

筒井淳也『仕事と家族』「第3章 女性の社会進出と『日本的働き方』」— 要点（少し詳しく）

1. なぜ女性の労働力参加は進んだか

「日本における女性の就労は、いわゆる「男性的な働き方」によって阻害されてきた。現状の日本的な働き方を続けていては、女性の労働力参加が他の先進国並みの水準に達することはない。」（77-78ページ）

「（…）女性の労働力参加は、それを目的につくられた様々な制度（雇用機会均等法や両立支援制度）があってもたらされたものではなく、むしろ構造的要因によって引き起こされてきた、というのが専門家の共通理解なのである。」（83ページ）

「（…）産業構造の変化（サービス労働化）、人口構造の変化（少子高齢化）、そして労働需要など女性の労働力参加を促してきた要因は、いずれも構造的な要因であり、制度要因ではない。そして構造的要因による変化はあくまで「意図せざる結果」である。（…）先進経済国で女性が勝ち取ってきた様々な両立支援制度や働くことに関する権利・条件の整備は、こういった構造変動と絡み合いながら進んできたと見ることができる。つまり、制度の整備によって女性の労働力参加が促された側面もあるだろうが、それ以上に、構造変化によって女性の労働力参加が進んだ結果、それに対応すべく制度の整備が進められてきた側面が強いのだ。」（87-88ページ）

2. 日本の女性労働の変化

「女性の就業率は1970年代後半からコンスタントに上昇」（88ページ）しているが、増えたのはパート・アルバイト（非正規雇用）

「（…）女性の非正規労働化の動きは、1986年の男女雇用機会均等法、1992年の育児休業法の施行によって何ら変化がなかった。」（91ページ）

「（…）採用や昇進において男女の差別をなくし、また出産・育児・介護によって就業が中断することがないように配慮が徐々に整備されてきたにもかかわらず、男性と同じような正規雇用に就くが増えてきたわけではないのだ。」（91ページ）

「（…）女性の高学歴化や経済不況といった構造変化によって引き起こされてきた未婚化が女性の就業を促してきたのであって、「両立しやすい環境」が整ってきたから女性が働くようになってきたわけではない（…）」（93-94ページ）

3. 「日本的働き方」と均等法

1985年：男女雇用機会均等法、労働者派遣法が制定され、第三号保険者制度が始まった年

- ・労働者派遣法 → 非正規雇用に従事する女性の増加
- ・第三号保険者制度 → 女性の労働力参加を抑制する効果
- ・男女雇用機会均等法は？ → （意図せざる結果として）性別分業を維持する効果

日本的な労働のかたち：長時間労働と職務給制度

職務給制度（欧米社会）と職能資格制度（日本独自）

- ・職務給制度：「仕事」に対して報酬が支払われる制度、同一労働同一賃金
欧米で成果主義が適用されるのは、比較的高い地位にある管理職や専門職
- ・職能資格制度：仕事（職務）ではなく、人あるいはその人の潜在能力を評価する制度
その人がどんな職務についていても、能力が同じと査定されれば同じ賃金が適用される

正社員の働き方：「無限定性」— それと引き換えに比較的高い賃金と長期雇用をあてにできる

- ・職務内容の無限定：配置転換
- ・勤務地の無限定：転勤
- ・労働時間の無限定：長時間労働

男女雇用機会均等法

- ・「男性的な働き方」ができるなら女性もどうぞ → 女性を排除する効果
- ・コース別管理：「総合職」（男性正社員・基幹業務）と「一般職」（女性・補助業務） → 性別分業を促進させる → 「一般職」の非正規化

日本政府のこれまでの両立支援政策

- ・出産・育児期は配慮するが、それ以外のときは女性にも男性と同じ働き方を要求するもの

目指すべき方向は？

- ・日本が直面する課題：長期的な労働力不足、社会保障の担い手不足
- ・その対策として考えられることは
 1. 出生率を上昇させる
 2. 女性の労働力参加率を上げる
 3. 外国人労働者を受け入れる
- ・「共働き社会」を実現できれば1と2は可能となる
- ・そのための条件
 - 男性的な働き方（＝無限定的な働き方）を制限すること
 - 外部労働市場を活性化させること
 - 職務単位の働き方を拡充させること

心掛けるべきこと

- ・各々の選択肢の長所と短所を理解したうえで選択すること
- ・選択した政策がどういった副作用を持つかを意識したうえで合意形成を
 - 実現不可能な、「いいとこどり」の組み合わせは不可