



# 「女性活躍推進」本当ですか

**九** 月のとある日、厚生労働省内の会議室。テーブルを挟んで女性委員同士が激しく議論するなか、事務局として黙々と熱心にメモをとり続ける厚労省の女性局長。そして、その議論を傍聴する女性たちが固唾を飲んで成り行きを見守っている。

安倍政権が成長戦略の柱に据える「女性活躍推進」の実効を上げるために議論が始まった。「女性活躍推進新法」の制定へ向けて、法案の枠組みを審議しているのだ。審議に参加する民間委員の七、八割が女性だし、傍聴席も大半が女性である。そのため、肩がぶつからないよう気をつかいながら傍聴するのは初めての経験だった。なにより驚くのが、局長、担当課長、係長といった事務局のメンバーのなかで、トップである局長の勤勉さ。このような会議では担当課長が仕切り、若手職員がメモをとるとというのが相場だと思っていた。しかし、この場でずっとメ

モをとり続けたのは局長なのである。メモをとり続けることが、政策を担う者に最も求められる仕事とは思われないが、二時間近くメモをとり続けるのはそう簡単ではない。以前、ある経済団体の女性職員が、早朝に行われた二時間近くの会議の内容を、速記ではなく普通にメモにとったうえ、当日の午後に議事録にまとめたのだが、会議の内容を完璧にカバーしていることに驚いたのを思い出した。

そもそも安倍政権が打ち出した「女性活躍推進」は、経済成長の妨げになる労働力不足に対応するだけでなく、女性の活躍を経済成長の新たなエンジン役に据えることをねらっている。言い換えれば、一〇年以上前に提唱されたウーマノミクス(女性+経済の造語)の再来である。最近も二〇一〇年、ウーマノミクス提唱者が勤務する外資系証券会社が、女性の就業率が男性並みに上昇すれば八二〇万人の労働人口が加

況の上に、現在の労働力が成り立っているのだ。要するに、少子化+高齢化によって生じている労働力不足に対して、今後増加が確実な六五歳以上の就業者数を増やすことで全体の就業者数を維持しているのである。

しかし、人口割合が他の年代と比べて格段に多い団塊世代を活用しても、これから五年以内に彼らも七〇代になり、労働力としてはそれほどあてにはならない。そこで脚光を浴びたのが、生産年齢人口の四三%を占める「女性」の存在だ。もともと女性(二五歳以上六四歳以下)の就業率は、一般的に学校卒業後に上昇し、その後、結婚・出産期に退職などで低下し、子育てが落ち着いたあとに再び上昇する、M字カーブを描くといわれる。

現在の「女性活躍推進」で大きな焦点となるのが、このM字カーブの底上げとともに、就業率に含まれている非正規職員の正規職員化を進めることだ。

総務省が公表した二〇一四年一月の六五歳以上を含む非正規職員・従業員数は男女合わせて一、九五六万人。うち女性は一、三二二万人、うち二五歳以上三四歳以下は一九七万人、三五歳以上四四歳以下は三三〇万人。女性に不利な雇用形態の改善や、結婚・子育て期間も正規社員として働ける環境を整えば、五〇〇万人が男性社員と同様の労働力として活用できる。

わり、GDPを最大一五%押し上げる可能性を示しているし、二〇一二年には政府の男女共同参画会議調査会報告書で、三四二万人の女性潜在労働力(就業希望者)の就労によって、雇用者報酬総額が七兆円程度(GDPの一・五%)増加するという試算を公表している。

## 本音は埋もれた労働力に期待

国、地方自治体、経済界が「女性活躍推進」に関心を寄せる理由の一つが、人口減少問題に端を発した労働力(生産年齢人口、一五歳以上六四歳以下)確保にあることは間違いない。実際、総務省の労働力調査(七月)でも、仕事をしている就業者数は六、三五七万人と前年同月比四六万人増加と一九カ月連続の増加となったが、年齢別内訳は一五歳以上六四歳以下の労働力は二一万人減で、この減少を補っているのが六五歳以上の労働力という先行きが厳しい状

## 独り歩きの数値目標

女性活躍推進策によって、これまでパートやアルバイトに甘んじていた女性が正規職員として働き、能力に応じた給与を得るとともに、企業の活力向上に寄与することは、労働力問題だけでなく、社会保障問題の解決にもつながることを見逃してはならない。

一定収入以下に抑えるためにパートを選択している主婦の社会進出によって、いわゆる第三号保険者問題への反発も薄まる可能性があるからだ。これまで最終結論を先送りしてきたサラリーマン家庭の専業主婦が保険料を負担していないという不公平感も、女性活躍推進政策が進むことで解消する可能性がある。

こうした背景のなか、議論が進んでいる「女性活躍推進新法」の枠組みについての議論だが、どうも気になる点がある。

一点目は、民間委員による新法枠組み議論が、いまひとつ噛み合っていないことだ。学識者、使用者側、労働者側という異なる立場が議論する一般的な構図を、今回の会議でも採用したが、どうも議論の焦点が拡散しているように感じる。女性という同じ立場ながら、経済界代表と労働界代表という差異が目立つ。労働界代表委員からは「いかに女性は職場で差別されているか」という意見が目立ち、事務局が提示した論

点の議論がいつこうに進まない。

二点目は、政府が成長戦略で掲げた女性管理職の割合を二〇二〇年までに三割に伸ばす数値目標だけが独り歩きしかねない点だ。新法の枠組み議論でも、経済界代表の女性委員は数値目標化と企業への義務づけに反発している。今後、女性管理職の比率だけでなく、採用比率や労働時間状況などについて、各企業が目標設定や達成に向けて行動計画の策定、さらには情報開示まで強制されれば弊害が出かねないからだ。

三点目は、これまでの男女雇用機会均等法、男女共同参画の取り組みと、新たに制定しようとする新法との関係がよく分からないことだ。議論を傍聴している人間がよく分からないのだから、一般の国民においておやである。実際、「男女雇用機会均等法が順守されないから、新法が必要なのだ」と枠組み議論に参加する委員が発言するくらいだから、新法は屋上屋を重ねる法律になりかねない。

いくら優秀であっても、現行制度の不備や十分な育児支援などで女性がハンディを負い、労働力として埋もれてしまっているのなら、社会の意識改革や制度の見直しが必要になることは間違いない。

しかし、「女性活躍推進」の議論が「女性運動拡大」の主張に一部変わっていることに残念な思いを抱く、と言ったら言い過ぎか。