

令和4年第3回北海道議会定例会 予算特別委員会（経済部審査） 開催状況
 （経済部労働政策局雇用労政課）

開催年月日 令和4年10月3日
 質問者 日本共産党 真下 紀子 委員
 答弁者 労働政策局長、雇用労政課長兼働き方改革推進室長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>一 男女賃金格差の是正等について</p> <p>女性の貧困率は全世代で男性より高く、低賃金と格差、その影響による低年金等を背景に、高齢期の単身女性の二人に一人が貧困と言われています。男女賃金格差是正のため、私ども日本共産党は、公表による可視化を求め、今年7月から301人以上の企業で公表が義務づけられました。</p> <p>（一）女性の貧困と賃金格差の認識について （真下委員） 男女賃金格差と影響について、道としての問題意識と、公表の意義について伺います。</p> <p>（二）道内における男女賃金格差の実態について （真下委員） 道内における男女賃金格差の実態が、どうなっているのか伺います。 また、企業自体の男女賃金格差に対する意識を、道はどのように把握をしているのか。特に道内企業では、女性の管理職が少ないことをこれまで明らかにしてきましたけれども、その影響があるとお考えかも併せて伺います。</p>	<p>（労働政策局長） 男女間賃金格差についてであります。本年6月に国が策定いたしました「女性版骨太の方針2022」では、男女共同参画の実現に向け、男女間賃金格差への対応を柱の一つと位置づけておりまして、男性と女性が同じ職場で働いていても、職務や職責が異なること等から、女性は男性より低賃金となる傾向があるとされ、道としても、その改善が必要と認識しております。 また、本年7月に施行されました改正女性活躍推進法によりまして、労働者が301人以上の事業者には義務づけられた男女の賃金の差異の公表につきましては、現状を踏まえ、個々の企業に対して、その差異の縮小を促す意義があるところでございます。</p> <p>（雇用労政課長兼働き方改革推進室長） 道内における男女間賃金格差の実態についてでございますが、国が行った「令和3年賃金構造基本統計調査」では、本道の労働者のうち、男性の平均値が45.8歳、勤続年数13.6年で330万6千円、女性が42.9歳、勤続年数9.2年で241万円となっております。前年と同様の傾向がみられるところであります。 また、道が1,400事業所を対象に行った「令和3年度就業環境実態調査」では、回答のあった453事業所の46.1パーセントが「女性の活躍推進に取り組んでいる」と回答し、そのうち、39.5パーセントが「男女間の賃金格差解消」に取り組んでいると回答しているところであります。 一方、同調査の回答事業所の管理職のうち、女性が占める割合は9.8パーセントとなっております。役職や勤続年数など、さまざまな条件から決まる賃金は、男性に比べ女性が低くなる傾向があると考えられます。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>(三) 公表対象企業について (真下委員) 今回公表対象となる企業の数や、雇用者数、職種についてお示し願います。 同時に、公表が義務化された中で、道はどのような役割を果たすのか、併せてお聞きします。</p> <p>(四) 300人以下の企業に向けた是正への取り組みについて (真下委員) 300人以下の企業のほうなんですけれども、今回は対象外とされていますが、男女賃金格差の是正に向けて、取り組んでいくことは非常に重要だと考えております。その際、課題や悩みにも相談に乗って、賃金格差の是正に向けたインセンティブとなる支援が必要と考えます。道のお考えを伺います。</p> <p>(五) 非正規、低賃金の是正に向けて (真下委員) 賃金格差が生まれる背景には、非正規という雇用形態や、コース別人事、最低賃金近傍の低賃金などがあります。男女賃金の格差是正によって、性別で差別されることのない雇用にしていくことが求められていますが、雇用条件を低いほうに合わせ、引き下げることになってはならないわけです。道内企業が男女賃金格差を是正し、引き上げていくために、道は、どのように取り組んでいくのか伺います。</p> <p>【指摘】 大半が女性が働く家事使用人が労基法の対象外だという問題が注目をされています。根深い男女差別解消に向けて、賃金格差の解消だけではなく、そうした問題にも取り組んでいただくように指摘をしておきます。</p>	<p>(雇用労政課長兼働き方改革推進室長) 公表対象企業などについてでございますが、北海道労働局によりますと、本年8月末時点で、道内で労働者が301人以上の事業所は556事業所あると把握しておりますが、その雇用者数や業種の内訳など詳細につきましては、調査していないとしております。北海道労働局では、これらの事業所に対し、男女の賃金の差異の算出及び公表の方法に関する資料等を送付し、適切な対応を求めているところであります。 道におきましても、女性活躍推進法に関する制度改正について庁内各部局等に関係機関への周知等を依頼いたしましたほか、道のホームページに情報を掲載しているところであります。今後とも、北海道労働局など関係機関と連携をし、企業による適切な対応が得られるよう、周知に努めてまいります。</p> <p>(雇用労政課長兼働き方改革推進室長) 企業への支援についてでございますが、男女間賃金格差の要因の一つとして勤続年数が挙げられておりますことから、誰もが安心して働くことができる職場づくりを進めるため、道では、フレックスタイム制やテレワークなど多様な働き方を導入している企業の優良事例を紹介するほか、各振興局ごとに設置した相談窓口により、専門家による相談・助言等を行うとともに、非正規雇用労働者の待遇改善に取り組もうとする企業に専門家を派遣することとしております。</p> <p>(労働政策局長) 道の取組についてでございますが、道では、男女共同参画の実現に向け、男女間賃金格差への対応も必要でありますことから、女性の比率が多い非正規雇用労働者の待遇改善に取り組もうとする企業に専門家を派遣いたしますほか、「働き方改革推進企業認定制度」におきまして、女性の管理職への登用等を評価項目として設け、認定することで、企業の取組を促すとともに、女性の活躍に取り組む企業への表彰制度などにより、女性の就業環境の整備促進に取り組んでいるところであります。今後とも、関係機関とも連携し、働き方改革を推進してまいります。</p>