

1. 女性活躍

日本の女性活躍の現状



本年2月、厚生労働省の『平成29年賃金構造基本統計調査結果の概況』で、女性の賃金は過去最高で、男女間賃金格差が過去最小となったことが公表されました。

一方、昨年11月公表の世界経済フォーラム『ジェンダーギャップ指数2017』は、日本の男女格差が調査対象144か国中114位で、昨年から3つ順位を落としたと伝えています。本稿では、調査結果の賃金格差を紐解きながら、日本の女性活躍の現状についてお伝えいたします。

1. 縮小すれども、なお大きな賃金格差

本調査結果の概況は、10人以上の常用労働者を雇用する全国5万弱の事業所について集計したもので、昨年6月の所定内給与額(残業・休日手当などを除く)を対象としています。その内、賃金格差を見てみると下表(表1)のとおり、男女の賃金格差は順調に縮小していますが、それでも3割近いギャップが存在しています。

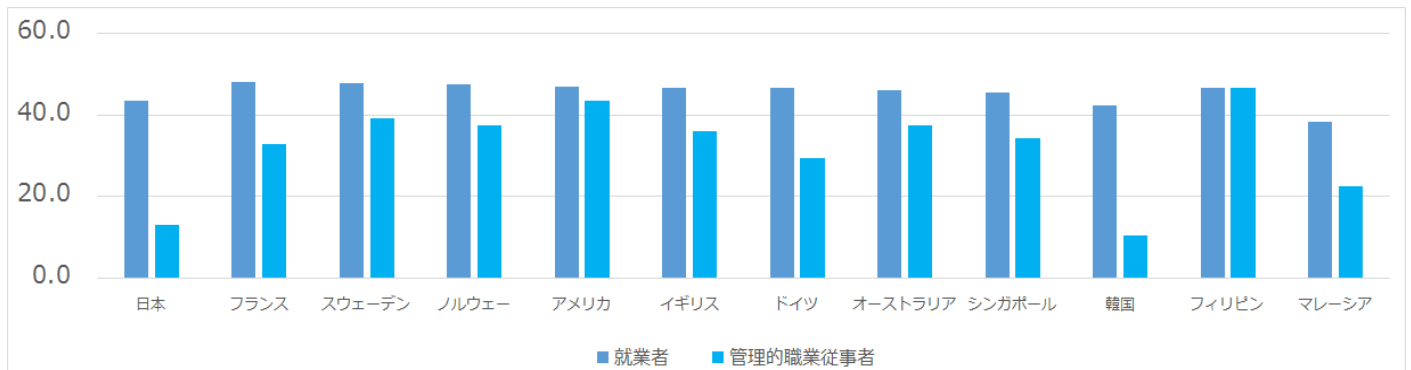
2. 低水準な女性管理職登用と、その理由

厚生労働省『男女間の賃金格差解消のためのガイドライン』では、“平均勤続年数”や“管理職比率”に差異があることが賃金格差の主要因としています。特に、女性の管理職登用の面で見ると、日本の男女平等に向けた取り組みの中でも、とくに進捗の鈍い分野といえ、国際比較で見ても低水準となっていることが分かります(表2)。

【表1】 性別賃金、対前年増減率及び男女間賃金格差の推移

年	男女計		男性		女性		男女間賃金格差 (男性=100とする)
	賃金(千円)	対前年増減率(%)	賃金(千円)	対前年増減率(%)	賃金(千円)	対前年増減率(%)	
25	295.7	-0.7	326.0	-0.9	232.6	-0.2	71.3
26	299.6	1.3	329.6	1.1	238.0	2.3	72.2
27	304.0	1.5	335.1	1.7	242.0	1.7	72.2
28	304.0	0.0	335.2	0.0	244.6	1.1	73.0
29	304.3	0.1	335.5	0.1	246.1	0.6	73.4

【表2】就業者および管理的職業従事者に占める女性の割合 (国際比較)



(内閣府『男女共同参画白書平成 29 年版』を一部加工)

前述の通り、国際的な状況を見るに、やはり日本の女性の活躍は遅れていると言えるでしょう。女性管理職が少ないことについて、会社と女性それぞれの意見をまとめると、以下のような理由があるようです。

#### 女性管理職が少ない理由 (会社の意見)

- 現時点では必要な判断能力等を有する女性がない
- 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する
- 有望な女性はあるが在職年数等を満たしていない
- 女性が希望しない
- 家庭責任が多く、責任ある仕事に就けられない

(厚生労働省『雇用均等基本調査』(平成 25 年) より抜粋)

#### 昇進を望まない理由 (女性の意見・男女のギャップが大きいものを掲載)

- 仕事と家庭の両立が困難
- 自分の雇用管理区分では昇進可能性がない
- 周りに同性の管理職がない

(独立行政法人労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(2)」(平成 26 年) より抜粋)

3. 女性活躍推進に積極的な中小企業はどのような取り組みを行っているのでしょうか。内閣府公表の資料から具体的な対応策(例)をご紹介します。

課題	具体的な対応策(例)
女性が少ない業種・職種における女性の採用拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>●女性に向いていない等の先入観を持たずに、適性やスキル等を重視して採用</li> <li>●力仕事が多い職場は、器具や機材の導入等により、男女ともに安全に働ける環境を整備</li> <li>●普通免許で運転できる小型トラックを配備するなど、求人の応募要件を緩和</li> <li>●女子トイレや更衣室等、女性社員に配慮した設備の配置</li> </ul>
女性の職域拡大や育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>●生産現場などの中核事業に女性を積極的に配置</li> <li>●女性を特定の部署や業務に留めておかず、男性と同じく、幅広い職務経験を積むことを考慮した人事</li> <li>●事務職の営業職への転換など大幅な職種転換や、女性が少ない職種への積極的な配置により女性社員の能力発揮ややりがいを向上</li> </ul>
非正規社員の正社員転換などを通じた女性の継続雇用	<ul style="list-style-type: none"> <li>●派遣社員やパートタイム社員などの正社員転換の推進</li> <li>●育児休業から復帰した女性を特定の部署に配置せず、本人の意欲や能力に応じた配置を実施</li> <li>●事情に応じて、テレワークやフレックス勤務などを実施</li> <li>●事業所内保育所を設置し、育児休業後の職場復帰を支援</li> </ul>
女性の管理職への登用の拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>●数値目標を掲げ、計画的に女性管理職を育成</li> <li>●管理職候補に対する研修を女性社員にも実施</li> <li>●女性社員を対象としたキャリア研修を実施</li> <li>●性別や学歴にとらわれない公正な評価制度による役職登用</li> </ul>

### 3. おわりに

このような理由を受けて、国では仕事と家庭の両立支援に加えて、ロールモデルの確立や、能力に応じた登用の機会の拡大等が必要であるとして、様々な施策が検討されています。また、企業としては労働力の確保が求められている一方、労働者としては働き方に対する考え方の変化などがあり、仕事と家庭の両立支援等の状況は旧来とは変わりつつあります。

両立支援体制や女性の管理職登用制度が整っているということは、優秀な労働力を確保し、また、新たに雇用するための一つの強みになります。本稿が、「自社で何ができるか」「どのように推進すればより良いものになるか」等を検討していただくきっかけとなれば幸いです。

## 2. 法改正

### 18歳成人に伴う労務管理への影響

成年年齢を18歳に引下げる民法改正案が衆議院に提出されています。これが可決・成立すれば、現在未成年である18～19歳の約200万人が『成人』となります。少し気の早い話ですが、未成年者就労に関する基本ルールと、成年年齢引下げによる影響について、確認してみましょう。

#### 1. 労働法令による未成年者“など”の保護

労使関係の基本ルールを定める労働基準法では、民法上の未成年者のほか、満18歳未満の者を「年少者」、満15歳に到達した年度の末日(3/31)が終了するまでの者を「児童」と定義し、下表のように、それぞれに特別の保護を与えています。

前述の通り、労働法には民法上の成年の定義とは別に年齢層ごとの若年者の保護規定が存在しています。よって、今回の民法改正で影響を受けるのは、限定的であると言えるでしょう。

### 【労働基準法における未成年者・年少者・児童の区分と保護規定】

区分	保護規定
<b>未成年者</b> (満20歳に達しないもの)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 未成年者の労働契約締結の保護 (第58条)</li> <li>● 未成年者の賃金請求権 (第59条)</li> </ul>
<b>年少者</b> (満18歳に達しないもの)	<ul style="list-style-type: none"> <li style="width: 50%;">● 年齢証明書等の備え付け (第57条)</li> <li style="width: 50%;">● 危険有害業務の就業制限 (第62条) (※1)</li> <li style="width: 50%;">● 労働時間・休日の確保 (第60条)</li> <li style="width: 50%;">● 坑内労働の禁止 (第63条)</li> <li style="width: 50%;">● 深夜業の制限 (第61条)</li> <li style="width: 50%;">● 帰郷旅費 (第64条)</li> </ul>
<b>児童</b> (満15歳に達した日以降最初の3月31日が終了するまでのもの)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>使用禁止</b> (第56条) (※2)</li> </ul>

(※1) 重量物の取扱い業務、著しく高温若しくは低温な場所または異常気圧の場所における業務、酒席に侍する業務など

(※2) 満13歳以上の児童については非工業的業種に限り、満13歳未満の児童については映画の製作または演劇の事業に限り、次の①～④の条件を満たした上で使用することができる。

- ① 健康及び福祉に有害でないこと
- ② 労働が軽易であること
- ③ 修学時間外に使用すること
- ④ 所轄労働基準監督署長の許可を得ること

## 2. 未成年者の労働契約締結の保護

労働基準法が民法上の未成年者を保護している規定としては、第58条第2項の労働契約解除権が挙げられます。これは、例え未成年者が法定代理人の同意を得て締結した労働契約であっても、「親権者もしくは後見人または行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、将来に向かってこれを解除することができる」と規定するものです。

成年年齢の引下げが行われると、同解除権の保護から外れ若年者に不利な労働契約がまかり通ってしまうおそれがある旨が指摘されています。識者による意見の中には、これに代わる若年者保護の具体的制度を用意すべきであるというものもあり、国会で踏み込んだ議論がなされることが期待されます。

## 3. 18歳、19歳からの国民年金加入？

成年年齢の引下げの影響は、「成年」などの語句を使用している他の法令におよびます。一方で、年齢を明記して規定している法令については、それぞれ個別に見直しや改定などがなされることとなります。例えば国民年金法では、“被用者以外”の国民年金被保険者（第 1 号被保険者及び第 3 号被保険者）には、“20 歳以上 60 歳未満”という年齢要件があります。

これに対して、平成 27 年 9 月に自民党・政務調査会が行った『成年年齢に関する提言』では、国民年金の支払義務を満 18 歳以上に引下げる旨が言及されており、今後見直しがなされる可能性があります。但し、厚生年金の加入者となる“被用者”（≒国民年金の第 2 号被保険者）については、現行制度にそもそも下限の年齢要件は無く、成年年齢引下げによる影響はないと考えられます。

#### 4. おわりに

これまで見てきたように、社会保険や労働保険関係の法令などは、民法上の未成年とは別の年齢要件で規定されていることが多く、今回の民法改正案が成立し施行されたとしても、会社の人事労務に与える影響は殆どないでしょう。しかし、将来にわたって人口減と高齢化が進んで行くとされる我が国において、若年者の社会参画は大きな意義を持ちます。

また、今後も人手不足や採用難が続いて行けば、今まで未成年者を含め若年者を採用してこなかった会社でも、方針変更を余儀なくされるかもしれません。新たに若年者等を採用する会社側には、法律上では大人でも情緒や能力の面で発展途上にあると考えられる“新しい成人”に業務指導・教育を行っていく立場として、彼らの価値観を踏まえつつ、コミュニケーションをより密に取っていくなど、一層のきめ細かい対応が求められるでしょう。



さくらんぼとキンセンカ



ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。  
次号は 05 月 31 日に配信いたします。(石田久男)