

月例研究会（2020年7月29日）

## 女性活躍推進法の改正過程

——労政審での議論を中心に

高瀬 久直

報告者は、これまで主に研究してきた日米財界と春闘に加えて、勤務先の関係から、企業における女性労働者の働き方に関心を抱くようになった。そして、働き方改革関連法における労働時間法制の形成過程についてまとめた経緯もあり、女性労働に関わる近年の労働政策を研究対象にしたいと考えるに至った。研究会では、2016年に施行された女性活躍推進法の3年後の見直しという政策上の要請を受け、2019年5月29日に成立した改正女性活躍推進法を取り上げた。同法に焦点を当てたのは、企業における女性の職業生活に関わる状況把握を踏まえた一般事業主行動計画の策定義務と情報公表義務を負う対象を、常用労働者301人以上の企業から101人以上300人以下の企業へと拡大するという内容（施行期日は2022年4月1日）が含まれており、日本の大企業のみならず、多くの中小企業での女性労働者の働き方に一定の影響を与えていく可能性があると考えたからである（同法は、2020年4月1日及び6月1日を施行期日として301人以上の企業の数値目標設定と情報公表義務を強化する内容も含む）。

報告は、改正女性活躍推進法がなぜ、どのようにして成立したのかを明らかにしていく作業の前提として、同法に盛り込まれることになる内容をめぐって議論が行われた労政審の雇用環境・均等分科会での政労使の代表者の言説を取り上げた研究ノートに相当するものとなった。

具体的に検討の対象としたのは、女性活躍推

進法の改正内容が議題とされた第5回（2018年9月19日）、第7回、第9回、第11回、第12回、第13回、第14回（2019年2月14日）である。議事録における言説において、厚労省の関係者は、対象企業を301人以上から101人以上300人以下へと拡大した次世代育成法を先行事例として紹介し、女性活躍推進法の改正にあたって、一般事業主行動計画の策定義務と情報公表義務を負う対象を常用労働者301人以上から101人以上300人以下へと拡大する方向性を示していくことになった。労働者代表である日本労働組合総連合会（連合）の関係者は、雇用の場における男女平等を推進する観点から、全ての企業を対象とするべきであるという立場を採った。この前提に立って、100人以下の企業の取組を促すことを要望しつつ、101人以上に対象を拡大することを肯定的に捉えた。中小企業を組織化する使用者団体である日本商工会議所の関係者は、一般事業主行動計画の策定義務と情報公表義務を負う対象を拡大することには反対の立場を表明しつつ、対象拡大が行われる場合には、年休取得の義務付け、消費増税、時間外労働の上限規制などによる中小企業の「負担」を踏まえて、その施行時期を遅らせるべきであると要請した。この要請は、法案や施行時期の設定に反映されることになった。

報告後、参加者からは、報告者の問題意識を明示すべきこと、労政審における使用者の言説の妥当性を慎重に検討する必要性、公開を前提とした審議会の議論の実態をどう理解するのかという点、改正後の女性活躍推進法における企業規模ごとの義務内容の違いを把握しておく必要があること、労政審の議事録だけでなく広く研究対象を設定していくべきことなどが指摘された。今後に生かしていきたいと考えている。（たかせ・ひさなお 安田女子大学心理学部講師／法政大学大原社会問題研究所嘱託研究員）