

第9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30日(火) 16:00～

場所 厚生労働省専用第22会議室

出席者：公益代表委員

奥宮委員、権丈委員、武石委員、中窪委員

労働者代表委員

井上委員、榎原委員、齋藤委員、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 少し早いですが、全員おそろいですので、ただいまから「第9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、川田委員、山崎委員から御欠席の御連絡を頂いております。また、塩崎委員の代理として、日本商工会議所産業政策第二部副部長、杉崎友則様より御出席いただいております。

今回はペーパーレス会議ですので、初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いたします。

○吉田雇用環境・均等企画官 お手元のタブレットの右横のボタンを押していただきますと、資料一覧が出るかと思えます。本日の資料は、議事次第、資料1として、労働政策審議会雇用環境・均等分科会で出た主な意見、資料2として、女性活躍推進のための対策について、資料3として、対策に関する主な論点となっております。御覧いただく場合は資料をタッチしていただきまして、閉じたい場合には、もう一度画面をタッチしていただきますと左上にボタンが出ますので、そこをまたタッチしていただき、また別のファイルを御覧いただくという形をお願いいたします。不明な点等ございましたら、事務局までお申し付けいただければと思います。よろしくをお願いいたします。

○奥宮会長 ありがとうございます。それでは議事に入ります。本日の議題は、「女性の活躍の推進のための対策について」です。事務局から資料について説明をお願いいたします。

○岡雇用機会均等課長 タブレットの資料に沿って御説明いたします。まず、資料1を御覧ください。資料1は、第7回の分科会で出た主な御意見です。(1)女性活躍推進法についての①行動計画についてです。たくさん御意見がありました。主なものとしては、企業の自主的な取組を推進することを基本とすべきという御意見がありました。その一方で、行動計画を策定している企業の方が、取組に手応えを感じているので、中小企業も含めた義務化が必要ではないかという御意見がありました。また、状況把握項目について、男女の賃金の差異などの各種項目を基礎項目とすべきという御意見があった一方で、現在、4つの基礎項目を分析して、課題があれば他の項目を状況把握しているということがありますので、現在の仕組みでいいのではないかという御意見があったかと思えます。

次の②の情報公表についても、企業の裁量に任せるべきだという御意見があった一方で、特に男女の賃金格差などは基礎的な要素だということで、情報公表をすべきという御意見がございました。また、その男女の賃金格差については、職位や勤続年数等々の差によって生ずるものなので、それを公表すると一人歩きするのではないかという御意見がございました。その他、求職者の関心が高い育休の取得率や残業時間などについても、情報公表すべきではないかという御意見がございました。

③の「えるぼし認定」については、現在、ほとんどが三段階目を取っているということで、三段階としている意味があるのかという御意見がありました。また、女性が多い企業は、特に競争倍率の基準で認定を取りにくい状況があるので、それを見直すべきではないかといった御意見がありました。

3 ページ、④履行確保について、実効性を確保するための方策が必要ではないかという御意見がありました。

⑤その他として、女性活躍が進んでいる企業において、更に女性活躍推進法に基づく措置を講ずることと、均等法との関係を整理しておくべきではないかという御意見がありました。以上が女活法についてです。

次に(2)の均等法についてです。男女間賃金格差の解消が法の目的に含まれることを明確化し、仕事と生活の調和も理念に入れるべきだという御意見があった一方で、賃金格差については、労働基準法で既に規定しておりますし、仕事と生活の調和については、育児・介護休業法で措置しておりますので、そういった追加は必要ではないのではないかという御意見がございました。

また、コース別雇用管理指針についても、性差別禁止の判断を雇用管理区分ごとに行うという指針の規定を削除すべきという御意見がある一方で、区分ごとでないと比較できないなどの御意見がございました。それから、間接差別について、拡大すべきではないかという御意見がありました。

続きまして、資料 2 を御覧ください。2、3 ページについては、前回もお付けいたしましたが、女活法の制度の概要、現在の情報把握項目と、情報公表項目の一覧になっています。

4 ページからは、状況把握、課題分析についてです。先ほどの前回の御意見にもありましたが、現在、4 項目が基礎項目とされておりますけれども、その 4 項目について状況把握、課題分析をした上で、事業主の実情に応じて、また別の任意項目を把握し分析するというスキームになっていて、行動計画の策定指針にもそう記述しています。4 ページがその記述で、5 ページは状況把握の項目についてです。

6 ページからは、それを分かりやすい形でフローチャートにしたものです。6 ページは採用関係ということで、採用した労働者に占める女性労働者の割合という基礎項目を、まず状況把握し、分析した結果、例えばその企業については男女別の採用における競争倍率に問題があるということが考えられる場合に、その状況を把握し、課題を分析をし、右の表にありますように、取組例として、例えば採用選考基準を見直す、あるいは面接官が男性に偏っているということであれば、面接官への女性の参画を増やす、あるいは女性の求職者に自分の企業の情報が伝わっていないということであれば、積極的な広報を行うといった取組が考えられます。同じように労働者に占める女性労働者の割合が、そもそも低い企業であれば、キャリアアップの研修、あるいは転換、中途採用などの課題が考えられるということで、ほかの項目に派生していくということになります。

7 ページは、男女の勤続年数の差異ということで、これも企業によって事情が異なると思います。例えばうちの企業は残業が多いので、すぐに辞めてしまうのではないかということで、残業を減らすような取組を行ったり、あるいは職場の風土に問題があるということであれば、それを改善するなど、各企業において、それぞれの課題というのがあるので

はないかと思われます。

8 ページは長時間労働の関係、9 ページは管理職に占める女性の労働者の割合ということで、いずれにいたしましても、それぞれの企業によって、それぞれの課題を把握分析し、取り組んでいただくというのが、現在のスキームとなっています。

10 ページは、行動計画の策定例をパンフレットに載せておりますが、それを御紹介したものです。行動計画は、いろいろな目標を立てて取組をやっていただきますと、非常に立派な計画になることもありますけれども、非常にシンプルに作るとすれば、ここにある例の1のように、2つの目標を掲げて、それぞれについて簡単に今後の取組を書いていただくということになります。例えば、女性の応募者が少なく女性技術者が少ない、女性のほとんどが事務職で総務部に配置され、配置先が偏っているといった課題を把握した場合においては、目標の1として、技術職の女性を現在の2人から10人以上に増加させるという目標を立てて、それに向け、パンフレットの見直し、あるいは説明会の開催などを行っていくということが考えられます。

また、目標2で、事務職のほうに女性が配置されているということであれば、現場の事務所3か所以上に、新たに技術系の女性社員をそれぞれ1人以上配置するという目標を立て、それに合わせた取組をしていただくというような、こういったシンプルな計画でも可能だということです。

11 ページは、前回の御意見にもありましたが、均等法に違反しないように、行動計画の策定や推進に取り組むということです。

12 ページです。これも第7回するときにもありましたが、行動計画の策定に当たり、労使協議をすべきではないかという御意見がありました。現在の行動計画の策定指針においては、行動計画の策定自体はこちらの事業主の権限で行うものではあります。例えば、労働組合の参画を得た体制を設けることが効果的であるとか、必要に応じて労働組合等に対するアンケート調査や意見交換などを実施するなど、現場の実情の適確な把握に勤めることが重要であるということ、義務ではありませんが、そういった取組をすることも効果的であるということをお示ししたところであります。

13、14 ページは、行動計画の届出数及び届出率です。前回の会議で、101人以上300人以下の企業の届出率についてデータを出してほしいという御意見がありましたので、14ページにお出ししております。赤の折れ線がそちらに当たります。大体3万超の企業に対して1,000余りの企業が届出をしまして、割合としては4%強というのが現状です。

なお、15 ページは企業規模別の企業数の状況です。101人以上とか100人以上とか、1人ずつれていますが、大体の規模感のほうがえるのではないかと思います。現在、義務付けがされている301人以上に近い、300人以上の企業規模ですと、平成28年の場合は1万4,000社余り、100人以上299人以下の企業は3万2,000余り、対して99人以下の小規模の企業は158万社余りという状況になっています。

16 ページからは、前回もお出ししたえるぼし制度の概要と認定の基準です。その後に

認定の状況ですとか、あるいは似たような制度として、くるみんの制度の概要についてもお付けしております。

少しページが飛びますけれども、25 ページを御覧ください。第 7 回で、ほかの認定制度、あるいはインセンティブの制度について紹介してほしいという御意見がありましたので、女性活躍に資すると考えられる国の認定関係の制度を挙げています。上の 2 つのえるぼし、くるみんは、雇用環境・均等局の関係の制度です。また、ユースエールは、厚生労働省の職業安定局の関係で、若者の採用育成に積極的に取り組む企業を認定する制度です。下の 2 つは、経産省関係の、なでしこ銘柄、新・ダイバーシティ経営企業 100 選ということで、それぞれいろいろなメリットや相乗効果があるということです。

26 ページは、地方自治体における認定等の制度です。字が小さくて恐縮ですが、各自治体それぞれの基準を設けて認定を行っています。認定基準の表のうち、左の基準で、えるぼし認定を受けていることを基準にしている都道府県などが幾つかありますし、その隣の基準として、女活法に基づく一般事業主行動計画を策定していることを基準としている自治体というのはかなり多いという状況で、女活法に基づく取組を進めることで、自治体のほうでもいろいろなメリットを与えているという状況があります。

同じく 27 ページは、自治体における表彰制度ということで、こちらにつきましても、先ほどと同じように、えるぼし認定を受けていること、あるいは女活法に基づく行動計画を策定していることという基準を設けている自治体がかんりの数あるということです。

28 ページは、これは前回、その前にお付けいたしました、女活法の施行状況です。

29 ページ以降も、前回お付けいたしました均等法の概要、あるいは均等法関係の資料ですので、説明につきましては省略させていただきます。

続きまして資料 3 を御覧ください。女性活躍の推進のための対策に関する主な論点ということで、これまでの御意見あるいは先ほどの資料なども踏まえて、こういった論点に沿って御議論していただいております。どうかということをお示ししたものです。

まず、(1)女性活躍推進法についての①行動計画策定についてです。アとして、企業における女性活躍に関する計画的な PDCA サイクルを広く促すため、例えば次世代法と同様に、101 人以上 300 人以下の企業にも行動計画策定を義務付けることが考えられる。このことについて、どのように考えるか。また、この場合、特に中小企業の負担に配慮する方策として、どのようなことが考えられるかという論点です。これにつきましても、関連するこれまでの御意見ということで、賛成意見と反対意見を下に記載しております。

イです。状況把握について、現行は各社の共通な課題となる基礎項目について、状況把握・課題分析を行い、その結果を踏まえて、任意項目の状況把握・課題分析を行う仕組みとしている。更に一定の項目を基礎項目に追加することについて、どのように考えるかという論点です。これにつきましても、追加すべきという御意見と、追加すべきではないという御意見を御紹介しております。

ウです。数値目標について、各企業の状況に応じた自主的な判断を尊重しつつ、より効

果的なものになるよう、その設定の在り方を見直すことについてどのように考えるかという論点です。

②情報公表についてです。アといたしまして、情報公表の対象ですが、現行は301人以上について公表を義務付けている。いわゆる骨太方針2018において、女性活躍加速のための重点方針2018を着実に実施しながら、女性の活躍状況の見える化が徹底されるよう、女性活躍推進法の見直しも含め、必要な制度改正を検討するとされていること等を踏まえて、より多くの企業に情報公表を促すため、101人以上300人以下の企業について、情報公表を義務付けることが考えられる。このことについてどのように考えるかということです。

イ、情報公表の方法についてです。現行は301人以上の企業について、省令で示す14項目の中から、任意の項目を1つ以上公表することとしています。また、未来投資戦略2018において、管理職への女性の登用、多様で柔軟な働き方の導入、仕事と家庭生活の両立やキャリア形成の支援等について、数値目標設定や情報開示の拡大、取組状況に応じた企業へのインセンティブの充実等について検討することとされている。求職者の職業選択に資するよう、例えば以下の項目等の情報公表を促進することについて、どのように考えるかということで、例として、管理職への登用や昇進の状況、男女別の配置の状況、研修等の受講状況、育児休業の取得状況、労働時間の状況、有給休暇取得状況、復職等の制度の内容などが考えられます。

ウは、男女間の賃金格差を情報公表項目に追加することについて、どのように考えるかということです。

次に③、えるぼし認定についてです。アとして、未来投資戦略2018において、これは先ほどと同じですので省略しますが、認定を取得している企業のほとんどが、三段階目の認定を取得していることを踏まえて、企業において更なる取組が推進されるよう、更に高い基準を設けることについて、どのように考えるかということです。

イとして、えるぼし認定の基準について、女性が活躍している企業がえるぼし認定を受けられるようにするため、男女の競争倍率等の基準を見直ししてはどうか。

ウとして、その他えるぼし認定の取得を促進するために、どのような方策が考えられるか。

④履行確保についてです。求職者の職業選択に影響を与える情報公表をはじめとする事業主の義務の履行確保を強化することについて、どのように考えるか。以上が女活法関係となります。

次に(2)で、均等法についてです。①法の理念に仕事と生活の調和を追加し、目的に男女間賃金格差の解消が含まれていることを明確化することについて、どのように考えるか。

②間接差別の規定を見直すべきとの御意見について、判例の動向等を踏まえてどのように考えるか。

③コース別雇用管理指針において、無期転換した労働者の位置付けを明確化することに

ついて、どのように考えるか。以上、主な論点としてお示ししたものです。これらも参考にしながら、御議論いただければ幸いです。以上でございます。

○奥宮会長 ただいまの事務局の説明について御質問がありましたら、お願いいたします。御意見は後ほどで、御質問に限ってお願いいたします。

○中澤委員 資料の2です。今更ながら、資料の御提供がもし可能ならばと思って御質問させていただきます。計画の策定の数ですが、事務局にお聞きすると、その時点その時点での有効な計画数での数が書かれているということで、若干減ったりしていますが、いわゆる更新をしない企業も踏まえて、絶対数的なものを何らかの形で把握することは可能かどうかをお聞きしたいと思います。

○岡雇用機会均等課長 以前、年度目標のときに同じような御意見があったと思います。現状の我々の運用では、そこまで把握していません。今後どのように把握するかは検討の余地があるわけですが、現状においては手元に数字はないということです。

○中澤委員 関連なのですが、いわゆる更新をしないということで、どのような計画を立てれば効果的なのかというような議論がずっとされてきたと思いますが、1つの見方として、更新をされなかった企業が仮にあるとすれば、そのような企業に、なぜ更新をしなかったのかをヒアリングなり何なりで調査することも行動計画の見直しに当たっての隘路の把握につながるのではないかと考えています。今の段階でどうのこうのということではありませんが、本来ならば、更新をしなかったという企業の、しなかった隘路のようなものを十分把握すべきではないかと私は考えます。

○奥宮会長 他に御質問ございますか。ないようでしたら、議論に移りたいと思います。事務局の説明を踏まえ、資料の3についてですが、皆様から御発言を頂き議論していきたいと思います。論点が多岐にわたりますので、いつもより細かく分けて議論をお願いしたいと思います。また、時間内に全部を議論するというので、資料1で確認いただいた前回の御意見と同じものについては、なるべく重複しないように、重複するとしても簡潔にさせていただき、他の委員の御意見と同じものも、なるべく重複しないようにということをお願いしたいと思います。どうしてもということであれば、最後に若干まとめて御発言を頂く時間も設けたいと思いますので、御協力をよろしくお願いいたします。

まず、(1)女性活躍推進法についての①行動計画策定について、アの行動計画策定義務の対象を101人以上300人以下の企業に拡大することについて、御議論をお願いいたします。これは約10分をお願いしたいと思います。

○井上委員 論点には書いてないのですが、女活法の見直しの必要性について、前回の審議会で使側から、施行2年半で女性活躍推進法を見直す必要があるのかという御意見があったと思います。これについては、現行では計画期間を2~5年で推奨していますので、現在は2回目の行動計画を策定し既に実行している企業、あるいは、これから2回目の行動計画を策定しようとしている企業が多いと思います。その意味でも、労側としては、行動計画を一巡し二巡目に入る時期だからこそ、次のステージに進むべく、改正が必要であ

ると考えています。

女性活躍推進法は成立時や施行時こそ大々的に報道がされ、安倍首相も国連でスピーチをする、また、日本を挙げて女性活躍に取り組むという強いメッセージが打ち出されました。そのことで女性活躍の取組促進の一翼を担ったと思いますが、施行されて3年たち、今度は企業の地道な取組をいかに後押ししていくかが重要になると考えています。そのためにも、2020年に指導的地位に占める女性の割合30%の目標に向けて、現行の制度で足りないところを見直し、改善を行っていく必要があると考えています。そのことだけ申し述べておきたいと思います。

○奥宮会長 ただいまの御意見は女活法の見直し全体についてということですのでよろしいですね。論点(1)①のアについて、御意見をお願いいたします。

○塩島委員代理(杉崎氏) 日商は女性活躍の推進については非常に重要課題であると認識しています。先般の会議でも申し上げましたが、既に8割の中小企業が女性活躍を推進しているという中で、女性の活躍推進には、一律の規制を強化するという発想ではなく、インセンティブなどで誘導政策を強化すべきという立場から、中小企業に対する行動計画の策定義務化については反対である旨を再三申し上げてきました。また、日商が中小企業の女性活躍を阻害する要因を調査しましたところ、社会保険負担によるパート労働者の就業調整の問題や、保育の受皿不足など、女活法の範疇外かつ会社の外、外部要因がメインとなっているのが事実です。そうした中で、中小企業に対する行動計画の策定義務化については合理的な理由が見出せないと考えています。仮に義務付けをしましても、中小企業では手間だけが増えて、一体どの程度の効果があるのかも疑問に思っています。前回のこのテーマの議論の終了後に、中小企業の経営者の皆さん複数名にヒアリングをしてみましたところ、やはり、反対であるという意見が大勢を占めています。

現在、中小企業が行動計画を策定することについては努力義務となっていますが、実際に策定した中小企業は僅か0.3%に過ぎません。また、本日の資料にもありました101人以上300人以下の中小企業に限っても4.53%に過ぎません。こうした状況の中で、中小企業の行動計画の策定を促進する方策につきましても、義務化を議論する前に、まず、中小企業が行動計画を策定しない理由、策定に当たっての課題といったことを、厚生労働省がしっかりと調査・分析すべきだと思います。そうした調査・分析なしに義務化に関する議論をしても、意味のある議論になるとは思いません。

一方で、中小企業の行動計画の策定促進につきましても、厚生労働省のホームページの女性活躍推進法特集ページや計画策定に関するパンフレット、行動計画策定支援ツールの見直しも不可欠であると考えています。例えば女性活躍推進法特集ページですが、非常に情報量が多くて探したい情報がすぐに見付からず、必ずしも使いやすいものとは思っていませんし、そうした声があります。また、パンフレットについても40ページ以上に及んでいますし、策定支援ツールについても情報量が多過ぎて非常に使いにくいといった生の声が商工会議所に寄せられています。こうしたツールを、多忙を極める中小企業経営者や

人事労務担当者目線で見直すことや、ホームページやパンフレットに記載する情報を整理して抑揚を付けるなどの取組が不可欠だと思いますので、よろしく願いいたします。

それから、本日の論点に、例えば義務化することが考えられるとありますが、事務局に対する質問です。施行時期をどのようにお考えなのかをお尋ねしたいと思います。来年 4 月には年休取得の義務付け、また、来年 10 月には消費増税、2020 年 4 月には時間外労働の上限規制、2021 年 4 月には同一労働同一賃金がそれぞれ施行され、大企業を含め、特に中小企業にはかなりの負担が掛かります。論点として挙げる以上は施行時期についてもお考えのことと思いますが、仮に義務付けするならば、2021 年 4 月まではあり得ないと思っていますし、2021 年 4 月以降をお考えであるならば、中小企業が行動計画を策定しない理由、また策定に当たっての課題をしっかりと調査・分析することが大前提であると思います。ですから、このタイミングで議論すること自体は時期尚早だと思いますし、中小企業の現場負担を十分に考慮した上で、この義務化については反対であるという意見を申し上げたいと思います。

○奥宮会長 施行時期について、事務局から御説明できますか。

○岡雇用機会均等課長 施行時期につきましても、いろいろ御意見を頂きながら最終的に決めていただければと思っています。今この時点で、いつということはありません。皆様方の御意見をお聞きしながらと思っています。

○奥宮会長 他に御意見ございますか。

○齋藤委員 先ほど、杉崎さんからも、日商さんの調査結果で既に 8 割の企業が女性活躍推進しているので義務化・拡大していくことに意義を見出せないという御意見もあったと思いますが、逆に言えば、既に 8 割の企業が女性活躍推進を行っているということになります。にもかからわず、日本全体で見ると余り進んでいないということであるならば、いまだなかなか取組がうまくいっていない、あるいは、取組の方法が分からずに模索されている企業が多いということではないかと思っています。その観点で言えば、女性活躍推進法に基づいて義務化していくことは、女性活躍推進のノウハウを知ることにもなりますし、更なる女性活躍の促進にもつながると考えています。何よりも、女性活躍推進に 8 割の企業が取り組んでいるのであれば、義務化についても、先ほどヒアリングした結果では反対という御意見もありましたが、余り抵抗感もないのではないかと感じています。

策定しない理由について、まずは確認すべきではないかという御意見もありましたが、正に、義務化をしていないから策定がなかなか進まないのではないかと考えています。御存じのとおり、女性活躍推進の行動計画については、次世代法の行動計画と一体で作ることも可能になっていますし、既に次世代法のほうでは 300 人以下 101 人以上の企業も義務化されていて、3 万を超える企業が行動計画の策定届出を行っている状況にあります。また、努力義務になっている 100 人以下の企業でも、2 万 4,000 の企業が行動計画を策定、届出を行っている状況です。こういった実態を踏まえまして、300 人以下も義務化していくことについては、全く新規で行う負担感ということではないのではないかと考えていま

す。そもそも、負担感とコストという観点ではなく、人材確保やリテンションの意味で必要な取組だということで進めていきたいと思っています。

○塩島委員代理(杉崎氏) ただいま、いろいろ御発言を頂きましたが、既に8割の中小企業が女性活躍を推進している、そういった中で義務化をすると、先ほど申し上げたとおり、手間だけ増えてどれだけの効果があるのでしょうかということも思っていますし、それから、先ほども申し上げたとおり、女性活躍推進に当たっての課題の要因、これも商工会議所で調査しましたところ、多岐にわたる課題と課題の要因が挙げられていますが、女活法範疇外のことが多く挙げられているというのが事実としてあります。申し上げておきたいのですが、日本商工会議所は、女性活躍は最重要課題であるという認識の下で、今年3月に要望を策定しまして、厚生労働省にも提出しています。今回、申し上げたいのは、女性活躍を推進するに当たっては、義務化ではなくて、例えばあらゆる政策を周知・活用していただくこととか、インセンティブを強化するといった誘導政策を強化するというところで、手法が違うのではないかとということをお願いしたいと考えています。

○奥宮会長 他に御意見ありますか。

○井上委員 中小企業に対する周知については、もう既に、この3年間で十分にできているのではないかと考えています。やはり、女性活躍を進めるというのは、これから仕事を求めていく若い人たち求職者に対して、しっかりと中小企業が情報公表や状況把握をすることで、人材確保に非常に役立つものだと考えています。手間が掛かるとか働き方改革で大変だからというのは理由にはならないと思いますし、そのことで女性活躍の順位が下がることに関しては、私は大変ゆゆしきことだと思っています。どれも同じように進めるというのが、一億総活躍あるいは働き方改革の趣旨であると思いますので、閣議決定に基づいてしっかりと女性活躍が進められるように、とりわけ日本の9割以上が中小企業で、そこで働く労働者も非常に多いと思いますので、その意味でも、この女性活躍の意義をしっかりと捉えていただいて御対応いただきたいと思っています。

○塩島委員代理(杉崎氏) 日本商工会議所自体、再三再四申し上げますが、女性活躍は最重要課題であるという認識は十分に持っていますし、だからこそ、政府に対する要望も策定したわけです。今回、申し上げたいのは、もう既に8割の中小企業がやっていますということと、その手法が、義務化ではなく誘導政策を取るべきなのではないかということです。これ以上は同じ主張になりますので、これでやめておきます。

○奥宮会長 この点について公益の委員、まず御意見がありましたらお願いします。

○権丈委員 日商さんから中小企業では義務化はなかなか難しいということ、また、女性活躍推進を8割の企業が実施しているということでしたが、そうした状況は分かりました。その上で、やはり女性活躍推進は非常に重要な問題であるということは繰り返したいと思っています。閣議決定や法自体でも、女性活躍推進が、これからの日本経済、社会にとって重要であることが示されており、人口構造や経済環境の変化の中で労働力の質と量を高めること、それにより家計所得の上昇や消費の拡大といった効果も期待されています。日本全

体としては、やはり、取り組んでゆくべき大きな課題と言えます。中小企業にとっては、これから他の労働法規の改正への対応もあり、対応が間に合わないという事情があるならば、少し施行時期を遅らせるといった措置や手続を簡素化するなど、やりやすい方法を検討しながら進めていけないのかと考えます。今、女性活躍に国を挙げて取り組むことは、今後の日本にとって大きな意味のあることだと思っておりますので、是非、引き続き検討し、進めていく方向で対応していただけないかということが私の意見です。

○奥宮会長 他に御意見ありますか。杉崎さんにお伺いしますが、既に女性活躍推進をしているにもかかわらず、行動計画策定が義務化されると何が一番困りますか。先ほど、忙しいとか、そういう御発言がありましたが、何が一番ネックになる、難しいことになるでしょうか。

○塩島委員代理(杉崎氏) 行動計画を策定すること自体、それから、自社の状況把握については、各社各様でどれだけ大変なのかというのは個々の企業によっても違うと思っておりますが、計画を策定して届け出るところに負担があると思っております。先ほども少し申し上げましたが、例えば厚生労働省のホームページを見ましても、必要な情報が一体どこに載っているのか、情報量が余りにも多過ぎて探すだけでも時間が掛かります。私が女性活躍の要望を書くときにも厚生労働省のホームページを何回も見たのですが、どこに何が書いてあるのか、調べるのに時間が掛かったというのを実感しています。それから、40数ページに及ぶパンフレットも、これを忙しい中小企業の経営者の方、人事労務担当者としても1人で何役もこなさなければいけない中小企業においては、果たしてこの40数ページのパンフレットをまじまじ読んでいる時間があるだろうかということも率直に思います。策定支援ツールについても、私は実際に見てみたのですが、エクセルのセルが非常に多くて、これも企業目線で見直すことが重要だと思っております。

こうしたことから、中小企業の皆さんは今、働き方改革について、年休取得の義務化や時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金など、いろいろと対応を迫られている中で、中小企業の現場負担といったものを十分に考慮していただきたいというのが商工会議所の考えです。女性活躍が商工会議所は最重要課題だということは再三申し上げています。その手法について、中小企業の現場負担を十分に考慮していただきたいというのが商工会議所の主張です。

○武石委員 中小企業さんが大変負担なのは私はよく理解できます。今、性急に義務付けて、義務付けられたから形式的に計画を作って届け出るということは、魂が入らない、本末転倒になっていくと思っております。中小企業の方にこういうことを取り組んでいただくことは重要だと思っておりますが、やり方や、形式的にならないようにするにはどうしたらよいかとか、施行の時期などは慎重に考えるべきだと思っております。これはポジティブアクションなので、性急に義務付けとか、一律にこういうことをやってくださいということがなじまないものだと思いますので、やはり、中小企業の実態を踏まえた現実的な着地点を考えていくことが必要なことではないかと感じています。

○奥宮会長 いろいろ御意見があると思いますが、この論点はここで一応終わらせていただきたいと思います。次に移ります。

論点(1)の①のイとウを一緒にお願いいたします。イは一定の項目を基礎項目に追加すること、ウは数値目標の設定の在り方を見直すことについて、御発言よろしくをお願いいたします。特に、ウの数値目標の設定については、これまで余り御意見を頂いていないところですので、よろしくをお願いいたします。

○榎原委員 イの基礎項目についてです。現在、状況把握項目に基礎項目が4つあると思いますが、前回までも使用者側より、4つの基礎項目を分析して、もし課題があれば他の項目も状況把握しているという発言があったと思います。この状況把握項目を一つ一つ見ていくと、そもそも企業として今でも当然に把握していなければいけない項目ばかりなのではないかと思っていますし、また、もし把握できているのであれば、そこから更に課題も見えてきているのではないかと思います。状況把握項目に基礎項目を追加すること自体、そもそも把握しているべき項目だと考えていますので、それが困難であるという説明では少し合理的ではないのではないかと思います。労働側としては、基礎項目以外の今の21項目を、もし把握することが困難だということであるならば、どういうことが理由で把握すること自体が困難なのか、今後の意見の中で具体的にお聞かせいただきたいと考えています。

○奥宮会長 他に御意見はございますか。

○布山委員 今の御意見に関してです。ここに追加すべきではないと意見の中にも入れていただいているのですけれども、まず、女性の活躍状況、これは各企業それぞれであり、課題も各企業それぞれにあることから、各社の実情に応じて取り組むことができるような柔軟性が必要だと思っております。各社の状況が異なる中で、基礎項目を増やせば女性の活躍が進むのかと言え、決してそういうことではないと思っております。

むしろ、基礎項目は4項目だとしても、資料2の6ページ以降に示していただいておりますが、記載されている取組例を参考にして現行の4項目の状況を把握した上で、課題があれば選択項目等、これはこの指標を作った議論の際に、選択項目以外にも項目があるかもしれないので、「その他」も入れてくださいというのは使側からお願いをして入れたのですけれども、そういう形で取組んで更なる分析を行い、原因等を検討するという取組を進めていくことが重要だと思っております。この法律はそもそもそういうスキームで行っているのだとも思っています。以上です。

○奥宮会長 他に御意見はありますか。

○山中委員 私からは、イの状況把握の基礎項目を追加すべきというところの意見で、1個目のポツで前回言わせていただいた意見と同じ内容に一部追加して発言をさせていただきたいと思っています。男女の賃金の差異、男女別の配置状況、教育訓練の男女別の受講状況、男女別の1つ上位の職階へ昇進した者の割合、男女の人事評価の結果における差異というものを基礎項目に追加すべきだと考えております。

その中で、特に男女別の配置状況については、JILPT の採用配置昇進とポジティブアクションに関する調査によると、約 7 割の企業が、営業生産部門で男性が 9 割以上の職場があると回答しており、約 3 割の企業が、人事、総務、経理、販売サービスで女性が 9 割以上と回答する等、男女で偏りの多い項目であるという結果になっています。また、教育訓練の男女別の受講状況についても、JILPT の働くことと学ぶことについての調査によると、将来的な育成に向けた教育訓練を受けている率は、男性よりも女性が低いという結果が出ています。

女性活躍推進法ができた当時、厚労省が講演でよく使っていた資料にあったとおり、女性活躍には 4 つの壁があるということを講演でおっしゃっていました。1 つは、そもそも女性を採っていないという採用の壁、2 つ目は女性を育てていないという育成の壁、3 つ目は女性が仕事を続けたくない、続けられないという継続の壁、4 つ目が昇進したいと思えない、昇進できないという昇進の壁、この 4 つの壁の講演をされていて、私も記憶に残っているところであります。このうち、育成の壁だけが現在の基礎項目でカバーできていないという状況です。資料 2 の 3 ページにある配置・育成・教育訓練の課題にも基礎項目がないわけです。そちらのページを見ていただくと、太字の下線部分が基礎項目になっていますけれども、その項目のみこちらが入っていない、その欄だけ入っていないという状況になっております。それを補うべく、男女別の配置状況と教育訓練の男女別の受講状況については、是非とも基礎項目に入れて状況把握を必須とすべきであると考えます。私からは以上です。

○布山委員 今の御意見に関してです。確かに基礎項目には入っておりませんが、資料 2 の 9 ページに、基礎項目としては管理職に占める女性割合ということで把握をするのですが、管理職になるにはどこに配置をするか、どのように育成をしていくか、どのような教育訓練を受けさせるかということは当然分析の中に入っています。9 ページの管理職という基礎項目から、今御指摘のあった部分というのはきちんと把握ができるようになっていると思いますので、特段これを基礎項目に挙げる必要性は余りないのではないかと考えております。

○山中委員 今お話があったとおり、既に把握されているというルーティンが回っているのであれば、基礎項目に追加をして、ルーティンの中で確認いただくということ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 数値目標を設けることについてはいかがでしょうか。

○布山委員 まず、数値目標についてというよりも、ウの 2 つ目のポツについて、多分これは労側の委員からのご発言だと思いますが、労働者の代表や組合が関与できるようにということで、労使協定を結ぶと書いてありますが、その点について発言させていただきま。行動計画の内容については、労使ともに承知しているとおおり、基本的に人事に関することになると思います。これは結局、経営の専権事項といいますか専決事項になりますので、それらが網羅されているような行動計画の策定そのものに、労使協定等を結んで何か

関与するという形は少し難しいと思っております。

今日提出いただいた資料 2 の 12 ページの行動計画の策定に向けた手順の中で、委員会等を設けるのも効果的と書いてあるのは、内容によっては労働組合が関与できない部分もあるのでそうした書き方をしているのだと思いますし、実際に職場の実情を把握するに当たっては、労働者そのものあるいは労働組合にアンケートや意見交換を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要だと書いてありますので、ここに書いてあるようなことを行っていけばよろしいのではないかと考えております。

元に戻って、数値目標に関してですが、先ほど申し上げたようにこの法律のスキームは、きちんと基礎項目を把握した上で、足りないところを分析をし行っていくということなので、この数値目標の設定の在り方がどうなのか、より効果的になるようにと書いてありますが、今の行動計画の中でも数値的なものを入れる形になっておりますので、殊更それ以上のことを今考えるのかということについては疑問に思っています。

○井上委員 今の、使側のほうからのウの「労使協定を結ぶなど」という 2 つ目のポツについてです。連合で組合員に、職場における女性活躍の行動計画がきちんと策定されているかどうかというアンケートを取ったのですが、301 人以上の職場でも策定をしていると回答した組合員が半数程度、分からないが 4 割、組合役員ですら 3 割が分からないという回答が出ています。行動計画の届出をするときに、労働組合がありながら行動計画について組合と何ら話し合いもなく、勝手に行動計画を出しているという企業があるというのも、実際に連合に報告が来ています。しかも大変薄っぺらい行動計画で、計画も 5 年とか 6 年とか長いものにしていて、実際届出はしているが中身がないという状況の行動計画の策定をしている企業があったりもします。

それから、いわゆる管理運営事項のことをおっしゃっているのだと思いますけれども、職場での配置やあるいは人材育成、それは結果として賃金につながりますので、当然、労働条件に関係してくるところもあります。ここはしっかりと労働組合も関与して、より良い行動計画を作るべきだと考えております。その意味でも、働く者がこの行動計画にしっかりと関与することが必要だと思っております。以上です。

○奥宮会長 この点は、論点イでもウでもよろしいのですが、公益委員の方から御意見はございますか。

特になければ、次の論点に移ります。論点(1)の②のアをお願いいたします。「情報公表について」の中の情報公表の義務付けの対象を 101 人以上 300 人以下の企業に拡大することについてですが、いかがでしょうか。御意見をお願いいたします。

○塩島委員代理(杉崎氏) 中小企業への義務付けについては、先ほど計画策定のところでルールを申し上げた意見と同様です。先ほど武石先生からも御発言がありましたとおり、既に 8 割の中小企業が取り組んでいる中で、こういった義務付けをしても、手間だけが増えて魂が入らないというのは、正にそのとおりであるかと思っておりますので、そういった点は是非御留意いただきたいと思っております。以上です。

○榎原委員 先ほど申し上げた内容と少し重複しますが、JILPT の調査によると何もしていない企業よりも行動計画を策定している企業、更には数値目標を策定している企業のほうが、各方面での手応えを感じていて、女性の採用が多くなったということはデータとしても分かると思います。前回の資料 4 の 14 ページには、今の論点になっている情報公表をした項目数が多い企業ほど、男性も女性もその会社での就業希望が高い傾向にあるというのがデータとして出ています。

先ほどから中小企業の難しさというのは意見の中にありますけれども、こういった人材不足、人手不足は中小企業のほうが深刻だと思っています。女性も含めて人を採用し続けることですか、辞めないということのほうが喫緊の課題なのではないかと考えておりますし、採用した人が辞めないで働き続けられる企業であるということが、非常に重要な課題であるところとしては考えて、意見を申し述べさせていただきます。以上です。

○奥宮会長 他にございますか。これは公益委員の武石委員、いかがでしょうか。

○武石委員 私は、先ほど行動計画で中小企業の実態をよく把握すべきだという意見を申し上げました。行動計画は自社の社員のためにやるものなので、将来的に義務付けという方向もあり得るかなと思うのですが、情報公表は対外的なものだと思いますので、求職者とか就職活動をしている学生に自社をアピールするというものだと思います。そうなったときに、中小企業に義務付けなくても、そういうことをアピールしたい企業は、積極的にこういう情報を出していくというふうに考えます。

逆に、義務付けていろいろな会社の情報が山のように出てきて、義務付けられているのでうちの会社の良い数値だけ 1 つ出そうかといって出しても、それは対外的に出す数値としては余り適切ではないので、先ほどの行動計画以上に、この情報公表というのは、やりたい所がやっていてそれがアピールになるということにつながって、次にそういう企業が増えていくところのインセンティブを維持していくほうが現実的なのかなという気がしています。以上です。

○奥宮会長 他に御意見はありますか。

○井上委員 私は大学にも寄附講座とか授業に行くのですが、情報公表とか女性活躍の話をしたときに、企業がどういう情報を公表しているかということに関して非常に関心があるということを、女子学生の皆さんがやはり言っていました。自分が将来働く会社がどういう情報を公表しているのか、非常に興味があることだと思います。

電通の事件以降、学生さんが遠いところからいろいろなビルを見て、10 時以降仕事をしていないか見ているとか、学生の皆さんあるいは求職者の皆さんが状況を見ている中で、やりたいところだけやるとか、手間だけ増えて魂が入らないとか、そういうことを言っている場合ではないと私は思っています。しっかり情報公表をして、今、超少子高齢化で人材不足の中で、どれだけ良い人材を確保するかというのが中小企業に求められていると思いますので、その意味でもしっかりと情報公表は、101 人以上 300 人以下の企業について義務付けることで、良い人材が確保され、日本の経済効果が高まり、GDP も上がった

ていくのではないかと考えております。以上です。

○奥宮会長 中窪委員。

○中窪委員 中小企業にとっては、確かに計画を立てるといのは煩雑であって、負担が大きいといのはかなり分かる気がいたします。他方で、やはり状況把握はきちんとしていただいて、どういう状況にあるのかといのは認識していただきたいと思ひますし、それを対外的に公表することによって、本当に我々はこれでよいのだろうかとい自分たちでもう一度考え直すきっかけになるのではないかと。その中から、積極的にやるところはきちんと計画を立てようとい話になるきっかけになるという意味では、むしろ計画よりも情報公表のほうを義務付けてもよいのかなとちょっと思ひました。

○塩島委員代理(杉崎氏) この情報公表についてなのですけども、これは大企業と違って、中小企業は当然社員の人数も少ないですし、大企業、中小企業にかかわらず業種、業界特性といのものもあります。そうした中で、中小企業が情報を公開することを義務付けるといことは、私は武石先生の意見に賛同して、効果があるのかといのか逆効果になる側面もあるのではないかとこのことを危惧いたしますので、反対いたします。

○井上委員 先ほど来、使側は、中小企業の団体は女性活躍の様々な義務化について反対といことをおっしゃっているのですけども、先日、福岡県の女性の活躍推進福岡県会議が内閣府に対して、女性活躍が進むように3年後の見直しに合わせた中小企業の行動計画策定義務化の提案について要請したといことがあり、そういうニュースも見させていただきました。中小企業の皆さんがどれだけ反対をしているか分かりませんが、地方はこの行動計画をしっかりと中小企業が行うことで、地方の活性化を求めているのではないかと思ひますので、そういうこともしっかりと考慮いただければと思ひます。

○塩島委員代理(杉崎氏) 今、地方はとい御発言がありましたが、私も前回の会議が終わってヒアリングをしたのは、東京都内の企業もそうですけども、地方の中小企業にも実際にヒアリングをしてのこととありますので、地方の企業が全て今のような御発言であるといことではないといことを申し添えたいと思ひます。

○奥宮会長 それでは、この点については意見が出尽くしているように思ひますので、次に移ります。論点(1)の②のイ、管理職への登用や昇進の状況、男女別の配置の状況等の項目等の情報公表を促進する方策についてですが、この点について御議論をお願いいたします。

○齋藤委員 既に記載いただいていることなので、簡潔に発言をいたしますが、方策といよりは項目等を追加すべきとい意見について、どういった観点でといことだけ追加させていただければと思ひます。まず、現行の情報公表項目は14項目になっておりますけども、これについては状況把握する項目と一致させて、オプションを広げるべきだと考えています。まずは選択肢を広げるとい観点です。今、情報公表項目は1項目といことで、先ほど武石委員からも良い数字を出してそれでOKなのかといことで御意見がありましたけども、求職者の企業選択に資するとい観点からすれば、現行の状況把握

の基礎項目については必須とすべきではないかと思っているところです。

また、前回は発言させていただいたのですが、求職者にとってやはり平均残業時間であったり有給休暇の取得率については、かなり重要なファクターになってくるかと思っていて、こちらについては総合職、一般職を合わせて計算をして平均値を出すということではなかなか判断がつかないと思っておりますので、雇用区分ごとに公表すべきということで考えているところです。以上です。

○布山委員 今のイに関してですが、「情報公表を義務付けるべきではないという御意見」となっていますが、既に301人以上では情報公表は義務付けになっているので、仕分けの仕方が少し不正確かと思っております。その上で、1つ目のポツで申し上げているとおり、取組は各社各様ですので、一定の項目を取り上げて必ず公表しなければならないという義務付けはすべきではないと思っております。

皆さん御承知のとおり、状況把握項目は、自社の状況を把握して課題を見付けるものであり、一方、情報公表については、求職者の職業選択に資するものとして行うものです。つまり、同じような項目であっても目的としての意味合いが異なるので、把握した項目を公表しなければいけないというものではないと思っております。また、同じような中身で全て出さなければいけないということでもないと思っております。

○奥宮会長 他に御意見はございますか。

○井上委員 求職者が職業選択をするに当たっては、様々な内容を見て職業選択をすると思っております。その意味でも情報公表については、できるだけ広い範囲であるべきだと思いますし、この間も申し上げてきましたけれども、男女の賃金の差異等も働き方に関する男女の結果の指標ということにもなりますので、やはり項目についてはできるだけ広く、そして情報公表を義務付けるべきだと思っております。以上です。

○奥宮会長 他にございませんか。

○権丈委員 情報公表については、求職者の企業の選択に資するという目的を考え、併せて、実際に情報公表をしている企業は複数の項目を既に情報公表していることを踏まえて、これまでよりも一歩進んだ形の情報公表を検討していければと思います。その際、特に項目を指定するよりは、企業が自ら取り組みやすいように、選択できる形の方がよいと思います。情報公表項目の中では、特に、平均の残業時間とか育休取得率、有給休暇の取得率への求職者の関心が高いわけですので、そちらのほうの情報公表を促すような方策があったほうがよいように感じております。以上です。

○奥宮会長 促す方策として、具体的に何か御意見はありますか。

○権丈委員 そうですね、項目には、採用であるとか登用、労働者割合というものと、ワークライフバランス、両立支援関係のものがあるので、それぞれの括りの中から1つずつか2つずつ、項目を選んで公表していただくという方策は考えられると思います。

○奥宮会長 他に御意見はございますか。

それでは次に、論点(1)の②のウの男女間の賃金格差を情報公表項目に追加することに

ついてへの御意見をお願いいたします。

○井上委員 既に何度も申し上げているので、簡潔に述べたいと思いますけれども、厚生労働省で以前、男女間賃金格差のレポートというか報告書が出たかと思います。当時から、男性の正社員の賃金と女性の正社員の賃金は、約 30 ポイントの格差があると。この差がいまだに縮まっていないということでいけば、情報公表項目に男女間の賃金格差をしっかりと入れて、機会の平等だけでなく結果の平等を見るべきと、ここに書いてあるとおりで。以上です。

○奥宮会長 他に御意見ありますか。

○布山委員 もう既にここに書いてあることに尽きるので、改めて付け加えることはありません。入れるべきではないと思っております。

○奥宮会長 使側の御意見ということでしょうか。公益委員から御意見は特にないのですか。なければ、次の論点に移らせていただきます。

論点(1)の③、えるぼし認定についてですが、アの更に高い基準を設けること、イの男女の競争倍率等の基準の見直し、ウのその他えるぼし認定の取得を促進するための方策について、御議論をお願いいたします。

○山中委員 ありがとうございます。私からはイの中の2つ目のポツに関連して、少し御提案という形で意見を申し述べさせていただきたいと思っています。性的指向、性自認の観点や、性別に関係なく採用活動を行っている企業にとりまして、男女別の採用における競争倍率の認定基準は満たせなくなってしまう場合があり、少なくとも他の基準でも認定が取れるようにするべきということで、前回も発言をさせていただきました。

例えばになりますが、採用した労働者に占める女性労働者の割合が4割程度とするなど、基礎項目で把握した、採用した労働者に占める女性労働者の割合の結果が、活用できるものがあればいいのではないかと。そちらに置き換えられればいいのではないかと考えておりますので、意見として申し述べさせていただきます。

○奥宮会長 他に御意見はありませんか。

○武石委員 私も採用に占める女性の割合とか、そういうのというのは非常に取りやすいですし、現実的に女性の活躍を取る指標として適切だと思います。ただ、そのときに一律4割でいいのかというと、やはり業種によって6割でも低い業種もあるかもしれないですし、2割でも業種の平均からは高いところもあると思うので、できれば管理職の基準のように、業種別の状況を見ながら、その中での相対比較のようなものができるのが望ましいかなと思います。

その場合、非正規をどうするかということがあって、非正規については非常に重要ではあるのですが、この女性活躍推進法の趣旨からいうと、正社員の中の女性比率で見ていくのが適切ではないかと考えております。以上です。

○奥宮会長 他に御意見はありますか。

○塩島委員代理(杉崎氏) ありがとうございます。インセンティブについてなのですが、

今日の資料 2 の 25 ページ、事務局のほうでいろいろお調べいただきましてありがとうございました。今あるインセンティブで、公共調達に加点というのは、非常にインセンティブになるかと思えますので、更なる加点ができるかどうかということを検討していただくということも有効だと思えます。あと、今回 25 ページでは、女性活躍に資すると思われる施策についてお調べいただいたのですが、このほかにも目的は違えど、例えば国や地公体でいろいろなインセンティブを持っている施策もあるかと思えますので、ここは幅広くメニューを検討していただければと思います。できれば、どんなインセンティブがあるかといったようなことを、事務局からは是非御提示いただきたいと思えます。以上です。

○奥宮会長 えるぼし認定と連動した、いろいろなインセンティブのメニューを設けてほしいという、そのような御意見ですか。

○塩島委員代理(杉崎氏) 今ある加点評価を、更に加点できないかということと、あと、そのインセンティブの追加という意味においては、この 25 ページに記載されている施策以外にも、いろいろなインセンティブを持っている施策が国や地公体にあるでしょうか、どんな追加すべきメニューがあるのかということのを、事務局は調べていただきたいという意図で発言しました。

○奥宮会長 御意見は承りました。。

○中澤委員 今の杉崎委員代理の意見の追加で、資料 25 ページの公共調達に関してについてです。加点評価がなされるということになっているわけですがけれども、こういったことの加点評価がなされたというケースといったものを、広く知らしめるということも重要ではないかと思っています。

公共調達における加点評価というのは、他の法律でもいろいろありますが、実態としては、なかなか中小企業にその恩恵が現れてこないという認識を持っています。そういう意味では、こういうような企業で、えるぼし認定の加点が功を奏して、公共調達につながったというような事例の把握、あるいはその公表というのが必要なのではないかと思っています。

○奥宮会長 他に御意見ありますか。ないようでしたら、次に移らせていただきます。その次は論点(1)の④、履行確保の問題についてです。まず、アとして事業主の義務の履行確保を強化することについての御議論をお願いします。齋藤委員。

○齋藤委員 ありがとうございます。履行確保についてなのですが、まずその前に、数値目標については、既に前回申し上げたとおり、私どもとしては達成を義務化すべきだと思っているのですが、現行を考えたときに、計画に盛り込まれた取組が実際行われているのかということであったり、数値目標を実際に達成したかどうかという結果については、チェックするような法的枠組みもありませんし、行政の指導対象にもなっていないと思っています。

そうなりますと、実態からはかけ離れた非現実的な目標設定をされているということもあるかもしれませんし、実効性が乏しい取組がなされている可能性もありますので、この

数値の義務化と併せて、行政において、進捗の状況であったり達成の状況について、確認をしていくような仕掛けということも、対応が必要なのではないかと考えています。

また、2016年に法施行されてから、もう2年半経とうという中であって、えるぼし認定を既に受けている企業も含めてということになりますけれども、情報公表の更新が、もちろん期限にもよるとは思いますが、きちんと行われているかということも、確認をお願いしたいと考えています。毎年公表しなければならないことになっていきますので、きっちりそれを確認していただきたいということです。その際には、えるぼしがいわゆるブラック企業の隠れ蓑になっていないかということについても、きっちり確認いただきまして、基準に適合しているかという確認を行っていただきたいと考えています。以上です。

○奥宮会長 他に御意見ございますか。ないようでしたら、次に移ってよろしいでしょうか。それでは、論点(2)男女雇用機会均等法についてです。①法の理念に仕事と生活の調和や男女間賃金格差の解消を追加すること、②間接差別の規定を見直すこと、③無期転換した労働者の位置付けを指針で明確化することについて、御議論をお願いします。

○井上委員 ありがとうございます。前回労働側がこの均等法の目的に記された均等な機会及び待遇の確保に、賃金の男女平等な取扱いを明文化すること、またその法の理念に仕事と生活の調和を明記することという発言をしたところ、公益側から具体的な例が欲しいという御意見がありましたので、内容を御説明したいと思います。

まず、均等法第1条の目的の、男女の均等な機会及び待遇の確保のところ、賃金の男女均等取扱いが含まれていることを指針等で明確にするとともに、各条文の性差別禁止条項は、賃金格差是正のためにも運用されるべきであることを、各条文の指針等に明記すべきだと考えています。加えて、法の性別には、性的指向、性自認、SOGIが含まれることを指針などに明記すべきだと考えています。

また、第2条の基本的理念の第2項のところ、事業主並びに国及び地方公共団体はあるのですが、その後「男女労働者の仕事と生活の調和を図り」というのを入れて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならないとすれば、それほど大きな改正もなく、入るのではないかと考えています。

今述べた内容ですが、他の法律に書いてあるからいいというものではなくて、やはりしっかりと雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に向けて、横断的に取り組んでいかなければいけないと考えています。男女ともに仕事と生活の調和を図ることが、男女の均等な機会及び待遇の確保につながって、その結果として男女間賃金格差が是正されると考えています。具体的な条文あるいは指針に盛り込む内容は、以上です。

○奥宮会長 他に御意見ありませんか。

○布山委員 基本的には、前回の意見と変わらないのですけれども、それぞれの法律で明記されているのだから今のままでいいのではないかと考えています。労働側の意見をずっと伺っていて思ったところは、均等法はあくまでも機会の均等を図ることを目的としていると考えていますが、やはり結果の平等論がいつも出てきて、そこが議論で合わないところか

と思っています。

むしろ、これはあくまでも機会の均等で、その結果、結果が付いてくるという形だと思っていますので、結果の平等が目的といった誤った認識を持たれないように、むしろきちんと誤解されないことが必要だと思っていますので、ここに御主張の部分は追加すべきではないと思っています。

○奥宮会長 他に御意見はありませんか。それでは中窪委員からどうぞ。

○中窪委員 私はこの点については消極的といいますか、賃金の格差が現にあって、それを是正する必要がある、大きな目で見ると重要なことだというのは分かるのですが、均等法の中に、賃金そのものは労基法第4条で入っておりませんので、殊更にそれを書くこと自体が、何かそぐわない気がします。

また、仕事と生活の調和というのも、それ自体は非常に重要ではありますが、こと均等法の中にこれを書くのはちょっと場違いな感じがします。

均等法というのは、正に平等を実現するための性差別の禁止、さらに妊娠出産に関する不利益取扱い、またセクシュル・ハラスメントもありますけれども、そういうものを通じた男女の平等の実現、差別の禁止というところに焦点があるわけで、そのことを、むしろはっきりさせる意味で、そういうものは入れないほうがいいのではないかと、私は思っています。

○井上委員 女性が働きやすい環境整備ということであれば、やはり今、依然として解消されない長時間労働が非常に課題になっていると思いますので、その意味でも仕事と生活の調和は、しっかりと理念に入れるべきだと考えています。②③に関係するところも発言してよろしいでしょうか。

○奥宮会長 はい、お願いします。

○井上委員 まず、間接差別のところなのですが、前は時間がなくて駆け足になってしまったので、改めて労側の意見として述べたいと思います。

前回、事務局からも説明がありましたが、資料のほうで男女雇用機会均等政策研究会報告で、間接差別として考えられる7事例のうち、法制化されたのは3事例だけであるということがありました。労働側としては、現在限定列举となっている間接差別の類型を、例示列举として残りの4事例も間接差別であることを明確化すべきだと考えています。特に、家族手当や扶養手当の支給要件を、いまだ男性が多い世帯主や主たる生計維持者としている企業が多いですので、そのような実態に鑑みて間接差別の適用範囲の拡大を検討すべきだと考えています。

続いて資料2の30ページです。間接差別として考えられる例としてということで、資料を出していただいているのですが、雇用管理区分の問題を私たちはこの間指摘してきましたけれども、その要素である人材活用の仕組み、転勤要件について、それを設けたことで、女性の採用が少なかったり、昇進する割合が少なかったりする場合には、間接差別となり得るとして省令で列举されています。それがこの(2)(4)だと思っています。

また(6)(7)も、同様に人材活用の仕組み等の違いがあることを、使用者は合理性・正当性をもって抗弁しなければならないとされていますが、現状これらは省令には入っていないという状況ではないかと思えます。

今般、正社員とパートタイム労働者の待遇差に関しては、同一労働同一賃金の法整備が図られて、使用者には説明義務が課せられることになりました。同一労働同一賃金のガイドラインでは、前提条件が同じ場合には均等、前提条件が違うときには均衡として、不合理な待遇差の解消を目指すものだと、私どもは認識しています。そうすると、均等法でも使用者にこの説明義務があることを明らかにして、男女間の賃金の格差について、性別以外の合理的な事情について説明できないときには、格差の解消が求められるようになってくるのではないかと思っています。

言ってみれば、男女雇用機会均等法の、雇用管理区分が異なれば差別的な扱いがある意味許される立て付けとなっているところを、同一労働同一賃金というところで、横串が刺されたようなものになるのではないかと思えます。今後、この(6)と(7)の正社員とパートタイム労働者の間の格差については、間接差別として省令に追加されようがされまいが、法によって均等均衡待遇の確保が求められることになると考えています。その意味でも、この際、均等法も雇用管理区分の違いを超えて、広く男女の待遇差がある場合の説明義務を使用者に課し、合理性・正当性をもって説明を尽くせない場合は、是正させる内容に見直しをしていくべきではないかということも思っています。

この間、使用者側からは均等法で一通り法的措置ができていたといった慎重な意見がありましたけれども、今ほど申し上げたような観点からすれば、この同一労働同一賃金のガイドラインができてくると、均等法はもはや時代に適合しないというか、改正しなければいけないことにもなってくるのではないかと思えます。

加えて、法の性別に性的指向、性自認が含まれることが明確になっていないという意味でも、正に改正が求められているのではないかと思えます。むしろ、均等法を同一労働同一賃金の流れに追い付く、あるいは追い越すぐらいの形で、同一価値労働同一賃金を実現するための法律に発展させていく観点があってもいいのではないかと、あるいは、今後課題として出てくるのではないかと思えますので、意見として申し述べていきたいと思えます。

○布山委員 男女の賃金に関しては、これまで発言しているとおりでありますので、改めて申し上げます。間接差別に関してです。間接差別の規定が入ったときに、判例などが増えてきて、その動向でということになってはいますが、いまだ判例らしい判例が出ていないのではないかと思っています。また、各労働局にそのような相談もほぼないと伺っていますので、私は現状のままで問題がないのではないかと思っています。

○榎原委員 すみません。論点にないのですが、前回発言をしたところで事務局に確認したい点があります。第7回の資料でいうと資料2の31ページで、婚姻を理由とする不利益取扱いについて質問というか、第9条で明確にすべきだという発言を第7回でしたので

すが、資料 2 のページで言うと、31 ページの一番下の部分に、婚姻したことを理由として不利益な取扱いを行った場合には、第 6 条違反となり得るという記載があります。こちらはならない場合も果たしてあるのかということを確認させていただきたいと思います。

○奥宮会長 これは事務局から、なり得るという文言についての見解を聞きたいということですね。

○榎原委員 そのとおりです。もともと前回発言したときは、第 6 条の解釈で婚姻を理由とする不利益取扱いをしないという解釈をしているという説明が、多分あったと思うのですが、この文章の記載だけを見ると、違反となり得るということで、違反となることは書いていないので、ならないケースがあるのかどうかを確認させていただきたいということです。

○岡雇用機会均等課長 ありがとうございます。「なり得る」と書いてあるのですが、事情をちゃんと調べた上で、実際にそういうことがあると判明すれば、当然違反ということになります。ですので表現としては、そういうのがあればということも含めて、「なり得る」と書いています。

○榎原委員 ありがとうございます。

○奥宮会長 他に御意見ありませんか。

○井上委員 先ほどの間接差別の件なのですが、裁判、判例自体が余り増えていないという話ですが、一労働者が間接差別の件で裁判を起こすということ自体が、やはり難しいというのは、以前から私どもも発言していたかと思いますが、実際にそうではないかと思えます。なので、判例がないからやる必要がないということにもならないと思えますし、今の労働協約等で、この間接差別、特に家族手当や住宅手当に関しては、男女で差別が出ないような形で、協約で見直しをしているという労働組合も非常に多いですので、そういう意味でも、やはり間接差別が限定列挙になっていることに関しては、改善すべきだと考えています。

○奥宮会長 他に御意見ありませんか。無期転換した労働者の位置付けに関してについても、御意見があればお願いします。

○齋藤委員 前回発言させていただきまして、コース別雇用管理指針について、無期転換した人も想定したものにすべきということで御意見を記載いただきましたけれども、今後有期労働者の無期転換が増えることを考えれば、明確に指針に記述をすべきと思っていますし、また有期契約労働者は女性が多いということを考えると、無期転換した結果、そのコースが女性だけになるという可能性も考えられますので、しっかりコース別雇用管理指針で均等法を遵守するように注意喚起していく必要があると思っています。以上です。

○奥宮会長 他に御意見はありませんか。御協力いただいたお陰で、一応論点は一巡しましたが、まだ言い残したことや全体を見渡して御意見がありましたらお願いします。

○山中委員 先ほどの井上委員の賃金の均等待遇について、少しかさなるところはあるのですが、第 5 回で申し上げた内容が少し論点に反映されていなかったもので、念のため

め申し述べます。性別や雇用管理区分で機会や待遇が異なる場合、労働者への説明を事業主に義務付ける必要があると思っております、その説明が十分でない場合には、行政指導の対象とするべきであると思っております。前回資料に出していただいた女性管理職がいない企業の割合の推移について言いますと、減少傾向なのが読み取れます。直近をフォーカスすると、少し高止まりをしている状況ではないかと思っております。

連合の調査によりますと、管理職への登用について、女性の 37.7%、男性でも 29.3%が男女による扱いに差を感じているという回答をしている状況になっています。仕事への配置についても、女性で 33.6%、男性では 40.5%が男女による扱いの差を感じているという結果になっています。実際に、性別で差別的取扱いがあるのではないかと感じていても、労働者側からの立証は極めて難しいという状況にもありますので、そちらの説明の義務付けについて、それから十分でない場合は行政指導の対象とすべきではないかということについて、第 5 回の意見に付け加えて申し述べます。以上です。

○奥宮会長 他に御意見はありますか。それでは御意見もないようですので、本日の分科会はこれで終了します。次回は、来週 11 月 6 日火曜日の 14 時からで、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は、労働者代表山中委員と、使用者代表中澤委員にお願いいたします。それでは皆様、お忙しい中ありがとうございました。