

時限立法女性活躍推進法の現時点

講師：皆川満寿美さん
中央学院大学准教授

真のポジティブアクション法の実現をめざすネットワーク事務局長



皆川満寿美さん

開催概要

日時：2022年3月15日(火)
13:00~15:00
場所：連合会館(講師ほか)および
ZOOM 開催
参加人数：24人
担当：労働委員会

2016年、当時の安倍政権は、女性の働き方改革をすすめるといい、10年の時限立法「女性活躍推進法」を施行した。その2年前、大沢真理、三浦まり、竹信三恵子さん等36人の呼びかけ人で、「真のポジティブアクション法の実現をめざすネットワーク」を結成し提言を重ねた。そのポジネット事務局長を務めた皆川満寿美さんに、法の性格と到達点、残る4年に何をすべきかを聞いた。

1、女性活躍推進法とはいかなる法律か

「企業に女性の登用を促す」目的で、全ての公共団体と300人以上の民間企業(22年4月より101人以上)で、事業主行動計画を策定し、数値目標を期限付きで掲げること、情報の公開が義務づけられている。事業主行動計画の実施状況が優良と認められると認定(えるぼし)が受けられ、表示ができる。公共調達で加点され、融資制度を低金利で利用可。

――男性を中心に行ってきた今までの雇用管理を改め、「男女ともに働きやすい職場をめざす」「男性の家庭生活への参画」「(女性が)育児・介護等をしながら当りにキャリア形成できる仕組み」といった改善が重要。

2、改革のための手法

諸外国ではクォータ制が使われたが、女性活躍推進法では、「情報開示」が、重要なツールとなっている。女性活躍推進企業データベースを構築し、インターネット上でいつでも閲覧することができる。

――しかし、プラチナえるぼしは現在24社/21872社でしかない。また、公表項目には男女間賃金格差がなく、認定基準にもない(目標として男女賃金格差是正を掲げる企業はたった7社に過ぎない)。

「男性の育児休業取得」が進んでいないが、実態を知るには取得日数も公表させるべきだろう。

3、さらなる改正をめざして

――第208国会で岸田首相「世帯所得の向上を考えると、男女の賃金格差も大きなテーマ」、金融庁「有価証券報告書に、管理職に就く女性の割合の開示義務、男女ごとの賃金水準開示も検討中(*6月義務化)」、欧米では人権デューデリジェンスが進み、日本企業の遅れは事業展開に支障を来すと懸念。