

女性の活躍の推進のための対策に関する主な論点

(1) 女性活躍推進法について

① 行動計画策定について

ア 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、次世代育成支援対策推進法と同様に、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。

<策定義務の対象を拡大すべきというご意見>

- ・ 行動計画の策定を全ての企業に義務付けるべき。
- ・ 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。

<拡大すべきでないというご意見>

- ・ 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・利用促進の方がなじむ。
- ・ 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、消費税増税への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。

<企業規模によって対応内容を変えてはどうかというご意見>

- ・ 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。

イ 状況把握について、現行は、各社の共通の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。

<基礎項目を追加すべきというご意見>

- ・ 「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大きな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。

<基礎項目を追加すべきでないというご意見>

- ・ 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。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で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。

ウ 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。

- ・ 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。
- ・ 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。

② 情報公表について

ア 情報公表の対象について、現行は301人以上の企業について公表を義務付けている。経済財政運営と改革の基本方針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。

<情報公表を義務付けるべきというご意見>

- ・ 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。

<情報公表を義務付けるべきではないというご意見>

- ・ 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

ことが適當。

イ 情報公表の方法について、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一つ以上公表することとしている。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、仕事と家庭生活との両立やキャリア形成への支援等について、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方策についてどのように考えるか。

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等

＜情報公表を義務付けるべきというご意見や、項目等を追加すべきというご意見＞

- ・ 状況把握項目の基礎項目については情報公表を義務付けるべき。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。また、状況把握項目と同じように項目数を増やすべき。
- ・ 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るべき。

＜情報公表を義務付けるべきでないというご意見＞

- ・ 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。
- ・ 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。

ウ 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。

＜情報公表項目に追加すべきというご意見＞

- ・ 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を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格差はないが、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だすために、賃金格差等の情報を公表することが必要。
- ・ 海外諸国で賃金格差の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。

<追加は慎重に検討すべきというご意見>

- ・ 男女間の賃金格差の要因は職位、勤続年数、学歴等など様々であり、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はず。賃金格差が生じる背景は様々であり、単に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。

③ えるぼし認定について

ア 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、仕事と家庭生活との両立やキャリア形成への支援等について、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。

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。

- ・ 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。
- ・ えるぼし認定のインセンティブを拡充すべき。

イ 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。

- ・ 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に、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。

ウ 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。

- ・ 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。
- ・ えるぼし認定の取得企業を増やすべき。
- ・ 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。

④ 履行確保について

ア 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。

- ・ 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。

(2) 男女雇用機会均等法について

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。

<理念に追加すべきというご意見>

- ・ 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。

<追加は慎重に検討すべきというご意見>

- ・ 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。

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

<間接差別の規定を見直すべきというご意見>

- ・ 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。

<見直しは慎重に検討すべきというご意見>

- ・ 均等法で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、均等法にこれ以上内容を追加するのは難しいと思う。

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づけを明確化することについてどのように考えるか。

<コース別雇用管理指針を見直すべきというご意見>

- ・ 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。

<見直しは慎重に検討すべきというご意見>

- ・ 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、総合職と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。