

構造変革期における男女共同参画



手納 美枝 (てのう みえ)

株式会社デルタポイントインターナショナル
代表取締役

失われた10年の景気低迷に加え、グローバル化の競争激化で国政にも企業にも嵐が吹き荒れている。ナンバーワンを自認した日本の国際競争力は1996年には4位、2000年には17位、企業レベルでは24位まで転落した。大企業が資産の売却を図り、リストラにより雇用不安は上昇、失業率も過去最高を更新している。

先進国の中でも際立ったペースで少子高齢社会に突入し、短期的には企業収益改善、根本的には規制撤廃と構造改革の必要な日本の現況の中で、男女の別を問わず個人の機会均等が急務であり、したがって施策としての男女の差別禁止、共同参画はますます重要であると考えている。しかしながら、単なる数値平等のための底上げは誤りであり、すべてのセクターに満足のいくコンセンサス施策をこれから作成するのでは時間的に間に合わない。目標達成への効果度合から優先順位をつけ、重点的に構造設計された施策を投入すべきであろう。

1 欧州の経験

欧州では歴史的にも構造的にも雇用促進が政策の中心課題であり、早くから雇用政策としての海外投資の導入、企業誘致が有効施策として機能した。しかしEUの深化拡大、また人口構造の変化によりステージの異なる改革が必要となり、近年のEU加盟国では、雇用に関し、改革的な政策と現場での雇用柔軟性という2面アプローチが成果を上げている。第1は企業の労働コスト低減を含めた社会保障制

度改革、第2は労働時間を含めた実体的な雇用の柔軟性であり、とくに高インフレ、高コストと競争力低下に悩んだ80年代のオランダでは非常な効果をあげた。

このオランダモデルと呼ばれる方策は、政労使の合意により賃金上昇の抑制、パートタイム雇用の制度化、早期退職および労働時間短縮による雇用促進が約束され、政労使が社会的パートナーとして協調することが確認されている。複数の仕事の掛け持ちも含めたワークシェアリング・システムであるが、パート、フルタイムともに同等の賃金、雇用者としての扱いを受ける。70年代初頭の男女雇用差別禁止法により、オランダでは女性の就労率が高いが、同時に育児家庭活動への強い要望もあり、最近の規制緩和による雇用機会の拡大も相まって男女ともに希望どおりの仕事量をこなしている。

対比してアイルランドは安定した海外企業の直接投資により長期的な経済成長を果たし、80年代よりベビーブームが持続、0～24歳人口が41%という高齢化とは無縁の若い国である。経済成長率は長期的に10%を超え、出生率も2.0を超えており、政府は社会保障制度の充実と育児支援強化に注力している。現在の欧州では女性の地位は社会的に確立しており、男女雇用差別禁止法に加え、国により微妙な相違があるが、少子化また高齢化に対応した大胆かつきめ細かな就労政策がとられ、結果として各国とも女性の政治経済活動への参画拡大に大きく貢献している。北欧は特に女性の就労率が高く、子育てにあたって男女を問わず付与される長期の出産・育児休暇などにより、退職

のリスクを負わず継続就業が可能である。

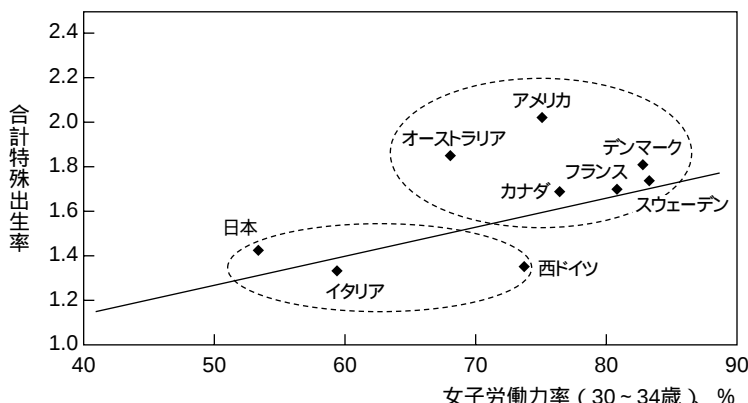
2 日本女性の就労と少子高齢化

99年、日本の高齢人口比率（65歳以上）は先進国で最高の16.7%を超え、世界一の高齢国となった。日本の少子高齢化の速度は諸外国に比べ際立って速く、これを女性の就労が増えた結果と短絡的に考える人が多いようであるが、まったくの誤りである。

少子化の最大要因は80年代半ばからの急激な晩婚化と未婚率の上昇であるが、95年国勢調査では25歳から29歳の日本女性の48%は未婚であり、過去の趨勢からみると2000年調査では確実に53%を超えると予測される。85年、30歳から34歳の未婚率は19.8%であった。しかしながら、日本ではこの年代は現実には出産育児のため就労率が52%で、先進国の中では最も低い（図参照）。北欧、フランスなどではこの年代は最も就労率が高く80～85%、米国、カナダ、ドイツが75%前後で中位をなし、イタリアが60%で日本に次いで低い。興味深いことに、これら就労率の高い先進国ほど合計特殊出生率（1人の女性が15～49歳の間に産むであろう子供の数）が高い。すなわち、

先進国 女子労働力率と出生率

—女子労働力率が高い国（仕事と育児が両立）ほど出生率が高い傾向—



（注）1994～96年（カナダは92年）

（資料）UN、Demographic Yearbook、

ILO、Year Book of Labour Statistics, 1996

結婚出産後も継続して働ける国ほど出生率も健全なレベルを維持している。

比べて日本では女性の就労と育児家庭生活を両立できるだけの条件がまだ整備されていない。出産育児のため就業を中断し、その後再就職またはパートタイム雇用に入るため、機会損失は大きい。若い世代における就労と結婚および家庭生活にかかわる価値観の変化はもちろん存在するが、出産育児の高負担と機会損失を嫌って、あるレベル以上の就業女性は独身、晩婚、または子供を持たないという選択をとっているのが現実である。

3 日本の選択

日本では戦時統制の名残が戦後の経済社会とそれに即した生活形態をずっと牽引してきた。集団効率、個人の会社への献身、工夫を最大限優先して、戦後の復興と日本的経営の成功をおさめたが、その間個人の家庭責任を免除、生産に参加できない弱者には配慮の行き届かない社会を作ってしまった。最近まで産業経済活動への女性の参加は従順安価な労働力としてであり、女性は専業主婦として家を守るという伝統的な位置づけが継続し、年金システムの基礎もいまだ所帯単位のままである。

政治システム、堅固な産業市場構造のゆえに、半世紀以上続いた社会経済の構造改革に手がつけられなかったわけであるが、欧米の産業政策、社会システムにかかわる施策の変遷と成長に触れた目には、適切な修正・改革を怠って現在にいたる閉塞感を10年も持ち続け、今、絶壁に立つ日本はある意味では異常である。機会均等、差別の緩和を図る「男女共同参画」の推進も包括的また慎重であり、よって立つところの哲学としては正しく評価されるが、焦眉の急である社会システムの改善・改革の遂行には現状把握と努力義務の行政指導では不足である。期限を切って複数の

法律を組み合わせる形での禁止条項、パリティシステム、罰則、年金改革などを整備して法的に実行しなければ効果は得られない。

21世紀日本における問題が「女性の就労と家庭生活両立の困難」とはあまりにも貧しく情けないが、これが戦後日本の歩みの側面であったことを私たちは認識しなければならない。将来を見据えた^{びほう}彌縫ではない対応を誤らなければ、さまざまな問題解決への糸口も「女性の就労と家庭両立の実現」によって可能になろう。

しかしながら、議論されながらもここまで差し迫った日本の状況改善のためには、男女機会均等差別禁止にとどまらず数歩進んで、生活人個人として健全な育児、家庭生活への参画を可能にするような支援を男女を問わず必要時に付与するべきと思う。IT、通信技術革新により多くの仕事は時空限定された現業労働から知識、知的生産に転換されユニット分割されていく。管理組織手法もフラットにモジュール化され、今後の日本の雇用就労形態を大きく変化させるはずである。就労時間は短縮され、タイムシェアリング、派遣、業務のアウトソーシングなども含め、就労時間と形態はより自由に弾力的になろう。

このような変革時に女性だけに適用される保護やジェンダー別に固定された役割分担は差別思想の温床であり、排除されなければならない。働くものは男女を超えた一個人の間として、生産活動だけではなく社会貢献への参加、個々の家庭でのくつろぎと楽しみ、それぞれの夢を実現できるライフスタイルを獲得すべきであり、雇用主である企業風土の変革もそれを可能にするであろう。OECD統計によれば、世界で一番長時間家庭内の手助けをするのはオランダの男性で、一番しないのが日本の男性であるが、これにより日常生活におけるさまざまな協力の必要性和参画の楽しさを日本男性が知れば、日本はもっと魅力ある住みやすい国になろう。

記