

# はじめに

## 働く女性の現状

令和6年の女性の労働力人口（就業者＋完全失業者）は3,157万人で、前年より33万人増加し、男性の労働力人口は3,800万人と1万人減少しました。その結果、労働力人口総数は前年より32万人増加し6,957万人となりました。労働力人口総数に占める女性の割合は、前年差0.3ポイント上昇し45.4%となりました。女性の完全失業者は、前年に比べて3万人増加し、76万人となりました。女性の就業者3,082万人のうち、雇用者は2,830万人、家族従業者は96万人、自営業主は141万人となっています。女性の雇用者は女性就業者全体の91.8%を占めており、働く女性の大部分は「雇われる働き方」（雇用労働）をしています。雇用者全体に占める女性の割合は、46.2%となっています。

雇用労働における女性の現状を見ると、3つの問題があります（以下、ことわりのない限り令和6年の数字です）。

第1に、男女間に処遇や賃金の格差があることです。たとえば、役職者に占める女性の割合は、部長級9.8%、課長級15.9%、係長級24.4%となっており、前年と比べて若干の増加がみられますが、その格差は大きいままです。一般労働者（常用労働者のうち短時間労働者以外の者）の男女間の賃金格差についてみると、男性を100.0とすると、女性は、所定内給与額で75.8となっており、先進諸国に比べて男女賃金格差は大きいままです。

第2に、女性労働者が非正規化していることです。昭和60年には女性の正規雇用は67.9%でしたが、令和6年には47.4%（1,299万人）になり、前年より31万人増加しました。他方、女性の非正規労働（パート、アルバイト、その他）は52.6%（1,444万人）となり、前年より3万人増加したものの、女性の非正規労働の割合は、前年より減少していますが、今なお女性の過半数は非正規労働者です。一方、男性の正規雇用は、昭和60年に92.6%でしたが、令和6年に前年同様77.5%となり、非正規雇用の傾向がみられますが、大多数は正規雇用です。ここにも大きな男女格差が見られます。

第3に、男性と女性の勤続年数に格差があることです。勤続10年以上の正社員の男性は全体の54.1%、正社員の女性では全体の39.0%であり、平均勤続年数は、正社員の女性は前年同様10.4年、正社員の男性は14.1年、男女差3.7年です（企業規模10人以上）。女性の勤続年数が短いのは、仕事と家庭の両立をはかることが困難であるからです。その結果、日本の有配偶女性の年齢階級別労働力率は、M字型の底が浅くなったとはいえ、出産・子育て期の30歳代に低くなる、M字型のカーブを描いています。また、女性の年齢階級別正社員雇用比率は25歳から29歳の60.3%をピークにL字カーブに低下しています。

## 働く女性に関する法

雇用労働に対しては、労働法が適用されます。労働法には、さまざまな法律がありますが、働く女性に関する労働法には以下のような法律があります。

第1に、昭和61年に施行された男女雇用機会均等法です。雇用の入り口から出口までの男女平等を定めた法律です。平成9年、平成18年、平成28年、令和元年、令和7年と改正されています。令和7年改正では、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する、国、事業主及び労働者の責務を明確化しました。詳しくは、「Ⅱ部 第1 男女雇用機会均等法」で説明します。

均等法のポジティブ・アクションに関連して、301人以上の労働者を常時使用する民間事業主に対して、女性の活躍推進に向けた一般事業主行動計画の策定を義務づける女性活躍推進法が、平成28年4月1日より全面的に施行されました。同法の施行に先立ち、平成27年11月30日に均等法の指針が改正され、それぞれの役職でみて、その役職に占める女性の割合が4割を下回っている場合には、募集・採用におけるポジティブ・アクションが認められました。また、女性活躍推進法に基づいて、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業を認定する制度（3段階の「えるぼし」認定制度）が設けられました。

女性活躍推進法は、令和元年に改正され、一般事業主行動計画の策定義務の対象が101人以上に拡大し、女性活躍に関する情報公表が強化され、特例認定制度（プラチナえるぼし）が創設されました。

令和4年に、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する厚生労働省令が改正され、301人以上の労働者を常時雇用する民間事業主に対して、男女の賃金の差異について、状況の把握・課題分析及び情報公表をすることを義務づけました。

さらに、令和7年の法改正で、女性活躍推進法の有効期限を、「令和8年3月31日」までを、「令和18年3月31日まで」に10年間延長し、男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける等の改正がなされました。

第2に、労働条件を定める労働基準法です。労働基準法は、使用者が守らなければならない最低の労働条件を定めています。かつては、女性労働者を保護するという考え方が強かったのですが、現在では、主に妊産婦の保護を中心とした規定をおいています。女性労働基準規則が改正され、全ての女性労働者に対して、生殖機能などに有害な物質が発散する場所での就業禁止を拡大しています。

働き方改革の一環として第196回国会（平成30年常会）で働き方改革関連法が成立し、平成31年4月1日から順次施行され、労働基準法の労働時間法制等が大きく改正されています。

第3に、平成4年に施行された育児休業法です。何度かの改正を経て、現在では育児・介護休業法となっています。現在はすべての事業主に適用されています。育児・介護休業法は、育児休業や介護休業等に関する制度を設けること等によって、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の職業生活と家庭生活の両立をはかる法律です。

少子化への対策から制定された次世代育成支援対策推進法も、仕事と育児の両立をはかる法律です。次世代育成支援対策推進法は、平成27年3月31日までの10年間の時限立法でしたが、令和7年3月31日までさらに10年間延長されました。これまでのくるみん認定に加え、新たに、プラチナくるみん認定制度が設けられました。

さらに、令和4年4月1日からは、同法施行規則の改正により、くるみん認定・プ  
ラチナくるみん認定の認定基準等が改正され、新たな認定制度である「トライくるみ  
ん」が創設されました。また、新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度も創  
設されました。

令和6年、第213回国会（令和6年常会）に育児介護休業法及び次世代育成支援対策  
推進法の一部改正法案が提出され、成立しました。①子の年齢に応じた柔軟な働き方  
を実現するための措置の拡充、②育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成  
支援対策の推進・強化、③介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等  
を内容とするものです。令和7年4月1日以降、順次施行されています。次世代育成支援  
対策推進法の有効期限は令和17年3月31日まで延長されました。

第4に、前述した働き方改革関連法が成立したことにより、それまであったパート  
タイム労働法、労働契約法、労働者派遣法が改正され、非正規雇用労働者の待遇改善  
をはかるために、同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で、  
基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されまし  
た。これに伴い、労働契約法にあった有期雇用労働者の待遇について定める規定は、  
パートタイム労働法に移行し、パートタイム労働者及び有期雇用労働者の均衡・均等  
待遇を規定するパートタイム・有期雇用労働法に改正されました。それに先立って、  
平成30年12月28日に、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇  
の禁止等に関する指針」が出されました。労働契約法は、無期労働契約への転換や雇  
止め法理などの有期労働契約そのものに関わることを規定する法となりました。

## この小冊子を読まれる方へ

働く女性に関する法律の解説書は多数発行されていますが、この小冊子は次の点に特徴があります。

- ① 法律の解釈の基準として、女子差別撤廃条約をはじめとする世界共通の理念を明らかにしています。
- ② できる限り、法律の条文のみならず、法律の細則である厚生労働省令(施行規則)、厚生労働省の行政解釈である指針や通達も収録し、法律の全体像を把握できるようにしています。特に、施行規則、指針、通達は通常の六法には収録されていないので、法律のより深い理解に役立ちます。
- ③ 関連する主な判例についてふれていますので、裁判所の考え方も理解できるようにしています。女性労働判例一覧を資料として収録しています。
- ④ 困った時の相談窓口などを最後に掲載しています。  
紙数の関係で書き足りない点もありますが、資料として役立てていただければ幸いです。なお、東京都はテーマごとにわかりやすい冊子を出版しているのであわせてお読みください。

中島通子先生の後をついで、平成20年から「働く女性と労働法」の執筆を担当することになりました。中島先生の女性労働にかける思いを大切にして、最新情報を盛り込みました。

令和8年6月

日本大学名誉教授 神尾 真知子