

女性活躍推進法が成立

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」案（弊誌2014年11月号参照）が8月28日、参議院本会議で可決され、成立した。女性が職業生活で十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、国・地方公共団体、301人以上の大企業（一般事業主）に対して、定量的な目標（数値目標）、実施時期、取組内容、取組期間の4点を必須記載事項とする「行動計画」の策定・届出・周知・公表を、新たに義務づけるもの（300人以下は努力義務）。また、女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報項目から一つ以上選択し、公表することも求めている。

国会審議では、「行動計画に基づく取り組みを実施するとともに、目標を達成するよう努めなければならない」などとする修正が加えられ、取組実施・目標達成の努力義務が追加された。また、衆・参両院の内閣委員会で、「男女間に賃金格差が存在する現状に鑑み、公労使により賃金格差の是正に向けた検討を行うこと」や、「固定的性別役割分担意識が払拭され女性が活躍しやすい環境となるよう、本法の施行後3年の見直しに併せて男女雇用機会均等法の改正について検討を進めること」などを含む、各14本（6月3日）、16本（8月25日）の附帯決議も付けられた。

同法は、平成38年度末まで10年間の時限立法。原則、公布日（9月4日）施行だが、一般事業主による行動計画

の策定については来年（平成28年）4月1日から施行される。対象となる企業は同日までに、計画の策定・届出を行っている必要があることから、対応に向けた準備が求められる。

3本の基本原則を設定

女性活躍推進法は、近年、自らの意思で職業生活を営み・営もうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮して活躍することがいっそう重要になっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念に則り、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することで、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化、その他社会経済情勢の変化に対応できる、豊かで活力ある社会を実現することを目的として、制定されたもの。

女性の職業生活における活躍の推進に係る「基本原則」を定め、国、地方公共団体、一般事業主の責務を明らかにするとともに、女性の活躍推進に向けた施策を総合的かつ一体的に実施するための「基本方針」（第5・6条）や、一般・特定事業主による「行動計画」の策定（第7～15条）、また、女性の職業選択に資する情報の公表（第16・17条）、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（第18～25条）等について、規定する内容となっている（図表1-1、図表1-2）。

具体的には、女性の職業生活にお

ける活躍を推進するための「基本原則」を、（1）女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供とその活用を通じた、個性と能力の十分な発揮、（2）職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境の整備による、円滑かつ継続的な両立の実現、（3）両立に関しては本人の意思を尊重——の3本に設定。そのうえで、国はこの原則に則って、施策や取り組みの基本的な方向性などを示す「基本方針」を策定（閣議決定）しなければならないとし、また、地方公共団体（都道府県、市町村）も同基本方針等を勘案し、当該区域内での女性の活躍に向けた「推進計画」を定めるよう努める、などとしている。

また、国は同基本方針に即して「一般・特定事業主行動計画策定指針」を定めなければならないとし、そのうえで、国・地方公共団体（特定事業主）以外の「一般事業主」で常時雇用する労働者が301人以上の大企業については、女性の活躍に関する状況把握を行い、課題を分析した結果を踏まえつつ、同指針に即した「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局への届け出と労働者に対する周知、外部公表を行っていかなければならないとしている。

なお、履行確保のため、厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収、助言指導、勧告ができることとされている。また、国は優れた取り組みを行った一般事業主を認定することができ、認定を受けた企業は、認定マークを商

図表 1-1 状況把握の必須・任意項目

(区) = 雇用管理区分ごとに把握(例:一般職/総合職/パート)
(派) = 派遣先においては派遣労働者も含めて公表

女性活躍に向けた課題	状況把握の必須項目	状況把握の任意項目
採用	採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	採用における男女別の競争倍率(区) 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
配置・育成・教育訓練		男女別の配置の状況(区) 男女別の将来的な育成を目的とした教育訓練の状況(区) 管理職や男女労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識など職場風土等に関する意識(区) (派:性別役割分担意識など職場風土等に関して)
継続就業・働き方改革	男女の継続勤続年数の差異(区) 各月ごとの労働者の平均残業時間等の長時間労働の状況	10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(新規学卒者として採用された者に限る)(区) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区) 男女別の職業生活と家庭生活との両立に資する制度(育児休業を除く)の利用実績(区) 男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 各月ごとの労働者の平均残業時間等の長時間労働の状況(区)(派) 管理職の長時間労働の状況 年次有給休暇の取得率(区)
評価・登用	管理職に占める女性労働者の割合	各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 1つ下の職階から上位の職階へ昇進した者の男女別の割合 人事評価の結果における男女の差異(区)
職場風土・性別役割分担意識		ハラスメント等の各種相談窓口への労働者の相談状況(区)(派)
再チャレンジ (多様なキャリアコース)		男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) 男女別の再雇用(定年後の再雇用を除く)又は中途採用の実績(区) 男女別の職種もしくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者から管理職への登用実績 男女別の非正規雇用労働者に対するキャリアアップに向けた研修の受講率(区)
取組の結果(進捗)を図るための指標		男女の賃金の差異(区)

資料出所:女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく事業主行動計画策定指針(案)・別紙より抜粋

図表 1-2 情報公表項目

(区) = 雇用管理区分ごとに公表(例:一般職/総合職/パート)
(派) = 派遣先においては派遣労働者も含めて公表

情報公表項目
採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
採用における男女別の競争倍率(労働者の募集に対する応募者数を採用者数で除した数値)(区)
労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
男女の継続勤続年数の差異(期間の定めのない労働契約を締結している労働者を対象)(区)
10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(新規学卒者として採用された者に限る)
男女別の育児休業取得率(区)
一月当たりの労働者の平均残業時間
一月当たりの労働者の平均残業時間(区)(派)
年次有給休暇の取得率(区)
係長級にある者に占める女性労働者の割合
管理職に占める女性労働者の割合
役員に占める女性の割合
男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
男女別の再雇用(定年後の再雇用を除く)又は中途採用の実績

資料出所:同上

品や広告等に付けることができるなどとしている。

基本方針を閣議決定

こうしたなか、政府は9月25日に「基本方針」を閣議決定した。同方針では、女性活躍推進法の対象には、正規雇用、非正規雇用といった雇用形態、自営業等の就業形態に関わらず、既に働いている女性はもちろん、これから働こうとしている女性も含め、自らの希望により働き・働こうとするすべての女性が含まれると明記した。

そのうえで、行政の役割として、事業主が取り組みを円滑かつ効果的に実施できるよう、法に基づく必要な支援を行うとともに、女性に対する支援措置や、職業生活と家庭生活の両立に必要な環境整備を図ると強調。併せて、女性の働き方に中立的な税制・社会保障制度等に向け、第4次男女共同参画基本計画の期間中のできるだけ早期に

見直しを行うなど、女性の職業生活における活躍の推進に資する制度改革を加速化させる、などとした。

また、事業主の取り組みに必要な視点として、(1) トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う、(2) 女性の活躍の意義を理解し、積極的に取り組む、(3) 働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す、(4) 男性の家庭生活への参画を強力に促進する、(5) 育児・介護等しながら当たり前前にキャリア形成できる仕組みを構築する——という5点を指摘している。

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については、「長時間労働の是正など、女性の活躍の推進に積極的に取り組む優良企業の認定」や「公共調達を通じた女性の活躍の推進」「企業における女性の活躍状況の『見える化』の促進」「中小企業の行動計画策定への支援等による、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業へのインセンティブ付与等」のほか、「非正規雇用者の処遇改善推進施策」や「正社員への転換支援の拡充」「女子学生の理工系分野への進路選択支援等による、希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置」などを挙げた。

省令・指針も諮問・答申

一方、同法で、省令・指針により定めるとされていた事項については、労働政策審議会雇用均等分科会で集中した議論が行われた。このうち、省令に関しては状況把握項目や情報公表項目、認定基準など、また、指針(告示)については課題の分析手法や効果的な取り組みのあり方などについて検討し、それぞれ10月8日、15日に諮問・答申が行われた。

それによると、「状況把握項目」については、①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)、②男女の継続勤務年数の差異(区)(期間の定めのない労働契約を締結している労働者および有期労働契約の契約期間を通算して5年を超える労働者が対象)、③各月ごとの労働者の平均残業時間等の長時間労働の状況、④管理職(課長級以上の役職にある者)に占める女性労働者の割合を、「必須把握項目」に据えた。また、⑤採用における男女別の競争倍率(労働者の募集に対する応募者数を採用者数で除した数値)(区)や⑦男女別の配置の状況(区)、⑮管理職の長時間労働の状況や⑲人事評価の結果における男女の差異(区)など21点を、必要に応じて把握する「任意把握項目」とした(図表1-1)。なお、(区)表示の項目については、雇用管理区分ごとの把握が必要になる。

また、「情報公表項目」については、①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)、②採用における男女別の競争倍率(区)、③労働者に占める女性労働者の割合など、全14点を挙げた(図表1-2)。

一方、女性の活躍推進に優れた事業主として認定を受けるための基準については、(1)女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準を、(イ)採用における男女別競争倍率が同程度であること(直近3事業年度で平均した「採用における女性の競争倍率(女性の応募者数÷女性の採用者数)×0.8が、「採用における男性の競争倍率(同・男性)」よりも、雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと)、(ロ)女性の継続就業の状況に大きな問題がないこと(女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数)が雇用管理区分ごとにそれぞ

れ7割以上であること等)、(ハ)雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働および法定休日労働時間の平均が、直近の事業年度の各月ごとにすべて45時間未満であること、(ニ)管理職に占める女性労働者の割合が、別に定める産業ごとの平均値以上であること等、(ホ)直近の3事業年度で、(A)おむむね30歳以上の女性の正社員としての採用、(B)過去に在籍した女性の正社員としての再雇用(定年後の再雇用を除く)、(C)女性の非正規雇用労働者から正社員への転換、(D)女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換のうち、常時雇用する労働者が301人以上の事業主は2項目以上(300人以下は1項目以上)の実績を有すること、などに設定した。

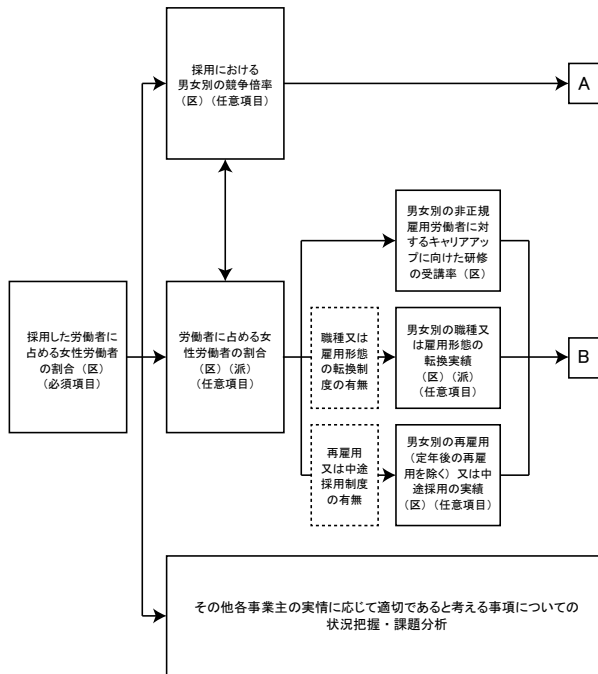
そのうえで、認定は以上の基準のうち一つまたは二つを満たし、その実績値を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表することなどの【1段階目】、同基準を三つまたは四つ満たす(以下同)などの【2段階目】、そして以上の基準をすべて満たす(以下同)などの【3段階】方式で行うとした。

さらに、行動計画の策定に向けた課題分析の手法や効果的な取り組み等については、「採用関係」「継続就業および職場風土関係」「長時間労働関係」「配置・育成・教育訓練および評価・登用関係」といった分野別に、「事業主行動計画策定指針」(案)の中で具体的に示している(例として図表2)。



図表2 採用関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

課題分析における判断の目安例：
 ① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合
 ② 男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合
 ／採用における男女別競争倍率については、(女性の採用倍率×0.8)≥(男性の採用倍率)である場合
 →男女間の格差が大きいと判断、任意項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い



課題分析の視点例	取組例
<p>A</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い雇用管理区分がないか(特に総合職等の基幹的職種)。 〔採用した労働者に占める女性労働者の割合〕が低い場合) 応募者の男女比率と比べ、採用段階で女性を絞り込んでいないか(採用における男女別の競争倍率)が女性の方が高くなっていないか。 〔採用における男女別の競争倍率〕が男女同等であるのに、採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い場合) 募集方法に課題はないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 採用選考基準や、その運用の見直し 面接官への女性の参画による採用選考における(無意識の)性別のバイアスの排除 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報(特に技術系の採用における理系女子学生に対する重点的広報/各種認定や表彰の取得による女性が活躍できる職場であることのアピール等)
<p>B</p> <ul style="list-style-type: none"> 〔過去の採用結果の蓄積等により〕労働者に占める女性労働者の割合が低くなっている雇用管理区分がないか(特に総合職等の基幹的職種)。 より基幹的な職種(総合職等)において女性比率が低く、より補助的な職種(一般職・パート等)において女性比率が高くなっていないか。 その場合には、採用時の雇用管理区分にとらわれずに、意欲と能力ある女性が活躍できるような方策を検討すべきではないか(職種又は雇用形態の転換制度の積極的な運用等)。 中堅以上の年齢層において、女性労働者が少なくなっていないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し(コース区分の廃止・再編等) 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善 一般職や非正社員(※)に対する個人面談等による職種又は雇用形態の転換試験・昇格試験等の受験勧奨/研修等を通じた意識改革・能力開発支援 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用/非正社員から正社員(※)への転換制度の積極的運用 非正社員と正社員(※)の人事評価基準の共通化 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 中途採用の積極的実施と新卒採用と同等の育成・登用の実施

(※)「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。
 (※)「正社員」とは、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)第2条の「通常の労働者」をいう。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等(例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格の有無)を総合的に勘案して判断するものである。

資料出所: 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく事業主行動計画策定指針(案)・別紙より抜粋

性差別指針等も改正へ

なお、女性活躍推進法に基づく行動計画は、「仕事と子育ての両立」のための次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づく行動計画とは基本的に異なる位置づけにあるが、両法に定める要件を満たしていれば

ば一体的に策定することが可能になるよう、次世代育成支援対策推進法施行規則も改正される。

また、「女性活躍加速のための重点方針2015」(6月策定)で、「民間企業で女性の管理職としての中途採用が行いやすくなるよう、現行の労働法令等の解釈・運用のあり方を見直す」な

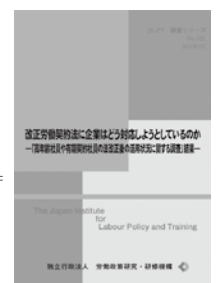
どと規定されたことを受け、併せて、「雇用保険法施行規則」(女性活躍加速化助成金の創設)や、「性差別指針」(女性管理職の中途採用の緩和)についても改正される見通しになっている。(調査・解析部)

調査シリーズ No.122

改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか

—「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果—

無期転換ルールを回避しようとする企業は6~7社に1社程度と多くなく、また、改正労働契約法に伴い、契約の更新回数上限や勤続年数上限等を新設した企業も限定的であることが判明しました。



A4判 118頁 2014年5月30日発行 ISBN978-4-538-86124-1

定価: 1,600円+税

(ご注文・お問合せ先)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 E-mail: book@jil.go.jp Web: http://www.jil.go.jp/