

## 第14回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 平成31年2月14日(木) 13:00～

場所 厚生労働省共用第6会議室(3階)

出席者：公益代表委員

奥宮委員、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、齋藤委員、山崎委員、山中委員  
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(菱沼代理)、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：「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」  
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14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、小畑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、中澤委員の代理として全国中小企業団体中央会労働政策部副部長の菱沼貴裕様に御出席いただいております。

それでは、議題に入りたいと思います。本日の議題は「『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案要綱』について」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。

○岡雇用機会均等課長 では、資料に沿って御説明を申し上げます。

女性活躍推進法等の一部を改正する法律案要綱でございます。

まず、第一が女性活躍推進法の一部改正でございます。「一 一般事業主行動計画の策定等の義務の対象拡大」ということで、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものから100人を超えるものへと拡大することでございます。

続きまして、「二 基準に適合する認定一般事業主の認定等」ということで、これは建議におきましてプラチナえるぼしというものがあったと思いますけれども、それについての規定でございます。

まず、1でございますけれども、厚生労働大臣は申請に基づきまして、事業主が行動計画に基づく取り組みを実施し、目標を達成したこと、男女雇用機会均等推進者等を選任していること、取り組みの実施の状況が特に優良なものであること、その他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができること。

2、認定を受けた事業主につきましては、行動計画の策定等に係る規定を適用しないこと。

3、認定を受けました事業主は、毎年少なくとも1回は取り組みの実施状況を公表しなければならないこと。

4、認定を受けた事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付すことができることとし、その場合を除きまして、商品等に当該表示あるいは紛らわしい表示はしてはならないこと。

5、厚生労働大臣は1の基準に適合しなくなると認めるときなどにおいては、認定を取り消すことができることでございます。

次に、「三 女性の職業選択に資する情報の公表」でございます。

1、300人を超える常用労働者を雇用する事業主については、次に掲げる情報を定期的に公表しなければならないということで、建議にもございましたように、次の2つのカテゴリーからそれぞれ情報を公表しなければならないということで、(一)は女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績、(二)は職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績でございます。

2、今回拡充いたします100人を超える一般事業主につきましては、現在の301人以上の企業と同じように情報を定期的に公表しなければならないこと。

3、国などの公的部門でございます特定事業主につきましても、先ほどの1と同じように2つのカテゴリーからそれぞれ情報を公表しなければならないということで、次のページに（一）、（二）とございますけれども、先ほどの1と同じでございます。

四といたしまして、厚生労働大臣はこの法律の施行に関し必要があると認めるときは、報告徴収、助言、指導、勧告を行うことができますが、えるぼしの認定を受けた一般事業主につきましては、計画の策定が努力義務となっているものについてもこの対象に加えるということでございます。

それから、「五 公表」でございます。情報公表をしなかったり、あるいは虚偽の公表をした事業主につきましては勧告をすることができますが、勧告に従わない場合にはその旨を公表することができることでございます。

六といたしまして、えるぼしあるいはプラチナえるぼしの表示について違反した者に対して罰則を整備することでございます。

以上が女性活躍推進法の一部改正でございます。

続きまして、第二、労働施策総合推進法の一部改正でございます。

まず「一 国の施策」ですけれども、国の施策として職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策を充実すること。いわゆるハラスメント対策について、国の施策として規定することでございます。

「二 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主が講ずべき措置等」ということで、いわゆるパワーハラ防止対策についての措置義務についてでございます。

1、事業主は職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととすること。

2、事業主は労働者が1の相談を行ったこと、または事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないこととすること。

3、厚生労働大臣は1及び2、措置義務それから不利益取り扱いの禁止についてその適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めることとすることでございます。

それから、「三 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の努めるべき事項」でございます。これは、建議において職場のパワーハラスメントは許されないものであり、国はその周知、啓発を行い、事業主は労働者が他の労働者に対する言動に注意するよう配慮し、また、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに、みずからの言動に注意するよう努めるべきという趣旨を、おの

おのの責務として法律上で明確にすることが適当であるとされたことを踏まえて規定するものでございます。

まず、1は国が労働者の就業環境を害する二の1の言動、いわゆるパワハラは行ってはならないこと、その他当該言動に起因する問題に対する事業主その他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に努めなければならないこととすること。

2、事業主は、当該問題に対する労働者の関心と理解を深めるとともに、労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる1の措置に協力するように努めなければならないこと。

3、事業主は、自らも当該問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならないこと。

4、労働者は、当該問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる二の1の措置に協力するように努めなければならないこと。

次に、「四 紛争の解決」でございます。

まず「1 紛争の解決の促進に関する特例」ということで、2の1及び2、すなわち雇用管理上の措置義務と不利益取り扱いの禁止に関する労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する関係の規定は適用せず、次の2及び3によるものとする。

そして、「2 紛争の解決の援助」ということで、(一)都道府県労働局長は、紛争の当事者から援助を求められた場合には、必要な助言、指導または勧告をすることができること。(二)は先ほどの相談のところにも出てきましたように、不利益取り扱いの禁止の規定を準用するというので、援助を求めたことを理由として不利益な取り扱いをしてはならないことを規定するものでございます。

次のページの「3 調停」ということで、(一)都道府県労働局長は、紛争の当事者から調停の申請があった場合において、必要があると認めるときは、紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

(二)は調停の申請をしたことを理由として不利益な取り扱いを禁止すること。

(三)は男女雇用機会均等法の調停の規定を準用するなど、必要な規定の整備でございます。

次に五でございますけれども、厚生労働大臣は二の1及び2、すなわち措置義務や不利益取り扱いの禁止に違反している事業主に対し勧告をした場合に、勧告に従わない場合はその旨を公表することができること。

それから、「六 報告の請求」ということで、厚生労働大臣は、事業主から措置義務あるいは不利益取り扱いの禁止の施行に関し必要な事項について報告を求めることができること。

「七 罰則」で、先ほどの六の報告をせず、または虚偽の報告をしたものについて過料に処すること。

八はその他所要の規定の整備を行うこととございます。

以上が労働政策総合推進法の一部改正でございます。

次に、第三といたしまして、男女雇用機会均等法の一部改正でございます。

まず、一は、先ほどの第二のところとございましたように、セクハラにつきましても相談を行ったこと等を理由とする不利益な取り扱いの禁止の規定を設けることということで、1については同じ規定を置くこととしてございます。

2、事業主は他の事業主から当該事業主の講ずる職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置の実施に関し、必要な協力を求められた場合には、これに必ずや努めなければならないこととございます。

次に、「二 職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の努めるべき事項」ということで、これは先ほど第二の3でパワハラに関して国、事業主及び労働者の努めるべき事項という規定がございましたけれども、これと同じような規定をセクハラについても設けるものとございます。

1以下はパワハラと同じ内容でございます。

少し飛ばしまして、11ページにいきまして、「三 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする不利益な取扱いの禁止」ということで、妊娠、出産等に関するハラスメントにつきましても、先ほどと同じように相談等を行ったことを理由とした不利益取扱いの禁止を設けるものとございます。

それから、「四 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の努めるべき事項」ということで、いわゆるマタニティーハラスメントに関する問題についても、先ほどのセクハラあるいはパワハラと同じように同様の規定を設けることとございます。

「五 男女雇用機会均等推進者」でございます。

まず、1といたしまして、事業主は、職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者、男女雇用機会均等推進者を選任するように努めなければならないこと。

2、女性活躍推進法が存続する平成38年3月31日までの間は、この均等推進者の業務といたしまして、女性活躍推進法に関する取り組みの推進についても業務に含めるというものでございます。

「六 調停」でございます。紛争調整委員会が調停を行うときに必要があると認めるときは、出頭を求め、意見を聞くことができるものとして、関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者等を加えることとございます。

七は、その他の所要の規定の整備でございます。

以上が男女雇用機会均等法の一部改正でございます。

次に第四、労働者派遣法の一部改正でございます。

一は労働施策総合推進法の適用に関する特例でございます。派遣労働者につきましては、派遣先の事業主も当該派遣労働者を雇用する事業主とみなしまして、第二の二の1、パワハラの措置義務、三の2の努めるべき事項、これらの規定を適用することといたします。

二は、その他規定の整備でございます。

以上が労働者派遣法の一部改正でございます。

次に第五、育児・介護休業法の一部改正でございます。

一につきましては、先ほどパワハラ、セクハラ、均等法のマタハラのところにもありましたように、相談を行ったこと等を理由とする不利益取り扱いを禁止する規定を設けることとございます。

二につきましても、先ほどパワハラ、セクハラのところに出てきたものと同じように、国、事業主及び労働者の努めるべき事項について規定を整備するものでございます。

三はその他所要の規定の整備でございます。

続きまして、「第六 附則」でございます。

まず、「一 施行期日」について、この法律は公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとすること。ただし、次に掲げる事項はそれぞれ次に定める日から施行することとすること。

まず1つ目、第二の一は国の施策としてハラスメント対策を明記する規定でございますけれども、これにつきましては公布の日から施行すること。次に2といたしまして、第一の一及び三の2は、女性活躍推進法で101人から300人の事業主に計画の策定、情報公表を義務づける規定でございますけれども、これにつきましては、公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとございます。

次に、「二 経過措置等」でございます。中小企業基本法で定める中小事業主については、公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までの間は、第二の二の1、パワハラ防止の措置義務の規定については努力義務とするものとし、第二の四、五及び六はパワハラ関係の紛争解決、勧告、公表の規定、報告徴収の規定でございますけれども、その対象から、その期間についてはこのパワハラ措置義務の関係は除くこととすること。

2といたしまして、その他所要の規定の整備を行うこととございます。

最後に「三 検討規定」、政府はこの法律の施行後5年を経過した場合において、改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときはその結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする事とございます。

以上でございます。

○奥宮会長 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、委員の皆様から御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。

井上委員、どうぞ。

○井上委員 ありがとうございます。

今、事務局から御説明いただきました内容の中で、責務規定について改めて確認させていただきたいと思います。

まず、今回の要綱案で、建議のハラスメントは許されないという文言がハラスメントを行ってはならないと修正されたことにつきましては、より禁止規定に近い表現となったと思いますので、労働側としては前向きに評価したいと思います。

一方で、建議に記載されていた「責務」という文言が入っていないところがあります。具体的に言いますと、6ページの三、パワーハラスメントのところでは、10ページの二、これは均等法。13ページの第五の二、これは育児・介護休業法になります。国、事業主及び労働者の努めるべき事項となっております。先ほどの事務局からの説明では、この努めるべき事項は責務規定という説明でありましたけれども、これは一般的には大変わかりづらい表現だと思っております。

そもそも、建議にあった責務規定は、労働側が審議会の中で求めてきましたハラスメントの禁止規定の議論の過程の中で、この責務というものが入ってきたと認識しております。その意味では、禁止規定のかわりにはならないものの、責務というものが少なくともハラスメントは許されないものとして、国、事業主、労働者それぞれの責務を明らかにすることで、ハラスメントの根絶に向けて一丸となって取り組んでいこうというメッセージ性があるものだと労働側は理解して、建議を受けとめたところであります。

建議が要綱案になる過程で、法制的な観点からの文言修正があるということは理解しております。しかしながら、国、事業主及び労働者の努めるべき事項については、責務という文言が何も出てこない中で、これが責務規定だとここでは説明いただいても、一般的には理解しがたいものだと思っております。よって、労働側としては、少なくとも条文に落とし込むときにはわかりやすい表現、表記が必要だと考えております。

ここで改めて事務局に確認をさせていただきたいのですが、この要綱案にある、先ほど申し上げたところの国、事業主及び労働者の努めるべき事項につきましては、建議にあった責務規定であるという理解でよいのかどうかということ。また、責務規定であるならば、条文に落とし込むときにはより一般にわかりやすく、国の責務等何らかの文言を入れることが可能なかどうか。これについてお答えいただきたいと思います。

○奥宮会長 事務局、お願いします。

○岡雇用機会均等課長 ありがとうございます。

先ほど申し上げましたように、建議を踏まえたもので、具体的な条文の本文につきましては、先ほど要綱にお示ししたとおりでございます。

お尋ねにつきましては、見出しについての御指摘だと認識してございます。見出しについて責務と書く規定については、一般的には法律の総則、前のほうに置かれる総則で訓示的な規定である場合が多いわけですがけれども、今回設けようとする規定につきましては、

ハラスメント防止の措置義務とあわせて具体的な行動を示すものでありますので、そういった観点で努めるべき事項としておるところでございます。

ただ、具体的な書きぶりにつきましては、法律的な見地等から今後精査されるものと考えておりますので、いただきました御意見、それから、もちろん建議の趣旨も踏まえまして、最大限努力してまいりたいと考えております。

○奥宮会長 これは内閣法制局等のお考えもあるかと思いますが、この見出しである、国、事業主及び労働者の努めるべき事項という部分は、井上委員の御意見を十分に踏まえ、また、建議のほうの文言も踏まえていただいて、事務局において法制的な調整について最大限努力していただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○岡雇用機会均等課長 繰り返しになりますけれども、最大限努力してまいりたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○奥宮会長 その他に御意見はございませんか。

杉崎様、どうぞ。

○杉崎代理 ありがとうございます。

これまで開かれました分科会におきまして、中小企業が今、非常に深刻な人手不足の中で、本年4月から働き方改革関連法が順次施行されるということから、その対応にかなりの手間と負担がかかっているという旨を発言させていただきました。

また、日本商工会議所が昨年の10から12月にかけて、全国の中小企業2,000社強から回答を得ました働き方改革関連法への準備状況に関する調査で、中小企業における法律の認知度や準備状況に非常に課題があるということが明らかになりました。

こうした中、厚生労働省におきましては、今回のこの女性活躍推進法、ハラスメント防止対策につきまして、中小企業の十分な準備期間の確保というところで、施工行時期に関しまして特段の御配慮をいただいたことを心から感謝申し上げたいと思っております。

一方で、今回のこの女活法、職場のハラスメント防止対策ともに、準備や対応ができる企業は施工行時期を待たずして、速やかに取り組んでいくことが非常に重要だと思っております。

また、この働き方改革関連法への対応も含めまして、企業数の大層を占める中小企業がいかに取り組んでいくかということが鍵になると認識しております。

したがって、日本商工会議所は厚生労働省と緊密に連携いたしまして、今回の女活法やハラスメント防止対策につきまして、セミナー等を通じてその内容をしっかり中小企業の皆様に周知していくとともに、各種の支援にも取り組んでまいりますので、よろしくお願いいたします。

お礼の発言でございます。

○奥宮会長 菱沼様、どうぞ。

○菱沼代理 ありがとうございます。

本日、委員の中澤が出席できないので、代理で発言させていただきます。



ただいま杉崎代理から発言がありましたけれども、長く議論してきた中で、こういった法律案まででき上がったということでございますが、繰り返しになってしまいますけれども、4月1日から一部は働き方改革の法律が施行されるということで、各地域に働き方改革の支援センターなどがありますので、施行は先ではありますが、そういったところを活用しながら、また、こうやってお集まりの経済団体や労働団体を通じて、いろいろな周知などをしていけるのかなと思っていますので、その辺をお願いしたいということ意見を申し上げます。

以上です。

○奥宮会長 他に御発言はございますか。

齋藤委員、どうぞ。

○齋藤委員 ありがとうございます。

意見というよりは質問になりますけれども、法律のたてつけについて確認させていただきます。

今回、パワハラについては労働施策総合推進法、セクハラ、マタハラについては男女雇用機会均等法、ケアハラについては育児・介護休業法ということで改正の運びになるかと思っておりますけれども、この新たに追加された条文は、それぞれの法律の中で構成上どこに規定されていくことを想定されているのか、現時点での見解について確認させていただければと思います。

○奥宮会長 事務局からできる限りでお願いします。

○岡雇用機会均等課長 ありがとうございます。

今回設けようとする規定につきましては、法律全体の責務を規定するものではなく、ハラスメントに関する規定でございますので、ハラスメントの防止の措置義務、例えばセクハラであれば、今、均等法の第2章の中で第11条に措置義務の規定がございますし、マタハラについても第11条の2というような規定がございます。そういった規定の近辺に今回の規定を設けることを考えてございます。育児・介護休業法についても、第25条というのが第9章の中にありますけれども、その近辺に同じように規定を設けることを考えております。

それから、パワハラについては、今回労働政策総合推進法に新たに規定するというところで、新たに章を設けまして、その中に措置義務、その責務に関する規定、紛争解決、履行確保などの関連の規定を設けることを考えてございます。

以上でございます。

○奥宮会長 ありがとうございます。

他に御発言はございませんか。

山中委員、どうぞ。

○山中委員 ありがとうございます。

1点、女性活躍推進法の数値目標の設定について確認させていただきたいと思っております。

建議の中身で、お配りいただいた参考資料1の3ページ目のマル3で数値目標の設定について書かれております。2行目以降に複数の項目を設定することが適当であるという文言もございますし、次の4ページ目の1行目、2行目にも中小企業の配慮することが適当であるという文言がありますけれども、今回のこの法律案要綱にはこちらの建議における数値目標の設定についての記載がないという状況なのですが、そちらについてはどこで規定されるのかを確認させていただきたいと思います。

○岡雇用機会均等課長 ありがとうございます。

数値目標につきましては、今、女性活躍推進法の中で、状況把握と同じ条文なのですが、法律の条文上、例示の項目が4つ書いてありまして、具体的には省令のほうで当該4つの例示された項目を基礎項目ということで義務づけた上で、ほかの項目は任意項目ということで定めておりまして、いずれも省令のほうに全面的に委任されている状況になってございます。

今回建議で2つのカテゴリーからそれぞれ数値目標を定めるということになったわけですが、これにつきましても、法律ではなく省令で規定できるということで、今回の法律案の中には出てこないのですけれども、建議を受けた形で、今後法律が通った後の施行の関係の審議の中でそれを踏まえて検討いたしまして、省令の改正の中で加えていくことを考えてございます。

○奥宮会長 他に御発言はございませんか。

榎原委員、どうぞ。

○榎原委員 ありがとうございます。

今後の法案の予定についてお伺いしたいのですけれども、先ほど御説明いただいた資料の14ページの附則の後に施行時期の記載があると思うのですが、この審議会で諮問を答申した後に、法案がどのような工程を経ていって、今、わかる範囲で施行時期がいつぐらいになるのかということについてお伺いしたいと思います。

以上です。

○奥宮会長 事務局、お願いします。

○岡雇用機会均等課長 ありがとうございます。

まず、今後のスケジュールでございますけれども、今日諮問をさせていただきまして、答申をいただきましたら、それを受けて実際の条文の作業を進めていきたいと思っております。今国会に法案を提出することを目指していきたいと考えてございます。

その上で、法律案が成立しましたら、速やかに審議会を開催いたしまして、政令等の御審議をいただきたいと思います。その中で、この政令で定める日というところも御議論いただくことになるかと思っております。

以上でございます。

○奥宮会長 他に御発言はございませんか。

他に御発言がないようでしたら、当分科会としては「女性の職業生活における活躍の推

進に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」についておおむね妥当と認め、その旨を私から労働政策審議会会長宛てに御報告することといたしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(委員首肯)

○奥宮会長 それでは、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にしたいと思います。

それについては事務局から案文が用意されておりますので、配付をお願いいたします。

(案文配付)

○奥宮会長 報告文、答申文の文書については、お手元に配付された案のとおりとしたいと思いますと考えますが、いかがでしょうか。

(委員首肯)

○奥宮会長 御異議がないようでしたら、このようにさせていただきます。どうもありがとうございました。

それでは、ここで雇用環境・均等局長より御挨拶がございます。

○小林雇用環境・均等局長 ありがとうございます。

ちょうど2カ月前の12月14日に建議をいただきまして、それを踏まえて本日要綱の形でお諮りをさせていただきましたところ、ただいま御答申をいただきました。心から感謝を申し上げます。

今後でございますけれども、この法律案要綱を踏まえまして、法制的な詰めをしっかりと行って、法律案の形といたしまして今通常国会に提出させていただきたいと思っております。

それから、指針の策定や省令の改正といった中身の議論がまだございます。これはもちろん法律が成立した上でということになるわけでございますが、改めてしっかり御審議いただきたいと思っておりますので、引き続き御指導をよろしくお願い申し上げます。

本日はどうもありがとうございました。

○奥宮会長 それでは、その他に御発言がないようでしたら、本日の審議はこれまでといたします。

最後に、本日の議事録の署名委員は、労働者代表の山中委員、使用者代表の中西委員にお願いいたします。

皆様、お忙しい中どうもありがとうございました。