

トピックス2

女性が輝く社会とは

ジャーナリスト・和光大学教授
竹信 三恵子

「女性が輝く社会」が、にわかに脚光を浴びている。アベノミクスの「成長戦略」の柱として打ち出され、企業への3年間の育児休業制度の要請や、女性官僚の登用などが、ニュースとしてしきりに流されているからだ。女性が輝く社会とは、いったいどのような社会なのか。なぜいま、「女性が輝く」ことが、政策課題として取り上げられるのか。

低い日本の女性の意思決定参加度

実は日本は、国際的にみると、女性の意思決定への参加度がさわめて低い国だ。

世界の有識者が集まるダボス会議を主催する民間団体「世界経済フォーラム」が2006年に始めた「男女格差指数（GGI）」は、国会議員の女性比率、企業の女性管理職比率、男女の賃金格差などを指標にとって、社会での活躍度の男女格差度を順位づけたものだ。ここでは、日本は、2013年で136カ国中105位。世界の最低レベルだ。しかも、調査開始時からその順位は低落傾向を続けている。

一方、寿命など健康で文化的な生活度を示す国連の「人間開発指数（HDI）」では、日本は2009年に182カ国中10位、2012年も187カ国中10位と高い順位につけている。一言でいえば、日本は経済成長の果実を、女性の社会参加の促進に回さないできた国といえるだろう。

もちろん、日本でも、女性管理職比率は漸増を続け、男女の賃金格差でも、一昨年、正社員女性が正社員男性の70%を超える改善ぶりを占めている。女性議員比率も、2009年の民主党への政権交代が起きた選挙では、11%と戦後初の二けた台を記録した。ある大手家電メーカーの役員が、女性の活躍度の順位をつきつけられて絶句し、「うちの会社でも女性は以前よりずっと活躍させている。国際社会に特使を送って、日本の真の姿を説明すべきだ」と言うのを聞いたことがある。こうした感想を持つ人々は、国内では少なくないのではなかろうか。こうし

た声に対する答えは、「他の国の女性の活用度の変化はもっと速い」に尽きる。

国際労働機関（ILO）によると、女性管理職比率の世界平均は3割だ。ところが、「平成25年版男女共同参画白書」によると、日本では、直近の2012年で、末端管理職の係長級でも14%にとどまり、課長級や部長級は1割以下。国際平均との差の大きさが見えてくる。男女の賃金格差も、主要先進国では最大級だ。しかも、これは正社員の男女比較だ。働く女性の57%（2012年総務省就業構造基本調査）はパートや派遣などの非正社員が占め、これらの賃金は、パートの場合で男性正社員の半分ほどだ。国会議員の女性比率となると、2012年12月の衆院選挙で8%と、また一ケタに戻った。一方、列国議会同盟（UPI）の調査では、2013年、国会議員の女性比率の世界平均は20%を初めて超えた。

1970年代には、先進各国の多くは日本とさほど変わらない統計数字を示していた。だが、1976年からの「国連婦人の10年」で女性の地位向上が社会開発のカギと言われるようになり、女性運動の隆盛の中、各国では女性が活躍できる条件が整備されていった。

まず、女性管理職の登用では、「ポジティブ・アクション（積極的差別是正策）」として、女性の登用を意識的に進める策が進められた。女性の参加度の低い部門でなぜ女性が活躍できないのかを調べ、女性を阻んでいる要因を取り除こうとする策だ。

たとえば、1995年に来日したドイツのフォルクスワーゲン女性活用課長へのインタビューでは、同社はすでに女性の登用を重点目標とし、大学を回って理科系の女性をリクルートする取り組みを行っていた。人口の半分を占める女性の発言権を生かすことで企業活動を刷新するため、女性社員が目標にできる女性管理職のモデル作りを急いでいたのである。

男女の賃金格差についても、同じ仕事をしている場合は同等の賃金を保障する「同一労働同一賃金」の整備が、労働の主要課題として取り組まれてきた。ILOの基準では、職務は、スキル、責任、負担度、労働環境の4点から評点をつけ、総合点を比較する職務評価法が標準とすることで、性別や雇用形態への偏見をただす仕組みだ。日本の場合、2011年の厚労省調査では、正社員と同じ職務の有期雇用社員の6割が年収200万円以下、職務が正社員より高度の場合でさえ4割が200万円以下だった。同一労働

同一賃金の仕組みの不備が見て取れる。

欧米では、職務は異なってもその重さが同等なら同等の賃金を求める「同一価値労働同一賃金」の仕組みも女性運動の主要課題としてきた。給食調理員とゴミ収集員のように、女性の大半を占める仕事と、男性が大半を占める仕事では、ILO基準の職務評価で価値がほぼ同等でも女性の多い仕事の方が圧倒的に賃金が安い例が見られるからだ。

最後に、女性議員比率だが、海外では、すでに世界の100カ国近くで、議席の一定割合を女性に割り当てるクオータ（割り当て）制が導入されている。選挙では、「議員は男性が当たり前」という思い込みが横行しやすい。資金力のある男性の方が、出馬も選挙運動もしやすい。放置すれば男性が当選しがちな事態を変え、男女の実質的平等を実現することを目的に始まったのがクオータ制だ。

男女の不合理な格差を縮めるために、積極的な措置を取ってきたことが、女性の社会参加度を飛躍的に押し上げてきたのである。

背景に経済のグローバル化

このような世界の変化の背景にあったのは、オイルショックと経済のグローバル化だった。

1970年代の2度のオイルショックによる不況と、グローバル化で、先進各国から賃金の安い途上国へと製造業が流出していった。男性世帯主が一家を養う世帯賃金を受け取る仕事として定着していた製造業が減少し、先進各国では失業率が上昇した。代わって比重が増えて行ったのがサービス産業だ。こうした産業構造の転換の中で、男性世帯主に依存できなくなった女性たちが労働市場に参加していく。

フルタイム労働者と同等の待遇をパートに保障したことで知られるオランダの「パートの均等待遇」も、そんな中で生まれた。

オランダは、「男は仕事、女は家庭」の社会が長く続き、1980年代まで専業主婦の社会と言われてきた。ところが、オイルショック後の不況と、製造業の海外移転で男性の失業が急上昇した。その結果、働きたい女性が増え、サービス産業では女性の需要も強かった。ところが、専業主婦が多い国だったため保育所が少なく、子どもを預けられず、短時間しか働けない。こうしたパート労働者に公正と働きがいを守るため導入されたのが、1996年の労働時間が短いことをもって不利な条件を押しつけるこ

とを禁止する法律だった。さらに2000年には、働き手が働きたい労働時間を選ぶ権利を保障する「労働時間調整法」が導入された。これによって、企業にとって安くて便利なばかりのパートではなく、働き手にとってプラスになるパート労働の仕組みができた。

スウェーデンも同様に、1950年代までは「男は仕事、女は家庭」の社会だった。1960年代の好景気の際、人手不足を女性労働で補うことが必要になった。女性たちは「育児や介護などの家事労働を支える公的な保障を」と求めて女性議員を国会に送り込んでいった。これによって、税を福祉に回して保育と介護を公的施設が引き受ける政策へと切り替えていった。しかも、こうした施設に雇用された女性たちが、賃金を受け取るようになったことで納税者が増え、福祉の財源を支える役割も果たした。

フランスでも、2000年に、家事労働時間を織り込んだ週35時間労働を基準とする労働時間短縮策が導入された。また、社会的規制が弱いといわれる米国や英国でも、1980年代に広がった男性の大リストラをへて男女両方が働く社会への転換に迫られ、1990年代、仕事と家庭を両立させるための「ワークライフバランス政策」が広がった。

米国の場合は、女性も働きやすい職場づくりへ向け、職場の会議の時間を終業間に設定しないことや、長時間労働を社員の評価のポイントにしないよう管理職研修を行うなどが企業主導で行われた。

英国では、公務職場を中心に、ジョブ・スプリッティング（職務分割）の制度が整備され、希望すれば、1日8時間労働、週40時間労働を夫婦間や友人間で分け合って子育ての時間を確保することができる政策が進んだ。

「家事労働ハラスメント」

日本でこうした取り組みが遅れたのは、「男は仕事、女は家庭」の方式で、育児や介護にかかる社会保障費を抑え込み、税を低く抑えることによる経済発展の形への成功イメージが強すぎたことが大きい。

賃金の抑制と高技術を武器に、1980年代の日本は輸出を強め、欧米の製造業に打撃を与えて産業構造の転換を促す側に回った。こうした企業の成功が、米国の研究者から「ジャパン・アズ・ナンバーワン」として称賛され、自国の足元でも産業構造の転換が静かに進んでいることに気づけなかったのである。

1985年に制定された男女雇用機会均等法は、募集・採用・配置・昇進差別の禁止などによって、女性の職域を大きく広げることに貢献した。だが、経済界などの要求によって、引き換えに残業や休日出勤などを禁止した労働基準法の女性保護規定を撤廃した。このことは、「男は仕事、女は家庭」の仕組みの中で極端に長時間労働となっていた男性の働き方の中に、家事・育児・介護を抱える女性たちを投げ込むことを意味した。

労働時間の長さに加え、従来の家族福祉重視の路線は変えず、保育や介護などへ公的支援サービスの不足は放置された。そのため、外で働く女性は出産を先延ばしにしたり、パート労働や派遣労働に切り替えたりすることで対応せざるを得なかった。

しかも、これらの非正規労働は、夫が稼いでくれる女性の家計補助の働き方とされ、経済的自立が難しい低賃金や短期契約の不安定雇用にとどめられた。

一方、正社員女性も、職場の長時間労働体質の中で昇進や昇格を阻まれ、また、会社の側も、女性に家庭での無償労働を期待する体質から抜けられないまま、女性の昇格・昇進に熱心ではなかった。

これらが、男女の大きな経済格差を生み、男性は独力で家族を経済的に支えるため、さらに長時間労働を強いられることになった。女性の残業規制が外され、男女共通の長時間労働となった職場で、過労死が多発していったのは、こうした背景からだった。

欧州では、雇用平等を進めるために、男女共通の労働時間規制を敷き、さらに、育児への社会的支援の強化や、先に述べたようなポジティブ・アクションなど女性の経済力を上げる方策を練って行った。だが、日本は、こうした仕組みづくりを置き去りにしたまま「男性並みの活躍」を女性に求めた。その結果が、女性の社会参加度が低く、同時に少子化が進む社会だった。

このように、女性が抱えている育児・介護などの家庭内の家事的労働を無視・軽視して政策に織り込むことをしないやり方を、筆者は「家事労働ハラズメント（家事労働への嫌がらせ）」と名付けている。女性が真に輝くためには、女性が担ってきたこれらの活動を直視し、彼女たちが外でも活動できるよう、家事労働の再配分を行う政策が必要だ。すなわち、①女性たちが家庭内で抱えている家事労働を公的サービスが支え、②これらの公的分野に極端に負担がかかりすぎないように企業に労働時間の抑制を促す労

働規制が強化され、③その結果生まれた労働時間の短縮によって男性たちの家事労働の分担を増やす、という家事労働の分散政策だ。

また、均等待遇によって女性の経済力を引き上げることで、男性の労働時間短縮を支える措置も大切な。

こうした視点から「アベノミクス」の女性政策を点検して見よう。安倍晋三首相が政権発足後打ち出した「生命（いのち）と女性の手帳」は、女性が出産適齢期を過ぎると妊娠しにくくなるという医学的知見を手帳によって女性に広め、注意を呼びかけるというものだ。ここにあるのは、子どもが増えない責任が女性の知識不足にあるとする視点だ。出産を難しくさせている働き方の過酷化や、貧困の進行への問題意識は見えない。続く「3年間自宅子どもを抱っこし放題」を掲げた3年育休にも、外で働き続けたい、または働かねばならない女性たちや、3年間も妻の賃金なしで家計を支えられない立場の男性労働者の姿は視野に入っていない。

また、待機児の解消策も、保育園の基準引き下げなど、保育条件の引き下げによる数の増加が中心だ。こうして保育所の数が増やされると、これに見合う保育士の不足が次の壁として立ち現われ始めた。責任やスキルの重さに比べて賃金が低いことに加え、非正規保育士の増加による意思疎通の悪化などによる負担の増加も高まって、保育士の資格を持つ女性たちが二の足を踏んでいるからだ。にもかかわらず、政府の規制改革会議では、またしても保育士試験の簡易化による数の増加が前面に押し出され、処遇の向上へ向けた具体策はまだ見えて来ない。

女性が一手に担ってきた家事や保育、介護の軽視を転換し、家事的労働を社会や企業、そして男性がしっかりと保障し、分け持つことで、女性が外でも安心して活躍できる仕組みへと転換を図ること。こうした中でこそ、女性が「輝く」ことは可能になる。

参考文献

竹信三恵子「女性を活用する国、しない国」岩波ブックレット 2010

同上「家事労働ハラズメント～生きづらさの根にあるもの」

岩波新書 2013

内閣府「平成 25 年版男女共同参画白書」