

第19回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和元年10月2日(水)13:00～

場所 厚生労働省共用第6会議室

出席者：公益代表委員

奥宮委員、川田委員、中窪委員

労働者代表委員

井上委員、齋藤委員、山崎委員、山中委員

使用者代表委員

輪島委員、尾下委員、川岸委員、杉崎委員、中澤委員

厚生労働省

藤澤雇用環境・均等局長、本多大臣官房審議官、堀井総務課長、

森實雇用機会均等課長、尾田職業生活両立課長、立石雇用環境・均等企画官、

丸茂雇用機会均等課長補佐

議題：（１）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の
施行について

（２）介護休暇等の柔軟化について

○奥宮分科会長 それでは、おそろいですので、ただいまから、第 19 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、権丈委員、武石委員、榎原委員から御欠席の御連絡を頂いております。頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。これ以降、カメラでの撮影はお控えくださいませ。

今回はペーパーレス会議ですので、はじめに事務局からタブレット操作について説明をお願いいたします。

○立石雇用環境均等企画官 それでは、タブレット操作について御説明させていただきます。お手元のタブレットにあります丸いホームボタンを押していただきますと、今日の会議の全体版、議事次第の資料が出てくるかと思えます。資料を右から左にスライドしていただきますと、議事次第から始まって、資料 1、資料 2、参考資料 1、2 というようにスクロールしていくという設定になっています。もし、特定のページをお開きになりたい場合には、下のほうをタップしていただきますと下に全体の資料のとても小さい図が出ますので、そこでどこかのページを押していただくと飛べる形になっています。タブレットについて、もし御不明な点がございましたら、近くにいる事務局の者にお申し付けいただければと存じます。タブレットの使用の説明については以上です。

○奥宮分科会長 それでは、議事に入ります。本日の議題は、(1)女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行について、(2)介護休暇等の柔軟化についてです。まず、議題(1)について、資料に基づき事務局から御説明をお願いいたします。

○森實雇用機会均等課長 それでは、議題(1)について御説明いたします。資料 1 です。改正女活法の施行に向けた検討事項ということで、9 月 4 日の分科会において 1 回目の御議論を頂いた内容を踏まえて、このような方向でいかがでしょうかということで、お示したものが資料 1 になっております。

1 点目は、一般事業主行動計画の策定(状況把握項目・数値目標設定)の関係です。現行の状況把握項目については、以下の表の①②にあるとおり区分し、労働者数 301 人以上の事業主は、原則としてそれぞれの区分ごとに 1 項目以上を選択して数値目標を設定することとしてはどうか、101 人以上 300 人以下の事業主については、全体で 1 つ以上の数値目標を設定することで足りることとしてはどうかというものです。

区分の仕方ですが、②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備のほうには、継続就業とか働き方改革に関わる項目を入れてあります。それ以外の採用とか配置、育成、登用といった項目については、①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供という区分のほうにまとめています。

2 ページを御覧ください。通しで 3 ページです。※の所ですが、こちらは前回も御説明したとおり、事業場外みなし労働時間制度の対象労働者、管理監督者、高度プロフェSSIONナル制度の対象労働者も、今回労働時間あるいは健康管理時間を把握するということが

事業主に義務付けられたことから、状況把握項目の中の時間の把握という所に含めることとしてはどうかと思っております。

次のマルです。ただし、状況把握・課題分析をした結果、①又は②のいずれかの取組が既に進んでおり、いずれかもう一方の取組を集中的に実施することが適当と認められる場合には、①又は②のいずれかから2つ以上の数値目標を設定することで足りることとしてはどうかというものです。例えば、状況把握・課題分析をした結果、②の項目の数値は改善が相当図られているけれども、①の項目の数値は依然として改善が進んでいないといったようなことを各企業で把握できた場合には、①のほうに2つ数値目標を設定するということでもよいのではないかとというものです。

次のマルです。現在、女性の活躍に向けた課題の中で、とりわけ多くの企業に該当する課題を明らかにする項目を基礎項目として設定しておりますが、男女間の賃金の差異を状況把握の基礎項目に加えることについて、どのように考えるかということです。こちらについては、基礎項目に入れるべき、入れなくてもよいという御意見がありましたので、両論併記と、さらに、基礎項目として入れるところまでは難しいかもしれないけれども、より把握をしてもらえるような対応の検討が必要ではないかという御意見がありましたので、それぞれの御意見をここに掲載しています。本日は、この点についても御議論いただければと思います。

2点目の情報公表項目についてです。現行の情報公表項目については、次ページの表にあるような区分にして、労働者301人以上の事業主は、この区分ごとに1項目以上を任意に選択して複数項目を公表する。101人以上300人以下の事業主については、全体の中から1項目以上を任意に選択して公表するということとしてはどうかと考えております。この①②の区分の仕方は、先ほどの状況把握項目と同様に、継続就業とか働き方改革に関わるような項目については②、それ以外の採用、登用等に関わる項目については①のほうに区分しております。

次は、3ページ、通しの4ページの上のマルです。法定を上回る企業内制度の概要についても公表項目に加えることとしているところですが、この上の表の①②の区分に分ける観点から、具体的には下にありますように、①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要、②の区分の中に、労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要というように整理して、付け加えてはどうかと考えております。また、公表項目については、301人以上の事業主については制度、概要以外の定量的な項目、上の表の中に既に入っております定量的な項目を各区分から1項目以上、101人以上300人以下の事業主については、この中から1項目以上を公表するということとしてはどうかと考えています。

なお、前回御議論がありました具体的な社内制度ということで、①にセクシュアルハラスメント等の一元的な相談体制といったものとか、②の最後の所ですが、年次有給休暇の時間単位取得制度等もこの社内制度の1つとして入れ得るものかなと考えております。

次のマルですが、男女間の賃金の差異を加えることについてどのように考えるかということ。こちらについても前回、入れるべき、入れなくてよいという御意見があったことから、両論併記にしていますので、本日引き続き御議論いただければと考えております。

次のマルは、平均残業時間や有給休暇取得率の情報公表を雇用管理区分ごとに行うことについて、どのように考えるかです。こちらについても両論、前回御意見があったところかと思っておりますので、両論併記しております。引き続き御意見を頂ければと考えております。なお、情報公表のほうでの平均残業時間については、先ほど状況把握項目としては欄外※の所を書いてありますように、事業場外みなし労働者、高度プロフェッショナル制度の対象者は、今回把握することにしてありますが、情報公表項目のほうではそうした働き方をしている労働者が多い所、少ない所、全くいない所等もありますので、企業間の比較ができるという観点から共通の部分、こうした事業場外みなし労働者、高プロ等の人たちは対象とせずに出した平均残業時間ということで、現行の計算の仕方を引き続き設定してはどうかと考えております。以上が行動計画の関係です。

4 ページ、通しで 5 ページですが、3 のプラチナえるぼし(仮称)、えるぼし認定の基準についてです。現行のえるぼし認定制度は 3 段階ですが、こちらについては引き続き同様の仕組みとして、その上の段階としてプラチナえるぼしを位置付けることとしてはどうかと考えております。また、分かりやすさの観点等から、愛称はプラチナえるぼし、これまで「仮称」と付けていましたが、プラチナえるぼしということで進めさせていただければと思っておりますけれども、特段御意見がありましたらお願いいたします。

次のマルです。プラチナえるぼしの認定基準としては、例えば法律で既に示されていますが、女性活躍推進に関する取組に関して行動計画に基づく取組を実施し、計画に定められた目標を達成したことというのが 1 つ目の法律上の要件になっております。2 つ目の要件として、男女雇用機会均等推進者及び職業家庭両立推進者を選任していることとなっています。このほか、女性活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良なものであるという基準として、以下のような基準を検討することとしてはどうかと考えております。

その基準案ですが、1 つ目の採用に関する基準は、現行のえるぼし認定基準と同じ基準としたいと思っております。採用の基準としては、男女別の競争倍率が同程度であるという基準です。

2 点目の継続就業についてです。女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数が、雇用管理区分ごとに現在のえるぼしでは 7 割以上となっているのを、プラチナえるぼしではプラスして 8 割以上であることというように設定してはいかがかと考えております。又は継続就業の要件として、10 年前及びその前後に採用された女性労働者のうち、継続している者の割合÷同様の男性労働者の割合が、雇用管理区分ごとにそれぞれ現行のえるぼしでは 8 割以上とされている基準を、プラチナでは 9 割以上としてはどうかと考えております。

③労働時間等の働き方についての基準ですが、こちらもあるぼし認定基準と同様の法定

時間外労働及び法定休日労働の合計が月 45 時間未満という基準にしてはいかがかと考えております。

④管理職比率についてです。えるぼしでは各産業ごとの平均値以上ということになっておりますが、プラチナえるぼしにおいては、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の 1.5 倍以上であることを原則としてはいかがかと考えています。その上で、現在の産業計・産業ごとの管理職比率の状況を踏まえながら、企業が女性活躍の取組を進める上で有効なインセンティブとなるようにということで、全産業共通の最低基準を設けることとしてはどうかと考えております。

留意点としては、現在えるぼし認定基準の関係で私どもで示しております女性の管理職比率の平均値は、産業計は 9.6%であり、産業別では 1.2%から 42.3%と非常に幅がある状況です。この現状を踏まえて、どのように共通の最低基準を考えていくかというところかと思えます。

⑤ですが、多様なキャリアコース、正社員への転換制度の導入と実績といったことです。これについても、えるぼし認定基準と同様にしてはいかがかと考えています。

⑥は、プラチナ独自の基準です。女性活躍の推進に関する情報公表について、省令で定める情報公表項目のうち何項目か以上、例えば過半数ということで、女性活躍推進企業データベース、私どもで設置しておりますデータベース内で一定数以上公表していることを要件としてはいかがかと考えております。

次のマルです。先ほど御紹介しましたプラチナえるぼしの法律上の基準とされている行動計画の目標達成に関して、少し細かい所ですが、以下の取扱いをすることとしてはいかがかと考えております。プラチナえるぼし認定の申請の日の直前に計画期間が終了した行動計画を対象とするという扱いをしてはどうかと考えています。対象となる行動計画については、途中で行動計画期間を変更することは可能であるけれども、その際、目標値の下方修正をすることは不可とすると。これはどういう趣旨かと申しますと、例えば、現在 5 年計画の行動計画を作っていて、今 3 年目であるときに、2 年間で目標値を達成したので、プラチナえるぼしを申請したいのだけれども、まだ残りの期間があるのでプラチナえるぼしが申請できないといった場合に、計画期間を短縮するという変更をします。それで、計画期間が終了したとして、その行動計画についての目標を達成しているという段階で申請することを可能にしてはいかがかと考えております。その際には、目標値の下方修正をすることは駄目だというものです。

次のマルは、現行のえるぼし認定の基準についての見直しです。採用の現行の基準については、女性の応募者が多い企業ではなかなか基準をクリアしにくいという御意見もありましたので、男女の競争倍率のほか、以下でも可能としてはどうかということで、正社員に占める女性比率が産業ごとの平均値を上回っており、かつ正社員の基幹的な雇用管理区分の女性比率が産業ごとの平均率を上回っていることというのを、もう 1 つの基準としてはいかがかと考えております。

それから、継続就業についてです。男性労働者がいないような職場等、現行の継続就業の基準値では比較できないという企業においては、以下でも可とするということで、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であることというのを1つの基準として入れてはどうかと考えております。

4のその他についてです。労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の参加・参画を促す方策について、どのように考えるかです。こちらについても前回、両論ありましたので、両論併記しております。また、引き続き御議論いただければと思います。

次のマルは、今回、均等法の改正で選任を努力義務とした男女雇用機会均等推進者の選任についてです。選任に当たっては、その業務を遂行するために必要な知識、経験を有していると認められる者のうちから選任するというもので、省令で定めてはどうかと考えております。これは、職業・家庭両立推進者の規定と同様の内容です。

最後のマルです。コース別雇用管理指針のコース等別雇用管理の定義において、無期転換した労働者について異なる雇用管理を行うものも含まれるという旨を明記することとしてはどうかと考えております。資料1の説明は以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。ただいまの事務局の説明を踏まえ、ここからは皆様から御発言いただき、議論をしてまいりたいと思います。資料1において、項目が大きく分けて4つあります。そのうちの、大きく1から2までと3から4までに分けて御議論いただきたいと思います。それでは、1の一般事務主行動計画の策定と2の情報公表項目までについて御議論をお願いします。

○山中委員 私からは、通しで3ページになります。1つ目のマルに「ただし」という文章があり、※印の後の「例えば」という文章の2行目の「②の項目の数値は改善が相当程度図られているが」とありますが、そちらについて前回も申し上げましたが、相当程度図られるということについては、客観的に判断できる基準が必要であると思っています。しかしながら、全ての状況把握項目ごとに相当程度図られていると判断するための数値基準を設定することは、現実ではないことは理解をしています。したがって、例えば、基礎項目に絞って経年的な改善状況を報告させることを条件としたらどうかと思います。1つ要望させていただきます。以上です。

○山崎委員 私どもからは、そのページの一番最初のマルです。そちらについて意見を申し上げさせていただきます。いずれかの取組を集中的に実施するとありますが、17回の均等分科会の中で労働側のほうからは、例外を認めるに当たって、悪用を防ぐために一定の客観的な目安が必要ではないかと申し上げました。例えば、既に厚生労働省の女性活躍推進法のパンフレットに記載のように、課題分析における判断の目安例として、全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合、あるいは男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合、あるいは残業時間が平均で45時間を上回っている月がある場合と示されております。これらの目安例が例外を認める参考になるのではないかと考えます。

それから、今回2つに区分しましたのは、女性活躍推進策と両立支援策をバランスよく進めていくための方策であると認識をしております。目安がなく、安易に達成しやすい項目の区分ばかり数値目標を設定することになると、今回の改正の意義が薄れてしまいます。また、目安については、きちんと指針に明記をするべきだと考えます。以上です。

○奥宮分科会長 ほかにありませんか。

○杉崎委員 前々回の分科会で発言させていただいた内容と重複しますが、資料1に対する意見を申し上げます。1.の計画の策定についてですが、事業主行動計画の策定及び情報公表について、今回の法改正により新たに事業主行動計画の策定が義務付けられる101人以上300人以下の事業主については、資料1に記載のとおり数値目標の設定及び情報公表ともに、1項目以上で足りるということでのよろしいかと思っております。あと、①と②の区分についてですが、これについては特段異論はありません。

資料1の2ページ、通しで3ページの1つ目のマルに記載の件についてですが、①又は②のいずれかから数値目標2つ以上を設定することで足りるということでのよろしいと思っております。その際に、先ほど御発言がありましたとおり、客観的な基準を設けるべきであるという向きもあろうかと思いますが、そうではなく、企業の自主的な取組を促進するために、要件はなるべく複雑にせずシンプルにしたほうがよいかと思っております。

次に、男女間の賃金の差異を状況把握の任意項目から基礎項目に加えることについてですが、これについても仮に差異があるとしても、それは勤続年数とか役職などが主な要因であるとともに、男女の平均勤続年数の差異や管理職に占める女性労働者の割合については、既に基礎項目になっております。そうした観点に加えて、今、中小企業は非常に深刻な人手不足の中で、来年4月施行の時間外労働の上限規制、また、同一労働同一賃金への対応、最低賃金の大幅引上げの対応に非常に追われており、現場負担がこれまでになく増しております。したがって、男女間の賃金の差異を状況把握の基礎項目に加えるべきではないと考えております。

次に、資料1の3ページ、通しの4ページ、情報公表項目に男女間の賃金の差異を加えることについても、勤続年数とか役職等が主な要因である中で、これを公表しますと、数値が一人歩きするなど対外的に誤解を招く可能性が否定できません。また、こうした理由から、例えば全ての項目の情報公表を目指す企業にとっては、余り具合がよくない可能性もあるかと思っております。したがって、この件については、非常に慎重な対応が求められるかと思っております。

次に、平均残業時間、有給休暇取得率の情報公表を雇用管理区分ごとに行うことについて、これらの把握も、雇用管理区分ではなく部署ごとや管理職・非管理職の別で管理しているのが一般的だと認識しております。また、雇用管理区分ごとに行うとなりますと、先ほど発言させていただきましたとおり、現場負担が更に重くなるということもありますので、この件についても必要性は低いと考えております。以上です。

○奥宮分科会長 ほかにありませんか。

○井上委員 今、男女間の賃金の差異について発言がありましたので、そのことについて意見を述べさせていただきます。男女間の賃金の差異を基礎項目に加えることについてですが、第5回の資料ですが、第5回の均等分科会の資料の民間事業主における女性活躍に関する取組状況等についてという JILPT の調査の資料があったかと思えます。そちらの4ページに、企業規模別一般事業主行動計画を作成した企業の状況把握した項目のデータ、グラフがありますが、男女社員の賃金格差に関することについては、300人以上、以下ともに10%弱ではあるものの、300人以下では基礎項目に当たる女性社員の採用に関することよりも、多くの事業主が状況把握を行っているという結果がそのデータに示されています。

また、同じ資料の3ページだと思えます。企業規模別一般事業主行動計画を作成した企業の女性活躍推進法以前から行っていた取組では、男女社員の賃金格差に関することは、300人以上、以下ともに40%前後で、基礎項目に当たる女性社員の登用に関すること、女性管理職比率を含めてですが、それを上回っているというグラフが出ています。

このように現実的に積極的に取り組んでいる事業主が存在しているという事実を改めてこの場で共有をしたいと思えますし、そういう事業主の後押しを更にして、また、ほかの事業主にも広げていかなければならないと考えています。

その上で、賃金構造基本統計調査の数字によると、男女間の賃金格差ですが、平成22年以降、改善傾向だったのが、平成29年の73.4から平成30年は73.3と0.1ポイント落ちている数字なのです。この間、女性活躍推進法が施行されたにもかかわらず、0.1ポイント落ちているという数字が出ているという状況です。

このような中で、労働側としては、男女の賃金の差異を状況把握項目の基礎項目並びに情報公表項目にすべきと主張しているわけですが、通し番号の3ページですが、前回の議論又は本日の発言にもありますが、使用者側としては入れるべきではない、また、公益側からは、男女間の賃金差異については、現在把握していない企業も多いということも事実であり、より把握をしてもらえるような対応の検討が必要ではないかといった意見も出されていることもあるかと思えます。

ちなみに、これもデータですが、2019年8月27日に公表されました2019年年金財政検証結果によりますと、賃金上昇率については、男女の賃金水準の差が、過去、これは2012から2017年度の過去の傾向で、2030年度まで縮小するものと仮定しています。これは男女の差が約10%解消という前提でされているということもあります。

そういう全体的なことを踏まえますと、国会における附帯決議、与野党の全会一致で採択をされているということ踏まえれば、今回、男女の賃金の差異について、何も触れないということにはならないと考えています。男女間賃金格差の解消を本気で進めようという意思を、やはり具体的な形で示すべきであると考えておりますので、意見として述べておきたいと思えます。以上です。

○奥宮分科会長 ほかに御意見はありますか。

○齋藤委員 先ほど杉崎委員からも御発言がありましたとおり、男女の賃金の差異ということについて、管理職の割合や勤続年数が主な要因というところについては認識が一致するのではあるのですが、だからこそ、まず賃金を一番に把握することが、格差を把握するために重要になってくるのではないかと考えています。男女の賃金の差異については、数字の独り歩きということの懸念点を、以前も、また本日もおっしゃっているところになるうかと思いますが、労働側としては状況把握の基礎項目と、情報公表項目に加えることを主張しているというところでありまして、必ずしも情報公表を必須にするべきということを求めているわけではありません。職場内での状況把握をすることと、また、事業主の選択肢として情報公表項目に加えるということについて、それほど懸念点はないのではないかというようにこちら側としては思っているのですが、使用者側が懸念を持っているということであれば、もう少し具体的に意見をお聞かせ願いたいと思っております。

○奥宮分科会長 御意見はありませんか。

○輪島委員 事務局に対して、資料 1、これまでの議論を踏まえて、よく整理していただいたのではないかと感謝するところです。

今の点で言えば、1と2の所では、男女の賃金差の取扱いについて、労使の意見が大きく隔たりがあるというように認識をしております。労働側の御意見についてはよく認識をしていますが、使用者側の意見を重ねて申し上げておきたいと思えます。

女性活躍推進法の基礎項目のうちの4項目の把握をして、課題分析の結果、課題があるという事項について、更にその他の項目の状況把握、そして、課題分析を行うスキームと、そもそもそのようなスキームだというように私どもとしては理解しておりまして、課題分析を行う最初の項目としては、現在の4項目のままでよいと考えております。

一方で、男女の賃金の差異については、結果指標と考えておりまして、他の4項目とは位置付けが異なると認識しているため、状況把握の基礎項目に入れるということについては適切ではないし、大変違和感を感じるという点です。

以前の厚生労働省の検討会の結論によれば、我が国の男女の賃金差異の主な要因、これは齋藤さんから御指摘があったとおり、勤続年数の違いと職階であると。これについては労使で共通の認識だと思えますので、この2項目は既に基礎項目というようになっているため、男女の賃金の差異ということの結果指標を把握しなくても、課題分析はできると思っておりますので、結論として、状況把握の基礎項目に入れる必要はないと思っております。

それから、情報公表の項目の点についてもコメントをしておきます。賃金は、そもそも個人ごとに払われていて、その成果、役割に応じて賃金というものは決まっていると考えています。ですから、同じ雇用管理区分の中でも同じ賃金テーブルで管理をしているのは当然で、男女で差を設けているわけではないと思えます。男女という区別で公表するという点について、そもそも意味をなさないのではないかと思います。

企業の実態については、管理職比率とか、勤続年数に男女間の違いがある。また、雇用管理区分も各社それぞれで、状態は様々だという中で、男女という大きくくりな差異を公表

することと、求職者だけでなく、既に採用、雇用されている社内の労働者に対してのネガティブなメッセージ、誤ったメッセージを送ることになるので、非常にこの点については懸念をしています。誤解を生じかねないということで、ここの数字についても公表項目に含めるべきではないと考えているところです。以上です。

○奥宮分科会長 ほかに御発言はありませんでしょうか。

○齋藤委員 ただいま輪島委員から使用者側の抱えている懸念について御教示いただいたのですが、そもそも男女別の賃金テーブルがあるわけではないというのは、こちらも重々承知していますし、労基法違反になってしまうと思っておりますので、論点はそこではなく、やはり運用面において何らかの作用があって、結果として男女間の賃金差異が生まれてしまうのではないかということが論点なのだろうと思っております、そのことを、まず結果指標を押さえることによって、では、運用面でどのようなところがあるのかということを見ていけばいいのではないかと考えています。

今回、企業の新しいアピール方法として、情報公表項目に法定を上回る企業内制度というものも加わったかと思えます。企業としてアピール方法は多いほうがいいのではないかと考えていますし、男女間賃金格差がない企業があったとして、それをアピールしたくてもアピールする方法がないという実態にもあろうかと思っておりますので、事業主の選択肢を増やすという観点でも、情報公表項目に男女の賃金差異を含めるということはメリットがあるのではないかと考えています。誤った認識にミスリードしてしまうのではないかと御懸念については、誤った認識なのかなど。結果としてやはり差異があるということについては真摯に受け止めて、では何が課題なのかということの分析していけばいいのではないかと考えております。以上となります。

○奥宮分科会長 ほかに御意見はありませんか。

○山崎委員 私からは、通しの4ページの最初のマルである「法定を上回る企業内制度」の概要について意見と要望を申し上げます。情報公表項目を、職業生活に関する機会の提供と、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に区分し、それら定量的な項目とは別に、法定を上回る企業内制度の概要についても公表できるという整理で理解しております。その上で、法定を上回る企業内制度の概要は定量的な項目とは別だということ、情報公表項目の項目数としてはカウントしないということの分かりやすい周知を、ネーミングも含めて御検討していただきたいという要望です。

もう1つは、1と2で例が記載されておりますが、同じ制度でも規模によって整備、運用のための努力の度合いが異なる面もあると考えられます。取り分け、中小の取組に光が当たるよう、工夫や配慮をお願いしたいということです。

もう1つが、同じく通しの4ページの一番下のマルですが、平均残業時間や有給休暇取得率の情報公表について意見を申し上げます。通しの5ページを開けていただくと、前回の御意見ということで労側と使側のものが出ておりますが、今回の情報把握項目の平均残業時間では、これまで除外されていた事業場外みなし労働時間制度、管理監督者、高度プ

ロフェッショナル制度の対象労働者も含むこととなりますが、情報公表項目の平均残業時間では、これまでどおり除外されるという事務局の説明であったと記憶しております。この間、労働側としては、より職場の実態に即した情報公表となるよう、平均残業時間や有給休暇取得率について、雇用管理区分ごとに情報公表をすることを求めてきました。これについては、前回の発言と同様です。

その理由としては、除外対象者が多い職場では、平均残業時間は実態に即したものでない場合が多く、有給休暇取得率は全ての雇用管理区分の平均となるため、非常に分かりづらいたことが理由です。前回、使用者側からは、部署ごとや管理職、非管理職も別で管理するのが一般的ではないと、今日もそういった御発言がありました。これまでどおり労働側としては、より実態が把握しやすい方法での公表を切にお願いしたいということです。以上です。

○奥宮分科会長 山中委員、どうぞ。

○山中委員 私からは、通しの4ページ目の情報公表項目の1つ目のマルで、法定を上回る企業内制度の中の①、セクシュアルハラスメント等の一元的な相談体制についてです。確認ですけれども、労働側が主張しました現在の望ましい取組とされている、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備するといったことであると理解してよいか、念のため確認させていただきたいと思います。

また、前回、前々回の審議会の中で私から発言させていただきました防止措置の取組状況については、徹底できていないという状況を数値的にお示しさせていただきましたけれども、やはり形だけ、あらゆるハラスメントの相談に対応しています、ということでは意味がないと考えています。繰り返しの意見になりますが、防止措置の項目のうち、事前の対応である事業主の方針の明確化及びその周知啓発並びに相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備、これがきちんと履行されていることが前提でなければならないと考えております。その上で、パワーハラスメントに関する省令指針については、正にこの審議会で議論しているところだと思っておりますが、今後、望ましい取組が決定されましたら、それらについても法定を上回る企業内制度の概要の例示として加えるべきであると考えます。私からは以上です。

○奥宮分科会長 今の御質問ですけれども、最初のほうの質問、ハラスメントの相談体制について御質問がありました。事務局から。

○丸茂雇用機会均等課長補佐 あらゆるハラスメントを受け付ける相談体制なのかということですが、今、正にパワーハラスメントとかセクシャルハラスメントに関しても分科会で御議論を頂いているところかと思っておりますので、その結論を踏まえてということになるかと思っております。以上でございます。

○奥宮分科会長 輪島委員、どうぞ。

○輪島委員 残業時間、有給の取得率ですが、先ほど杉崎委員がおっしゃいましたけれども、雇用管理区分ごとに公表するというところにどれぐらいの意味があるのかと、実態をそ

れでどれだけ示すことができるのかということには、やはり疑問があります。残業とか有給に関する会社の状況を知ることであれば、全社的な数字ということで、十分参考になるのではないかと思います。それから、現在、情報公表項目になっている全社の数字でも、全ての企業が公表しているわけでも現状ではないと思いますので、まずはそういう意味では、より多くの項目を公表していくというように企業を促していくことが先決ではないかなと思っています。

○奥宮分科会長 それでは、公益委員から御意見を頂きたいと思いますが、その前に、本日御欠席の武石委員から、あらかじめ御意見を頂いているということですので、それをまず事務局より御紹介いただきたいと思います。お願いします。

○森實雇用機会均等課長 武石委員から頂いた御意見について、読み上げさせていただきます。女性活躍推進法に関する議論が行われた9月4日の第17回分科会に続き、第19回分科会も欠席せざるを得ないため、2つの点について事務局を通じて意見を申し上げます。

数値目標設定の例外について。数値目標は、①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供、②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備について、①と②から、それぞれ1つ以上設定することとなっておりますが、いずれかの取組が既に進んでいる場合には、一方の数値目標を2つ以上設定することを柔軟に認めるべきであり、その場合に基準を策定する等の必要性は低いと考えます。そもそもこの法律はポジティブアクションを企業に促すもので、企業の取組の自主性を基本に考えるべきです。各企業が自社の現状分析を行った上で、取組が進んでいない項目についての数値目標を、ある程度柔軟に設定できる仕組みにすることが必要であり、各分野から1つずつ設定させることを重視しすぎるにより、必要な施策の優先順位が変わってしまうようなことになるのは、むしろ逆効果であると考えます。

男女間の賃金の差異の取扱いについて。1、基礎項目とすることについて。基礎項目は、行動計画策定が義務となっている企業が必ず把握しなければならない項目であり、努力義務となっている企業でも、計画を策定する場合には把握が必要な項目となります。

また、女性の活躍に向けた課題の中で、取り分け多くの企業に該当する課題を明らかにする項目という位置付けにあります。男女の賃金の差異は、女性が職業の中で置かれている状況を反映する結果指標ではありますが、それ以外にも手当などの様々な要素が反映されるものです。結果指標という点では、管理職に占める女性労働者の割合が基礎項目に含まれており、これは男女間賃金格差の重要な要素ともなっており、同様に賃金格差に強く影響する男女の平均勤続年数の差異も基礎項目に含まれています。これらに加えて、男女の賃金差異を更に把握する必要があるのかについて検討をする必要があります。

また、男女の賃金の差異を雇用区分ごとに把握することは、各企業にとって負担が大きいと考えられ、基礎項目にすることで全ての企業でこの数値を把握することの企業負担を併せて考える必要があります。男女の賃金の差異を基礎項目に追加することについては、その必要性について企業負担の大きさを踏まえると、現時点では慎重な検討が必要ではな

いかと考えます。

2、情報公表項目とすることについて。情報公表項目に男女の賃金の差異を加えるかどうかについては、以下の2点を考える必要があります。第1に、賃金には、給料、手当、賞与など労働の対価として使用者が労働者に支払う全てのもが含まれ、賃金の構成要素が各企業で異なっている現状において企業間比較が難しい指標であり、男女間格差の情報だけを求職者に対して提供することはミスリーディングにつながるおそれがあります。

第2に、近年、女性の採用に熱心に取り組んでいる企業では、勤続年数が短い層に女性が多くなり、結果的に男女間賃金格差が広がるという現状があります。女性労働の構造が変化しつつある現状では、女性活躍の取組の実態を反映しない数字となってしまう懸念があります。

以上のことから、現段階で情報公表項目に、この指標を加えることについては慎重な検討を要するのではないかと考えます。状況把握の基礎項目や情報公表の公表項目に加えることについては以上のような意見ですが、男女の賃金の差異は女性活躍の取組の進捗状況を確認し、PDCAを回していく上では重要な指標の1つであり、各企業において、この数値を把握することは有効であることから、数値把握を企業に促していくことが必要なことだと言えます。以上でございます。

○奥宮分科会長 それでは、川田委員と、中窪委員から御意見があればお願いしたいと思います。よろしいですか。

○中窪委員 賃金の問題について1つ気が付いたのは、現在、選択項目として「その雇用する労働者の男女の賃金の差異」と書いてあります。附帯決議で「男女間の賃金の差異」となったせいか、「間」という言葉が入っていますけれども、そこは本当はないほうがいいのかなと思いました。

その上で、私は前々回は欠席して、最初の議論には参加していませんが、通しの3ページ目の3つの黒ポツの3つ目にあるように、現在、企業としてもなかなか認識していない、把握していないという所が多いと思います。ですから、そういう中で、男女の賃金の差異は、結果指標ではありますが、事実としてこういう状況にあるのだということを認識していただければ、それを通じていろいろな課題が見えてくるので、そういう方向の措置が必要ではないかと考えております。ただ、公表になると更にいろいろな問題がありますので、まずは状況を把握してもらうのがいいのではないかと考えております。

それから、先ほどの言葉の問題に関連してくるのですが、この「差異」というのが、同じ状況にあるのに違いがある、というイメージが強いものですから、男女の賃金状況というような言い方でできないのかと思ったところです。現在、勤続年数についても「差異」とありまして、それはもう確かに差があるということなのですが、賃金については、前提条件が違うということもありますので、もう少し言葉を考えてもいいのかなと思います。以上です。

○奥宮分科会長 川田委員、どうぞ。

○川田委員 1と2の項目の中で3点述べたいと思います。1点目は、通しの2、3ページ辺りに出てくる情報把握項目と公表項目についてです。どちらも大きく2つのカテゴリーに分けている点で同じような形になっていますが、このような2つのカテゴリーに分けるという点は、法律的な観点から言うと、女性活躍推進法の冒頭の1条あるいは2条の辺りで定められている目的を反映したものであって、基本的には両方のことが掲げられている中で、双方について、ある程度幅広く対応していくということを企業に求めることが基本になるのだらうと思います。そういう意味では、ここに書いてあることと基本的には同じですが、2項目選ぶ場合には基本的には各カテゴリーから1項目ずつ選ぶということを原則とし、客観的にみてある程度一方の項目についての取組が進んでいる場合に、他方のほうから2項目選ぶというような考え方を基本とすべきではないかと思えます。

2番目の点として、賃金の扱いについて、この点はいろいろ考えてきたところがあるのですが、ほかの委員の発言と重複する部分もあるので、状況把握項目としての扱いを中心に考えてきたことの要点を述べたいと思います。この点は既に議論の中でも出てきているように、結果指標という性質があるもので、そういうものとして雇用の領域における女性の活躍促進、あるいは男女の平等な取扱いを実現していく上で一定の重要性を持っているということだと思いますが、同時に結果指標という性質を持っているということが、状況把握項目等として扱う場合に、一定の慎重さを必要とするような状況をもたらしているのではないかと考えております。

労働法の一般的な体系の中では、男女の賃金に差がある場合に、それをどう是正していくかについて、使用者が差別の意図を持って男女の賃金に差を付けたという場合については、労働基準法4条で刑罰もあり得るといって、かなり強い規制を掛けているわけですが、それに当たらないものについては、例えば募集、採用、配置、昇進、退職等についての差別の禁止であるとか、育児介護休業等をはじめとするワークライフバランスの施策、あるいは正規、非正規間の賃金格差が原因になっている部分もあるので、そういうところについては均等・均衡待遇というルールを定めて是正を図る。あるいは、より一般的な労働市場政策の中で女性労働者が活躍できる場を広げていこうとするというような、様々な取組を通じて格差の是正を図ろうとしているということになるかと思えます。

このように、賃金の格差の是正を図る場合には、その原因になっているものを洗い出して、それを一つ一つ潰していくというか、対応していくことが必要になってくると思います。その点は、女活法においても、女活法というのはそれ以外の政策とは別の切り口からこの問題に取り組むという面はあるものの、基本的なところではある程度共通するのではないかと思います。特に賃金には、経済原理に左右される中で決まっていく性質がある中で、賃金の問題を是正していく際には、先ほど挙げたような賃金が決まる要因について、一つ一つ細かく丁寧に見ていくということが必要な部分があるのではないかと考えています。そういう観点からすると、男女間の賃金に関わる事柄については、現在、基礎項目として挙げられているものと比べると、既に指摘されているとおり、ややその結果のほうに寄っ

てしまっている部分がどうしてもあるのかなと思います。

先ほど来述べてきた賃金に関する問題の是正を図る在り方として望ましいと考えられるところからすると、格差を生み出す要因を洗い出して個別に対処するという途中の議論が抜けた形で、賃金についてのあるべき姿に関わる結果の部分が注目されるということについては、ある程度慎重な対応が必要なのではないかと思います。

他方で、正に男女の賃金の差の是正がなかなか進まない中で、あえて結果の部分に踏み込んでいくということについては、特に女活法は先ほど言ったように、それ以外の一般的な法体系とは異なる切り口でアプローチするという面もあるので、そういうことも考えられなくはないと思いますが、ただ、そのように考えるかどうかも含めて男女間の賃金を対比する場合の比較の仕方については、例えばヨーロッパの議論を参考にするとしても、ヨーロッパと日本における賃金の決まり方についての違いなども少し丁寧に見ていく必要があると思いますし、この点を含め、どういう切り口で賃金を把握するか、また公表ということまで考えるのであれば、どのような形で公表していくかについては、状況把握の選択項目となっている現状の下でのやり方を必ずしも前提とするのではなく、どのようなやり方が適切なのかを見直す検討を深めることが前提になるのではないかと考えているところです。なお、基礎項目に加えるということとは別に、賃金に関する情報の重要性をアピールして周知していくことが重要だと考えられるという点は、既にほかの方が述べたとおりだと考えています。

もう1つ、通しの4、5ページにかけての平均残業時間あるいは有給取得率について情報公表雇用管理区分ごとに行うことについても、簡単に述べておきたいと思います。

簡潔に言うと、私の考えとしては、全体を示すということも、雇用管理区分ごとに示すということも、それぞれ一定の意義があるのではないかと思います。つまり、雇用管理区分ごとに示したほうが、例えば、これからその企業に就職するということを考えている人にとって、全体だけのデータを示されるよりは、より具体的なイメージを持ちやすくなるのではないかと思います。ところが、他方で、議論の中で出てきているように、全体を細かく見ていくときの切り口として雇用管理区分という指標が適切なのか、あるいは部署ごとの違いなどのほうが、その企業の実情を正しく捉えられないようなケースもあるのではないかと御指摘もあったところかと思えます。そういう観点からすると、企業ごとにどういう切り口で見るのが実態に即したものなのかが違えば、企業間の比較をするといった観点からは、全体のデータを使うというほうが分かりやすくなるのかもしれない。

そういうことを考えますと、当面この点については、幅広く選択肢があるほうが良いのかと思います。例えば平均残業時間はそうなのですが、有給取得率についても、全体と雇用管理区分ごとそれぞれを選択肢として示すということも考えられるのではないかと考えております。以上です。

○奥宮分科会長 御議論は、この程度でよろしいでしょうか。それでは、次の項目に移り

ます。3 のプラチナえるぼし(仮称)、えるぼし認定の基準、4 のその他についてです。それでは、御議論をお願いいたします。

○井上委員 プラチナえるぼしの基準案について、意見を述べさせていただきます。通しの5ページに、この基準案が示されております。ここにも記載があるとおり、法律では当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることと記載されております。その観点で見ると、基準案には男女間賃金格差の最も大きな要因である②の継続就業、④の管理職比率が含まれていますが、それらが一定の基準を満たしていることを条件とするのであれば、男女間賃金格差に関しても取組の結果が数字として表れているはずであると考えています。

繰り返しになりますが、プラチナえるぼしの基準は、取組の実施の状況が特に優良なものであります。そのため、男女間賃金格差についても、例えば、先ほどお話した賃金構造基本統計調査の平成30年の最新であれば73.3ですが、こちらの数字を上回っていることを条件とするとか、あるいは、それが難しいとしてもせめて改善状況を公表させるなどの基準案を設けるべきであると考えています。以上です。

○奥宮分科会長 ほかに御意見はございますか。

○齋藤委員 プラチナえるぼしの管理職比率について、事務局に確認したいことがあります。管理職比率の基準について、産業ごとの平均値の1.5倍以上であることを原則とした上で、全産業共通の最低基準を設けると記載されておりますが、1.5倍と最低基準の両方を満たさなければならないのかということが1点です。また、1.5倍は医療、福祉だと42.3%の管理職比率ということが今の実態としてあるわけですが、更に1.5倍するというのでいいのかということについて確認させてください。

○奥宮分科会長 事務局からお願いします。

○森實雇用機会均等課長 産業ごとの平均値の1.5倍以上であることが原則です。その上で、1.5倍してもとても低いというような所について最低基準を設けてはどうかということです。すみません。もう1つの御質問をもう一回お願いいたします。

○齋藤委員 既に医療、福祉においては42.3%の管理職比率があるということなのですが、その1.5倍をした値をクリアしないといけないということでもいいのかということです。

○森實雇用機会均等課長 基本は1.5倍なのですが、既に高い管理職比率になっている医療、福祉の関係については、均等法の関係でも何らかのキャップを設けたほうがいいのかと考えております。例えば、その企業における女性労働者の割合を踏まえて、一定の上限を考えることが必要かと考えております。

○齋藤委員 ありがとうございます。そうすると、いろいろな基準が出来てくるということになるかと思しますので、労働側としては分かりやすく基準を設定すべきなのではないかと考えております。

全産業の共通の最低基準のみ設定すれば、一番分かりやすいのではないかと考えております。また、その割合としては、真に女性が活躍している職場が認定されるよう、指導的

地位に占める女性割合の政府目標である 3 割や、均等法のポジティブアクションの 4 割を参考にするべきと考えております。以上です。

○奥宮分科会長 ほかに御意見はございますか。

○輪島委員 まず、通しの 5 ページのプラチナえるぼしの所です。1 つ目のマルですが、前回の議論を踏まえて 3 段階プラス 1 段階という点と、愛称をプラチナえるぼしにするということについても適切な取りまとめではないかと思っております。

今の齋藤委員の御指摘は、我々も気になっているところです。事務局にもう一度伺いたしますが、私どもとしても、1.5 倍以上を原則とするということについては適切な基準なのではないかと思えます。全産業共通の最低基準というところですが、極端に言うとも 1.2 から幅があるわけなので、その点について、どのようにお考えになっているのかということをお聞きしてみたいと思えます。

○奥宮分科会長 事務局からお願いします。

○森實雇用機会均等課長 輪島委員がおっしゃったように、産業別で現在の平均の女性の管理職比率を見ると 1.2~42.3%と大変幅が広がっております。全産業で最低基準を一本化という御意見もあろうかと思えますが、産業によっては非常に高い基準になってしまうという点もあります。あるいは、今取り組んでいるが、過去の積み重ねもありますので一朝一夕にはということも考えられます。足元で一生懸命取り組んでいる所については、ある程度それも考慮して、最低基準を設けていければよいのではないかと考えております。以上です。

○輪島委員 全産業共通の最低基準を設けるということで、政府目標を踏まえると、その必要性は一定程度理解はしています。前回、資料で示されているとおり、産業別の管理職比率は、今申し上げたように 1.2 から様々な刻みがあるということなので、プラチナえるぼしは確かにハードルが高い、目標となるターゲットだとすることに意義があるということとはよく分かります。心配しているのは、前回も申しましたが、特定の産業では、全くプラチナえるぼしを取れなくなってしまうという不安があるといえますか、できれば取りたいがさすがに無理だとなってしまうとかえって逆効果ということで、女性活躍推進に取り組んでいないのではないかと取られてしまうのも本意ではないと思っておりますので、できれば、現状の管理職比率が低くても、毎年積極的に女性を管理職に昇格させているという企業もありますので、そういう取組の姿勢も評価できるように基準を検討していただきたいと思えます。

また、今日の日経新聞の一面は、社外の取締役が約 3 割ということで、上場企業は女性、外国人も最高ということになっています。解説の図を見ると、女性の役員は 4 年で 2 倍にという記事も載っております。確実に着実に企業としては取組を進めているところですが、やはり時間が掛かるという面も事実なので、その点も含めて目標となってクリアできるような基準を設定していただきたいと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 事務局からお願いします。

○森實雇用機会均等課長 全産業の最低基準ということで、まず、どの程度のものかということをごちらで検討するに当たっては、1つの考え方として、今、課長級の2020年度の政府目的となっている15%も参考になる数字かと思っております。ただ、輪島委員がおっしゃった現状も考えながら、足元で一生懸命に取り組んでいる所についてどう考えるかということも検討してまいりたいと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 ほかに御意見はございますか。

○中窪委員 齋藤委員に確認です。先ほどの御質問の流れから言うと、産業によっては1.5倍というと6割と高すぎるのではないかということをおっしゃったのですが、1.5倍を基本にしつつ3割を超えたらクリアしてもいいのではないかという御趣旨なのかと思ったのですが、そうではなくて、全部3割ないといけないという最低基準という御趣旨だったのですか。

○齋藤委員 そういう意味で、一律的な基準という意味で申し上げました。

○中窪委員 少なくとも、最低限は3割の人が必要ということですか。

○齋藤委員 はい。

○中窪委員 分かりました。

○奥宮分科会長 中窪委員、御意見はございますか。

○中窪委員 先ほど輪島委員がおっしゃったように、産業によっては厳しすぎるかなという印象はあります。

○奥宮分科会長 ほかに御意見はございますか。

○杉崎委員 プラチナえるぼしの認定基準のうちの管理職比率についてです。管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であることを原則とする点については、既に産業平均値が42.3%である医療、福祉、その次は18.1%の教育、学習支援業といった業種があることから、女性管理職比率が高い業種への配慮が必要だと思います。また、全産業共通の最低基準について、先ほど事務局から15%という数値がありました。これも過度に高くないようにすることが必要だと思います。例えば、全産業平均の9.6%をベースに検討していくことも必要なのではないかと思っております。

加えて、大企業に比べると人数規模が小さい中小企業の認定を促進していくという観点から、例えば、直近の管理職登用の比率も認定基準に加える措置が必要なのではないかと考えております。以上です。

○奥宮分科会長 ほかに御意見はございますか。

○山中委員 採用基準の見直しについて、事務局に質問と要望があります。まず、質問ですが、通しで6ページの2つ目のマルの②に、正社員の基幹的な雇用管理区分という言葉があります。基幹的な雇用管理区分が何を指しているのかお聞きしたいと思います。データベースにある基幹的な職種と同義語と認識していいのかということをご、まず、1点確認させてください。

その上で、1点要望させていただきたいのですが、労働側としては、基準は分かりやす

くシンプルにということが必要だと考えています。ポジティブアクションの観点からも、正社員の基幹的な雇用管理区分で基準を設けるという観点については理解しておりますが、採用基準について管理職比率と同様にするなど、統一した基準を設けるということについても考えていくべきではないかと考えています。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、質問の部分について、事務局から説明をお願いします。基幹的なのというところでしょうか。

○森實雇用機会均等課長 基幹的なのというのは、もしかしたら企業によっては違う部分もあるかもしれないのですが、基本的に多くの企業では、いわゆる総合職扱いになっている雇用管理区分を基幹的と考えております。

○奥宮分科会長 よろしいでしょうか。

○山中委員 はい。

○奥宮分科会長 ほかに御意見はございますか。

○井上委員 通しで6ページのその他です。労働者あるいは労働組合の参加、参画についてです。通しの7ページには、前回の使用者側委員の主張が記載されております。確かに指針には、例えば、人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得た行動計画策定のための体制を設けることが効果的であるという内容や、行動計画の策定の過程において、必要に応じて労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要であるという記載があります。

その上で、数値目標を設定する場合、例えば、従業員全体の残業時間を月平均何時間以内とするであるとか、あるいは、女性の選抜研修等の受講人数を男性の同水準の何人以上とするなど、労働時間や教育、研修に関するものについては、労働協約の付議区分であると思っておりますし、少なくとも協議が必要な事項であり、経営側が一方的に決められる内容ではないと考えています。

しかしながら、現行の事業主行動計画策定指針を見る限り、記載があるのは委員会等や意見交換等であって、「協議」という単語は見当たらない状況になっています。これは、以前から私どもは連合の調査を審議会の中でお披露目させていただいていますが、2017年に連合が連合加盟の組合役員を対象に、しかも、この女性活躍推進法の義務の対象である301人以上の組合の役員から回答が来ていますけれども、そもそも301人以上の企業でも約3割の労働組合役員が、自分の企業が女性活躍の行動計画を策定しているか分からないと回答しているのです。これは以前から申し上げていますが、労働組合がある所ですら役員がそういう実態にあるということです。そこは我々としても周知不足を認識しつつも、更に努力しなければいけないと考えています。いずれにしても、現行のこの指針では内容の面でも、その徹底というところも十分ではないと思っておりますので、労働組合や労働者の参加・参画の必要性、重要性はきちんとうたうべきだと考えています。御検討をお願いしたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 杉崎委員。

○杉崎委員 ただいまの他の点について、これも前々回申し上げたことですが、事業主行動計画の策定や計画の実際の推進に、労働組合等の参加・参画を促していくことは非常に重要なことであると認識しています。しかしながら、行動計画の策定、また取組の推進は、あくまで事業主の責務でありますし、事業主行動計画策定指針には、労働組合等の参加・参画の重要性に関する記載が既になされていますので、これで足りるものと認識しております。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、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。大きな3番の項目の特にプラチナえるぼしの認定基準について、幾つかの点を述べたいと思います。全体的な基準の考え方について、特に産業分野ごとに状況が違っていて、どういうふうに考えていくかということについて御議論があったかと思います。この点について、私は若干理想論かもしれませんが、原則的にはできるだけ共通の基準を設ける方向で考えるべきではないかと考えています。前々回、私が述べたように、この認定を受けた後、その認定をどういうふうに使っていくのかということにも関わるとは思いますが、例えば、これから企業に就職しようとしている人が、どういう所を希望するのかということを選ぶ状況だとすると、産業全体としては女性の活躍推進がなかなか進んでいないけれども、その中では相対的に良い状況にあるということも就職先選びの中で考慮されるのかもしれませんが、むしろいろいろな業界に行く可能性があるという前提の中で選んでいるとしたら、客観的に見て女性の活躍が進んでいる所を希望したいという方がより重要かも知れません。そういうような場面では、共通の基準のほうが適当なのではないかと思えます。

若干、今回の議論の前提になっている法改正をはみ出している話ですが、全産業の中では女性の活躍が相対的にまだ課題があるけれども、その産業内の平均と比べると上回るような成果を上げているというケースについては、産業全体を基準とした中で高い成果を上げているのとは別に何か認定するというのが、本来は理想的だったのかなと思います。いい例えかどうか分かりませんが、高校野球の春の甲子園大会の21世紀枠みたいに、一般の選抜で選ばれるような成果を上げるには届かなかったけれども、制約条件のある中でそれに近い成果を上げているというようなものとして世間にアピールできるような場というのが、本来は別途あったほうが望ましいのかなと思います。現在、制度上そのようなものはありませんので、そういう中で現実問題としては、ある程度産業ごとの状況を踏まえた対応が必要になってくるということも現実的かとは思いますが、原則としては、一般的に見て高い水準を基準にするという理想をできるだけ追っていくような運用が望ましいのではないかと考えています。

あと1点、若干細かいのですが、管理職比率について、もともと産業別の管理職比率が高いケースについて御議論がありました。そのときに、特に1.5倍という基準について、もともと42%というような業界でこれを1.5倍した基準を設けるのは、ハードルが高く

なり過ぎるのではないかという形での問題が当然あるわけですが、同時に、基準になる数字が高くなってしまふ、例えば42.3%を1.5倍すると約6割となってしまいますが、そこを要求することが男女の平等、行き過ぎたポジティブアクションという観点から、問題になる可能性も同時に考えなければいけないのかなと思います。

いずれにいたしましても、満たすべきとする比率の数値には何らかの上限が必要であり、例えば5割であるとか、その企業における全従業員に占める女性の割合と同じとか、そういう辺りを軸に考える必要があるのではないかと考えています。以上です。

○奥宮分科会長 輪島委員。

○輪島委員 ありがとうございます。事務局から頂いたものについては、項目としては一通り、労使それから公益から意見が出たのではないかと思います。分科会長にお願いしたいと思っているのは、具体的な施行日をまだ議論していないのですけれども、公布日より1年以内ですから6月4日までに公布しなければいけないということで、これは前回、労働側の委員からも、年内には取りまとめをする必要があるのではないかと御発言がありました。私もそういうふうに思っています。次回、具体的な案を示していただいて、もう一度議論するということが建設的ではないかと思えます。今後、パブリックコメントをかけるとか様々な手続もあると思えます。私どもが大変気にしているのは、今度の法律改正を踏まえて労使で話をしていかななくてはならない部分が多いのではないかと。今の最後の項目も、労使で話し合っていく必要は十分にあると思えます。特に春の労使交渉が来年2月、3月ということですので、その大きな機会を失するという事になると、また対応が遅くなってしまうこともありますし、年内に取りまとめていただくことが非常に大事ではないかと思っていますので、分科会長に取りまとめについてお願いをしたいなと思えます。以上です。

○奥宮分科会長 その点については承りました。中窪委員。

○中窪委員 1点だけ、プラチナえるぼしの要件についていろいろな議論がありましたけれども、先日、企業の方とお話していたときに、現在のえるぼしが、通し番号の27ページの所にあるように、1段階から3段階まで微妙に色が違っているのですが、何か今一つパッとしないという率直な御意見を頂きました。せっかく作るプラチナえるぼしですから、これは企業が取りたいと思うようなマークに是非していただきたいと思えます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。中澤委員。

○中澤委員 管理職比率の件についてですが、いろいろ御議論、意見が出ていますとおり、もともと産業別で低くならざるを得ない要因のある業種もあって、なかなか難しい問題だと思っています。その一方で、今回、プラチナえるぼしができることによって、例えば管理職比率が飛躍的に上がっていく状況が仮にあった場合に、この女活法自体がいつまで存在するかということとも関係しますが、基本的にこれ1.5倍という形で固定させてしまふと、どんどんハードルが上がっていくという弊害があるのではないかと思っています。さはさりながら、先ほど来の議論の中で一定の率にするということについても、プラス面と

マイナス面があって非常に難しい問題ではないかと思っている次第です。

もう1点、事務局から次回に出てくるのかもしれませんが、通し番号で7ページの所の1つ目のマルです。男女雇用機会均等推進者の選任については、その業務を遂行するために必要な知識・経験を有していると認められる者のうちから選任することとしてはどうか、と書かれています。現段階として、この知識を有する者というのはどのような者、あるいはどのような知識を指しているか教えていただければと思います。

○奥宮分科会長 質問の部分について、事務局からお願いいたします。

○森實雇用機会均等課長 男女雇用機会均等推進者の必要な知識・経験ということですが、基本的に多い所では恐らく人事労務管理にお詳しい方、あるいは女性活躍推進にお詳しい方を選任していただく。人事課長さんとか人事部長さんといった、ある程度責任を持ってこの推進に取り組める立場にあり、なおかつ必要な知識・経験を有している方と考えています。

○中澤委員 ありがとうございます。一定の知識とか、あるいは資格的なものを念頭に置いたものではないという理解でよろしいでしょうか。

○森實雇用機会均等課長 はい。

○奥宮分科会長 井上委員。

○井上委員 ありがとうございます。この議論の取りまとめの方向性というか、時期的なものであるとか内容的なものについては、輪島委員から御発言があったように私どもも同様に考えています。次の取りまとめということで具体的な内容が出てくるときの要望ですけれども、私どもは、この間の発言は、法律の内容、そして国会審議、そして附帯決議を踏まえて発言してまいりました。その意味では具体的な取りまとめを行う際につきましても、附帯決議等も踏まえた内容で具体的な取りまとめが行われるように期待をしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 議論は出尽くしたと思いますので、次の議題に移らせていただきます。次は議題(2)について、事務局から御説明をお願いします。

○尾田職業生活両立課長 資料2、通し番号8ページからになります。おめくりいただいて、通し番号の9ページです。介護休暇の時間単位取得に関しては、この夏にいくつか閣議決定等が出ております。一番上のいわゆる骨太の方針では、仕事と時間的制約との両立を支援するため時間休制度の拡大などの休暇制度改革を検討する、そして、介護休暇制度については、1時間単位の取得が可能となるよう、必要な法令の見直しを行うということが、閣議決定されております。

2つ目の規制改革実施計画では、介護休暇の取得単位について、時間単位の取得が可能になるよう、必要な法令の見直しに向けた措置を講ずる、令和元年度検討・結論ということが盛り込まれております。女性活躍加速のための重点方針のほうでも同じような内容が盛り込まれております。今回はこういった閣議決定等を踏まえて、介護休暇について、時間単位取得が可能となるような法令の見直しについて御議論いただきたいということです。

通し番号の 10 ページです。今、御説明いたしました規制改革実施計画の前提となった規制改革推進会議の第 5 次答申で、趣旨について若干触れている所がありますので、御紹介いたします。下線部ですが、認知症介護の場合、家族介護者が突発的な対応を余儀なくされることが多い。変化に応じてケアプランの見直しを行う等、家族介護者が介護専門職と相談できる機会の確保が不可欠である。このために小刻みの取得ができるよう、時間単位の取得を検討すべきではないか。これが規制改革推進会議が、時間単位取得の検討を求める理由です。

11 ページ、現状の介護休暇制度です。これは前々回の改正、平成 29 年 1 月 1 日施行の改正で、もともと 1 日単位で年に 5 日までという制度でしたが、これを 1 日単位又は半日単位で取得できるようにする改正がなされております。労働者については、原則全員ですが、勤続 6 か月未満あるいは週の所定が 2 日以下の方は、労使協定で除外できるようになっております。また、③にある、半日単位で介護休暇を取得することが困難と認める業務については、そうした業務に就いている方も労使協定で除外することができる。即ちこれらの方々は 1 日単位のみで取得できることとなっております。また、1 日の所定が 4 時間以下の方は、法令の規定で対象から除外されております。

そして具体的に、半日単位での取得が困難な業務の例示が下のイロハで書かれております。1 つ目が国際線のキャビンアテンダント等の業務、ロが長距離の移動を要する運搬等の業務、ハがライン業務、交替制勤務に組み込まれている方、こういったことを例示しております。

12 ページは、現在の法令の構造を簡単に示したものです。ここの説明は省略させていただきます。

13 ページも同様に、介護休暇を何日取れるかということを図で示したものです。原則は 1 日又は半日。そして所定が 4 時間以下、あるいは困難業務の方で労使協定がある場合は 1 日単位のみ。そして 6 か月未満の方、所定が 2 日以下の方につきましては、労使協定がある場合は取得できない、という 3 つの区分に分かれています。

14 ページです。現状の企業の取組状況です。直近の平成 29 年度の調査ですと、これは改正法施行後ですが、法律上の最低基準の半日単位が 68%、法律を上回る時間単位が 16.4%となっております。企業規模別に見ると、大企業になるほど半日や時間単位の取組が多いということですが、小規模企業においては時間単位が若干延びております。また、就業規則等への規定は、全体の 83.5%が実施しているという状況です。

15 ページでは、若干条文を載せております。第 16 条の 5 第 2 項で、所定労働時間が短い労働者として省令で定めるもの以外の者は、省令で定める 1 日未満の単位で取得することができると書いております。それを受けまして、省令の第 39 条で、1 日の所定労働時間が 4 時間以下の労働者が除外される対象者として規定されています。これは現在の半日単位の下で、通常所定が大体 8 時間だと考えると、その半分の 4 時間以下の方については、半日単位の取得の対象とする実益がないということで省令で除いております。この方に

ついて、今回、仮に1時間単位ということを検討するに当たり、同様に除外するのか、あるいは、この方も同様に1時間単位ということは概念できるのでどう考えるのか、というのが1つポイントになるかと思えます。

また、次の省令ですが、具体的に1日未満の単位について、現行は半日であって、始業時刻から連続し、就業時刻まで連続するものとしております。即ち、通常は午前か午後かであって、日中の間の4時間ということは最低基準としては想定していないというのが、この規定の趣旨です。今回、1時間単位とすることを御検討いただくに当たり、同様に日中の間の時間での介護休暇を最低基準として想定するのか、それとも現状の半日と同じように、朝から続く時間単位取得、終業まで続く時間単位取得を最低基準にするのか、これもポイントになろうかと思っています。

16 ページです。先ほども御紹介しました困難業務の例示で、イロハということで、これは法律に基づく告示、指針のほうで例示ということで載せています。この例示はあくまでも例示であって、これに該当するから大丈夫ということではなく、あくまでも労使で範囲も含めて決めていただくということです。今の例示について、今回時間単位ということで御検討いただく中で、見直すべき点があるかどうか、1つのポイントかと思っております。

17 ページです。これは閣議決定の中でははっきり出てまいりませんが、骨太の方針のほうでは、時間休制度の拡大が盛り込まれております。現状、その時間休制度といった場合に、検討の対象となりうる制度としては、介護休暇のほかに、育児・介護休業法では子の看護休暇制度があります。これは、経緯的に申しますと、子の看護休暇のほうに先に制度化されたものですが、介護休暇と全く同じような法的構造になっております。時間単位取得についてニーズはあろうかと考えられますので、今回、介護休暇と同様に措置するかどうか1つのポイントになろうかと思っております。

次のページは子の看護休暇の実施状況で、先ほど御紹介した介護休暇とほぼ同様の状況になっています。私からの御説明は以上になります。

○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御説明を踏まえて、御意見をお願いいたします。

○輪島委員 事務局にまず質問します。通し番号の9ページの閣議決定の所ですが、時間単位の議論ということですが、よく言われるのは、ここにあるようにケアマネージャーとの打ち合わせとかで1時間単位というようなとき、想定しているのは、本当に1時間だけというようなことが強調されているというか、議論としてはあるように思いますけれども、実際には時間単位で認めるというようなことになると、例えば3時間であるとか、所定8時間のうちの6時間というようなものも、時間単位では取れるということですが、そのことも含めて御議論するのかどうかということですか。

2点目は、その閣議決定事項では、実施時期ということで、令和元年度の検討・結論で速やかに措置となっておりますが、この点について、どれぐらい拘束力というものがあるの

でしょうか。私どもで一番不安に思っているのは、勤退管理のシステムの変更でして、労働基準法の改正に伴って、年休であるとか、上限であるとか、割増し賃金の計算であるとか、様々な勤退管理のシステムの変更の対応をしたばかりです。その点で、仮にこれに対応するようにするというのは、やはりシステムで管理をするのですが、システム管理について、この1点について変更して膨大なコストと時間を掛けるということと、これも多分労使で話し合いをした結果だと思しますので、その辺りでいうと、年度内の施行というのはとてもとても難しいものではないかと思しますので、その点についてどのように考えるかということです。

3点目ですが、企業実務からすると、中抜けと表現をしますが、工場労働であるとか一連のシステム、チームの中で仕事をしているというときに、1時間抜けますというようなことについて大変心配をしていると、どう対応したらいいのかというようなことを考えているところでございまして、そういう意味では、朝1時間遅れてくるとか、帰りに1時間早く帰るといのは分かりやすく対応もしやすいのですが、中抜け問題について、どのような議論があったのか、教えていただけますか。

○奥宮分科会長 3点あったと思いますが、事務局からお願いいたします。

○尾田職業生活両立課長 1点目につきましては、1時間単位、時間単位と様々な言い方をしておりますが、基本的には輪島委員より御指摘のあった、例えば6時間とか、そういったものも含めて、時間刻みで取るという趣旨ですので、1時間だけということではなくて、場合によっては通常の半日を超えるような、6時間、5時間ということも含めた議論ということで御理解いただければと思います。

2点目の、システム変更等に時間を要するという点につきましては、御指摘は理解しております。そして、働き方改革全体の流れの中で、新たなコスト負担をお願いすることとなるということも理解しております。そうした中で、早目に、できるだけ決まったことは早く施行するということはあるのですが、そういった御負担等も具体的にお聞かせいただきながら、一定の周知期間は取った上で、しっかりと私どもも周知をして、できる企業は早目に導入していただく、そしてあくまでも最低基準ということですので、無理のない範囲でしっかりと周知期間を取ってということで、現在は考えております。具体的にいつということは今は申し上げられませんが、輪島委員がおっしゃったような、年度内に速やかにというところまで、ここの閣議決定で義務付けられているとは認識しておりません。

3点目ですが、いわゆる中抜けについてです。資料の中で、条文で御説明させていただきました15ページの省令第40条に、現在半日であって、始業の時刻から連続して終業の時刻まで連続するとなっております。これについては、今回の規制改革実施計画に先立つ規制改革会議では、私どもも、具体的に時間単位での介護休暇の取得というお考えについてお聞きしたのが最終盤ですので、実際のところ私どもと規制改革会議との間で議論を尽くせていないというのが事実関係です。最低基準としてどうあるべきかということは、まさしくこの審議会の場で御議論いただければと思います。

○奥宮分科会長 輪島委員。

○輪島委員 やはり、最低労働基準であるということは重く受け止めていますので、企業実務上、大変懸念をしている中抜けのことも含めて、今後議論していきたいと思います。余計なことかもしれないのですが、時間単位年休ということですので、実質的には、今度の労働基準法の改正のフレックスタイムについて、3 か月で精算をするというようなことも含めて、家族的責任を有する労働者に対する措置という意味で改正をしたと思いますし、来年の東京オリンピック・パラリンピックに向けて、在宅勤務やテレワークであるとかいうようなことも、政府が推進をしているということなので、本件もそうなのですが、様々なものを組み合わせることによって、実質的に労働者の負担の軽減というようなことが必要なのではないかと、余計なことですが思っています。

○奥宮分科会長 ほかにございますか。中澤委員。

○中澤委員 1 つだけ事務局に確認なのですが、先ほど、課長のご説明では規制改革推進会議の最後のほうで入ってきた課題であり、正直言って細かい議論がなされなかったというお話がありましたが、そもそも今回の件は、大きな方向性は決定しているという前提で分科会が進められると理解すべきなのか、それとも、各種の閣議決定の中には、「検討・結論、結論を得次第速やかに措置」といった表現が使われていますので、結論は審議会あるいは審議会の分科会に任せられているという理解もできると思うのですが、どちらの方向なのかお聞かせください。

○尾田職業生活両立課長 御指摘のとおり、最終的にはこちらの労使の話合いの場で、お決めいただくことが原則です。一方で、私どもも政府の一員なのですが、政府の閣議決定の中で、骨太の方針では法令の見直しとはっきりと書いており、一方で規制改革実施計画では、必要な法令の見直しに向けた措置ということで一定の留保はございますが、いずれにしても、時間単位の取得が可能となるような必要な法令の見直しという方向性は出ております。ですので、私どもも政府の一員としては、こういう方向での御議論をお願いしたいということですが、議論の最終形については私どもがあらかじめ決めてしまっているということではございません。あくまでも政府の一員として、この方向性の下での議論を頂きたいというのが私どもの立場です。

○奥宮分科会長 杉崎委員。

○杉崎委員 先ほど輪島委員からも御発言がありましたが、中抜け問題について、企業の労務管理面での負担や極めて深刻な人手不足の中でのスポット的な要員の確保の困難さ、例えば中小の小売業などの店舗を想定いたしますと、例えば1時間・2時間のスポット的な要員の確保といったようなことは、不可能に近いといっても過言ではないと思います。したがって、この中抜けについては、極めて慎重な判断を必要とするものと認識しております。

また、システム改修の件も、商工会議所に意見、声が具体的に届いております。時間単位の取得が可能になりますと、各企業では労務管理システムの改修の必要性に迫られまし

て、相応のコスト、手間が発生いたします。中小企業について言いますと、時間外労働の上限規制の施行が来年4月に控える中で、現在正に、このシステム改修に取り組んでいる企業が多いというように認識しておりますが、時間単位の取得が可能になりますと、たび重なるシステム改修が必要になってきます。したがって、今回時間単位の取得を可能とするならば、助成金をはじめとした中小企業の支援策についても必要不可欠だと認識しておりますので、この点については是非とも御検討いただければと思います。以上です。

○奥宮分科会長 ほかに御発言ありませんか。

○齋藤委員 先ほどから議論になっている規制改革推進会議の通し番号の10ページ目ですが、「基本的考え方」の下線部分に、家族介護者が突発的な対応を余儀なくされることが多いということであったり、変化に応じてケアプランの見直しを行うなど、家族介護者が介護専門職と相談できる機会の確保が不可欠という点について触れられておりまして、その点については労働側としては賛同できると思っております。見直しが行われる際には、少なくともこの要請にかなう内容であるべきだと思っております。介護休暇を1時間単位で取得できるようにすべきであると考えております。

以前も申し上げたことですが、介護離職者は年間約10万人と言われておりまして、それに伴う経済損失も数千億に上るという試算も様々な所で見出されているという状況です。加えて、育児と介護のダブルケアの問題も取りざたされているという状況で、内閣府の推計では25万人を超えて見られています。

そのような中で、これに限らず、様々な対策を講ずる必要があると思っております。それは育児に関する制度もしかりだと思っております。今回にとどめることなく、引き続き必要な見直しに向けた検討を別途きちんと進めていただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。以上となります。

○尾下委員 私からは、輪島委員と杉崎委員がおっしゃったことに重ねてお願いすることになりますが、正に私の勤務先は、店舗、店頭を持つ会社でして、この現場で従業員のほとんどが働いております。接客ですので、繁閑を主体的にコントロールを会社側がすることは、ほとんどできない状態なのです。こうした職場環境において、日中の1時間なり2時間なりを従業員が中抜けするということは、非常にイメージしづらく、ほかの従業員へのしわ寄せといったようなものも大きいのではないかと考えております。

あと、御指摘にありましたように、勤退管理においても非常に複雑であり、人的なコスト、システムコストというものも小さくはないと考えております。私もいろいろな会社さんの事情を知っているわけではないのですが、困難業務に当たらないまでも、こういった会社さん、こういった職場を持つ会社さんが非常に多いのではないかと考えますので、これを法制化することに当たっては、是非慎重に御検討いただきたいとお願い申し上げます。以上です。

○奥宮分科会長 ほかに御意見ございませんか。

○井上委員 労働側としても、にわかにはこの話が上がってきたというふうに率直に思っ

います。確かに急に、時間単位での制度が入ってくるということに関しては、企業の負担が多くなるということも十分理解をしています。ただ、一方で、やはり昼間どうしても抜けなければいけない状況というのは起きているわけで、私も実際体験してしまして、昼間にどうしても介護で抜けなければいけないことはやはりあるのです。それをどのように考えるかというのは、やはりこの審議会ですっかり議論していただきたいと思いますし、それをイメージしていただきたい、そういう労働者がいるのだということはイメージして、ここで議論していただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 はい、ほかに御意見ございませんか。では、本日の議論はこの辺りとさせていただきます。本日の分科会はこれで終了いたします。最後に、本日の議事録の署名委員は、労働者代表山中委員、使用者代表中澤委員にお願いいたします。皆さま、お忙しい中ありがとうございました。