

〔論 説〕

## 女性活躍推進と「ワーク・ライフ・バランス」の 実態と中核的目的

奥 寺 葵

### はじめに

世界経済フォーラム (World Economic Forum) が発表したジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index: GGI) によると2023年の日本の順位は146か国中125位であり、先進国の中でも順位が低い<sup>(1)</sup>。1986年の男女雇用機会均等法施行以降、女性の就業者数は増加し、共働き世帯数も専業主婦からなる世帯数を超えて増加を続けているが<sup>(2)</sup>、女性労働における課題は山積している。

「女性版骨太方針2023」によると、わが国は、いわゆる「M字カーブ」の問題は解消に向かい、女性役員数なども増加しているものの、国際的に見て立ち遅れていると言わざるを得ないと述べている。特に、出産を契機に、女性が非正規雇用化する、いわゆる「L字カーブ」の存在に象徴されるように、様々なライフイベントに当たりキャリア形成との二者択一を迫られるのは多くが女性であり、その背景には、長時間労働を中心とした労働慣行や女性への家事・育児等の無償労働時間の偏り、それらの根底にある固定的な性別役割分担意識など、構造的な課題が存在する<sup>(3)</sup>。

また、「令和4年版男女共同参画白書」によると、コロナ下において、我が国における男女共同参画が進んでいなかったことが改めて顕在化したと分析している<sup>(4)</sup>。問題の背景には、家族の姿が変化しているにもかかわらず、男女間の賃金格差や働き方等の慣行、人々の意識、さまざまな政策や制度等が、依然として戦後の高度成長期、昭和時代のままとまっていることが指摘されている<sup>(5)</sup>。

さらに、「経営労働政策特別委員会報告」によると、これまで企業は、育児休業制度の

---

(1) *Global Gender Gap Report 2023*, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023> (アクセス日: 2023年9月18日)

(2) 「男女共同参画白書令和4年版」概要版 [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r04/gaiyou/pdf/r04\\_gaiyou.pdf](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/gaiyou/pdf/r04_gaiyou.pdf) [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r04/gaiyou/pdf/r04\\_gaiyou.pdf](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/gaiyou/pdf/r04_gaiyou.pdf) (アクセス日: 2023年9月18日)

(3) すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部 (2023) 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」 p. 1. [https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2023\\_honbun.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2023_honbun.pdf) (アクセス日: 2023年9月18日)

(4) コロナ下の女性への影響については、令和3年版「男女共同参画白書 特集 (コロナ下で顕在化した男女共同参画の課題と未来)」, 内閣府「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書～誰一人取り残さないポストコロナの社会へ～」(<https://www.gender.go.jp/kaigi/kento/covid-19/index.html>)で分析されている。

充実等により、出産・育児期においても働き続けられる環境を整えてきたが、その結果、女性の勤続年数は伸長したが、同時に、女性だけが育児期に就業を中断することになってしまった面を否定できないと述べている<sup>(6)</sup>。

このような状況を受け、ジェンダー・ギャップ指数の総合スコアを引き下げる経済、政治分野について、岸田内閣は2023年6月「女性版骨太方針2023」を政策決定し、重点的に取り組むべき事項として「女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進」、「女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化」、「女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）」等を掲げている<sup>(7)</sup>。しかしこのような対策は、各指標のスコアとしての量的に捉えられる「ジェンダー格差」への対処療法に過ぎないとも言える。量的に捉えられるジェンダー格差がどのようにして生み出され、先進国と言われる日本で未だに維持され、正当化されているのか、その点を明らかにしない限りジェンダー格差が無くなることはないと考える。具体的には、企業が採用する賃金制度や職務設計、採用、職業訓練、処遇格差の改善の実態や方向性と、男女間、正規非正規の賃金格差の実態はどのようになっているのかという点である。すなわち、「社会・企業・生産・労働システム<sup>(8)</sup>」そのものの考察が必要になる。

## I. 本論の課題と方法

『平成27年（2015年）労働力調査』によると、15歳以上の女性労働力人口（15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口）は、2015年において3年連続で増加している<sup>(9)</sup>。しかし、女性労働の主な課題である、年齢階級別労働力比率「M字型カーブ」（図表1）、管理職に占める女性割合の低さ（図表2）、非正規雇用が多い（図表3）ことなどは、男女雇用機会均等法や企業におけるポジティブ・アクションだけでは十分な改善はみられない。こうした現状を踏まえ、女性の活躍を推進すべく2016年4月に女性活躍推進法（女性の職業生活に関する法律）が施行された（図表4）。

そして「ワーク・ライフ・バランス」（生活と仕事の調和）については、2007年に政労使の合意によって「ワーク・ライフ・バランス憲章」が策定され、2010年の新合意において男性の育児休業取得促進などが新たに盛り込まれ、現在に至っている。憲章が策定された社会的背景には、日本の経済情勢が成長期から成熟期に移行しても、長時間労働が常態化（図表5）し、男女ともに仕事と家庭生活が両立しにくい（図表6）ことなどの諸問題がある。

長時間労働および仕事と家庭との両立の問題、少子化問題などは、近代家族における「男

(5) 「男女共同参画白書令和4年版」概要版 [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r04/gaiyou/pdf/r04\\_gaiyou.pdf](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/gaiyou/pdf/r04_gaiyou.pdf) [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r04/gaiyou/pdf/r04\\_gaiyou.pdf](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/gaiyou/pdf/r04_gaiyou.pdf)（アクセス日：2023年9月18日）

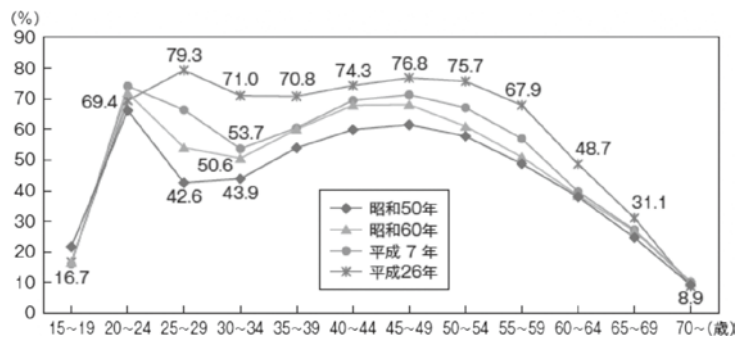
(6) 日本経済団体連合会（2023）「経営労働政策特別委員会報告書」p. 20.

(7) すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部（2023）

(8) 猿田正機（2020）「トヨタシステムと労災・過労死・自死」『過労死防止学会誌』第1号，p. 28.

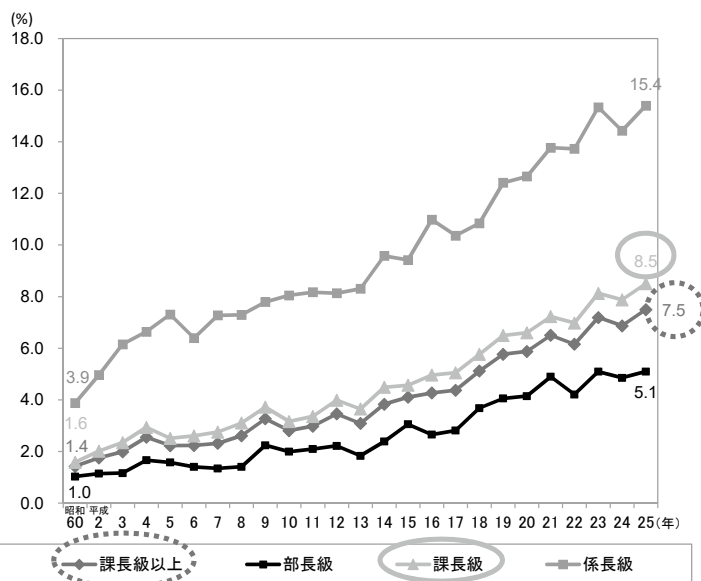
(9) 総務省統計局 <https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2015/pdf/summary1.pdf>（アクセス日：2023年9月19日）

図表1 女性の年齢階級別労働力率の推移



注)「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。  
 原出所)総務省「労働力調査(基本集計)」  
 出所)男女共同参画局「男女共同参画白書(概要版)平成27年版」[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h27/gaiyou/html/honpen/b1\\_s02.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h27/gaiyou/html/honpen/b1_s02.html)  
 (アクセス日:2023年9月19日)

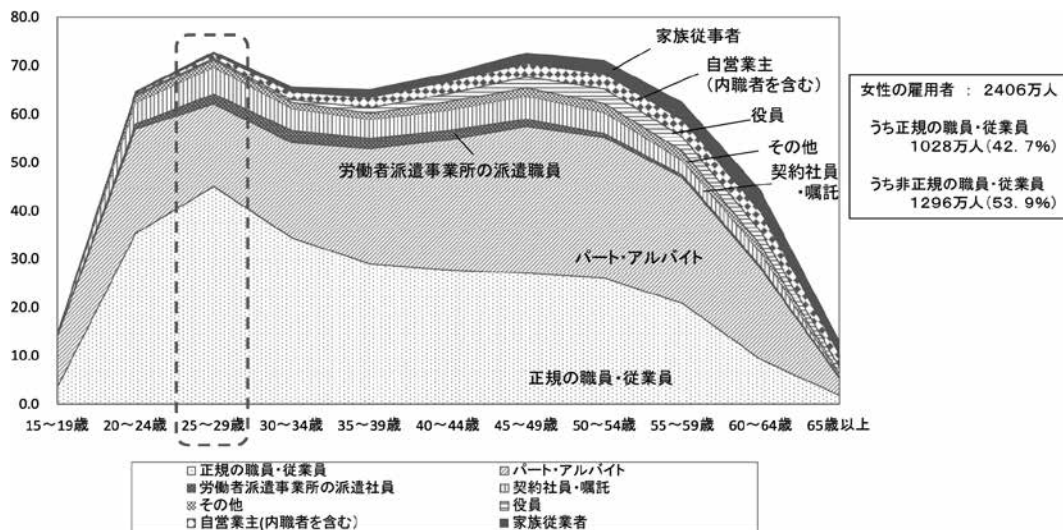
図表2 役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



原出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」  
 出所)厚生労働省労働政策審議会資料「女性の活躍推進が求められる日本社会の背景」[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000051535\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000051535_1.pdf) (アクセス日:2023年9月19日)

性は仕事, 女性は家庭に専念すべき」という性別役割分業に基づいた, 社会と家庭での男女の固定的な役割に根本的かつ社会構造的な原因がある<sup>(10)</sup>。Chafetz (1990) は, 女性の社会的活躍が顕在化するためには, マクロレベルでの構造的な変革によって女性の役割は

図表 3 女性の年齢階級別就業形態



原出所) 総務省「平成 24 年労働力調査(詳細集計)」

出所) 厚生労働省労働政策審議会資料「女性の活躍推進が求められる日本社会の背景」[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000051535\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000051535_1.pdf) (アクセス日: 2023 年 9 月 19 日)

拡張されることを述べた。そして役割拡張は女性にさまざまなジレンマや葛藤を経験させるが、それとともに女性への公的なサポートが増加し、やがて不利益を改善する法政策が作られていくというプロセスモデルを提示した。このモデルは、日本における「社会・企業・生産・労働システム」が変化し、女性の就業者が増加する中で、女性労働と「ワーク・ライフ・バランス」に関する法政策が作られていく状況、具体的には男女雇用機会均等法施行前後から 2016 年の女性活躍推進法までの日本の状況をよく説明しているが<sup>(11)</sup>、その後の政府、企業の動きは同じ「女性活躍」、「ワーク・ライフ・バランス」の名称を用いているものの、実態は大きく異なっていると考えられる。具体的には、「女性活躍」、「多様な働きかた」という労働者側に力点が置かれたものと、日本企業の競争力強化、経済効果という方向性の違いであろう。

この違いが、企業が採用する賃金制度や職務設計、採用、職業訓練、処遇格差の改善の実態や方向性と、男女間、正規非正規の賃金格差の実態はどのようにになっているのかということを見えにくくしているのである。

本稿では、女性の活躍推進と「ワーク・ライフ・バランス」に関する政策について、政府方針を時系列で整理するとともに、その変遷と現状について述べた上で、実態が見えにくくなっているその原因を考察し、中核的目的を明らかにする。

女性労働に関連する法律には、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、

(10) 中川まり (2016)「女性活躍推進とワーク・ライフ・バランスに関する政策動向」『家族関係学』35 巻, 日本家政学会家族関係学部会, p. 75.

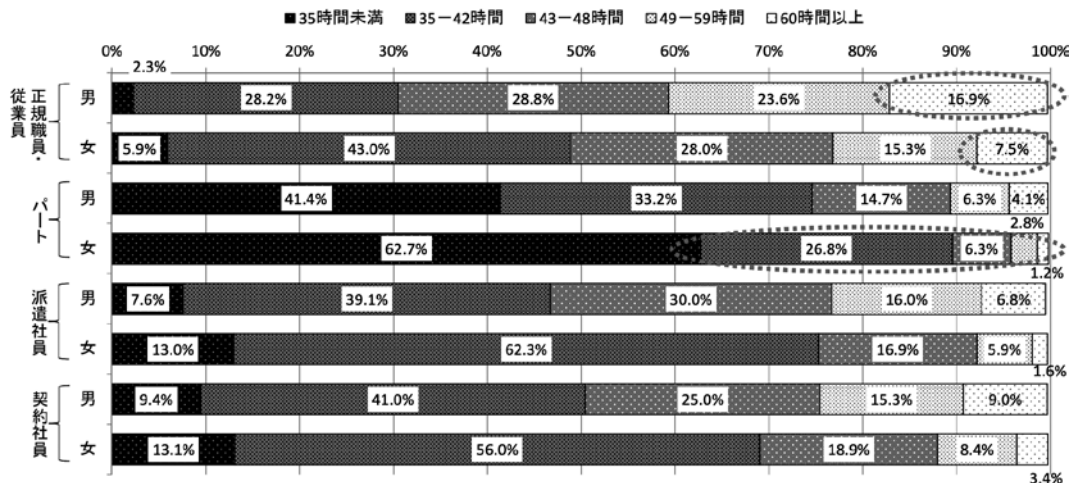
(11) 同上。

図表 4 女性の活躍推進と「ワーク・ライフ・バランス」に関する法政策

年	女性の活躍推進	ワーク・ライフ・バランス
	男女雇用機会均等法・女性活躍推進法	育児・介護休業法など
1986	<b>男女雇用機会均等法施行（1985年施行）</b> ○募集・採用・配置・昇進 →男女均等の努力義務 ○教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇 →女性への差別禁止 ○妊娠・出産・産休取得による解雇禁止など	
1992		<b>育児休業法施行（1991年公布）</b> ○子が1歳まで男女が育児休業を取得可能
1995		<b>育児休業法改正（1995年公布）</b> ○介護休業を努力義務化
1997	<b>男女雇用機会均等法改正（1997年公布）</b> ○募集・採用・配置・昇進 →男女均等の義務化 ○セクシャルハラスメント防止措置義務化 ○母性健康管理措置の義務化 ○ポジティブ・アクションに対する国の援助	<b>育児・介護休業法に改正（1997年公布）</b> ○介護休業制度の義務化
1999		
2001		<b>育児・介護休業法改正（2001年公布）</b> ○勤務時間短縮措置の子の対象年齢を1歳から3歳へ引き上げなど
2005		<b>育児・介護休業法改正（2004年公布）</b> ○有期雇用者なども休業の対象 ○子の看護休暇（年5日）
2006	<b>男女雇用機会均等法改正（2006年公布）</b> ○男女双方に対する差別の禁止 ○妊娠・出産・産休取得その他の理由による解雇、その他の不利益取扱いの禁止など	<b>ワーク・ライフ・バランス憲章公布</b>
2007		
2010		<b>ワーク・ライフ・バランス憲章新合意</b> <b>育児・介護休業法改正（2009年公布）</b> ○父親も子育てができる働き方の実現 →パパ・ママ育休プラス ○子の看護休暇拡充（2人以上年10日） ○3歳までの短時間勤務義務化など
2015	<b>女性活躍推進法施行（2015年交付）</b> 301人以上の企業業務（300人以下努力義務） ○女性の活躍状況（採用者女性比率、管理職の女性比率など）の把握・分析 ○女性活躍の行動計画の策定・公表・届出 ○女性活躍の情報公表 ○優良企業の認定（「えるぼし」マーク）	
2016		
2017		<b>育児・介護休業法改正（2016年公布）</b> ○子の看護休暇の半日単位の取得を可能に ○育児休業の対象となる子の範囲の拡大 ○有期契約労働者の育休取得要件緩和
2019	<b>女性活躍推進法改正（2019年公布）</b> ○情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加するとともに、常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主に対して、当該項目の公表義務 ○一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大 →常時雇用する労働者101人以上の事業主に拡大 ○女性活躍に関する情報公表の強化 ○特例認定制度（「プラチナえるぼし」）の創設 →「えるぼし」認定よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定の創設。	
2022		
2023		<b>育児・介護休業法改正（2021年公布）</b> ○男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設 ○育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け ○育児休業の分割取得 ○育児休業の取得の状況の公表の義務付け ○有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

出所) 松浦 (2014)、中川 (2016)、厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html> (アクセス日: 2023年9月19日)、[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutokatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/000136911.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutokatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/000136911.pdf) (アクセス日: 2023年9月19日)、<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000788616.pdf> (アクセス日: 2023年9月19日)などを参考に筆者作成。

図表5 性、雇用形態、週間就業時間別構成割合

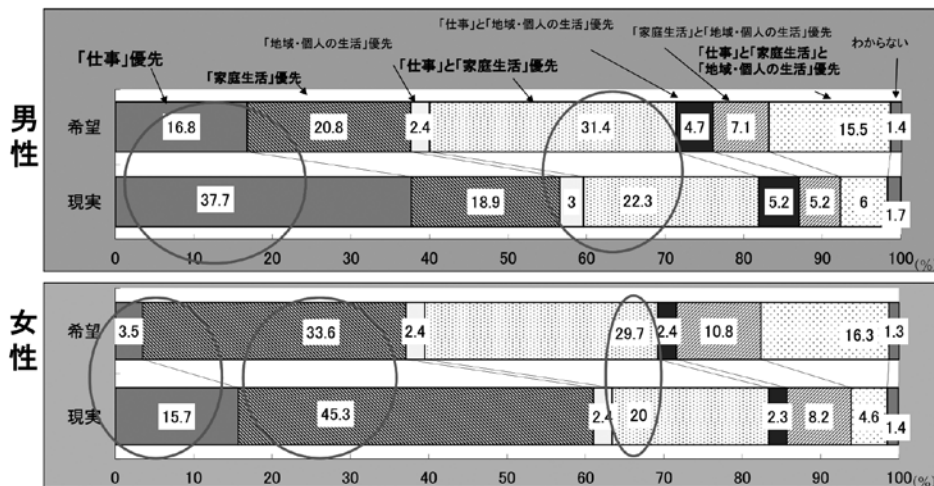


※200日以上就業している者に限定している。また、総数に労働時間不詳を含むので、構成割合の合計が100とならない。

原出所) 総務省統計局「就業構造基本調査」(平成24年)

出所) 厚生労働省労働政策審議会資料「女性の活躍推進が求められる日本社会の背景」[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000051535\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000051535_1.pdf) (アクセス日: 2023年9月19日)

図表6 仕事と生活の調和の希望と現実



原出所) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成24年10月)

出所) 厚生労働省労働政策審議会資料「女性の活躍推進が求められる日本社会の背景」[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000051535\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000051535_1.pdf) (アクセス日: 2023年9月19日)

次世代育成支援対策推進法, パートタイム労働法, 労働契約法, そして女性活躍推進法などがある。本稿では男女雇用機会均等法が施行された1986年以降の政策について取り上げ、「女性の活躍推進」については、男女雇用機会均等法および女性活躍推進法を、「ワーク・ライフ・バランス」に関しては子育てと仕事の両立支援という観点から、育児・介護

休業法および「ワーク・ライフ・バランス憲章」を検討する。

## II. 女性活躍推進と「ワーク・ライフ・バランス」政策の変遷<sup>(12)</sup>

### 1. 男女雇用機会均等

図表7に1986年以降の女性の活躍推進に関する法政策を示す。男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保等に関する法律）は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする<sup>(13)</sup>」。労働者が性別によって差別されることなく、女性労働者は母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることを基本理念としている<sup>(14)</sup>。また本法律は、1985年の女子差別撤廃条約批准に基づき、1972年に制定された勤労婦人福祉法から改正されたも

図表7 男女雇用機会均等法の変遷

事項		S60制定時	H9改正後	H18改正後(現行法)
性差別 ①	募集・採用	努力義務(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)
	配置・昇進	努力義務(女性)	禁止(女性)	・禁止(男女) ・配置に「業務の配分・権限の付与」を含む旨を明記
	教育訓練	一部禁止(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)
	福利厚生	一部禁止(女性)	一部禁止(女性)	一部禁止(男女)
	定年・解雇	禁止(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)
	降格・職種の変更・雇用形態の変更・退職勧奨・労働契約の更新	[規定なし]	[規定なし]	禁止(男女)
間接差別②	[規定なし]	[規定なし]	一部禁止	
女性のみ・女性優遇	適法	女性差別として禁止 (ポジティブ・アクションは可(女性))	性差別として禁止 (ポジティブ・アクションは可(女性))	
妊娠等による不利益取扱い③	妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	・妊娠・出産・産休取得その他の理由による解雇その他不利益取扱いを禁止 ・妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効	
ポジティブ・アクション	[規定なし]	事業主の取組に対する国の援助	事業主の取組やその開示に対する国の援助	
セクシュアルハラスメント対策④	[規定なし]	事業主の配慮義務 (女性労働者を対象)	事業主の措置義務 (男女労働者を対象)	
母性健康管理⑤	事業主の努力義務	事業主の措置義務	事業主の措置義務	
調停	・双方の同意が条件 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①～⑤が対象(募集・採用を除く)	
制裁	[規定なし]	企業名の公表(①③が対象)	・企業名の公表(①～⑤が対象) ・報告徴収に応じない場合の過料	
施行期日	S61.4.1	H11.4.1(母性健康管理のみH10.4.1)	H19.4.1	

出所) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課「男女雇用機会均等法の変遷」<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/0000087683.pdf> (アクセス日: 2023年9月20日)

(12) 本章は主に、厚生労働省「男女雇用機会均等法成立30年を迎えて」<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/15d.pdf> (アクセス日: 2023年9月20日) に依拠している。

(13) 「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に関する法律」第1条。

(14) 同上、第2条。

のである<sup>(15)</sup>。

### (1) 法律制定の背景

男女雇用機会均等法制定の国内的背景として、労働市場への女性参加が大きく進んだことが挙げられる。経済の高度成長期に入った1950年代後半以降、女性労働者数が増加を続け、1984年の女性雇用者数は、1,519万人となり、1960年の2倍となっていた。また、継続就業の意識も高まり、結婚、出産、育児期を通して働く女性も増え、女性の平均勤続年数も伸びていた。しかしながら、女性に対する雇用管理については、1972年に勤労婦人福祉法が成立・施行され、育児休業や母性健康管理の努力義務が定められていたものの、女性を単純、補助的な業務に限定するなど、男性とは異なる取扱いを行う企業がみられた。

こうした背景には、女性には労働基準法で、時間外労働が1日2時間、1週6時間、1年150時間と制限されていたことや深夜業が原則禁止されていたなど男性と異なる法規制があることのほか、社会に残る「男は仕事、女は家庭」という伝統的な男女の役割分担意識等があったことが影響していたとされる。

他方、国際的な動きとして、年の国際婦人年、昭和1975年の女子差別撤廃条約採択など、国際連合を中心とした国際的な男女の機会均等の達成に向けた動きが活発化していた。こうした動きを受け、わが国においても、男女の地位についての不平等感が高まり、職場における男女平等の実現を求める動きが一段と強まった。

こうして、1980年に署名した女子差別撤廃条約の批准に向け、国内法制等諸条件の整備の一環として、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇を確保するための法的整備を行うこととなり、1985年に勤労婦人福祉法の一部改正により、男女雇用機会均等法が「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」として成立した。

### (2) 男女雇用機会均等法成立（1985年公布、1986年施行）

1985年に成立し、翌1986年に施行された男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進についての均等な取扱いについては、事業主の努力義務とされた。教育訓練については、業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するための一定の教育訓練について、労働者が女性であることを理由とした差別的な取扱いが禁止された。福利厚生については、住宅資金の貸付その他これに準ずる福利厚生の措置について差別的な取扱いが禁止された。定年・退職及び解雇についても、労働者が女性であることを理由とした差別的な取扱いが禁止された。また、女性労働者の結婚・妊娠・出産退職制や、女性の結婚、妊娠、出産及び産前産後休業の取得を理由とする解雇が禁止された。

さらに、女性労働者と事業主の間の均等な取扱いに関する紛争の解決を図るため、紛争解決の援助や調停の制度が設けられるとともに、行政指導の根拠規定として、勤労婦人福祉法に規定されていた国による助言指導に加え、勧告及び報告の徴収が労働大臣の権限とされ、この権限の一部を婦人少年室長に委任する規定が設けられた。

---

(15) 伊岐典子 (2012) 「ワーク・ライフ・バランスを考える」労働政策研究・研修機構編『ワーク・ライフ・バランスの焦点』pp. 11-12.



また、労働基準法も改正され、管理職や専門職等の時間外労働の規制の廃止や、深夜業を行うことができる業務の拡大など、女性保護規定が緩和された。一方、妊産婦については、産後休業が6週間から8週間に延長され、妊産婦の時間外労働及び深夜業の制限が新設される等母性保護制度は拡充された。

### (3) 男女雇用機会均等法改正（1997年公布，1999年施行<sup>(16)</sup>）

1997年の改正では、それまでの努力義務規定が改められ、募集・採用、配置・昇進について、女性であることを理由とする差別的取扱いが禁止されることとなった。教育訓練については、差別が禁止される対象の範囲の限定が廃止された。これにより、募集・採用から定年・退職に至る雇用管理において、事業主が、女性に対して差別することが禁止されることになった。

他方、女性のみ募集や女性のみ配置などの女性に対する優遇については、女性の職域を固定化したり男女の職務分離をもたらす等の弊害をもたらすことから、原則として「女性に対する差別」として新たに禁止された。なお、過去の女性に対する取扱い等が原因で男女労働者間に事実上の格差が生じている状況を改善する目的で行う女性のみを対象にした措置や女性を有利に取り扱う措置については法違反としないとする特例規定が設けられた。

また、事業主が講ずるポジティブ・アクション（男女労働者の間に事実上生じている差を解消するための取組）に対し、国が相談その他の援助を行うことができる規定が新設された。さらに、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主が雇用管理上必要な配慮をしなければならない旨の規定が新設されたほか、それまで努力義務規定であった母性健康管理措置が義務化された。

調停制度については、それまで当事者双方の同意が要件であったが、当事者の一方からの申請によることができるようになった。さらに、女性労働者に対する差別を禁止する規定に違反している事業主が、是正勧告に従わない場合の企業名公表の制度が新設された。

このように、法律の中心的内容が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図ることに変わったため、法律名が「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に関する法律」に変更された。同時に労働基準法の時間外・休日労働、深夜業の規制の解消がなされ、母性保護以外の女性保護規定が廃止された。

### (4) 男女雇用機会均等法改正（2006年公布，2007年施行）

2006年の改正では、それまでは募集・採用、配置・昇進等について、女性であることを理由とする差別的取扱いが禁止されていたが、改正により、男女双方に対する、性別を理由とする差別的取扱いが禁止されることとなった。また、差別的取扱いの禁止の対象に、降格、職種の変更、雇用形態の変更、退職勧奨、労働契約の更新が追加された。

さらに、いわゆる間接差別について、労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるものとして、厚生労働省令で定める措置に合理的な理由がない場合に禁止する規定が新設された。また、妊娠、出産、産前産後

---

(16) 母性健康管理については1998年施行。

休業の取得を理由とする解雇の禁止について、母性健康管理措置、産前休業を請求したことその他厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇の禁止が追加されるとともに、解雇以外の不利益な取扱いが禁止されることとなった。

また、妊娠中又は出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇について、事業主の反証がない限り無効となる規定が設けられた。職場におけるセクシュアルハラスメント防止規定については、改正前は、女性労働者に対するセクシュアルハラスメントについての配慮義務として規定されていたが、改正により、職場におけるセクシュアルハラスメントの対象に男性も追加されるとともに、措置義務規定とされた。調停制度など紛争の解決の援助及び企業名公表制度の対象にセクシュアルハラスメント及び母性健康管理が追加されるとともに、報告徴収に応じない場合又は虚偽の報告をした場合に過料が課せられることとなった。

以上のように男女雇用機会均等法は、その制定・改正を通じて、男女ともに募集・採用をはじめとした性差別を禁止するとともに、妊娠・出産などによる母性の保護と女性が不利益を受けないようにするための事項が設けられてきた。女性が男性と同等に、妊娠・出産・育児を経ても、職場で働く機会を得ることができるように制度を整えたこと、また性差別、妊娠等による不利益取扱いの際には調停も申請できるようになったことなどは女性活躍のための雇用環境整備として有意義である<sup>(17)</sup>。しかしながら、男女の雇用機会創出の法制度を「平等」にするだけでは、女性活用を企業の任意の裁量にゆだねることにとどまり、女性活躍の課題が残されたままとなった。

## 2. 女性活躍推進法

先述したように、日本の女性活躍は、1986年の男女雇用機会均等法の施行以降約37年をかけて一定の改善が見られている。しかし、女性の管理職比率の低さからもわかるように国際的な水準には及んでいない(図表2)。

他方で国の労働力という観点からは、日本の生産年齢人口は少子高齢化にともなって、継続的に減少することが明らかである。その上で、日本の安定的な経済成長を図るには、女性を視野に入れた労働力の確保と、男性を含めた長時間労働の是正と生産性の向上が重要な課題となっている<sup>(18)</sup>。

### (1) 法律制定の背景

女性活躍推進法制定の背景として、1986年均等法施行以降、子育て期の女性の離職(M字型曲線)、女性の管理職割合の低さ、女性の非正規雇用者の割合が半数以上であることが課題であるとしている。そして、男女雇用機会均等法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍推進について事業主の行動計画や支援措置を定めることで女性の活躍推進をすることが目的であるとしている<sup>(19)</sup>。

---

(17) 中川まり, 前掲稿, pp. 76-77.

(18) 女性の活躍による経済効果については以下の文献で述べられている。男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書(2012)、IMF(2012)「女性が日本を救う」、OECD(2012)「男女間の格差縮小のために今行動が求められている」など。

## (2) 女性活躍推進法成立（2015年公布，2016年施行）

女性活躍推進法は、301人以上の大企業の事業主には、次の3点を義務として課し、認定制度や履行確保なども設け、300人以下の中小企業は同じ内容を努力義務としている。第1は、自社における女性の活躍に関する状況把握・課題分析である。状況把握の必須項目には、女性採用比率、勤続年数男女差、労働時間の状況、女性管理職比率がある。第2は、状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表である。行動計画には、目標、取組内容、実施時期、計画期間があるが、目標数値をより実現可能なものにするために産業別の数値などを提示している。第3が、女性の活躍の現状に関する情報公表である。女性の職業選択に資するものとして省令で定める情報から、事業主が適切と考えられるものをホームページなどで公表する<sup>(20)</sup>。

## (3) 女性活躍推進法改正（2019年公布，2022年施行）

男女間賃金格差の現状を踏まえて、更なる縮小を図るため、情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加するとともに、常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主に対して、当該項目の公表が義務づけられた（図表8）。

厚生労働省によれば、2023年6月末時点で民間企業で行動計画の策定・届出が義務となっている301人以上の大企業17,904社における策定の届出企業数は、17,520社であり、届け出率は97.9%である<sup>(21)</sup>。また、女性活躍推進法に基づく情報公表事項についてイン

図表8 各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」 以下の①～⑧の8項目から1項目選択 + ⑨の項目（必須）*新設			「職業生活と家庭生活との両立」 以下の7項目から1項目選択 ※従来どおり	
①採用した労働者に占める女性労働者の割合	<b>⑨男女の賃金の差異 (必須) *新設</b>	+	①男女の平均継続勤務年数の差異	
②男女別の採用における競争倍率			②10事業年度前およ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	
③労働者に占める女性労働者の割合			③男女別の育児休業取得率	
④係長級にある者に占める女性労働者の割合			④労働者の一月当たりの平均残業時間	
⑤管理職に占める女性労働者の割合			⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間	
⑥役員に占める女性の割合			⑥有給休暇取得率	
⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績			⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率	
⑧男女別の再雇用または中途採用の実績				

注) ・「男女賃金の差異」は男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合で示す。

・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要

出所) 厚生労働省「雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために」[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html)（アクセス日：2023年9月20日）

(19) 厚生労働省職業安定局長、雇用均等・児童家庭局長（2015）「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について」

(20) 内閣府男女共同参画局「事業主行動計画策定指針」[https://www.gender.go.jp/policy/suishin\\_law/horitsu\\_kihon/pdf/horeishu.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/pdf/horeishu.pdf)（アクセス日：2023年9月20日）

ターネット上で「女性の活躍推進企業データベース」へ掲載している企業数は28,743社(2023年9月20日現在)である<sup>(22)</sup>。これらの状況からは、9割以上の大企業においては女性活躍推進に向けた取り組みがなされており、企業側の女性活躍推進への関心の高さを見て取ることができる。企業にとって女性の活躍を推進することが、法の遵守にとどまらず、「多様な労働力の確保」と企業成長という点から、競争戦略上でも必要な時代になったのである。

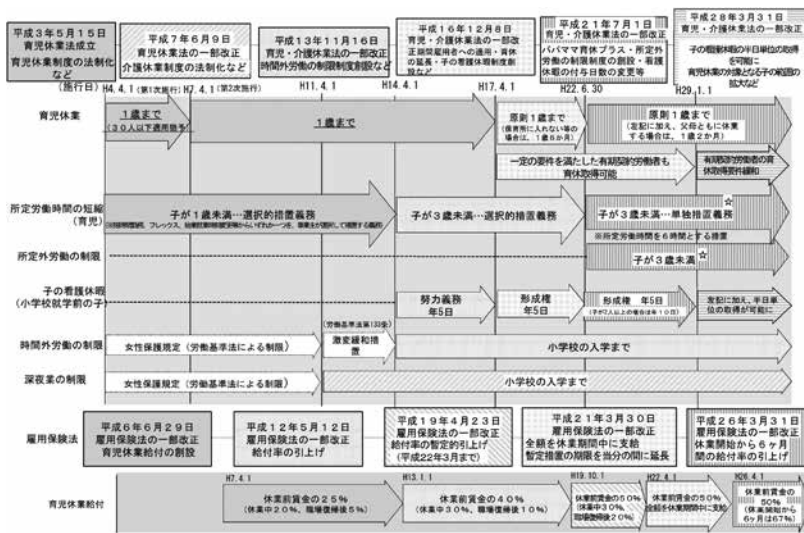
### 3. ワーク・ライフ・バランス

#### (1) 育児・介護休業法

次に両立支援として、育児・介護休業法および「ワーク・ライフ・バランス憲章」について述べる。女性だけではなく、男性も含めた政策として、育児・介護休業法が施行されてきたが、図表9に沿ってその変遷を見ていく。育児休業法は1992年(平成4年)に施行され、産前産後休業に加えて、子が1歳まで男女が育児休業を取得することができることを定めた。その後、1995年に介護休業を努力義務化することで改正され、1999年(平成11年)に現在の名称である育児・介護休業法に名称を変更した。

2001年(平成13年)には、育児期における勤務時間短縮措置の子の対象年齢を1歳か

図表9 育児に関わる制度の改正経過



※期間を定めて雇用される者(有期契約労働者)は、下線部は対象外 ※※については、100人以下企業はH24.7.1施行  
 出所) 厚生労働省「育児・介護休業法の改正経過〈育児に関わる制度〉」[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000136911.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000136911.pdf) (アクセス日: 2023年9月20日)

(21) 厚生労働省「一般事業主行動計画策定届出状況 令和5年6月30日現在」<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001124740.pdf> (アクセス日: 2023年9月20日)

(22) 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/> (アクセス日: 2023年9月20日)

ら3歳へと引き上げ、親として保育所の送迎や子どもと過ごす時間などの保育にかかる時間を働きながらもできるようにしている。2005年（平成17年）には、有期雇用者も休業の対象とし、さらに子の看護休暇を年5日取得できるようになった。

2010年改正は、2007年の「ワーク・ライフ・バランス憲章」および2010年の「ワーク・ライフ・バランス」の新合意と連動して、父親も子育てができる働き方の実現（パパ・ママ育休プラス）が新たに加わった。これまでの育児・介護休業法も男女を対象にした法制度であったが、男性の取得促進はあまり強調されてこなかった。しかしパパ・ママ育休プラスにより、男性が妻の産後に8週間以内に育児休業を取得した場合に、再度育児休業を取得できるようになった。またこの改正では、専業主婦の夫も育児休業を取得できるようになる。

以上のように、育児・介護休業法は、主に女性が子育てと仕事を両立させることができるように、短時間勤務ができる子の対象年齢の延長、子の看護休暇などの母親の実態に即した新たな子育て支援・両立支援が拡充されている。そして近年では男性の育児参加も強調した法律に拡大している。

## (2) 「ワーク・ライフ・バランス憲章」

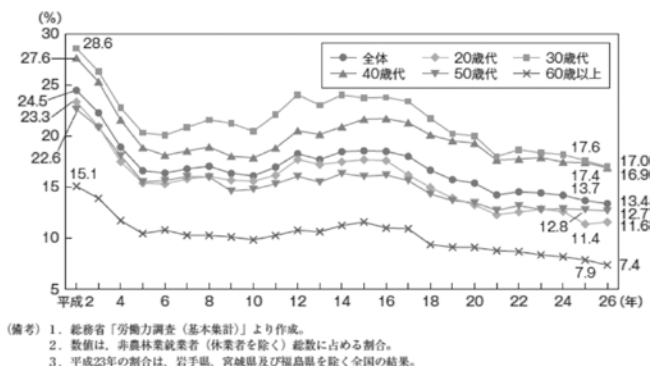
「ワーク・ライフ・バランス憲章」については、男性の家庭参加を中心に解説する。2007年憲章に際しては、共働き世帯が増加しているにも関わらず、男女ともに仕事と生活の両立がしにくい現実があることが指摘された。そして企業の取り組みとしては、男性の長時間労働を是正して労働生産性を上げるような雇用管理制度の改革が指針として示され、国や地方公共団体もこの支援・促進を進めてきた。その後2010年の新合意では、新たに両立支援と併せて社会と家庭双方における男女共同参画が必要であること、また企業の取り組みとして男性の育児休業等の取得促進に向けた環境整備が盛り込まれた。そして国の取り組みでは、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、女性の継続就業支援および男性の子育てへのかわりへの支援・促進などが新たに追加された。これらの「ワーク・ライフ・バランス」に関する政策は、育児・介護休業制度の改正などと連動し、パパ・ママ育休プラスとして反映されている<sup>(23)</sup>。

家庭と仕事の両立という観点から、子育て世代である30歳代の男性を見ると、週60時間以上の長時間労働をしている人は17.0%、40歳代の男性では16.9%である（図表10）。子育て世代の男性は、家事と育児への参加が求められる一方で、職場でも中核的な存在であるために長時間労働の割合が他世代に比較して多い。先行研究では、子育て期の男性は、職場での労働時間が長いほど、家事・育児への参加がより少ないことが明らかにされている<sup>(24)</sup>。実際に、6歳未満の子どもをもつ男性の1日の家事・育児遂行時間はわずかに平均1.54時間、女性は7.28時間であり、2016年と比べると男性は31分の増加、妻は6分の減少となっている。男女の差は、縮小したものの未だ一定の差がある（図表11）。

(23) 中川まり（2016）「女性活躍推進とワーク・ライフ・バランスに関する政策動向」『家族関係学』35巻，日本家政学会家族関係学部会，p. 79.

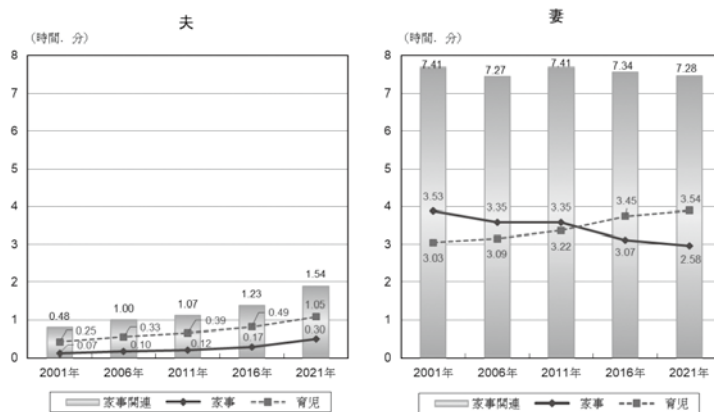
(24) 中川まり（2014）「未就学児をもつ共働きの夫における外部サポートと家事との関連性」『季刊家計経済研究』102号，pp. 71-78.

図表10 週労働時間60時間以上の男性就業者の割合（年齢階級別）



出所) 内閣府男女共同参画局 [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h27/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-03-05.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h27/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-03-05.html) (アクセス日: 2023年9月20日)

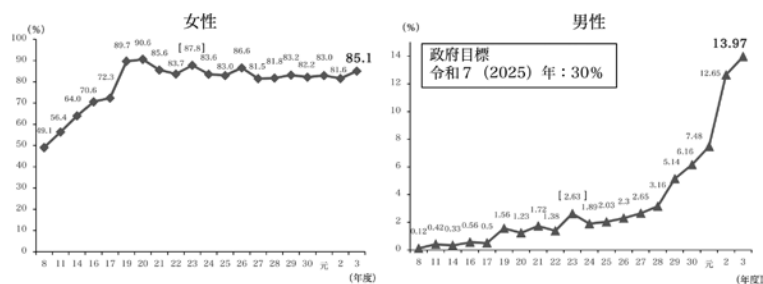
図表11 夫・妻の家事関連時間の推移（2001年～2021年）一週全体平均、6歳未満の子供を持つ夫婦と子供の世帯—



出所) 総務省統計局 (2023) 「統計 Today」 No. 190

こうした背景を踏まえて2010年の「ワーク・ライフ・バランス憲章」新合意では、男性の育児休業取得が新たに盛り込まれた。その後の男性の育児休業の取得状況について、図表12に民間企業における男性と女性の育児休業取得率の推移を示す。2007年には男性の育児休業取得率は1.56%であったが、2010年の「ワーク・ライフ・バランス」新憲章の直後の2011年には2.63%、その後も2021年には13.97%と増加傾向にある。一方で、女性の育児休業取得率は2021年に85.1%となり、女性には育児休業の取得は浸透しているといっただろう。

図表 12 男性育児休業取得率



育児休業取得率 =  $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

(※) 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

(注) 平成23年度の〔 〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

出所) 厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両課 (2022) 「育児・介護休業法の改正について～男性の育児休業取得促進等～」 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/0/000851662.pdf> (アクセス日: 2023年9月20日)

### Ⅲ. 「女性活躍」の実態

#### 1. 女性活躍の現状

法制度の整備と経済環境の変化に伴って、女性の労働力は近年増加を続け、2020年の女性の就業者数は3,044万人、雇用者全体に占める女性の比率は44.3%となった<sup>(25)</sup>。女性の高学歴化や就業意欲の高まりによって就業者は増加したが、女性労働の課題、「L字型カーブ」「管理職に占める女性割合」, 「非正規雇用」, は改善が見受けられない。

L字型カーブとは、2020年に、政府の有識者懇談会「選択する未来2.0」中間報告に初めて登場した。女性の正規雇用率が20代後半5割を超えてピークに達した後、一貫して下がり続ける様子を指した言葉である(図表13)<sup>(26)</sup>。女性の働き方は依然として、フルタイムの正規雇用とパートタイムの非正規雇用に二極化しており、働き方の選択肢が不十分な状況にある。特に、出産後、非正規雇用の選択肢しか事実上残されていないのは問題だ<sup>(27)</sup>。

次に管理職に占める女性の割合について述べる。性別によって階層的(上下)に職域が異なることを垂直的職域分離という。一般的に、管理職は企業での課長職相当以上を指すが<sup>(28)</sup>、日本における管理職に占める女性の割合は、2021年で13.2%であった<sup>(29)</sup>。就業者数に占める女性の割合は日本は2021年は44.7%であり、諸外国と比較して大きな差はない。一方、管理職に占める女性の割合は、諸外国では概ね30%以上となっているが、日本は2021年は13.2%となっており、諸外国と比べて低い水準となっている(図表14)。

(25) 厚生労働省「令和2年の働く女性の状況」 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/20-01.pdf> (アクセス日: 2023年9月20日)

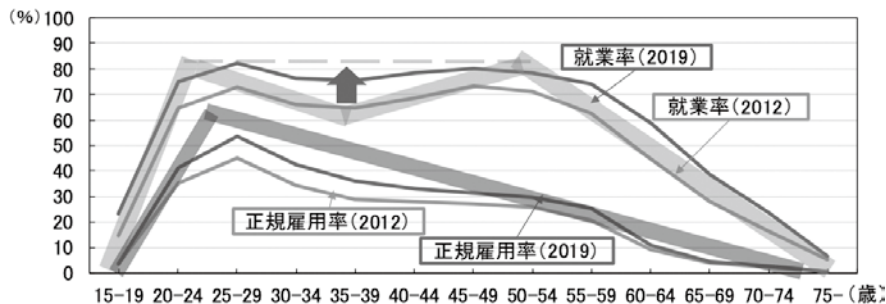
(26) 内閣府(2020)「選択する未来2.0 中間報告」 <https://www5.cao.go.jp/keizai2/keizai-syakai/future2/chuukan.pdf> (アクセス日: 2023年9月20日)

(27) 『読売新聞』2022年7月4日付。

(28) 一般的には課長以上が管理職になるが、明確な定義がないため、企業によってどこからが管理職に該当するかは異なる。そのため、係長以上が管理職と定義されることもあれば、課長以上が管理職とされることもある。

(29) 内閣府男女共同参画局(2022)『令和4年版 男女共同参画白書』p. 122。

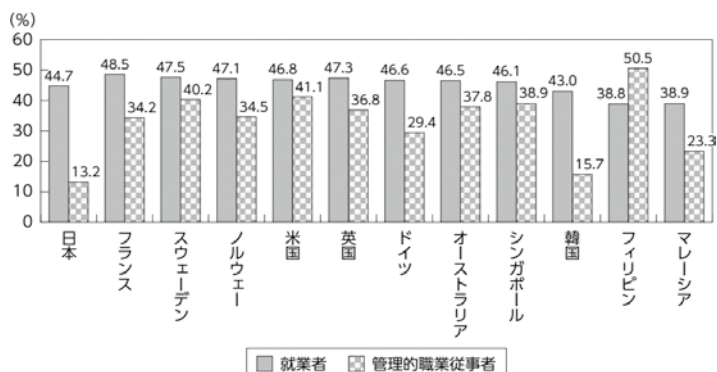
図表13 女性の就業率と正規雇用率 (M字カーブとL字カーブ)



原出所) 総務省「労働力調査 (詳細集計)」

出所) 内閣府 (2020)「選択する未来 2.0 中間報告」<https://www5.cao.go.jp/keizai2/keizai-syakai/future2/chuukan.pdf> (アクセス日: 2023年9月20日)

図表14 諸外国の就業者および管理的職業従事者に占める女性の割合



原出所) 総務省「労働力調査 (基本集計)」(令和3(2021)年), その他の国はILO “ILOSTAT”

出所) 内閣府男女共同参画局 (2022)『令和4年版 男女共同参画白書』p. 122.

さらに, 女性管理職比率0%の中小企業が43.2%を占めている<sup>(30)</sup>。

男女雇用機会均等法は施行されて約36年が経ち, 女性は職場で雇用機会を得て, そして育児・介護休業制度や短時間勤務制度の利用も進んだ。しかし根本的な女性労働問題の改善が見られない理由として, 以下のような職場要因が報告されている。その要因は, 女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であること, そして, 社会全体において固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス) が存在していること等がある<sup>(31)</sup>。女性労働問題の職場要因は, 出産・育児による理由だけでなく, 仕事のやりがいやキャリアへの前向きな見通しが持ちにくいことなどが本質的な理由にあること<sup>(32)</sup>を

(30) 日本・東京商工会議所 (2022)「女性, 外国人材の活躍に関する調査」

(31) 男女共同参画局 (2020)「第5次男女共同参画基本計画」[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/basic\\_plans/5th/index.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/index.html) (アクセス日: 2023年9月20日)

(32) 大沢真知子 (2015)『女性はなぜ活躍できないのか』東洋経済新報社



重要視する必要がある。

## 2. 労働者にとっての女性活躍の目的

企業には、株主、経営者、労働者、顧客、取引先、地域社会など多くのステークホルダーがあり、これらステークホルダー相互の取引関係によって各企業の運営体制や性格が形作られることになる。なかでも大きな影響をもつのは経営者と労働者である。仕事を命じる側と仕事を命じられる側とでは、それぞれの立場で仕事に対する期待や要望に具体的な違いが生じる。たとえば、経営者の要望は労働者にできるだけ質の高い仕事をしてほしいという考えに集約されるだろうが、他方の労働者は個人によって仕事への期待や要望が異なる。高い水準の目標設定や質の高い仕事を求められることを励みに思う者もいれば、それを辛いと感じる者もいる<sup>(33)</sup>。こうした期待や労働観、要望の違いを擦り合わせて、企業としての統一的なルールを形成するために賃金制度を含めた人事制度に工夫が凝らされることになる。したがって、企業内の制度を整備するには、まず労使双方の具体的な要望と労働観が明らかにされなければならない。

企業が女性活躍に取り組む場合、「男女の人権尊重」、「家庭生活と職業生活等の両立」などの理念を、経営者と労働者がそれぞれの期待や労働観、要望をもとに具体的な目的に読み替える必要がある。たとえば、働く女性の中には、仕事に重点を置きながらキャリアを積んでいきたい者、家庭生活に重点を置きながら働きたい者もいるだろう。また、キャリアを積むといっても、管理職をめざす者ばかりではなく、専門職、技能職として能力を高めたいと考える者もいる<sup>(34)</sup>。

「平成30年版厚生労働白書」では、役職に就いていない男女の社員のうち「管理職以上に昇進したいとは思わない」者は61.6%に上り、「管理職以上に昇進したい」は38.9%にとどまっている。昇進を望まない理由として、「責任が重くなる」が71.3%で最も多く、「業務量が増え、長時間労働になる」が65.8%、「現在の職務内容で働き続けたい」と「部下を管理・指導できる自信がない」が57.7%と続いている。性別に関係なく、管理職への昇進を希望する労働者の割合はそれほど多くない。また、2020年度の労働力調査で非正規雇用を選択した理由を尋ねたところ、女性の回答は「正規の職員・従業員の仕事がない」(8.6%)よりも、「自分の都合のよい時間に働きたいから」(31.5%)、「家計の補助・学費等を得たいから」(23.1%)、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」(16.9%)という回答が多数を占めている。非正規雇用を選択した女性の多くは、「多様な働き方」を求めているとみられる<sup>(35)</sup>。

これらの調査結果から、「家庭生活と職業生活の両立」のあり方は決して一様ではないことが窺われる。したがって、労働者にとっての女性活躍の目的は「個人の希望で働き方を選択することができる制度の整備<sup>(36)</sup>」であるといえるだろう。

---

(33) 寺井基博(2022)「雇用におけるダイバーシティ&インクルージョンの意義：女性活躍推進を分析の起点として」『同志社大学社会学会』第140号 p. 82.

(34) 同上、p. 82.

(35) 同上、pp. 82-83.

(36) 同上、p. 83.

### 3. 利用者にとっての女性活躍の目的

では、企業にとっての女性活躍の目的とは何だろうか。男女の人権尊重や家庭生活と職業生活の両立、女性活躍推進という理念を企業が人事施策に反映させるとき、企業は2つの側面、すなわち、社会の公器と営利法人という側面から検討することになる。

まず、社会の公器としての企業は、その社会的責任としてこれら理念の実現に努めなければならない。しかし、営利法人としての企業は、これらの理念を受け止めつつも、事業計画を遂行するための人事制度としてその理念を具体化しなければならない。そして、その人事制度が安定的に運用される体制が整えられなければならない。なぜなら、企業が女性活躍推進を実現しようとするれば、女性活躍は人事の課題であると同時に、女性をどのように活用して収益につなげるかという経営の課題となるからである。人事の役割は事業計画を達成させるための人人体制の整備であるといえるため、その役割が全うされるためにも、女性活躍は経営戦略として明確に位置づけられる。すなわち、雇用領域で女性活躍推進の理念を実現させるには、女性活躍を経営上の必要性に合致した人事制度として整備されるということである。そして、企業内で進められるさまざまな関連施策は、すべてこの目的から演繹されることになる。その意味で、女性活躍の目的は、企業による取り組みの方向性と原動力をあわせもつものとなる<sup>(37)</sup>。

### 4. 女性活躍と生産性の関係

女性活躍と収益性・生産性の関係性については白書等に記載が見られる。「2016年製造基盤白書」(経済産業省)では「女性が働きやすい環境が整備されている企業では、管理職を含め女性正社員が生産性を高め、利益率にプラスの影響を与える可能性がある」としている<sup>(38)</sup>。また、すべての女性が輝く社会づくり本部「女性活躍加速のための重点方針2018」(内閣府)は「女性活躍の場の拡大が、『生産性向上・経済成長の重要な柱の一つ』であることは紛れもない事実である」としている<sup>(39)</sup>。しかし、同重点方針2020では、「企業における女性活躍推進を始めたダイバーシティ経営の推進」によって、「(テレワークを含む)多様で柔軟な働き方が生産性の向上につながる」として、女性活躍と生産性との関係性についてやや後退させた表現に変えている<sup>(40)</sup>。

先行研究では、正社員女性比率が高いほど企業の利益率が高まる傾向を確認したものの<sup>(41)</sup>、男女均等やファミリー・フレンドリーの度合いが高いほど一人当たりの経常利益が高いことを確認したものもあるが<sup>(42)</sup>、これに対して、女性比率と利益率は見かけ上の相関であって、必ずしも女性を増やせば企業業績が上がるという因果関係を意味するものではなく、「企業固有の要因」こそが企業業績を高めるとする見解もある。企業固有の要

(37) 寺井基博, 前掲稿, p. 83.

(38) 経済産業省 (2016) 「製造基盤白書 2016年」 p. 209.

(39) 内閣府男女共同参画局女性が輝く社会づくり本部「女性活躍加速のための重点方針 2018」 p. 1.

(40) 内閣府男女共同参画局女性が輝く社会づくり本部「女性活躍加速のための重点方針 2020」 p. 2.

(41) 山本勲 (2014) 「上場企業における女性活躍状況と企業業績との関係—企業パネルデータを用いた検証—」 REITI Discussion Paper Series 14-J-01

(42) 脇坂明 (2018) 『女性労働に関する基礎的研究』 日本評論社

因とは「経営者の意識・社風や人事・労務管理の仕組み」であり、具体的には「男女勤続年数格差が小さい」「結婚・出産が理由で退職した女性を再雇用する制度がある」がそれにあたる<sup>(43)</sup>。

以上のことから、さまざまな価値観や能力をもつ多様な人材がその能力を発揮することによって「収益性の向上」や「生産性の向上」が目指されるという筋書きは書けるとしても、女性活躍の目的を「収益性の向上」「生産性の向上」と結びつけることには無理があるように思われる。

### おわりに～女性活躍の中核となる目的～

企業は社会の公器と営利法人という2つの側面をあわせもつため、女性活躍の目的を謳う場合にも、その両面の志向が交錯して一つのスローガンが打ち立てられることになる。社会の公器としての企業は「女性活躍」の理念を押し出し、営利法人としての企業は経営戦略としての目的である企業成長、創造性の発揮、人材活用などによってその理念を支えることになる。したがって、これら複合的な女性活躍の目的を含んだスローガンから、企業活動の中核となる目的を特定するには、女性活躍推進の人事施策と経営上の必要性の接合点に着目しなければならない<sup>(44)</sup>。

均等法の施行から約36年、その目的が普及・定着することにより積極的に女性を採用して活用する企業が増えている。以前は、男女間の処遇格差は統計的差別によって説明されたが、雇用における男女格差は依然として存在するものの近年では少し状況が変わってきている。近年の変化は、女性が積極的に採用されるようになり、多くの女性社員が男性社員と同じ教育訓練を受けて同等の業務に従事しているという点である。しかし、出産や育児、介護などのライフステージを迎えると状況が一変する。育児・介護休業や短時間勤務制度などを活用するのはもっぱら女性社員であり（図表12）、これら女性社員は男性社員と同じ働き方を続けることが困難になる。採用以後、性別に関係なく教育訓練が行われているため、企業は、これまで育成してきた女性社員に引き続きその能力を発揮させる方法を具体化しなければならない状況に置かれている。このことは、「男女平等」という理念的な問題であると同時に、これまで育成してきた人材を引き続き効果的に活用することができなくなるという経営上の問題になっているのである<sup>(45)</sup>。このことが意味しているのは、「女性活躍」の実態は、「男女平等」という理念のもと、男性並みに働く女性社員の育成・活用が中核となる目的となっていることである。そのため、結果的に女性に対して不利に働くのである。男性社員の働き方を見直すことが喫緊の課題であるといえよう。

(2023.9.20 受稿, 2023.11.18 受理)

---

(43) 見玉直美 (2014) 「女性活用は企業業績を高めるか」『日本労働研究雑誌』 No. 525

(44) 寺井基博, 前掲稿, pp. 84-85.

(45) 同上, p. 86.

—Abstract—

This paper will discuss government policies on the promotion of women's activities and work-life balance in chronological order, and will describe their transition and current status. It will also examine the issue from the perspective of women's employment and men's family roles, and will discuss the reasons why the actual situation is not readily apparent, and will propose future issues. The report will discuss the causes of this lack of visibility, and will raise issues that need to be addressed.

Laws related to women's labor include the Labor Standards Law, the Equal Employment Opportunity Law, the Child Care and Family Care Leave Law, the Law for Measures to Support the Development of the Next Generation, the Part-Time Work Law, the Labor Contract Law, and the Law for the Promotion of Women's Activities. This paper focuses on policies since 1986, when the Equal Employment Opportunity Law was enacted. In terms of "work-life balance," we will look at the Child Care and Family Care Leave Law and the Work Life Balance Charter.