



ILO

日本ジェンダー平等とディーセントワーク研究

本研究は、ILO が、公益財団法人 日本生産性本部に委託して、
2014 年～2015 年に実施したものである。

日本ジェンダー平等とディーセントワーク研究
報告書

公益財団法人 日本生産性本部

目次

1 章 はじめに	1
1 研究の視野、目的、鍵となる内容	1
2 主要な研究・質問項目	2
3 国別研究	2
4 研究方法	2
5 研究体制	2
2 章 社会経済と人口動態	3
1 総人口の推移	3
2 これまでの成長戦略	6
3 正規労働者の減少と非正規労働者の増加	8
4 派遣法の改正（2015）	9
5 日本の非正規労働者の特徴	9
6 貧困と所得不平等のトレンド	10
7 貧困の女性化と子供の貧困の増大	11
3 章 労働市場におけるジェンダー平等と男女のディーセントワークの成果の概況	14
1 日本における女性労働者の状況	14
2 労働時間の二極化が女性労働者に与える影響	18
3 日本型福祉社会	21
4 女性従業者の従業上の地位	26
4.1 高学歴女性の働き方の多様性	28
4.1.1 就業継続をしている高学歴女性の特徴	29
4.1.2 転職の理由	30
4.1.3 日本の人事考課制度の問題	31
5 女性の年齢階級別労働力率に関する現状と課題	32
6 出産・育児が女性労働者の継続就業に与える影響	34
7 意思決定層に占める女性労働者の割合	39
8 女性労働者の賃金	41
9 労働組合、企業経営、労働争議の解決・調停における代表・ボイスリーダーシップのジェンダー分析	43
4 章 法律、政策、措置及び制度(メカニズム)のレビュー	47
1 労働基準法政策(女性関係規定)の変遷	47
2 男女雇用機会均等法政策の変遷	49
3 育児・介護休業法政策の変遷	52
4 個別労働紛争の解決の促進に関する法律について	58
5 我が国におけるジェンダー平等の動き	60
6 行政による救済事例	63
7 司法による救済事例	65
8 むすびにかえて	67
5 章 好事例のレビュー	70
1 花王株式会社	70
2 株式会社大垣共立銀行	72
3 株式会社光機械製作所	74
4 イトーヨーカドー労働組合	76
5 U A ゼンセン同盟	78
6 章 まとめと今後に向けた提言	82

1 章 はじめに

日本は、過去数十年にわたり、ジェンダーの平等を推進させ、企業における雇用機会と処遇の平等をいかに実現するかについて取組んできた。今回、ILO から委託を受け、その成果とともに男女の平等をさらに進めるためにどのような課題があり、その解決のための方策を検討する研究レポートの作成が依頼された。

これを受けて、このレポートでは、これまでの日本における女性労働の実態を検証し、平等に向けてどの程度進展したのか。また、政府機関や企業および労働団体、その他の機関における好事例を紹介することで、データだけではみられない変化を浮き彫りにしていきたい。

安倍首相は、育児支援政策を強化、女性の活躍を推進するために、指導的地位に女性の割合を増やすための数値目標の設定、さらには、ジェンダー平等を実現させることで、女性の労働力参加をさらに加速することを政策目標に掲げ、2015 年 8 月には女性活躍推進法が制定された。これをうけて、公共部門や民間部門で様々な取組が議論をされているところである。

近年女性の就業率は上昇し、とくに小さい子供をもった母親の就業率の増加がみられる。しかし、その多くが非正規就業であり、その増加が女性や子供の貧困率の上昇をもたらしている。さらに、無償労働の分野において、女性への負担が大きく、女性の就労を困難にしている。

女性が経済部門に参画することは、経済発展に寄与するとともに、女性の尊厳を高め、男女の平等を進め、貧困率を低めることにつながる。女性が労働市場に参加するためには、男性の家事や育児・介護などの分野における参画が不可欠になる。その実現のために、労働組合や NPO はどのような活動をしているのか。また、企業における好事例などを紹介することで、現実の変化を浮き彫りにしてみたい。

1 研究の視野、目的、鍵となる内容

日本の雇用と企業におけるジェンダーの平等がどのような成功要因を経て前進しているか、蓄積された経験、教訓と好事例を特定する。

1. 労働市場におけるジェンダーの平等を実現した成果に関する利用可能なデータと文献の概観要約
2. 労働市場における雇用機会と処遇の平等を推進するための主要な法律、政策、措置および制度（メカニズム）、ならびにそれらの適用の概要
3. 首都圏と地方から好事例の分析、職場の雇用平等を成功させ推進している企業、労働者、ロールモデル、女性機関等の手法と実施例
4. 現在のジェンダー平等とディーセントワークの主要課題のまとめと今後への提言

2 主要な研究・質問項目

1. どのような法律、政策、実践的措置や制度（メカニズム）によって、労働市場で女性がディーセントワークにアクセスし、家庭で男性が家庭責任を果たせるようになったか。または何が制約要因として作用しているか。
2. 雇用および企業の職場慣行に存在する、良質な仕事やディーセントワークへの男女の平等なアクセスに影響を及ぼす、金銭的、文化的、制度的な促進要因または阻害要因は何か。
3. ジェンダー平等の進展を推進するために可能な施策は何か。何が欠けているのか。女性と男性の双方の視点から、平等な雇用機会を達成するために職場に必要な実践的措置や制度（メカニズム）は何か。

3 国別研究

1. 過去 30 年間の経済、雇用、社会動向の概観を提供する
2. 雇用と企業におけるジェンダー平等とディーセントワークの成果の現状と機会の概要、および雇用機会平等に関連する法律、政策、措置と制度（メカニズム）の概要を与える
3. 労働市場における男女不平等の直接的、根本的、本質的な要因を特定する
4. 労働市場における女性活躍とジェンダー平等を進め、日本の雇用と企業の男女平等の成果を達成するため諸課題を克服してきた好事例を探索しハイライトする
5. 政府、経営者・労働者とその団体、ジェンダー平等機関が今後採用すべき施策について提言、勧告する

4 研究方法

文献調査およびインタビュー調査

5 研究体制

日本女子大学 人間社会学部 教授 大沢真知子氏（全体監修、提言とりまとめ）

中央大学 経済学部 教授 鬼丸朋子氏（文献調査）

公益財団法人日本生産性本部 ワークライフ部 客員研究員 人見健氏
（事例ヒアリング）

公益財団法人日本生産性本部 参事 北浦正行

公益財団法人日本生産性本部 ワークライフ部長 尾崎陽二

公益財団法人日本生産性本部 ワークライフ部 ダイバーシティ推進センター室長 長谷川真理

公益財団法人日本生産性本部 ワークライフ部 課長 渡辺俊之

公益財団法人日本生産性本部 ワークライフ部 課長 高柳正人

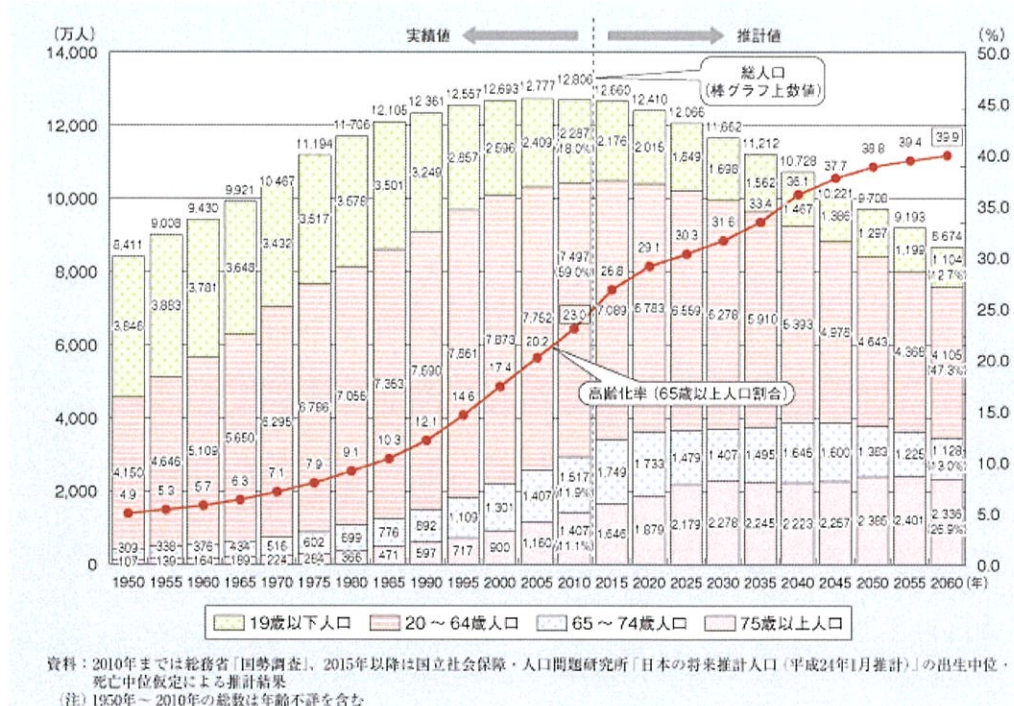
2章 社会経済と人口動態

本章では、日本の社会経済と人口動態の推移を振り返り、マクロ経済政策の変遷や貿易、産業動向についても見ていく。また、過去 30 年間程度における労働市場の規制がどのような影響を及ぼしたか、更に貧困と所得格差のトレンドについても概観する。

1 総人口の推移

日本の総人口は 1950 年で 8,411 万人、1980 年には 1 億 1,706 万人と 30 年間で約 3300 万人もの人口が増加した。その後、1980 年代から少子化の影響から人口増加が抑制された。そして、2010 年に 1 億 2,806 万人と人口のピークを迎え、現在では既に人口の減少期に入っている。高齢化率（65 歳以上の人口の割合）を見ると 1950 年に 4.9%であったものが、1985 年に 10%を超え、2010 年には 23.0%と急上昇を見せている(図表 1)。

図表 1 総人口の推移と将来推計



このような少子高齢化が進む人口動態の背景には、出生率低下による少子化と、死亡率の低下による平均寿命の伸長という要因がある。これらの指標は社会経済の構造により影響を受ける。

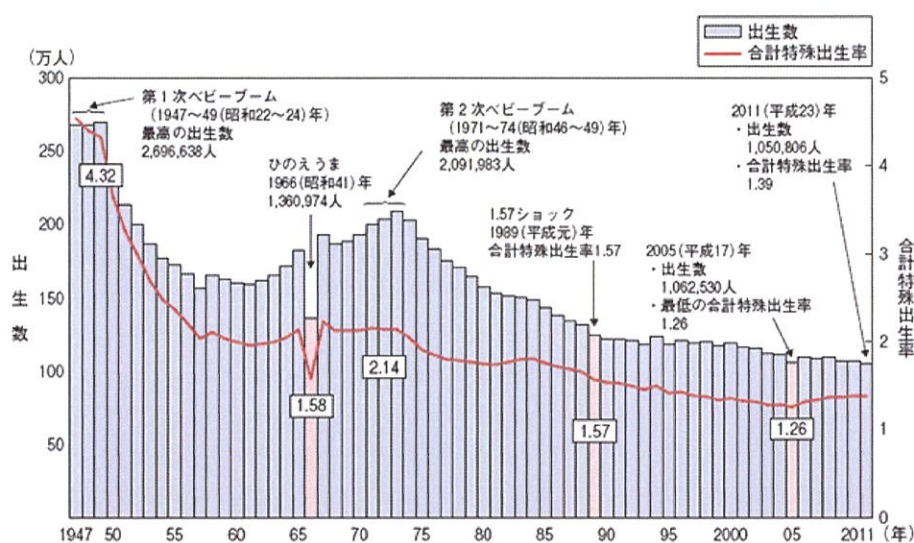
最も影響が大きいのが出生に関するものである。出生数は 1971～74 年にかけて毎年 200 万人を超えていたが、その後減少傾向となり 1984 年に初めて 150 万人を割り込んだ。その後も減少を続け、2011 年は 105 万人となった。また、出生率は合計特殊出生率¹が用いられ

¹ 「15～49 歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの」で、一人の女性がその年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

ることが多いが、1975年に2.0を割り込むと出生数と同様に低下傾向を示し、2005年に1.26と最低水準を記録した。その後、やや回復をみせ2011年時点では1.39となっている(図表2)。

少子化の要因は、若い世代の晩婚化と未婚化という結婚の変化によってもたらされている。筒井(2015)は、1970年代後半から20代前半でも結婚確率が減少し、20代後半での確率が上昇しており、晩婚化による第1子出産のタイミングの遅れが少子化をもたらしているのに対して、90年代後半からはすべての年齢階層で結婚確率が低下しており、非婚化がおきていることを指摘している。²

図表2 出生数及び合計特殊出生率の年次推移

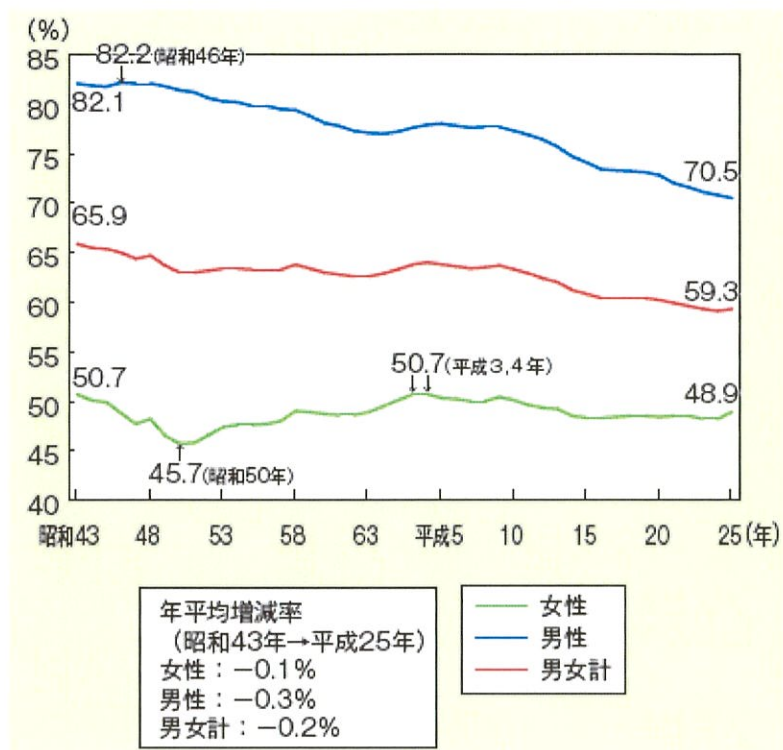


出典：厚生労働省「人口動態統計」

我が国の女性の労働力率は、1968年(昭和43年)から2013年(平成25年)まで、およそ50%前後を安定的に推移している(図表3)。図表4で男女別に生産年齢人口(15～64歳)についてみると、日本の男性の労働力率は主要国の中でも高水準であり、女性の労働力率は、アメリカ、フランス、シンガポールといった他の主要国と比較してそんな水準である。

²筒井淳也(2015)『仕事と家族—日本はなぜ働きづらく、産みにくいのか』中公新書、P46～47。用られているデータはJGSS(日本版総合的社会調査)である。

図表 3 労働力率の変化（男女別及び男女計、昭和 43 年→平成 25 年）



出所）内閣府男女共同参画室編[2015]『男女共同参画白書 平成 26 年版』ウィザップ、21 頁。

図表 4 主要国における生産年齢人口（15～64 歳）における労働力率（男女別、男女計）

	生産年齢人口（15～64歳） における労働力率		
	女性	男性	男女計
日本	66.0	84.8	75.5
フランス	67.0	75.5	71.2
ドイツ	72.5	82.4	77.5
イタリア	53.6	73.4	63.5
韓国	55.6	77.6	66.6
シンガポール	64.5	80.0	72.2
スウェーデン	78.8	83.3	81.1
米国	67.1	78.5	72.7

（備考）

1. 「労働力率」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。
2. 日本は総務省「労働力調査（基本集計）」（2014 年）、その他の国は ILO “ILOSTAT” より作成。
3. 日本と米国は 2014 年、その他の国は 2013 年の数値。

（出所）内閣府男女共同参画室編[2015]『男女共同参画白書 平成 27 年版』勝美印刷、52 頁。

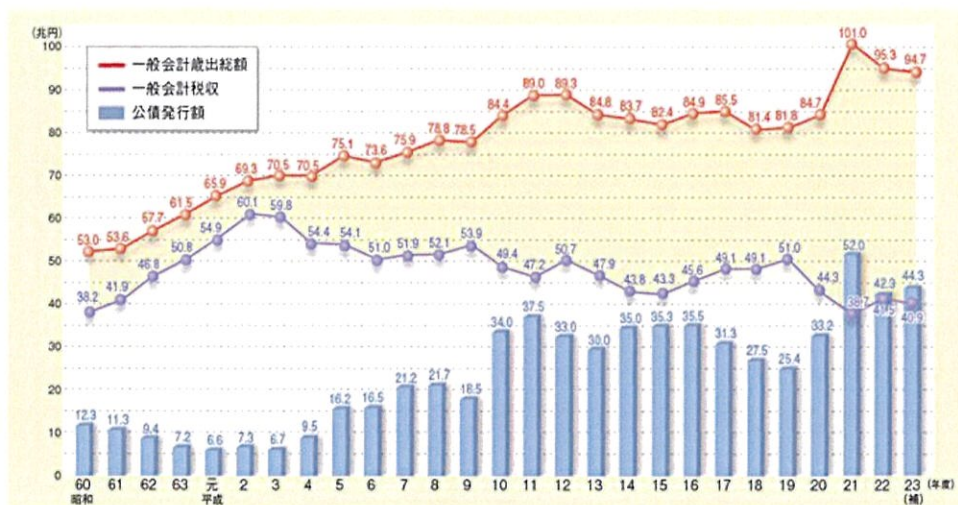
2 これまでの成長戦略

日本経済は、1960～1980年代に生産年齢人口³がピークを迎え、労働力人口⁴の増加率が人口増加率よりも高くなる「人口ボーナス」のメリットを享受し経済成長を後押しした。多くの現役世代が少ない高齢者を支えるため、年金・医療・介護の国民負担は小さくて済み、企業も若い労働者が多かったので年功賃金制のなか、賃金の低い労働者を活用できた。そして、農村部から都市部、農業から工業への人口移動などを背景に、増加する労働力を一つの原動力として高度成長を遂げた。

そして、日本は1990年前後のバブル崩壊以降、人口構造の転換期を迎え「人口ボーナス」から「人口オーナス」⁵へと入ることになった。これまでメリットであったものが、デメリットに変わり、年金・医療・介護の国民負担は増え、企業も年功賃金の負担が重くなってきている。

ここからは、このような経済の変化に対応した、マクロ経済政策を見ていく。マクロ経済政策は、財政政策と金融政策の2つのアプローチからなる。まず、財政政策であるが、日本の財政は歳出が税収を上回る状況が続いている。特に1970年代に起こった石油ショックによる深刻な不況からの脱出をめざし、大規模な財政支出を行った。その後も同じような景気拡大策がバブル崩壊後の1990年半ば以降にも行われた。更に、前述の人口構成の変化から、歳出の中身も道路や建物などのモノの供給から社会保障関連を中心としたサービスの供給に変化をしている(図表5)。

図表5 一般会計税収、歳出総額及び公債発行額の推移⁶



(注)平成22年度までは決算額、平成23年度は2次補正後予算額です。

³ 15～64歳の人口のこと

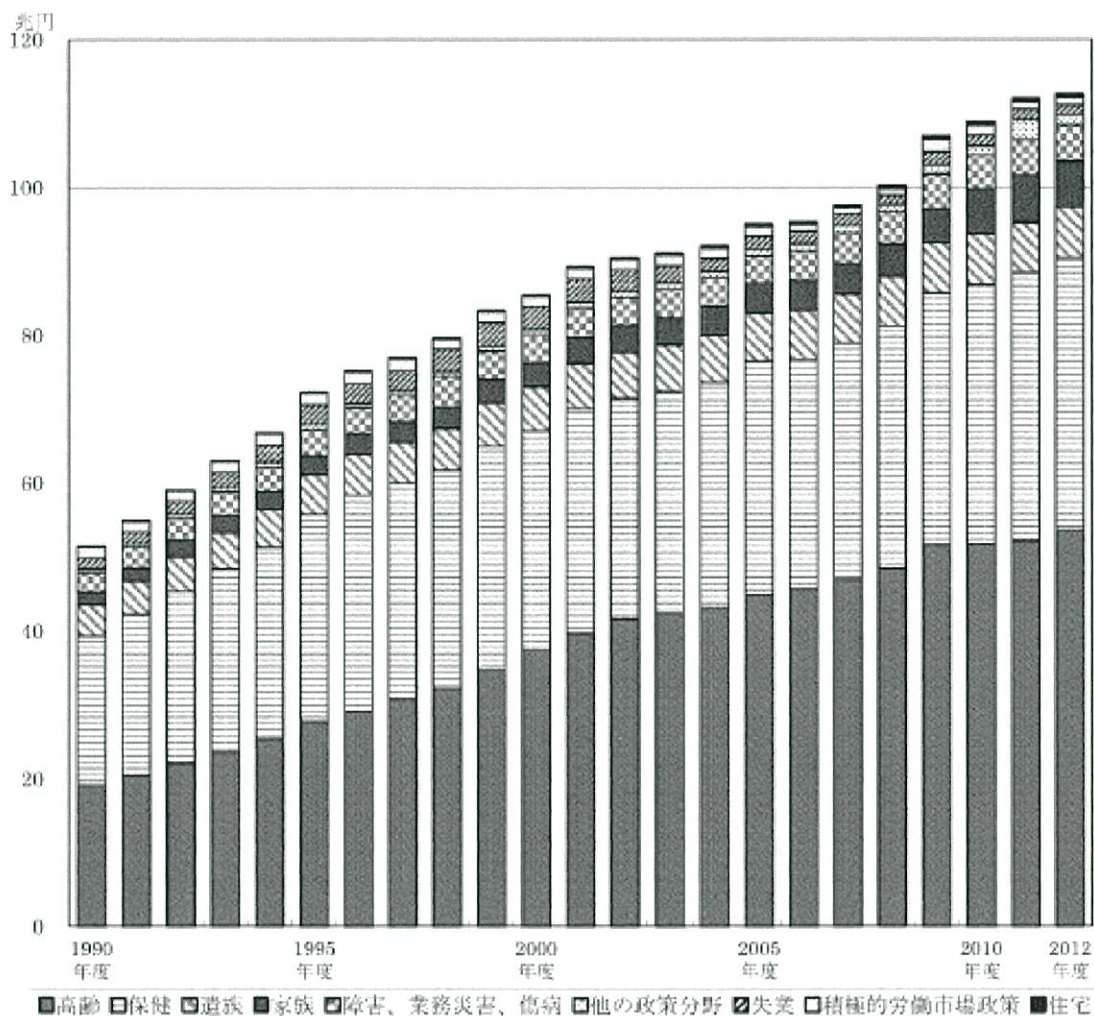
⁴ 15歳以上の就業者の人口と完全失業者（就業したいと希望し求職活動をしているが、仕事に就いていない者）の人口の総和

⁵ オーナスは重荷の意味。高齢人口が急増する一方、生産年齢人口が減少し、少子化で生産年齢人口の補充はできず、財政、経済成長の重荷となった状態。

⁶ 財務省 HP http://www.mof.go.jp/tax_policy/publication/brochure/zeisei/03.htm

現在の我が国の社会保障費関係費についてみると、我が国の政策分野別社会支出は、高齢化に伴って「高齢」や「保健」の分野が年々増加している一方で、「家族」や「積極的労働市場政策」の分野への支出が薄いことがわかる(図表 6)。

図表 6 我が国の政策分野別社会支出の推移



出所) 国立社会保障・人口問題研究所[2014 : 7]。

次に金融政策を見ていくと、1990年代から2000年代の初頭にかけてデフレ経済に入ったことに対応し、現在に至るまでデフレからの脱出が重要な政策課題となっており、金融政策⁷が重要な役割を果たしている。それは財政赤字の拡大を背景に財政支出の削減が進められたからである。日銀は1999年にいわゆる「ゼロ金利政策」⁸の実施を宣言した。実際に政策金利はゼロ%となり、2000年8月まで1年半の間維持をされた。それ以降、景気が

⁷公開市場操作（オペレーション）などの手段を用いて、金融市場における金利の形成に影響を及ぼし、通貨および金融の調節を行うこと。

⁸ 操作目標の翌日物無担保コール金利の誘導目標をゼロとする。

回復基調であったこともあり、ゼロ金利は解除された。その後、金融政策は正常化の方向に向かっていたが、日本経済の回復のスピードは鈍く⁹、更にリーマン・ショック、ユーロ危機に巻き込まれたこともあり、再びデフレ経済へ逆戻りしたというのが現在までの日本経済の状況である。

ここからは、日本経済を貿易や産業構造からみていく。経済が成長し発展するときには、産業の構造も大きく変化する。1945 年以降の日本の産業構造が変化してきた特徴を伊藤 [2011] は、下記のとおりまとめている。

- (1) 1945 年から 50 年代は繊維産業が雑貨などの軽工業が中心。多くが海外に輸出され、資源を購入するための外貨を得た。
- (2) 1960 年代から高度経済成長期となり 70 年代初めまで平均 10% を超える成長。産業が鉄鋼や造船などの重化学工業にシフト。
- (3) 高度経済成長期のもう一つの特徴は内需中心であったこと。輸出と輸入はバランスしており、自動車、家電、住宅などに対する国民の需要と鉄道やインフラ整備などが中心。
- (4) 日本の経済成長の転機は 1973 年の第一次石油危機、79 年の第二次石油危機。石油化学をはじめとする資源価格の高騰し、エネルギー依存度の大きい重厚長大型の企業経営に打撃。精密機械やエレクトロニクスなどの軽薄短小の産業が勢力拡大。
- (5) 為替レートが 1 ドル 360 円の固定相場制から 1973 年に変動相場制に移行。1985 年のプラザ合意から 3 年の間に円ドルレートは約半分の水準に円高になった。輸出産業・国内産業は大きなダメージを受け、海外から商品を輸入して販売する流通業に商機が訪れた。
- (6) 1990 年にバブル崩壊が起きてから、日本の国内需要は長期低迷に入る。政府は財政政策を打つが、景気が本格的に回復するまでには至らない。海外の市場で積極的に販売を展開している自動車、エレクトロニクスなどの産業は全世界で積極的に現地生産や販売網の強化のために投資を続けた。
- (7) 2003 年頃から世界経済が好転し、日本経済は輸出拡大によって低成長ながらも戦後最長の景気拡大を実現させた。
- (8) 2008 年のリーマン・ショックによって世界全体の貿易が急速に縮小し日本経済も多大な影響を受ける。内需が慢性的に低調の中で、外需だけに景気回復を頼りすぎたことも要因である。

3 正規労働者の減少と非正規労働者の増加

1990 年代初頭のバブル崩壊による景気低迷も 1990 年代中ごろまでは労働市場への影響はそれほど大きくなく完全失業率が 91 年の 2.1% から 97 年の 3.4% まで上昇したものの雇用者数はこの間に 5002 万人から 5391 万人へと増加した。ところが、金融危機が発生し、

⁹ 2002 年度から 2007 年度までの実質成長率は年平均 2.1%

景気が厳しくなった 1998 年以降、完全失業率は 2002 年の 5.4%まで急上昇するとともに、雇用者数は 5331 万人まで減少した。なかでも、男性常用労働者の削減が大きかった。98 年以降の労働需給の一段の悪化は、失業率の上昇、雇用者数の減少だけではなく、正規雇用の減少、非正規雇用の増加といった質の変化をもたらした。しかも、非正規雇用の中でも、パートやアルバイトといった短時間労働から、派遣労働者や契約社員・嘱託社員といった長時間労働化が進んだ。これは労働市場改革の流れのなかで、有期契約期間が延長され、労働者派遣の職種も拡大され、非正規雇用の使用において規制緩和が進められた結果である。多くの国で労働市場の規制緩和が進んだが、日本では正規労働者についての保護規制は守られたまま、非正規労働者については大きく緩和された。その結果、2003 年時点では OECD 諸国の中で、正規と非正規社員で最も賃金格差の大きな国の一つ（28 か国中、6 番目）となった。

4 派遣法の改正（2015）

派遣法は 99 年に改正され、それまでは派遣労働者の採用が認められる業務が限定されていた（ポジティブリスト化）のに対して、改正後は、禁止される業務を列挙するネガティブリスト化に変更された。つまり、一部の業務を除いて派遣労働の採用が自由化されたのである。また、採用の期間については、一部の業務をのぞき、原則 1 年最長 3 年の派遣受け入れ期間の制限があった。しかし、2015 年の派遣法の改正によって、1 人の派遣労働者の受け入れ期間の上限が 3 年となった。また、労働組合などの意見を聞いた上で人を代えれば、同じ仕事を派遣社員に任せられるようになる。その結果、派遣労働者の雇用が不安定になると同時に、社会全体で派遣労働の機会がさらに増加することが予想されている。

5 日本の非正規労働者の特徴

国際的にみて日本の非正規労働者には以下の特徴がみられる（大沢、2015）。

（1）非正規労働者に占める女性の割合が大きい

女性労働者全体の約 6 割が非正規労働者であるだけでなく、非正規労働者の 7 割は女性である。さらに、2007 年から 12 年にかけて、女性の正規労働者数は 224 万 2000 人減少しているのに対して女性の非正規労働者は 744 万 4000 人増加している。配偶者のいる女性だけでなく、独身の女性においても非正規労働者の増加が著しい。

初職が非正規労働であったものの割合は 1987 年には男性 6.2%、女性 16.2%であったのが、2011 年では男性 33.6%、女性 51.6%にまで上昇している。つまり、過半数の女性は非正規労働者として就職しているのである。90 年代から 2000 年代にかけて労働力の非正規化が急速に進展し、その多くが女性であったことがわかる。

（２）非正規労働者に占めるパートタイム労働者の比率が高い

日本のパートタイム労働者の定義は、他の国と異なる。職場でパートタイム労働者として採用されている労働者の約３割は労働時間が正社員と同じであると言われている（大沢、2006）。それではパートタイム労働者の定義は何であるのだろうか。

それは、正社員ではない労働者であるということである。正社員とは、「会社の将来をになう中核労働者として、長期的な視点から人材育成がなされる労働者である。家族が養える賃金が支給され、強い雇用保障がある代わりに、残業や転勤や配置転換などの会社からの命令にしたがう義務を負っている」。

他方、パートタイマーは、正社員のように会社からの拘束性はない。個人や家族の生活を優先できるように配慮されている反面、報酬は低く、雇用保障はない。（正規と非正規労働者とのあいだの賃金格差については第３章で詳しく述べる）

なお、非正規労働者のなかにパートタイム労働者が多い理由のひとつは、パートタイム労働者を雇うことによって、雇い主が社会保険の費用を節約できるというメリットもある。これについても第３章で詳しくのべる。

（３）非正規労働から正規労働への移動が少ない

2010年～12年に実施された調査（「働くことと学ぶことについての調査」）によると、25～44歳の就業者のうち現在正社員であって過去に非正規労働から正規労働に移動したものは13.9%と低い割合になっている。そのうちの２割は同一企業で非正規から正規になっている（小杉・原、2011）。

これらの比率は他の国と比較しても低い。また、正規に比べて非正労働者の報酬は低く、勤続が長くなっても上昇しないので、非正規から正規の移動が少ないことが、貧困の固定化をもたらす要因になっている。

以上のべたように労働市場の規制の緩和にともなう正規労働者の減少と非正規労働者の増加は、所得格差の拡大と貧困の増大という現象をもたらした。

6 貧困と所得不平等のトレンド

日本の所得階層間の移動を見ると、一時的貧困が多く、慢性的・持続的貧困は総じて少ないとされていた。しかし、90年代中ごろから長期的な経済低迷の影響があり、貧困率は上昇し、所得階層の固定化傾向が見られるようになった。また、非正規労働者の増加を反映して、給与所得の格差拡大が見られるようになった。

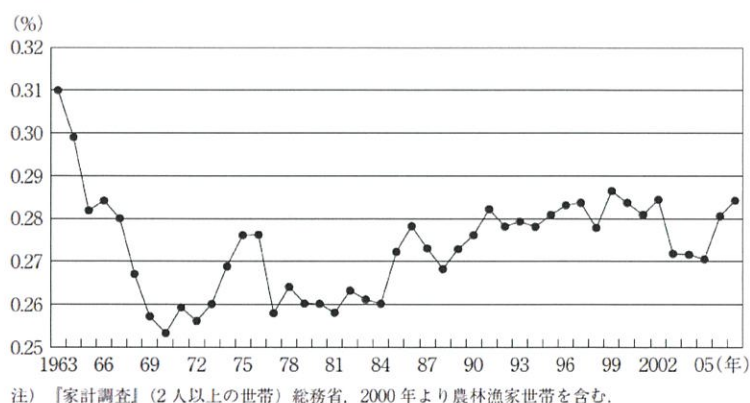
日本の所得格差の推移を大竹[2005]は、『家計調査』（総務省）からジニ計数¹⁰で検証した。ジニ計数の動きは、1960年代に急激に平等化が進んだ後、70年代はゆっくりとした不平等

¹⁰ 0から1までの値をとり、分布が平等であれば0に近づき、不平等であれば1に近づく係数であり、値の大きさが不平等度を測る指標として用いられている。

化があり、オイルショック時に一時的に不平等化が進んだ。そして、80年代の半ばに上昇スピードが高まった後、90年代にはそのペースが弱まったが、緩やかに上昇を続けた。そして90年代末以降不平等度はほぼ一定で推移してきた。大竹、小原[2009]は日本の所得格差の要因を下記のとおりまとめている(図表 7)。

1. 80年代、90年代を通じた所得格差の長期的な拡大の原因は人口高齢化。日本では年齢内の所得格差が、年齢が高まるとともに上昇していく傾向があるため、人口の高齢化によって経済全体の不平等度が高まる。
2. 2000年代に入ってから、若年層を中心に所得格差が拡大し始めた。これは、若年層において非正規社員が増加したことと対応している。
3. 所得格差が始まる以前から消費格差が拡大を始めていた。消費格差の拡大は、生涯所得や資産格差の拡大を反映している。貧困率は、高齢者層で低下しており、若年層で上昇している。

図表 7 所得不平等度の推移 (2人以上の世帯)



7 貧困の女性化と子供の貧困の増大

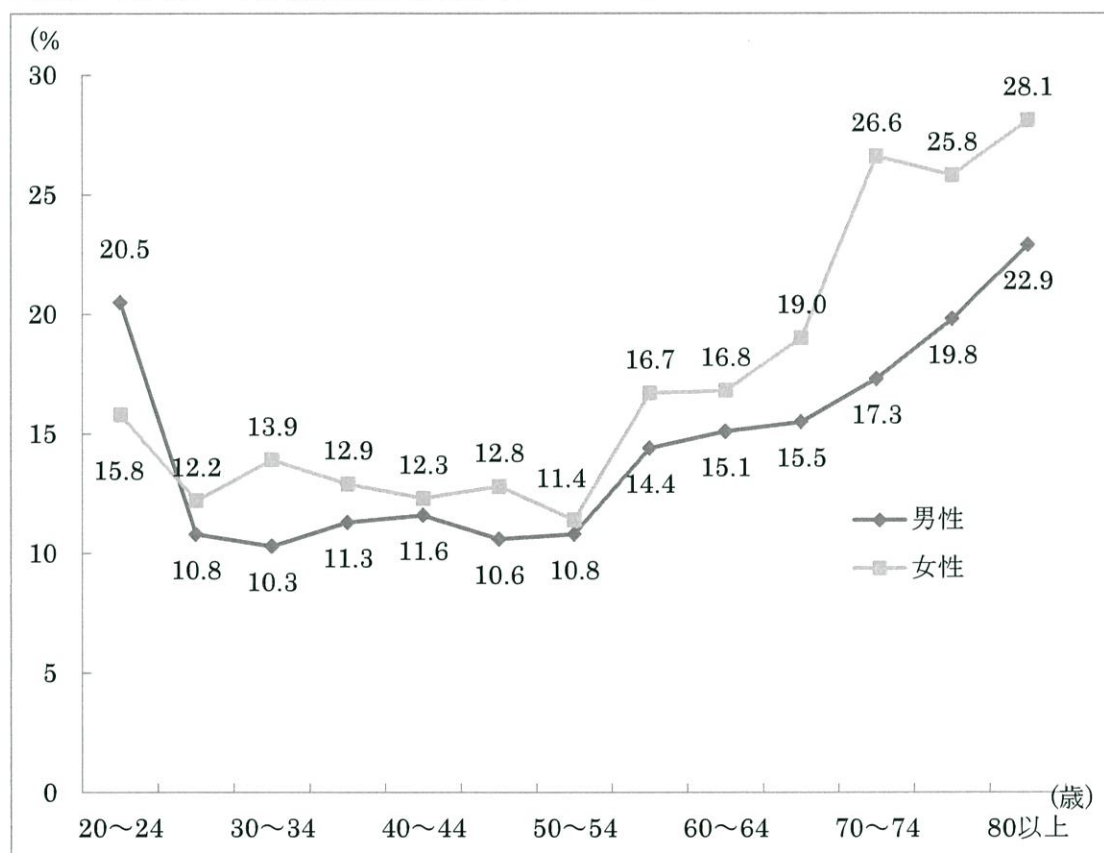
非正規労働者の増大は、所得格差の拡大をもたらしているだけでなく、貧困率の上昇と貧困の次世代への継承といった問題をもたらしている。ちなみに、ちなみにここでもちいっている貧困率は、収入から税金や社会保険料などを差し引き、社会保障給付を加えた手取額を世帯人数で調整し、その所得分布中央値の半分以下で暮らすものを貧困ととらえるもので、相対的貧困をよばれる。OECDの相対的貧困度のランキングによれば、日本の貧困率はメキシコ、トルコ、アメリカ、アイルランドについて第5位という高い。また、2007年の「国民生活基礎調査」から推計すると貧困率は18.5%である(阿部、2008)。さらに、日本の子供の貧困率は先進国のなかでもっとも高い(2010年の数字)。

日本の貧困の特徴は、就業者のいる現役世帯においても相対的貧困率が高く、また、社

会移転後（税・社会保険料控除および社会保障の現金給付などを調整した後の所得で計算しても貧困率がそれほど低下せず、また、世帯にいるすべての成人が就業していても、相対的貧困率が低くならないことである（駒村他、2015:p142）。このことは、非正規雇用の収入が低いことや日本の社会保障制度の防貧機能が脆弱であることを示している。

さらに、年齢別・性別にみると、とくに高齢期で女性の貧困率が男性の貧困率を上回っている。その理由は、①女性は育児や介護などで就業を中断しやすいこと、②相対的に低収入で不安定な非正規雇用で働く傾向があること、③若い時期からの働き方の積み重ねの結果として女性の年金水準は低く、高齢期の経済的基盤が弱い。また、④女性に対する暴力が自立に向けた就業や社会参加を一層困難なものにしているといった理由がある。

図表 8 男女別・年齢階層別相対的貧困率 2007 年



出所) 内閣府『生活困難を抱える男女に関する検討会報告書』

◆参考資料

阿部彩[2008]『子供の貧困』岩波新書。

伊藤元重[2011]『ゼミナール現代経済入門』日本経済新聞社。

大沢真知子[2015]『なぜ女性は活躍できないのか』東洋経済新報社。

大竹文雄[2005]『日本不平等－格差社会の幻想と未来』日本経済新聞社。

大竹文雄・小原美紀[2009]『バブル/デフレ期の日本経済と経済政策 第6巻「労働市場と所得分配－8 所得格差」』慶應義塾大学出版会。

小黒一正、加藤久和、山重慎二[2013]『人口動態と政策－経済学的アプローチへの招待』日本評論社。

駒村康平・山田篤裕・四方理人・田中聡一郎・丸山桂[2015]『社会政策 福祉と労働の経済学』有斐閣。

経済産業省編[2006]『新経済成長戦略』経済産業調査会。

筒井淳也[2015]『仕事と家族』中公新書。

鶴光太郎、樋口美雄、水町勇一郎 編著[2009]『労働市場制度改革－日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社。

三橋規宏、内田茂男、池田吉紀[2012]「ゼミナール日本経済入門」日本経済新聞社。

3章 労働市場におけるジェンダー平等と男女のディーセントワークの成果の概況

本章では、労働市場におけるジェンダー平等と男女のディーセントワークの成果について概況し、今後の課題を展望する。はじめに、日本における女性労働者の状況を確認し、次に労働時間の二極化が女性労働者に与える影響について検討する。続いて、出産・育児と女性の継続就業とを巡る課題について検討した後に、意思決定層に占める女性労働者の割合や男女間賃金格差の現状等について概観する。

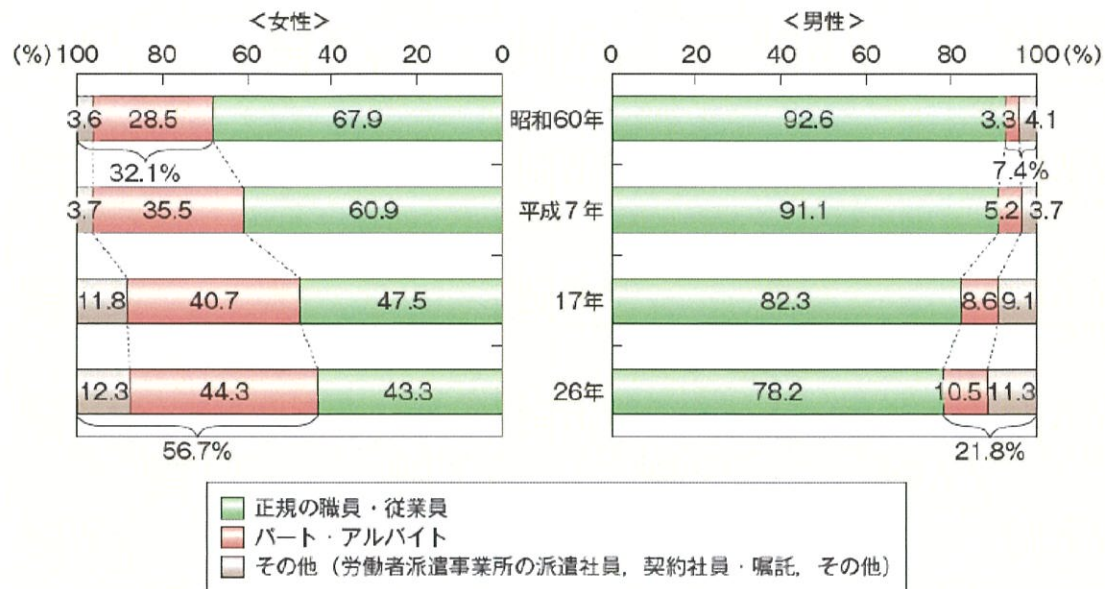
1 日本における女性労働者の状況

『労働力調査（基本集計）2014年（平成26年）平均（速報）結果』によれば、日本における女性の就業者数は2,729万人（就業率は47.6%）、労働者数は2,824万人、労働力人口は2,553万人（労働力人口比率は49.2%）、完全失業率は3.4%である¹¹。正規の職員・従業員は1,020万人、非正規の職員・従業員は1,332万人である。

図表1で雇用形態別にみた雇用者の構成割合の推移をみると、男女共に「正規の職員・従業員」が減少する一方で、「パート・アルバイト」及び「その他(労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他)」が増加する傾向にある。とくに、女性の「正規の職員・従業員」の割合は、1985年の67.9%から、2014年の44.3%にまで減少している。一方で、女性の「パート・アルバイト」及び「その他(労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他)」2014年に56.7%と過半数を占めるに至っている。また、性別・年齢階層別にみると、とくに若年層及び高年層で非正規雇用者の割合が増えている。

¹¹ <http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/index.htm>(閲覧日 2015年3月2日)。

図表 1 雇用者（役員を除く）の雇用形態別構成割合の推移（男女別）



- (備考) 1. 昭和60年と平成7年は、総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)より、17年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員(パート・アルバイト及びその他)」の合計値に対する割合。なお、小数点第二位を四捨五入しているため、内訳の計が100%とならないことがある。

出所) 内閣府男女共同参画室編[2015: 53]。

就業者数の産業別割合をみると、女性では「医療、福祉」、「卸売業、小売業」、「製造業」が高くなっている(図表 2-a)。2003 年から 2013 年(平成 15 年から 25 年)にかけての就業者数の増減をみると、全産業合計で 104 万人の増となっている(図表 2-b)。日本においてサービス経済化が進展していることがわかる。サービス経済化は、高学歴女性の就業を拡大させる。その結果、日本では女性の高学歴化が進んでいる。とくに後述の男女雇用機会均等法以降、女性の大学進学率が急上昇している¹²。(図表 3)

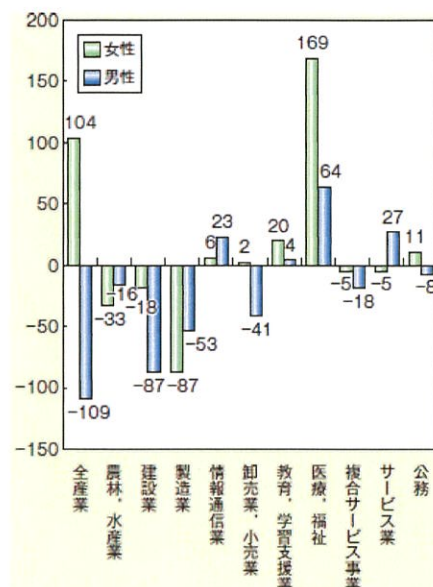
¹² 均等法の変遷については、4 章を参照されたい。

図表2 (a) 産業別の就業者の状況 (2014年平均) (万人)

	男 女 計				男				女			
	実数	増減	増減率 (%)		実数	増減	増減率 (%)		実数	増減	増減率 (%)	
〔主な産業別就業者〕												
農業，林業	209	-8	-3.7		126	-5	-3.8		83	-3	-3.5	
建設業	505	6	1.2		431	3	0.7		75	4	5.6	
製造業	1040	1	0.1		731	-1	-0.1		310	3	1.0	
情報通信業	203	11	5.7		151	9	6.3		52	2	4.0	
運輸業，郵便業	336	-4	-1.2		273	-5	-1.8		63	1	1.6	
卸売業，小売業	1059	2	0.2		515	-3	-0.6		544	5	0.9	
学術研究，専門・技術サービス業	212	5	2.4		141	4	2.9		71	1	1.4	
宿泊業，飲食サービス業	385	1	0.3		146	1	0.7		239	0	0.0	
生活関連サービス業，娯楽業	238	-4	-1.7		97	-2	-2.0		141	-2	-1.4	
教育，学習支援業	301	2	0.7		134	0	0.0		166	1	0.6	
医療，福祉	757	22	3.0		187	7	3.9		570	15	2.7	
サービス業（他に分類されないもの）	397	-4	-1.0		245	-3	-1.2		152	-1	-0.7	
公務	234	6	2.6		172	1	0.6		63	5	8.6	
〔主な産業別雇用者〕												
農業，林業	53	1	1.9		30	0	0.0		23	1	4.5	
建設業	410	2	0.5		345	0	0.0		65	2	3.2	
製造業	987	-2	-0.2		700	-3	-0.4		287	1	0.3	
情報通信業	194	10	5.4		144	9	6.7		50	2	4.2	
運輸業，郵便業	323	-3	-0.9		260	-5	-1.9		62	1	1.6	
卸売業，小売業	961	5	0.5		462	-1	-0.2		498	5	1.0	
学術研究，専門・技術サービス業	163	5	3.2		106	4	3.9		56	0	0.0	
宿泊業，飲食サービス業	323	3	0.9		117	2	1.7		206	1	0.5	
生活関連サービス業，娯楽業	179	-7	-3.8		73	-4	-5.2		106	-3	-2.8	
教育，学習支援業	274	1	0.4		128	0	0.0		146	1	0.7	
医療，福祉	724	20	2.8		166	6	3.8		559	15	2.8	
サービス業（他に分類されないもの）	354	-2	-0.6		217	-2	-0.9		137	-1	-0.7	
公務	234	6	2.6		172	1	0.6		63	5	8.6	

出所) <http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index1.pdf> (閲覧日 2015年3月2日)。

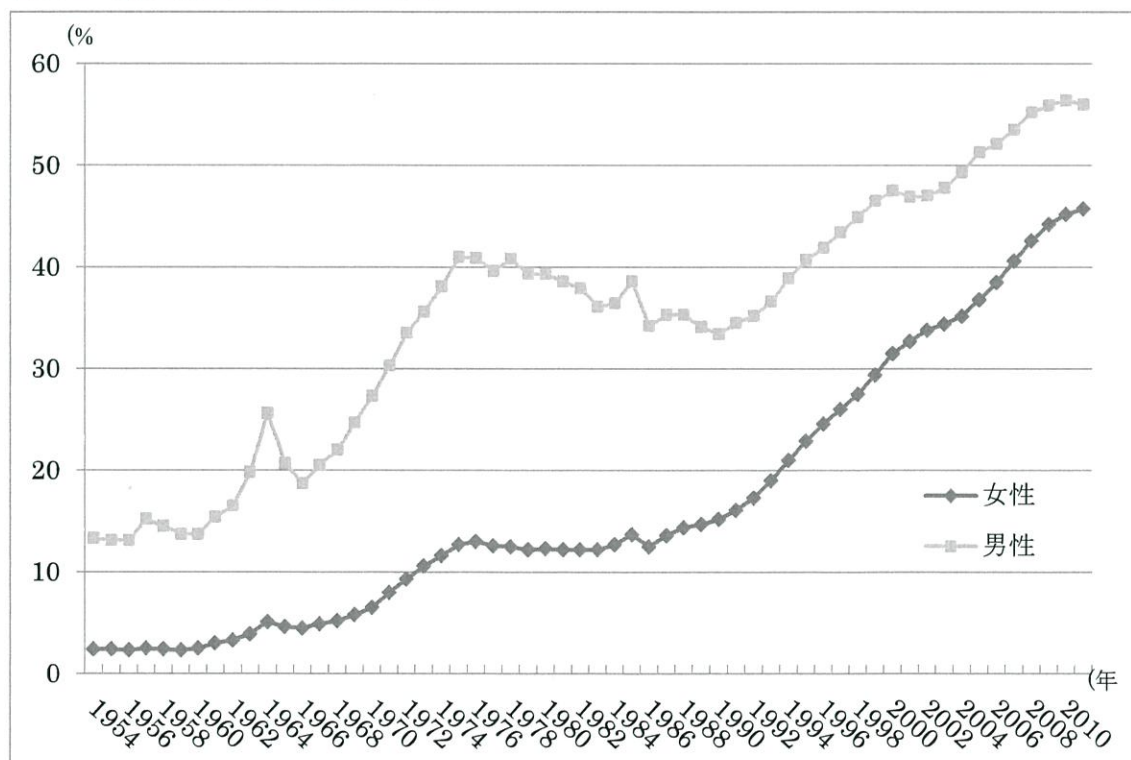
図表 2 (b) 就業者数の産業別の変化（平成 15 年→25 年）（単位：万人）



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
 2. サービス業及び公務は、それぞれ他に分類されるものを除いている。
 3. (a. について) 3.0%未満の産業は数値の表示を省略している。
 4. (b. について) 男女いずれかについて就業者数が10万人以上変動している産業のみを表示している。

出所) http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h26/zentai/ 閲覧日)2015 年 3 月 2 日

図表 3 男女別の大学進学率の推移



出所) 文部科学省『学校基本調査』

2 労働時間の二極化が女性労働者に与える影響

女性労働者の半数以上がパート・アルバイト等の非正規雇用に就いている背後には、男性の長時間労働の問題がある。図表 4 をみれば、一般労働者の平均実労働時間数は減少傾向にあるものの、仔細に見れば、労働時間は男性の長時間労働と女性の短時間労働とに二極化する傾向がある(図表 5)。すなわち、正規労働者として働けば平均的な労働時間が長い一方で、週労働時間が 35 時間未満の女性の非正規雇用労働者として就業することが多いことがわかる。このような傾向がみられるのは、家事や育児等を主として担当している女性労働者の多くは、恒常的な長時間労働を前提とする正規労働者としての就業を避け、家庭責任を果たしながら、通勤可能でかつ比較的柔軟なシフトで短時間働ける非正規の就業形態を選択するしかない場合も少なくないためと考えられる。また、総務省「平成 23 年社会生活基本調査 生活時間に関する結果」によれば、男性が家事・育児等の 2 次活動に費やす時間は女性と比較して非常に短い。男性正規労働者の長時間労働の実態を鑑みれば、既婚の女性労働者は配偶者に家庭責任の分担を求めることが困難であると考えられる(図表 6)。

図表 4 常用労働者 1 人平均年間実労働時間及び年間出勤日数の推移
(調査産業計、事業所規模 30 人以上)

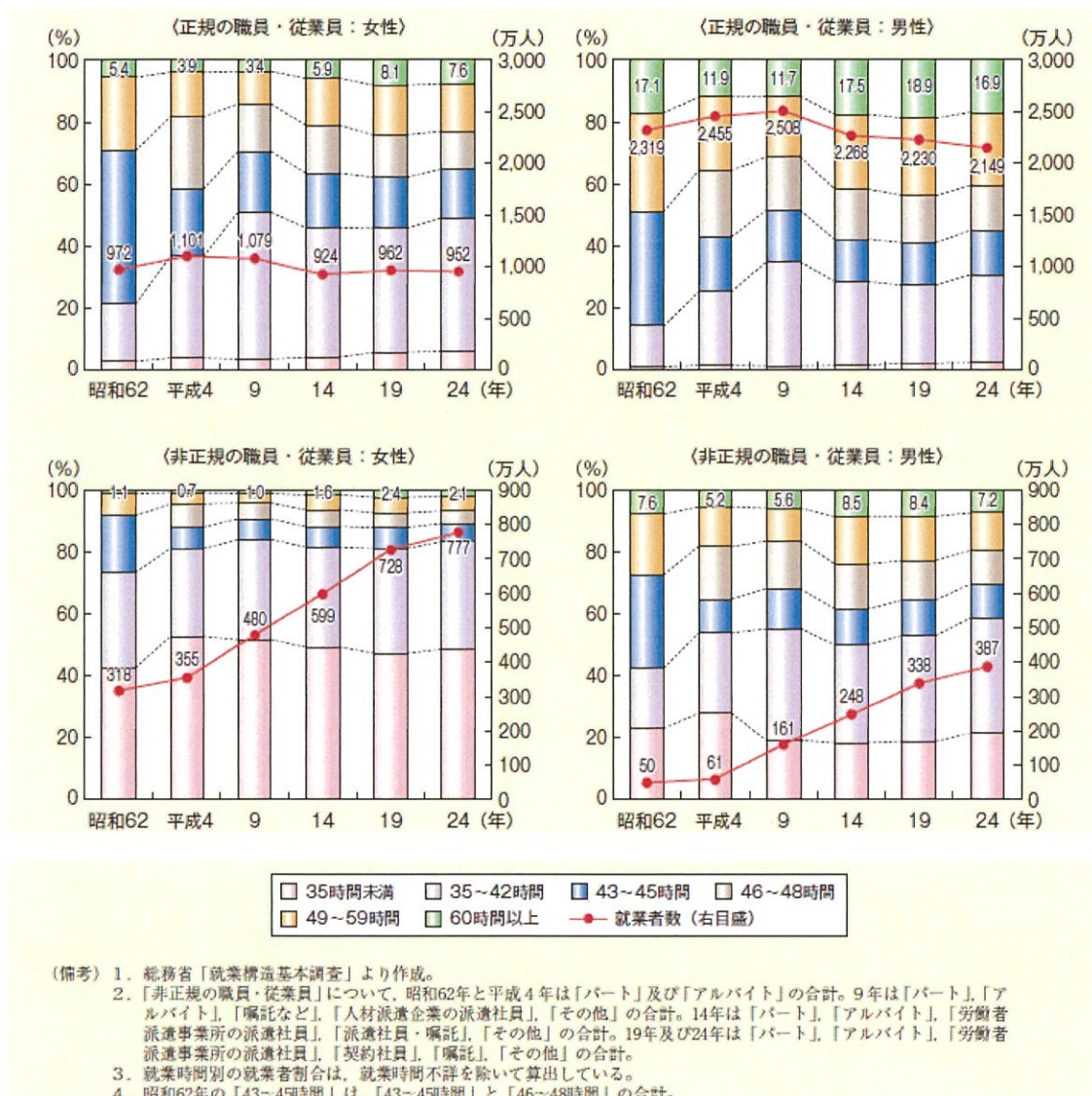
年	総実労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間	出勤日数
	時間	時間	時間	日
昭和45年	2,239	2,039	200	275
46	2,218	2,038	180	275
47	2,206	2,030	176	274
48	2,184	1,999	185	270
49	2,106	1,955	151	264
50	2,064	1,937	127	260
51	2,094	1,955	139	263
52	2,096	1,952	144	263
53	2,102	1,955	147	263
54	2,114	1,956	158	264
55	2,108	1,946	162	263
56	2,101	1,940	161	263
57	2,096	1,939	157	263
58	2,098	1,937	161	263
59	2,116	1,945	171	263
60	2,110	1,932	178	262
61	2,102	1,930	172	262
62	2,111	1,933	178	262
63	2,111	1,922	189	262
平成元年	2,088	1,898	190	257
2	2,052	1,866	186	252
3	2,016	1,841	175	248
4	1,972	1,823	149	246
5	1,913	1,780	133	240
6	1,904	1,772	132	239
7	1,909	1,772	137	240
8	1,919	1,774	145	240
9	1,900	1,750	150	238
10	1,879	1,742	137	238
11	1,842	1,709	133	235
12	1,859	1,720	139	236
13	1,848	1,714	134	236
14	1,837	1,700	137	235
15	1,846	1,700	146	235
16	1,840	1,691	149	235
17	1,829	1,680	149	233
18	1,842	1,687	155	233
19	1,850	1,690	160	233
20	1,836	1,681	155	232
21	1,768	1,637	131	226
22	1,798	1,654	144	228
23	1,788	1,645	143	228
24	1,808	1,662	146	230
25	1,792	1,643	149	227
26	1,788	1,634	154	227

注) 総実労働時間、所定内労働時間、出勤日数の年換算値については、各月間平均値を1.2倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

出所) <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/26/26r/dl/sankou26r.pdf>

閲覧日) 2015 年 5 月 15 日

図表5 年間就業日数200日以上の就業者の就業形態別週間就業時間の推移
(男女別、1987年→2012年)



出所)内閣府男女共同参画局編[2014: 12]。

閲覧日)2015年5月6日

図表 6 共働きか否か別 2 次活動時間の推移(昭和 61 年～平成 23 年)

1 週全体、夫婦と子どもの世帯の夫・妻

(時間、分)

		共働き世帯						夫が有業で妻が無業の世帯					
		昭和 61年	平成 3年	平成 8年	平成 13年	平成 18年	平成 23年	昭和 61年	平成 3年	平成 8年	平成 13年	平成 18年	平成 23年
夫	2 次活動	8.47	8.46	8.34	8.28	8.55	9.09	8.43	8.39	8.39	8.47	9.01	9.10
	仕事等	8.32	8.27	8.14	8.02	8.22	8.30	8.25	8.14	8.12	8.11	8.19	8.22
	家事関連	0.15	0.19	0.20	0.26	0.33	0.39	0.17	0.25	0.27	0.35	0.42	0.46
	うち家事	0.06	0.08	0.07	0.09	0.11	0.12	0.04	0.06	0.05	0.07	0.08	0.09
	育児	0.03	0.03	0.03	0.05	0.08	0.12	0.06	0.08	0.08	0.13	0.17	0.19
妻	2 次活動	10.02	9.52	9.28	9.13	9.26	9.27	7.48	7.46	7.34	7.38	7.36	7.47
	仕事等	5.32	5.14	4.55	4.38	4.43	4.34	0.07	0.03	0.03	0.04	0.02	0.04
	家事関連	4.30	4.39	4.33	4.37	4.45	4.53	7.41	7.42	7.30	7.34	7.34	7.43
	うち家事	3.36	3.38	3.35	3.31	3.28	3.27	5.22	5.14	5.02	4.49	4.42	4.43
	育児	0.19	0.19	0.19	0.25	0.36	0.45	1.26	1.30	1.30	1.48	1.57	2.01

注) 昭和61年の「家事」は「介護・看護」を含む。

出所) www.stat.go.jp/data/shakai/2011/pdf/houdou2.pdf

閲覧日)2015 年 5 月 6 日

正規社員が減少し、非正規社員が増加した結果、正規社員の労働時間が長期化する傾向がある。これはとくに 30 代の子育て期の男性に顕著にみられる。このように、女性の活躍という観点から我が国の労働時間問題を捉えれば、男性の長時間労働と女性の短時間労働とは、表裏の関係にあるだけでなく、「日本型福祉社会」の構造的問題でもある。

3 日本型福祉社会

ここでのべている「日本型福祉社会」とは、1970 年代以降に形づくられた福祉社会で、政府の代わりに企業と家族が福祉の担い手となる社会のことである。背後には、福祉に関する様々な問題を引き受ける専業主婦と集中的に就業を担当する伝統的家族が前提とされている。

(1) 福祉における政府の低い家族関連支出

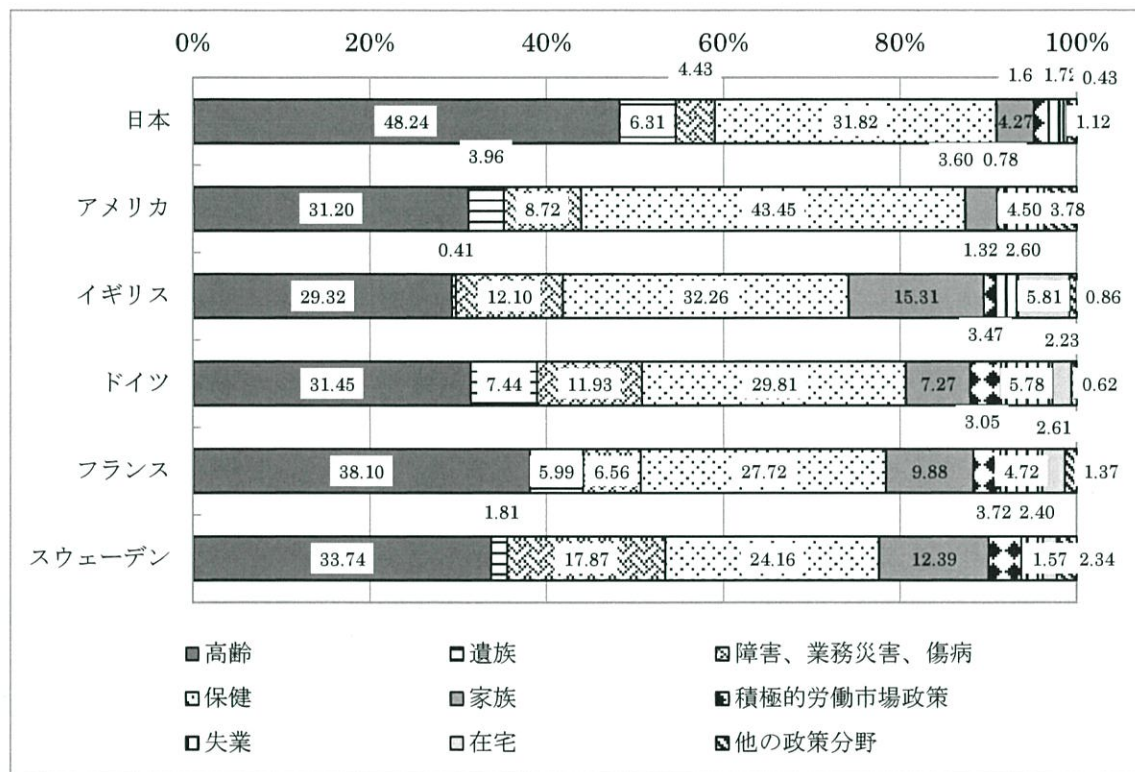
図表 7 は、政府の社会支出を政策分野別にみたものである。日本の社会支出を他の先進国と比較すると、日本では支出の 8 割が老齢年金と医療保険によって占められており、現役世代のための労働政策や失業・あるいは家族関連での項目での支出の割合が低い。

そのために、都市部では深刻な待機児童問題がおきている。待機児童とは、認可保育所への入所を申請したにもかかわらず、入所できずに順番待ちをしている子供のことである。2014 年 10 月 1 日現在 4 万 3184 人の待機児童が存在する。待機児童の 85%が 2 歳児であり、大部分は都市部に集中している。政府による子育て支援が不十分であることが、出産後の女性の就業を困難にしている。

周 (2015) は、労働政策研究・研修機構が 2011 年 11 月に実施した調査(「子供のいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」)をもとに OECD 基準の可処分所得ベースで貧困率を再集計した結果、専業主婦世帯の 12.1%が貧困層に属することを見出している。保

育所不足に加えて、妻が就業に必要なスキルをもたないことが、専業主婦世帯が貧困になりやすい要因となっている。政府による子育て支援の重要性とともに、再就職のためのスキルの獲得を支援するしくみが必要になっている。

図表 7 政策分野別社会支出の構成割合の国際比較 2013



(資料) OECD Social Expenditure Database 2013 ed.による。

(2) 税・社会保障制度の日本の特徴

日本型福祉社会のもうひとつの特徴は、上述の性別役割分業を前提とした税・社会保障制度が作られていることである。それを象徴しているのが、所得税制度における配偶者控除制度であり、また、年金制度における第3号被保険者制度である。

i) 所得税制度における配偶者控除

専業主婦がいる世帯への税負担軽減のために導入されたのが所得税制度における配偶者控除である。この制度は、1961年に専業主婦による無償の家事労働を評価する目的で導入された。

配偶者控除とは、配偶者（妻）の年収が非課税限度額を超えない場合に、夫が課税対象の所得から配偶者控除として一定額の控除が受けられるしくみのことである。

具体的には、妻の所得が非課税限度額（現行は 103 万円）を超えない場合、夫の課税対象所得額から 38 万円が控除されるが、課税限度額を超えると夫の配偶者控除の適用がなくなる上に、妻も所得税を支払う義務が生じる。加えて、しばしば企業が、妻の所得が非課税限度額内であることを受給要件として配偶者手当を支給していることから、妻は課税限度額を超えないように就労調整をする場合がある¹³。

i i) 社会保障制度における第 3 号被保険者制度

この制度は 1985 年の年金制度の改革時に導入された制度である。夫が厚生年金制度に加入している妻が、妻の年収が 130 万円を超えなければ社会保険料を支払わずに基礎年金が受け取れる制度のことである。

上記の主婦の年金権を認めた国民年金制度における第 3 号被保険者の問題も、既婚の女性労働者に非正規雇用にとどまることで、夫の被扶養者のままでいるよう誘導してしまう可能性がある。現行では、130 万円を超える収入があれば第 3 号被保険者ではなくなり、自らの収入の中から公的年金保険料の負担が求められることになる。加えて、「1 日あるいは 1 週間の労働時間と 1 か月あたりの労働日数が正社員のおおむね四分の三以上の労働者は、原則として健康保険と厚生年金の被保険者として扱うべきもの」という基準が運用されたため、健康保険料の支払いを免れるために就労調整をおこなう者も出てくるようになった。

上記のような税・社会保障制度が女性の就労調整にインセンティブを与えているかについて、大沢[2015 : 235]の試算をみると、103 万円と 130 万円をそれぞれ超えたところで世帯所得にマイナスの影響を与えていることが明らかである(図表 8)。一方、就労調整を行う非正規労働者を雇った企業は、本来、労働者の賃金のおおよそ半額を負担しなければならない厚生年金保険料や健康保険料の支払いを免れることができることから、「(同じ生産性の労働者ならば)正規労働者としてではなく、非正規労働者として採用するインセンティブを事業主に提供していることになる」(大沢[2015 : 235])。本田[2010 : 160]は、このような税や社会保障制度設計のあり方が、正規労働者として働く配偶者の家庭責任分担を期待できない多くの既婚の非正規女性労働者に、「家庭に軸足を置きながら抑制的に働く」ことを促し、結果「働きに見合った待遇を受けていない働き方となっている」と指摘する。

日本でパートタイム労働が導入されたのは 1960 年代から 70 年代にかけてであるが、その当時は製造業の現場で人手不足に対応するためであった。仕事は単純作業で補助的な仕

¹³ 独立行政法人労働政策研究・研修機構編[2013]によれば、就労調整(年収や労働時間の調整)を「している」割合は 34.5%で、「していない」が 57.0%だった。その理由として多く挙げられたのが(複数回答)、「配偶者控除の適用を受けるため 103 万円以下に抑えるようにしている」と「配偶者の社会保険に被扶養者として加入するため 130 万円未満に抑えるようにしている」がともに 42.4%、「自身の収入に所得税がかからないよう 103 万円以下に抑えるようにしている」が 41.7%であった。

事であった[大沢、1993]。ところが、80年代に入り第3次産業でパートタイマーが増えるようになると、次第に正社員と同じ労働時間はたらくパート社員や仕事の内容が正社員とあまり変わらないパート社員が増加してくる[大沢、2006]。

日本では、約3割のパート労働者が正社員と同じ時間働いている。これらの労働者は疑似パートと呼ばれている。つまり、日本のパートタイマーは単に労働時間が短い労働者ではないのである。

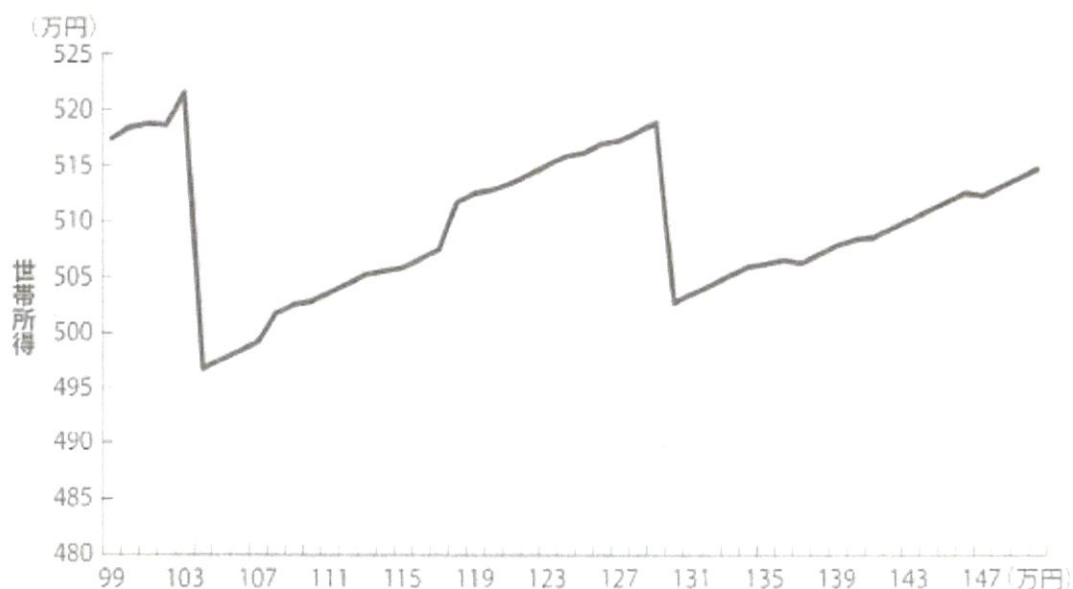
ここで簡単に、正規社員と非正規社員の区別についてのべておこう。正社員とは、会社の将来をになう中核労働者として、長期的な視野から人材育成がなされる労働者で、家族が養える賃金が支給され、強い雇用保障がある代わりに、残業や転勤や配置転換などの会社からの命令に従う義務を負っている労働者のことである（大沢[2007：80]）。

他方、パートタイマーにはこのような拘束性は要求されない。個人や家族の生活を優先させた働き方ができるように配慮されている反面、報酬は低く、雇用保障の程度は低い。

本田[2010：160]は、日本のパートタイマーは、「企業にとって『うまみ』が大きい『基幹化』を要求され、それに抗えずにいる」ため、「身体的な負担や心労が増えているのに低賃金のままという、二重の『つけ込み』を甘受した働き方となっている」と指摘している。

このように、労働時間問題を女性労働者の就労という観点からみると、（長時間労働が）個人の仕事と生活との両立を困難にしているという問題のみならず、背後に、男性稼ぎ手を想定した企業の雇用システムとそれを補足する税制や社会保障制度によって、男性は一家の稼ぎ主、女性は無償労働のおもな担い手といった夫婦の役割分業が一定程度の合理性をもつという社会構造が存在するのである。

図表8 税制度と社会保障制度が世帯所得に与える影響のシミュレーション



出所)大沢[2015：235]。

(3) 離婚率の上昇と女性の貧困

すでにのべたように、日本の社会保障制度は、家族に大きく依存した制度になっている。そのために貧困率も世帯類型別に異なる。「単身世帯」は、「二人以上世帯の大人世帯」や「二人以上の大人世帯と子供からなる世帯」よりも貧困率が高い。2007 年の「国民生活基礎調査」によれば、一人暮らし世帯の女性の貧困率は勤労世帯で 32%(13.3%)、65 歳以上では 52%(24%)と過半数に及んでいる（ ）内は全世帯における女性の貧困率）。

離婚もそれほど珍しいことではなくなっている。日本の離婚率は、1960 年代までは減少をしていたものの、その後少しずつ上昇し、2002 年には戦後最高値の 0.23%をつけている。それ以降は婚姻率そのものが減少しているため、離婚率も減少傾向にある。ここ数年間は 0.20%を切り、さらに漸減する動きを示している。2011 年の母子世帯数は、124 万世帯、父子世帯は 22 万世帯である。¹⁵

日本の母子世帯の特徴は、他の国に比べて働いている割合が高いにもかかわらず、貧困率が高いということであるということである。厚生労働省の「2011 年度全国母子世帯等調査」によると、母子世帯の平均年間収入は291万円で、児童のいる全世帯の平均所得658万円の44.2%にとどまっている。¹⁶母自身の平均年間収入は223万円、平均年間就労収入は181万円。また、預貯金額は「50万円未満」が最も多く47.7%だった。

また、多くの国では、母子世帯で、親が働いている場合には貧困率が半減しているのに対して、日本の場合は、貧困率に差がみられない。親が働いている世帯の貧困率は54.6%。これに対して働いていない世帯では60%と、働いている世帯の貧困率と働いていない世帯の貧困率の差がほとんどない(OECD, 2008)。

その理由は、働いているお母さんの半数が非正規労働者だからである。さらに、他の国に比べて子育て世帯への給付が少なく、社会保険費負担などが他の国くらべて重いことも収入を減らしている理由である(大山, 2013)。

また、6割の離婚母子世帯は別れた夫から養育費を一度も受け取っておらず、養育費の強制徴収をおこなう行政機関も存在しない。¹⁷

専門家からは、離婚の背後に「夫・恋人からの暴力」(DV)がある場合が多いという指摘もある。

ウィメンズカウンセリング京都を運営する井上摩耶子氏は、「離婚率が日本で上昇した2002 年には、ついにフランスを抜いて世界で5位になった。離婚の申し立ては、女性から

¹⁵母子世帯とは、未婚、死別または離別の女性とその未婚の20歳未満の子供のみからなる(世帯員がいない)一般世帯をいう。

¹⁶平均収入」とは、生活保護法に基づく給付、児童扶養手当等の社会保障給付金、就労収入、別れた配偶者からの養育費、親からの仕送り、家賃・地代などを加えた全ての収入の額である。

¹⁷ コラム周燕飛「なぜ離別父親から養育費を取れないのか」日本政策研究・研修機構
<http://www.jil.go.jp/column/bn/colum0228.htm>

が7割で、離婚原因は、性格の不一致、暴力をふるう、生活費を渡さない、精神的に虐待する、異性関係などであり、女性の申し立てる離婚はDVと深く関わっている」という。また、DV家庭で育つ子供達は、虐待的なDV環境によって発達心理学的な問題や困難を抱える可能性が高い。

日本では2001年4月にDV防止法ができたが、その法律の存在を知っている人は11.9%にすぎない。認知度が低いだけでなく、法そのものにも問題がある。DV防止法は議員立法の行政法なので、DV防止法によって加害者を逮捕することはできない。

内閣府の2012年度調査によると、女性の約3人に1人が配偶者から暴力を受けたことがあるという。¹⁸しかし、その約5割は「別れようと思ったが別れられなかった」と回答している。井上氏は、「DVの根本的な問題は、DV被害当事者にも被害者だと言う認識がない」ことにあるという。そのために、被害女性の4割はどこにも誰にも相談せず、その5割は「別れようと思ったが別れられなかった」のだそうである。実際に別れることができた女性は5.6%にすぎない。別れられなかった理由の第1位は子供の存在である。第2位が経済的な理由。「貧困に耐えるのかDVに耐えるのか」を選択しなければならない状況のなかで、子供が長じて再び貧困者になる「貧困の連鎖」を防ぐために、女性（母親）には、自分さえ我慢すればいいと考える傾向がある。

また、別れた場合には、就労支援によって経済的自立を支える必要があるが、そう簡単ではない。なぜなら、長い間暴力に耐えてきた後遺症としての「心的外傷後ストレス障害」（PTSD）やうつ病に罹患している場合が多いからである。会社に勤めてもなかなか続かない。京都では、いま、「そういう人をパーソナルサポートサービスにつなぎ、ずっとその人に寄り添って就労するまで支援する試みが始められている」。

しかしもっとも重要なのは、DVを根絶すること。そのためには、小さいときから被害者にも加害者にもならないための非暴力教育とジェンダー平等教育の必要があるが、実際にはそれがまったく行われていない。

2013年子供の貧困対策法が制定された。子供の貧困をなくすには、子供への支援とともに、母親への支援がかかせない。しかし、いま、母子世帯への生活保護は削減される方向にある。

また、母子世帯の就労支援には、非正規労働者の就労条件の改善や就労のためのスキルの獲得に加えて、教育、さらにはNPOなどの市民の活動によるきめ細かく包括的なパーソナルサポートのしくみが必要になっている。

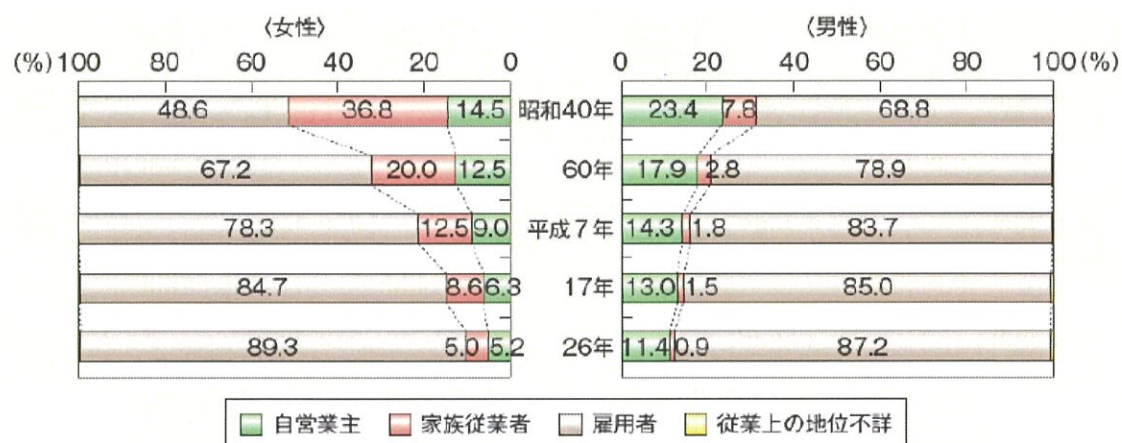
4 女性従業者の従業上の地位

上記のような女性の就業形態の選択は、女性従業者の従業上の地位にも影響を及ぼしている。

¹⁸内閣府男女局、『男女間における暴力に関する調査報告書』2012年4月。

図表 9 で性別の就業形態の推移をみると、男女共に自営業主や家族従業者が減少し、雇用者が増加していることがわかる。家族従業の機会の増加がパートタイム労働者の増加につながっているとの指摘もある。さらに、図表 10 で就業形態（従業上の地位及び雇用形態）内訳を教育（卒業）別にみると、男女ともに最終学歴が高い程「正規の職員・従業員」の割合が高くなる。しかし、女性は、同学歴の男性と比較して「正規の職員・従業員」につく割合が低くなっている。また、男女とも教育段階が高いほど、「家族従事者」の割合が減っている。一方、「自営業主」の割合は、男性の場合は教育段階が高いほど低くなっているが、女性については教育段階との関連はみられない。

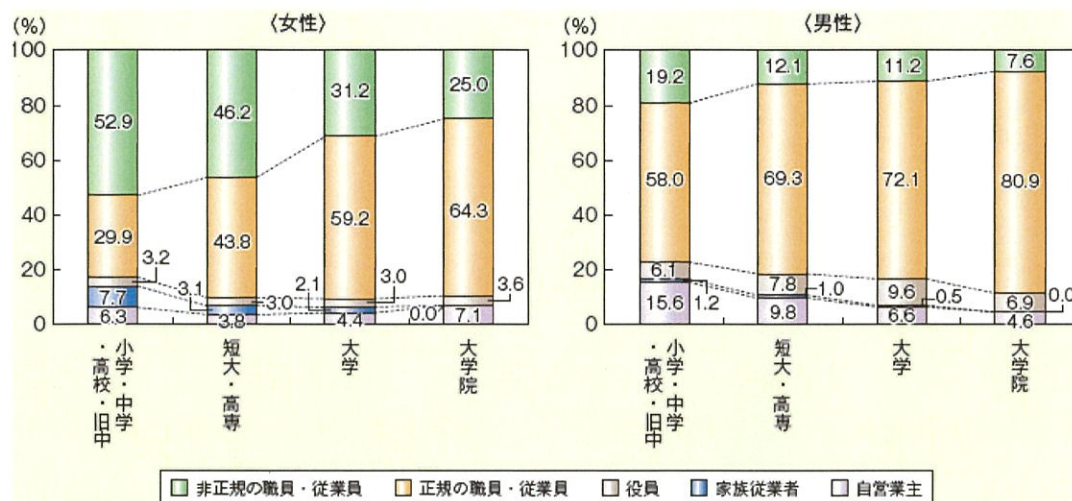
図表 9 就業者の従業上の地位別構成比の推移（男女別）



（備考）総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。

出所）内閣府男女共同参画室編[2015：53]

図表 10 教育（卒業）別に見た就業者の就業形態（従業上の地位及び雇用形態）別内訳
（男女別，平成 25 年）



（備考） 1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成25年）より作成。
2. 在学中の者，在学したことがない者，教育不詳の者を除く。

出所) http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h26/zentai/ 閲覧日) 2015 年 3 月 2 日

4.1 高学歴女性の働き方の多様性

2011 年に、日本女子大学現代女性キャリア研究所が実施した首都圏に在住する高学歴女性 5015 人を対象とした調査（「RIWAC 調査」）をみると、高学歴女性の働き方が多様化していることがわかる。

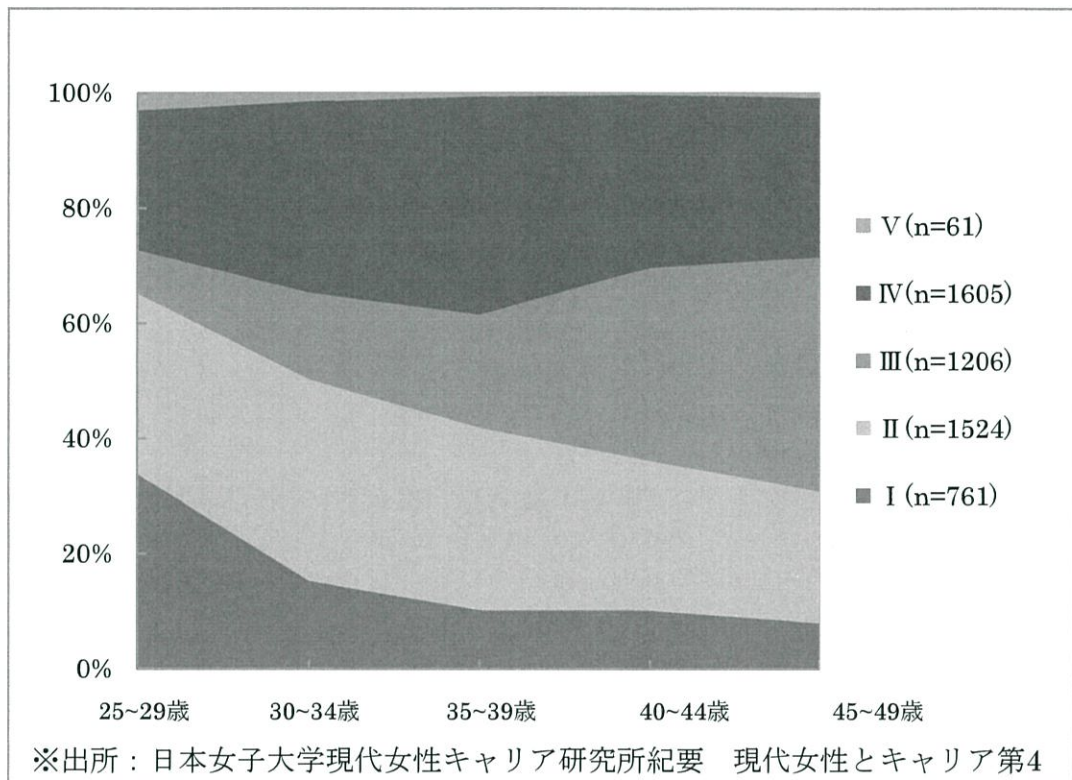
女性の働き方を、

- I 初職を継続して働いている初職継続型(18.5%)、
- II 現在仕事についているが今までに一年未満の離職期間があった転職型(33.1%)、
- III 現在仕事についているがこれまでに一年以上の離職期間があった再就職型(20.0%)、
- IV 現在は働いていないがかつては働いていた離職型(26.8%)、
- V 一度も働いたことがない就業経験無し(1.5%)

という 5 つに分類し、年齢階層別にみると、図表 11 のようになる（()内は全体のサンプルに占める割合）。

これをみると、若い年齢層では、現在仕事をしているが、過去に 1 年未満の転職を経験している女性の割合が高い。他方、結婚や出産の時期にある女性では、1 年以上の離職期間がある女性が増えている。興味深いのは、1 年未満の離職を経験しながらも就業を続けている女性が 30 代以降も多いことである。後述のようにこれらの労働者は仕事に不満をもって離職しているケースが多い。

図表 11 年齢別の女性のライフコースの分布



4. 1. 1 就業継続をしている高学歴女性の特徴

それではどのような女性が就業を継続しているのだろうか。2011 年の調査時点で初職を継続している高学歴女性は 14. 8%である。

初職継続者が多いのは、公務員や大企業で事務あるいは専門・技術的な仕事をしている女性である。興味深いのは、配偶関係別、子供の有無別にみた初職継続者の割合である。正規雇用の初速継続者にはどの年齢階層でも未婚で子供がいない人の割合が非常に高いのが特徴である(三具、2015)。¹⁹35～39 歳層でみると、54%が未婚、2 割が既婚ではあるが子供がいない。26%が既婚で子供を持って働いている。

勤続年数が長くなるほど、また、仕事の裁量度が高いほど、初職継続者の間で、「このままこの仕事を続けたい」と回答する割合が高まっている。具体的には「仕事をまかされ、中心となって遂行する」「仕事のやり方や新しい企画を上司などに提案できる」場合に継続の意欲が高まる傾向にある。ただし、初職の勤続年数が 10 年以上でも定型的な仕事に従事している高学歴女性労働者が 9. 5%いる(三具、前掲書)いつまでたっても末端状況から抜け出せなけれ

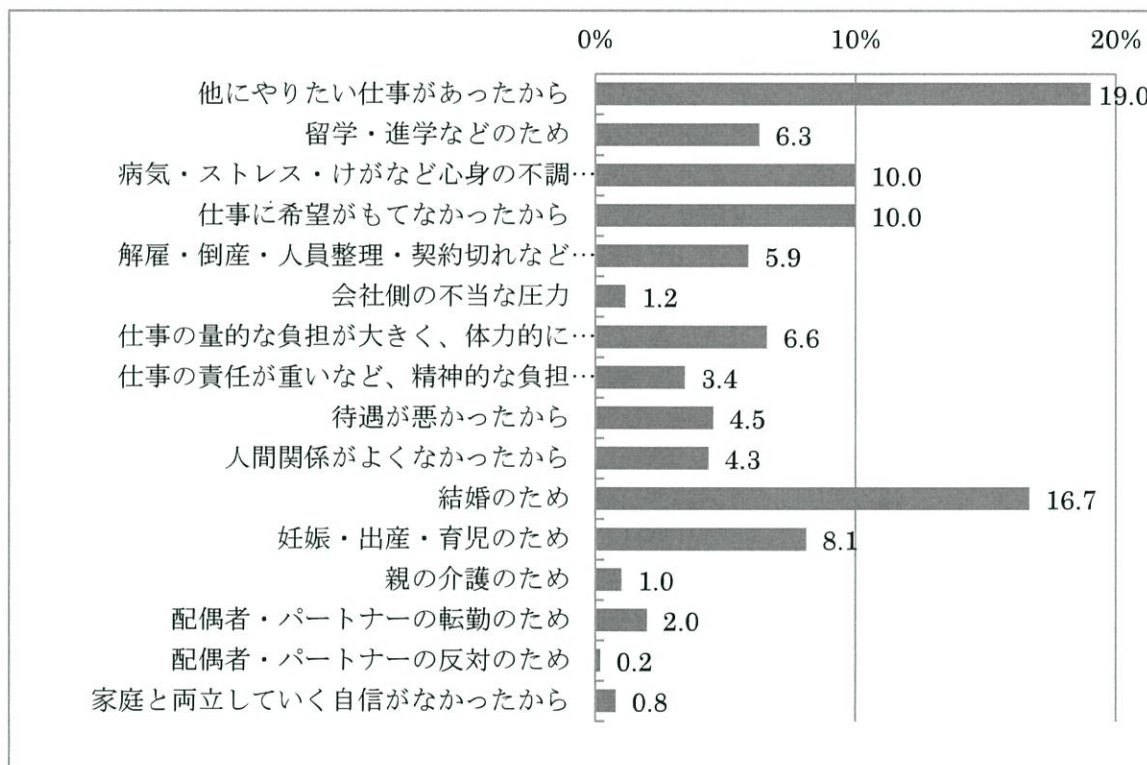
¹⁹ 三具淳子「初職継続の隘路」岩田正美・大沢真知子編著『女性が仕事を辞めるとき』(青弓社、2015)。

ば仕事継続の意欲は低下する。その意味でも、女性の就業継続を促進するためには、男女のあいだで、昇進や昇格の機会が平等であることが重要なのであり、補助的な仕事にいつまでも女性がつかなくてもいいように職場での男女の平等を確保することが重要である。

4.1.2 転職の理由

日本においては、M字就労が顕著であるために、仕事と育児の両立を可能にするための政策が作られてきた。しかし、RIWAC 調査で、25~49 歳の大卒以上の女性に初職をやめた理由を聞いたところ「他にやりたい仕事があったから」(19.0%)と答えた人がもっとも多かった。次が「結婚のため」(16.7%)、3 番目が、「病気・ストレス・けがなど心身の不調のため」(10%)と「仕事に希望がもてなかったから」(10%)となっている。

図表 12 25~49 大卒以上初職をやめた理由 1 位 (n=2668)



出所：日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要 現代女性とキャリア第4号(2012)

さらに、転職に際して重視したものの第1位は「やりがいなど仕事の内容」(38.3%)、第2位が「給与など職場の待遇」(26.9%)、第3位が「仕事と家庭の両立」(23.8%)と続いている(図9)。つまり、仕事のやりがいなどが感じられないことが転職や離職の理由になっているのである。

気になるのは、転職経験者の7割が転職してよかったと回答している。しかし転職者のなかでキャリアを積み重ねていける女性はそれほど多くない。転職後は、より企業規模の小さい、

待遇の低いところに転職する女性が多い(大沢・盧、2015)。杉浦(2015)は、上述のデータを分析した結果、高学歴女性の転職・再就職行動は、「一般的な意味でのキャリア・アップ、すなわち満足度の高い仕事を得て、それに不随して給与などの待遇もアップするというものではなく、それぞれが重視した希望を満たすべくキャリアの移動をしているといえるかもしれない」とのべている(杉浦、2015)。

このように、大卒女性の再就職が難しいのは、日本において、再就職市場が整備されていないことと関連している。個人が持っているスキルや過去の経験が再就職時に評価されにくく、それが高学歴女性の再就職を難しくしている。

興味深いのは、入社時に仕事へのモチベーションが高い女性ほど離職していることである(中野(2014)、杉浦(2015)、大沢・馬(2015))。²⁰その理由は、日本企業において、女性が結婚や出産で離職すると考え、男性と同じキャリア形成の機会を提供しないことにある。

しかし、女性の高学歴化が進み、仕事への意欲の高い女性もふえている。女性をグループで捉え、差別的な処遇をすると、仕事の意欲の高い女性ほど、離職することになる。大沢・馬(2015)は、学卒時に仕事へのコミットメントが高い女性のほうがそうでない女性よりも離職確率が高いことを見いだしている。

女性に対する差別的な雇用が企業の人材活用にマイナスに働いているのである。ここから、両立支援に加えて、女性労働者の差別的な取り扱いを禁止し、あらゆる側面において雇用の平等を確保する施策が、経済の発展にも資することがわかる。日本企業は、初期キャリアの段階から、女性労働者が自らのキャリアの発展性を展望できるようなやりがいのある仕事を割り当て、人材を育成することが重要になっている。²¹

4.1.3 日本の人事考課制度の問題

日本の雇用慣行のなかに、女性の活躍を阻む制度的な要因がある。日本的雇用慣行の中で基幹的業務に従事する男性正規労働者に暗黙の内に求められる（雇用保障をえる代わりに会社の命令にしたがって拘束的に働かなければならないという）「保障と拘束の交換」に育児や介護等の家庭責任を中心的に担うと想定された多くの女性労働者が応じられず、結果として基幹的・管理的業務へのキャリア形成を期待されない補助的業務を割り当てられがちである。

日本の企業の人事考課制度は、各個人の単位時間当たりの生産性によって評価するのではなく、長時間はたらいた労働者の方が、評価が高くなる傾向がある。すなわち、女性も基幹的業務に従事する男性正規労働者と同様の長時間労働や強い拘束を受容しない限り高評

²⁰ 中野丸佳 (2014)『「育休世代」のジレンマ』光文社、2014)、杉浦浩美「就労意欲と断続的キャリアー初職離職と転職・再就職行動に着目して」岩田正美・大沢真知子編著『女性が仕事を辞めるとき』(青弓社、2015)

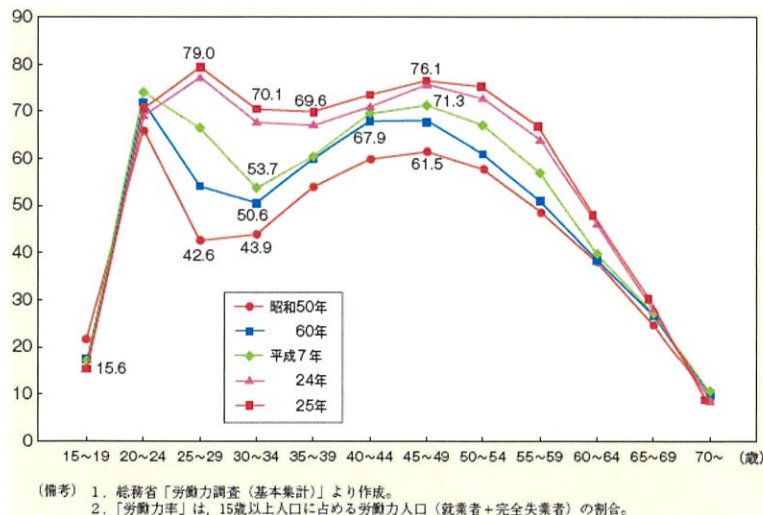
²¹ この点に関する詳細は、大沢[2015：21-27]に詳述されている。

価値を得ることが難しい。また、多くの女性は結婚し出産したら退職することが暗黙のうちに想定されている。そのために、多数の女性労働者は、昇進・昇格からはじめから除外されがちな周縁的労働者として採用・育成を受ける。そのために、就業への高いモチベーションを持つことが難しく、低処遇に見合った働き方の枠内に留まることで就業を継続したり、あるいは自らの能力や生産性よりも低い処遇を受けたと考えて労働市場から退出する。その結果、多くの女性労働者は、日本的雇用慣行の中核を担う人材として期待されない。しかし、このような女性の行動は、企業が男性稼ぎ主（片働き世帯）を標準とした雇用モデルを男性も女性も働く共働きモデルに変えていないことによっておきている。その意味で企業は自らの雇用システムにおいて女性人材を浪費しているといえる。この点については次節でさらに詳しくみていくことにしたい。

5 女性の年齢階級別労働力率に関する現状と課題

女性の年齢階級別労働力率の推移をみると(図表 13)、M 字カーブの底は、1975 年(昭和 50 年)の 42.6%(25～29 歳)から 2013 年の 69.6%(平成 25 年)へと浅くなる傾向がみられるが、解消には至っていない。

図表 13 女性の年齢階級別労働力率の推移 (単位：%)



出所) http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h26/zentai/ 閲覧日)2015 年 3 月 2 日

厚生労働省「21 世紀出生児縦断調査(平成 13 年出生児、平成 22 年出産児)」によれば、出産 1 年前に仕事をしていた母のうち、出産前後に仕事をやめた母の割合は、平成 13 年出生児の母の 67.4%から 13.3 ポイント減少したとはいえ、54.1%となっており、出産が女性の継続就業の一つのボトルネックとなっていることがうかがえる(図表 14)。

実際、『労働力調査』によれば、2014 年(平成 26 年)における女性の非労働力人口 2,908

万人のうち 303 万人が就業を希望していることから、女性の就業を可能にする条件の整備を一層進めることで労働力率を改善する余地がある（内閣府男女共同参画局編[2015: 55]）。

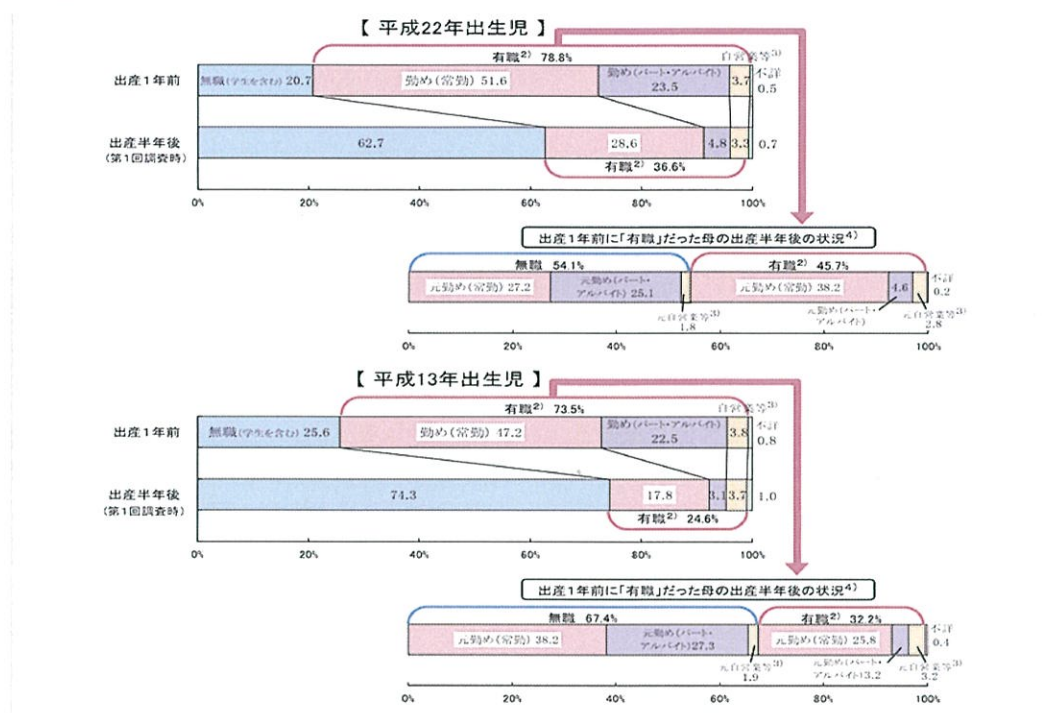
他の先進諸国と比較して我が国の M 字カーブの解消に時間がかかっている理由の一つとして、いわゆる日本的雇用慣行の中で基幹的業務に従事する男性正規労働者に暗黙の内に求められる（雇用保障を得る代わりに会社の命令にしたがって拘束的に働かなければならないという）「保障と拘束の交換」²²に育児や介護等の家庭責任を中心的に担うと想定された多くの女性労働者が応じられず、結果として基幹的・管理的業務へのキャリア形成を期待されない補助的業務を割り当てられがちであることが挙げられる。

日本の企業の人事考課制度は、各個人の単位時間当たりの生産性によって評価するのではなく、長時間働いた労働者の方が、評価が高くなる傾向がある。すなわち、女性も基幹的業務に、従事する男性正規労働者と同様の長時間労働や強い拘束を受容しない限り高評価を得ることが難しい。また、多くの女性は結婚し出産したら退職することが暗黙のうちに想定されている。そのために、多数の女性労働者は、昇進・昇格からはじめから除外されがちな周辺の労働者として採用・育成を受ける。そのために、就業への高いモチベーションを持つことが難しく、低処遇に見合った働き方の枠内に留まることで就業を継続したり、あるいは自らの能力や生産性よりも低い処遇を受けたと考えて労働市場から退出する²³。その結果、多くの女性労働者は、日本的雇用慣行の中核を担う人材として期待されない。しかし、このような女性の行動は、企業が男性稼ぎ主（片働き世帯）を標準とした雇用モデルを男性も女性も働く共働きモデルに変えていないことによっておきている。その意味で企業は自らの雇用システムにおいて女性人材を浪費しているといえる。この点については次節でさらに詳しくみていくことにしたい。

²² 山口[2013: 34]。

²³ 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013 年度）で「仕事のやりがい別にみた就業継続意向（個人調査・女性）」をみると、正規・非正規共に第 1 子妊娠判明時に「全くやりがいのない仕事」に就いていた者は 22.0%が「子供を産んでも仕事を続けたい」と回答した。一方、「非常にやりがいのある仕事」に就いていた者は 60.2%が「子供を産んでも仕事を続けたい」と回答しており、仕事のやりがいを強く感じている女性ほど出産後も仕事を継続する傾向がみられる。

図表 14 きょうだい数 1 人（本人のみ）の母の出産 1 年前の就業状況別にみた出産半年後の就業状況



資料：厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査（平成22年出生児）」

注：1）第1回調査の回答を得た者（総数「平成22年出生児」38,554、「平成13年出生児」47,010）のうち、母と同居、きょうだい数1人（本人のみ）の者（総数「平成22年出生児」18,100、「平成13年出生児」22,914）をそれぞれ集計している。

2）「有職」には、育児休業中等の休業を含む。

3）「自営業等」は、「自営業・家業」、「内職」、「その他」である。

4）出産1年前に「有職」だった母の出産半年後の状況は、母の出産1年前の就業状況「有職」の者（総数「平成22年出生児」14,261、「平成13年出生児」16,852）をそれぞれ100として集計している。

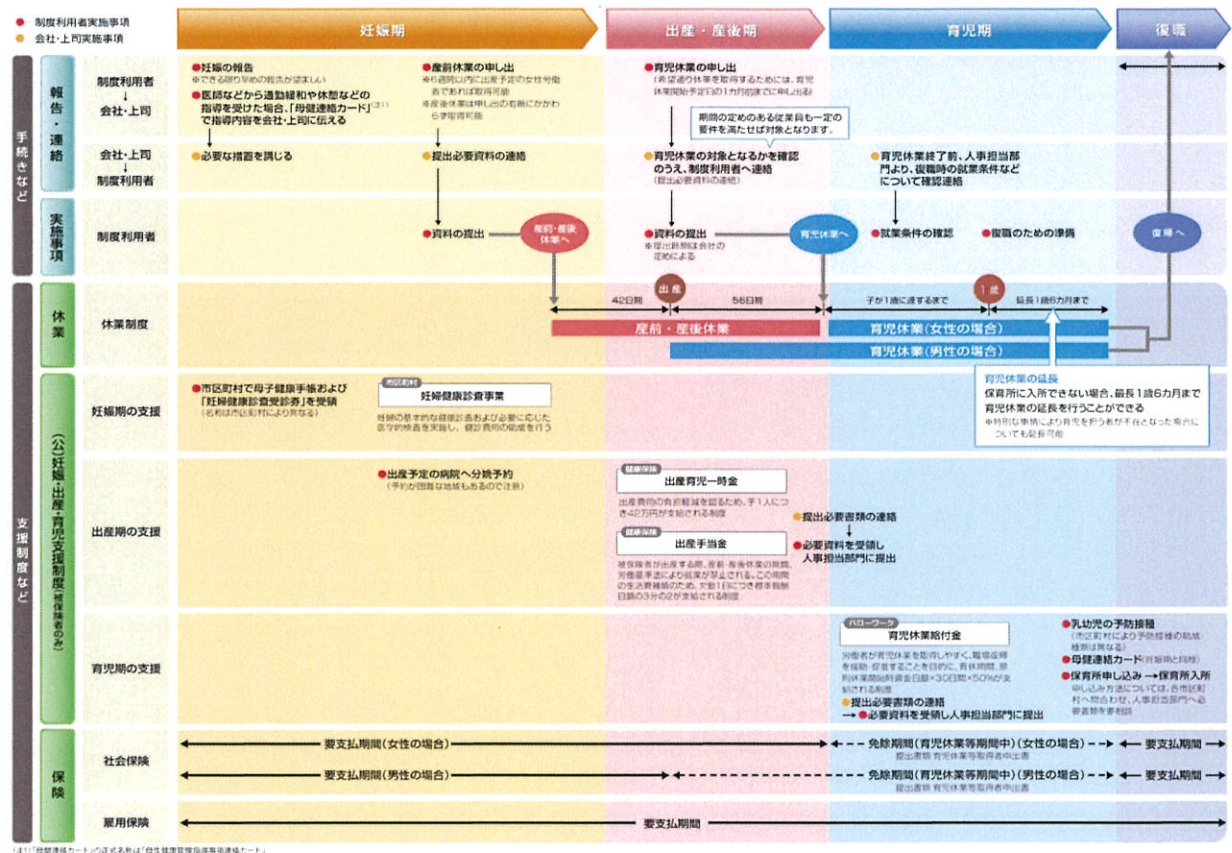
出所) <http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2014/26webhonpen/index.html>

閲覧日) 2015年3月2日

6 出産・育児が女性労働者の継続就業に与える影響

我が国では、女性が働きながら、婚姻、妊娠、出産等を理由として、解雇等の不利益な取扱いを受けることなく、安心して妊娠・出産を迎えるために、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に代表される各種の法律や制度の整備が進められてきた(図表 15。各制度の詳細については、次章を参照のこと)。

図表 15 産前・産後、育児休業、復職まで

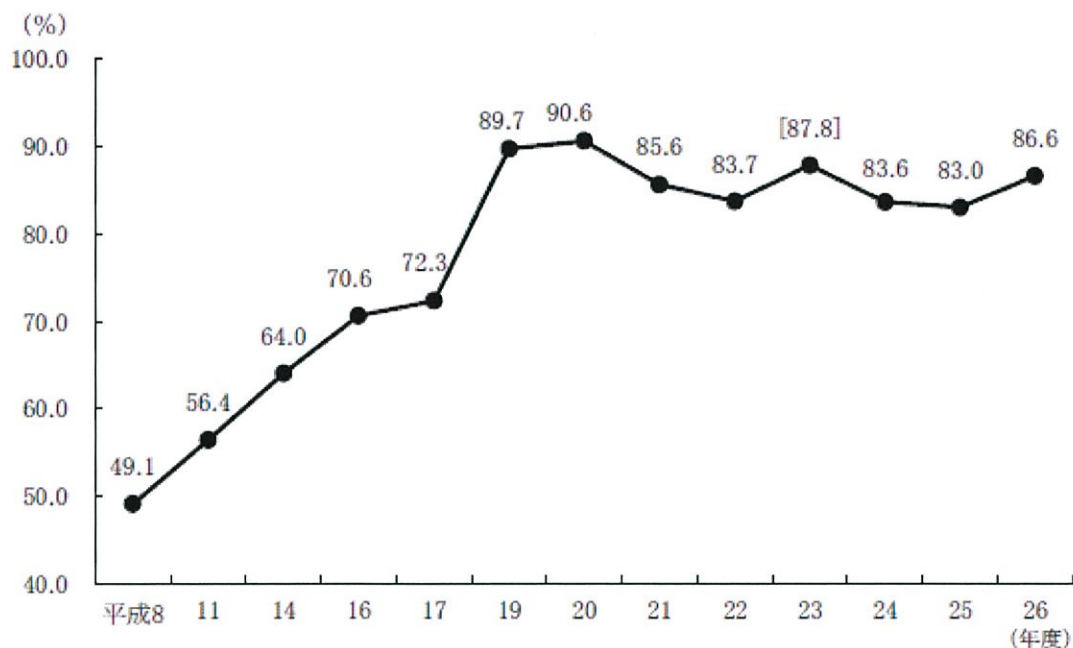


出所) <http://www.ryouritsu.jp/> 閲覧日)2015 年 3 月 20 日

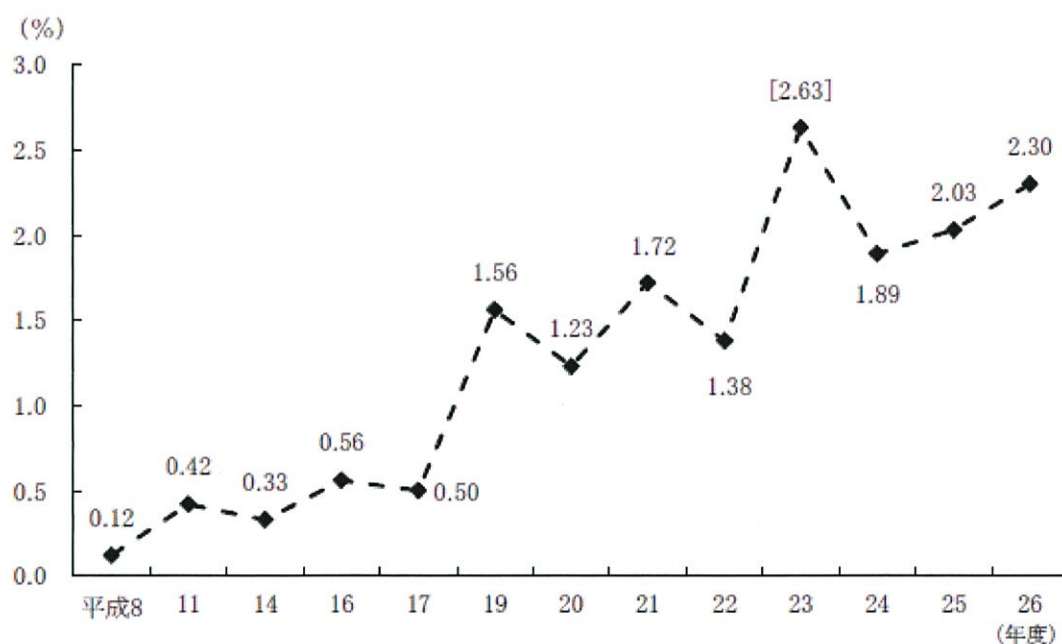
このような法制度の整備・充実によって、女性の育児休業取得率は増加してきた(図表 16-a)。厚生労働省「平成 26 年度雇用均等基本調査」によれば、2012 年(平成 24 年)10 月 1 日から 2013 年(平成 25 年)9 月 30 日までの 1 年間に在職中に出産した女性のうち、2014 年(平成 26 年)10 月 1 日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む)の割合は 86.6%にのぼる。一方、同時期に配偶者が出産した男性のうち育児休業を開始したとする割合は 2.13%である(図表 16-b)。

このように、女性の育児休業取得率が高くなってきたとはいえ、実際のところ、出産を契機として多くの女性労働者が継続就業を断念している。厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」(平成 22 年度)によれば、総合職女性は採用後 10 年経過時点で 65%が離職しており、企業における職位比較においては「すでに女性は 0 人」となっている企業割合がおおよそ半分を占める。近年、正規労働者を中心に、育児休業を活用して継続就業する割合が増えてきているものの、勤務時間面での問題や両立支援の雰囲気無さから仕事と生活との両立の難しさを感じている者も少なくない。

図表 16-a 女性の育児休業取得率の推移



図表 16-b 男性の育児休業取得率の推移



出所) <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-26r-07.pdf> 閲覧日)2015年10月4日

2012年に実施されたアンケート調査の結果によると、「家事・育児に専念するため、自発的に辞めた」と回答した正社員は、34.5%にすぎない。実際には、就業時間が長い、勤務時間が不規則（26.1%）、勤務先の両立支援が不十分だった（21.2%）といった両立環境が十分に整ってい

ないことが理由となって離職が生じている（三菱 UFJ リサーチコンサルティング、2012 年）。²⁴

さらに、継続就業を志向していても、就労を断念する女性も少なくない。いわゆるマタニティ・ハラスメントで心ならずも退職せざるを得ない状況に追い込まれたり²⁵、保育所に子どもを預けられなかったり（図表 17-a、17-b）、自身の恒常的な長時間労働によって子どもと接する時間を確保できなかったりするためである。

日本の職場では女性が結婚し出産すると昇進確率は大きく下がる。補助的な仕事に転換させられたり、いままでとは異なる部署に配属されたり、降格されたりする。2015 年に最高裁で判決が出され、このような本人の合意のない場合の出産による降格は違法となった。このような企業の行為は均等法により禁止されている。（均等法については後で述べる）。

こうみてくると、女性は出産することで、所得のロスというペナルティが課されることになる。そのために、出産の時期を遅らせたり、出産をしないという選択する女性も多い。それが出生率の低下につながるのである。

首都圏およびその近隣に居住する 25～49 歳の高学歴女性を対象とした調査（2011）によると、40 代前半の女性の 4 割は結婚していないかあるいは子供がいない（大沢、2015:53）。現行の日本の雇用システムは、女性に仕事か家庭かの選択をせまっているといえる。ちなみに日本の出生率の低下は、高学歴女性の非婚化や晩婚化によってもたらされている（津谷・樋口、2009）

加えて、先述の通り、配偶者である男性が、恒常的な長時間労働のために家事・育児等の無償労働にかかる時間が極めて短いことも、女性の活躍を阻む一因である。

男女がともに働き子育てや介護をするためには、そのための制度や職場環境の整備、やりがいのある仕事への参画、長期的なキャリア形成を念頭に置いた教育訓練等、働き方自体を根本的に見直すことも視野に入れた制度の設計・運用をおこなうことで、女性に出産ペナルティが発生しないようにすることが重要であろう。その際、育児や介護を中心的に担う者（多くの場合女性）に対して、特定の働き方（多くは短時間正社員や非正規労働者としての働き方）を選択することで両立を図らざるを得なくなるような設計・運用に陥らないよう十分注意する必要がある。また、現在の施策は、主として正規労働者を対象とするものであるため、これを男性正社員や非正規労働者を含めた全体の働き方の再考を展望する取組につなげていく一層の努力が望まれる。

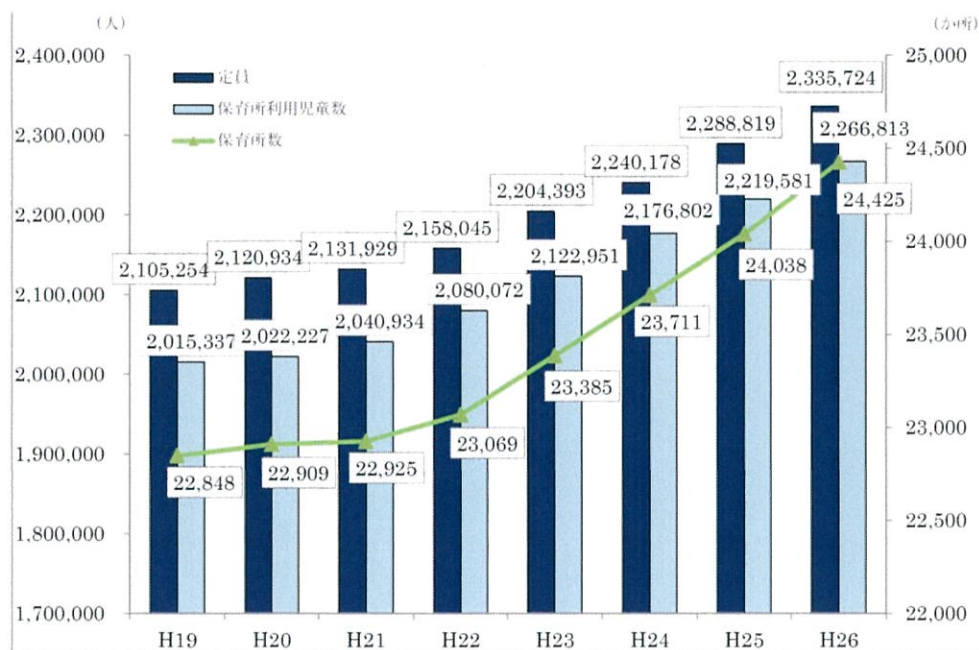
多くの識者が指摘するように、日本はいまだに共働き社会に完全に移行できていない。とはいうものの、次章や第 5 章でみるように、女性の能力活用の重要性に気づき、雇用制度を大きく変えている企業もある。また、法律も改正されている。以下では、その変化に

²⁴ 三菱 UFJ リサーチコンサルティング（2012）「平成 23 年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」。

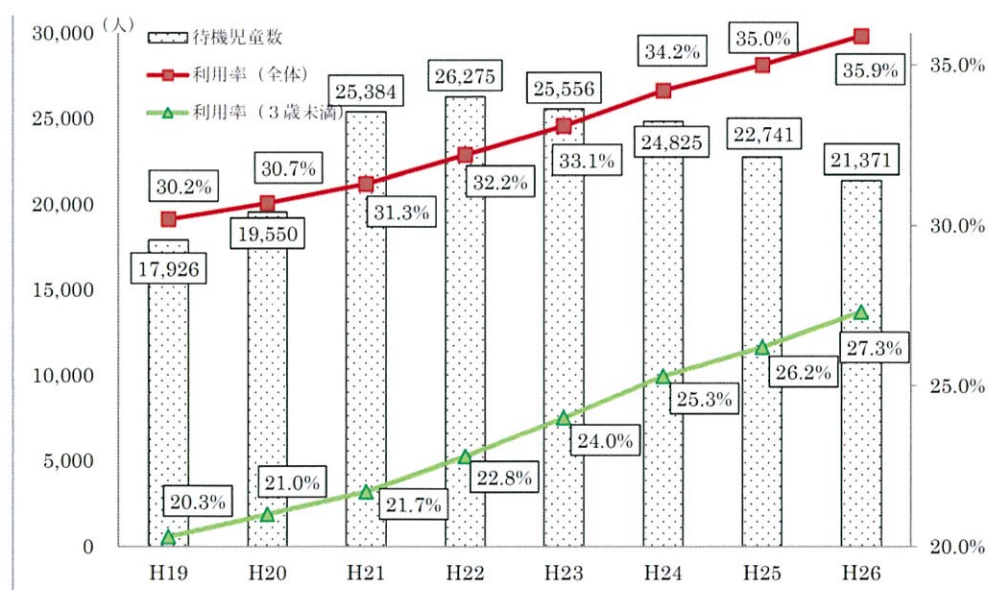
²⁵ マタニティ・ハラスメントの詳細については、杉浦[2009]を参照されたい。また、マタニティ・ハラスメントの実態については、例えば、連合非正規労働センターが 2013 年、2014 年に「マタニティハラスメント（マタハラ）に関する意識調査」を実施している。

ついてみてみよう。

図表 17-a 保育所定員数、利用児童数及び保育所数の推移



図表 17-b 保育所待機児童数及び保育所利用率の推移



出所) <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000057750.html> 閲覧日)2015年3月20日

7 意思決定層に占める女性労働者の割合

各種データから、民間部門及び公務部門における女性労働者の意思決定層への登用は、ゆっくりとしたペースながら徐々に進められつつあることが分かる。

厚生労働省「雇用均等基本調査」によれば、2013年度（平成25年度）に民間企業において女性の部長職相当職を有すると回答した企業割合は12.9%、課長相当職を有すると回答した企業割合は28.6%であった。5,000人規模以上の企業に限定すれば、部長相当職を有すると回答した企業割合は63.5%、課長相当職を有すると回答した企業割合は93.5%にのぼる。とはいえ意思決定層に占める女性労働者の割合が低位に留まっていることから（図表18）、徐々に増加する傾向にあるものの、企業内部で女性管理職がいまだ少数であるケースが少なくないことがうかがえる。また、図表18から、社長割合、上場企業における役員割合も高くないことがわかる。

図表18 民間企業における管理的業務に従事する女性の割合 (%)

	1995年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	備考
管理的職業従事者(公務及び学校教育を除く)		10.5	11.0	[12.4]	11.6	11.7	11.0	総務省「労働力調査」各年、年平均。2011年の数値は被災3県を除く全国の結果。
社長割合	5.2	6.5	6.8	7.0	7.2	7.3	-	帝国データバンク「全国社長分析」
役員(全上場企業)	0.1	1.2	1.3	1.4	1.6	1.8	2.1	東洋経済新報社「役員四季報」
民間企業(30名以上)における部長相当職(3年毎)	1.5	3.1	-	[4.5]	-	3.6	-	厚生労働省「雇用均等基本調査」各年度10月1日現在。2011年度の数値は被災3県を除く全国の結果。
民間企業(30名以上)における課長相当職(3年毎)	2.0	5.0	-	[5.5]	-	6.0	-	厚生労働省「雇用均等基本調査」各年度10月1日現在。2011年度の数値は被災3県を除く全国の結果。
民間企業(100名以上)における課長相当職以上	2.3	6.5	6.2	7.2	6.9	7.5	-	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」各年6月現在。
民間企業(100名以上)における部長相当職	1.3	4.9	4.2	5.1	4.9	5.1	-	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」各年6月現在。
民間企業(100名以上)における課長相当職	2.8	7.2	7.0	8.1	7.9	8.5	-	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」各年6月現在。
民間企業(100名以上)における係長相当職	7.3	13.8	13.7	15.3	14.4	15.4	-	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」各年6月現在。

一般社員(非役職)の女性比率を超える管理職の女性比率である産業はみられないことから、管理職登用に向けては採用を強化し母集団を厚くすることも視野に入れる必要がある

う²⁶。実際には、図表 18 にみられるように、民間企業(100 人以上)における係長相当職に占める女性の割合は 1995 年の 7.3%から 2013 年には 15.4%に増加しており、今後さらに上位の意思決定層への登用が期待される状況が生まれつつある。とはいえ、企業規模 30 人以上の企業において「女性採用なし(男性のみ採用)」という企業がおよそ 4 割に上っていたり²⁷、総合職採用者の男女比率はおおよそ 9 : 1 と女性の方が相当程度厳しくなっていたりすることから²⁸、採用はもちろん、女性社員による配置や教育訓練、さらに管理職の育成方針・行動等も含めた施策を進めていくことが重要であろう。

また、公務部門においても、民間企業と同様に、女性の政策・方針決定過程への参画状況はわずかながら高くなってきているものの、その歩みはゆっくりとしたものである(図表 19)。とくに管理的な地位に就いている女性公務労働者の数は少ないことから、公務部門においても女性の縦方向へのキャリア形成について、これまで以上に積極的な取り組みが求められよう。

図表 19 公務部門における女性の政策・方針決定過程への参画状況 (%)

	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	備考
本省課室長相当職以上の国家公務員(一般職)	2.3	2.5	2.6	2.7	2.8	3.2	人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査」 各年1月15日現在
指定職の国家公務員(一般職)	1.8	2.1	2.2	2.0	1.7	2.2	人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査」 各年1月15日現在
本省課室長相当職以上の国家公務員	2.2	2.4	2.5	2.6	2.7	3.3	内閣人事局(2013年までは総務省)、人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」2010年から2013年は1月現在、2014年は9月1日現在
指定職相当の国家公務員	1.7	2.0	2.1	1.9	1.6	2.8	内閣人事局(2013年までは総務省)、人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」2010年から2013年は1月現在、2014年は9月1日現在
地方機関課長・本省課長補佐相当職以上の国家公務員	5.1	4.8	4.9	5.1	5.3	5.6	内閣人事局(2013年までは総務省)、人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」各年1月現在
国家公務員採用試験からの採用者	-	26.1	26.6	25.8	26.8	26.7	内閣人事局(2013年までは総務省)、人事院「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」 各年4月30日時点の採用者数
国家公務員採用者(総合職(I種)試験等)	25.8	21.2	24.0	24.4	24.6	23.9	内閣人事局(2013年までは総務省)、人事院「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」 各年4月30日時点の採用者数
国家公務員採用者(総合職(I種)試験等事務区分)	30.6	25.7	26.2	28.6	27.3	27.5	内閣人事局(2013年までは総務省)、人事院「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」 各年4月30日時点の採用者数

26

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/sankoushiryou.pdf、13 頁。

27 厚生労働省「平成 22 年度雇用均等基本調査」。

28 厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」(平成 22 年度)。

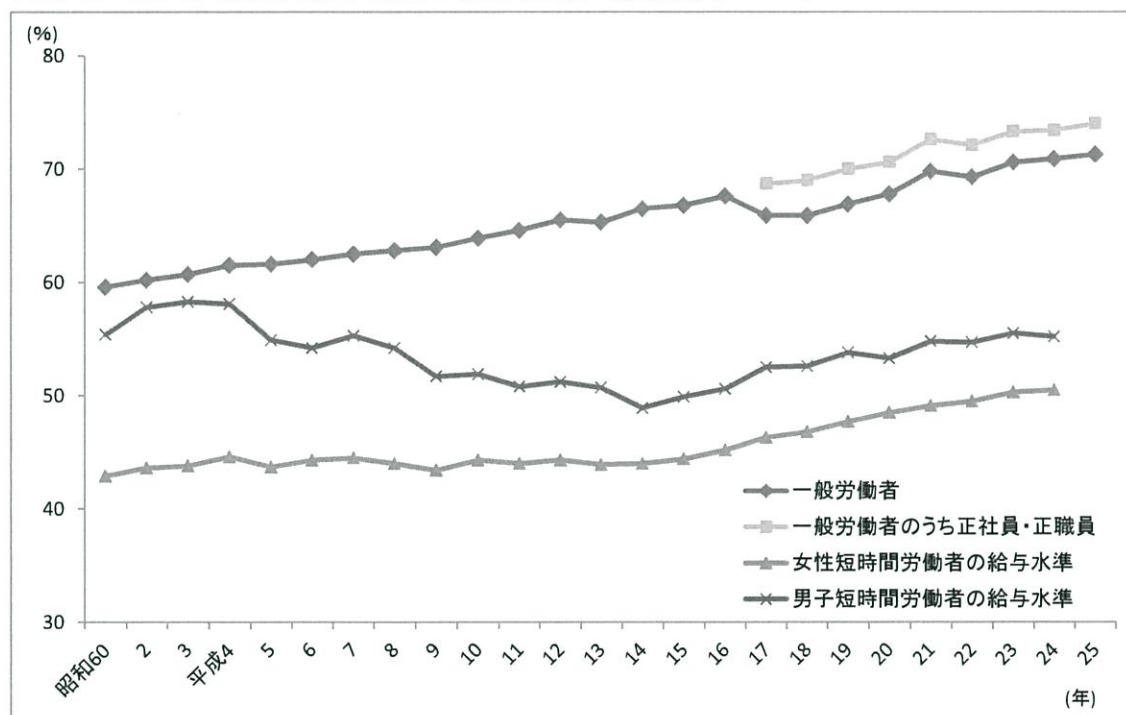
8 女性労働者の賃金

上述のような女性の活躍の現状を反映して、男女間賃金格差は、縮小傾向にあるとはいえ、他の先進諸国と比較すれば依然として大きい。

男性一般労働者の所定内給与額を100としたときの賃金格差は、女性の正社員・正職員、男女の正社員・正職員以外のいずれの賃金も、各差が縮小する傾向にある(図表20)。しかし、格差是正のテンポは緩慢である。

わが国で性別賃金格差が生じる理由として、第一に雇用形態間賃金格差が挙げられる。図表 1 から分かる通り、半数を超える女性は、賃金水準の低い非正規労働者として就業している。そこで、厚生労働省「平成 26 年賃金構造基本統計調査」で正社員・正職員以外の賃金をみると、男性では 222,200 円、女性では 179,200 円となっており、男女いずれも年齢階級が高くなってもほとんど賃金が上昇しない。また、企業規模や産業別にみても、正社員・正職員と比較して、あまり差がみられない。

図表 20 男女間所定内給与格差の推移(男性一般労働者=100)



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

2. 「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。

3. 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内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週の所定労働に数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

4. 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。

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とした場合の女性の所定内給与を算出している。

6. 男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間当たり平均所定内給与額の水準を算出したものである。

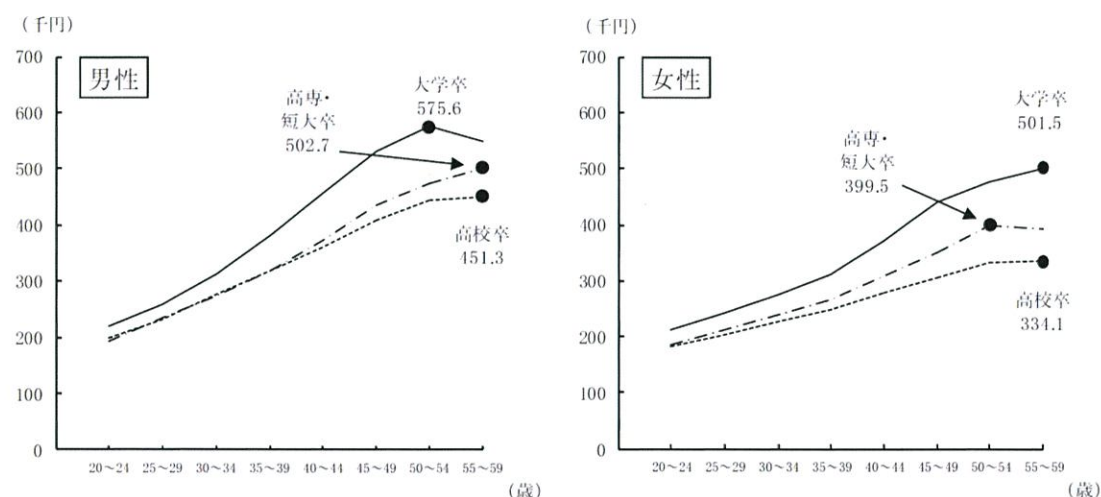
一方、同調査で一般労働者の賃金をみると、男女計299,600円(年齢42.1歳、勤続12.1年)、男性329,600円(年齢42.9歳、勤続13.5年)、女性238,000円(年齢40.6歳、勤続9.3年)であった。

男性の賃金を100とすると、女性の賃金は72.2と、男女間賃金格差は比較可能な1976年(昭和51年)調査以来、最小となっている。性別・年齢階級別にみると、男性の場合、賃金は20～24歳の202,500円から年齢階級が高くなるとともに上昇し、50～54歳で422,600円とピークに達した後に下降する。女性は、20～24歳の192,900円から45～49歳の263,500円でピークに達した後に下降する、緩やかな賃金カーブを描く。

図表21で標準労働者についてみれば、女性についても男性ほどではないものの、年齢階級が高くなるのに伴って賃金も上昇することがわかる。学歴別にみても、男女共に高学歴であるほど賃金カーブの傾きが急になっている。しかし、正社員・正職員における男女間賃金格差の主要因として、女性の平均勤続年数が男性のそれを比較して短いことや、管理職への登用といった職階の違い等が挙げられていることから²⁹、女性労働者のキャリア形成のあり方に関する取組も、性別賃金格差縮小に資すると考えられる。

山口(2008)は、男女の時間あたり賃金格差の3分の1強は短時間勤務者の割合が女性に多いことによって説明できるが、より大きな原因は正社員のあいだにみられる大きな男女間賃金格差によって説明できるとのべている。³⁰

図表 21 標準労働者の学歴、性、年齢階級別賃金



出所) <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2014/index.html> 閲覧日)2015年3月20日

さらに、ホワイトカラー正社員の男女の所得格差は、能力や生産性の違い(人的資本の蓄積の差)よりも、職業・労働時間・職階といった要因によってもたらされる。とくに、男女の所得格差に最も大きく影響するのは男女の職階の差(図表22)であるが、日本企業では、少なくとも長時間労働が昇進率に影響し、長時間労働の男女差が管理職割合の男女格差を

²⁹ 例えば、厚生労働省『男女間の賃金格差解消のためのガイドライン』を参照されたい。

³⁰ 山口一男「男女の賃金格差解消への道筋—統計的差別の経済的不合理の理論的・実証的根拠『日本労働研究雑誌』574:17-32。

生み出すことで、間接的には女性の活躍を阻む長時間労働重視のわが国の企業慣行の改善が、男女の所得格差の是正にも重要であることを指摘する(山口[2014])³¹。このように考えれば、これまでのように男性の総合職の働き方を基準とする単線のキャリアモデルの再考に踏み込まねば、女性労働者の多様な可能性を活かしきれない働き方が再生産されることになりかねない。そのため、管理職の長時間労働を解消し、多様な働き方の選択肢をふやすことで男女間賃金格差の是正につながるといえよう。

図表 22 男女間の賃金格差の要因

調整した事項	男女間格差 (原数値)	男女間格差 (調整済み)	男女間格差の 縮小の程度
勤続年数	69.8	<u>75.0</u>	<u>5.2</u>
職階	72.1	<u>81.6</u>	<u>9.5</u>
年齢	69.8	71.0	1.2
学歴	69.8	71.0	1.2
労働時間	69.8	70.6	0.8
企業規模	69.8	70.3	0.5
産業	69.8	66.9	-2.9

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」結果を用いて算出。

※ 労働時間については、時間当たり賃金により格差を再計算した。その他の項目については、それぞれの項目について、女性の労働者構成が男性と同じと仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合、格差がどの程度縮小するかをみたもの。

9 労働組合、企業経営、労働争議の解決・調停における代表・ボイスリーダーシップのジェンダー分析

民間及び公務部門において意思決定層に占める女性労働者の割合と同様、各種団体における女性の参画状況も、著しく進んでいるとは言い難い(図表 23)。連合傘下の組合における中央執行委員は、1995年の5.6%から2014年の9.3%へと、穏やかに増加している。しかし、経済同友会や商工会議所をはじめとする各種経済団体では、女性の参画が端緒についた段階といえよう。

³¹ さらに、女性正規労働者の大半が事務職であるという点が、男女の所得格差解消の大きな障害であることを明らかにしている。詳細については、山口[2014: 34]を参照されたい。

図表 23 各種団体における女性の参画状況

	1995年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	備考
経済同友会		6.4	7.5	6.4	7.1	6.9	7.8	経済同友会調べ 2010年9月、2011年11月、その他各年10月現在
日本経済団体連合会		0.3	0.5	0.5	3.8	3.8	0.0	日本経済団体連合会調べ 2011年11月、その他各年10月現在
業種別全国団体及び地方別経済団体		-	-	-	-	-	-	日本経済団体連合会調べ
日本商工会議所		0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	日本商工会議所調べ 各年4月現在
商工会議所(514会議所)		1.4	1.6	2.0	1.6	1.9	-	日本商工会議所調べ 各年3月現在
全国商工会連合会		4.0	4.0	4.0	4.2	4.0	2.0	全国商工会連合会調べ 2010年9月、2011年6月、2012年7月、2013年10月、2014年4月現在
都道府県商工会連合会		5.4	5.7	5.5	5.4	5.3	5.9	全国商工会連合会調べ 2010年9月、その他各年4月現在
全国中小企業団体中央会		1.7	1.6	1.6	1.7	1.7	1.6	全国中小企業団体中央会調べ 各年7月現在
都道府県中央会		1.2	1.1	1.3	1.3	1.3	1.3	全国中小企業団体中央会調べ 各年4月現在
労働組合(連合)		25.0	24.5	26.8	31.0	26.4	26.4	日本労働組合総連合会調べ 2010年9月、その他各年10月現在
連合傘下の組合における中央執行委員	5.6	7.4	7.3	9.3	8.7	-	9.3	日本労働組合総連合会調べ 各年12月現在

厚生労働省都道府県労働局雇用均等室では、男女均等取扱い等に関するトラブル、育児・介護休業等に関するトラブル、パートタイム労働者の差別的取扱い、均等待遇および通常の労働者への転換推進措置などに関するトラブルが生じた場合、当事者の一方又は双方の申出があれば、(ア)都道府県労働局長による紛争解決の援助、(イ)機会均等調停会議、両立支援調停会議、均等待遇調停会議による調停、の2つの制度によって、トラブルの早期解決のための援助を行っている。実際の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談、紛争解決の援助、是正指導については、厚生労働省「都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」で確認することができる。平成25年度は、第一に、婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、母性健康管理に関する相談が2,090件寄せられた。また、母性健康管理の是正指導件数は、4,101件にのぼった。第二に、労働者からの育児・介護休業法に関する相談のうち、介護関係の権利の侵害等に関する相談が415件寄せられた。介護関係について9,877件の是正指導を行っており、特に「介護のための所定労働時間の短縮措置等(23条)」については2,888件であったが、紛争解決の援助(労働局長による紛争解決の援助と両立支援調停会議による調停)は9件にとどまった。第三に、雇用均等室では、パートタイム労働法に関し、8,583事業所に対して、「通常の労働者への転

換」や「労働条件の文書交付等」等の是正指導を実施した。

このように、各種団体における女性の参画を推進する動きが少しずつ出始めているし、男女均等をめぐるトラブルへの対処といった措置も、徐々に進み始めている。この動きを加速すべく、一層の対策が求められよう。

◆参考資料

阿部彩（2011）「貧困のジェンダー差」季刊社会保障研究、Vol. 47, No.1.

大沢真知子[2015]『女性はなぜ活躍できないか』東洋経済新報社。

馬欣欣[2015]「高学歴女性の学卒時のキャリア意識と転職行動—逆選択はおきているのか」『現代女性とキャリア』第7号、pp.87~104.

大山典広（2013）『生活保護 vs 子供の貧困』PHP 新書。

厚生労働省（2010）「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書」。

杉浦浩美[2009]『働く女性とマタニティ・ハラスメント—「労働する身体」と「産む身体」を生きる』大月書店。

周燕飛(2015)「専業主婦世帯の貧困：その実態と要因」RIETI Discussion Paper Series 15-J-034.

津谷典子・樋口美雄編著[2009]『人口減少と日本経済』日本経済新聞社。

独立行政法人労働政策研究・研修機構編[2013]『「短時間労働者の多様な実態に関する調査」結果— 無期パートの雇用管理の現状はどうなっているのか—』JILPT 調査シリーズ No.105。

内閣府男女共同参画局編[2014]『男女共同参画白書 平成 26 年版』ウィザップ。

内閣府男女共同参画室編[2015]『男女共同参画白書 平成 27 年版』勝美印刷。

本田一成[2010]『主婦パート 最大の非正規雇用』集英社。

熊沢誠[2000]『女性労働と企業社会』岩波書店。

山口一男[2013]『女性活躍の推進と日本企業の機能不全脱却について』経済産業研究所、RIETI Policy Discussion Paper Series 13-P-002。

山口一男[2014]『ホワイトカラー正社員の男女の所得格差—格差を生む約 80%の要因とメカニズムの解明』経済産業研究所、RIETI Discussion Paper Series 14-J-046。

4章 法律、政策、措置及び制度(メカニズム)のレビュー

日本における男女平等を目指す法的・政策的措置は、第二次世界大戦後に様々な形で取り組まれてきた。長年にわたる取り組みの積み重ねによって、女性の社会的地位の向上や雇用の場での男女平等にかんする法制度の整備が徐々に進み、近年では「男女共同参画社会基本法」が成立し、2013年の安倍総理による成長戦略スピーチで、女性の活躍を成長戦略の中核の一つと位置付けられるに至っている³²。しかし、各種法整備が進み、多くの政策が実施されているにもかかわらず、現在も「男は仕事・女は家庭」という役割分業の固定化から完全に免れたとも、社会保険制度や配偶者控除制度も女性の就業を通じての経済的自立に資しているともいいがたい状況である。

そこで、本章では、男女共同参画社会の実現を考える上で、次の作業を行う。まず、我が国の戦後女性労働政策について、(1)労働基準法政策(女性関係規定)、(2)男女雇用機会均等法政策、(3)育児・介護休業法政策の3つに大別して概説し³³、その現状と課題を概観する。そのうえで、男女共同参画社会の実現に向けた課題について展望する。

1 労働基準法政策(女性関係規定)の変遷

我が国の戦後女性労働政策について、第一に、労働者の労働条件や雇用管理にかかわる労働基準法やパートタイム労働法を中心とする労働基準法政策が挙げられる。

1947年に施行された労働基準法は、最低労働基準の確保の実現を目指したものである。成立時には、母性保護や体力面で男性と差があること等から、女性労働者に対して各種の保護規定が盛り込まれた。具体的には、時間外労働の制限や深夜業の原則禁止といった労働時間規制、産前産後休暇(各6週間)や就業時間中の育児時間の確保および生理休暇等の母性保護にかかわるもの、賃金に関して性別による差別的取り扱いの禁止等が含まれる。

その後、時間外労働規制や深夜業のごく一部について緩和はあったものの、労働基準法の大幅な改正が行われたのは、1980年代半ば以降であった。すなわち、1986年の男女雇用機会均等法の施行に合わせて、労働基準法の女子保護規定が緩和されたのである。この改正によって、母性保護が強化される一方で、女性全体への保護規定は緩和された。具体的には、時間外労働の規制緩和や、産後休業を8週間に延長したり、危険有害業務の就業制限を残したりするといった、妊娠・出産にかかわる女性労働者を中心とする規制を残す一方で、女性全体への保護規定の緩和・廃止等の改正が行われた。

母性保護を除く女性全体への保護規定の緩和傾向は、その後の一連の法改正でも推し進められた。1989年省令改正では、深夜業の禁止の例外範囲が一部拡大された。また、1994

³² この点については、安倍総理が2013年4月19日に行った成長戦略でのスピーチで言及している。

³³ 本章の政策・法制度の概要については、特に断りのない限り、主として独立行政法人労働政策研究・研修機構編[2011]に依拠している。とはいえ、あり得べき誤謬は筆者の責に帰するものである。

年省令改正では、非工業的事業の週単位の時間外規制の4週36時間への緩和や、時間外労働・深夜労働の規制の例外となる専門業務従事者の範囲が拡大された。

さらに、1999年の基準法改正では、この傾向がさらに推し進められ、母性保護規定を除く女性保護規定が廃止された。一方、育児・介護にかかわる男女労働者の権利として、別途、育児・介護休業法で休業期間や時間外労働の上限等が設けられた。その後、2007年に、基準法で女性の坑内労働についても、妊娠婦や作業目的の入坑以外は、禁止が解除された。

一方、その多くを女性労働者が占め、数的な面からも担う業務の面からも益々重要性を増しつつあったパートタイム労働者に関しては、1993年にパートタイム労働法(「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)が制定された(1993年12月施行)。当初のパートタイム労働法は、呼び方は異なっているが「1週間の所定労働時間が同一の事務所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」に当てはまる者を対象とした。短時間労働者の労働条件の明示、通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保、常時10人以上の労働者を使用する事業主は、短時間労働者に適用される就業規則を整備すること等を、事業主に課した。

同法は、施行後3年後の見直し規定に基づく検討を経て、2003年にパートタイム労働指針が改正された(2003年10月より適用)。この改正では、通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方が新たに導入され、労働政策審議会雇用均等分科会での検討を経て(2006年7月～2007年1月)、2007年に改正パートタイム労働法が公布・施行された。2007年改正では、(1)雇い入れにあたって、昇給の有無や退職手当の有無等の一定の事項について文書等による労働条件の明示、(2)待遇の決定にあたって考慮した事項についての説明の義務、(3)「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の待遇を差別的取扱の禁止、(4)「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」以外のパートタイム労働者の賃金、教育訓練、福利厚生等の取扱について、賃金や教育訓練は均衡のとれた待遇のために職務の内容、成果、能力、経験等を勘案して決定するよう努めると共に、福利厚生利用の機会をパートタイム労働者にも与える配慮義務、(5)通常の労働者への転換推進に資する措置、等が定められた。

その後、2014年に改正パートタイム労働法が成立・公布された(2015年4月1日より施行)。同改正のポイントは、以下の点である³⁴。すなわち、(1)パートタイム労働者の公正な処遇の確保として、(1-a)正社員と差別的取り扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大、(1-b)パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない、(2)パートタイム労働者の納得性を高めるための措置として、(2-a)パートタイム労働者を雇い入れた時は、雇用管理の改善措置の内容について事業主が説明しなければ

³⁴ 以下のポイントについては、厚生労働省編[2014]に依拠している。なお、2014年改正のポイントの詳細については、<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000061842.html>(閲覧日 2015年6月15日)を参照されたい。

らない、(2-b)パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対処するために必要な体制を整備しなければならない、(3)パートタイム労働法の実効性を高めるための措置として、(3-a)パートタイム労働法の規定に基づく報告をしなかったり、虚偽の報告をした場合は、20万円以下の過料に処せられる、(3-b)雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主が、厚生労働大臣の勧告に従わない場合は、厚生労働大臣は事業主名を公表することができる、等が定められた。

総じて、労働基準行政に関しては、改正によって、女性を特別に扱っている制度の廃止・緩和が進められた³⁵。これは、雇用面の男女平等に限れば一定の合理性をもち、長時間労働や深夜労働が法的に可能になったことで、女性が配属されることが難しかった職域への女性進出を後押しすることになった。しかし、女子保護規定の廃止・緩和は、男女の働き方自体を見直すものではなく、女性が男性並みに働くという条件を作り出し、仕事と家庭責任との同時達成を求められて過大な負担を強いられたり、「仕事か家庭か」の選択を迫られたりした。また、法的規制が存在するにも拘らず、正規労働者を中心として恒常的な長時間労働を企業から要請され、有給休暇取得率も向上しない現状をみれば、家庭責任の主たる担い手となることが多い女性のほとんどは、仕事と生活との調和が取りやすい非正規雇用や、正規雇用であったとしても一般職など管理職昇進機会の極めて少ない職を選択することになる。パートタイム労働法も、均衡待遇の推進に資する面があったものの、従事する職務の内容や責任に見合う処遇を受けられているか、職業能力開発や正社員としての中途採用の仕組みづくりを進められているか等、正規・非正規双方の働き方を見直し、性別や年齢を問わず誰もが自らにとって望ましい働き方・生き方を選択でき、いずれの働き方を選択しても不利益を被ることがない社会の実現に向けては道半ばである。女性の活躍を一層推進するために、労働者が恒常的な長時間労働を実質的に受容している前提での企業内キャリア形成のあり方にとらわれることなく、個別企業における労働時間管理を含めた雇用戦略の再考を促すとともに³⁶、現状の労働法制について男女労働者の健康や仕事と生活の調和という観点から見直すことを視野に入れていくことも求められよう。

2 男女雇用機会均等法政策の変遷

我が国の戦後女性労働政策について、第二に、均等法を中心する雇用分野における男女平等にかかわる法政策が挙げられる。

³⁵ これは、母性保護を除く女性保護規定について差別的効果があるとみなされる可能性があったためである。

³⁶ 山口[2013]は、データ分析の結果、時間外労働は男性より女性にとってむしろ管理職要件となっていると考えられるため、ワーク・ライフ・バランスとキャリアとは両立しないことを示し、このようなキャリア形成のあり方を変えない限り、女性が家庭を持ち育児をしながら昇進を目指すのは難しい、と指摘している。意思決定層に占める女性労働者の割合を増やすためには、こういったあり方の変革が求められよう。そうでなければ、女性が家庭を持ち育児をしながら昇進を目指すのは難しいと考えられる。

均等法は、1979年に国連総会で採択された女子差別撤廃条約批准のための条件整備の一環として、1986年に勤労婦人福祉法の改正法として成立した³⁷。同法は、教育訓練(9条)、福利厚生(10条)、定年・退職・解雇(11条)を列挙し、差別的な取り扱いを禁止した³⁸。また、婚姻・妊娠・出産・産前産後休暇を理由とする解雇も禁止された。さらに、平等規定に関する紛争については、都道府県婦人少年室を施行機関として紛争解決の援助や助言・指導・勧告(14条)に加えて、機会均等調停委員会における「調停」の手続きが設けられた(15条以下)。なお、勤労婦人福祉法に盛り込まれていた職業指導や職業能力開発関係の女性への援助規定、女性のみ育児休業の努力義務規定は、均等法に引き継がれた。そのうえで、女性への再就職支援、再雇用特別措置についての規定が新設された。

同法の施行は、人々の男女平等意識を高めた。結果、それまで採用実績が乏しかった技術職等の職域へと女性の就業を拡大したり、管理的地位への昇進・昇格を前提としたいわゆる「総合職」として働く道を拓いたりするといった、積極的な効果がみられた。とはいえ、誕生当時の均等法は、多くの改善課題を指摘されていた。まず、同法は、新立法ではなく、既存法の改正という形をとり、法律名に「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」とある通り、「男女の均等な機会及び待遇の確保等」は「女子労働者の福祉の増進」の中に位置づけられ、「女子のみ雇用」のように女性労働者が有利に扱われている場合は均等法の関与するところではないとされていた³⁹。また、募集・採用(7条)、配置・昇進(8条)については、努力義務規定にとどめられたことも、労働大臣が指針を定めて具体的に努力すべき事項を明らかにしたとはいえ、改善課題として挙げられる。「調停」の手続きについても、強制力がなかった上に、調停開始にあたっては、室長が必要性を認め、かつ両当事者の同意が要件とされており、ほとんど機能しなかった。

その後、均等法は、1989年、1994年の省令ベースの制度緩和が実施された。1989年の省令改正では、独身寮の貸与についても差別禁止対象となった。1994年の指針の内容変更では、募集・採用については、女性の排除だけでなく採用人数限度の設定自体をなくす努力、採用試験実施に際して女性に不利な取り扱い、婚姻等による配置昇格からの排除等が、新たに指針の内容に加えられた。

さらに、1992年、1995年改正では、育児休業、再就職支援、再雇用特別措置等の規定の削除を通じて、その目的が修正された。さらに、1995年の世界女性会議(北京会議)で日本

³⁷ 中窪[2015]は、女子差別撤廃条約批准以外に均等法成立を促した要因の一つとして、判例による男女平等法理の定着があったと指摘している。同時に、法制度に至る困難な状況として、男女平等法制化自体に反対する勢力も強く、社会的論争になったという当時の時代背景にも触れている。

³⁸ ただし、教育訓練、福利厚生については、労働省令で定めるものという限定がついていた。

³⁹ このような取り扱いは、男女平等の理念に反するのみならず、女性が定型的・補助的業務に割り当てられる結果として性別職務分離につながりかねず、さらには女性労働者が特定の業務への就業に固定化してしまいかねないことが危惧された。

が採択した北京行動綱領に基づいて実施された 1997 年改正（1999 年施行）では、労働基準法の女性保護規定の解消とあわせて、内容が大きく変更された。第一に、努力義務規定であった募集・採用、配置・昇進は、いずれも差別禁止規定となり、教育訓練についても労働省令による限定がなくなった。第二に、女性に対する優遇も、差別的な根拠を有することから原則禁止し、例外として、いわゆるポジティブ・アクションの許容する規定を新設した。第三に、母性健康管理に係る措置が義務規定へと強められた一方で、妊産婦を除く女性労働者に対しての女性保護規定が撤廃された。第三に、妊産婦を除く女性保護規定の撤廃によって、女性の時間外・休日労働および深夜労働を制限する条文自体が削除され、男性と同じ取扱いになった⁴⁰。第四に、いわゆるセクシュアル・ハラスメント防止について、事業主の配慮義務とする規定が新設された。第五に、事業主が勧告に従わなかった場合に企業名を公開する、一方のみの申請によって調停を開始する、といった実効性確保措置も講じられた。これらの改正で、母性健康管理措置の義務化が図られる一方で、女性労働者の福祉や活用の視点からの支援措置が削除された。結果、均等法は、雇用の場における性差別禁止と母性保護のみの法律となった。

2006 年改正(2007 年施行)の特徴は、以下の 5 点である。第一に、いわゆるポジティブ・アクションを除いて、均等法は、これまでの女性労働者に対する差別の禁止から、男女労働者に対する差別の禁止へと変化した。すなわち、男性労働者も均等法の保護対象に取り込まれ、これまでの女性差別のみを禁じる片面的規制から包括的性差別禁止法へと発展した。第二に、日本政府が 2003 年に女性差別撤廃委員会(CEDAW)に提出したレポートに対して間接差別禁止を均等法に盛り込むよう勧告が出されたことを受けて、合理的な理由がない間接差別に対する禁止規定が新設された。実際の間接差別の適用対象は、厚生労働省令で定められた下記の 3 つに限定されている。すなわち、(1)募集採用に当たって、労働者の身長・体重・体力を要件とすること、(2)コース別雇用管理における総合職の労働者の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること⁴¹、(3)労働者の昇進に当たり、異なる事業場への転勤経験を要件とすること、の 3 つである⁴²。第三に、差別禁止対象事項に、降格、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨、労働契約の更

⁴⁰ 「激変緩和措置」によって、育児・介護を行う女性労働者に対しては、時間外労働に関して特別の限度時間が 3 年間に限り適用された。また、新たに女性を深夜業につかせる場合に備え、安全確保など就業環境の整備が努力義務として求められた。

⁴¹ (2)については、2013 年の男女雇用機会均等法施行規則を改正する省令等を公布し、「間接差別となるおそれがある措置として省令に定める 3 つの措置」のうち、コース別雇用管理における「総合職」の募集または採用に係る転勤要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加するよう、変更を行っている(2014 年 7 月 1 日施行)。これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別に該当することになった。

⁴² 間接差別禁止の対象として、これら 3 点が取り上げられた理由や、そもそも列举方式が妥当か、といったことについては、論点の一つとなっている。とはいえ、この点について踏み込んだ見解を示すことは、本稿の課題を超える。

新(6 条)が加えられ、男女を問わない事項として整理された⁴³。第四に、妊娠・出産にかかわる差別禁止規定に関しては、別規定が設けられた (9 条)。これは、保護の対象が女性一般ではなく、妊産婦であることを示している。第五に、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの発生を防止するために、事業主が雇用管理上必要な措置を取るよう義務付けられているが、これが「配慮」義務から「措置」義務へと強化された。さらに、これまでは女性のみであった対象が拡大され、男性に対するセクシュアル・ハラスメントも措置の対象になった。また、事業主が講じなければならない最低限の措置も明示された。

このように、均等法は、「福祉」的視点の濃いものから、幾度もの改正を経て、女性労働者に対する片面性が解消され、男女労働者が等しく育児や家族の介護で就業を中断することなく継続して能力を発揮することに資する法へと、その重心を移していった。一方で、雇用管理区分や雇用形態の違いを理由とする、行き過ぎた待遇差別の解消、性中立的に見えても適用した結果男女間に賃金格差を生じさせるような不合理な基準を解消できるような間接差別の基準づくり、いわゆるマタニティ・ハラスメントを含めた男女労働者がハラスメントから心身の健康を守るための従来以上に実効性のある措置、女性労働者がより能力を発揮できるようにするための公的政策による「積極的是正措置」の充実、といった点については、今後さらに議論を尽くす必要があろう。

3 育児・介護休業法政策の変遷

我が国の戦後女性労働政策について、第三に、家庭責任を担う労働者の雇用継続に資する育児・介護休業法政策が挙げられる。

我が国の育児休業制度に法律化の淵源は、1972 年に制定された勤労婦人福祉法に求められる。同法には、女性労働者に対する育児休業の実施等が、事業主の努力義務として、初めて法律に明記された。

その後、育児休業制度の法制化は、少しずつ拡大・充実していった(図表 2)。1975 年には、「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」が制定され、対象が特定職種の女性公務員と限定されてはいたものの、育児休業が請求権として保障された。1986 年の均等法では、事業主に対して、女性労働者について育児のための便宜の供与の努力義務を設けていた⁴⁴。

育児休業が男女労働者の権利として認められたのは、1992 年に育児休業法（後の育児・介護休業法）が施行されて以降である。同法は、人手不足と出生率低下を背景に、育児休

⁴³ なお、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いについては、本改定時に別規定に切り出された。実際には、近年の我が国において、いわゆるマタニティ・ハラスメント問題等、妊娠・出産を巡る紛争が多数生じており、いくつかの重要な判例が示されている（一例をあげれば、2014 年の広島中央保健生協事件・最 1 小判平成 26・10・23 労判 1100 号 5 頁）。現在では、このような妊娠・出産による不利益禁止の強化によって、差別が放置されず、男女間の実質的な平等の実現に資するような措置が求められるということと解される。

⁴⁴ ただし、実際は努力義務であったため、普及度はあまり高くなかった。

業制度への社会的関心の高まりや女性労働者の増加に対応するために、育児を行う労働者の雇用継続による福祉増進、経済社会の発展を目的として成立した。

1992 年時点では、1 歳未満の子を養育する男女労働者に対して育児休業の請求権を保障するものであったが、1995 年改正に際して介護休業が創設された(介護にかんする部分については 1999 年施行)。それに伴って、名称も「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」)に改められた。この改正により、同法は、育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援することを目的とした総合的なものになった。1995 年改正では、要件を満たしている者に対して、はじめて育児休業中の所得補償として雇用保険から育児休業給付金(休業前賃金の 20%)が支給されるようになり⁴⁵、その後の改正で支給額は徐々に拡充されていった⁴⁶(図表 1)。

図表 1 育児休業給付に係る主な制度変遷

	2000年改正以前 (1995年4月創設)	2000年改正 (2001年1月施行)	2007年改正 (2007年10月施行)	2009年改正 (2010年4月施行)	2014年改正 (2014年4月1日施行)
給付率	25%	40%	50%	50%	67%
	育児休業基本給付金: 20%	育児休業基本給付金: 30%	育児休業基本給付金: 30%		※男女ともに育児休業を 取得することを更に促進 するため、育児休業給付 (休業開始前賃金の 50%を支給)につ いて、休業開始後6月 につき、給付割合を67%に 引き上げ
	職場復帰給付金: 5%	職場復帰給付金: 10%	職場復帰給付金: 20%	※全額休業期間中に 支給	
			※2009年度末まで (暫定措置)	※暫定措置の期限を 「当分の間」に延長	

平成7年4月1日(育児休業給付創設)

給付率25%(育児休業基本給付金20%、育児休業職場復帰給付金5%)

平成13年1月1日

給付率を25%→40%に引上げ(育児休業基本給付金 20%→30%、育児休業者職場復帰給付金 5%→10%)

平成17年4月1日

給付期間の延長(養育する子が1歳まで→一定の場合には1歳6か月まで)

平成19年10月1日

少子化対策及び雇用の安定に資するとして、給付率を40%→50%に引上げ

(育児休業基本給付金 30%(変更無し)、育児休業者職場復帰給付金 10%→20%)<平成21年度末までの暫定措置>

平成22年4月1日

・少子化対策としての要請等を勘案し、暫定措置の期限を「当分の間」に延長

・育児休業を取得しやすくし、就業継続を援助・促進するため、休業中と復帰後6ヶ月に分けて支給していた給付を統合し、全額(50%)を休業中に支給

平成22年6月30日

同一の子について配偶者が休業をする場合については、子が「1歳2ヶ月」に達する日まで最長1年間支給(パパ・ママ育休プラス)

平成26年4月1日

男女ともに育児休業を取得することを更に促進するため、育児休業給付(休業開始前賃金の50%を支給)について、休業開始後6ヶ月につき、給付割合を67%に引き上げ

出所) http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000035rib-att/2r98520000035r1f_1.pdf を元に筆者作成。
閲覧日)2015 年 5 月 4 日

⁴⁵ 当時は、休業期間中の社会保険料の本人負担額も免除された分と合わせると、実質的に約40%の所得保障となっていた。さらに、育児休業基本給付金の支給を受けることができる者が、育児休業終了後、引き続き同じ事業主に6ヶ月以上雇用された場合には、育児休業取得前の賃金の5%に休業月数を乗じた育児休業職場復帰給付金が支給された。

⁴⁶ 育児休業給付の支給に加え、労働者負担分については、育児休業中の厚生年金保険料と健康保険料も免除となった。一方、社会保険料の事業主負担分については、厚生年金が2000年4月から、健康保険が2001年1月から、それぞれ免除されるようになった。

また、事業主に、1歳に満たない子を養育する労働者(日々雇用を除く)で育児休業をしないもの(1日の所定労働時間が6時間以下である労働者を除く)に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む措置を講ずることを義務づけた。

1995年改正で新設された介護に関する部分は、「労働者は、事業主に申し出ることにより、連続する3ヶ月の期間を限度として、要介護状態(負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)にある対象家族(配偶者、父母及び子(これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む)、配偶者の父母)1人につき1回の介護休業をすることができる」と定められた。その際、「事業主は、労働者が介護休業の申出をし、又は介護休業をしたことを理由として、当該労働者を解雇することはできない」とされている。また、同法では、1999年4月より、介護休業を取得した者が雇用保険法に定められた要件を満たしている場合には、介護休業取得前の賃金の原則25%の介護休業給付金が支給されるようになった(現行給付率は40%)。

1997年に公布された改正育児・介護休業法(正式名称:「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」)。1999年施行)では、改正労働基準法で女性労働者についての深夜業の禁止規定が廃止されたことをうけ、育児または家族介護を行う労働者の午後10時から午前5時までの労働深夜業の制限規定が設けられた。

2002年改正では、育児・介護休業取得を理由とする不利益取り扱いの禁止、育児または家族の介護を行う労働者による1ヵ月24時間、1年150時間を超える時間外労働の免除請求権、勤務時間短縮等の選択的措置義務の対象となる子の年齢の1歳未満から3歳未満への引き上げ、転勤における家族的責任を有する労働者に対する配慮措置等が盛り込まれた。また、努力義務ではあるものの、看護休暇導入や職業家庭両立推進者の設置等も規定された。

その後、2003年7月に民間企業に労働者の仕事と家庭の両立を推進する行動計画の策定、雇用環境の整備を促す「次世代育成支援対策推進法」(以下、次世代法)が成立したことをうけ、2004年に法改正(2005年施行)が行われた。この改正で、期間を定めて雇用される労働者のうち、1年を超えて同一事業主に雇用され、子が1歳に達する日を超えて雇用が継続されることが見込まれる者について育児休業取得が可能となった。また、子が1歳になるまで取得可能だった育児休業期間が、1歳の時点で保育所に入れない等の一定の条件が認められる場合、1歳6ヶ月までの延長を認められるようになった。子の看護休暇についても、これまでの努力義務規定から、小学校就学前の子について年5日の看護休暇を取得できるようになった。また、介護休業にかんしても、要介護状態ごとに1回取得可能になり、取得期間も介護を要するごとに通算して93日までに延長された。

2009年⁴⁷改正法(2010年施行)では、大きく次の4つの点が変化した(図表2)。第一に、短

⁴⁷ なお、介護休暇制度、残業免除、短時間勤務制度等の一部の規定に関して、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については公布日より3年以内の施行という「小規模企業

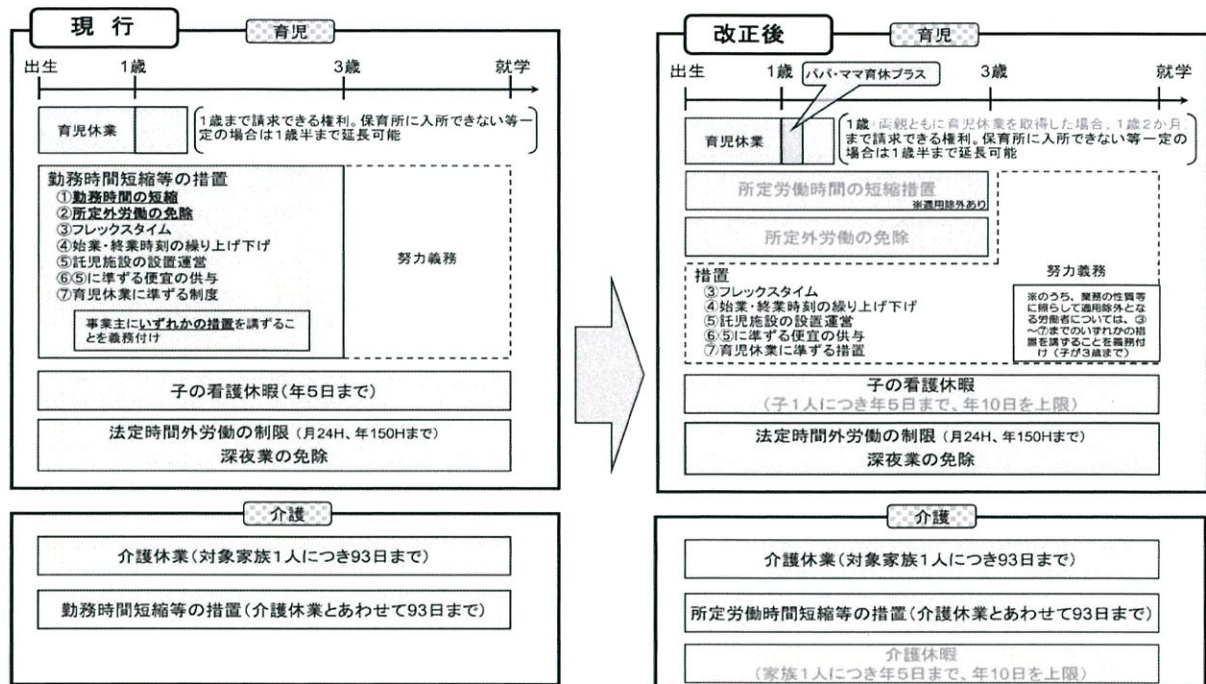
時間勤務制度の単独義務化が挙げられる。本改正によって、3歳までの子育て期間中の労働者に対して、事業主が、(1)1日6時間の所定労働時間等の短縮措置等を提供すること、(2)労働者からの請求があれば所定外労働を免除(残業免除)すること、が義務付けられた。子の看護休暇についても、制度の拡充を義務づけた⁴⁸。第二に、父親も子育てができる働き方の実現を目指して、(a)父母ともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を、子が1歳から(期間自体は1年間)1歳2か月に達するまでに延長する「パパ・ママ育休プラス」、(b)妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、特例として、育児休業の再度の取得を認める、(c)労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止、が盛り込まれた⁴⁹。第三に、要介護状態にある家族の通院の付き添い等に対応するため、対象者1人で年5日、2人以上で年10日を上限とする介護休暇制度が創設された。第四に、実効性を確保するために、育児休業の取得等に伴う苦情・紛争について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度を設ける、勧告に従わない場合の企業名の公表制度や、報告を求めた際に虚偽の報告をした者に対する20万円以下の過料等が定められた。

への緩和措置」がとられたが、2012年には時短勤務制度・所定外労働の制限及び介護休暇について、100人以下の事業主に対しても全面施行された。

⁴⁸ これまで事業主の選択的措置義務であった、フレックスタイム、始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ、託児施設の設置運営等は、本改正で、就学前の子を養育する労働者に提供する「努力義務制度」となった。また、短時間勤務と残業免除の制度は、3歳以降も就学前までの期間について、事業主の努力義務とされた。

⁴⁹ これらにあわせ、育児休業給付についても改正が実施された。

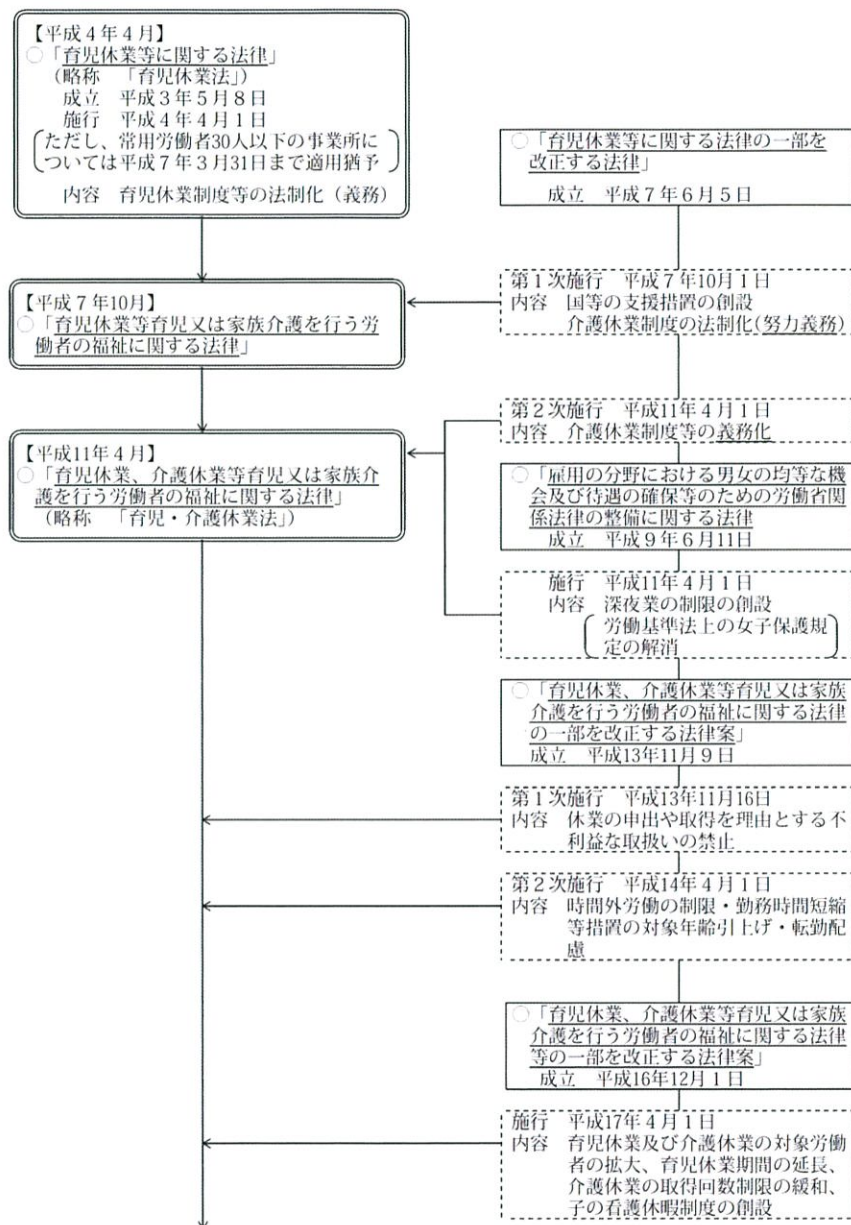
図表 2 2009 年育児・介護法改正内容のイメージ図



出所)厚生労働省都道府県労働局雇用均等室[2010 : 11]
閲覧日)2015 年 5 月 5 日

このように、育児・介護休業法は、労基法や均等法で規定されていた母性保護に関する部分の多くを引き受けながら、「福祉」の視点からの育児・介護に係る男女労働者に対する両立支援策の充実を強めてきたと捉えられる(図表 2、3)。

図表3 育児・介護休業法の改正チャート(1992年～2005年)



出所)厚生労働省編[2010]『改正育児・介護休業法について』

<http://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/06.pdf> (閲覧日 2015年5月3日)

対象者や対象期間の拡大、短時間勤務制度の措置義務化、時間外労働や深夜業の制限規定の整備等によって、女性正規労働者の継続就業は徐々に増加してきている。だが、いわゆるマタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメントに典型的にみられるように、正規労働者であったとしても制度の利用が困難であることも少なくない。非正規労働者の場合、そもそも制度の対象者でない場合も多いし、対象者であったとしても利用のハードルは正規労働者と比較して高くなりがちである。また、男性労働者の育児休業取得率は、

現在も 5%にも達していない。制度上は男女労働者に中立なものであったとしても、実際にはほとんど女性労働者のみが制度を活用していることや、第 1 子の出産に伴い半数程度の女性労働者が労働市場から一旦は退出している現実を鑑みれば、育児休業後の復職や育児休業前後の女性労働者に対するキャリア形成のあり方といった企業の雇用管理の実態や男女間賃金格差、さらには待機児童問題や家族・親族等による育児援助への目配りといった広範な視野からの取組も同時に行うことが求められよう。

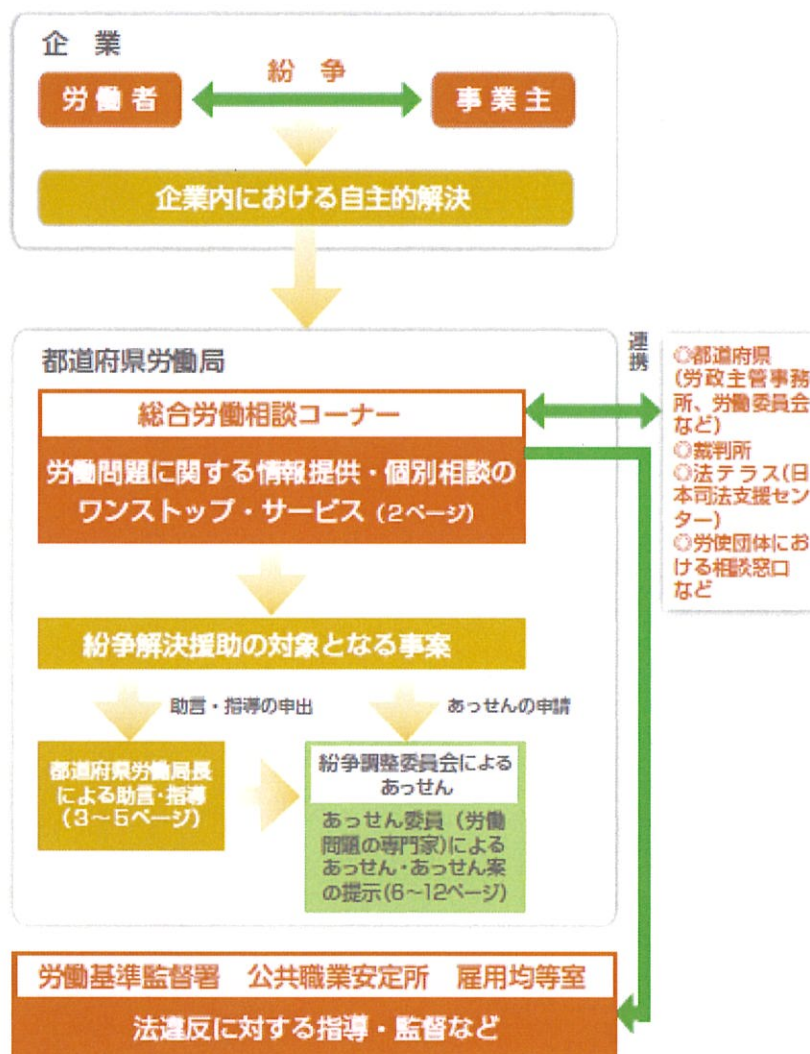
4 個別労働紛争の解決の促進に関する法律について

労働紛争は、集团的労働紛争と個別的労働紛争に大別される。近年、我が国の労働組合組織率は低下傾向にあり、労働組合を代表的な当事者とする集团的労働紛争による紛争解決システムが機能しづらくなっている側面がある。その一方で、人事労務管理の個別化や雇用形態の変化等に伴い、労働者個人と使用者との間に発生する個別労働紛争が急増している。

日本の場合、労働関係を専門的に取り扱ういわゆる労働裁判所は存在せず、通常の裁判所が取り扱ってきたが、2000 年代に入って、急増する個別労働紛争の解決に資する法的整備が進められている。具体的には、個別労働関係紛争解決促進法（2001 年施行：図表 4）や労働審判法（2006 年施行）によって、解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争、いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争といった個別労働紛争解決促進が図られるようになった。なかでも、労働審判制度は、個別労働関係紛争解決促進法に拠る諸手続きでは解決しにくい紛争に対して、短期間に簡便で実効性のある解決を図る道筋を開いた。労働審判委員会は、労働審判官 1 名（裁判官）と労働関係の専門的知識を有する労働審判員 2 名（労使各 1 名）から構成され、労使の専門的な知識や経験が活かされた解決が期待されている。

図表 4 個別労働紛争解決のシステム

1 個別労働紛争解決システムの概要



出所) <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/dl/01a.pdf> (閲覧日 2015年10月22日)

5 我が国におけるジェンダー平等の動き

第二次世界大戦後、我が国におけるジェンダー平等の動きは、まず、女性の参政権の実現や憲法と民法改正による女性の法制上の地位の抜本的改善にみることができる。その後、国連が提唱した「国際婦人年」(1975年)や、「女子差別撤廃条約」(日本は1985年に批准)、第1回世界女性会議で採択された「世界行動計画」、等の数々の世界規模の取組と連動しつつ、日本も女性の地位向上のために、法律・制度面の整備や総合的な施策の創設・拡充の努力を続けてきた。男女共同参画基本法(1999年に公布・施行)は、このような長年の取組の積み重ねを経て制定されたものである⁵⁰(図表5)。

同法は、「ジェンダーに敏感な視点をあらゆる分野に定着・深化させ、また、あらゆる分野の政策・施策の実施主体がジェンダーに敏感になる『ジェンダー主流化』を目指すもの」(内閣府男女共同参画局編[2001:6])であり、前文で「男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成⁵¹の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である」としている⁵²。その上で、男女共同参画社会実現のために、内閣府に男女共同参画局及び男女共同参画会議の設置し、その下に専門委員会⁵³を置く等の推進体制を整備・強化するよう定めている(図表6)。また、法に描かれた男女共同参画社会の達成に向けて具体的な取り組みをまとめた国のアクション・プランである「男女共同参画基本計画」は、これまでに3次にわたって策定されている。現在、第3次男女共同参画基本計画(2010年)が実施されているが、ここでは、2020年までを見通した長期的な政策の方向性と、2015年度末までに実施する具体的な施策が記述されている。その特徴として、(1)経済社会情勢の変化等に対応して重点分野を新設⁵⁴、(2)実効性のあるアクション・プランとするため、それぞれの重点分野に「成果目標」を設定する(第2次基本計画の42項目から82項目(延べ109項目))、(3)2020年に指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標に向けた取組を推進する、

⁵⁰ 男女共同参画社会基本法制定に至る経緯の詳細については、内閣府男女共同参画局 HP の下記 URL を参照されたい(http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/1st/1.html 閲覧日 2015年5月17日)。

⁵¹ 男女共同参画社会の形成は、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」と定義されている(第2条)。

⁵² 内閣府男女共同参画局 HP には、主な施策として、「女性の活躍推進」、「女性の活躍推進の『見える化』」、「ポジティブ・アクション」、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」、「女性に対する暴力の根絶」、「男性にとっての男女共同参画」、「地方との連携」、「災害対応」が挙げられている。

⁵³ 2015年5月現在、「基本問題・影響調査専門委員会」、「女性に対する暴力に関する専門委員会」、「冠詞専門委員会」、「計画策定専門委員会」の4つが設置されている。

⁵⁴ 具体的な重点項目は、「男性、子どもにとっての男女共同参画」、「貧困など生活上の困難に直面する男女への支援」、「高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備」、「科学技術・学術分野における男女共同参画」、「地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進」の5つである。

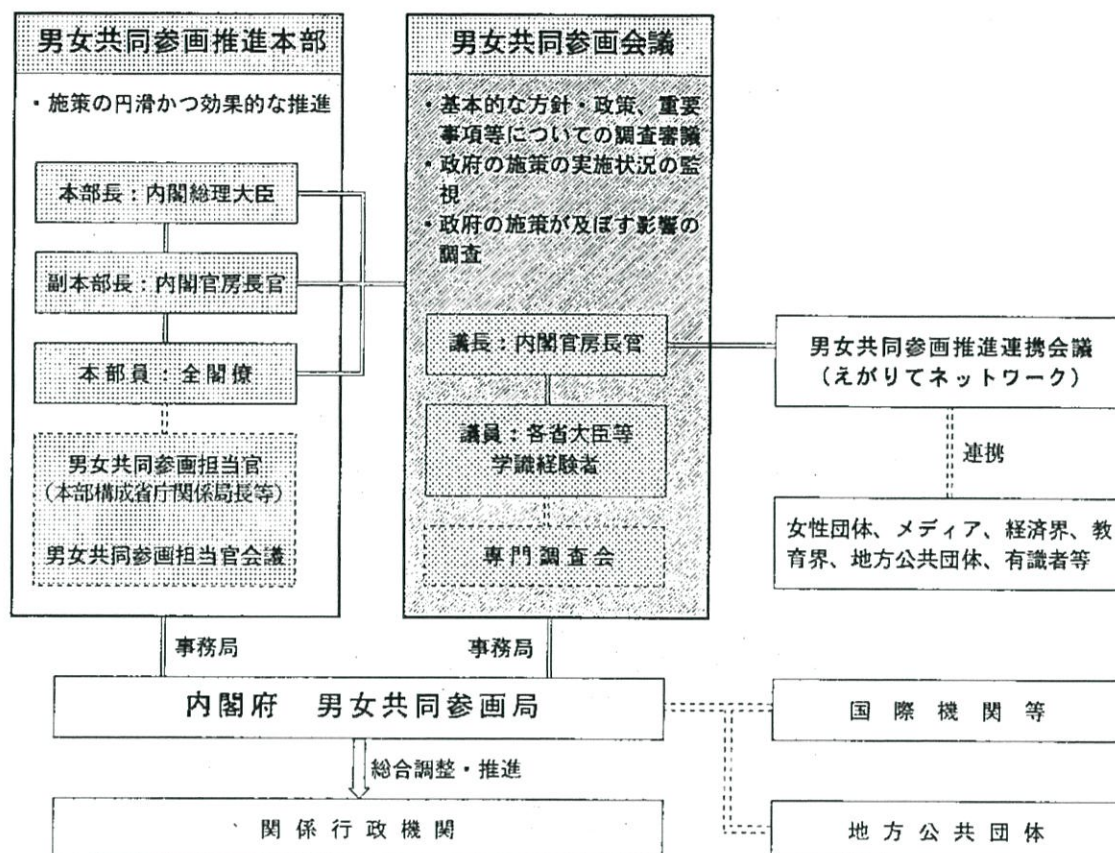
(4)女性の活躍による経済社会の活性化や「M字カーブ問題」の解消も強調、の4点が挙げられる。

図表5 国際婦人年以降の国内外の動き

国連の動き		日本の動き
国際婦人年(目標:平等、発展、平和) 国際婦人年世界会議(メキシコシティ) 「世界行動計画」採択	1975(昭和50)年	婦人問題企画推進本部設置 婦人問題企画推進会議開催
	1977(昭和52)年	「国内行動計画」策定 「国立女性教育会館」設置
国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択	1979(昭和54)年	
「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン) 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	1980(昭和55)年	
	1981(昭和56)年	「国内行動計画後期重点目標」策定
「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	1985(昭和60)年	「国語法」の改正 「男女雇用機会均等法」の公布 「女子差別撤廃条約」批准
	1986(昭和61)年	婦人問題企画推進本部拡充:構成を全庁に拡大 婦人問題企画推進有識者会議開催
	1987(昭和62)年	「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定
国連婦人の地位委員会拡大会期 国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択	1990(平成2)年	
	1991(平成3)年	「育児休業法」の公布
	1994(平成6)年	男女共同参画室・男女共同参画審議会(政令)・男女共同参画推進本部設置
第4回世界女性会議「平等、開発、平和のための行動(北京) 「北京宣言及び行動綱領」採択	1995(平成7)年	「育児休業法」の改正(介護休業制度の法制化)
	1996(平成8)年	男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足 「男女共同参画2000年プラン」策定
	1997(平成9)年	男女共同参画審議会設置(法律) 「男女雇用機会均等法」改正 「介護保険法」公布
	1999(平成11)年	「男女共同参画社会基本法」公布、施行 「食料・農業・農村基本法」公布、施行
国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)	2000(平成12)年	「男女共同参画基本計画」閣議決定
	2001(平成13)年	男女共同参画会議設置 男女共同参画局設置 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行 第1回男女共同参画週間 「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定
	2002(平成14)年	アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催
	2003(平成15)年	「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 「少子化社会対策基本法」公布、施行 女子差別撤廃条約実施状況第4回・5回報告審議 「次世代育成支援対策推進法」公布、施行
	2004(平成16)年	「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」男女共同参画推進本部決定 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正
国連「北京+10」閣僚級会合(ニューヨーク)	2005(平成17)年	「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定 「女性の再チャレンジ支援プラン」策定
	2006(平成18)年	「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」男女共同参画推進本部決定 「男女雇用機会均等法」改正 東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 「女性の再チャレンジ支援プラン」改定
	2007(平成19)年	「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略とりまとめ 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定
	2008(平成20)年	「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定 女子差別撤廃条約実施状況第6回報告提出
	2009(平成21)年	男女共同参画シンボルマーク決定 「育児・介護休業法」改正 女子差別撤廃条約実施状況第6回報告審議
国連「北京+15」記念会合(ニューヨーク)	2010(平成22)年	APEC第15回女性リーダーズネットワーク(WLN)会合 第8回男女共同参画担当者ネットワーク(GFPN)会合 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定
UN Women 正式発足	2011(平成23)年	
第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	2012(平成24)年	「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画」策定
	2013(平成25)年	若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正(平成26年1月施行) 「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられる。
第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	2014(平成26)年	「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)に「女性が輝く社会の実現」が掲げられる。

出所)内閣府男女共同参画局編[2014:6]

図表6 内閣府 男女共同参画社会の形成の推進に関する推進体制図



※内閣官房長官は、併せて男女共同参画担当大臣を命ぜられている。

出所)内閣府男女共同参画局編[2001：7]

男女共同参画社会実現に向けて、少子高齢社会の中で女性が再生産及び労働力の両面で社会に寄与することを前提とした方向性が打ち出され、基本法および男女共同参画基本計画の策定とフィードバックを通じて、成果目標の設定と達成度が示される、包括的な女性の活躍推進策やワーク・ライフ・バランスの推進等への取組が充実する、いわゆる「縦割り行政」の弊害からの脱却が模索される等、女性を取り巻く状況は好転しつつあるように見える。一方、平等侵害に対する制裁措置等を伴っていない、「結果の平等」について明文化されていない、急激な経済状況の変化や企業の雇用戦略の見直しに伴う非正規雇用労働者の増加等に政策面では対応しきれていない、多様な策を講じているにもかかわらず女性人材の活用に成功しているとはいえないところも少なくない等、我が国の男女共同参画社会実現はいまだ道半ばといえよう。

6 行政による救済事例

女性の雇用差別を巡る労使間のトラブル解決に向けて、男女雇用機会均等法（均等法）や育児・介護休業法（育介法）などには、それぞれ紛争解決援助制度が設けられている。同制度は、都道府県労働局長または調停委員が公平な第三者として紛争の当事者の間に立って、両当事者の納得が得られるよう解決策を提示し、紛争の解決を図る無料の行政サービスである。

近年の同制度の利用状況をみると、まず均等法関係では、「労働局長による紛争解決の援助」の申立受理件数は500～600件程度で推移しており、申立内容は「セクシュアルハラスメント」と「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」で大半を占めている。また、「機会均等調停会議による調停」（申請受理件数は年間50～80件程度）でも、申請内容は「労働局長による紛争解決の援助」と同様の傾向を示しているが、セクシュアルハラスメントに関するものが多くなっている。

次に育介法関係では、「労働局長による紛争解決の援助」の申立件数は200～300件程度で推移し、申立内容は「育児休業に係る不利益取扱い」が半数以上を占めている。「両立支援調停会議による調停」（申請受理件数は年間10～20件程度）でも同様に「育児休業に係る不利益取扱い」に関するものが大半を占めている。以下では、紛争解決の援助、調停の具体的な事例を紹介する。

労働局長による紛争解決の援助事例

事 例	女性労働者からの申立内容	事業主からの事情聴取	労働局長による援助	結果
妊娠を理由とする不利益取扱い 妊娠の報告をしたところ、次の契約更新は行わないとされた事例	・1年契約の契約社員（8回更新） ・妊娠を報告、産休・育休取得を希望したところ、「経営不振で次の契約更新はできないが、契約期間内の産休・育休取得は可能」と言われた ・これまで会社都合で契約更新がされなかった者はいない ・経営不振と言っても、今年、社員2人増員、10人の契約社員のうち、契約更新されないのが自分だけで、納得がいかない。その旨を事業主に伝えたところ、「あなたは評価が低い」と言われた ・業績や勤務態度で注意を受けたことはなく、雇止めは妊娠が理由であるとしか考えられない。契約を更新し、就業継続したい	・今年度初めて赤字に転落し、将来の見通しがたかない。業務量は同じでも売上げが低迷している ・経営不振で役員賞与はカット。希望退職等は募っていない ・申立者は仕事のスピードが遅い。作業方法の改善指導の記録は特にない。個別の人事考課も行っていない ・契約更新の有無や更新の条件については、特に決めていない	経営不振ながら新規採用を行っており、申立者の評価が低いとしながら明確な評価基準はなく、また具体的な指導を行った経緯もないことなどから、今回の雇止めは、妊娠や産休・育休の申出によるものであることが強く推認されることを指摘し、申立者の希望どおり契約更新を行い、産休・育休を取得させるよう助言した	事業主は契約更新をし、申立者は産休・育休を取得できることになり、紛争は解決した
育児休業の取得を理由とする不利益取扱い 正社員の労働者	・育児休業から復帰するに当たり、復帰後は正社員から非常勤職員として勤務するよう命じられた ・正社員勤務を主張し、人事担当者には非常勤職員への転換理由を	・申立者は第一子出産時にも育児休業を取得したが、復帰後は育児を理由に早退することもあり勤務日より実労働時間が異	・給与計算を理由に育児休業後非常勤職員として勤務させることは、育児休業の取得を理由とする不利益取扱い	労働者は正社員として復帰することができた。また、非常勤職員

働者が育児休業から復帰するに当たり、非常勤職員として勤務するよう命じられた事例	尋ねたところ、「仕事量が少なく、正社員での復帰では人員に余剰が出る。復帰後は育児を理由に早退することも考えられ、時給である非常勤職員で復帰してもらう方がよい」と言われたため、やむを得ず非常勤職員として勤務している ・正社員と非常勤職員では給与の支給額が異なるため、正社員勤務を求める。また、非常勤職員として勤務した期間について、正社員の給与との差額を求める	なったため、年次有給休暇や看護休暇もなくなってしまうと申立者については給与の減額計算が大変だった ・今回は時間給にすると給与計算が容易にできると思い、非常勤職員として勤務してもらうことにした	に当たるため、非常勤職員への身分変更を行わず正社員として復帰させるよう助言した ・申立者の希望に沿って、非常勤職員として勤務した期間について、正社員の給与との差額を支払うよう助言した	として勤務した期間について、正社員としての給与との差額が支払われた
育児短時間勤務の申出を理由とする不利益取扱い 正社員の労働者が育児短時間勤務を申し出たところ、精勤手当を支給しないとされた事例	・育児短時間勤務の申出をしたところ、人事労務担当者から精勤手当を支給しないとされ、「精勤手当 無し」と記載された短時間勤務取扱通知書が交付された ・短時間勤務でも欠勤がなければ精勤手当が支払われるはずであると申し出たが、短時間勤務者は皆同じ取扱いをしていると言われ、取り合ってもらえなかった ・短時間勤務をしている期間を精勤手当の対象とし、欠勤なく勤務した場合は精勤手当を支払って欲しい	・精勤手当は、1日8時間のフルタイム勤務を欠勤、遅刻、早退なしで勤務した場合に支給している ・1日6時間の短時間勤務をする場合、1日8時間勤務することができないので、支給対象外だと判断した	1日8時間の勤務を欠勤等なしで勤務した場合に精勤手当を支給するのであれば、申立者が1日6時間の勤務を欠勤等なく行った場合は8分の6相当額を支給すべきで、全額不支給とすることは育児・介護休業法で禁止する不利益取扱いに当たるので、支給するよう助言した	労働者は、1日6時間の勤務を欠勤等なく行った場合は8分の6相当額の精勤手当が支給されることになった

調停事例（機会均等調停会議）

事 例	女性労働者からの申請内容・主張	事業主からの事情聴取	調停会議	結 果
昇進における差別的取扱い 女性であるために、昇進で差別を受けているとする事例	・同じ研究室の同僚の男性より業績を上げているにもかかわらず、担当教授が昇進について男性を優先させる方針をもっているために、女性である自分は講師に推薦されず、昇進の機会を奪われた ・講師への昇進基準を明らかにすることを求めるとともに、自分が昇進基準を満たしている場合は、講師に昇進させることを求めたい	・講師については定員が定められており、よほどのことがなければ増やすことはできない。また、大学の伝統を守るといふこともあり公募するケースは少ない ・講師は、研究室の教授推薦が得られた者を学科教授会、学部教授会等で選考し、承認する。教授が推薦した者が承認されないということとはほとんどない ・選考基準については規定化されたものはなく、具体的な数値基準や講師にふさわしい能力についての定義は定められていない ・教授の推薦基準は明確になっていない。各研究室は高度な専門的分野であるため、業績等の基準を明文化することはできない。各教授が研究業績、指導力など総合的に判断する。業績が上の者を必ず先に推薦するというのではない ・学部全体として講師以上のポストについている女性は多くはないが、そもそも理系学部でもあり、研究者をめざす女性は少ない	調停委員が申請者と被申請者の双方から事情や意見を聞き、検討した結果、昇進における性別を理由とする差別的取扱いがあったとまではいえないが、候補者推薦の基準が明確に設けられておらず、恣意的な運用が可能となっていることは性別を理由とする差別的取扱いがあるとして、当該紛争解決のため、 ① 講師の昇進に当たっては、他学部と同じく公募を原則とすることし、推薦基準を明確化する等推薦者の決定方法を見直す等の改善を図ること ② 申請者に対して、学内・学外を問わず昇進に向けたポストの確保に努めること等を内容とする調停案の受諾を勧告した	関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

7 司法による救済事例

日本における女性の雇用差別に関しては、1947年に制定された労働基準法（労基法）4条において男女同一賃金の原則を定めているものの、その他の労働条件について均等待遇を定めた同法3条から性別は除外されている。このため立法上は、募集・採用から雇用の終了までの全ステージにおいて女性差別を対象とする男女雇用機会均等法（均等法）が成立する1985年まで待つほかなかった。しかし、1960年代以降、働く女性が増加するなか、結婚退職制や女性の若年定年制に対して、裁判所は性別を理由とする合理性のない雇用差別は、民法90条の「公の秩序」に反するとして無効とし、男女平等取扱いの公序法理を発展させてきた経緯がある（住友セメント事件・東京地判1966・12・20、日産自動車事件・最3小判1981・3・24など）。

ここでは近年、育児休業や妊娠を巡って均等待遇が争点となった2判例を紹介する。

コナミデジタルエンタテインメント事件（東京高裁2011年12月27日判決）

事件の概要：ゲームソフト制作会社Y社の従業員であったXは、2008年7月から産前産後休業（産休）、育児休業を取得し、2009年4月から復職した。復職に際して、育児短時間勤務措置をY社に申し出たところ、それまでの海外ライセンス業務から国内ライセンス業務に担当業務が変更され、これに伴って報酬規程に定められた役割グレードが引き下げられ、役割報酬も550万円から500万円に減給された。2008年4月から翌年3月までを査定期間とする成果報酬もゼロ査定とされた。Xは2010年2月にY社を退職している。

XはY社に対して、担当業務の変更、役割グレードの降格は、妊娠・出産、育児休業などを取得した女性に対する差別ないし偏見に基づくもので、人事権の濫用に当たるほか、女性差別撤廃条約、憲法、労基法、育児・介護休業法（育介法）、均等法、民法に違反する無効なものであるとして、降格・減給後の給与額と降格・減給前の給与額との差額、不法行為に基づく損害賠償、などを求めて提訴した。

判 旨：本判決では、担当業務の変更と降格・減給とを切り離して判示している。まず、担当業務の変更については、育児休業取得後の原職復帰は努力義務（育介法22条、育介指針）であり、直ちに法違反となるわけではなく、業務上の必要性に基づいて、人事上の権限を行使したものであり、復職に際してXに充てた業務に不合理な点はなく、育児休業等を取得したことを理由とする不利益取扱いには当たらないとした。

Y社の報酬制度は、役割報酬、成果報酬、調整報酬から成る年俸制であるが、役割グレードの引き下げによる役割報酬の減額に関しては、成果主義による報酬制度であっても、「特段の事情がない限り、前年と同程度の労働を提供することによって同程度の基本的な賃金は確保できるのと期待するのは当然のこと」として、Y社の賃金制度とその運用を検討した上で、就業規則、年俸規程に明示的な根拠はなく、役割グレードの引き下げと役割報酬の減額を労働者の個別同意なく行うことは、人事権の濫用であり、無効と判断している。ま

た、2009年度の成果報酬をゼロ査定したことについては、査定期間12カ月のうち産休・育児休業前3カ月間の業務実績を考慮せず、合理的な限度を超えた不利益な取扱いとして、均等法、育介法の趣旨に反した人事権の濫用として違法とした。

広島中央保険生協事件(最高裁一小2014年10月23日判決)

事件の概要：Xは、Y組合が運営する病院のリハビリ科（訪問リハビリチーム）において理学療法士として勤務していたが、2004年4月に同科（病院リハビリチーム）に異動になり、業務のとりまとめを担当する副主任に任ぜられた。第一子の産休・育児休業の後、2006年2月に職場復帰し、訪問リハビリチームに異動し、組織改編により同チームがB施設に移管された後も副主任として勤務した。その後、Xは2008年2月に第二子を妊娠した際、労基法65条3項に基づいて軽易業務への転換を請求し、同年3月にリハビリ科に異動するが、異動後にY組合から同科には業務をとりまとめる主任がいたため、副主任を免ずる（本措置）旨が説明され、Xは渋々これを了承した。Xは2008年9月から産休・育児休業を取得し、2009年10月にリハビリ科からB施設に復帰した。B施設には職歴がXよりも6年短いNが本措置後、間もなく副主任に任命され、B施設の業務のとりまとめを担当していたため、Xは復帰後も副主任に任命されなかった。Xはこれを不服として、管理職手当の支払および債務不履行、不法行為に基づく損害賠償を提訴した。

判旨：本判決では、均等法9条3項⁵⁵の規定が強行規定であることを確認し、軽易業務への転換を契機として降格させた事業主の措置は、原則として同項の禁止する取扱いに当たるとし、不利益が正当化される例外として、以下のいずれかを挙げている。

①当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき

②事業主において、降格の措置を執ることなく、軽易業務へ転換をさせることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容や程度および有利または不利な影響の内容や程度に照らして、法の趣旨・目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するとき

本事案においては、Xは自由な意思によって降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するということはできず、また、原審摘示の事情をもって直ちに均等法9条3項の禁止する取扱いに当たらないとする特段の事情の存在を認められず、審理不尽であるとして原審に差し戻した。

判決の意義：コナミデジタルエンタテインメント事件では、事業主による労働者の配置転換に関する裁量権を認める一方で、賃金の減額については契約上の根拠が必要であるとして人事権の濫用で処理している。実務的には、成果報酬の査定に関し、合理的な限度を超

⁵⁵男女雇用機会均等法第9条3項：事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

えて不利益な取扱いにならないよう、休業開始前の評価に据え置くか、もしくは平均値を算出するか、または合理的な範囲内で仮の評価を行うなど、適切な方法を採用し、できる限り不利益回避のための措置をとるべき義務があると判示している点が注目される。

均等法を巡る初の最高裁判決となった広島中央保健生協事件では、人事権濫用の判断という処理をすることなく、均等法9条3項を強行規定として評価し、妊娠に伴う軽易業務への転換を契機とした降格を原則として無効とすることで、事業主に不利益取扱いの適法性の立証責任を転換した点で画期的といえる。人事権によって、労働者にとって不利益となる降格を無条件に行使できないことは当然であるが、労基法上保障された権利行使に伴う、降格等の不利益取扱いに関して、厳格な要件を課すことによって、均等法9条3項の存在意義を認めるとともに、事業主に対して適切な労働環境の整備を求めたものといえる。

8 むすびにかえて

法制度や政策の整備によって性差別を含めた差別を取り除いていくことは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」、すなわち男女共同参画社会の形成の根幹にかかわる重要な課題である。もちろん、我が国では、男女共同参画社会の実現に向けて、これまで多くの取組が進められ、例えば、均等法の施行によって女性の職域拡大や総合職として縦方向にキャリアを伸長させる女性労働者のキャリア・パスの形成といった一定の成果を挙げてきた。

しかし、日本の女性労働者を巡る状況を概観すれば、いくつもの改善課題があると指摘せざるを得ない。なにより求められるのは、社会全体で差別撤廃に向けた包括的で強力な試みを一層推し進めることである。そのために、本来は経済・政治分野で民間、公務、政治の各領域で自律的な取組を一層推し進めることが望ましい⁵⁶。だが、場合によっては、「採用段階での差別の禁止を含めた包括的な差別禁止法の整備を検討し、そのなかで、差別の立証責任のあり方や救済のあり方を明確化する」（長谷川[2013：5]）、男女労働者が仕事と生活の調和を実現できる労働時間水準の検討、性中立的に見えても、適用した結果男女間に賃金格差を生じさせるような不合理な基準を解消できるような間接差別にかんする包括的かつ強力な基準づくり、「査定制度を規制対象とする雇用差別禁止の制定法」の導入（遠藤[1999：110]）等の厳しい措置の導入可能性も排除せず、実行力のある手立てを用いることを通じて、女性労働者が体験してきた構造的な不利益をなくし、男女共同参画社会実現へのスピードを速めていく努力が必要であろう。

⁵⁶ 例えば、樋口[2007：45]は、「特に政府の支援策は、保育サービスの拡充や企業の人材確保の必要異性と相まって大きな相乗効果を発揮することを可能にし、各種制度の構築と運用上の改善が備わってはじめて、女性の継続就業は容易になる」と指摘する。

◆参考資料

遠藤公嗣[1999]『日本の人事査定』ミネルヴァ書房。

「男女雇用機会均等法施行規則を改正する省令等を公布」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000033232.html> (2015 年 4 月 14 日閲覧)

大沢真知子[2015]『女性なぜ活躍できないのか』東洋経済新報社。

厚生労働省編[2014]『改正パートタイム労働法のあらまし』

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/000062404.pdf>(閲覧日 2015 年 6 月 15 日)

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/dl/01a.pdf>(閲覧日 2015 年 10 月 22 日)

厚生労働省編[2010]『改正育児・介護休業法について』

<http://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/06.pdf> (閲覧日 2015 年 5 月 3 日)

厚生労働省都道府県労働局雇用均等室[2010]『改正育児・介護休業法のあらまし』パンフレット No.10.(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1o.pdf> 閲覧日 2015 年 5 月 3 日)

国立社会保障・人口問題研究所[2014]「平成 24 年度社会保障費用統計」(2014 年 11 月 11 日公表) 7 頁。

<http://www.ipss.go.jp/ss-cost/j/fsss-h24/H24.pdf>
(閲覧日 2015 年 9 月 18 日)

内閣府男女共同参画局 HP(http://www.gender.go.jp/about_danjo/seika_shihyo/index.html 閲覧日 2015 年 5 月 6 日)

内閣府男女共同参画局編[2014]『ひとりひとりが幸せな社会のために—男女共同参画社会の実現をめざして 平成 26 年度版データ』

内閣府男女共同参画局編[2001]『市町村男女共同参画計画の策定の手引き—女性も男性も住民の力を 地域づくりに—』

(http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/s-keikaku/keikaku-tebiki.html#tebiki)

閲覧日 2015 年 5 月 5 日)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構編[2011]『女性労働政策の展開—「正義」「活用」「福祉」の視点から—』労働政策レポート vol.9.

中窪裕也[2015]「男女雇用機会均等法 30 年の歩み」『連合総研レポート DIO』No.303、4-7 頁。

長谷川珠子[2013]『雇用差別禁止法に対する法的アプローチの変遷と課題』独立行政法人経済産業研究所。

樋口美雄[2007]「女性の就業継続支援策：法律の功か・経済環境の効果」『三田小学研究』vol.50、No.5、pp.45-66。

山口一男[2013]『ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因——女性であることの不当な社会的不利益と、その解消施策について』経済産業研究所。

脇坂明[2011]「均等法後の企業における女性の雇用管理の変遷」『日本労働研究雑誌』No.615、38-51 頁。

5章 好事例のレビュー

日本の労働現場における男女平等への取り組みは、現在では「女性の活躍推進」の枠組みのなかで捉えられることが多くなっている。企業現場においても、女性の地位向上が国際社会からの要請となり、激化する国際競争を勝ち抜くために、女性人材の活用が求められる状況が生まれている。一方、政策的には、日本の労働力人口の減少を背景とした、女性の就業率向上に向けた施策や、少子化に歯止めを掛けるための子育て支援事業などが展開されてきている。現在の企業・労働現場における「女性の活躍推進」のあり方は、こうした日本の経済・社会情勢や法制度などによって性格づけられている。

日本の経営側の「女性の活躍推進」の捉え方は、専ら経営的・経済的側面から男女平等の意義を読み解いたものといえる。日本経済団体連合会が2014年4月に発表した「女性活躍アクション・プラン」では、女性の活躍推進の意義について、「企業の競争力向上を通じた企業価値の向上、ひいては、日本の経済社会の持続的成長を実現するための成長戦略である」としている。その一方の労働側は、女性が活躍するためには、女性労働者の均等・均衡処遇の確保など、雇用の分野における性差別の撤廃が必要だとし、労働の現場における女性の人権といった視点から女性の活躍を捉えている。一口に「女性の活躍推進」といっても、経営側と労働側とではその趣は異なっているといえる。

ここでは、日本の企業現場において「女性の活躍推進」が実際にどのように進められているかを、大企業2社、中小企業1社、そして日本における最大の産別労働組合とそれに加盟する労働組合の事例を紹介する。

1 花王株式会社

－男性社員の育児参加を経営的視点から推進－

化粧品や衣料用・住居用洗剤などの家庭用製品の研究開発、製造・販売を手掛ける花王株式会社（澤田道隆代表取締役社長、社員数 6,664 人《内訳 男 5,188 女 1,476》）は、国内 11、海外約 70 のグループ企業を擁するグローバル企業である。人材の多様性と人権の尊重を掲げる同社では、ダイバーシティから生まれる活力が事業の発展を支え、意欲と能力のある社員に等しく道を拓き、多様な社員が活躍しやすい風土の実現に向けた啓発活動が続けている。現在はダイバーシティ&インクルージョンの取り組みとして、外国人社員の活躍とともに、一層の女性社員の活躍促進をその大きな柱に位置づけている。

90年代に両立支援制度を整備・定着

化粧品や家庭用品といった商品特性もあり、同社における女性活躍には古い歴史がある。1934年に設立された家事科学研究所では、家庭の主婦向けに女性社員が製品普及のためのマーケティング活動などを担っており、事業の発展において女性の力が不可欠であるという認識はこの時期から定着しているとする。1970年代に大卒女子の定期採用を開始し、1984

年には男女別の大卒初任給を統一したほか、引き続き結婚に伴う退職金加算制度や制服支給なども廃止した。その後、まだ結婚・出産を機に退職する者が多かった1980年代から女性社員の継続就業に向けた環境整備に取り組み、90年に女性能力開発担当が就任すると、育児休職・短時間勤務制度（91年）、看護休職制度（92年）、母性保護制度（98年）、看護目的の時差出勤・勤務時間短縮制度（99年）など、さまざまな両立支援制度を導入し、定着を図った。

女性の継続就業から女性活躍へ

同社の女性の活躍推進の画期となったのが、2000年からのE P S（イコール・パートナーシップ）推進活動である。当時の社長を委員長とするE P S推進委員会が発足し、①多様性を推進する風土の醸成、②男女を問わない社員の最大限の能力発揮、③ワーク・ライフ・バランスへの対応、などの取組みが進められた。その中で、女性の継続就業に関しても経営的視点から捉え返し、ダイバーシティの観点から女性活躍へと枠組みが拡大されていった。2005年に同委員会は解散するが、その精神は経営理念「花王ウェイ」の行動原則に盛り込まれ、E P S推進活動はその後も花王本体だけでなくグループ会社も含め、多様性を受け入れる風土の醸成に向けた活動を続けている。

E P S推進活動のなかで、属性に囚われない、意欲、能力に応じた男女平等の昇格、登用の促進が図られ、2010年には品質保証担当役員に女性が就任するなど、女性管理職比率はグループ全体で27.6%（2014年12月時点）、国内の花王グループでは10.1%（同）と6年前の6.5%から約4ポイント向上している。

生活者の視点を重視し、男性社員にも育児休業取得を促進

同社では、2000年以降も育児に関する両立支援策の拡充が図られていくが、次世代育成支援対策推進法の施行を契機に、その対象を男性社員にも拡大していく。すでに女性社員の育児休暇取得率はほぼ100%に達しており、改めて男性社員の育児参加の意義を経営的視点から捉え返すなかで、暮らしに密着した製品を作る企業として、男女共に協力し合う育児を支援し、社員の生活者としての経験を製品開発や働き方の見直しに活かす必要があると考えた。2006年9月に導入された育児休職の開始5日間を有給化する制度も、主として男性社員が育児の経験をしやすくなることを目的としたものである。

男性社員に育児参加を促すための同社の啓発活動は多岐にわたる。毎年の新任マネージャー研修において男性の育児参加の意義を伝えるほか、2010年からは毎年秋、男性に特化した仕事と育児の両立支援に関する「男性育児講座」を3カ所程度の事業場で実施している。外部の識者を招いて、育児のメリットや仕事と育児との両立に関する具体的なノウハウ、仕事をうまく回すコツなどを学ぶ機会となっている。また、以前は育児中の女性社員のみを対象にしていた交流・情報交換の場である「ランチミーティング」も、2年前から男性社員を対象に加えたほか、子が生まれた男性社員とその上司には、種々の社内制度や

休暇取得の方法、男性による育児のメリット、社会的意義などをまとめた啓発用リーフレットの配布を続けている。さらに、育児休職者の復職前セミナーには、パートナー帯同による参加を推奨している。長期休職者のほとんどが女性社員であるが、夫に帯同してもらい、育児や家事責任の分担などについて、男性の理解を促すことでスムーズな復職と仕事との両立を果たすことを目指している。

女性の社会参加を進めるためには、男性も積極的に育児に関わることが求められているが、日本の育児休業取得率は女性が83.0%に対して、男性は2.0%に過ぎない（2013年度「雇用均等基本調査」厚生労働省）。こうしたなか、地道な啓発活動を継続的に実施してきた同社の男性社員の育児休業取得率は過去3年間、35～40%で推移しており、厚生労働省の「イクメン企業アワード2013」の初代グランプリにも選ばれている。

女性の登用促進に向けてポジティブアクションを検討

グループ会社を含め、同社にはさまざまな職場があり、女性を取り巻く課題も大きく異なっている。女性の活躍推進に対する社会的要請が強まるなか、2000年以降、さまざまな啓発活動を通じて、女性社員も機会さえ与えれば意欲のある人は伸びると考えてきたが、グループ全体で、もう一段の積極的な働き掛けが必要だとして、現在ポジティブアクションの検討を進めている。多様なキャリアステージ・ライフスタイルに対する選択肢を増やすと共に、仕事へのコミットメントなどにおける男女間の意識差への対応を進め、当事者だけでなく、次の世代が社内でキャリアを積むことに対して、より前向きになるような環境の実現を目指す考えである。

2 株式会社大垣共立銀行

－女性社員の継続就業と登用で高まる顧客満足度－

岐阜県大垣市に本店を置く株式会社大垣共立銀行（土屋嶮頭取、社員数2,839人うち女性社員1,322人）は、岐阜・愛知県を中心に155か店（うち出張所32か所、代理店6か店）、海外4拠点を有する地方銀行である。「地域に愛され、親しまれ、信頼される銀行」を基本理念に、顧客本位の金融サービスの提供によって、高い顧客満足度を誇っている。その原動力の一つである女性社員の活躍を一層進めるため、人材育成基本方針でも「意欲溢れる女性行員が活躍できる風土の醸成」などを掲げてきた。女性社員の継続就業に向け、柔軟な働き方や能力発揮のための環境整備を進めるとともに、女性ならではの発想を活かした先進的な商品開発やきめ細かなサービスが、顧客満足度の向上に大きく貢献していると言われる。

社員のライフステージに対応する柔軟な人事制度

女性の活躍促進のための環境整備の一つにコース転換制度がある。2000年に総合職と一

一般職に分ける複線型人事制度を導入した際、全社員がより責任のある仕事に就けるよう、同時に総合職と一般職とを双方向に転換できるコース転換制度を導入した。一般職から総合職に転換することで、職域の拡大や管理職への道を拓くとともに、総合職から一般職に転換することで、社員各自のライフステージに柔軟に対応できるようにした。過去5年(2011年～2015年)では、一般職から総合職に5人、総合職から一般職には4人が転換している。なお、後述する次世代の女性リーダー育成を目的とした「21世紀なでしこCollege」の研修修了者の中には、更なるキャリアアップを目指し一般職から総合職へと転換した者もいる。

また、2008年には、育児期を短時間パート勤務で働き、後日、フルタイムの正社員に復帰可能なキャリア転換制度を導入した。ライフステージに合わせた柔軟な勤務形態を可能にすることで、育児を理由とした退職者を抑制し、これまで培った経験・知識を引き続き活かせるような体制を構築した。短時間パート勤務に転換した社員は、子が小学校に入学するまでは、いつでも転換前と同一資格で正社員に復帰することができる。2015年3月末時点でこの制度の利用者は14人となっている。なお、登用制度を活用することで、短時間パート勤務からフルタイムの嘱託となり、さらには正社員になることも可能となっている。

女性の次世代リーダーの育成を目指す研修制度

女性ならではの発想、感性を重視した経営戦略を推進する同社では、2006年11月次世代の女性リーダー育成を目的とした「21世紀なでしこCollege」をスタートさせた。女性管理職候補者を対象に、ビジネススキルやリーダーシップ、マネジメント等について習得するもので、現在、修了者は延べ74人となっている。また2009年からは、受講生が自身のスキルアップだけにとどまらず、女性インストラクター「さくらなでしこ」として、新入社員に対する指導を担うなど、女性リーダーとしての一層の資質向上を図る活動も行われている。なお、2007年には人事部内に「なでしこ事務局」を設置し、「21世紀なでしこCollege」の企画・運営をはじめ、育児休業者の集いの開催など、女性による女性のための事務局として女性活躍推進のための広報活動等を行っている。

女性による女性のための商品開発

同社の女性活躍の象徴的なプロジェクトとして「L'sプロジェクト」がある。同プロジェクトは、女性を取り巻く社会環境の変化に対応し、「女性を笑顔にする」ための商品開発チームとして、2008年に業務開発部内に発足した。メンバーはすべて女性で、専任担当者2人、営業店等に所属する兼任担当者7人で構成される。既婚者、未婚者、育児休業復職者など、さまざまな経験を有するメンバーによるチームとなっている。

同社では、プロジェクト発足前から女性向け商品の開発が行われてきたが、「L'sプロジェクト」では女性顧客からより支持される商品開発を目指している。これまで手掛けた商品は、「エステや美容整形のためのローン」「自己啓発や生涯学習のためのローン」「不

妊治療関連ローン」など、いずれも女性特有のニーズを踏まえたものといえる。不妊治療などのローンは、インターネットによる申込みを可能にしたり、プロジェクト専用フリーダイヤルを開設したりするなど、女性顧客の心情に配慮した、きめ細かな対応をとっている。また、2011年には女性のための会員制サービスとして「L'sクラブ」を発足させ、ポイントに応じて金利の上乗せやセミナーに参加できるなどの会員特典があり、女性顧客の満足度を高めている。

女性の継続就業の推進と管理職登用

同社において、女性の継続就業を後押ししているのは、前述のキャリア転換制度を含めた、充実した両立支援制度にあるといえる。現在、子が3歳になる年度末まで育児休業を可能としているが、休業期間中の代替要員には正社員を充て、職場の負担を軽減するとともに、育児休業者が安心して休業できる体制を整えている。育児休業取得者は2015年3月末時点で152人にのぼっている。

また、育児休業者を人事部所属とすることで、休業期間中の相談にしっかり対応できるようにし、復職に際しては、通勤しやすい店舗において、今後従事する業務に慣れるように1カ月間の研修期間を設け、スムーズな復職を可能にしている。そのほか、全社的な時間外労働の抑制への取組みなども、女性の就業継続やキャリア志向に好影響を及ぼしているものと考えられる。女性社員の離職率をみると、2006年度に10.8%だったものが、2014年度には5.5%にまで低下している。

また、「21世紀なでしこ College」の実施以降、女性の登用が進み、女性の役席は、2007年には49人であったが、2015年には125人と大幅に増加している。2015年3月末時点における女性管理職の最上職位は支店長で、出張所長を含め8人となる。このように様々な取組みにより上位管理職への昇進候補者の層は厚くなってきているといえる。

3 株式会社光機械製作所

—女性社員の能力発揮は適材適所の配置から—

三重県津市にある株式会社光機械製作所（西岡慶子代表取締役社長、社員数102人うち女性社員24人）は、主として専用工作機械（研削盤）の設計・製造を手掛ける中小企業である。古くから理系・男性中心の風土が根強く残っている工作機械業界であるが、同社はグローバル化によって変化する市場環境に対応するため、人材活用戦略として積極的な女性社員の採用とその適材適所の配置によってイノベーションを興し、企業業績の伸長に結び付けている。

ダイバーシティへの取組みで組織を改革

同社が女性社員の採用および登用を積極的に行うようになったのは、2001年の西岡社長

の就任後からである。多くの熟練社員が定年を迎え、世代交代が急速に進むなか、ダイバーシティを経営戦略の中核に位置づけた。その背景には、グローバル化時代に入り、従来どおりの一握りの熟練者を対象とした製品では、国内において高い評価を得られても、海外では評価を得られないため、熟練を要さない製品の開発ニーズが高まってきたことがある。このため、同社では、性別、年齢、国籍の区別なく、社員各自がその能力や個性を十分に発揮できる企業風土への転換を進めてきた。とりわけ、これまでの男性偏重の同質な組織では、周辺の補助業務に携わることが多かった女性社員にその能力を最大限に発揮してもらうことで、異質性を取り込む組織改革を図ってきた。

女性社員比率などの目標を前倒しで達成

女性社員の採用では当初、女性が活躍できる文化・土壌がなく、女性活躍の具体的なイメージがないなか、組織強化が必要な管理部門においてポストをピックアップし、女性が応募しやすいようメッセージを添えるなどして、徐々にその採用枠を増やしていった。2010年11月には、2015年までに「女性社員比率を22%以上にする」「係長以上の女性社員を3人以上にする」とした、ポジティブアクション方針を西岡社長が宣言するも、2013年には前倒しで数値目標をすべて達成した。職域に関しても、従来、男性社員が占めていた製造部門、機械設計部門、生産管理部門、営業部門などにも女性社員を配属している。

現在の採用人材の基準は、男女ともにプロフェッショナル志向の人材を求めており、女性比率等の数値目標は掲げていない。しかし、女性社員が一定比率以上いることが組織活性化の要件と考えており、すでに女性活躍の文化・土壌が醸成されていることから、今後も女性社員は自然増していくものとみられている。現在の女性社員比率は24%と10年前の17%に比べ7ポイント上昇した。係長に昇進した3人の女性はすでに課長職となり、後進女性の係長職への昇進時期に差し掛かっている。

男女社員がともに学び合うことで組織風土が変化

理系・男性中心の企業風土の転換は、単に女性の採用・登用だけでは進まない。男性社員の意識改革が進んで初めて、組織全体の活性化が図られるといえる。この点で大きな役割を果たしたのが、2009年から始まった西岡社長主宰による「経営塾」である。

「経営塾」は、毎週1回、半日の時間をかけてマーケティング、会計、経営哲学などを習得するために始まった若手幹部候補者を対象とした研修である。世間では企業不祥事が多発し、同社では急速に世代交代が進むなかで、体系的な教育機会が求められていた。しかし、「経営塾」の意義・効果は単に経営に関する知識習得だけにとどまらず、組織風土の変革に結び付いていった。同社は、三工場ごとの部門経営となっているが、それぞれの工場には独自の文化が存在し、高い壁となっていた。また、女性社員が定着し、それぞれの部門で専門性を磨き始めた時期であったが、男性社員と女性社員との意識の隔たりも大きかった。「経営塾」の受講者の3分の1は女性だが、研修を通じて男女社員が交流を深め、

共に学ぶことで相互理解が深まり、性別や工場などの壁を超えて、会社について一緒に考えることができる土壌が生まれたという。

製品開発や新たな職域で、女性の能力発揮が業績に貢献

同社における女性活躍の象徴的な製品として、工作機械「ダイヤモンド工具研削盤」がある。従来、ダイヤモンド工具を製作する機械の操作には、熟練者の経験と勘を必要としていたが、2011年に女性の視点を取り入れることで、熟練を要せずに操作できる研削盤の開発に着手した。機械設計、機械製造、経営サポート部門から選抜された女性が機械の開発に参画し、「経営塾」などで培った知見や自由な発想によって、「軽いハンドル操作」「押しやすいボタン」「勘頼みの加工判断を画像で行う機能」「見やすい画面」といった、従来の既成概念に囚われない製品が誕生した。

また、女性社員の新しい職域となった生産管理においても、女性活躍の目覚ましい成果が出ている。生産管理は工場の司令塔であり、従来、男性社員のみが従事してきた業務である。西岡社長が社員の適材適所を進める中で、2004年に初めて女性社員を配属し、現在では8人中5人が女性社員となっている。業務内容は、顧客と工場との調整役であり、受注した製品を工場の生産ラインに落とし込み、納期管理などを行う。特に顧客満足度が高まったのが切削工具部門である。男女社員が連携し、IT技術を活用して生産管理の「見える化」を進めることで、きめ細かな管理体制を構築した。大手取引先からの毎月の注文に対して、的確な納期管理を行うことで、顧客からの信頼が高まるとともに受注量が増加し、企業業績に大きく貢献している。

女性の活躍が採用活動にも好影響

女性活躍は、採用活動にも好影響を及ぼしている。多くの中小企業では、その知名度の低さが採用活動上のネックになることがあるが、同社では女性の活躍が新聞や地元情報誌で話題を呼び、学校などの企業説明会でも注目度が高まっているという。近年の採用状況をみると、2012年の新卒社員4人のうち2人が女性（機械設計、生産管理に配属）で、2013年の新卒社員4人のうち1人が女性（機械設計に配属）となっている。2014年は新卒社員3人のうち1人が女性であり、初の女性営業職として配属されている。同社では、西岡社長と価値観を共有する女性の人事担当責任者の存在が、女子学生採用の奏功の大きな理由の一つとしている。

4 イトーヨーカドー労働組合

ー労使協働で進める女性活躍の取組みー

イトーヨーカドー労働組合（石合弘二中央執行委員長）は、スーパーマーケット業（関東を中心に180店舗）を営む株式会社イトーヨーカ堂の企業内労働組合である。ユニオンシ

ジョブ制を採用しており、組合員数は約 37,000 人で、学生・アルバイトを除く組合加入率は 76%となっている（2015 年 5 月現在）。同社は、コンビニエンスストアから百貨店まで多様な業態の流通業を傘下に置く、株式会社セブン&アイ・ホールディングスの中核企業でもある。

労使協働によるプロジェクト推進を団体交渉で確認

同組合の女性活躍に向けたダイバーシティ推進の大きな特徴は、労使協働による取組みにある。従前の女性委員会を発展的に解消し、2014 年には新たにダイバーシティ専門委員会を設置して、女性組合員の活動参加の促進と、女性の活躍推進に向けた取組みをスタートさせた。一方、持株会社のセブン&アイ・ホールディングスは 2012 年 6 月、CSR 統括部内にダイバーシティ推進プロジェクトを発足させ、傘下の各事業会社にもそれぞれ同プロジェクトを設置（イトーヨーカ堂の設置は 2014 年 1 月）し、ダイバーシティの推進体制を整備した。

イトーヨーカ堂では、これまで女性の働きやすい環境を目指した取組みを労使で進めてきた経緯があり、2014 年春季労働条件交渉の付帯要求のなかで、ダイバーシティの推進を労使協働で取り組むことを確認。同社のダイバーシティ推進プロジェクトにおいて両立支援等制度の理解浸透、短時間勤務者の残業撲滅、女性役職者が活躍できる環境の整備、男性社員の育児休暇促進といった課題に対し、労使が協働して取り組むことを決めた。

プロジェクトは、労使の取組み状況を共有化する場

ダイバーシティ推進プロジェクトは、人事部マネージャーほか女性メンバー 7 人から構成され、労働組合からは中央執行委員の 2 人がオブザーバー参加している。このなかで、会社側は「管理職層への啓蒙」「女性間のコミュニティ、情報共有」「女性役職者比率 30% への取組み」の 3 本柱を提示し、労働組合側はこれに対置する独自の活動を展開している。

同プロジェクトは、労使の取組みを共有化する場となっており、月 2 回のペースで開催される会合では、これまでに両立支援制度の運用上の課題に関する意見交換会や、店長を対象にした「イクボス」教育などを企画してきたが、これに対し、労働組合側は意見交換会実施に関するノウハウの提供や、各店舗の代表委員長を通じて組合員に会社行事への参加を促すといった支援を行っている。

独自活動は、課題把握、現状課題の解決、人材発掘・啓蒙活動の 3 本柱

労働組合の独自活動としては、2 年目になるダイバーシティ専門委員会の活動がある。店舗の売り場の責任者や、本部の教育担当者などの中央執行委員を中心にして、ダイバーシティに関する専門的な学習をするとともに、現状と課題の共有化を図り、次年度の活動の方向性や、必要となる活動について検討し、提言にまとめている。

現在、労働組合としての独自活動は、①課題の掘り起こし、②現状課題の解決、③人材

発掘・啓蒙活動の3項目が柱となっている。まず、「課題の掘り起こし」では、同プロジェクトを通じて会社側から情報収集するとともに、組合員に対する意識調査を実施するなかで、課題を把握することを検討している。また、育児休暇取得者を集めた少人数の座談会「ママ活」を通じて組合員のニーズを聴取し、これを参考に育児休業者の情報交換の場をネット上に構築することを予定している。また、今後の活動の軸として、後述する女性研修会「Women100IY」において、女性の働き方に興味のある組合員を募り、連絡協議会を発足させている。メンバーは店舗に勤務する20～50歳代までの一般組合員で、現在41人が登録。連絡協議会では、メンバーから研修会への要望・意見などを聞き、研修会の企画・実施に役立てている。

次に「現状課題の解決」では、課題として、まず、両立支援制度「リ・チャレンジプラン」の適正な運用が挙げられる。子が中学1年の4月まで時間短縮勤務を可能とするこの制度では、原則として残業はないにもかかわらず、実際の現場では繁忙時に残業をせざるを得ないといった問題が起こっている。女性のキャリアアップを阻害する要因としては、男性中心の職場風土や店舗の売り場の特性が挙げられ、女性が活躍できる職域の拡大が課題となっているほか、店舗の現場において荷下ろし作業など男性を基準とした作業の多いことも課題に挙げられている。こうした課題解決に向けて、組合活動として意見交換会を通じて組合員の声の収集に努めるとともに、両立支援制度等の理解不足による弊害を解消するためのガイドブックや、女性活躍の啓蒙ツールとしてDVDの作成も検討している。

最後の「人材発掘・啓蒙活動」の目的は、将来の支部代表委員長、中央執行委員を担う人材を発掘し、組合役員の女性比率を高めることにある。女性研修会の参加者など少なからず組合活動に興味・関心を持つ組合員にアプローチしていく活動を地道に展開している。

意識向上を目的に女性研修会「Women100IY」を定期開催

女性組合員を対象に、2年前から実施している研修会がWomen100IYである。組合活動や女性の活躍推進への意識の向上を目的としたもので、2014年8月には第4回を実施した。毎回100人前後が参加するこの研修会では、労働組合のダイバーシティへの取り組み状況や、女性の活躍推進を巡る社会状況などの説明のほか、外部講師による講演、少人数による座談会、グループ発表などを行っている。当初はカルチャースクールの色彩が強かったが、女性活躍に向けた意識向上を図る内容に変化し、2014年の参加者の中には、今年から中央執行委員やブロック長になった者もいる。

なお、2015年6月には、グループ企業の労働組合で組織するセブン&アイグループ労働組合連合会において、女性活躍推進に向けた横断的な研修会が予定されている。

5 U A ゼンセン同盟

—独自の男女共同参画推進計画を策定し、女性組合員比率に関する数値目標を設定—

UA ゼンセン（逢見直人会長、加盟組合 2,474、組合員数 152 万人）は、2012 年 11 月に UI ゼンセン同盟とサービス・流通連合とが統合し発足した、日本最大の産業別労働組合である。組織構成は、業種ごとに大きく「製造産業」「流通」「総合サービス」の 3 部門から成り、全国 47 都道府県に支部を置く。その特徴は、流通、総合サービス部門を中心に女性組合員が全体の約 6 割を占め、全組合員の約半数は短時間労働者（8 割以上は女性組合員）となっている。組織規模からも女性組合員比率の高さからも、労働組合運動におけるジェンダー平等の推進において大きな影響力をもつといえる。

2002 年以降、短時間労働者の組織化が大きく進展

UA ゼンセンにおいて、短時間労働者の組織化が本格的になったのは 2002 年以降である。前身の全繊同盟（後にゼンセン同盟に改称）時代の 1970 年前後から組織化に向けた動きはあったが、経済環境が大きく変化するなか、組織化方針や組合員資格要件などを巡って意思統一に時間を要し、全体的な取組みとならず、大きな成果を結ばなかった。その後、90 年代の長期不況を経て、流通業などを中心に職場における短時間労働者の比率が一層高まるなか、UI ゼンセン同盟（当時）が 2002 年に『パートタイム労働者の組織化に向けて』と題したマニュアルを策定し、全体的な取組みとして短時間労働者の組織化が進められた。単組の反応としては、当初、短時間労働者の処遇改善が既存の正社員組合員の労働条件の引き下げにつながる、といった利害の対立を懸念する声もあったが、2002 年以降、流通大手の組合が組織化を進めるなど、短時間労働者の組織化は大きな進展をみせることになった。

ゼンセン同盟時代の毎年の新規加盟労働者数は 1～2 万人で推移していたが、2002 年に UI ゼンセン同盟になって以降、毎年の新規加盟労働者数はほぼ 3 万人を超え、ピーク時には 7 万人を超える年もあった。そのうち、短時間労働者を中心とする非正規労働者数の占める割合が 50%前後の年も多くなっており、2014 年までの 13 年間で、新規加盟労働者数約 61.4 万人のうち非正規労働者が約 31.1 万人と半数以上を占め、急速に非正規労働者の組織化が進んでいったことがうかがえる。組織化されることで、短時間労働者の時給が引上げられるといった賃金面での改善は徐々に進んでいるが、能力・成果に基づく処遇制度や正社員への転換制度の導入・定着など、その他の労働条件に関する均等・均衡処遇の実現は引き続きの課題といえる。

7 カ年の男女共同参画推進計画を策定

UA ゼンセンでは、雇用形態間の格差だけでなく、男女間格差の是正に向けた取組みとして、2013 年 6 月に「UA ゼンセン男女共同参画推進計画」（計画期間 2013 年 9 月から 2020 年 9 月）を策定し、推進している。

同計画では、その基本的な考え方として、「職場における機会と待遇の均等化やワーク・ライフ・バランスの推進」、「組織特徴を踏まえ、性別や働き方で差別されない社会の実現」

の2つを挙げる。さらに、加盟組合においては、①職場における男女平等の実現、②ワーク・ライフ・バランスの実現、そして、③組合活動における数値目標として、2020年までに「決議機関への女性参画率」「女性役員比率」に関して、女性組合員比率の50%（UAゼンセン本部（以下、本部）は30%）にすることを目標に掲げている。

加盟組合への具体的目標に関しては、「UAゼンセン職場における男女平等と両立支援の指針」に規定されており、特にワーク・ライフ・バランスに関する事項では、法が求める水準よりも若干高めに設定し、UAゼンセン労働協約標準案としている。例えば、介護休業では法定の93日を超えて、休業と短時間勤務とを合わせて1年間とすることや、不妊治療に対する有給による休暇制度の整備とプライバシーへの配慮、1回の妊娠に対して通算14日の勤務したものとみなす「つわり休暇（法律上は妊娠障害休暇）」の付与、本人が望む場合には職場において女性の旧姓使用を認めること、などを求めるとしている。

中小企業の加盟組合が多い中で650組合がアクションプランを策定

加盟組合では、運動方針に男女共同参画推進への取組みを明記し、担当部署（者）を決定する。その上で、現状を把握し、課題の分析を行って2年間のアクションプランを策定し、本部の各部門や都道府県支部と連携を図りながら推進していく。現在、本部ではこの取組みに関し、2013年9月から本部、3部門、47都道府県支部、加盟組合において、それぞれアクションプランを策定するよう呼びかけており、2014年9月までに約2500の加盟組合のうち、650組合でアクションプランが策定されている。また、2015年6、7月を男女共同参画推進キャンペーンに設定しており、すでに策定されたアクションプランの中から特徴的なものを選定し、ホームページに掲載するなどして、未策定の加盟組合にアクションプランの策定を引き続き呼びかけていくとしている。

定期大会参加者の女性比率向上のためポジティブ・アクションを検討

3つ目の目標である、本部における定期大会参加者の女性比率に関しては、2016年の定期大会までに加盟組合の出席代議員の女性比率を20%以上にする中間目標を掲げている（最終的には2030年に30%）。2014年の定期大会が16.1%（全代議員1,586人のうち女性256人）であることを考えれば、高い数値目標といえる。このため現在、執行委員会の諮問機関として設置された男女共同参画推進委員会（年4回開催）においてポジティブ・アクションを検討している。現行の定期大会規約の議事規則には、大会に代議員を4人以上出席させる場合には、そのうち1人以上を女性代議員とする定めがあるが、この「4人以上」を「3人以上」に改定する方向で調整を進めている。

以上、企業における女性の活躍推進への取組みや、労働組合の男女平等に向けた活動を紹介した。

花王株式会社と株式会社大垣共立銀行の企業事例では、「女性の活躍推進」を企業理念に根ざした企業行動の一つと捉えることができるだろう。「よきモノづくり」を企業理念に掲

げる花王では、文化、国籍、信条、人種、性別などの多様性を尊重するダイバーシティ&インクルージョンの取組みが、企業理念の実現に向けた活力を生み、事業の発展を支えると考えている。仕事と生活の両立支援の取組みも、意欲・能力のある女性の就業継続から始まり、それを経営的視点から捉え返して、男女ともに活躍できる企業風土の醸成を図るなかで、属性に囚われない平等な昇格、登用、人材育成を目指している。

同様に、「地域に愛され、親しまれ、信頼される銀行」を基本理念とする大垣共立銀行では、顧客の半数を占める女性の満足度を高めるため、女性の活躍推進に取り組んでいる。女性のライフステージに合わせた仕事と育児の両立支援や、柔軟な人事制度を導入し、女性が活躍できる環境を整備。女性に特化した研修・教育システムを導入し、次世代を担う女性社員の層を厚くするとともに、女性による女性のための金融商品の開発や、積極的な女性の管理職登用などを進めている。

こうした大企業とは違った形で女性活躍を進めているのが光機械製作所である。男性中心の業界的な特性のなかにあって、ダイバーシティを経営戦略として位置づけ、女性の採用・登用に積極的なアクションを起こした。従来の男性中心の同質な価値観のなかには、異質な女性の感性等を取り入れることで、イノベーションを興し、企業の競争力を高めることで業績を伸ばしている。中小企業であるがゆえに、経営者の意思決定が企業風土に影響を及ぼしやすく、そのリーダーシップが女性の活躍推進に重要な役割を果たしていることを示唆した事例といえる。

いずれの企業においても、企業理念・戦略と男女平等の意義との連関を意識するなかで、最も重要な経営資源の一つである人的資源の一翼をなす女性人材の活躍なしには、今後の持続的な企業の発展は見込めないという認識で一致しているといえるだろう。

また、経営のカウンターパートナーである労働組合が目指すものは、職場における性差別の撤廃であり、男女平等の実現である。多くの非正規雇用の女性労働者を組織化する産別労働組合のU Aゼンセンでは、独自の男女共同参画推進計画を策定し、加盟組合に対しても、それぞれの特性を踏まえたアクション・プランの策定を呼び掛けている。

その一つであるイトーヨーカドー労働組合では、女性の活躍推進に向けた独自の活動に取り組む一方で、会社側の「ダイバーシティ推進プロジェクト」にオブザーバー参加し、女性の活躍推進に関して会社側と情報の共有化を図りながら、施策によっては労使が協働して取り組んでおり、その推進方法が注目されている。

6章 まとめと今後に向けた提言

経済の構造変化とともに働く女性がふえ、ディーセントワークにつく女性が増加している。好事例もふえており、女性の活用が企業の業績の向上に不可欠であるという認識が企業のあいだに広がりはじめている（第5章参照）。

さらに女性労働者の権利を守るための法整備も進められてきた。裁判においても女性労働者の主張が認められるようになってきている。たとえば、最近の最高裁判決において、本人の合意がない場合の出産による降格は違法であるという判決が下っている。さらに、会社がコース別人事管理制度を導入し、男性は総合職、女性は（総合職を補助する）一般職とし、総合職と同等の仕事をしてながら一般職として賃金に差が生じていたケースの判決が下り、企業の賠償命令がくだされている。

加えて、働く女性の権利の向上のための草の根の運動も活発化している。1995年にはワーキング・ウィメンズ・ネットワーク（WWN）が発足し、15年にわたって、日本の女性労働者が置かれた状況に改善すべき点があるという発言を積極的におこなっている。その発言が、国連やILOの日本政府に対するレポートの内容にも大きな影響を与えている。

とはいうものの、課題もあり、識者からは他の先進国に比較して均等法の実効性が弱いという指摘もなされている。違反企業への罰則がない。都道府県労働局長には企業への助言や指導、勧告の権限はあるものの、働く側が損害賠償を求めるには裁判をおこすしかない。

また、日本において、女性と男性とのあいだに処遇格差が生じているのは、女性が職場において直接的に差別されているというよりは、雇用制度そのもののなかに、家庭責任を負っている女性が不利になるような制度が存在している。

日本の雇用制度は、専業で家事や育児を担っている妻がいるという前提で、男性（夫）が会社の命令にしたがって長時間働く男性稼ぎ主世帯が前提とされている。会社からの転勤などの命令にしたがう「無限定正社員」⁵⁸としての働き方を選択しない限り、企業の中核的業務や管理的業務に従事するために求められる教育・訓練や業務経験を積みがたい。このような、拘束性を前提とした職業キャリアの設計・運用のあり方が女性の活躍を阻んでいる。

それを変えるためには、均等法において間接差別を禁ずることが重要になる。日本では2006年の均等法改正において間接差別の禁止事項が追加された。しかし、これが適用される事例が限定されている。2012年10月から均等法の見直しがおこなわれたが、法改正にはいたっていない。今後は間接差別の禁止を限定的ではなく拡大していくことが必要にな

58

<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyouku-Soumuka/0000036346.pdf>（閲覧日 2015年5月5日）

っている。

最近の研究では入社時に仕事へのモチベーションの高い女性ほど離職しているということが指摘されている（中野（2014）、杉浦（2015））。⁵⁹その理由は、女性が結婚や出産で離職することを前提として、男性と同じキャリア形成機会を提供しないこと、初期キャリアの段階から自らのキャリアの発展性を展望できるようなやりがいのある仕事が割り当てられないことが背後にある⁶⁰。

さらに、活躍している女性の多くが結婚を遅らせたり子供をもたなかったりしている。それが若い女性が社会で活躍することに積極的になれない理由にもなっている。

つまり、日本が直面している少子化や活躍する女性が少ないといった問題の原因が、只単に仕事と家庭が両立しやすい環境が整備されていないという問題にとどまらず、雇用制度そのもののなかにある。これを克服していくためには、企業の昇進昇級を含めた働き方、ひいては人事処遇のあり方にまで踏み込んだ大改革である。たとえ、各種の制度や慣行の変更に伴う一時的コストが伴ったとしても、これまで女性の活躍を阻むことに繋がってきた社会要因や諸制度を前提自体に踏み込んだ改革をいかに推進し、性別に関わらず人材を生かす制度を構築していくかに関する具体的な施策を策定し、実行していくことが必要になっている。

第3章で詳しくのべているように、女性の活躍を阻んでいる理由のひとつとして、働き方の選択肢が少ないという問題がある。正社員には雇用の安定があるが、勤務地、職務の内容、労働時間などは、会社の命令にしたがうことが暗黙のうちに想定されている。他方、非正規社員は、そのように（会社の命令によって）拘束的に働かなければならないわけではないが、その分、雇用保障もなく、処遇も低く、能力開発の機会もない。非正規社員の多くは女性であり、現在は女性労働者の過半数が非正規労働者として働いている。

そのために、結婚や出産で仕事をやめた女性が再就職をするときの仕事が非正規の仕事に偏る傾向がある。また、保育環境が十分でないために、実際ははたらかなくても働けない女性も多い。300万人以上の女性が働きたいと希望しながら実際には働いていないといわれている。

女性が活躍するには、正社員と非正社員とのあいだの中間的な働き方が必要ではないかということで、限定正社員という新たなカテゴリーが作られた。これが限定正社員とよばれるものである。

限定正社員とは、雇用の保障があるという面では正社員と同じであるが、地域や勤務時

⁵⁹ 中野丸佳（2014）『「育休世代」のジレンマ』光文社、2014）、杉浦浩美「就労意欲と断続的キャリアー初職離職と転職・再就職行動に着目して」岩田正美・大沢真知子編著『女性が仕事を辞めるとき』（青弓社、2015）

⁶⁰ この点に関する詳細は、大沢[2015：21-27]に詳述されている。

間、勤務内容などについては「限定」した形の契約を結ぶ。いわゆる正社員と非正社員の中間に位置する働き方をしている社員のことである。

雇用者のうち約3割がこのような働き方をしているといわれている（厚生労働省（2012）『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書』。2013年には雇用契約法が改正され、職場で5年以上はたらく非正規労働者が希望すれば正社員として登用しなければならないことになったことや、近年は非正規労働者不足が深刻化していることから、優秀な非正規労働者をキープするために、非正規労働者の限定正社員化を進めている会社もふえている。

限定正社員のメリットはいうまでもなく、雇用が安定しているということである。それがはたらくもののやる気を高める。他方、デメリットは、処遇格差が依然としてあることである。それが労働者の階層化を進めてしまう。また、雇用保障の程度においても正社員ほどではない。

また、女性の活躍が企業にとって不可欠な時代になってきており、無限定正社員の残業時間を削減し、生産性をあげることが求められているにもかかわらず、それを標準的な働き方としながら、限定正社員という例外的な働き方を認めている。これでは問題の本質的な解決にはつながらず、かつ男性の育児参加も進まない。限定正社員という働き方が標準的な働き方である、という認識からスタートするとともに、正社員と非正社員の待遇格差を解消するために、同一価値労働同一賃金の原則を確立することが求められているのである。

正社員と非正社員とのあいだに大きな賃金格差が存在することは、本レポートによって紹介されている。それは生産性の格差だけでなく、働き方の格差によって生み出されている。2008年のパート労働法の改正においてはじめて正社員とパートタイマーとの均等待遇がうたわれている。しかし、この均等待遇が法によって認められているのは、職務内容と人材活用のしくみが同じであるなど、全体の1割にも満たない労働者に留まっている。2015年にもさらに改正され、その適用が拡大されたとはいうものの、いまだに狭い範囲に限られている。

今後は、働き方による処遇格差ではなく、生み出した価値による差によって処遇が決まる同一価値労働同一賃金の適用を検討する必要がある。大きな男女間の賃金格差が合法的に認められている限り、男女間の役割分業を変えることはむずかしい。

税・社会保障の改正が不可欠になっている。第2章で指摘しているが、所得税制度や社会保障制度において、ある一定の所得において税負担が軽くなり、社会保険費用負担が免除される制度が存在している。そのような制度が、パート賃金を下げ、企業にパート労働者を採用するインセンティブを提供している。また、既婚女性にとっても非正規労働者として働き、就労時間を調整することが合理的な選択となっている。このような制度の改正も不可欠となっている。

以上のべてきたように、日本においてはいまだに女性の活躍を妨げる要因が多岐にわたって、複雑に絡み合って存在している。課題の改善・解決のためには、どこに構造的な問題があるのかを把握し、包括的かつ強力な措置を講じていく必要がある。

女性の人材活用を難しくしている相互補完的な諸制度を抜本的に変えようとししない状況が続けば、両性が平等の条件で最大限にその能力を発揮する機会の促進を阻害しかねない。それができなければ、少子高齢化が進行する現在の日本において、介護や育児さらには地域社会の維持・活性化の担い手としても大きな力を発揮することが期待されている男女労働者双方のワーク・ライフ・バランスが実現できない。

日本は男性が働き一家を支える片働き社会から男女ともに働き一家を支える共働きモデルに転換する転換点に立っている。その実現ができなければ、そのことによって社会が支払うことになる負担（社会的コスト）は、否がおうにも増すことになろう。