

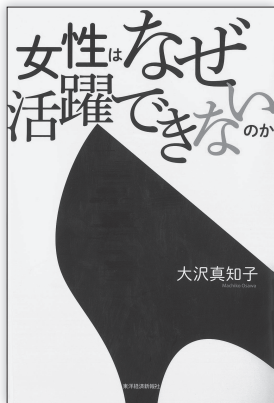
書評

大沢真知子著

『女性は何故活躍できないのか』

(東洋経済新報社／2015)

浅田 裕子



著者の大沢真知子氏は、日本女子大学人間社会学部現代社会学科教授で、労働経済を専門とする経済学者である。著書に、『経済変化と女子労働』『新しい家族のための経済学』『21世紀の女性と仕事』『ワークライフバランス社会へ』『ワークライフシナジー』『妻が再就職するとき』などがあり、2013年より日本女子大学現代女性キャリア研究所所長を務める。本書は、著者の応用経済学における知見にもとづいた日本の女性就労に関する深い考察となっている。書題の示すとおり、労働市場での女性活躍推進を妨げる複数の要因が多角的な視点から分析され、それらを踏まえた課題解決の

具体的提言に至るまで、六つの章から構成されている。

第1章「高学歴女性が仕事を辞める本当の理由」では、女性の離職を醸成する要因が明らかにされる。日本の女性の労働力率は、結婚・出産期に当たる30代に一旦低下し、育児が落ち着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(内閣府男女共同参画局HP)。本章は、まずこのM字型就労が、先進国では日本を含む少数の国でのみ見られる現象であることを指摘する。しかしながら、その本当の離職理由は、結婚や出産ではない。高学歴女性を対象にした研究成果によると、ドイツやアメリカの女性の多くが育児を理由に離職していたのに対し、日本では、仕事での行き詰まりや不満が主な離職理由である。次に第2章「少子化はなぜおきたのか」では、一旦離職した女性たちが直面する再就職市場の現状が明らかにされる。少子化について社会的関心が高まる中、著者はこれまでの政府・企業の少子化対策・両立支援政策が抱える問題に鋭く切り込んでいる。これまでの少子化対策は女性が働き続ける環境づくりに焦点がおかれてきたが、「問題はそれ以前にある」という。次世代育成支援対策推進法の施行(2003年)とともに、企業の育児休業制度が充実する一方で、出産後常勤勤務に復帰することができる女性が少ないため出産しても実際に育児休業制度を利用する女性は2割にしか満たない(2010年)、という数字は衝撃的である。また、育児休業取得率に関して企業の規模間格差が存在するという指摘も新鮮である。両立支援対策が比較的整っている大手企業におい

ては、女性の能力活用に課題が残り、能力活用に男女差が比較的少ない中小企業では、経費面での制約・長時間労働という問題が仕事と家庭の両立支援を妨げていると論じている。続いて第3章「女性管理職はなぜ少ないのか」では、管理職に占める女性比率の問題が考察されている。ここで注目すべきところは、この問題は多種多様な人的資源の活用、すなわちダイバーシティー・マネジメントの重要性という広い視野の下で検証すべきであるという論点である。ダイバーシティー・マネジメントによってもたらされた企業実績は、女性管理職が増えることで期待できる経済効果の理論的根拠となる。本章では、そのような取り組みとして、資生堂、大和証券グループ本社、セブン&アイ・ホールディングス、ファーストリテイリングの4社でのダイバーシティー・マネジメントの実例が紹介され、女性の活躍推進は90年代にいわれていたような少子高齢化による労働力不足への対応として必要なのではなく、現在では企業価値創造のために不可欠となっていることが浮き彫りにされる。更に、第4章「静かな革命はおこせるか——ポジティブ・アクションの可能性を探る」では、アメリカや韓国の女性労働活用についての取り組みを踏まえながら、厳しい目で日本の女性労働政策を検証し、女性リーダーを増やすためのポジティブ・アクションの導入を提案している。「ポジティブ・アクション」「アフーマティブ・アクション」とは、政府によってとられる格差是正のための積極的な雇用改善措置のことである。日本でも男女共同参画社会計画が基本法（1999年）の制定以降進められているが、ジェンダー格差の大きい日本がたどる道のは平坦なものではない。特に、日本の労働政策において企業が自主的に女性の「活用」を進め、就労パターンをM字から台形に近づけるような「静かな革命」をおこすためには、政府の強いリーダーシップが必要であると著者は論じている。第5章「高まる経済リスクと将来不安の増大」では、広く今後の労働市場の動向を見据え、雇用の非正規化と高まる貧困リスクの問題を取り上げている。経済のグローバル化に伴う雇用の不安定化を背景に、著者は二つの提案を行う。ひとつは、正規／非正規という区分をなくし、働き方により処遇が異ならない「同一労働同一賃金」の原則を適用すること、そしてもうひとつは、再就職がしやすい社会にむけた環境の整備である。日本の女性労働者の半数以上は非正規であること、そして再就職時における正規雇用は難しいことを鑑みると、これらの提案が女性活躍推進の成功の鍵であり、ひいては日本経済の成長につながるものであることは明確である。

第6章では、五つの章で分析された女性人材の活用を阻む複合的要因を踏まえ、女性活躍推進に向けた一連の政策提言が示されている。差別的な雇用慣行の見直し、ポジティブ・アクションの導入、「同一労働同一賃金」「セカンドチャンスのある社会」などである。特に印象的なのは、第1章の考察にもとづく「企業の思い込みが女性人材の浪費をもたらしている」という見解である。企業側は、どうせ結婚・出産でやめてしまうのだから女性人材は育成する価値がないと「思い込み」、女性側は、そのようなキャリア発展が見込めないところで働き続ける価値はないと見限り、転職・離職する。本書が強調しているのは、このすれ違いが実質的経済損失を招いているという点である。この「人材の浪費」

を抑えるために「社会全体で価値観を転換すること」が迫られているという本書を締めくくる主張には説得力がある。更に、本書にはエピローグとして作家桐野夏生氏とのインタビューが収録されている。桐野氏の最新作『猿の見る夢』、そしてインタビューでも取り上げられている『ハピネス』を読み終えたばかりの評者としては、この対談は嬉しい発見であった。本書と合わせて桐野氏の作品を味わうことを是非お勧めしたい。複雑に重なり合う社会階層の中で揺れ動く女性たちを描く桐野氏の作品がより立体的に見えてくるはずだ。

本書の論調は、一貫して軽快で、鮮明である。経済学者らしい実証的な議論は、その主張を堅固なものにしている。女性の「働き方改革」意識が高まる中、政府・企業が提示する施策は、果たしてこれらの主張に沿ったものになっているのだろうか。女性の活躍推進を阻む要因が除かれているかどうかを確認するうえで、本書は貴重な評価基準を提供しているといえよう。特に、第1章で議論されている企業の「思い込み」による差別的な雇用慣行が女性の機会損失につながるという主張は、厳しく評価されるべき点であると考ええる。

最後に、評者の個人的関心として、日本企業の差別的な雇用慣行から逃れ、国際機関や外資系企業、海外で活躍している女性たちの就労意識についての興味がわく。この点について本書ではあまり言及されていなかったが、「差別的雇用慣行」がない就労現場においては女性であるという意識すら生まれないのではないだろうか。著者が提案するパラダイムシフトへ向け、古い価値観から抜け出すためには、明示的な説得方法が必要となるだろう。比較研究において、日本企業における雇用慣行の格差問題による経済損失を定量化することは可能だろうか。女性を取り巻く労働環境の分析を長く続けてきた著者の今後の研究に更なる広がりを期待したい。

(あさだ ゆうこ ビジネスデザイン学科准教授)