

監視専門調査会（第5回）議事録

1 日時 平成23年9月26日（月） 16:00～18:15

2 場所 永田町合同庁舎1階 第1共用会議室

3 出席者

会長	鹿嶋 敬	実践女子大学教授
委員	岡本 直美	日本労働組合総連合会会長代行
同	二宮 正人	北九州市立大学教授
同	畠中誠二郎	中央大学教授
同	原田 泰	株式会社大和総研顧問
同	松下 光恵	静岡市女性会館館長
同	山谷 清志	同志社大学教授

4 議題

(1) 「雇用・セーフティネットの再構築」に関する関係府省ヒアリング
(内閣府、厚生労働省)

(配布資料)

資料1 APEC女性と経済サミット(WES)について

資料2 内閣府配布資料

資料3 厚生労働省配布資料

資料4 第3次男女共同参画基本計画における成果目標／参考指標の動向

5 議事録

○鹿嶋会長 ただ今から第5回「男女共同参画会議 監視専門調査会」を始めます。

まず、議題に入る前に、事務局に人事異動がございまして、8月1日付で総務課長が小野田さんから木下さんに代わっております。一言、ごあいさつをお願いします。

○木下総務課長 8月から総務課長になりました木下でございます。若輩ですが、どうぞよろしくお願いいたします。

○鹿嶋会長 今日は、議題に入る前に、2点、報告事項がございまして。

まず、1点目ですが、7月29日に男女共同参画会議が開催されました。5月の本調査会の議論の結果を踏まえ、会長である私から参画会議の場におきまして、本調査会の意見として、民法改正が必要である旨の意見を述べてまいりました。

具体的に申し上げますと、まず江田法務大臣から、民法改正については政府部内にも様々な意見があり、法案提出が見送られてきたこと、法制審議会の答申から既に15年経過しても、なお民法改正が実現できていないことについては法務省としても大変残念であること、今後とも、関係各方面に民法改正の内容等を十分に説明しながら、改正に向けて努力していきたいという趣旨の発言がございました。

それを受けまして私の方から、本調査会での議論の中身を説明すると同時に、本調査会

としては、民法改正が必要である旨の話をし、この議論はもう煮詰まった、今こそ政治的な決断が必要であり、是非、リーダーシップを発揮して民法改正の問題に取り組んでほしいと閣僚の皆さんに申し上げました。男女共同参画会議での議論はホームページにも掲載されております。何か御意見、御質問はございますか。

次に女子差別撤廃委員会の最終見解の中間フォローアップと、2011年のAPEC女性と経済サミットについて、事務局から報告をお願いいたします。

○金子推進官 女子差別撤廃委員会のフォローアップ報告について御報告をいたします。

本年5月の監視専門調査会において御審議いただいた内容ですけれども、その御議論も踏まえ、8月5日に国連に中間フォローアップの報告書を提出いたしました。女子差別撤廃委員会の報告書については既に委員の先生方には報告書をお送りしておりますので、本日の会議での配布は省略させていただいております。また、国連に提出しました後、ホームページにも速やかに公表しております、一般の方々にも御覧いただける状態になっております。

今後につきましては、何か動きがありましたら、適宜御報告させていただければと思っております。

2点目のAPECの会合でございますけれども、お手元の資料1に基づきまして説明をさせていただきます。先々週の9月13日～16日に、ジェンダーの関係でAPECの場において大きな会議がございました。その概要を、国際的な情勢の情報提供を兼ねまして説明いたします。

今回の「女性と経済サミット」の特徴的なこととしてまず申し上げたいのが、1の(3)参加者でございます。従来のAPECの会議においても女性の会合というのはございましたし、大臣級の会合もときどき開かれたことがあったわけですけれども、今回の会議の特徴として、ジェンダー主流化の観点で、女性と経済に関する、例えば貿易、中小企業といった担当大臣も含めまして、幅広い閣僚が今回の会議に招かれたというのが初めての試みかと思えます。

幅広い参加者を得た上でどういった会議を行ったかということが、(4)でございます。通常のパネルディスカッション等のセッションもございましたけれども、具体的に宣言案を取りまとめるための、「女性と経済パートナーシップ」、「ハイレベル政策対話」といった会合が開かれまして、その中で、女性の経済活動への参画を強化するための取組を議論いたしました。

4日間の会合についてすべてお話しすると長くなるので、かいつまんで要点だけ御説明をと思えます。まず、初日の「女性と経済パートナーシップ」の概要について御説明します。この会合は、最終日の16日に、採択された宣言文の内容について議論したことに加えまして、実際に宣言文に基づいてどういった取組を行っていくべきかということ、各国が、それぞれの国の事情であるとか、民間からの参加者の方もいらっしゃるわけですが、企業における取組等に即して、こういった取組をうちではやっているというようなこ

とを発表いただいた場でもございました。その結果、16日の宣言文も取りまとめりましたが、それに加えて、2の(2)のところ、その実効性を確保していく上で国別の行動計画を策定していこうということが決まったということでございます。

3の「イノベーター表彰」でございます。特に今回のサミットの中で、中小企業の起業であるとか、あるいは、女性の特に自然科学の分野への進出、そういったところに重点を置いた議論が行われておりまして、その中で革新的な技術開発をした技術者の方、あるいは起業家の方を表彰しようという試みがございました。各国から2名以内で推薦するというところでもございましたけれども、我が国からは、福島様、横田様を推薦し、表彰が行われたわけでございます。

4の「クリントン国務長官基調講演」の部分でございます。これは、宣言文に至る背景といえますか、問題意識を述べられたようなところでございまして、全文は後ろに英語で添付してございますので、後ほど御確認いただければと思います。

ポイントだけ申し上げますと、1つ目の要点としては、例えばAPECの域内で、6割の女性がlabor force(労働力)となっているという数字も引用されておりましたけれども、女性の参画は進んでいる。しかし、それは直ちに女性が成功していることを意味しないのではないかと。例えばということで引用された数字が書いてございますけれども、『FORTUNE』誌の世界500社のうち女性のCEOはたった11社しかない。そういったことからわかるように、効率性が高い、言いかえますと賃金の高い、そういった仕事に就くための何らかの障壁は、やはり残っているということなのではないだろうかということでございます。

資料1の2頁目は、そういったものを取り除いて女性の潜在能力が発揮される状況をつくり出すことは、ひいては経済発展にもつながっていくということでございます。その中で、ゴールドマンサックスの調査のデータを引用したものでございましたけれども、例えばジェンダーギャップを解消することによって日本のGDPは16%上昇するという試算についても、紹介されてました。そういったことを紹介し、後ほど御説明する宣言文を取りまとめ、それを輝ける未来に向けた一歩としたいという強い決意表明をもって国務長官の基調講演は締めくくられておりました。

5の「ハイレベル政策対話」でございます。日本からの発言としては、中塚副大臣の御発言でございますけれども、「2020年30%」についても言及されつつ、政府内のジェンダー主流化・多様化に尽力していくこと、また、金融担当ということでもございますので、国際的な金融包摂の取組にも参加していきたいということも述べられました。

その下で、各国の代表からの発言もそれぞれございました。最終的に採択された「宣言」は後ほど御覧いただければと思いますけれども、特に(3)の2つ目の○のところ、女性の資本へのアクセス、市場へのアクセス、キャパシティビルディング、リーダーシップの向上という4項目に絞りまして、具体的な取組を「宣言」文の中に盛り込み、それが採択されたという流れでございます。

以上でございます。

○鹿嶋会長 まず、国連の女子差別撤廃委員会への報告書ですが、これはいつごろの審査ですか。

○金子推進官 正式には、我々は報告を受けておりませんが、国連のホームページを見ますと、10月の審査の資料の中に我々が提出した報告書が入っているようでございます。ですから、早ければ来月の会議で審査ということがあり得るのかなと思っております。

○鹿嶋会長 前は来年2月かもしれないと言っていましたが、早くなるのですね。

○金子推進官 早目になるような状況がございます。

○鹿嶋会長 フォローアップがかかっている部分が2点、民法改正の部分とポジティブアクションの部分ですけれども、報告によると、ABCDEの5段階評価で、今までの審査ではほとんどがCランクだったようですが、日本はどういうことになるかは結果待ちということですね。

○金子推進官 はい。

○鹿嶋会長 これについて、質問のある方はおられますか。

それから、APECの方ですけれども、これについては武川さんが参加していますが、何か補足することはございますか。

○武川審議官 先ほど配りました資料1の20ページに「宣言」の要約がございます。資本へのアクセス、市場へのアクセス、キャパシティビルディング、リーダーシップとございまして、これは、どちらかといいますと女性が自分で業を興して起業をするとか、中小企業の経営者であるとか、そういう女性を支援することによりかなり重点が置かれている内容になっております。これは政府がやるべきことということで要請されているものでございますので、アクションプランを各国がこれに基づいてつくっていくということになります。

○鹿嶋会長 これについての御意見はありますか。ジェンダーギャップの解消でGDPが16%上昇するといった試算もあるそうですが。

○原田委員 クリントン国務長官は、その情報をどこで入手したのですか。

○金子推進官 演説の中でその数字を引用されたわけですが、国務省のホームページに、添付した演説の全文に加えてバックデータのなものも載っております。それを見ますと、先ほど申し上げた2007年のゴールドマンサックスのレポートを引用していることで、出典が書いてございます。これを見ますと、女性と男性のemployment rate（就労率）のギャップが縮まることによって16%というGDPの押し上げ効果が試算されている。詳細はわからないわけですが、そう書いてございます。

○鹿嶋会長 ほかに意見はありますか。なければ、次の審議に進んでよろしいですか。

それでは、お手元の議事次第に従いまして、本日から、「雇用・セーフティネットの再構築」に関する調査検討に入ります。

まず、関係府省のヒアリングを行います。「雇用・セーフティネットの再構築」につきま

しては、関係府省が多いことから、今回と次回の2回に分けてヒアリングを行います。本日は、内閣府及び厚生労働省の順にヒアリングを行います。

ヒアリングの方法についてですけれども、府省ごとに説明、質疑を行いますので、ヒアリングが終了した府省で予定が入っているところは退出されて結構です。しかし、ヒアリング終了後の議論の際に質問が出る可能性もありますので、その際は後日の対応をお願いしたいと思っております。

委員の皆さんも、質問につきましてはできるだけヒアリングの際に行っていただくと同時に、ヒアリング終了後に質問をされる場合には、回答が後日になることもあらかじめ御承知おきください。

なお、各府省におきまして、取組の説明の際、基本計画のどの部分に関するものであるかということ併せて御説明いただければ、私どもも理解が進むと思っておりますので、よろしく申し上げます。

それでは、内閣府から説明をお願いします。

○中垣調査課長 調査課の中垣でございます。よろしくお願いいたします。

私からは、若干前回の話と重複しますが、本日のテーマでありますところの、「雇用・セーフティネットの再構築」についての第3次男女共同参画基本計画における位置づけについて、改めて御説明させていただくとともに、その中での内閣府の取組の一部分について御紹介したいと思います。

まず、全体の話ですが、ピンクのファイルの「参考資料」とついている方に3次計画が入っておりますので、改めて御覧いただきたいと思っております。

3枚目に目次がございます。3次計画というのは3部構成になっておりまして、第1部が「基本的な方針」ということになっております。基本的な方針は、1ページ目には、まず1として、第3次基本計画策定に当たっての基本的考え方が書いてございます。2ページには、第3次基本計画において改めて強調している視点が5つ示されております。このうち本日の議論に特に関係が深いのは、「①女性の活躍による経済社会の活性化」「③様々な困難な状況に置かれている人々への対応」の部分でございます。これは重要なので、ここだけざっと読み上げさせていただきます。

「①女性の活躍による経済社会の活性化。少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、女性を始めとする多様な人々を活用することは、我が国の経済社会の活性化にとって必要不可欠である。また、女性がその能力を十分に発揮して経済社会に参画する機会を確保することは、労働供給の量的拡大という観点に加えて、グローバル化や消費者ニーズが多様化する中で持続的に新たな価値を創造するために不可欠である。」

「③様々な困難な状況に置かれている人々への対応。単身世帯やひとり親世帯の増加、雇用・就労構造の変化、経済社会のグローバル化などの中で貧困に陥る層が増加している。女性は、出産・育児等による就業の中断や非正規雇用が多いことなどを背景として貧困など生活上の困難に陥りやすい。また、障害がある女性や日本で働き生活する外国人女性な

どは、女性であることで複合的に困難な状況に置かれている場合が少なくない。家庭や地域における男女共同参画の推進や女性が働きやすい就業構造への改革など男女共同参画の推進が、様々な困難な状況に置かれている人々への対応にとって不可欠である。」

更に右のページには、「3 今後取り組むべき喫緊の課題」というのがございます。これは改めて強調した視点を前提とした上で、今後、計画期間の5年間において取り組む課題のうち、特に早急に対処すべき課題ということで示されているところでございます。

その3つ目の「雇用・セーフティネットの再構築」というのが今回の射程となっている部分でございます。前半部分が、「女性が働き続けることができ、暮らしていける賃金を確保することができるよう、雇用の問題、特に男女間の賃金格差の解消や「M字カーブ問題」の解消、長時間労働の抑制、非正規雇用における課題への取組を進める」となっており、後半部分は、「様々な生活上の困難の世代間連鎖を断ち切るためにも、家族や地域の持つ相互扶助機能の低下に対応したセーフティネットの再構築や、個人の様々な生き方に沿った切れ目ないサービスの提供を推進する。また、障害者や定住外国人が、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合に、適切な支援を行う」となっております。

これを計画の具体的な目次で示しますと、「第2部」の「施策の基本的方向と具体的施策」の15の分野のうち、前半部分が、「第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」、「第5分野 男女の仕事と生活の調和」、「第6分野 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進」となります。後半部分が、「第7分野 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援」、「第8分野 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備」に相当してございます。

第4分野を例にとって計画の構造を御紹介したいので、31ページを御覧ください。各分野は幾つかのパートによって構成されています。例えば第4分野では最初に「基本的考え方」があります。そして32ページには、この分野に関係のある成果目標が出ております。例えば一番上、民間企業の課長相当職に占める女性の割合というのが、2009年現在で6.5%であったところ、2015年までに10%とすることなどが目標とされているところでございます。

それを踏まえまして、具体的な取組内容が33ページ以降で書いてあるところでございます。例えば33ページは、「1 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」となっておりまして、「ア 男女雇用機会均等の更なる推進」があり、小さなポツで具体的な施策が書かれて、そのための具体的な担当府省が右側の欄にあるというつくりになっております。

さらに、本冊子の後ろの方には参考指標がありまして、男女共同参画社会の形成が一層加速されるよう、内閣府においてその推移を定期的にフォローアップし、結果を公表すべき数字というのが分野ごとに並んでいるところでございます。

本日と次回の2回に分けて各府省からのヒアリングを行っていくわけですがけれども、本日、参考資料として「関係府省ヒアリング」を配布しております。全部で7つの府省から

ヒアリングを行うこととしておりまして、それぞれの府省が3次計画のどの部分の施策を主に担っているかが書かれております。

本日は、2の内閣府と5の厚生労働省からのヒアリングを予定しております。

○稼農調査官 内閣府の説明で、1点だけ補足させていただきます。

お手元の参考資料でございますが、3ページ目に「改めて強調している視点」と、「今後取り組むべき喫緊の課題」の関連部分を抜粋しております。その下に、これらの分野について関連がある、女子差別撤廃委員会の最終見解の項目を記載してございます。

最終見解の本体につきましては、少し大部になりますので、同じ分厚いピンクのファイルの「男女共同参画白書」の204ページ以下に、女子差別撤廃委員会の最終見解の仮訳の全文を載せておりますので、この見出しと併せて御参照いただければと思います。

○中垣調査課長 追加ですけれども、資料4というのがございます。先ほど申し上げた、各分野の成果指標と参考指標につきまして、毎回アップデートした数字を分野ごとに見てございますので、これも必要に応じて御参照いただければと思います。

こういう資料も踏まえ、今回と次回のヒアリングでは、それぞれの担当府省から、計画策定後9か月が経過しているわけですけれども、主な取組状況についてお話しいただくという流れでございます。

担当部分に移ります。私からの説明は、内閣府における第4分野中の「女性の活躍による経済社会の活性化」についての主な取組でございます。女性の活躍による経済社会の活性化というのは、先ほどのAPECの女性と経済サミットについての説明にありまして、国際的にも大きな潮流になっておりまして、そうした流れを踏まえつつ、我が国における取組を推進していくことが重要な課題となっているところでございます。これにつきましては資料2-1を御覧ください。これは、男女共同参画会議の下に監視専門調査会とともに設置されております、基本問題・影響調査専門調査会が7月に取りまとめた中間報告の概要でございます。これにつきましては、基本問題・影響調査専門調査会の下にワーキンググループを設置しまして、中央大学の山田昌弘先生に座長をお願いし、勝間和代委員に座長代理をお願いし、更には、ここにもいらっしゃいます原田先生にも委員として御参画いただきまして、議論を行ってきたところでございます。

この内容を非常に簡単に御説明いたしますと、女性の活躍の経済社会に与える影響等についてのグラフですが、図表①「男女別産業別雇用者数の増減」を見ていただきますと、全産業のところでオレンジ色（女性）が伸びている。すなわち、近年、雇用者が伸びているのは女性ばかりであるということでございます。これは、医療・福祉等の分野において女性が伸びているからでして、構造的なものです。

図表②はいわゆる「M字カーブ」でございます。M字カーブの上に薄い緑で塗りつぶしたところがありますが、この人数は全部で340万人おりまして、現在働いてはいないけれども働きたいと希望していらっしゃる方です。確かに日本にはM字カーブがありますが、逆に言うと、働きたいけれども働いていない方々が力を発揮できれば、労働力人口で5%

に相当する分の増加になるということでございます。

一番右の図表④は日本の高等教育在学率です。これは、高校卒業以降、すなわち大学・短大という段階の教育でございますけれども、日本の女性は先進国の中でも非常に低い水準の在学率となっております、日本の女性の能力を開発する余地がまだまだあるのかなということでございます。

こういう状況を踏まえ、真ん中の段に、女性はその能力をフルに発揮することができれば個々人の希望が実現できるというのが1つ目。要は、女性の就労率が高い地域の方が出生率も高いというデータもありまして、仕事と生活の調和がしやすくなると個々人の希望も実現しやすくなります。また、経済社会にとっても当然プラスというのが2つ目で、個人にとっても社会にとってもプラスであることを改めて指摘しております。

こうしたことを前提としながら、今後の議論の方向性ということで、「新たな分野や働き方における女性の活躍」、また、「制度・慣行、意識」の問題、更には「多様な選択を可能にする教育やキャリア形成」について、一層の議論を専門調査会の下ワーキンググループで深めていくこととしております。

更に、もう一つの薄い方のピンクのファイルを御覧いただきますと、最初のページに、「男女共同参画会議専門調査会報告を踏まえての今後の取組について」ということで、先般、7月29日の男女共同参画会議決定が、表紙とともに1枚おめくりいただいたところに書いてございます。冒頭に「女性の活躍による経済社会の活性化」というのが書かれておりまして、男女共同参画会議としては、政府に対して、「M字カーブの問題」を解消し、経済社会分野において女性が能力を発揮できるよう、環境整備を努めることを改めて要請しているところでございます。

私からの説明は以上になります。

○藤澤推進課長 引き続き、内閣府でございますが、推進課の藤澤と申します。

私からは、「仕事と生活の調和」ということで、第5分野に関して御説明をしたいと思います。資料2-2を御覧ください。

ワーク・ライフ・バランスの施策の枠組みというのは既に設定されておりまして、一番上のところに、「施策の枠組み」と水色で2つ囲っておりますように、「憲章」と「行動指針」というものがございます。憲章というのは、ワーク・ライフ・バランスを進めるための大きな方向性を提示しているもので、「目指す社会の姿」をここで定めております。

更に具体化したものが行動指針という形になるかと思えます。行動指針では、進めていく主体というのは、我々もそうですけれども、企業や、働いていらっしゃる方、国民全般、それぞれが取組を進めていく必要がありますので、それぞれがどのようにこれから取り組んでいくかというのを提示してございます。

この「憲章」「行動指針」とともに、政労使トップ、有識者等によって構成されている「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」で決定されております。最初は平成19年12月に策定されておりましたが、その後、昨年6月に、施策の進捗や経済情勢の変化も踏まえて、

新たな視点や取組を盛り込んだ形で改定をしております。

現在、行動指針の方では、社会全体の目標として14の数値目標を設定しておりまして、その多くが、第3次男女共同参画基本計画においても第5分野の成果目標を中心に取組目標にしているところです。

その下を見ていただきますと、「推進の枠組み」という欄がございます。これは今も簡単に御説明しましたが、トップ会議という、総理大臣、関係大臣、経済界、労働界、地方公共団体の代表者の方、有識者の方々をメンバーとした会議と、その下に連携推進・評価部会といたしまして、実際の取組についての点検・評価を行う枠組みがございます。この枠組みが大きな推進母体となっています。

社会全体での取組を推進するためには、関係者が、経済界、労働界、国、地方公共団体とたくさんありますので、一体となって進めていくことが必要であります。一番下にありますように、今後、重点的に取り組む課題としては幾つかございます。その中で我々内閣府が主に中心となって行っているのは、1番の「社会的気運の醸成」の部分でございます。ほかの関係府省で、それぞれいろいろな課題に向けて取組を進めていただいておりますが、関係者が非常に多いということ、関係府省もたくさんあるということで、政労使、都道府県が密接に連携・協働するためのネットワーク形成の役割を、内閣府が担っているということも言えるかと思えます。その一環として、それぞれの主体の取組情報のハブ機能的な役割を果たしております。また、評価部会でPDCAサイクルを円滑に回しているという形になりますので、評価部会の開催をしている内閣府は、関係府省間の連携促進もしています。これらが我々の役割だと認識しております。

裏を見ていただきますと、今年度の内閣府でのワーク・ライフ・バランスに関する取組を簡単にまとめたものをお示しいたしました。大きく3つに分けておりまして、一番上が「憲章・行動指針の推進」ということで、昨年6月に改定しました「憲章」と「行動指針」に基づく取組の点検や評価を行う評価部会を運営するとともに、国民の意識についての調査も毎年やっているところです。

2つ目が「ネットワークの構築」ということで、企業のニーズの把握ですとか、情報交換のための企業担当者交流会の運営や、メルマガも毎月発行しているところです。

3つ目の「理解促進」というところですが、「(1) レポートの作成」ということで、これは毎年1回、関係各主体のそれぞれの取組の進捗状況、今後の課題について取りまとめた、かなり大部のレポートをつくっております。

2番目の「カエル！ ジャパン」キャンペーンというところで、これも気運の醸成の一環として国民運動的に盛り上げるために、「現状を変える」という意味でのキャッチフレーズを策定してキャンペーンの推進を図っているところです。国民参加型の運動ということで、御賛同いただいた方に登録していただいているところですが、現在の登録件数は約2,000件になります。

「(3) 男性の男女共同参画の推進」ということで、男性の男女共同参画というのは第

3次基本計画の特徴の一つでもあって、男性に着目して取組を進めるという意味で、分野としても第3分野ということで新設いたしました。男性の意識改革というのはワーク・ライフ・バランスにもつながる話でもありますので、ここに入れてまとめております。今年度から、男性に着目した事業を始めているところをごさいますて、広報啓発や調査のほかに、男性が地域や家庭に参画するために取り組んでいる具体的な取組の好事例なども収集して、今後、普及していきたいと思っております。

以上が資料2-2についての御説明ですが、あらかじめ委員の方から御質問をいただいた点について、少しでも回答させていただきたいと思っております。

岡本委員から幾つか御質問をいただいております。1つが、私は先ほど、レポートを毎年つくっていると申し上げましたけれども、去年のレポートの中で、地方公共団体の取組を平成21年度に国の方で調査しまして、その結果を御覧になった岡本委員から御質問をいただきました。

その調査結果の中には、地方公共団体でワーク・ライフ・バランスに関して、関係機関との連携、推進、組織の状況を調べたものがあります。例えば都道府県レベルでは、そういう体制があって、21年度に調査したのですが、22年度以降も継続予定と言っているのが、47分の22ということで、これはかなり多いのですが、その一方で、設置予定なしが15、今はあるけれども22年度以降は廃止予定が9という調査結果になっておりまして、必ずしも地方公共団体で取組が進んでいないのではないかと御指摘ございました。

確かにこの数字だけを見る限り、地方における推進体制が必ずしも強化の方向に行っていないと思います。ただ、21年度の調査では、推進体制を廃止するとか、今もなくて、今後もつくる予定がないというような回答をしてきた自治体に、それがなぜかということ聞いていなかったということもございまして、現在、年に1回つくるレポートの2011年版作成作業の中で、改めて聞いております。今の体制がどうなっているのか、もし廃止したり、つくっていなかったりしたら、それはなぜかというのを聞いているところなので、その結果が出ましたら、それを踏まえ、評価部会の議論も踏まえて、我々で何か必要な対応ができるかどうかというのを考えていきたいと思っております。

岡本委員からの御質問の2点目が、ワーク・ライフ・バランス施策について、それぞれいろいろな主体で確実に実行されているかどうか、検証の必要があるが、どうやっているのかという御指摘がございました。

具体例として、次世代育成支援法に基づく行動計画の検証について挙げていただいておりますが、私からは、全般的なことをまずお話しさせていただきたいと思っております。先ほど資料2-2で申し上げましたように、PDCAサイクルを評価部会という枠組みを通じて行っております。個々の企業でのいろいろな取組の評価というのは別途あるかと思いますが、評価部会におきまして、労使団体の代表の方々にもメンバーになっていただいているところでありまして、その中で、それぞれの団体における取組や課題、あるいは国への要望などについてもいただいて意見交換をしているところでもあります。

最後の御質問は、内閣府自身の男性職員の育休取得率と、内閣府職員の年休取得率について御質問をいただきました。

まず、男性職員の育休取得率ですが、一番新しい数字で21年度が5.1%でございました。各府省の平均は1.7%なので、そういう意味では3倍ということで自慢してもいいのかもしれませんが、ほかの省庁もそうですが、内閣府でも次世代育成支援法に基づいて「特定事業主行動計画」というのをつくっております、その中で26年度末に10%以上という目標を掲げております。まだ目標年次は先ではありますけれど、それに向けて引き続き、意識啓発したり、情報提供したりという取組を内閣府でやっております。

それから、年休取得率の関係です。取得率ではなくて取得日数のデータしか手元にはないのですが、最新の数字では21年度、13.0日です。これは各府省平均で見ますと12.8日なので、大体平均ぐらいということです。1年前の平成20年は9.9日なので、それに比べるとかなり増加したように思えるのですが、実はもうちょっと前の平成17年の調査を見ますと、13.1日だったので、年によって上下があり、全体で見ると横ばい状態という感じかなと思います。同じく内閣府の特定事業主行動計画において、26年末に平成17年に比べて20%、取得日数を増やそうという目標を掲げておりますので、単純に計算すると16日ぐらいになります。その目標に向けて各部局で引き続き、休暇を取得しやすい環境整備に努めているということでございます。

以上です。

○梅澤参事官 内閣府の共生社会政策担当で、青少年支援を担当しております梅澤と申します。よろしくお願ひいたします。

私からは、「第7分野 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援」の「4 男女の自立に向けた力を高める取組」にあるア③の「困難な状況に置かれた若者への支援」というところに2つございますものについて御説明します。

一つは、「高校中途退学者の退学後の状況等に関する実態の把握に努める」というものに対応するところ、それから、「社会生活を円滑に営む上での困難に直面する子ども・若者に対し、様々な機関がネットワークを形成し、それぞれの専門性をいかした発達段階に応じた支援を適切な場所において提供するため、「子ども・若者支援地域協議会」を設置する」というところでございます。

それでは、資料2-3に即して御説明をしてみたいと存じます。3ページ目に、「高等学校中途退学者数及び中途退学率の推移」ということで、文部科学省が毎年度実施しております、「児童・生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」という結果を取りまとめたグラフを御覧いただきたいと思っております。平成21年度、22年度は、中途退学者の率が1.7%、数にして5万人台ということで、全体の数値としては減ってきているところがございますけれども、これは全体の集計結果ですので、高校によっては非常に多い数の中途退学者がいるということになるかと思っております。

なお、文部科学省で行っておりますこの調査については、男女別のデータの取りまとめ

はしていないということで、私どもの方で加工した本資料でも男女別のデータを載せておりません。御了承いただければと思います。

続きまして、その次のページを御覧いただきたいと思います。私どもで実施しました「高等学校中途退学者の意識に関する調査」の結果でございます。こちらは、先ほど御紹介しました文部科学省の調査では、都道府県別の状況や、課程や学科別の状況、中退事由などについては調査をしていますが、中退後の状況等については調査をしておりませんので、文部科学省の協力を得まして私どもで調査を実施したものでございます。

調査対象としては、中退後概ね2年以内の者で、平成22年に実施しましたので、主に平成20年4月以降に高校中退した人を対象としています。

調査方法としては、まず、都道府県、政令指定都市ごとに高校生徒数を勘案し、割当数を決めまして、各教育委員会に割当数の調査票を送付しました。各教育委員会において、それぞれの教育委員会の判断で調査校を決定しまして、各高校が更に調査対象者を決定して調査票を送付しました。私どもからは教育委員会に対して調査票を3,000送付したのですが、各高校からは2,651名に対して調査票を送付し、1,176名から有効回答を得たところでございます。

回答者の性別については、結果的には男性47.1%、女性52.2%、属性の無回答が残りということです。調査依頼時に、特に教育委員会に対して男女比への配慮等はお願ひしていなかったため、男女の数についての多少のバイアスがかかっている可能性があります。また、ほとんどの調査項目で男女による有意差が見られなかったため、公表資料の中で、調査結果の概要としてグラフでお示ししているものについては男女別で示しておりませんでした。したがって、次ページ以降の本日の配布資料では男女別の集計の結果を表示しておりません。ただし、各調査項目のクロス集計結果として男女別のデータを公表しているものもございまして、そういったものについては、適宜、口頭で御紹介したいと思います。

それでは、次のページでございまして。調査結果で保護者の学歴について聞いているものでございます。左が本調査の調査結果で、真ん中が就業構造基本調査に見る35歳から49歳までの学歴分布で、一般的にはどういった学歴分布になるのかというのを比較するため載せております。比較しますと、高校中退者の保護者の学歴は短大・大卒の割合が低いという結果になっています。中退者の男女別の状況を見ますと、父親については、短大・大卒だと答えた女性が16.0%で、男性が16.3%。母親について短大・大卒だと答えた女性が13.4%で、男性が17.1%という状況でございました。

もう一つ、ひとり親世帯の割合を調査しております。こちらについては、母子世帯が21.1%、父子世帯が3.5%ということで、国勢調査に見る母子世帯、父子世帯の割合に対して、中退者の家庭はひとり親世帯の割合が高いという結果が出ております。

次のページを御覧いただきたいと思います。「高校をやめたことを後悔しているか」「中退後、高卒の資格は必要だと考えたか」という問いをしております。高校をやめたことを後悔しているかということに対して、「はい」と答えているのは約4分の1に対して、中退

後、高卒資格は必要だと考えたという人は4分の3強ということで、中退後、いろいろな活動をしている中で、やはり高卒の資格は必要だと考えている人が多いということになるかと思えます。やめたことを後悔したかということについて、「はい」と答えた男性の割合は28.5%、女性は19.5%です。高卒資格が必要だと答えた男性が76.7%、女性が79.8%という結果でございます。

2点目の、「子ども・若者支援地域協議会」について御説明します。2ページ後の「子ども・若者育成支援推進法の制定背景」という資料でございます。子ども・若者をめぐる環境自体が非常に悪化していること、若者自身が抱える様々な問題が深刻化しているといったことを背景にしまして、従来のそれぞれ個別の分野がばらばらに縦割的に対応することに限界が生じてきているという認識の下に、「子ども・若者育成支援推進法」というものが平成21年7月に成立し、22年4月に施行されております。

次の資料を御覧いただきたいと思えます。この法律の重要な意義であり、重要な内容の一つであるものが、地方公共団体に子ども・若者支援地域協議会を設置するという規定を置いたところでございます。例えば、困難を抱える子ども・若者の現代的な困難として、「ひきこもり」というものがありますけれども、ひきこもりについては、精神保健などでの対応が必要な人もいれば、そうでない人もいます。治療が必要な場合でも、治療がなされればひきこもりから脱出できるとは限らず、対人関係を構築できるようになるための訓練が必要な場合などもございます。

こういった、社会生活を円滑に営む上で困難を有する子ども・若者における深刻な状況を踏まえまして、効果的かつ円滑な支援を図るために、地域におきまして様々な機関がネットワークを形成して対応することが必要です。このため、このネットワークの法的なよりどころとして法律で地域協議会について規定をしております。もとより、地方公共団体ごとに子ども・若者をめぐる環境はそれぞれ異なっております。また、現実に活用することのできる社会資源にも違いがございます。そこで、それぞれの地域の実情に合った効果的な運用が可能となるような柔軟な制度としていただいております。このネットワークのイメージは、次のページの資料を御覧いただきたいと思えます。

真ん中辺りに「子ども・若者支援地域協議会」と書いてあるところの一つ上に、調整機関というものがございます。連携の中心的役割を果たす機関としてこの調整機関を置くことになっておりまして、通常、公的機関に置かれることを想定しております。事務の総括、支援状況の把握、連絡調整を行う機関ということで、これは必ず置いてくださいとお願いしております。それから、この調整機関とある意味パートナーとなるような民間支援団体を想定して規定しているものとして、この協議会が行う支援全般について指導的な役割を果たす機関として、その上に「指定支援機関」を置くことができるとしております。こちらは各地域の社会資源に応じて、必置という形にはしておりません。それ以外の構成機関については、地域の社会資源の状況に応じてそれぞれ判断可能という制度にしております。

具体的な子ども・若者支援地域協議会の設置数ですけれども、22年度末で、都道府県で

7、政令指定市では5という状況になっております。市町村につきましては統一的な調査をしておりませんので、あくまでもネット上の情報収集の範囲ですけれども、これまでに政令指定都市を除きまして11の市町村が設置しているという状況になっております。

私からは以上でございます。

○泉参事官補佐 内閣府の共生社会政策担当の中で、障害施策を担当しております泉と申します。

私からは、男女共同参画基本計画の第8分野に、「障害者が安心して暮らせる環境の整備」というものがございますので、それに関連して説明をさせていただきます。

資料2-4を御覧いただければと思います。特にこの間、障害者制度改革につきましても大きな流れがございますので、それについて私から説明させていただきたいと思っております。1ページ目でございますが、「障がい者制度改革推進本部」というものが平成21年12月に閣議決定で置かれております。障害者政策に関しましては、障害者権利条約に平成19年9月に日本は署名しておりますけれども、まだ批准はしていないということで、その批准のために、何を国内的な制度として改革する必要があるのかを検討するために、この本部が平成21年12月に置かれました。この本部の下に、「障がい者制度改革推進会議」と申しまして、当事者の方が過半数入った会議を開催しております。ここで、どのような問題があるのかということを具体的に議論しております。

メンバーにつきましては、資料の4ページ目に載せております。

この推進会議で具体的に議論をしまして、平成22年6月に、今後5年間の改革の工程表ということで閣議決定をしております。それが5ページ目のカラーのものになります。ここでは、主にポイントは3つございまして、左の下の方に、「横断的課題における改革の基本的方向と今後の進め方」と書いてございます。今後、権利条約批准に向け、この3つの課題が重要であるという形で書いております。

1つ目は「障害者基本法の改正」です。平成23年に法案提出を目指すとして書いており、実際、これは23年の通常国会に提出させていただきまして、7月29日に改正が成立しております。

次に(3)を御覧いただきますと、「障害者総合福祉法(仮称)の制定」が課題として挙げられております。これは24年に法案提出、25年8月までの施行を目指すとなっております。具体的にこれにつきましては、推進会議の下に部会というものがございまして、そこに総合福祉部会というものを開催して検討しておりました。今年の8月30日に提言をまとめております。

3つ目の課題としましては、5ページ目の(2)「障害を理由とする差別の禁止に関する法律の制定」ということがありまして、これは25年に法案提出を目指すとなっております。これにつきましても、1ページ目の部会のところに、差別禁止部会というものを設けて、今、議論を行っているところでございます。

この関係では岡本委員から御質問をいただいております。障害者雇用の関係につきまし

て、滋賀県や大阪府の箕面市などは、独自施策として「社会的雇用」という制度を実施していますが、障害者制度改革の中でもそのような基本的な検討、方向性としてこのような検討が行われているのかという御質問をいただいております。

滋賀県や大阪府の箕面市は、確かに障害者の雇用に関して支援を行ってはいまいますが、滋賀県と箕面市ではやっていることが微妙に違うということもございます。例えば箕面市であれば、最低賃金をクリアするための補助制度みたいなものを想定しておりますが、滋賀県は必ずしもそういうことは目的にしている。社会的雇用、公的な支援をしながらの就労支援に関して、いろいろなお考えがあるということがございます。実際、総合福祉部会が8月30日に提言をまとめたのですが、その部会の中で推進会議の委員と総合福祉部会の委員が合同で作業チームをつくって、この関係も検討はしておりました。ただ、やはりいろいろなやり方があるが、どういうやり方がいいのかというのはなかなか結論が出なかったものですので、提言の中でも、今後、人的支援のあり方についてはしっかりと検証しないとけないという結論になっております。そういったこともございまして、課題として引き続き推進会議や関係省庁において検討していくことになるかと考えています。

障害者の関係の現在の流れは、以上でございます。

○鹿嶋会長 膨大な量のことを、短時間でヒアリングして意見を言うというのは、なかなか大変ですので、質問があれば、岡本委員のように事前に出していただくのも一つの手法かなと思って聞いておりました。皆さんの方で、今のヒアリングの中で、御意見、質問があれば出していただきたいと思っております。

ワーク・ライフ・バランスについては、私も日本生産性本部のワーク・ライフ・バランス推進会議の運動を通じて、やはり少し下火になっていると感じられますので、どうしたらいいかということも含めて議論しなくてはならないと思っております。女性の更なるエンパワーメントを図るにはワーク・ライフ・バランスは避けて通れない大きな課題ですが、それについては、先ほど藤澤さんが言っていた2010年の調査レポートを見る限りでは、ちょっと下火になってきているということです。この対応まで、我々が考える必要があるのかなと思っております。

女性と経済につきましても、経済社会の活性化に是非必要だということはもうわかっていますけれども、これを具体的にどういうふうにと落としていくかというのはやはり考えなくてはならないと思っております。資料2-1の図表③などを見ても、これは「ダグラス＝有沢の法則」ですかね。貧しくなれば共働きが増えるというのが、ますます顕著になってきているような感じもします。

それぞれのお立場からの御意見をお伺いしたいと思っておりますが、どうでしょうか。

○山谷会長代理 1点、質問です。全般的に関係するようなことになると思っておりますけれども、私は評価の専門家なので、そこから質問させていただきます。「PDCA サイクルで回している」とすると、チェックか何かをして、それを次のアクションにつなげているという説明にはなるのだろうと思っております。ただし実態としては、人を対象としているサービス

ですので、関係者はいろいろかかわってきているわけです。そうすると、現場でいろんな問題が起きて、こういう立派な考え方で内閣府は施策をやっています、都道府県の協力も得ています、市町村の協力も得ていますと言うのだけれども、しかし、本当にそうなのかというのを、一度、サンプル調査でもいいのですが、やってみたらいかがかなと思うところがあります。

例えば女性の就労支援という問題で言えば、今、現実に都道府県でも市町村でも政令市でも起きているのは、これは松下委員が非常に詳しいですが、就労支援を10年も20年も専門的にアドバイザーとかやってきた人たちが雇い止めに遭っている。こういう問題があるわけです。その次にどういう人が来たかという、パートタイムの素人さんが来て一般的な立場からしかアドバイスができないという話です。

あるいは、いろいろな障害がある人の就職支援をしようという話もないわけではないですけれども、基本の実働部隊になっている地方公共団体が果たしてそれだけの資源を持っているかという、実はそうではなくて、例えば心の病気とか、いろんな方々がいるにもかかわらず通り一遍の対応しかしていない。それはここへ行けば対応してくれるはずだとか、それは教育委員会ではなくて別なところだとか、そういうのもあるので、一度、個別の実態で何が問題なのかということ調べる方法がないのか。これは評価（valuation）の立場からの質問でございます。

○鹿嶋会長 先生の方から、どうすればいいのかというような具体的な提案はありますか。できるかどうかは別として、例えばこういうふうにすればいいのではないかと、というようなことは。

○山谷会長代理 例えば松下委員に聞いてみるとか、あるいは、成功事例みたいなもの、結構うまくいっているというのもありまして、例えば学校の中途退学とか、ひきこもりとか、そういうものに関しては京都市が頑張っています。ただ、お金は相当かかっていると思いますけれども、そういうのがほかにもあるかどうかとか、そういう視点で調べられたらいかがかと思えます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

○畠中委員 山谷先生と同じ質問をしようと思っていたのですが、内閣府の弁護ではないですけれども、内閣府というのは要するに政策手段が限られているのですね。連絡調整とか総合調整とか、要するにこういうことを進めるために会議で各省を集めてお願いをするとか、意識向上を図るとか、地方公共団体にもお願いする、企業にもお願いするというところで、内閣府自ら実施しているというのは少ないと思います。調査は実施されているようですけれども。

それで、山谷先生の御質問に答えようとする、これは各省に聞かないとわからないと思います。内閣府が各省に聞いて、ということもあると思いますけれども、実際、各省でどういうことがネックで進まないのかというのは、厚労省なり、実施する部門が各省なので、そこに聞かないとなかなか物事は進まない。内閣府のアウトプットというのは、「会議

をこれだけやりました」ということでいいわけです。本当は、資料4にあるような数字が出ないといけないわけですが、なぜ出ないかというのは、やはり各省に聞かないとなかなかわからないと思います。

○原田委員 例えば「女性の活躍による経済社会の活性化」ということで、興味深いグラフがあります。山谷先生や畠中先生がおっしゃったこととも重なりますが、どういう手段でやろうとしているのかということが今一つよくわからなかった。ただ、内閣府としてできることは、まず、何でそうなっているのかということ調べないと、手段もわからないと思うのです。また、何でそうなっているのかということがわからないとあまり効果のない手段をとってしまうかもしれないと思うので、なぜそうなっているかという分析は重要だと思います。

それから、障害者とか、障害者制度改革の推進とか、非常に重要なことだと思いますけれども、男女共同参画という観点でどういうふうにお考えになっているのかということが、よくわからなかったということがあります。例えば学歴の問題も、そもそもそういうデータがないということですが、やはり男女で違うと思うのです。その違いがわかることによって、なぜそうなっているのだということがわかって、それが少しでもわかれば、どうしたらいいのだということもまたわかってくるのではないかと思います。

○鹿嶋会長 畠中委員の意見も含めて、私見を述べます。内閣府は確かに調整機能が中心ですが、監視専門調査会は男女共同参画会議の下部組織の専門調査会です。今、たまたま発表したのは内閣府ですが、内閣府の機能の限界を慮って我々はそこから先、踏み込めないということではなくて、参画会議を通して各府省に落とせますので、こういうふうになればいいという意見があれば是非言っていただきたい。山谷委員が言ったことも、例えば成功事例を流していくというのは非常に大事なことだと思います。

各府省の機能の限界うんぬんではなくて、参画会議の下部組織であるという認識の下にこの議論を進めていった方がいいと思います。これは無理かなと思わずに、是非、注文があればどんどん言っていただきたいと思っております。

○岡本委員 幾つかの質問に答えていただいて、ありがとうございました。ほかにも質問していたものにお答えがなかったので、伺いたいのですけれども、一つは、先ほどの話にあったように、障害者のところで、女性であることで複合的な差別を受けている、または、障害を持って育児をしている方たちの対策については、基本計画の中でも入っているわけですが、どういう検討がされたのか。また、これから検討なのか。そこが見えてこなかったもので、教えていただきたい。

それから青少年のところで、これは内閣府ではないと思いますが、新卒主義の日本の雇用の中で、いったん中退したり、内定が決まらないでフリーになってしまうと、なかなか次にきちんと正社員として採用されないということはずっと議論がある。多分、この参画会議の議論の中でもあったかと思いますが、そういったことについて、これは厚労省なのかもしれませんが、青少年の議論のところで何かそういった議論がされたのか。ま

たは、それはこういうところでやるものだというのであれば、お聞かせいただきたいと思ひます。

○厚生労働省（森實調査官） 厚生労働省でございます。事前に岡本委員から御質問をいただいております「若者の雇用問題」ということで、新卒一括採用という採用形態では、なかなか限界があるのではないかと御質問だと思います。私どもの方では、新卒一括採用というのは、一方では、失業を経ずに卒業してすぐ就職、社会人に円滑に移行できるという点では大きなメリットがあると考えております。一方で、卒業してもなかなか就職先が見つからない、あるいは、いったん就職してもすぐやめてしまつて、その後、再就職先が見つからないという問題は同時に生じているわけでございます。そういった人たちに対しての対応というのは、当然、やっていかなければならないと考えております。

このため昨年 11 月に、雇用対策法に基づきまして「青少年雇用機会確保指針」というものを改正いたしました。事業主が取り組むべき措置ということで、卒業後少なくとも 3 年間は新卒と見なして、同じように応募を受け付けてほしいということをお願いしているところで、その際、大臣より主要な経済団体の方にも要望をしたところでございます。それから、各種助成金で、新卒者でなくても、卒業 3 年以内の既卒者を採用する事業主に対して奨励金を支給すること等を通じまして、卒業後速やかに就職できなかった、あるいはすぐやめて次が見つからないといった若者に対する措置も、できる限り行っているところでございます。

○松下委員 先ほど「新たな分野や働き方における女性の活躍」で起業というお話が出ましたが、静岡では県が施設を整備し市が運営する「SOHO しずおか」があつて、そこに起業したいと来るのは女性もかなり多いそうです。県のセンターでも起業塾をやつていましたけれども、実際に来る方は、夫や父親の稼ぎがある程度あつて、起業で食べていこうという女性は少なかったようです。中には本当に成功されて、「日経ウーマン・オブ・ザ・イヤー」をもらった人も、静岡市や浜松市にですがいらっしゃいますが、お話を聞くと、大変な努力と決意がないとできないし、起業はバラ色ではないと感じています。

それと、ワーク・ライフ・バランスということだと、男性の育休の取得がごく少ない。これは地方でも一緒です。今、父親に参加していただく講座もたくさんやつていて、受講後のアンケート調査では「育休を取りたい」という男性は増えています。けれども、「実際に取りますか？」というところ、「取れない」「取らない」とおっしゃる。やはり妻に稼ぎがないと、自分が育休を取るとまず収入の面で困るだろうということと、出世や上司の理解が得られないという理由でした。

その一方で、最近、女性で育休を取る方は少しずつ増えてきました。私たちの長期講座などに、先生を含む公務員の方や大きな企業の方が、休んでいる間に講座を受けたいということで結構いらっしゃる。7 年ぐらい前に、女性会館の「育休復帰講座」をやつたのですけれども、人集めにすごく苦労しました。今は育休中の人たちが勉強したいと来てくださいます。

これは極端な例なのかもしれませんが、大学を卒業して就職し十数年経つけれど、2回、3年の育休を取っていて、その前に海外青年協力隊にも行っていたので、実際に働いた年数がすごく少ない。私たちの講座にいらっしゃったときは2回目の育休中で、「このままだと税金泥棒だし、やめちゃった方がいいのだろうか」とおっしゃっていたので、「今までいろいろ勉強した分をしっかりと社会に生かしてほしい」と励ましたことがあります。他からも、公務員は育休が3年取れ、就職して何年か経っているのに、同僚もよくわからないという育休中の女性がいて、それが育休に対する悪いイメージになっていると聞いたこともあります。私たち女性会館の職員の話し合いのなかでは、「3年育休を取るということは職場で浦島太郎みたいになってしまう」「3年という期間は3歳児神話の影響なのではないか」、「育休は1年ぐらいで、短時間勤務で戻って来るといい」という意見がありました。現在の育休の在り方を見直すことも大事なのではないかとということです。

それから、若者の就業支援では、今、マイクロソフト社が全国女性会館協議会と一緒にやっている助成事業に応募して、若年無業女性向けの講座を去年からやっています。去年は20人ずつ2コースやりました。毎日ではないのですが2か月ほど、女性会館に来ていただいて、パソコンのスキルとしてワード、エクセルの基本をやっていただく。その後はお互いに顔見知りになったところで、マインドアップの講座、心の面のケアとかも受けながら仕事に就く準備をする。そんなことで自信をつけて、最終的には修了証書を渡して修了ということをやっています。

人集めは大変ですけど、効果はあって、「小学校から不登校だったけれど、通えた自分にびっくりした」「同じ場所に2か月通えた自分を褒めたい」という人や、実際にハローワークやヤングジョブステーションに出かけ、まだ僅かですが就職できた人がいます。特に女性の場合は、家事手伝いということで問題が見えにくくなっている部分があります。2か月经って修了した後、私たちは依存する関係をつくってもいけないし、その辺のところはすごく難しいところです。去年修了した方の中に、今年になって、自分が職場ですごく困ったときにメールをしてきた人がいます。本当に微々たることですけども、ニート女性の支援もしています。

先ほどのお話のように障害を持った女性もすごく就労に苦労していらっしゃると思うんですけども、私たちは、まず障害を持つ子どもを育てているお母さんの支援ということをやっています。母子家庭の女性に対するパソコン講座もやっています。毎回5人ずつの講座ですが、何回か来ていただくと、個人的な悩みも相談されることがあります。私たちだけではアドバイスできないことは関係機関につないだり、女性の相談室を案内したり、そんなことを日々やっています。

経済的困難を抱える女性は増え、パートであっても同一価値労働同一賃金であればと思います。男女の経済格差が様々に反映していると日々感じています。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

○畠中委員 障害者制度の関係で、先ほど大阪府の箕面市の話が出ていましたけれども、

実は、私は箕面市出身でして、大学時代まで箕面にいたものですから、箕面の状況はよく知っているつもりです。地域によって取組方が違うという御説明だったと思いますけれども、それはどういう理由によるものかというのを、もしわかれば教えてほしい。例えば、首長さんの姿勢というようなものもあると思いますし、財政状況なども考えられます。私が箕面にいたころは箕面市はかなり裕福な市でして、地方交付税をもらっていませんでした。今はどうなっているか知りませんが、わかれば教えてください。

○泉参事官補佐 詳細に理由を把握しているわけではありませんけれども、やはり財政面の問題はあります。それから、障害者なのか、あるいは障害だけではなく、高齢者も含めたハンディのある方と一緒に働くことを強調した方がいいという考え方でやるのか、そういった理念の違いなどもありまして、必ずしも障害者だけにターゲットを置いていないやり方になっていたりする。あるいは、仮に一緒に働くにしても、賃金補てんのような形でやった方がいいのか、運営費補助のような形でやった方がいいのか、やり方もいろいろあり、それで取組方が変わっているように見ております。

○鹿嶋会長 今の議論の中で多少問題が出ているところが出されました。たぶんワーク・ライフ・バランスなどはそうですね。しかし、一方で、経済が停滞しているからこそ、PDCAをきちっと回してこれを推進しなくてはならないということもあるわけで、それは基本計画をパワーアップしていくことにもつながってくると思います。では、どうすればいいかということまで我々は考えなくてはならないと思いますが、そこまで議論すると時間はとても足りませんので、御意見があれば、事務局に「このテーマについて私はこう思う」という意見を、専門調査会の委員の方々から出していただきたいと思います。事務局の方ではそれを集約して、こういう意見があったということで、この専門調査会でも発表していただきたいと思います。

では、次に厚生労働省から説明をお願いします。

○厚生労働省（森實調査官） それでは、厚生労働省から説明させていただきます。

資料3になります。本日は、「雇用とセーフティネット」に関連して、男女共同参画基本計画の第4分野、第5分野、第7分野、第8分野に関わる対策について説明をするようにということでございます。この中で、厚生労働省に関わる部分は多岐にわたるわけですが、本日は、特に雇用に関連する部分を中心に厚生労働省での取組について、最近新しい動きがあるものについては、できるだけその内容にも触れつつ御説明したいと思っております。

厚労省関係でも、事前に岡本委員から幾つか御質問をいただいておりますので、できる範囲で、説明の中に回答も折り込みながら御説明させていただければと思います。

まず、「第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」の関係でございまして、この第4分野につきましては、主に3点、お話しさせていただきます。

第1点目としましては、男女の雇用機会均等の関係でございまして、施策として中心は、男女雇用機会均等法を施行していくということでございまして、男女雇用機会均等法の概要

は1ページ目に載せておりました、御承知のとおりでございますけれども、性別を理由とする差別の禁止、募集・採用、配置・昇進などで性別に基づく差別をしてはならないという法律でございます。

これのみならず、この法律では間接差別の禁止ということで、明確に性別による差別ではないけれども、ある要件を設定したことによって、男性あるいは女性に対する実質的な性別を理由とする差別になるおそれがあるものについては、合理的な理由がなければ、そのような措置を講じてはならないとされております。具体的に3つのものが省令で定められております。四角の中で3つ挙げておりますけれども、募集・採用における身長・体重・体力要件など、合理的な理由なくして課してはいけないという間接差別の禁止規定も入っております。

岡本委員から、間接差別関係で、「司法判断で間接差別と認められた例はありますか」という御質問をいただいておりますけれども、今のところ、私どもで把握している例はございません。裁判において間接差別で争われたということは承知していません。

2の「妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止」も均等法では規定されております。これにつきましては、リーマンショック後に、産休切り、育休切りと言われた、産休・育休等を理由とした雇い止め、あるいは解雇が問題になったということがございます。

こちらにつきましても岡本委員から御質問をいただいております。件数がどのくらいかという御質問でございましたけれども、妊娠・出産を理由とした不利益取扱いに係る相談受付、全国の雇用均等室で受け付けた相談件数は、平成20年度以降、2,000件前後となっております。リーマンショック前の平成19年度は1,800弱ということですので、リーマンショック後、若干増えているという感じでございます。

そのうち、「指導件数や指導の結果はどうなっているか」という御質問をいただきました。2,000ほど相談が寄せられたものは、法違反かどうかというのは問わずに件数をカウントしておりますが、この中で法違反と認められないものや、相談者の女性が事業主に均等室が接触をしてほしくないと言われた事案などを除くと、実際に指導を行ったのは30件ぐらいになっております。是正指導を行った対象企業については、ほぼ100%、対応していただくという結果になってございます。

次に、均等法を確実に履行していただくための手段としましては、7に書いてありますように、法施行のために必要がある場合には指導を行っております。そのような指導あるいは勧告に従わない場合には企業名公表をしております。定期的に均等室の方が企業に出向いていきまして、報告徴収というのをしておりますが、それに協力していただけない企業に対しては、過料を課することができるということが18年の法改正で新たに入っております。こういった手段を用いながら法律の履行確保に努めているところでございます。

これも岡本委員からの御質問で、「企業名公表と報告徴収に応じない場合の過料をこれまで課した件数は幾つか」という御質問でしたけれども、企業名公表までに至った件数はこ

れまでございません。0件です。報告徴収に応じない場合の過料ですけれども、これは1件でございます。

均等法も過去に何回か大きな改正をして、ほぼ法制度上は整ったと言われておりますけれども、依然、男女間の賃金格差ですとか、管理職の割合については格差があるところがございます。特に賃金格差についてはあちこちでも指摘されているところがございます。諸外国に比べても大きいということで、問題意識は持っております。昨年8月末には、「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」を作成しまして、労使の一層の取組を促進するというところでこのガイドラインの周知啓発に努めているところです。

ポイントとしましては、破線の四角の中にございますけれども、男女間格差の「見える化」を推進です。これは、男女での取扱いや賃金の差異が企業にあったとしても、それがよく自覚されていないという現状もあることから、そういった実態把握を企業が自ら取り組んでいくことを促進するために、実態を調査するために、そのまま使えるような調査票を付けたり、ひな型を付けたりしまして、企業の方で活用していただくということを推進しているところがございます。

第4分野の2点目としまして、非正規雇用に関してでございます。3ページに非正規労働者の推移が載っております。2010年の数字では、非正規労働者の割合が34.3%です。「非正規労働者」がどういう人かという明確な定義づけはないのですが、ここでは、勤め先でパート、アルバイト、派遣、契約社員等と呼ばれている人ということでとっている数字でございます。

全体で見ると、34.3%ということになっているのですけれども、男女別で見ますと、2010年の数字で、男性の場合の非正規労働者割合が18.9%、女性では非正規労働者の割合が53.8%、半分を少し超えているという状況でございます。

非正規労働者については、正規労働者と比較しまして、特に不況期におきましては解雇とか雇止めといった雇用調整の対象とされやすいといった問題ですとか、賃金等の労働条件が悪いと言われてもおりますし、企業内で教育訓練を受ける機会も正社員に比べて少ないといったことが問題視されているところがございます。非正規につきましては、具体的にパート労働者関係と有期労働契約で働いている労働者関係について、最近の動きを申し上げます。

パート関係につきましては、「パートタイム労働法」という法律がございます。こちらは平成5年にできた法律ですけれども、大きな改正を平成19年にいたしました。その中で、「正社員との均衡のとれた待遇の確保に努める」ことを事業主に義務づけております。特に正社員と同視すべきパートタイム労働者、これは、業務の内容や責任、人材活用の方法、通常、契約期間の定めの有無がないというものですけれども、そういった正社員と同視すべきパートタイム労働者と見なされる場合には、差別的取扱いを禁止すると規定しているものがございます。それから、正社員への転換を推進するための措置をとるように事業主に義務づけているものがございます。

19年の改正のときに、施行が20年4月1日で、3年経過したのが23年3月31日ということになりましたけれども、「3年経過後の施行状況を勘案して、必要な措置を講じること」という見直し規定が入っていたことから、本年2月から、「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」を開催しております。そちらの研究会での取りまとめが9月15日に行われました。資料はつけていないのですが、これは、パートタイム労働者の雇用管理の改善をより一層進めるために考えられる論点を整理したものでございます。

例えばここでは、正社員と同視できるパートの範囲、差別的取扱いの禁止という規定が適用になるパートの範囲、今は非常に少ないと言われておりますが、その範囲があまりに少ないのでその範囲を広げるべきではないか、どういうふうにするのか、それもいろいろな方法も考えられる、といった議論がなされたものを取りまとめたものでございます。今後は、この報告書を踏まえて、労働政策審議会の分科会で法改正の必要性も含め御議論いただくことになってございます。

また、パート関係につきまして大きな課題としまして、社会保障と税の一体改革成案の中で、社会保障の短時間労働者への適用拡大の問題が盛り込まれてございます。これにつきましては、社会保障審議会の下に特別部会が設置されまして、今月より、社会保障のパート労働者への適用拡大について議論が始まったところでございます。

岡本委員からの御質問もいただいておりましたけれども、社会保障の適用の問題については、もちろん研究会でも指摘されましたが、どういった制度改革をしていくかということについては社会保障審議会で議論がなされるということでございます。

正社員と同視できるパートタイム労働者の範囲について、今の法律の規定では非常に少ないのではないかとということに関連して、岡本委員から、「前回の法改正の当時よりも、正社員と同視できるようなパートの割合が減っているのではないかと。どうしてか」という御質問をいただいております。

これにつきましては、統計の取り方等にもよりますけれども、一つは、前回の法改正によりまして、企業においてもパートタイム労働者の働き方を見直した結果、一部のものは正社員化してしまったというものもあるでしょうし、一部のものは、これまであいまいになっていた業務の違いなどもきちんと整理して、パートの人たちはこうというふうにする、きれいにきちんと、法律上、明確にどうなのかということに分けられるような取組をしたのではないかとということが考えられます。昨年行った調査でも、正社員とパートの職務内容の区分を明確にしたという取組をしている企業が14%に上っているところでございます。そういったことも、同視できるパートタイマーが少なくなっていることの原因かと思っております。

もう1点、「パートの研究会の方で、掛け持ちパートや、正社員と同じ、フルタイムパートについての議論はなされましたか」という御質問ですが、掛け持ちパートの話は特に出てこなかったかと思っております。フルタイムパートの方は、パート法では正社員よりも時間が短い労働者が対象になるということなので、いわゆるフルタイムパート、名前はパ

ートと呼ばれているけれども、フルタイムと同じ時間働いている人については、現在のパート法自体の対象にはなっておりません。

こちらの方についてどう考えるかという議論はございましたけれども、後ほど御説明いたしますように、そういった方は多くが有期労働契約で働いていると。有期労働契約で働いている人たちの対応をどうするかということも、別の審議会の議論の場で進んでいるところがございます、そちらの議論の状況を踏まえて考えていかなければいけないというふうに、パートの方の議論の場ではなっているところでございます。

非正規対策の2点目、有期労働対策でございます。非正規雇用の多くの場合、パートでも派遣でもそうですが、有期労働契約で働いている方が多うございます。平成20年のリーマンショック以降、いわゆる有期契約の労働者に対する雇止めや契約期間内の解雇といった問題が生じたところでございます。そこで、有期労働契約に関する施策の在り方について議論が研究会で始まりまして、一定の議論がされた後、昨年から労働政策審議会の労働条件分科会、労使同数集まっていたいただいた分科会の場で議論を続けていただいているところでございます。こちら、年内取りまとめを目標に、現在、議論中でございます。有期の労働契約の在り方、今は法律的な規制が、契約期間は原則3年を上限にするということ以外特段ない中で、何らかの規制を設けるべきなのかどうかといった点から議論がなされているところでございます。

派遣労働対策としましては、現在、労働者派遣法改正を国会に提出しておりますが継続審議ということで、製造業派遣の原則禁止ですとか、日雇派遣の原則禁止といったものが盛り込まれているものがまだ成立していない、国会に提出した状況ということになってございます。

第4分野3点目でございますけれども、育児・介護等により退職した者に対する支援について御説明させていただきます。資料として「マザーズハローワーク事業の概要」がございます。この後、第5分野のワーク・ライフ・バランス関係で女性の雇用継続といった観点からお話いたしますけれども、どうしてもいったんやめた人が出てくるのが女性の場合は特に多いということでございます。そういった人たちが、出産、子育て、介護等により就業中断した後、また労働市場に戻ってこられるようにということで、スムーズに再就職できるように支援することも重要でございますので、マザーズハローワーク等において、子育て等をしながら就職を希望する女性に対する就職支援を行っているところでございます。

マザーズハローワークというのはどういったことをやっているのかと言いますと、職業相談、職業紹介について必要に応じ予約制・担当制できめ細かく一人ひとりに対しやっております。仕事と子育てが両立しやすい求人をしてできるだけ集めるということですか、地方公共団体と連携して保育関係の情報についても提供するとか、物理的な場所の関係で、子どもを連れてきて遊ばせる場所をつくっておくとか、そういった取組をしているところでございます。マザーズハローワークは通常のハローワークと別の場所に設置しており

まして、全国 12 か所、主な大都市に設置しているところでございます。マザーズハローワークがないところには、通常のハローワーク内に特別な窓口を設けて、「マザーズサロン」とか、「マザーズコーナー」といった名前で、同様のサービスを行うということで小さな窓口で対応しているところでございます。

これにつきましても岡本委員から御質問がありまして、「マザーズサロン、コーナーと分ける必要性を教えてください」ということですが、機能的には同様の中身でございますので、将来的には統合していく方向で、今、考えているところでございます。

それから、マザーズハローワークでの取扱件数についても御質問がございました。平成 22 年度におきまして、マザーズハローワーク事業として受け付けた新規求職者数は約 20 万人で、就職件数は 6 万 4,000 人ほどになっております。担当者制によって就職した人の割合が 85.1%。やはり担当者制ということできめ細かな対応をした場合には、かなり高い確率で就職に結びついている様子が伺えます。

以上が第 4 分野にかかわる部分でございます。

第 5 分野のワーク・ライフ・バランス関係については、いろいろ法律的な面から、あるいは助成金等での企業の自主的な取組を進めるといった点などから、様々な取組をしているところでございます。法律的には、労働基準法、男女雇用機会均等法などで、妊娠中、出産前後の母性保護等々の規定もでございます。育児休業に関しては、育児・介護休業法、昨年、改正法が施行になっておりますけれども、徐々に充実させていっているという状況でございます。

「次世代育成法に基づく事業主の取組推進」ということで、子育て支援のための一般事業主行動計画を、民間企業に策定・届出を義務づけているところでございます。従来、301 人以上の企業に義務づけしていたところを、今年 4 月から 101 人以上の企業に義務づけてございます。かなり多くの企業において、既に策定・届出をいただいているところでございます。この中で、一定の基準を満たした企業は認定をしております。ここに「くるみんマーク」というのを載せておりますけれども、このマークを使っていいということになっております。それ以外に、助成金を通じた事業主への支援ですとか、表彰によって取組推進などもやっております。それから長時間労働の抑制といったことも、そういった取組を行う企業に対する金銭的な助成、あるいは、ノウハウを助言する取組なども行っているところでございます。

これにつきましても御質問が事前にあったところですが、先ほど内閣府への質問にもありましたけれども、「一般事業主行動計画が労働者にとって有効に機能しているかどうか、検証する必要があると思われるが、調査はしないのか」ということでございます。厚生労働省として、利用者のニーズが反映されているかどうかということを経営者に直接的に調査という形では行ってございませんけれども、パンフレット等で一般事業主に行動計画をつくってくださいということを説明している中においては、計画は利用者のニーズを踏まえて策定することが望ましいので、自社の現状と従業員のニーズを把握するというやり方をやって

くださいということは、その中でも呼びかけているところでございます。

それから、次世代法に基づく認定でございます。「くるみんマーク」をもらうための認定については、その基準の中に「男性の育児休業取得者が1人以上」というものがございます。これは緩すぎるのではないかという御意見を事前にいただきましたけれども、ただ、これが一番ネックだという声も一方でございます。現在、直近の男性の育児休業取得率1.38%で、まだ1%台という中で、徐々に少しずつ進めていく必要があるのかなと考えているところでございます。

以上が第5分野でございます。

「第7分野 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援」について、3点ほど、関連施策について御説明させていただきます。

1つ目は、求職者支援制度についてでございます。本年5月に「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」という法律ができて、10月1日より施行されることになっております。これは、雇用保険を受給できない方々に対して職業訓練を実施するとともに、職業訓練を受けている期間中の生活を支援する。月々10万円を給付するということですが、職業訓練を受けることを容易にするための給付を行うことによって支援するというものでございます。雇用保険の受給資格がないままに長期失業している方も、少なからずいらっしゃることからできた制度でございます。

それと併せて、訓練修了者は、早期の再就職あるいは就職の実現に向けて、ハローワークにおいてもきめ細かな支援を行うことになっております。先ほどマザーズハローワークのところでも申し上げましたけれども、必要に応じて担当者制によって個別に対応していくということで、就職率のアップをねらっております。

2点目、「『福祉から就労』支援事業の概要」でございます。こちらは、地方公共団体におきまして、就職困難・生活困窮者等への対応をしているところでございます。生活保護受給者、児童扶養手当、これは母子家庭の母、最近、父子家庭も対象になりましたけれども、そういった方々への対応を図る中で、就労に関する支援についてはハローワークと連携して、ハローワークと自治体の間で協定を結んで、その枠組でこういった対象者を支援していきましょうと、対象者、目標などを協定の中で決めまして、福祉から就労に向けて支援していくという枠組でつくってございます。ハローワークにおいては、必要に応じてマンツーマンできめ細かに対応していく。それから、トライアル雇用ということで一部助成金が出るものもございますので、そうしたものを利用して企業に働きかけていく、職業訓練へつなげていく等々の対応をして、「福祉から就労」につなげていくといった取組をしているところでございます。

第7分野関係の3点目でございます。母子家庭の母の対策でございます。母子家庭の母対策につきましては、子育てと生活支援、就業支援、養育費の確保、経済的支援といった大きな4つの柱で取り組んでいるところでございます。この中で、雇用の関係ということで就業支援というのがございます。母子家庭の母は特に仕事を見つけるのが難しいといっ

た点もございます。その中で、自治体が設置する「母子家庭等就業・自立支援センター事業」がございまして、そちらにおきまして、就業相談、講習会、就業情報の提供などをしているところでございます。

個々の実情に応じて、自治体がハローワークと連携して母子自立支援プログラムの策定ということで、これは、母子家庭に支給されています児童扶養手当を受給している母子家庭の母に対して、個別にプログラムを設定して就職につなげようという取組でございまして。能力開発等のための給付金ということで、母子家庭の母が例えば看護師などになる資格を取ろうという場合に、その期間の生活費の補てんという支援も行っているところでございます。準備講習付き職業訓練の実施も、あまり就労の経験がない母子家庭のお母さんなどについては、基本的なビジネスマナーですとか、そういったところからまずは講習していくというような取組をしているところでございます。

以上が、第7分野でございまして。

最後に第8分野、高齢者・障害者・外国人に対してでございます。ここでは、高齢者・障害者についての雇用対策について御説明させていただきたいと思っております。

高齢者対策ですけれども、現在、ここに示しておりますような取組をしているところでございます。60歳代の雇用確保ということで、これは、公的年金の定額部分支給開始年齢が段階的に上がってきているところでございます。平成25年には65歳になりますので、それまでの雇用確保が非常に重要になってきており、具体的には、事業主には3つの取組のうちいずれかをとってもらおうということで、事業主に①段階的な定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のうち、いずれかの措置をとることを義務づけているところでございます。これは、年金支給開始年齢の引上げに伴って25年までに段階的に引き上げていくということで、現在、64歳まで引き上げてくださいということになっています。一部、労使協定によって、継続雇用制度については、希望者全員を対象としない場合も今の段階では許されておりますけれども、そういった形で全体的にリタイアの年を上げていこうということをしているところでございます。

②のところ、再就職促進ということで、こちらも法律により、募集・採用における年齢制限の原則禁止ということをしておりますし、再就職支援のための奨励金などもございます。人によっては60歳を超えたら体力的なところでも差が出てきますので、現役時代のような働き方を望まない方もいらっしゃいます。シルバー人材センターでは、臨時的・短期的な就業機会を確保するというところをしております。

最後に、障害者雇用の関係でございます。障害者雇用は、民間企業は法定雇用率が1.8%になってございます。直近の22年の数字では、民間企業の実雇用率は1.68%で、全体の平均は法定の雇用率を下回っておりますけれども、ただ、この実雇用率は年々上がっているところでございます。法律によって障害者雇用を進めていくことをしているほか、ハローワークでも一人ひとりに対してきめ細かい対応をする取組も始めているところでございます。障害者本人への対応としましては、地域におきまして、障害者就業・生活支援セン

ターを全国で322センター、今年度置く予定でございますけれども、そちらにおきまして、生活支援と就業支援を一体となって同じ場所で行う。先ほど若者対策の中でもありましたけれども、地域でのネットワークづくり、ハローワーク、特別支援校、福祉事務所、保健所、医療機関等々の連携の中で、生活支援と就業支援を行っていくというサービスを行う場所を設けているところでございます。

以上でございます。

○鹿嶋会長 大変広範囲のテーマを要領よくありがとうございました。

今の厚労省の説明につきまして、御意見、感想等があればいただきたいと思えます。

私の方で一つ質問したいのは、先ほどの説明で、フルタイムパートは有期雇用労働の方で処理すると話されました。聞き違いかもしれませんが、フルタイムパートはパート労働法の対象から外すのですか。

○厚生労働省（森實調査官） フルタイムパートというのは、そもそも今のパートタイム労働法の法律そのものの対象にはなっていません。短時間労働者の定義が法律の中では、通常の労働者（正社員）よりも短い人を対象にするということでございます。フルタイムパートについては、そこまでパート法の枠を広げるべきかどうかという議論はございましたけれども、一方で、有期労働契約の話が別の労政審の分科会で進んでおります。そちらの方が先行して議論が進んでいるものですから、そちらの議論を踏まえないと、逆転してパートだけの方で走れないというようなことになっております。

○鹿嶋会長 パート労働法の制定当初は、そういう議論はしていなかったのではないですか。パートと呼ばればパートであって、その場合は近郊処遇、フルタイムであれば均等処遇ということで議論してきたのではないですか。

○厚生労働省（森實調査官） 平成5年のパートタイム労働法制定時点では、恐らく今のよう問題はあまりなかったのかなと思います。基本的に主婦パート、補助的な仕事をする人ということ想定してできたという経緯もございすけれども、フルタイムパートというのは何年か問題視はされているところでございますので、その問題を全く排除するというものではございません。フルタイムパート、無期の人もあるかもしれないですけども、ほとんどが有期で働いているケースが多いと思われるので、有期という枠組みの中でどういった対応がされるかということがまず先に来て、その後、パートの方での議論が進んでいくのかと思っております。

○鹿嶋会長 パート労働法の均衡処遇という概念には、例えば正社員と比べて、責任とか仕事の範囲とかいろいろありますが、労働時間も入っていたのではないですか。そうすると、正社員と同じような労働時間の人はフルタイムに近いわけですね。その人たちは、要するに均衡というよりむしろ均等の処遇の方に近いわけです。そういうことで議論してきたのではないか。その辺りの過程の議論は、その後ずっとフォローする機会がなかったのですが、今の話を聞いていると、それらをパート労働法から外した印象が強くて、それを有期契約労働者という概念の中に入れてしまって別口での議論が始まったような、ちょっ

と唐突な印象があるのですが、それは私の認識不足でしょうか。

○厚生労働省（森實調査官） もともと、パート法そのものの対象にはフルタイムパートは入っていない。指針の方では、配慮するというような書き方はしていますが、法律そのものの対象となっているのは、労働時間があくまでも通常の労働者よりも短い人で、1分でも短くなければ対象ではない、という定義の仕方をしています。

ただ、フルタイムパートの問題についてはこれまでも議論はあったところでございまして、今回もそういった議論は研究会の中でも出てきたところでございます。そこまで広げられるかどうかということについては、有期の方が先行して進んでいますので、そちらの議論を見つつ考えなければならぬという形で、今回の報告書についてはまとめられているところでございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。なぜそれをしつこく質問したかということ、フルタイムパートが増えているような印象を受けているのです。要するに、企業は人件費を安くして人を使えますから。

○岡本委員 私はパート労働法改正時に審議会のメンバーで関わっていたのですが、今、鹿嶋先生がおっしゃったところはずっと議論になっていたのですけれども、法律的に短時間勤務が対象だということで、「それは有期の問題です、違う審議会です」ということで、議論が深まらなかったという経緯があります。当時はパート労働法の方が先に審議されていきましたから、有期労働はこれからどういうふうになっていくのかということだったと思うので、今回、有期で議論するにしても、厚労省の中で審議会が違うと、申し訳ないですが、議論がきちんと一緒にいかないというのがあるので、是非フルタイムパートの話のところはしっかりやっていただきたいと思います。

それから、先ほど掛け持ちパートのことは議論されていないような話がありましたけれども、雇用保険とか、そういったところの課題があるわけです。そのところもどこかの場で、是非、議論していただきたいと思います。

○厚生労働省（森實調査官） 掛け持ちパートにつきましては、今回のパートの研究会の中では特段出てこなかったということでありまして、御質問にあったように、雇用保険の受給についてどうするのか、適用についてどうするのかという議論は、これもまた別の部会で恐縮ですが、雇用保険部会ではこの何年か課題としてはずっと挙げられているところでございます。

ただ、これも非常に難しい点もございまして、今、20時間以上働く人は雇用保険の適用対象になっていますけれども、20時間未満の人をすべて企業に届け出させるのかとか、掛け持ちでやっている人をどうやって把握するのか、といった問題ですとか、雇用保険は失業が保険事故になりますけれども、2つ掛け持ちしていて、1つが失業状態になったときに、この人を失業状態と見なして雇用保険の失業給付という形で支給するのか、そういったかなり難しい問題というのはございまして、そこで議論は引き続いて行われているという状況でございます。

○鹿嶋会長 ほかに、御意見等はございますか。

○畠中委員 1点、質問も含めてですけど、正規労働者と非正規労働者の問題は我々もかなり前に取り上げて議論しましたけれども、一つは賃金ですね。ものすごい格差がある。同一労働同一賃金にすべきだということで確か意見を言った記憶がありますけれども、私もそのとおりだと思います。ただ、民間の企業の人に聞いてみると、「畠中さん、それは無理ですよ」と言うのですね。どうしてですかと言うと、要するに正規の人はかなり無理な残業もお願いできる、かなり条件の悪いところにもお願いして行ってもらえることができる、非正規の人にはなかなかそういうことができない、そういうことを含めて考えると、賃金に格差があるのは、当然だとは言わないけれども、やむを得ないのではないですかということと言われるんです。こういう問題はどうか考えたらいいかちよっと疑問に思っ、教えていただければと思います。

○厚生労働省（森實調査官） 非常に難しいところでございまして、確かに「同一価値労働同一賃金」という言葉はよく使われますけれども、何をもって同一価値と見なすか。一言、業務命令を出せば転勤しますとか、長期の出向に行きますとか、今回の震災対応でしたら、東北地方にしばらく行きますとか、一言言ったら行く人と、そうじゃありませんという人との間で、賃金が同じでいいのかということころは確かにございます。それは、一律にこうですというのは非常に難しいのではないかと考えています。企業によって、非正規の人に任せている仕事の範囲、責任度合いはまちまちでございまして、そういった点も加味して、一律に価値について示すということとはなかなか難しいというところは感じております。

ただ、それにしても、今の格差を見るとそれ以上の差はあるのではないかという声も一方ではあるかと思えます。そちらの方はそういったことも踏まえながら、では、どのぐらいの差が適正なのかということについては、労使の話し合いという部分が非常に大事になってくるのではないかと思いますけれども、なかなかそれもそれで難しい部分はあるかと思っております。

○畠中委員 どうもありがとうございました。

○鹿嶋会長 基本計画には、同一価値労働同一賃金については「法整備も含めて検討する」と入れたのです。なかなか難しいと思うのは、厚生労働省の方は、ILO100 号条約を批准するときに、日本の労基法4条がその趣旨をすでに読み込んでいるということで議論しなかったのです。ただ、男女同一賃金の原則をうたった労基法4条というのは何かというと、同一価値労働同一賃金ではないのです。同一労働同一賃金です。両者は似て非なるものがある。同一労働同一賃金というのは、極端なことを言えば、実現はたやすい。同じ仕事をしていれば、男女格差なしに同じ賃金を払うというのは当然ですから。しかし第3次男女共同参画基本計画に入っているのは、同一価値の労働、すなわち同一にとどまらず、同等の労働も視野に入れることです。そしてILO100号条約というものも、同一価値労働同一賃金の話なのです。ですから、ILOの条約勧告適用委員会の方では、日本のそういう態度に

対して極めて不満を持ち、これまでも見解を申し立ててきているわけです。同一価値労働同一賃金についてきちっと言及しなさいと。

では、同一価値労働同一賃金とは何かというと、例えばカナダのペイ・エクイティ法を見ると、きちんと技能とか責任ということで何条件か決めて議論しているわけです。ここで間違っただけで困るのは、それは遂行能力ではないのですね。「同一価値の労働とは何か」というのが前提の議論なのです。はっきり言えば職務給の問題であって、職能給ではないんです。くどいようですが、労働者の能力うんぬんではないのです。こういう仕事だと、こういう条件で、こういう価値があるんだということで、例えば看護師と建築労働者という異なる職務の内容評価の議論をキチッとやるわけです。アメリカのコンパラブル・ワースなども同じようなことをやるわけですが、残念ながら日本はそこまでの議論を行っていない。

ということで、日本でのこの議論は、個人的にはあまり矮小化してほしくないと思っています。パート労働者の処遇は正規労働者とのバランスから決定するというパート労働法に基づく基準は厚生労働省は持っていますが、それでこの問題が解決するとは思わない。同一価値労働同一賃金については、今日突然聞いても難しいと思うのですが、ある程度しっかりした議論が必要になると考えています。難しいのはよくわかるし、賃金形態も違うし、内部市場という日本独自の賃金体系もあります。その意味で職種横断的な同一価値労働同一賃金という考え方を体系付けるのは非常に難しいのですけれども、いずれにしても「法整備も含めて検討する」と基本計画に入りましたので、これからの課題と思っています。労基法4条で読み込まれているという説明だけでは、ちょっと説明がつかないのではないかという感じがするのですけれども。

○厚生労働省（森實調査官） 100号条約の関係でも指摘を受けているというのはそのとおりでございます、カナダなどでは、きちんと職務給で比較する基準ができていたということも承知しているところでございますけれども、外国におきましては、大体職務が決まっています、いったんその職務で入ればずっとその仕事ばかりをすることが前提で入っている。日本の場合は、営業で何年いたら次は人事部に行くかもしれない、海外勤務させられて、戻ってきたらまた出向させられ、といった人事ルートで、それも本人の希望ではなく会社から言われるというような人材活用の仕組みをとっている。そこで完全に職務給、営業だったら幾ら、次に人事部に異動させるから次はあなたの給料は下げます、人事部の仕事はこのランクですから、ということが、今の日本の会社の人材活用の方法の中でできるかどうか。それがふさわしいような人材活用をしているところも、恐らく以前よりは増えてきているのだと思います。そういったところはそういったやり方をした方が公正に判断できるというところはありますけれども、全部が全部それでできるのか。日本の企業の人材活用をかなりガラッと変えるということにもつながりかねないということです。

パートの研究会の方でも、「職務評価の在り方」は非常に議論になりまして、人材活用の方法が、パートと正社員で同一かどうかというところで見るとべきではないか、職務ではな

かなか見づらいというような御意見もあり、いや、職務だけで見られる部分もあるのではないかという御意見もあり、そこは、日本の賃金制度が職務給だけではなく、属人的な部分とか、年功とか、能力がどのぐらいか、経験年数とか、いろんな要素を入れてでき上がっている非常に複雑な賃金体系になっています。それを、外国のようにバサッと職務給という形で一律やれるのかというところが、非常に難しい点かと思っております。そのまま輸入はできないだろうと思っております。

○鹿嶋会長 大変難しいテーマをありがとうございます。

○岡本委員 幾つか質問したことに対してまだお答えいただけていないのですが、時間がもうありませんので、自分で調べられるものは調べようかなと思いましたが、1点だけ質問します。雇用機会均等法の基本方針が2011年度末までの考え方を示しているわけですね。最初、基本方針を議論してから法改正をするかどうかという議論をしていったということから言いますと、スケジュール的に、法律はあっても基本方針というものが2011年度末で終わってもいいものなのか、その辺のスケジュールはわかりますか。その関係がよくわからなかったものですから、教えていただきたいのです。

○厚生労働省（森實調査官） 基本方針は、今年度いっぱいということで制定しているのですが、その後のスケジュールについては今のところ未定でございます。必ずしも、法律の関係と何かリンクさせるという段取りでやっているものでもございません。

○鹿嶋会長 御説明ありがとうございます。

課題を深堀りするとなると、なかなか時間内で終わらせるのは難しいので、先ほど申し上げましたが、事前質問、あるいは事後の御意見等も、事務局は大変でしょうが、積極的に出していただいて、我々の専門調査会の議論を活性化していきたいと思っております。

本日の議題については、これで終了いたします。次回のことを含めて、事務局から願います。

○江原補佐 本日は、大変遅くまで御審議をいただき、ありがとうございました。

議事要旨につきましては、いつものとおり、会長に御確認いただきまして、議事録につきましては、本日御出席の委員の確認、会長の確認を得た後で公表させていただきたいと思っております。

次回の監視専門調査会の日時・場所については、10月20日（木）の午前10時から12時の2時間、この永田町合同庁舎共用第1会議室で開催する予定でございます。

更に先の予定につきましては、先日、メールで委員の皆様にお知らせさせていただいておりますけれども、次々回は12月2日（金）の午後3時から5時半という形で、場所はまだ決まっておりますが予定しております。

今、会長からもお話がございましたように、関係府省ヒアリング等が続きますので、予定の時間を過ぎることもあり得ることを、委員の皆さんにはお知らせしておりますけれども、御了承いただければと思います。

連絡事項は以上でございます。

○鹿嶋会長 それでは、これで第5回の監視専門調査会を終了いたします。どうもありがとうございました。