

第7回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 平成30年10月12日(金) 10:00～

場所 厚生労働省共用第6会議室(3階)

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、武石委員
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

布山委員、飯島委員、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、堀井総務課長、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：女性の活躍の推進のための対策について

○奥宮会長 ただいまから、第7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、中窪委員から御欠席の御連絡をいただいております。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。それから小畑委員から、少し遅れるという御連絡をいただいておりますのでよろしくお願いいたします。

頭撮りはここまでということで、カメラをお持ちでしたら撮影を終了してください。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等について説明をお願いします。

○吉田雇用環境・均等企画官 本日、ペーパーレス会議なのでタブレットはいつもと同じですけれども、まず、タブレット右横の白いボタンを押していただきますとフォルダが開きまして、資料一覧が出てくるかと思えます。

本日の資料は、0の議事次第から始まり、資料1～5まで、参考資料についても参考資料1～5までの形になっています。御覧いただく場合には、ファイルをタッチしていただき、ページをめくっていただく形でお願いいたします。ファイルを閉じる場合には、一度画面をタッチしていただきますと、左上に雇用環境・均等分科会というのが出てきますので、そちらを押していただくとファイルが閉じる形になりますので、次に御覧いただくファイルを、またタッチしていただくという形でお願いいたします。機器の操作等で不明な点等ありましたら、事務局にお申し付けいただければと思います。

それから本日はマイクが、お一人お一人に配置されていますので、御発言される場合には、マイクの装置の右下のボタンを押すと赤いランプがつかますので、それを確認してから御発言いただければと思います。御発言が終わりましたら、またボタンを押していただければと思います。よろしくお願いいたします。

○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です。まず、事務局から資料について説明をお願いします。

○岡雇用機会均等課長 それでは、資料1から資料5まで、まとめて御説明申し上げます。まずは、資料1を御覧ください。

資料1は、前々回の雇用環境・均等分科会で出た主な御意見です。まずは(1)女性活躍推進法について、①行動計画についてです。賃金などの状況把握項目を追加すべきではないかという御意見がありました。また、行動計画の策定について、全ての企業に義務付けるべきという御意見があったのに対して、300人以下の企業に義務付けることには反対という御意見がありました。

それから飛ばしまして、②情報公表についてですが、状況把握項目については情報公表を義務付けるべきだという御意見がありました。その一方で、この女活法というのは自主的な取組を推進するものですので、ある程度、企業に選択できるように幅を持たせるべきではないかという御意見がありました。

③えるぼし認定については、現在、男女別の競争倍率など、企業が取りにくい基準というのがありますので、基準についての見直しが必要ではないか、えるぼし認定を進めるために、届出の簡素化あるいはインセンティブについて検討すべきではないかといった御意見がありました。④その他についてですが、均等法との関係をどう考えるかといった御意見がありました。

続きまして、(2)男女雇用機会均等法についてです。①として、婚姻による不利益取扱いについて、禁止すべきではないかという御意見がありました。

②間接差別、あるいはコース別雇用管理についても見直しをするべきではないかという御意見がありました。

③として、均等法について待遇格差の説明などを義務付けるべきではないかという御意見に対して、雇用管理区分を超えた比較はできないので、そういったものに効果があるのか疑問があるといった御意見がありました。

それから、④全般的にということで、幾つか御意見がありました。例えば、均等法については一通り法的措置ができているので、履行確保を図っていくべきじゃないかという御意見がありました。均等法のほうにも、男女の賃金格差に関する規定を置くべきだという御意見があったのに対して、現在、労働基準法のほうで、既に措置されているのではないかという御意見もありました。その他、均等法のほうに仕事と生活の調和についての規定を入れてはどうかという御意見があったところです。

続きまして資料2を御覧いただきたいと思います。こちらは、前回、こういった資料がないかと御意見があったもの、それから、今回の論点を議論するに当たり必要ではないかという資料を追加しています。たくさんありますので、主なものだけ御説明したいと思います。

まず2ページです。前々回、女性管理職がいない企業のデータがないのかという御意見がありましたので、今回御用意しました。女性管理職がいない企業の割合は、長期的に見ると減少傾向にあるということです。

3ページ、規模別の女性管理職がいない企業の割合です。左側は課長相当職以上、右が係長相当職以上ということで、この数年だけを見ますと、いずれも横ばいの状態ですが、規模別に見ると、大企業に比較して中小企業では女性管理職がいない企業の割合が高いという状況です。

続きまして4～13ページは、前々回、仕事と生活の調和に関する資料も出してほしいという御意見がありましたので御用意しました。複数ありますけれども、例えば5ページ、育児休業取得率の推移ということで、女性は大体8割以上で定着しているということですが、男性は伸びてはきているものの5%だということで、やはり女性のほうが育児休業の取得率は高いという状況があります。また、同じく6ページは各種両立支援制度の利用状況です。これを見ましても、女性のほうが短時間勤務を活用している割合が高いといった状況があります。

9 ページに飛びます。女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間との関係ということです。よく言われておりますように、日本の場合は男性の育児・家事の時間が諸外国と比べると短い。また、男性が育児あるいは家事に取り組む時間が長いほど、女性の継続就業あるいは第2子以降の出生の割合が高くなるということです。やはり現状としては、女性に家事・育児などの負担が掛かっている状況があるのではないかということです。

飛びまして 14 ページ以降が、正規、非正規の関係のデータです。これも前々回、非正規の推移などのデータを出してほしいという御意見がありましたのでお付けしたものです。14 ページは、正規労働者の男女別の比較ということで、女性の割合というのは若干増えています。やはり全体としてみると男性の方が割合は高いと。一方で、次の 15 ページを見ますと、今度は非正規の男女の割合ですが、こちらについては、女性の割合が高い状況がずっと続いているということです。

21 ページを御覧いただきたいと思えます。今回、後で女活法の内容について御議論いただくわけですが、状況把握項目、それから情報公表項目の一覧を付けています。状況把握項目については、黒い太字になっている項目が基礎項目ということで、現在、必ず把握する項目ということになっています。それ以外の項目については、各企業の判断で任意に把握していただく項目です。情報公表項目については、特にこの項目を公表するという項目はありませんので、それぞれの企業の必要に応じて項目を選んでいただいて、公表していただくということになっています。

22 ページは、「えるぼし」認定の制度の概要です。後のページに出てきますが、5つの基準がありますけれども、これを1つ又は2つ満たす企業については1段階目の認定が受けられる、同じく3つ又は4つの基準を満たす場合は2段階目、全ての基準を満たす場合は3段階目の認定を受けられるということになります。23 ページに、その5つの基準がありますけれども、1つ目が採用に関する基準、2つ目が継続就業に関する基準、3つ目が労働時間等の働き方の基準、4つ目が管理職比率に関する基準、5つ目が多様なキャリアコースに関する基準となっています。

駆け足で恐縮ですが、31 ページに飛びまして、今度は均等法に関する資料です。先ほどの資料1にもありましたけれども、前々回に、婚姻による解雇以外の差別の禁止もすべきではないか、あるいは明確化すべきではないかという御意見を頂きました。現在、雇用機会均等法第9条第1項で、事業主は女性労働者が婚姻したことを退職理由として予定する定めをしてはならないと、あるいは第2項で、婚姻したことを理由として解雇してはならないという規定が設けられています。これについては、もともと均等法ができた背景として、結婚退職制に関する裁判などもありまして、それから女子差別撤廃条約を批准するために、その条約の中で婚姻を理由とする差別的解雇を禁止することといった規定がありまして、そういったことを根拠としてもともと規定を設けたという歴史的な経緯もあり、現在、残しているものです。

なお、婚姻を理由として、例えば遠隔地に女性のみを配置転換をするといった場合につ

いては、雇用機会均等法第 6 条のほうでカバーされています。特にこの 9 条 1 項ないし 2 項の婚姻の規定がなくても、6 条でカバーはできているのですけれども、先ほど申し上げたような歴史的な経緯で、この規定が残してあるというところです。

次の 32、33 ページに、今、申し上げた 6 条に関する指針の規定を付けています。指針では、代表例として、「女性労働者についてのみ」と書いていますが、これは「男性についてのみ」でも同じことが言えるのですけれども、婚姻をしたことを理由としていろいろな差別的な取扱いをする場合は、第 6 条違反になるということです。

34 ページを御覧ください。前回の議論の中で、間接差別の事由についても拡充すべきでないかという御意見がありました。この 34 ページの資料は、雇用機会均等法に間接差別の規定ができる前に行われていた研究会の報告書で示された、7 つの事項です。このうち(1)と(2)と(4)が現在、間接差別の事由として省令に定められているものです。

35 ページを御覧いただきますと、この研究会報告も踏まえて、労政審の均等分科会で御議論いただきまして、現在、3 つの事由が定められることとなりました。これら 3 つを定めるとともに、今後、これ以外の基準等に係る判例の動向等を見つつ、必要に応じて対象基準の見直しができるような仕組みとすることが適当だということが述べられています。現在、この間接差別の規定ができて 10 年以上たつわけですけれども、今のところ、判例等で目立った動きがないということで、なかなか現時点では追加すべき事由もないかなというところです。以下、間接差別の規定などを付けております。

飛びまして最後の 38 ページです。先ほど資料 1 でも前回の御意見ということで御紹介した中の 1 つですが、男女の賃金格差に関する規定を均等法においてはどうか、あるいは女活法の中の情報公表項目、あるいは状況把握項目の基礎項目で賃金格差について追加したらどうかというような御意見がありましたけれども、この女活法ができたときの議論の状況としましても、当時、労側委員の方から、賃金格差に関する項目も入れるべきではないか、それに対して使側委員の方からは、賃金の格差というのは勤続年数などのいろいろなことの結果として生じるものであるので、その前段階のところを是正していくべきではないかという御意見があったところです。それを踏まえて、現在のような状況把握の任意項目としては入っているというところです。以上が資料 2 です。

ちょっと駆け足で恐縮ですけれども、次に資料 3 を御覧ください。字が小さくて恐縮ですが、諸外国における、性差別を禁止する根拠規定、ポジティブ・アクションを許容する根拠規定、それ以外の女性活躍に関する主な規定ということになります。

まずアメリカについては、公民権法で、性差別に限らずいろいろな事由について差別することを禁止しているということになります。それから EU については、EU 指令で直接差別、あるいは間接差別について禁止をしているとともに、一番下の欄にあるように、賃金格差に関して、透明性を高める手段を採択すべきだと、そういったことが示されています。

これを踏まえまして、ヨーロッパ諸国では法整備がなされていまして、イギリス、フランス、ドイツ、それぞれ性差別、あるいは性にかかわらずいろいろな差別の禁止がある

ということです。一番下の欄ですけれども、例えばイギリスですと、昨年、男女間の給与差の詳細の公表を義務付ける法律が施行され、あるいはフランス、ドイツでも同様の法律が成立、あるいは施行されたところです。以上が資料 3 です。

次に資料 4 を御覧いただきたいと思います。前々回の資料でも JILPT による実態調査のデータを付けたのですが、そのもう少し詳細なデータを付けたものです。まず、2 ページ目は、企業規模別・業種別の女性管理職比率です。先ほど資料 2 でも、女性管理職がない企業の割合というデータがありましたけれども、業種別で見ましても大企業、中小企業を問わず、特に現場がある業種においては、女性管理職がない、あるいは少ない状況がうかがえるかと思えます。

3~5 ページでは、女性管理職比率が 0%、あるいは 0.1%~20%未満という低い企業と、20%以上というある程度女性管理職がいる企業とで色分けをして、それぞれどういう項目について状況把握をしているか、あるいはどういう数値目標を立てているかを示したデータです。これを見ますと、特に大企業で顕著なのですが、女性管理職がないか少ない企業においては、女性社員の登用に関する事、女性社員の採用に関する事、こういった項目について状況把握をしている企業が多いと。また、20%以上、緑の部分なのですが、一定程度女性管理職が増えてくると、そういった項目については把握する割合が下がっているということで、課題に応じて状況把握が行われている状況がうかがえます。

同じように次のページが数値目標ですが、こちらですと先ほどよりも更に顕著ですけれども、女性管理職がないか少ない企業においては、女性社員の登用に関する事、採用に関する事について、数値目標を設定している企業の割合が高いということです。

飛ばしまして 6 ページからは、女性労働者の比率の状況です。これも先ほどの女性管理職比率と同じように、業種によってばらつきがあるという傾向があります。同じように 7 ページ以降に、女性労働者の割合がかなり低い所、あるいは男性よりは低い所、女性が多い所で分けたデータですけれども、割合が低い企業、大企業については登用、あるいは採用について状況把握、あるいは数値目標を設定する企業の割合が高いという状況です。

少し飛びまして 11 ページ、所属する企業が設定した数値目標別の女性従業員の昇進希望です。このページの一番下に、労働者計として全体のデータがあります。これを見ますと、管理職以上(課長以上)の昇進を希望する女性の方は 17.3%、それから係長・主任相当職への昇進を希望する方が 28.2%、特にそういった昇進を希望しない方が 53.3%という状況です。これに対して、例えば、真ん中の赤で囲っている「女性社員の登用に関する事」、こういった数値目標を立てて取り組んでいる企業については、管理職以上を希望する方が 24.7%、係長・主任相当職への昇進を希望する方が 34.0%、昇進を希望しない方が 40.2%ということで、こういった目標を立てて取り組んでいる企業においては、女性従業員の方の昇進希望が高まっている状況がうかがわれるところです。

項目数別の昇進希望、あるいは今後の働き方の希望というようなデータも後で付けていますが、情報公表した項目数が多い企業においては、いろいろ取組も多いということだと

思いますけれども、いずれも昇進希望あるいは今の企業での継続就業を希望する方が多いという状況です。以上が資料 4 です。

最後、資料 5 です。前回までの御議論、あるいは今の資料なども踏まえまして、今回、御議論いただきたい主な論点を例示したものです。まず、(1)女性活躍推進法について。①行動計画策定については、状況把握項目の基礎項目を追加することについてどう考えるか、数値目標の設定の在り方についてどう考えるか、行動計画の達成状況のフォローアップについてどう考えるか、300 人以下の企業の行動計画の策定を促進する方策についてどう考えるか。続きまして②情報公表については、特定の項目について情報公表を義務化することについてどう考えるか、情報公表項目の任意項目を追加することについてどう考えるか。③えるぼし認定については、企業における認定取得の実態を踏まえて、認定制度の在り方についてどのように考えるか、えるぼし認定の基準についてどう考えるか、えるぼし認定の取得を促進するためのインセンティブについてどのように考えるか。

④履行確保については、各事業主の行動計画の策定や情報公表義務の履行確保についてどう考えるか。

(2)男女雇用機会均等法について。①前回指摘のあった間接差別などの差別や不利益な取扱い、コース別管理の在り方等について、制度の主旨やこれまでの経緯等を踏まえて、どのように考えるか。②助言・指導・勧告・公表に加え、制度の更なる履行確保の必要性について、どのように考えるか。

主な論点ですけれども、こういったものを踏まえて御議論いただければと思います。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、御質問がありましたらお願いいたします。まず、質問に限ってありましたらお願いいたします。

○塩島委員代理(杉崎氏) 資料 4 の JILPT のアンケート調査についてなのですか。

○奥宮会長 資料の何ページですか。

○塩島委員代理(杉崎氏) 資料 4 の 3 ページから始まっている一連のグラフに用いるデータですが、例えば 4 ページの 300 人以下の企業は 80%が無回答で、そのほかについても 60%、70%が無回答という結果です。一方でサンプル数を見ると、少ないデータだと 179 とか 186、110 というものもあります。あくまでこれは速報値とのことですが、有効な回答をした企業が随分少ないのかなという印象です。また、これだけ無回答が多いアンケート調査というのは、私はあまり見たことがないのですが、無回答の多さを事務局はどのように分析なさっているのかについて、教えていただきたいと思います。

○上田雇用機会均等課長補佐 お答えいたします。無回答の多さについては、我々も承知をしております。原因といたしましては、この質問自体がかなり質問数の多いアンケートになっているということ、JILPT とも話をしまして、そういう意味では、かなり細かい質問でどんどん答えていくという形でやったときに、担当者の方がどれぐらい答えられるかというところで一定の限界があったということなのかなと考えています。

○中澤委員 今の杉崎委員代理の質問との関連なのではございますけれども、この追加分析(未定稿)というのは、分析がまだ未定稿ということだけで、例えばサンプル的に今後補強されるのか、そういった余地というのはあるのでしょうか。

○上田雇用機会均等課長補佐 サンプルの数自体が増えることは予定していないと聞いております。今、未定稿としておりますのは、具体的にその企業の細かい所の集計の仕方、場合分けをするときの管理職がゼロとか、何人いますかみたいな聞き方をしたのでございますけれども、その集計の仕方が、企業の答え方によって、例えば無回答の人をどう扱うのか、あるいはそもそも明らかに矛盾している回答をしている企業についてどう取り扱うのかという、そういうような調整をしまして、その辺りによって数字が多少ぶれるという可能性があるため、未定稿としております。

○奥宮会長 よろしいですか。他にございますか。それでは、一応質問はこれでなさそうだとということで、事務局の御説明を踏まえ、ここからは皆様に御意見を頂き、議論をしてみたいと思います。

まず、資料 5 をもう一度御覧いただきたいのですが、論点は大きく分けて 2 つあります。(1)「女性活躍推進法について」と(2)「男女雇用機会均等法について」とあります。まず(1)女性活躍推進法についてに関する御意見等をお願いいたします。資料 5 ですけども、女性活躍推進法については、4 つ論点が示されています。これは、一応分けて議論をしていただきたいと思いますと思ひまして、まず①行動計画策定についてと、②情報公表について、この点の御議論をお願いいたします。

○塩島委員代理(杉崎氏) ①の 4 つ目のポツの、300 人以下の企業、中小企業の行動計画の策定を促進する方策についてどう考えるかですけども、先日の会議でも申し上げましたが、日本商工会議所は、女性の更なる活躍促進は重要課題であるという認識の立場から、3 月末に女性活躍に関する意見書を策定いたしまして、関係省庁へ提出させていただいた次第です。その中でも触れさせていただいているのですが、日本商工会議所が全国の会員企業を対象に行った調査で、既に 8 割の中小企業が女性活躍を推進しているというのが実態です。私は、今回の論点を考えるに当たって、この点を重視すべきだと考えております。

また、女性活躍に当たっての課題ですけども、「幹部となることを望む女性が少ない」が 46%で、「パートタイマーを正社員化したいが本人が望まない」が 27%と、これも実に様々です。さらに、課題の要因についても調査しているのですが、「社会保険の問題から就業調整をする女性社員が多い」が 45%挙げられておりますし、そのほか待機児童問題ですとか、「家事、育児の負担が女性に集中している」が 57%、「女性社員自身が現状以上に活躍したいと思っていない」が 47%ということで、課題の要因についても非常に多岐にわたっております。

一方で、東京都が実施した中小企業を対象に行った調査なのですが、中小企業に行動計画を策定しない理由を聞いているんですけども、「法的に義務付けられていない」というのが 37%でトップであり、自発的に計画を策定することに意義をなかなか見いだせな

いのが実態だと思っています。また、「既に女性が活躍しやすい環境にある」というのが第2位で31%挙げられています。

そうした中で、中小企業に対する行動計画の策定、提出の義務化についてですが、合理的な理由が私は見当たらないと思っています。仮に義務付けたとしても、中小企業の手間だけが増えて、一体どの程度の効果があるのかというのは疑問に思っております。そもそも個別企業における女性の活躍促進というのは、自主的な取組、ポジティブ・アクションを推進することが基本ですし、そのためには女性活躍推進法のみならず、厚労省・内閣府の政策を総動員していくという視点が非常に重要だと考えています。女性の活躍推進には、一律に規制を強化するという発想ではなく、インセンティブ等の誘導政策を強化するといった考え方、また、現状ある様々な施策を幅広く周知して、利用・促進していくといった手法がなじむ政策だと思っていますので、是非こうした観点に立った御検討をお願いしたいと思います。以上です。

○奥宮会長 他にございますか。

○井上委員 既に御承知のとおりですが、日本のジェンダー・ギャップ指数は、144 か国中 114 位と毎年、過去最低を更新しているところかと思えます。その大きな要因は、管理職割合や賃金等の経済分野と、議員割合等の政治分野が大きな要因だというのは、既に皆様も御承知置きのところかと思えます。経済分野では、やはり管理職割合が非常に低い、あるいは男女間の賃金格差が、男性の正社員を 100 としたときに、女性の正社員はまだ 73 というところを考えると、均等法ができて 30 年以上たっていますが、その差が全く埋まっていない。

今回、経済分野の女性活躍については、正にこの審議会で議論をするという要のところだと思っています。加えて、政府のほうには指導的地位に占める女性の割合を 2020 年までに 30% という目標がある中では、今回の見直しは最後のチャンスになると思っております。今回、この法の見直しをするに当たって、やはり実効性ある女性活躍推進法となる議論を、しかも前向きをお願いをしたいと思えますし、政治分野のほうでも、政治分野における男女共同参画推進法が施行されましたが、残念ながら第 4 次安倍内閣は女性の大臣が 1 人ということで、まず政治分野が進まないというのが既に現実的に表れていますので、その意味でも経済分野における女性の活躍というのは、今、この議論の最大のポイントではないかと思えます。その意味でも、前向きな議論をお願いしたいと思えます。以上です。

○榎原委員 先ほどの使用者側からの意見に対して、こちらもう一度義務化による成果についてということで、主張を申し述べたいと思えます。前回も、また今回も、中小企業への義務化の拡大に、既に実態としていろいろ取組をしているのに効果があるのかどうかという御意見があったと思えます。第 5 回の資料に戻るのに恐縮なのですが、数値目標別にその設定した企業の女性活躍の手応えというページがありますけれども、JILPT の調査では、何もしていない企業より行動計画を策定している企業、更には行動計画を策定している企業より数値目標を設定している企業のほうが各方面で手応えを感じているという実

績が出ています。また、各項目で女性の採用が多くなったと回答している企業が多いのも注目すべきところだと考えています。少子高齢化、人口減少で生産年齢人口も減っている中で、女性の活躍というのは今後、企業にとってより重要になってくると思っています。こういった数値目標とか行動計画を策定することで女性活躍を推進して、その情報を公表することで優秀な人材を集めることができるという効果が企業にはあると考えています。当然、中小企業にとっても女性活躍推進法というのは、今後の人材不足の解消に非常に有用な手段になるのではないかと考えています。

今回頂いた資料4の13ページについても、情報公表をした項目数が多い企業は、男性も女性も管理職昇進希望が高くなっているという記載がありますが、情報公表が男女共に好影響をもたらしているということと、企業の活性化につながっているということが考えられるのではないかと思います。社会全体で女性活躍を進めるためにも、中小企業を含めた義務化の拡大が必要不可欠なのではないかと考えています。以上です。

○塩島委員代理(杉崎氏) ただいまの中小企業に対する義務化について、基本的な考え方については先ほど述べさせていただいたとおりです。補足して申し上げたいのは、特に経営資源に限りがある中小企業においては、女性活躍の取組というのは各社各様の取組が行われているという点を強調したいと思います。

例えば、非常に網羅的かつ幅広い取組をしている大企業と違って、中小企業というのは人員にも限りがありますし、経営資源にも限りがある、そのような中で、中小企業における女性活躍の実態というのは実に各社各様で、できることからやっているというのが実態かと思しますので、そうした観点に立った議論が必要かと思えます。

一方で、前回の資料の、これもJILPTの調査結果なのですが、女性活躍の手応えについて計画を作った企業に対する調査で、これは301人以上の企業なのですが、「取り組んでいるが影響や手応えがない」というのがデータとして3割強で示されています。したがって、私がこの点について特に強調したいのは、女性活躍というのはそもそもポジティブ・アクションをとるのが基本であって、規制強化の手法はなじまない、むしろ誘導政策を強化すべきであるということと、今ある施策がなかなか浸透していない中で、こうした施策の利活用をもって女性活躍を推進することが、中小企業の実態に沿っているという点を強調したいと思います。以上です。

○山中委員 様々、中小企業への負担感が大きいという御意見を頂いておりますけれども、もう少し前向きに細かなところで議論ができないかということでの御提案です。第5回の資料に遡ってしまっていて恐縮ですが、第5回の資料1-2の3ページにあるとおり、女性活躍推進法以前から行っている取組の中に、配置や育成や教育訓練、そして評価、更には賃金格差に関する事項については、中小企業も含め約4割の企業が行っているという結果が出ています。さらに、先ほど来、中小企業も女性活躍に関する取組が8割以上進んでいるという御意見もありましたし、これらの結果を鑑みると男女別配置状況、教育訓練の男女別の受講状況、更には男女の人事評価の結果における差異というところを基礎項目と

することは、中小企業を含め大きな負担にはならないのではないかと感じています。

第5回資料1-1の5ページにありましたとおり、役職別管理職に占める女性割合については、職階が上がるごとに女性割合が少なくなるということも考えれば、男女別の1つ上位の職階へ昇進した者の割合も基礎項目に追加をしていただき、更に高い役職への登用も含め、管理職比率を上げていく必要があることを認識できるようにすべきではないかと思っております。

事務局に1点お願いをさせていただきたいと思います。前回、労働側の委員が申しあげたとおり、男女の賃金の差異については、男女間の働き方全体の結果指標であるとも言えると思っています。女性活躍推進法の枠組みの議論を行っていた第145回雇用均等分科会で出された均等局が試算した資料によると、管理職比率や勤続年数等が男女同程度になった場合、男女間格差が大幅に縮小するという結果が出ております。そのときのデータが2013年の調査によるものでしたので、次回以降、このデータをできれば最新の数字で出していただけると議論の促進につながると思いますので、こちらの点については事務局にお願いしたいと思います。私からは以上です。

○奥宮会長 事務局からお願いいたします。

○岡雇用機会均等課長 今、第145回の均等分科会の資料の最新データに更新したものをという御意見がありました。ちょっと私も手元にないので、更新できるものかどうかというのを確認して、もしできるのであればお出ししたいと思っておりますし、できないのであればそのときの資料になってしまうかもしれませんが、ちょっと検討したいと思います。

○奥宮会長 他に御発言はございませんか。

○齋藤委員 基礎項目や情報公表項目を追加することについて、第5回目の審議会の中で裁量に委ねるべきなのではないかということで、使用者側からの御発言があったかと思っております。その点に関して、本日、資料3で男女の賃金の差異について、欧州各国でEUの勧告を受ける形で、賃金の透明性の向上にとどまらず、男女間の賃金格差の解消を進めていくという取組が非常に積極的に取り組まれているという状況について、御紹介いただいたかと思っております。

この男女の賃金の差異については、既に任意項目ではありますが、取組の結果を測るための指標なのだということで、しっかり位置付けられていると思っておりますけれども、女活法の肝というのは、やはりPDCAサイクルをきっちり回していくということだと考えると、行動計画をアクションにつなげた結果どうだったのかということ測る指標として、男女間の賃金の差異ということ位置付けていくということが必要なのではないかと思っております。そもそも企業として賃金を支払っている以上は、男女間における賃金の差異ということは、もちろん当然に把握ができていますし、その他の項目についても把握ができていますので、こういったことをしっかり状況把握をして、それを基に、どういった行動計画を立てていくのかということについて向き合って議論をしていくということが必要なのではないかと思っておりますので、その点について取組の前進のために、

基礎項目の中に男女の賃金の差異ということを設定していただきたいと思っております。以上です。

○奥宮会長 他に御発言はありますか。

○小畑委員 先ほど来、企業の規模と作業量の負担感のような問題についての御発言が複数出ておりますけれども、現在、301人以上の企業の中でも、例えば5,000人以上の企業と300~500人までというのとでは、前々回頂戴した資料等を拝見していますと、やはり違いが少しあると見受けられると感じております。行政の御相談の内容等からしても、300~500人ぐらいの今義務化されている所でも数字の小さい、労働者数の少ない企業において、特にこのような点で御苦労があるとか、このような御相談や取り組みにくさみたいなものの御指摘があるとか、そういったことがもしお分かりになりましたら教えていただけたら有益かと思うのですが、いかがでしょうか。

○奥宮会長 事務局からお答えいただけますか。

○池田ハラスメント防止対策室長 現時点では、特にそういった話は伺っておりません。

○布山委員 女性活躍推進法は、施行から3年経ったので、今、ここで議論をしているわけですが、論点の一つになっている事業主の行動計画の策定については、2016年4月施行でしたので今2年半です。行動計画の計画期間自体が2~5年間に区切って策定することを推奨されているので、2年間の計画を立てた企業については現在2回目の行動計画を立てて取り組んでいるのかと思いますが、3年以上の計画期間を立てている場合には、実はまだ最初の計画期間が終わっていません。したがって、そうした中で議論するのは、やはりある程度限られた情報の中で行わざるを得ないのではないかと感じております。

その上で、現在設定されている基礎項目ですが、これは制定するときの議論の中で、女性活躍に関する課題がある中で、多くの企業で課題となる項目を取り上げて、その4項目の状況を把握することを取っ掛かりに、課題があれば選択項目等で更に分析、あるいはその原因を検討するという取組をする形になっています。そういう意味で今の基礎項目ですが、女性の登用を考えた場合、女性を採用していなければ話にならないので、まず採用比率、それから、入社した後、継続して勤務しているかどうかを測る指標としての平均継続勤務年数の差異、またワーク・ライフ・バランスという意味合いで、残業の状態なども含めて、労働時間の状況。加えて、それによって職位が上がっていくということになるので、最終的に女性の管理職比率ということになっていくと思うのです。ですから、今の4項目というのは、当然その4項目を把握した上で、そこで分析して何か課題があれば更に、ではこの項目はどうなっているのだろうということによって把握する。そういうスキームで取り組んでいる話だと思うので、基礎項目自体を増やさなくても、その後の各企業での取組において、状況把握は行っているのではないかと感じております。

先ほど、杉崎委員代理から中小企業はというお話がありましたけれども、大企業も併せて女性の活躍状況は各社様々なので、各社の実情に沿った取組を行うということが重要だと思っております。そういう意味では、数値目標の部分についても、考えていく中身という

のは、それぞれがどう考えるのかということによろしいのではないかと考えています。

それから、先ほど 300 人以下の行動計画の策定の話がありましたけれども、今、三つ星を取っている企業のうち、中小企業で取っていらっしゃる企業はあるかと思っておりますので、例えばその企業がどのようなきっかけ、あるいは狙いを持ってどのようなものに取り組み、それで「えるぼし」認定をもらったという事例を紹介していくという中でも、中小企業の方に取り組んでいただく上での御参考になるのではないかと考えております。以上です。

○奥宮会長 他に御発言はございますか。

○井上委員 改めて女性活躍推進法というのは、どのような特色があるのかというところを確認したほうが良いと思うのですが、もともと女性活躍推進法は、ポジティブ・アクションの実効性を高めるためにできたものではないかと思っております。均等法の 14 条は、ポジティブ・アクション措置を実施する事業主を国は援助できると規定されていますが、係る措置が事業主に義務付けられているわけではないと、それが任意に委ねられているというところがあると思っております。

一方、女性活躍推進法は、事業主としての国、地方自治体、民間企業に行動計画の策定を義務付けていて、女性活躍の推進という法の目的を達成することを目指す法律ではないかと考えています。それでいけば、やはり今ある基礎項目は最低限の基礎項目であって、活躍促進に向けた状況把握をする際にはできるだけ多くの項目があったほうが良いと考えていますし、私ども連合も職員は 100 名少しですけれども、この行動計画策定に向けていろいろな洗い出しをしたことによって、様々な観点が見えてきたというところを実感しております。その意味では、現在の基礎項目を更に増やして、様々な観点からポジティブ・アクションということに関して、しっかりと実効性ある法律にするのがよいのではないかと考えております。以上です。

○奥宮会長 他にありますか。

○飯島委員 2016 年の女活法の行動計画の策定に係る施行からやっと 3 年目に入ったという中、行動計画の計画期間の設定というのが 2~5 年とされている中で、例えば当社の場合ですと、当初、2 年設定としたために、今年 4 月に新たに 2 年間で設定し、2 巡目に入ったところです。現在、掲げた目標に向けて女性活躍推進に当たっております。企業によっては設定期間が異なる中で、例えば 4 年とか 5 年に設定した企業の場合は、まだ 1 巡目の設定目標の達成に向けて取り組んでいる最中というところで、このタイミングで見直す必要はあるのでしょうかと思っております。

それと、状況把握データと公表データについてですけれども、行動計画の策定に当たっては、基礎項目の追加を特にしなくても、企業は必要な情報把握に努めております。男女の賃金格差についても、情報把握基礎項目及び情報公表項目にするべきではないかという御意見もありますけれども、社内でも公表していないデータを公表するのは非常に難しいと考えます。

業種によって、そもそも小売とかサービス業といった女性の従業員が相対的に多い業種

とそうでない業種、例えば多くの工場勤務者等がいながらその大多数が業務の特性上男性である業種では、女性比率や女性管理職比率、人数等を一律に同じレベルで公表することには違和感があります。データを見ている人に誤解を与える懸念もあります。詳細コメント等で補足をしたとしても、そこまで読み込んでもらえるかどうかという点も疑問があります。数値データだけで女性活躍の実態が把握しきれるというわけではないと思いますので、女性活躍推進法が企業の自主的な取組を推進するものであるということであれば、状況把握あるいは情報公表に関しては、各企業の推進状況に応じて選択できるようにしたいと考えております。

情報公表項目の任意項目の追加についても、例えば女性活躍推進企業データベースのサイト等で見るのであれば、自由記述欄の活用等を進めていけばいいのではないかということです。ある程度、企業の裁量の部分に任せていただきたいと考える所存です。以上です。○布山委員 項目の追加という意味では、先ほど申し上げたとおり、基礎項目を踏まえて、次にどうするかという項目は、それぞれの企業の選択でできるようになっています。この取り組み方自身は指針等で例が示されていて、例えば女性の採用比率を把握してみたら少なかったのか、その次どうするか。そのときの基本は、例えばこのようなものを見て、このように調べると、チャートのような指針になっているはずですので、まずはそういうことをきちんと周知をしていくということが重要なのではないかと考えています。データを見てもなかなか効果や成果がないということであれば、まずは今のこの2年半の中で取組んできた所を、もう一度、指針の中身になりますが、こういう形で行う方法があるという取組例のようなものを少し提示をしていくということもあるのではないかと考えています。

やり方が分からない、あるいはやり方を勘違いしている方がいるのであれば、こういう形で行っていく方法があるということから始めていくということもあるかと思っておりますので、発言させていただきました。

○山中委員 事務局に改めて確認をさせていただきたいと思っています。都道府県別の一般事業主行動計画策定届出状況によると、300人以下の企業については届出企業数しか載っていないという状況でして、301人以上と同様に、対象となる企業数及び届出率を出すことができないかと。これまでも同様の議論があったことは承知の上で、改めて確認をさせていただきたいと思っています。先ほどから、中小企業の方々は取組を進めていらっしゃるというお話と、この間まだ取組がPDCAを回している途中という御発言があったのですけれども、どれだけの企業の方が任意であってもしっかりとやっただいているのかというところを知る上では、そちらの情報を確認させていただきたいと思っています。

改めて資料4の10ページに、企業規模別の女性管理職・女性労働者比率別の情報公表項目数が載っているかと思っておりますけれども、300人以下の企業については1に満たないという数字があること、こちらの状況を見ても、情報公表については、全く情報公表をしていない企業があることが分かると思います。以前、医大における採用の問題等もありましたので、これらの情報公表を行っていない状況というのが、女性活躍に関する企業の取

組の推進にどれだけ影響を与えるかというところもありますけれども、もう少し公表もしていったほうが女性活躍に関する企業の取組が進むのではないかと考えています。先ほど来、使用者側から反対の意見も出ていますけれども、300人以下であっても、301人以上と同様の基準で、行動計画の策定や情報公表の義務化を行うべきではないかと考えておりますので、よろしく願いいたします。以上です。

○塩島委員代理(杉崎氏) 中小企業の問題については、先ほど来申し上げているとおりなので、別のことを申し上げたいと思います。布山委員と飯島委員から御発言がございました、基礎項目の追加ですとか、情報の公表なのですが、これは両委員からも御発言がありましたとおり、そもそもポジティブ・アクションを推進するというのが基本の取組でございますので、企業の裁量に委ねていただくのが適当ということです。基礎項目を追加することについても、基礎項目というのは、本当に各社共通、基礎中の基礎の項目に限定すべきだと思いますし、情報の公開についても、やはり大企業であっても、経営資源ですとか、自社の課題に応じて、各社各様の取組を進めているというのが実態でありますので、情報の公開についても企業側に裁量を持たせるというのが適当かと考えております。

また、先ほどこの法が施行されて、どのような課題があるのかを考えるべきだという御発言もございました。冒頭で、アンケートの無回答が7、8割もあると、しかも対象は、計画を作った企業であるということを申し上げましたが、正にこの法が施行されて3年たった中で、この時点において、まだ1巡目の企業もある中で、いろいろな義務を強化することよりも、まずは施行されてどのような課題があったのかを、しっかり振り返るのが重要だと考えております。以上です。

○齋藤委員 基礎項目への追加であったり、情報公表項目への追加というところについて、使用者側委員のほうから、裁量に委ねるべきという御意見を先ほどから多数頂いているわけですが、男女の賃金の差異というのは、正に基礎中の基礎の取組の結果を測るための非常に重要なファクターだと考えたときに、やはりそれを基礎項目に入れるということは非常に重要なことだと思っていますし、それが決して企業の裁量を阻害することではないのではないかと考えています。

先ほども申し上げたとおり、既に賃金の差異ということについては把握できているデータかと思っていますので、それをまず把握する、見える化する。そこは義務を掛けて、更にそれをどう解釈するのかというところについては、それぞれの企業労使の中での見つけ方というのもあるかと思っていますし、それをどうステップ化していくかというスピード感についても、委ねられるべきところもあるのではないかと考えておりますので、追加ということ自体は、決して裁量を阻害するという事ではないのではないかと考えております。

あと、現状把握の差異のところなのですが、原則は、全ての項目において、雇用管理区分ごとに把握するべきではないかと考えております。前回、御指摘がありました。同じ雇用管理区分ごとに比較するという事なので、解釈には注意が必要ではないかということで、それは確かに必要かもしれないと思いますが、その職場で働く労働実態を見ようと

いう際には、やはり雇用区分ごとに把握していくということが必要になってくると思っております。

また、同様に、情報公表項目についても、特定の項目のみが必須ということになっておりますけれども、やはりこちら原則全ての項目で、雇用管理区分ごとに公表を行うべきだと思っております。求職者の関心がとりわけ高い平均残業時間であったり、有給休暇の取得率は、雇用管理区分ごとに公表しなければ、本当の職場の実態というのはなかなか求職者にも伝わらないのではないかと思っております。例えば総合職は残業が多くて年休取得率も低い、一方で、一般職の方は残業時間が少なく有給取得率も高いという状況の場合、現行では総合職と一般職を合わせて計算をして、平均を公表するということが可能になっております。それではなかなか職場の実態を正確に公表しているということにはならないと思いますので、雇用管理区分ごとの実態把握、そして情報公表をするということが、真に女性活躍推進を進めていく上で必要だと思っておりますので、正しい職場実態の公表ということについて、検討をしていただければと思っております。よろしくお願ひいたします。

○武石委員 いろいろ御意見があるのですが、まず、賃金格差をどうするかという問題です。賃金格差は、一番大きな要因が男女間の職階の違いで、次は勤続年数の違い、あとは学歴、年齢ということになっていきます。それを丸めて男女間の賃金格差を出して比較するということは、すごくその解釈が難しいのではないかと考えます。既に役職者に占める女性の割合とか勤続年数が把握されている中で、それを反映した形での賃金格差になっていくと思うので、そこを義務化するかというのは、義務化すると、かなりその解釈を、例えば 100 対 60 と言っている、同じような男女を比較した 100 対 60 ではないので、その背景を各社で分析してもらわないと、正しい数値の見方にはならないと思います。その辺りはしっかり分析していかないと、何のための数値の把握だったのかということになると思うので、私は賃金格差というのは、慎重に検討すべきだと思います。率直に言うと、義務化とか、ましてや情報公開というのは、見る人にすごく誤解を招くデータになっていくと思うので、そこは慎重にすべきだと思います。

先ほど来、どこまで情報公開をしていくかという話があるのですが、やはりこれは基本的にポジティブ・アクションで、企業の方が前に進めていくために、企業の問題を把握してやっていただくためのものなので、そういう意味で余り義務化ということできちぎちに縛っていくよりは、企業の方のフリーハンドをある程度残しながら、それぞれの問題を解決していただくということを後押ししていただくというのが、この法律の枠組としては正しいやり方なのかなと思います。ただ、その中で共通して出てくるような課題があるのであれば、そこを共通課題として義務化していくことはあると思うのですが、今のデータを見ていると、それぞれの企業が取り組む課題というのは、そのステージによって様々なので、一律義務化をしていくということは、なかなかなじまないのかなという感じがしています。

中小企業への拡大のところで、前々回も申し上げたのですが、このポジティブ・アクションという性格上、既に女性が活躍している企業をどう位置付けるかということを整理しておかないと、均等法と女性活躍推進法の整合性が取れなくなっていくと思います。既に女性が8割とか7割という企業が、もし拡大していくときに、では、その企業はどうしますかということを整理しておくべきかなと思います。

また、あまり議論にはなっていないのですが、例えば、今、企業の方が苦勞されている数値として、採用倍率があります。また、前回にも指摘しましたが、勤続年数が他の数値とイレギュラーな動き、つまり、いろいろな取組をしていると、男女間の勤続年数が広がってしまうというデータがあって、これは女性の採用を増やすと平均勤続年数が下がってしまうというようなことも背景にあるので、この勤続年数というものもしっかり説明していかないといけない。男女間の勤続年数の差が大きいから女性の活躍が少ないのではなくて、全てがそういうわけではないので、数値の見方というのが丁寧に伝わらないと、解釈が間違ってしまうという部分もあるので、今日は議論になっていないのですが、今ある数値に関しても、精査が必要なものがあるかなという気がしています。以上です。

○奥宮会長 井上委員から。

○井上委員 いろいろな論点が出ている中で、基礎項目に男女の賃金の差異を入れることに関して、いろいろと御意見が出たわけですが、先ほど齋藤委員も少し述べたところがあるかもしれませんが、今日の資料3の中で、諸外国、とりわけEUなどの資料も出ておりますけれども、賃金の透明性の向上にとどまらず、男女間格差の解消等の取組が積極的に進められているというのは、見てとれるかと思います。

今日、資料にはありませんけれども、アイスランドで企業に男女賃金平等の証明取得を義務化する世界で初めての法律ができています。ジェンダー・ギャップ指数の第1位のアイスランドですら、男女間賃金格差がある中で、男女賃金平等の証明取得を義務化するような法律を作って、法で規制をして、男女の賃金の平等を確保しようという取組をしている中で、これを公表することが企業にとって悪いような形で思われていること自体がどうなのかなと非常に思うところです。

労働側は何度も言っていますが、男女の賃金の差異については、取組の結果を測るための指標だと思っています。前々回に、使側のほうから、機会の平等がもう担保されているのだからいいではないかという話がありましたが、機会の平等をしたことで、でも結果の平等はどうだったのかというところを、きちんと見ているのか。その間の取組がきちんとされていないことが、結果として今の男女間の賃金格差につながっていると思いますので、改めて女性活躍推進法が審議された国会の論議なども踏まえれば、やはり男女の賃金の差異を含めて、今、選択項目の中に入っている、働くことについて必要な部分に関しては、やはりできる限り基礎項目の中に入れて、その上でこの女性活躍を進めていく必要があるのではないかと考えております。以上です。

○布山委員 まず、男女の賃金格差についてですが、男女でざっくり賃金格差を出したと

ころで、何を見るのかというのが、まず私も疑問に思っています。諸外国の所で、例えばイギリスですと、2017年施行の男女の給与差の詳細の公表で、※でいろいろなことが書いてありますけれども、これを読んだときに、これを見てイギリスの中では何を検討するのかという点も疑問に思いました。また、先にこういう形で取り入れているほかの各国が、これによってどのような施策や、どのようなことを取組んでいるのかも教えていただきたいと思えます。それは後でお答えいただければと思います。

この情報公表の所ですが、先ほど来ほかの方からもご意見があるように、数字の独り歩きというものを、非常に懸念しています。もともとこの情報公表自体は、求職者の職業選択に資するための情報を出すということなので、それを念頭に企業がこの項目を出すということになっているスキームだと思っています。先ほど、状況把握をしている項目については、もともと数字を持っているのだから公表できるのではないかというような御意見もありましたが、状況把握自体は、あくまでも自社の取組を進めるために行っているものであって、把握した項目の中には、自社の従業員にも明らかにしない情報が多々あります。把握できた項目なので、公表できるはずだという単純なものではないということをお理解いただければと思います。また、社内でも明らかにしないような人事情報が、外部に出ていくというのも非常に違和感を持っておりまして、そういう意味では状況把握をする項目と、情報公表をする項目は、きちんと区別しておくべきではないかと思っております。

○奥宮会長 今の御発言について、事務局から御説明はありますか。

○上田雇用機会均等課長補佐 各国がどういう把握をしているかということについては、イギリスについては資料3の一覧表の一番下の行に※で書いておりますけれども、イギリスは、時間当たり賃金や一時金に関する格差(平均値及び中央値)、一時金支給の対象となる男女別の従業員比率、賃金水準により四分分割した従業員層の男女比、つまり賃金の額で従業員を場合分けして、それぞれのグループの男女比ということで、公表を義務付ける形になっています。

フランスは、一番下にある「職業人生選択の自由のための法律」なのですが、これは法律がこの8月に制定したばかりでして、大まかに50人以上の企業において義務付けるということが決まっているのですが、詳細については今後検討していくということになっていると聞いております。

最後のドイツについては、従業員の方から照会があった場合には、その従業員と比較できる異なる性別の従業員の賃金情報について、情報を開示するという形になっておりまして、一般的に全体に対して情報開示をするという形とは、ちょっとやり方が異なっているという状況です。

○布山委員 そういう意味では、これは各国の賃金体系によって、こういう形で形づくられているのかと思っております。日本の場合、例えば同じ学歴の新卒者が入って、同じ総合職になったときに、賃金表の同じ所になれば、基本的に同じ賃金ですので、それを比べてどうするのかという気がしています。そういう意味で、労側委員が男女と単に分けた差

異を言われているのであれば、それを出して何か分析ができるわけでもありませんので、これについてはやはりすでに資料に出していただいている、前回、2年前の議論と同じですけれども、必要ないのではないかと考えています。

○井上委員 男女間賃金格差を考えるとときに、やはり日本として考えなければいけないのは、日本企業の中にある構造的な制度・慣行ではないかと思えます。確かに同じ大卒で、男女が採用されたときに、同じ給与につくというのはそれは当然そういうことにはなっていますけれども、その後を見たときにどうなっているのかというところかと思えます。

例えば、人事考課制度なのですが、職能資格給制度における人事考課や査定などは、職務上の知識や判断力のみだけではなくて、例えば熱意とか協調性とか、指導性とか、そういう不明瞭な基準に基づいて行われているところがあるのではないかと考えています。基準が曖昧な分、上司の裁量の幅は大きいですし、例えば女性は子育てが大事だとか、責任ある仕事は任せられないみたいな、ジェンダー・バイアスも査定のところにつながっている、影響しているというように私たちは考えています。バイアスのかかった査定自体、性差別そのものですので、やはり日本の企業の中に残っている性差別的なところをあぶり出すためには、今の法では未整備なところがあるのだと考えています。そのために、今回、この女性活躍推進法ができた私たちは捉えておりますので、改めて申し上げますけれども、やはりしっかりと女性活躍推進法を実効性のあるものにして、男女の働き方、男女間の賃金格差を是正するためには、できる限り基礎項目の数を増やし、これから企業を選択しようとする若者たちが、どういう企業なのかがきちんと分かるような、見える化のためのデータベースもあるわけですから、そこにつながる公表を、企業として企業の社会的責任をもって行うことが重要だと考えております。以上です。

○塩島委員代理(杉崎氏) 先ほど来、賃金の問題が論じられておりますが、布山委員からも御発言がありました。特に武石委員からの御発言に賛同させていただく次第です。賃金格差を公表して、数字が独り歩きするという危惧が非常にあります。また、人事考課などのお話もありましたが、男女の性別の差だけをもって、例えば賃金に差を付けるというのは、これは完全にあってはならないことだと思いますし、人事考課上、そういった差を設けるといっても、あってはならないことですし、実際に情報の公開がなじむのかどうか、私も腑に落ちないところが非常にありました。賃金の今の議論について、武石先生、布山委員の発言に賛同させていただくという旨を申し上げたいと思います。

○山崎委員 私のほうから、行動計画策定における労働組合の関与について、一言御意見を申し上げさせていただきます。いろいろな意見が出ていまして、義務化だポジティブ・アクションだというのが出ていますが、改めまして労働側としては、目標達成を義務化するということを主張していきたい。その中から、行動計画を策定するに当たっては、労働組合、もし労働組合がなければ、従業員代表も参加した形で行い、労使協定を結ぶなどの実効性の確保が必要ではないかということ、御意見として申し上げておきます。以上です。

○奥宮会長 今、資料 5 の(1)の①②で御議論いただきましたが、山崎委員から、④履行確保についても、既に御意見を頂いております。今までの御意見に加えて、順序はちょっと前後しますが、④の履行確保のところまで含めて、御意見がありましたらお願いいたします。

○川田委員 今までの議論を踏まえてというような形になるかと思いますが、幾つか意見を述べさせていただきます。まず、資料 3 の外国の制度に関しましては、少し議論がありましたが、私もそんなに詳しいわけでもありませんので、それぞれの国において、例えばどういう賃金体系を主として念頭に置いて、その中のどういうところの差を問題にするものなのか。例えば職種等に男女間で違いがあるための差を見ようとしているのか、あるいは職種等は同じような、例えば賃金テーブル上同じ箱に入るはずだけれども、具体的な日常的な仕事の進め方などが何らかの点で違うために、付加的な給付に違いが出ているとか、あるいは同じような職種のレベルの中でもスキルの評価に違いが出てくるというように、同じような職種の中で、しかし差があるというようなところを見ようとしているのかなど、できればこの辺が明らかにできるとよいのかなと考えております。

それから、少し抽象的になるかもしれませんが、これまで御議論されていた基礎項目の在り方であるとか、300 人以下の企業についての話に関わる御意見として、まず女性活躍推進法の位置付け、性格につきましては、基本的に男女雇用機会均等法と共通の目的がある中で、雇用機会均等法では、一律の準則、守るべきルールとして差別の禁止とか、均等な機会の付与の義務付けを中心とした規定を設けていて、ただ、それだけだと、職場の意識なども含めた個々の企業の実情に応じた問題の改善に、必ずしも的確につながりにくい面があるということから、個別の企業の状況に応じたいわゆる PDCA サイクルを使うなどという形で取組を進めていくというような企業における取組を後押しするものとして女性活躍推進法があるということになるのではないかと考えております。

その観点から、過去の発言でも述べたように、女性活躍推進法の領域では、企業の自主的な取組を後押しするという点が重要になってくるけれども、ただ、それに対して、法を定めるということは、企業の自主的な取組に完全に任せきってしまうのではなく一定の後押しをするということも、自主的な取組が重要であるという前提の中で必要であるとする、そういう性格のものだろうと思っています。

そうすると、今論じられている問題についても、各企業の状況に応じた判断、選択の余地は、法が一定の後押しをしていくにせよ、それなりに重要なのではないかと考えています。そのような観点からは例えば、基礎項目の扱いについては、今のところ基礎項目は、一律のものとして設定する、それが義務的な要請とセットになっているということなのだろうと思いますが、この後の御検討いただく中では、一律の項目設定と義務化を必ずしも完全に結び付けずに、義務的な項目は増やすけれども、何を増やすかについては、各企業ごとに把握した問題の重点に応じて選べるというような考え方も、少なくとも検討の選択肢にはなるのかなと考えています。

それから、300 人以下の行動計画の策定についても、中小企業では、個々の企業ごとの実情の多様性が、恐らくより多様さを増す方向になるのではないかと考えています。そうすると、この後の議論を進めていく中で、単純に義務化する事業主の範囲を広くする・狭くするというほかに、ある程度求める内容を企業の規模等に応じたものにする選択肢もあり得るのかなと思います。例えば中小事業主については、一律の規制ではなく対応を選択できる幅を広げるであるとか、文書の作成の負担があるというのであれば、より簡素な形での計画策定を考えるとといったことも、少なくとも選択肢としては検討されてもいいのかなと考えています。あと、それからもちろんそういう義務的なものに限らない、よりソフトな形での企業の行動を後押しするような施策というの、同時に考えられると思います。

○奥宮会長 ①と②について御意見を頂いていますけれども、④も含めて御意見はありますか。

○布山委員 今、川田先生からも均等法との関係についてお話がありましたが、これは④に入るかどうか分からないのですが、女活法の取組の行動計画の内容は、少なくとも均等法の範ちゅうで行わないと、均等法違反になると思っております。そういう意味では、そのことをきちんと明確にする必要があるのではないかと考えています。結局、均等法は男女双方に対する差別禁止なので、女性にこれまでの慣行で満たしていないところを行うという形はありますが、それ以外でどちらかを優遇したり、既に達成しているものについて、逆に計画に書いてはいけないのではないかと考えています。女性の管理職比率が 40%ある企業では、少なくともそれ以上のものを計画に立ててはいけないのではないかと考えておりますが、そういうものが余り浸透していないような気がします。これはこの機会に明確にする必要があるのではないのでしょうか。私の解釈が間違っていなければ、そうしたほうがいいのではないかと考えています。

○奥宮会長 他にありませんか。川田委員、お願いします。

○川田委員 度々ですみません。今お話しになった点、前々回も同じような御議論がされていたと思います。そのときに私もきちんと整理した形で意見を述べておりませんでしたので、改めて私なりの考え方の整理を述べたいと思います。まず、この点の問題は要するに均等法、取り分け均等法の中のポジティブ・アクションと女性活躍推進法との関係ということになるわけですが、均等法のポジティブ・アクションの規定は、条文でいうと 8 条で、そのような扱いをすることを「妨げるものではない」と規定をしていて、これは主としてはポジティブ・アクションには女性を男性と比べて有利に扱うという面があるために、男性に対する扱いとの関係で問題が起きるのではないかとこの点の整理ということだと思います。この規定自体は 1997 年の改正のときからあったものですが、2006 年以降は、均等法がいわゆる両面的な差別禁止の規定になったということで、よりはっきりとその点、差別禁止規定との関係を整理しておく必要が出てきているということだと思います。

それから、ポジティブ・アクションに関しては条文上はもう 1 点、14 条だと思いますが、国の援助の対象になり得るという位置付けが均等法ではなされています。一方で、そ

ういう国の援助の対象になり得るといふものであるものの、均等法上はポジティブ・アクションはやるかやらないか自体は企業等の判断に委ねられているという位置付けのものといふことだと思ふます。こうした規定との関係での問題のうち、特に前者の問題、ポジティブ・アクションを行うことが男性の扱いとの関係で問題にならないかといふことに関して、指針の中で、法違反にならない場合の中にポジティブ・アクションに関する項目が挙げられていて、そこで、男性と比べて女性が相当程度少ない雇用管理区分においてポジティブ・アクションを行うことが法違反にならないとしており、更に、解釈通達で、相当程度少ないといふのが4割くらいといふことになっています。

女性活躍推進法と均等法の関係に関しては2つほど検討すべき点があるのかと思ふます。1つは、要するに雇用機会均等法では義務付けていないものを、女性活躍推進法で義務付けていることに問題はないのかといふ点ですが、これはそれぞれの法の基本的な目的を考えると、ポジティブ・アクションといふのは実質的には男女の雇用の平等の推進につながるという観点から、均等法では義務付けてはいないが一定の場合には違法ではないといふ整理をしているわけで、義務付けるといふことについては均等法との関係でも特に矛盾はないと思ふます。

もう1点が、先ほど出てきました、女性活躍推進法に基づく扱いが、均等法におけるポジティブ・アクションの範囲内のものでなければいけないのではないかといふ点で、ここは先ほど言いましたように、均等法との関係では、男性の扱いとの関係で均等法違反が生じてしまわないかといふ問題といふことになるのだらうと思ふます。そういう観点から、先ほど述べた指針や通達で示されている基準、最終的には4割といふような数字が出ていますが、その性格についてどう考えるかが、もう1つの問題だらうと思ふます。恐らく確実に言えることとしては、女性活躍推進法による措置のやり方がまずかったといふか、必要以上に女性の雇用の拡大を図るといふようなものになってしまった場合に、男性に対する扱いとの関係で均等法上の問題を生じることがあり得るだらう。そこはかなり確実に言えることだらうと思ふます。その上で、その線が例えば現在の40%といふラインになるのかといふ点については、指針とか解釈通達の性格をどう考えるかといふことによると思ふます。ここは議論の余地があり得ると思ふますが、私自身は、例えば裁判所で判断することになった場合には、ある程度個別の事情が勘案されることになるのではないかと考えています。例えば、管理職ではない従業員の男女比率は女性がかかなり多い、でも、管理職は女性がかかなり少ないといふような状況であれば、解釈通達で示された40%を超えるところを目指して、女性の管理職を増やそうといふようなことをしたとしても、直ちに均等法上、当該管理区分における女性の割合が相当程度少ないに当たらないとまでは言えない。そういう意味で、そういう扱いが均等法上問題になるとまでは言えないようなケースもあるのではないかと考えています。

このように、最終的には、個別の事案を見て判断されることになるのかと思ふますが、基本的な考え方として、女性活躍推進法に基づくポジティブ・アクションの措置が行き過

ぎてしまうと、均等法上問題になり得るという点は、そのとおりであろうと考えております。以上です。

○権丈委員 少し戻って申し訳ないのですが、先ほどの賃金の男女差に関してです。こちらは、先ほど労側が言われたように、取組の結果を測るための貴重な指標であるという点はその通りです。ところが残念ながら、現在、状況把握の項目としてあまり使われていないようです。これについては、厚労省には是非、利用の仕方のモデルケース、好事例などを集めて紹介していただき、活用してもらうよう努めていただけないかと思っております。

その一方、これが企業にとっての重要な人事データであって、解釈も難しいというのは確かです。先ほど武石委員が言われたように、職階や勤続年数の差が男女間賃金格差の大きな要因となっていますので、データを公表してしまうと、その事情がわからないまま、データが独り歩きしてしまうことへの心配はよく理解できますので、情報の公表項目とするのは厳しいのではないかと考えております。

ご紹介いただいた諸外国の法律や取組をもう少し詳しくご紹介いただきたいところですが、それらの国でも企業が賃金データを公表するというのはなかなか大変な事だろうと推測します。ただ、外国では、日本に比べて賃金格差も小さく、賃金格差の要因となり得る男女の管理職比率の差や勤続年数の差も大分小さいため、その部分によって生じる賃金格差も少ないので、その部分の解釈は日本ほどは気を使わなくてもいい面も、外国にはあるように思います。この状況で、情報公表項目とするのは厳しいのではないかとということと、状況把握項目としてもう少し活用してもらうように努力してほしいと考えます。以上です。

○布山委員 ③えるぼしのところも申し上げてよろしいですね。

○奥宮会長 かなりの御意見を頂いていますので、③えるぼしについて御意見頂けますか。

○布山委員 認定制度の在り方についてどう考えるかというところですが、今、一つ星から三つ星まで、3段階を設けておりますが、実際に取っている企業は三つ星を中心に取っているということを考えれば、果たして3段階である必要があるのかと思っております。また、この基準についてどう考えるかというところですが、これは施行当時から、例えば競争倍率の問題について指摘はされているところですので、いずれにしても各企業、それぞれ目指す企業の公平感があるような基準を考えるべきではないかと思っております。以上です。

○山崎委員 先ほど先走ってしまい、申し訳ありません。えるぼし認定について、私のほうからも事務局にお願いがあり、お話をさせていただきます。掲載の仕方です。加盟組合の企業がどれくらい取ったかなという思いがあり、よくホームページを見させていただくのですが、何となく地味なのです。北から順番に、今680社くらい載せているだけなので、もう少し何か工夫が必要かなと。それイコール、インセンティブにつながるかどうか分かりませんが、例えば企業情報をもう少し充実させるとか、ページを工夫するとか、カラーにするとか、そういった努力をしていただくのも周知の1つになるのかと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○塩島委員代理(杉崎氏) このえるぼし認定については、実際の会員企業でもあった事例なのですが、やはり女性従業員の方が多く、女性の志望者が多い企業がえるぼし認定を受けたかったが、恐らく採用時の倍率がネックになって、結果として認定を受けられなかったという事例がございました。したがって、女性の志望者が多い人気企業には何らかの別の基準を作るなどの方策を講じていただくことが必要だと思っております。

えるぼし認定を受けるとマークを活用することができるというメリットがありますが、これも実際にいろいろな方から聞く意見としては、厚労省だけでも今えるぼしとくるみんとユースエール、そのほかにもあると思うのですが、いろいろなマークが存在する。他の省庁ですとか、自治体などでも、こういった認定マークを用意しているケースがあるかと思えます。そうしますと、実際に認知が進んでいるのかという問題が出てくるかと思えますので、マークの認知度向上に向けたプロモーションをもっとうまくやらないといけないのではないかという意見があります。少し極論のような話になってしまいますが、実際にある声としては、厚労省だけでもいろいろなマークがある中で、例えば、もうマークを統合してしまうとかも1つの方法なのではないかという声もありました。えるぼし認定を増やしていく方策についてですが、行動計画の策定とこのえるぼし認定の申請を、例えば一体でできるようにして手間を少なくしてあげるとか、今は公共調達についてインセンティブが用意されているので、このインセンティブを拡充していくことが必要だと思えます。

事務局にお願いなのですが、こういったえるぼしやくるみんなどで公共調達とか政府系金融機関の低利融資とか、いろいろなメリットがあると思うのですが、例えばほかの省庁でやっている施策、他の自治体でやっている施策でどんなインセンティブ、メリットを用意しているかを調査して整理していただいて、このえるぼし認定に生かしていくことが大事だと思えますので、可能な範囲で調べていただければと思います。以上です。

○奥宮会長 他にございませんか。

○小畑委員 ④履行確保についてですが、前回か前々回の資料で、勧告を受けた所もあるというような数字も若干出ていたかと思うのです。勧告を受けて速に対応したということであればいいのですが、そういったことでない場合に、それで履行確保の観点から十分かというところが気になりました。指導する、勧告をするということで大丈夫なのか。今のところないと思いますが、これから将来先々を考えた場合に、えるぼしを含めて、女活法の信頼性が損なわれないようにするための何らかの方策を考える必要があるのかどうかということについて、現状としてはどのような状況であるのか。先々を考えた場合にどうかということについて、お尋ねしたいと思います。

○奥宮会長 えるぼしに関する。

○小畑委員 いえ、えるぼし以外でも、全体的なものとしまして。

○奥宮会長 ④ですね。

○岡雇用機会均等課長 ありがとうございます。第5回の資料でお付けしたかと思えますが、女活法の関係で、いろいろ行動計画を作っていない、あるいは情報を公表していない

ということで、指導した件数というのはかなりある。ただ、多くはそこで是正をさせていただきまして、勧告までいったものは、昨年度は0件でした。その前の年は2件ということで、御指摘のように、今のところは余りそこまでは深刻な事案というのではないわけです。ただ、これからどういう見直しになるかということもあるのでしょうかけれども、場合によっては更に履行確保が必要になってくる可能性はあるのかもしれませんが。以上です。

○武石委員 えるぼしに関してです。男女別の採用における競争倍率というのがあるのですが、どうしてこれになったかということです。当時の経緯として、採用に占める女性比率というのが一番素直な考え方なのですが、それが業種別のデータがなかったのです。管理職については、管理職に占める女性割合を業種ごとに出して、その業種ごとの平均値以上であることということになっているのですが、採用はそういうデータがなかったので、このデータに代替したという記憶があります。なので、もし業種別の採用における女性比率というのが出せれば、本来はそちらのほうがいいのだろうということが1つです。

ただ、これは大企業だと新卒採用が一般的に行われているので、新卒採用の中で男女の比率というの是非常に分かりやすいのですが、これから中小企業ということにもしなっていくと、中小企業は新卒を定期採用をやるかどうか分からないですし、中途採用とかいろいろな採用形態が入ってくると、なかなか採用のところは男女比を出すのが難しい項目ではあります。認定基準に入れて、これを必ずクリアしていないと三つ星がもらえないというのが、これからの採用環境の中で適切なのかなということは意見として申し上げたいと思います。そういう採用の業種別のデータが採れるのかどうかということも、御検討頂きたいと思います。

○奥宮会長 他にございますか。

○中澤委員 えるぼし認定の点で、2つほど。1つ御意見を申し上げます。まずは第3段階までありますので、この段階を更に増やすというような方向は取らないでいただければありがたいと思います。

○奥宮会長 取らないほうに。

○中澤委員 取らないほうに、はい。まずは数を増やすという方向でPRをしていただければありがたいと思います。

もう1点、質問なのですが、これは先ほど杉崎委員代理のほうからございましたが、様々なマークが世の中に氾濫をしております。そういう面では、企業としては様々な角度から企業の価値を外に向けて発信をしていくために対応していかなくてはならないということで、非常に複雑な状況が出てきているのではないかと考えています。一方で、このえるぼし認定そのものを取り消される場合の要件は、正に女活法自体の中での要件を欠くという以外に、何かあるものなのですか。例えば、極端な話ですが、他のいわゆる犯罪事件とかそういったようなものを起こしたとか、横串で世間一般に言われるような、企業としての行動規範を逸脱したとか、そういったような何かほかの取り消しの要件というのは、定まっているものなのですか。お教えいただければと思います。

○岡雇用機会均等課長 労働関係法令で重大な違反がある場合には取消しができることになっています。

○中澤委員 それ以外については特段取り消しの要件がないということですか。

○奥宮会長 一般的な企業不祥事とかも、そういうことになっていますか。

○岡雇用機会均等課長 ほかの法律も、重大な法令違反があればということです。

○中澤委員 なるほど。

○奥宮会長 他に御意見ございませんか。そうしましたら、一応(1)女性活躍推進法についてのほうは今日ここまでとして、(2)男女雇用機会均等法について、御意見ございますか。お願いいたします。

○井上委員 (2)の①に含まれると思いますが、男女間賃金格差と、それから仕事と生活の調和について、発言をさせていただきたいと思います。先ほど来からこの男女間賃金格差の議論がされていますが、この間、労働基準法に男女同一賃金の原則があるので、均等法には入れる必要がないというのがいろいろなところで言われてきた、あるいは御指摘があった経過があると思います。しかし、この間、ずっと労側として発言させていただいておりますが、男女の賃金の差異は男女間の働き方全体の結果指標だと考えておりますし、均等法の目的に記されている均等な機会及び待遇の確保には、当然、賃金の男女均等な取扱いが含まれていることを明確化するべきではないかと考えております。

平成 14 年の厚生労働省の男女間の賃金格差問題に関する研究会報告がありますが、その中でも均等法の守備範囲である昇進や業務の配分、教育訓練、コース別雇用管理制度などが、男女間賃金格差の要因となっているという分析がされています。また、この間の女性活躍推進法でも、そういうものに関して、基礎項目や選択項目に入ってきているということであれば、やはりこの改善が今求められているのではないかと考えております。その意味でも、賃金だけではなく、男女間の格差の是正に向けて、均等法の目的に賃金格差の是正を入れて、具体的な手法を指針等に明記するべきだと考えております。

また、仕事と生活の調和の観点からの発言ですが、今回出していただいた資料 2 の「女性の活躍の推進のための対策について(追加資料)」に、それぞれ育休の取得の推移とか出していただきましたが、男性の育休の取得率は、長期的には上昇傾向にあります。5.14%にとどまっております。短時間勤務制度の利用経験も、男性正社員では 4.4%となっているなど、結局は、早起きをして、朝御飯の準備をして、子どもを学校や保育園に行かせてから出勤をし、短時間勤務で帰ってから買物に行き、子どもを迎えにいったら夕飯を作って、お風呂に入れて寝かしつけるという、その多くは母親が担っているのが実態ではないかと考えております。その意味でも、仕事と育児あるいは介護の両立は女性に偏っていて、仕事に大変大きな影響を与えております。その点も踏まえて、法の理念に仕事と生活の調和を明記するべきであると考えておりますし、雇用における男女平等の確保と、性的指向・性自認を含む性差別を許さないことを明確化するために、法の名称も総合的な差別禁止法的性格を持たせるための男女雇用平等法とするべきだと考えておりますので、意

見として申し述べておきたいと思います。以上です。

○奥宮会長 他にございますか。よろしいですか。

○布山委員 今回の議論ではなく、これも以前から労側の委員からは賃金の件を均等法の中という御議論がありましたが、これは私どものほうも、労基法の中で規定をされているからいいのではないかという意見は変えておりません。

また、ワーク・ライフ・バランスの件ですが、これは育介法の中で、男女ともにきちんと整備をされているので、これもあえて均等法の中に入れる必要はないのではないかと思います。均等法は男女の均等な機会を得られるかどうかという法律ですので、それがぼけないようにするというのも一つあるのではないかと考えております。

○奥宮会長 他にございませんか。

○武石委員 以前から、賃金格差と仕事と生活の調和について、理念に入れていただきたいという労側の委員の御意見は、よく理解できるのですが、例えば具体的に理念に入れるとすると、どこかでそれを落とし込むことになると思うので、もう少し具体的なところで御意見を頂けると、有り難いかなと思います。賃金格差は、均等法のいろいろなステージが平等になっていけば、かなり男女間の格差というのはなくなるはずですが、それが査定のところでは女性が差別をされているとか、育児休業を取るのには女性に偏っているのが女性が遅れてしまうとかということの反映で、賃金格差につながっていると思うので、そういう意味では、いろいろな雇用のステージで男女が平等に活躍できるという均等法がしっかり守られていけば、相当縮んでいくはずですが、あとは男女別の賃金体系がもしあるとすると、基準法で、そこは手当ができていっていると思うのです。それで抜けているところがあれば何なのかを、具体的におっしゃっていただくと、有り難いかなと思います。以上です。

○奥宮会長 それではよろしいですか。時間もかなり押してきましたので、もう1人、齋藤委員。

○齋藤委員 幾つか意見はあるのですが、まだよろしいですか。

○奥宮会長 雇用均等法に関してですね。

○齋藤委員 はい。2点ございます。まず1点目ですが、コース別雇用管理制度についての意見になります。有期雇用労働者から無期転換した場合に、いわゆる正社員とは別の無期転換の社員として雇用管理が行われる可能性があるかと思っております。これらの労働者もコース別雇用管理指針の対象に入ってくると思っておりますが、現在の指針が総合職と一般職を強く念頭に置いた内容になっておりますので、ここは有期雇用労働者が無期転換した場合も想定した記述に変える必要があるのではないかと考えておりますし、また、指針自体を法に位置付けるべきだと思っております。

2点目ですが、連合の調査において、限定総合職の女性で55.6%、一般職の女性で36.7%の方が、異なるコースにいても同じような仕事をしている人がいると回答しております。今回出していただいた資料でも明らかなおお、非正規雇用においては女性が非常に多くて、偏っているという状況にあって、そこについては今後その正規と非正規との間の不合

理な格差の是正ということで、同一労働同一賃金が原則になってくるかと思えます。その一方で、性差別を禁止する指針の中には、性差別禁止の判断を雇用管理区分ごとに行っていくことを想定しているかと思えます。そうしますと、今言ったような正規、非正規間ではなく、限定総合職と総合職の間、一般職と総合職の間に対して不合理な格差があっても、そこには何もできないということになってしまいます。もちろん、指針には、単なる形式ではなく企業の実態に即して行う必要があるのだという記載はありますが、異なるコースで同じような仕事をしているという実態もありますので、性差別禁止の判断を雇用管理区分ごとに行うとしている規定自体は、削除すべきだと思います。以上です。

○布山委員 終わっているのに申し訳ありません。いわゆるコース別の雇用管理区分のところは同じ雇用管理区分でないと比較のしようがありませんので、そこを全部撤廃というのは反対です。

また、これは厚労省から御説明いただければいいのかもしれませんが、以前コース別の雇用管理の指針の議論の際に私から申し上げたのですが、企業の中は、総合職と一般職だけのコースだけではありませんと申し上げたところ、ここにも書いてあるとおり、「労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定」と書いてあって、これは決して総合職、一般職だけの話ではありませんという御回答を頂いたと思えますので、御紹介しておきます。

○山崎委員 簡単にいきます。資料 2 の 34 ページの間接差別の関係です。連合側の調査をしている結果によりますと、家族手当や扶養手当の支給要件を、世帯主であることとしている企業は、現在 34.4%で、主たる生計維持者としている企業は 53.8%になっています。これは研究会で、法制化されていない、ここで言うと、(1)、(2)、(4)以外なのですが、その 4 事例のうちの一つである生活関連手当の支給に当たって、世帯主や主たる生計維持者などを要件とする間接差別として考えられる例ではないか。したがって、連合は、これまで春季生活闘争を通じて、世帯主要件撤廃というものを含めて、間接差別の取組を行っておりますが、その労働組合に対する調査でも、まだまだ残念ながらこれだけの企業が世帯主要件を維持しているという結果になります。そこで、世帯主や主たる生計維持者の多くは男性でありますので、このような状況を踏まえれば、現在、法制化されている間接差別は、限定列举という形ではなく、例示列举として、世帯主要件をはじめとする残りの 4 要件も法制化するべきであるというふうに、御意見を申し上げておきます。以上です。

○山中委員 すみません、補足でお伝えさせていただきたいと思っています。今ほど山崎委員からも発言がありましたとおり、3 事例の限定列举から、男女雇用機会均等政策研究会報告書の 7 事例を例示列举とすべきというのが、基本的な考え方です。その上で、資料 2 の 34 ページにあります、7 つの事例のうち、(6)の処遇の決定のところ、それから(7)の福利厚生家族手当に関しては、基本的には正社員とパートタイム労働者との間の待遇差が、間接差別に当たるかもしれないというものでありますけれども、その部分に関し

ましては、今後、同一労働同一賃金の観点から、事業主に説明義務が強化されることになっていると思いますので、少なくともそちらの整合性を取って、在り方を検討していく必要があるのではないかと考えています。私からは以上です。

○奥宮会長 ありがとうございます。

○榎原委員 法の履行確保について申し上げたいのですが、論点に、「助言・指導・勧告・公表に加え、制度の更なる履行確保の必要性について」とありますが、現行の履行確保自体も改善していく必要があるのではないかと考えています。これまで資料でも明らかになっていますが、いまだに男女間の格差がある中で、企業名の公表自体は過去に1件のみであると認識しています。企業名の公表が導入された目的自体は、法違反の速やかな是正を求めること、行政指導の効果を高めること、法の実効性を確保することにあるとされていますので、企業名の公表が抑止力となり得ていない中で、どれだけ実効性が確保されているのかは率直に疑問に感じています。現行の制度の中で履行確保が難しいのであれば、前日も発言をしましたが、政府から独立した救済機関が必要なのではないかと考えています。それができるまでの間は、例えば労働局に専門委員会を設けて、差別の判断を行って、機会均等調停会議に、今は義務付けられていないと思うのですが、事業主の出席を義務付けることなどが必要であると考えています。以上です。

○齋藤委員 先ほど布山委員から、雇用管理区分間での比較というのは不可能なのだという話があったと思いますが、そこが正に問題の肝かと思っています。雇用管理区分ごとの差別の判断だけでは、なかなか男女間賃金格差の解消というのはなされないと思っていますし、また、こぼれ落ちてしまう人もいると思っていますので、そこに対して、ではどうしていくのかについて、議論・検討を深めていく必要があるのではないかと考えております。もっと言えば、例えば職務評価とか、いろいろな方法で乗り越えるという形もあるのかと思いますので、雇用区分ごとにしかできないのだということ判断ができなくなってしまっている人たちについて、どう見ていくのかについて検討を進めていければと思っています。

○布山委員 雇用管理区分を越えるような形を考えるのではなく、その雇用管理区分に入るようにするような仕組みを考える、例えば一般職から総合職に登用する、あるいは申し出てという、そちらのスキームではないかなと思っています。もともと比べるのが難しいものを無理に比べようとしても非常に困難かと思っていますので、むしろ一般職から総合職、あるいは有期の方から正社員化という、そういう流れなのではないかと考えております。

○奥宮会長 他によろしいですか。いろいろ不手際があって申し訳ございません。

それでは、本日の分科会、これで終了いたします。次回は来週10月17日、水曜日、14時からです。この日の議題は、パワーハラスメント防止対策等についてです。最後に、本日の議事録の署名委員は、労働者代表委員として榎原委員、使用者代表は布山委員をお願いいたします。皆様、お忙しいところをありがとうございました。