

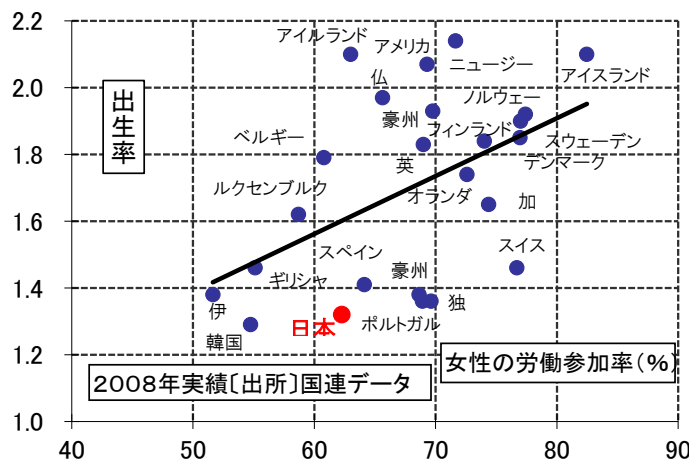
女性の社会進出は日本を変える触媒となるか？

2014年10月28日

アセットマネジメント部

チーフ・マーケット・ストラテジスト 黒瀬浩一

安倍政権は女性の社会進出に非常に力を入れている。その根底にあるのは、人口減少と経済規模の縮小に対する危機感だと見られる。政府は50年後の人口1億人維持を明示的な目標にしたが、その前提は出生率の上昇だ。では、どうすれば出生率は上向くか。国際社会では、左下の図表が1つの解で、横軸の女性の労働参加率が上向けば縦軸の出生率も上昇する、と解釈されている。今後、政府はそのために



に税制、社会保障制度、保育所や託児所の整備など子育て支援策、を包括的に整備する方針だ。

しかし、よく考えれば、税制や社会保障制度が障害となって女性の社会進出が進まなかったとは考えにくい。むしろ逆で、現実的な社会の要請に基づいて専業主婦を優遇する制度が作られたはずだ。その社会の要請の背景は、男性の長時間労働だと考えられる。男性が家庭にいたる時間が少ないのであれば、家事や子育てを専業主婦に任せるのが合理的だろう。

男性の長時間労働の背景にあるのは、日本の雇用慣行だと考えられる。その本質は、欧米型の職務契約ではなくメンバーシップ契約（注1）だと考えられている。欧米の企業は、職務契約を前提に機能体組織（ゲゼルシャフト）となる。一方、日本の企業は、一種の共同体（ゲマインシャフト）として機能する。そこでは一体感や仲間意識が醸成され「会社人間」が生まれる。会社の命令権は強く配置転換が柔軟で強固な組織である反面、居残りや休日返上は当然で長時間労働が常態化するのである。

政府は企業に対し、女性の登用と並行して、男性の長時間労働を減らすため成果主義賃金の導入を求めている。しかし、多くの企業が2000年代に時流に乗って成果主義賃金を導入したものの、うまく機能した例は少ない。メンバーシップ契約と成果主義賃金は、一般になじまないと考えられている。

結局、女性の社会進出の最大の障害は、男性の雇用慣行だと考えられる。ここが変われば、女性の社会進出が進んで日本が良い方向に変わる触媒になると見て良いのではないか。現に女性の感性を活かす高業績な企業は既に少なからず存在するが、男性の「会社人間」と共存する例はほとんどないようだ。

以上

(1) メンバーシップ契約は濱口桂一郎が提示した概念で「新しい労働社会(2009)」などに詳しい。

- ・本資料は、お客様への情報提供を目的としたものであり、特定のお取引の勧誘を目的としたものではありません。
- ・本資料は、作成時点において信頼できるとされる各種データ等に基づいて作成されていますが、弊社はその正確性または完全性を保証するものではありません。
- ・また、本資料に記載された情報、意見および予想等は、弊社が本資料を作成した時点の判断を反映しており、今後の金融情勢、社会情勢等の変化により、予告なしに内容が変更されることがありますのであらかじめご了承下さい。
- ・本資料に関わる一切の権利はりそな銀行に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを固くお断りします。