

第5回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 平成30年9月19日(水) 14:00～

場所 厚生労働省専用第22会議室

出席者：公益代表委員

奥宮委員、小畑委員、川田委員、武石委員
労働者代表委員

井上委員、榎原委員、山中委員
使用者代表委員

布山委員、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、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：（1）女性の活躍の推進のための対策について

（女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等）

（2）平成31年度予算概算要求について（雇用環境・均等局関係）

○奥宮会長 おそろいですので、ただいまから第5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。

本日は権丈委員、中窪委員、齋藤委員、山崎委員、飯島委員より御欠席の御連絡を頂いております。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御出席いただいております。

○杉崎委員 杉崎です、よろしくお願ひいたします。

○奥宮会長 それでは、頭撮りはここまでとさせていただきますので、よろしくお願ひいたします。今回はペーパーレス会議ですので、はじめに事務局からタブレットの操作方法等について御説明をお願いいたします。

○吉田企画官 今回もペーパーレス化ということで、お手元にタブレットを御用意しております。まず一番最初の画面に、今日御説明する資料、議事次第から始まり、資料1-1、資料1-2、資料1-3、資料2となっております。それぞれ該当する資料をタッチしていただいて、手でページをめくっていただきます。複数の資料を同時に御覧いただくことはできませんので、1つの資料を閉じる場合には、またタッチしていただきますと、左上に雇用環境・均等分科会と出ますので、それを押していただくと元の画面に戻りますので、次の資料を開いていただく形で御覧いただければと思います。機器の不具合等ありましたら事務局までお声掛けいただければと思います。よろしくお願ひいたします。

○奥宮会長 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について。これは女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等の問題です。(2)平成31年度予算概算要求について。これは雇用環境・均等局関係です。それでは、議題(1)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 それでは、私から議題(1)の資料について御説明いたします。まず、資料1-1から御説明いたします。最初に女性活躍に関する現状です。右下にありますページ番号の2ページです。女性の労働力人口と労働力率ということで、女性の労働力率は、年々上昇しているということ、右のグラフに就業者数と潜在的就業者数、就業を希望する方の差が262万人ということ、就業を希望しても就業できていない方もいらっしゃるという現状もあります。

3ページです。均等法ができた昭和60年の頃と比べますと、いわゆる「M字」カーブの底が段々と上昇してきており、Mの形が大分なくなってきているところです。ただし、諸外国と比べますと、まだ「M字」カーブの傾向が残っております。4ページは、女性の年齢・階級別就業率です。比較的若い時期は正社員が多く、一度出産等で辞められて、また再就職する方が中心だと思っておりますが、それ以降は非正規の方が増える状況にあります。

5ページは、管理職に占める女性の割合です。これも女性の方の割合は上昇傾向にあります。しかしながら、諸外国と比べますと、日本はまだまだ低い状況にあるということです。6ページは、勤続年数です。これも均等法ができた昭和60年の頃と比べますと女性の勤続年数も非常に伸びております。ただし、男性と比べますとまだ差があります。7ペ

ージは、男女間の賃金格差です。これも均等法ができた頃と比べますと、格差が縮まってきている状況にはありますが、しかしながら、まだ男女間の格差が存在するという事です。

8 ページは、正社員の中の男女比率です。職種別、どれを見ましても男性の割合が高い状況です。また、9 ページについては、男性、女性それぞれの正社員の中の内訳です。女性は一般職の割合が高く、一方、男性は総合職の割合が高いということで、ここもまだ異なる状況があるということです。一方、10 ページは、正社員・正職員の採用状況です。平成 28 年度、29 年度の 2 年間のみの比較になるのですが、男女とも採用している企業の割合が増えており、男性のみ採用している企業は減っており、特に総合職などを見ますと、減っていると言えるかと思えます。

11 ページは、コース別雇用管理制度の導入状況です。大企業においては、広くコース別雇用管理制度の導入がされております。12 ページは、そういったコース別の制度を設けている企業のうち、転換制度があるか、ないかということです。大企業を中心に転換制度を設けている企業が多く、職務内容や職務レベルの見直し、それに合わせたコース区分の見直しも行われている状況が見られるかと思えます。13 ページは、いろいろな部門別の配置の状況です。平成 23 年度と比べ、研究・開発・設計あるいは営業といった部門で、男女とも配置している企業の割合が増加している状況です。以上が基本的なデータです。

14 ページは、女性活躍推進法の概要です。大きな(2)の所がこの均等分科会に関係するところです。現在の制度では 301 人以上の大企業については行動計画の作成が義務付けられており、状況把握・課題分析、そして、それを踏まえた行動計画の策定と数値目標の設定、それから女性の活躍に関する情報公表が義務付けられております。また④で、これは義務ではありませんが、一定の基準を満たす企業については認定する制度ということで、えるぼし認定という制度があります。

15 ページは、その行動計画の届出状況です。青のグラフは義務付けになっている大企業の状況です。一番上に折れ線グラフで、その 301 人以上の企業の届出状況です。ほぼ 100% 近くの企業が届出を果たしています。一方、赤は中小企業の状況です。これは前回の分科会での年度目標・年度評価で申し上げましたが、若干、伸び悩んでいる状況です。

16 ページは参考で、次世代育成支援対策推進法の計画の届出状況です。平成 23 年度に計画策定が義務付けされている企業が 101 人以上 300 人以下に広がったことから、101 人以上 300 人以下の企業の届出がぐっと増えており、ほぼ 100% の企業が提出している状況です。

17 ページは、えるぼし認定の状況です。一番下に、認定段階 1、5 つの基準のうち 1 つないし 2 つの基準を満たしている企業として認定を受けた企業は余りなく、ほとんどの企業が一番上の認定段階 3 の認定を受けている状況です。18 ページは、認定企業数の状況です。大企業が多いわけですが、中小企業の中でも頑張っていて認定を受けていただいている企業も伸びてきている状況です。

19、20 ページは、前回、小畑委員から公共調達における優遇制度の状況について御質問がありました。19 ページの下にある平成 30 年度の段階で国の 20 機関が全面実施をしており、取組状況については平成 28 年度の状況しかありませんが、金額ベースでいえば 15 %、件数ベースでいけば 2 割で優遇制度が行われております。20 ページは、内閣府から示されている配点の例示です。えるぼし認定の 3 段階目を取った場合は一番高い配点をするようにというような例示になっております。

21 ページは、女活法に基づく報告徴収・助言・指導・勧告の状況です。平成 29 年度は、労働局から報告徴収を行った企業数は 940 社、そのうち助言を行った企業は 575 社、また、指導までいった企業が 18 社、平成 29 年度については勧告はゼロという状況です。22 ページは、国の女性活躍推進企業データベースを活用して情報公表している企業の状況です。登録している企業が 1 万 3,306 社で、そのうちの 65%が大企業に活用していただいております。残りの 4,000 社余りは中小企業の方にも活用していただいているということで、多くの中小企業の方に活用していただいている状況です。

23、24 ページは、情報公表の何項目を公表しているかというデータです。1 項目しか公表していない企業も多数ありますが、概ね 5 項目ぐらい公表している企業が多いということです。24 ページは、企業規模別の平均項目数を示しております。赤の折れ線グラフは 5,001 人以上の規模の企業ですと 7.8 項目を公表しており、規模が下がるにつれて項目数は下がるのですが、全体として概ね 5 項目ぐらい公表していただいております。25 ページは、どういった項目を公表しているかです。左から採用した労働者に占める女性労働者の割合。1 つ飛んで、労働者に占める女性労働者の割合。その隣の平均勤続年数。1 つ飛ばして平均残業時間。3 つ飛ばして管理職に占める女性労働者の割合。こういった項目で情報公表している状況が窺われます。以上が女活法の状況です。

26 ページは、均等法の概要です。いろいろな項目がありますが、一番上の 1 は、性別を理由とする差別の禁止で、募集・採用から退職まで、あらゆるステージにおいて性別を理由とした差別は禁止しております。それ以外に、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止やセクハラ対策、あるいはマタハラ対策。それから母性健康管理の措置義務などの規定が設けられております。27 ページ以降は、その施行状況です。27 ページは均等法の関係で、労働局にありました相談の件数と内容を示しております。平成 29 年度の性差別の関係の相談は全体の 6.6%です。一番多いのはセクハラで 35.5%、続いて婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い。それから母性健康管理とマタハラという順になっております。28 ページは、労働局による是正指導の状況です。1 番はマタハラ関係で、次はセクハラ関係になっております。29 ページは、労働局長による紛争解決の援助です。これもセクハラと婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが中心となっております。また、次のページの調停についても同じような状況になっております。

31 ページは、均等法の変遷です。まず昭和 60 年に制定された当時は、一部禁止規定もありましたが、努力義務規定が多く、セクハラやマタハラ関係の措置義務はなかったとい

う状況です。その後、平成9年に改正がなされ、募集・採用などの性差別が禁止され、セクハラは事業主の配慮義務ができました。その後、平成18年にまた改正が行われ、それまでは女性差別禁止の法律でしたが、男女問わず性による差別を禁止する法律となり、また、セクハラについては措置義務に強化されました。この後平成27年の改正でマタハラの措置義務についても設けられたということです。以下32ページ以降は、前回の分科会でも御紹介しました各種決定事項ですので省略いたします。

次は、資料1-2です。民間事業主における女性活躍に関する取組状況についてのデータです。前半は厚生労働省からJILPTにお願いしたアンケート調査、後半は総務省で行った調査になっております。まず、2ページにJILPTの調査の概要が掲載されております。回答企業数は3,054社、このうちの1,588社が行動計画を作成している企業です。内訳としては301人以上の企業が1,279社、300人以下の企業が1,775社で、ほぼ大企業と中小企業が半々ぐらいという状況です。

以下、データが続きます。1ページを飛ばして4ページは、企業の状況を把握した項目で、どのような項目が多いかです。先ほどの情報公表の資料と似た傾向ですが、1番、2番、3番、7番は女性の採用、継続就業、長時間労働、それから女性管理職比率などの状況を把握している企業が多いです。5ページは、数値目標をどういった項目で設定しているかです。制度上はどの項目でもいいので数値目標を設定することになっておりますが、実際に設定している項目としては、女性管理職比率の目標を立てている企業が多く、次いで女性社員の採用に関する目標を立てている企業が多いということになります。次のページは、情報公表した項目です。これも先ほどの資料1-1と同様の状況ですが、下の番号で1番、3番、4番、6番、10番で、こういった項目について情報公表をしている企業が多いということです。なお、一番右に「いずれも公表していない」ということで、中小企業においては義務付けがないこともあり、いずれも公表していない企業も多い状況です。

7ページ以降は、女性活躍を行った結果としてどのような手応えを感じているかです。右の9番に「取り組んでいるが、影響や手応えはない」という企業も、大企業で35%ぐらいあるのですが、逆に65%ぐらいは何らかの手応えを感じているのではないかと考えております。特に手応えが相対的に高いものは応募や採用、女性が新しいことにチャレンジするようになったといった意欲面で効果が出ている。あるいは退職者が減った。女性管理職が増えてきたといったところに効果を感じている所が多いということです。

8ページ以降は、同じようなデータが続きます。設定した数値目標別にどういった効果、どういった手応えを感じているかです。例えば、8ページの左上に、女性の採用に関する目標を設定した場合に、当たり前かもしれませんが、女性の採用・応募に手応えを感じている企業が多いということになります。以下は項目によって多少傾向は違いますが、採用、退職者が減った。あるいは意欲的になってきたというところで効果を感じている所が多いということです。

少し飛んで11ページは、えるぼし認定・くるみん認定を取得した企業とそうでない企

業も含めた手応えの状況です。えるぼし認定・くるみん認定を両方取っている企業は、いろいろな項目について手応えを感じている、次いで、えるぼし認定を受けている企業でいろいろな効果を感じている企業が多い状況が見て取れるかと思えます。少し飛んで 13 ページは、今の企業に入るときにどういったことを調べて企業を選んだかです。その会社での全労働者に占める女性労働者の割合や、あるいは採用者に占める女性労働者の割合を特に重視している人が多いということです。次の 14、15 ページは、今思うと、どういった項目、どういった状況が分かれば良かったか、あるいは今後、転職する場合は、どういった所を重視したいかです。年休や残業時間、育休取得率といったワークライフバランスの関係のデータを重視している状況が見て取れます。以上が JILPT のアンケート調査です。

次の 16 ページからが総務省の調査です。2,180 社から回答を頂いております。以下データが出てきますが、平成 30 年 3 月時点で情報を公表している企業を「公表している企業」、そうでない企業を「公表していない企業」としてデータを出していただいております。17 ページは、女性採用比率の情報公表をした企業について、女性採用比率がどうなったかです。もともと公表している企業のほうが高い状況が窺われますが、特に中小企業においては、公表している企業の伸びが高くなっております。ただし、先ほども申し上げましたが、平成 30 年 3 月の時点で公表しているかどうかですので、最初から公表している企業もあれば、もしかすると、この平成 30 年 3 月で公表している企業もあるかもしれませんので一概には言えませんが、いずれにしても公表している企業のほうが採用比率では効果が出ていることとなります。以下、いろいろな項目について公表し、その結果がどうかということを示していただいております。以上がアンケート調査の関係です。

次に、資料 1-3 です。以上のようなデータを踏まえ、事務局でたたき台として主な論点の案を作ってみました。まず(1)は女活法について。①は現状と課題、女性の活躍に関する現状をどのように考えるか。現状を踏まえてどのような課題が考えられるか。②は一般事業主行動計画の策定、計画の策定をどのように推進するか。状況把握の対象項目をどのように考えるか。数値目標設定の在り方をどのように考えるか。③は情報公表制度についてです。情報公表の対象項目をどのように考えるか。情報公表をどのように推進するか。④はえるぼし認定制度についてです。認定取得をどのように推進するか。また認定基準をどのように考えるか。⑤は履行確保です。各事業主における行動計画の策定や情報公表の実効性をどのように確保するか。以上のような論点を挙げてみました。後ほど御議論いただき、また論点について足したり消したりしていただければと思っております。

次に(2)は均等法です。①は現状と課題。現状をどのように考えるか。また、どのような課題が考えられるか。②は現状と課題を踏まえた対応として、どのようなことが考えられるか。なお、下にありますが、セクハラ対策については次回以降、パワハラと共通する部分もありますので、そちらで併せて御議論いただければと考えております。以上です。
○奥宮会長 ただいまの事務局の説明について御質問があればお願いしたいと思います。御意見、議論は後に回しまして、御質問に限ってお願いいたします。

○中澤委員 資料 1-1 の 21 ページで、女活法の 26 条に基づく報告の徴収並びに助言・指導及び勧告の状況のそれぞれの数字の中で規模別のデータなどがあれば教えてください。それから、資料 1-1 の 22 ページ、女性活躍推進企業データベースに登録した企業数ですが、この見方は、上のほうに 301 人以上の企業は 65.1%、8,668 社と書いてありますが、これを裏返すと、約 35%は 300 人以下という理解をすればよろしいのでしょうか。そうになると、データベース登録というのも行動計画の中の 1 つの手段だと思いますが、冒頭に御説明のあった、計画を立てていない割合との整合性をどうお考えなのかということをお聞きしたいと思います。

○岡雇用機会均等課長 最初の、21 ページの規模別の状況についてはちょっと今、把握しておりません。

22 ページのデータベースに登録した企業については、登録している企業 1 万 3,306 社を 100%としまして、そのうちの大企業が 65%ですので、御指摘のように残りの 35%が中小企業ということになります。任意ではあるのですが、計画を作って情報公表する際に、自社のホームページでもよいのですが、多くの場合はこのデータベースを使って公表しているということです。

○中澤委員 資料 1-1 の 15 ページ、届出数の所の中小企業の数字との乖離というか、この辺はどうお考えでしょうか。

○岡雇用機会均等課長 15 ページは、4,711 社が中小企業で届出を頂いている企業ということになります。先ほどの 35%の部分を足しますと、若干少ないのですがほぼ 4,000 を超えている感じで、多くの所は活用していただいているのではないかと思います。

○中澤委員 分かりました。

○奥宮会長 他に御質問ありますか。

○布山委員 今の質問に関連した質問です。この女性活躍推進企業データベースは、そもそも行動計画を出した会社だけが登録できるようになっているのでしょうか。

○池田ハラスメント防止対策室長 データベースについては、行動計画だけでも大丈夫ですし、両方でも、データだけを公表しても大丈夫です。

○布山委員 計画の数とデータベースの登録数が同じでなければいけないということではないのですね。

○池田ハラスメント防止対策室長 はい。

○布山委員 分かりました。

○小畑委員 私も 21 ページですが、もしお分かりになれば、指導の内容について、どのようなものに関してどのような指導があるのか教えていただきたいと思います。

○池田ハラスメント防止対策室長 助言の内容では、一番多いのが情報公表についてです。次いで多いのは、行動計画を公表していないことについての助言です。

○小畑委員 指導はいかがでしょうか。

○池田ハラスメント防止対策室長 指導も同じような状況で、やはり一番多いのが情報公

表についてです。

○奥宮会長 よろしいですか。

○武石委員 2つあります。資料1の5ページに管理職比率の推移のデータがありますが、これは平均のデータを載せていただいています。以前の審議会ですでに出していただいたデータには管理職がゼロの企業の割合というものがある。今それがどのくらいになっているのかのデータが分かれば教えていただきたいと思います。ゼロを1にする取組と、少しでも増えた所から更に増やすのとは、取組の仕方が違うのかもしれないので、ゼロがどのくらいになっているかということも関心があります。

もう1つは、資料1-2の17ページの下のデータです。これはどう見るのかなのですが、数値が平均勤続年数の男女差なので、これは小さいほうが望ましいのだろうと思うのです。公表しているほうが勤続年数差が大きいと解釈してよいのでしょうか。その確認です。

○上田雇用機会均等課長補佐 まず、管理職がゼロの企業については手元にデータがありませんので、今、確認します。

もう一点の、勤続年数について、公表していない所と公表している所の御質問だったと思いますが、このデータ自体に間違いはありません。これは仮説になってしまいますが、そもそも勤続年数は中小企業と大企業では中小企業のほうがかなり年数が低いものですから、男女差というより、差を取った場合にも、低いものと低いもので差を取っていることになるので低くなる。大企業は長いものと長いもので差を取っているの、差としては相対的に大きく出てしまう。そのようなことになっているのではないかと思います。

○武石委員 そうすると、公表しているほうが勤続年数が大きい。ほかのデータは、公表しているほうが均等という観点から見ると良好なデータになっているような気がするのですが、これに関しては、公表しているほうが悪い状況になっているというふうに解釈してよろしいということですか。

○上田雇用機会均等課長補佐 悪いかどうかということはありませんが、申し上げたように、例えば全体として勤続年数が伸びているような会社だと、差を取ると相対的に高く出てしまうようなことにもなりますので。これだけで一概に何かを判断するというのは難しいのではないかと思います。

○武石委員 分かりました。そうすると、この勤続年数を取るの意味がどういうことなのかということにも関連してくると思いますが、このデータに関しては了解しました。

○奥宮会長 他にございますか。

○中澤委員 資料1-1の27ページ、均等法についてということで、労働局の雇用環境均等部(室)への相談件数と相談内容の所です。これは別の研究会などでも質問があったのですが、相談の2つ目の○で、労働者・事業主等からの相談内容ということですが、両方が入って平成28年度の相談ということ。一般には労働者からの相談という捉え方をしますが、この場合は労働者・事業主双方からの相談件数が書かれています。これの内訳的なものは何かデータがあるのでしょうか。

○池田ハラスメント防止対策室長 平成 28 年度から取り方が変わりました、現在では事業主と労働者それぞれのものは取れなくなってしまって、一緒になっています。現在は取れません。

○中澤委員 取れないのですね。

○池田ハラスメント防止対策室長 はい。

○中澤委員 同一の労働者、それから、同一の事業主からの相談は、複数あったものも 1 件ごとにカウントするということですか。

○池田ハラスメント防止対策室長 同一内容で何回も同じような話を聞かれた場合についても、それは 1 件としてカウントしています。

○奥宮会長 他にございませんか。それでは、質問はここまでということにします。ここからは、皆様に御発言いただき議論していきたいと思えます。先ほど資料 1-3 で説明がありましたように、論点は 2 つです。女性の職業生活における活躍の推進に関する法律についてと、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についてです。

まず、論点 1 の、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律についてに関して御意見等をお願いします。

○井上委員 今ほど事務局からそれぞれのデータを紹介していただきましたが、改めて、雇用の全ステージにおいて性差別や男女間格差が根強いことが明らかになった。そういうデータだったのではないかと思います。前回の審議会でも発言させていただきましたが、性差別については、今日ほど社会的に問われていることはないと思っています。今回出してもらったような実態と社会的な議論が結び付くような分科会になればと思っていますのでよろしくお願いいたします。

データの件ですが、これまで労側としては、例えば女性活躍推進法の制定時から、働く女性の過半数を占める非正規雇用の女性も含めた全ての女性のための施策を求めてまいりました。ただ、今回御紹介いただいたデータには、非正規で働く女性の観点のデータが乏しいのではないかと思います。前回の女性活躍推進法あるいは均等法の基本方針を議論した際には、両立支援に関する状況も含めてもう少し幅広いデータを提供いただいて議論した記憶があります。是非、次回以降はもう少し幅広いデータも出していただきながら議論させていただきたいと思えますので、よろしくお願いいたします。

○奥宮会長 事務局、いかがですか。

○岡雇用機会均等課長 次回また女性活躍の議論をするときに準備したいと思えますので、よろしくお願いいたします。

○山中委員 今の井上委員に関連しまして、データベースについて要望させていただきたいと思えます。今回、様々なデータを出していただきましたが、国際比較の観点が少ないように感じています。政府も、世界の中で女性活躍をリードするという発言をしていることもあるので、諸外国の法律の制定の状況や制度の内容について是非御紹介いただきたい

と思っています。性差別禁止法はもちろんです、ポジティブ・アクションの実施に関する法律については、この間、世界でも前進があったのではないかと思います。法改正によって男女間格差の指標や差別がどう変化したのか。例えば、申立てが可視化されるようになり、多くなっているかどうかの検証も大事な観点であると思いますので、そちらの内容については是非お示しいただきたいと思います。ほかにも国際社会からどのような要請が来るのか、本審議会においてもしっかりと受け止めておくべきだと考えていますので、関連資料の提出をお願いします。

○奥宮会長 事務局、いかがですか。

○岡雇用機会均等課長 国際比較のデータも収集して次回お出ししたいと思います。

○奥宮会長 他にございますか。

○中西委員 意見を述べさせていただきたいと思います。女性の就業率は上昇し、M字カーブのくぼみも小さくなってきており、企業等における女性活躍の取組が進んできたことの証左であると考えています。しかしながら、国際比較のデータに見られるように、M字カーブの傾向はなくなっているわけではなく、今後も取組を緩めずに継続的に推進していかなければならないと考えています。今後、更に女性活躍を推進していくためには、長時間労働の是正や柔軟な働き方の実現といった働き方改革やダイバーシティの推進といったことの重要度がより高まるのではないかと考えられます。

女性の管理職比率、勤続年数については、企業の制度整備が徐々に進んできていますが、更に高めていくためには働き方改革を進めていくことが不可欠であると思います。女性管理職については数値も重要ではありますが、真に活躍していくためにはダイバーシティの推進が経営にとってもプラスに働くという認識の醸成や共有が必要であると考えます。いまだ男女双方に意識の壁のようなものが存在し、その壁を取り払うためには、意識の改革も大きな課題の1つであると考えます。多岐にわたる課題を解決しつつ、構築されていくものに期待したいと思います。

○井上委員 一般事業主行動計画の基礎項目について意見を申し上げます。資料 1-2 の 4 ページになります。

○奥宮会長 これは論点 2 のほうになりますか、論点 1 でよろしいですか。

○井上委員 論点(1)の②に関係します。資料 1-2 の 4 ページの、状況把握について、現在、選択項目の中に男女の賃金の差異がありますが、このデータを見ると、男女の賃金格差に関して取り組んでいる企業は少ないように見えます。この男女の賃金の格差・差異については、取組の結果を測るための結果指標であると考えています。この取組の結果を把握していないということは、その取組が女性活躍に効果的なのかどうか分からないままに進んでいるということではないかと考えます。男女の賃金の差異については、これを基礎項目とすることで多くの企業による全体的な結果を踏まえた効果的な取組が促進されるのではないかと考えますので、基礎項目の在り方についても是非御検討いただきたいと思います。

連合も、組合員あるいは組合に対して実態調査を行っていますが、現在の事業主行動計画の中の基礎項目として設けてある募集・採用や管理職への登用のほかに、昇進のスピード、仕事への配置で男女による扱いの差があると答えた人たちが 3~4 割という結果が出ています。加えて、人事考課査定、教育研修については男女による扱いの差を女性のほうがより感じやすい項目とされていました。このような差別をなくすための取組を促進するためにも、現在の選択項目である男女別の配置の状況、あるいは男女別の 1 つ上位の職階へ昇進した労働者の割合、教育訓練の受講の状況、男女の人事評価の結果における差異なども基礎項目にするべきではないかと考えていますので、意見として申し述べたいと思います。

○塩島委員代理(杉崎様) 論点(1)の①の、女性活躍の現状と課題について意見を申し上げます。先ほど来、データの御説明を頂きまして、生産年齢人口が非常に減少している中で女性の皆さんの労働参画は着実に進んでおりまして、更なる労働参画が期待されていると認識しています。また、女性の活躍推進に向けた環境整備につきましては、多くの企業で自社の実情に応じて社内体制を整備しており、女性の活躍推進は女性の皆様が持っている能力を最大限に発揮することにつながりますし、女性ならではの発想や視点に基づくイノベーションや、企業価値や業績の向上といったようなことが期待できますので、我が国経済、社会の発展にも寄与するとの認識を日本商工会議所では持っています。

そうした認識から、本年 3 月末に女性活躍の推進に向けた意見書を策定しまして、その中でも必要な施策を取りまとめ、関係省庁へ提出させていただいた次第です。その意見書の中でも触れていますが、女性活躍に当たっての課題は非常に多岐にわたっています。また、課題の要因についても、全国の会員企業へのアンケート調査では、社会保険の問題から就業調整する女性社員が多いとか、待機児童の問題、家事や育児の負担が女性に集中している、女性社員自身が今以上に活躍したいと思っていないといったような要因が挙げられており、こちらも多岐にわたっています。したがって、女性活躍推進法に基づくいろいろな取組も非常に重要と認識していますが、それに加えて、マザーズハローワークの拡充や男性の家事・育児の参画促進といったような多岐にわたる政策が求められると考えています。

また、意見書を取りまとめるに当たっていろいろな会社で活躍する女性の皆様の生の声を収集しましたが、非常に多かったのが、保育や放課後児童クラブの受け皿整備、病児・病後児保育の拡充・利便性向上といったようなことでした。こちらは今回の法律の所管外ではありますが、是非、内閣府や所管局と連携しまして省として更に力を入れていただきたいと思います。

それから、(1)の②で、一般事業主行動計画の策定をどのように推進するかという点についてです。去る 6 月 8 日の日経新聞の 1 面に、中小企業に対する一般事業主行動計画の策定・提出の義務付けを検討しているという趣旨の記事が出されました。今後このような方針が打ち出されるようでしたら、日本商工会議所としましては、これは非常に慎重に考

えるべきであり反対という立場を取っていますので、是非御理解をよろしくお願ひしたいと思ひます。

最後に、情報の公開についてです。情報の公開の意義については理解するところですが、女性活躍の推進に向けた取組というのは、特に中小企業になればなるほど各社各様の取組がなされています。したがひまして、更なる公表を例へば義務化するというのではなくて、情報の公表についてはあくまでも企業の裁量に委ねることが適当ではないかと考えています。

○奥宮会長 他にござひますか。

○榎原委員 私からは、(1)の③、情報公表制度について申し述べたいと思ひます。情報公表項目の追加の要望で、資料では 1-1 のスライド 21、22 ページに該当します。こちらのスライドを見ると、301 人以上の企業については、先ほどもあったとおり、65%がデータベースに登録されているということで、最低 1 項目でよい情報公表についても、中小企業を含めて 8 割を超える企業が 2 項目以上。5 項目以上の企業を含めると過半数を超えるという状況になっています。積極的に情報公表している企業が多いことがこのスライドから読み取れます。そのような現状を考えると、現在は 14 個の情報公表項目がありますが、選択肢としては若干少ないのではないかとと思ひます。現在、状況把握項目は 25 個ありますが、そちらにならって情報公表の項目数を増やす必要があると考えています。資料 1-1 のスライドの 24 にあるとおり、状況把握項目の基礎項目については既に公表している企業が多いということですので、こちらは公表を義務付けるべきだと考えます。

また、先ほども意見を申し上げた男女の賃金の差異については、女性活躍の取組の結果を測るための総合指標として重要な項目だと考えていますので、情報公表項目に追加するべきだとと思ひます。

企業の女性活躍状況を正しく把握するためには、原則全ての項目について非正規雇用労働者も含めた雇用管理区分ごとの情報公表を行うべきであると考えています。現在、データベースで雇用管理区分ごとに情報公表を行っている企業数のデータがあれば次回以降に提出をお願ひしたいと思ひます。

○奥宮会長 他にござひますか。

○山中委員 少し前後しますが、私からは、②の一般事業主行動計画の策定に当たるプロセスについて何点か申し上げさせていただきます。計画の策定に当たりましては、指針には、労働組合の意見を聞くことが効果的であると書かれていますが、現在実施している企業の割合がどのぐらいなのか、データがあれば次回以降是非お示ししたいと思ひます。

また、資料 1-2 のスライド 5 の中で、企業側は管理職登用を目標に据えているという結果が出ていますが、一方で、資料 1-2 のスライド 14 の、現在の勤務先を選ぶ際に分かったら

よかったもの、それから、スライド 15 の、今後転職する場合にチェックしたいものを見

てみますと、労働者の平均残業時間や有給休暇などワークライフバランスに関心があるという結果が出ています。このギャップを埋めるためには、やはり労使協議が有効であると思っており、その取組について進めるべきだと思っておりますので、よろしく申し上げます。

加えて、計画で策定した目標数値は、どのぐらいの企業が達成あるいは未達成なのか、こちらデータがあれば是非お示しいただきたいと思っております。単に目標を立てるだけで未達成が続くようであれば、目標設定自体が無意味なものになってしまいますので、そのようなことになっていないかの検証と同時に、ならないような取組を今後考えていくべきではないかと思っておりますので、よろしく申し上げます。

○奥宮会長 事務局から、データに関してよろしいですか。

○岡雇用機会均等課長 御指摘ありがとうございます。データについては取れるかどうかを確認しまして、取れるようであれば提出させていただきたいと思っております。

○布山委員 今回のデータに関してです。お出しただけなのであれば、それで構わないのですが、そもそも女活法で一般事業主行動計画を義務付けしてから、3年後の見直しという前の今、2年半経つかどうかなのですが、その段階である程度進んでいる、進んでいないということが評価できるようなデータが本当に集まるかどうかも含めての議論が必要ではないかと思っております。

もう1つ、意見を申し述べさせていただきます。資料1-1の4ページ、先ほど労側の委員の方からもこのページに御意見があったと思っておりますが、この状況把握をした項目で、実際には必ず状況把握をしなければいけない4項目は、少なくとも301人以上の所はある程度高い数字にならなければいけないのではないかと考えています。これは事業主も考えなければいけない部分ではないかと考えています。次世代法的时候には特段、状況把握の義務がなく、行動計画を作ってそれを届出するという形になっているので、ここに少し誤解があるのではないかと考えています。そういう意味では、現状を踏まえて、まずどのような課題があるかということになると、この義務付けられている部分をきちんと把握した上で計画を作るのだということ、今一度きちんと周知することが必要ではないかと思っております。

○奥宮会長 他に御意見はありますか。

○武石委員 非正規のところの考え方なのですが、この女活法ができた後に、実際に職場で使っていただくようなマニュアルを作る議論などに参加して、非正規の扱いがなかなか難しいなと思っております。女性の非正規が多いので、女性の全体の労働を考える中で非正規を取り上げるというのは、すごくよく分かります。女活法は、つまり同じ雇用区分の中で、男性と女性を比較するものであって、非正規であれば非正規の中で男性と女性を比較するというようになっていくと、例えば先ほどの勤続年数などで言うと、非正規の男性と女性を比べると女性のパートの方などがいると、非常に勤続年数が長いというような、かなり正規とは違う構造があります。要は、正規と同じような女性活躍の考え方を非正規にも当てはめると、ちょっと構造が違うので、データを同じように並べたときに解釈を慎重にやらないと、非正規の問題は出てこないのではないかと考えています。

非正規に関しては、正社員への転換はとても重要なテーマだと思うのですが、採用や定着のところで非正規の中の男女を比較するというのが、果たしてどれだけこの問題、課題意識から言って意義があるのかというのは、考えてみる必要があるのではないかと感じております。以上です。

○榎原委員 私からは、適用拡大について意見を申し述べます。資料 1-1 のスライドの 16 に、次世代法の一般事業主行動計画の届出数の推移のグラフがあります。今は現行 301 人以上に義務付けられている一般事業主行動計画についても、この次世代法の状況を見ると、義務付けの範囲を拡大すると、取り組む企業が増えることがこの数からも明らかになっていると思っています。2020 年までに指導的地位に占める女性を 30% という目標がありますが、この目標を 2020 年までに達成するという事は、今から全ての企業に取り組んでいただかないと、目標達成にはとても間に合わないと考えておりますので、全ての企業に行動計画の策定を義務付けるべきだと考えています。以上です。

○塩島委員代理(杉崎様) 一般事業主行動計画策定の中小企業に対する義務化については、先ほど慎重に考えるべきであり反対ですと申し上げました。商工会議所の全国の会員企業を対象に、女性活躍に関するアンケート調査を実施したところ、8 割の中小企業で既に各社各様に応じた女性活躍が推進をしているのが実態です。そうした中で、この計画策定と届出を義務化すること自体に、どれだけの効果があるのか、既に 8 割の企業が女活を推進している状況からすると、義務化をすることは疑問に思うのが正直なところです。

それから今、中小企業の皆さんが、例えば時間外労働の上限規制と、特に負担に感じるという声が多いのが年休取得の義務付けや、同一労働同一賃金への対応、それから来年に至っては消費税への対応も中小企業が求められます。ですから、今は中小企業の現場では、こうした対応に時間、コスト、手間を掛けて、皆さん準備に取り組んでいるという状況もありますので、こうした中小企業の実態を考慮して、義務化については慎重に考えるべきだというのが、商工会議所の考えです。以上です。

○奥宮会長 他によろしいですか。

○井上委員 行動計画策定の義務化について、少し意見を述べさせていただきます。確かに中小企業では、やることがたくさんあると思いますが、どこに優先順位を付けるのかもあると思います。正に人手不足、超少子高齢化の中で、女性活躍というのは非常に優先順位の高いものだと思います。そういう意味では、先ほど榎原委員からも発言をさせていただきましたが、行動計画の策定の義務付けは、労側委員としては是非進めていただきたいと思えます。

もう一点は、えるぼしの設定についてです。現在の認定基準の採用についての評価には、「男女別の採用における競争倍率が同程度であること」が項目に入っています。採用のときに、いわゆる性的指向、性自認、LGBT、SOGI の観点から、採用において性別欄を削除した場合には、このえるぼしの認定が受けられないということが実際にあったという例が、私どもの所に声が届いております。その意味では、法の趣旨に照らして、必ずしも競争倍

率でなければならないということでもないと思います。例えば、均等法のポジティブ・アクションの指針には、採用した労働者に占める女性労働者の割合が4割程度とあると思います。どちらも職場の多様性を担保するための施策ですので、そういう基準に替えることができるようにするなど、御検討いただければと思います。以上です。

○塩島委員代理(杉崎様) データを御紹介したいのですが、東京都が去年実施した女性活躍推進法に関するアンケート調査があります。その中で、300人以下の事業所を対象として、一般事業主行動計画を策定しない理由を尋ねた設問があります。策定しない理由として、「法的に義務付けられていないため」が一番多くて37.3%。以下、「既に女性が活躍しやすい環境にあるため」が31%。「策定するノウハウが不足している」が27%。「そもそも女性従業員が少ない」ですとか、「策定する必要性を感じない」ということが挙げられています。したがって、これはまだ義務化するか、しないかという方針が出されていない中で、こういう話をするのは時期尚早とは認識はしておりますが、中小企業に対して法的に義務付けをすれば、それは策定数自体は増えるかと思えます。では果たして、今、中小企業が置かれた現状に照らして、その効果はどうかというのを慎重に検討していく必要があるかと思えます。

○奥宮会長 他に御発言はありますか。

○中西委員 えるぼし認定制度について意見を申し上げたいと思います。一般事業主行動計画の策定届出企業におけるえるぼし認定の取得率は増加傾向にあるものの、301人以上の企業、300人以下の企業ともに、3%前後にとどまっております。一般事業主行動計画の策定届出等が、えるぼし認定の取得につながっていない状況にあります。えるぼし認定は気運醸成に寄与する制度であることから、認定企業数を大幅に増加させていくことが望ましいと思われまます。そのためには、認定制度の更なる周知に加え、一般事業主行動計画の策定届出等と、えるぼし認定の取得申請を一体化するようにすること。また、同計画の策定届出等をした企業に対する、えるぼし認定の取得促進に向けた取組を強化すること。更に、公共調達における加点評価等のインセンティブを拡充していくことなどについても、御検討いただきたく、どうぞよろしくお願い申し上げます。以上です。

○奥宮会長 他に御発言はありますか。

○武石委員 中小企業300人以下の規模への拡大について、反対、賛成とかではなくて、考えておかなければいけないのではないかという点があります。300人以上でも同じなのですが、そもそも先ほどのデータの御紹介でもありましたが、既に女性活躍が一定程度進んでいる企業というのがあります。女活法というのは、ポジティブ・アクションだと思うのですが、既に女性がしっかり採用され定着し、管理職に登用されていて、もうポジティブ・アクションをする必要がないという、均等法で言うと4割以上になっている所に、こういうポジティブ・アクションを義務付けることが均等法の趣旨と整合性がとれるのかどうか、気になります。300人以上でもそういう企業があると思うので、そもそもこの女活法と均等法のポジティブ・アクションをどのように整合性をとるかで、もしかすると法

律の先生の御意見を聞いたほうがいいのかもわからないのですが。特に 100～299 人規模になると、そういう企業も出てきそうな気がするので、そこは整理しておく必要があるのかなと思います。

○奥宮会長 他によろしいですか。

○川田委員 今のお話に直接お答えすることにはならないかとは思いますが、前回も述べたように、この女性活躍推進法というのは基本的には各企業、あるいは職場における自主的な取組を後押しする性格のものだと思います。今議論されているような調査する項目、あるいは情報公開する項目としてどういうものを選ぶのか等の点についても、各企業においてどういう点は大丈夫、どういうところに問題があるので、例えばこの点について重点的に目標を設定して公表しますというようなことが、ある程度企業の事業に応じて選択できるようなものが望ましいのではないかと。その上で、例えばうちの企業はこういう事業なので、この点を重視していますということが分かるような形で目標が設定されたり、情報が公表されたりすることが望ましいという基本的な視点で考えていくべき問題なのではないかということ、抽象的ではありますが意見として述べておきたいと思います。以上です。

○中澤委員 資料 1-1 で一番最初に御説明がありましたが、女性の就業希望者数が 262 万人いらっしゃるというような状況の中で、まずはそういった女性の方々の多様な形での就業を実現していくことが、大きな課題であろうと思います。もちろん、女活法の精神を否定するわけではないですが、女活法の活用によって、最終的にはこの就業希望者の 262 万人を達成することが大前提ではないかと思っており、その足を引っ張ると申しますか、支障のあるような義務付けは、私ども中小企業の代表としては、いささかどうなのかなという感想を持っております。

○奥宮会長 他によろしいでしょうか。他に御発言がないようですので、次の論点をお願いいたします。論点(2)「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について」に関する御意見ををお願いいたします。

○井上委員 長時間労働是正と賃金について、少し発言させていただきます。労働側としては、男女の雇用における平等のためには、均等法が賃金格差についても運用されるべきであるというのを、主張してまいりました。厚生労働省の男女間賃金格差に関する研究会の報告書や、その結果も踏まえて制定された女性活躍推進法、また各種マニュアルなどによって、男女間賃金格差の是正の意義や是正に向けた手法も周知されてきているのではないかと考えております。この間の取り組みも踏まえて、均等法の目的に賃金格差の是正を掲げ、指針などで具体的にその手法を示していく必要があるのではないかと考えております。

併せて雇用における平等には、長時間労働の是正が欠かせないということも、均等法制定以来、労働側として求めてきたところですが、女性活躍推進法においても長時間労働是正は重要な観点となっておりますが、均等法におけるポジティブ・アクションを考える際に

も、長時間労働の是正が重要であると思っております。是非、法の理念の部分に、「仕事と生活の調和」を明記すべきではないかと考えておりますので、御検討のほどをよろしくお願いいたします。以上です。

○奥宮会長 他に御意見はありますか。

○榎原委員 (2)の現状と課題について、婚姻による不利益の取扱いについて意見を申し上げます。職場の実態として、婚姻したことにより退職を勧められたりする事例、又は婚姻したことによって片方の配偶者が異動を命じられ配置転換される事例も、まだあると聞いております。現在の均等法の第9条の第2項では、婚姻を理由とした解雇は禁止されているものの、第9条の第3項にあるように妊娠・出産については、その他の不利益取扱いが禁止されているにもかかわらず、婚姻については解雇の禁止のみとなっていることは、少し不足があると考えています。

その他、第6条の解釈で多少読み込める部分もあるとは思っていますが、先ほど申し上げたような事例がある以上は、条文で禁止を明記すべきではないかと考えています。以上です。

○奥宮会長 他にありますか。

○井上委員 現状と課題について発言をさせていただきます。性的指向、性自認、SOGIの関係です。前回の均等法を議論した際のこの審議会においても、いわゆる LGBT など性的指向、性自認に関しては、均等法において課題にしていくべきであるという問題提起をしまいにしました。この間、社会的にも大きく報じられておりますし、職場の中でも実際にもう取組を行わなければいけないという実態になっております。連合としても、ガイドラインを策定し、今年の春季生活闘争の方針の中にも組み込み職場の中でもその取組を推進しているところです。

均等法は、そもそも性差別禁止法という位置付けにあると思っておりますので、この時代の流れに合わせて性的指向、性自認も含む形に変えていくべきではないかと考えております。現在、職場でトラブルや訴訟なども起きております。社会的要請からも一定のルールを法的に確認しておくことが、労使にとって有益であると考えております。そのために、均等法の性別に、性的指向や性自認が含まれることを明記すべきであるということを、意見として申し上げておきます。以上です。

○奥宮会長 他に御発言はありますか。

○布山委員 まず均等法に関しては、これは以前に議論したときも申し上げているのですが、一通りの法的な措置はすでに整っていると思っております。そういう意味では、あとはどれだけ実効性を確保するかということなのです。そのときの議論でも、多分使側委員から申し上げたのですが、基本的に相談窓口で相談をされて、もし企業側に何かあるのであれば、きちんと取り締まっていただきたいと思っておりますし、これ以上均等法の中で何か書くのかという部分は、なかなか難しいと思っております。また賃金に関しても、これまでと同様の主張ですが、ある意味均等法よりもきびしい労働基準法できちんと明記をされている

ので、それでよろしいのではないかと考えています。特に賃金に関しては、結果として出てくるものなので、機会の均等という観点からこの議論をするのも、なかなか難しいかと思っております。

それから、多様な人たちがいて多様性を許容できる社会をつくっていくことは、第一義だと思っております。ただそうすると、そもそも男女という振り分けでいいのかどうかという議論にもなってきますので、そういうことも含めての議論になるのではないかと感じております。以上です。

○塩島委員代理(杉崎様) ただいまの布山委員の発言に、全面的に賛同いたします。それから、先ほどの資料 1-1 の 30 ページに、機会均等調停会議のデータが出ています。こういった調停の結果、例えばどのような和解がなされたか、和解に至らなかったケースもあると思うのですが、どのような事案があって、どういう協議を経て和解に至ったかというような事例を幅広く周知していくことも大事なのではないかと思います。それによって、ハラスメントの防止にも寄与することにつながりますし、労使双方にとって、こういった認識を更に醸成することにもつながりますので、法の中身のみならず調停の事例や相談の事例なども幅広く周知していただければと思います。以上です。

○奥宮会長 他に御発言はありますか。

○山中委員 私からは、コース別雇用管理制度について少し課題に感じている点がありますので、要望としてお伝えいたします。資料 1-1 のスライド 8 に、正社員・正職員の男女比率と書かれております。一般職においては、男性が約 7 割で女性が 3 割程度という結果が示されております。連合でも、コース別雇用管理について調査を行っておりますので、そちらを御紹介いたします。定義として、一般職を総合的な判断を要する義務が少ない又は、定型的業務に従事し転居を伴う転勤がない雇用管理区分として調査を行ったところ、女性のうち 34.1%が一般職ですが、男性は 15.5%が一般職という結果になっています。さらに一般職女性の 30%以上が、同じコースに異性はいないと答えています。また勤務地や業務の範囲が限定される、いわゆる限定総合職においても、女性の比率が高いという結果が出ております。

一方で、現在は募集、採用、昇進又は職種の変更において、転居を伴う転勤に応じることができるとを要件とすることは、間接差別として禁止されております。連合の調査では、転居を伴う転勤によって昇進スピードに大きな差を付けることについては、約 6 割の方が反対をしています。このような実態を踏まえて、転居を伴う転勤によってコースに違いを設けるべきではないことに加えて、転居を伴う転勤によって昇進など処遇に格差を付けてはいけないという記載を指針に明記すべきではないかと考えておりますので、御検討をよろしく願いいたします。

○奥宮会長 他に御意見はありますか。

○榎原委員 私からも、コース別雇用管理制度について申し上げます。有期雇用労働者が無期転換した場合は、パート・有期法の対象にはならず、このコース別指針の対象となる

と認識しております。このコース別指針によって、格差是正を行うものになると考えていますが、事務局もそのような認識であるということでもよろしいでしょうか。

○岡雇用機会均等課長 同一労働同一賃金のほうは、この間、法律の改正がありました。正社員と非正規の方の均衡、均等を図る内容になっておりますが、御指摘のとおり、無期転換した方と正社員と言われている方の均等を対象としているものではないということで、こちらのほうのコース別指針などを参考にしながら、取組を進めていただければと思っております。

○布山委員 先ほどの間接差別の件ですが、転勤要件を課すことが、すなわち間接差別になるわけではないということですので、まずはそれをきちんと理解した上で議論をしなければいけないと思っております。その上で、例えばお子さんを持っている女性が転職をするときに、転勤をしなければいけないような所に応募するのは、なかなか難しいかもしれませんが、現状は日本では、まだほとんど新卒採用です。学校を卒業してすぐに企業に入るときに、そもそも将来転勤ができるかできないか分からないうちから、初めから自分の可能性を狭めてしまうような意識というのもどうなのかなと思っております。そういうところもどうしていくかも考えて、今後均等法の在り方を考えなければいけないのではないかなと思っております。以上です。

○奥宮会長 他に御発言はありますか。

○山中委員 間接差別について、意見を申し述べさせていただきます。2004年に男女雇用機会均等政策研究会報告書で示された事例のうち、法制化されたのは3事例のみにとどまっているという現状があります。連合としては、春季生活闘争を通じて、福利厚生や家族手当における住民上の世帯主要件についても、特に撤廃の取組を図ってきた経緯があります。

それから、国連の女性差別撤廃委員会からも、間接差別からの保護の国内法への導入が勧告されています。間接差別については、現在の限定列举から例示列举とし、世帯主要件をはじめとする2004年の研究会報告書で示された7事例を例示すべきと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○奥宮会長 御発言はありますか。

○榎原委員 順番が前後してしましますが、先ほど御答弁いただいた内容に関してです。先ほどからこちらでも申し上げていますが、働く女性の過半数が非正規雇用になり、また、その多くは有期雇用であることに鑑みると、このコース別雇用管理制度の指針が想定していない人々もこの指針の適用範囲に入ってくることを踏まえて、有期雇用労働者が無期転換した場合の記述も加えるべきであると考えています。以上です。

○奥宮会長 他に御発言はありますか。

○井上委員 先ほど使用者側から、これ以上均等法の見直しは必要ないのではないかなという御発言がありました。今回のこの議論は、女性活躍推進法ができた法施行後3年の見直しに加えて、国会論議における付帯決議で均等法の見直しを行うこととされたと理解をし

ております。その意味では、今回の議論で女性活躍推進法の規制強化、並びに均等法の抜本的な改正が必要ではないかと思っておりますので、労働側としては併せて均等法の見直しについて、今後ハラスメントの議論がありますが、それ以外のところについても改正、あるいは指針等を変えていくことが必要なものがあるのではないかと考えておりますので、申し述べておきます。以上です。

○奥宮会長 他にありますか。

○山中委員 男女間の格差やコース別の格差についても、処遇の透明化を図るために説明義務を果たすべきではないかという点で、意見を申し述べさせていただきます。現在パート・有期法で議論になっております待遇格差の説明義務については、男女間格差やコース別の格差についても合理性の有無については、基本的に企業側が情報を持っているという状況になっています。そのため、男女間格差やコース別の格差であっても、労働者は立証が極めて難しい状況が生じております。

先ほど来、議論がありました女性活躍推進法はデータの開示が促進されているものですが、これはあくまで企業側の施策推進のための現状把握や、部分的な外部への情報公表に過ぎず、しかも雇用管理区分ごとの把握が全ての項目で義務付けられているわけでもありません。ほとんどが任意項目です。情報公表の面では、女性活躍推進法は不十分な面もありますが、処遇の透明化については、女性活躍推進法の趣旨を踏まえれば、社会的な要請であると思います。そのため、均等法の性別やコースによる待遇差が合理的なものであるかの説明義務を、使用者に課すべきではないかと考えています。そして説明が十分でない場合については、行政指導の対象とすべきではないかと考えています。

パート有期法において、ちょうど待遇の透明化が求められているところですので、この機会をもって男女間格差やコース格差についても、処遇の透明化を図るために説明義務を課すべきということについても検討が必要ではないかと考えています。以上です。

○布山委員 均等法の制定以来、日本の企業の中では、同じ雇用管理区分の中での男女別の管理は、同じ制度を使っているのではないかと考えています。先ほど武石先生もおっしゃっていましたが、異なる雇用管理区分の比較は通常できないので、今労働側委員がおっしゃっていたような形の比較をして説明をすること自体にどういう意味があるのだろうかと思いました。

それから、いわゆる有期の方々に関しては、この分科会の下にある、正に同一労働同一賃金部会の中でどういう説明をするかを、これは男女ということではなく、有期雇用、パートということで今、議論をしていると思うので、それはそこにお任せすればいいのではないかと考えています。以上です。

○奥宮会長 御発言はありますか。

○榎原委員 法の履行確保について、意見を述べたいと思います。今の均等法も、先ほどの女性活躍推進法も同じだと思うのですが、都道府県の労働局で法の履行確保がされると考えております。しかしながら、連合の「なんでも労働相談ダイヤル」には、均等室から

指導をしても改善されなかった事例が寄せられています。企業が差別はないと言え、それ以上対応してもらえないという意見も寄せられております。既存の制度ですと仮に労働者に落ち度はなかったとしても、歩み寄りを求められるものですので、次回議論をするハラスメントの場合も含めて、今の制度ですと不足があると考えています。

その一方で、均等法の企業名公表は過去に1件のみにとどまっていますが、東京医科大学の問題など、明確な差別も起こっていると考えています。資料1-1のスライド10には、6割の企業で男女のどちらかが採用されていないという現状があると思うのですが、均等法、更には女性活躍推進法をもってしても、差別を実効的に禁止できているとはいえないのではないかと考えています。

まずは差別かどうかの認定を行うことと、先ほどの説明義務はもちろんのこと、資料提出などの調査権限を持ち、差別があった場合や資料提出がない場合に、差別に合理的根拠のない場合などに是正勧告ができる、政府から独立した救済組織が必要なのではないかと考えています。以上です。

○奥宮会長 他に御発言ございますか。それでは、本日は論点2については、この程度にしまして、次に移りたいと思います。それでは議題2について、事務局から説明をお願いいたします。

○吉田企画官 資料2、平成31年度概算要求の説明となります。1ページ目を御覧ください。まず、厚労省から8月31日に概算要求しておりますが、雇用環境・均等局部分を抜粋したものです。大きな柱として第1とありますが、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進ということです。先般、働き方改革関連法案が成立しましたので、その施行に向けて環境整備を進めていくための予算です。

大きな柱の1つ目でありまして、中小企業・小規模事業者に対する支援ということで、(1)にある働き方改革推進センターは今、全国47都道府県に設置していますが、そのセンターにおいて、働き方改革の具体的な中身として長時間労働の是正や、同一労働同一賃金をはじめとする様々な改正事項がありますので、中小企業がどう対応していったらいいのかといった辺りについての相談、支援や助成金の活用に関するセミナーを開催するといったこと。それから商工会議所や商工会での出張相談、個々の企業、事業者に対して、個別に出向いて相談に応じるといった機能体制の強化を図るといったものです。

(2)働き方改革に関して、国のいろいろな施策、支援策がありますが、それを広く全国に周知をするというものです。具体的には、メディアを活用して周知をするということです。インターネットや新聞、テレビなども活用をして、広く周知啓発を行っていくというものです。(3)賃金引上げに取り組む中小企業・小規模事業者への支援です。こちらはキャリアアップ助成金の1つのメニューとして、非正規雇用労働者の賃金規定を増額改定した場合に助成をするということです。

2ページ、大きな柱の2つ目ですが、長時間労働の是正などの環境整備です。(1)は長時間労働の是正の関係です。①には、労働時間の縮減に取り組む事業者への支援というこ

とで、現在、働き方・休み方改善ポータルサイトを設けていますが、サイトを通じてどうやったら労働時間を縮減できるのかといった改善策を提供したり、あるいは企業の取組事例などを紹介をしていくものです。②働き方改革法案の中にインターバル制度の努力義務が設けられました。その導入の促進ということで、業種別の導入マニュアルを策定し、助成金や好事例と合わせて周知をしていくというものです。③年休の取得促進です。例年10月に、年休の取得月間を設けていますが、10月に加えまして、ゴールデンウィークや夏休み、年末年始、休みを取りやすい時期に効果的に集中的に、広報を行っていくということ。お祭りなどの地域のイベントやキッズウィークに合わせて、休み、有休の取得を促進していく、そういった取組も考えています。

(2)総合的なハラスメント対策の推進です。①には、職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施ということで、新たに「ハラスメント撲滅月間」を設定し、その月間に事業主に対する説明会やシンポジウムを開催するなど、集中的に周知啓発を実施するということや、労働者向けの相談体制を強化するというのと、フリーダイヤルを設けまして平日の夜間や休日も対応できるようにするというのも考えています。②早期の紛争解決に向けた体制整備ということで、全国の総合労働相談コーナーにおける相談体制の整備を進めていくということです。

3ページ、大きな柱3つ目です。同一労働同一賃金の関係は、(1)は1ページの再掲ですが、働き方改革推進支援センターにおいて、こうした同一労働同一賃金の取組について相談支援等を行うということです。(2)非正規雇用労働者のキャリアアップの推進ですが、①にありますのはキャリアアップ助成金による正社員転換や処遇改善の取組の支援。②当局の関連としては、多様な正社員の普及ということですが、多様な正社員に関するシンポジウムの開催、企業における活用、取組事例を紹介することで、普及を図っていくというものです。

4、柔軟な働き方の環境整備ですが、(1)にありますのは、雇用型のテレワークの導入支援ということで、今年2月にガイドラインを策定していますので、その周知を図っていくということです。(2)自営型のテレワークについても、同様にガイドラインができていますので、その周知徹底を図るということと、「また」以下にありますように雇用類似の働き方、いわゆるフリーランスの方々に関して、先般、労働政策基本部会で、引き続き専門家による検討に速やかに着手すべきということが言われていますので、法的保護の必要性を含めて引き続き検討を行っていくということです。

4ページ、生産性向上の推進です。こちらは再掲でありまして、働き方改革推進支援センターにおける生産性向上の支援と、キャリアアップ助成金における生産性向上の取組の支援ということを盛り込んでいます。

5ページ、大きな第2の柱ですが、1としまして女性の活躍推進です。(1)女活法の実効性の確保ということで、特に今ほど御議論がありましたけれども、努力義務となっている300人以下の中小企業に対する支援を手厚くするというものです。相談支援や助成金の活

用に加えて、中小企業単独では対応が難しい管理職向けのセミナーを開催するというようなことで、行動計画の策定等々を促していくということ。それから、データベースについて、徐々に利便性の向上を図っていきませんが、更なる利便性、もう少し見やすくするという観点からの機能強化を図っていくようなことを考えています。

(3)仕事と家庭の両立支援です。こちらは、いわゆるイクメンプロジェクトの関係ですが、男性の育児参加を促すための全国的なキャンペーンの実施や、介護離職の防止、それから育児との両立に関する助成金について、支給内容の充実等々を図っていくということです。不妊治療との両立に関しても、マニュアルやパンフレットを活用して、就業環境の整備を進めていくということを考えています。6ページは再掲ですので飛ばします。

最後の7ページ、自立した生活の実現と暮らしの安心ということで、地域共生社会の実現に向けた地域づくりの関係です。両立ということに関して、これまで育児との両立、あるいは介護との両立ということを中心に施策を展開してきましたが、ここにある地域活動との両立ということも、今後は重要になってくるだろうということで、その環境整備に向けて新たに検討会を設けて、いろいろな企業の取組事例を集めて、それをマニュアルに落とし込んで、企業が参考とできるようなものを作っていくというようなことを考えています。予算については、以上です。

○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、御意見、御質問がありましたらお願いいたします。

○中澤委員 先ほどの御説明の中で、1の所で働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者に対する支援ということで、センターによるワンストップ型の相談支援というのが掲げられています。中小企業にとって、正に働き方改革にどのように対応していくかというのは、喫緊の課題であると理解をしています。早急に取り組まなければいけない課題であると思っています。

その上で、今般、センターを47都道府県に設置をされたということですが、それぞれの認定の組織というものがばらばらになっています。どこのセンターに行っても、同じように相談ができるよう、労働局さんの側面からの御支援をお願いしたいと思っている次第です。よろしくお願いいたします。

○奥宮会長 他にございますか。

○井上委員 2ページ目の(2)総合的なハラスメント対策の推進について、意見を述べさせていただきます。今回、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントと縦割りにするのではなく、総合的なハラスメント対策として対応していく方向性については労側としては歓迎をしたいと思えます。その上で、今現在、日本にはハラスメント全般を規制する法律がありません。ハラスメント行為そのものを禁止する規定もないという実態です。世界の規制の状況については、ILOや世界銀行の調査がありますので、それらも次回以降に資料として出していただきたいと思います。

今後の分科会では、パワーハラスメントの議論が行われると思えますけれども、ILO 総

会で確認された基準設定委員会の報告や女性差別撤廃条約の勧告なども踏まえて、国際社会に日本が取り残されることがないように、ハラスメントの禁止規定も含めた前向きな議論によって、日本のハラスメント対策を大きく前進させる必要があると考えています。また、相談体制については、先ほどからもいろいろ議論がありましたけれども、その強化については、二次被害防止も含めて被害者の相談が具体的な解決につながるように、相談員の研修や増員、また二次被害防止も含めた体制整備などを、改めてお願いしたいと思えます。以上です。

○奥宮会長 他ございますか。

○塩島委員代理(杉崎様) 予算の中で、女性活躍推進法の実効性の確保というのが5ページに記載されています。この中で、女性活躍推進法や女性活躍に関するセミナーを今年度も実施されているのですけれども、特に地方において、セミナーの集客、参加者数がなかなか多くないというのは、漏れ聞いているところです。

例えば、セミナーを実施するにしても、現状は女性活躍のみの内容に特化していると思いますが、企業が一番関心の高い時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金などと女性活躍をセットにして、より多くの参加者に来ていただいて、女性活躍推進法を知ってもらうという内容面の工夫や、セミナーの周知、PRについても、各労働局、労働基準監督署とも協力体制を敷く必要があるかと思えます。もちろん、商工会議所もこういったセミナーの周知は、メールやホームページでご協力をさせていただいておりますが、労働局・労働基準監督署と協力し、セミナーの周知をしていくことが非常に重要かと考えていますので、是非、お願いしたいと思えます。以上です。

○奥宮会長 他にございませんか。

○川田委員 2 ページ目の 2 番(1)③の所に、年休の取得促進の話が出てきます。その点について、1 点、意見です。ここでは、現在もある年次有給休暇取得促進期間と年次有給休暇を取得しやすい時期に集中的な広報を行うと書かれています。恐らく改正された労働基準法の下で、確実に 10 日以上年休がある場合には 1 年間に 5 日は取得するということを実現していく上では、例えば、年休の権利が発生した後でできるだけ早い時期に、取得について希望を聴取して調整をするといったようなことを行っていくことが、こうした点に加えて重要だと思います。そういった年休が発生した後、できるだけ早いタイミングで対応を取るようなことを促す活動もそれなりに重要だと意識して、お金を使っていればと考えています。以上です。

○奥宮会長 他にございますか。それでは御発言がないようですので、本日の分科会はこれで終了いたします。

次回は来週 9 月 25 日火曜日 14 時からでございます。議題は、第 1 に「労働時間等設定改善指針の一部を改正する告示案要綱について」、それから第 2 に「パワーハラスメント防止対策等について」でございます。

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と使用者代表の中澤委員にお

願いたします。それでは皆様、お忙しい中、ありがとうございました。