

◇この議事速報（未定稿）は、正規の会議録が発行されるまでの間、審議の参考に供するための未定稿版で、一般への公開用ではありません。

◇後刻速記録を調査して処置することとされた発言、理事会で協議することとされた発言等は、原発言のまま掲載しています。

◇今後、訂正、削除が行われる場合がありますので、審議の際の引用に当たっては正規の会議録と受け取られることのないようお願いいたします。

○富岡委員長 次に、尾辻かな子君。

○尾辻委員 立憲民主党・無所属フォーラムの尾辻かな子です。

まず、私の方からは、おとついに引き続き、女性の活躍推進法のところでお聞きをしていきたいと思えます。

まず、この法律ができた経緯の確認だけちょっとさせていただきたいんですけども、この法律は、二〇一四年六月に閣議決定をされた日本再興戦略改訂二〇一四の中で、「二〇二〇年に指導的地位に占める女性の割合三〇%」の実現に向けて、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせず、着実に前進させるための新たな総合的枠組みを検討する。」とされ、その中で、「具体的には、国・地方公共団体、民間事業者における女性の登用の現状把握、目標設定、目標達成に向けた自主行動計画の策定及びこれらの情報開示を含め、各主体がとるべき対応等について、検討する。さらに、各主体の取組を促進するため、認定など

の仕組みやインセンティブの付与など実効性を確保するための措置を検討する。これらについて今年度中に結論を得て、国会への法案提出を目指す。『こういうふうな経緯でつくられたということではよろしいでしょうか。確認です。』

○小林政府参考人 御指摘のとおりでございます。ただ、ちよつと国会の関係で成立が少し遅れ込んだということはございますが、経緯としては御指摘のとおりであります。

○尾辻委員 これは、この前もやったように、本来、二〇二〇年に指導的地位に占める女性の割合三〇%の実現に向けてということなんです。今これを議論をしている例えば安倍政権で女性官僚が一人しかいないというこの現状で、女性活躍推進を事業者の人たち、企業の方々にもやってくださいとお願ひする前に、まず、本当に政府として本気で女性活躍推進をやる気があるのか、疑わしい状況ではないかということ指摘しておきたいと思えます。

そして、働く女性の現状ということで確認をしていきたいと思えますけれども、まず、二〇一九年二月一日に公表された総務省統計局の労働力調査二〇一八年平均速報の結果で見ると、男性と女性の正規雇用と非正規雇用の比率、これは、男性の正規の職員、従業員の比率は七七・八%、非正規の職員、従業員は二二・二%という割合に対して、大体八対二ぐらいなんです。女性の正規職員、従業員の比率というのは四四・二%、非正規が五五・八%。だから、四対六で非正規の方が多いということになっていて、この割合はほとんど

ここ数年変化がありません。女性の場合、非正規がどんどんふえていっているという状況でありまして、女性の非正規雇用の平均所得は、国税庁、平成二十九年分の民間給与実態統計調査結果によると、百五十万八千円となっております。

ですから、依然として、男女の正規、非正規の比率の差、所得の格差は歴然としているということでありまして、内閣府の資料によると、第一子の出産を機に離職する女性の割合が四六・九%と、依然として高い状況であります。

同じく内閣府の資料の中に、明治安田生活福祉研究所から引つ張ってきた調査があつて、出産、子育てに関する調査で、第一子の妊娠、出産を機に仕事をやめた理由では、子育てをしながら仕事を続けるのは大変だったからが五二・三%ということ、半分近くの人がやはり子育てと仕事の両立は難しいということをおっしゃっている。

こういう現状が今の日本の働く女性たちの現状なんだということなんですけれども、では、これが本当にどう変わってきたのか。

女性活躍推進法の施行から約三年がたったわけです。前回から議論させていただいたとおり、男女の平均賃金の格差、これが一番、男女の活躍、勤続の実態を総合的に反映したものであり、まずこれで見なければいけないと思えます。

今、この女性活躍推進法が施行されてから、男女の賃金格差はどのように変化をしたのかということについてまずお答えください。

○小林政府参考人 お答え申し上げます。男女の賃金格差でございますが、我が国におけ

ますフルタイムの男女労働者間の賃金格差を賃金構造基本統計調査に基づき申し上げますと、女性活躍推進法が施行された平成二十八年は、男性を一〇〇とした場合、女性の値は七二・二、直近の平成三十年では七三・三ということで、一ポイント縮まっているという状況でございます。

○尾辻委員 資料の二枚目のところに、今お答えいただいた男女間の賃金格差ということで書いてあります。二〇〇一年から二〇一八年までを書いてあるわけですけれども、この法律が施行されたときに七二・二、そして二〇一八年で七三・三ということ、これを見ると、実は二〇一七年が七三・四、二〇一八年が七三・三で〇・一ポイント下がっていたりするような、ほとんど変わらない、一、一・一、賃金格差がちょっとだけ、ほんのちよっと縮まった。

では、このペースで進むと、男女の賃金格差が埋まるのは一体いつになるのか。大体で結構ですから、どれぐらいの速度でこれは進んでいくのかということを一回教えてください。

○小林政府参考人 お答え申し上げます。

男女間の賃金格差につきましては、女性活躍推進のための取組の成果をあらわす指標として重要なものというふうに認識をしております。その改善を図っていくことは重要な課題であるという御指摘のとおりでございます。

ただ、賃金格差の主な要因を見ますと、管理職比率と勤続年数の差異ということでございますので、女性の管理職への登用を進めるとともに、職業生活と家庭生活を両立しやすくすることなどに

よって女性の勤続年数を伸ばす、こうしたことで男女の賃金格差の解消が進むというふうに考えております。

今申し上げましたように、賃金格差は、勤続年数、役職、年齢、学歴などさまざまな背景が積み重なった最終的な結果指標という意味合いを有しておるものがございますから、どのぐらいで格差が解消されるかということについて一概に申し述べるのは難しいのかなと。ただ、その解消を目指して取り組んでまいりたいというふうに考えております。

○尾辻委員 二〇〇一年から一八年のスピードを見ると、十年で五%ぐらい格差が縮んでいるかなということなんです、大体のイメージでいくと今、二五%以上差があるわけですから、そうすると、十年で五%ということ、これは一体何年かかるのかということですね。

これは、男女の賃金格差を見た場合に、日本の格差縮小が余りに遅過ぎる、そして、後で言いますけれども、これがまず企業の計画を策定する段階において把握する基礎項目にも全然なっていないし、そして公表項目にもなっていない。本当に問題だと思えます。

OECD諸国の中で見ても、例えば二〇一七年のフルタイム労働者の中位所得における男女賃金格差でいきますと、日本は、韓国、エストニアに次いでワースト三位の二五・七%となっております。男女の賃金格差が最も大きい国の一つになっていきます。そして、女性の管理職等取締役に占める割合も、OECD諸国中最下位という状況が今の

日本の状況だということですね。

では、これらの諸外国ではどのようにして賃金格差の是正に取り組んでいるのかということについてお示しをいただきたいと思えます。

○小林政府参考人 諸外国の賃金格差解消のための具体的な施策ということでございますが、例えばということでは申し上げさせていただきますと、ドイツにおきましては、賃金透明化促進法というところにおきまして、従業員二百人以上の企業について、従業員から照会があった場合に、同一又は比較可能な業務を行っている異なる性別の従業員の賃金情報に関する開示というのを義務づける、また、従業員五百人以上の企業に対しては、男女の賃金の公平性に関する報告書の作成を義務づけている、こういった例があると承知しております。

○尾辻委員 ドイツでは、このように賃金透明化促進法というのが施行されている、そして賃金情報を開示するようにということが法律で義務づけられるわけです。

ほかにも、フランスでいいますと、女性の賃金差別に対しては、その原因が昇進のおくれと短時間労働や有期雇用のパートタイムにあると分析をして、二〇一八年からは女性の管理職増加を期限つきで企業に義務づけている、達成されない場合は制裁金が科されるという法律をつくっています。イギリスにおいても、二〇一七年四月から、男女間の給与差の詳細の公表が義務づけられています。カナダのオンタリオ州でも、二〇一八年四月からは賃金公表法が制定をされています。

つまり、これら各国は、政策導入の経緯や制度は異なるものの、男女の賃金格差の是正に関しては企業による情報開示によって賃金を透明化する、見える化をすることで進めていっているわけですね。これが今トレンドになっているわけです。一つ一つの企業を政府が監視するというのではなく、企業自身に情報公開させること、それによって男女平等化を進めていくということになっているわけです。

この世界のトレンドに対して、じゃ、日本はどうなのかというと、おとついても議論させていただいたように、事業行動計画策定に当たっても、男女の賃金格差というのは選択項目として公表項目にも入っていない。これでは全く骨抜きの話だと思っんですね。

アイスランドでもそうですけれども、ジェンダーギャップ指数一位なんです、アイスランド。それでも、同等業務に従事する男女従業員に同額賃金を支払っている証明書を取得し使用者に義務づけた、そういうような世界初の新法が二〇一八年に施行をされているということで、このような形で各国進んでいます。本当に、こういう状況と日本が余りに差ができて過ぎているんじゃないかというふうに思います。

ちなみに、日本で男女の賃金格差を公表している企業、これはどのように把握していますでしょうか。

○小林政府参考人 お答え申し上げます。

女性活躍推進法におきまして、男女の賃金の差異につきましては事業主が任意で把握する項目の

一つというふうにされております。

独立行政法人労働政策研究・研修機構が平成三十年一月に実施したアンケート調査の結果によりますと、男女の賃金格差に関するものを把握している企業は、三百人以上規模企業で七・九%、三百人以下の企業では八・六%というところにとどまっておる状況でございます。

○尾辻委員 男女の賃金格差をなくそうとすれば、まず自分の会社がどのような状況になっているのかということ把握しないと、気づきがないわけですよ。今おっしゃったように、三百人以上の企業で七・九%、三百人以下であれば八・六%ということ、これでは日本の企業における男女の賃金格差というのは縮まらないと言わざるを得ないと思っんですね。

ですので、やはり男女の賃金格差は行動計画策定のときの必須項目にしなければいけないし、公表項目にも入れなければ、まず気づかないわけですから。そして、一〇%にも満たない企業しかそのことを把握していない、これでは縮まらないと思っんですね。

大臣、このことについて検討いただきたいと思っんですが、いかがでしょうか。

○根本国務大臣 男女間の賃金格差、これは女性活躍推進のための取組の成果をあらわす指標として重要なものであると認識しております。ですから、その改善を図っていくことは重要な課題であると考えています。

ただ、先ほども既に申し上げておりますが、男女間の賃金格差の要因、これは、勤続年数、役職、

年齢、学歴、さまざまであって、主要要因は管理職比率と勤続年数の差異となっております。実は、これがこれまで弱かったところでありますので、ここは女性の管理職への登用を進める、そしてもう一方で、ワーク・ライフ・バランス、職業生活と家庭生活を両立しやすくすることによって女性の勤続年数を伸ばしていく。この結果、男女間の賃金格差の解消が進むものと考えております。

さらに、今回の見直しで中小企業の事業主にも計画的な取組を広げますし、職業と家庭生活の両立の面からの情報公表義務の強化を行うこととしておりますから、賃金格差の解消に資することが期待されております。

今、公表の対象にしたかどうかという御指摘であります。男女格差はさまざまな背景が積み重なった最終的な結果指標という意味合いを持ちますので、仮に企業によってその値に差があつたとしても、それを企業間で比較した際の解釈がなかなか難しいのではないかと、面がありますので、男女間の地域格差を状況把握の基礎項目や情報公表項目に加えることについては慎重な検討が必要であると考えています。

○尾辻委員 本当に全く不十分だと思っんですね。

先ほど、男女の賃金格差がこの法律ができてから一・一%しか縮んでいないということを確認しました。それで、なおかつ、各企業が、自分たちの会社の賃金格差がどれぐらいかわからない。三百人以上の企業ですら七・九%しかわかっていない。三百人以下だと八・六%。こういう現状をこのまま放置していくというのは、全くこの法律

は私は不十分だと思えます。ここはやはり公表するべきだということを強く申し上げておきたいと思えます。

それでは、次に行きます。

これもおとついやりましたけれども、雇用管理区分についての残業時間と有給休暇、この情報公表についての話であります。

ちよっと前は把握でやってしまいましたので、情報公表項目ということでやっていきたいと思うんですけども、残業時間そして有給休暇取得率、これはやはり雇用管理区分ごとにしないと、現実に、正社員だけいっぱい残業しているとかそういうことだつてあるわけですから、こういうところをしっかりと雇用区分ごとに見なければいけないと思えます。

特に残業時間については、現在、平均値でよいとする項目と、雇用管理区分ごとの二つの選択制になっている。ですので、これは平均値の項目は削除して、雇用管理区分ごとに出さなければいけないと思えますけれども、いかがでしょうか。

○小林政府参考人 まず、前回、私は状況把握の方で申し上げまして、大変失礼いたしました。

今お尋ねの情報公表の方でございますけれども、現在、十四項目から任意の二項目を選択して公表することとなっておりますが、残業時間と有給休暇取得率につきましては、雇用管理区分ごとに情報公表を行うということは必須にはなっていないという状況でございます。

これらの項目でございますけれども、職場全体の働きやすさに関する指標であるということと、

それから、雇用管理区分ごとに把握、管理するという企業の負担も大きいということがあって、労働者全体の平均値でも足りるという取扱いにしておるところでございます。

この情報公表項目の内容等につきましては、今後労政審で改めて検討いただくことになるわけでございますので、どのような見直しが必要かということについて、公労使でよく御議論をいただきたいというふうに考えております。

○尾辻委員 雇用管理区分ごとに公表するように、ぜひ審議をしていただきたいというふうに思います。

もう一問、雇用管理区分でお伺いをいたします。今、厚労省では女性活躍推進データベースというのをつくっておられて、私もこれを拝見させていただきました。これをちよつと見せてもらおうと、どうも雇用管理区分ごとに公表されていないんじゃないかというように見受けられるんですね。法律では一項目選べばいいということになっているんですけども、やはり正確な情報を知るためには、雇用管理区分ごとに情報公表をしていくべきだと思えます。

今、こうしてデータベースに出ている中で、雇用管理区分ごとに例えば情報公表をしていない件数、それに対しての行政指導の件数とか、例えば派遣の情報公表をしていない件数や、それに対しての指導、加えて現状把握においても、雇用管理区分ごとに把握していない件数や、それに対しての指導件数など、大体何件ぐらいあるのかということについてお伺いしたいと思います。

○小林政府参考人 雇用管理区分ごとに公表すべき事項、十四項目のうち六項目がそれに当たるわけでございますが、データベース上、雇用管理区分ごとに公表していないケースというのは把握できておらないところでございます。

ただ、この女性活躍推進法の施行にしまして、都道府県労働局は必要に応じて報告徴収、助言指導等を行うことができるということになるわけでございますので、この端緒としては、労働者からの情報提供ですとか、それからデータベースの管理者からの情報提供といったことがあるわけでございますが、適切な公表がなされていないケースを把握した場合には、報告徴収、また必要に応じて助言指導等を行っていくということになるものがございます。

○尾辻委員 把握していないということなんですけれども、これはやはり把握していただかないといけない問題だと思えます。これは大きな問題になりますから、しっかりと把握してください。

そして、幾ら情報を把握しても、先ほど、情報公表も、総合職とか一般職とか派遣労働者、全部一緒になって平均された数値では職場の現状というのは把握されなれないと思えますし、就職活動中の学生や求職者にとつてもやはり役立つ情報にはならないと思えます。ぜひ、雇用管理区分ごと、派遣労働者もちゃんと分けて情報公表をしてほしいし、指導をしていただきたいというふうに思えます。

今回見て、女性活躍のデータベースなんですけれども、やはり余り知られていないように思いま

すし、活用されていないようにも思います。

ちよっと時間がないのであれなんですけれども、ホームページは大体どれぐらいの人が見に来ているのか。これをもっと、例えば、就職活動をしている人たちは、リクナビとかマイナビとかを見るわけですよ、女性四季報とか。こういうところと連携をして、本当に就職活動をする人とか求職者の人に見てもらうような方法を考えた方がいいと思うんですけれども、いかがでしょうか。

○小林政府参考人 お答え申し上げます。

まず、女性活躍推進データベースのアクセス数でございますが、平成三十年度は二十六万二千九百六十四件でございます。

今御指摘いただきましたように、できるだけ多くの求職者にごらんいただくことが重要、特に学生の方に見ていただくということは、御指摘いただきましたように非常に重要だというふうに考えております。

昨年、「マイナビ 学生の窓口」というところにタイアップ記事広告を四週間掲載するというようなことも行ったところでございますが、今御提案いただいたような方法も含めて、更に見ていただけるような方策というのを検討してまいりたいというふうに思います。

○尾辻委員 せっかくつくったデータベースでするので、しっかりと活用されるように取り組んでいただきたいと思います。

最後、セクハラのことについて少し聞いていきたいと思えますけれども、セクハラについては、すべての女性が輝く社会づくり本部では、女性活

躍加速のための重点方針二〇一八の中で、セクハラを根絶するというふうに書いてあるんですね。

いまだに相談しない人が多くて、データもっていない段階で、セクハラの根絶の達成というのはどのような指標でどういうふうにして確認をするつもりなのかということについてお聞かせいただきたいと思えます。

○小林政府参考人 セクシュアルハラスメントにつきましてでございますが、都道府県労働局への相談件数ですとか、それから事業主に対する行政指導の件数等を把握しているところでございまして、こうした件数の状況をよく踏まえて対応してまいりたいというふうに考えております。

○尾辻委員 根絶というのはさすがに、どういう指標でどういうふうにするのか、今の現状からいくとちよっと飛躍した話だなというふうに思いました。

最後、もう指摘だけにとどめますが、今回非常に問題になっている就活生へのセクハラについて、ビジネス・インサイダー・ジャパンの記者の竹下さんがアンケートをとっております。そうすると、六百人の回答者のうち三百人、半数が被害に遭ったと答えていますし、被害に遭った七割が誰にも相談していないという現状も見えてきております。

就職活動をやめるとか、そういう深刻な被害もありますので、やはり就活生について、そしてフリーランス、今の男女雇用機会均等法には入っておりませんが、これもしっかりとセクハラ

おきたいと思えます。

以上で私の質問を終わります。ありがとうございました。