

2024 男女平等推進月間 厚労省要請報告

日 時：2024年6月17日（月）16：40～17：10

場 所：参議院議員会館1階108会議室

厚労省：雇用環境・均等局職業生活両立課 石田 課長補佐

雇用環境・均等局雇用機会均等課法規係 長野 担当

雇用環境・均等局雇用機会均等課 大津 男女間賃金格差分析専門官

自治労：木村副委員長（自治労ジェンダー平等推進委員会 委員長）

外山強化拡大局長（自治労ジェンダー平等推進委員会 事務局長）

議 員：岸まきこ参議院議員

以下、○=自治労、●=厚労省、◎岸議員

○自治労では6月をジェンダー平等推進月間としてジェンダー平等実現のための取り組みを進めており、関係省庁に要請を行っている。本日はさまざまな論点からの要請をさせていただくため、現段階における考えも含めて意見交換もさせてもらいたい。また、積極的な対応がはかれるよう尽力をお願いしたい。

<ジェンダー平等参画社会の実現（1.（3））>

●育児介護休業法において、仕事と育児、介護との両立のための各種支援制度は男女とも取得することができるが、取得の実態を見ると育児、介護とも女性の方が多。ただ、介護は女性が0.1パーセント台で、男性は女性に比べると更に低い。介護の方はやはり制度自体が知られていないと考えられ、介護離職が深刻な問題になっている。先の通常国会において、仕事と育児、介護を両立できるよう子どもの年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、介護離職防止のため仕事と介護の両立支援制度を強化するなどの内容を盛り込んだ。労働者が家族の介護に直面したことを職場に申し出た際、介護における両立支援制度に関する早い段階での情報提供、雇用環境の整備としての研修等を事業主に義務付けした。介護がやっと育児と足並みを揃えたと考える。2025年4月以降、段階的に施行される予定で、円滑な実施にむけて周知啓発を行っていきたい。

その他具体的な支援施策として、育児休業や介護休業について相談がある場合については、都道府県労働局にて相談を受け付けるようにしている。ま

た、中小企業を対象とした専門家の派遣による個別支援や、仕事と家庭の両立支援に取り組む中小企業を対象とした助成金制度の周知を行っていく。労働者が仕事と育児、介護を両立しやすい環境を作ることは非常に重要であると認識しており、そのための施策について引き続き行っていきたい。

<暴力とハラスメントの防止にむけて（3.（2））>

- 就職活動中の学生などを含めた求職者や取引先など他事業主が雇用している労働者等に対するハラスメントについては、事業主と雇用関係のない者に対することから、現時点では事業主の雇用管理上の措置義務の対象範囲とはされていない。但し、2019年の男女雇用機会均等法などの改正により、求職者を含む自社以外の他の労働者に対する言動についても注意を払うよう努めるべきことを、国、事業主そして労働者の責務として明確化している。

労働施策総合推進法などに基づく指針では、就職活動中の学生などの求職者や取引先等の他の事業主の方が雇用している労働者に対するハラスメント、そしてカスタマーハラスメントについても相談体制の整備などの取り組みを示している。その上で、厚生労働省は2022年度には、就活ハラスメントの防止対策として企業の具体的な取り組み例を掲載した事例集を作成し、また、23年度は就活ハラスメント対策の研修動画を作成し、ポータルサイトに掲載をしている。

また、カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを作り、どのような言動がハラスメントに該当するのかなどを示して企業に対する周知啓発に努めている。ハラスメントそのものを禁止する規定を創設することについては、民法などの他の法令との関係性の整備もあり、加えてどのような行為が違法となるかの明確化などについて検討が必要と考えている。厚労省として労働者、就活生の皆さんがハラスメントに苦しむことのないような環境整備を進めていきたい。

<LGBTQ+を含めたジェンダー平等の推進（4.）>

- LGBTQ+の当事者が働きやすい職場環境の整備を推進することは極めて重要だと考えている。厚労省として性的指向や性自認に関する理解の促進や各企業での取り組みの後押しを目的として、企業の取り組み事例等のパンフレットを作成し、周知に努めているところだ。こうした取り組みを通じて、

性的マイノリティの方々が働きやすい職場環境を推進していきたいと思っている。

- 要請項目 1. のジェンダー平等参画社会の実現について、女性が働きやすくなるためには、両立支援とともに女性が登用されやすい機会が与えられなければならないと思っている。若い時から登用のきっかけを与えられていないことも原因の1つかと思うので、機会提供のための取り組みをしてもらいたい。
- 私どもは民間の企業に指導する立場ゆえに、きちんとした回答ができかねる部分はあるが、気持ちとしては同じで、やはり女性の方が登用されにくい現状があるとすれば、何らかの改善策があって良いかと思う。女性活躍推進法で、男女の賃金の差異などの情報を301人以上の労働者のいる事業所に公表してもらうことになっているが、単に公表するだけで満足するのではなく要因、課題を分析し、次の行動計画を作成する際にさらに改善をはかってもらうべく民間企業を訪問する際に話をしている。公的な機関であっても同じような取り組みが進んでいくことを期待している。
- ◎先日、一般職として働く女性が、総合職の男性社員だけが社宅制度が利用できるのは男女差別だと訴えた裁判で、東京地裁が男女雇用機会均等法の「間接差別」にあたり違法だとして、会社側に損害賠償を命じる判決を言い渡した（性別以外の理由を要件としながら、一方の性が満たしにくい要件を課す間接差別は、2007年施行の改正均等法で禁止）。そのような差別が行われてきたことへの驚きと、それを「おかしい」と思わないこと自体、「男女間の闇」だと考える。
- 先ほど申し上げた男女間の賃金差異を公表していく中で実態が出てくるかと思う。もちろん住宅手当やその他手当などトータルで男女の差を出してもらう。男性の方が多く女性が少ない原因も含めて企業が自社の労務管理などを見直すきっかけになればいいと思う。
- 介護していることを言い出しづらく、また先が見えないため仕事を辞めてしまうことは大きな問題だ。介護のための休暇も含めて制度を知ってもらうことは重要であり、それが使いやすいか、使いづらいかなども制度を知って初めて分かるかもしれないからだ。法律上の制度としては、介護のためというよりは、仕事をしながら介護をするための、介護への態勢整備のために一時的に休んでいただくという捉え方になっている。
- 介護に関しては、言いづらいという職場状況があったり、最近、小さな子どもがいる親を「子持ち様」と呼び、SNSなどで批判する書き込みが広がり、問題となっている。制度としてきちんと整えていただくことを私どもとして求めるが、やはり社会の意識形成にかかる広報活動にも力を入れてほし

い。

また、ハラスメント、とりわけカスタマーハラスメントは公共サービス職場でもかなり大きな問題になっており、自治労として対応マニュアル等を作成した。東京都がカスハラ防止条例を制定する方針で、北海道もそうした動きがあると聞いている。また、長崎県大村市が同性同士のカップルの住民票の続き柄を示す欄に「夫（未届）」と記載、交付した事例があるが、最近では東京都世田谷区、杉並区がこれに続く動きを見せている。社会情勢に国が追いついていない印象が否めないと感じており、国が先導的な役割を果たし、さらに推進をはかる取り組みをお願いしたい。そうすると各地方自治体も動きやすいと考える。引き続きの取り組みをぜひともお願いしたい。