

女性が輝けないニッポン

目で見えるグラフ

図1 働く女性の年収分布と雇用形態

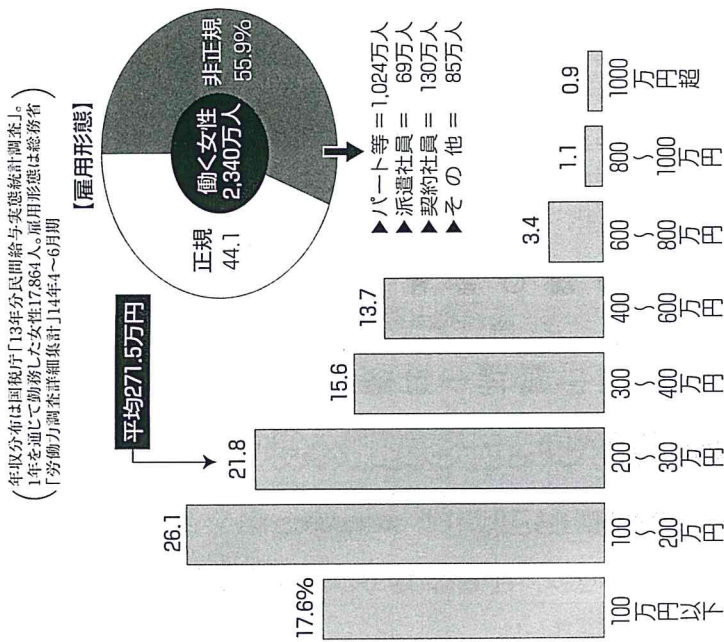


図2 女性管理職の割合 (13年度)

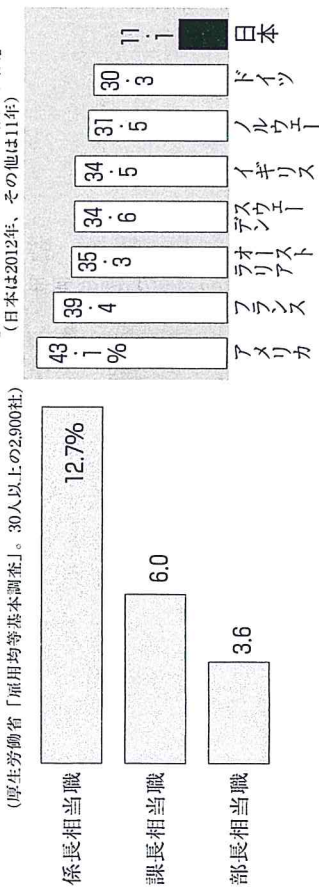
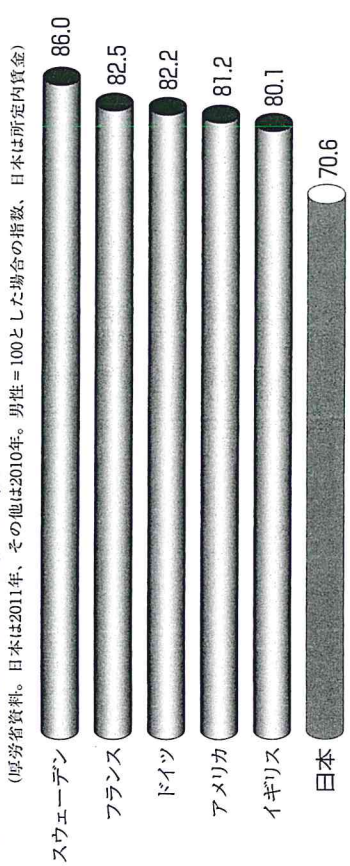


図3 男女賃金格差の国際比較



男女格差先進国でワースト

「日本はこれまで女性活用の優等生とは言えなかった。女性が輝く社会に向けてウイメンミクスを発信する」

安倍首相の言うウイメンミクスとは、女性労働力をもっと活用して成長につなげようという政策だ。女性の活躍それ自体は望ましい。しかし安倍政権は、たとえば「男は仕事、女は家庭」とする性別役割分業にみる伝統的な価値観や諸々の男女格差を見直すことなく、女性の労働力を「成長戦略」にどう取りこむかだけを狙っているようにも見える。

「女性が輝く社会」をいうのなら、その輝きを損ねている格差や差別を是正することが必要だ。「女性が輝けない社

会」の実情をみていきたい。

図1は、働く女性の雇用形態と年収分布をみたものだ。2人に1人以上はパートや派遣などの非正規雇用であり、半数近くがワーキングプアといわれる年収200万円以下の低賃金だ。平均年収は男性（511万円）の53%にすぎない。

正規雇用でも、「男性は総合職、女性は一般職」とする雇用区分により昇進・昇格で差別される場合が多く、それが低賃金の原因ともなっている。政府は「2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%」とする目標を掲げるが、民間企業の女性管理職比率をみると（図2）、係長では13%、課長6%ときわめて低く、先進主要国で最低レベルだ。

こうしたなか、日本の男女賃金格差は先進国でワーストであり（図3）、国連からも再三、是正を求められている。日本の男女平等度は135カ国中101位（世界経済フォーラム調べ）と低く、まさに「劣等生」となっている。

目で見えるグラフ

図6 週60時間以上働く男性の割合 (2013年)

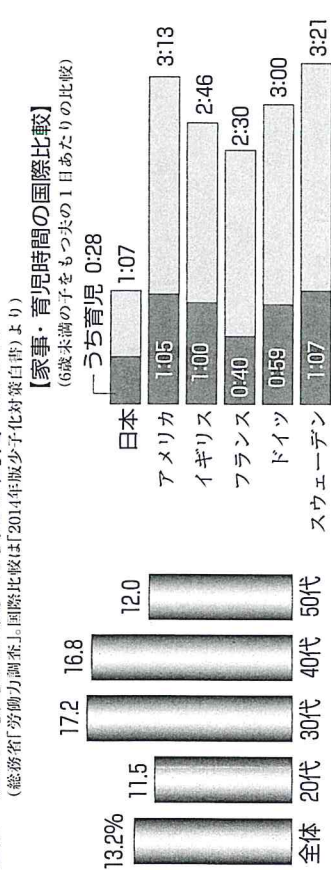


図7 男性の家事・育児参画に必要なこと (男性回答)

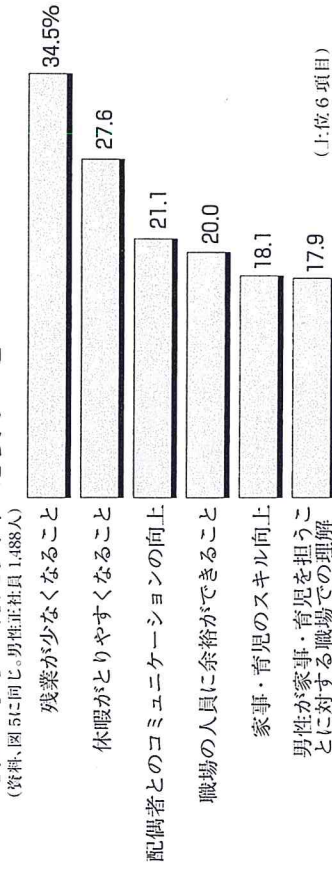


図4 女性の6割超が第一子出産後に退職

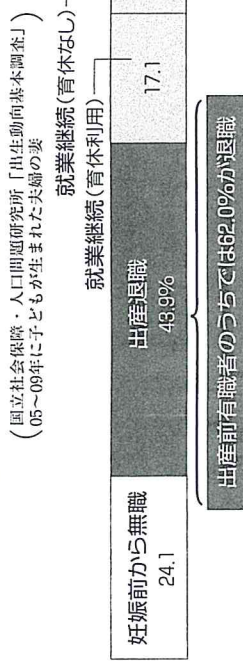
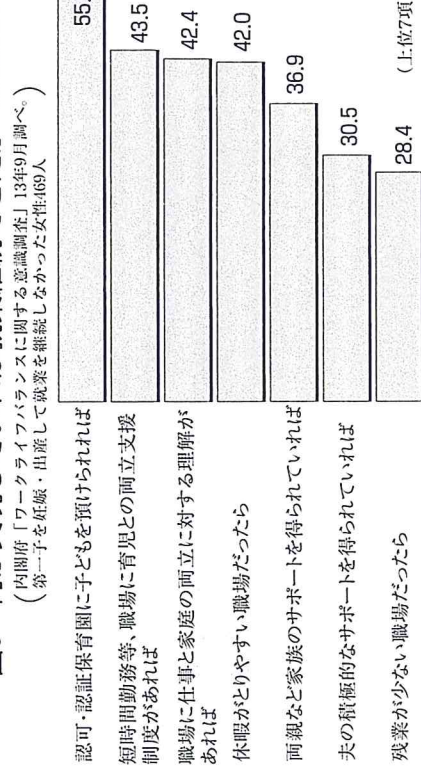


図5 何を実現していれば就業継続できたか (女性回答)



女性活躍ネットは長時間労働

OECD (経済協力開発機構) 34カ国の中で31位——。高学歴 (大卒以上) の女性 (25~64歳) の就業率でみた日本の順位だ。先進国で下から3番目であり、著しく低い。就業率69%はOECD平均 (80%) を大きく下回る。

なぜ働き続けることができないのか。日本では働く女性の6割強が第一子出産後に退職しており (図4)、仕事を継続するうえで育児との両立がハードルとなっている現実がある。背景には、子どもを預ける保育所がないことや、仕事と家庭の両立支援制度が未整備といった事情がある (図5)。「子育て支援は社会の責任」といわれるが、そのためのハードもソフトも不足している。女性の活躍を進めるのであれば、女性ももっと安心して働き続けられる環境整備が先決だろう。

くわえて問題なのは、本来は男女が等しく担うべき家庭責任が、ほとんど女性

の負担となっていることだ。「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業を見直し、「男も女も家事・育児」という社会に変わらなければ、女性の活躍は望めない。

日本では、子育て期にあたる30~40代男性のおよそ6人に1人が過労死レベル (週60時間以上) の長時間労働に追われ (図6)、家事・育児に費やす時間は先進国で最も少ない。男性なみの長時間労働が昇進の条件になるような企業風土では、女性の管理職登用は進まないだろう。他方、男性正社員に「家事・育児参画に必要なこと」を聞いたところ (図7)、回答のトップは「残業削減」、次いで「休暇取得」があがった。

ワークライフバランスも女性の活躍推進も、長時間労働にメスを入れずしては進まない。ところが安倍政権は、長時間労働を規制するどころか、逆にエグゼクティブ制の導入など労働時間規制の撤廃を狙っている。これではますます「女性が輝けない社会」となるだろう。

——新旧閣僚たちの発言・主張——



柳澤伯夫(第1次安倍内閣の厚労相)
「女性性は産む機械」(07年)



麻生太郎(現副総理・財務大臣)
「女性に参政権を与えたのが最大の失敗」(83年)



山谷えり子(現国家公安委員長)
「伝統的な子育てで発達障害は予防できる」
「ジェンダーフリーは過激な性教育」



有村治子(現女性活躍担当相)
「両親が仕事を続け、家族機能が
破綻した方も少なくない」



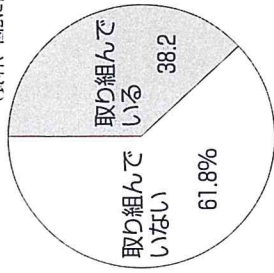
高市早苗(現総務大臣)
「クオータ制は逆差別」



福田朋美(前規制改革担当相)
「男女共同参画基本法は見直し」
「DV(ドメスティック・バイオレンス)という
言葉が独り歩きすれば家族が崩壊する」

図8 女性の管理職登用促進のための取り組み状況

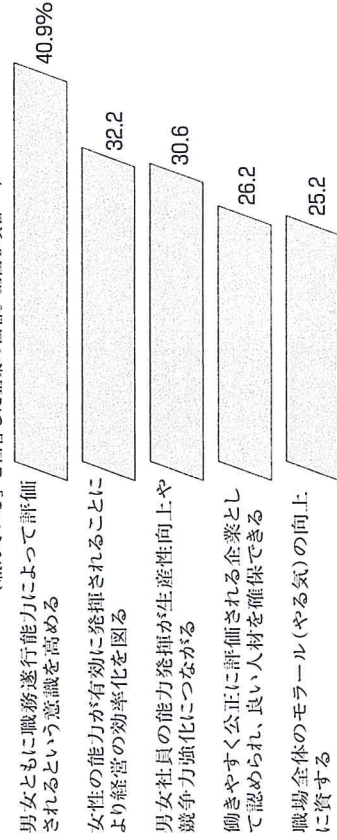
(資料、図2に同じ)



- 【具体的な取り組み】(上位4項目)
- ▶ 候補者の把握と計画的な育成.....48.4%
 - ▶ 管理職に対する意識啓発.....27.3
 - ▶ 産休・育休がハンデにならないような評価方法導入や登用条件見直し.....26.9
 - ▶ 役職登用に必要な職務経験の計画的付与.....20.9

図9 ポジティブ・アクションによる効果

(資料、図2に同じ。ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」と回答した企業の回答。上位5項目)



女性登用のプラス効果

男女間の格差解消をめざす積極的な取り組みをポジティブ・アクションというが、女性の管理職登用はそのひとつだ。すでにみたように日本の女性管理職は少なく、政府が掲げる「2020年までに女性比率30%」を達成するには、ポジティブ・アクションが不可欠だ。

しかし、実際に女性登用に「取り組んでいる」とする企業の割合は4割もなく(図8)、その中身も実効性に欠ける。企業の自主性に任せては、政府目標の達成は不可能だ。たとえばEJH(欧州連合)のように、クオータ制(構成員の一定割合を女性とすること)を導入することなども検討すべきではないか。ポジティブ・アクションは職場や経営にさまざまなプラス効果をもたらす(図9)。

また安倍政権は、女性の活躍推進策のひとつとして「全上場企業の役員に最低1人は女性」とする目標を掲げている。

欧米諸国の多くでは女性取締役比率が10%を超えるのに対し、日本の上場企業のそれは1.2%と極端に低い。日本経団連の調査(傘下348社回答)では、女性役員が「いない」企業が約7割を占める。オトコ社会の財界にこそ、ポジティブ・アクションが必要だろう。

「女性の活躍」を掲げて女性閣僚を起用した安倍首相だが、小淵優子経産相と松島みどり法相があつけなく辞任。また、女性の社会進出や男女共同参画に反対の立場だったり、「女性は家庭を守る」とする伝統的な家族観を持つ議員も目立つ(図)。政治家の女性蔑視発言も多い。

女性は「成長の道具」ではない。安倍首相は「すべての女性が輝く社会」を創らねばならない」と言うが、つまりそれは、女性も男性も、だれもが人間らしく働くことができる社会づくりに他ならない。成長と競争のかけで家庭を犠牲にするような働き方と決別したい。労働組合の取り組みが問われるところだ。