

### 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

中野麻美(弁護士)・森ます美(昭和女子大学)・柚木康子(均等待遇アクション 21 事務局)

<p>&lt;目標&gt;</p>	<p>就業は生活の経済的基盤であり、自己実現につながるものでもある。少子高齢化やグローバル化が進展する中で、働きたい人が性別にかかわらずその能力を十分に発揮できる社会づくりは、ダイバーシティの推進につながり、我が国の経済社会の持続可能な発展や企業の活性化という点からも、極めて重要な意義を持つ。しかしながら我が国では、M字カーブ問題がまだ解消されておらず、子育てや介護等の理由により就業を希望しながら求職していない女性は 303 万人であり、非常に大きな損失となっている。(1)</p> <p>働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）、ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方、パートナーである男性の子育て・介護等への参画等の実現が喫緊の課題となっている。(2)</p> <p>また、性別を理由とする差別的取扱いやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い（以下「マタニティハラスメント」という。(3)）等の根絶、男女間の賃金格差の解消など、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保が不可欠である。さらに、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や女性の能力発揮を促すための支援も必要である。</p> <p>そして、パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もある一方、男性に比べて女性の非正規雇用の割合が高い現状においては、女性の貧困や男女間の格差の一因になっているとの問題もあるため、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に向けた一層の取組が必要である(4)。</p> <p>加えて、多様な生き方、働き方があることを前提に、各人がその選択において能力を十分に発揮することができるよう、再就職、起業、自営業等においても、女性が活躍できるよう就業環境の整備を進める必要がある(5)。</p> <p>以上を踏まえ、企業、経済団体、労働者、労働組合、国、地方公共団体等が連携し、雇用等における男女共同参画の推進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に推進する。</p>	<p>(1) 深刻化している「子どもの貧困」や「格差と貧困」の拡大の要因にジェンダー格差があるという問題意識を明確にする必要がある。</p> <p>(2) 問題はこうした問題の原因となっている雇用慣行にある。包括的労働契約を典型とする雇用慣行は、ワークライフバランスを不可能にし、ワークライフバランスを追及しようとする仕事や訓練、昇進の機会を失ったり賃金格差を余儀なくさせる。このような雇用慣行の改革が求められている。</p> <p>(3) 「マタニティーハラスメント」と括ってしまうこと自体が問題である。マタニティーハラスメントはごく限られた場面であり、妊娠出産機能を有する女性に特化される。前述の雇用慣行の改革の必要をふまれば、男女平等の基盤においてワークライフバランスの権利を保障すること、その権利の保障を要因とする雇用における不利益な取り扱いをなくすことが必要である。</p> <p>(4) 現状の非正規雇用が多様な就業ニーズに応える積極的な意義を有するのは、性別分業を前提にした生活が前提である。非正規雇用では、自立した経済的基盤のもとで多様な就業ニーズに応えることは不可能である。この問題はシングルマザーと子どもの貧困につながっており、非正規雇用の賃金の底上げが求められる。</p> <p>(5) 起業・自営における男女平等のためには経済的取引関係における性差別や優越的地位による不正取引規制を念頭において取引環境を改善することが求められる。</p>
-------------------	--	---

# 1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現

<p>(1) 施策の基本的方向</p>	<p>働く女性が増加する一方、M字カーブ問題等がまだ解決されていない中で、家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約（ILO第156号条約）の趣旨も踏まえ、働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、長時間労働の削減や生産性の向上に向けた効率的な働き方の推進等によるワーク・ライフ・バランス及びライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現を図る。(1)</p>	<p><b>1 (1)</b> ワークライフバランスとは、人間の自然な生活のサイクルを尊重したもの（健康の確保）であることを前提に、家族（とくにケアが必要な子どもや親）のニーズや交流の機会の保障のための自由な時間を確保するという人権であることを明らかにする必要がある、またその権利の取得において男女は平等であること、つまり、職場・家庭・地域における権限と責任を平等の分かち合うことができるようにすることを明確化すべき。さらに、女性が職場・企業における労働条件決定や政治への影響力を高めるための活動時間の保障も含める必要がある。労働組合活動や政治活動のような政治的・市民的自由のための時間の確保の必要を明確化すべきである。また、非正規雇用労働者がワークライフバランスのための権利を行使できない状態を改善するため、法整備が必要である。</p>
<p>(2) 具体的な取組</p>	<p><b>ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等</b></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】を踏まえ(2)、中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率（50%以上）の適用猶予の廃止、年次有給休暇の取得促進等を着実に推進するとともに、法定労働条件の履行確保のための監督指導体制の充実強化を行う<b>a</b>。</p> <p>②労働時間等設定改善指針の改正【P】も踏まえ、休憩時間（勤務間インターバル）の設定、一定時刻以降の就業を禁止し、やむを得ない残業は始業前の朝の時間帯に効率的に処理する「朝型の働き方」<b>b</b>の導入、深夜業の回数の制限等に関する労使の自主的な取組を促進する。</p> <p>③上記①及び②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<b>c</b>や休憩時間（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。(3)</p> <p>④企業が主体的にワーク・ライフ・バランスを推進することができるよう、生産性の向上に向けた効率的な働き方や妊娠・出産・育児期における職場での配慮の在り方、年次有給休暇の取得促進等に関し、指針や</p>	<p><b>1 (2) 労働基準法の見直し</b></p> <p>異論の多い労働時間法制見直し法案を前提にすることは問題である。</p> <p>1) 長時間労働の解決には以下の実体を前提にすることが必要である。</p> <p>①日本の労働時間は労働力調査（不払残業分を含む）で年間平均2100時間（毎月勤労統計では平均1800時間を切っているが）で、それも女性が多くを占めるパートの増加分で希釈された結果であること。</p> <p>②男性の長時間労働はあまり変わらない。労働力調査で2400時間、社会生活基本調査で2700時間を超えるという指摘もあり、男女間労働時間格差は年間500時間を超えている。</p> <p>③男性フルタイムの1日当たり労働時間の分布は、1976年当時は平日1日8時間程度が多く、1日10時間は17%程度であったのが2006年は43%に大幅アップしている。これは週休2日制普及に伴う土曜日の労働時間の減少が平日の労働時間にしわ寄せされる程度は企業規模が小さいほど大きい。</p> <p>④非正規労働者のなかに深夜労働が増えている。</p> <p>⑤シングルマザーのように、子どもたちを養って生きるだけの所得を得ようとしても、一旦仕事を辞めたあとの低賃金非正規雇用では、死ぬほど長時間働かなければならない。</p>

好事例を提供するとともに、これらに積極的に取り組む企業を支援する。

⑤ 過労死等の防止のための対策に関する大綱を踏まえた取組を着実に進めるとともに、メンタルヘルスの確保など職場における健康管理を強化する。

⑥ 企業等における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や、労働時間の状況を含め、女性の活躍状況に関する情報開示を促進する。

⑦ 長時間労働の削減等の働き方改革に向けた国民運動を展開する。

⑧ 各都道府県労働局に設置した「働き方改革推進本部」において、各地のリーディングカンパニーに対して直接働きかけを行うとともに、「まち・ひと・しごと創生」の観点から、地方公共団体が各地域の実情に応じた「働き方改革」に取り組むための枠組みを構築する。

⑨ 女性の活躍推進や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた労働環境整備を図るため、都道府県労働局における体制を整備・強化する。

#### イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現

① 多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。

・ 育児休業後の円滑な職場復帰による継続就業を支援するため、育児・介護休業、短時間勤務制度の利用促進、育休復帰支援プログラムの拡充に加え、育児休業中・復職後の能力向上のための職業訓練を実施する事業主に対する支援を推進する。

・ 介護離職の防止に向けて、介護休業制度の従業員への周知強化、分割取得の在り方、介護期における柔軟な働き方の推進策、介護休業取得時の経済的負担の在り方など、介護休業・休暇の取得促進に向け法的措置も含めて必要な対応を検討する<sup>(4)</sup>。

・ 一人の女性に育児と介護の負担が同時にかかる、いわゆる「ダブルケア」問題の実態について調査を行い、その結果等も踏まえ、必要に応じて、負担の軽減の観点からの対策の検討を進める。<sup>(5)</sup>

⑥ 全世帯を4分した所得水準（30歳代フルタイム男性）と週労働時間をみると、2001年までは第4分位の高額所得層が長時間であったが2006年には減少して最も少ない（週50時間を切っている）。第3分位は年を追って減少傾向、第2分位、第1分位は増加しており、週55時間を超えている。

⑦ 成果主義賃金は賃金を引き下げ、目標管理は労働時間を増加させている。成果主義と目標管理は不即不離の関係にある。

2) 以上からすると、企画業務型裁量制の適用範囲の拡大や高度プロフェSSIONAL型労働について時間外休日深夜規制をまるごと適用除外にする労働時間制度の見直しは、正規雇用の長時間化と低賃金化をすすめ、男女間格差を拡大させる。具体的には、

① 使用者の労働時間短縮に向けた努力・インセンティブを減殺するから、労働力調査で2400時間、社会生活基本調査で2700時間を超えるような長時間労働を改善することはできない。

② 不払い労働は超雇大化する。少なくなるのは支払労働時間のみ。

③ ジョブディスクリプションの明確化では、コース制や人事考課における性差別、女性に対する統計的差別を取り除くことはできない。

④ 労働時間と報酬のリンクを断ち切り、業績本位の処遇を究極まですすめることによって、使用者はさじ加減で業績を評価し賃金を抑制しながら、労働者を目標達成に向かって長時間労働に駆り立てることができる。3) そもそも労働時間規制を「自由に働ける」という物差しによって適用除外すること自体が問題である。

4) ワークライフバランスの実現には、自然な人間の生活サイクルや家族（とくにケアが必要な子どもや親）のニーズや交流の機会の保障に即したものでなければならない。

5) またワークライフバランスには、女性が職場・企業における労働条件決定や政治への影響力を高めるための活動時間の保障も含める必要がある。労働組合活動や政治活動のような政治的・市民的自由のための時間の確保の必要を明確化すべきである。

a 裁量労働の拡大や高度プロフェSSIONAL制度の対象者は労働時間規制の対象外となってしまう。監督指導体制の強化が役に立たなくなる。

b 朝型の働き方が、これまで分担してきた家事・育児・保育園の送迎など

- ・ 労働者のライフステージに配慮し、必要な期間について、勤務地・職務・勤務時間を限定した多様な正社員制度や職種転換の適用、元の雇用形態への円滑な復帰支援<sup>(6)</sup>を進める。
- ・ テレワークの環境整備、サテライトオフィスの設置など場所の制約を受けない勤務形態や、在宅勤務<sup>(7)</sup>、フレックスタイム制度の導入時における適切な労務管理の徹底及び子連れ出勤を可能とする職場環境の整備
- ・ 子育て期のワーク・ライフ・バランス実現のため、転勤の実態について調査を行い、その結果も踏まえて、企業の経営判断に配慮しつつ、労働者の仕事と家庭生活の両立に資する「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」の策定を目指す。<sup>(8)</sup> e
- ・ 配偶者の転勤や家族の介護等による転居等に配慮したキャリア継続に関する仕組みの好事例の把握と情報提供を進める。
- ・ 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いをなくすための、企業におけるマタニティハラスメント防止に向け、法的対応も含め、事業主の取組強化策を検討する。
- ・ 中小企業における女性の活躍推進を図るため、育児を行う労働者が安心して育児休業を取得し職場に復帰できるよう、育児休業中の代替要員を確保しやすくするための取組を強化するとともに、中小企業と主婦等を含む女性人材とのコーディネートに向けた取組の推進や、中小企業側の女性人材受け入れのための体制整備に対する支援を進める。

② 企業の経営者、業界単位の企業ネットワーク、経済団体等との連携を図りつつ、

- ・ 女性の活躍の必要性に関する経営者や管理職の意識改革、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促し、経営者のリーダーシップによる取組を促進する。
- ・ 子育て・介護等に携わる社員のマネジメントやキャリアアップを目指す女性社員の育成に必要なスキルを備えた管理職やメンターの育成を支援する。
- ・ 部下の仕事と子育て等の両立を後押しするための上司に対する人事・評価制度の見直しを促進する。<sup>(9)</sup> f

を困難にする。結果として朝も夜も働く長時間労働になる。

c 時間外の上限規制を早急に導入し、時間は1日2時間、週6時間、年間150時間とすべき。

d 国民運動について具体的なイメージを明らかにすべき。時間外労働は例外であることの徹底を

1 (3) 男女平等をベースにした上限規制はワークライフバランスの実現に不可欠であり、これを「検討する」では何も変わらない。「実現する」など実行に向けた取り組みをすることを明らかにすべきである。

1 (4) 喫緊の課題であり、検討することに留めず必要な対応を講じるべきである。

1 (5) 子育て支援や介護保険制度の充実が不可欠である。

1 (6) 多様な正社員制度や職種転換、元の雇用区分への円滑な復帰支援といったように、仕事と生活の調和のための働き方と待遇格差につながる雇用管理区分をリンクさせることは、新しい格差を生み出すことになる。とくに、日本型雇用慣行に基づく制度をそのままにしてこうした改革を進めることは、男女間格差を広げる恐れがある。

1 (7) 場所の制約を受けない働き方には副作用も大きい。場所は制約を受けないが、職場にいる以上に上司からの指示命令や労働時間管理がタイトであったり、地域的な賃金のばらつき（格差）が低賃金化に拍車をかける。安全衛生管理にも課題を残している。こうした働き方を推奨するのは時期争訟であるが、もし推奨するなら考えられる前記副作用への対応を前提にする必要がある。

1 (8) 転勤の経験が処理できる仕事の困難度に影響を与えるかといえ、必ずしもそうではない。全く転勤しないことによって熟練や業務知識を蓄積することが求められる仕事もある。これらの検討を行うには、性中立的な物差しによる客観的な職務評価の取り組みが不可欠であり、こうした検討を通じて、勤務地の異動の幅によって賃金等待遇に格差を

③ 働きやすく、働きながら安心して子供を産み育てられる環境を確保する観点から、家庭、職場、保育が近接するコンパクトなまちづくり（コンパクトシティ）の形成を推進する。

④ 「9 男女共同参画の視点に立った各種制度・慣行等の見直し」1(2)記載の男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備を推進する。

#### ウ 男性の子育て・介護等への参画の促進 (10)

① 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。

② 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、現状、低い割合にとどまっている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業の取得促進も含め、男性が育児を行うことを進める。

③ 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。

④ 企業における男性社員の育児休業の取得状況の情報開示（見える化） **g**を推進する。

⑤ 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、2(2)ウ②記載の企業におけるハラスメント防止対策等を推進する。

#### エ 女性が活躍するための前提となる人材育成

① 企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。

・各々のライフプランニングやキャリア形成に総合的に対応した研修の実施、メンター制度の導入、相談体制の整備

・育児をしつつ活躍する（女性）労働者を増やすため、育児休業等を取得しても中長期的に処遇の差を取り戻すこと、職務上の経験を積むことが可能となるような人事配置、教育訓練、昇進基準及び人事評価制度

設けることの合理性をチェックすることが求められる。

**e** 本来転職には本人同意を必要とするべき。子育て期や介護時期の転職を行わないことなどが必要。

**1 (9)** 人事考課制度は、社員の賃金等待遇を決定するサブシステムであって何事につけても重要な機能を果たす。ワークライフバランスによる不利益な評価をしないことに加え、ワークライフバランスを確保することに向けた努力を積極的に評価する必要がある。

**f** 具体的に「妊娠・出産・育児・介護をマイナス評価しない」など明確に記載すべき

**1 (10)** ワークライフバランスに関する男女平等な権利を前提に、男性に対するポジティブ・アクションであるという位置づけが大事。男女平等な権利を前提にしたときには、人事考課制度についての見直しは女性に対する施策に特化するものではなく、男性に対する施策としても重視すべきである。

**g** 出産後の数日の育児休業では本当の意味の男性の参加にはならないので、取得率だけでなく取得日数も開示するべきである。

**h** 産休・育児休業の取得による昇給機会の喪失や昇進の遅れがある。子どもを産むことがペナルティとなるような仕組みの改善が必要。

**i** ジョブ・カードによるスキルの可視化が、個別企業による評価を前提とする場合は問題あり。企業による評価が公正なものとは言い難い。

	<p>の見直し <b>h</b> の奨励、職場マネジメントの 調査研究及び好事例の提供</p> <p>② 労働者の主体的な職業能力の開発及び向上を促進するため、業界共通の職業能力評価のものさしとなる技能検定をはじめ、企業・労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備、ジョブ・カードを活用したスキルの可視化（見える化） <b>i</b> を推進する。</p>	
<h2>2 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</h2>		
<p>(1) 施策の基本的方向 <sup>(1)</sup></p>	<p>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関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の基本的理念である雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に向けて、性別を理由とする採用・配置・昇格等における差別的取扱いやセクシュアルハラスメント、マタニティ・ハラスメント等が行われない職場づくりを進める。</p> <p>併せて、男女労働者の同一報酬に関する条約（ILO 第 100 号条約）の趣旨を踏まえ、男女間賃金格差の解消に向けた取組を進める。 <sup>(1)</sup> <b>j</b></p>	<p><b>2 (1) 労働基準法 4 条と IL0100 号条約</b></p> <p>1) 職務や契約形態など雇用管理区分の違いが賃金格差の根拠となっている場合には、職務の価値評価が同等であるとされる以上格差を是正すべきであり、そうしたことを可能にする手続き及び体制の整備に着手すべきである。また、現行ガイドラインは見直されるべきである。</p> <p>2) 職務の価値評価に基づいて価値労働の観点から賃金是正をすることを明確に示すべきであるが、(2) 具体的な取り組みのなかでは、この問題について全く触れていないことは問題である。</p> <p><b>j</b> 労基法 4 条にその趣旨が含まれていると政府が主張する「同一価値労働同一賃金」を実現するため国際基準による職務評価制度の構築、および公的機関による価値判断の仕組みを早急に実現するべきである。</p>
<p>(2) 具体的な取組</p>	<p><b>ア 男女雇用機会均等の更なる推進 <sup>(2)</sup></b></p> <p>① 男女雇用機会均等法の履行確保に取り組み、事業主が報告の求めに応じない場合や、勧告をされたにもかかわらず違反を是正しない場合には、過料、企業名の公表等により同法の実効性を確保する。また、全国どの地域においても企業への指導や労働者の救済が等しく円滑に行われるよう、雇用均等行政と労働基準行政を始め各関係機関が連携を図るとともに、都道府県労働局雇用均等室等の体制を強化する。</p> <p>② 間接差別となり得る措置の範囲の見直し、コース別雇用管理についての指針の策定など、平成 26 年 7 月に施行した改正後の男女雇用機会均等法施行規則等の周知徹底を図る。</p> <p>③ 男女雇用機会均等法等関係法令、制度の周知について、労使を始め社会一般を対象として幅広く効果的に行うとともに、学校においても、</p>	<p><b>2 (2) 均等法は見直しが必要</b></p> <p>政府は、第 4 次基本計画の実施期間中に均等法の見直しをしない方針であるようだが、男女間の賃金等待遇格差がなかなか縮小しないことからすると、均等法は見直されるべきである。</p> <p>1) 第 1 に、男女間の賃金等待遇格差については下記の指摘に着目し、その構造的な要因を解消するには均等法の見直しが不可欠であることに留意すべきである。</p> <p>● 「男女の賃金格差解消への筋道：統計的差別の経済的不合理の理論的・実証的根拠」（山口一男日本労働研究雑誌 2008 年 5 月号）は、男女の賃金格差の要素を分解して検討した結果によると、雇用形態の違いが 31・3%、フルタイム正規内の男女間金銀格差が 55・1% であること、平均勤続年数の男女格差の要素分解では男女の雇用形態の違いが 56・1%、フルタイム正規雇用内の男女間勤続年数格差が 40・7% で、フルタイム正規内の男女間</p>

男女の平等や相互の協力についての指導を通じて、その制度等の趣旨の普及に努める。

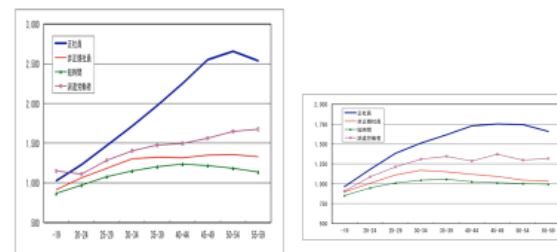
④ 男女雇用機会均等法等に基づく個別紛争解決の援助や相談体制の充実を図る。

⑤ より一層の男女均等取扱いの確保に向けて、男女差別の実態把握や要因分析のための検討を進め、間接差別となり得る措置の範囲の見直しについて検討を行う。

賃金格差の13%は男女の勤続年数の違いで説明できるが、残りの87%は、主に男女の昇給機会や年功賃金プレミアムの違いによるとされている。また、雇用形態の違いによる男女の賃金格差のうち31%は勤続年数の違いで説明できるとされている。そして、男女間賃金格差の解消には、全体の格差の55%を説明するフルタイム正規雇用者内の格差を解消すること、格差の31・5%を説明する雇用形態による格差の解消が重要で、フルタイム正規雇用男女間格差の解消には、コース制や職能評価・人事考課の判断にジェンダー差別が入りこまないようにすること、構造化された統計的差別（雇用や昇進の機会の不平等、コース制の採用の根拠）のような経済的不合理の解消が、また、男女の雇用形態の違いによる賃金格差解消には、正規と非正規との時間当たりの賃金が大きい状況を改善することが不可欠であるとされている。

雇用形態別年齢階層別時間あたり所定内賃金の比較（適合賃金レポートより）  
（産業計規模計（左男性計・女性計））

- 日本型雇用システムの長期雇用の適用を受ける男性労働者とそれ以外の女性と非正規との間に賃金の大きな格差がある
- 非正規雇用のなかでも賃金は男女で格差がある
- 日本型雇用システムは経済分配システムの柱をなしてきたが、これに構造化されたジェンダーと包括的な労働関係が格差と貧困の連鎖の要因になってきた。

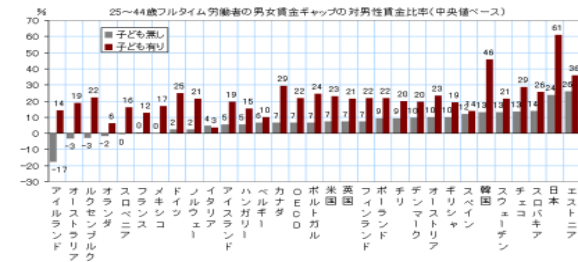


第2に、日本ではワークライフバランスが実現されていないことが男女間格差の要因になっていると指摘されている。育児・介護休業法による権利保障や子育て支援等の社会政策は充実してきたのに、女性の多くが出産退職し、常勤としての職場復帰は困難であるが、その原因はハードワークや周囲の理解のなさ、待遇上の不利益や差別にある。女性は低賃金で非正規雇用でしか復帰できないことから、子どもをもっている労働者の男女間賃金格差はOECD加盟国中最大である。これには、世帯単位の税・社会保障制度によって被扶養者になっている女性の仕事へのモチベ



ーションが削がれ、課税最低限ないし第三号被保険者の範囲で調整して働く傾向を強めていることから、非正規雇用では仕事と生活の両立が困難なほどの低賃金が固定化されてしまう。

子どもの有無による男女賃金格差の違い(国際比較)



(注) 2007～2010年の経資料にもとづくOECD事務局推計。子どもの定義は16歳未満。日本は2008年値(テレビ報道)。  
 国の並びは子ども無しの男女賃金ギャップの低い順。  
 (資料) OECD(2012), Closing the Gender Gap: Act Now - 図1.3.3 OECD諸国を通じて母親であることは高くつく

第3に、実質的な男女平等のための取組としてポジティブ・アクションが義務付けられるべきである。

以上からすると、均等法は、その趣旨目的から見直し(ワークライフバランスにおける男女平等な権利の保障を掲げる)、差別の定義を国際水準に照らしてふさわしいものとし(間接性差別や合理的配慮の欠如を含める)、迅速かつ適正な解決のための救済手続きを確保することが求められている。

**イ 男女間の賃金格差の解消**

① 女性の職業生活において、意欲をもって能力を伸長・発揮できる環境を整備するため、男女間に賃金格差が存在する現状に鑑み、公労使により賃金格差の是正に向けた検討を行う。また、「男女間の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」を踏まえ、企業における男女間の賃金格差の状況の把握・分析と可視化(見える化)、公正・明確・客観的な賃金制度及び評価制度の設計と透明性の確保、配置・業務の与え方や教育訓練の在り方の見直し等を促進する。(3)

**2(3) 男女間賃金格差の解消にはガイドラインを見直し、ILO100号条約に基づく職務評価をツールとした差別是正を法制化すべき**

1) 労働基準法4条に基づく監督を、国際基準に照らして(職務評価の手法による男女間賃金格差の解消、間接性差別や合理的配慮の欠如など差別の定義に照らして)よりきめ細かに実効あるものとするため、法制度を整備すべきである。

2) 職務や契約形態など雇用管理区分の違いが賃金格差の根拠となっている場合には、職務の価値評価が同等であるとされる以上格差を是正すべきであり、そうしたことを可能にする手続き及び体制の整備に着手すべきである。また、現行ガイドラインは見直されるべきである。

		<p>3) ILO100号条約が要請している職務評価の観点に基づく賃金は正の問題が除外されている。男女間賃金格差を同一価値労働同一賃金の観点から是正する制度を展望すべきである。</p> <p>具体的には、男女間賃金格差の是正に労働基準法4条に基づく同一価値労働同一賃金原則を適用・実施するために、厚生労働省は、ILOが提示する同100号条約に基づく「要素得点法」に沿った職務分析・職務評価手法を採用したマニュアル作成等により公労使への普及を図ること。</p> <p>男女間賃金格差の速やかな解消のためには、同一価値労働同一賃金原則並びにILO100号条約に基づく職務評価手法を規定した独自の法を制定すべきである。</p> <p><b>k</b> 早急な検討が必要である。企業における男女差別は評価制度において巧妙に行われている。たとえばAからEの5段階評価の場合、男性はAやBの評価が多く、女性はCが大半、良くてBとし、結果として昇格から排除される。また評価におけるジェンダーバイアスにより積極的に発言する女性は協調性がないとされ、男性は逆に積極性が高く評価されるなど。</p> <p>企業におけるジェンダーバイアスのみならず司法におけるジェンダーバイアスの除去、女性差別撤廃条約の徹底はまさに急務である。</p>
	<p><b>ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止</b></p> <p>① 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(平成18年厚生労働省告示第615号)に基づき、企業におけるセクシュアルハラスメント防止対策を促進する<sup>(4)</sup>とともに、性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景になりうることも考慮しつつ、訴訟等の実例も活用した啓発を行う。また、企業が必要な対策をとらず、是正指導に応じない場合は、過料、企業名の公表等により、男女雇用機会均等法の実効性を確保する。</p> <p>② 「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し事業主が適切に対処するための指針」を踏まえ、企業におけるマタニティハラスメント防止対策を促進するとともに、訴訟等の実</p>	<p><b>2(4) ハラスメント防止ガイドライン</b></p> <p>現行ガイドラインでは、ハラスメントを受けた女性が働き続けるうえでの配慮はきわめて不十分であり、見直されるべきである。具体的には、仕事を継続するための環境整備、所得を失わないで休業をする権利や復帰の権利の確保である。ハラスメントによる被害と周囲の必要な配慮に関する教育・周知徹底は、上司のみならず、働く同僚としても不可欠であり、これについての詳細ガイドラインの策定と周知についても具体化されるべきである。</p> <p><b>2(5) 妊娠・出産保護の充実</b></p> <p>妊娠・出産機能を有する女性に対する保護規定は、労働基準法、均等法に広く存在するが、看護職・保育士・教員などの妊娠異常問題は依然として解決されていない。むしろ、年々、流産や切迫流産などの妊娠異常</p>

	<p>例も活用した啓発を行う。また企業が必要な対策をとらず、是正指導の応じない場合は、過料、企業名の公表等により、男女雇用機会均等法の実効性を確保するとともに、企業におけるマタニティハラスメントの防止に向け、法的対応も含め、事業主の取組強化策を検討する。</p> <p>③ 労働基準法及び男女雇用機会均等法に基づく女性労働者の母性保護及び母性健康管理の周知徹底を図る。<sup>(5)</sup></p> <p>④ 非正規雇用労働者も含めたセクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメントの実態を調査し、実効性の確保に向けた対策の強化を検討する。その際、パワーハラスメントと複合している事案についても配慮する。</p>	<p>率は高まっている（看護職では切迫流産は3人に1人）。一般職の切迫流産率や流産率は、調査はないが、経済・雇用環境が激変したことにより流産など異常が目立ってきており、職場に妊娠を告げない妊娠初期段階の流産も多い。労働時間が長いほど「妊娠・出産に関する健康に問題がある」とか、赴任の原因になる婦人科系の症状の訴えも多いとされている。長時間にわたるタイトで厳しい仕事や拘束的労働環境が女性のリプロダクティブヘルスライツを全般的に侵害・後退させていることからすると、労働基準法及び男女雇用機会均等法の規定は見直す必要がある。周知徹底を図ることに留まることは許されない。</p> <p>また、この問題をハラスメントの防止として他の施策とひとまとまりにするのは問題である。妊娠・出産保護の充実とはハラスメントの防止とは全く異なる問題であって、概念の崩壊である。</p>
<h3>3 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</h3>		
<p>(1) 施策の基本的方向</p>	<p>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や、女性の能力発揮を促す観点から、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の支援や、女性の参画が少ない業界における就業の支援を行う<sup>(1)</sup>。</p>	<p><b>3(1) 労働市場における公共の役割</b></p> <p>労働市場における公共の役割が後退させられ、人材サービス業の進出が顕著である。リクナビネクストなどインターネットを利用した民間業者による転職活動は、問題も多くトラブルが多発している。労働者の個人情報収集、訓練・スキル評価・マッチングを商品化して莫大な利益を計上している（多国籍）人材サービス会社に、「労働者の職と登用」を商売の対象として提供することを通じて女性の登用につなげようとするのであれば問題である。公共職業紹介所（安定所）＝ハローワークは、年々職員削減が急ピッチですすみ、保有する情報を民間人材サービス会社に全面的に提供させられている。しかし、ポジティブ・アクションによる女性の登用は、「労働市場と企業から性別によるあらゆる差別をなくす」ことを本旨とするものであり、職業安定法に規定された労働者の「適職保障」「差別禁止」を実現するに足る公共サービスの充実が求められる。女性の活躍促進法は、このサービスを提供すべき公共サービスの後退を見直し、女性の活躍促進にふさわしい体制を整備してより充実したサービスの提供を実現すべきである。</p> <p>公共職業安定所は自らの組織における権限のあるポストに女性を登用</p>

		<p>するための担当とともに、労働市場における女性の登用と差別の解消に取り組む権限ある担当を組織的に位置づけ、取組・政策の立案・実行に役割を發揮させることなどが求められる。</p>
<p>(2) 具体的な取組</p>	<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)<b>L</b>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<b>m</b>が行う取組を促進する。また、同法に基づく事業主行動計画の策定が努力義務となっている中小企業への支援を行う等、着実な施行に努めるとともに、例えば、業界横断的な女性登用目標の設定など各種業界団体の自主的な取組を促進する。</p> <p>② 民間企業における女性管理職の中途採用を促進するための労働法令の解釈・運用の見直しを行う。<sup>(2)</sup></p> <p>③ 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、企業における取組を一層促進する。</p> <p>④ 企業における女性の活躍状況等を掲載する政府の情報公開サイトの一元化・充実を進めるとともに、企業における女性の活躍状況や男女間の格差を測るものさしとなる「見える化」支援ツールを提供するなど、企業自らによる自社の現状の把握・分析に資する支援を行う。</p> <p>⑤ 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)<b>n</b>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>⑥ 企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各々のライフプランニングやキャリア形成に総合的に対応した研修の実施、メンター制度の導入、相談体制の整備</li> <li>・ 育児をしつつ活躍する(女性)労働者を増やすため、育児休業等を得得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すこと、職務上の経験を積むこ</li> </ul>	<p><b>L</b> 男女の賃金格差を項目に入れるべきである。また目標設定や結果の分析等、労使で取り組むことが重要である。</p> <p><b>m</b> 「業界団体・企業等」とする。女性の活躍状況は個別企業間において大きく異なるが、業界によっても非常に大きく異なる。この点は余り認識されていないが、女性の活躍状況の把握・分析は業界ごとにも行われる必要がある。その結果を踏まえ女性の活躍や男女間の公正な処遇が遅れている業界では、業界団体が率先して改善に取り組むべきである。</p> <p><b>3 (2) 女性の登用のための中間労働市場</b></p> <p>1) 女性の転職促進による権限あるポストへの登用は、関係法令のみならず労働契約のあり方も大きく変えることになる。しかし、この内容では日本型雇用慣行包括性・差別性を修正することはできない。かえって男女による分離を「促進する危険」のほうが高い。</p> <p>2) 女性の登用のためのマッチング市場(中間労働市場)の創設は、男性より女性の離転職を促進させる機能(労働者派遣などと組み合わせる条件は既に整っている)を發揮するだろうが、それは「職の破壊」と隣り合わせですすむことである。成功事例もあるだろうが、失敗事例もある。</p> <p>3) 上記の促進をはかることによって女性の登用を促進する政策が男女間格差を埋めることに成功するためには、長期安定雇用という日本型雇用慣行のプラスの要素を含めて全体を破壊し、男性の離転職も促進する以外にない。</p> <p>4) 男性は、学歴にかかわらずキャリアを重ねて何事もなく昇進ルートに乗っていく内部市場が存在するところで、女性の登用割合を高めるために外部市場から役職者を登用する方法は、内部市場における不公平を高める。大部市場から投入された女性は内部市場の慣行には馴染めないからダメージを受ける危険もある。</p> <p>5) 計画案は、家事・育児・介護をキャリアに結び付けている。ただし、これらの仕事は管理能力を要求することにも留意しなければならない。</p>

	<p>とが可能となるような人事配置、教育訓練、昇進基準及び人事評価制度の見直しの奨励、職場マネジメントの調査研究及び好事例の提供</p> <p>⑦ 企業による女性の役員・管理職の育成に向けた取組を支援する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ライフプランに応じた上位職へのキャリアパスの明確化</li> <li>・ メンタリングを含むキャリア形成支援プログラムの開発・実施</li> <li>・ 女性管理職のネットワークの構築</li> </ul> <p>⑧ 学校等における女子学生を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施を促進する。 ○</p> <p>⑨ 建設業、造船業、運輸業等の女性の参画が進んでいない業種 p での、女性の就業及び定着を促進するとともに、これらの業種に限らず、中小企業も含めて働きやすい職場環境の整備等を支援する。</p> <p>⑩ 地方公共団体及び地方経済団体のトップに対して、地域の企業における女性の活躍推進に向けた取組を働き掛けるとともに、その取組を支援する。</p> <p>⑪ 諸外国における女性の活躍推進に向けた様々な取組の内容や影響等について、詳細を把握・分析し、我が国の取組への示唆を得る。</p>	<p>加えて、日本型雇用慣行のもとで組織化された人と仕事の包括的な関係性からすると、登用から排除されてきた女性のキャリアと可能性は昇進していった男性に匹敵すると評価できることが少なくない（職務評価を実施すれば一目瞭然）。このことは異なる雇用区分間においても同じである。内部市場における登用の促進は必ずしも不可能ではないはずであるのに、外部市場に依存する体制に逃げ込むのは矛盾を大きくする危険がある。</p> <p>6) 外部市場に依存したい企業体質は、女性を自社で育ててこなかった体制を変革することなく、人材サービス業者の活躍とともに、女性のキャリアを「商品」として利用し、ひいては使い捨てする新しい差別を生み出すかもしれない。</p> <p>7) そうならないようにする法整備のためには、慎重な論議が必要であって、それこそ、この政策が必要なら、「検討する」に留めるべきだ。</p> <p>n 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り、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 提案が抽象的で何を考えているのかわからない。もっと具体的に提案内容を説明すべきである。</li> <li>p 「女性の参画」は単に従業員に占める女性比率が低いことだけを意味するものではない。当該産業・業種において、女性が意思決定の場に参加することこそポイントである。この観点からすると、「女性の参画」が進んでいない業種は多数の女性事務職が就業する銀行業などにも言えることである。</li> </ul> <p>業界・業種へのさらなる分析・評価が必要である。</p>
<p><b>4 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換支援</b></p>		
<p>(1) 施策の基本的方向</p>	<p>パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もある一方、男性に比べて女性の非正規雇用労働者の割合</p>	<p><b>4 (1) 非正規雇用が多様な選択肢の一つという位置づけ</b> 現状の非正規雇用が多様な就業ニーズに応える積極的な意義を有するの</p>

が高い現状においては、女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっているほか、正社員と非正規雇用労働者の間の格差が男女間の格差の一因になっているとの指摘もある<sup>(1)</sup>。このため、同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組としてパートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の推進など、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に向けた取組を進める<sup>(2)</sup>。

#### ア 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組や正社員への転換に向けた取組の推進

① 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組として、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。)に基づき、パートタイム労働者と通常の労働者の均等・均衡のとれた待遇を推進する<sup>(3)</sup>。事業主が報告の求めに応じない場合や、勧告にもかかわらず違反を是正しない場合には、過料、企業名の公表等により、同法の実効性を確保する。さらに、パートタイム労働法改正案に対する附帯決議にも留意し、法施行の状況を見つつ、必要に応じて均等・均衡待遇に向けた更なる取組を検討する。また、企業による能力開発機会の提供を促進するとともに、職務分析・職務評価の実施や賃金テーブルの正社員水準への一元化など均等・均衡待遇を実現する賃金制度の導入を促進するため、ガイドラインやマニュアルの提示<sup>q</sup>や、助成措置等により企業の取組を支援する。さらに、ガイドライン等の利用状況等を踏まえ、必要に応じて改善について検討する。

② 労働者の主体的な職業能力の開発及び向上を促進するため、業界共通の職業能力評価のものさしとなる技能検定をはじめ、企業・労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備、ジョブ・カードを活用したスキルの可視化(見える化)を推進する。

③ 非正規雇用労働者の正社員への転換、企業内でのキャリアアップ、企業の枠を超えたキャリアアップを図るため、労働者の選択に応じた職業能力開発機会の確保、キャリア・コンサルティングの推進によるサポート体制の整備を進める。

は、性別分業を前提にした生活が前提である。非正規雇用では、自立した経済的基盤のもとで多様な就業ニーズに応えることは不可能である。この問題はシングルマザーと子どもの貧困につながっており、非正規雇用の賃金の底上げが求められる((4)のコメントに同じ)。

#### 4(2) 同一価値労働同一賃金

1) 正規雇用と非正規雇用の賃金等待遇格差についてのみ、価値労働の手法を用いること及び同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進を示している。しかし、職務の価値評価の手法は、男女間格差を解消するために不可欠であり、雇用形態の如何を問わず推進されるべきである。

2) 正規・非正規の格差を解消する場面だけに「同一価値労働同一賃金」原則を推進するというのは、非正規雇用からの転換の受け皿と位置付ける多様な正社員(新しい雇用区分)との関係に限定することを意味している。つまり、正規雇用間での価値労働による格差解消を削除したことは、男性用のルートである真正な(包括的労働契約関係にある)正社員と多様な正社員との間の価値労働の観点による比較と格差の是正は除外するという以外にないから。

3) 「同一価値労働同一賃金」原則が、自動的に非正規雇用の低賃金を改善するものではない。その逆もあり、それは労使の綱引きによるが、多様な正社員に対する処遇制度の実施は基本的な経営者手動で行われるから、賃金の下方修正の力のほうが強い。

4) この原則が待遇改善を目的とすること(単なる格差解消ではなく)及びそのための制度を実現することを明確にすべきである。

#### 4(3) パート法

男女間格差を固定化・拡大する「人材活用の枠組み」の違いを賃金格差の合理的な要素とする法制度は、改められるべきであり、法見直し、ないし、その解釈について通達を改めるべきである。また、迅速かつ適正な格差解消のための実効ある手続きを実現すべきである。

<sup>q</sup> 同一価値労働同一賃金のためのガイドラインやマニュアルは、ILOが提示している同100号条約に基づく「要素得点法」による職務分析・職務評価手法を採用することが重要である。

## イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進

① 有期契約労働者について、平成 25 年 4 月に施行した改正後の労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）に規定されている無期労働契約への転換、雇止め法理（※）及び不合理な労働条件の禁止の周知徹底を図る<sup>(4)</sup>。また、派遣労働者について、平成 24 年 10 月に施行した改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）に基づく派遣先の労働者との待遇の均衡等を図るとともに、正社員化を含むキャリアアップの支援や派遣期間終時の派遣労働者の雇用安定措置の派遣会社への義務付け【P. 第 189 国会に提出。可決・成立した場合。平成 27 年 9 月施行予定】など更なる制度の改善に取り組む。<sup>(5)</sup>

※ 次のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新（締結）されたとみなすもの。

① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

② 非正規雇用労働者の産前産後休業、育児休業及び介護休業の内容について、非正規雇用労働者及び事業主に対する周知・徹底を行うとともに、利用環境を改善する。さらに、企業に対するインセンティブの措置の充実等を行う期間雇用者育児休業取得促進プログラムの実施により、非正規雇用労働者の継続就業支援を行う。 r

③ 短時間労働者への被用者保険の適用を拡大するなど、セーフティネットを強化するとともに、産前産後休暇や育児休業における保険料免除等の経済的援助の拡大を検討する。

④ 非正規雇用労働者も含めたセクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメントの実態を調査し、実効性の確保に向けた対策の強化を検討する。その際、パワーハラスメントと複合している事案についても配

## 4 (4) 労働契約法 20 条

人材活用の枠組みを格差の合理性を判断する要素とするについては、配転の有無及び範囲を採用や昇進等の条件とすることが「間接性差別」となる基準とされていることに留意し、法文から削除するか、通達において基本的な考え方を周知することが求められる。人材活用の枠組みの違いが待遇格差に連動するのは、積む経験の違いが処理できる仕事の困難度にインパクトを与えると考えられる場合であり、そうした観点から、性中立的客観的な職務評価の手法を駆使して合理性判断がなされる必要がある。

## 4 (5) 労働者派遣法

1) 異論の多い労働者派遣法見直し法案の施行を前提にしていることは問題であり、これが男女間格差を解消するインパクトとなる可能性は少ない。

2) 商取引を含んだ派遣では、低賃金化や雇用の細切れ化は免れず、子どもを産み育てながら仕事と生活の両立をはかりつつ働くことなどとても不可能であることが明らかになっている。仕事と生活の両立をはかるために契約本位に専門性を活かして働けるスタイルとして例外的に労働者派遣を許容するという規制フレームはすでに破綻している。そして、労働者派遣の解禁によって、女性労働の分野で常用代替が進んだこともまた共通の認識になっている。これらの状況を踏まえると、常用代替防止と派遣労働者に対する差別の排除と均等待遇の徹底を車の両輪とする制度が求められる。

3) 見直し法案を前提とするのではなく、労働者保護に基づく前記の理念をより徹底することを明らかにすべきである。具体的には以下のとおり、

① 商取引の帰趨に影響される有期雇用派遣の禁止

② 無期雇用派遣であっても常用代替防止のための規制枠組みを維持し、派遣先の雇用申し込みみなし制度の適用を徹底すること

③ 結社の自由、安全及び健康に関する権利、母性及び家族的責任を有する労働者としての権利の取得及び関連する待遇において、派遣先に雇用される労働者と実質的に同等の権利が保障されるようにすること

<p>慮する。</p> <p>⑤ 非正規雇用労働者の正社員への転換を促進するため、助成等により企業の取組を支援する。</p> <p>⑥ 勤務地・職務・勤務時間を限定した多様な正社員制度を導入する企業に対する支援、多様な正社員モデルの普及・啓発を推進する。<sup>(6)</sup></p> <p>⑦ 正社員と非正規雇用労働者の待遇の均衡等の問題を検討する際、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者等の中で施策において合理的でない差が生じることのないよう対策を講ずる。<sup>(7)</sup></p> <p>⑧ 行政機関で働く非常勤職員について、育児休業や介護休暇等の制度の周知・普及を図るとともに、非常勤職員の制度の趣旨、勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう、引き続き配慮や助言を行う。<sup>(8)</sup></p>	<p>④ 性別、年齢、障害を理由とする差別を禁止すること</p> <p>⑤ 賃金等待遇における派遣先に雇用される労働者との合理性のない格差を禁止すること。</p> <p>4) 政府は、見直し法案は、派遣労働者のキャリアアップ、雇用安定化措置、均衡処遇に向けた派遣元・派遣先の義務の強化をはかるものであると説明しているが、そうであれば、この制度が女性の登用の促進に効果を上げるような仕組みを整備すべきである。</p> <p>r 非正規雇用労働者が産休、育児休業、介護休業の取得は法制度の内容の周知・徹底だけでは利用環境は改善しない。少子化傾向に歯止めをかけたいのであれば、女性労働者の6割近くが非正規雇用にある状況を踏まえた大胆な施策が必要である。</p> <p>就業継続された場合の企業へのインセンティブの充実と合わせて、産休・育休の取得条件をなくし、非正規雇用者が取得できるようにすべきである。</p> <p><b>4 (6) 限定正社員＝多様な正社員</b></p> <p>雇用管理区分に基づく不合理な格差を解消することが前提である。その場合には、前述したワークライフバランスの保障と引き換えの格差は認められるべきではなく、時間外労働や転居を伴う配転など包括的な労働契約関係のもとで働く労働者との不合理な格差の解消がメインに据えられるべきである。</p> <p>この制度は、運用の仕方によっては新しい男女の雇用上の分離をもたらし、女性の管理職への登用など待遇アップに支障となる。そのようなことにならないような政策が求められる。非正規雇用から正規雇用への転換の受け皿と位置付けられていることからすると、その適用を受ける労働者（主として女性）の低賃金化が懸念される。そうした不利益を許容するものではないことを明らかにしておく必要がある。</p> <p>さらに「正社員」への転換を労働者の意思で行うことができるようにすることが重要である。</p> <p><b>4 (7) パート・有期・派遣労働者と通常の労働者との均等待遇確保</b></p> <p>同一賃金法は、正規・非正規の格差を解消する体系的・総合的な立法</p>
---	---



		<p>として今期中に確立すべきである。その内容は、性別、年齢、障害による差別の禁止と有機的に組み合わせて雇用区分に基づく不合理な格差を禁止し、富居類型判断にあたっては、価値労働、間接差別、合理的配慮の欠如の観点によるべきである。格差の是正にあたっては、比較対象者の存在を要せず、正社員であったとすれば受けられた待遇に是正すべきである。</p> <p>この問題を解決するための行政委員会など苦情処理制度を用意すべきである。</p> <p><b>4(8) 公務非常勤制度</b></p> <p>前記の観点から地方自治法及び地方公務員法を見直すべきである。</p>
<p><b>5 多様な生き方、働き方を可能にするための支援</b></p>		
<p>(1) 施策の基本的方向</p>	<p>多様な生き方、働き方があることを前提に、各人がそれぞれ選択した生き方において、その能力を十分に発揮することができるようにすることが必要である。このため、子育て・介護等により離職した者の再就職や起業の支援、自営業等における就業環境の整備を進める。</p>	
<p>(2) 具体的な取組</p>	<p><b>ア 再就職等に向けた支援</b></p> <p>① 子育てをしながら就業を目指す女性等の支援拠点「マザーズハローワーク」、「マザーズコーナー」等を各地域にきめ細かく配置する。</p> <p>③ 専業主婦も含めた、育児等で離職した女性の再就職が円滑に進むよう、公的職業訓練において、育児等と両立しやすい短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービス支援を推進する。</p> <p>④ 介護・看護・保育等の分野の求職者への支援、保育士・看護師等の復職支援など、専門資格等を生かした再就職の支援を推進する。</p> <p>⑤ 専修学校や大学等と産業界が協働し、社会人等の就労、キャリアアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身につけるための取組を推進する。</p> <p>⑥ 子育て期のワーク・ライフ・バランス実現のため、転勤の実態について調査を行い、その結果も踏まえて、企業の経営判断に配慮しつつ、労働者の仕事と家庭生活の両立に資する「転勤に関する雇用管理のポイ</p>	

<p>ント（仮称）」の策定を目指す。</p> <p><b>イ 起業に向けた支援</b></p> <p>① 起業に係る女性特有の課題を踏まえ、事業の立ち上げから運営までをワンストップで支援する仕組みのほか、事業活動の高度化に向けて、例えば、保証や担保等に必要以上に依存しない信用付与、経営面や事業面におけるメンター制度など、民間金融機関や民間企業による多面的な支援の在り方を検討する。</p> <p>② 女性起業家が利用できる低利融資や補助など、女性起業家に対する資金面・事業活動面での支援の充実を図る。</p> <p><b>ウ 自営業等における就業環境の整備</b></p> <p>① 商工業等の自営業における家族従業者の実態を踏まえ、女性が家族従業者として果たしている役割が適切に評価されるよう、税制等の各種制度の在り方を検討するとともに、働き過ぎの防止等に向けた就業環境に関する調査を行うことを検討する。</p>	
--	--