

女性活躍推進法を「活性化」するには

浅倉 むつ子

コンパクトな法令集『労働関係法規集』（（独）労働政策研究・研修機構、略称JILPT）の2020年版は、「男女雇用機会均等法（均等法）」を「女性活躍推進法（女活法）」の後ろに掲載した。従来の掲載順位を逆転させたのだ。JILPTを所轄する厚生労働省の意識では、均等法より女活法が優位になったのだろう。このように、近年の女性労働政策では「女性活躍」が前面に出て、「差別禁止」の影は薄まった。第5次男女共同参画基本計画（2020年12月閣議決定）も、女活法の制定・改正を繰り返し評価する一方、均等法にはほとんど言及していない。

法律のこの順位づけには、賛成しかねる。女性労働政策の「キホンのキ」は、性差別禁止政策だ。日本はそれが弱すぎるため、労働分野のジェンダー平等が遅れているのである。もっとも強化されるべき法律は均等法である。一方、女活法は事業主に女性活躍の行動計画策定義務を課したが、肝心な計画の中身を事業主に委ねている。実際の指標には管理職比率などが掲げられることが多く、法の実効性は疑問視されている。

とはいえ、女活法の存在意義を否定するのは早計である。この法律は、均等法が事業主の自由に委ねる「格差是正策」（ポジティブ・アクション）を行動計画に盛り込み、公表させる仕組みを作った。つまり、均等法は女活法の「前提」だが、均等法だけで現実にある格差が解消するわけではない。なお残っている格差を事業主に是正させるための法律が、女活法である。

だからこそ、女活法には、その役割に応じた格差是正効果を期待したい。「女性の活用」ではなく、女活法の「活性化」が必要なのである。管理職比率だけでなく、事業主が、もっとも基本的な男女格差である賃金格差の是正に取り組む仕組みを作るべきだ。そのためには、状況把握の基礎項目に「男女の賃金の差異」を入れる法改正を、ぜひとも提案したい。



PROFILE

あさくらむつこ：早稲田大学名誉教授、女性差別撤廃条約実現アクション共同代表。労働法・ジェンダー法専攻。東京都立大学大学院博士課程修了。博士（法学）。日本学術会議会員、日本労働法学会代表理事、ジェンダー法学会理事長を歴任。著書に『男女雇用平等法論—イギリスと日本』（ドメス出版、1991）、『労働法とジェンダー』（勁草書房、2004）、『雇用差別禁止法制の展望』（有斐閣、2016）等。