

## 日本型雇用という視点からみた女性労働

浦野 勝

昨年8月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が制定された。文字どおり、この法律は女性の活躍を後押しすることを目的に制定されたもので、従業員数301人以上の企業は2016年4月1日までに、①自社の女性の活躍状況の把握（採用者に占める女性比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、管理職に占める女性比率）・課題分析、②行動計画の策定・届出、③自社の女性の活躍に関する情報の公表、などに取り組みなければならなくなった。企業の人事労務担当者の中には、行動計画の策定などに追われている方も少なくないことが想像される。

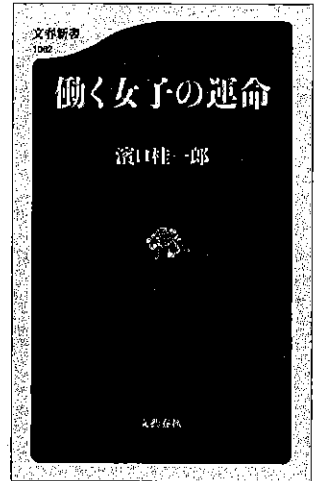
こうした義務が企業に課せられること自体が日本で女性が活躍していないことの表れだといえそうだが、実際、本書によると2013年10月に世界経済フォーラムが発表した社会進出における男女格差を示す「ジェンダーギャップ指数2013」では、日本は136カ国中105位であり、「この低さをもたらしているのは政治分野における女性の割合や女性管理職の割合の低さ」だということだ。

それでは、高学歴社会でもある日本で女性が活躍していない理由はどこにあるのか。このことを本書は、数多くの文献を駆使しながら、無限定に働くことが求められる「日本型雇用システム」の形成・確立・変容の過程をたどることによって、働く女性の歩みも解き明

かしている。

本書は全4章から構成されている。おそらくそれぞれに新たな発見があるだろう。例えば、「第1章 女子という身分」では、官営富岡製糸場などで働く女工たちは、十代半ばの若さながら校長並みの賃金に加えて、食事や住居などの福利厚生も手厚く、まさに「エリート女工」であったことが示される。また、「第2章 女房子供を養う賃金」では、経営側や政府の職務給導入論に対して、労働組合側は「同一労働同一賃金」を唱えながら、実際には生活給をできるだけ維持したいという姿勢であったことが示される。個人的には、「第3章 日本型男女平等のねじれ」にある、終身雇用や年功序列賃金といった日本的雇用慣行に悪影響を及ぼす男女平等には反対という、経営者側のロジックがまかりとおっていたという部分に、とりわけ隔世の感を感じた。

そして、その後の日本型雇用システムと女性労働は、「正社員に対する雇用保障と引き換えの無限定の労働義務に手をつけず、もっぱら周辺部の非正規労働者を拡大する形で進みました。それまでデフォルトで差別されていた女性は、男性並みに働くことを条件に総合職、基幹職として活躍していきますが、それができない多くの女性は、一般職という安住の地から非正規労働という下界に追いやられていきます」と混迷を深めていった。



濱口 桂一郎 著  
文春新書、2015年12月、新書版、251頁、  
定価780円＋税

本書は『若者と労働』（中公新書ラクレ、2013年）、『日本の雇用と中高年』（ちくま新書、2014年）とともに、著者による「労働者の属性別三部作」として位置づけられるという。本書を一読すれば、女性労働における大きな課題も、日本型雇用システムとの関連性抜きには語るることができないことがわかる。「この多重に錯綜する日本型雇用の縮小と濃縮と変形のはざまで振り回される現代の女子の運命は、なお濃い霧の中にあるようです」という結びの言葉には、一朝一夕には解決できないこの問題の大きさが示唆されているといえそうだ。

うらのまさる  
編集者