

第50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24日(金) 10:00～
場所	AP虎ノ門IJルーム 及びオンライン

○奥宮分科会長 おはようございます。ただいまから、第 50 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、藤村委員、山崎委員から欠席の連絡を頂いております。また、小原委員、小畑委員が途中で退席される予定でございます。

まず、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 初めに、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。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。また、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ありましたら、チャット機能で事務局のみを宛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、よろしくお願い申し上げます。

それでは、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 それでは、議題に入りたいと思います。本日の議題は、議題(1)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令案要綱について(諮問)」及び議題(2)「事業主行動計画策定指針の一部を改正する告示案要綱について(諮問)」については関連するものですので、まとめて取り扱います。資料について事務局より説明をお願いいたします。

○石津雇用機会均等課長 雇用機会均等課長です。資料の説明をさせていただきます。まず、お手元の資料を改めて御確認ください。資料 1 が、女性活躍推進法に基づく省令の改正案の要綱です。資料 2 が、またこれも同じく、女性活躍推進法に基づく告示、事業主行動計画策定指針と申しますが、この告示の改正案の要綱です。この資料 1、資料 2 の内容も含めて、また、本日この審議会にお諮りする内容ではないのですが、この改正省令、改正告示を受けて、私ども事務局、厚生労働省として発出する予定の通達の内容も含めて、1 枚にまとめて資料 3 の 1 ページで説明をさせていただきたく存じます。

まず、本日お諮りする省令案の内容ですが、一番上を御覧ください。省令と書いてある横に 4 つ●があります。順次、説明を申し上げます。

まず、情報公表項目に「男女の賃金の差異」という項目を追加するということです。2 つ目の●ですが、企業の規模に応じて、その取扱いを変えるということです。具体的には、常用労働者数 301 人以上規模の企業に対して、この「男女の賃金の差異」という項目の公表、また状況把握についても義務付けをさせていただく。

3 つ目の●ですが、「男女の賃金の差異」と申しますのは、既に状況把握の選択項目に

はなっており、その場合、雇用管理区分ごとに把握するということが既に定められておりますが、「男女の賃金の差異」について、今回、この雇用管理区分ごとに加えて、全労働者についても公表するというのを、省令に定めとして置かせていただく。4 つ目の●は閣議決定の内容と同じですが、初回の情報公表については、今年7月の施行後に締まる事業年度の実績を開示する。ここまでを省令に書かせていただきたく存じます。

次に、告示です。この省令と平仄を合わせて、告示においても情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加するという規定の整備を行いたいと思います。その上で、「男女の賃金の差異」の具体的な計算方法等については、厚生労働省雇用環境・均等局長が定めるといふ根拠を、この告示に明記させていただきたく存じます。

その上で、この通達以下は今回お諮りする内容ではありませんが、前回6月17日の審議会でも事務局案としてお示した内容を、ここに盛り込んでいきたいと考えております。

黒い●が5つありますが、2番目から5番目までの●を先に説明させていただきます。通達という行の2番目の●、「男女の賃金の差異」の算定に当たり必要となる要素、すなわち労働者、賃金、差異というものをどう考えるか、この必要となる要素の考え方について定義を置かせていただきます。3つ目の●ですが、「男女の賃金の差異」の公表の区分を正規、非正規、全労働者の3区分とするということ、ここで明らかにしたいと思いません。すなわち、省令においては、「男女の賃金の差異」の雇用管理区分ごとの公表と書いておりますが、ほかの項目と異なり、「男女の賃金の差異」に関する限り、この雇用管理区分ごととは正規、非正規の区分での公表というのを必須とするということ、ここで明記したいと思っております。

それから4番目、下から2番目の●ですが、具体的な計算方法や開示のイメージというものについては、前回の事務局資料にお示したとおり、分かりやすいものをこの通達でお示したいと思っております。最後、5番目ですが、「説明欄」というものは大変重要であり、これを活用することが大事であるということ、例を示しながら、この通達に示したいと思っております。

その上で、一番最初の●を御覧いただきたく存じます。通常、行政の発する通達になかなか書かないものではあると思いますが、大事なことであるので、今回の通達には、こういった内容を書いておきたいと思っております。すなわち、「男女の賃金の差異」を公表することの趣旨について、しっかりと記述をしたいと思っております。

3つ小さいポツがありますので、順次、説明を申し上げます。1番目のポツ、我が国における男女賃金格差の状況が他の先進国と比較して依然として大きい状況を踏まえて義務付けることとしたという今回の趣旨、経緯を、きちんと書きたいと思っております。2番目のポツ、「男女の賃金の差異」というものは結果指標であって、女性活躍推進の取組を進めることで相対的に差異が拡大すること、すなわち、新卒の女性を多く採用したことによって、この差異が一時的に低くなるといったこともあり得ることから、「説明欄」の活用が重要であることをしっかりと書きたい。3番目のポツ、「男女の賃金の差異」の数値の大小に終

始することなく、女性活躍推進法に基づき、虚心坦懐に状況把握・課題分析を行い、女性活躍推進の取組を進めることが重要であるということを、企業にお願いしたいと考えております。

2 ページを御覧ください。今回お諮りする内容は以上ですが、前回の議論を踏まえて、私ども事務局がこういったことも大事ではないか、こういった内容も通達の中に可能な限り書いていきたいと考えている内容を説明申し上げます。

まず、タイトル自体が「男女の賃金の差異を的確に理解するリテラシー等について」というスライドです。このスライドの 1. を御覧ください。男女の賃金の差異を的確に理解するリテラシーの重要性というものを、きちんとここの通達に記述し、世の中に知っていただきたいと思います。平均値というものを使って男女の賃金の差異を計算することとした場合に、その数値の大小のみをもって当該企業の女性活躍推進の取組を理解できるものではないことから、厚生労働省として、以下の点について周知啓発を進めることが必要ではないかと、自ら考えております。

2 つあります。1 番目は、企業においては、男女の賃金の差異の数値の公表に際し、説明欄を適切に用いて、自社の女性活躍の推進の取組を説明することが重要ではないか。翻って、就職活動を行う方、また労働市場に関する情報を扱う方においては、男女の賃金の差異を見る場合に、数字のみを切り取って比較するのではなく、説明欄の記載内容も含め、当該企業の女性活躍推進の取組の実情あるいは将来に対する姿勢などを注意深く見極めること、すなわち、「労働市場に係る情報を的確に理解するリテラシー」を持つことが重要ではないか。こういったことについて厚生労働省として周知啓発を進めていくことが必要ではないかと、自ら考えております。

2 番目は、他方、男女の賃金の差異は数字にすぎないという言い方もできますが、数字として重要ではあります。この数字を見た場合、それが一体どういうことに由来するのかを分析していただくことが大事であろうと思います。この分析に役立つツールというものを 2 つ紹介したいと思っております。1 つは、男女間賃金格差分析ツールです。これは、平成 22 年に男女間賃金格差に関する研究会報告書というものがあまして、この成果を踏まえて、厚労省において開発し、現在も HP 上で提供しております。また、平成 27 年に女性活躍推進法が制定された際に、一般事業主行動計画策定支援ツールというものも開発いたしまして、これも厚労省の HP で提供しております。こういったものを御活用いただければと思っております。

3 番目ですが、私、この上の 2 つのツールを自ら操作してみて思うところがありまして、今回、3. を書かせていただいております。それは、人事労務データの収集や整理・統合です。この賃金を含めた人事労務データの分析をするに当たって、その前提として、これらのデータの収集や整理・統合といった作業が必要となります。これら人事労務データの収集や整理・統合について、実は企業によって、その現状や能力は一様ではないのではないかと考えると、厚労省として、まずはこのデータの収集や整理・統合に関するポイントを

整理して、企業規模にかかわらず、広く周知することが適当ではないかと考えております。でき得れば、こういったことも通達に書きたいと思っております。事務局からの説明は以上です。

○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伺いいたします。事前に小原委員から御意見があると伺っておりましたが、既にオンラインの出席から退出されているようです。そのため、御質問を書面で事前に頂いておりますので、事務局から読み上げと回答をお願いしたいと思います。

○赤崎雇用機会均等課長補佐 事前に頂いた質問文について、読み上げさせていただきます。

厚生労働省の御提案について、以下3点を質問します。

1、全従業員のデータを入れて全平均値を出すようなことは、ほとんどの企業でこれまでに行われていないと聞きました。一からこのような計算をさせることについて、企業側にとって過度の負担にはならないのでしょうか。その確認は、本当にされたのでしょうか。余りに負担が大きいことは、実現可能性の問題だけでなく、実現したとしても測定ミスが大きくなるなどの指標の信憑性の問題になります。

2、繰り返し述べているとおり、平均値では、分散がゆがんでいるときに問題のある指標になります。一から計算するなら、なぜ中央値を計算させないのでしょうか。計算ソフトに頼るなら、計算の手間は全く同じはずです。

○武石委員 すみません、最初のところの音声聞こえなかったのは私だけでしょうか。

○赤崎雇用機会均等課長補佐 最初から読み上げます。

厚生労働省の御提案について、以下3点を質問します。

1、全従業員のデータを入れて全平均値を出すようなことは、ほとんどの企業でこれまでに行われていないと聞きました。一からこのような計算をさせることについて、企業側にとって過度の負担にならないのでしょうか。その確認は、本当にされたのでしょうか。余りに負担が大きいことは、実現可能性の問題だけではなく、実現したとしても測定ミスが大きくなるなど、指標の信憑性の問題になります。

2、繰り返し述べているとおり、平均値では、分散がゆがんでいるときに問題のある指標になります。一から計算するなら、なぜ中央値を計算させないのでしょうか。計算ソフトに頼るなら、計算の手間は全く同じはずです。中央値の比を公示することは、イギリスでもやっているのですよね。なぜ、その案は採用しないのでしょうか。

3、時間がない中で、深い議論をできぬまま、性急に曖昧な指標の公表に踏み切ることは問題があると思います。問題が起きたときの対処方法も併せて提案してはどうでしょうか。しないのは、なぜでしょうか。例えば、この指標の公表が適切であるかどうかを2年目以降に改めて考える余地を残しておくことや、今後、企業の、あるいは労働者の、そして社会的な側面から問題があると指摘された場合には、指標の公表方法の変更や改訂も行う可能性がある(見直しをする)ことを条件にしてはどうでしょうか。そのような条件付

けが難しい場合、それはなぜでしょうか。疑問が残る改正の性急な決定に対して起こり得る問題への対応策を併せて考えることは当然だと思うのですが、その必要はないのでしょうか。(必要はないと判断しているならば、その理由を知りたいです。)

上記の3点に対して、納得のいく説明がなされなければ、おおむね妥当とは言いかねます。十分な説明がなされたら皆さんが判断するならば、その判断に従います。以上です。
○石津雇用機会均等課長 既に御退出されておられるので、その点は残念ですが、小原先生の御質問に対して、事務局から、資料4、「男女の賃金の差異」の計算について(補足説明)という資料を用いて、回答させていただきます。小原先生の御質問は、1番目に企業負担への配慮、2番目に代表値として何を用いるか、3番目に、今回の公表について問題があるならば、それをどのように明らかにしていくかという3点であったと存じます。

まず、資料の2ページを御覧ください。企業負担への配慮ということです。2ページ目は、有価証券報告書を基に、我が国における従業員数、これは正社員とお考えください、従業員数の多い上場企業というものをピックアップしてみました。大変多くの従業員を雇用している企業があります。これは正社員だけでして、非正規雇用については、製造業であれば、支所、工場などで独自に多くの期間工等を採用しているということもまれではないと考える次第です。このような企業においては、人事労務管理に関するデータが膨大であり、その事務負担に対して、厚生労働省として最大限の配慮をする必要があると考えております。この点で、小原先生の御指摘はごもっともであると考えております。

その上で、どのように配慮をしたかですが、3ページ以降で説明を申し上げます。まず、上場企業については、金融商品取引法に基づく企業内容等の開示に関する内閣府令によって、有価証券報告書に何を記載せねばならないのかが定められております。この内閣府令の抜粋をここに置いておりますが、その中には、有価証券報告書に書かねばならない要素として、従業員数、平均年間給与(賞与を含む。)といったものがあります。ここに平均年間給与というものがあると。それから、臨時従業員といった概念もあります。上場企業において有価証券報告書を作るとなると、これに関して様々な算定の基礎となるデータがありまして、この同じデータを使って、今回、女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」を開示していただくことが、企業の事務負担を減らす便宜にかなうと考えた次第です。この点で、平均というものを採用することには理由があると思いました。

4ページ目です。現在、有価証券報告書の記載内容というものは、金融商品取引法及び内閣府の開示令で詳細までは決まっておらず、一般社団法人の財務会計基準機構が、毎年、製造業を念頭に置きながら、モデル有価証券報告書記載要領というものを明らかにしております。今回、これを抜粋させていただいたものですが、私どもは、このようなものも参考にしながら平均の公表をすることが適当ではないかと考えた次第です。

さらに、5ページ目を御覧ください。有価証券報告書の提出義務者は、上場企業に限らないものです。有価証券報告書の提出義務者には3つのタイプがあります。まず、1.金融商品取引所に上場されている有価証券、これは上場会社です。しかし、2.募集又は売出にあ

たり有価証券届出書又は発行登録追補書類を提出した有価証券、あるいは、3.所有者数が1,000人以上の株券または優先出資証券、及び所有者数が500人以上のみなし有価証券を発行した者についても、事業年度ごとに有価証券報告書を提出しなければならないというものです。

個別の企業名を挙げることは不適切やもしれませんが、分かりやすく申し上げるならば、サントリーや竹中工務店といったものが2.や3.に該当するものです。上場企業に限らず、有価証券報告書を提出している企業はあり、この企業に対する配慮を考えても平均がよいと考えた次第です。

6 ページを御覧ください。イギリスにおいて、メディアンを採用している、中央値を採用している御発言がありました。主要国の企業における情報開示の例を見ますと、イギリスにおいては、基本給(時給換算した額)と賞与について、男女の賃金の差異を中央値(メディアン)と平均値(ミーン)の両方で開示しています。他方、フランスにおいては、年間の賃金について、男女の差異を平均値を用いて計算し、更にそれをスコア換算した上で、各企業に開示をさせています。この点からも、平均値を使うことについて、おかしくないのではないかと考えております。

最後に、小原先生の3番目の御指摘、開示について問題があれば、それをどのように発見するのかというお話ですが、7ページを御覧ください。施行状況調査です。前回6月17日に、求職者等に対して、より有意義な情報を提供する観点からも説明欄の活用が非常に重要である、その旨を通達やリーフレット等でしっかり周知していく、さらに、説明欄の使い方に関する好事例集というものを作ることにについて、全企業の情報公表が一巡した頃を目途に作成を検討したいと、事務局として申し上げました。この好事例集ですが、やはり施行状況の調査というものをしなければならないのであろうと。既に申し上げました全企業の情報公表が一巡した頃というのは1年数箇月後ですが、その頃に情報公表が一巡しますので、この好事例集を作ることを念頭において、各企業における開示の実情を調べさせていただき、そうすると、おのずと今回の開示の方法等に関する率直な御意見が企業の皆様から出てくると思います。そのお声を、私どもが事務局として丁寧にお聞き取りしていきたいと考えております。事務局からの回答は以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。それでは、他の委員の御意見や御質問をお伺いいたします。なお、発言希望がある場合は、チャット欄に記入をお願いいたします。会場の方は挙手でお願いいたします。

○大谷委員 事務局からの御説明、どうもありがとうございました。資料3の最後の所で、企業規模にかかわらず、広く周知することが適当ではないかというような記述があったので、その点について御質問をさせていただければと思っております。

今までの議論の中で、もう既に説明されていたら申し訳ないのですが、現在、301人以上の企業が行動計画を公表することになっており、その後、今年の4月からその下101人以上の所についても義務付けられてるかと思いますが、公表されていない企業が、全体の

何パーセントぐらいいっちゃうのかなど、教えていただきたいと思っております。公表することによって、女性活躍などのPRをする場であるとか、また、ほかのもので言えば、CSRとかSDGsに取り組んでいるということで、企業のPR活動みたいなものに使えるのかなとは思っているのですが、逆に、やらないことで企業イメージが下がっているというようなことも少し聞いております。単純に義務化を知らなくてやっていないのか、公表したくなくてやっていないのかというのが分からないので、現状を教えていただければと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 一通り御意見や御質問を伺ってから、事務局に説明をお願いすることといたします。他に御発言はありますか。

○大下委員 御説明ありがとうございます。先ほど事務局のほうから読み上げられた小原委員の御意見はごもっともであると思っております。前回の議論を見る限り、私も含めて、今回の内容や審議の性急さに、多くの委員が大なり小なり、同様の問題意識あるいは今後の施行に当たっての懸念等を持っているのではないかと思います。ただ、それでもなお、我が国にとって、女性活躍の推進というのは、取組の加速が求められる大きな課題と思っております。そういう意味では、今回の改正については、やや懸念がある部分はあるものの、今の段階で施行に取り組むことに一定の意義があると思っておりますし、今回示された資料並びに説明の内容も踏まえれば、全体として今回の内容を妥当な内容と受け止めたと思っております。

ただし、前回の繰り返しになりますが、施行に当たっては、小原委員をはじめ、前回の会議で各委員から示された懸念点等について、しっかりと記録に残して受け止めていただき、この改正が妥当な結果につながるように、今回の通達に盛り込むとされている制度の趣旨、数値が持つ意味、説明欄の活用方法、あるいはリテラシーに関する内容等のしっかりとした周知、さらには企業に対する問合せへの対応などを、しっかり施行・対応いただきたいと思っております。また、一定の期間の後、施行状況調査の結果、並びに企業や投資家、学生等がこれらの数値をどう受け止めているのか等を本分科会にも御報告いただき、今後の取組について議論をする機会をご用意いただきたいと思っております。私からは以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 ほかに御発言はありますか。

○井上委員 井上です。まず、先週と今週と2週にわたって、短時間での取りまとめとなりますが、この間、大変分かりやすい資料等も準備をしていただいた事務局には、敬意を表したいと思っております。

この男女間賃金格差の解消は、私ども労側としては長年の課題でもあります。また、今、使側の委員からも、女性活躍推進を進めるべきというお話もありました。今回のこの情報開示あるいは把握の義務化というのは、この男女間賃金格差の解消の大きな一歩であると思っておりますので、労側としては妥当というスタンスで考えております。その上で発言をさせていただきます。

今回の改正で個々の企業が男女間賃金格差を公表してもマクロの観点で見た場合、就業構造の現実として、どうしても高所得層に男性がプロットされます。そもそも、低賃金の市場に女性がプロットされている傾向にあります。前回の分科会でも労側委員から申し上げましたが、就業構造全体の問題なので、今回の開示で、より透明性を高めていく点と、男女間賃金格差については、国として、きちんと統計等によって、マクロの観点からも分析をして、しっかり取り組まなければ、問題は解決しないと考えています。

また、これも前回の分科会で申し上げましたが、同一企業内でも職種によっては男女の労務構成比に偏りがあつたり、女性の採用を積極的に行った結果、男女間の賃金の差異が開くことがあります。単なる情報開示の義務化だけでは、男女間賃金格差は解消いたしません。今回の改正を機に、男女の賃金の差異を労使でしっかり把握していくことが実効性ある対策につながると思っております。

そのためにも、これも前回申し上げましたが、男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドラインの活用や、説明欄の記入内容に具体例を示すとといった、分かりやすいパンフレットや支援ツールの開発、また、既存ツールのアップグレードを行っていただき、取組が推進するように支援をお願いしたいと思っております。私ども労働組合としても、労使の相互理解の下で進めることが重要であると考えておりますので、そこはしっかりと対応をしていきたいというように思います。また、今回の省令改正で、決算から余り時間がない中で苦勞される企業もそれなりに多いと思っておりますが、多くの企業が男女の賃金の差異の把握に取り組みやすくなるように、厚生労働省でも、積極的な働き掛けときめ細かな支援をお願いしたいと思っております。

小原委員の懸念というのは、それぞれ使側からも先ほど発言がありましたが、懸念は持っているところは労側も同じであります。そこは議事録に残し、前回の改正からの5年後見直しというところも今後ありますので、そこでしっかりと議論をしていくということが必要ではないかというように思います。その意味でも、今回のこの省令改正は、冒頭にも申し上げましたが、日本における男女間賃金格差の解消に向けた大変大きな一歩だというように思います。その意味でも、この均等分科会全体で、妥当でまとめるべきというように考えております。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありませんか。

○布山委員 今、御意見のあつた大下委員と井上委員の御発言と、私も同様に考えております。そのうえで、施行日が公布日、告示日となっておりますが、もともと7月中にということ、別の所で閣議決定もされているということになりますと、7月も7月1日から7月末日までありますが、いずれにしても、答申から施行日までそれほど時間がないということになります。これまでも、厚労省のほうからも、いろいろと周知をしていくというふうなお話があつたのですが、例えば本日の資料3で出ている通達の中身は、もちろん通達に書いていただいて、それを事業主が見るということはあるのですが、なかなか取っ付きにくいとか難しい文章になっておりますので、是非ともこの内容はかみ砕いて、パ

ンフレットやリーフレットで周知いただきたい。また、通達の内容を QA 方式で示していただくというのでも分かりやすいのではないかと考えております。経団連としても、厚労省の周知活動については協力していきたいと考えておりますので、改正内容をわかりやすく周知していただきたいという点について御配慮いただければと思います。以上です。

○奥宮分科会長 武石先生はちょっとお待ちください。川田委員、お先に。

○川田委員 川田でございます。前は欠席をしてしまい、すみませんでした。前回の配布資料を見て、私なりにこの議題について考えたこともあったのですが、本日の資料と事務局からの説明を見ますと、私が意見として考えてきたところと同じようなことが、前回かなり綿密に議論されたのではないかというように思っております。そのために、前回の議論とかぶってしまうところが少なからずあるのかなと思います。この機会に私の考えたところを少し述べさせていただきたいと思っております。

私が意見として強調したいのは、資料 3 で言いますと、1 ページの通達の所の 1 点目であるとか、あるいは、裏側の 1 点目の所などに記載されているような、制度の趣旨を十分に周知し、徹底することの重要性です。ここは恐らく、これまでもかなり綿密に議論されたとは思いますが、今回の省令・告示がかなり短期間で施行していくという状況も含めると、幾ら強調しても、しすぎることはない重要な点だというように思っております。

私の専門である法律の観点から見ると、今回、審議の対象になっている男女間の賃金の差異というのは、女性活躍推進法についてのものであるわけです。この女性活躍推進法は、基本的には企業あるいは労使が自主的な取組として個々の企業の実情に即した形で行うことが期待される、雇用における女性の活躍推進について、政策的に後押しをすることで、究極的には、男女雇用機会均等法などと一体を成す法体系の下で、雇用における男女の平等を図るといふ、そういう性質のものであるということが言えると思っております。こうした女性活躍推進法の性格や趣旨を踏まえると、ここで審議されている男女間の賃金の差異についても、雇用における女性活躍促進につなげていくという観点から見ていくという点が重要です。そうなってくると、これも議論されてきているかと思っておりますが、この差異の数値それ自体を単独で見るといふことは、必ずしも適切とは言えないことが多いということになると思っております。差異の数値は、その数値がなぜその値になっているのかについて数値が出てくる背景になる当該企業の雇用の実情を把握して、そこから改善を図る別地点を見だし、当該企業の実情に即した女性活躍促進策につなげていくというプロセスの、言わば起点、出発点という意味があるものとして、基本的には、その数字が出てくる基になった企業の実情とセットで扱われるべきものということが言えるだろうということ、改めて強調したいと思っております。

また、このように、差異の数値が個々の企業ごとに異なる実情の中から出てくる数値であって、女性活躍推進という観点からは、その数値が出てくる基になる雇用の実情について、把握をしたり分析をしたりということが重要な意味を持つということと考えますと、差異の数値というのは、例えば、同一の企業のもを毎年で見えていくというような使い方

も考えられると思いますが、そういう場合と比べると、特に異なる企業を比較するという
ことについては、不適切とまでは言いませんが、慎重である必要があるということも強調
したいと思います。どこまでいい例えか分かりませんが、差異の数値だけを取り出して企
業間で比較するというのは、例えば、サッカー選手をポジションやプレースタイルに関係
なく、ゴール数やシュート数だけで評価するというようなおかしさをはらんでいるもの
があるように思います。企業間の比較をする際にも、数値とその数値が出てくる基である企
業の雇用の実情をセットで見ることの重要性が強調されるべきだと思います。

こうしたことは、今回の諮問である省令・告示というよりは、むしろ、その先の通達で
あるとか、取り分け、そこにおける説明欄の活用といったようなところで実現されていく
べきだと思いますので、取り分け、そういった点についての周知徹底が重要であるという
ことになろうかと思っています。

最後に、先ほど出てきた平均値と中央値、いずれが適切なのだろうかという点について
も、一言述べておきたいと思います。これも、女活法の枠組みの下でということと考えま
すと、先ほど述べたとおり、これらの数値は、それを基に男女間の賃金の差異の数値を算
出していくものであるわけですが、先ほど申し上げましたように女性活躍推進に向けた取
組のための分析、検討を行う出発点という点が重要で、そういうものとしては、その意味
を分かって使っている限り、中央値であっても平均値であっても、その役割を果たし得る
ものであると思います。その上で、先ほど事務局からも説明がありました有価証券報告書
の扱いとの共通性などを考えると、平均値を使うということにも、それなりの意義がある
というように考えております。以上です。

○奥宮分科会長 それでは武石委員、お願いいたします。

○武石委員 小原委員がいらっしゃらないのですが、おおむね妥当とは言えないという厳
しい御意見がありましたので、私もそこについて意見を申し上げたいと思います。

私は以前、この女活法で男女間の賃金格差を公表することに関しては慎重な意見を申し
上げてきました。数値が一人歩きすることの弊害というのを感じて慎重な意見を申し上げ
てはきたのですが、今回、公表することの意義というものを確認して、前向きな議論に参
加をさせていただいたということです。前回も、これが一人歩きしないようにということ
は申し上げさせていただきました。前回と今回、事務局から本当に丁寧な資料を頂いて、
局長通達の内容までお示しいただいて、今後の施行について、一定の安心感というか、誤
解を招かないような形でいろいろなセーフティネットを張っていただいたなということ
で、本当に感謝しております。

ただ、もともとの議論が始まったときに、全労働者、正規労働者、非正規労働者に分
けて賃金の差異を出すということになっていました。私はやはり全労働者というのが本当
にいいのだろうかという疑問はあります。それから、非正規というの、例えば、男性は
高齢の定年後の再雇用、女性は40代の主婦パート、この全く雇用形態が違う60歳の男性
と40代のパートの女性を非正規で比べることにはどんな意味があるのかということなど

を考えると、やはり、かなり無理がある数値になっていく可能性はあると思います。

私は、今日の提案については反対を申し上げるつもりはないので、これで一旦、施行でよろしいかと思うのですが、小原委員の3点目、この数値が非常に誤解を持って受け止められるようなことがあれば、やはり、どこかの時点で見直すとか、フランスのようにポイント制にしていくとか、非正規というのは余りにも違うものを比べているから、ここはちょっとどうするかとか、そういったことをきちんと一から考え直す時期が、そういう議論があってもいいのかなということを感じています。そもそも雇用の現場の実態に必ずしも即しない形で、全労働者・正規・非正規で公表すべきという提案があり、そういう議論を受けて、この分科会で、それがありきで議論せざるを得ない状況があったわけです。しかし、やはり、一旦施行をしてみても問題があれば、これを大きく見直すということもあり得るということをお前提にして考えるべきではないかと思っています。今日は案に反対するつもりはないのですが、今後について、そういう課題を提起させていただきたいと思っています。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。それでは、一通り御発言を頂いたようですので、事務局からまとめて説明をお願いいたします。

○石津雇用機会均等課長 まず最初に、大谷委員から質問のあった数字です。現在の公表の現状というものです。義務が掛かっている企業と義務が掛かっていない企業があります。まず、行動計画であれ情報公表であれ、女性活躍推進法に基づく公表というのは、まずは自社のホームページ等で公表すればよいというように省令でも書いておきまして、インターネットを使って公表すればいいというようになっております。我が国における企業数というのは300数十万、ざっくり言えば400万ぐらいありますが、厚労省として、その企業に対して、義務が掛かっている義務が掛かっていない所も含めて、つぶさに一つ一つ、ここは女性活躍推進法の枠組みにのっとった公表をしているかどうかということは、恐縮ながら把握できておりません。

参考になる数値かどうかは分かりませんが、1つ紹介させていただきたいのは、自社のホームページに公表するのではなくても、厚生労働省が運営している女性活躍推進企業データベースというものがあり、これは、利用は全くの任意ではありませんが、これを用いて自社の女性活躍推進の取組について公表してくださっている企業があります。端的に数字を申しますと、4,222社、私ども厚労省が運営している女性活躍推進企業データベースにおいて、女性活躍推進法に基づく義務が掛かっていないにもかかわらず、任意にこのデータベースを使ってくださっている常用労働者数100人以下の企業は、4,222社あります。私どもが持っている数字はこれだけでございます。

それから、大下委員、井上委員、武石委員、布山委員、川田委員から御指摘を頂いた、重なる御意見があったと思いますので、恐縮でございますが、まとめて回答をさせていただきます。

まず、今回、大変性急な施行でございます。この点について、対象となる企業の皆様に

対して分かりやすく説明をすること、そして、疑問があれば丁寧に対応していくこと、これらをここでお約束します。また、この数字を見る就職活動をしている労働者の方々、この数字を取り扱う皆様、本日この審議会を傍聴しているメディアの皆様に対してもお願いしたいのですが、この数字を的確に理解していただくことが大事で、そしてまた、このリテラシーが大事だということを、厚労省として、あらゆる機会を通じて啓発をしていきたいと思えます。また、正に大下委員から御指摘がございましたが、今回の改正の内容が妥当なものであったと胸を張って言えるように、この均等分科会の皆様に申し上げられるように、しっかりと施行をし、よいものであったと皆様に御評価いただけるような施行をしたいというように思っております。事務局からは以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。ただいまの事務局の説明に対して、更に御質問や御意見はありませんか。

○大谷委員 説明ありがとうございます。ご紹介いただいたデータベースの件数ということになりますと、把握している数字としては余り大きな数字ではないのかなと思えます。法律で義務化されている形になりますので、いろいろな企業に取り組んでいただきたいという思いでございます。また、改正部分については、皆様からも御発言があったとおり、分かりやすい説明をされる必要がありますので、周知活動には、分かりやすい内容、特に通達の部分で、どこまで理解できるような内容になるかというのは重要になってくるのかなと思えます。読んでも分からないようなことがないように、誰でも分かるような文章、表現にしていきたいと思っております。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 その他、よろしいでしょうか。御発言はありませんか。それでは、小原委員からは、十分な説明がなされたと皆さんが判断するならば、その判断に従いますという御発言が寄せられておりました。私としては、事務局からは十分な説明があったと思えますし、その後の皆様の御議論を聞いておりましたも、当分科会としては、資料1の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主の行動計画等に関する省令の一部を改正する省令案要綱」について、これを「妥当」と認め、資料2の「事業主行動計画策定指針の一部を改正する告示案要綱」について、これも「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えます。それでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮分科会長 それでは、皆様に御異議がないようですので、この旨、報告を取りまとめることとしたいと思います。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、事務局から読み上げますので、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。それでは、お願いいたします。

(報告文(案)2枚を配布、報告文(省令)(案)を画面に表示)

○飯田雇用環境・均等企画官 1枚目を読み上げさせていただきます。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令案要綱」について、令和4年6月24日付け厚生労働省発雇均0624第1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、妥当と認める。

2枚目を読み上げさせていただきます。

(報告文(告示)(案)を画面に表示)

○飯田雇用環境・均等企画官 「事業主行動計画策定指針の一部を改正する告示案要綱」について、令和4年6月24日付け厚生労働省発雇均0624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、妥当と認める。以上です。

○奥宮分科会長 報告文の文書については、2枚とも報告文案のとおりにしたいと考えておりますが、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、本日の議題は以上といたします。最後に、事務局から何かありますか。

○飯田雇用環境・均等企画官 本日は、御審議を頂き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、追って御連絡いたします。また、本日の議事録について、追って御確認をお願いすることとなりますので、よろしくお願ひします。

○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ありがとうございます。

ちょっとだけお待ちください。

○山田雇用環境・均等局長 すみません。分科会はこれで終了となりますが、私、1年という短い期間でしたが、来週、人事異動でこのポストを離れることとなります。コロナほか諸事情から、非常に性急な検討を要するものが、この件も含めて多くありましたが、女性活躍、この雇用環境・均等政策については、着実に前進していると思いますし、今回の件も、労使共々、女性活躍を進めていくということを着実にしていただくためにも、我々がきちんと施行日以降のケアをきちんとしていかなければいけないと思っております。雇用環境・均等局は離れますが、ちょっと遠くから見守っていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

○奥宮分科会長 どうもありがとうございました。