

各論点に関連する主な意見

1 性別を理由とする差別の禁止について（間接差別を含む）	1
(1) 第5条（募集・採用における性別を理由とする禁止）関係について	1
(2) 第6条（配置、昇進等における性別を理由とする禁止）関係について	1
(3) 第7条（間接差別）関係について	4
① 間接差別の考え方	4
② 転居を伴う転勤について	6
③ 世帯主について	7
(4) コース別雇用管理について	8
2 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止について	13
① 法令の周知徹底について	13
② 実効性確保について	15
3 セクシュアルハラスメント対策について	16
① セクシュアルハラスメントの概念について	16
② セクシュアルハラスメントを受けた労働者に対する措置について	17
4 ポジティブ・アクションの効果的推進方策について	20
5 法の履行確保について（行政指導、紛争解決の援助、調停）	25
6 その他（男女間賃金格差 等）	27
(1) 男女間賃金格差について	27
(2) 仕事と生活の調和について	30

各論点に関連する主な意見

1 性別を理由とする差別の禁止について（間接差別を含む）

（1）第5条（募集・採用における性別を理由とする禁止）関係について

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
	<p>○ 学部による就職率の差はあるようだが、同じ学部では、男性よりも女性の就職率が低いということもなく、就職内定率も平成8年頃に比べれば、年を追うごとに差は縮小しているのではないか</p>	

（2）第6条（配置、昇進等における性別を理由とする禁止）関係について

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p>○ 均等法では、雇用管理全般において性別を理由とする差別が禁止されている。禁止される措置の具体的な内容が指針に明記されているが、いまだ男女格差が改善していないというのは、各種資料でも明らかである。この差別を是正する上での障害の1つは、人事・労務管理に関する資料を事業主が独占しているため、労働者が性別を理由とする差別を立証するのは容易でないことがあるかと思う。</p>		

その具体的な解決策ということで、「事業主は第6条に規定された事項の基準や運用のあり方を明らかにすること」「労働者から説明を求められた場合、事業主は説明しなければならないこと」「説明を求めたことを理由に不利益取扱いをしてはならないこと」を指針に明記すべき。

○ 6条の実効性を確保するためには、基準や運用のあり方を明らかにすることが必要。性別を理由とする差別でないことを使用者が説明することにより、基準に合理性や透明性が担保されていくであろうし、労働者の納得性も高まり、雇用均等室への相談件数も減少していくのではないか。そのためにも、労働者から説明を求められた場合、事業主は説明しなければならないこと、説明を求めたことを理由に、不利益取扱いをしてはならないことを指針に盛り込むべき。

○ 第6条の関係で、パートタイム労働法では、労働条件が不明確になりがちな短時間労働者の納得性を高める観点から、待遇の各決定に当たって考慮した事項の説明義務が規定されている。また、昨年取りまとめられた建議では、説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止を法律で定めることも盛り込まれた。

同様の規定を均等法でも定めることは、男女の待遇の違いを生じさせている理由を明らかにして労働者の納得性を高め、不合理な格差がある場合にはそれを解消していくために

○ 前回の改正のときに男女双方の差別禁止になり、男女別の雇用管理をしていないので、男女別には説明しようがない。

○ 企業の立場から、男女かかわらず全従業員に対して昇格の理由の有無を求めるのは、現場の混乱度合いを考えると、適切ではない。

○ 短時間労働者の場合は、通常の労働者と比べると、処遇の決まり方が非常に多様なので、そういう意味での説明責任は結構あるのかという気はする。しかし、均等法では、同じ雇用管理区分の中での男女の違いについて、そこで説明してくれと言っても、多分

は有効である。

- 「結婚を理由とする労働条件などの差別待遇」について、指針では、職種変更と定年について、婚姻に係る記載がなく、不明確である。婚姻を理由とする差別を迅速に是正できるようにするために、第9条を改正して、妊娠・出産等を理由とする労働条件の不利益な取扱いと同じように、結婚を理由とする退職・解雇以外の差別も第9条で禁止するか、第5条、6条で禁止される差別であることを指針で明確にすべきである。
- 原則的な認識について申し上げておきたいのだが、妊娠、出産は女性に固有な出来事ということで、直接差別の対象としないというのはかなり特殊、日本的な解釈であろうと認識している。EU法も含めて、欧米の法律では基本的に妊娠、出産に係る時期というのは完全な保護対象となっており、直接差別という考え方で運用されていると理解している。

「男女同じですよ」という基準の説明しか実際はないのかという気がする。その規定を入れたときに、どれだけ効果があるのか。

今の苦情、紛争解決の仕組みの中に、苦情の自主的な解決とか、均等室の助言・指導があるので、それで何か不十分なことがあるのか。

- 労働契約法第20条ができたために、労働条件が不合理ではないという説明をする必要が、企業にとって強まっている。同条は有期契約の話だが、全般的に説明責任の要請は重くなりつつある。

(3) 第7条(間接差別)関係について

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p>① 間接差別の考え方について</p> <p>○ 国連の女子差別撤廃委員会からも、日本は女子差別撤廃条約の理念を国内法に取り入れていないのではないかということで、間接差別の点が不十分だということは指摘をされている。そうした指摘との整合性も含めて、間接差別のところは慎重に検討していただきたい。</p> <p>○ 間接差別については、本来的には間接差別法理を導入して、個々の事例について、間接差別かどうかを問うていくというのが本来の在り方だと思うが、現在は限定列挙となっている。少なくとも研究会の中で例示された7項目、例えば将来の転勤可能性だったり、世帯主の扱いであったり、パートと正規との比較の問題であったり、もう1つは、学歴、学部のフィルターというものが現在でもかなり強くかかっているので、そうしたものについて少なくとも例示列挙という形で広げて、その他にもグレーゾーンはたくさんあると思うが、間接差別であるということを施行規則に明記すべき。</p> <p>○ これまで労側としては、現行、限定列挙になっているものを例示列挙にすること、前回の研究会報告書の7項目も間接差別とすること、将来的に間接差別に関する法理を導入する</p>	<p>○ 平成16年の男女雇用均等政策研究会報告書で挙げられた7点の事項が、何か間接差別の事例として出てきているのか。実際に平成19年から23年の5年間で行政指導されたものが19件である。間接差別ということで、非常に大きな問題があるとは思っていない。現行法の3つ以外の要件が入らなかったことで、何か実際に問題が起きているのか。</p> <p>○ 間接差別については、当時の研究会報告は、まだ間接差別の概念自体が均等法に入っていないということで、概念自体が明確になっていなかったために、そのイ</p>	

べきではないかということを書いてきた。この考え方自体は、現行も持ってはいるものの、少なくとも今回の見直しにおいては、現行の3つの要件についての見直しを行うべき。

メージを示すために出されたものではないかと思っている。

これらを参考にして、前回の均等法見直しの議論のときに検討がなされて、その結果、現行の省令になっていると考えている。当時から特段、状況が変わっているとは思っていない。

間接差別の資料を見ても、施行5年間であの件数（助言・指導等の件数）ということで、現行の考え方を変えてまで（間接差別の対象となる要件を）増やす必要は無いと考える。

- 間接差別については当時（前回改正時）の議論でも予見可能なものにして欲しいというのが使側の主張だった。

間接差別の定義というのはなかなか理解がされていないと思う。理解されていないからこそ、むやみにいろいろなものが要件に入ることには反対で、今ある定義そのものを周知した上で、今の省令に規定されている3点も、これが即、間接差別にあたるわけではなく、事業主が合理的な説明ができればいいと

	<p>ということがまず理解されていないのではないか。今の3つの中でまずは、間接差別の定義そのものを周知していくことが大事ではないか。</p>	
<p>② 転居を伴う転勤について</p> <p>○ 昇進・昇格に伴って転勤することを要件とすることについて、現状は省令のなかでも、転勤経験という過去の経験だけを要件とすることは間接差別になっている。もちろん過去の転勤というのもそうだが、将来の転勤を承諾するか否かが昇進・昇格の条件になるということも、趣旨から考えれば間接差別として扱うべき。</p> <p>○ <u>総合職に限定する必然性が特段なく、総合職の限定を削除すべき。</u></p>		<p>○ <u>昇進についての転勤は相談事例も出てきているという指摘があったが、現行の施行規則で定められている類型と横並びにする形で議論ができるかどうかという点と、使側委員の指摘でも合理的理由があればよいということなので、その点をどう考えるかという点も検討してよいのではないか。募集・採用について、</u></p>

		<p><u>現在、総合職について合理的理由があれば全国転勤要件を課してもよいということだが、現状では説明しづらいという問題があるのかどうかも検討してもよいのではないか。</u></p>
<p>③世帯主について</p> <p>○ 具体的な事例として、私どもが相談等をよく受けていて、これは間接差別になると判断をしているのが、手当等の世帯主要件である。これは圧倒的に男性が世帯主というケースが多いので、住民票上変えられるのではないかという指摘もあったが、世帯主要件というのは、圧倒的に男性に優位になっている。</p> <p>○ <u>世帯主は自由に変えられるとの御指摘があるが、他の制度との関係などもあって、社会実態を踏まえると、通念上なかなかそういうことは非現実的で、結果的に事実上の男女格差が生じている。</u></p>	<p>○ 福利厚生に世帯主要件をかけているのは企業それぞれの事情があるのだと思う。世帯主は変えることが可能なので、必ずその家族の中の男性が世帯主になっていなければいけないということではない。変更が可能なので、そういう中身のものをここで議論するのはどうかと思う。</p>	<p>○ <u>世帯主であることによって賃金に差がつく場合を間接差別として捉えるとすると、労基法第4条の問題になり、同条について間接差別という概念を導入するとなると、これまでの労基法からかなり踏み出すことになる。世帯主であることによって何に差が出る場合を想定しているのかという議論が必要であろう。</u></p>

(4) コース別雇用管理について

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p>○ 相対的に見ると、一般職は女性職、総合職は男性職のように具体的に傾向が全体としてはっきり出てくることが構造的にある。構造的な男女格差が、結果として賃金差別などにも結び付いていくわけで、構造的な問題をどのように解決したらいいのか、大変悩ましい課題としてあるのではないかな。</p> <p>○ コース別雇用管理区分の合理性、処遇格差の指針なども出ているのだが、それが十分に理解されているのかどうか、実効性を伴っているのかというところが、疑問に思う。</p> <p>○ コース別の分類の定義の中には転居を伴う転勤というのがあるが、転勤が一つの差とすれば、なぜ転勤がない方を選ぶかということ、家庭責任がこれから重くなってくるであろうと</p>	<p>○ 一般職の比率について言えば、そもそも応募するのは女性が圧倒的に多いので、結局比率的にも、そういうものが出てくるのではないかな。</p> <p>○ コース別雇用管理については、総合職と一般職という単純なコース別ではなくなっているので、議論をするときには、それ以外のコースも含めての議論が必要ではないかな。少なくとも総合職と一般職という単純な議論にはならないと感じている。</p> <p>○ 改正法によりコース別雇用管理制度における現状については、着実に改善傾向にあると考える。こうした状況を踏まえると、現行法による企業の取組を引き続き推進していくことが重要である。</p>	

思う状況にあるということが、そもそも採用の段階で意識されるためという状況もあるのではないか。職業のステージでの仕事と生活の調和がもっとできるのだということを明示していくことが、個々の選択肢の幅を広げることにもなるのではないかと思う。転居というところではなくて、もし仕事として一般職を選んでいるとすれば、学歴から見るとそれほど大きく変わらないのに、十分に活かせていないというふうにも受け取れるので、その点は疑問にも思う。

○ 10年前に採用された女性の総合職は、10年経つと65%が辞めている。これが大きな課題とっており、労働者にとっても、企業にとっても大きい問題だと思う。

○ 私どもが相談を受けたり、聞いたりしているケースでは、家族的な責任、あるいは妊娠、出産、子育てというところで、男性並みの働き方に合わせると、処遇上の様々な配慮がなされないために、結果的に辞めている方が多い。

○ そもそも総合職の人でなければ、なかなか管理職になるのが難しいだろうと想像すれば、採用の段階で総合職が少ないという状況であれば、これ以上管理職比率が上がってくるのは正直難しいのかなとも感じている。

○ 皆さんの周囲でも、今、仕事をしている女性が最初の子ど

○ 「10年前に採用された総合職の男女の職位割合」ということで、離職者を除いたデータを100としてグラフを作ってもらっているが、この男性、女性の労働者の就労期間のデータがあるかどうかということである。何かと言うと、10年間働いたという期間にしてみると、女性の場合は大体20代前半ぐらいから30代前半か中頃かと想定するが、恐らく、育児による休職期間、休業期間を挟んでいる人たちも、サンプル数の中には一定割合あると想定できる。男性の育児休職の取得率と女性の育児休職の取得率を見ると、女性の方が高く、同じく10年間働いたのではなくて、女性の場合はひ

もを産むのは、30代半ばぐらいが普通になっていると思う。特に総合職ということであれば、キャリアのことを考えれば、キャリア上で不利になることもあって、この時点で子どもを産んでいる人がいないということはないか、かなり少ないのではないかと思う。

もちろん出産などによる退職、仕事が続けられないといったことは、大きな問題である。両立できないから産むのを先延ばしにするといった問題も大きな問題だが、むしろこのデータで見えてくるのは、出産以前に、出産というイベントに差しかからなくても、女性が職場で様々な壁にぶつかって潰れてしまうというのが現実ではないかと思う。意欲をもって入社した優秀な人材も、なかなかその能力を発揮することができない。出産ということに限らなくても、そういったことで、男女で大きく差がついてしまっているという点を指摘したい。

- いわゆるコース別雇用管理といわれるものの内容については、コースの区分、コース間の処遇格差の合理性が乏しいということもあり、事実上、男女別の雇用管理となっているような場合もある。これが結果として処遇格差の要因となっているといった指摘もある。労側としては、法違反の判断を雇用管理区分ごとに行うとしている指針があるが、この規定があるために、いわゆるコース別雇用管理における一般職女性と総合職男性の処遇格差等は法の対象とならない。そういっ

よっとしたら7年の人もいれば、8年の人もいるかもしれない。そういうところの差分をなくした形でデータを取ってみても、差があるのか、ないのか。休職を除いてみれば、ほぼ差がないのかといったところもデータとしてあれば、働き続けていれば、差がないような処遇になっているのかというデータが見られるといいかなと思う。

- コース別雇用管理制度について、雇用管理区分ごとに判断するのは、今の日本の雇用の現状を見ると合理的なのではないか。今、ジョブ型とか、勤務地限定という議論が出てきており、コース別雇用管理制度ができたときと社会

た意味においては、差別の認定の範囲を狭めて、それがなかなか是正されないということの要因になっているということを、これまでも指摘してきた。

先般、労働契約法が改正されたが、その第 20 条においては有期労働契約の労働者と無期労働契約の労働者における不合理な処遇の差異が禁じられている。この中においても、双方が同一の雇用管理区分であるというような縛りはなく、そういった現状の法体系の中から見ても、均等法の中の指針も、そういった形で雇用管理区分ごとに行っているというところについては、少し見直しが必要ではないか。

また、判例を見ると、職種や資格、雇用形態、就業形態等の区分に基づく待遇格差が、労基法第 4 条の趣旨に照らして違法とするような例もある。そういった整合性の観点からも、この指針の規定については削除をしていただきたい。

○ 雇用管理区分について、少なくとも現状では、雇用管理区分を超えた職務の比較なり評価というのができない。私たちはそういうあり方自体も問題にしている。確かに管理職コースとか一般職コースというのがあるのかもしれないが、今、非常に多様な区分がある中で、雇用管理区分の中でしか比較できないというような人材育成のあり方とか、評価のあり方を私たちは問題にしている。

○ **5 月 17 日の社会権規約の総括所見においても、「女性に対**

○ 労働契約法に関しては、「雇用管理区分により」ということではなかったと思う。有期であることをもってのことなので、それがイコール雇用管理区分ということではないと思っている。

○ 雇用管理区分自体を否定されているということではなさそうなのでいいが、雇用管理区分というのは、結局、人材活用、育成を含めたトータルな区分なので、それ自体を超えた形で比較するのは、事実上難しいと思っている。

的な状況も相当変わり、制度の中身も変わっているので、ここでもう一度、指針でもいいが、整理をすることが必要。

する差別であるコース別雇用管理区分制度及び妊娠を理由とする解雇といった慣行を廃止すること」と指摘されているところである。

労側としては、コース別雇用管理制度自体が悪いという立場に立つものではないが、均等法の指針が法違反の判断を雇用管理区分ごとに行うとしている限り、コース別雇用管理制度自体が女性差別だと言われても、仕方がないのではないか。

- 厚生労働省は、均等法等の趣旨を踏まえた雇用管理が行われるよう、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」を示しているが、これについて、労使の認識は十分ではなく、指導は十分とはいえない。法違反の判断を雇用管理区分ごとに行うこととしているのは見直すべきという労働側の考えは変わらないが、留意事項を指針に格上げして内容の徹底を図るなどの取組が必要と考える。

2 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止について

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p>①法令の周知徹底について</p> <p>○ 先ほど法の周知徹底という話もあったが、我々としても、その辺り（法の周知徹底）は必要ではないかと思っている。相当な相談件数があると。このどのくらいが禁止事項に該当するのかわからないというところでは、労使双方で、きちんと趣旨を理解していないところも背景にあるのではないか。</p> <p> 労側もきちんと法の趣旨を伝えていく動きをとっていかないといけない。また、使用者側にも法の趣旨とかどういった背景なのかといったことも、きちんと伝えることで、誤解による相談事案をいたずらに増やさない抑止にもつながるのではないか。そうしたことを指針等に盛り込むことも検討に値するのではないか。</p> <p>○ 法律が変わって、妊産婦保護の制度については、不利益取扱いの禁止規定も入り、強行法規に近い形になったと思われる。しかし、母性健康管理制度の規定が労働協約なり就業規則の中に落とし込まれている事業所の割合は4割を切っている。</p> <p> 現在でも、第一子出生を契機に、6割くらいの労働者が辞</p>	<p>○ 平成23年度の第9条関係の助言件数は23件で、全体の0.2%を占めている。さらに、助言、指導、勧告と、均等室による行政指導が進むにつれて、勧告に至るまでの件数は、ほぼ0件にまで至っている。このような状況を踏まえると、法の周知徹底に尽力していくことにより、均等法の施行状況には更なる改善が見られるものと考えます。</p> <p>○ 均等法がきちんと理解されていないのではないかということは、こちらも思う。労使ともに均等法をより理解できるような工夫について何かしら考えてもいいのかなと思う。</p>	<p>○ 人事は分かっているけれども、現場の管理職が、例えば、パートで働いている人がいて、パートは育休が取れない、産休は取れないみたいに、企業の中でもかなりばらつきがあったりするが、現場の管理職が自分の理解で判断して措置してしまっているということもあるかと思う。会社の人事が分かっているというのもゼロだとは言わないが、現場に浸透していないことをどうするのかということは大きい。例えば派遣などで見ると、ではどうすればいいのかという情報提供をしてあげる必要も思っていて、派遣の場合の育休取得をどうすればいいのかは作られているが、例えば派遣中に妊娠が分かって、そのときは仕事をしていて、次</p>

めている。制度に問題があるのか、事業所での周知・運用に問題があるのか、十分な議論をさせていただきたい。

- 連合の調査でも制度があっても使えなかったとか、必ずしも十分に周知がされていないことが改めて明らかになっているので、より一層の行政指導なり、啓発周知の取組を徹底していただきたい。労使もそれぞれの立場で周知徹底を図っていきたいということで、合意形成できればいいと思う。

の更新のときに、今度は更新すると、派遣中に産休に入るといったときに、もちろん派遣元はその間は別の人を派遣するという事だと思うが、継続しないとできない仕事だと言われて、派遣先がないときにどうするか、そういう人は派遣してくれるところを探すのか、そういう人を受け入れる派遣先がないときはどうするのかとか、多少どうやっていいか難しい面があるので、そういう意味での情報提供面の必要性が、有期契約の場合とか、派遣の場合というのは、結構ある。

- 法の趣旨の周知の推進については、未然防止の点もあり、労使にとっても相談しにくいという話もあったので、考えていただきたい。

<p>②実効性確保について</p> <p>○ 第9条の実効性を更に強めていく、向上させていくことが必要と思っている。</p> <p>どのように履行したらいいのかということは、これから議論されていくことになるのだろうと思うが、とにかく実情としては、こういった相談が多くあるということ自体は、この中から十分に分かるものであり、対策が急務であるということが感じられる。</p> <p>○ 第9条第2項の履行確保の点だが、周知するというのも大切であるが、あえて分かっている法違反をする企業もあるのではないか。そのようなことをする企業に対しての罰則等についても均等法に盛り込むべきではないか。</p>	<p>○ 制度を分かっている法違反をしているという企業もあるのではないかとことだが、あるのだとしたら、それは、均等法の第9条の不利益取扱いの禁止があるので、きちんと行政指導をやらばいい。</p> <p>罰則を強化すれば均等法が事業主に理解されるというものでもない。周知について労使でどういう工夫をするかのほうが現実的な対応ではないか。</p>	
--	---	--

3 セクシュアルハラスメント対策について

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p>①セクシュアルハラスメントの概念について</p> <p>○ 人事院規則 10-10「セクシュアルハラスメント防止等の運用について」の通知においては、「性的な言動」の中に「性的な関心や欲求に基づく言動」といったものが入っているが、もう1つ「性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動」の2つの類型がある。</p> <p>指針や第11条においては、それが必ずしも明確ではないと感じており、趣旨としていずれも規制をすべき差別的な内容なので、その点をわかりやすく条文若しくは指針にも表すべきである。</p> <p>○ 指針の中に「広く背景に」という書き方で表現されているとのことだが、それだけだと、少し分かりにくさもあるのではないかと。そもそもセクシュアルハラスメントを無くす基本的な考え方を周知するという観点からも、もう少し明確化してもいいのではないかと。</p> <p>○ まとめると、指針の性的な言動といった定義の中に、性別役割分担意識に基づく意識を背景とした言動、いわゆるジェンダーハラスメントといった内容も追加したほうがいいのではないかと。また、その防止をする努力、義務を事業主に求めていくといったことも必要ではないかと。</p>	<p>○ セクシュアルというのは性的なという意味であり、性的な関心と「性別によって」というのは、少し違うのではないかと。</p> <p>公務員の指針には「性別によって」があるということだが、これはきちんと明確に分けて、飽くまでも「セクシュアルな」ということでどうするか議論したほうが良いのではないかと。</p> <p>○ セクシュアルハラスメント自体は、いわゆるわいせつ行為だけを禁止しているものではないと思っている。その上で、多分セクハラを均等法の中に入れるかどうかを議論したときに、性的役割分担意識というものは、恐らく解釈通達にも書いてあったと思うが、例えばお茶くみなどについては、これは性的な言動そのものではないが、女性はお茶くみという感じに捉えるのであれば、配置という点でどうするかの対象となるとか、そのようなことが書いてあったとお</p>	<p>○ EUの内容、1ページの後ろ、人間の尊厳を侵害するところの中身を見てみると、これはパワーハラとも読めるので、パワーハラスメントとセクシュアルハラスメントの規定がある場合、どうなっているのか。ただ、具体的に企業の取組としては多分一緒にやることになるので、パワーハラの方も少し横にらみしておいたほうがいいのではないかと。</p> <p>○ セクシュアルハラスメントというと、しばしばわいせつ行為と同視されるが、本当は女性に対する差別意識というか、性的な関心対象にしか見ず、労働者として正当に評</p>

<p>○ <u>今回の見直しでは、少なくともセクシュアルハラスメントを防止するためにはジェンダーハラスメントの観点にも留意した対応が必要であること、具体的にはセクシュアルハラスメントの背景には固定的な役割分担意識など、いわゆるジェンダーハラスメントがあること、これをなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止にもつながること、セクハラに準ずる行為も併せて防止措置を講ずる対象とすることなど、できれば法律に、無理であれば指針に盛り込むべき。</u></p>	<p>り、そういうことで読めないのか。</p> <p>○ それ（性別役割分担意識）自体がセクシュアルハラスメントであるということに、何か違和感がある。ただ、それをどうするかということも重要だということは当然認識するが、それを定義の中に入れてというのは、どうなのかなと思った。</p>	<p>価しないことが背景にあることが多い。だからこそ前回の均等法改正で、措置義務に強化するとともに、場所も第二章「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等」に移したのではないか。</p>
<p>②セクシュアルハラスメントを受けた労働者に対する措置について</p> <p>○ 企業でも相談窓口を設けたり、人事管理担当者が相談にのったり、いろいろな努力はしているが、被害者をどうやって保護するのか。微妙な問題なので相談を受けるときにどうしたらいいかわからないとか、精神的ダメージを受けているので対応の仕方がわからないといった部分を補足しないと結果的にメンタルな状態に追い込まれて、セクハラを受けた側が辞めざるを得ない。</p> <p>均等室などにもたくさん相談が来ていると思うが、結果として辞める覚悟をしてから相談に行って金銭的な解決を求める例も多い。初動できちんと被害者を保護して職場に戦力として戻すという点について、対応としては不十分な気がするので、その補強はすべき。</p>	<p>○ 被害を受けた労働者の雇用の確保については、大変重要なことだと思うが、一方で、セクシュアルハラスメントを受けたことによって、もう会社を辞めたいという労働者もいる。</p> <p>それから、加害者が必ずしも同僚や上司ではなく、小さい企業では社長そのものといった場合に、まさかその会社にいたいということもないだろうから、非常に各個別の話だと思う。それをどう指針に書くかは、実は非常に難しいのではないか。この指針でもかなり細かくいろいろと書いてあるのではないかと思っている。</p>	

○ セクハラについては、被害者の保護と権利保障についても、特に強調しておきたい。現行の法制度は、被害者の働き続ける権利を確保するという視点では不十分だと思っている。事業主にはハラスメントによるトラウマを抱えた被害者の仕事と雇用を守り、職場で働き続けられるようにするためのルールや手続を明確にして、必要な積極的措置を講じなければならないという義務を課すべき。使側の委員からは、辞めたい被害者もいるという発言もあったが、そうした状況に追い込まれないための対策の検討が求められる。

具体的には、指針の3の(3)に、被害者の保護と現職復帰の項を新たに設けて、ハラスメントの回避や、健康を害して療養が必要な労働者の休業と復帰の権利を保障するためのルールや手続、それらの過程で不利益が生じないようにする具体的な定めを記載することなどが考えられる。事案にもあるが、被害者が精神的苦痛から休職や退職を余儀なくされる例が多い。被害を受けた労働者が自信や誇りをそがれて、もう退職しか道はないと思込まされて、退職届を上司に提出したときに、上司は具体的にどのような対応を取るべきかなどについても、指針で明記する必要があるのではないか。

○ 相談対応、事後措置において、被害者保護の観点を明確にしておく必要がある。加害者・被害者への対応を指針の中で明確に分けて記載すべき。また、メンタル不調に追い込まれ

○ 企業内できちんと処理をする、あるいは予防すること自体を否定しているわけでもないが、実際に雇用の面まで全て指針の中にどう書き込むかになると、非常に難しいのではないかという意見を述べた。

○ いわゆる休業補償や雇用保障という話もあったが、セクハラによって精神的にダメージを受けて休まれることもあると思うが、一方で被害者が被害者だと分からないように、要はセクハラが起こったのではないかというときの対応として、当然そういうことが起こり得るが、休業を取らせるとすると、それはどのような理由で休ませるのか。つまり、それらも含めて実際にどうするのかというのはなかなか難しい点もあるのではないか。

た被害者への配慮についても記載すべきである。どのように記載するのが難しいのも理解するが、改めて記載が必要と主張したい。

4 ポジティブ・アクションの効果的推進方策について

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p>○ 女性の管理職比率を議論することがおかしいという意見は理解できない。これは一番重要な指標のひとつであり、(管理職の割合などについて) 結果に表れる数値を当然見ていくべきである。</p> <p>○ ポジティブ・アクションの前提となるデータの作成や開示することによって気付きにもなるだろうし、最初からやる気持がない所についてはおそらくリーダー自体がやる気がないということもあるだろうから、そういった企業に関しては、開示を働きかけることも、一つの前に進める方法ではないか。</p>	<p>○ そもそもポジティブ・アクション自体が女性の活躍が進んでいない企業が取組を行うものであって、活躍が進んでいる企業にはその必要がないのではないかと思っていて、本来は活躍が進んでいるポジティブ・アクションに取り組む必要のない企業が増えるのが理想ではないかと思っている。そうすると、この取組率を見ることがどれだけ意味があるのかと思っているところである。実際にやっている所は入っていない上で、更にこれが進むほうがいいという話なのかどうか。</p> <p>○ まず、管理職にするには、その候補がいなくてはならない。候補がいるということは、採用があるのだが、その採用に関して、業種ごとに女性に選んでいただけないような企業というか業種もある。そうすると必要な学部を出ていないのであれば採用するのも難しいとなると、企業、雇用の場からではなくて、これは</p>	<p>○ 取り組んで実績が上がってきて、ある程度管理職が増えている会社も十分あると思う。ただ、(ポジティブ・アクションに「今のところ取り組む予定はない」理由して「既に女性は十分に活躍していると思うため」と答えた企業のデータを見ると、) (女性の) 係長の数が0、(女性) 管理職の数が0とか、課長は次というのはあると思うが、女性の課長の数でも0という企業の割合が39%であるので、そういう意味では、やはり0というのは、いくら何でも取り組んだ成果が出ているとは見えにくいと思う。これはなぜなのかと考えなければいけないと思うので、これで十分だとは言えないのではないか。ポジティブ・アクションの取組</p>

<p>○ 賃金格差の要因をそれぞれの企業が把握することが一番大事なのではないか。その把握がポジティブ・アクションにつながっていくような形にしていければ一番良いと思う。</p> <p>データは企業が持っているので、どういった部分が違うのか、男女の割合はどうなっているか、それに対してどのような改善をしたら格差がなくなっていくのかが見えるように、データの作成や集計等を企業の努力義務として持ってもらえればと思う。その上でポジティブ・アクションの計画策定、格差の要因について説明の義務を求められたときに応じることを義務規定にするといったものも、格差を是正するための1つの方法ではないか。もちろん、そういったことに関しては事業主のメリットやインセンティブについても、別途検討する必要があるとは思いますが、少なくとも賃金格差については縮小していくのではないかと。</p> <p>○ これから確実に増えていくのであればいいが、まだまだ多くの企業にポジティブ・アクションに取り組んでほしい状況は変わらない。</p>	<p>均等分科会の話ではないが、本来は学生するとき、あるいはもっと前の段階からどうしていくかを考えないとならないだろう。雇用の採用のところからというのは本当はなかなか難しいのかなと思う。</p> <p>○ 事業主としても、より女性に活躍してもらう必要性については十分に認識をしている。そういう意味で、それぞれの各企業の実情に応じて行う現行の形というものが理に適っていると思っており、これまで同様、効率的かつ柔軟な取組が行われるようにしておくべきではないか。</p>	<p>が進んでいる会社はあるけれども、もっとやってもらわなければいけない会社も相当あるのではないかと。</p> <p>○ 確かに、「既に女性は十分に活躍していると思うため（ポジティブ・アクションに今のところ取り組む予定はない）」という企業は、他の企業よりも女性管理職の割合が高く、女性の活用が進んでいるようだ。ただ、そうはいつでも、国際比較や数値目標などと比べて決して高いわけではないということも同時に見て取ることができる。企業において、女性が十分活躍していると主観的に判断していたとしても、本当に十分かどうかはわからないわけで、客観的に評価できるようにしていくことは課題ではないかと思</p>
--	--	---

「見える化」支援ツールをお出しいただいたが、様々なツールとか、インセンティブを多種多様に活用して、できる限り取組みやすい土壌というのをどう作るのかがもう一つの課題だと思っている。企業表彰と、公契約であるとか、経済的なインセンティブであるとか、女性の活躍推進を国として進めるためにもできるだけ多様なインセンティブやツールを出していくことが、結果的に効果に繋がるのではないか。

う。

○ まずはそここの会社で、企業の実情に応じた何がしかの努力をしていくことが不可欠だと思う。他方で、トータルで見ると、国がポジティブ・アクションの意義をアピールし、目標を掲げてまっすぐ進むことも大変重要だと思う。

○ 例えば14条の方を使って、「援助」と書いてあり、現在の解釈通達では、助言、情報提供等が考えられるということだが、これが一体どこまで広がらうのか。今のところは情報提供等が中心と思うけれども、ほかにもいろいろ手法があり得るのではないか。ただその際には、事情が、産業によっても企業によっても違うので、カスタマイズする

		<p>必要があり、自覚的にどれだけ取り組んでいるかがポイントなのではないか。</p> <p>○ 企業がそれぞれの実態、それぞれの課題が違うので、実態にあった取り組みがポジティブ・アクションだと考える。一律にこれをやれというのはなかなか難しいと思っている。</p> <p>○ 全般的にみて、日本における女性の活用はまだ十分ではないと言えらると思う。ポジティブ・アクションが有効なツールとして使えるのであれば、引き続き進めていくべきであり、その後押しをするために、一層の周知を図ることやこれまでの様々なアプローチを充実させていくことが必要だろう。また、企業が取り組むことでメリットを感じら</p>
--	--	--

		れるような仕組み作りも重要 だろう。
--	--	-----------------------

5 法の履行確保について（行政指導、紛争解決の援助、調停）

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p>○ 履行確保を強化するという事は大きな課題であり、例えばパート法改正の建議には、「労働局長が勧告を行う場合であって、必要と認められたときに、措置計画の作成を求めることができるようにすることが適当である」と記載されている。履行確保の強化の1つの手段として、均等法第29条にも同様の規定を盛り込むほうが良いのではないか。その場合に措置計画は、労働組合若しくは過半数代表への説明・協議又は労働組合若しくは過半数代表の意見聴取と意見書の添付を、法律で義務付けることがより効果的で望ましい。</p> <p>事業主にとってはこうした計画について、行政に対する責務であって、労働者に対しては責務を負わないなどということも聞いているが、計画は労働者に対する義務でもある旨の明確化が必要であり、第29条に基づく措置計画の作成や提出が求められた場合には、労働者や労働組合に周知しなければならないという規定を第29条の2に追加するか、第29条の3を新設して盛り込むべき。</p> <p>○ 労使ともに均等法の内容について十分知らないのが現状であることもあり、法の趣旨や事業主の講じている措置について、労働者に周知・啓発することを事業主に法律で義務付けるなどの対策を講じ、労使で法の周知と定着に取り組むことが重要ではないか。</p>	<p>○ パート法の関係については、昨年6月の建議、そのあとに法律の改正がされたという形にはなっていないのではないかと思う。そうすると、パート法の中でどう規定されるかわからない中で、建議を前提にして議論をしていいのか。</p> <p>○ 周知に関しては、確かに一義的に事業主がということはもちろんだが、事業主では限界があることもあって現状があるとしたら、どのような仕組みで、どのようにしていくかというのは、事業主だ</p>	

<p>○ 指導してもなお調停に出席しないということで、26件のうちの多くが打ち切りとなってしまったというのは、残念な思いがする。せっかく調停という形での解決に向けた動きが、途中で打ち切りになってしまうということなので、法律の履行確保の面からも、例えば調停への出席に関する応諾の義務を課すといった何かの改善ができないのか。</p>	<p>けではなくて全体的に考えるべき話ではないか。</p>	
--	-------------------------------	--

6 その他（男女間賃金格差 等）

（1）男女間賃金格差について

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p>①賃金に関する差別禁止規定を均等法に盛り込むことについて</p> <p>○ 男女間の賃金格差というのは、雇用管理の各ステージにおける男女の扱いのアンバランスが積み重なって生じるものだという事は、皆さんも承知のとおりかと思う。法の目的の、男女の均等な機会及び待遇の確保には、賃金の男女均等取扱いが含まれるということを確認に示すとともに、例えば指針等において、各条文の性差別禁止条項が、賃金格差是正を念頭に置いて運用されるものであるということを確認していただきたい。</p> <p>○ 労基法第4条に書いてある男女同一賃金原則については、大切な規定だと思うので、大事にすべきだ。賃金格差について、例えば、「職階」が同じになれば（男女間賃金格差が縮まる）、その同じになればということころは、やはり雇用管理各ステージにおける色々な、順を追ったステージのアンバランスを是正していくことによって解消されるものである。だとすれば、そういったことについて実効性を保つ雇用機会均等法の中でも、併せて明示した方がいいのではないかな。</p>	<p>○ 賃金に関しては、まず、労基法できちんと明記されているので、均等法にということとは考えていない。処遇というのは、均等法の中の各雇用ステージの中の機会の均等を図ることによって結果として伴ってくるものなので、そういう手法で良いのではないかな。</p> <p>○ 企業においては、女性が働きやすい環境ということで育児や介護の休職制度といったものも充実してきているし、男女の差のない処遇ということころでのポジティブ・アクション的な活動も随分やってきている。ただ、女性の働き方が何によって決まるかというと、企業が準備するそういったものに加えて、社会保障とか年金制度、税制といったものも含めて判断し、どう働くのか、企業の中でど</p>	<p>○ 今の男女間の待遇格差の問題は色々な要因が絡み合っていて、ある1つだけを取り出せば解決できるというようなことが、諸外国でも言われているが、難しくなっていると思う。つまり、理念としては均等の実現であっても、様々な制度との関連性がある、それをどういう手法で達成していくかである。例えば、ポジティブ・アクションとか間接差別の問題などにも関わりがあるが、コース別管理等についてもそうである。合理的配慮については、諸外国では、男女間の格差の問題を合理的配慮で対応するというのは余り例はないのではないかな。</p>

う働きたいのかといったことを決める傾向が非常に大きいと感じている。

例えば勤続年数が短くなってしまふ、あるいは年収をある一定の高さで規制して、働くことを抑制していくなどといったものにつながっていると感じていて、そういったものが賃金の格差の背景にも大きく影響していると感じている。現行の雇用機会均等法の分野だけでは解決できない、複合的な問題があつてのデータであることを認識しているので、そのような意味では、現行の法律についてはかなり完備されているものだと認識している。

と思う。

要するに、ある問題が様々な要因を持って生まれているときに、その要因にどうやって対応するかという仕組みの問題、それはポジティブ・アクションであつたり間接差別の問題であつたり、合理的配慮という御意見も出たが、そういう色々な手法をどうやって選択して組み合わせていくのかを検討する必要がある。

- 男女格差の要因を法律で細かく詰め出すときりがないし、そもそも法律でできるのかという問題がある。企業内で分析して改善を図るといふ、「企業内」といえるかどうか分からないが、各企業の自己分析と対応によらざるを得ない部分もかなりある。そのためにどういう法的

		<p>仕組みを作るかは、なかなか一筋縄ではいかない問題なので、新たな考え方、対応のようなことも検討する必要があると思う。</p>
<p>②職務評価に関する調査研究について</p> <p>○ 雇用管理区分ごとのコース別雇用管理における職務内容や処遇についての合理性、透明性の向上のためにも、職務評価の手法の活用が有効ではないかと思う。まずは調査ないし手法の開発を行っていただきたい。</p> <p>○ パート法改正の建議の中で、調査・研究資料の整備に努める課題として、職務評価を入れているので、これらを必要な事業主なり労働組合に提供することが適切である。したがって、均等法第 28 条に、「厚生労働大臣は、男女賃金格差の改善に関して必要な事項、特に職務評価、職業能力評価について、調査・研究資料を整備し、事業主等への提供を行うように努める」という規定を置いたらどうか。</p> <p>○ 一般的な規定だと、例えば第 100 号に基づいて具体的な職務評価の在り方について開発をするということは、なかなか</p>	<p>○ 現行の第 28 条の調査・研究の中に、当然厚生労働大臣のほうで必要と思うものが入るといように私はイメージしている。</p> <p>○ そうすると、例示的に殊更書く必要があるかどうか。これはパート法のときにも同じような議論をした覚えがあるが、どうかというのはちょっと疑問に感じる。必要であれば、厚生労働大臣が行えばいいということが、現行法の中で解釈できていると思っている。</p>	

<p>予算の確保もできないと思う。予算を確保して事業に着手するためにも、明記が必要ではないか。</p>		
---	--	--

(2) 仕事と生活の調和について

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
<p>○ 雇用のステージごとに性差別の禁止規定を第5条から第7条で書いているが、その横串に、仕事と生活の調和ないし両立ということ、考え方として盛り込まないと、現実問題として女性の側が全てリスクを負うということになり、社会的にも大きな損失が生じるので、ここでは、改めて仕事と生活の調和という考え方を、法の目的なり理念の中に明記していただきたい。</p> <p>労働契約法では、第3条に仕事と生活の調和が明記されているので、そういう関係法制との整合性も図っていただきたい。</p> <p>○ 仕事と生活の調和に関して、先ほど、労側は単に労働時間の短縮が念頭にあるという話があったが、決してそうではない。使用者側の言う多様な人材を活かす、多様な働き方をしていくという、「多様な」の中には、育児、介護といったものを担いながら働いていくという労働力もあるのだと思っており、特に均等法の分野に限ると、例えば出産、育児といったものを契機として、職場にいられなくなるということがある</p>	<p>○ 仕事と生活の調和に関して、この均等法は20数年かけて現在の形になっており、男女双方に対する差別を禁止する法律だということ、そういう意味では、性別による差別以外の、いわば異なる観点を均等法に入れるということについては、均等法の趣旨が曖昧になるので賛成できない。</p> <p>それから、いわゆる仕事と生活の調和と言っても、実は労使は同じ意味で使っていないのではないかと懸念がある。定義がはっきりしていないにも関わらず、その言葉だけが法律に明記されるということについて、納得し難い。</p> <p>そもそも、労側委員の考える仕事と生活の調和については、どういうものなのかということも疑問に思っている。よく見る文脈では、単に長時間労働の是正</p>	

とすれば、仕事と生活の調和の、多様な人材を活かすという精神が十分に浸透していないことが根本的な要因として考えられるため、この分野においても仕事と生活の調和、多様な人材を活かすといった考え方をきちんと入れることが必要。

○ 労使の考え方が違うのではないかということだが、この言葉については、例えば労働契約法の第3条に明記されているし、均等法についても附帯決議であるとか、いろいろなところで「仕事と生活の調和」という言葉は用いられているので、その言葉がこの法律に使うのは相応しくないという指摘は、当たらないのではないかと思う。

労働側は、単に長時間労働を是正することを仕事と生活の調和といっているかということだが、もちろんそれだけではないが、長時間労働の是正というのは、仕事と生活の調和という点ではかなり大きな問題である。

○ 育・介法などで、仕事と生活の調和のための法制度は充実してきたが、現実的に制度を利用しているのは女性であって、まだ育児は女性という考え方から抜け出せていない。このことが男女格差の要因にもなっていることもある。雇用分野における男女平等の達成には、男女双方の仕事と生活の調和が必要であり、労働契約法にもこのことは入っている。均等法第2条にも、仕事と生活の調和を明記していただきたい。また、法律の名称については、諸外国のように「男女雇用平等

のことを言っているのかと懸念しているところで、そうであれば、使側の考える定義とは異なっている。

私どもの考えるワーク・ライフ・バランスというのは、多様な働き方と効率的な仕事を模索することで、仕事の質的向上、それによって生活の充実を高めるといいう相乗効果をマッチングさせるということを目指すもので、いわゆる生産性の向上というものが、常に前提にある。

そういう意味で、同じ意味合いでないならば、特に法律の中に入れるということは、私どもとしては賛成し兼ねる。

○ ワーク・ライフ・バランスは先ほど、労側と使側で認識が違うというコメントもあった。家庭と仕事の調和という観点に立ってくると、個人によっても相当ばらつきがある。どういう時点で「調和が取れている」と判断するかというのは非常に個別になっていくものだと思う。

そういったところの中で現在、この第9条の周知・認識自体がまだ不十分なところがある中で、更に個人によつての判

法」とすることが望ましいということも、改めて強調させていただく。

○ 「仕事と生活の調和」のところだが、育・介法があるから法体系としてはそれでいいというような意見も前にあったが、確かに育・介法が整備されて、以前よりも大分利用しやすくなり、それでも辞めていっしやる方などがかなりいるが、問題は、育・介法ができて、それを使う方が圧倒的に女性に偏っているという状況がある。結果的に、女性が取得することで雇用における差別が再生産されているという循環があるように思う。そこをどう解決するかというのが、今、私たちの問題意識としては非常に重要だと思っている。男性の取得をどう促進していくかとか、例えば障害者の権利条約などを見ると、直接差別、間接差別ともう一つ、合理的配慮という考え方が入っている。妊産婦なり育児・介護に従事する労働者に対する合理的配慮という考え方が、今日の段階では「考え方」と申し上げておきたいと思うが、入ってもいいのではないか。そうでないと、女性が育児なりに専念することの構造的な結果が、差別の再生産につながるというサイクルがなかなか止まらない。

○ 今、女性が働きながら妊娠・出産をすることが非常に困難な現状がある。妊娠・出産なり、育児がリスクと考えられるような状況があるというのは事実だと思う。妊娠・出

産が異なるワーク・ライフ・バランスとといったものを上の概念として持つてくるというのは、より混乱をもたらしていくものになりかねないのではないのかなと思います。ワーク・ライフ・バランスという概念そのものが役に立たないとか、そういうことを言っているわけでは全然ないが、判断軸が異なるもの、人によって異なるものを更にこの第9条のところに関連して、法律の概念のところに持つてくるというのは反対。

○ 諸外国では、男女間の格差の問題を合理的配慮で対応するというのは余り例はないのではないかと思う。

【再掲】

○ 均等法第2条の「職業生活の充実」の中には、広い意味では、仕事だけが充実すればいいのではなくて、仕事が増えるためには仕事以外でやりたいこと、やらなければならないことができるような働き方があるということは、例えばワーク・ライフ・バランス憲章が出来ている背景を考えれば多分あるのではないか。

「職業生活の充実」というのは育児・介護よりもっと広く解釈することも可能ではな

産というのは「性差別ではない、要するに女性だけが行うことなので、差別の定義に具体的に含まれていない」ということのように、個人にとっても、企業にとってもリスクと考えて本当にいいのか、大きな考え方として問われると思っている。

例えば、男性が育児休業を取ると、今でも評価が下がったり、キャリアの中断と見られてしまったりする現実もある。男性の側にとっても不利益に働いているということを、改めて考えておく必要があるのではないか。

- 仕事と生活の調和ないし両立について、少なくともコンプライアンスということで、現に制度化されている制度の使い勝手をよくして、きちんと制度が使えるようにした上で、性差別の禁止ということも併せて考えていただきたいということで、無用に広げているということではない。

いか。例えば、社会人大学に行って勉強する時間を確保できる働き方があるとことが、実は「職業生活の充実」に結び付くと考えられるのではないか。

- 「職業生活の充実」の中に、例えば働きがいを含めることは、正に職業生活の問題であろうと思う。ワーク・ライフ・バランスそのものというようなことになると、均等法とはやや異なる問題ではないかという感じがあり、同じ問題につき二重に法律が存在するというのは、法制的には難しいところがあるかと思う。

- 先ほど中島委員が「コンプライアンス」とおっしゃったとき、私はこの第9条について、妊娠、出産を理由として現にいろいろ問題が起きてい

<p>○ 要するに「コンプライアンス」と言っているのは、労働基準法における育児時間であるとか、育児時間というのは授乳時間ということになるので妊娠、出産のほうに入るのかもしれないが、あるいは労働時間法制における短時間勤務の保証、いろいろな制度がある。育児・介護休業法の中にも育児に関わるさまざまな手当がされているが、そういうものを十分に使えるだけの履行確保がなされていれば現行制度だけでもかなりの女性たちが救われると私たちは思っている。</p> <p>そういう趣旨でも、この「仕事と育児の両立」という考え方、「仕事と生活の調和」と表現するのがいいのか、そこはこれから具体的に議論した方がいいと思うが、そういう考え方を具体的に横串として入れておかないと、性差別というのはなかなか無くならない。</p>	<p>○ 今発言のあったこと（「仕事と生活の調和」）については、それぞれ個別の法律の中で、もう既に明記されているものと思っている。特に、育児というものを幅広く取れば妊娠、出産から入ると言えばそれまでだが、ただ育児そのものについては育児・介護休業法があるということと、それをなぜ男女の性別、性別による差別禁止法の中にその中味を盛り込むのかということとはなかなか腹落ちしない。</p>	<p>るので、きちんと今の法律を守らせるということだと思っていた。ただ、その後お聞きすると、均等法だけではなくて労基法や育児関係の法律も含めておっしゃっているようだ。それは私も全く反対ではないが、こと均等法に関しては、妊娠、出産は第9条であって、その問題にとりあえずはなるのかなと考えている。</p>
--	--	--

(注) 下線太字部分は、前回（平成 25 年 6 月 24 日）の雇用均等分科会における意見