

■ 講演

「どう進める、ポジティブ・アクション ～雇用の分野を中心に～」

鹿嶋 敬 さん

(実践女子大学人間社会学部教授、内閣府男女共
同参画会議議員)



皆さん、こんにちは。こんなにたくさん集まっていたかとは思っていませんでした。茨城県は男女共同参画が大分浸透したのだなと前向きに受けとめております。

今日はポジティブ・アクションという話をするわけですが、皆さんの関心は多分、後半の東日本大震災のシンポジウムのほうへ行っているのではないかと、ポジティブ・アクションのレジュメですが、最初のほうに、私の考えている震災の話を入れましたので、見ていただければと思います。

戦後から災後へという言葉が最近使われるようになりました。「災後」は東日本大震災の後に来た言葉だと言われることがありますが、違うのです。関東大震災の後に来た言葉です。

与謝野晶子さんに「災後」という歌があります。10編ほど読まれております。そのうちのひとつが「地震に生き聞くに堪えざる報せのみ聞くべき人となりはてしかな」ですが、意味はわかりますよね。そのほかにも、久保田万太郎さんは「女房も子供もない人の幸せをかぎりなくうらやましいと思った」と雑誌でコメントしています。子供さんを連れて被災した家族の大変なご苦労がしのばれます。また、平塚らいてふさんは、「人と人との障壁がとり去られて人間がより人間的になった」という談話を出しておりますが、なるほど、いかにもこの人らしい。与謝野晶子さんはどうかというと、子供さんを連れて牛込見附あたりの土手に避難したそうです。野宿をしたということが書かれています。

詳しい説明は除きますけれども、震災の後に私たちの生活が180度変化したというわけではありません。すでに1990年代後半から私たちの生活は大きく変化し、いわゆる男性片働き、それから正社員といったような形が崩れてきています。今、世帯数で見てもダブルインカムの家帯が1,100万世帯に達している。片働き世帯、すなわち夫が働き妻が専業主婦の家帯は800万台です。まさに今は、共働きの時代です。特に震災後は政治・行政・企業・メディア不信といったものがかなり顕著になったということ、それから家族のきずなが自然界の暴力で壊されるようなことになったということだと思います。

そういう中で、21世紀のモデルをこれからつくらなくてはならないのですが、その中の一つがいわゆる固定的性別役割分担の否定だと思っております。ポジティブ・アクションもそうなのですが、性によって役割の分担を固定化すること、それを男女共同参画は真っ向から否定しているわけですね。そのことだけは改めて強調しておきたいと思っております。

これは私の個人的な話も入るのですが、京都大学の中野剛志さんという先生がお書きになったショック・ドクトリンに関する評論を最近読みました。ショック・ドクトリンとは何かというと、カナダのジャーナリストのナオミ・クラインさんという人が書いた本のタイトルでして、ナオミ・クラインさんはいわゆるアンチ新自由主義者で、例えば経済学者のフリードマンの、戦争とか大震災とか恐怖政治とかを契機に世の中を変えていくという主張に批判を加えたものです。戦後の日本の改革も、敗戦というショックを契機に進んできたわけですが、そうした視点で今、東日本大震災の復興に向けた取り組みも進行中です。復興を新たな経済成長にまでつなげようというショック・ドクトリン風の主張もあるわけですが、それは被災者・被害者を見捨てることになるというのが中野さんの論旨です。私はその訴えがよくわかる。大震災で親を、子どもを津波で流される。目の前を流れていくのに、助けられない…。その究極の悲劇から被災者が回復するには、単に復興というだけではダメなのです。愛する家族と生きてきた記憶を

取り戻す視点が大切という中野さんの主張が心に響くのは、私自身も2008年に結納を終えたばかりの最愛の娘をボリビアでの交通事故で亡くしたからです。

ボリビアは実にいい加減な国で、私が大統領に直接嘆願書を渡さなければ、裁判も開かなかったのです。3年も放つたらかちにされ、やっと裁判が始まったのですけれども、娘はもう戻りません。娘との再会は、娘との楽しかった日々など、記憶を通してのことになります。だからこそ、中野さんが大震災復興のキーワードとして、記憶を取り戻すことの重要性を言っているのは、なるほど、と思うわけです。さて、今から本論に入ります。

まず、男女共同参画の視点ということを冒頭に申し上げておきたい。男女共同参画基本計画とは何かというと、男女共同参画社会基本法に基づいた行政のアクション・プランです。国がどういうふうに男女共同参画を形成するか、そのために行政をどう展開するかという方向性を示すアクション・プランで、5年ごとに見直しを行います。第3次計画は昨年12月17日に閣議決定されましたが、第1次、第2次、第3次には、それぞれ特徴的なキーワードが入っています。

基本法制定後の第1次基本計画には、ジェンダーに敏感な視点という言葉が入っています。固定的性別役割分担の強化につながるジェンダーもあるため、それに敏感な視点を持つというのがその趣旨です。ただ、意味がよくわから

ないとか、私はそうは思いませんが、ジェンダーという言葉は混乱を招くといった一部の批判もあって、第2次の計画には「社会的性別（ジェンダー）の視点」という言葉が入りました。男女の生き方を縛るジェンダーがあるわけですがそれは社会的に作られたのだという意識を持つというわけです。ただ、よく考えれば、これもこなれていない言葉です。そんなこともあって、第3次計画では「男女共同参画の視点」という言葉が入りました。意味するところは性別にかかわらず、それぞれの意思が尊重される社会を築こうというものです。手前味噌かもしれませんが、この言葉が一番すっきりすると思っています。そしてポジティブ・アクションの根底にも、これが流れています。

私は今、男女共同参画会議の議員をしております。大体3カ月に一遍ぐらいつつ官邸で、男女共同参画会議の下部組織である各専門調査会からの報告をします。一般的には政府に私たちが意見を具申する際には、まず総理、あるいは各大臣から何々について検討してほしいといった諮問を受け、その後、答申するという形を取ります。

その点、参画会議はそのような手続きを踏まずに、専門調査会での意見を会議の席上具申し、意見決定をしてもらうという方式を取りますから、その意味ではかなり機動性が高いと言えるでしょう。男女共同参画行政が実効性を担保できる形になっていると言えます。参画会議の構成ですが、民間議員12人、閣僚12人で構成し、

議長は官房長官です。総理も毎回、出席します。

2010年2月の男女共同参画会議の席上、私は第3次基本計画に何を盛り込むか諮問を受けていた課題の中間整理案を報告しました。そこで仙谷さん、当時の国家戦略担当大臣から、「そんなきれいな文章をつくっても、何も変わらない。全然エッジがきかない」という趣旨のことを言われたわけです。だったらエッジを効かせまじょうと、これには敏感に反応し、その後、起草委員会で詰めた議論を展開することになりました。

そのうちの一つがポジティブ・アクションです。ポジティブ・アクションが男女雇用機会均等法に規定されるのは、1997年の均等法の第1次改正時です。男女雇用機会均等法は1986年に施行されますが、当初は募集と採用、及び配置・昇進という肝心な部分が努力規定だったのです。努力規定というのは何々するように努めるという規定で、ポジティブ・アクションは入り込めない。ポジティブ・アクションが規定されるのは、1997年の募集・採用、配置・昇進が禁止規定になってからです。

そうした中で、ポジティブ・アクションに企業も関心を持つようになったのですが、形式的に実施しただけ、1回行えばそれっきりというケースが多かったのです。一巡感というか、一服感というか、「もう、うちはやってしまったよ」という悪循環が見られたことも確かなのです。改めて今回の第3次基本計画では、ポジティブ・アクションを新しい形でその中に中心

的な課題として据え、これを多くの企業で取り組んでもらおう。それから、もちろん企業だけではなくて、先ほど武川審議官がお話ししましたように、政治の分野にも適用できないかとか、それからワーク・ライフ・バランスも広義のポジティブ・アクションなのでしっかり位置づける必要があるなどと議論をし、男女共同参画社会の形成という課題に実効性を担保するものとして中核に据えられたわけです。

第3次基本計画が有効に機能するためには、このポジティブ・アクションがどういうふうな社会で、企業で理解されるかにかかっているという言い方もできると思います。

レジュメには雇用の分野でエッジをきかせたところ、6つ挙げています。男女雇用機会均等のさらなる推進。それから賃金格差の解消。賃金格差は今、男性を100にすると女性が69くらいです。同一価値労働同一賃金という問題にも触れました。今、非正規雇用者は1,700万人を突破しています。約5,000万人強の雇用労働者の大体35%くらいですか。非正規雇用者は、今や女性だけじゃありません。若者たち、それから男性が入ってきています。若年男性の非正規雇用比率は40%を超えています。

男性と若者に非正規雇用者が多くなると社会問題になるというのは、またこれもちょっとおかしなことではありますが、女性を含め、格差を是正するにはどうしたらいいかという議論をした結果の結論の一つが同一価値労働同一賃金の実現という課題なのです。

実効性あるポジティブ・アクションですけれども、これも大きく分けると5つ。これもさっきの武川審議官の話の中にあっただと思いますが、一つはクオータ制、すなわち割り当て制の導入です。国会議員の女性候補者についてこれを導入したいと考え、そのような答申をしたわけです。基本計画は行政のアクション・プランだということは先ほど申し上げましたが、それが立法府の問題にまで踏み込むのですから、果たして閣議決定してくれるのかなど、心配ではありましたが昨年12月17日に閣議決定がされました。しかも国会議員の女性候補者だけではなく、地方の政治における女性の参画の拡大に触れ、「女性候補者の割合が高まるよう各政党に要請する」という文言まで入りました。

インセンティブの付与というのは、いわゆるやる気の喚起ですね、企業に男女共同参画に関してやる気を起こさせるには、例えば公共調達のときに男女共同参画の推進企業であれば加点してあげるなどが考えられます。それがインセンティブの付与です。

プラスファクター方式というのは、男性と女性がいて、能力が同じであれば女性をプロモーションしましょう、昇進させましょうという話です。

ゴール・アンド・タイムテーブルは、先ほど説明があつたとおりです。

それから、仕事と家庭の両立、ワーク・ライフ・バランスを推進し、結婚、出産等で辞める人を作らないということです。

すなわち、この5まで見てわかるように、ポジティブ・アクションにはクォータ制のような強制力を伴うものからゴール・アンド・タイムテーブル方式やワーク・ライフ・バランスのように、それぞれの努力によってなし得るものまで幅が広いのです。ポジティブ・アクションにはかなり強硬なものからかなり穏やかなものまであるのだということを理解していただければと思っています。

2010年に閣議決定された新成長戦略でも似たようなことが描かれております。2020年までに25歳から44歳までの女性の就業率、これを7割超すようにすると。それから、第1子出産後の女性の継続就業率を55%にしたい。今は38%ですね。要するに、第1子出産で62%の女性はやめているのが現状なのです。第1子出産を契機に10人中6人の女性がやめると言われる根拠はここにあります。

それから、男性の育児休業率が現在は1.38%ですが、桁を1つ上げようということです。ひところは男性の育児休業取得率は宝くじに当たるより確率が低いなんて皮肉っぽい言い方をされたものですが、そこまでひどくない。ただ、これも10%台まで上げるのは大変な努力が必要になります。

さらに新成長戦略が挙げているのは、全員参加型社会、若者の安定雇用。15歳から24歳の若者の失業率が13%、非常に高くなってきていますね。そういう中では若者の安定雇用は喫緊の課題になっています。それからM字カーブの解

消という課題も新成長戦略に入っています。新成長戦略に入っているということは、日本がこれから経済成長を遂げるには、こういうファンダメンタル、いわゆる基盤がないと無理なのですよということです。

これがM字カーブですが、このグラフ（※28ページ資料1参照）は皆さんもご存じだと思うのですが、一番下のグラフが昭和50年です。青いところですね。ちょうどここですね。これで見ると、ボトムが20代後半ですね。20代後半の女性の労働力率が42.9%。後の人は家庭に入っているわけですね。当時は、結婚は20代前半です。昭和50年の平均初婚年齢は、男27歳、女24歳でした。ですから、20代の後半で子どもが生まれ、女性たちは家庭に入る。そうしたライフスタイルをM字カーブは示しています。日本では初婚年齢が男27歳、女24歳という時代が1950年代半ばから70年代半ばまで、約20年間続きました。私も結婚は私が27歳、妻は24歳で、まことに平均値どおりでした。

その後はどうかというと、このボトムが30代前半に移行し、現在は30代後半に移っています。35歳から39歳までの女性の労働力率が66.2%、昭和50年代の40%台から、20ポイント以上上がっている。日本の女性たちは出産後も働く人が多くなっているのかと思うかもしれませんが、そうではないですね。30代女性の労働力率が上がっているのはシングルが多いからです。結婚した女性ばかりじゃありません、30代

後半の女性の労働力率を押し上げているのは、要するに晩婚化の影響がかなり出てきているということです。労働力率もこのように大きく変化を遂げてきております。

さっき申し上げました第1子出産を契機に6割の女性が退職するということですが、そこでなぜということで理由を7つほど挙げてみました。（※28ページ資料2参照）

特にワーク・ライフ・バランスの困難性という問題を第1に挙げていいと思いますが、新性別役割分業の問題も大きいと思います。男は仕事、女は仕事と家事・育児負担というのが、新性別役割分業です。「新」といっても、これはこの10年ぐらい言われてきていますので、もう「旧」に近いんですけども、男は仕事、女は仕事と家事・育児負担ということになってきますと、すなわち結婚後の負担の重さを考えますと、女性が結婚に魅力を感じないのもわかる気がします。

さらに最近では女性の負担に介護が加わり、女性は仕事プラス家事・育児負担プラス介護負担なんていう新・新性別役割分業が浮上しているわけです。

それから、④⑤あたりです。後で説明しますが、⑤が非常に大事だと思います。頑張りがいのある仕事は男性が独占という困難というのがあります。ワーク・ライフ・バランスは、とにかく結婚後も出産後も働き続けようという話ですが、それほど頑張りがいのある仕事に女性がついているかということ、そうではありません。

女性の非正規雇用比率は、6割近くに達しています。男性の非正規は2割ですが、女性のそれはなんと6割弱なのです。非正規は、働きがいのある仕事だけではありません。その場合、子供に手がかかるうちは家庭にいるという選択をしても無理がないかもしれません。これを改善するとすれば、頑張りがいのある仕事を男性が独占している状況を変えていく必要があります。

それから、労働法制、例えば育児休業制度にしても、取得できる条件というのは、取得後に1年間の雇用継続が認められるとか、非常にハードルが高いわけです。ところが最近の調査では、例えば派遣社員の雇用契約期間は3カ月、6カ月に集中します。勢い、非正規雇用だと、なかなか育児休業を取る恩恵にあずかれません。第1子出産を契機に6割の女性が退職していく背景には、法制度の矛盾や長時間労働など、様々な問題が控えているのです。

これは厚労省がつくったグラフ（※29ページ資料3参照）ですけれども、要するに家事・育児をよく手伝え、妻も第2子を産んでみようという気になるという話です。夫の育児参画時間が8時間以上の場合、46.2%の妻が第2子を出産しています。

さて、この次は男女共同参画基本計画ですけれども、これは先ほどの武川審議官の話とぶつかりますので、ぱっと終わりにしましょう。

ポジティブ・アクションに取り組む企業の割合ですけれども、今は3割ですが、2014年には40%を超えるようにしたいということです。

なぜポジティブ・アクションを徹底しなければならぬのか。GGI、世界経済フォーラムが出したデータ（※29ページ資料4参照）ですけれども、世界134カ国の中で日本は教育と健康は上位で、特に健康は1位です。ここで言う健康は、健康事業とか新生児の男女比率なのですけれども、日本が断トツで1位かという、そうではありません。1位の国がたくさんあるわけですね。複数1位があるというふうに理解してください。

それから、教育ですけれども、中等教育、高等学校までは日本は1位ですけれども、大学、大学院の女性の進学率になりますと、日本は西欧先進国に比べ、まだまだ低く、97位です。ということで、総合すると教育は82位に落ちてしまう。134カ国中82位。もっと低ランクなのが経済と政治の分野です。政治分野は、134カ国中、101位。なぜこんなに低くなってくるのでしょうか。この数字をはじき出す根拠の一つに、国会議員に占める女性比率があります。衆参両院ともに女性議員は2割いっていませんので、こんなに低くなってしまふ。

それから、もう一つ下を見てください。最近50年の国家元首の在任年数、日本は44位になっているでしょう。一人も出ていないのに44位。これは、44位以下はゼロなのです。44位から134位までは国家元首ゼロの国なのです。43位までは1人ぐらゐは出ているわけです。ですから、最近50年の国家元首の在任年数が44位というのは全然喜ばません。44位以下はゼロ、ここから

下はないのです。というふうなことで、101位に落ち込んでしまふ。

それから経済分野。経済はやっぱり管理職比率が極めて低いわけです。今、雇用労働者の4割が女性です。それから農業人口なども含めての就業者数も、全体の4割が女性です。すなわち、女性の活躍が、この国を支えている、この国の半分は女性が支えていると言っても過言ではないのですが、残念ながら管理職については、女性は全体で1割しかおりません。その1割という数字も下級管理職が主。主任さんとか、グループリーダーとか、そういうところまで含めてやっと1割ですから。ましてや部長とか課長になってきますと、グッと低くなります。

というようなことで、これから経済のランキングを上げていくためには、一つは女性管理職比率を上げていくことが必要になります。

次は、今言ったような数字の世界比較です。女性管理職の国際比較（※30ページ資料5参照）です。これが日本で、10.6%です。韓国は9.69%、どんどん今日本に近づいてきていますので、いずれ追い抜かれる可能性がありますね。日本がポジティブ・アクションをやらなければ多分韓国に追い抜かれる。

アメリカなんかは42.7%と、すごいですね。10年前は3割でしたが、今は4割。ヨーロッパ勢はとにかく3割から4割というのが常識ですが、相変わらず日本だけは10.6%、余り伸びておりません。これをどうするか。部長級の数字が出ています。部長級ですと全体の4.2%。課長

級以上、これが6.2%ということで、全体からいうと微々たるものでしかありません。

それから男女間賃金格差ですが、日本においては69.3%です。

格差がなぜ縮まらないのか。その原因は女性管理職が少ないことと、勤続年数が男性に比べると短いということです。勤続年数が今、男性が平均で13年、女性が9年で、両者に4年の差がありますが、これがほぼ男性と同じになり、かつ女性の管理職が増えてくれば、この格差は縮まっていくのだらうと思っております。そのように、賃金格差はまだまだ解消できないというのが現状です。

そのポジティブ・アクションですけれども、そこに多少難しいことが書いてあります。社会的・構造的な差別によって不利益を被っている人に対して、一定の範囲で特別の機会を与えることなのだということですね。さっきのプラスファクター方式、すなわち同じような能力の男性と女性がいれば女性を昇進させようということが男性差別ではないかと言う人がいるかもしれませんが、これは均等法の第8条に、ポジティブ・アクションは雇用の分野における男女の均等な機会、待遇の支障になっている事情を改善するものであって、それは差別ではないのだと書いてあります。均等法がちゃんと保障しているわけです。

次に、指導的地位って一体何だということですが、指導的地位というのはそこに3つぐらい書いてありますが、会社でいうと課長以

上です。今、日本は、さっきも説明がありましたが、2020年までに指導的地位の女性を3割にするということですね。これがなかなか難しい。

例えば、茨城県庁で課長以上の女性が今3割いるかどうか、ちょっとわかりませんが、多分いないだろうなと思います。私どもの大学でもやはり男性上位になっています。私の古巣の新聞社も、その点はまだまだ、新聞社というのは自分のことを棚に上げていろいろ書きます。こうした状況を改善し、2020年までに指導的地位の女性を3割にする。2020年ってあと9年ですよ。先の長い話ではなく、喫緊の課題です。

確かに国家公務員のI種の女性比率は26%で、採用時点では3割弱と言えるのですが、では女性の本省の課長級ほどのぐらいいるかということ、3%台です。目標値の3割に対し、桁が1つ違う。

一気に指導的地位の女性を増やすというのは、まだ年功序列型が根強い中では難しいと思うのですが、ではどうするかと言えば、優秀な人材を外から、中途採用というような形で連れてくるなどの試みとか、採用にあたって総合職の女性を増やし、ワーク・ライフ・バランスを徹底して中途退職を出さないといった試みが必要だと思っています。

例えば、企業のダイバーシティの担当者などには中途で採用された女性たちが活躍するようになりましたが、日本は生え抜き組が重視される社会で、新卒入社、生え抜きというのが出世の条件になることがありますから、中途入社者

へのバイアスは結構強いのです。だから、そういう企業風土自体も変えていかざるを得ないだろうと思っております。

ポジティブ・アクションの推進の手法ですが、今日の参加者には企業の方もいるというのでレジュメに書いたのですが、例えば女性管理職を増やしたいが、手法がわからないということもあるかもしれません。そういう場合は、レジュメに書いたようなステップで行うのです。

まず調査等を通じて、組織内の問題点を発見する。次に目標、ゴールの期間を定めるなど取り組みの計画を作成する。計画をつくったら実施に移し、結果を点検するという、この4つのポイントでサイクルを回していくことが大事です。

取り組みの具体例を幾つか書いておきました。勤続年数とか意欲能力は申し分ないのだけれども、しかし女性の管理職が少ないという職場。さらには妊娠・出産・育児の退職が多い職場。こういう職場ではポジティブ・アクションを積極的にやるべきだということの事例です。

ここからは、会社名を挙げながら少し説明いたします。

私は日本生産性本部に事務局を置くワーク・ライフ・バランス推進会議の代表幹事をしております。ワーク・ライフ・バランス推進会議では、仕事と生活の調和の大切さ、必要性を企業や社会に訴える一種の国民運動を展開しています。毎年11月の勤労感謝の日の前後1週間をワーク・ライフ・バランスの週と定め、積極的

にそれを推進している企業の表彰などを行っています。今から紹介する企業は今年の表彰企業です。表彰企業の中で最も成果を上げている企業には大賞を出し、今年は日本アイ・ビー・エムが受賞しました。

まず、優秀賞の資生堂からですが、大賞をさておき資生堂を第1番に取り上げた理由は経営方針にあります。男女共同参画基本計画を資生堂は経営方針として策定しております。これは、素晴らしいことだと思います。同計画の策定は、第1次、第2次ときまして、現在は第3次計画に入っています。と第1次から第2次は何をしてきたかという、男女平等の風土をつくる、女性リーダーを育成する、それからワーク・ライフ・バランスを推進するの3点でした。経営方針ですから、これは社長、会長の音頭取りが必要ですね。ポジティブ・アクションははっきり言うと、いわゆるトップダウンでしかできません。組合型といいますか、下から上のボトムアップはなかなか成果を出すのは難しい。

そして、男女共同参画プロジェクトという組織を設置して、①の基本計画がどの程度遂行されてきているのかといったようなことを経営者がチェックします。ちなみに、2010年の育児休業の取得者は、男性11人、女性66人。男性11人というのは少ないと思うかもしれませんが、資生堂の場合は育児休業の期間が結構長くなってきています。1日2日とか、1週間くらいのお茶を濁す程度のものではない。その意味では資生堂は大変頑張っているのだろうという判断に

立ち、優秀賞を差し上げました。岩田喜美枝さんという旧労働省の元局長が資生堂に就職して、今、副社長ですが、頑張っってポジティブ・アクションなどの先頭に立ってやっておられます。

日本アイ・ビー・エムの場合はワークフォース・ダイバーシティに力点を置いています。ダイバーシティとは「多様性」ということですね。これが世界の共通。アイ・ビー・エムは日本だけじゃなくて世界にありますから、ですからその共通の方針になっております。人種とか肌の色、性別、性的指向、国籍、障害者、年齢等々、様々な属性の人たちをそれによって差別をしない。平等対等に経営に参画する機会を提供していくのだということが日本アイ・ビー・エムの経営方針です。

そして、ダイバーシティカウンスルという組織を設けております。ダイバーシティカウンスルにはどういうものがあるかという、女性、これはジェンダーダイバーシティでしょうね。いわゆる女性の地位向上を目指すダイバーシティ、それから障害者、GLBT。GLBTというのは、Gはゲイです。Lがレズビアン、Bがバイセクシュアル、Tがトランスジェンダー。いわゆる性的マイノリティーの人たちも多様性という中に入れていきます。さらに外国籍の社員、ワーク・ライフ・バランスという課題もダイバーシティの対象で、それらの実現をめざし、多様な生き方、属性に対して差別しない企業風土を作るというわけです。要するにアイ・ビー・エムのような企業にはグローバルな形で人材が

集まってきます。しかも年齢、肌の色、宗教、みんな違う。そういう中で能力を発揮してもらうには、やはりこういうような考え方が、ダイバーシティカウンスルのような考え方が大事になってくるのだらうと思います。

これについてはアイ・ビー・エムだからできるのだらうという見方があるかもしれませんが、今回日本アイ・ビー・エムに大賞を差し上げて、授賞式には女性の部長さんが来てあいさつしてくれたのですが、とにかくよく働かされる会社だと言っていました。働くことが苦でないような会社。働くことというのは自己充実につながる、ということも言っていました。日本アイ・ビー・エムのような企業風土だからできるという見方もできますが、しかし私たちはやはり働くことを苦しめないような企業風土、みんなで一生懸命働き、休みもしっかり取る。そうした風土を作るには、差別を取り除く組織等が企業の中であってこそという気がします。ダイバーシティカウンスルのような、企業理念を下支えする仕組みやトップの理解等が大事なのだと思っています。

次に、ダイハツ工業。ダイハツ工業は男性の育児休業取得者が非常に多かったですね。

それから、三菱化学ですが、この企業も表彰した一つの理由は、転勤に対し、ユニークな取り組みをしているのですね。どういうことかという、外資系の企業がやっているようなことを既に三菱化学はやっております。例えば、転勤一時見合わせ制度。いろんな家庭事情で今は

転勤できませんという社員にはそれを見合わせてくれるのです。一般に転勤という業務命令は、逆らえないのですね。その是非を問う転勤裁判も起きておりますが、三菱化学はそうではない。家庭事情があればそれを考慮しましょうと、会社が言っている。

それから、勤務地自己申告制度というものもあります。勤務地を自分で申告できるのだと。ここに行きたいということが申告できる制度。

さらには、夫が例えば東京から大阪に転勤したとします。その場合は妻も大阪のほうに転勤できる。事業所があればそちらに転勤できるし、その辺の具体的なことは余り聞いていませんが、そういうようなことで遠隔地に夫婦で転勤できるような制度も持っております。これも非常に大事なことなのだろうなと思っております。

次に、もう一つの組織を説明いたします。やはり日本生産性本部に事務局を置くワーキングウーマン・パワーアップ会議という組織があります。ワーク・ライフ・バランス推進会議は2006年9月に立ち上げました。日本生産性本部の会長の牛尾治朗さんの肝いりで設立したのですが、もう一つ牛尾さんと一緒につくったのがこれです。ワーキングウーマン・パワーアップ会議。すごい呼称ですよ。パワーアップって何か筋トレのようなイメージなのですけれども。後で和製英語だと言われました。英語ならエンパワーメント会議あたりかなと言われたのですが、パワーアップのほうが威勢がいいので、これで定着させようと考えています。

設立は2008年。ワーク・ライフ・バランス推進会議をつくってから2年後、なぜこの組織をつくったかといいますと、さっき申し上げたことですが、ワーク・ライフ・バランスは、男性の家庭・地域参加を促すと同時に、女性も長く働くようにしようと。先ほども申し上げましたが、働く女性の62%が第1子出産でやめてしまうのです。そうではない、もっと長く働こうとした場合、大事なものは、ワークとライフのバランスもさることながら、やはりやりがいのある仕事に女性がつくことが大事なのです。そうであればこそ、つらい子育て期間、共働きの子育ては結構厳しいですが、それを乗り切ることができるのです。私は共働きで子供たち2人ともに保育園で、ゼロ歳から預けて育てて、成人させましたので、その経験からいとなかなか大変でした。当時は新聞記者でした。妻の仕事が遅くなり、私が子どもを保育園に迎えに行き、家に着いたら夕飯はどうするかという問題に直面することもあるわけです。その場合はどうするか。自分で作りなさいと新聞で書いてきましたから、当然私もつくりました。最低限、生きていくくらいの食事ならつくれます。というわけで、なまじっかな覚悟では両立は難しい。そこを克服できるとすれば、女性自身もやはりそれを克服するに足る、そうした覚悟が持てる仕事に就いていることが必要です。というわけで、ワーキングウーマン・パワーアップ会議では何をやっているかということ、女性の仕事の質の向上を最大のテーマにしております。

そして、毎年2月か3月にメンター表彰制度、すなわち女性のメンター、メンターとは相談に乗ってくれる人という意味ですが、組織的にそういう制度を持っている企業の表彰をしております。昨年は3月11日にその表彰を東京の九段会館で行っていたのですが、あの揺れが来まして、私たちの会場は3階でしたが、1階では専門学校卒業式が行われており、お2人が亡くなっています。

メンター制度は経験豊富な上司、先輩社員が、例えば新入社員の女性社員のメンターになって、いろんな相談を受けることです。それを制度化した企業が最近、増えてきています。メンターが相談に乗ってあげる人。相談を持ちかける人、これをメンティーといいます。良好なメンターとメンティーの関係をつくるのが大事だということを、私たちは企業にアピールしています。

これまで年に1回開催するメンター・アワードで表彰した企業の一つにP&G、プロクター・アンド・ギャンブルがあります。世界有数の化粧品会社ですけれども、同社はメンター制度を20年ぐらいやっており、新人には全員にメンターをつけます。メンターは複数いますので、新入社員は気に入った人、気の合いそうな人を選べばいいわけです。米国のP&Gの場合、メンターに若い女性社員、相談をして教えを乞うメンティーには管理職になるリバース・メンターもあるそうです。

それから、オークローンマーケティング、マ

ーケティングの会社で、9割が転職者なのでですね。この会社は、週1メールなどという試みを行っています。メンター、メンティーが週に1回、お互いにメールを出して、メンティーもそのメールを見て相談したり、それから食事を一緒にしたりします。そして月1回はメンター・メンティーレポートを出したりします。

次のグラフは、女性社員の活躍を推進する上での課題は女性社員の意識だということを示しています。これは、少し説明しておく必要がありますね。

回答者は企業の人事担当者です。企業の人事担当者になぜポジティブ・アクションをするのかと問いかけると、必ず女性の意識改革だという答えが上位にきます。なぜこれがトップに来るかという、企業の人事担当者にはどうやら女性社員は意識が男性ほど高くないと思っている人が多いらしいのです。むしろ、私は偏見もいいたところだと思っています。女性社員の意識が問題で、そのためにポジティブ・アクションをするという企業の姿勢は、私はむしろ逆なのではないかと思います。むしろ企業の人事担当者のほう、あるいは企業の中間管理職のほうに問題な人がいるというのが私の印象です。

それから、メンター制度があるかどうかということなのですが、今どんどん増えてきています。私たちの調査では、5社のうち1社がメンター制度を持っています。これは企業の規模は問いません。ぜひ茨城県もこのメンター制度の導入に積極的に乗り出し、そして私どものメン

ター・アワードにぜひ応募していただきたいと思いますがどうでしょう。

次にクォータ制の問題です。クォータ制については、第3次基本計画の目玉商品と私は思っていますが、実現に向けてはさまざまな問題があることも確かです。

フランスの場合を見てみましょう。フランスはクォータ制の導入が憲法違反という判決があり、それならと、憲法を改正します。その後、パリテ法が2000年に制定されます。パリテ法は、国会議員の候補者を男女同数にするという制度です。フランスは、上院が比例代表制、下院が小選挙区制になっていますが、小選挙区制についてはどうかというと、男女の候補者比率の差が2%を超えた政党は助成金が減額されます。小選挙区制にはそのような厳しい措置がとられる。比例代表制についてはパリテ法があるから、候補者の比率を男女同数で入れていくということになっています。

クォータ制は結果の平等じゃないか、男性差別じゃないかという議論もありますが、確かにそういう側面はあるかもしれません。ただ、一気に女性の数を増やすとすれば、形においてはクォータ制のような力による対応も必要でしょう。政治分野の女性のエンパワーメントの低さは、先ほどからずっと話してきた通りです。男性差別だという指摘もあるわけですが、どうなのでしょう。今、国民の意識が非常に多様化しています。例えば企業であればプロバイダーが男だけで、情報・物の送り手、作り手になって

消費者に提供していけばいいのか。国会が男だけが中心になって国政を行っていったらいいのか。それはあり得ない話です。国民の意識が多様化しているとすれば、やはりそこに参画する人も多様な人でなければならない。

その多様な人の中に女性も入っていなければならない。それは結果の平等につながるかと、男性差別だとかという以前に、そのほうが国政がよくなる、企業の物が売れるようになる、消費者ニーズに応えられるような、商品・情報提供ができるというふうに考えるべきだろうと私は思っております。

非正規雇用の問題にも少し触れておきます。今、一番新しい数字で1,755万人います。全体の雇用者の34%。正社員との賃金格差は大きいですよ。男性と女性であれば100対69ですけれども、男性の正社員と男性の非正社員は100対55ですから。要するに男女間の賃金格差よりも、正規・非正規間の賃金格差のほうが大きいわけです。非正規社員は今後どうなるか。景気がよければ少なくなるのか。そんなことはありません。企業にとって人件費の圧縮というのは大テーマです。グローバル化が進む中で日本企業は、日本で経営するとすれば人件費の安い存在をつくるか、あるいは海外に逃げるか、それは経営者の理屈ですけれども、そういう中で企業経営が行われているとすると、この問題は非常に解決が難しいということで、私たちは今回、同一価値労働同一賃金という原則を基本計画の答申段階で提言し、それを政府が閣議決定してくれまし

た。

同一価値労働同一賃金というのは何かというと、同じ価値の仕事であれば報酬は同じだということです。日本では、同一価値労働同一賃金に関するILO100号条約を批准するときに、国内法を整備しませんでした。国際条約は憲法より下位ですが、個別法よりは上位なのですね。女子差別撤廃条約を1985年に批准するのですが、そのときに国内法を整備するために男女不平等だった国籍法を改正し、さらに男女雇用機会均等法を制定し、それから家庭科の男女共修を行うようにしたわけですね。ILO100号条約を批准するときも、本来ならそれをすべきですが、そのときの厚労省は、労基法4条には男女同一賃金の原則があり、同一価値労働同一賃金はこれで読み込んでいると判断し、国内法整備の作業をしませんでした。ところが、今になってILOのほうは違ふと。日本の労基法4条は、同一価値労働同一賃金の原則とは別物なのだというのを、2007年に言い出してきております。

第3次基本計画では、この問題については、法制化も含めて検討するという文言が入っていますので、何らかの議論をせざるを得なくなるでしょう。レジюмеに書きましたのはカナダのオンタリオ州のペイ・エクイティ法の評価基準です。業務遂行に必要な知識・技能とか精神的・肉体的な負担とか、責任とかの職務の特質を拾うわけです。職務が違って共通項がどのくらいあるかで、すなわち同一価値かどうかを判断し、賃金も決定するわけです。

日ソ図書事件というのがありました。私の知合いの弁護士さんが原告側訴訟代理人になっていましたが、1992年の地裁判決は画期的でした。ロシア語の注文図書の発注業務をしていた女性が店長で定年になったのですけれども、男性社員との賃金格差があったのですね。それで裁判を起こした。

この判決がなかなか良かったです。職務の質量が同等なら同じ賃金を支払うべきだということで、すなわち同等ならということが大事なのですね。同等の労働従事者の初見解として、この裁判の判決は注目を集めました。ということは逆に言うと、労基法4条はこういうような解釈もできるのかなということなのですが、ただこの問題については個別に裁判して是正していくわけにはいきませんので、私は包括的な、やっぱり法制化も含めた検討が必要になるだろうと思っております。

グラフ（※30ページ資料6参照）を見てください。非正規雇用の男性は30から34歳で結婚している人は、3割にも達していません。正社員だと6割近くになりますが…。25から29歳だと非正社員は結婚している人は10人に1人、一方、正社員は3割ということで、非正社員の結婚しにくい実態が浮かび上がります。なぜなのでしょう。この国は、男は働いて一人前だという強いジェンダーのバイアスがあるからですよ。非正社員で収入が不安定だと、なかなか結婚に踏み出す勇気が持てないというようなことがあるのだらうと思うのです。これは深刻な問題だ

と思っています。

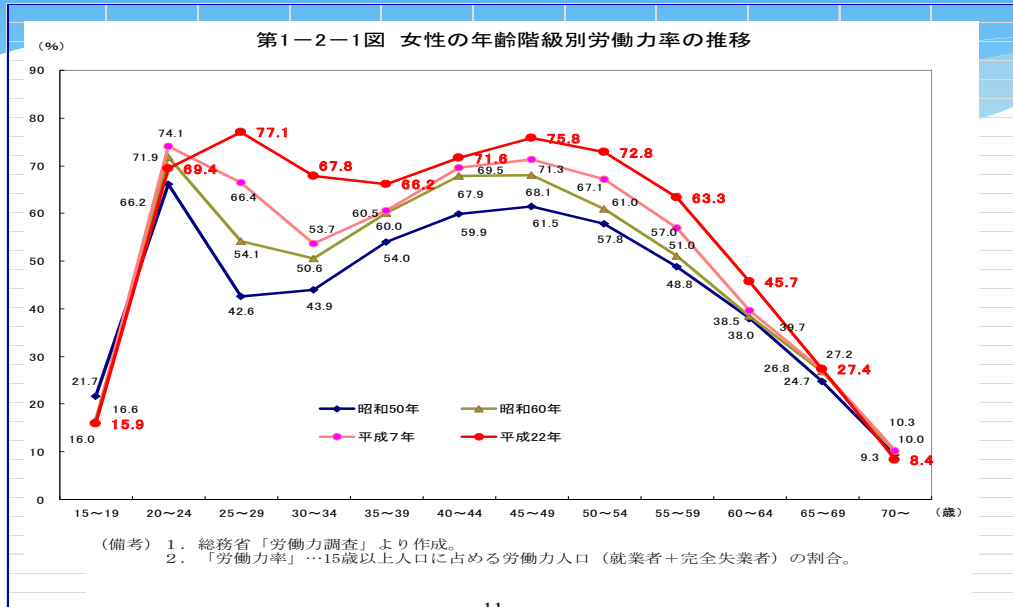
そういう問題も含めてどうするかということなのですが、これからはポジティブ・アクション等を通じて社会を変えて行かなければなりません。企業を変えるだけの話ではないのです。また、これからのポジティブ・アクションは非正規も含めた取り組みも必要だろうと思います。賃金体系も正規、非正規の二本立てではなく、一元化が必要になってくるのだろうと思います。正社員、非正社員を同じ賃金テーブルの中で処遇し、子育て、介護等、従業員のライフステージの変化の中で双方の乗り入れが自由になるような社員管理が必要になる。若者の雇用の安定は、少子化の克服にもつながるに違いないと思っています。

毎回授業が終わると学生たちから意見、質問を書いたペーパーを取っていますが、最近は「私の恋人はフリーターなので、将来、彼とは結婚できない。父がフリーターとの結婚はダメと言っているから。恋愛と結婚は別」といった趣旨のことを書いてくるケースが目につきます。娘の結婚相手は生活が安定する男性と、という父心、わからないわけではありませんが、フリーターの男の子も好きこのんでフリーターをやっているわけではない。フリーターは怠け者などと言う学生もいるのですが、それも違う。フリーターは企業、社会構造のひずみが生みだした犠牲者です。企業社会から疎外された人たちなのです。

ポジティブ・アクションは、大きく社会を変

える可能性があるということを強調して今日の話にピリオドを打ちたいと思います。ご清聴、ありがとうございました。

女性の労働力率に「M字カーブ」



11

第1子出産を契機に6割の女性退職

なぜ？

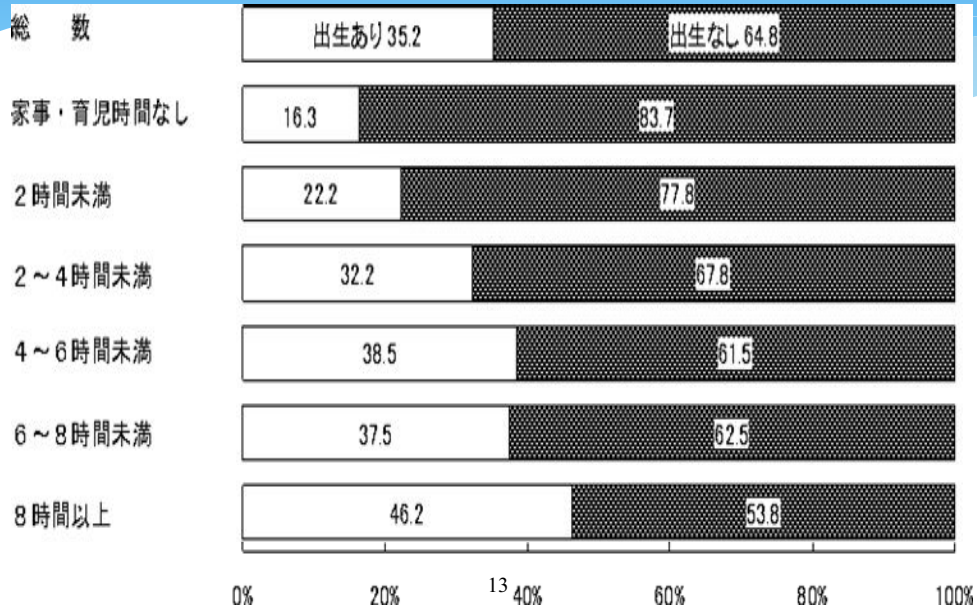
- ①男は仕事、女は仕事+家事・育児負担という困難
- ②低い夫の家事・育児負担意識の困難
- ③ワーク・ライフ・バランスの困難
- ④都市部・保育所入所の困難
- ⑤頑張り甲斐のある仕事は男性独占という困難
- ⑥硬直的な企業の勤務体制という困難
- ⑦祖父母に頼れない困難

12

(※講演レジュメより抜粋)

資料 3

この5年間で、子どもが生まれたかどうか 一夫が第1子の育児を手伝ったかどうか(厚労省)



資料 4

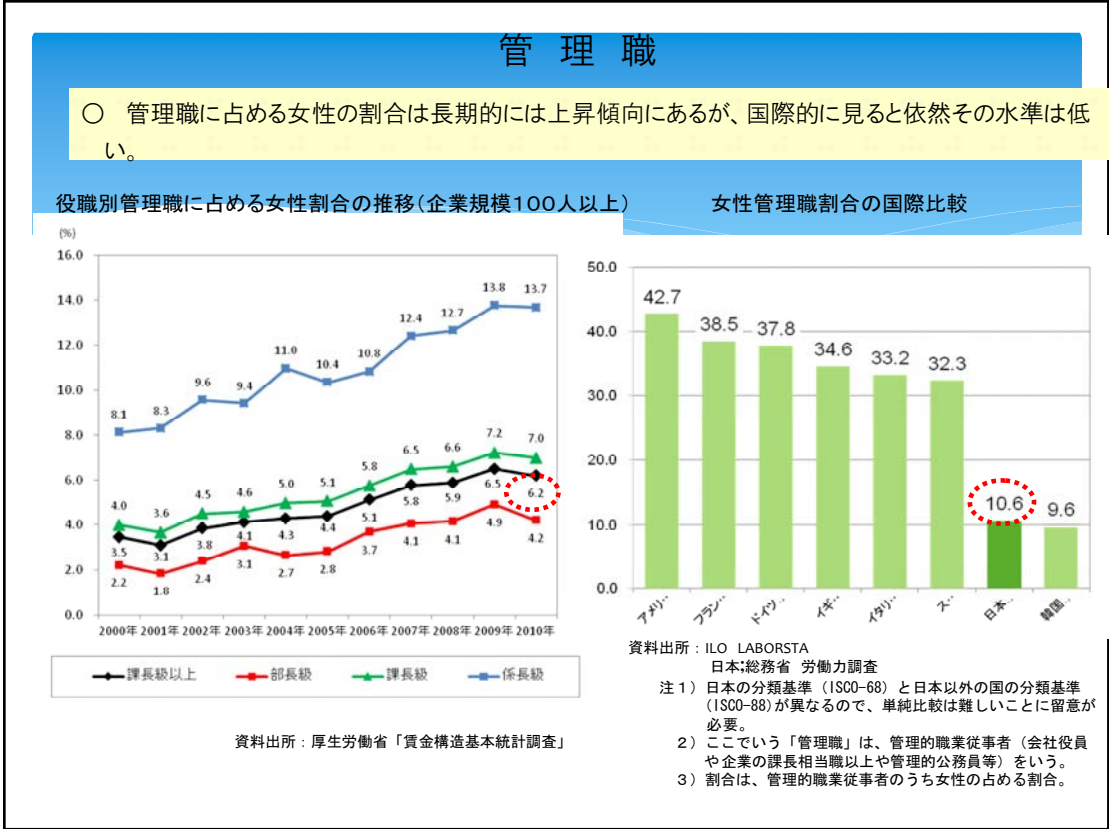
GGIで低いのは、どんな分野？

GGI	順位
94位	
経済	101位
労働力率	79位
賃金	95位
所得	86位
管理職比率	113位
専門職比率	74位
教育	82位
識字率	1位
初等教育在学率	1位
中等教育在学率	1位
高等教育在学率	97位
健康	1位
新生児男女比率	1位
健康寿命	1位
政治	101位
国会議員に占める比率	94位
閣僚比率	78位
最近50年の国家元首の在任年数	44位

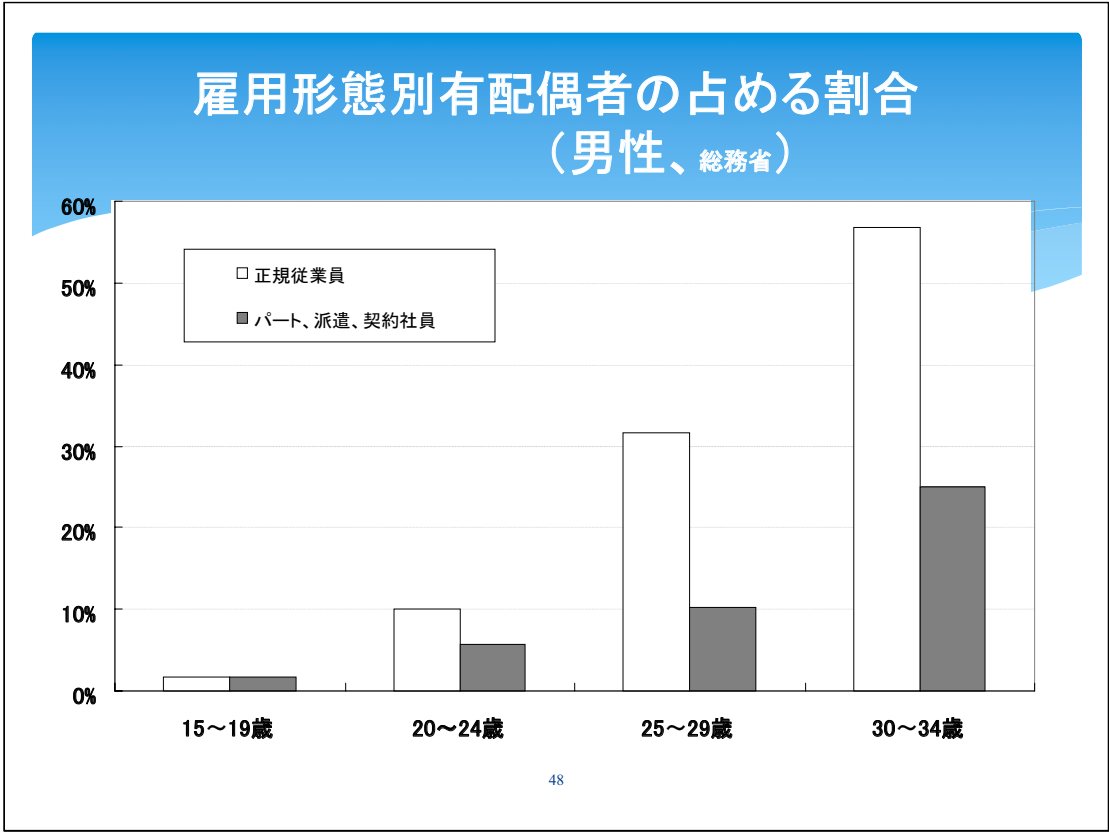
16

(※講演レジュメより抜粋)

資料5



資料6



(※講演レジюмеより抜粋)