



ジェンダー平等社会を実現させる時代がきている

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、2016年4月より施行される。新法では301人以上の企業に、女性活躍に関する状況の把握と課題の分析とともに、情報の公開が義務づけられており、企業の女性活用が一層推進されることが期待されている。

女性の就業率は先進国並みになってきているものの、管理職に占める女性の割合などをみると他の国とのあいだに大きな差がみられ、中核人材として女性が育成されていない。

最近の高学歴女性を対象とした調査の結果をみると、女性の意識に多様性がみられ、有能な女性ほど仕事のやりがいを感じられずに転職する確率が高くなっている。新法の施行にあわせて、企業は女性への仕事の与え方を抜本的に見直す時期にきている。

いままで日本では少子化対策として、もっぱら女性を対象として両立支援に力を入れてきた。その結果、育児休業を取得する女性の割合は9割に達している。加えて、2009年には育児休業から復帰した女性のための短時間制度が義務化された。これによって、出産後の継続就業率も高まってはいる。しかし、2011年の調査によると、育児休業取得後に就業を継続する女性は4割に満たない。つまり、制度を整えるだけでは女性の継続就業につながっていないのである。その実現のためには職場の慣行や企業風土の見直し。さらには男性の家事や育児参加などを促進していく必要がある。

日本の企業においてはあいかわらず育児や家事は配偶者がおこなうという前提で、男性中心の時間制約のない働き方が標準的な働き方とされている。そのなかで、育児休業を選択したり、短時間勤務を選択すると経済的なペナルティが課されるしくみが温存されている。最近では出産とともに退職をせまられるマタニティハラスメントもふえている。

ある大手企業の人事ファイルをもとに推計した結果をみると、女性の育児休業期間が7カ月を超えると経済的なペナルティ（所得ロス）が生じ、休業期間が長くなるほどその所得の低下は大きくなる。育児休業後に短時間勤務制度を利用するとペナルティはさらに大きくなるという。育児休業期間を1年取

り、短時間勤務制度を利用すれば、所得は17%減少するのである。さらに、男性が3カ月育児休業を取ると、7~11%の所得の減少が生じることになる。

このようなペナルティが夫の育児休業の取得を困難にしている。その結果、妻は仕事と育児の両方を担うことになる。人口減少とともに働く女性がふえるにしたがって、女性は、仕事では個人として活躍し、家庭では妻であり母親の役割を果たすことが期待される。他方、夫はあいかわらず時間制約のない働き方をしているとすると、妻は2重労働を強いられ、仕事と家庭生活のあいだに摩擦が生じることになる。このような状況が女性の離職につながるだけでなく結婚回避につながり、少子化をもたらしていることはすでに人口学者らによって理論化され、実証研究がされているところである。

90年代になってから、日本の企業は非正規雇用をふやすことでコスト削減につとめてきた。その結果、初職で非正規につく女性は過半数を超える（2011年の数字）。他方、それが正社員の長時間労働につながっている。労働力の非正規化が若者の結婚意欲を下げ、出生率の低下をもたらしているのである。

目を転じて、女性が活躍しかつ出生率を回復させた国（たとえば、北欧諸国やアメリカやイギリスなど）においては、男女がともに仕事と育児や介護の責任を担えるジェンダー平等社会への転換に成功している。

日本がこれから、女性が活躍できる社会を実現させるためには、女性を対象とした両立支援だけでなく、夫が妻とともに家庭（育児・介護）責任が担えるように、時間制約のある働き方を標準とする職場の意識改革や働き方の見直し、長時間労働の是正。さらには、男性管理職の意識改革などによって、男女がともに仕事と家事や育児を分担する社会に転換する必要がある。そのためにも、正規労働と非正規労働とのあいだの制度上の壁をなくし、安定した雇用関係のなかに多様な働き方を位置づける真のワークライフバランス社会を実現することが必要なのである。