

【声明】男女雇用機会均等法 40 年を経て

～同一価値労働同一賃金とクオータ制度の実現、社会全体で取り組みを～

2026 年 1 月 27 日

緑の党グリーンズジャパン運営委員会

男女雇用機会均等法は 1985 年に制定され(翌年施行)は、職場における性差別をなくし、誰もが働き続けられる社会の実現をめざしてきました。女性が結婚や出産で職を離れることが当然とされていた時代から、働く権利を保障する方向へと舵を切った重要な法律でした。制定から 40 年を経過する中で、1997 年と 2006 年の二度の改正を経て、露骨な差別の撤廃やハラスメント防止義務の強化など、一定の成果が積み重ねられてきました。

しかし、現状は決して喜ばしいものとは言えません。世界経済フォーラム(WEF)のジェンダー・ギャップ指数では、日本は 2006 年の 80 位(115 か国中)から 2024 年には 118 位(146 か国中)へと大きく順位を下げ、女性の就業率が上がっても平等の質が伴っていない実態が浮き彫りとなっています。今の日本社会の中で、依然として大きい男女の賃金格差、管理職に占める女性割合の低迷、そして非正規雇用に女性が集中している構造があります。

特に深刻なのは、女性の非正規雇用の多さです。総務省「労働力調査」(2024 年)によれば、非正規従業員の 67.9%が女性であり、働く女性の 52.7%が非正規雇用という現状にあります。非正規という立場は、賃金・昇給・賞与・退職金・年金・両立支援制度などあらゆる面で不利な状況に置かれ、それが女性の賃金格差や管理職比率の低さを構造的に生み出しています。また、長時間労働を前提とする働き方や、妊娠・出産期の不利益取扱い、家庭責任が女性に偏り続けている現実が、女性のキャリア形成を妨げていることも否めません。

このような状況を変えるために、私たちは政府に対し、同一価値労働同一賃金の実効性ある徹底、政治・行政・企業におけるクオータ制度の導入、そして非正規から正規へ公正に移行できる仕組みの整備を強く求めます。あわせて、育児や介護との両立支援をはじめとする制度の改善、就業を妨げる社会制度の見直し、ハラスメントの根絶など、幅広い政策転換が必要であることを訴えます。

また、「雇用」における「女性の不均等待遇」だけではなく、「夫が働き、妻は家事・育児」という日本の古い分業モデル、それを支える長時間労働と女性への家事・育児分担の偏りなど、社会全体の対応の遅れがこの問題の背景にあります。均等法だけでなく、そうした古い分業モデルや慣行を転換させるための社会全体の取り組みが必要です。

均等法施行から 40 年、性別にかかわらず、すべての人が能力を発揮し、安心して働き続けられる社会の実現のために、私たちはこれからも声をあげ、行動し続けていきます。