

## 第 5 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会で出た主なご意見

### (1) 女性活躍推進法について

#### ① 行動計画について

- 男女の賃金格差を状況把握項目の基礎項目とすることで、女性の活躍に関する企業の取組が進むのではないか。また、男女別配置状況、教育訓練の受講状況なども基礎項目にすべき。
- 行動計画の策定を全ての企業に義務づけるべき。
- 行動計画の策定を 300 人以下の企業に義務づけることは反対。中小企業は残業時間の上限規制、同一労働同一賃金、消費税対応などに時間とコストをかけて取り組んでおり、そうしたことも踏まえて慎重に検討すべき。
- 就業希望者の 262 万人が活躍することが重要であり、阻害するような義務づけはやめるべき。
- JILPT の調査結果を見ると、301 人以上の企業で状況把握をしている企業が少ないように見える。義務の内容の周知が必要。
- 数値目標の達成状況について検証すべき。

#### ② 情報公表について

- 状況把握項目については情報公表を義務付けるべき。また、男女の賃金格差について、情報公表項目に追加すべき。非正規を含めた雇用管理区分ごとの情報公表を進めるべき。
- 女性活躍推進法は自主的な取組を推進するもの。状況把握・情報公表は各企業の状況に応じて、ある程度選択できることが重要ではないか。
- 情報公表の意義はわかるが、中小企業は各社各様であり、企業の裁量にゆだねることが適当。
- JILPT の調査結果を見ると、企業の情報公表している項目と労働者が知りたい情報にギャップがある。これを埋めるためには、労使協議が有効ではないか。

#### ③ えるぼし認定について

- えるぼし認定の基準の 1 つに、男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること、という項目がある。性的指向・性自認に配慮するため採用で性別を把握しないこととしたところ、この基準を満たせなかったという例があった。男女別の採用における競

争倍率を基準にする必要はないのではないか。

- えるぼし認定の取得率は増加しているが、まだ低い水準。えるぼし認定の周知に加え、行動計画の届出とえるぼし認定取得の申請を一体的に行えるようにすることやインセンティブについて検討すべき。

④ その他女性活躍推進法について

- 女性活躍推進法の内容はポジティブアクションだと思うが、ポジティブアクションを義務付けることは男女雇用機会均等法との関係で問題がないか。すでに女性が活躍している企業をどう取り扱うか、整理が必要。
- 地方における女性活躍推進に関するセミナーの参加者数が少ないと聞く。同一労働同一賃金や残業時間の上限規制などとセットのセミナーにすべき。

(2) 男女雇用機会均等法について

① 婚姻による不利益取扱いについて

- 婚姻を理由とする不利益取扱いがまだ残っていると聞く。妊娠のみならず、婚姻による不利益取扱いの禁止について明確化すべき。

② 間接差別、コース別雇用管理について

- コース別雇用管理について、女性の一般職比率は依然として高い。同じコースに同性だけの企業も存在。転勤できることを要件に昇進について差別をすることは間接差別とすべき。
- 転勤要件があることが必ずしも間接差別となるわけではないという前提で議論すべき。
- 間接差別について、世帯主要件など 2007 年の研究会で議論された 7 事例を例として示す形にすべき。
- コース別雇用管理指針に有期の人が無期に転換した場合の取扱いについて明記すべき。

③ 男女雇用機会均等法の実効性の確保について

- 男女の待遇格差の説明や資料提出を企業に義務づけて、説明不十分の場合には行政指導の対象とすべき。
- 雇用管理区分を超えた比較はできないので、そういう説明を行うことにどういう意味があるのか疑問。
- 待遇格差の認定や是正勧告、政府から独立した救済組織などが必要

ではないか。

- 雇用均等相談員の研修回数の増加や職員の増員などして、2次被害防止対策も含めた体制の整備をすべき。
- 男女雇用機会均等法の調停にどのような事案があり、調停の結果、どう和解したか幅広く周知すること重要。

#### ④ 全般について

- 男女雇用機会均等法はハラスメント以外でも改正、指針等での変更等の検討をすべき。
- ILO や女性差別撤廃条約等における議論も踏まえて検討すべき。
- 男女雇用機会均等法を性的指向・性自認に関する問題にも対応できるようにすべき。
- 性的指向・性自認について対応するという事は、そもそも男女の均等な機会及び待遇の確保という法の目的をどうするかというところからの議論が必要になるのではないか。
- 男女雇用機会均等法は、一通り法的措置ができています。履行確保をどうするかという論点はあるものの、男女雇用機会均等法にこれ以上内容を追加するのは難しいと思う。
- 男女雇用機会均等法に男女の賃金格差に関する規定を置くべき。
- 男女の賃金格差については、労働基準法で規定されている。賃金は機会というより結果と考えるべき。
- 男女雇用機会均等法の基本理念に仕事と生活の調和について規定すべき。