

論点骨子(政策等の方向性 総論)(案)

1. 総論

- (1) 以前は、我が国の雇用慣行においては性別役割分担を前提に、世帯を単位に、世帯主である「片稼ぎ」の男性雇用者に対して長期雇用を保証し、世帯に配慮した年功賃金制を採用する等の制度・慣行が成立してきた。しかし、「共稼ぎ」世帯の比率が上昇した現在では、世帯単位の制度・慣行が個人のライフスタイルの選択に中立に機能せず、個人単位の制度・制度運用に変更することが求められている。
- (2) 雇用形態は、正規フルタイム社員のほか、パートタイム労働者、契約社員等非正規社員の増加、短時間正社員の導入に向けた議論など多様化。また、従来は雇用労働者であった者や主婦が起業する、在宅ワークやNPOで就業するなど雇用以外の働き方も様々な選択肢。
- (3) これら多様な就労形態を個人個人がライフスタイルに応じて選択でき、選択に際して中立性を確保できる制度・慣行であることが望まれる。例えば、
 - ①雇用、自営その他の就労形態間の移動の円滑化に資する制度づくり
 - ②雇用者と自営業者等の非雇用者の区別が付きにくくなったことなどを踏まえ、非雇用者でも労働者性の強いグループへのセーフティネットの構築
- (4) 教育、能力開発
 - ・進学時の学部選択の偏りを除去し、就職を見据え、理工系・社会科学系進学を啓発
 - ・再就職や就業の円滑化のため、従来の企業内訓練のみならず、その他の能力開発、社会人教育についても充実することが必要

論点骨子（雇用部分）（案）

1. 現状・課題

- (1) 継続就業を希望していても、結婚、出産を契機としてやむなく退職する女性が多い。
- (2) 継続就業している女性でも、一般的には、男性に比べ賃金格差がある。コース別雇用管理制度の内容や運用方法により、昇進が遅れ、処遇が低くなっている場合もある。
- (3) 専業主婦が再就職しようとする場合に、正社員の門戸が狭く、パートタイムとして再就職しても処遇が低いことが多い。
- (4) （引退時の問題＝女性は退職年齢が早い、高齢になると男性以上に職を得にくい、早期退職勧奨のケースがある等？）

2. 影響を及ぼす制度・慣行等（注）順番は1，に対応）

- (1) ①両立支援策は講じられているが結婚、出産してもフルタイムで働き続けるための環境整備には不十分。
 - ②育児期の短時間勤務制度やフレックスタイム制はあるものの、フルタイムの正社員以外の多様な就業形態に子育て期のみ社内で転換または転職して働き続けることが困難。
 - ③結婚、出産退職を強いる職場の雰囲気が残る企業がいまだに存在するのではないか。
- (2) ①個人単位でなく世帯単位での諸手当の支給（時間外割増賃金の算定根拠に、家族手当が含まれない。）
 - ②コース別雇用管理指針に反して不適切又は硬直的な運用があるのではないか。
 - ③賃金格差が賃金制度の運用や雇用管理面の問題から発生するのではないか。
- (3) ①募集、採用における年齢制限については、雇用対策法及び「労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」において定められているものの、募集採用において年齢制限を付す企業がいまだに多いのではないか。
 - ②家庭生活との両立のため希望に応じた働き方をでき、働きに応じた処遇を得られるような職が少ないのではないか。
 - ③パートタイム労働法・パート指針の趣旨に反し、パートタイム労働者等非正規労働者の処遇が正規労働者に比べ不当に低い場合があるのではないか。
- (4) ①女性に指導の対象となる早期退職勧奨をしている企業がいまだに存在するのでは

ないか

3. 今後の政策等の方向

(1) 多様な就業形態を自由に選択でき、働きに応じた処遇が実現される社会に

ア 個々人のライフスタイルと希望に応じて就業形態を選択できるよう、多様で良質な就業機会を創出。((1) ②、(3) ②、(3) ③)

- ・ 短時間正社員制度の普及
- ・ ワークシェアリングの推進
- ・ フレックスタイム制の普及

イ パートタイム労働等多様な就業形態において、働きに応じた賃金等の処遇の実現

- ・ パート指針の普及等。
- ・ 公正な人事評価制度の確立と運用

ウ 多様な就業形態間及び雇用以外の就業も含めた移動の円滑化（正規職員、パート、派遣、自営等）

- ・ 企業内での就業形態転換制度の普及
- ・ 移動に伴う年金・保険の継続性の確保

(2) 企業の家族手当の見直し ((2) ①) 等、生活給から能力給への転換

- ・ 家族手当(特に配偶者手当)の見直し
- ・ 住宅手当等世帯主のみに支給される手当の見直し

(3) 賃金格差の解消、配置、昇進等における差別、結婚、妊娠、出産を理由とする解雇の強要に対する適切な指導 ((1) ③、(2) ③)

- ・ 男女間賃金格差縮小のためのポジティブ・アクションを推進。公正な人事評価制度の確立と運用
- ・ 「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」の普及
- ・ 事業主による男女雇用推進計画の策定の促進

(4) コース別雇用管理の適切な運用 ((2) ②)

- ・ 「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」の周知徹底
- ・ コース転換の円滑化のための措置の導入

(5) 募集、採用における年齢制限の撤廃 ((3) ①)

- ・ 募集、採用における年齢制限の撤廃の促進。法制化の検討。

(6) 仕事と家庭が両立できる環境の整備 ((1) ①)

- ・ 保育所の充実、育児休業の取得促進等
- ・ 長時間労働の是正

論点骨子（起業・自営業その他の働き方）

1. 起業・自営業（独自性や新規性等を備え、成長を志向する企業を中心に扱う）

○男性に比べ女性経営者の数は少ないが、女性の創業意欲は高い。

（1）現状・課題

- ①女性が生活者の視点を生かしたビジネスモデルの事例はあるが、融資や投資等の資金アクセスが課題
- ②起業に際してニーズは様々で、適切な窓口での相談が必要に。
- ③起業した後の成長段階では、大企業との競争にさらされ、財務や労務管理のノウハウが少ないと不利になる。
- ④企業の成長のためには長時間働くことが必要となり、家庭との両立が困難
- ⑤事業失敗時のリスクが大きく、社会保障制度も手薄で将来への不安が残る

（2）これらの課題に影響を与えている制度・慣行等（順番は（1）に対応）

- ①金融機関や投資家は女性の起業への理解が十分なのか。女性起業家支援融資制度を設けている機関もあるが、概して審査担当者の女性比率が低いのではないかと。
また、支援制度が融資に偏り、投資形態での支援（ベンチャー財団等の投資、エンゼル税制）や補助金（受給資格者創業支援助成金）が手薄なのではないかと。
- ②創業塾や起業家支援セミナー等において、様々なニーズに見合ったアドバイスを提供できているか。起業段階での支援が重点で、それ以後の相談・アドバイス対応等フォローは十分か。
- ③起業後の能力開発の機会が不足
 - ・ 教育等十分に能力開発の機会を提供できているか
 - ・ ロールモデルの不足：成功例を共有できない
- ④長時間働かなくてはならないなどの可能性がある一方、保育施設の不足等両立支援策が不十分
- ⑤社会保障（国民健保、国民年金、小規模共済）は十分なレベルか。事業失敗時の再チャレンジに個人保証の緩和が必要ではないか。

（3）今後の政策等の方向

- ①投融資制度・補助金の充実：生活者の視点を生かしたビジネスモデル評価
- ②－1 創業塾（商工会議所・商工会）起業家支援セミナー（女性と仕事の未来館）等の相談窓口の利便性向上・内容の充実、
－2 各県女性センターにおける相談窓口整備等支援の強化
- ③女性ベンチャーネットワーク構築等（モデルケースの周知）
- ④家庭との両立支援策の充実（保育所等の公的サービス）

⑤セーフティネットの充実

年金（小規模企業共済 確定拠出年金）の充実、失敗時の個人保証緩和

⑥起業家に関する性別データ導入等統計の充実

2. 在宅ワーク（情報通信機器を活用し、在宅で請負等の事業）

（ここでは、労働者性の強いグループを中心に扱う）

（1）男女共同参画の観点からの課題

○大半が女性

①契約内容が不明確、一方的な打ち切りなどトラブルが発生すること多い

- ・口頭による契約が多く、短い納期、発注の途中打ち切りなど発注者側の無理がトラブルとなる
- ・単純・定型的作業従事者は特に単価が低下傾向

②時間・健康等の管理が手薄になる

- ・受注の波・納期との関係、家庭との両立のため、労働時間が不規則となる
- ・VDT作業が多いため健康面に影響が与えられる

③生活面・経済面での不安定

- ・各種休暇制度、病気・負傷時に代わりとなる者がいないため、継続的な仕事の確保が難しい
- ・失業中も生活保障が無い
- ・年収が低い者が多く、就業調整が存在
- ・能力開発、知識、技能の維持向上の機会が少ない

（2）これらの課題に影響を与えている制度・慣行等

①在宅ワークの適正な実施のためのガイドラインは周知されているか。法的整備が必要ではないか。

その他：インターネットによる在宅ワーカー支援システム（厚生労働省）、テレワーク支援融資制度（総務省）等の支援策は十分か。

②苦情・トラブル発生時に相談する先として、消費者相談室、国民生活センター等、消費者相談窓口等のみでは、相談体制が不十分ではないか

③ガイドラインでは、健康を害するような労働を防げないのではないか

④年金、健康保険については、配偶者の扶養に入るため就業調整がなされる一方、継続的な仕事を得不られる時のための支援策は十分か。

（3）今後の政策等の方向

①発注者、仲介者、受注者各々についての就業実態の把握

②契約ルール of 適正化、就業条件の安定（報酬・就業時間・健康管理等）、ガイドラインの周知徹底、法的整備についての検討

③在宅ワークに必要な契約、税務等の基礎的な情報の提供等支援の充実

④苦情、トラブル等への相談体制の整備

⑤スキルアップを促す能力開発への支援

⑥年金、社会保障制度の個人単位化の推進（3号被保険者の見直し）等セーフティネットの整備

⑦仲介機関を通じた情報整備等

3. NPO 等における就業

（注）雇用に近い有給スタッフから無償ボランティアに近い形態まで多様だが、今回は有給スタッフを主に取り上げる

（1）現状・課題

①大半が女性で有給スタッフは低賃金。家事と両立した場合収入は配偶者の補完程度

②働き方・給与に関し、構成員間で考え方が異なる場合も多い。

（2）これらの課題に影響を与えている制度・慣行等

①最低賃金法等の労働法制 ②融資・税制等の支援制度 ③社会保障制度

（3）今後の政策等の方向

考え方の異なる構成員のニーズを満たす方向での政策対応が必要

①雇用された者については最低賃金法等の労働法制を遵守

②税制・融資等の経営支援制度

③男性の参加活発化促進

論点骨子（公務員部分）

1. 現状・課題

- (1) 現行の国家公務員制度は、学卒者を中心に採用された職員が身分保障下でフルタイムで働く形態を基本に設計されている。フレックスタイム制度、部分休業制度、任期付公務員制度等、就業形態の多様化に資する制度が導入されているが、一部例外的なものに留まっている。公務運営の維持に配慮しなければならないが、他方、個々の希望に応じた多様な働き方が可能となる措置が一層求められる状況にもある。一方、非常勤職員は常勤に比して女性が多い。
- (2) 公務においては、子育て後の者を積極的に採用するという環境は整っていない。
- (3) 採用試験からの女性の採用については拡大傾向にあるものの、女性職員の採用・登用人数はまだ十分とは言えない。また、採用試験種別により男女比率が異なる。
- (4) 民間の事業所と同様、個人単位でなく世帯単位の考え方に基く諸手当が支給されており、また、一部の手当には世帯主要件が存在し、実態として世帯主に男性が多いことから、男女間の賃金格差の一因ともなっている。
- (5) 育児等との両立支援策
 - ① 保育施設等支援策は十分か
 - ② 介護休暇、産前産後休暇取得者や部分休業取得者の代替要員確保が難しい。育児休業等の取得は、昇給等にも影響する。
 - ③ 男性の育休取得率が極端に低く、育児への参加が不十分
 - ④ 一部に長時間勤務が見られる

2. 政策等の方向性

- (1) 就業形態を多様化させる
 - ① 短時間公務員制度を一般の公務員に導入することの是非
 - ② 非常勤職員（いわゆるアルバイト）採用の男女機会均等
 - ③ 現在、研究者にしか認められていないフレックスタイム制、裁量勤務制を、一般の公務員に導入することの是非
 - ④ 採用試験の受験年齢制限の廃止等
- (2) 女性の採用・登用の促進。採用試験種別にとらわれない個々人の能力に応じた人事管理
- (3) 諸手当の見直しの是非
 - ① 扶養手当（配偶者・配偶者以外）
 - ② 住居手当・寒冷地手当
- (4) 働きやすい職場づくり
 - ① 両立支援策の充実 等
 - ・ 次世代育成支援対策推進法に基く特定事業主行動計画の適切な策定、実施。
 - ・ 職場内・官舎内保育園の設置
 - ② ライフスタイル選択に適した休職制度等
 - ・ 育休・介護休暇等取得者の昇給の改善の是非。介護休暇・産前産後休暇取得者や部分休業取得者の代替要員確保のための環境整備
 - ③ 男性への育休取得促進、パパクオータの検討
 - ④ 長時間勤務の解消