

特 集

ジェンダーと社会



ジャーナリスト

同志社大学
政策学部 教授

岩田 三代 川口 章

対
談

ジェンダーと社会

日本のジェンダー平等の現状

川口 日本のジェンダー平等の度合いは、世界各国と比べてどうなのか、まず確認したいと思います。世界の中で日本がどのような位置にあるのかを示す統計データを見てみましょう。

世界経済フォーラムが2006年から2014年に発表した世界男女格差指数(Gender Gap Index)は、経済、教育、健康、政治の4分野で、各国のジェンダー平等の度合いを計算し、データのある全ての国をランキングしています。

これによると、日本の順位は非常に低いです。例えばトータルのランキングにおいて、日本は2006年には115カ国中79位でしたが、2014年には142カ国中104位です。上から約69%だったのが、約73%に落ちています。政治の分野での順位が大きく落ちたことが主な原因です。また経済の分野でも、2006年は115カ国中83位で、2014年は142カ国中102位。上から約72%のまま変わりません。

日本のジェンダー平等の度合いは、特に先進国の中では最低に近い水準で、少なくとも過去10年ほどのデータからは、全く改善がみられないのが事実です。まずはそれを認識した上で、現状と、今後の課題について考えていきましょう。

岩田 私も先日書いた「均等法30年 残された課題」の原稿で、世界男女格差指数に触れました。

ここ30～40年の日本は、ジェンダーに関して、改善されてきたとは思いますが。しかし世界標準がダイナミックに動いている中、その動きに追いつけるほどには、日本はなかなか変わりきれないようです。特に政治と経済の分野における変化が、世界標準と比べると非常に遅いと感じます。世界男女格差指数をみても、日本は常に下のほうに沈んでいます。

ジェンダーに関する考え方が全く変わっていないとは思いません。企業の中核で女性が働くケースも、最近増えています。ただ、ほかの先進諸国はもっと変わっているし、途上国ももっとダイナミックに変わろうとしている気がします。

川口 岩田さんは記事において、先進的な企業の事例などを多数紹介なさっていますね。それを読

んでも日本は、ここ30年でかなり変わった感じがします。しかし、ほかの国はもっと速く変化していて、世界における日本の相対的な位置は、全然改善していません。日本はもっと変わらなくてはいいなと、率直に感じました。

岩田 私は多くの企業に見習ってほしいので、先進的な企業や事例を紹介しています。一方、保守的な中小・零細企業で働く女性は多くいますが、こちらはなかなか変わっていないと思います。

川口 私も卒業生と話をすると、変わらない企業が本当に多いと痛感します。

岩田 2014年5月に日本労働組合総連合会が行った調査によると、4人に1人がマタニティハラスメントに遭っているそうです。私は「まだそんな風土があるのか」とショックを受けました。

国際的にも先進国だと自負している日本の現状を、まずは多くの人に知ってほしいです。

女性の教育とキャリア形成

川口 現在、大学進学率は男性55.9%、女性47.0%です。過去のデータをみると、大学進学率の男女差は1970年ごろが特に大きく、その差が最大になるのは1978年で、開きは28ポイントです。当時、女性は四年制大学よりも短期大学に進むほうが、就職も結婚もしやすかったのです。

岩田 私も四大に行くときに「就職先がないぞ」と言われました。

川口 実際、四大に行って就職に困る女性はたくさんいました。私の世代では、優秀な女性は教員や公務員になるケースが多かったです。

1990年代以降は、四大卒の女性の就職状況がだんだん良くなり、四大への進学者が増えました。1990年代後半には、女性の、四大と短大の進学率が逆転しています。現在は、男性の大学進学率との差が、10ポイント弱まで縮まっています。

岩田 1990年代ぐらいから、短大よりも四大のほうが、就職に有利になってきましたよね。

川口 それまでは短大のほうが、就職に有利だったのですが。

岩田 ただ、専攻分野においてはまだまだ、男女



の差が大きいと思います。理系で学んだり働いたりする女性を指す“リケジョ”という言葉を数年前からよく耳にするようになりましたが、それでも工学系では女性は全体の1割程度です。

戦後に男女共学になるまでは、女性は良妻賢母教育が重視され、教育が仕事やキャリアにあまり結びつきませんでした。現在は分野にかかわらず、企業の「女性を採用しよう」という機運が高まっていますが、そもそも理系に進む女性が少数です。なんでも、親に反対されるのだそうです。

川口 まずは親の意識を変えないといけませんね。

岩田 娘が医学部に進んで女医になることについては、親も賛成しやすいようです。理学部も、徐々に理解されてきています。しかし工学系は、親に反対されがちです。1単位を取るのも大変な分野で、「そもそも女の子がそこまで苦労して勉強しなくてはならないのか」と考える親は少なくありません。また「工学部の女子に就職先や嫁のもらい手があるのか」といった心配もあるようです。

先輩たちの頑張りもあり、工学部に進む女性は、今ようやく増え始めています。「男は四大、女は短

大」とされていた時代から、大学進学率において女性が男性とほぼ肩を並べる時代に変わりつつありますが、中身はまだまだ変わりきっていない気がします。

川口 社会科学系などもやはり男性のほうが多いです。企業への就職が多い学部は、女性が少なく男性が多い。医療や薬学、教育など、資格系の学部では、女性の割合が高いです。

岩田 女性が「資格を取らないと不利に扱われるから資格系に行く」点は、まだまだ男性とは大きく異なりますね。

川口 女性がなかなか優良企業に就職できない、入れてもなかなか活躍できないことを、反映している気がします。

岩田 企業の実情や、親の態度など、これまであった様々なジェンダー差別的なものを、女性たちが敏感に感じ取っているのでしょう。

仕事に対する学生の意識の変化

川口 私は大学の教員を20年余り続けていますが、学生、特に男子の意識がかなり変わってきたと感じています。以前は「奥さんに専業主婦でいてほしい」と考える男子が圧倒的に多かったのですが、最近では少数派です。バブル以降の世代なので、将来自分の給料だけで家族を養うのが難しいと予想できるのでしょう。男子学生の共働き志向は、非常に強くなっています。

女子学生も以前は専業主婦志向が多数派でした。その後「出産退職からの再就職」志向が急増。尋ねるとほとんどが、「出産で退職して、再就職したい」と答える時代がありました。最近是有児休業がだいぶ浸透してきたこともあり、「育休をとって仕事を続けたい」と考える女子学生が、私の周りでは一番多い気がします。

岩田 例えば私の息子も、「専業主婦のパートナーが欲しい」とは思っていないようです。今の時代、終身雇用も磐石ではないですし、自分だけで家族を背負っていくことに対するリスクやしんどさを、男子学生は感じています。

一時期、女性の専業主婦志向が高いとされてい

た時代がありました。総合職でがむしゃらに働く先輩たちを見て、「あんなしんどい思いをするなら、高収入の亭主をつかまえて優雅に暮らしたい」と考える女性が多かったためでしょう。

川口 でも、実現可能性とはまた別ですね。

岩田 希望通りになる人は一握りかと思います。

今、「退職してパートで稼ぐよりは、育休をとって仕事を続けたい」と考える人が増えています。ただ現実には、なかなか厳しいですね。

川口 バリバリ働いて企業の戦力になり、将来管理職や経営陣を目指そうと考える学生は、どれくらいいるのでしょうか。男子では「せめて課長ぐらいにはなりたい」と考える人が多いですが、女子で管理職を目指す人は本当に少数派です。「仕事は続けたいが、子育てを優先して安定的に働きたい」と考える人が大半です。

女性を男性並みの戦力として活躍させられる環境が、企業にまだ整っていないことが、学生にも伝わってしまっているのだと思います。

岩田 今、先進的な企業は、数値目標を掲げて女性管理職を増やそうとしています。ある大手企業での社員アンケートによると、「将来、管理職になりたいか」という問いに20代女性の5割、男性の2割がノーと答えたそうです。男性の2割もショックだったようですが、若い女性の半数が上を目指さない状況を何とかしなければいけないと感じたそうです。これでは女性管理職を増やそうにも、どうしようもありません。女性社員たちを勇気づけるために、ロールモデルの先輩女性たちの体験談をイントラネットで紹介するなど、いろいろな工夫がされているようですが。

女性の就職とコース別人事制度

岩田 なぜ女性は管理職になりたがらないのでしょうか。その背景にはいろいろな理由があるかと思います。ジェンダーが生まれるそもそもの理由でもあります。男女の育て方の違いはまだまだあるでしょう。男の子は、競争に勝つこと、人より優れた生き方をすることを求められがちです。一方女の子には調和が求められ、人にかわいがら



れるようにと育てられる傾向があります。そういった、成育過程における違いも大きいかと。

川口 それはありますね。大学生の時点で、将来のキャリアの志向もかなり違ってきます。

岩田 また管理職になって働きつつ、出産や子育てなど家庭のことと両立させるのは時間的に難しいはずですが。現在、管理職などで頑張っている女性の多くは、独身か、DINKS（共働きで子どもいない夫婦）、あるいは子育てで親族のサポートが得られやすい状況にある人です。そうでないと、なかなかやっていけません。この現実を女子学生が見たら、「そんな人生、幸せなのか」「親の支援がない状況でやっていくのは難しい」と、熱意に水を差されるでしょう。両立が難しい職場の現実が学生にも伝わっている気がします。

川口 女子学生が最初に挫折を味わうのは、就職だと思います。学生生活では成績で順位がついて合格・不合格が決まるので、その点では非常に平等です。大学までは、男女が同じように競争できる社会だと思います。ところが就職となると、女性であることで非常に不利になる現状を思い知らされます。

岩田 1980年代に女子学生が創刊した『私たちの就職手帖』が話題になっていた頃ほどではありませんが、女性不利はまだ続いていますね。

川口 例えば、総合職では非常に顕著です。厚生労働省の2011年の「コース別管理制度の実施指導状況」のデータでは、総合職は86%が男性で、一般職は88%が女性と、明らかに性別によって分かれています。例外は1割強ほどです。女性の多くが一般職を望むのも事実ですが、問題は採用率です。総合職の応募者のうち採用されたのは、男性で13.3%、女性で5.8%ですので、採用率が倍以上違います。企業は、総合職と一般職を性別によって分けているといえるでしょう。ほかの先進国では違法になると思いますが、日本の均等法はこれを許しているのですね。

岩田 間接差別禁止を謳っているのに、合理的理由があれば許されるなど企業に甘い。

川口 「平等に採用しましたが、結果的に良い人材は男性ばかりでした」と言えば、法律違反にならないのですね。私は均等法をもっと強化すべきだと思います。安倍首相が「女性活躍推進法案」を成長戦略の柱にしている点は非常に評価していますが、こういうところまで踏み込んで改革をやっていただきたいところです。

岩田 1986年に均等法が施行されたときからの負の遺産をずっと引きずっているのでしょうか。当時企業は、やりたくもない均等法を押しつけられたと感じ、コース別人事制度でそれまでの男女別処遇を維持しようとしていました。時代に合わせて少しずつ変えてはきましたが。

転勤ありで中核的な仕事を担う総合職と、転勤なしで補助業務を担う一般職。今、総合職では86%が男性とのことですが、もともとは99%以上だったでしょう。そして一般職は100%女性だったはず。30年かけてようやく少し変わりましたが、企業の岩盤のように保守的な考えは容易に揺るがないのかもしれない。

川口 均等法ができて30年が経つのに、この状況を法律も許している。これではいくら頑張っても諸外国に追いつけない気がします。

総合職・一般職のコースの区別は、全ての企業

にあるわけではなく、大企業で半分ぐらい、中小企業ではもっと少ないです。コース別人事制度なしの企業に倣うように、政策を変えていかないといけない気がしますね。

岩田 文系の総合職採用を男女50:50にしている企業もあります。理系では、大学進学率に今のような差がある限り、なかなかイコールにはならないでしょう。

川口 コース別人事制度がある企業とない企業では、明らかに後者のほうが女性が活躍しています。この制度自体を禁止するか、コース内の性別の偏りを禁止する方向で、政策をつくっていくべきだと思います。

若者の経済事情と結婚

川口 晩婚化・非婚化が進み、男女ともに平均初婚年齢がどんどん上がっています。2012年の平均初婚年齢は、女性が約29歳、男性が約31歳です。

「結婚」というと、多くの人が男性稼ぎ手モデルをイメージします。「男性は子どもの1人や2人が養える所得がないと結婚すべきでない」という考えが支配的です。しかし、その条件をクリアできる若い男性は少なくなってきています。バブル崩壊以降、正社員になるのが困難になり、非正規雇用の若者が増えました。それらが影響し、男女が結婚する時期がどんどん遅れ、生涯未婚率も高まっているのだと思います。

岩田 女性の上昇婚志向は根強い。長年、男性の稼ぎに依存する生き方を強いられてきたのだから仕方がないともいえます。稼ぐ男性でないと、なかなか結婚相手に選ばれません。非正規雇用の男性は、女性に結婚相手として見てもらえないのです。だから結婚する人が減っているのだと思います。

また、結婚の逸失利益が大き過ぎるのも理由の一つでしょう。女性が結婚して仕事をやめたらなかなか条件のいい再就職先はない。夫一人の稼ぎでは生活レベルが落ちますから、「じゃあもう結婚しなくていいや」と思ってしまう人は多いと思います。

川口 結婚して第1子を出産し、その後も継続就業をしている女性は30%未満です。自ら望んでやめる人もいれば、そうでない人もいるでしょう。子どもが病気がちだったり、自分の体調が悪くなったり、仕事との両立が難しくなるなど、やめるに至る理由はいろいろあると思います。

「70%以上の確率で、自分が仕事をやめないといけなくなる」と思うと、「自分がやめても今の生活を維持できる配偶者を見つけない」という気持ちは当然出てくると思います。しかし、そんな男性はなかなかいません。自分より稼ぐ男性を見つけて結婚しないといけないわけですが、正社員で働く女性ほど、それが難しくなります。

岩田 自分で稼いでいる女性は、その稼ぎを捨ててまで、結婚・出産に踏み切れないですよ。仕事と家庭を両立できるのなら、共働きも考えられますが、ためらうのも無理はありません。

川口 これからの若者が結婚するのは、なかなか難しいと思います。

岩田 「女房を食わせていかないと」と思っている男性の意識にも変化が必要かと思っています。

川口 その考えは、男女ともにある程度は残っていますね。「女房を食わせていかないと」とまでは思わなくても、共働きなら「夫のほうが多く稼ぐべきだ」と考える人は多いでしょう。「夫稼ぎ手モデル」ですね。とにかく、今の若者は、「フリーターではとても結婚なんか考えられない」という考えを持っている気がします。

岩田 確かに。例えば子育て支援が手厚いフランスでは、子どもができて「何とかなるさ」となるかもしれませんが、日本の若者はそうは考えません。

結局、少子化がどんどん進み、国があわてて手を打っても若者の意識を変えるところまでいっていない。職場の男女平等や仕事と家庭の両立について、かつては経営者も政治家も「女たちが勝手に騒いでいる」と余裕をみせていましたが、少子化によって今ようやくなんとかしなければと考え始めています。

川口 少子化対策としてのワーク・ライフ・バランス政策、特に仕事と育児の両立施策は、1990年

代から2000年代にかけてかなり進みました。そのおかげで女性の働きやすさがわずかながら改善した点は、評価できると思います。

岩田 当時「女が子どもを産まないのはけしからん」「男女平等などと言って働く女が増えたせいだ」と本気で思っている政治家がいましたね。

川口 そういった政治家が、安倍内閣になって声をひそめたのは好ましいことだと思います。少子化対策よりも、女性活躍推進政策として育児支援政策を打ち出しているのは、これまでの政権になかったことです。

岩田 それについて「経済を優先している」という批判もありますが、女性の活躍をきちんと国の重要政策に位置づけた点は評価できると思います。

男性の家事・育児参加と労働時間

岩田 男性の家事・育児参加の低さが、少子化を促している部分もあると思います。

川口 男性がよく育児参加する夫婦ほど第2子を産む確率が高いことは、データからも明らかです。日本の男性の家事参加の割合は、昔よりは増えています。家事全体の16%程度ですね。

岩田 総務省の「社会生活基本調査」によれば「6歳未満の子を持つ夫婦の家事時間」について、日本では夫が1.07時間、妻が7.41時間でした。アメリカでは夫が3.13時間、妻が6.21時間。フランスでは夫が2.30時間、妻が5.49時間。ドイツでは夫が3.00時間、妻が6.11時間。先進諸国でもまだまだ女性のほうが男性の倍近く家事をしているわけですが、中でも日本は極端に妻に偏りすぎています。これでは妻は子ども1人で精いっぱいですね。

川口 ワーク・ライフ・バランスの研究で、「ワーク・ファミリー・コンフリクト」という言葉が使われています。家庭と仕事のバランスができていない、コンフリクトのある状態を指す言葉です。

家庭の役割と会社の役割が対立し、うまくいっていない状態は、日本の女性に多いそうです。ほかの国では男女差はあまりありませんが、日本ではワーク・ライフ・バランスが悪く、ワーク・ファ



ミリー・コンフリクト状態になっている女性が男性に比べて圧倒的に多いです。

岩田 アメリカでは、既婚男性の退社時間の分布の山は17時頃ですが、日本の場合は20時頃だそうです。既婚女性では、アメリカと日本はだいたい同じで17時頃だとか。

日本では、正社員同士の夫婦でも、男性の家事・育児参加率が高くなりません。これには長時間労働も関係しています。これが、女性が結婚・出産をためらってしまう理由の一つになっています。

川口 長時間労働は、数多くある「変えるべきもの」の中でもトップ3に入ると私は思います。

日本は、週50時間以上働く長時間労働者の割合が先進国の中で圧倒的に多く、男女計で31.7%、男性だけだと40%近くになります。

岩田 別の調査によると、日本では週60時間以上働く人が男性で約14%、およそ6人に1人という数字が出ていました。子育て真っ盛りの30代ではおよそ5人に1人です。日本の長時間労働は、世界的にも際立っていますね。

川口 女性も総合職だと、週50時間ぐらい働いています。週5日として1日10～12時間の労働は、

女性でもそんなに珍しくないのですね。夫婦そろって週50時間以上働いたら、とても子育てとの両立はできないと思います。

岩田 均等法ができた頃は、女性は結婚退社をするのが一般的でした。女性は専業主婦になり、男性は残業をして家族を養う。日本の職場は、長時間働くことを評価する風潮があります。上司にとっては、いつでもどこでも声をかけたらすぐに来て「はい、わかりました」と言う部下がかわいいのでしょう。逆に、いくら仕事ができても男性が残業せず17時に帰ると、「あいつはなんなんだ」とひんしゅくを買ってしまいます。こういった風土が変わらない中に、女性が総合職で入ったら多くは対応できず、燃え尽きてやめてしまうでしょう。

川口 長時間労働は、改善されませんね。均等法が施行され、総合職の女性が入ってきてもほとんど変わらず、それに対応できる総合職女性だけが一部管理職に昇進します。彼女たちの大半が、独身か、DINKSか……。

岩田 あるいは親を巻き込んで子育てをしているケースです。

最近になってようやく、長時間労働を何とかしようという動きがみられるようになりました。安倍内閣が女性の活躍推進のために企業に働きかけたことも大きいでしょう。女性が活躍するには今の長時間労働のままでは難しい。女性だけでなく共働きの妻を持つ男性だって、残業ばかりでは妻に離婚されかねないというわけです。割増賃金で早朝出勤を奨励し残った仕事を片付けるよう促したり、週1～2回の早帰りデーをつくったり、長時間労働をする職場のボーナスを減らすなど、職場の風土を変えようという機運は高まり始めています。とはいえ、しみついた風土は一朝一夕には変わりません。全体としては、まだほとんど変わっていないでしょう。

時間に縛られない働き方として、残業代なしの「ホワイトカラー・エグゼンプション」が話題になっていますが、やり方次第だと思います。働く側が主体的に働ける職場風土ができているなら、自分が就業時間を自由に選び成果をあげる働き方もいいと思います。しかし、風土が変わらないうちに

ホワイトカラー・エグゼンプションを採用すると、うまくいくのか確かに懸念もありますね。

川口 変わらないですね。今の日本の風土でホワイトカラー・エグゼンプションを採用するのは、サービス残業の合法化でしかない気がします。

岩田 主体的に働ける方向に変える、きっかけになればいいんですけどね。かといって今のまま変わらないのがいいのかと言われると、もう時間で縛る働き方の時代ではない気がします。

川口 例えばヨーロッパのような、労働は週48時間、インターバル11時間、そのような規制を入れた上でのホワイトカラー・エグゼンプションはいかがでしょう。いきなり週48時間が難しければ、最初はもう少し長くてもいいかもしれませんが、いずれにせよ最長の労働時間を決めた上で、自由に働ける制度がよいのではないかと思います。

岩田 今の職場風土が変わりきらないうちに最長時間だけ決めても、仕事を家に持ち帰ることになるかもしれません。まず変わるべきは管理職でしょうね。その人の能力に応じて仕事を配分するマネジメント能力を磨き、労働時間の長さではなく仕事の成果で評価できる管理職が育っていくことが大切です。

川口 成果で評価することが、労働時間の短縮につながる保証はありません。成果主義は、1990年代後半から2000年代にかけてかなり広がりました。しかし、成果主義になったおかげで労働時間が短くなった人、生産性を上げて短時間で終わるようになった人は、あまりいない気がします。むしろ成果を上げるために労働時間が増えた人が多いかと思います。

岩田 日本の場合はできる人に仕事が集中するようになりましたね。多くの職場では個人の仕事がきちんと決まっていないから、管理職は仕事が終わった人に次々と別の仕事を発注する。自分の仕事は早く終わったのに、ほかの人の仕事が来てしまっただけで帰れないこともあるようです。

川口 日本の職務範囲は非常に曖昧で、できる人や育児をしていない人に仕事が集まります。今の職場風土のまま成果主義を取り入れる企業が増えると、むしろ長時間労働を助長してしまうかもし



れません。

岩田 ただ、時代に合わせた働き方をどう構築するかは、考えていくべきです。私は、働き方自体はもっと柔軟になってもいいと思います。在宅も、短時間勤務もあり、その間を相互に動ける働き方ができればいいなと。また一日の労働の最長時間を決めたり、インターバルを設けるなど健康を守るための歯どめは必要です。長時間労働を強いる職場は今なお多く、男女ともに活躍できる社会にはなっていません。人間らしく働き、個人の生活もしっかり楽しめるワーク・ライフ・バランスが大切です。

働く場におけるジェンダー不平等

川口 いわゆる日本的雇用制度と言われている終身雇用制度と年功序列の制度は、女性に不利な制度であり、日本で女性が活躍しにくい原因の一つだと思います。実際、終身雇用の度合いが強い業界ほど、女性管理職が少ないです。

終身雇用を前提として人材をじっくり育成する終身雇用制度は、一部の産業、例えば自動車産業

などには非常に合っていて、世界レベルの高い競争力を維持できています。しかし長期勤続が前提の制度なので、終身雇用の度合いが強い企業は、女性をなかなか採用しません。女子学生が面接で「結婚したらどうしますか」「子どもが生まれたらどうしますか」などと質問されることがありますが、高いお金をかけて社員を育成する企業にとっては重大な問題です。育てた女性が結婚や出産で退職すると、企業にとってはマイナスですから。

岩田 育成していく中で出世させるシステムが続く限り、そうなりますね。

川口 女性に不利な人材育成制度を変えないまま女性の活躍を進めるのは、無理があります。ほかの先進国以上に両立支援をしないと、欧米には追いつかないでしょう。

欧米では、優秀な人材は男女問わず早くから昇進トラックに乗せ、20代後半や30代でもどんどん昇進させます。それに引き換え日本は育成が非常にスローで、同じ会社に20年勤めてやっと課長になれるシステムです。途中で会社を変えると、昇進に非常に不利になります。

岩田 日本の女性管理職の割合は管理職全体の1割ほどで、部長職となると5%ほどです。企業は、管理職女性をつくるように言われると「それだけの能力、経験を積んだ女性がいらない」と言いますが、それもそのはず、年功序列でやっている以上、そこまで残っている女性は非常に少ない。ほかの先進国のように若い女性を抜擢すればいいのですが、なかなか難しいようです。

川口 公務員は特に、昇進が遅いですね。

岩田 「何年以上のキャリアを積まない」とこのポジションには就けない」といった制約が、日本の大企業以上にガチガチですね。

世界的には管理職女性が3割以上の国は多く、アメリカが43.1%、フランスが39.4%であるのに対し、日本はわずか11.1%です。政府は「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標「202030」を掲げましたが、今から一気に巻き返せるのでしょうか。

川口 あと5年では、絶対に無理ですね。

岩田 国家公務員の管理職比率はもっと低いです。以前、人事担当者に聞いたのですが、そもそも管理職適齢期にいる女性がいらないそうです。女性キャリアを2～3割採用し始めたのはここ10年ぐらいで、昔は数%でしたから。

川口 本当に少ないですね。

岩田 昨日の新聞は、キャリア女性の採用がようやく30数%に達したと報じましたが、彼女たちが育つまで管理職女性はそれほど増えないわけですね。

川口 あと20年ぐらい経たないと、課長になれません。

岩田 年功序列と管理職がリンクしている限り、「202030」はあり得ないですよ。

川口 以前、イギリスのジャーナリストから「202030」について尋ねられ、「あれは絶対に無理です」と答えたことがあります。「なぜ断言できるんだ」と聞かれ、私はこう説明しました。「もし日本が今後、総合職の採用の半分を女性にしても、課長になるまで20年近くかかります。だから5～6年で管理職を増やすのは無理です」。

しかし海外の人には、それがなかなか理解できないようです。「大卒の男女比率はほぼ同じなのだから、優秀な女性を雇ってどんどん管理職に抜擢すればいいじゃないか」と言われました。

“見える化”とクオータ制でジェンダー平等の実現を

岩田 日本では男女差別を積極的に是正する「ポジティブ・アクション」を企業が導入し、女性管理職を増やすための教育訓練をしたりメンター(指導・相談者)制度をつくったりすると、「なぜ女性ばかり優遇するんだ」と波風が立ちがちです。今、先進的な企業でも、管理職女性の数値目標を3割に設定できる会社はほとんどないでしょう。10数%ぐらいが現実的だと思います。

川口 今までの延長線上でやっている限りは、いつまでたっても世界標準から1～2周遅れでしょうから、思い切った改革が必要ですね。

岩田 日本でも年功序列を見直す企業は増えてい

ますね。アメリカみたいにMBAを出ていきなり管理職や役員になるケースはまだないと思いますが。もし20～30代で役員などに抜擢するケースが増えれば、日本も変わるのでしょうか。

川口 今、女性活躍推進法案が議論されています。法で、企業に計画をつくらせ、実行できない場合はペナルティを与える……そういったある程度の強制力は、やはり必要だと思います。

岩田 数値目標を公表させて、社会が厳しい目で見守れば、企業は変わるかもしれませんね。

川口 公表する項目をきちんと定めることが重要だと思います。今の様子だと、ガイドラインはつくっても、公表するかどうかは企業の自由になりそうな気がしています。それでは、なかなか公表されないでしょう。

岩田 数値が悪い企業は、隠しそうですね。

川口 何年でどれだけ改善したのか開示する制度が必要です。ほかの先進国では、改善が足りない場合には、公共工事の入札に参加できなくなるなどのペナルティがあります。日本でもぜひ導入してほしいと思います。

岩田 “見える化”して、我々が簡単にアクセス、参照できるようにしてほしいですね。

川口 “見える化”といえば、内閣府男女共同参画局の『女性の活躍「見える化」サイト』を、私は時々見ています。上場企業が公表することになっているのですが、公表している上場企業は今のところ34.7%、3分の1程度です。また全ての項目を公表している企業はほんの一握りで、都合のいい数字しか公表しない企業が大半です。

岩田 そこが変わらないことには、世界男女格差指数104位のままでしょう。

川口 急には無理だとしても、数年後には全部公表させないと。

岩田 やらないよりはましですが、やるからには実績が上がるやり方にしてほしいですね。でないと変化が加速されない気がします。

川口 国民の意識を高めることも大事ですね。

岩田 均等法も、当初は募集・採用や配置・昇進などが「努力義務」だったのを「禁止」にするなど徐々に強化されました。今の時代、社会的にも

以前ほど反発はないと思うので、最初から厳しめにいくべきではないでしょうか。

川口 クォータ制も導入する必要があるでしょうね。

岩田 取締役会の役員に女性が入らないと、企業の風土はなかなか変わらない気がします。

川口 変わらないでしょうね。一方ヨーロッパでは、30～40%のクォータ制が主流です。

岩田 クォータ制を義務づけている国が増えましたね。当初は北欧でさえ反対意見が強く「経済的に世界で負ける」などと言われましたが、そんなことはありませんでした。今の日本でも「できない」という声は強いですが、できている国があるのですから、思い切った改革を進めるためにやってみてもいいかもしれません。

日本は、差別是正のための優遇措置に不満の声が上がりやすい国です。法律で強制することへの反発も強く、「誰を採用するかは企業の自由だ」「機会の平等さえ確保すればいい」と主張する人が結構多くいます。長年にわたって続いてきた差別を是正するには、一定の時期に限って平等を実現するための積極的な働きかけが必要だという理解を求めていくことが大切でしょう。

川口 クォータ制の意義は、数値を無理やり達成することではなく、「達成するための環境をどう整えるかを企業が考えていくこと」にあると思います。つまり目標値を政府が設定した上で、それを達成する計画を各企業がつくることこそが、今の日本に必要なことではないでしょうか。

岩田 女性活躍推進法案は、少子化対策支援法と同じく、期限付きの限時法です。本来アファーマティブやポジティブ・アクション（積極的差別是正措置）は、環境が整うまでのものですから。「女性を優遇しすぎだ」「男性差別だ」と騒ぐほどのものではありません。

川口 これだけ女性が差別されているのですから、平等にするには政策の後押しが必要でしょう。クォータを設定すると男性差別が生じるという批判がありますが、男女平等の実現のためには必要だと思います。

岩田 数字がひとり歩きするとの批判が起こりが

ちですが、数字を達成するために環境を整備することは、意義深いですね。

川口 アメリカでも、数字合わせのために男性を差別したとして企業が訴えられることがあり、近年では「男性差別である」という判決が下されることが多いようです。確かに数字合わせが目的になるのはよくないですね。

求められる「働き方の柔軟性」

岩田 役員にも管理職にもなりたくないという女性が多いのは事実です。しかし「女性がなりたくないと言っているのだから、それでいい」と片づけてはいけません。確かに、プライベートを犠牲にしてまで出世したくないと考える女性が多いです。ならば男女を問わずワーク・ライフ・バランスをとって働ける状況をつくり、その上で本人の能力と意欲に応じて抜擢するべきでしょう。

川口 1日12時間勤務して休日や夜中も働かないと、重要なポジションにつけない。子どもが生まれ、時短勤務にするわけではなくただ定時で帰るだけで、基幹業務から外され閑職に追いやられる。そんな状況が実際にあります。そのため総合職の女性で、産後、マミー・トラップ（仕事と育児の両立はできるが、昇進・昇格とは縁遠いキャリアコース）に乗ってしまう人が非常に多いですね。

岩田 育児が大変な時期は独身時代のように働けないので、一時的にペースを落として働くのはいいと思います。ですが日本では、1回そうしてしまうと、もう責任ある仕事には戻りづらいですね。病気で休むケースも同様です。こういった問題も、解消していくべきでしょう。

川口 男性にも、そういった働き方の選択肢があるといいですね。「男は基幹的な仕事をするのが当たり前で、育休なんてありえない」と思っている企業は非常に多いです。

岩田 男性の育休取得率は、わずか2%弱ですね。企業が「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けるには、男性の育休取得の実績が必須要件のはずなのですが。

川口 認定を受けるために、男性の育休を1人だ

け、無理やり取らせる企業もあると聞きました。それでも、男性が全く育児休業を取れないよりはましですが。

岩田 男性には、育休を取得することへの抵抗もあるようです。「周りから冷たい目で見られるのではないか」「出世競争に乗り遅れるのではないか」などの懸念があるのでしょうか。

川口 女性の場合、育休後3カ月ほどで復帰すれば昇進コースに残れますが、1年以上休んだり、復帰後時短勤務にしたりすると、昇進コースから外れてしまうという傾向があるそうです。そんな女性を見ている男性は、育休を取れば昇進コースから外されるとわかっているのに、育休を使わないのでしょうか。

岩田 悩ましいですね。一方で、一度退職して戻ってきた女性が管理職になれる会社もあります。

川口 それはすばらしいですね。

岩田 いろいろな企業でそういったケースが出てくれば、男性も女性も、家庭や子育てに軸足を置ける時期ができそうですね。

子育てのほか、介護の問題もあります。これはすでに男性にも大きな負担になっています。

川口 これからは特に重要になってきますね。

岩田 介護の場合、会社に事情を話せず無理をして仕事と両立して、ストレスを抱える例も少なくないと聞きます。もっと柔軟に働けるといいですね。有能な人なら職場を多少離れていても数年で取り戻せるはずですし、働く時間が短くても十分成果は出せると思います。

川口 終身雇用制は維持するとしても、育児や介護で一度やめた人が復帰できる道をつくっておけば、自分のライフ・サイクルに合わせた柔軟な働き方ができるでしょう。

岩田 今、社員の1割程度は、介護問題に直面していると言われます。ところが企業の人事担当者の多くは、「うちには介護で困っている人はいない」と思っています。

川口 情報が集まっていないからでしょうか。

岩田 介護問題を抱えている社員が、出世に不利だと考えて会社に黙っているのでしょうか。多忙な職場だと、同僚に迷惑をかけるから困っていても

言い出せない。ぎりぎりまで頑張って、結局限界を迎えてやめてしまうこともあります。

育児や介護だけでなくプライベートの問題を持ち出すと、出世ラインから外されてしまうと考えている男性は少なくありません。高度経済成長期以降、多くの男性は、家事・育児や子どもの教育など私的な問題を全て専業主婦の妻にやらせていました。職場はそれを前提に成り立っていた。そんな職場風土が変わらないままに、育児や介護などの問題を抱える人が増え、コンフリクトが生じているのです。

働き方にもっと柔軟性を持たせていくべきでしょう。ジェンダー差別をなくそうとして女性もかつての男性のように働き、気づいたらみんなが不幸になっていては困ります。

不公平のない社会の実現のために

岩田 現状では、正規雇用の労働者は企業に守られ給与も高い半面、会社の方針に全てを合わせなくてはならず自由がききません。一方、アルバイトやパート、派遣などの非正規雇用だと、企業に守られず低賃金で、雇用も不安定です。選択肢がこの2つしかないのはどうなのでしょう。すべてが満たされるのは無理にしても、もう少し選択肢があってもいい。

また日本では今、働く女性の56%が非正規雇用で、正規雇用との処遇格差は先進国の中でも特に大きい。そのあたりも、ジェンダーを考える上で正していくべき点ですね。

川口 中間的な働き方をつくること、非正規雇用の処遇を上げていくことの両方が大事ですね。

岩田 男性と女性で生き方・働き方が分かれていた時代から、新たな時代に移行していく中で、旧来のシステムや価値観が不適合を起こしています。日本の場合、変化が遅い。それらが変わらないことには、世界男女格差指数での日本の順位は上がらないと思いますし、女性たちも不完全燃焼のままになってしまう。

ところで男性は今、幸せなのでしょうか。

川口 世界の幸福度を比較研究すると、日本はか

なり幸福度が低いほうです。ただ、幸福度がどの程度現状を反映しているのかについてはいろいろ議論があるところで、幸福度が高いからよいのか否かは、単純に決められません。

それにしても、日本の幸福度は低い。自殺率も先進国の中では非常に高いので、生きづらい国であることは間違いないと思います。

岩田 やはり男性も、しんどいですよね。社会は、男性の理想的な生き方を勝手に示し、押し付けます。それを生きづらいと感じる人は多いでしょう。

川口 自殺率は、男性のほうが女性よりはるかに高いです。男の役割を期待され、それを実現しようとするのは、なかなかしんどいですよ。

岩田 今の社会は、理想の生き方や男女のよい関係を模索している状況です。しんどい部分は男女ともにあると思います。では今後どうやって、お互いにとってよい関係が成立し、不公平感のない社会をつくっていけばいいのか。本気で考えないといけない時期だと思います。

子育ては大変な面もあるけれどそれ以上の喜びを与えてくれます。それを仕事のためにあきらめるなんておかしい。「子どもを産んで育てるのが楽しい社会」にしないで。出産は、出生率を上げるためにすることではありません。

川口 仕事とプライベートを両立しやすい社会になれば、自然と出生率は上がるでしょう。日本でも、子どもを2人くらい希望する人は非常に多いのですが、実際にそうすることができない人が多く、出生率は1.41人とどまっています。

一人一人に合った 配慮とキャリア形成を

川口 少子化対策以降、「仕事と育児を両立させるのは企業の義務である」という意識はだんだん高まっています。しかし、女性にとって仕事と育児が両立しやすく、働きやすい企業は増えているものの、女性が基幹社員として働ける企業はあまり増えていません。

企業は女性に対し、どこまで配慮するべきでしょうか。配慮がかえって差別になってしまうこ

ともあります。企業は女性が無理なく働けるよう配慮しているつもりでも、その女性はもっと働いて活躍することを望んでいるかもしれません。逆に、小さい子どもがいる女性に大きい仕事を与えて夜遅くまで働かせ、結果的に退職に追い込んでしまうこともあります。はっきりとした正解はないので、難しい課題ですね。

岩田 先日、大手建設会社を取材しました。その会社は7年ほど前から、施工管理部門でも女性採用始めていました。現場監督になるには仕事の全容を知る必要があり、深夜勤務も体験しないとキャリアアップにつながりません。ですからたとえ女性でも深夜の時間帯も働かせているとのことでした。でも、今はよくても例えば育児中の女性が連日、深夜勤務をするのは難しい。海外や地方の現場で長期間働くのも厳しいかもしれません。彼女たちがそうした状況に直面した時にどうするか、今後の課題だと、建設会社の人は言っていました。

配慮が必要とはいえ、やらなければキャリアアップにつながらない仕事もあるでしょう。専業主婦を持つ男性ばかり使っていた頃にはなかった問題が、いろいろと出てきています。

川口 企業にとっても、前例がないためどうすればいいのかわからない部分はあると思います。従業員は一人一人事情が違うので、企業は彼らとしっかり対話して、それぞれに合ったサポートをしていかないとはいけません。

岩田 男女問わず、コミュニケーションによって配慮すべきところを見極め、折り合いをつけていくしかないでしょうね。

川口 女性に、妻が専業主婦の男性と同じように深夜労働をやらせても、おそらくうまくいきません。子どもがいてもできるキャリア形成の方法を、企業は考えていくべきですね。

岩田 一人一人の事情に個別対応するとすると、企業の負担や考えるべきことは増えますね。

川口 ですがそれは投資だと思います。今企業が時間とお金をかけてワーク・ライフ・バランス施策のノウハウを蓄積しておけば、以後はスムーズにいくはずです。長期的に見れば、今の負担は将来

の収益になるでしょう。

岩田 いずれにせよ多様な対応が必要になりますね。「毎日は無理ですがこの日なら残業できます」「この日は夫が休みで子どもの面倒をみますから泊まりがけの出張もできます」といった状況に合わせてキャリアを積ませることと、ワーク・ライフ・バランスの支援、その両方が必要になってくるでしょう。

「男性の育休取得」を考える

川口 育休から女性が復帰する際に、夫を呼んで一緒に研修を行う企業が、最近増えているそうです。非常にいいアイデアですね。

岩田 妊娠した段階で、夫婦で受講できる教室、セミナーを開く企業も出てきているとか。

川口 素晴らしいですね。夫婦の協力は、会社のメリットにもなるでしょう。従業員の女性が家で家事・育児を全てやっていたら、とても総合職のような仕事は任せられません。家事・育児の分担の必要性を、夫に理解してもらうため、企業も努力しないといけません。

岩田 ある企業は「残業削減は女性対策ではない。共働き夫婦は増えているので、残業を削減しないと男性も居ついてくれない」と言っていました。

今、2人とも総合職系の共働き夫婦は多いです。夫は仕事に専念でき、妻は家事・育児を押し付けられて満足に働けないとなると、夫婦に不和が生じます。そのため家事・育児をする男性は増えています。若くて有能な男性に働いてもらうためにも、ワーク・ライフ・バランスの整った職場づくりは不可欠なのです。

今のところ家事・育児時間の男女差は大きく、だから結婚や出産を望まない女性も多くいます。しかし、男性が家事・育児にもっと関与するようになれば、女性も働きやすいはずです。

川口 家事・育児との両立を重視する若い男性が増えれば、企業ももっと本気になるでしょう。

岩田 少子化が進む今、若くて有能な人材をどう集めるべきか企業は悩んでいますね。ならばまずはワーク・ライフ・バランスを、女性の問題では

なく男女共通の問題として捉えるべきでしょう。

男性の育休取得はさまざまな効果をもたらしてくれます。子どもへの愛情も深まりますし、今まで見えなかった妻の苦労も理解できる。日常生活を通して新しい発見もある。育休を長期間とったある男性は、復帰後仕事を効率的に済ませて定時退社するようになったとか。生きることは仕事をするだけじゃないですから。

高度経済成長期の男性には、子育てにほとんどかかわれなかった人も多い。彼らは育児を妻に「押し付けてきた」のかもしれませんが、貴重なものを仕事に「奪われてきた」とも言えます。

今、子育てではなく“孫育て”にやたら関わりたがるおじいちゃんが多いとか。孫が生まれようやく、子どものかわいさに気づいたのでしょうか。

川口 起きている子どもの顔を見たことがない父親や、父親の顔を何カ月も見ていない子どもも、当時は珍しくなかったと思います。

岩田 エリートサラリーマンの多くはそうだったと思います。仕事のうえでは素晴らしい成果をあげたでしょうし、それはそれで充実した人生だったかもしれません。でも仕事に注力するあまり、家族と過ごすかけがえのない時間を失っていた。子どもはあっという間に大きくなります。大切な時間は2度と戻ってこない。ですから管理職の男性は、若い男性が定時で切り上げようとするのに対し、「おまえ、仕事より子どもほうが大事なのか」などと言うべきではありません。

川口 男性の育休が、もっと一般的になるといいですね。男性も育休をとるよう、人事が積極的に働きかける企業もあるようです。それでも本人がなかなか育休をとりたがりません。

岩田 意識調査では「育休をとりたい」という回答が多いのですが、実際にはとらないのですね。

男性の育休を、人事が推奨しても現場の上司が快く受け入れないケースも多いとか。どの職場も忙しいですからね、人事部はセミナーなどでワーク・ライフ・バランスの必要性を説くなど、意識改革の努力をしていますが。

川口 トップがしっかり説明することが大切です。でないと、男性の育休の推奨を真に受けるべきか、

疑心暗鬼になってしまいます。

岩田 そうですね。特に日本は、労働市場の流動性が高くありません。

川口 例えばアメリカでは、数年に一度会社を変えるのは、ごく普通のことです。

岩田 終身雇用が一般的な日本では、退職すると前職以上の仕事に就くのが難しくなります。それを考えると、今の会社での選択に慎重になりすぎてしまうのもわかりますね。

政策、制度、意識を変えて 世界標準のジェンダー平等を

川口 ジェンダーの問題を改善するためには、政府の政策、企業の雇用制度、国民の意識など、変えるべきものがいろいろあります。まずは何から変えるべきでしょうか。私は、政府に三つの提言をしたいと思います。

まずは、仕事と家庭を両立しやすくするための「ワーク・ライフ・バランスの政策」です。特に、労働時間がポイントでしょう。柔軟な労働時間制度の導入とともに、労働時間の上限の規制、インターバル規制などをきちんと定め、仕事と家庭を両立できる労働時間で働けるようにすべきだと思います。労働時間の上限規制は、長時間労働をする者を高く評価するという慣行を、企業が見直すきっかけになるでしょう。そうでなければ、職場における男女平等な競争の実現は不可能です。

続いて、「男女均等化政策」として現在審議されている女性活躍推進法が、骨抜きになることなく、内容のあるものとして実現してほしいと思います。企業が数値目標を設定し、透明性を高くして、女性活躍の度合いが国民にわかるようにしてほしいと期待しています。また、男女不平等な状態がいつまでたっても改善しない企業には、入札に参加させないなどのペナルティを導入することも必要だと思います。

最後に、「企業の雇用情報開示」が大切です。女性活躍についてもそうですが、どこの企業が働きやすく従業員に優しいのかを、国民が簡単に調べられるような情報開示のシステムがあればいい

と思います。上場企業に限らず中小企業も含めて、また公表すべき項目をしっかりと定めて実施してほしいですね。

それらの政策を進めるとともに、企業が雇用慣行、ビジネス慣行を変えていけば、働きやすい社会になるでしょう。

岩田 ジェンダー平等は、戦後ずいぶん進んできたとは思いますが。私が就職活動をしていた40年前は、企業に入って男性と同じように働く大卒女性はほとんどいませんでした。今は、それが珍しいことではなくなりつつあります。

では、ジェンダー平等は、理想的な方向に向かっているのでしょうか。企業が未だに旧来の体質を引きずる中、男女が同等に働けと言われても、男女ともに適応が難しいでしょうし、幸せな働き方、生き方にはならない気がします。

女性の活躍を求める機運は、今ようやく高まっていますね。これまでは女性活躍を謳いつつも、過去の成功体験にこだわって、終身雇用、年功序列、雇用格差の問題などが改善されませんでした。今後はワーク・ライフ・バランスがとれ、かつ柔軟な働き方が実現し、男女ともにしっかり働きつつ家庭や子育てを楽しめるようになることを期待しています。また企業や人々の意識とともに、夫だけが働く片働きを前提にした社会のシステムを変えていくべき時期だと思います。

女性活躍推進法はぜひいい方向に進んでほしいと思いますが、旧来の税金や社会保障の制度、いわゆる「103万円の壁」「130万円の壁」を残したままでは効果が薄いでしょう。ジェンダー平等を世界標準に押し上げるためには、思い切った変化が必要だと思います。

川口 そうです。これではいつまでたっても世界104位あたりから抜け出せません。

岩田 女性活躍推進法なら、川口先生がおっしゃるようにしっかり「見える化」して、世間の厳しい目にさらすべきでしょう。

ほかの国は、我々の想像以上にジェンダー平等を進めています。政治においては、先進国のみならず発展途上国でも、ポジティブ・アクションを取り入れている国が増えています。

川口 ほとんどの国が何らかの形で、クオータ制を導入していますよね。

岩田 世界の現状をしっかりと見据えて本気で取り組まないことには、日本は変わりません。とにかく今は女性活躍推進法が、日本のジェンダー平等実現のきっかけになることに期待しましょう。

※この対談は、2015年4月30日に行われたものです。

いわた・みよ ジャーナリスト、元 日本経済新聞社編集委員・論説委員。女性労働、家族、食などを幅広く取材。主な著作に『できれば幸せに働きたい』（分担執筆、日本経済新聞生活情報部編、日本経済新聞社、2003年）など。

かわぐち・あきら 同志社大学政策学部 教授。主な著書に『日本のジェンダーを考える』（有斐閣、2013）。ワーク・ライフ・バランス、日本的雇用制度と性差別、マタニティ・ハラスメントなどについて研究している。