

「男女雇用機会均等対策基本方針（第4次）（案）」に関する意見募集に対して寄せられた御意見等について

令和5年6月28日
厚生労働省雇用環境・均等局
雇用機会均等課

「男女雇用機会均等対策基本方針（第4次）（案）」に関し、令和5年4月24日から令和5年5月20日まで御意見を募集したところ、合計16件の御意見をいただきました。いただいた御意見の概要と当該御意見に対する厚生労働省の考え方については、別紙1のとおりです。

なお、御意見については、本パブリックコメント募集の対象となる事項についてのみ、適宜要約等の上、取りまとめさせていただいております。意見募集の対象外の御意見につきましては、回答はいたしませんがお寄せいただいた御意見に関しましては、今後の参考とさせていただきたいと考えております。

御意見をお寄せいただいた方の御協力に厚く御礼申し上げます。

（※）なお、「男女雇用機会均等対策基本方針（第4次）（案）」については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第4条第4項に基づき、都道府県知事の意見を求めることとされており、その結果についても、別紙2のとおり併せて公示いたします。

「男女雇用機会均等対策基本方針（第4次）（案）」に対する
 主な御意見と御意見に対する当省の考え方

御意見の概要	御意見に対する考え方
<p>男女間賃金格差の背景に採用時の男女差別があるという可能性を認識すべき。それについて分析のうえ、本方針に盛り込むか否かの判断を行ってほしい。</p>	<p>男女間賃金格差の背景には勤続年数や管理職比率の差異をはじめ、様々な要因があると考えています。また、性別を理由とする賃金に関する差別的取扱いの原因となる、採用、配置、昇進等における性別を理由とする差別については、男女雇用機会均等法において禁止しています。これらの点はp15「(ウ) 男女間賃金格差の縮小」等に記載しており、引き続き法令の履行確保及び周知啓発に取り組むとともに、企業における男女間賃金格差の要因分析や課題に向けた取組を支援していくことにより、男女間賃金格差の解消に努めてまいります。</p>
<p>男女間賃金格差や、女性の勤続年数、女性管理職比率等について、欧米諸国を基準とすべきではない。</p>	<p>今後の施策の参考とさせていただきます。</p>
<p>① 子どもがいる状態で正規雇用を維持できるのは福利厚生が充実している大企業に勤務する女性だけである。多くの女性は中小企業勤務であり、子育てしながらフルタイム勤務するのは困難。男女両方の勤務時間の短時間化などの根本的な対策が求められる。</p> <p>② 同一労働同一賃金などが浸透しているとは全く言えない。非正規雇用者と正規雇用の業務内容は違うことが多いので、同一の労働とはみなされない。</p>	<p>① 事業主は、育児・介護休業法において、3歳未満の子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けることが義務付けられています。また、3歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合には、事業主は、当該労働者を、所定労働時間を超えて労働させることが禁止されています。これらの制度は、企業規模や性別にかかわらず適用されます。育児休業や短時間勤務などの仕事と育児の両立支援制度を安心して利用できる職場環境整備については p.18「イ 仕事と育児の両立を図るための制度の着実な実施」において記載しており、ご指摘も踏まえつつ、引き続き制度の着実な実施に努めてまいります。</p> <p>② 今後の施策の参考とさせていただきます。</p>

	<p>なお、パートタイム・有期雇用労働法における同一労働同一賃金とは、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、個々の待遇ごとに、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情のうち、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理な待遇差を設けることを禁止するものであり、こうした考え方等について、引き続き周知啓発、適切な履行確保に取り組んでまいります。</p>
<p>男女の性差に伴う比率の差異は当然出てくるものであり、全ての指標において男女の比率を5：5にしようとするとかえって「適材適所」の大前提を崩すことになりかねないのではないか。</p>	<p>今後の施策の参考とさせていただきます。</p>
<p>企業が男女の労働者及び求職者に対し、男性らしい/女性らしい服装を強制させることを禁止するなど、ジェンダー観の押しつけや多様な人間の存在を否定することがないように、対策を打ち出してほしい。特に就活の場で、求職者が男性らしい/女性らしい服装やマナー等をしていないことを理由とした就職差別が行われないようにしてほしい。また、就活産業（例：就活マナーを紹介する書籍出版社、マナー講師、就活生向けウェブサイト等）についても、男性らしい/女性らしい服装やマナーを就活生に対し強制することを助長しているため、これらの就活産業に対しても、多様な性のあり方を否定しないような対応を義務付けたり、一定のルールを設けたりしてほしい。</p>	<p>今後の施策の参考とさせていただきます。なお、一定の服装の着用を労働者に強制することはパワーハラスメントに該当することがある旨パンフレットにおいて示しており、また、求職者等その雇用する労働者以外の者についてもハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化や必要に応じて相談対応等の適切な対応を行うことが望ましい旨指針において示しているところであり、引き続き法令の周知・啓発や施行に努めてまいります。</p>
<p>カスタマーハラスメントを受けた者について、持ち場を離れさせ、短時間の休息時間を与え、また速やかにカウンセラー等のサポートを受けさせることを義務化するべき。</p>	<p>今後の施策の参考とさせていただきます。なお、カスタマーハラスメント対策については、カスタマーハラスメント対策企業マニュアルやリーフレット、啓発ポスター等による周知啓発を行っており、引き続きこうした取組等を通じてカスタマーハラスメント対策に努め</p>

	てまいります。
<p>① 役員職や管理職における男女の比率を1：1にすることを義務付けるべき。</p> <p>② 性的マイノリティの社内比率についても、社会全体の比率と乖離しないようにすべき。</p> <p>③ 性的マイノリティの方も含めて快適に過ごせるような職場環境を整備すべき。</p> <p>④ 性的マイノリティの人々が採用や昇進等において不利益を被らないようにすべき。</p>	<p>① ②今後の施策の参考とさせていただきます。なお、女性活躍推進法において、常用労働者数101人以上の企業は「管理職に占める女性労働者の割合」等について自社の状況把握と課題分析を行うことが義務付けられており、また、行動計画の策定や情報公表についても、「管理職に占める女性労働者の割合」は選択項目の1つとして位置づけられております。引き続きこうした法令の内容の周知啓発、適切な履行確保等に取り組み、男女の均等な機会の確保に努めてまいります。</p> <p>③④今後の施策の参考とさせていただきます。なお、性的マイノリティの方が働きやすい職場環境整備については、採用選考において不当な取扱を受けることがないよう、事業主向け啓発パンフレットにおいて「LGBT等の性的マイノリティの方など特定の人を排除しない」旨を記載するとともに、企業の取組事例等をまとめた報告書・事例集・リーフレットを作成し、周知啓発を行っており、引き続きこうした取組を進めてまいります。</p>
<p>p14 「(エ)総合的なハラスメント防止対策の推進」について、以下のとおり次の(a)(b)の部分について、【 】内を補足すること。</p> <p>(a)「職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントなどのハラスメントは、他のハラスメント【や差別・プライバシー侵害】とも複合的に生じるケースが多いことを踏まえると、企業における防止対策については、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましいことから、併せて指導徹底を行う。」</p> <p>(b)「加えて、性的指向・性自認に関するハ</p>	<p>(a)につきましては、今後の施策の参考とさせていただきます。</p> <p>(b)につきましては、ご意見のとおり修正いたしました。</p>

<p>ラスメントについても【相談対応や、関係法令の履行確保の徹底、好取組事例の周知などの】対策を講ずるとともに、フリーランスに対する相談支援等も実施する。」</p>	
<p>p20「テレワークの推進」について、次の【】内を挿入すること。 「特に、【妊娠期・】育児期・介護期の労働者にとって、仕事と【出産・】育児・介護を両立するための1つの選択肢となりうる。」</p>	<p>ご意見のとおり修正いたしました。</p>

「男女雇用機会均等対策基本方針（第4次）（案）」に関する
都道府県知事からの御意見と御意見に対する当省の考え方

御意見の概要	御意見に対する当省の考え方
<p>・ p17 「(イ) 労働者のキャリア形成に対する支援」において、「育児・介護等との両立が可能な職業訓練」として、「公的職業訓練における短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービス支援の推進」が挙げられているが、eラーニングコースも育児・介護等で外出が制限される者を対象としており、育児等との両立を可能とする職業訓練が他にもあることから、併せて列挙するか、または「等」を加えた方がよいのではないかと。</p>	<p>御意見を踏まえ「等」を追記いたしました。</p>
<p>p17～18 「イ 仕事と育児の両立を図るための制度の着実な実施」について、企業における次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定・実施、認定制度取組促進のため、有効なインセンティブ制度についても検討をお願いしたい。</p>	<p>くるみん認定等を受けた事業主については、公共調達において優遇措置を受けることが可能です。また、①次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が努力義務となっている事業主当該策定を行った場合や、②くるみん認定等を受けた事業主は、日本政策金融公庫による低金利融資を受けることが可能です。本基本方針に基づくくるみん認定等の取得促進に当たっては、こうした点も含めて周知啓発を行ってまいります。</p>
<p>p20 「ウ 再就職支援」中の「福祉事務所とハローワーク等の連携の下」という文言について、母子及び父子並びに寡婦福祉法第29条において、国及び地方公共団体が母子家庭の母に対する就業支援を行うこととされていることから、「県・市町村と福祉事務所、ハローワーク等の連携の下」に修正してはどうか。</p>	<p>御意見のとおり修正いたしました。</p>