

均等法がもたらしたものの、 そして残された課題

岩田 喜美枝

私は課長補佐として男女雇用機会均等法の制定にかかわったが、なかなかの難産であった。結婚退職をする女性と定年まで働く男性と同じように処遇することは無理であると主張する使用者側と、罰則付きの強い均等法を望むと同時に労働基準法の子子保護規定の廃止には反対である労働側の合意点を見つけるのは、至難の業であった。その結果、1985年に成立した法律は、募集、採用については差別禁止ではなく、努力義務となり、また、女子保護規定の解消も小幅に終わった。赤松良子局長(当時)は「小さく生んで大きく育てよう」と部下を慰めた。その言葉のとおり、1997年と2006年の2回の改正により、均等法制は完成したのである。

均等法は、職場での女性差別はあってはならないことであるという意識を社会にもたらした。均等法前は、結婚退職が当たり前であったが、育児休業法等の支えもあって、育児期にも仕事を続ける女性が増え、今ではM字型カーブはほとんど消えた。均等法前は女性の職域は単純・補助的な業務に限られていたが、均等法後は女性初の〇〇という報道が多く見られたように、女性の就業分野の広がりがあった。管理職女性比率はまだ13%程度であり、女性管理職の育成には時間がかかっているが、均等法のポジティブアクションの規定を具体化したともいえる2015年成立の女性活躍推進法により、女性の活躍が企業の成長戦略であることの認識が産業界に一般化した。

雇用均等の実現を阻んでいる真因は、会社都合に合わせて長時間労働や転勤をこなす男性型の働き方がスタンダードになっていることである。多くの企業は働き方改革に取り組んでいるが、まだ道半ばである。もうひとつの真因は、男女の伝統的、固定的な役割分担である。男性の育児休業の取得率の上昇など、良い兆しも出ているが、女性に重くかかっている家事・育児負担が、女性活躍の障害になっている。男性の働き方と家庭でのあり方の変革が今後の鍵となろう。



PROFILE

いわたきみえ：味の素、りそなホールディングスの社外取締役。東京大学卒業後、1971年労働省入省、2001年厚生労働省雇用均等・児童家庭局長を務めたあと、資生堂代表取締役副社長、男女共同参画会議議員、(公財)21世紀職業財団会長、日本航空、キリンホールディングス、住友商事の社外取締役、東京都監査委員等を歴任。