

## 第9回労働政策審議会雇用環境・均等分科会で出た主な意見

### (1) 女性活躍推進法について

- ・ 行動計画の二巡目に入る企業が出てくる時期である今こそ見直しすべき。

#### ① 行動計画策定について

##### ア 101人以上300人以下の企業に行動計画策定を義務付けることについて

- ・ 8割の中小企業が既に女性活躍の取組を推進。一律の規制ではなくインセンティブの拡大等の誘導政策を強化すべき。
- ・ 義務付けは合理的理由が見出せない。効果があるか疑問。
- ・ 行動計画を策定して提出することの事務負担が大きい。ホームページや支援ツール等の情報を整理し、見直すべき。
- ・ 仮に義務づけるとすれば、2021年4月まではありえない。義務化を議論する上では、行動計画を策定しない理由等进行分析すべきで、現段階での見直しは時期尚早。
- ・ 形式的にならないよう、施行の時期等は慎重に考えるべき。性急な一律の義務づけは馴染まない。
- ・ 取組がうまくいっていないか、取り組み方を模索している企業が多いのではないかと。義務化することで、企業が取組のノウハウを知ることになる。
- ・ 女性活躍を推進している企業が多いならば、義務化に新たな負担感はないのでは。
- ・ 中小企業への周知は、法施行からこれまでの3年間で十分行われている。
- ・ 求職者に対して情報公表することで、人材確保につながる。手間がかかる、働き方改革があるから難しいと言うのは理由にならない。
- ・ 女性の活躍推進は、人口構造、経済社会の変化を考えると、労働力の質・量向上、消費の拡大にもつながる。様々な課題があつて大変だとすれば、施行を遅らせることや、手続きの簡素化を考える等、中小企業がやりやすい方法を考えてはどうか。

##### イ 状況把握の基礎項目について

- ・ 企業は既に基礎項目以外の項目も把握。追加で把握が困難という意見は不可解。
- ・ 男女別の賃金の差異、配置状況と教育訓練の受講状況、一つ上の職位に昇進した者の割合、人事評価の結果における差異は、基礎項目に追加すべき。
- ・ 各企業が実情に合わせて取り組めるような柔軟性が必要。全て状況把握すれば女性活躍が進むというものではない。資料で提示された例のように、課題があれば選択項目について更に検討するのが有効。
- ・ 配置・育成については、管理職比率を把握した際、必要な場合には把握しているので、基礎項目にする意味はない。

- ・ 把握しているのであれば基礎項目に追加して問題ないのではないか。
- ・ 配置や人材育成は労働条件に関する部分もあるので、労働組合が関与して策定することが必要。
- ・ 行動計画は基本的に人事に関する内容であり、経営の専決事項。内容によっては労働組合の関与は難しい。

## ② 情報公表について

### ア 101人以上 300人以下の企業に情報公表を義務付けることについて

- ・ 既に中小企業の8割が取り組み中。義務化すると手間だけ増えて魂が入らない。
- ・ 中小企業は人数が少なく、業界特性もある。公表が逆効果になる面もある。
- ・ 情報公表項目が多い企業は女性の就業継続希望が高い。
- ・ 情報公表は求職者等外部向けのものなので、アピールしたい企業がやればよい。
- ・ よい数字だけ公表することになっても意味がない。
- ・ 情報公表は学生も関心がある。中小企業の人材確保にもつながる義務化すべき。
- ・ 中小企業が大変というのはわかるが、状況把握はしっかりしてもらいたい。対外的に公表することで、これでいいのかと考え直すきっかけとなる。そういう意味では、行動計画策定よりも情報公表の方がより義務づけしていいのではないか。
- ・ 中小企業への義務化で、地方の活性化をさせたいという地方の声もある。
- ・ 地方には反対している企業もいる。

### イ 情報公表項目について

- ・ 状況把握項目と情報公表項目を一致させるべき。その上で、基礎項目は情報公表必須とすべき。また、雇用管理区分毎に公表すべき。
- ・ 情報公表は求職者の職業選択に資するもので、社内の課題を把握するための状況把握とは目的が違う。項目を一致させる必要はない。
- ・ 情報公表は、職業選択に資するもの。できるだけ広い範囲であるべき。
- ・ 情報公表は、職業選択に資するものであり、一歩進んだ公表をすべき。その際、企業が選択できるような形が望ましい。具体的には採用や管理職登用等の項目とワークライフバランス関係の項目から1つずつ選んで公表するという形もある。

### ウ 男女間の賃金格差

- ・ 情報公表項目にして、機会平等だけでなく、結果の平等を見るべき。
- ・ 前回意見している通り、情報公表項目にすべきではない。

## ③ えるぼし認定について

- ・ 男女別の競争倍率について、他の項目でも要件を満たすようにすべき。例えば採用者中の女性割合4割以上など。
- ・ 一律4割に定めるより、業種別の状況を見ながら比較できるようにすべき。また、女性活躍という趣旨からすれば、正社員の中での女性比率を見るのが適切。
- ・ 公共調達とは異なる加点を検討すべき。他の制度のインセンティブも提示すべき。
- ・ 加点評価について、なかなか中小企業に恩恵がまわってこない。最終的にえるぼし加点が公共調達に繋がった事例を把握・周知すべき。

#### ④ 履行確保について

- ・ 数値目標の達成を義務化すべき。計画の実施状況や達成状況を把握する仕組みが必要。
- ・ えるぼし認定企業について、基準を満たしているか確認すべき。

## (2) 男女雇用機会均等法について

### ① 目的・理念について

- ・ 均等法第1条の「男女の均等な機会及び待遇の確保」には、「賃金の男女均等取り扱い」が含まれることを指針等に明記すべき。また、性的指向も含まれることを指針に明記すべき。さらに、第2条2項に「仕事と生活の調和を図り」と追記すべき。
- ・ 女性が働きやすい環境を整備する意味で、仕事と生活の調和を理念に追記すべき。
- ・ 均等法は機会の均等が目的であり、結果の平等が目的ではない。追記は不要。
- ・ 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追加することには消極的。賃金格差が実際にあつて是正すべきということはわかるが、均等法に書くのはそぐわない。仕事と生活の調和も同じく書くべきでない。均等法は、男女平等、差別禁止に焦点があることをはっきりさせる意味でも入れない方がよい。

### ② 間接差別について

- ・ 間接差別は例示列举として、7事例とすべき。特に世帯主要件は問題。
- ・ 正社員とパートの間には説明義務が課された。雇用管理区分の違いを超えて、男女の違いがあることについて、説明を義務づけ、できない場合には格差を是正できるようにすべき。
- ・ 判例は増えていないが、労働者が間接差別で裁判を起すこと自体難しい。
- ・ 判例も出ていないし、各労働局での相談もほぼない。今のままでいいのでは。

### ③ コース別雇用管理指針における無期転換した労働者の位置づけについて

- ・ 指針に明記し、コース別指針で性差別がないよう注意喚起すべき。