

1 はじめに

2020年度の労働政策研究会議は、「〈平等〉の視点からみた女性労働」を総括テーマに設定した。働く現場からの報告としてイオンリテールワーカーズユニオンの永島智子氏、労働法の観点から一橋大学の中窪裕也氏、社会学・社会政策の観点からシカゴ大学の山口一男氏、経済学の観点から学習院大学の脇坂明氏の4名のパネリストを迎えて、ディスカッションが行われる予定であった。女性活躍推進政策が展開され多くの企業がこのテーマに取り組むという状況が広がる中で、様々な課題があらためて浮き彫りになってきた現状において、男女平等をめぐる幅広い視点から活発な議論が行われることを、司会者として期待し楽しみにしていた。しかしながら、新型コロナウイルスの拡大により会議の開催が中止となり、HPに論文を掲載したが、パネリスト間の討議及び参加者の方との議論ができなくなるという極めて残念な状況となってしまった。本来はパネルディスカッションにより議論が深まったはずであるが、本稿では、パネリストのHP掲載論文のポイントを紹介し、筆者なりの問題提起をすることで、総括テーマのとりまとめとさせていただきたい。

2 永島報告

永島氏は、イオンリテールワーカーズユニオンの中央執行委員長という立場から、女性が多く働く小売業の現場の経験を踏まえての報告内容となった。女性活躍推進法制定などの政策が進んできたが、こうした政策が働く女性の実態からみて課題がないのか、女性が働きやすい職場とはどのような職場なのか、という問題意識から職場の男女平等にアプローチしている。

A社は、本社機能では男女が半々であるが、店舗まで含めると、従業員総数（学生・短期アルバイトを除き、時間給社員を含む）は約10万人、うち78%程度が女性で、女性比率が非常に高い構成となっている。同社の課題は以下の4点である。

第1に、女性管理職比率の低さである。現在主任クラス以上の女性比率は29.0%で、課長（13.9%）、部長・店長（10.5%）の割合は低い。A社のグループでは女性管理職比率を2020年に50%と目標設定したが、現状ではこの目標を大きく下回る。一つの原因として、女性の退職率が男性に比べて高いということがあげられ、女性が安心して長期勤務できる職場の実現が

課題とされている。

第2に、管理職層の労働時間が長いという実態がある。特に店長が長時間労働になっており、これが現場の女性従業員だけでなく男性従業員の昇進意欲にもネガティブな影響を及ぼしている可能性がある。店長というポストは、従業員にとっては将来の有力なキャリアのルートとなることから、店長の働き方改革が労使の最大の懸案事項である。

第3に、人事制度があげられた。従来は、転居転勤が当たり前の職場であることがキャリアプランを描くことを難しくしていた。また育児・介護の責任がある社員に手厚い制度が、従業員間の公平性確保の観点から課題となってきた。これに関して、同社は2017年から新人事制度を構築した。改定のポイントは、働き方をライフステージ等に応じて選択できるようにするとともに、仕事基準の評価・処遇を行うこととし、特に育児・介護や転居転勤と評価等を分離した点である。また、販売を主要な業務とするコース（ユニットコース）の従業員は、就業形態にかかわらず「同一価値労働同一処遇」の原則を実現することとした。

第4に、従業員の男女の役割分業をベースにした意識が残っており、この変革が必要になっている。こうした意識が変わらないと、制度により公平な処遇を実現しても、職場風土が変わらないことから男女平等な職場が実現しにくいという課題につながる。

以上の課題を解決するための方向性として、①同一価値労働同一賃金の実現、②男女従業員と管理職層の意識改革、③多様な働き方の実現があげられた。特に③に関しては、時間給のいわゆるパートタイム社員が多い実態に鑑み、フルタイムのみを基本としない多様な働き方とその際の公正公平な処遇の実現が、今後の労使協議の重要なテーマになるとしている。

加えて労働組合における女性の活躍についても言及されている。とりわけ労働組合のトップ層（中央執行委員）の女性比率は低いものの、近年になって役員女性の女性比率は上昇してきており、労使交渉の場において女性の意見が反映されるような状況を作っていくことは、労働組合として重要なテーマであるとしている。

3 中窪報告

中窪氏は、男女雇用機会均等法（以下「均等法」）を中心とする法制面での課題を報告している。1985年に制定された均等法は2回の改正が行われ、2006

年改正法が現行法である。2015年には女性活躍推進法が制定され、男女平等の「法システムが一応の完成を見た」と評価する。その上で、日本の男女平等法制に関して、以下の6つの観点から課題を提起する。

第1に、性別を理由とする差別を包括的にカバーする法律の必要性である。均等法は募集・採用、配置など性による差別を禁止する対象事項を列挙しており、そこから漏れる事項の救済が難しいという問題がある。また、差別の立証ルールの確立も課題である。

第2に、その場合の賃金差別に関する規定の取り扱いである。労働基準法第4条で男女同一賃金の原則を定めているが、上述のように均等法で包括的に性別を理由とする差別の禁止を行うこととすると、賃金に関する規制が重複することになる。しかし、均等法で事項にかかわらない「シームレスな解決」を行えるようにすることが重要であるとしている。

第3に、間接差別の対象の拡大である。現行法では、間接差別は3つの要件が示されているが、その内容は極めて限定的である。間接差別を幅広く認めることができるような判断のあり方を検討することにより、現場の多様な問題に対処できると考えられる。

第4に、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いに関する考え方を明確化すべきという点である。均等法では、妊娠・出産等という女性特有の事項に関する保護に関しては、特別の規定（第9条）が設けられ、基本理念（第2条）においても「女性労働者の母性の尊重と職業生活の充実の確保」が掲げられている。しかし、それは「労働者が性別により差別されることなく」という性差別の禁止と一体をなすものであり、妊娠・出産への不利益取り扱いやマタニティ・ハラスメントなどの問題への対処においても、そのような観点から判断されるべきである。

第5に、セクシュアル・ハラスメントへの対応を性差別の問題として位置付けるべきだということである。均等法ではセクシュアル・ハラスメントに関しては事業主に対する措置義務が規定されているが、均等法が禁止する「性別を理由とする差別」に含まれるのかどうか曖昧であり、男女平等法制上の位置づけを明確にすべきである。

第6に、ポジティブ・アクションの実効性に関してである。均等法では、ポジティブ・アクションの実施は事業主の裁量にゆだねられているが、2015年制定の女性活躍推進法により、一定の要件を満たす事業主

にポジティブ・アクションの実施が義務付けられた。自社の現状評価を踏まえた改善計画の作成と行動を事業主に求め、その内容として、男女平等に関する事項に加えて、労働時間の状況等ワーク・ライフ・バランスに関する事項も含まれることとなっており、より実効性が期待されている。

以上が男女平等を進める法律である均等法の課題である。性別を理由とする差別を包括的に禁止できないか、という観点からの課題提起といえる。また、差別があった場合の救済に関しての問題も指摘されている。差別の立証において労働者側のハードルが高いこと、行政指導や紛争調停委員会による強制力の弱さなどが問題となる。これに関してアメリカの行政機関（EEOC）による訴訟の仕組みなどを参照しつつ強化策を検討することが必要とされている。

4 山口報告

山口氏は、日本の男女の不平等の指標として賃金格差に注目し、その現状と要因についての分析結果をもとに、そこから不平等を生むメカニズムを明らかにし、男女不平等を解消するための指針を提案する。

まず、男女間賃金格差の現状分析の結果、その要因として、非正規は女性が多いという雇用形態における男女差が存在すること、ただし正規雇用者の中でも男女間賃金格差が大きいこと、の2つの事実が明らかにされる。特に、正社員の男女の賃金格差を生むメカニズムの解明が報告の主要なテーマとなる。

正規雇用者における男女間賃金格差を生む大きな要因の一つは、管理職への昇進率が男女で異なる点にある。勤続が同じ大卒女性と高卒男性の管理職への昇進率を比べると高卒男性の方が高く、学歴よりも性別が管理職への昇進の決定要因として重視されている実態がある。また、管理職昇進には恒常的に長時間労働ができるかどうか重要であり、これが男女の管理職昇進の違いの重要な要因となっている。つまり、長時間働くことが管理職昇進の条件等となるような慣行があることによって、女性の管理職昇進が難しくなり、ここに正規雇用者の男女間賃金格差を生む重要なメカニズムが存在している。

正規雇用者における男女間賃金格差としてもう一つ注目したのが、専門職における男女間の職域分離が生じているという実態である。専門職の中身を、①エンジニアなどの非ヒューマン・サービス系+社会経済的

地位の高いヒューマン・サービス系（大学教員、医師、歯科医師の3職種）、②上記3職種以外のヒューマン・サービス系、の2つのタイプに分類して男女の職域分離を比較した。その結果、日本では、①のタイプは男女とも賃金が高いが女性の割合が極めて低く専門職の中での男女分離が生じていること、②のタイプの専門職に就く女性の賃金水準が非常に低いためにこのタイプで男女間賃金格差が非常に大きいこと、が明らかにされている。つまり、専門性が求められる職種において、男女間の職域分離、女性が多いヒューマン・サービス系専門職における男女間賃金格差の存在、という問題が示されている。

男女間賃金格差を生むメカニズムに関する分析結果から、以下の政策課題が提起される。

まず女性が非正規雇用に多く、これが全体としての男女間賃金格差の大きな要因となっていることに関しては、長期雇用・長時間労働を従業員の「核」とみなし、正規雇用への入り口が狭いということが関連する。結婚・出産・育児で離職する傾向が強い女性にとってこの点が問題となる。

専門職における職域分離の現状を変えるためには、職業機会の男女平等の実現が求められる。これに関しては、社会全体の意識も重要であり、医学部受験における男女差別が起こってもそれに対する懲罰的処分が行われなことが放置されていくといった現状に警鐘を鳴らしている。

男女平等を進める上で、特に企業の施策は重要であり、分析結果からは企業が男女平等に関する方針を持ち、その方針の下で関連施策を展開することの重要性が指摘されている。男女平等を実現することは有効な人材活用策であり、経営的な観点から男女平等への投資が必要であることが強調されている。

5 協坂報告

協坂報告では、男女の平等実現のために、OJTの男女平等と柔軟な働き方の実現の2つの重要性が指摘されている。

まず、男女平等の現状や課題を把握するために、女性活躍に関する指標を用いた研究が紹介されている。男女の機会均等度合いの変化や分野別の進展度合いを比較するために、男女の機会均等を示す指標化の試みが行われてきた。この均等を示す指標に関していくつかの留意点が指摘される。一つは、高すぎる女性比率

や女性管理職比率の問題である。女性比率が高すぎるということは、女性が特定の分野に偏在しているという点で性別による職域分離が進んでいることを示しており、女性比率は半分程度であることを評価すべきであるとしている。また、女性の管理職比率が一般に注目されるが、従業員の女性比率を踏まえて女性管理職比率の評価をしないとミスリードになる。このため管理職の男女比を従業員の男女比で除した「管理職登用比」を使うことが提案される。それによると女性比率が低い建設業や運輸・郵便業で登用比は高く、一方で金融・保険業は低調であるという特徴が明らかになる。この現状分析から、前者の業種では女性の採用を増やすことが、後者の業種では管理職登用の問題を解決することが、それぞれ求められる施策となる。

なお、管理職の定義は国によってばらつきがあり、日本はそもそも管理職に区分される割合が低い傾向があり、管理職の範囲が狭いのではないかと考えられる。管理職の女性比率を国際比較するとき日本が低くなるのは、管理職を厳格に定義していることが関連している可能性がある。そこで、できるだけ定義をそろえて試算すると、日本の女性管理職比率は高まるが、それでもなお国際的な比較においては低水準である事実は変わらないことが確認されている。

女性の管理職昇進に関しては、役職が上がるほど低くなるが役員では相対的に高く女性の役員登用のルートが内部昇進とは別ルートであること、規模間格差が大きく小規模企業で女性の管理職登用が進んでいること、女性管理職比率は上昇しているが人数の増加は小さいための女性管理職の存在感が高まらないこと、という問題が指摘されている。

女性管理職登用に注目するのは、それが男女間賃金格差の重要な要因となっているからである。それではなぜ女性の管理職登用が進まないのか、という点を踏まえて2つのポイントを提示する。第1に、職場での育成、つまりOJTを男女同じに実施することである。職場レベルで男女のキャリアやOJTの実態を丁寧に調べる研究が手薄であるという研究面での課題も提起されるが、男女に同等に仕事の配分を行うことにより女性のスキルは向上し、処遇の格差が解消すると考えられる。第2に、男女共通に柔軟な働き方を認めていくことである。時間や場所の柔軟性を高めることは、家事・育児などの制約条件がある労働者にとっては効果があると期待できる。新型コロナ感染への対応とし

て緊急避難的にテレワークが拡大したが、これが働き方を変えるきっかけとなる可能性がある」と指摘する。

6 まとめと若干のコメント

以上、パネリストの報告論文を筆者の理解の範囲で簡単に紹介したが、研究会で議論することを前提に特定のテーマに絞り込んだテーマ設定や、踏み込んだ説論的な政策提言もなされているという感想をもつ。特に今後の政策等について議論を深められなかったことが惜まれる。まとめとして、4名の報告から共通して浮かび上がった課題、及び議論として深めたいテーマについて指摘したい。

まず、共通する課題として3つの点があげられる。

第1に、男女平等の結果指標としての賃金格差に注目すると、その背景には女性の管理職登用が進まないという現実があり、この点を重視すべきである。その意味では、女性が男性と同様に管理職に昇進できる職場が、男女平等な職場ということができよう。女性活躍推進の議論で、女性の管理職登用が注目されることに関しては、多くの女性は管理職を希望していない、管理職昇進以外のキャリアを軽視している、といった批判がなされることが少なくない。しかし4名の報告者は、男女間で管理職登用の状況が大きく異なる現状は男女平等の姿からは程遠いという現状認識で一致している。

第2に、女性が管理職に登用されない背景、メカニズムを検討すると、妊娠・出産といった女性特有の問題に加えて、家事や育児などの家族的責任を主として女性が担っている現状において、恒常的な長時間労働や硬直的な働き方の課題があるということも報告者に共通する課題認識といえよう。永島氏は、店長という具体的なポジションを例に、女性だけでなく男性も敬遠してしまうような働き方の実態を紹介しており、山口氏からも、管理職や管理職登用のプロセスで時間を惜しまない働き方が求められる職場の状況改善の必要性が指摘された。

第3に、男女平等を進めるために、社会の状況、法律、企業の仕組み、職場のマネジメント、さらに労使関係という様々なレベルで多くのやるべきことが残されているという課題認識が共有化されている。報告者により重点の置き方は異なるが、男女平等を妨げる状況が社会のあらゆる場面に残っており、それを認識して各層で改善に向けた取り組みが行われなければ状況

は改善しないと見える。

以上の共通点を踏まえ、ディスカッションにおける論点として考えられることについて2点指摘したい。

一つ目は、「平等」をどのようにとらえるのか、という本質的な問である。近年ダイバーシティ経営を進める企業が増え、多様性が重視されているが、多様なものを平等に扱うことの難しさに直面する企業は多い。新型コロナ感染症対策として働き方が変化し、属性面、働き方の両面で多様化が進む今、あらためて「平等」はどのように確保されるべきなのか、について検討する必要があるだろう。育児や介護で短時間勤務をする従業員の評価に苦慮する企業は多いが、さらに多様な働き方が職場で増えていくと、働き方間の機会や処遇の公平性をどのように人事制度で担保するのか、は重要なテーマとなる。特に正社員の働き方の多様化を進めると、勤務地限定などの制約のある従業員を対象とする区分には女性が多くなる可能性がある。働き方の多様化が進んでいくときに、働き方と配分される仕事内容や責任、さらには評価との関連性が強ければ、働き方を介して男女間の格差を生む可能性があり、これにどのように対応すべきかという問題提起をしたい。

二つ目は、男女平等の実現のために企業や職場はそれぞれどのような役割を担うのか、それぞれの主体の役割発揮をどのようにしてプッシュできるのか、という点である。均等法や女性活躍推進法による法的な面での課題は中窪氏が指摘しているが、その上で、企業や職場が男女平等を実現する上で重要な役割を担うことになる。これに関して、山口氏は企業の明確な人事管理方針の重要性を、脇坂氏は職場における育成機会の男女平等を、永島氏は労使協議の重要性を、それぞれ指摘する。もちろんそれぞれの主体が重要な役割を担っていることには間違いがないが、これまで成果が上ってこなかった経緯を踏まえるとき、各主体が男女平等に取り組むことを加速する方策が必要ではないかと考える。また、どの主体が重要か、ということに関して報告者の間で強調点が異なるようにも思われる。男女の不平等を生んできた日本の社会構造、企業組織の構造、職場の慣行などが、外部環境の変化で大きく変わろうとしている現状において、男女平等という観点から、企業、職場、労働組合がどのような役割を果たしているのかについて各報告者の見解を聞いてみたい。

(武石恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授)