

第11回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 平成30年11月19日(月) 14:00～

場所 中央労働委員会講堂(7階)

出席者：公益代表委員

奥宮委員、小畑委員、川田委員、権丈委員、武石委員、中窪委員
労働者代表委員

井上委員、榎原委員、齊藤委員、山崎委員(森田代理)
使用者代表委員

布山委員、飯島委員、塩島委員代理(杉崎代理)、中澤委員、中西委員
厚生労働省

小林雇用環境・均等局長、本多大臣官房審議官、
岡雇用機会均等課長、堀井総務課長、池田ハラスメント防止対策室長、
吉田企画官、上田雇用機会均等課長補佐

議題：パワーハラスメント防止対策等について

○奥宮会長 皆様おそろいですので、ただいまから「第 11 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、山中委員から御欠席の御連絡をいただいております。また、塩島委員の代理として、日本商工会議所産業政策第二部副部長の杉崎友則様に、また、山崎委員の代理として、UA ゼンセン森田了介様に御出席いただいております。

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御退出をお願いいたします。

それでは、議事に入りたいと思います。本日の議題は、「(1)女性の活躍の推進のための対策及びパワーハラスメント防止対策等について」です。前回の雇用環境・均等分科会では、これまでの御議論を踏まえ事務局から報告書の骨子のたたき台を示していただくようお願いしたところです。事務局から資料について御説明をお願いいたします。

○岡雇用機会均等課長 お手元の資料に沿って御説明いたします。資料 1、資料 2 は前々回、前回の均等分科会での主な意見です。簡単に御紹介します。まず、第 9 回についてです。(1)女性活躍推進法についての①行動計画の策定について。101 人以上 300 人以下の企業に計画策定を義務付けることについて、事務負担等の観点から反対の意見があった一方で、女性活躍を進めるべきだという賛成の意見がありました。また、拡大していくに当たっては、施行を遅らせたり、手続の簡素化などを考えるべきではないかという御意見がありました。

状況把握項目について、基礎項目を拡充していくべきだという御意見の一方で、柔軟性が必要だという御意見がありました。

②の情報公表についても、101 人以上の企業に義務付けることについてアピールしたい企業だけがやればよいのではないかという御意見があった一方で、情報公表を積極的に行っている企業のほうが女性活躍が進んでいる、あるいは求職者の関心もあるということで、義務付けるべきではないかという御意見がありました。

また、情報公表項目についても、状況把握項目と一致した項目に拡充すべきだという御意見があった一方、拡充する必要はないとのご意見がありました。また、一歩を進めるために採用や管理職登用等の項目とワークライフバランス関係の項目を 1 つ以上ずつ選んで公表することとしてはどうかとの御意見がありました。

少し飛びまして、えるぼし認定については、男女の競争倍率について別の観点からも判断できるようにすべきではないか。あるいはインセンティブについても示していくべきではないかという御意見がありました。

少し飛びまして、(2)男女雇用機会均等法について。賃金の男女間の格差の解消について目的あるいは理念等に追加していくべきではないか、あるいは仕事と生活の調和について理念に追記すべきではないかという御意見があった一方で、均等法は男女平等、差別禁止に焦点があるということで、そういった追記はいらぬのではないかという御意見がありました。

また、次の間接差別については、検討会でありました7事例にすべきだという御意見の一方で、判例の動向等もないということで、現状のままでよいのではないかと御意見がありました。

次に、資料2が前回のハラスメント対策の議論です。1の(1)職場のパワハラの定義についてです。あらゆるハラスメントに対応すべきではないかと御意見があった一方で、働き方改革実行計画や昨年度の検討会報告書を踏まえ、職場のパワハラに限定すべきではないかとの意見がありました。パワハラの定義については、検討会報告書で示された3つの要素をいずれも満たすものがパワハラとしてはどうかという御意見がありました。

取引先や顧客等からの著しい迷惑行為への対応について、ILOの議論を踏まえ、パワハラに含めていくべきだという御意見があった一方で、もともとこういった行為については商品や顧客対応に問題があるケースから発展している場合があるということ、あるいは予見可能性がないということで、まずは迷惑行為防止についての社会の機運の醸成等をしていくべきではないか、といった御意見がありました。

飛びまして、(2)パワハラ防止対策について。まずは、ハラスメント行為を禁止すべきではないかと御意見があった一方で、禁止については明確に構成要件を定めていくのが難しいのではないかと、時間を掛けて議論をしていくべきではないかと御意見がありました。雇用管理上の措置義務については、法律で義務付けるべきではないかという論点に対して、業務上の指導との線引きが難しいということで、まずはガイドラインを策定し、労使双方に周知することが現実的ではないかと御意見があった一方で、これまでも周知は行われているので、更に強化が必要である、あるいは、もう今は既にセクハラでも措置義務が導入されているということもあり、措置義務を義務付けるべきではないかという御意見がありました。それから、民事効の規定を設けるべきだという御意見について、禁止規定を作ればそれだけで損害賠償の根拠規定となるというのはなかなか難しいのではないかと御意見がありました。

少し飛びまして、中小企業への支援ということで、中小企業に対してセミナーの拡充、行政ADRの周知など、様々な支援を行っていくべきではないかということです。

2、セクハラ防止対策について、セクハラを禁止すべきという論点についても、パワハラと同様の課題があるという御意見がありました。

社外の労働者からのセクハラ、あるいは社外の労働者に対するセクハラ防止について。社外の労働者からのセクハラについては今現在でも通達で示されていますけれども、少なくとも指針に記載すべきではないかといった御意見がありました。

被害者が相談しやすくすることや、二次被害を防止することについて。セクハラ行為を認定するような機関が必要ではないか、あるいは二次被害、復職支援について明記すべきではないかといった御意見がありました。以上が前回までの御議論の状況です。

資料3は取りまとめに向けた方向性として、事務局で御用意しましたたたき台です。I、女性活躍推進法の施行後3年の見直しです。総論の部分は、この女性活躍推進法が施行さ

れて以来、女性活躍の推進、取組が着実に進展しまして、義務付けされています 301 人以上の企業については、99.1%で行動計画を届け出ていただくなど、取組が進んでいます。今後更に推進していくためにはより多くの企業が取り組むことが必要ではないかということで、現在 300 人以下の企業については努力義務とされていますけれども、既に多くの企業が何らかの取組を進めている一方で、課題を感じている企業も多いということを踏まえ、負担軽減に配慮しつつ、確実な取組を求めることが必要ではないか。3 つ目の○では、行動計画の策定や情報公表の取組に当たり、この法律の基本原則を踏まえ、「職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活の両立」に資するものとなるよう制度を見直すとともに、企業に対するインセンティブを充実させることが必要ではないかということです。

具体的な取組の内容として、(1)行動計画の策定については、①企業における女性活躍に関する計画的な PDCA サイクルを広く促すため、101 人以上 300 人以下の企業にも行動計画策定を義務付けるべきではないか。その際、行動計画策定に関する負担を軽減しつつ、効果的な計画策定が可能となるよう、例えば義務付けの施行について十分な準備時間を確保することや行動計画策定・公表方法の簡素効率化、策定プロセスへの手厚いサポートなどの配慮をすることとしてはどうか。

②状況把握については、各社の共通の課題となる 4 つの基礎項目について状況把握・課題分析を行い、その結果を踏まえて任意項目の状況把握・課題分析を行う仕組みが指針等で示されていることから、既に企業の実態に応じた適切な状況把握ができていると考えられる。

③行動計画を策定する際に設定する数値目標について、各企業の状況に応じた自主的な判断を尊重しつつ、女性活躍推進法を踏まえた取組がより一層進むよう、複数の項目を設定することとしてはどうか。その際、状況把握項目を次の i) 及び ii) に区分し、原則として当該区分ごとに 1 項目以上選択して関連する数値目標を設定することが考えられるのではないか。1 つ目は先ほど総論で申し上げました「職業生活に関する機会の提供」に関する項目。2 つ目は、「職業生活と家庭生活の両立」に関する項目です。

(2) 情報公表についてです。①情報公表について各企業の女性活躍の取組を促すとともに、求職者の職業選択に資するため、より多くの企業で情報公表が進むよう、101 人以上 300 人以下の企業にも情報公表を義務付けるべきではないか。その際、負担を軽減できるよう、例えば施行について十分な準備期間を確保することなどの配慮をすることとしてはどうか。

②また、情報公表項目について、女性活躍法の基本原則を踏まえ、先ほどの i)、ii) に区分して、当該区分ごとに 1 項目以上選択して公表することを義務付けるべきではないか。また、情報公表項目として、既定の定量的な項目に加え、人材育成や両立支援等に関する「法定を上回る企業内制度」の概要も公表できることとしてはどうか。

(3) えるぼし認定について。①インセンティブを強化し、企業における取組を推進する

ため、えるぼし認定よりも更に基準の高い認定制度として、「プラチナえるぼし」制度を創設することとしてはどうか。②そのプラチナ制度について、女性活躍推進の取組が成熟していること等を認定基準にした上で、現在の「プラチナくるみん」制度と同様に認定取得した企業については、行動計画の策定義務を免除することなど、インセンティブを設けることとしてはどうか。③現行のえるぼし認定の基準について、女性活躍の取組を積極的に進めている企業が認定を受けられるようにするため、採用の基準、具体的には男女の競争倍率の基準について、女性労働者の割合に関する別の基準を検討するなど、必要な見直しを行うこととしてはどうか。

(4) 履行確保について。①情報公表義務違反や虚偽の情報公表に関して、勧告に従わない企業については、企業名を公表できることとしてはどうか。②100人以下のえるぼし、プラチナえるぼし認定取得企業にも報告徴収を行えることとしてはどうか。これは現在報告徴収等ができるのは301人以上の義務のかかっている企業となっており、今回、先ほどありましたように、101人以上に義務の対象を拡大した場合に、100人以下については、報告徴収等ができないわけですけれども、えるぼし等の認定を受けている企業については、100人以下であっても報告徴収を行えることとしてはどうかということです。以上が女性活躍法の関係です。

次に、大きなⅡとして、パワハラ防止対策の強化です。まず、総論の所は、パワハラは許されない行為であり、あってはならないもので、企業にとっても経営上の損失につながるものということ、労働局における相談件数や労災の認定件数も増加傾向にあるということで、職場のパワハラの防止は喫緊の課題であり、現行法的規制がない中で対策を根本的に強化することが社会的に求められている。

2つ目に、企業の現場において、確実に予防・解決に向けた措置を講じることが必要ですので、パワハラの定義や考え方、措置の具体的内容を明確化していくことが必要。3つ目に、中小企業において、ノウハウや専門知識等が乏しい場合もありますので、その負担軽減に十分配慮し支援を強化することが必要。4つ目は、法律で禁止すべきではないかということに対して、前回も御議論がありましたように、他の法令との関係の整理や違法となる行為の要件の明確化等の課題もあることから、今回の見直しにおける状況の変化を踏まえつつ、その必要性も踏まえて、中長期的に検討することが必要ではないか。以上が総論です。

これを踏まえ具体的な取組内容として、(1)パワハラの定義について。①職場のパワハラの定義について、検討会報告書の概念を踏まえて以下の3つの要素、優越的な関係に基づく、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動によること、就業環境を害すること、この3つの要素を満たすものとしてはどうか。②顧客や取引先等からの著しい迷惑行為については、職場のパワハラに類似するものとして、指針等で対応のために望ましい措置を周知・啓発することとしてはどうか。

(2) 防止対策について。①パワハラを防止するための雇用管理上の措置を講じることが

事業主に法律で義務付けるべきではないか。②現在のセクハラ防止指針などを参考にして、職場のパワハラの実態や措置の具体的な内容等をお示しする指針を策定すべきではないか。同じく③は、現在のセクハラ防止対策と同様に、調停制度や履行確保のための措置について、併せて法律で規定すべきではないか。④は、中小企業への支援として、コンサルティングの実施、相談窓口の設置、セミナーの開催、調停制度の周知等の支援を積極的に行うこととしてはどうか。

(3)指針において示すべき事項について。①の i) パワハラの実態についてです。先ほどもありました3つの要素の具体的な内容。この3つの要素を満たすものがパワハラであること。「職場」とは、先ほどの3つの要素それぞれの考え方や具体例を示すこと。業務上の適正な範囲内の指導については、職場のパワハラには当たらないことを念のために明示すること。職場のパワハラの実態や該当する例、該当しない例を可能な範囲で示すこと。

ii) 事業主が講ずべき措置の具体的な内容として、まず、方針の明確化、それを社内に周知すること。相談体制整備、事後の迅速、適切な対応、それらと併せ相談者・行為者等のプライバシーの保護等併せて講ずべき措置。現在のセクハラの実態と措置義務と同様のものを定めてはどうかということです。

iii) 事業主が講ずることが望ましい取組として、まず、パワハラの実態の要因を解消するための取組。コミュニケーションの円滑化、職場環境の改善など。顧客や取引先等からの著しい迷惑行為に関する取組。これについても併せて明記してはどうかということです。以上が、パワハラについてです。

最後に、3番目が均等法の見直しです。総論は先ほどのパワハラと同じように、セクハラも許されない行為であり、あってはならないものということで現在措置義務はあるわけですが、労働者が相談を行いやすくするとともに、相談したことを理由として不利益な取扱いが行われないようにすることが必要。2つ目は社外の労働者からセクハラを受けた場合、あるいは自社の者が社外の者に対してセクハラを行った場合の対応をより一層明確化していくことが必要。3つ目はセクハラ防止対策に加え、均等法に沿った雇用管理の実現やポジティブ・アクションの推進に向けた企業の実効性ある取組を促すことが必要。4つ目は先ほどのパワハラと同じように、行為を禁止することについては様々な課題がありますので、こちらについても中長期的に検討することが必要との意見がある中でどのように考えるかということです。

具体的な取組として、(1)セクハラの実態をしたことによる不利益取扱いの禁止。①事業主から不利益な取扱いを受けることを懸念して、労働者が相談を行うことを躊躇することがないよう、事業主に対して、相談を行ったことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することを法律で規定すべきではないか。

(2)社外の労働者に関することですが、①として、以下の事項を指針等で明確化すべきではないか。社外の労働者や顧客等からセクハラを受けた場合の対応。一方で自社の労働

者が社外の労働者に対してセクハラを行わないように配慮に努めること。他社が行う事実関係の確認等の措置に協力するよう努めること。こういったことを明確化すべきではないかということです。

(3)調停の出頭要求・意見聴取の対象者の拡大です。紛争調停委員会が必要と認めた場合に、現在は被害者である労働者と事業主、それから加害者とされている労働者を呼んで、意見聴取を行うことができるという仕組みになっていますけれども、他方、同様の制度である育介法に基づくマタハラについては、職場の同僚等も参考人として呼んで、意見聴取が行えることになっております。均等法においても職場の同僚等についても呼べるようにしてはどうかということです。以上がセクハラの関係です。

(4)は、その他の均等法に沿った雇用管理の実現やポジティブ・アクションの推進の関係です。①は各企業における均等法に沿った雇用管理の実現やポジティブ・アクションの推進に関する実効性ある取組を促すため、現在通達で選任するよう示している社内で当該業務を担当する労働者、機会均等推進者について選任するよう努めることを法律に規定してはどうか。また、当該推進者の役割として、女性活躍法に基づく行動計画策定や情報公表の取組の推進についても位置付けてはどうか。これは現在育介法のほうでは、同じような推進者について、選任努力義務の規定があります。一方で均等法について、同様に選任に努めることと通達で示していますけれども、法律上の規定がないということで、育介法と併せて、こちらについても法律で規定してはどうかということです。

②は、コース別雇用管理指針において、当該指針は総合職と一般職のみを対象に想定したのではなく、無期転換した労働者についても、総合職や一般職とは異なるコース等で雇用管理が行われるのであれば、当該コースの指針の対象に含まれることを明確化することとしてはどうか。これは労働側委員からいただいていた意見を踏まえたものです。以上がたたき台です。

なお、参考資料は先日行われました男女共同参画会議の概要、それから前回、前々回の論点、状況把握や情報公表の関係の議論をしていただいた際の情報公表項目等の一覧をお付けしております。私からは以上です。

○奥宮会長 ただいまの御説明について御質問がありましたら、お願いいたします。御質問に限ってお願いします。特に、資料について御質問はありませんか。

それでは御質問はないようですので、議論に移りたいと思います。今回も、それぞれの項目について御議論をお願いいたします。全ての項目を議論いただくために項目ごとにおよその討議時間を申し上げますので、御協力をお願いいたします。また、円滑な議事運営のため他の委員の御意見との重複はできる限り避けていただくように、また言い残したことがありましたら、最後にまとめて御発言の機会、時間を設けておりますので、よろしくをお願いいたします。

まず、Iの女性活躍推進法の施行後3年の見直しの総論と、(1)の行動計画策定、(2)情報公表について、御意見を伺いたいと思います。約20分程度でお願いできればと思いま

す。

○井上委員 本日、頭撮りのところであれだけマスコミがいたというのは、それだけ今日の審議会が非常に注目されていることだと思いますので、そういう認識のところから発言をさせていただきたいと思います。

総論と行動計画策定のところですが、労働側としてはこの間、日本においていまだ男女間格差が根強く残っている、あるいはジェンダーギャップ指数が毎年順位を落としているということであれば、女性活躍を一層促進すること、そして、そのことが男女平等参画社会を実現するというところで、この女性活躍推進法は要の施策の1つとして、全ての事業主に義務化を拡大すべきと主張してまいりました。また、2020年までに指導的地位に占める女性の割合30%、この政府目標に向けては、今回の見直しが最後のチャンスだということをお願いしてきたところでございます。

今回の事務局案については、この間使用者側の抵抗が強い中、従業員101人以上の企業に義務を拡大するというものであり、労働側が主張してきた全ての企業ではないものの、一歩前進する内容と言えるところと考えております。ただ、労働側としては従業員100人以下の企業について、引き続きえるぼしのインセンティブを含め、女性活躍推進法の活用を促進していくということで、事務局案を受け入れることについては可能であることを申し述べておきたいと思っております。

一方、中小企業の負担ですが、これについては重々承知をしているところです。ただ、女性活躍推進法を活用して職場環境の整備を行うことは、女性だけでなく、男性にも多くのメリットをもたらすものだと考えています。また、超少子高齢、人口減少、人手不足ということでは今後より一層それが深刻化する中で、男女が共に働きやすい職場にすることは中小企業にとってもメリットは大変大きいものだと考えております。そのようなメリットも理解をした上で、是非使用者側には前向きに受入れを検討していただきたいと思っております。

しかしながら2020年に30%という政府の目標がありますので、この施行については遅きに失さないようお願いをしたいと思います。労働側としては、多くの企業が義務的ではなく、前向きに女性活躍推進法を活用していただけるよう、支援策については知恵を絞って考えていければと思っておりますので、意見として申し述べておきたいと思っております。

○奥宮会長 ほかに御発言ありますか。

○塩島委員代理(杉崎) 本日の討議資料で、中小企業に対する行動計画の策定の義務付け、また、情報公表の義務付けといったような方向性が示されました。これまでも再三申し上げてきたことではありますが、日本商工会議所といたしましては、女性の活躍推進自体は非常に重要な課題でありますし、推進すべきことと認識しております。

しかしながら、既に8割の中小企業が各社各様の形で女性活躍を推進している中で、女性の活躍推進には一律に規制を強化するのではなくて、インセンティブなど誘導政策を強化すべきであり、取るべき手段が違っているのではないかと考えております。

また、日本商工会議所が中小企業の女性活躍を阻害する要因を調査しましたところ、社会保険負担によるパート労働者の就業調整の問題ですとか、保育の受け皿不足といった女活法の範ちゅう外、かつ、会社の外の外部要因がメインとなっている事実がございます。また、中小企業が行動計画を策定すること自体は現在も努力義務ではありますが、実際に策定した中小企業は僅か 0.3%にすぎません。101 人以上 300 人以下の中小企業に限っても 4.53%にすぎないことから、義務化を議論する前に、まずもってこの中小企業が行動計画を策定しない理由ですとか、策定に当たっての課題といったことを厚生労働省でしっかりと調査・分析をしていただきたいと思います。とっております。

次に情報公表の義務付けについてです。求職者の職業選択に資することが目的の 1 つであるかと思いますが、そもそも中小企業は人数が少ない、定期的に採用せず、例えば公募ではなく縁故採用しているという企業も少なからず存在いたします。また、女性が少ない業種、中小企業ならではの特性もあることから、情報公表するとかえって逆効果、ミスリードになることも考えられるかと思っております。

これらを踏まえまして、中小企業に対する行動計画の策定義務化については中小企業の負担だけが増えて、どの程度の効果があるのかについては疑問ですし、仮に義務化されるのであれば魂が入っていないような計画が策定される懸念もあるかと思っておりますので、反対の立場を取ってございます。加えまして、先般申し上げたことなのですが、中小企業の行動計画の策定促進には厚生労働省のホームページの女性活躍推進法の特集ページ、計画策定に関するパンフレット、また策定支援ツールの見直しも不可欠だと思っております。

こうした認識の下で事務局に対してお尋ねしたいのですが、本日の討議資料の中に、「十分な準備期間の確保」すなわち施行時期、「行動計画策定・公開方法の簡素効率化、策定プロセスの手厚いサポートなどの配慮」という記載がありますが、具体的にどのようなことをお考えか、お教えいただければと思っております。

○岡雇用機会均等課長 まず、施行時期についてはまだ具体的な時期は検討中ですが、1 つには、働き方改革で様々な義務が課されることもありますし、また来年度は消費税の施行もありますので、そういったことも十分踏まえた施行時期ということは検討していきたいと思っております。

それから支援については、例えば計画をまず作るのが大変だということがございますので、前御批判がありました様々なパンフレットなどは見直しを行いたいと思っております。また、計画を作るに当たって今もいろいろ計画の策定についてセミナーを行ったりしておりますが、そうしたコンサルティングとかセミナーを拡充していきたいと考えております。また、それ以外にもほかにもできることがあれば検討していきたいと思っております。以上です。

○塩島委員代理(杉崎) 岡課長からもコメントをいただきましたが、中小企業の現状ですとか、来年 4 月に始まります年休取得の義務化、消費増税への対応、時間外労働の上限規制ですとか、同一労働同一賃金への対応を迫られています。中小企業の現場負担、手間というものはかなり増加しているのが現状でございます。

更に、後ほどの討議テーマであります職場のパワハラ防止対策についても、法による措置義務化が今回打ち出されております。中小企業の現場負担は職場のパワハラ防止対策を含めると計り知れません。したがって、中小企業の現場負担を十分に考慮した検討をお願いしたいと思います。先ほどのホームページですとかパンフレット、策定支援ツールの見直しについては義務化のいかんにかかわらず、是非実施していただきたいと思っております。

女活法に関するセミナーも、厚生労働省からの委託先で実施していただいていると思っておりますが、このセミナーの拡充も必要かと思っております。集客面でかなり苦労しているというような話も聞いていますので、厚生労働省が局を超えて、例えば、各地監督署からも周知するなど集客などについても力を入れていただきたいと思っております。以上です。

○奥宮会長 ほかに御発言ありませんか。

○齋藤委員 今ほど使用者側委員の方からも、現場負担を十分考慮したサポートをしていただきたいという話もあったかと思っておりますが、1 ページ目の行動計画策定の①の後段です。「手厚いサポート」とございますが、この間使用者側のほうからは、厚生労働省のホームページ等の情報のボリュームが多すぎるといったような意見も出されてきたかと思っております。先ほどもセミナーに関する工夫の余地についても御意見がありましたが、使用者側は使用者側で引き続きより具体的な要望等を挙げていただきまして、また、厚労省は厚労省のほうでそれらに具体的に応えていくということで、両者がきちんとかみ合った実効性のあるサポート内容にしていくことが重要であると考えております。

続いて②の状況把握についてですが、使用者側から御発言がありましたとおり、必要に応じてほかの項目の把握を進めていくというのが、法律の立て付けだと認識しております。しかし、それはそれとして労働側が再三発言をしてきましたとおり、状況把握項目のどれも、企業にとって当然に把握できていなければならない内容だと考えております。是非使用者側にはその認識は持っていて、取組を進めていただければと思っております。以上です。

○布山委員 先ほどの質問のところで申し上げれば良かったのですが、(1)の行動計画策定の③、(2)情報公表②の所に、それぞれ「職業生活に関する機会の提供」に関する項目、それから「職業生活と家庭生活の両立」に関する項目とありますが、具体的にどのようなものを指すか、教えていただきたいと思っております。

○岡雇用機会均等課長 今回の参考資料4として、以前もお付けしました状況把握項目と情報公表項目の一覧をまとめた資料があるかと思っております。この表の一番左側に、「女性活躍に向けた課題」という欄があると思っております。この中の真ん中辺りに、「継続就業・働き方改革」という欄があります。これを右の状況把握、あるいは情報公表を見ていただくと分かりやすいのですが、勤続年数、女性の方が仕事を辞めずにいかに継続していくかという項目、あるいは育休や労働時間、働きやすさといったものを、状況把握項目あるいは情報公表項目としているところです。

数値目標については、具体的には特に定められてはいないわけですが、イメージといたしましては、継続就業あるいは働き方改革に関するような何らかの目標を立てていただくというのが職業生活と家庭生活の両立に関する項目ということになります。

それ以外の採用、配置・育成・教育訓練、評価・登用、それから職場風土・性別役割分担意識、再チャレンジ、取組の結果を計るための指標、こういったものについては、職業生活に関する機会の提供と分類してはどうかと考えているところです。同じく、情報公表項目についても今の欄に沿った形で大きく2つに分けて、それぞれの項目いずれかを企業の実情に応じて選んでいただくことが、1つ考えられるのではないかとということです。以上です。

○布山委員 その上でこの数値目標につきまして、今伺ったとおり、まず2つに分けて、それぞれ考えるということなのですが、現行の制度でも定量的に目標を立てるということになっているかと思えます。今回、数値目標を立てるときに、行動計画の範囲内での数値目標を立てるというイメージでいるのか、ゴールは先にあって、その上で取り組むところのターゲットのところと時期的に変わっていいのかどうかをお伺いしたいと思います。例えば、管理職のように、ある程度時間を掛けて行うものに対して2～5年の間で目標設定を立てるのか、ターゲットを置いた上で取組のところはその数値目標に向かって進めていけばいいのか。どのような感じのイメージで、この数値目標を立てればよろしいのでしょうか。

○岡雇用機会均等課長 計画の中に、計画期間等と一緒に定めるものですので、その計画期間中に達成すべき数値目標ということで考えております。

○布山委員 それでは、最終的な思い切った目標ではなく、その2～5年でできる範ちゅうの数値目標を立てるというイメージのたたき台の案と理解すればよろしいのでしょうか。

○岡雇用機会均等課長 長期的な目標をもちろん立ててはいけないというわけではなく、それはそれとして立てていただいても結構なのですが、あくまでその計画で、どういった目標を立てて、それに対してどういう取組をやっていくかということになると思いますので、そういった計画期間中の目標というのも立てていただく必要があるかと考えております。

○奥宮会長 ほかに御発言はありませんか。

○山崎委員代理(森田) 行動計画の2ページの③ですね、上の段の今の質問のあった項目の関係ですが、女性活躍推進法は女性活躍推進策と両立支援策を車の両輪として行う法律となっていることから、この2つ、特に仕事と生活の両立に関する数値目標も設定しておくことは、男女ともに働きやすい職場環境の整備に一役買うものとして前向きに検討していくべきだと考えております。特に、数値目標が女性の管理職比率などの項目に偏りがちなところもありますので、そういった意味から2つの側面で目標を立てていくことは重要だと考えているということです。

しかしながら、数値目標が努力義務の現在においては幾らでも見栄えの良い目標を掲げ

ることが可能となっておりますので、目標達成に向けた取組がきちんと行われているかどうか、そういったところの点検に、対応の協議に労働側も参画した体制整備を確保する必要があると考えております。以上です。

○布山委員 今の御発言の前に、私が先ほど御質問させていただいたとおり、目標自体は2～5年の間で設定するということになるのと、どう考えても見栄えの良いような数値目標は立てにくいと思うので、そうした心配はせずともこちらは大丈夫かと思えます。

○奥宮会長 ほかに御発言はありますか。

○井上委員 (2)の情報公表のところでは発言をさせていただきます。情報公表についても、事務局案については101人以上への義務化拡大ということで、これは一歩前進として受け入れることができると考えております。先ほど使用者側のほうから、情報公表についてはミスリードになるとか、縁故採用の話がありましたけれども、全ての企業ではなく、101人以上ということですので、国内においては101人以上300人未満という会社は非常に多いと思っております。連合の傘下でもそういう職場は大変多いですので、その意味でも情報公表についての義務化が拡大されるということについては、これまでの主張からは不十分ではあります、一歩前進だと思います。

また、職業生活に関する機会の提供と職業生活と家庭生活の両立、こちらの情報公表項目からそれぞれ1項目以上選択をし、公表を義務付けることについては、求職者の選択に資するものとして重要だと考えております。ただ、この間も主張させていただいておりますが、現行の情報公表項目が14項目と少ないために、2つに分けることは選択肢が余計少なくなるのではないかと懸念も持っております。企業の選択肢を広げる観点からも、男女の賃金の差異などの現状把握にある項目を追加するべきだと考えております。

また②のところですが、「規定の定量的な項目に加えて、法定を上回る企業内制度の概要も公表できる」という記載がありますが、まずは選択項目を増やすことが先決ではないかと考えております。男女の賃金の差異がないことが、アピールになる企業もあるのではないかと懸念も持っております。企業の裁量はそのままに、選択項目を増やすだけの話なので難しいことではないのではないかと考えております。

また、求職者の関心が高い平均残業時間や有給休暇取得については、求職者に誤解のないように雇用管理区分ごとに公表すべき項目とすべきであると考えておりますので、意見として申し述べておきます。

○奥宮会長 この辺りで公益委員の御意見を伺いたいのですが、まず範囲の拡大、行動計画策定と情報公表について、101人以上300人以下の企業に義務付けるという、この点に限って公益の委員で御意見がありましたら、お願いできますか。

○武石委員 私は前から、中小企業に拡大ということに慎重な意見を申し上げてきたのですが、それは中小企業に拡大することは必要ないということではなくて、私も、この女活法が出来るときから議論に参加していきまして、本当に良い法律として定着してほしいということを真に思っています。

一番心配するのは、形式的な計画あるいは形式的に情報公表をして、それで事足りるとなってしまうことになるのが一番の懸念点でございます。私は 101 人に拡大するということが反対するものではないので、拡大する以上はもう一度この法律の基本的な考え方、つまり現状を分析して、そこから自社の課題を明らかにして、計画に盛り込むという、この PDCA をしっかり回すということをして是非この法律の施行に併せてやっていただきたい。何となく風化してきた気がするのです。最近女活法疲れとか、女性自身から、もう女性活躍やらなくてもいいみたいな意見が出てきてしまっていて。この法律の本当の意味というのが誤解されやすい法律であるだけに、そこをしっかりと伝えながら対象の拡大ということを考えていただきたいということを、是非是非お願いしたいと思います。

もう 1 つ、この 2 種類の項目のことは言っていていいですか。

○奥宮会長 範囲のことだけで、よろしいですか。

○武石委員 そういう意味で、これまで大企業は例えばダイバーシティ推進の部局などがあって、そこの方が非常にこの法の理念をよく理解して、ともすると経営者の方が誤って、女性活躍ということ误解しがちなところを、丁寧に人事とかダイバーシティ推進の方が説得をして、法の施行の効果につなげていただいたというのがあったと思います。これが中小企業になっていくと、そういう特別の部門がある企業も少なくなってしまうので、先ほど企業側の委員からありましたように、中小企業の人事の方はいろいろなことをやりながら、この法も施行していくことになるので、是非この法の趣旨、理念というものを丁寧に説明いただくことをお願いしたいと思います。以上です。

○奥宮会長 公益委員でほかに。

○権丈委員 今武石先生がお話しされたとおり、せっかく法律を作っても形骸化してしまつては非常にもったいないので、その点はしっかりと準備していければと思います。

先ほどのお話では、現在、中小企業でも女性活躍について進めていらっしゃるということですので、それは良いことだと思います。その中で 6 割が課題があると感じていらっしゃるということですので、是非その課題の解消に努めるためにも、今回 101 人以上の企業に、行動計画策定等を義務付けて取り組むのはよいのではないかと考えています。

先ほど要望等もございましたが、各企業が個別にやるよりも計画策定の義務化により多くの企業が取り組むことによって情報がよく行き渡り、ノウハウの蓄積もできると思います。また、女活法の制定により、この間、厚労省だけではなくて、自治体や民間でも様々な支援をされています。義務化の対象を広げることにより、新たな支援や取り組みが広がりやすくなり、国を挙げてやっていけるのではないかと期待しておりますので、101 人以上の企業に拡大するのが望ましいと考えております。

○奥宮会長 それでは、状況把握あるいは情報の公表の項目等について、これも公益委員の先生方から御意見があればお願いします。

○武石委員 行動計画のほうのこの 2 種類の項目をそれぞれ 1 項目ずつということ、要は(1)の②のところなのですが、原則としてそれぞれ 1 項目以上というのはこの法の趣旨か

ら言って、よく理解できます。ただ、現状分析をしたときに、例えば定着も進んでいるし、育児休業もしっかりいろいろな人が取っている。ただ、女性の活躍というところで問題が多い。実は、こういう企業が今非常に多いわけなのですが、そうなったときに、両立支援よりも優先的に、この機会の提供のほうを2つということもあり得ると思うので、それを排除しないような形にさせていただくのがいいかと思います。つまり、それぞれから1項目ずつということを経営者にはいけなくてはいけないことになっていくと、それがまたこの形式に、何か法律がこうなっているから1項目ずつみたいに形式に流れるのが一番困るので、自社の現状に照らして、本当に必要なことを進めていくことが重要です。、要はこの2つの種類がなぜここにあるのかということです。先ほど車の両輪という話がありましたが、両方が回っていかないと駄目なのだ、片方だけ回っているところがあるかもしれないので、その場合にはもう一方を進めるということがあるかもしれない。そこを丁寧に御説明いただきたいと思います。以上です。

○奥宮会長 ほかに御発言はありますか。

○川田委員 やや概括的な話になりますが、その後に確認したいことも併せて発言してよろしいでしょうか。意見といたしましては、女活法という法律は以前に意見として述べたこともあります。基本的には一定の範囲内で法的な義務付けを行うということで、女性の活躍推進に向けた後押しをしていくという面があると同時に、その具体的な中身については、各企業の具体的な状況に応じた自主的な取組に重きを置くという性格のものであって、見直しをする際にもその基本的な部分は大きくは変わらないのだらうと思います。

そういう意味では、今、議題になっている項目についても、基本的に企業の具体的な状況に応じた自主的な取組を後押ししていくという観点から、法の趣旨に示された範囲内での選択肢を増やしていくということであるとか、また、どういう範囲のものを義務化するかという話もありますが、むしろ義務化されていないものについても具体的な状況に応じて対応していくことを様々な形で後押ししていくということが重要になってくるものだと思います。具体的な項目の中身等を考えていく際にも、このような視点で考えることが重要ではないかと思います。

その上で、幾つか確認したいことがあります。1つは、目標の策定あるいは情報公表の双方に、「職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活の両立」という2つの柱を立てておられるわけですが、これは条文上の形式的なところとの関係で言うと、女活法の基本原則に関する規定として、第2条の中で第1項、第2項という形で書き分けられているものがベースになって、第1項が職業生活に関する機会の提供、第2項が職業生活と家庭生活の両立という捉え方になるのかなと思ったのですが、そういう理解でよいかということです。それから、職業生活と家庭生活の両立がメインの目的になってくるということになると、これは少し観念的な話なのかもしれませんが、女活法は従来、均等法とある意味セットでその意義等を考えてきたといえるかと思います。この点について、家庭生活との両立との関係では、例えば育児・介護休業法との関係等も整理する必要があ

ることになるのかどうか、あるいは今回の項目との関係でも、そういうことも考えておく必要があるのかという点が1つです。

2番目として、項目に関しては、今の2番目の点を具体化した質問ということになるかと思えます。現在の項目を「職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活の両立」のどちらかに振り分けるということなのか、あるいは特に職業生活と家庭生活の両立に関しては、そういうものが入ることで新たに項目を追加することがあり得るというイメージなのか。また3点目として、具体的な項目として挙げられるものは、このどちらか一方に必ず属するというようなイメージでたたき台が作成されているのかを、確認させていただきたいと思えます。

最後に、情報公表の項目の最後の部分に、「法定を上回る企業内制度」という記述があるのですが、ここにおける法定というのが具体的にどういうものをイメージされておられるのかを確認させていただきたいと思えます。以上です。

○奥宮会長 事務局からお願いいたします。

○岡雇用機会均等課長 まず1点目ですけれども、先生から御指摘がありましたように、今の女活法の第2条第1項では機会の提供、第2項では両立の関係が規定されていて、正にこの両輪でということの基本原則としておられると思えますので、今回のたたき台にある数値目標あるいは情報公表についても、これを踏まえたものと考えています。

あと、次世代法等の関係ということですが、次世代法のほうは女性だけではないのですが、男性も含めて育児等で辞めないようにと、その結果として今、少子化問題へ対応していくということです。どうしても次世代法だけですと両立を重視する場合が出てくるかもしれないのですが、女活法においては両方のバランスを取っていくということで、先ほどの第2条にも書かれています。そういった意味で次世代法とももちろんバランスを取ってやっていく法律ではないかと考えています。

3番目です。具体的な情報公表項目については省令事項ということもあって、まずは法律の段階で、そこまで具体的には考えていないわけですが、基本的には情報公表項目については、現在のものがまずはベースになるのではないかと考えております。

4つ目は、法定を上回る企業内制度ということで、例えば病気休暇とか、あるいは看護休暇で、法律上は5日となっているところをうちの社では10日取れるとか、別にこれは女性に限らずの制度だと思えますけれども、そういったものがあれば求職者の人もそういった情報は知りたいと思えますので、例えばということでそういったものが考えられるのではないかとということです。

○奥宮会長 川田委員、よろしいですか。

○川田委員 職業生活と家庭生活の両立については、次世代法というよりもむしろ育児・介護休業法との関係がどうなるかということに関心があったのですが、最後の所のお答えだと法定を上回るということの中身には、育児・介護休業法の中身等も入ってくるということなのかと理解いたしました。取りあえずコメントとして以上です。ありがとうございます。

ざいます。

○権丈委員 女性活躍推進法に関しては、制定時から議論に参加させていただいているのですけれども、またこの間、女性労働の状況を見ておりました、この法律の意義、重要な視点は2つあると思っています。1つは、第1条の法の目的です。男女の人権問題、これまで均等法をはじめとして様々なところで取り組んできた点を踏まえた上で、後半に少子高齢化の進展と国民の需要の多様化その他と続き、豊かで活力ある社会の実現と書かれています。経済の視点が入ったと言えますが、日本の経済、社会全体からみた女性活躍の必要性が認識されているところが、まずは重要な視点だと考えています。

つまり、ミクロとマクロの合成の誤謬ということになりますが、個別企業でそれぞれ取り組むことは重要だけれども、それだけではマクロで見ると不十分であったり、短期的な必要性で判断しがちなところを長期的な視野をもち、全体を考えてやっていこうという、責任ある労使と政府が一緒になって取り組んでいこうということだと考えています。

もう1つは女性活躍、女性労働を進めていくに当たっては、先ほどから言われている職業生活と家庭生活の両立に関することと、職業生活に関する機会の提供、この両方が必要だということです。制定に当たっても、継続就業しやすくする両立支援と、キャリア支援、活躍支援の両方が必要で、その両方がそろって初めて実質的な女性活躍を推進できるのではないかと議論したところです。その意味で今回、数値目標、情報公表項目について二本立てにして、このことを明示的に進めていこうということは、良い方向だと考えております。以上です。

○奥宮会長 それでは、時間の関係もありますので、次の項目に移らせていただきます。女活法の取組の内容の(3)のえるぼし認定と(4)の履行確保について、まとめて御議論をお願いいたします。恐縮ですが、10分程度でお願いできればと思います。

○齋藤委員 えるぼし認定についてなのですが、くるみんとえるぼしは似ているようで制度的に大きな差があると考えております。えるぼしが行動計画策定の届出と同時に申請できるのに対して、くるみんは行動計画期間が終了して、目標を達成した後に申請できるという性質だと認識しています。また、えるぼしについては、管理職に占める女性労働者の割合については産業ごとの平均値以上となっており、同じ認定でも産業によっては1.7%から43.4%ということで、大きな開きがあります。

プラチナえるぼしを設けるという案が示されていますけれども、設けるのであれば少なくとも真に女性が活躍している企業に限定すべきであると考えております。くるみんのように、目標達成で取得できるといった仕組みもインセンティブとして重要なのではないかと考えております。また、プラチナえるぼしだから女性管理職が多いと思ったら、実際に数値を見てみたら2%しかいなかったということにならないように、ある程度統一した管理職の割合を設けるべきだと思っています。

採用の基準についても、現行では性別に関係なく採用を行っている企業に不利な基準になっているということもありますので、女性労働者の割合に関する別の基準を設けるべき

だと考えております。その基準についても産業ごとではなく、ある程度統一した割合を設けるのが妥当ではないかと思っています。以上です。

○奥宮会長 他に御意見はございませんか。

○榎原委員 履行確保について申し上げたいのですが、資料で言うと3ページの履行確保の①の企業名公表についてです。こちらには、情報公表義務違反や虚偽の情報公表に関してとなっているのですけれども、もともとの総論のところでも現行の301人以上の企業でも、一般事業主行動計画策定の届出が100%になっていない、現在99.1%と記載がありますが、そういった現状を考えると情報公表だけではなくて、行動計画の策定義務違反も企業名公表の対象として履行確保していくべきではないかと考えています。

②のプラチナえるぼし認定取得企業の報告徴収に関してなのですが、今でも認定取得をしながらも、実は基準を満たしていない状況が起きているということは、これまでの審議会でも議論になっていたと思いますけれども、いわゆるブラックえるぼしのような企業を防ぐためにも報告徴収をきちんと行えるようにして、認定取消し等の対応ができるようにすべきではないかと考えています。以上です。

○布山委員 プラチナえるぼしに関してです。次世代法と同じような形で議論されていますけれども、すでにえるぼしは3段階あるので、本当にプラチナが要るかどうかという議論は別途あるかもしれません。ただ、プラチナえるぼしをもし作るのであれば、先ほど労働側委員がおっしゃっていた統一した基準にするのは難しいのではないかと考えています。

例えば、女性のほうが従業員数としては多い会社の女性の管理職比率の20%と、ほとんど男性の職場の中で5%の女性の管理職がいるのとでは、20%と5%なので20%のほうが女性の活躍が進んでいるのかとなると、本当にそのように一概に言えるかどうかというのは難しいので、やはり業種、業態に合わせた基準を作るべきだと思います。

○奥宮会長 他に御意見はありませんか。

○山崎委員代理(森田) えるぼしの認定制度について意見を申し上げます。見直すに当たって、セクシュアルハラスメントの措置義務の履行確保の観点という意味で、指針に定められている事業主が講ずべき措置の10の事項がきちんと守られているかどうかを基準の1つにすべきではないかと考えております。現在でも、認定の申請に当たって関係法令遵守状況報告書で、過去1年以内に均等法に違反して勧告を受けているかいないかを報告しなければいけないことになっておりますけれども、そもそも労働者からの訴えがない限り、措置義務違反が判明すること自体が少ないのではないかと考えています。

状況把握項目には、セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況という項目がありますが、女性活躍推進に当たってセクシュアルハラスメントの防止措置がきちんと行われているかどうか重要なポイントであると考えております。したがって、防止措置の履行確保の観点からも、えるぼしの認定基準の1つにするべきだという意見を申し述べたいと思います。以上です。

○奥宮会長 他にございませんか。それでは、次の論点に移ります。パワーハラスメント

防止対策の強化です。資料 3 で言うと 3 ページの総論の部分と取組の内容の(1)職場におけるパワーハラスメントの定義、(2)職場のパワーハラスメントの防止対策について、ここをまとめて御議論をお願いいたします。時間は、約 20 分程度でお願いいたします。

○井上委員 パワーハラスメント防止対策の総論のところで発言をさせていただきます。4 ページの最初のマルというか、総論で言うと 4 つ目のマルになりますけれども、パワハラ禁止について、その必要性も含めて中長期的に検討という記載があります。ハラスメントについては、前回実際に提訴されている、自殺をされた方の親御さんからのメッセージも読ませていただきましたけれども、この議論をしている間にも起こっている喫緊の課題であり、早急な対応が求められると考えております。

この禁止規定については、ILO 条約案の中でも重要かつ実効性ある対策として、最初に掲げられている対策であります。その条文案の中には唯一ですけれども、ほかのところには国内の法律及び状況に従ってとか、適切な場合という言葉がちりばめられていますが、パワーハラスメントの禁止規定に関しては明確に、加盟国は、ハラスメントを禁止するための法令を採択しなければならないと書かれています。来年この条約が採択されるかもしれないというこのタイミングで、この審議会が開催されているにもかかわらず、禁止規定の議論をしないで一体いつどこで議論をするつもりなのかというところを、事務局には答弁していただきたいと思っております。

民法等との関係で言えば、これまで裁判で不法行為として判断されてきた行為を違法の範囲として定義すればよいのではないかと考えておりますし、課題解決の糸口はあると考えています。労働側としては、ハラスメントの根絶に向けて禁止規定は大変重要な対策であり、法制化を検討すべきだということを改めて申し述べておきたいと思っております。

またこの間、繰り返しですがハラスメントは人権問題ということを申し上げてまいりました。総論のマルの 1 行目のところに、相手の尊厳や人格といった記載はありますけれども、それ以上に、やはり被害者の人権という言葉が前面に打ち出した、心のある内容のものにしていただきたいと思っております。以上です。

○奥宮会長 他に御意見はございませんか。

○塩島委員代理(杉崎) 職場のパワハラ定義ですが、本日の資料で示されたとおり、優越性を含めた 3 要素をいずれも満たすものとすべきであると考えております。実効性を高めていくには、この 3 月までに行われた検討会で示されたパワハラ概念を踏まえて、判例等も考慮して定義はより一層明確にする必要があるかと思っております。今までの分科会でも、業務上の指導とパワハラ線引きの困難さについては、世代、業種、個人の感受性によっても随分違うという点について再三意見をさせていただきました。したがって、定義については労働者の平均的な感じ方をベースにし、多くの人々が明らかにパワハラだと思う案件に限定して定義付けすべきだと思っております。

防止対策についてですが、職場のパワハラ対策は非常に重要であるということは言うまでもありません。これまでも再三申し上げてきたのですが、商工会議所として有効な防止

対策については、社会全体の機運を更に高めていくことに加え、指針ないしガイドラインを新たに策定し、その中でパワーハラの定義、判例、企業における好事例といったものを幅広く周知していくことが現実的な対応であると考えます。

一方で、本日の資料には法による措置義務化というものが打ち出されており、仮に法による措置義務化がなされるのであれば先ほど申し上げたとおり、判例等を踏まえた上での定義の明確化、また、中小企業の負担軽減に十分に配慮した支援の強化拡充といったことが、検討に当たっての大前提であり、これらがなくまま義務化されることはすべきではないと考えています。

なお、中小企業に対する支援の強化についてですが、こちら資料に記載のとおりなのですが、コンサルティングの実施とか相談窓口の設置、セミナーの開催等が考えられますが、取り分けマンパワーに限りがあり、専任の担当者を置くことができない中小企業が多いと思われる中で、実際に企業が対策を講じる上で困っているのが、パワーハラに該当するか否かといった判断とか、行為者に対する懲戒の程度といったことがアンケート等からも上がってきていますので、こうしたことを事業主が相談できる公的かつ専門の窓口があると有効なのではないかと思っております。

コンサルティングの実施についても、企業に対する指導内容にばらつきが出てはいけませんので、コンサルティングを実際に実施される先生方に対する研修を実施するなどして、その質の向上や担保といったことも重要だと思っております。以上です。

○奥宮会長 他に御発言はございませんか。

○齋藤委員 パワーハラスメントの定義について発言をさせていただきます。労働側はこの間、あらゆるハラスメントに対する施策を検討すべきだと主張してきまして、その考え方については現在も変わらないというスタンスです。しかしながら、ハラスメント対策を1歩でも2歩でも前に進めていくという観点からは、パワーハラスメントの「パワー」という言葉であったり、あるいは「優越的な関係」という言葉に捕らわれることなく、その対象となる範囲が職場のハラスメントを広くカバーしているかどうかという観点で見極めていきたいと思っております。

優越的な関係の考え方についてはまだ議論の余地があると思っておりますが、これについても前回、同僚や部下からのハラスメント行為について、業務上必要な知識や豊富な経験を有しているということであったり、あるいは集団性ということとは必須ではないという確認が取れておりますので、今後も幅広い範囲で検討していくという前提で受け入れることは可能だと思っております。詳細については、指針等で詰めていければと思っております。以上です。

○奥宮会長 他に御発言はございませんか。

○小畑委員 今、判例の蓄積、裁判例の蓄積等の御指摘もあったところではありますが、損害賠償請求の訴訟において、職場には新入社員もいればベテランの方もおり、また、同じ事柄に直面しても非常につらく感じる障害を持った労働者もいらっしゃる。そ

ういった中で、そうした労働者が被ったダメージに対して、属性を考慮に入れた注意義務違反か否かの判断など、損害賠償責任があるのかないのかといった裁判例が蓄積されているという状況があります。

お話を聞いておりますと、労側と使側との間では、裁判例という言葉を用いながらもイメージされている対象が少し異なっているように感じます。そうした損害賠償請求訴訟のことを引き合いに出しつつも、イメージされているところが異なっているというところで、指針で詰めるというお話もあったのですけれども、なかなかちょっとそこが、民事的な責任の部分若しくは刑事責任もイメージされているのかもしれませんが、そうしたことからするとちょっと困難な部分ではないかと思えます。

それに比べると、措置義務に関しては、各企業が自分の所におられる労働者、また、自分たちの職種や業界といった多様な業界、多様な労働者、そうした具体的な事情の中で、我が社でどのような措置を採っていくべきなのかということをお個別に深められるという意味では、魅力のある選択肢かと考えております。以上です。

○奥宮会長 他に御発言はございませんか。

○山崎委員代理(森田) 職場におけるパワーハラスメントの定義の中で、顧客や取引先等からの著しい迷惑行為について、切り離して対応を進めていくように受け止められるような表記になっております。いわゆる指針等で、対応のために望ましい措置を周知・啓発するということになってはいますが、セクハラの方では行為者として第三者が対象となるにもかかわらず、パワーハラスメントの方では顧客や取引先等の第三者が切り分けて考えられていることについては、整合性が取れないと考えています。

井上委員からもあったように、ハラスメントは日々起こっている問題であり、脅されたりばかにされたり危険な目にも遭うという中で、離職や休職も非常に増えてはいますし、精神的に参っている人も多く、現場では非常に深刻な問題になってはいますので、こちらについてはやはりパワーハラスメントの行為者、被害者の対象に顧客、取引先等の第三者もしっかり位置付けて取組を進めていただきたいと思えます。以上です。

○奥宮会長 それでは、既に指針の内容についての御意見もいただいておりますので、資料 3 の(3)の指針において示すべき事項について、御意見を伺いたいと思えます。いかがでしょうか。

○布山委員 まず、先ほどの顧客からのという点についてです。セクハラ自体が仕事とはまったく関係ないことについての行為だということなので、セクシュアルハラスメントの中に顧客等を入れているのではないかと考えています。今回のパワーハラスメントについては、これまでも再三意見が出たとおり、やはり仕事上から発生する、例えば顧客に対する対応の悪さといったところから始まることもあるので、ここは少し切り分けたほうがよいのではないかと考えています。その上で、今日のたたき台の中にもあるように、指針の中で論じるものとして何かしら考えることがあれば考えるということで、指針の中での議論ではないかと考えております。

もう1つ別の事柄になりますが、5ページの(3)の指針において示すべき事項のii)の所にある2つ目のポツです。相談等に適切に対応するために必要な体制の整備で、「なお、本人が萎縮するなどして訴えられない例もあることに留意すべきこと」とあり、この「訴えられない」という意味についてです。ここでは申し出るとかそういう意味で使っていると思うのですが、裁判等の話もここに出ているので、それと明確に分ける意味で、躊躇してなかなか相談ができないとかという意味であれば、そういう言葉に置き換えたほうがここで議論がしやすいのではないかと考えております。

○奥宮会長 他に御発言はございますか。

○齋藤委員 指針において示すべき事項についてです。現在、セクハラ、マタハラ、ケアハラの防止措置について、望ましい取組としてパワハラ等も含め、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備するということが事項として入っているかと思えます。今回パワハラの防止措置が加わることによって、かなり広範囲のハラスメントをカバーすることができると思っています。そのため、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制の整備に関する事項は、望ましい取組ということではなく必ずしなければならない取組として位置付けるべきではないかと考えております。相談を受ける企業にとっても、相談をする労働者にとってもハラスメントごとで分かれてしまうということではなく、一元的に相談を受け付けるという体制整備のほうがメリットが大きいと考えております。以上です。

○中澤委員 基本的に、使用者側に法律に基づく措置を義務付けることについては反対です。その上で、5ページの当該指針において、特に以下の事項を示すべきではないかということについて御意見を申し上げます。i)の就業環境を害することの考え方の後に、「平均的な労働者の感じ方を基準とすべきであることなど」と書いてありますが、個々の職場においては、どういう方々が平均的な労働者とか、どういうものが平均的な労働者の感じ方なのかということが一番重要であろうかと思っています。それぞれの職場あるいは職種に応じて、これは研究会の中でも指摘されていましたが、平均的な労働者の感じ方というものを中心にしながら指針は作られるべきではないかと考えております。

○塩島委員代理(杉崎) 指針において示すべき事項ですが、できるだけ多くのパワハラに該当する、あるいはしない例の具体例を折り込んでいくことが大事だと思います。資料にも記載されていますが、職場のコミュニケーションが希薄になることを防止したり、業務上の指示・指導、人材育成に支障を来さないためにも、業務上の適正な範囲内の指導についてはパワハラに該当しないという旨も明記する必要があるかと思っています。

加えて、顧客や取引先等からの著しい迷惑行為についてですけれども、事前に行行為者が予見できない場合には予防が難しいといったこともありますので、職場のパワハラとは一線を画す必要があるかと思っています。ただし、B to Bの取引をしている場合等は、働き方改革関連法の附帯決議の内容等も踏まえて、取引先等からの著しい迷惑行為について下請取引適正化対策の一環として、厚生労働省と中小企業庁が連携して対策に取り組んでいく

ということもあり得るのかと思っております。以上です。

○奥宮会長 他にございませんか。

○榎原委員 指針において示すべき事項で3点あります。先ほど第三者も行為者、被害者の対象として含むべきだということを申し上げて、今、使用者側からは一線を画すべきではないかという発言もありましたが、改めて指針には明確に記載していただきたいと思えます。今の記載ですと、望ましい取組という記載になっておりますけれども、そうなりと必ずしも講じる必要がないという事項になりますので、先ほど申し上げたような現状がある中での対策としては不十分であると考えています。

もう一点は、平均的な労働者の感じ方についてですが、こちら先ほど使用者側の意見がありましたけれども、言うまでもなくハラスメントが起きたときに一番大切なのは、やはり被害者の立場に立ってどう対応するかではないかと考えています。例えば、イギリスでは被害者の認識が重視されていると聞いておまして、いずれにしても平均的な労働者の感じ方のみを基準に拘り定規な対応がされるということになると、やはり被害者の認識がおろそかになってしまいますので、何より被害者の認識を重要視して、多方面に判断することが重要であると考えています。

防止措置義務は賛成だという前提で、どういう内容を盛り込むかに関しては、既に先行して義務付けられているセクハラ、マタハラ、ケアハラの防止措置義務を参考にして、具体的な内容等を指針に作成することが、既存の防止措置に新たにパワハラを追加するだけなので、負担が少なく対応がしやすいのではないかと考えています。以上です。

○中西委員 先ほど杉崎代理から、顧客や取引先等からの著しい迷惑行為について意見がありました。それに付け加えさせていただきたいと思えます。取引当事者といたしまして、継続的な取引関係にある場合、特に困難な問題が内在しております。下請会社は協力会社という位置付けではありますが、実態は上下関係にあり、その商慣行は時代とともに変化の兆候はあるものの、大きな変化には至っていません。この問題に関しては、省庁を越えて取り組んでいただきますよう要望させていただきます。以上です。

○奥宮会長 では、次の論点に移りたいと思えます。また、最後にまとめて御意見も伺いますので、よろしく申し上げます。

その次は、男女雇用機会均等法見直しについて、総論について、取組内容の(1)セクシュアルハラスメントの相談をしたことによる不利益取扱いの禁止、(2)社外の労働者に関するセクシュアルハラスメントの防止対策の強化、(3)調停の出頭要求・意見聴取の対象者の拡大、この点についての御議論をお願いします。

○井上委員 先ほどのパワハラに関して、使用者側から法的措置に関しては反対の主張が繰り返されていますが、パワーハラスメントに加えてセクシュアルハラスメントに関しては、何度も申し上げますが、世界中で課題となっています。パワハラと同じようにセクハラでダメージを受けて仕事に行けない、あるいは退職を余儀なくされている人たちもいるわけです。そういう社会的な問題になったにもかかわらず、今回の法改正で禁止規

定が入らないことは有り得ないと考えています。

これまでも申し上げていますが、このセクハラ禁止規定は、ILO 条約のみならず国連の女性差別撤廃委員会からも日本は勧告を受けているという実態があります。また、世界の多くの国が刑法なり民事効なりでセクシュアルハラスメントを禁止している中で、日本でできない理由があるならば、具体的に説明をしていただきたいと思います。先ほどパワーハラスメントについて、なぜできないのかということに関しては、説明してくださいということで申し上げました。今日が駄目なら次のときでも構いませんので、是非お願いをしたいと思います。また、均等法の法的性格から禁止規定が難しいということであれば、先行して事業主の民事責任を検討することも可能ではないかと思っています。

この均等法の見直しに関しては、前回の公益委員からの第 1 条に関して工夫をすとか、あるいは労働側が前回提案した際の現行の指針にある、セクハラがあってはならない旨の方針の明確化というところを、法律に明記するなどの規定も考えられるのではないかと思います。何かしらの形でセクシュアルハラスメントの禁止ということを、今回入れることができるのではないかと考えています。これだけ国内でセクシュアルハラスメントが問題になったにもかかわらず、これだけの均等法の見直しの議論をした結果、禁止規定が入らないということは、正に世間が許さないと思っています。是非、今回の改正で 1 歩でも 2 歩でも前進することを強くお願いしたいと思っています。以上です。

○奥宮会長 他にありますか。

○齋藤委員 (1)の不利益取扱いの禁止についてですが、相談を行ったことを理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止については、二次被害を防止するための措置として賛同したいと思っています。この規定については、現行の指針にある、相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いは行ってはならないという定めを法律で明文化したものだと思っていますが、そうであれば、事実関係の確認に協力したこと等を理由とした不利益な取扱いについても、禁止すべきと思っています。

また、今回検討を行っているパワハラや既に措置義務があるマタハラ、ケアハラについても、同様の規定を置くべきだと思っています。以上となります。

○布山委員 セクハラの実態禁止の件で、民法の法令との関係については、公益の先生から御意見をいただければと思いますが、実際に、今、多くの国民がセクハラ自体はやってはならないことだと認識をしています。そういう意味で、では、なぜ起こっているのかとなると、行う人がその行為がセクハラだと思っていないと、いまだ思っているのではないかと感じるころであり、については、あらためてセクシュアルハラスメントについての理解を深める取組が必要ではないかと思っています。

○井上委員 先ほどの私の発言で、公益委員からの具体的な案があったのは第 1 条と申し上げましたが、第 11 条ですので、すみません、修正をさせていただきます。

それから、今、使用者側から理解を深めることが先決というお話がありましたが、理解を深めるということでは、もう遅いというか遅きに失していることをきちんと理解してい

ただきたい。これは企業の責任でもあるし、モラルの問題でもあります。今回、改めて、今までみんなセクシュアルハラスメントは禁止されているのだと思っていたが、実は禁止されていなかったことが分かったということであれば、それはしっかりとこの機会を捉まえて改正するべきだと思います。

○奥宮会長 ただいまの論点について、公益委員から御発言はありませんか。全体的に、総論と(1)～(3)、どれでも結構です。

○中窪委員 先ほど取引先との関係で少しずれているのではないかというお話もありましたが、パワハラを今回新たに措置義務化することについて、私は結構だと思うのですが、セクハラについては、既に1997年から配慮義務という形ですが法律に入り、さらに2006年に措置義務になって、かなりの積み重ねがあるという点で、少し次元が違うのではないかと考えています。

かつ、内容的にも、セクハラは何か日本ではわいせつ行為みたいに単純化されがちですが、性的な自由と言いますか人格権を侵害し、かつ、それが職場において行われることによって、女性の活躍を妨害して雇用平等に反するもので、だからこそ、均等法の中に措置義務として設けられたわけですね。これも元々は民事上の不法行為として発展したものを、いわば措置義務という形で、国としてもそこをきちんと対処するのだということを見せたと思うのです。そういう意味では、私はより強い公序的な価値があると考えています。

ですから、もちろんパワハラについても、被害者の人格権を侵害する、人格権だけではない、まさに生命・身体に関わることで、これを防止するのは非常に重要なわけですが、セクハラについては、さらにそれとは違う側面と、かつ経緯があるものだと思います。

ただ、他方でこれを行為の禁止にするというのは、技術的になかなか難しい面があるのも確かです。ですので、例えば1つの考え方として、そこについてはセクハラがあってはならないということを宣言して、国の責務という形で、その防止に努めることを定め、そのために事業主としてこういう措置をすべき義務を課すとか、そういう形でもう少し体系化するのも、1つの考え方ではないかと考えています。

○奥宮会長 他に御意見はありませんか。

○山崎委員代理(森田) (2)の社外の労働者に関するセクシュアルハラスメントの防止対策の強化の部分で、意見を申し上げます。(2)①に3つの事項について指針等で明確化となっていますが、これは指針で明確化をするという認識でよいかどうか、まず確認したいと思います。実は、これまでも通達で第三者は行為者の対象に含まれていたことになっていましたが、指針で明確化することによって、より対策は強化されるものと考えているからです。

それから、社内に対するセクハラについて、「行わないよう配慮に努める」と書いてありますが、これはやってはいけないということで、行わないようにするというものでないかと思っています。セクハラは社内であっても社外であっても、行ってはならないことを明確化すべきだと考えています。

それから、他社が行う事実関係の確認等の措置への協力については、自社の労働者が顧客やフリーランスなど、個人に行ったセクハラについても対応できるようにするべきだと考えています。これらの事項については、パワハラでも同じように指針で明確化するべきだと考えます。以上です。

○奥宮会長 指針と通達については、事務局から御説明いただいたほうがいいのではないですか。

○岡雇用機会均等課長 「指針等で」とお書きしたわけですが、1つ目の社外の労働者や顧客等からセクハラを受けた際の対応は、先ほどおっしゃったとおり、今、通達で定めているので、これをより明確化するということで指針で定めてはどうかということです。

一方で、ここで書いてあります2つ目、3つ目については、今、通達でも書いてないことです。こういったことについても、もちろん問題があるということで、何らかの形で明確化すべきではないかということで、今、こちらの通達に書いてないほうまで指針でいきなり書くということにするのか、あるいは、まず通達等ということも考えられますので、ここでは「指針等で」と表記したところです。

○奥宮会長 他に御発言がないようでしたら、次でよろしいですか。

○榎原委員 (3)の調停の出頭要求・意見聴取の対象者の拡大についてです。対象者を拡大することについては賛成ですが、前回申し上げたとおり、現在の調停には、相互互譲の解決機能など、課題が多いと思っています。少しパワハラのところにも戻りますが、法律でパワハラを防止するためにも、紛争解決の調停制度を法律で規定すべきではないかというように記載がありましたが、こういった課題はどちらにしても多いと思っていますので、少なくとも出頭要求に関しては、事業主が必ず出席するよう法律で義務付けるべきではないかと考えています。また、職場の同僚等が参考人として出頭したということで不利益を被ることがないように、不利益取扱禁止も明確にうたうべきだと考えています。以上です。

○奥宮会長 他にありませんか。それでは、これは論点として最後になりますが、(4)男女雇用機会均等法に沿った雇用管理の実現やポジティブ・アクションの推進に向けた取組について、御議論をお願いします。

○齋藤委員 ①についてですが、女活法の履行確保を含め、実効性ある取組が促進されることを期待し、賛成したいと思っています。②については、かねてより労働側が主張してきた課題ですが、今後、有期契約労働者からの無期転換が増える中で、コース別雇用管理指針において、無期転換した労働者も対象に含まれることを明確化するということで、非常に重要であると思っています。以上となります。

○奥宮会長 この点について御発言はありませんか。それでは、この論点について特に御発言がないようでしたら、最後に全体を通して御意見がありましたら、よろしくをお願いします。

○布山委員 似通った意見があったので控えていたのですが、一応確認をさせていただきたいと思います。5ページの(3)の指針の部分で、①i)について、先ほど平均的な労働者

の感じ方で、使側委員と労側委員でやり取りがあったと思うのですが、確かに被害を受けた方の気持ちを最優先するという事は、私もそう思います。ただし、それのみで決めることではないとも思っており、あくまでも平均的に考えたときに労働者がどう感じるかもこの視点の中に入れないと、おかしいことになるのではないかと思っております。つまり、今、実際に企業の中で仕事の指示に関して、気に入らない仕事の指示は全部ハラスメントだといってくるという事案も出てきているので、あくまでも本人の気持ちは配慮しつつも、平均的な労働者の感じ方を入れることは、この指針を決めるときの重要な観点だと思っております。以上です。

○井上委員 今の平均的な労働者の感じ方は、研修をしっかりと、何がパワーハラスメントになるのかを、そこは労働者側もしっかりと理解をしなければいけないと、それは私どもも考えています。その上で平均的な労働者の感じ方と一緒に被害者の認識もしっかりと見ていただいて、何がパワーハラスメントかとするべきだということは、我々もそう思っておりますので、改めて発言しておきたいと思っております。

○奥宮会長 榎原委員、よろしいですか。

○榎原委員 はい。

○奥宮会長 他に御意見はありませんか。

○中澤委員 女活法に関して、意見を述べさせていただきたいと思っております。先ほど杉崎委員代理からいろいろお話がありましたが、中小企業に対象範囲を広げることについては、定期的に雇用するという環境にない企業もありますので、現行の状況把握項目の中に雇用の状況等が必須項目として挙がっていますが、この分科会の前半の会合で事務方からお話がありましたが、まずもって就労希望を有する 270 万人の方々が職を見付けることが重要であり、その場合、多様な働き方を前提としているということであろうかと思っております。

例えば管理職割合についていうならば、管理職を目指す方々だけでなく管理職という地位を目指さない方々もいらっしゃいます。また、雇用形態についても、すべての方々が正社員を希望しているものではなく、企業側も、多様な雇用契約を求めている場合もあります。そういった状況や観点から考えると、例えば管理職割合を 1 つの把握項目に挙げることは、企業側あるいは職を求める側にとってもミスマッチを起こすことであろうかと思っておりますので、御配慮いただければ有り難いと思っております。

それから、情報公開、公表項目については、できるだけ企業側に裁量を持たせるようにしていただければ有り難いと思っております。

○奥宮会長 公益の先生方、最後に何かありますか。

○井上委員 今、使用者側から多様な働き方と管理職割合の話が出たのですが、多様な働き方と、女性の活躍というか管理職に女性を登用することとは、論点が違うのではないかと思います。多様な働き方は、自分のライフスタイルに合った働き方というところだと私たちは認識していますし、何でもかんでも多様なということでは女性だから管理職になりたくない人が多いのかということ、既にこの審議会でもデータで出ていたかと思っております。

が、きちんと研修をしている企業においては、女性だろうが男性だろうが、管理職としてしっかりと仕事をしたいと思っている人たちがいるわけですので、そこは少し誤解のないように、あくまでも、今現在、この日本のジェンダーギャップ指数が低い、女性の管理職比率が低い、男女の格差が多い、それを改善するための女性活躍推進法だということを御理解いただければと思います。

○奥宮会長 他にありますか。

○山崎委員代理(森田) パワーハラスメントの第三者も含めた措置義務について、もう一度意見を申し述べておきたいと思います。先ほど使用者側委員からも B to B については省庁を超えた対応をとというような御意見もありましたが、私どもでは B to B も B to C も深刻な問題だと考えているということです。昨年、私どもの小売業で構成する流通部門が実施したアンケート、これは 5 万件以上の回答を得ましたが、その中で現場の人たちが求めているのは、法制化ももちろん 2 割程度ありましたが、対応するためのしっかりとした組織体制をとってほしい、マニュアルを作ってほしい、基準を作ってほしい、教育をしてほしい、この 3 つで要望が 6 割を超えているのです。これは私たち労働側も反省しなくてはいけないところですが、通常の労使関係の中の協議ではなかなか具体的に前に進めないことの現れだと考えています。したがって、望ましい措置ではなくて、きちんと法律で措置義務化していただいて、1 歩でも半歩でも前に進められるようにしてほしいと考えています。以上です。

○奥宮会長 他によろしいですか。公益委員の先生、よろしいですか。

○中窪委員 一番最初の女性活躍推進法に関する総論の部分で、施行されて以来こういうふうな順調に来ていると書くのはいいのですが、他方で管理職比率にしても M 字カーブにしても、前にここに提出された資料の中で、日本は国際的に見てまだ課題があるのだという指摘がありましたので、そういうことも書いておいたほうがいいのではないかと思います。

○川田委員 主としては 5 ページのパワハラの中の指針に関するところかと思いますが、ご議論を聞いていて考えたことを補足したいと思います。

まず①の i) の所に出てきた就業環境を害することについての平均的な労働者の感じ方ですが、事業主が講ずべき措置を指針の中で書いていくというときに、問題に対処する段階を意識することが必要なかなと思っています。つまり、最初のほうの段階では、ハラスメントの被害を受けたと感じる人が相談なり被害の申告なりを行うということになるわけで、この段階では当然、その被害を受けた本人がハラスメントと感じるかどうかが重要であり、そういう被害を受けたと感じる方が、それを相談したり訴えたりすることを躊躇させないような措置・対応が必要ということになってくるだろうと思います。その上で対応が進んだ段階では、大本のところでは被害を訴えた、ハラスメントによる被害があると感じてそれを申し出たというところに問題の発端があるというところを考慮しつつ、事業主として具体的な対応を取っていく必要性、あるいはその過程でパワーハラスメントとして

の対応を取らなければいけないようなケースなのかということを考えていくときには、もう少し客観的な視点というか、平均的な労働者から見てどうかということも検討することで、当初の状況よりは客観的な視点で物事を考えるということになるだろうと思います。更に、事後的な対策を今後の先例としてフィードバックしていくという段階になると、場合によっては、より一般化したというか、個別の事案よりは一般的な話としてどういう教訓が得られたのかということに重点を置いた対応が求められるということで、個別の労働者の感じ方よりも、客観的、一般的な視点がより強くなると考えられるのではないかと思います。このような、問題に対応する段階ごとの意識ということも必要になるのかなというのが1つです。

それから、第三者への対応については、法律上の規定にするのかなどのどういう形式、どういう形でどういう内容を書くのかということが問題になっているのだろうと思いますが、これは、セクシュアルハラスメントの場合も恐らく一緒に、その規定に関して指針が間接的な民事的な効力を持っているという認識を前提とすると、具体的な事案に応じた法的な対応、例えば裁判所の判断の際に指針等の文言を参考にしながら、具体的な事案に応じた適切な判断をしていただける。その手懸かりになるようなものにするということが重要な点かと思います。そういう意味では、法律レベルでの規定の置き方がどういうものになるのかということとは別として、指針の段階では、第三者からのハラスメント、あるいは企業外の第三者へのハラスメント等についても、問題があるものについて間接的な民事効による救済の手がかりになり得るような文言を考えるということが、ちょっと抽象的で、具体的な話には踏み込んでいませんが、基本的な視点としては重要かというふうに考えております。以上です。

○奥宮会長 ほかによろしいでしょうか。

○武石委員 ハラスメントの禁止に関してです。セクハラについて今こういう状況で、セクハラが起こったときにセクハラを禁止する法律はないと言った方がいらしたものですから大きな問題になっています。私は法律の専門家ではないので分からないのですが、現在の均等法の第11条で就業環境が害されることのないように措置を構じなければならないという文言があって、非常に弱いかもしれないのですが、これで禁止しているということにならないのかというのが1つです。

もし、これだとちょっと弱いということであれば、セクハラ行為を禁止したときに、事業主が幾らいろいろな注意をしても個人がやってしまうことなので、どこかでセクハラ行為が発生したときにその結果責任を事業主が負わされるということになると、それも不合理なのかなという気がします。どこか理念的ですけども中窪先生がおっしゃったのは、そういうことかもしれないのですが、理念的にセクハラというのは許されないんだということは、どこかで何か明記されると、世の中に対して「セクハラは禁止されているんだ」ということの強力なメッセージとなるのではないかと思います。それが、セクハラに関して1点です。

もう1つ、何度か申し上げているのですが、女活法の関係で均等法のポジティブ・アクションとの整理を是非どこかで明確にしておいていただきたいということがあります。つまり、女性の採用をもっと増やしたいといって6割、7割という目標値を設けてしまうと、均等法の問題になっていきます。どこまでだったら均等法のポジティブ・アクションとしてセーフなのかという辺りについて、私は問題提起してきたのですが、私自身がまだすっきりしていないので、女活法の改正ということであれば、そこをもう一度明確にさせていただきたいというお願いです。以上です。

○奥宮会長 ほかにございませんか。それでは、今日は熱心に御議論いただきました。本日いろいろいただきました御意見を十分に踏まえた上で、次回の分科会では、報告書案の作成に向けて事務局から報告書の骨子を示していただきたいと思います。

それでは、本日の分科会はこれで終了いたします。最後に本日の議事録の署名委員は、労働者代表榎原委員と使用者代表布山委員にお願いいたします。皆様、今日はありがとうございました。