

「女性の活躍」に何が 必要なのか

竹信 三恵子

(ジャーナリスト・和光大学教授)

「女性の活躍」が脚光を浴びている。アベノミクスの「成長戦略」の柱として「女性が輝く社会」が打ち出され、9月の内閣改造ではそのシンボルとして、過去最多に並ぶ5人の女性閣僚が誕生した。だが、その女性政策の中身を点検していくと、男女格差や女性の貧困の拡大を一段と進めかねない危うさが浮かび上がってくる。女性の活躍を阻んでいる日本社会の壁とは何か。アベノミクスの女性政策が示す女性の活躍のための処方せんは、壁の克服に効き目があるのか。その二つの視点から、真の女性の活躍には何が必要なのかを考えてみたい。

1. なぜ「女性の活躍」なのか

「日本社会は男女平等を十分に達成している」。それが最近までの人々の一般的な認識だったのではないだろうか。日本国憲法では男女平等が規定され、1986年には男女雇用機会均等法が、2001年には配偶者からの暴力を禁じたDV防止法が施行されるなど、平等へ向けた法的な整備は着々と進んできたように見えるからだ。

だが、1990年代から2000年代にかけ、経済協力開発機構(OECD)、国際労働機関(ILO)、国連の女性差別撤廃委員会(CEDAW)などの国際機関からは、日本の女性の意思決定への参加度の低さ、性差別的な雇用慣行の是正の遅れの指摘が相次いでいる。女性の意思決定への参加度を示す国連の「ジェンダーエンパワーメント指数(GEM、2009年に終了)」や、

ダボス会議を主催する民間団体「世界経済フォーラム」の「男女格差指数 (GGI)」の順位も、日本は年々、低下傾向をたどり、2013年のGGIの順位は、前年の135カ国中101位から136カ国中105位へと落ち込んで過去最低を記録した。

原因は、これらの指標を構成している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が、日本は、国際水準から見て著しく低いことにある。たとえば国会議員の女性比率順位は、2014年時点で189カ国中127位(列国議会同盟調査)と先進国中最低だ。すでに世界の80カ国以上で、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が、日本はこうした強制力のある改善策をとっていないことが響いている。

企業の管理職比率も上昇傾向をたどってはいるものの、なお1割と、世界平均3割(国際労働機関=ILO調査)と比べて低さが目立つ。昇進・昇格が進まない中、2012年の厚生労働省統計では、正社員女性でも賃金は男性の73%にとどまる。しかも、非正社員比率は、2012年の総務省就業構造基本調査では女性の58%にまで増え、そのほとんどが、年収200万円以下だ。その結果、2012年の国税庁の給与所得調査では女性の4割が経済的に自立できない年収200万円以下となっている。200万円以下が1割程度の男性と比べ、圧倒的な経済格差が見えてくる。

こうした構造は、「夫の扶養」の外に置か

れた単身女性の貧困を生む。2011年に国立人口問題・社会保障研究所が発表した20歳~64歳の勤労世代の単身女性の貧困率は3人に1人に及んだ。男性の貧困率は4人に1人で、こうした男女の格差は1995年の集計より広がっているという。これでは夫の扶養の傘を離れて政治的活動をすることや、女性が選挙資金の提供者になることも難しい。これがGGIの「105位」の背景だ。

そんな内外からの批判を捉え、タカ派的イメージで女性有権者からそっぽを向かれがちといわれてきた安倍政権が、女性有権者対策として「女性活用」に飛びついた。それが「女性が輝く」政策だったといえる。

2. 成功しすぎた? 男女分業

さまざまな男女平等へ向けた法的整備は、なぜ女性の意思決定への参加度を上げなかったのだろうか。ひとつは、高度成長期の成功イメージがあまりにも強かったことがある。成長によって「妻を養える賃金」を受け取れる夫が増え、妻はその扶養下で、家庭内で無償の福祉労働を行い、国は福祉にかける費用を抑えて税の低負担を図った。こうした手法による社会の安定が、ひとつの成功イメージとして定着してきたからだ。

1973年、高度成長に自信をつけた政府は「福祉元年」をうたいあげたが、その矢先、第1次、第2次オイルショックが起きた。第2次オイルショックが起きた1979年、自民党福祉部会は「日本型福祉社会」構想を打ち出し、公的福祉で知られるスウェーデンや、当時「ゆりかごから墓場まで」を公的な福祉で支えるとした労働党政権下の英国を激しく批判した。一方で、日本を「暖かい家族福祉の国」と位置づけ、家庭内の女性の負担に依存してきた福祉体制を固定化させた。

「家族福祉」を担う無償労働要員とされた 女性は、外では働けない。となれば、夫は妻 と子どもの生活費を稼ぎだすため、めいっぱ い働くしかない。そんな夫の働き方を基本と して正社員の長時間労働が横行、労働時間は 家事との両立が望めないものになっていく。

女性の午後10時以降の深夜勤務や休日労働

は「女性保護」として禁止されていたが、これも「男性と対等に扱われたいなら男性並みに働くべきだ」とする経済界の主張に沿って、均等法と引き換えに段階的に撤廃され、「男女共通の野放し残業」の社会が生まれた。「男女共通の労働時間規制」と引き換えに雇用平等を行った欧州とは真逆の行き方だ。

そんな中、日本は、1日8時間労働を規定 したILO1号条約も批准できてない。いま、 過労死基準すれすれの週50時間以上働く人の 割合は、日本では先進国中では最高水準の3 割近くに達した。長時間労働によって仕事と 育児の両立が難しくなった女性たちは、短時 間労働 (パート労働) などに移っていく。そ んな女性の受け皿として、均等法制定の同年 に制定されたのが「労働者派遣法」だ。この 法律を推進した故高梨昌・信州大名誉教授は 筆者のインタビューに対し、「女性保護の撤 廃で家事と仕事の両立が難しくなった女性た ちのため、パートより賃金の高い非正社員の 受け皿をつくった」と答えている。こうして、 1985年に働く女性の68%だった正社員比率は 減り続け、2004年、半数を下回った。

3. 均等待遇と間接差別

パートや派遣の増加が女性の低賃金化を招いたのは、「非正社員は家事の合間に働く女性の働き方」という偏見を利用して、「夫に扶養されているから安くても不安定でも問題ない」とされたからだ。雇用形態が違っても同じような仕事なら同等の待遇、という均等待遇原則が日本に確立していないことが、こうした事態に拍車をかけた。

非正社員は有期契約がほとんどだ。次の契約更新に影響が出ることを恐れて労使交渉もしにくい。中でも派遣労働は、働き手が派遣会社(派遣元)の社員という形で企業に派遣されて働く「間接雇用」であるため、職場の管理者との交渉が難しい。このような雇用責任を免れやすい働き方を求めて、企業は女性の事務系の仕事の多くを派遣労働に置き換え、安定雇用は減少した。

均等法や労働者派遣法の制定の同年に生まれた第3号被保険者制度も、女性の低賃金化

を進めた。夫の扶養に入っていれば年金保険 料は免除される制度であるため、既婚女性の 多くが、扶養の条件とされた年130万円未満に なるよう就労調整を始めたからだ。

背景には、1980年代の中曽根政権の規制緩和・新自由主義路線があった。ここでは公的福祉を抑制し、最高税率を下げるなどの高所得者の課税軽減策が進んだ。福祉削減で女性を家族福祉の担い手として温存する政策は転換されず、女性は「男性並み」の長時間労働と家庭での無償労働負担の強化という二重の負担増を負うことになった。「80年代は女の時代」という当時の流行語のかげにあったのは、仕事と家庭の二重負担を、公的支援も男性の家事分担もなしに「自己責任」で支える女性の過酷な現実だった。

こうした枠組みの下では、家事労働を代替 してくれる人材を自力で見つけることができ た正社員女性と、それができなかった不安 定・低賃金の非正社員に、女性は二極化する。

家事サービスの購入や母親の手助けで、「妻の代わり」を調達できた女性や、子どもを産むことを先延ばしたり産まない選択をしたりする女性は一応、男性並みコース (=総合職)に乗ることを許され、「女性初」として登用される例も出た。だが、低賃金で家事サービスを購入できない女性や地方出身で母親の助けを期待できず「妻の代わり」を手に入れられなかった大多数の女性は、非正社員や昇進のないコース(一般職)を選択することになった。

1990年代、大手企業の一般職女性たちによるコース別による賃金差別を問う訴訟が続発し、家族のケアで転勤できない女性を昇進から排除するコース別人事は「間接差別」(女性に不利な基準を設けることで間接的に行われる性差別)という批判が高まり、均等法に間接差別の禁止が盛り込まれた。だが、間接差別にあたる例を挙げ、それ以外は間接差別ではないとしたため、例以外の差別は容認される結果になり、効果は上がらなかった。

2008年に施行された改正パート労働法では、正社員との均等待遇が初めて規定された。だが、ここでも均等待遇の適用条件に「雇用管理が正社員と同じパート」が入り、残業や

転勤が難しい女性パートは除外されることが 続いている。出産女性へのいじめである「マ タニティハラスメント」の横行も、子供を持 たない労働者こそが生産的とする標準労働者 像の歪みが背景にある。

日本社会での女性活躍の壁とは、女性を担い手とする家族福祉によって公的福祉を抑制する仕組みを続け、同時に、女性が抱えてきた家事・育児・介護を無視した極端な長時間労働を放置し、その枠組みを崩さないよう、実態に合わない差別禁止措置を取り続けてきたことにあった。

4. 標準労働者像の転換

実は、このような男女分業体制は、1970年代まで多くの先進国で見られた。たとえば、パートの均等待遇で知られるオランダは、1980年代以前、専業主婦が多く、保育所が極めて少ない国だった。ところが、グローバル化で製造業が賃金の安い海外へ出ていき、男性の失業率が急上昇し、女性の間に働くことへのニーズが高まった。保育所不足を補うため、1996年に短時間しか働けない働き手の均等待遇を保障する「短時間労働差別の禁止」が導入され、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」が生まれた。

スウェーデンも1950年代までは「男は仕事、 女は家庭」の社会だった。1960年代の世界的 な好景気の際、人手不足を女性労働で補う必 要が生まれた。その際に、女性たちが「私た ちの抱える育児や介護などの家事労働を支え る公的な保障を」と求めて多数の女性議員を 議会に送り込み、税を福祉に回して保育と介 護を公的施設が引き受ける仕組みとに切り替 えていった。しかも、こうした施設に安定雇 用で雇用され始めた女性たちが納税者や年金 保険料の負担者に転換し、福祉の財源を支え る役割も果たした。フランスでは、2000年に、 家事労働時間短縮策が導入されている。

社会的規制が弱いといわれる米国や英国で も1980年代、グローバル化の中で男性雇用が 減り、男女がともに働く仕組みへの転換が進 んだ。仕事と家庭を両立させる「ワークライフバランス政策」だ。米国では、女性も働きやすい職場づくりへ向け、会議の時間をコアタイムに設定すること、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こと、などの企業主導の労務管理の転換が進んだ。英国では、ジョブ・スプリッティング(職務分割)を政府が主導し、公務職場を中心に、1日8時間労働、週40時間労働を夫婦間、友人間で分け合って子育ての時間を確保することで、公的保育の不足を補う政策が進んだ。

ここで展開されたのは、①女性たちが家庭内で抱えてきた家事労働を公的サービスなどの社会的支援が支え、②公的分野に極端に負担がかかりすぎないよう企業に対する労働時間短縮への規制が強化され、③労働時間の短縮によって男性たちが家事労働の分担を増やし、④均等待遇によって女性の経済力を引き上げ、男性の労働時間短縮分を支えるという「女性の家事労働の分散システム」の整備だ。妻を扶養するために長時間働く労働者像から、仕事と家事を併せ持つ労働者像への標準労働者像の転換が、そこにある。

5. 女性の貧困化による女性支援

アベノミクスの女性活躍策では、このよう な転換が視野に入っているだろうか。

安倍首相が政権発足後打ち出した「生命(いのち)と女性の手帳」構想は、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るというものだ。ここでは、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が先行し、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。

続いて打ち出された「3年間自宅で子どもを抱っこし放題」を掲げた3年育休も、育児は女性が、という発想が基盤だ。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、待機児の解消策についても、保育所

の数は増やしても、保育士の待遇改善が進まないため保育士の不足が壁として浮上した。2013年の厚労省の調査では、働きに出ない保育士の47.5%が「賃金が合わない」と回答している。これに対し、子育ての経験のある主婦経験者などを「保育支援員」として「活用」する策を打ち出している。待遇改善ではなく、ボランティア的な雇用を増やすことで穴を埋めることになりかねず、女性の低賃金化の再来となるおそれが強い。

また、国家戦略特区内では「外国人家事支援人材」による働く女性の家事サポートが提唱されている。これらの移住家事労働者については、劣悪な労働条件が海外で問題化し、その労働権の保障のため、2011年にILOで「家事労働者条約」が採択されている。だが、その批准は話題にさえ上っておらず、この7月、筆者が理事を務めるアジア女性資料センターと「移住労働者と連帯するネットワーク」が批准を求める共同声明を発表した。

このほか、別の派遣労働者に取り変えさえすれば派遣労働者を勤め先の社員に転換することなく使い続けられる労働者派遣法改正案、全国転勤ができない社員とできる社員の賃金格差を固定化しかねない「限定正社員」構想、労働時間規制を外して成果で労働を評価することで際限ない労働時間をもたらしかねない「残業代ゼロ制度」など、家事・育児を抱える働き手に不利な労働法の改正が、この秋の国会では目白押しといわれる。

女性の登用を目指す「女性の活躍推進法」をめぐる議論も、厚労省の労働政策審議会雇用均等分科会で進んでいる。この議論が、労働時間規制の強化、実効ある間接差別の禁止、残業・転勤を前提とした雇用管理の歪みを素通りすれば、「がんばった女性は登用されるはず」という自己責任論が一段と強まり、女性は「輝く」どころか、自信喪失と無気力状態に投げ込まれる恐れさえある。「"女性が輝く(SHINE)"が"女性は死ね(SHINE)"に見えてくる」という派遣シングルマザーの嘆きに応えるためにも、標準労働者像の転換へ向けた具体策と公的な家事・ケア支援の充実こそを求めるべき時だ。