

女性活躍推進法に対応する 企業の取組みと労働組合の役割

神尾 真知子

(日本大学法学部教授)

1. はじめに

私は、今から13年ほど前に、「ポジティブ・アクションの現状と課題」¹という論文を書いた。そのなかで、次世代育成支援対策推進法が子育て支援のための行動計画を策定することを事業主に義務づけていることに言及して、「ポジティブ・アクションについてもその行動計画の策定を義務づけることは立法上可能である」と述べた。

2016年4月1日より全面施行された「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」という。)は、300人を超える従業員を使用する事業主に対して、女性活躍推進のための取組みを義務づけた(300人以下は努力義務)。13年前に述べたことが立法的に実現したといえる。

本稿は、2016年秋に産労総合研究所と日本大学法学部「女性の活躍推進研究プロジェクト」²との共同で実施した「女性活躍推進法への企業対応に関する実態調査」(以下「実態調査」という。)³を基に、女性活躍推進法に対する企業の取組みの現状と課題を述べ、労働組合の役割について論じる。

2. 女性活躍推進法の概要

(1) 立法の経緯

女性活躍推進法は、2016年4月1日より全面施行されたが、2027年3月31日までの10年間の時限立法である。制定の背景には、第2次安倍政権が、女性の活躍を政府の重要課題

として位置づけ、「日本再興戦略」の改訂2014年において、「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向けて、女性の活躍推進の取組みを一過性のものに終わらせず、前進させるための新たな総合的枠組みを検討することを決定したことにある⁴。

(2) 立法目的

女性活躍推進法の目的は、「女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力のある社会を実現すること」である。そのために、女性活躍推進法は、①女性の職業生活における活躍の推進の基本原則を定め、②国、地方公共団体、事業主の責任を明らかにし、③基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等を定める(第1章)。

(3) 立法的特色

女性活躍推進法は、次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」という。)の手法と類似する手法を取っている。すなわち、事業主に、行動計画を策定させることによって、立法目的を達成する手法である。女性活躍推進法は、事業主としての国、地方公共団体(以下「特定事業主」という。)、民間事業主(以下「一般事業主」という。)に対して、女性活躍推進の取組みをする行動計画の策定を義務づける。一般事業主に対する一般事業主

特集

女性の活躍は進んだから女性たちが直面する課題を考える

行動計画（以下「行動計画」という。）の策定は、常時雇用する労働者数が300人を超える企業は義務であるが、300人以下の企業は努力義務となっている⁵。

しかし、女性活躍推進法は、次世代法と大きく異なる点がある。

第1に、次世代法は、行動計画でどのような子育て支援の取組みをするかを定めるプロセスについては一般事業主の自由に任せているのに対し、女性活躍推進法は、どのような女性活躍推進の取組みをするかを定める「一定のプロセス（自社の女性の活躍に関する状況把握→課題分析の実施→それを踏まえた行動計画の策定）を踏むこと」を、一般事業主に義務づけている。

第2に、次世代法は、一般事業主に対して、行動計画で子育て支援のための数値目標を定めることを義務づけていないのに対し、女性活躍推進法は、女性活躍推進のための1つ以上の数値目標を定めることを義務づけている。

第3に、次世代法は、一般事業主に対して、子育て支援に関する情報開示を義務づけていないのに対し、女性活躍推進法は、自社の女性の活躍に関する情報の項目を1つ以上公表することを義務づけている。

第4に、次世代法では、一般事業主は、行動計画を策定し、実施し、その結果厚生労働省が定める認定基準を満たした場合に、申請により「子育てサポート企業」として「くるみん認定」を受けることができるのに対し、女性活躍推進法では、行動計画の策定と届出は条件であるが、厚生労働省の定める認定基準を満たしていれば「女性活躍推進が進んだ企業」として「えるぼし認定」を受けることができる。行動計画の実施の結果であることは、「えるぼし認定」の要件となっていない。

（4）一般事業主が行うべきこと

女性活躍推進法は、常時雇用する労働者が300人を超える（=301人以上の）一般事業主に対して、以下の4つを行うことを義務づけている。なお、「常時雇用する労働者」とは、期間の定めなく雇用されている者のみならず、一定の期間を定めて雇用されている者で

あって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者も含まれる。

1) 自社の女性の活躍に関する状況把握と課題分析

行動計画の策定にあたって、必ず把握すべき項目として、①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均勤務年数の差異、③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合の4項目がある（①と②は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要）。そのほか、必要に応じて把握する項目（選択項目）として、21項目がある。その中に、「取組の結果を図るための指標」として「男女の賃金の差異」がある。選択項目に、男女の賃金格差が項目として入ったのは、労働政策審議会雇用均等分科会での労働者委員の発言によるものである⁶。

上記基礎項目を分析して、その結果課題であると判断された事項について、その原因等について検討する。

2) 状況把握と課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表

状況把握と課題分析の結果を勘案して、行動計画を策定する。行動計画には、(a) 計画期間、(b) 数値目標、(c) 取組内容、(d) 取組の実施時期を盛り込む。

数値目標は、1つ以上定める必要があり、実数、割合、倍数など数値を用いるものであればよいとされている。行動計画は、掲示等により社内周知を行い、また、厚生労働省の運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」などを使って外部に公表する。

3) 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出

行動計画を策定又は変更したら、郵送、持参により都道府県労働局に届け出る。行動計画届出のための一定の書式が用意されているので、その書式に記載して届け出る。

4) 女性の活躍に関する状況の公表

一般事業主は、採用、継続就業・働き方改革、評価・登用、再チャレンジ（多様なキャ

リアコース)に関する14項目の情報公表項目のうち1つ以上を選択して、厚生労働省の運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」などを使って外部に公表する。

3. 女性活躍推進法に対応する企業の取組み

女性活躍推進法が行動計画の策定を義務づける300人を超える企業は、1万5,771社あるが、そのうちの99.8%に相当する1万5,740社が行動計画の届出を行っている(2016年12月末現在)⁷。1で述べた「実態調査」に基づき、企業がどのように女性活躍推進法に対応したのかを見てみよう。

(1) 調査要項

「実態調査」は、2016年9月から10月にかけて、産労総合研究所の会員企業から任意に抽出した3,000社に対して、郵送によるアンケート方式で行われた。締切日までに回答のあったのは、192社であった。

集計企業の内訳は、別表のとおりである。

	調査計	製造業	非製造業
計	100.0 (192)	40.6 (78)	59.4 (114)
1,000人以上	100.0 (108)	38.0 (41)	62.0 (67)
301~999人	100.0 (73)	42.5 (31)	57.5 (42)
300人以下	100.0 (11)	54.5 (6)	45.5 (5)

(2) 行動計画の策定・届出状況

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定は、1,000人以上の企業では100%、301人から999人は95.9%、300人以下は36.4%となっている。法的義務となっている企業の策定率は高い。策定している場合は、ほとんどの企業が届出も行っている。以下の分析は、「行動計画を策定し届け出た」(182社)及び「策定したが届け出ていない」(1社)と回答した183社を対象としたものである。

(3) 女性活躍推進法に対応するための組織・体制

女性活躍推進法に対応するために特別の組織・体制を設けた企業は、11.5% (21社)にすぎない。最も多かったのは、「特別な推進組織・体制は設けていない」62.3% (114社)であり、次に多いのが「すでに女性活躍等を

推進するために特別な組織・体制があった」26.2% (48社)となっている。

「すでに女性活躍等を推進するために特別な組織・体制があった」割合を従業員数別にみると、1,000人以上36.1%、301人以上999人12.7%となっており、従業員数が多い企業ほどすでにそのための組織・体制を持ち、それを活用した傾向がうかがえる。

すでに特別な組織・体制があった企業(48社)及び新たに特別の組織・体制を設けた企業(21社)の計69社(以下両者を合わせて「特別な推進組織・体制」という。)において、特別な組織・体制の実質的な責任者は、人事部門の責任者(人事部長・人事課長等、管理職クラス)が59.4%で最も多く、役員・執行役員(経営幹部クラス)が20.3%、人事部門以外の責任者(経営企画部長・社長室長等、管理職クラス)10.1%、人事部門に新たに設けた組織の長(チームリーダーなど)7.2%などとなっている。特別な推進組織・体制のメンバー(責任者を含む)の女性比率は、平均63.28%であり、企業が女性社員の参加に配慮していることがうかがえる。

特別な推進組織・体制を設けなかった企業の推進担当者は、人事担当部署が最も多く、89.5%となっている(複数回答)。

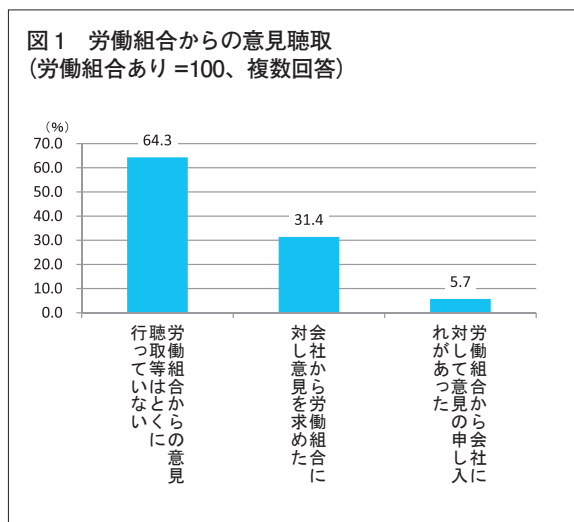
経営トップのかかわりを見ると、「経営トップがかかわることはとくにない」とした企業は14.1%にすぎず、多くの企業は経営トップが何らかかかわっている。その内容とみると、「従業員に向け、女性活躍を推進していくというメッセージを会議や社内報で伝えている」55.4%、「管理職などに積極的に働きかけている」28.2%、「現場の従業員との対話の場を作っている」20.9%、「活動に必要な予算を確保してくれる」15.3%(複数回答)となっている。

(4) 従業員や労働組合の意見聴取

女性活躍推進法は、従業員や労働組合への意見聴取は義務づけていないが、従業員の意見聴取を行った企業は39.0%、行わなかった企業は61.0%である。行わなかった企業の方が多い。意見聴取の方法は、「アンケートを作成・配布し、回答してもらった」54.3%、

「意見聴取の場を設けた」47.1%となっている。

回答企業のうち、労働組合がある企業は79.1%であったが、「労働組合からの意見聴取等とはとくに行ってない」64.3%、「会社から労働組合に対し意見を求めた」31.4%、「労働組合から会社に対し意見の申入れがあった」5.7%となっている。労働組合からの意見聴取も行ってない企業の方が多い（図1）。



(5) 行動計画策定のための状況把握

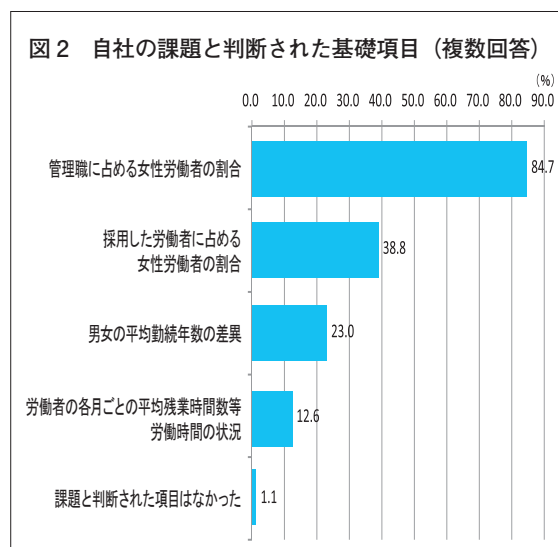
基礎項目の状況把握について、「とくに難しい項目はなかった」とする企業が59.3%であった。難しい項目があったと回答した企業の項目で最も多かったのは、「平均残業時間数等の労働時間の状況の把握」25.8%であった（複数回答）。

義務づけではない選択項目の状況把握を行った企業は81.3%と、予想したよりも多くの企業が行っていた。選択項目のうち、「採用」87.1%が最も多く、次に「就業継続・働き方改革」59.2%、「評価・登用」53.1%などとなっている（複数回答）。「男女の賃金の差異」は17.7%と最も少なかった。

(6) 行動計画策定のための課題分析

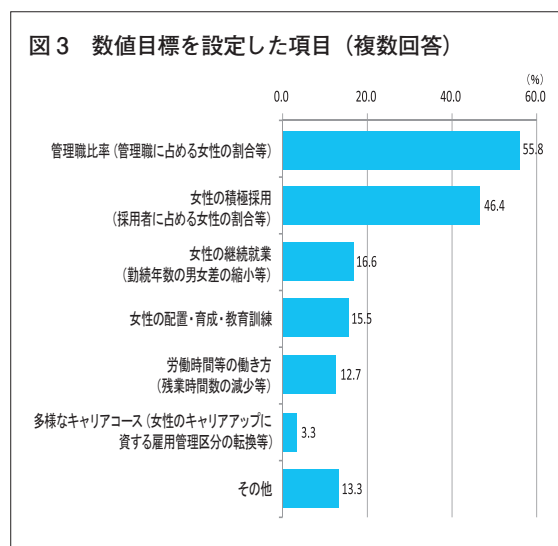
課題分析をして、自社の課題と判断された基礎項目がなかったとした企業は、1.1%にすぎず、ほとんどの企業は課題があったと回答している。課題と判断された基礎項目は、「管理職に占める女性労働者の割合」84.7%、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」38.8%、「男女の平均勤続年数の差異」23.0%、「労働者の各月ごとの平均残業時間

数等労働時間の状況」12.6%となっている（複数回答。図2）。



(7) 行動計画で設定した数値目標

行動計画の数値目標として設定された項目として、「管理職に占める女性の割合等」55.8%、「採用者に占める女性の割合等」46.4%、「勤続年数の男女差の縮小等」16.6%、「女性の配置・育成・教育訓練」15.5%、「残業時間数の減少等」12.7%、「女性のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換等」3.3%、「その他」13.3%となっている（図3）。



基礎項目に関連して、数値目標を設定している。

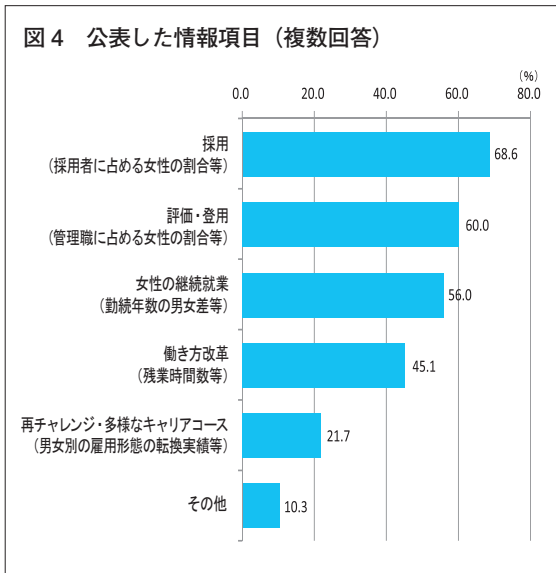
数値目標の数を見ると、「1」が51.1%で最も多く、「2」が29.7%、「3」が16.5%となっている。

設定された数値目標の数と状況把握及び課題分析で課題と判断された項目数を比較して見ると、設定された数値目標の数より状況把握及び課題分析で課題と判断された項目数の方が多い企業が48.6%、両者が同じ企業が45.2%となっている。約半数の企業は、課題と判断された項目のすべてを数値目標として設定していない。

(8) 女性活躍に関する情報公表

企業が公表した項目は、「採用者に占める女性割合等」68.6%、「管理職に占める女性の割合等」60.0%、「勤続年数の男女差等」56.0%、「残業時間数等」45.1%、「男女別の雇用形態の転換実績等」21.7%、「その他」10.3%となっている（図4）。

図4 公表した情報項目（複数回答）



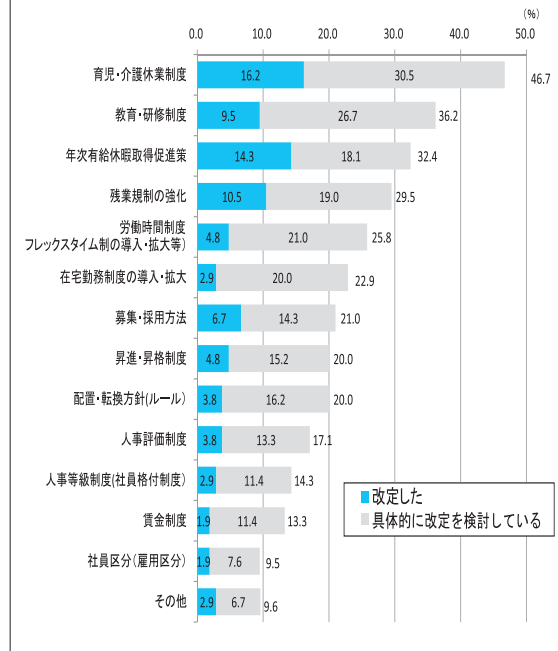
(9) 女性活躍推進法を契機とする諸制度・施策の動向

女性活躍推進法を契機に改定した、又は具体的に改定を検討している人事諸制度・施策があるかどうかを見ると、「ある」企業は57.5%、「ない」企業は42.3%となっている。

実際に改定した企業数は多くなく、これは、調査時点が、女性活躍推進法の全面施行から約6か月経過した時点であったので、まだ改定するまでに至っていないことが考えられる。改定した人事諸制度・施策を見ると、「育児・介護休業制度」16.2%、「年次有給休暇取得促進策」14.3%、「残業規制の強化」10.5%、「教育・研修制度」9.5%となっている。女性活躍に深くかかわる人事諸制度を見る

と、「募集・採用方法」6.7%、「昇進・昇格制度」4.8%、「配置・転換方針」3.8%、「人事評価制度」3.8%、「人事等級制度」2.9%、「賃金制度」1.9%、「社員区分」1.9%となっている（複数回答。図5）。

図5 改定または具体的に改定を検討している人事諸制度・施策
(改定または具体的に改定を検討している人事諸制度・施策がある=100、複数回答)



具体的に改定を検討している制度・施策も含めて、最も多く改定又は具体的に改定を検討している人事諸制度・施策は、「育児・介護休業制度」の46.7%であるが、2017年1月1日から改正育児・介護休業法の施行が予定されていることの影響が大きいと考えられる。

4. 女性活躍推進法への企業対応の課題と労働組合の役割

3で見たように、法的義務のある企業は、ほとんどが女性活躍推進法に対応した取り組みをしているといえよう。それでは、女性活躍推進はうまくいって、何の問題もないといえるのだろうか。ここでは、女性活躍推進法への企業対応の課題を述べ、労働組合の役割について論じる。

(1) 行動計画の実施に対して労働組合がチェック機能を果たす

女性活躍推進法の法的実効性確保は、厚生労働大臣の報告徴収、助言・指導・勧告に

より(26条)⁸、均等法等と同じ仕組みをとっている。通達⁹によると、助言・指導・勧告の対象となるのは、①行動計画の策定・届出をしない場合、②労働者への行動計画の周知・公表をしない場合、③女性の活躍に関する状況の情報の公表をしない場合、④行動計画の内容が、女性の職業生活における活躍の状況を把握し(基礎項目等)、改善すべき事情を分析した上で、その結果を勘案して定められたものではない場合である。

すなわち、一般事業主が、行動計画に基づいた取組みを実施しているのか、また掲げた数値目標を達成したのかは、厚生労働省の行政指導の対象となっていない¹⁰。ここに、労働組合の出番があると考え。自社の行動計画の取組みが実施されているのか、掲げた数値目標を達成したのかをチェックし、意見を述べることは労働組合の役割であると考え。労働組合のチェックが入ることによって、計画(PLAN)―実行(DO)―評価(CHECK)―改善(ACTION)というPDCAサイクルが機能し、行動計画の効果的な実施と数値目標の達成が可能となる。

(2) 女性活躍推進における「労使対話」を推進する

女性活躍推進法は、事業主が主体となって女性活躍推進に取組むという法律になっている。したがって、事業主は、行動計画の策定プロセスにおいて、従業員や労働組合の意見を聴取することは義務づけられていない。実際に、3の「実態調査」で見たように、従業員に意見聴取を行った企業は39.0%、労働組合に意見を求めた企業は31.4%だった。残念なことに、「労働組合から会社に対して意見の申入れがあった」のは、5.7%にすぎなかった。労働組合自身も女性活躍推進に関心を持っていなかったといわざるをえない。

労働政策審議会均等分科会では、女性活躍推進において、労使の対話は必要かが論じられた。経営側は、経営マターであるとして、労使対話には違和感があると主張したのに対し、労働側は、働き方を変えることは労働条件が変わることであり、労使対話があるべきであると主張した¹¹。女性活躍推進は、会社

の人事制度の一部だけをいじって実現できるものではない。会社の人事制度及び労働条件のすべての構造改革なくして実現することはむずかしい。したがって、労使対話の必要性があり、労働組合は積極的に団体交渉などで、女性活躍推進に関する労使対話をこころみてほしい。

ところで、女性活躍推進法の指針¹²では、「五行動計画の推進」で、「行動計画の改訂に向けた検討は、職場の実情を踏まえた実施状況の的確な点検を基に行うことも重要であり、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である」と述べられている。行動計画の策定では、出遅れてしまったとしても、行動計画の改訂は「労使対話」をする絶好のチャンスである。そのチャンスを逃さないでほしい。

(3) 現場の声を伝えるチャンネルになる

行動計画は、状況把握及び課題分析を踏まえて策定されるものであるが、企業が、的確に状況把握や課題分析ができているとは限らない。労働組合は、何が女性活躍を妨げているのか、何が男女不平等と受け止められているのかなど、現場の声を企業に伝え、企業が的確な状況把握と課題分析ができるようにチャンネルとしての役割を期待したい。

5. おわりに

産労総合研究所との共同調査である「実態調査」によって、女性活躍推進法に対する企業の取組み状況を総合的に把握することはできた。しかし、企業がそれぞれどのような取組みをし、どのような課題があるのかは具体的に見えてこない。2016年度に日本大学法学部「女性の活躍推進研究プロジェクト」は、6社の個別企業調査を行った。そこで見えてきたことは、各企業の人事労務管理の歴史と蓄積、経営方針などを背景にして、女性活躍推進があるということであった。いずれの企業も女性活躍に熱心に取り組んでおり、女性活躍推進法は、「追い風」となっている。

労働組合もまた、この「追い風」を活かし

て、労働組合における女性活躍推進を進めて
いってほしい。連合「構成組織・地方連合会
における女性の労働組合への参画に関する調
査結果概要」(2016年)によれば、女性執行
委員がいるかどうかで男女差別の解消やワー
ク・ライフ・バランスの取組みの差が如実に
表れている。たとえば、「配置・昇進の男女
格差の把握を加盟組合に要請した」割合を見
ると、女性組合役員がいない組織では4.5%、
1人いる組織では18.2%、2人以上いる組織で
は42.1%となっている¹³。

労働組合の女性活躍推進と企業の女性活
躍推進は、車の両輪である。

付記

本稿は、2016年度日本大学法学部研究費
「学術研究費(共同研究)」による「女性の活
躍推進法の理論的・学際的研究」の研究成
果の一部である。

- 1 神尾真知子「ポジティブ・アクションの現状と課題」
季刊労働法204号(2004年)、144頁-171頁。
- 2 日本大学法学部「女性の活躍推進研究プロジェクト」
は、谷田部光-日本大学法学部特任教授、新谷真人
-日本大学法学部教授、私の3人による「女性の活躍
推進法の理論的・学際的研究」をテーマとする2016
年度の共同研究である。
- 3 本調査は、2016年度日本大学法学部研究費「学術研
究費(共同研究)」による「女性の活躍推進法の理
論的・学際的研究」の一部を構成するものである。
本調査結果は、「人事実務」2017年2月号6頁-19頁
に掲載されている。
- 4 高橋弘子「女性活躍推進法について」中央労働時報
1206号、8頁。
- 5 次世代育成支援対策推進法では、100人を超える企
業に、一般事業主行動計画の作成を義務づけ、100
人以下の企業は努力義務である。
- 6 第148回労働政策審議会雇用均等分科会における
南部委員の発言。
- 7 『男女共同参画白書 平成29年版』内閣府男女共同
参画局の「特集 女性活躍推進法の加速・拡大に
向けて 第2節 女性活躍推進法によって広がりつ
つある女性活躍推進の取組」。
- 8 法的義務を課されている300人を超える一般事業主
が対象である。
- 9 「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」(職発1028第2号、雇発1028第5
号、平成27年10月28日、最終改正平成29年3月30日)
の17。
- 10 相澤美智子「女性の職業生活における活躍の推進に
関する法律」法学教室425号、68頁、2016年。
- 11 第147回労働政策審議会雇用均等分科会(2014年9月
1日)における川崎委員(経営側)及び南部委員(労
働側)の意見。
- 12 内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号。
- 13 岡本直美「『ポジティブ・アクション』からみた均
等法」ジェンダーと法第14号、53頁、2017年。