

第2部 政策編

1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍

中野麻美（弁護士）

| | | |
|-----------|--|---|
| <p>目標</p> | <p>すべての女性がその生き方に自信と誇りを持ち、自らの意思によりその個性と能力を十分に発揮することなどにより、職場・家庭・地域等あらゆる場面において (1) 活躍できることが重要である (2)。人口の半分は女性であり、女性の就業率が年々増加してきているなど多くの分野において女性の参画が進んできているが、政策・方針決定過程への女性の参画を含めた女性の活躍は十分とはいえない。女性活躍が進むことは、女性だけではなく、男女がともに仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現にもつながる (3) のものであり、男女共同参画社会の実現のため、引き続き、あらゆる分野における女性の活躍を強力に推進していかなければならない。</p> <p>我が国において女性の活躍を阻害している要因には、高度経済成長期を通じて形成されてきた固定的な性別役割分担意識、性差に対する偏見、固定観念や様々な社会制度や慣行がある (4) と考えられる。</p> <p>働く場面においては、大量生産を可能とする工業化に対応しやすいものとして、年功的な処遇、男性正社員を前提とした長時間労働、既婚女性の家計補助的な非正規雇用などを特徴とする働き方（以下、「男性中心型労働慣行」という。）が依然として根付いており、女性が十分に活躍できない原因となっている (5)。また、生活の場面においても、これまで男性は家事・育児・介護等への参画や、地域社会への貢献、自己啓発への取組などが必ずしも十分では無かった。</p> <p>加えて、現在の税・社会保障制度は、それぞれの政策目的により形成されてきたものである一方、共働き世帯の増加等、社会経済情勢の変化に十分対応できておらず、家計収入の面からみた場合に、結果として就業を調整するように働くなど中立的なものになっていない (6) という側面がある。</p> <p>このような中で、長時間労働削減等による働き方改革を推進し、ポジティブ・アクションにより男女間格差を是正する等、男女がともに働き方・暮</p> | <p>(1) 「男性が職場で・家庭・地域で活躍する」とはいいません。</p> <p>そもそも職場。家庭・地域といった私たちの活動の基盤を刺す言葉でいえば、女性は男以上に活躍しているのであって、それなのに、「企業」「産業」「労使関係」、学校、自治会、祭りなどの催し、政治組織のなかで実権を握れていないのが問題なのです。政治的・社会的・経済的なあらゆる場面で実権を握り、ものごとを決定する権限を手にすることが重要である、というべきです。</p> <p>(2) 女性は職場・家庭・地域で十分活躍しています。</p> <p>問題は、それを正しく評価しなかったり、実権を握ることを阻んだり、発揮している役割＝活躍に公正に報いる賃金・待遇、尊敬を与えようとしない政治や社会、経済の仕組みが問題です。はぐらかしているように受け止められます。</p> <p>(3) 「女性の活躍」は男女がともに仕事と生活を両立できるようにするインパクトにはなりません。</p> <p>男女がともに仕事都生活を両立できるようにするには、「女性の活躍が進むこと」ではなく、女性のこれまでの役割や活躍を正當に評価して、政治的・社会的・経済的な地位と賃金等待遇を保証することです。「女性の活躍」を強調しても男女間の所得格差を解消しないようでは、男性はますますただ働きで心身ともに負担の大きい子育てや介護から逃げて「働いて報酬を得ることが役割だ」という口実を与えてしまいます。</p> <p>(4) (5) 「男性中心型雇用慣行」＝日本型雇用慣行自体が性別分業と世帯単位の規範を構成しているもので、雇用及び待遇上の差別となる基準・法制度であることをはっきり認識し指摘</p> |
|-----------|--|---|

らし方・意識を変革し⁽⁶⁾、男性中心型労働慣行等を見直すことにより、互いに責任を分かち合いながら家事・育児・介護等へ参画し、地域社会への貢献や自己啓発などあらゆる場面において活躍できる、仕事と生活の調和が図られた、男女がともに暮らしやすい社会の実現を目指すべき⁽⁷⁾である。

また、男性が男性中心型労働慣行等の抱えている課題を理解し、家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成などを通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとって重要である⁽⁸⁾。併せて、共働き世帯の増加などの社会経済情勢の変化も踏まえつつ、税や社会保障などの社会制度、慣行について、男女の社会における活動の選択に対して中立的に働き、働きたい人が働きやすい社会となるよう見直しを行っていくことが求められる⁽⁹⁾。このように、男性中心型労働慣行等を見直すことによって、女性の活躍を推進していくことを目指す。

すべきです。

雇用慣行とは日本型雇用慣行のことを差していますが、この慣行は、法令2条を念頭において労働契約関係を規律する効力をもつものであるかのように、裁判所の判断や法制度を拘束してきました。それは人々の固定観念や偏見による意識の副産物であるという側面より、これらを利用した経済利益の直接・間接の分配システムが競争力を高めて経済成長の原動力となり、男女の関係性や生活のあり方を規定した側面に注目する必要があります。女性が実権を握れないのは、性差別の根源にある性別分業やこれに基づく世帯単位の分配システムとしての雇用慣行＝法的拘束力をもった制度のためです。それは、税・社会保障制度と人々の諸関係をも規定して、働き方や所得における男女間格差の要因となってきました。その格差が、男女の優劣に関する社会的偏見・固定観念を再生産し、ハラスメントを生み出す要因ともなっています。この連鎖を断ち切るためには、性別分業に基づく世帯単位の制度を変えなければなりません。そして、この雇用慣行が法的拘束力をもって強化されてきたものである以上、これを「変えよう」というなら、法制度を変えることを明確な目標にすべきです。

(6)「共働き世帯の増加」を引き合いにして税・社会保障制度が「中立的になっていない」という指摘は問題の本質を言い当てていません。

世帯単元に組み立てられた制度が性別分業を強化し、高度成長期以降、低賃金主婦パートを蔓延させ、最低賃金の水準を家計補助的水準に抑制して、今日の貧困と格差を生み出しました。「共働き」をどのような概念で用いているのかわかりませんが、共働きであるのに、課税最低限・第三号被保険者の範囲で調整して働く家計補助非正規労働に流れるのは制度が中立的に機能していないことを問題にするなら、それは税・社会保障制度が世帯単位で組み立てられているからだ、とはっきりいべきです。改革のターゲットが制度であることを明らかにできないのはなぜでしょう。

(7)個人の意識や生活スタイルに逃げ込んで経済格差に目を

| | | |
|--------------------------------|--|---|
| | | <p>向けようとしなのは問題です。</p> <p>ポジティブアクションにより是正しようとする男女間格差が、次の「働き方」「暮らし方」「意識」にかかっていく構文になっており、最も肝心の賃金格差に触れていないのは、個人の「意識」や「生活スタイル」に逃げ込んで、格差の要因になっている経済分配システムには手を付けられない、その手前で食い止めたいという魂胆が透けて見えます。男が家事・育児に参加するようにしたいなら、まずは経済の分配システムを性中立的に変えることを明確にすべきです。</p> <p>(8) 男性の家事・育児・介護等がキャリア形成に重要というなら、女性のこれまでの家事・育児・介護等をキャリア形成として評価した待遇改善を課題にしないのか理解できません。</p> <p>男性に有効なキャリア形成はこれまで女性がうんと過重なほどになってきたもので、それなら、女性のキャリアとしてもっと評価し、経済的地位向上の正当な根拠であることをはっきりさせるべきです。</p> <p>(9) 世帯単位のシステム・制度の仕組みを個人単位に変えるというべきです。それをさけるかのように「共働き世帯の増加」を引き合いにするのは、問題の本質を分かりにくくさせています。</p> <p>女性の経済的自立と地位の向上が必要です。性別分業による「支え合い」がないところでも家族的責任を果たすことができ、経済的に自立できる働き方と待遇の確立をはっきり目標にすべきです。</p> |
| <p><施策の基本的方向と具体的な取組></p> | | |
| <p>1 長時間労働の削減などの働き方改革</p> | | |
| <p>(1) 施策の基本的方向</p> | <p>男性の家事・育児等への参画が進まないことの原因として、長時間労働や転勤等を前提とした現在の働き方がある⁽¹⁾。少子高齢化の進展や共働き世帯の増加とともに、今後、育児や介護といった家庭生活での役割を担う中で、短時間勤務や所定労働時間内での勤務等、労働に関して時間制約が生じる男性の増加が見込まれることに鑑みれば、男女がともに仕事と生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍するためには、これまでの働</p> | <p>1 (1) 働き方と育児等への参画は原因と結果ではなく、表裏の関係ととらえる必要があります。</p> <p>長時間労働や転勤を前提とした働き方は、日本型雇用慣行にしたがった労働契約、すなわち「家族的責任との摩擦は受忍限度の範囲」とする包括的労働契約関係の下で働くスタイルとして当然です。その適用を受けて働く男性社員が家事・育児等に参画しないのは、これを表</p> |

| | | |
|-------------------|---|---|
| | <p>き方を抜本的に見直す必要 <u>(2)</u> がある。</p> | <p>裏の関係にあるので、原因と結果ではありません。要するに、働き方と生活の仕方はイコールです。</p> <p>1 (2) 働き方と待遇のあり方をトータルに見直すべきです</p> <p>「男性の働き方を見直す」という観点の限界が見えます。短時間勤務や所定内労働、勤務地を限定して働く女性の低賃金・格差の改善をおきざりにしてしまうつもりでしょうか。形成されてきた雇用慣行は、働き方と賃金等待遇を組み合わせたものですから、労働時間や勤務地を限定する働き方に不利益を加えることも含めて見直すことが求められるのではないのでしょうか。こうした待遇問題に触れないで、男性中心の雇用慣行を見直すことはできません。</p> |
| <p>(2) 具体的な取組</p> | <p>① 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等の改正【P。第 189 国会に提出。可決・成立した場合。平成 28 年 4 月に施行予定】や労働時間等設定改善指針の改正【P】の状況や、労使の意見を踏まえ、必要に応じて時間外労働に係る上限規制や休息时间（勤務間インターバル）規制の導入、年次有給休暇等の連続取得等を可能とする職場環境整備など、長時間労働の削減に向けた更なる取組を検討する <u>(3)</u>。</p> <p>② 長時間労働の削減など働き方改革に向けた具体的な数値目標 <u>(4)</u> について、昨今の関連施策の進捗を把握し、必要に応じて見直しを行うとともに、政労使による具体的な取組の更なる推進を促す。</p> <p>③ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成 26 年 10 月 17 日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）に基づき府省ごとに設定した取組計画を踏まえ、事務次官・官房長等による直接把握などにより、各職場における長時間勤務の実態を正確に把握し、その結果を分析し改善を図る。また、超過勤務の縮減に向け、数値目標と達成期限を設定することも含め検討する。</p> <p>④ 上記取組のほか <u>(5)</u>、「③雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」「⑨男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備」に掲げられた関連施策を進め、長時間労働の削減などの働き方改革の推進を図る。</p> | <p>1 (3) 削除すべきです。</p> <p>労働基準法改正法案は、支払労働時間を短縮することにはなりますが、実労働時間の短縮にはつながらず、仕事のハード化が促進されます。WLB とは逆行します。もっと労使が話し合う必要があり、議論の多い改正法案は撤回すべきです。</p> <p>1 (4) 労働から解放された時間の確保の観点にたった数値目標の設定こそ重要です。</p> <p>1) 労働から解放された「非労働時間」の確保の観点が労働者の市民的・政治的自由の度合いをはかる重要な指標になるべきです。それには、実労働時間、通勤時間、労働に関連して必要となる時間（労働安全衛生委員会、過半数代表、労働組合活動、労使交渉）が考慮される必要があります。</p> <p>2) 数値目標の設定の前提として、①労使が「実労働時間」の観点から把握することと、②生活時間、労働と生活をつなぐ時間などの把握ができるようにすること、③①と②の男女間格差を把握すべきです。</p> <p>3) 数値目標を設定するには、以下の観点が必要です。</p> <p>①②) ①ないし③のバランスを考慮して設定すべきです。</p> <p>②女性のパートタイム労働者を含む平均値を目標に男性の実労働時間を短縮するといった観点が必要です。</p> <p>③ 少なくとも週 30 時間労働制が、男女が政治的・社会的・経済的な</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>あらゆる場面で権限を平等にわかちあえるようにする究極の目標であることを意識すべきです。</p> <p>4) 上記を前提に、時間外労働は例外であることを周知し、3・6協定の上限規制（1日2時間。週6時間、年間150時間）、インターバル規制の導入、年次有給休暇の取得率向上の目標を記載すべきである。</p> <p>1（5） 契約本位の限定された働き方を理由とする差別の禁止や均等待遇の保障が抜けています。</p> |
| <p>2 家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備 ⁽¹⁾</p> | | |
| <p>(1) 施策の基本的方向</p> | <p>我が国においては、固定的な性別役割分担意識を背景に、男性を中心とした雇用慣行が維持されていることなどにより、男性の十分な分担が必ずしも得られず、家事等における女性側の負担が高いのが実態である。その結果、女性が職場において活躍することが困難になる場合が多いことから、<u>育児休業など、男性による両立支援制度の活用を推進することにより、男性の家庭生活への参画を強力に促進する必要がある ⁽²⁾</u>。</p> | <p>2（1） 家族的責任のための権利が男女平等を基礎に確保されるべきだという基本的な観点が抜けています。</p> <p>すでにみてきたように、どうして個々の男性の働き方や家事・育児への参加なのか、という前に、雇用慣行を投影した客観的な制度の問題（包括的労働契約関係概念がそもそも男女平等をベースとする家族的責任の遂行を困難とし、生活できない賃金しか得られない）をどうするのかということが問題です。男性が育児に参画するか、とか性別役割分担意識が変わるか、といった問題は、制度を変えて格差をなくせばあとからついてくる問題です。</p> <p>2（2） 共働きの男性の協力が得られないから女性の活躍が困難になるわけではないし、シングルで子育てする男女の問題は解決しません。</p> <p>背負っている家族的責任の半分を男が担えば女性の活躍がすすむというのは、飛躍がありすぎるし、現代家族の実情を無視しています。単身で生計を維持していたり（共働きの夫ないし妻がいない）、共働きであっても家族的責任をシェアしない（少年サッカー、少年野球チームに主力を注ぐなど自分の好きなことをやっている）配偶者と家族を構成している場合など、家族の形態は多様です。女性が登用されない（ふさわしい待遇を得られない）のは、登用の条件が家族的責任と調和した働き方を前提にしていないこと、家族的責任のために賃金・格付け・昇進が遅れて格差がついてもやむを得ないというポリシーが当然のこととして根付いてしまっているため、そうした取扱いを変え</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>るほうが、男性の家事・育児への参画を促進して女性がこれまで以上に働けるようにするより迅速により結果が得られるはずです。</p> |
| <p>(2) 具体的な取組</p> | <p>ア 企業における男性管理職等の意識啓発 (3)</p> <p>① 男性社員の育休取得促進に向けた企業の取組を促すべく、男性社員の育児休業の取得状況の情報開示（見える化）を推進する。</p> <p>② 育児休業等を理由とする男性に対する不利益取扱いをなくすため、企業におけるハラスメント防止対策等を推進する。</p> <p>イ 地域等における環境整備 (4)</p> <p>① 男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備（ベビーベッド付男性トイレの整備、交通機関での子連れへの配慮等）を推進する (5)。</p> <p>② 子ども・子育て支援新制度により、市町村が潜在的なニーズも含めた需要を把握し、それに対応した必要な保育等の受け皿を確保するなど、地域のニーズに応じた子育て支援の一層の充実を図るとともに、「地域包括ケアシステム」の実現等による家族の介護負担の軽減を進めるなど、男女がともに子育て・介護をしながら働き続けることができる環境を整備する。</p> <p>③ 上記取組のほか、「3 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」「9 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備」「10 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進」に掲げられた関連施策を進め、男性が家事・育児・介護等に参画可能となるための環境の整備を図る。</p> | <p>2 (3) 意識啓発で変わるような「慣行」は労働契約を解釈する根拠にはなりません。私たちは、契約の内容を規律してしまう法的効力のある雇用慣行を変えようとしているのです。</p> <p>①労働契約を規律すると解釈されてきた雇用慣行を変えるのは、それとは異なる価値観をベースとする新しい法制度を対置する以外にないと思います。日本型雇用慣行を前提にして組み立てられた労働義務と待遇格差に関する法理は、男性管理職等の意識を変えれば変わるというものではありません。</p> <p>②男性の育児休業状況は取得率のみでなく、取得日数も対象とすべきである。</p> <p>2 (4) 企業の環境整備（雇用慣行の見直しにつながる）は何処に行ったのでしょうか。どうしても企業には触れたくないようです。・・・</p> <p>2 (5) 整備は男女平等をベースに勤めるべきです。男女平等を基礎にした環境整備であるはずのものが「男性が・・・」というのは理解できないものです。</p> |
| <p>3 男性正社員中心型の年功的処遇制度の変革により男女間および正規・非正規間の処遇格差を是正</p> | | |
| | <p>3の施策を新設する</p> | <p>❖<目標>に書かれているように、男性正社員に対する年功的な処遇は我が国の男性中心型労働慣行の中核をなすものであり、働く場における女性の活躍を阻み、実質的な男女間の格差を生み出してきた。男性正社員に対する年功的賃金処遇が男女間および正規・非正規間の賃金格差をもたらしてきた。</p> <p>❖女性の活躍を推進し、男女間の処遇格差を是正するためには、性別役割分担意識や性差に対する偏見の撤廃のみならず、むしろその基盤となっている雇用の場における男性正社員中心型の年功的処遇慣行・制度の見直しが不可欠である。</p> |

| | | |
|-----------------------------------|---|--|
| | | <p>❖政府は、企業の使用者および労働組合に、年功的処遇慣行・制度の変革を促すとともに、同一（価値）労働同一賃金法制や雇用機会均等法制等の実効性を高める措置を講ずることにより男性正社員中心型の年功的処遇の実質的な変革を図るものとする。</p> <p>3の新設に伴い、4以下の番号を繰り下げる。</p> |
| <p>3 男女共同参画に関する男性の理解の促進 →4とする</p> | | |
| <p>(1) 施策の基本的方向</p> | <p>固定的性別役割分担意識について、時代とともに変わりつつあるものの、特に男性に強く残っており、そのことが家事や育児、家族の介護等の家庭的責任の多くを事実上女性が担っていることにつながっているとの指摘もあることから、<u>男性の家事・育児等の家庭生活への参画を促進すべく、意識啓発や相談活動などを通じ、男女共同参画への男性の理解の促進や意識の改革を図る</u> (1)。</p> | <p>3 (1) 「家事・育児などへの参加」「男性の理解」だけではないはずです。</p> <p>1) 家族的責任の遂行を積極的に評価する雇用及び賃金等待遇の仕組みを男女平等の基盤にたって確立する方向を前面に出すべきです。そして、現在の雇用管理区分や職階にこだわらず、前記の観点からキャリアを再評価し、より高いポジションへの登用ルートを設けるなどのことを検討すべきです。(2)の具体的な取り組みのなかに、そのことを改革の具体的な内容として示すべきです。こうした施策がないと、女性の管理職への登用を2020年までに30%にするという目標は到達できません。</p> <p>2) 女性が妊娠・出産・育児を契機として所得を得られる仕事からリタイアすることがないように、職場の理解を促進すべきです。</p> |
| <p>(2) 具体的な取組 (2)</p> | <p>① 諸外国に比べ低水準にとどまっている家事・育児や介護への男性の参画を一層促進するため、育児・介護休業等の両立支援制度の周知啓発、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等、男性が育児・介護に参画するための環境整備や情報の提供等の支援を行う。</p> <p>② 家事・育児等を前向きにとらえ、積極的に参加する動きを広めるため、男性を対象とした啓発手法の開発・実施、男性のロールモデルによる活躍事例の発信、キャンペーンや顕彰を通じ、国民全体の気運の醸成を図る。</p> <p>③ 男性自身の意識だけではなく、男性が家事や育児、介護等に参画することに対する周囲（女性、両親など年配者、地域、職場等）の意識を変革し、男性がそれらの活動に前向きに参画できるよう、必要な広報・啓発活動等</p> | <p>3 (2) 前記3 (1) の観点で具体的な取り組み項目を追加すべきです。</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>を行う。</p> <p>④ 男性経営者層の理解促進およびネットワークの構築支援などを継続し、女性の活躍を応援する活動を全国的に拡大する。</p> <p>⑤ <u>世帯類型別（共働き世帯と専業主婦世帯）の男性の育児休業取得状況や配偶者出産休暇等の利用状況に関する調査を実施し、男性の育児休業取得率を高めるための実効性の高い方策について検討を進めるなど、専業主婦世帯の夫や子育て目的の休暇の取得促進も含め、男性が育児を行うことを進める</u> (3)。</p> <p>⑥ ⑤の取組のほか、育児・介護休業等の両立支援制度の周知啓発、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等、男性が育児・介護に参画するための環境整備や情報の提供等の支援を行う。</p> <p>⑦ 上記取組のほか、「3 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」「9 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備」「10 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進」に掲げられた関連施策を進め、男性が家事・育児・介護等に参画可能となるための理解の促進や意識の改革を図る。</p> | <p>3 (3) シングルを除外することや取得率のみで制度の内容を検討しないのは問題ではないでしょうか。</p> <p>シングルで子どもを育てながら働く男女労働者の就業と生活の実態を把握すべきです。これらの労働者が就労の継続が困難で貧困に追いやられていることをもっと深刻にとらえるべきですが、その要因に、子育てや介護のための制度的保障が不十分であることが挙げられます。そのなかには、休業や労働時間短縮による所得上の不利益もあります。そうした制度上の問題を検討し、権利行使を困難にしている原因を取り除くために、社会保障の在り方も検討すべきです。また、男性の配偶者出産休暇を促進するため有給で保障するというなら、女性の出産休暇についても均等に有給とするような観点が必要です。</p> |
| <p>4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正→5 とする</p> | | |
| <p>(1) 施策の基本的方向</p> | <p><u>固定的な性別役割分担意識や性差に対する偏見などにより、女性の採用・登用に事実上の障害が存在してしたことが実質的な男女間の格差を生み出していた側面があることを踏まえ、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業等の取組を促進するなど、ポジティブ・アクションの推進等により女性の能力発揮を促し、男性中心型労働慣行等の変革を進める</u> (1)。</p> | <p>4 (1) 意識・偏見により、「事実上の」障害が存在していたことが「実質的な」格差を生じさせていた側面があるという指摘は、よく理解できません。</p> <p>性別役割を土台にして世帯単位に成り立っている制度や基準による制度や基準、労働者の配置や昇進に大幅な企業の裁量を認める包括的な労働契約関係は、いずれも日本型雇用慣行によるものですが、こうした制度や法規範が女性の雇用や待遇に不利益（差別）となっています。この点は全く指摘がありません。制度の運用を問題にするようですが、制度の運用にステレオタイプやバイアスが働いていても「裁量の範囲」だとして是正しない口実にされてしまいます。これも、日本型雇用慣行を契約を規律する「規範」して、募集・採用、配置・昇進などに企業の大幅な裁量を認める包括的労働契約論を出ない司法制度の限界があります。こうした状況を変えるためには、法改革が求めら</p> |

| | | |
|------------------------------------|---|--|
| | | れるのであって、労基法4条や均等法の見直しが課題とされるべきです。 ポジティブ・アクションは、そのすべてではなく一部にすぎませんし、前記を踏まえたものである必要があります。 |
| (2) 具体的な取組 | <p>① 女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用や勤続年数の男女差・長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成に向けた取組、女性の活躍状況に関する情報開示（見える化）など、女性活躍推進法【P. 第189国会に提出。可決・成立した場合。】に基づく取組を含めた、女性活躍の推進に向けて国や地方公共団体・企業等が行う取組(2)を促進する。</p> <p>② 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。さらに、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図る。</p> <p>③ 企業における女性の活躍状況等について、政府の情報公開サイトの一元化・充実など、企業自らによる自社の現状の公表等に資する支援を行うとともに、有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示（見える化）などの取組を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう努める。</p> <p>④ 女性の役員・管理職の育成や女性の就業継続に向けた、企業による研修の実施等を支援する。</p> <p>⑤ 上記取組のほか、「3 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」「9 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備」に掲げられた関連施策を実施し、ポジティブ・アクションの推進等を図る。</p> | <p>4(2) 格差を解消するメインの課題から賃金が抜け落ちて います。</p> <p>1) 賃金格差の解消の度合いは、雇用におけるあらゆる格差解消のバロメーターです。男性中心の雇用慣行による男女間賃金格差を解消する政策をとることが、雇用慣行を見直すことにつながります。その点では、女性の活躍促進法が本文で賃金格差の解消を取り上げていなかったとしても、基本計画では取り上げるべきです。また、「女性が低賃金・ハードワークで活躍」にならないように、男女間格差は、賃金、格付け・職階、労働時間、雇用区分、非正規から正規への登用などを総合的に把握すべきです。</p> <p>2) 労使関係への参加が男女平等に進んでいるかどうかも大事です。男性中心の雇用慣行を構造的に変革するには労使関係の役割が大きいと考えられるので、職場における要求の把握から要求の策定、実現に向けた取り組みの方針化・交渉、妥結に至るすべての段階で、女性が参加し、権限と責任を平等にわかちあう体制の確立が目標に掲げられるべきです。とくにWLBの要求実現に最も利害を有する年代の男女労働者が労働組合活動への参加や過半数代表者としての活動が可能になっているのか、という観点から、働き方＝労働時間の改革が求められます。</p> <p>3) 労働時間については、実労働時間を1日単位をベースに把握することがこの問題へのアプローチにふさわしいやり方です。</p> |
| 5 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し(1) →6とする | | |
| (1) 施策の基本的方向 | ライフスタイルが多様化する中、あらゆる分野において女性の活躍を推進するには、特定の活動の選択に対し中立的でない社会制度が存在する場合、 | 5(1) 男女間格差に影響を与える制度や慣行の見直しがメインです。 |

| | | |
|-------------------|--|---|
| | <p>その見直しを図っていく必要がある。特に、<u>個々人の就業等に大きな影響を与える税制や社会保障制度については、それぞれの目的や経緯があって形成されたものであるが、共働き世帯の増加等、社会経済情勢の変化に十分対応できておらず、見直しを進めていくことが求められる。</u>(2)</p> | <p>慣行を変える力をもつだけの法制度の整備が第一の課題とされるべきことは、既に指摘しました。</p> <p>5(2) 取り上げる課題が抽象的で明確化されていません。</p> <p>世帯単位の制度から個人単位へ切り替えることや、性中立的な賃金等待遇決定システム（性中立的職務評価や間接性差別や家族的責任への合理的配慮を欠如した取扱いの禁止）を課題として掲げるべきです。その点では、均等法や労働基準法4条をもっと有効に機能させるように見直すべきです。また、男女間格差は雇用区分による格差を反映していますので、その格差の解消も課題です。同一賃金法が今国会で成立した暁には、客観的職務評価など前述したツールに基づく雇用区分間の格差を解消できるような体系的な雇用区分による差別禁止法を展望すべきです。</p> |
| <p>(2) 具体的な取組</p> | <p>① <u>税制や社会保障制度等について、働きたい人が働きやすい中立的なものとなるよう、下記のとおり具体化・検討を進め、計画期間中のできるだけ早期に見直しを行う</u> (3)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 税制における個人所得課税の諸控除の在り方について、平成 26 年 11 月に政府税制調査会が取りまとめた論点整理を踏まえ、国民的議論を進めつつ見直しを行う。 ・ 社会保障制度について、平成 28 年 10 月からの短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大を着実に実施するとともに、さらなる被用者保険の適用拡大を進めていく中で第 3 号被保険者を縮小していく方向で検討を進める。 ・ いわゆる配偶者手当については、結果的に女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があることに鑑み、平成 26 年 12 月 16 日の政労使会議で取りまとめられた「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」を踏まえ、必要な検討を進める。 | <p>5(3) 具体的な取り組みが「腰が引けています。」</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 5次計画までに世帯単位から個人単位に変更することを明確にすべきです。 2) 働き方を改革するうえでは、5(2)の課題を慣行を改革するなかに位置付けるべきです。 |

2. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 (コメントのみ記載)

2-2 司法分野 (2) 具体的取組

イ 裁判官

最近の判例等を見ると、女性の参画を歓迎しない、男女役割分業意識が根強く残っている（男女賃金差別、女性への暴力事件等々）ので、裁判官の職にある人たちへのジェンダー教育が必要である。

2-3 行政分野 (2) 具体的取組

④、⑤、⑥関連

現在厚労省の現職女性が賃金・昇格差別裁判を東京地裁で係争中である。政府として徒に争うのではなく、問題提起を真剣に受け止め、改善に努めるべきである。

2-4 経済分野 (2) 具体的取組

(見える化の推進)

①有価証券報告書への女性の役員比率の記載義務付けは一步前進だが、役員比率は取締役候補者リストで現在でも把握可能である。それよりも1999年まで有価証券報告書に記載されていた男女別の「従業員数、平均年齢、平均勤続、賃金」の項目に男女別の管理職数、執行役員数を加えたリストの公開が効果的である。