

第49回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和4年6月17日(金)

10:00～

場所 TKP新橋カンファレンスセンターホール14C
及びオンライン

○奥宮分科会長 ただいまから、第 49 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。本日は川田委員、藤村委員、山崎委員から、欠席の御連絡を頂いております。また、山田局長は業務の都合により、途中退席させていただきます。

初めに、3 月の分科会開催後に新たに雇用環境・均等分科会の委員となりました日本商工会議所産業政策第二部長の大下英和委員より、一言御挨拶を頂きます。

○大下委員 日本商工会議所産業政策第二部長を務めております大下と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 次に、事務局からオンライン参加における操作方法等について、説明をいたします。

○飯田雇用環境・均等企画官 事務局から、オンライン参加における操作方法等について説明いたします。本日の分科会においては、ハウリング防止のため、御発言される時以外は常にマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。御発言がある場合には、チャット機能でお知らせください。分科会長又は事務局から指名されましたら、マイクをオンにさせていただいた上でお名前をおっしゃっていただき、御発言をお願いいたします。御発言が終わりましたら、マイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。また、分科会進行中、通信トラブルや音声聞こえなくなってしまうなど不具合がございましたら、チャット機能で事務局のみを宛て先として個別に御連絡いただくか、あるいは事前に共有させていただいております電話番号まで御連絡いただきますよう、よろしくお願いいたします。

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。以上です。

○奥宮分科会長 議題に入ります。最初の議題は、(1)女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表についてです。資料について、事務局より説明をお願いします。

○石津雇用機会均等課長 資料 1「女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について」というスライドを御覧ください。この資料は 4 つのパートからなっております。2 ページが第 1 章の表紙です。大きな数字で「1」と書いておりまして、「総理指示と政労使トップ合意」という章です。順次説明申し上げます。

3 ページを御覧ください。6 月 15 日に閉まりました第 208 回国会において、男女間賃金格差に関する施政方針演説、総理答弁がございました。3 つ紹介申し上げます。まず、1 月 17 日、国会が始まってすぐの総理の施政方針演説において、岸田総理から、「男女の賃金格差も大きなテーマ。この問題の是正に向け、企業の開示ルールを見直す」との御発言がございました。次に、1 月 20 日ですが、有価証券報告書についてですが、下線の部分です。「男女の賃金格差については、その是正に向け、有価証券報告書の開示項目にするなど、企業の開示ルールの在り方を具体的に検討する」との御発言がございました。最後に、1 月 24 日の衆議院予算委員会において、総理から「男女間賃金格差が大きい状況も踏まえ、同法（女性活躍推進法）のスキームが更に実効あるものとなるよう、男女間賃

金格差そのものの開示を充実する制度の見直しについて具体的に検討し、速やかに着手する」との御答弁がございました。

このような総理の方針が示されまして、4 ページを御覧ください。最終的には6月7日の閣議決定、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」というタイトルの閣議決定において、男女の賃金の差異の開示義務化に関する決定がなされました。4 ページは、その抜粋です。これについては、後ほど一つ一つの項目について説明させていただきます。

閣議に先立ちまして、この男女の賃金の差異に関する議論をした場所はどこかと申しますと、新しい資本主義実現会議でした。5 ページです。新しい資本主義実現会議の構成員ですが、総理が自ら議長を務め、関係閣僚が参加するほか、内閣総理大臣が指名する以下の有識者で構成しております。その中に、日本経済団体連合会の十倉会長、日本商工会議所の三村会頭、連合の芳野会長がいらっしゃいます。

6 ページ以降が第2章です。では、この実行計画というタイトルの閣議決定に示された一つ一つの項目について、どういう趣旨かということについて説明を申し上げます。7 ページを御覧ください。青の囲みの中が閣議決定の部分を抜粋したところです。閣議決定の中の男女賃金格差に関するリード文のところを申し上げます。「正規・非正規雇用の日本の労働者の男女間賃金格差は、他の先進国と比較して大きい。また、日本の女性のパートタイム労働者比率は高い。男女間の賃金の差異について、以下のとおり、女性活躍推進法に基づき、開示の義務化を行う」とあります。

この趣旨ですが、1 つ目の◎は、先ほどの総理の御答弁です。その上で、まず、1. 女性活躍推進法というのは一体どういうものかという、現状のスキームを申し上げます。雇用面における男女間の様々な格差について、女性活躍推進法は、企業に女性活躍に関する状況把握、計画策定、目標設定、情報公表といった取組を義務付けております。男女の賃金の差異というものが、今はどういう取扱いになっているかですが、まず、状況把握と目標設定においては、任意の項目の1つとされております。また、情報公表においては選択肢に入っておりません。国際的な動向を申し上げますと、日本の男女間賃金格差というのは長期にわたり縮小傾向にございますが、諸外国、欧州の主要国と比較しますと、相対的に大きいという現状にございます。その上で、この諸外国、欧州の主要国では2000年代に入り、新たな労働関連の立法が進展しまして、女性活躍、特に男女間賃金格差の開示について、制度面で日本は相対的に遅れているという現状にございます。この1ポツと2ポツの所を、次のスライドで補足説明させていただきます。

8 ページを御覧ください。OECD 統計局の資料を用いまして、日、英、独、仏の男女間賃金格差を比較したものです。これは OECD 統計局のデータを用いて、各国のフルタイムの労働者について男性と女性の賃金、これはメディアも使っておりますが、中位数の差を男性の賃金で除したものです。青い線が日本、赤がイギリス、薄い青がドイツ、黄色の点がフランスです。日本の男女賃金格差は長期にわたり縮小してございますが、欧州の主要国と比べて高い水準にあるものです。

厚生労働省として、これまでにどのような取組をしているかを下にまとめております。昭和 60 年に均等法を制定しまして、企業における募集、採用、配置、昇進に関する均等待遇の確保等の推進というものを開始いたしました。平成 22 年に男女間賃金格差の要因について研究会を設け、分析しております。役職、勤続年数等の差異が大きな要因となっていることを解明いたしました。また、その成果も踏まえた上で、平成 27 年に女性活躍推進法を制定し、ただいま申し上げましたようなスキームで、女性活躍推進の PDCA サイクルを個々の企業において回していただくという取組を開始しました。また、令和元年は同法を改正し、中小企業への適用拡大、あるいは状況把握項目の見直し、ここで男女の賃金の差異も選択項目に追加されておりますし、情報公表の仕組みとして、大企業は 2 項目を公表というように書かせていただきました。

他方、諸外国における近年の取組を見ますと、イギリスにおいては 2017 年、フランスにおいては 2018 年に、男女間の賃金格差に関する情報公表を企業に義務付けるという法制が整備されました。また、ドイツでは男女間賃金格差そのものではありませんが、男女の賃金の公平性に関して、報告書を公表するということを会社に義務付けております。

ただいま申し上げました平成 22 年の男女間賃金格差に関する研究会報告について、9 ページで補足させていただきます。平成 22 年の研究会で、どのような分析を行っていたかということです。左側の表を御覧ください。男女間賃金格差の要因を分析すると、役職や勤続年数、また労働時間というものが、男女間賃金格差の大きな要因であるということ、平成 22 年の研究会報告で明らかにし、その後、この要因分析につきましては、毎年の賃金センサスが公表されるごとに、私どもは『働く女性の実情』という本を出し、その中で直近の状況をお示ししているところです。

この役職や勤続年数や労働時間といったものが、男女間賃金格差に大きな影響を与えているということを踏まえまして、10 ページを御覧ください。これは現在の女性活躍推進法において、取組を状況把握・目標設定と情報公表の 2 つのフェーズに分け、どういう項目を対象としているかというものを整理したものです。繰り返しになりますが、2 列ある左側の「状況把握・目標設定」の列を御覧ください。上のほうに①から⑩とありまして、これは女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供、職場での活躍に関する項目です。その左下には①から⑧までございます。これは職業と家庭の両立に関する項目です。これを縦にずっと御覧いただければと思いますが、アンダーラインを引いた項目があります。まず、上のほうに、①採用した労働者に占める女性労働者の割合、その下にいきまして、⑦管理職に占める女性労働者の割合、これは役職です。それから、左下のマス目の①は男女の平均継続勤務年数の差異、その下の⑥は労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間です。この下線を引いた 4 つの項目は、必ず把握しなければならない項目です。すなわち、男女間賃金格差の大きな要因となっているものについては、女性活躍推進法の枠組みの中で必ず状況把握をしていただかないといけない項目というように、既になっております。更に右側の「情報公表」の項目を御覧いただきますと、現在は男女の賃金の差異と

いうものは、項目としてそもそも存在しないという状況です。

11 ページを御覧ください。閣議決定は6つの項目が並んでおりますが、1つ目の項目です。「情報開示は、連結ベースではなく、企業単体ごとに求める。ホールディングス(持株会社)も、当該企業について開示を行う」と閣議決定で定められております。女性活躍推進法のスキームですが、個々の企業において女性活躍に関する状況把握、計画策定・目標設定、情報公表を義務付けております。男女の賃金の差異というのは、女性活躍推進法に基づいて情報公表すべきものと位置付けてまいりますので、女性活躍推進法のスキームの適用となるということですから、従来と同様に、企業単体ごとの男女間賃金格差の開示を求めることになるものです。

12 ページを御覧ください。閣議決定の2つ目のポツです。「男女の賃金の差異は、全労働者について、絶対額ではなく、男性の賃金に対する女性の賃金の割合で開示を求める。加えて、同様の割合を正規と非正規に分けて、開示を求める。現在の開示項目として、女性労働者の割合等について、企業の判断で、更に細かい雇用管理区分(正規雇用を更に正社員と勤務地限定社員に分ける等)で開示している場合があるが、男女の賃金の割合について、当該区分についても開示することは当然、可能とする」とあります。

まず、男女の賃金の差異について、絶対額ではなく、男性の賃金に対する女性の賃金の割合で開示を求めるということです。イギリスやフランスにおいても、労働市場における情報の開示に関する法制度において、男女の賃金格差は実額ではなく割合、あるいは割合を換算した指数で公表しております。それから、開示を求める区分を全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者の3つに分けて開示することを必須とする趣旨ですが、先ほどOECD 統計局の資料でも御覧いただきましたように、従来、男女間賃金格差の国際比較などにおいては、常用あるいはフルタイムの労働者について、男女間の賃金格差を用いるということが通常でした。これは非正規雇用労働者を含めると、非正規雇用労働者の人数の男女比の差異が大きく影響してしまうことが考慮されているものと受け止めております。しかしながら、現在、正規雇用と非正規雇用間の不合理な待遇格差の是正を進めているという中で、正規雇用の男女間賃金格差のみで足りるとすることは適当ではないのではないかと、したがって、上記3区分を必須としたものでございます。この必須項目でもあり、比較可能性を担保する必要性が高いということから、計算方法は、全企業で共通の方法を採用していただくことが必要であると、厚生労働省として考えております。

13 ページを御覧ください。「男女の賃金の差異の開示に際し、説明を追記したい企業のために、説明欄を設ける」と閣議決定で決めました。前述したとおり、男女の賃金の差異の開示については、求職活動に資する情報公表、つまり比較可能な情報公表が必要であると考えております。他方で、全企業共通の算定方法で男女の賃金の差異を開示していただいた上で、差異の状況について、個々の企業として追加的な説明を付した情報公表を行うことは可能であるということです。その次の青い囲みを御覧ください。「対象事業主は、常時雇用する労働者301人以上の事業主とする。また、101人~300人の事業主について

は、施行後の状況等を踏まえ、検討を行う」としております。その下は女性活躍推進法に関することではありませんが、「金融商品取引法に基づく有価証券報告書の記載事項についても、女性活躍推進法に基づく開示の記載と同様のものを開示するよう求める」ということも決定されております。

14 ページを御覧ください。閣議決定に記載されている最後の内容です。「本年夏に、制度(省令)改正を実施し、施行する。初回の開示は、他の情報開示項目とあわせて、今年7月の施行後に締まる事業年度の実績を開示する」と定められております。もともと女性活躍推進法においては、情報公表に関しては、おおむね年1回以上とされております。そして、女性活躍推進法の制定時・改正時は、施行日に事業主の義務が果たされていることが必要としてきておりました。そして、今回、男女の賃金の差異の情報公表について、本年7月に施行するというようにされているわけですが、初回の情報公表について、対象企業が実施できるスケジュールとなるよう必要な措置を講ずるということです。以上が、6月7日の閣議決定の内容です。

次に、15 ページを御覧ください。第3章「事務局案」です。これは、閣議決定を受けて、厚生労働省としてどのように具体的に実施していくかという案です。16 ページを御覧ください。男女の賃金の差異の開示の方針①のスライドです。まず、情報公表項目に、この男女の賃金の差異を追加します。その上で、常用労働者数301人以上規模の企業については、これを必須の項目としています。これは閣議決定と同じです。次に、常用労働者数101～300人規模の企業については、選択項目としております。そして、常用労働者数1～100人規模の企業については努力義務とするとしており、このような取扱いとすることが適当ではないかと考えております。常用労働者数、企業の規模が変わっても、項目のリストは同じとすることが適当ではないかと考えております。また、下の※書きを御覧ください。301人以上の規模の企業については、男女の賃金の差異の情報公表での必須化に伴い、状況把握についても必須化することが適当ではないかと考えております。男女の賃金の差異について、対外的に公表しているものですから、状況把握について任意というのは整合性に欠けるところがあり、状況把握についても必須化することが適当であると考えています。

ただいま申し上げたことを表に落とすと、17 ページのようになります。先ほど御覧いただいた現行の項目を整理したものに、変更するところを赤で書き加えたものです。今、申し上げたとおりですので、17 ページの詳細な説明は割愛いたします。

18 ページを御覧ください。男女の賃金の差異の開示の方針②のスライドです。男女の賃金の差異を計算するとなると、その要素について定義を置かなければなりません。労働者の賃金について差異を算定するということですから、労働者、賃金、差異について定義を置かなければなりません。まず、労働者の定義ですが、区分が、正規、非正規、全労働者ということですので、それぞれについて定義を置かなければなりません。正規雇用労働者については、直接雇用、期間の定めのないフルタイム、ただし、短時間正社員はこちら

に含めていただいたほうがよいと考えています。非正規雇用については、厚労省においてパート・有期雇用労働法というものを所管しておりますので、そこに定義されている労働者の定義を引いてきます。ただし、派遣労働は除くことが適当と考えています。全労働者については、正規雇用と非正規雇用を合わせたものです。

第2の要素である賃金については、女性活躍推進法も労働法制ですので、労働基準法第11条に規定されている賃金の定義を引いてきます。「労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの。基本給、手当、賞与を含む」としています。ただし、今回、女性活躍推進法に基づく情報公表は、おおむね1年に1回以上ということで、年に1回公表していただくものです。そうしますと、例えば退職手当のように年度を超える労務の対価という性格を有するものを一律に入れることは適当ではないのではないかと。また、通勤手当など、経費の実費弁償という性格を有する手当については、企業の判断により除外する取扱いとして差し支えないというのが適当であると考えています。大事なことは、その取扱いについて男女共通とすることです。なお、基本給、超過労働に対する報酬、賞与を含めることは必須とさせていただきたいと思っています。

ただいま申し上げた事柄について、具体例を挙げて示しますと、通常、企業においては所得税法に基づく源泉徴収事務というものを行っていきます。所得税法第28条に基づく給与所得というものが定義されておりまして、これは退職手当、退職所得とは区別され、また給与所得の中から通勤手当等の経費は除外されております。所得税法に基づく給与所得というものを、ここで言う賃金として取り扱っていただくならば、上記の取扱いに合致するというようにしたいと考えております。差異については、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合、パーセントで示したものとしたいと考えています。3ポツの公表の区分については、既に説明したとおりです。

19ページを御覧ください。4ポツに、具体的にどう計算するのかを示しております。情報公表については、原則として終了した直近の事業年度の状況について行っていただきます。計算方法について最も大事なことは、男女で計算方法を異なるものとしなないということです。賃金台帳を基にして、労働者を4つに区分していただきます。まず、正規と非正規です。それから、男性と女性に区別していただきます。頭の中に2×2で4つのマス目をイメージしていただければと思いますが、その上で、それぞれの4種類の労働者ごとに、直近の事業年度の賃金総額を計算していただき、賃金数で除して平均年間賃金を算出します。まず、男性の正規の平均年間賃金があり、女性の正規の平均年間賃金があります。そうしますと、前者を分母、後者を分子にすると、男女の賃金の差異が出てきます。これをパーセントで表示していただきます。

そのように計算したものをどのように表示するかを5ポツに、開示・情報公表のイメージとして示しています。小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示していただければよいのではないかと考えております。また、計算の前提としては重要事項、対象期間など、それぞれの企業において、正社員や有期パート社員として、誰が含まれて

いて誰が含まれていないか、それから、賃金としてどういった手当を含んでいるか、あるいは含んでいないかといったところについては、この表の欄外に注記していただくのがよいのではないかと考えております。

20 ページを御覧ください。男女の賃金の差異の開示の方針④のスライドです。6 ポツを御覧ください。企業が任意に公表する情報、閣議決定で言うところの説明欄の活用です。これは事務局としては大変重要なところだと考えております。基本的な考え方は、女性活躍推進法に基づく情報公表については、求職者等に対して比較可能な企業情報を提供するという目的から、男女の賃金の差異について、全ての企業において共通の計算方法で数値を公表していただく必要があります。他方で、男女の賃金の差異について共通の計算方法で算出した数値を公表した上で、各企業が任意で、より詳細な情報、補足的な情報を公表することは差し支えない。では、具体的にどうするかです。企業による任意の追加的な情報公表の例を厚労省としてお示ししたいと思っています。これは、この説明欄を積極的に活用することが大事だと考えているからです。

ここでは3つの例を書いています。まず、自社における男女間賃金格差の背景事情を記述していただくことが考えられます。例えば女性活躍推進の観点から、女性の新卒の採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増加し、結果として男女間賃金格差が前事業年度よりも拡大するということがあり得ます。そういった事情がある場合には、男女間賃金格差は拡大したが、これは女性活躍を推進した結果なのだと、我が社においては女性活躍を推進しているのだということを、追加情報として積極的に公表していただくのがよいと考えています。今申し上げたことはストーリーとしてですが、数字で表すなら、男女の労働者についての属性、例えば勤続年数や役職などを同じくする方の間での賃金の差異を、追加情報として積極的に公表していただくことがよいのではないかと。また、有期やパート労働者を多数雇用している企業においては、有期やパート労働者の契約期間や労働時間を正社員の契約期間や労働時間に換算する、あるいは1時間当たりの時給に換算する等の方法により、男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表することも考えられるのではないかと考えました。

今後の予定です。閣議決定に書かれていることですが、7月には改正省令を公布し、実施・施行する。併せて関係通達も発出すると思っております。括弧書きですが、「ただし、初回の情報公表開示について、他の項目とあわせて、今年7月の施行後に閉まる事業年度の実績を開示することとなるよう措置を講ずる」としています。具体的に事業年度の例を2つ挙げて、どのように運用していくかを説明させていただきます。

21 ページを御覧ください。1つ目の例ですが、事業主の作業スケジュールです。事業年度が4月-3月の事業主の場合に、どのような作業スケジュールになるかです。このような事業主は、令和4年4月に現在の事業年度は開始されております。そして、来月の令和4年7月に、改正省令等が施行されます。そして、事業年度は令和5年3月末に終わり、令和5年の4月に新事業年度が開始します。そうすると、令和4事業年度が閉まりますの

で、男女労働者に対して支払った賃金も確定します。それから作業を開始します。正規、非正規、全労働者に係る男女の賃金の差異の計算をしていただき、速やかに新事業年度に初回の情報公表をしていただきます。ここに要する作業の時間ですが、有価証券報告書については、事業年度終了後3か月以内に内閣総理大臣、具体的には金融庁に有価証券報告書を提出することになっております。この3か月という期間を参考にし、また、そもそも女性活躍推進法においては、おおむね1年に1回以上公表するというようにされております。この2つの要素を考え合わせまして、事業年度終了後、おおむね3か月以内に情報公表をしていただくという取扱いにしたいと考えております。

22 ページを御覧ください。事業年度ですが、我が国の企業の事業年度について、最も多いのは4月-3月で、次に多いのは1月-12月までの期間です。しかしながら、7月、8月、9月といった月に事業年度が終わる企業も、数は多くありませんが存在します。事業年度が8月-7月という事業主の場合はどうなるかです。令和3年の8月に既に現事業年度が開始しておりまして、令和4年7月のどこかで改正省令が施行されるとすれば、その数日後か10数日後か、1か月以内に令和4年7月末がまいりまして、事業年度が終了します。そして、8月になると新事業年度が開始されます。作業としては同じなのですが、おおむね3か月以内に、男女の賃金の差について初回の情報公表をしていただくことにならざるを得ないと考えています。これは大変タイトなスケジュールで、周りに例もない中で作業をしていただくこととなります。23 ページを御覧ください。このようなことを考えますと、厚生労働省としては、事業主の皆様による初回の情報公表が円滑に実施されるようにするために、改正省令等の内容について、本当に分かりやすく説明したリーフレット等を提供していくこと。また、301人以上の規模の事業主となると、もはや紙で給与計算はしていないだろうと。オンプレミス型かクラウド型か、必ず給与計算ソフトを使って計算していると思われるので、厚生労働省として給与計算ソフトの開発・提供をしている業者に対して、また、これを含むHRテック業者等に対して、今回の男女賃金差異の計算方法について情報提供をし、クライアントにおいて、男女の賃金の差異をなるべく簡便に計算できるよう、速やかにソフトウェアの改修をしていただきたいと思いますと思っております。

24 ページ、25 ページを御覧ください。第4章です。本日の審議会において御議論いただきたい事項として、7つの項目を挙げております。事務局からの資料の説明は以上です。○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、御意見や御質問をお願いします。なお、発言希望がある場合は、チャット欄に記入をお願いします。会場にいらっしゃる方は挙手をお願いいたします。

○大谷委員 全国中小企業団体中央会の大谷です。まず、御説明ありがとうございます。有価証券報告書の項目にも追加されることが決定したというお話があったのですが、今回、大企業301人以上の所が対象となるということかもしれません、これまでの経緯から考えますと、中小のほうにも拡大されていくことが多かったのでは、懸念しております。そう

いった観点で御意見を申し上げます。

有価証券報告書に開示することも必須ということであると、幾つか問題があります。そもそもの問題として、女活法に基づくということであれば、御説明いただいたとおり、一般事業主行動計画等で公表するといった中に、1 つ項目を入れれば良いのではないかと考えております。有価証券報告書に公表するということになりますと、当然ですが、債権者が投資の判断をするとか、企業の信用問題を表示するなどの内容になりますので、少しそぐわないのではないかと考えております。先の会議で決まったということですが、どういった経緯で決まって、どんな議論が行われたのかということ、納得感のある説明を頂きたいと思っております。全ての項目についてお話してもよろしいのですか。

○奥宮分科会長 本日は皆様からの御意見、御質問を一通り伺ってから、事務局で説明いたしますので、本件に関係ある項目でしたらお続けください。

○大谷委員 では、続けさせていただきます。公表の区分ということですが、今回は 301 人以上ということになっておりましたが、300～101、100～1 ということで 3 つ、いつもどおり区分がされております。301 人以上の公表が第 1 段階で行われるということはまだ分かるのですが、300 人以下が努力義務や選択式ということで、記載しなくてもよいということであれば、結局、そちらの区分を分けた意味があるのかなんかというのが今一はつきりしないので、よく説明していく、周知していく必要があるのかなと考えております。

また、算定に必要な要素等々ですが、今回、男女の賃金の平均値を出していくというお話でしたが、結局、説明欄を設けなければ説明が付かないということであれば、説明欄を書くということに対して非常に事務的な負担がかかってしまうのではないかと考えております。御説明いただいたとおり、新規採用数とか、例えば、高齢者雇用数やパート社員数、また、業とか職種によっては女性比率が大きく違うという問題もありますので、平均値を出したときに、何らかの指標の部分ということで使わなければ、説明をするための意味のある数字にはならないのではないかと考えます。

賃金体系も、例えば月 1 のサラリーみたいなものであればまた違うのですが、出来高払いといった賃金体系もありますので、全く同じ条件にならないということも多々あるのではないかと考えております。計算等々に手間取ることが想定されるので、よくよく考える必要があるのではないかと考えております。

ほかの点からお話をさせていただきますと、今回は厚労省からの提案ということですが、閣議等々で、各省庁からも当然参加されているとは思いますが、今回、有価証券報告書の項目にも同じように追加されるということでしたので、例えば、金融庁とか、ほかの業を所管している経産省や国交省などとすり合わせはされたのか、どのような議論をされたのかということも併せてお示しいただければ大変助かります。時間が限られた中でやっていただいたということもありますが、我々も傘下会員に説明していかなければなりませんので、御理解いただければと思います。以上です。

○奥宮分科会長 次に井上委員、お願いします。

○井上委員 連合の井上です。私からは今回の議論を始めるに当たって、総括的な観点から発言をさせていただきます。この間、労働側委員としては、女性活躍推進法の状況把握項目の男女の賃金の差異を、選択項目ではなく、基礎項目に入れるべきという主張をずっと続けてまいりました。先ほど事務局の説明で、男女の賃金の差異、格差が縮小傾向にあるがというお話がありましたが、諸外国と比較すれば相対的に大きいという説明もありました。現状、日本の男女間賃金格差は解消されていません。情報開示と男女間賃金格差の是正の取組の両方の義務付けがセットでなければ、現実的に男女間賃金格差はなくなると考えております。その意味では、本日示されている案に公表の義務化が盛り込まれたことは、解消に向けた大きなステップであり、極めて重要だと考えています。

一方で、今回、急な形で改正の議論が行われるということもありまして、公表ありきで、そもそも男女間賃金格差を是正するという本来の意義を理解しないまま進められてしまうのではないかと懸念しております。今回の議論では、その意義も含めてしっかりと押さえていただきたいと思います。

男女間賃金格差の是正に向けては、性別、職種の違い、勤続年数や雇用形態の違いなどに関係なく、職務の客観的な分析と性に中立な評価によって職務の価値を数値化し、公正な賃金と雇用を実現することが重要です。このため、開示の義務化だけでは格差は改善されない点に留意する必要があると思っております。

この際申し上げておきますが、政府の統計調査をより客観的に見るためにも、賃金構造基本統計調査における男女間賃金格差は、短時間労働者も含めて、時間単位で算出し、課題の把握を目指すよう検討すべきだと考えています。また、これらの視点からも、参考資料 2 に本年夏策定の主な政府文書が出ていますが、経済財政運営と改革の基本方針 2022 に記載された、女性が多い非正規雇用労働者の待遇改善については、日本が批准する ILO 第 100 号条約に基づく同一価値労働・同一賃金の概念を踏まえて取組を進めるべきだと考えております。今回の議論が女性の経済的自立の第一歩となるべく、真摯な議論ができればと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 次に武石委員、お願いします。

○武石委員 今の井上委員の御意見とも重なるのですが、今回、公表ありきで議論が進んできたのですが、非常に重要なことは、賃金格差が小さくなることが目的ではなくて、一連の雇用管理、採用から始まって、様々な取組をした結果として格差が縮まっていくというものが賃金だと思いますので、そこをきちんと御説明していただきたいということです。

先ほどもありましたが、新卒で女性の割合を増やすと、その段階で賃金格差が拡大することがあるわけですが、それは仕方がないことです。その後、きちんとその人たちを育成していくことによって将来的に賃金格差を縮めていくということが重要なので、格差が小さいことは良いことですが、今すぐそれができなくても、それを目指しましょうという方向で、是非、周知をお願いしたいということが 1 点です。

今のは企業に対する周知ですが、それは働く側や求職者にとっても、賃金格差とはどう

いう趣旨のものなのか、どういう性格のものなのかということをごきちんとして理解してもらわないと、この数値だけを見て、この企業は女性が活躍できていないなどと短絡的に判断しがちなので、併せてそこはきちんとして周知を図っていただきたいというお願いです。

説明欄は企業の方にとっては大変御負担だと思いますが、やはり、正確に自社の状況を説明するという意味では、とても重要なところだと思っています。ですので、好事例などを集めていただいて、上手にこの説明欄を使っている企業などの事例を御紹介していただくということを行政にお願いしたいと思っています。お願いばかりで申し訳ないのですが、以上です。

○奥宮分科会長 それでは大下委員、お願いします。

○大下委員 まず、経緯はどうあれ、非常に短い期間の中で制度の詳細を整理いただいたことに感謝申し上げます。先ほどもお話がありましたが、中小企業も含めて企業の作業負担が増えることが懸念されますし、また、数値の公表のみで女性活躍が進むということでもないと思います。他方で、深刻化する人手不足への対応のみならず、様々な視点や価値観、才能をビジネスにいかすという観点からも、女性活躍の推進は日本にとって非常に大きな課題です。そうした中で取組を進めていく上での1つの手段として、今回整理いただいた内容は、企業側がなるべく円滑に対応できるという点にも一定の配慮を頂いた内容かと思っていますので、お示しいただいた事務局案におおむね異論はありません。

その上で、2点申し上げたいと思います。

1点目は、他委員からの御発言にもありましたが、今回示された賃金の差異の意味をしっかりと周知していただく必要があると思っています。各社において、男女間で賃金に差が生じている要因、あるいは、それを踏まえて女性活躍推進にはどのようなことを取り組んでいるのか等を、単純に数字だけではなく、企業は積極的に説明欄等をしっかりと活用して開示をしていくことが望ましいと思いますので、説明欄がうまく活用できるように、事例紹介等の取組を是非お願いしたいと思います。

併せて、政府には、有価証券報告書において賃金の差異を公表する意味はどういうことなのか、単純に「数値が1に近ければ、女性活躍がこの企業は進んでいる」ということではない、という点も含めて、企業、投資家、あるいは学生を含めたこれから仕事を探す方、社会に対して十分な周知をお願いしたいと思います。

大事なことは、これを機に中小企業を含めて、女性など、多様な人材の活躍が更に進んでいくことですので、そうした取組に対する政府の支援と環境整備も併せてお願いしたいと思います。

2点目は、なるべく分かりやすい周知と企業側の相談の窓口の設置を是非お願いしたいと思います。御説明にもありましたが、企業の決算月によっては準備の期間は極めて短い状況にあり、過去の例もないため、具体的な計算方法や説明欄の記載内容に迷うケースも相当出てくるのではないかと思います。特に、導入から1年程度は可能な限り分かりやすい周知をしていただくとともに、対応に迷った際には、身近な相談窓口で相談ができるよ

うな、窓口の整備・設置をお願いしたいと思います。私からは以上です。ありがとうございました。

○奥宮分科会長 次に小原委員、お願いします。

○小原委員 今回の案には、私は強い懸念を持っています。厚生労働省の案ではなくて、まず、男女の平均の比の問題を4点述べます。1つ目は、平均ですが、1万人とか10万人とか、数が大きいようなときは、見たいグループの本当の特徴をつかむのに適切で分かりやすい指標になるのですが、そうではない場合には、本当の特徴から大きくかけ離れた値となる確率が高くなっていきます。そもそも賃金は非常に散らばりが大きいだけではなく、分布のゆがみが大きいものなので、平均の値を計算する価値は非常に小さくなっていくのですが、またその比を取るわけですから、何が示されているか非常に分かりにくいものになります。それを最初に述べたのは、ここから先のことが今の点に関わるからです。

こうした平均比を用いますと、今の日本の男女間の賃金格差の問題を解決するための指標として適切ではないというのが、私が考えていることです。男女間格差があっても、平均を男女で近い値にすることは可能です。多くの男性よりも少し低めの賃金を多くの女性に与え、一部男性に非常に高い賃金をあげて、一部の女性には低くも高くもないような、まあまあの賃金を与えるというような場合でも、数を調整すれば平均は多分、1に非常に近い値が出せます。これでは多分、日本の男女間賃金格差の解決にはなっていないで、一番の問題は、皆さんおっしゃられていましたが、能力は一緒なのに、女性のほうが男性よりも責任の少ないような仕事とか、まあまあの賃金が付くような仕事しか与えられていない、そういうような形が起きてしまっていることが格差を生みだす、あるいは、多くの男性よりも多くの女性が責任の低い仕事を与えられて、能力は一緒なのに低い賃金に落ちてしまう、能力が反映されていないとか、いかされていないというのが問題のはずです。が、数値だけいじろうと思えば、幾らでも目標が達成されてしまう。先ほどもありましたが、平均比が1が何を指すかが不明。それを目指すことが格差縮小という問題の解決につながるかと言いますと、つながらないのです。

頂いた資料は本当に納得のいくものばかりで、役職や勤続年数の差が男女間の賃金格差を説明するとありました。これが第3点目ですが、頂いた資料が正しいとしたら、これらの改善を目指さなければいけなくて、平均比ではこれらの改善にはならないです。本当の問題が改善されないまま、平均だけが改善されていくのは問題ではないかというのが3点目です。

4点目は、これも先ほどどなたか近いことをおっしゃっていましたが、平均比が1に近い企業が、うちは問題ないのだと誤認識するとか、国民のほうが、ここは良い企業だと誤認識するみたいなことが起こると、もっと問題だろうと思います。企業も国民も、実はこんな指標は意味ないやと思っているとか、思い始めてしまいますと、何のために企業に負担をかけてこの計算をさせたのかというような問題が起こります。

この4点が平均の比を掲載することの懸念です。掲載は決まっているということで、厚

生労働省の案ですが、どうしたらいいか考えたのですが、役職や勤続年数に男女間の格差があることは分かっているならば、それを是正させるような指標の公表も併せて強く進め、管理職に占める割合など、先ほどリストがありました、それも公表を同時にさせることも1つかなと。あるいは、先ほどから何度か出ている説明欄に強くそういうことを書くことが、企業にとっても良いということをしちんと周知させることが1つかなと思います。

2つ目は、101人～300人の所で、これをゆくゆく努力義務から義務化へというのは十分考えたほうがいいと思います。最初に述べた平均の問題ですが、数が小さいほど深刻になっていきます。細かい点で言いますと、101人の企業で非正規の男性が2人という場合でも平均は計算できてしまうのですが、それで比を出すかなど、いろいろ問題は大きくなっていくので、ここは同じように導入に走るの、十分考えてからやったほうがいいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、山中委員、お願いします。

○山中委員 電気連合の山中です。私からは情報公表項目への追加に関して意見を申し述べたいと思います。男女の賃金の差異に関しては、これまで公表している事業主は多くはなかったと思いますので、義務化されることによりまして、今後の格差解消に向けた動きが加速されるということが重要だと思っています。そのためにも、厚労省のほうで2010年に出している、男女間の賃金格差解消のためのガイドラインに従って、各企業で実態を見える化・把握し、自社の立ち位置がどの位置にあるのか、世界のビジネスや人権においてどの位置にあるのかということ客観的に見ていくことが求められると思っています。その際は、各企業の文化や慣習、従業員の意識的な部分、数値だけではなくアンケート等も取るなどして、意識的な部分についても丁寧に確認していく。こういった女性活躍推進法のスキームに沿って状況把握をしっかりとっていくことが重要だと考えております。

いずれにしても、会社組織全体がこの取組に対して理解を深めて、持続可能な社会・組織の実現に向けた取組が進むよう、取組の加速をお願いしたいと思います。また、女性活躍推進法の対象となる事業主におきましては、一般事業主の民間企業と特定事業主の中央省庁と地方自治体があると思います。特定事業主も、一般事業主に課される事項について、時期を同じくして履行するのは当然であると考えます。所管官庁や自治体でも男女間の賃金の差異について公表し、国でたとえれば、総合職、一般職、専門職の採用試験区分や都道府県別の事業所といった地域の区分ごとに公表することで、公務における管理職登用や男女間賃金格差是正のステップにつながると考えますので、同様のスピードで進めていただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 次に布山委員、お願いします。

○布山委員 皆さんと意見は似通っているのですが、改めて申し上げたいと思います。まず、男女の賃金の差異については、今回の議論ではなく、これまでも女活法の議論をしていたときに、毎回出ていたテーマだと思っています。そのときに、私どもとしては、これは結果指標なので、数字のみが独り歩きするような形では女性の活躍を推進するという意

味でどうなのかと置いていたところでは。

今回お示しいただいた中に、説明欄を設けるといふことがありますが、先ほどの課長の話では、ここは確認ですが、かなり自由度を持って企業が説明できるような形になるということによろしいのかどうか、お聞きしたいと思ふます。

なかなか女性の活躍が進まなかった企業が、女活法ができて以来、着手している最中にあります。そうなりますと、先ほどほかの方からもありましたが、例えば、ここ数年、採用を増やしていれば、当然のことながら、賃金について、ベテランの多い男性社員に比べれば、トータルで見れば少なくとも少し数字が下がるということもあります。それを一つ一つ取って、これは読み手の問題もあると思ふますが、数字だけを見て判断するのではなくて、それを踏まえてどういう取組をするかということが重要で、情報把握・分析をして取り組んでいくという女活法のスキームをきちんと回すということが何よりも重要だと思ふます。今回、この差異の開示を機に、厚労省としてはそのことについての周知もきちんとしていただきたいと思ふます。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、浦委員、お願いします。

○浦委員 情報労連の浦です。私からは、18 ページに記載のある労働者の定義、賃金の定義について少し発言させていただきます。まず、労働者の定義について、短時間正社員については、正規雇用の労働者の定義の中に含むと記載があります。一方で、期間の定めのない短時間正社員については、パート・有期雇用労働法第2条の短時間労働者という中にも含まれているという認識ですので、その区分はどのように行うと考へておられるのか伺いたいと思ふます。

また、先ほどから各委員から御発言がありましたが、この数字がそれをもって企業の実態を直接表すものではないということも私も同感です。その上で、この雇用管理区分の定義の中では、派遣労働者が除外されております。こちらについては、同じ労働力付加価値を提供する存在でありながら除かれているというところについては、課題認識を持ってあります。例えば、多くの派遣労働者によって、サービスや役務を提供している企業があった場合に、その実態についてこの中には入ってこない、それが差異となって現れてこないときに、それではなぜ差異があるのかということ自体も振り返っていかないというような、企業行動のアクションにつながらないということが懸念されると思っております。この公表内容をもって、先ほど申し上げたように、速やかにそれが企業の実態を反映するものでもないと思っております。また、正規雇用と非正規雇用間の不合理な待遇差という視点でも少し違ふと思ふます。そもそも男女間の賃金格差というのは、働き方や雇用形態によることも要素としてはあると思っておりますので、引き続き、派遣労働者の働く実態をなにごしか表す指標として浮上させる必要があるのではないかと考えております。

あとは、19 ページに具体的な計算方法がありますが、先ほど大谷委員からもありましたが、平均年間賃金の算出で、その算出の計算方法等について、もう少し丁寧に計算例等を示していかないと、なかなか精緻な数字等、比較し得るものを出すのは難しいので

はないかと思っておりますので、併せて発言させていただきます。以上です。

○奥宮分科会長 他に御質問、御意見はありますか。皆川委員、お願いします。

○皆川委員 御説明ありがとうございます。私からは2点お伝えをさせていただきます。まずは男女の賃金の差異の判定に当たる要素の考え方についてです。近年では、男女ともに非正規雇用で働く方が増加傾向にある中、女性の雇用者について見ますと、半数以上が非正規雇用で働いているのが現状です。正規雇用で見ても、女性の賃金は男性の7割にとどまっているのが現状です。事業主行動計画の策定義務は、101人以上の事業所となっておりますが、今回の事務局案では、男女間の賃金格差についての公表の義務化は301人以上の事業所が対象となっているかと思えます。

しかしながら、低賃金や不安定な雇用で働く多くの女性が、これらの101人以上の企業に該当しない規模の小さな事業所で働いているとも考えられます。そういった不安定な雇用や低賃金で働く女性が、将来安心して生活できるように変えていくためにも、差異については事業所規模にかかわらず分析し検討する必要があるのではないかと。義務化はされていないので我々は取り組まなくてもよい、と受け取らないような取組をお願いしたいと思います。

続きまして、情報開示については、委員の皆様から御発言があった内容とかぶっておりますが、お伝えをさせていただきます。今回は、賃金格差に注目が集まっているかと思えます。男女間賃金格差は賃金の差異だけを公表すれば解消が進むわけではなく、様々な課題や要素が絡み合う問題であると考えております。賃金格差には、職種によって総合職と一般職の区分であったり、経済情勢による、特定の年に例年より多く採用したり、採用を控えたりというような御説明もありました。特定の年齢層に人員割合が集中するといったような要素もあるかと思えます。情報把握の各項目は、繰り返しになりますが、いずれも格差が発生している場合は、かなり複合的な要素が絡み合っており、賃金の差異だけに注目しても、解消は一朝一夕にはいかないと考えております。情報を的確に把握し、男女間賃金格差の根底にある課題は何か、そもそも男女の差異、多様性を受け入れられた職場とは、といった点について労使でしっかりと話し合い、多様な施策を通じて格差解消を図るための環境整備を引き続きお願いしたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありませんか。一応皆様の御意見が出そろっておりますので、事務局からまとめて御説明をお願いいたします。

○石津雇用機会均等課長 御質問や御意見を頂いた順に、回答させていただきたいと思えます。次の御質問や御意見と重複するところがあるかもしれませんが、その場合は割愛させていただくかもしれません。頂いた質問や意見に漏れがあったら、また御指摘いただければと思います。

大谷委員からは、6点あったかと思えます。まずは有価証券報告書の経緯です。金融庁のほうで議論されていることではあるのですが、自分の知る限りの範囲で簡潔に申し上げます。金融審議会にディスクロージャーワーキング・グループというのが、去年の9月に

既に設けられておりました。聞きかじりの説明で申し訳ございませんが、ヨーロッパを中心として非財務情報の公表、特に ESG に関する情報の開示に関して、大きな国際的な基準を作ろうという動きがあり、これを日本としてどう対応していくかというところについて、金融庁が金融審議会にディスクロージャーワーキング・グループを設け、既に 9 月に議論を開始していました。「E」が Environment、「S」が Sustainability、「G」が Governance で、「S」の Social の 1 項目として、もともとジェンダーというのがテーマに入っていたという経緯があります。このような流れが有価証券報告書にあります。

また、それが秋口から岸田総理の主導される新しい資本主義の議論とも相まって、このような流れになってきたというところがあるかと思います。最終的に 6 月 7 日からの新しい資本主義実行計画の中で、女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の開示と、有価証券報告書における開示が並べられておりますが、経緯については少し違います。金融行政の中の、あるいは国際的な会計基準の独自の流れがあったものと理解しております。

2 番目です。新しい区分についての周知をしっかりと混乱するのではないかとありますが、これは行政としてもしっかりと責任を持って、分かりやすい資料を作成し、事業主の方にお示しせねばならないと思っております。

それから、説明欄の男女の賃金の差異については、例えば 301 人以上であれば必須ですが、更にもその上に説明欄にも書かなければ、十分に求職者等に理解されないのではないかと、これは負担ではないかということについては、正にそのとおりです。その負担を減らすために、説明欄というものをどう使えばいいのかという例が、本日お示しした資料にも 3 点あります。私としても説明欄というのは、とても大事だと思っております。どういうことをお書きいただくかによって、それぞれの企業が女性活躍の推進について、どれだけ一生懸命取り組んできたか、そして現状はこうであり、また将来に向かってどういうように取り組みようとしているかということをお示しして、求職者、特に新卒の女性の学生、求職活動をしている就活生などにしっかりとお伝えしていく。やはり個々の例をしっかりと、お役に立つものを示していかないといけないと思っております。

計算方法については、本日の資料は審議会の資料という性格上、要点に絞っておりますが、この資料を作った当人として、作る際に常に頭の中にあつたことは、企業の実務の中に現にある数字を、可能な限り使っていただくということです。賃金の支払い、給与の支払い、それから所得税の源泉徴収といった事務の中で、どのような企業であっても必ず帳簿をめくっていただければ、「ああ、これかな。これか」、あるいは「そう、分かる分かる。あの数字のことだよ」というように、毎月の事務の中で使い慣れている数字をできる限り使っていただきたいという気持ちで、本日の資料を作りました。資料はとても大事だと思っておりますので、これについては今後、施行までに分かりやすい資料を作りたいと思っております。

他省庁との調整については、やり取りについてつぶさには申し上げられませんが、はっきり申し上げますと、有価証券報告書に関する記載事項として、どういうものがあるかと

ということです。金融審議会のディスクロージャーワーキング・グループには私も1回、オブザーバーとして呼ばれて、審議の経緯もつぶさに知っております。また、金融庁との間では、例えば現行の有価証券報告書においてどういうことが内閣府令で決まっており、外部の公認会計士の集団である財務会計基準機構で、有価証券報告書のモデルが提示されておりますので、それが具体的にどのようなものであり、記載事項は実務としてどういうようになっているかといったことも、金融庁から情報を提供していただきます。その上で、本日の資料をお示ししたものです。

それから、1つ漏れておりました。この数値の意義というものについては、しっかり御理解いただかなければならないと思っております。以上、6点、頂いた御質問、御意見についてはお答えしたつもりです。

次に井上委員です。大谷委員の最後の回答にも重複いたしますが、男女の賃金の差異の数字の意義が何かということです。数字は3種類、何十点何パーセントというのが世に出てくるわけですが、これがどういう意義を持つのかということを、しっかりと説明していかねばならないと思います。しかも数字を見たときに、数字が大きいとか小さいではなく、それが何の意味を持つかということをちゃんと説明していかないといけないと思っております。また、武石委員の御発言の、この数字の意義について説明するというのも同じです。

それから、説明欄の話です。好事例については、もし今回お示しした事務局案で、これでやってみると皆様に言っていただけるならば、事業年度の終わる月が遅いもの、例えば6月に事業年度が終わるような所は、来年の7、8、9月に作業期間が発生します。この対象企業について開示が一巡するのに、1年2か月程度掛かります。そうしますと、最長企業の開示が出そろって、説明欄をどういように使っているかということも、私どもは分かるようになってきます。

これは正に大谷委員から御指摘のあった、金融庁とどういう調整をしたのかということがあります。金融庁とやり取りをしている中で、私も勉強したと言うとおこがましいのですが、金融庁ではほぼ毎年1回、記述情報の開示に関する好事例集を作成してアップデートしています。企業の取組や努力をしっかりとアピールするには、どういう書き方をすればいいかという好事例を作っております。少し先のことにはなりますが、突然、急転直下で実施するものではあるけれども、我々も資本市場における情報開示と同じように、労働市場における情報公表についても良い、上手な開示の仕方を研究し、企業の皆さんにお示ししていく必要があるかと思っております。

それから、武石先生の、求職者に賃金格差の意義を周知しないといけない、短絡的に判断しないようにしないとということです。男女の賃金格差を公表するということになりますと、やはり女性の新卒の求職者などに、この数字をどういように見るのかということ、数字だけではなく、説明欄もあるからこれもしっかり見てくださいといったことをアピールしていかないといけないかと思っております。

それから、大下委員の御指摘の、意義についての周知というのは、繰り返しになるので割愛させていただきますが、相談員の対応というのは、しっかりと行っていきたいと思っております。

小原委員からは平均の意義と、数合わせができるのではないかと、要因を開示したらいいのではないかと、あるいは、そもそもこの開示によって男女の賃金差異への認識というものが不適切なものになっていくのではないかとといった御指摘があった上で、そもそも要因に関する開示も同時に行わせるとか、説明欄でしっかりそれを説明することを強く推奨する、更に中小企業への拡大については、非常に慎重に考えるべきではないかという御意見がありました。私どもとしても数合わせがあってはならないというのは、先生と認識を同じくしていると思っております。逆の方向かもしれませんが、私どもは説明欄に様々な事例を書きました。この数字が独り歩きをしてはいけないということ、女性の活躍の推進に、真剣に全力で取り組んでくださっている企業について、その企業はそういう企業であることを、世の中の皆様全員に認識していただかないといけないという思いは、先生と共通していると私は思う次第です。

それから、山中委員からは取組の加速についての御意見と言いますか、御要請がありました。お話が出るだろうと思って持って参りました。平成 22 年に私どもが作った、男女間の賃金格差解消のためのガイドラインというのがこれです。実は、このガイドラインを読んでいただくと分かるのですが、このガイドラインの内容も踏まえた形で、現在の女性活躍推進法というのができております。ちょっと古いもので、平成 27 年のものではありませんが、これには女活法に関する一般事業主の策定に関するマニュアルというのがあります。私どもは行政として、連続性を持って取組を進めております。女性活躍推進法に基づき、その趣旨を理解いただき、私どもの示しているマニュアルをしっかりと御理解して取り組んでいただければ、女性活躍の推進を進める結果として、男女の賃金格差も縮小していくもの、加速していくものというように私は考えております。また、国や地方の取組については、厚生労働省としてはコメントし難いのですが、本日、御発言があったことについては、それを担当している内閣府の男女共同参画局等に対し、必ずお伝え申し上げます。

それから、布山委員からは、まず御質問がありました。説明欄の自由度についてです。これについては何らかの縛りがあるわけではありません。この数字が独り歩きしないということが大事です。そして、女性活躍の 2 番目の御意見にも通じると思いますので、同時にお答えします。この数字は数字です。年度によって、その状況によって上がったたり下がったりということはあると思います。しかしながら大事なものは、男女の賃金の差異の要因にもなっているところに、しっかり取り組んでいただくことです。女性活躍推進法のスキームに即して言うならば、一人でも多くの女性を採用し、1 年でも長く働いていただく。結婚や出産を機に退職せずに働き続けていただく。また、男性もそうですが、家庭生活との両立ができるように、労働時間に対してしっかりと時間管理に配慮していただく。そして、長く勤めていただくことを通じて、職場のリーダーとして必要な資質を養成していた

だき、適切な能力を身に付けたならば、それでもロールモデルがないとか、私は管理職になれるだろうか、職場のリーダーになれるだろうかという様々な不安を持っている女性がいたならば、その方の背中を強く押していただき、大丈夫です、僕たちもサポートしますから、あなたにこの職場のリーダーになってほしいというメッセージを届けて、高い役職に就く女性が一人でも多くなる取組をしっかりと進めていただく。そういった企業は今までもあります。その取組をしっかりとアピールしていただくことが大事だと思います。これまでそうした取組をしてきた結果として、現状はこうだけれども、これからも取り組んでいくということも含めて、説明欄でしっかりとアピールしていただきたいと思います。また、それが大事だということを、厚生労働省としても言っていきたいと思います。

浦委員からは3点ありました。まず、短時間正社員の扱いです。短時間正社員については、私も平成10年代に短時間・在宅労働課にいて、パート労働法の改正や短時間正社員制度の振興などをしておりました。短時間正社員制度というのは、何となく自ずとできるものではありません。やはり企業の人事労務担当者において、明確な意図を持って設けられてくるという経緯があると思います。その点で、短時間正社員かどうかということについて、企業の認識に迷いが生ずるということは、あまりないのではないかと信ずるところです。

それから、派遣労働者について、非正規に入れていないのはどういうことかということです。技術的なことを言ってしまうと、今回は賃金の差異なので、賃金というものを知っている労働者は参入できるのですが、知らない者は参入できない。派遣先の事業所や事業主において、そこに来てもらっている派遣労働者の賃金は知り得ない、知らないはずのものです。それゆえに、ここの参入はできないというのが回答です。

3番目の、計算方法を分かりやすくということですが、これは正におっしゃるとおりです。今後出す通達等において、しっかりと分かりやすい例を示していきたいと思っております。

皆川委員からは、努力義務の所が努力義務ということで何もしないというのではいけないということでした。全くそのとおりです。かつ、努力義務ではあるけれども、しっかり努力している企業というのもあります。

ちょっと手前味噌と言いますか、自分たちの事業の宣伝になってしまいますが、行動計画であれ情報であれ公表いたします。その公表をする場合に、自社のホームページ等で公表すればいいですよというように、私どもは省令で定めているのですが、同時に全くの任意で、厚生労働省が運営している女性の活躍推進企業データベースというのがあり、そこを任意に使っていただくという仕組みになっております。この女性の活躍推進企業データベースというのはいくらも任意で、強制ではありません。301人以上企業というのが1.7万社あり、53%の企業に使っていただいております。101~300人企業は4.1万社ありますが、今は2割程度に使っていただいております。100人以下の企業では4,000社を超える企業に、女性の活躍推進企業データベースを使っていただいております。

すなわち、どういうことかということ、努力義務ではありますが、積極的に女性活躍推進法の枠組みに基づいて、情報公表などをしてくださる企業があるということです。また、自社ホームページではなく、私ども厚生労働省の設けているデータベースを使ってくださっている企業がいるということです。正にこういう企業がいるということ、世の中によく知っていただき、まだこういった取組を始めていない企業にも始めてくださるように、私どもとしてもしっかり周知・啓発をしていきたいと思っております。

また、取組については、個々の企業における労使関係の話です。労使の皆様に対して役所の立場から、ここでああせい、こうせいと申し上げることではないのですが、賃金というのは、やはり労使関係の中で決まっていくものです。男女の賃金格差というものについても、労使で話し合いをされるということは当然あることだろうと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の御説明に対し、更に御意見はありませんか。御質問でも結構です。井上委員。

○井上委員 井上です。説明、ありがとうございます。私の意見に対する御回答の中に、数字の意義というお話がありました。しかし、私が申し上げたのは、数字ではないのです。先ほど武石委員や布山委員からもあった男女の賃金の差は、結果指標なのです。今回の公表あるいは情報公表項目の義務化については、正に男女間賃金格差を是正するための要因の、それぞれのものだと思うのです。なので、今回私が言っている意義というのは、男女間賃金格差を是正するための要因はたくさんあるので、まず今回はそのための公表の義務ということで、数字ではないのです。そもそも今回、これに取り組む背景や要因やそれを解決することが、結果として女性の経済的自立を実現するという意義だということで、そこは補足しておきたいと思っております。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。本日はいろいろな御意見を頂きました。基本的に事務局の案には賛同していただいていると思うのですが、数値の背後にある実態の把握が必要であるという御意見、数値自体が大事なのではなく、格差をもたらす要因が何か、その要因の是正こそが大切であるという御意見がありました。また、まずは小原委員からは、そもそも平均値というのは、特に母数が少ない場合はそれを用いることについて懸念がある、むしろこのような平均値よりも、勤続年数や管理職割合を指標として重視すべきだという御意見であったかと思っております。

いずれにしても、男女間の様々な格差の縮小を図る必要性や、その手段として情報公表制度の充実を図る必要性は、皆様も広く共有された認識であると思っております。次回は、本日の議論を踏まえて省令案を御用意いただき、その中で本日の御意見に対する考え方も、しっかり整理していただくということできかがかと思っております。いかがでしょうか。それでは、そのようにお願いしたいと思います。では、本日のこの議題は終わりにいたします。

次に議題(2)に入りたいと思っております。議題(2)雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱(諮問)です。資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○古瀬職業生活両立課長 事務局の職業生活両立課です。それでは、資料 2-1 を御覧いただければと思います。資料 2-1 にあるとおり、6 月 17 日付けで厚生労働大臣から労働政策審議会会長宛てに諮問がなされ、当分科会において御審議を頂くことになっております。その内容についてですが、併せてお配りしている資料 2-2 と参考資料 1 にもあるとおり、小学校休業等対応コース助成金について、現在は令和 4 年 6 月 30 日までの休暇を対象として支給することとしているところ、この期限を 9 月 30 日まで延長するというところで、所要の省令改正を行いたいと考えているものです。よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 ただいまの御説明について御意見、御質問はありますか。山中委員、お願いいたします。

○山中委員 ただいまの省令案要綱について、1 点お願いをさせていただきたいと思えます。小学校休業等対応コース助成金については、この間も支給対象期限の延長を、何回かにわたって行ってきたかと思えます。直近の報道等もありましたけれども、期限が延長されているにもかかわらず、会社で勝手に期限を区切ったために、労働者が会社に申し出たとしても、社内の段階で認めてもらえなかったといった事象や、延長について労働者に伝わっていないという事象が起きていることを承知しています。周知については政労使がそれぞれの立場で行っていると理解しており、我々労働組合の立場でも対応しているところですが、厚生労働省においても引き続き丁寧な対応を行っていただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありませんか。それでは事務局から、ただいまの御発言について御説明をお願いいたします。

○古瀬職業生活両立課長 山中委員から御発言いただき、ありがとうございました。また、日頃から周知に御協力いただいておりますことに感謝申し上げます。私どもとしても制度の周知に、引き続き努めてまいりたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 よろしいでしょうか。それでは、他に御発言がないようなので、当分科会としては議題(2)雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について、おおむね妥当と認め、その旨を私から労働政策審議会会長宛てに御報告することにしたいと思います。よろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮分科会長 皆様御異議がないようなので、この旨報告を取りまとめることにしたいと思います。これについて事務局から案文が用意されております。画面に表示するとともに、事務局が読み上げますので、御確認いただければと思います。また、会場に御出席いただいた委員の皆様には、事務局から配布いたします。

(案文配布)

○飯田雇用環境・均等企画官 読み上げさせていただきます。雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について。令和 4 年 6 月 17 日付け、厚生労働省発雇均 0617 第 2 号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告

する。記。厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。

○奥宮分科会長 それでは、議題(2)は以上といたします。最後に事務局から何かありますか。

○源河総務課長 事務局です。今日は皆様、御議論いただきましてどうもありがとうございました。次回の分科会の開催については、追って御連絡させていただきます。また、本日の議事録については、追って御確認をお願いすることとなりますので、どうぞよろしくお願いたします。

○奥宮分科会長 それでは、本日の分科会はこれで終了いたします。皆様、お忙しい中お集まりいただきまして、どうもありがとうございました。