

1 働く女性

情報公表の強化等は2020年6月より施行へ ——改正女性活躍推進法

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」の施行に向けた準備が進んでいる。施行期日を定める政令が、2019年12月4日に公布された。今般の法改正では、自社の女性活躍に関する情報公表の強化等が図られ、2020年6月1日より施行される。また、「一般事業主行動計画」の策定・届出義務や、女性活躍に関する情報公表義務の対象が101人以上の事業主に拡大されるが、2022年4月1日より施行される見通しになった。

女性活躍に関する情報公表を強化へ

10年間の時限立法として、2015年8月28日に成立し、9月4日に公布・施行（事業主行動計画の策定については2016年4月1日に施行）された現行の女性活躍推進法では、常時雇用する労働者が301人以上の事業主等に対し、(1)自社の女性の活躍に関する状況把握と課題分析、(2)その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取り組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、(3)自社の女性活躍に関する情報の公表を義務（300人以下は努力義務）づけている。また、行動計画の届出を行い、女性の活躍推進に関する取組状況が優良な事業主は、申請により厚生労働大臣の認定も受けることができる。

こうしたなか、2019年5月29日に成立し、6月5日に公布された改正法（令和元年法律第24号）では、現行は14項目から任意の1項目以上を公表することになっている「情報公表項目」について、(i) 職業生活に関す

る機会の提供に関する実績と、(ii) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績の二つに区分。それぞれ1項目以上を選択して公表するよう求めたほか、情報公表に関する勧告に従わない場合は、企業名を公表できるようにした。また、女性活躍の取り組みがとくに優良な事業主を対象に、「特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））」を創設。取得すれば、行動計画の策定義務が免除される。

(i)に8項目、(ii)に7項目を列举

こうした改正法の施行に向け、必要な政省令等について議論してきた労働政策審議会雇用環境・均等分科会は、案要綱（諮問）を概ね妥当と認め、同省が公布等の準備を進めてきた。

そのうちの一つで、2019年12月27日に告示された「事業主行動計画策定指針の一部改正」では、「情報公表項目」の(i)として「採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)」「男女別の採用における競争倍率(区)」「労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)」「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」「男女別の職種または雇用形態の転換の実績(区)(派：雇入れ実績)」「男女別の再雇用または中途採用の実績」を規定。また、(ii)には「男女の平均継続勤務年数の差異」「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」「男女別の育児休業取得率(区)」「労働者の一月当たりの平均残業時間」「雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間

(区)(派)」「有給休暇取得率」「雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)」を列举した。

このほか、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要」や「労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する社内制度の概要」についても、(自主的な)公表を可能にした。

数値目標も複数設定に

同様に、現行は①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)、②男女の平均継続勤務年数の差異(区)、③労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間（健康管理時間）の状況、④管理職に占める女性労働者の割合を、状況把握の「基礎項目」（必ず把握すべき項目）に据えているが、同改正指針では①と④を(i)、②と③を(ii)に区分。このほか、状況把握項目として(i)に14項目、(ii)には6項目を挙げ、当該区分ごとに1項目以上を選択し、数値目標も複数設定するよう求めた。

なお、(i)に分類された「男女の賃金の差異(区)」に関連し、「各企業の実情を踏まえつつ、この指標の積極的な把握に努めることが重要である」旨も明記された。

他方、女性活躍推進法第5条に基づき、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」が策定されているが、今般の法改正に伴い必要な変更が施され、2019年12月20日に閣議決定されている。(調査部)

(注) (区)は「雇用管理区分ごとの公表(典型例：一般職/総合職/パート)」、(派)は「派遣先事業主では派遣労働者も含めて公表」を指す。