

第10回(2017年)坂東眞理子基金 女性文化研究賞

10周年記念シンポジウム 「職場の男女不平等をいかに越えるか」

(2018年6月30日開催)

あいさつ



坂東 眞理子
(昭和女子大学理事長・総長・女性文化研究所長)

皆さま、こんにちは。大変お忙しい中、また大変暑い中、第10回女性文化研究賞贈呈式、そしてシンポジウムにおいでいただきまして、心から御礼を申し上げます。

「女性文化研究賞」は今年で10回目になります。そもそも私は、昔から本を書くのも読むのも大好きで、たくさんの本を書いているのですけれども、ベストセラーにはほど遠かったのです。ところが33冊目にして著した『女性の品格』を、思いもかけずたくさんの方に読んでいただくことができました。

そのときに頂いた印税を基にして、その後いろいろな講演会へ出席したり、あるいはマスコミの方の取材を受けたり、テレビに出たり、そうして頂いたお金を少しずつ積み立てて、坂東眞理子基金を作りました。女性文化の推進のために、昭和女子大

学のために、公益的に使う基金です。その中で一番重要な仕事として、年一回「女性文化研究賞」を差し上げています。「女性文化研究賞」は、女性文化の向上と男女共同参画の推進に資するための著作、単著に差し上げております。

そして、合わせて昭和女子大学の関係の方たちが著された本や論文に対して「女性文化研究奨励賞」として、二つの賞を差し上げております。

先ほど申しましたように、本は、いくら書いてもなかなか多くの方には読んでいただけません。かけた時間、流した汗、あるいはでき上がった著作に対して、こう書けば良かった、ああ書けば良かったという後悔の念も含めて、労を多くして報われることの少ない仕事です。それでも私は、本を書くことによって社会とつながっている。本を書くことによって、読んでくださる方とつながっている。そういう思いを持ち続けております。

しかしご存じのように、最近はいい本もなかなか読んでもらえません。読んでもらえないから出版するのも難しい。部数もとても少なくなってきているという状況です。少しでも本を書く人たちを応援したいということで、ささやかな一石になればいいと思い、この賞を贈り続けております。これが10年間可能であったというのは、学外、学内の選考委員を引き受けてく

ださった方たちのおかげです。本当に、お忙しいところ、候補の本を読んでいただき、その結果についてディスカッションをして、最終受賞作を決定いたします。

特にその前の段階の下読みといいますが、予備的に本を読むという作業を受け持っていた方々には、改めて心から御礼を申し上げます。そのような皆さまの協力に支えられて受賞作を決めております。ピンチエージェンじゃないですけども、たくさんいい本はあって、差し上げる本を選ぶのに迷う年もあれば、残念ながら受賞者なしという年もあります。しかしこうして今、第1回から第10回までの受賞作を見ますと、本当に良い作品が受賞されているということを実感いたします。また、今日はその中から、第6回の受賞作『生活保障のガバナンス:ジェンダーとお金の流れで読み解く』を著された大沢真理東大副学長、第9回の受賞作『雇用差別禁止法制の展望』を著された浅倉むつ子早稲田大学院教授にシンポジウムに参加していただくことができたのも、大変うれしいことです。

毎年のこの女性文化研究賞は、受賞者の基調講演、そして祝賀会を行って参りましたけれども、今年は10回ということもありまして、シンポジウムを行い、大沢先生、浅倉先生、そして本学の八代尚宏グローバルビジネス学部長に参加していただくことになっております。ぜひこの女性文化の向上、男女共同参画の推進に資する仕事に関わっておられる皆さまと一緒にこの受賞を喜び、そしてまた、さらに私たちが前へ進む助けになればというふうに考えております。今日は本当に有難うございます。

職場の男女不平等を いかに越えるか



山口一男 (シカゴ大学 ラルフ・ルイス記念特別社会学教授)

皆さん、こんにちは。今日のお話は主に、今回受賞をさせていただきました『働き方の男女不平等』の内容についてです。先ほど森先生から大変丁寧なご説明があったので重複してしまいますけれども、より具体的にお話ししたいと思います。私の本の主な焦点は二つありまして、一つは男女格差を生むメカニズムについて、具体的には賃金格差および管理職や高度専門職への女性進出の遅れの原因の分析結果について紹介して、その施策的なインプリケーションも議論しております。

ですから、一つ目は雇用者を対象とする調査の分析結果ですけれども、二つ目には企業とその雇用者を両方合わせた調査データを分析して、企業のワークライフバランス施策、あるいは人事政策がどのように女性の活躍の推進に貢献するか、あるいはその障害となっているか、そこに焦点を当てています。結果的に日本の企業と言っても一様ではなく、女性の活躍を推進している企業は成功しているという事実について。実際に企業の人たちは、女性の活躍を推進することが合理的なのかという質問をよくするのですが、私から言わせると人口の半分は女性ですから、その半分を活用し

ないのは合理的でない、などということはずまず考えられません。ですが、それをきちんとしたデータで裏付け、女性を実際に活用し、女性の活躍を推進している企業では、競争力が増しているし、男女賃金格差も減っていると示したわけです。またこれは女性の活躍が進んだ結果女性の賃金上がることによって男女賃金格差が減っており、決して男性の賃金が下がっているわけではないという、つまりより生産的な雇用者層を生み出しているということを実証しております。

最初に男女賃金格差が生じるメカニズムですが、これはまず大雑把に言いまして、男女賃金格差は女性に非正規雇用が多いというのが一つの大きな原因というふうに指摘されてきました。けれども、確かにそれは大きいのですが、より大きな理由は、実はフルタイム正規雇用内の中での男女賃金格差が大きいということです。本書に関しては、特にそちらのほうにより焦点を当てて、正規雇用者、特にホワイトカラー正規雇用者内でどのように男女の賃金格差や管理職割合の格差が起こるかということ进行分析しております。

ホワイトカラー正規雇用者の男女賃金格差は、男女の人的資本、先ほど40%という数字を森先生がご紹介くださいましたが、それは就業時間を入れるとそこまで増えるのですが、学歴、年齢、勤続年数という人的資本の男女差だけでは約35%しか説明できないという事実があります。男女賃金格差の最も大きな原因は男女の職階の違いです。部長、課長、係長、主任、一般職員というような違いですね。残りの格差を説明する大きな原因は、男女の職業の違い、特に専門職内の偏り、それから一般事務への偏りです。専門職ですが、女性がタイプ2型というふうに後で私は名付けて

いますが、あまり賃金の高くない専門職、高度でないヒューマンサービス系の専門職への女性専門職の偏りというのが非常に大きな障害となっているということです。

女性の管理職登用への問題意識としては、他のOECD諸国に比べて、日本の女性管理職割合は著しく低く、10%前後という問題があります。アメリカの場合には雇用者における女性割合が45%に対して、管理職の女性割合は43%。ほとんど同じになっているわけです。ところが日本は、雇用者における女性割合は40%ありますけれども、管理職は約10%というふうに、非常に低いわけです。

日本と韓国がOECDの中では特に管理職の女性割合が低い。その理由はなにかということです。管理職の女性割合が小さいのは、女性の育児離職率が高く、その結果、女性は男性より勤続年数が少ないからであると、厚生労働省が企業の人事担当者に行ったアンケート調査によるとそういう答えが返ってくるわけです。それが事実かどうか、それが主な原因かどうか。私の答えはノーです。それで説明できる割合は非常に少ないのです。先ほど言いましたように職階の違い、つまり昇進率の違いが非常に大きい。

私の分析結果ではホワイトカラー正社員の管理職割合の格差に関し、男女の人的資本、ここでは、年齢、学歴、勤続年数を指していますが、その人的資本の男女差で説明できる課長以上割合の男女格差は21%、係長以上割合の男女格差は30%となりました。ですから、説明できない格差の方が遙かに大きい。

厚生労働省の調査で、なぜ女性管理職が少ないのかあるいは少ないのかを、女性管理職の少ない企業に聞いた理由によると、「1.現時点では必要な知識、経験、判断力な

どを有する女性がない。」「2. 将来管理職に就く可能性の女性はいるが、現在管理職に就くための在籍年数などを満たしているものはない。」「3. 勤続年数が短く、管理職にできるまでに退職する」という理由が3大理由になっています。2と3の理由は、勤続年数が短いということが理由になっているわけです。それが本当の原因かどうか。これは人事担当者の主観的なものですから、客観的にはどうかということですね。

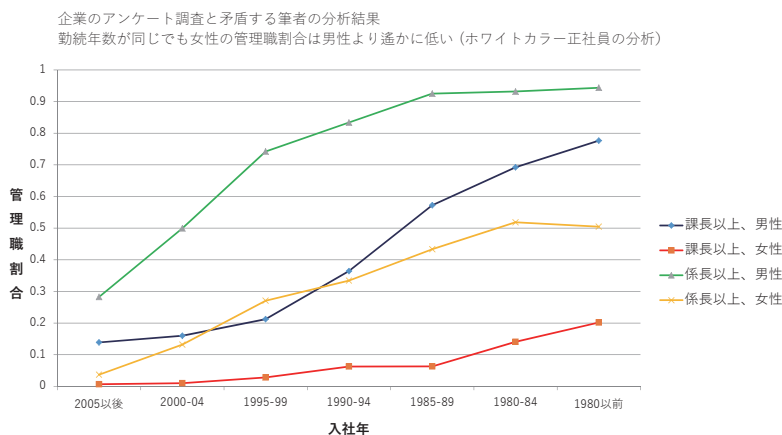
次の図1は、経済産業省が実際に客観的に全国調査を行った2009年のワークライフバランス調査結果ですけれども、X軸は5年刻みで5年以内、5年から10年、10年から15年というような勤続年数で、対象はホワイトカラー正規雇用者です。グラフを見ていただくと分かりますが、下に要約もあります。女性正社員が一生、30年以上その企業に勤めて達成できる課長以上割合を、男性正社員は11年から15年目に達成し、女性正社員は一生その企業、これも30年以上ですね、達成できる係長以上割合は、男性正社員は6年から10年目に達

成しています。

ですから、勤続年数が同じであっても、管理職割合はどんどん差がついていくということですね。より統計的に厳密な分析として、統計上の手法を用いて学歴や勤続年数という人的資本について男性と女性と同等になったならば、という状態、反事実的状况と言いますが、そこにおいて格差はどのくらい狭まるかというのを分析しました。次の図2です。縦軸が管理職割合で、それは横軸の年齢と共にどう変化するかを見えています。

まず一番上の高い×印のグラフは男性の係長以上の割合です。女性の係長以上の割合は、上から4番目ぐらいの+印のグラフです。女性の係長以上割合について、女性が学歴、入社年が男性と同じ、年齢を横軸に取っておりますから、学歴と勤続年数が同じだとどのくらいになるかというと、上から3番目の○印のグラフです。+印のグラフに比べ少し割合が増えるだけで、男性との大きな格差が残るわけです。

課長以上割合はどうかというと、男性の



女性正社員が一生 (31年以上) その企業に勤めて達成できる課長以上割合を、男性正社員は11-15年目に達成し、女性正社員が一生その企業に勤めて達成できる係長以上割合を、男性正社員は6-10年目に達成する。

図1. 管理職割合の勤続年別男女格差：分母は男女別の正社員数

データ：REITIの2009年「ワークライフバランスに関する国際比較調査」
対象はホワイトカラー正社員

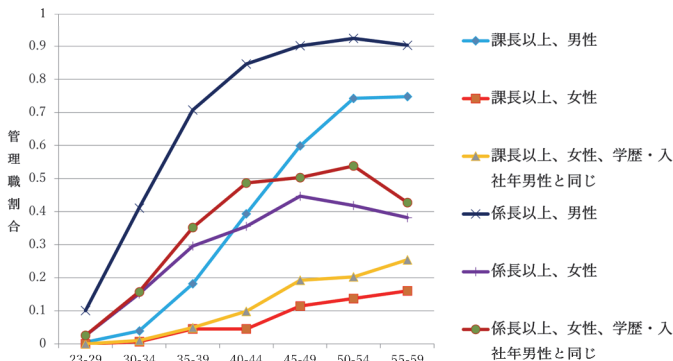


図2. 管理職割合の年齢別男女格差事実と反事実的推定値
対象は従業員数100人以上の企業のホワイトカラー正社員男女

場合には◇印のグラフです。年齢の高い区分で上から2番目の図です。一方女性の課長割合が一番下のグラフです。一番下の●印のグラフです。学歴と入社年、勤続年数が男性と同じになった場合には、女性はどのぐらい課長割合が増えるかという、下から2番目の△印のグラフです。◆印のグラフからほんの少し割合が増えただけで、男性の◇印のグラフと比べるとはるかに割合が少ない。ですから女性の勤続年数が男性より少ない、あるいは未だに残っている大卒割合が男性より少ないというのは、ほとんど男女格差を説明していない。男女の人的資本の差は平均で課長以上の割合の

男女格差の20%、係長以上割合の格差の31%説明するだけです。

次に実は何が大きな男女の所得格差を生む要因かという、男女で職階が違うことが最も大きな原因です。職階格差が原因。所得格差と言っても、ここでの分析対象は正規社員で、短時間社員は未だ非常に少ないので、実際には賃金格差の分析とほぼ同等になります。

次の図3の一番上のグラフは観察される男女所得格差を年齢区分別に示したのですが、23から29歳の若い年齢でも50万ぐらいの格差があるわけです。それがどんどん年齢と共に大きくなって、50歳から59歳

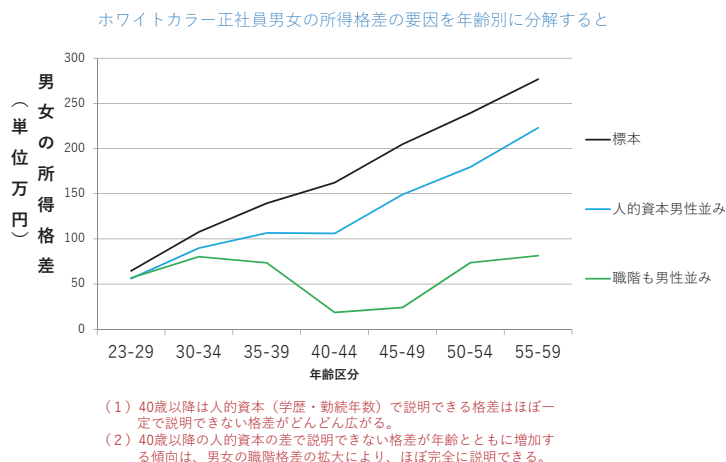


図3. 男女所得格差の年齢変化

になると250万から300万の差がついていきます。では女性の人的資本が男性並みにもしなかったならば、格差はどうなるかと言いますと、上から2番目のグラフになります。40歳以上の男女所得格差のうち50万ぐらひは人的資本の差ということになります。

次に職階も男女で同じになれば、つまり部長とか課長とか係長割合も同じになれば、実際には女性の部長は非常に少ないので、課長、係長・主任、一般社員という区別をしたのですが、その職階の割合が男女で同じになると、一番下のグラフになります。ですから所得格差は男女の人的資本の差でも少し説明できますけれども、40歳以降の一番下のグラフに見られるように、いろいろ上がったり下がったりしておりますが、職階が男女で同じなら40歳以降の格差の変化は統計的に有意な違いではなくて、ほとんどフラットな状態となります。

ですから40歳以降の人的資本の差で説明できない男女の所得格差、つまり学歴と勤続年数で説明できない格差というのが、年齢とともにどんどん多くなっていますが、それは男女の職階の格差によってほとんど説明できることが分かります。40歳以上はどんどん男女の職階差が出てきて、それがほぼ100%賃金格差の増大を生み出しているということが分かります。

それからもう一つは長時間労働の関係ですが、ホワイトカラー正社員中の男女の課長以上の差を単独で最も説明する変数は男女の人的資本変数の差ではなく、労働時間の差です。

女性にとって長時間労働ができるか否かが管理職昇進の条件になっているのです。主なメカニズムとしては、長時間労働ができない、あるいは転任というか単独転任ができないというような条件、特に長時間労働が恒常的にできないという人たちはいわ

ゆる一般職あるいはそれに相当する職に配属される。そうすると、昇進機会が非常に減ってしまう、そういうメカニズムがあるということです。ですからホワイトカラー正社員中の男女の所得格差に対する男女の労働時間の差の影響の大部分は、男女の職階の差を通じた間接的影響です。

つまり労働時間の差が職階の差を生んで、長時間労働ができないと結局昇進できずに、それがまた間接的に賃金格差に大きく影響するというのです。もう一つは、長時間労働の問題というのは、女性の活躍が1日当たりではなく1時間当たりの生産性、あるいは、次の図4では一時間当たりのGDPで見えています、それと女性の活躍との間には正の相関があるということに関係しています。1日当たりですと1日何時間働くかということが加味されるので、状況は変わってくるわけですから。次のスライドは一時間当たりのGDPとジェンダー・エンパワメント指数(GEM)という国連が2009年まで出していた指標の関連をOECD諸国について示しています。●印が日本で、その他の◆印が他のOECD諸国の値です。

この図で見ると日本よりも時間当たりのGDPが高い17カ国は全て日本よりGEMが高い。つまり女性の活躍度が高いということになります。これは人的資本度(HDI)での国の違いというのをコントロールしても非常に強く残る結果でした。一方この生産性と女性の活躍度の正の関係は時間あたりでなく、長時間労働を加味した一人当たりのGDPで生産性を測ると無くなります。

働き方改革へのインプリケーションですが、改正雇用機会均等法における間接差別の非常に限定的な定義を再度改正し、制度が結果として男女格差を生み出すようなメカニズムが明確なものは、例えば総合職と

女性の活躍が1日あたりでなく、1時間当たりの国民総生産に影響している

OECD 諸国内で、女性の活躍度(GEM)は、国民的人資本度(HDI)を制御すると、国民一人当たりの総生産(GDP)には影響を与えていないが、労働時間1時間当たりの総生産には有意に影響し、その効果は人的資本度の効果の80%程度もある。また日本より時間当たりの生産性の高い OECD 諸国はすべて日本より女性の活躍度が高い(山口2017、第6章)。(次の図)

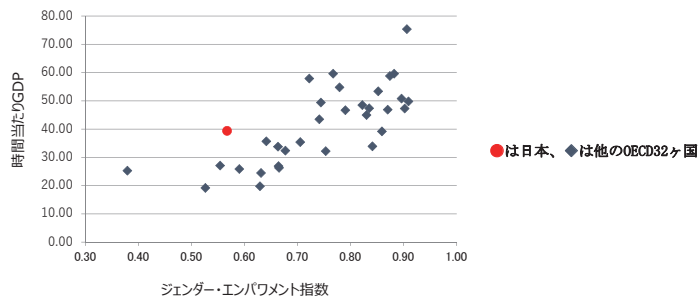


図4. 労働時間1時間当たりのGDPとGEMの関係

一般職のような企業内トラッキングみたいなものは、間接差別とするのが必要ではないかということです。

それから、やはり1日当たりではなく1時間当たりの生産性を問題にすべきであると思います。1日当たりとなりますと、どうしてもインプットが大きいからアウトプットが大きくなるという、そういうメカニズムに頼ることになる。すると、家庭と仕事の役割のバランスが取りにくい女性は恒常的に長時間労働ができないので、生産性が低く評価されてしまいます。これは先ほど言いました間接差別の一つの基準の問題で、長時間労働ができるということが多くの企業の管理職登用要件になっているように思われます。そうすると、女性は管理職になかなかないということにもなるわけです。

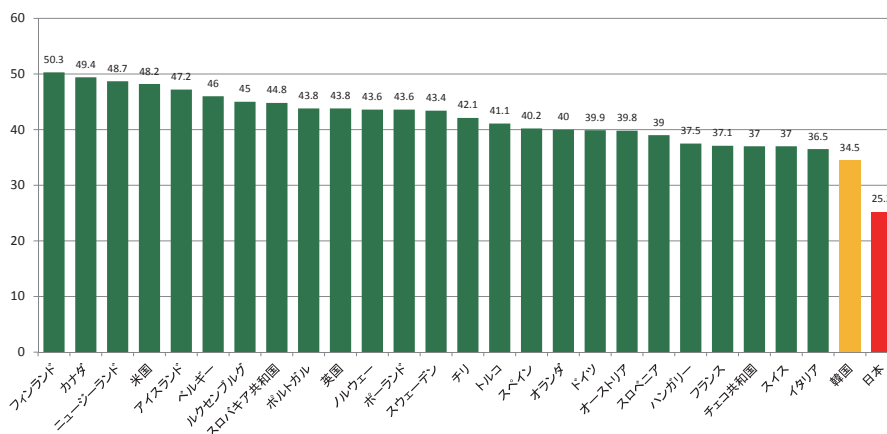
最近提案された政府の最大残業時間月100時間という案は、過労死防止には役立つ可能性はあるけれども、ワークライフバランスの実現や女性の活躍にとっての極めて重要な、1人1日当たりの生産性から1時間当たりの生産性という評価基準のシフトには結びつかないのではないか。ですか

らオランダ、ドイツ、デンマークなどで採用されている雇用者が自ら最大労働時間を定められる権利の保障というのが本当は必要ではないか思います。

次に女性の専門職登用に関してお話しします。わが国の専門職者における女性割合は決して低いとは言えません。専門職といってもかなり異質な職があるのですが、それをひとくくりに入れて割合を見ると、必ずしも日本は低いとは言えない、それなのに男女賃金格差は大きく、またそれは専門職内でも極めて大きいという事実があります。その理由は何かということです。もう一つ、関連質問としては、わが国における専門職女性の増加は職業における女性の活躍推進に貢献してきたのかということです。特に賃金格差縮小に貢献したのかどうか。答えはノーです。

それは専門職と言っても多様であって、日本の場合、女性の専門職に大きな偏りがあることが原因です。もう一つの質問としては、今後大卒率や正規雇用割合の男女の平等化が仮に進むとして、実際大卒割合はだんだん平等化してきているわけですが、専門職化の推進による男女賃金格差は大き

国際的に見てわが国の大学教員の女性割合は極めて低い。



大学教員の中でも、職階が高い職の女性割合は更に低くなる。平成26年度で学長の女性割合は9.1%、教授の女性割合は14.4%。

図 5. 大学教員の女性割合 (OECD統計、2012)

く減少するかどうか。この質問の答えも、森ます美先生の要約のところでご説明ありました。ノーです。

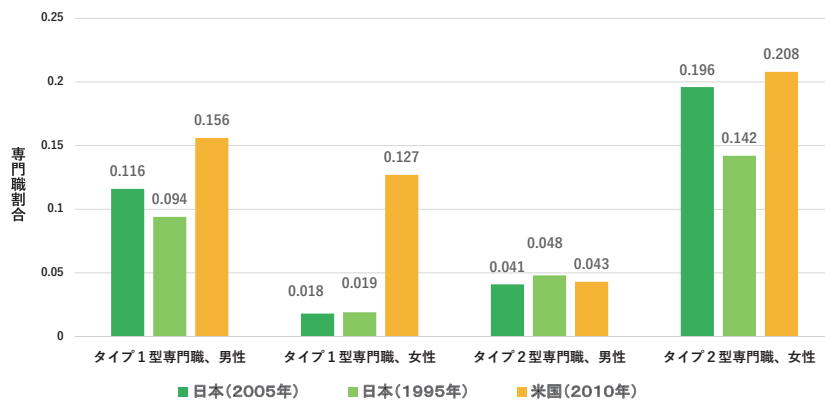
このパラドックスの理由は何かということの後でご説明します。それから専門職の発達と経済における女性の活躍の結びつきには、わが国にどのような社会変革が必要かという問題があります。まず具体的な事実ですが、これはいろいろな所に出しているのもうご存じの方もいるかもしれませんが、次の図5は私がOECD統計から作った図ですけれども、国際的に見て大学教員の女性割合は、OECDの中で日本が一番低い。一番右の棒グラフが日本です。次に低い棒グラフが韓国で、他は全ての統計が得られるOECD諸国の値となります。

大学教授の女性割合は2012年時点で14.4%。これは教授だと14.4%ですけれども、大学教員だと25%。ただ他の国では50%を超える国や、ほとんどの国が40%台から30%台で、平均で40%に近い状態です。医師はどうか。医療は、ヒューマンサービスの中で女性は非常に活躍している

分野です。ただここでも、看護師ではなく医師に限ると、実は日本はOECD諸国では一番ビリ。韓国がビリから2番目という、同じパターンが見られます。

日本は歴史的にも女性の医者が活躍したというのは、小説などにも非常に多く表現されているのですが、実態を見るとこういう状態があります。次に、リケジョという研究者ですが、やはり同じパターンで日本がビリで、韓国がビリから2番目。女性割合が高い国というのは、医師であるか大学教員であるか、理系の研究者であるかによって非常に国によって違うのですが、ビリのほうはいつも日本、ビリから2番目はいつも韓国と、こういう状態があるということですね。

もう少し一般的に、これは要約ですけれども、ここでタイプ1型と2型というように専門職を分けました。女性は一般にヒューマンサービス系という、教育、養育、医療、保健、看護、社会福祉系の専門職に多いのです。これは欧米でも一般的に見られる傾向です。タイプ2型専門職は、



日本の女性の専門職はタイプ2型に大きく偏り、タイプ1型専門職は極めて少ない。

この傾向は2005年の方が1995年より一層顕著になった。

資料—日本はSSM調査(全国調査)、米国は2010年人口センサス。

注：専門職を社会経済的地位の高い医師、歯科医師、大学教員以外のヒューマンサービス（「教育・養育」、「医療・保健・看護」「社会福祉」）系専門職をタイプ2型、その他の専門職（エンジニア、弁護士、会計士など非ヒューマンサービス系に加え医師、歯科医師、大学教員を含む）をタイプ1型と名付けて区別している。

図6. 日本女性の専門職の偏り

そのヒューマンサービス系の専門職で、特に地位の高い、医師、歯科医師、大学教員は日本では女性割合が低いので、その三つを除くヒューマンサービス系をタイプ2型と名付けます。幼稚園の先生や小学校の先生、高校の先生も入っています。それから他のさまざまな医療サポート系の人たちも入っています。一方タイプ1型の専門職は、その他の専門職です。その他にはもちろん会計士だとかエンジニアとか弁護士、様々な専門職がありますが、それにタイプ2型から除いた高度ヒューマンサービス系の医師、歯科医師、大学教員を加えたのがタイプ1型専門職です。次の図6は専門職タイプ別に男女別に雇用者中のそれぞれの専門職割合を示したもので、左側の棒グラフが日本の2005年、真ん中が日本の1995年、右側がアメリカの場合です。見て分かるようにタイプ1型専門職の男性、タイプ2型の専門職の女性は、少し割合が違いますけれども、日米共に高いわけです。またタイプ2型の専門職の男性は日米共に低い。

問題は2番目のタイプ1型専門職、つまりヒューマンサービス系でない職、会計士とか弁護士とかエンジニアとか、それにかつ医師、歯科医師、大学教授を合わせた専門職の割合です。全雇用者におけるタイプ1型の女性の割合は、米国では13%、日本ではたったの2%です。非常に大きな差がある。つまり日本では女性の専門職というのはタイプ2型に非常に偏っていて、タイプ1型がほとんどいない。つまり日本で女性はヒューマンサービス系でかつ比較的社会経済的地位の低い職に偏っている。

次の図7は、これは右側に説明してありますけれども、さまざま賃金の決定要因を制御して、残りの男女間と職業間の賃金格差を相対賃金で見たのですが、男性の事務職を0として賃金の比の対数を取っていますので、0というのが賃金が男性事務職と同じということで、正の値が男性事務職より賃金が高いこと、負の値は賃金が高いことを示します。棒グラフが上に突き出ているのが、男性事務職より賃金が高い職ですが、一番高いのは管理職で、男性女

タイプ2型の女性の専門職の賃金は男性のブルーカラーの賃金より低い。

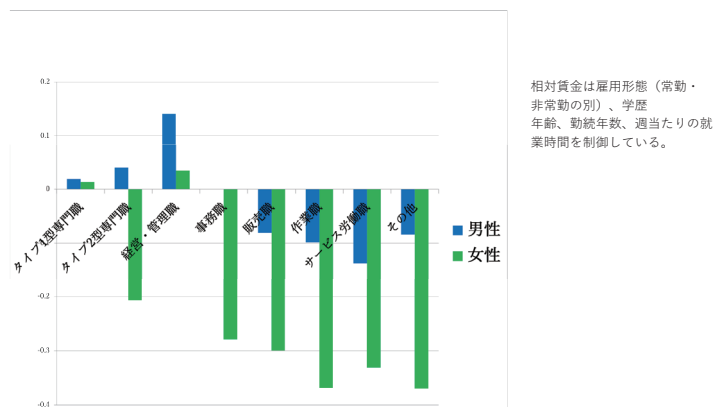


図7. 職業、性別相対賃金の対数 (男性事務職 = 0)

性共に高い。男性は各職業の左側のグラフですが、タイプ1型でもタイプ2型でも専門職ならばその次に賃金が高く、事務職より高いことがわかります。しかし、右側の女性のグラフを見ていただくと、管理職とタイプ1型専門職は確かに男性事務職より賃金が高いのですが、タイプ2型の専門職は、右側の女性のグラフが下のほうに突き出ていますが、事務職はもとよりブルーカラーのどんな男性の平均賃金よりもさらに賃金が低くなっています。専門職といいながら、技術の少ない男性の職、サービス労働職や作業職の中には技術の少ない職も多くありますけれども、そういった職よりもさらに賃金が低い状態です。つまり、専門職と言いながら、非常に賃金の低い職に女性が集中しているわけです。

次に、先ほど言いましたように、男性と女性の人的資本や雇用形態、つまり正規雇用と非正規雇用の別、が同じになったらどうなるかというような状態、つまり学歴の男女同等化、あるいは正規雇用割合が男女同等化をしたらどうなるかというのを分析したのですが、男女の職業分離度がかえって大きくなるという結果を得ました。1995年から2005年にかけて、男女の大卒率は

だんだんと同等化しているのですが、実は男女の職業分離が大きくなったのです。それはなぜかという、女性において増えたのは女性の多いタイプ2型の専門職で、本来高賃金に結びつくはずの女性の少ないタイプ1型の専門職や管理職がほとんど増えなかったからです。

今後の学歴や雇用形態の男女の同等化も全く同じ結果を予測します。つまり、教育と職業のマッチングの現在のあり方が、今後も男女別で持続すると考えると、学歴が完全に男女同等化しても職業分離は進み、タイプ2型の専門職が増えるだけなので賃金格差がほとんど埋まらないという結果を得ます。ということは、専門職に関して女性は職種が非常に制限されているということが男女賃金格差の大きな問題だということです。

私はこの結果が、これをさらに大卒の大学における専攻、社会科学であるとか理系であるとか、その専攻の男女差が原因で専門職の男女の差が生まれるのかどうかも調べました。しかし、それで説明できるのは、女性の大学での専攻に理工系が著しく少ないことが、タイプ1型専門職の割合の男女差を最大で20%ぐらい説明できるのです

が、その他の男女の専攻の差はほとんど男女の職業分離を説明できないことが分かりました。

ですから女性の選好が、つまりプリファレンスが、問題ではなくて、労働市場の中で女性に同等な機会が与えられておらず、特に高賃金の専門職から女性がほぼ排除されているということが非常に大きな問題だということです。働き方改革へのインプリケーションは、働き方改革では「同一労働、同一賃金」を掲げており、これは正規・非正規の賃金格差でなく、非正規雇用が女性に非常に多いことから男女賃金格差も解消・減少させると信じられているのですが、本当にこれは有効かということです。大きな問題として、男女賃金格差は同一労働の男女賃金格差の問題以前に、男女の間に同一労働の機会がないことがまず問題であると思います。

つまり同一労働なら同一賃金というのを達成したとしても、男女の職業の分離が大きく、女性の就いている職は非常に賃金が低いわけですから、それでは本当の男女賃金格差の解消にはならないということです。それから、これはよく言われていることですが、「同一労働」の「同一」という基準が非常に難しいという問題があります。企業は正規雇用者と非正規雇用者が類似の職務でも同一の労働をしていると思わない場合が多いからです。

次のテーマは、ダイバーシティ経営は女性の活躍推進に有効かという問題です。

GEO方針、ここでGEOはGender Equality of Opportunityの略で、性別に関わらず職員的能力発揮に努めているという人事政策があるか否かを意味しますが、そういったGEO方針のある企業では、これは分析結果の結論だけを箇条書きにして申し訳ないのですが、そういう方針が有ると、無い企

業に比べ、女性の係長以上割合が有意に高くなるが課長以上割合には影響していないということが分かりました。これは管理職割合に影響する他の要因をきちんとコントロールした残りの結果です。残りの結果としてそういう方針があるかないかの影響を見ました。

ですから、因果関係について、ある特定の企業、特徴を有する企業が一方でGEO方針を持ち他方で女性の管理職も多いという見かけ上の関係も考えられるのですが、ここでは様々な管理職割合に対する影響力を持つ他の要因をコントロールしても、GEO方針の影響が有意にあるということです。また組織的なワークライフバランスの取り組みがある企業では、ない企業に比べて男性の課長以上割合が有意に減少し、女性の課長以上割合が有意に増加するという結果も得ました。

それから、またGEO方針がある企業では、ない企業に比べ女性の平均賃金が有意に高くなり、男女賃金格差が有意に小さい。先ほど言いましたように、男性の賃金が変わらずに女性の賃金が上がって、男女賃金格差がその分低くなるという結果も得ました。

次にこれは重要な発見ですけれど、組織的なワークライフバランス(WLB)の推進の影響ですが、ここで組織的という意味はWLB推進センターとかダイバーシティ推進センターのようなものを企業が持っているかということが条件になっています、この影響は企業がGEO方針を併せて持っているか否かに強く依存することが分かりました。

GEO方針は、これはあくまで企業の側でそういう方針を持っているか、持っていないかというアンケート調査による回答で測っているわけですが、そのGEO方針の

女性賃金を上昇させると言いましたが、さらに組織的なWLBの推進があるとGEO方針の影響を超えて女性の平均賃金を有意にさらに向上させ、男女賃金格差を有意にさらに減少させることが分かりました。けれどもGEO方針がない企業では女性の平均賃金を下げ気味で、男女賃金格差をかえって有意に増大させてしまうということも分かりました。つまりWLB施策というのは両刃の剣というふうには私は呼んでいるのですが、女性の人材活用、性別に関わりなく人材登用するという方針の企業で用いられているか、そうでない企業で用いられているかによって、効果が正反対になってしまうのです。

女性の人材活用を意図しない企業で用いられると、いわゆるマミートラックの人たちが増えて、かえって男女賃金格差が増してしまうということだろうと思います。ですからWLB施策の導入は注意が必要だということですね。どういう目的なのか、福利厚生みたいな形で少子化対策として取り入れられることも多いのですが、そういう取り入れられ方を企業でなされると、女性の活躍推進には結びつかず逆効果も生みやすい。あくまで性別に関わりなく人材活用するという意志でWLB施策を取り入れている企業では、女性活躍が進み男女賃金格差が減っているということです。

さらに、労働生産性・競争力に対する影響についても見ました。GEO方針のある企業は、ない企業に比べて有意に生産性・競争力が高い。これは多分、企業が最も知りたいところだと思います。女性活躍を推進すれば、実際に生産性が上がるということですね。

一方男性正社員の大卒度が有意に高い企業の生産性・競争力と結びついているのに対し、平均的には女性正社員の大卒度は有

意に企業の生産性・競争力に影響していません。ですから、森先生もまとめていただきましたが、平均的には日本は大卒女性の人材活用にほとんど成功していないのです。ただしGEO方針のある企業においては、大卒度は有意に企業の生産性・競争力を高めているという結果を得ました。GEO方針というのが予言の自己成就になっているということです。つまり、女性の活躍推進の方針を持っていないところは、女性の活躍による生産性向上は起こらないということですね。

ですから統計的差別の一番の問題というのは、本来女性に生産性向上の意欲、つまり自分たちが頑張れば昇進もあるし、昇給もあるしというチャンスが生まれるという、そういった意識があると女性の生産性も高くなるはずなのに、女性への統計的差別があるとそういう意欲を女性から剝奪する結果、女性の生産性向上意欲が下がり、結果として労働生産性が下がってしまうという、そういう予言の自己成就があるということ、それが間接的に検証されたわけです。

女性正社員の管理職登用機会の大きい企業は、機会というふうに言いましたが、因果分析的に見てみると、これは管理職登用そのものではなく、そういう機会が大きい企業は有意に生産性・競争力が高いということも分かりました。両刃の剣の議論は先ほど申し上げましたので省きまして、実際にはGEO方針、組織的WLB推進共に無しに比べて、GEO方針があり、組織的WLB推進も共にあると8%ぐらい男女賃金格差減るのに対して、GEO方針なしにWLB推進だけがあると、12%ぐらい男女格差が増してしまうということです。生産性についても、GEO方針と組織的WLB推進が共にない場合に比べ、共にある場合は2倍ぐらいになるという非常に有力な結果

を得ました。ただしこの結果は従業員数300人以上の企業の場合のみ有意でした。

より一般的に、企業が男女の機会の平等を考える上で留意すべきことを少しまとめてみました。まず既存の制度を前提とした機会の平等、多くの企業は女性に対して同等の機会を与えているというふうに主観的には思っているわけですが、その場合には真の機会の平等とはならないという認識が必要です。例えば恒常的に残業できるか否かを総合職の「踏み絵」にされた結果の女性の一般職の選択の場合です。一般職を選択すると、日常業務の事務職が非常に多くなります。職業自体の中で人的資本も育っていないし、給料も上がっていかない、昇進もしないということになるわけですが、それが真の自由意志の選択とは言えないと思います。また短時間正社員制度がないために、育児期に非正規雇用に転職するのも真の自由意志ではない。

つまり実際に自由意志で非正規雇用を望む人もいますが、実際には正規雇用を望むけれども、短時間では働けない、長時間労働はできないという理由も非常に多いわけです。ですから、そういった制度的制約を前提にして、機会を平等に与えているとは言えないということですね。

それからもう一つは、同等に大事なものは、与えられた機会がどのような基準で評価されるのかに関して、基準が男女で公平か否かが問題です。一般に男女の育児負担の違いがあるなど男女におかれた状況の違いがあります。ですから就業時間などの男女の選好の違いに対して中立的な評価基準で定められていないと、仮に企業に女性への直接的偏見がなくても、女性に対して不公平な基準になります。例えば業務の成果が、かかった時間に関わらず目標をどれだけ達成したかで評価される場合、そうする

と時間を多くかけられる男性のほうが平均的には女性より評価は高くなるということ、女性の評価が相対的に低くなってしまおうという結果があります。

また森先生もご紹介いただきましたけれども、コートとラウリーという統計的差別の数理理論というのがあるのですが、それを改変して間接差別の数理モデルを作り、実際に数理的に解析しても、やはりそういう結果を得ました。結果が実証結果と一致しているということです。ですから、インセンティブ問題というふうに言っていますけれども、なぜいい仕事をしようとするかという向上心みたいなものに対して、あまりにも日本企業というのはセンシティブティーがないのではないか。

つまり長期的なコミットメントみたいなものは非常に重要視するけれども、短期的にいい仕事をしようというインセンティブを与えるような制度が発達していないことが問題です。特に年功賃金はそういったインセンティブを奪ってしまうわけです。性別に関わらず職員の能力発揮に努めている企業や、人材活用の目的でワークライフバランス施策を進めている企業は、男性の賃金を下げずに女性の賃金は上昇して、男女の賃金格差がなくなり、また労働生産性も向上しているという事実を認識すべきです。

またこういった事実というのは、やはり広く伝えていく必要があるだろうと思います。政府の働き方改革の中にも、実証に基づかないで実行に進もうしているものがあって、意図と結果が本当に一致するののかどうかという疑問もあります。また仮に政府の意図が良かったとしても、企業自らが自分たちにとってもそれが合理的であるかということも認識しなければ制度改革は進まないわけです。合理性に関する認識というのは非常に大きな動機になるため、女性

『鏡の国アリス』の対話のもじり

- [ハートのクイーン] 女性雇用者たちがおる。彼女たちは離職の罰をうけて、賃金をカットされておる。離職がどの程度のコストを生むかはいづ離職するかによるが、まもなく算定されるであろう。そして勿論離職は最後にやってくるのじゃ。
- [アリス] でも、もし彼女たちが離職をしないなら？
- [クイーン] それは一層良いことじゃ。
- [アリス] もちろんそれは一層良いことだわ。けど、彼女たちが罰せられるのは一層よいこととはいえないわ。
- [クイーン] そなたはともかく間違っておる。そなたは罰を受けたことはあるかの？
- [アリス] 悪いことをしたときにはね。
- [クイーン] そらごらん、罰は良いことなのじゃ。
- [アリス] けど、私の場合は罰に値することをまず先にしたのよ。そこが彼女たちとは大きな違いだわ。
- [クイーン] されど、その罰に値することを、もししないならば、それはなおさら、なおさら、なおさら良いことなのじゃー。

の活躍の推進は合理的という事実はより広く知らしめていく必要があるのではないかと思います。

また育児離職を理由とする女性への統計的差別も予言の自己成就となります。これは離職するからといって、人材登用に関して男性と同等に扱わないと、逆に女性は差別されて、実際に育児を契機として辞めてしまうというような傾向や、あるいは、先ほど言いましたように、労働生産性も下がってしまうというような結果が出てくる。ですから統計的差別というのは、非常に予言の自己成就的なものであるという認識を広めることが重要です。

それからもう一つは、やはり企業というのは有能な女性を活用しないことのコストというのに対して、ほとんど認識していない傾向があるのではないかと。

また離職を理由とする統計的差別には倫理的な問題もあります。倫理的な問題というのは、次の図8は『鏡の国アリス』の中の会話を部分的に言葉だけ変えたのですが、言おうとしていることは、離職を理由とする統計的差別というのは、過去において離職率が女性は高かったという過去の女性の行為に基づくので、未だ育児離職をしていない女性就業者にその連帯責任を不当に負わせているということです。つまり

個人責任ではなくて、なぜかその人たちにとってはまだ辞めるか辞めないか分かっていないのに、先に罰を与えてしまうというようなことが倫理的に問題になります。もちろん倫理的な問題以上に、合理性がないということも警鐘しているわけですが。

最後になりましたけれども、なぜ私がワークライフバランスとかダイバーシティとか、男女の機会の平等の推進に関わってきたのかということをお話します。もちろん社会学者として同時代というか、アメリカであれ日本であれ、学者として、専門家として、社会科学の場合には同時代を生きる人たちと何らかの関わりを持つ、つまりレバンスというか何らかの意味を持つ仕事をしたいということがありますが、その中で特に日米を行き来して、米国のほうが日本よりはるかに自由であると感じられたことが一因です。

もちろん私が日頃アメリカで接触している人たちというのは大卒者が多いです。大学生とか大卒者とか、学者でもあっても企業の人であっても割と高学歴の人が多いわけですが、平均で全て、ブルーカラーも含めて米国が自由な社会であるかどうかということは別として、大卒のホワイトカラー職については詳しいわけですが、非常に自

由であると私には感じられたわけです。もちろんそれが一番極端に出るのがシリコンバレーのような働き方で、非常に柔軟な働き方で、就業時間のうちの80%ルールというのがあって、20%は今やっている仕事以外のことを考えろといわれます。

実は、ただ自由時間が与えられるわけではなくて、イニシアチブというのを発揮しなければならない。つまり、自分でもって何か提案して、自分で仕事を作り出すことです。企業の中の自営業者になるみたいな、そういった期待感があって、それができない人は有能ではないとされる。ですから自由というのは自分自身がイニシアチブを取る責任というのが出てくるわけですが、私自身はそういう自由があるということは、非常に素晴らしいことだと思いました。

逆に日本の雇用者は、特に正規雇用者は非常にタイムプア、つまり時間貧乏です。アメリカでも自分はタイムプアだってよく言うのですけれども、日本とアメリカを比較すると、就業時間が長い人でも、アメリカは自発的にやっているのですが、日本では希望就業時間と実際の就業時間を比べるとギャップがあって、非自発的に日本の人たちは長時間労働していることが多い。アメリカはインセンティブがあって、長時間労働をして自分が良い仕事をすれば昇進もするし、給料も上がるし、大きなボーナスも出るというインセンティブ構造があるのだけれど、日本はそうではなく、そういうインセンティブの無い状態で長時間働くタイムプアである。

自分のライフの時間がないだけではなく、これはワークライフバランスの問題ですけれども、仕事においても自分をどう生かすか考える時間もない。これは先ほど言いましたイニシアチブとかイノベーションの問題につながってくる問題です。この主な

原因は、終身雇用においては退出オプションがないために、退出オプションというのは、労働環境とか自分に対する条件が気に入らないと、最近問題になっている高度プロフェッショナルみたいな場合ですが、アメリカであれば職場が気に入らなければ辞めて別の会社に移るといことができるわけですが、日本ではそういった高度な専門職でも、自発的に辞めてしまうと、外部労働市場という中途採用市場があまり発達していないために非常に不利益を被る。ということで、日本では高度な専門家でも米国のように企業に対する交渉力を持たないために、際限なく組織の期待に自分を合わせていく生き方を選択せざるを得なくなってしまう。空気を読むみたいなものも、その結果で、若者たちからそういったソーシャライゼーションを自分たちに課しているような状況があります。

だが、その結果日本は活力を本当に失ってしまったのではないかとこのように考えています。米国では筆者が生活した30年にこの点は非常に大きく変わったのに。またこれは男女平等の話でも同じで、米国は大きく変わったのに、日本では相変わらず男女の伝統的分業が持続し、性別に基づくステレオタイプの機会が雇用や昇進にも影響し、特に女性の生き方を強く制限していると思えます。アメリカにおいてこの点が変わったのは、単に女性の機会が多くなったということではなく、経済に関する女性の貢献度、1970年から2000年の30年間における平均的な国民所得の増加のほとんど100%が女性の貢献によるという分析結果も、私のシカゴ大学の同僚のケイシー・マリガンという労働経済学者が出しています。

ですから、本当に女性の貢献というのはいろいろな面で存在する。それが日本ではほとんど実現していないということです。も

もちろん私は経済にとって必要だから女性の活用を進めるべきと言っているわけではありません。あくまで個人がより自由に生き生きと働ける状況というのが、結果的には国にとっても、国の経済にとっても貢献する。その認識が非常に少ないのではないかということですね。非常に希薄であるということが問題と思っています。

筆者の身近に感じた、近くの世代の多くの才能のある人、特に高校の友人たちが、女性で非常に優秀な人たちがいたわけですが、日本で仕事に就き、結婚・育児離職後は学歴や職歴に見合う職業に就く機会を失ったり、女性差別が原因でその才能を生かしきれなかったりして埋もれたことを知り、非常に無念に思いました。私はその間、ずっとアメリカで比較的自由な中で機会を与えられたわけですが、同じように才能が様々にあった友人たち、特に女性が、その才能をなかなか生かしきれないという状況が日本にあったのです。

私の高校は、非常に自由を尊ぶ高校だったので、ましてそういった状況から逆に日本の社会の企業の雇用の仕方に入っていくと、やはり適応が難しかった人も多かったのではないかというふうに感じています。自分と同じ世代の日本人とは同時代を共に生き直すことはできないけれども、これからの日本を生きるより若い世代の人々が、今の日本社会のあり方を変えて、個々人がより大きな社会的自由の下で、潜在的才能を開花できるような日本社会となるように努力するなら、そういう人々と緩やかにつながりながら、その実現に専門性を生かして、微力ながら筆者も貢献したいと考えた。というわけで、私がワークライフバランスや男女平等の推進に関わってきたということです。ご静聴ありがとうございました。

職場の男女不平等を放置するとどうなるか



大沢真理 (東京大学 大学執行役・副学長、第6回女性文化研究賞受賞)

ご紹介いただきました大沢真理です。職場の男女不平等をいかに越えるかというよりも、元気が出ないかもしれないですが、男女不平等を放置すると一体どうなるか、すでに何が起きているかということ、やや違った観点からお話をしたいと思います。私が山口さんのご本から読み取った大きなメッセージの一つは、日本の企業というのは人的資本を活用できていない、というよりも、女性に関して言えば、腐らせているということです。

男性に関しても、男性の大卒者と高卒者で課長級まではそれほど管理職比率が変わらないというような実態から見て、人的資本よりも年功報酬的な処遇をしていると指摘なさっています。そこで男女を含めて、日本企業というのは人的資本を活用できず、女性に関しては腐らせているのではないかという点を、メッセージとして受け取りました。このことは、第4次産業革命とかソサエティ 5.0、別名「超スマート社会」などが政権の側から唱えられる中で、重大な問題ではなかろうかと思えます。

第4次産業革命は、オフィシャルな定義では、大量の情報、いわゆるビッグデータを基に人工知能が自ら考えて最適な行動を

取り、自律的に最適化してくれる。人間が要らないみたいな定義ではありますが、そうではありません。人間の人的資本というものが非常に重要です。また、ソサエティ5.0というのも、第5期科学技術基本計画などによると、大変結構な定義がされておりますけれども、もちろんデータの独占やデジタル覇権主義で、各種の格差がさらに膨らむ、大きくなるという懸念もあります。

そもそも日本は、第4次産業革命と言われる動向で、すでに劣後しているのではないか。これは私が勝手に言っているのではなくて、内閣府が出した『日本経済2016-2017』という報告書で、明確に指摘されています。実際、日本の労働生産性は伸びていないため、アメリカやドイツとの差が広がっています。研究開発投資をしていないわけではなく、GDP対比ではアメリカ・ドイツ以上に高い投資をしています。しかし、この投資が全要素生産性(TFP)や、企業収益に結び付きにくいという特徴があるそうです。

また『日本経済2016-2017』によれば、研究開発投資の中でもICT(情報通信技術)への投資が低調である。特にサービス業で進んでいない。しかも投資していても、既存事業の短期的な改善に対する投資が主流になっている。ということは新規事業を開拓し、中長期を見据えたブレイクスルー的な投資が行われていないということです。イノベーションに関して「自前主義」という言葉を最近になって勉強しました。社内完結型あるいは自社完結型とも言われますが、自前主義のイノベーションが行われていて、オープンイノベーションに遅れが出ています。『日本経済2016-2017』には書いてないのですが、要は男性正社員中心でやっているということです。学卒で一括採用して、勤続している男性正社員中心で

やっていて、アウトソーシングするとしても系列の会社にアウトソーシングしているというようなやり方を、自前主義と言います。別名クローズドイノベーションです。『科学技術白書』では自前主義を、「製品のアイデアを実現するための基礎研究から製品開発まで全て自社内(付き合いのある企業を大学を含む)で行う」と定義しています。

これでは大胆なイノベーションは進まないということ、内閣府の報告書自体が指摘しているわけです。日本企業のICT投資にどういう問題があるか、さらに『日本経済2016-2017』の記述を紹介しましょう。日本企業ではICT投資が低調なだけでなく、投資していても高コストで効果が低いそうです。企業へのアンケート調査を引用して、ICT導入の効果がなかったと回答している企業がアメリカやドイツに比べて多いと。

特に日本企業では、企業組織の改革を伴わない場合に効果がなかったとする割合が高くなっています。これに対してアメリカやドイツの企業では、企業組織改革の有無によらず、7割以上の企業が効果ありと回答している。この辺も大きなコントラストになっているわけです。そこでこの『日本経済2016-2017』という報告書は、日本企業の経営の「仕組み」は「もともと」ICTに親和的でないという論点を提出しています。この仕組みが何なのかは、あまり明確に書いてくれないんですね。そこで報告書を読み込みますと、引用しているけれども、重要な論点を取り上げていない論文がごぞいます。

それがBloom他の2012年の論文です。この論文の主旨は、ICT導入が全要素生産性とより強く相関するのは、企業組織が分権的な場合であり、企業組織の分権度は、当該企業が存在する、あるいは出身した社

会の「一般的信頼」という指標と関連している、というものです。ところが、一般的信頼について、『日本経済2016-2017』は全く言及していません。

そこでもう少しそこを探索してみました。一般的信頼という指標は、次のような質問が国際的社会的調査や国内的社会的調査で行われています。それは、「一般的に人は信用できると思いますか。それとも、人と付き合うときにはできるだけ用心したほうが良いと思いますか」という設問への回答割合です。多分最も早く着手されたのが、シカゴ大学で行われている総合社会的調査、GSSと言われるものです。

それから国際社会的調査プログラムISSPにも同じ質問があります。また、世界価値観調査WVS。日本では大阪商業大学が行っている日本版総合社会的調査JGSSに、全く同じ質問があるわけです。これらの調査の結果で、日本が低信頼社会であることは否定できません。一般的信頼は北欧諸国で高く、フランスを含む南ヨーロッパでは低いので、南欧症候群という言葉もあるわけです。日本が低信頼社会だと言うと、驚く人もいないわけではありません。

タクシーに財布を置き忘れて、戻してもらえるのは日本社会くらいでしょうという例を出す人は少なくありません。しかし、このような社会的調査の結果を見る限り、他人に対する信頼というのはかなり低い。社会心理学では、安心と信頼は分けるべきだと。日本では素性の分かっている人や同じ仲間だと思っている人に対しては、かなり無条件に安心して付き合うけれども、他人に関しては信頼が低くて、他人を見たら泥棒と思えという状態である、ということなどを詳しく論じた研究もご紹介します。

そして日本の企業組織の分権度を見ると、調査された国の中で、ギリシャに次い

で低い。これは私にとっても最近勉強した点で、結構衝撃的な結果でした。Bloomさんたちが雑誌に論文を発表する以前に、ディスカッションペーパーDPとして出していた原稿を見ると、分かりやすい図があって、『日本経済2016-2017』もその図を引用しています(上下が逆ですが)。

元の図は上のほうから分権度が高い、そういう国から下に並べていて、日本とギリシャが一番低い所にあります。3500以上の企業を調査した結果として、これが出たということです。ただ、分権度と言われても、中身が分からないので、さらにDPの付録の表では、投資額、新製品の導入、マーケティング、新規の雇い入れの4つの次元について、国別に評点が記されています。プラントレベルのマネージャーが本社の最高経営責任者から自律的に決定できる割合を、電話でインタビュー調査し、評点をつけたそうです。

ただし投資に関しては、本社CEOに断らないで自分で決定できる投資の額を、購買力平価で米ドルに換算した生の数字が並んでいます。私は調査対象国の単純平均値を取り、平均値対比をとって、レーダーチャートにしてみました。分権度が高いほうの国として、スウェーデン、アメリカと日本を比べると、日本が一番内側の所に入ってきています。マーケティングだけは少し工場長の自律度あるのですが、他の次元、特に投資の裁量の次元では自律度がほとんどないということが分かります。

それから分権度が低いほうの二か国ですね。日本とギリシャを比べてみると、日本がギリシャよりも辛うじて上に出ているのは、マーケティングの次元だけで、雇い入れの裁量権は日本がギリシャよりも低いことが分かります。山口さんのご著書では、日本企業の人事部のあり方を批判的に取り

上げておられますが、これはそれと通底する問題なのかなと感じたところです。

日本企業のあり方については、かつて、かなり水平的な情報共有がなされていて、アメリカ企業はトップダウン的に情報を流しているという研究もありました。こういう分権度という観点からの研究と対照すると、また新しい知見になっていると思います。

では、一般的信頼は他の社会指標とどう関連しているのか。ここでは全人口の貧困率に対して、一般的信頼の度合いを散布図にしてみました。

一般的信頼のスコアは、日本はトルコよりは高いけれど、かなり低い。フランスではやはり信頼が低いという南欧病が表れています。そして貧困率が高い社会では一般的信頼が低いという傾向を見いだすことができます。それで日本の貧困の特徴を簡単に紹介すると、何よりも就労貧困（インワークポバティー）、ワーキングプアである。働いていないか、働けないから貧困なのではなくて、働いていてなおかつ貧困だというのが日本の貧困の特徴です。

さらに、共稼ぎでも貧困から脱却しにくいという特徴が日本の貧困にはあります。働くひとり親の貧困率は、OECD諸国に中国とインドを含めても最悪の水準にあります。しかも無業のひとり親よりも、働くひとり親の貧困率のほうが高い。これは全ての国のなかで日本だけに見られる特徴です。それから片稼ぎ夫婦と共稼ぎ夫婦の貧困率の差が小さいというのも日本の特徴です。他の国では片稼ぎと共稼ぎの間には3倍ぐらいの貧困率の違いがあります。

言い換えると、他の諸国では2番目の稼ぎ手が貧困リスクを大きく低減させていますが、日本は2番目の稼ぎ手が、それはほとんどの場合に妻というか女性ですけれども、働きに出る甲斐がないような構造に

なっている。つまり女性の稼働力が低いということが日本の貧困の大きな背景です。繰り返しますと、働かない、無業、失業や短時間就業のためであるよりも、働く中で低賃金が問題で、しかも山口さんのご著書が繰り返し実証してくださったように、それが人的資本の多寡の問題ではない。

要するに、職場の男女不平等こそが日本社会の貧困が生まれる主な場面であるということ、われわれは再度銘記すべきだと思います。それは社会の一般的信頼を低め、そしてICT投資の効果も毀損しています。ここから脱却することが焦眉の課題だと、山口さんのご本が力強く提言をしてくださっていることに感謝申し上げて、私からの問題提起を終わりたいと思います。ありがとうございました。

職場の男女不平等をいかに越えるか —法律学の視点から—



浅倉むつ子(早稲田大学大学院 法務研究科教授、第9回女性文化研究賞受賞)

労働法を専門にしている浅倉むつ子と申します。私からは、今日のシンポジウムのテーマ、「職場の男女不平等をいかに越えるか」に副題を付けまして、法律学の観点からということでご報告をいたします。

山口先生のご著書は大変に参考になることが多く、それを法律学の観点から読み解いてみるとこうなる、という報告になろう

かと思います。例えば、男女の賃金格差が職階の差によって生じていること、コース別雇用という日本企業特有のシステムが男女差別を生み出す源であること、あるいは長時間労働を基準に組み込んだ評価というものがあることなど、さまざまな示唆について、私も同感しております。とりわけ、職能資格給制度における昇格差別を争った中国電力事件における山口先生の最高裁への意見書からは、大変に教えられることがありました。

さて、まず雇用分野のジェンダー平等を阻むものは何かを考えたいと思います。端的に言うと、私は日本の正社員モデルが問題だと考えます。これはまったくジャパニーズ・イングリッシュですが「ケアレス・マン」という言葉で表現されます。「不注意な人」という意味ではなく、「面倒をみる」という意味のケアが欠如している人のことです。要するに、育児や介護という他者のケアを負担しない働き方ができる人のことです。

ケアレス・マンという表現は、経済学者の久場嬉子さんが使い、それを『働く女性とマタニティ・ハラスメント』というご著書を出した杉浦浩美さんも引用していました。最近、私もこれは便利な言い方だと思って使っております。ケアレス・マンとしての働き方が、日本企業では正社員として当たり前の働き方であり、これがモデル化されているということです。

私生活にとらわれない無制限な働き方ができない限り、日本では正社員として生き残れないというケースが数多くみられます。それが雇用管理上の要請になっているということです。この要請には二つの側面があります。一つは時間外労働命令には従わなければならないという側面。もう一つは包括的な配転命令に従わなければならない

い側面です。時間外労働命令と配置転換命令に従うべきという規範は、二つの最高裁判決によって容認されているものでもあります。

時間外労働をめぐる最高裁判決は、1991年11月28日に出された日立製作所武蔵工場事件判決です。就業規則に時間外労働に関する合理的な定めがあり、三六協定という労使協定の範囲内の時間であれば、出された時間外労働命令に労働者は従わなければならないという理論です。命令を拒否して懲戒処分に出された労働者が提訴した事件ですが、最高裁は、その処分は無効とはいえないと判断したため、一定の条件さえクリアすれば使用者による時間外労働命令を労働者は拒否できない、という結果をもたらしています。

転勤をめぐる最高裁判決は、1986年7月14日に出された東亜ペイント事件判決です。神戸から名古屋に転勤命令が出されたけれど、高齢の母がおり、妻が仕事を持っていたために、母や妻子と別居しなければならない。そこで転勤命令を拒否したところ懲戒解雇にあった、という労働者が提訴した事件です。最高裁は、労働者の側に転勤によるよほどの不利益があり、通常甘受すべき程度を著しく越えるなどの特段の事情があれば別だけれども、そういう特段の事情がない限りは、労働者は転勤命令に従わなければならない、従って、転勤命令は権限の濫用とはいえないという判断をしました。これらを通じて、日本の職場では正社員の場合、時間外労働や転居を伴う配置転換命令には従わなければならないという働き方が期待されていると言えます。それでは、この正社員モデルに耐えられない人はどうなるのか、ということですが、職場の実態からいっても、それらの人々は正社員コースから排除されることになるで

しょう。

昇進するためには、上司の査定で評価される必要がありますが、女性総合職について数年前に公表された統計は衝撃的でした。1985年に男女雇用機会均等法ができて、翌年から施行されました。その結果、1986年からは少なからず女性も総合職として働くようになったわけですが、それから30年がたち、2016年1月に、1986年に女性総合職になった人たちの現在を調査した結果が新聞記事になったのです。

その結果、30年後には女性総合職の8割が辞めていたということがわかりました。新聞には女性総合職の声が載っていました。「育休のたびに振り出しに戻された」、「この会社で働きたいなら男にならないと駄目と言われた」、「男性の3倍以上働かないと、女性は同等に評価されない」、そのようなことです。育児や介護を負担する女性たちは、ケアレスマン・モデルになり切れずに排除されたのだ、ということだと思えます。

長時間労働が当たり前の企業社会では、当然過労死問題が生じます。いまなお、過労死はなくなっていません。一方でワーク・ライフ・バランスが強調されていますが、実際には育児や介護によって職場を定時に退社して帰宅する人たちに対しては、周りの目が厳しい実態があります。とくに人員配置に余裕がない職場では、ケアを負担する人たちは仲間に迷惑を掛ける存在として、さまざまにいじめを受けています。妊娠、出産、育児ハラスメントということが最近でも問題になっていますが、それらがなぜ日本社会でこれほど横行するのかということもまた、ケアレスマン・モデルの働き方が理由になっていると思います。そのような正社員になれなければ非正規にならざるを得ないわけです。結局、日本社会

の現状では、過労死するほど長時間働くケアレスマン・モデルの正社員と、非常に不安定で低賃金の非正規の労働者という、まさに2分化された労働市場が問題になっている、と言えます。

これらの問題が少しは認識されて、「働き方改革」が検討されるようになりました。そのなかで、女性労働者の有効活用、女性が輝く社会が強調されています。しかし、この「働き方改革」に私は批判的です。働く人の視点がほとんど見えず、生産性向上とか、出生率の改善とかばかりが前面に出ているからです。「働き方改革」には理念が欠如していると懸念しています。また、要因分析も欠落しています。なぜ日本のジェンダー不平等がこれほど根強いのか、その要因分析もなしに「女性よ、輝け」と号令をかけるのは無理があります。さらに、法政策の検討プロセスも不十分です。

そこで、今、必要な改革はいったい何だろうか、何が言えるのかについて、2点だけ申し上げておきます。

一つは、日本には包括的差別禁止法制が必要だということです。日本はILO111号条約も批准していません。批准する必要がありますが、そのためにも、包括的な雇用差別禁止法制が必要です。そこで禁止されるべき差別事由としては、3つあります。第一に、非選択的なの属性による差別の禁止です。つまり性別や人種など自分で選択できない属性によって人は差別されてはいけません。第二に、選択的なの属性による差別の禁止です。思想、信条や婚姻上の地位とかは、自分で選択できるけれども、それによって差別されることは許されるべきではない、という事由がいくつかあります。第三には、契約的の属性による差別も禁止されるべきです。たとえばパートや非正規など、そういう契約上の属性は自ら

選んだものであっても、労働条件等について差別されてはならない、と思います。

もし包括的な差別禁止法制を作ろうということが議論になれば、この法制によって実現される平等とは一体どんな平等なのか、議論が必要です。形式的平等で済ませて良いのか、もっと実質的な平等でなければならないのか、そういう深い議論をしなければならないと思います。さらに、山口先生のご本にもありましたけれども、禁止されるべき差別類型としては、「何々を理由として差別する」という直接的な差別のみならず、中立的な基準ではあるけれども、結果的に差別となるような間接差別もまた禁止される必要があります。ハラスメントについても、あらゆる事由によるハラスメントを禁止するような法制度が必要だと思います。

日本には、差別禁止法制の実効性確保が欠如しています。行政指導型の均等法が最初にできたものですから、この法律をモデルにしたような法制度しかありません。しかし、もっときちんとした、契約内容すら是正するような直轄的効力を持つ差別禁止規定が必要だと考えています。

もう一点の必要な改革は、男性の働き方を変えるということです。ケアレス・マンという男性の働き方を変えるためには、労働時間の短縮が最重要課題です。ただし、時間短縮のためには、法制度を作ればよいというだけではなく、労働組合がもっと主体的に関与しなければならないと考えます。制度にのみに頼るだけでなく、自主的により取り組みを強められないかと考えて、最近、「かえせ☆生活時間プロジェクト」の立ち上げに参加しました。労働時間短縮、労働問題というと、つい職場内の問題、労働者の問題として済ませてしまいがちですが、長時間労働によって私たちが何を奪われているかと問いかけると、発想が変わ

り、奪われているのは私たちの生活だということに気づくからです。

奪われている生活時間を取り戻すためには、この問題が家族の問題でもあり、地域の問題でもあるとして、自分たちの意識改革をしなければいけないのではないかと思います。労働時間問題に生活時間という観点からアプローチすると、いくつかの基本コンセプトが出てきます。例えば「生活時間の公共的性格」というのも一つのコンセプトです。生活時間の中で私たちが行っている活動は、育児や介護や、さまざまな自己啓発、地域活動、ボランティア、PTAなどですが、これらの活動は非常に公共的な活動です。だからこそ、この生活時間を奪われてはならない、と主張したい。

また、生活時間を取り戻そうというときに一番大事なのは、1日の労働時間です。生活というのは日々のものですから、まとめて休みを取れば良いというものではない。だとすれば、毎日の労働時間の上限規制が必要です。

さらに、「時間外労働は時間で清算すべき」というコンセプトも重要です。例えばドイツの労働時間についての「時間金庫」の発想です。金庫の中にお金ではなく、時間をためて、ちょうどたまったら返してもらうという、そういう発想です。これは、単に残業手当を支払ってもらえれば済むというわけではなくて、やはり奪われた時間は時間で返してもらおう、返せないような時間外労働は禁止される、という発想になります。最終的には、労働時間というものを、地域の中で、みんなの目線でモニタリングして、時間短縮を国民的な課題としていきたい、そんなことを考えております。

以上のような二つの点を、今、必要な改革として提起させていただきたいと考えます。ご清聴、ありがとうございました。

働き方の男女不平等 理論と実証分析：コメント



山口先生は今回、この賞を受賞される前に、日本経済図書文化賞という、これはエコノミストを対象とした賞も受賞されておられます。私もそちらのほうの審査員の1人だったのですが、かなりそこでも激論がありました。つまりこの本の分析方法はオーソドックスな経済学で、しかも非常に精緻な分析方法をやられていて、素晴らしい本であるという点では何の反論もなかったわけですが、問題はその政策的なインプリケーションのところですね。最後の章で政策的分析をされているのですが、そこの政策的分析を中心にコメントさせていただきたいと思います。

まず本書を通じて、山口先生が言っておられるのは、働き方の男女不平等をもたらしている基本的な要因として日本の雇用慣行があり、これを法律で規制して行かなければならない。この点に関して、私なりに解釈すると、これは外部不経済という概念を使って考えられるのではないかと。つまり日本の雇用慣行というのは、一定の経済関係の下では、それなりに合意的なシステムですが、それがこの女性の働き方については非常に多大な迷惑を及ぼしているため、その部分を是正すべきという問題でないだ

ろうか。

雇用慣行がもたらす主要な要因としては統計的差別という概念があります。この統計的差別について山口先生は非常に精緻な分析をされているわけですが、その評価について、「予言の自己成就」という表現を用いられています。これは、もともと企業が女性の仕事能力への偏見で教育訓練機会の格差をもたらしている。従って、男性と同じ潜在的な能力を持っている女性が同じような訓練機会を与えられないことにより生産性の格差が生じ、その結果、賃金の格差が合理化される、という分析だと思えます。

男性と女性の賃金格差というのは、実は正社員と非正社員の賃金格差とよく似ているわけで、年齢毎に平均的な格差があるわけではなくて、年功賃金カーブの傾きの違いなのです。つまり若い時は男性も女性も、正社員も非正社員も大して賃金格差がなく、中高年で極めて大きくなるのが、大きな特徴なわけです。

それでなぜこういうことが起こるかという、企業内訓練というのを日本企業は非常に重視する。右のグラフは、入ったときは全くの未熟練の労働者を、企業の中で何回も配置転換を繰り返すことによって、熟練度を高めていく。こういう仕組みを持っているわけです。

それ自体はある意味で非常に効率的な訓練の仕方ですが、問題は誰をどういうキャリアコースに当てるかというのが、人事部の専権になっている。日本の人事部は非常に大きな力を持っていて、先ほど浅倉先生がおっしゃったように、例えば配置転換に従わないと解雇しても構わないというぐらいの強大な力を持っているわけです。

企業が誰にどのようなキャリア形成を与えるかという、そこに二つの基準がある。一つはOJTの吸収能力。つまり企業

がせっかく与えたOJTを労働者がちゃんと吸収してくれるかどうか。潜在的な能力、これは大学歴を活用している。大学歴というのは、他国の普通の学歴と違って、修士号とか博士号ではなくて、学士号の中でどの大学を出たかです。つまり偏差値の高い大学を出たかどうかを重視するわけですが、これは結局大学の入学試験というのが、忍耐力であるとか、言われたことをきちっとやるとか、そういうことと非常に相関が高いと日本の企業は考えているのではないか。

もう一つは、先ほどもおっしゃった無限定な働き方で、これを受け入れて、とにかくどんなに無限定で働いても辞めないという定着性。この点は、やはり家庭責任のある女性の場合は、子育てとか夫の転勤とか、本人の転勤とかを命じられた際に、やむを得ず企業を辞めざるを得ないケースがある。その離職率の高さを性別で測っている。本人がいくら辞めませんと言っても、将来どうなるかは本人も分からないわけです。従って、大学歴格差と、性別の格差の問題は、実は同じ原因から来ている。企業は個人のキャリアコースを決める際に、個人の属性を、事前に学校令や性別という外で見える要素で企業は統計的に判断しているという解釈になるわけです。

この統計的差別が実は男女格差の非常に大きな要因であるというのは全くそのとおりなのですが、その評価に対して山口先生の本では、この統計的差別は事業者の偏見である。その事業者の偏見により差別された労働者の就業意欲が低下することで、結果的に偏見が正当化されてしまう、従ってこれはもう禁止するしかない。統計的差別は倫理的に不当だから禁止しなければいけない。ですから例えば企業の人事権を法律に制限して、例えばコース別人事を禁止す

るとというのが、一つの政策的な提言になっているわけであります。

これは私がアメリカの大学院で最初に習った「差別の経済学」の観点からすると、M.フリードマンという有名な学者が「差別の謎」という提起をしました。これは差別という行動はされる人にとっては被害ですが、実は差別する方も一定のコストを負う。つまり、例えば黒人には物を売らないという企業は、結果的にお客を減らして損をする。また、女性を差別する企業はそれだけ能力の低い男性を優遇することになって、結果的に企業の利益に反することになる。従って、競争的な市場ではそういう差別や偏見を持っている企業は自然と淘汰されてなくなってしまう。しかし、現実には、それにも関わらず差別はなくなるのとはなぜか、というのがフリードマンのミステリーです。

つまり、こういう情報の非対称性、つまり事前に誰が潜在的な能力を持っているかが企業にも分からない。そういう状態では、もともと情報がないわけですから、ない情報を補うためにこういう統計的な差別を企業が行うもので、これは経済学的には「合理的な差別」と言われる。ここでよく誤解があるのですが、合理的な差別だからそれはもう放っといていいということは、経済学者はまったく言ってないわけです。この点、やや、言葉尻を捉えて失礼ですが、本書の261ページに、「多くの経済学者は個人の価値観や選好を変える政策は取るべきでないと考える」と山口先生は言っておられるのですが、これは、私は誤解ではないかと思っております。

つまり、経済学者でも差別はやめるべきだと思っている。しかし、それをただ法律で禁止すれば、かえってマイナスの影響が起こるのではないか。例えば、過去の民主

党政権時代に作られた、有期雇用者は全部5年たったら無期雇用にするという規制は、返って5年未満の雇用契約打ち切りという、本来の法目的とは逆の結果が起こることもあります。こうした統計的差別という企業の行動は一種の外部不経済ですから、政府が必要最小限の介入をすることで内部化することで、後は市場に委ねれば良い。

これは、過去の工場の汚染水の排出等の公害が大きな社会問題になった際に、公害対策基本法で、政府が企業行動に一定の介入をする原則が確立しました。女性に対する差別という企業行動は、一種の社会的な公害ですから、同じ戦略が適用できるのではないかと。"Cool Head but Warm Heart"の原則で考えれば、統計的差別を行う企業への倫理的な批判や人事政策への禁止よりも、「企業が差別をしなくても良いような労働市場」を作るためにはどうしたらいいかと、こういうふうを考えるわけです。

男女間賃金格差の主因は、山口先生がおっしゃったように、勤続年数の差が非常に大きいと。ただ、これを国際比較しますと、日本の女性の勤続年数は、そんなに海外と違わない。違うのは男性の勤続年数の長さが突出している。従って、日本の男女間の勤続年数の大きな格差が、管理職比率の差や、あるいは賃金格差につながる。管理職になるかどうかはまさに賃金格差の大きな要因ですが、管理職になるかどうかは単なる勤続年数じゃなくて、統計的差別と結びついた形のヒューマンキャピタルの違いになってくるわけです。

政府は、一生懸命に、女性の平均勤続年数を男性並みに伸ばそうとしている。しかしそれは、山口先生も言われたみたいに、統計的差別があるときにはあまり効果はない。むしろ男性の勤続年数を女性並みに下げていく。逆に言うと、もっと雇用流動化

させると、結果的に男女の勤続年数差は縮まって外国と同じようになるのではないかと。

その意味で昔、キング牧師が「アメリカには黒人問題というものはない、あるのは白人問題だ」と言ったことがありますが、同じように、日本の男女間賃金格差は、女性問題ではなくて男性の働き方に問題がある」と考えるべきじゃないだろうか。現在、日本の男女間賃金格差は、かつては60%だったのが、今73%にまで縮小していますが、これは山口先生がおっしゃったように、男性の賃金が停滞しているなかで、女性の賃金が上がってきている。この傾向をいかに促進させるかというのが大きな課題だと思います。

最後に統計的差別を抑制するために、主要な経済学の観点から見た対策というのは、やはり人事部のもつ巨大な人事権を縮小させることではないかと。雇用保障の代償としての無限定な働き方というのが望ましいと企業も労働組合も考えているわけですが、それは間違っているわけで、多様な働き方を併存させる。ある意味で私はコース別人事を禁止するのではなく、むしろ男女共に、地域・職務限定正社員という働き方を、法律的にきちんと整備することが大事だと考えており、これは規制改革会議のひとつの方針ともなっています。

また、同一労働、同一賃金の明確な法制化ということで、先ほど浅倉先生の言われた包括的な差別禁止ということと同じことですが、具体的には「企業に対して差別をしていないこと」の立証責任を課すと。

これはアメリカでもヨーロッパでも、労働者が自分の賃金が他の人よりも低いのは差別されているからだという訴えは山ほどあるわけです。それに対して企業は、きちっとした人事記録を見せて、あなたの賃金が低いのは仕事能力が低いからだ、とい

うことを立証する責任があるわけです。

今回の同一労働、同一賃金の法制化でも、それが鍵だったわけですが、最後では見事に落ちてしまいました。差別をしているか、していないかの立証責任は、企業と労働者がお互いに裁判で言え、というようなことが働き方改革の方に書いてありますが、それは無責任です。公害の場合でも、公害対策基本法ができて、患者団体が工場が汚染水を出していることを立証するのではなく、逆に工場側に公害を出していないことを立証する責任を転嫁したことで大きく前進した。同じようにこの企業側の差別をしていないことの立証責任というのが鍵で、あと一步まで行ったのですが、最後に各方面の抵抗でこれができなかった。

最後に、やはり流動性の高い労働市場を作っていくと。これに対して組合は首切り自由だということを言うのですが、しかしこれは山口先生も先ほど言われたように、辞める自由というのを、辞めても損をしないような流動的な労働市場に男性も女性もしていく。そのためには解雇の金銭解決ルール、これはヨーロッパでもどこでもあるルールですが、日本だけはまだ全くできていない。雇用の流動化を進めることによって退出オプションを拡大させる。それにより中途採用機会を拡大させることによって男性も女性の雇用も共に流動化するというのが、結果的に男女格差を縮める大きな要因ではないかということです。

ちなみに日本で女性の管理職比率が相対的に高い企業というのは外資系企業であって、ここはもう男女の別なくこき使いますので、男性も流動性が高い。従って結果的に男女の管理職比率の差が小さいということです。企業の社会的責任で女性の管理職比率を上げるというのではなく、企業が自らの利益を追求するために女性の管理職比

率を上げるべきである。そのためには、男女共に雇用の流動性を高めるということが、実は一番サステイナブルな男女不平等の是正に役立つのではないかというふうに考えております。ありがとうございました。

パネルディスカッション

坂東 それでは貴重な時間ですので、どうでしょうか。まず山口さんから3人の方たちのコメントに対して、どのように思われたかということをお話を冒頭に話していただく。あるいはご自分の本の一部分のさわりの部分は紹介していただいたのですが、実はこういうことももっと考えているんだ、言っているんだということを紹介していただいてもよろしゅうございますか。

山口 皆さまからご専門に基づいていろいろな発言があったので、私としてはどうつなげるか、みたいなどころからお話していきたいと思います。

大沢先生のお話ですけれども、日本の企業は会社完結型だと、クローズシステムというふうにおっしゃり、また安心と信頼の区別が大切という社会心理学者の説のご紹介がありました。そのときに具体的に名前はおっしゃらなかったですが、山岸俊男さんという先ほどお亡くなりになった私の友人の、文化功労者でもあった社会心理学者が、「安心社会」と「信頼社会」という区別をしたんですね。

安心社会というのは、セーフティーネットがあるから安心というのではなく、長期的な利害関係を持った人間関係の中に、市場取引の基盤を、労働市場であっても商品市場であっても、置くことで、いわゆる「囚人のジレンマ」を解消できるので安心な社会という意味です。つまり囚人のジレンマ状況でも、長期的関係により、取引相

手への裏切りにより短期的利益を上げにくい状況が生まれる。またその意味で人からだまされることが少ないような社会が安心社会です。それに対して信頼社会というのは、短期的な関係でも信頼関係を作り上げられる社会です。安心社会は、長期的な関係を基にするので、短期的な関係の人たちをむしろ、軽視したり、排除したりしてしまうわけですね。

それがあ意味女性差別にも結びついていて、つまり女性が育児離職などをするので短期的にしか勤めないというふうな前提を置くと、男性中心になってくる。つまり安心社会の論理の中にはそういった、あくまで長期的にコミットメントをするものだけを中心にやっていこうという、そういった論理があるわけです。それは大沢先生がおっしゃったように、実は長期的関係の外の他者に対する不信感と結びついている。

日本は非常にホワイトカラーの仕事のプロセス・イノベーションが遅れている。ホワイトカラー革命と言いますが、要するにITが入ってきたときに、他の国ではすごくホワイトカラーの生産性が上がったのに、日本は上がらなかったということの一つの理由は、外からの知識を積極的に取り入れられるような仕組みが日本企業にないことです。

例えばモジュール化と言いますが、アメリカでは、ある程度技術利用の標準化を共有することで、他社が開発したいろいろなIT技術どこの企業でも使えるようにしているわけです。ところが日本はそういったものも全て内部制度化してしまっ、自社でしか取り扱えないようにしてしま。それは外に対する不信があって、自分たちの技術が盗まれるのではないかと、そういうリスクに対する関心のほうが、新しい外のものを取り入れてイノベーション

ンを行うという姿勢よりもずっと強いからです。

そのために日本企業はホワイトカラー職でのIT技術の導入が非常に遅れてしまって、ホワイトカラー革命が起こらなかった。最近、AIに関して同じようなことが起こっていて、非常にプロテクティブ(防衛的)になっている。その話と、多様な人材を使えない、外国人を使えない、女性を使えないというのも、全く根っここのことでは同じ問題があるということです。ここで話を八代先生のお話につなげるのですが、八代先生は、女性差別は外部不経済の問題というふうにおっしゃいましたけども、私はそれも確かに強調はしているのですが、もっと大きなことは、やはり女性差別の経済的不合理があると思います。

その不合理は機会コスト、機会費用とも言いますが、ここでは優秀な女性や外部の人材を活用できないこと、短期的にしかコミットメントできない人の人材活用ができないことで、多くの実は非常に有能な人たちの生産性に対する潜在的貢献を活用していないことになる。これは外国人であっても女性であっても同様で、その結果、一生涯「会社に骨を埋めるんだ」みたいな人しか大事にしない、そういった人しか人材活用できない状況が続き、労働生産性も伸び悩んでいる。その根拠として、実際に女性を活用するような企業というのは、つまりGEO方針を持っている、つまり性別に関わらず人材活用に努めているという企業は、実際に生産性が上がっているということを示しました。これは外部不経済ではなくて、内部で経済性がない、合理性がない女性差別を企業はしているという主張を私はしているわけです。ですから、そこをやはり考えていただかないと、単に企業の女性への偏見が問題だと言っているの

ではなく、実際に偏見や女性に対して差別的な取り扱いが生産性も下げているというのは、これは外部不経済だけの問題ではなくて、企業にとっても不合理だという主張をしているということを強調したいと思います。

ただし八代先生の結論の部分の、今後の改革については賛成部分が多く、先生3点挙げられますが、雇用保障の代償に広範な人事権の制約がありそこを変え、そのため限定正社員の法制化を進めるというようなことは賛成です。また「同一労働、同一賃金」の法制化というのは、私は実はあまり賛成していないのは、人は同じ労働、同一労働をどう測るかというところで、もし同一職を同一労働とみて、それを同一賃金とするとしたら、個人の仕事の質の向上のインセンティブがなくなってしまうと思います。いい仕事をする人も、それほどいい仕事ができない人も、仕事が同じなら同一賃金だというのはおかしいというような気持ちがありまして、なかなかそれには賛成できない。なおかつ日本における男女格差は、同一労働同一賃金がない以上に、同一職に対する男女の機会の平等がない、男女の職の分離が大きいと、そこを強調しているので、同一労働同一賃金だけでは問題は解決しないのです。ただし、企業に差別がないことの立証責任があるというのはまさにそのとおりだというふうに思います。

それから流動性の高い労働市場を妨げる制度改革。つまり労働市場に流動性を高めることは私も賛成です。ただしデンマークが行ったように、つまり本当に外部市場というのがうまくいくためには、何らかの形で、デンマークのフレキシキュリティの考えがそうだけれども、企業が雇用を保障しないけれども、市場全体としてある程度

雇用保障できる。つまり転職コストみたいなものが非常に大きくならないような、自発的な転職者はもともとあまりコスト払っていないのですが、非自発的な転職が大きなコストに結びつきにくいような社会を、市場を作っていかなければならないというふうに考えています。

最後に浅倉先生のご報告に関してですが、「ケアレス」という言葉は誤解を生みやすいと思うのです。「不注意」みたいな語感がどうしても英語感覚ではしてしまうので。ただおっしゃりたいことは非常によく分かりました。何かうまい言葉がないかなと思って考えたのですが、ケア・イグゼンプト、つまりケアから免除されているというような、そういう感じかなと。

ですが、イグゼンプトと言うと権利みたいに感じるから、権利じゃないので、これは制度的にそういうふうな男女の分業を社会が押しつけているという感じですから、この表現も少しニュアンス的には近いけど正確ではなくうまい言葉は見つかりません。

さまざまな形での差別の包括的な禁止を推進していくということに対しては賛成です。ただ、特に今回は議論になりませんでしたけども、ジェンダーの問題として今までは二つの研究グループがあり、ジェンダーとファミリー、家族問題、ワークライフバランスとかそういった問題を研究する人たちと、ジェンダーとセクシャリティと呼んでいるのですが、性暴力とかハラスメントを研究している人たちというのは、かなり分かれていたのです、アメリカでも。しかし、最近は職場におけるハラスメントが経済的な女性の活躍の推進にも非常にマイナスになってきているという認識が高まってきたので、この二つのグループがある程度つながってくるというような状況が

アメリカにも起こっているし、日本でもそういう意識の人たちがだんだん生まれてきた。

最近、財務省のセクシュアル・ハラスメントの問題が非常に大きく報道されましたけども、こういったことも、事例はたくさんあるのですが、きちんとした実証研究みたいなものがまだ少ない。定義的にも非常に難しいところがあり、どう定義したらみんなの納得がいくのか、という合意もまだできていない。そこが非常に難しいのですが、こういった問題は今後説得力のある実証結果を学者が出していかなければならないと感じております。

それから生活時間の問題。これはワークライフバランスの研究のときから私はずっと関心を持ってきたわけですが、例えばアメリカの場合、浅倉先生は時間外労働の「時間清算原則」というふうにおっしゃいましたけれども、時間外労働に関わらず、未消化の有給休暇を雇い主が賃金で支払うことは、アメリカでは国家公務員に対して国は法的に義務付けられています。民間企業に関しても、カリフォルニアでは同様な

義務が州法で定めています。実際はホワイトカラーイグゼンプションが適用されて、残業代は払わされない人たち、つまり残業してもそれに対して報酬がない人たちでも、有給休暇に関しては未消化分は企業が賃金を払わなければならない。それも高いレートです。

ですから、例えば、年間3週間のパケーションを取っていいというふうになっていて、雇用者がそれを取らないとその分は高いレートで企業は払わざるを得ないということが起こる。だから企業は雇用者の有給休暇の完全消化をむしろ強く望むわけです。

これは残業とは別の問題ですけども、そういった形で金銭で還元するというのをせず例えば最近問題になった高度プロフェSSIONALのようにまるっきり残業を無償にしてしまうというのでは、日本の場合には、先ほども言いましたように、雇用者に退出オプションがないため企業との交渉力がないものですから、実際には残業代がなくなれば、労働者は残業したくないというインセンティブが働くのですけれども、なかなかそれは実現できないというような



パネルディスカッション

問題が起こります。もちろん私はそれは、ある程度は残業を拒否しない労働者自身の問題でもあるとは思いますが。

正規雇用のように雇用が守られている場合には、やはり自分でもってある程度自己主張していかないと、権利というのは保持できない。自分は弱い立場だからというので、制度をそのまま受け入れていると、なかなか新しい制度の中で自分たちを生かすことができないという問題がないとは言えないのですけれども、先ほど言った有給休暇の未消化分を賃金で支払うというような義務の制度化もあるのではないかというふうに考えました。以上です。

坂東 ありがとうございます。本当にそれぞれの論者に対する山口さんのご意見に、さらにそれぞれのパネリストの方から、私はこういうことを再度プラスしたいということがないでしょうか。大沢先生、お願いします。

大沢 タイプ2型の専門職の低賃金に関して、紹介したい研究結果があります。タイプ2型、つまり大学教員・医師・歯科医師を除く「ヒューマンサービス系専門職」の中でも「教育・養育」ですから、幼稚園教諭と保育士の低賃金です。事実として低賃金であることは知られていますが、要因としては若年の間の短期勤続なので低いという理解があり、それ以上に立ち入った分析が今までどれだけあったでしょうか。実際にはブラックボックスになっていたと思います。

岩波書店の月刊誌『世界』の2018年2月号に、東京23区内の私立保育園の財務諸表を情報公開請求して分析した論文が出ていました。私はこの論文を読んで、愕然としました。現在とにかく保育士さんは、鐘や太鼓をたたいて探したいほど人手不足になっているにも関わらず、賃金は目覚まし

く上がってはいないわけです。そこに自治体から処遇改善のための補助金まで出ています。

ところが、実態はどうなっているのか。23区の私立保育園では系列園なども珍しくなく、社会福祉法人なら系列に老人ホームやデイケアサービスもありえます。保育園への委託費を介護施設の赤字補填に回すような流用も考えられるわけです。この論文が暴き出したのは、自治体が出している委託費や保育士の待遇改善のための補助金が、理事長や事務長の給料に取られてしまったり、保育所外の施設に流れたりしているということなのです。東京都の補助金には保育士の処遇改善費を他に流用させない規制があるようですが、他の自治体はしていない、東京都もどこまで追及しているのかと、考えさせられる論文です。財政赤字だからできないと言う前に、ケア労働もそうなのですが、学者が究明すべきことはもっともっとあると感じているところです。

保育士の賃金は、自然に低いわけじゃないんですね。若年短期の勤続だから低くて当然という以上は、ブラックボックスになっていた。そこに挑戦した研究が出てきて、これが残念ながら研究者ではなく、ジャーナリストが自分でこつこつと情報公開請求して分析した成果なんです。こういった研究がもっと行われなければいけないと思います。山口さんの論点への一つの補足情報になるかと思います。

坂東 とても興味がありますけれども、保育士の他に、例えば管理栄養士、それから福祉関係。じゃあ心理もそうじゃないかと思うのですけれども、比較的対人サービスの分野について、どうなっているかという正確な情報はあるのでしょうか。

大沢 連結決算などになっていたりすると、ブラックボックス化している側面はあ

るのではないかと、考えさせられました。

坂東 一般的な統計ではなしに、むしろ個別の企業の財務諸表を分析するというようなアプローチが必要なかもしれませんね。ありがとうございました。

浅倉 山口先生、ありがとうございました。ハラスメントについて指摘されたことに、私も賛成です。今まで雇用差別禁止というと、「雇用における不利益処遇」を禁止するものでしたが、同時に、さまざまな暴力に通じるハラスメントを禁止する方策が必要だと思います。それは、差別禁止事由ごとに必要です。例えば障害差別を禁止する場合には障害に関わるハラスメントも禁止する、性差別を禁止する場合には性に関わるハラスメントを禁止する、ということです。「雇用における不利益処遇」のみならず、個人の尊厳を侵害する言動そのものを、禁止していく法制度が必要と考えています。

ようやく今、ILOで、ハラスメントと暴力を職場で禁止する条約が議論されています。日本では、セクシュアル・ハラスメント、マタニティー・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどの類型化がされていますが、今のところ法制度上何らかの規制をしているのはセクシュアル・ハラスメントとマタニティー・ハラスメントのみです。私は、包括的にあらゆるハラスメントを総合的に禁止する法制度が必要ではないかと思っています。

とくに均等法では、今のところ、ハラスメント防止に関する事業主の措置義務を定めているだけです。これは「事業主はこれこれの措置をしなければいけない」と定めているだけですね。「全ての人はハラスメントをしてはいけない」という禁止規定にはなっていない。したがって、もっと包括的な尊厳を侵害するような言動を禁止する

という意味での法制度が必要だと考えています。

それから生活時間に関するコメントについては、お金なのかそれとも時間で返すのか、その二者択一ではなく、もう少し包括的な選択肢を設けたほうがいいとおっしゃった理解します。これについては、よく考えていきたいと思います。

八代先生のご意見については、これまで統計的差別に関する八代先生のお考えについて誤解していたこともあったのかと思った部分がありました。今日のご意見には賛成できる部分もある、と考えております。多様な働き方について、男性の働き方に問題があるというところは私も共感するのですが、男性の働き方を変えていくときに、「多様な働き方を選択できる」ということでよいのかは、疑問もあります。本当に選択できるようにするためには、どんな働き方を選んでも、不合理な格差をまずは是正できる制度でないと意味がない。ある働き方を選択した人が不合理に不利益を被るというのが現状ですので、選択が先か不合理性の改革が先かと問われれば、やはり、不合理な格差是正という方をまずはしっかり実現しなければならないと思います。

同一労働・同一賃金に関する立証責任の転換については、非正規に関しても、性差別に関しても、必要な政策として、おおいに賛成したいと考えます。

解雇の金銭解決についてのご意見は、賛成しかねるところです。解雇の金銭解決ルールの法制化が、労働者が選択できる制度であるなら問題がないのですけれど、今の議論というのはどうしても、解雇が違法であっても企業が金銭解決できるという発想で議論されているのではないかと思います。むしろ違法な解雇について労働者が金銭解決を選択できる制度としてであれば、

私も賛成したいと考えます。以上です。

坂東 ありがとうございます。するとやはり順番で、最後は八代さん。

八代 ありがとうございます。山口先生は、「外部不経済というのは生ぬるい。企業がとにかく合理的でないことをやっているから、それを直接規制しなければいけない」といわれます。しかし、今大事なのは統計的差別の問題ですから、政府が企業の人事政策を全部チェックして、本当にこの人をここに配置しているのが平等かどうかを見ないとそれはできないわけで、それは市場経済の否定になってしまう。だから私は、政府が企業の人事管理にそこまで介入しなくても、自発的にやれるようにするためにはどうしたらいいかという考え方です。

ですから、企業がいつまでも統計的差別のような行動を続けると、利益を失うような状況を作らないといけないわけで、そのためには、政府が最低限の介入をしなきゃいけないというのが、外部不経済の考え方です。具体的な規制のやり方を考えるときに、その二つの考え方の違いがあるのかな、ということです。

具体的には、昔からの Voice or exit ということで、統計的差別をするような企業からは労働者がどんどん逃げ出す。特に優秀な労働者が逃げ出すことによって、その企業がそれを変えざるを得ないというような競争的な流動的な市場を作る、というのが一つの考え方だと思います。それから同一労働・同一賃金というのは、同一労働の質を考慮していないとおっしゃるわけですが、それは定義次第です。例えばトラック運転手のような、どう見ても同一労働の職種でも、正規と非正規では大きな差があり、先日も最高裁が、非正規の運転手にはボーナス払わなくてもいいということが確立したわけで、その程度の段階なわけです。

それから、同一労働・同一賃金でも質を考慮した賃金交渉は可能です。日本では、トラックの運転手も大学教員も年功賃金になっています。これは、できるだけ研究面は研究成果で、授業の方はいろんな形の評価でやっていって、それで質の高い授業をする人にはその上積みをする。その上積みの度合いについて、労働者がおかしいと言ったときは企業が立証責任を持つという組み合わせが広い意味の同一労働、同一賃金じゃないかというような意味であります。

それから、私はよく血も涙もないというふうに言われているのですが、浅倉先生が見直したということではありがとうございます。解雇の金銭解決でおっしゃったように、労働者側から申し出るのは構わない。しかし企業側からは駄目だということです。現に企業側にそれを禁止したら何が起るかということです。現に起こっていることですが、定年退職まで待って一斉に解雇するのです。結局、仕事能力が低いと思われる人を、摩擦なく解雇する唯一の機会が定年退職時になる。しかし、これは多くの先進国では「年齢による差別」と見なされています。この定年制をなくすためには、年功カーブをできるだけフラットにすると同時に、企業から見て辞めてほしい労働者には、しかるべき金銭補償をして辞めてもらうというルールを作ることが大きな前提になります。日本でも希望退職制度はありますが、それに応じてもらえない人に対してどうするかという問題があって、これはヨーロッパではきちっと裁判所が一定の勤続年数に応じた補償金制度を持っていて、その枠の中で裁判官が個々の事情に判断して、増やしたり減らしたりするわけです。

それから、ドイツの労働金庫の考え方ももっともで、どうしても残業しなきゃいけないときは、その分を有給休暇に加える。

ただこれは、日本では、まさに残業代ゼロ法案になるわけで、残業代至上主義の日本では受け入れられないでしょう。今回の働き方改革が成立したときに、野党は付帯決議案を出しているのですが、その中で「生活残業を守れ」ということを言っているわけですし、労働時間短縮よりも残業代という発想は非常に根深いわけです。

まさに労働組合の中では、中高年の残業代が欲しい人の意見が強く出て、若い人やお金よりも生活時間を大切にしたいという人の意見が抑制されているわけで、こうい

う労働間の利害対立をどう解決するかということも、働き方の男女不平等と関連する課題ではないかと思います。

坂東 ありがとうございます。本当に皆さんもこのお話を聞いていると、もっと、でも私はこう思う、ここはどうなのって聞きたいことがいっぱいふつふつとわき上がっていらしたのではないかと思います。残念ながら所定の時間になってしまいました。もう一言聞きたい方々は、この後の受賞記念レセプションに是非ご参加ください。本日はありがとうございました。



前列左から、八代尚宏氏、浅倉むつ子氏、大沢真理氏、山口一男氏、武川恵子氏、坂東眞理子氏、
後列左から、粕谷美砂子氏、伊藤純氏、志摩園子氏、金子朝子氏、森ます美氏、掛川典子氏

* 当日使用した資料等は女性文化研究所ホームページで公開しています。
<http://content.swu.ac.jp/jyobunken-blog/>