

女性の社会進出について考える

—雇用制度・育児休暇制度・人事評価制度に着目して—

黒田真央

目次

はじめに

1 女性の社会進出を妨げる「雇用制度」

- 1.1 管理職割合の男女格差
- 1.2 コース別管理制度について
 - 1.2.1 コース別管理制度の概要と現状
 - 1.2.2 コース別管理制度による職域分離
- 1.3 勤務地限定正社員について
 - 1.3.1 勤務地限定正社員の概要と導入状況
 - 1.3.2 勤務地限定正社員導入における懸念点
 - 1.3.3 勤務地限定正社員による職域分離解消
 - 1.3.4 勤務地限定正社員制度の改善点

2 女性の社会進出を妨げる「育児休暇制度」

- 2.1 就業状況の男女格差
- 2.2 育休制度について
 - 2.2.1 育休制度の概要
 - 2.2.2 育休制度の問題点
- 2.3 男性の育休取得推進について
 - 2.3.1 男性の育休取得推進に向けた3つの施策
 - 2.3.2 産後パパ休暇の取得義務化

3 女性の社会進出を妨げる「人事評価制度」

- 3.1 男女の賃金格差
- 3.2 職階格差について
 - 3.2.1 賃金格差の最大要因
 - 3.2.2 女性に対する統計的差別
 - 3.2.3 長時間労働を昇進要件とする日本的雇用慣行
- 3.3 人事評価制度について
 - 3.3.1 職階格差の根本原因
 - 3.3.2 人事評価制度の改善策

4 女性の社会進出を推進するために

- 4.1 「雇用制度」「育児休暇制度」「人事評価制度」から女性の社会進出を考える
- 4.2 女性の社会進出推進の意義

おわりに

参考・引用文献

はじめに

まず始めに、「女性の人生における幸せとはなにか」という漠然とした疑問について考えたい。仕事、結婚、育児、介護、何を大切とするかは各々の価値観に委ねられており、幸せな人生の在り方はそれぞれ異なる。しかし、その全てに共通して重要なことは、「制限されない人生」を送ることができるかどうかではないだろうか。

「制限されない」とは、社会規範や社会構造によってではなく、自分の意志で自由に人生の在り方を決定することができるということである。この制限には、周囲や社会構造によって強いられるものだけでなく、自己選択における無意識的な制限も含まれる。私は、全ての女性が自由な意思決定のもと「制限されない人生」を送れるよう、そのための手段として、「女性の社会進出」を実現させていきたい。

私は、自分自身のキャリアビジョンとして、「仕事は人並みにやっていきたい」と考えている。しかし、この価値観は自由な意思決定から生まれたものではない。「プライベートの時間も大切にしたい」「結婚や子育てをおろそかにしたくない」「出世して激務になるのは嫌だ」などというように、リスクを避け、その上で残った選択肢を選び取った結果だと言える。

女性の人権は1960年代のウーマンリブ運動を皮切りに1つ1つその制約を撤廃してきたが、未だ女性と家庭とを結びつける価値観は根強く残り続ける。私はこの「女性＝家庭」という価値観に逆行する、「女性＝社会（女性の社会進出）」という価値観の定着を実現させることで、女性の人生にまわりつく様々な制限を撤廃していくことができるのではないかと考えた。つまり、「女性の社会進出」により、性別役割意識をはじめとする様々なジェンダーバイアスから女性たちの人生を解放したいのである。そうすることで、「キャリアウーマンになりたい」「専業主婦になりたい」「仕事はそこそこで十分」という女性たちのあらゆるライフプランの選択が、自由な意思決定のもと可能になると思うのだ。女性たちが制限されることのない幸福な人生を送ることのできるよう、私は「女性の社会進出」を推進していきたい。

本論文では、「女性の社会進出」を妨げる要因として、「雇用制度」「育児休暇制度」「人事評価制度」の3つを取り上げていく。そして、それぞれの制度に組み込まれているジェンダーバイアスを明らかにした上で、望ましい制度の在り方を提言する。そのための研究方法としては、文献、書籍、インターネットを活用していく。

各章の大まかな流れとしては、まず労働市場における男女格差の現状を述べ、その原因を上記3つの制度とそれぞれ結び付ける。次に、制度に組み込まれた男女差別的な価値観を明らかにし、改善策へと繋げていく。

本論文は4章構成になっており、1章では、管理職割合の男女格差をコース別管理制度による男女の職域分離と結び付けて論じていく。第2章では、就業状況の男女格差の原因を男性の育休取得率の低さと関連づけ、育児休暇制度の問題点と、男性の育休取得推進に向けた施策を提示する。3章では、男女の賃金格差の最大要因を職階の男女格差とし、さらに職階格差の根本原因として人事評価制度を取り上げていく。そして、第4章は、1～3章までの要約と、「女性の社会進出」を推進する意義について見解を述べる場としていきたい。また、本論文では「女性の社会進出」を「男女平等な労働市場の実現」とであると定義している。

1. 女性の社会進出を妨げる「雇用制度」

1.1 管理職割合の男女格差

労働市場に生じる男女不平等の 1 つ目として、管理職割合の男女格差について取り上げたい。女性活躍を推進していくに当たり、女性の管理職割合を増加させていくことは重要な政策課題の 1 つと言える。2022 年 4 月より女性活躍推進法が改正となり、従業員 101 人以上の企業には、「管理的地位に占める労働者の女性割合」などの、女性活躍に関する情報公開が義務付けられることとなった。また、2003 年には男女共同参画推進本部によって「2020 年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも 30%程度に上昇させる」という政策目標が掲げられている。しかし、この政策目標の達成期限が「2020 年」から「2030 年までの可能な限り早期」に繰り越されたことから分かるように、日本における女性の管理職割合は依然として低い水準にとどまっている。帝国データバンクが 2020 年 7 月 16 日～31 日に全国 2 万 3680 社（有効回答企業数は 1 万 1732 社）を対象に実施した調査によると、女性管理職（課長職以上）割合が 30%に達成している企業は全体の 7,5%に過ぎない。¹また、厚生労働省「平成 30 年度雇用均等基本調査」によると、各役職に占める女性の割合は、部長相当職では 6,7%、課長相当職では 9,3%、係長相当職では 16,7%となっている。²

これらの女性管理職割合は国際平均を大きく下回る結果となっており、アメリカ・イギリス・フランス・ドイツ・イタリア・カナダ・日本の主要 7 カ国（G7）内でも最下位に位置する。諸外国の中で女性の管理職割合が最も高いのはフィリピンの 52,7%であり、その他にもアメリカ・スウェーデン・ノルウェー・イギリス・オーストラリア・シンガポールなどの女性管理職割合は 35,0%を超えている。³しかし、日本の就業者の女性割合は諸外国と比べても遜色ない水準にある。それにも関わらず、日本における女性の管理職割合が著しく低い状況にあるのは、女性労働者の多くが管理職を想定した労働環境に従事していないことが原因の 1 つとして考えられ、これは明らかな男女差別だと言える。本章では、管理職割合の男女格差が生み出されている原因を、日本特有の雇用制度である「コース別管理制度」と結びつけて考えていきたい。

1.2 コース別管理制度について

¹ 帝国データバンク「女性登用に対する企業の意識調査（2020）」（2020.8.17）
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p200803.html>（最終閲覧日：2021.12.8）

² 厚生労働省『「平成 30 年度雇用均等基本調査」の結果概要』（2019.7.30）
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-30r/07.pdf>（最終閲覧日：2021.12.8）

³ 男女共同参画局「令和 2 年版データ」
https://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/pamphlet/pdf/panphlet_all.pdf（最終閲覧日：2021.12.8）

1.2.1 コース別管理制度の概要と現状

労働省婦人局婦人政策課の定義によると、コース別管理制度とは「企画的業務や定型的業務等の業務内容や、転居を伴う転勤の有無等によっていくつかそのコースを設定し、コースごとに異なる配置、昇進、教育訓練の雇用管理を行うシステム」である。⁴しかし、コース別管理制度に一般規定は存在せず、論者によってその定義は様々である。そこで本論文では、無制限な労働条件のもと、基幹産業に従事することが求められる働き方を「総合職」、転勤や長時間労働などが免除され、補助的な業務を担う働き方を「一般職」とし、これら2つの雇用区分の導入を、コース別管理制度の内容として定義していきたい。

厚生労働省「平成26年度コース別管理制度の実施、指導状況」によると、総合職採用者のうち22.2%が女性、77.8%が男性、また一般職採用者の場合は82.1%が女性、17.9%が男性という内訳となっている。つまり、総合職で採用される5人に1人が女性、一般職の5人に4人が女性という男女比率なのである。さらに採用の10年後、20年後の状況を見てみると、総合職で採用された女性は10年後に33.1%が一般職、7%が係長や課長などの役職者に昇進、58.6%が離職しており、さらに20年後には、8.4%が一般職、5.2%が役職者に昇進、85.8%が離職という道を選択している。⁵このことから、女性が総合職としてのキャリアを選択、継続することは困難であり、その結果「総合職＝男性」「一般職＝女性」というような男女間の職域分離が生じていることが言える。日本の低い女性管理職割合にはこのような男女の職域分離が大きく影響しており、そのような状況を合法的に作り上げ、温存させているのが、コース別管理制度であると私は考える。

1.2.2 コース別管理制度による職域分離

コース別管理制度は、男女雇用機会均等法施行の前後において、銀行、証券、保険等の大企業を中心に導入が進んできた制度であるが、その導入目的としては主に「積極的目的」と「消極的目的」の2つが挙げられる。1つ目の「積極的目的」とは、女性労働者の職業分野を拡大し、特に大卒女性を人的資源として有効に活用していくために、コース別管理制度を導入するという考え方である。(谷内 1997: 76)これはまさに、均等法対策として企業がコース別管理制度を導入し始めた建前上の理由といえるだろう。

一方で「消極的目的」とは、コース別管理制度により合法的な方法で男女の職域分離を拡大させていくという考え方である。(同上: 76)そして、私はこの「消極的目的」こそ、企業と国家がコース別管理制度を導入した真の目的であると考えている。

では、企業や国家は、男女の職域分離を生み出すことに、それぞれどのようなメリットを見出していたのだろうか。

⁴ 労働省女性局女性政策課「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」
https://www.mhlw.go.jp/www2/kisya/josei/20000616_02_j/20000616_02_j_betten.html
(最終閲覧日: 2021.12.8)

⁵ 厚生労働省「平成26年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況(確報版)を公表します」(2015.10.20)
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/kakusoku2.pdf> (最終閲覧日: 2021.12.8)

まず企業側のメリットについて考えていきたい。経営効率を重要視する企業にとって、結婚や出産を機に退職する可能性の高い女性社員を高額な人件費のかかる総合職として雇用することにはリスクが伴う。それならばいっそ、人件費の安い一般職という採用区分で女性労働者を雇用し、能力や意欲のある者だけを総合職へ転換させる仕組みを採用する方がずっと効率的である。企業がコース別管理制度を通じ男女の職域を分離させることで実現させたかったのは、このようなリスクと損失を最小限に抑えることのできる雇用管理の仕組みであったと考えられる。

次に、国家側のメリットについて考えたい。国家は、介護や育児などの家庭的責任を女性に担わせることで社会福祉費用の支出を抑えてきた。これまで、性別役割分担という考え方を社会規範として根付かせ、ケアの家族化の風潮を作り上げてきたのもそのためである。しかし、労働市場の人手不足も深刻な問題となりつつある今日、女性の社会進出を推進させていくことも喫緊の課題となった。そのような状況において、家庭的責任との両立が可能な範囲内で女性を労働力として活用することのできる、コース別管理制度は非常に好都合な雇用制度だったのである。また、男性は総合職として基幹業務を担い、女性は一般職としてその補助的業務に勤めるという働き方は、まさに国家が温存させ続けてきた性別役割分担の延長だと言える。国家がコース別管理制度を導入し、男女の職域分離を進めた理由の裏側にはこのような本音が隠されていたのだろう。

このように、コース別管理制度は、女性活躍のためではなく、企業や国家にそれぞれの利益を生み出す制度として運用されてきた。しかし、問題はそれだけではない。コース別管理制度は男女間の職域分離を、より見えづらい女性差別へと再構築してきたのである。

男女雇用機会均等法成立以前は、総合職への応募を男性のみに限定している企業も多く、その結果として男女の職域分離が生じていた。そのような状況は明らかな男女差別であると見なされ、男女雇用機会均等法が成立し、それによりコース別管理制度が導入されるようになっていったのである。しかし、先述したように、コース別管理制度の導入後も男女間の職域分離は温存され続けた。では、女性差別的な雇用状況が是正されていないにも関わらず、現在の「総合職・一般職」間の職域分離を差別的であるとする認識がそこまで普及されていないのはなぜだろうか。それはコース別管理制度が外面的に雇用の機会を平等に開いたことにより、男女の職域分離が女性たちの自己選択の結果として受容されているからである。膨大な業務量と労働時間が求められる男性総合職の働き方を改善しなければ、家庭的責任を背負う女性たちがその働き方を選択することは難しい。しかし、コース別管理制度により雇用の機会が男女平等に開かれたことで、女性たちはこの「選び取れない」選択肢を、「自分の意志で選び取らなかった」、もしくは「自分の能力不足で選び取らなかった」ものとして受け入れてしまうのである。コース別管理制度は、あくまでも女性による自己選択という体裁を保つことで、男女間の職域分離による女性差別を以前よりも見えづらいものとして再構築してきたのである。

1.3 勤務地限定正社員について

1.3.1 勤務地限定正社員の概要と導入状況

コース別管理制度は女性の働き方を制限することで、日本の低水準の女性管理職割合を

生じさせてきた。では、このような問題を解決するためにはどのような雇用制度を導入することが望ましいのだろうか。私は、コース別管理制度による一般職という働き方を段階的に廃止し、代わりに勤務地限定正社員の導入を進めていくことが望ましいと考える。つまり、「総合職・一般職」を「総合職・勤務地限定正社員」という雇用区分へと変更していくということだ。

勤務地限定正社員は、現在、厚生労働省が推進する「多様な正社員」制度の中で、その働き方が取り上げられている。「多様な正社員」とは、いわゆる総合職として働く正社員（以下、総合職と記載）と比べ、配置転換や職務内容、労働時間などにおいて限定的な働き方をする正社員のことを指しており、主に「勤務地限定正社員」「職務限定正社員」「勤務時間限定正社員」の3つが挙げられる。厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査」によると、「多様な正社員」制度の導入状況は23,0%であり、各種制度ごとの導入状況（複数回答）をみると、「勤務地限定正社員制度」が12,8%、「勤務時間限定正社員」が11,8%、「職務限定正社員」が9,3%となっている。さらに、限定正社員制度を設けている企業の中で、1年間（平成30年10月1日～令和元年9月30日まで）に制度を利用した者がいた割合は、「勤務地限定正社員制度」が44,5%、「職種・職務限定正社員制度」が41,6%、「短時間正社員制度」が40,5%となっている。⁶以上の結果は、「多様な正社員」制度を導入している企業はまだ少なく、制度の利用率もそこまで高まっていないのが現状であることを示している。

1.3.2 勤務地限定正社員導入の懸念点

勤務地限定正社員とは、転勤するエリアが限定されている、転居を伴う転勤が無い、あるいは転勤が一切ない正社員のことを指す。つまり総合職という働き方に、「勤務地」に関する制限を設けた働き方である。

ではここで1つ、勤務地限定正社員を導入するに当たっての懸念点について検討したい。私は、男女平等な労働環境を実現させ、女性の管理職割合を増加させるためには、可能な限り働き方に制限のある雇用区分を設けるべきではないと考える。「働き方に制限がある」とは、特定の雇用区分に限定的な業務を担わせ、残業や転勤を免除することを指す。つまり、コース別管理制度による一般職は「勤務地」「職種」「労働時間」という3点において、「多様な正社員」制度による勤務地限定正社員は「勤務地」において、制限のある働き方をしていると言える。このような限定的な働き方は、結局のところ女性労働者により選択されてしまい、男女の職域分分離が温存され続ける原因となる。私は、限定的な働き方により多様な労働形態を実現させることよりも、雇用区分を可能な限り統一し、男女の職域分分離が生じない労働環境を整えていくことが理想であると考えます。

しかし、これまでの女性の社会進出の変遷を振り返った時、育児休暇制度や短時間勤務のような、限定的かつ多様な働き方の導入がその推進に大きく貢献してきたことは紛れもない事実だと言える。最終的には、男女が同一の雇用区分で就業を継続できる労働環境を整備すべきであるが、現段階でそのような雇用の仕組みを導入することは女性の社会進出を妨げてしまう危険性が高い。以上のことを踏まえた上で、私は勤務地限定正社員という雇用区

⁶ 厚生労働省『「平成30年度雇用均等基本調査」の結果概要』（2019.7.30）
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/d1/71-30r/07.pdf>（最終閲覧日：2021.12.8）

分を設置することが男女平等な労働環境を整えるために最も有効な策であると考えた。

また、いくつかある「多様な正社員」としての働き方の中で、勤務地限定正社員を取り上げたのには2つの理由がある。1つ目は、転勤問題は女性の仕事と家庭の両立を困難にさせ、総合職としてのキャリア継続を阻む大きな要因の1つとなっていること。そして2つ目は、勤務地限定正社員が両性に等しく選択される働き方であることから、男女の職域分離解消に最も効果的だと考えたからである。この2つ目の理由に関しては、次の章で詳しく取り上げていく。

1.3.3 勤務地限定正社員による職域分離解消

私が勤務地限定正社員の導入を望ましい雇用制度として取り上げるのは、それが男女の職域分離の解消に貢献すると考えたからである。

公益財団法人日本生産性本部「2017年度の新入社員の意識調査」では、働き方改革における最も関心のある勤務形態として、「転勤のない地域限定型勤務」が27,0%と1位を獲得した。また、女性でそれを選んだのが25,7%であるのに対し、わずかだが男性が27,7%とそれを上回っている。⁷

また、労働政策研究研修機構「大学生・大学院生の多様な雇用に対するニーズ調査」では、就職活動支援サイト「マイナビ」の保有するモニターに属し、2018年3月以降に入社予定で就職活動をしている、あるいは就職活動をしていた大学生および大学院生5,601人を対象に勤務地限定正社員への応募意向を調査している。勤務地限定正社員に対して、「是非応募したい」「処遇に大きな差がなければ応募したい」と答えた男性は1265人であり、女性は1305人であった。⁸

これらのデータから、勤務地限定正社員という働き方に対する応募意向に男女差はほとんど見られないことが分かる。これは、勤務地限定正社員がコース別管理制度の一般職に比べて両性に等しく開かれた雇用区分であることを示しており、「総合職・務地限定正社員」という雇用区分の導入は男女間の職域分離の解消に大きく貢献することが考えられる。

しかし、上記で取り上げた労働政策研究研修機構の調査では、実際の就職先予定として勤務地限定正社員を選択した学生の数も明らかにされており、その男女比は、男性が245人、女性が467人となっている。⁹このことから、応募意向の段階ではほとんど見られなかった男女差が、実際の就職先を選考する段階で拡大していることが分かる。

⁷ 公益財団法人日本生産性本部「2017年度新入社員春の意識調査」(2017.5.18)

<https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/R58attached.pdf> (最終閲覧日:2021.12.8)

⁸ 労働政策研究研修機構「大学生・大学院生の多様な雇用に対するニーズ調査、図表2参照。なお、本論文では地域限定正社員を勤務地限定正社員と同義なものと見なして取り上げている」(2018.3.23)

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2018/178.html> (最終閲覧日:2021.12.8)

⁹ 労働政策研究研修機構「大学生・大学院生の多様な雇用に対するニーズ調査、図表2参照。なお、本論文では地域限定正社員を勤務地限定正社員と同義なものと見なす。」(2018.3.23)

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2018/178.html> (最終閲覧日:2021.12.8)

1.3.4 勤務地限定正社員の改善点

では、男性が勤務地限定正社員を実際の就職先として選択しなかった理由は何だろうか。私は、勤務地限定正社員が抱える①賃金水準の低さ②管理職への不透明なキャリアパス、という2つの問題点がある原因であると考えられる。

まず①賃金水準の低さについてである。勤務地限定正社員の賃金水準は総合職に比べてやや低い傾向にあり、それは総合職と勤務地限定正社員とで採用されている賃金制度が異なっていることが原因として考えられる。そのため、たとえ人事制度上の等級が同じだとしても（同じ事業所で職責の重さが同じ仕事をしていたとしても）、勤務地限定正社員に支払われる賃金の方が低いという状況が生じてしまうのだ。両者の賃金制度を同一にしている事業所で働く勤務地限定正社員と総合職の賃金満足度には差がないことから考えても、両者の賃金テーブルを同一なものにしていく取り組みは非常に重要である。（高橋康二 2013：59）

次に②管理職への不透明なキャリアパスについて考えていきたい。労働政策研究所「基幹労働力としての限定正社員の可能性」¹⁰では、限定正社員¹¹の雇用実態を分析し、企業の人材活用における限定正社員の位置付けについて整理している。この論文における限定正社員という表記には、勤務地限定正社員だけでなく職種限定正社員や労働時間限定正社員、または複数の限定要項を組み合わせた正社員など、様々な働き方が含まれていることを予め注意しておきたい。以下では上記の論文を参照し、限定正社員の雇用状況を職種別に見ていく。限定正社員を雇用する事業所割合が最も高い職種は、「事務職」であり、その割合は56,2%と突出している。しかし、「管理職」も19,3%と「事務職」に次ぐ高さを示しており、「管理職」が限定正社員として雇用されているケースは決して少なくないことが分かる。次に、限定正社員の管理職がいる割合を職種別に見ると、「事務職」と「生産・技能職」における限定正社員の管理職割合は低く、「営業職」と「接客・サービス職」の管理職割合が高くなっていることが示されている。

分析対象となった限定正社員のうち半数以上が勤務地を限定して働いていることから、以上の調査結果を勤務地限定正社員の基幹労働力度合いを測る1つの指標として捉えることができる。上記の限定正社員の雇用状況を見ると、勤務地限定正社員が、総合職と同様に管理職を担う雇用区分として導入されているか否かについては、職種によって状況にばらつきがある。

以上の内容をまとめると、勤務地限定正社員の導入は男女間の職域分離解消に貢献する可能性が高い一方で、改善すべき点もいくつか挙げられる。具体的には、総合職と同一の賃金制度を採用し、全ての職種において管理職昇進を想定した勤務地限定正社員の活用を行っていくことが必要だろう。

¹⁰ 労働政策研究研修機構「働き方の二極化と正社員—JILPT アンケート調査二次分析結果」第8章「基幹労働力としての限定正社員の可能性—事業所調査データの分析から—」（2016, 11）

<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2016/documents/0185.pdf>（最終閲覧日：2021.12.7）

¹¹ なお、本論文では限定正社員は厚生労働省の多様な正社員と同義であると見なす。

2. 女性の社会進出を妨げる「育児休暇制度」

2.1 就業状況の男女格差

労働市場における男女不平等の 2 つ目として、就業状況の男女格差について取り上げたい。女性の労働力率は結婚や出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ちついた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くことが知られている。つまり、日本の女性の就業には、出産や育児などのライフイベントが大きく影響しているのだ。

また、出産を機に離職を選択した女性は、パートやアルバイトなど非正規の雇用区分に再就職するケースが多い。厚生労働省は、21 世紀の初年に出生した子とその母の実態及び経年変化の状況を継続的に観察する、「21 世紀出生児縦断調査」を行っている。これにより、21 世紀初年に出生した子を持つ女性の状況の変化を、子の成長に応じて把握することができる。子を持つ有職の女性の割合は、出産 1 年前の 54,1%が、第 1 回調査（出産半年後）で 24,9%に減少したが、その後は年々増加し、第 15 回調査（中学 3 年生）では 80,8%となっている。その内訳を雇用形態別に見ると、常勤は出産半年後に 16,1%だったものが、第 15 回調査では 24,5%となっている。また、「パート・アルバイト」の割合は、第 1 回調査の 3,4%から年々増加し、第 15 回調査では 48,9%となっている。¹²つまり、女性が出産を機に一度離職を選択した場合、その再就職は非正規雇用となるケースが多いのである。

なお、男性にはこのようなライフイベントと連動した就業形態の変化は見られない。雇用に関する男女差別的な状況は依然として存在するが、男女雇用機会均等法の整備により少なくとも雇用の入り口自体は両性に平等なものとして開かれるようになった。しかし、ライフイベントを重ねるにつれて、女性の働き方だけが非正規という雇用形態に集約されていくのである。私は決して非正規雇用としての働き方をマイナスなものとして捉えている訳ではない。ただ、様々な価値観を持つはずの女性たちが、自由な意思決定によってではなく、最終的に 1 つの雇用形態のもと画一的な働き方を選択させられてしまう現状に対して、女性の人生における制限と不平等を感じるのである。

様々なライフイベントを経験しながらも、女性たちが自由に働き方を自己選択し続けていくことのできる社会を実現させるためには、男性の家庭進出を進めていくことが不可欠である。そこで本論文では、男性の家庭進出を進めていくための具体策として、男性の育休取得推進について取り上げていきたい。

2.2 育休制度について

2.2.1 育休制度の概要

育休制度とは働く人が幼い子どもを養育するための制度であり、もちろん母親と父親の

¹² 厚生労働省「【第 15 回調査（平成 13 年出生児）】」

https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/syusseiji/15/dl/h13_kekka.pdf（最終閲覧日：2021.12.7）

どちらもが制度利用の対象となる。母親は8週間の産後休業を終えた翌日から、父親は出産日から取得でき、育休期間は原則として子どもが1歳になるまでとされている。しかし、保育所に入れない等のやむを得ない事情がある場合に限り期間を延長することができ、平成29年の法改正により、最長で子どもが2歳になるまで休業を取得することが可能となった。

近年では、男性の育児参加の向上を目的とした様々な制度改革が行われており、以下で紹介する「パパ・ママ育休プラス」「パパ休暇」「産後パパ休暇」はその代表例と言える。

パパ・ママ育休プラス

これは夫婦が協力しながら育児に参加することを目的としており、原則1年間の育児休暇をさらに2カ月延長できる制度である。取得条件については以下の4つとなる。

- 1・夫婦両方が育休を取得すること
- 2・夫婦のどちらかが、子どもの1歳の誕生日以前に育休を取得していること
- 3・育休の開始予定日を、子どもの1歳の誕生日以前に設定していること
- 4・育休の開始予定日を、夫婦どちらかが取得した育休の初日以後に設定していること

パパ休暇

これは父親の育児参加の増加を目的としたものであり、特別な理由がない場合でも子どもが1歳になるまでの期間、2回目の育児休暇を取得できる制度である。取得条件については以下の2つである。

- 1、父親が子の出生後8週間以内に育児休業を取得していること
- 2、父親が子の出生後8週間以内に育児休業を終了していること

産後パパ休暇

令和3年6月に育児・介護休業法の改正が行われ、子どもの出生後8週間以内に限り取得できる新たな育休制度（産後パパ休暇）が創設されることとなった。具体的な内容としては以下の通りである。

- 1、産後8週間のうち合わせて4週間まで取得可能
- 2、最大2回に分けて取得可能
- 3、休業の申し出は、就業の2週間前まで可能

2.2.2 育休制度の問題点

以上の制度改革や法改正の様子を見ていくと、日本の育休制度は長期化の傾向にあることが分かる。このような育休制度の長期化は、女性活躍推進に向けた支援策として打ち出されてきたものであるが、それは本当に女性の社会進出の実現に貢献していると言えるのだろうか。

私は、育休制度の長期化には性別役割分担意識をより強固なものとする効果があると考ええる。実際に3年間という長期間の育休取得を認めているフランスでは、第2子を出産した母親が出産後も就業を継続する割合は16%も下落し、さらに父親の労働時間は1週間あた

り約2時間半増加している。¹³これは母親の育休取得期間が長引くことで「女性＝家庭」「男性＝仕事」という価値観がより強固なものとして家庭内に根付いてしまったことが原因だと考えられる。これまで育休制度の長期化は「家事や育児に専念したい」という女性の意向の尊重を表向きの目的としながら取り組まれてきた訳であるが、実際には、その裏に性別役割分担意識の温存が国家側の真の目的として据えられていたのではないだろうか。

育休制度の長期化による性別役割意識の形成は、男性の育休取得率が低迷している大きな要因であり、現状の育休制度の問題点だと言える。また、本来国家が取り組むべきは「家事や育児に専念できるよう、休職するための制度」ではなく、「働きながらも、育児や家事に専念することのできる制度」であるはずだ。

2.3 男性の育休取得推進

2.3.1 男性の育休取得推進に向けた3つの施策

本項では、現行の育休制度の問題点も踏まえた上で、男性の育休取得を推進するために必要な取り組みについて考えていきたい。

今日、男性職員が育休を取得することには、「職場の理解がない」「収入が減る」「キャリアの妨げるになる」などの様々な不安要素が伴う。このような育休に付随するマイナス要素を解消し、誰もが利用しやすい制度へと修正されていくためには、①イクボスプロジェクトの推進②所得補償の充実③男性育休取得に対するインセンティブの付与、の3つの取り組みが効果的であると考えられる。

イクボスプロジェクト

では、まず初めに①イクボスプロジェクトを推進することの重要性について考えていきたい。三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書（平成30年度）」によると、男性社員が育児を目的とした休暇・休業を利用しなかった理由として「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」「男性社員や有期契約社員の育児休業の取得について、会社や上司、職場の理解がなかったから」という回答は多く、これらを合計すると全体の約35%を締める。¹⁴

男性の育休取得に対する理解が不十分であることは、育児休業などを理由にした男性職員に対する嫌がらせ「パタニティーハラスメント（パタハラ）」の実態からも浮き彫りとなっている。厚生労働省の調査によると、過去5年間に勤務先で、育児に関する制度を利用しようとした男性の26.2%がパタハラの実験があると回答している。また、それを受ける要因となった理由や制度としては、「育児休業」（49.6%）の割合が最も高い。ハラスメントの内容としては、「上司による、制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」（53.4%）の

¹³ 山口慎太郎『フランスの「育休充実化」政策がもたらした、予想外の「負の側面」』（2019.7.18）

<https://gendai.ismedia.jp/articles/-/65917?page=2>（最終閲覧日：2021.12.8）

¹⁴ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」（2019.2）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000534370.pdf>（最終閲覧日：2021.12.8）

割合が最も高く、その行為者としては、「上司（66, 4%）」「会社の幹部（34, 4%）」の順で多い結果となっている。これらのことから、特に、育休に対する上司の理解が不十分である現状が伺える。¹⁵

男性が育休を取得しやすい職場環境を作るためには、育休を支援することが、それを行う上司にとっても何かしらのメリットを生むものでなければならない。そして、その仕組みづくりの1つとして近年様々な企業で取り組みが広まっているのが「イクボスプロジェクト」である。イクボスとは、部下や同僚等の育児や介護・ワークライフバランス等に配慮・理解のある上司のことを指す言葉であり、NPO法人ファザーリング・ジャパンの創設者、安藤哲也氏により提唱されたものである。私は、イクボスであることを職務評価基準の1つとして取り入れることで、育休制度が、取得する当事者だけでなく、その周囲の人にとってもプラスに働く制度となっていくのではないかと考える。

実際に、このような取り組みを実践している事例として、鳥取県庁での育休支援策が挙げられる。鳥取県は、総務省が2020年12月に発表した、平成19年度の男性地方公務員の育児休業取得率で1位を獲得しており（26, 1%）、警察部門に限って言えば取得率が50%を超えている。しかし、平成15年度の男性育休取得率は8%（警察部門は0%）と、決して高い水準にはなかった。鳥取県ではこのような状況を打破するため、マネジャーに対して「イクボスであるかどうか」を職務評価のポジティブな要素にすることを、職員に対して明言した。こうした取り組みを続けてきたことにより、マネジャー側から積極的に、育休の対象となる男性部下に対して「取得してみたら？」と働きかけるようになってきたという。¹⁶

この鳥取県庁での取り組みは、イクボスに関する評価が即時的に管理職昇進に影響するよう用いられている訳ではなかったが、私は女性職員を管理職に昇進させる「ポジティブアクション」のように、その評価を管理職昇進とより直結させて捉えるような社内制度を設けることも効果的だと考える。そうすることで、部下に対する育休支援が自身のキャリア形成にとって重要な要素となり、上司と育休取得者との間にWINWINの関係を築くことができるだろう。また、育休取得が職務評価に繋がるものとなれば、育休がキャリアの妨げになるという意識も解消され、男性の育休取得率向上にも繋がっていくだろう。

所得補償の充実

では次に、男性の育休取得を向上させるための取り組みとして、②所得補償の充実について考えていきたい。2014年までの育休取得期間の所得補償は休業前賃金の50%であり、男女の賃金格差の大きさとも重なって、父親が取得した場合の経済的な損失が大きかった。しかし、2014年の改正で、取得開始から180日間の所得補償が67%（上限29万9691円）、181日目からの所得補償が50%（同22万3650円）となった。また、給付金は非課税であり、産休・育休中は所定の手続きをすることで社会保険料（健康保険・厚生年金保険料）が免除

¹⁵ 東京海上日動リスクコンサルティング株式会社「令和2年度厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」（2021. 3）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000775817.pdf>（最終閲覧日：2021. 12. 8）

¹⁶ 「都道府県で男性職員の育休1位鳥取県イクボス育成術」（2021. 5. 24）
<https://style.nikkei.com/article/DGXMZ071753510R10C21A5000000>（最終閲覧日：2021. 12. 8）

となる。

男性職員が育休制度を利用しなかった理由として「収入を減らしたくなかったから」という回答は2番目に多く¹⁷、所得補償の充実が男性の育休取得上昇のために重要な取り組みであることは明らかである。私は、日本の育児休暇制度が「長期間かつ低水準の所得補償」なものではなく、「短期間かつ高水準の所得補償」な制度へと整備されていくことが望ましいのではないかと考える。短期間と言っても、現行の制度で設けられている「原則1年」は適当な期間であるため、それは今後も維持し続けていくべきだろう。

男性育休生取得率の高いスウェーデンでは、取得期間の480日のうち、390日間は休業前賃金の77,6%という高率の給付を受けることができる。また、ノルウェーでは、120日の育休取得を選択すると100%（150日の場合は80%）の所得補償を受けることが可能であり、オランダも同様に、46週の育休取得を選択した場合100%（56週の場合は80%）の所得補償制度が適用となる。これらの諸外国の事例を参考にすると、少なくとも出産直後の産後パパ休暇期間（出産後4週間）の所得補償は100%であるべきだと私は考える。

男性の育休取得に対するインセンティブの付与

では最後に、男性の育休取得を向上させるための取り組みとして③男性の育休取得に対するインセンティブの付与について考えていきたい。公益財団法人日本生産性本部が行った「2017年度新入社員秋の意識調査」では、男性新入社員のうち約8割の回答者が「子どもが生まれたときには育児休暇を取得したい」と答えている。¹⁸しかし、実際の取得率が依然として低水準にとどまっているのは、単純に、男性が育休を取得することの「メリット」がその「デメリット」を上回っていないからだろう。これまでは「収入の減少」や「職場の理解不足」など、育休を取る際に生じ得る「デメリット」の解消に着目してその改善策を摸索してきた。それに対し、本項では、育休を取得することの「メリット」を増大させることを目的に、男性の育休取得に対してどのようなインセンティブを付与することが望ましいのか、労働政策研究研修機構「国際比較から見る日本の育児休業制度の特徴と課題」を参考に考えていきたい。

まず初めに北欧諸国で導入が進む、「パパ・クォータ」制度を参考に見ていく。「パパ・クォータ」制度とは、子どもに関して与えられた育児育休の一定期間を父親に割り当てるための制度である。この制度の先駆けとなったノルウェーでは、家族に対して割り当てられる46週（休業前賃金の80%給付）または56週（休業前賃金の100%給付）のうち、12週ずつが父母それぞれの割り当てとされている。この制度は、母親の取得できない育休期間を設ける（厳密に言えば給付を受けられない）ことにより、父親が育休を取得するインセンティブを生み出している。日本の「パパ・ママ育休プラス」の2ヶ月もこのインセンティブの働く期間に相当するが、保育所の待機を理由とした、1歳6ヶ月までの延長制度を利用すると、母

¹⁷ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」（2019.2）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000534370.pdf>（最終閲覧日：2021.12.8）

¹⁸ 公益財団法人日本生産性本部「2017年度新入社員秋の意識調査」

<https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/R41attached.pdf>（最終閲覧日：2021.12.8）

親が取得できない期間は存在しないこととなり、父親の育休取得に対するインセンティブを弱めてしまっていると言える。(中里 2017 : 15)

次に、スウェーデンの「パパ・クオータ」制度を見ていたい。スウェーデンでは、480 日間の取得期間のうち、60 日間は譲渡不能期間として父親と母親それぞれに割り振られている。さらに、60 日の取得期間終了後には、「ジェンダー平等ボーナス」として、夫婦の取得日数の均等さに応じた非課税の給付が支払われる。この制度もまた、男性が育休の取得に対するインセンティブとして機能している。(中里 2017 : 11)

また、ポルトガルでは、初期育児休業という制度が導入されている。この休業はもともと母親のみが取得できるものだったものが、時代と共にジェンダー中立的なものへと変わっていった。初期育児休業は、母親だけが取得した場合は 120 日間（休業前賃金の 100%の所得補償）または 150 日（休業前賃金の 80%の所得補償）の取得期間であるが、両親が休業を分割し、父親が 30 日以上単独で取得した場合は、「父母分割ボーナス」として 30 日休業が増加する。(中里 2017 : 12-13)

日本の育休制度にも、父親の育休取得のインセンティブとして働く要素は備えられている。先述した通り、2014 年の法改正により給付金が休業を取得した親それぞれについて、はじめの 6 か月間、休業前賃金の 67%が保障されることとなった。これは、母親が給付を受けられない期間が存在するのと類似のインセンティブを生む可能性がある。収入がある程度拮抗する夫婦であれば、母親が産後休業終了後の 6 か月の育児休業を取得したところで終了し、父親が交代で育児休業を取得した方が世帯収入の減少を抑えられるのである。しかし、現状このインセンティブがそこまで有効性のあるものとして機能しているとは言えず、その原因は所得補償割合の不十分さにあると考えられる。(中里 2017 : 15)

これまで諸外国の育休取得に対するインセンティブ付与の取り組みを見てきたが、私は、育休制度の長期化を防ぐためにも、ポルトガルで行われているような「取得期間の延長」という形でのインセンティブの付与よりも、スウェーデンのような「所得補償割合の上昇や給付金の付与」が望ましいと考える。男性の育休取得を推進していくためには、「デメリット」の解消だけでなく、インセンティブの付与などによる「メリット」の増大にも取り組んでいくことが重要だろう。

2.3.2 産後パパ休暇の取得義務化

令和 3 年 6 月に育児・介護休業法が改正され、産後パパ休暇（出生時育児休業）が創設された。今回の法改正において、「産後パパ休暇」は取得義務化までには至らなかったものの、制度の創設や雇用環境整備、個別周知、意向確認の措置が企業側に義務として課される結果となった。このように少しずつ男性の育休取得を権利として保障する制度が拡充されているものの、男性の育休取得義務化に対しては依然として賛否が分かれている。そこで本章の最後に、男性の育休取得義務化に賛成する立場として、私なりの見解を述べていきたい。

私が育休取得を義務化すべきだと考える理由は、それにより育休を取得するという選択が、取得者の自己責任に帰結されることを防ぐことができると考えるからである。育休は社会的に認められている権利であり、それを保障するのは企業や社会の義務となっている。しかし、育休の取得が義務ではなく、あくまで自己選択によるものである限り、それによって生じ得る様々な不利益の責任が育休を選択した当事者に向けられてしまう。マタハラやパ

タハラが生まれてしまう原因もここにあるだろう。育休の取得を義務化することは、その責任の矛先を企業や社会に向けることを可能にする。さらに、それは育児を家庭内の問題としてのみ捉える、「ケアの家族化」の考えを払拭するきっかけにもなり得るだろう。職員の育休を、企業や職場全体でサポートしていくことで、子育てを社会の責任として引き受けていくという意識が作られていくからだ。

「男性の育休取得を義務化する」と言っても、その期間やタイミングについては様々なパターンが考えられる。それに関しては、今回の法改正により創設された「産後パパ休暇」の取得を義務化することが望ましいとするのが私の意見である。その理由は、出産直後に夫婦が協働して育児と向き合える時間を確保することは、その後のジェンダー平等な子育て環境を整えていく上で非常に重要であるからだ。産後直後に母親と共に父親が育児に携わることで、出産時に妊娠という身体的な変化を経験しない男性が父親としての自覚を持ち、育児スキルを身に着ける期間を確保することができる。

また、このような産後パパ休暇取得義務化のメリットは、父親単体での育児休暇取得の普及にも繋がるのではないだろうか。この育休取得のパターンは日本ではあまり一般的ではないが、「パパ・クォータ」制度が導入されている北欧諸国では多くの家庭で父親単体での育休取得が行われている。父親が育児の協力者ではなく、その主担当として役割を担っていくようになるためには、父親単体での育休取得の経験は非常に効果的だろう。

最後に、実際に産後パパ休暇の取得義務化を実践している事例として、大東建託の育休制度を取り上げたい。大東建託では男性の育休取得を促進するために、2018年10月より、5日間の育休取得義務化および、10日間の有給化を実施している。その結果、2019年度の男性育児休業取得率企業ランキング（『CSR企業総覧（雇用・人材活用編）』2021年版データより）では、堂々の1位を獲得した。¹⁹

本来、男性の育休取得は社会的に保障されるべき権利でありながら、どこか自己責任論的に扱われやすい。職場からの反感や昇進ルートからの左遷など、様々なリスクを自己責任として引き受けなければならない状況で、男性の育休取得を推進することは非常に困難である。育休取得を義務化ということは、企業がそのリスクや責任を個人に代わって全て引き受けるということであり、それは育休取得率を上昇させるだけでなく、育児に対する考え方や向き合い方を改善することにも繋がっていくだろう。

3. 女性の社会進出を妨げる「人事評価制度」

3.1 男女の賃金格差

労働市場における男女不平等の3つ目として、男女の賃金格差について取り上げたい。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、一般労働者（短時間労働者を除く常用労働者）

¹⁹ 東洋経済「SDGsでも重視「男性育児休業取得率」トップ100 人材活用加えた ESG-HでSDGsの取り組みを見る」（2021.6.28）

<https://toyokeizai.net/articles/-/436930?page=2>（最終閲覧日：2021.12.8）

として働く女性の賃金水準は近年増加傾向にあるものの、その男女格差は依然として大きい。男性の賃金水準を100としたときの、女性の賃金水準割合は74,3%であり²⁰、先進諸外国の80~90%と比較しても大きな格差となっている。

また、山口は、従来の推計方法よりも優れたDFL法という推計方法を用いて、男女の職階格差の要素要因分析をしている。その結果、①男性に比べ女性の非正規雇用者が多いこと、②正規雇用者内でも男女の賃金格差が大きいこと、という以上2点の問題が、男女の賃金格差を生み出す原因となっていることが明らかにされた。そして、これらに関連する要因としては、③日本の正規雇用者の労働時間が長く、これが女性のハンディキャップや企業の女性への統計的差別を生み出していること④管理職者割合に大きな男女格差があり、これが正規雇用者内の男女賃金格差の最も大きな原因であること⑤専門職内の男女の職業分離が大きいこと、の3点を主な問題点として取り上げている。²¹

さらに、男女の賃金格差は、男女の雇用形態（正規雇用・非正規雇用の別と、フルタイムと短時間勤務の別の組み合わせによる4区分）がその3分の1強を説明するが、より大きな原因はフルタイム・正規雇用の中での賃金格差であることについても論じられている。

（山口：2017, 116）

以上の先行研究を参考に、本論文では正規雇用内での男女の賃金格差に焦点を絞り、論を展開していく。また、この格差の原因は「女性に対する統計的差別」と「長時間労働を昇進要件とする日本的雇用慣行」による男女間の職階格差にあると私は考える。

3.2 職階格差について

3.2.1 賃金格差の最大要因

職階の構成を男女別に見てみると、女性の場合は「77,4%が一般社員、18,6%が係長・主任、4,1%が係長以上」、男性の場合は「31,0%が一般社員、33,1%が係長・主任、35,9%が係長以上」となっている。（山口2017：129）第1章で取り上げた男女の管理職割合と合わせて考えても、昇進と性別との間には強い関連性が読み取れる。また、フルタイム・正規雇用の男女の賃金格差を説明する要因は、人的資本（年齢・学歴・勤続年数）や職種の格差など様々考えられるが、山口（2017, 129）によると、その中でも職階格差は単独で23%の説明力を持っており、賃金格差の最大要因となる。さらに、対象を40歳以降の男女に限定した場合、その賃金格差が年齢とともに増大する傾向は、ほぼ100%男女の職階格差により説明することができる」と示されている。

3.2.2 女性に対する統計的差別

では、男女間にこのような職階格差が生じている原因として、本項ではまず、「女性に対

²⁰ 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査の概況」（2020.3.31）

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2019/dl/14.pdf>（最終閲覧日：2021.12.8）

²¹ 山口一男「日本における男女不平等—賃金格差の要因分析を中心に—」

<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2021/special/pdf/021-030.pdf>（最終閲覧日：2021.12.8）

する統計的差別」について考えていきたい。「企業が男女間の昇進に格差を設けるのは、女性の離職率が潜在的に高いことを想定し、企業が従業員の離職によって被るコストを軽減するためである」というのが労働経済学の統計的差別理論である。

企業の人事担当者に対して、「管理職の女性比率が低いのはなぜか」という問いを投げかけたところ、得られた回答の1位から3位は以下の通りであった。

1位：現時点では、必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいらない（54,2%）

2位：将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在管理職に就くための在籍年数を満たしているものはいない（22,2%）

3位：勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する（19,6%）²²

このことから、企業は女性の管理職割合が低い原因を勤続年数の短さと結び付けるなど、女性側の問題として考えていることが分かる。

それでは、男性と女性で学歴や勤続年数が同じであると仮定して管理職比率を推計し直すことで、この格差は解消できるのだろうか。山口によると、課長以上割合が増え始める35-39歳以降一貫して、女性大卒者の課長職以上割合は、男性高卒者の課長以上割合の半分にも満たず、学歴よりも、生まれが男性か女性であるかが、課長以上の管理職になる確率に大きな影響を与えている。（山口 2017：69）学歴、年齢、勤続年数によって説明できる管理職の男女差は、課長職以上割合では21%であり、係長以上割合にまで広げても30%に過ぎない。もちろん、女性の管理職割合が男性より低い理由の一部は、女性が男性と比べ大卒者が少ないことや、離職率が高いことにより勤続年数の分布が小さい値に偏ることが原因であることは明らかである。しかし、男女間の職階格差の大部分は、学歴、年齢、勤続年数によって説明することができない。（山口 2017：71）つまり、管理職に女性が少ないのは、勤続年数が短いなどの人的資本の問題ではなく、そういう前提で女性に機会が与えられていないからである。そしてこれは、女性はすぐに辞めるといった思い込みによる統計的差別が存在することを裏付けていると言える。

日本の大手企業では、人事評価制度が導入されている場合が多く、男性労働者が人事評価において高い評価を受けることが昇進の確率を上げていることは統計的にも分かっている。しかし、女性労働者の場合には、人事評価制度と昇進の間には統計的な有意な相関は見られない。つまり、たとえ職場で良い人事評価を得たとしても、女性はそれが昇進に結びつかないのである。また、偏差値の高い大学の出身であるかどうかも女性の昇進に影響を与えない。（大沢 2015：121）大沢（2015）で述べられているように、女性であることそのものが昇進のスピードを遅らせ、昇進の確率を下げているというような女性に対する統計的差別の現状は大いに問題である。

3.2.3 長時間労働を昇進要件とする日本的雇用慣行

次に、男女間の職階格差の原因の2つ目として、「長時間労働を管理職昇進要件とする日本的雇用慣行」について考えていきたい。課長以上割合の男女格差のうち、男女の人的資本の差で説明できるのはわずか21%に過ぎないが、就業時間の男女差を考慮すると、説明度

²² 厚生労働省『「平成23年度雇用均等基本調査」の概況』（2012.7.25）
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/d1/71-23r-05.pdf>（最終閲覧日：2021.12.8）

が39%にはねあがる（山口2017：73-74）。それでも、職階格差の約6割という大部分を説明できていない状況に変わりはないが、恒常的に長時間労働をできるか否かが、かなりの程度管理職昇進を左右していることは事実だと言える。加藤・川口・大湾の分析結果によると、就業時間と管理職昇進との関連性には男女差があり、長時間労働は男性の昇進率には影響しないが、女性の昇進率を高める効果があることが分かっている。²³この事実は、離職率が高いとされる女性労働者が企業の側から向けられる統計的差別を乗り越えるためには、仕事へのコミットメントを、長時間労働を受け入れることで示さなくてはならないと解釈することができる。総合職の正規雇用者に一律に長時間労働を課し、また同時に社会的規範として夫婦内の性別役割を強いることで、家庭的責任との両立が難しい女性労働者の大部分は、補助的な業務を担う非正規雇用か一般職という働き方を選択せざるを得なくなる。長時間労働を昇進要件とすることは、女性のキャリアアップにおける大きな障害であり、明らかな男女差別であると言える。

長時間労働を昇進要因とすることは、女性の管理職登用機会を喪失させ、それは企業の生産性や競争力を弱体化させる。しかし、それでもなお、時間的な拘束性を昇進要件として重用視することに企業はどのような合理性を見出してきたのだろうか。

長時間労働を管理職昇進の条件とするということは、基幹産業を担う総合職の正規雇用者に対して一律に長時間労働課すということであり、それは家庭的責任を背負う女性労働者を一般職や非正規雇用という労働形態に追いやる結果をもたらしてきた。つまり、長時間労働を昇進要件とすることで、女性は補助的な仕事と家庭的責任を引き受け、男性労働者の長時間労働を家庭内で支える役割を担わされてきたのである。全ての雇用者を管理職に昇進させることができないという制約上、離職率の高い女性労働者に家庭的責任を担わせ、男性労働者の家事・育児役割を軽減させるという構造は、企業にとって合理的なものであった。

先述した通り、社会的規範により家庭的責任を強いられている女性にとって、長時間労働と管理職昇進とを結び付ける日本的雇用慣行は明らかな男女差別である。また、これが男女間の賃金格差の最大要因であることを踏まえると、尚更早急に改善されるべき社会課題だと言える。

3.3 人事評価制度について

3.3.1 職階格差の根本原因

これまでの内容をまとめると、日本における正規雇用の男女の賃金格差は、両性の職階格差が大きな原因となっており、それは「女性に対する統計的差別」と「長時間労働を重用視する日本的雇用慣行」により生じている。そして、このような雇用慣行や統計的差別を生じさせている根本的な原因は、日本の人事評価制度にあると考える。

日本では現在、職能給による賃金制度を採用するケースが一般的となっている。職能給は賃金が仕事に格付けされている職務給とは違い、職務遂行能力という人の属性に対する評

²³ 加藤隆夫・川口大司・大湾秀雄「職場における男女間格差の動学的研究：日本大企業の計量分析的ケーススタディ」（2013.12）

（<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/nts/13e038.html>（最終閲覧日2021.12.8））

価で賃金が決定される。つまり、その人の仕事がどうであるかよりも、学歴や年齢、性別というような人に属する要素によって賃金が決められていくのだ。そのため、その職務遂行能力を評価するための人事評価制度が多くの企業では採用されており、それは賃金と同時に昇進の有無を大きく左右する。

しかし、現行の人事評価制度は、評価基準の曖昧さや査定結果の公開が義務付けられていないなどの様々な問題を抱えており、それが男女間の職階格差を生じさせている。²⁴評価基準の曖昧さは、企業側が女性労働者への能力評価に対して意図的にジェンダーバイアスや統計的差別を組み込むことを可能にする。さらに、本人に対する評価結果の開示を義務化しないことによって、このような差別的意図が表面化することを防いでいるのである。また、職能給のもと、人事評価が職務ではなく、その人の属性に対して行われることで、長時間労働のような企業への従属性が評価項目として重要視されやすい状況が生じるのだ。

3.3.2 人事評価制度の改善策

では、日本の人事評価制度はどのように改善されていくべきだろうか。日本の賃金制度に詳しい黒田兼一氏は、人事評価制度は、「評価が透明であること」「評価が公正であること」「評価結果に納得性が確保されていること」の3点を最低限満たすような制度でなければならないと主張する。まず、評価の透明性という点に関しては、評価の項目と方法について労使間で交渉し、明瞭なルールとして規定化すべきである。とりわけ主観の入りやすい項目（意欲・態度）に関しては、ルールに従った評価が行われるよう、監視することが必要になる。次に、評価の公正さに関しては、いまだに低い普及率でしかない、部下による上司への評価、相互評価、評価結果をめぐる面接制度と異議申立制度の導入に一刻も早く着手すべきである。最後に、納得性を確保するためには、評価結果の苦情を申立てるだけでなく、それを是正させるための救済制度を設けることが必要だ。具体的には、報告書に署名をしない権利や、企業内に救済機関を置き、自分の同僚を同伴させて救済機関に申し出ることができるようにすべきである。また、これらの取り組みを進めていく上で、全ての査定結果を本人が知ることのできるよう資料と情報が開示されるべきであるということ言うまでもない。（黒田：2018, 266-267）企業側は、人が人を評価するということの不確実さを再認識した上で、労働者が不平等な扱いを受けることのないよう、人事評価制度を見直していく必要がある。

4 女性社会進出を推進するために

4.1 「雇用制度」「育児休暇制度」「人事評価制度」から女性の社会進出を考える

本論文では、「女性の社会進出」を「男女平等な労働市場の実現」と定義し、その原因を「雇用制度」、「育児休暇制度」、「人事評価制度」と結び付けて論じてきた。

まず第1章では、労働市場で生じている管理職割合の男女格差に着目している。女性の管

²⁴ なお、人事評価制度による男女差別の実態は、竹中恵美子『女性の賃金問題とジェンダー』第Ⅲ部、第8章で取り上げられている。

理職割合の低さは諸外国と比較しても明らかであり、その原因は、男女間の職域分離により女性が管理職昇進を前提とした働き方に従事していないケースが多いからであると考えられる。そして、この職域分離を合法的な方法で生み出しているのが「コース別管理制度」である。

女性の離職にかかる損失を最大限に抑えたい企業と、女性に家事と仕事の二重負担を担わせたい国家にとって、男女間の職域分離を生み出すことのできるコース別管理制度は非常に好都合な雇用管理の仕組みであった。また、コース別管理制度は、総合職の労働条件や働き方を変えないまま、女性に「総合職・一般職」という働き方の選択肢を開示することで、一般職という働き方を女性自身に自己選択させる状況を作り上げている。また、それにより職域分離による女性差別の実態はより見えづらいものとして再構築されてきたのである。

そこで私は、望ましい雇用制度の在り方として、一般職の段階的廃止と、それに代わる勤務地限定正社員の導入を提案した。勤務地限定正社員は、コース別管理制度の一般職に比べて両性に等しく開かれた雇用区分であり、職域分離の解消に貢献することが期待できる。しかし、現状の勤務地限定正社員の導入状況を見てみると、総合職と比較して賃金水準がやや低い傾向にあること、職種によっては管理職への昇進が想定されていないことなど、改善点もいくつか挙げられる。

男女間の職域分離解消は、男女平等な労働環境を実現させる上で最も重要な取り組みであると私は考える。性別による職域分離は女性の働き方やキャリア形成を制限するだけでなく、「女性らしい働き方」や「男性らしい働き方」というような社会規範を作りだし、性別役割意識を温存させるからだ。女性の人生における意思決定が制限されない自由なものであるよう、雇用制度は職域分離を生み出すことのないものへと改善されていくべきである。

第2章では、就業状況の男女格差に着目している。男性にはライフイベントと連動した就業状況の変化が見られないのに対し、女性の就業には結婚や育児などが大きな影響を与えている。また、女性が一度離職を選択した場合の再就職は非正規雇用となることが一般的であり、このような状況は明らかな男女差別だと言える。様々なライフイベントを経験しながらも女性たちが自由に働き方を選択し続けていくことのできる社会を実現させるためには、男性の家庭進出を進めていくことが不可欠であり、その根幹は男性の育休取得にあると考える。現在の日本の育休制度は長期化の傾向にあり、これは「家事や育児に専念したい」という女性たちの意向の尊重を表向きの目的としながら、国家の望む性別役割分担をより強固なものとする役割を担ってきた。そしてこの性別役割分担意識の強化は、男性の育休取得推進を妨げる大きな原因となっている。

男性の育休取得を推進するためには①イクボスプロジェクトの推進②所得補償の充実③男性育休取得に対するインセンティブの付与、という3つの取り組みが効果的であると考えられる。まず、イクボスプロジェクトにより、育休制度が取得者だけでなく、その周囲の人々にとってもプラスな制度となることで、休暇取得に対する職場理解が促進されるだろう。2つ目の所得補償の充実に関しては、男性の育休取得率が高い諸外国の例を参考にした上で、少なくとも出産直後の産後パパ休暇期間（出産後4週間）の所得補償を100%にすべきであると考えられる。最後に、男性の育休取得に対するインセンティブの付与とは、共に育休を取得した夫婦に対して給付金や所得補償割合の上昇などのインセンティブを与える取り組みのこ

とである。男性の育休取得を推進していくためには、このような取得に対する「メリット」の増大にも着目していく必要があるだろう。

女性の社会進出を進めていくためには、男性の家庭進出を推進することが不可欠である。男性の育休取得は、女性が仕事に従事することのできる時間を確保するだけでなく、男性の仕事負担と女性の家事負担の両方を軽減することで「女性＝家庭」「男性＝仕事」というような性別役割意識の解消にも大きく貢献するだろう。

3章では、男女の賃金格差に着目している。そしてその中でも特に、正規雇用内での男女の賃金格差に焦点を当てており、その原因は「女性に対する統計的差別」と「長時間労働を昇進要件とする日本的雇用慣行」により生じる男女間の職階格差にあると考えた。

職階の男女格差は、勤続年数や学歴、年齢が原因であると考えられやすいが、それらの人的資本により説明できる男女の職階格差（課長職以上割合）は2割程度に満たない。ここに就業時間の男女差を考慮すると説明度は約40%まで上昇するが、それでも男女間の職階格差の約60%を説明することができず、これは、統計的差別の存在を裏付けている。

また、日本では、恒常的に長時間労働をできるか否かが、管理職昇進の暗黙の条件とされる。そして、このような長時間労働を昇進要件とする日本的雇用慣行は、女性において男性より顕著に見られる。つまり、統計的差別の対象となる女性労働者は、長時間労働を受け入れることで企業へコミットする意志を示さなくてはならないのである。さらに企業は、基幹産業を担う総合職に長時間労働を課すことで、離職リスクのある女性労働者に非正規雇用か一般職という働き方を選択させ、男性総合職の長時間労働を家庭内で補完する仕組みを作り上げた。

このような長時間労働を暗黙の昇進要件とする慣行や、女性に対する統計的差別が生じる根本的な原因は、人事評価制度にあると考える。日本では、職能給が一般的であることから、各人の職務遂行能力を評価するための人事評価制度が多くの企業で採用されている。しかし、この人事評価の評価基準は非常に曖昧なものであるため、運用の段階でジェンダーバイアスが組み込まれ、企業が女性に対する統計的差別を行うための手段として用いられてしまう。男女平等な労働環境を整備するためには、人事評価制度が「評価が透明であること」「評価が公正であること」「評価結果に納得性が確保されていること」の3点を最低限満たすような制度へと改善されていく必要があるだろう。

人事評価制度の改善は、企業にとって好都合なジェンダーバイアスから女性たちを解放し、自由なキャリア形成の選択を可能にする。女性に対する統計的差別や長時間労働を昇進要件とする日本的雇用慣行などの理不尽な女性差別の実態は、男女平等な労働環境の実現のためにも早急に取り組みされるべき社会課題である。

4.2 女性の社会進出推進の意義

男女平等を重要視する価値観が普及しつつある今日においても、我々を取り巻く法制度には差別的なジェンダーバイアスが非常に見えづらい形で組み込まれている。そして女性たちの意思決定は、知らず知らずのうちにこれらのジェンダーバイアスによって企業や国家にとって都合の良いものに制限されている。女性たちの意思決定が常に自由なものであるためには、既存の法制度を批判的に検討し、そこに組み込まれた差別的な価値観を明らかにしていくことが必要だろう。

また、組み込まれたジェンダーバイアスによって生き方を制限されているのは女性だけではない。「女性の社会進出」の推進は「女性らしさ」「男性らしさ」というような社会規範から人々を解放し、個人の価値観に基づく自由な意思決定を可能にする。つまり「女性の社会進出」を推進する意義は、男性を含めた全ての人の人生を制限のない幸福なものにすることにあるのだ。

おわりに

本論文では、制限されない人生の実現を目指して、女性の社会進出を「雇用」「育児休暇」「人事評価」の3つの制度に着目して論じてきた。そして、これらの制度が労働市場においてどのような男女差別的な状況を生み出しているのかを明らかにし、その原因と解決策について提言している。

しかし、残された課題も多く、例えば雇用制度について取り上げた第1章では、コース別管理制度だけにとどまらず、正規・非正規雇用間の男女格差やその解決策についても取り上げるべきであったと感じる。また、勤務地限定正社員の導入が男女の職域分離解消に繋がると言える根拠についても、もう少し掘り下げて検討すべきであった。

以上のように、反省の余地は多々あるものの、それぞれの制度に組み込まれたジェンダーバイアスを明らかにすることができたという点においては、執筆の目的を一定程度果たすことができたのではないかと感じている。本論文が、女性の人生における制限について考え、既存の社会規範や法制度を批判的に検討し直すきっかけとなることを期待したい。

参考・引用文献

- 大沢真知子, 2015, 『女性はなぜ活躍できないのか』 東洋経済新報社
- 黒田兼一, 2018, 『戦後日本の人事労務管理 終身雇用・年功序列から自己責任とフレキシブル化へ』 ミネルヴァ書房
- 高橋康二, 2013, 「限定正社員のタイプ別にみた人事管理上の課題」
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2013/07/pdf/048-062.pdf>
(最終閲覧日: 2021.12.8)
- 竹中恵美子, 2012 『IV女性の賃金問題とジェンダー』 明石書店
- 谷内篤博, 1997, 「コース別人事管理と女性労働」
https://www.dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_8899901_po_keiei-073_094.pdf?contentNo=1&alternativeNo=(最終閲覧日: 2021.12.8)
- 山口一男, 2017 『働き方の男女不平等 理論と実証分析』 日本経済新聞出版社
労働政策研究研修機構 「ヨーロッパの育児・介護休業制度」 第1章 「国際比較から見る日本の育児休業制度の特徴と課題ーノルウェー・スウェーデン・ドイツ・ポルトガル」
(2017.3)

https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2017/documents/186_01.pdf (最終閲覧日 : 2021.12.8)