

# 女性の潜在力活用で遅れを取る日本

三井物産戦略研究所  
業務管理室  
木村章宏

新語部門金賞に選ばれた平成元年（1989年）から四半世紀近くを経て、“セクシュアル・ハラスメント”は今や、法律用語集に掲載され、社会一般にもすっかり認知された観がある。また、2006年の男女雇用機会均等法改正により企業に対する防止措置義務が盛り込まれ、法的な面でも対応が進みつつある。背景として日本社会における人格権概念の確立が挙げられる。この進展につれてセクハラ、パワハラに関しては、職場におけるコンプライアンスの課題として企業が取り組むべき方法が種々示されつつあるのに対し、一向に解消への手立てを見いだせないのがジェンダー・ハラスメント、ないしはジェンダー・バイアスの問題である。

## ジェンダーとは？

セクシュアルが生物学的な男・女をベースとする言葉であるのに対し、ジェンダーは“社会的・文化的に形成された性別、あるいは、男女役割分担”を表す言葉である。ジェンダーに基づく差別的取り扱いや嫌がらせがジェンダー・ハラスメント、偏見や固定観念がジェンダー・バイアスであり、日本社会にはこれらを内包する、あるいはその解消を阻む制度や文化が数多く見られる。近代日本のジェンダーの形成は、明治期における政府の諸施策による部分が大きく、国策によりその後の日本社会の“インフラ”となり、深く社会に浸透した結果、明治の終焉から100年目を迎えた今も日本社会はこれから脱しきれない状態にある。ジェンダー解消の問題は、企業レベルの取り組みでは限界があり、国の積極的な施策なしにはおぼつかない。

## 近代日本のジェンダー形成

明治維新政府は、欧米列強に伍するため富国強兵政策を軸に官製の近代化を強力に推し進めていったが、その近代化の内実は、家制度・家父長制度を通しての国民の統制を基礎とする前近代的なものであった。

明治期における女性の地位の変遷は、姓に関する政府の対応によく表れている。明治3年（1870年）に平民に姓を名乗ることを許可すると、同8年（1875年）にはこれを名乗ることを義務付ける。さらには、明治9年（1876年）に至り、夫婦別氏制とする太政官指令が出される。当時の様子については、「この頃夫の姓を名のる女性がいるが、これは夫の姓を冒すものだという投稿もある。清水紫琴（明治時代の小説家、1868-1933年）は夫の姓を名のるのは女性が夫に従属する感があるから実家の姓を使うのがよいと答えている。」（歴史

教育者協議会編「学びあう女と男の日本史」などの記録があり、明治初期には、姓や夫婦間の男女の在り方について比較的自由的な雰囲気が感じられる。

ところが、明治31年（1898年）民法で家制度が採られ、戸籍法が改正されると、女性は自らの財産処分権すら制限されてしまう。ここでは、夫婦同氏制が採られ、妻は、夫のパートナーではなく、戸主（男）を中心とする家族の一員という関係である。明治民法制定により、日本に輸入されて後棚上げされていた男女平等はお蔵入りとなる。こうして、近代日本のジェンダーの型枠が出来上がった。

## 国際社会からの勧告

米国ゴールドマン・サックス証券は、投資家向けレター（「ウーマノミクス3.0：待ったなし」2010年10月6日）の中で、日本が直面する少子高齢化と成長鈍化の問題に対する打開策として、諸施策によるジェンダー解消等を通して、「最も埋もれた資源である女性を有効活用」することを挙げており、これにより日本のGDPは15%押し上げられる可能性があるとして試算している。これからすると、ジェンダーの問題は、男女差別の問題にとどまらず、この国の将来の形により広範に関わる問題といえる。

しかし、「The Global Gender Gap Report」（世界経済フォーラムが世界各国・地域の男女格差等を測定するもの）2011年版によれば、日本の順位は対象134カ国中98位で、中国（61位）やジンバブエ（88位）を下回るという評価である（ちなみに、上位5カ国は、アイスランド、ノルウェー、フィンランド、スウェーデン、アイルランド。米英独仏は、それぞれ17、16、11、48位）。わが国においては、1985年の「女子差別撤廃条約」批准後も改善が進まず、また、有効なアクションを起こせないままの状態であることから、国連女子差別撤廃委員会（CEDAW）から、「男女の賃金格差縮小」や「女性管理職比率の引き上げ」等に関して60項目にも及ぶ勧告を突きつけられている。日本が望むと望まぬにかかわらず即効性のある施策（ポジティブ・アクション）の採用を国際社会から迫られている状況である。

## 21世紀の日本社会の最重要課題とクォータ制

1999年制定の「男女共同参画社会基本法」はその前文において、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等の急速な変化に対応する上で男女共同参画社会の実現は、緊要な課題であり、「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けている。ここでは、大

図表1. ジェンダーに関連する制度ほかの具体例

<b>国（女性の就労調整を招いている、または男女差別との指摘がある制度の例）</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・所得税法における配偶者控除制度（“103万円の壁”：内閣府男女共同参画局主催会議において指摘）*</li> <li>・社会保険制度における第3号被保険者制度（“130万円の壁”：同上）</li> <li>・男女で異なる婚姻適齢、女性の6カ月再婚禁止期間など（国連女子差別撤廃委員会より法改正の勧告）</li> <li>* 夫婦共働きの場合に、妻の収入が103万円を超えると所得税支払いが発生し、夫の所得から配偶者控除ができなくなる（妻と夫が逆のケースもあり得る）</li> </ul>
<b>企業（ジェンダー・バイアスとの関連が指摘される制度等の例）</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・総合職／一般職の別を設ける人事制度</li> <li>・銀行などの窓口業務や企業の受付業務が女性の役割とされている</li> <li>・女性にだけ制服の着用が定められている</li> </ul>
<b>職場（ジェンダー・ハラスメントに該当する可能性が強い言動の例）</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・歓送迎会等で、女性に酒を注がせたり、上司の隣席に座らせるなど</li> <li>・来客時のお茶だしやコピー取りが女性の役割になっている</li> <li>・「女の子」「お嬢さん」「帰国子女」などの言葉遣い</li> </ul>

きな潜在力を持った女性が真に出産と職場復帰をしやすい社会に変えていくことが、日本の未来を切り拓くための鍵としている。

他方、平成23年版「男女共同参画白書」は、社会のあらゆる分野における指導的地位に占める女性の割合を「2020年までに30%程度」とする政府目標の達成見通しに関し、現状不十分と指摘し、“クォータ制<sup>1</sup>”導入など新たな対策の必要性を訴えている。

ノルウェーは、1970年代以降、政党による候補者名簿のクォータ制導入が進み、さらに、国際競争力の強化などを理由に、2004年に国営企業に、2006年には民間上場企業に対して、役員に占める男女比率のどちらか一方が40%を下回らないこととするクォータ制を導入した。その後、国営企業の役員に占める女性比率は40%を上回る水準に改善している。フランスも公的部門に積極的にクォータ制を採用し、女性議員が躍進した。2011年3月末現在で、クォータ制を採用する国はアジア13カ国<sup>2</sup>を含め87カ国を数える。

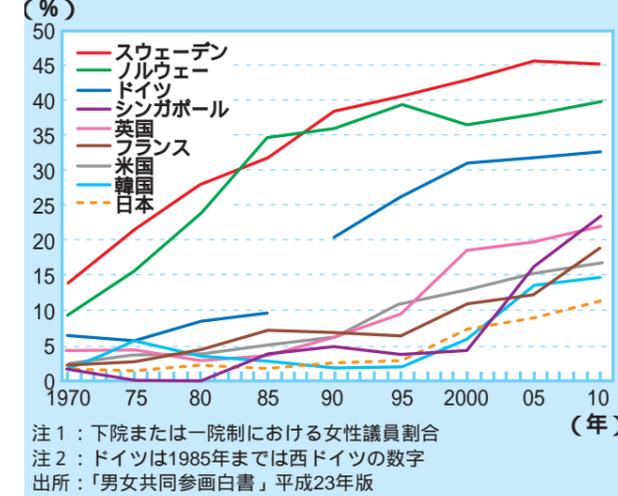
クォータ制は、男性中心の社会が出来上がり、議会等の意思決定の場に女性が少ない状況では、議論が硬直しがちで男性優位の発想の域を出られず、結局は何も変わらないという状況を打破するための切り札とされている。恒久的な措置ではなく、男女共同参画社会実現までの暫定的な措置と位置づけられている。

日本政府は、2010年12月、これまでの取り組みの反省を踏まえたうえで、「2020年30%」の目標達成に向けたポジティブ・アクションの検討・実施など、あらゆる分野への女性参画を拡大するための措置を講じることなどを内容とする「男女共同参画基本計画の変更」を閣議決定しており、今後数年以内に、公務員や民間企業の管理職の女性比率に関して法制化への動きが始まるものと予想される。

## 男女共同参画社会を生きる

ジェンダーは、人が家庭生活や社会生活を送るなかで物心がつく過程において、あたかも自然の摂理のごとく男女の役割を受け入れていくうちに形成されていく

図表2. 我が国と諸外国の国会議員に占める女性割合の推移



性質のものであり、特に男性の場合には、これに関連して疑問や抵抗を覚えることは多くないものと思われる。

しかし、現代においては、ジェンダーに関する情報や知識に接する機会が増え、新しい考え方を持つ人が着実に増えている。その意味では、周囲の同僚や友人に対して不快な思いをさせないよう意識することももちろん大切であるが、何よりも、自己をジェンダーから解放し、次世代にこれを継承しないことが“ジェンダーの連鎖”を断ち切る上で重要である。

国のジェンダー解消に向けた動きは加速しようとしている。さて、あなたは来るべき男女共同参画社会に生き残ることができるだろうか。職場において《男の社員しか使えない（使わない）》、《女性のリーダーを育てられない（育てない）》、あるいは、家庭において《育児・介護・料理・掃除・洗濯ができない（をしない）》等のことは、これまでは、特段、問題視されたり、後ろ指を指されることもなかったが、そういう時代は、もう長くは続かないのかもしれない。国や社会が、21世紀の新しい時代を切り拓くためのポジティブ・アクションを企業に課し、企業が社員である個人にこれに沿った行動を求めていく流れは不可避と考えられ、この問題に本気で取り組もうとしない職場や個人は、いずれ、ジェンダー・フリー度が低い、と指弾されるような社会が訪れるだろう。

1 議席割当制（Reserved seats：議席のうち一定数を女性に割り当てることを法制化するもの） 候補者クォータ制（Legislated Candidate Quotas：議員候補者名簿の一定割合を女性が占めるよう法制化するもの） 政党による自発的なクォータ制（Voluntary Political Party Quotas：政党が党規則等により議員候補者の一定割合を女性とすることを定めるもの）の3つに分類される。

2 上記の制度を採用する国：キルギスタン、ヨルダン、アフガニスタン、バングラデシュ、パキスタンの5カ国、同：韓国、ウズベキスタン、イラク、ネパール、インドネシアの5カ国、同：イスラエル、フィリピン、タイの3カ国。

参考資料：各国におけるクォータ制に関しては「男女共同参画白書」平成23年版（内閣府）、ノルウェー大使館HP、「女性を活用する国、しない国」（竹信三恵子、岩波ブックレット）を、太政官布告・指令については法務省HPを参照した。