

基本問題・影響調査専門調査会（第17回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局総務課

基本問題・影響調査専門調査会（第17回）
議 事 次 第

日 時 平成27年 9 月 4 日（金） 10:00～10:45

場 所 合同庁舎 8 号館 8 階大会議室

1. 開 会

2. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（基本方針案等）について

3. 閉 会

○佐藤会長 定刻となりましたので、ただ今より、第17回基本問題・影響調査専門調査会を開催いたします。

本日は、先日可決成立しました「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」において定めることとされています女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の案について、皆様の御意見を伺いたいと思います。

本日は、内閣官房すべての女性が輝く社会づくり推進室と厚生労働省においでいただいております。後で御意見を伺います基本方針案は、現在、政府内で協議を行っております。また、あすからパブリックコメントを開始する予定です。したがって、本日の専門調査会も非公開で開催することにさせていただきます。

会議資料、議事要旨、議事録の公開は、基本方針案の閣議決定後を予定しています。後でスケジュールがあるかと思えますけれども、きょうが9月4日であすからパブリックコメントを始めて、その後で閣議決定のようであります。ですから、その後の公表ということになります。

それでは、まず、女性活躍推進法及び基本方針案について、内閣官房から御説明をお願いしたいと思います。

○畠山参事官 おはようございます。

御紹介いただきました内閣官房でこの法案の担当をしております担当参事官の畠山と申します。よろしく願いいたします。

本日は、先ほど会長からもお話しいただきました先週28日の金曜日にこの法律が成立いたしましたして、それに基づきまして、基本方針をつくっていくという過程をやっておるところでございます。それに先立ちまして、先生方の御意見を伺えればと思ひまして、お集まりいただきました。ありがとうございました。

本日は、基本方針の案について御説明いたしますけれども、それに先立ちまして、皆様御承知のことかもしれませんけれども、改めまして法律の内容につきましても簡単に御説明させていただきたいと思ひます。これから法律に基づきまして、どういう作業が発生するかということも御説明したいと思っておりますので、まずは資料1で法律の概要という紙がついておりますので、これに基づきまして、御説明させていただきたいと思ひます。

この法律の概要の中で御説明するのは主に黄色の四角で囲んだ部分を御説明させていただきたいと思っております。

まず、この法律に基づきまして、最初の基本方針等の策定でございます。国は、女性の職業生活における活躍の推進の関する基本方針を閣議決定してつくることになってございます。したがって、この後御説明させていただきます基本方針案をつくるという過程に今あると御理解いただければと思ひます。

その下でございますけれども、地方公共団体の行政としての役割が書いてございまして、基本方針がつけられましたら、それを勘案しまして、当該区域内の女性の職業生活における活躍の推進計画というものをつくる。これは努力義務という形で規定されてございます。

基本方針あるいは推進計画というものがつくられた後、次に、事業主行動計画というものの策定を各事業主にしていただくということでございます。これがこの法律の中核となる部分でございますが、それに先立ちまして、国のほうで事業主行動計画の策定に関する指針、ガイドラインというものですけれども、こういうものを策定するという手続がございます。

そうした手続を経まして、各事業主は事業主行動計画をつくっていただくということでございますけれども、念のため改めて申し上げますが、策定対象となっておりますのは、民間事業主とともに国・地方公共団体も策定が必要であるということでございます。ただし、民間事業主につきましては、301人以上の民間事業主が策定義務ということでありまして、それ以下の民間事業主は努力義務。公的部門、国・地方公共団体はサイズのいかんに関わらず義務ということでございます。

事業主行動計画のつくり方につきましても、念のため改めて御説明いたしますけれども、状況の把握ということをやっていただきたいと思っております。参考の状況把握する事項ということで、①から④に書いてあるもの必須把握項目ということで各事業主において実情を把握していただくということをしていただき、それに基づきまして、どこに問題点があるのか等の分析を行っていただくという手続をとっていただきました上で、それに基づきまして、最低限1つの数値目標を立てていただくということをお願いしているものでございます。

ただし、その数値目標をどの項目にするのか。採用にするのか管理職比率にするのか、あるいは勤続年数の男女差にするのか等々につきましては、各事業主で判断していただく仕組みになっておりますし、また、その数値目標について国なりのほうから何か目標設定ということは少なくとも民間事業主、一般事業主については行う予定はありません。国の行政機関のほうはまた別途の考え方に基づいて統一的な目標をつくる可能性はありますけれども、この法律の仕組みとしては、何か一律の目標を立てるということはせずに、目標の立て方、具体的にどの項目の目標を選ぶかということにつきましては、各事業主の主体に任されているという仕組みでございます。

また、それぞれ各事業主におきましては、現状、女性の活躍の状況がどうなっているかということについて、その事業主に働きたいと思っているような女性、あるいは投資家から見られるような形で公表するという規定、四角で囲ってあります一番下ですけれども、女性の活躍に関する情報の公表ということ義務づける規定もございます。

その下の●では、すぐれた民間の事業主につきましては認定を行うという制度もつけて、インセンティブを高めるということもやることになってございます。

1つ四角を飛ばしまして、その他のところですが、この法律に基づきまして、事業主行動計画をつくっていただくのですが、それが28年4月1日施行ということでございまして、あと半年強の中で民間事業主あるいは地方公共団体、国もそうですけれども、義務づけがかかってくるという状況でございまして、若干日程的には各事業主にとってはなかなか余

裕がないという状況になっているのかなという感じはいたします。

なお、この法律は10年間の時限立法ということになっています。

以上が、この法律の中身でございますけれども、関連しまして、この法律につきましては、衆議院の審議過程におきまして、衆議院で修正がなされてございます。この資料3で女性活躍推進法案に対する衆議院の修正案の概要が示されてございます。そこに書いてございまして、与党及び民主党によって共同提案されまして、衆議院においては全会一致で可決されております。それが参議院に行きまして、この修正案どおり可決して成立したということになってございます。

その中身につきましても簡単に御説明させていただきますけれども、まず、第1条の目的の規定でございます。これは女性の活躍がなされてそれが進むことによって、人権が尊重され、少子高齢化、需要の多様化といった社会状況にも対応できるという趣旨を明確にするということで、修正が行われております。

また、第2条の基本原則のところですが、ここでは男女間の格差の存在を明確にするということで、「職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情」を踏まえるということも追加されてございますし、非正規から正規雇用への問題が大事だという御指摘も多くいただいているところございまして、それにつきまして、その職種及び雇用形態の変更ということにつきましても、これはとるべき施策の例示という形ではありますけれども、追加になってございます。

また、モラハラ、マタハラの問題意識ということも御指摘いただいたところでありまして、そこに書いてございまして、「性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮」するという規定も追加することになってございます。

その他、いろいろございましたけれども、それ以外では例えば一番下、一般事業主、民間の事業主ですが、これにつきましては、先ほど申し上げましたとおり、計画をつくってその後すぐれた取組を行うところにつきましましては認定というインセンティブの仕組みがございまして、つくった後、それを実施したかどうかを必ずしも縛るような規定はございませんでしたものですから、これにつきましても、事業主行動計画に基づく取組の実施と目標達成の努力義務。これは国・地方公共団体を特定事業主と言っておりますけれども、これにつきましては、既に法案の段階で入っていたものでございますが、これを一般事業主、民間事業主のほうにも追加するという修正もされてございます。

衆議院の過程で以上のような修正がなされまして、先ほど申し上げましたとおり、8月28日に成立に至ったということでございます。

なお、資料4、資料5におきましては、それぞれ衆議院、参議院の内閣委員会におきます附帯決議案というものをつけてございますけれども、これはお読みいただければと思いますので、詳細な説明は省略させていただきます。

次に、本日主に御議論していただければと思っております基本方針案につきましても

御説明をさせていただきます。

資料6のやや派手な色使いの資料がございますが、この概要紙に基づきまして、説明させていただきますと思います。

まず、先ほど佐藤会長からも御説明いただきましたとおり、この資料につきましては、現在、各省庁で調整中ございまして、恐縮でございますが、政府部内未調整のものということでお示ししていることを御理解いただければと思います。今後、政府部内の調整あるいは本日の御議論もいただきますし、先ほども御説明がありましたとおり、パブリックコメントあるいは与党手続等もございまして、内容が変わる可能性がありますので、何とぞお取り扱いに御留意いただければということ念のため申し上げさせていただきます。

それでは、内容について御説明させていただきます。

この基本方針は、法律上内閣総理大臣、すなわち内閣府のほうで案を作成し、先ほど申し上げましたとおり、閣議決定の手続を経ることになってございます。

基本方針の位置づけといたしましては、女性活躍推進法5条の規定によるものでございまして、職業生活における女性の活躍を推進するに当たっての基本的な考え方を示すということを主な内容としております。法律の規定がございませけれども、法律の内容を実のあるものとするために、後ほども御説明しますけれども、働き方とかトップの意識改革とか、そういうことが重要である。女性の活躍の前提として取り組むべきだということに重点を置いてつくっておるということでございます。

「第1部 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向」というのは、この基本方針の中の総論的な部分でありまして、活躍の必要性というところで、まずは女性の立場から働く場面において女性が力を十分に発揮できているとは言えない。働きたいと思っても働いていない方から300万人強いらっしゃる、あるいは登用が十分進んでいないということから、女性側としても働く力を十分に発揮できていないという現状を書きますとともに、一方で社会側といたしましても、人口減少の中での労働力不足あるいは人材の多様性の確保という観点から、女性の職業生活における活躍の必要性ということを書いてございます。

次に、女性の職業生活における活躍の推進の基本的な考え方でございます。

まず、法の対象としましては、これは以前からお話ししてございますけれども、正規、非正規といった職種にかかわらず、雇用形態にかかわらず働いている女性あるいはこれから働こうとする女性も含めまして、希望を持って働こう、あるいは働いている女性の全てが対象となるということでございます。

次に、ピンクの枠で目指すべき社会というところを記載してございます。これがこの基本方針の中のトータルで考えるとこういうことを主張したいという部分でございまして、書いてあることを端的に申し上げますと、意識改革、働き方改革、両立環境整備等によって働く女性の希望の実現、登用が促進される。これによって、男女ともに多様な生き方、働き方が実現でき、生産性が高く、ゆとりがあり活力あふれる持続可能な社会の実現を図

るということを目指すということをごさいますして、この法律は10年間の時限立法でありますので、願わくば10年後はこういう社会を実現することを目指したいということを書いてごさいます。

その下に行政の役割を書いてごさいますして、行政はそのためにさまざまな施策を行うということなんです。

その下に事業主の取組に必要な5つの視点ということを書いてごさいますして、今、申し上げたような社会の実現のために事業主として必要な5つの視点を提示してごさいます。トップが先頭に立つこと、女性活躍の意義を理解して事業主が主体的・積極的に取り組むこと、働き方を改革していくこと、男性の家庭生活への参加を強力に推進すること、育児・介護等をしながらキャリア形成できる仕組みを構築することというものを示してごさいます。

裏に続きがごさいますして、第2部では「事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項」ということで、事業主行動計画策定指針、今後ガイドラインをつくっていきますけれども、そのガイドラインをつくるに当たっての観点を記載してごさいます。

最初のところは、トップによるメッセージ発信、長時間労働を前提としない働き方改革等、男女を通じた働き方に関する意識の改革。2つ目が、採用、教育訓練、人材育成、非正規から正規への雇用形態の変更等、それぞれの段階に応じた取組。3つ目が、長時間労働是正、年休の取得促進あるいは人事評価へのワークライフバランスの取組への反映と両立に関する取組。4つ目は、ハラスメントの背景となる固定的な性別役割分担意識の解消等の職場風土改革。最後は若干色合いが異なりますけれども、公的部門における率先垂範ということを書いてごさいます。

次に、第3部は「女性の職業生活における活躍の推進に関する施策」でごさいますして、これにつきましては、国あるいは地方公共団体が行政として行うべき施策ということを書いてごさいます。これにつきましては、基本的には現段階で既に行うことが定まっているような施策につきましては、女性の職業生活における活躍という観点から整理して記載したものでごさいます。

1つ目が、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置でごさいますして、職場風土の改革等の施策を行っていくことでごさいます。2つ目が、職業生活と家庭生活との両立を図るための必要な環境の整備ということで、さまざまな両立の環境整備の施策を行っていくということも書いてごさいます。また、その中には固定的な性別役割分担意識の改革という施策もやっていくということにしてごさいます。

以上が、この基本方針の主な中身でごさいます。

続きまして、先ほども簡単に御説明いただきましたところではありますけれども、資料8に今後のスケジュールという資料が1枚ついてごさいます。本日、この専門調査会で御議論いただきまして、あしたからパブリックコメント、若干短いのですが、1週間

強実施させていただきたいと思っております。閣議決定は9月下旬ということを考えてございます。

なお、資料9におきまして、本日御欠席であります岡本議員からの御意見の提出がございましたので、それを資料9としてつけておりますので、あわせて御覧いただければと思います。

取り急ぎ私のほうからの説明は以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

本日、この後御意見を伺いたいのは資料6で、基本方針案ですけれども、その位置づけは資料1、法律の概要にありますように、最初の黄色い箱の一番上のポツ「国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定」、ここの部分でございます。これに基づいて下の国や地方自治体の行動計画、あるいは民間事業主の行動計画がつけられていくわけですけれども、民間事業主のほうは厚労省の労政審できのうから議論が始まったようですが、そこはこの後つけられていくということになります。

まず最初に、資料1の法律の全体についても御質問があれば伺って、その後、資料6について御意見を伺えればと思いますので、まずは全体の枠組みについてどうぞ。

○鹿嶋議員 知り合いの幾つかの地方自治体が、男女共同参画基本計画の改定の時期なのです。男女共同参画基本計画の中に推進計画、これは民間は努力義務ですが、あるいは事業主行動計画にそれを入れ込んでいいのかどうかという質問が結構あるのです。あるいはばらばらにすべきなのかということで、どうも悩んでいるところが多いのです。

もう一つ、推進計画と事業主行動計画ですが、事業主行動計画はつくらざるを得ないのですけれども、推進計画だったら男女共同参画基本計画に入れていいのかどうか。そのあたりのお考えをお聞かせいただければと思います。

○佐藤会長 では、よろしく申し上げます。

○畠山参事官 ありがとうございます。

その御質問は実は私どものほうにも結構届いております。私どものほうで申し上げておりますのは、推進計画というものはどちらかというと、これまでも男女共同参画の計画の中にも書いてあるようなことをやや詳しく書くのかもしれませんが、同じような趣旨でございますので、結論としては一体化してつくっていただいてもいい。ただ、男女共同参画計画のほう恐らく広くなると思います。推進計画はその中の一部だと思いますので、もし一緒につくられる場合につきましては、どここの部分がこの法律の推進計画だということを明記してくださいということを申し上げております。単に一緒につくられたのではよくわからないものですから、何章の何々とか、何ページの部分とか、そういう形で明記していただきたいということを申し上げて、一緒につくっていただいても結構ですということを申し上げております。

一方で、事業主行動計画につきましては、事業主として対象は職員ということになりますので、推進計画のほうは行政として取り組むべき計画ですけれども、事業主行動計画は

ちょっと性格が違うのかなと思っておりまして、そこにつきましては、もしお尋ねがあれば別物としてつくっていただいたほうがいい。事業主行動計画は義務でありまして、推進計画は努力義務ということでありますので、これはぜひ別のものとしてつくっていただきたいと、私が聞かれれば答えるということでございます。

○佐藤会長 今のことは結構大事なのでわかるように、決まったら情報発信をしていただいて、推進計画のほうはそういう連携をとってもいいし、ただ、自治体も事業主として雇用している職員については当然行動計画をつくる。大事な点だと思います。

ほかには、勝間議員、どうぞ。

○勝間議員 一番この計画を聞いて気になりましたのは、努力義務の部分でして、もともと進んでいるところは義務で、進んでいないところは努力になっていて、ますます格差が広がるのではないかと懸念を持っているのですが、そこについては何かフォローアップというものは検討されているのでしょうか。

○畠山参事官 民間事業主についてということですか。

○勝間議員 両方です。自治体も熱心なところは既に取り組んでいて、数値目標等があるところは頑張ってくるでしょうけれども、何にもしていないところはさらに努力義務になって、差が広がっていく可能性が高いのではないかと懸念しています。

○畠山参事官 推進計画につきましては、おっしゃるとおり地方公共団体については努力義務ということになってございます。なかなか無理やりつくらせるという手段は難しいと思っておりますけれども、やや陳腐かもしれませんが、つくったかつくっていないかということの情報につきましては、我々のほうで整理して世の中で見てもらえるような仕組みということで、恐らく男女共同参画基本計画をつくっているところは先ほどの話もありましたとおり、その改定期かもしれませんけれども、あわせてつくっていただけるのかと思っております。そもそも男女計画自体つくっておられないところもまだまだあるやに思っておりますので、それはそうしたやり方あるいはほかのやり方も考えていかないといけないかもしれませんが、引き続き進めていきたいと思っております。

○厚生労働省河村課長補佐 民間事業主については規模で分けていまして、301人以上は義務で300人以下は努力義務なのですが、法案作成の過程においては、中小企業の中にも進んでいるところもあれば進んでいないところもあるのですが、事務負担の観点を考慮して、中小企業はまずは努力義務ということで法案を出させていただいております。一方、インセンティブがないとなかなか中小企業で進めていこうと思えませんので、28年度要求と、27年度にも一部助成金の予算をとっております。中小企業に対しては計画を策定するときが一番困るのはノウハウがないというところと、それに割ける人件費がないというところですので、その策定を支援するようなスタッフを例えば社労士さんとかを雇っていただいて、その分の費用を助成するような助成金を近いうちにスタートさせたいと思っております。あとは、行動計画を策定するときノウハウがないところが多く、状況把握、課題分析するといっても何をやっていいのかなかなかわからないという声をたくさんいただ

いておりますので、国のほうで課題分析などについてはネット上でクリックして数字を入れていくと、分析をある程度ネットでやってくれるというツールを私どもで急ぎ開発していきまして、それを秋口にオープンする形で、そういったソフトな手法でまずはインセンティブをつけて進めていきたいと思っております。一方、既に国会のほうで、この法案は3年後見直し規定がかかっているのですけれども、特に規模要件については見直すことという宿題もいただいておりますので、それに向けて一生懸命進めつつ、そういったあり方については引き続き考えてまいりたいと思っております。

○勝間議員 恐らく事業所の割合で言うと、301人以上は10%ないぐらいでしたか。従業員カバレッジでも1、2割だと思うのです。

○厚生労働省河村課長補佐 会社の数でいきますと、日本はゼロから4人ぐらいの家族経営のすごく小さい規模の会社が圧倒的な比重を占めているので、家族経営のところまで含めて規模の301人以上の企業数の割合でいきますと、恐らく1%ぐらいなのです。労働者のカバレッジでいきますと大体4割ぐらいが大企業で、6割ぐらいが300人以下という感じだと思います。いずれにしても、女性の半数の人たちは中小企業ですので、そこを進めるということは非常に重要な課題だと思っております。

○勝間議員 それで世の中にわかるようにできますか。国が一生懸命だけ形だけやろうとして、大企業だけ頑張ればいいじゃんみたいなニュアンスにとられかねない。

○厚生労働省河村課長補佐 28年4月に向けた施行はあと半年ですので、半年の中で私どもの出先の雇用均等室が集中的に施行に向けて一生懸命周知していくのは、来年4月までは大企業にシフトすると思うのですけれども、来年4月以降は逆に中小企業の努力義務のところもしっかり行動計画をつくっていただけるようにということで、そこは雇用均等室の指導体制としてもしっかりそこに重点的に取り組んでいきたいと思っております。

○佐藤会長 今の点にかかわって、資料1の真ん中の四角の下に認定がありますね。これについては、300人以下の企業も自主的につくれば認定されるので、進んで取り組んでいるところは大企業と同じようなペースで来年の4月から認定が始まるので、下のところの認定をとるという形で外にはアピールできるようになってきます。そういうところが出てくると、小さい企業も隣が認定をとったならうちも頑張ろうと感じる効果はあると思います。

○勝間議員 くるみんは余り認知度が高くないのです。認知度を上げるのが大変だと毎回思っているのですが、そういうところを一緒にやっていただければと思います。

○佐藤会長 どうぞ。

○高橋議員 資料3について御質問したいのですけれども、先ほど衆議院の修正案の概要の資料の目的のところ、少子高齢化への対応というものは大事な視点だと思うのですが、その意味で目的のところ少子高齢化に対応できる社会につなげるという流れを明確化したことは評価したいと思うのですが、その具体的な法案の中身に少子高齢化への対応というものがもちろん全体としてつながっていると思いますが、特につながっている点はどういう点がありますでしょうか。この下の基本原則を見ますと、1つ目のところに非正規か

ら正規雇用への転換の重要性云々でございます。これもつながっているとわかるのですが、そのほかに特に少子化への対応という点でどういうところがつながっているかを教えていただければと思います。

○畠山参事官 ありがとうございます。

この法律におきましては、少子高齢化の対応ということで、何か直接少子化の対策ということではないのですが、考え方としましては、女性が今、男性の長時間労働を前提としたような働き方と同様の形で企業の中、あるいは官庁でもいいのですが、そうした形で参画するということになる、その部分で一方で仕事のほうばかり大事になって、家庭生活がおろそかになるということはどうしても生じる可能性があるということが考えられますものから、男性、女性を問わず仕事と家庭、職業生活と家庭生活の両立ということを図ることを基本原則に書いてございますので、それによって男性、女性を問わず労働時間を短くして、家庭生活に両方参画していけるということによりまして、それが直接少子化ということではありませんけれども、子供が産みやすくなるような環境もつくっていけるのではないかとこのところにつながっていくものと考えてございます。

○佐藤会長 鹿嶋議員。

○鹿嶋議員 私もそうだと思います。女性活躍推進法が少子化対策の法律ではないかという批判もあるくらいですから、女性活躍推進と少子化対策は、必要最低限は結構ですが、そこを強調するのはいかなものかと思っています。それは少子化大綱のほうでやればいいのであって、女性活躍推進法の方は女性が働きやすくなるような環境整備がポイント。そして、第1条には男女共同参画基本法を基本理念にしていると書いてあるのですから、そのあたりを十分に勘案したものになってほしいと思っています。

○柿沼議員 質問なのですが、この職業の中の目的の働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性、ステップアップしたい女性ということが女性側、あるいは人口減少の労働力不足、人材の多様性の確保ということは社会側ということで説明がありましたけれども、この301人以上というものはパートも全ての人を含めた計算で301人という数字ですか。

○佐藤会長 企業規模です。いわゆる常用労働者ですね。有期・無期に関係なく常時雇用されている人の人数ですから。

○柿沼議員 今、勝間議員もおっしゃっていましたが、ほとんどがひっかからない状況の中で、中小企業の方からほとんどはざる法にならないようにぜひお願いしたいということを強く言われております。

それと、市町村を含めた地方公共団体で男女共同参画を推進するための計画がつくられておりますけれども、男女共同参画社会基本法の考え方が全てのベースになるかと思いますが、ここで300万人の女性のエリアというか、そこがターゲットの法律だという概念なのだと思いますが、例えば第4章に女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置というものがありますけれども、単なる職業訓練をして企業と本人がバックアップを受け

ながらレベルアップをしていったとしても、ワークライフバランスで子供も育てながら社会生活を営んでいくという地域社会の厚みのバックアップ、私もフルタイマーで定年までずっとおりましたけれども、そういう厚みがないとできにくいということがありますので、単なる企業と本人だけの問題でこの10年立法で成就できるとは思えないので、そこら辺の意識改革も含めた中にもっと社会の厚み、例えば定年後の年代層をどういった職業生活をしっかりできるようなバックグラウンドに持っていけるかというものも条文のどこかに入っているのかどうか。そこら辺を聞かせてください。

○畠山参事官 基本的には国・地方公共団体も含めた行政については、責務規定というものが有りますものですから、その中で一般的には読み込むのだと思うのですが、おっしゃったところは大変大事な御指摘だと思っております、先ほども御議論がありましたけれども、まさに少子化あるいはワークライフバランスという観点から、行政もそういう取組が必要だということと、事業主の取組が必要だということは基本方針に散々書いてあるつもりなのですが、それ以外の地域社会の方々の取組も当然あるかと思えます。

私どもが考えておりますのは、先ほどから出されておりますように推進計画は努力義務でありますけれども、地域の方々がつくっていただくに当たりまして、基本方針案を勘案していただくということになっておりますので、地域においてもワークライフバランスという観点を単なる女性を数で採用する、登用するという観点ではなくて、女性が働きやすくなる環境をつくっていくという観点からぜひ推進計画をつくっていただくと、地域行政としてもそうした取組をしていくということをやっていただければと思っておりますので、そういう方向で地方公共団体の皆様方に周知していきたいと思っております。

○佐藤会長 法律全体の御意見をいろいろ伺って、資料6にかかわる御意見を伺ったわけですが、余り時間がないので、資料6のほうを伺えればと思います。

確認で資料6の法の対象のところ、これは本文ではなくて概要ではありますが、雇用形態にかかわらずと書いてあるのですが、雇用形態だと企業に雇われている人だけなのです。就業形態にかかわらずといった表現が適当ではないでしょうか、後ろに創業支援とかもありますね。もし本文がそうなっていると表現が正確ではないと思われたので。

○畠山参事官 わかりました。まさに御指摘のとおりでございます、必ずしも働いているという中には企業に雇われているという形だけではないものもおっしゃるとおりあります。この法律は厳密に申し上げますと、もちろん自分で起業されている方あるいは農業等をやられている方、そうした方々も含んでおりますものから、義務がかかるかからないの部分はどうしても事業主になりますけれども、おっしゃるとおりでございますので、もう一度精査させていただきまして、必要があれば修正したいと思います。

○佐藤会長 事業主行動計画のところはいいのですけれども、法律は雇用に限定しませんので、見直していただければ。

○畠山参事官 ありがとうございます。

○鹿嶋議員 もう一つ、301人の定義をもう少し教えてくださいませんか。

○厚生労働省河村課長補佐 基本的には、今の次世代法の適用のときの考え方をある程度尊重しながらやっていこうと思っております。今の次世代法のやり方ですと、佐藤先生がおっしゃっていたように常時雇用するという考え方なのですが、常時雇用するというのはどのぐらいの期間雇われていると常時なのかという判断は、基本的には1年を超えて雇われる方かどうかで判断しておりますので、パートさんだとか契約社員の方であっても、ある程度の長く勤められる方は入ってくるということになります。

あくまで301人以上かどうかは、企業の規模の判定のときにその考え方をするということであって、計画の対象の企業が取組んでいただく範囲というものは必ずしも1年以上の人でないと対象にしないということを決めているわけではありません。例えば状況把握の項目について、今、まさに非正規の方についてどのように把握していくかは、きのうから審議会で活発に御議論をいただいているところですので、その中で実際にどの範囲の非正規の方の状況把握をするか、課題分析をするかということは、まさに急ぎ検討を進めていきたいと思っております。

○鹿嶋議員 無期雇用は関係ないですね。常時雇用は1年以上。

○厚生労働省河村課長補佐 301人以上かどうかという判断は仰るとおり常時で。○佐藤会長 有期・無期等とは関係なしで、有期でも1年過ぎると、もしくは予定している。普通企業は考えてやっているの、日本の場合にはテンポラリーはそんなに多くないので、大体継続して雇用する有期が多いので、その規模だと思っていただければ。

○鹿嶋議員 大学のほうから質問があったのですが、指導的地位の定義ですが、女性研究者の場合、あれは教授ですか。准教授？

○佐藤会長 多分大学にもよると思います。

○鹿嶋議員 国家公務員が、本省の課長となってくると、やはり大学は教授以上ではないでしょうか。

○佐藤会長 指導的地位の範囲ですね。

○羽白企画官 内閣府で今、調査をしている際には、講師以上のところを捉まえているという状況です。

○佐藤会長 基本計画を議論しているときに、新聞記者などが大学を出てすぐ記者になると、すんなり入ってしまうのではないのでしょうか。普通の考えとかなり違うのです。それがいいかどうかは別ですが。

○羽白企画官 付言しますと、3次計画のフォローアップ指標の中で、講師以上という指標でとっているという現状です。

○佐藤会長 実はかなり外から見るとわかりにくくなっていますが、ここでは直接指導的地位はないですね。

○鹿嶋議員 ここはないです。

○佐藤会長 ほかに。

○勝間議員 指針のほうなのですが、政府が率先するという部分がありますね。こ

の率先するという中にずっと言っていますが、税制の中立とか、そういうものは入るのでしょうか。

○畠山参事官 ここでの率先という意味は、事業主としての率先という意味でありまして、もちろん施策として女性活躍のためにいろいろなことをやるのは当然なのですけれども、あくまでも基本方針の中で率先してと書いている意味は、ほかの事業主、民間の事業主に比べて国あるいは地方公共団体もそうですけれども、率先して女性の活躍を職員に対して進めていくという趣旨で書いているものでございます。

○勝間議員 税制の中立化の話は、今のところは本文でも余り見かけませんでしたし、ほかの指針でも見かけられないのですけれども、そこはあえて外しているという理解でよろしいでしょうか。

○畠山参事官 そちらにつきましては、今、まさに重点方針をこの前もつくりましたし、今後、4次計画をつくっていくことになると思いますので、そうした議論の舞台があるということでありまして、この基本方針の中にはその部分は直接出てきてはおりません。

○勝間議員 メディアの反応を見ましても、税制の中立化については触れられていないというのは反対意見の1つになっているし、私もそれについて強く思っているのです。労働時間に関してはかなりしつこく書いてあるのですけれども、労働時間と是正と税制中立化は2大柱ですので、片方が抜けているというのは、ぜひ何らかの形でフォローアップをいただきたいと思います。

○佐藤会長 ほかに。

○勝間議員 もう一ついいですか。

内容の話なのですけれども、管理職への積極採用という文言がどこかにあるといいと思います。先ほどの202030ではありませんけれども、これも研究成果ではっきりしていますが、女性比率を上げただけではちっとも会社の業績は上がらないのです。女性比率が上がって、かつ正社員比率及び管理職比率が上がったときに初めて生産性も上がりますし、会社の業績も上がりますので、ぜひそのような形で推進していただけたらと思います。

あと、言ってしまうと、私もこの文章を見た瞬間に全然女性っぽくないと思いながら、変な言い方ですけれども、明らかに女性がもしこう言った法律だとか基本的事項を書くところという文章にならないのです。なので、風土や率先して改革すると言いながら、文章は男性っぽいと思いながら見ていたのですが、そういうものはいいのでしょうか。

○畠山参事官 必ずしも男だけでつくった文章ではないのですけれども、説明者は男ですが、もうちょっと何か具体的なお知恵があれば。

○勝間議員 単純です。漢字・仮名比率が、余りにも漢字が8割ぐらいの文章で、すごく男性っぽいので。なので、全然変わっていないなと思って見ていたのです。

何が言いたいかといいますと、女性が男性化しないと生き残っていけないという風土自身をどうやって変えるかということが今回のテーマだと思うのです。なので、率先の中には公的部門の率先垂範を図るのであれば、そういったものも踏まえていただけるとうれし

いなと思います。

○佐藤会長 もしあればあと1人ぐらい。よろしいですか。

それでは、きょういただいた御意見を踏まえて、パブリックコメントもありますので、それらも踏まえながら閣議決定を行うと思いますので、よろしくをお願いします。

それでは、これで第17回の基本問題・影響調査会を終わりにさせていただきます。

先ほど御説明がありましたように、資料の扱いについてはまだ閣議決定が調整中ということもありますので、その辺は御留意いただければと思います。

次回の専門調査会の開催については、また事務局から御連絡いただけるということです。どうもありがとうございました。