

University Academic Repository

「成長戦略」と女性の活躍推進

|       |                                                                                                    |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| メタデータ | 言語: jpn<br>出版者:<br>公開日: 2015-11-26<br>キーワード (Ja):<br>キーワード (En):<br>作成者: 青山, 悦子<br>メールアドレス:<br>所属: |
| URL   | <a href="https://kaetsu.repo.nii.ac.jp/records/337">https://kaetsu.repo.nii.ac.jp/records/337</a>  |

## 研究論文

# 「成長戦略」と女性の活躍推進

Growth Strategy and the Promotion of Women's Active Participation

青山 悦子  
Etsuko AOYAMA

### <要約>

政府は、今後、労働力人口が大幅に減少すると試算されるなかで、最大の潜在的労働力として、女性の活躍推進を、「成長戦略」の中核と位置付けた。そのため、2013年6月には「日本再興戦略」のなかで、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度、25歳～44歳の女性の就業率を73%にするという成果目標が設定された。さらに、ここにきて働く女性への政府の支援策も一気に脚光を浴びている。2017年度末までに約40万人分の保育の受け皿確保、育児休業給付の拡大、女性の登用状況の見える化、2019年度末までに約30万人分の学童保育の受け皿確保、さらに民間では上場企業における女性役員の誕生、女性の就業者数の増加など、政府がいう「女性が輝く社会へ」の取り組みや民間のアクションも徐々に動き出している。

そこで本稿では、「成長戦略」で一躍脚光を浴びている女性の活躍推進が、働く女性たちにとってどのような意味を持ち、いかなる影響を与えることになるのかについて現状を検証しながら考察している。

### <キーワード>

女性の活躍、M字型雇用、コース別雇用管理制度、管理職への登用、ポジティブ・アクション、育児休業制度、短時間勤務制度、保育所の整備

### はじめに—問題の所在

周知のように政府は、「成長戦略」の中で、「女性の活躍」をその中核と位置付けた。今後、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念されるなか、我が国最大の潜在的労働力として、新たな成長分野を支えていくためにも、女性の労働参加率を上げていくことが不可欠であるから

である。そのため、女性が活躍できる環境整備を推進し、「M字カーブ問題」の解消に向け、2020年までに、25～44歳の女性の就業率を73%に、さらには指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度にするという成果目標も立てている。

加えて、女性の活躍を後押しするための政策も作成されている。主な施策としては、職場環境の改善やワーク・ライフ・バランスなどの「働き方改革」に力点を置き、特に働く女性への支援策として、働く女性の処遇の改善や主婦の再就職を支援するプランも盛り込まれている。また、これまでなかなか見直しに着手できなかった働き方に中立的な税制・社会保障制度の見直しも今回の支援策には含まれた<sup>1)</sup>。

日本の女性の就業率については、OECD「Employment Outlook 2013」の中でも25～54歳の男性の就業率92%に比べ、女性は69%であり、80%を超えるノルウェーやスイスなどの加盟国中最高水準にあるグループに比べ、10ポイント以上低い水準であることが指摘されている。また、日本では大学などの高等教育を受けた成人の18%が非労働力人口となっており、このうちの多くが女性であること、高等教育を受けた女性が人材として活用されていないことが指摘されている<sup>2)</sup>。

そこで本稿では、今回の成長戦略で一躍脚光を浴びている女性の活躍推進について、現状を検証しながら、働く女性たちにとってどのような意味を持ち、いかなる影響を与えることになるのかについて考察する。2015年は、「男女雇用機会均等法」が成立して30年の節目の年である。均等法は、募集・採用から退職・解雇に至る各ステージで、女性にも男性と均等な機会を与え、均等な取扱いをすることを事業主に求めている。しかし、この30年は、その後2回の大きな改正が行われたとはいえ、女性が置かれている状況が飛躍的に改善され、「女性が輝いている社会」とは到底言えない状況である。

## 第1章 女性労働力の活用とM字型雇用

### 1 労働力人口の減少と女性労働力の活用

内閣府は、2014年、今後労働力人口は大幅に減少するという労働力人口予測をまとめた。それによると、2013年の6,577万人から中長期的には高齢化や人口減少で労働力人口の減少は避けられず、出生率が回復し(合計特殊出生率が2012年の1.41から2060年に2.07に上昇)、北欧並みに女性や高齢者の労働参加が進んでも、2060年には5,400万人程度、減少幅1,170万人まで減少するとしている。ただし、女性活用などが進まない場合は3,795万人、減少幅は2,782万人にまで拡大するという。この場合、30～49歳の女性の労働力率を2060年スウェーデン並みの90%にまで拡大することが条件となる。

そのため、女性労働力は最大の潜在的労働力とみなされ、その活用は喫緊の課題となっている。安倍首相は2013年4月、「女性の活躍」を成長戦略に掲げ、6月には「日本再興戦略」の中で、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度、25歳～44歳

の女性就業率を 73%という成果目標を設定している。

総務省統計局「労働力調査」によると、2014 年の労働力人口は 6,587 万人、男性 3,763 万人に対し女性は 2,824 万人で、この 10 年間で男性は 142 万人の減少、女性は 87 万人の増加となっている。うち雇用者数は 5,249 万人、女性は 2,352 万人で雇用者総数に占める女性の割合は 44.8%である。雇用形態別にみても、女性の正規職員・従業員 1,020 万人に対し、非正規は 1,332 万人で正規を上回り 56.6%を占めるまでになっている。その結果、非正規の 71.2%を女性が占めている状況である。特に 35 歳以上の中高年の女性の場合、この 10 年間に 335 万人が非正規として労働市場に吸引されている。

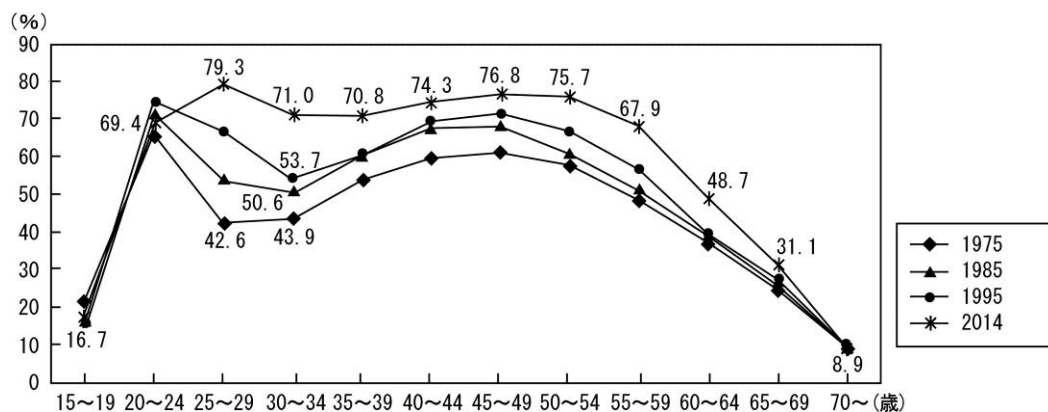
女性雇用者を産業別にみると、「医療・福祉」が 521 万人で最も多く、次いで「卸売・小売業」477 万人、「製造業」282 万人、「宿泊業・飲食サービス業」196 万人と続いている。女性の約 8 割は、第 3 次産業従事者である。10 年前と比べ増加幅が特に大きいのは、「医療・福祉」で、123 万人の大幅増である。また職業別にみると、「事務従事者」が 689 万人で際立って多く、次いで「サービス職業従事者」443 万人、「専門的・技術的職業従事者」431 万人、「販売従事者」331 万人と続いており、男性と比べると、「事務従事者」、「サービス職業従事者」が約半数を占め（男性は 2 割）、依然として水平的な職務分離が存在していることが明らかである。

## 2 M字型雇用からの脱却

周知のように、日本の女性の年齢階級別労働力率は、「M 字型カーブ」を有しているのが大きな特徴である。すなわち、結婚、出産、育児期に労働市場から多くの女性が退出していくのである。近年では、結婚を契機に退出していく女性は減少しているが、出産、育児期に職場を離れる女性は依然として多いのが現状である。

現在でも、第一子の妊娠・出産を契機に有業女性の約 6 割強は無業に移行しており、先進諸国のほとんどが「逆 U 字型カーブ」であるのに対し、「M 字型カーブ」は維持されたままである。ただし、近年、「M 字型カーブ」は改善されつつある。図表 1 のように、M 字型は全体的に上方へ移動しており、底の年齢は 20 歳代後半から 30 歳代へと移動している。これまで一番底であった 20 歳代後半は、晩婚化によって、1975 年の 42.6%から 2014 年の 79.3%へと労働力率は最も高い年齢階級と大きく変化した。一方、晩産化によって、出産・育児期となる 30 歳代、特に 30 歳代後半は山となる 20 歳代後半より 8.5 ポイント労働力率が落ちていくが、1975 年の 20 ポイント以上と比べると大きく異なる。

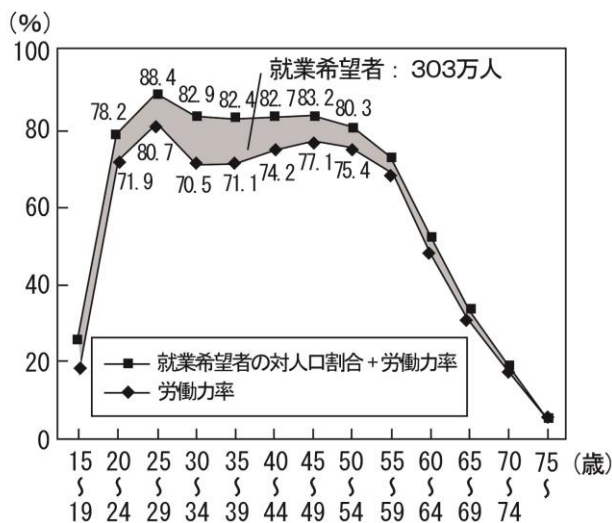
図表 1 女性の年齢階級別労働力率の推移



出所：内閣府『男女共同参画白書』2015年版、51頁。

しかも、女性の潜在的労働力率を見てみると、ほぼ「逆U字型カーブ」をなしており、実際の労働力率との差は大きい（図表 2 参照）。2014年の非労働力人口のうち、女性の就業希望者は303万人で、求職活動をしていない理由は「出産・育児のため」（34.6%）が最も多く、次いで「適当な仕事がありそうにない」（30.1%）と続いている。特に後者については、希望する勤務時間・賃金にあう仕事がない、あるいは自分の知識・能力に合う仕事がないなど、再就職を目指している女性たちには厳しい現実が突きつけられていることがうかがえる。

図表 2 女性の年齢階級別潜在的労働力率



出所：内閣府『男女共同参画白書』2015年版、55頁。

## 第2章 日本の雇用慣行と女性労働

日本企業、特に大企業における正社員の人材育成方法は、長年、新規学卒者を一括採用し、教育訓練や人事異動を繰り返しながら、長い期間をかけて育て上げていくというのが特徴的であった。そのような終身雇用制、年功賃金制、企業内人材育成、内部昇進制といった日本の雇用慣行の強い大企業での人材育成方法は、女性にとっては、デメリットが多いといえる。企業は、結婚や出産を契機に離職する可能性のある女性よりは、長期間、残業や転勤もいとわず働き続ける男性の採用を優先する。また女性は、一度キャリアを中断すると、正社員としての採用はほとんど行われていないというのが現状である。

そこで、以下、採用・配置、人事考課、昇進・昇格の面から女性の置かれている状況を検証していくことにする。

### 1 採用拡大の取り組み—新規学卒者の採用に関する取り組み—

現在、「男女雇用機会均等法」第5条によって、募集・採用段階での男女の差別は禁止され、男女均等な取扱いが求められている。しかし、現実には、男性のみの採用区分があったとする企業が多い。厚生労働省「雇用均等基本調査」（2012年）より男女別の採用状況をみると、規模計で57.9%、大企業では、1,000～4,999人規模の場合47.6%、5,000人以上規模の場合36.1%で、男性のみの採用区分があったとしている。また産業別でみると、「建設業」90.3%、「電気・ガス・熱供給・水道業」88.3%、「運輸業、郵便業」78.0%、「製造業」72.8%といった、従来より男性の割合が高いとされている産業でかなり高い割合であることが分かる。その理由については、「女性の応募がなかった」、「女性の応募はあったが、試験の成績等が採用基準に達していなかった」が多くなっている。また技術系の新規学卒者の場合は、男性のみの採用区分があったとする企業は74.6%に達しており、その理由も同様なものであった。

このような入り口の段階での明らかな差別的取り扱いに対し、企業はまずもって改善するための取り組みが求められる。女性の応募がなかったと答えた企業はその理由を検証し、女性の応募を促すための取り組みや女性の採用比率の数値目標の設定が計画されるべきである<sup>3)</sup>。

また、採用基準に女性が達しなかったと答えた企業は採用基準が女性にとって公平・公正なものであったかの検証が求められ、公正でない採用条件については至急見直すことが必要となってくる。併せて、面接担当者や役員へ性別に左右されない公正な採用に関する研修を実施するなど女性の採用を増やすための取り組みも求められることになる。

ところで採用の段階で、企業内で担う職種（役割）や、転勤の有無、残業時間等によってコースを設定して、コースごとに異なる雇用管理を行うコース別雇用管理制度がある。同制度は、「男女雇用機会均等法」の成立を契機に、多くの企業で導入されたという経緯がある。しかし、その後、多くの問題点が指摘され、見直しの動きも進んだが、依然として、大企業を中心に存続しているのが現状である。現在、業務上の必要性など合理的な理由がない場合

には、募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることを要件とすることは、間接差別として禁止されている。また、総合職は男性、一般職は女性という振り分けも均等法違反として、指導の対象となっている。

厚生労働省「雇用均等基本調査」により、先ず導入状況を検証してみると、2012年度、同制度が「あり」とする企業は11.2%である。ただし、5,000人以上の規模では46.8%、1,000～4,999人規模では44.5%と大企業ほど導入の割合が高くなっていることが分かる。産業別では、「金融業、保険業」が34.4%と最も多く、次いで、「教育、学習支援業」19.1%、「不動産業、物品賃貸業」17.6%と続いている。

コース別雇用管理制度のある企業のコース別採用状況については、基幹的業務に従事し全国転勤がある総合職の「採用あり」と答えた企業割合は57.6%であった。男女の採用状況については、その中の72.6%は「男性が80%以上」と答えており、「男女同程度」はわずか13.7%にしか過ぎなかった。一方、定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のない一般職の場合、「採用あり」と答えた企業割合は47.1%で、その中の59.2%は、採用状況を「女性が80%以上」と答えており、当初より指摘されていた総合職イコール男性、一般職イコール女性という構図が変化していないことが分かる。

さらに厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」より、総合職採用者の男女比率を見てみると、2011年では男性が88.4%であるのに対し、女性はわずか11.6%にしか過ぎない。総合職応募者に対する採用割合を見てみても、男性が5.8%で17.2倍であるのに対し、女性は1.6%、62.5倍のより高いハードルになっている。一方、一般職採用者の男女比率は、女性が86.0%であるのに対し、男性は14.0%で、一般職はほとんど女性によって占められていることが分かる。

2014年3月卒業生の採用状況を見てみると<sup>4)</sup>、同制度の導入割合が高い「金融・保険業」の生保業界では、総合職に占める女性の割合は、日本生命10.3%、朝日生命10.7%、三井生命17.5%と圧倒的に男性が占めているのに対し、一般職は全員が女性によって占められていた。同様に同制度を導入している割合が高い商社の場合も、総合職に占める女性の割合は、伊藤忠商事11.5%、住友商事9.9%、丸紅15.2%、三井物産18.0%（2013年）、三菱商事16.6%（2013年）と圧倒的に男性によって占められている。一方、一般職（事務職、業務職）の場合は、全員が女性によって占められており、コースの割り振りが固定的に運用されており、均等法違反と言える状況ではないだろうか。

これらの業界に対し、小売業界、なかでも百貨店、スーパーでは女性の採用に意欲的である。総合職に占める女性の割合は、百貨店では、三越伊勢丹47.0%、高島屋52.5%、そごう西武53.3%、大丸松坂屋59.3%、東急50.0%、松屋56.3%、スーパーではイトーヨーカ堂54.5%、東急ストア54.5%等々で、女性の採用が積極的に行われていることが分かる。

なお、コース設定については、運用によって均等法に抵触する恐れがあるため、コース等の区分間の転換を認める制度を柔軟に設定することを国は企業に求めている。その結果、特

に企業規模が大きい企業は転換制度を有しているケースが多い。しかし、同制度の導入割合が高い「金融・保険業」の場合、一般職から総合職へのコース転換実績は、「3年間一度もなし」が57.1%で最も多く「毎年あり」はわずか9.5%にしか過ぎない。運用の段階で、採用時のコースは固定化し、転換のハードルが高いことが分かる<sup>5)</sup>。

## 2 職域の拡大と人材育成の取り組み

採用の拡大と共に、女性が能力を発揮するためには配置の問題、すなわち仕事をどのように与えるのかという点も重要になってくる。均等法の施行後、企業は女性総合職を採用し始め、限られたこの層をとりあえずは男性と同様に企業の中核部分として活用しようと試みる。しかし、多くの日本企業は、女性総合職の配置や育て方に戸惑い、結果として同じ総合職として採用されたにも拘わらず、男性と大きな格差が生じてしまっている。近年、均等法1期生世代の中から大企業のトップや役員への就任が相次いで報道されているが、大多数の女性たちはやる気を失い、将来の展望が描けない中、退職を選択していった。結婚・出産を機に働いている女性の約6割が職場を離れていく日本の現状は、子育てとの両立が大きな障害となっているとは言え、企業の仕事の与え方、育て方に対する不満が大きいとも言えるだろう。そしてこの傾向は、一向に改善されることなく今日まで続いており、女性が退職していく大きな理由ともなっている。

厚生労働省「雇用均等基本調査」(2011年度)により、男女の部門ごとの配置状況を検証してみると、いずれの部門も「男女とも配置」が最も多くなっており、均等法の影響下、配置における男女の直接的な差別は見いだせない。しかし、部門によっては、「いずれの職場にも男女とも配置」の割合が高い「人事・総務・経理」83.6%や「販売・サービス」79.2%がある一方で、「男性のみ配置の職場がある」と答えた企業割合が高いのは、「営業」39.2%、「研究・開発・設計」38.5%等々で、10年前と比べてもあまり変化していないことが分かる。

さらに、改正男女雇用機会均等法施行直後の事業所における女性の雇用管理状況の調査結果では、主要な業務への男女の配置について、習熟度が高い業務ほど、男女共に配置されている事業所の割合は低下し、逆に男性のみ配置されている事業所の割合が高くなっていることが指摘されている<sup>6)</sup>。

最近の調査では、この点についての項目が無くなっているが、おそらくその傾向は現在も続いていることが推測される。また上司の育成方針についても、男性の部下には高い目標や課題を与えるが、女性の部下に対してはその傾向が弱いという指摘もある<sup>7)</sup>。

これまで女性がいなかったあるいは少なかった職種や職務に女性を配置し定着させるためには、企業側の積極的なアクションが求められることになる。必要な知識、スキルの習得を支える教育訓練は勿論であるが、女性社員を対象にした研修や人材育成を念頭にした計画的な配置、アクション・プラン、行動目標の作成も必要となってくる。その点では、ポジティブ・アクションへの取り組みが期待される。

2013年度の「雇用均等基本調査」によると、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業割合は全体では20.8%とまだ少数ではあるが、5,000人以上の大企業では64.0%と規模が大きい企業ほどその割合が高くなっている。女性を対象とした取り組みについては、「女性がいらない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用」46.6%、「女性がいらない又は少ない職務・役職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用」38.7%、「女性がいらない又は少ない職務・役職に女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施」20.6%と続いており、今後行う予定の取り組みとしてもこれらの取り組みがあげられている。

一方、取り組まない理由としては、「男女にかかわらず人材を育成している」、「既に女性は十分に活躍している」、「女性が少ないあるいは全くいない」、「女性の意識が伴わない」等々があげられているが、企業の人事担当者のポジティブ・アクションに対する理解との温度差を感じずにはいられない。

ところで、女性の人材育成にとっては、受け入れる側の管理職に対する研修も必要となってくるだろう。さらには、女性の側から手を上げるための自己申告制度、社内公募制度、FA制度などの取り組みも求められることになる。

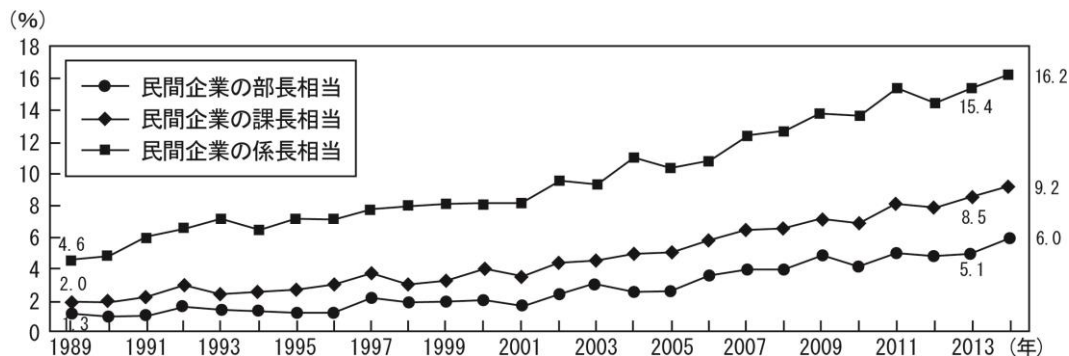
### 3 昇進・昇格管理の差別

#### (1) 管理職への登用

我が国企業においては、役員、管理職に占める女性の割合が、極端に低いのが特徴的である。政府は、指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%程度とすることを目標としているが、実現までには大きなハードルがあるといえる。

民間企業の管理職に占める女性の割合は、2013年時点で、係長相当職12.7%、課長相当職6.0%、部長相当職3.6%で、長期的に見ると緩やかではあるが、それぞれ上昇傾向にはある(図表3参照)。ただし、図表4より、「管理的職業従事者」における女性割合の国際比較を見てみると、韓国と並びその割合が極めて低いことが分かる。

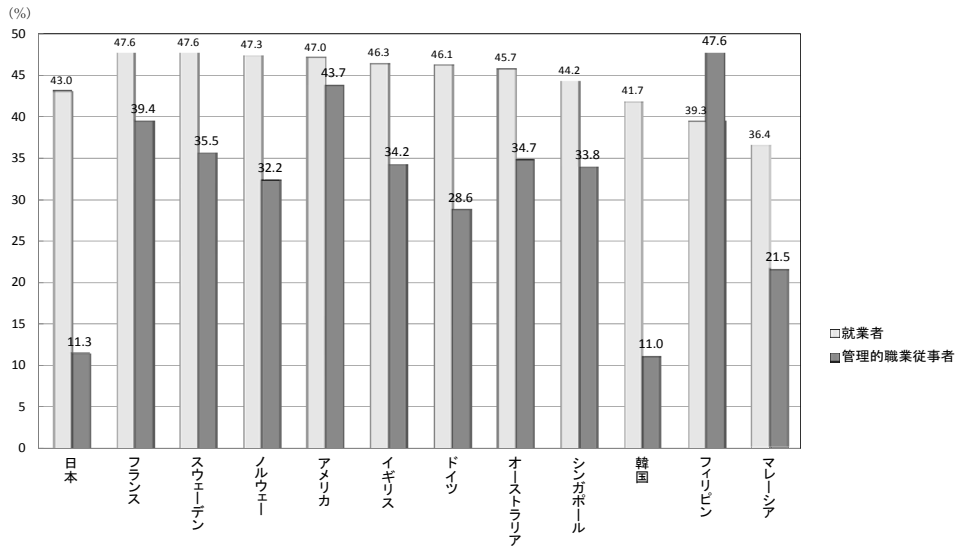
図表3 民間企業の役職者に占める女性割合の推移



出所：内閣府『男女共同参画白書』2015年版、57頁。

注 常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役職者。

図表 4 就業者及び管理的職業従事者に占める女性割合



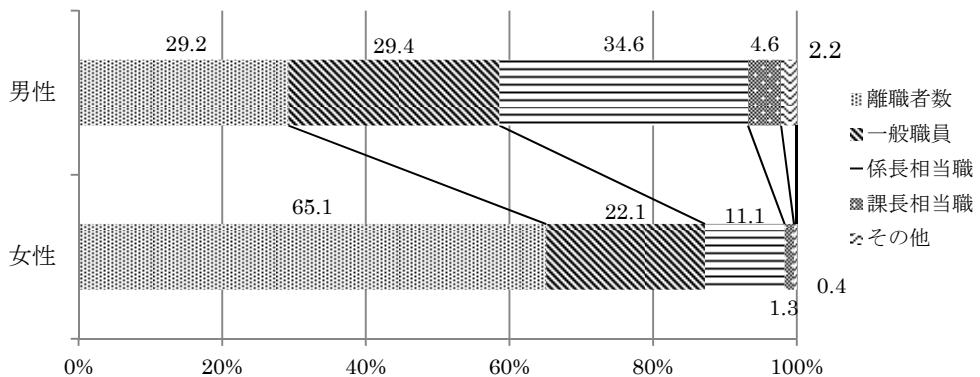
出所：内閣府『男女共同参画白書』2015年版、57頁。

注1 日本は2014年、その他の国は2012年の数値。

2 「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。日本の場合、総務省「労働力調査」では、就業者のうち会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等を指す。

さらに図表5は、10年前に採用された総合職の男女別職位の割合を示したものであるが、女性の場合は、既に65.1%が離職をしており、その層を除くと、63.4%は一般職員のままである。係長相当職は31.7%、課長相当職は3.7%で、男性の48.9%、6.5%と比べると大きな格差が既に生じていることが分かる。

図表 5 10年前に採用された総合職の現在の職位（2010年）



出所：厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」（2010年度）

女性管理職が少ない理由について、企業は、女性の「知識・経験」、「勤続年数」等を上げているが、果たしてそうであろうか。女性はこれまで基幹的で重要な部署に多く配置されて

きただろうか。将来管理職に就くために必要な知識や経験を獲得する機会に極端に恵まれていなかったといえる。企業は、残業、出張、転勤など、家庭との両立が難しい労働条件を受け入れ長期勤続が期待できる男性を優先して採用し、基幹的な業務に配置してきた。近年、結婚を機に退職する女性は減少しているものの、出産を機に退職する女性は依然として多い中で、早期に離職する可能性のある女性には教育訓練の投資も行われてこなかった。そして一度キャリアを中断した女性を正社員として採用することはほとんどないのが現状である。

さらに企業は女性の管理職が少ない理由として、管理職への昇進希望が男性と比べ弱い状況を指摘している。労働政策研究・研修機構が実施した「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(2012 年)によると、一般従業員(係長以下)の課長以上の昇進希望は300人以上の企業の場合、男性が59.8%であるのに対し、女性は10.9%にとどまっている。それ以下の100人~299人の企業の場合は、男性は52.3%に対し、女性は7.1%にしか過ぎない。女性の一般従業員が昇進を望まない理由(複数回答、300人以上規模)としては、「仕事と家庭の両立が困難になる」(40.0%)が圧倒的に多く、次いで「責任が重くなる」(30.4%)、「自分には能力がない」(26.0%)と続き、「周りに同性の管理職がいない」(24.0%)、「自分の雇用管理区分では昇進可能性がない」(23.1%)という理由も指摘されている。また同調査より、男性管理職は約8割が子供のいる既婚者であるのに対し、女性管理職では4割強(42.3%)は未婚、既婚で子供ありは約3割にすぎない。家事・育児などの家庭責任を負った状況で、管理職に就ける女性が多くないことを示している。女性が昇進・昇格するためには、男性以上の働きが求められている。結婚して子供を持っても、男性同様管理職として働き続けられる仕組みの整備や雇用管理上の工夫が必要と言えるだろう。

ところで現在世界に目を向けてみると、女性の活躍を進めるための取り組みが、先進諸国を中心に進みつつある<sup>8)</sup>。ヨーロッパでは、法律によって企業の役員会に一定割合以上の女性の登用を義務付けている「クォータ制」の導入が進められている。ノルウェーでは、2003年にはすでに上場企業等を対象に、取締役男女それぞれ40%以上を割り当てる目標を設定し、2006年には法律によってこの割り当てを義務化している。その結果、同国における企業の取締役の女性割合は、2003年には6%にしか過ぎなかったが、2010年には44%にまで大幅に拡大している。

その他にも、民間企業における取締役の比率をスペインでは2015年までに男女それぞれ40%以上、イタリアでは2015年までに男女それぞれ33%以上、オランダでは2016年までに男女それぞれ30%以上、フランスでは2017年までに男女それぞれ40%以上などの目標が設定されている。またドイツでは2015年3月、大企業約100社の監査役会に占める女性役員の割合を30%以上にすることを義務付けた法案が可決されている<sup>9)</sup>。

クォータ制の導入については、我が国の場合、当初、「女性活躍推進法案」に導入が検討されたが、経済団体、企業側の反対により、最終的には企業側の自主性に任されることになった。しかし、ノルウェーのケースからも明らかなように、法律によって役員の割り当てを義

務化することによって、なかなか進まない女性の役員数を増加させていくことも大きな選択肢の一つといえる。

また、女性に関する情報を、コーポレート・ガバナンス等の視点から開示することによって、女性の活躍を推進する動きも広がっている。オーストラリア、イギリス等では、上場企業に対して取締役等の女性割合、ジェンダー・ダイバーシティに関する方針、目標、達成状況等の報告が求められている。

我が国でも、女性役員の数、管理職の男女比率などの企業の自主的な開示に加え、上場企業ではコーポレート・ガバナンス報告書に記載を奨励する取り組みも始まっている<sup>10)</sup>。東京証券取引所は、2013年4月にコーポレート・ガバナンス報告書の記載要領を改訂し、取締役会や監査役会の男女別構成数、女性役員の数及び登用への取り組みなどを記載するよう促している。ただし、記載するか否かは企業に任されている任意開示で、公開内容も一様ではない。

2014年1月より、個別企業の女性の活躍「見える化」サイトを内閣府ホームページ上に開設し、上場企業各社の①従業員の女性比率、②管理職の女性比率、③役員の女性比率、④女性登用の目標等々のデータを公表している<sup>11)</sup>。これまで企業の管理職層における男女の数や女性比率はほとんど公開されることはなかった。見える化を通じて、女性の活用に積極的な企業に、優秀な女性の人材が多く集まることが期待される。女子学生の就職活動に活用できるよう様式の統一などサイトの充実化が求められる。

## (2) 昇進・昇格差別是正への闘い

### ー中国電力事件の事例ー

2008年5月、中国電力に入社して27年になる控訴人（女性）は、職能等級の昇格、職位の昇進において、女性であることを理由に不当な差別を受けたとして、格付け及び職位の地位確認と損害賠償請求を求めて、広島地裁に提訴した。しかし同地裁は、2011年3月、請求棄却の判決を言い渡したため、広島高裁に控訴した。ここでは、裁判のなかで開示された資料を通して、日本企業の女性に対する昇進・昇格差別の一端を検証することにした<sup>12)</sup>。

同事件の2年余りの控訴審のなかで明らかになったのは、以下の点である。

①控訴人は職能等級を13年間（1999年～2012年）、一般職の主任2級に留め置かれていた<sup>13)</sup>（図表6参照）。2008年時点で、主任1級以上の職能等級に格付けされているのは男性の場合、同期83名中75名で90%を占めているのに対し、女性の場合は35名中9名で約75%は主任2級に留め置かれている（図表7-1参照）。職位について見てみると、男性は37歳までに約70%が主任に昇進しているのに対し、女性は4名のみが主任に昇進しており、約90%は主任には昇進していない（図表7-2参照）。

図表 6 人事制度の概要

| 主な職位     |          | 資格・職能等級 |        |                      |      |                      |
|----------|----------|---------|--------|----------------------|------|----------------------|
| 本社部長     |          | 特別管理職   | 参与     | 資格                   |      |                      |
| 営業所長     | 本社マネージャー |         | 副参与    |                      |      |                      |
| 営業所課長    | 支社マネージャー |         | 参事     |                      |      |                      |
|          |          |         | 副参事    |                      |      |                      |
| 本社副長     |          | 一般管理職   | 管理 1 級 | クラスⅠ<br>クラスⅡ<br>クラスⅢ | 職能等級 |                      |
| 支社・営業所副長 |          |         | 管理 2 級 | クラスⅠ<br>クラスⅡ<br>クラスⅢ |      |                      |
|          |          |         |        | 管理 3 級               |      | クラスⅠ<br>クラスⅡ<br>クラスⅢ |
|          |          |         |        |                      |      | 小規模営業所副長             |
| 営業所主任    |          |         | 一般職    | 主任 1 級               |      | クラスⅠ<br>クラスⅡ<br>クラスⅢ |
| 一般職      |          |         |        | 主任 2 級               |      | クラスⅠ<br>クラスⅡ<br>クラスⅢ |
|          |          |         |        | 主務 1 級               |      | クラスⅠ<br>クラスⅡ<br>クラスⅢ |
|          |          |         |        |                      |      | 主務 2 級               |
|          |          |         |        | 主務 3 級               |      |                      |
|          |          | 主務 4 級  |        |                      |      |                      |
|          |          |         |        |                      |      |                      |
|          |          |         |        |                      |      |                      |
|          |          |         |        |                      |      |                      |
|          |          |         |        |                      |      |                      |
|          |          |         |        |                      |      |                      |
|          |          |         |        |                      |      |                      |

出所：シンポジウム「日本の男女間賃金格差を縮小するために！－司法の責任と立法の課題～中国電力事件広島高裁判決を素材にして～」(2014年9月6日)で公開された資料(『労働法律旬報』No.1829、2014年12月10日)。

注 特別管理職、一般管理職については、資格・職能等級と「主な職位」とが一致しない場合がある。

図表 7-1 1981 年入社（高卒事務系）職能等級別人員数

(2008 年 4 月 1 日現在)

(人)

| 職能等級 | 管理 1 級 | 管理 2 級 | 管理 3 級 | 主任 1 級 | 主任 2 級 | 計  |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| 男性   | 3      | 10     | 35     | 27     | 8      | 83 |
| 女性   | 0      | 0      | 2      | 7      | 26     | 35 |

出所：図表 6 と同じ。

図表 7-2 1981 年入社（高卒事務系）主任発令時年齢別人員数

(2008 年 4 月 1 日現在)

(人)

| 年齢 | 32～34 | 35～37 | 38～40 | 41～45 | 発令なし     | 計  |
|----|-------|-------|-------|-------|----------|----|
| 男性 | 26    | 32    | 5     | 4     | 16 (19%) | 83 |
| 女性 | 0     | 1     | 0     | 3     | 31 (89%) | 35 |

出所：図表 6 と同じ、図表を一部加工。

注 1 職能等級と職位は必ずしも一致しているわけではない。主任 2 級、1 級であっても職位としての主任でない場合もある。

2 ( ) は、「発令なし」の全体に占める割合を示す。

②中国電力が高裁に提出した控訴人と同期同学歴118人（男性83人、女性35人）の10年分（2001～2010年）の賃金データより、男女の賃金格差が大きいことが明らかとなった。以上の2点について、中国電力は、以下のように反論している。

①の男女間の昇格格差については、公正な人事考課の結果である。控訴人は、職務については高く評価されているが、職場内での同僚との協力関係、指導力については問題があると評価されている。

ちなみに同時期の中国電力の人事考課制度は、業績考課、能力考課、職務適性評価の3種類からなっている。裁判の過程で会社側が開示した控訴人の考課結果（2005～2007年）によると、業績考課については、2005年、評価要素（仕事の仕方、仕事の成果、責任・協力、チャレンジの4要素）の責任・協力の項目のみが3点（要求水準程度であった）、残りの3項目は4点（要求水準を上回った）で、総合評価はL3「やや優れていた」であった。翌年以降、「仕事の成果」の項目は最高評価の5点「要求水準を大きく上回った」と評価され、2007年には、「仕事の仕方」も5点、「責任・協力」も4点と評価され、総合評価はL2「かなり優れていた」となっている。能力考課については、評価要素（「知識・技能応用力」、「状況判断力」、「企画改善力」、「折衝力」、「協力関係向上力」、「指導力」の6要素）を1点から4点で評価しているが、「協力関係向上力」が一貫して2点（現等級に求められる職務遂行力を有している）に留まっている。それ以外の項目は3点（一段上位等級に求められる職務遂行能力を有している）、ただし2007年、「指導力」の項目が2点に落とされている。総合評価は3年ともB（現等級での育成を必要とする）評価であった。以上の業績考課と能力考課の評価によって職能等級の昇格・降格は決定されているが、管理職や主任への昇進については、さらに「職務適性評価」が考慮されている。職務適性評価は人物所見が中心で、「本人の特徴」（思考面、行動面、対人面）と「優れている点・指導を要する点」の項目について自由に記述されている。それによると、毎年、「頭の回転が速い、理論的」、「行動的、押しが強い」、「仕事への信頼度が高い」など高い評価がある一方で、「自説に固執」、「自分本位」と言う指摘もされている<sup>14)</sup>。

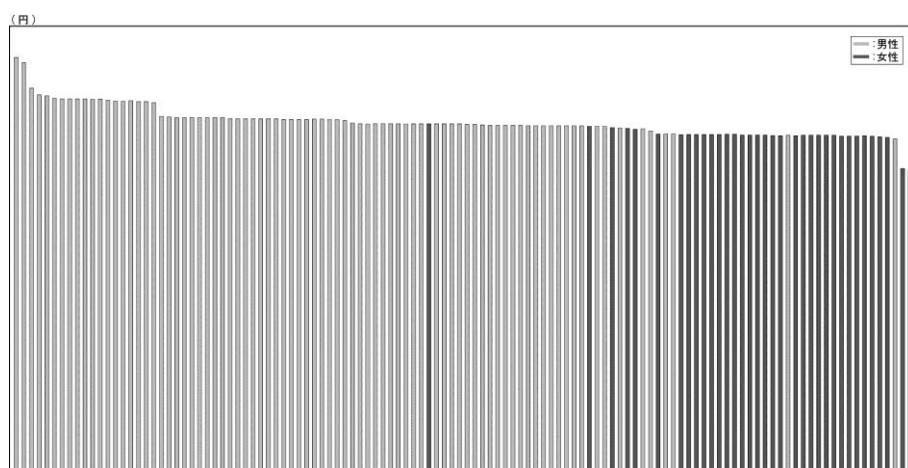
以上の3種類の評価結果より、控訴人の評価が低いのはいずれも考課者の主観が大きく影響していると思われる項目のみである。評価基準はたとえ性に中立的であっても、運用の段階で恣意的に行われているとなると、評価が公正、中立的であるとは到底言えないことになる。

②について、会社側は、男女間で賃金について明確に区別することはなく、昇格の差やそれに基づく賃金の差も著しいものではないとしている。ただし、旧女性保護規定による影響、女性に昇進を望まない者が多いことなどから、女性の賃金が男性より低い傾向にあるが、これは女性差別によるものではないと主張した。

しかしながら1981年入社高卒事務系118名（男性83名、女性35名）の賃金データ分析（2001年～2011年）によると、ほとんどの場合が上位は男性、下位は女性によって占められていることが分かる。同社の一般管理職・一般職の賃金は、職能等級・クラス別に支給されている

「基本給」、業績考課結果に応じた昇給額累積の「業績加給」、部下を有する管理者・主任の区分に応じて支給される「職責給」から構成されている「基準労働賃金」によって決められている。例えば、2001年の基準労働賃金グラフでは、上位54番目までは全員男性、55番目が女性、その後56番目から75番目まで男性が続き、下位部分はほとんどが女性によって占められている（図表8-1参照）。2005年の場合は、上位72番目まではすべて男性、73番目、75番目から78番目、80番目が女性、その後男性が6名ほど続くが、87番目からはほとんど女性によって占められている（図表8-2参照）。この賃金データを見る限りでは男女間の賃金格差は明らかである。

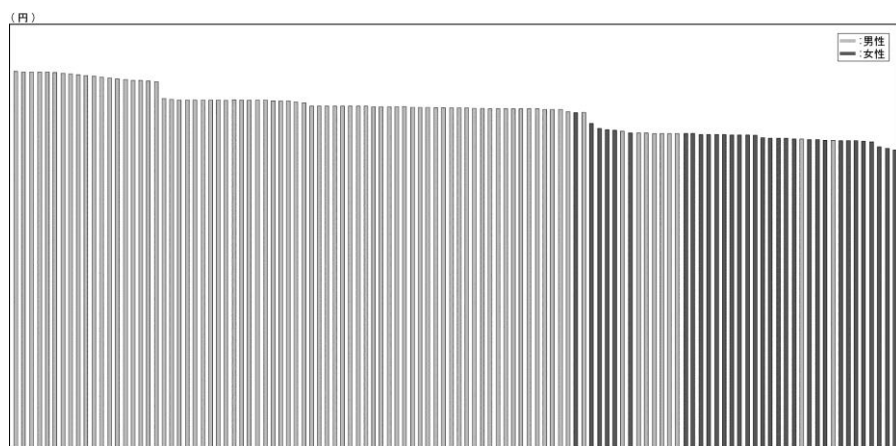
図表 8-1 2001 年基準労働賃金グラフ



出所：図表 6 と同じ。

注 世帯手当は除く。

図表 8-2 2005 年基準労働賃金グラフ



出所：図表 6 と同じ。

注 世帯手当は除く。

2013年7月18日、広島高裁は、控訴を全面的に退ける判決を言い渡した。判決では、昇格及び賃金での男女格差は認定したが、「同じ男性間にも、昇格の早い者、遅い者があり、賃金額にも差があるのであって、男女間で層として明確に分離しているとは言えない」ことを理由に、女性に対する差別は当たらないとした。また人事考課制度についても、評価基準の公表、評定者への女性の登用、評定者に対する研修、被評定者に対するフィードバックなどの措置がとられているとして、その合理性を認めた。さらに格差を合理化する理由として女性の就労意識の低さや労基法の旧女子保護規定の存在などもあげている。

この高裁判決に対し、控訴人は上告し、上告理由書及び上告受理申立理由書とシカゴ大学教授山口一男氏の意見書を提出した<sup>15)</sup>。それによると、控訴審判決の問題点を「間接差別の有無の判断には、一企業の論理を超え、原則的にすべての雇用関係に当てはまるべき普遍的基準が用いられるべきであり、企業特殊な論理に基づくものは用いられるべきでない」としている。そして職務評価は高いが協調性に欠けることを理由に中国電力が昇進させなかったことを妥当とした判断については、「普遍的基準」という点からすると極めて問題が多く、職責を果たすことに関する協調性以外の協調性の基準を差別化の根拠として認めることはされてはならないとした。

以上の前提を踏まえた上で、意見書では以下の2点が指摘されている。

- ①本裁判における男女の賃金分布は、その確率からしても、到底起こりえないもので、女性差別的基準で昇給が決定されていることは疑いの余地がない。
- ②男性と同等の機会を与えられていた女性は、極めて例外的であった。この例外的な女性は、1年で上位の男性を大幅に抜き、男性には見られない大幅昇給を獲得している。ごく限られた女性を例外的に大幅昇給させることで、女性にも公平に機会を与えていることを印象付ける措置であった可能性が高い。

したがって、中国電力の男女間格差を公正な人事考課の結果とする控訴審判決は、統計学の専門的な知見から著しく乖離するものであると結論付けている。

中国電力は、中国地方を代表する大企業と言えるが、そこで行われていた人事考課による昇格は、女性差別的基準で行われていたことは疑いがない。人事考課制度では、同僚との協調性に欠けるといったように極めて恣意的に運用されており、著しく公平性に欠ける結果となっている。さらに同社が実施したアンケート調査<sup>16)</sup>で、75%の女性が「管理職にチャレンジしようと思わない」と答えたことを根拠に、昇進意欲がない女性は男性と別待遇のコース、昇進、昇給の機会がほとんどないコースが用意され、そのことは控訴審でも容認されている。ただし、ごく限定された少数の女性に関しては、例外的に男性と同じ機会を与え、女性にも公平な機会が与えられているという印象がぬぐえず、女性に対する差別が見えにくくなっていることもある。

さらに今回の地裁判決、高裁判決を検証する限りでは、司法段階で、女性差別解消に向けた国連の女性差別撤廃条約の趣旨がほとんど活かされていないことが明らかである。同条約

の日本での実施状況を審査している国連の女性差別撤廃委員会は、2009年8月、勧告を公表しており、その中に条約が裁判でいかされるよう裁判官・検察官への啓発の強化を求めている<sup>17)</sup>。しかし、今回の裁判は、この時点でも改善の取り組みが進んでいないことを露呈した形となった。

### 第3章 継続就業支援策の効果と限界

#### 1 出産・育児期の離職の問題

女性の場合、結婚・出産等のライフイベントによって、就業状況は大きく変化している。厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」(2011年)によると、結婚前に仕事をしていた女性のうち、結婚後も就業を継続したのは71.4%、さらに第1子出産後も就業を継続したのは32.8%、第2子出産、第3子出産によってその割合はさらに低下し、23.1%と12.8%へと大きく落ち込んでおり、改めて出産・育児が女性の就業に大きな影響を与えていることが分かる。

現在、育児期の就業支援策として先ず育児休業制度があげられる。同制度は、1992年の「育児休業法」の施行によって導入され、1995年4月より全面施行されている。その後、介護休業が加わり、「育児・介護休業法」として現在の制度の枠組みが完成した。

育児休業制度の利用状況<sup>18)</sup>については、取得率でみると女性の場合、導入当初の1996年は49.1%であるが、2007年以降は8割以上を維持し、2014年は86.6%であった。ただし、この数値は在職中に出産した女性のうち、育児休業を開始した者の割合で、実際には多くの女性が妊娠・出産を契機に離職しており、同制度を利用するには至っていない。

一方、男性の場合は、女性と同様に同制度を利用できるにもかかわらず、取得率(配偶者が出産した男性のうち、育児休業を開始した者)は1996年0.12%、2007年に1.56%と1%台が続き、2014年2.3%と極めて低い割合で推移している。スウェーデンの場合は、約9割の父親が育児休業制度を取得しているのとは対照的である。取得しなかった理由については、職場の雰囲気やもともと休暇の取得がしにくい職場であると答えた男性正社員が多かったが、他方で配偶者や家族が家事・育児を担ってくれていたから、そもそも取得する必要性を感じていないとする男性正社員も多く存在しており、性別役割分業意識が依然として強いことが分かる。さらに育児期に当たる30歳代、40歳代の男性の長時間労働も日本の男性が家事・育児にかかわれない一要因といえる。

育児休業後の女性の復職状況については、2012年89.8%と約9割がもとの職場に戻っているが、10.2%は退職に至っている。取得期間については、2012年の数値で見ると「10か月～12か月未満」が33.8%で最も多く、次いで「12か月～18か月未満」22.4%、「6か月～8か月未満」8.2%と、法定期間の1歳6か月以内がほとんどである。

育児休業期間中の所得保障については、当初は無給であったが、1995年の「育児・介護休

業法」の成立によって、雇用保険より育児休業給付金が支給されるようになった。育児休業給付金は、休業中に毎月支給される基本給付金と、職場復帰後に一括で給付される職場復帰給付金に分かれており、職場復帰給付金を受給するためには、職場復帰後に継続して6か月間勤務する必要がある。1995年の給付金給付率は25%（基本給付20%、職場復帰給付5%）その後も育児休業給付の給付率の引き上げは度々実施されている。2001年以降は40%（基本給付30%、職場復帰給付10%）、2007年以降は50%（基本給付30%、職場復帰給付20%）が支給されている。また2010年4月以降は、基本給付金と職場復帰給付金が一体となり「育児休業給付金」として、すべて休業期間中に支払われることになった。2013年度の受給者数は25万6,752人、この10年間で約2.5倍に増加している。

さらに、2014年4月以降は、育児休業制度の取得促進のためとして、休業開始後6か月につき、給付割合が67%に引き上げられている。また受給資格者も、2005年以降は常用労働者に加え、要件を満たす有期契約労働者にも拡大されている。しかし、育児休業期間中の所得保障の拡大によってのみ、出産後の継続就業の確立が高くなるわけではない。制度運用のためには、利用しやすい制度や職場環境、職場のマネジメント等があげられるが、やりがいのある仕事内容、長期的に安定した継続雇用も重要となってくるだろう。

2014年度雇用均等室に寄せられた相談件数<sup>19)</sup>（事業主からの相談も含む）のうち最も多かったのは、「育児・介護休業法」に関連するもので5万2,796件であった。是正指導件数も同法関連が最も多く3万415件であった。紛争解決の援助にかかわるものとしては、都道府県労働局長による援助申し立て受理件数は240件、うち育児休業に関する不利益取扱いが138件と最多であった。さらに、両立支援調停会議による調停申請受理件数は8件（7件は育児休業に係る不利益取扱い）であった。また、労働者からの育児関連での相談内容で最も多かったのは育児休業に関するもので3,734件、次いで不利益取扱いに関するもの1,718件、所定労働時間の短縮措置等に関するもの1,658件と続いている。

依然として育児休業等の申し出や取得を理由とした不利益取扱いが行われているのが現状である。近年、争われたコナミデジタルエンタテインメント事件（2011年3月東京地裁、同年12月東京高裁）では、育休復職後の女性労働者の配置転換に伴う年俸額の大幅な減額を違法として争われ、第二審判決では、職務担当変更の有効性は肯定されたが、そのことによる役割グレードと報酬グレードの変更は無効と判断された<sup>20)</sup>。不利益な取扱いは、法律で禁止されていることの周知が一層求められる。

## 2 育児休業復帰支援

### （1）保育所の整備

育児休業を経て復職するためには、子どもを預けるための保育所の整備が最も重要となってくるが、その数が足りないのが現状である。特に都市部を中心に待機児童問題はなかなか解決されず、大きな社会問題となっている。2014年4月時点での待機児童の数は全国で

2万1,371人、各自治体が保育所を増設したこともあって、2013年と比べると6%減少しやや減少傾向にあるが、引き続き高い水準である<sup>21)</sup>。

待機児童については、各自治体によって定義もまちまちで、保育を断念した人が含まれないなどの問題点も指摘されており、潜在的にはその数は20万から30万人いるのではということも言われている<sup>22)</sup>。

そこで政府は、「日本再興戦略」のなかで、男女が共に仕事と子育て等を両立できる社会基盤の整備・社会制度の検討として、2013年度より新たに「待機児童解消加速化プラン」を展開し、14年度までに20万人、17年度までに計40万人分の保育の受け皿を整備する方針を打ち出した。保育ニーズのピークを迎える2017年度末までに待機児童の解消を目指している。同プランでは、小規模保育事業等新制度の先取り、認可を目指す認可外保育施設への支援、事業所内保育施設への支援、保育の量的拡大を支える保育士確保<sup>23)</sup>などを展開することになっている。

しかし、保育に対する需要は、都市部を中心に年々増加しており、なかなかその需要に追いつかないのが現状である。横浜市の場合、2010年に1,500人以上いた待機児童を3年でゼロにし、「横浜方式」として注目された（企業参入を促し、空きのある保育施設を紹介する保育コンシェルジュを設けるなどの対策）が、その後子育て世代が大量に同市に流入してきた結果、待機児童がまた生まれており、待機児童ゼロの継続は難しい状況にある<sup>24)</sup>。さらに、政府は、2015年度から、新たに「子ども・子育て支援制度」をはじめ、子育て関連の支援を包括的にまとめようとしている<sup>25)</sup>。

同制度では、子どものための教育・保育支援の拡充として、保育所や幼稚園、認定子ども園のみではなく、その他の多様なサービスとして、小規模保育、事業所内保育、家庭的保育なども拡充しようとしている。小規模保育所は、都市部でも保育所をつくりやすいように定員を6～19人の小規模に抑えたもの（認可は20人以上、ただし他の基準がOKなら認可となる予定）で、東京都ではすでに整備を始めており、地域の子育てニーズに素早く対応できるメリットがあるといわれている。事業所内保育所も、定員の4分の1以上を地域住民に開放することで、現在は5年限りの運営費補助が無期限に拡大する。事業所内保育所は、現在は認可外保育施設扱いで国・地方の公費補助の対象外である。コスト負担が大きいこともあって企業の導入率は約3%にとどまり、その数も約1,600か所に留まっている。新制度の導入によって、市町村が認可する事業所内保育所には認可保育所に近い水準の運営費の6割程度が助成されることになる。主に0～2歳の乳幼児を預かり職員配置を手厚くすれば7割以上の助成にもなる。さらに複数の事業所が共同で事業所内保育所を設置できる仕組みも導入している。特に中小企業に対し導入を進める狙いである。家庭的保育は、いわゆる保育ママとも呼ばれ、保育士などが自宅を使用して3～5人の子どもを保育する形態である。

現在、認可保育所は、厚生労働省によると全国に2万4,000か所（2013年4月1日）存在し、各市町村が設置する公立型と企業や社会福祉法人が運営する私立型がある。国が定めた

設置基準、例えば0歳児に必要な面積、保育士1人当たりの子どもの数などが決められており、運営には公費が当てられている。そのため保育料が認可外保育所より安く入所希望者が集中している。株式会社による認可保育所の参入は、2000年より認められているが、その数は全体の約2%にとどまっている。

一方、認可外保育施設は、全国に約7,939か所（2014年3月末時点）、利用する子どもは20万3,197人で年々増加し過去最高を記録している。同施設は認可保育所の設置基準を満たしておらず、都道府県の認可を受けていないが、6人以上の子供を預かる場合は、設置の際に都道府県への届け出が義務付けられており、毎年立ち入り調査も受けることになっている。2013年度の立ち入り調査結果では、約4割が国の指導監督基準を満たしていないことが明らかとなっている<sup>26)</sup>。保育サービス需要の高まりに対し、今後、保育の質をどのように確保していくのが極めて重要な課題となってきた。

保育と並んで現在「小1の壁」と言われている状況の克服も重要となってくる。厚生労働省によると、共働き家庭の児童に対し、放課後に適切な遊び・生活の場を提供している放課後児童クラブ（学童保育）は、2014年5月時点、約2万2,000か所で、うち7割は公立である。利用登録している児童は約93万6,500人、過去最高となった。しかし、受け入れ施設数は前年より602か所増えたにもかかわらず、希望して利用できなかった児童は9,945人に上り、需要に追いついていない状況である。小学校入学後の児童の放課後対策の取り組みも喫緊の課題となっている。

政府は、2007年から放課後子どもプラン、放課後子ども教室と放課後児童クラブを一体的にまたは連携して実施を開始したが、十分に機能しているとは言い難い。待機児童の解消や、開所時間の延長等地域のニーズを満たす放課後児童クラブの拡充が模索されている。このような状況を背景に、近年では、都市部で、民間企業による放課後児童クラブへの参入も相次いでいる。追加料金を支払えば時間延長や食事の提供、送迎なども依頼でき、比較的所得の高い共働き層からは人気を集めている。

ただし、学童保育の指導員約9万人のうち8割近くは非正規の職員で、勤続年数が長くなっても賃金は上がらず、全体の約7割は年収150万円未満という調査結果もある<sup>27)</sup>。併せて指導員の処遇改善も喫緊の課題となっている。

## （2）短時間勤務制度の導入

2009年6月の「育児・介護休業法」の改正によって、事業主は3歳に満たない子を養育する労働者に対し、希望すれば利用できる短時間勤務制度（1日原則6時間）を設けることが義務付けられた。また併せて、請求すれば所定外労働も免除されることになった。

短時間勤務制度の導入状況を厚生労働省「雇用均等基本調査」より見てみると、2013年、制度ありと答えた事業所割合は57.7%で、この5年間で18.8ポイント増加している。同制度の利用期間については、「3歳に達するまで」が最も多く全体の61.6%、次いで「小学校就学

の始期に達するまで」が 19.4%と続いている。利用可能期間も「小学校就学の始期に達するまで以上」も全体の 35.0%を占め、長期化しつつある。その他の措置としては、「所定外労働の制限」の制度あり 55.2%、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」の制度あり 31.9%等々である。

そのため、育児休業制度とあわせると 5 年以上フルタイム勤務をしていない層も増えてきており、企業側にとっても処遇、制度利用者のキャリア形成に与える影響が懸念され始めている。女性の活用に取り組んでいる企業の中には、仕事と育児の両立支援からキャリア支援へと軸足を移している企業も出始めている<sup>28)</sup>。

背景には、育児休業取得者や短時間勤務制度利用者の急増があげられる。働くからには戦力になってもらわないと困るという企業側の本音が表れた結果になったといえる。しかしながら長時間労働が慢性化している日本企業では、仕事と家庭の両方の責任を負わされながら、頑張り続けることは相当高いハードルとなっており、長時間労働の是正も併せて進めていく必要がある。

### (3) 再就職に向けた支援

現在、妊娠・出産を契機に約 6 割強の女性が離職しているのが現状であるが、その後の再就職の過程では、高学歴な女性ほど復帰している割合が低いことが明らかとなっている。この背景には、正社員への道が厳しく、非正規で働く選択肢しか残っていないこと、夫の収入が比較的高い等々が考えられる。

近年、公的な子育て世代女性の就職支援としては、マザーズハローワーク事業があげられる。マザーズハローワークは、2006 年度より、子育て女性等（母子家庭の母、父子家庭の父を含む）に対する再就職支援を実施する専門のハローワークとして設置され、2013 年度現在全国に 20 か所、さらにマザーズハローワーク未設置地域で、県庁所在地等地域の中核的な都市のハローワーク内の専門窓口マザーズコーナーは 160 か所設置されている。新規求職者数は、2006 年度から 2013 年度の 7 年間に 5 万 5,000 人から 21 万 1,000 人へ、就職件数は 1 万 4,000 人から 7 万 2,000 人へと拡大している<sup>29)</sup>。

また、インターンシップやトライアル雇用制度の活用も提唱されている。トライアル雇用制度については、従来は、ニートやフリーターと言った若年層を対象にしていたが、「JAPAN is BACK」(2013 年 6 月)では、育児期でキャリアの空白期間がある主婦層にも対象を拡大し、ハローワークに加え、民間人材ビジネス業にも研修と職業紹介の一体的実施が可能となるような改革を行おうとしている。

政府は「女性が活躍できる社会」を目指すため、今後の取り組みの方向性として、(1) 女性の学び直し（復職）支援の充実、(2) 子育てに専念した主婦等への支援の 2 点をあげている。(1) については、専門学校、大学等と産業界等の連携がうたわれ、就労、キャリアアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を獲得するための学習システムを構築

し、成長分野等における中核的専門人材や高度人材の養成を図るとしている。特に専門的な資格、医師や看護師等の資格を持つ人材の、ニーズに合わせた学び直しによる復職支援の充実があげられている。今後の成長産業と言われている医療・福祉分野での女性の活用がより一層期待されている。一方、大半の女性は(2)に該当するが、この専門的な資格を持たない主婦層に対しては、自らの子育て経験を活かして、地域での子育て支援等の活動(子育て支援員制度)に参画するための知識・技能等の習得機会を提供し、特に今後、保育サービスを担っている保育士の不足があげられるなかで、小規模保育や企業内保育所(定員19人以下)、保育ママとして主婦層の活用が大きく期待されている。さらに放課後児童クラブの新たな担い手としても期待されており、いずれにせよ、2015年4月から始まる「子ども・子育て支援制度」を担う非正規の安価な労働力としての役割が期待されている。

## おわりに

政府は、「女性の活躍推進」を成長戦略の中核と位置づけ、「女性が輝く社会の実現に向けた全国的なムーブメント」を作りだそうとしている。また、今国会では、昨年衆議院の解散で廃案となった「女性活躍推進法」の成立を目指している<sup>30)</sup>。そのため、女性の活躍推進のための施策がここにきて一気に脚光を浴びている。なかでも政府は、2020年までに、25～44歳の女性の就業率を73%にする、指導的地位に占める女性の割合を30%程度にまでするという数値目標を掲げており、特に後者については、総理自ら経済界首脳に対し、上場企業では役員に最低1人の女性を登用するよう直接要請している。こうした政府要請に応じ、経団連は、女性の役員や管理職登用に関する「自主行動計画」の策定を会員企業に要請し、公開を始めている。また上場企業において女性初の取締役、役員就任も相次いで発表されている。

しかし、働いている女性全体で見ると、我が国の場合、出産を契機に働いている女性の約6割強が退職し、M字型カーブは依然として存在し、継続就業が困難な状況が続いており、管理職への登用はさらに高いハードルとなっているのが現状である。

日本企業における女性の管理職登用については、極端に低いのが特徴的である。さらに国際的にみても、日本の女性の管理職比率は最低水準である。現在、ヨーロッパでは、法律によって企業の役員会に一定以上の女性の登用を義務付けている「クォータ制」の導入が進められ、一定の成果を上げている。導入に際しては、経済界の反対がいずれの国においても強いが、2015年3月、女性クォータ法を承認したドイツの場合、企業の自主性に任せていたのでは解決しないという政策当局の判断によって同制度の導入に踏み切っている。我が国の場合も、「クォータ制」の導入には反対意見が多くみられるが、ノルウェーのケースから明らかに、法律で役員の割り当てを義務化することによって、なかなか進まない女性の役員数を増加させていくこと、すなわち企業風土と意識を変革していくスピードを早めることは必要となるだろう。

現在、「男女雇用機会均等法」によって、雇用の各ステージで性別を理由とする直接的な差別は禁止されているが、間接差別については、均等法改正によって禁止されているとはいえ、依然として目に見えにくい形で存在しているのが現状である。採用時、企業での基幹的な役割を担うことになる総合職への採用が女性は極端に少なく、もっぱら補助的で定型的な業務の一般職に集中している。配置にしても、女性は昇進を希望しないとして、責任のある重要な仕事は任されることが少ない。その結果、人事考課においても、男性と比べ低い評価にならざるを得ず、昇進・昇格の機会が閉ざされることになる。さらに早期に離職する可能性のある女性に対しては、教育訓練の投資も十分に行われてこなかった。

このような日本の働く女性の状況に対し、国連の差別撤廃委員会（CEDAW）は、日本政府の取り組みを不十分とし、迅速な対応を求めて、委員会勧告を公表した。直近では、日本政府の第6次レポート審査において以下の点に懸念が表明されている。①労働市場での水平的・垂直的職務分離、②雇用管理区分によって女性を差別するコース別雇用管理制度、③男女間の賃金格差及びフルタイムとパートの賃金格差、④有期雇用及びパートが女性によって占められている、⑤妊娠・出産を理由とした違法な解雇、⑥ILO100号条約に沿った同一価値労働同一賃金の原則が労基法上に明記されていない、⑦セクシュアル・ハラスメントの横行と法令遵守を強化するための制裁措置の欠如、⑧雇用問題に関する法的手続きの長期化等々である。CEDAWが懸念したこれらの点については、その後も改善されているとは言えず、本稿の中で検証した通り、依然として大きな課題として残ったままである。

特に本稿の中で検証した①採用時、コース別雇用管理制度を導入している企業における雇用管理区分による差別、②責任ある仕事を任されない配置による差別、③人事考課における差別及びそれに伴う昇進・昇格差別等々は、いずれも改善されることなく、日本企業内で長年温存され、その間女性の権利を向上させるための暫定的特別措置も講じられていない。CEDAWはこれらの点について、間接差別とみなし、早急な改善を求めている。さらに2014年10月、妊娠を理由とした降格に対し最高裁が違法判決を出したことにより、マタニティー・ハラスメントの問題も近年急速にクローズアップされている。また第2章で検証した中国電力事件の最高裁判決も、多くの働いている女性たちの支援を受け、1・2審判決が破棄されることを期待したい。

同委員会は、女性差別撤廃条約の実施状況について定期的に報告することを義務付けており、日本政府は2014年9月、第7次及び8次のレポートを提出している。2016年2月には同レポートの審査が開始される予定である。審査報告書が日本の働く女性が直面している課題の議論に、大きな影響を与え、「均等法」が次のステージに進んでいくことを期待したい。

## 注

- 1) 政府は配偶者控除を2017年にも見直す検討に入った。政府税調が具体案を詰め、2016年1月の通常

- 国会で関連法案が成立すれば、2017年1月から新制度が導入される見通しである（「日本経済新聞」2015年5月2日）。
- 2) OECD『図表で見る世界の教育』2014年版
  - 3) 内閣府は、「見える化サイト」で上場企業各社の①従業員の女性比率、②管理職の女性比率、③役員の女性比率、④女性登用の目標等々のデータを公開している。
  - 4) 東洋経済新報社『就職四季報（女子版）2016年版』2014年11月
  - 5) 厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」2010年度。なお転換時の要件については、一般職から総合職へのコース転換の要件は「本人の希望」をうけ、「筆記試験」（68.6%）、「上司の推薦」（62.5%）、「面接試験」（43.8%）、「資格等級」（36.3%）等々が課されている。
  - 6) 厚生労働省「雇用均等基本調査」2001年度
  - 7) 武石恵美子「女性の昇進意欲を高める職場の要因」（『日本労働研究雑誌』No.648、2014年）
  - 8) 内閣府『男女共同参画白書』2012 年版
  - 9) 「日本経済新聞」2015年3月11日
  - 10) 内閣府『男女共同参画白書』2012年版
  - 11) 女性従業員の採用比率など、採用段階のデータに乏しいので、今後、透明性を上げる努力が求められる。
  - 12) 裁判のなかで開示された資料については、シンポジウム「日本の男女間賃金格差を縮小するために！－司法の責任と立法の課題～中国電力事件広島高裁判決を素材にして～」（2014年9月6日）で公開された資料（『労働法律旬報』No.1829、2014年12月10日）を参照している。
  - 13) 職能等級制度の導入により、控訴人は、一般職に区分される主務2級（1986年10月）⇒主務1級（1991年4月）⇒主任3級（1998年4月）と昇格し、その後1999年、同制度の変更に伴い主任2級に移行し、さらに新たに導入されたクラス制度により、主任2級クラスⅡ（2005年10月）⇒主任2級クラスⅠ（2008年10月）⇒主任1級クラスⅢ（2012年10月）に昇格している。ただし職位では「主任」に昇進していない。
  - 14) 控訴人は、長年契約業務についていたが、上司の方針に疑問を呈することが多く、その場合本部に紹介すべきと主張するため、そのことが上司との対立を生みだしていると考えた。
  - 15) 山口教授は社会統計学の専門家で、賃金データを統計学的に分析し意見書をまとめている（「WWN ニュース」2014年2月2日）。
  - 16) 中国電力は、「女性の現状及び意識調査」（1997年1月下旬～2月7日調査）をもとに、女性の昇進意欲が低いことが男女間の賃金格差を生み出していると主張している。
  - 17) 日本は、「女性差別撤廃条約」を批准したにも拘わらず、女性差別に関する労働判例にそれが反映されていないこと、及び2000年以降、野村証券事件、昭和シェル石油事件、兼松事件、住友金属事件など男女の処遇格差に関する裁判がいずれも長期の裁判期間を要していることを指摘している。
  - 18) 育児休業制度の利用状況については、各年の厚生労働省「雇用均等基本調査」による。
  - 19) 厚生労働省「2014年度都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」による。
  - 20) 「ディアログ労働判例この1年の争点」（『日本労働研究雑誌』No.628、2012年11月）
  - 21) 「日本経済新聞」2015年5月5日
  - 22) 宇南山卓「経済教室成長戦略を問う女性活用④」（「日本経済新聞」2013年6月11日）
  - 23) 厚生労働省の推計によると、保育の需要がピークになる2017年度に向けて保育士を約6万9,000人増やす必要があるとしている。しかし現在東京都内では、公立保育所の保育士の非正規化が進行して

おり、明星大学垣内国光研究室の調査結果（2013年）によると、非正規職員が全体の45%を占め、23区外では58%に上っており、非正規の割合が7割に達する市もあった。年収も200万円未満が82%で、このうち100万円未満は43%であった。

- 24) 「日本経済新聞」2015年5月1日
- 25) 「日本再興戦略」2015年3月
- 26) 「日本経済新聞」2015年4月21日
- 27) 全国学童保育連絡協議会「学童保育実施状況調査」（2012年調査）
- 28) 三菱東京UFJ銀行は、出産後に早く職場復帰し、「真剣に働く人」を支援することを明確に打ち出した。背景には、2007年3月294人だった育児休業取得者は、14年3月には1,358人に、短時間勤務制度利用者は52人から858人に増え、今後も増え続ける可能性が出てきており、このままでは朝夕の業務に支障が出かねない状況であるとしている。そのため、通勤時間の短い職場への異動、急な残業の際利用できるベビーシッター補助、1日1時間年12回まで利用できる遅出・早退制度、早期復職のための託児補助の取り組みを始めた（「日本経済新聞」2014年5月19日）。また資生堂は、2014年4月には、短時間勤務中の美容部員（BC）に夜間までの遅番や土日勤務にはいってもらうよう要請している。同社の場合も、BCの短時間勤務者がここ10年で約3倍の1,200人に増え、そのほとんどが早番シフトにはいっていることもあって職場からは不満の声があがっていたことによる（「日本経済新聞」2015年2月21日）。
- 29) 厚生労働省職業安定局「公共職業安定所（ハローワーク）の主な取組と実績」2014年11月
- 30) 本稿脱稿後、「女性活躍推進法」は2015年8月28日成立した。施行は2016年4月からで、企業に女性の採用比率や管理職の割合など数値目標の設定と公表を義務付ける。ただし、300人以下の中小企業は「努力義務」とする。

#### 参考文献及び資料

- [1] 鴨桃代「働く現場からみた「女性活躍推進」」（『季刊労働法』248号、2015年春）
- [2] 佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会、2014年
- [3] 林陽子編『女性差別撤廃条約と私たち』信山社、2011年
- [4] 両角道代「女性の就労促進と労働法」（『季刊労働法』248号、2015年春）
- [5] 山下泰子『女性撤廃条約の展開』勁草書房、2006年
- [6] 労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果（2）－分析編－」2014年3月

（平成27年5月11日受付、平成27年7月10日再受付）