

前回までの主な議論の整理

1 女性の活躍推進の意義・目的

- ◆ 女性の活躍として、一人一人の女性が能力を最大限に発揮できる社会の構築が目指されるべき。その結果として、労働力人口の減少の中、日本の持続的成長を実現し、社会の発展に資することになるもの。男女共同参画の視点が議論の前提。
- ◆ 生産性の向上を図りつつ長時間労働を是正する等、女性が活躍できるよう職場環境を見直すことは、男性にとっても、企業にとっても、社会にとっても大きな意義がある。
- ◆ 「指導的地位に占める女性の割合」の増加は、女性の活躍の重要な一指標であるが、女性の活躍は、指導的地位の周辺的女性だけでなく、多くを占める非正規雇用の女性や、現在就業を希望しながら働けていない女性も含め、あらゆる女性が能力を最大限に発揮できることを目指して進められるべき。

≪前回までの議論≫ ※太字 = 前回（8月26日）の議論

- ▶ なぜ女性の活躍推進が必要なのか。「人口減少→労働力減少→年金心配→女性活用」という流れは上から目線な気がする。まずは、女性が能力を高めながらのびのびと働いて、それが企業や社会に良い影響を及ぼすという考え方が必要。
- ▶ 「男女共同参画」という視点がでてこないことは違和感がある。労働力が足りないから女性

に働いてもらおう、では腑に落ちない。一人一人の男女労働者にとって幸せな世の中になるということを目指していく議論にすべき。

▶ **女性の活躍推進の意義・目的として、男女共同参画の視点は欠かせない。女性が十分に能力を発揮し、公正・公平に報われることが重要。**

▶ **女性の活躍推進の意義・目的のひとつとして、我が国の持続的な成長を実現するための成長戦略の一環という捉え方をすべき。**

▶ 女性の活躍について、経済的な効果だけではなく、男性・企業・地域・社会にとっても効果があるという認識を共通化していければよい。

▶ 時間当たりの労働生産性が低いというデータも、仕事と家庭を両立している人が少ないということの裏返しだと思う。

▶ 日本再興戦略における「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」という文言だけ見ると、指導的地位に占める女性が増えればそれでよいという感じがする。指導的地位に占める女性だけでなく、母集団の底上げを図ることが重要。

▶ **指導的地位にある女性だけでなく、女性労働者の半分を占める非正規雇用の女性や就労を希望しながらも働いていない女性の活躍を図ることが重要。**

▶ 25～29歳を境に非正規がどんと増えている。雇用形態を問わず、モチベーションを維持して働ける環境やキャリアの見通しが立つことが重要。非正規を含めた女性全体を対象と

した取組でないと意味がない。

- ▶ **非正規雇用の中には、フルタイムで無期契約という、パート労働法と労働契約法の狭間にいる人がいることを念頭におくべき。**

2 女性の活躍の現状と解決すべき課題

(1) 現状認識

- ◆ **雇用のあらゆるステージで男女に大きな差があるのが現状。様々な格差の実質的縮小が進むような新制度とすべき。**
- ◆ **雇用形態を問わず、非正規雇用労働者を含め、モチベーションを維持して働ける環境やキャリアの見通しが立つことが重要。**

◀前回までの議論▶ ※太字 = 前回（8月26日）の議論

- ▶ **女性の積極的な登用や女性管理職割合の飛躍的な上昇を図ることが必要。**
- ▶ アジア諸国の中でも、日本の女性管理職の比率は悲しい数値である。
- ▶ **女性管理職が半数を占めているのが当たり前という国もあるので、そのような国を参考にできないか。**
- ▶ **北欧諸国においては以前から女性の活躍が進んでいたが、オランダやドイツも、典型的な性別役割分担意識が残っていた国であるにもかかわらず、最近、女性の活躍が急速に進んでいる。**

- ▶ 雇用のあらゆるステージで男女に大きな差があるのが現状。
- ▶ 資料の中でも示されていたが、採用や賃金等あらゆる分野において男女間に格差が存在している。均等法は実質的な格差解消に弱いと思う。今回新たな枠組みを作るということなので、均等法の不十分な部分（間接差別が限定されている点や雇用管理区分が違えば男女間差別を問えない点）に対応すべき。
- ▶ 25～29歳を境に非正規がどんと増えている。雇用形態を問わず、非正規雇用労働者を含め、モチベーションを維持して働ける環境やキャリアの見通しが立つことが重要。非正規雇用労働者を含めた女性全体を対象とした取組でないと意味がない。（再掲）
- ▶ 非正規雇用の中には、フルタイムで無期契約という、パート労働法と労働契約法の狭間にいる人がいることを念頭におくべき。（再掲）

(2) 解決すべき課題（働き方の見直し）

- ◆ 長時間労働は、女性の活躍推進を阻む大きな要因。男女を通じた長時間労働の見直しを進め、男女がともに仕事と家庭における責任を果たしていける社会とすることが不可欠。
- ◆ 長時間労働の削減には「短時間で質の高い仕事をすることを評価する」ことが効果的だと思われている一方で、実際にはほとんど取り組まれていない。短時間で質の高い仕事をするのが評価される方向性が重要。

◀前回までの議論▶ ※太字 = 前回（8月26日）の議論

- ▶ 女性の活躍推進を阻む大きな要因として、長時間労働があることは公労使間で認識が一致していると考える。

- ▶ 昇進を望まない理由として、仕事と家庭の両立が困難になると心配している女性が多い。他のデータを見ると、圧倒的に女性が家事・育児を担っている状況にある。それが、昇進を望まない理由として、仕事と家庭の両立が困難になると言う女性の多さにつながっている。男女間の仕事と家庭における責任を平等にしていくことが重要。根底にある性別役割分担意識の解消が必要。

- ▶ 希望に反して長時間働く人が多いというデータを示していただいたが、男性の長時間労働の見直しが非常に重要。男性の家事・育児関連時間が長いほど妻の就業継続割合・第2子以降の出生率が高いというデータもある。このような観点から、短時間で質の高い仕事をすることについて評価することが大切。

- ▶ 「短時間で質の高い仕事をする」ことを評価することが効果的だと思われる一方で、実際にはほとんど取り組まれていない。長時間労働の削減とともに、評価制度の見直しを行っていくことが重要。

- ▶ 企業調査である毎月勤労統計調査と個人調査である労働力調査とでは、データに乖離がある。毎月勤労統計調査を見ると、年々労働時間が減少しているように見えるが、労働力調査では労働時間が多く出ている。長時間労働については、実際の労働時間を議論すべき。

(3) 解決すべき課題 (採用・配置)

- ◆ 将来の幹部候補である総合職採用では、現在も男性が大多数を占める現状がある。
- ◆ 同様に、配置についても職場によっては片方の性に偏っているという指摘もあり、そうした企業行動の背景を検討した上で、事業主の取組につながるような有効な方策を検討していく必要がある。

◀前回までの議論▶ ※太字 = 前回 (8月26日) の議論

- ▶ 採用や賃金等あらゆる分野において男女間に格差が存在している。
- ▶ 採用データを見ると、総合職は男性が多く、一般職は女性が多いという現状にある。性別によってコースを分けることは禁止されているが、実態としては片方の性に偏っている等、異なっている。
- ▶ 特定の部署に男性又は女性の配置が偏っている現状がある。

(4) 解決すべき課題 (育成・教育訓練)

- ◆ 育成・教育訓練についても、短期的な職務に必要な教育訓練には差は見られないもの

の、将来的な育成に向けた教育訓練には男女格差が見られ、こうした企業行動の背景を検討した上で、事業主の取組につながるような有効な方策を検討していく必要がある。

◀前回までの議論▶ ※太字 = 前回（8月26日）の議論

- ▶ 教育訓練について男女間格差が存在する。雇用形態やコースを越えて教育訓練を受けられる仕組みも必要。
- ▶ 女性については、今持っている能力に関する教育訓練を受講している例が多く、将来的な能力の育成に向けた教育訓練の受講率は低い。一見、性に中立した制度に見えても、実態として偏りがなくか労使できちんとチェックして、改善していく必要がある。（一部再掲）
- ▶ コース別雇用管理については、コース別雇用管理の指針において「労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例」とされていること（コース間の転換等）も念頭に置くべき。

(5) 解決すべき課題（評価・登用）

- ◆ 長時間労働でなければ評価されない職場慣行では、育児・介護等による時間制約を抱える女性が活躍することは困難。短時間で質の高い仕事をすることが評価される方向性が重要。

◀前回までの議論▶ ※太字 = 前回（8月26日）の議論

- ▶ 長時間仕事をしないと評価されない職場であれば、女性の多くは評価されない。育児・介護で時間に制約を抱えている人もきちんと評価されるような職場でないと、女性は活躍できな

い。

- ▶ 「短時間で質の高い仕事をすることを評価する」ことが効果的だと思われる一方で、実際にはほとんど取り組まれていない。長時間労働の削減とともに、評価制度の見直しを行っていくことが重要。
- ▶ 正規雇用・非正規雇用の格差是正のため、評価方法を一本化するというのも一つの手法。
- ▶ コース別・雇用形態別となっている評価制度を見直していくべき。
- ▶ 正規雇用・非正規雇用の格差是正の視点として、職務評価制度が挙げられる。

(6) 解決すべき課題（雇用形態・職種等の転換、再雇用）

- ◆ 登用可能性の限られた一般職や非正規雇用に就いている女性が、職種や雇用形態を転換することができ、また、出産を機に退職した再就職を希望する女性が、意欲と能力が発揮できる職務へ再雇用され、その後のキャリアアップを図ることができる仕組みを設けていくことは、女性の活躍を進めていく上で重要。

◀前回までの議論▶ ※太字＝前回（8月26日）の議論

- ▶ 女性の過半数が非正規雇用であることを考えれば、非正規雇用対策は重要。その際、正規雇用と非正規雇用との格差是正が重要であり、教育訓練や福利厚生、非正規から正規への転換等、あらゆる分野について総合的に考えるべき。
- ▶ コース別雇用管理については、コース別雇用管理の指針において「労働者の能力発揮の

ため実施することが望ましい事項の例」とされていること（コース間の転換等）も念頭に置くべき。【再掲】

(7) 解決すべき課題（性別役割分担意識・職場の雰囲気改革等）

- ◆ 男女を通じた長時間労働の見直しを進め、男女がともに仕事と家庭における責任を果たしていける社会とすることが女性の活躍には不可欠。（再掲）
- ◆ 社会・職場ともに、性別役割分担意識を変えていくことが必要。
- ◆ 男女がともに、育児等の家庭責任を果たしながら、職務においても貢献していくことが当然であるという方向へ、職場の雰囲気を改革していくことが重要。

≪前回までの議論≫ ※太字＝前回（8月26日）の議論

- ▶ 昇進を望まない理由として、仕事と家庭の両立が困難になると心配している女性が多い。他のデータを見ると、圧倒的に女性が家事・育児を担っている状況にある。それが、昇進を望まない理由として、仕事と家庭の両立が困難になると言う女性の多さにつながっている。男女間の仕事と家庭における責任を平等にしていくことが重要。根底にある性別役割分担意識の解消が必要。
- ▶ 女性の活躍推進を図るためには様々な法制度があるが、依然として、性差別に基づく意識・言動・慣行が残っている。このような中、女性が能力を発揮することは困難。意識改革に加えて、働きやすく差別のない職場環境を整備していくことが重要。

- ▶ 連合では相談ダイヤルを行っており、その中でハラスメント（特にマタハラ）が女性の活躍推進の障害となっていることがわかった。職場に制度はあるが、十分に利用できていないという声も多くある。パワハラ・マタハラ・セクハラ等、ハラスメントも複合的になってきており、ハラスメントに係る苦情・相談についてきちんと対応する環境の整備が必要。
- ▶ 女子差別撤廃条約においては、女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置を講ずることとされており、賃金格差にも踏み込むべきであると考え。日本は、女子差別撤廃条約の実施報告書において、複合差別（性別や民族的出自に基づく差別）の情報を盛り込むよう要請されており、障害のある女性に配慮した政策やプログラムの導入を要請されている。第三次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）においても、障害のある女性への配慮が盛り込まれており、すでにイギリスにおいては平成20年に複合差別の概念を導入しているところ。複合差別の概念の導入は、すべての女性の活躍に資すると考える。

(8) 解決すべき課題（その他）

- ▶ OECDの提言においては、「正規雇用・非正規雇用間の格差を是正し、労働市場の二極化を防ぐこと」、「非正規雇用の労働者への社会保険適用範囲の拡大」が謳われている。社会保険の適用範囲の拡大についても、企業の自主的な取組の一つとして検討してもよいのでは。

3 新法制定に向けた考え方

(1) 総論

- ◆ 女性の活躍推進は、労働政策にとどまらず、社会保障制度や、日本経済の持続可能性にも大きな影響を及ぼす課題。
- ◆ 一方で、女性の活躍の現状や課題は、産業毎・企業規模毎等により多種多様でもあり、各企業がそれぞれの実情を踏まえながらも、社会全体として着実に女性の活躍を前進させていくことのできる枠組みが必要。

◀前回までの議論▶ ※太字 = 前回（8月26日）の議論

- ▶ 女性の活躍推進は、労働政策の話のみに収まらないのでは。年金政策などいろいろな分野での政策とが相互に影響を及ぼすものであると思う。
- ▶ 背景に、人口減少社会への対応、経済の持続的成長等の課題があることを考慮すべき。労働政策審議会としても幅広い視点から議論しておかないといけない。
- ▶ 女性の活躍推進については、日本再興戦略の一環として捉えている。企業においては、それぞれ実情があるので、各企業において自主的に取組を進めていくことが重要。解決すべき課題も各種各様であるので、各企業がそれぞれの実情を踏まえ、課題を分析していくことが必要。
- ▶ 再興戦略に自主行動計画と示されており、各企業の実情・課題に合わせて行っていく仕

組みをどう考えるかということと考えている。

- ▶ 均等法が施行されて30年経ったが、女性の活躍はあまり活発でない。今ある様々な法律との整合性をきっちりと整理してほしい。
- ▶ 女性の活躍を推進していくことについては何も異論はない。ただし、女性の活躍を推進していくに当たり、均等法とかなり重複するのではないかと考えている。均等法は男女双方に対する性別による差別を禁止するものであり、新法については「女性」を表に出して進めていくもの。均等法で認められている範疇で、女性の活躍を推進していくという理解でよいか。
- ▶ 均等法が制定されて30年近く経っている中で、ポジティブ・アクションに関して目立った動きがなかったというのは事実。均等法の枠組みの中で、というのであれば状況は変わらないのではないかと。均等法における取組よりも自由度を高めないと何も変わらないと思う。新法は均等法をより深めていくものという理解でよいか。
- ▶ 均等法第8条は「女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない」と言っているので、新法と矛盾しないと考える。ただいまのご意見は均等法第8条の話であるため、整理できるだろう。他方、均等法第14条の国の援助規定と新法との関係をどう整理するか。

(2) 各論

- ◆ PDCA サイクルをきちんと回していくことが重要。
- ◆ 情報開示について、社外だけでなく社内に対する情報開示も重要。企業が制度として持っていたとしても、従業員の認識とギャップがある場合があり、そのギャップの解消につながる。
- ◆ 労使の対話により女性の活躍推進に向けた課題を解決し、推進していくことが重要。

◀前回までの議論▶ ※太字 = 前回（8月26日）の議論

- ▶ 現状把握については、課題の検討が含まれるという理解で良いか。PDCA サイクルは反復が重要であり、既になされているポジティブ・アクション等の課題の把握を行い、更なる改善を図っていくことを含めた現状把握という理解で良いか。
- ▶ 一見、性に中立した制度に見えても、実態として偏りがないか労使できちんとチェックして、改善していく必要がある。漫然と制度を運用していても、格差は温存され、是正されず、女性の活躍は妨げられたままである。
- ▶ 情報開示とインセンティブが別々に扱われているが、労働市場で情報開示を行うことによって、事業者のインセンティブが向上するというように両者はつながっている。
- ▶ 女性の積極的な登用や女性管理職割合の飛躍的な上昇を図ることが必要であり、企業の情報開示等を通じて、労使双方で女性の活躍推進を阻む目に見えない壁を取り除いていくことが必要。（一部再掲）
- ▶ 情報開示について、社外だけでなく社内に対する情報開示も重要。企業が制度として

持っていたとしても、従業員の認識とギャップがある場合があり、そのギャップの解消につながる。

- ▶ 認定の仕組みについて、認定を取得しても継続的な取組を実施してもらえるような議論をしていくべき。