

女性活躍推進法に関する国会審議の状況

※ 女性活躍推進法に関する質疑の中で、雇用均等分科会で施行に向けて御審議いただく事項に関する事項であり、かつ、労働政策審議会建議（平成26年9月30日）や、衆議院及び参議院における附帯決議の内容に包含されない主な事項を抜粋したものの。

日程・会議	質 問	答 弁
<p>平成26年11月12日 衆・内閣委</p> <p>【状況把握項目関係】</p>	<p>○郡和子議員 時間がなくなりましたので、急ぎたいと思います。事業主の行動計画、必須項目が四つでございまして、「その他」というふうにあるわけですけれども、今までも言及してまいりました男女の労働時間を加えるべきだというふうに思っています。それからまた、男女の意を、介護休業の取得割合、取得日数の差異、これも加えるべきだと、いうふうにも考えています。また、民間で大きい男女間の賃金の格差について、必須項目で加えるべきではないでしょうか。男女の人事評価の差異についても加えるべきではないでしょうか。正規、非正規雇用の人数の割合、これらも追加すべきではないでしょうか。ここを一纏にまとめて聞かせていただきたいと思います。いかがでしょうか。</p>	<p>○向井次長 行動計画策定に向けました状況把握の項目につきましては省令で規定することになつてございます。厚生労働省の建議におきましては、採用者に占める女性比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、管理職に占める女性比率の項目を必須項目として把握することが適当とされてございます。当建議の内容も踏まえまして、さらに必須項目として把握すべき項目については省令の段階で検討してまいりたいと考えてございます。</p>
<p>平成27年6月3日 衆・内閣委</p>	<p>○池内さおり議員 最後に一つだけ、大臣もお答えになつていただいた長時間労働。今回、この法案でも、企業が労働時間をきちんと公表するということ、含まれていると思ふんですが、この労働時間の状況把握について、まさに改善すべき長時間労働をなくしていくために、雇用の形態や実態に沿った労働時間の把握というのが求められていると思ふんですが、いかがですか。</p>	<p>○安藤局長 状況把握項目としての労働時間を明らかにする、男女を通じた長時間労働について自社の状況を明らかにするという観点から把握していただくことを意図しております。御指摘のように、例えば全ての雇用管理区分を含めて平均して把握するのではないかというふうに出すというふうなことは好ましくないのでないかというふうな形で算出しておりましたが、具体的にどのような把握の仕方をすべきかということにつきましては、本法案を成立させていた後に、今後の労働政策審議会における議論でさらに深めてまいりたいと考えております。</p>

答 弁

質 問

日程・会議

【状況把握項目関係】

平成27年6月3日
衆・内閣委

○山尾志桜里議員
(略)

男性の育休取得率は、今、三％に満たない。本会議でも申し上げたいけれど、申しあげましたけれども、もし今回、企業さん、ぜひ把握してくださいよと、やったら、いろいろな指標を入れるより、企業側も、社会の中で何となく、男性の育休取得率が低いのはまずいよな、こういうムードになっている。社員さん、特に男性の方も、やはり以前と比べると、ぜひ、とれるものなんでしょうね。そういう中で、みんな周りを見渡して、もうこれほど把握しなきゃいけない、場合によつては公表されるんだと。そうしたら、会社の中で、君、とつてくれよ、あっ、そう言われるなら、それだ、思いと思つていたんですよと、物すごくいい反応が生まれるはずなんです。

女性にとつてみれば、やはり男性、父親が育休をとれると、これは、本当にありがたいと思いますか、一番助かる。あ、ええ、聞きます。この男性の育休取得率、何とか必須項目には入れられないんですか。

平成27年6月3日
衆・内閣委

○山尾志桜里議員

むしろ、しつかり目をあけて今後の議論を見ていきたいというふうに思いますし、今後も委員会等で物を言っていきたいというふうな思いですけれども、そうやって理解を上げます。今、公表のことについては、少先走つて申し上げて、企業側が、必須項目あるいは任意項目の中から任意に一つ以上を選んで公表するということになっていくという理解でよろしいでしょうか。

○安藤局長

申しわけございませんが、繰り返しの御答弁になりますけれども、先ほども申し上げました労働政策審議会の建議におきまして、申しあげました四項目を必須項目として省令で規定することが適當であるかとさせていただきます。また、さらに加えるものとして、例えばということでも、例示をされているものの中に、両立支援制度の利用状況ということ、例示をされておりましたが、これの中には当然、育児休業の取得率と、そういうものも組み合わせるといふことが、先生がおっしゃるに、男女の議論を差し上げる場合には、先生がおっしゃるに、個別のものも把握していきいというふうな議論がなされていくというふうなことを考えております。

○安藤局長

公表につきましては、その会社における女性の活躍に関する状況につままして、項目を省令で限定列挙いたしましたして、その中から企業が何かしら項目を選んで公表する、そういうふうなやり方についてはなっております。状況把握の項目に連動するという仕組みにはなっております。情報公表の方の項目の中には必須項目も含まれるという仕組みを想定しておりますが、それ以外の項目についても、さらにピッチアップをいたしまして、省令の中で限定列挙をしていくというように仕組みを考えているところでございます。

平成27年6月3日
衆・内閣委

○山尾志桜里議員
やはり、必須項目の四項目、これはそんなに機微に触れるような、何か企業の経営の根幹を揺るがすような項目だとは思えないんですね。始めてみれば、これはそういうものなんでしょう。企業は公表するものなんでしょう。今回の対象範囲に触れて経営を揺るがすというようからね、そんなに機微に触れていないわけです。なので、な項目を一律公表せよと言っているのではないのかというところはもう一度、今の趣旨の御答弁で本當にいいのかどうかというところは考えをいただきたい。
もう一つ申し上げると、これは本當に、経営戦略というようなおお入社員とか頑張っている学生さんを入れて、これから会社というよう新制度を設けるよと、副大臣、やはり雇用に区分ごとで、この把握の上での公表というの、企業のいいと取りを許さずに、これから就職を考えている若い人をミスリードすることがないかですか。

○永岡副大臣

先生がおっしゃいますことをよく……（発言する者あり）いい指摘をいただいておりますので、情報公開の項目、これについても、雇用管理区分ごとの公表の必要性について、今後の審議会におきまして、先生のおっしゃいますことをしっかりと踏まえまして、審議をさせて、深めていきたいと思っております。

【状況把握項目関係】

平成27年8月4日
参・内閣委

○林久美子議員
(略)

では次に、非正規雇用者への対応について伺います。
我が国の女性労働者のうち、非正規雇用者の方がおおよそ一千三百万人、割合にして五三・九%と半数を超えています。この非正規雇用の皆さんの場合は、教育訓練の受講率が正規雇用者の職員の方のみならず、キャリアアップを重ねていくチャンスすら奪われているというのが現状だと思います。

この女性活躍推進法は、全ての女性、まさに全ての女性が活躍するチャンスを得られるようにするんだということですが、その本来的な目標であると考えます。衆議院の審議において修正もなされましたし、非正規労働者の待遇改善のためにガイドラインの策定を検討するということも、その四項目の中にも盛り込まれました。

とはいえ、その雇用管理区分、正規なのか非正規なのか、そういうけれども、この雇用管理区分、正規なのか非正規なのか、そういうかどうかという状況なのかということの視点がやっぱり全体として弱いと。この法案に基づく取組というのは、実態がちゃんと分らないから実効性のある取組が行えないというのが私にはある意味で特徴だと思われます。そう考えますと、この非正規労働者も含めた実態を把握できなかつたり落ちたら、まさに女性労働者の半分を受けられない、半分は切り落とされちゃうということになるわけであらうふうふうに思います。

有村大臣、これ、検討するのではなくて、把握するかしないか、一つ一つの話だと思えますので、明確にお答えをいただければと思います。

○有村大臣

この法案に基づく女性の活躍状況の把握については、昨年九月の厚生労働省労働政策審議会の建議においても、御指摘のとおり、雇用管理区分ごとに、これは例えば職種とか資格とか雇用形態、就業形態等の区分でございませぬ、その労働審判の建設においても雇用管理区分ごとに把握する必要性について更に議論を深めることが適切であろうに指摘をさせていただきます。
雇用管理区分ごとに実態が異なる可能性がある項目で女性の活躍に向けた課題の分析の観点から有用だと考えられる場合には、それぞれの雇用管理区分ごとに状況を把握することが効果的だと私も考えております。法案が成立した際には、こうした点も踏まえて、厚生労働省において更なる議論が労働審判を通じて進められるものだと認識をしております。

【状況把握項目関係】

平成27年8月4日
参・内閣委

○田村智子議員

これは個別企業としてではなく、安藤局長にもお聞きしたいんですけど、二十数年働いても、総合職、これは圧倒的に男性、その賃金格差は二倍以上だと、これは間接差別ではないんでしょうか。

○安藤局長

諸外国を含めまして一般的な間接差別の概念は、外見上は性中立的な要件等が一方の性に相当程度の不利益を与え、しかもその要件等した合理的な考え方がないものとして、現行の男女雇用機会均等法において、正当性がなく、採用、昇進、職種の変更で合理的な理由なく転勤可能なことを要件とするなど、労働者の昇進で合理的な理由なく転勤経験を要件とするなど間接差別として禁止しているところがございます。

個別の事案が間接差別に該当するか否かについては、多岐にわたる事項の事実確認の上に行われますので、一律に御答弁することは困難でございますが、一方で、女性の活躍推進の観点から見ますと、多くの企業におけるコース別雇用管理の運用には、例えば総合職の男女別の採用競争倍率にまだ大きな格差があるとか、総合職の女性は十年間で約六五%が離職している、男性総合職の場合これは二九%の離職にとどまっている、このような格差があるということから見ても課題があるものと考えております。

この法案は、こうした各企業における男女間の実質的な格差を明らかにでき、さらに、採用から登用に至る四つの必須項目の状況把握、課題分析とその結果を踏まえた行動計画策定を大企業に義務付けることとしていて、ここを踏まえて、こうした枠組みが実質的格差の縮小につながるようになり、考えているところでございます。

○田村智子議員

これは、合理的な理由がなければ駄目なんだよというところを本当に徹底しなければ、この一文見て、転勤できるかどうかって、実際にやれるわけですから、それで総合職にできるかどうかというところが、それを是正できるよという是非についてほしいというふうに思います。

そもそも私は、妊娠、出産などをあらかじめ想定して働き方を選ばせる、こういうところが、これが夫婦と個人で決めることと結婚しましたと、子供が生まれるか、これは決めるようないわれはなして、会社からあらかじめ決めるようには、産休や育休の制度もあるわけですよ。また、出産や育児を支援するときは、産休や育休の制度の話です。また、それにとまらさない、産休や育休というだけの話です。また、それによらずに、産休や育休という出来事ですね、ライフイベント、それは男女問わずにあるわけですよ。

ですから、将来的な家庭生活を想定してあらかじめコースを選択させる、人材養成もこれに伴って行うと。これ、合理性あるとは考えられません。むしろ、男女共に能力に応じて人材育成を行う、その時々の家庭の事情も考慮しながら人事を行うと、これでいいんじゃないのかと。

厚生労働省も、この賃金格差のガイドラインの中で、「結果としてコース間の処遇の差が男女間賃金格差の要因となっている」と考えられる。」と、こう指摘をしています。ならば、この際、コース別人事管理、これいつまで容認するのかと。このことは検討必要だと考えますし、少なくとも、この法案の施行によってこのコース別人事管理の実態がきちりと把握できるようになっていくべきだと思いますが、いかがでしょうか。

○安藤局長

各企業においてどのような雇用管理を行うのかということにつきましては、各企業の労使において決めてらるべきことだと考えております。

その上で、今回の法案によりまして各企業の雇用管理における男女間格差が把握されることによりまして、コース別雇用管理をも含め、そこにおける雇用管理の課題について明らかにし、それに対する対応を図られていくものだと考えております。

○田村智子議員
その企業の判断で、いつまでも男女性の格差というものが縮まっていけないというのが実態です。先ほど紹介しましたけれど、旧第一勧銀、コス別人事を導入したの、一九八六年、これはどうも男女性別均等法の施行で求人、採用で男女を別に扱うことが禁止された、このとき以来、男女別の賃金構造、これを温存させたことになりました。コス別雇用管理の実態把握、これはどうも女性活躍の妨げを取り除く上で絶対に必要なことだと思っております。もう一つ、具体の事例を示します。これは厚生労働省のお膝元の事業所になります。これは資料も配付をいたしたのを見てください。白丸は女性で黒丸が男性というのが二枚目の表なんです。一枚目の表は、黒丸が男性、白丸が女性、五〇パーセント分かれるハーフなんです。働いている方も男性、女性、五〇パーセント分かれる。一目で見ても二等級以上なんですよ。管理職、これ管理職というのを給与の等級で見ると二等級以上なんですよ。管理職、これ管理職というのを給与の等級で見ると二等級以上なんですよ。注目してほしいのは、管理職としてカウソンの等級は二等級以上なんですよ。男性はほぼ均等なものに對し、女性は明らかに下の等級が多い。女性の半数が五等級にとどまっています。二枚目の資料、これは東京支部の給与の等級を白丸が女性、黒丸が男性というのにしたもので、三枚目は北海道支部の同じものです。五等級に在籍しているのはほぼ全員が女性です。入所年度別に見ると、例外なく男性が女性よりも早く昇級をしております。管理職の女性の比率、就業年限の把握の分析、これではここまでの実態は分らないわけですよ。働き始めてすぐには始まる男女格差、この実態把握をするためには、やはり男女の賃金の実態そのものを把握しなければならぬと思っておりますが、いかがですか。

○橋本政務官
今、管理職登用に至る以前の職階の段階でのその格差がどうかという問題提起をいたしました。その必要項目の中で女性管理職の比率なども含めておられますが、もちろん、今御指摘があらまいたように、管理職以前の段階でも男女間格差が生じている場合というの、それはそれであり得るのだからと思っております。その場合は、その登用状況の男女間格差が何によつて生じているのか、その要因の分析を更に深めることが大事だと思っております。し、それは、今既に必要項目になっております、まず採用の比率、採用の段階でどうなのか、あるいは勤続年数で男女差があるとしたら、女性が例えば勤続年数が少ないのか、働きたりという職場である要因を分析していくのか、そういう大きなこととをきくという把握して思っているわけでございます。今申し上げました四つの必須項目の状況把握、課題分析を行つた上で、各事業主の実情に應じ項目を更に深めるために把握する任意項目というものもあるわけでございまして、今後施行に向けて労働政策審議会でも議論を深めてまいりましますけれども、その際には、衆議院の附帯決議も踏まえ、また先生御指摘も踏まえまして、男女間の賃金格差を位置付けるといふことも併せて検討してまいりたいと考えております。

【状況把握項目関係】

平成27年8月25日
参・内閣委

○田村智子議員
日本共産党の女性性が携わっている派遣労働についてこの法案でどうなるのかというところは私には本会議で取り上げました。派遣労働者が現に職業生活を送っている派遣先企業で実態把握、分析を行い、行動計画にも派遣労働者を直接正規に雇用する目標などを盛り込むべきだと主張しましたが、塩崎厚労大臣は、雇用関係がないので派遣先への義務付けは難しいと答弁されました。

それでは、お聞きします。派遣元企業による実態把握で、例えば派遣労働者の割合が男性より女性が多いため、派遣のままでも勤続年数が女性の方が長いことになっているのだから、これは女性も派遣元で把握ができれば、長時間労働の改善が派遣元でできるのか。法の趣旨に照らしたとき、一体、派遣元での実態把握が女性の活躍、地位向上にどのように資することになるのか、御説明ください。

○高階政務官
田村委員の御指摘は、実際に働く場所での実態をつぶさに捉えたいという趣旨が反映されるようにしたいところだと思います。まず、派遣労働者におきましては、雇用関係がどうあるかという点を押さえる必要があると私も考えてございまして、雇用主である派遣元が責任を持って状況把握、課題分析、行動計画の策定等に取り組みべきと、これが大前提と考えてございまして、そして、派遣元が派遣労働者を採用する際には、公正な採用、選定を行っているかどうか、あるいは妊娠、出産を経て働き続けられる環境とつながっているかどうか、課題を分析した上でその事業展開に生かしていく、その結果を踏まえ必要な取組を行っていくべきと考えております。

また、これに加えて、実際に派遣される先、その場所におきまして長時間労働が是正されることとや職場風土改革を行っていただくといったようなことについては、派遣元と派遣先がしっかりと連携をしていただくことが進んでいただくといったような構造を効果的ではなからうかと考えてございまして、そういうことからいたしますと、派遣先にとりましても職場全体で進められる、こういったようなことの取組を進めていければいいように考えさせていただきます。

本法案の成立の際には、派遣元と派遣先が協力しながら進めていくこと、これが効果的な取組になっていくように、具体的なありようについて審議会等でも議論を深めていただきたいと思います。このように考えてございませう。

○阿部知子議員
今の御答弁にのっつって、さらに厚生労働省とも協力して、雇用機会均等法の改善、改正についても、内閣としてお取り組みいただきたいと思います。
二点目の質問ですが、今の国会の中で、ちょうど厚生労働委員会に派遣法の審議がございまして、これも大変緊迫をしておられますが、今大変問題なのは、非正規雇用の女性たちの数がふえて、働く女性の六割というふうな現状にある中で、男女格差だけではなくて、女性の中の、男女格差というのかしら、女性の中でも格差が拡大してしまっているというふうなこともあらうかと思えます。
有村大臣においては、今回のこの女性活躍推進法において、こうした問題、重層的な構造だと思えますが、ここについての御見解をお願いいたします。

○有村大臣

阿部委員からの御指摘は、大変大事な問題提起だというふうに共感もいたします。

働く女性のうちの半数以上が非正規雇用です。女性の活躍を推進する上で、非正規雇用の女性への対応は極めて大きなポイントの一つだというふうにも認識をしております。

その中でも、詳細を見ても、自分が好む時間に働きたいなど、いろいろな理由から非正規雇用での働き方を、そもそも選択している女性が多い一方、正社員として働きたいのだけれども、その機会に恵まれず非正規雇用で働いていらっしゃる女性、あるいは、みずから希望で非正規雇用を選んでいるものの、その働きに応じた処遇がなされていないという思いを持っている女性もいらっしゃる。

この法案は、そうした非正規雇用のさまざまなステータジにある、あるいは状況にある女性も含めて、職業生活を営み、あるいはこれから営もうとする全ての女性を対象としておられます。

非正規雇用の女性への対応は、本法案の目的を達成するために最も重要なテーマの一つというふうにも考えております。本法案が成立した際には、この法案に基づき基本方針や事業主行動計画策定指針において必要な取り組みを盛り込ませていただきますというふうにも思っております。速やかな成立を願っているところもございます。

【効果的取組関係】

平成27年8月4日

参・内閣委

○若松謙維議員

今、再雇用という言葉、大臣にちよっと聞きたいんですけど、再雇用という言葉が出ましたので、これは日本で一般的なんんですが、さっきの二ユーヨークの会計事務所の話は、辞めていないんですね。この辞めない環境づくりというんですか、これ極めて大事だと思ふんですけど、じゃ、ちよっと御西人に聞きましょう。まず厚生労働省から。

○安藤局長

環境整備をつくりつつあるというお尋ねでございまして、まず育児休職の活用をしないということも大事であると思うんですが、環境整備をしたら後でいいかというところが大事であると思うんですが、育児休業をしながらも大事であるように思います。復職の支援をするというところも復職がしやすいように、企業の中には復職に当りまして、研修を行うというところも復職支援をしています。私もあつたことといたして、企業の中で、復職の支援をすることで、その環境を整えることが大事であるように思います。また、育児休業をしながらも復職がしやすいように、企業の中には復職の支援をするというところも復職支援をしています。私もあつたことといたして、企業の中で、復職の支援をすることで、その環境を整えることが大事であるように思います。また、育児休業をしながらも復職がしやすいように、企業の中には復職の支援をするというところも復職支援をしています。私もあつたことといたして、企業の中で、復職の支援をすることで、その環境を整えることが大事であるように思います。

【行動計画策定のプロセス関係】

平成27年6月3日

衆・内閣委

○古本伸一郎議員

いや、つまり、この平成二十六年九月三十日の建議書の段階では、労働者の意見も聞くべきだ、労働者の声も聞くべきだと苦しい感じがしますけれども、要は、働く女性の声を聞くこと、あるいは、そのパートナードである男性の意見を聞くこと、この建議に對し、実は法律には書き込まれていないんですけど、ぜひ、実際に、恐らく大臣告示でやらせると承知していますけれども、それに当たって、運用できちんとそれはやりませすということ、ここで約束してください。

○木下審議官

お答えいたします。今先生がおっしゃいますように、やはり労働者側の具体的なニーズを酌み取りることが非常に大事だと思っておりますので、労使の対話によりまして、そうして把握を、その旨を事業主の行動計画に定めるというふうな考えでございます。

○古本伸一郎議員

対象に入っているのは当然なんですけれども、労使で話し合うというところが、恐らく非正規の方は、そういう組合とか従業員代表とか、そういう組織に、組織化されていない可能性が、あるわけでありまして、ぜひそのことを、非正規の方の声も、その告示に当たっては、行動指針策定に当たっては反映させますと約束してください。

○木下賢志審議官

今御指摘もございましたので、具体的な方法につきましては、また今後、労使の場で議論をさせていただきますと思っております。

○河野正美議員

時間もありませんので、先に進んでいきます。

例えば、今、日本は、年功序列的なものがあるが、長年勤めてい
れば管理職につけるといふことを期待していた方もいらっしゃるか
もしれません。女性が登用されることになつてくれば、男性でそう
いった地位につけなくなつてくるというようになりますが、そういうことについて
じたりする場合もあるかもしれません。そういうことについて
の政府の認識を伺いたしたいと思います。

○安藤局長

御指摘のように、女性が例えば実力とか離れれば、評価をされて、よ
く受けることなどなく、無理に登用が行われるというよ
うなことが起こりやすくと、男性側からの不公平感に加えて、何
よりも、長期的な視点で見ると、男性が真の活躍推進にはつな
がらないというふうに考えております。
今回の女性活躍推進法案におきましては、このような事態が生じ
ないよう、各事業主に対しては、自社の女性の活躍に関する状況
把握や課題分析を踏まえて、それぞれの課題解決にふさわしい数値
目標や取り組みを行動計画に盛り込んでいただく、そのような構造
にしたところでございます。
また、法案を成立させていただいた後に検討を行う予定にしてお
り、省令や行動計画策定指針におきましても、状況把握や課題分
析の確かな実施に資する手法を示すことを考えておりまして、企業
の実態からかけ離れた高い水準の目標を掲げて、無理な登用により
あつれきが生じるとかいうようなことがないよう、事業主に対し
まして、冒頭申し上げましたような方を十分御理解いただける
ように努めてまいりたいと考えております。

