躍推進法の見直しということですが、もちろん、女性をターゲットとした取組はすごく大事ですが、同時に全ての労働者を対象とした取組も大事で、先ほど米川構成員が言われたように、働き方改革なのです。

フルタイムで、残業前提の働き方を見直すことをやらないと、女性活躍は難しいですし、アンコンシャス・バイアスの議論もありましたが、男性に対するアンコンシャス・バイアスもあるのだね。

男性だから管理職を目指さなければとか、子育てができないではないかとか、実はこれもすごく大きいので、男性・女性ではなく、それぞれいろいろなキャリア志向とありましたが、男性でも、別に管理職ではなくて、やりたい仕事をやりたいという人も増えていきますし、女性はもう少し管理職を目指してほしいと思いますが、多様なキャリアパスを実現できるような支援も大事だと思いますので、もちろん、女性が活躍できることを進めながら、同時に、男女の別なく活躍できるような職場を目指す方向に。特にカスタマーハラスメントもそうですね、そういう方向に進んでいけばいいなと思います。

それでは、今日の皆さんの御意見を踏まえて、先ほどのように修正させていただいて、一応、多分、皆さん御確認いただける機会はあると思いますが、それで確定させていただければと思います。

それと、参考資料のほうも、少し事務的に探さなければいけないこともあると思いますので、公表時期は少し。

○岡野課長 ちょっとお時間をいただきたいと存じます。

○佐藤座長 大丈夫ですね。

ですので、公表の時期が確定しましたら、また御連絡させていただければと思います。

それでは、これで検討会を終了としたいと思いますが、今日は最後ですので、田中局長から御挨拶をお願いしたいと思います。

よろしく申し上げます。

○田中局長 構成員の皆様、この2月から11回ということで、私もこの夏に異動してきました、報告書（案）の素案とかを読ませていただきますと、非常に幅広い分野になりますので、大変皆さんにも御苦勞をおかけしたと思います。この場をお借りして、厚く御礼申し上げます。

どうもありがとうございます。

それから、今日、この場にはおられません、企業とか組合、各種業界についても、この検討会でヒアリングをお願いしたと伺っております。

皆様お忙しい中、ヒアリングに応じていただきまして、どうもありがとうございました。

今回、幅広い分野でしっかりと結論をまとめていただいたわけですが、ここの「はじめに」の中にもありますように、これから労使をはじめとした関係者との議論を重ねて、確かな実現につなげていくフェーズに移ってまいります。

まだ具体的に日程が決まっているわけではありませんが、今後は審議会の場に議論を移しまして、この報告書を御説明していただき、それを基にいろいろと議論を深めていただくことにしっかりと努めていきたいと思っております。

本当にどうもありがとうございました。

今日は来ておりませんが、事務局、前任も含めまして、構成員の皆様方には非常に感謝していると思っておりますので、その者に成り代わりまして、この場でお礼とさせていただきたいと思っております。

どうも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。

それでは、以上をもちまして、本検討会を最終ということにさせていただければと思います。

どうもありがとうございました。