

女性活躍推進法の改正過程に関する若干の検討

高 瀬 久 直

A Brief Consideration of the Revision Process of the Women's Advancement Promotion Law

Hisanao TAKASE

安田女子大学心理学部ビジネス心理学科

要 旨

経済政策としての側面のみならず女性へのポジティブ・アクションを企業に義務付ける内容を持つ女性活躍推進法の改正法案が2019年5月に成立した。主要な改正内容の一つとして、一般事業主行動計画の策定等の義務を負う対象が、301人以上の常用労働者を雇う事業主から101人以上を雇う事業主へと拡大された。この変更点は、政府関係者の主導の下、労使の代表者の妥協を伴う政策形成過程を通じて準備されたと解釈しうる。

キーワード：改正女性活躍推進法、政策形成過程、ポジティブ・アクション、経済政策

1 はじめに

本稿は、2019年5月に成立した改正女性活躍推進法に関わる政策形成過程に関して若干の検討を行う¹⁾。

改正前の女性活躍推進法（2015年8月成立、2016年4月施行）をめぐる政策形成過程と内容について検討した皆川は、その特徴を以下のように述べている。当初、国会に提出された法案は、労働力人口の減少につながる少子高齢化などの「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。しかし、与野党による国会審議と修正を経て、修正案が成立した。その修正案では、法の目的に関わる第1条において、「男女の人権」の「尊重」という表現が盛り込まれて、「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・アクションを義務付けて、事実上存在する男女格差の是正を求める法律」となった²⁾。

こうした特徴を有する改正以前の女性活躍推進法において、常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、主として以下の第一点から第四点のような義務を負った³⁾。

第一に、自社の女性の活躍に関する状況把握と課題分析を行う。その際、女性採用比率、平均勤続年数の男女差、労働時間の状況、女性管理職比率が、状況把握の必須項目とされた。

第二に、状況把握と課題分析を踏まえた一般事業主行動計画の策定・公表である。一般事業主行動計画には、計画期間、1項目以上の数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込む必要がある。

第三に、一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出ることである。

第四に、女性の活躍状況に関する状況について、1項目以上選択し、情報を公表することである。

また、女性の活躍状況が優良な事業主への認定である「えるぼし」認定が創設されることとなった。

皆川が指摘する経済政策としての側面のみならず事業主に女性へのポジティブ・アクションを義務付けて男女格差の是正を求めるという内容を、改正後の女性活躍推進法も維持していると思われる。同時に、改正女性活躍推進法は、改正前に比べて、主として以下のような変更点を有している⁴⁾。

第一に、一般事業主行動計画の策定・公表・届出及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大された。

第二に、常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、以下のような義務を負った。一般事業主行動計画を策定する際に、①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供、②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備という①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれに関連する数値目標を定める必要がある。また、女性の活躍状況に関する情報公表についても、①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供、②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備という①と②の区分から、それぞれ1項目以上選択して情報公表する必要がある。

第三に、女性の活躍状況が優良な事業主への認定である「えるほし」認定よりも水準の高い「プラチナえるほし」認定を創設した。

以上のような改正内容の中で、本稿は、一般事業主行動計画の策定及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が常時雇用する労働者301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大された要因を明らかにする。女性へのポジティブ・アクションを義務付けられる企業が大企業から中小企業へと拡大され、これまで以上に多くの女性労働者が女性活躍推進法から一定の影響を受ける可能性があると考えられるためである。

以下では、主に女性活躍推進法の改正内容を巡って議論が行われた労働政策審議会（労政審）の雇用環境・均等分科会における政府・使用者団体・労働組合（政労使）の代表者の言説を取り上げていく。主な検討の対象とするのは、女性活躍推進法の改正内容が議題とされた第4回（2018年8月27日）、第5回、第7回、第9回、第11回、第12回、第13回、第14回（2019年2月14日）の議事録における言説である。

なお、公開を原則とする労政審の議事録には水面下も含めた政策形成過程をめぐる関係者の全てのやりとりが含まれているとは必ずしも言い切れない面がある。この点を踏まえつつ、本稿は、政策形成過程における重要な争点に関して影響を与えようとする政労使の代表者の立場を反映した言説が労政審の議事録において含まれているという

前提に立つ。そして、政労使の各アクターによる意見対立と妥協を伴う政策形成過程について概観する⁵⁾。

2 政労使代表者の言説

2015年8月に成立し、2016年4月に施行された女性活躍推進法には、施行後3年の見直しが附則に盛り込まれていた。この点を踏まえ、安倍政権の下、2018年6月15日に開催された日本経済再生本部の第28回会合では、配布資料である「未来投資戦略2018」（案）において以下の点が記された。「女性活躍推進法について、附則に基づく「施行後3年の見直し」に着手し、本年度中に結論を得る。見直しにおいては、管理職への女性の登用、多様で柔軟な働き方の導入、仕事と生活との両立やキャリア形成への支援等について、数値目標や情報開示の拡大、取組状況に応じた企業へのインセンティブの充実等について検討する。」⁶⁾ここでは、政府によって従来の女性活躍推進法の内容を充実させる方向性が示されていたといえよう。

具体的な改正内容は、労政審の雇用環境・均等分科会で審議されることになった。2018年8月27日の第4回会合では、「未来投資戦略2018」等を受けて、女性活躍推進法を審議の検討事項とすることが確認された⁷⁾。

特に一般事業主行動計画の策定義務や情報開示義務を負う事業主の拡大に関わって、政労使の関係者は、どのような立場を採り、その言説はいかなるものだったのか。

2018年9月19日の第5回会合では、厚生労働省の雇用機会均等課長が、女性活躍推進法の一般事業主行動計画の届出状況に関わって、中小企業の届出が「伸び悩んでいる状況」に触れた上で、101人以上の事業主に義務対象を拡大した次世代育成法が参考となりうることについて以下のように言及した。「参考で、次世代育成支援対策推進法の計画の届出状況です。平成23年度に計画策定が義務付けられている企業が101人以上300人以下に広がったことから、101人以上300人以下の企業の届出がぐっと増えており、ほぼ100%の企業が提出している状況です。」⁸⁾

使用者代表委員代理であり、中小企業を会員に多く抱える日本商工会議所の関係者は、一般事業

主行動計画策定の義務対象や情報公表義務が拡大されることについて、次のように反対の立場を表明した。「中小企業に対する一般事業主行動計画の策定・届出の義務付けを検討」する方針が打ち出されるのであれば、「日本商工会議所としましては、これは非常に慎重に考えるべきであり反対という立場を取っていますので、是非御理解をよろしくお願いしたいと思います。」また、「情報の公開の意義については理解するところですが、女性活躍の推進に向けた取組というのは、特に中小企業になればなるほど各社各様の取組がなされています。したがって、更なる公表を例えば義務化するというのではなくて、情報の公表はあくまでも企業の裁量に委ねることが適当ではないかと考えております。」⁹⁾

労働者代表委員は、2020年までに指導的な地位にある女性を30%とするという政府目標との関係で、一般事業主行動計画策定の義務対象を全ての企業に拡大すべきであることを主張した。「次世代法の状況を見ると、義務付けの範囲を拡大すると、取り組む企業が増えることが対象拡大によって取り組む企業が増えていることがこの数からも明らかになっていると思っています。2020年までに指導的地位に占める女性を30%という目標がありますが、この目標を2020年までに達成することは、今から全ての企業に取り組んでいただかないと、目標達成にはとても間に合わないと考えておりますので、全ての企業に行動計画の策定を義務づけるべきだと考えております。」さらに、次のように、労働人口の減少への対応とも関連付けて、意見が述べられている。「確かに中小企業では、やることがたくさんあるとは思いますが、どこに優先順位を付けるのかもあると思います。正に人出不足、超少子高齢化の中で、女性活躍というのは非常に優先順位の高いものだと思います。」このため「行動計画の策定の義務付けは、労働委員としては是非進めていただきたいと思います。」¹⁰⁾

この後、2018年10月12日の第7回会合でもほぼ同様の議論が労使の代表者によって展開された。

2018年10月30日の第9回会合では、労使双方の意見を踏まえつつ、厚労省の雇用機会均等課長が、一般事業主行動計画の策定義務を負う対象企業の拡大を論点とした。「企業における計画的な

PDCAサイクルを広く促すため、例えば次世代法と同様に、101人以上300人以下の企業にも行動計画策定を義務付けることが考えられる。このことについてどう考えるか。また、この場合、特に中小企業の負担に配慮する方策として、どのようなことが考えられるかという論点です。」¹¹⁾同時に、政府の骨太方針に言及しつつ、情報公表義務を負う対象企業の拡大も論点とした。「情報公表の対象ですが、現行は301人以上について義務付けている。いわゆる骨太方針2018において・・・女性の活躍状況の見える化が徹底されるよう、女性活躍推進法の見直しも含め、必要な制度改正を検討するとされていること等を踏まえて、より多くの企業に情報公表を促すため、101人以上300人以下の企業について、情報公表を促すことが考えられる。このことについてどう考えるかということです。」¹²⁾

使用者代表委員代理の日本商工会議所の関係者は、一般事業主行動計画の策定義務を負う対象を中小企業へと早急に拡大することには反対するとして上で、仮に実施することになった場合には、企業側での「負担」を考慮して実施時期を遅らせるべきであると主張した。「事務局に対する質問です。施行時期をどのようにお考えなのかをお尋ねしたいと思います。来年4月には年休取得の義務付け、また、来年10月には消費増税、2020年4月には時間外労働の上限規制、2021年4月には同一労働同一賃金がそれぞれ施行され、大企業を含め、中小企業にはかなりの負担が掛かります。論点として挙げる以上は施行時期についてもお考えのことと思いますが、仮に義務付けするならば、2021年4月まではあり得ないと思っていますし、2021年4月以降をお考えであるならば、中小企業が行動計画を策定しない理由、また策定に当たっての課題をしっかりと調査・分析することが大前提であると思っています。ですから、このタイミングで議論すること自体は時期尚早だと思いますし、中小企業の現場負担を考慮した上で、この義務化については反対であるという意見を申し上げたいと思います。」¹³⁾

使用者側からの質問に対し、厚労省側は、施行時期に関して各委員の意見を踏まえつつ最終的に決めていくべきであるという回答を行った¹⁴⁾。

労働者代表委員は、使用者代表委員の意見に対

して、次世代育成法を踏まえて、300人以下の企業に一般事業主行動計画の策定を義務付けるべきであるとの立場を表明した。「女性活躍推進の行動計画については、次世代法の行動計画と一体で作ることになっていますし、既に次世代法のほうでは300人以下101人以上の企業も義務化されていて、3万を超える企業が行動計画の策定届出を行っている状況にあります。また、努力義務になっている100人以下の企業でも、2万4000の企業が行動計画を策定、届出を行っている状況です。こういった実態を踏まえまして、300人以下も義務化していくことについては、全く新規で行う負担感ということではないのではないかと考えています。」また、人材確保の観点から、情報公開を行う重要性も指摘された。「女性活躍を進めるというのは、これから仕事を求めていく若い人たち求職者に対して、しっかりと中小企業が情報公表や状況把握をすることで、人材確保に非常に役立つものだと思います。」¹⁵⁾

こうした労使の意見対立を踏まえつつ、厚労省の主導で、今後の会合において合意形成が図られていくこととなる。

3 法律案要綱の作成

2018年11月19日の第11回会合では、厚労省の雇用機会均等課長が、取りまとめに向けて事務局の用意した「たたき台」について説明した。その説明の中で、一般事業主行動計画の策定義務について、準備期間を設けた上で対象拡大をしていくべきであると指摘している。「企業における女性活躍に関する計画的なPDCAサイクルを広く促すため、101人以上300人以下の企業にも行動計画策定を義務付けるべきではないか。その際、行動計画策定に関する負担を軽減しつつ、効果的な計画策定が可能となるよう、例えば義務付けの施行について十分な準備時間を確保することや行動計画策定・公表方法の簡素効率化、策定プロセスへの手厚いサポートなどの配慮をすることとしてはどうか。」¹⁶⁾ また、情報公表義務を負う対象の拡大に際しても準備期間を設ける方向性を示した。「情報公表について各企業の取組を促すとともに、求職者の職業選択に資するため、より多くの企業で情報公表が進むよう、101人以上300人以下の企業

にも情報公表を義務付けるべきではないか。その際、負担を軽減できるよう、例えば施行について十分な準備時間を確保することなどの配慮をすることとしてはどうか。」¹⁷⁾

労働者代表委員である日本労働組合総連合会(連合)の総合男女平等局長は、100人以下の企業においても女性活躍推進を可能な限り促していくことを要望しつつ、事務局案は受け入れ可能であることを表明した。「今回の事務局案については、この間使用者側の抵抗が強い中、従業員101人以上の企業に義務を拡大するというものであり、労働側が主張してきた全ての従業員ではないものの、一歩前進する内容と言えるところと考えております。ただ、労働側としては従業員100人以下の企業について、引き続きえるぼしのインセンティブを含め、女性活躍推進法の活用を促進していくことで、事務局案を受け入れることについては可能であることを申し述べておきたいと思えます。」¹⁸⁾

使用者代表委員代理の日本商工会議所の関係者は、一般事業主行動計画の策定義務及び情報公開義務を負う事業主の拡大に反対する立場を述べつつ、対象拡大が行われる場合には施行時期を遅らせるべきであると表明した。「女性が少ない業種、中小企業ならではの特性もあることから、情報公表するとかえって逆効果、ミスリードになることも考えられます。」また、「中小企業に対する行動計画の策定義務化については中小企業の負荷だけが増えて、どの程度の効果があるのかについては疑問ですし、仮に義務化されるのであれば魂が入っていないような計画が策定される懸念もあるかと思えますので、反対の立場を取ってございます。」「本日の討議資料の中に、「十分な準備期間の確保」すなわち施行時期、「行動計画策定・公開方法の簡素効率化、策定プロセスの手厚いサポートなどの配慮」という記載がありますが、具体的にどのようなことをお考えか、お教えいただければと思います。」¹⁹⁾

使用者側からの質問を受けて、厚労省の雇用機会均等課長は、施行時期を数年先延ばしする可能性を示唆している。「施行時期についてはまだ具体的な時期は検討中ですが、1つには、働き方改革で様々な義務が課されることもありますし、また来年度は消費税の施行もありますので、そいう

ったことも十分踏まえた施行時期ということは検討していきたいと思っております。』²⁰⁾

2018年12月7日の第12回会合では、「女性の職業生活における活躍の推進と職場のハラスメント防止対策の在り方について」報告書案が提示された。この報告書案の内容は、第11回会合における議論を踏まえたものであった。厚労省の雇用機会均等課長は、次のように説明している。一般事業主行動計画の策定について、「101人以上300人以下の企業にも、行動計画策定を義務付けることが適当である」。「対象となる企業を拡大するに当たっては、その負担を軽減しつつ、効果的な計画策定が可能となるように、その義務付けの施行については十分な準備期間を確保すること」や「様々なサポートを行うことが適当である」。また、情報公表についても「101人以上300人以下の企業にも情報公表を義務付けることが適当である」。「対象となる企業を拡大するに当たっては、負担軽減と十分な準備期間の確保、あるいは内容について配慮することが適当であるということです」²¹⁾。

労働者代表委員からは、報告書案に関して、100人以下の企業の取組を促すように配慮することが要望された。「これまで労働側としては、企業規模に関係なく全ての企業で女性活躍が推進されるように対策を講じるべきだと発言を続けてまいりました。今回、改正で義務化とはならない100人以下の企業についても、やはり行動計画の策定ですとか、情報公表などが積極的に行われるような施策を講じていく必要があると考えています。その観点からも、今後も努力義務である100人以下の企業に対する支援について、サポートについて追記をお願いできればと思います。』²²⁾

使用者側からは、次のように、準備期間の確保の必要性が強調された。「今回の報告書案に、中小企業に対して行動計画の策定、情報公表を義務付けることが適当という方向性が打ち出されました。これまでの商工会議所の主張が受け入れられなかったものの、この方向性自体は、この分科会で真摯に議論を積み重ねてきた結果であると受け止めております。その上で、現在、中小企業については、来年4月の年休取得の義務付け、また、消費増税への対応、時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金等への対応により、かなりの手間と負担が掛かっているのが現状です。」「今回、報告

書案に記載のとおり、中小企業の負担軽減、行動計画策定・情報公表方法の簡素効率化、また、十分な準備期間の確保、施行日を迎えるまでの丁寧な周知ということについて、十分に配慮をさせていただきますよう、お願いしたいと思います。』²³⁾

2018年12月14日の第13回会合では、第12回会合を踏まえて修正された報告書案が提示された²⁴⁾。厚労省の雇用機会均等課長は、使用者代表委員からの要望を踏まえつつ、以下のように説明した。一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大に関わって、「働き方改革関連法の施行時期も踏まえ十分な準備期間を確保する」とともに、「現行の301人以上の企業に義務付けられている内容を今回、101人以上300人以下の企業についても適用することを追加」する。同時に、労働者代表委員からの要望を踏まえつつ以下の点を指摘している。「行動計画の策定が努力義務とされている企業についても女性活躍推進法に基づく取組が進むよう、制度の周知や支援を引き続き実施することが適当である。」また、情報公表義務の対象拡大に関わって、使用者側からの要望も反映させつつ、次のように述べている。「情報公表を義務付ける企業を拡大するに当たっても、働き方改革関連法の施行時期も踏まえ十分な準備期間を確保すること。また内容については、現行の301人以上の企業に義務付けられている内容とする等の配慮をする」²⁵⁾。

労働者代表委員である連合の総合男女平等局長は、報告書案を受け入れることを改めて表明した。「女性活躍推進法につきましては、101人以上に義務が拡大したことは、全てではないものの、前進が図られたことと思っております。御負担が大きい中、最後に受け入れていただきました使側の皆様には感謝を申し上げます。』²⁶⁾

使用者代表委員からは、報告書案の内容を尊重する旨の発言が行われた。「今回の報告書（案）には、女性活躍推進法につきまして「中小企業に対して行動計画策定、情報公表を義務付けることが適当」との方向性」が打ち出され、「商工会議所の主張の全てが取り入れられたわけではありませんが、この方向性はこれまでの分科会で真摯に議論を積み重ねてきた結果であり、尊重しなければならぬと考えております。」加えて、施行時期への配慮に関する要望が述べられた。「厚生労

働省におかれましては是非、中小企業に対する支援の強化拡充、更に働き方改革関連法への対応や消費増税への対応を踏まえまして十分な準備期間を確保していただくべく、施行時期への特段の御配慮をお願いしたいと思います。』²⁷⁾

以上のような政労使の代表者の議論を踏まえて、報告書「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」を労政審の決議として、厚生労働大臣に建議することが確認された。

その報告書を踏まえ、2019年2月14日の第14回会合では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律要綱案」²⁸⁾が諮問された。その内容の一部を厚労省の雇用機会均等課長は次のように説明した。「一般事業主行動計画の策定等の義務の対象拡大」「ということで、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものから100人を超えるものへと拡大する」。「100人を超える一般事業主につきましては、現在の301人以上の企業と同じように情報を定期的に公表しなければならないこと。」「女性活躍推進法で101人から300人の事業主に計画の策定、情報公表を義務づける規定」については、「公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日から施行すること。』²⁹⁾

使用者代表委員である日本商工会議所の関係者からは、法律要綱案に施行時期への配慮が盛り込まれたことに関して、以下のように謝意が表された。「中小企業の十分な準備期間の確保というところで、施行時期に関しまして特段の御配慮をいただいたことを心から感謝申し上げます。』³⁰⁾

そして、第13回会合までに政労使の代表者によって議論されてきた内容を含む法律案要綱は、「おおむね妥当」とされた³¹⁾。

この後、改正女性活躍推進法案は閣議決定されて、国会に提出された。法案は衆参両院の本会議で与野党の賛成多数で可決され、2019年5月29日に成立し、6月5日に公布された。12月27日には、改正女性活躍推進法の関係省令及び告示が公布された。一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表義務を負う対象が301人以上の常用労働者を雇う事業主から101人以上へと拡大される施行日は2022年4月1日となった。

4 お わ り に

2016年4月に施行された女性活躍推進法の見直しが進められる中、政府関係者・使用者団体関係者・労働組合関係者による政策形成の場となったのは、労政審の雇用環境・均等分科会だった。その政策形成過程を踏まえて、一般事業主行動計画の策定及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が常時雇用する労働者301人以上の事業主から101人以上の事業主に、施行時期を遅らせる形で、拡大された要因として以下の点を指摘しよう。

第一に、最も重要な要因として、安倍政権の女性活躍推進への支持を背景に、厚労省が、次世代育成法を参考にして、一般事業主行動計画の策定義務を負う事業主を常用労働者301人以上から101人以上へと拡大する方向性を示したことである。また、情報公表義務を負う事業主についても常用労働者301人以上から101人以上へと拡大する方向性を示したことである。

第二に、雇用の場における男女平等を目指す観点から対象を全ての企業へ拡大することを求める連合の代表者の意向である。政策形成の過程で、厚労省は、一般事業主行動計画の策定義務及び女性活躍に関する情報公表の義務の対象を301人以上から101人以上へと拡大することとした上で、義務の対象外となる100人以下の事業主に特に一般事業主行動計画の策定の取組を促していくこととした。

第三に、中小企業への一層の負担増を理由として対象拡大に反対の立場をとりつつ、対象拡大が行われる場合には施行時期を遅らせるように要望を行った日本商工会議所の代表者の意向である。日本商工会議所に配慮した厚労省は、一般事業主行動計画の策定義務・情報公表義務の対象拡大の施行時期を改正法の公布の日から3年以内として準備期間を設ける方向を打ち出した。

引 用 文 献

1. 本稿は、以下の研究会報告を加筆・修正したものである。高瀬久直。(2020) 月例研究会報告(7月29日): 女性活躍推進法の改正過程—労政審での議論を中心に。大原社会問題研究所雑誌, 745: 77.
2. 皆川満寿美。(2016) 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、国際ジェンダー学会誌,14: 8-31.

3. 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、日本労働社会学会年報,27: 7-9を参照。
4. 浅倉むつ子・嶋田陽一・盛誠吾. (2020) 労働法・第6版,pp. 90-91, 有斐閣アルマ, 東京を参照。
5. 政労使の代表者の対立と妥協という観点から労働政策をめぐる政策形成過程を理解する観点については、以下を参照。濱口桂一郎. (2018) 日本の労働法政策, p. i, 労働政策研究・研修機構、東京。
6. 日本経済再生本部 (第28回) 資料1 「未来投資戦略2018」(案), p.108.
7. 「第4回労働政策審議会雇用環境・均等分科会議事録」, pp.6-10.
8. 「第5回労働政策審議会雇用環境・均等分科会議事録」, p.2.
9. 同議事録, pp.10-11.
10. 同議事録, p.13.
11. 「第9回労働政策審議会雇用環境・均等分科会議事録」, p.4.
12. 同議事録, p.5.
13. 同議事録, p.8.
14. 同議事録, p.8.
15. 同議事録, p.9.
16. 「第11回労働政策審議会雇用環境・均等分科会議事録」, p.3.
17. 同上。
18. 同議事録, p.7.
19. 同議事録, p.8.
20. 同上。
21. 「第12回労働政策審議会雇用環境・均等分科会議事録」, pp.6-7.
22. 同議事録, p.13.
23. 同議事録, pp.13-14.
24. 第13回労働政策審議会雇用環境・均等分科会配布資料「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について(報告書案)」。
25. 「第13回労働政策審議会雇用環境・均等分科会議事録」, p.2.
26. 同議事録, p.3.
27. 同議事録, p.24.
28. 第14回労働政策審議会雇用環境・均等分科会配布資料1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」。
29. 「第14回労働政策審議会雇用環境・均等分科会議事録」, pp.2-6.
30. 同議事録, p.8.
31. 同議事録, p.11.

[2021. 9. 16 受理]

コントリビューター：野邊 政雄 教授
(ビジネス心理学科)

