

日本における労働環境の改善とジェンダーギャップの解消

笹岡 汐里

はじめに

2018 年に世界経済フォーラム（World Economic Forum: WEF）が発表したジェンダーギャップ指数 2018（Global Gender Gap Report 2018）では、日本は 149 カ国中 110 位で過去最低を記録した。少子高齢化、人口減少が問題視されている日本では、さらなる経済成長の鈍化が憂慮されている。こうした状況下で、日本が長期的に安定した経済成長を続けていくためには、性別にかかわらず誰もが自由に活動を行なえる社会へと転換していく必要がある。

安倍政権は成長戦略の中核に“女性の活躍”を挙げており、女性が能力を発揮できる社会の実現に積極的に取り組む姿勢を見せている。特に、経済分野においてますます女性の活躍が期待されており、男女間の格差を改善するためには“ポジティブアクション”の推進が欠かすことができない。

この論文では、日本の男女間格差の現状について考察し、ジェンダーギャップに関する国際的指数を用いて日本と世界の他の国との男女間格差を比較する。そして、日本の男女間格差を縮小させるための施策について考える。

第 1 節 日本の男女間格差の現状

ジェンダーギャップ指数とは

ジェンダーギャップ指数¹（The Global Gender Index: GGI）とは、毎年、世界経済フォーラム²（World Economic Forum: WEF）が発表する各国の社会進出における男女格差を示す指標である。ジェンダーギャップ指数 2018（The Global Gender Gap Report 2018）によると、日本の順位は 149 カ国中 110 位であった。これは OECD³諸国内では最下位であり、世界的に見ても下位に甘んじている。

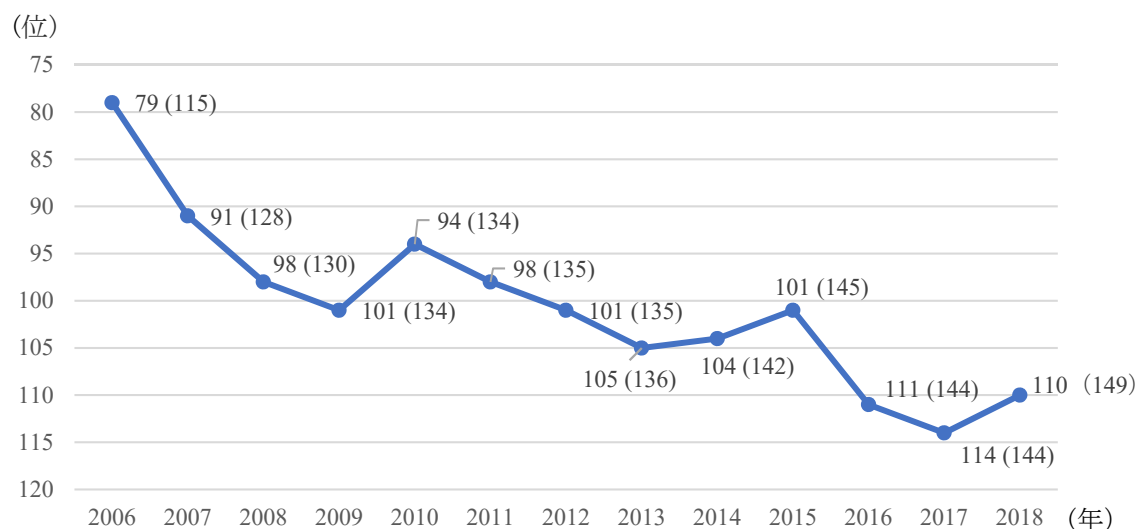
ジェンダーギャップ指数の日本の順位の移り変わりを見ていこう。2006 年は 115 カ国中 79 位、2011 年は 135 カ国中 98 位、2016 年は 144 カ国中 111 位と、年々順位を落としている。2018 年の日本の GGI ランキングは、G7 の中で最下位である。

¹ World Economic Forum（2018）。

² 1971 年にスイスのジュネーブに本部を置く非営利組織として設立。パブリック・プライベート両セクターの協力を通じ、世界情勢の改善に取り組む国際機関である。いずれの利害にも関与しない独立・構成な組織として、あらゆる主要国際機関と連携し活動を行なっている。世界経済フォーラム。

³ Organisation for Economic Co-operation and Development の略称で、日本語では経済協力開発機構と呼ばれる。国際経済全般について協議することを目的とした国際機関で、現在 EU 諸国、米国、日本などを含む 34 カ国の先進諸国によって構成されている。外務省。

図1 日本のジェンダーギャップ指数のランキング推移



(注) カッコ内はランキング参加国総数。

(出所) World Economic Forum, “The Global Gender Gap Report Various Issues” より作成。

ジェンダーギャップを測る様々な指標

ジェンダーギャップを図る指数はその目的によって多数存在する。例えば、人間開発指数 (Human Development Index; HDI)、ジェンダー不平等指数 (Gender Inequality Index; GII)、前述のジェンダーギャップ指数 (Gender Gap Index; GGI) などの指標がある。

人間開発指数は、基本的な人間の能力がどこまで伸びたかを測るもので、平均寿命、教育水準、国民所得 3 つを用いて算出される図る指標である⁴。ジェンダー不平等指数は、国連開発計画 (United Nations Development Program: UNDP) によって発表される国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているのかを明らかにするものである。妊産婦死亡率、国会議員に占める女性の割合、中等教育以上の教育を受けた人の割合などを元に算出される⁵。ジェンダーギャップ指数は、世界経済フォーラムが毎年発表する指標の一つで、経済、教育、保健、政治の 4 分野から男女間の格差を点数化し、ジェンダーギャップ指数を算出する。

⁴ 内閣府男女共同参画局 (2001) わかりやすい男女共同参画社会基本法 有斐閣

⁵ 内閣府男女共同参画局 男女共同参画に関する国際的な指数

表1 ジェンダーギャップに関する指数

人間開発指数	ジェンダー不平等指数	ジェンダーギャップ指数
HDI	GII	GGI
Human Development Index	Gender Inequality Index	Gender Gap Index
国連開発計画	国連開発計画	世界経済フォーラム
「長寿で健康的な生活」「知識」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を測るもの。(平均寿命、1人あたりGDP、就学率等)	国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもの。リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)、エンパワーメント、労働市場への参加の3側面から指数が算出される。	経済、教育、保健、政治の4分野毎に各使用データをウェイト付けして総合値を算出する。その分野ごとの総合値を単純平均してジェンダーギャップ指数の算出を行なう。

(出所) 内閣府男女共同参画局「男女共同参画に関する国際的な指数」より作成。

(http://www.gender.go.jp/international/int_syogaikoku/int_shihyo/index.html)

日本の人間開発指数は188カ国中17位(2015)、ジェンダー不平等指数は157カ国中21位(2015)⁶であるが、ジェンダーギャップ指数は144カ国中114位(2017)となっている。

同じジェンダーギャップを測る指標でもなぜジェンダー不平等指数での順位は高く、ジェンダーギャップ指数では低いのだろうか。一つには、ジェンダー不平等指数とジェンダーギャップ指数での指数算出にあたって着目する側面が異なるからである⁷。二つ目に、ジェンダーギャップ指数は、国の発展度合いによる格差は考慮されておらず単純に“男女間格差”のみを測っているのに対し、ジェンダー不平等指数は、人間開発指数が男女間の不平等が原因で人間開発の潜在的達成度がどの程度損なわれているのかを測るものである⁸。

つまり、人間開発指数とジェンダー不平等指数の順位が高く、その一方で、ジェンダーギャップ指数の順位が低いということは、教育、健康、労働参加など人間開発面で女性の活躍が推進されているが、政治・経済面で男性に比べ女性の活躍が相対的に進んでないことを意味している。実際に、日本の女性国会議員は数・割合ともに低く、2018年9月時点で衆議院が465名中47名(10.1%)、参議院が242名中50名(20.7%)である⁹。ジェンダーギャップ指数では女性の政治参加が指数算出の過程で重要視されているため、政治参加率の低さ、とりわけ、女性国会議員の少なさが日本のジェンダーギャップ指数のランキングが低い要因の一つとなっている。

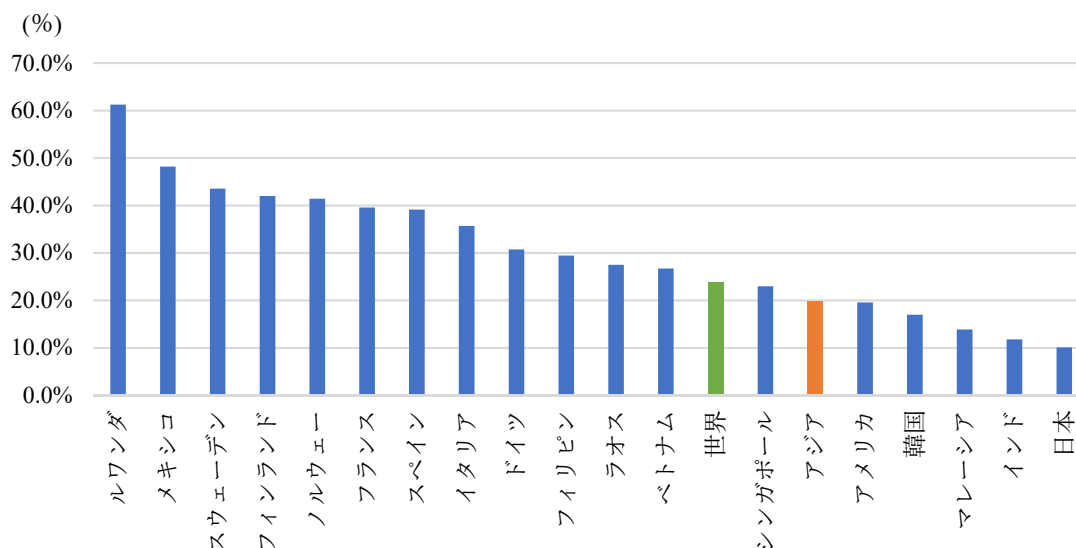
⁶ UNDP (2016) p. 214.

⁷ 国連開発計画 (UNDP) 駐日代表事務所 (2019) .

⁸ 国連開発計画 (UNDP) 駐日代表事務所 (2019) .

⁹ IPU: Inter-Parliamentary Union (2018) .

図2 下院の総議席数に占める女性国会議員の割合



（出所）IPU-Inter-Parliamentary Union, Women in National Parliament, World and Regional Averages
より作成。（<http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm?month=6&year=2018>,
<http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm>）

女性の活躍を推進する理由

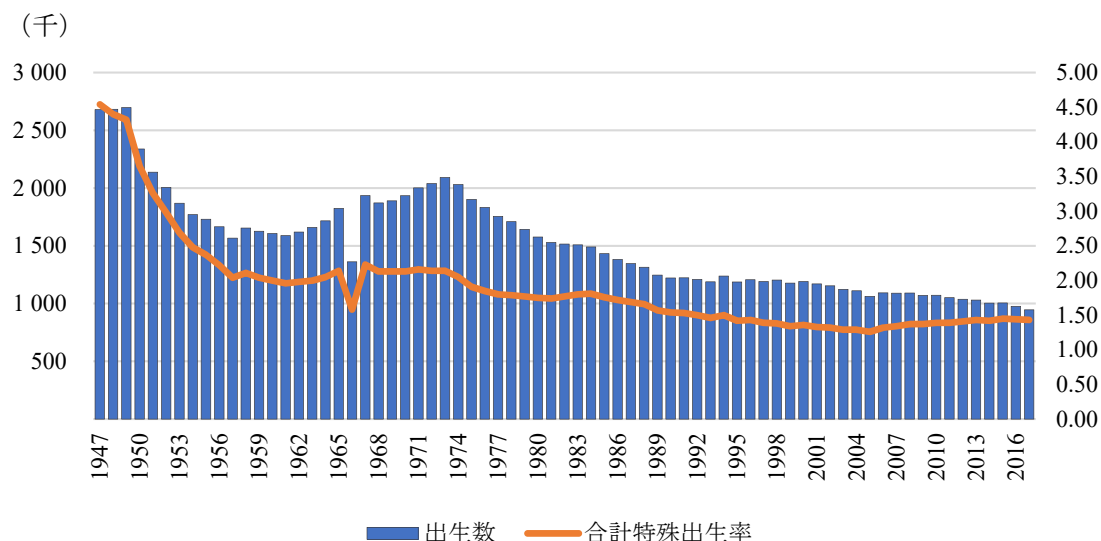
前述の通り、日本政府は女性の活躍を推し進めているが、その理由として以下の二つが挙げられる。

一つは、日本の人口減少である。日本の年間出生数は、第一次ベビーブーム期（1947～1949）には約 270 万人、第二次ベビーブーム期（1971～1974）には約 210 万人であったが、1975 年に 200 万人を割り込むと、それ以降、毎年減少を続けた¹⁰。1991 年以降の出生数は、増加と減少を繰り返しながら、緩やかに減少を続けている。2016 年には、日本の出生数は 1899 年の統計開始以来、初めて 100 万人を割り、2017 年の出生数も同じく 94 万 6060 人と 100 万人を割る結果となっている¹¹。合計特殊出生率に関しては、第一次ベビーブーム期には 4.3 を超えていたが、1950 年以降急激に低下し、1975 年に 2.0 を切るまで、おおよそ 2.1 を安定して維持していた。2005 年には合計特殊出生率は過去最低となる 1.26 を記録し、出生数が過去最低となった 2016 年には 1.44 であった。

¹⁰ 内閣府（2016）。

¹¹ 厚生労働省（2018）。

図3 日本の出生数と合計特殊出生率の推移



(出所) 厚生労働省「人口動態調査 平成 29 年 (2017) 人口動態統計 (確定数) の概況」より作成。(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei17/xls/29toukei.xls>)

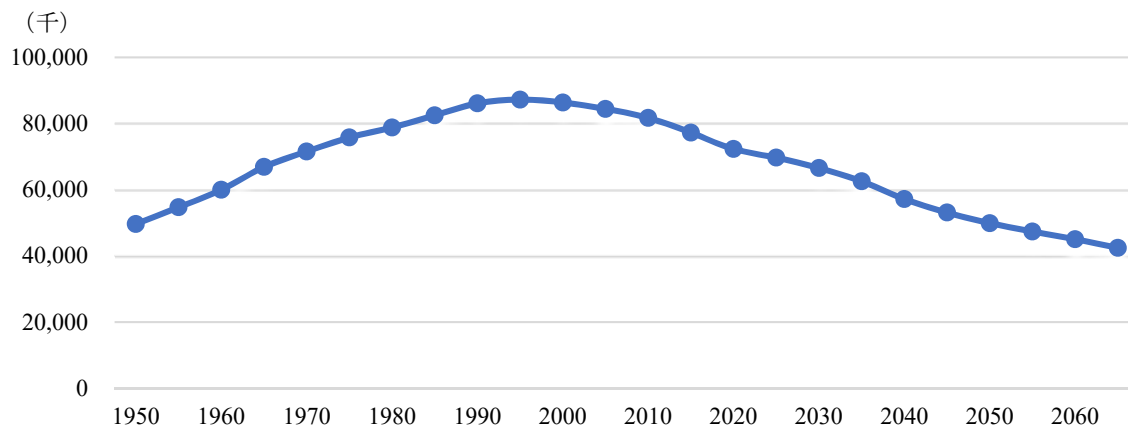
こうした日本社会の人口減少とあわせて、日本社会の高齢化も進んでいる。高齢化が進み、労働人口が減ることで、将来的な経済成長率は下落すると予測されている。日本の人口（15 歳-64 歳）は、1995 年の 8700 万人をピークに、2050 年には 5500 万人にまで減少すると予想されており、労働人口の減少による将来の日本経済の停滞を危惧する声は大きい¹²。

第二次ベビーブーム期（1971～1974 年）に生まれた団塊ジュニア世代以降、出生数の減少が続いたことで親になる世代が減っていることが、人口減少の一因になっていることが考えられる。出生数の減少が人口減少を招き、結果的に、労働人口¹³も減少することは想像に難くない。労働人口の減少は日本の経済成長の鈍化を招く。日本経済の安定的に成長のために、女性を積極的に雇用し労働人口を増加させることが重要だと考えられている。

¹² Steinberg and Nakane (2012) p. 4.

¹³ 15 歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたもの。総務省統計局 (2018) (労働力調査用語の解説)。

図4 年齢別人口（15歳～64歳）



（出所）国立社会保障・人口問題研究所（2017）「将来推計人口・世帯数 日本の将来推計（平成29年推計）」より作成。（http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/db_zenkoku2017/db_s_suikieikokka_10_Japanese.html）

女性の活躍を推進する二つ目の理由は、企業内でのダイバーシティ¹⁴が企業の経営戦略において重要視され始めているからである。働き方改革の最重要課題は、長時間労働の削減だが、これを達成するためには、企業内のダイバーシティ推進も重要になってくる。ダイバーシティには、女性だけでなく、高齢者や障がい者、外国人、LGBT も含まれる。こうした多様な人材が個々の能力を発揮することで、人材活用の母集団を広げ、企業パフォーマンスの向上が期待されている。女性の活躍は、多様性のある社会を切り拓く第一歩であり、企業の持続的な発展のために重要であると考えられている。

2012年の国際通貨基金（International Monetary Fund; IMF）の報告書では、人口減少に伴い将来予想されている日本の危機に対して取り組むべき政策として女性の労働市場への参加促進を挙げている¹⁵。日本政府は、高度な教育を受けた女性人口の労働市場への参加を積極的に促していくべきである。潜在的な女性の労働力は、量としてはさして多くはないが、高等教育を受けた女性も多いため、質の面では優れた労働力となり得ると考えられているためである。

グローバル化が進む世界で、日本の企業が勝ち残っていくためには、これまでのように男性中心の働き方から脱却し、企業内のダイバーシティ促進を経営戦略の中心に位置づけるべきだという危機意識が国や企業内でも芽生えつつある。外国人材を登用への関心も高まっているが、世論や政治的な感情もあり、早急に進められるものではなく¹⁶、そもそも、外国人に比べれば異質な要素の少ない女性すら活用できない企業が優秀な外国人材を惹きつけ、活躍できるのかどうか疑問を呈する声もある。

¹⁴ 多様性。

¹⁵ Steinberg and Nakane (2012) P. 4.

¹⁶ Steinberg and Nakane (2012) P. 4.

企業の経営戦略として、女性の人材登用を進めていくことで、労働人口の増加という“量”と高等教育を受けた人材という“質”の両面での効果が期待されているのである。

第2節 日本の雇用慣行と女性の雇用をめぐる状況

日本的雇用慣行と労働市場

戦後の高度経済成長期に、いわゆる“日本的雇用慣行”は確立された。日本的雇用慣行には、「終身雇用」、「年功序列」、「企業別組合」という特徴があり、これらは雇用システムの三種の神器とも呼ばれる。終身雇用は、採用された一つの企業で定年まで働き続けることをいい、年功序列は成果主義と反対の考え方で、働いている年数や年齢に応じて賃金を上げたり、役職を与えたりするシステムのことをいう。

こうした雇用システムは、戦後日本の高度経済成長を支え、新卒の若者を大量に採用し、安定的に労働者を確保するのに役立った。就業経験のない若手社員を低賃金で雇用し社内で育て上げ、年功序列での賃金アップと定年までの継続雇用、定年時の退職金という安心が約束されており、社員は会社への愛社精神や忠誠心が芽生え、定年まで勤め上げる。そうした雇用システム下では、長期雇用により職場に一体感を生み出すが、その一方で、個人より組織を優先しなければならぬ風潮が生まれてしまい、社員は必然的に仕事を優先せざるを得なくなる。こうした雇用スタイルは、「男性が外で働き、女性は家庭を守る」という伝統的な性別的役割分担意識の元で成り立つものであった。男性が正規雇用者として働き、その収入で家計を支える。その一方で、その配偶者は専業主婦、または、パート労働者として働き、家計を補助的に支える。こうした家族の在り方が、高度経済成長期から主要な日本の家族形態として成立し、日本社会で一般的な家族のあり方として成立してきたのだ¹⁷。

しかしながら、1990年代初頭のバブル経済崩壊とそれに伴う経済成長の低下をきっかけに、日本的雇用慣行は徐々に形骸化し始めた。グローバル化の影響で成果主義の考え方が取り入れられ始め、終身雇用や年功序列制度は徐々に崩れ雇用はますます流動化しているという現状がある。

女性就労における課題

女性の諸外国と比べても日本の女性就業率は低水準で、特に、結婚や出産を機に仕事を辞める女性が多いため、労働力率のグラフはM字カーブ¹⁸を描いている。図3は1977年から2017年までの日本の女性の労働人口比率を10年ごとに表したものである。1977年と比べて、M字カーブの谷は緩やかにではあるが改善され、へこみが浅くなり緩やかなM字カーブとなってきた

¹⁷ 遠藤 公嗣（2014）労働における格差と公正「1960年代型日本システム」から新しい社会システムへの転換をめざして 社会政策学会 ミネルヴァ書房。

¹⁸ 労働力率（人口に占める労働力人口の割合）を年齢別につなぎカーブを描くと、中央の30～40歳代の部分で谷ができ、それがちょうどアルファベットのMのように見えることから「M字カーブ」と呼ばれる。内閣府男女共同参画局。

る¹⁹。女性の労働市場の構造変化が進んでいることが分かる。

この背景には、働く意欲を持つ人が増えたことや育児休業など企業における制度整備が進んだことが大きな要因として挙げられる。しかしながら、結婚・出産を機に離職をする人は未だ多く、待機児童の問題など、働きやすさと労働の質を高める工夫が必要とされている。加えて、「M字カーブ」は見かけ上改善しているが、これは非正規雇用の増加や結婚・出産年齢の分散が大きくなったことによるものであり、特に管理職・役員に占める女性比率は、先進国の中で圧倒的劣位にあることに留意しておかなければならない。

仕事を辞める女性がなかなか減らない原因は、固定的な性別による役割分担意識が根強く残っていることが根本的な要因と考えられる。これが主要因となって、長時間労働や生産性に対する意識の不足、女性のキャリアが不透明なことによる意欲の低下、さらに、子育てサービスの不足などにも繋がっている²⁰。これに加えて、女性労働者が増加していても、非正規雇用として働いていることも日本の雇用慣行の現状である。「総合職／一般職」というコース別人事制度²¹も、男女双方に同一の要件を課しながらも、実際は、女性は一般職に女性が偏り、総合職がほとんど男性であることも多く、収入や昇進などの点で女性が不利益を被っている場合が多いことが現在の日本の雇用慣行の問題点として考えられる²²。

さらに、雇用形態に目を向けてみると、非正規労働者として働く女性の割合は男性のそれよりも多い。2017年現在、非正規労働者は労働者全体の37.1%で、そのうちの67.9%を女性が占めている²³。非正規労働者として働く理由として、男性は「自分の都合の良い時間に働きたいから」、「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した人が多い、一方で、女性は、男性と同じく「自分の都合の良い時間に働きたい」という答えに次いで、「家計の補助・学費等を得たいから」と答えた人が多かった²⁴。このことから、非正規で働く女性の中には、家計を支えるためにパートとして働いている人が一定数いるのではないかと考えられる。非正規労働者として雇われていても、業務内容は正規労働者と変わらないことも多い。その場合、同じ労働でも賃金が違うということが起こり得るのである。

¹⁹ 図5を参照。

²⁰ 企業活力とダイバーシティ推進に関する研究会（2012）「ダイバーシティと女性活躍の推進～グローバル化時代の人材戦略～」報告書。

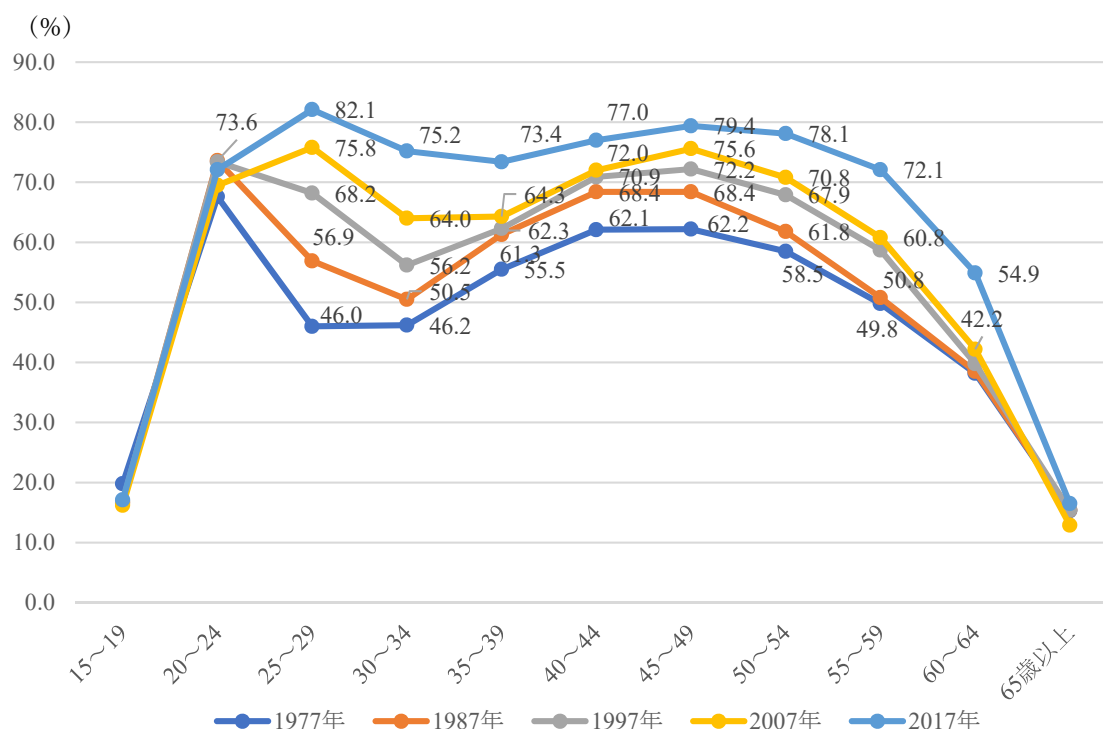
²¹ 雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムのことをいう。厚生労働省。

²² 武石 恵美子（2009）p. 85, 91 女性の働き方 ミネルヴァ書房。

²³ 総務省統計局（2017）労働力調査 p. 2.

²⁴ 総務省統計局（2017）p. 3.

図5 年齢階級別労働人口および労働人口比率 — 全国



(出所) 総務省統計局「労働力調査（基本集計） 年齢階級（5 歳階級）別労働人口及び労働人口比率」より作成。（<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt03-02.xls>）

政治・経済分野での女性の社会進出の現状

男女雇用機会均等法が制定されてから 30 年以上経つが、日本社会のジェンダーギャップは解消されているとはいえない。前述の通り、日本の GGI の順位は 144 カ国中 114 位と低く、経済分野、経済参加と機会（Economic Participation and Opportunity）での順位は 144 カ国中 118 位で、同分野の 5 項目中でも特に、国会議員及び管理職（Legislators, Senior Officials and Managers）として働く女性の割合は少ないことが評価を大きく下げている一因であると考えられる²⁵。

一方で、女性管理職の割合は 2017 年現在、平均およそ 6.9%と²⁶、政府が目指す『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%程度とする。』目標の目標実現は遠い。一般的に、管理職として働く方が賃金は高いため、女性の管理職割合の低さは、結果として、男女の平均賃金差にもつながりうる²⁷。

日本の女性管理職の割合はなぜ増えないのか。理由の一つとして、仕事と子育ての両立が現在の日本の労働環境では難しいことが挙げられる。日本では、女性が家事や子育て全般を担っている

²⁵ World Economic Forum (2016).

²⁶ 帝国データバンク (2017)「女性登用に対する企業の意識調査」。

²⁷ 日本労働研究雑誌 (2014)「労働市場における男女差はなぜ永続的か」 p. 1.

るケースが非常に多く、その場合、仕事との両立が難しくなるので、結婚や出産を機に退職してしまうためである。長時間労働や転勤などが昇進を左右する日本の働き方では、男性の業績評価の方が高く評価されることは当然である²⁸。日本の雇用及び賃金体系は、日本経済の発展に大きく寄与してきたことは事実だが、このシステム下では、結婚や子育てを行ないながら、女性が仕事を継続していくことは大変難しい。

男女雇用機会均等法と男女共同参画社会基本法

男女雇用機会均等法は1985年に制定され、日本における女性の労働市場での活躍を広げる取り組みは本格的に始まった。1999年には、さらなる男女平等を推し進めるために、男女共同参画社会基本法が制定された。男女共同参画基本法は、平等を目指す範囲を“雇用”以外の社会生活全般にも広げ、男女ともにその個性や能力を発揮することができる社会の形成を目的として制定された²⁹。

表2 男女雇用機会均等法と男女共同参画社会基本法

事項	男女雇用機会均等法	男女共同参画社会基本法
制定	1986年	1999年
目的	募集、採用、昇進など、雇用の各ステージにおける男女の平等な扱い及び待遇の確保。婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益扱いの禁止。	社会のあらゆる分野における活動に参画する機会の確保。男女が均等に政治的、経済的、社会的および文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会の形成。

1986年に男女雇用機会均等法が制定されるまで、女性労働者の残業は、原則として1日2時間、週6時間に制限されていた。深夜労働（夜10時から朝5時）までは一部の業務を除き原則禁止、その他危険有害業務³⁰も禁止されていた。その他にも、帰省する際の旅費の支給義務や母性保護が男女雇用機会均等法制定以前の女性保護としては一般的であった。

²⁸ 労働運動総合研究所（2013）「雇用におけるジェンダー平等」p. 2.

²⁹ 内閣府男女共同参画局（1999）男女共同参画社会基本法。

³⁰ ボイラー、クレーンなどの取り扱い、5メートル以上の高所作業、深さ5メートル以上の穴の中の作業等。

表3 男女雇用機会均等法の変遷

事項	1986 年	1997 年改正	2006 年改正（現行法）
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）
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）

（出所）厚生労働省より作成。（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html）

上図の通り、1986 年の男女雇用機会均等法の制定によって、企業には募集・採用・配置・昇進における男女の扱いを平等にする“努力義務”が課された。さらに、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇に関して女性への差別的扱いの禁止も取り決められた。同じ年に労働基準法もあわせて改正され、これによって女性の残業規制の上限が引き上げや深夜残業可能な業務の拡大、母性保護以外の危険有害業務の規制が大幅に緩和された。行政指導も可能となった。

1997 年の改正男女雇用機会均等法では、募集・採用・配置・昇進への男女を平等に扱うことへの努力義務規定が解消され、同時にポジティブアクションに関する国の支援が明記された。この他にも、事業主に対するセクシャルハラスメント防止措置や母性健康管理措置の義務化がなされた。1997 年の男女雇用機会均等法改正にあわせて労働基準法も改正され、女性の時間外・休日労働・深夜業の規制の解消や産前休業期間の延長が明記された。行政指導に関しても指導に従わなかった場合に企業名公表制度がつくられた。

2006 年の改正男女雇用機会均等法では、男女双方に対する差別の禁止が定められ、差別規定の強化や間接差別の禁止が新たな事項として導入された。妊娠、出産等を理由とした不利益扱いの禁止も明記された。

男女共同参画基本法では、男女共同参画社会の形成に関する基本理念として、（１）男女の人権の尊重、（２）社会における制度又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つを掲げ、次いで、国や地方公共団体は積極的改善措置を含む、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を策定・実施すること、国民は男女共同参画社会の形成に寄与するよう努めることと、というそれぞれの責務を定めている³¹。さらに、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な施策として、国の男女共同参画計画の策定、年次報告等の作成などについて規定している。

男女共同参画基本計画は、男女共同参画社会基本法に基づいて作成される法定計画で、政府が男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るために、男女共同参画基本計画を策定することが、男女共同参画社会基本法にて規定されている³²。現行の第 4

³¹ わかりやすい男女共同参画社会基本法 内閣府男女共同参画局。

³² 内閣府男女共同参画局。

次男女共同参画基本計画³³では、2025 年までの「基本的な考え方」並びに 2020 年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めている。

表 4 第 4 次男女共同参画基本計画

雇用分野における男女共同参画の推進	
事項	基本的方向
M 字カーブ問題の解消等に向けたライフ・ワーク・バランス等の実現	ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減（有給休暇取得促進・フレックスタイム制導入促進）
	ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現（育児休業後の円滑な職場復帰による継続就業の支援）
	男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得推進
	女性が活躍するための前提となる人材育成（女性の就業継続に向けた企業の研修実施の支援・職業能力評価制度の整備）
雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進	男女雇用機会均等のさらなる推進（間接差別措置の範囲見直し・コース別雇用管理の指針策定）
	男女間の賃金格差の解消（企業における男女間の賃金格差の状況の把握、賃金・評価制度、配置・業務の与え方や教育訓練の在り方の見直し）
	女性に対する各種ハラスメントの防止（非正規雇用労働者も含めたハラスメントの実態調査、実効性の確保に向けた対策の強化）
ポジティブアクションの推進等による男女間格差の推進	女性の活躍に向けて積極的に取り組む企業の支援や女性の参画の少ない業界での就業支援
非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援	同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組・正社員への転換に向けた取組の推進
	公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進（短時間労働者への被傭者保険の適用拡大・多様な正社員制度導入）
再就職、起業、自営業等における支援	再就職に向けた支援
	起業に向けた支援
	自営業等における就業環境の支援

（出所）内閣府男女共同参画局「第 4 次男女共同参画基本計画 第 2 部施策の基本的方向と具体的な取組 I あらゆる分野における女性の活躍 第 3 分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の協調性」より作成。

(http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/2-03.pdf)

³³ 平成 27 年（2015 年）12 月 25 日決定。

第4節 ポジティブアクション

ポジティブアクションとは？

ポジティブアクション（Positive Action）³⁴とは、さまざまな分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものである³⁵。一般的に、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲内でその不利益を解消するための機会を提供することで、機会の均等を実現しようとすることを目的とした暫定的措置のことをいう³⁶。固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと企業が行なう積極的な取り組みのことを指す³⁷。ポジティブアクションは、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの観光や固定的な性別による役割分担意識などを原因として、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合に、そうした状況を「是正」するための取り組みである³⁸。男女共同参画社会基本法では、ポジティブアクションは国の責務として規定されており、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれているのである³⁹。

ポジティブアクションの起源

ポジティブアクションは、アメリカのアファーマティブアクション（Affirmative Action：積極的差別是正措置）を起源としている。アメリカでは、1960年代の公民権運動で、人種や民族、性別、LGBTなど社会的弱者などの機会平等を目指すものとしてアファーマティブアクションという言葉は生まれたが、それ以前の1940年代のルーズベルト政権時代から差別を是正しようとする動きは存在していた⁴⁰。1954年のブラウン対教育委員会裁判（Brown vs. Board of Education⁴¹）の判決結果が、のちの公民権運動への道を開いた。1961年に、ジョン・F・ケネディ大統領が発令した大統領令（Executive Order）で、人種や民族、肌の色、宗教、出身地による差別が禁止さ

³⁴ 固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、例えば管理職は男性が大半を占めている等、男女労働者の間に生じている事実上の格差の解消を目指して、女性の採用拡大・職域拡大・管理職登用の拡大等、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組をいいます。同義の単語としてアファーマティブアクション（Affirmative Action）がある。日本の行政では、“ポジティブアクション”が用いられているため、ここでは“ポジティブアクション”を用いることとする。

³⁵ 内閣府男女共同参画局「わかりやすい男女共同参画社会基本法」p. 11.

³⁶ 内閣府男女共同参画局

³⁷ 厚生労働省（2002）「ポジティブ・アクションのための提言」.

³⁸ 厚生労働省（2002）.

³⁹ 内閣府男女共同参画局。

⁴⁰ IDRA; Intercultural Development Research Association, History of Affirmative Action.

⁴¹ 1954年にアメリカ最高裁が公立学校での人種分離を定めたカンザス州法を、アメリカ合衆国憲法修正第14条に違憲であると認めた判決のこと。それ以前までは、“分離されど平等”（Separate but Equal）の原理が黙認されていたが、分離された教育は不平等であると判断された。United States Courts.

れ、差別を是正するために優遇措置を取ることが定められた。さらに、1965年にはジョンソン大統領による大統領令で、性別による差別の禁止が付け加えられた。具体的には、雇用や教育などにおいて不利な立場に置かれてきた女性や黒人、少数民族などを積極的に登用、選抜するために特別枠の設置、試験点数の上乗せ措置などが施された。

ポジティブアクションの方法

ポジティブアクションの手法には主に、「クォータ制」、「ゴール・アンド・タイムテーブル方式」、「基盤整備を推進する方式」の三つが挙げられる。

一つ目の「クォータ制」は性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法である。クォータ制は、ノルウェーにその起源があり、ノルウェーではクォータ制を政治分野だけでなく一般企業にもクォータ制を導入し、女性の社会進出が大幅に進んだという事例がある。クォータ制を導入することで、女性の積極採用を促し、企業の多様性をさらに押し進めることができると考えられている。

二つ目の「ゴール・アンド・タイムテーブル方式」は指導的地位に就く女性などの数値に関して、達成すべき目標と達成までの期間の目安を示し、その実現に向けて努力する手法のことをいう。企業や行政へのインセンティブがうまく機能すれば、男女共同参画の推進が企業や行政の利益につながる機運が生まれる可能性は高い。企業のポジティブアクション実施は、中小企業よりも大企業において関心および実施率が高い。

三つ目の「基盤整備を推進する方式」は、研修の機会の充実や仕事と生活の調和など女性の参画の拡大を図るための基盤整備を推進する手法のことをいう。

日本におけるポジティブアクション

2010年に閣議決定された第3次男女共同参画基本計画では、クォータ制などの多種多様な手法によりポジティブアクション実行の予定が示された⁴²。ポジティブアクションの例としては、国において、国の審議会等委員への女性登用のための目標の設定および調査や、女性国家公務員の採用・登用等の促進等がある⁴³。

さらに遡ると、1997年改正の男女雇用機会均等法で、勤続年数の長い女性が多数いるにも関わらず女性管理職が極めて少ない、男女共通の採用・配置条件であるにも関わらず、女性の比率が極端に少ない職種・職域が存在する場合において、男女間に生じた事実上の差異を解消するための取り組み（ポジティブアクション）を行なう企業に対して、国が相談その他の援助を行なうことが定められた。

加えて、ポジティブアクションを積極的に行なっている企業に対して厚生労働省は均等推進企業と称し、表彰を行っている⁴⁴。表彰対象企業は、「均等推進企業部門」において、（1）女性

⁴² 内閣府男女共同参画局「第3次男女共同参画基本計画」。

⁴³ 内閣府男女共同参画局 p. 11.

⁴⁴ 厚生労働省（2018）「均等・両立推進企業表彰について」。

の能力発揮を促進するために、他の模範となるような取組を積極的に行なっており、その成果が認められること、(2)「採用拡大」、「職域拡大」「管理職登用」、「職場環境・職場風土の改善」に取り組んでいること⁴⁵、「ファミリーフレンドリー部門」では、(1)法の規定を上回る育児・介護休業制度や所定労働時間の短縮の措置を導入し、よく利用されていること、(2)男性労働者について一定の育児休業取得実績があること、(3)時間外労働がおおむね年 150 時間未満であること、(4)年次有給休暇取得率がおおむね 50%以上であること、が表彰基準とされている。

第4節 格差解消に向けて

ジェンダーギャップの「見える化」

企業における男女間の賃金格差縮小への取り組みを促進するためには、まず各企業の男女の取り扱いや賃金についての男女間格差の実態把握や取り組みの必要性を「見える化」していく必要がある⁴⁶。男女間格差の実態を把握するためには、男女別の賃金の状況だけでなく、男女別の採用、配置、人事異動・転勤、人事評価、昇進・昇格の状況、育児休業の取得状況等、賃金・雇用管理に関するデータを見ることが有効である。

さらに、統計データに現れない労働者自身の意識を把握・分析することで、企業の賃金・雇用管理の運用面等での問題点の気付きにつながり、労使間での具体的な見直しの議論につながると考えられている⁴⁷。

今後女性も男性もともに活躍してほしいと考える企業にとって、女性労働者の意識・労働意欲への影響を把握することは、その活躍推進の視点からも企業にとって有用である。加えて、把握した男女別統計資料のうち男女の採用割合や入社後 10 年の女性の勤続状況、既婚率等女性の活躍・活躍度合いや働きやすさを判断する際に参考となる指標を公開することにより、優秀な女性採用につながるメリットもあると考えられる。

賃金・雇用管理制度の見直し

男女間の賃金格差の縮小、さらなる女性の活躍推進に向け、(1)公正・明確かつ客観的な賃金・雇用管理制度の設計とその透明性の確保、(2)配置や義務の与え方、教育訓練等の賃金・雇用管理の運用面における取り扱いの見直し、改善、(3)過去の性差別的な雇用管理や職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識によって事実上生じている格差を解消するための取り組み、の以上三つの視点に立った対応策が求められている⁴⁸。

まず、公正・明確・透明な賃金制度、評価制度の整備が必要である。賃金表が未整備であったり、賃金の決定や昇給・昇格の基準が不透明であったりした場合、性別による賃金差別や男女間の賃金格差につながりかねないためである。各企業での人事評価は能力評価や業績評価の形で

⁴⁵ 厚生労働省 (2018)。

⁴⁶ 厚生労働省 (2010)「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」。

⁴⁷ 厚生労働省 (2010)。

⁴⁸ 厚生労働省 (2010)。

行われ、その結果が昇進や賃金へと反映されている。しかしながら、この評価が評価者によって評価に偏りがあったり、一方の性に不利になったりしないように、明確で公正な評価基準を設定し、評価基準や結果を労働者へと開示する必要がある。労働者が納得いく制度を統一的に適応し、かつ人事評価者への定期的な研修を施すことも、客観的で公正な人事評価の上では重要だと考えられる。加えて、複層的な評価や人事評価のフィードバックが行われるように取り組むべきである。

男女雇用機会均等法は、配置、昇進などあらゆる雇用管理の段階における性別を理由とする差別を禁止している。つまり、企業において男女雇用機会均等法により禁止されている取り扱いがなされていないか十分に確認を行い、取り扱いの見直しを行うことが重要である。特に、女性の場合、妊娠や出産といったライフイベントがキャリアに大きな影響を与えるため、育児・介護休業法で禁止されている産休・育休取得等を理由とする不利益な配置の変更、人事評価等がなされていないかどうか厳しく確認しなければならない。

さらに、コース別雇用管理制度の適正な運用も求められている。本来、コース別管理制度は、労働者の意欲、労力、適正などによって評価、処遇するシステムの一形態として導入されたが、その運用において、男女の採用や配置の比率に偏りがみられ、結果として各コースの処遇の差が男女間の賃金格差を生んでいるともいえる。

ポジティブアクションの推進

男女間格差解消にはポジティブアクションの積極的推進は欠かすことができない。過去の性差別的な雇用管理や職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識によって、企業において男女労働者の間に事実上生じている格差を解消し、女性の能力発揮を図るためには、事業主が積極的かつ自主的に雇用管理の改善に取り組む必要があると考えられている⁴⁹。企業は、男女間の賃金格差の要因を取り除き、賃金格差縮小へと導くため、各企業において積極的にポジティブアクションに取り組むことが求められている。

例えば、中核的・期間的職務や難易度の高い職務に男性が多く配置されている場合、女性に社内訓練・研修を積極的に実施することにより適格者を増やすこと、配置基準を満たす労働者の中から女性を優先して配置することなどが求められる。加えて、女性の割合が少ない役職が多いと考えられるが、そうした場合、昇進基準を満たす労働者の中から男性より女性を優先して昇進させたり、家庭責任のある女性が満たしにくい昇進基準の見直しを検討したりして、管理職に積極的に女性を登用していくことが望ましいとされている。

今後の展望

日本の労働市場は、女性が男性と同じように正規労働者として働き、キャリアを積めるような環境を整えていくべきである。フレックスタイム制の導入や時短勤務の利用が誰でもできるシ

⁴⁹ 厚生労働省（2010）。

システムを作らなければならない⁵⁰。例えば、地域限定社員制度の導入も、有効な手立てであると考えられる。転勤があると家庭と仕事の両立が難しくなることから、転勤のある職業を避けてきた女性も少なくない。労働力人口の減少や働き方の価値観の多様化に伴い、優秀な社員を転勤のない地域限定社員として雇用する企業も増えている。

加えて、子育てや家事といったこれまで女性が主に担ってきた役割を分担するように社会全体の考え方が変わっていく必要がある。一方に負担を押し付けるのではなく、協力していくことで、男女ともに暮らしやすい、働きやすい社会が作られるのではないだろうか。

おわりに

少子高齢化で労働人口の減少が危惧される日本では、持続的な経済成長のためにも女性のさらなる社会進出が期待されている。男女雇用機会均等法や男女共同参画社会基本法の制定から20年以上経ち、働く女性の数は増加したが、労働市場でのジェンダーギャップは依然として大きく、女性の昇進・昇格、職場復帰を阻む壁は存在する。安倍政権は成長戦略の中核に“女性の活躍”を挙げ、女性が能力を発揮できる社会の実現に積極的に取り組む姿勢を見せている。

特に労働面においては、男女間の賃金格差を解消するためには、男女の取り扱いや賃金の実態把握、企業の賃金・雇用管理の運用面での課題を「見える化」を図るべきである。可視化された課題に基づき現行制度の見直しを図り、さらに、ポジティブアクションを積極的に推進することで、男女ともに働きやすい環境を整備することが可能になるだろう。

性別に関係なく活躍できる社会にするためには、企業、個人、男女それぞれが積極的に取り組んでいくことが、男女間格差の解消及び日本全体の経済の向上へと結びつき得る。

参考文献

- ・ Vera Mackie (2016) Closing the gender gap in Japan,” East Asia Forum,
<http://www.eastasiaforum.org/2016/08/01/closing-the-gender-gap-in-japan/>
- ・ IDRA (n.d.) “History of Affirmative action,” Intercultural Development Research Association,
<https://www.idra.org/resource-center/history-of-affirmative-action/>
- ・ International Parliamentary Union (IPU) (2018) “Women in National Parliamentary,” IPU,
<http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>
<http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm?month=6&year=2018>

⁵⁰ 日本労働研究雑誌（2014）。

- OECD (2007) “Highlights Japan Babies and Bosses - Policies Toward Reconciling Work and Family Life,” OECD,
<https://www.oecd.org/japan/39696303.pdf>
- Chad Steinberg and Masato Nakane (2012) “IMF Working Paper; Can Women Save Japan?,” IMF,
<https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/Can-Women-Save-Japan-40048>
<https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2012/09/pdf/steinberg.pdf>
- Human Development Report 2016 Team (2016) “Human Development Report 2016, Human Development for Everyone,” United Nations Development Programme (UNDP),
http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf
- United States Courts (n.d.) “History – Brown v. Board of Education Re-enactment,” United States Courts,
<https://www.uscourts.gov/educational-resources/educational-activities/history-brown-v-board-education-re-enactment>
- World Economic Forum (2006) 『The Global Gender Gap Report 2006 - Rankings』 ,
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2006.pdf
- World Economic Forum (2007) 『The Global Gender Gap Report 2007』 ,
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2007.pdf
- World Economic Forum (2008) 『The Global Gender Gap Report 2008』 ,
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2008.pdf
- World Economic Forum (2009) 『The Global Gender Gap Reprt 2009』 ,
<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2009>
- World Economic Forum (2010) 『The Global Gender Gap Report 2010』 ,
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2010.pdf
- World Economic Forum (2011) 『The Global Gender Gap Report 2011』 ,
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2011.pdf
- World Economic Forum (2012) 『The Global Gender Gap Report 2012』 ,
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf
- World Economic Forum (2013) 『The Global Gender Gap Report 2013』 ,
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf
- World Economic Forum (2014) 『The Global Gender Gap Report 2014 - Rankings』 ,
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/rankings/>
- World Economic Forum (2015) 『The Global Gender Gap Report 2015 - Rankings』 ,
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/rankings/>
- World Economic Forum (2016) 『The Global Gender Gap Report 2016 - Rankings』 ,
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings/>

- World Economic Forum (2017) 『The Global Gender Gap Report 2017』 ,
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/dataexplorer/>
- World Economic Forum (2018) 『The Global Gender Gap Index 2018』 ,
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf
- 外務省 (2014) 「よくある質問集：OECD」 ,
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/comment/faq/keizai/oecd.html>
- 厚生労働省 (2002) 「ポジティブ・アクションのための提言」 ,
<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/04/h0419-3.html>
- 厚生労働省 (2018) 「均等・両立推進企業表彰について」 ,
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136488.html>
- 厚生労働省 (2010) 「賃金格差解消のためのガイドライン」 ,
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku09/index.html
- 国連開発計画 (UNDP) 駐日代表事務所 (2019) 「よくあるご質問：ジェンダー不平等 (GII) とは」 ,
http://www.jp.undp.org/content/tokyo/ja/home/library/human_development/human_development1/hdr_2011/QA_HDR4.html
- 世界経済フォーラム (2019) 「世界経済フォーラムについて：使命」 ,
<https://jp.weforum.org/about/world-economic-forum>
- 総務省統計局 (2018) 「労働力調査」 ,
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/ft/index.html>
- 総務省統計局 (2018) 「労働力調査 用語の解説」 ,
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/definit.html>
- 帝国データバンク (2017) 「女性登用に対する企業の意識調査」 ,
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p170802.html>
- 内閣府 (2016) 「出生数・出生率の推移 出生数及び合計特殊出生率の年次推移」 ,
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/data/shusshou.html>
- 内閣府男女共同参画局 (2010) 「男女共同参画とは：基本計画 男女共同参画基本計画の変更について」 ,
http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/1st/index.html
- 内閣府男女共同参画局 (2016) 「ポジティブ・アクション」 ,
http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/index.html
- 内閣府男女共同参画局 (2016) 「世界経済フォーラムが「ジェンダー・ギャップ指数 2016」を公表」 ,
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/html/honpen/b1_s00_02.html
http://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2016/201701/201701_04.html

- ・内閣府男女共同参画局（2010）「第3次男女共同参画基本計画」,
http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/index.html
- ・内閣府男女共同参画局（2016）「男女共同参画白書 平成25年版 第2節女性の労働力率（M字カーブ）の形状の背景」,
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/html/honpen/b1_s00_02.html
- ・『日本労働研究雑誌』編集委員会（2014）『労働市場における男女差はなぜ永続的か』
日本労働研究雑誌,
<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2014/07/pdf/002-005.pdf>
- ・労働運動総合研究所 女性労働研究部会（2013）『雇用におけるジェンダー平等』
労働運動総合研究所,
http://www.yuiyuidori.net/soken/discussion/pdf/130520_01.pdf