

## 特別企画

### トークセッション「女性活躍推進法への期待と課題」

日本労働組合総連合会副事務局長  
南部美智代さん

〈聞き手〉  
ダイバーシティ&WLBコンサルタント  
渥美由喜さん

## 女性のためだけの法律ではない 理由があります



南部美智代さん

「女性活躍推進法」の成立によって、301人以上の労働者を雇用する企業と国や地方公共団体には、「女性の活躍状況の把握・課題分析」「行動計画の策定・届出・公表」「情報公開」が義務付けられました。平成28年4月1日施行までに、事業主には行動計画の策定が求められます。

法案を検討する場となった厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会の委員を務めていた南部美智代さんに、成立までの舞台裏と施行後の期待を伺いました。

### 「一握りの女性のためだけの法律では？」 という懸念と葛藤がありました

**渥美** 南部さんが所属されている日本労働組合総連合会(以下、連合)は労働者の代表ですから、現政権の方針には相容れないところもあると思います。私も労働者の一人として連合さんの活動に共鳴する一方で、政策の中には期待できるものもありますので、個人の価値観にとらわれず、いいものは応援していこうという気持ちでいます。

女性活躍推進法の策定については、やはり連合内部に反対の声が上がりませんか？

**南部** 反対の声はなかったのですが、葛藤はありました。というのも連合は女性に限らず、すべての労働者が平等に雇用される環境づくりのために、男女雇用機会均等法の改正を求め続けていますから。それに今、働く女性の半数以上が派遣労働者です。ですから、「正規だけでなく非正規も含めた、すべての女性労働者の底上げになる法

律にしよう」という決意で、法案検討の審議に臨みました。

その審議の場となった雇用均等分科会は、労使、つまり委員(公益委員・労働者委員・使用者委員)の各代表と、事務局である政府の4者で構成されているんですね。当然、労働者側の私たちと経営側である使用者では問題意識が異なります。加えて、新法なので議論もゼロからのスタートでした。官邸からは国会の会期中に成立させたいとせつつかれていたようです。

雇用均等分科会では、公労使で「女性活躍促進新法」の民間関連の報告をとりまとめ、公務部門については、内閣府が関係先との調整をして最終的に内閣府が法案を取りまとめ国会に提出されました。

印象に残っているのは最初に審議した時です。連合の「一握りの女性だけが優遇される法律になるのでは？」という懸念とまったく同じ意見が、他の委員から出たんです。「本当に女性の活躍を考えるなら、男女の賃金格差や女性の非正規労働者が多い現状を踏まえて考えるべきだ」と。

**渥美** 私も企業の現場を歩いていて、政府がイメージする女性活躍は必ずしも女性たちの共感を得ていないと感じていました。要するに、男性並みに働くバリキャリ女性を優遇する法律であり、男女格差を助長するのではないかと。

ただ、私が見る限り、行政の担当官たちは真剣に考えています。それに、日本はもはや政府主導で進めるくらいの覚悟で取り組まないと、国際社会から落ちこぼれる

ところまでできています。私をもっと大胆に、クオータ制を導入すべきと主張しているのは、欧米の先進国でさえ、法律なくして男女平等はかなわなかった例を見ているからです。

例えばノルウェーは、役員に男女それぞれ40%以上を割り当てるクオータ制を早くから法的に義務付けています。私が同国に5年前に招かれた時のこと、当時の貿易産業大臣が「企業に任せていたら100年経っても男女平等にはならない」とおっしゃったのが印象的でした。ましてや日本においては、ですよ。いつまでたっても制約社員は働きづらいし、女性は実質的に区別されている。「女性活躍」と銘打ってでも義務付けて、活躍できていない人たちをキャッチアップする法律が不可欠だと思っていました。

**南部** 後は省令などによって、いかに実効性のあるものにしていくかですね。

## 情報公開の義務化によって 企業間競争が働く効果に期待しています

**渥美** 女性活躍推進法は最終的に、従業員が301人以上いる事業主には義務付け、それ以下の企業には努力義務という形で成立しました。この「従業員」には非正規労働者も含まれるんですか？

**南部** 含まれます。連合としてそこは絶対に譲れませんから。これから省令で出ていく状況の把握・分析項目をご覧くださいとわかるのですが、「区」や「派」という表記があります。それぞれ、「雇用管理区分ごとに把握を行うこと」「派遣労働者を含めて把握を行うこと」の意味です。これにより、必須把握項目①の「採用した労働者に占める女性労働者の割合」は、雇用管理区分ごとに把握しなければなりません。総合職や一般職などの区分はもとより、正規雇用と非正規雇用を分けて課題分析する必要があります。これは最低限やってほしいことだと主張して通りました。

### 一般事業主行動計画の策定又は変更の際の状況把握項目

#### 【必須把握項目】

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区\*)

#### ②男女の継続勤務年数の差異(区)

#### ③各月ごとの労働者の平均残業時間等の長時間労働の状況

#### ④管理職\*に占める女性労働者の割合

※「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うこと。「管理雇用区分」とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。

※「管理職」とは、課長級及びそれより上位の役職にある者。なお、課長級とは、①その雇用する労働者に占める課長級にある者(事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2つの係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む。)のもの長、又は、②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長」に相当する者をいう。

また、事業の実情に応じて把握すると効果的だと考えられる「任意把握項目」も21項目用意しました。ここからいくつ選んでもかまわないんです。非正規雇用から正規雇用に転換した社員がいる企業の場合、「男女別の職種又は雇用形態の転換実績」を選んで公表することができます。「男女別の非正規雇用労働者に対するキャリアアップに向けた研修の受講率」の数値が高ければ、いかに非正規支援に力を入れているかがわかるでしょう。「男女の賃金の差異」を項目に入れることができたのも大きな成果だと思います。

#### 【任意把握項目】

- ⑤採用における男女別の競争倍率(労働者の募集に対する応募者数を採用者数で除した数値)(区)  
⑥労働者に占める女性労働者の割合(区)(派\*)  
⑦男女別の配置の状況(区)  
⑧男女別の将来的な育成を目的とした教育訓練の状況(区)  
⑨管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識など職場風土等に関する意識(区)/(派)  
⑩10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(区)  
⑪男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)  
⑫男女別の職業生活と家庭生活との両立に資する制度(育児休業を除く。)の利用実績(区)  
⑬男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績  
⑭各月ごとの労働者の平均残業時間等の長時間労働の状況(区)(派)  
⑮管理職の長時間労働の状況  
⑯年次有給休暇の取得率(区)  
⑰各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員\*に占める女性の割合  
⑱1つ下位の職階から上位の職階へ昇進した者の男女別の割合  
⑲人事評価の結果における男女の差異(区)  
⑳ハラスメント等の各種相談窓口への労働者の相談状況(区)(派)

- ㉑男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ㉒男女別の再雇用(定年後の再雇用を除く。)又は中途採用の実績(区)
- ㉓男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者から管理職への登用実績
- ㉔男女別の非正規雇用労働者に対するキャリアアップに向けた研修の受講率(区)
- ㉕男女の賃金の差異

※「(派)」の表示ある項目については、労働者派遣の役務提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握行うこと。  
 ※「役員」とは、会社法上の役員並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者をいう。

**渥美** 来年度以降、厚生労働省と内閣府がそれぞれ運営している女性活躍のウェブサイトが一元化されます。そこに各社の状況一覧を載せるようにすれば、非常に比べやすくなりますね。行政の担当官も、「女性活躍推進法の真意は、企業の状況が見える化することによって横並び意識を刺激し、高きに合わせる動きを促すところにある」のようなことを言っていました。確かに、いい意味での企業間競争が働く効果があると思います。

**南部** 私もそういう効果を期待しています。実は当初、「必須把握項目はたったの4つ？」と不足を反省しました。しかも公表義務があるのは1項目以上で、1項目だけでもいいというんですから。でも、競合他社が何項目も公表する中、少ない企業は恥ずかしいでしょうね。むしろ競い合うようになるのではと考え直しました。今ではおそろく経営者側が大変だと思います。

**渥美** 「公表しない項目があるのは、後ろ暗いところがあるからではないか」と思いますよね。

**南部** ぜひ渥美さんのお力で、これからはそういう目で見られることもあるのだと広めてください。

## 大切なのは労使の対話。影あり光ありのプロセスを経て職場は変わるのです

**南部** もうひとつ、この法律の実効性を高めるために重要だと思っているのは、労使の対話です。行動計画の策定においてはもちろん、把握項目を選定する段階から労使で話し合ってもらいたいですね。経営者側の独断で進められると、雲の上の行動計画になりかねないので。

このことは建議に、「行動計画の策定・推進に当たって

は、着実にPDCAを機能させること、その際には労使の対話等により労働者のニーズを的確に把握することが重要」と明記することができました。裏話をすれば、この一文を建議に入れるのも経営者側の反発にあってたいへんだっただんです。何とか入れていただいたので、後は労働組合がない中小企業がありますから、そこをどう動かすかが連合としての課題でしょうか。

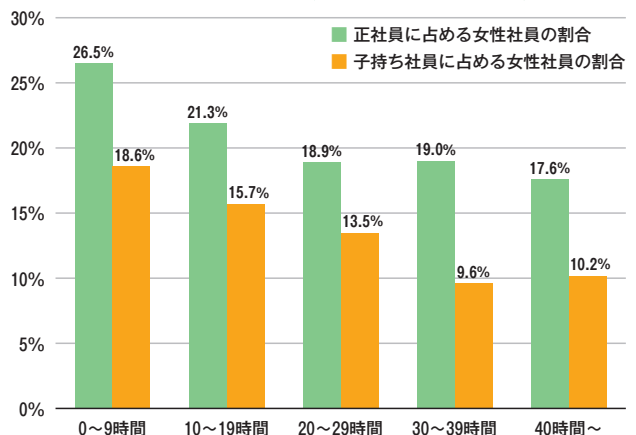
**渥美** それについても一元化される女性活躍サイトを活用するといいですね。よく「中小企業は予算がないから宣伝できない」と言われますが、サイトに実績値を公表すればお金をかけずに宣伝できるでしょう。逆に、それを見た消費者やメディアが「外面と中身が違う会社だ」と判断したら、不買運動が起きてもいいとすら思っているんです。

**南部** この法律がそんなふうにも有効利用されるよう、労働者側も事業主任せにせず、自分たちも主体的に関わるのだというアクションを起こさないと。

**渥美** 働きづらさ改善の突破口にしてほしいですね。

私は昨年、日経新聞の依頼で調査・試算した「残業時間別にみた、女性正社員割合および子持ち女性正社員割合」を政府に提出しました。結果、やはり長時間労働職場は女性管理職割合が極端に低く、子持ち女性管理職割合はさらに低いことがわかったんです。子どもをあきらめなければ管理職になれない状況を変えていかないと。

残業時間別にみた、女性正社員割合(分母は正社員)および子持ち女性正社員割合(分母は子持ち正社員)



(注)「子持ち正社員」とは、小6以下の子どもを持つ正社員を指す。  
 (資料)大手企業約400社の2012年度のデータをもとに、渥美由喜が試算(2014年、日経新聞の依頼による)。大半がぐるみんマーク取得企業。

**南部** 本当にそうですね。政府は当初、数値目標の設定を義務化して女性登用を促す、その一点張りでした。もちろん女性管理職が増えるのは大歓迎ですが、重要なのはそこに至るプロセスです。

**渥美** プロセスには影あり光ありで、今でこそ優良企業といわれる会社にも、過去にブラックに近い問題を抱えていたところがたくさんあります。それを労働組合や人事の担当者、あるいは経営トップが気づいて変えてきた、という例を私はたくさん見えています。

**南部** その点、今回の女性活躍推進法は気づきを促すツールとしても活用できるものになったと思います。労使で話し合って任意把握項目を選び、実態を調査する。結果が出たらやはり労使で分析し、行動計画を練る。いざPDCAをスタートさせたら一緒にチェックする。そうやって切磋琢磨してほしいのですが、企業は生産性に直結しないことに時間をかけたくないし、ましてや労働組合の意見を聞くなんて、という雰囲気はありますね。

**渥美** でも、制約社員のように職場以外でやらなければいけないことがある人たちのほうが、業務の無駄を省いて効率化させるのが得意ですよ。時間内に成果を上げようとしますから。だから、もっと現場の声に耳を傾けて、彼らの気づきを活かすべきだと思います。365日24時間働ける男性の発想で生産性を上げようとするから、過剰品質・過剰サービスになり、かえって生産性を落としている。

**南部** 実は男性の労働状況についても、女性活躍推進法によって明らかになると思います。なぜなら把握項目の多くが「男女別」に分析するよう指定されているので。この法律は決して女性だけを見るものではないんです。

## 施行後3年目の見直しで 非正規労働者の底上げにもつながれば

**渥美** 後は南部さんがおっしゃったように、非正規労働者の底上げですね。処遇に関しては同一価値労働同一賃金が理想的ですが、努力している企業は少なくとも制度は同一にしています。

**南部** 非正規労働者を格差のある処遇のまま雇用したい

人たちの言い分に、「女性に限らず、短時間だけ働きたい人がいる」「管理職になりたくない人もいる」というものがあります。でも、同一価値労働同一賃金を実現すれば、短時間勤務でありながら管理職になって能力発揮したいという人材が出てくるはずですよ。

**渥美** 女性管理職を増やしたいなら、他社で教育済みの人を中途採用すればいいんですよ。今、ライフイベントを迎えた女性たちがかなり転職市場に出てきています。女性活躍サイトを見た人が競合他社に流れていく、転職して管理職になる女性が増える、そういう現象も起こるでしょう。

**南部** 新卒でありながら非正規雇用になる学生も多いので、公表されている内容から企業を見る目を養ってほしいですね。非正規という雇用形態がいけないのではなく、処遇が悪すぎるんです。有期契約労働者の育休取得率が低いのも条件が厳しいから。女性活躍推進法だけで解決できる問題ではありませんが、施行後3年を見直すという附則が付きましましたから、しっかり周知して活用し、チェックしていかないとはいけません。

**渥美** ありがとうございます。南部さんのお話には共感するところが多く、また、そのご尽力に感銘を受けました。

ダイバーシティは多様性だ、だからまず女性からとよく言われますが、私は男女問わず一人ひとりが持つ多面性も大切だと思っています。職場ではやりがいを持って働き、能力発揮のために高いポジションを目指す。その一方で育児や介護に力を注ぐ自分もいる。そういった一人の中にある多面性に応えていくことが、仕事を通じて社会に役立ちたいという健全な男女を増やすのだと思います。この女性活躍推進法がダイバーシティの考え方も利用されることを期待しています。



**渥美由喜さん**

ダイバーシティ&WLBコンサルタント、少子化社会対策大綱の具体化に向けた結婚・子育て支援の重点的取組に関する検討会委員、厚生労働省政策評価に関する有識者会議委員