

第17回 労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和元年9月4日(水)10:00～

場所 厚生労働省共用第6会議室

出席者：公益代表委員

奥宮委員、小畑委員、川田委員、権丈委員

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

輪島委員、尾下委員、川岸委員、杉崎委員、中澤委員

厚生労働省

藤澤雇用環境・均等局長、本多大臣官房審議官、

森實雇用機会均等課長、尾田職業生活両立課長、立石雇用環境・均等企画官、

溝田ハラスメント防止対策室長、丸茂雇用機会均等課長補佐

議題：（1）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の
施行について

（2）令和2年度予算概算要求について（雇用環境・均等局）

○奥宮分科会長 皆様おはようございます。ただいまから、第 17 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。本日は中窪委員、武石委員から御欠席の連絡を頂いております。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操作について説明をお願いいたします。なお、尾下委員からは若干遅れるという御連絡を頂いておりますので、よろしくをお願いいたします。タブレット操作の御説明をお願いいたします。

○立石雇用環境・均等企画官 タブレットの操作方法について説明をいたします。お手元のタブレットにある丸いホームボタンを押すと、今日の会議一覧が出てまいります。資料は議事次第から始まりまして、資料 1、2。参考資料が 1～7 まで付いております。また、今回から全ての資料を 1 つにまとめた全体版という資料も御用意しております。一覧の中の一番下のほうに全体版という形で付けております。全体版の資料を御覧になる場合は、全体の通し番号を付けております。説明者のほうからも通し番号を付けて説明をいたしますので、どちらでも御覧になりやすいほうをお選びいただければと思います。資料を御覧になりたいときには、御覧になりたい資料をタッチしますとファイルが開きます。ファイルを閉じたい場合には、もう一度画面をタッチしますと左上に雇用環境・均等分科会と出ますので、そちらをタッチしますと一覧に戻ります。また次に御覧になりたい資料をタッチするという形で進めてまいりたいと思います。タブレットについての説明は以上です。

○奥宮分科会長 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の施行について」。 (2)「令和 2 年度予算概算要求について」。これは雇用環境・均等局関係の分です。

まず、議題(1)について事務局から説明をお願いいたします。

○森實雇用機会均等課長 資料 1 について御説明申し上げます。資料全体版では一番下に付いております 2 ページからの資料になります。2～4 ページまでの資料に基づき、参考資料も時々引用しながら御説明します。資料 1 は改正法の女性活躍推進法の関連部分で、昨年の 12 月の建議ですとか国会での附帯決議などで取り上げられた事項で、今後改正法の施行に向けまして、当分科会で御議論を頂くことが必要な事項を網羅して記載してあります。

大きく 4 つあります。1 つ目が「一般事業主行動計画の策定」についてです。内容的には状況把握項目・数値目標の設定に係る部分です。この状況把握項目と数値目標設定については省令で規定されている部分で、省令によって改正を行うこととなります。昨年 12 月の建議では状況把握項目を 2 つの区分、1 つ目が「職業生活に関する機会の提供」に関するもの、2 つ目が「職業生活と家庭生活の両立」に関する項目に区分して、原則として各区分ごとに 1 項目以上、合計 2 項目以上を選択して数値目標を設定することが適当とされております。現在省令で定められている状況把握項目をどのようにこの 2 区分にするかという点が御議論いただく点です。

ちょっとページをずらしていただいて、少し後ろになるのですが、参考資料 1 の全体の

通しページ 20 ページを御覧ください。20 ページに横長の表を付けております。横長の表の真ん中の欄、青い欄ですが、状況把握項目があります。ここに列挙しているのが現在の状況把握項目で、現行の省令のほうで挙げているものですが、この 1 番左の欄に「継続就業・働き方改革」というグレーで網掛けしている欄があります。ここに含まれている事項、1 番上が男女の平均継続勤務年数の差異から、1 番下は有給休暇取得率までですが、その部分、継続就業・働き方改革の欄に含まれている項目については、「職業生活と家庭生活の両立」の 2 つ目の区分に該当するものと整理して、その他の事項については、「職業生活に関する機会の提供」の区分に該当するものとして整理すればいかかかと考えているところです。

資料 1、通しの 2 ページに戻っていただき、1 つ目の○の「また」以下ですが、このパラでは、建議では行動計画策定の義務付けは、今回拡大されます 101 人以上 300 人以下の事業主について配慮することが適当とされていることから、101 人以上 300 人以下の事業主については、数値目標を 1 つ以上設定することで足りることとしてはどうかというものです。

2 つ目の○ですが、建議にも盛り込まれた事項です。数値目標設定の例外として、i) ii) の区分のいずれかの区分に関する目標を複数設定することが認められる場合として、どのような場合が考えられるか。1、1 ではなくて、どちらか 2 以上ということではどうかという、そういう設定の仕方が認められる場合はどのように考えるのかがいいかという点です。

3 つ目の○です。こちらは附帯決議で挙げられておりました「男女間の賃金の差異」を、状況把握の必須項目であります基礎項目に加えることについて、どう考えるかという点です。

4 つ目の○が、働き方改革関連法を受けての検討事項ですが、新たに設定されました高度プロフェSSIONAL制度の対象者については、健康管理時間を、事業場外みなし労働時間制度の対象労働者や管理監督者については、労働時間の状況を把握することが必要とされたことを踏まえまして、状況把握項目の中にあります労働時間についての労働者の範囲をどのように考えるべきかという点です。

大きく 2 つ目です。「情報公表項目」についてです。1 つ目の○は、建議を受けまして、既に改正法の中に盛り込まれているとおり、情報公表項目も機会の提供と両立、それぞれの区分ごとに 1 項目以上公表することになっておりますが、先ほどの状況把握項目と同様に、省令でこの 2 区分をどのように区分するかというところです。先ほどの 20 ページの情報公表項目と同様な分け方としてはどうかと考えております。

それから全体のページ、3 ページに移っていただきまして、1 番上の○です。情報公表項目として、定量的な項目に加えまして、人材育成等に関する「法定を上回る企業内制度」の概要も公表できることが適当であるとされていることについて、どう考えるかです。

次の○です。これも附帯決議に盛り込まれている事項ですが、「男女間の賃金の差異」

を情報公表にも加えることについてどう考えるか。同じく附帯決議において、セクハラ対策の整備状況を加えることについてどうか。さらに次の○も附帯決議に盛り込まれているものですが、現在の情報公表項目となっております平均残業時間や有休取得率を、雇用管理区分ごとのみで公表することについてどう考えるかという点です。

2の最後の○ですが、こちらは規制改革実行計画、今年の6月21日に閣議決定しております。そこでの指摘でして、年休の時間単位取得の制度の有無を情報公表項目に加えることについて労政審において検討することが求められていることから、ここに掲載しております。

次に大きな項目3です。「プラチナえるぼし(仮称)/えるぼし認定の基準」です。特例認定であります「プラチナえるぼし」が創設されるに際して、現行の認定の段階を整理する必要があるか否か。特段の御意見があればということでこちらを入れております。現在のえるぼしは3段階ありますが、1番上のレベルの3つ星えるぼしが559社、2段目の2つ星えるぼしが306社、1段階目の1つ星えるぼしの企業数が5社となっております。

2つ目の○ですが、こちらにも既に改正法で規定が盛り込まれております特例認定の「プラチナえるぼし」の認定基準で、3つの基準が法律で規定されております。1つ目が、一般事業主行動計画に基づく取組を実施し目標を達成したこと。2つ目が、男女雇用機会均等推進者及び職業家庭両立推進者を選任していること。3つ目が、女性活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良なものであることということが規定されるとともに、その他の厚生労働省令で定める基準に適合するものという規定がありまして、その省令を定める基準を今回御議論いただく必要があるというところ です。

「プラチナえるぼし」を受けた事業主は、その後の行動計画の策定義務が免除されることから、次の1番下の○ですが、これは附帯決議で盛り込まれている点です。特例認定制度、「プラチナえるぼし(仮称)」ですが、そこでの認定基準について、管理職に占める女性の割合について、全産業で統一化された基準を設ける等、真に女性が活躍している職場が認定されるように検討することとされておりますので、これを踏まえて認定基準をどう設定するかということ です。

さらに通しの4ページですが、こちらは建議のほうで入っている部分です。現行のえるぼし認定基準について、既に女性活躍の取組が進んでいる企業が認定を受けにくい状況も一部見られることから、採用の基準について別の基準を検討する等、必要な見直しを行うことが適当とされておりますが、どのように見直していくかという点です。

最後の4点目、「その他」諸々の項目です。1つ目は附帯決議のほうで盛り込まれている事項です。労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の参加・参画を促す方法について。2つ目、男女雇用機会均等推進者の選任についてです。こちらは既に育児・介護休業法に盛り込まれております、職業家庭両立推進者については、省令で、その業務を遂行するために必要な知識・経験を有していると認められる者のうちから選任することを規定されておりますので、同様の規定が必要なのかと考えております。

最後の○ですが、こちらは建議のほうに盛り込まれた事項です。無期転換した労働者についても、総合職、一般職等のコースとは異なるコースとして雇用管理が行われるのであれば、コース別雇用管理指針の対象に含まれることを明確化することが適当とされたことから、こちらに挙げているものです。資料1の説明は以上です。

○奥宮分科会長 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、御質問がありましたらお願いいたします。議論はこの後にいたしますので、質問に限って、ありましたら。

○輪島委員 資料1の1ページ目、1.の最後の所、高プロの扱いですが、改正労基法が施行になっているところで、これの扱いについて、何が必要なのか、どこを入れるのか、労働者の範囲についてどのように考えるのかという趣旨はどういうことをおっしゃっているのか、もう一度解説をしていただきたいと思います。

高プロについては、基本的には監督署で全数把握をしているはずなので、それとの関係で、どのようなことなのか、少し解説をしていただきたいと思います。

○奥宮分科会長 事務局からございますか。

○丸茂雇用機会均等課長補佐 御質問にお答えさせていただきます。働き方改革関連法によって、こちらにも書かせていただいているとおり、高度プロフェッショナル制度の労働者に関しましては、健康管理時間を把握すること、それから、事業場外みなし労働時間制度の対象労働者と管理監督者に関しては、労働時間の状況を把握することというのが、法律上求められているというようなところで、そういった状況を踏まえたときに、今の女性活躍推進法の行動計画を策定するときの状況把握項目に関しては、例えば裁量労働制で働く労働者の方ですとか、短時間労働で働く労働者の方、そういった方々でも、一定の勤務時間の状況を把握することが求められている方に関しましては、状況把握の対象に含めるという形で決められています。今回働き方改革関連法の関係で、労働基準法、労働安全衛生法で、こういった方々の勤務状況、高プロであれば健康管理時間をとということではあるのですが、そういったものを把握をするということになりましたので、これを踏まえたときに、状況把握をする対象の労働者の範囲をちょっと広げる必要があるのではないかとこのところでは、もちろん、高度プロフェッショナル制度の労働者の方に関しては、普通の労働時間ではなくて健康管理時間をとということですので、仮に把握をするということであれば、健康管理時間を把握していただくということにはなるかと思っております。以上でございます。

○輪島委員 ありがとうございます。ということは、安衛法上の措置ということですよ。

○丸茂雇用機会均等課長補佐 そうですね。安衛法上の措置ということで、高度プロフェッショナル制度は、労働基準法でも健康管理時間を把握するというような話が入っていたかと思っておりますので、その関係でもございます。

○輪島委員 分かりました。基本的には安衛法上の問題で把握はしているはずだと思いますので、そういう意味では自明ではないかと思っておりますが、趣旨はよく分かりました。

○奥宮分科会長 ほかに御質問ございませんか。ないようでしたら、内容についての議論を始めたいと思います。

それでは、まず事務局の説明も踏まえて、ここからは皆様の御発言を頂き、議論していきたいと思います。まず議題1、資料1の1及び2についてです。まず、資料1については、ただいま御説明があったとおり論点が大きく分けて4つありまして、1.一般事業主行動計画の策定、2.情報公表項目、3.プラチナえるぼし、えるぼし認定の基準、4.その他とあります。まずはこのうち1の一般事業主行動計画の策定(状況把握項目・数値目標設定)と2の情報公表項目について、御議論をお願いしたいと思います。

○榎原委員 今の資料1の1.一般事業主行動計画の策定の状況把握項目、資料の○の2つ目について意見を申し述べたいと思います。先ほど御説明があったとおり、建議の中でも、原則この職業生活に関する機会の提供の区分から1つと、職業生活と家庭生活の両立から1つ数値目標を設定することとされているものの、例外としてはいずれかの区分の項目を複数設定することが認められるとされています。

こういったどちらか一方だけの数値目標を設定するケースとしては、基本的にはどちらかの区分にはもう既に問題がなくて、そちらは目標を達成しているの、どちらか一方だけ数値目標を達成するということが考えられるのですが、原則それぞれの区分から1つずつ目標設定をしている企業があるということは、例外をそこで作るということであれば、どういう状況であればどちらか一方だけの数値目標を設定していいというような客観的な基準が必要だと思っています。企業の中には、数値目標を達成しやすいほうだけを設定するというような、ちょっと曲がった解釈をするということが考えられかねないということを見ると、例外を認める場合のどういう基準が必要なのかという、現在の事務局案がもしあれば、お聞かせいただきたいと思います。

○奥宮分科会長 事務局から案があれば。

○森實雇用機会均等課長 また御議論いただく点かと思っています。先ほど委員がおっしゃったように、いずれかの取組が既に進んでいると判断するような場合には、遅れているほうの取組についての複数の目標を設定するということが、基本なところなのかなと思います。

○輪島委員 整理の話で、まずはどのように区分をするのかということですが、先ほど御説明があった参考資料1の7ページ、通し番号で20ページについて、今年の11月19日に開かれたこの分科会で、同じように事務局から御説明があったと認識をしております。中段の女性の活躍に向けた課題の欄にある継続就業・働き方改革に該当する部分の状況把握項目を、職業生活と家庭生活の両立に関する項目、それ以外の、左側でいうと採用、配置・育成、評価・登用、職場風土、再チャレンジ等々といった指標は職業生活に関する機会の提供という項目、とする議論があったと思いますので、基本的にはその区分に沿って議論するということが適切ではないかと思っています。

その点で言いますと、情報公表項目についても、これも資料にあります、参考資料1の2ページです。情報公表項目(区分のイメージ)というのが既にここに出ていますけれど

も、状況把握項目と同じように区分をすることが分かりやすい整理ではないかなと思います。それが出発点ではないかと思います。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。ほかに御意見ございませんか。

○井上委員 1. 状況把握項目の男女間の賃金の差異について意見と、それから少し使用者側からも御意見を伺いたいのですが、よろしく願いいたします。この男女の賃金の差異について、状況把握の基礎項目に加えることについては、この間の審議会の議論の中でも、労使で一致を見ないまま今日に至っていると認識をしています。この間、労働者側からは、男女の賃金の差異を状況把握の基礎項目に加えることについては、そもそも企業として税金や社会保険料を計算する上でも、企業としては雇用する労働者の賃金を当然に把握しているということであると思いますので、状況把握項目の基礎項目にすることについては何ら問題はないのではないかということ、私どもはこの間発言させていただいておりました。具体的に何が障壁になってくるのか、改めて使用者側の皆さんから御意見を頂ければと思いますので、よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 今の井上委員の御発言について、使用者側からコメントはございますか。

○輪島委員 事務局からも御見解を頂きたいと思いますが、本件について私どもは、建議をまとめる段階で散々議論してきたという認識です。その段階では、井上委員からは、この建議についてはよくまとめていただいたというようなコメントも頂いておりましたので、労使で一致している考え方だと思っています。加えていうと、公益委員の武石先生が、参議院の厚生労働委員会での質疑でも、この趣旨について公益委員としての御説明をしていると思っております。私は新任の委員ですので、これまでの議論の経過を知っているほかの使用者側の委員にも再度フォローしていただければと思いますが、基本的に私どもとしては、労使では一致をして建議を取りまとめたという認識なので、これについては、男女間の賃金の差異について、加えるということの特段これから議論する必要はないと。これは前回も申しましたけれども、基本的には建議で取りまとめたものをこれから議論する。国会の附帯決議で注文いただいたものについて再度議論をする必要は、当然国会の御意思ですからあると思いますけれども、その点については、既に議論をしていることを確認をするということではないかなというのが、私どもの認識です。事務局から、そのことについて御見解を頂きたいと思います。

○奥宮分科会長 事務局から。

○森實雇用機会均等課長 もちろん今回の分科会の場で、公労使の委員の皆様方から意見の一致をみる部分については反映させるということはあるかと思っておりますけれども、その議論を見ての判断ということになるかなと思っています。今のお話につきましては、建議の段階で、かなり労使等の意見の違いがあった中で、昨年12月に、こういった方向でということ一旦まとめられたものだと認識しております。

○井上委員 建議の取りまとめにつきましては、労働者側の委員としては確かによくまとめていただいたという話は、私のほうからもさせていただきました。ただ、一方で課題が

あったという上での、よく取りまとめいただいたということで発言をしたということですので、そこは御理解いただければと思います。今回、この課題について、附帯決議で付けられたということに関しては、やはり私どもとしては、重要な課題が、この労政審に投げられ、均等分科会に投げられたと理解をしています。今更ですが、この間も申し上げてきましたが、男女間の賃金格差については、2014年のこの審議会の中でも、事務局が試算として、なぜこういう形で男女間賃金格差が生まれるのかということについては、資料で出されているかと思えます。

男女間賃金格差は、管理職の割合、あるいは勤続年数などが男女同等程度になった場合、欧州なみに格差が縮小すると、これは何回も審議会で私も発言をしてきましたけれども、そういうことが結果的に行われれば、きちんと男女間の賃金格差は是正をされますし、男女の賃金の差異が男女間賃金格差の結果の指標だということが、この間ずっといろいろな所で言われていると思います。現在の状況把握の基礎項目である採用、勤続年数、平均労働時間、管理職の割合、これらはいずれも賃金に影響を及ぼすものだと考えています。それでいくと、まずは男女間の賃金格差を調べるのが、男女間格差の有無を知る第一歩ではないかと思っています。その上で、今申し上げたような、ほかの項目で原因を追究することが、結果として男女間賃金格差の是正につながると考えています。

昨年(2020年)の第7回の審議会の資料の中に、欧州各国でEU指令を受ける形で、女性活躍推進に向けた情報公表として賃金の透明化を図っているということで、資料を出していただいています。労働者側としては、この欧州のように、賃金の情報公表まで求めているというわけではありません。男女間格差の把握には、男女の賃金の差異の把握が効果的であること、そして企業の選択肢を増やす観点から、情報公表の項目に男女の賃金の差異を求めているということ、ここで改めて申し述べておきたいと思えます。

○奥宮分科会長 はい、他に御発言ございませんか。

○杉崎委員 ただいまの男女間の賃金の差異も含めて、発言をさせていただきます。まず、事業主行動計画の策定に関してですが、現在、中小企業は、非常に深刻な人手不足の中で、来年4月施行の時間外労働の上限規制、また2021年4月施行の同一労働同一賃金への対応、更に、最低賃金の大幅引き上げへの対応など、各種対応に追われており、現場負担がこれまでになく増しているのが現状です。したがって、今回の法改正により、新たに事業主行動計画の策定が義務付けられる101人以上300人以下の事業主につきましては、昨年(2020年)末の建議のとおり、行動計画策定に関する負担を軽減しつつ、効果的な計画策定が可能となるよう、数値目標は1つ以上設定することで足りるということにより、よろしいかと思えます。

また、情報公表についても、同様の配慮をすることが適当だと考えております。日本商工会議所の調査では、約8割の中小企業が女性活躍を推進している中で、この度、中小企業に対して行動計画の策定が義務付けられることから、計画策定の取組みが形式的な内容にならないように、策定プロセスへの丁寧なサポート、また周知が不可欠となりますので、

こちらは事務局のほうに理解を頂きたいと思っております。

次に、男女間の賃金の差異についてですが、現在は状況把握項目が任意の項目になっています。男女間の賃金の差異につきましても、仮に差異があるとしても、勤続年数や役職等が主な要因ではないかと考えております。そしてこの点について、男女の平均勤続年数の差異、また管理職に占める女性労働者の割合については、既に基礎項目となっております。したがって、この男女間の賃金の差異を状況把握の基礎項目に加えることにつきましても、必要性が低いのではないかと考えております。加えて、情報公表項目に加えることにつきましても、慎重な検討を要するものと考えております。

また、もう1点、平均残業時間、有給休暇取得率の情報公表を雇用管理区分ごとに行うことについてですが、これらの把握についても、雇用管理区分ではなく部署ごとですとか、管理職、非管理職の別で管理しているのが一般的だと思いますので、この件につきましても必要性は低いのではないかと考えております。以上でございます。

○奥宮分科会長 ほかに御発言ございませんか。

○山崎委員 私のほうからは4つ目の○の部分ですね。各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況について、御意見を申し上げさせていただきます。職場の女性活躍推進に向けた実態把握には、事業場外みなし労働時間制度の対象外労働者及び管理監督者も含め、フルタイムで働く全ての労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況を対象に含めるべきであると考えています。しかしながらこれまでは、労働時間の把握対象外であった労働者は含まれていないのが現実でした。この状況を踏まえ、今回、働き方改革関連法案で、全ての人の労働時間の状況を客観的に把握するよう義務付けられているのであれば、当然、女性活躍推進法でも全ての人を対象に労働時間を把握するべきであると考えます。ただし、パートタイム労働者など、フルタイム労働者より短い労働時間の労働者については、法定内労働が少ないということが想定されますので、区分して把握するべきであると。以上、意見を申し上げます。

○奥宮分科会長 そのほか、ございますか。

○齋藤委員 先ほど山崎委員からございました男女間の賃金の差異について、井上委員のほうからも意見がございましたけれども、私のほうからも発言をさせていただければと思います。

まず、情報把握項目の基礎項目に加えるということについては、既に勤続年数なり管理職比率等々が要因なのだから、もう把握をする必要がないのではないかというような御発言があったかと思いますが、井上委員がおっしゃっていたように、最終的には男女の賃金の差異が男女間格差の結果指標ということだと認識しておりますので、まずそれを把握した上で分析をしていくということにすれば、最も効果的な分析ができるのではないかと考えております。その上で、情報公表項目に加えていくということについてはなのですが、この点、使用者側委員は、以前の審議会の議論の中でも非常に抵抗が強かったところかなと思っておりますし、数字が独り歩きをしてしまうのではないかという御懸念についても御発

言があったかなと思っています。

ただ、誤解のないように申し上げますと、労働者側は情報公表を必須としてほしいと、賃金格差について必須にしてほしいということをお願いしているわけではなくて、あくまでも選択肢の1つとして、情報公表項目の1つとして追加してほしいということをお願いしております。実際に、男女間賃金格差について情報公表を行うということを実施する企業というのは、格差のない事業主が率先して積極的にやっていくのかなというふうに思いますし、その企業については問題ないと。さらに、必要な注釈を付けるなどの工夫を行っていけば、数字の独り歩きということについても一定程度防いでいけるのではないかなと思いますので、事業主の選択肢を広げるという観点からも、男女間賃金格差について情報公表項目に加えていくことについても、積極的に御検討いただければと思います。以上となります。

○奥宮分科会長 ほかに御意見ございませんか。

○中澤委員 今回、101人から300人の事業主が義務付けられることに対して要望を申し上げたいと思います。まずもって、101人から300人の企業が今回の行動計画に円滑に対応していくためのインセンティブというものがやはり必要だと思っております。そういう意味でも、できるだけハードルを低めに置きながらスタートしていくことが必要なのではないかなと思っています。

○奥宮分科会長 他にございませんか。

○山中委員 私からは、情報公表項目の法定を上回る企業内制度について、少し事務局の見解をお伺いしたいところがあります。これまでの議論及び建議を踏まえる限り、まずは情報公表項目を、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とに区分をして、301人以上に関しては、それぞれから1項目以上を公表させることだと思います。その上で、人材育成や両立支援等に関する法定を上回る企業内制度の概要については、あくまでも企業の自主的、意欲的な取組として追加で公表できるようにするという立て付けだと理解をしています。その場合、セクシュアルハラスメント等対策の整備状況と年休の時間単位取得の制度の有無をどのように整理するかが課題となってくると思っています。現在の情報公表項目が定量的な項目であるならば、定量的な項目以外は法定を上回る企業内制度として取り扱うべきかどうか、この点について事務局の見解があればまずお伺いをしたいと思います。

○奥宮分科会長 事務局からお願いします。

○森實雇用機会均等課長 ただいま山中委員から御指摘がありました点については、資料で言いますと通しの資料3ページの上から3つ目の○、セクハラを整備状況を加えることについて、それから、その2つ下の○、年休の時間単位取得の制度の有無を加えることについて、こういった項目に関連してということかと思っています。なかなか実績、定量的なもの以外のものというのも今回の附帯決議等の中で挙がっておりますので、そういった制度に関わる部分については、先ほど委員もおっしゃったように、法定を上回る企業内制度の

中に、一定のものはまとめて、いずれかのものを情報公表項目として盛り込んでいくことは可能かとは考えております。以上です。よろしいですか。

○山中委員 ありがとうございます。追加で公表するという観点は。

○森實雇用機会均等課長 はい、建議のほうでも、法定を超える制度ということですか。

○山中委員 すみません、その上で要望を1点お願いしたいと思います。3つ目の○のセクシュアルハラスメント等対策の整備状況を情報公表項目に加えることについては、先の国会審議で、野党議員が提起をし附帯決議に盛り込まれたことを承知しています。国会で根本厚労大臣は、「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様々な意見があるものと思われる」と答弁をされていましたが、しかし一方で、平成30年度雇用均等調査によりますと、セクシュアルハラスメントの防止措置の取組状況については、10人以上の企業全体で64.3%にとどまっているという状況になっています。また、取り組んでいると回答した企業でも、就業規則、労働協約等の書面でセクシュアルハラスメントについての方針を明確化し周知したという結果は66.9%、それから、相談・苦情対応窓口を設置したは49.4%と、事前の対応すら徹底できていない状況になっています。根本大臣の答弁のとおり、法律上義務付けられているということであれば、本来であれば全ての企業が当然に取り組んでいなければならないところではありますが、残念ながら調査結果によりますと、今ほどお話したような状況にあると思っております。

そこでですが、セクハラ防止措置が10項目ありますが、そのうち事前の対応である事業主の方針の明確化及びその周知啓発並びに相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備を必須とした上で、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備することなど、望ましい取組の実施の有無を法定の上回る企業内制度として公表できるようにすればどうかと思っております。私からは以上です。

○輪島委員 まず、先ほどの資料1の関係ですが、法定を上回る企業内制度の概要について労働側から意見がありましたので、私も追加的にお話をしておきたいと思っております。法定を上回る企業内制度の公表についてですが、企業の取組の結果ということではなくて、やはり企業がこれだけやっていますということをアピールすることは必要だと思っております。対象となる制度についてですが、企業の中では制度の名前にいろいろなネーミングをするので、制度名について、限定することなく幅広く公表できるような、読み取りができるようにしていただきたいと思っております。その点で言うと、先ほどの年休の所ですが、単独の公表項目として設けるとするのはどうなのか、私どもとしては必要がないのではないかと思っております。今、申し上げた法定を上回る企業内制度の概要の所に入れて検討することのほうが分かりやすい整理なのではないかと思っております。

それから、今の山中委員から御指摘があったセクハラの関係ですが、基本的には、伺った限りで言うと、やはり新しく法律が決まって法律どおりに実施していることについて公

表する必要があるのかどうかと思うところです。事業主に対してセクハラ防止の措置義務が課されていることで、相談窓口の設置、事後の対応などは、ある意味で当然しなければならない。法律が施行されればそれが義務ということですので、それらを合わせて公表項目として追加をする必要は現時点では必要ないのではないかと私どもとしては考えているところです。以上です。

○奥宮分科会長 権丈委員は途中で退席されると伺っておりますので、この場で御意見がありましたら、お願いできますか。

○権丈委員 本審議会の建議を踏まえた、女性活躍推進法の改正法が成立し、施行に向けた本格的な議論を開始できたことについて、関係各位に感謝すると共に、しっかりとした議論をしていきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。まずは一般事業主行動計画の策定について御議論いただいたところで、例えば1つ目の点は、101人以上300人以下の事業主に関して、これまで御議論があったように、おおむね建議に沿って、計画策定のインセンティブを付ける形で配慮をしていくことでよいと考えます。それから、数値目標をどちらか一つの区分で複数設定するという2つ目の点については、女性活躍推進法の趣旨において、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方の側面を重視していることを踏まえて2つに区分したので、これにより取組が一層推進されることに期待したいところです。どちらか一方が進んでいる場合、例えば両立支援の制度が十分に整って女性がよく定着しているが、女性の管理職登用が少ないなどの状況である場合には、必ずしも数値目標を両項目から1つずつ選ぶことにこだわらず、重点的に遅れているほうに焦点を当てていくということによいと思っております。その際、進んでいる項目については、そのことが認められるような基準を提示しておき、数値目標を両方から必ずしも設定しなくても差し支えないとするのはよいのではないかと考えております。

男女間の賃金の差異に関しては、これは法制定時や昨年度も御議論があったところで、なかなか労使の議論の一致を見るのは難しい部分かと存じます。そうした中でも、やはり男女間の賃金の差異に注目することは非常に大切であることは労使双方が合意をされて、状況把握の項目として理解しています。ところが、昨年提示いただいた調査などによりますと、男女間の賃金の差異はまだ把握されていない企業が多いことも事実ですので、これについては、更に把握をしていただけるような工夫が必要なのではないかと考えております。欧州での取り組みに関する情報なども、昨年度、御紹介がありましたが、実際、例えば、イギリスでは、既に250人以上の企業についてデータが公表されており、そこでは、注釈を付けて公表するといった工夫をしながら、一步進んだ取組がされております。今回の本審議会においてどこまで議論できるかは難しいところもあると思っておりますが、今後、こういった点も重視していくのは大事ではないかと考えております。以上、先に失礼させて頂くということで発言の機会を頂戴しましてありがとうございます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。他に御意見ございませんか。

○榎原委員 資料1の2の情報公表項目の、先ほど山中委員からも申し上げた意見と、あ

と輪島委員からもあったことに関して、加えて意見を申し述べたいと思っています。法定を上回る企業内制度の概要も公表できることとすることが適当であるということについて、特に、セクシュアルハラスメント等対策の整備状況を、望ましい取組をしているかどうかに関心を当てて実施の有無を問う形とすべきだと考えています。輪島委員がおっしゃるとおり、既にセクシュアルハラスメントに限らず、ケアハラスメントですとかマタニティハラスメントの防止措置は法律で義務付けられていますし、改正法によってパワーハラスメントもそこに加わることとなりますので、この防止措置に取り組んでいるかは大前提とした上で、さらに労働側としては、望ましい取組の実施の有無を問う形とすべきだと考えています。

意見は以上ですが、加えてなのですが、参考資料1の、先ほど御説明のあった7ページに、今の状況把握項目と情報公表項目の一覧があると思うのですが、状況把握項目の中に、「セクシュアルハラスメントに関する各種相談窓口への相談状況」と記載がありまして、指針の中ではセクシュアルハラスメント等と言っているのですが、ここではセクシュアルハラスメントに限った記載になっているのですが、ここはあえて「等」がないというのは何か意味があるのかを事務局にお伺いをしたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 これは事務局からよろしいですか。お願いします。

○丸茂雇用機会均等課長補佐 御質問いただいた「等」がないという所なのですが、これはすみません、資料上抜けてしまっているだけですので、追記をさせていただきます。申し訳ありませんでした。

○小畑委員 現在議論になっております情報公表項目の中でも、年休の時間単位取得の制度の有無を加えるというお話で、法定を上回る制度の所で、年休の時間単位取得の制度に言及できるようにすることに非常に意義があるのではないかと考えております。と申しますのは、女活法が始まりまして、データベースなどの活用も、学生、また再就職を考える方にも非常に活用されている状況があると考えております。その中で、家庭との両立のことを非常に心配する学生さん、又は現在お勤めの所で、このままではどうしても両立ができないということで転職を考えていらっしゃる方、そうした方々が、年休を時間単位で取得できるのか、ちょっと病院に寄れるのかという、とても切実なものがあると考えております。そうしたことから、これを加えることによって、企業としても、就活生や再就職を考えている方に情報をお届けできるという面でも有益かと存じます。以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。他に御発言ございますか。

○川田委員 私も今議論になっている、2ページ目の上から3つ目の○のセクシュアルハラスメント等対策の整備状況、あるいは、それに関連する幾つかの点について若干考えていることを述べたいと思います。まず既に行われている議論とある程度重複する所はありますが、女性活躍推進法の基本的な趣旨あるいは法律の基本的な性格からすると、基本的には、法律上最低限やる必要があるとされていることを超える内容について、各企業が実情に合わせて自分で判断したところに基づいて、女性の活躍推進に関わるような取組を進

めていくことを後押しするという性格の法律であると考えておりますので、そのような観点からすると、セクシュアルハラスメント対策について、雇用機会均等法上、措置義務として正に定められているというような、女性の活躍推進と関連が深い事項で、法律上やるべきことが決まっているものについては、何かそれを超えるようなことをやったときに、女性活躍推進法の枠の中で取り上げて対応していくというのが基本的な考え方になるのだろうと思っています。

そうしますと、ここから先は既に出ている意見と一致することであると思いますが、例えば、均等法の指針の中で、現行の指針では、各種のハラスメントに対応する一元的な窓口を整備することが望ましい取組として挙げられています。そのような指針で望ましい取組として挙げられていることなどを参考にしながら、法律上、最低限やるべきことを超えたところについて女性活躍推進法の中で対応する、そして、その場合には、法定を上回る企業内制度という項目の中で対応していくことが適当ではないかと考えます。

併せて、法定を上回る企業内制度の項目内容の在り方についてですが、これも先ほどから議論の中で出てきていることですが、この点については、制度、具体的な取組をやっていますというところに着目するという面があると思います。状況把握とか、それと合わせた数値目標についてはある程度定量的に考えていくことになるかと思いますが、そうしたものはやや性質が違うところがあると思いますので、法定を上回るという先ほど述べた女活法の趣旨は考える必要があると思いますが、制度としてこういう取組をやっていますということについて、定量的に表示できるものに限らずある程度幅広く盛り込めるようなものとする考慮も必要なのかと考えています。以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。他に御意見ございませんか。

○山崎委員 タブレットでいう3ページです。情報公表項目の上から4つ目、雇用管理区分のことについて御意見を申し上げます。これまでは、事業場外みなし労働時間制や管理監督者などは、情報公表項目の平均残業時間の対象外でありました。今後は、状況把握項目と同様に対象に加えるべきであると考えております。その上で、求職者に誤解が生じないように、有給休暇取得率と平均残業時間は、職場の実態をより正確に反映できるということから、連合としては、以前から主張してきたことの1つでもあります。雇用管理区分ごとに情報公表を行うべきと考えております。以上です。

○中澤委員 1つ質問なのです。先ほどのトータルページだと20ページの表ですが、私の理解が足りないのかもしれませんが、基本的に情報公表項目について、あるいは状況把握項目についてもそうだと思うのですが、ここに書いてあるものが全てであるという理解はしなくてよろしいわけでしょうか。それと、去年の議論の中で、先ほどの法定を上回る企業内制度について公表項目以外に、その他という項目を挙げたほうがいいのかという議論が一部分あったやに聞いているのですが、そういった余地を残しながら、この表がどのように使われるか分かりませんが、公表していただいたほうがいいのかと思っております。情報公表項目というのは、各企業がアピールする点であるという理解

もできるわけで、その辺の柔軟性みたいなものを、これはマニュアルになるのかどうか分かりませんが、広く知らしめる段階で工夫をしていただければ有り難いと思います。

それから、この表自体のことですが、これも私の理解が足りないのかもしれませんが、状況把握項目と情報公表項目があり、それ以外に数値目標という項目が当然プロセスとしてあるのであれば、そのことも丁寧に説明していただきたいと思っております。

○奥宮分科会長 質問に関して事務局から説明いただけますか。

○森實雇用機会均等課長 状況把握項目、それから情報公表項目は省令で定められておりました、まずその範囲で少なくともということなのです。もちろん、ここに列挙されている項目以外でも、企業さんがそれぞれ自社独自で把握されるものまで妨げるものではありません。その他として全く違うものということについても公表を、ここに列挙されているもの以外でということも、それも独自に何か公表したいということであればそれを妨げるものではありません。ちょっとこの制度は複雑なものですから、状況把握項目から数値目標、それから情報公表項目に至るまでのこの違いというものは、今回、対象企業が拡大されるのに伴い、分かりやすく丁寧に説明できるようにパンフレット等を工夫していきたいと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 よろしいですか。

○中澤委員 改めて現在出されているマニュアルを見させていただくと、これから取り組もうとする企業が見た場合に、もうこれはちょっと対応が難しい、やり切れないと思うような表現箇所がかなりあるかと思っております。状況把握項目にせよ、数値目標にせよ、情報公表項目にせよ、これに限らないというメッセージを何らかの形で表現されていると有り難いと思っております。それから、先ほど申し上げましたが、情報公表項目については、企業としてプラスに働くものであるというメッセージも随所に入れていただくと、今回の義務がかかる中小企業の方々に対するメッセージとして非常に有効ではないのかと思っております。

○輪島委員 先ほどの山崎委員がおっしゃったことで、私どもとしてはどう考えるのかという点ですが、残業時間とか有休の取得率ですが、雇用管理区分ごとにとることに意味があるのか、むしろ、部署ごとにどういう状況に立っているのかが、企業の実態としては違いが出てくることなのではないかと理解をしているのです。そういう意味で、区分ごとに公表したことについてどれぐらい意味があるのかと思っているということです。

それから、先ほど時間単位年休についてコメントがありましたが、基本的に、これは厚生労働省にお伺いしたいのですが、労基法上の時間単位年休の導入率は大体 20%ぐらいだと思っておりますが、この 20%が高いか低いのか、もう少し制度を周知して利用されたほうが良いと思っているのか、どういう感覚でいらっしゃるのか。これはこの分科会の議論ではないとは思いますが、やはり労使協定を結ばなければいけないとか、5日に限っていると、少し制約が強いのではないかと思っていて、そういう意味では、他の分科会で、労基法上の時間単位年休について、もう少し使いやすくするように議論してほしいということもありました。まず、今のところどういう評価をしているのかをお伺いしたいと思

ます。

○奥宮分科会長 事務局からお願いします。

○尾田職業生活両立課長 ありがとうございます。まず、現行の時間単位の年次有給休暇については、今、輪島委員の御説明のとおり、労働基準法上、労使協定を結んで5日に限り導入できるというものになっておりますので、一定の手続を踏んだ上でできる制度になっております。その上で20%という導入率について、我々としてどう評価しているのかということについては、前回の分科会で、閣議決定の御紹介をした中でも、本年度の骨太の方針で、子育て、介護、治療など様々な事情に応じて、柔軟な休暇を取得できるよう、民間企業において、1時間単位で年次有給休暇を取得する取組を推進する、ということで、現行制度の下で時間単位の年次有給休暇の取得促進を図っていくことが政府の閣議決定で盛り込まれております。また、別の閣議決定である規制改革実施計画では、規制改革の一環として、年休の取得しやすさの向上に向けた取組が盛り込まれております。ここでは、周知啓発とともに、法改正から相当程度の期間が経過していることから、年休の時間単位取得について、利用実態を把握する等の現状把握をした上で、有効な活用の在り方について検討することが閣議決定で盛り込まれております。

私どもとしても、最初に御説明しました骨太の方針で盛り込まれておりますような、子育て、介護、治療などの目的では、育児・介護休業法等の特化した法律に基づく制度とは別に、年次有給休暇の活用も非常に有効かと思っておりますので、こうしたことも踏まえ、20%という導入率が低いのか高いのかについては、いろいろな活用の可能性が考えられることを考えれば、もう少しこれを高めるよう我々として努力をしていかなければいけないのではないかと考えております。

○輪島委員 重ねてお願いです。子の看護休暇とかいろいろな制度がありますが、これは基本的には無給だと思います。そういうことからすると、労基法上の年次有給休暇は有給休暇ですから、まず、そちらの取得の促進を進めるような形で、いろいろなことができる。又は、年次有給休暇の取得自身は政府目標でもありますし、今度の5日の取得の義務化も、そういう意味では使用者側も受け入れた中身でありますので、さらに活用が進むような仕組みということ。川田先生も労働条件分科会の委員でいらっしゃいますが、別途議論することは非常に大事ではないかと思っております。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。他に御発言はございませんか。それでは、本日は、この部分についての議論はこの程度にして先に進ませていただきます。

続いて、議題1の3の「プラチナえるぼし(仮称)/えるぼし認定の基準」と4の「その他」について御議論をお願いします。

○榎原委員 このプラチナえるぼし(仮称)の認定基準について、意見を申し上げたいのと、少し事務局にお伺いをしたいのですが、改正法によって301人以上の企業については、今回、数値目標の設定方法と数が変わった一方で、101人以上300人以下の企業については、従来の301人以上の企業と同じ、1つ以上でいいとする方向性が示されていると思ってい

ます。その上でですが、プラチナえるぼし(仮称)の認定基準の1点目として、数値目標の達成というものが示されていると思いますが、今回この設定方法や、数が変わった301人以上の企業については、新たな方法で複数の目標を立て直して達成する必要があるのかどうかということと、101人以上300人以下の企業については、あくまでも1つの目標を達成すればいいのか。改正法施行をまたぐ前後の取扱いについて、確認をさせていただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 事務局から、よろしいですか。

○森實雇用機会均等課長 プラチナえるぼしの認定基準として、取組の目標を達成したことと法定で書いていますので、それはその直前の行動計画で掲げた数値目標について、達成したということになっています。ですので、若干タイミングなどにもよるかもしれませんが、そういった一定の枠が掛かっているということです。

○榎原委員 そうすると、301人以上の企業については、新たに目標を立て直すということは必要はない、そういう認識でよろしいですか。

○森實雇用機会均等課長 そのように想定しています。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。

○齋藤委員 プラチナえるぼしについては、えるぼしよりも明確に高い水準が求められると思っていますので、資料には①～③ということで認定基準を記載いただいていると思います。その他の厚生労働省令で定める基準ということになっているかと思いますが、今の①～③に加えて、やはり別の基準も必要だと思っています。

現行のえるぼしの評価項目の中で、管理職比率があると思いますが、この管理職に占める女性の労働者の割合が、別に定める産業ごとの平均値以上であることということが項目としてあるわけですが、具体的に2019年6月1日からの適用値を見てみますと、鉱業、採石業、砂利採取業については1.9%となっています。その一方、一番高いところを見ていきますと、医療、福祉においては42.3%ということで、産業ごとに非常に大きな差があるということになっています。この差がある各産業ごとの値、実態を基準として、えるぼしの認定基準にしているというところかと思っています。附帯決議にもあるとおり、プラチナえるぼしの認定に当たっては、真に女性が活躍している職場が認定されるということが重要かと思っていますので、この管理職に占める女性労働者の割合については、全産業で統一された基準を設けるべきだと思っています。

では、その割合はどう設定するのかということについてですが、指導的地位に占める女性割合の政府目標としては、3割という数字があろうかと思いますが、あるいは均等法のポジティブアクションの通達には4割という数字もありますので、3割あるいは4割という数字を1つの基準にしてはどうかと思っています。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見ございませんか。

○輪島委員 事務局に質問ですが、今、3段階で、新しくプラチナえるぼしを入れるのですが、その3階建てプラス1、3プラス1ということなのか、それとも違うフォームを考

えていらっしゃるのか。究極的にどういう絵姿を考えているのかをお伺いしたいのですが。
○森實雇用機会均等課長 1段階目から少ないということもどう考えるかということもあるのですが、一方でそのまま残したほうがいいのではないかという声もあるかもしれないので、今のところニュートラルです。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

○輪島委員 確かに、逆三角形というか、1段階目が5社ということは、実態としてはあると思うのですが、感覚的な話ですが、プラチナなので、3プラス1の4階建てのほうが、現在、認証されているところから更にどの位置なのかということ、仮に3段階に収斂していくと分からなくなってしまうので、原則3プラス1かなと思っているところです。

それから、今、齋藤委員がおっしゃったプラチナえるぼしの認定基準も、確かにおっしゃるとおりで、真に女性が活躍している職場が認定される、スーパーな基準であることは否めない、そうあるべきだと思うのですが、全産業で統一した基準ということになると、若干心配をしているのは、かなり厳しいなど。製造業で言うと、取得がほぼ難しいのではないかと実態としては感じるので、御提案があった3割、4割というのを別枠にするのか。私の理解は、全産業で平均値でも取るのかなと思ったので、平均値でするとかなり高いなと思っていたのですが、4階建てに仮になるとしても、目指す方向だとしても、やはり届く範囲のプラチナが取れるような目標という設定の仕方も、一方では重要なのではないかと考えているところです。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

○杉崎委員 プラチナえるぼしの認定基準についてですが、この管理職に占める女性労働者の割合に全産業で統一された基準を設けるとなると、先ほど御発言がありましたが、業種によって管理職の比率には随分差異があります。木材・木製品製造業、家具・装備品製造業では1.2%ということで、1%台、2%台の業種、分野もあるわけです。こうした業種、分野で女性活躍を推進していくことは、非常に重要で意義があることだと認識しています。そうした中、プラチナえるぼしの今回の創設が、その一助となることが期待されますので、この管理職に占める女性労働者の割合については、業種特性への配慮といったようなものを設定していただくと大変に幸いだと思っています。

また、今回のプラチナえるぼしについてですが、例えばくるみんはマークの活用に加えて、公共調達加点評価といったメリットが用意されています。そうした中、このプラチナえるぼしには、どういったメリットが考えられるのかというのを、早期に御提示いただきたいと思います。行動計画策定企業の数に比べますと、このえるぼし認定を受けた企業数は、まだまだ少ないのが現状だと思っています。こうしたメリットについては、認定企業数の増加、ひいては女性活躍推進のインセンティブとして、非常に重要だと考えていますので、是非、プラチナに見合うようなメリットを示していただきたいと思います。

えるぼしの認定に係る採用の基準についてですが、商工会議所に、例えば百貨店業界などが該当するのですが、女性活躍が進んでいる企業から、進んでいるがゆえに認定が受け

づらいという声が届いています。何とかしてほしいという意見が届いていますので、例えば、女性社員の割合で代替することを可能とするなど、こちらについては早急に見直しをしていただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 メリットについて、事務局から何か御説明がありますか。

○森實雇用機会均等課長 公共調達について、御意見がありました。こちらについては、関係省庁にも御相談をしていきたいと思えます。

○山崎委員 私からは、認定基準が取り消されるということがありますので、その取消しについて、意見と1つお伺いをさせていただきます。

プラチナえるぼし(仮称)の認定を受けた場合は、行動計画の策定義務が免除されることになっています。その後も認定時の水準を維持、向上させるとともに、毎年の実績公表を徹底するべきであるということ、まず1点考えます。その上で、基準を満たさなくなった場合には、速やかに認定を取り消す、このようなことも御意見として申し上げさせていただきます。

ここから先はお伺いですが、女性活躍推進法の施行から3年が経過をしました。この間、女性活躍推進法第11条に基づき、基準の9割未満の状態が2年継続したり、公表を2年にわたり怠った結果、第9条に適合もしなくなり認定が取り消されたということがあろうかと思いますが、この取り消された事案がこれまでどれくらいあったのかを教えてください。以上です。

○森實雇用機会均等課長 認定を取り消された事例は、ゼロです。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。

○榎原委員 現行のえるぼし認定の採用基準について、意見を申し上げたいと思えます。今、えるぼし認定制度の基準の1点目にある採用についてですが、男女別の採用における競争倍率が同程度であることとされています。この間、性的志向・性自認のSOGIの観点で、あえてジェンダーにとらわれない採用を行うために、採用選考の書類から性別欄を削除している企業があります。その結果、結局この基準を満たすことができていないという問題が浮き彫りになってきています。そもそも競争倍率は、今の状況把握項目の基礎項目にはなっていないで、認定を受けるためには新たに競争倍率を確認しなければいけないという手間が生じていることもあります。採用の今の基準に関しては、今の状況把握項目の基礎項目になっている採用した労働者に占める女性労働者の割合としてはどうかと考えています。その際の基準値ですが、こちらはポジティブアクションの4割というのが適当ではないかと考えています。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。

○杉崎委員 4の「その他」に記載の、労働組合等の参加・参画を促す方策についてのことですが、今回の事業主行動計画の策定、また計画を実際に推進していくことに、労働組合等の参加・参画を促していくことは非常に重要なことだと認識しています。その一方で、参考資料6の事業主行動計画策定指針について、です資料5ページの(二)一般事業主

行動計画の策定体制の整備のところと、9 ページの五、行動計画の推進のところ、労働組合等の参加・参画の重要性に関する記載が既になされています。この計画の策定、また推進実行というのは、事業主の責務であるかと認識していますので、今回の資料1に記載の点については、既に指針に書かれていることで足りるのではないかと考えています。以上です。

○井上委員 杉崎委員から御発言がありました労働者の参加・参画についてですが、確かにここに指針はありますが、実際に私どもも構成組織にいろいろと調査、アンケート等をしたときに、労働組合がある職場ですら、この事業主行動計画について労働者に対する説明がない。あるいは、労働組合と議論をしないまま事業主の責務として行動計画を作り、それを届出をしていて、実際に中身が全く薄っぺらい内容であったり、行動計画が、例えば5年ということで、しばらく何もしないような状況であったりということが苦情としても上がってきています。その意味では、私ども労働側としては、この行動計画の策定に当たってはきちんと過半数労働組合、若しくは過半数代表者が状況把握、課題分析の段階から参画をするとともに、行動計画の策定の旨を都道府県労働局に届け出るに際しては、労働側、労働者代表の意見を付した書面を添付するように、それを指針に記すべきだと考えています。以上です。

○川田委員 3番のプラチナえるぼしの所に戻りますが、幾つか述べたいと思います。まず、今日の御議論の中でも、全体としての段階を幾つにするか、あるいはいわゆるプラチナえるぼしの認定要件における管理職占有率等の考え方について、御議論がされたかと思えます。これらについて、幾つかの認定の段階があるとして、それぞれについて、それを持っているということが、社会に対して女性の活躍に関してどういう段階にある、あるいはどういう状況にあるというメッセージを出そうとしているのかというところの整理に関わってくるということかと考えています。御議論は、まだ尽きてないところがあると思いますが、そういう視点が必要なのではないかとということ、意見として述べておきたいと思えます。

具体的には、認定を受けた企業が社会に対してどのようなアピールができるか、あるいはそれを、行政としてどのように支援していくのかであるとか、先ほど御議論の中に出てきた公共調達場でどのような扱いを受けるかといった点をどのように考え、整理するかが、全体を何段階に構成したらいいのか、あるいはそれぞれの段階の認定基準の内容や水準をどうするのかなどの点に関わってくるという視点が重要なのではないかとということです。

それから、もう1つ併せて述べておきたい点ですが、一番上の段階のプラチナえるぼしの基準について、全体として女性活躍に関する取組が非常に高いレベルに進んでいるという基準を設けるということで議論がされていると思いますが、その際、1つの視点として、制度上、この最上位のものを取ることができると行動計画の策定義務が免除されるということがあります。このことの趣旨としては、行動計画の策定義務が免除されても、別に取

組のレベルを下げていいということではなく、ここまで来たら、企業独自の取組でやっていくということを認めて差し支えないということだろうと思います。そのように考えていくと、企業独自で取組としてやっていることについて、公表するということが非常に重要になってくると思いますので、そういう意味でこのプラチナえるぼしの基準としては、ある程度高いレベルで取組の結果等を公表するということが行われていることが重要だと考えられる、ということをお述べしたいと思います。以上です。

○輪島委員 私もえるぼしの認定基準の所で少し、もう1つ意見を言っておきたいと思います。採用の基準のみならず、現行の継続就業の基準の所ですが、女性労働者の平均勤続年数を男性の労働者の平均勤続年数で割るということによって数値を出す形になってはいますが、ほぼ女性従業員という会社があり、その場合、基準を満たせなくなると聞いています。就業継続に関しても、何らかの代替というか、違う基準を検討する必要があるのではないかと考えています。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。

○齋藤委員 「その他」の中の、一番最後の○の所について発言をさせてください。コース別雇用管理指針についてというところですが、建議にもあるとおり、コース別雇用管理指針については、総合職、一般職のみを対象にしたものではないと。無期転換した労働者も含まれるということになってはいますが、この点について指針に改めて明記をしていただきたいという意見について述べさせていただければと思います。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。1～4まで全体を通してでも結構ですが、あれば、この場でお願いいたします。

それでは、御発言がないようですので、次の議題(2)について、まず事務局から御説明をお願いいたします。

○立石雇用環境・均等企画官 通しページで言うと5ページになりますが、資料2を御覧ください。「令和2年度概算要求の概要」ということで、こちらは厚生労働省の全体の令和2年度概算要求の概要から雇用環境・均等局の関係部分ということでお示しするものです。1つおめくりいただきますと、令和2年度の雇用環境・均等局関係の概算要求の概要の全体像があります。これは表になっておりますが、一番下の総計の欄を御覧ください。令和2年度の概算要求額については、約1,600億円ということで、右側の対前年比を御覧いただきますと、109.9%ということで、対前年度増ということになってはいます。

通しページの7ページを御覧ください。柱立てについては「第1 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進」という所です。こちらは先ほど申し上げましたように、厚労省全体の中からの雇用環境・均等局関係部分ですので、表題や四角囲みの文章については、他局の分も含まれていることを御了承いただければと思います。

その第1の中の1番目の柱は、「長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり」です。(1)長時間労働の是正です。こちらは、労働時間の縮減等に取り組む事業者の方々への御支援というところを盛り込んでいます。1行目ですが、中小企業・小規

模事業者の抱える様々な課題に対応するため、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、事業主の方々からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型の支援、出張相談、セミナーということを行っていきます。さらに、これに加えて新たに専門家が企業を訪問し、課題に対応するプッシュ型支援というものを実施すると記載しております。

主要なものをピックアップしていきますが、次は②の勤務間インターバル制度の導入促進です。勤務間インターバル制度については、余り知られていないという部分もありますので、業種別の導入マニュアルを作成する、好事例を周知するといったことで普及促進を図っていくということで掲げています。

また、③の長時間労働につながる取引環境の見直しですが、これは大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への、いわゆる「しわ寄せ」の防止に向けて、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定しまして、関係省庁と連携しながら周知啓発、社会的な機運の醸成というところで行っていくというところではあります。

④の年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進ですが、先般の法改正でありました年次有給休暇の時季指定義務の周知の徹底、それから、これまで御議論もございましたが、時間単位の年次有給休暇の導入の促進といったことを行ってまいります。また、10月に「年次有給休暇取得促進期間」を設けまして、集中的な広報を行っていくとしております。また、地域のイベントやキッズウィークといったような機運醸成なども行ってまいります。また、一番下の段落ですが、事業主等の仕事と不妊治療との両立支援の理解ということで、企業の先進的な取組を紹介するなどのシンポジウムも開催してまいります。

通しページの8ページに入っておりますが、2番の「最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」です。(1)の同一労働同一賃金の取組の周知・相談支援ですが、こちらについても「働き方改革推進支援センター」によるワンストップの相談窓口で御支援を行っていくというところではあります。改正法に対応するための業界別の「点検・検討マニュアル」等を活用したアウトリーチ型の支援、こちらにも長時間労働と同じように、課題に対応するプッシュ型の支援ということも行っていきたいと書いております。

(2)の非正規雇用労働者のキャリアアップの推進です。こちらは助成金に係る事項で、非正規雇用労働者の正社員転換、正社員と共通の賃金規定・諸手当制度などを新たに定めていただいた場合の事業主に対する助成といったような支援を掲げています。

3の「柔軟な働き方がしやすい環境整備」ということで、(1)は雇用型テレワークの導入支援です。ガイドラインを作っていますので、その周知を図るとともに、テレワーク相談センターを引き続き設置・運営しまして、導入の助成、セミナーの開催といったような導入の支援を行って、適切なテレワークの普及促進を図っていくというように掲げております。

(2)の自営型テレワークの就業環境の整備、フリーランス等雇用類似の働き方の者に対

する相談支援です。自営型テレワークについては、こちらガイドラインがありますので、守るべきルールといったものを周知して働き手への支援を図っていきます。次のページに入っていきます。フリーランス等雇用類似の働き方の者が、発注者等との契約などのトラブルが発生した場合、そういったことについては優先的に解決していかなくてはならない事態だと思いますので、新たにそういったようなトラブルについて相談できる窓口を整備していくということをご紹介します。

4の「総合的なハラスメント対策の推進」です。(1)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、正に今般の改正を踏まえて、セクハラ、パワハラなどのハラスメント撲滅に向けて、12月を「ハラスメント撲滅月間」としてありますが、月間を中心に説明会、シンポジウムといったような集中的な周知啓発を実施するということが記載されています。また、都道府県労働局の相談体制についても強化するというようにしているのと、労働局が開いていないような時間帯、平日の夜間や休日といったことにも対応できるようなフリーダイヤルやメールによる相談窓口の設置ということも書いております。それから、専門家による中小企業への個別訪問等の支援についても記載しております。

(2)は、早期の紛争解決に向けた体制整備等ということで、今後パワハラなどについて、御相談、御支援も増えてくるということですので、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図っていくということとともに、紛争調整委員会によるあっせん、調停といったようなことについても充実し、迅速な対応ができるようにしていくということをご紹介します。

通しページの10を御覧ください。こちらは、第2の大きな柱として、「高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化」についてご紹介しております。1が「女性活躍の推進」ということで、女性活躍推進法の実効性確保、300人以下の中小企業の皆様に対して、行動計画の策定、えるぼし認定に関する説明会の開催、それから女性活躍推進アドバイザーの増員といったことを行い、個別支援を充実していくということをご紹介します。また、「女性の活躍推進企業データベース」についても、学生をはじめとした求職者等の利便性の向上を図るため、掲載欄を充実するというような機能強化を行っていくといったことを通じて、企業情報の見える化を更に推進するということがご紹介しております。

(3)は仕事と家庭の両立支援の推進です。男性の育児参画を促すという観点から、イクメンプロジェクトなどにおいて若年層を対象とした普及啓発を行っていく。それから中小企業に対するセミナーについても実施していくということをご紹介します。また、男性育児休業の取得を後押しする企業への助成金として、男性労働者に育児休業取得の積極的な勧奨を行っていただいた場合に、企業に加算措置を新たに設けるということで、男性育児休業の取得促進を図っていくということをご紹介します。また、最後の段落は、介護離職の防止に関してですが、ケアマネジャーが仕事と介護の両立に関する知識を習得していただく。そのための研修カリキュラムの策定といったことも盛り込んでいます。

2の「外国人材受入れの環境整備」についてです。(1)は外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化です。今後、特定技能の資格による外国人労働者の方々も増えていくとは存じますが、そういったような、外国人労働者から寄せられるハラスメント、解雇といったようなトラブルに関する御相談に対応していくために、都道府県均等部、総合労働相談コーナーにおいて、多言語対応力を強化するといったことを掲げているところです。足早でございますが、以上が令和2年度の雇用環境・均等局の概算要求の概要です。御説明は以上です。

○奥宮分科会長 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 1番目の長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくりの中で、働き方改革推進支援センターの充実ということが掲げられていますが、御説明にあっており、事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等を追加していただくということで、これについては非常に有り難いことだと思っています。

加えて、制度的なものにとどまらず、いわゆる派遣をしていただく専門家の方には純粋に経営に精通している方々とか、そういったような方々も含めた上での支援体制の整備をお願いしたいと思っている次第です。法令を守るための社内規程の整備も大切なことです。また、社内の省力化を図っていくということも最終的には生産性の向上につながるのだと思いますが、まずもって、企業自体が存続していくことが大前提であり、そのための経営相談ができる専門家の方の支援も、この中に盛り込んでいただければ有り難いと思っています。

もう1つです。2ページの3の柔軟な働き方がしやすい環境整備の所ですが、これは質問なのですが、3ページのほうにあるように、「フリーランス等雇用類似の働き方の者が発注者等との契約等のトラブルについて相談できる窓口を整備する」と書かれていますが、私の理解が足りないのかもしれませんが、フリーランスの、いわゆる労働法上の取扱いとか、そういったものについてはまだ最終的な結論が出ていないのではないかと考えている次第です。そういう中で、相談窓口とは、一体どのような対応をする窓口なのかということをお教えいただければと思っています。

○奥宮分科会長 フリーランスについて、事務局から御説明していただけますか。

○事務局(笹川) フリーランスの関係で相談窓口の整備ということで、おっしゃったとおり、今、検討中です。検討会を行っている中で、契約でのトラブルなどがあった際に相談する先がないということが言われています。例えば労働局にも総合労働相談コーナーなどがあるわけですが、あくまでも労働基準法上の労働者等に対する相談ということで、こちらでは相談が受け付けられないということで、例えば、どういう内容の契約書を結んだほうがいいのか、そういう、相談ができる所として、委託事業として、まず不安を取り除いてもらおうという意味も踏まえて、まず相談窓口を設置しようというように予算要求をし

ていこうというところです。

○中澤委員 その場合には、逆にフリーランスの方が労働者ということではなくて、いわゆる個人事業者として企業間取引だとか、そういったような感覚で物事を考えるのかどうかによって、委託契約の内容や委託先も随分と変わってくるような気がするのですが、その辺はいかがでしょうか。

○事務局(笹川) 先ほど言いましたとおり、労働基準法上の労働者等であれば労働局のほうでするわけですが、今はまだ定義がはっきりしていないということで、こういう方に対する保護や支援はまだこれから検討になると思いますが、少なからず、今、相談を受ける窓口がない方に対する窓口ということで、まだ中身の詰めたものまでは決まっておられません。

○奥宮分科会長 経営に精通した専門委員による支援ということについて、事務局から御説明していただけますか。

○立石雇用環境・均等企画官 先ほどの経営に精通した方をというもっともな御意見を頂戴いたしましたので、そういったような方が派遣できるのかということも含めて、担当課のほうに伝えさせていただきます。貴重な御意見、どうもありがとうございます。

○山中委員 中澤委員と少し被るところがあるのですが、先ほどのフリーランス等雇用類似の働き方の者が発注者等との契約等のトラブルについて相談できる窓口を整備するというので、これから具体的な委託事業としてやられていくということなのですが、その内容の中には、当然ハラスメント等も起こってくる際に、そういったハラスメント等の相談も対象になってくるのかというところを1点質問させていただきたいと思います。

その上で、要望を1点させていただきたいと思います。通しページの9ページの4番の総合的なハラスメント対策の推進として、各種相談体制の強化が示されていますが、先ほどのフリーランスに加えまして、就職活動中の学生や教育実習生、あるいは先日厚生労働省から虐待の状況が発表された障害者、また今後急増する外国人。外国人については、通しページの10ページで、外国人材受入れの環境整備等が盛り込まれておりますが、そういったハラスメントの被害者となり得る人たちは様々に存在していると思います。是非とも、総合的かつ属性に応じた、きめ細かな窓口の整備を進めていただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 フリーランスからのハラスメント相談について、事務局からお願いします。

○事務局(笹川) 先ほども申し上げたとおり、この相談窓口の具体的な内容については今後詰めていくところになっていきますので、御理解いただければと思います。

○奥宮分科会長 外国人、障害者に関することについての御質問もありましたので、御回答をお願いいたします。

○立石雇用環境・均等企画官 そういったようなきめ細かな窓口というように御意見を頂

いたということで、参考にさせていただければと思います。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 山中委員はよろしいですか。

○山中委員 はい。

○奥宮分科会長 他に御意見はございますか。

○杉崎委員 資料に記載のハラスメント、女活に関係する中小企業の支援については、強力に展開していただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

そのほかに、この分科会の所管ではないと思うのですが、同一労働同一賃金に関して、今、対応済みとする中小企業が日商の調査では 36%と非常に低いという状況にとどまっています。いまだに、内容とか定義そのものがよく分からないという企業の声が続いています。そうした中、私もほぼ毎月地方を回っておりますと、47 都道府県ごとに設置された働き方改革推進支援センターの対応に温度差があるということを確認しておりますので、このセンターによるきめ細かい支援というものについては、以後徹底して強力に展開していただきたいと思います。

また、この資料に記載の中小企業に対するしわ寄せ防止対策についても、これを求める中小企業の声が商工会議所に多く寄せられておりますので、ご対応をお願いできればと思います。それと、最低賃金についても、今年度も非常に大幅に引き上げられ、また、思い切った支援策を講じていくことが閣議決定されておりますので、早期に具現化していただきたいと思います。

また、外国人材についても、深刻な人手不足の中で、外国人材に対する興味や関心といったものが、中小企業の中で非常に高まっています。その一方で、何をどうしていいのか分からないという生の声も非常に多いものですから、厚生労働省においては、外国人雇用管理指針の幅広い周知を引き続きお願いしたいと思います。以上です。

○立石雇用環境・均等企画官 御意見を頂きまして、ありがとうございます。働き方改革推進支援センターについては、都道府県労働局とも全体とも連携しながら、効果的な御支援ができるようにということで、取り組んでいきたいと思います。

また、温度差があるという御指摘を頂きました。大変恐縮でございます。そういったような取組強化がしっかりと図られるようにということでして、令和 2 年度の概算要求においては、新たに訪問開拓をさせていただくようなプッシュ型の支援といったことも実施させていただこうと考えていますので、引き続きしっかりと取り組んでまいりますので、御指導いただければと思います。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見、御質問はございませんか。他に御発言もないようですので、本日の分科会はこれで終了いたします。最後に、本日の議事録の署名委員は、労働者代表は齋藤委員、使用者代表は尾下委員をお願いいたします。皆様、お忙しい中ありがとうございます。