

第10回雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会

開催日 令和6年7月19日

○佐藤座長 それでは、定刻になりましたので、ただいまから第10回「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」を始めさせていただきます。

皆様方には、御多忙のところ御参集いただき、ありがとうございます。

本日は、構成員の皆様は対面での出席になっております。

事務局で人事異動がありましたので、皆様に御報告をお願いしたいと思います。よろしくお願ひします。

○田中局長 それでは、私から。堀井の後任として参りました田中と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

○大隈審議官 このたび、審議官として参りました大隈と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

○山田総務課長 総務課長で参りました山田と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

○岡野課長 雇用機会均等課長で参りました岡野と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

○木村室長 ハラスメント防止対策室長で参りました木村と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

○佐藤座長 では、皆さん、よろしくお願ひいたします。

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ここまでにさせていただきますと思います。

では、早速、議題（1）報告書（素案）について検討に入りたいと思います。

前回までの検討会では、議題ごとに整理した論点案に基づいて皆様から御議論いただきましたが、本日はこれまでの皆様の御意見、議論を踏まえて、事務局に報告書素案としてまとめていただいておりますので、これについて御説明いただいて、その後、皆様から御意見を伺えればと思います。

それでは、事務局から御説明をお願いいたします。

○松下課長補佐 ありがとうございます。事務局でございます。

資料1-1、報告書（素案）という資料を御用意ください。

前回、前々回にお示しいたしました論点案をベースとしまして、構成員の皆様の議論を踏まえて、素案という形でお示しをするものでございます。現状や課題に関する記載は論点案に記載していたものを整理、集約等しておりますけれども、内容は大きく変わっておりませんので、本日は今後の対応の方向性の部分に絞って御説明をさせていただきますと思います。

まず1ページをお開きいただきまして、「第1 現行の女性活躍推進法を巡る現状と対

応の方向性」でございますが、飛んでいただいて9ページ、「5 今後の対応の方向性」、女性活躍推進法の延長でございます。（法の延長の必要性）についてでございますが、女性活躍推進法の制定以来の10年近くにわたる取組によりまして、これまで一定の成果が見られているところでございますけれども、課題が残されているところでございます。

10ページに飛んでいただきまして2段落目、一方で、女性活躍の施策の効果が現れるまでには一定の期間が必要となるため、継続的に取り組んでいく必要があるところでございます。その際には、我が国の女性活躍をめぐる諸課題について幅広い観点を踏まえて取り組むべきでありまして、こうしたことを踏まえますと、女性活躍推進法はいまだその役割を終えたと言える状況にはなく、期限を延長した上で、引き続き企業における女性活躍の取組を継続するべきであるとしております。その際、労使コミュニケーションの充実を図ることでPDCAサイクルを促していくことも重要であるとしております。

10ページ下の段落、（延長期間の考え方）でございます。女性活躍推進法は、ポジティブ・アクションの性格を持つ法律として、時限法として制定されたところでございます。延長に際しても、このような性格を維持し時限法とすることが適当である。その際、一般的な企業におけるキャリア形成の在り方からすると、10年程度で役職が上がっていく傾向などが見られることから、10年間延長することが適当であるとしております。

11ページ、（2）中小企業における取組促進でございます。一般事業主行動計画の策定は、100人以下の企業については努力義務とされているところでございます。これを拡大する案も考えられるところ、中小企業においては事務処理を行う体制上の課題に加えて、全労働者に占める女性労働者の割合が極端に大きいまたは小さい状況も見られること、形式的に義務を遵守いただくよりもメリットも認識した上で取組が定着するようにすべきであること等から、努力義務としつつ、情報開示等を通じて自主的な取組を促進することが効果的と考えられるとしております。

具体的には、ヒアリング事例のような好事例もあるところでございますので、こうした好事例を収集し、発信していくことを通じて、中小企業に取組への手応えを実感してもらうことが重要であるとしております。このため、100人以下の企業の取組のきっかけとなるような支援策、例えば企業に対するコンサルティング等の取組を充実させることが必要であるとしております。

11ページ一番下、（3）女性活躍推進法に基づくえるぼし認定でございます。12ページに飛んでいただいて、2段落目、えるぼし認定により認定企業に対する社会的評価が高まれば、認定を取得する企業が増え、日本全体の女性活躍の取組の底上げにつながるということが期待されているところでございます。

次の段落ですが、一方で、くるみん認定に比べると広がりやが限定的な状況にあるところでは、この原因には、女性活躍の取組の成果が出るまでには一定の期間を要することが認定のハードルになっているという指摘があるところでございます。このため、認定企業に対するインセンティブの周知を行うことに加え、現行のえるぼし認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であるとしております。

12ページ一番下、(4)女性の活躍に関する情報公表であります。

①男女間賃金差異の公表でございます。現在、男女間賃金差異の情報公表については、常時雇用する労働者の数が301人以上の企業に限り、義務とされているところです。男女間賃金差異の公表については、公表の前段階において、まず企業において課題分析に取り組むこととされているところ、女性活躍に関する調査結果からは、これを通じて社内での意識統一等が図られるなどの効果が示されているところです。また、公表に取り組んだ企業においては、社内外での評価の向上等の効果が実感されているところです。加えて、男女間賃金差異は女性の登用や就業継続の進捗を図る観点から有効な指標となり得るものでございます。

こうしたことを踏まえると、現在、賃金差異の公表は任意とされている常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の企業においても、公表を義務とすることが適当であるとしております。

13ページの真ん中でございます。(要因分析の重要性、説明欄の活用促進)でございます。男女間賃金差異の要因やそれに対応した取組は様々であることから、男女間賃金差異については指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、当該指標を時系列で眺め、要因の分析を行うことが重要であるところです。このため、男女間賃金差異の公表に際して説明欄の活用を促進していくことが重要であり、さらなる活用を促していくべきであるとしております。

また、中小企業における要因分析の負担を軽減するために、コンサルティング等の取組の充実に加え、「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」などの活用促進を図るとともに、簡易な賃金格差要因分析ツールの開発等を通じて、中小企業に対する支援を行うことが重要であるとしております。

14ページ真ん中、②女性管理職の登用促進でございます。(女性管理職比率の公表)、男女間賃金差異の要因は、男女間の勤続年数差と女性管理職比率の低さによるところが大きく、女性管理職比率については、我が国は諸外国と比較して低い状況にあることも指摘されているところです。また、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、取組の加速化を図る必要があるところです。このため、現在、開示項目の選択肢の一つとなっている女性管理職比率について、企業の実情を踏まえつつ、開示必須項目とすることが適当であるとしております。

加えて、女性管理職比率は女性従業員が多い企業においては高くなりやすい面があることから、男女それぞれの労働者数の合計を分母とし、男女それぞれの管理職数を分子とする男女別管理職登用比率を活用することも考えられるとしております。このため、例えば女性管理職比率の公表に加え、この男女別管理職登用比率を説明欄に記載し、管理職登用の実態に関する補足的な説明を付記することを促すことも検討すべきであるとしておりま

す。あわせて、好事例の収集・提供や相談支援など中小企業における取組支援を進めることが求められるとしております。

14ページ一番下、（女性管理職の定義）でございます。女性管理職比率に係る不適正な計上を防ぐため、一層の対策が重要となります。15ページでございますが、この点、管理職の定義自体は一定の合理性があると考えられるとしております。その上で、企業における多様な実態に対応するために、例えば、各企業において指標を公表するに当たって、厚生労働省が示している管理職の定義に沿うものであるかを自己申告する欄を設け、説明欄で管理職に計上している役職呼称名を明記するといった取組を検討すべきであるとしております。

15ページ、③情報公表必須項目数でございます。上記①、②の検討と併せて、情報公表必須項目数についても検討する必要があるとしております。情報公表必須項目数については、大企業、中小企業の実情に即して見直しを検討すべきであるとしております。

15ページ、④女性活躍の見える化の推進でございます。女性活躍推進法第20条の情報公表の意義を踏まえまして、情報を集約し、一覧性を高めるとともに、公表される情報のさらなる正確性の確保が重要であるとしております。

一番下の段落でございますが、情報が集約されれば、求職者等の利用者に対する利便性の向上などのメリットが期待されるところです。また、大企業はもとより中小企業においても同業他社の取組状況等を確認することができ、自社における取組内容の検討を効果的に進めることができるといったメリットも期待できるところでございます。このため、情報公表義務がある企業に女性活躍データベースにおける情報公表を促し、女性活躍の見える化のプラットフォームとして位置づける方向で具体的な制度設計を検討すべきであるとしております。

16ページ、（5）男女雇用機会均等法等の履行確保とアンコンシャス・バイアス解消に向けた取組の推進でございます。女性活躍推進の前提である労働基準法、男女雇用機会均等法等の履行確保や、コース別雇用管理の適切な運用、間接差別への適切な対応等、引き続き、関連法制度等の周知に加え、実態を踏まえて適切に対応していくことが重要であるとしております。

また、依然として残る職場における性別役割分担意識はアンコンシャス・バイアスとなり、女性活躍の障壁や様々なハラスメントの背景にもなりやすいところです。こうしたことから、一層の職場における意識改革が必要であり、アンコンシャス・バイアスを解消するような取組を強化すべきである。そのため、啓発事業は中小企業に対するものに加え、キャリア形成の観点から女性労働者自身に対するものも実施すべきであるとしております。

17ページでございます。（6）女性活躍と両立支援の一体的な取組でございます。女性活躍と両立支援は車の両輪の関係にあり、企業で取組内容を検討するに当たってはセットで考えることが望ましいものであるとしております。

また、今般の法改正により、次世代法においてもPDCAサイクルの実施が義務づけられた

ところであり、これらの取組を一体的に進めていくことが望まれるとしております。

現在も女性活躍推進法と次世代法の事業主行動計画を一体的に策定しても差し支えないとされておりますが、行動計画を一体的に策定している企業における一連の取組の好事例を収集し、積極的に周知するべきであるとしております。

18ページ、「第2 女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の課題」でございます。こちらでも22ページまで飛んでいただきまして、「3 今後の対応の方向性」から御説明します。

(1) 男女の性差に応じた健康支援、(健康支援の意義)でございます。健康の確保は男女にとって重要であるが、性差の特徴に応じて健康課題に取り組むことは社会的便益につながり、性別を問わず、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であります。その際、性差は年齢により異なるということについても留意すべきであるとしております。

22ページ一番下ですが、国全体として女性特有の健康課題に対する取組を進めなければ、女性の能力の発揮、人材の確保、定着という点で企業間格差が拡大していくことも懸念されるとしております。

また、健康課題に対応する施策の検討に当たって、労働者個人のプライバシー保護の観点には特に留意する必要があるとしております。

(2) ヘルスリテラシー向上でございます。(ヘルスリテラシーの重要性)でありますけれども、女性特有の健康課題については、男性・女性ともに知っておくことが重要であるとしております。

その際、職場での理解、支援を進めていくためには、症状の出方や期間等に個人差があることを理解することが必要であるとしております。

個々のヘルスリテラシーを高めることで、医療機関における適切な受診につながり得ることや、労働者自身がうまくコントロールすることでストレス軽減ができるといった理解が広まることが望ましい。一方で、自己診断により受診のタイミングが遅れることのないよう、専門家の診断がある段階で受けることが重要ということにも留意する必要があるとしております。

加えて、働き方の改善や、男性の職場における理解や男性上司の理解等も大切であり、その促進のための取組を総合的に進めていく必要があるとしております。

(ヘルスリテラシー向上のための取組)でございます。一言でヘルスリテラシーと言っても、その内容は多岐にわたるところでございまして、特に中小企業等において職場内での周知を図ることは難しい場合もあることから、国において重要なコンテンツを作成、周知ということが望ましいとしております。その際、「働く女性の心とからだの応援サイト」のコンテンツの更なる拡充等が考えられるとしております。

24ページ真ん中でございますが、さらに、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においても情報発信等を実施する予定でございます。これと連携していくことが重要であるとしております。

また、ヘルスリテラシーの教育は企業だけでなく、学校教育の段階等、多面的に実施されることが望ましいとしております。

(3) 月経、不妊治療、更年期等の健康課題への対応でございます。女性活躍を推進していくためには、月経、不妊治療、更年期等の課題への対応は、働く女性自身と企業の双方にとって重要性を増しているところでございます。

(生理休暇、不妊治療・更年期等の休暇)でございます。現行法では、労働基準法で生理休暇が法定されているところであります。一方で、不妊治療や更年期等の健康課題に直接的に対応する法律上の休暇制度は存在しないところでございます。

25ページでございます。女性の健康課題について、現時点では必ずしも社会的に十分認識されているとは言えない状況の中では、女性の健康問題への認識を高めるという観点から、特別休暇の普及や取組企業へのインセンティブ付与等を通じて、働きやすい環境をつくることが考えられるとしております。

併せて、これらの健康課題に対する休暇制度や両立支援制度に先駆的に取り組んでいる企業の好事例等の収集、情報提供を積極的に行うことが必要であるとしております。

25ページ真ん中でございます。(健康課題と女性活躍推進法)でございます。女性特有の健康課題の認識や取組状況、ヘルスリテラシーや社会的な認知度の低さ等の状況を早急に改善することが必要であり、女性の活躍を加速化するためには、集中的に女性の健康支援に取り組むことが必要かつ効果的であり、企業に対して集中的な取組を促す女性活躍推進法の枠組みで対応することが適切であるとしております。

「具体的には」として、女性特有の健康課題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であり、また、事業主行動計画策定指針に健康支援やヘルスリテラシー向上の意義や、プライバシーへの配慮の必要性等を明記すること等が考えられるとしております。

(健康課題とえるぼし認定)でございます。上記と併せて、くるみん認定制度における不妊治療に関するプラス認定も参考にしつつ、ヘルスリテラシーの向上や休暇制度の創設に取り組む企業が評価され、取組を進めるインセンティブとなるよう、えるぼし認定制度の見直しをすることが適当であるとしております。

27ページから「第3 ハラスメントの現状と対応の方向性」でございます。こちらも33ページに飛んでいただいて、「5 今後の対応の方向性」でございます。

まず(1)総論でございます。(国の施策としてのハラスメント対策)でございます。労働施策総合推進法においては、国は「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」に総合的に取り組まなければならないとされているところです。これは、現在、事業主の雇用管理上の措置義務とされている4つのハラスメント以外のハラスメントも含め、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ことを国に求めるものであり、国はハラスメント対策に総合的に取り組む必要があるとしております。

続いて、前述の4種類のハラスメントに関しては、事業主に雇用管理上の措置義務等を課した上で、国・事業主、労働者それぞれの責務が明記されているところでございます。こうした規定により、事業主や労働者自身はその言動に注意すべきことが明確になることを通じて、事業主が講ずるセクシュアルハラスメント等の防止措置について、より実効性が向上することが期待されているものでございます。

(ハラスメントに関する法律関係)でございます。4種類のハラスメントについては、事業主の雇用管理上の措置義務が法律上定められているが、これも4種類のハラスメントに限らず、ハラスメントについては、悪質な行為は刑法に規定する犯罪に該当し、刑事責任を負う。民法の不法行為や債務不履行を根拠に損害賠償請求がなされることもあり得るとされているところでございます。

こうした法律関係を念頭に、国はハラスメント対策に総合的に取り組む必要があることに加え、4種類のハラスメント以外にも月経、不妊治療等に関連したハラスメントも存在するという指摘もあることを踏まえ、職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨を法律で明確にすることが考えられるとしております。

こうした趣旨の規定を設けることにより、国のハラスメント対策の実施において、周知・啓発の効果的な実施が期待できる。行為者に対する注意喚起や牽制効果が期待できる。企業における社内での対策の効果的な実施が期待できること等のメリットが考えられるとしております。

35ページ真ん中、(職場のハラスメント対策の意義)でございます。職場のハラスメントは労働者の尊厳や人格を傷つける行為であるとともに、職場環境を悪化させ、メンタルヘルス不調につながるほか、休職や退職に至ることもあり得るところです。また、企業にとっても経営的に大きな損失ともなり得るところです。

職場においてハラスメント対策を講ずることは、コミュニケーションの円滑化、管理職のマネジメント能力の向上による職場環境の改善、労働者の生産性や意欲の向上等に資するものであるところでございます。

こうした対策の意義や効果について、企業や労働者に広く理解を求め、対策を促していくことが非常に重要であるとしております。

35ページ一番下ですが、(企業におけるハラスメント防止対策の推進)、ハラスメントかどうかの判断が難しいとする企業割合は低下しているものの、約6割あるところでございますし、また、労働局への相談件数は高止まりしているところでございます。こうした状況を踏まえ、企業のハラスメント防止対策の取組に資するため、国が効果的な支援策に取り組む必要があるとしております。具体的には、伴走型でコンサルティングを実施することや、研修動画の充実等が考えられるとしております。

36ページ、(2)カスタマーハラスメントでございます。①対策強化の必要性、(防止対策の意義)でございます。カスタマーハラスメントを防止することは、労働者を守るという観点のみならず、個別企業における働きやすい環境を整備することにより、労働者の

確保・定着に資するとともに、業種、業界のイメージアップ、さらには顧客等の利益につながるものであります。

また、カスタマーハラスメント対策等を通じて企業が従業員の顧客対応力を高めること等により、従業員を守るだけでなく、顧客等とのコミュニケーションが円滑になることによる営業上のメリットも期待できると考えられるとしております。

36ページ下側でございます。（企業における取組の必要性）、これまでもカスタマーハラスメントについては、「パワハラ防止指針」において、事業主が行うことが望ましい取組等を明記するとともに、対策企業マニュアルを作成するなどの対策が行われてきたところであります。

こうした対策等の結果、労働者のカスタマーハラスメントの経験は減少傾向にありますけれども、勤務日にほぼ毎日顧客と接しているもののうち17.4%はカスタマーハラスメントを経験している状況にあること、1,000人以上の企業においても特段の対応に取り組んでいない企業が37.2%であること、対策に積極的に取り組んでいる企業では被害が少ない状況にあることに鑑み、個々の企業だけではなく、企業横断的にカスタマーハラスメント対策への取組が進むよう、対策を強化することが必要であるとしております。また、このような対策強化により、社会全体としてカスタマーハラスメントが許されるものではないということが明確になるとともに、企業がカスタマーハラスメント対策を実施することが望ましいという社会規範が形成されるというメリットがあると考えられるとしております。

②対策強化の方向性でございます。（労働者保護の観点からの法制化）としておりまして、上司や同僚からのハラスメントと、顧客や取引先からのハラスメントでは、その性格や対応も異なるが、労働者の就業環境を害するものであり、企業の負う安全配慮義務等の観点からも、何らかの対策、配慮が必要という点では共通することから、労働者保護の観点から事業主の雇用管理上の措置義務とすることが適切であるとしております。

続いて、（事業主の措置義務の在り方）でございます。行為者が顧客や取引先等の第三者であるカスタマーハラスメントの場合、必要となる対応は従前の4種類のハラスメントとは異なるものと考えられます。この点、行為者として取引先等の他の事業主やその雇用する労働者、顧客、患者やその家族等も想定されている、セクシュアルハラスメントに係る事業主の措置義務の内容が参考となる部分があると考えられるとしております。

また、カスタマーハラスメントの行為者が取引先である場合について、被害者である労働者を雇用する事業主が雇用管理上の措置の実施に関して、当該取引先の事業主に対して必要な協力を求めることができるようにすることが考えられるとしております。

なお、具体的には、企業が講じる措置について、取引先と消費者の場合で異なる部分があり得るため、企業現場の対応も踏まえながら、きめ細かに検討を深めることが重要としております。

38ページでございます。カスタマーハラスメント対策は、消費者法制により定められている消費者の権利等を阻害しないものでなければならないことは当然のことであるとして

おります。また、各業法等によりサービス提供の義務等が定められている場合等もあります。こうしたことに留意しつつ、業界団体における対応や業所管官庁との連携による取組が効果的であるとしております。

38ページ、③カスタマーハラスメントの定義でございます。対策企業マニュアルにおいては、カスタマーハラスメントを明確に定義しておらず、「顧客等からのクレーム・言動のうち、クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの」がカスタマーハラスメントであると考えられるとしているところです。

現在、業界団体や企業の対策において、この考え方に即して取り組まれている実態があることを踏まえ、この考え方を参考にしつつ、社会全体で幅広く受け入れられるカスタマーハラスメントの定義を検討することが適切であるとしております。

また、カスタマーハラスメントという行為は、小売業、公共交通機関等、幅広い業種・業態で見られることが指摘されており、その実態は様々であることが想定されることから、具体的な事例を収集し、分析することも必要であるとしております。

38ページ一番下、（カスタマーハラスメントの定義）でございます。対策企業マニュアルを参考としつつ、カスタマーハラスメントの定義は、以下のⅠ～Ⅲまでの要素のいずれも満たすものとして検討すべきであるとしております。

3要素として3つ掲げておりますが、「Ⅰ 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行うこと」、「Ⅱ 社会通念上相当な範囲を超えた言動であること」、「Ⅲ 労働者の就業環境が害されること」としております。

それぞれ具体的な内容を以下に掲げておりますけれども、まず「Ⅰ 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、「顧客」には潜在的な顧客も含むものと考えられるとしております。また、「施設利用者」とは施設を利用する者をいい、施設の具体例としては駅、空港、病院等が考えられるとしております。また、「利害関係者」には、法令上の利害関係だけではなく、施設の近隣住民等事実上の利害関係がある者も含むと考えられるとしております。

続いて、「Ⅱ 社会通念上相当な範囲を超えた言動であること」でございます。これは、顧客、取引先等の権利を濫用し、逸脱したものをいい、社会通念に照らし、言動の内容が相当性を欠くもの、または手段・態様が相当でないものが考えられるとしております。

ある言動が「社会通念上相当な範囲を超えた言動」か否かの判断については、「言動の内容」及び「手段・態様」に着目し、総合的に判断することが適切であるとしております。この場合、「言動の内容」、「手段・態様」の片方のみで、社会通念上相当な範囲を超える場合もあり得ることに留意が必要であるとしております。

また、社会通念上相当な範囲を超えるかどうかの判断に当たっては、正当な指摘等を受けた事業者（労働者）の側の不適切な対応が端緒となっている場合もあることにも留意する必要があるとしております。

40ページでございます。以下、例を示しております。かいつまんで御説明しますが、まず社会通念上相当な範囲を超える言動の内容例でございます。そもそも要求に理由がないまたは全く関係のない要求、契約内容・提供サービスを著しく超える要求、対応が著しく困難、無理な要求、不当な損害賠償要求等としております。

社会通念上相当な範囲を超える手段・態様例でございます。こちらについては身体的な攻撃、精神的な攻撃、威圧的な言動、41ページに行ってください、継続的、執拗な言動、拘束的な言動等としております。

41ページ、「Ⅲ 労働者の就業環境が害されること」でございます。これについては、パワーハラスメントの要件を参考に、当該言動により、労働者が身体的または精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどの当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生ずることとすることが考えられるとしております。

また、この判断に当たっては、平均的な労働者の感じ方を基準とすることが適当であるとしております。

なお、言動の頻度や継続性は考慮するが、強い身体的または精神的苦痛を与える態様の言動の場合は、1回でも就業環境を害する場合がありますとしております。

41ページ一番下、④総合的な対策の必要性でございます。カスタマーハラスメントは、顧客等の権利の濫用・逸脱であり、金品の要求や土下座の強要といった著しく不当な要求も見られ、本検討会のヒアリングでも把握されたとおり、暴行、傷害、脅迫などの犯罪に該当し得るものもあるところでございます。こうしたものについては、対策企業マニュアルにおいて、「犯罪に該当しているもの」であるということや、対応例として「直ちに警察に通報する」ということも示されているところでございます。企業においては、こうした考え方も踏まえて、的確かつ毅然と対応できるよう、警察への通報を含めた対応方針をあらかじめ定めて従業員に周知しておくことが重要となるとしております。

一方で、顧客等が商品やサービスの問題や欠陥を指摘したことに対して、従業員の不適切な対応等企業側の不手際がきっかけとなり、カスタマーハラスメントに至るケースも見られるところでございます。このような形でのカスタマーハラスメントを未然に防止するためには、企業において研修の実施、マニュアルの整備等に取り組むことが考えられるとしております。

また、専門性が求められる業種においては、仮に顧客等から著しい迷惑行為があったとしても、能力不足と考えてしまう場合があるということもヒアリングから示唆されたところです。こうしたことも踏まえつつ、業界団体、職能団体、企業等が対応することが必要であるとしております。

42ページ真ん中でございます。(業界団体等を通じた取組の強化と業所管官庁との連携)でございます。カスタマーハラスメントの態様は業界により異なることや、独自で対応できない中小企業もあることから、業界が一体となって取り組むことが効果的としておりま

す。こうしたことから、業界団体や職能団体等を通じた取組を強化することが考えられるが、その際には業所管官庁との協力連携が必要不可欠としております。

一番下、（関係省庁との連携強化）でございます。取引先については業界特有の商慣行の問題もあり、この点については、業所管官庁に加え、取引の適正化の観点から関係省庁との協力、連携が必要であるとしています。また、ヒアリングにおいて、消費者教育の充実・強化が必要であるという指摘がなされたが、この点については消費者庁との連携が必要としております。加えて、犯罪に該当し得る行為への対応については、警察庁との連携が必要としております。こうしたことから、43ページ一番上でございますが、令和3年から開催しております「顧客等からの著しい迷惑行為の防止対策の推進に係る関係省庁連絡会議」において、参加省庁の拡大や連携の強化を図るなど、当該会議の活用等も含めて対応を検討することが適切であるとしております。

43ページ、（3）就活等セクシュアルハラスメントでございます。

①対策強化の必要性でございます。現在、セクハラ防止指針において、インターンシップを行っている者や就職活動中の学生等に対しても企業の方針を明確にし、相談体制等を整備することが望ましいとされているところですが、厚労省令和5年度調査によれば、インターンシップ中にセクハラを経験した者が30.1%、就職活動中にセクハラを経験した者が31.9%という状況にあります。

ハラスメントは、共通して労働者の就業環境が害されることと規定されており、事業主の雇用管理上の措置義務による保護の対象については、雇用されている労働者が念頭に置かれているところです。就職活動中の学生等は労働者ではないものの、インターンシップや就職活動中にセクハラがあれば、企業にとっては社会的信用を失い、損失を被ることとなることから、職場における雇用管理の延長と捉え、就活等セクハラについても事業主に義務づけられた雇用管理上の措置が講じられるようにしていくことが適切であると考えられるとしております。

なお、就職活動中の学生のみならず、中途採用希望者等についてもセクシュアルハラスメントが起り得ることを踏まえ、求職者一般を対象とすることが適切であるとしております。

43ページ一番下、（事業主の措置の在り方）でございます。就活等セクハラの実行者は企業内の労働者であることから、実行者に対しては懲戒処分等の対応が可能であるが、被害者は雇用する労働者ではない者であり、それらへの配慮の措置は、おのずと雇用する労働者に対するものとは異なるものとなると考えられるとしております。

例えば、事業主の方針等の明確化に際して求職者との面談のルールをあらかじめ定めておくことや、相談に応じられる体制を整備して周知することなどが考えられるとしております。このほか、発生した場合における被害者である求職者への配慮としては、事案の内容や状況に応じて、実行者の謝罪や、相談対応等が考えられるとしております。

44ページ、②セクハラ以外のハラスメントとの関係でございます。セクハラ以外にパワ

一ハラスメント等も雇用する労働者については雇用管理上の措置義務による保護の対象とされているところであるが、特にセクシュアルハラスメントは、性差別的意識を伴うものであることに加え、一旦発生すると取り返しのつかない重大な損失を被る事件も見られること等から、就職活動中の学生等の求職者に対するセクシュアルハラスメントを対象とすることは妥当であると考えられるとしております。

一方で、パワーハラスメントに関しては、パワハラ防止指針において、就職活動中の学生等の求職者に対しても、パワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化することが望ましいとされていることを踏まえ、その周知、啓発を強化することが必要であるとしております。

44ページ一番下、(4)ILO第190号条約でございます。(批准検討の視点)として、今回の検討会においては、G7批准国の状況を中心にハラスメントに係る海外法制を調査・議論したが、ILO第190号条約の批准に向けた検討に当たっては、そうした海外の状況を参考にすることが考えられるとしております。

一方で、単純比較ができないことには留意が必要であるとしております。

45ページ、(禁止規定)でございます。ILO第190号条約では、仕事の世界における暴力、ハラスメントを定義し、禁止する法令を制定することを加盟国に求めているところがございます。この点、禁止する法令については、本検討会では、以下の考え方が示されたとして、以下4点を記載しております。

まず、禁止の在り方や規定の在り方は様々であると考えられるところ、日本の法制の下で、職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨を法律で明確にした場合、社会規範としてハラスメントは禁止されていることが明確になると考えられるというのが一点。

第2として、事業主の雇用管理上の措置義務の内容に、事業主の方針等の明確化及びその周知啓発という項目があり、その具体的内容として、4種類のハラスメントについては、「職場におけるハラスメントを行ってはならない旨」の方針を明確化することとされているところであり、職場における行為禁止の要請は既に整備されているものとも考えられるということが2点目。

3点目が、日本の法制においては、ハラスメントについて、刑法上の犯罪該当する行為には刑事責任が生じるとともに、民法上の不法行為に基づく損害賠償の対象となるところであり、実際にハラスメントは類似の裁判例等を通じて不法行為に当たるとされてきているところであり、違法な行為であることが明確にされていると考えられることが3点目。

4点目は、日本の労働者災害補償保険法の枠組みでは、業務による強い心理的負荷により発病した精神障害が職業病リストに掲げられており、その認定基準の中でもハラスメントが労災認定に当たって考慮されていることや、労災補償以外にも民事裁判で損害賠償請求が可能であり、広範な救済制度が整備されていると考えられること、以上を挙げております。

45ページ一番下、（広範な射程範囲）でございます。今回調査を実施したイギリス、フランス、ドイツ、カナダの4か国の状況については、差別禁止法によるもの、労働法典によるもの、一般的なハラスメント規制法によるもの、刑法によるもの等があり、差別禁止法の雇用に関する規定や労働関係法令は、雇用労働関係を中心に保護したものであったことが確認されたとしております。

また、ILO第190号条約は仕事の世界における暴力、ハラスメントの定義や保護対象が広範であるが、4か国の中でボランティアについて特別な立法措置を講じている例は見当たらず、一般的な民法典やコモンロー、刑法典等で対応しているものと考えられるとしております。

46ページ真ん中、（第三者が関与する暴力及びハラスメント）でございます。ILO第190号条約においては、暴力及びハラスメントの防止及び撤廃のための取組について、適当な場合には第三者が関与する暴力及びハラスメントを考慮に入れるべきとされています。

本検討会においては、現在、日本において顕在化されている第三者からのハラスメントとしてカスタマーハラスメントについて、また、第三者に対するハラスメントとして就活等セクハラについて検討し、その対策強化の必要性を本報告書において指摘したとしております。

（今後の検討の方向性）でございます。本検討会では限られた時間の中で検討を行ったが、本報告書で提示した職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨を法律で明確にするなどの法整備についても、ILO第190号条約批准に向けた環境整備に資するものと考えられるとしております。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であるとしております。

46ページ一番下、その他、（自爆営業）でございます。いわゆる自爆営業については、これそのものが直ちにパワーハラスメントに該当するものではなく、職場におけるパワーハラスメントの3要件を満たす場合、パワーハラスメントに該当するものであり、該当する場合、労働局で助言・指導等を行っているところです。

自爆営業が社会的に関心を集めていることに鑑み、このような趣旨をパワハラ防止指針に明記することが考えられるとしております。

以上でございます。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

それでは、ただいま御説明いただいた内容について、構成員の皆様から御意見を伺いたいのですが、進め方ですけれども、検討会の報告書は第1、第2、第3と3つから構成されています。第1が「現行の女性活躍推進法を巡る現状と対策の方向性」で、17ページまで。第2は「女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の課題」ということで、これが26ページまで。第3が「ハラスメントの現状と対応の方向性」、これは27ページ以降ですので、この3つに分けて御意見を伺うというふうにしたいのです。やり方ですが、いつも順番にやったのですけれども、まずはそれぞれについて御意見なり御質問ある方は順に手を挙げ

ていただく形にして、一通りやった後、最後は皆さんに御意見を伺う。そういう意味では、全員、発言する機会は最低一回はあるというふうにしたいと思います。

それでは、御質問なり御意見ということで、第1、17ページまでについて、どなたからでも。本当にここは表現が分かりにくいとか、これが落ちているではないかということなど、御意見を伺えればと思います。いかがでしょうか。17ページまでです。

では、田上構成員、お願いします。

○田上構成員 田上です。よろしくお願いします。

私からは、まず16ページの(5)です。均等法の履行確保とアンコンシャス・バイアス解消という部分で、少し表現のところ、専門的な語句なので気をつけたほうが良いという部分についてです。アンコンシャス・バイアスは社会心理学という分野で研究が進んでいる語句ですけれども、専門的な使い方としては、なかなか解消することが基本的には想定されていない。誰しもが当たり前のように思っているもので、ゼロになることはないという想定があるというところがありますので、その点の表現については一応工夫して書かれたほうがよいのかなと。恐らく専門的に使う場合は管理であるとかコントロールといった言葉が使われることが多いと思います。

同じ文脈で、2段落目の「こうした職場における性別役割分担意識はアンコンシャス・バイアスとなり」という部分もありますけれども、こちらも表現としては専門的には少し不適切かなと。役割分業意識とアンコンシャス・バイアスというのは全く異なるものですので、役割分業に関して意識しているというレベルと無意識のレベルで本人が持っていないところで何かしらの性別に関わるバイアスを持っているみたいな話がありますので、この辺りの表現も少し工夫していただくとよいかと思います。

その下の段落の例えば「女性だから管理職は無理」といった、これはアンコンシャス・バイアスの例示になっているところです。ここも例示としては専門的な視点からはちょっと違うかなというものになっているかなと思います。この「女性だから管理職は無理」というのを意識しているか意識していないかということがアンコンシャスかどうかということのポイントですので、当然この考え方を意識している人ももちろん世の中にはまだいらっしゃると思いますし、これに、そうではないと。女性でも管理職はできると思っている、どこことなく女性に対して特定のバイアスを無意識のうちに持っているということが実はアンコンシャス・バイアスの問題になりますので、この辺りの表現。

あと、同じように、「管理職、女性労働者それぞれに存在すると指摘されている」とありますが、アンコンシャス・バイアスは、管理職という部分はいいのですけれども、男女にかかわらず当然存在しますので、この段落について全体的に少し女性労働者をメインとする書きぶりになっておりますが、これは男性についてもそういうふう当てはまります。特に例として男性の育児参加のことについて少し言及されていますけれども、男性自身が育児に参加しにくいことも一つはアンコンシャス・バイアスがあったりするみたいなことも考えられてきますので、支援に関するところも、キャリア形成の観点から、労働者自身、

男女かかわらず、あらゆる労働者に対してそういった支援が必要だという書きぶりにしていただけるとよいのかと思います。

取りあえず1点目は以上です。

○佐藤座長 私もここは言おうかなと思っていたのですが、アンコンシャス・バイアスを基本的にはどう訳すか。無意識の思い込みと訳したりするのですけれども、それは例えばここで言うと、男性は子育てに向かない。やはり子育ては女性のほうが向くのだとされていることが性別役割分担意識を生み出したりする。これはちょっと逆なんだよね。あるアンコンシャス・バイアスが背景にあって、性別役割分担意識を生み出したりということがあるということなので、性別役割分担意識はアンコンシャス・バイアスとなり、というのとはちょっと変な書き方かなと。

あともう一つ、アンコンシャス・バイアス自体は男女ということだけではないので、例えば年齢が高い人は新しい仕事に取り組めないよというようなこともあるので、もっと広いのですよね。ここでは女性は管理職に向かないみたいなことはその1つなのだと思うのですけれども、書き方を工夫して、もうちょっと精査していくといいかなと思います。

ほかには、今のところでも結構ですが、いかがでしょうか。

いいですか。

○日原構成員 大体同じようなことを思いました。

○佐藤座長 いいですか。

山川構成員、どうぞ。

○山川構成員 おおむね検討会の議論を適切に反映しているということで、内容的なことで異論はありませんが、書きぶりというか、表現ないし情報の追記ということで。まず4ページ目の注の6に関して、情報公表ないし情報開示が様々な分野でのある種のトレンドになっているということですので、正式名称は忘れちゃったけれども、所管局のほうで情報開示の手引きというものを策定しているということを追記していただければと思います。4ページの注の6くらいに追記でしょうか。

それから、10ページになりますが、（延長期間の考え方）のところから3行目以降ですけれども、表記の問題ですが、「ポジティブ・アクションの性格を持つ法律」とありますが、法律自体がポジティブ・アクションではありません。しかも、取り組むことを促すというか、行動計画は義務づけになっていますので、自主的な改善が促されるのですけれども、そもそも促すだけの法律ではないので。書くとしたら、自主的に雇用管理の改善に集中的に取り組むことによるポジティブ・アクションを求める法律というふうに、ポジティブ・アクションの主体は事業主であるということを示してはいかがかと思います。

あとは、これも非常に細かいですが、11ページの2行目で「10年程度で役職が上がっていく傾向が見られることから、10年間延長する」というと飛躍があるような感じがしまして、政策の効果を評価する期間としては10年が適切と見られるためとか、なぜ10年かというのは一工夫表現がいるかなと思います。

いずれも非常に細かいことではありますが、以上です。

○佐藤座長 大事な点ですので、ほかにあれば、いいですか。

では、私のほうからで、1ページのところで下から、賃金構造基本統計調査の記載もそうなのだけれども、これはなくてもいいのではないかということがあって。一つは、例えば、45～49歳は管理職適齢期と書いてあるのだけれども、みんな管理職になるわけではないよね。基本的に登用が多いのはこの時期だということ。もう一つは55～59歳は退職後準備期と書いてあるのね。だけれども、もう60代前半まで働くわけだし、できれば後半もと言っているの。退職を考えて55歳からは働くのかという感じもあるので、書くなら表現を変えてほしい。あるいはこの7行が必要なのかどうかがよく分からなくて、なくても問題ないのではないかと思ったので。残すなら表現を変えてほしい。だから、上との対応なのだけれども、この7行はなくてもいいのかな。もしこの7行を残す必要があれば教えていただければと思います。

あと、細かい点で、9ページのところに管理職の定義がありますよね。それで、15ページになると、この定義は賃金構造基本統計調査で使用されている定義に準拠しているものと書いてありますよね。なので、この管理職の定義はどこからもってきているかは9ページのところに書いたほうがいいかなと思いました。

そういうようなところですか。

いいですか。また最後は全体で御意見を伺いますが、ここのところはいいですか。

田上構成員、どうぞ。

○田上構成員 ほかの部分についてなのですからけれども、おおむねの内容に変更というわけではなくて、補足的にこういうことも今後議論していく必要があるなというところなのですが、13ページ、14ページの賃金差異の要因分析の重要性、説明欄の活用といったところの次あたりに賃金の定義ということも少し言及されてもよいのかなと思いました。というのも、先ほど佐藤座長も言及されていたように、管理職の定義を改めて明確にするというのと併せて、同じく指標に関わるものの取扱いというのはやはり厳密なところですので、どこを賃金として計上するかというところは既に大企業のガイドラインのほうに出ていると思います。たしか源泉徴収との関係からこの部分を計算してくださいとなっていたと思いますので、それについて、今後、まだ決まっているわけではないですけれども、中小企業にもこういったことを義務化していく上では、その定義の部分、どこを賃金とみなすかというところについては一応明確にしておいたほうがよいかなと思います。

それを踏まえたときに、やはり説明欄の活用促進と実は指標のリテラシー向上というのが重要だと考えていまして、既に報告書にも書かれていますけれども、企業に対するコンサルティング等の取組の充実とか要因分析ツールの開発というのがありますけれども、個々の労働者は置いておいたとしても、経営とか人事労務に関わる専門家の人たちはこの男女間の賃金差異という指標がどういう意味を持っているのかということのリテラシーをやはり上げていく必要があるなというのは、特に女活法の文脈で賃金差異を公表していく

ときには必須になってくるかなと思います。

そのときに、やはり賃金の定義がどういうものになっているかというのを明確にしておかないと、個々の企業でどこまで手当を含めているか含めていないかということにもよって変わってきます。根本的には基本給というか、従業員の能力に応じて支払われている部分の賃金というところの差異を見ていくことが重要なわけなので、企業によっては、例えば今後職務給の割合が大きい企業がどんどん出てくると、職務給ベースと職能給ベースの企業で賃金差異の意味合いというのが当然異なってきますので、そうしたことを念頭に置くと、今後、この10年間でそうしたリテラシーの向上というのは必須になってくるかなと思います。

あともう一点、最後、これも軽微なところですが、15ページの③の情報公表必須項目数について、今後検討していく必要があるとありますけれども、数だけではなくて、必須とする項目をどれにするかみたいな内容とか、項目それ自体の検討も当然必要になってくるかなと思います。というのも、管理職比率の説明欄のところに男女別の管理職登用比率を記載することはどうかみたいな案が既に挙がっていますので、新しい項目が必要なのかとか、必須とする項目は何かというのを数と合わせて議論することも必要ではないかなと思います。

以上です。

○佐藤座長 よろしいですか。これまでのところで事務局から何かあれば言っていただければ。今のところはいいですか。

それでは、また戻ってきますけれども、第2のところでは、18ページから26までで、ここはこれまで多分女性活躍推進法でも取り上げてこなかった女性特有の健康課題の取組というのを今回取り上げたわけですが、ここについて御意見あるいは御質問があれば、どなたからでも手を挙げていただければ。

では、米川構成員。

○米川構成員 今までの議論を網羅いただいておりますけれども、小さなところですが、23ページの真ん中の辺りです。「生活改善により労働者自身がうまくコントロールすることでストレス軽減ができる」の後に、「場合がある」というのを加えてはどうかと思いました。というのは、生理や更年期の症状が重い人は生活習慣が悪いのではないかと、個人がセルフケアで何とかすべきではという考えが日本では強過ぎて、その結果、適切な受診を先延ばしにしてしまい、子宮内膜症や子宮腺筋症といった重篤な病気に進んでしまうケースが多くあるためです。実際には、月経困難症も、この会でも紹介がありましたけれども、機能性と器質性があり、4人に1人の器質性の方は原因疾患を治療しないと治らないので、生活習慣やストレス改善ではどうしようもない方が一定数いるということを踏まえ、「場合がある」と表現を弱めていただければと思いました。

○佐藤座長 これだけだと生活改善で全部解決みたいになってしまうからね。生活改善はもちろん大事なわけだけれども、やはり病気として扱ったほうがいいところもあるので。

古澤さん、今のところで何かありますか。

○古澤構成員 いえ、同感です。

○佐藤座長 いいですか。

○古澤構成員 まず19ページの上から3段落目、「多くの職場においては、女性の上司は男性ということもあり」というこの一文が大分アンコンシャス・バイアスになるように思ひまして、女性の上司に対してであってもやはり言いづらいことも多々あると聞いておりますので、ここはなくてもいいかなと思っております。

それから、ページを進めまして、23、24ページあたり、ヘルスリテラシーの向上に関する記述に関してです。本検討会では女性の健康ナショナルセンターに関しての御発表もありましたし、また、働く女性の心とからだの応援サイトのコンテンツ、有用なコンテンツがあるということについても存じておるのですが、50人以上の企業であれば産業医が選任されておりますし、また、数百名規模以上の企業では看護職やカウンセラーなどを雇用している場合もございます。企業努力で社員の健康管理の充実を図ろうとしている企業も多々ありますので、「社内の医療職の活用」、「社内の医療職との連携」といった文言をこの中のどこかに入れていただくと良いと考えます。

また、50名以下の小規模な企業だとどうなのかというところなのですが、地域産業保健センターという組織がございます。産業医の選任義務がない小規模な企業は、こちらで社員の健康管理に関する具体的な相談を受けられると聞いておりますので、こちらの活用という記述も入れていただくとよいと思います。

私からは以上です。

○佐藤座長 非常に大事な点だと思います。

ほかにはいかがですか。

日原構成員。

○日原構成員 ありがとうございます。

今おっしゃられたところはいずれも同感です。

もう一点別のところで、書きぶりに直結するか分からないのですが、25ページのところで申し上げたいと思います。最初のほうにある、健康課題ごとに休暇を設定すると利用しやすさ等に課題が生じ得るところは重要な視点かなと思っております、生理休暇とか、あるいは生理休暇は法定のものだとPMS等は使えませんのでPMSも含めた休暇とか、更年期休暇みたいな名前にしてしまうと、それ自体で取りづらいという問題がやはり出てくると思います。女性特有の課題とか女性に影響の大きい課題に対処するにしても、対処の仕方に対しては性別を問わないものも含めて使いやすい特別休暇を整備するのでもいいというようなことがもし何か伝わる書き方にできるなら、そういうこともあり得ると考えております。

一方で、性差に着目して、認識して、リテラシーを高めていくということは重要ですがけれども、実際に制度をつくるときにはそのアプローチを女性に限定しなければならないと

いうわけではないというところは何かしら分かってもいいのかなと思います。

○佐藤座長 25ページのところです。厚労省の別のプロジェクトの特別休暇の推進のほうでもそういうことは議論していますので、あまり限定しないほうが社員の方は使いやすい、女性の方もということですね。分かりました。

ほかには。

山川構成員、お願いします。

○山川構成員 20ページの下から3行目の「働きやすさや仕事のパフォーマンス」というところで、単に働きやすいかどうかということのほかに、働きがいのような充実感みたいなものにも関わるかと思いますので、「働きやすさ・働きがい」などとしてはいかがかと思えます。

それから、23ページの下から4行目、これは先ほど古澤構成員のおっしゃったこととの関係で、内容に少し関わるのですが、「男性上司の理解等も大切であり」とあり、「等」があるからいいかとも思うのですが、男性上司だけでなく女性上司の理解ということもたしかプレゼンの中でも触れられていたので、かといって、単なる上司だとインパクトは弱いかもしれませんので、男性・女性上司とか、双方の問題であるということが示されるということではいかがかなと思います。

あとは単なる日本語の問題で、25ページですけれども、下から7行目の「女性特有の健康課題の要素を女性活躍推進法の事業主行動計画に盛り込む」と。健康課題の要素を盛り込むというよりは、健康課題への取組の要素を盛り込むという趣旨かなと思いました。行動計画ですから、情報公表とは違うので、何か対応を盛り込むということかなと思ったのですが、ここは御検討いただければと思います。

○佐藤座長 今の管理職の点は、女性特有の健康課題のようなことと上司との関係で言うと、男女ということではなく、どういうマネジメントができていくかというのが大きいので。女性でも部下のワーク・ライフ・バランス支援ができるような管理職でないとはやはり言いにくいということなので、あまり性別にこだわらないほうがいいかなという気はします。確かに平均的には男性のほうが言いにくいというのはあるかと思いますが、女性ならばいいやすいかというような単純な話ではない。

ほかにはいいですか。

あと、20ページが一番下、月経の回数で「昔」と書いてあるでしょう。これは日本産科婦人科学会のホームページか何かのデータが「昔の」と書いてあるのですよ。だけれども、やはりこれはちょっとまずいので。調べると分かるので、多分昭和の初め頃かなと思います。平均子供数が大体4人とか5人の時期なので、昔と書いてあるのですが、ある程度調べていただくと分かると思うので、注に書いていただくといいかなと思います。

いかがですか。ほかにはいいですか。

それでは、今度は新しいというか、さっきのところも新しいですけれども、ハラスメントで、特にカスタマーハラスメントも入っているというようなことで。27ページ以降につ

いて、今回カスタマーハラスメントについての定義というかな、考え方も提示されて、対応も出てきます。多分御意見は多いかと思しますので、よろしくお願いします。どなたからでも。

では、日原構成員、よろしくお願いします。

○日原構成員 まず、細かいところからで恐縮なのですが、最初の29ページの先進国におけるハラスメント法制の2点目のところで、分かるかなとも思うのですが、ILO第190号条約を批准しているG7国「である」イギリス、フランス、ドイツ、カナダとあるのですが、イタリアも批准しておりますので、G7国「の中から」のようにしていただいたほうがいいかなと思いました。G7で批准していないのはアメリカと日本だけですのでということで、一点細かいところで恐縮です。

あともう一点で、これも直す必要まであるか分からないのですが、34ページの一番下のところで、現在措置義務が法定化されている4種類のハラスメント以外にも月経、不妊治療等に関連したハラスメントも存在すると書かれているのですが、不妊治療は機微な個人情報としてパワハラ例示の中に入っておりますので、この「4種類のハラスメント以外にも」というのは必ずしもなくてもいいと思います。これも、現状、いろいろなところでいろいろなことでハラスメントの定義というのは入ってきているので、不妊治療や月経をどう位置づけるかという問題があるということにはなるのですが、書きぶりとしてはそこはなくてもいいのかなと思った次第です。

もう少し中身のところで申し上げますと、カスタマーハラスメントに関して、措置義務を考えるとという方向性は妥当であると考えております。

37ページですけれども、ここの措置義務の在り方のところで、セクハラに係る措置義務の内容が参考となる部分があると考えられるとなっております。既にパワハラ指針の望ましい取組のほうに入っているけれども、ここではセクハラのほうが挙げられているのは、恐らくその次のところとの関係で、セクハラに関しては、行為者が企業外の人物である場合には他の事業主に事実関係の確認や再発防止への協力を求められるというのがあるのでセクハラと書いておられるのだと思います。既にある措置義務の参考にできる部分があるということと、特にセクハラについてはこういうものが既に入っているので、ここが参考になるのではないかというところがもう少し分かりやすい表現になるとよいかなと思いました。

あと、長くて恐縮なのですが、38ページ以下の定義のところは、3要素で考えるという考え方は基本的に適切なものであると思いますし、社会通念上相当な範囲を超えた言動というところで、内容と手段・態様で判断するという考え方もあり得るところだと思います。

一点、入れるかどうか悩むところもあるかもしれないのですが、本検討会でやはり正当なクレームとの区別は難しいけれども重要であるという議論はずっとありましたので、例えば41ページのⅢの後のところ、あるいは39ページの具体的な内容に入る前のとこ

ろなどで、パワハラと似たような形で、客観的に見て正当なクレームはカスタマーハラスメントではないというようなことを確認的に定義のところで書くというのもしかししたらあり得る議論なのかなと考えております。

すみません。長くなりましたので、一旦ここで。

○佐藤座長 ほかにはいかがですか。

カスタマーハラスメントの定義のところなどは、多分きちんとこういうふうに打ち出すのは今回が初めてなので、よろしいですか。

山川構成員、お願いします。

○山川構成員 ありがとうございます。

34ページで全く日本語の問題で、下に「悪質な行為は刑法に規定する犯罪に該当し、刑事責任を負う」とありますが、刑事責任を負うのは人間で行為ではありませんので、刑事責任が課され得るということかと思えます。

それから、35ページで、今、日原構成員もおっしゃったこととの関係で、2行目の「職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨を法律で明確にすること」というのは、ハラスメントにはいろいろなものがあるので、一般的にハラスメントは許されないというような趣旨を法律で明確にすることということで、ここはカスタマーハラスメントに限らない話だなと理解しておりますので、これで分かるとは思いますが、でも、「一般に」とか「包括的に」ということを入れることもあり得るのかなと思えます。

それから、36ページの4行目で、これは前に申し上げたかもしれませんが、ここに「顧客等からの著しい迷惑行為であるカスタマーハラスメントは」とありますが、33ページよりもっと前だったでしょうか。31ページには3の最初の○のところで括弧の中にこれが書いてありますので、細かな定義はまた後で出てくるということになりますので、ここでは、すなわち36ページの4行目では、単純に「カスタマーハラスメントは」で始まってよいように思います。

それから、37ページの②の（労働者保護の観点からの法制化）で、内容的には問題ないのですが、雇用管理上の措置義務を法律上設けるということで、多分これは2段構えですよ。措置義務自体の法定化と、それから、具体的な内容は多分ほかのハラスメントと同様に指針で示す。その辺りのすみ分け、どこからは指針の話になるのかが分からないということもあります。ここでは法律上設ける、とここまで書かなくてもいいかもしれませんが、具体的あるいは詳細は指針で定めるとか、指針をつくるという話が直接的には出てこないかもしれませんので、いずれにしても法律と指針の両方でやるということが分かったほうがよろしいのかなと思えました。

あとは、あまり細かいことを言うのもどうかと思いますが、39ページから40ページ、これはマニュアルで、指針に格上げするとすると法令審査を受けますので、結構細かな文言のチェックが出てくるのかなと推測します。そうなりますと、非常に細かいことで申し訳ないのですけれども、例えば40ページ目の2行目あたりだと「全く関係のない要求」とい

うのは一体何と関係ないのかということを示す必要があります。あと、「契約内容・提供サービスを著しく超える」、その場合は、契約内容を著しく超えるのと提供サービスを著しく超えるのと2つ想定されていると思いますが、提供サービスを著しく超えるというのはどういうことなのかよく分からないとかいろいろあって。ここは聞き流していただいて結構ですが、「ぶつける」というのがあるのですが、何をぶつけるかがよく分からないとか、さらには41ページ目の一番最後の○で拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）、（具体例として考えられるもの）に長時間の拘束・居座り・電話で居座りが2回出てくるのですが、これは長時間の居座りが問題なのかとか、いろいろ表現的な点の詳細のブラッシュアップが必要かなと思います。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

ほかにはいかがですか。

田上構成員、お願いします。

○田上構成員 僕からは少し抽象的な質問というか確認になってしまうのですが、カスタマーハラスメントという言葉と第三者からのハラスメントという言葉の関連が少し気になったなということで。今、私のほうで認識しているのは、第三者からのハラスメントという言葉のほうが範囲が大きく、その中にカスタマーハラスメントが含まれるのか。もしくは両方に重なる部分があるけれども、2つは違うものなのか。もしくはカスタマーハラスメントのほうが大きい概念なのかみたいなことが少し気になった。というのも、最後のほうで、結局、ILO条約の話のところでは第三者からのハラスメントとしてカスタマーハラスメントについて検討したとあります。カスタマーハラスメントと第三者からのハラスメントが仮にほぼほぼイコールなのであれば、今後の議論としては、カスタマーハラスメントというよりはもしくは第三者からのハラスメントというほうが、定義としても必ずしもカスタマーからの言動というのを限定しているわけではない、施設利用者とか利害関係者と定義されていますので、そちらのほうが適切なのかなと思ったので。私からは意見とか、どちらかという質問なので、この第三者からのハラスメントとカスタマーハラスメントの関係性というところを少し報告書の中でも書いていただけるとよいのかなと思いました。

○佐藤座長 第三者からと出てくるのは46ページでいいのかな。

○田上構成員 はい。

○佐藤座長 46ページの真ん中辺り、その前には出てこないのかな。

何かありますか。よろしくお願いします。

○松下課長補佐 事務局でございます。

御指摘いただいた概念の考え方で言うと、第三者からのほうがカスタマーハラスメントをよりも基本的には広いのであろうという想定の下で、この46ページを含めて記載しているところがございます。御指摘の記載については、少し何が書けるか検討したいと思いま

す。

○佐藤座長 ほかにはいかがですか。

先ほど山川構成員が言われた31ページのところで、カスタマーハラスメントという文言が出てくるのはここが最初かな。それで、顧客、取引先等からの著しい迷惑行為等とここで書いてあって、多分カスタマーハラスメントは和製英語でいいのかな。英語というわけではなくて、いわゆる和製英語。この検討会で議論したときに、カスタマーというと一般に消費者を思いがちなので、ただ、取引先も入るのだけれどもということ、事務局に英語辞典等で調べてもらったら、カスタマーは英語としては取引先も入るみたい。だから、英語の趣旨で、消費者だけではなく取引先も含める言い方としてはカスタマーを使うのでおかしくないようですので、そういう意味ではいいかなと思います。

ほかにはいいですか。

そうすると、事務局は今までのところで何か確認しておきたいことありますか。構成員の皆さんの御意見で確認しておかないと後で検討できないということがあれば。

○松下課長補佐 いえ、特段ございません。ありがとうございます。

○佐藤座長 それでは、全体を通して、この辺にこういうことをもう少し入れてほしいというようなことがあればということで、順番に御意見なり、感想を伺えればと思いますので、では、米川構成員から。ぐるっと回りますので、お願いします。

○米川構成員 感想になってしまうかもしれないのですが、私は女性特有の健康課題が働く女性に及ぼす影響について何年も調査していると言うと、よく「ニッチなジャンルですね」と言われたりします。実際はニッチではなくて、労働人口の中でも約半分、44.6%は女性の労働力が占めているわけですし、その女性たちが女性特有の健康課題によって生産性も落としてしまっているというのは、とても大きな問題だと思うのです。これに今回の報告書によってもう少し道筋がつけられるとなれば、ここ25年ぐらい日本の労働生産性はずっと伸びず、G7の中でも最下位のままですが、女性が働きやすくなれば、国全体にとっても大きな影響が出て、画期的な一歩になり得ると思います。そして、この後の10年間で、女性が今まで本当に働く上でいろいろな我慢をしてきた点が、もっと変わればいいなと思います。

○佐藤座長 どうもありがとうございます。

それでは、古澤さん、お願いします。

○古澤構成員 私からは少し細かいところでの追加を御検討いただけないかというお話になります。35ページの（職場のハラスメント対策の意義）という段になります。こちらなのですが、労働者保護の観点ということで、今までの検討会でも一次予防、ハラスメントを未然に防止していくことの重要性、そして、ハラスメントが発生した場合の早期対応、動きの重要性ということを経営の産業医の立場から発言させていただきました。もし可能であれば、この段に一次予防、二次予防の観点に関する記述がバランスよく入ってくるとよいと考えております。現状では一次予防の内容は入っておりますが、二次予防的な内容

については入っていないと思われま。休職や退職に至ることもあり得ると書かれてはいますが、そこに対して、「ではどうすべきか」という記述が少し弱いと感じておりました。可能であれば、二次予防の観点に関する記述を追加いただけると良いと考えます。

追加は以上でございます。

○佐藤座長 どうもありがとうございます。

田上構成員、お願いします。

○田上構成員 私から少し全体のお話と、この検討会で議論する内容を恐らく超えているだろうというお話で。一つは、この女活法に関する検討会は女活法が10年たった後のその先の10年をどう考えるかということを検討してきたわけですが、その前提となっている均等法も同時に検討していく必要がやはりあるなと思っています。もうそろそろ40年たつわけですが、40年も働いていると、大体日本の場合には新卒で勤めると定年を迎えることになって、いわゆる世間的には均等法世代と呼ばれていた人たちの職業キャリアが採用から定年まで終わることになる。やはりこの40年間でどうであったかというのも、女活法の裏側ではきちんと議論しておかなければいけないことかなと思います。当然、この話題はこの検討会の範疇を超えてしまいますので、引き続きこの先の10年の間、どこかで必ず議論していく必要があるかなと思っています。

そのときに1つ重要になる論点。これまであまり論じられてこなかった論点、女性の定年というところを少し考えていく必要があるかなと思います。定年については高齢者の法律が別途ありますので、均等とはまた別のお話と思えるかもしれませんが、実は高齢者の定年のお話というのが、多くの場合、男性に限られてきたという実態もあります。先ほど申しましたように、40年たつと均等法世代の方が定年を迎えるときに、果たしてこれまで考えられてきた高齢者の働き方の在り方が適応できるのか、できないのかということは、この女活法の今後の10年の中でも同時に考えていく必要はあるのかなと思います。

以上です。

○佐藤座長 では、日原構成員、お願いします。

○日原構成員 私からは、主にハラスメントのところでは若干追加でコメントさせていただきたいと思いますが、先ほど古澤構成員がおっしゃられたように、やはり一次予防と二次予防がともに大切であるということはどこかに入ったらよいと考えております。

同時に、とりわけカスタマーハラスメントの場合には、必ずしも防げなかったとしても、やはり早期にきちんと相談対応をしてダメージを小さくするという意味で二次予防が大事だということもあり得る議論かと思っておりますので、どこまで具体的に今回書くかという問題はありますけれども、全体的にそういった発想を入れていただけたらいいのかなと思います。

あとはもう一点、最後のところで、今回ILO条約との関係でも、禁止の在り方等が様々であり得て、その中で日本としてはどういうふうにか考えるのかということ若干議論してまいりました。最後の46ページの(今後の検討の方向性)というところにもありますように、

今回、何かすごく広くハラスメント全体について検討ができるというわけではなく、それはこの検討会の範疇を超えますけれども、引き続き日本においてハラスメント対策がどうあるべきかというのは、もう少し視野を広げて包括的なところを含めて議論していけたらよいと思っております。

○佐藤座長 では、山川構成員、お願いします。

○山川構成員 ありがとうございます。

先ほど、細かい点を1つ言い忘れまして、45ページなのですが、下から10行目の「不法行為に当たるとされてきており」というところは、不法行為の場合は損害とか故意過失とかいろいろ要件が要りますので、不法行為に当たり得るとというのが正確かと思いません。これも細かい話ですみません。

あとは大きな話になりますが、この間、座長の佐藤先生がしばしば言われていたのが、マネジメントの問題ということです。その辺りがどこかに盛り込めないかなと思っていて、これは第1から第4までいろいろな意味で共通するので、もしかしたら総論みたいなもの、あるいはExecutive summaryみたいなもので、マネジメントをするに当たってこのような観点が非常に重要であるというようなメッセージを出すということはいかがかなと思いました。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

山川構成員が言われたようなところは、この報告書（素案）は「はじめに」とかまとめがないので、その辺のところ、これからの課題も含めて少し書ければいいかなとは思いますが、事務局は相談していただきたいと。

ほかにいいですか。

では、最後、私のほうから。まず一つはすごく細かい点で、これは全体なのだけれども、1ページの最初の○を見ていただくと、「こうした」から最後までが一文なのね。なので、こうした変化は何々によるものであると、一文を短くしてやればいいと思います。そうするのは直してください。すごい長いところがある。これは細かなところ。

もう一つは、これは入れていただくといいのですが、今回は女活法をこれからどうするかという検討だったので、その中でカスタマーハラスメントが入っていて、何でなのと思う人もいるかも知らないので。これは書かなくていいのですが、やはり対個人サービスとか販売とかというと、いわゆる一般消費者のハラスメントが多い。ここはやはり女性が多いですね。対個人サービス、例えば訪問介護などがそうですけれども、あと、販売員などは女性比率が高いので、そういう意味では、やはり顧客からのハラスメントを受けるのは、男性もちろんあるのですが、女性比率が多いということが一つです。

もう一つは、職域拡大で言うと、法人営業のところは実は女性が少ないのです。やはり男性の比重がすごく高くて、法人営業の女性はすごく少ないのです。そこも女性の職域と

して法人営業などは拡大してほしいのですけれども、今度は取引先からのハラスメントで、今まではセクシュアルハラスメントはあったのですけれども、やはりカスタマーハラスメントみたいなものがあるので、そういう意味では、書く必要はないのですけれども、実は女性の活躍あるいは職域拡大という点ではカスタマーハラスメントを解消するということは結構大事なことかなと思いますので、僕はつながりはあるのかなと思いました。

以上、今日皆さんから出していただいた御意見を踏まえて、もう一度事務局で整理してバージョンアップしていただきたいと思います。

何かまた言い残していたとか、いいですか。

それと、これは事務局が困るかも分からないのだけれども、表紙を見ると検討会報告書とあるでしょう。これは副題をつけるということは可能なの。

つまり、何となく、これはいいのですけれども、キャッチーなタイトルがあったほうがいいのではないかと。長いしね。難しければいいです。何かあるといいかなというのは、雑談的に聞いておいて、また御検討いただければというので、これは今思いついたことなので。

それでは、大体今日御提案いただいた報告書の素案について、構成員の皆さんの御意見は出していただいたということで。今日の御意見を踏まえて必要な修正、バージョンアップをしていただいて、次回、報告書の案として御提案いただいて、もちろんまたそのときも御意見を伺うということになると思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、事務局から事務連絡をお願いいたします。

○松下課長補佐 事務局でございます。

本日は誠にありがとうございました。

次回の日程については、追って御連絡いたします。

ありがとうございました。

○佐藤座長 それでは、ちょっと時間は早いですけれども、本日の検討会はこれで閉会とさせていただきます。どうもありがとうございます。