

男女共同参画推進連携会議
第3回 企画委員会(3/18)議事概要

テーマ「女性の経済的自立(経済的エンパワーメント)について」

○開会

林男女共同参画局長より挨拶。

○男女間賃金格差に関する説明

資料1に基づき、林男女共同参画局長より説明。

○企画委員より課題提起

(1)山田議員

資料2に基づき、山田議員より説明。

(2)只松議員

資料3に基づき、只松議員より説明。

○質疑応答・意見交換

上記課題提起に対する質疑応答・意見交換を三つの論点により実施。

- 1)男女間賃金格差解消に向けて取り組むべき優先課題は何か
- 2)優先課題への対応策は何か
- 3)男女間賃金格差解消に向けて、連携会議としてどんなアクションが必要か

アキレス議長

最終的にアクションにつながるような議論をしたい。そのためにはまず、ペイギャップにテーマを絞っても課題が複数あるため、(1)我々が優先的に取り組むべき課題は何なのか と、(2)それに対する対応策を確認したうえで、(3)連携会議として今後どのように活動していくか、に議論を絞りたい。

これまでのプレゼンテーションを踏まえ、まずは優先課題について意見を伺いたい。

是枝議員

山田議員がおっしゃったように、男性の家事・育児への積極的な介入が一番注力すべきところだと考える。その際に重視すべきは、男性の長時間労働の解消やテレワークの推進は

もちろん大事だが、それだけでは男性の家事・育児への参入にはつながらず、男性の意識改革のために行政や企業による積極的な介入が必要ということ。

塚越議員とともに昨年東京都で家事育児関連のアンケート調査を実施した。緊急事態宣言下でテレワーク等が普及していた 2021 年 6 月と、コロナ前の 2019 年 8 月という、コロナ前後の調査結果により、家事育児時間の変化を比較した。コロナ前においては家事育児にかかる時間が男女間で 1 日平均 5 時間の開きがあった。コロナ禍においては男性の家事時間が 1 日あたり 1 分しか増えなかったのに対し、女性は 20 分増加していた。結果として、男女間における家事育児にかかる時間の格差は 5 時間 20 分に拡大していたことが分かった。この間男性は、残業の減少やテレワークの普及により、自由に使える時間はむしろ増加したと回答していた。要するに、時間を管理できただけでは家事育児に参画しようとするわけではないという現実が見えてきた。中には積極的に家事育児に参画するようになった男性もいるだろうが、全体として見れば、ただ単に時間ができるだけでは家事育児の分担は進まないことが明らかになった。

ではどうすべきか。政府として考えられることとしては、男性育児休暇の割り当てや、「パパの月」制度など、積極的に介入する施策を与えていくこと。

また企業に対しては、その後のライフスタイルにも影響を及ぼすような数か月単位の男性育児休暇の取得を後押しするような働きかけを連携会議で行っていきたい。

そこで難しい問題は、上記のような要素をどうペイギャップと関連付けて評価するかということ。自社の男性社員に育児休暇を積極的に取得させることは、その企業のペイギャップ解消にはつながらない。自社の男性社員が育児休暇を取得することにより、男性の配偶者が働く他社のペイギャップの解消に貢献することになる。自社の取組が他社に波及するという。そのため、開示させる項目と目的の施策がマッチしていない。非常に難しい問題。

個人的には、従業員の配偶者のキャリアを尊重することによって世帯収入を増加させることは、自社の社員の給料を上げるわけではないにしても、従業員の福利厚生、ロイヤリティの向上につながるのではないかと考える。

自社の女性の管理職比率や賃金上昇に取り組むことも大事だが、さらに一歩進んで、男性社員の配偶者である他社に努める従業員の賃金上昇、管理職比率増加まで経営者に目を向けさせることができないかと思っている。有価証券報告書での開示は厳しいだろうが、先進的な企業の何社かでもいいから自社の従業員の配偶者の就業率、有配偶従業員の平均世帯年収の開示ができないか、と思っている。ワークライフバランスの両立や、家事育児分担の推進によって、世帯としての高水準の生活を実現できていますということをアピールできる企業が出てこないか。自社の女性活躍だけではなく、自社の男性社員が積極的に家事・育児に参加できることによって他社で働く女性の活躍を支援する ということに経営者にコミットしていただくことができないかと考えている。例えば全国転勤の廃止等、就業を継続しやすい環境を整えた先進企業が、その取組によって世帯としての収入を向上させることができているというメッセージをなんとか発信することができないか。

井上議員

地方企業の経営者という立場からすると、今の是枝議員の話にあったように、他社の配偶者という視点を感じているところはある。我々は主に子育て中の女性の社会復帰支援を行っているので、パートタイマーからスタートしていく方がほとんど。税・社会保険をどう見直すかという話も本日あったが、実は家族手当や配偶者手当を独自で出している企業がたくさんある。大企業などは子ども手当という形で、子どもの数に応じて出す制度に変わってきているところもあるが、多くの企業はまだ配偶者の 103 万円の所得を基準にしている。企業自身が配偶者の働く時間を制限している。この問題に関しては、企業が変わるだけで大きく改善される問題。自社の従業員の配偶者という視点での話になるが、税・社会保障の問題と併せてぜひ取り組んでほしい。

全体的に話を聞く中で感じたことは、上場企業等の大企業に情報開示をさせるという話が出ているが、日本にある企業のお大半は中小企業で情報開示する義務がないということ。そこをどう変えていくか真剣に議論しないと、結局変わるのは上場企業だけ。サプライチェーン（取引先）自体の情報開示を課していかないと、なかなか民間企業全体には広がっていかない。

田瀬議員

顧客企業にて女性のエンパワーメントを進めるにあたって、女性従業員の夫が過酷な働き方をしているから取組が進まなかったという例がある。配偶者が激務だと、女性はそこに合わせて働いてしまうからうまくいかない。そういう意味では、今皆さんがおっしゃったように、それぞれの家族のメンバーを雇用している企業同士の何らかの連携があったらいいのではと感じた。片方の企業だけ取組を進めてもううまくいかない。

只松議員の提案に賛成。資料にあったインベスター・グループの中の数社とは私も関わりがある。議決権行使の条件で、ミニマムエクスペクテーションとして企業に何を求めるかということを決める会社が出てきている（多様性、人権等）。各社がこぞって何らかのエクスペクテーションを決める段階に入ってきているので、例えば男女別の賃金等の開示を義務化された場合に、対応していないところに対しては議決権行使まで含めて考えるとなると、皆恐ろしくなって動かざるをえなくなる。また、開示の後には比較ができるようになる。そこで出てくるのが、対象は上場企業だけでいいのかという問題。サプライチェーン全体で SDGs に取り組む動きはビジネスと人権、生物多様性まですでにきている。次はジェンダー平等だと言われている。海外では、サプライチェーン上のジェンダーギャップをレポートにして提出している企業も出てきている。ただ、世界的に開示させる枠組みはまだどこにもない。日本が新しくつくってしまうのはどうか。

只松議員

私の立ち位置としては、まず情報開示のルール化を行った上で、その後に義務化をただ押し付けるのではなく、同時に具体的にどうしたら現状を改善できるのかというところをセットで提示することが、この連携会議を通じてできるのではないかと考えている。皆様からの意見をいただきたい。

長島議員

ルール化とデータの情報開示は非常に大切だと思う。その上で何点か申し上げたい。2020年公表した、リーダーシップに関する調査の中で、「管理職になりたいか」という質問をした。調査の背景として、プラン・インターナショナルが日本を含めた世界 19 カ国の 15～24 歳の女の子に、「将来あらゆる場面でリーダーになりたいか」、「その素質があるか」とヒアリングした時、日本のランクが他の調査対象国に比べかなり低く、自己肯定感が低い結果になったことがあった。アンケート調査の中で、「管理職になりたくない」と回答した理由として、残業時間・長時間労働や家事との両立の問題を挙げたのは女性 20%、男性 4%だった。家事育児の分担問題や、長時間労働の問題の解消が前提として必要になるという事が言える。

一方でもう一つ背景にあるのが、企業自体もそうだが、働く人自身が「男は働く、女は家」というジェンダーステレオタイプがまだ強いという現状ではないか。今年自団体で中学・高校生に向けて行ったジェンダーステレオタイプに関するアンケート調査では、6 割以上の男女が「女性は男性に守られるべきものだ」と答えている。他にも「女は感情的だ」「男の方が強い」「家事育児は女が向いている」というコメントも多かった。

長期的な視点になるが、このようなステレオタイプを持つことは、最終的に当事者である女性が「上を目指そう」という自覚が持てない理由にもなってくる。また、未だに男の子は周りから「いい学校に行け」などと言われる。特に進学校でもジェンダーステレオタイプを助長させるような発言が教員からなされ、若い世代がそのような環境で育って有名大学へ進学し、官公庁や大企業など社会をリードするような職場で働き、いずれ子育て世代になっていくと考えると、ジェンダーステレオタイプは世代を超えて引き継がれている。

職場も含め、教育の場でも意識の部分を変えていかないと、ルールを変えるだけでは当事者がそこに追い付かないことが問題になってしまう。

国保議員

様々なデータや意見に共感。男性の家事・育児参画が必要というところに関しては、長島議員がおっしゃったように、家事を担当する(家事時間を増やす)ということ以上にジェンダー

意識の影響が大きいのではないかと考えている。色々な共働きの女性と接する中でわかったことだが、夫も妻もキャリアを追及しようと思うと、家事育児をある程度アウトソースしなければ時間が足りないという事実がある。そこで、自分たちができないのであればアウトソースすればいいという考え方が持てるかどうか。個別にヒアリングすると、そこを邪魔するのはジェンダー意識。男性側は「家事を外注するなんて」、女性側は「外注する私はだめだ」などと考える。ジェンダー意識が経済力以上に妨げになってしまっている。家事・育児の役割分担に関するフラットな議論が家庭内で交わされる必要があると常々考えていたので、ジェンダー意識にまずメスを入れる必要がある。

先日ジェンダー意識に関するセミナーを開催した際、学校の教科書に載っている偉人やヒーローは男性ばかりという意見があった。小学校あたりから、教育という分野においてジェンダー意識に関する丁寧な取組を施す必要がある。

只松議員

男女間賃金格差を突き詰めて考えると、直接的差別と間接的差別に分けられる。

その中で間接的差別を突き詰めて考えていくと、必ずアンコンシャス・バイアス、性別役割分業の意識につながる。やはり賃金格差の是正を考えるうえではアンコンシャス・バイアスと性別役割分業の意識を変えていくというのは重要なところであり、メインの柱になってくるかと思う。

小安議員

自分自身は実践のところで、主に地方の女性のリーダー育成や就労促進を行っている。井上議員もおっしゃっていた点だが、大企業と中小企業でアプローチが少し異なると考えている。大企業とは別に中小企業のコンサルも行っているが、従業員 100 名未満の企業が多く、法の網から漏れてしまっていると感じる。ここを放っておくと、都市部と地方の格差につながってしまい、地方からの女性の流出が加速する。地方は 9 割どころか、もっと多い割合が中小企業。

兵庫県豊岡市にてアドバイザーを担っており、ここでモデルをつくらうとしている。様々な取組を行ってきたが、一つは、市内の事業所が全て 100 人未満という中で、「安心カンパニー」という表彰制度を作った。この制度の中に、男女の賃金格差等の項目も含め、かなり厳しい基準を設けている。昨年からはじめており、昨年一社、今年二社表彰予定。市区町村の中では初めてレベルのかなり進んだ取組なので、これを横展開につなげていきたいと考えている。あとは、どのように問題を解消するか How の部分まで合わせて伝えないと、「男女間賃金格差あるよね」という認識だけで終わってしまう。可視化がファーストステップだが、可視化のあとに、具体的に何に取り組む必要があるのか、これから伝えていきたいと考えている。

そこでは男性の育児休暇取得がひとつのカギになる。先日、塚越議員の協力のもとセミナーを開いたところ、参加者の半分は周辺の自治体の方だった。人口 10 万人未満の自治体が多くあり、どのように推進していいか、自治体自身がよく分かっていない。豊岡市でモデルをつくり、周辺の自治体、ゆくゆくは全国に展開することによって、法律から漏れている中小企業に対する取組を、5 年後、10 年後ではなく、今から取り組んでいきたい。

あとは、現在年間 300 名ほどの女性の就労支援を行っている。中には働きたいけど非正規雇用に甘んじてしまう、働いている企業で管理職等上にあがりたくないという女性がいるが、大体のケースは夫のブロックがその要因であることが非常に多い。特に地方では顕著。「夫より前に出てはいけない、稼いではいけない」「配偶者控除、会社の配偶者手当の範囲内で働け」と言われる などといった相談が多い。それを踏まえると、まずは夫の意識、知識を変える必要があると考える。

アキレス議長

ここからの後半は対応策について議論ができればと考えている。課題について、今まで出てきたキーワードをまとめると、まずはルール化。企業も政府もバラバラに動いているところをまとめるためにはルール化が効果があるということ、その中でも重要なのは、只松議員のご提案にもあった通り、情報開示である。何にどのような情報を開示するか。女性だけではなく男性に対する視点、または一つの世帯としてという視点も必要なのではないかということ。また、ジェンダー意識も根強く残っていることが問題に上がった。家庭だけではなく教育の場でも早期から進めていく必要があるのではないかということ。

上記の項目の中には長年に渡って蓄積されてきた教育の在り方の問題から、配偶者控除のように何度も議論としては出ているが前に進まない問題など、解決までに長い時間を要するものもあれば、情報の開示・ルールの整備などすぐに取りかかるべき、またすぐに取りかかった方が効果が期待できそうなものもある。本日は、長年の課題も踏まえながら、すぐに効果が見えそうだとところ、つまり情報開示とルール化に論点を絞って、連携会議として何ができるかについて議論できればと思う。

可能なら、政策提言に近いものをつくることができれば。一つの目安としては、女性版骨太の方針への反映だが、それにとどまらず具体的なアクションについて意見をいただきたい。

田瀬議員

職場に包丁が使えない後輩(男性)がいて、なぜ使えないのか尋ねると、「それ(調理)は自分の仕事じゃない」と答えが返ってきたことがある。はっきりと「自分の仕事ではない」と考えていることにショックを受けた。そのような男性でも、経験によって考え方は変わってくるはず。育児休暇の義務化というのは、実際に男性が家事をやらなければいけない状況にさせるの

で効果がある。最終的に法律で育児休暇の取得が義務化できればよいが、まずは男性育児休暇取得率の開示の義務化に取り組めれば。

是枝議員

小さな話になってしまうが、経済面で考えたときに、子どもを持つ世帯に対し 10 万円給付が行われた際、実際には経済的に困窮する女性に直接配られなかったと言われている。

児童手当等、子ども関係の給付金等に関しては、両親のそれぞれの口座に半額ずつ振り込みをするという方法に変更してはどうか。世帯主の口座を登録させて、世帯主宛に給付するという制度設計になっている以上、推測だが、自動的に男性に支給するケースがほとんど。離婚や DV 等で問題になる以前に、最初から世帯主だけではなく、夫婦 2 人の口座を登録する仕様にできないか。

只松議員

いくつか柱があってもいいと思うが、その中の一つとして、男女間賃金格差の情報開示の義務化に向けた活動を一つの柱としてやっていきたい。総理大臣の発言等、これだけ良い流れがある中で、連携会議の役割としては国民の声としてしっかりと関係府省に訴えていくということが求められると思う。一つの柱として情報開示の義務化に向けた活動ができればと考えている。

アキレス議長

只松議員の具体的な提案について、有識者議員一同賛成であることを確認。

その上で、只松議員の活動案について皆様から意見等はあるか。

只松議員

チーム体制について。有識者議員の中で立候補してくれる方々、インベスター・グループの各団体、可能であれば日本弁護士連合会やその他連携会議の参画団体等をメンバーとして考えたい。

田瀬議員

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンは大きな企業体の集まりだし、WEPs を UNIFEM と共同で作成したということのことを考えると関心は強いはず。インベスター・グループと並べて事業会社として参画してもらうのは可能かもしれない。WEPs 分科会に参加してい

る企業などは特に力強く推進しているはず。

山田議員

これまでの意見に賛成だが、海外と日本の賃金制度のベースが違うこともあるので、海外のベースに合わせてしまうと、現場とのギャップが生じる可能性がある。日本企業における仕組みや制度をよく理解している人たち、例えば人事コンサルにヒアリングを実施したり、その中で意欲のある方にはメンバーになってもらおうと、より実効性のある取組につながるのでは。

アキレス議長

複数のエキスパートに入ってもらうのは良いこと。一方で時間とのバランスは考える必要がある。

小安議員

先日業界における女性の活躍促進チームの活動の一環として、4つの業界団体宛に取組状況等のヒアリングを行った。

現状どの団体も、男女共同参画に向けた計画が今年からだいぶ動き始めているフェーズ。しかしながらそれぞれの計画の中にペイギャップの要素はあまり入っていないと感じた。

只松議員の提案で、クローズドで仕組みづくりに取り組んでいただく一方で、「こういったアジェンダが主流になる」ということを、連携会議の中で、業界団体に対して何度もインプットできれば。傘下の団体に対し拘束力があり、かつ実際に動いている団体にフォーカスし、連携を考えられれば。

塚越議員

男性の育児参画の推進もさんざん取り組んできているが、その中で課題も壁も感じながらいまだにもがいている。小安議員がおっしゃったように、業界団体の取組は皆さんの想像以上に進んでいない。政府の動きと国民の動きに格差がありすぎて、そのギャップをどう埋めていくかというところでずっともがいてきた。法律が改正されても、その内容をしっかり理解できている人は少ない。これから制度化したとしても同じことが起こる。

特に地方、都道府県レベルの地方にどう落とし込んでいくか。どの業界団体も、都市部と地方とのギャップを大きな課題だと感じている。例えばどの団体も、女性にお茶くみをさせる、させない問題で盛り上がっているレベル感。ただ、お茶くみをやめさせることで見える景色が変わるので、とても小さなことだとしても、日常で見えている世界を変える方がインパクトのある

事かもしれない。ルールを変えていくのはもちろん大事であり、これを実行に移していくのは我々の仕事だが、他方で、「お茶くみを女性がやらない」ということを複数の業界団体で宣言するなどということはすぐできることであり、ムーブメントにもなりやすい。

できること・できないことを一つずつ解きほぐしながら見える世界を変えていければ。

アキレス議員

確かに、大企業と中小企業、都市部と地方のギャップは問題になっている。そういう意味では分かりやすいシンボリックなアクションも有効かもしれない。

是枝議員

ペイギャップの開示はもちろん重要だが、ペイギャップの何を問題視し、開示するかは専門家も交えて踏み込んだ議論が必要。

勤続年数や役職、職種等の要素が全て混ざった最終的な数字のみが公表されても、その企業の何が問題なのか、何を解消すべきなのかが見えにくいという課題が生じる。もちろんないよりは開示した方がいいが、その方法については、投資家とのコミュニケーションがとりやすくなる、企業の自主的な取組が進む等の視点から、突き詰める必要がある。

井上議員

大企業に向けてのチームと、地方・中小企業に向けてのチームを分けてもいいのではないかと感じた。中小企業や地方は皆さんが想像する以上に取組が進んでいない。

How を如何にサポートするかが非常に重要。上場企業に対し、サプライチェーンの情報開示まで求めるところはぜひ行っていただきたいと思う。同時に、日本企業の大半を占める中小企業に対するサポートもセットで行わないと、先ほどのお話に合ったように、国民と距離感ができてしまうことになる。

連携会議の活動としてひとつ提案がある。地方で商工会、商工会議所の担う役割が大きいことを踏まえると、これらの経済団体と実際に何かを行うことができれば、ルール整備と接合させて実効性のある取組につながるのではないか。

只松議員

義務化に向けた動きの他、皆さんに余力があれば、もう一つワーキンググループ(柱)を作って How の部分に特化して、二本立てで取り組むのはどうか。

小安議員

ルール構築→具体的なアクションに落とし込む(企業タイプごとにパターン化)→実績、モデルづくり→横展開の流れ ということか。

ワーキングチームをつくるとしたら、制度構築チーム/実践浸透チームか。

前川男女共同参画局企画官

前半でジェンダーステレオタイプが根深い問題だという話があったが、内閣府の方でもアンコンシャス・バイアスに関する意識調査を実施し、その結果を公表するなどの取組を行っている。短期ですぐに変わるのは難しいが、男女共同参画局として長期的に取り組まなければならない問題だと感じている。

税・社会保障、企業における家族手当、ジェンダーペイギャップを巡る問題に関して、冒頭局長の林から説明があった通り、関係府省と調整を行い、議論を進めているところ。連携会議での議論とも引き続き連携できればと考えている。

○終わりに

アキレス議長

本日のまとめとして、ペイギャップについては何らかのルールを作り、それを開示できる仕組みまでもっていくところまでは皆さんと共有できた。但しペイギャップという現象が生まれた原因(何故ギャップが生まれているか)については色々な要因があることが、本日のプレゼンテーションや皆さんの議論から同時に見えてきた。その中で、今のタイミングで進めたいと考えているのは、まずは法令化に働きかけるということ。

男女共同参画を推進するにあたり、自分自身が考えている重要なことを共有すると、主に三点ある。一点目はペイギャップ。二点目は管理職層、特に意思決定層への参画、三点目はKPI。というのも、他国の成功事例を色々な場面で分析すると、どこもKPIをしっかりと定めている。昨年G20の女性のエンパワーで167ほどのベストプラクティスを集めたが、うまくいっているところはKPIを定め、モニタリングしていることが分かった。一方で、日本からも14ほどの事例を出してもらったが、日本企業はKPIの設定があいまい。策定していないことはないにしても対外的に公表していないなど。(教育や両立支援には力を入れており、他国と比べて進んでいる部分もある。)KPIの設定がないと、ビジネスでは進まない。役員会議でKPIの話が出ない日はないほど重要視されているが、ジェンダー分野ではKPIの設定自体があいまいになっていることが多く、そこを何とかしたい。

本日のテーマでもあるジェンダーペイギャップも一つの指標になるが、その他にも大事な指

標があると考えている。CoreKPIの設定という考えについて。現在、情報公開の有無を選択制にしているところを、男女別賃金や役員の比率等、必須にしたいものを必須項目にする。

また、そのようなKPIを、女性活躍推進法にとどめるのではなく、同じ KPI を各関係府省にも共有していただく(プライム市場への参画の条件や、なでしこ銘柄に選定するための条件等)。ジェンダーの重要性を全体的に上げる必要がある。

このような共通の KPI について、連携会議の場で、これは必須項目にするべきだ、これは選択制でもいいのではないか と議論を行うことが、もしかしたら大きな動きにつながるかもしれないと個人的に考えている。

本日の結論としては、問題・課題については共通の理解ができたと思っている。
只松議員から紹介いただいた提案に対しては、ぜひ取り組みましょう、ということで、これからチーム編成を進めていく段階になる。希望者はぜひ手を挙げていただきたい。

また、別途中小企業に対する取組のためにチームを設定するという案についても、今後検討していきたい。

以上