

働く女性の活用・活躍推進施策の批判的検討

河田こころ

目次

はじめに

1. 女性活用・活躍推進施策の歴史と現在
 1. 1 男女雇用機会均等法
 1. 1. 1 女性保護から男女共通規制へ—労働基準法における労働時間規制
 1. 1. 2 実態としての男女差別—コース別雇用管理制度の問題点
 1. 1. 3 女性労働者の分断—労働派遣法制定と第3号被保険者制度の導入
 1. 2 育児・介護休業法
 1. 3 男女共同参画基本法
 1. 4 女性活躍推進法
2. 女性労働者が直面する課題
 2. 1 仕事と家庭の両立の困難
 2. 1. 1 女性の就労継続の現状
 2. 1. 2 男女間の無償労働負担の偏り
 2. 1. 3 男性の育児休業制度利用の現状と課題
 2. 2 昇進・昇格格差
 2. 2. 1 管理職に占める女性の現状
 2. 2. 2 昇進・昇格格差の要因—コース別雇用管理制度との関わり
 2. 3 賃金格差
 2. 3. 1 賃金格差の現状
 2. 3. 2 賃金格差の要因
3. 真の女性活躍に向けて
 3. 1 仕事と家庭の両立のために
 3. 1. 1 標準的とされる働き方の見直し
 3. 1. 2 育児休業制度の在り方の見直し
 3. 2 処遇・賃金格差是正のために—間接差別の禁止
 3. 3 まとめ

参考・引用参考文献

はじめに

就職活動を通して、ダイバーシティ推進や女性の活躍推進という言葉をよく耳にした。女性の働きやすさをアピールする企業は多く、実際に何人もの女性社員から、出産や育児を経ても仕事を続け、やりがいをもって会社で活躍できているという話を聞いた。この経験から、私自身も女性という理由で何かを制限されることなく働いていけるだろうと希望を抱くことができている。また、どうせ働くなら成果を上げて将来的に責任ある立場に就きたいと考えており、昨今の女性活躍推進の流れが自分にとって追い風となることを期待している。一方で、大学でジェンダーに関わる領域に関心を持ち、女性差別の実態やその構造を学んできたことから、手放しにこれまでの女性活躍推進の動きを肯定して良いのだろうか、特定の立場の女性が「活躍」を促されるその一方で、いまだ多くの働く女性は差別や困難に直面しているのではないかという疑問も抱いた。そこで今回、女性活用・活躍推進施策の批判的検討をテーマにした。

本論文の目的は、第一に、これまでの女性活用・女性活躍施策の意義と限界をあきらかにすることだ。その際、主要な法律として、男女雇用機会均等法、男女共同参画基本法、育児・介護休業法、女性活躍推進法を取り上げる。第二の目的は、これまでの女性活用・活躍推進施策を批判的に検討した上で、いまだ残された課題とその要因をあきらかにし、その解決策の一端を示すことだ。

第1章では、女性活用・活躍推進施策の歴史と現状を概観した上で、それぞれの法や制度、施策の意義と限界を整理する。第2章では、雇用における男女平等に関わる残された課題について、その現状と要因を分析・考察する。第3章では、これまでの法や制度の内容・あり方における不備を指摘した上で、残された課題を解決するために必要な法整備や施策を提示する。

1. 女性活用・活躍推進施策の歴史と現在

本章では、日本における女性活用・活躍推進のための取り組みをみていく。主要な法律として、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、男女共同参画基本法、女性活躍推進法を、また周辺施策も取り上げ、それぞれの成立背景や理念、具体的内容、意義と限界・問題点などを述べていく。

1. 1 男女雇用機会均等法

はじめに、1985年に男女雇用機会均等法(以下、均等法)が制定される以前の日本における、女性の雇用・労働を取り巻く状況をみていく。均等法が成立するまで、雇用の男女差別を禁止する労働法は労働基準法(以下、労基法)3条と4条のみであった。労基法は、1947年に制定され、労働基準に関する最低基準を定めている。同法では、産前産後休暇制度など

女性がもつ「母性」を保護する規定が置かれている。また第4条において、労働者が女性であることを理由に賃金について男性と差別的取り扱いをしてはならないと定められている。しかし労基法の中に賃金以外の男女差別を禁止する規定はなかったため、日本の企業では男女別の募集や採用、仕事内容や配置、昇進の男女差別が頻繁に行われていた。

1966年、東京地裁により、女性は結婚したら退職するという結婚退職制度は合理的な理由のない男女差別だという判断が下された。これ以降、定年年齢の男女差別などを違憲とする判決があいついで出されるようになり、働く女性たちの間から男女間の雇用平等を定める法律を作るべきだという声が高まった（浅倉 2004:20）。

均等法制定の背景には、女性差別撤廃の国際的な動きがあった。1967年には、女性に対する差別撤廃宣言が国際連合により採択され、翌年には第1回世界女性会議が開かれた。さらに国連は、1976年からの10年間を「国連婦人の10年」とし、世界的な男女差別撤廃運動を継続することとした。運動の最大の成果とされるのが、1979年に国連総会で採択された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下、女性差別撤廃条約）だ。同条約の第3部第11条において、雇用の男女差別撤廃が規定されている。第1項では、雇用の機会や待遇などについての平等の権利について、第2項では、母性を理由とする差別の禁止、母性保護、両立支援サービスについて述べられている。日本は1980年に女性差別撤廃条約に署名した。同条約の批准のため、雇用・労働分野において女性への差別を禁止する法律の整備が必要とされた。

以上のような背景・経緯により、1985年に均等法が制定された。この法律の理念は、①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を図ること、②女性労働者の就業に関して妊娠中および出産後の健康の確保を図る等の措置を推進すること、である。つまり、母性を保護しながら、雇用の男女平等を実現することが均等法の目的である。同法は一般に、労働分野での男女差別を是正し女性の社会進出を促したと評価される。均等法の制定・改正を通じて、女性が妊娠や出産、育児を経ても男性と同等に職場で働く機会を得ることができるよう制度が整ったこと、性差別や妊娠等による不利益取り扱いの際には調停も申請も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（中川 2016:76-77）。しかしジェンダー論と女性運動の中では、均等法が「男女差別を正当化し、固定化した」との否定的評価もある。

1. 1. 1 女性保護から男女共通規制へ—労働基準法における労働時間規制

1997年の均等法改正により、制定時は努力義務にすぎなかった募集・採用、配置・昇進段階の差別が禁止された。改正均等法にて雇用の男女平等が強化されたことに伴って、同年、労基法と育児介護休業法（以下、育介法）も改正された。この時点で時間外労働と深夜業を禁止する「女子保護規定」が全廃され、女性労働者も男性なみに働くことが雇用の場における規範となった。以下、詳細な経緯と影響をみていく。

労基法による労働時間規制は、制定以来、男女別のダブルスタンダードとなっていた。女性労働者には、母性保護（妊娠・出産に対する保護）や家庭責任を理由として、男性労働者よりも厳しい規制がかかっていた。具体的には、女性の時間外労働は1日2時間、1週6時間、年間150時間以内に制限され、深夜労働は公共の福祉から必要とされる医療関係等を除

き原則禁止されていた。しかし、均等法制定の過程で経営者側からいわゆる「保護抜き平等論」が主張されるようになった¹。1985年の均等法制定に伴い、労基法における女性への時間外労働規制は緩和され、管理職や一部専門職の女性には深夜労働も解禁された。さらに1997年の均等法改正に合わせて、女性労働者用の規制は一部を除き廃止され、女性労働者にも男性労働者の労働時間規制が適用されるようになった。

労基法による労働時間規制は、女性のみを「保護すべき弱者」とする考えや女性のみが仕事と家庭を両立させるべきだという発想に基づき、男女別のダブルスタンダードになっていた。それが男女共通規制となったことは雇用の男女平等の観点から評価できる。問題は、男性の長時間労働を前提として女性労働者がその基準に引き下げられたことである。女性は、従来通り家事や育児、介護などを主として担いつつ、男性なみに働くことを要求されるようになった。しかし、多くの女性にとって仕事と家庭を両立させながら正社員として働き続けることは困難であることから、女性の働き方はパートタイム労働に誘導され、非正規雇用の増加がもたらされた（浅倉 2004:49-50;川東 2018:175-177）。また現在においても、女性にとって就労と家庭生活の両立は困難である。このことは、後に2章1節において確認する。

1. 1. 2 実態としての男女差別一コース別雇用管理制度の問題点

均等法の成立を契機に、多くの企業は男女別雇用管理制度に代わって、「コース別雇用管理制度」を導入するようになった²。本項では、コース別雇用管理制度の問題点をみていく。具体的には、同制度が事実上の男女別雇用管理制度として機能していること、また女性と男性双方に対して抑圧的効果をもっていることを確認する。

コース別雇用管理制度とは、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムのことだ。従来の男女別雇用管理制度では、募集・採用、仕事内容や配置、昇進にわたって男女が異なる取り扱いをされていた。これに対しコース別雇用管理制度は、表面上男女を分けず、男女ともに性別にかかわらず自由にコースを選択できるとされる。しかし実態として、「企画的・基幹的業務を担当し責任や仕事量・配置転換・転勤は多いが昇進・昇給等の待遇は良い」総合職に男性が、「定型的・補助的業務を担当し仕事量や責任は少なく転勤・配属はないが待遇は低い」一般職に女性が配置されている³。

¹ ヨーロッパの先進諸国では、母性の社会的機能の尊重と健康・安全の男女共通の保護という観点から、労働基準そのものが引き上げられ、男女共通の労働基準が設定された。一方で日本の経営者からは、女性労働者が雇用の平等を要求するのであれば、男性と同じ労働基準で働くべきであり、母性保護は極力削減すべきという主張（「保護抜き平等論」）が強かった（川東 2018:140）。

² 厚生労働省（2021）によると、コース別雇用管理制度がある企業割合は、10～29人では4.0%、30～99人では10.9%、100～299人では15.2%、300～999人では25.4%、1000～4999人では38.2%、5000人以上では57.4%であり、企業規模が大きいほど導入率が高くなっている。

³ 厚生労働省（2014）によると、2014年4月の採用者の男女比率について、総合職は女性2

コース別雇用管理制度を導入・運用する際には、均等法の趣旨に沿った雇用管理を徹底することを求められる。厚生労働省が示した「コース別雇用管理の留意点」によると、「総合職は男性のみ、準総合職や一般職は女性のみ」とすることや、総合職の採用面接で女性に対してのみ結婚の予定の有無や転勤の意思の有無などを質問することなどは、均等法違反とされる⁴。しかし均等法は、実態としての男女差別、つまりコース別雇用管理制度が事実上の男女別雇用管理制度として機能していることまでは問わない。また、2章2項・3項で詳しく述べるが、コース別雇用管理制度は男女間の昇進・昇格格差や賃金格差にもつながっている。この差別についても、現行の均等法では対処することができない⁵。

さらに、コース別雇用は女性の昇進・昇給を阻むことに加え、男女労働者双方への抑圧的効果、労働強化と生活疎外という効果をもつと、社会学、ジェンダー/セクシュアリティ研究を専攻する菊池夏野は指摘する。同制度の下で総合職として働く男性は、「男だから女より仕事しろ、成果を挙げろ」という圧力を受けて賃労働に比重を置き、家事や育児への関わりが少なくなる。同時に、女性はより多くの家事責任を負い、それゆえ賃労働において疎外されるという循環が成立する（菊池 2019:42）。また菊池によれば、コース別雇用と性別分業は補完関係にある。性別役割分業が強固な社会において、男性が総合職を、女性が一般職を選ぶことは合理的な行為となる。そして同時に、コース別雇用制度の存在により、性別役割分業は合理性を獲得し、それを撤廃しようとする意識は減少していくという（菊池 2019:40-41）。

1. 1. 3 女性労働者の分断—労働派遣法制定と第3号被保険者制度の導入

均等法が制定された1985年は、女性の経済的自立を抑え込む効果をもたらす制度が相次いだ年でもある。第一に、労働者派遣法（以下、派遣法）が成立した。労働者派遣とは、派遣元が労働者と契約を結び、派遣先の指揮命令下で働かせるものだ。成立当初、専門的知識や技術、経験が必要とされる13業務のみに人材派遣が解禁されていた。これは常用代替、つまり派遣先の常用労働者が派遣労働者に代替されることを防止するためだ。しかし、1996年には26業務に広げられ、1999年には対象業務を原則自由化する改訂が行われ、さらに2003年には製造業にまで拡大された。派遣法制定は、使用者と労働者の間に直接の雇用関係がない間接雇用を拡大し、女性労働者の非正規化を進める基盤を使用者側に与える結果となった（日本弁護士連合会 2017:111）。

第二に、第3号被保険者制度導入が行われた。この制度は、給与所得者の配偶者で年収が130万円未満であれば自身では保険料を納めずに厚生年金の基礎年金部分の受

2.2%、男性77.8%、一般職は女性82.1%、男性17.9%となっている。

⁴ 厚生労働省「男女別になっていませんか コース別雇用管理の留意点-コース等で区分した雇用管理についての留意事項-」<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/koyoukanri-b.pdf>（2022年12月14日最終閲覧）

⁵ 詳しくは3章2節にて述べるが、現在の均等法の適用の仕方は、同じ「雇用管理区分」内に限定され、異なる雇用管理区分にある総合職と一般職間の差別には関与できない。また均等法7条にて間接差別が禁止されているものの、間接差別と認められる要件は3つに限られている。

給資格を得られるというものだ。この「130万円の壁」を超えると社会保険の扶養から外れ、自身で社会保険に加入しなければなくなり、健康保険料と年金保険料の負担義務が生じ、個人としても世帯としても保険料負担が急増する。同制度は一見、自前の収入の少ない主婦層に配慮したものに見えるが、130万円の壁を超えないよう就労を抑えるパート女性が増え、これがパートの賃金の足を引っ張る要因となった。また、この制度が女性の就業を抑制していることに加え、雇う側の企業にとっても社会保険料の事業主負担を回避できる利点があり、結果的にパート労働者など低賃金で働く女性を増やしているという批判もある（永由 2014:14）。

1. 2 育児・介護休業法

1990年、前年の合計特殊出生率が戦後最低であったことが判明した。この「1.57ショック」をきっかけに、政府は出生率低下と子どもの数が減少傾向にあることを問題として認識し、子どもを産み育てやすい環境づくりのための就労と育児の両立支援を重要な政策課題として位置づけるようになった。

1991年、育児休業法が制定された。制定の契機となったのは、前述の「1.57ショック」に対する危機感だ。また背景には、ILO156号条約「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約」（以下、家族的責任を有する労働者条約）、並びに第156号勧告がある。この条約は、介護や育児等の家族的責任を有する男女労働者間の機会・待遇に伝統的役割観に基づく差別が生じないように、また家族的責任を有する労働者と他の労働者の間の機会・待遇の実効的な均等を目指したものだ。日本は同条約を、1995年に育児休業法を育児・介護休業法（以下、育介法）に改正した上で批准した。

1999年には、男女共同参画基本法（以下、基本法）が制定された。同法は基本理念の1つとして「家庭生活における活動とその他の活動の両立」を掲げている。また、育児や介護等の家庭責任の多くを女性が担っている状況に対して、男女がともに、相互の協力と社会の支援の下で、家庭と仕事の責任を担うことが重要だとしている。2000年代からは、少子化問題と労働力不足の同時解決を目的として、働く母親への支援に焦点が置かれるようになった。ただし女性のための両立支援にとどまらず、男性の働き方の見直しと家庭への関わりの促進が重要な課題とされ、男性の育児休業取得を増やす施策にも力が注がれるようになった。

2003年に成立した少子化対策基本法では、基本的施策の1つとして雇用環境の整備が挙げられ、国および地方公共団体は、育児休業制度等の制度の充実、労働時間の短縮の促進、再就職の促進などの施策を講ずるものとされている。2005年には次世代育成支援対策推進法が制定され、企業は、従業員の仕事と育児に関する「一般事業主行動計画」の作成と届け出を義務づけられた。次世代育成支援に関する取り組みとしては、「男性を含めた働き方の見直し、多様な働き方の実現」や「仕事と子育ての両立の推進」などが掲げられている⁶。

⁶ 厚生労働省「次世代育成支援に関する当面の取組方針―少子化対策推進関係閣僚会議決定（平成15年3月14日）―」<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/seisaku/syousi>

2009年の育児法改正では、「父親も子育てができる働き方の実現」として、①父母がともに育児休業を取得する場合、期間を2カ月延長する「パパママ育休プラス」が創設され、②妻の出産後8週間以内の期間内に父親が育児休業を取得した場合、特別な事情がなくても再取得できるようになり、さらに、③配偶者の就業状況にかかわらず（例えば妻が専業主婦であっても）、男性は育児休業を取得できるようになった。2021年の改正では、男性の育児休業取得をこれまで以上に促進するとともに、職場全体の雇用環境整備を進めるために、「産後パパ育休（出生時育児休業）」が創設された。また、①研修や相談窓口の設置など育児休業を取得しやすい職場環境の整備を行うこと、②これから子どもが産まれる従業員に対して、育児休業制度などについて個別周知・意向確認を行うことが企業に義務づけられた。

現行の育児休業の内容は、子どもが1歳（保育所に入所できないなど、特別な理由がある場合には最長2歳）になるまで、育児を目的として労働者が申し出た期間の休業を取得することができる。所得保障について、雇用保険に加入する正社員らは、休業6カ月までは賃金の67%、以降は50%を育児休業給付として受け取れる。社会保険料や所得税も免除されるため、手取り賃金で比べると休業前の約8割がカバーされることになる。育児法の制定・改正を通して整備されてきた日本の育児休業制度の内容は、諸外国と比較しても手厚く充実したものだ⁷と評価されている⁷。また、これまでみてきたように、政府は男性の働き方の見直しと家庭への関わりの促進を重要課題と捉え、男性労働者の育児休業取得を増やす施策の策定に注力してきた。しかし、いまだ男女労働者双方にとって家族的責任と仕事の両立は難題である。とりわけ女性にとって、就労を継続し、キャリアと家庭を両立させていくことは難しくなっており、このことは男女間の昇進・昇格格差や賃金格差にも繋がっている。これらの問題については、2章にて後述する。

1. 3 男女共同参画基本法

1995年、北京で第4回世界女性会議が開催され、北京宣言および行動綱領が採択された。この行動綱領は、女性のエンパワーメントに関するアジェンダとして、「女性と貧困」や「女性と経済」などの12の重大領域を設定し、各国政府や国際機関などが取り組むべき戦略目標および行動を示した。この第4回世界女性会議を契機に、日本政府は男女共同参画という問題に本格的に取り組むようになった。

1999年には、男女共同参画社会基本法（以下、基本法）が制定された。均等法が雇用に関してのみ規定していたのに対して、基本法は国や地方公共団体の施策の指針を示し、社会活動全般に関して規定している。基本法の前文では、「少子高齢化の進展、国内経済活動の

ka/0314-1.html（2022年12月17日最終閲覧）

⁷ ユニセフの報告書『先進国の子育て支援の現状』において、日本の育児休業制度の充実度は先進国41カ国中1位とされた。父親の育児休業が世界で最も長いことや、日本は父親と母親に認められた期間がほぼ同じ長さである唯一の国であることが評価されている。公益財団法人日本ユニセフ協会「日本の子育て支援策、ユニセフ専門家による評価 父親の育休取得増に一定評価も、より推進を 保育従事者の社会的地位にも課題」<https://www.unicef.or.jp/news/2021/0127.html>（2022年12月14日最終閲覧）

成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」が、緊要な課題であり 21 世紀の最重要課題であると位置づけられている。また基本理念として、①男女の人権の尊重、②社会における制度または慣行についての配慮、③政策等の立案及び決定への共同参画、④家庭生活における活動と他の活動の両立、⑤国際的協調の 5 つが示されている。

基本法は、女性運動の集大成として位置づけられる。女性差別撤廃条約や国連の女性会議、関連する諸条約、またそのような国際的な動きと連動した国内の女性運動の成果を、より体系的に国政レベルで確立するという役割をもっていた（菊池 2019:47）。また、基本法によって、「労働をめぐるジェンダー差別の解消をより広く社会制度の見直しのなかでとらえ、性別分業の社会システムや諸慣行の見直しに結びつけることができるようになった」（久場 2004:17）とも評価されている。一方で、基本法では「男女の夫婦とその子ども」という狭い家族像しか想定されておらず、その上で男女がともに稼ぎ手となる家庭モデルが規範として推奨されているという批判もある。

日本語とセクシュアリティの研究者であるクレア・マリィは、基本法第 6 条⁸を取り上げ、目指すべき「男女共同参画社会」の基本的単位として位置づけられているのは「家族を構成する男女」であり、この「男女」は「子の養育」や「家族の介護」を行うものだとして想定されていると指摘する。同法における「家族」とは、男女の夫婦とその子どもたち、そして「介護」を受ける上の世代だと推測され、それ以外の家族や役割は想定されていないという（マリィ 2007:37-38）。社会学・ジェンダー研究者の牟田和恵も同様に、基本法では、男女の夫婦と子からなる家族が日本社会の基盤的単位であると自明の前提とされているように見えると指摘している。また同法の前文にて、「少子高齢化」や「我が国の社会経済情勢の急速な変化」への対応が前面に掲げられていることから、男女が結婚しともに働きともに子育てをするための法・政策であるような印象を受け、現在のジェンダー秩序を前提としたヘテロセクシズムの温存を図るものではないかという危惧を感じると批判している（牟田 2003:124）。さらに、基本法は平等の実現というよりも「男女のパートナーシップ」を推奨しており、同法以前の「男性が稼ぎ、女性が家事」という性別役割分業に代わって「男女ともに稼ぎ、女性は家事も」という新しい性別役割分業モデルを正当化しているという指摘もある（菊池 2019:52-54）。

⁸ 基本法第 6 条では、「男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。」とされている。

1. 4 女性活躍推進法

2012年12月に発足した第二次安倍内閣は、女性の力を「我が国最大の潜在力」と捉え、日本の成長戦略の中核に位置づけた。2013年1月の所信表明演説にて安倍は、「我が国にとって最大かつ喫緊の課題は、経済の再生」だとした上で、「世界中から投資や人材を惹きつけ、若者もお年寄りも、年齢や障害の有無にかかわらず、全ての人々が生きがいを感じ、何度でもチャンスを与えられる社会」や「働く女性が自らのキャリアを築き、男女が共に仕事と子育てを容易に両立できる社会」などの『あるべき社会像』を、確かな成長戦略に結び付けることによって、必ずや『強い経済』を取り戻す、と宣言している⁹。

2013年6月には「日本再興戦略—JAPAN is BACK—」（以下、再興戦略）が閣議決定された。そこでは、①女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブの付与等、②女性のライフステージに応じた支援、③男女がともに仕事と子育て・生活等を両立できる環境の整備、の3つの柱が掲げられ、女性の出産・子育て等による離職の減少や、指導的地位に占める女性の割合の増加に向けた施策が盛り込まれた（日本政府2013）。

上記のような流れの中で、2015年、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、女性活躍推進法）が成立した。女性活躍推進法は「女性の能力が十分に発揮できる社会の実現」のため、各企業における「女性活躍の見える化」を目的としている。均等法におけるポジティブ・アクションの規定は、強制力をもたないきわめて緩やかなものであり¹⁰、基本的に企業の取り組みは消極的であった。これに対して女性活躍推進法は、国・地方公共団体および301人以上規模の民間企業にポジティブ・アクションを義務づけ、女性管理職の増加を企図した法律として評価できる（川東2018:192）。

女性活躍推進法の基本原則は、①女性に対して採用、昇進等の機会を積極的に提供・活用し、性別による固定的役割分担を反映した職場慣行が及ぼす影響を配慮すること、②職業生活と家庭生活を継続的に両立できるような環境を整備すること、③女性の職業生活と家庭生活の両立に関して本人の意思が尊重されるべきこと、の3つである。同法は、従業員301人以上の企業・組織に対して、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出・公表、③女性の活躍に関する情報公表などを新たに義務づけている。2019年の改正により、従業員101人以上300人以下の事業主にも、行動計画の策定・届出および情報公表が義務づけられた。また情報公表の項目について、自社の「男女の賃金格差に関する情報」を必ず選択することとされた。内閣府は、これまでの施策と女性活躍推進法との大きな違いについて、上記のような企業に対する義務づけにより、ポジティブ・アクションの実効

⁹ 首相官邸「安倍総理・所信表明演説～平成25年1月28日 第百八十三回国会における安倍内閣総理大臣所信表明演説～」<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/183shoshinyomei.html>（2022年12月14日最終閲覧）

¹⁰均等法第14条は、ポジティブ・アクションを講じる事業主に対して、国は相談その他の援助を行うことができると規定している。このように均等法において、ポジティブ・アクションは事業主が自主的に行うものとされ、国はあくまでそれを援助する関係となっている（川東2018:165-173）。

性を高め、女性活躍に向けての取り組みを一過性のもので終わらせることなく着実な前進を目指しているところだと述べている（内閣府 2017:15）。

2. 女性労働者が直面する課題

第1章では、雇用の男女平等に関わる主要な法律を取り上げ、女性活用・活躍推進施策の歴史と現状を概観した。男女雇用機会均等法が成立するまで、雇用の男女差別を禁止する労働法は労働基準法3条と4条のみだった。労基法内に賃金以外の男女差別を禁止する規定はなかったため、日本の企業では男女別の採用や配置、昇進・昇格における男女差別などが頻繁に行われていた。しかし均等法の制定・改正を通じて、募集・採用から定年・退職まで性別を理由とした差別は禁止されるようになった。

1991年以降の育児・介護休業法の制定・改正を通じて、育児休業制度などの、女性が妊娠や出産、育児等を経ても働き続けることを可能にするための制度が整備された。1999年制定の男女共同参画基本法では、「家庭生活における活動と他の活動の両立」が基本理念の1つとして掲げられ、男女がともに、相互協力と社会の支援の下で、家庭と仕事の責任を担うことが重要だとされた。以降、男性の家庭への関わりを促進するための施策も推進されてきた。

このように雇用における男女の機会均等を実現する取り組みが行われてきたが、さらに女性活躍推進法（2015年成立）により、女性活躍の現状・結果を検証した上で促進する仕組みが強化された。同法は、一定規模以上の企業に対し、自社の女性活躍に関する状況の把握や課題の分析、行動計画の策定、情報の公表等を義務づけている。女性活躍状況の「見える化」が進むことで、企業のポジティブ・アクションに対する取り組みがより積極的になることが期待される。

上記のように、雇用の男女平等に関わる法制度整備は大きく進展してきており、女性労働者は、男性労働者と均等かつ公正な条件・状況の下で働いて「活躍」できているかのように思える。しかし、実態としての男女格差・差別はいまだ存在することを本章にて確認していく。これまでの施策の中では解決されず、むしろ温存・強化されてきた課題として、男女労働者双方、とりわけ女性にとって家庭生活とキャリアの両立は困難であること、また、男女間の昇進・昇格格差、賃金格差が依然として存在していることを取り上げる。

2. 1 仕事と家庭の両立の困難

第1章でみたように、これまで女性の就業継続や仕事と家庭の両立は重要な政策課題とされてきた。労基法や育介法の制定・改正に伴って、産前産後休業や育児休業、育児のための短時間勤務や時間外労働の制限、子どものための看護休暇など、多くの制度が設けられてきた。そのような中で、共働き世帯は年々増加し、現在、男性雇用者と無業の妻から成る世

帯の約2倍となっている¹¹。また女性の多くは仕事と家庭の両立を理想のライフコースとしており、「専業主婦コース」（結婚あるいは出産を機に退職し、その後は仕事を持たないこと）を求める女性は約1割にとどまる（国立社会保障・人口問題研究所2022）。このように、実態としても人々の意識の上でも、女性が就労し仕事と家庭を両立させていくことは「当たり前」になりつつある。だが実際には、いまだ女性労働者にとって就労継続やキャリアと家庭の両立は困難であることを以下確認していく。

2. 1. 1 女性の就労継続の現状

「出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」によると、出産前に就業していた女性のうち、第1子出産を機に退職した割合は、2009年以前は約6割に達していた。近年では、就業継続割合は57.7%（第1子出生年2010～2014年）、69.5%（出生年2015～2019年）と上昇している。しかし、いまだに約3割の女性は出産を機に退職している。出産前から有職の女性の就業継続率について、従業上の地位別にみると、正規雇用の女性の就業継続割合は83.4%（出生年2015～2019年）となっている。非正規雇用の女性の就業継続割合は、27.9%（出生年2010～2014年）から40.3%（出生年2015～2019年）に上昇しているが、依然として正規雇用の女性との差は大きい。次に、就業継続と育児休業利用の関係をみていく。正規雇用の女性（第1子出生年2015～2019年）では、就業継続した人のうち、約9割が育児休業制度を利用して仕事を続けている。非正規雇用の女性については、育児休業制度を利用しての就業継続は約6割にとどまっている（国立社会保障・人口問題研究所2022）。

では、女性が仕事を続けない/続けられない理由はどのようなものなのか。三菱UFJリサーチ&コンサルティングの調査は、女性労働者に対し、末子妊娠当時に会社を辞めた理由を尋ねている。正規雇用の女性では、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」（30.2%）、「転勤地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった」（24.4%）、「家事・育児により時間を割くために辞めた」（23.3%）、「妊娠・出産や育児を期に不利益な取扱い（解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないなど）を受けた」（18.6%）などが上位にあがっている。非正規雇用の女性では、「家事・育児により時間を割くために辞めた」（29.7%）の回答割合が最も高く、次いで「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」（26.7%）となっている。さらに、「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」と回答した人について、その詳細な理由をみていく。正規雇用の女性では、「育児と両立できる働き方ができなそうだった（できなかった）」（57.7%）、「勤務時間があいそうもなかった（あわなかった）」（46.2%）となっている。非正規雇用の女性では、「会社に産前・産後休暇や育児休業の制度がなかった」（44.4%）、「育児と両立できる働き方ができなそうだった（できなかった）」（33.3%）があがっている（三菱UFJリサーチ&コンサルティング2019）。

以上より、正規雇用の女性については、フルタイム勤務や転勤などの正社員として求められる働き方と出産・育児等との両立に難しさを感じていることがうかがえる。非正規雇用の

¹¹ 男女共同参画局「I-3-3 図 共働き世帯数の推移」https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-03-03.html（2022年12月17日最終閲覧）

女性については、末子妊娠時の退職理由として「会社に産前・産後休暇や育児休業の制度がなかった」が最も多く挙げられていた。本来、育児休業は正社員のみを対象とした制度ではない。育児法の規定によれば、一部の有期契約労働者を除き、パートや契約社員のような非正社員であっても育児休業制度は適用される。仮に勤務先から「非正社員の育児休業制度はない」と言われても、法に基づき育児休業を取得することができるのだ。また育児休業が適用されない場合でも、労基法に基づいて産前産後休業を取ることは可能であり、妊娠・出産を理由とする解雇・雇止めも均等法で禁じられている¹²。しかし実際には、正規雇用の女性と比べて非正規雇用の女性は育児休業などの両立支援制度にアクセスしにくく¹³、それにより就業継続が困難になっていることがうかがえる。この問題について、2021年の育児法改正でパートなどの有期契約労働者の育児休業取得要件が緩和されたことから、今後、非正規雇用の女性もより同制度を利用しやすくなることが期待できる。

2. 1. 2 男女間の無償労働負担の偏り

内閣府の調査は、平日1日あたりの家事時間¹⁴を、男女別、雇用形態別、配偶者の有無別に調べている。家事時間が2時間以上である割合について、男性は、雇用形態にかかわらず2割程度である。一方で女性は、正規雇用者でも約5割、非正規雇用者については約7割が家事に2時間以上かけている。配偶者の有無別でみると、男性は配偶者の有無で家事時間にほとんど変化はない。対する女性は、配偶者がいる場合、8割以上が2時間以上、半数近くが3時間以上を家事にかけている。配偶者がいない女性の場合は、家事時間2時間以上は約4割、3時間以上は約2割となっている（内閣府2022）。総務省統計局の「社会生活基本調査」によると、6歳未満の子どもいる世帯夫と妻の家事関連時間（家事、介護・看護、育児および買い物の時間）は、夫が1時間54分であるのに対して妻は7時間28分となっている（総務省統計局2021）。これらのことから、夫婦間において女性の方が男性よりも多く家事を担う傾向があり、とりわけ幼い子どもがいる家庭では、女性側に家事や育児、介護などの負担が著しく偏ることがうかがえる。

2. 1. 3 男性の育児休業制度利用の現状と課題

女性が妊娠や出産、育児等を経ても就労を継続し、キャリアと家庭を両立できるようにするためには、男性の家庭への関わりが必要不可欠である。1章2節でみたように、男性労働者の育児休業取得を促進する取り組みはこれまで継続的に行われてきた。また育児法の制定・改正を通して育児休業制度の内容は充実してきており、男性に認められている育児休業

¹² 池田心豪「非正社員の産休・育休」<https://www.jil.go.jp/column/bn/colum0210.html>（2022年12月20日最終閲覧）

¹³ 「非正規雇用で働く女性に関する調査2022」によると、非正規雇用で働く女性のうち、育児のための休業制度を正規雇用で働く人と同じように利用できる人は約3割にとどまる。「正社員・正職員と同じ内容・基準で利用できる」は17.4%、「正社員・正職員と異なる内容・基準だが利用できる」は13.0%となっている（日本労働組合総連合会2022）。

¹⁴ 食材や生活必需品購入にあてた買い物時間を含み、育児時間や介護・看護時間を含まない。

期間は日本が世界で最も長い¹⁵。しかし、女性と比べて男性の育児休業取得率はいまだ低く、取得期間も短期にとどまっている。

厚生労働省の「雇用均等基本調査」によると、2021年時点で男性の育児休業取得割合は14.0%にとどまる。1996年の男性育児休業取得率はわずか0.12%にすぎず、その後も2019年まで取得率は1割以下であったことをふまえると、育児のために仕事を休業する男性は徐々に増えてきている。しかし、女性（取得率85.1%）と比べると依然として低水準である。また、男性の育児休業取得期間は女性に比べて著しく短いという問題にも目を向けるべきだ。育児休業終了後に復職した女性の休業期間は、「12か月～18か月未満」が34.0%と最も高く、次いで「10か月～12か月未満」が30.0%、「18か月～24か月未満」が11.1%となっている。一方で男性は、休業期間2週間未満が半数を超えている。具体的には、「5日～2週間未満」が26.5%と最も高く、次いで「5日未満」が25.0%、「1か月～3か月未満」が24.5%となっている（厚生労働省2021）。政府は「2025年までに男性の育休取得率30%」を掲げているが、育児休業を取る男性の数を単に増やすだけでなく、男性が十分な期間育児に専念できるようにすることも必要だ。

では、男性の育児休業制度利用が進んでいないのはなぜなのか。三菱UFJリサーチ&コンサルティングの調査によると、男性正社員について、育児休業を希望しながらも制度を利用しなかった/できなかった人は約4割存在する¹⁶。制度を利用しなかった理由をみると、「収入を減らしたくなかったから」（32.4%）、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」（25.0%）、「残業が多い等、業務が繁忙であったから」（18.1%）、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」（16.7%）、「男性の社員や有期契約の社員の育児休業の取得について、会社や上司、職場の理解がなかったから」（12.3%）などがあがっている（三菱UFJリサーチ&コンサルティング2019）。男性の十分な期間の育児休業取得が進まない背景には、休業に伴う経済面での不安や、男性が育児のために仕事を休むことを阻む働き方や職場の雰囲気があることがわかる。

2. 2 昇進・昇格格差

2. 2. 1 管理職に占める女性割合の現状

はじめに、管理職に占める女性の割合をみていく。日本の全就業者に占める女性の割合は、2022年時点で44.5%であり、フランス（48.6%）、イギリス（47.7%）、スウェーデン（47.2%）、アメリカ（46.8%）などの欧米諸国と同程度となっている。しかし管理職に占める女性割合について、日本は13.3%と、スウェーデン（42.3%）、アメリカ（41.1%）、オースト

¹⁵ 公益財団法人日本ユニセフ協会「日本の子育て支援策、ユニセフ専門家による評価 父親の育休取得増に一定評価も、より推進を 保育従事者の社会的地位にも課題」<https://www.unicef.or.jp/news/2021/0127.html>（2022年12月14日最終閲覧）

¹⁶ 会社に制度があり「利用しなかったが、利用したかった」が24.7%、会社に制度がなかったが「利用したかった」が12.8%。しかし会社に育児休業制度がありつつも、「制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった」人も24.2%いる（三菱UFJリサーチ&コンサルティング2019）。

ラリア（40.0%）などの欧米諸国のほか、フィリピン（53.0%）、シンガポール（37.2%）などのアジア諸国と比べても低い水準である（労働政策研究・研修機構 2022）。

厚生労働省の「雇用均等基本調査」によると、課長相当職以上の女性管理職を有する企業の割合は 2020 年時点で 52.8%となっている。これは、約半数の企業には管理職の女性が存在しないことを意味する。この女性管理職を有する企業割合を役職別にみると、部長相当職ありの企業は 12.1%、課長相当職は 20.1%、係長相当職は 21.0%と低水準にとどまっている。各役職に占める女性管理職割合については、役員では 21.4%、部長相当職では 7.8%、課長相当職では 10.7%、係長相当職では 18.8%となっている（厚生労働省 2020）。この結果、帝国データバンクの調査によると、政府が目標としている「女性管理職 30%以上」を達成している企業は全国で 7.5%と低水準にとどまっている（帝国データバンク 2020）。

2. 2. 2 昇進・昇格格差の要因—コース別雇用管理制度との関わり

前項では、全就業者に占める女性の割合に対して、管理職に占める女性の割合が著しく低くなっていることを確認した。女性管理職が少数にとどまる要因はさまざま考えられるが¹⁷、本項では、1 章 1 節 1 項で紹介したコース別雇用管理制度の運用・機能の実態に着目し、女性管理職割合が低水準にとどまる要因を考察していく。具体的には、管理職以上への登用の可能をもつ雇用区分（正社員で総合職）での働き方を選択し、実際に働き続けられる女性が少ないことが、男女間の昇進・昇格格差に繋がっていることを指摘する。

はじめに、コース別雇用管理制度のある企業において、総合職と一般職では昇進・昇格の範囲や機会が異なることを確認する。21 世紀職業財団の調査によると、総合職の昇進・昇格については、約 7 割の企業が「部長相当職まで予定されている」としている。一方で、一般職については「管理職になることを予定されていない」とする企業が約半数を占め、「係長相当職まで予定されている」とする企業は 26.8%、「課長相当職まで予定されている」は 13.8%、「部長相当職まで予定されている」は 7.0%にすぎない¹⁸。このことから、そもそも総合職の女性の数が少なければ、管理職に昇進・昇格する女性の数も必然的に少なくなると考えられる。

コース別雇用管理制度の下では、男女ともに性別にかかわらず自由にコースを希望・選択できるとされている。しかし実態として、基幹的業務を担当し管理職以上への登用の途が開かれた総合職に男性が、補助的業務を担当する一般職に女性が配置されている。厚生労働省の「平成 26 年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況」によれば、2014 年 4 月の総合職採用者に占める女性の割合は約 2 割にすぎず、一方で一般職採用者に占める女性の割合は約 8 割に達する。応募者に対する採用状況について、総合職は男性が採用倍率 30 倍であるのに対し女性は 44 倍と、とりわけ女性にとって総合職として採用されることは難しかった。

¹⁷ 石井清香（2015）は、女性管理職の登用を阻む要因を、「個人的要因」、「組織的要因」、「社会的要因」に大別して考察している。

¹⁸ 財団法人 21 世紀職業財団「平成 17 年度女性労働者の処遇等に関する調査」<https://www.jiwe.or.jp/research-report/archive/2005treatmentoffemaleworkers-chosa-2>（2022 年 12 月 13 日最終閲覧）

結果、企業の総合職に占める女性の割合は 9.1%にとどまり、総合職の女性が全くいない企業も約 1 割存在していた（厚生労働省 2014）。近年の状況について、2021 年春卒業の新規学卒者を採用した企業のうち、総合職として「男女ともに採用」した企業は半数を占める。一方で、「男性のみ採用」した企業も約 4 割ある。2021 年時点で、企業の正社員・正職員に占める女性の割合は約 3 割であり、特に総合職について、全体に占める女性割合は約 2 割にとどまっている（厚生労働省 2021）。

上記のように、そもそも総合職として採用される女性は男性に比べて少ない。さらに、厳しい採用状況の中で総合職として採用されたとしても、多くの女性は管理職層に達するまで総合職として働き続けることができない。労務行政研究所の調査によると、管理職位への想定登用年齢と在職者の年齢について、想定される最短登用年齢の平均は、係長クラスで 30.4 歳、課長クラス 35.5 歳、部長クラス 42.1 歳であり、在職者の平均年齢は、係長クラス 43.6 歳、課長クラス 48.0 歳、部長クラス 52.7 歳となっている¹⁹。このように、管理職への昇進・昇格までには入社後 10～20 年以上かかるが、多くの女性はその前に離職してしまう。厚生労働省の調査によると、総合職女性の採用 10 年後の離職率は 58.6%であり、採用 20 年後の離職率は 85.5%にもものぼる。総合職男性の離職率（採用後 10 年で 37.1%、20 年でも 36.6%）と比べると大きな差がある。また総合職から一般職への転換制度がある企業のうち、約 4 割が過去 3 年間で実績ありとなっており、離職はしないがコースを変えて働いている女性は一定数存在する（厚生労働省 2014）。

独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査結果からは、女性は管理職になるまでにキャリアか家庭かの二者択一を迫られやすい状況があることがうかがえる。同調査は、管理職（課長と部長）の仕事とライフスタイルの状況を男女で比較している。まず、女性管理職の未婚率は男性管理職と比べて非常に高い。男性管理職の未婚率が 10%前後なのに対し、女性管理職の未婚率は約 30～40%となっている。配偶関係にかかわらず子どものいる人の割合をみると、男性管理職では約 80%だが、女性管理職は約 40～50%と、男女で大きな差がある。配偶者と子どものいる女性管理職は約 3 割（男性 7～8 割）にすぎない（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2013）。

2. 3 賃金格差

2. 3. 1 賃金格差の現状

はじめに、日本における男女間の賃金格差の現状をみていく。OECD 加盟国で比較すると、最も賃金格差が少ないのはブルガリアで 2.6%であり、OECD 諸国の平均は 12.0%となっている。対して日本の賃金格差は 22.1%であり、韓国、イスラエルに続いてワースト 3 位である²⁰。具体的にみてみると、2021 年の一般労働者（常用労働者のうち短時間労働者以外の者）

¹⁹ WEB 労政時報「等級制度と昇格・昇進、降格の最新実態」<https://www.rosei.jp/readers/article/83084>（2022 年 12 月 13 日最終閲覧）

²⁰ OECD, 2022, “Gender wage gap” <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>（2022 年 12 月 15 日最終閲覧）

の賃金は、男性 337.2 千円、女性 253.6 千円であり、男性の賃金を 100 とすると、女性の賃金は 75.2 にとどまる。雇用形態別の賃金をみると、男女計では正社員・正職員 323.4 千円に対し、正社員・正職員以外 216.7 千円となっている。男女別にみると、男性では、正社員・正職員 348.8 千円に対し、正社員・正職員以外 241.3 千円、女性では、正社員・正職員 270.6 千円に対し、正社員・正職員以外 195.4 千円となっている（厚生労働省 2022）。

ここから、正規/非正規間の賃金格差だけでなく、同じ雇用形態内であっても男女間で賃金の差があることがわかる。正規雇用の男性の賃金を 100 とすると、正規雇用の女性の賃金は 77.6 にとどまる。非正規雇用の男性の賃金を 100 とすると、非正規雇用の女性の賃金は 81.0 となる。とりわけ正規雇用の男性と非正規雇用の女性の賃金の差は大きく、前者の賃金を 100 としたとき、非正規雇用女性の賃金は 56.0 にすぎない。

男女間の賃金格差に関連して、女性の貧困が男性と比べてより深刻な状態にあることも確認しておく。2021 年の「労働力調査」によると、正規の職員・従業員について、年収 300 万円未満の労働者は男性では 16.8%だが、女性では 42.2%となっている。女性の過半数は非正規の職員・従業員であるが、非正規として働く女性の年間収入は 100 万円未満が 42.2%と最も多い。また 100～199 万円が 38.7%となっており、約 8 割は年収 200 万円未満である（総務省統計局 2021）。働く女性の中でもとりわけ、自身の生活に加えて子の養育も行わなければならないシングルマザーの経済状況はさらに深刻だ。母子世帯の約 8 割が就業しており、就業者のうち正規の職員・従業員は 47.7%、パート・アルバイト等は 43.8%と、一般の女性労働者と同様に非正規の割合が高い。母子世帯の平均年間就労収入は 200 万円（正規：305 万円、パート・アルバイト等：133 万円）にとどまり、父子世帯の平均年間就労収入 397 万円と比べて低くなっている²¹。このように、企業において「活躍」をするその前に、経済的に自立し最低限の生活を営むことすら危うい女性たちが存在する。

2. 3. 2 賃金格差の要因

次に、男女間の賃金格差の要因を確認していく。厚生労働省によれば、その要因は、①女性は男性に比べ年齢とともに賃金が上昇しないこと、②男女で平均勤続年数や管理職比率が異なることである（厚生労働省 2010）。また社会統計学や社会的不平等を専攻する山口一男は、男女賃金格差を生むメカニズムについて、①男性に比べ女性に非正規雇用者が多いこと、②正規雇用者内でも男女の賃金格差が大きいことを明らかにしている。これらに関連する要因として、③日本の正規雇用者の労働時間が長く、これが女性のハンディキャップや企業の女性への統計的性差別を生み出していること、④管理職者割合に大きな男女格差があり、これが正規雇用者内の男女賃金格差の最も大きな原因であること、⑤専門職内の男女の職業分離が大きく、これも男女賃金格差の大きな要因の一つであることを指摘している（山口 2021:22）。

²¹ 厚生労働省子ども家庭局福祉課「ひとり親家庭等の支援について」<https://www.mhlw.go.jp/content/000936752.pdf>（2022 年 12 月 18 日最終閲覧）

3. 真の女性活躍に向けて

日本の企業において、正社員/非正社員、総合職/一般職としての働き方は、長時間労働や残業を行うことができるか否か、随時の転居を伴う異動に応えられるか否かなどによって区分けされている。コース別雇用管理制度の下で、男女ともに性別にかかわらず、業務内容や働き方に対する自らの希望に応じてコースを選ぶことができる。また均等法では、例えば「正社員は男性のみ、女性は非正社員」「総合職は男性のみ、一般職は女性のみ」とするよう、募集・採用・配置等の際に男女で異なる取り扱いをすることは明確に禁止されている。

しかし実際には、男女間で従事する雇用形態には偏りがある。いまだ性別役割分担意識とその影響が根強く残り、家事や育児、介護等の無償労働の多くを女性が担っている状況下で、女性が正社員として「男性なみ」に働き続けることは難しい。多くの女性は、就職時や就職後の妊娠・出産等、離職などのタイミングで、一般職やパート・アルバイトなどの家庭との両立が可能な範囲での働き方に誘導されていく。このように実質的に女性が基幹的な業務から排除されていることが、男女間の昇進・昇格格差や賃金格差にも繋がっていることは、2章2節・3節にて確認した。

上記のような実態としての男女格差はいまだ解決されておらず、また、女性労働者の「自由」な「選択」の結果として処理されてしまっているように見える。そこで本章では、第2章で取り上げた課題の解決のために必要な施策や法整備を示していく。具体的には、仕事と家庭の両立を可能にするために、「標準的」な働き方と育児休業制度の在り方を見直すことが必要だと考える。また男女間の処遇・賃金格差を是正するためには、この格差を間接差別として捉えた上で、均等法においてすべての間接差別を明確に禁止することが重要だと考える。

3. 1 仕事と家庭の両立のために

3. 1. 1 標準的とされる働き方の見直し

1章1節1項でみたように、1997年の労基法改正によって、女性に対して時間外労働や深夜業を制限・禁止する「女子保護規定」が全廃され、女性労働者にも男性労働者の労働基準が適用されるようになった。だがここでの「男性なみ」の働き方は、「男性稼ぎ主」モデルを前提としたものであり、日々の家事や育児・介護などの負担を免除されている人にとってのみ実現可能なものだ。そのため、2章1節でみたように、いまだ家事や育児を主として担う女性にとって、就労と家庭の両立は難題となっている。また男性にとっても、長時間労働をこなした上で十分に家庭に関わることは難しくなっている。このような状況に対して、そもそもの「標準的」な働き方を見直していく必要があると考える。

現在、法定労働時間は1日8時間、1週間で40時間と定められている。しかし労使協定（いわゆる36協定）により、時間外労働や休日労働が可能となっていることから、労働時

間規制としての実質的な効果は薄く、法定労働時間は残業代が支払われるか否かのラインとして機能している側面が大きい。このような状況下で、長時間労働者（ここでは週 49 時間以上）の割合は男性で 21.5%、女性で 6.9%にのぼる（労働政策研究・研修機構 2022）。また、子育て世代にあたる 30 代・40 代の男性のうち、約 1 割は週に 60 時間以上働いている（内閣府男女共同参画局 2022）。時間外労働が横行していることは、男性の育児や家事への参加を困難にし、男女間での均等・平等なケア負担を阻んでいると考えられる。

OECD の生活時間の国際比較データによると、日本の男性の 1 日あたりの有償労働時間は 452 分であり、OECD 平均値（317 分）より約 2 時間以上長くなっている。一方で無償労働時間は 41 分と、OECD 平均値（136 分）と比べて著しく短い。女性については、有償労働時間は 272 分と OECD 平均（218 分）より約 1 時間長く、無償労働時間は 224 分となっている。男女ともに仕事や通勤といった有償労働に多くの時間を割いているが、とりわけ男性は生活のバランスが極端に有償労働に偏っている。また女性の無償労働時間は男性の 5.5 倍となっており、男女間の無償労働負担の偏りが大きくなっている²²。

家事や子育て、介護などは、一定期間内で一気にまとめて片付けられるものではなく、日々繰り返し行っていくものだ。毎日の生活において、男女がともにケアを分担し、家庭と仕事を無理なく両立させるためには、1 日あたりの労働時間と家庭での時間のバランスを整えることが重要であろう。その際、勤務間インターバルの仕組みが効果的だと考える。この制度は、終業から翌日の始業までに一定時間以上の休息を義務づけることで、労働者の生活時間や睡眠時間の確保を促すものだ。例えば、1993 年に制定された EU 労働時間指令は、労働者に対して、1 日 24 時間につき最低連続 11 時間の勤務時間インターバルを付与している²³。日本では働き方改革関連法の成立をきっかけに、勤務間インターバル制度の導入が企業の努力義務となった。ただし 2021 年時点で、導入企業は 4.6%にとどまるため²⁴、今後も導入促進や義務化の検討が必要になってくる。

3. 1. 2 育児休業制度の在り方の見直し

日本の育児休業制度の内容は、諸外国と比べても手厚く充実したものと評価されている。だが 2 章 1 節 3 項でみたように、男性の育児休業取得率はいまだ約 1 割にとどまり、取得者の半数以上は 2 週間未満で復職している。また育児休業を希望したが制度を利用しなかった/できなかった男性は約 4 割存在し、その背景には、男性が育児のために仕事を休むことを阻む働き方や職場の雰囲気などがあった。男性が子育てのために十分な期間休業することを「当たり前」にし、上記のような課題を解決するためには、男性の育児休業取得に対しインセンティブを付与することが効果的だと考える。

²² OECD, 2022, “Time spent in paid and unpaid work, by sex” <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757> (2022 年 12 月 13 日最終閲覧)

²³ これにより、1 日の拘束時間の上限は 13 時間になり、不規則な労働時間も規制されることになる。

²⁴ 厚生労働省, 2021, 「令和 3 年就労条件総合調査 結果の概況」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/21/dl/gaiyou01.pdf> (2022 年 12 月 13 日最終閲覧)

1995年、スウェーデンではいわゆる「パクォータ制」が導入された。この制度は、育児休業期間のうち両親それぞれに譲渡できない1カ月の割当期間を設けたものだ。同制度導入前に父親になったグループでは、育児休業を全く取っていない割合が54%だったが、導入後に父親になったグループでは、その数値が18%に減少したという。また導入前には、1カ月間の育児休業を取得した父親はわずか9%だったが、導入後は47%へと上昇したという（労働政策研究・研修機構2018:18-19）。割当期間は2002年に60日、2016年には90日へと引き上げられ、男性の育児休業取得が促進されている。日本においても、男性が取得しなければ給付金を受けられない割当部分を設け、男性の育児休業取得にインセンティブを付与することで、取得割合と取得期間はともに伸びる可能性が高い。

3. 2 処遇・賃金格差是正のために—間接差別の禁止

はじめに、男女間の昇進・昇格格差や賃金格差について、現行法での対応が困難な理由を確認しておく。現在の均等法の適用の仕方は、同じ「雇用管理区分」内に限定されている。そのため、例えば総合職同士の男女間の雇用差別は取り扱えるが、異なる雇用管理区分にある正社員と非正社員間、総合職と一般職間の雇用差別は取り扱うことができない（川東2018:180）。また均等法は、募集・採用から解雇に至るまで性別を理由とした差別を禁じているが、その差別禁止事項に「賃金」は含まれていない。性別による賃金差別を規定するのは労基法のみであり、そこでは「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない」（第4条）とされている。ただし同条の解釈では、職務内容や職務遂行能力または勤続年数を理由とする男女間の異なる扱いは禁止されていない。そのため、女性であることを理由とする不利益取扱いであることが明白な事例以外の、性別による賃金差別の救済は難しくなっている（日本弁護士連合会2017:146）。そこで、男女間の昇進・昇格格差と賃金格差を真に是正するためには、間接的差別という概念を用いて実態としての雇用差別を問題化し、さらに均等法においてすべての間接差別を禁止することが必要だと考える。

間接差別とは、形式上は性中立的な基準や要件であっても、それを運用した結果として一方の性に不利益な影響を及ぼす差別のことを指す。1985年の均等法制定時には間接差別禁止の規定は置かれず、2006年の改正でようやくその禁止が定められた。しかし、その適用は限定的なものにとどまっている。均等法第7条は、「労働者の性別以外の事由を要件とするもの」が「実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置」のうち、厚生労働省令で定めるものを禁じている。現在、厚生労働省令が間接差別として定めるものは、①募集・採用に際しての「身長・体重・体力要件」、②募集・採用、昇進または職種の変更の際に際しての「転居を伴う転勤要件」、③昇進に際しての「転勤経験要件」の3つにすぎない。そのため、省令で規定されたもの以外が救済されにくいという問題がある。また省令で定められたものであっても、業務の遂行や雇用管理上とくに必要とされる場合は間接差別に当たらないとされている。このことは、間接差別禁止の実効性を弱める危険性をもつ（川東2018:165）。

2章2節・3節で確認したように、男女間の昇進・昇格格差と賃金格差の背景には、男女

間での従事する雇用形態の差異があった。女性は男性に比べて、昇進・昇格の機会や範囲が制限され賃金も低くとどまりがちな一般職や非正社員として働くことが多い。これは単なる、女性による「自由な選択」の結果だとは言いきれない。正社員として働く際、基本的にはフルタイム勤務や長時間労働、残業、随時の転勤などが前提とされる。育児や介護などの家族的責任を担う人にとって、このような働き方をすることは難しい。家事・育児負担の大半を女性が担っている現状を踏まえると、多くの女性にとって全ライフステージを通して正社員として働き続けることは困難であり、家庭との両立が可能な範囲での働き方に誘導されていく。このように、女性が実質的に基幹的業務から排除されやすいこと、またそれが男女間の昇進・昇格格差や賃金格差に繋がっていることは、女性に対する間接差別だと捉えることができる。これらの格差を、雇用における男女の機会均等が達成された上で女性の「自由意思」に基づく結果として処理するのではなく、構造的な差別として問題化し、法に基づいて是正していくために、まずは均等法においてすべての間接差別の禁止を規定することが必要だ。

3. 3 まとめ

第1章でみたように、均等法をはじめとする法律の制定・改正によって、雇用における男女の機会均等は担保されるようになった。とりわけ仕事と家庭の両立は男女労働者双方にとって重要な課題だとされ、育児休業法など、男女がともに利用できる両立支援制度の確立・充実とその利用促進が行われてきている。しかし第2章で確認したように、いまだ特に女性にとって就業継続やキャリアと家庭の両立は困難であり、男女間の昇進・昇格格差や賃金格差も存在する。

直接的な性差別は減少してきたにもかかわらず前述のような格差があるのは、いまだ「男性稼ぎ主」モデルと、その下で形成された慣行や「常識」が存続しているためではないか。例えば、正社員（特に総合職）として働く際、基本的には長時間労働や急な残業、頻繁かつ随時の転勤や異動などを求められる。だがこのような働き方は、「男性稼ぎ主」モデル下での「男性」、つまり「家事や育児・介護等のケア負担を免除され、仕事のみ専念できる人」にのみ可能なものであって、無償労働の多くを担っている女性にとっては選択しにくいものだ。雇用・労働の場で「標準」とされている条件や要件が、実は女性にとって満たしにくいものとなっていないかどうか、前節でも取り上げた間接差別概念を用いながら見直していくことが重要だと考える。

参考・引用参考文献

- 浅倉むつ子, 2004, 「労働を生きる」浅倉むつ子・戒能民江・若尾典子著『フェミニズム法学—生活と法の新しい関係』明石書店
- 石井清香, 2015, 「女性の管理職登用を阻む要因」『立教ビジネスデザイン研究』12. 1-18.
- 川東英子, 2018, 『ジェンダー労働論—雇用の男女平等をめざす日本と世界』ドメス出版
- 菊池夏野, 2019, 『日本のポストフェミニズム: 「女子力」とネオリベラリズム』大月書店
- 久場嬉子, 2004, 『『男女雇用機会均等法』から『男女共同参画社会基本法』まで—『ケアレス・マン (ケア不在の人) モデルを超えて』北九州市立男女共同参画センター “ムーブ” 編『ジェンダー白書 2—女性と労働』16-33.
- クレア・マリィ, 2007, 「バックラッシュにおけるさまざまなフォビアの解説」日本女性学会『女性学』15号, 新水社
- 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」<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000057do-img/2r985200000059h4.pdf>
- _____, 2014, 「平成 26 年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況」<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/kakusoku2.pdf>
- _____, 2021, 「令和 3 年度雇用均等基本調査」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r03/02.pdf>
- _____, 2022, 「令和 3 年賃金構造基本統計調査の概況」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2021/dl/13.pdf>
- 国立社会保障・人口問題研究所, 2022, 「第 16 回出生動向基本調査 (結婚と出産に関する全国調査)」<https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou16/JNFS16gaiyo.pdf>
- 総務省統計局, 2021, 「令和 3 年労働力調査年報」<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/ndtindex.pdf>
- _____, 2021, 「令和 3 年社会生活基本調査」<https://www.stat.go.jp/data/shakai/2021/pdf/gaiyoua.pdf>
- 帝国データバンク, 2020, 「女性登用に対する意識調査 (2020 年)」<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p200803.pdf>
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2013, 「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」https://www.jil.go.jp/institute/research/2014/documents/0119_01.pdf
- _____, 2022, 「データブック国際労働比較 2022」<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2022/documents/Databook2022.pdf>
- 内閣府, 2017, 「平成 29 年版 男女共同参画白書」https://www.gender.go.jp/about_danjou/whitepaper/h29/zentai/pdf/h29_tokusyu.pdf
- _____, 2022, 「満足度・生活の質に関する調査報告書 2022」<https://www5.cao.go.jp/kei>

zai2/wellbeing/manzoku/pdf/report06.pdf
内閣府男女共同参画局, 2022, 「令和4年版 男女共同参画白書」 https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/pdf/r04_genjo.pdf
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. 75-83.
永由裕美, 2014, 「『女性の活躍』と税・社会保障制度」13-16.
日本政府, 2013, 「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」 https://www.kantei.go.jp/jp/singi/k-eizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf
日本弁護士連合会第58回人権擁護大会シンポジウム第1分科会実行委員会, 2017, 『女性と労働—貧困を克服し男女ともに人間らしく豊かに生活するために』旬報社
日本労働組合総連合会, 2022, 「非正規雇用で働く女性に関する調査2022」20220331.pdf (jtuc-rengo.or.jp)
久場嬉子, 2004, 「『男女雇用機会均等法』から『男女共同参画社会基本法』まで—『ケアレス・マン（ケア不在の人）モデルを超えて』」北九州市立男女共同参画センター“ムーブ”編『ジェンダー白書2—女性と労働』16-33.
三菱UFJリサーチ&コンサルティング, 2019, 「平成30年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000534372.pdf>
牟田和恵, 2003, 「男女共同参画時代の〈女帝〉論とフェミニズム」『現代思想』31(1). 115-129.
山口一男, 2021, 「日本における男女不平等—賃金格差の要因分析を中心に—」『日本労働研究雑誌』No. 727

