

今なお「M字型カーブ」

日本社会で、最大の資源の浪費は「女性労働力」と言われる。大学では男子より成績優秀で、部活やコンパなどでリーダーぶりを発揮していた女子学生が、卒業と同時に「オトコ社会」に組み込まれ、男に従属した存在になりがちだ。

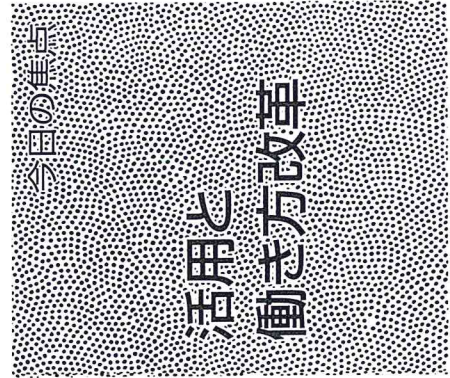
就職試験で差別を受け、何とか就職できても、結婚・出産で5〜6割の女性は職場を去っていく。育児休業や短時間勤務を利用して就労し続けても、マイナス査定を受けてその後のキャリア形成に響くことが多い。「総合職」から「一般職」への転換もある。そして老親介護が始まれば、再び離職の危機。

いったん職場を去った女性が、育児を終え労働市場に再登場するときは、パートを中心とした非正規労働者としてだ。低賃金かつ雇用は不安定、専門職や管理職として企業に将来を期待されることもなく、一生単純労働で終わる。

女性雇用労働者2324万人のうち56%がこうした非正規労働者だ(13年「労働力調査」。企業は「安上がり」としてこれを活用するが、本来優秀な女性労働力の浪費に気がつかない。

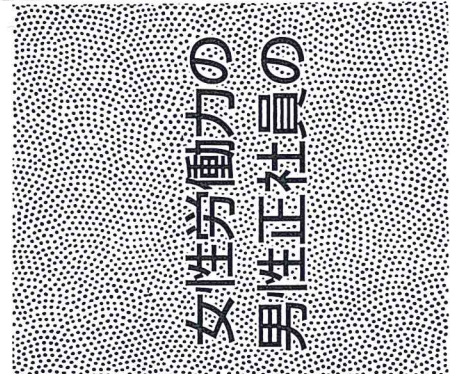
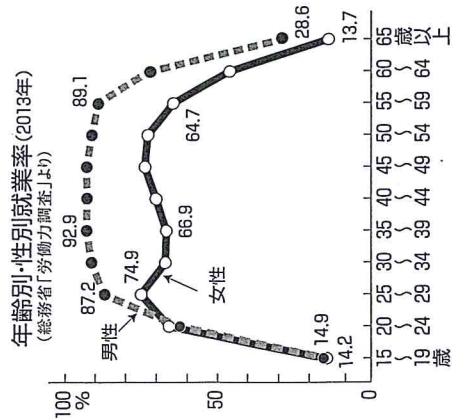
年齢別に男女の就業率を見ると(グラフ参照、男性は20代後半から60歳まで90%ほどの就業率を維持するが、女性のそれは20代後半の75%をピークに、以後は出産・育児等で減り続け、40代から再び増加に転じるが、その姿は非正規労働だ。これがいわゆる日本や韓国に特有の「M字型カーブ」と言われるものだが、女性労働力の浪費を物語るものだ。

このM字型カーブを男性同様の高原型



区では、働く女性の意見、家事、介護などを「外国人家事支援人材」で支える案も浮上している。日本の中流女性が働き続けるために、より安い外国人女性労働力を活用するという発想は、いかにも差別支配的であり賛成できない。

成果さえ出せば、労働時間の多少を問わない「新しい労働時間制度」(ホワイトカラー・エグゼンプション)も、女性が仕事と生活の調和を図るのに役立つものと考えられる。地域や職務、あるいは労働時間



を限定する「限定正社員」構想も、ライフサイクルにあつた多様な働き方を可能とし、女性就労を促すものとされる。しかし「成長戦略」は、そうした多様な働き方を提案する中で、男女の均等待遇や、同一(価値)労働同一賃金の原則などには全く触れない。そして男性の「無限定」な働き方の見直しも全く視野にない。

無限定労働の見直しを

これでは女性の「まともな就労」を促すことにはならない。今の日本企業では、長時間残業をいとわず、年休は取らず、命令に応じて配転や転勤に応じなければ、安定収入・安定雇用の「正社員」になれ

ない。これを支えるのは専業主婦であり、その専業主婦にとって外で働くとなればパートの道しかない。つまり「無限定正社員」の働き方を改革することなくして、専業主婦が労働市場に本格的に参入してくることはあり得ない。日本の正社員は年間2200時間も働いている。男性労働者の5人に1人は過労死水準の働き方を強いられている。対してEU諸国の労働者は年間1500〜1600時間労働だ。6歳未満のいる男性の家事・育児時間は、日本の男性は1時間、欧米諸国は3時間前後と大きな開きがある。

「女性が輝く社会」

近年、女性労働力の活用を唱える企業は少なくない。政府は2020年までに企業や官庁の管理職の女性比率を欧米並みの30%にまで高めることを目標として掲げる。現在は1割ほどであり、今後5〜6年で3倍増とするのは至難の業だ。

アベノミクス「成長戦略」は「女性が輝く社会」と銘打ち、保育所の増設、パートの就労調整を招いている配偶者控除の廃止などを打ち出している。国家戦略特

ない。これを支えるのは専業主婦であり、その専業主婦にとって外で働くとなればパートの道しかない。

つまり「無限定正社員」の働き方を改革することなくして、専業主婦が労働市場に本格的に参入してくることはあり得ない。日本の正社員は年間2200時間も働いている。男性労働者の5人に1人は過労死水準の働き方を強いられている。対してEU諸国の労働者は年間1500〜1600時間労働だ。6歳未満のいる男性の家事・育児時間は、日本の男性は1時間、欧米諸国は3時間前後と大きな開きがある。

日本の女性就業率を欧米諸国と同じ8割前後に持つていくには、この男性の無限定な働き方を見直し、夫婦が平等に家事・育児を担い、そのことが査定でマイナスとならない人事処遇制度を整えること以外にない。それが実現すれば、今の女性パート労働者の多くも、やがて「正社員」を目指すことになるだろう。