

2010-11-2 第 102 回労働政策審議会雇用均等分科会

○林分科会長

定刻になりましたので、ただ今から「第 102 回労働政策審議会雇用均等分科会」を開催いたします。

本日は奥山委員、石川委員、川崎委員、瀬戸委員、樋口委員、山川委員が欠席されています。石川委員の代理で損害保険労働組合連合会中央執行委員長の關裕さま、瀬戸委員の代理で全国中小企業団体中央会の菱沼貴裕さまが出席されています。なお、公益代表の佐藤委員は少々遅れるとの連絡がありました。

次に、事務局において人事異動がありましたので、ご報告いただきたいと思います。

○森實調査官

この夏の人事異動で事務局のメンバーに交代がございましたので、紹介させていただきます。まず、雇用均等・児童家庭局長の高井ですけれど、ただ今は公務で席を外しております。後ほどご挨拶させていただきたいと思います。

続きまして、大臣官房審議官雇用均等・児童家庭局担当の石井です。

○石井審議官

審議官の石井でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○森實調査官

職業家庭両立課長の塚崎です。

○塚崎職業家庭両立課長

塚崎です。どうぞよろしくお願いいたします。

○森實調査官

職業家庭両立課育児・介護休業推進室長の奥村です。

○奥村育児・介護休業推進室長

奥村です。よろしくお願いいたします。

○森實調査官

短時間・在宅労働課長の吉永です。

○吉永短時間・在宅労働課長

吉永でございます。よろしくお願いいたします。

○森實調査官

私は総務課調査官の森實でございます。よろしくお願いいたします。

○林分科会長

それでは、議事に入りたいと思います。議事に先立ちまして、定足数の確認をお願いします。

○森實調査官

議事に先立ちまして、定足数の確認について申し上げます。労働政策審議会令第9条第1項により、公労使各側委員の3分の1以上の出席が必要とされておりますが、本日はそれを上回っており、定足数を満たしております。

以上でございます。

○林分科会長

それでは、議事を進めます。本日は、審議事項はございません。報告事項として議題は「最近の雇用均等行政をめぐる状況について」となっております。資料がNo.1～14と多数ありますので、3回に分けて、それぞれ事務局からの説明と質疑応答の時間をとりたいと思います。

まず、資料No.1～5の説明と質疑応答の時間としたいと思います。それでは、説明をお願いいたします。

○吉本雇用均等政策課長

雇用均等政策課長の吉本でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、ご説明申し上げます。まず、資料No.1をご覧くださいと存じます。平成23年度雇用均等・児童家庭局の概算要求の予算のうち、雇用均等関係につきましてまとめたものでございます。雇用均等関係は、その中ほどにありますように主要事項として四つの事項に分けて要求しております。これらの予算の合計が平成23年度概算要求額で139億円。対前年伸び率でマイナス0.6%となっております。このほとんどが労働保険特別会計137億円。その中でも、雇用勘定が131億円といった構成になっているところでございます。

四つの主要事項につきまして、2ページ以降をご覧くださいと存じます。まず、一つ目が「女性のキャリア継続が可能となる環境づくりの推進」ということで6億3,000万円余の要求となっております。(1)は男女雇用機会均等法の履行確保に関するものでございます。特に中核になる配置・昇進に関する性差別禁止の部分について、これまで以上に力を入れてまいりたいという内容です。(2)の「ポジティブ・アクションの取組の推進」は、これまで様々やっておりますが、後ほど申し上げますが、男女間の格差あるいは雇用管理の偏りについての認識が労使ともにやや薄れてきているといった調査結果もございまして、そうした格差や偏りをまず「見える化」して、それを

次のポジティブ・アクションの一步につなげていくといった取組をしまいいたいと使用者団体・業種別団体、労働組合との連携のもとで進めてまいりたいと考えております。

二つ目は「育児休業、短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備」ということで「仕事と家庭の両立実現化プログラム」の実施を謳っております。この部分で総額 98 億円余の要求でございますが、(1)は「両立支援に関する雇用管理の改善」ということで、(2)に出てまいりますように「改正育児・介護休業法」がこの 6 月 30 日に全面的に施行となったわけでございますが、そういった制度が利用しやすい職場環境づくりが何より大事であるということで、そのためのベストプラクティスの普及、あるいは個別の事業主にアドバイスを行う両立支援アドバイザーを都道府県労働局に配置する予算を要求しております。それから、助成金が予算額の大勢を占めているところですが、これについては中小企業に重点を置いたものにしてまいりたいと思います。これについては、この後の資料で少し詳しくご説明申し上げます。また、イクメンプロジェクトの実施により、男性の育児休業取得の促進を継続して進めてまいりたいと考えております。(2)は「改正育児・介護休業法の円滑な施行」でございます。そのための取組がさまざまございますが、特に最近、育児休業等を理由にした解雇や退職勧奨等の不利益取扱いといった事例が増えておりますので、それらに対する対応を的確に行ってまいりたいということでございます。(3)は「中小企業における次世代育成支援対策の推進」ということで、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定は、これまでは 301 人以上の規模の企業の義務でございましたが、これが来年度からは 101 人以上と拡大されるということで、そうした中で円滑に計画づくりが実行していただけるようにコンサルティング等の事業を実施する予定としているところでございます。

それから、三つ目が「パートタイム労働者等の均衡待遇の確保と正社員転換の推進」でございます。これにつきましては 19 億 7,000 万円余の予算を要求しております。これも予算の中心は助成金の部分でございますが、これもこの後少し詳しくご覧いただきたいと思いますが、今般パートタイム労働者の均衡待遇の確保等を目的とする短時間労働者均衡待遇推進等助成金と、安定局の方で所管しております有期労働者の同じく均衡待遇の確保等を目的とした中小企業雇用安定化奨励金の二つを整理統合して新たな奨励金を創設し、一体的に推進していくことになっているところでございます。

四つ目が「多様な働き方に対する支援の充実」ということで 1 億 8,000 万円余。短時間正社員制度の導入・定着の促進、また在宅就業環境の確保ということで、これらは来年度も継続して実施してまいることにしております。

ただ今申し上げた両立関係・パートタイム労働者関係の助成金について、資料 No.2 と資料 No.3 で今一度ご覧いただきたいと思っております。まず、資料 No.2 でございます。「助成金の新設について」とございますが、ここでご覧いただきますように現行の助成金の整理統合であるご理解いただければと思っております。この背景といたしまして、一つは昨年秋の行政刷新会議の事業仕分け第 1 弾におきまして、この両立支援関係左側にあります「両立支援レベルアップ助成金」と後ほど申し上げますパートタイム労働者への助成金の二つが対象になりまして、現在これを(財)21 世紀職業財団で支給しているところでございますが、評価結果は(財)21 世紀職業財団の活用廃止とい

うことをございまして、これを受けて来年 10 月以降の業務は労働局で実施することとしているところですが、そうしたことで、現在は左側にございますように労働局でやっているものと(財)21 世紀職業財団でやっているものをございますが、来年 9 月以降はすべて労働局の方で実施することになってまいります。これに伴いまして、助成金を整理統合いたしました。

右側にございますように大きく二つのくりにいたしまして「両立支援助成金」として現在の事業所内保育施設の助成金、それから両立支援レベルアップ助成金のうち「子育て期の短時間勤務支援コース」を企業規模にかかわらずご利用いただける助成金として統合して実施してまいりたいということです。もう一つのくりが「中小企業両立支援助成金」ということで、これはその名称のとおり中小企業に絞り込みまして、現在の両立支援レベルアップ助成金の代替要員確保・休業中能力アップ等のコースの規模の対象を特化した上で継続するとともに、中小企業子育て支援助成金につきましては時限ではございますが当面継続し、さらにその後は継続就業支援コースとして内容は基本的に継続ですが、この助成金の中に位置付けてまいりたいと考えているものでございます。

それから、資料 No.3 をご覧いただきたいと思います。パートタイム労働者の関係の助成金でございますが、先ほどの少々申し上げましたが、これにつきましては昨年の行政刷新会議の事業仕分けに加えまして、この 6 月に省内の事業仕分けで非正規対策を目的とする奨励金が仕分けの対象となりまして、結果として「中小企業雇用安定奨励金」は有期契約労働者とパートタイム労働者の処遇改善のためのものを一体的に実施することにいたしまして、具体的には、そこにありますとおり共通する三つのメニュー 1、2、3 について統合して条件を合わせて実施することにいたしますとともに、現在のパートタイム労働者への助成金の方にあります 8、9 は継続して中に取り込んで実施していくことにしております。これは「創設」とございますが、内容的には整理統合とご理解いただければと思います。以上が雇用均等関係です。

その後に資料 No.4 といたしまして雇用均等・児童家庭局全体の児童関係も含む概要を付けさせていただきます。これはご参考といたしまして説明は割愛させていただきたいと思えます。この予算に関連いたしましては、ほとんどが労働保険特別会計であると申し上げました。特に大勢を占める助成金の予算などは 100 パーセントそうでございますが、この労働保険特別会計が先般の事業仕分け第 3 弾で特別会計が対象となって、この労働保険特別会計も取り上げられたわけでございます。その結果といたしまして、雇用勘定と労災勘定があるわけですが、雇用勘定に関しましては雇用調整助成金以外の必要性の低い事業は特別会計の事業としては行わない。また、労災勘定は社会復帰促進等事業については原則廃止といったような非常に厳しい評価結果を受けているところをございまして、この結果を受けた対応をどうしていくのかということは現時点ではまだ見通せないところがございますが、そのような厳しい環境に置かれているということだけ、恐縮ですが一言ご説明申し上げさせていただきます。以上が、予算の関係です。

それから、次の資料 No.5 でございます。これは雇用均等室の方で所管しております四つの法律の施行状況を、上半期の状況がまとまりましたので整理させていただきました。まず、「相談」でございます。男女雇用機会均等法の関係につきましては、下の表と合わせてご覧いただきたいと思

いますけれども、1万2,000件余のご相談がありまして、その5割以上が労働者からのもので、内容としましてはセクシュアルハラスメントに関するものが最も多く、次いで妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関するもの。この妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関するご相談がウェットとして大きくなっているというところが最近の傾向でございます。

それから、育児・介護休業法でございますが、これは6月30日から改正法が施行されたということで、非常に相談が多くなっております。内容としましては育児休業制度に関する相談が一番多く、続きまして所定労働時間の短縮措置等に関するご相談等となっております。事業主からの相談が約8割となっております。数字をご覧いただきますと、半年で既に昨年度の件数を上回っているといった相談の状況となっております。これも育児休業の取得等を理由とした不利益取扱いに関する相談が増えてきている傾向が見てとれます。この上半期も、かなり多い状況が続いております。

パートタイム労働法につきましては、通常の労働者への転換に関するものが最も多く、次いで労働条件の文書交付に関するもの等となっております。パートタイム労働法につきましては、今年度から各労働局の方で個別相談会を実施するようしております。そうしたこともあって労働者側からのご相談がかなり増えており、この半年で昨年1年間分とほぼ同程度のご相談が寄せられているところでございます。

続きまして2ページの「是正指導」ですが、これは各法律に基づきまして局長が法違反と認めたときに是正の指導を行っているものでございますが、均等法関係はやはりセクシュアルハラスメントの措置義務に関するもの、また母性健康管理についても措置義務になっておりますので、それらに関するものが多くなっております。

育児・介護休業法につきましては、育児・休業制度に関するものが最も多く、次いで子の看護休暇に関するもの。

パートタイム労働法につきましては、通常の労働者への転換措置が設けられていますので、それに関するもの。次いで、労働条件の文書交付に関するものといった内容となっております。

3ページの「紛争解決の援助」でございますが、労働局長による援助につきましては、これは申立の受理件数で見えております。男女雇用機会均等法に関しましては、ここでもやはりセクシュアルハラスメント、それから妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関するものが増えております。こうした傾向はこのところずっと続いていて、特に変わるところはございません。

それから、育児・介護休業法につきましては昨年9月30日から延長制度が新たに設けられました。その後半年で107件あったわけですが、その後今年の上半期では、さらにそれを上回る121件の申立がございます。内容としましては、育児休業に係る不利益取扱いに関するものが最も多くなっております。

それからパートタイム労働法は、数は限られておりますが労働条件の文書交付に関するもの、それから差別的取扱いの禁止に関するもの、待遇に係る説明に関するものなどがございます。

それから、「調停」でございます。男女雇用機会均等法に関しましては全部で41件で、内容的にはセクシュアルハラスメントと妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い。また、育児・介護休業法に

つきましても今年度からの制度でございますが、調停に至るものが既に 10 件出てきております。育児休業に係る不利益取扱いが 6 件と多くなっているところでございます。

最後に「次世代法に基づく届出・認定状況」ですが、先ほど申し上げましたように今年度までは 301 人以上企業が届出義務の対象になっており、9 割を超える企業に届出をしていただいている状況です。さらに、101～300 人以下企業を年度内にどこまで 100%に近づけるかというのが私どもの課題でもございますが、現時点では 10.9%といったところにとどまっている状況でございます。右側が認定状況ということで、いわゆる「くるみんマーク」を取得されている企業の規模別の状況でございます。

以上でございます。

#### ○林分科会長

それでは、資料 No.1～5 に関するこれまでの説明について、ご質問・ご意見等がありましたら、ご発言ください。

富高委員、どうぞ。

#### ○富高委員

ご説明ありがとうございます。今、次世代法に関する状況報告もしていただきましたけれども、やはり 10 年間の時限立法ということもございますが、法律がスタートした当初より認知度も上がっていないのではないかと考えています。

そのような中で、現時点でこれから拡充される対象の 101 人以上 300 人以下の企業の中で 1 割という策定状況ということですので、予算も付いているということで、イクメンプロジェクトであったり、せつかく改正育児・介護休業法も施行されたということですので、そういったところとうまく連携して周知していただいて、ぜひお取り組みをお願いしたいと思っています。

この「中小企業における次世代育成支援対策の推進」の中では、コンサルティングを実施するなど記載していただいていますけれども、もう一度あらためて周知して意識喚起につなげていただくような取組もまた必要ではないかと思っておりますので、ぜひその辺りのお取り組みをお願いしたいと思います。

以上です。

#### ○林分科会長

その他に、ご質問・ご意見等がございますか。

#### ○山口委員

私も施行状況のところでお伺いしたいのですが、パートタイム労働法関連で「相談」ならびに「是正指導」の中で、通常の労働者への転換に関するものが多いというご報告をいただきましたが、転換に関するどういう部分の相談が多いのかというところを具体的にお聞かせいただければと思

います。

○林分科会長

事務局、お願いします。

○大隈均衡待遇推進室長

ご質問は通常の労働者への転換についての相談ということでございますが、労働者からの相談につきましては、パートタイム労働法上そういう制度がまずあるのかどうかということ、自分はその対象になるのかどうかというような相談内容が多くなっております。

それから、事業主の方では、どのような措置をとったら法律を満たすことになるのかというような相談の内容が多くなっているところでございます。

「是正指導」につきましては、実際に法律に則って措置がとられていない事業主に対し、措置を講じていただくということを助言させていただいているところでございます。

○林分科会長

よろしいですか。

○山口委員

質問したのは、実は私どもにもそういう相談があるのですが、実際に要は正規労働者への転換を進めているのですが、結果的には転換した後に、実は非正規の状況よりも例えば報酬部分などの条件が低下したと。「それは非正規から正規に転換したことによって起こることなので、致し方ない」と言われたという相談が幾つかありまして、実際に時給が下がってしまったという相談があったのです。よく聞きましたところ、やはり派遣という形の働き方よりも、時給が下がってしまった。派遣はある程度のこういうことがあっても、これは正規への転換だから、致し方ないのかという相談です。よく状況を聞いて、派遣からの転換で時給が下がったことは事実で、それが違法ではないということもわかったのですが、そういうことに対しての相談が他でもあったのか、ないのかということをお聞きしたかったのです。

今お伺いした中では、そういう類のことはなかったということですので少し安心しておりますが、私どもでも相談内容を深めていって、実際にそれ以上に大きい問題になっているのかどうかということの確認したいと思いますが、そういう点で参考にさせていただきました。ありがとうございました。

○林分科会長

他に。山本委員。

○山本委員

このペーパーの2の(1)の「両立支援に関する雇用管理の改善」というところですが、93億円というお金が充てられている部分でございます。これの「賃金等の処遇や代替職員の配置等の雇用管理改善に向けたアドバイス」ということでございますけれども、これらの93億円になんなんとする原資は、例えば代替職員を派遣するための派遣サービスのようなことまで含まれているのか。あるいはインストラクターによるアドバイジングだけのコストなのか。

企業にとっては、育児休業で急になくなったポジションをどう埋めるかというのは結構重要な課題なので、こういうサービスが拡充されますと、企業にとっては非常にこの制度をさらに進めるのに有効であろうという気もします。この代替職員の配置等のサービスの内容ですが、こちらのペーパーを見ますと「代替要員確保コース」と書いてあるので、代替要員を派遣してくれるサービスまで含まれているのかという気もいたしますが、その辺はいかがでございましょうか。

#### ○塚崎職業家庭両立課長

職業家庭両立課の塚崎でございます。今のご質問でございますが、これはアドバイスでございます。派遣するということではございません。上の方に書いてあります「ベストプラクティス」で、集めた好事例なども参考にしながら具体的にアドバイスしていくというものでございます。

また、助成金につきましては、代替要員を確保した事業所に対して助成するという形になっております。

#### ○山本委員

ありがとうございました。

#### ○林分科会長

他に、何かご意見・ご質問がありますか。

ないようでしたら、続いて資料 No.6～12の説明をお願いいたします。

#### ○吉本雇用均等政策課長

それでは、まず資料 No.6、7の関連でございますが、資料 No.6 をご覧いただきたいと思えます。「男女間の賃金格差解消のためのガイドラインを作成」ということで、この8月に新たに作成したものを公表させていただきました。その資料にもございますように、男女間の賃金格差は、後ほど出てまいります。一般労働者の所定内給与は男性を100としたときに女性は約70というような実態でございます。こうした格差があるといったことを踏まえ、今回示しましたガイドラインは賃金・雇用管理の在り方を見直すための視点、それから実際に活躍を促すための「支援ツール」と呼んでおります実態調査票といったものも織り込んだものとしております。

ポイントといたしましては、先ほども申し上げましたように、男女間格差についての企業または労働者の意識が、やや薄れているというような調査結果もございまして、まず、実態をきちんと把握していく必要があるだろうということで、これを「見える化」という言葉遣いで推進してまいりたいと

ということで、そのための支援ツールなども盛り込んでおります。また、見直しのための三つの視点といたしまして、1から次のページの3までありますが、一つ目には制度設計上の問題。さらに2といたしまして、その運用の問題。それから3といたしまして、ポジティブ・アクションの推進といった構成でガイドラインをまとめております。ガイドライン前文は比較的コンパクトなもので、その後に本文を付けております。ポイントだけ触れさせていただきたいと思います。

ガイドラインの1ページ目でございますが「趣旨」とございます。中ほどにありますように、男性のそれに対して女性の賃金は69.8%といった状況。このガイドラインを策定するに先立ちまして、研究会を実施しております。そこで賃金実態や賃金格差をもたらす要因についての分析もしていただいたわけでございます。それは後ろの方に参考資料で付けておりますので、後ほどご覧いただきたいと思いますが、それらの研究結果といたしまして、1ページの下の方にありますように、格差をもたらす要因として、年齢とともに賃金が上昇しないこと。それから勤続年数や管理職比率が男性までいっていないといったことが挙げられております。

また、これをもたらす賃金・雇用管理の実態としては、一つは制度設計上の問題。あらかじめ性の要素が入っている。外形的に男女別の賃金表といったような形は少なくなっているわけですが、基準が曖昧なためにそうした役割分担意識をもって運用されることが排除されない制度であるとか、あるいは家庭責任を持つ労働者にとっては困難な働き方を前提とした制度設計になっているということが男女差を生んでいるのではないかといった指摘。また、二つ目には制度の運用の段階といたしまして、雇用管理の各側面ではありますが、仕事配分とか育成方法の決定。人事評価・業務評価などの各側面において偏りが生じている。これらが結果的に経験や能力差、管理職比率の男女差につながっているといった指摘がございました。こうしたことを前提に以下の方策をまとめております。

2ページでございますが、2とありますすぐ上に、このガイドラインの性格といたしまして、男女間賃金格差の縮小、女性の活躍推進に向けて労使が自主的に見直しに取り組むことを促進するための現実的な対応方策を示すといった位置付けを示しております。

具体的な方策でございますが、まず一つ目が男女間格差の「見える化」でございます。先ほど申しましたような背景がございまして、男女の取扱いや賃金についての実態把握、取組の必要性について「気付き」を推進する必要があるといったことで、具体的には例えば男女別統計資料の整備を行うことが一助になるのではないかと。そこにありますような各側面についてのデータを見るのが有効である。さらには、統計データに表れてこない労働者自身の意識を把握し分析を行うことが問題点の気付きにつながり、労使による具体的な見直しの議論につながると考えられるとしております。

こうした考え方の下、3ページの上の方の「なお」書きになりますが、その格差に関連する指標を決めて把握していただきたい。そのような観点で実態調査表、アンケート表からなる支援ツールというものを添付しております。

この資料の7ページの後ろに「実態調査票」というチェックシートのようなものが入っております。これを指して「支援ツール」と言っております。雇用管理の各側面、採用から配置・昇進・賃金・評

働・退職といった各側面で男女の格差、偏りを示す指標を把握していただくことによりまして、「見える化」「気付き」を推進していただくためのものがございます。

元に戻っていただきまして3ページの(2)でございますが、「賃金・雇用管理の見直しの視点」ということで、先ほど申し上げました3点1、2、3でございますが制度設計上の問題、それから運用面における取扱いの見直し、3がいわゆるポジティブ・アクションの推進ということでございます。

賃金・雇用管理の制度面の見直しにつきましては、(ア)といたしまして「公正・明確・透明な賃金制度」ということを謳っております。賃金表が未整備であるとか、昇給・昇格の基準が不明確・不透明な場合は格差につながりかねないという認識の下で、公正・明確な制度の整備ということを謳っております。また、これはいろいろ議論のあるところでございますが、家族手当や住宅手当などの生活手当は、多くの企業で採用されているわけでございますが、男女間賃金格差解消の観点、また女性労働者や独身の労働者の労働意欲への影響という観点から、改めて労使で話し合い、どのような属性の労働者にとっても不公平が生じないように見直しを行うことが望ましいとしております。

それから4ページでございますが、(イ)「公正・明確・透明な評価制度」ということで、そうした各企業、多くの企業で実施されております人事評価が昇進・昇格・賃金に反映されるということで、この評価を明確で公正かつ客観的な基準で設定してもらうということ。また、その基準や結果を労働者に開示し、納得性を高めていくということ。さらには、評価を行う側の管理職に対する研修であるとか複層的な評価、評価結果のフィードバックといったことを謳っております。

とりわけ、育児休業等を取得することが人事評価に影響するのではないかといった指摘に対して育児・介護休業法におきましても、既に配置ですとか人事考課における不利益な評価等不利益取扱いが禁止されているところでございまして、そうしたことがないかを改めて確認していただくことはもちろんでございますが、出産育児がマイナスばかりではなく、プラスの影響も指摘されているといった調査結果も考慮しながら、出産育児がハンディとならない評価制度の在り方について検討を行うことが望ましいとしております。

(ウ)といたしまして「仕事と生活の調和の実現に向けた取組の推進」でございます。現在の基幹労働者に見られる長時間労働等を前提とした働き方は、家庭責任を担っている方にとっては選択肢を狭めることになっているといったことで、こうした働き方を見直すことが求められている。こうした前提の下で5ページですが、育児・介護休業法等に基づく制度整備はもちろんでございますが、安心して利用できる職場環境の整備、また男性の働き方を見直しを進めるべきだとしております。

次が、二つ目の見直しの観点である「運用面の見直し」ということで、(ア)でございますが、男女雇用機会均等法におきましても、配置・昇進等あらゆる雇用管理の段階での性差別を禁止しているということで、前回の改正におきましても、業務配分や権限の付与に当たっての差別的取扱いの禁止ということが明示されたわけで、そうしたことを踏まえて十分確認を行っていただきたいということ。その際、実際の評価、業務配分等を行うのは現場の管理職だということで、現状を把握することが重要であるとしております。さらに、妊娠・出産といったライフイベントが及ぼす影響という

ことで、育児休業等を理由とする不利益な配置の変更は法律で禁止されているところがございます。そうした取扱いがなされていないか確認を行うとともに、実際に取得した労働者が不利にならないような取扱いを検討することが望まれるとしております。

続きまして、(イ)の「コース別雇用管理における適正な運用の促進」につきましては、6 ページでございますが、実際にその基幹的な業務を担当するコースにおいて男女の採用や配置の比率に偏りが見られるといった現状があるわけでございますが、その原因の一つとして全国転勤を要件とする場合などがある。これにつきましては、前回平成 18 年の男女雇用機会均等法の改正におきまして、間接差別に当たるということで違法とされています。こうしたものを踏まえて、設定が合理的なものとなっているかどうか精査する必要があるとしております。さらに、実際の採用・配置に当たりましては、先入観やこれまでの実績などにとらわれずに行う必要があるということ。また、賃金体系の差異についての合理性の確保等についても指摘しているところでございます。

最後に、(ウ)といたしまして「ポジティブ・アクションの推進」でございます。ポジティブ・アクションを推進することで格差の要因を除去する方向につながるということ。具体的には、配置の段階において適格者の数が違うという理由が挙げられることが多いわけでございますが、そうした場合には社内訓練・研修等を積極的に実施することによって、女性を優先して配置するような取組が求められる。また、昇進の場面も同様でございますが、基準があったとしても家庭責任のある女性が満たしにくい昇進基準の見直しを検討するなどして登用することが望ましいという内容となっております。ガイドラインについては以上でございます。

資料 No.7 は、そのパンフレットでございます。先ほど申し上げた支援ツールはわかりにくかったかもしれませんが、この中で少し記載例などをわかりやすく解説しておりますので、後ほどご覧いただければ幸いです。

続きまして、資料 No.8「ポジティブ・アクションについて」でございます。まず、現状でございますが、ポジティブ・アクションの取組状況を最新の調査である平成 21 年度の数字でいいますと、30.2%の企業が取組んでいるとされています。ただ、一番下にありますように、ポジティブ・アクションの取組企業割合を平成 26 年度までに 40%超にするといった目標を掲げております。それに向けて、さらに取組を推進していかなければならない状況で、特に右上のグラフにありますように、企業規模によって取組の状況が大きく違っております。中小企業での取組の促進が必要になっている状況です。

実際の取組内容でございますが、下の表は細かくて恐縮ですが、左下のグラフが現在取り組んでいる企業における取組の事例・事項でございます。最も多いのは、男女とも対象の取組の中のひとつで「人事考課基準を明確に定める」といったこと。「パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練や正社員への登用」といったもの。それから「職場環境・風土の改善」。「出産や育児等がハンディにならないような人事管理制度」といったようなものが男女とも比較的多くなっております。さらに、それに次いで女性のみの取組として、積極的に女性を採用する、登用するといったものもかなりの数があります。一方で、今は行っていないが今後行う予定のものを見ますと、ワーク・ライフ・バランス系の選択肢、下の方にあります育児休業等がハンディにならないような人事管理制度

や法律を上回る両立のための制度といったものが多くなっている一方で、女性対象の取組として積極的な登用や教育訓練も併せて積極的に実施するといったもの。さらに、現状分析・計画策定といった部分についての取組をしたいとお答えになる企業も多いという結果になっております。

続きまして、次のページは現在国で実施しておりますポジティブ・アクション周知啓発のための事業の概要でございます。一つは経営者団体との連携による普及促進ということで、企業のトップの方々、また経営者団体の方々にご参画いただきまして「女性の活躍推進協議会」を開催しております。その協議会の事業といたしまして、昨年度から今年度にかけて、右上にありますようなシンボルマークを選定し、名前も「きらら」と定めまして、こうしたものを使いながら周知啓発を進めているところでございます。さらに、この協議会のメンバーの企業にポジティブ・アクション宣言をしていただきまして、それを専用のポジティブアクション宣言サイトにアップしたりといったことをしております。また、この協議会事業の一環として、先般シンポジウムを開催いたしました。左側の四角にありますような内容で実施したところでございます。

続きまして、3 ページです。企業表彰も継続して実施しているところでございます。今年度につきましては、いわゆるグランプリが日本アイ・ビー・エム株式会社。厚生労働大臣優良賞が以下にある各企業でございます。今までよりも企業数が少し多くなって、また金融・保険といった業種の表彰が今回は多く見受けられたところでございます。

4 ページでございますが、「ポジティブ・アクション推進戦略事業」といたしまして、これは民間団体等に委託して実施している事業ですが、一つはポータルサイト等を利用いたしました総合的な情報提供ということで、企業の好事例あるいはポジティブ・アクションに取り組む際の Q&A といった情報をここに掲載しているところでございます。今年度から始めております新しい事業が2でございまして、先ほどご説明しましたように中小企業における取組がまだまだというところですが、中小企業はケース・バイ・ケースで、どのように取り組んでよいのかわからない。ノウハウがないといった声があるものですから、幾つかのモデル企業を選定いたしまして、そこに実際にコンサルタントが入り込んで、そこで一緒になって取り組みをし、問題を分析していくといった事業を実施し始めているところでございます。3は継続してやっておりますセミナー等の事業になります。ポジティブ・アクションについては、以上でございます。

#### ○塚崎職業家庭両立課長

次に、資料 No.9 と 10 でございますが、こちらは育児・介護休業法の周知のために使っている資料でございます。全国の労働局、本省でも説明会、あるいは各種団体の会合に伺わせていただきまして周知しております。いろいろな機会を使って周知をしているところでございます。

次に、資料 No.11 でございますが、「イクメンプロジェクト」につきまして説明をさせていただきたいと思っております。このプロジェクトは育児を積極的にする男性「イクメン」を広めようというプロジェクトでございます。公式のホームページを開設したり、シンポジウムを開催したりしまして、イクメンについての社会的な機運を高めたいと思っております。

ねらいとしましては、右側の上の方に書いておりますとおり、育児休業を取りたい男性は 3 割を

超えるのですけれども、実際に取っておられる方は 1.72%にとどまっているという状況がありまして、育児にもっとかかわりたいという男性の希望をかなえる。あるいは男性の育児参加が出生率の向上や女性の就業率の向上につながっているというデータもございますので、そうしたことにもつなげていきたいということでございます。

具体的には「イクメンプロジェクト推進チーム」を結成しまして、座長はファザーリング・ジャパンの安藤理事になっていただきまして、佐藤委員にも入っていただいております。プロジェクトでは、2～4 までに書かれているようないろいろな事業をやっております。まず、ホームページを開設しまして、そこでイクメン宣言あるいはイクメンサポーター宣言を受け付けております。6 月 17 日にこのプロジェクトを開始しましたけれども、イクメン宣言につきましてははだんだん増えておりまして、現在 888 人の方に宣言をしていただいております。それから、イクメンサポーター宣言は地域や家族あるいは企業といったイクメンをサポートして下さっている方に宣言をしていただいているものです。こちらの方も増えておりまして、個人は 205 人。企業につきましては 235 企業にサポーター宣言をしていただいております。このイクメンプロジェクトの公式サイトに、育児休業・育児体験談を載せておりまして、そうした体験談を寄せていただいた方の中から毎月「イクメンの星」を選んでおります。またイクメンの方々に向けて、ハンドブックや企業の事例や、いろいろな制度などの情報も掲載しております。また、イベントにつきましては、シンポジウムなどを開催しておりまして、昨日もメディア向けのセミナーを開催したところでございます。今後につきましては、11 月 14 日に六本木でシンポジウムを開催する予定でございます。イクメンプロジェクトにつきましては、以上でございます。

#### ○林分科会長

それでは、今の資料 No.6～12 の説明について、ご質問・ご意見がありましたら、お願いいたします。

特にないようでしたら、次の議事に進めさせていただきます。資料 No.13～14 の説明をお願いいたします。

#### ○吉本雇用均等政策課長

それでは、資料 No.13「地域主権改革について」の説明をさせていただきます。この間の動きを簡単にご報告させていただきます。ご案内のとおり、現政権におきましては従来の地方分権というものでありますものを地域主権改革ということで、資料が後ろの方で恐縮でございますが 10 ページをご覧くださいますと、昨年 11 月の閣議決定で「地域主権戦略会議」の設置がなされたところでございます。現在のメンバー表が 11 ページでございますが、この戦略会議の下で労働局や雇用均等室に関します出先機関の改革についても議論が進められているところでございます。

この進め方といたしまして、6 月 22 日に閣議決定された大綱をその後 12 ページから付けております。14 ページをご覧くださいますと、国の出先機関については原則廃止といったような方針の下、ゼロベースで見直すということになっております。そのページの下の方の 2 の(3)をご覧くださいだ

きますと、それぞれの事務・権限につきましては、特性や規模、行政運営の効率性・経済性等の観点から、国の事務・権限とすることが適当と認められる。例外的な場合を除いては地方自治体に移譲するというので、この「例外的な場合」とは何かといいますと、次の15ページの注書きに四つございますが、こういったことに限定するとされています。労働局、雇用均等室の雇用均等行政などにつきましても、ここでいうところの2に相当するものと私どもは考えているところでございますが、そのように限定的に考えるといった方針が示されております。

さらに、16ページの(6)「今後の改革の進め方」です。まず、自己仕分けをしなさいということで、8月末までに報告をするということになっておりました。これに基づいて既に自己仕分けを提出したところでございます。それに関連する動きとして、17ページ以下に付けておりましたが、全国知事会におきましても、この話題についてプロジェクトチームが立ち上がりまして、原則廃止といった方針の下で報告がなされております。恐れ入りますが、雇用均等行政に直接関連するところだけをご覧いただきますと、26ページに「都道府県労働局」と書いた表がございますが、一番下の雇用均等室のところ、21、22の指導権限や紛争解決に関する、両立支援に取り組む事業主への助成での事務・権限についてはすべて地方に移譲可能といった仕分けを知事会においては出されているところでございます。

これに先立ちまして、28ページにございますが、労働政策審議会本審からは「出先機関改革に関する意見」ということで既に意見書を出していただいております。これも29ページの2といたしまして労働基準行政と並びまして雇用均等行政が掲げられております。男女雇用機会均等法の基準設定及び履行確保のための監督や指導といった業務は国・労働局において直接実施している。このような業務は地域の状況等によらず、全国統一的に労働者を保護する必要がある。一斉に対応する必要がある。公正競争の確保の観点からも厳密な全国統一性が求められるといったことで、国の責任により担保する形で実施される必要があるとしていただいているところでございます。

こうした背景を受けて、8月末に雇用均等関係につきましても自己仕分けを行い提出しております。これは非常に細かくなりますので説明は割愛させていただきますが、3ページからの細かなシートによりまして、ただ今労働政策審議会からの意見書をご紹介しましたが、そこに載っております考えと基本的には同様の考え方の下に、雇用均等行政の三つの事務につきましては、引き続き国の出先機関で実施する必要があるという項目で仕分け結果を提出したところでございます。8月末までに各省からの結果が出てまいりまして、その後去る10月7日に地域主権会議が開催されたところでございます。そのときの資料が1、2ページでございます。2ページが労働局全体について、その際に報告された資料になっております。労働局につきましても、ご承知のとおりハローワークに関しましてさまざまな議論がございますので、それに関する記述が中ほどにございますけれども、雇用均等行政につきましては、特に明示的に出ておりませんが一番下の丸の「労働基準監督署等関係事務」と同じ考え方で仕分け結果を申し上げたという理解でございます。今後につきましては年末までに何回か地域主権会議を開催しながら、アクションプランを決定していくことになっていくと聞いております。ただ、8月末の自己仕分けが不十分だということで、総理からもさら

に上乘せの提案ができないかを再検討せよといった指示がございまして、その再検討の指示に基づきまして現在にはさらに出せるものがあるかないかについて検討しているところでございます。ただ、ハローワークに関する部分で、労働基準行政や雇用均等行政についてはこれまでの考え方を維持してやりたいと考えているところでございます。地域主権改革は以上でございます。

#### ○森實総務課調査官

続きまして、資料 No.14 の「第 3 次男女共同参画基本計画」につきまして、説明させていただきます。1 ページ目でございます横長の資料をご覧ください。男女共同参画基本計画は男女共同参画社会基本法に基づいて策定されるものでございまして、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的方向性を定めるものでございます。これまで 5 年ごとに 2 回策定されておりました、現在は第 3 次の計画の策定に向けて、内閣府が中心となりまして作業しているところでございます。年内の閣議決定を目指しております。今回の基本計画の内容につきましては、本年 7 月に男女共同参画会議からこの基本計画策定に当たっての基本的考え方として、内閣総理大臣に対して答申がなされているところでございまして、現在、この答申を踏まえながら策定作業を進めているところでございます。

本日はこの 7 月に出了た答申の内容について、特に本分科会と関連がある部分について簡単に説明させていただきます。今回は重点項目として 15 の分野が掲げられております。右下の四角のところでございます。その中でこの分科会に関連するのは第 1 分野、第 4 分野、第 5 分野になります。

第 1 分野の「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」では、民間企業や団体も含まれますけれども政治・司法を含めたあらゆる分野で、指導的地位にある女性が占める割合が 2020 年には 30%程度となるように取り組むという目標が掲げられておりました、そのためにクオータ制を含め多種多様な手法によるポジティブ・アクションの検討などの取組が挙げられております。

続きまして、第 4 分野の「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」におきましては、M 字カーブの解消に向けた取組の推進。それから、同一価値労働同一賃金に向けた取組の推進などが挙げられております。具体的な取組としては 4 枚めくっていただきまして 21 ページをご覧ください。III「施策の基本的方向と具体的な取組」の中の一つ目「雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進」の(2)「具体的な取組」のところでございます。特に現行の第 2 次計画には記述がなく今回の答申に盛り込まれている項目についてご説明しますと、(2)の3で ILO 第 100 号条約の男女の同一価値労働同一報酬に関する条約の実効性確保のため、職務評価手法等の研究開発を進めるといったこと。5の間接差別の禁止について事例を収集し、現行省令に定められている措置以外の拡大に向けた検討を行うこと。それから、22 ページの 2「非正規雇用における雇用環境の整備」では、これも(2)の 1、2ですけれども、同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進などの取組を行うといったこと。23 ページの 3「ポジティブ・アクションの推進」の関係では、(2)の 1で女性の採用や管理職・役員における女性の登用について具体的な目標の設定などを働きかけていくこと。それから、3、4の関係ですけれども、公共調達において、男

女共同参画に積極的に取り組む企業を高く評価する、そのような取組を受託企業の条件とするなどについて検討することが盛り込まれているところです。

続いて、第5分野の「男女の仕事と生活の調和」についてです。第5分野は26ページ以降になります。その中の具体的な取組としまして新たに盛り込まれたところは27ページの(2)の1のところで、大企業だけでなく中小企業においても、それから正社員だけでなく非正規雇用においても、仕事と生活の調和が普及するよう取組を進めるといったことや、4の父親の家事・育児・介護参画についての社会的な気運の醸成や、6の来年度次世代育成支援対策推進法で101～300人企業に新たに義務付けになります一般事業主行動計画の策定・公表を促進するといったことなどが盛り込まれているところです。

今後は、男女共同参画会議での議論を経まして、最終的には年内に閣議決定とすべく作業を進めているところです。最終的に策定されましたら、あらためてご報告させていただきたいと思えます。以上です。

#### ○林分科会長

ありがとうございました。地域主権改革については大変気になる場所ですけれども、この資料No.13、14のこれまでのご説明について、ご質問・ご意見がありましたら、お願いいたします。山口委員。

#### ○山口委員

資料No.14の第3次男女共同参画基本計画の策定については、ご案内のとおり、計画として年内に確定されるということですが、私どもの感想としては第2次まででは雇用の分野に対しての書き込みが非常に少なかった中で、第3次についてはかなり労働分野にかかわる、ここで申しますと第4分野について具体的な記載がされていると一定の評価をしております。ただ、これは計画の段階で書き込みがされても、内閣府の方で行われていても実際に計画の具体化はこの厚生労働省なりで大きく受け止める場所だと思えますので、先ほどこれは計画が整ってからということでしたけれども、せつかく雇用の分野についての書き込みが増えた分が具体的に計画実現に結び付くようにということ、先走り気味ではありますが、ぜひご検討をというか、推進に向けての検討をしていただきたいと思います。と申し上げておきたいと思えます。

#### ○林分科会長

その他に、ご意見はありますか。ご質問でも結構です。よろしいですか。  
それでは、最後になりましたけれども、雇用均等・児童家庭局長がおみえになっておりますので、一言ご挨拶をいただきたいと思います。

#### ○高井雇用均等・児童家庭局長

雇用均等・児童家庭局長の高井でございます。遅れて申し訳ございません。委員方には本日は

大変お忙しい中をご出席いただき、ありがとうございます。

昨今、私が思いますのは経済・雇用環境が厳しい中で雇用均等行政は大変重要ですのでしっかりと取り組まなければいけないと痛感しているところです。詳しくは申し上げられませんが、今日説明させていただいた中では先ほどの会長の話にありました地域主権の議論や政府の大きな方針の中ですけれども行政刷新会議から指摘もありました。そのような中で、この雇用均等行政の重要性を踏まえて、主張すべきは主張していかなければいけないと思っていますところ。

そのような中で、委員方には引き続きご理解いただいて、ご指導いただければと思っておりますので、今後ともよろしく願いいたします。

#### ○林分科会長

特にご意見がなければ、本日の分科会はこれで終了いたします。議事録の署名につきましては、労働者代表は山口委員、使用者代表は中西委員をお願いいたします。本日はお忙しい中を、どうもありがとうございました。

(了)