

第2回女性参画合同研修会講演要旨

「男女共同参画社会の実現に向けて」

実践女子大学人間社会学部教授 鹿島 敬氏

金属労協は、2013年1月21日に、実践女子大学人間社会学部教授の鹿嶋敬氏を講師に招き、金属労協の三役・常任幹事・女性連絡会議委員の出席の下、「男女共同参画社会の実現に向けて」をテーマに、第2回女性参画合同研修会を開催した。本稿では講演内容を紹介する。

男性片働き型社会の終焉

2010年12月に閣議決定した「第3次男女共同参画基本計画」は、かねてからの政府公約である「2020年に指導的地位に女性が占める割合を30%程度とする」ことを実効性あるものとするためにポジティブ・アクション（積極的改善措置）を強調するなどの特色があります。同計画は行政のアクション・プランですが、残念ながら日本の男女共同参画の現状は、政府目標からはほど遠く、実現にはかなりの困難が予想されます。

男女共同参画社会を実現するには、そのほかにもいくつかの難しい課題を克服しなければなりません。配偶者控除の廃止もその一つです。第3次男女共同参画基本計画では、「配偶者控除

の縮小・廃止を含めた税制の見直しを行う」と記載しましたが、結局、民主党は党内の理解を得ることができませんでした。既得権者がいる中では、正論であっても実行は困難なのでしょう。

年金制度における第3号被保険者問題も同様であり、1千万人を超す既得権者に、人気商売でもある政治家はノーと言うことは難しいのかもしれませんが。しかし、男性片働き型の社会は既に終焉しています。2011年は、男性就業者と無業の妻の世帯が773万世帯に対して、共働き世帯は987万世帯となっており、2000万世帯以上回っています。

根強い専業主婦志向

一方で、内閣府の男女共同参画社会に関する世論調査によれば、「夫は外

で働き、妻は家庭を守るべきであるか」という問いに対して、2012年度の調査では、賛成の割合が51・6%となっており、2009年の調査と比較すると10・3ポイント上昇しています。また、男女別では、女性は48・4%、男性は55・2%が賛成し、女性を年代別に見ると、若年層ほど賛成の割合が高く

なっています。女性の専業主婦志向が強まっている背景の一つには、雇用不安があると考えられます。勢い、経済力のある男性との結婚を希望する女性が増加することになるのでしょうか、そうした男性は競争率が高く、就活よりも婚活の方が大変、とも言えます。

固定的性別役割分担の打破がジェンダー格差解消のカギ

日本で専業主婦志向が根強い背景の



一つとして、高度経済成長期に、家計の主たる担い手は夫であり女性はパートで補完的に働くものとされ、配偶者控除や第3号被保険者制度などの男性片働きへの誘導政策がとられたことなどが挙げられます。「女は家庭」を促進し、そのことを前提とした政策をとってきたことが、女性を家事・育児の負担を負った二流の労働者と位置づけ、男女間の賃金格差を温存させてきました。

男女共同参画社会基本法の根底に流



ダイバーシティの推進による経済の再生

新しいウネリとして、人種、国籍、宗教、性別、障がい者、年齢など、多様

れるのは、社会的・文化的に形成された性別(ジェンダー)に敏感な視点を持つということであり、その最も重要なポイントは「男は仕事、女は家庭」という「固定的性別役割分担」の否定です。第3次男女共同参画基本計画やワーク・ライフ・バランス憲章・行動指針においても、男性が家庭・地域に積極的にかかわることを求めており、その狙いは「男は仕事、女は家庭」という「伝統的役割」の打破にあります。

な属性を尊重するという「ダイバーシティ」の考え方があります。アメリカが発祥ですが、日本でも脚光を浴びています。グローバル市場への対応や、女性の潜在市場の掘り起こし、多様な価値観・能力を持つ人材によるイノベーションへの期待など、経営戦略として有効であると考えられることが、ダイバーシティへの関心を高めています。

政府は、「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」(通称「働く」)で「こ」大作戦)を2012年6月閣議決定しました。男性の意識改革を強力に推進し、意思決定の場における女性の参画拡大に向けて思い切ったポジティブ・アクションを導入・推進するための具体的な取り組みを盛り込んでいます。その特徴は、「経済再生論」として取り組んでいることですが、ダイバーシティの推進には「男女平等」の視点も必要です。勝ち組大作戦に終わることなく、ワーク・ライフ・バランスも含めて、女性の労働の質を高めることが重要です。

女性にとっても男性にとっても生きやすい社会

政府の「第3次男女共同参画基本計画」が目指す社会は、①固定的性別役割分担意識のない男女平等社会、②男女の人権が尊重され、尊敬を持って個

人が生きることができるとい社会、③男女が個性と能力を発揮することによる多様性に富んだ活力ある社会、④男女共同参画に関して国際的な評価を得られる社会です。そうならば、女性にとっても男性にとっても生きやすい社会になり、経済の活性化にも繋がります。

男性片働きが終焉し、労働力人口が大幅に減少するなかで、女性労働力の質的向上を図らなければなりません。固定的性別役割分担は高度経済成長期ならいざ知らず、現代にあつては合理性を失っています。その支持率が4割5割と高いのは西欧先進国では考えられません。労働組合に関して言えば、組合幹部を含めた男性の意識改革が求められています。勝ち組だけに偏らない女性の活躍推進を図らなければなりません。

求められるクオータ制の導入

雇用分野では、男女雇用機会均等法によって、雇用の各ステージでの機会均等が図られてきました。しかしながら、機会の均等だけで本当に公正であると言えるでしょうか。社会構造的な差別が存在し、根強い固定的性別役割分業意識など社会状況に格差があれば、制度が性に中立的で機会の平等が確保されても、形式的平等に過ぎません。

また、日本でもとられているポジティブ・アクションは、ゴール・アンド・タ

イムテール方式(目標と期間設定)がほとんどですが、「2020年までに30%」の実現にほど遠い現実をみれば、その限界は明らかです。それでは、雇用分野へのクオータ制(割当制)導入は可能でしょうか。厳格なポジティブ・アクションを実施すれば逆差別論争が拡大する恐れがありますが、一方で、多様な人々が社会に係わるメリットがあるのも事実です。ノルウェーはすでに実施されていますが、今後はフランス、スペイン、イタリア、ベルギー等でも、役員クオータ制が実施される予定です。

結果の平等は本当に逆差別なのでしようか。それらも含め、クオータ制の導入を検討すべき時期に来ていると思います。(文責・編集＝金属労協)

鹿嶋 敬 (かしま・たかし)

千葉大卒業後、日本経済新聞入社。94年より編集局生活家庭部長、編集局次長兼文化部長、編集委員兼論説委員と歴任。現在は、実践女子大学人間社会学部教授。男女共同参画会議議員、内閣府男女共同参画局チャレンジ支援推進事業企画委員会座長等を務める。また次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議代表幹事として、ワーク・ライフ・バランスの重要性を提唱。主な著書：『雇用破壊 非正社員という生き方』『男女共同参画の時代』『男女摩擦』(ともに岩波書店刊)他多数。