

# 労働における「男女格差」

-雇用システムと価値規範から考える-

小西優喜

# 目次

はじめに

## 1. 日本の男女雇用格差の現状と課題

### 1.1 男女格差の現状

#### 1.1.1 賃金

#### 1.1.2 雇用形態

#### 1.1.3 キャリア

### 1.2 日本型雇用と性別役割分業意識

## 2. なぜ女性の雇用格差がなくなるのか

### 2.1 家庭における女性の「負担」

### 2.2 離職と職場復帰

### 2.3 女性と非正規雇用の親和性

## 3. 「労働」のあり方を考える

### 3.1 男女雇用機会均等法の変遷

### 3.2 諸外国の「労働」

#### 3.2.1 ジョブ型雇用

#### 3.2.2 充実した社内制度

#### 3.2.3 ポジティブ・アクション

### 3.3 日本での取り組み事例

## 4. 男女平等社会実現に向けて

### 4.1 男女平等の意義

### 4.2 国・行政のあり方

### 4.3 企業のあり方

### 4.4 意識改革

おわりに

参考・引用文献

## はじめに

3年の夏の自由研究で、できれば最近の問題かつ、自らの今後の人生につながるような内容を扱いたい、という想いで「男性の育児休暇取得」を題材に選んだ。その研究は、男性の育児休暇取得には「性別役割分業」の解体が必要だという結論で終わり、自身の中に「では、その性別役割分業を解体するにはどうすれば良いのだろうか」という新たな問いが生まれた。また、就職活動中だったこともあり、企業側がダイバーシティ&インクルージョンや女性のキャリアサポートというようなメッセージを学生側に打ち出している割に、面接会場にいるのがほとんど男子学生であったことや、グループ面接の際に「女の子だけど大丈夫？」という言葉が面接官から出てきたのが印象的だった。海外、特に欧米諸国では、女性の社会活躍やジェンダー平等という風潮が強まっているのに対して、日本ではどこか行き詰まっているように感じる。ゼミで障害やセクシュアリティの当事者が社会に対して生きづらさを感じている原因が、当事者以外、マジョリティ側の問題に対する認識の薄さや、当事者意識の欠落であるという事を学んだことから、男性である自分がこの男女格差の問題を選び、自らの考えを持つことは、重要であると考え、今回のテーマを設定した。

本論文の目的は三つある。一つ目は、雇用・労働における男女格差の現状と問題の原因を明らかにすること。二つ目は、日本より男女平等が進んでいる国の労働環境や価値規範があるのかを知ること。三つ目は、日本の男女格差是正のための行政・企業・個人のあり方を明らかにすることである。

この目的に沿って、本論文では、第1章、第2章で様々な公的機関のデータから男女格差の現状と問題の構造を明らかにしながら、問題解決の手法を考察する。第3章では、男女平等化の海外事例を取り上げて、それに似た国内の事例があるかをみていく。そして、第4章ではそこまでの内容を踏まえた上で、どのようなことが求められ、どういった手段が効果的かを国・企業・個人の三つの段階に分けて考察し、労働における男女格差是正の実現を目指すものとする。

## 1. 日本の男女雇用格差の現状と課題

本章では、雇用・労働における男女格差の現状を明らかにするために、いくつかの公的機関のデータを見ていく。そして、問題の根本的要因や構造を考えていく。

### 1. 1 男女格差の現状

戦後の日本は高度経済成長期に一気に国力を上げ、凄まじい早さで敗戦国から先進国の仲間入りを果たした。一時は世界時価総額ランキングに上位を多くの日本企業が占めるなど、世界トップの経済大国であった。この急成長により日本人の暮らしは格段に豊かになった。その一方で、世界経済フォーラムが2021年3月に公表した「The Global Gender

Gap Report 2021」によると、日本は各国における男女格差を測るジェンダーギャップ指数が他の先進国と比べて、その数値が低い（ジェンダーギャップが大きい）という事実がある。特に日本は「経済」「政治」のカテゴリーでのジェンダー格差が大きい。経済の順位は156か国中117位、政治の順位は156か国中147位<sup>1</sup>となっている。その国の景気や経済状況を図るGDPは現在世界3位なのに対し、ジェンダーギャップにおいては他国に対して圧倒的に低い。これは、日本という国が経済的には発展しているが、ジェンダーにおいては他国におおきく遅れをとっているということが言える。では、どのようなところで、ジェンダーギャップが現れているのか、「雇用・労働」という本論文のテーマに沿った、賃金・雇用形態・キャリアの三つの観点でみていく。

### 1. 1. 1 賃金

まず、日本の給与賃金の男女差をみていく。「民間給与実態統計調査」（国税庁2020：13）によると、日本の給与所得者全体の平均給与は436万円。男女別でみると、男性が540万、女性が296万だった。この統計は民間給与所得者に給与について源泉徴収義務者の支払額に着目し集計を行ったものであり、その個人の所得全体を示したものではないが、企業が自社の労働者に対してどれくらいの給与を支払っているのか、男性と女性の年収の間に約244万円の差があるということがわかった。次に、性別だけでなく、雇用形態、年齢、勤続年数など個人の属性と賃金の関係を明らかにする。「賃金構造基本統計調査の概況」（厚生労働省2020：2）によると、男性の月の平均賃金は、338,800円であり、20～24歳の平均が214,600円。そこから年齢とともに上昇し、55～59歳で最高額の420,100円に達する。それ以降は、60～64歳で314,300円、65～69歳で275,000円と下がった。女性の場合は、月の平均給与額が258,100円で、20～24歳で173,700円。そこから年齢とともに上昇していき、50～54歳で最高額の274,700円に達し、その後は緩やかに落ちていく。賃金の推移は男性と女性で似たような動きをしているが、ピークの給与額には男女で大きく差が出ており、上昇度合いも男性よりも女性の方が賃金の上昇が緩やかな傾向にある。次に、雇用形態別の賃金、年齢、勤続年数をみる。男女計でみると、正規雇用社員が324,200円で平均年齢が42.2歳。勤続年数は12.5年であるのに対し、非正規雇用社員は平均賃金が214,800円、平均年齢48.8歳、勤続年数は8.7年となっている。さらに男女別でみると、男性正規社員の平均給与が350,700円に対し、正社員・正職員以外は240,200円、女性では、正社員・正職員269,200円に対し、正社員・正職員以外193,300円となっている。

以上、日本の平均賃金の額は、一般的に、男性正規社員＞女性正規社員＞男性非正規社員＞女性非正規社員という順であることがわかった。賃金格差を明らかにするために、労働者を男性・女性、正規・非正規という2つずつ計4つのカテゴリーに分けて、それぞれの平均給与や賃金年数をみた。今回は賞与や諸手当などは割愛し、月の給与をベースとしたが、本来であれば、それらも加わる。そして、それらは基本的に正規社員・非正規社員

---

<sup>1</sup> 内閣府男女共同参画局「【ジェンダー・ギャップ指数2021】「共同参画」2021年5月号 [https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2021/202105/202105\\_05.html](https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2021/202105/202105_05.html) (2021.11.24)」

に同等に支払われるものではなく、正規社員にのみ（非正規社員に対して支払われることもあるが、正規社員に比べれば少ない）支払われるため、正規・非正規の賃金格差はより大きなものとなる。また、賃金年数も正規と非正規の間で約4年の差があった。一般的に年功賃金の日本において、これも賃金格差の要因といえる。

### 1. 1. 2 雇用形態

日本の雇用形態は大まかに正規雇用と非正規雇用の二つに分類される。正規雇用はいわゆる正社員だ。定義としては、雇用期間に期限がない無期雇用の社員を指す。一般的には一日8時間、週に5日勤務という様な働き方をする。正規というそれ以外の雇用を非正規雇用という。非正規雇用には以下の代表的な5つの雇用形態がある。①パートタイマー、②アルバイト、③契約社員、④委託・請負社員、⑤派遣社員。それぞれ少しずつ定義は異なるが、共通しているのは、雇用期間に期限がない正社員と対照的に、雇用期間が有限であることだ。また、正規雇用の場合、ほぼ必ず雇用保険や社会保険に加入することができるが、非正規雇用の場合はそれらの保険への加入はそれぞれの企業に委ねられる。また、正規と非正規の間の格差としてよく取り上げられるのが、賃金格差だ。非正規雇用よりも正規雇用の方が賃金が高いのは前項で述べた通りだ。労働者のうち、正規社員と非正規社員の割合を男女別で見ると、2019年時点で、女性は56.0%、男性は22.8%であった。（男女共同参画局2020：102）圧倒的に女性の非正規雇用者率の方が男性に比べて高いことがわかる。また、正規社員と非正規社員の間の問題で、大きな職務の違いがないにも関わらず、時給に換算すると正規雇用と非正規雇用の間に大きな賃金格差が生まれてしまうこともあげられる。また、近年、非正規雇用労働者が急激に増加している。これにより、正規雇用と非正規雇用の格差問題がより浮き彫りになった。新型コロナウイルスの影響で解雇・雇い止めを受けた多くは非正規雇用社員である。

雇用形態という観点で正規社員と非正規社員の差をみても、雇用の期限の有無という雇用の安定性や賞与も含めた諸手当、さらには、同じような業務にも関わらず、賃金に大きな差が生まれるなどという、格差を確認した。そして、その割合は男性が2割程度なのに対して、女性は半数以上であるという点に注目すべきだ。賃金だけでなく、雇用形態という点においても、男女格差があるということがわかった。

### 1. 1. 3 キャリア

前の二項で、正規社員と非正規社員の勤続年数の差、そして、女性の非正規社員の割合の高さからうかがえるように「キャリア」も男性側に偏っていることは容易に想像できる。そしてそのキャリアは賃金とも密接な関係である。しかし、ここでは、同じステージにもかかわらず格差があるということを明らかにしたいため、高校あるいは大学を卒業後、正規雇用（正社員）として企業に勤めている女性のキャリア問題を扱う。前提として、現在の日本の労働社会は男性正規雇用社員中心となっている。労働者数全体の男女比はそれほどまでに大きな格差はないものの、前述した通り、賃金や雇用形態において、女性より男性の方が優遇されている。キャリア（社内の役職）においてもその男女関係は変わらない。日本の就業者全体の女性比率は42.8%でありそれほど低くはないように見え

る。しかし、管理職割合となるのとの数字は11.2%だ。つまり、管理職100人のうち女性はわずか11人ということになる。

他国の女性の管理職割合をみてみると、多い国から、アメリカ43.4%、フランス36.1%、スウェーデン35.4%、シンガポール33.7%、ドイツ26.8%（労働政策研究・研修機構2015：89）となっている。この数字をみると、日本の11.2%が低い数値であることがわかる。管理職に女性が少ない要員として国保は「①出産を機にキャリアを中断する人が多いこと、②女性は就業年数を重ねても昇進せず平社員に留まる人が多いこと」（国保2018：22-23）の二点を挙げている。前者に関して、育児休暇制度が整いつつある現在でも、一人目のこどもを産む際には100人中ほぼ半分の47人が離職している。さらに、妊娠・出産前後の時期に仕事を辞めた一番の理由を尋ねた調査で最も多いのが、「家事育児に専念するため、自発的にやめた」で100人中41人。次いで多いのが「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」で不本意ながら離職したのが100人中21人であった（国保2018：21-22）。100人中21人なら、働きたいけれども仕方なく専業主婦になった女性はそこまで多くないと考えられるかもしれない。しかし、同調査で、現在専業主婦の女性に就労意欲を尋ねたところ、明確に「働かない」ことを希望したのは100人中わずか8人で、残りの92人は働きたいが、何らかの理由で働くことができない「不本意専業主婦」であると考えられる。（国保2018：22）女性は結婚、妊娠・出産、育児のために自らのキャリアを断たなければならない。もしくは、自らのキャリアと妊娠・出産、子育てのどちらか一方の選択を迫られるということになる。さらに、新卒一括採用・終身雇用が一般的な日本の労働社会において、妊娠・出産、子育てのために離職した女性が、育児がひと段落した後にもう一度就業することは容易ではない。実際に、結婚等で一度仕事を辞め、再就職で年収300万円以上の職に就いている女性は12.0%で、55.8%の女性は年収100万円前後での再就職をしている（国保2018：22）。

このことから、仮に再就職できた女性の多くは非正規雇用で正規雇用との待遇の差がある中で働いていると考えられる。ここに、家庭内の家事、育児の責任も加わるとなると、いかに男性と女性の間で格差があるのかということがわかる。もちろん、自ら望んで、専業主婦を選ぶ女性や、家事や育児に重きを置いて、パートやアルバイトで家計を支えるというライフスタイルを望む女性もいるだろう。しかし、先述した通り、働きたいのに離職せざるを得ない、また、自らのキャリアか家事育児かのどちらか一方を選ばざるを得ない状況に陥っている女性も少なくない。

この要因の一つとして、日本人男性の1日に費やす家事育児への時間の短さが考えられる。日本人男性の1日の家事育児に割く時間は他の先進国に比べて圧倒的に短い（詳しくは2章1節で触れる）。その結果として、女性が家事育児の負担を背負っているのだ。もちろん、以前に比べて男性・女性という二分的なライフコースの格差や性別による規範は薄れてきてはいるが、他の先進国と比べると、日本の雇用・労働におけるジェンダーギャップは大きいと言える。男性の多くは就業後、仕事に打ち込み、出世争いの為に家事育児を配偶者に任せるのに対し、女性が家庭責任を背負い、社会に進出できていない。社会に進出しても、そこには賃金や雇用形態、キャリアという新たな格差に悩まされている。男性に比べて女性の方がこのような障壁があるという日本のジェンダーギャップは見直す必要がある。また、1章1節で、日本は「経済」「政治」の分野でジェンダーギャップの大

きい国であると述べたが、同調査において「教育」の分野ではそれほど大きな格差はなかった。実際に、現在大学生の私もこれまでの人生を振り返って、「学生」という段階まではそれほど大きなジェンダー格差は感じていない。しかし、社会に出ると、賃金が高いのは男性であり、正社員、企業の役員や代表、政治家、芸能分野でも、数字だけ見れば男性ばかりのように思える。なぜ、社会に出るとこれほどまでに男女格差が顕在化してしまうのだろうか。次節では、その根本的な原因を考えていく。

## 1. 2 日本型雇用と性別役割分業意識

前節までの内容をまとめると、雇用・労働における男女格差は正規・非正規という「雇用形態」と家事育児などを女性が一手に背負う性別による「役割分業」の二つが主な原因である。そしてその要因は①日本型雇用、②性別役割分業意識の二つであると私は考える。前者の日本型雇用というのは、メンバーシップ型雇用（以下メンバーシップ型）とも言われ、終身雇用・長期勤続・年功序列という特徴がある。日本生産性本部の「女性労働者と賃金・雇用問題研究委員会」の報告書には、「企業と社員、従業員といわれる労働者、この両者は雇用契約の締結によって初めて関係が生じることになる。男女を問わず、就職するあるいは採用するという行為によって、企業と社員の間に親和的な関係、すなわち、ある意味では婚姻にも似た強い結びつきが形成されていくことになるのである。」と述べてある（濱口 2015 : 167）また、企業の人事制度も特徴的で、従業員の賃金をはじめとした労働条件は現時点の「職務内容」「責任」に限られず、将来の役割期待を含めた「職業能力」、さらには勤続年数、配転の可能性など諸般の事情を総合的に考慮して決定される傾向がある。（北岡 2018 : 13）これらが日本型雇用特有の賃金・人事制度といえる。一方で、日本型雇用と対を成す欧米・西欧諸国の雇用はいわゆるジョブ型雇用（以下ジョブ型）といわれるものだ。これらの国では、産業別労働組合が広く組織され、職務ごとに賃金水準が横断的な労働協約によって決められている上、労使ともにこの協定を確認し、処遇が公平公正であるか確認できる状態にある。（北岡 2018 : 14）つまり、メンバーシップ型では、人に対して仕事を振り与えているのに対して、欧米のジョブ型雇用は先に仕事（ジョブ）があって、その仕事（ジョブ）を処理する能力がある人材をそこに登用する。仕事と人の結びつけに対する価値観が異なっているのだ。このジョブ型雇用については3章で詳しく説明することとする。ジョブ型社会では、同じ価値の労働には同じだけの賃金を支払う「同一価値労働同一賃金」が広く定着している。日本のメンバーシップ型の場合、人に対して職を割り振るため、ジョブ型に比べて業務が多義に渡るうえに、「この社員はこの業務担当」というように一社員の担当業務が明確化されていない。このような雇用の前提条件が異なるため、日本でのジョブ型への移行は容易ではないし、同一労働同一賃金に反する、同じ業務内容にも関わらず、正規・非正規の間で待遇の格差があるといったトラブルが発生してしまう。

二点目の「性別役割分業意識」に関しては、女性の主な離職理由が家事育児に専念するためであることや、日本男性の1日の家事育児に費やす時間の短さなどから、現代においても、男性が外で働き、女性は家庭を守るという「男性稼ぎ主モデル」が根強く残っているように思われる。特に、年齢が上がるにつれて、この意識が強い傾向にある。そして、

年功賃金、終身雇用が特徴であるメンバーシップ型の日本社会において、そのような意識を持つ世代は役職についている、もしくは部下を持っている上司であることが多い。そのため、職場にもいまだに、「男性稼ぎ主モデル」の風潮が残ってしまっている可能性が高いと考えられる。

このように、「日本型雇用」と「性別役割分業意識」の二つが別々のものではなく、複雑に絡み合って、日本のジェンダー格差の大きな要因となっていると私は考える。

## 2. なぜ女性の雇用格差が無くならないのか

本章では、なぜ日本ではこんなにも女性への格差が偏ってしまうのか、そして、なぜ長年それは解消されないのか、格差の構造的な部分を紐解くために、日本女性のライフスタイルに与える影響と日本の雇用システム（慣行）の二つを基に考えていく。

### 2.1 家庭における女性の「負担」

日本の女性のライフスタイルの特徴としてまず、家庭内労働（以下無償労働）時間の負担率（パートナーとの分担率の低さ）が挙げられる。1章1節3項でも述べたように、日本人男性の家事育児に対する意識は他国に比べてとても低い。

1日あたりの無償労働時間は、男性44分、女性208分と、男女間の差は著しく大きい。（総務省統計局2016：4）次にOECD加盟国との比較データ<sup>2</sup>をみると、比較国中、女性の無償労働時間は、長い国から、イタリア306分、スペイン289分、ニュージーランド264分、イギリス249分、と続き、日本は242分と他国と比べても目立って長いというわけではなさそうだ。しかし、それらの国の男性の一日あたりの無償労働時間も見てみると、イタリア男性131分、スペイン男性146分、ニュージーランド男性141分、イギリス男性140分なのに対し、日本男性は41分というように、女性の無償労働時間の長い国の男性と比べて、およそ100分もの差がある。次に、男性の有償労働時間を見ると、日本452分、イタリア221分、スペイン236分、ニュージーランド338分、イギリス309分というように、日本人男性の有償労働時間が他国に比べてとても長いことがわかった。それが日本人男性の無償労働時間の短さの要因の一つとして考えられる。中野（2019）は自身のシンガポールでの生活経験から、現地の多国籍夫婦の暮らしぶりを見て、日本の母親は三人分の仕事をしている。つまり、母親や妻としての役割に加え、他国であればメイドなどに外注している家事労働の二人分、あるいは不在がちな父親の分も含めて三人分の無償労働をしている。シンガポールでは、共働き家庭であれ、専業主婦家庭であれ、住み込みメイドや掃除を中心としたパートのヘルパー、外食などを使う（中野2019：3-4）のが一般的のよ

---

<sup>2</sup>内閣府男女共同参画局「【コラム1 生活時間の国際比較】

[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/column/clm\\_01.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/column/clm_01.html) (2021/11/15)」



うだ。もちろんメイドを雇うだけの経済的余裕があつての場合だが。では、日本の家事代行サービスの利用はどれほどだろうか。直近1年間に家事代行サービスを利用した家庭は調査全体の4.9%。さらに、利用頻度は、定期的に利用している家庭は家事代行サービスを利用していた家庭のうち66%だった。また、利用意向を問う調査に関しては、「利用したい」「まあ利用したい」を合わせて2割弱。男性では1割強、女性では約25%だった。直近1年間に利用した層では8割弱、利用していない層では約16%だった<sup>3</sup>。日本では掃除や洗濯といった家事に関して、家事代行サービスの利用度は低く、利用の意向に関しても、一度利用したことがある人は積極的だか、一度も利用したことがない人は、そこまで利用したいという意思は高くはないようだ。経済産業省「平成26年度女性の活躍推進のための家事支援サービスに関する調査」によれば、家事代行サービスを使わない理由として、「他人に家の中に入られることに抵抗がある」がトップで47%、次いで、「所得に対して価格が高いと思われるため」が45%にもものぼる。(中野2019:111-112) 経済的な理由で家事代行サービスを利用しない人も少なくないようだ。しかし、利用しない理由はそれだけではなさそうだ。中野(2019)はその理由を「世間体」でもあると言う。ある主婦は利用をしない理由を「本音を言うと家事代行の人が家に入出入りしているのを近所の人に見られたくない。自分でできるのに、さぼつてると思われそうだから。」と答えた。(中野:112-113) 先述した通り、ただでさえ日本の女性は無償労働時間が長く、男性側との分担もほとんどないにも関わらず、家事を自分一人でやらなくてはいけない、家事は妻(母親)がやるべきだという「性別役割分業意識」が強いという特徴がある。これに関しては、日本社会全体として家事・育児に対する考え方や価値観を見直す必要があるだろう。

これらのことから、家庭内における女性の負担を軽減(日本女性が無償労働時間を短縮)するためには、①男性側の無償労働時間の確保、同時に男性の有償労働時間の短縮と②家事代行サービスの利用という家事の外注、無償労働に対する考え方や価値観の見直しも必要だと考察できる。

## 2.2 離職と職場復帰

1章1節3項で女性のキャリアに関して述べたが、本節ではその女性のキャリアの中でも私が特に問題視している離職と職場復帰、M字カーブについて、その現状や原因・課題を考察していく。

2019年の内閣府共同参画5月号には「第一子出産前後に女性が就業を継続する割合は、これまでは4割前後で推移していましたが、最新の調査では53.1%となっています。就業を継続しているものの状況を見ると、育児休業制度を利用して就業を継続している者の割合が大きく上昇していることがわかります。一方で、第一子出産を機に離職する割合もなお46.9%あり、依然として高い状況です。」(内閣府2019:2)と示されている。確かに、近年の働き方改革で育児休暇制度利用者の増加などもあり、政府が女性活躍推進を掲

---

<sup>3</sup> マイボイスコム株式会社「【『家事代行サービス』に関するインターネット調査】  
<https://www.myvoice.co.jp/biz/surveys/23005/index.html> (2021.12.1)」

げて以降、働く女性は確実に増えている。それが、「第一子出産前後に女性が就業を継続する割合」の増加に影響を与えていると考えられる。だが、この4割前後から53.1%への上昇をどのように受けとるかが重要だと私は考える。第一子を出産した女性の過半数が離職せずに、就業を継続している。それは、今なお、約半数の女性が離職しているということである。

また、同書には、

「正規の職員は、育児休業制度を利用して、正規の職員として就業を継続するものが多数である一方で、パート・派遣の携帯の職員として働いていたものは、育児休業制度の利用率が低く、出産後、労働市場から離れてしまうものが大半を占めています。」（内閣府2019：：2）と示されていた。この育児休業制度においても先述した、正規・非正規という枠組みでの格差が浮き彫りとなった。石塚（2018）も就業率アップを手放しで喜ぶのは早く、問題は、増加している就業の中身だ。と主張している。総務省「労働力調査」では、25～64歳女性全ての年齢階級で正規雇用が2013年平均より増えている。しかし、非正規雇用に目を向けると、25～44歳は非正規雇用者が減少しているが、45～64歳は非正規雇用も増えている。しかも非正規雇用の増加が正規雇用の増加を上回っている<sup>4</sup>。この結果から、若い世代では非正規雇用から正規雇用への転換が行われている一方で、年齢層が上がると、女性の非正規雇用者が増えていると考えられる。結婚、妊娠・出産、育児などが女性だけのライフイベントだと見なされ、離職した女性の社会復帰の多くは非正規雇用でのものとなり、低賃金、やりがいのなさという不満を感じながら働いているという構図が明らかとなった。

女性が離職してしまう主な理由は、すでに前章で述べたとおり、家事・育児のためがほとんどである。しかし、離職の決断の裏には、働く女性が抱く「本音」があった。以下は離職をした女性、一度離職したのちに再就職した女性たちの実際の声である。

「毎月の残業が80時間を超える職場。子育てしながら続けられる仕事ではなかった」

（石塚2018：168-169）「休む前に実績を残しておきたいと、妊娠中に無理をしすぎました。子供は無事産まれたものの、医師に無理しないほうがいいと勧められ、退職を選びました。」（石塚2018：158-159）「ハローワークに行くと『20年のブランクがあると雇う側もためらいます。履歴書に書ける資格を何か取ってはいかがですか』と助言される。」

（石塚2018：163）「出産までが慌ただしくて、保育所への入園準備が遅れたのも痛手だった。戻りたくとも子供の預け先のメドが立たず、復職を諦めました。」（石塚2018：159）このように、離職・再就職の際に女性が抱える問題は出産するから、家事・育児に専念したいらといった単純なものではなく、労働時間や人事評価などの職場の環境や子供の預け先など様々な悩み・葛藤があることがうかがえる。

M字カーブの原因と課題を突き止めるため、M字カーブを両端の二つの山の部分（離職・再就職）でそれぞれ分けて、現状・原因を考えると、離職時は、結婚、妊娠・出産、育児の責任を一人で背負わなければならないため、それに専念する。その際の女性自身の心情としては、自ら進んで離職するパターンもあれば、本当は働きたいが止むを得ず離職する

---

<sup>4</sup> 総務省「【労働力調査】

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html> (2021.12.3)

パターンがある。その原因として、家事育児を妻にひと任せにするパートナーの協力の無さ、結婚、妊娠したら離職することが前提とされている職場の理解の無さ、子供の預け先が定まらない中で働くことの難しさなどが考えられる。再就職時の困難としては、10～20年以上働いていなかった女性（元主婦）を雇ってくれる就職先がなかなか見つからない、仮に職に就けたとしても、納得できる働き方（賃金、雇用形態、勤務時間など）がないというものが挙げられた。その原因として、新卒一括採用で、中途採用の少ない日本的雇用システムがそのような女性を雇用することを前提として組み込まれていないこと。さらにいえば、一人一人、社会全体の意識として、女性は結婚・妊娠したら職から離れて、出産、育児に専念するという性別役割分担の概念の定着が考えられる。女性活躍推進や働き方改革により少しずつM字の谷部分の落ち方も緩やかになり改善されてきている。しかし、いまだに、結婚、妊娠・出産の際の離職率が半数であることや、女性の再就職の非正規率の高さという問題が残っている。子育てしながらでも働けるシステムや職場の雰囲気求められると私は考える。

### 2.3 女性と非正規雇用の親和性

女性が育児の繁忙期を終え、再就職する際にその多くが非正規雇用になってしまう（もちろん、それを望んで選択するパターンもあるが）こと、そしてその原因が、家事や育児は妻（母親）がやるべきだという性別役割分業意識と日本的な雇用システムにあるということがわかった。本節では、これらの原因を踏まえ、日本女性と非正規雇用がどのようにして結びつくのか、その「親和性」というところに焦点をあてて、女性が非正規労働に偏ってしまうその構造を明らかにする。

日本の労働と男女の関係の特徴として、「我が国においては、企業と女性労働者の親和性が一般的に男性のそれに比して強くないという事実がある。すなわち、男は外で働き、女はうちを守るといった永い間の社会規範を看過することはできないのである。女性の場合は、家庭生活に入るまでの社会生活体験の場として位置づけられがちである。その結果として仕事に対する姿勢に男性ほどの積極性が見られなかったといえよう。企業側においても低賃金で新陳代謝がスムーズにいき、一時補助的な労働力としてみなすことをもってよしとしてきたこともある。このようなことから、歴史的、社会的、風土的に男女間の役割分担的な土壌が形成されてきたものと思われる。」（濱口 2015：167-168）とある。この「土壌」は薄れつつも、今なお日本社会に染み付いている。やはり、現在も日本において労働と女性の関係は男性に比べて希薄である。濱口(2015)はその原因を、日本以外のジョブ型社会には存在しない日本の男性労働者と企業間の「婚姻」まがいの「親和性」であるという。（濱口 2015：168）

次に、女性と非正規雇用の関係性について考えていく。なぜ女性は非正規雇用に就くのか、現在、非正規の職に就いている人たちに、なぜ現職(非正規社員の立場)に就いているのか、その主な理由を聞いた結果、回答の中で最も多かったのが「自分の都合のよい時間に働きたい」で31.5%。次いで、「家計の補助・学費などを得たい」が23.1%。その次が「家事・育児、介護などと両立しやすい」が16.9%であった。私が思っていたよりもポジティブな理由で非正規雇用を選択している人が多数だった。「正規の職員・従業員の仕

事がない」というネガティブな理由は8.6%と一割にも満たなかった。しかし、同調査で転職・退職の希望を問う質問に対して、自分の意思で非正規に就いた人でも1~2割程度、「正規の職員・従業員の仕事がない」理由で望まない形で非正規になった人の4割が転職・退職を望んでいるという結果になった<sup>5</sup>。仕方なく非正規になった人、自ら望んでいなかった人どちらも一定数は現職に対し、転職・退職を希望しているということだ。さらに、昨今のコロナウイルスの影響で営業時間の短縮や休店、閉店に追い込まれた飲食店をはじめとする小売店などで雇い止め、解雇されたのが、パートやアルバイトといった非正規雇用社員であり、その多くが女性である。このことから、やはり、雇用の安定性の低い非正規雇用から正規雇用に移りたいと考える女性は増加していると考えられる。

そして、もう一つ女性と非正規雇用を結びつけている要因がある。それは「税制度」だ。「103万の壁」と呼ばれる配偶者控除とは、納税者に所得税法上の控除対象者がいる場合に、一定の金額の所得控除が受けられる税法である<sup>6</sup>。基礎控除48万円+配偶者控除55万円=103万円。が根拠となっている。ただし、納税者本人の合計所得額が万円を超えると、26万円、13万円と変化する。「妻の年収が103万円未満の場合、夫は課税額が減額される。そのため、妻がパートなどで働きに出るときも、年収103万円を超えないように就業調整する。これは女性の就労を抑制する悪しきシステムだと長年否定されてきた。」（石塚2108：182）この税制度は納税者（主に男性・夫）が扶養者を養うことで納税する力が落ちてしまわないようにという考えで作られているらしいが、一方で女性の就労を制限させてしまっているのも事実である。

そもそも、この税制度の前提に「男性稼ぎ主モデル」があっては、女性の社会参加、活躍の実現は難しいと私は考える。2018年の税制改革で、配偶者控除とは別に配偶者特別控除が設定された。これは、配偶者控除が103万円という一つのボーダーラインなのに対し、被扶養者の年収に応じて控除額が変動するというものだ。その上限が150万円のため、新たに「150万の壁」が生まれた。また、この制度は年収が103万を超える人とそうでない人との納税額の格差を減らすための改正によってできたものであり、前向きな改正と言える。この「配偶者控除」と「配偶者特別控除」は両方適用されることはなく、どちらか一方の適用となる。石塚（2018）のいうように、103万を超えてしまうと夫の納税負担が重くなってしまうと考えると妻（女性）は必然的に自らの収入を103万未満に調整してしまう。そして企業側も兼業主婦の多くはこの「103万の壁」「150万の壁」を越えないように調整していることをわかっているため、時給を低く設定するこのような構造で女性が非正規かつ低賃金で雇われている。この配偶者控除についても今後見直す必要があると私は考える。

また、税金だけでなく、「社会保険」に関しても、同じように、社会保険の扶養に入る条件が年収130万未満のため、年収が130万円を超えてしまうと、社会保険料を支払わな

---

<sup>5</sup> Yahoo!ニュース「【非正規の人達はなぜ非正規として働いているのだろうか】（2021年公開版）<https://news.yahoo.co.jp/byline/fuwaraizo/20210402-00228843>（2021.11.30）」

<sup>6</sup> 国税庁「【配偶者控除】  
<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/1191.htm>（2021.11.15）」

なければならない。このように、一般的に被扶養者となる女性の所得には、税制度や社会保険などの収入のボーダーラインがあり、それを容易に超える所得の者は気にせずに働くことができるが、所得がそのボーダーライン周辺の被扶養者は、それを超えないように調整しながら働かなければならないのが現状としてみられた。納税は国民の義務だが、システムの前提に「男性稼ぎ主モデル」がある限り、女性活躍の実現は難しいのではないだろうか。

以上のことから、日本において、女性が①雇用システム②ライフスタイル③税・社会保険制度によって、働きづらい環境にあることが明らかとなった。そして、それらの改善が雇用・労働におけるジェンダーギャップ是正のポイントになると私は考える。

### 3. 「労働」のあり方を考える

前章までで、日本の労働におけるジェンダーギャップがどのような構図で女性の労働、社会進出を妨げていたのかということの現状（原因と課題）を明らかにしてきた。本章からは、「これから日本の労働はどうあるべきか」という点について、その核となる法律である「男女雇用機会均等法」の施行と改正の変遷を辿った後に、ジェンダー平等が進んでいる諸外国の労働のあり方をみていく。そして、そのような労働のあり方（取り組み）を行っている日本企業を紹介した後に、労働におけるジェンダーギャップ是正は何をもたらすのか、どういったメリットがあるのかという有効性を論じていく。

#### 3.1 男女雇用機会均等法の変遷

この法律はその名の通り、募集・採用、配置・昇進等の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止や婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等が定められている。また、上司・同僚からの職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策の措置を講じることが事業主に義務付けられている（厚生労働省 2020 : 2）。同法は 1986 年に施行された。その背景は、国内的要因と国際的要因とに分けられる。国内要因としては、女子労働者の大幅な増加である。それと同時に、高度経済成長期にあった日本では、女子労働に対する需要の拡大があった。国際的な要因は、国連が 1975 年を「国際婦人年」と定め、「平等・発展・平和」をテーマとして各国及び国際レベルで行動を起こすよう呼びかけたこと国連はこの年、メキシコで世界会議を開催して世界行動計画を採択し、さらに、1986 年からの 10 年間を「国連婦人の 10 年」と定めた。（高橋 1989 : 4-7）その後、1997 年、2006 年、2017 年、2020 年の計 4 回改正された。本節では、同法の変遷とともに、当時の労働現場でのジェンダーギャップ・男女格差がどの程度改善されてきたのかを文献やアンケートによる実際の声なども見ながら追っていく。

施行当初（1985 年）、同法の正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」であった。（濱口 2018 : 195）性別を

理由とする差別を禁止する内容ではあったものの、違反に対する法的な罰則ではなく、女性労働者にとって重要な募集・採用などの項目は「…努めなければならない」という企業に対する「努力義務規定」に留まっていた。この段階で「…しなければならない」という禁止規定に定められたのは、教育訓練・福利厚生・定年・退職・解雇についてであった。さらに、教育訓練等の禁止規定も罰則を伴うものではなかった。（乙部 2019：49）このように、制定当初は、あくまでも形だけと言ったような内容であった。

しかし、同法施行以前は「女子の雇用管理には、大勢としてまだ男女異なる取り扱いが多く見られた。法制定前の女子の雇用管理を労働省の昭和 59 年雇用管理調査に寄ってみると、募集について、四年制大学卒を公募した企業のうち、女子に門戸を開いていたのは三分の一にすぎず、また、男女とも採用した企業においても採用条件が必ずしも男女同一ではなく、なかには女子のみ自宅通勤を条件にする企業もあった」（高橋 1989：6）ため、同法が日本の雇用・労働に与えたインパクトは絶大なものであったことがわかる。この時点での主な変化として、大企業を中心に取り入れられた「一般職」と「総合職」と言われる別のコースで社員を募集する「コース別雇用管理制度」が挙げられる。「一般職」は事務職をはじめとした補助的労働で転勤がない。一方、「総合職」は営業をはじめとした基幹的業務を行い転勤があることとした。（乙部 2019：49）それまで、男性正規社員と女性正規社員の間での待遇格差があったものの、このコース分けによって、女性でも総合職を選べるし、男性でも一般職を選ぶことができるようになった（ほとんどなかったが）。この「コース別雇用管理制度」の背景には、男女均等法制定以前から女性の長期定着化が進みつつあったこともあると濱口（2015）は言う。以下は、当時の金融機関の経営者の発想を語った文章である。

『給与システムとか退職金システム等も、ある一定年齢で女性が辞めてくれることを前提にして制度ができています。したがって女性が長く居続けたら、システムは崩れてしまいます。ですから将来を考えた場合、女の人が辞めなくなることを前提としたシステムを構築しないと対応ができなくなります。これまでの銀行の賃金システムは男子の処遇を念頭に置いていましたから、入社後、年齢とともに賃金も右上がりになってゆくようになっていました。これが破綻しなかったのは、だいたい 25.6 歳で女性が辞めていたからです。しかし、今後、女子が若年で退職しなくなるとなれば、このシステムを再設計しなければなりません。そこで考え出されてきたのが「コース別管理制度」です』（濱口 2015：176-177）。

結局のところ、総合職には転勤がつきものであるため、結婚、家事、育児などの家庭責任を一手に背負う日本女性は一般職に就くという選択がほとんどだった。また、施行当時の同法の基本理念には、次代を担う者の生育について重大な役割を有したり、職業生活と家庭生活の調和を図る必要があるのは女性だけの問題であるかのような規定ぶりであった。（濱口 2015：195）

それまで、同じ正規社員という枠組みの中での男女の格差を「総合職」「一般職」と職種のコース分けをすることによって、正当化しているようにも捉えられる。その上、基本理念も、女性の社会進出は社会の発展のために必要だが、あくまでも女性は家庭を主戦場

とし、家事育児の責任を負いながら、家計を支えるために補助的な業務に就くものだとも読み取れる内容である。現在の男女観からすれば見直すべき点は多くあるが、当時の日本社会に同法が与えた影響はかなり大きかったようだ。

施行後初の改正、1997年には、企業の募集・採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理における女性に対する差別を禁止し、その実効性を確保するための措置を強化するとともに、時間外・休日労働、深夜営業に係わる労働基準法の女子保護規定を撤廃し、さらに新しい課題としてポジティブ・アクションやセクシュアル・ハラスメントの問題にも取り組んでいる。（濱口 2015：194-195）実際に、その基本理念も「女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本理念とする」と改正され、改正前の仕事と家庭の調和や次代の生育の責任を女性だけの問題とするというような文面から、それらは女性だけではなく男女共通の問題という認識に改正された。

続く 2006 年の第二次改正法では、女性であることを理由とする差別禁止から、性別を理由とする差別の禁止へと改正された。従来から禁止されていた募集、採用、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年及び解雇に加えて、「降格、職種変更、雇用形態変更、退職勧奨および労働契約の更新について」性差別を禁止した。その他にも、妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とする解雇の禁止に、「産前休業を請求したこと等」を理由とする解雇の禁止を加え、これらの事由を理由とした解雇以外の不利益取り扱いを禁止とした。また、妊娠中及び出産後 1 年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は無効とされた。さらに、セクシュアル・ハラスメント（以下セクハラ）の予防等について、事業主の雇用管理上の措置を義務化、セクハラに関わる指針を公表した<sup>7</sup>。この改正では、「女性に対する差別禁止」から、「性別を理由にする差別を男性・女性に関係なく禁止」したということと、セクハラ禁止への取り組みがより一層強化されたのがポイントである。

約 10 年後の 2017 年第三次改正法では、前回のセクハラ禁止に加え、妊娠している女性に対するハラスメント、マタハラに関する条文が加えられた。その内容は、妊娠中・産後の女性労働者の、妊娠・出産、産前産後休業、軽易な業務への転換、育児休業、短時間勤務などを理由として、解雇、雇い止め、契約更新回数の引き下げ、降格、減給などの「不利益取り扱い」を違法とした。

このように、同法は 1985 年の制定から約 10 年毎に改正されてきた。制定当初は女性労働者への内容が多かったが、女性の社会進出が進み、職場に女性がいるのが当たり前になってからは、「女性」というより、「ジェンダー平等」にフォーカスした内容になっているように見える。そして、近年では特にハラスメントや「セクシュアルマイノリティ」に対する差別排除への取り組みの強化が伺える。近年の働く女性の増加によって、同法も形を変えてきたのだ。

また、2015 年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」通称女性活躍推進法が成立し、従業員 301 人以上の企業に対し、女性の活躍状況の把握や課題分析、数値目標などの設定、行動計画の策定・公表が義務付けられた。同法は令和元年の改正で、そ

---

<sup>7</sup> 「【均等法の 2006 年改正の概要（労務安全情報センター）】  
[http://labor.tank.jp/r\\_kintou/pdf/2006kaisei-gaiyou.html](http://labor.tank.jp/r_kintou/pdf/2006kaisei-gaiyou.html) (2021. 11. 24)」

の対象企業の従業員を 301 人以上から 101 人以上とし、また、従業員 301 人以上の企業に対しては、女性活躍に関する情報公表を強化した。

以上、代表的な 2 つの労働における男女平等（男女格差是正）に関する法律はこのような流れで制定・改正された。特に、「働き方改革」に関しては、男女関係なく、いきいきと働ける職場づくりのために現在も議論されている。

## 3.2 諸外国の「労働」

これまでの内容を踏まえて、ここからは日本よりもジェンダーギャップの小さい先進国の雇用・労働の在り方を紹介する。その後、それに似た日本企業、行政の取り組み事例をみていくことで、日本の雇用・労働のあり方を考える足がかりとする。

### 3.2.1 「ジョブ型雇用」

1 章で少し触れたが、日本のメンバーシップ型雇用は日本独自のものである。日本以外の多くの国はジョブ型である。そして、日本より男女平等化が進む欧米でもかつては男尊女卑の意識が強く、男性の職域に女性が進出してくることを忌み嫌う男たちが一杯いた。もともと欧米が男女平等で日本は差別的だったなどということはない。何が違ったのかといえば、それがこの雇用システムの違いだった。（濱口 2015 : 146）先述したが、ジョブ型雇用というのは、まずはじめに職務（ジョブ）がありそこに、そのジョブを遂行できるはずの人間をはめ込む。人間の評価はジョブにはめ込む際に事前に行う。大部分のジョブは、その遂行の度合いを事細かに評価するようにはなっておらず、ジョブディスクリプションに書かれた任務を遂行できているかそれともできていないかをチェックするだけである。それができていれば、あらかじめ定められていた価格（賃金）が支払われるというのが大原則だ。（濱口 2021 : 6-7）組織内のあるポストに誰かを昇進させるのも、採用と基本的に同じであって、欠員募集に応募した候補者の中から職業資格で見て最も相応しい人をそのポストに充てる。（濱口 2015 : 155）

日本型雇用と対比して注目すべき点は「評価」だ。そもそもジョブ型であれ、メンバーシップ型であれ、ハイエンドの仕事になればなるほど仕事ぶりを厳しく評価され、ミドルから下の方になればなるほどいちいち評価されなくなる。（濱田 2021 : 6）ジョブ型では、ごく一部の上澄みのエリート層の労働者を除けば、一般労働者には人事査定はないのが当たり前だ。査定は仕事に就く前の段階で済んでいる。職務に就けた後は、よほどのことがない限りいちいち査定はしない。これに対して、メンバーシップ型の場合、ミドル以下に至るまで人事査定がある。労働において一般的な評価軸は「業績評価」だが、それほど重要な職務に就いていない末端労働者まで業績評価するのは簡単ではない。そこで、業績以外の評価軸として「能力」や情意があげられる。この「能力」がジョブ型とメンバーシップ型で内容が大きく異なる。ジョブ型の場合、「能力」とはその言葉の通り職務を遂行する能力そのものを指す。メンバーシップ型の場合、「能力」という言葉は潜在能力を意味する。（濱田 2021 : 8）末端労働者まで評価するとなると仕方ないのだ。そして、その「潜在能力」とは具体的には何を指すのか、それは、遅くまで残業しているか、急な地方転勤などを受け入れられるかといったようなものだ。そのような、会社への忠誠が「評



価」につながるのがメンバーシップ型の「評価」の特徴だ。そして、そのような情意は、結婚・出産・育児などの家庭責任を負う女性には難しく、そのような家庭責任を比較的負うことのない男性が評価される。というのがこの日本型雇用システムの男女格差に繋がっている。そもそも日本型雇用は男性正規雇用者が中心に設定されているため、雇用システムから男女格差が生まれてしまうのは当然のことだ。ジョブ型であれば、このような企業に対してどれだけ忠誠的な働きができるかという「能力」ではなく、「職務」に対してのみ評価がなされるため、そのような男女格差は生まれづらいと考えられる。

また、雇用システムというのは、ただの仕組みではなく、人々の仕事・労働に対する価値観や考え方にも影響を与える。アメリカでの男女平等化の動きにおいて、「雇用システム」は大きな要因だった。かつてのアメリカでは、スキルが高く評価されるジョブは男性に独占され、女性は低技能、無技能のジョブに押し込まれるのが通例だった。第一次世界大戦により、男子労働者が多数軍事動員され、一方で戦争のための軍需産業部門が急速に拡大し、労働力不足を補うために多くの女子労働力が投入された。男たちは女なんかには俺たち男の仕事ができるはずがないといていたのに、やらせてみたら思いの外やれることに慌てた。同じ仕事を安い賃金で雇われている女性ができてしまったら、自分たちも同じ低い賃金になってしまうからだ。それを阻止するために、男女同一労働同一賃金を主張した。できれば男の職場に女を入れたくないという気持ちに基づいたものだった。（濱口 2105：144-146）アメリカなどの欧米で男女同一労働同一賃金や男女差別の禁止がなされ、ジェンダー平等が築かれたのには、ジョブ型雇用という土台の存在が大きかった。

「働き方」に関しても、ジョブ（職務）に重きが置かれるジョブ型では、テレワークやフレックスタイム制などの社員に合わせた流動的な勤務が早くから取り入れられた。日本でも、昨年からは、社内でのコロナウイルス感染防止を目的とした、在宅勤務やフレックスタイム制など、新たな勤務形態をとる企業が増えた。そして、そのような勤務形態でも業務に大きな支障が出ないことから「入社」に対する価値観も変容しつつある。

以上、ジョブ型とメンバーシップ型の違いを紹介したが、決して、ジョブ型が正義でメンバーシップ型が悪ということではない。これまでの日本経済、特に高度経済成長期の圧倒的な経済的競争力の源泉であった（濱口 2021：14）メンバーシップ型も、時代の変化とともに形を変える必要があるのではないだろうか。また、その需要は高まっているように思える。

### 3.2.2 充実した社内制度

次に、社会福祉が手厚ことで有名な北欧、その中でも特に優れている、スウェーデンの働き方を紹介する。本国の労働の特徴として、①育児休業制度、②保育制度が挙げられる。スウェーデンでは、「両親保険制度」と「両親休暇制度」にもとづき、1974年に世界初の両性が取得できる育児休業の収入補填制度が定められた。その給付額は制定当初は休業直前の90%、その後75%に引き下げられ、1988年から80%となった。休暇については、出産10日前から8歳の誕生日までに両親合わせて、480日間取得可能である。ただし、給付が支払われるのは390日のみで、残りの90日間は最低保証額の1日あたり180クローナが支払われる。こ390日間の休暇のうち、60日間はそれぞれ父と母に割り当てられ、その60日間は相手に譲渡することができず、自分にしか消化することのできない時

間となっている。これを「パパ・ママクオータ制度」という。育児休暇制度に父親・母親への割り当て制度を導入し、父親しか取得できない期間を設けることで、男性の育児休業取得率の向上を図ろうというものだ。両親で取得できる480日間のうち、父親60日間、母親60日間、残りの360日間は両親で分けて取得することができる。さらに、その休暇を連日で取る必要はなく、事情に合わせて、出勤時間を全日、4分の3日、2分の1日、4分の1日という風に組み合わせて出勤することができる。（永井2005：57）子供の成長と育児にかかる時間に合わせてフレキシブルな出勤が可能なのもスウェーデンの優れている点だ。この割り当て制度により、必然的に男性の育児休暇取得日数が伸びるといえる。

その後の国内の研究で、クオータ制導入前に父親となったグループでは育児休業を全く取っていなかった者が54%いたが、制度導入後に父親になったグループでは、その数値が18%に減少したことが指摘されている。1カ月間の育児休業を取得した父親は制度導入前には僅か9%だったが、導入後には47%へと上昇していた（労働政策研究所・研究機構2018：18-19）。一方で、厚生労働省「雇用均等基本調査」によると、2020年時点での日本の男性の育児休暇取得率は12.65%<sup>8</sup>である。前年の7.48%からすると上昇しているが、育児休暇制度の整ったスウェーデンと比べるとまだ大きな差がある。

日本でも男性の育児休暇取得を促す取り組みは行われているが、実際に生活している私達からすると、大きな変化があったようには感じられない。また、待機児童の多さも大きな問題の一つである。人口や人口密度の差はあるが、少子化高齢化が進んでいる日本において、保育の問題はとても重要であるとともに、女性の働かない（働けない）主な理由が家事育児であるため、「保育」は「女性の労働」とも非常に密接な関係を持っている。

労働における男女格差の現状とその構造を明らかにした上で、女性の労働、社会進出において、それと同等に、男性の家庭進出が必須だと私は考える。

### 3.2.3 ポジティブ・アクション

労働におけるジェンダーギャップが比較的小さいアメリカやヨーロッパではどのような取り組みによって、男女平等への歩を進めたのか、その取り組みの一つにポジティブ・アクション、別名アファーマティブ・アクションが挙げられる。これは、もともと、男性に偏っていた、職種や社内における課長以上の役職・ポジションに女性を積極的に登用するという動きだ。簡単にいえば女性の積極採用である。これはドイツの事例になるが、

ある市の公園部の課長ポストの採用の際、最終選考に残ったのは、同部に勤務する男性と女性であった。二人の実力や実績はほぼ同等で、男性側の方が学位や経験の面で若干の優勢のように思われていた。しかし、市当局は男女候補者が同等の資格を持つ場合には比率の少ない性（この場合は女性）に無条件で優先権を与えるという州の均等法に基づき女性候補者を採用した。（濱口2015：156）

---

<sup>8</sup> 厚生労働相「【平成30年度雇用均等基本調査】  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-30r.html> (2021.12.3)」

世界的に女性の社会進出が進むなか、ポジティブ・アクションは有効な手段の一つだと考える。少し強引とも思えるこのポジティブ・アクションについて、日本、アメリカ、スウェーデン、ドイツの四カ国を対象にした調査<sup>9</sup>では、各国とも賛成（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）が過半数を超えており、反対（「反対」と「どちらかといえば反対」の合計）を大きく上回っている。その一方で、日本以外の三カ国では、反対と答えた者の割合も3割近くに達している。また、日本においてはポジティブ・アクションについて「わからない・どちらともいえない」と答えた人が多く、アメリカ1%、スウェーデン7.7%、ドイツ13.1%なのに対し、日本は25.6%を占めた。

私はそもそも国民のジェンダーという問題自体に対する意識の差がこの結果に表れてしまったと考える。海外諸国に比べて、男女平等が進まない日本において、このような多少強引な手法も一つの手だと私は考える。実際に同調査であげられた反対理由として、「男女の平等は、社会の意識や慣習が変化し、女性が能力を十分に発揮できるようになれば自然に達成されるから」、「自由な競争を妨げ、社会や企業の活力を損なう恐れがあるから」、「女性が優遇される結果、同じ能力を持つ男性が差別されるから」などが挙げられた。どれも正当なものだ。しかし、一つめの「男女の平等は、社会の意識や慣習が変化し、女性が能力を十分に発揮できるようになれば自然に達成されるから」に関しては少し疑問を抱く。「社会の意識や慣習の変化」は自然に達成できるのだろうか。そもそもいまの日本は、女性は「能力を十分に発揮できる」社会なのだろうか。これまでの本論文の内容を踏まえたうえで、私はそうではないと思う。また、他の先進国が男女平等化していく中で、現在もジェンダーギャップの大きい日本において、このままジェンダー格差が改善されなければ、日本の国際的競争力の低下も考えられる。しかし、急な制度導入は大きな混乱を巻き起こすだろう。そのため、現在、女性活躍推進の波に乗り、企業で奮闘している女性がポストにつき、部下を持つのが当たり前の時代になるまで、緩やかかつ段階的な女性登用を進め、女性活躍の土壌ができ、多数の女性活躍のロールモデルを作ることが重要だと私は考える。

### 3.3 日本での取り組み事例

前節で、ジェンダーギャップの小さな国がどのような雇用システム、労働に対する価値観を持っているのかを取り上げた。日本（メンバーシップ）型雇用とは異なる点が多い。特に企業と個人の関係性という面において、日本と比べてこれらの国は自由かつフェアな印象を抱く。私は日本の雇用・労働におけるジェンダーギャップ是正のためには脱日本型雇用が有効だと考える。そして、その動きは日本でも始まっている。ここからは、脱日本型雇用の動きを見せている日本の大手企業と厚生労働省が前章で取り上げた女性活躍推進法を基に女性の活躍を推進している企業に対して認定する「えるぼし」という制度を見ていく。

---

<sup>9</sup> 【男女共同参画に関する4か国意識調査】（日本、アメリカ、スウェーデン、ドイツ）  
<https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/ishiki/index.html> (2021. 11. 30)

## 1.富士通 Japan 株式会社<sup>10</sup>

同社は2020年4月より、幹部社員に対してジョブ型人事制度を導入した。この制度では「人」ではなく、グローバルに統一された基準により「ジョブ」（職責）の大きさや重要性を格付けし、報酬に反映する。より大きな職責にチャレンジすることを促し、そこで成果を上げた人にタイムリーに報いることを目的としている。「ジョブ」（職責）は、売上などの定量的な規模の観点に加えて、レポートライン、難易度、影響力、専門性、多様性等の観点から、職責の大きさ/重要性の観点から格付けされる。これをFUJITSU Levelと呼ぶ。報酬についてはこのFUJITSU Levelに基づいた金額で支給する仕組みを統一する。賞与についても、幹部社員は業績連動性の高い仕組みとして、役員や海外エグゼクティブにも適用されている「中期業績目標達成度」と「単年業績目標達成度」に基づいて決定される。一般社員の人事処遇についても、社員が担うべき機能を「Function区分」、業務において成果に結びつけることができる具体的に発揮できる能力を「コンピテンシー」と定義する。その上で、社員に求められる要件を要件定義書（Job description）として明確にしている。

管理職だけでなく、一般社員に対しても「社員」と「仕事（ジョブ）」の関係を明確化していることがわかる。また、中途採用にも積極的な姿勢を見せていて、ITやプログラミングなどの専門性の高いスキルがあれば年齢や性別など関係なく採用される。社内における人事制度がジョブ型であるから、仕事（ジョブ）を遂行する能力があれば誰にでもチャンスがあるというのは既存の日本型雇用よりもジェンダーだけでなく、広い分野での雇用の多様性が見込まれる。

## 2.日本生命保険相互会社<sup>11</sup>

同社は2013年に「男性育児休業取得100%」を目標とする取り組みを始めた。その背景には、社内の女性活躍推進に向けた取り組みがあった。2008年に専管組織を設置し、女性がライフイベントを迎えても仕事を続けられるよう、制度を整え周知することから始めた。次に、女性従業員おキャリア形成支援など、活躍領域の拡大に着手。そこで「2020年度までに女性管理職割合を20%似する」という目標を掲げた。目標を達成し、現在は引き続き2020年代に30%を目指すと同時に、女性部長相当職比率を2030年度始めに10%程度とする目標を掲げ、さらなる女性の経営参画の推進を図っている。

このような社内での女性活躍を進めていく中で、女性従業員への取り組みだけでなく、男性も含めた全従業員の意識と働き方を見直す必要性を感じ、「男性育児休業100%」という目標を掲げた。具体的な取り組みは、①トップ層によるメッセージ発信、②取得促進に向けた実務の見直し、③ムード作り、の三点だ。トップ層によるメッセージ発信により、取得しやすい文化を作る。取得を申請する男性社員は年度始めに取得計画を上司に提出し、人事部門がその上司に取得できる環境づくりをフォロー。また、それまで複雑だった

<sup>10</sup> 富士通 Japan 株式会「【評価・処遇と職場環境整備】

<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/employees/system/>（2021.11.26）」

<sup>11</sup> 全国ダンバーシティネットワーク「【日本生命保険相互会社「男性育休100%」の意味するところ】<https://opened.network/column/column-0010/>（2021.11.27）」

申請手続きの簡素化も目標達成に効果を示した。そして、社内ホームページに育児休業取得者の体験談と所属長の応援メッセージを掲載することで、全社的に育児休業取得のムードづくりを進めた。

### 3.えるぼし

えるぼし認定とは、女性の活躍を推進している企業を認定する制度である。これは「女性活躍推進法」に基づいて厚生労働省が実施している。認定を受けるためには主に以下の5つの認定基準を満たす必要がある。(1)採用における男女の競争倍率、(2)管理職の女性比率、(3)労働時間などの働き方(4)女性の継続就業期間(5)多様なキャリアコース。さらに、認定は評価基準の達成度合いによって三段階に分けられている<sup>12</sup>。えるぼし認定は、国が認める「女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業」として認知される。昨今の働き方改革や若者の就労に対する価値観の変化により、このような「女性が働きやすい環境」というのも企業選びの際の一つの指標となっているため、企業にとっては良いアピールとなる。

しかし、女性の雇用を積極的に進めることが難しい企業を少なくない。特に、体力のない中小企業などは経済的に難しい。そのため、えるぼし認定を受けた企業は、女性活躍推進法に沿って、女性社員の活躍に関する課題解決に相応しい数値目標とその達成に向けた取組目標を盛り込んだ一般事業主行動計画の策定・公表等を行った上で、行動計画に盛り込んだ取組内容を実施し、数値目標を達成した両立支援等助成金という助成金を受け取ることができる。助成金には3つのコースがあり、それぞれ、行動計画に盛り込んだ取組内容の達成度合いで支給額が異なる。3つ全ての助成金の対象事業主は雇用する労働者が300人以下の事業主に限定されている。

富士通 Japan 株式会社も日本生命相互株式会社も日本の大企業だ。そのため、比較的体力もあり、長期的なビジョンの中でジョブ型への移行や育児休暇取得などの取り組みを進められる。一方で、そのような体力のない中小企業はやはり難しくなってくる。だが、えるぼしのように、助成金があれば大企業だけでなく、中小企業の女性雇用の推進も進むと考えられる。2021年10月現在のえるぼし認定企業は全国で1516社であり、その数は年々増加傾向にある。女性の雇用推進に対して、国が助成金を出すというのは非常に効果的な取り組みであるが、えるぼし認定そのものの認知度があまり高くないという課題もある。認知度が上がれば、女性だけでなく、社会全体として女性の雇用・活躍に関する意識の改善にもつながると考える。

---

<sup>12</sup> 安全衛生優良企業マーク推進機構「【えるぼし認定】～女性が活躍できる企業の証～  
[https://shem.or.jp/eruboshi-system?gclid=Cj0KCQiA15yNBhDTARIsAGnweOUP3Rscgs-IDekWxK703ynvs5AYnJ-HMU7ZK0HPHNpD0kEBOHn7PxYaAhrJEALw\\_wcB](https://shem.or.jp/eruboshi-system?gclid=Cj0KCQiA15yNBhDTARIsAGnweOUP3Rscgs-IDekWxK703ynvs5AYnJ-HMU7ZK0HPHNpD0kEBOHn7PxYaAhrJEALw_wcB) (2021/12/3)」

## 4. 男女平等社会実現に向けて

これまでの内容を踏まえた上で改めて、私の考える雇用・労働における男女平等の意義を示した後に、日本の雇用・労働における男女平等の実現の手立てを「国」「企業」「個人の意識」の三つレベルに分けて、あるべき姿を模索していく。

### 4.1 男女平等の意義

ここまで、海外の働き方や日本国内で脱日本型雇用、職場改革に取り組んでいる企業や国の認定制度を取り上げてきた。ここでは、なぜこれほどまでに「男女平等」が重要・必要なのか。労働における男女平等が社会に、そして我々に何をもたらすのかという点について考えていきたい。本論文は、冒頭で、海外諸国に比べて日本のジェンダーギャップ指数、特に「政治」「経済」のカテゴリーでジェンダーギャップが大きいというという事実から、それを是正するための手法を考えるべくここまで現状や課題、問題の構造、諸外国の事例などを取り上げてきた。最終章で具体的な手法を論じる前に、雇用・労働における男女平等の意義とは何なの、それは私たちに何をもたらすのかを明確にすることを目的とする。

まず大前提として、人権的側面が挙げられる。2015年に国連が設定した「持続可能な開発目標（SDGs）」の中にも「ジェンダーの平等」が盛り込まれている。これまで先進国ばかりに目を向けてきたが、日本よりも男女格差の大きな国は少なくない。特に後進国になればその傾向は強い。また、宗教的な背景で女性の社会参加が進まない国もある。雇用・労働以前の教育や医療という段階でジェンダー格差が存在してしまっているのだ。女性であることを理由にその者の人生が制限されることは人権侵害だといえる。日本では医療・教育にそれほどジェンダー格差はないが、完全に男女格差がないとは言えない状況にある。男性だから、女性だからという理由で選択が狭まることは望ましくない上に、そのような社会が持続可能な開発・発展を成し遂げることができるかと言ったら、難しいだろう。

また、雇用・労働のジェンダー格差是正は企業にとってもメリットになる。現代社会は目まぐるしく変化しており、より多様化・個人化している。それに伴い市場のニーズも多様な形に変化している。これまでの男性のみの経営でこの変化に対応するのは難しい。女性も含めた多様な視点・価値観での経営の方がその変化に対応することができるだろう。イノベーションを生むためには「可能な限り自分の位置から遠い『知の探求』をすること」と、経営学者の入山章栄氏は言う。（小室・天野 2020：96）様々な分野・産業でイノベーションが求められている今日、女性という存在は企業にとっても成功の鍵であると言える。また、「人材の確保」「資金調達」においても「女性の活躍」は重要なポイントである。昨今は、就活生や転職中の社会人が企業を選ぶ際に「働き方」に重きを置く傾向が高まっている。その一つの指標として女性の活躍、育児休暇制度がある。また、そのような職場環境を整えることは、学生や転職中の社会人に対してだけでなく、投資家に対しても「持続可能な経営」という ESG 投資の対象となる。最近では、女性の活躍に優れた上場

企業が「なでしこ銘柄」と選定され、「女性の活躍」が投資の際の一つの判断基準となっている。職場の「男女平等」や「ワークライフバランスの充実」は企業価値向上にもなるということが言える。ここで、注意しなければならないのは、あくまでも、大前提に人権的理由があり、その副産物として、企業側にもメリットがあるということを理解することだ。石塚（2018）は日本にとって女性活躍推進は絶対完遂すべき経営戦略なのだ。と言っている。もちろん、企業活動が活性化すれば国としても大きなメリットを生むことになる。しかし、そうなると、産業社会・企業の発展のための女性の労働力という価値観が生まれかねない。私が最も重要だと考えるのは、先述した通り、男性だから、女性だからという理由で選択が狭まること、生きづらさを生んでしまうことがなくなることだからだ。この、人権的側面と生産的側面のバランスは非常に大切な価値観であるということをごここで提言する。

#### 4.2 国・行政のあり方

ジェンダーギャップ是正のために政府がどのような政策をとるかは非常に重要である。先述した通り、現在も女性活躍推進法やえるぼし認定などの女性の社会参画を推進するための政策によって、少しずつ女性の社会参画は進んでいるものの、男性が中心な労働社会という現状は大きくは変わらない。偏った例にはなるが、スウェーデンのクオータ制導入による、男性の育児休暇取得率の上昇は間違いなく「制度」の力である。福祉国家であるスウェーデンほどの手厚い政策はできなくとも、政策による変革は必要だ。それを踏まえて私は、税制度の改革、育児休暇取得の義務化、女性雇用におけるポジティブ・アクションの導入の三点を提唱する。

まず税制度だ。2章で取り上げた配偶者控除・配偶者特別控除に関して、海外の配偶者の存在を考慮した税制上の仕組みとして、ドイツでは個人単位課税と夫婦単位課税のどちらかを選択することができる。また、イギリスは個人単位課税である。「男性稼ぎ主モデル」が前提とされている配偶者控除・配偶者特別控除ではなく、個人単位課税という形を取り入れるのも一つの手法だと思う。その際は、新たにより細かな所得に対する税率の設定も必要となる。しかし、より細かな累進課税制度を導入しても、現在の男女の所得格差がある中で、個人単位課税の取り入れは、所得の少ない女性を所得税によってより苦しめてしまうことが予想される。そのため、現行の配偶者控除・配偶者特別控除の「103万の壁」「150万の壁」という所得制限の額を引き上げるほうが現実的ではないだろうか。配偶者控除の「103万の壁」が配偶者特別控除の「150万の壁」まで引き上げられたように、今後の女性活躍や共働き世帯の増加に伴って、女性側（配偶者）の所得制限は緩和していく必要がある。それによって税収が減少するのであれば、ごく一部の富裕層への所得増税による再分配の形をとることが望ましいと考える。また、税金の使い道に関して、介護や保育といった、女性の活躍を後押しするような分野に充てる必要もありそうだ。

次に、育児休暇だ。これに関しても3章で紹介した、福祉大国スウェーデンと日本とは国の財源や福祉に対するスタンスが異なるため、全く同じような、育児休暇制度や収入補填は現実的に難しい。しかし、試験的に自治体レベルで導入し、女性の働き方、家事育児の分担率、配偶者に対する要望などをアンケートなどでデータを取るのはどうだろう

か。また、令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化や育児休業の分割取得、育児休業取得状況の公表の義務化（従業員数1000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられた）などの新たな内容が追加された<sup>13</sup>。要約すると「男女とも仕事と育児を両立できるための雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化」だ。

段階的に法整備が進んでいるが、今回の法改正による劇的な変化は期待できなさそうだ。もちろんこのようなステップを踏むことは重要である。準備もなく男性の育児休暇取得の義務化に踏み切れば、育児休暇を取得する風土が根付いていない職場で様々な支障をきたしてしまうことが考えられる。それゆえ、今後男性の育児休暇取得が当たり前になるための前段階として、今回の法改正があるのだろう。それにしてもやはり、スピード感に欠けるように私は感じる。日本という国のジェンダー格差という現状を重く受け止め、是正に向けた迅速な対応をとるべきではないだろうか。これに関しては、政策を定める国会議員の女性比率の低さもひとつの要因だろう。政治家や企業の代表といった世の中の中心となる組織や団体を構成する者の多くが男性であるという現状を打破しなければならない。

そのための取り組みが、三点目の女性雇用におけるポジティブ・アクションの導入である。これまで本論文で紹介してきたような、職場において女性が困らないため、女性への差別をなくすための「マイナスからゼロ」の政策ではなく、女性の雇用を促すため、女性の採用枠数を企業に義務付けるなど「ゼロからプラス」の政策も視野に入れるべきだと思う。もちろん、ただ闇雲に女性を優遇するというわけではない。しかし、能力を十分に発揮できていない女性は少なくない上に、彼女たちがその能力を発揮することが日本にとって大きな力になることは間違いない。3章で紹介したドイツのポジティブ・アクションのように、「男女候補者が同等の資格を持つ場合には比率の少ない性（この場合は女性）に無条件で優先権を与える」といったような形で、正当、公平な判断指標を作る必要がある。そのような前提の上、社内人事における、指導的地位に就く女性の数値に関する枠などを設定する「クォータ制」の導入を期待する。また、1章で、育児を終えた女性の大半が非正規雇用になってしまうことを防ぐため、社内人事に留まらず、中途採用においても、育児が落ち着いた女性の再就職支援や女性のキャリア支援などの政策に力を入れるべきだ。これに応じて、えるぼしの認定基準に「育児終わりの女性（30～40代女性）の中途採用」という項目を追加するというのも一つの方法だと思う。

### 4.3 企業のあり方

メンバーシップ型からジョブ型への移行、育児休暇取得の促進、女性中途採用の促進の三点を求める。1・2章で日本の雇用・労働における男女格差とメンバーシップ型雇用の関係が深く密接であることが明らかとなった。そして、終身雇用・年功賃金・新卒一括採用といったメンバーシップ型の特徴による恩恵を主に男性正規社員、大卒の若者が享受し、

---

<sup>13</sup> 厚生労働省「【育児・介護休業法について】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html> (2021.12.2)」



その偏りによるシワ寄せが結婚や妊娠・出産、育児というライフイベントを控え、家庭責任を背負う女性に降りかかる形で、現在の男女格差に繋がってしまっている。一概に、日本の男女格差の原因がメンバーシップ型雇用にあると紐づけるのは短絡的であるが、少なくとも日本のメンバーシップ型雇用システムは雇用・労働におけるジェンダー格差の要因の一つである。しかし、日本におけるジョブ型雇用への転換は容易ではない。その理由は大きく以下の三点だと考える。

- 日本の経済成長を支えたのは日本型雇用であり、今の日本社会・経済はそれによる多くの恩恵を受けてきたという事実。
- その雇用慣行が企業・社会全体に染み付き、急な雇用システム転換により、不利益を被る人（その多くが男性）が出るのが予想される。
- 「男性が働き女性が家庭を守る」社会規範が形成されている。

三点目の「国民の意識」に関しては次節で取り扱うとして、先の二点はこれまで、社員に対して時間や場所など無限定的な働き方を要求してきたメンバーシップ型の思考や価値観を改めるべきではないだろうか。また、メンバーシップ型によって日本経済が成長したという過去に囚われずに、目の前の男女格差という問題と向き合う姿勢が必要だ。前節の税制度と同じように、男女の価値観、働くことへの価値観、家族のあり方など、世の中の変化に雇用システムが追いついていないのだ。そして、その価値観とシステムのギャップが働く（働く意思のある）女性を抑圧してしまっている。ゆえに、雇用システムの転換、ひいては働くということの定義の変化が必要なのだ。現在の日本企業と社員の関係性を懐疑的に捉え、年功賃金や終身雇用という企業に対して依存的な関係になりやすい、雇用の体質を見直すべきだ。近年、終身雇用という前提が薄まり、転職が当たり前、社会人は一個人として武器となるスキルを身につけるべきだという風潮が出てきたが、まさにその通りだと思う。3章のジョブ型雇用の説明で、「スキル（能力）」の定義の違いを述べが、どれだけ居残って働けるか、どれだけ家庭を犠牲にして企業に尽くせるかという企業に対する忠誠心を評価するのではなく、本質的な業務のスキルを評価することが性別役割分業意識の強い日本においては男女格差是正、男女平等実現の鍵ではないだろうか。もちろん、性別役割分業意識の解消も同時に進めなければならないが。

ただ、そうなった場合、日本の就職活動が根本から覆されることになる。新卒一括採用の最も重要な採用評価が、現時点での職務処理能力ではなく、その学生の過去や経験から推測するポテンシャルや期待値だからだ。私自身も、一人の文系大学生として就職活動を経験したが、正直、入社後の業務に活かせる具体的なスキルは無く、そもそも業務に対する理解も浅いことがあった。責任転嫁するつもりはないが、その原因は職業訓練的な内容に乏しい日本の大学教育や、具体的な職務処理能力ではなく、一種の「忠誠心」が評価対象であるメンバーシップ型雇用にもあると私は考える。そのような中、完全な欧米ジョブ型雇用への転換は、多くの失業者や第二の就職氷河期の原因になり得る。そこで、そのような、急なシステムの転換による混乱や不具合などを抑えるため、欧米のような完全な欧米ジョブ型ではなく、今のメンバーシップ型を基としつつ、富士通のように、社内の人事評価や移動、休暇制度や勤務形態などの見直しが決定的だと考える。具体的には、ジョブデ

イスクリプションの作成による社内業務の明確化、定量的な人事評価、リモート勤務やフレックスタイムといった柔軟な勤務形態の一般化などの促進だ。

本論文では卒業後、入社後に就労している男女の労働格差に焦点を当てていたため、雇用の「入口」について深く言及することはできなかったが、人事評価や勤務形態といった雇用・労働の「中身」のメンバーシップ型からジョブ型への移行、というのが本論文の私の主張である。そして、この根本的なシステムや価値観の変容があって、1 節の育児介護休業法の法改正や促進や女性管理職登用・育成というポジティブ・アクションがより男女平等社会を実現すると私は考える。

#### 4.4 意識改革

次に、私たち一人ひとりが雇用・労働における男女格差という問題に対してどのような意識を持ち、どのようなアクションを起こせるかを述べて、本論文の結論とする。これまで、雇用・労働における男女格差の現状、課題、問題の構造を明らかにし、他国・自国の事例などを参考に、国や自治体はどのような政策を講じるべきか、企業や社会は社員（被雇用者）とどういった関係であるべきかを論じてきたが、国民一人ひとりの意識も重要な点の一つであると私は考える。特に、日本に根強く残っている「性別役割分業意識」を解体するには、女性ではなく男性側がこの問題についてより考え、理解する必要がある。

3 章 2 節のポジティブ・アクションに対する反対理由を問う調査結果で、「男女の平等は、社会の習慣が変化し、女性が能力を十分に発揮できるようになれば自然に達成されるから」という理由があったが、このような考えは改めるべきだ。文脈的にこの文の主語はおそらく男性であり、女性の活躍・社会参画は時の流れが押し進めてくれるだろう。だから自分たちは特に関与することもなければ、アクションを起こす必要もない。というニュアンスを私はこの文から感じ取ってしまう。それでは、雇用・労働における男女平等は実現できない。どこか他人事のようなスタンスではなく、自分自身も当事者意識を持つことが重要だ。

特に、3 章で取り上げた日本生命の男性社員の育休取得 100% 達成の事例で、ポイントとしてあげられた「トップダウンでの意識改革」は非常に効果的だと思う。これまでの男性中心主義的な労働社会において、最もその恩恵を受けてきた者（男性）が、自身の優位性、男女の不平等さを認識し、自らが先頭に立って意識改革に取り組めば、大きな影響を与えることが出来るのではないだろうか。問題解決の鍵は女性ではなく男性側にあり、その中でも「性別役割分業意識」の強い傾向にある、高齢層だと私は考える。この点について、これまでの男性中心主義的な日本の労働社会を踏まえ、男性側に発生するであろう多少の不利益や逆差別的な事柄は容認されるべきだ。また、家庭内においても、家事代行サービスの利用や男性の育児休暇取得による家庭参加によって、女性の家庭内無償労働の負担を軽減し、これまでの女性が家庭内労働の大部分を一人で負担する「性別役割分業意識」の解体を進めていくべきだ。ここで重要なのが、男性が女性の家事労働を手伝うのではなく、自ら進んで、主体的に取り組む姿勢を持つことだ。男性が女性の補助的な立ち位置を取っているのは、問題の根本的な解決には繋がらない。家事や育児といった家庭内労働

は前提として、家庭内あるいは親戚や地域コミュニティー、家事代行サービスなどで負担を分担することによって、女性の就労を妨げるということが無いような形を取るべきだ。

以上、雇用・労働における男女格差という問題について、「日本型雇用システム」と「性別役割分業意識」の解体を掲げ、論じてきたが、このような改革の際、制度の変化と意識の変化の二つは両輪だと私は考える。もちろん、制度の変化による影響は大きいですが、その裏には一人ひとりの意識や価値観の変化があるということをここで言っておきたい。そのため、今回扱った男女格差問題に対して、年齢や性別などにかかわらず、全ての人がこの問題に対して、他人事ではなく、当事者意識と自分自身の考えを持つべきだ。その一例として、日頃の情報收拾や選挙投票がある。特に近年の若者の投票率は依然、低いままだ。投票という自らの意思表示をすることは非常に重要であるし、逆に投票をきっかけに政策や社会問題などに関心を抱くきっかけにもなると思う。こういった、個人のアクションが、格差の是正や生きづらさのない社会の実現につながると私は考える。

## おわりに

日本型雇用システムと性別役割分業意識を軸に男女平等実現を考える中で、この二点が複雑に絡みつつ、現在の日本社会と密接に関係していることがわかった。また、執筆を進めながら、これまであまり触れてこなかった税制度や企業の在り方などを扱った。新たな分野の知識を得ることができた一方で、基礎的な知識が乏しく、理解するのに苦労した上に、アイデアベースの解決策になってしまったこと、本テーマにおいて重要度の高い「雇用の入口」に関して深く言及することができなことは悔いに残ってしまった。これらについては、今後の人生の課題として、より興味関心を持ち、理解を深めた上で、自身の考えを明確にしていきたいと思う。

また、今回は男性の私が、文献やデータを基に考察した論文だったが、実際に女性自身が自らのライフキャリアについてどのような考えを持っているのか、家事や育児をどのような配分で分担したいかなど、「女性側の目線」に欠けた内容になってしまったように思える。それゆえ、学生から社会人になるこのタイミングで、自分の思い浮かべる男女平等への方法が現実には通用しなかったり、そもそもの男女平等という概念のズレに気づかされることも予想される。しかし、そうなった際も問題に対して、目を背けることなく、一人の人間として、周りの人が、生きづらさを感じないような思考、多様な価値観を尊重できる心の持ち主でありたいと思った。

## 参考・引用文献

- 石塚由紀夫, 2018, 『働く女性 ほんとの格差』日経プレミアシリーズ
- 乙部由子, 2019, 『「労働」から学ぶジェンダー論 - Society5.0でのライフスタイルを考える』
- 北岡大輔, 2018, 『「同一労働同一賃金」はやわかり』日経文庫
- 国保祥子, 2018, 『働く女子のキャリア格差』ちくま新書
- 小室淑恵・天野妙, 2020, 『男性の育休 一族・企業・経済はこう変わる』PHP新書
- 高橋久子, 1989, 『新時代の女子労働 - 男女雇用機会均等法の軌跡』学陽書房
- 中野円佳, 『なぜ共働きも専業もしんどいのか - 主婦がいないと回らない構造』PHP新書
- 濱口桂一郎, 2015, 『働く女子の運命』文春新書
- \_\_\_\_\_, 2021, 『ジョブ型雇用社会とは何か - 正社員体制の矛盾と転機』岩波書店
- 永井暁子, 2005, 「スウェーデンにおける男性の働き方と子育て」『日本労働研究雑誌』, 535, 56-62
- 総務省統計局, 2016, 「平成28年社会生活基本調査結果」  
<https://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/gaiyou.pdf>
- 男女共同参画局, 2019, 『共同参画 5月号』  
<https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2019/201905/pdf/201905.pdf>
- \_\_\_\_\_, 2020, 『男女共同参画局男女共同参画白書 令和2年版』  
[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r02/zentai/pdf/r02\\_genjo.pdf](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/pdf/r02_genjo.pdf)
- 労働政策研究・研修機構, 2015, 『国際労働比較 データブック2015』  
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2015/documents/Databook2015.pdf>
- \_\_\_\_\_, 2018, 『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策—スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国—』  
[https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2018/documents/197\\_01.pdf](https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2018/documents/197_01.pdf)
- 国税庁, 2020, 『令和元年分 民間給与実態統計調査』  
<https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan2019/pdf/001.pdf>
- 厚生労働省, 2020, 『賃金構造基本統計調査の概況』  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2020/d1/13.pdf>
- \_\_\_\_\_, 2021, 『男女雇用機会均等法のあらまし』  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000835962.pdf>