

ジェンダーギャップ

過去の雇用慣行からの脱却



「世界経済フォーラム」が2017年11月に公表した「ジェンダーギャップ指数」は、調査対象国の男女格差の度合いを示す報告である。

これによると、日本は世界144カ国中114位で、過去最低を更新した。この格差指数は「経済活動への参加と機会」（経



写真はイメージ（本文とは関係ありません）

済参画）、「政治への参加と権限」（政治参画）、「教育の到達度」（教育）、「健康と生存率」（健康）の4分野14項目について男女平等の度合いを指数化して順位を決めるものである。

特に悪化した項目は「政治参画」で123位と前年から大きく順位を下げた。「経済参画」は114位で、「女性の労働力比率」79位、「同種業務での給与格差」58位、「勤労所得の男女比」100位、「幹部・管理職での男女比」113位、「専門職・技術職での男女比」101位であった。指数は改善されたが、他国の改善も進んだことから順位が上がりなかつたと説明されている。

「教育」の分野は76位であったが、初等・中等教育の在学率、識字率はいずれも「男女平等」

と評価された。他方で高等教育の在学率は101位にとどまっています。これに対して「健康」の分野だけは「出生時の男女比率」と「平均寿命」のいずれの項目も1位だった。

男女共同参画社会基本法が制定されて20年になる。それでも現状は世界に大きく遅れている。女性の活躍を期待する法制度が整備されていても、昨今の「働き方改革」の議論は、経済的な低迷を打開するための生産性向上に傾斜している。

しかも、労働時間規制の見直しなどによって働き手の裁量性が高まることが強調されるだけで、この改革で処遇が改善されるかどうかは、雇う側の判断に委ねられ不確実である。

「専門職・技術職」に女性が少ないことと高等教育の在学率の低さは連動した現象であろう。女性の労働力比率が低いのも、賃金格差が大きく幹部職員への

昇進の道も閉ざされているとすれば働く意欲はわきよがらない。つまり、評価の低い項目は相互に関連しており、その悪循環を打破する以外にジェンダーギャップを改善する方策はない。そのためには効率性を重視し、経営の都合から女性を使い捨てる若年労働力と考えてきた過去の雇用慣行から完全に脱却する必要がある。

経済成長は、労働、資本、生産性の3つの要素で決まると経済学は教えている。もし経済成長を目指すのであれば、生産性向上一辺倒の対策ではなく、働きやすい環境を整え賃金や処遇を改善することで労働の投入量を増やすことも有力な方策となる。生産性至上主義は企業収益には貢献するが、働き手の所得増加を保証しない。企業の利害にではなく、広く国民の利益に沿うような政策が第一に選択されるべきではないか。

（東京大名大学教授 武田 晴人）