特集：「女性活用」と女性の動員

女性活躍推進法の成立

――「成長戦略」から「ポジティブ・アクション」へ

皆　川　満寿美

本稿は，2015 年 8 月末に成立した女性活躍推進法の成立過程について考察する。2015 年の第 189 通常国会において，安全保障関連法案で与野党が激しく対立する中，ほぼ全会一致で成立した女性活躍推進法は，アベノミクスの成長戦略の一環として構想されたが，女性の労働にかかわる法案だったために，労働政策審議会雇用均等分科会で審議が行われ，そこでの建議に基づき法案が作成された。2014 年秋の臨時国会に提出された法案は，日本が置かれた社会経済情勢に対応するため女性労働力を活用する経済政策の側面が強いものだったが，安倍政権は，女性からの批判に対応するため，女性活躍大臣を置き，「すべての女性が輝く政策パッケージ」を提示して，法案をその一部とした。衆議院での審議では，この政策の趣旨に沿って民主党から修正の提案が行われ，国会解散後の通常国会では，与野党共同の修正案が提出されて，これが成立した。修正案では，経済政策としての位置づけは弱められ，同法は，事業主に女性へのポジティブ・アクションを義務づけて，事実上存在する男女格差の是正を求める法律となり，そのことによって，男女雇用機会均等法の欠点を補うものとさえ位置づけられる法律となった。このような修正は，国会審議によってのみ行われたのではなく，審議会での議論によっても準備されていた。本稿は，そうした動きを，国会会議録，審議会議事録から明らかにした。

キーワード：ポジティブ・アクション，立法過程，労働政策審議会雇用均等分科会，女性活躍推進法，成長戦略

1. はじめに

2015 年 8 月 28 日午前の参議院本会議で，「女性活躍推進法」（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が成立した。この国会（第 189 国会）は，安全保障関連法案で大揺れとなり，6 月末に会期末を迎えるはずが，9 月 27 日までという長期の会期となった（そして，毎年秋に開催される臨時国会は，開かれなかった）。国会前は，連日法案に抗議する市民が集まり，8 月 30 日には，10 万人と言われる参加者で車道も埋め尽くされる状況が出現した。そのような緊張の続

く国会で,「女性活躍推進法」は,衆議院では全会一致で可決(6月4日),8月28日の参議院本会議では,賛成多数(反対1)で可決成立している。

この法律は,事業主(労働者301人以上の一般事業主とすべての特定事業主)に対し,事業主行動計画の策定などを義務づけ,また,「女性の活躍状況」についての情報開示を義務づけて,職業生活における「女性の活躍」を推進し,「豊かで活力ある社会」の実現を目的とするとされ[1],女性政策に熱心な第2次安倍内閣にとって,政策の中心になるともいえる重要な法律である。

2013年4月19日の「成長戦略スピーチ」において,安倍晋三内閣総理大臣は,アベノミクスの「三本目の矢」である「成長戦略」として,「女性の活躍」について述べた。「女性の活躍」は,「社会政策の文脈」で語られるが,自分の政策では,そうでなく,「成長戦略の中核」にあるものだというのである[2]。この発言は,女性を,労働力として,経済成長の道具として「活用」しようとするものだと捉えられた。女性政策を,社会政策ではなく成長戦略と位置づける首相のこの発言は,「ジェンダー・フリー・バッシング」の中心的担い手の一人としての言動を知る者にとっては,男女共同参画社会,ジェンダー平等実現のためでは「ない」ことがわかったという意味で,適合的なものだったろう[3]。安倍首相は,2012年の総選挙時,「2020年までに指導的地位にある女性の割合を30%とする」という,2003年に男女共同参画推進本部が決定し,第2次男女共同参画基本計画に書きこまれた目標を選挙公約に掲げ,また,その後も女性についての政策を目立つ場所に置き続けており,この分野に詳しい者を困惑させているが,今日(2016年8月)に至るまで,「ジェンダー」や「男女共同参画」という語を,ほとんど口にしていない。このような政権の姿勢について,堀江孝司は,2016年3月刊行の論考の中で,「安部政権の女性政策が経済政策なのだということ」を繰り返し指摘し,また,「目的の実現に資するものなら無原則に何でも使うというその姿勢こそ,安倍政権を女性政策に乗り出させたものだった」と結論づけている(堀江 2016:45-46)。

他方,この法律について,労働法研究者からは,「ポジティブ・アクション法」であるとの位置づけが行なわれている。浅倉むつ子は,本法についてポジティブ・アクション立法としての特色を整理しているし(浅倉 2015),黒岩容子は,「労働者一般ではなく,『女性』の状況を『積極的に是正』するための法という点で,広い意味での女性に対するポジティブ・アクション法の性格をもつ」としている(黒岩 2016:87)。ポジティブ・アクションとは,「『法による平等』の技法」とも言われ,「人種や性別などに由来する事実上の格差がある場合に,それを解消して実質的な平等を確保するための積極的格差是正措置ないし積極的改善措置の

こと」（辻村 2011：1）とされている。であるならば，安倍にとっての重要政策である女性活躍推進法は，経済政策ではなく，ジェンダー平等政策，男女共同参画政策であることになる。もちろん，後述するように，浅倉も黒岩も，この法律に「経済成長」や「女性労働力の活用」の観点があることについて否定してはいないが，それにしても，堀江がいうほど，第2次安倍政権の女性政策の性格は，単純なものではない。

この法が成立した同じ日の午後，首相自身も，一昨年から始めた日本主催の国際会議「WAW!　Tokyo 2015」の開会スピーチで，「本日午前，女性活躍推進のための新たな法案が成立しました。来年4月から，女性の採用や登用の促進に関する数値目標を入れた自主的な行動計画を策定し，公表することを企業に義務付けます。国も地方自治体も行動計画を作ります。これは，女性を意思決定権のある地位につけていくための第一歩です。日本も新たなステージに歩みを進めたのです」と胸を張ったが[4)]，同じスピーチの中で「アベノミクスはウィメノミクス。私はこの2年半，一貫して女性の活躍を推進してきました。この間，新たに約100万人の女性が労働市場に参加し，企業における女性の役員が約3割増えました」と労働力確保の観点から話をしながら，同時に「私の願いは国内にとどまりません。昨年の国連総会で申し上げたとおり，21世紀を女性に対する人権侵害のない世紀にしていきます」とも述べている。

この法にいう「女性の活躍」とは，「一人一人の女性が，その個性と能力を十分に発揮できること」であり（1条），この法の定める「事業主行動計画策定指針」では，「女性の管理職比率の上昇は女性の活躍の一側面を測るものであるが，女性の活躍はそれだけでなく，あらゆる職階や非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態等で働く一人一人の女性が，その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要がある」とされている。均等法の制定から30年が経過しているが，日本社会には，「採用から登用に至るあらゆる雇用管理の段階において，男女間の事実上の格差が残っている」との指摘も同指針の中にみられる。

報道はわずかだったが，昨年の通常国会に再提出後，この法案には，自民，公明，民主3党による修正案が出され，また，衆参両院で多数の項目からなる附帯決議が行われている[5)]。そのような修正によって，両院でほぼ全会一致に近いかたちで成立したのがこの法律である。安保関連法案をめぐり与野党は「激突」していたが，この法案については，与野党間での修正協議も成立して，立法府の機能が発揮された事例となっている。しかしこの修正は，後にみるように，国会だけで行われたのではなく，少なくとも労働政策審議会雇用均等分科会での審議においてその端緒を見出すことができ，またあるいは，民主党政権下で策定された

第3次男女共同参画基本計画の中にも，その萌芽を見出すこともできる。

国政の場合，政党政治が行われているのであれば，その政策は，政権を担当する政党が掲げる政策になると考えるのは，日本社会でも常識であろう。しかし，政策決定には，与党の政治家以外にも，審議会委員，野党議員，官僚，運動団体など，様々なアクターが関わっている。本稿では，成立した版の女性活躍推進法を「ゴール」とし，そこに至るプロセスとして，関連の文書（主として審議会，国会の議事録）を読んでいく[6)]。そのような作業の中で，そうしたアクターが，一様でない意図のもとに行動し，それがあるかたちにまとめられていくありさまが現れてくるだろう。そのようにして，この法律の性質をより明瞭にしたい。

便宜上，成立までのプロセスを以下のように区切っておく。

第I期；「『日本再興戦略改訂』2014」取りまとめ（2014年6月24日）から法案閣議決定（同年10月17日）まで

第II期；法案閣議決定（同上）から衆議院解散による廃案（同年11月21日）まで

第III期；第189回通常国会上程から法案成立（2015年8月28日）まで

2. 「『日本再興戦略』改訂 2014」から総選挙による廃案まで——雇用均等分科会におけるスピード審議と数値目標義務づけ

2-1. 早まった策定スケジュール——第I期

この法律が，第二次安倍政権によって言及されたのは，2014年6月24日に閣議決定された「『日本再興戦略』改訂2014－未来への挑戦」においてであった。「2-2. 女性の活躍推進／（3）新たに講ずべき具体的施策」の「6 女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築」として，「『2020年に指導的地位に占める女性の割合30%』の実現に向けて，女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせず，着実に前進させるための新たな総合的枠組みを検討する。具体的には，国・地方公共団体，民間事業者における女性の登用の現状把握，目標設定，目標達成に向けた自主行動計画の策定及びこれらの情報開示を含め，各主体がとるべき対応等について，検討する。さらに，各主体の取組を促進するため，認定などの仕組みやインセンティブの付与など実効性を確保するための措置を検討する。これらについて今年度中に結論を得て，国会への法案提出を目指す」とされたのである[7)]。

ところがその1ヶ月後の7月25日，第14回日本経済再生本部会合で，総理大臣は「秋の臨時国会に向けて，地方の創生と女性の活躍に係る法案を準備していきたいと考えています」と発言，半年もスケジュールが繰り上がってしまった。

臨時国会の開会はおおむね9月末から10月初旬であるから，2ヶ月で法案を仕上げなければならないことになる。労働関係法案は，政労使三者での議論を行う必要があり，この法案の場合，その場は厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会であった。同審議会は，法案要綱答申までに，8月7日から合計5回の審議で，これをとりまとめた（一般事業主行動計画にかかわる部分）。例えば均等法のように，既存の法の改正であっても，通常は，厚生労働省内で「研究会」を設置して方向性を出し，そこから審議会での議論をつくりあげていく。そういったプロセスで，2～3年はかかるところ，ほぼ2ヶ月で建議までもっていき，法案要綱をとりまとめたのであるから（最初の審議会は8月7日開催，法案要綱の答申は10月7日だった），いかに異常なことかがわかるであろう。それは，政権自身の「強い意欲」を示す。そのように受け取る他ないふるまいであった。10月7日，審議会での要綱とりまとめの後，法案が17日に閣議決定された。

2-2.　解散による廃案――第II期

しかし，先に記したように，この法案は，衆議院解散によって「廃案」となった。臨時国会の目玉法案として，この法案と「地方創生法案」（「まち・ひと・しごと創生法案」，「地域再生法の一部を改正する法律案」の2法案）が名指されていたが（どちらも当然閣法である），政府は，ぎりぎりの日程で後者を成立させ，女性活躍法案のみ廃案にしたのである。

廃案になるまでの日程（第II期）について，簡単に記しておこう。31日，衆議院本会議にて有村治子女性活躍大臣により趣旨説明と各党質問が行われた。11月7日，内閣委員会で審議入りし（当日は趣旨説明のみ）[8]，12日に各党質問，13日には参考人意見聴取（株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長小室淑恵，独立行政法人労働政策研究・研修機構副主任研究員内藤忍，三菱UFJリサーチ＆コンサルティング株式会社女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室室長矢島洋子の三氏）が行われた。委員会での採決が行われるともみられた14日には委員会は開催されず，19日に開催された委員会ではこの法案についての審議はなく，そのまま，21日には衆議院が解散されている。

他方，地方創生法案のほうは，解散直前といえる21日午前の参議院本会議で賛成多数で成立している。9月29日に上程，「地方創生に関する特別委員会」で審議，11月5日に可決し，翌日本会議を通過，19日に参議院「地方創生に関する特別委員会」で可決，21日の本会議で可決（賛成多数）という経過である。女性活躍推進法に比べ，衆議院で早めの審議を行い，両院で地方公聴会も実施している（10月22日に徳島県で衆議院，11月17日に，群馬県で参議院）。この国

会では，解散の判断を行った政権が成立を選んだのは地方創生法案であった。総理大臣は，解散後の記者会見で，「この臨時国会では，女性の活躍推進法案は残念ながら野党の協力が得られず，廃案となってしまいました。しかし，私は必ずや実現させます。来年の通常国会では，確実に法律を成立させる。その決意であります」とコメントしている[9)]。

2-3.　数値目標義務づけについて――第Ⅰ期

国会での経過はこのようなものだったのだが，法案とりまとめまで（第Ⅰ期）に，興味深い動きがあった。経団連の榊原定征会長は，9 月 8 日，法案について「『企業の自主的な取り組みを支援する形でやってほしい』と語り，女性登用の数値目標の設定を企業に義務づけることに反対する考えを表明した」と報じられた（朝日新聞 2014 年 9 月 9 日付記事）。審議会での議論をけん制する発言だが，この 4 日後，経団連会館を中心に開催された政府主催の「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム（WAW!　Tokyo2014）」でのパネルディスカッションにおいて，同会長は，日本企業における女性の活躍の現状について，均等法以降の動きにふれつつ，「女性の役員・管理職登用については，諸外国に比べても大きく遅れています」とし，「企業風土そのものを『男性社会』から『ダイバーシティ社会』へと変えていく必要があるのです。男女を問わず，全社員にこの意識を浸透させるためには，経営トップがダイバーシティの推進に明確なコミットメントを行い，その達成に向けて強いリーダーシップを発揮することが何よりも重要です」と述べている。そのための経団連の取り組みが，「具体的な行動計画の策定・公表」であり，経団連ウェブサイト上に「女性の役員・管理職登用等に関する自主行動計画」ページをつくり，そこに 49 社の計画を掲載したので，加盟 1300 社には，「これらの先行計画を参考に，ハイレベルな自主行動計画を策定していただくよう呼びかけているところ」とも言っており，8 日の発言とは逆方向のように受けとれる[10)]。

審議会でも，経団連の委員は数値目標の義務化について反対の意見を述べ続け，変わることがなかった。それに同調するように，9月 22 日に開催された「男女共同参画会議有識者議員による意見交換会」では，事務局側は「例えば各企業にクオータ制のような目標設定をすることは考えてございません」と明言しており[11)]，9 月 27 日には，「数値目標入れない」という報道が行われている（朝日新聞，共同通信，日本経済新聞，東京新聞）。臨時国会開会翌日である 9 月 30 日の審議会で取りまとめられた「建議」での数値目標についての書きぶりは「数値目標の設定は，進捗管理や取組効果の検証の観点からは望ましいが，各社の実情に配慮

することが必要である」というものであり，経営者側委員の主張が反映されたものとみなすことができた[12)]。

ところが, 10月7日の審議会に提出された法案要綱の「6　一般事業主行動計画」の2項（計画で定めるべき内容）について，厚生労働省は，「この場合において，2の目標については，定量的に定めなければならないということです。定量的というものですが，数値を用いるものと考えております」と説明したのである[13)]。1週間の間で，数値目標についての考えが変更されたことになる。

事態のこの推移について，日本経済新聞は，建議取りまとめの9月30日夜に配信した記事の中で，数値目標義務づけは「事実上見送った」と書くと同時に，同じ記事の後段で，「政府内に義務づけを主張する意見もあり，調整を続ける」と書いている。実際事態はそのように進み，10月2日の参議院本会議で，塩崎恭久厚生労働大臣は「現在，これら（雇用均等分科会の報告書）を踏まえ，数値目標の設定を含め関係者との調整を行っておりまして，実効性のある法律となるよう，法制化の作業を進めてまいります」と答弁した[14)]。毎日新聞は，同日の記事で，この発言を報じ,「女性活躍を成長戦略の柱と位置付ける政府内では『数値目標は義務化すべきだ』との意見が根強い」とした。3日の日本経済新聞は,「今回の法案は，安倍晋三政権が掲げる女性登用策の柱の一つ。『20年に指導的地位に占める女性の割合を30％にする』という政府目標の達成に向けた目玉に位置づけている。厚労省首脳は2日までに『女性登用には数値目標が必要』と再検討を指示した」と伝え，7日の審議会に至ったのである。第2次安倍政権は，数値目標義務づけに積極姿勢を示して，消極的な財界を説得したことになる[15)]。「女性活躍推進法案」は，このような曲折ののち，17日に閣議決定されたわけだが，衆議院解散，総選挙となり，廃案になった。

3. 修正案提出と成立――第 III 期

総選挙での勝利の後，安倍政権は，翌年2月20日に再び法案を閣議決定し，第189通常国会に法案を提出，8月28日午前，参議院本会議において可決成立したが，6月3日，衆議院内閣委員会に，自由民主党，民主党・無所属クラブ，公明党の共同提案による修正案が提出された。内閣委員会では，趣旨説明（民主党の泉健太議員が行った），審議のうえ直ちに採決を行い，全会一致で可決，同時に附帯決議も全会一致で可決され，翌日の本会議でも全会一致で可決，参議院に送られるというスピード審議ぶりであった。参議院では，本会議での趣旨説明

表 1 「女性活躍推進法案」新旧対照表（第 1,2 条）

政府提出法案	修正後の法案（下線部分を修正）
第一条　この法律は、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応していくためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八号)の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。	第一条　この法律は、<u>近年、</u>自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって<u>男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる</u>豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。
第二条　女性の職業生活における活躍の推進は、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じて、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。 2　女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、相互の協力の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境を整備することにより、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。	第二条　女性の職業生活における活躍の推進は<u>、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、</u>自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、<u>職種及び雇用形態の変更</u>その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を<u>通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、</u>その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。 2　女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、<u>男女の別を問わず、</u>相互の協力<u>と社会の支援</u>の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境<u>の整備等</u>により、<u>男女の</u>職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

までに約 1 ヶ月を要したが（7 月 31 日に趣旨説明），内閣委員会での審議は，8 月 4 日の審議，6 日の参考人意見聴取（株式会社ニッセイ基礎研究所主任研究員松浦民恵，三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング株式会社室長矢島洋子，東京

法律事務所弁護士今野久子の３氏）と進み，25 日に，附帯決議ともども可決されて，３日後の本会議を迎えたのであった。次に，この修正案の内容について，特に，1，２条についてみてみよう（表 1）。

まず第１条（目的）について，政府案では冒頭「急速な少子高齢化の進展，国民の需要の多様化その他の社会経済状態の変化に対応していくためには」，女性が職業生活において活躍することが「いっそう重要となっていることに鑑み」と直裁に立法の動機を語っていたところ, 修正案ではそれを末尾に下げた。また,「もって豊かで活力ある社会を実現することを目的とする」と末尾の文を閉じていたが,「もって男女の人権が尊重され，かつ，急速な少子高齢化の進展，国民の需要の多様化その他の社会経済状態の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする」と，「男女の人権」という表現を登場させ，「社会経済状態の変化」への対応よりも，先に置いている。

第２条では,「女性の職業生活における活躍の推進」を進める際に押さえられるべき基本原則を述べるが, １項で,「男女間の格差の実情を踏まえ」ること,「性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して」行われるべきと追加された。また，２項では，女性が家族責任によってやむをえず退職したり，家族責任をより強く負うために職業生活が影響を受けるという事情に言及しながら,「家族の一員」としての役割を強調するような書きぶりになっていたところ，家庭責任について，「男女の別を問わず，相互の協力と社会の支援の下に」と追加されたのである。

先に記したように，この法案が考えられたのは，経済政策の文脈においてであった。「女性の活躍」は「成長戦略」だったのである。しかし，この法律においては，政府案においても,「女性の活躍」を「一人一人の女性が，その個性と能力を十分に発揮できること」と意味内容を定め,「男女共同参画社会基本法の基本理念にのっと」って,「女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進」することと書かれている。そして，そのことにより「豊かで活力のある社会を実現する」というのが, 法律の目的である。そして, この「豊かで活力のある社会」とは，修正案においては，まず第一に,「男女の人権が尊重される社会」であり，そして（その次に),「急速な少子高齢化の進展，国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる社会」なのであった。

浅倉は，この修正について,「男女の人権が尊重され」という文言が挿入されたことにより,「社会経済情勢への変化への対応という部分は，当初，目的規定の冒頭にあり，あたかも女性活躍にとって最重要課題であるかのような位置づけであったところ，衆議院における修正によって文末に置かれたため,『豊かで活

力ある社会』の修飾語にすぎなくなったと考えられる」と述べている（浅倉 op. cit.；22）。また，黒岩は，この文言の追加により，「女性の人権尊重を主目的としつつ，女性労働力の発揮・活用という経済目的を併せ持つ法である旨がより明確化されている」と述べている（黒岩 op. cit.；88）[16]。

国会においてこの修正が成立したということは重要である。この法案については，政権自身が閣法として提出したものが，与野党が協働して修正案を出し，それが成立した。これは，女性を経済成長の道具とみなす政権の態度が，国会によって，修正をかけられたと読むことができる事例なのである。そのことを確認するため，第 II 期の臨時国会での審議に立ち戻る。しかし，そのような修正は，国会審議によってのみ実現されたわけではなかった。さらにその点も確認するため，第 I 期の労政審雇用均等分科会での審議に遡ってみよう。

4. 第 187 回臨時国会での修正の呼びかけと労政審雇用均等分科会での攻防

4-1.「すべての女性が輝く政策パッケージ」と女性活躍大臣

2014 年 10 月 31 日，国会審議の初日である衆院本会議での趣旨説明に対する質問として，三谷英弘議員（みんなの党）から，どのような考え方から一般事業主に対して行動計画の策定を義務づけたのか問われて，塩崎恭久厚生労働大臣は，下のように答弁している。

> まず，一般事業主に行動計画の策定を求めることの趣旨についてのお尋ねがございました。女性の活躍推進は，まず，女性自身が仕事を通じてさまざまな経験や成長等をすることが可能となり，女性自身の能力の最大限の発揮につながるという大きな意義があります。
>
> また，それだけでなく，企業にとっても，グローバル化が進展する中，組織内の多様性を高め，さまざまな人材の能力を生かすことは，イノベーションの促進，組織の対応力を高めることにつながります[17]。

これは，修正案が出される前の政府案についての質疑であり，答弁であることに注意してほしい。第 1 条の冒頭で「社会経済情勢の変化に対応していくためには」と書いた法案について，まず女性自身の利益に言及し，「それだけでなく」として，その次に企業の利益について言及するという順番になっているのである。

続く高橋千鶴子議員（共産党）は，経団連の見解を紹介し，また，「成長戦略

スピーチ」にも言及して，「女性の活躍」は，女性のための施策ではなく，「企業の競争力を高めるための，女性の活躍ではなく活用ということ」ではないのかと質問したが，これに対する有村治子大臣（女性活躍）の答弁は，「安倍内閣が目指しているのは，全ての女性が，それぞれの希望に応じ，職場においても家庭や地域においても，個性と能力を十分に発揮して輝くことで，活力ある社会を実現することです」というものであった[18)]。

この答弁は，10 月 3 日に突然設置が閣議決定された「すべての女性が輝く社会づくり本部」が，同月 10 日の発足と同時に決定した「すべての女性が輝く政策パッケージ」冒頭での「すべての女性が輝く社会」の定義そのものを述べている[19)]。一ヶ月前の 9 月 3 日，内閣改造が行われて，5 人の女性閣僚が任命され，女性閣僚としては最大の人数を持つ内閣がスタートしたが，その中に，「女性活躍担当大臣」があり，有村治子参議院議員が，男女共同参画，少子化などとともに，これを担当，この法律の所管大臣になっていたのだった。下記は「政策パッケージ」の冒頭部分である。

> すべての女性が輝く社会をつくる。これは，安倍内閣の最重要課題である。
> 女性は社会のあらゆる分野で重要な役割を担っている。「すべての女性が輝く社会」とは，各々の希望に応じ，女性が，職場においても，家庭や地域においても，個性と能力を十分に発揮し，輝くことができる社会である。

このように述べられた上で，次の段落で，「女性が輝くことは，暮らしやすい社会，活力のある社会をつくることにつながる」とされ，さらに，「我が国最大の潜在力である『女性の力』を最大限発揮できるようにすることは, 企業の活動，行政，地域などの現場に多様な価値観や新しい視点，創意工夫をもたらす。さらには，自然災害の多い我が国で，防災・復興において女性の視点がより活かされることは，国全体の活力や地域の安全･安心にもつながる」と，経済のみならず，社会全体にとっての「女性の力」の重要性を述べて，「今般，当本部において，来年春頃までに早急に実施すべき施策を『すべての女性が輝く政策パッケージ』として取りまとめた。ここに掲げる政策について，できるものから着手し，必要な法的措置も含めて速やかに進めていく」とされていたが, 「女性の置かれている状況は様々であり，直面している課題も多岐にわたる」と具体例を挙げたのちに, 「これらの女性の希望に応えるため，まずは，女性の職業生活における活躍を推進するための法案を臨時国会に提出し」と，女性活躍推進法を位置づけた。そして, この文書には, 「経済成長」という語は, 一度も登場しない。担当大臣は,

女性活躍推進法についての質問の答弁に，そのような特徴をもつこの文書を使ったのである[20]。

そのような安倍政権だったのだが，法案には，この文書とは合致しないことが書かれていた。11 月 12 日の内閣委員会で，辻元清美議員（民主党）が，そのことを指摘している。安倍総理は，当初「女性活用」と言っていたが，「女性活躍」と言い方を変えた。指摘があったのだろう。確かに，女性が働いてダブルインカムになっていく国は，経済成長しているから，「活用」という表現を使うことには理由があると思うが，「経済成長などのために，少子高齢化を解決するために女性のさまざまな政策をやろうというのは本末転倒」ではないか。男女平等を実現していった結果，経済的にもプラスになっているというのが筋であろう。そのようなことを述べた上で，第 1 条について，修正の提案を行った。

> そこで，まず，この法案の第一条の「目的」のところなんですけれども，私はちょっと違和感があったんですね。というのは，冒頭に，「この法律は，急速な少子高齢化の進展，国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応していくためには，」そして男女共同参画社会基本法にのっとりと来ているんですが，普通でいえば，男女共同参画社会基本法にのっとって，こうこうこういうことをやっていきましょう，その結果，少子高齢化の進展やそれから経済社会情勢の変化に対応できる社会になるんじゃないかと思うんですね。
>
> ですから，冒頭にいきなり，これはやはり，安倍さんは女性の活用から入っているのかなと。そうでないならば，これは「目的」の一番最後に持っていく。そして，男女共同参画社会基本法の理念にのっとりというのを冒頭に持ってくる。
>
> そして，全てのことは，先ほどから何人かの方が指摘されていますけれども，やはり人権の問題なんです，女性の問題は，突き詰めていくと。ですから，人権を尊重するということも入れた上で，そういう社会をつくれば，最終的に，少子高齢化の解決，それから経済状況も好転していくだろうということで，人権を入れて，そしてこれは順番を逆にする提案をしたいと思いますが，大臣，いかがですか。[21]

この指摘が，翌年の国会での修正案につながっていることは見えやすいが，この時点での担当大臣の答弁は，「辻元委員の御提案に共感するところがございますということを明確に申し上げた上で，この急速な少子高齢化の進展など，こういうことがありますねということを前提に書いたこの順番は，そもそもの平成

十一年の男女共同参画基本法の書きぶりを踏襲したものというふうに報告を受けております」というものであった。しかしながら，男女共同参画社会基本法（第1条）は，下記の通り，まず「男女の人権」を言い，次に「社会経済情勢の変化」を述べているのであって，法案は，この書きぶりを踏襲していないのである。

第一条　この法律は，男女の人権が尊重され，かつ，社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ，男女共同参画社会の形成に関し，基本理念を定め，並びに国，地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに，男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより，男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

4-2.　労政審雇用均等分科会での攻防

また，この法案作成にとって最も重要な資料である，労政審雇用均等分科会による報告書であり審議会からの建議でもある「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について」[22]においても，興味深い動きがあった（第Ⅰ期）。この報告書／建議は，9月30日に開催された第149回審議会においてとりまとめられたものだが，148回に配布された資料とは，議論の順番が異なっているのだ。148回の資料では，2として「女性の活躍が求められる日本社会の背景」が置かれ，「(1）日本の生産年齢人口の減少」，「(2）生産性向上の要請と少子化への歯止め」が書かれて，この（2）の中で，「女性の活躍」が実現すると，「今後の日本の経済成長にとって重要な労働生産性の向上へつながるとともに，少子化の改善にも寄与していくと考えられる」と書かれていた（1は「日本の働く女性の現状」である)。そして，「(3）女性の活躍の効果―女性・男性・企業にとって」として，女性の活躍の推進は，女性自身の希望の実現として「まず大きな意義がある」とされたのち，男性の生活の豊かさ，介護と仕事の両立，企業の人材力，組織の対応力，競争力に貢献すると書かれていたのだが，これを「女性の活躍のために解決すべき課題」の後ろに下げて「3　女性の活躍が求められる日本社会の背景等」とするというかたちで，構成の変更を行っているのである。その結果，報告書／建議では，「男女雇用機会均等法の制定から30年が経つが，現在もなお，採用・配置・育成等，あらゆる側面において男女間の実質的格差が残っている」という項目から始まる「2　女性の活躍のために解決すべき課題」が前に出てくることになった。「人権」という語が登場することはなかったが，このような書きぶりからするならば，法案は，初めから，辻元議員が言うような書きぶりでなければなら

なかったと考えることは可能である。しかし，そうはなっていなかったのである。

また，さらに政権の政策と法文との関係を考えるならば，大臣も言及した男女共同参画社会基本法が, 初めから第1条に登場している点も重要である。これは, 審議会での議論が素直に法案に反映された例だといえるからである。

この法案についての審議を行った初日である8月7日の第145回では，小林洋子雇用均等政策課長は，事務局として，「今回，雇用均等分科会で御議論いただきたいのは，正に成長戦略に盛り込まれた，新たな法的枠組みの構築の中身について」だと説明している。「成長戦略としての女性活躍」について審議をするのだ，ということである。しかしながら，公益委員である中窪裕也一橋大学教授から，「盛んに日本再興のために必要だとか，我が国最大の潜在力である女性の力を活用しないといけないというように力説されています。そのようにならないといけないという，根本的な理念が示されて，それに基づいて女性が活躍すべきだといわれている文章があるのでしょうか」と，「一番基本の理念」を問う場面があった[23)]。

同委員は, 続いて「ちゃんと働いて, 自分の能力も伸ばし, かつ社会にも貢献し, 家庭にも収入をもたらす，そういう頑張りたい人がいたときに，それをのびのびとやれることが非常に重要であって，それが結果的に企業にも非常に大きな利益を与えて，社会的にも良い社会になるというところがあって，それは結果的により良い社会になるでしょうと。ちょっと理想論的ですけれども，私としてはそのように考えたいところがあります」と自分自身の主張を述べたのだが，これに対する小林課長の対応は，委員の主張を否定し去るのではなく，まず第一には潜在力としての女性労働力という観点があり，「併せて当然女性自身のためにもなる」と述べた上で，「成長戦略の文脈で考えるとそうなのですけれども女性自身の観点からということであれば，中窪先生がおっしゃった観点は当然出てき得るものであります」というものだった。そこに重ねて労働側の松田康子委員（情報産業労働組合連合会）から，「『男女共同参画』という言葉，男女平等の視点が一切出てこないのが非常に不思議な感じがしています。労働力が足りないから，女性にもっと働いてもらおうみたいな話では腑に落ちないといいますか，何か都合のいいところだけやろうとしてもということで，企業にとってもなかなか事を前に進めることもできないと思います。そこは，一人一人の労働者にとって，男女にとって，もっと幸せな働き方であるとか，世の中になるということを目指してやっていくという議論でないといけないのではないかと思います」と言われた[24)]。

2回目の審議となった8月26日の第146回でも, 意義, 目的についての議論の際, 労働側の南部美智代委員（日本労働組合総連合会総合男女平等局）から，「女性

の活躍促進を進めるための基本的な視点として，男女共同参画ということが欠かせないと考えております。つまり，女性があらゆる分野で能力を発揮し，公正に報われる社会のシステムを作っていくことが必要です」と言及があり，また石田輝正委員（全国労働金庫労働組合連合会）からは，「性差別という視点」からの発言として，「女性が就業継続するために様々な法制度が整っているというのは十分に認識しておりますが，先の都議会の発言もあったように，依然として性差別的な意識や言動というのはまだまだ根強く残っていると考えています。女性の活躍促進と一言で言いましても，こうした性差別的な意識や言動，慣行が残る中においては，能力発揮というのは難しいだろうと思います。（略）性差別的な意識や職場風土である場合，女性は積極的に自らをアピールすることは難しいのだろうということを踏まえ，性別役割分担意識の払拭など，意識改革の取組に加えて，（略）働きがい，働きやすさ，いわゆる差別のない公正・均等といった職場環境の整備を図っていくことが，非常に重要だと思っております」と言われ，他の論点も次々出されていった[25)]。

この日は経営側委員からの発言として，布山裕子委員（日本経済団体連合会）が「基本的な考え方としては，今回の日本再興戦略の中にも入っているということも踏まえますと，我が国の持続的な成長を実現するための成長戦略の一環であるということが１つあり」と，この法律を成長戦略の中に位置づけ，そうした場合には，企業の実情に応じた工夫，自主的な取り組みが重要であると主張した[26)]。

成長戦略に書き込まれているという点については，小林課長から改めて下のように説明されているので引いておく。

> 問題認識として，なぜ成長戦略に書かれているかということですが，（略）これまで男女雇用機会均等法などで差別禁止の取組はやってきたのですが，制度的な差別がなくなっても男女間で大きな格差が生じている実態にあるということなので，問題意識としては，女性の力を十分に生かしきれていない中，成長戦略の観点としては，女性の力をこれからはもっと生かしていかなければいけないだろうということです。制度の差別禁止だけでは難しいので，各企業さんで行動計画を策定し，公表していくような仕組みの中で進めていくという枠組みを作るのはどうか。それを検討するということが，成長戦略の中に盛り込まれ，それが今回の議論の発端だということです[27)]。

男女雇用機会均等法があっても男女間の格差は縮まらないため，別のやり方が必要だと考えられていること，そして，経済成長の観点からも，「女性の活躍」

は重要だと考えられていること，この2つの論点が並列されている。しかし，ここまでみてきたように，最終的な文書では，経済成長は「(女性活躍の）結果として」もたらされるものと位置づけられた。報告書／建議の「4　新たな法的枠組みの構築／（1）女性の活躍の意義･制度設計に当たっての基本的考え方」では，冒頭，「女性の活躍」とは，「一人一人の女性が，希望に応じて個性と能力を十分に発揮できること」であるとされ，その推進は，「労働政策にとどまらず，社会保障政策や，日本経済の持続的成長など，多方面に大きな影響を及ぼすものである」と書かれたが，この記述は，「しかしながら，まず，働くことを希望する一人一人の女性が個性と能力を十分に発揮できるよう様々な阻害要因を取り除いていくことが必要であり，その結果として，日本経済の持続的成長や社会の発展に寄与することとなるものである」と結ばれたのであった。そして，次の項目は，「男女共同参画の視点が必要」となっている。

このような論点と，その順序関係からするならば，閣法として出された政府案の書き方は，初めから，成立した版のものでなければならなかったと考えられる。また，修正案第2条の冒頭部分に，「職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ」が入れられたが，これも，当初から入れられるべき文言だっただろう。しかし，政府案は，そのようなものにはならず，国会で，辻元議員から先のような修正の提案を受けることになったのだった。

5.「成長戦略」から「ポジティブ・アクション」へ

5-1. ポジティブ・アクションの義務づけ法として

法案成立後の2015年10月25日，日本学術会議講堂で，日本学術会議社会学委員会・ジェンダー研究分科会の主催，フォーラム・「女性と労働21」の共催で，公開シンポジウム「均等法は『白鳥』になれたのか－男女平等の戦後労働法制から展望する」（以下「白鳥シンポ」）が開催された。均等法30年を回顧し，今後の労働法制を展望する行事であったが，登壇者には，厚生労働省での担当者だった小林洋子雇用均等政策課長，労政審の委員を務めた松田康子が含まれていた。小林は，報告冒頭で，資料を用いながら働く女性の現状について解説し，政策の変遷を跡づけたのち，均等法について，改正を重ねているが，「男性と均等な取り扱いを確保するとか，男性と差別してはならない」という法律なので，「男性の働き方の変化がないままに適用してくると，男性の長時間労働の働き方を前提として女性もそれと同様な取り扱いをするという状態になっていた面はあったの

ではないか」とし，女性活躍推進法について，下のように述べた。

> 一つ目は先ほど男女雇用機会均等法の中でご紹介したポジティブ・アクションの概念について，事業主に義務をかけたところが大きいところかと思っております。男女雇用機会均等法をいろいろ適用していて，過去からの積み重ねで実際上，やはり男女間の格差があるだろうということを前提とした上で，その格差解消のための取り組みを事業主に義務付けたという意義が一つあります。ですから，男女間の実質的な格差が存在することを前提にこの法律ができたというふうに考えております。（大沢真理・遠藤薫・上野千鶴子他 2016：23）

「事業主へのポジティブ・アクションの義務づけ」として「女性活躍推進法」を説明するというこのやり方は，同法が策定を義務づけている「基本方針」でも行なわれている。そこでは，男女共同参画社会基本法第２条で定義され，８条で国の責務として言及されている「積極的改善措置（いわゆるポジティブ・アクション）」について，「事業主に対し，（略）義務付けることなどを規定し，これまで事業主の自主的取組に委ねられてきた（略）ポジティブ・アクションの実効性を高め，これによって男女の実質的な機会の均等を目指すものである」と書いているのである[28)]。

このような法の性質は，最初から明らかだったわけではない。雇用均等分科会での初日の審議では，小林は，審議の背景として「『日本再興戦略』改訂 2014」や総理大臣発言を紹介したのち，データを提示しながら，日本における女性の活躍推進をめぐる現状とその必要性 , 現行の施策について説明したが, ポジティブ・アクションは，施策の例として紹介されただけであった。コメンテータとして登壇した松田は，この資料について,「男女差別の解消や男女格差の是正といった視点は見てとれないし，男女平等どころか，男女共同参画も機会の均等という言葉も初めはひとつもなかったわけです。これでは経済活性化のために女性を働かせようというのが見え見えで，納得いかないなと初めは思っていました」と述べている[29)]。

そのような状態は，9 月 22 日（第Ⅰ期）に開催された「男女共同参画会議有識者議員による意見交換会」において変化していることを確認できる。この会議で女性活躍推進法について説明した男女共同参画局の担当者は，先に記したように「クオータは採らない」とも断言したが,「この法律は，今のところ，男女共同参画法の基本理念にのっとりということを書こうと思ってございまして，基本法に書いておりますポジティブ・アクションといいますか，積極的改善措置を体現す

るための法律ということを予定してございます」と述べたのである[30)]。このような変化は，初回と2回目での労働側委員の発言が後押ししたと考えられるが[31)]，しかし，このような発言の背後には，また，この法案のアイディアそのものについては，民主党政権時代の政策があったと考えられる。2012年6月22日にとりまとめられた「女性の活躍促進による経済活性化行動計画～働く『なでしこ』大作戦」[32)]とこれを取り込んだ「日本再生戦略」(7月31日閣議決定) がそれである。

5-2.　民主党政権の「働く『なでしこ』大作戦」

この計画では，①男性の意識改革，②思い切ったポジティブ・アクション（積極的改善措置)，③公務員から率先して取り組む，の3つを柱とし，「日本再生戦略」の「生活・雇用戦略」として位置づけて，可能なものはすぐに取り組むとともに（下記の，「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」はそれに当たる)，年内には工程表を作成，担当府省とスケジュールを明らかにして取り組んでいくとした。また，これを議論していた関係閣僚会議の場で出された「基本的な方向性（案)」には，「福祉や男女平等論ではなく，経済再生論として取り組む」という表現が登場していたのである（皆川 2014a：4)。総選挙による政権交代によって，「日本再生戦略」は停止してしまったが（翌年第2次安部政権は「日本再興戦略」を取りまとめた)，この行動計画の「①男性の意識改革」には，冒頭「女性の活躍促進の『見える化』総合プランの策定・推進」が掲げられ，「行政のウェブサイトを活用した経営トップの方針，企業の女性活躍の状況や向上のための取組について，企業の情報開示を促進」するとされ，「企業の情報開示を促進する（約5,000社を目標）」「開示情報の一覧性や業種ごとの比較を容易とする仕組みを作る」などと書かれている。また，「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」として，ポジティブ・アクション取組企業数1万社以上，情報開示企業数5,000社を目指すとされ，厚生労働省が用意している「ポジティブ・アクション情報総合サイト」の中に「ポジティブ・アクション応援サイト」を設置，情報開示とポジティブ・アクションの取組状況を掲載し始めた[33)]。

これは，前例のない取組であり，政権の意欲が感じられたが，そこには「新たな法的枠組みの構築」という表現はみられず，「②思い切ったポジティブ・アクション（積極的改善措置)」にも，そうした記述はみられない。つまり，民主党政権当時は，ポジティブ・アクションについては，事業主の自主的取組を支援するという，均等法14条の範囲での取組で進めることとしていたのである。

2012年12月の政権交代後，第2次安倍政権は，「骨太の方針2013」においてその「取組促進」についてふれていたが（p.16)，松田の発言にもあったように，

均等法改正には踏み出さず，同年の「日本再興戦略」にはポジティブ・アクションについての言及は見られない。それが一転，翌年の「『日本再興戦略』改訂2014」に書き込まれ，スピード審議となったことはすでにふれたとおりである。第二次安倍政権の女性政策は，基本的には，民主党政権のそれを引き継いだものであり（皆川 ibid.），女性活躍推進法は，その延長線上に無理なく位置づけることができる[34]。

1985年に成立した男女雇用機会均等法は，雇用管理区分の問題に悩み，また，「間接差別」への取り組みについてもなかなか進まないこともあり，「差別の立証」に苦しんで，際立った成果を上げることができていない[35]。こうした点に対応しようとしてか，均等法でも，第一次改正時にポジティブ・アクションについて規定し，優秀企業の表彰制度などをつくって政策を進めてきたが，「企業の自主的努力」に委ねる同法では限界があった。それに対して，女性活躍推進法は，「事実上存在している男女格差」に着目して，事業主に対し，自身による調査，分析を求め，課題を明らかにし，時限を切って対策を講じさせる「ゴール＆タイムテーブル方式」のポジティブ・アクションを義務づけ，その是正を目指そうとするものであって，こうした状況に楔を打ち込む第一歩として評価できるものである[36]。

先に記したように，経団連会長といえども，日本企業における男女格差の存在については，認めざるをえない。女性活躍推進法の世界では，事実として生じている男女格差について，差別によるものかどうかを問題にする必要はなく，事業主は，自社の男女に関するデータに基づき，是正を進めていかなくてはならない。それを怠る事業主は，労働力不足により売り手市場となる労働市場からペナルティを受けるであろう。女性活躍推進法は，成長戦略の文脈で発想，提案された政策であったかもしれないが，法成立の時点では，「法による平等」実現のための政策に転生したと言ってかまわない。

以上，女性活躍推進法の成立過程を追うことで，男女共同参画政策をめぐる政治，行政過程について，若干の知見を提示することを試みた。本年（2016年）2月4日，日本学術会議講堂で開催された「第4次男女共同参画基本計画及び第7・8回報告審査に関する女子差別撤廃委員会からの質問事項に対する回答等について聞く会」で，武川恵子男女共同参画局長は，女性活躍推進法について，第3次男女共同参画基本計画の重要な成果として位置づけた（同法の成立は，3次計画の計画期間中だった）。3次計画の第4分野「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」では，「3 ポジティブ・アクションの推進」として，「実質的な男女平等確保を実現し，とりわけ女性の能力が十分に発揮できるようにする

ため，ポジティブ･アクションを積極的に推進する」（施策の基本的方向）とされ，「②ポジティブ・アクションに取り組む企業に対する支援」では，「企業の自主的な取組を促進するため，（略）更なる取組を検討する」と書かれている[37)]。女性活躍推進法は，確かに，ポジティブ・アクションを進めるための，「更なる取組」にちがいない。

第2次安倍政権の女性政策について，冒頭紹介した堀江のような見方を否定するつもりはないが，そのような見方をしていると，見落としてしまうものがあり，また例えば，同法が自治体に策定を勧めている「推進計画」について，ポジティブ・アクション推進の観点からみていく必要があるなど，課題として見えなくされてしまうものがあると思う。1で述べたように，政策決定には，様々なアクターが関わっている。そのふるまいの中には，公的な記録に留められるものがある（そして当然，留められないものもある）。女性活躍推進法の場合には，公的な記録の中に，その性質が変化していく有様を確認することができたのであり，この点興味深い。

この法律は，次世代育成支援対策推進法同様，10年の期限つきの時限立法であるが，同法は，労働者101人以上の企業に対象を拡大，2015年には期限を10年間延長している。女性活躍推進法も，改正への取り組みが行われるであろうし[38)]，また，新しい試みである事業主による「女性の活躍情報の公開」についても，様々なレベルでの検証が始まって（例えば，（金井 2016）)，すでに積極的な企業とそうでない企業が可視化され始めている。これを知った人の驚きや怒りが，状況改善のためのエンジンとなる。本稿がそのための燃料となれば，幸いである。

＊本文中の政党名，個人の役職名は，言及された時点のものである。

（みながわ　ますみ　清泉女子大学・早稲田大学ほか）

[注]

1）事業主行動計画策定については，次世代育成支援対策推進法（2003年）が，先行例である。事業主の情報開示については，若年者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律，2015年）においても制度化されている。

2）「優秀な人材には，どんどん活躍してもらう社会をつくる。そのことが，社会全体の生産性を押し上げます。／現在，最も活かしきれていない人材とは何か。それは，「女性」です。／女性の活躍は，しばしば，社会政策の文脈で語られがちです。しかし，私は，違います。「成長戦略」の中核をなすものであると考えています。／女性の中に眠る高い能力を，十二分に開花させていただくことが，閉塞感の漂う日本を，再び成長軌道に乗せる原動力だ，と確信しています」（http://www.kantei.go.jp/jp/96_abe/statement/2013/0419speech.html；2016年9

月 6 日閲覧）
3）安倍は，かつて「過激な性教育・ジェンダーフリー教育実態調査プロジェクトチーム」の座長を務め，このプロジェクトチームが主催したシンポジウムにおいて，男女共同参画社会基本法の廃止を示唆する発言も行っている。本人にもその記憶はあるようで，5 人の女性閣僚を任命した際の記者会見で，この女性たちの保守性について問われて，「私もそういう批判をずっと浴びてきましたが，今，正に私は女性が輝く社会の先頭ランナーに立っていると自負をしているわけでありますし」と答えている（http://www.kantei.go.jp/jp/96_abe/statement/2014/0903kaiken.html；2016 年 10 月 2 日閲覧）。
4）http://www.kantei.go.jp/jp/97_abe/statement/2015/0828wawtokyo.html（2016 年 9 月 6 日閲覧）
5）修正案については，6 月 2 日付日本経済新聞記事がある。
6）なお，この法律の性格について示すには，上記引用の通り，省令，指針などについてもみることが必要だが，紙幅の関係もあり，また，これらの文書の審議は法案成立後のことであるので，今回は省略する。
7）この経緯について落としてはいけないのは，自民党による「女性が活躍できる社会環境の整備の総合的かつ集中的な推進に関する法律案」である。この法案は，第 186 回国会で，6 月 11 日に衆議院に提出され，18 日に内閣委員会に付託されたが，同月 22 日で会期終了となり，衆議院の記録では，「閉会中審査」とされ，それ以上の記録はない（http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_gian.nsf/html/gian/keika/1DBAE9A.htm；2016 年 9 月 6 日閲覧）。朝日新聞は，4 月 18 日にこの法案について報じているが，そこでは，「安倍政権が成長戦略として打ち出した女性の活用推進にスケジュール感をもたせ，具体的な道筋をつけるものになる」，「超党派で今国会での議員立法を目指す」とされていた。この記事の言うような経過はたどらなかったけれども，労政審雇用均等分科会の審議では，7 月 1 日の第 143 回審議会において，資料としてこの法案が提示されている。この法案には，「指導的地位への女性の登用促進」として，「女性の活躍状況の情報を取得できる環境整備」など，今回の法案と重なる記述もみられる。また，超党派での成立を目指すとされていたことも注目される。
8）「女性活躍推進法」は，内閣府，厚生労働省，総務省の三者が所管する法律である。法が策定を義務づける「事業主行動計画」は，企業などの「一般事業主」，国，自治体などの「特定事業主」の両者であるため，一般事業主部分については，三者構成での審議が求められ，厚生労働省の労働政策審議会雇用均等分科会で議論された。特定事業主としての自治体に関しては，総務省が所管である。内閣委員会で審議されたのは，後述する通り，この法律が，男女共同参画社会基本法に根拠づけられたものだからである。
9）http://www.kantei.go.jp/jp/96_abe/statement/2014/1121kaiken.html（2016 年 9 月 6 日閲覧）
10）http://www.keidanren.or.jp/speech/2014/0912.html（2016 年 9 月 6 日閲覧）
11）http://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/siryo/pdf/ka44_2-gijiroku.pdf（2016 年 9 月 6 日閲覧）
12）http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/0000059755.pdf（2016 年 9 月 6 日閲覧）
13）http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000070787.html（2016 年 9 月 6 日閲覧）
14）塩崎大臣は，3 日の閣議後記者会見でも同趣旨の発言を行っている（http://www.mhlw.go.jp/stf/kaiken/daijin/0000060288.html；2016 年 9 月 6 日閲覧）。
15）10 月 6 日に開催された第 44 回男女共同参画会議でも，「数値目標の設定については義務化をするという方向で，10 月 7 日の労働政策審議会にお諮りをすることとしています」と発言されている（http://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/gijiroku/pdf/ka44-g.pdf；2016 年 9 月

6 日閲覧）。審議会では，経営者側委員は，「一律の数値目標の義務づけには反対」と主張していたので，それと折合うようなものになっている。

16）さらに，衆参両院においてこの法案を審議した内閣委員会では，それぞれ 14，16 項目の附帯決議も行われ，法成立後，労政審雇用均等分科会での省令，指針の審議の際に重要な役割を果たした。

17）「第 187 回国会　衆議院本会議会議録　第 9 号」（http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_kaigiroku.nsf/html/kaigiroku/000118720141031009.htm；2016 年 9 月 6 日閲覧）

18）同上。

19）「すべての女性が輝く政策パッケージ」（http://www.kantei.go.jp/jp/topics/2015/josei/20150730siryou7.pdf；2016 年 9 月 6 日閲覧）。9 月 30 日の衆議院本会議において，民主党の海江田万里代表による代表質問に対し，安倍首相は，このパッケージに言及している（10 月 1 日付朝日新聞記事）。

20）政権は，推進法審議のために，このような新しい政策を用意して，この臨時国会に臨んだと言ってもよいだろう。筆者は，かつて推進法とこの「パッケージ」について取り上げたが（皆川 2014b），その際，両者のこのような関係については気づくことができず，言及できなかった。

21）国会会議録「第 187 回国会　内閣委員会　第 10 号」（http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_kaigiroku.nsf/html/kaigiroku/000218720141112010.htm；2016 年 9 月 6 日閲覧）

22）http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000058891.html（2016 年 9 月 6 日閲覧）

23）「2014 年 8 月 7 日 第 145 回労働政策審議会雇用均等分科会の議事録について」（http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000058037.html；2016 年 9 月 6 日閲覧）

24）同上。

25）「2014 年 8 月 26 日 第 146 回労働政策審議会雇用均等分科会の議事録について」（http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000063223.html；2016 年 9 月 6 日閲覧）

26）同上。

27）同上。

28）「基本方針」（pp.3-4）。ポジティブ・アクションは，均等法第 14 条に規定されていたが，事業主の自主的取組を国が支援するという書きぶりであった。

29）また，松田は，2012 年の秋から始まった均等法改正のための同審議会での議論において，労働側委員はポジティブ・アクションの義務化について主張したが，「そのときはまったく聞く耳を持ってもらえませんでした」と述べている。いずれも（大沢真理・遠藤薫・上野千鶴子他 2016：30）。

30）http://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/siryo/pdf/ka44_2-gijiroku.pdf（2016 年 9 月 6 日閲覧）

31）また，この間女性団体によるこの法案についての院内集会が，解散までに，9 月 10 日，29 日，10 月 31 日の 3 度開催されていることも影響したかもしれない（筆者はそのメンバーとして参加していた）。この団体は，10 月 1 日，「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について（報告）についてのコメント」を公表したほか，その後も 2 度にわたり，女性活躍法についてのコメントを公表している（http://genderequalityposinet.web.fc2.com/；2016 年 9 月 6 日閲覧）。本稿では，これら文書と法案との関係についての検討は，省略する。

32）http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/npu/policy09/pdf/20120626/keikaku.pdf（2016 年 9 月 6 日閲覧）

33）このサイト（http://www.positiveaction.jp/pa/index.php；2016 年 9 月 6 日閲覧）と，内閣府に置かれていた「見える化サイト」を合わせたものが，現在の「女性の活躍推進企業データベース」であり，そこで，女性活躍推進法による企業の情報開示が行なわれている（なお，

情報開示は義務付けられているが，このウェブサイトでの開示が義務づけられているわけではない)。

34）辻由希は，第二次安倍政権の女性政策について，小池百合子衆議院議員（当時）とその特命委員会（「女性が暮らしやすい国はみんなにとっていい国だ」特命委員会）が取りまとめた政策から影響されていると推測しているが（辻 2015a）（辻 2015b），辻自身も書いているように，2012 年末の総選挙において，自民党公約集に取り入れられたのは，「2020 年 30% の目標達成」のみであった。そして，辻も紹介するとおり，小池は，「男女共同参画の観点というよりは成長戦略」「女性活用」と述べていたが，2012 年 6 月，民主党政権も「女性の活躍による経済活性化」について，「福祉や男女平等論ではなく，経済再生論として取り組む」としていたのだし，「女性の活躍と経済・社会の活性化」という特集が掲載された男女共同参画白書が刊行されたのは 2010 年 6 月であった。同年 12 月に，民主党政権によって，第 3 次男女共同参画基本計画が策定されている。

35）中国電力裁判では，地裁でも高裁でも男女格差の存在については認めながら原告敗訴となった。そして，最高裁での審理に際し，同社員の現行の賃金分布は，処遇の男女平等という仮定のもとでは，「1 兆回に 2 回も起こらない」はずだという山口一男シカゴ大学教授による意見書が出されながら，上告棄却となった。均等法下では，「差別の立証」が，これほど困難なのである。

36）成立時，その「実効性」を疑問視する声は多かった。実際，「女性活躍」の定義に処遇が欠けていること，企業の取り組みの政府による監視についてなど，この法律には不十分さがあることは事実である。こうした点は，同法が「成長戦略」の議論から開始されたことを引きずっているだろう。

37）http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/pdf/3-07.pdf（2016 年 9 月 6 日閲覧）

38）2016 年 7 月の参議院議員選挙前にまとめられた「ニッポン一億総活躍プラン」では，この法律の改正についても書き込まれている（http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf；2016 年 9 月 6 日閲覧）。

［参考文献］

浅倉むつ子（2015）「『女性活躍推進法』とポジティブ・アクション」『ジェンダー法研究』2，19-36，信山社

金井郁（2016）「女性活躍推進法における企業行動―生命保険会社 9 社を事例に」『労働社会学会年報』27，3-31

黒岩容子（2016）「女性活躍推進法の意義および課題」『季刊労働法』253，83-92

堀江孝司（2016）「労働供給と家族主義の間：安倍政権の女性政策における経済の論理と家族の論理」『人文学報（社会福祉学）』，32，23-48

皆川満寿美（2014a）「新自公政権の『女性政策』」『女性展望』668（5-6），2-7

皆川満寿美（2014b）「『女性の活躍法』と『すべての女性が輝く政策パッケージ』」『女性展望』671（11-12），2-5

大沢真理・遠藤薫・上野千鶴子他（2016）「公開シンポジウム 均等法は『白鳥』になれたのか：男女平等の戦後労働法制から展望する」『女性と労働 21』23（94），6-86

辻村みよ子（2011）『ポジティヴ・アクションー「法による平等」の技法』岩波書店

辻由希（2015a）「安倍政権と女性政策」『法学論叢』176（5・6），348-379

辻由希（2015b）「第二次安倍内閣における女性活躍推進政策」『家計経済研究』（107），17-25

From Economic Growth Strategy to Positive Action for Women: The Making of the Female Employees Promotion Law

MINAGAWA Masumi
(Seisen University, Waseda University)

The Female Employees Promotion Law was enacted at the end of August 2015. The bill passed almost unanimously, even though the ruling and opposition parties had conflicted sharply on security-related bills during the same ordinary session of the Diet. Although the Abe administration conceived the bill simply as a part of the overall economic growth strategy, it has nevertheless become a law that seeks the correction of gender disparities, requiring employers to take positive actions concerning women.

This paper demonstrates the critical change in the characteristics of the bill and how it came to be made, based on a detailed examination of the National Assembly proceedings and the Labor Policy Council Equal Employment Opportunity Subcommittee's minutes. The findings are as follows: (1) the characteristics of the bill changed with an amendment submitted jointly by the ruling and opposition parties; (2) this change arose partly from a discussion at a Cabinet committee meeting referring to a "Full Policy Package for Promoting Women"; (3) the change was canalized in committee deliberations over the first version of the bill preceding the policy package and submitted to the Diet in 2014.

Keywords : Female Employees Promotion Law, positive action, economic growth strategy, law-making process, gender equality