

第56回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和5年2月17日(金)
14:00～
場所 厚生労働省専用第14会議室
及びオンライン

○奥宮分科会長 ただいまから、第 56 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、小畑委員、川岸委員、武石委員から欠席の連絡を頂いております。

次に、事務局からオンライン参加における操作方法等について説明をいたします。事務局からお願いいたします。

○飯田雇用環境・均等企画官 事務局から、オンライン参加における操作方法等について説明いたします。本日の分科会においては、ハウリング防止のため、御発言される時以外は常にマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。御発言のある場合には、チャット機能で全員宛てにお知らせください。分科会長又は事務局から指名されましたら、マイクをオンにさせていただいた上でお名前をおっしゃってから御発言をお願いいたします。御発言が終わりましたら、マイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。また、分科会進行中、通信トラブルや音声聞こえなくなってしまうなどの不具合がありましたら、チャット機能で事務局のみを宛先として個別に御連絡いただくか、事前に共有させていただいている電話番号まで御連絡いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

○奥宮分科会長 それでは、議題に入りたいと思います。本日の議題は、「男女雇用機会均等対策基本方針について」です。事務局から説明をお願いいたします。

○石津雇用機会均等課長 事務局の雇用機会均等課です。資料 1 から順次説明させていただきます。

資料 1 を御覧ください。本日の議題である「男女雇用機会均等対策基本方針の改定について」というペーパーです。御議論いただきたい基本方針の概要を申し上げます。基本方針については、男女雇用機会均等法第 4 条に根拠がありまして、男性労働者及び女性労働者を取り巻く環境の変化、また関連する施策の進捗状況などを踏まえつつ、男女労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項、状況を明らかにするとともに、これに対応する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ついて講じようとする施策の基本、この 2 つを示すものです。根拠規定については、均等法の第 4 条そのものを、1 ページ目の下に示しております。今、私が申し上げたのが、第 4 条の 1 項、2 項、3 項に関することです。

また、手続については、均等法第 4 条 4 項にあるとおり、厚生労働大臣は、基本方針を定めるに当たり、あらかじめ、労政審、具体的にはこの均等分科会ですが、その御意見を賜るほか、都道府県知事の意見を求めるということになっております。その上で、5 項で、この基本方針が定まったら概要を公表する。具体的には、概要と言うより全文ですが、これを官報に掲載するという慣例で、これまで運んでまいりました。

これまで、どのように基本方針を策定、改定したかについては、資料 1 の 2 ページ目を御覧ください。2. に、これまでの策定経過をまとめております。昭和 60 年に均等法が制定され、昭和 61 年に施行されました。最初の基本方針は昭和 62 年で、第 1 次女子労働者福祉対策基本方針という名前でしたが、昭和 62 年度から平成 3 年度までの 5 年度を期間としていました。その次が平成 4 年で、第 2 次女子労働者福祉対策基本方針です。これは

切れ目なく、平成4年度から平成8年度までの5年度の基本方針でした。その後は、平成12年度で、名前が変わりまして、第1次男女雇用機会均等対策基本方針となっております。平成8年度と平成12年度の間に空白期間があります。なぜかと申しますと、察するに、平成9年に均等法は大きな改正がございました。この基本方針は、法令制度というものがあって、それをどのようにその時々の労働市場や経済状況に合わせて上手に運用していくかということを決めるものですが、前提となる法制度そのものが大きく変わろうというときには、なかなか基本方針を審議会にお諮りするのには難しかったのだらうと思う次第です。その次の基本方針が平成19年で、第2次男女雇用機会均等対策基本方針です。ここも間が3年ほど空いていて、平成18年に均等法の大きな改正があったことが原因かと存じます。

その後、直近の基本方針は、平成29年度から始まった第3次男女雇用機会均等対策基本方針です。平成23年度と平成29年度の間は、いささか空きすぎですが、平成26年にはパート労働法の改正、次世代法の10年延長の改正、平成27年には女性活躍推進法の制定、平成28年には育児・介護休業法の改正といった、均等法そのものではないのですが、密接に関連する法律の制定や改正などがあった次第です。直近の基本方針は、平成29年度から始まる第3次男女雇用機会均等対策基本方針で、この運営期間は平成29年度からおおむね5年間となっております。おおむね5年ですので、特定の期間が定まっているわけではないのですが、平成29年4月1日からちょうど5年はいつだったかと言うと、令和4年3月31日でした。

私は、1年前の1月に、この審議会に基本方針の改定をお諮りしたいと考えていたのですが、その矢先に女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異について情報公表を速やかに検討すべしという総理の指示がございまして、それはそれで検討しつつ、基本方針の策定、これは作った瞬間に古くなるかもしれませんが、御審議くださいというように均等分科会にお諮りするのには、余りにも公労使の委員の皆様に対して失礼と思い、基本方針をお諮りすることはいたしませんでした。その上で、本日、この基本方針の改定について、均等分科会にお諮りしている次第です。

このようなこれまでの経過を踏まえた場合、今回の改定について、どのような方向性でやっていくかについて、事務局の案は以下の2点です。1つは、構成及び内容について、真っさらから作るのではなくて、これまで積み上げてきた基本方針がありますので、直近の第3次基本方針を土台として、現状の様々なデータを見た上で改定を行う。

2つ目は運営期間についてです。今回の改定から、運営期間について終期を定めないとした上で、毎年、この均等分科会に対して、基本方針の記載事項である男女労働者の職業生活の状況、あるいは施策の動向について報告を行うこととさせていただきたいと考えております。これまでは運営期間を5年と定めておりましたが、今後は基本方針の骨格に大きな変更を与えるような事情が生じた場合に改定を検討する。また、②の報告については、私ども雇用環境・均等局において、毎年、「雇用均等基本調査」という統計調査と、「働

く女性の実情」という資料集を発行しております。これを均等分科会に報告することをもって、②の報告とさせていただきたいと思っております。「雇用均等基本調査」については、統計法に基づく公的な統計で、毎年実施しております。また、「働く女性の実情」というのは、昭和 28 年、当時は「婦人労働の実情」といった名前でしたが、毎年、働く女性の状況、働く女性に関する対策の概況の報告書をまとめてきたものです。これまで、この「雇用均等基本調査」と「働く女性の実情」については、このような冊子がまとまりましたら、均等分科会の公労使の委員の皆様へ郵送でお送りして終わりとなっていたのですが、この資料については、この基本方針と密接に関わりがあるものですので、これを毎年分科会の場で御報告して、御意見を賜りたいと思っている次第です。

資料 2 の「第 4 次男女雇用機会均等対策基本方針(骨子案)」を御覧ください。参考資料 4 が、直近の第 3 次男女雇用機会均等対策基本方針です。この直近の基本方針をベースにしつつ、それを骨子にし、また、この 5 年程度の雇用労働市場の動向、その他最近のデータを踏まえて、骨子の形で改定してみたものです。順次説明いたします。

1 ページの第 1 として、「男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向」という章です。これは、法律に定められた基本方針に定めるべき内容です。1 は、男女労働者を取り巻く経済社会の動向、2 は、男女労働者の職業生活の動向と書いております。以下、(1)雇用の動向、ア.労働力の量的変化、イ.労働力の質的变化。これは第 3 次基本方針の構成を踏まえつつ、直近の数字に置き換えてみたものです。

2 ページ目を御覧ください。ウに失業の状況がございます。コロナについて書き込みすぎるのは、これからの基本方針としてはよくないのかもしれませんが、「コロナの影響により雇用情勢は悪化していたが、緩やかに持ち直している」、このぐらいいは書いておかねばならないかなと思っております。エ.労働力需給の見通し、令和元年に新しい労働力需給推計が出ておりますので、それを踏まえた内容としております。

(2)企業の雇用管理です。ここから下は、私ども雇用環境・均等局が所管している均等法と、均等法に密接に関連する法律に関する施行状況をまとめたものです。均等法については、均等法にはセクハラに関する防止措置義務の規定がありますが、ハラスメント関連の記述をここにまとめております。イ.女性活躍推進法の施行状況等、ウ.育児・介護休業法の施行状況、エ.次世代法の施行状況です。次世代法については指針の改定を行い、不妊治療と仕事の両立というのも重要な項目であることを記しておりますので、ここに不妊治療と仕事の両立に関する記述を盛り込んでおります。オ.パートタイム・有期雇用労働法の施行状況。平成 29 年からの第 3 次基本方針のときには、パートに関する法律はパート労働法でした。平成 30 年の働き方改革推進法により、パート法はパート・有期法になりました。それを踏まえて、この記述は全面的に改めております。カ.企業の雇用管理の変化ですが、ここは一つ一つの法律の施行ではないのですが、企業の雇用管理の変化について、こういった項目を立てて今まで記述してまいりました。ここで、コロナの拡大によってインフラが非常に早く整備されたテレワークについては書いておきたいと思っていると

ころです。

(3)男女労働者の意識の変化と就業パターン。3つ目の○を御覧ください。ここはこの5年間で大きな変化があったところではないかと考えております。第一子出産後も就業継続している女性の割合について、第3次基本方針では、「いまだに女性の2人に1人が離職している」と記述しておりましたが、今回は約7割の方は就業継続していて、ここは大きな変化ではないか。他方で、まだ一定程度は、就業継続を希望しながら離職を余儀なくされた女性がいるということは重要な事実であると思います。

その次の○は、男性労働者の育児休業です。「3割以上」と書いておりますが、3割を超える男性が育児休業の取得を望んでいまして、これは現状の重要な事実だと思います。他方で、育児休業を取得しにくい雰囲気があることから取得が進んでいない、実際には、14%程度の男性しか育児休業を利用していないという状況です。

4ページの3に、男女労働者の職業生活の状況に関するまとめの章がございます。1つ目の○は、法整備は進んでいる。2つ目の○は、企業における取組も、企業だけではなく労組もそうですし、官民挙げての取組も進んできた。他方で、3番目、4番目の○ですが、男性と比べれば、女性の勤続年数や管理職割合はまだ低いこと、同時に、男性労働者も希望しているほど育児休業は取得できていない。このように考えて、最後のまとめは、女性だけではなくて、男女労働者の双方について、希望する働き方の実現とキャリア形成の両立ができていない方がいるということをもとめております。

5ページからが、法律で定まっている基本方針に記載すべき事項の2つ目の内容です。第2として「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ついて講じようとする施策の基本となるべき事項」です。1として基本的な考え方、次のページ以降に具体的な施策を書いています。

1で、施策についての基本的な考え方をまとめています。これは先ほど申し上げた男女労働者の職業生活の状況に関するまとめと重なる部分ですが、過去4回の均等法改正を行い、法制度の整備は進展しています。他方で、既に見たとおり実態面においては男女の格差は残っています。格差といっても、どちらが優れているか優れていないかではなく、勤続年数や管理職の割合で見れば女性は男性よりも低いですし、他方で育児休業の取得という点では、希望しているにもかかわらず取得できていない男性がいるということです。この背景として何があるかということの要因をまとめてみました。

1つ目のポツは、仕事と育児の両立の難しさから離職する女性が依然として一定程度存在します。2つ目は、長時間労働を前提とした働き方で、これは男性について当てはまる場合が多いと思いますが、多様な事情を抱える労働者が活躍できる環境が整っていない。

「多様な事情」というのは、もちろん女性については妊娠や出産がありますが、男性についても育児、介護、家事といったものはあるはずですが、様々な事情を一人一人の労働者が抱えているわけですが、その多様な事情を抱える労働者が活躍できる環境が整っていない場合がある。さらに、その背景としてどういうことがあるか。仕事と家庭の両立に関して

不寛容な職場の風土。これは例えば上司が不寛容ということもあるかもしれませんが、男女労働者のそれぞれについて、制度利用について躊躇するところもあるかもしれません。このような職場風土というものが両立の障壁となっている。さらにその背景としては、固定的な性別役割分担意識、あるいはこういったものを突破する先輩、ロールモデルがない。こういったことが原因になっていると考えられる次第です。

その上で、5 ページ目の一番最後を御覧ください。今後の均等法の施行、関連する施策の施行に関して、何を基本と考えるかについてです。一番下の○ですが、まず、均等法に定められた性差別の禁止をはじめとする規定の確実な履行確保を前提とした上で、「男女ともに、様々なライフイベントがある中で、職業人生における明確な展望を描きつつ働き続け、その能力を伸長・発揮する環境を整備することが必要」、このようにまとめたいと思っております。第3次基本方針のこの箇所に相当する記述は、「妊娠、出産、育児等がある中で」というものでした。これは主語が書かれておりませんが、そこに自ずと含意されている主語は女性労働者です。しかし、男性についても様々なライフイベントはあるはずで、育児・介護・家事などは男性にも共通することで、女性だけでなく、男女ともにライフイベントがある中で、能力を伸長・発揮する環境を整備することが重要というように、今回はここを改めさせていただきたいと思っております。

その上で、6 ページ目の中ほど以降からが、具体的施策です。通常、こういった労働法令の中に大臣が基本方針を定めることとした場合、その法律についてのみ、どういうことに留意して施行していくかということを書くものなのですが、この均等法については、最初の基本方針以来、均等法の施行について書きつつ、育児休業の普及、パート労働について書くといったことがございました。ですから、均等法だけではなくて、これに密接に関連する施策を書きしてきたという経緯、伝統がございます。それに倣って、今回、この具体的施策を書いているものです。

(1)のア.公正な処遇の確保。これは均等法あるいは関連する法律の施行について書いております。(イ)ポジティブ・アクションですが、女性活躍推進法に関する記述を書いております。令和4年4月からの中小企業への適用拡大について明記しております。(ウ)コース等別雇用管理、(エ)妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い行為の防止対策、(オ)母性健康管理対策、この辺りは均等法の施行そのものです。

イ.ハラスメント対策です。(ア)セクシュアルハラスメント防止対策の推進は、均等法そのもので、(イ)も同じです。(ウ)パワーハラスメント防止対策については、根拠となる法律は労働政策総合推進法ですが、ハラスメント対策というのはハラスメントの種類ごとに切り分けて対応できるようなものではありませんので、セクハラ対策、マタハラ対策の下の所に、パワハラ対策に関する記述を入れたいと思います。さらに、ハラスメント対策というのはハラスメントの種類ごとに切り分けて行うようなものではありませんので、法律上、事業主に対して防止措置義務が掛かっていないハラスメント、ただし、大臣の定める指針の中で望ましい取組となっているハラスメント対策がありまして、それがカスタマ

ーハラスメント対策、あとフリーランスに対するハラスメントです。これについては明記しておきたいと思ひますし、性的志向・性自認に関するハラスメントは、そもそもセクハラにもなり得るし、パワハラにもなり得ることを指針の中に明記しております。これについては、このような認識をもって防止措置義務を事業主に果たしていただくことが適切だと考えておりますし、重要な施策だと思ひますので、ここに明記したいと思ひています。

8 ページ目を御覧ください。ウは均等法と密接に関連する女活法の施行について書いております。(ア)行動計画について、(イ)情報公表について、(ウ)は、昨年6月に均等分科会において集中的に御審議いただいた男女の賃金の差異の情報公表について、公表だけでなく、差異の要因分析や課題解決に向けた取組を事業主に進めていくことが重要ですし、取組を行政として支援することが大事であるということを書いております。(エ)は、えるぼしに関する認定です。

エ. ライフステージに応じた能力向上のための支援。学生への支援、女性労働者のキャリア形成に関する支援を書いております。

(2)ワーク・ライフ・バランスとして、以下9ページに続いていきます。仕事と生活の調和について、カに不妊治療と仕事の両立支援を書いてあります。これは予算事業として、不妊治療と仕事の両立支援の取組を推進しておりますが、これは重要なことですので、くるみんプラス認定が始まったということとともに、ここに施策を明記しておきたいと思ひます。

(3)多様な就業形態に対する支援。アで、パート・有期雇用労働対策と書いてあります。平成30年に法改正がありまして、従前のパート労働法はパート・有期雇用労働対策となり、その政策内容も一新されましたので、それを踏まえた記述としております。イとして、テレワークで、コロナ禍の下でインフラ整備が格段に進んだテレワークについては、適切な形で更に普及させていくことが必要だと思ひますので、テレワークガイドラインの周知啓発について書いてあるものです。

そのほか、関係者・関係機関との連携、最後には私どもの行政推進体制の充実と強化というものについて記述を残して、この基本方針の骨子としております。

残りの資料についてですが、参考資料1は「男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向」で、第3次基本方針を様々な数値、背景事情、アップデートするために必要な資料をここにスライドでまとめてあります。参考資料2は、閣議決定あるいは閣議に準ずるような政策会議の決定をまとめてあります。さらに、政府の施策の部分について、記述をアップデートするために必要なものをまとめてあります。参考資料3は、平成29年度以降、私ども雇用環境・均等局で所管してきた法律の改正、あるいは省令改正であります。重要なものはどういったものがあつたかをまとめてあります。参考資料3の解説は割愛させていただきますが、ほぼ毎年法律改正をしてきたという状況です。参考資料4は、何度か言及させていただきましたが、平成29年度から、おおむね5年間ということで運営してきた第3次男女雇用機会均等対策基本方針です。

事務局からの資料説明は以上です。

○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、御意見等がありましたらお願いいたします。発言希望がある場合は、チャット欄に記入をお願いいたします。会場の方は挙手をお願いいたします。内田委員、お願いいたします。

○内田委員 御説明ありがとうございます。電機連合の内田です。私からは3点について意見を申し上げたいと思います。資料2の6ページ、第2の2の具体的施策の(1)就業を継続しその能力を伸長・発揮できるための環境整備についてですが、これまでの方針にはない新しい視点でということになりますけれども、働く人の生理や更年期障害について申し上げたいと思います。

まず、連合東京が2022年7月に発表した「生理休暇と更年期障害に関するアンケート調査」へ寄せられた女性1,319人の回答によると、生理痛がくある・あった、時々あったを合わせて、9割の方が生理痛の経験があると回答をされているにもかかわらず、生理休暇の取得の有無については、「ある（有給）」が13.6%にとどまっており、「ない」が79.9%と8割を占めている結果となっております。自由記入欄には、「生理休暇は男性には理解されづらいということ」や、「社会全体で生理休暇を容認できるようになると良い」、「生理休暇があっても取得しにくいなら意味をなさない。男女に限らず体調不良休暇を有給休暇とは別に年10日くらい設定するような、思い切った発想が必要ではないか」という御意見がありました。

また、40歳代以上の働く女性の74.1%が更年期障害の症状を感じているという結果となっております。そのうち症状がある人のほぼ5割が、症状が辛いときでも「何もしない」と回答しております。17%の方が有給休暇を取得、3割が通院等の経験があることが明らかとなっております。また職場の仲間や家族からの情報として、自由記入意見に書かれた内容を見ると、「更年期」に関する記述は生理に関するものより数が少なく、更年期障害の症状を抱える女性たちの中でも、このことを周囲に知らせずに我慢して就業を継続しているケースが多いということがうかがわれるのではないかと考えています。また、更年期障害については女性だけの話ではなく、男性でも症状を感じる人が一定割合存在するとされております。ですので、男女ともに「生理」や「更年期障害」についての理解を広げ、離職をせずに仕事が続けられるための道筋が必要ではないかということをお願いいたします。

2点目は、9ページの(3)多様な就業形態に対する支援のAです。パート・有期雇用労働対策における同一労同・同一賃金についてですが、パートタイム・有期雇用労働法第9条において、「事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、その職務の内容及び配置が通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない」とされております。これらについて、待遇差の説明をきちんと果たすことが、働く環境の整備を進め

る観点からも納得性を高める上で重要となると考えております。また、待遇差がないとされた場合でも、きちんと説明をされるべきだと考えております。

最後になりますが、イのテレワーク・在宅就業対策についてです。テレワークについて、骨子案では育児期・介護期の雇用手と自営型が記載されております。事務系の職種であっても、自宅に持ち出せるパソコンや通信環境が整っているとは限らないことや、あるいは育児や介護をする中で必ずしもテレワークが可能な状態とは限らないということもあります。これらの点にも留意する必要があると考えます。私からは以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。布山委員、お願いします。

○布山委員 私のほうからは、まず、この基本方針自体は均等法の方針ということなので、均等法を中心にした内容にさせていただきたいと思っております。そこで、9 ページの(3)多様な就業形態に対する支援、アのパート・有期雇用労働対策です。この項目自体を入れないほうが良いと言っているのではなく、もともとパート・有期法の中に短時間・有期雇用労働対策基本方針、均等法と同じように基本方針を作ることになっていると思いますので、ここに書く内容は、この基本方針にのっとった内容の概要的なものを書いて、本来のパート・有期法の中の基本方針の中できっちりと収めるほうが良いのではないかというふうに思っております。

それから、盛り込む内容はきちんと整理してくださいと言ったことに逆行するかもしれませんが、3 ページのウの育児・介護休業法の施行状況等のところですが、休業のことは書かれていません。むしろここは男性の働き方も含めて、日々の育児をどうするかという視点が必要なので、休業してお休みするというだけでなく、日々どうしていくかということもここに書く必要があるのではないかと思います。

その関連でちょっと気になったのが、次の4 ページの3の「まとめ」の2つ目の○です。ポジティブ・アクションの推進からの3行目、「男性の育児参加等の意識は」と書いてあって、これは第3次基本方針の議論のときにも申し上げたのですが、なぜ男性だけ育児参加と言うのかというのはすごく不思議に思っていて、女性に対しても育児参加なのであればいいのですが、これは、昔、女性活用とあって、女性だけが活用というのはおかしいのではないかとということと同じ議論になると思います。第3次基本方針を見たら、「育児参加」の「参加」は抜けているので、意見は取り入れられて、当時、「参加」と書いてあるのは全部抜かしていただいたと思うのですが、ここは多分入力ミスだと思うのですが、「男性の育児等への意識」ということでお願いしたいと思っております。たまたま「参加」ではなく「参画」というふうに書かれている公式の文書もあるのですが、第三者が誰かの育児にかかわるのであれば、参画という言い方もあるのかもしれませんが、親御さんに対しては参加も参画もなくて、ただ「育児」ということでよろしいのではないかと思いますので、よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 それでは、井上委員お願いいたします。

○井上委員 ありがとうございます。井上です。資料1と資料2、それぞれ発言をさせて

いただきます。まず、資料1の2ページ目ですけれども、3.改定の基本的な方向性ということで、今回、第3次基本方針を土台に現状を踏まえて改定を行うということに関しては、理解をする方向で進めていただきたいと思います。その上で、先ほど資料2を含めて大変丁寧な説明がありましたけれども、やはり第3次るときからかなり様々な状況、動向が変わっているというところもありますので、そういう意味では、説明でも言葉に出てきましたが、密接に関連する内容については、やはり第4次の所にもしっかりと書き込むべきではないかと思っています。

2点目ですが、3.の(2)運営期間について、今回、運営期間の終期を定めないとした上で、「大きな変更を与える事情が生じた場合に改定を検討する」という記載があります。これには賛同する反面、若干懸念もあるのかなというところで発言をさせていただきます。先ほどの2.これまでの策定経過のところ、5年という期間があったにもかかわらず空白期間があり、改定が遅れたという経緯も説明いただきました。やはり期間を定めないと、ますます改定が遅れる懸念もあるのかなと。一方で、速やかに変えていくというところもそこは理解をするところではあるのです。基本方針の骨子案を見ると、前半の部分で動向が書かれていて、方針が長年改定されないと動向が古いまま残り続けることになるのではないかと。方針の改定については、例えば法改正などを含めて情勢に変化があった場合に適宜改正されるという理解でよいのかどうか。ここはちょっと事務局の考えをお聞かせいただきたいと思います。

それから、もう1つは②のところ、「雇用均等基本調査」と「働く女性の実情」を均等分科会で報告をされるということで、これは私たちも毎年いただくのですが、言葉を選ばずに言うを送り付けてというか、送られてきてそのまま説明もないままだったので、これは大変貴重な資料ですから、やはり毎年しっかりと報告をしていただくということについては賛成をいたします。その上で、施策の動向の最新の状況については、その「均等調査」と「働く女性の実情」があるとしても、先ほどの運営期間のところとも重なるのですが、その方針自体が、一般的には目指す方向とか物事や計画を実行する上のおよその方向ということの意味する以上、やはり最新の男女雇用機会均等対策基本方針を参照する人も一定数いるのではないかと思うので、そういう基本方針を参照する人のためにも、少なくとも施策の動向については、例えばホームページの分野別政策一覧のページにアクセスしやすいように掲載をして、「雇用均等基本調査」と「働く女性の実情」が毎年作成されていることなどをガイダンスすることも必要ではないかと思うので、申し述べておきます。

それから資料2では、8ページのエのライフステージに応じた能力向上のための支援で、学生に対する支援のところ、私は何度も均等分科会でも発言をしていますが、女子大で、このデータベースについて実際に自分の希望する企業を入力して、きちんとデータが公表されているかどうか調べてみましょうというのをやっているのですけれども、それをやってもらって学生の意見を聞いたら、女性活躍を公表していない企業が多いことに驚いた、空欄の企業やデータが更新されていない企業があったなど、データベースが活用され

ていないというのが実際に明らかになりました。周知のための改善点とかアイデアを聞いたところ、やはり一番多かったのは SNS の活用なのですが、そのほかに、例えば就職課で紹介をすとか、必須の授業で扱うとか、就活サイトに広告を出すとかという生の大学生の意見がありましたので、一応御参考までに紹介をしておきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、大谷委員お願いいたします。

○大谷委員 全国中央会の大谷です。御説明ありがとうございました。資料 1 及び 2 について何点か質問と御意見をさせていただきたいと思います。まず資料 1 ですが、運営期間を定めず必要に応じて改定をするということには、異議はございません。先ほど井上委員からもありましたけれど、その期間についてですが、最短の期間としては、毎年この 2 種の資料を説明いただくことになると、1 年が最短になるのか、それとも法改正とか新たな制度が重なった場合に、その都度改定していたら煩雑な作業になってしまうということもありますので、この点について教えていただければと思います。

また、資料 2 の書きぶりについてですが、例えば働きたくても働けないとか、働かざるを得ないとか、そういう多面性ですとか、また、何をもっても目標達成とするかといったことを意識して記述していただけると有り難いと思っております。また、様々な要因のある中で、待遇改善に期待すとか、あるいは余計な押し付けはしないでほしいというような様々な意見があると思いますので、施策の押し付けと誤解されるような表現ではなく、多様な選択ができるような表現にしたいと思っております。

次に資料 2 の 7 ページで、就職活動について、ハラスメント対策に触れられているのですが、最近の報道などでも女子大生が差別的な対応を受けた、男性は応募できるのに女性は締切りとなったと言われたといったこともありますので、ハラスメント以外の項目で何らかの形で就活について記載していただくと有り難いと思っております。

少し細かい話なのですが、9 ページの就業形態に対する支援の部分で、短時間正社員制度について記載があるのですが、同じようなもので特に就業地を限定されるような限定正社員というのがあるのですが、こちらについての記述が不要なのかどうかという事も御検討いただきたいと思います。

最後に、関連資料を見ますと、男性の育休などは強力的に推進していく必要があると思っておりますけれども、多くの施策で成果が表われているのではないかと感じております。諸制度の一層の進展を期待しておりますので、よろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。それでは、浦委員お願いいたします。

○浦委員 私からは資料 2 の 7 ページのイ、ハラスメント対策の推進について発言をさせていただきます。このハラスメントについてですが、連合に寄せられている労働相談がこのところ継続してハラスメントに関するものが最も多くなっています。2 月 16 日に公表した 2022 年の集計においてもトップのランキングとなっていて、その件数の減少の傾向は見られない状況となっています。今回、参考資料 1 の 33 ページに、総合労働相談コーナーに寄せられた均等法に関する部分の相談件数が資料として掲載されており、2

万 4,215 件とされていますが、これは大元の資料で均等法以外の相談内容全体として見たときに合計件数が 14 万件あり、均等法のほかにも労働施策総合推進法でのパワハラ相談は 2 万 3,000 件程度ありました。また育児・介護休業法の育児に関する相談が 6 万 5,000 件、介護に関する相談が 1 万 5,000 件、これらの中にもハラスメントに関する相談が含まれているものと思っています。

2019 年に行われたハラスメント対策関連法案の国会審議における附帯決議では、「更なる制度改正に向けて、本法附則のいわゆる検討規定における施行後 5 年を待たずに施行状況を把握し、必要に応じて検討を開始すること」とされています。また同じく附帯決議では「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」とあります。対策強化の検討というのは、もはや当然必要であるものというふうに考えています。

先ほど、措置義務等に関して、ないような対応についても、カスハラやフリーランスに対してはきちんと明記していくという方向観については御教示いただいていたところですが、とりわけカスタマーハラスメントなどについては、各企業が対策を立てて対応しているというふうに思っていますが、矢面に立つ従業員の精神面も含めて確実に保護されるためには、早急に検討する必要があると思っていますので、そういったことが認知されるような記載を是非お願いいたします。以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。他に御発言はありませんか。川田委員、お願いいたします。

○川田委員 ありがとうございます。資料の 1 と 2 について、それぞれ発言したい点があり、2 のほうは一部、事務局への御質問を含みます。

まず資料 1 の 2 ページ目、3. 改定の基本的な方向性の所についてですが、まず(1)の所は私も、この間、法改正等があった部分はあるものの、関連する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施策は、これまでからの継続性を持っているものだと思いますので、ここに書かれているような方向がよいものと思います。

それから(2)の運営期間についてですが、毎年、男女労働者の職業生活と施策の動向に関する報告を行うという形で定期的に状況を確認するというのであれば、運営期間の終期は特に定めないということで、私はいいのかなと思っています。いつまでたっても施策のところが見直されない可能性ということもあるのかもしれませんが、その辺りは、例えばこの審議会の運営のやり方の中で、この報告のときに定期的に施策の部分についても見直す必要があるか委員から意見を聴く機会を設ける等工夫をすれば、それなりにうまく対応できるのかなと考えているところです。

資料 1 は以上で、資料 2 のほうですが、骨子についてというよりは、この先、骨子を具体化していくときの話なのかなという気もしますが、全体に関わるということなどから、この機会に述べさせていただきたい点が大きく 3 点あります。

1 つは、既に議論になっているように、この基本方針における施策は、均等法と、それ

に密接に関連するとされる法律に及ぶようなものになっていますが、根拠条文自体は均等法の 4 条という均等法上の規定で、私はこれまでの基本方針などを見て、この均等法の 4 条というのは、均等法を中心としつつも、関連する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施策の基本となるべき方針に関わる範囲では、ほかの法律にも部分的に及ぶようことを対象とした一種の基本的な性格を持つ条文ということになるのかなと、漠然と考えていたのですが、均等法 4 条がどういう範囲の法律を対象としている、あるいは、どういう範囲の法律が所管している施策を対象としているという点の考え方の整理が事務局にもしありましたら、確認をしておきたいというのが事務局への御質問です。

そのような質問はあるものの、ここで言われている雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保というのは、均等法が中心ではあるものの、例えば女活法その他関係する複数の法律を通じた一体的な施策として追求していくべきものということになるのではないかと思っていますので、そういう密接に関連する法律を視野に入れた上で施策の方針をまとめていくという方向性自体は、それが望ましいのかなと思っています。ただ、そのときに、最初はほぼ均等法だけだったのが、だんだん関連する法律が育児・介護休業法や女性活躍推進法、あるいは一部、次世代法など広がってきて、今回、パワハラに関する労働施策総合推進法やパート・有期法といったような、一見すると、必ずしも、その雇用の分野における男女の平等との結び付きが分かりにくいようなところまで視野に入ってきているということは確かにあると思いますので、この基本方針の文書のどこかで、どういう範囲のものを、どういう考え方に基づいて対象にしているのかという点の整理が必要なのかなと思っています。それから、このように対象になる法律を整理する際には、例えば男女の賃金の格差に関しては、労働基準法の 4 条や、先ほど内田委員から御発言がありました生理に関することと言えば、生理休暇についても労働基準法の中に条文があるというようなことがあります。このように、例えば労働基準法などにも関連する法律があると言えればあるので、可能であればそういう法律などとの関係も何らかの形で言及できるといいのかなと考えています。それが 1 点目です。

2 点目は、少し細かいのですが、資料 2 の 4 ページの一番下の○の所の、前半部分のまとめの項目の一部で、「男女労働者ともに、希望する働き方の実現とキャリア形成、仕事と家庭の両立ができていない者が多い」という書き方になっています。この多いという部分について、全体を見ると例えば同じページの上のほうで、(3)の 3 番目の○では、「就業継続を希望しながら離職を余儀なくされた女性も一定程度いる」というような書き方になっているなど、その「多い」という評価がどこから出てきたのかというのが、この骨子案だと少し分かりにくいという印象を受けました。この点ですが、「希望する働き方の実現とキャリア形成、仕事と家庭の両立」という部分は、先ほど事務局から御説明いただいた後半部分の施策の柱にもなっている、5 ページから 6 ページにまたがる所の記述などにも関わる今後の施策の中で重要な点だと思いますので、やや細かい点ではあるのですが、今後具体的に肉付けしていく中で、多いという評価を現状認識として述べるとしたら、

その根拠等を丁寧に説明していくということが重要だというふうに思います。これが2点目です。

それから3点目として述べたいのが、資料2の8ページ、ウの(ウ)男女間賃金格差の縮小という項目で、これは同じページのウの女性活躍推進法の着実な施行という項目の所に入っています。これは昨年、女活法の中で男女の賃金の差異の公表の義務付けがされたことによると思うのですが、第3次の基本方針では、この項目はこの資料2の骨子案でいうと、6ページの2の(1)就業を継続しその能力を伸長・発揮できるための環境整備の公正な処遇の確保という所に入っていたように思います。

何が言いたいかというと、この男女間の賃金格差の縮小というのは、女活法だけではなく、第3次基本方針のときの項目は主として均等法に関わる項目だったと思うのですが、そうした関連する施策を一体として推進する中で追求していくべき一種の結果あるいは目的という面もあるものだと思いますので、体系的な整理の関係上どこに置くかというのは、今、女活法に規定があるので女活法の中というのもあるとは思いますが、内容的にはその女活法の規定を着実に遂行するというにとどまらず、ほかの法律も含めた全体的な施策の中で追求していく、目指していくべきということが示されるような書き方が、今回の基本方針で対象とする施策の重要な点になると思いますので、その点についてそのように考えていますということです。ちょっと長くなりましたが、以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。それでは次に松井委員、お願いいたします。

○松井委員 よろしくお願いいたします。2点ほど簡潔に御意見したいと思います。1点目は既に複数の委員から出ていることですが、この方針にどこまでのことを盛り込むのかということに関連するのですが、参考資料2の昨年まとめられた全世代型社会保障構築会議の報告書、その中では、女性就労の制約となっていると指摘される社会保障制度や税制等について、働き方に中立的なものにしていくことが重要であると、それが改めて指摘され、今、国会でも議論になっているところですが、今回、初回ですので、こういった問題は重要な問題なのですが、これについてはこの基本方針の中でどう位置付けていくのかというようなことも御検討いただければと思います。

それから2点目については、育児休業の取得率について、3ページに記載があります。男性の育児休業取得率が13.97%と、依然低いという評価にはなっているのですが、さらにこの内訳を見ますと、取得している男性の中の5割程度が、やはりまだ2週間未満の取得にとどまっている。やはり男性の取得期間の長さというのが、女性の雇用継続と復帰までの期間にも影響するわけですので、この取得期間別の割合についても記載をしたほうがよいのではないかと思った次第です。以上です。

○奥宮分科会長 次に皆川委員、お願いいたします。

○皆川委員 航空連合の皆川です。御説明いただきまして、ありがとうございました。私からは、資料2の具体的な施策について2点ほど申し述べさせていただきます。まず1点目ですが、6ページのアの公正な処遇の確保の中から、ポジティブ・アクションの推進に

ついてです。男女間の賃金の格差では、長期的には縮小傾向にあるが国際的に見ると依然としてその差は大きい、その開きは大きいというふうに考えています。日本の女性のパートタイム比率は、依然として外国と比べても高く、その方々の賃金は相対的に低い水準になっているかと思えます。その方々の格差解消のために、様々な施策により正社員登用、正規雇用への転換を後押しするような制度ができているかというふうに思っています。女性活躍推進法では、事業主行動計画において 2022 年 7 月より男女の賃金の差異の公表が義務付けられ、各社、現在、取組を進めているところであり、労働組合としても、今後、点検を実施していきたいというふうに考えています。このポジティブ・アクションのより一層の推進が重要であると考えている点を強調すべきだと考えます。

もう 1 点ですが、6 ページのアの公正な処遇の確保の中から、(ウ)コース別雇用管理の適正な運用の促進について、申し述べさせていただきます。コース別雇用管理の検討に当たっては、厚生労働省のチラシなどにも具体例として記載いただいている、転勤が条件になっているコースに応募した方のうち、女性にだけコースを受けるような意思確認をしたり、配置換えや昇進、教育訓練や職種、コース変更時に男女で基準に差を付けるような、どちらかの性別が結果として不利益になるような間接差別の対象となることに留意すべきという点を、改めて記載していただきたいと考えています。以上です。

○奥宮分科会長 それでは小原委員、お願いいたします。

○小原委員 一般……女性の問題というと離職、つまり継続できないことの問題ですが、それ以上に離職後に就職できないことが問題だと思っています。なぜなら離職をするという中には、統計上ですが、希望して離職した人も少なくはないからです。つまり離職した労働力人口の中で、就業率が低いということがきっと大きな問題だろうと思います。その意味で、資料 2 の 6 ページに再就職の記述があることを評価しています。再就職率を上げるということは、継続の次に大切というような位置付けではなくて、多分、同様に大切という位置付けだと思っています。記述の中で、個々の企業のきめ細やかな対応というのもありますが、それだけでは済まなくて、むしろ社会全体の政策で進められる必要があるだろうと思っています。そうだとすると、最初に資料 1 で議論があった、今後は毎年、統計データの示す現状に基づき議論するということがあったのですが、あと、離職者の再就職率に近い統計というものが、議論に必要なだろうと予想します。毎年出す細かいデータの積上げは無理だし、それを求めてはいけないと思いますが、重要な点については、労働力調査だけでは足りない情報も、何らかの資料整理によって示されることが大切かなと思いました。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はないですか。それでは、たくさん御意見を頂きましたが、事務局からまとめて、できる限り御説明、回答をよろしく申し上げます。御質問をされた方は、これが抜けているということがありましたら、また後でお願いいたします。

○石津雇用機会均等課長 走り書きでメモを取っていましたが、13 ページに及びまして、漏れていましたら御指摘ください。よろしく申し上げます。順次申し上げます。

まず、内田委員から3点頂きました生理、更年期です。この点はとても重要なテーマだと思っております。本日は骨子案ですので、具体的に本日賜った御意見を基にして肉付けをしていく中で、記述を増やしていくものだと思っております。認識として、生理休暇、法律上の権利ですが、あるのにもかかわらず取れていないことは問題です。特に男性の上司に対して言いにくい、ついでに言うと、女性の上司に対しても言いにくいということはあるのではないかというお話を聞いたことはあります。これは私ども雇用・労働を所管する分野の行政の話ではないのかもしれませんが、重い生理というのは、もしかしたら疾患の兆候かもしれないという、何と申しましょうか、女性に対する健康教育、これは男性が言うとおこがましいのですが、その知識の普及も大事なのではないかと。

自分の所管を超えたことを無責任に言うてはいけないのですが、若い女性の中には、小学生で生理が始まることもあると聞いております。女性が、労働者になってからではなくて、もっと若い段階で自分の体のことについて適切なタイミングで正確な知識を得ることが大事なのだらうと思っております。自分の責任の取れないところですが、そういう認識を持っております。

更年期についても同様でして、様々な症状が更年期、ある一定年齢の女性、また男性にもある。それについて、まず正確な知識を持つ。自分の具合が悪いのは原因がある、自分だけの問題ではないし、自分の性格とか、怠けとか、そういう原因ではないという正確な知識を普及することが大事で、これも雇用・労働の行政を超えますが、これは重要なことだと思っております。具体的な書き方は検討させていただきたく存じます。

それからパート労働については、後で、布山委員からの御指摘もありましたが、これは私どもの法令の制度の非常に不ぞろいなところですが、私どもの雇用・均等局、均等法、育児・介護休業法、それからパート・有期法とあるのですが、なぜか均等法とパート・有期法には基本方針の根拠規定があるのですが、育児・介護休業法にはないと。均等法は、最初の基本方針から育児休業とパートに言及するという不思議なことになっております。内田委員の御指摘、また布山委員の御指摘、両方を踏まえて、過不足がない書き方を方針案の肉付けとして考えさせていただきたいと思っております。ここは、何かやろうとしていることの方向性について齟齬があるということではなくて、きちんとした1つの文書としての整理をすることが大事なのではないかと考えております。

それから、テレワークについても御意見を頂きましたが、肉付けの中でどう書くか少し考えさせていただきたいと存じます。

布山委員から、パートについて、パート・有期法の基本方針があるなら、それを踏まえた記載をとりました。これは内田委員の御意見もありますが、検討させていただければと存じます。

それから両立について、休業のことしか書いていないと、御指摘のとおりです。これは労働基準法の中で柔軟な労働時間と申しますか、そういったものがあって、私が担当しております不妊治療と仕事の両立でも、休暇制度を導入するときに、休暇制度を導入するだ

けでなくて、それとプラスアルファして柔軟な労働時間についても就業規則で導入してくださいということがありますので、休業以外の柔軟な働き方、柔軟な労働時間の捉え方も大事ですので、これは御指摘のとおりだと思います。この御指摘も踏まえて肉付けを考えさせていただきたいと思います。

布山委員から、育児参加とは何事かという御指摘がありましたように、私も子どもを持つ父親として、今、大変反省しております。不ぞろいな記述がありましたら、適切に修正いたします。申し訳ありません。

井上委員からの御指摘、提案、これは見直しのサイクルですが、正にこれは可能性としては短いサイクルでの改定も有り得るものだと思っております。ただ、大変申し訳ありませんが、基本方針は、均等法を担当する課長として、この基本方針を作ったら、5年間、ある意味誰にも顧みられないようなところがあり、毎年一度、短時間であっても、データを持ちつつ見直していただいて、公労使、有識者の皆様から、ここは年々の法改正、施策のちょっとした変更ではなくて、現状のところについて大きなエポックメイキングの変化があったとか、施策の体系の中で、これまでの体系とは断絶した、何か違うステージに上がったというところ、この公労使が集まる均等分科会で御議論いただいて改定を考えていく。もしかしたら短いサイクルでの改定があるかもしれませんが、それは正に我々が毎年の報告を示して、データをもって、皆様の御意見を踏まえて、改定していくということにさせていただければと思っております。

それから、「雇用均等基本調査」と「働く女性の実情」ですが、毎年郵送で送り付けるだけだったというのが、担当課長として2回やってしまいましたが、大変反省しております。ホームページには掲載しているのですが、正直、掲載しているだけというところがありますので、正に均等分科会として、資料として、私どもから報告させていただくことによって、また多くの方がこの2つの報告書について知ることになるのではないかと考えております。

企業情報データベースについて、SNSへの発信ですが、来年度予算、女性の活躍推進企業データベース関連の令和5年度予算はまだ国会で審議中であって、成立しておりませんが、かなり増額で財政当局にもお認めいただいております。こういったものをしっかり使って、また、これは使うユーザーの方々、またユーザーである就活をする学生の皆さんと密接な所にいる大学キャリアセンターの皆さんにもよく知っていただき、使い方も知っていただき、これは活用されるようにしていきたいと思っております。SNSの活用についても、当然検討してまいります。

大谷委員からの御指摘については、改定の頻度ですが、先ほど井上委員からも御指摘がありました。毎年振り返りはするのですが、その内容を見て、状況に大きな変化があった、あるいは施策の体系に大きな変化があったという御判断をこの均等分科会で皆様が一致してお持ちになるとときには改定をしていく。その改定の範囲は、短いこともあるかもしれませんが、長くなるかもしれない。ここは、この均等分科会に我々がちゃんとした資料を出

して、御議論いただくことによって、適切な改定がされるということを私は考えております。

それから、2番目として、押し付けの政策ではというがありました。私どもはある施策を押し付けるといふつもりはないのですが、やはり均等法は男女の雇用機会の均等でございます。その機会が形式的な機会ではなくて、実際にその機会を行使できるということに意味があるのではないか。その機会を行使できる背景のところを、行使できないとしたら、その原因を見定めて、それをどうすれば機会を実質的に行使できるか、実質的な機会の行使を阻む障害を取り除くことができるかということを考えていかねばならないのだと思っています。決して押し付けのつもりではございません。

就活に関する記載、限定正社員に関する記載、これは方針案、この骨子案を肉付けして、方針の案を作るときに検討させていただければと存じます。

浦委員からハラスメント対策に関する記述の御指摘がありました。この基本方針は、基本的には法律があり、法律の中で、大臣に対して、こういった状況をよく見定めて施行について考えていけというものなので、制度改正について、こう検討しますというのを、基本方針の中にメインとして書いて盛り込むのは余り適切ではないのだろうとっております。見直しそのものは、正にこの均等分科会で、別途、毎年、その時々に必要な議題を御議論いただくことなので、例えば、国会の附帯決議で書いたことを、ここでどうやって検討していくかと書くのは、法律の施行そのものではないのではないかとっております。他方で、全くそれでは書いてはいけないのかというと、別にそういうことでもないと思いますので、これはまた肉付けの中で考えさせていただければと思う次第です。

川田委員から、基本方針にどの範囲で書くのか。今の浦委員の御指摘にも関連するところなのですが、そもそも基本方針のスコップ、範囲がどうなのかです。歴史的な経緯を申しますと、私は均等法から話を始めましたが、実際には均等法の前身である昭和47年に制定した勤労婦人福祉法というのがあり、かつての婦人少年局はほぼこの1本しか法律は持っておりませんでした。そこに基本方針があり、勤労婦人福祉法には、育児休業等に関する規定が、これはつまり振興といいますか普及といいますか、育児休業等の重要性を周知啓発するものがありました。均等法ができ、均等基本方針ができ、最初の均等基本方針、女子労働福祉基本方針ですが、ここに均等法の施行と、先ほど申しました育児休業、パートの3つが入ってきている。かつての婦人少年局あるいは婦人局、女性局の法律の制定、改正の中で、それまでは法律でなかった育児休業が育児休業法になり、パートもパート法になりと。だんだん積み重なって行って、均等法に不即不離の女性活躍推進法、育児・介護休業法と切っても切り離せない次世代法。均等法の中にセクハラ対策の規定があり、そこからハラスメントに関してパワハラもあるということで労推法と、木が育つように様々な制度、法令が出てまいりました。

御指摘がありました。均等法、勤労婦人福祉法の前に、労働基準法の第4条、男女賃金差別の禁止、それから、今、妊産婦と申しますが、母性保護、女性保護規定があります。

こういったものも先ほどの生理休暇とも関係しますが、この辺は、この基本方針はどのようなスコープなのかは、ここで大量の記述を書くのは良くないと思うのですが、この機会に一度、何か思想とか範囲、書けるものか書けないものかを少し考えさせていただければと思う次第です。

川田委員から御指摘があった、両立できない方が多いという点。多い・少ないは書き手である私の主観が入っているかもしれません。多い・少ないというところについて主観的な評価と思われぬように、この記述についてどうするのかは、肉付けのときに適切なものを考えさせていただければと思う次第です。

男女の賃金格差を書く場所ですが、今回、骨子案ということで、直近、省令ではありませんが、大きな改正でしたので、女活法のところに書いておりましたが、もちろんこれは均等法の性差別禁止とも関わる場所です。同じ記載、同様の事項について、何度も重複して記載して読みにくくなるのは良くないのですが、他方で、正にこの基本方針に何を書くのかというスコープとも関係しますが、様々な法律は有機的に結び付いているので、そういったことが分かるような肉付けをした方針案を考えてみたいと思っております。

松井委員から、どこの範囲で書くのかということがありましたが、先ほど申し上げましたが、まず現在進行形で、かつ厚労省でない所で検討しているものについて、ここに積極的にボリューム多く書くというのはなかなか難しいところがあります。他方で、今、検討されているものについて、全く一言、一文字も触れてはいけないのかということ、そういうことでもなくて、そこは少し、それを書いたがために、この基本方針が古く見えるというか、その部分があつという間に何か検討がされて、古くさく見えることがあってもいけない。他方で、一言も書いてはいけないということではないと思っておりますので、これは肉付けの中で考えさせていただきたいと思っております。

育休について、取っている・取っていないではなくて、その質、期間が重要なことだと思っております。これは工夫をさせていただきたいと思っております。

皆川委員からの御指摘で、ポジティブ・アクションについての強調、コース別雇用管理の所、これは均等法の施行そのものですので、どのように書くか検討させていただければと思います。

小原委員から、継続就業と同様に、離職した後の再就職が重要という所です。その御認識は全くそのとおりだと思います。その上でこれをどういうデータで検証していくかについてですが、ここは今この場で即答できないのですが、その点について、重要な施策について、その進捗がデータをもって定期的に観測されることは重要です。どのような形でこれをやっていくことができるのか、今、即答できないのですが、御認識については全くそのとおりであると思う次第です。

恐らくこれで一通りというか、御質問、御意見についてはお答えしたかと思っております。また、足りない所があれば、御質問、御意見を頂ければと思います。よろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、さらに御質問、御意見がありましたらお願いいたします。他のことでも、先ほどおっしゃれなかったことがあれば、どうぞお願いいたします。

○藤村委員 法政大学の藤村です。この基本方針に書き込むかどうか別にして、男女ともに働きにくさというのを生み出している要因として、商取引慣行があると思います。それこそ、終業時間、終りの時間ぎりぎりになって取引先から対応してくれと言われる。すると対応せざるを得ない。では、こういった男女雇用機会均等法の精神を実現するために、そういう取引先とはもう取引をやめるという判断もあるのですが、そうすると企業の存続に関わってきます。私は、労働条件分科会でトラック運転者の労働時間をどう削減していくかという課題に関わってまいりましたが、結局は荷主の協力ができないのですね。つまり、1 企業、トラック運送業者がどんなに頑張っても、最終的には荷主が時間どおりに荷物を出す、あるいは時間どおりに荷物を受け取る。これをしてくれない限りは、トラック運転者の労働時間は長くならざるを得ないという事情がありました。

男女の雇用機会均等に関しても、働きにくさを発生させている原因が、取引慣行というところに相当あるように思います。例えば、大企業と中小企業の関係で言うと、これは実際に自動車関連の調査をやりましたときに出てきましたが、大企業の従業員の労働時間、残業時間を削減するために、取引先にいろいろな業務の処理を任せる。そうすると、大企業の発注元は労働時間が短くなるのですが、それを受ける側、部品会社のほうはむしろ労働時間が長くなるという、こういう実情がありました。正に、この商取引をどうするかというところが、こういったことを考える一番ベースにあると思います。ただ、今回の基本方針にそれが書けるかどうかは私にはよく分かりませんが、いろいろな法律ができてきて、働きやすさを実現していこうとするときに、実は、日本全体の取引慣行の在り方を改めることなしにはできなくなっているという事情があることを一言申し上げておきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 事務局、いかがですか。

○石津雇用機会均等課長 全くそのとおりかと思えます。外国の例を出すまでもないのかもしれませんが、9 時閉店となれば、日本だとスーパーマーケットは 9 時まで開いていて、9 時になると閉まって、それから片付けを店員が始める。多分、外国だったら、8 時 45 分ぐらいに店内は段々暗くなり始めて、9 時になるとピシャッと閉まって、従業員もいないということなのだろうと思います。やはり社会全体が、そういう働き方をしなければ、仕事と家庭を両立できない、また、一人一人の心身の健康を保てないといった当たり前の認識が広がっていくことが必要なのだろうと思います。ただ、他方で、これをこの男女雇用機会均等方針にいかにか書くのか、書けるのかどうかというのは、ちょっと担当課長として、申し訳ございません、自信はないのですが、先生の御指摘の点については全く事務局としての認識は同じものです。

○奥宮分科会長 委員の先生には加わっていらっしゃった方があると思いますが、労働施

策基本方針を作りましたときに、まだ、これは生きているのですが、商慣行の見直しをすべきであるという項目は、本当に短いのですが入ってはいると思います。そのときも、検討会で同じような議論がなされたと私は記憶しておりますので、その辺りも含めて、単なる1つの企業の風土だけの問題ではなくて、やはり、社会的な問題があるというところも盛り込めればよろしいのかと思いますので、御検討ください。

他に御意見はございませんか。ないようでしたら、今日は第1回目で、いろいろな御意見を頂きましたので、本日の議題を踏まえて、事務局のほうで、第4次男女雇用機会均等対策基本方針案を作成いただき、次回の分科会で議論をお願いしたいと思います。それでは、本日の議論は以上といたします。最後に、事務局から何かございますか。

○牛島総務課長 本日は御審議を頂きましてありがとうございました。次回の分科会の開催につきましては追って御連絡を申し上げます。また、本日の議事録につきましても、追って御確認をお願いすることとなりますので、よろしくお願ひいたします。事務局からは以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございました。それでは、本日の分科会はこれで終了といたします。皆様、お忙しい中お集まりいただき、ありがとうございました。