

2021年4月23日  
No.2021-002

## コロナショックが促すジェンダー平等 ～働き方改革・男性家事参画・女性管理職登用の再始動を～

副理事長/主席研究員 山田 久

### 《要 点》

- ◆ 「シーセッション」と言われるように、新型コロナウイルス感染症の流行は女性の雇用に大きな打撃を与えたが、その背景にはコロナ禍の負の影響が宿泊・飲食やレジャーなどの「対面型サービス」に集中して現れ、正にこの分野に女性の非正規労働者が多く働いていたという事情がある。また、パンデミックは、感染リスクを抱えながら現場の最前線で働く各種エッセンシャルワーカーに女性、かつその非正規労働者が多いことを再認識させ、男女間や正規・非正規間の格差が諸外国対比大きいわが国の処遇制度のあり様を、厳しく問いかけることになっている。
- ◆ パンデミックを機に多くの既婚女性が労働市場から退出する動きがみられたが、それは、女性労働力の「M字カーブ」が解消に向かうという、近年進んでいた望ましい動きが足踏みを余儀なくされていることを意味している。この背景には、育児をはじめとする家族に対する「無償ケア労働」が、わが国では特に女性に偏っているという事情が大きい。人口減少・高齢化の進行が予想されるなか、既婚女性の本格就労が妨げられることは、ますます希少になる国内労働力確保の面で大きな損失であり、社会保障財政健全化の面でもマイナスでなる。
- ◆ 「無償ケア労働」が特に女性に偏っていることの弊害は、出生数の落ち込みという形でも表れている。OECD加盟国で、「男性の1日のうちに家事・育児に費やす時間割合」と「合計特殊出生率」の関係をみると、正の相関が確認できる。人手不足経済の継続で高まり始めていた女性労働力率の上昇がコロナ禍でストップし、さらに無償ケア労働の男女偏在が存置されるもとで女性の子育て負担が高まれば、わが国の少子化に一層拍車がかかりかねない。
- ◆ 「シーセッション」や「少子化進行」といった、コロナ禍で噴出した諸問題の背景には、「性別役割の固定化」という日本社会の構造問題がある。「ジェンダー・ギャップ」の象徴は男女賃金格差が大きいことであり、その理由は①正規・非正規の賃金格差と女性の非正規比率の高さ、および、②男女間の賃金カーブ格差、に求められ、これらはいずれも日本型の「就社型雇用システム」と「性別役割の固定化」を背景としている。すなわち、“終身雇用”を前提とする正社員雇用を守るため、非正規雇用との処遇格差が大きくなり、“終身雇用”と表裏一体の長時間労働・会社都合の転勤は、「男は会社・女は家庭」という性別役割の固定化を前提としており、女性の多くが非正規雇用で働くことになる。加えて、女性は正社員で働いても、結婚や出産を機に退職するとの想定のもと、昇格・昇給が抑制されてきた。
- ◆ 「就社型雇用システム」と「性別分業家族システム」の組み合わせは、男性現役世代の人口が減少基調に転じるなか、その経済的な成立基盤を失っている。今後女性に十分な

機会を与え、積極的に登用して能力発揮を推進することは、日本企業の成長にとって不可欠の課題となっている。

- ◆ コロナ危機は変革のチャンスももたらしており、とりわけ必要性が謳われながら遅々として進まなかったテレワークが、一斉に導入されたことの意義は大きい。元来テレワークが求められるのは、現役男性人口の減少で女性やシニアのコア人材化・戦力化が必要になっているという事情がある。テレワークは、生活上の制約のもとで仕事との両立を可能にする有効かつ不可欠な仕組みであり、今後、テレワークにより柔軟な勤務体系を提供できる企業とそうでない企業との間で、人材獲得力に大きな差がついていくだろう。
- ◆ ジェンダー平等の実現・女性活躍の推進に向けて企業・個人の行動変容を促す政策的な取り組みとして、①「働き方改革2・0」の推進（長時間労働の是正を超えて労働時間の自主的な決定が可能な制度整備、教育訓練投資の男女機会均等の保証、出産・介護などのライフイベント発生時の就業継続支援措置の充実）、②男性の育児・家事参画の推進（マスメディアによる啓蒙活動、働き方改革とセットでの男性の育児・家事参画の奨励）、③女性管理職比率引き上げ目標など企業統治面からのインセンティブ（コーポレートガバナンス・コードの改定を契機とする総合的な女性活躍促進策）、が重要である。

日本総研『Viewpoint』は、各種時論について研究員独自の見解を示したものです。

本件に関するご照会は、調査部・山田 久宛にお願いいたします。

Tel:080-3579-1572

Mail:[yamada.hisashi@jri.co.jp](mailto:yamada.hisashi@jri.co.jp)

日本総研・調査部の「経済・政策情報メールマガジン」はこちらから登録できます。

<https://www.jri.co.jp/company/business/research/mailmagazine/form/>

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがあります。本資料の情報に基づき起因してご閲覧者様及び第三者に損害が発生したとしても執筆者、執筆にあたっての取材先及び弊社は一切責任を負わないものとします。



## 1 コロナショックが浮き彫りにした構造問題

新型コロナウイルス・パンデミックはわが国の経済社会に大きな衝撃を与え、それは現在も進行中であるが、その影響は産業分野や社会階層によって大きなバラツキを見せている。産業面では、感染拡大抑止のために対面型の個人向けサービス分野が大きく落ち込む一方、テレワーク等でホワイトカラー業務は継続され、オンライン販売に代表されるデジタル関連分野はむしろ成長が加速した。さらに、感染抑止に成功した中国経済のいち早い正常化や、2021年に入ってからワクチン接種が進む米国の景気回復軌道への復帰により、世界貿易は回復し、製造業の業績は当初の想定ほど悪くならなかった。以上の構図の下、職種別にはホワイトカラー分野や製造現場の正社員雇用の多くは維持される一方、飲食・宿泊、個人向けサービス業では非正規労働者を中心に多くが職を失い、就労時間の激減で収入の大幅減少に直面する人々が多く生まれている。

こうした結果として、今回のコロナショックは日本の経済社会の弱く脆い部分に大きな打撃を与え、平時には見えにくい構造問題を露呈させている。飲食・宿泊で多く見られる「シフト制労働者」に象徴される非正規雇用の不安定さが際立ち、女性と未成年の自殺者の大幅増加という形で孤独・孤立問題が深刻化していることが露わになった。さらには、出生数が過去最低を記録し、日本社会の基盤の浸食が進んでいることへの危機感を高めている。そうしたなか、東京五輪組織委員会トップの発言が女性軽視として国内外で強く批判され、世界経済フォーラムによる「ジェンダー・ギャップ指数」では156カ国中日本は120位となるなど、わが国のジェンダー平等への取り組みの遅れが改めて問題視されている。実はこの点にこそ、上で指摘した各種問題に通底する日本社会の根本原因が存在する。本稿では、遅々として進まないわが国におけるジェンダー平等問題の背景を改めて整理したうえで、コロナ禍を奇貨としてこの問題にメスを入れ、日本社会の基盤を固め直すための政策課題について考える。

## 2 女性不況・エッセンシャルワーカー問題・出生数減少に通底するもの

今回のパンデミックが発生した当初、「シーセッション」という表現が用いられた。米国ではロックダウン下の2020年4月の女性の失業率は15%に急上昇し、同月の男性の13%を大きく上回った。リーマンショック後の2008年のリセッションは男性に厳しい「マンセッション」と呼ばれたのと対照的に、今回は女性雇用への打撃が大きいことが注目されたのである<sup>1</sup>。状況はわが国でも同様であった。2020年4月の2月対比の就業者数の減少幅は女性が75万人と、男性の41万に対して雇用喪失は1.8倍に上った。こうした背景にあるのは、パンデミックのインパクトが宿泊・飲食やレジャーなどの「対面型サービス」に集中して現れ、正にこの分野に女性の非正規労働者が多く働いていたという事情である。

JILPTの個人への調査（2020年5月時点）によれば、仕事面で不安を感じたことのあった割合は女性（76.7%）が男性（71.5%）を上回っている。その理由をみると、雇用不安や収入の減少を挙げる割合が女性で多くなっているが、これは女性に非正規労働者が多いことが関係しているとみられる。また、「感染予防や感染者発生時の対応などの会社の衛生管理」において、女性（30.8%）が男

<sup>1</sup> Alisha Haridasani Gupta “Why Some Women Call This Recession a ‘Shecession’ ” The New York Times, May 9, 2020 (<https://www.nytimes.com/2020/05/09/us/unemployment-coronavirus-women.html>)



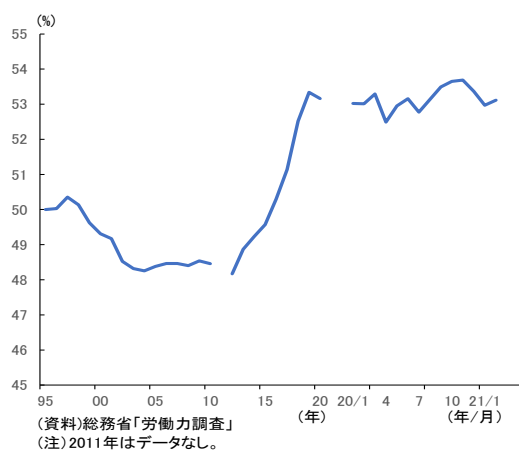
性（22.3%）を大きく上回っていることも注目される<sup>2</sup>。これは、看護師や介護師、小売業の現場従業員など、いわゆる「エッセンシャルワーカー」に多くの女性が従事していることを反映したものと考えられる。しかも、感染リスクを抱えながら現場の最前線で働く各種エッセンシャルワーカーには非正規労働者が少なくない。こうした状況は、男女間や正規・非正規間の格差が諸外国対比大きいわが国の処遇制度のあり様を、厳しく問いかけるものとなっている。

JILPT の調査は、生活面での不安の有無も聞いている。この面でも不安を感じている割合は女性（93.8%）が男性（84.7%）を上回る。主な理由をみると、「感染予防物資の不足」のほか、「休校による子供の学習への影響」や「自身や家族の持病による通院や入院」を挙げている割合で、女性が男性を大きく上回っている。これは、育児をはじめとする家族に対する無償ケア労働が、わが国では特に女性に偏っていることによるものと考えられる。

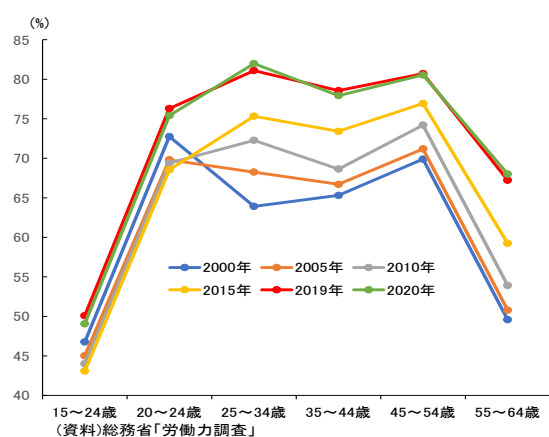
この点は、パンデミックを機に多くの女性が労働市場から退出する動きがみられたことにも影響している。学校の閉鎖や授業時間短縮、介護施設の一時閉所などで、家族のケア負担が増大するなか、その負担の多くが女性に掛かり、就労復帰を諦めた女性が多く発生した。もっとも、女性の就業者数は徐々に持ち直し、パンデミック発直前の 2020 年 2 月対比でいったん 75 万人減ったものが 2021 年 2 月時点で 16 万人減の状況にまで戻っている。その一方で、2010 年頃以降一貫して上昇してきた女性の労働力率が頭打ちになっており、既婚女性を含めた労働市場への参入で女性労働力の「M字カーブ」が解消に向かうという、近年進んでいた望ましい動きが足踏みを余儀なくされている（図表 1・2）。

既婚女性は多くの場合、夫が世帯主として家計の収入を支えており、その労働市場からの退出は大きな問題ではないようにもみえる。しかし、過去数十年にわたって賃金の伸び悩みや個人間格差が拡大し、彼女たちの給与が家計所得で大きな割合を占めるケースが多くなっていることを見逃せない。とりわけマクロ的にみれば、人口減少・高齢化の着実な進行が予想されるなか、既婚女性の本格就労が妨げられることは、ますます希少になる国内労働力確保の面で大きな損失であり、社会保障財政健全化の面でもマイナスである。

（図表 1）女性労働力率の推移



（図表 2）女性の年齢階層別労働力率の変化

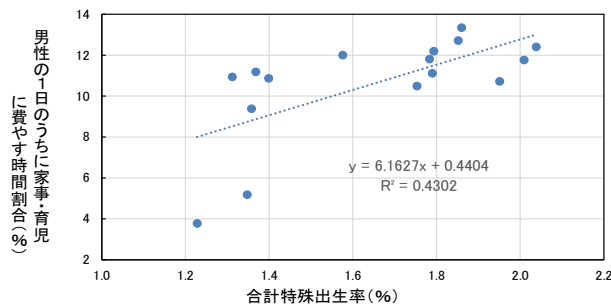


「無償ケア労働」が特に女性に偏っていることの弊害は、出生数の落ち込みという形でも表れている。2020 年の出生数（速報値）は前年比 2.6 万人減の過去最少の 87.3 万人に落ち込んだ。言うま

<sup>2</sup> 「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」（一次集計）結果（5 月調査・連続パネル個人調査）<https://www.jil.go.jp/press/documents/20200610.pdf>

でもなくこれはコロナ禍の影響が大きいですが、元来わが国の出生数は長期にわたって減少傾向が続いており、低い水準が一層落ち込んだ形である。その背景として、育児・家事負担の偏りが主要ファクターとして無視できない。OECD加盟国で一定所得以上のデータが採れる16カ国で、「男性の1日のうちに家事・育児に費やす時間割合」と「合計特殊出生率」の関係を見ると、正の相関が確認できる(図表3)。人手不足経済の継続で高まり始めていた女性労働力率の上昇がコロナ禍でストップし、さらに無償ケア労働の男女偏在が存置されるもとで女性の子育て負担が高まれば、少子化に一層拍車がかかりかねない。

(図表3) 男性の家事・育児参加と出生率の関係



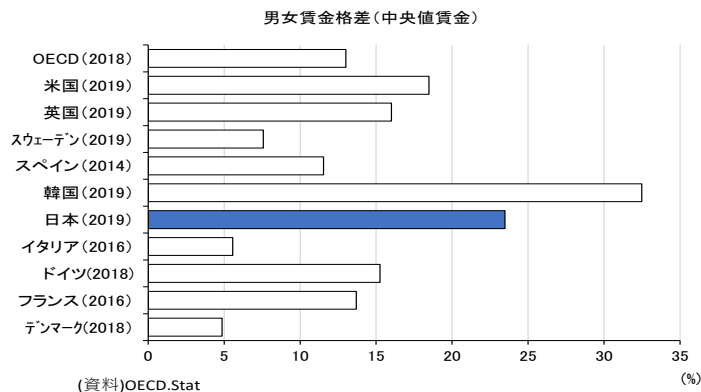
(資料)OECD Family Database, The World Bank: World Development Indicators  
 (注)OECD加盟国で2019年の一人当たりGDP(購買力平価)が42000ドル以上で、データの採れる16カ国。  
 家事・育児時間割合は1999-2013年のうちのいずれかで、各国で異なる。合計特殊出生率は1999-2013年平均。

### 3 男女賃金格差の背後にある要因—性別役割の固定化<sup>3</sup>

以上でみてきた、「シーセッション」や「少子化進行」といった、コロナ禍で噴出した諸問題の背景には、有償(事業)労働と無償ケア労働についての「性別役割の固定化」という日本社会の構造問題がある。以下ではこの点を、わが国における性別賃金格差の原因を探ることで掘り下げていこう。

まず、男女賃金格差は程度の差はあれ、万国共通の問題であるというのが実情である。ただし、OECD統計によれば、国際的に見てわが国の男女間賃金格差は大きいことがわかる(図表4)。フルタイム労働者に関し、中央値でみて女性賃金の男性賃金に対する格差は、欧米諸国では5~15%程度であるが、わが国は2割を大幅に上回っているのである。

(図表4) 男女別賃金格差の国際比較

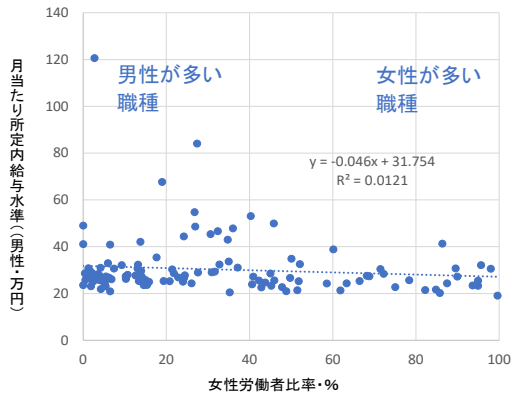


<sup>3</sup> 本節は、筆者が構成員として参加した内閣府「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」の第10回(2021.4.6)で報告した内容をもとにしている。同研究会は、多角的な視点からパンデミック下で顕在化したジェンダー格差の問題を検討している。

万国共通に存在する男女賃金格差の要因として欧米で指摘されるのは「性別職業(職域)分離」である。つまり、性別に職業ごとに偏りがあり、女性の多い職種で賃金が低い、ということが原因だとする議論である<sup>4</sup>。

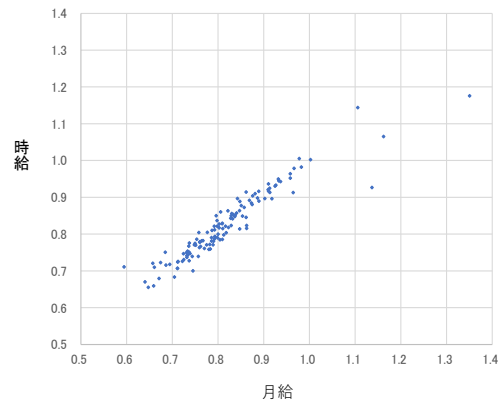
そこで、「賃金構造基本調査」により、職種別統計がとれる分野について女性労働者比率と月当たり所定内給与水準(男性)の相関をみてみた(図表5)。結果は、女性比率の高い職種が特に大きく低賃金職種に偏っているわけではないといえる。ただし、女性労働者比率の低い職で、高賃金職種が幾つも存在することは見落とせない<sup>5</sup>。

(図表5)女性労働者比率と平均賃金水準



(資料)厚生労働省「賃金構造基本調査」

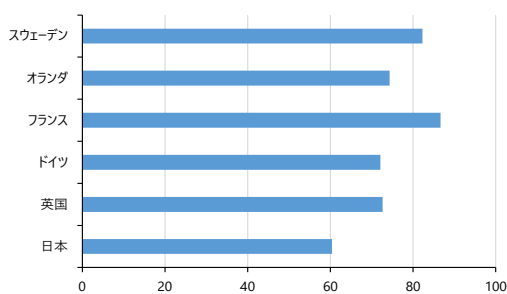
(図表6)職種別の女性の対男性賃金比率



(資料)厚生労働省「賃金構造基本調査」

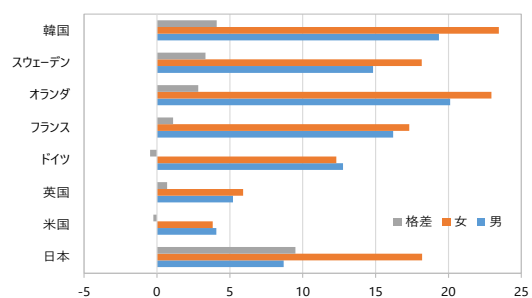
次に、職種別統計がとれる分野の時給及び月給について、女性賃金の対男性賃金比率をプロットしてみたのが図表6である。これにより、月給について平均格差を計算すると、15%程度になる。職種別にデータのとれない分野も含めた全体の性別格差が25%近くあったことを踏まえれば、職種概念が明確な分野(ジョブ型分野)での男女格差は小さく、それが曖昧な分野(就社型分野)で格差が大きいことが想定される。

(図表7)パートタイム労働者の賃金水準(フルタイム=100)



(資料)JILPT「データブック国際労働比較」日本:厚生労働省(2019.2)「2018年賃金構造基本統計調査」イギリス:統計局(ONS)(2018.10)2018 Annual Survey of Hours and Earnings—Provisional Results 欧州: Eurostat Database “Structure of earnings survey 2014” 2017年11月現在。パートタイム労働者の定義、調査対象、賃金水準の算出方法等は国によって異なるので、比較の際は注意を要する。

(図表8)テンポラリー労働者比率の男女比較



(資料)JILPT「データブック国際労働比較」元データは日本:総務省統計局(2019.2)「労働力調査(基本集計)」その他: OECD Database (<https://stats.oecd.org/>) “Incidence of permanent employment” 2019年8月現在。各国のテンポラリー労働者の定義については「第3-10表 テンポラリー労働者の割合」(p.152)を参照。米国は2017年値。

では、わが国でとくに男女賃金格差が大きい理由は、より具体的にはどういった点に求められるのか。まず第1に、女性に低賃金・不安定な非正規雇用が多いことに加え、正規・非正規間の処遇格差も大きいことが、結果として男女間賃金格差の要因になっている面が指摘できる。パートタイ

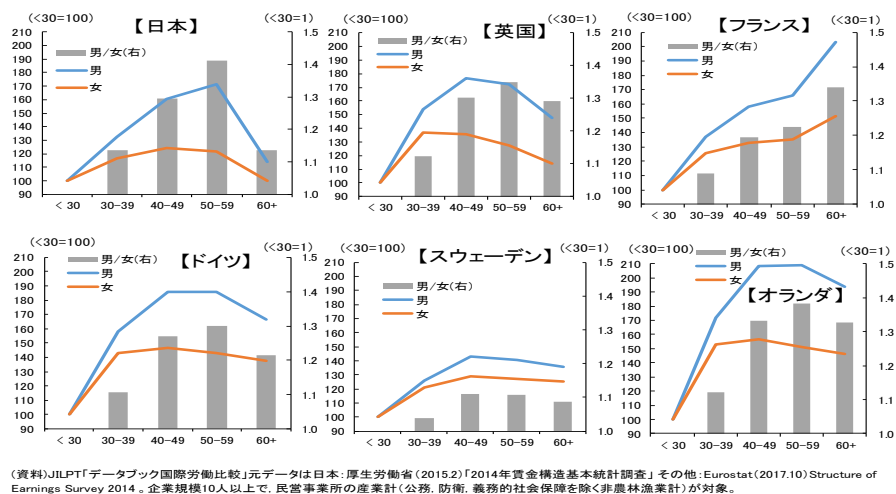
<sup>4</sup> 理論的には、「統計的差別」「ステレオタイプ論」などが提唱されている(山ロー男(2015)「男女の職業分離の要因と結果」RIETI BBL セミナー資料)

<sup>5</sup> 山口(2015)

ム労働者の時給をフルタイム労働者と比較すると、わが国では6割程度にとどまり、7～8割を占める欧州諸国よりも低い。なお、パートタイム労働者はわが国では有期雇用労働者が多数を占めるが、欧州では無期雇用のケースも多く、厳密な比較はできない。とはいえ、欧州においては、企業横断的に同一労働同一賃金原則が浸透していることで、正規・非正規間の処遇格差は小さく、男女間賃金格差もわが国より小さいというファクトは変わらないと考えられる。

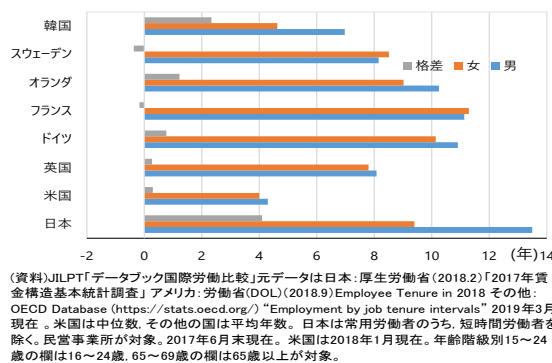
第2のわが国で男女賃金格差が大きい理由は、年功カーブが男女で大きく異なることが指摘できる。年功カーブの国際比較を行うと、わが国男性で欧米諸国対比スティーブな傾向がある一方、女性の年功カーブは緩やかであることがわかる。この背景には、男女間での勤続年数の違いが大きく影響している。人材投資を行っても短期勤続であればその回収ができないと考え、企業は女性に対する教育訓練に後ろ向きになりがちで、責任あるポストに就けることにも消極的になりやすい。

(図表 9) 年齢階級別賃金(労働者の種類計, 2014年)



(資料)JILPT「データブック国際労働比較」元データは日本:厚生労働省(2015.2)「2014年賃金構造基本統計調査」その他:Eurostat(2017.10)Structure of Earnings Survey 2014。企業規模10人以上で、民営事業所の産業計(公務、防衛、義務的社会保障を除く非農林漁業計)が対象。

(図表 10) 性別・年齢階級別勤続年数(2017年)



(資料)JILPT「データブック国際労働比較」元データは日本:厚生労働省(2018.2)「2017年賃金構造基本統計調査」アメリカ:労働者(DOL)(2018.9)Employee Tenure in 2018 その他:OECD Database (https://stats.oecd.org/) "Employment by job tenure intervals" 2019年3月現在。米国は中位数。その他の国は平均年数。日本は常雇労働者のうち、短時間労働者を除く。民営事業所が対象。2017年6月末現在。米国は2018年1月現在。年齢階級別15~24歳の欄は16~24歳、65~69歳の欄は65歳以上が対象。

以上のような、①正規・非正規の賃金格差と女性の非正規比率の高さ、および、②男女間の賃金カーブ格差、はいずれも日本型の「就社型雇用システム」と「性別役割の固定化」を背景とするものである。まず「終身雇用」を前提とする正社員雇用を守るため、非正規雇用との処遇格差が大きくなる。さらに「終身雇用」と表裏一体の長時間労働・会社都合の転勤は、「男は会社・女は家庭」という男女分業関係(性別役割の固定化)を前提としており、女性の多くが非正規雇用で働くことになる。加えて、女性は正社員で働いても、結婚や出産を機に退職することが想定され、昇格・昇給は抑制される、というわけである。

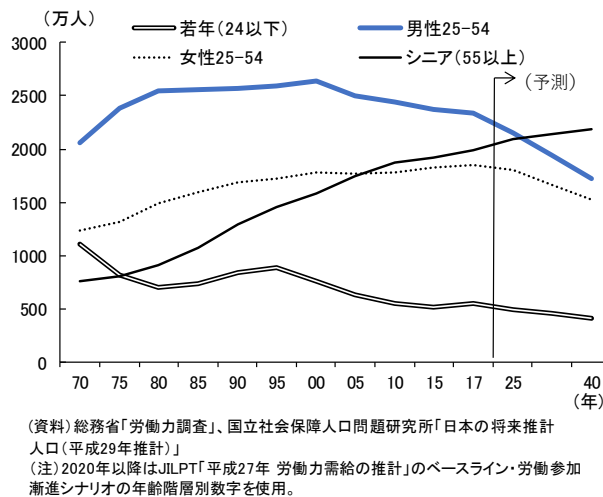
男女雇用機会均等法の導入以降、女性の勤続年数も伸びて賃金カーブもスティーブになった面はある。しかし、既にみたように、男女格差は根強く残っており、それは正に「就社型雇用システム」および「性別役割の固定化」の頑強さを反映したものといえよう。

#### 4 人口動態が迫る構造転換

以上みてきたように、男女間賃金格差は、就社型の雇用システムおよび無償ケア労働が女性に偏る家族システムが相互補完的に強固に存置されてきたことが原因となり、その是正が妨げられてきた。この背景には、「就社型雇用システム」と「性別分業家族システム」の組み合わせは、戦後50年間程度は右肩上がりのキャッチアップ型経済のもとで国民に豊かさを与え、とりわけコア労働力と位置付けられた男性現役世代の人口が増加していくもでは経済的には大きな支障が生じなかったという事情がある。しかし、2000年前後をピークに男性現役世代の人口は減少に転じており、今後その減少ペースは一層加速していく。そうしたなか、女性を量的に活用するのみならず、十分に活躍の機会を与え、登用して能力発揮を推進することは、日本企業の成長にとって不可欠の課題となっている。

既婚女性の場合、夫が世帯主として家計の収入を支えているケースも多く、その労働市場からの退出は大きな問題ではないとの見方があるかもしれない。しかし、過去数十年にわたって賃金の伸び悩みや個人間格差が拡大し、彼女たちの給与が家計所得で大きな割合を占めるケースが多くなっている。とりわけマクロ的にみれば、人口減少・高齢化の着実な進行のもとで、既婚女性の本格就労が妨げられることは、希少になる国内労働力確保の面で大きな損失であり、社会保障財政健全化の面でもマイナスである。

(図表 11) 労働力の属性変化



つまり、男女間の公平な処遇や登用は、人権保障的な観点は言うに及ばず、経営的観点からも企業にとって死活問題になっているのである。希少となった労働力を伝統的な社会規範に基づく属性によって差別することができるほど、もはやわが国には人材活用面での余裕はない。この点は年齢による差別や国籍による差別についても言えることであるが、とりわけ女性活躍のための環境整備をトータルに行うことが、ひいては年齢・国籍などの差を超えて、人々が持てる能力を発揮できるダイバーシティ尊重社会の構築につながる。その具体的な方向性は、雇用システムにおいてジョ



ブ型の要素を強めることであり、それと表裏一体で、無償ケア労働における男女公平を実現していくことである。

それはわが国の少子化に歯止めを掛けるためにも不可欠である。すでにみた通り、出生率と男性の育児・家事参加の度合いは相関が高いが、日本社会でコア労働力として位置づけられてきた男性現役世代が無償ケア労働に時間を割くには、長時間労働の慣行を本格的に是正することが不可欠である。この点にこそ、安倍政権下の「働き方改革」における「長時間労働の是正」の大きな意義があるが、それは第1歩に過ぎない。全ての働き手が仕事のみではなく、無償ケア労働の役割を果たすことができるようにするには、働く時間は個々の労働者の生活の都合に応じて柔軟に設定できることが重要になる。そうなれば、職務・労働時間・勤務地の選べない「日本型正社員」は少数派になって行き、多様な就業形態間での公平性を確保するための原理である「同一労働同一賃金」を、正規・非正規間の非合理的な格差の是正を超えて、より広く適用する必要性が高まっていく。

## 5 コロナショックがもたらす変革のチャンス

すでに見てきた通り、コロナ危機はわが国の女性活躍の環境整備の遅れを背景とする様々な問題を改めて浮き彫りにしたが、反面で変革のチャンスももたらしている。具体的には、必要性が謳われながら遅々として進まなかったテレワークが、一斉に導入されたことの意義は大きい。

2020年4月の緊急事態宣言では、感染抑止のための有効手段として、テレワークの導入が各企業に要請された。パンデミック以前、わが国はテレワークについては「後進国」であり、その必要性が謳われながらも遅々として進まなかった。今回も昨年夏前には多くの企業が導入したが、その後、通常勤務体系に戻したケースが多かったのが実情である。しかし、一定割合の企業ではテレワークが定着したのも事実である。元来テレワークが求められるのは、人口動態面の事情、すなわち現役男性人口の減少で、女性やシニアのコア人材化が必要になっているという事情がある。そうした状況下でテレワークは、生活上の制約のもとで仕事との両立を可能にする有効かつ不可欠な仕組みとあってよい。今後、現役男性の労働力が一層減少していくなか、テレワークにより柔軟な勤務体系を提供できる企業とそうでない企業とで、人材獲得力に大きな差がついていくことになるろう。

その意味で、テレワークは業務上支障がない限りで導入するという受身的な発想ではなく、テレワーク導入で支障が生じないように業務運営の在り方を変えていく、という能動的な発想が必要である。この観点からすれば、企業としては、①職務範囲を明確化し、可能な限り従業員個人に権限を委譲するほか、②労働時間決定の自主性を高める一方、健康管理を徹底する、③上司・部下、同僚間のコミュニケーション機会が増えるような仕掛けを導入する、といったことが必要になる。それは、経団連が奨励し、導入する企業が増え始めている「ジョブ型」人事制度の適用を求めるものである<sup>6</sup>。この「ジョブ型」人事制度とは、仕事レベルに応じて賃金の決まる職務給や役割給と親和性が高く、男女間賃金格差を是正する方向に寄与する。

個人としても、①時間管理能力の向上と②無償ケア労働の男女共同化を意識的に進める必要がある。在宅勤務時間が多くなれば、男性が家事・育児・介護など無償ケア労働に関わる環境が生まれ、それが結果として女性の本格就労が可能な状況を生み出していく。それは、遅々として変わらな

<sup>6</sup> 日本型の就社型雇用システムにも利点があり、全面的なジョブ型システムへの転換は得策ではない。目指すべきは、「ジョブ型」と「就社型」のハイブリッドであると言える。



った「性別役割の固定化」を打破する好機が到来していることを意味している。

## 6 企業・個人の行動変容を促す仕掛けづくりを

以上のように、新型コロナウイルス・パンデミックは、「シーセッション」や「少子化進行」といった、「就社型雇用システム」と「性別役割の固定化」に根差す日本の構造問題を改めて露呈させたが、その反面、テレワークの導入を通じてこれらに本格的なメスを入れる好機をもたらしてもいる。そうしたなか、一部の企業や個人は見直しを進め、新たな時代に適応した働き方や生活スタイルを築き始めている。一方で頑として変わらない企業や個人が多いのも事実であり、今後どこまで変化していく企業・個人を増やしていけるかが、次世代に豊かな日本を引き継げるか否かを大きく左右する。そうした観点から政策的に企業・個人の行動変容を促す取り組みとして、以下の3つを指摘したい。

第1は、「働き方改革2・0」の推進である。安倍政権下で進められた「働き方改革」は、日本型の就社型雇用システムの負の側面の改善を目指したものである。すなわち、「日本型正社員」は個人にとって、高い雇用保障を期待できる反面、職務内容・勤務地は企業によって決められ、「サービス残業」も含めて長時間の労働が強いられるものであった。一方、そうした正社員の働き方ができない人々は、非正規労働者として不況には真っ先に雇用調整の対象になり、低い処遇に甘んじなければならなかった。「長時間労働の是正」と「同一労働同一賃金の導入」は、まさにこれらを是正しようという取り組みである。しかし、その改革は途半ばと言わざるを得ず、とりわけコロナ禍のもとでその限界が明らかになっている。

コロナ対策として導入されたテレワークのもとでは、働き手は1日における勤務時間の選択の自由度が高まるため、長時間労働の是正を超えて労働時間の自主的な決定が可能な制度整備が求められる。具体的には、安倍政権の働き方改革では見送られた裁量労働制の拡充を、それが適正に運営される条件整備とセットで推進されるべきである。

同一労働同一賃金についても、今回導入されたものは「正規・非正規労働間の不合理な格差の是正(均衡待遇)」であり、男女格差の是正を主眼とした欧米型の「同一価値労働同一賃金(均等待遇)」とは異なる。こうした違いは「就社型(メンバーシップ型)」か「ジョブ型」か、という雇用システムの基本原理の違いに根差すもので、現時点のわが国で本来の同一価値労働同一賃金(均等待遇)を全面的に適用するのは実務的に無理がある。ただし、テレワークの導入やここに至るジョブ型人事導入の潮流は、同一価値労働同一賃金の適用環境を整える方向に作用することが期待され、その動向を注視しつつ、タイミングを図って制度の見直しに着手すべきであろう。そのほか、2014年に拡大された「間接差別禁止」の範囲が、その後の情勢変化を踏まえて再検討されてもよい<sup>7</sup>。男女賃金格差の原因に勤続期間の差があり、それを反映した教育訓練投資の差があることを踏まえれば、教育訓練投資の男女間の機会均等の保証や、出産・介護などのライフイベント発生時の就業継続支援措置の充実が政策課題になるであろう。

第2は、男性の育児・家事参画の推進である。育児については、一昔前に比べれば若い世代の父

<sup>7</sup> 2006年の男女雇用機会均等法(1985年制定)の改正で、間接差別について省令で規定する限定的な場合についての禁止規定が設けられ、具体的には、労働者の募集・採用にあたって身長・体重・体力を要件とすることや募集・採用・昇進・職種変更にあたって住居移転を伴う配置転換を条件とすることを挙げている。転勤要件は当初総合職の募集・採用に限定していたが、2014年の規則改正ですべての労働者の募集・採用・昇進・職種変更に改正された。



親の参画は相当程度進んだように思われるが、統計的には男性の育児休暇取得率は国際対比相当に低い。スウェーデンの「パパ・ママ・クオータ制<sup>8</sup>」のように、父親が育児休暇を取得してはじめてメリットが享受できる制度の導入が検討されてよいだろう。

在宅勤務の普及はそれ自体が男性の家事・育児参画を進める有効な機会になるが、「家庭内無償ケア労働は女性の役割」という固定概念が壁になる。東京都の調査によれば、家事分担の状況について、若い世代ほど「夫と妻で平等に分担している」と答える割合が高く、「妻がほぼ担っている」という割合は低くなっており、新しい世代は新しい意識を持ち始めている。とはいえ、男女間では認識に相当の差があり、男性は自分が家事を多く行っていると過大評価する傾向が窺われる<sup>9</sup>。同調査では、男性の家事・育児への積極的に参画することについての考え方が変わってきたと答えた人に、何が影響を与えたかを聞いている。「テレビ、新聞等メディアのニュース」(42.2%)が最も大きくなっており<sup>10</sup>、マスメディアによる啓蒙活動を継続していくことが重要といえよう。そのほか「職場」も19.1%が指摘しており、企業の経営者が女性活躍の必要性・重要性を正しく認識し、そのための条件である男性の育児・家事参加の意義を理解し、働き方改革とセットで社員に奨励することも重要だろう。

第3に、**女性管理職比率引き上げ目標など企業統治面からのインセンティブ**である。わが国の女性管理職比率が低い理由として、女性自身に望む人が少ないためとする議論がある。しかし、それはそもそも企業が女性に管理職になることを期待していないため、「内生的に」そうした状況が生まれているという面が否定できない。こうした状況を打破するためには、女性管理職の中長期の目標値を企業が自主的に設定することが有効である。それにより、女性活躍推進のための人事制度・教育訓練制度・勤務体系などの見直しが促される。もっとも、この目標値については、個別企業によって状況が大きく異なり、政府が一律に設定することは不可能である。そこで、2015年に成立した「女性活躍推進法」では、一定規模以上の企業に対し、女性管理職比率を含むいくつかの数値を、取り組み内容や実施時期を定めた「一般事業主行動計画」を策定し、厚生労働大臣に届け出ることを求めた。ただし、一つのメルクマールとして、マクロ的な目標を設定することは十分に納得できる話であり、その意味合いは、日本社会全体として取り組みのムーブメントを盛り上げることである。

実際、安倍政権が掲げた「2020年に指導的地位に占める女性の割合を30%程度」は繰り延べされることになったものの、一定の進捗が見られた。女性管理職比率で見れば、90年代から2010年代前半まで、極めて緩やかにしか上昇してこなかったが、2010年代後半期には早いペースで上昇している。安倍政権が女性活躍を目玉施策の一つに据え、財界が前向きに取り組んだことの成果とあってよいだろう。例えば、経団連は2013年夏に女性活躍支援・推進に関する調査を行い、その後企業の取り組み事例集の公表、アクションプランの作成、シンポジウムの開催など、様々なイニシアティブによって盛り上げた。しかし、2018年以降はそうした取り組みはやや下火になった印象があり、結果的に女性管理職比率の実績は2019年以降頭打ちになっている。こうした点からすれば、時の政権が女性活躍について強い意志を示し、ムーブメントを盛り上げることが重要である。

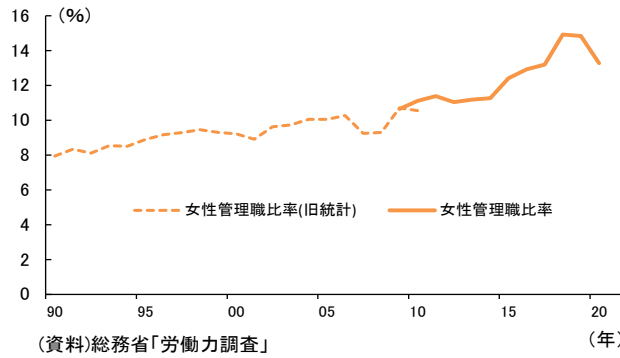
<sup>8</sup> 父親・母親それぞれ240日ずつ両親あわせて480日間の手当の受給権を持ち、180日分は他方に権利を譲渡できるが、60日分は譲渡できないものとしている（厚生労働省（2008）  
<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/07/d1/h0701-6a.pdf>）。

<sup>9</sup> 東京都生活文化局（2019年）「男性の家事・育児参画状況実態調査報告書」p18図2-1-2

<sup>10</sup> 東京都生活文化局（2019年）p88図表7-3-3



(図表 12) 女性管理職比率の推移



折しも、今年6月に予定されている「コーポレートガバナンス・コードの改定」では、「企業の中核人材における多様性の確保」として、管理職における多様性の確保（女性・外国人・中途採用者の登用）についての考え方と測定可能な自主目標の設定、多様性の確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針をその実施状況とあわせて公表することが盛り込まれる見通しである。これと合わせ、改めて政府が女性活躍推進に向けた強い意欲を示し、女性登用のベストプラクティスの表彰や紹介など積極的な側面支援を行えば、コーポレートガバナンス面から女性活躍を促す大きな推進力となるであろう。

以上