

オープン カレッジ

世界経済フォーラムにより毎年発表されるジェンダー・ギャップ指数は、経済・教育・医療・政治の4分野について男女格差を指数化したもの(0が完全平等、1が完全平等)だが、2021年、日本は0.656で156カ国中120位と、先進諸国中最低レベルであった。ASEAN諸国はもとより、韓国(0.687)や中国(0.682)よりも低い結果となっている。

こうした状況に、政府も手をこまねいていたわけではない。2016年より施

統計的差別とクオータ制

合や勤続年数についての男女差を定量的に把握し、それをもとに行動計画を策定、公表することを求めている。格差是正にむけより踏み込んだものとなっている。しかし、対象となるのは正社員301人以上の大企業(2022年4月より101人以上に拡大)と、限定的であること、また、企業にとっては、取り組みの見返りとして与えられる「えるばし認定」が、認定マークなどを使うことによるイメージアップ程度に留まることなどから、この施策の効果については疑問の余地がある。

男女格差を産むメカニズムを説明する経済学からのアプローチとして「統計的差別」がある。「統計的差

別」とは、統計データをもとにした合理的な判断が、結果として差別につながることをいう。この仮説に従うと、企業は労働者個々の能力や意志を完全に把握できないという情報の不完全性から、「出産・育児による女性の高い離職率」という過去の統計データに着目する。採用しても多くの女性がすぐに離職するのであれば、教育・訓練の機会を与えてもそのコストは回収できない。従って、企業は

女性を「平均的」に「生産性が低い」グループと判断し、採用、訓練、昇進で男性と同程度の機会を与えない、という合理的判断を下す。このようにしておこる男女格差は、企業の好み(選好)による(意図的な)差別ではなく、根拠ある合理的判断をした結果にすぎないものである。従って企業が自ら「統計的差別」をやめる動機を持つことはない。

根深く、構造的な男女間格差問題にどう向き合うか。是止に向けては、人種や性別をはじめとして歴史・構造的に差別されてきたグループを法的に優遇するというアフアーマティブ・アクションが有効とされている。そのうち、数値目標を定めたクオータ(quota、割当)制は、最も厳格な措置にあたるが、法的な強制力を伴うだけに、逆差別や人権といった問題をほらむ。下院での女性割合が4割、内閣は男女同数と、現在ではほぼ目標を達成したとされるフランス「パリテ法」はその代表例だが、1980年代にクオータ制が違憲との判決を受け頓挫した経緯があり、激しい議論と改憲の末、ようやく2000年に制定された。

効き目は抜群だが、副作用も相当なものだといわれる「劇薬」のクオータ制。男女間格差の是正に向け、日本が覚悟を持って取り組む日はくるのだろうか。

女性活躍は なぜ進まないのか

行されている「女性活躍推進法」(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)は、企業に管理職割



野崎 祐子
山女学園大学
現代マネジメント学部准教授

のさき・ゆづこ 労働経済学、応用ミクロ計量経済学。広島大学大学院社会科学部、広島大学大学院社会科学部、学術科博士課程後期修了。博士(経済学)。