

計画実行・監視専門調査会 これまでの議論の整理

①男女間の賃金格差について

計画実行・監視専門調査会（令和3年11月25日開催の第7回、令和4年1月25日開催の第10回及び令和4年3月29日開催の第13回）における議論を整理したもの。

（具体的な方策）

男女間賃金格差の情報開示ルールの見直しについては、女性活躍推進法に基づく必須情報開示項目とすることや、有価証券報告書への必須記載事項とすることなど、企業の自主的な取組を促す実効性のある施策とするべきである。賃金格差には勤続年数や昇進等様々な要因があり、企業ごとに異なるため、各企業が自ら要因を考え、説明を行い、対応するという仕組みづくりを行うことが重要である。

（行政機関の開示）

行政機関の非正規職員は、司書、保育士、男女共同参画センターの職員等、専門知識を有し、重要な仕事を担っている。しかしながら、待遇が伴っていないことが多い。男女間賃金格差の開示については、民間企業だけではなく行政機関においても、非正規職員を入れた形で行うべきである。

（開示の方法）

正社員の賃金格差を比較することも重要であるが、すべての女性の経済的エンパワーメント（経済的自立）を目的とするならば、雇用形態にかかわらず全ての従業員における男女間の賃金格差をみる必要がある。

（賃金格差の開示の手法）

一般国民にわかりやすく示す観点と開示による企業の負担を最小化する観点から、諸外国の例も参考に、男女間賃金格差の開示については、デジタルツールを活用し、データの標準化やプラットフォームの一元化等を行うべきである。また、開示した情報が特に求職者に活用されるよう、アンケート等を通じて改善を図るべきである。

（雇用構造の問題）

我が国では女性の非正規雇用労働者の割合が高いことが男女間賃金格差の主な要因の一つとして指摘されている。特にコロナ下においては、飲食・宿泊業、生活サービス・娯楽業の非正規雇用に強い影響が表れた。このような状況の背景として、我が国は解雇条件が厳しいために、企業は業績が厳しいときに容易に正社員を解雇できないので、直ちに解雇可能な非正規雇用を求めるという仕組みになっていることが考えられる。解雇条件が日本と比較して緩やかな米国では、金銭解雇が機能しており、解雇されても数か月の生活が保障されることとなる。

また、初めて就いた職が非正規雇用である女性の割合は50%である。そのまま非正規雇用で働き続ければ高齢になった際の年金支給額も低いことが予想され、高齢女性の貧困問題につながる。現在の非正規雇用労働者の増加は主に高齢者の労働の増加であることや、非正規雇用労働者の状況は業界によって異なること、米国の解雇法制は他国と比較して例外的であることに留意しつつ、我が国の雇用における構造的な問題の存在を踏まえ、女性の経済的自立につながる対応策を検討

すべきである。

（強力なインセンティブ）

米国で女性活躍が進んでいる一因には、性差別に対して懲罰的賠償やクラスアクションといった司法的解決が機能していることが考えられる。訴訟において企業が女性差別の認定を受けた場合に高額な罰金を支払うこととなるため、予防的に女性の登用等が進んでいるというものである。その他、社名の公表や公共調達への参加停止を含め、女性活躍の促進に向けた強力なインセンティブを検討すべきである。

（労働者の権利に関する周知啓発）

非正規で雇用されている女性たちの間では、解雇規制や無期雇用転換といった労働者の権利は十分に知られていない。キャリア教育の一環として、法的権利を含め、労働者を保護するための仕組みや相談窓口についての教育を強化する必要がある。

（無償労働時間の配分の問題）

家庭における家事・育児の責任が女性に偏っているという問題については、家庭内での責任の再分配が不可欠である。家庭に優先順位を置くこと自体を否定するものではないが、男性の優先順位は常に職場、女性の優先順位は常に家庭という構図を変えるために、企業や行政機関を含む職場は、男性の育児休業取得の促進など、積極的な方策を取るべきである。

（大学・研究機関の開示）

女性活躍推進法に基づく情報開示の対象は、規模要件を満たせば国立大学、私立大学や多くの研究機関が含まれる。適切に開示が行われているかどうか調査するべきではないか。

②アンコンシャス・バイアスへの対応について

計画実行・監視専門調査会（令和3年9月30日開催の第3回）における議論を整理したもの。

（調査手法）

令和3年の内閣府調査では、無意識の部分をあぶり出すには不十分であり、より無意識に切り込むことのできる調査手法を採るべきである。専門家の知見を採り入れ、調査の質を高めていくことも不断に検討する必要がある。一方で、意識の変化を追跡するためには、同じ調査を数年に1回行うといった継続性も考慮する必要がある。また、学校教育の現場での実態把握も必要である。

（教員等への取組）

教員や教員を取りまとめる管理職など現場で教育をする側の方々に対し、しっかりとした人権意識を持っていただくための取組を進めることが、アンコンシャス・バイアスの再生産を止める上で極めて重要である。

（地方に対する啓発活動）

地方はアンコンシャス・バイアスの無い組織の割合が極端に少なく、またそもそも概念自体を知らない人が多い。地方の新聞やテレビなど、様々なメディアを巻き込みながら、分かりやすい啓発活動を行うことが必要である。

また、地方に根強いアンコンシャス・バイアスの存在によって、女性が自身のキャリアや価値観

と合わないと感じて、選択肢の多い都市部に流出しているということが考えられる。日本全体に、アンコンシャス・バイアスの解消の重要性を浸透させる手立てについてさらに検討する必要がある。

(今後の展開)

米国、ニュージーランドなど諸外国で活用されているアンコンシャス・バイアスによる影響を採用や登用のプロセスから排除するためのガイドラインについて、諸外国のものを調査した上で日本版を作成すべきである。また、国内の研究機関の事例では、育児・介護による休業期間の業績を推定する審査基準を明確化することにより、アンコンシャス・バイアスの入る余地を減らしている。

(管理職登用等への影響)

女性登用促進の文脈における「女性は管理職になりたがらない」という課題については、①上司に当たる者や女性本人に「女性は管理職に向いていない」というアンコンシャス・バイアスが存在する、②平均して多くの女性はなりたがっていないということを個別のケースにも適用してしまう、③そもそも男性には「管理職になりたいか」と聞かないことが多いと考えられ、質問の時点でアンコンシャス・バイアスによる影響が生じている、④働き方や研修の機会など女性が管理職として活躍するためのインフラ整備がされていない、といった多岐にわたる論点が存在する。意識面以外のアプローチも重要である。