

厚生労働省の労働政策審議会（会長

樋口美雄・慶應義塾大学商学部教授）

は九月三〇日、塩崎恭久・厚生労働相に対し、女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について建議した。

雇用均等分科会（分科会長 田島優子・

弁護士）が同日まとめた報告に基づく

もの。「日本再興戦略」改訂二〇一四

—未来への挑戦（六月閣議決定）で、

「二〇二〇年に指導的地位に占める女

性の割合」を三〇%とする目標（現状

は七・五%）の実現に向けて、女性の

活躍を推進するための「新たな法的枠

組みの構築」が盛り込まれたことを受

け、同分科会は今年八月七日から五回

にわたり議論を重ねた。

同省は、建議の内容を踏まえて早急

に要綱案を作成。一〇月七日に開催さ

れた同分科会に「女性の職業生活にお

ける活躍の推進に関する法律案要綱

（一般事業主関係）」を諮問し、お

おむね妥当と答申された。法案は、九

月二九日から六三日間（一〇月三〇日

まで）の予定で開かれており、第一八

七回国会（臨時会）に提出される見通

し、成立すれば、公布日（ただし、一

般事業主の義務関係等については平成

二八年四月一日）から施行される。平

成三八年三月三十一日までの時限立法

で、施行三年後の見直し規定も盛り込ま

れている。

一〇年程度の時限立法を提起

雇用均等分科会がまとめた報告「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について」では、「女性の活躍

（一人一人の女性が希望に応じて個

性と能力を十分に発揮できること、と

定義）」を効果的に推進するには、各

企業が、①自社の女性の活躍に関する

状況の把握を行い、②（把握した内容

に基づいて）課題を分析したうえで、

③（課題の解決に向けた）目標を設定

するとともに、④自社の課題解決に必

要な取り組みをまとめた行動計画を策

定・公表し、さらに⑤自社の女性の活

躍に関する現状については、求職者の

選択に資するよう公表する、といった

一連の流れが必要であるとして、「別

途、関係府省で検討されている公務員

に対する措置の検討結果も踏まえつ

つ）一〇年程度の時限立法」の新設を

提起した。

四つを必須把握項目に

具体的にみると、①の状況把握につ

いては、a）女性採用の少なさ、b）

第一子出産前後の継続就業の困難さ、

c）男女を通じた長時間労働について

自社の状況を明らかにする観点や、女

性の活躍を測る重要な一指標である女

性の登用状況を明らかにする観点から、

「採用者に占める女性比率」「勤続年数の男女差」「労働時間の状況」「管理職に占める女性比率」の四つを「必須項目」として把握することが適当とした。

なお、「任意項目」として、たとえば

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、女性の活躍に関連する従業員の

意識や相談の傾向も考えられるとし、

省令で規定するものとして、さらに議

論を深めることが適当としている。

また、各企業での状況把握や課題分

析の実施に当たり、さまざまな格差の

実質的縮小を進める契機ともなるよう

省令または行動計画策定指針（告示）

で、有効な手法を示していくことも

必要などとした。

取組内容は採用や配置・育成など八本を中心に

④の行動計画の策定・公表に当たつ

ては、「計画期間」「目標」「取組内容」「実

施時期」の四つを必須記載事項とし、

状況把握・課題分析の結果を踏まえ、

各社の課題の解決を図るために相応し

い目標を設定することが適当とした。

また、着実にPDCAを機能させるこ

と、その際には労使の対話等により労

働者のニーズを的確に把握することが

重要である旨を、行動計画策定指針で

定めることが適当とした。さらに、行動計画は企業全体で進めていくものであるから、外部に公表するだけでなく、当該企業の労働者にも実効ある周知を行うことが適当などとしている。

そのうえで、取組内容については、

「行動計画策定指針」に盛り込まれる効果的な取り組みを参考に、各社の実情に合わせて選択することが適当とした。効果的な取り組みとしては、先進的な企業事例を参考としつつ、女性の活躍に向け解決すべき課題に対応するものとして、「女性の積極採用に関する取り組み」「配置・育成・教育訓練に関する取り組み」「継続就業に関する取り組み」「長時間労働は正など働き方の改革に向けた取り組み」「女性の積極登用・評価に関する取り組み」「雇用形態や職種の転換に関する取り組み」「女性の再雇用や中途採用に関する取り組み」「性別役割分担意識の見直しなど職場風土改革に関する取り組み」の八本を中心として盛り込む方向で、さらに議論を深めることが適当としている。

⑤の自社の女性の活躍の現状に関する情報公表をめぐっては、求職者等の企業選択を通じ、女性が活躍しやすい企業ほど優秀な人材等が集まり競争力を高めることができる社会環境を整備

するため、①の状況把握で「必須項目」とした事項に加え、女性の活躍状況やこれに関する環境等の情報として適切

なもの（両立支援制度の利用状況など）

について、さらに議論を深めたいと

省令に列挙し、その中から事業主が選

定するものとする。

また、省令に列挙し、その中から事業主が選

定するものとする。

また、省令に列挙し、その中から事業主が選

定するものとする。

また、省令に列挙し、その中から事業主が選

定するものとする。

また、省令に列挙し、その中から事業主が選

定するものとする。

また、省令に列挙し、その中から事業主が選

定するものとする。

また、省令に列挙し、その中から事業主が選

定するものとする。

また、省令に列挙し、その中から事業主が選

定するものとする。

また、省令に列挙し、その中から事業主が選

定するものとする。

また、省令に列挙し、その中から事業主が選

定するものとする。

また、省令に列挙し、その中から事業主が選

定するものとする。

扱った項目を公表することが適当などとした。

大企業は義務化へ

報告では、こうした制度の着実な履行確保を図る観点から、「策定した行動計画について、厚生労働大臣への届出義務を設けること」「法律の施行に
関し必要があると認める場合の報告徴収・助言指導・勧告の規定を整備すること、また、必要な罰則の規定を整備すること」が適当とした。

そのうえで、新たに創設される制度で事務負担が大きく、また、普及啓発に要する期間等を勘案して、「大企業（三〇一人以上）については義務、中小企業（三〇〇人以下）については努力義務とすることが適当」とした。

認定制度も創設へ

女性の活躍推進に取り組む企業が労働市場等で評価されるよう、効果的な認定制度を設けることも提起した。認定基準については、「女性の活躍状況の水準（実績値等）」と、取り組みによる改善度合い（伸び）の両面で評価を行うこと、「業種・企業規模ごとの特性に配慮した基準とすること（統計から得られる業界平均・企業規模平均等をベンチマークとして活用しつつ、具体的基準を検討すること）」「簡潔でわかりやすい基準とすること」とし、具体的にはさらに議論を深めたいうえで省令で規定するとした。

また、「女性の活躍推進に向けた取り組みを進めようとする企業に対する相談体制の整備を図るとともに、事務負担が阻害要因とならないよう、さまざま

まな面での支援を検討することが適当」などとした。

なぜ今、女性の活躍推進が必要か

「そもそもなぜ、女性の活躍推進が必要なのか」「均等法と重複するのではないか」——女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築に係る議論では、当初、労使双方からこうした意見が相次いだ。新法制定の基礎となる女性の活躍が求められる社会背景等として、分科会報告は「生産年齢人口の急速な減少」「生産性向上の要請と少子化への歯止め」「女性の活躍の効果——女性・男性・企業にとって」という三つの切り口から説明した。

その中では、二〇三〇年までの労働力需給に関するシミュレーションによると、経済成長と女性等の労働参加が適切に進まないケースでは、就業者数が八二二万人減少し、二〇三〇年時点で五四四九万人になると指摘。「女性の継続就業率・労働力率が充分に上昇しない場合、就業者数の大幅な減少等を通じて我が国の持続的経済成長、さらには年金制度の給付水準など社会保障制度にも大きな影響を及ぼすことが懸念される」などとした。

また、「女性が活躍しやすいよう長時間労働を是正し、限られた時間の中で効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくこと、子育てしながら当たり前前に就業継続ができる社会としていくことは、今後の日本の経済成長にとって重要な労働生産性の向上へつながるとともに、少子化の改善にも寄与していく」と指摘。そのうえで、「女性の活躍の推進は、女性自身の能力の最

大限の発揮につながるだけではない」「女性が活躍しやすい職場環境へ向け、長時間労働を見直していくことは、男性の生活の豊かさや、急速に進展する高齢化の下での介護と仕事との両立等にも大いに貢献する」などと強調した。

何らかの数値目標を義務化へ

その後、こうした報告に基づき作成された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案要綱」が同分科会に諮問され、「おおむね妥当と認めると」答申された。

法律案要綱では国、地方公共団体の責務等も含めた、法律案の要点が明らかにされた。「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『基本方針』を定めなければならない」とし、『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施策の基本的な方向性」のほか、「事業主が実施すべき取組みに関する基本的な事項」や「支援措置に関する事項」等を定めるとした。

また、内閣総理大臣、厚生労働大臣および総務大臣は、『基本方針』に即して「事業主行動計画策定指針」を定めなければならない」とし、「一般事業主で常時雇用する労働者が三〇〇人を超えるものは、『事業主行動計画策定指針』に即して『一般事業主行動計画』を定め、省令で定めるところにより、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』では計画期間、達成しようとする目標、並びに取組みの内容とその実施時期を定める」などとした。

先般の分科会報告では「行動計画の策定・公表」に当たり、「数値目標の設定は、進捗管理や取組効果の検証の観点からは望ましいが、各社の実情に配慮することが必要である」としたのに対し、法律案要綱では「一般事業主行動計画」を定めようとするときは、女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析したうえで、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、達成しようとする目標については、定量的に定めなければならない」として、何らかの数値目標の設定を義務づけた。

認定表示や受注機会の拡大等での支援

また、分科会報告で提起した認定制度について、法律案要綱では「認定を受けた一般事業主は商品、役務の提供の用に供するもの、商品または役務の広告または取引に用いる書類もしくは通信等に、厚生労働大臣が定める表示を付することができる」と規定した。

さらに「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」として、「国は、国および公庫等の役員または物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主等の受注機会の拡大その他の必要な施策を実施する」「地方公共団体は、国の施策に準じて認定一般事業主等の受注機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努める」ことなども盛り込まれた。

（調査・解析部）