

○倉吉大臣官房企画官 事務局でございます。

少々定刻より早いですが、ただいまから第74回「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」を開催します。

本日は冒頭のみ、事務局が議事の進行をさせていただきます。

本日は所用により、奥宮分科会長が御欠席です。

また、労働政策審議会令に基づく分科会長代理として、あらかじめ指名されていた小畑委員も御欠席です。

これを受けまして、委員の皆様には事前に御連絡させていただいたとおり、本日の分科会においては、奥宮分科会長と御相談させていただき、分科会長代理を植村委員にお願いしております。

以降の進行は、植村分科会長代理にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○植村分科会長代理 本日、分科会長代理を務めさせていただきます、植村でございます。よろしくお願いいたします。

本日は、奥宮分科会長、小畑委員、赤池委員、川岸委員から欠席の連絡をいただいております。

また、矢島委員がオンラインで御出席、大下委員がオンラインで途中までの御出席となる旨、御連絡いただいております。

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します。

○倉吉大臣官房企画官 事務局でございます。

本日、会場にお越しの委員の皆様には、資料を御覧いただくためのタブレットを委員の皆様のお席へ配置しております。操作方法は、タブレット本体の左側の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ください。

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。

資料は、議事次第から始まりまして、資料1-1から資料3-2まで及び参考資料となっております。

なお、改正次世代法に関する資料等と、参照条文として育児・介護休業法と次世代法の条文も入れております。御不明点がありましたら、事務局までお申しつけください。

また、オンラインで御参加の委員の皆様におかれましては、ハウリング防止のため、御発言されるとき以外は、常にマイクをオフに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、画面上の「手を挙げる」のリアクションボタンにてお知らせくださ

い。分科会長または事務局から指名されましたら、マイクをオンにさせていただいた上で、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て先として個別に御連絡いただくか、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。

それでは、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。

事務局からは以上です。

○植村分科会長代理 それでは、議題に入りたいと思います。

議題1「次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令案要綱について（諮問）」。

議題2「行動計画策定指針の一部を改正する件案要綱（一般事業主行動計画に係る部分）について（諮問）」について関連するものですので、まとめて取り扱います。資料について事務局から説明をお願いいたします。

○菱谷職業生活両立課長 資料1-1、1-2について御説明します。両立課長の菱谷でございます。

9月13日の第71回「雇用環境・均等分科会」において御説明した、次世代育成支援対策推進法の改正を踏まえた省令事項・指針事項案の資料と、その際にいただいた御意見等も踏まえまして、今般、省令案要綱、指針案要綱を作成しております。

それでは、資料1-1をお開きください。別紙でございます。

次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令案要綱ということで、第1「一般事業主行動計画の策定・変更の仕組みの見直し」につきましては、1、一般事業主が一般事業主行動計画を策定・変更しようとするときは、直近の事業年度における男性労働者の育児休業取得率等や、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の状況を把握しなければならないこと。

2ページ目、2、一般事業主が行動計画を策定・変更するときは、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こと。

3、一般事業主が行動計画の目標を定めるに当たっては、1に掲げる事項に係る数値を用いて、定量的に定めなければならないこととすることとしております。

第2、「くるみん」の基準見直しについては、3ページ目でございますが、1、男性の育児休業取得割合については、100分の30以上とすること。育児目的休暇との合計数の割合が100分の50以上とすること。中小事業主に係る特例を設けること。

4ページ目でございます。

2、女性の育児休業等取得基準については、有期雇用労働者の取得率についても、100分

の75以上とすること。

3、働き方の見直しに係る基準については、5 ページ目に移りますが、フルタイム労働者の時間外労働、休日労働の合計時間数について、全体で毎月30時間未満、または、25～39歳で毎月45時間未満のいずれかを満たさなければならないこととすること。

4、成果に関する具体的な目標については、1、男性の育休取得期間の延伸、2、年休の取得促進、3、働き方見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置のいずれかの措置を、具体的な目標を定めて講じること等としております。

6 ページ目です。

第3「トライくるみん」の基準見直しについては、1、男性の育休取得割合を100分の10以上とすること等としています。

8 ページ目、第4「プラチナくるみん」の基準見直しにつきましては、9 ページ目に移りますが、1、男性の育休取得割合を100分の50以上とすること。

10ページ目ですけれども、4、成果に関する具体的な目標については、1、男性の育休取得期間の延伸、2、年休の取得促進、3、働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の全ての措置を講じ、かつ1または2のいずれかについて、定量的な目標を定めて実施し、当該目標を達成したこと。

5、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に係る基準については「女性労働者が就業を継続し」とあったのを「労働者が、職業生活と家庭生活の両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで」に改めることなどとしています。

11ページ目です。

第5、その他として、この省令は、令和7年4月1日から施行することとしています。

資料1－1の説明は以上です。

続いて、資料1－2は、行動計画策定指針の一部を改正する要綱案でございます。

別紙ですけれども、1 ページ目、第1、一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項につきましては、1、女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画は、共通の届出様式により、一体的に届出ができるため、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 ページ目ですが、3、状況把握・課題分析に関連し、一般事業主が行動計画を策定・変更しようとするときは、直近の事業年度における、(1)男性の育休取得率等及び(2)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の状況を把握し、課題分析を行うものとする。

3 ページ目でございますが、なお、これらの課題分析は各事業主の実情に応じて行われ

るべきものであるが、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して、3 ページ目の最終行より、（１）の男性の育児休業取得率等に関する分析の観点例及び取組例を、それから6 ページ目のほうまで移ってしまいますけれども、6 ページ目より、（２）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として、それぞれ先般の分科会で御説明した事項を列挙しているところでございます。

9 ページ目に移ります。

4、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、3 の（１）及び（２）の数値目標を設定する必要があること。この際、男性の育休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。

11 ページ目です。

5、計画の実施状況の点検として、一般事業主行動計画の推進に当たっては、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。

12 ページ目に移ります。

第2、一般事業主行動計画の内容に関する事項については、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる事項として、以下の事項を追加することとしており、その中身につきましては、1、妊娠中及び出産後における配慮については、配偶者が流産・死産をした労働者も対象とすること。

2、看護等休暇の対象年齢の拡大を踏まえ、小学校第4 学年以降の子を持つ労働者の子育てのための休暇制度を創設すること。

3、育児休業制度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、（１）男性の育児休業の取得を促進するための措置、（２）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する。

この辺りは、文章を分かりやすくするように、連合からいただいた御意見も踏まえて修正しております。

それから14 ページ目です。

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向けた能力の向上、または、キャリア形成の支援のための取組として、（１）子育て中の労働者に向けた取組、（２）管理職に向けた取組等、（３）その他環境の整備として企業トップによる強いメッセージの発信等を追加することとしています。

16 ページ目でございます。

2、働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等につきましては、1、時間外・休日労働の削減として、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とすること。それから勤務間インターバルを導入することが望ましいこととしています。

18ページ目でございます。

この告示は、令和7年4月1日から施行することとしています。

また、関連いたしまして、参考資料を御覧ください。

参考資料につきましては、パブリックコメントに寄せられた御意見が、省令案につきまして3件、指針案について2件ございましたので、その概要を御報告させていただきます。

御意見の多くは、今般の省令・指針案の修正を求めるものというよりは、運用方法や政策の啓発方法に関する御意見等でしたので、今後の取組の参考とさせていただきたいと思います。

指針案に関する御意見ということで、資料1－2に関連いたしまして、交代制勤務の労働者の育児休業取得について、心理的ハードルを踏まえ、配慮してほしいという御意見がございました。

こちらについては、交代制勤務の労働者を含む様々な勤務形態の労働者が育児休業を兼ねなく取得することができる環境づくりについては、定期的な意識調査や雇用環境整備に向けた取組、業務の見直し、効率化、育児休業取得者の代替業務に対応する労働者の確保等の効果的な取組例などを記載させていただいているところでございます。

また、育児休業で代替要員の方のキャリア形成への配慮等を補記してほしいという御意見がございました。

こちらについても、業務状況のマネジメントや評価に関する取組、代替要員の業務見直しや、評価への配慮についての管理職向けの情報提供、研修等を記載させていただいております。

以上のことから、指針案については、原案どおりとさせていただきたいと思います。

私からの説明は以上でございます。

○植村分科会長代理 ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等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、画面上の「手を挙げる」ボタンでお知らせください。会場の方は挙手をお願いいたします。

小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

ただいま御説明いただいた、今回示された省令案、指針案の要綱につきましては、第71回分科会において指摘させていただいた内容が反映されており、異論はございません。

その上で2点、お願いがございます。

来年4月の施行まで約半年を切っており、短い期間ではございますけれども、男女がともに仕事やキャリア形成と生活を両立できる環境整備の実効性を高めるために、マネジメ

ントや評価に関すること、指針で行動計画に盛り込むことが望ましいとされたことを含め、行動計画策定においては、状況把握、分析をはじめとするPDCAサイクルの確立が必要であること、定量的な数値目標の設定が求められることなど、下位法令の内容も含めて分かりやすく周知をお願いしたいと思います。

次に、最新の「くるみん」認定制度の周知についてもお願いいたします。建議において記載されたとおり、最新の「くるみん」認定に基づく認定取得に向けて企業の皆様方の一層の職場環境の整備の取組が促進されるように、働きかけを行うなど、各種方策を講じていただきたいと思います。

以上2点、よろしくお願いいたします。

○植村分科会長代理 御意見ありがとうございます。

ほかにございますでしょうか。

よろしいですか。それでは、御発言がないようですので、どうぞ。

○菱谷職業生活両立課長 御意見に対する回答です。

まず、下位法令の分かりやすい周知と、「くるみん」認定基準の企業への周知ということで、いずれもそのとおり、しっかり周知に向けて取り組んでまいりたいと思いますし、そういった案ができましたら、また、労使の方の御意見も聞いていきたいと思います。どうぞよろしくお願いします。

○植村分科会長代理 よろしいですか。

ほかに御発言はないでしょうか。それでは、御発言がないようですので、当分科会としては「次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令案要綱について」「行動計画策定指針の一部を改正する件案要綱（一般事業主行動計画に係る部分）について」について、おおむね妥当と認め、その旨を分科会長名で労働政策審議会会長宛てに御報告することにしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

（異議なしの意思表示あり）

○植村分科会長代理 ありがとうございます。

皆様の御異議がないようですので、この旨報告を取りまとめることとしたいと思います。

これについて、事務局において報告文及び答申文の案を用意していただいておりますので、案文の配付をお願いします。

（報告文及び答申文を配付）

○植村分科会長代理 報告文及び答申文について、ただいまお手元に配付及び画面に投影された案のとおりとしたいと考えますが、よろしいでしょうか。

（異議なしの意思表示あり）

○植村分科会長代理 ありがとうございます。

それでは、異議なしということで、この案文をもって労働政策審議会会長に報告いたします。

続いて、議題3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でございます。

資料の２－１を御覧いただければと思います。

資料の２－１でございますけれども、前回、それから前々回の分科会におきまして、各検討課題について、委員から御発言のあった御意見のうち、主な御意見を記載したものでございます。

なお、全ての意見については資料２－２に記載しておりますが、本日の説明は２－１でさせていただきます。

まず「１．女性の職業生活における活躍の更なる推進」の関係でございます。

「（１）女性活躍推進法の延長」でございますけれども、これにつきましては、延長は必要であり、異論なしとする点で意見は共通していたと思いますけれども、実効性の向上が必要という御意見や、業種・業態や企業規模による取組の難しさ、男性社員への理解促進のための配慮が必要という御意見がございました。

それから「（２）中小企業における取組の推進」についてでございます。

こちらについては、将来的には、全ての企業における行動計画策定を目指し支援が必要という御意見。それから、引き続き努力義務としつつ、取組への支援やメリットの周知が必要という御意見がございました。

次に「（３）女性の職業生活における活躍に関する情報公表の充実」でございます。

「① 男女間賃金差異の情報公表の拡大」につきましては、企業規模にかかわらず、是正していくことが重要であり、対象拡大が必要という御意見がございました。

これに対しまして、中小企業での取組は重要だが、義務の拡大は実態を踏まえて慎重に検討すべきという御意見がございました。

次の説明欄の活用につきましては、この説明欄のさらなる活用が必要という御意見は共通していたと思いますけれども、その上で、負担軽減なども検討していくべきだという御意見がございました。

また、説明欄そのものの御意見ではございませんけれども、要因分析に関連した御意見といたしまして、賃金格差の要因となるような状況把握の任意項目についても、基礎項目として把握することが必要という御意見がございました。

次に「② 女性管理職比率等の情報公表の義務化等」についてでございます。

公表を義務とすることについては、女性管理職比率の低さは、男女間賃金差異の大きな要因の１つであり、公表を義務化すべきという御意見があり、これに対しましては、管理職比率を上昇させるのには一定の時間を要する中、一律に公表を義務化することについては慎重な議論が必要という御意見がございました。

さらに、対象となる企業規模についてでございますが、こちらも行動計画策定が義務づけられている企業規模に合わせるということが考えられるという御意見がございまして、それに対しましては、一律に公表を義務化することについては、慎重な議論が必要という御意見

がございました。

次の男女別管理職登用比率を説明欄において参考値として記載するということについては、これを記載することが必要だという御意見と、企業によっては、女性職員・管理職の増加に取り組んでも、分母が小さいため、なかなか進まない場合もあり、記載はあくまで任意とすべきという御意見がございました。

続きまして、3 ページ、次のところでございますけれども、不適正な計上を防ぐための対策でございます。

こちらについては、管理職の定義に沿う旨や、計上している役職呼称名を明記することが必要という御意見がございました。

あと、企業の実情に応じて適切に管理職数を計上できる運用周知が必要。あわせて、役職呼称名の記載は、実務面での配慮が必要という御意見があったところでございます。

「③ 情報公表必須項目数」でございましてけれども、これにつきましては、項目数は増やす必要がある。少なくとも状況把握項目の基礎項目は、公表も必須とすることが適切であるという御意見がございました。

これに対しまして、男女間賃金差異の公表の拡大や管理職比率の公表義務化も議論されている中では、項目数の拡大には慎重であるべきという御意見がございました。

また、公表項目に関連する御意見といたしまして、状況把握において雇用管理区分ごとになっている項目は、公表においても雇用管理区分ごとにすべきという御意見もいただいております。

「④ 『女性の活躍推進企業データベース』の活用強化」につきましては、認知度の向上を高めていくべきという御意見は共通して出されていたかと思います。

また、データベースでの公表を原則とすることが必要という御意見があった一方で、一律に数値が比較される環境には懸念があり、データベースへの登録を義務化することは行き過ぎではないかという御意見もございました。

「（４）職場における女性の健康支援の推進」についてでございます。

4 ページのほうに御意見が書かれていますけれども、事業主が健康支援に取り組むことは重要で、ヘルスリテラシー向上のための研修や健康支援に関する制度の創設などを盛り込むことが考えられるが、一方で、労働者の健康情報に係る項目は、プライバシー保護の観点から盛り込むべきではないという御意見。

それから、女性に過度に特化せず、労働者全体の健康支援といった取組を検討していくことも必要という御意見がございました。

「（５）えるぼし認定制度の見直し」につきましては、認定制度はあくまで結果で判断すべきだという御意見がありました。

また、一段階目は数社しか認定がないという状況を踏まえると、頑張っている企業にインセンティブを与えられるような見直しが考えられるのではないかという御意見もございました。

続きまして、5 ページ、ハラスメントの防止対策の強化についてでございます。

「(1) 職場におけるハラスメントは許されるものではない旨の明確化」でございます。

こちらにつきましては、ハラスメントは人権侵害であり、あらゆるハラスメントを行ってはならないことを法律で明確化すべきという御意見がございました。

また、何でもハラスメントとして指摘される状況がある中、こうした規定によって、ハラスメントの範囲が過剰に広く解釈され、混乱を招くことがないようにするべきという御意見もございました。

また、ハラスメント対策全体に関する御意見といたしまして、法制化されている4種類の現行のハラスメント対策の強化につきましても議論が必要であるという御意見。

また、ILO第190号条約の批准に向けて、先進国の状況なども参考にしながら、引き続き検討が必要という御意見がございました。

(2) のカスタマーハラスメント対策の強化についてでございます。

雇用管理上の措置義務の創設につきましては、被害の状況に鑑み、対策を進めるため、措置義務を設けることは必要という御意見がありました。

また、措置義務とする場合に、中小企業については、経過措置や支援窓口の設置など、積極的な支援が必要という御意見。

また、業種・業態によりカスタマーハラスメントの態様が異なるため、関係省庁との連携ですとか、各業界においての取組が必要という御意見がございました。

6 ページ目でございます。

措置義務とする場合の具体的な内容を指針で明確化することについては、特に御異論はなかったと思います。

それから「② カスタマーハラスメントの定義」でございますが、まず、1つ目の要素の「顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行うこと」については、利害関係者の範囲については、事例等も踏まえて網羅的なものとなっているか検討すべきだという御意見がございました。

また、2つ目の要素「社会通念上相当な範囲を超えた言動であること」については、他のハラスメントが入ることを明確に示す必要があるという御意見、また、例示については、実態に即したものにすべきという御意見がございました。

また、7 ページの「労働者の就業環境が害されること」につきましては、個々の対応においては、丁寧かつ慎重に相談対応等を行うべきという御意見がそれぞれございました。

次に「③ 上記のほか指針等において示すべき事項」の部分ですが、総論につきましては、消費者、特に高齢者や障害者の権利への配慮が重要であるという御意見がございました。

また、講ずべき措置の具体的内容につきましては、8 ページの上にございますとおり、講ずべき措置の詳細は、他のハラスメント指針の内容を参考にしつつ、行為者が、顧客や取引先の第三者であることを考慮して検討していくべきという御意見がございました。

それから④でございます。

「他の事業主から協力を求められた場合の対応に関する規定」でございますけれども、特に取引先からのカスタマーハラスメントを考えると、実効あるものとするためには、努力義務ではなく義務とするべきであるという御意見がございました。

また、事業主は取引先の事業主から必要な協力を求められたことを理由に、不利益取扱いを行ってはならないことを明記すべきという御意見もございました。

さらに必要な協力を求められた事業主は、必要に応じて周囲の労働者に協力を求める場合に、その労働者に対して不利益取扱いを行わないことを定めて、周知することが必要だという御意見もございました。

さらに、雇用している労働者が実際にカスタマーハラスメントを行っていた場合に、事業主は、その労働者が自社の職場におけるハラスメントを行った場合と同様に、厳正な対処を行うことが必要だという御意見もございました。

それから、一番下のところでございますけれども、努力義務規定を整備することに異論はないと。

一方で、相談助言を受けられる窓口の整備や、モデル事例の周知等があるとよいという御意見もございました。

それから「⑤ カスタマーハラスメントの防止に向けた周知・啓発」でございます。

これにつきましては、労働関係法令だけの対策は難しく、消費者教育をはじめ、総合的な対策が必要という御意見が共通して出されていたかと思います。

9 ページでございます。「(3) 就活等セクシュアルハラスメント対策の強化」でございます。

こちらにつきましては、就活セクハラに加えまして、就活パワーハラスメントについても措置義務とすべき。さらには、あらゆるハラスメントを対象にすべきという御意見がございました。

また、セクハラ防止の取組を進めることは重要であり、事業主の措置を盛り込むことについて異論はないという御意見もございました。

「② 指針等において示すべき事項」につきましては、OB・OG訪問など、あらゆる機会を対象とすべきという御意見、あるいは各種の相談窓口を周知することや、関係機関の連携、助言・指導等を徹底すべきという御意見もございました。

最後の「(4) いわゆる『自爆営業』についての考え方の明確化」につきましては、パワーハラの3要件を満たす場合は、パワーハラスメントに該当するのは、ある意味当然であり、必要があれば、指針に明記すればよいという御意見がございました。

以上が前回、前々回の主な御意見ということとなります。

続きまして、恐縮でございます、2-3の資料を御覧いただければと思います。

2-3の資料でございますけれども、今の御意見ですとか、さらに、事務局のほうで議論の参考として追加して配付するものでございます。

時間の関係もございますので、まず、ページは飛びますけれども、4ページから御説明させていただければと思います。

4ページでございますけれども、こちらは、女性活躍推進に取り組むメリットに関するものとしてお示しするものでございます。

現在、行動計画策定が努力義務である30人から99人の企業のところで、行動計画を策定した企業にその理由を聞いたものでございますけれども、計画の策定が企業イメージの向上につながると考えたからというのが、約5割となっておりまして、また、女性の採用・育成・登用等に課題があり、それを解消したかったからということは約2割となっておりまして、これらについては、前回の5年前の調査よりも10ポイント以上高くなっているという状況でございます。

5ページでございます。

5ページにつきましては、女性活躍の取組による女性社員の活躍への影響や手応えを聞いたものでございまして、5割以上の事業主が何らかの影響や手応えがあったと答えているものでございます。

具体的には、応募、採用ですとか、新しい仕事にチャレンジできるようになった。あるいは退職者の関係、あるいは育児・介護をしながら働く女性管理職が出てきたなど、様々な面で手応えを感じているということが示されているものでございます。

それから、6ページですけれども、企業への支援についての御発言がございましたので、お付けしているものでございますけれども、コンサルティングなどの支援の事業について、こちらは9月13日の分科会での概算要求の御説明の資料にも入れていたものでございますけれども、企業等への支援としてコンサルティングなども実施しているというものでございます。

7ページでございます。

7ページは、情報公表の関係の資料となります。

情報公表項目などの御発言におきまして、状況把握項目などにも触れて御発言がございました。今の状況把握項目と情報公表項目を一覧としてお示ししているものでございます。

それから、少し資料は飛びますけれども、10ページを御覧いただければと思います。管理職比率の関係の資料でございます。

10ページでございますけれども、男女間賃金差異を公表している企業の約6割が、男女間賃金差異の要因として、管理職に占める女性労働者が少ないためということを挙げているというものでございます。

11ページでございますけれども、11ページについては、有価証券報告書における多様性に関する指標の記載ということでございまして、令和5年の内閣府令等の改正によりまして、女性管理職比率が男女間賃金差異や男性の育児休業取得率とともに、有価証券報告書の開示事項とされていて、重要な項目として位置づけられているというものでございます。

12ページでございます。

女性活躍推進法に基づく取組の影響ということでございまして、管理職等における女性比率の項目を公表した企業における女性管理職比率の変化への影響を見たところでございますけれども、こちらについては、管理職における女性比率というものを公表していない、要はそれ以外の項目のみの公表や公表項目なしというところに比べると、管理職等における女性比率を公表しているところのほうが、管理職等の比率が高くなったと回答した割合が大きくなっているというものでございます。

13ページでございます。

13ページでございますけれども、2023年の管理職に占める女性労働者割合の項目を公表している企業でございますけれども、300人以上の規模で約6割ぐらい、100から200人規模で約3割ぐらいという状況となっております。

続きまして、14ページの女性活躍推進企業データベースの関係でございます。

データベースを利用した理由についてですけれども、都道府県労働局に勧められたからというものが最も多いわけですが、次いで、学生が就職活動の際に参考にしてしていると聞いたからというのが、約4割ぐらいになっているというものでございます。

15ページ、逆に利用していない理由のほうでございまして、データベースの存在を知らなかったからというのが約5割ぐらいありますので、認知度の向上が引き続き必要であるということでございます。

また、他社と比較されるのが望ましくなかったからという、そういう理由を挙げた企業は6.6%と、そんなに多くないということが示されているものでございます。

16ページからは、女性の健康の関係でございます。

現在「働く女性の心とからだの応援サイト」というものにおきまして、様々な情報発信、また、企業の取組の事例集などの掲載などを行っているところでございます。

17ページにございますけれども、この応援サイトにおきましては、女性の健康支援に関する職場の取組のポイントというものを掲載しておりまして、そのポイントの中には、ヘルスリテラシーの向上の取組ですとか、休暇制度の充実、柔軟な働き方の実現ということで、御意見などにも出ていたような内容が含まれているというものでございます。

18ページ、社内制度の公表の関係でございまして、7ページでもお示ししておりました情報公表項目のほかに、女性の活躍に資する社内制度を公表することを推奨しております。

その中の項目の一例として、病気、不妊治療等のための休暇制度についても示しているところでございます。

19ページに、実際の公表の状況というものを掲載させていただいております。

一番多いのは、セクシュアルハラスメントの一元的な相談体制というのが多いわけですが、下から4つ目の辺り、病気、不妊治療等のための休暇制度についても、1割強のところが公表をしているという状況になっています。

20ページでございます。

20ページと21ページは、えるぼし認定の関係でございますが、えるぼし認定を取得しない理由というのを聞いたところ、マークの存在を知らないとかメリットを感じないというところが多いものの、自社の指標が1段階目の認定の取得基準に達していなかったからと答えているところも、2割ぐらいあるという状況にあります。

21ページでございますけれども、現在のえるぼしの1段階目取得企業数ということで、以前の御説明では、令和6年3月現在で14企業と御説明をさせていただいておりましたけれども、制度創設以降の企業数を見ても合計では24企業という状況でございます。一部、2段階目の移行をしているものもございますが、これまでの認定数全体が少ないという状況でございます。

続きまして、ハラスメント対策の関係でございます。

23ページ、24ページを御覧いただければと思いますが、23ページ、これらはハラスメントの発生状況に関しまして、前回に続きまして追加してお出ししている資料になります。

労働者に聞きました、過去3年間に勤務先等でハラスメントを受けた経験ということでございまして、パワハラ、セクハラなどのハラスメントを受けた経験というのが、令和2年度調査からは、減少傾向にはあるという状況でございます。

一方で、次の24ページの企業の調査のほうでございますけれども、企業に聞いた場合の相談件数の過去3年間の増減の傾向といたしましては、パワハラとセクハラは「件数が減少している」という割合、これは緑っぽいところでございますけれども、そこと「件数が増加している」というのが青のところにもございますけれども「減少している」の割合が「増加している」の割合よりも高くなっているという状況でございます。

一方で、カスタマーハラスメントのほうは、件数が増加しているという企業のほうが、件数は減少しているというところよりも大幅に高くなっているという状況でございます。

該当事例の増減の傾向についても、同様の傾向が見られます。

続きまして、25ページでございます。

前回の御発言でも業種別の対策が必要という御意見がございましたけれども、厚労省の取組といたしまして、カスタマーハラスメント対策に関心を持つ業界団体が、業界内のカスハラの実態を把握しつつ、業界共通の対応方針等を策定していく、さらに発信していくことを支援するモデル事業を行っているというものでございます。今年度やっておりますけれども、来年度以降も引き続き実施していく予定としております。

それから、26ページについては「総合的ハラスメント防止対策事業」ということで、こちらも概算要求の資料で御説明したものと同じものでございますけれども、企業等への支援として、ハラスメント事案解決のための伴走型取組支援などを、来年度行う方向で検討しているところでございます。

次は、27ページを御覧いただければと思います。

27ページですけれども「雇用管理上の措置の実施に関する協力に関する規定」とございます。

現在の規定を改めてお示ししているものでございまして、均等法の11条の3項におきまして、事業主が他の事業主から措置の実施に関して必要な協力を求められた場合には、これに応じるよう努めなければならないという努力義務の規定がございます。

さらに、指針におきましても同様の規定があるのに加えまして、この規定の趣旨に鑑みればということで、一番下のところになりますけれども、協力を求められたことを理由として事業主に対し、不利益な取扱いを行うことは望ましくないものであるということが記載されているものでございます。

続きまして、28ページでございますけれども、今、申し上げました協力の規定の関係でございます。

労働者に対して行ったハラスメントについて、他社から協力を求められた場合の対応について聞いたものでございますけれども、約8割の企業が求められたことがないとありますけれども、求められた企業につきましては、現行においても大半が応じていると答えていることが見て分かるかと思います。

29ページでございます。

「パワーハラスメントに関する現行の責務規定」ということでございまして、カスタマーハラスメントについて、国民に対する周知啓発が必要という御意見が前回ございましたけれども、現在の措置義務の対象としているハラスメントにつきましては、国の責務規定として、国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動、その他の措置を講ずるよう努めなければならないといった規定があることを示しておるものでございます。参考までに、こちらの資料でお示ししているものでございます。

少し駆け足になりましたけれども、資料の説明は以上となります。どうぞよろしくお願いいたします。

○植村分科会長代理 本日は、資料2-1について2つに区切って御議論いただければと思います。

まずは「1. 女性の職業生活における活躍の更なる推進」に関する、ただいまの事務局の説明について、御意見、御質問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、画面上の「手を挙げる」ボタンを押してください。会場の方は挙手をお願いいたします。

齋藤委員。

○齋藤委員 ありがとうございます。

私からは(3)の「① 男女間賃金差異の情報公表の拡大」について、まず、申し上げたいと思います。

女性活躍推進法の延長については、労使でその必要性の認識は一致していたと理解しておりますが、一方で、男女の賃金差異の情報公表義務の対象となる企業規模の拡大というところにつきましては、資料2-1にございますとおり、慎重な意見があったと思っております。

振り返りますと、女性活躍推進法は2016年に施行され、2022年の省令改正で常時雇用する労働者数301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の公表が義務づけられているということになりますが、この間、世界においては、2018年にアイスランドにおいて「男女同一賃金証明法」が制定されるなど、取組が一層進んでいると思っております。

その結果、日本も女性活躍推進に取り組んできているにもかかわらず、ジェンダーギャップ指数は146か国中118位と低位にとどまっており、従来の取組をただ延長するだけでは不十分であることは明らかなと思います。

前々回の分科会では、中小企業においては専任の担当者もおらず、負担が大きいことを懸念する御意見もあったと記憶しておりますが、国として、中小企業の負担軽減のための支援を積極的に行い、「男女の賃金の差異」の情報公表義務の対象企業規模を101人以上に拡大すべきと考えております。

以上となります。

○植村分科会長代理　ほかにございますか。

小原委員。

○小原委員　ありがとうございます。

私からは、説明欄のさらなる活用促進について申し上げたいと思います。

現在、「男女の賃金の差異」は、雇用管理区分ごとに、男性労働者の平均賃金に対する女性労働者の平均賃金の割合を公表すればよいこととされています。

しかし、例えば、正規雇用労働者の中でも、職種によって賃金が大きく異なり、かつ、職種ごとの男女の比率に偏りがある場合、もしくは同一職種内であっても男女間賃金に格差がある場合、役職ごとの男女の比率に偏りがある場合など、課題は様々考えられますので、雇用管理区分ごとの平均賃金の比較だけでは、是正に向けた取組につながらないのではないかと懸念してございます。従って、男女間賃金格差の要因分析、是正に向けた取組は、それらの説明欄への記載を促す必要があると考えています。

また、今回お示しいたしました資料2－3の11ページに、有価証券報告書における多様性に関する指標の記載がありますけれども、女性活躍推進法の説明欄と同様に、任意の追加的な記載欄が設けられており、投資の対象であるか否かという観点で見れば、単に数値を公表するだけではなく、その数値の持つ意味を分析し、格差是正に向けていかに取り組む姿勢を示しているのかという点が、投資家から問われていると考えます。

人材不足、人手不足が叫ばれる中、こうした企業の取組姿勢は、既に働いている労働者のエンゲージメント、企業に対する愛着心や愛社精神、これを高めるとともに、求職者においても重視されると考えておりますので、積極的に説明欄と同様に、任意の追加的な記載欄の活用を促していく必要があると考えます。

分析の方法や是正の取組などへの支援は、同じく資料2－3の6ページに、民間企業における女性活躍推進事業の拡充内容として指導員の設置が挙げられておりますけれども、指導員による助言や相談対応に加えまして、コンサルタントの活用や要因分析を行うため

のツールの提供などの支援についても併せて検討する必要があると考えてございます。

なお、前々回の分科会では、業種・業態や企業規模による取組の難しさ、技術系などの職種では女性が少なく、企業が登用に取り組んでも時間がかかる、管理職についても登用に時間がかかるなどの課題が挙げられたと記憶しておりますが、そうした背景も含め、制約がある中でどのように是正に向けた取組に知恵を絞って取り組んでいくのかということ、説明欄に記載することが大変重要だと考えてございます。

私からは以上です。

○植村分科会長代理 続いて、オンライン参加者の大下委員、お願いします。

○大下委員 御説明ありがとうございます。

先ほど男女間賃金格差の情報公表の対象企業の拡大について御意見がございました。中小企業も含めて女性活躍推進の取組が重要であることは異論ございませんし、人手不足の中で、ますますその重要性は高まっていると思います。

他方で、情報公表の対象拡大については、慎重に取り組むべきという発言を再度させていただきたいと思います。数値公表だけが目的化してしまうことを、我々としては非常に懸念しています。中小企業の経営者は、その取組が自社にとって意義のあるものであるということを、しっかり納得感を持って取組を進めないと、裾野が広がっていくことは、なかなか期待できない。単に手間だけが増えるということになると、かえって抵抗感が広がってしまうのではないかと考えております。

これまでの、今の規模以上の企業の取組の中で、中小企業にとっても参考になるような事例、あるいはそうした企業に取り組んだことによって生まれてきたメリット、こういったものをしっかりと伝えて、支援策と併せて中小企業の取組をまずは進めていくことを先にやって、その先、ある程度規模の大小問わず、取組が進んできたところで、改めて義務の公表の拡大について考えるべきだと思っています。公表義務だけが先走って、かえって抵抗感だけが先に立つということを懸念しているという点、企業が前向きにこの問題に取り組めるような環境整備が重要であるという点、改めて申し上げておきたいと考えております。

私からは以上です。

○植村分科会長代理 ほかにございますか。

布山委員。

○布山委員 ありがとうございます。

1ポツの(3)の①の2つ目の○なので2ページになるのですがけれども、先ほど課長からの御説明も、直接ここに入るのかどうかとおっしゃっていた、3つ目のポツの「男女の人事評価の結果における差異など、賃金格差の要因となるような状況把握の任意項目についても、基礎項目として把握することが必要という意見」に関して、意見を述べたいと思います。

現行の状況把握項目にある4つの基礎項目につきましては、男女間の賃金差異の大きな

要因ともされております役職、勤続年数、労働時間などが設定されております。

他方で、任意項目については、差異の要因も企業によって様々ある中で、企業が自社の実情を踏まえて、主体的に対策を考えて取組を進めるため、基礎項目を把握、分析した上で、さらに特に課題と考える項目を選べるような、そういう位置づけであると思っております。

今後、女性活躍推進法をさらに延長して、企業の継続的な施策の展開を支援していく上では、多様な事情を抱える企業が効果的に取り組むことができるように、負担にも配慮しつつ、基礎項目については、現行のままでよいのではないかと思っておりますので、意見を述べさせていただきます。

○植村分科会長代理　ほかにございますか。

渡辺委員。

○渡辺委員　ありがとうございます。

先ほど来出ている賃金差異の件につきましては、目的と手段のバランスというものが大事ではないかと思っております。

また、先ほど大下委員がおっしゃられたように、過度に情報公表を義務化することで目的が達成されるのか、小原委員からも支援の充実とセットでというお話もあったかと思いますが、やはり段階的に進めることは大事だと思っているところです。一定程度状況の進展を見ながら、義務化を考えていくべきではないかと思っているところが1点。

また、別の話になりますけれども、資料2-1の3ページの女性の活躍推進企業データベースの活用強化の部分です。

こちらは、資料2-3の15ページにて御説明いただきましたけれども、女性の活躍推進企業データベースを利用していない理由の資料がございます。そこではデータベースの利用の仕方が分からなかったからという回答をした企業が23.2%と、結構高い割合と思っております。

意見として出ている認知度の向上の必要性に加えて、せっかく利用しようと思った企業が、利用の仕方が分からないことにより断念しているケースが示されているかと思います。

分からない理由を確認、分析した上で、来年度概算要求にも入っていると思いますが、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なども活用しながら、具体的かつ実効性がある改善を図るべきと考えております。

以上です。

○植村分科会長代理　ほかにございますか。

松井委員。

○松井委員　ありがとうございます。

私は、先ほど布山委員のほうから発言があった点について、労側の考えを述べさせていただきたいと思いますが、やはり「男女の賃金の差異」については、その要因を分析して、PDCAを回して改善していくことが重要だと思いますので、現在の任意項目全てということ

にはならないかと思いますが、やはり「男女別の配置状況」であるとか、「教育訓練の男女別の受講状況」とか、「男女別の1つ上位の職階へ昇進した者の割合」、そして、「男女の人事評価の結果における差異」等については、基礎項目として把握を義務づけて、要因分析・改善に結びつけていく取組につなげていくべきではないかと考えておりますので、発言させていただきます。

○植村分科会長代理 お待たせしました、矢島委員、お願いします。

○矢島委員 ありがとうございます。

私からは2点、男女の賃金差異の把握、公表と、それから女性の健康の問題について意見を述べさせていただきます。

まず、男女の賃金差異については、私は中小企業についての義務化は、まだ慎重であるべきだと考えております。現在のところ、大企業においても、その趣旨が十分理解されているとは言い難いと考えております。

特に、先ほどから説明項目の活用ということは、何人かの委員から御意見として出ておりますけれども、単に全社員と、それから正規社員、それから非正規社員の平均を把握して、そして、説明欄を活用してくださいというのではなくて、きちんとそれらの賃金差異について、構造的に説明することを、もう少し直接的に結びつけてセットで示させるような、そうした考え方に移行させないと、説明欄をよかったら活用してくださいというニュアンスでは、そこの辺りがきちんと理解されていないと感じます。また、先ほど参考資料にありましたけれども、やはり男女の賃金差異の大きな要因というのが、管理職比率と就業継続年数ということであることは間違いのないのですが、大企業の経営者ですとか、あるいは人事担当の方の中には、それらの2つの基礎項目で説明できるのだったら、賃金差異はあまり必要ではないのではないかと、相変わらず考えていらっしゃる方が少なくありません。

ですので、大企業において、まずは、これらの男女の賃金差異についての公表の意義ですとか、その分析の方法、そして公表の仕方ということについて、さらに周知を徹底すると、その構造的な説明の仕方ということは、新たな次の女活法では、そういったことをセットで公表することを、積極的に進めていくべきではないかと考えております。

今は、賃金差異の数字を公表していますけれども、その公表している差異と、その課題、それから、それに対する対策というものが、正直きちんと結びついていない企業さんも非常に多くて、今後5年、10年と公表していったときに、本当に設定した課題に対応した対策というのが、つながり合って効果が出ていくのか、そういったことが後から振り返ったときに、そんなつもりではなかったとか、そのところに気がつかずに、設定や公表をしていたと振り返られる企業さんが、このままでは、多くなってしまうのではないかとことも懸念しております。

昨年、女活法の企業の自主行動計画の策定マニュアルが改訂されて、この春に公表されています。その中に、賃金差異の分析・公表方法が、具体例とともに、20ページぐらいに

わたって示されています。それは、私も参加させていただいて作成していましたが、この存在もほとんど知られていないですし、ホームページの中で探そうと思ってもなかなか見つけられません。ですので、こういったことをまずは徹底していくことが非常に急務ではないかと考えておりますし、新たな女活法の中でも、もう少し示し方の工夫をすべき点ではないかと考えております。

2点目の女性の健康については、以前も申し上げましたが、女性のみを取り上げた健康課題、対策についての取組を計画に盛り込むことであるとか、あるいはそれに基づいた認定については、本当に慎重であるべきだと思っておりますし、男女双方に対する健康課題、性差に基づく健康課題とすることが非常に重要だと思っております。

そうでないと、企業の側の混乱というのが高まりますし、せっかく女性の活躍推進ということが、女性のためだけのものではないということ、それから、女性の活躍推進のために必要な施策が、女性だけをターゲットにした施策ではないということ、それがようやくある程度企業の皆さんに伝わってきた段階なのです。全体的な働き方であるとか、あるいは、今、御意見に出ていますように、人事制度、人事評価、こういったものを総合的に見直していく、そういった課題を見直していくことが、多様な人材の活躍につながり、そのために、女性で何がうまくいっていないかを把握することが大事なのだということが、ようやく本当に伝わってきた段階です。そうした状況下で、なぜそうなのか明確に説明できないのに、女性だけの健康を取り上げるということは、企業の取組において非常に混乱を生むと考えておりますので、改めて御検討いただければと思っております。

以上です。

○植村分科会長代理 内田委員。

○内田委員 私からは、「② 女性管理職比率等の情報公表の義務化等」について、「④ データベースの活用強化」について意見を申し上げます。

資料の2-3の10ページの「男女の賃金の差異の要因」や、厚労省が毎年度発表しております「働く女性の実情」に示されているように、先ほども、他の委員からも御発言があったかと思いますが、男女間賃金格差の要因として、役職と勤続年数の違いが大きな割合を占めているということは、既に明らかであると考えております。

また、女性管理職比率の向上につきましては、男女間賃金格差の是正だけではなく、女性のキャリア形成をはじめとする、女性活躍推進の観点からも加速が必要であるということから、公表を義務づけるのが適当であると考えております。

「男女の賃金の差異」でも申し上げましたが、単に数値を公表するだけではなく、賃金差異と、管理職比率が関連を持ち、全体として意味のある取組につなげていくことが必要ではないかと考えております。

また、管理職になるまでには、一定の期間を要することは理解できますが、大事なのは、今の数値だけではなく、女性管理職が少ない要因は何であるのか、それを克服するために、どのように取り組んでいるのかということだと考えております。

したがいまして、「男女の賃金の差異」と同様に管理職比率についても、単なる数値ではなく、説明欄を設けた上で、その活用を促し、取組に対する姿勢を見える化することが重要であると考えております。

また、前々回の発言の繰り返しになりますけれども、女性活躍推進法の基本理念は、「女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」であり、そのために行動計画の策定を義務づけ、取組を促していることから、それら一連の取組が一体的で実効性のあるものとなるよう、企業規模につきましては、行動計画策定が義務づけられている101人以上企業とするのが適当であると考えております。

また、データベースの活用につきましては、資料の2－3の15ページの「女性の活躍推進企業データベースを利用していない理由」を見ますと、「他社と比較されるのが望ましくなかった」、「数値があまりよい結果とならなかった」という理由を挙げた企業の割合は低く、「存在を知らなかった」という回答が半数を占めております。

また、14ページの「女性活躍推進企業データベースを利用した理由」を見ますと、「学生が就職活動の際に参考にしてしていると聞いたから」が、37.4%と半数に届いていないということから、企業に加え、広く世間一般への認知度を高めていくことも急務だと考えます。

その上で、何のためにデータベース化をしているのかという目的に立ち返れば、やはり各社の取組を一覧でき、その好事例を活用できる機会を提供するとともに、全体として切磋琢磨による好循環を促し、女性活躍がより促進されることを目指しているのではないかと思います。

また、就活生を含む求職者にとっても、企業選択という観点から一覧できるほうが、利便性が高いことから、前々回の発言の繰り返しになりますけれども、データベースの公表を原則とすべきだと考えます。

私からは以上です。

○植村分科会長代理　ほかにございますか。

布山委員。

○布山委員　ありがとうございます。

女性管理職比率のお話があったので、こういうところもあるのかなと思っていまして、先ほど有価証券報告書の記載のことについて御発言がありましたとおり、上場企業については、女性管理職比率の開示が求められております。

こうしたこともあって、企業は女性の管理職登用を進めているところですが、最近では、例えば、女性管理職のネットワーキングを実施する中で、当事者の女性自身から管理職になることだけが活躍なのかという、そういう問題提起、意見も増えてきているように会員企業さんから伺っています。

また、女性社員を積極的に管理職登用する中で、非常に成長する方もいらっしゃる、なかなか適応がスムーズにいかない、難しい方というのいらっしゃるという現実があります。

企業としては、女性管理職比率を高めていくことの重要性は非常に理解をしておりますが、それ相当の時間、期間を要するものでありまして、働く女性一人一人のエンゲージメントの向上を伴うことが不可欠だと思っています。

こういう点について、いろいろな場面で周知することも必要なのではないかと思ったので、ここで一緒に発言をさせていただきます。

また、この女性管理職比率の公表義務化の検討と併せて、３ページの（３）の③のところで、情報公表項目数の議論もあるかと思います。

先ほどから申し上げており、女活法に基づく情報把握、情報公表の仕組みは、企業が業種業態の特性など、自社の実情を踏まえて取組を行えるように、基礎項目と任意項目が設定されています。

その上で、情報公表につきましては、公表範囲そのものが事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、あくまで事業主の主体性を尊重する形となっています。

今後も企業の主体性に委ねることを基本とした上で、例えば、女性の管理職比率の公表義務化をどうするかという議論をする場合においても、この情報公表の項目数の見直しについては、そういうことも踏まえて考えるべきではないかと考えております。

以上です。

○植村分科会長代理 小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

女性管理職のエンゲージメントについて、今の御発言は、全く否定するものではありませんので、議論をしていきたいと思います。情報公表の項目数もただ出せばいいと、私も思っているわけではありませんので、しっかり議論をしていきたいと思います。

それとは別に、えるぼし認定制度の見直しについて、意見を申し上げたいと思います。

これも前々回申し上げたとおりですけれども、認定制度について取組過程を評価するのではなく、あくまで結果で評価する仕組みを維持すべきと考えます。

資料２－１の４ページ目に、「現行のえるぼし認定の基準では適切に評価することができない企業」と課題設定がございますけれども、これは、認定基準の問題なのか、企業のニーズの問題なのかは精査が必要ではないかと考えています。

なお、資料２－３の20ページ、先ほども御説明がありましたけれども、「えるぼし認定を取得しない理由」として、「マークの存在を知らなかったから」が37.2%、「そもそもマークを取得することによるメリットを感じなかったから」が34.5%と挙げられておりますので、まずは、えるぼし認定や認定を取得することのメリットの周知が必要なのではないかと考えます。

また、同じく資料２－３の21ページに、「これまでのえるぼし１段階取得企業数」がありますけれども、これを見ると、制度創設以来、えるぼし認定１段階目を取得した企業は、確かに24企業と少ないですけれども、そのうち８企業が第２段階目に移行しておりますので、１段階目が２段階目以降へのステップとして機能していると考えられるので

はないかと考えます。

事務局として、この資料２－１の４ページ目の課題設定の「その取組や実績を評価できるよう、必要な見直し」というのは、どのような見直しを想定しているのか、少しお示しいただいた上で検討したほうがよいのではないかと考えます。私どもは、「その取組や実績」のうちの「取組」の評価が、プロセス評価では困るということを何度も申し上げているのですけれども、論点が不明瞭なままの議論になってきていますので、事務局から案をお示しした上で、委員の皆様方と議論ができたらと思っています。よろしくお願いいたします。

○植村分科会長代理 齋藤委員。

○齋藤委員 ありがとうございます。

私からは資料２－１の３ページ目、（３）の「② 女性管理職比率等の情報公表の義務化等」の○の４つ目、「女性管理職比率に係る不適正な計上を防ぐための対策について」と、先ほど布山委員から御発言もありましたが、「③ 情報公表必須項目数について」発言をさせていただきます。

まず、「女性管理職比率に係る不適正な計上を防ぐための対策について」ですが、資料２－３の９ページにお示しいただいておりますが、法律や調査における管理職の定義が挙げられてございます。

女活法に記載がございましており、実態として職務の内容や責任の程度は管理職にふさわしいのかどうかということが重要でありますので、管理職比率に計上している役職呼称名を記載するとともに、それが、法が求めている定義に沿うものであるかどうかということについて、例えば、選択式にするなど、記載のハードルを下げる工夫なども検討できるのではないかと考えております。

続いて、「③ 情報公表必須項目数について」というところについてですが、この点、内田委員からも女性管理職比率の公表のところで御発言がありましたけれども、公表する数値が関連を持ち、全体として意味のある取組につなげていくことが重要だと考えておりますし、また、さらに実際に情報公表項目数が多い企業においては、女性管理職比率が高く、また、女性活躍が進んでいるという相関関係があるということも踏まえまして、１つの数値を公表するだけでなく、情報公表項目数を増やすべきだということを、改めて意見として申し上げておきたいと思えます。

その上で、先ほどから皆様からも御議論がございましたが、男女間賃金格差は、役職や勤続年数の違いが影響していると、また、教育・人材育成における男女の偏りなど、複数の要因が絡み合って結果として生じていると認識しております。

したがって、少なくとも計画を策定する上で把握が必須とされている状況把握項目の基礎項目に関連する項目については、情報公表を必須とすることを検討すべきと考えております。

以上です。

○植村分科会長代理　ほかにございますか。

それでは、事務局から回答をお願いします。

○岡野雇用機会均等課長　事務局でございます。

小原委員のほうから、えるばし認定の関係で事務局から案を示していただきたいというお話がございました。

まだ、方向性を示す段階ではないかと思えますけれども、今、小原委員からの御意見もございますし、前回の使用者側委員からの意見として、例えば、1段階目の基準のところについての御指摘もございましたので、そういったところも踏まえて、次回以降ということで、資料をお示ししながら御議論をいただければと考えております。

以上でございます。

○植村分科会長代理　よろしいですか。

それでは、続いて「2. 職場におけるハラスメント防止対策の強化」に関する事務局からの説明について、御質問、御意見等がありましたら、お願いいたします。

齋藤委員。

○齋藤委員　ありがとうございます。

「(1) 職場におけるハラスメントが許されるものではない旨の明確化」というところについて意見を申し上げます。

労働者が安心して働くためには、安心・安全な職場環境の構築が必須でありまして、既に措置義務化されている4種類のハラスメントはもとより、あらゆる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にし、職場だけではなく、国として広く一般も含めて周知していくことが非常に重要だと考えております。

特に、今回個別の論点として挙げられているカスタマーハラスメントについて考えますと、労働者も職場を離れば、消費者・生活者でございますので、職場内のハラスメント対策と一体的に取り組むことによって、職場におけるあらゆるハラスメントを行ってはならないということの社会的な合意形成につなげていくことが必要だと考えております。

また、前回も申し上げましたが、ハラスメントの相談件数が高止まりしているということ踏まえまして、法制化されている4種類のハラスメントの対策強化や、指針やマニュアルの改正・更新も検討すべきと考えております。

例えば、SOGIハラに関して、パワハラ防止指針において、パワハラに該当する例として、いわゆる「アウティング」が挙げられてございますが、これに加えまして、SOGIに関するカミングアウトの強要や、逆にカミングアウトを禁止する行為ということについても追記をする必要があると考えております。

以上となります。

○植村分科会長代理　ほかに御発言はございますか。

松井委員。

○松井委員　私のほうからは、(2)のカスタマーハラスメントの対策の強化のところでは

意見を述べたいと思います。

意見として、真ん中に中小企業については、経過措置や支援窓口の設置等、積極的な支援が必要という御意見が、前回ございましたが、カスタマーハラスメントの取組については、ほかのハラスメントと異なるのが、顧客や取引先、雇用関係にない者からのハラスメントが対象になるということだと思しますので、やはりこれを防止するということで考えると、社会全体、そして業界一体となって足並みをそろえて取組を進めていくことが必要だと考えております。

特に、取引先からのハラスメントということを考えたときに、企業規模で経過措置を設けるということよりは、やはり業界一体となって同時に取り組むことが本当に重要ではないかと考えております。そのため、支援窓口や積極的な支援は、全体として力を上げて、カバーしていただきたいと思います。と考えております。

もう一点、次の「② カスタマーハラスメントの定義」についてなのですが、これもiiの「社会通念上相当の範囲を超えた言動」には、ほかのハラスメントが入ることを明確に示すということで、前回の労側から発言をさせていただいた内容だとは思いますが、この資料2-1の11ページの図には、いわゆるカスタマーハラスメントの例として「社会通念上相当な範囲を超える言動の内容及び手段・態様の例」が挙げられており、そこには、やはりパワハラに当たるようなものが挙げられているのですけれども、セクハラやマタハラなどが記載されていないと、特に女性に対するカスタマーハラスメントの大きな割合をセクハラが占めているということがございますので、そこを、あらゆるハラスメントを含むということを明確にさせていただきたいと考えております。

以上でございます。

○植村分科会長代理 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。

5ページの(1)の1つ目の○のところで、先ほど、労働者委員のほうからも御発言があった、ハラスメントに対する強化について意見を述べさせていただきます。

前回の厚労省の資料の中で、都道府県労働局の相談件数が高止まりしている状況のデータでございました。

このうち最も件数が多いのは、パワハラだったと思うのですけれども、ほぼ労働者からの御相談なのかもしれませんが、これには企業からの相談も、やはり相当数入っているのではないかと考えています。それは、企業としてもなかなか判断するのが難しいからということがあると思っています。

他方、今回示されている資料2-3の24ページで、先ほど、企業からはハラスメントの発生状況が増えているという御報告いただきましたけれども、その前のページの23ページを見ると、これは労働者からの回答結果なのですけれども、勤務先等でハラスメントを受けた経験に関する変化が紹介されていて、パワーハラスメントに関すると、前回の調査の

令和2年度から令和5年にかけて、12.1ポイント減少しており、改善している状況にもあると思っています。

パワーハラスメントについては、業務上の指示あるいは指導との線引きが難しいという特性があって、企業としても対応が非常に難しい課題です。

そういう意味で、相談件数もそれなりに労働局にあるのではないかと考えています。

この解決には、引き続き現行の雇用管理上の措置を維持した上で、各企業が指針等を踏まえた取組を徹底して、従業員に対する教育研修の実施などを通じて、意識、行動の変容に取り組む必要があると考えております。

先ほど御説明がありましたが、来年度、厚労省においても、周知啓発に加えて、事業主を対象とした研修だとか、伴走型の支援の実施など、総合的なハラスメント防止対策を拡充していただけると聞いております。企業としては、こうした支援策を活用しながら、不断にハラスメントの防止に努めていくことが肝要と考えております。

先ほど、カスタマーハラスメントの中に、セクシュアルハラスメントが入っていないのではないかと御意見がありましたが、たしかセクハラに関しては、かなり幅広く対象者を取っているので、カスタマーも入るのではないかと考えているので、今でも措置の対象になっているのではないかと、私の勘違いでなければ、そうではないかなと思います。

以上です。

○植村分科会長代理 ほかに御発言はありますか。

小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

今の布山委員からの御発言は、確かにそのとおりではあるのですが、私どもは、企業の措置だけではなくて、広く社会一般にハラスメントは許されるものではないということの社会的な合意形成につなげていくべきと考えています。今回の審議の対象はカスタマーですので、広く社会一般にハラスメントを行ってはならないという行為の中に、セクシュアルハラスメントに関するものも含めたほうが良いと申し上げています。セクシュアルハラスメントの行為者に第三者が入っているか否かと言えば、入っているのは知っていますが、そこではなくて、どのように行為者の行為を止めることができるのかということで申し上げておりますので、御理解を頂戴できればと思います。

その上で、別の観点で（２）の④の他の事業主から協力を求めた場合の対応に関して、意見を申し上げたいと思います。

これも前回に申し上げたことの補足になるのですが、あらゆるハラスメントを行ってはならないということの社会的な合意形成につなげていく、今も申し上げましたけれども、カスタマーハラスメントを業界一体となって足並みをそろえて防止していく、ということを考えれば、本当に繰り返しになりますけれども、他の事業主から協力を求められた場合の協力に関する規定は、努力義務ではなくて義務とすべきだと考えます。

要するに、自社の労働者は、ハラスメントを受けたくないのだけれども、自社の労働者

が他社の労働者にハラスメントを行い、他社の事業主から協力が求められても、対応は努力義務ですということはないのではないかということです。

今回、資料の２－３の28ページを見ましても、先ほど、大半の企業が応じているという御説明がありましたけれども、他社から協力を求められて「応じている」企業は、確かにほとんどでありますけれども、その一方でわずかではありますけれども「応じていない」企業もありますので、自社における取組と同様に、他の事業主が雇用する労働者に対してハラスメントを行ってはならないということを周知するとともに、他の事業主から求められた場合は協力に応じ、ハラスメントを行った者に対しては厳正に対処することが必要だと考えています。

また、少し視点は変わりますけれども、「そのような対応を求められたことがない」と回答した企業の割合が最も高い、これも御説明がありましたけれども、本当にそもそもハラスメントがないから「求められたことがない」のか、もしくは、ハラスメントはあっても取引先に協力を言い出せないから「求められたことがない」のかは、この資料では分からないと思います。ですので、今後、調査の補強が必要なのではないかとも考えます。

求められた協力に応じることを義務とするとともに、例えば、取引における力関係などにより協力を求められないということがないように、業所管省庁における相談窓口の設置など、国による必要な支援についても検討をお願いしたいと思います。

以上です。

○植村分科会長代理 内田委員。

○内田委員 私からは「（３）就活等セクシュアルハラスメント対策の強化」の「① 雇用管理上の措置義務の創設」の中の「特にセクシュアルハラスメントについて雇用管理上の措置義務とすること」について意見を申し上げたいと思います。

就活や求職活動におけるセクシュアルハラスメントについては、刑事事件になっているような事案もあり、現行の努力義務ではなく、措置義務化して取組を強化していくべきであるということと言うまでもないと考えております。

その上で、たとえ雇用関係がなくても、精神的、身体的に傷つけられるようなことはあってはならず、人権保護という観点からも、あらゆるハラスメントを対象とすべきであるということは、改めて申し上げておきたいと思います。

ハラスメントをするような会社は、選考を辞退すればよいという考えもあるかもしれませんが、だからといってハラスメントをそのままにしてよいわけではなく、ハラスメントによって受けた精神的な損害は容易に回復しないということに留意すべきであると思っております。

また、先ほどカスハラにおける協力に係る規定と同様、採用の過程にある求職者と、採用する側には力関係に差があるということを踏まえ、ハラスメントを受けた場合の相談・支援体制を国として構築し、周知していくべきだと考えております。

以上です。

○植村分科会長代理　ほかにございますか。

酒井委員。

○酒井委員　私のからは２点、意見を申し上げたいと思います。

１つ目が、資料２－１の７ページです。③のｉの２ポツ目でございます。障害者の方への合理的配慮の提供義務の遵守については、企業としてもとても大切なことだと考えております。

障害者への合理的配慮の提供に関しては、事業者に対して、その範囲と過重な負担かどうかの判断要素が示されておりまして、併せて対応例も御紹介いただいているかと思えます。

今後、カスタマーハラスメントの定義が確定した後のことになると思うのですが、合理的配慮の提供に向けた、障害者と事業者の対話においても同様に、どのようなケースがカスタマーハラスメントに該当するのか、具体例を御紹介いただければ、企業としても大変参考になりますので、ぜひ御検討をいただければと思っております。

もう一点は、資料２－１の９ページ目の「（３）就活等セクシュアルハラスメント対策の強化」のところでございます。

就活等セクハラについては、企業としても対応すべき課題と認識しておりまして、事業主の雇用管理上の措置義務を設けることに異存はございません。

その上で、就職活動やインターンシップ中の学生さんは、企業にとっては、カスハラと同じく、雇用する労働者ではない社外の方という特徴がございます。

こういった特徴に配慮して、事業主の措置としては、学生に対するセクハラ防止に向けた方針の策定や相談窓口の設置など、企業規模にかかわらず実施できる基本的なものとすることが適切ではないかと考えております。

就活等におけるパワハラについてなのですが、労働施策総合推進法における定義では、カバーしきれない面があると思っております。まずは実態を把握しつつ、就活生などに対するパワハラ防止に取り組むことが望ましいことであるということを周知することが適切ではないかと考えております。

以上です。

○植村分科会長代理　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。

カスハラのところの（１）の職場におけるハラスメントが許されるものではないという旨の明確化のところでございます。こちらは、明確化することについては、異論はございません。

前回、ハラスメントの範囲が過剰に広く解釈され、混乱を招かないようにすべきという旨の御発言があったかと思えます。こちらについては、本当に大事な御指摘だと思っております。

現在も、就活等セクハラ、いろいろなハラスメントについて広範に含めていくべきという御発言もあったかと理解しておりますが、こちらを明確化するに当たっては、かなり対象等を具体的に絞っていく必要があると思っています。

例えば、具体的な指針ではないので、個別具体的な内容ではない、ある程度広範なものにはなろうかと思えますけれども、あまりにも混乱あるいは誤解を招くような表現とならないようにすべきと思っております。

そのような意味で、今後明確化する方向性となった場合については、その文言については、よく精査していく必要があるかと思っております。

以上です。

○植村分科会長代理 布山委員。

○布山委員 ありがとうございます。

8 ページの④に関する「他の事業主から協力を求められた場合の対応に関する規定」の部分です。

前回申し上げましたとおり、カスタマーハラスメントについて、他の事業主から協力を求められた場合の対応を努力義務とすることについては、異存はございません。

その上で、資料2－3の28ページ、先ほど小原委員のほうからも、この部分の御指摘がありましたけれども、対応を求められたことがないのか、求めにくいのかどうかというのは、ここでは判断できないので、このデータを見る限り、少なくとも対応を求められた場合は、ほぼ対応をしていると読み取れるのではないかと思っております。

そういう意味では、他社から事実確認だとか協力の求めがあれば、企業は対応している状況にあって、義務とするところまで必要はないと、今のところ考えております。

また、前回の御意見だったかもしれませんが、協力を求められることを理由とする契約解除だとか、あるいは協力した労働者に対する不利益取扱いの禁止ということも御意見としてあったかと思えますけれども、そういう意味では、まず、現行のセクハラに関する規定と同様の規定ぶりとして、企業に対応を促していくということが適切ではないかなと考えています。

また、カスタマーハラスメントを行った従業員に対する処罰を行うことが必要だという御意見もあったかと思えますけれども、実際にカスタマーハラスメントがあった場合には、当然にその企業において、適切に自社の懲戒規定に応じて対処していると思っておりますので、それは、その企業においての適切な判断で対処すべきであって、法制面で手当する必要はないのではないかと考えております。

以上です。

○植村分科会長代理 ほかにございますか。

事務局、回答はありますか。

○岡野雇用機会均等課長 特にありません。

○植村分科会長代理 それでは、本日の議題については、今後の分科会場で、引き続き

御議論いただくことにいたします。

続いて、議題4「その他」として「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」について、事務局から報告があると聞いております。報告をお願いいたします。

○立石参事官 フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドラインにつきまして、資料の3-1と、それから資料の3-2を御参照いただければと思います。

こちらのフリーランスに関するガイドラインにつきましては、令和3年にフリーランスの方について、独禁法や下請法などの取引規制の適用関係と、それから労働基準法、労働組合法などの労働関係法令の適用関係につきまして、分かりやすく解説したものとして、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省において策定したというものでございます。

昨年、フリーランス新法が新たに策定されまして、本年11月1日から施行されるということ踏まえまして、今般、このガイドラインに、フリーランス新法の中身を入れ込む形式的な改定を行うことといたしまして、改定を行った上で、10月18日に公表させていただきましたので、分科会に御報告をさせていただければと存じます。

それでは、資料3-1の表紙をおめくりいただきまして、目次となっておりますが、こちらのガイドラインの構成についてでございます。

こちらは、第1から第6までの柱を立てております。

第1は「はじめに」というものですが、第2のところ「基本的な考え方」ということで、定義ですとか、法律の適用関係について、基本的な全体像を述べました上で、第3のところ、特定受託事業者と取引を行う業務委託事業者等が遵守すべき事項ということで、今回の改定の主な内容でございます、フリーランス新法を新たに、この第3全体として追加することをしてございます。

また、その後ろの「第4 フリーランスと取引を行う事業者が遵守すべき事項」「第5 仲介事業者が遵守すべき事項」「第6 現行法上『雇用』に該当する場合の判断基準」の柱につきましては、基本的に従前の内容をスライドしつつ、一部必要に応じてフリーランス新法の内容を追加したり、図表について趣旨の明確化の観点から形式的な修正等を行ったものとなっております。

そして、目次のところの3ページの真ん中下ぐらいですけれども、別添資料という形で、いろいろついてございますが、別添2から別添8まで、フリーランス新法の法律、政令、施行規則、指針などの全体をつけておりまして、このガイドラインを見ますと、フリーランス新法を含めた取引規制、労働関係法令の全体を見られる形の構成となっているところでございます。

それでは、第3のフリーランス新法について追加した部分を御覧いただければと存じますが、資料のほうは、7ページから御覧いただければと思います。

7ページでございますけれども、まず、フリーランス新法におけるフリーランスである

特定受託事業者と取引を行う業務委託事業者、発注者などが遵守すべき事項等といたしまして、1 から 3 までの項目を立てるということを書いております。

また、2 段落目のところで「仲介事業者」という文言がございますけれども、フリーランスに関しましては、仲介事業者の位置づけについて問題となるような場合もございますけれども、仲介事業者につきましても、ここがございますように、実質的に特定受託事業者に対する発注事業者に該当するような場合には、当該仲介事業者は、特定業務委託事業者となり得ることに留意が必要であるという記載を特に書くということをしてございます。

「1 業務委託事業者に求められる事項」のところでございます。

こちらは、フリーランス新法において、全ての発注事業者に課せられる義務である取引条件の明示について内容を記載しております。

その内容につきましては、法律、政令レベルのことを分かりやすく書いてございますけれども、1 枚めくっていただきますと、少し分かりにくいですが、4 行目ぐらいのところですが、この記載に書かれている内容について「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方」、第 2 部第 1（別添 7－7 頁参照）みたいな書き方をしております、この中身について詳細を御覧いただきたい場合には、別添につけてありますフリーランス法令のほうを、参照しやすいような形で記載させていただいているところでございます。

続いて、8 ページの「2 特定業務委託事業者に求められる事項」のところでございます。

こちらについては、フリーランス新法において、発注者のうち、個人であって従業員を使用する者、または法人であって 2 以上の役員があり、または従業員を使用する者のいずれかに該当する業務委託事業者である特定業務委託事業者に課される義務といたしまして、取引の規制部分といたしまして、この（1）にございます「報酬の支払期日等」についての記載、また（2）（3）につきまして、就業環境の整備部分として「（2）募集情報の確かな表示」「（3）業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等」について紹介する形としてございます。

また、9 ページの「3 一定の期間以上の業務委託を行う特定業務委託事業者の禁止行為及び義務」ということでございまして、こちらでは「（1）禁止行為」といたしまして、取引規制の部分の条文といたしまして、1 か月以上の期間行う業務委託等の場合における禁止行為、受領拒否でございますとか、また、次のページをおめくりいただきますと、①から⑦までございますけれども、そういった禁止行為につきまして記載をさせていただくとともに、就業環境の整備部分としては「（2）妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮」ということで、6 か月以上の期間行う業務委託等の場合における特定業務委託事業者の配慮義務、それから（3）におきまして、同じく 6 か月以上の期間行う業務委託に係る契約の解除の場合の事前予告の義務などについて、解説をしている形になってございます。

ざっと、今、御覧をいただきましたとおり、このガイドラインの改定の主な内容については以上でございますが、フリーランス新法につきましては、11月1日の施行に向けまして、公正取引委員会さんや中小企業庁さんなどと連携をいたしまして、フリーランス新法に関するパンフレット等の周知、資料の作成や説明会の実施等などによりまして、周知に鋭意取り組んでいるところでございます。

報告事項といたしまして以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○植村分科会長代理 ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等ありましたら、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、画面上の「手を挙げる」ボタンを押してお知らせください。会場の方は挙手をお願いいたします。

小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

今回のガイドラインの改定については、11月に施行されるフリーランス新法の内容を反映させたものとの御説明がございました。

民間調査では、フリーランス法の認知度は広がりつつありますけれども、「フリーランス新法を理解している」と回答した個人事業主は1割程度にとどまるという結果もございます。

また、本日は御紹介がありませんでしたけれども、10月18日、このガイドラインと同じ日に厚生労働省さんが発表した、「フリーランス取引の状況についての実態調査」では、この調査はフリーランスと関連があると思われる業界の事業者団体、会員と事業者を対象とした調査であるにもかかわらず、調査時点で、「法の内容を知らない」と回答した委託者が5割強、フリーランスでは7割強となっております。

今回、ガイドラインに新たに追加された新法に係る部分については、特に、今日は御説明がありませんでしたけれども「第2 基本的考え方」の「1 フリーランス及び特定受託事業者の定義」、すなわちフリーランスと特定受託事業者の違いや、新法の適用対象となる特定受託事業者であるか否かが、申し訳ないのですけれども、大変分かりづらいと考えてございまして、図示や例示など、周知において工夫が必要だと考えます。

また「第3 特定受託事業者と取引を行う業務委託事業者等が遵守すべき事項等」に関しましては、ケアハラや契約締結前のハラスメントについては望ましい取組とされておりまして、どのような契約形態であっても安心して働くため、望ましい取組を含めて周知を徹底していただきたいと思います。

なお、法施行まで時間はありませんけれども、法の実効性を高めるためには、新法を含めたフリーランスの保護法制について、内容がしっかりと理解されることが重要ですので、先ほどもありましたけれども、この添付を含めて200ページを超えるガイドラインだけではなく、リーフレット、パンフレット、ホームページ、説明会などを活用した分かりやすい周知の工夫をお願いしたいと思います。

最後に、実態として労働者性が認められる場合は、当然労働法が適用されることはもちろん、労働法とフリーランス新法等のはざまに落ちてしまい保護が受けられないといったことがないように、フリーランスからの相談も含め、厚生労働省の皆様方、中小企業庁、公正取引委員会の皆様方とで連携し、御対応をいただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○植村分科会長代理　ほかに御発言はありますか。

事務局、回答をお願いいたします。

○立石参事官　御意見をいただきまして、誠にありがとうございます。

フリーランスのガイドラインにおけるフリーランスの定義と、フリーランス新法における特定業務受託事業者の違いが非常に分かりにくいのではないかという御指摘を1ついただいております。大変恐縮でございます。

おっしゃるとおり、ガイドラインにおけるフリーランスとフリーランス新法における特定受託事業者とでは、業務委託をその対象としているかどうか等の違いはあるものの、おおむねガイドラインにおけるフリーランスは、特定受託事業者に該当するケースが多く、フリーランス新法の対象となり得ると考えてございますが、分かりやすく、しっかりと周知をということでございますので、工夫をさせていただければと存じます。

また、御指摘をいただきましたのは、フリーランス新法に係る政省令、告示などについて御議論をいただいている検討会などにおきましても、御指摘があった望ましい取組などについても非常に重要な点として、御議論をいただいた上で指針に規定をさせていただいたということもございます。

そういった部分につきまして、こちらのガイドラインのほうにつきましては、全てをこのガイドラインに分かりやすく書くことが難しいということで、添付の資料で載せさせていただくという対応をさせていただきましたが、フリーランス新法をしっかりと施行していく上で、分かりやすい図ですとかイラストなども示したパンフレットなども作成して、望ましい取組とされているような点につきましても、しっかりと周知をしていきたいと思っております。

また、最後のところで、実際には、労働者であるような方というものが御相談に来られた場合にも、きちんと所管省庁と連携をして対応していただきたいという旨の御指摘がございましたけれども、労働局を先頭といたしまして、そういった点につきましても、しっかりと対応していきたいと思っております。

御指摘いただきまして、誠にありがとうございました。

○植村分科会長代理　ほかに御発言ありませんでしょうか。

それでは、御発言がないようですので、本日の議題は以上といたします。

最後に、事務局から何かありますでしょうか。

○倉吉大臣官房企画官　事務局でございます。

本日も長時間にわたりまして御審議いただき、ありがとうございます。

次回の分科会の開催については、追って御連絡いたします。

また、本日の議事録につきまして、追って御確認をお願いすることとなりますので、よろしく願いいたします。

以上でございます。

○植村分科会長代理 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、ありがとうございました。