「女性活躍加速のための重点方針2016」の検討方針（平成28年3月15日 男女共同参画会議 資料1）に対する意見

岩田喜美枝

基本的な考え方について

- 重点方針の策定は、男女共同参画基本計画（P）について男女共同参画会議（専門調査会）が P D C A サイクルを回すための仕組み であると理解する。すなわち、各省庁の取組（D）を基本計画の成果目標等に照らして同会議が「評価」（C）し、取組が不足している事項、取り組んでいるものの成果が上がっていない事項、基本計画には盛り込まれていない新たな課題の出現に対し、各省庁に対して予算措置等を促す（A）ものが重点方針である。今回は4次計画を策定したばかりであり、また、策定過程で各省からのヒアリング等を通じて各省の施策の評価を行ったことから、重点方針に盛り込む事項についての各委員の意見表明からスタートすることとなった。来年度からは、重点方針の取りまとめに先立ち、基本計画の進捗状況についての評価を行うべきである と考える。
- 重点方針2016に盛り込む事項としては、第4次基本計画に盛り込んだ事項の中から 特に重要であり早急に着手すべき課題に絞り、また、各省庁の新政策や予算要求に結びつけることが出来るよう、基本計画の文章をなぞるのではなく、なるべく具体的に提案 することが望ましい。

検討する主な具体策（素案）について

1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革

- 非正規雇用の女性の待遇改善
 - ・非正規雇用の処遇改善のために、「同一労働同一賃金」を実現するための法令等の改正について検討が始まったと報道されており、その成果に期待したい。
 - ・この問題の難しさは、欧米の労働市場と違い、日本では非正規の賃金は職務で決まり、正社員の賃金は企業により異なるが、職務だけでなく、年功、能力、成果などの要素の組み合わせにより決められる点にある。このように日本では正規と非正規の賃金の決定要素が異なり、賃金表が全く異なっていることが、同一労働同一賃金の実現を難しくしている。私の提案は、賃金の決

定要素として何をどのようなウエートで用いるかは企業の自由とした上で、非正規（臨時的な者は除く）に対しても正規と同じ決定要素（同じ物差し）を適用することを義務付けることである。そうすれば、非正規であっても高い成果を出したり、熟練して能力が向上すれば処遇が上がる可能性が出てくる。この考え方を参考にいただき、正規の労働市場と非正規の労働市場にしっかりブリッジをかける法的ルールを策定していただきたい。

●ひとり親家庭の親に対する自立支援（項目を追加する）

- ・女性の中でも、困難を抱え最も支援を必要としているのは子どもを抱えたひとり親（シングルマザー）である。この層への自立支援は貧困の世代間連鎖を断ち切るという観点からも優先度が高い。そこで、重点方針の中に「ひとり親家庭の親」の項目を追加することを提案する。
- ・シングルマザーが抱える問題は、離別した夫からの養育費の確保、仕事を通じた経済的自立（職業教育・訓練、正社員としての就業）、児童扶養手当、生活保護、住宅、乳幼児の子育て支援、子どもの教育など多岐にわたっており、支援をする主体も複数の省庁、自治体、民間団体と多様である。このようなことから第4次基本計画では相談窓口のワンストップ化を進めるとされた。担当府省は法務省と厚生労働省とされたが、それ以外の関係省庁、自治体、団体を含めてひとり親のワンストップ相談窓口の整備（相談員の育成を含む）について早急に取り組むことを重点方針に盛り込んでいただきたい。
- ・シングルマザーの多くはパートで（それも複数を掛け持ちして）働いているが、生活の自立と安定のために何よりも必要とされることは 正社員として就職する機会をつくることである。そのため、政府では既にシングルマザーを正規雇用するよう産業界に要請しており模範企業の表彰も行っている。離婚率の高まりによりシングルマザーの増大が今後も見込まれるところ、この分野の対策を強化することが必要である。シングルマザーを対象とした職業訓練、資格取得支援、インターンシップに留まらず、シングルマザーを正社員として雇用した企業に対する補助金や、社会保険料の免除といったインセンティブが必要である。

●長時間労働の削減

- ・女性の活躍の最大の障害は、正社員には無定量的働き方が期待されており、長時間労働の実態が改善されない点である。
- ・月80時間を超える残業についての監督指導の強化や勤務間インターバルの設定に関する議論は大いに歓迎すべきことであるが、これらは心身の健康を維持するための課題であり、女性の活躍を推進するための働き方改革が目指

す水準ではない。女性の活躍のために実現しなければならないことは、緊急、臨時、季節的な残業はあるとしても、日常的には残業がないことが普通になることである。

- そのための具体的な対策の中で、次の2つは 日本再興戦略（2015年改訂版）に盛り込まれているが、具体的な政策の進展や成果が見えないことから、重点方針において再度強調すべきと考える。

① 労働時間の実態についての情報開示を企業に義務付けること

有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書、女性活躍推進法に基づく情報開示等により、女性の育成・登用が目に見えて進んできた。同様に、年間の一人当たり総労働時間の開示を法的に義務付けることが長時間労働を撲滅するために非常に有効であると考えられる。

② 評価基準

現在の目標管理制度は、何時間かけてその成果を出したかは評価の際に考慮されていないため、成果を出すために長時間労働したほうが有利になる仕組である。時間当たりの生産性が高い働き方を推進するため、また、時間制約社員が正当に評価されるため、現在のやり方での評価結果を実労働時間指数で除した 時間当たり評価制度を普及すべきである。また、管理職が率先して職場の働き方を改革するよう、管理職の評価項目の中に働き方の見直しに関する数値目標を入れることは有効であり、これも普及すべきである。

●公共調達の活用

政府、独法、自治体の公共調達を利用して女性活躍推進への企業のインセンティブを高めることは有効である。これまでの自治体の事例では、子育てとの両立の分野で一定の取組をしている企業に加算することがほとんどであるが、女性の活躍は、「子育てとの両立」「すべての社員の働き方改革」「女性の管理職等への育成・登用」の3つの分野の課題が克服されなければ実現できない。従って公共調達の活用にあたっては、育児との両立の分野だけに着目する政策にならないよう、留意すべきである。

更に、国における取組を踏まえ、CSR 推進の観点等から、民間企業における各種調達においても、女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスに関する取組の評価を進めることが有効である。

●資本市場における女性活躍に関する評価の促進

女性活躍推進法に基づく公表情報などを含め、投資家にとって有益な女性活躍に関する情報開示の促進を図るべきである。

●男性の家事・育児・介護等への主体的参画

- ・女性の活躍にとっては最大の障害は長時間労働と並んで男女の役割分担（意識）の問題である（長時間労働と役割分担（意識）は相互に原因と結果になる関係にある）。
- ・この課題への対策として象徴的な指標が男性の育児休業取得率である。近年、取得率が若干上昇しているが、ほとんどは1週間程度の休業である。男性の育児休業の長さとしては、出産直後の1週間の取得から、出産直後又は妻が職場復帰する直後の1か月、さらには妻と育児休業を折半する6か月へと拡大していくことが望まれる。1週間の取得はハードルが低いが1か月の取得のハードルを下げるために、男性が取得する育児休業の1か月については100%の所得補償をすることを制度化することを求めたい。現在の所得補てん率2/3（6か月）を100%（1か月）に引きあげることにより、経済的理由で男性が取得を断念することをなくし、同時に、強いメッセージを伴う政策により経営者、管理職、男性の意識の転換ができる。

2. 「指導的地位に女性が占める割合の30%」の達成に向けた取組

●政治分野（項目を追加する）

- ・「隗より始めよ」という考えから国家公務員についての前向きな取組が見られることは評価に値する。しかし、国家公務員よりもさらに「隗より始めよ」が期待される分野は政治である。
- ・第4次基本計画では、女性活躍推進法が国、自治体、企業等の組織に対して義務付けていることと同様のことを政党にも取り組んでもらうことが政治における女性の参画拡大には有効であるとの考えから、各政党に対し、女性の活躍に関する現状の把握・分析、女性候補者等についての数値目標の設定、人材育成含む行動計画の策定、情報開示を要請する こととしている。これを重点方針に盛り込んでいただきたい。
- ・重点方針2015に向けて昨年男女共同参画会議がまとめた「重点取組事項について」では第一に政治分野を取り上げ、内閣総理大臣に対し、各政党に働きかけるよう盛り込んだ。しかしながら、政府の本部決定で政治分野については削除されたのは遺憾であった。重点方針は政党に対して直接に意見を言うものではなく、政党への働きかけを内閣府の課題として記述するものである。今年度は昨年の轍を踏まないよう、お願いしたい。

3. 女性活躍の視点に立った制度等の整備

●通称使用

- ・夫婦別姓を選択することを希望する女性（男性）には、仕事上の不便さの問題だけではなく、アイデンティティーの問題であると考えている人もいる。たとえこのような考え方は少数であるとしても少数意見や多様な価値観に対して寛容な社会になるという観点からも民法改正により夫婦別姓が選択できるようにする課題には引き続き、取り組むべきであると考えている。
 - ・一方で、民法改正には時間がかかること、また、夫婦別姓は家族の崩壊を招くといった凝り固まった考えをほぐすためにも、希望すれば通称使用ができることを一般化することを同時に進めることがよかろう。
 - ・大手企業の多くで通称使用を認めているが、我が国の労働者の大半が働いている 中小企業に対しては普及のための啓発活動 が必要である。また、通称使用を認める企業は納税・社会保険の適用・給与の銀行振り込みの際には戸籍名を使用しなければならないため、通称と戸籍名の二重管理をすることになる。そのために 人事ITシステムの変更 が必要であり、中小企業にはこのコストの一部を助成することにより、通称使用の普及を図れないか。
 - ・パスポートには通称を併記すること（別名併記） が例外的に認められているが、そのための 要件が厳しすぎる ため、海外出張や海外赴任の際に併記の申請をあきらめるケースが多い。条件緩和をするべきである。
- (参考) 職場で旧姓使用が認められていることを確認できる書類だけではなく、海外において旧姓での活動や実績が確認できる書面（招請状、査証書類、海外で出版された著書、論文等）の提出も求められている。

●税制、社会保障制度等の見直し

- ・所得税の配偶者控除・配偶者特別控除と社会保険の3号被保険者などの制度は、そもそも専業主婦世帯が一般的であった時代の設計を引きずっている。導入当時は合理性があったかもしれない制度も、現在では女性の就業を抑制し、また、結婚の有無や妻の収入のレベルによる世帯間の不公平感を生んでいる。
- ・女性の活躍推進の最大の障害が、「長時間労働」と「夫が主たる家計の維持者、妻は家事育児を担うという男女の役割分担（意識）」であると上述したが、上記のような税制・社会保険の枠組みをこのままにしておいて、男女の役割分担意識の解消 はできない。政府が先頭に立って社会の意識改革に取り組むのであれば、公的制度にビルトインされている男女の役割分担の要素を取り除くことから始めなければならない。

- 一方、使用者が従業員に支払う賃金としての配偶者手当については、人事院や厚生労働省で検討会が開催され、官民とも見直される方向である。配偶者手当を廃止して子ども手当てに変更したトヨタがパターンセッターとなっている。このように 賃金においては配偶者扶養の要素が消える方向の動きが出てきた 中で、公的制度の対応が遅れている。
- 税制においては 配偶者控除・配偶者特別控除の廃止が望ましい政策の方向である。税制調査会で本件を含めて論点整理をし、5つの選択肢について引き続き検討をしていくこととされている。早期に結論を出すことを強く期待したい。その際、配偶者控除から子育て支援へ切り替えるという議論の方向は支持できるが、5つの選択肢の中には男女共同参画の観点からは賛成できない案も含まれていることから、税制調査会と男女共同参画会議（又は専門調査会）の間で意見交換をする場を設ける 等により、当会議の問題意識を税制調査会に反映させることが必要である。そのためには本専門調査会で本件についての議論を深めて統一見解を持つことが前提である。
- 社会保障においては、被用者保険の適用の拡大（労働時間要件や収入要件の引き下げ）による3号被保険者の縮小が望ましい政策の方向であると考えられる。既に2017年に実施が予定されている拡大で終わることなく、次の段階に進んで欲しい。適用拡大の最大の障害はこれによる労使の保険料負担の問題である。中小企業に対しては、保険料の負担増に対して 経過的に保険料の減免や補助金の支給 によって負担軽減を図る等により、適用拡大を加速化することが望まれる。

以上