

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」

I これまでの施策の効果と、「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」が十分に進まなかった理由

1 男女雇用機会均等法、パートタイム労働法、育児・介護休業法の改正など法制面での充実が図られてきたこと等により、M字カーブもなだらかになってきているほか、企業における女性管理職の割合も増えており、男女間の賃金格差が縮小傾向にあるなど一定の改善は見られる。

しかしながら、いまだM字カーブが解消されておらず、女性の就業者に占める非正規雇用の割合が過半数を超え、男女間の賃金格差の縮小も小幅にとどまっている。また、女性管理職の比率は低水準であり、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業割合も減少傾向にあるなど、課題が依然として残っている。

2 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保が十分に進まなかった理由は以下のとおりである。

(1) 働き手や稼ぎ手は男性で、女性が働くのは家計補助の目的であるという、固定的性別役割分担意識が社会にまだ残っているため、第一子出産を機に女性の約7割が退職するなど、結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多く、就業を継続できるような雇用環境整備が進んでいないといったことなどから、職場における男女の実質的な機会と待遇の均等が達成されていない。

(2) 同様の固定的性別役割分担意識から、男性よりも女性が非正規雇用の対象になりやすく、出産等によりいったん退職した女性の再就職は難しく、再就職できても非正規雇用とならざるをえない場合も多い。このため、正規雇用と非正規雇用の待遇の格差が男女間の格差につながっている。非正規雇用から正規雇用への転換を希望する女性への支援や教育が十分ではない。

(3) 税制、社会保障制度の中に、女性が自由に働き方を選択することを阻害し、非正規雇用化を促進するような社会制度が存在している。

II 今後の目標

1 就業は生活の経済的基盤であり、また働くことは自己実現につながるものでもある。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、経済社会の活力の源という点からも、極めて重要な意義を持つ。

2 男女雇用機会均等法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を実現するため、男女雇用機会均等法の履行確保はもとより、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、男女間賃金格差の解消、人事雇用体系の見直し、M字カーブ解消に向けた女性の就業継続支援などに取り組んでいく必要がある。

また、パートタイム労働などの非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えることで女性の

能力発揮を促進す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、正規雇用と非正規雇用との格差は、男女間の格差の一因になっているとの問題もある。非正規雇用の雇用環境の整備に向けた一層の取組が必要である。

3 雇用分野だけでなく起業や自営業などの分野においても、男女が均等な機会の下で一層活躍できるようにする。

Ⅲ 施策の基本的方向と具体的な取組

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

(1) 施策の基本的方向

男女の均等な機会と待遇の確保の徹底を図るとともに、同一価値の労働についての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、男女間の賃金格差の解消を図る。

(2) 具体的な取組

- ① 女性の就業機会確保のため、女子学生を含めた新卒就職の支援、募集・採用における年齢制限の禁止の徹底に向けた指導・啓発活動を行う。
- ② 男女間賃金格差の解消に向けて、「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」の周知・啓発を推進するとともに、労使の取組を推進する支援ツールを提供し、個々の企業において格差の解消に向け、その原因を究明すると同時に、格差是正に向けた工程表を設定するなど具体的な取組に着手することを強く促す。
- ③ 労働基準行政と雇用均等行政の連携を図るとともに、雇用均等行政の実効性を高めるため、体制の整備等有効な方策を検討する。
- ④ 間接差別の禁止について、現行省令の徹底を図るとともに、場合によっては間接差別に該当する可能性もあるような事例について広く収集し、現行省令に定められている措置以外への拡大に向けた検討を行う。
- ⑤ コース等で区分した雇用管理については、事実上の男女別雇用管理とならないよう、留意すべき事項について周知徹底を図るとともに、適正な運用に向けた的確な行政指導等を行う。
- ⑥ 家庭責任を有する労働者への公正な評価を確立するなど、人事雇用体系の見直しを促す。
- ⑦ 研修・相談体制の充実など、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する企業の積極的な取組を促すため、具体的ノウハウを提供するとともに、セクシュアル・ハラスメント防止対策を講じていない企業等に対しては行政指導を行う。
- ⑧ 男女雇用機会均等法等関係法令、制度の周知については、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、学校においてもその制度等の趣旨の普及に努める。

また、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。

2 非正規雇用における雇用環境の整備

(1) 施策の基本的方向

労働者が、多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの職務や能力に応じた適正な処遇・労働条件が確保されることは、女性の能力発揮の促進を図る上での重要な課題である。

このため、同一価値労働同一賃金の実現に向けた、パートタイム労働者と正社員との均衡待遇の推進など、多様な働き方の雇用の質を向上させるための施策を推進する。

(2) 具体的な取組

- ① 同一価値労働同一賃金の実現に向け、パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者と「通常の労働者」の均衡のとれた待遇を推進する。
- ② 同一価値労働同一賃金の実現に向けて具体的な取組方法を検討する。
- ③ 不安定な身分やキャリア形成の困難さなど非正規雇用を巡る問題の解決を図り、非正規雇用労働者がスキルアップ、キャリアアップができるような仕組みの構築を推進する。
- ④ 非正規雇用から正規雇用への転換を希望する者に対して、正規労働者になるための職業訓練などの支援を行うほか、企業における正規・非正規雇用の相互乗り入れ制度の推進を図る。
- ⑤ 短時間正社員制度など公正な処遇が図られた多様な働き方の普及を推進する。
- ⑥ 有期労働契約の在り方について、正社員との待遇の均衡の問題を含めて検討する。
- ⑦ 正規労働者以外の労働者に対する均衡処遇等について、施策において各労働者間で合理的でないアンバランスが生じることのないよう、正規労働者との待遇の均衡等の問題を検討する中で対策を講ずる。

3 ポジティブ・アクションの推進

(1) 施策の基本的方向

実質的な男女平等確保を実現し、とりわけ女性の能力が十分に発揮できるようにするため、ポジティブ・アクションを積極的に推進する。

(2) 具体的な取組

- ① 「2020年30%」に向けて、女性の採用や管理職・役員における女性の登用についての具体的な目標(例えば、2015年の目標)を設定するなど、実効性ある推進計画を策定するよう働きかける。
- ② CSR(企業の社会的責任)の視点からも、ポジティブ・アクションを推奨するとともに、

企業において積極的にポジティブ・アクションを導入できるよう、取組のためのノウハウ等に関する情報提供、表彰などを積極的に行う。

- ③ 企業の自主的に取組を促進するため、公共調達において、男女共同参画に関連する調査の委託先を選定する際に、男女共同参画に積極的に取り組む企業を評価するとともに、更なる取組を検討する。また、税制においても、男女共同参画に積極的に取り組む企業に対する優遇措置を検討する。

4 女性の能力発揮促進のための支援

(1) 施策の基本的方向

女性労働者の就業能力を高めるため、適切な職業選択を促すための意識啓発、情報提供、能力開発等の施策を積極的に推進する。

(2) 具体的な取組

- ① 誰もが目標にすることができる身近な女性のロールモデルの発掘を行い、活躍事例を積極的に発信する。
- ② 女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談にのり、助言などを与えてくれるメンター制度の普及を推進する。
- ③ 女性を継続的に育成するため、育成の方針や方法を示すモデルを提供する。
- ④ 女性と仕事の未来館において、働く上で女性とその能力を十分に発揮できるよう、能力発揮セミナー、起業支援セミナー、学生向けセミナーの開催や全国の女性関連施設向けの研修、働くこと全般に関する相談を実施する。

5 多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にするための支援

(1) 施策の基本的方向

多様な生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の中で、その能力を十分に発揮していくことができるような支援、体制整備を行っていく。

(2) 具体的な取組

- ① 育児・介護等により就業を中断する女性が多い現状を踏まえ、再就職の支援体制の充実を図る。
- ② 短時間正社員制度、テレワーク等の在宅勤務等の仕事と生活の調和を可能にする多様な働き方について、マニュアルやガイドライン等により普及促進を図る。
- ③ 起業に関する知識や手法に関する情報提供、起業後のフォローなど女性の起業に対する支援体制の充実を図る。
- ④ 商工業等の自営業における家族従業者の実態の把握など就業環境整備に努める。

6 M字カーブの解消に向けた取組の推進

(1) 施策の基本的方向

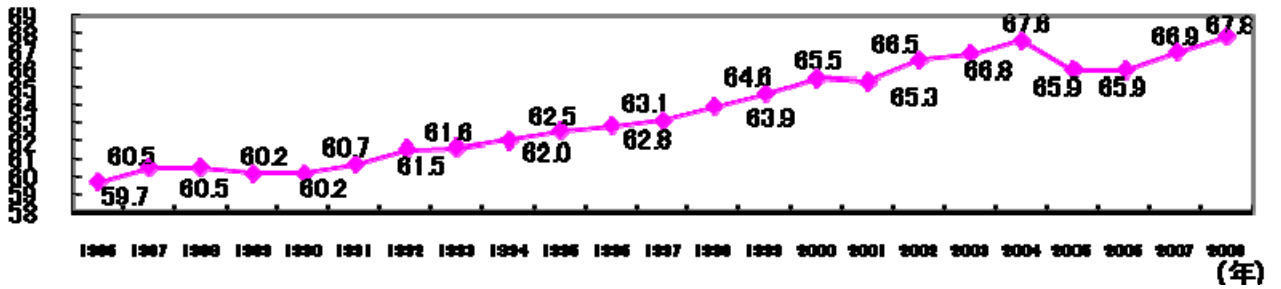
女性の継続就業を促進し、M字カーブを解消するため、上記1～5の取組に加え、固

定的性別役割分担意識の解消、長時間労働の抑制や子育て支援策の充実等による仕事と生活の調和など、関係するさまざまな取組を積極的に推進する。

(2) 具体的な取組

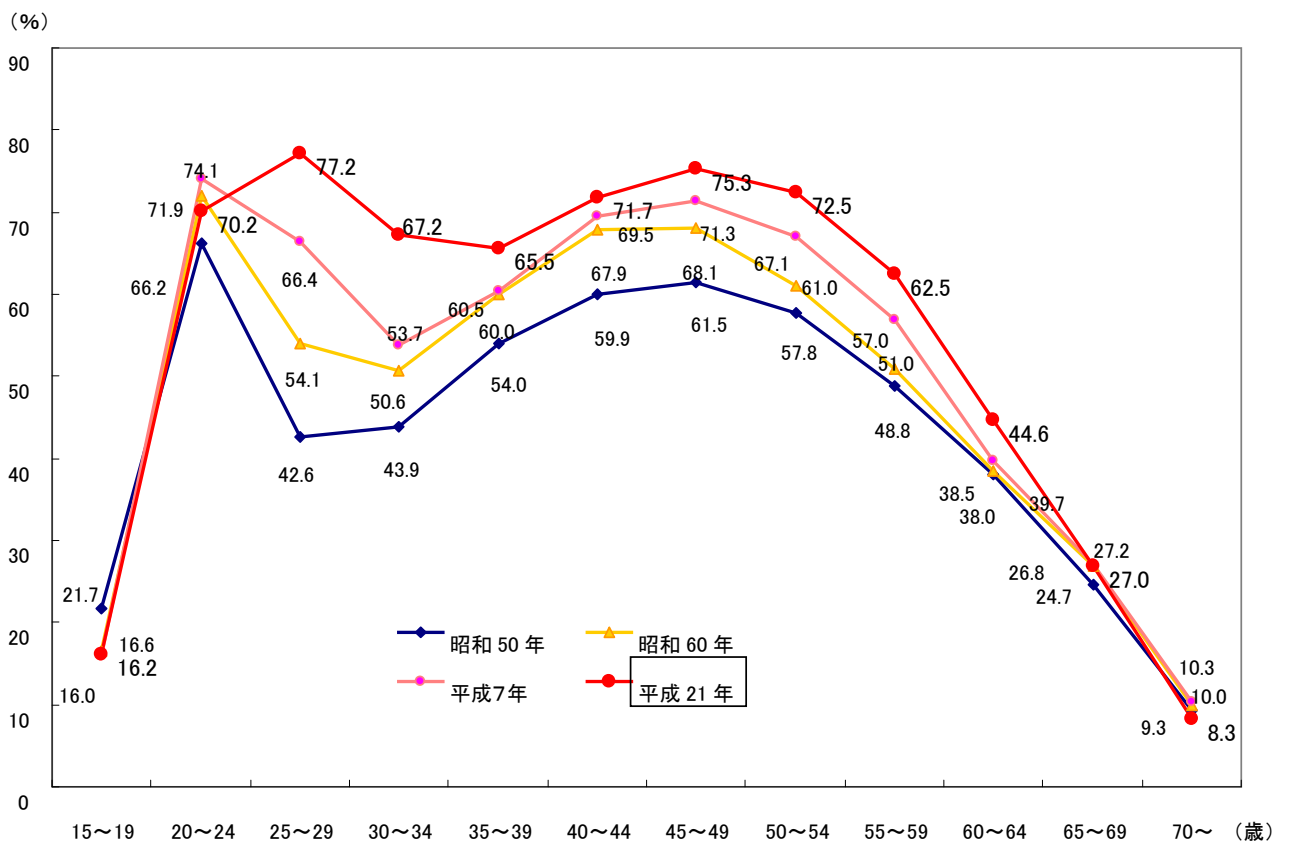
- ① 第1子出産前後の女性の継続就業率や男性の育児休業取得率、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合など、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」や「子ども・子育てビジョン」(平成 22 年1月閣議決定)において定められた数値目標の達成に向け、具体的な工程表を作成する。
- ② 女性が意欲を持って継続就業できるよう、処遇の改善等環境整備を推進する。

図表1 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移



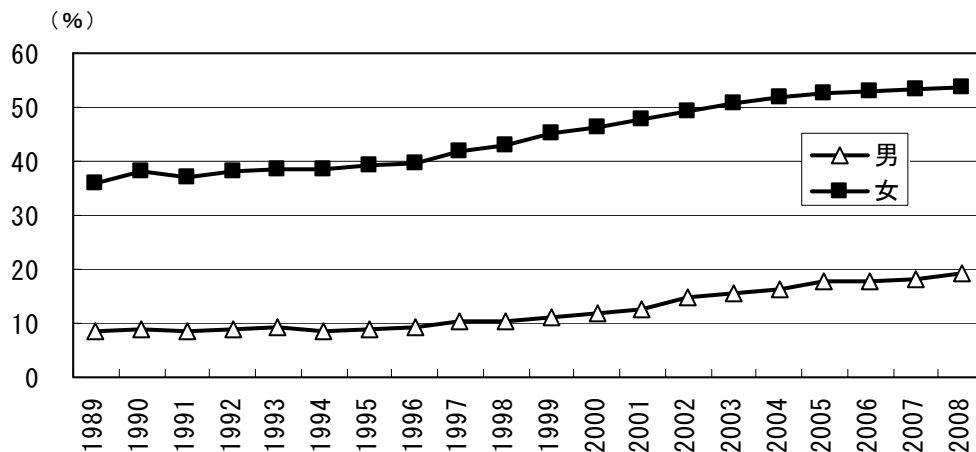
資料出所: 厚生労働省 賃金構造基本統計調査

図表2 女性の年齢階級別労働力率の推移



資料出所: 内閣府 男女共同参画白書(平成21年)

図表3 非正規の職員・従業員比率の推移



資料出所：男女共同参画会議 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況の監視・影響調査について
「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女について」

図表4 ポジティブ・アクションに取り組む企業の割合

年度	15年	18年
割合(%)	29.5	20.7

資料出所：厚生労働省 女性雇用管理基本調査

図表5 企業における役職別管理職に占める女性の割合

年度	17年	18年	19年	20年
部長相当職(%)	2.8	3.7	4.1	4.1
課長相当職(%)	5.1	5.8	6.5	6.6
係長相当職(%)	10.4	10.8	12.4	12.7

資料出所：厚生労働省 賃金構造基本統計調査

図表6 就業人口に占めるテレワーカーの比率

年度	14年	17年	20年
割合(%)	6.1	10.4	15.2

資料出所：国土交通省 テレワーク人口実態調査