

1 はじめに

2015年8月、女性活躍推進法が成立した。ところが、現在の日本は、2016年版「ジェンダーギャップ指数」が145か国中111位という男女不平等大国である。女性関係の法律は欧米諸国と遜色なく整備されているのに、なぜ日本では、女性が活躍できないのか。

本書は、日本独自の雇用システムや賃金制度から、働く女子が活躍できない運命を解き明かし、今後の運命を読者に問いかけている。

2 本書の概要

(1) 日本の女性が活躍できない要因、それはまず日本型雇用システムにある。

欧米社会では、企業の中の労働をその種類ごとに職務(ジョブ)として切り出し、その各職務を遂行する技能(スキル)のある労働者をはめ込む。これを著者は「ジョブ型社会」と呼ぶ。ジョブ型社会では、そのジョブのスキルに対応する賃金が初めから支払われるので、時間の経過だけで自動的に賃金が上がるということは原則としてない。ある人を採用するか否か、昇進させるか否かの判断基準は、そのジョブを遂行するスキルがあるか否かであり、それ以外には存在しない。欧米では、このジョブの仕組みに乗って、女性が男性の職域に進出していった。

一方、日本社会では、さまざまな職務を企業の命令に従って遂行することを前提に、(今は特定の職務はできていなくても)将来さまざまな職務をこなしていけそうな人を入社させ、仕事をしながらスキルを身につけさせる。労働者は、勤続とともに賃金も上がっていく。これを著者は「メンバーシップ型社会」と呼ぶ。

一方、日本社会では、さまざまな職務を企業の命令に従って遂行することを前提に、(今は特定の職務はできていなくても)将来さまざまな職務をこなしていけそうな人を入社させ、仕事をしながらスキルを身につけさせる。労働者は、勤続とともに賃金も上がっていく。これを著者は「メンバーシップ型社会」と呼ぶ。

メンバーシップ型社会では、数十年にわたって企業に忠誠心を持って働き続けられるかという「能力」を査定され、どんな長時間労働でもどんな遠方への転勤でも喜んで受け入れられるかという「態度」を査定される(この「能力」「態度」を査定する賃金制度は、職能給制度と呼ばれる)。それが

できないようでは男性並みに扱われない。そのため、家事や育児をしてくれる「主婦」がいない女性は活躍できないのである。

(2) ところで、ジョブ型社会である欧米では、女性差別がなかったのだろうか？

そうではない。欧米では、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という女性差別が存在した。

男女同一労働同一賃金の原則が定められはしたが、男女間のジョブの分離に対しては何の力もない。これを解決するため、賃金面では同一「価値」労働同一

賃金(異なる職種であっても「同一価値」の仕事であれば同じ賃金を支払うべきだと主張することによって、とかく低く評価されがちな「女の職種」を正当に評価しようとする運動)、雇用面ではポジティブ・アクション(これまで男性に占められてきた職域に女性を増やそうという運動)がとられてきた。

一方日本では、女性差別解消のためにどのような道をたどってきたのか。

日本では、高度の判断力を必要とする業務は逐次昇進していく幹部従業員となる男性社員のみに行わせ、結婚までの腰掛けとみなされていた女性社員には高度の判断力を必要としない補助的業務のみを行わせるという男女差別的労務管理が行われていた。前線で戦う企業戦士たる男性社員と、

書

評

『働く女子の運命』

(文春新書・二〇一五年二月刊)

濱口桂一郎著

東京法律事務所
二〇一三年弁護士登録

弁護士 長谷川悠美
はせがわ ゆみ

その家庭を銃後で守る専業主婦ないしパート主婦という組み合わせで、ワークとライフのバランスを保っていた。

ところが、男女均等法が制定されたことにより、男女差別的労務管理は出来なくなった。そのため、これに対応すべく導入されたのが、コース別管理である。通常、総合職と呼ばれる基幹的な業務に従事する職種と、一般職と呼ばれる補助的な業務に従事する職種を区分し、それぞれに対応する人事制度を用意したのである。

コース別管理の実情は、ごく一部の例外を除き、男性が総合職、女性が一般職というものであった。ところが、1990年代半ばから、女性総合職の本格活用が始まり、従来一般職に割り当てられていた補助的な業務は、契約社員や派遣社員など非正規労働化していった。

女性総合職は、「主婦」のサポートがある男性社員と同様の働き方をしなければならない。育児休業法成立に伴い、働きながら子供を産むことが可能にはなったが、自ら子育てをしながらこの働き方をすることには無理がある。そのため、結局出産に伴い退職するか、退職しない場合には「マミートラック（出産後の女性社員の配属される職域が限定されたり、昇進・昇格にはあまり縁のないキャリアコースに固定されたりすること）」と呼ばれる別のコースに入り込んでいく。

(3) この問題をどう解決すれば良いのか。

仕事と育児を両立するためには、育児をする時間を確保することが不可欠である。日本の労働時間規制は、36協定を締結し、残業代を支払いさえすれば、無制限に労働者を働かせることが出来る規定になっている。そのため、企業戦士が全人格をかけて働き、それについていけない出産後の総合職女性が退職やマミートラックに追いやられていく。そこで、著者は、物理的な労働時間規制を導入することを提唱する。

また、子供を抱えて働く女性が無理なくたどれる道筋、すなわち「マミートラック」を、男女問わず

「ノーマルトラック」にしなければならないと提唱する。男女のワークライフ分業ではなく、個々人がワークライフバランスを実現する社会を目指す。

本書の最後には、一つの「解」として、入社時は従前どおりの採用を行い、中・高・年以降をジョブ型にシフトするという考えが登場する。ジョブ型では、ジョブを遂行するスキルに賃金がつくので、出産や育児によって一時的に休業をしても、職場復帰後、スキルがあれば男性と対等に働くことができる。

これは一つの説得的な「解」である。しかし、女性が産休・育休後に男性と対等に働くことを目指すには、スキルが身についた中・高・年以降に出産しなければならないこととなる。著者は、生物学的な要素をつけに回すような解が本当に正しい解なのかと疑問を投げかける。

3 働く女子の今後の運命

(1) ジョブ型社会とメンバーシップ型社会

ジョブ型社会・メンバーシップ型社会の切り分けは、非常に分かりやすく、興味深い。この社会的前提が異なるのに、女性関係という一部分の法律のみを欧米と同じように整備しても、同じような効果を発揮しないことがよく分かる。

それでは、日本で女性が活躍できるようにするには、どうしたらいいのか。

メンバーシップ型社会をジョブ型社会にシフトするというのは、一つの解であるとは思う。しかし、著者の疑問もさることながら、どのような雇用形態を選択するのかは、結局は労使間の合意によるものである。また、ジョブの賃金評価にあたっては、産別労働組合の存在が必須である。そのため、ジョブ型社会にシフトすべきと言ったとしても、その変革は、労使の意識の改革、ひいては社会的意識の変革を待たなければならず、当面の実現可能性は低いのではないだろうか。

現状を前提とすると、どのようにして男女間格差を是正すればいいのか。

(2) 男女同一労働同一賃金

労働基準法第4条の男女同一賃金の原則は、男女の明確な賃金差別は禁止するが、賃金制度に基づく男女賃金格差は問題としていない。そして、現在安倍政権が推し進めている「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」においても、男女同一労働同一賃金については検討されていない。一方、欧米では男女同一労働同一賃金の原則が定められている。日本では、男女同一労働同一賃金の原則が定められていないから、男女格差が解消しないのであろうか。

私個人は男女同一労働同一賃金の原則を定めるべきだと考えているが、日本の男女賃金格差はこれを定めただけでは解決しない。なぜなら、日本における男女賃金格差の原因の一つが、女性が時間無制限に働くことが出来ないため職能が低く評価されることにあるからである。

そのため、日本において男女同一労働同一賃金を実現するためには、著者も提言するとおり、労働時間の上限規制を導入することは不可欠であろう。時間無制限に働くことで「忠誠心」を示さなくとも、男性と女性が同等の評価を受けて働くことが出来るようにしなければならない。

それでは、どのような法規制をすべきなのか。

著者は、「新しい労働社会－雇用システムの再構築へ」(岩波新書、2009年)において、36協定により事業所単位で就労が義務付けられる時間外労働に法律上の上限を設定し、それを超える時間外労働は個別に合意した場合に限り認めるというオプトアウト方式が考えられるとしている。

生命・健康の安全が確保される限り長時間働きたいという労働者個人の選択を禁止することは出来ないという考えによるものだと思うのだが、日本の労使関係では、合意を事実上強制されかねない。オプトアウト方式をとるのであれば、労働者の自発的な意思に基づいた場合のみ個別オプトアウトを認めるという仕組みが必要であろう。

(3) 非正規労働対策

本書においても述べられているとおり、現在の日本の男女平等政策は、女性総合職に対する職業と家庭の両立支援が一つの柱であり、パートタイマーや派遣労働者など非正規労働対策がもう一つの柱になっている。

労働時間の上限規制は、主に前者についての対応策である。

後者については、「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」において検討されているパートタイム法、派遣法、労働契約法の改正によって、正社員と非正規の同一労働同一賃金を実現することが対応策の一つとなる。

その場合には、転勤を前提とする「職務の変更に範囲」が同一であるという基準は除くべきである。転勤に応じることは家庭責任を負った既婚女性には困難であるため、この基準を入れ込むことは、男女平等の実現を阻むものである。

また、同一労働同一賃金の実現以外にも、最低賃金の引き上げにより、非正規労働者の賃金を底上げし、正社員(男性)との格差を縮めることも必要であろう。

4 おわりに

本書は、本稿で紹介した以外にも、日本で生活給が確立した経緯を皇国勤労観やその後の労働組合運動から説明し、日本における女性労働のあり方を女工時代から解き明かし、均等法や育児休業法の成立経緯を概観している。女性労働を考えるにあたって必要な歴史的背景が、当時の発言等を引用しつつ紹介されている。新書の少ない頁数に、すごい情報量である。しかもこれが非常に分かりやすくまとまっている。

本書は、女性労働を考えるにあたって必読の書である。