

Ⅲ 男女雇用機会均等法成立 35 年を迎えて

昭和 60 年 5 月に男女雇用機会均等法が成立し、令和 2 年に 35 年が経過した。この 35 年間に、平成 3 年に育児休業法、平成 5 年にパートタイム労働法、平成 15 年に次世代育成支援対策推進法、平成 27 年に女性活躍推進法が成立し、主に女性の就労環境を改善する法律が整備された。

本章では、男女雇用機会均等法を始め、雇用均等行政分野の法律の変遷と働く女性に関するデータから、女性労働者を取り巻く環境の変化について振り返る。

第 1 節 男女雇用機会均等法

(1) 法律制定の背景

男女雇用機会均等法制定の国内的背景として、労働市場への女性参加が大きく進んだことがある。経済の高度成長期に入った昭和 30 年代後半以降、女性労働者数が増加を続け、昭和 59 年の女性雇用者数は、1,519 万人となり、昭和 35 年の 2 倍となっていた。また、継続就業の意識も高まり、結婚、出産、育児期を通して働く女性も増え、女性の平均勤続年数も伸びてきた。

しかしながら、女性に対する雇用管理については、昭和 47 年に勤労婦人福祉法が成立・施行され、育児休業や母性健康管理の努力義務が定められていたものの、女性を単純、補助的な業務に限定するなど、男性とは異なる取扱いを行う企業がみられた。

こうした背景には、女性には労働基準法で、時間外労働が 1 日 2 時間、1 週 6 時間、1 年 150 時間と制限されていたことや深夜業が原則禁止されていたなど男性と異なる法規制があることのほか、社会に残る「男は仕事、女は家庭」という伝統的な男女の役割分担意識等があったことが影響している。

一方、国際的な動きとして、昭和 50 年の国際婦人年、昭和 54 年の女子差別撤廃条約採択など、国際連合を中心とした国際的な男女の機会均等の達成に向けた動きが活発化していた。こうした動きを受け、我が国においても、男女の地位についての不平等感が高まり、職場における男女平等の実現を求める動きが一段と強まった。

こうして、昭和 55 年に署名した女子差別撤廃条約の批准に向け、国内法制等諸条件の整備の一環として、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇を確保するための法的整備を行うこととなり、昭和 60 年に勤労婦人福祉法の一部改正によ

り、男女雇用機会均等法が「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」として成立した。

(2) 昭和 60 年男女雇用機会均等法成立、昭和 61 年施行

昭和 60 年に成立し、翌 61 年に施行された男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進についての均等な取扱いについては、事業主の努力義務とされた。教育訓練については、業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するための一定の教育訓練について、労働者が女性であることを理由とした差別的な取扱いが禁止された。福利厚生については、住宅資金の貸付その他これに準ずる福利厚生の措置について差別的な取扱いが禁止された。定年・退職及び解雇についても、労働者が女性であることを理由とした差別的な取扱いが禁止された。また、女性労働者の結婚・妊娠・出産退職制や、女性の結婚、妊娠、出産及び産前産後休業の取得を理由とする解雇が禁止された。

さらに、女性労働者と事業主の間の均等な取扱いに関する紛争の解決を図るため、紛争解決の援助や調停の制度が設けられるとともに、行政指導の根拠規定として、勤労婦人福祉法に規定されていた国による助言指導に加え、勧告及び報告の徴収が労働大臣の権限とされ、この権限の一部を婦人少年室長に委任する規定が設けられた。

また、労働基準法も改正され、管理職や専門職等の時間外労働の規制の廃止や、深夜業を行うことができる業務の拡大など、女性保護規定が緩和された。一方、妊産婦については、産後休業が 6 週間から 8 週間に延長され、妊産婦の時間外労働及び深夜業の制限が新設される等母性保護制度は拡充された。

(3) 平成 9 年改正、平成 11 年施行（母性健康管理については平成 10 年施行）

平成 9 年の改正では、それまでの努力義務規定が改められ、募集・採用、配置・昇進について、女性であることを理由とする差別的取扱いが禁止されることとなった。教育訓練については、差別が禁止される対象の範囲の限定が廃止された。これにより、募集・採用から定年・退職に至る雇用管理において、事業主が、女性に対して差別することが禁止されることとなった。

一方、女性のみ募集や女性のみ配置などの女性に対する優遇については、女性の職域を固定化したり男女の職務分離をもたらす等の弊害をもたらすことから、原則

として「女性に対する差別」として新たに禁止された。なお、過去の女性に対する取扱い等が原因で男女労働者間に事実上の格差が生じている状況を改善する目的で行う女性のみを対象にした措置や女性を有利に取り扱う措置については法違反とならないとする特例規定が設けられた。また、事業主が講ずるポジティブ・アクション（男女労働者の間に事実上生じている差を解消するための取組）に対し、国が相談その他の援助を行うことができる規定が新設された。

さらに、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主が雇用管理上必要な配慮をしなければならない旨の規定が新設されたほか、それまで努力義務規定であった母性健康管理措置が義務化された。

調停制度については、それまで当事者双方の同意が要件であったが、当事者の一方からの申請によることができるようになった。

さらに、女性労働者に対する差別を禁止する規定に違反している事業主が、是正勧告に従わない場合の企業名公表の制度が新設された。

このように、法律の中心的内容が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図ることに変わったため、法律名が「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」に変更された。

同時に労働基準法の時間外・休日労働、深夜業の規制の解消がなされ、母性保護以外の女性保護規定が廃止された。

(4) 平成 18 年改正、平成 19 年施行

平成 18 年の改正では、それまでは募集・採用、配置・昇進等について、女性であることを理由とする差別的取扱いが禁止されていたが、改正により、男女双方に対する、性別を理由とする差別的取扱いが禁止されることとなった。また、差別的取扱いの禁止の対象に、降格、職種の変更、雇用形態の変更、退職勧奨、労働契約の更新が追加された。

さらに、いわゆる間接差別について、労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるものとして、厚生労働省令で定める措置に合理的な理由がない場合に禁止する規定が新設された。

また、妊娠、出産、産前産後休業の取得を理由とする解雇の禁止について、母性健康管理措置、産前休業を請求したことその他厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇の禁止が追加されるとともに、解雇以外の不利益な取扱いが禁止されるこ

ととなった。さらに、妊娠中又は出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇について、事業主の反証がない限り無効となる規定が設けられた。

職場におけるセクシュアルハラスメント防止規定については、改正前は、女性労働者に対するセクシュアルハラスメントについての配慮義務として規定されていたが、改正により、職場におけるセクシュアルハラスメントの対象に男性も追加されるとともに、措置義務規定とされた。調停制度など紛争の解決の援助及び企業名公表制度の対象にセクシュアルハラスメント及び母性健康管理が追加されるとともに、報告徴収に応じない場合又は虚偽の報告をした場合に過料が課せられることとなった。

(5) 平成 27 年 1 月 23 日付け通達改正

平成 26 年 10 月 23 日の最高裁判決（事件番号平成 24（受）第 2231 号）を踏まえ、平成 27 年に妊娠・出産、育児休業等を契機とした不利益取扱いに関する通達の改正を行い、これにより、妊娠等の事由を「契機として」不利益取扱いが行われた場合は、原則として妊娠等を「理由として」不利益取扱いがなされたと解し、法違反として厳正な行政指導を行うこととした。

(6) 平成 28 年改正、平成 29 年 1 月施行

平成 28 年の改正では、妊娠・出産等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為に対する防止措置を義務付ける規定が設けられた。

(7) 令和元年改正、令和 2 年 6 月施行

令和元年の改正では、セクシュアルハラスメントの防止対策の強化として、セクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化を行うとともに、労働者が事業主にセクシュアルハラスメントの相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止した。

第2節 育児・介護休業法

(1) 法律制定の背景

最初の育児休業の制度は、昭和47年に成立・施行された勤労婦人福祉法において設けられた。その内容は、乳幼児を養育する女性労働者について、育児休業等を実施する努力義務を事業主に課すものだった。

昭和55年に、我が国は女子差別撤廃条約に署名し、その批准のため勤労婦人福祉法の改正が行われ男女雇用機会均等法が成立した。その改正により、勤労婦人福祉法の育児休業の規定が男女雇用機会均等法に引き継がれるとともに、育児休業の普及の重要性が法律に明記され、国がその普及のため助言・指導、その他の援助に努めることが定められた。

その後、経済のソフト化やサービス化の進展、女性の職業意欲の高まりを背景に、女性雇用者数は著しい増加を続け、平成3年には雇用者総数の約4割に達した。専門的・技術的職業従事者が増加するなど就業分野も拡大し、勤続年数の長期化・中高年齢化・有配偶者化などの変化も著しくなっていた。女性の就業意識も多様化し、経済的なゆとりだけでなく、社会とのつながりや生きがい、自己実現を仕事に求める女性も増えていた。また、核家族化や家族の小規模化など家庭の機能も大きく変化し、子どもの保育や教育は、保育所や学校等へといった家庭機能の一部の外部化が進展していた。さらに、人口の側面では、平成元年には合計特殊出生率が1.57を記録する（以下「1.57ショック」という。）など、少子化の傾向が著しく、生産年齢人口の減少に伴い労働力供給の伸びの鈍化が見込まれていた。

こうした女性の社会進出、家族形態の変化、労働力の不足のなかで、労働者がその能力と経験を活かしつつ、仕事も家庭も充実した生活を営むことができる働きやすい環境を作るため、平成3年に「育児休業等に関する法律」（以下「育児休業法」という。）が成立した。

(2) 平成3年成立、平成4年施行

平成3年に成立した育児休業法で定められた育児休業は、1歳に満たない子を養育するための休業を、原則申し出た期間取得することができるというものであった。ただし、対象から日々雇用される者及び期間雇用者が除かれ、労使協定により1年継続勤務の要件や専業主婦等常態として子を養育できる配偶者がいる労働者を

除外できる制度であった。育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由とした労働者の解雇が禁止された。

また、1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていない者に関しては、勤務時間の短縮等の措置義務が、1歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者についての育児休業制度又は勤務時間の短縮等の措置に関する努力義務が課された。育児休業法は平成4年4月に施行されたが、常時30人以下の労働者を雇用する事業所の労働者に関しては、平成7年3月31日まで、育児休業の権利の規定、育児休業を理由とする解雇の禁止の規定、勤務時間短縮等の措置義務の規定について、適用が猶予されていた。

(3) 平成7年改正、平成11年施行

平成7年には介護休業制度が創設され、法律名も「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」という。）に改められた。介護休業制度については、平成7年10月に努力義務として施行され、平成11年4月の施行から、要介護状態になった対象家族一人について最大3か月間の介護休業を1回に限り取得できるようになった。介護のための勤務時間の短縮等の措置も義務化された。また、労働基準法の改正により女性労働者の深夜業の禁止規定が廃止されたことに伴い、育児又は家族の介護を行う男女労働者の深夜業の制限規定が設けられることとなり、平成11年4月に施行された。

(4) 平成13年改正、平成14年施行

平成13年の改正では、育児・介護を行う労働者に対する時間外労働の制限の制度が創設され、1月24時間、1年150時間を超える時間外労働を免除するよう労働者が請求できるようになった。育児のための勤務時間の短縮等の措置義務については、対象となる子の年齢が1歳未満から3歳未満に引き上げられた。そのほか、育児休業及び介護休業の申出や取得したことを理由とする不利益取扱いの禁止や、小学校就学の始期までの子に対する子の看護休暇の努力義務が定められた。

(5) 平成16年改正、平成17年施行

平成16年の改正では、期間を定めて雇用される労働者のうち、同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上で、養育する子が1歳に達する日を超えて引き続

き雇用されることが見込まれる者が育児休業の対象となった。育児休業期間について、子が1歳以降も休業が必要と認められる場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業を延長できるようになった。また、子の看護休暇が義務化された。

(6) 平成21年改正、平成22年施行

平成21年の改正では、3歳までの子を養育する労働者について、1日6時間の短時間勤務制度を設けることを義務化し、所定外労働の免除も制度化された。子の看護休暇制度についても、小学校就学前の子が2人以上であれば年10日取得できるようになった。また、父親も子育てができる働き方の実現をめざし、パパ・ママ育休プラスや、父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合に再度育児休業を取得できる制度を創設し、配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業取得を不可とする制度を廃止した。介護に関しても、要介護状態の対象家族が1人の場合年5日、2人以上であれば年10日取得できる介護休暇制度を創設した。

(7) 平成28年改正、平成29年1月施行

平成28年の改正では、介護休業を合計93日の範囲で3回まで分割して取得することを可能にしたほか、期間を定めて雇用される労働者の育児休業取得要件の緩和や、介護のための所定労働時間の短縮措置等の措置義務の期間の伸長（介護休業と通算して93日から、通算することなく3年間へ）、介護を行う労働者の所定外労働の免除制度の創設などが行われた。

また、平成28年の改正では、男女雇用機会均等法の改正と合わせ、育児休業等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為に対する防止措置を義務付ける規定が設けられた。

(8) 平成29年3月改正、平成29年10月施行

平成29年の改正では、育児休業期間について、子が1歳6か月以降も休業が必要と認められる場合には、子が2歳に達するまで育児休業を延長できるようになった。また、事業主が、労働者又はその配偶者が妊娠・出産したこと及び家族を介護していることを知った場合に、個別に育児休業・介護休業等に関する制度を周知するように努めることが規定された。さらに、特に男性の育児参加を促進するため、小学校就学前までの子どもを養育する労働者が、育児に

関する目的のために利用できる休暇制度を設けることを事業主の努力義務とした。

(9) 令和3年改正、令和4年4月以降段階的に施行

令和3年の改正では、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備及び妊娠・出産等の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務付けられ、期間を定めて雇用される労働者の育児・介護休業取得要件が緩和された（令和4年4月施行）。

また、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組み（「産後パパ育休」）が創設され、通常の育児休業を2回まで分割して取得することが可能とされた（令和4年10月施行）。

さらに常時雇用する労働者数が1,000人を超える事業主に対し、男性の育児休業等の取得状況の公表が義務付けられた（令和5年4月施行）。

第3節 パートタイム・有期雇用労働法

(1) 法律制定の背景

パートタイム労働は、日本経済が高度経済成長期に入り、労働力需給が逼迫した昭和30年代後半から増加し始めた。この頃、家電製品の普及等により家事負担が軽減された中高年女性の就労意欲の高まりを背景として、パートタイム労働は急速に拡大し、勤続年数の伸長や就業分野の拡大等も見られ、我が国の経済社会において重要な役割を果たすようになったが、適切な雇用管理が行われていないなど様々な問題が指摘された。

そのため、平成元年に「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針」（平成元年労働省告示第39号）が策定され、職業能力開発の推進等を含めた総合的なパートタイム労働対策が講じられたが、実効性確保等の観点から法的整備が課題とされた。このような中で、パートタイム労働者について、雇用管理改善の措置等を講じることにより能力を有効に発揮できるようにし、もって福祉の増進を図るため、平成5年に「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。）が制定された。

なお、平成30年に成立した働き方改革関連法（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律）による改正により、有期雇用労働者もパートタイム労働法の対象に含めることに伴って、法律名が「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に変更された。

(2) 平成5年成立、同年施行

平成5年に成立したパートタイム労働法では、事業主がパートタイム労働者について講ずべき雇用管理改善の措置に関し、労働大臣が指針を定めること等とされた。また、事業主に対し、雇入れ時に労働時間その他の労働条件に関する事項を文書で交付する努力義務、就業規則の作成や変更の際にパートタイム労働者の過半数を代表する者の意見を聴く努力義務、常時10人以上のパートタイム労働者を雇用する場合に短時間雇用管理者を選任する努力義務等が設けられた。

(3) 平成19年改正、平成20年施行

平成19年改正では、雇入れ時に昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無を文書交付等により明示することが義務化されるとともに、パートタイム労働者から求

められた時に待遇決定に当たり考慮した事項を説明する義務が課された。また、職務の内容及び人材活用の仕組みが通常の労働者と同じである無期雇用のパートタイム労働者について、通常の労働者との待遇（賃金、教育訓練、福利厚生等）の差別的取扱いが禁止され、その他のパートタイム労働者についても、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保を図るため事業主が講ずべき措置が定められるとともに、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じる義務が設けられた。さらに、公正な待遇の決定を担保するため、事業所内で苦情を自主的に解決する努力義務、都道府県労働局による紛争解決援助の仕組みが設けられた。

(4) 平成 26 年改正、平成 27 年施行

平成 26 年改正では、通常の労働者との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲が拡大され、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も、職務の内容及び人材活用の仕組みが通常の労働者と同じ場合は対象に含まれることとされた。また、パートタイム労働者の待遇の原則が新たに規定されるとともに、事業主に対し、待遇に関する雇入れ時の説明義務や、パートタイム労働者からの相談対応のための体制整備の義務が課された。さらに、パートタイム労働法の実効性を高めるため、厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度や、報告の拒否又は虚偽の報告を行った事業主に対する過料が新設された。

(5) 平成 30 年改正、令和 2 年施行（中小企業への施行は令和 3 年）

平成 30 年改正では、有期雇用労働者もパートタイム労働法の対象に含めることに伴って、法律名が「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に変更された。

どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、同一企業内において、正規雇用労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止された。また、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化として、パートタイム労働者や有期雇用労働者から求めがあった場合、正規雇用労働者との待遇差の内容及び理由についての説明義務が事業主に課された。さらに、裁判外紛争解決手続として、都道府県労働局における紛争解決援助制度や調停が整備された。

第4節 次世代育成支援対策推進法

(1) 法律制定の背景

我が国においては、平成元年の1.57ショックを契機に、少子化の認識が一般化し、各種の取り組みが始められるようになった。しかしながら、各般の取り組みを進めても出生率は下げ止まらず、平成14年1月に合計特殊出生率が1.32と過去最低を更新し、夫婦の出生力の低下という少子化社会における新たな課題も発見された。

このような少子化の流れを変えるためにはもう一段の対策を進めることが必要であり、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、平成15年に次世代育成支援対策推進法が制定された。

(2) 平成15年成立、平成17年施行

平成15年に成立した次世代育成支援対策推進法は、少子化を背景に生まれた法律である。子どもを育成する家庭に対する支援や、子どもが育成される環境の整備のため、国もしくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備を促すもので、国、地方公共団体及び事業主に次世代育成支援のための行動計画を定めることを義務付けている。（地方公共団体については、平成27年より行動計画の策定は任意とされている）一般事業主行動計画に定めた目標を達成し、育児休業取得率の基準を満たした事業主を認定することができることとされた。認定事業主は「くるみんマーク」を商品等に使用することができ、仕事と家庭の両立がしやすい企業であることをアピールできる。

(3) 平成20年改正、平成21年施行（義務企業の拡大は平成23年施行）

平成20年の改正では、一般事業主行動計画の策定・届出の義務付け対象の企業に対し、行動計画の公表及び労働者への周知を義務付けたほか、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務となる企業が、それまでの常時雇用する従業員数301人以上企業から101人以上企業へと拡大された。

(4) 平成26年改正、平成27年施行

次世代育成支援対策推進法は、当初施行期間を平成17年4月から平成27年3月までとする10年間の時限立法であったが、平成26年の改正で平成37年3月末ま

で延長された。それとともに、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業を認定する、プラチナくるみん認定制度が設けられた。

(5) 令和3年改正、令和4年施行（省令改正）

男性の育児休業取得率に関する政府目標や実際の取得率の上昇を踏まえ、「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」の認定基準の改正と新たに「トライくるみん認定」の創設を行った。あわせて、不妊治療と仕事とを両立しやすい職場環境整備に取り組む優良な企業について、くるみん認定等に追加するプラス認定（「くるみんプラス」等）も実施されることとなった。

くるみん認定企業数は、令和3年12月末日時点で3,755社である。300人以下の認定企業も増加しており、くるみん認定企業に占める割合は約35%となっている。プラチナくるみん認定企業数は、同時点で475社である。

第5節 女性活躍推進法

(1) 法律制定の背景

女性の更なる活躍推進について検討していた平成26年当時、女性雇用者は着実に増加していたものの、就業を希望していながら働いていない女性（女性の非労働力人口のうち就業希望者）は約300万人に上り、第一子出産を機に約6割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性は依然として多かった。

また、雇用形態をみると、女性は出産・育児等による離職後の再就職にあたって非正規雇用労働者となる場合が多いことなどから、女性雇用者の半数以上は非正規雇用労働者として働いていた。

さらに、管理職に占める女性の割合は、上昇傾向にあったものの、欧米諸国のほか、アジア諸国と比べても低い状況にあり、我が国では、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にあった。

一方、急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進の重要性が高まっていた。

このような状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が平成27年8月に成立し、平成28年4月に全面施行された。

(2) 平成 27 年女性活躍推進法成立、平成 28 年全面施行

女性活躍推進法では、国、地方公共団体、事業主の責務や女性の活躍の推進に関して実施すべき義務などが定められた。301 人以上の労働者を雇用する事業主については、自社の女性の活躍に関する状況把握及び課題分析を行い、それを踏まえた数値目標を含む行動計画の策定、社内周知、公表を行うこと、行動計画を策定した旨の届出を都道府県労働局へ行うこと、女性の活躍に関する情報の公表を行うことが義務付けられた。300 人以下の労働者を雇用する事業主の場合は、それらが努力義務とされた。また、厚生労働大臣は、行動計画を策定し、届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況などが優良な事業主を認定することができることとされた。認定は 3 段階設定されており、段階に応じた認定マーク「えるぼし」を商品等や広告、名刺等に付し、女性活躍推進企業であることをアピールできる。

(3) 令和元年改正女性活躍推進法成立、令和 2 年 4 月及び令和 4 年 4 月施行

令和元年改正では、301 人以上の事業主に対し、行動計画策定の際の数値目標について、①職業生活に関する機会の提供、②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の各区分から 1 項目以上設定すること、①及び②の各区分の実績をそれぞれ 1 項目以上情報公表することが義務付けられた。また、「えるぼし」認定を受けた企業のうち、女性の活躍に関する取組が特に優良である等の一定の要件を満たした事業主を認定することができる「プラチナえるぼし」が創設された（数値目標については令和 2 年 4 月施行、その他は令和 2 年 6 月施行）。

さらに、一般事業主行動計画の策定及び情報公表の義務が 101 人以上 300 人以下の労働者を雇用する事業主についても適用拡大された（令和 4 年 4 月施行）。

第6節 ハラスメント対策

(1) 法律制定の背景

職場のハラスメントの問題については、全国の総合労働相談コーナーに「いじめ・嫌がらせ」の相談が多数寄せられるなど社会的問題となっている。

このため、平成24年3月に、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議において、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（以下「提言」という。）が取りまとめられ、以降、提言を踏まえて、厚生労働省では、平成24年度に「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」を実施したほか、周知広報や労使の具体的な取組の促進等を図るための企業向けセミナーの開催やマニュアルの作成等を行う「働きやすい職場環境形成事業」を実施した。

さらに、平成28年度には、大綱において、「職場のパワーハラスメントに関する実態調査を実施するとともに、更なる取組の促進策について検討を行う」とされていたこと等を踏まえ、改めて実態調査を実施した。

また、都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加しているなど、職場のパワーハラスメントが大きな問題となっている中で、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」（平成29年3月13日）及び「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行うとされたことを踏まえ、平成29年5月より「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」（以下「検討会」という。）を開催し、平成30年3月30日に報告書が取りまとめられた。

検討会及び労働政策審議会雇用環境・均等分科会の議論を経て、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案が令和元年に成立し、これにより、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」という。）が改正され、職場におけるパワーハラスメント対策が規定された。

(2) 令和元年労働施策総合推進法改正、令和2年施行（中小企業は令和4年）

改正後の労働施策総合推進法においては、職場のパワーハラスメントを

- ① 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 労働者の就業環境を害すること

の全てを満たすものとして定義し、パワーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化を行うとともに、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントと同様に、事業主に防止のための

雇用管理上の措置を義務付けた。(パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務については、中小事業主は令和4年4月から施行)。

第7節 女性労働者を取り巻く環境の変化

1 労働力人口及び労働力率

(1) 労働力人口 ～女性が増加傾向、男性は減少傾向

総務省「労働力調査」によると、昭和60年の女性の労働力人口は2,367万人であったが、令和3年は3,057万人で、690万人の増加(昭和60年比29.2%増)となっている。男性は昭和60年は、3,596万人であったが、令和3年は3,803万人で、207万人の増加(同5.8%増)となっている。労働力人口総数は令和元年(6,886万人)、男性の労働力人口は平成9年(4,027万人)をピークに減少傾向にあるが、女性の労働力人口は増加傾向が続いている。そのため、労働力人口総数に占める女性の割合も上昇傾向にあり、令和3年は44.6%となっており、昭和60年(39.7%)に比べ4.9ポイント上昇している(付表1)。

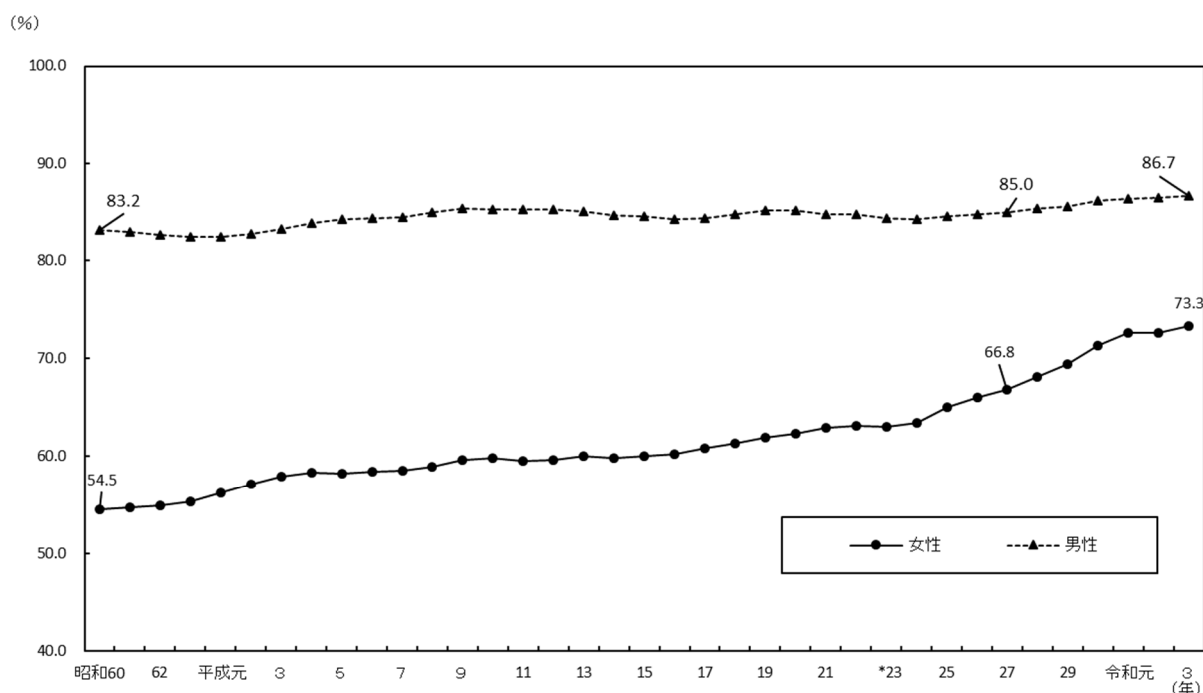
(2) 労働力率 ～女性の上昇傾向、男性は横ばいに推移

女性の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口の割合)は、昭和60年は48.7%であったが、令和3年は53.5%となっている。この間の推移をみると、平成2年から平成10年までは、50.0%台を推移していたが、平成11年以降は49～48%台をほぼ横ばいで推移した。その後、平成28年から再び50%を上回っている。

一方、男性の労働力率は昭和60年(78.1%)以降低下傾向にあり、平成30年以降は71%台で推移している(令和3年71.3%)。

生産年齢(15歳～64歳)についてみると、女性の労働力率は昭和60年は54.5%であったが、令和3年は73.3%となっており、ほぼ一貫して上昇傾向にある。男性については、昭和60年は83.2%であったが、令和3年は86.7%となっており、82～86%台の間で推移している(図表3-6-1、付表3)。

図表 3-7-1 15~64 歳の労働力率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

*平成 23 年は、総務省が平成 17 年国勢調査結果を基準（旧基準）とする推計人口をベンチマーク人口とし、補完的に推計した値。

(3) 年齢階級別労働力率

～M字型カーブの底の労働力率 27.1 ポイント上昇

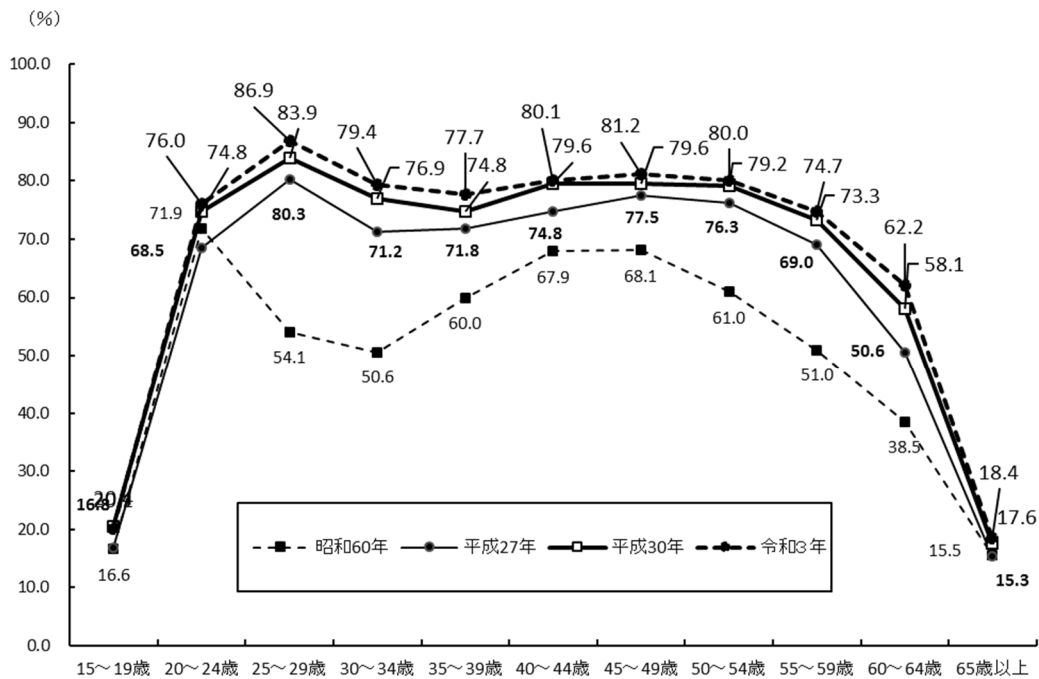
女性の労働力率を年齢階級別にみると、いわゆるM字型カーブとなっているが、その形状は、昭和 60 年からの 36 年間で大きく変化している。昭和 60 年は、「20～24 歳」（71.9%）と「45～49 歳」（68.1%）を左右のピークとし、「30～34 歳」（50.6%）を底とするM字型カーブであった。平成 27 年は、「25～29 歳」（80.3%）と「45～49 歳」（77.5%）を左右のピークとし、「30～34 歳」（71.2%）が底となっており、M字型カーブの底の値が 20.6 ポイント上昇し、窪みが大幅に浅くなるとともに、全体的に大きく上方にシフトした。更に令和 3 年は、「25～29 歳」（86.9%）と「45～49 歳」（81.2%）を左右のピークとし、「35～39 歳」（77.7%）が底となっており、M字型カーブの底の値が 6.5 ポイント上昇し、全体的に上方にシフトしている。

M字型カーブの底となる年代については、昭和 60 年から平成 19 年までは、「30～34 歳」であったが、晩婚化や第一子の平均出産年齢の上昇等により、

平成 20 年以降は主として「35～39 歳」となっている（平成 27 年は「30～34 歳」）。

年齢階級別の労働力率を昭和 60 年と比べると、多くの年齢階級で上昇しているが、上昇幅が最も大きいのは「25～29 歳」（32.8 ポイント上昇）であり、次いで「30～34 歳」（28.8 ポイント上昇）、「50～54 歳」・「55～59 歳」（23.7 ポイント上昇）の順となっており、M字型カーブの右側でも上昇幅は大きくなっている。最も上昇幅が大きい「25～29 歳」については、昭和 60 年では「20～24 歳」に比べ 17.8 ポイント低かったが、その後上昇し続け、平成 14 年に「20～24 歳」の値を上回り、翌平成 15 年以降は最も高い年齢階級となっている。（図表 3-6-2、3-6-3、付表 3）。

図表 3-7-2 女性の年齢階級別労働力率



5～19 歳 20～24 歳 25～29 歳 30～34 歳 35～39 歳 40～44 歳 45～49 歳 50～54 歳 55～59 歳 60～64 歳 65 歳以上
資料出所：総務省「労働力調査」（昭和 60 年、平成 27 年、平成 30 年、令和 3 年）

2 就業者

(1) 就業者数及び就業率

～25～44 歳の女性の就業率は上昇傾向、男性の就業率は低下傾向

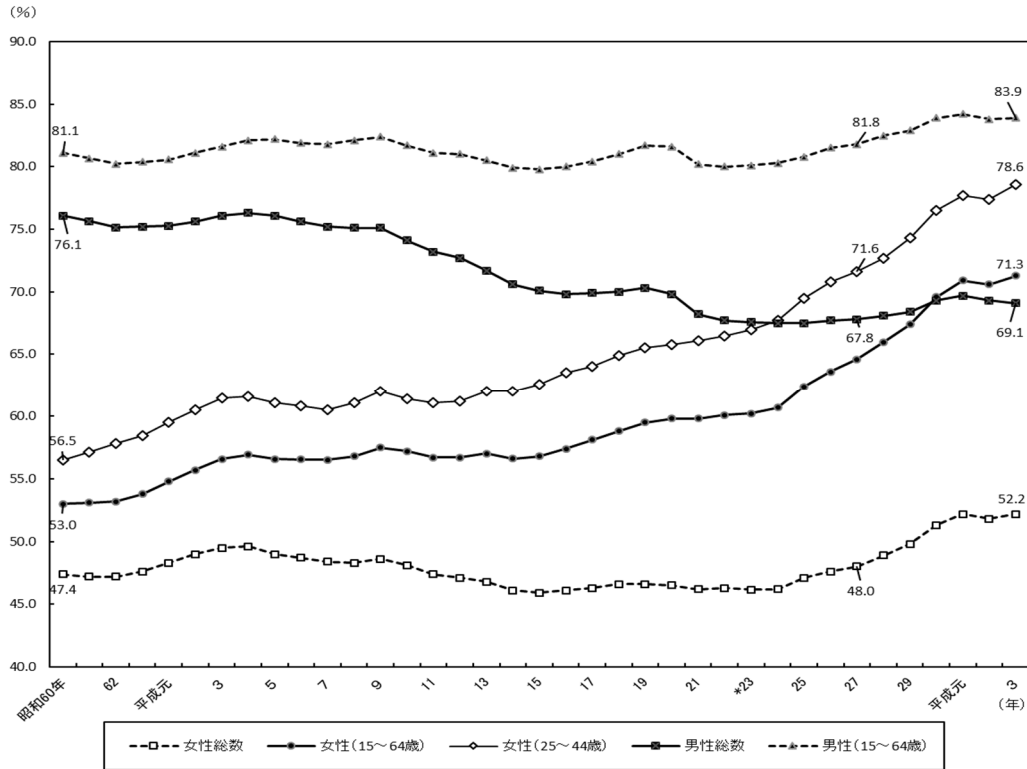
総務省「労働力調査」によると、昭和 60 年の女性の就業者数は 2,304 万人であったが、令和 3 年は 2,980 万人で、676 万人の増加（昭和 60 年比 29.3%増）となっている。女性の就業者数は昭和 60 年から平成 9 年（2,665 万人）まで増加傾向

にあり、その後平成 24 年までは横ばいであったが、平成 25 年以降再び増加傾向にあった。令和 2 年度に一度落ち込んだが、令和 3 年には再び増加に転じた。

女性の就業率（15 歳以上人口に占める就業者の割合）は、昭和 60 年（47.4%）以降 46～49%台で推移していたが、平成 30 年に 50%を上回った（令和 3 年度 52.2%）。生産年齢（15～64 歳）についてみると、昭和 60 年（53.0%）から上昇傾向にあり、令和 3 年は 71.3%となっている。また、25～44 歳の女性の就業率をみると、昭和 60 年（56.5%）からほぼ一貫して上昇傾向にあり、平成 26 年に初めて 7 割を超え 70.8%となり、令和 3 年は 78.6%となっている。

男性の就業者数は、昭和 60 年は 3,503 万人であったが、令和 3 年は 3,687 万人で、184 万人の増加（昭和 60 年比 5.3%増）となっている。昭和 60 年から平成 9 年（3,892 万人）まで増加傾向にあったが、その後は減少傾向となった。平成 26 年から増加に転じたが、令和 2 年以降 2 年連続して減少している。就業率は昭和 60 年（76.1%）以降、低下傾向にある（令和 3 年 69.1%）が、生産年齢（15～64 歳）についてみると、昭和 60 年（81.1%）から令和 3 年（83.9%）までほぼ横ばいで推移している（図表 3-6-8、付表 8、9）。

図表 3-7-3 就業率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

*平成 23 年は、総務省が平成 17 年国勢調査結果を基準（旧基準）とする推計人口をベンチマーク人口とし、補完的に推計した値。

(2) 雇用形態（勤め先での呼称による）別雇用者数

～男女とも「正規の職員・従業員」の割合が低下、「非正規の職員・従業員」の割合が上昇

総務省「労働力調査」及び「労働力調査（詳細集計）」により、役員を除く雇用者数をみると、昭和 60 年の女性は 1,463 万人であったが、その雇用形態（勤め先での呼称による）をみると、「正規の職員・従業員」が 994 万人、「非正規の職員・従業員」が 470 万人であった。令和 3 年については、役員を除く女性雇用者数は 2,635 万人であり、「正規の職員・従業員」が 1,222 万人、「非正規の職員・従業員」が 1,413 万人となっており、「正規の職員・従業員」は 228 万人増加（昭和 60 年比 22.9%増）し、「非正規の職員・従業員」は 943 万人の増加（同 200.6%増）となっている。「正規の職員・従業員」は昭和 60 年から平成 9 年（1,172 万人）まで増加した後、緩やかな減少傾向にあったが、平成 27 年以降再び増加に転じてい

る。一方「非正規の職員・従業員」は昭和60年から令和元年年まではほぼ一貫して増加傾向にあったところ、令和2年から2年連続で減少している。

「非正規の職員・従業員」のうち、最も多い「パート・アルバイト」は、昭和60年の417万人から、ほぼ一貫して増加傾向にあったが、令和2年から2年連続で減少し、令和3年は1,116万人（同167.6%増）となった。

女性の役員を除く雇用者に占める「正規の職員・従業員」の割合は、昭和60年（67.9%）から平成26年（43.4%）までほぼ一貫して低下傾向にあったが、以降は下げ止まり、令和3年度は46.4%となっている。「非正規の職員・従業員」の割合は昭和60年（32.1%）から平成26年（56.6%）までほぼ一貫して上昇していたが、以降は53～56%台で推移している（令和3年53.6%）。なお、「非正規の職員・従業員」が「正規の職員・従業員」を上回ったのは、平成15年であった。「非正規の職員・従業員」のうち、「パート・アルバイト」の構成比は昭和60年の28.5%から令和3年の42.4%に上昇している。

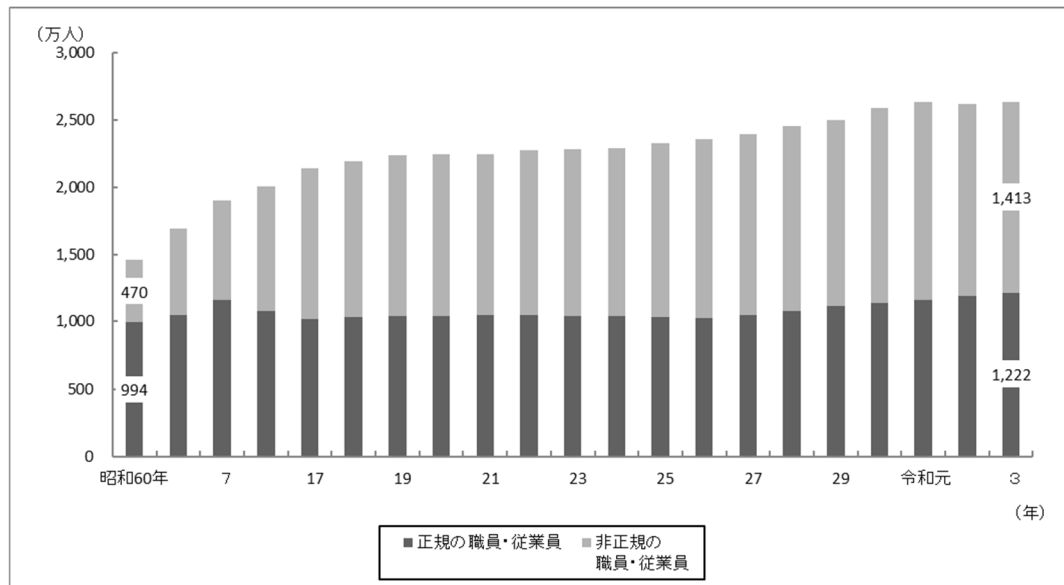
男性は、昭和60年は「正規の職員・従業員」が2,349万人、「非正規の職員・従業員」は187万人であったが、令和3年は「正規の職員・従業員」が2,343万人と6万人減少（昭和60年比0.3%減）し、「非正規の職員・従業員」が652万人と465万人増加（同248.7%増）した。「正規の職員・従業員」は平成10年（2,639万人）をピークに減少傾向にあり、「非正規の職員・従業員」はほぼ一貫して増加傾向にあったが、令和2年から2年連続して減少している。

「非正規の職員・従業員」のうち、最も多い「パート・アルバイト」は、昭和60年の83万人から、増加傾向にあったが、令和2年から2年連続して減少しており、令和3年は340万人と、257万人増加（同309.6%増）である。

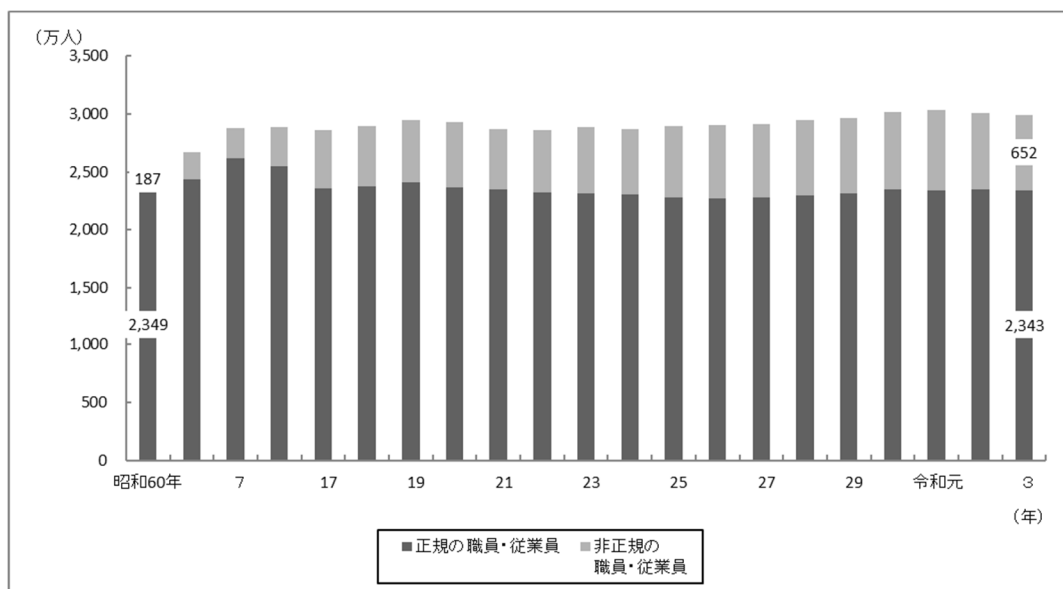
男性の役員を除く雇用者に占める「正規の職員・従業員」の割合は、昭和60年（92.6%）から令和3年（78.3%）まで低下傾向にあり、「非正規の職員・従業員」の割合は昭和60年（7.4%）から令和3年（21.8%）まで上昇傾向にある（図表3-6-12、3-6-13、付表21-1、21-2）。

図表 3-7-4 正規の職員・従業員、非正規の職員・従業員数の推移

〔女性〕



〔男性〕



資料出所：総務省「労働力調査特別調査」（昭和 60～平成 13 年、各年 2 月）、「労働力調査（詳細集計）」（平成 14～24 年）、「労働力調査（基本集計）」（平成 25～令和 3 年、年平均）

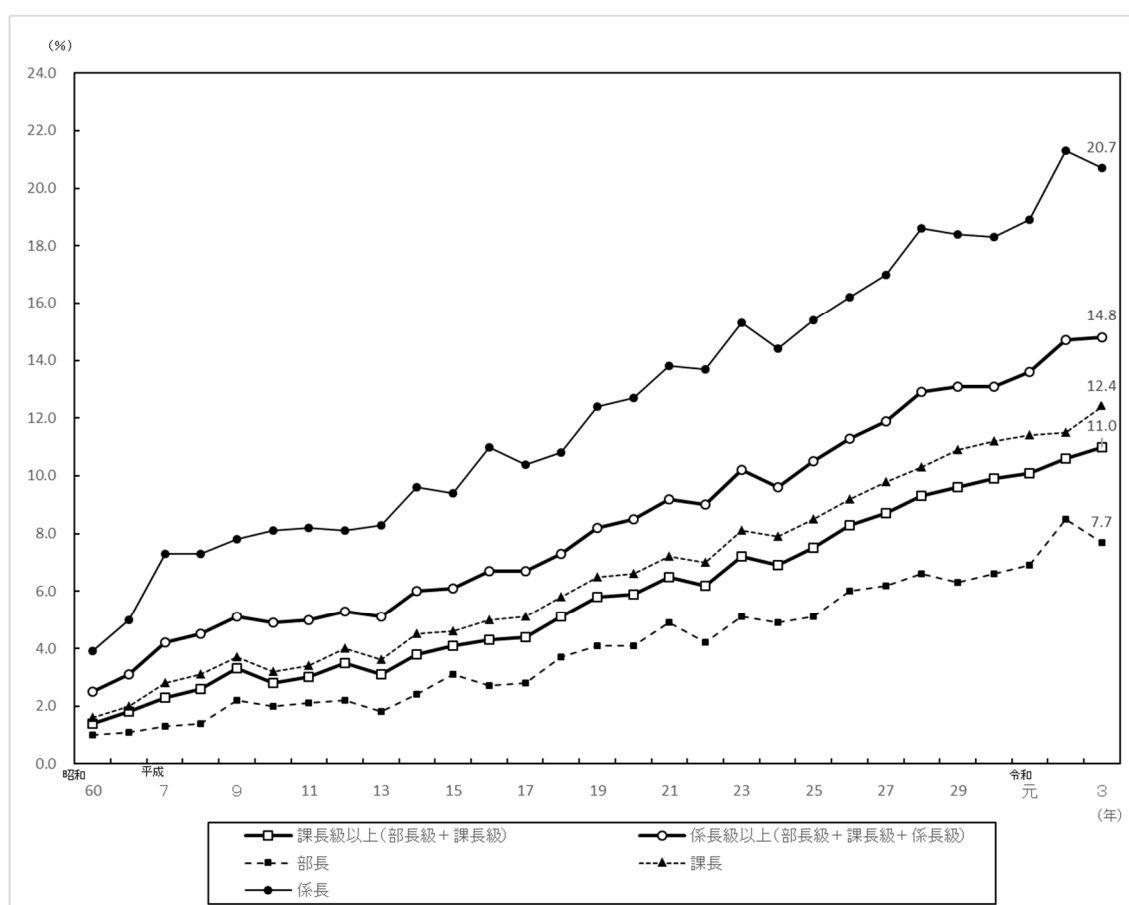
*平成 23 年は補完推計値（1 頁※参照）。

3 役職者に占める女性の割合 ～いずれの役職でも上昇傾向

「賃金構造基本統計調査」より、役職者に占める女性の割合について、昭和60年から令和3年の変化をみると、「課長級以上（部長級+課長級）」が1.4%から11.0%に、「係長級以上（部長級+課長級+係長級）」が2.5%から14.8%に上昇している。

役職別にみると、「部長級」は1.0%から7.7%に、「課長級」は1.6%から12.4%に、「係長級」は3.9%から20.7%に、いずれの区分も上昇傾向が続いている（図表3-6-16、付表31）。

図表3-7-5 役職者に占める女性の割合の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

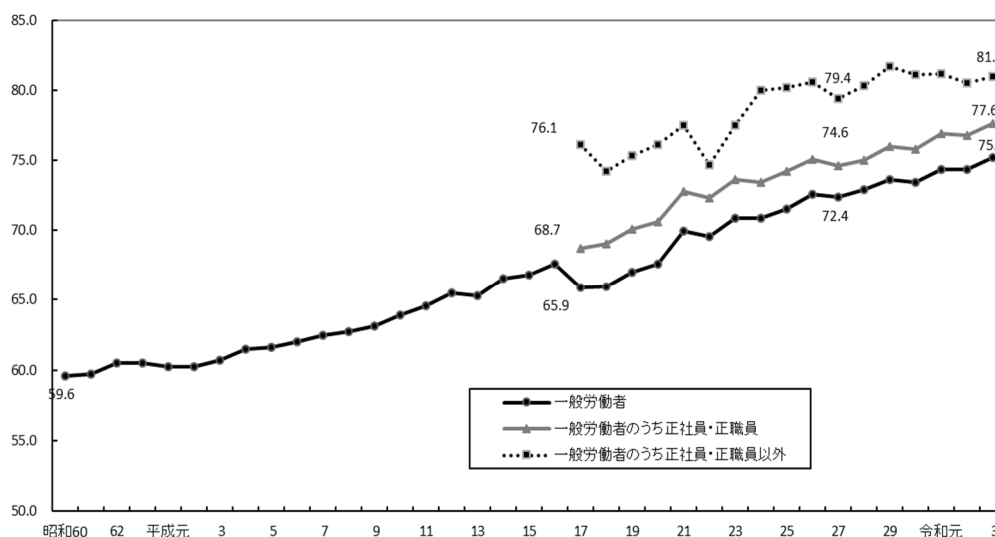
注) 各役職の一般労働者数（男女計：雇用期間の定めなしの労働者）に占める女性一般労働者数の割合を算出。

4 男女間賃金格差 ～所定内給与額の格差縮小傾向

「賃金構造基本統計調査」によると、一般労働者の所定内給与額の男女間格差（男性＝100.0とした場合の女性の所定内給与額）は、昭和60年は59.6であったが、令和3年は75.2となっており、格差は縮小傾向が続いている。

平成17年調査から一般労働者について「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」に区分しているが、「正社員・正職員」の所定内給与額の男女間格差は、平成17年（68.7）から令和3年（77.6）までほぼ一貫して縮小し続けている。「正社員・正職員以外」については令和3年（76.1）から平成27年（81.0）までやや上下の波があるものの、縮小傾向にある（図表3-6-18、付表54）。

図表3-7-6 所定内給与額男女間格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

- 注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。
 3 「正社員・正職員」は事業所で正社員、正職員とする者をいい、「正社員・正職員以外」とは、「正社員・正職員」に該当しない者をいう。
 4 企業規模10人以上の結果を集計している。
 5 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100.0とした場合の女性の所定内給与額を次の式により算出した。

$$\text{所定内給与額の男女間格差} = \text{女性の所定内給与額} \div \text{男性の所定内給与額} \times 100$$

第8節 均等行政OBコラム

○ 北井 久美子（平成17年8月～18年8月 雇用均等・児童家庭局長）
～ 男女雇用機会均等法“温故知新”

男女雇用機会均等法施行以降、雇用均等行政は、①均等法と女性活躍推進法の施行による雇用均等の確保、②育児・介護休業法と次世代育成支援対策推進法の施行を中心とした職業家庭両立支援対策、③パートタイム労働法（パートタイム・有期雇用労働法）によるパート労働対策の三本柱で法政策を発展させてきた。遡ると婦人少年行政、女性労働行政をルーツとする雇用均等行政は、一貫して社会の一步先を目指した法律を立案・施行して、進化し続けている行政である。志の高さゆえにかえって反発されたり、逆に物足りないと厳しい評価や叱責を受けたり、慣行や意識の問題だからと軽視されたりしながら、本省、地方組織で働く代々の職員は懸命に努力して業績を積み重ねてきた。その実績を基盤としつつ、所掌も広がった雇用環境・均等行政が、残された課題、新しい課題に果敢に対応し、世の中を一步進める政策をこれからも積み重ねていかれることを大いに期待している。

以下は、ずいぶん昔のことになるが、私が課長として携わった平成9年改正と局長として携わった平成18年改正を中心に、均等法改正の背景や経緯を振り返るので、「温故知新」として参考にしていただければ幸いである。

昭和60年6月に成立した均等法と改正労働基準法は、法のあるべき姿を認識しつつも、我が国の雇用慣行、女性の就業実態や家庭責任の重さ、労働時間をはじめとする労働環境など当時の社会・経済の現状を踏まえ、「まず第一歩」を踏み出すこととした法的枠組で、募集・採用、配置・昇進についての均等取扱いを努力義務とする一方、労働基準法の時間外・休日労働、深夜業についての女子保護規定を大幅に残すものであった。このとき国内では、男女平等の法制化の是非、その内容、女子保護規定の扱い等について、労使はもとより、婦人団体、言論界、国民を巻き込んだ大論戦が繰り広げられた。労働省の婦人少年問題審議会では、労働者委員が「保護も平等も」、使用者委員が「保護か平等か」と鋭く対立して審議は足掛け6年に及び、建議も公益・労・使委員の三論併記となる大変な難産であった。

均等法は、「弱い法律」などと言われながらも、男女平等についての女性自身、企業、社会の意識に大きな影響を与え、男女別雇用管理が当たり前であった企業も指針に沿って見直しを始めた。施行から10年の間に、女性の雇用者数は大幅に増加、平均勤続年数も伸び、女性が働くということに対する国民の意識も変化した。労働

時間短縮や育児・介護休業制度の法制化など仕事と家庭生活を両立するための条件整備も進んだ。他方、後半は、景気後退に伴い女子学生に対する就職差別が深刻化し、企業の雇用管理改善は足踏み状態、経済活動のグローバル化の中で「経済大国日本」の女性の地位や均等法制の変則性が指摘されるようになっていた。また、職域拡大や均等取扱いを進めるため、女子保護規定の見直しを望む声が女性からも上がっていた。こうした状況を踏まえ、労働省では、平成7年10月より、婦人少年問題審議会で、男女の雇用均等取扱いを更に進めるための具体的方策についての検討を開始した。

審議会では、平成8年6月に労働者委員から「男女共通規制を条件に女子保護規定を解消し、実効ある男女平等法制を求める」との従来の主張より踏み出した方針が打ち出されたことから、10年前と異なり、審議開始後早い時期に議論は大きく進んだ。同年夏の「中間とりまとめ」の段階で、必要な法的整備を行うべき時期に来ているということでは各側委員の考えが一致した。

しかし、秋からの各論の検討では、女子保護規定の解消と「引き換え」にどこまで均等法を強化するかで大きな意見の隔たりがあり、審議は難航した。労側は、性差別禁止、罰則、間接差別、ポジティブ・アクション、セクシュアルハラスメント、母性保護の強化、時間外・休日労働、深夜業の男女共通規制等の包括的改正を主張し、使側は、募集・採用、配置・昇進の女性差別禁止までということであった。我々担当者は、公益委員と相談しながら、労使各側委員と何回となく折衝・調整を重ねたほか、労働組合、経済団体の会合や個々のリーダーのところにも出向いて説明し、意見を集約していった。委員全員、立場は違うが「この機会に実効力のある均等法制にしたい」という熱意があり、合計30回に及ぶ審議の結果、最終的には全会一致で、セクハラなど新しい課題への対応も盛り込んだ大幅改正の建議を頂くことができた。また、法改正の主担当は婦人政策課であったが、セクハラや母性保護は婦人労働課が、育児・介護責任のある男女労働者の深夜業制限の制度は婦人福祉課が分担、国会質疑の時は婦人局全職員が作業にあたり、局を挙げて大仕事に取り組んだ。

平成18年改正では、長年の懸案であった「男女双方に対する差別の禁止」「間接差別の禁止」のほか、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクハラ防止措置義務化等の改正が実現したが、審議会、国会では、間接差別法理導入の是非と間接差別の省令限定列举方式の当否が最大の争点となった。審議会では全会一致

ではあったが、労使意見が付され、国会も全会一致で成立したが、附帯決議がついた。なお、当時議論になった「ポジティブ・アクションの強化」は女性活躍推進法の成立、「パート問題」はパートタイム労働法の改正、「仕事と生活の調和」は累次の育児・介護休業法の改正といった形で、こののち大きく政策が進展したのはいずれのことであった。

ともかくも均等法は20年越しでようやく諸外国並みの「性差別禁止法」となり、均等法成立当時の法的問題はあらかじめ片付いたが、法律だけでは世の中は変わらない。今も昔も、均等法以外の法律も同じだと思うが、法の実効を上げるのは、法の周知、報告の徴収、助言、指導等に従事する第一線の職員のがんばりにかかっている。心よりエールを送りたい。

○ 伊岐 典子（平成21年7月～22年7月 雇用均等・児童家庭局長）

～ 企業にとっての平等の意義

1982年労働省婦人少年局に発足した男女平等法制化準備室に入省4年目で配属され、その後4年3か月の間、女子差別撤廃条約批准のための、男女雇用機会均等法制の立案と施行の業務に従事した。

準備室での業務は、あるべき法制を多角的に検討するなど、胸がわくわくするような前向きな仕事も多かったが、法制化問題を審議する婦人少年問題審議会での議論は労使委員の見解の対立が激しく、一若手職員であった筆者も、本当に審議がまとまるのか先が見えない焦燥に駆られることがあった。

当時の使用者側委員は、雇用の分野の男女平等取り扱いの障害として、まず残業時間などを制限した労働基準法的女子保護規定の存在、そして一般に女性の勤続年数が短く、企業での育成が困難であることを問題視していた。そのため「女子保護規定の撤廃なくして平等待遇はありえない」「男女平等を法制化するとしても女子差別撤廃条約批准に必要な最小限度にとどめるべきである」との強い意見が出された。法的規制の存在に加えて勤続年数などの統計的な男女差に基づく異なる取り扱いは、企業が人的資源を活用して事業活動を行ううえで不可欠であるとの論だった。学卒一括採用した社員を企業内で様々な経験を積ませて育成し、繁忙期にも増員を抑えて残業で乗り切るといった日本的雇用システムが全盛であったその頃、これらの主張を全否定することは難しかった。

一方労働者側委員は、女性が主として家庭責任を担っている現状を考えると保護規定は絶対に必要との意見であり、そのうえで実効ある平等確保の法制を求めている。当時の労働基準法の法定労働時間は週 48 時間で、育児休業も公立学校の教員等一部職種を除き法制化されていなかった。保育所の預かり時間も短く、残業時間にまで対応できないところがほとんどだった。労働者側の主張もそういう実態を反映したもので、耳を傾けざるを得ないと感じたものである。

結局、1984 年 3 月に労働大臣に対する建議が出る時まで労使の意見の隔たりは埋まらず、建議の内容も、多くの部分が公労使それぞれの異なる意見を明記する三論併記となった。

それでも、この建議における公益委員の意見を中心に法律案をまとめ、並行して経済界、労働界や国会、与党に法整備の必要性を説明して理解を広げ、提出そして成立にこぎつけられたのは、当時の婦人少年局幹部をはじめこの問題にかかわった労働省関係者の、男女雇用機会均等の実現に向けた法制度が我が国にどうしても必要だという信念と情熱によるところが大きかったと思う。労使双方の利害に配慮して立案した法律は、募集、採用、配置、昇進という雇用管理の重要部分について努力義務とせざるを得ず、労働基準法についても残業等に関する保護規定がかなりの程度残ったが、将来必ず完全な均等法を作るという目標も生まれた。後にそれが実現したのは周知の通りである。

1990年代の初め、育児休業の法制化にも課長補佐としてかかわったが、均等法の時と比べてずいぶん女性労働に対する使用者側の姿勢が変化した印象を受けた。少子化の時代背景とバブル期の経済環境もあり、企業は人材確保のため、女性が育児休業をとっても仕事を辞めずに職場に帰ってくることの重要性を強く認識するようになっていたのだ。社会正義としての男女平等よりも、実利としての女性労働者の能力活用の必要性が企業を動かすと感じた体験である。ただし、利用者のほとんどが女性である育児休業を男女の権利と打ち出すことには使用者側の異論もあった。しかし、労働行政としては制度の建付けはあくまで男女平等の精神を貫き、専業主婦を妻に持つ男性への対応などは、例外規定を置くことで実態との整合性を図った。そして、この例外部分も2010年施行の改正法で解消された。

近年、多くの企業が経営戦略の観点から多様な人材の活躍が必要だとして「ダイバーシティ推進」に取り組むなど、男女平等以外の目的から女性活躍が求められる状況になった。多様性がイノベーションの創出につながり、組織を持続的に成長さ

せていくというコンセプトによって企業の動きが積極的になるのは大歓迎である。ただ、単なるダイバーシティではなく、男女を含め多様な構成員をありのままに受け入れ、尊重し、公平、公正に扱うインクルージョンやエクイティが確保されることが重要であり、その理解と実践が強く期待される。

今回の特集のおかげで上記過去の経緯を振り返り、感慨深い。今後の均等行政においても、公平、平等の理念を堅持しつつ、企業が経営上の必要性を実感できる政策を展開していただければと思う。

○ 安藤 よし子（平成26年7月～27年9月 雇用均等・児童家庭局長）

～ 明日へ、さらにその先へ

男女雇用機会均等法（以下、「均等法」。）がまだ存在しなかった1982年に労働省に入省し、以来36年余りに及ぶ公務員生活の中で、均等法にかかわる経験は4回ありました。

最初は1988年、均等法の施行後三年目の時期に、制定時のいわば積み残し案件に関する省令改正の検討を担当しました。決して十分とは言えない形でスタートしたこの法律のもと、のちの一連のコース別雇用管理制度への対策の出発点となる調査研究や、セクシュアルハラスメントに関する研究会など、働く女性を取り巻く課題にかかる調査研究を進めましたが、当時、次の改正がいつになるのか、どのような内容になるのか、見えていたわけではありませんでした。

二回目は、均等法の改正法案が国会で成立した直後の1997年の夏でした。当時、均等行政からしばらく離れていた私は、改正法案の内容を見て、正直びっくりしたのを覚えています。募集・採用、配置・昇進にかかる努力義務規定の義務化は想定内でしたが、セクシュアルハラスメントのみならず、当時一般には耳慣れないポジティブ・アクションの規定までが含まれていたからです。1999年4月の施行に向けて、省令・指針を制定し、施行と同時に大阪女性少年室長として、改正法の施行に最前線にあたることになりました。世間の関心が高かったのは、セクシュアルハラスメントでしたが、個人的には、母性健康管理制度の強化は、女性が働き続けるにあたって大きな意義を持つものであったと思います。法施行にあたり、産婦人科医との連携を模索する中で、母子保健において対象としている母親像にワーキングマザーの概念を埋め込むことができたという実感が持てました。母子健康手帳との連携が始まったのも、このころからでした。

三回目は、2006年の夏の均等法の改正法案が成立した直後でした。この時の改正により、均等法は名実ともに性差別禁止法となったのですが、均等法施行後20年を経てもなお、働く男女間の格差の改善は大きくは進んでおらず、ポジティブ・アクションの推進による環境整備の必要性が強く感じられました。

四回目は、2014年夏、雇用均等・児童家庭局長への就任でした。同年6月策定された「日本再興戦略」改訂2014―未来への挑戦―においては、女性の活躍推進が大きな柱として打ち出され、その取組を着実に前進させるための総合的枠組みとしての法案の提出を目指すとして明記されていました。この時の流れの大きな特徴は、女性の活躍推進が、成長戦略の一環として、すなわち、経済政策の文脈の中で打ち出されたことです。このことには、違和感や、反発を唱える声もありました。

しかし、振り返ってみると、戦後、日本の女性の地位向上が大きく進むきっかけは、いつも、海外から吹いてくる風でした。最初は、GHQによる日本の民主化政策であり、次は、国際婦人年、国連婦人の10年と女性差別撤廃条約で、これが均等法制定につながりました。今回の動きは、初めて国内発で吹いてきた風かもしれない、と思いました。新しい法律を作るには、大きなモメンタムが必要です。作れるときに、作れるものを作る。そうすれば、そこからさらに進化させることもできる。それは、均等法の歴史が立証していることでした。

法案は民間事業主だけを対象とするものではなく、広く、国や地方公共団体をも対象とすることから、法案作成は、内閣府と共同で行うこととなり、民間事業主を対象とした施策の内容は厚生労働省の担当となりました。

法案作成に向け、労働政策審議会雇用均等分科会（当時）で議論を開始していたのが2014年8月初旬。秋の臨時国会まで、2か月ほどしかない中で、精力的な審議が行われ、9月末に建議をいただき、10月初頭の諮問・答申を経て、第187回臨時国会に提出するという、非常にタイトな日程でありました。当然、その国会内での成立を目指していたところ、11月21日に衆議院解散となり、国会は閉会、法案はあえなく廃案となりましたが、翌年の第189回通常国会に再提出し、2015年8月28日に成立となりました。

こうして成立した女性活躍推進法は、企業に、それぞれの企業内の女性のおかれた現状を把握し、分析し、課題を設定し、解決の道筋を計画として作る、ということ義務付けるものです。いわば、ポジティブ・アクションのルールを設定するものと考えれば、この法律は均等法の妹のようなものです。また、この法律には企業

の取組の実効性を高める仕組みとして、一定の情報の公表義務が盛り込まれました。

女性活躍推進法は、3年後の見直し規定を受けて2019年に改正され、計画策定義務、情報公表義務の拡大等がなされ、2022年には、省令改正により、制定当初から懸案であった男女間賃金格差の公表義務も加わったところです。今後は、均等法、育児・介護休業法等と併せて、実質的な雇用機会均等の確保に向け、さらなる変化も遂げつつ、社会を変えるドライビングフォースであり続けてほしいと思っています。

女性活躍推進法は、上述のように、経済対策の一環としての位置づけを与えられて策定された法律ではありますが、そうであるが故に、企業の取組を促しやすいという側面もあったと思います。義務だから法令順守のためにやるというだけでなく、企業の成長戦略にもなる、ということが理解されることにより、企業にとって腹落ちした取組として定着していくというメリットは無視できません。均等行政の依って立つところは、基本的人権の保障である平等の実現であるということは忘れてはならないことですが、そのうえで、女性が能力を発揮できる環境を作ることが、企業の成長に寄与し、その持続可能性に貢献するものだ、ということを説得的に語ることができる力が、法を施行する側にも求められるのではないかと思います。

企業を取り巻く環境も、昨今大きく変わってきています。コーポレートガバナンス改革の進展、証券市場構造の見直しなどに伴い、企業の情報開示が求められる傾向が強まっています。ESG 課題が経営戦略においても大きな意義を持つようになり、ダイバーシティ&インクルージョンについて語られる場面も増えています。真の意味でのインクルージョンには、既存の雇用管理制度や企業風土を変えることがしばしば必要であり、何をどう変えたらいいのか、その答えを見つけるために、女性活躍推進法の求めるアプローチは極めて有用なものであると確信しています。