

○奥宮分科会長 それでは、皆様おそろいですので、ただいまから第71回「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」を開催いたします。

本日は、松井委員、大下委員から欠席の御連絡をいただいております。

初めに、事務局に人事異動がありましたので御挨拶をお願いいたします。

○岡野雇用機会均等課長 この夏の人事異動で雇用機会均等課長となりました岡野でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

○木村ハラスメント防止対策室長 同じく7月で異動になりましたハラスメント防止対策室長の木村と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。

○奥宮分科会長 今回はペーパーレス会議ですので、初めに事務局からタブレット操作等について説明をお願いいたします。

○倉吉大臣官房企画官 本日、会場におきましてはタブレットを委員の皆様のお席へ配置をしております。操作方法は、タブレット本体の左側面上方に電源がありますので一度押していただき、画面が表示されましたら指で下から上にスワイプしていただければと思います。その後、御覧になりたい資料のフォルダーを指でタップしていただきますようお願いいたします。よろしいでしょうか。

資料は議事次第から始まりまして、資料1から資料4まで及び参考資料となっています。

なお、改正次世代法に関する資料等と参照条文として育改法と次世代法の条文も入っております。御不明点がございましたら事務局までお申しつけください。

また、ハウリング防止のため、御発言される時以外は常にマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。

御発言がある場合には、チャット機能で全員宛てにお知らせください。分科会長、または事務局から指名されましたら、マイクをオンにいただいた上でお名前をおっしゃっていただき、御発言をお願いします。また、御発言が終わりましたらマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。

また、分科会進行中、通信トラブルや音声聞こえなくなってしまうなど不具合がございましたら、チャット機能で事務局のみを宛先として個別に御連絡いただくか、あるいは事前に共有させていただいております電話番号まで御連絡いただきますようよろしくお願い申し上げます。

頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。

○奥宮分科会長 それでは、議題に入りたいと思います。

まず、議題1は「令和7年度予算概算要求について（雇用環境・均等局関係）」でございます。

資料について、事務局から説明をお願いいたします。

○山田総務課長 それでは、私、総務課長の山田のほうから資料1に基づいて御説明をいたします。

タブレットのほうで、左肩に青い資料になっておりますけれども、お開きいただければと思います。

まず下のほうにスクロールしていただきまして、最初のページ番号1ページ目でございますが、これは全体の金額ということでございます。一般会計が前年の比で111.2%ということで若干の増でございますが、これは後で御説明いたしますけれども、裁量的経費のところで具体的にはフリーランスに関する新しい法律が施行されるということ踏まえまして、新たな事業を推進枠という形で要求をさせていただいたということでございます。

それから、労働保険特別会計につきましてはこちらにあるとおりで102.6%ということでございます。

次に、もう一枚おめくりいただきまして、ページ番号2ページでございます。雇用環境・均等局の重点事項ということで、この中でさらにポイントを絞って御説明をいたします。

まず左がちょっと小さい字で恐縮ですが、「障害者や高齢者等、多様な人材の活躍促進等」というところでございますが、金額的には1,102億円から958億円ということで若干の絞込みという形になってございます。これは具体的には、その下の矢印の下に「キャリアアップ助成金」とございますけれども、非正規雇用労働者に関する特に正社員転換の促進など、こういったことに対応する助成金でございますが、これについて少し対象の重点化を図っているということでございます。

具体的にはもう一枚下のほうにスクロールいただきまして、3ページ目にキャリアアップ助成金というものがございます。それで、具体的な変更点はこの中の黄色い枠組み、網かけになっているところでございますけれども、まず正社員化コースというところですが、これにつきまして対象の重点化を図るということで、小さい字で恐縮ですが、黄色の囲みの※印のところで、雇入れから3年以上の有期雇用労働者、あるいは雇入れから3年未満ではあるけれども、過去から不安定雇用が継続しているですとか、それから人材開発支援助成金の対象訓練を受けているという形で、そういった不安定な方に対して特に手厚くするという形で2期分、1期で半年ですので、そういう支給をするということで重点化を図ってまいります。

それから、真ん中のところに賃金規定等改定コースというものがございます。これにつきましては、昨今の賃上げの流れを着実なものにするという観点から、今回6%以上というカテゴリーを新たに設けてございます。

それから、一番下のところに社会保険適用時処遇改善コースということで、これはいわゆる年収の壁に対応するというところで事業所のほうから様々な手当ですとか、あるいは労働時間を延長するというところに対応して助成金を支給するというメニューにつきまして引き続き対応してまいります。

それで、1ページ戻っていただきまして、上のほうにスクロールして2ページ目です。

最初のところに戻っていただきますと、その次の真ん中の黒字で「仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進」というところがございます。これについては、金額はこちらにありますとおり拡充をしてございます。具体的には、矢印のさらに下のところ、真ん中辺りですが、両立支援等助成金というものがございます。

これは、ちょっとページを飛んでいただきまして6ページでございます。上のほうにスクロールしていただきますと、「両立支援等助成金」というものが出てくると思います。この主な今回の改正点は赤字で示させていただいているところです。ちょうど真ん中辺りのところに育休中等業務代替支援コースというものがございますけれども、これは育休を取るという方ではなくて、その期間中の業務体制を整備するために、例えば周囲の労働者に手当を支給するとか、あるいは代替要員を雇い入れる場合の助成金ということで組んでいるものでございますが、これについては赤字にありますとおり、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象とするということで拡充を図ってまいりたいと考えております。

その下の柔軟な働き方選択等支援コースですけれども、これは制度改正に伴いまして制度を3つ以上導入、あるいは4つ以上導入というところに対して助成金を支給していく。

それから、介護離職防止支援コースでございます。これは右側のほうに赤字で書いておりますけれども、一定期間、介護休業を取得し、また復帰をするということを前提に助成措置を行ってまいります。③にありますとおり、ここも業務代替支援というものを設けましてサポートを行ってまいりたいと考えております。

すみませんが、またちょっと戻っていただきまして、概要、ポイントの2ページのところでございます。2ページの真ん中から右側ですけれども、「ハラスメント防止対策、安心安全な職場環境の実現」ということで、これはまた飛んで恐縮ですが、16ページのところになります。

16ページに飛んでいただきますと、「総合的ハラスメント防止対策事業」というものがございます。これにつきましては、従前から様々なハラスメント類型、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントなど、ここに書かれておりますけれども、こういったものについて対応を行うために周知啓発ですとか、あるいは企業等への支援ということを行ってまいります。今回は一番下から2行目のところに、「ハラスメント事案解決のための伴走型取組支援」ということで拡充をしていきたいと考えております。具体的なところはさらに詰めていきたいと思っておりますけれども、ハラスメント事案が生じた企業の、例えば人事労務担当者の方から御相談いただくということはあるかと思っておりますので、そういった場合に専門家が応じて速やかにそういった事案を解決するための対応策を助言するとか、そういったことも少し念頭に置きながら考えていきたいと思っております。

この下のほうに続けていかにさせていただきますと、フリーランスの関係です。17ページですけれども、フリーランスにつきましては3本ございます。

まず最初の17ページは、基本的には周知啓発ということで引き続きやってまいります。

次に、もう一枚おめくりいただいて「フリーランスに対する相談支援等の環境整備事業」、これはいわゆるフリーランス・トラブル110番ということで、いろいろ相談があったときの最初のワンストップ窓口ということで、これも引き続き対応してまいります。

19ページで、その下の「フリーランスの就業環境整備事業について」というものが新規で今回要求をさせていただいているものでございます。これについては、この11月にフリーランス・事業者間取引適正化等法が施行されるという中で、とりわけ厚生労働省の所管でございます育児介護等の配慮ですとか、あるいはハラスメント防止対策に関する好事例の収集、あるいは事例集を作成する。さらには、防止対策のうち研修を実施するとか、そういった形でこの法律の施行が十全のものになるように新たな事業としてやっていきたいと考えております。

それから、そのまま進んでいただいて20ページでございますが、これは「民間における女性活躍促進事業」ということでございます。これについては、これまでも個別訪問、あるいはオンラインによる企業等への支援ですとか、あるいはL字カーブ解消のための啓発など、特にこういった周知啓発事業を中心に取り組んでまいります。

さらに1枚進んでいただきまして21ページでございますが、「女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業」ということですが、女性の活躍推進企業データベースというふうに呼んでございます。これについては、女性活躍推進法に基づく情報公表ということを進めていただく中で、このデータベースの中に登録をいただいて、一般の方がいろいろ検索をして状況をいろいろ見るができるようにということで設けておりますけれども、21ページの右側のアンダーラインにありますとおり、データベースの機能強化ですとか、あるいはコンテンツの充実など、さらなるシステムの改修を図るということを前提に今回増額で要求させていただいているということでございます。

若干駆け足でございましたけれども、今回の概算要求の主要な点ということについて御説明をさせていただきました。

以上でございます。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。オンライン御参加者で発言希望がある場合は、チャット欄に記入をお願いいたします。会場の方は挙手でお願いいたします。

それでは、御質問がないようですので、議題1については事務局において来年度予算案の具体化を進めていただくようお願い申し上げます。

では、議題2に入りたいと思います。

まず、議題2は「2023年度の年度評価及び2024年度の目標設定について」です。資料について、事務局から説明をお願いいたします。

○山田総務課長 では、引き続きまして私、山田のほうから御説明いたします。

資料の2は3つございまして、資料の2-1、2、3でございます。

まず最初に資料2-1で御説明いたしますけれども、労働政策の推進についてしっかりPDCAサイクルを回すという観点から労働政策審議会、この分科会においても目標の設定、運用実績の点検などを行わせていただいているところでございます。

それで、2023年度の目標でございますが、この資料の下のところにありますとおり3つございます。女性活躍推進法に基づく認定企業数2,300社、次世代法に基づく企業数4,200社、それから男性の育児休業取得率28%と、こういった目標を掲げておりました。

その実績でございますが、完了を押していただいて資料の2-2を出していただければと思います。資料2-2のほうに実績がございますが、もし操作のほうで不明な点があれば手を挙げていただければと思います。

資料2-2でございますけれども、ここに2022年度、それから今回の2023年度の目標と実績が書いてございます。

まず①は女活法に基づく認定企業数でございますが、目標の2,300に対して2,716、次世代法につきましては4,200に対して4,481、それから男性の育児休業取得率については28%に対して30.1%ということで、いずれも目標を達成しているということでございます。

もともとこの目標については、ちょっと下のほうに目標設定の考え方というところがございますけれども、女活法に基づく認定、それから次世代法に基づく認定につきましてはいずれも第5次男女共同参画基本計画、これは2020年の閣議決定でございますけれども、ここで定められた2025年までの認定企業数、それぞれ2,500、それから4,300というものがある意味追いかけて目標を設定していたところでございます。

ただ、いずれもこの2025年度までの目標を既に実はクリアしたということでございます。

男性の育休については、こども未来戦略方針で2025年度までに50%という目標がございますので、これをもう少し高めていく必要があるということでございます。

次に資料2-3のほうにいただきまして、この結果を踏まえて2024年度の年度目標をどうするかということの事務局の案でございます。この表にございますとおり、女性活躍推進法の企業数、それから次世代法の企業数ですけれども、それぞれ3,200社、4,800社ということで掲げております。先ほど申し上げましたとおり、これはいずれも第5次男女共同参画基本計画の目標をクリアしておりますけれども、これはまだまだ上積みを図っていく必要があると考えておりますので、要は過去3年間の上積みの平均を取りまして、それを少し上回るような目標ということでそれぞれ3,200、それから4,800という目標を掲げてやらせていただければと考えております。

それから、男性の育休取得率についてでございますけれども、これはまだ2025年の50%という目標がございますので、それに向かって、ちょうどその中間年ということに2024年はなりますので、40%という目標を掲げて対応していきたいと考えております。

それから、男性の育休取得率につきましては昨年の審議会でも御議論がございましたが、男性が取得をするのはいいけれども、実際どれくらい取得をしているのかというふうな御指摘がございました。

男性につきましては、かつて平成27年度の数字でございますが、5日未満という取得の方が56.9%ということで、こういった方が多かったわけですが、直近令和5年度の数字ですと5日未満の方は15.7%ということで大きく減少しております、幾つかレンジを細かく見ていきますと、1か月から3か月未満の取得という方が28%ということで、私どもが集計しているレンジでは一番多いことになっておりますが、ある程度の固まりを休業という形で取得していくということが少し流れとしてできてきているのかなと考えております。

私からは以上でございます。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。

よろしいですか。

御発言がないようですので、議題2については事務局において今後も適切に対応いただくようお願いいたします。

続いて、議題3に入ります。議題3は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の施行について（次世代育成支援対策推進法の一部改正関係）」でございます。

資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○菱谷職業生活両立課長 職業生活両立課長の菱谷から御説明させていただきます。

まず資料3-1をお開きください。

資料3-1は「次世代育成支援対策推進法の改正を踏まえた主な省令事項（案）」ということで1ページ目でございますけれども、「1 一般事業主行動計画の策定・変更の仕組みの見直し」については、

①一般事業主が、一般事業主行動計画を策定し、または変更しようとするときは、直近の事業年度において、「ア 男性労働者の育児休業取得率等」、「イ フルタイム労働者1人当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数等」を把握しなければならない。

②一般事業主が、行動計画を策定、変更しようとするときは、これらの事項について行動計画策定指針を踏まえて分析しなければならない。

③一般事業主が、行動計画を策定、変更する際、目標を定めるに当たっては、こうした男性の育休取得率等の数値を用いて定量的に定めなければならないこととすること。

4ページ目に移ります。

「2. 認定制度」について、①くるみん認定の認定基準につきましては、建議等を踏まえまして、「ア 男性労働者の育児休業取得率をくるみん認定の場合であれば10%以上から30%以上に引き上げる」などの見直しをする。

また、計画期間内に男性労働者の育児休業取得者等がない場合の現行の中小企業の特例につきましては、こうした取得率にも適用する。具体的には、計画期間とその開始前の一定期間、最長3年間を合わせて計算したときにこれらの取得率を満たしていれば基準を

満たすものとする。

6 ページに移ります。

②女性労働者の育児休業取得率について、現行、女性労働者全体の取得率を75%以上としているところ、女性の有期雇用労働者の取得率についても75%以上とすること。

7 ページ目に移ります。

③くるみん認定等におきまして、フルタイム労働者等の法定時間外、法定休日労働時間の要件について、現行では「平均が各月45時間未満であること」としているところ、くるみん認定等におきましては、「ア 全体の平均が各月30時間未満」、「イ 25歳から39歳の平均が各月45時間未満」のいずれかを満たさなければならないものとする。

④成果に関する具体的な目標を定めて実施するに当たって、現行では「ア 所定外労働の削減のための措置」とあるのは、小学校就学前まで柔軟な働き方の措置が義務づけられたことに伴いましてこれを削除した上で、新たにウとして「男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」を加えることとし、プラチナくるみの要件を見直すものとする。

9 ページ目でございます。

⑤プラチナくるみんにおける能力向上、またはキャリア形成の支援のための取組に係る計画の要件につきまして、現行「女性労働者が就業を継続し」とあるのは、「男女労働者が仕事と育児を両立させながら意欲・能力を発揮して」に改めることとすること。

10 ページ目に移ります。

「3 その他」として、施行に関し必要な経過措置を定めることとしており、くるみん認定等申請に係る経過措置として令和3年11月改正省令の例に倣いまして、施行日前、令和7年4月1日以前のくるみん認定等の申請については改正前の基準を適用する。施行日から2年間のくるみん認定等の申請は、改正前の基準を適用することができる。くるみん認定申請に係る計画期間が施行日前後でまたがっている場合、改正後の新基準の適用に当たっては施行日以降の期間のみにおける実績で算出することも可能とするなどを定めることとしております。

続きまして、資料3-2をお開きください。

まず1 ページ目ですけれども、資料3-2は「次世代育成支援対策推進法の改正を踏まえた主な指針事項（案）」ということで、「1 一般事業主行動計画の策定等に関する手順等」につきましては、

(1) 次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画と女性活躍推進法の一般事業主行動計画は一体的に届出ができるが、共通の届出様式があるので適宜活用していくことが望ましいこと。

(2) 労働者の意見の反映のための措置としては、両立支援に対するニーズの把握に向けたトップダウン、ボトムアップでの取組など、多様な手段の活用を行うことが望ましいこと。

2 ページ目に移ります。

(3) 状況把握・課題分析につきましては、一般事業主が行動計画を策定し、または変更しようとするときは、直近の事業年度における、「ア 男性の育児休業取得率等」、「イ 労働者1人当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間」を把握し、課題を分析するものとする。

3 ページ目に移ります。

まず②といたしまして、一般事業主行動計画を策定していた一般事業主は、直近の計画期間におけるこれらの事項についても把握していくことが望ましいものとする。

③ですけれども、これらの課題分析は各事業主の実情に応じて行うべきものであるが、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、アの「男性の育児休業取得率」やイの「労働者1人当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間」について課題分析を行う際には、次の方法も参考に課題分析を行うことが効果的であるとされています。

具体的には、女性活躍推進法の指針におきましても、別表において「分析の観点例」「取組例」を掲げていること、また次世代法と女性活躍推進法の一般事業主行動計画は共通の届出様式で一体的に届出できることも踏まえまして、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針の別表も参考にさせていただいて事項を整理しているところがございます。

まず、アの「男性の育児休業取得率」に関する分析の観点例といたしましては、男女がともに育児休業等を取得できる状況か、希望どおりの期間が取得できる状況にあるか。男性労働者が希望どおりに休業取得できる職場風土であるか。周囲に気兼ねなく休業等を取得できるよう、業務体制の見直し等が行われているか。育児休業の取得や取得した期間、子育て期間中の時間制約が評価・登用において不利となっていないかとしております。

また、これに対する取組例といたしましては、定期的な意識調査、職場風土づくりに向けた意識啓発、企業トップのメッセージ、育児休業制度等の個別周知・意向確認の徹底状況、ガイドブックの作成・配布、管理職を対象とした研修・説明会、配偶者との家事分担等の検討を促すための若手労働者向けの研修・説明会、育児休業等の取得が中長期的に不利とならないような人事評価制度等の見直しなどとしております。

4 ページ目に移ります。

イの「労働者1人当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間」に関する分析の観点例及び取組例につきましては、こちらは女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針に記載された事項を原則として横引きとさせていただいて記載させていただきます。女活法の指針と同じようなことが書いてあるということでございます。

7 ページ目に移ります。

(4)の次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標の設定につきましては、(3)の「状況把握・課題分析」の結果を踏まえつつ、その結果を勘案して次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標について、(3)の数値目標を設定する必要があること。この際、男性の育児休業取得期間に関する適切な目標を設定されることが望ま

しいものであることとしております。

また、数値目標につきましては実数、割合、倍数等、数値を用いるものであればいずれでもよく、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要であることとしております。

続きまして9ページ目に移ります。

(5) 計画の実施状況の点検といたしまして、一般事業主行動計画の推進に当たっては計画の実施状況に加えて、定期的に数値目標の達成状況についても点検・評価を実施し、PDCAサイクルを確立することが重要であること。

10ページ目に移ります。

2の子育てを行う労働者等の両立等を支援するための雇用環境の整備、一般事業主行動計画の内容に関する事項ということでございますが、計画の策定に当たり各企業の実情に応じて必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましいこととしており、具体的には、

(1) 妊娠中及び出産後における配慮につきましては、配偶者が流産、死産をした労働者に対して休暇を取得しやすい環境を整備すること。

(2) 子育てのための休暇制度につきましては、子の看護休暇の対象年齢の拡大を踏まえた規定の整備を行うこと。

(3) 育児休業や短時間勤務制度を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備として、短時間勤務整備も利用しやすくすること。

また、アとして「男性の育児休業の取得を促進するための措置」、イといたしまして「育児休業期間中や短時間勤務制度利用中の代替要員の確保等」の措置を講ずるものとしております。

11ページ目に移ります。

(4) 男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備につきましては、次のような能力の向上、またはキャリア形成の支援のための取組を実施することとして、「ア 子育て中の労働者に向けた取組」として両立支援制度の利用や配偶者との家事分担等の検討を促すためのキャリア研修、「イ 管理職に向けた取組等」「ウ 組織のトップの関与等」を記載しているところでございます。

13ページ目に移ります。

(5) 柔軟な働き方を実現するための取組として、柔軟な働き方を実現するための措置や所定外労働制限が小学校就学前まで措置されたことを踏まえ、所定外労働の制限及び短時間勤務制度の対象範囲を小学校就学以上の子供を養育する労働者に拡大するとともに、「ア テレワークの活用」、「イ 子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮」、「ウ 子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭など、その実情に配慮した措置等を企業の事情に応じて盛り込むこと」が望ましいこととすること。

14ページ目に移ります。

「3 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等（一般事業主行動計画の内容に関する事項）」といたしましては、(1) 所定外労働の削減については、一般事業主行動

計画の策定の際に定めた労働時間の状況に係る数値目標の達成状況を勘案しながら実施すること。

(2) 心身の健康への配慮として、テレワーク等の導入に当たってはテレワークガイドライン等に沿って適正な労務管理をすること、勤務間インターバルの導入を行うことが望ましいこととしております。

「4 その他」は、所要の措置を講ずることとしております。

私からの説明は以上でございます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。

小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。御説明もありがとうございます。

2点ございます。

資料3-2の3ページから4ページにかけて、「育児休業の取得や取得した期間、子育て期間中の時間制約が、評価・登用において不利になっていないか」という観点に対して、「育児休業等の取得が中長期的に不利とならないような人事評価制度や運用等の見直しの実施」とございます。

まさに労働者が育児休業等の取得、子育て期間中の時間制約において心配することは、育児休業を取得すると評価が下がるのではないか、重要な仕事を任せられなくなるのではないかということだと考えます。

ここに記載のある「中長期的」というのが、あまり長いと効果がないわけでもございまして、量的にお示しするのは難しいと考えつつも、中長期的というのはどのくらいのことをお考えになっているのかというのを教えていただければと思います。

それから、資料の10ページ目をお願いいたします。

(3) のイのところでございますけれども、2段落目の「また」以降でございます。建議におきましては育児休業取得者、短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者が並列で記載されて、それらの方々に対する「マネジメントや評価に関すること」が、盛り込むことが望ましい事項とされてございます。

一方で指針案では、周囲の労働者に対することだけになっておりますので、建議を踏まえて周囲の労働者だけではなく、育児休業取得者、短時間勤務制度利用者についてもマネジメントや評価に関することを盛り込む必要があると考えてございます。御検討をよろしくお願いいたします。

以上です。

○奥宮分科会長 先に御意見、御質問を一通り伺います。

オンラインで矢島委員から御発言がございます。お願いいたします。

○矢島委員 すみません。今、出た意見と実は同じだったんですけれども、10ページ目の(3) のイのところ「周囲の労働者に対する業務状況のマネジメントや評価に関するこ

と」を盛り込むとあるのですが、参考に掲げられている建議においては育休取得者や短時間勤務制度利用者とその周囲の労働者に対するマネジメント評価ということで、育児休業取得者や短時間勤務制度利用者のマネジメントや評価という部分も入っていたので、この部分をやはり入れていただきたいということがあります。

(4)のほうに、確かに制度利用者に関する評価のことは入ってはいるのですが、やはり(3)のイの利用しやすくという文脈の中でもしっかりとそこは含めていただくことが重要かと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 ほかに御発言ございませんか。

赤池委員。

○赤池委員 御説明ありがとうございます。

資料の3-2の3ページと、11ページ(4)のアのiiについて、建議では「育児分担等の検討を促すためのキャリア研修の実施」と記載をされておりますが、指針では「家事分担等」と記載をされております。こちらの「家事分担等」の「等」には育児分担も含まれるという認識でいいのか、伺いたいと思っております。

もう一点、省令・指針の事項ではないのですが、建議には最新のくるみん認定基準に基づく企業の取組促進に向けた方策についても記載がございます。誰もが仕事と生活と両立できる環境の整備の構築に向けて、新たな基準を周知いただくとともに、事業主に対しても、より職場環境の整備に取り組めるように働きかけをお願いしたいと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 ほかに御発言ございませんか。

よろしいですか。

それでは、ただいまの御意見、御質問について事務局から御説明をお願いいたします。

○菱谷職業生活両立課長 職業生活両立課長の菱谷です。

まず、小原委員から最初に御質問がありました、中長期的に不利とならないような人事評価制度ということでございますけれども、こちらは現行の指針の6の一般事業主行動計画の内容に関する事項の中で、育児休業等の取得が中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような人事評価制度の見直しに向けた取組というような記載があるところでございます。また、人事評価の運用に当たりましては、企業ごとに職務評価によるものか、職能資格によるものか、いろいろなものがある。

多様な実態があるということを前提にすると、一概にお答えしにくいとしても、御指摘の中長期的については育児休業等からの復帰後、一定の年数を経た際に育児休業等の取得をした事実そのものが不利となるような事態を招くことがあってはならないということに加えて、こうした対応は不当に中長期のものであってはならないと考えておるところでございます。

それから、2点目のところでございますけれども、こちらは小原委員と矢島委員から御

質問がありました。御指摘のとおり、建議と同様、周囲の労働者だけではなくて、育児休業取得者や短時間勤務制度利用者につきましても、マネジメントや評価に関することを盛り込むことが望ましいとの記載にする必要があるとの認識に改め、適切な記載となるよう、改正指針の要綱案の作成に当たりましては、対応を検討してまいりたいと考えております。

それから、赤池委員から御質問のありました「家事分担等」の「等」について、育児分担が含まれるかとの御質問ですけれども、御指摘の建議におきまして「配偶者との育児分担等の検討を促す」という記載にもあるように、いずれの記載も男女とも仕事と子育てを両立できる職場を目指すという趣旨でございます。家庭内における家事、育児に関する役割分担を配偶者とも話し合っ考えるきっかけをつくっていく必要があると考えておりまして、御質問の「等」には育児分担も含むものと考えております。

また、いろいろな働きかけのところでございますけれども、建議にも記載のとおり、くるみ等の認定基準が随時見直されてきたことに鑑みまして、既に認定を受けている企業において最新の基準に基づく認定取得に向けて一層の職場環境の整備への取組が促進されるように努めてまいりたいと考えております。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明でよろしいでしょうか。ほかに御発言ございませんか。

ほかに御発言がないようですので、事務局におかれては本日の議論を踏まえて省令等の要綱案を作成いただくようお願いいたします。

それでは、議題3は以上といたします。

続いて、議題4は「女性活躍推進及びハラスメント対策について」です。

資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○岡野雇用機会均等課長 雇用機会均等課長の岡野から御説明をさせていただきます。

資料4を御覧いただければと思います。

「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（概要）」についてですが、この検討会は厚生労働省に設置いたしました有識者による検討会でございます。本年2月から開催し、8月8日に報告書を公表しているものでございます。

資料の上の枠囲みのところにこの検討会の開催の経緯、背景が書いておりますけれども、女性活躍とハラスメント対策については5年前の令和元年に女性活躍推進法等の改正法が成立しております。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務の拡大や情報公表の強化、それからハラスメント対策につきましては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を労働施策総合推進法の規定として新設するなどの対策の強化を行っております。

この改正法の施行後におきまして、301人以上の企業について男女の賃金の差異の情報公表が義務化されるという新しい動きがあったのですが、一方で男女の賃金の差異というものは令和5年で男性を100としたときに女性が74.8というように、依然として大きい状態にあるということ、また、男女の賃金差異の要因の一つとしても指摘されてお

ます女性管理職の割合も、国際的に見るとその水準は低い状況にあります。

また、ハラスメント関係については相談件数が高止まり傾向にありまして、カスタマーハラスメントですとか就活等セクシュアルハラスメントなどが社会的にも大きな関心を集めているところでございます。

これに加えまして、平成28年度より施行してきた女性活躍推進法は令和7年度末で失効するということになっております。こうした状況を踏まえまして、この女性活躍推進やハラスメント対策についての現状、それから対策の方向性について御議論いただき、取りまとめたものでございます。

内容につきましては、下の1、2、3と大きく3本の柱が立っておりますけれども、まず一番左の1つ目の「女性活躍推進法等を通じた雇用の分野における女性活躍の更なる推進」の関係でございます。

4つございますけれども、1つ目でございますが、女性活躍推進法の期限につきましては、女性活躍の施策に継続的に取り組んでいくことが引き続き必要だということから、10年間期限を延長するべきとされております。

それから、2つ目でございます。事業主行動計画の策定が努力義務である100人以下の企業についても御議論いただきましたが、女性活躍の取組をこういった企業についても促進する必要がある一方で、事務処理を行う体制上の課題ですとか、形式的な遵守ではなく人材確保の点でのメリットなどもきちんと認識した上で取組の定着を図ることが重要であるということなどから、努力義務を維持した上で支援策の充実が必要とされております。

また、3番目でございますけれども、女性活躍の取組について優良である企業に対して行っておりますえるぼし認定につきましては、これはさらなる普及と、より企業へのインセンティブとなるような見直しが必要であるという観点から、現行のえるぼし規定では評価できない企業の積極的な取組、実績を評価できるような仕組みも視野に必要な見直しを検討すべきとされております。

それから、4番目の女性活躍に関する情報公表につきましては、男女間賃金差異の公表については先ほど申し上げましたとおり、現在301人以上の企業において義務としておりますけれども、より多くの企業に女性活躍の取組を効果的に促すことが必要であるということで、101人以上300人以下の企業においても公表を義務とすべきとされています。

また、女性管理職比率の公表につきましては、男女間賃金差異の是正のみならず、女性のキャリア形成やダイバーシティ推進の観点からも取組の加速が必要であるということから、企業の実情を踏まえつつ開示必須項目とするべきという内容となっております。

さらに、その次のところでございますけれども、今、厚労省が企業の女性活躍に関する情報を公表するためのサイトとして運営しております女性活躍データベースについてでございますが、これにつきましては情報公表義務がある企業に対して女性活躍データベースにおける情報公表を促す方向で具体的な制度設計を検討すべきという内容となっております。

以上が1つ目の柱のところでございますけれども、2つ目の柱として資料の真ん中のところでございます「月経・不妊治療・更年期等の健康課題への対応」の関係でございます。

こちらも4つございまして、1つ目でございますけれども、こちらは性差の特徴に応じて健康課題に取り組むということが社会的便益にもつながるということ、また労働者個人の生活や仕事のパフォーマンスの向上につながるという視点が重要だということ、さらにこういった点についてはプライバシー保護への留意についても必要だということが示されております。

それから、2番目のところがございますとおり、女性の健康課題についてはヘルスリテラシーの向上が重要であり、国がコンテンツの作成・周知に取り組むことが望ましい。また、情報発信等の面で、令和6年度中に開設される女性の健康ナショナルセンターとの連携も重要だというような内容も入っております。

それから、3点目でございますけれども、こちらは女性の健康課題の対応の取組についてでございますが、女性活躍の加速化のために集中的に女性の支援に取り組むことが必要だという観点から、女性の健康課題への取組の要素を女性活躍推進法の事業主行動計画に盛り込むことを検討すべきとされています。具体的には、行動計画の策定指針に健康支援やヘルスリテラシー向上の意義、プライバシーへの配慮の必要性等を明記することが考えられるとなっております。

4点目は、先ほども出てきましたえるぼし認定の関係でございますけれども、女性の健康課題に取り組む企業を評価するために、例えば現在のくるみんのプラス認定なども参考にしながらえるぼし認定制度の見直しをするべきというような内容となっております。

続きまして、資料右側の3番のところの「職場におけるハラスメント対策の充実」についてでございます。

1つ目のところでございますけれども、こちらは国としてハラスメント対策に総合的に取り組む必要があるという観点から、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法律で明確化することが考えられるということが示されております。

2点目のカスタマーハラスメントについてでございますけれども、こちらは個々の企業が対応するだけでなく企業横断的に取組が進むように対策強化が必要であるということで、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べきであるとされております。

また、定義につきましては社会全体で幅広く受け入れられるものの検討が適切であるということで、この次のページに書いてありますけれども、3つの要素ということが示されております。

次のページでございますとおり3つの要素として、1つ目が顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行うこと。2つ目が、社会通念上相当な範囲を超えた言動であること。それから3つ目、労働者の就業環境が害されることといった3つの要素を満たすものということが示されております。

2番目の「社会通念上相当な範囲を超えた言動」というところの判断については、「言動の内容」や「手段・態様」、これは具体的にはこのページの下の方にお示ししておりますけれども、こういったところに着目して総合的に判断していくということが示されております。

なお、報告書におきましては、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て、客観的に見て社会通念上、相当な範囲で行われたものはいわゆる「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というようなことも併せて言及されているところでございます。

ページをお戻りいただきまして、カスタマーハラスメントのところの3つ目の内容になります。こちらは、業種、業態によってサービス提供方法等が異なることなども考慮して、取組の強化に当たりましては業界団体等や業所管官庁との協力・連携が必要であるというような内容になっております。

次に3点目、③のところでございますけれども、就活等セクシュアルハラスメントについてでございます。こちらは、現行のセクハラの措置義務というのは雇用されている労働者を保護の対象としておりますけれども、就職活動中の学生等の求職者についても、セクハラによる心身への影響をはじめとした重大な損失を被る事案もあるというようにことごとく、企業についても社会的信用を失うなど、損失を被ることとなるため対策強化が必要であるという指摘がされておきまして、就活等セクシュアルハラスメントについても事業主の雇用管理上の措置が講じられるようにしていくべきとされております。

最後に4点目の④のところでございますけれども、ILO第190号条約に関してでございますが、この検討会で調査・議論した海外法制の状況が参考となるということのほか、①の法整備も批准に向けた環境整備に資するものと考えられ、引き続き条約全般についてさらなる検討を進めることが適切というように内容が示されているところでございます。

以上、ちょっと駆け足になりましたけれども、報告書の概要の説明となります。

資料の説明は以上でございます。

○奥宮分科会長 本件については次回以降、制度見直しに向けた具体的な御議論をいただく予定にしておりますが、ただいまの事務局の説明について現時点で御質問、御意見等がございましたらお願いいたします。

齋藤委員。

○齋藤委員 御説明ありがとうございます。質問ではありませんが、2点申し上げたいと思います。

まず女性活躍推進に関してですが、日本のジェンダーギャップ指数の順位が146か国中118位と依然として世界最低クラス、主要先進国で最下位にとどまるという状況がございますし、また、政府が第5次男女共同参画基本計画で定めた目標に対する進捗についても遅れが見られているところがございますので、男女間格差の是正というのは喫緊の課題だと思っております。

誰もが持てる能力を発揮し、活躍できる職場環境を構築するためには、女性活躍推進の取組を加速させ、実効性あるものとするということが必要だと思っておりますので、今後そういった視点で御議論させていただければと思います。

また、ハラスメント対策についてですが、ハラスメントは人権侵害であり、あらゆるハラスメントは行ってはならないということを法律で明確にすることが必要だと思っております。

また、行為者に第三者が含まれるカスハラについては消費者の権利に配慮しつつ、ハラスメントを行ってはならないということを法律で明確化し、また社会的な合意形成を図っていくことが重要だと思っております。

次回以降、具体的な議論ということになりますが、そういった視点も含めて御議論させていただければと思います。

以上となります。

○奥宮分科会長 ほかに御発言ございますか。

布山委員。

○布山委員 ありがとうございます。

報告書に対する質問というよりも、今、労働者委員から今後の議論ということでお話がありましたので、私からも今後の女性活躍推進及びハラスメント対策の検討について今、思っていることを申し上げたいと思います。

まず女性活躍推進につきまして、経団連では企業に対して仕事と育児との両立支援や、部長、課長等を育成するタレントパイプラインの強化など、女性の活躍推進に積極的に取り組むことを働きかけております。

しかしながら、女性活躍の取組は成果が出るまでに一定の期間、場合によっては年単位を要することから、企業は継続的な取組を求められている状況にあります。

今回の見直しに当たりましては、こうした企業の取組を後押しするとともに、企業、とりわけ、中小企業への効果的な支援策を拡充していくことも含めて検討していくことが重要だと思っております。

ハラスメント対策につきましては、カスタマーハラスメントや就職等のセクハラへの対応について報告書で提案が盛り込まれております。カスハラにつきましては、企業として対策に取り組むことは必要です。

ただ、対応に苦慮している企業も多く、現場では担当者だけではなく責任者や管理職も傷ついている状況がございます。

さらに、一企業では対応が困難な面もございますし、こうした課題の解決に向けた方策を併せて検討していくことが肝要だと思っております。

このほか、就活生やインターンシップ生に対するセクハラの問題なども含め、企業実務を踏まえて議論に参画してまいりたいと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 ほかに御発言ございますか。

渡辺委員。

○渡辺委員 ありがとうございます。

御説明ありがとうございました。論点として3つ挙げられている、女性活躍のさらなる推進、女性特有の健康課題への対応、また職場におけるハラスメント対策の充実の3点は、いずれも今後議論していく必要がある内容と考えています。

女性活躍の推進及び女性特有の健康課題への対応につきましては、労働者の方にとって必要なことはもちろん、事業者にとっても規模、業種問わず、人手不足と言われている中においては人材確保、定着につながる面もあろうかと考えております。

また、職場におけるハラスメント対策の充実につきましては、検討会においては特にカスタマーハラスメントについて多くの議論がなされたことと承知をしているところでございます。

現在、企業においてカスタマーハラスメントに対する方針の策定が公表されてきているかと思えます。また、東京都においては条例制定に向けても動かれているなど、社会的関心も強く集めているかと思えます。

事業者にとっても、社会通念上、相当な範囲を超えた言動、先ほど御説明がありましたけれども、これらによって労働者の方が就業環境を害されることは当然容認できるものではございませんし、また、経営にとっても深刻な悪影響を及ぼすことにもなることから、防止に向けた対策を検討するといったことは必要かと思っております。

今後、個別具体的な論点について議論がなされていくかと思えますけれども、その際には国内企業で大半を占めております従業員300人以下の中小企業の実態も踏まえた形で議論することが重要な視点の一つというように考えております。

以上、簡単ですが、意見として申し述べさせていただきました。

○奥宮分科会長 それでは、オンラインで矢島委員から御発言希望があります。お願いいたします。

○矢島委員 ありがとうございます。

私も、今後の議論に向けて、基本的な考え方について少しお話しさせていただきたいと思えます。

女性活躍推進法というのは、女性の積極採用・登用を進めるポジティブアクション推進法という側面を持つと思えますけれども、中長期的には主たる目的はジェンダー平等の実現であり、男女ともにライフイベントに直面した際にも多様な働き方で自律的なキャリア形成が可能な環境整備を行うことかと思えます。

推進方法としても、働き方や職場風土の是正など、男女双方を対象とした取組と、女性のみにも積極的な機会が当たるポジティブアクションというものがあり、現時点では日本においてこのポジティブアクションが重要だということは言うまでもないのですが、実際に推進している企業においては、このポジティブアクションについて本当に社員、従業員の

皆様への理解を進めることに苦勞されていて難しいという側面があり、私はこの点、国からの説明も十分ではないと考えているのですけれども、やはり職場の中で逆差別ではないかという声、なぜこういうことを推進するのかという声がある中で、企業の皆さんは悩みながら推進しているところだと思います。

この辺りの今後の推進方法についても改めて議論する必要があると思うのですが、そういう中で健康の問題について男女の性差に基づく健康課題として検討すれば済むような問題についても、女性のみの健康を取り上げるということがこうした企業における推進ということについて難しさを生むのではないかと懸念していて、これはできれば男女の性差に基づく検討課題という方向で進められないのか、または女性の健康という問題それだけを認定基準に盛り込むということが妥当なのかどうか、こういったところについては疑問を持っております。

以上です。

○奥宮分科会長 ほかに御発言ございませんか。

それでは、ただいまの幾つかの御意見、御質問について事務局から何かございますか。

○岡野雇用機会均等課長 今、幾つか御指摘をいただきましたけれども、次回以降この分科会で御議論いただければと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 それでは、議題4については今後の分科会の場で引き続き御議論をいただくことにいたします。

最後に、事務局から何かございますか。

○倉吉大臣官房企画官 ありがとうございます。事務局から簡単に御報告させていただきます。

本日は、御審議をいただきましてどうもありがとうございました。

次回の分科会の開催については、追って御連絡をさしあげます。

また、本日の議事録につきましては追って確認をお願いすることとなりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、本日の分科会はこれで終了いたします。

皆様、お忙しい中、お集まりいただき、どうもありがとうございました。