

女性活躍推進法の実効ある改正のために

皆川 満寿美

清泉女子大学ほか非常勤講師

「ゴール&タイムテーブル方式」の ポジティブ・アクション法として

女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）は、2015年8月28日午前の参議院本会議で成立し、2016年4月から完全施行された。この法律は、第二次安倍政権による「アベノミクス」の「3本の矢」の3本目である「成長戦略」の中核をなすものと位置づけられるはずのものであった。なぜなら、総理大臣は、2013年のいわゆる「成長戦略スピーチ」において、「女性の活躍」を「私の成長戦略の中核」と位置づけたのだからである¹。同スピーチには、新法の記述はないが、翌年6月24日に閣議決定された『「日本再興戦略」改訂2014—未来への挑戦—』において「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築」として登場、「今年度中に結論を経て、国会への法案提出を目指す」とされた²。ところが直後にスケジュールが

前倒しとなり、労働政策審議会雇用均等分科会での猛スピードの審議を経て同年秋の臨時国会に法案提出となるも、会期中に衆議院解散、総選挙となって廃案。翌年の通常国会に再提出され、自民・公明・民主による修正案が提出されて、8月末に成立するという経緯をたどった。

この法案については、報道において女性の管理職登用についての数値目標設置を義務づけるかどうかという点がクローズアップされたこと（建議から法案要綱へと進む最後の段階で、企業ごとに定量的に定めるものとされた）、また、年末が迫っての衆議院解散、総選挙へと進んだこともあり、「その後」については報道のフォローはほとんどなかったため（日本経済新聞が、修正案提出について報じているくらいである）、この修正案がどのような意味を持っているか、また、成立したこの法律の性質はどんなものなのかについて、一般にはほとんど知られていないと思われる。

その詳細については、別稿をご覧いただきたいが（皆川 2016）、この法律は、事業主に対し、行動計画の策定を義務づけて、数値目標を掲げ、期限を切ってそれを実現させることによって、職場における男女平等を実現する「ゴール&タイムテーブル方式のポジティブ・アクション」を義務づける法律である³。これは、審議会での議論にも含まれていた論点だったが、修正案によって、明確にされた。同法成立後に閣議決定された「基本方針」（第5条に規定）においても、男女共同参画社会基本法との関連で、そのことは明記されている。

みながわ ますみ

お茶の水女子大学大学院博士課程単位修得退学。専門分野は、社会学、ジェンダー研究、エスノメソドロロジー。1993年より首都圏の複数の大学で非常勤講師を務める。近著に「女性活躍推進法の成立—『成長戦略』から『ポジティブ・アクション』へ」（『国際ジェンダー学会誌』vol.14、pp.5-31、国際ジェンダー学会、2016年）、『結婚支援』と少子化対策—露骨な人口増加政策はいかにして現れるか（柘植・西山編『文科省／高校「妊活」教材の嘘』論創社、pp.191-214、2017年）など。

男女雇用機会均等法は、第一次改正時に、第14条としてポジティブ・アクションを規定し、優秀企業の表彰制度などをつくって取り組みを進めてきたが、それは、企業の自主性に任せ、国は、企業に対して「相談その他の援助を行うことができる」のみであって、取り組みは進まなかった。女性活躍推進法は、この膠着を打ち破り、ポジティブ・アクションによって「男女間の事実上の格差」を解消しようとするものである⁴。

「働き方改革」の手段としての「女性活躍」

また、「男女の事実上の格差」の解消のため、企業が掲げる数値目標やその実現のための対策が適切なものであれば、その実行は、企業自身による「働き方改革」そのものとなる。例えば、女性管理職を増やそうと数値目標を掲げるとしても、そうした女性に対して、これまで通りに「男性なみの働き方」（同一企業での長期的な就業継続や、長時間労働、数度の転勤など）を求めるのであれば、家族形成（出産、子育て）も困難となるため、女性の管理職志望者は増えず、目標達成は難しいであろう。あるいは、女性管理職を増やすために、企業の外からリクルートして事足りるとするようなやり方でも⁵、本質的な改革とはならず、さらには、企業組織に軋轢が発生する可能性が高いのではないかと（松浦 2015）。必要なことは、例えば、管理職候補者を増やすために、新入社員の募集、採用の段階から男女の偏りをなくし（雇用均等分科会では、大企業の約4割が、男性しか採用していないという資料が示された）、長時間労働を削減し、転勤を昇進の要件とすることをやめるなどといった「働き方改革」を実行することである（雇用均等分科会で事務局から示された詳細な資料は、そのための基礎資料となるものである）。

もちろんその改革に際しては、トップからの有無を言わさぬ指示ではなく、働く人たち全員の納得を得るための十分な話し合いが必要だろう。その意味では、労働組合の果たす役割が重要なのは当然であり、また、組合のない職場では、そうした納得を得ていくために、管理職を含め、話し合いの場をつくる必要がある。

図表1 厚生労働省「女性活躍推進企業データベース」



(2017年6月20日取得)

このように「働き方改革」実現のためには重要な役割を果たす法律であるにもかかわらず、女性活躍推進法は、上述のように、マスメディア報道においては、ポジティブ・アクション法としての意義や、そうした性格を前面に出した解説は不十分であった。そのため、この法律についての一般の理解は浅く、単に、女性管理職を増やすための法律、つまり、多くの女性たちに「自分とは関係のない法律」としてしか理解されていない可能性が高く、「働き方改革」にとってのその意味も、十分に知られているとはいえないだろう。

この法律の制定過程では、ジェンダー平等について関心をもつ人々からは、「実効性の確保」が強く求められたが、この法律が、一部の女性だけのものだと解され、企業自身の「働き方改革」とは関係ないものだとされることじたい、ポジティブ・アクション法としてのこの法律の実効性を損なうものとなる。この法律は、確かに「企業の自主的取り組み」を基本としたものであり、義務づけ規定は少ないから、その意味では、実効性は弱いとみえるかもしれない。しかしながら、この法律は、これまでになかった手法をもっている。それは、事業主自身による情報開示である⁶。それも、事業主が個々に行うものではなく、多数の事業主の開示情報が一覧できる場所をつくり、そこに開示させるものである。

図表2 特定事業主行動計画・情報公表 都道府県の状況

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|
| 北海道 | | | | | | | | | | | | | |
| 青森県 | | | | | | | | | | | | | |
| 岩手県 | | | | | | | | | | | | | |
| 宮城県 | | | | | | | | | | | | | |
| 秋田県 | | | | | | | | | | | | | |
| 山形県 | | | | | | | | | | | | | |
| 福島県 | | | | | | | | | | | | | |
| 茨城県 | | | | | | | | | | | | | |
| 栃木県 | | | | | | | | | | | | | |
| 群馬県 | | | | | | | | | | | | | |
| 埼玉県 | | | | | | | | | | | | | |
| 千葉県 | | | | | | | | | | | | | |
| 東京都 | | | | | | | | | | | | | |
| 神奈川県 | | | | | | | | | | | | | |
| 新潟県 | | | | | | | | | | | | | |
| 富山県 | | | | | | | | | | | | | |
| 石川県 | | | | | | | | | | | | | |
| 福井県 | | | | | | | | | | | | | |
| 山梨県 | | | | | | | | | | | | | |
| 長野県 | | | | | | | | | | | | | |
| 岐阜県 | | | | | | | | | | | | | |
| 静岡県 | | | | | | | | | | | | | |
| 愛知県 | | | | | | | | | | | | | |
| 三重県 | | | | | | | | | | | | | |
| 滋賀県 | | | | | | | | | | | | | |
| 京都府 | | | | | | | | | | | | | |
| 大阪府 | | | | | | | | | | | | | |
| 兵庫県 | | | | | | | | | | | | | |
| 奈良県 | | | | | | | | | | | | | |
| 和歌山県 | | | | | | | | | | | | | |
| 鳥取県 | | | | | | | | | | | | | |
| 島根県 | | | | | | | | | | | | | |
| 岡山県 | | | | | | | | | | | | | |
| 広島県 | | | | | | | | | | | | | |
| 山口県 | | | | | | | | | | | | | |
| 徳島県 | | | | | | | | | | | | | |
| 香川県 | | | | | | | | | | | | | |
| 愛媛県 | | | | | | | | | | | | | |
| 高知県 | | | | | | | | | | | | | |
| 福岡県 | | | | | | | | | | | | | |
| 佐賀県 | | | | | | | | | | | | | |
| 長崎県 | | | | | | | | | | | | | |
| 熊本県 | | | | | | | | | | | | | |
| 大分県 | | | | | | | | | | | | | |
| 宮崎県 | | | | | | | | | | | | | |
| 鹿児島県 | | | | | | | | | | | | | |
| 沖縄県 | | | | | | | | | | | | | |

| 《情報公表項目》 | 割合（新規学卒者等に限る） | い職員を除く |
|-----------------------------|-------------------------------------|--------------------|
| (1) 女性職員の採用割合 | (6) 男女別の育休取得率 | (10) 年次休暇等の取得率 |
| (2) 採用試験受験者の女性割合 | (7) 男性の配偶者出産休暇等の取得率 | (11) 管理職の女性割合 |
| (3) 職員の女性割合 | (8) 超過勤務の状況（時間外手当等が支給されな い職員を除く） | (12) 各役職段階の職員の女性割合 |
| (4) 継続勤務年数の男女差（又は離職率の男女差） | (9) 超過勤務の状況（時間外手当等が支給されな い職員を除く） | (13) 中途採用の男女別実績 |
| (5) 約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合 | | |

出所：「内閣府男女共同参画局「女性活躍推進法『見える化』サイト」より皆川作成（2017年6月23日閲覧）。
色の薄いセルは、開示が部分的であることを示す。この表については、河野銀子山形大学教授より示唆を受けた。

「女性活躍情報の開示」という手法

一般事業主については、厚生労働省が「女性活躍推進企業データベース」（以下「データベース」）を設置、運用している（図表1）。「女性活躍情報」として13項目が設定されており、企業は1項目以上を掲載しなければならない。当初は別サイトで掲載していた一般事業主行動計画も、昨年度の途中から、ここでみることができるようになった。利用者は、企業名、都道府県、業種、企業規模などを自身で検索し、現れたデータを比較することができる。2017年6月22日時点で、データ公表企業は7,721社、行動計画公表企業は8,904社となっている。

特定事業主（国、都道府県（首長部局、教育委員会、警察）、政令指定市、市区町村）については、内閣府男女共同参画局が、自らのウェブサイト内に、「女性

活躍推進法『見える化』サイト」を設けて、特定事業主行動計画による情報公表を一覧表で示している（特定事業主行動計画については自治体の当該ウェブページをリンクしている）。図表2は、都道府県の情報開示状況を簡略化して示したものである。13項目についてすべて開示しているのは大阪府のみである。最も開示状況がよくないのは、岐阜県であり、2項目（男女別の育児休業取得率と管理職の女性割合）しか開示していない。開示状況が最もよいデータは、「管理職の女性割合」（奈良県のみ非開示）、よくないのは、「約10年前に採用した職員の男女別継続任用割合」「中途採用の男女別実績」（4府県）である。特定事業主については、規模に関係なく、行動計画の策定、情報開示（1項目以上）が義務づけられているので、市町村の状況についても、都道府県別にこうした表をつくり、比較対照することを考えてよい。

一般事業主についても特定事業主についても、事業主行動計画の公表は義務づけられているが、それぞれすでに紹介した政府ウェブサイトでの公表が義務づけられているわけではない（他方、一般事業主が女性活躍推進法による認定制度である「見える化認定」を受けるには、このデータベースに登録しなければならない）。義務づけられている企業数（労働者301人以上）は、2017年3月31日現在で15,848、届出企業数は15,825で、届出率は99.9%であるが⁷、「データベース」での登録数は上記の通りであり、半数程度であるから、まずそこで、「企業の意欲」を測ることができる。また、公表の義務づけが「1項目以上」とされたのは、「企業の自主性」を尊重してのことであり、データの提示のしかたは実際ヴァリエティに富み、「事業主の姿勢」をよく物語るものになっている。

企業の「中」を「見える化」する 一挫折と復活

企業の情報開示についての動きは、この法律がつくられる前から始まっていた。例えば、2014年1月31日に、男女共同参画局は、「女性の活躍『見える化』サイト」を設けて、上場企業のうち了承した1,150社（全上場企業の32.4%）について、13項目を統一フォーマットにより開示したのである（現在は、「女性活躍推進企業データベース」に統合）。これは、2012年9月20日から開始された「女性の活躍状況の資本市場における『見える化』に関する検討会」⁸での検討の結果設置されたものであるが、この検討会は、12月4日まで、月1回で4回という短期間で報告書をまとめている。それは、民主党政権の「働く『なでしこ』大作戦」⁹をその一部とする「日本再生戦略」¹⁰による工程表策定に合わせようとする動きだったが、同年12月の総選挙で政権交代し、「見える化」の企画は頓挫したかと思われた。

しかしながら、新自公政権で、この企画は「女性の活躍『見える化』サイト」として実現、その後女性活躍推進法によって法的根拠を得て、現在に至っている。そして同法は、附則第4条において、施行3年後の見直しについて規定した。また、「ニッポン

一億総活躍プラン」においても、「施行後三年後の見直し時に、企業等の取り組み実態を踏まえ、情報公表項目の一部必須項目化や行動計画策定義務の範囲拡大など取り組み強化の在り方について、女性の活躍をより一層推進する観点から、男女雇用機会均等法の改正も含めて検討を行う」（p.40）と明記されている¹¹。これに関連して、最近、「残業時間の公表を義務付け」という報道もあったところである¹²。

実効性ある改正に向けて

女性活躍推進法の改正については、「実効性の強化」ということが当然目的となる。そのためには、事業主行動計画策定との関連で関係文書に定められている25の情報について必須把握項目とし（現在は、一般事業主は4、特定事業主は7）、さらに、全項目を開示することが目指されてよいし、行動計画の実施状況を監視するしくみが必要であろう。その詳細については、「真の女性活躍推進法を目指すネットワーク」（ポジネット）による『女性も男性も人間らしく働ける社会を—ジェンダー視点の「働き方改革」』のVI章に整理しておいたが、ここで述べておきたいのは、データベースを利用した利用者自身による検証である。

例えば、「一般事業主行動計画策定指針」においては、「女性活躍」に関する数値を把握した上で女性活躍のための「課題」を分析し、取組を考えるよう指示されているが、現在この「課題」については公表の義務はなく、取り組みに論理的必然性があるかどうかはわからないようになっている。「課題」を計画に必ず明示するようにすれば、データベースの利用者は、その課題が導き出された経路を推測し、取組が適切なものであるかどうかを評価することができる。利用者としては、就職活動を行っている大学生が想定されており、企業による説明会等で、このデータベースを元にしたやりとりが活発に行われていくことは、企業の取り組みへの真剣さを加速させると考えられる。

また、研究者や労働団体などによる検証の取り組みも重要である。2017年4月24日、「学校法

人東洋大学人間価値研究会ダイバーシティ研究グループ」は、「女性活躍インデックス」を開発し、「法人ランキング2017」を公表した¹³。これは、910法人について、2017年3月31日段階のデータにもとづき、「女性活躍インデックス」で順位づけしたものであるという。この他にも、コンサルティング会社による調査(神尾 2016)や、研究者による論文がすでに現れている(金井 2016)。また、先ごろ閣議決定された『男女共同参画白書』の特集は「女性活躍推進法による女性活躍の加速・拡大に向けて」であり、取り組み状況についての整理、状況の調査報告が行なわれている¹⁴。このような「外部の目」によって事業主の取り組みが加速し、法制度の実効性がより高まっていくことこそ、『見える化』の狙いとするところであろう。たくさんの目によって、そのことが果たされていき、実効ある法改正につながることを願う。■

《注》

- 1 http://www.kantei.go.jp/jp/96_abe/statement/2013/0419speech.html
- 2 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf>
- 3 (浅倉 2015) (黒岩 2016) (相澤 2016) も参照。
- 4 「事業主行動計画策定指針」には、「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(昭和四十七年法律第百十三号。以下「男女雇用機会均等法」という。)の制定から三十年が経つが、依然として、我が国には、以下のとおり、採用から登用に至るあらゆる雇用管理の段階において、男女間の事実上の格差が残っている。／我が国の女性の活躍が十分でない現状は、以下に見るように、まず、こうした男女間の事実上の格差から生じており、その背景には、固定的な性別役割分担意識と、それと結びついた長時間労働等の働き方がある」と書かれている。
- 5 2015年11月30日に男女雇用機会均等法に基づく指針が改正され、当該役職の労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合に、特例として、女性を有利に取り扱うことが認められるようになった(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000106213.pdf>)。
- 6 もう一つの手法は、「公共調達」であるが、これは紙幅の関係上省略する。
- 7 <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujo-uhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000164662.pdf>

- 8 <http://www.gender.go.jp/kaigi/kento/mieruka/index.html>
- 9 2012年6月22日『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画(<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/npu/policy09/pdf/20120626/keikaku.pdf>)
- 10 <http://www.kantei.go.jp/jp/headline/rebirth.html>
- 11 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf>
- 12 『日本経済新聞』2017年5月18日付け記事「大企業の残業時間、公表義務付け 厚労省が20年メド」において、従業員数301人以上の約1万5千社を対象とし(300人以下企業については努力義務)、厚労省のデータベースや企業のウェブサイトで年1回開示し、虚偽情報を出した場合にはペナルティも考えると報道された。「厚労省は制度導入へ女性活躍推進法の改正を視野に入れている。同法は採用時の男女別の競争倍率や月平均残業時間の公表などを求めている。残業時間などについては公表を義務に切り替える。法改正が必要な場合、19年の通常国会に関連法案を提出する方針」とされており、労政審での議論は来年開始と書かれている。
- 13 <https://www.toyo.ac.jp/site/joseikatsuyaku/>
- 14 http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/index.html

《文献》

- 相澤美智子(2016)「新法解説 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律：女性の活躍推進に向けたポジティブ・アクションの義務づけ」『法学教室』No.425、pp.62-68
- 浅倉むつ子(2015)『『女性活躍推進法』とポジティブ・アクション』『ジェンダー法研究』第2号、pp.19-36
- 金井郁(2016)「女性活躍推進法における企業行動：生命保険会社9社を事例に」『日本労働社会学会年報』27号、pp.3-31
- 神尾篤史(2016)「企業における女性活躍の状況と取り巻く環境—女性の活躍推進企業データベースから見えるもの」『経済・社会構造分析レポート』2016年8月12日、大和総研(http://www.dir.co.jp/research/report/japan/mlothers/20160812_011155.pdf)
- 黒岩岩子(2016)「女性活躍推進法の意義および課題」『季刊労働法』253号、pp.83-92、労働開発研究会
- 松浦民恵(2015)「女性活躍推進法が成立～均等法施行から30年で、次のステージへ」『研究員の目』2015-08-31、ニッセイ基礎研究所(http://www.nli-research.co.jp/files/topics/42702_ext_18_0.pdf)
- 皆川満寿美(2016)「女性活躍推進法の成立—『成長戦略』から『ポジティブ・アクション』へ」、『国際ジェンダー学会誌』vol.14、pp.5-31、国際ジェンダー学会