

## 第 7 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

- ・ 企業の自主的な取組を推進することを基本とすべき。女性活躍は義務の強化よりインセンティブの強化、施策の周知・利用促進がなじむ。
- ・ 女性活躍はポジティブアクション。企業の裁量を残すべき。共通の課題があれば義務付けるべきだが、現状は企業によって課題が異なる。
- ・ 何もしていない企業より行動計画を策定している企業、さらに数値目標を設定している企業の方が女性活躍に関する手応えを感じており、情報公表が企業の活性化につながっている。従って、中小企業を含めた義務化が必要。
- ・ 3年以上の計画を立てているところはまだ結果が検証できない。
- ・ 「男女の賃金の差異」「男女別配置状況」「男女別の1つ上位職階へ昇進した者の割合」「教育訓練の男女別の受講状況」「男女の人事評価の結果における差異」の項目を基礎項目とすべき。基礎項目を増やすことで、ポジティブアクションの実効性を高める法律にすべき。
- ・ 女性活躍推進法以前から「配置」「育成や教育訓練」「評価」「賃金格差」に関する事項は、中小企業も含め約4割の企業が取り組んでいるならば基礎項目としても企業の負担にならないのではないか。
- ・ 男女の賃金格差は女性活躍の取組の結果指標として重要。基礎項目とすべき。
- ・ 企業は、4つの基礎項目を分析して、課題があれば他の項目も状況把握している。数値目標もある程度企業それぞれが考えていけばよい。
- ・ 状況把握については、行動計画策定指針で示している取組の方法のチャートを周知し、取組例を提示していく方法もあるのではないか。
- ・ 4、5年の行動計画を立てた企業はまだ計画期間が終了していない。このタイミングで見直す必要はあるのか。
- ・ 企業は必要な項目については把握している。業種による男女の比率や就業年数の違いなどもあるため、一律にやることには違和感。各企業が推進状況に応じて状況把握するようにすべき。
- ・ 女性活躍推進データベースの自由記述欄の活用も考えられる。
- ・ えるぼし認定を取った中小企業の事例も中小企業が取組を進める参考になる。
- ・ 労使協定を結ぶなど、行動計画の策定に労働者の代表や組合が関与できるようにすべき。また、目標達成を義務化すべき。
- ・ 基礎項目について、一律に義務的な項目は増やすが、その中から各社が選択できるようにするやり方もあるのではないか。中小企業については、単純に範囲を見直すだけでなく、規模によって対応内容を変えることもあり得る。中小企業について、より項目を選択可能にするなどの方法もある。

## ② 情報公表について

- ・ 300人以下の企業は、情報公表していない企業が多いと考えられる。情報公表がさらに行われるよう、促していくべき。
- ・ ポジティブアクションの推進は、企業の裁量に任せるべきであり、基礎項目は各社共通のものに限るべき。取組は各社各様であり、情報公開についても企業の裁量に任せるべき。
- ・ 男女の賃金格差は基礎的な要素であり、女性活躍の評価指標である。状況把握や情報公表したことで企業の裁量を阻害するものではない
- ・ 新卒で大卒なら男女間に差はないが、人事考課や査定で上司の判断にジェンダーバイアスがあると考えている。企業に残っているそうした性差別をあぶり出すために、賃金格差等の情報を公表することが必要。
- ・ 海外諸国で情報公表の義務付けが進められている流れがある。機会の平等だけでなく結果の平等を見るべき。
- ・ 男女間の賃金格差の要因は職位、勤続年数、学歴など様々であり、賃金格差として丸めると、比較した際の解釈が難しくなる。見る人の誤解を招く可能性があり、慎重に考えるべき。
- ・ 人事情報や賃金情報など社内でも公表していない項目が外部に出ることに違和感がある。状況把握と情報公表は分けて考えるべき。
- ・ 日本では総合職で就職して職位等が同じであれば男女で賃金が同じになる。背景は様々であり、単なる男女の賃金格差だけ見て何か分かるものではないため、公表する必要はない。
- ・ 求職者の関心が高い育休の取得率なども公表すべき。
- ・ 残業時間や年休取得率などは雇用管理区分ごとに情報公表すべき。
- ・ 女性の採用を増やすと勤続年数の男女間格差が広がる。現在公表されている数字でも丁寧に見方を伝える必要がある。

## ③ えるぼし認定

- ・ えるぼし認定を取得している企業はほとんど第三段階。三段階の基準にしている意味があるのか。
- ・ えるぼし取得企業の掲載の仕方が地味。もっと見やすくすべき。
- ・ 女性が多い企業で採用倍率の基準を満たせない場合があるため、別の基準を検討すべき。
- ・ 性的指向、性自認、LGBT、SOGI の観点などで採用の性別欄を削除した場合、採用倍率の基準が原因でえるぼし認定が受けられなかった事例を踏まえ、女性が多い企業向けの基準を検討すべき。
- ・ えるぼし認定をもっと周知すべき。認定の申請と行動計画申請を一体化すべき。
- ・ えるぼし認定のインセンティブの拡充を。
- ・ えるぼし認定の基準の男女別の競争倍率は、産業別の女性比率平均の方がいい。

競争倍率を必ず要件にすべきかは検討した方がいい。

- ・ えるぼし認定の取得企業を増やすべき。

#### ④履行確保について

- ・ 勧告等を受けた企業が速やかに対応していればよいが、そうでなければ履行確保の実効性に懸念がある。女活法の信頼性を損ねないための方策が必要。

#### ⑤その他

- ・ 女性活躍の取組は均等法の範疇で行うべきことを明確にすべき。
- ・ すでに女性活躍が進んでいる企業に更に女性活躍推進法に基づく対応を義務づけることについて、均等法との関係を整理しておくべき。
- ・ 均等法で義務付けていないものを女性活躍法で義務付けているということ自体には問題無いので、均等法に違反するかどうかは個別判断になると考えられる。

### (2) 男女雇用機会均等法について

- ・ 男女間賃金格差の解消が均等法の目的に含まれることを明確化し、取組を指針で示すべき。また、仕事と生活の調和も理念に入れるべき。さらに、法律名について「男女雇用平等法」とし、差別禁止法的な性格を持たせるべき。
- ・ 男女間賃金格差の解消は労働基準法で、仕事と生活との調和は育児・介護休業法で既に規定がある。従って、仕事と生活との調和・男女間賃金格差の解消を均等法に規定することは不要。均等法はあくまで男女の均等確保のための法律であり、趣旨がぼやけることのないようにすべき。
- ・ 法の理念に男女間賃金格差の解消や仕事と生活の調和を入れるためには、理念の実現のために具体的にどういう規定を設けるか検討が必要。労働基準法等に規定がない事項があるのか。賃金格差は様々なフェーズの格差が無くなれば無くなっていくはず。均等法がしっかり守られていれば、賃金格差は無くなるはず。
- ・ 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。また、当該指針を法律に基づくものに格上げすべき。さらに、異なるコースで同じ仕事をしていることもあるので、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。
- ・ 雇用管理区分ごとに比較しなければ判断できないため、削除すべきでない。指針を策定する際に、厚労省から、総合職・一般職のみを対象に想定したものではないと説明があった。
- ・ 間接差別について、世帯主要件など残りの4項目も法制化すべき。
- ・ 間接差別について、限定列举ではなく、例示列举とし、男女雇用機会均等政策研究会報告書（平成16年6月取りまとめ）で示された7項目のうち、法的仕組みで対応されなかった世帯主要件などの残り4項目も法制化すべき。
- ・ 現行の履行確保について、政府から独立した第三者機関や、労働局の調停委員会

に企業の出席を義務づけるなどが必要。

- ・ 異なる雇用管理区分の間の格差に対処できるようにすべき。
- ・ 雇用管理区分が異なる場合の格差については、例えば、一般職から総合職に転換するなどまずは雇用管理区分の転換を考えるべき。比較できないものを比較する必要はない。