

ジェンダー平等は日本社会再生の鍵

ジェンダー平等にさからう力

三年前の『女性白書二〇〇八』に、私は「男女の平等に

抵抗する社会的要因」として、大きく二つのことを書きました。一つは「大企業・財界による広い意味での労務管理の政策——職場の中の労働者だけでなくその家族をふくむ労働者家庭の管理」で、もう一つは「改憲の動きのなかで再びクロージアアップされた大日本帝国時代の日本を賛美する力」です。この基本的な事情については、二〇一一年の今日も大きな変化はないようです。

まずは、日本の歴史の中で女性がもつとも無権利な状態におかれたといわれる大日本帝国の時代を賛美する力ですが、これは国民の反撃と国際社会の批判を受けた安倍政権の崩壊後や後景に退きました。

しかし、「日本会議」の女性部会である「日本女性の会」は、二〇一〇年にも「夫婦別姓になれば社会は混乱する」という主張を繰り返し、さらに大日本帝国賛美の御本家である「日

本会議」は、夫婦別姓に反対する意見を、政府、国民新党、自民党に届けることを呼びかけました。

二〇一〇年一二月には「第三次男女共同参画基本計画」(二〇一〇一五年)が閣議決定されましたが、それは七月の男女共同参画会議答申で「必要」とされていた夫婦別姓を「引き続き検討」とするというレベルに後退させるものとなりました。もともと自民党議員には「日本会議」のメンバーが多いのですが、ここには、右のような動きが大きな影響力をもつたとみていいでしょう。

また文科省は、二〇一二年度から使用しうる中学校教科書として「新しい歴史教科書をつくる会」が主導した自由社版と、同会から分裂した「日本教育再生機構」が主導した育鵬社版を、歴史と公民で検定に合格させました。帝国書院版や東京書籍版が積極的な平等の実現を語るのに対して、二つの公民教科書は、憲法が保障するのは機会の平等であり結果の平等ではない、「男女はたがいに違いを認めて」生活すべき

（自由社）、「行きすぎた平等意識」は社会を混乱させる、「男女の性差を認めた上で、それぞれの役割を尊重しようとする態度も大切」（育鵬社）などと述べています。このような教科書の採択をすすめる「愛国女性のつどい花時計」などの取り組みもあります。

もう一つの大企業・財界による雇用については、「男は仕事と残業」「女は家庭とパート」という性別役割分業の強制に加えて、一九九〇年代以降には非正規雇用の拡大による総額人件費削減という動きが重ね合わされています。その結果、はたらく女性の半数以上（一〇年で五三・八％）が低賃金で身分の不安定な非正規雇用に追い込まれています。

男性にも非正規雇用は増えていますが、男女の割合を見るとおよそ七割を女性が占めているというのが現状です（一〇年女性六九・三％）。そのため、パートを含む男女の賃金格差は依然として大きく、男性を一〇〇とした時、女性はおよそ半分の五一・三（二〇〇九年）にとどまっています。シングルマザーの極端な貧困に象徴される「女性の貧困」は、こうした賃金格差の結果ですし、生活を男性パートナーに頼らねばならない女性の家庭での弱い立場（時には家庭内暴力にも耐えねばならない）や、職場で女性をセクハラやパワハラの対象とさせる可能性も、そこから広く生み出されています。

世界の常識にはずれた日本の雇用
日本の雇用や労働の実態は、ヨーロッパ諸国に比

べるとずいぶん劣ったものになっています。格差をつくる中心は、事態を改善しようとする政治の姿勢の違いです。「社会的公正」と経済成長の両立をめざす「社会的市場経済」をかかげるEU諸国（二七カ国）は、たとえば次のような「EU指令」にもとづく雇用環境の整備をすすめています（EU指令は、各国から選出された議員によって構成された欧州議会が決定するもので、これを受けた各国政府は一定期間内に必ず対応する立法措置をとらねばなりません）。

①EU「労働時間指令」（九三年）——週労働時間は四八時間を上限とする、有給休暇は最低四週間とするなど。

残業をふくむこの労働時間の上限は、フランスやドイツではすでに週三五時間前後となっています。日本の労働基準法は、労使の「合意」さえあればいくらかでも残業が可能になるとするもので（第三六条）、労働時間の上限規制にはなっていません。実際、日本の労働時間は世界最長で、それは結婚や出産を機会に女性を職場から遠ざける大きな条件となっています。

男性が早く家にもどれるようにすることも含めて、男女共通の労働時間短縮は、女性が正規雇用でしっかりはたらくけるようにするために、どうしても必要な課題となっています。

② EU「パート指令」(九七年)——パートタイマーとフルタイマーは、同じ仕事をすれば同じ賃金が当たり前である。

いわゆる「同一労働・同一賃金」の原則を実施することです。これはすでに加盟各国で実施されており、ドイツやフランスでは社会保険への加入についてもまったく同等の扱いがされています。また雇用期間についても、パートタイマーとフルタイマーは同じように「期間の定めのない雇用契約」とされています。

日本のパートタイマーは圧倒的に女性が多いですが(〇九年女性九六一万人、男性四七〇万人)、賃金が極端に低く、一日に二つの仕事をかけもちするダブルワークや、ひどい場合には三つをかけもちするトリプルワークも行われ、さらにいつまでの雇用なのかも曖昧だという不安定さです。

これについてILO(国際労働機関、世界各国の労働条件の改善につとめる国連の中の専門機関)は、一九九四年に「パート労働条約」を採択し、労働時間が短いことを「差別」の理由にしてはならないとしましたが、日本はこれが採択された総会で反対・修正意見を繰り返し、それが受け入れられなかったために、条約に加わる批准の手続きをとりませんでした。

③ EU「有期労働指令」(九九九年)——臨時的・一時的で

ない日常的な業務を遂行する労働者は、正規雇用を原則とする。労働者を有期雇用という理由で差別してはならない。

これも各国が国内法をつくってすでに実施していることです。ILOは八二年に、そもそも雇用というのは常用雇用(一時的・臨時的でない)が当然だとする条約第一五八号を採択していますが、日本はこれも批准していません。

④ EU「派遣労働指令」(〇八年)——派遣労働者も賃金・休暇・労働時間などについて正規労働者と同じ権利をもっている。

これは指令が出されて間がなく、まだ全体としては実施の途上ですが、それでも例えばドイツでは、この指令をきっかけに〇九年に派遣労働者の賃上げが実施されています。

すでに見たように日本の派遣労働者は七割が女性となっていますが、実態は正規雇用者のかわりに、ヨーロッパであれば「正規(常用)雇用」があたりまえの日常業務を遂行し、それにもかかわらず賃金は正規雇用のおよそ半分に押さえ込まれ、さらに雇用が繰り返されても正規雇用にはなれないという最悪のものとなっています。

これまでにILOが採択してきた条約は一八八を数えます(二〇一〇年六月現在)。しかし、日本が加わっているものは四八しかなく(批准率二五・五%)、特に労働時間や休暇に関する一八の条約は一つも批准していません。フランス一二

三、イタリヤー一、イギリス八六、ドイツ八二という各国の批准状況と比べてみれば、日本の立ち遅れは異常といっているほどです。

一九九九年にILO事務総長のファン・ソマビア氏は、二一世紀のILOの中心的な目標は「ディーセントワーク」だと述べました。ディーセント (Decent) というのは「満足できる／受け入れられる／良い品質の」といった意味で、ILOは必要な雇用が保障されるだけでなく、労働の中身を世界のどこでも「人間らしい」ものに改善していこうとしています。二〇〇六年からは国連の「ミレニアム開発目標」にも「女性と若者を含むすべての人々の、完全で生産的な就業とディーセントワークを達成する」と加えられました。

EUやILOと日本の取り組みには、なぜこうも大きな格差があるのでしょうか。その理由の中心は、よりよい社会をめざす主権者としての国民の力量の相違です。相違は、民主主義や基本的人権の実現をめざす歴史的なたたかひの中でつくられました。こういつてしまうと身も蓋もないかも知れませんが、近代民主主義の実現を求めるブルジョア革命を、長いたたかひの末に自力で一九世紀に達成していった国々と、敗戦と占領の外圧のもとで二〇世紀半ばになってようやく人権と民主主義を手にした日本では、社会と個人の政治的成熟度に大きな違いがあるのです。そのことをしっかり自覚した上

で、ヨーロッパの取り組みに学び、日本社会も成熟の度合いを深めていかねばなりません。

「ウーマノミクス」とその課題

しかし、そうした歴史の到達点は、今後の日本の遅れを自動的に運命づけるわけではありません。社会の発展には、様々なきっかけのもとで、様々な要因が前向きにはたらくものだからです。その点で、いま注目されるのは「女性の活躍」と「経済の発展」の関係です。女性に活躍してもらえば経営がうまくいかないという自覚が、日本の企業にも広がりはじめているということです。

女性キャスターが各界の著名人や専門家を招いて話しあうNHKの番組「クローズアップ現代」は、二〇一〇年一月に『ウーマノミクス』が世界を変える』を、通常(二六分)の三倍近い時間(七三分)をかけて放映しました。「ウーマノミクス」というのは「ウーマン(女性)」と「エコノミクス(経済)」を結びつけたもので、女性が経済の中心により深く進出し、その力が大きく発揮されれば企業の利益が上がり、経済が発展するといった考え方は、

そうした考え方の背後には、実際の経済と企業経営の変化がありました。たとえば、Aビールは「妊娠中や授乳期にもビールが飲みたい」という女性の潜在的なニーズにこたえて、ノンアルコールビール市場を三〇〇億円以上も開拓しま

した。このニーズに着目したのは女性の商品開発担当者で、経営者からは「女性を活用するのではない、女性に活躍してもらわねばならないのだ」「欠くことのできない戦力」という声が聞かれました。

B自動車は、女性の消費力に注目しています。新車のオーナーの四割は女性で、いまや三〇歳未満男女の可処分所得は女性の方が高くなっています。さらに男性が自分の好みだけでクルマを選ぶのは、全体のわずか二割にすぎなくなっており、こういう状況に対処するには、女性スタッフを中心として、女性に好まれるクルマづくりをすすめねばならない。そうしてつくられたクルマは、結果的に男性ドライバーにも好評だとのことでした。他にも、いくつかの事例が紹介されました。

このように女性の視線やニーズによりそう製品が、企業の経営成績を大きく左右し、その開発が何より女性たちの手になるものとなれば、女性の労働条件に対する企業の姿勢にも変化が生まれてきます。女性の能力を積極的に開発し、結婚・出産後もその能力が失われることのない労働条件や雇用制度をどうつくるかということが大きな課題になってくるというのです。

番組は「仕事重視」か「家庭重視」かを毎年選択し、それによって年ごとに労働時間を大きく調整することができるI

T企業や、残業を減らし、特に金曜日は毎週四時退社としている製薬企業、いったん退職した女性に正規雇用での復職を可能とし、パートの女性に正規雇用との同一労働・同一賃金を適用する金融機関などを紹介していました。

また、企業経営における女性リーダーの育成については、上場企業の取締役の四〇%を女性とする法律を定めたノルウェイの大胆な経験を取り上げ、関連して女性の執行役員を増やした日本の証券会社を紹介していました。

見終わって、日本にもいろいろな試みがあるものだと感心させられました。しかし、番組自身が重視していたように、女性の政治参加や経済力を重視する「世界男女格差指数」(世界経済フォーラム、二〇一〇年版)で見れば、日本の「男女平等度」は一三カ国中九四位にすぎません。また、日本におけるいわゆる「M字型雇用」の底上げは、もっぱら未婚女性の増加と非正規雇用の拡大によるもので、社会そのものが女性にとってはたらくやすい方向に変わった結果ではありません。

日本企業による「ウーマノミクス」の実践は、こういう日本社会の現状を、はたして転換していく力となるのでしょうか。ものごとはそう単純ではありません。人件費削減による経営業績の改善を原動力としたままでの「女性の活用」は、はたらく女性全体の労働条件の改善に自動的につながるもの

ではないからです。

もしそれが「有能な女性の抜擢」にとどまれば、一部の女性に昇進への新しい道を開くかわりに、多くの女性を業績主義による競争にますます深く巻き込むものとなりかねません。関連して、番組は様々な企業の試みにより賃金がどうなるかについては、ほとんど何もふれていませんでした。ノー残業デーや「家庭重視」の選択で受け取る賃金はどうなるのか、正規雇用との同一賃金をすすめる中で「同一」の水準はどのようなものになっているのか、そのあたりは何もわかりませんでした。

女性の活躍と社会全体の利益をつなげる

「ウーマノミクス」を、ジェンダー平等の推進に結ぶには、すべての女性の労働条件の改善をすすめることが必要で、それを企業経営者等に受け入れさせる世論の力が必要です。その点で、これまでつばら「男の領域」として議論されてきた「経済」（例えば「プロジェクトX」）に、「ウーマノミクス」が、女性のはたらく環境の改善を論ずる道を開いた事実は重視されてよいことです。

番組の中で、ある社会保障研究者は、女性の労働力率が高い国ほどGDPの伸びや子どもの出生率が高くなっている事実を紹介し、その理由として、女性が本来もっている能力が無駄なく生かされている、女性が賃金をえることで内需が拡

大している、女性がはたらくことで仕事と家庭の両立を支えるサービス産業が発達し、また社会保障の拡充がはかられている、などの点をあげていました。また「経済への女性の進出は男性の立場をおびやかすものにならないか」という視聴者からの質問に、経済が成長すれば雇用が拡大するので、今ある限られた椅子の取り合いにはならないと答えています。いずれも大切な指摘だったと思います。

ジェンダー平等をすすめるために、女性の権利を語ることは欠かせませんが、同時に、社会を大きく動かす広い合意をつくる上で、このように女性の地位の改善が社会全体の利益につながるという議論は重要です。女性がいきいきとほたらくことのできる社会は、企業や経済を活性化させ、男性の雇用や労働条件を改善し、税収増をつうじてお年寄りや子どもたちの福祉にも新たなメリットを生み出していく。そういう議論の組み立てが「経済と女性」の関係をめぐる話題として、社会に注目されやすくなっているからです。

こうした議論にもとづく「新しい日本社会」のイメージを広げることは、「震災復興」を口実にいつそうの規制緩和を求め、雇用や労働をさらに劣悪なものにしようとしている財界や大企業の動きへの強い歯止めにもなっていくでしょう。

(石川 康宏)