エ　次世代育成支援対策推進法の施行状況等

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が施行されてから、10年を超える中、一般事業主行動計画の策定・届出を行っている事業主の割合は年々上昇し、平成28年12月末時点で一般事業主行動計画の策定・届出が義務である常時雇用する労働者の数が100人を超える一般事業主の策定・届出率は97.8％であり、一般事業主行動計画の策定・届出が努力義務である常時雇用する労働者の数が100人以下である一般事業主については、22,246社となるなど、制度の定着が進んでいる。

次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（以下「くるみん認定」という。）を取得した企業数は年々増加しており、平成28年12月末時点で2,634社となっており、着実に取組が進んでいる。

また、平成27年４月より施行された次世代育成支援対策推進法第15条の２に基づく認定（以下「プラチナくるみん認定」という。）制度においても、平成28年12月末時点で108社が認定を取得している。

オ　パートタイム労働者の雇用管理改善等の状況

パートタイム労働者は年々増加し全雇用者数の約３割を占めており、このうち約７割が女性であるが、近年、男性も大きく増加している。また、若年層や世帯主であるパートタイム労働者及び基幹的役割を担うパートタイム労働者も存在している。産業別に雇用者数に占めるパートタイム労働者数の割合を見ると、宿泊業・飲食サービス業で５割を超え、次いで生活関連サービス業・娯楽業で約４割と多くなっている。

勤続年数については、男女共に長期化の傾向が見られ、男女差が縮小している。

一方、パートタイム労働者の１か月の実労働日数は、男女ともに緩やかな短期化の傾向が見られ、平成27年においては、男性が15.6日、女性が16.8日となっている。

また、パートタイム労働者の１日当たり所定内実労働時間数は、男女ともにこの数年横ばいであり、平成27年においては、男性が5.5時間、女性が5.3時間となっている。

パートタイム労働者の時給は過去最高を更新しているが、男女間の時間当たり賃金の格差は、平成27年では男性を100とした場合に女性は91.1となっている。また、パートタイム労働者と一般労働者の時間当たり賃金の格差は、平成27年では一般労働者を100とした場合に女性は69.1、男性は55.8であり、女性よりも男性においてその格差は大きい。

カ　企業の雇用管理の変化

少子高齢化や人口減少、近年の緩やかな景気回復、団塊の世代の退職等により、労働市場においては人手不足が大きな問題となっている。そのような状況の中で、多様な働き方の導入が求められている。近年の動向としては、働き方の自由度を高めることで、労働力の確保に向けて力を入れており、例えば、労働時間や職務・勤務地を限定した限定正社員の採用等を行っている。こうした限定正社員を希望する労働者の割合は男女ともに２割以上となっており、特に女性ではその割合が３割を超えている。また、雇用形態別雇用者数では男女ともに「正規の職員・従業員」以外の割合は増えており、特に女性では概ね半分が「正規の職員・従業員」以外である。

このように働き方が多様化する一方、企業は年功型賃金や終身雇用を前提とした雇用慣行の見直しの必要性を感じている。

⑶　男女労働者の意識の変化と就業パターン

女性が職業を持つことについての意識を見ると、男女ともに「子どもができても、ずっと職業を続けるほうがよい」とする割合が最も高い。また、男性よりも女性においてその割合は高く、特に若い女性を中心に高くなっている。しかし、第１子の出産を機に離職する女性の割合は減少しているものの、いまだに女性の約２人に１人が離職している。

また、男女労働者ともに、仕事よりも、生活を優先したいと考える者の方が多くなっているほか、夫の平日の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合及び第２子以降の出生割合が高くもなっているが、６歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間は平成25年で１日当たり約１時間と、国際的に見ると低水準となっている。

３　まとめ

均等法が昭和61年に施行されてから30年が経過した。平成９年、平成18年の２度の改正を経て、努力義務規定から禁止規定への強化、男女双方に対する差別の禁止など、均等法制定当時に指摘されていた法制上の課題については一定程度解決した。また、それらの課題に加え、平成25年の均等法施行規則等の改正等による、間接差別となり得る措置の範囲の拡大、性別による差別事例の追加、セクシュアルハラスメントの防止・事後対応の徹底、コース等別雇用管理についての指針の制定や、平成28年改正による妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の義務付けなど法制度上は男女の均等な機会及び待遇の確保は大きな進展を見た。

この間企業の雇用管理の男女均等な取扱いは改善されつつあるが、依然として、男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職に占める女性割合も国際的に見ると低水準となっている。また、これまでの間に改善は見られるものの、今なお、第１子の出産を機に約半数の女性が退職しており、その中には就業継続を希望していながら離職を余儀なくされた女性も一定程度存在しているなど、未だ実質的な機会均等が確保された状況とはなっていない。

一方、男性労働者の約３割が育児休業の取得を望んでいるものの、職場が育児休業制度を取得しにくい雰囲気であることや、業務が繁忙であること等から育児休業の取得が進んでおらず、女性と比較し非常に低い水準に留まっている。

このように雇用の場において、男女労働者の間に事実上の格差が生じたままとなっている。

このような状況への対応として、ポジティブ・アクションの推進や仕事と生活の両立支援に向けた取組など官民をあげて多くの取組みが行われてきていることで、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）等の言葉の定着をはじめ、女性の継続就業支援、男性の育児等への意識は改善してきているほか、雇用の場における女性の活躍推進は、広く社会的関心事項となってきている。

第２　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ついて講じようとする施策の基本となるべき事項

１　施策についての基本的考え方

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施策は、「労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあっては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにする」という均等法の基本的理念にのっとって推進されるべきものである。

過去２度の法改正を経て、努力義務規定から禁止規定への強化、男女双方に対する差別の禁止など、均等法制定当時に指摘されていた法制上の課題については一定程度解決し、また、それらの課題に加え、セクシュアルハラスメントの防止措置や、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置が事業主に義務付けられるなど均等法等の法制度の整備は大きく進展した。

しかしながら、第１で見たように、均等法施行後30年を経てもなお実態面での男女の格差は残っている状況にある。

こうした実態面での男女格差が解消されないことの背景には、就業継続を希望しながらも、保育サービス等の整備が十分ではない場合等もあり仕事と育児の両立の難しさ等から、離職を余儀なくされる場合を含め、妊娠、出産等により離職する女性が依然として多く、女性の継続的な職業キャリア形成が困難となっていること、長時間労働を前提とした働き方が見られること、こうした中で、労働者が家庭生活を営みながら就業を継続するに際して具体的な見通しを持ちにくくなっていることなどがあるものと考えられる。

一方、今後の少子化の進展に伴う労働力人口の減少が見込まれる中、女性の就業率の向上や労働者が安心して働き続けることのできる環境整備は喫緊の課題である。また、仕事と生活の関係の有様やこれらに対する考え方が多様化している中、男女労働者が共に性別にかかわらず主体的に働き方やキャリアを選択することができることが求められている。特に男性労働者においては、より一層育児・家事を行えるよう職場環境を見直していくことが重要である。