

論文

# 「女性の活躍推進」で職場の男女共同参画は実現するのか

Does ‘Support the Success of Women in the Workplace’ Achieve Gender Equality?

森田 美佐（高知大学教育学部）

MORITA Misa

*Faculty of Education, Kochi University*

## ABSTRACT

This study aims to clarify the problems associated with the ‘Support the Success of Women in the Workplace’ policy when it is used to achieve gender equality between men and women. This study used data concerning men and women’s work-life balance.

The study’s conclusions are as follows:

- (1) It is difficult to state that women’s working conditions have improved. More than half of them are engaged in non-regular employment; therefore, they do not enjoy financial independence and career building opportunities. In addition, women’s financial poverty affects their children’s welfare.
- (2) The ‘Support the Success of Women in the Workplace’ policy aims to increase the number of working women and the percentage of women with managerial positions. According to the policy, society as a whole will be led to a financial abundance by women’s participation in the workplace. However, it is important to note that the policy does not refer to the improvement of women’s non-regular employment. Moreover, the policy does not clear how to reduce the number of hours of overtime, although it recognizes the notorious Japanese culture of long working hours that result in low productivity.
- (3) For women to achieve genuine success in the workplace, it is necessary for them to gain financial independence. Furthermore, women’s ‘success’ in the workplace should indicate that they attempt to create workplaces where their happiness with regard to their work and personal or family lives is guaranteed.

## 1：はじめに

本研究の目的は、男女労働者の実質的な男女平等の実現のために、政府の「女性の活躍推進」に必要な課題を、女性の仕事と家庭生活の現状や、男女雇用機会均等法（以下、均等法）以降の女性と仕事をめぐる政策から明らかにすることである。

均等法が制定(1985年)・施行(1986年)されてから30年が経過したが、働く女性を取り巻く状況は改善したのだろうか。二度の改正を伴った均等法は、性別を理由とする差別を禁止（雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止、間接差別の禁止、女性労働者に係る措置に関する特例）している(厚生労働省, 2015)<sup>i</sup>。また1992年には育児休業法(1995年に育児・介護休業法に改正)も導入され、男女ともに子育てしながら働き続けられる法律もつくられた(厚生労働省, 2009)<sup>ii</sup>。1999年に制定された男女共同参画社会基本法は、男女が雇用を含む様々な領域で、個性と能力を発揮できる社会づくりを目指した。2000年に入ると、男性の働き方の見直しの検討や、次世代育成支援推進法等、男女のワーク・ライフ・バランスに向けた推進策も打ち出された。

このような中で、現在、政府は、女性の活躍推進策を掲げているが、この政策で女性が働きやすい社会は実現するのだろうか。本研究では、この施策がどのような問題を抱えており、それをどうすることが必要であるのかを、働く女性の仕事と家庭生活の現状を見つめた上で考えたい。

## 2：日本の女性は働きやすくなったのか

### —均等法以降の仕事と家庭生活—

#### (1)非正規雇用と経済的貧困

均等法以降の30年間において、働く女性を取り巻く変化としてまず懸念すべきことは、非正規雇用で働く女性の増加と男女の賃金格差である。現在、女性の就業者の約9割が雇用されて働いているが、女性雇用者に占める正規の職員・従業員の割合は、1985年(昭和60年)では67.9%であったものの、2014年(平成26年)では43.3%にまで低下した。また男性一般労働者を100とした場合の女性一般労働者の給与水準は、72.2%である。男性正社員・正職員を100とした場合の女性正社員・正職員の給与水準も74.8に過ぎない。(内閣府, 2015)<sup>iii</sup>。

女性の非正規雇用の増加は、女性の長期的な職能形成や雇用の見通しを困難にし、働く女性の個人単位としての経済的自立を困難にしていると言えよう。

#### (2)垂直的性別職域分離

働く女性は増加したものの、組織の中枢で働く女性は、国際的に見ても少ない。確かに均等法以降、大卒を中心に、男性と同じ条件で働く女性正規雇用者(総合職等)も現れたが、管理的職業従事者に占める女性の割合は、先進国の20~40%に対して日本は10%程度である。日本では就業者に占める女性の割合は43%であり、この数字だけを見れば、45~50%未満である北欧や欧州、米国と比べると大きな違いはない。しかしながら、日本の管理的職業従事者に占める女性の割合は11.3%である(アメリカは43.7%、フラン

ス39.4%、スウェーデン35.5%)(内閣府, 2015)<sup>iv</sup>。

#### (3)出産における就業の中断

子どもをもって働く女性が増えても、出産の前後で仕事を辞める女性は減っていない。確かに女性の労働力率はM字カーブを描いているが、近年、その底は上がり、かつ、くぼみは右側に移動している。また、育児休業を利用して働き続ける女性の割合は、全体で見れば上昇しているが、結果として第1子出産の前後で仕事を辞めなかった女性の割合は、この30年間の間で大きな変化はなく、約6割は出産を機に離職している(内閣府, 2015)<sup>v</sup>。育児休業法が制定されて20年以上が経過しているが、「仕事か出産か」(結果として出産)を選ぶ女性の選択は大きくは変化していない。

#### (4)ワーク・ライフ・アンバランス

女性が家庭の外で働くことになっても、家庭の中の労働(家事・育児・介護等)の分担の殆どを女性が担っているという状況は変わっていない。そして女性は、仕事と家庭生活のバランスを保ちたいと願っているものの、現実として家庭生活中心の生活を送っている人が多いという現状がうかがえる。

確かに夫の家事・育児の時間はこの30年間で増加している。例えば、夫婦と子どもの世帯における、共働き世帯の夫の家事時間は、昭和61年の6分から平成23年では12分に増加した。育児時間は、昭和61年では3分であったが、平成23年では12分になった。一方、共働き世帯の妻では、家事時間(昭和61年の3時間36分から平成23年では3時間27分に減少したが、育児時間(昭和61年の19分から平成23年では45分に増加した(総務省, 2011)<sup>vi</sup>。この調査からは、共働き世帯において、夫の家庭責任への参画は進んでいないことと、働く女性の家事時間は減少傾向にあるものの、育児時間が増加したことが分かる。

## 3：政府の「女性活躍推進」

### (1)日本再興戦略

政府は、2013年に「日本再興戦略」を閣議決定した。政府は、「日本はいずれ世界の国々が直面することとなる少子高齢化、資源・エネルギー問題などに真っ先に取り組まざるを得ない『課題先進国』の立場に置かれている」とした上で、この問題を世界に先駆けて克服することで、(日本は)新たな成長分野で一躍世界のトップに躍り出る可能性がある、としている。

そのため、政府が行うことは、「今一度、攻めの経済政策を実行し、困難な課題に挑戦する気持ちを奮い立たせ(チャレンジ)、国の内外を問わず(オープン)、新たな成長分野を切り開いていく(イノベーション)ことで、激んでいたヒト・モノ・カネを一気に動かしていく(アクション)」だとしている。そして政府は、この政策で企業の収益性が高まるだけでなく、国民も豊かな生活を手にいれられると考えている。政府は、「止まっていた経済が再び動き出す中で、新陳代謝を促し、成長分野への投資や人材の移動を加速することができれば、企業の収益も改善し、それが従業員の給与アップ、雇用の増大という形で国民に還元されることとなる」と主張する(首相官邸, 2013)<sup>vii</sup>。

## ②日本再興戦略と女性の活躍

「日本再興戦略」の成長戦略の柱の1つに、「女性の活躍推進」が位置づけられている。

なぜ女性の活躍が、日本の経済成長につながるのだろうか。その最も大きな理由の一つは、政府が、人口減少社会の中で経済的成長を果たす最も有効な方法として、労働市場に参入していない女性の就労を掲げたことにある。

政府は「女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す」とした上で、「特に、これまで活かしきれていなかった我が国最大の潜在力である『女性の力』を最大限発揮できるようにすることは、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念される中で、新たな成長分野を支えていく人材を確保していくためにも不可欠」と述べる。

つまり政府は、従来の社会の枠組みを変えることで多くの女性が労働市場に参入すれば、経済は活性化し、少子・高齢化の抑制にもつながる、という見解を示している(首相官邸, 2013)<sup>ix</sup>。

具体的に見ていくと、「女性の活躍推進」は、日本再興戦略における3つのアクションプランの1つ(日本産業振興プラン)の、「雇用制度改革・人材力の強化」の一施策として位置づけられている。ここで政府は、「出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすること」を成長戦略の中核に位置づけ、2020年の女性の就業率を、25才から44才で73%（2012年の水準から約5ポイント向上）にすると提言する。

具体策としては、①女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等、②女性のライフステージに対応した活躍支援、③男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備、④公務員における女性の採用・登用の拡大等の取組の促進、が盛り込まれた。

①は、企業への経済的優遇措置、好事例を顕彰する仕組みの拡充、役員や管理職への登用拡大への働きかけ、役員や管理職の登用状況の拡大および開示の促進、女性人材のデータベース化等が含まれる。②は、子育て中の労働者の柔軟な働き方に向けた整備、育児休業中や復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度の創設、次世代育成支援対策推進法の延長・強化、男性の家事・育児等への参画の促進、再就職や起業に向けた支援(母子家庭の母等への就業支援、社会人の学び直し支援)等である。③は長時間労働の抑制、ワーク・ライフ・バランスの更なる推進、ベビーシッターやハウスキーパーなどの経費負担の軽減、働き方の選択に関して中立的な税制・社会保障制度の検討、学童期に注目した子育て支援、そして④は、公務員から始める、という意味で、女性公務員の採用・登用の促進や、公務員の仕事と子育て等の両立支援等が含まれる。

## ③「日本再興戦略」改訂版 2014

### —女性の更なる活躍促進—

政府は、「日本再興戦略」改訂版 2014において、2013年の取り組みを評価しつつも、「女性の活躍推進」は2013年の「日本再興戦略」で残された課題であるとし、2014年度も引き続き取り組むと述べた。

政府が「日本再興戦略」2014で主に進める女性の活躍推進の柱は、「育児・家事支援環境の拡充」、「企業等における女性の登用を促進するための環境整備」「働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し」であった(首相官邸, 2014)<sup>ix</sup>。

「育児・家事支援環境の拡充」では、政府は『女性が輝く社会』を実現するには、安全で安心して子供を預けることができる環境の整備や家事に係る経費負担の軽減に向けた方策を検討していく必要がある」とした上で、「待機児童ゼロ」実現に向けた取り組みに加えて、①放課後子ども総合プラン、②保育士確保対策の着実な実施、③子育て支援員(仮称)の創設、④安価で安心な家事支援サービスの実現、⑤女性の活躍推進、家事支援ニーズへの対応のための外国人事業支援人材の活用、が掲げられた。なお①では具体的な数値が設定されており、政府は「2019年度末までに約30万人分の受け皿拡大、約1万か所以上を一体型の放課後児童クラブ・放課後子供教室へと移行する」としている。

「企業等における女性の登用を促進するための環境整備」では、政府は「女性にとって働きやすい職場環境を整備するとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加に向け総合的かつ集中的に取り組む」ことと、「潜在化している女性の能力を最大限発揮できるように支援を行う」ことを柱としている。具体的には、⑥女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築(2020年に指導的地位に占める女性の割合30%の実行)、⑦企業における女性登用の「見える化」及び両立支援のための働き方見直しの促進(企業に対する、役員、管理職への女性の登用状況や登用促進への取り組みの記載の要請、「朝型」の働き方の普及を含む、男女の仕事と家庭の両立支援等、柔軟な働き方の検討)、⑧国家公務員における女性職員採用・登用の拡大、⑨女性活躍応援プラン(仮称)等の実施(主に家事・育児・介護等での地域貢献、再就職や起業など女性の望む生き方・働き方の支援)、⑩キャリア教育の推進、女性研究者・女性技術者等の支援等(次世代の女性活躍に向けた教育・研究分野への支援)が盛り込まれた。

「働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し」では、政府は「女性の就労に対して抑制的な制度の見直しを図る」としている。この中で政府は、3号被保険者制度を、社会保障制度の持続可能性と制度が女性の生き方・働き方に対して中立的であることの視点から検討するとしている。また配偶者手当の見直しについても検討するとしている。

## ④「日本再興戦略」改訂 2015

### —個人の潜在力の徹底的な磨上げ—

「女性の活躍推進」は、「日本再興戦略」改訂 2015でも政府が継続して取り組む課題として挙げられている(首相官邸, 2015)<sup>x</sup>。

そこで政府は、「日本再興戦略」改訂 2015で、「女性の活躍推進」を、日本再興戦略の3つの柱の1つである、「未来投資による生産性革命」の中に位置づけている。「未来投資による生産性革命」では、必要なことの1つに「個人の潜在力の徹底的な磨上げ」が掲げられており、「女性の活躍推進」はこれの中で、少子化対策、労働の「質」の向上と並んで展開されている。



ここでの政府の最大の関心事は、まず人口減少にともなう労働力不足と、それに伴う経済の衰退である。政府は「出生率の向上が5年遅れるごとに、将来の定常人口が概ね300万人ずつ減少するとされており、一刻の猶予も許されない」とした上で、2015年度から5年間で「少子化対策集中取組期間」とし、国を挙げて人口減少の克服に努めるとしている。具体的には、子育て支援の充実、結婚支援、多子世帯支援、子育て世代包括支援センターの整備などを挙げている。

但し政府は、それらは長期的な観点からの施策であるとし、短期的には、「労働生産性の向上により稼ぐ力を高めていくことが必要」と主張する。そしてその目標に向けて必要なことは、「長時間労働の是正」と「働き方改革」だと指摘する。政府は、これによって労働の質は高まり、一人一人が潜在力を最大限に発揮できる結果、「稼ぐ力」が向上するとしている。

また政府は、「長時間労働の是正」と「働き方改革」に加えて、育児や介護等と仕事の両立支援を行うことで、働く女性が増加すると考える。政府は、このような施策は「(今まで)労働市場に参加できなかった女性の更なる社会進出の後押しにもつながり、質と量の両面から経済成長に大きな効果をもたらす」だけでなく、「少子化対策についてもその根幹とも言える効果が期待される」とする。

さらに政府は、女性が働くことで得られるメリットとして、ダイバーシティ(多様性)による経済の活性化を挙げている。政府は、「女性の活躍推進は、長年にわたり男性中心で動いてきた職場に従来にはない多様な価値観をもたらし、イノベーションの創出にもつながる」とし、「女性の活躍する場が広がることで、経済社会活動のあらゆる場に変革が起き、これまでにない形での経済成長の実現が可能となる」と述べている。

#### (5)女性活躍推進法

2015年には、女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)が成立した。この法律は、「自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」を目的としている。平成28年4月1日から、労働者301人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定等が新たに義務づけられることとなった(厚生労働省、2015)<sup>iv</sup>。

この法律によって、企業は、自社の女性の状況として、採用者に占める女性比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、管理職に占める女性比率を報告し(ステップ1)、女性の活躍推進に向けて行動計画を策定し、届け出ることが求められている(ステップ2)。またここではその取り組みの期間(いつまでにどのような行動計画を策定するのか)も求められている。そしてその成果を労働者に通知するとともに外部に公表することも要請されている。そしてその後、企業は女性活躍に関する情報を公表することが求められている(ステップ3)。政府によれば、このステップにより、企業は優秀な女性を獲得することができる。また、行動計画の策定と公表が優良な企業は、国から認定を受けられるため、企業には十分なメリットがあるとしている。

#### 4:「女性の活躍推進」に対する女性側の反応

このような政府の「女性の活躍推進」策に、全ての女性が前向きであるとは言い難い。

政府が女性の就業を促し、女性リーダーの登用を目指す一方で、現在でも半数弱の女性が、性別役割分業に賛成の意向を示している。内閣府が行った「女性の活躍に関する世論調査」では、「男は仕事、女は家庭」に賛成かどうかを聞いている。この質問は過去にも実施されており、年々、賛成の割合は減少傾向にあるものの、2014年度に実施されたこの調査では、賛成と答えた割合は44.6%である(男性46.5%、女性43.2%)。

詳しく見ると、女性では年代や仕事で差はあるものの、性別役割分業に賛成する者は一定数存在している。同調査では、20代の女性は、「男は仕事、女は家庭」に最も賛成する割合が低い50代の女性(36.7%)よりも、賛成の数値が高い(39.8%)。また職業との関係で見た場合、女性は雇用者の場合に、性別役割分業に賛成する割合が最も低い。それでもその数値は33.2%であった。また「男は仕事、女は家庭」に賛成する割合は、結婚経験のある人に多い(内閣府、2014)<sup>xii</sup>。

均等法や男女共同参画社会基本法などが施行されている中で、なぜ彼女たちは、性別役割分業に賛成するのだろうか。性別役割分業に賛成した人のみに聞いた同調査によれば、その理由は順に「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」(全体59.4%、女性59.1%、男性59.8%)、「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」(全体37.3%、女性42.5%、男性31.2%)、「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」(全体27.0%、女性30.6%、男性22.7%)であった。

ここで注目したい点は、女性が性別役割分業を選択する理由は、男性と必ずしも同じではないという点である。確かに、「母親が子育てをした方が子どもにとって良いから」という理由で性別役割分業に賛成する割合に、男女で大きな差は見られない。しかし「女性が仕事と家庭の両立を果たすことは難しいから」、あるいは「妻より夫が働く方が経済的に有利であるから」、といった、どちらかと言えば、労働市場や家庭生活との兼ね合いの中で、性別役割分業を選択した方が合理的であるからといった理由を挙げるのは女性の方である。確かに、上述した社会生活基本調査から言えば、女性が働くことによって、その世帯が片働きから共働きになっても、夫の家事時間は3分(共働きの夫:12分、妻が無業の夫:9分)しか増えないのである(総務省、2011)<sup>xiii</sup>。

もちろん、女性が仕事を辞めるのは家庭生活の要因だけではない。大沢真知子は、高学歴女性の離職は、家庭生活だけに問題があるのではなく、女性の仕事にやりがいがないことが問題だとし、実際に、出産後も継続して働いている女性の多くは、やりがいのある仕事にめぐり合っているという(大沢、2015)<sup>xiv</sup>。

これらのことを考えると、働く女性は、男性と異なる仕事を割り当てられ、結果として職場で仕事のやりがいを感じることができなかったり、男性よりも低賃金で働くことになったりした場合、性別



役割分業の選択が現実的だと考えているのではないだろうか。但し各種の調査結果を見る限り、女性は、その選択を100%前向きに受け入れているというわけではなさそうである。女性は、結婚して子どもが生まれると、家事・育児・介護等の家庭責任を一手に引き受けた上で、やりがいのない仕事や低賃金の仕事に就くくらいならば、性別役割分業をした方が「マシな選択」、あるいは子どもと一緒に居て子育てに専念することの方が、子どもや家族にとって「意味のある選択」だと考えてしまうのではないだろうか。

働く女性が経験している仕事や家庭生活の現実が変わらない限り、働く女性の全てが、政府の「女性の活躍推進」策を肯定することは難しいだろう。

## 5：従来の「女性の活用」の変遷

### (1)戦後から高度経済成長期

#### －「生計の担い手」から「結婚までの補助労働力」へ－

戦後、多くの女性は、必然的に、生計を立てるために働かざるをえなかった。つまり、戦後直後は、政府が「女性の活躍推進」などと政策を立てなくても、女性の労働力率は高く、また女性は、一家が食べていくためになくてはならない労働力であった。

しかし女性の労働力率は、高度経済成長期に入り、結果として1975年まで急激に低下した。その背景には、女性が主に従事していた農業等の第一次産業の衰退と、女性の働き方の変化(雇用者の増加)、そして高度経済成長期に形成された近代家族の形成のもとでの、専業主婦の増加等が挙げられる。戦後の女性の労働力人口比率は1975年が最低(45.7%)であった(総務省) <sup>xv</sup>。

一方、1955年から1970年代初めの高度経済成長期において、雇用者として働く女性が増加するが、あくまでも女性の就労は、結婚までの「腰かナ」という認識でしかとらえられなかった。当時は、実際に女性が長期的に安定した雇用の中で働ける職種は、教員や公務員など一部の限られたものに限定されていたと言わざるをえない。またこの時代は、女性は結婚前は就労したとしても、結婚後は、家庭の主婦として、家事や育児に専念することが、女性の生き方として一般的に社会的に推奨さえもされていた。

### (2)オイルショックとウーマンパワー政策

#### －既婚中高年女性のパート化

1970年代に入り、経済の行先が不透明になる中で、働く女性への政策として、「ウーマン・パワー政策」が掲げられる。政府や経営者側は、春闘において、労働力不足による賃金上昇を阻止するために、「ウーマン・パワー政策」(未利用の中高年主婦労働力をパートタイマーとして編入する)を強力に押し出すことになった。しかしこれは、女性の低賃金の問題を一層浮き彫りにした(竹中他、2009) <sup>xvi</sup>。そしてこの動きは、勤労婦人福祉法、看護職や教員などに限定した育児休業制度など、すでに能力主義の女性の選別を含んでいたため、フェミニズム運動の激しい反発を受けたという(伊田、2015) <sup>xvii</sup>。

### (3) 均等法とコース別雇用管理制度

#### －男並みに働くならば一部を「平等」に扱う

均等法は1985年に、「勤労婦人福祉法」の抜本的な改正、そして「女性差別撤廃条約」の批准ともかわり、成立した。しかし均等法は、募集・採用、配置・昇進などの女性に対する差別的な扱いについては、企業の努力義務に留まった。

均等法によって、これまで女性であるという理由で、ひとくくりに職場で差別を受けていた状況は変わることとなった。しかしこの恩恵を受ける対象は、あくまで一部の女性であったことには注意が必要である。

当時、企業は雇用機会均等法の前後から、働く女性の能力発揮に向けて無関心ではなかったが、均等法によって、全ての女性が男性と同じ教育訓練や定年などの条件下で働くことを回避しようと努めた。その結果、大企業を中心に提案された雇用制度として「コース別雇用管理制度」が導入された。この制度では、企業で男性と同じ仕事をこなしたり訓練を受けたりする一方で、長時間労働や転勤等が条件となる「総合職」と、男性とは異なるいわゆる補助業務に従事し、昇進や昇給は総合職ほどには望めないが、転勤は原則ない「一般職」が用意された。その結果、いわゆる男並みに働ける一部の女性には男女の雇用機会を均等にすることが、それを望まない女性には一般職を提示するという働き方につながった。そしてこのような結果は、企業側では、あくまでも均等法の規定に違反するものではないと解釈されていた。

### (4)バブル崩壊と規制緩和

#### －「多様な働き方」という名の非正規化

1990年代に入り、1.57ショック(1989年の女性の合計特殊出生率が1966年の1.58を下回る)が話題になる中で、少子化は政府の課題となる。この中で、政府は働く女性の両立支援に踏み出すことになる。しかしバブル経済は過ぎ、不況が進む中で、政府と企業が取った「女性の活躍」の戦略は、未婚・既婚にかかわらず、働く女性の非正規化であったと言えよう。しかし働く女性をこのように扱う戦略について、当時、十分な議論は進んでいなかったという。大森真紀は、1980年代の末には、非正規で働く女性が、女性雇用労働者の4分の1に達していた事実から、「パート・アルバイトの増大を軸とする正規雇用以外の就業形態が、かなり以前から女性の中に広がったにもかかわらず、性別役割分業を暗黙の前提として、その問題性は十分に把握されることなく放置されてきた」ことを問題とする(大森、2014) <sup>xviii</sup>。

働く女性の非正規化が進む中でも、育児休業法(1991年制定)や育児・介護休業法(1995年制定)は、ケアを抱えながら就労を希望する働く女性を法的に支援した。しかしながら、非正規雇用で働く女性が、この法律の権利を行使できる対象とは十分になりえていなかったことも課題と言えよう。

### (5)労働力不足と若年世代の非正規化

男女共同参画社会基本法が1999年に制定された一方で、2000年代に入ると、いっそう女性の非正規化も加速したが、ここでの問題の一つは、若年女性と男性の非正規化が進んだことである。

平成4年では、女性の非正規雇用の割合は39.1%であったが、平成24年では57.5%に上昇した。そして特に35歳未満の女性の

非正規雇用の上昇は著しく、平成 4 年ではその割合は 24.9%であったが、平成 24 年では 47.0%まで増加した(総務省, 2013)<sup>xxx</sup>。

## (6)「女性の活用」の実態—家庭責任と労働力の調整弁

労働市場における女性の「活用」の流れは、常に経済の動きに影響していることがうかがえる。しかし一貫して言えることは、女性のみが「活用」という名のもとで、家庭責任を遂行する責任の多くをもったまま、常に労働力の調整弁として扱われていることである。

大森は、働く女性に対する企業の扱いについて、家族的責任を女性がほとんど担い、そのために女性の側だけが辞めて、非正規雇用として再就職するという形で女性の雇用形態が多様化しているに過ぎず、男性の働き方をまったく変えずに、女性の働き方だけを調整した「女性活用」には限界があると述べている(大森, 2014)<sup>xx</sup>。

男性の働き方の見直しといったことやワーク・ライフ・バランスの重要性は 2000 年代に入って提案されたが、男女ともに、労働時間の減少は見られていない。また男性が家庭にかかわることは、権利として、女性と同様に社会に浸透しているとは言い難い。

## 6 : 「女性の活躍推進」の特徴と課題

### (1)従来の働き方の限界と女性の就労への期待

今回の政府の「女性の活躍推進」策は、高度経済成長期に確立された、男性中心の働き方には限界があることを認め、今後は女性の就労を推進することが、少子化と労働力不足に陥る日本にとって、経済はもちろん、社会全体に利益をもたらすとしている。

政府は、「男は仕事・女は家庭」に基づく働き方では、女性の能力を十分に活かせなかったとし、今後は、男女ともに長時間労働を見直し、柔軟な働き方ができる仕組みを構築すると提言している。また特に政府は、女性が子育てとの兼ね合いで就業に課題を抱えることに対しては、子育て支援を充実させ、待機児童の解消はもちろん、小学生に対する支援も手厚くし、女性が子育てしながら働きやすい環境を形成するとしている。

### (2)女性に対する二つの「生産」の強調

#### —産めよ・育てよ・働けよ—

しかし政府の「女性の活躍推進」策は、少子化の中で女性に「産む性」としての役割を課しつつ、労働力人口の減少の中で労働力の担い手としての役割を要請するという意味で、同時に二つの「生産」をことさらに期待していないだろうか。政府は、女性が経済的自立が可能で、経済的貧困に陥らない働き方ができる仕組みをつくる認識はあるのだろうか。

例えば高度経済成長期における「女性の活用」は、女性の就業を結婚までの「腰かき」と見なし、市場も社会も、女性が結婚退職し、家庭で妻・母親役割を果たすことを期待していたと言えよう。またその後の「女性の活用」の政策は、子育てが一段落した中高年女性が、非正規雇用として働くことを期待していたと言えよう。かつての「女性の活用」では、もちろん雇用における男女差別の課題はあったが、女性が子どもを産み、子育てが最も手のかかる時期に働く(有償労働をする)ことを、必ずしも同時には期待していなかった。しかし現在、少子高齢化と労働力人口の減少が社会問題と認識され

始めてから、政府の「女性の活躍推進」は、女性に「産む」と「働く」の役割を一層強調しているようにうかがえる。政府が謳う現状の「女性の活躍推進」とは、女性にとっては、あくまでも経済優先、生産優先のために女性が果たすべき指針を示したものに見える。

さらに問題は、働く女性たちが、今よりもいっそう、このような二つの「生産」に励むことを望んでいるのか、ということである。三浦まりが、「女性の活躍推進」は女性の客体化を前提に展開していることを批判するように(三浦, 2014)<sup>xxx</sup>、経済ファーストの掛け声とともに、女性に対して今よりも強く、二つの「生産」を強要する政策に、多くの女性は戸惑っているのではないだろうか。実際、働く母親も専業主婦も、既に男性よりも多くの家事・育児を担っており、これに加えて男性並みの就労に従事することなど、非現実的と考える働く女性も多いのではないだろうか。例えば男性が子育てに参画することを数値化した施策は、「女性の活躍推進」の柱に入っているだろうか。

### (3)個人・家庭生活の犠牲によって手に入る男女平等論の展開

加えて今回の「女性の活躍推進」策は、新自由主義の流れを受けた中で、「稼ぐ」ことを重視する結果、働く男女の個人・家族の生活の質や幸せ(well-being)が、有償労働と比べて市場と社会で価値あるものとして評価されるのか、という課題も残る。

田端博邦は、市場は中断の生じうる労働力であることを理由として、女性に対して男性のそれよりも低い価値を与えるが、市場は、性別そのものを理由としているわけではなく、「中断の生じうる労働力」としてそうでない場合よりも低い価値づけをすると述べる。そのため田端の主張は、「市場」は、あくまでも市場取引の場面において、ジェンダーフリーの立場で、実際上は女性労働力を差別するという、ジェンダー不平等をもたらすことになるということである。つまりネオ・リベラリズムは、「市場の論理」を絶対化することによって、実質的なジェンダー平等を否認することになるのである(田端, 2014)<sup>xxii</sup>。

この論理に基づけば、女性労働者が妊娠・出産することや、男女労働者が育児休業を取ること、そしてケアが必要な家族のために、家族の時間を多くもつことは、市場にとっては極端に言えば「コスト」「ロス」「無駄」以外の何ものでもない。よって、子育て等の家庭責任を全て、家族(現状では女性又は女性の実母が多いが)に任せるか、行政や市場のサービスに全て外注できる女性こそ、企業にとって、意欲のある「稼ぐ」労働者であり、それはまさに、「女性の活躍推進」の鏡ともいべき女性であろう。そして「女性の活躍推進の鏡」の選択をしない人(例えば 3 年間育児休業を取る、子育ての為に夜間や休日は勤務をしない)は、「稼げない」労働者以外の何者でもない。この場合、市場は男女にかかわらず平等に、その労働者に対して職業人としてのペナルティを与えることになるだろう。

しかし、生活者の視点から言えば、親が家庭責任を遂行することは、社会にとって価値がないことなのだろうか。

現在の「女性の活躍推進」は、より多くの女性が働くことを促し、老若男女が「稼ぐ」社会を目標にしている。しかしそのような政策を展開する市場では、「子育てにかかわりたい」あるいは「ケアが

必要な家族のニーズに応えざるを得ない」という、家庭責任に対する要望を口にしない労働者であれば、長時間労働を要請しつつ男女平等に扱うが、それらを要求する場合には、男女「平等」に、雇用上のペナルティを与える戦略がとられるのではないだろうか。これは、自己責任のもとで、男女「平等」に、個人・家庭生活が犠牲になりかねない。

## 7：男女共同参画に必要な「女性の活躍推進」とは

### (1) 女性が「活躍」を考えられる前提条件の整備

#### 一経済的貧困からの脱却

本研究は、上記の課題に対抗するために次の2つを提言したい。

第1に、女性が自身と女性労働の周縁化の脱却に向けて、必要な力をつけられる施策の必要性である。その中でも特に、働く女性の経済的貧困からの脱却と、職業キャリアの育成が、女性の活躍推進の重要課題ではないだろうか。

例えば、今回の「女性の活躍推進」では、日本全体で「稼ぐ力」をつけることを大いに重視しているにもかかわらず、女性が個人として自分の生計を立てるための「稼ぐ力」をつけることについて言及していない。よってこのままでは、「女性の活躍推進」策が、女性の社会進出を目標値に置きながら、収入においては家族に依存すれば事足りるという発想から抜け出せず、結果として、女性を安い低賃金で、安価な労働力として搾取し続けることになりかねない。このような働く女性の貧困は、世界標準で言うところの女性が「活躍」する姿とは逆行するであろう。現状の「女性の活躍」策は、女性の労働条件の改善には十分に手を付けていないため、結果として働く女性が増えても、男女の賃金や処遇の格差は是正されない。

また、女性労働の周縁化から脱却していくためには、働く女性が、家庭責任を放棄しなければ手に入れられないような職業キャリア形成の仕組みを変えて行くことも必要である。例えば未就学児がいるにもかかわらず、深夜や休日に勤務できなければ、あるいは、子どもを連れて全国転勤をしなければ、昇進に必要な技能が身に付かない、総合職(幹部候補)になれない、というような仕組みの見直しが必要である。田端は女性の労働参加を抑制している根本的な要因は、非正規雇用の労働条件の劣悪さと正規雇用における高すぎる労働密度と長時間労働であるにもかかわらず、労働時間制度や派遣制度の規制緩和が進んでいることを批判している。田端は、その結果、女性の労働参加率は高まっても、低賃金の非正規雇用や正規雇用でも各付けの低い職種に女性が集中する現象は改善されない、と述べている(田端, 2014)<sup>xxii</sup>。

多くの女性が子どもを産み育てながら、子育て支援制度を利用しながら、低賃金で不安定な雇用に従事しつつ、一部のエリート女性のみが、家庭責任を犠牲にして初めて受けられる訓練を経て、企業の幹部になるような「女性の活躍推進」策は、「全ての女性が輝く社会」ではないだろう。

### (2) 「生活」と「市場」の価値の対立を超える施策

第2に、女性のみならず、男女労働者が、個人の幸せな生活を営むことの価値を、“ペナルティ”と捉える市場に対抗する世論の形

成と、それを支持する施策が必要ではないだろうか。

田端は、「市場は、市場の主体を抽象的な個人(あるいは法人)として想定するので、論理的にはジェンダー・フリーであるが、労働力は、モノである財貨や商品の取引とは異なり、生身の人間に付着した財であるという点で特殊な性質をもっているため、労働力の担い手である人間の生活のあり方が労働力の提供の仕方そのものに影響を与える可能性がある」としている(田端, 2014)<sup>xxiv</sup>。

例えば妊娠・出産という、市場が「中断する労働力」で「価値がない」と認識する事象を働く女性個人の責任に転嫁せず、社会的に必要な営みとして承認する政策が必要ではないだろうか。そしてそのような政策がない限り、女性は勿論、男性も妻の出産や育児に休業をとれる社会にはならないだろう。

また、女性労働者が、経済的かつ時間的なゆとりを持てる暮らしを保障する労働施策は必要不可欠であろう。子育てのための時間をもつこと、またはその権利を要求することが、「労働者として二流」という烙印を市場が押す限り、働く母親は、低賃金で不安定な雇用で働き続けるだろう。

そして、働く女性の生き方を限定しない施策も必要ではないだろうか。例えば政府が評価している某企業の女性の活躍推進事例では、「育児休業をとった人が取得で昇進に大きな差がつかないように特例の配慮をしている」とあった。しかし、育児で休業したことを「特例として配慮」という考え方こそが、市場が育児を「中断する労働力」として価値を与えない論理が前提にあることの裏返しではないだろうか。

## 8：まとめ

均等法以降の30年で、男女の雇用均等施策や両立支援策の整備は進んだと言えよう。しかしながら、国際的に見てもその改善は微々たるものでしかなく、非正規雇用の増大とそれに伴う若年女性も含めた女性全体の経済的貧困や、仕事と家庭生活の二者択一等、女性と労働に関しては、現在も様々な問題を抱えている。

このような中で、政府は、少子高齢化による人口減少に危機し、潜在的労働人口の増加に向けて、女性の労働力率を引き上げ、女性の管理職比率を高めることを大きな目標としているが、実際に、女性たちがこのような施策に賛同しているかどうかは疑問である。

女性たちがこの「女性の活躍推進」に背を向ける大きな理由は、「女性の活躍推進」が、まさに「経済ファースト」であるため、女性の非正規化を含めた経済的貧困の問題に十分言及していないことと、家庭責任を主張すれば職場で男女ともに制裁を受けるというような男女「平等」の論理が展開されていることではないだろうか。

新自由主義を支持する市場が、「生命を迎え、育てること」や「ケアを必要とする家族のニーズに、家族メンバーが応えること」を個人的な営みであると認識し、それらを遂行しようとする労働者に「経済活動を阻害した」ことを理由として、職業人としてのペナルティを与えることが、暗黙のルールとして承認される中で、「男は仕事、女は家庭といった考え方を見直そう」「男性の子育てに理解を深めよう」といった啓発に、どの程度の効果があるだろうか。



一部のエリート女性が、家事・育児・介護等を全て実母または市場に外注化し、長時間労働に励みスーパーウーマンとして「輝き」、その他大勢の女性は、家事を一手に引き受け、家計補助として安い労働力として経済を支え、個人単位としての経済的自立が困難でも、被扶養の範囲で働いて「輝く」ことが、「女性の活躍推進」と言うならば、女性の働き方はおろか、男性の働き方は変わらない。

市場と社会全体が、家庭責任を男女がもつことに価値を認める環境をつくることこそが、女性はもちろん、男女ともに「輝ける」社会ではないだろうか。

そもそも、日本の労働市場で、長時間労働や過労死などがはびこる中で、働く男性は、本当に「輝いて」きたのだろうか。

- i 厚生労働省, 2015, 『男女雇用機会均等法のあらまし』, <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000087600.html> (2015年11月30日確認).
- ii 厚生労働省, 2009, 『育児・介護休業法について』, <http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html> (2015年11月30日確認).
- iii 内閣府, 2015, 『男女共同参画白書 平成27年度版』, [http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h27/zentai](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h27/zentai) (2015年11月30日確認).
- iv iiiと同じ
- v iiiと同じ
- vi 総務省, 2011, 『平成23年 社会生活基本調査』, <http://www.stat.go.jp/data/shakai/2011/index.html> (2015年11月30日確認).
- vii 首相官邸, 2013, 『日本再興戦略-JAPAN is BACK-』, [http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou\\_jpn.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf) (2015年11月30日確認).
- viii viiと同じ
- ix 首相官邸, 2014, 『「日本再興戦略」改訂2014—未来への挑戦—』, <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf> (2015年11月30日確認).
- x 首相官邸, 2015, 『「日本再興戦略」改訂2015—未来への投資・生産性革命—』, <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/dai1jp.pdf> (2015年11月30日確認).
- xi 厚生労働省, 2015, 『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』(条文), [http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyou\\_kintoujidoukateikyoku/0000095827.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyou_kintoujidoukateikyoku/0000095827.pdf) (2015年11月30日確認).
- xii 内閣府, 2014, 『女性の活躍推進に関する世論調査』, <http://survey.gov-online.go.jp/h26/h26-joseikatsuyaku/index.html> (2015年11月30日確認).
- xiii viと同じ
- xiv 大沢真知子, 2015, 『女性はなぜ活躍できないのか』, 東洋経済新報社.
- xv 総務省, 『労働力調査』(長期時系列データ), <http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm> (2015年11月30日確認).
- xvi 竹中恵美子・関西女の労働問題研究会, 2009, 『竹中恵美子の女

性労働研究 50年 理論と運動の交流はどう紡がれたか』, ドメス出版.

- xvii 伊田久美子, 2015, 「ジェンダー政策の要としての女性運動の政治的成長」, 『お茶の水女子大学ジェンダー研究センター年報』18, 71-72.
- xviii 大森真紀, 2014, 『世紀転換期の女性労働 1990年代～2000年代』, 法律文化社.
- xix 総務省, 2013, 『平成24年 就業構造基本調査(結果の概要)』, <http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/pdf/kgaiyou.pdf> (2015年11月30日確認).
- xx xviiiと同じ
- xxi 三浦まり, 2014, 「女性「活用」推進の罣」, 『世界』11(862), 岩波書店, 52-58.
- xxii 田端博邦, 2014, 「ジェンダーとネオリベリズム」, 女性労働問題研究会(編), 『女性労働研究 「ネオリベ」と労働破壊』58, 7-24.
- xxiii x x iiと同じ
- xxiv x x iiと同じ