

はじめに

働く女性の現状

平成27年の女性の労働力人口（就業者＋完全失業者）は2,842万人で、前年より18万人増加し、男性の労働力人口は3,756万人と7万人減少しました。その結果、労働力人口総数は11万人増加し6,598万人となりました。労働力人口総数に占める女性の割合は、前年差0.2ポイント上昇し43.1%となりました。女性の完全失業者は、88万人となり7万人減少しました。女性の就業者2,754万人のうち、雇用者は2,474万人、家族従業者は132万人、自営業主は136万人となっています。女性の雇用者は女性就業者全体の89.8%を占めており、働く女性の大部分は「雇われる働き方」（雇用労働）をしています。雇用者全体に占める女性の割合は、43.9%となっています。

雇用労働における女性の現状を見ると、3つの問題があります（以下、ことわりのない限り平成27年の数字です）。

第1に、男女間に処遇や賃金の格差があることです。たとえば、役職者に占める女性の割合は、部長級6.2%、課長級9.8%、係長級1.2%となっており、前年と比べていずれも若干増加していますが、その格差は大きいままです。一般労働者の正社員の男女間の賃金格差についてみると、男性を100とすると、女性は、きまって支給する現金給与額で72.3となっており、前年の72.5に比べて格差が若干拡大しました。

第2に、女性労働者が非正規化していることです。昭和60年には女性の正規雇用は67.9%でしたが、平成27年には43.7%（1,043万人）になり、前年より23万人増加しました。したがって、女性の非正規労働（パート、アルバイト、その他）は56.3%（1,345万人）となり、前年より13万人増加し、女性の過半数は非正規労働者です。女性の非正規労働者化の傾向はとどまりません。一方、男性の正規雇用は、昭和60年に92.6%でしたが、平成27年78.2%となり、若干非正規雇用化の傾向がみられますが、大多数は正規雇用です。ここにも大きな男女格差が見られます。

第3に、男性と女性の勤続年数に格差があることです。勤続10年以上の正社員の男性は全体の53.2%、正社員の女性は全体の38.5%であり、平均勤続年数は、正社員の女性は10.2年、正社員の男性は14.0年で、男女差は3.8年で、前年より格差が縮まりました（企業規模10人以上）。女性の勤続年数が短いのは、仕事と家庭の両立をはかることが困難であるからです。その結果、日本の女性の年齢階級別労働力率は、出産・子育て期の30歳代に低くなる、いわゆるM字型のカーブを描いています。

働く女性に関する法

雇用労働に対しては、労働法が適用されます。労働法には、さまざまな法律がありますが、働く女性に関する労働法には以下のような法律があります。

第1に、昭和61年に施行された男女雇用機会均等法です。雇用の入り口から出口までの男女平等を定めた法律です。平成9年（平成11年4月施行）、平成18年（平成19年4月施行）、平成28年（平成29年1月施行）と改正されています。平成28年改正では、妊娠、出産等に関するハラスメント防止措置が新たに事業主に課されました。また、平成28年にはセクシュアル・ハラスメントに関する指針が改正されました。なお、平成

25年に、均等法自体は改正されませんでした。均等法施行規則等が改正され、平成26年7月1日から施行されています。本書は、2016年版以降の法改正等の内容を盛り込んでいます。

均等法のポジティブ・アクションに関連して、301人以上の労働者を常時使用する民間事業主に対して、女性の活躍推進に向けた一般事業主行動計画の策定を義務づける女性活躍推進法が、平成28年4月1日より全面的に施行されました。同法の施行に先立ち、平成27年11月30日に均等法の指針が改正され、それぞれの役職でみて、その役職に占める女性の割合が4割を下回っている場合も、募集・採用におけるポジティブ・アクションが認められました。また、女性活躍推進法に基づいて、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業を認定する制度（3段階の「えるぼし」認定制度）が設けられています。

第2に、労働条件を定める労働基準法です。労働基準法は、使用者が守らなければいけない最低の労働条件を定めています。かつては、女性労働者を保護するという考え方が強かったのですが、現在では、主に妊産婦の保護を中心とした規定をおいています。女性労働基準規則が改正され、平成26年11月1日から施行されています。全ての女性労働者に対して、生殖機能などに有害な物質が発散する場所での就業禁止を拡大しています。

第3に、平成4年に施行された育児休業法です。何度かの改正を経て、現在では育児・介護休業法となっています。使いやすくするために、また男性の育児休業の取得を促進するために、育児・介護休業法は何度か改正されましたが、常時100人以下の労働者を雇用する事業主についての一部規定の適用猶予は、平成24年6月30日で終了しましたので、現在はすべての事業主に適用されています。

育児休業明けに子どもを保育所に預けることができない場合等に、子が1歳6か月に達するまで育児休業を延長することができますが、育児・介護休業法改正により、さらに6か月（子が2歳に達するまで）延長できるようになります（平成29年10月1日施行）。

これに合わせて、雇用保険法も改正され、子が2歳に達するまで育児休業を延長した場合も、育児休業給付が支給されるようになります。

最近問題となっている少子化への対策から制定された次世代育成支援対策推進法も、仕事と育児の両立をはかる法律です。次世代育成支援対策推進法は、平成27年3月31日までの10年間の時限立法でしたが、平成37年3月31日までさらに10年間延長されました。これまでのくるみん認定に加え、新たに、プラチナくるみん認定制度が設けられました。

第4に、非正規雇用に関する法律として、平成5年施行のパートタイム労働法と昭和61年施行の労働者派遣法があります。正規雇用と非正規雇用の処遇、特に賃金格差が問題となり、パートタイム労働法は大きく改正され、平成20年4月1日より施行されています。さらに、パートタイム労働者の均等・均衡待遇を強化する改正法が、平成26年4月23日に公布され、平成27年4月1日から施行されました。

労働者派遣法も幾度かの大きな改正がなされ、平成24年10月1日施行の法改正（ただし、労働契約申し込みみなし制度は、平成27年10月1日から施行）及び平成27年9月30日施行の法改正があります。

雇用形態による労働者の待遇や雇用の安定性について格差が存在している状況を是正するための施策について、国の責務等を明らかにし、雇用形態をめぐる調査研究等を行うことを定めた「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」（通称、同一労働同一賃金推進法）が、平成27年9月16日に公布され、同年9月30日から施行されました。また、正規雇用と非正規雇用の賃金格差を是正するために、平成28年3月より、「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が厚生労働省に設置され、平成29年3月には報告書が出されました。また、平成28年12月には、政府より「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」が公表されました。

第5に、平成20年3月1日より施行された労働契約法があります。労働契約に関する初めての立法として注目され、改正を経て、平成25年4月1日から全面施行されています。労働契約法18条に定める有期労働契約通算5年を超えた場合に発生する無期転換申込権の特例を定める次のような法律が施行されています。ひとつは、「研究会開発システムの改革の推進等による研究開発の能力の強化及び研究開発等の効率の推進等に関する法律及び大学教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」であり、平成26年4月1日より施行され、もうひとつは、「専門知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」であり、平成27年4月1日より施行されています。

均等法、育児・介護休業法、雇用保険法が改正され、働く女性にかかわる改正が相次いでなされました。

この小冊子を読まれる方へ

働く女性に関する法律の解説書は多数発行されていますが、この小冊子は次の点に特徴があります。

- ① 法律の解釈の基準として、女子差別撤廃条約をはじめとする世界共通の理念を明らかにしています。
- ② できる限り、法律の条文のみならず、法律の細則である厚生労働省令（施行規則）、厚生労働省の行政解釈である指針や通達も収録し、法律の全体像を把握できるようにしています。特に、施行規則、指針、通達は通常の六法には収録されていないので、法律のより深い理解に役立ちます。
- ③ 関連する主な判例についてふれていますので、裁判所の考え方も理解できるようにしています。女性労働判例一覧を資料として収録しています。
- ④ 困った時の相談窓口などを最後に掲載しています。

紙数の関係で書き足りない点もありますが、資料として役立てていただければ幸いです。なお、東京都はテーマごとにわかりやすい冊子を出版しているのであわせてお読みください。

中島通子先生の後をついで、平成20年から「働く女性と労働法」の執筆を担当することになりました。中島先生の女性労働にける思いを大切に、最新情報を盛り込みました。

平成29年6月

日本大学法学部教授 神尾 真知子