

女性の活躍推進による経済の成長

— 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案 —

内閣委員会調査室 相本 浩太

第2次安倍内閣は平成24年12月の発足より、デフレから脱却し、日本経済を再生させることを目的とする経済政策、いわゆる「アベノミクス」を展開している。これまで、第1の矢として「大胆な金融緩和」を促し、第2の矢の「機動的な財政政策」として、総額で10兆円を超える「日本経済再生に向けた緊急経済対策」を進めてきた。

さらに、第3の矢に当たる「民間投資を喚起する成長戦略」の中核を成すものとして、女性の活躍を位置付け、その促進を目的として、第187回国会（臨時会）に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」（閣法第22号）（以下「本法律案」という。）が提出された。本法律案は廃案となったものの、女性の職業生活における活躍は、今後の重要な課題となっている。

本稿では、本法律案提出の背景、経緯及び本法律案の概要を紹介するとともに、考えられる主な論点を述べることにしたい。

1. 本法律案提出の背景

（1）女性政策の沿革

ア 女性の社会進出

我が国では、第2次世界大戦以前にも婦人参政権運動などの動きがあったが、戦後の婦人参政権の付与（昭和20年）、日本国憲法の制定（昭和22年）等により女性の社会進出が進展した。

1950年代半ばから始まった高度経済成長期では、労働力不足を背景に、女性の労働市場への大量進出が促進された。高度経済成長期が終わる1970年代には女性雇用者が1,000万人を超え、そのうちの半数以上を既婚者が占めることになり、多くの女性が家庭生活と職業生活の両立の問題に直面した。こうした状況を踏まえ、女性が職業生活と育児、家事等の家庭生活との調和を図ること及びその能力を有効に発揮し、充実した職業生活を営むことが重要であるとの観点から「勤労婦人福祉法」（昭和47年法律第113号）が制定された。同法は女性が働くための基本法的な性格の法律と位置付けられていたが、雇用における均等待遇を保障するものではなかった¹。

イ 男女の平等

我が国の男女平等政策のきっかけは、国連を中心とした女性の地位向上の取組であっ

¹ 神崎智子『戦後日本女性政策史』（明石書店 平成21年）286～287頁

た。国連では、昭和 54 年に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」² が採択され、我が国は昭和 55 年に同条約に署名した。その後、批准に向けた国内法制の整備が行われ、昭和 60 年 7 月に批准することとなった。同条約批准のための国内法制整備の一つとして、勤労婦人福祉法が昭和 60 年に改正され、「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」（以下「男女雇用機会均等法」という。）が施行された³。

男女雇用機会均等法では、一定の教育訓練、福利厚生及び定年・退職・解雇について差別が明確に禁止された。しかし、募集・採用、配置・昇進での差別禁止は努力義務にとどまり、法的拘束力はなかった。また、男女別の雇用管理についても見直され、女性が基幹的業務に従事する機会は広がったが、総合職として採用された女性は、長い労働時間や転勤等を余儀なくされ、結婚後の家事・育児との両立が困難であった。さらに、「女子のみ」の取扱いは、女子を排除しない点で許されるとの解釈が、「一般職・女子のみ」というコース別募集・採用の導入につながる結果となり、課題が残った。

ウ 男女共同参画社会の形成に向けた政策

男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の円滑かつ効果的な推進を図るため、平成 6 年 7 月 12 日に内閣総理大臣を本部長とする男女共同参画推進本部⁴ が閣議決定により設置された。また、「総理府本府組織令の一部を改正する政令」（平成 6 年政令第 157 号）に基づき、総理府に男女共同参画審議会が設置された。さらに、平成 9 年 4 月には、それまで時限組織であった男女共同参画審議会の任務を引き継ぎ、かつ売春対策審議会の任務を発展的に継承するものとして、「男女共同参画審議会設置法」（平成 9 年法律第 7 号）に基づき、内閣総理大臣等の諮問機関として、恒久的な男女共同参画審議会が設置されることとなった⁵。

同審議会は内閣総理大臣から「男女共同参画社会の実現を促進するための方策に関する基本的事項」についての諮問を受け、平成 10 年 11 月、「男女共同参画社会基本法について」を答申した。この答申を踏まえ、政府は男女共同参画社会基本法案を作成し、平成 11 年 6 月、「男女共同参画社会基本法」（平成 11 年法律第 78 号）（以下「基本法」という。）が公布・施行されるに至った。

基本法は男女共同参画社会の形成に関し、五つの基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とするものである。

² 同条約は、男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としており、昭和 56 年に発効している。

³ 平成 9 年の改正によって、題名から「福祉の増進」が外れ、「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」と変更された。

⁴ 内閣官房長官・女性問題担当大臣（男女共同参画担当大臣）を副本部長として、全閣僚が構成員とされた。

⁵ 平成 13 年 1 月の中央省庁等再編により、男女共同参画審議会の発展的に継承するものとして男女共同参画会議（重要政策に関する会議の一つ）が設置された。

基本法第 13 条では、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的な推進を図るために政府が男女共同参画基本計画を定めなければならない旨が規定されている。この規定に基づき、平成 12 年 12 月 12 日に男女共同参画基本計画が、平成 17 年 12 月 27 日にはその改訂として男女共同参画基本計画（第 2 次）がそれぞれ閣議決定された。

また、男女共同参画基本計画（第 2 次）以降の経済社会情勢等の変化に対応するため、①固定的性別役割分担意識をなくした男女平等の社会、②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会、③男女が個性と能力を發揮することによる、多様性に富んだ活力ある社会、④男女共同参画に関して国際的な評価を得られる社会を目指すべきものとして平成 22 年 12 月 17 日に第 3 次男女共同参画基本計画が閣議決定された。

第 3 次男女共同参画基本計画では、男女共同参画を推進するため、15 の重点分野が置かれており、そのうちの 1 分野として「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」が定められている。その中では、男女雇用機会均等法の履行確保のみならず、「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30 %程度になるよう期待する」という目標⁶（以下『2020 年 30 %』の目標」という。）の達成に向けたポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正、男女間賃金格差の解消、雇用処遇体系の見直し等への取組が示されている。

しかし、こうした女性の社会進出、男女共同参画社会の形成に向けた取組等が進められているにもかかわらず、女性の就労をめぐる現状は依然として厳しいものとなっている。

（2）女性の就労をめぐる現状

ア 労働力率等

我が国の女性の労働力率⁷は、結婚・出産期に当たる年代に一度低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、アルファベットの「M」字のような形を描くことが知られている。労働力率のM字の底は昭和 50 年の 25～29 歳から、平成 25 年には 35～39 歳に移動し、同時にM字の頂点は高くなっている。このことから、女性の晩婚化・晩産化などと並行しつつ、女性の労働市場への進出が進んでいることがうかがえる（図表 1 参照）。しかし、女性の労働市場への進出は進んでいるとはいえ、依然として女性の労働力率は潜在的労働力率⁸を大きく下回っており、平成 25 年時点で我が国には 315 万人の女性就業希望者がいるとされる（図表 2 参照）。

IMFによると、女性の労働参加をG7（日本とイタリアを除く。）のレベルに引き上げた場合、一人当たりGDPが恒久的に4%上昇し、北欧のレベルに引き上げた場合

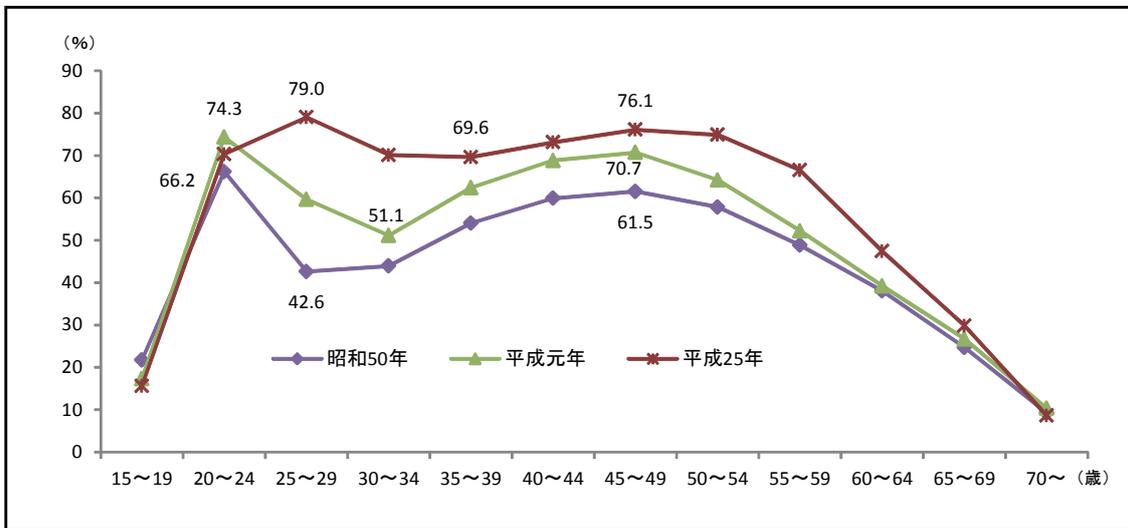
⁶ 男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」（平 15. 6. 20）

⁷ 労働力率とは、15 歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合

⁸ 潜在的労働力率は 15 歳以上人口に占める就業者、完全失業者及び就業希望者の総和の割合

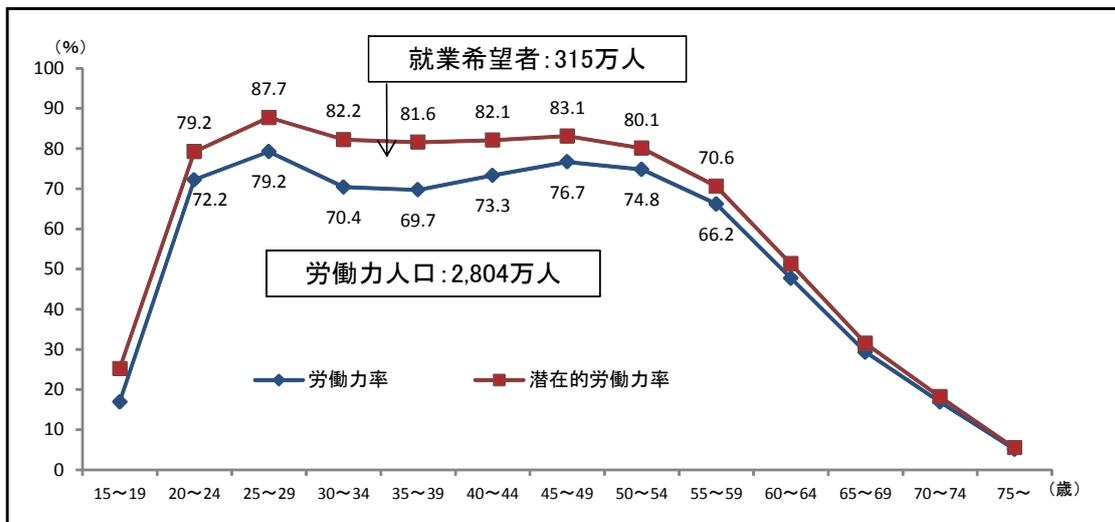
は、一人当たりGDPが更に4%上昇すると推計されている⁹。

図表1 女性の年齢階級別労働力率の推移



(出所) 総務省「労働力調査 (基本集計)」を基に作成

図表2 平成25年における女性の就業希望者



(出所) 総務省「労働力調査 (詳細集計) (平成25年平均)」を基に作成

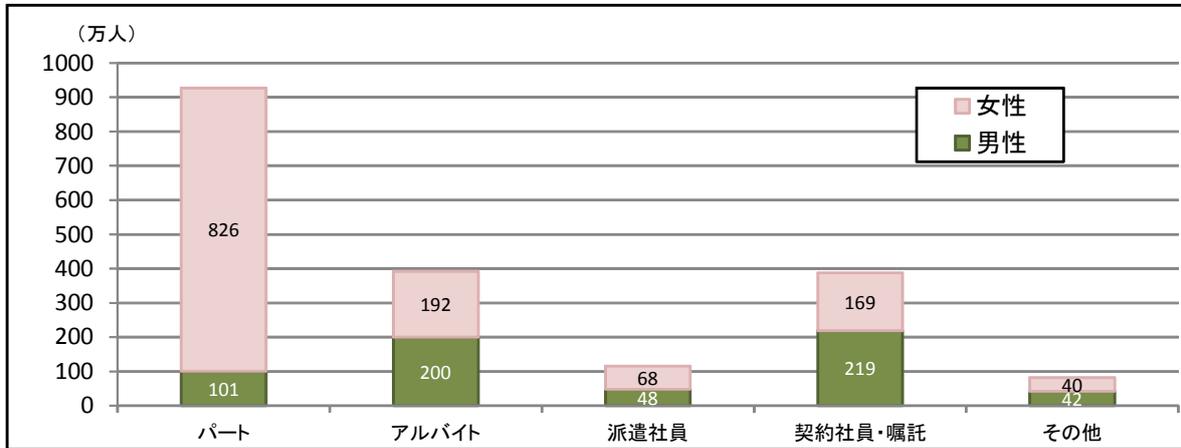
イ 雇用形態

総務省「労働力調査 (詳細集計)」によると、平成25年における役員を除く雇用者 (15~24歳の在学中の者を除く。)に占める男女・雇用形態別の割合は、正規は男性が43.6%、女性が24.9%、非正規は男性が11.7%、女性が24.9%となっている。また、非正規における男女別の割合は、男性が32.0%であるのに対して、女性は68.0%であ

⁹ Steinberg, C. and M. Nakane, "Can Women Save Japan?" *IMF Working Paper 12/248*, Oct 2012, p. 5.

る。非正規の雇用形態別雇用者数では、パートにおいて女性が男性を大幅に上回っているほか、派遣社員においても女性が男性を上回っている（図表3参照）。

図表3 平成25年における非正規の雇用形態別雇用者数



(出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)(平成25年平均)」を基に作成

ウ 所定内給与額

厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査(全国)」によると、平成25年における正社員・正職員の所定内給与額は、男性が340,400円、女性が251,800円であり、男性を100.0とした場合、女性は74.0となる。また、正社員・正職員以外の所定内給与額は男性が216,900円、女性が173,900円であり、男性を100.0とした場合、女性は80.1となる。

また、所定内給与額を雇用形態別・男女別に見ると「正社員・正職員以外の女性」の所定内給与額が最も低い。

エ 結婚・出産

アで述べたように、女性は結婚・妊娠を機に退職や離職する傾向が見られ、特に、第一子妊娠を機に退職する女性は約6割となっている¹⁰。妊娠・出産前後に退職した理由としては「育児等に専念するため自発的に辞めた」(39.0%)、「仕事と育児の両立が難しかったため辞めた」(26.1%)、「解雇された、退職勧奨された」(9%)の3点が上位に挙げられている。「仕事と育児の両立が難しかったため辞めた」女性は、さらにその具体的な理由として「勤務時間の問題」、「両立支援の雰囲気」を挙げるものが多い¹¹。また近年、いわゆるマタニティハラスメントの問題が顕在化している。平成25年度に都道府県労働局雇用均等室で取り扱った労働者からの相談は、「セクシャルハラスメント関係」の6,183件に次いで、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱

¹⁰ 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平22.6)

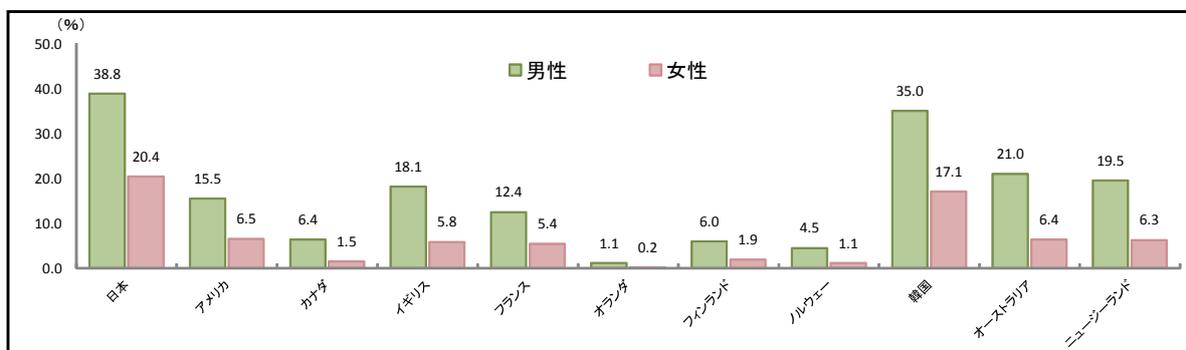
¹¹ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成20年度両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究報告書」(平21.3)53～54頁

い関係」が 2,090 件（前年比 14.8 %増）、「母性健康管理関係」が 1,281 件（前年比 18.5 %増）となっている¹²。

オ 男女の労働時間等

我が国の週 50 時間以上の労働を行う長時間労働者の割合は、国際的に見て高くなっている。我が国の女性長時間労働者の割合は、他国の男性と同水準となっているほか、男性長時間労働者の割合は、他国と比べて非常に高い（図表 4 参照）。特に、平成 25 年には、子育て世代である 30 代男性の 17.6 %が週 60 時間以上の労働を行っている¹³。こうした労働時間の状況も反映して、男性の家事・育児参加時間は他国と比べて低水準となっている（図表 5 参照）。

図表 4 長時間労働者の割合（雇用者、2011 年）

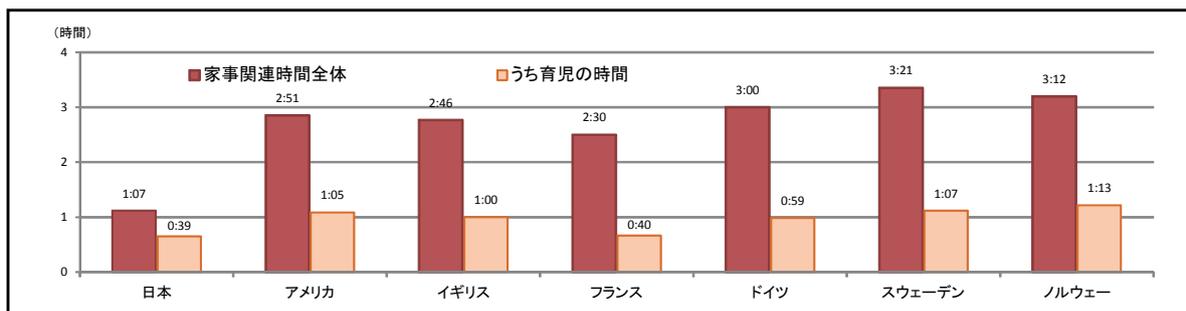


(注) 1. ここでいう長時間とは、週 50 時間以上を指す。

2. 日本と韓国の数値は推計値

(出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2014」を基に作成

図表 5 6 歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間（1 日当たり）



(出所) Eurostat, "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" 2004.、Bureau of Labor Statistics of U.S. "American Time Use Survey" 2011. 及び総務省「社会生活基本調査」（平成 23 年）を基に作成

¹² 厚生労働省「平成 25 年度都道府県労働局雇用均等室での法施行状況の公表」（平 26.5.29）3 頁

¹³ 非農林業就業者（休業者を除く）総数に占める割合（総務省「労働力調査（基本集計）（平成 25 年平均）」）

カ 女性管理職

平成 25 年における我が国の管理的職業従事者に占める女性の割合は 11.2 % であり、諸外国と比べて低い水準にある¹⁴。また、規模 100 人以上の企業における管理職に占める女性の割合は、課長級以上で 7.5 % となっており、長期的に上昇傾向にはあるものの低い水準にとどまっている¹⁵。女性管理職が少ない現状は、採用の時点で女性が少ないことが大きく影響しているが、一方で、能力などの要件を満たしても女性本人が希望しないことも理由の一つとされており¹⁶、課長以上への昇進を希望する一般従業員（25～54 歳の主任・係長までのホワイトカラー職）の割合は男性に比べると女性は顕著に低いという調査結果がある¹⁷。

（3）人口減少及び人口構造の変化

我が国では人口減少及び人口構造の変化が進行している。厚生労働省「人口動態統計」によれば、我が国の合計特殊出生率¹⁸は 2.0 を下回った昭和 50 年以降、低下傾向が続き、平成 17 年には過去最低の 1.26 まで落ち込んだ。その後微増傾向ではあるが、平成 25 年の合計特殊出生率は 1.43（前年比 0.02 ポイント上昇）であり、人口を維持できる合計特殊出生率の目安である人口置換水準（平成 24 年は 2.07）を大幅に下回っている¹⁹。

また、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 24 年 1 月推計）」では、働き手となる 15～64 歳の生産年齢人口は、2010 年の 8,173 万人から 2060 年には 4,418 万人とほぼ半減すると推計（出生中位・死亡中位）²⁰ されている。

2. 本法律案提出の経緯

（1）成長戦略としての女性の活躍

こうした状況を踏まえ、安倍内閣総理大臣は「成長戦略スピーチ」（平成 25 年 4 月 19 日）の中で、女性の活躍を成長戦略の中核と位置付け、日本を再び成長軌道に乗せる原動力である旨の発言を行った。

また、同日、安倍内閣総理大臣から経済団体²¹ に対し、①子どもが 3 歳になるまでは、希望する場合には、男女とも育児休業や短時間勤務を取得しやすくすること、②『2020

¹⁴ 内閣府「男女共同参画白書（平成 26 年度版）」63 頁

¹⁵ 厚生労働省「平成 25 年賃金構造基本統計調査」

¹⁶ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」（平 25.3）17 頁

¹⁷ 同上 30～33 頁

¹⁸ 合計特殊出生率は、その年次の 15～49 歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、一人の女性が、仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に子どもを生むと仮定したときの子ども数に相当する。

¹⁹ 合計特殊出生率は昭和 31 年に 2.22 となり、初めて人口置換水準(2.24)を下回った。(国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集（2014 年版）」)

²⁰ 「日本の将来推計人口」では、将来の出生推移・死亡推移についてそれぞれ中位、高位、低位の 3 仮定を設け、それらの組合せにより 9 通りの推計を行っている。

²¹ 一般社団法人日本経済団体連合会、公益社団法人経済同友会及び日本商工会議所の 3 団体

年 30 %』の目標の達成に向けて、全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用することとし、まずは、役員のうち一人は女性を登用すること、の2点について要請が行われた。

これと並行して、若者や女性等の直面する課題の抜本的な解決方策を検討するため、平成 25 年 2 月から若者・女性活躍推進フォーラムが開催され、同年 5 月に「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」（以下「提言」という。）が取りまとめられた。

提言では、現状の認識として、妊娠・出産・子育てに対する職場の両立支援制度が不十分であること、離職後の同一キャリアへの復帰が困難であること、女性の管理的地位への登用が進まない理由等が示されている。これら現状の解決に向けた具体的な方策として①女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等、②女性のライフ・ステージに対応した活躍支援、③男女が共に仕事と子育て・生活を両立できる環境の整備、④公務員における女性の採用・登用拡大等の取組の促進が挙げられた。

また、アベノミクスの第 3 の矢として『日本再興戦略』が平成 25 年 6 月 14 日に閣議決定された。『日本再興戦略』では「出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすることは、成長戦略の中核である」として、女性が活躍できる環境整備を推進することとした。具体的には、提言を踏まえ、①女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等、②女性のライフステージに対応した活躍支援、③男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備の 3 本柱で施策を展開するとされる。こうした取組により、平成 32 年の就業率を 25 ～ 44 歳の女性については 73 %（平成 24 年の水準から約 5 ポイント向上）とすること等が成果目標（KPI : Key Performance Indicator）として設定された。

『日本再興戦略』の閣議決定以降、経済再生の司令塔として設置された日本経済再生本部及びその下に設置された産業競争力会議を中心に関係会議が開催され、「常に進化する成長戦略」とするための集中的な議論が行われ、平成 26 年 6 月 24 日に『日本再興戦略』改訂 2014 が閣議決定された。

『日本再興戦略』改訂 2014 では、女性の活躍推進が大きな柱に掲げられている。その中では、「女性にとって働きやすい職場環境を整備するとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加に向け総合的かつ集中的に取り組む必要がある」として、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の検討が示された。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を行い、平成 26 年度中に結論を得て、国会への法案提出を目指すとした。

さらに、平成 26 年 7 月 25 日に開催された第 14 回日本経済再生本部において、本部長としての安倍内閣総理大臣から「関係大臣には、今般の成長戦略で国民に約束した政策について、早急に具体的な制度設計に着手し、速やかに実行していただきたい。中でも、秋

の臨時国会に向けて、地方の創生と女性の活躍に係る法案を準備していきたい」旨の発言がなされた。

(2) 本法律案の提出とその後の経過

これらの動きを受け、厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会の下に置かれた雇用均等分科会において、平成 26 年 8 月 7 日より 5 回にわたり法制化に向けた議論等が行われ、9 月 30 日に報告（以下「分科会報告」という。）がまとめられた。これらの議論等を踏まえて、政府は 10 月 17 日に本法律案を閣議決定し、国会（衆議院）に提出した²²。その後、衆議院本会議での趣旨説明質疑を経て、衆議院内閣委員会において審議が行われていたが、衆議院の解散²³に伴い、本法律案は衆議院で審査未了となった。

なお、本法律案の提出に先立ち、平成 26 年 6 月 11 日に自由民主党及び公明党の共同により、女性が活躍できる社会環境の整備について基本理念等を定め、これを推進することを主な内容とする「女性が活躍できる社会環境の整備の総合的かつ集中的な推進に関する法律案」（第 186 回国会衆第 38 号）が国会（衆議院）に提出され、衆議院において継続審査となっていたが、本法律案と同様に審査未了となった。

3. 本法律案の概要

(1) 目的

この法律は、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応していくためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、基本法の基本理念のっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(2) 基本原則

女性の職業生活における活躍の推進は、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進等に関する機会の積極的な提供及びその活用

²² 本法律案提出に先立つ平成 26 年 10 月 3 日、全ての女性が自らの希望を実現することにより、潜在力である「女性の力」が発揮され、我が国社会の活性化を図ることを目的とする「すべての女性が輝く社会づくり本部」が内閣に設置された。また、10 月 10 日に行われた同本部の第 1 回会合において、「すべての女性が輝く政策パッケージ」が取りまとめられた。

²³ 平成 27 年 10 月に予定されていた消費税率の 10 %への引上げを 18 か月延期すること等について国民の判断を仰ぐため、平成 26 年 11 月 21 日、安倍内閣総理大臣は衆議院を解散した。

を通じて、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として行わなければならない。職業生活を営む女性が、結婚、妊娠、出産、育児、介護等の事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、相互の協力の下に、育児、介護等について家族の一員としての役割を果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境を整備することにより、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。また、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(3) 責務

国及び地方公共団体は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、これを実施しなければならない。

事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備等を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

(4) 基本方針等

政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

この基本方針では女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向、事業主が実施すべき取組に関する基本的な事項及び支援措置等を定めるものとする。

また、都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下「都道府県推進計画」という。）を定めることに努めるものとし、市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画を定めるように努めるものとする。

(5) 事業主行動計画策定指針

内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、基本方針に即して、事業主行動計画の策定に関する基本的な事項、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項等を内容とする、一般事業主行動計画及び特定事業主行動計画の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

(6) 事業主行動計画等

ア 常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主

国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が 300 人を超えるもの（以下「大事業主」という。）は、事業主行動計画策定指針に即して、計画期間、達成しようとする目標並びに女性の職業生活における活躍推進に関する取組の内容及びその実施時期を定めた、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働大臣に届け出なければならない。

一般事業主行動計画を策定しようとするときは、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合等の状況を把握し、改善すべき事業について分析した上で定めなければならない。その際、「達成しようとする目標」については定量的に定めるいわゆる「数値目標」としなければならない。

「状況を把握」する項目とは、分科会報告によれば①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率を「必須項目」として厚生労働省令で規定することが適当とされており、この4項目がいわゆる「数値目標」として定量的に定め計画で公表すべき項目となる。また、厚生労働省令で規定する「任意項目」については、今後、更に議論を深めることが適当であるとしている（図表6参照）。

一般事業主行動計画を定めたときは、これを労働者に周知するとともに、公表しなければならない。

図表6 状況を把握すべき項目

必須項目	任意項目として想定されるもの
①女性採用比率	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女別の配置や育成 ・ 教育訓練 ・ 登用の状況 ・ 両立支援制度や非正規雇用から正規雇用などの各種転換制度の利用状況 ・ 従業員の意識や相談の傾向 など
②勤続年数男女差	
③労働時間の状況	
④女性管理職比率	

（出所）「分科会報告」を基に作成

イ 常時雇用する労働者の数が 300 人以下の一般事業主

一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が 300 人以下のもの（以下「中小事業主」という。）は、一般事業主行動計画に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働大臣に届け出るように努めなければならない。

ウ 特定事業主

国及び地方公共団体の機関等で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、事業主行動計画策定指針に即して、計画期間、達成しようとする目標並びに女性の職業生活における活躍推進に関する取組の内容及びその実施時期を定めた、特定事業主行動計画を策定しなければならない。

特定事業主行動計画を策定しようとするときは、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合等の状況を把握し、改善すべき事業について分析した上で定めなければならない。

また、この際「達成しようとする目標」については定量的に定めるいわゆる「数値目標」としなければならない。

特定事業主が、特定事業主行動計画を定めたときは、遅滞なく、これを職員に周知するとともに、公表しなければならない。その上で、特定事業主は毎年少なくとも1回、取組の実施の状況を公表しなければならない。また、特定事業主は取組の実施及び目標の達成に努めなければならない（図表7参照）。

図表7 事業主行動計画に関して各事業主に課される義務等

	大事業主	中小事業主	特定事業主
計画の策定	義務	努力義務	義務
労働者への周知	義務	計画を策定した場合は義務	義務（遅滞なく）
計画の公表	義務	計画を策定した場合は義務	義務（遅滞なく）
実施状況の公表	—	—	義務（少なくとも年1回）
目標の達成	—	—	努力義務

エ 基準に適合する一般事業主の認定等

厚生労働大臣は、一般事業主行動計画に係る届出をした一般事業主からの申請に基づき、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであること等の基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

また、厚生労働大臣は認定一般事業主が基準に適合しなくなったと認めるとき、この法律若しくはこの法律に基づく命令に違反したとき又は不正の手段により認定を受けたときは、その認定を取り消すことができる。

（7）委託募集の特例等

「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするものである。

承認中小事業主団体の構成員である中小事業主が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合には、職業安定法（昭和22年法律第141号）第36条第1項²⁴及び第3項²⁵

²⁴ 労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして報酬を与えて労働者の募集に従事させようとするときは、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。（職業安定法第36条第1項）

²⁵ 労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして報酬を与えることなく労働者の募集に従事させようとするときは、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。（職業安定法第36条第3項）

の規定を適用せず、募集の受託者である承認中小事業主団体に届出義務を課すとともに、委託募集に係る職業安定法の各種規定を準用する。

(8) 女性の職業選択に資する情報の公表

大事業主及び特定事業主は、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業等における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。また、中小事業主は、その事業等における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するように努めなければならない。

(9) 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

ア 職業指導等の措置

国は、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援等の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

地方公共団体においては、国の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族等の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言等を講ずるよう努めるものとする。

イ 国等からの受注機会の増大

国は、国及び公庫等の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に配慮しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は取組の実施の状況が優良な一般事業主（以下「認定一般事業主等」という。）の受注機会の増大等の必要な施策を実施するものとする。地方公共団体においては、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注機会の増大等の必要な施策を実施することに努めるものとする。

ウ 啓発活動等

国及び地方公共団体は、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

国は、国内外の女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

エ 協議会

当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下「関係機関」という。）はアの国及び地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、協議会を組織することができる。

協議会を組織する関係機関は必要があると認めるときは、協議会に一般事業主の団体又はその連合体、学識経験者等を構成員として加えることができる。

協議会は、関係機関及び構成員が相互の連絡を図ることにより、有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた取組について協議を行うものとする。

(10) 報告の聴取並びに助言、指導及び勧告

厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、大業主に対して報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(11) 罰則

この法律に規定する罰則は以下のとおりである。

対象者・対象行為	罰則	法人両罰
承認中小事業主団体が、労働者の募集業務の停止命令を受けている間に、労働者の募集を行ったとき	1年以下の懲役又は100万円以下の罰金	○
地方公共団体からの委託を受けた相談業務等の従事者又は従事していた者が、秘密を漏らしたとき	1年以下の懲役又は50万円以下の罰金	—
協議会の事務従事者又は従事していた者が、秘密を漏らしたとき		
承認中小事業主団体が、届出をせず労働者の募集に従事したとき	6月以下の懲役又は30万円以下の罰金	○
承認中小事業主団体が、厚生労働大臣から受けた指示に従わなかったとき		
承認中小事業主団体が、募集に応じた労働者から報酬を受領したとき、又は中小事業主が、労働者の募集に従事した承認中小事業主団体に対し、許可を受けた報酬以外の賃金等を提供したとき	30万円以下の罰金	○
認定一般事業主以外の者が、厚生労働大臣が定める認定の表示を付したとき、又は紛らわしい表示を付したとき		
労働者の募集に従事する承認中小事業主団体が、求められた報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき		
労働者の募集に従事する承認中小事業主団体が、立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をしたとき	20万円以下の過料	—
大業主が、厚生労働大臣からの報告徴収に対して、報告をせず、又は虚偽の報告を行ったとき		

(12) 施行期日等

ア 施行期日

この法律は、公布の日から施行する。ただし、(6) から (8)、(10) 及び (11) (一部を除く。) は平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

イ この法律の失効

この法律は、平成 38 年 3 月 31 日限り、その効力を失う。

ウ 検討

政府は、この法律の施行後 3 年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

4. 主な論点

(1) 数値目標の公表義務化

本法律案の法制化に向けた議論は、労働政策審議会雇用均等分科会において3か月弱という短期間で行われたが、その間に数値目標の公表義務化についての方針が二転三転した。数値目標の公表について、当初は義務化とする方針であったが²⁶、経済団体等からの反発もあり²⁷、一度は公表の義務化見送りの方針を固めたとの報道がなされた²⁸。一方で、政府内においても数値目標の公表を義務化しなければ女性登用が進まないとの意見が根強かったため、最終的には大企業に対して数値目標の公表が義務化される結果となった²⁹。このため、本法律案の法制化に向けた議論が十分であったかどうかも含め、数値目標の公表義務化の是非が議論になると考えられる。

(2) 一般事業主行動計画で定める目標

本法律案では、特定事業主に対して、特定事業主行動計画に基づく取組の実施及び定められた目標の達成について努力義務が課されている。しかし、一般事業主については、大企業主に対して一般事業主行動計画の策定が義務付けられるにとどまり、目標の達成に関しては規定がない。このため、設定された数値目標の実効性に疑問が生じる。有村国務大臣は策定した計画が公表されることにより、目標達成に向けた努力が成されることが期待されるとしているが³⁰、実際の運用において、どの程度、実効性が確保されるか注視する必要がある。

(3) 認定一般事業主の認定基準

本法律案では、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な一般事業主に対する認定制度が設けられ、認定を受けた一般事業主等は公共調達などで受注機会の増大等の優遇を受けられる旨が規定されている。また、認定されたことを示す表示を商品やサービスの広告等に付けることにより、企業のイメージアップ等が期待できると想定される。しかし、その認定の基準は、今後、厚生労働省令で定められることとなっており、分科会報告では数値のみでなく「計画期間に達成した成果の進展の度合い」も評価の対象とされている。この点、優遇措置が図られる制度の認定基準として、どのようにして平等性及び客観性を確保した形で基準が設定されるのか議論になると考えられる。

(4) 中小企業の取組

²⁶ 『読売新聞』(平 26. 9. 25)

²⁷ 『朝日新聞』(平 26. 9. 12)

²⁸ 『朝日新聞』(平 26. 9. 27)

²⁹ 『日本経済新聞』(平 26. 10. 3)

³⁰ 第 187 回国会衆議院本会議録第 9 号 (平 26. 10. 31)

総務省「労働力調査（基本集計）」によると、企業規模が小さくなるほど女性雇用者の比率が高くなる傾向が見られるが、本法律案は、中小事業主の一般事業主行動計画の策定について努力義務としている。中小事業主においても一般事業主行動計画の策定の促進が望まれるが、中小事業主にとって一般事業主行動計画の策定に関する事務が負担とならないよう、その負担の軽減策をどのように講ずるかについて問われるであろう。

（５）職業選択に資する情報

女性求職者にとって、各企業等で行われている女性の活躍に関する取組や水準を知ることとは、将来のキャリアを描き、職業を選択するための一つの基準となる。省庁や経済団体は企業が開示した女性登用状況に関する情報を一括して見られるサイトを相次いで開設している。しかし、複数のサイトが乱立している上に、企業によって開示する情報に差があるため、業種や企業の比較検討を行う際の障害となっている³¹。そのため、省庁が設置しているサイト等の一元化が望まれる。

また、本法律案で公表が想定されている「職業選択に資する情報」も、事業主行動計画で公表が必須とされている４項目を除けば、企業が任意に選択できる項目となっているため、実際に公表される項目に差異が生じると考えられる。企業間における公表情報の差異を減らすための対策について議論となるであろう。

【参考文献】

横山文野『戦後日本の女性政策』（勁草書房 平成 15 年）

神崎智子『戦後日本女性政策史』（明石書店 平成 21 年）

（あいもと こうた）

³¹ 『日本経済新聞』夕刊（平 26. 3. 24）、『読売新聞』（平 26. 10. 28）