

第 189 回通常国会

参議院本会議 平成 27 年 7 月 31 日

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」（女性活躍推進法案）について質疑を行いました。

## 議事録

○林久美子君 民主党の林久美子です。

民主党・新緑風会を代表して、ただいま議題となりました女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案について質問をさせていただきます。

この法案は、昨年十月、衆議院で審議入りしたものの、年末の解散・総選挙により廃案になってしまいました。今回の安全保障関連法案については、過去最長の九十五日間の会期延長をしてまで成立を図ろうとする政府ですが、この法案は、一度あっけなく葬り去られてしまいました。そして、六十日ルール目前の今日、ようやく参議院での審議入りとなったわけです。まさに、現政権の女性活躍に対する本気度はこの程度であると言わざるを得ません。

しかも、女性活躍担当の有村大臣は、輝く女性の象徴にトイレを取り上げようとされています。そこですか、突然トイレですか、輝く女性はトイレで化粧直しをしっかりとする人なの、とことんばかにされたね、女たち。こうした多くの批判的な意見が寄せられています。女性活躍政策とともにトイレが語られることに強い違和感を禁じ得ません。女性活躍のためにやるべきことはもっとほかにあると、厳しく指摘させていただきます。

社会での活躍を願う女性を取り巻く環境は、まだまだ厳しいのが現状です。

第一子出産後に退職する女性は六割、非正規労働者のおよそ七割が女性、仕事と子育ての両立の難しさも間接差別の問題も解決されていません。

組織において女性にはなかなかチャンスが与えられず、仕事への不満や行き詰まり感が高まり、離職に追い込まれるケースも多くあります。また、離職女性への正規雇用のセカンドチャンスは、残念ながら決して多くはありません。

育児休業制度も介護休暇制度も、利用するのは女性ばかりです。長期間にわたるキャリアの中断によって女性のキャリア形成が遅れています。男性の長時間労働は変わらず続いており、時間外に働くことが難しい子育て中や介護中の女性社員は重要なポストになかなか就けないのが現状です。

六歳未満の子供を持つ日本女性が家事などに参加する時間は一日当たり七時間四十一分、対して、日本男性は僅か一時間七分です。米国男性の二時間五十八分、スウェーデン男性の三時間二十一分などに比べても極めて少なくなっています。日本の男性は家事や育児からいまだ遠く、そのしわ寄せを女性が受け、社会での活躍のチャンスを奪われています。男性の長時間労働の是正なくして女性の活躍はあり得ません。

それでは、本法案について具体的に質問をさせていただきます。

今回の法案では、国や地方公共団体、さらに従業員が三百人以上のいわゆる大企業の民間事業主には、女性の採用比率、勤続年数男女差、労働時間の状況、女性管理職比率の四つの項目について状況を把握、分析した上で、数値目標や計画期間、取組内容などを盛り込んだ行動計画を策定、公表することが義務付けられています。

以下、問題点を指摘します。

まず一つ目の問題点。行動計画を策定する対象が余りにも狭いという問題です。

今回、義務付けの対象となる大企業はおよそ一万五千社で、全企業四百十万社のうちの僅か〇・四%にすぎません。しかも、女性労働者全体のうちの三六・七%しか対象にならないのです。また、総務省の労働力調査によりますと、企業規模が小さくなるほど女性雇用者の比率が高くなる傾向が見られます。

しかし、本法案では、中小企業については行動計画の策定そのものが努力義務とされています。計画策定に関する事務が中小企業にとって負担になることも考慮しなければなりません。多くの女性が働いている中小企業が計画を策定しないのであれば、掛け声だけの絵に描いた餅にすぎないのではないのでしょうか。

こうしたことを踏まえると、やはり義務付けが求められる対象企業の範囲が余りにも狭く、対象を拡大すべきであると考えますが、いかがでしょうか。塩崎大臣に伺います。

そして、二つ目の問題点。行動計画を策定するための状況把握、分析を行うべき項目が不足しているのではないかとという問題です。

対象となる四つの項目は、女性の採用比率、勤続年数男女差、労働時間の状況、女性管理職比率。つまり、これらの項目の中には、労働の対価であり、自らに対する組織の評価指標であり、生活を営む上で非常に重要な賃金が入っていません。また、正社員なのか派遣なのか、パートなのかアルバイトなのか、雇用形態の状況も項目に入っていないのです。この法案のたたき台を議論した厚生労働省の雇用均等分科会でも、賃金や雇用形態の状況を把握・分析項目に入れるべきだとの指摘があったと伺っています。

なぜ、賃金や雇用形態の状況が外れたのでしょうか。男女の賃金差が明らかになることなどを避けたのではないのでしょうか。なぜ四項目に限定をしたのか、塩崎大臣、お答えください。

加えて、三つ目の問題点。行動計画には、数値目標、計画期間、取組内容や実施時期を盛り込むことになっています。しかし、行動計画達成の上で目に見える重要な指標となる数値目標に関して、採用比率なのか、管理職比率なのか、勤続年数なのか、賃金差なのか、何を選ぶのかは完全に事業主に委ねられているのです。

様々な取組が、数値目標を目指しつつ、バランスよく総合的に行われてこそ女性の活躍が進んでいくはずですが、このままでは、事業主にとって都合の良い数字が選ばれ、行動計画の実効性が担保できないのではないのでしょうか。

最低限、何を指標とするのか、数値目標の内容を定めるべきであると考えますが、いかがでしょうか。有村大臣の御見解を伺います。

さらに、経済成長の観点からも、ポジティブアクションやダイバーシティといった取組は、これからの時代、組織における標準装備だと思っています。女性の労働参加率が二〇三〇年までに男性と同じレベルにまで追い付けば日本のGDPはおよそ二〇%上昇すると、OECDによる分析も行われています。

しかし、残念ながら、上場企業の女性役員の割合は僅か二・一%、大企業の管理職の割合で見ても僅か四%程度にとどまっています。ですから、女性が職場で活躍するためには、今現在、意思決定のポジションにある男性の理解と共感を得ることが欠かせません。また、女性が活躍し、多様性が生まれることが、結果として、組織そのものが社会の様々なニーズに応え、発展につながっていくのだということが従業員全体の共通認識となるような意識変革の取組が必要になります。

そこで、四つ目の問題点です。本法案からは、意識変革を促す具体的な取組が見えてきません。コミュニケーションの活性化や職場風土づくりを始め、共通理解を醸成する場の創出や研修なども重要だと思いますが、いかがでしょうか。有村大臣に伺います。

そして、この法案が成立することによって、強い人たちだけではなく、厳しい状況に置かれた女性たちも救い、活躍を後押しできるのかという点について伺います。

働きたくてもパートでしか仕事が見付からない女性、何年たっても派遣労働で賃金も上がらない女性、ドメスティック・バイオレンス、いわゆるDVを受けて身を隠しながら自立を目指す女性、母子家庭で貧困にあえいでいる女性、彼女たちをこの法律は救い、まさに活躍できる状況をつくり出してくれるのでしょうか。

この法案の基本原則の中には、家族を構成する男女という文言が出てきます。衆議院における修正協議の際には、シングルマザーや女性の同性パートナー、独身女性も含まれるようにこの表現を修正、削除すべきであると議論がなされました。しかし、自民党には、家族を構成する男女という文言に強いこだわりが見られ、修正、削除はかないませんでした。今のままの表現ですと、シングルマザーを始めとする方々はこの法律の対象から外れてしまうのではないかという懸念が依然として残されたままです。今もって残された家族を構成する男女という表現を見る限り、そうした厳しい状況に置かれた女性たちへの温かいまなざしが感じられないのです。

そこで、最後に、活躍するチャンスすらない女性がいるということをお伝えをしたいと思います。

先日、私は、戸籍のない、いわゆる無戸籍の三十代の女性にお会いしました。彼女のお母さんは、夫のDVに苦しみ、着のみ着のまま逃げ出し、そこで知り合った男性との間に彼女を授かりました。刃物まで持ち出すという元夫のことが恐ろしく、離婚を申し出ることもできぬままの出産でした。その結果、彼女の父親である男性とは入籍できず、出生届を出せば、戸籍上元のDV夫の子供になり、その存在を知られてしまうため、出生届は出されぬまま、彼女は無戸籍の子供となりました。戸籍がないので、当時は住民登録もできませんでした。まさに彼女は、この法治国家日本において、あろうことか、法律上存在しない人間となってしまいました。

彼女の母親は何度か学校に掛け合ったようですが、住民登録がないことを理由に彼女は学校に通えませんでした。だから、彼女は、小学校にも中学校にも高校にも行ったことがありません。いつも家の中で過ごし、カレンダーを見ても、来月の予定も来年の予定も、将来の希望もない日々を三十数年間過ごしてきました。彼女は、学校というところはどのようなところなのかイメージもできませんと言います。当然、就職もできません。友人も一人もいません。住民票がないので、運転免許も取れないし、健康保険にも加入できません。選挙権もありませんし、納税したくてもできません。

彼女は、どんなに活躍したくても、法律の隙間に落ちて、これまでの人生で社会と関わることができなかったのです。三十代で友人もいない、恋をしたこともない、学校にも行ったことがない、人との関わりの中で社会生活を経験したことがない。彼女の気持ち、分かるでしょうか。彼女の思い、これまでの人生、これからの人生への不安、想像することができるでしょうか。彼女も仕事をしたいと言っています。自らの意思によって職業生活を営みたいと言っています。

この法律は、社会に出て働きたいと願うこうした無戸籍成人の女性を始め、厳しい状況に置かれた女性をも救えるのでしょうか。社会の中で彼女たちも活躍することができ

るようになるのでしょうか。有村大臣に伺います。

女性の活躍は大切です。それを後押しする法律も必要です。しかし、私たちが当たり前だと思っていることすらままならない女性が今もいます。社会生活のスタートラインにすら立てない女性がいるのです。

現政権による政策の多くが資産のある人や大企業への恩恵に偏っているように、この女性活躍推進法案も強い人に偏っているように思えてなりません。厳しい状況に置かれた女性にも光を当てる法律であってほしいと心から願い、私の質問とさせていただきます。(拍手)

**○国務大臣（有村治子君）** 林久美子議員にお答えいたします。

事業主行動計画における目標の内容に関するお尋ねがありました。

これまで、女性の職業生活での活躍推進は各事業主の自主性に委ねられていましたが、今回の法案では、大企業等に数値目標を掲げた行動計画の作成を義務付けました。これは、労働界、経済界の皆様にも広く御理解をいただいて可能となった、これまでになく踏み込んだ仕組みであると考えております。

そうした中で、女性の職業生活での活躍に向けては、採用から登用に至る各ステージにおいて業種や個別の事業主ごとに多種多様な課題があります。このため、数値目標については、一律の項目設定を義務付けるのではなく、状況把握、課題分析の結果を踏まえ、課題解決を図るためにふさわしい項目を設定していただくことが適当であると考えております。

政府では、各事業主の行動計画を閲覧できるホームページの整備を予定しており、こうした取組を通じて、各事業主の姿勢も明らかとなり、主体的かつ効果的な取組になるものと認識しています。

女性が職場で活躍するための意識変革を促す取組についてお尋ねがありました。

職場における女性の活躍は、多様な価値観や新しい視点、創意工夫などにつながり、結果として利益率の向上をもたらすなど、企業経営の発展のためにも極めて重要です。その推進のためには経営トップのリーダーシップが不可欠であり、男性を含めた経営者、管理職の意識変革を進めるとともに、御指摘のように、組織全体に対しても意識啓発や好事例の共有などの取組を進めることが必要です。

例えば、昨年六月に、企業等のトップの方々の輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会が行動宣言を策定、公表しましたが、賛同された男性リーダーの方々からも、女性の活躍は企業競争力を高めていると伺っています。各賛同者は、自らの組織での取組のみならず、賛同者同士が連携した研修なども行われており、内閣府から情報発信しています。

また、内閣府と経済団体が連携して、経営者、管理職向けのトップセミナーを開催し、女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた好事例の提供などを通じて意識変革を促していきます。

引き続き、こうした意識変革に向けた取組を通じ、働きたい女性が働き続けることができる環境を整備していきます。

法案が対象とする女性の範囲に関するお尋ねがありました。

本法案は、正社員として管理職を目指すような女性のみを対象とするものではなく、職業生活を営み、又は営もうとする全ての女性を対象としています。

先ほど林議員が御指摘をされたように、一人親家庭の母親や、配偶者等から暴力を受けている女性、困難を抱えた女性への対応は非常に重要です。なかなか声を出し得ない女性に寄り添い、そしてその現場取材して声を代弁していただいている林議員の政治姿勢に心からの敬意と共感を申し上げます。

六月に決定した女性活躍加速のための重点方針二〇一五に基づき、マタニティーハラスメントの防止に向けた取組の強化や性犯罪の罰則に関する検討などを着実に実行することで、困難を抱えた女性が安心して暮らせる環境の整備を進めてまいります。

**○国務大臣（塩崎恭久君）** 林久美子議員にお答えをいたします。

行動計画策定義務の対象企業の範囲についてのお尋ねがございました。

今回の法案では、三百人以下の中小企業に対しては、事務負担等を勘案し、行動計画の策定について努力義務としております。一方で、労働者の約六割が中小企業に勤めていることから、中小企業においても女性活躍推進の取組が進められるようにしていくことは非常に重要であると考えております。

このため、中小企業に対しては、平成二十七年度において、行動計画策定の前提となる女性の活躍状況の把握や課題分析に活用できる支援ツールの開発、助成金による支援を実施する予定であり、これらの支援を通じ、中小企業を含めた社会全体の女性活躍を推進してまいります。

状況把握、分析を行う必須項目についてのお尋ねがございました。

状況把握、課題分析の項目は、女性活躍に向けた課題のうち、多くの企業に該当する課題である四項目を必須項目としたものでございます。

一方、賃金につきましては、様々な要素が関連するものであり、必須項目とはしませんでした。衆議院の附帯決議も踏まえ、任意項目として加えることを検討してまいります。

また、雇用形態の状況については、労働政策審議会で、雇用形態等の雇用管理区分ごとに状況把握、課題分析を行う必要性について更に議論を深めることが適当とされており、今後、こうした必要性について検討してまいります。

以上でございます。