

女性活躍推進法等改正法をめぐる論議

— 多様な労働者が活躍できる就業環境を目指して —

元野 優

(厚生労働委員会調査室)

1. はじめに
2. 法案提出の背景
 - (1) 女性労働者の現状
 - (2) 職場におけるハラスメントの現状
3. 法案提出の経緯
4. 改正法の概要
 - (1) 女性活躍の推進（女性活躍推進法の改正）
 - (2) ハラスメント対策の強化
(労働施策総合推進法、均等法、育児・介護休業法の改正)
 - (3) 施行期日
5. 国会における主な議論
 - (1) 状況把握の基礎項目及び情報公表項目に
男女の賃金差異を追加する必要性
 - (2) えるぼし認定制度の在り方
 - (3) セクハラ対策等
 - (4) パワハラの定義、判断基準等
 - (5) ハラスメント禁止規定の必要性
 - (6) 新たなILO条約の批准
 - (7) 顧客等からのハラスメント、悪質クレーム対策
 - (8) その他のハラスメント対策
6. おわりに

1. はじめに

「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」は、2019

年3月8日、第198回国会に提出された。衆議院において本会議趣旨説明及び質疑が行われ、厚生労働委員会における対政府質疑及び参考人質疑が行われた後、同年4月24日の委員会における討論¹、採決を経て、同年4月25日に参議院に送付された。参議院においては本会議趣旨説明及び質疑が行われた後、厚生労働委員会において対政府質疑及び参考人質疑が行われ、2019年5月28日の委員会における討論、採決を経て、同年5月29日に成立した（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）。

改正法は、女性を始めとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備することの重要性に鑑み、女性の職業生活における活躍に関する取組やハラスメントのない職場づくりを推進するため、女性活躍の推進に関する行動計画の策定等が義務付けられる事業主の範囲を拡大するほか、いわゆるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）、セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）等の防止に関する国、事業主及び労働者の責務を定めるとともに、事業主に対してパワハラ防止のための相談体制の整備等の雇用管理上の措置を義務付ける等の措置を講ずるものである。

本稿では、法案提出の背景、法案提出までの経緯、改正法の概要について概観した後、国会における主な議論について紹介することとしたい。

2. 法案提出の背景

（1）女性労働者の現状

総務省によると、2018年の女性の労働力人口は3,014万人であり、2012年から6年連続で増加している。これは労働力人口総数のうち44.1%を占めており、過去最高を更新した²。

その一方で、2018年の女性の年齢階級別労働力率をみると、40年前に比べ緩やかになってきてはいるものの、いわゆる「M字型カーブ³」を描いていることがわかる（図表1参照）。また、管理職に占める女性の割合は年々上昇している傾向にあるものの、国際的にみてもいまだに低く、上位の役職ほど女性の割合が低くなっている⁴。そのほか、勤続年数や賃金においても男女間で開きがあり⁵、今なお課題が残っている状況である。

¹ 高橋千鶴子君から提出された日本共産党提案による修正案も一括して討論が行われた。修正案は、職場における労働者の就業環境を害する言動の禁止及び就業環境加害言動救済委員会の設置等を主な内容とする。なお、修正案は採決の結果、賛成少数で否決された。

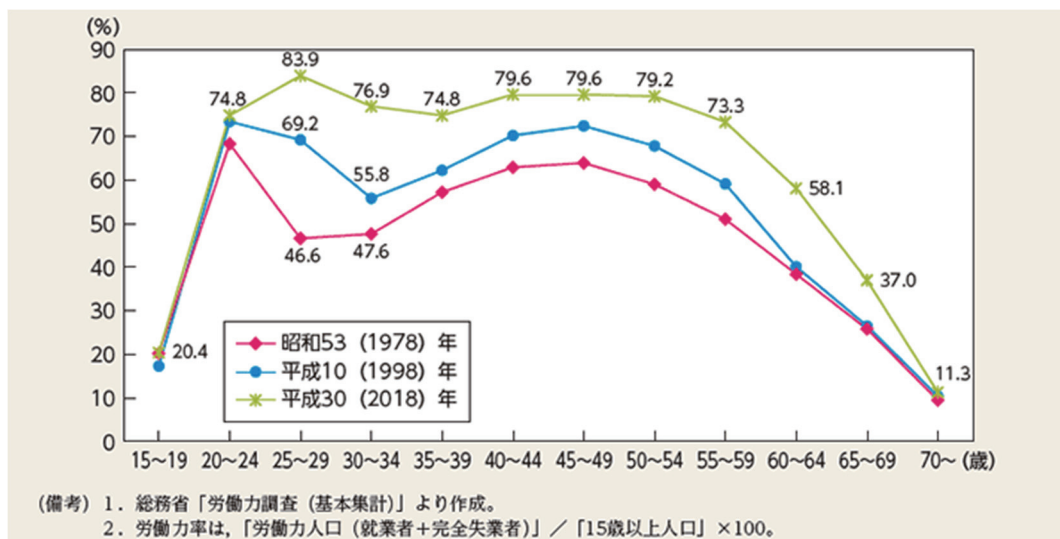
² 総務省「平成30年労働力調査年報」（2019.5.31）

³ 厚生労働省『平成28年版働く女性の実情』39頁においては、「我が国の女性就業の特徴の1つにM字型カーブがある。これは、年齢階級別の労働力率が、子育て期に低下し、アルファベットのM字の形状に似た曲線を描くというものである。」と記述がある。

⁴ 内閣府『令和元年版男女共同参画白書』112～113頁

⁵ 勤続年数及び賃金について、厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」（2019.3.29）によると、一般労働者について、男性は勤続年数13.7年、賃金337.6千円となっており、女性は勤続年数9.7年、賃金247.5千円となっている。

図表 1 女性の年齢階級別労働力率の推移



(出所) 内閣府「令和元年版男女共同参画白書」

(2) 職場におけるハラスメントの現状

ア パワーハラスメント

2011年、パワハラ防止に関する取組の在り方を検討するため、厚生労働省に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が設置され、具体的な論点について同会議ワーキング・グループにおいて議論が行われた。2012年1月のワーキング・グループ第6回会合において、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」が取りまとめられ、同年3月には報告を踏まえた「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が同円卓会議にて取りまとめられた。以後、厚生労働省はパワハラ防止に向け、実態把握や周知広報等の取組⁶を行ってきている。

しかしながら、都道府県労働局が設置する総合労働相談コーナーへの相談件数において、職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は増加傾向にあり、2018年度においては8万2,797件と過去最高の件数となった⁷。

イ その他のハラスメント

セクハラや、妊娠・出産等に関するハラスメントである、いわゆるマタニティハラスメント (以下「マタハラ」という。) に関しては、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。) において、事業主に対し雇用管理上の措置義務が課されている。しかしながら、セクハラに関する相談は都道府県労働局への相談総数の約4割を占めており、件数も最多となっている。また、マタハラに関する相談は都道府県労働局への相談総数の約1割を占

⁶ 2012年度及び2016年度にパワハラに関する実態調査を実施しているほか、啓発用ポータルサイト「あかるい職場応援団」〈<https://no-pawahara.mhlw.go.jp/>〉(2019.8.26最終アクセス)の設置等を行っている。

⁷ 厚生労働省「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」(2019.6.26)

めている⁸。

その他にも、従業員が顧客から暴言等を受ける、いわゆる「カスタマーハラスメント」が報道で多く取り上げられる⁹等、近年は様々なハラスメントが社会問題となっている。

3. 法案提出の経緯

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）は、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的とし、2015 年 8 月に成立、2016 年 4 月 1 日に完全施行された。

同法の附則において、施行後 3 年を経過した場合の見直しについて規定が置かれていたことから、2018 年 6 月 15 日閣議決定の「未来投資戦略 2018」において、附則に基づく「施行後 3 年の見直し」に着手し、2018 年度中に結論を得ることとされた。同日閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2018」においても、女性の活躍状況の「見える化」が徹底されるよう、女性活躍推進法の見直しも含め、必要な制度改正を検討することとされた。

また、職場のパワハラに関しては、2017 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定の「働き方改革実行計画」において、職場のパワハラ防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行うこととされた。これを受け、「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」が厚生労働省に設置され、職場のパワハラの定義、職場のパワハラ防止のための方策等について計 10 回にわたり議論が行われた。これを踏まえ、2018 年 3 月 30 日に「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書がまとめられるとともに、今後、同検討会で議論された対応案等について労働政策審議会において議論・検討が進められ、厚生労働省において所要の措置が講じられることが適当である旨提言がなされた。

これらの報告書等を受け、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、女性活躍推進のための対策及びパワハラを含むハラスメント防止対策等について議論が行われた。同分科会は、2018 年 12 月 14 日、「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について（報告書）」を取りまとめ、同日、労働政策審議会は厚生労働大臣に対し同分科会報告書のとおり建議を行った。この建議の内容等を踏まえ作成された「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、2019 年 2 月 14 日、厚生労働大臣から労働政策審議会に対し諮問がなされ、おおむね妥当と認める旨答申がなされた。

この答申等を受け、政府は 2019 年 3 月 8 日、改正案を閣議決定し、同日、第 198 回国会に提出した。

⁸ 厚生労働省「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」〈<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000167772.html>〉（2019. 8. 26 最終アクセス）によると、2018 年度は均等法についての相談が 1 万 9,997 件あり、そのうちセクハラ（均等法第 11 条関係）についての相談が 7,639 件、マタハラ（均等法第 11 条の 2 関係）についての相談が 2,108 件となっている。

⁹ 『日本経済新聞』（2019. 2. 24）等

4. 改正法の概要

(1) 女性活躍の推進（女性活躍推進法の改正）

ア 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

企業における女性活躍に関する計画的な取組を促すために、常用労働者 301 人以上の事業主には、自社における女性活躍について、必ず把握しなければならない項目¹⁰（以下「基礎項目」という。）等の状況を把握し、分析した上で、女性活躍推進のための一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定する義務が課されている。これは、女性活躍推進法が、企業が自社の状況を把握し、課題を分析し、計画を立て、その達成を目指すことにより女性の活躍を推進することを目指していることから、そのサイクルの一環として義務付けられているものである。

この取組を更に広く促すため、今回の改正では、行動計画策定義務の対象が、これまでの常用労働者 301 人以上の事業主から 101 人以上の事業主へと拡大された。

イ 情報公表義務の拡大

常用労働者 301 人以上の企業については、女性の職業選択に資するよう、自社の女性活躍の状況に関する情報の公表が義務付けられている。女性の活躍に関する情報については、例えば「採用した労働者に占める女性労働者の割合」等の項目があらかじめ省令によって定められており、事業主はその項目の中から選択して公表することとなっている。なお、常用労働者 300 人以下の企業の情報公表に関しては努力義務となっていた。

今回の改正により、情報公表の強化及びその履行確保が図られた。情報公表項目について、①職業生活に関する機会の提供に関する実績、②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の 2 区分に分けられ（図表 2 参照）、常用労働者 301 人以上の企業は、それぞれの区分から 1 項目以上公表しなければならない。これにより、これまで 1 項目のみ公表していた企業は、今後少なくとも 2 項目以上公表することが必要となる。常用労働者 101 人以上 300 人以下の企業については、これまで情報公表は努力義務であったが、改正によりいずれかの区分から 1 項目以上の情報を公表することが法定義務化された。なお、常用労働者 100 人以下の企業については、これまで同様努力義務となっている。

また、今回の改正で、情報公表に関する是正勧告に従わなかった企業名の公表が可能となり、情報公表義務の履行確保が図られることとなった。

ウ プラチナえるぼし（仮称）の創設

行動計画の策定及び届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める「えるぼし」マークを商品等に付することができ、それによって自社の女性活躍推進の取組をアピールすることにつながる。

¹⁰ 採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況及び管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合の 4 項目。そのほか、必要に応じて把握する項目については、省令において定められている。

図表 2 各区分の情報公表項目のイメージ

＜各区分の情報公表項目のイメージ＞		※詳細については、省令において示される予定です。	
① 職業生活に関する機会の提供		② 職業生活と家庭生活との両立	
・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女別の採用における競争倍率 ・労働者に占める女性労働者の割合 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績 ・男女別の再雇用又は中途採用の実績		・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率 ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 ・有給休暇取得率	

(出所) 厚生労働省リーフレットより抜粋

これまで、このえるぼし認定は取組状況に応じて3段階に分かれていたが(図表3参照)、今回の改正によって、更に水準が高い段階の「プラチナえるぼし(仮称)」認定が創設されることとなった。プラチナえるぼし(仮称)認定を受けた企業は、行動計画の策定義務が免除される。これにより、これまでは認定を受けている企業の多くが最上位の認定を受けている状況¹¹となっていたが、その中でもより優れた取組を行っている企業がプラチナえるぼし(仮称)認定を目指し、女性の活躍推進の取組の水準が高まることが期待される。

(2) ハラスメント対策の強化(労働施策総合推進法、均等法、育児・介護休業法¹²の改正)

ア 国の施策にハラスメント対策を明記

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。)の目的を達成するための国の施策として、「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」が明記された。

イ パワーハラスメント防止対策の法制化

労働施策総合推進法において、パワハラを、①「優越的な関係を背景とした」、②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動により、③「就業環境が害されること」と定義し、事業主がこれを防止するため、相談体制の整備等、雇用管理上の必要な措置を講ずることを義務付けた。なお、パワハラのより具体的な定義や事業主が講ずる雇用管理上の措置の具体的な内容については、厚生労働大臣が策定する指針に明記されることとなった。

¹¹ 厚生労働省『「えるぼし」認定状況 元年6月30日現在』によると、認定段階1の企業が5社、認定段階2の企業が306社、認定段階3の企業が559社となっている。

¹² 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)

図表3 改正前の女性活躍推進法に基づくえるぼし認定制度

- 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。
- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付すことができる。

認定の段階		※ 法施行前からの実績の推移を含めることが可能
1段階目		●管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ●満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
2段階目		●管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ●満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
3段階目		●管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。

(出所) 2018年10月31日男女共同参画会議(第55回)配布資料より抜粋

また、同法においては、法律の施行に関し必要があると認めるときは、厚生労働大臣は事業主に対し、助言、指導又は勧告をすることができる¹³が、これに加え、パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務等の履行を確保するため、措置義務に違反し勧告にも従わない事業主に対する措置として、新たに企業名の公表を可能とする規定を設けた。

その他、これらの措置にもかかわらずパワハラに関する労使紛争が発生した場合の紛争解決のため、パワハラに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助や紛争調整委員会の調停の対象とすることとした。

ウ ハラスメントに関する国、事業主及び労働者の責務

パワハラ、セクハラ及びマタハラについて、国、事業主及び労働者の責務が明記された。それぞれの責務は以下のとおりである。

国は、パワハラ等のハラスメントを行ってはならないことやハラスメントに対する事業主及び一般国民の関心と理解を深めるため、啓発活動等の措置を講ずるよう努めなければならない。

事業主は、雇用する労働者について、ハラスメントに対する関心と理解を深め、必要な研修を実施する等必要な配慮をするほか、先述した国の措置に協力するよう努めなければならない。

労働者はハラスメントに対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意を払うとともに、事業主が講ずるハラスメント防止措置に協力するよう努めなければなら

¹³ 労働施策総合推進法第33条第1項

ない。

エ ハラスメントに関する相談等を理由とする不利益取扱いの禁止

労働者がパワハラ等のハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由として、事業主が当該労働者に対し解雇等の不利益な取扱いをすることを禁止する規定が新たに設けられた。

オ セクハラに関する他社に対する協力対応

事業主が、他の事業主からセクハラ防止の措置義務を実施するに当たり必要な協力を求められた場合に、それに応じる努力義務が設けられた。例えば、自社の労働者が他社の労働者に対しセクハラを行った場合において、他社が雇用管理上の措置義務を果たす上で必要な協力を他社から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。

カ 紛争調整委員会の調停における出頭等の対象者の拡大

セクハラ及びマタハラに関する措置義務や、婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止についての紛争は、紛争調整委員会による調停の制度が存在する。これまで、この調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができ、セクハラ及びマタハラに関する措置義務についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停の場合には、必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、セクハラやマタハラを行ったとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができることとなっていた¹⁴。

今回の改正により、パワハラ、セクハラ及びマタハラについて、同意の有無にかかわらず、関係当事者のほか、関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができるとする規定が設けられた。

(3) 施行期日

改正法の施行期日は、公布の日（2019年6月5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とする。

ただし、国の施策にハラスメント対策を明記する規定は公布の日とし、行動計画の策定義務及び情報公表義務の対象拡大は、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とする。

また、中小事業主¹⁵に対するパワハラ防止のための措置義務について、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は努力義務とする。

¹⁴ 改正前の均等法第20条第1項、第2項

¹⁵ 資本金・出資総額3億円以下又は常用労働者数300人以下の民間事業主

（小売業	：資本金・出資総額5千万円以下又は常用労働者数50人以下）	
（サービス業	：同	5千万円以下又は同 100人以下）
（卸売業	：同	1億円以下 又は同 100人以下）

5. 国会における主な議論

(1) 状況把握の基礎項目及び情報公表項目に男女の賃金差異を追加する必要性

男女の賃金差異¹⁶を是正するために、企業における女性活躍の状況把握の基礎項目及び情報公表項目に、男女の賃金差異を加える必要性について議論が行われた。

根本厚生労働大臣からは、男女の賃金差異はさまざまな背景が積み重なった最終的な結果指標という意味合いを持つものであることから、状況把握の基礎項目や情報公表項目には入れていない旨説明があった。また、女性活躍推進法に基づく状況把握については、民間における女性活躍の状況が各社各様であることから、まず、多くの企業に該当する課題に対応する項目である基礎項目を把握した上で、それ以外の項目については、各企業がみずからの課題を分析した上で、その課題を解決するのに最もふさわしい項目について任意で把握することが適当だと考える旨答弁があった¹⁷。

また、厚生労働省からは、男女の賃金差異の主な要因については、管理職比率と勤続年数の差異があるところ、今回の女性活躍推進法の見直しにおいて、事業主の情報公表義務の強化として、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両面からの公表の強化を図ることとしており、こうしたことを通じて賃金差異の解消に資する施策を進めたいとの説明があった。その一方で、男女の賃金差異を情報公表項目にすることについて、慎重な検討を要するとされた経緯があり、今後、労働政策審議会で議論していただきたい旨答弁があった¹⁸。

参考人からは、情報公表項目あるいは状況把握の基礎項目に男女の賃金差異を加えるべきである旨意見が述べられた¹⁹。一方で、他の参考人からは、社員も知らない賃金のデータを外部に対して公表するという点については非常に違和感があること、また、背景も含めた正確な数字の見方ができないと無用なトラブルを起こしかねないと考えていることから、賃金に関わる数字は情報公表項目に含めるべきではないとの意見が述べられた²⁰。

これらの議論を踏まえ、衆参の厚生労働委員会における附帯決議²¹においては、事業主の情報公表項目に男女の賃金差異を加えることについて、労働政策審議会で検討することが求められ、特に参議院では、男女の賃金差異を状況把握の基礎項目に加えることも含め労働政策審議会で検討することが求められた²²。

¹⁶ 前掲注5参照

¹⁷ 第198回国会衆議院厚生労働委員会議録第10号20頁(2019.4.17)

¹⁸ 第198回国会参議院厚生労働委員会議録第11号24頁(2019.5.23)

¹⁹ 日本労働組合総連合会総合男女・雇用平等局総局長の井上参考人の意見。第198回国会参議院厚生労働委員会議録第11号9頁(2019.5.23)

²⁰ 一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部統括主幹の布山参考人の意見。第198回国会衆議院厚生労働委員会議録第9号16頁(2019.4.16)

²¹ 衆議院の附帯決議<http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_rchome.nsf/html/rchome/Futai/kourouF4A4EEE1E4CE933492583E800014D3F.htm>(2019.8.26最終アクセス)

参議院の附帯決議<https://www.sangiin.go.jp/japanese/gianjoho/ketsugi/current/f069_052801.pdf>(2019.8.26最終アクセス)

²² 衆議院の附帯決議項目3

参議院の附帯決議項目3

（２）えるぼし認定制度の在り方

ア プラチナえるぼし（仮称）認定制度

新たなプラチナえるぼし（仮称）認定制度の創設に当たり、同制度の認定基準等について質疑が行われた。

認定基準について、厚生労働省からは、行動計画に基づく取組を実施し行動計画に定められた目標を達成したこと、男女雇用機会均等推進者を選任していること及び女性活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良であることを含めた基準を省令で具体的に定めていくこととしており、女性活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良であることについては、従来のえるぼし認定の基準を更に上回る高い水準を設定することが考えられるとの説明があった²³。なお、具体的な基準については、今後、労働政策審議会の雇用環境・均等分科会において議論することとなるとの説明があった²⁴。

また、プラチナえるぼし（仮称）認定を受けた一般事業主は行動計画の策定義務が免除されるとの規定について、その理由が問われた。根本厚生労働大臣からは、プラチナえるぼし（仮称）認定企業については、行動計画の策定の義務付けにより取組を促す必要がない程度にまで女性活躍に関する取組の実施状況が成熟しているものと考えていることから、行動計画策定義務は免除し、更に先進的なものも含め、自主的な取組を進めてもらうこととしている旨答弁があった²⁵。

この点について、委員から、行動計画策定義務を免除することにより、企業の取組に関する確認が不十分となり、基準に達しない場合の認定の取消しが速やかに行われないのではないかと懸念が示された²⁶。

これらの議論を踏まえ、参議院の附帯決議においては、プラチナえるぼし（仮称）認定時の行動計画に定められた水準を維持・向上させることを認定事業者に促すとともに、制度の趣旨にそぐわない事態が生じた場合には、速やかにその認定を取り消すことが求められた²⁷。

イ えるぼし認定制度の実効性

プラチナえるぼし（仮称）認定制度が、従来のえるぼし認定を踏まえた、より水準の高い認定として位置付けられていることから、従来のえるぼし認定制度の効果や実績等についての質疑も行われた。

えるぼし認定の効果の検証について問われたところ、根本厚生労働大臣から、厚生労働省が2018年に実施した、えるぼし認定取得企業に対するアンケート調査によれば、えるぼし認定取得理由としては、企業価値の向上、職場風土、働き方改革の一環、人材の確保等の回答があり、えるぼし認定取得により感じているメリットとしては、学生へのアピールにつながった、メディアに取り上げられることなどを通じて従業員のモチベー

²³ 第198回国会参議院厚生労働委員会会議録第9号41～42頁（2019.5.16）

²⁴ 第198回国会衆議院厚生労働委員会会議録第9号43頁（2019.4.17）

²⁵ 第198回国会参議院本会議録第15号8頁（2019.5.8）

²⁶ 第198回国会参議院厚生労働委員会会議録第8号13頁（2019.5.14）

²⁷ 参議院の附帯決議項目5

ションが向上した等の意見があった旨説明があった²⁸。

また、えるぼし認定を取得することにより受けられる、日本政策金融公庫の低利融資「働き方改革推進支援資金」について、直近3か年の融資実績が、国民生活事業において1件、中小企業事業において6件と非常に少なく、えるぼし認定取得のインセンティブになっていないのではないかと指摘があった²⁹。これに対し、根本厚生労働大臣から、同資金の実績は低調であるが、これは厚生労働省の周知が不十分であり、企業の認知度が低かったことも要因の一つではないかと考えており、パンフレット等を見直して積極的に中小企業への周知を図っていきたいと考えている旨答弁があった³⁰。

(3) セクハラ対策等

セクハラ対策として、均等法第11条により、事業主に対し雇用管理上のセクハラ防止措置義務が課されている。この措置義務の履行状況や履行確保のための取組等について問われた。根本厚生労働大臣からは、セクハラ防止措置に係る企業の取組状況は、平成29年度雇用均等基本調査の結果によれば、中小企業も含めた10人以上の企業全体では65.4%にとどまっており、主として中小企業に対する履行確保が課題となっているとの説明があった。このため、中小企業に対して措置義務の内容について周知徹底を図るとともに、ハラスメント撲滅月間を設定し、シンポジウムの開催等による集中的な周知啓発の実施や、中小企業等へのセミナーやコンサルティングの実施等により、中小企業において適切に措置義務の履行確保が図られるように対応していきたい旨答弁があった³¹。

また、企業における女性活躍の状況把握の基礎項目及び情報公表項目に、セクハラ防止措置義務の履行状況を追加する必要性について問われたところ、根本厚生労働大臣からは、法律上義務付けられているセクハラ等対策の整備に関する状況について、状況把握項目や情報公表項目とすることについてはさまざまな意見があるものと考えられるが、今後、状況把握項目や情報公表項目を具体的に定める労働政策審議会において、必要性も含めて検討していきたい旨答弁があった³²。

今回の改正で新たに設けられる、セクハラに関する相談等を理由とする不利益取扱いを禁止する規定について、その実効性の確保策が問われた。厚生労働省からは、違反した場合は均等法第29条等に基づく行政指導の対象となり、状況に応じて助言、指導若しくは勧告を行い、勧告に従わない場合には、同法第30条に基づく企業名公表の対象になるとの答弁があった。併せて、今回の改正の趣旨や内容について積極的な周知広報を行い、セクハラを受けた労働者が相談しやすいような環境づくりに取り組んでいく旨答弁があった³³。

また、今回の改正では、事業主が、他の事業主からセクハラ防止の措置義務を実施するに当たり必要な協力を求められた場合に、それに応じる努力義務が設けられる。これに関

²⁸ 第198回国会参議院本会議録第15号9頁(2019.5.8)

²⁹ 第198回国会参議院厚生労働委員会会議録第9号38～39頁(2019.5.16)

³⁰ 第198回国会参議院厚生労働委員会会議録第9号39頁(2019.5.16)

³¹ 第198回国会衆議院厚生労働委員会会議録第10号26頁(2019.4.17)

³² 第198回国会衆議院厚生労働委員会会議録第11号18～19頁(2019.4.19)

³³ 第198回国会衆議院厚生労働委員会会議録第10号11頁(2019.4.17)

し、会社間の力関係によっては協力を申し入れた企業が不利益取扱いを受けるおそれがあることから、不利益取扱いを禁止する規定が必要ではないかとの指摘がなされた。これについて根本厚生労働大臣からは、この規定の趣旨に鑑みれば、事業主が、他社からセクハラ防止に関する措置の協力を求められたことを理由として、その他社との取引を打ち切るなどの報復をすることは、制度の趣旨に反し望ましくないと考えており、法案成立後に労働政策審議会で議論する予定のセクハラ指針に記載する等の対応を含め検討していきたい旨答弁があった³⁴。

このほか、質疑においては、セクハラについての紛争解決の援助や調停は相互互譲を前提とした制度であり、セクハラ認定や加害者からの謝罪といった、被害者が求めている解決とは乖離しているのではないかとの指摘³⁵や、悪質なセクハラは不法行為として損害賠償請求が可能であるとされるが、被害者にとって裁判は極めてハードルが高く、裁判の過程で二次被害を受ける可能性もあり、被害者の救済につながらないのではないかとの指摘³⁶がなされた。

これらの議論を踏まえ、衆参の附帯決議において、事業主の情報公表項目にセクハラ等対策の整備状況を加えること、セクハラについて他社の事業主から協力を求められた場合に確実かつ誠実に対応がなされるよう必要な措置を検討すること、セクハラ等の実態調査を行い効果的な防止対策や二次被害対策について検討すること等が求められた³⁷。

（４）パワハラの定義、判断基準等

パワハラの定義について、その範囲や判断基準等に関する議論が行われた。

パワハラの定義のうち「優越的な関係を背景とした」について、上司から部下に対するパワハラだけでなく、同僚同士や部下から上司に対するものも含まれるかについて問われた。厚生労働省からは、職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会報告書において、優越的な関係とは、当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われることを指し、例として、職務上の地位が上位の者による行為のほか、同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの等が該当するとされており、部下であっても優越的な関係に立つ場合はあり得る旨答弁があった³⁸。

これを踏まえ、衆参の附帯決議においては、同僚や部下からのハラスメント行為もパワハラ防止措置の対象であることについて、理解促進を図ることが求められた³⁹。

また、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動であるか否かの判断については、行為

³⁴ 第 198 回国会衆議院厚生労働委員会議録第 11 号 27 頁（2019. 4. 19）

³⁵ 第 198 回国会衆議院厚生労働委員会議録第 10 号 27 頁（2019. 4. 17）

³⁶ 第 198 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 11 号 38～39 頁（2019. 5. 23）

³⁷ 衆議院の附帯決議項目 3、10 及び 12

参議院の附帯決議項目 3、13 及び 14

³⁸ 第 198 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 11 号 32 頁（2019. 5. 23）

³⁹ 衆議院の附帯決議項目 9

参議院の附帯決議項目 11

の目的、当該言動が行われた経緯や状況、当該言動の態様、頻度等さまざまな要素を踏まえて判断することが必要であると考えている旨、厚生労働省から説明があった⁴⁰。

パワハラの定義のうち「就業環境が害されること」について、就業環境が害されるかどうかの判断の基準についても問われた。根本厚生労働大臣からは、パワハラ定義の具体的内容は、今後、法律に基づく指針において提示する予定であるが、本法案を策定するに当たっての労働政策審議会の建議においては、就業環境が害されるかどうか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べきとされている旨答弁があった⁴¹。なお、平均的な労働者の感じ方については、その言動を受けた場合に、社会一般の労働者の多くが、能力の発揮に重大な影響が生ずるなど就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じる言動であることといった内容とすることが考えられるとの説明があった⁴²。

参議院の附帯決議においては、パワハラ判断に際し「平均的な労働者の感じ方」を基準としつつ、「労働者の主観」にも配慮することが求められた⁴³。

そのほか、事業主の措置義務に関し、取引先など他社の社員からのセクハラについては措置義務の対象であるが、パワハラについては措置義務の対象ではない理由について問われた。根本厚生労働大臣からは、他社の労働者等からのパワハラは社外の相手との関係で起きる問題であり、どこからが迷惑行為に当たるかといった判断が社内のパワハラ以上に難しく、また、再発防止まで含めた一連の措置を課すことも難しい面があるため、今回、措置義務の対象には含めないこととした旨説明があった。その一方で、取引先等からの行為について悪質なケースもあり、安全配慮義務の観点からも、労働者のケアなど必要な対応を企業に促していくことは重要であることから、今後定めるパワハラ防止措置に関する指針において、取引先等からの迷惑行為に関する企業の望ましい取組を明示し、積極的な周知啓発を行っていく旨答弁があった⁴⁴。

取引先等からのパワハラに関し、衆参の附帯決議においては、自社の労働者が取引先等の第三者から受けたハラスメント及び自社の労働者が取引先に対して行ったハラスメントも雇用管理上の配慮が求められることを、パワハラ防止対策に係る指針に明記することが求められた⁴⁵。

（５）ハラスメント禁止規定の必要性

セクハラを禁止する規定⁴⁶、あるいはハラスメント行為全般を包括的に禁止する規定の必要性について議論が行われた。

セクハラ行為そのものを禁止する規定の創設を検討する方針があるか問われたところ、

⁴⁰ 第198回国会衆議院厚生労働委員会議録第10号44～45頁（2019.4.17）

⁴¹ 第198回国会衆議院本会議録第18号8頁（2019.4.12）

⁴² 同上

⁴³ 参議院の附帯決議項目9の1

⁴⁴ 第198回国会衆議院本会議録第18号8頁（2019.4.12）

⁴⁵ 衆議院の附帯決議項目7の1

参議院の附帯決議項目9の2

⁴⁶ 衆議院においては、セクハラを禁止する規定が盛り込まれた「業務等における性的加害言動の禁止等に関する法律案」（衆第2号）（西村智奈美君外5名提出）が、改正法と一括して審議された。

根本厚生労働大臣からは、セクハラ行為の禁止規定については、労働政策審議会の建議において、民法等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があり、中長期的な検討を要するとされた旨説明があり、法案において国、事業主及び労働者のセクハラに関する責務を明確化するほか、労働者が事業主にセクハラの相談を行ったことを理由とした不利益取扱いの禁止等を行っており、これによりセクハラのない職場づくりを一層推進していく旨答弁があった⁴⁷。

なお、衆参の附帯決議においては、ハラスメントの根絶に向けて、損害賠償請求の根拠となり得るハラスメント行為そのものを禁止する規定の法制化の必要性について検討することが求められた⁴⁸。

（６）新たなＩＬＯ条約の批准

2018年の第107回ILO総会において、仕事の世界における暴力とハラスメントを防止するための条約案が議論され、2019年6月の第108回ILO総会で条約が採択される動きがあることを受け、今回の法改正により新たなILO条約に批准することが可能となるのかとの質問がなされた。根本厚生労働大臣からは、当該条約案については、世界各国が効果的にハラスメントの防止対策を進めていくことができる基準の内容となるよう、日本政府としてもILO総会の議論に積極的に参加していきたいと考えており、仮にILO総会で採択された場合、その批准については、採択された条約の内容などを踏まえて検討していきたい旨答弁があった⁴⁹。

また、厚生労働省としては、2019年2月にILO事務局から示された条約案においては、暴力とハラスメントを法律で禁止すること、条約の対象にインターンあるいはボランティアなど雇用関係のない者が含まれていることなど、この条約案を前提とすると批准するには非常にハードルが高い内容だと認識しているが、世界各国が効果的にハラスメント防止対策を前進できるような条約案になっていくということが望ましいと考えており、そういった観点から積極的に議論に参画したいと考えているとの答弁があった⁵⁰。

これに関し、衆参の附帯決議においては、当該条約が採択されるよう支持するとともに、条約成立後は批准に向けて検討を行うことが求められた⁵¹。

なお、当該条約及び条約を補足する勧告は、2019年6月21日に採択された⁵²。

また、2019年はILO創設100周年に当たることから、同年6月26日、衆議院及び参議院において、「国際労働機関（ILO）創設百周年に当たり、ILOに対する我が国の一層の貢献に関する決議」がなされた⁵³。

⁴⁷ 第198回国会参議院本会議録第15号6頁（2019.5.8）

⁴⁸ 衆議院の附帯決議項目6
参議院の附帯決議項目8

⁴⁹ 第198回国会参議院厚生労働委員会会議録第9号23頁（2019.5.16）

⁵⁰ 同上

⁵¹ 衆議院の附帯決議項目16
参議院の附帯決議項目19

⁵² 日本は、条約、勧告とも政府及び労働者側は賛成し、使用者側は棄権した。

⁵³ 第198回国会衆議院本会議録第33号（2019.6.26）、第198回国会参議院本会議録第30号（2019.6.26）

（７）顧客等からのハラスメント、悪質クレーム対策

顧客等の第三者からハラスメントを受ける、いわゆる「カスタマーハラスメント」が問題となっていることを受け、第三者からのハラスメントへの対応策⁵⁴について問われた。根本厚生労働大臣からは、顧客など第三者からの著しい迷惑行為は、社外の相手との関係で起きる問題であり、どこからが迷惑行為に当たるかといった判断が社内のパワハラ以上に難しいものであることから、パワハラ防止の措置義務の対象には含めないこととしている旨答弁があった。併せて、安全配慮義務の観点からも、労働者のケアなど必要な対応を企業に促していくことは重要であることから、パワハラ防止に関する指針において相談対応などの望ましい取組を明示し、積極的な周知啓発を行っていく旨答弁があった⁵⁵。

参考人質疑においては、「カスタマーハラスメント」について事業主に防止措置を義務付けるということは可能であるか問われたところ、参考人から、不特定多数を相手にして予防措置及び再発防止策を講ずることは大変困難であり、企業に何らかの措置義務を付けることは、現時点では難しい状況だと考える旨答弁があった⁵⁶。

これらの議論を踏まえ、参議院の附帯決議においては、顧客からの迷惑行為等に関する実態も踏まえ、その防止に向けた必要な措置を講ずること並びに第三者からのハラスメント及び第三者に対するハラスメントに関わる対策の在り方について、検討を行うことが求められた⁵⁷。

（８）その他のハラスメント対策

就職活動中の学生（以下「就活生」という。）がＯＢ訪問などにおいてセクハラ等の被害に遭う事案が発生⁵⁸していることを受け、就活生やフリーランス等で働く者へのハラスメント対策についての質疑がなされた。

根本厚生労働大臣からは、本法案において、労働者に対するハラスメントを行ってはならないことや他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるべきことを国、事業主及び労働者の責務として明確化しており、均等法等は労働法制であることから、事業主の措置義務の対象は労働者に限っているが、就活生やフリーランスなど労働者以外の者に対する言動にも同様に注意を払うことが当然望まれる旨答弁があった⁵⁹。

また、厚生労働省からは、雇用関係にない就活生は事業主の措置義務の対象にならないことから、指針等で必要な措置を位置付け、その指針の実効性が上がるように最大限努力

⁵⁴ 参議院においては、消費者対応業務の従業者等に対する悪質なクレーム等への対策に関する規定が盛り込まれた「消費者対応業務関連特定行為対策の推進に関する法律案」（参第 23 号）（川合孝典君外 2 名提出）が提出されたが、委員会に付託されなかった。なお、衆議院においては、消費者対応業務に係るハラスメントに関し必要な措置を講ずることを事業者に義務付ける等の規定が盛り込まれた「労働安全衛生法の一部を改正する法律案」（衆第 4 号）（西村智奈美君外 5 名提出）が、改正法と一括して審議された。

⁵⁵ 第 198 回国会参議院本会議録第 15 号 11 頁（2019. 5. 8）

⁵⁶ 一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長の輪島参考人の意見。第 198 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 11 号 13 頁（2019. 5. 23）

⁵⁷ 参議院の附帯決議項目 12 及び 21

⁵⁸ 『読売新聞』夕刊（2019. 4. 16）等

⁵⁹ 第 198 回国会参議院本会議録第 15 号 4 頁（2019. 5. 8）

していくとの答弁があった⁶⁰。

なお、衆参の附帯決議においては、フリーランス、就活生等に対するハラスメントを防止するため、男女雇用機会均等法等に基づく指針等で必要な対策を講ずることが求められた⁶¹。

参議院においては、不妊治療をしていること等に対する嫌がらせである、いわゆる「プレマタハラ」に関する質疑も行われた。

現行の法制度における「プレマタハラ」の位置付けについて問われたところ、厚生労働省からは、均等法におけるマタハラ防止措置は妊娠したこと、出産したこと等に対する言動を対象としていることから、妊娠前の嫌がらせは含まれていない旨説明があった。その一方で、マタハラ発生の原因や背景には、妊娠、出産等に関する否定的な言動が行われるといった職場風土もあると考えられ、それを解消していくことがマタハラ防止の効果を高める上で重要であることから、マタハラの指針においては、妊娠、出産等に関する否定的な言動が職場におけるマタハラの原因や背景となり得ること等を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知啓発することを求めている旨答弁があった⁶²。

また、職場における「プレマタハラ」についても、マタハラ同様事業主が対策を取るべき対象として位置付けることを検討する必要性が指摘されたところ、厚生労働省から、今回の改正で強化したハラスメント対策をより効果的に進めていく観点から様々な実態調査を行う必要があると考えており、そうした中で、「プレマタハラ」の調査も含めることや、指針の在り方、具体的な対策の在り方等も検討したい旨答弁があった⁶³。

6. おわりに

改正法により、女性の職業生活における活躍に関する取組の義務対象が広がり、社会全体で女性活躍がより一層進むことが期待される。

また、今回、パワハラ防止に関する規定の在り方について労働政策審議会で意見の対立がありながらも、最終的に企業に対し措置義務が課せられるに至ったことは、深刻なパワハラ問題の実態を鑑みると大きな意義があると言える。

しかしながら、改正部分の具体的な内容については指針や今後の労働政策審議会での議論に委ねられている点も多く、今回の審議では明確にならない部分もあった。効果的な防止対策を行うためにも、分かりやすい指針の策定が求められる⁶⁴。

また、改正法は主にパワハラ、セクハラ及びマタハラに対応するものであるが、近年、これまで取り上げられていなかった様々なハラスメント⁶⁵についても、被害者が声を上げ

⁶⁰ 第 198 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 9 号 12 頁 (2019. 5. 16)

⁶¹ 衆議院の附帯決議項目 11
参議院の附帯決議項目 15

⁶² 第 198 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 9 号 19 頁 (2019. 5. 16)

⁶³ 同上

⁶⁴ なお、指針の策定期限については、政府から、審議会の議論にもよるが、年内を目途に分かりやすい指針を策定し、丁寧な周知を行いたいと考えている旨答弁があった。第 198 回国会衆議院厚生労働委員会会議録第 11 号 26 頁 (2019. 4. 19)

⁶⁵ 先述した「カスタマーハラスメント」、「プレマタハラ」等。

たり報道がなされたりする等、社会問題となってきた。これまで、ハラスメントはそれぞれ別個に法律に規定され、対応がなされてきた。しかしながら、従来の法律の枠組みでは対応しきれない新しいハラスメントへの対策を講ずるため、包括的なハラスメント禁止規定を創設する必要があるのではないかと指摘もなされている⁶⁶。厚生労働省は、プレマタハラ等もパワハラに当たり得る等、パワハラ自体がある程度幅広い範囲を持っていると考えられるが、それ以外のものについても、セクハラ、マタハラ及びパワハラ以外のハラスメントもあり得ることを前提として設けられた労働施策総合推進法第4条の規定⁶⁷があるため、ハラスメントの捉え方としてはより幅広いものも対象になり得るとの見解を示している⁶⁸。新たなハラスメントに対し、今後どのような対応がなされていくか注目したい。

(もとの ゆう)

⁶⁶ 第198回国会参議院厚生労働委員会会議録第9号30頁(2019.5.16)

⁶⁷ 4.(2)ア参照

⁶⁸ 第198回国会参議院厚生労働委員会会議録第9号30頁(2019.5.16)