

男女雇用機会均等推進中央会議録

(平成9年6月30日)



主催 労働省 (財)21世紀職業財団

東京女性少年室 (財)21世紀職業財団東京事務所

は じ め に

労働省では「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉に関する法律」（「男女雇用機会均等法」）の公布日（昭和60年6月1日）を記念し、昭和61年より6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等について、労使をはじめ社会一般の認識と理解を深めるための活動を全国的に行ってきました。

第12回となりました本月間中は、折しも募集・採用、配置・昇進に係る努力義務を禁止規定とすること、勧告に従わない法違反企業の公表制度を創設すること等を盛り込んだ男女雇用機会均等法の改正法が第140回通常国会において6月11日に可決成立し、6月18日に公布されました。

そこで本年は、「均等法が変わります！」をテーマとして「男女雇用機会均等推進中央会議」を開催し、基調講演及びシンポジウム等を行いました。同会議には、700名の皆様が熱心に参加されました。

ここに、会議の記録をまとめ、参考に供しますので、御活用いただければ幸いです。

最後に、多大な御協力をいただきました方々に深く感謝の意を表します。

平成9年12月

労働省女性局

目 次

I	男女雇用機会均等推進中央会議の概要.....	1
II	開会あいさつ.....	3
III	基 調 講 演.....	5
IV	説 明.....	28
V	事 例 発 表.....	41
VI	閉会あいさつ.....	48

I 男女雇用機会均等推進中央会議の概要

- 1 趣 旨 男女雇用機会均等法の趣旨・内容を事業主・女性労働者をはじめ社会一般に対して周知し、企業における女性に対する雇用管理の改善及び女性の職業能力の開発と職業意識の向上を促すことにより、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保を促進するため開催する。
- 2 テーマ 均等法が変わります！
- 3 主 催 労 働 省 (財)21世紀職業財団
東京女性少年室 (財)21世紀職業財団東京事務所
- 4 日 時 平成9年6月30日(月) 13:30～16:30
- 5 会 場 イイノホール
(東京都千代田区内幸町2-1-1)
- 6 内 容
 - (1) 開会あいさつ 労 働 大 臣 岡 野 裕
 - (2) 基 調 講 演 変わる経済構造と女性の役割
京都大学経済研究所長 佐 和 隆 光
 - (3) 説 明 男女雇用機会均等法の改正について
労働省女性局女性政策課長 北 井 久美子
 - (4) 事 例 発 表 新しい課題への対応
ーポジティブ・アクション、セクシュアル・ハラスメントへの取組ー
日新電機(株)人事部長 沖 野 一 晃
日本モトローラ(株)HR本部HRO部長 杉 口 正 子
 - (5) 閉会あいさつ 労働省女性局長 太 田 芳 枝

(基調講演講師のプロフィール)

佐 和 隆 光

1965年東京大学経済学部卒。

京都大学経済研究所助教授、スタンフォード大学研究員、イリノイ大学客員教授を経て、1980年より京都大学経済研究所教授。

1995年4月より国民生活審議会などの委員を併任。

著書に「経済学とは何だろうか」、「資本主義の再定義」(以上、岩波書店)、「尊厳なき大国」(講談社)、「平成不況の政治経済学」(中公新書)、「日本の難問－閉塞の日本と勃興のアジア－」(日本経済新聞社)などがある。

Ⅱ 開会あいさつ

労働大臣 岡 野 裕

労働大臣の岡野裕でございます。

今日は30度を優に超える、非常に暑い一日となりましたが、全国から、このように大勢の皆様にお越しを賜りました。男女雇用機会均等のいわば推進に当たる、その任にある者としたしまして、こんなにうれしいことはございません。本当に、ようこそお越しをいただきました。

さて、ご存じのように、先日閉会になりました第140回通常国会で、男女雇用機会均等法の改正法案が、無事、可決成立をみたところでございます。均等法施行以来、数えて11年になるわけでございますが、この11年を顧みまして、比較的順調に推移をしているが、まだまだ至らない点というものが、ここ、そこ、あそこにある。やはり、11年の経験を踏まえて、新しい時代に合うような法律を、作ってまいらなければならない。

皆様の各地におきます世論醸成にずいぶんお助けをいただいた次第でございますが、ようやく、ここに成立を見、平成11年の4月の施行までに皆様に十分ご存じをいただく、各条項の意図でありますとか、それを踏まえて実践をしていただく、そういう期間をじっくり設けようというようなことで、2年間のゆとりを置いた次第でございます。

そもそも私どもは、この男女共同参画社会という理念を、昨年12月に閣議決定をいたしましたところであります。男女がともに参画して日本が、そして、広く世界が発展をしていく。我々としては、それに倅さして行かなければならない。関係各省庁、みんなでスクラムを組んで、この共同参画社会を実現していこう、という意気込みでございますが、何と申しましても、労働省の行政分野というのは、労働を提供して明日の自らの、あるいは家族の皆さんの生計を維持する、糧を得るという意味で、生活の基盤というものではないか。一日24時間の中で、労働に費やす時間というのは、非常に大きいシェアを占めるのではないか。というような意味で、男女共同参画社会というものに倅さす中で、労働省の役割を担う分野なりが大きいということで、この男女雇用機会均等法を通すべく頑張ってまいった次第であります。

男女が共に、この日本の発展に同じ資格で参画をする。職場においても家庭においても全く均等に、女性が女性であるがゆえに差別を受けることはない。赤ちゃんを産みたい、子供を育てたいという家庭があるならば、家庭生活も十分できる。そのような雰囲気

づくりの中から、女性の皆さんが、持てる力を存分に発揮なされ、それが正当に評価されるような社会。これは意識改革、社会的な意識の改革を前提としなければ、できるものではありません。

家事労働に割かれる時間が、男性は24時間中、僅かに7分であるという数字が出ております。女性は2時間36分。やはり家庭生活の中で、それぞれ、分担を相応に担うことによって、女性も、職場に大きく職域を拡大して、進出ができる。そして女性も、生きて張合いがあるような、世界の発展に貢献できるような、日本の国づくり、職場づくりをしてまいろう。

この後、本日は、テレビ・マスコミでご存じの、京都大学の佐和隆光先生のご講演を頂戴し、事例発表ということで、日新電機、あるいはモトローラの日本の本社から、それぞれ発表をいただくといった、あれやこれや、欲深い内容を準備いたしました。それは、一つの考え方、一つの意見ということで、それぞれの企業で、また、それぞれの社会生活の中で、生かしていただければ、誠に幸せと存じます。

大きな期待を、皆様にお寄せ申し上げますことと併せて、今後ともご協力方、お願い申し上げます。ご清聴ありがとうございました。

Ⅲ 基調講演

変わる経済構造と女性の役割

京都大学経済研究所長 佐 和 隆 光

京都大学の佐和でございます。ただいまから、1時間10分のお時間を頂戴して、お手元のレジュメに沿って、私の思うところを、忌憚なくお話させていただきます。

話の筋書きを申し上げますと、まず現状認識と言いますか、現状を、やや短期的に見たときと、少し時間的に長い視野で見たとき、どう認識すればいいかということを申し上げた上で、続いて、日本型システムというものが、いま、自己崩壊しつつある、それはなぜなのか、それなら、一体、どこをどう変えなければいけないのか、ということをお話して、そのあとで、これからは豊かな社会と高い教育水準というものが、必要なんだけど、それはどのようにしてかなえることができるのかというようなこと、最後に、2010年の東アジアについて、そういった流れでお話させていただきたいと思います。

皆さん方、「日本経済新聞」の読者の方が多いのではないかと思います。正月早々、「日本経済新聞」の朝刊に「2020年からの警鐘、日本は消える」という連載が始まりました。そして正月早々、株が下落いたしました。が、「日本経済新聞がこんな連載をするから株が落ちたんだ」なんて、そういうことを言った人もおりました。また、「朝日新聞」が1月の半ばごろから、「市民と改革、明日が見えない」という連載を開始いたしました。私はこの「日本は消える」というコピー、「明日が見えない」というコピー、このいずれもが、現状を見事に言い当てた非常にうまいコピー、名コピーだと思っております。現在のどういう状況を、この2つのコピーが表現しているのかと言いますと、閉塞感が漂っているという状況です。いま、世紀末でございますが、まさにその閉塞感が、そこはかとなく漂っているということなのです。この世紀末のいまになって、どうしてそんなに閉塞感が漂うようになったのかということについて、理由を3つ挙げてみたいと思います。

1つは平成不況と言われる不況で、これは91年の5月に始まって、93年の10月に終わったと、政府が決めているわけです。ちょうど30カ月間。そして、93年の10月に底入れしたわけですから、既にかれこれ4年近くを経た。4年近くを経たにもかかわらず、浮揚感と言いますか、景気が本当に良くなったという実感が、乏しいというわけです。しかも、もともとこの国は、「政治三流、経済一流」などという言い方を、よくされたりしました。

要するに、日本の得意科目は経済だったわけです。その経済が、このところもうひとつパツとしないということ。これが閉塞感の1つの理由です。

その一方で、例えばアメリカという国は、80年代には、くそみに言われていました。「パックスアメリカナの時代は終わった」とか「アメリカの製造業は衰退の一途をたどっている」とか、そういうことを言われておりましたが、なぜかここに来て、アメリカがえらく元気が良い。そしてまた今度は、中国をはじめとする東アジアの経済成長も目覚ましい。この東アジアとアメリカの、いわば挟み撃ちにあったような型で、日本がどうも相対的にパツとしないということなのです。これが1つの理由です。

2つ目、政治がちっとも安定化しないということであります。いまからちょうど4年前の93年7月の総選挙で、自由民主党が過半数を大きく割り込んで、その結果、4年前の8月に7党1会派の細川連立政権が発足いたしました。この政権が発足した当初は、何はともあれ、38年間続いた自由民主党の一党支配体制が終わったわけですから、なぜかなんとなく、マスコミも大変それを歓迎いたしましたし、皆様方も恐らく、好意的に受け止めたかと思うのです。ところがその細川内閣が8カ月で倒れた。次に羽田政権が登場して、これが2カ月。そして村山政権が1年半。そして橋本政権というように、過去4年間のあいだに、4人の総理大臣が登場した。これは非常に珍しいことです。そして、政治がどういう方向に向かいつつあるのかということが、ちっとも分からないということです。この、政治が不安定なままの状態が続いている。これが閉塞感の2番目の理由であります。

3つ目の理由は、私はこの3つ目の理由がいちばん大きいと思うのですが、日本は無宗教国だというふうには、少なくとも欧米の人たちは見ているわけです。皆さん方も、子供の七五三とか地鎮祭は神道でおやりになる、結婚式は神道かキリスト教でやる、クリスマスとかバレンタインデーといった、キリスト教の祭りを祝う、そしてその同じ人が、葬式はなぜか仏教でやるというふうには、仏教・神道・キリスト教という3つの宗教を、適宜使い分ける。こんなことができるのは、世界広しと言えども、日本人をおいてほかにはないわけです。多神教と言えはそれまでですが、要するに宗教がない。

サムエル・ハンティントンというアメリカの政治学者が、3年ほど前に「文明の衝突(ザ・クラッシュ・オブ・シビリゼーションズ)」という論文を書いて大変話題になりました。この論文の中でハンティントンは、世界を6つの文明圏に分けたわけです。1つが西洋キリスト教文明圏、2つ目がスラブ正教圏、3つ目がイスラム文明圏、4つ目がインド・ヒンズー文明圏、そして5つ目が儒教文明圏。ここまで申し上げると皆様方は、日本は儒教文明圏に入っているのに違いないと思われるかもしれませんが、ハンティントンは6つ

目の文明圏として、日本文明圏というのを挙げたわけです。つまりこれは、日本というのは、日本教という宗教の国だと読むか、あるいは、日本にだけは宗教がついていない、つまり、日本は無宗教国だと。ハンティントンがそういうふう診断したわけです。

ところが、宗教がないにもかかわらず、この国はなぜかまとまりがあります。では、日本人のアイデンティティの核、コアとなっているのは、一体何だったのかと言いますと、戦前は明らかに天皇制だったわけです。丸山真男流の言い方をすれば、国体というふう言っても良いです。その、国体ないし天皇制というのが、宗教にあらざる宗教、非宗教的宗教の役割を担っていたわけであります。ところが戦後、象徴天皇制になりました。天皇が象徴になったということで、天皇制ないし国体というものが、非宗教的宗教の役割を、もはや果たし得なくなった。

では、それに代わって、非宗教的宗教の役割を果たすようになったのは何だったのかというと、私がいろいろ考えたあげくに到達した結論は、追い付け、追い越せだったのではないかということです。日本は戦争に負けて、経済的にも大変荒廃した。それから立ち直って、戦後復興を成し遂げて、経済的水準において欧米諸国、アメリカやイギリス、西ドイツなどに追い付く。これが国民共通の目標だったわけです。そういう目標を私たちが共有していたからこそ、日本は成長したわけでもあるし、何か一つのまとまりがあったわけです。

ところが、その追い付け、追い越せの目標が達成されてしまったわけであります。やや細かい数字を申し上げますと、GNPのサイズにおいて、日本が西ドイツとイギリスを追い抜いて、アメリカに次ぐ世界第2位になったのが、1968年なのです。ずいぶん昔のことです。ただし、この1968年という年の1人当たりGNPは、世界で20位だった。1人当たりGNPがまだ20位ということは、まだまだ、かなり貧しかったということです。ところが1987年という年に、日本は1人当たりGNPで、とうとう、アメリカを追い抜きました。アメリカを追い抜いたのだったら、世界一になったのかというと、実は世界一ではなくて、その87年という年に世界一位は、スイスだったのです。人口650万人です。2位がルクセンブルグ、人口35万人。3位がアイスランド、人口24万人。そして、4位が日本だったわけであります。

ところが90年代に入って、93年以降、円高が進展いたしました。この93年は平成不況の真っ只中だったわけですが、この年の日本の1人当たりGNPは、とうとう、スイスをも追い抜いて世界一になりました。追い付け、追い越せの目標が、100%達成されてしまったわけです。誰でも、何か一つの目標を掲げて一生懸命頑張っているときは、ある意味で

幸せなのですが、目標が達成してしまうと、なぜか空しい思いをする。まさしく今、日本はそういう状況にある、次なる目標が見出だせなくて、途方に暮れているというのが、目下の状況ではないかと思います。経済がどうも奮わない。政治が不安定である。追い付け、追い越せの目標が達成されてしまった。この3つが合わさって、今日の閉塞感を漂わせているのだと、私は思っております。

さて、今年は97年なわけですが、10年前の1987年という年は、どういう年だったのかと言いますと、バブル経済が始まった年なのです。85年の9月にいわゆるプラザ合意というのがあって、86年はいわゆる円高不況だったわけです。景気が回復したのが87年。そして、地価や株価が、猛烈な勢いで急騰を開始した年であります。この87年から90年にかけての4年間のことを、バブル経済の時代と呼びます。その間、とにかく、地価や株価は大変な勢いで上がった。89年末には、日経平均株価が3万8,915円ということで、史上空前にして、私は絶後だと思うのですが、空前にして絶後の高値を付けたのが、89年末であります。そして90年に入るやいなや、株価は下落の局面を迎えて、今日に至っているわけです。地価のほうは、90年はまだ上がり続けたわけですが、91年以降、今日まで下落を続けているという状況でございます。

バブル経済の頂点が89年末だったわけですが、そのころ、人々は株価の先行きについて、どのように考えていたのだろうかということを、調べるためにと言いますか、確認するために、「日本経済新聞」の縮刷版で、90年1月3日号というのを見ってみました。「日本経済新聞」の毎年1月3日号に、20人の経営者と20人のエコノミストに、アンケート調査をしている件が載っていることを、皆さん方ご存じかと思います。20人の経営者にいくつかの質問をしているわけですが、その中で、今年中、つまり90年中の、日経平均株価の高値はいくらになると思いますか、というアンケートをしているのです。そうすると、いちばん強気の人が4万8,000円、いちばん控え目な人でも4万2,000円と言っていたわけです。これがまさにバブルの時代なわけです。つまり、株価が際限なく上がり続けるなどということは、本来、あり得ないことなのだけれども、あり得ないことが、あるかのように思えてしまう。そういうのが、まさにバブル経済の時代なわけであります。

『バブルオア物語』という本を、ガルブレイスという有名な経済学者が書いておりまして、その中で次のようなことを言っています。要するに、バブルの時代というのは、人々がユーフォリア、陶酔的熱狂に落ち入っている。それがバブルの時代なのだということを言っております。ですからそういう意味で、まさしくいまの、89年末に20人の著名な経営者が何を考えていたかということからも、あの時代は皆が、まさに陶酔的熱狂、ユーフォ

リアに落ち入っていたということが、お分かりいただけるかと思います。

さて、いま現在は、平成不況を通り抜けてすでに4年たつ。4年たつにもかかわらず、もう一つすっきりしない。これは一体なぜなのかということですが、私はこの平成不況は、単なる不況ではなくて、戦後日本経済の、第3の転換点であると見ております。第1の転換点はいつのことかと言いますと、昭和32年から33年にかけて、12カ月続いた「鍋底不況」というのがございました。これが第1の転換点であります。この転換点は何をどう転換させたのかと言いますと、戦後復興期に終止符、ピリオドを打って、高度成長期の幕を切って落とした。そういう転換点であったわけであります。ですから、細かく正確にと言いますか、細かく言いますと、高度成長期というのは、昭和33年の7月から始まったわけであります。

昭和33年というのは一体どういう年だったのか、ということをお願いしたい。生まれていなかった方も多いかと思いますが、昭和33年という年は、「ミッチーブーム」に湧いた年であります。正田美智子さんが皇太子妃に決定して、それで「ミッチーブーム」というようなことで、皆が大騒ぎした年であります。それから、長嶋茂雄が巨人軍に入団したのがこの年であります。一万円札が初めて発行されたのもこの年です。ボディービルが大流行したのもこの年です。いま、4つの事実をあげましたが、このいずれもが高度成長期の幕明けを飾るにふさわしい出来事なり、人物であったということができると言えます。これが第1の転換点です。鍋底不況。

そして高度成長期が、昭和33年の7月から始まって、第2の転換点がオイルショック不況です。昭和48年の10月に、いわゆるオイルショックに襲われました。石油の値段があつという間に、4倍高にまでなったわけです。しかも、供給が途絶されるのではないかとという不安にもさいなまれたのが、そのオイルショックです。その昭和48年、1973年という年は高度成長期の、いわば絶頂期だったわけです。総理大臣は田中角栄さんだったわけです。オイルショックで突然、石油の値段が4倍高になったということで、石油の99%を輸入に頼っている日本経済は、まさに、奈落の底に突き落とされたかのように思われたわけがあります。そして案の定、73年、昭和48年の12月から、景気が下降局面に入って、オイルショック不況というのは16カ月続きました。そして、50年の3月になんとか底入れをいたしました。

そのオイルショックの翌年、昭和49年という年に、私たちは、あるいは日本経済は、戦後はじめてのマイナス成長というのを経験したわけです。成長率マイナス0.8%ということで、戦後はじめてのマイナス成長を経験したのが、オイルショックの翌年、昭和49年だっ

たわけです。このままゼロ成長が続くかと思いきや、昭和50年、つまり1975年の3月になんとか底入れして、その後、景気がまた上昇し始めたわけです。数字を申し上げますと、1974年は成長率はマイナス0.8%、75年、昭和50年には2.8%。そして翌年の昭和51年、76年には4.2%ということで、見事、4%成長の軌道上に、なんとか軟着陸を遂げたわけです。

したがって、このオイルショック不況というのが、第2の転換点で、何をどう転換させたのかと言いますと、申すまでもなく、高度成長期にピリオド、終止符を打って、その後の時代はどうなったのかと言いますと、私は、減速経済期が始まったと見ております。減速経済期の軌道上に、なんとか軟着陸を遂げた。そういう転換だったわけです。減速経済期と言っても分かりにくいのですが、まあ、4%成長の時代というふうに言って良いかと思います。

この減速経済期の時代も、私は1990年、平成2年に終わったと見ております。ですから、高度成長期が昭和33年から48年ですから、ちょうど15年だったわけです。そして、この減速経済の時代も、1975年、昭和50年から平成2年、1990年までですから、やはり15年だった。それぞれの15年間の経済成長率を比べてみますと、高度成長期の経済成長率は、平均年率で9.2%で、1975年から90年にかけての減速経済期の成長率は、平均年率で4.2%でした。9.2という巡航速度のようなものが、4.2まで、半分以下に下がったわけですから、大変な変化だったわけであります。しかし、そういう変化に対して、日本人も日本の企業も、見事、適応してみせたわけです。そして91年、92年、93年と、平成不況が30カ月続いた。

その後どうなったのか。減速経済期はこれで終わりました。私は、その後は日本経済も、いよいよ成熟化段階に入ったと見ております。成熟化社会です。このことをたとえて言いますと、これまでは、私たちと言いますか、日本人はと言いますか、あるいは日本経済は、工業化社会の階段を、息せき切って駆け登って来た。そして、とうとう階段の踊り場に到達しましたよと、そういう意味なのです。

成熟化と言うと、それに対して非常に良い意味に取られる方と、悪い意味に取られる方がいらっしゃると思います。つまり、成熟化すれば、あとはもう衰退して死ぬしかないのではない、えらい暗い社会だなと思われるかもしれません。しかし私が強調したいのは、成熟化というのは、工業化社会が成熟化したという意味なのです。そして階段の踊り場。階段の踊り場と言うからには、その向こうにもう1つの階段があるはず。その、もう1つの階段が、ほかでもない、ポスト工業化社会なわけです。しかし、工業化社会が終わって、次にやってくる社会は何ですか。それはポスト工業化社会ですと言ったのでは、ほと

んど同意反復、意味をなさないわけです。では、ポスト工業化社会というのは、具体的にどういう社会なのかということを、説明しなければなりません。一言で言うと、高度情報化社会と言って、あながち見当外れではないと思います。

さて、先ほど、80年代のアメリカは、さんざん悪口を言われた、ところが90年代に入ってから、アメリカの経済はえらく元気になった、ということを申し上げましたが、このことを私は、実はこう見ているのです。80年代のアメリカは、ポスト工業化社会に一番乗りするための、まあ、産みの苦しみを味わっていた、そして、見事90年代に入ってもなく、そのポスト工業化社会への一番乗り成功した、というふうに見ております。ですから、現在のアメリカの経済の姿を見れば、ポスト工業化社会とはどういう社会なのか、ということが分かるはずです。私は、この要点は2つあると思います。

1つは、製造業が消えて無くなるのではなくて、製造業が高度情報化技術を取り入れて、生産プロセスや経営プロセスの、抜本的な改変をやって、見事よみがえる。これがポスト工業化社会の1つの側面であります。確かに、ビック3と呼ばれるアメリカの自動車会社も、なぜか最近元気なようですし、IBMもひところは「覇者の傲り」なんていうことが言われていたわけですが、最近はまだIBMも元気だということで、製造業が、その生産プロセスや経営プロセスの抜本的改変を、情報化技術を使って行って、見事よみがえった。これが1つの側面であります。

もう1つの側面は、そうは言いながらも、ソフトウェア産業が経済の中枢部に踊り出る。これが高度情報化社会、あるいはポスト工業化社会のもう1つの側面なわけです。ソフトウェア産業というと、皆さん方はすぐ、ビル・ゲイツの顔を頭に思い浮かべられるかと思います。確かに、ビル・ゲイツのマイクロソフト社のような、コンピュータソフトを作る会社が、ソフトウェア産業の代表の1つであることは言うまでもありません。しかしそれのみならず、放送とか映画とか音楽とか、そういうソフトウェア産業というのは、極めて多様なのです。そういう分野で、アメリカは確かに強いわけであります。

なぜアメリカがそんなに強いのかと言いますと、それはアメリカの教育のあり方とか経営のあり方などが、そういうソフトウェア産業にとって非常にふさわしいというふうに行うことができるかと思えます。言い換えれば、私は日本型システムというのは、工業化社会向きには最適だったのではないかと考えているのです。だからこそ日本は成功した。例えば終身雇用とか年功序列賃金、こういう雇用慣行、セットメーカーと部品メーカーとの間の系列関係、あるいは中央官庁による行政指導、そして政・官・業のもたれ合いも含めて、日本型システムを構成するあらゆる要素が、工業化社会には非常にうまく機能したわ

けです。

ところが、それはポスト工業化社会にはどうなのかと問われますと、私は、最不適ではないかと思うのです。階段の踊り場というのは何のためにあるかという、しばしの足休めのためにあるというように、国語辞典には書いてあります。ですから、この階段の踊り場にいる間、つまり工業化社会の成熟化段階に入ったいま、ここで単に足休めをしていただけでは、21世紀を通じて、ずうっと踊り場に佇んでいなくてはいけないかもしれない。次のポスト工業化社会の階段を勢いよく登り始めようとするならば、やはり、この日本型システムの一切合切を編み変える必要がある。ですから、そういったことを勘良く悟った政治家の先生方が、いま「改革、改革」というように言っているのは、実はそういう背景があるのだということを、強調しておきたいと思います。

いちばん分かりやすい例として、日本型教育システムというのを考えてみたいと思います。日本の小・中・高校における教育のあり方というのは、これは大変な画一志向なわけです。いわゆる画一的教育という言葉方をします。多様性を認めないという、そういう教育のあり方なのです。この教育は、別に悪い教育システムではなくて、工業化社会の人材養成のためには、大変よくできた教育システムだと言うことができるかと思います。しかし、そういう教育のお蔭で、例えばソフトウェアの才能みたいなものが、スポイルされると言いますか、そういった才能がどんどん摘み取られてしまうということで、ポスト工業化社会向きではないということになるわけです。

例えば数学でも、ほとんどの高校で、微積分のABCぐらいを全員に教える、アメリカ人も知らないような英文法を教える、歴史も、日本史・世界史の年代とか人物の名前とか事件の名前を、徹底的に暗記させる、物理・生物・化学といった、かなりレベルの高い理科教育もちゃんとやるというわけです。これだけのことを全員やるから、工業化社会では、日本は大成功したのだということになるわけです。アメリカの教育というのは、それとは全く対象的で、多様性を前提とした教育をしています。そして詰込みは、高校までは一切やらない、知識は大学に入ってから習う、という考え方が徹底しているわけです。

戦後まもないころですと、例えば映画を例に取って考えてみますと、例えば小津安二郎とか黒沢明の映画というのは、どんどん輸出されていたわけです。つまり外国人が、大変面白いということで見たわけです。ところが最近、ろくな映画を作っていないということと言っても、言い過ぎではないと思います。なぜそういう良い映画が作れないのか。やはり、映画監督にもそれほど優れた人がいないと、私は思いますし、俳優とか女優も、例えば戦後まもないころと今とを比べると、戦後まもないころのほうが、はるかに芸達者な

俳優なり女優が多かったように思うのです。ですからそういう意味で、戦前の教育のほうが、むしろ、そういうソフトウェアに強い人材を養成するという点では、勝れていたのではなかったかと私は思っております。

そういった意味で、この日本の教育を抜本的に変えないと、ポスト工業化社会の階段に登り始めることができないと、私は懸念いたしております。しかし教育は、思い切って仮に変えたとしても、その効果が実際に発現するまでには、5年どころか10年かかります。10年、その河清を俟てというのは、これは、そんなことをしていていいのかなあということにもなるわけです。そういう意味ではやはり、このポスト工業化社会のための人材を養成することも必要なのです。あるいは、そのための枠組としての教育の改革をやるということも、大変重要なわけですが、恐らく当分の間は、インド人とか中国人には、大変なソフトウェアの天才がいるわけですから、そういう人を日本の企業は雇用せざるを得ないのではないかと思っております。恐らくそういう必要に、数年後には迫られるようになるのではないかと思っております。

また、女性の役割ということを考えたときに、やはりこのポスト工業化社会というのは、恐らく、女性にとって大変暮らしやすい社会ではないか、あるいは、工業化社会と比べれば、能力を発揮しやすい社会ではないかと思っております。

そういうことから、日本型システムを変えなくてはいけないということで、恐らく男女雇用機会均等法なども、日本型システムの改変の一環だと、私は見ております。日本型システムのどこが問題なのかと言いますと、恐らく皆様方は、日本という国は自由主義国家であり、民主主義国家であり、市場経済の国だというふうに思っていられっしやと思います。しかし私は、民主主義も自由主義も、残念ながらこの国には、ちゃんと根を下ろしていないと言いますか、定着していないと思います。また、市場経済というのも、非常に不透明で、不公正で不自由だと思います。したがってこれからは、特に経済に関連して言えば、この市場経済をもっと透明なものにする、もっと自由なものにして、もっと公正なものに作りかえるということを、まずやらなければならないことだと思っております。

皆さん方はよく政治との絡みで、保守とリベラルという言葉を目にされると思いますが、リベラリズムというのは、どういうふうに日本語訳なさいますかと言えば、それは自由主義に決まっているでしょう、とおっしゃると思うのです。自由民主党という政党がありますが、この自由民主党の英語名は、リベラル・デモクラティック・パーティーです。ですからリベラルというのは、自由というふうに訳されている。しかし、自由主義というふうに訳すと、いささかならず語弊があるのです。それはなぜかということをこれから申し上げ

げます。

例えばアメリカでいえば、共和党が保守主義で民主党がリベラルだと言われているわけです。そうしたら、両方とも自由とか、つまり、ある意味で共和党も、自由な市場経済というのをいわば標榜いたしますし、一方、民主党も自由主義だというと、どこがどう違うのかよく分からない。だから、保守とリベラル、どこが違うかということを、1つ申し上げておきたいと思います。

保守は、要するに、すべての経済問題の解決をマーケット、市場に任せておけば、いちばんベストな答えが出る。したがって、政府がいろいろなことで市場に干渉するとか、介入するということはよくないことである。それが保守主義の立場なのです。だから、イギリスのサッチャーさんとかアメリカのレーガン大統領が、まさしく新保守主義者だったわけです。そして、それぞれの国で自由化とか民営化を、どんどん推し進められた。日本の元総理の中曽根さんも、新保守主義者だと言って良いかと思います。そして、国鉄、電電の民営化とか、税制改革などをおやりになったわけです。

そして例えば、福祉とか税の負担に関しても、保守主義というのは、低福祉・低負担。つまり、税金をなるべく安くして、その分、福祉は必要最低限で良いというのが、保守主義の立場なのです。ですから低福祉・低負担。そしてその負担のほうも、できれば間接税のほうが望ましい、直接税はなるべくなら、極論すれば、廃止したほうが良い、というような考え方なわけです。それが保守主義です。ですから、経済に関しては、まさに自由主義というのが保守主義なのです。

それに対してリベラルは、市場が透明で公正で自由でなければいけないことは、それは当然だけれども、市場にすべてを任せておけば、あらゆる問題が解決するというわけではない。例えば、失業といったような、そういう不均衡は、いつまでたっても市場の力、マーケットフォースによっては解決できないであろうという立場なのです。だから、政府が財政・金融政策などを使って、市場に介入して、それで例えば、失業を無くするような政策なり、努力なりが必要だというのが、リベラルの立場なのです。ですから、政府の役割を非常に重視するというのがリベラルです。

したがって経済に関しましては、経済的自由というのがまさに保守で、経済的不自由と言うと言い過ぎですが、それがリベラルなのです。ところが、社会的な問題に関しては、すっかり立場が逆転するのです。例えばアメリカの共和党は、例えば黒人のような少数民族と言いますか、マイノリティですね、マイノリティに対して非常に厳しいですし、また、例えば麻薬中毒者とか、あるいは同性愛者とかいう、異端ですね、異端に対して大変厳し

いというのが保守主義なのです。ですから、社会的には不自由なのです。

経済的自由、社会的不自由、つまり、異端を認めない、異端に対して寛容でないという意味で、社会的不自由。これが保守なのです。それに対してリベラルは、経済的には不自由かもしれないけれども、社会的には非常に自由主義。つまり、異端に対して非常に寛容である。同性愛者とか麻薬中毒者などに対しても、非常に寛容である。

1988年の大統領選挙で、共和党のブッシュが勝ったのですが、そのときの対立候補が、デューカキスというマサチューセッツ州の知事でした。このデューカキス候補は負けたわけですが、その人は民主党で、非常にリベラルな人だった。アメリカの大統領選挙では、テレビでキャンペーンをするのですが、そのときに、ブッシュ陣営がデューカキスに対する次のような、ネガティブキャンペーンをやったのです。それはどういうキャンペーンだったかと言いますと、デューカキスは非常にリベラルな人でしたから、刑務所に入っている人、服役者の人権ということを考えたわけです。服役者にもやはり人権があるはずだ。服役者の人権というよりは、服役者の家族の人権と言うべきかもしれません。例えば禁固、あるいは懲役3年だということで、3年間ずっと監獄に閉じ込めておくというのは、やはりちょっと人権問題じゃないかということを考えたわけです。そしてちゃんと州議会に法律を通して、服役者週末帰宅制度というのを発足させたわけです。毎週ではないでしょうが、例えば月に一遍、自宅に帰らせてもらう。その制度が発足してまもなく、ある服役者が帰宅したついでに、婦女暴行をはたらいて、その女性を殺してしまったという事件が起こった。その事件の顛末をテレビで紹介したうえでブッシュが、「トゥーリベラルとは要するにこういうことなんだ」「リベラルすぎるとするのは、こんなに恐ろしいことなんだよ」と。このキャンペーンが非常に受けたのです。

80年代末のアメリカというのは、大変保守主義が席卷していた時代でしたから、こういうキャンペーンが非常に受けた。「トゥーリベラルは悪いことだ」ということなのです。しかしアメリカにおいてもその後、民主党に政権が代り、最近、イギリスで労働党が政権を取り、フランスでも社会党が勝った。これは一体どういうことなのかと言いますと、振り子みたいなものなのですね。振り子が右のほうにあまり振り切ると、今度は左のほうに振り戻す。そういう現象だというふうに、理解して良いのではないかと思います。

つまり、イギリスで、サッチャーリズムというものを徹底的に推し進めた。サッチャー首相からメージャー首相に代りましたが、サッチャーリズムを一貫して推し進めた。その結果、経済的にはプラスの面があったかもしれないけれども、例えば、所得格差がものすごく拡大したとか、そういういろいろな問題が出てきたわけです。そこで、そういったも

のに対する反発が生じた。ですから、振り子を左のほうに振り戻させる力が働いた。というふうに理解すれば良いのではないかと考えております。

したがって、保守の立場に立とうが、リベラルの立場に立とうが、市場が不透明、不公正、不自由なのが良くないという点では、みな一致するわけです。ですからいま、日本のマーケットが不自由、不透明、不公正だから、これを公正、透明、自由なものに作りかえようという、そういう動きがあるのは当然のことであります。

問題は、そのような自由、透明、公正な市場を作れば、それで万事うまくいきますよというのが、保守の立場なのです。それに対してリベラルの立場というのは、だから、取りあえず自由、透明、公正なマーケットを作る、その点については同じなわけです。しかし、それを作ったうえで、改めて政府の役割というものを考え直しましょうというのが、リベラルの立場であります。しかし、いずれにせよいま現在は、自由、透明、公正な市場を作らなければならないという、そういう段階にある、と理解していただいて良いのではないかと思います。

よく行政改革、行政改革と言われて、省庁の数を減らすとか、公務員の数を減らすとかいうようなことが言われております。私が勤めておりますような現在の国立大学も、行政法人という、一種の特殊法人的なものにするというような、そういう意見もございます。しかし私は、そういうふうに、省庁の数を減らしたり、公務員の数を減らしたりするのも必要かもしれませんが、それよりもっと重要なことがある、それは、行政をもっと公正なものにすることが必要だと、常日ごろ思っております。

日本の官庁というのは、保護行政であったり許認可行政であったり、それが行政の仕事の大部分を占めているわけですから、そういうことではなくて、監視行政をもっと強化すべきだと思うのです。何を監視するのかと言いますと、自由主義社会、あるいは自由主義国家にはやはり、企業が守らなければいけないルール、あるいは消費者が守らなければいけないルールというものがあるわけです。そのルール違反を厳重に監視する。それが行政のやることではないか、いちばん重要なことではないかと思うのです。

例えば税金に関して言えば、所得の捕捉率をもっと高める。「トウゴウサンピン」とか「クロヨン」と呼ばれる所得の捕捉率の低い現状を改める。そのためにいくら人材が要っても、あるいはお金が要ってもいいじゃないかと、私は思うのです。あるいは金融市場を監督する、今度、金融監督庁というのできるようですが、例えばそういうものを作ったら、それはあくまで中立的なものにして、その監視のためにいくらお金がかかっても、あるいは、いくら人員が必要でも、十分、それだけのお金を出せばいいと、私は思っており

ます。そして日本の市場をクリーンなものにすれば、それでいくら費用がかかっても、それは仕方がないというのが、私の基本的な考え方であります。ですからいま、行政改革、行政改革と言われておりますが、検察庁を行革せよとか、あるいは、警察庁を行革せよ、なんていうことは言いません。つまり、あれは犯罪というものが無くならない限りは、どうしても必要なものだからです。

次に規制緩和の問題について、一言申し上げたいと思います。いま、規制緩和の大合唱が響き渡っております。いまから3年半ぐらい前に、選挙改革というのが行われました。中選挙区制が小選挙区制に変わったわけですが、あのころはやはり、選挙改革のフィーバーがあったわけです。まさに小選挙区制、小選挙区制という、大合唱があった。それで実際問題として、要するに、選挙制度が変わって、次の総選挙が近づいてくると、代議士の先生方が、なんとなく自分の首が心配になってきて、ああ、こんなに変えなければ良かった、なんてことを言ったりしたわけです。

フィーバーというのは、恐ろしいものなのです。先ほどのガルブレイスの言うユーフォリアと同じでありまして、まさに陶酔的熱狂なのです。選挙改革をすれば、もちろん小選挙区制にも、長所もあるかもしれないけれども、短所もある。全くその短所のほうが見えなくて、100%、小選挙区制が素晴らしいというように思って、その改革に取り組まれて成功されたわけです。しかし実際にその選挙が近づくと、みんなが恐ろしくなるという、非常にそういう面白いところがあるわけです。

同じようなことが、いまの規制緩和についても言えるのではないか。いま、規制緩和に対して何か文句を付けたりすると、お前は守旧派だということ でなじられたりするわけです。私は、もちろん、規制緩和は必要に応じて進めるべきだと思いますが、規制緩和、規制緩和と言う前に、規制を次の4つに仕分けする必要があると思います。1つは、有っても無くてもいい規制です。2つ目は有ってはならない規制。3つ目が、無くってはならない規制。4つ目が、もっと強化すべき規制であります。

有っても無くてもいい規制というのは、いちばん典型的な例を挙げますと、いまから3年ほど前に、地ビールという言葉がだいぶ流行しました。実は3年ほど前までは次のような規制があったのです。大蔵省からビール製造業者としての許認可を受けるためには、年間2,000万キロリットル以上のビールを生産しなければいけない。2,000万キロリットルとはどのくらいの量なのかと言いますと、缶ビールにして580万個です。そのくらいの大量のビールを生産する製造業者でないと、ビールをつくって販売することが許されなかったわけです。その2,000万キロリットルという規制を、一挙に60万キロリットルまで引き

下げた。ですから、大幅緩和されたわけです。その結果、これからは地ビール、小さな地方のビール会社が生まれるであろうと言われたわけであります。

しかし、もともとそんな規制があるということは、地ビールということが言われ始めるまでは、少なくとも私は知りませんでしたし、皆様方もご存じなかったと思うのです。しかもこの規制を仮に、廃止と言いますか、緩和したからと言って、それでサッポロビールとかキリンビールとかアサヒビールとかサントリーが困るということは、ほとんどないわけです。そういうことで、これは全く有っても無くてもいい規制だと言えます。実は、現在、どんどん緩和される規制というのは、この規制がほとんどなのです。有っても無くてもいい規制だから、緩和しようということで、諸官庁が申し出るわけです。

2番目の有ってはならない規制。これは非関税障壁になるような、つまり、外国の製品が入って来るのを妨げるような規制であります。こういう規制はあってはならない規制、この規制こそが本来、いちばん緩和、撤廃されるべき規制なのです。だけど、この規制が、恐らく最後まで残ると私は思います。なぜならば、この規制を緩和すると、国内の製造業者が大変な打撃を受けるからです。

3つ目は無くってはならない規制。これは例えば環境規制などで、そういう規制はやはり無くってはならない規制です。

4つ目、もっと強化すべき規制というのもあると思います。環境規制をもっと強化すべきだ、という立場の人もしらっしゃるかと思いますが、1つ例を挙げますと、独占禁止法。これは、自由化が進めば進むほど、つまり、規制緩和が進めば進むほど、もっと強化すべきだと私は思っております。ですから、自由化と引換えに、独占禁止法はもっと強化して、公正取引委員会が、もっと目を光らすべきであるということです。

ですから、何もかも、どんな規制も全部緩和すべきであるとか、廃止すべきであるというのは、これは間違った考えであるということは、お分かりいただけたかと思います。

さて、いま現在、規制緩和が進み、内外価格差という奇妙なものも、どんどん無くなりつつある、公共事業の見直しも始まった、というようなことになると、それで良いことなのか。もちろん、大変結構なことなのですが、その結果、やはり大変な雇用不安が生じるということは、間違いないと思うのです。

もともとこの国はほとんど完全雇用の国だったわけです。高度成長期には一貫して、失業率は1%台でした。そして、オイルショックのあと、失業率が高まったとはいえ、2%台だった。平成不況の下でも、2.9%、瞬間的に3%になったことはありましたが、3%をなかなか超えなかった。そして、その平成不況が終わってから、なぜか失業率が高まっ

て、いま現在は失業率3.5%、実数にして240~250万人です。240~250万人の方が失業しておられるというのが、目下の状況であります。

もし仮に公共投資、あるいは公共事業の、抜本的な見直しが図られたといたしますと、やはり打撃を受けるのは建設業界です。いま、建設業界で働いている人は680万人。日本の総就業者数が6,300数十万人ですから、日本人の就業者の10人に1人以上が、建設業界のお世話になっているというのが現状なのです。どうしてそんなにたくさんの人のお世話ができるのかと言いますと、やはり公共投資の大盤振舞があったとか、あるいは、談合という商習慣が根付いているとか、いろいろな理由が考えられるわけです。いずれにせよ、もし、公共事業が抜本的に見直されれば、やはり建設業界から、大変な数の、ひょっとすると、100万人ぐらいの失業者が出るかもしれません。

また、例えば百貨店では物が高い。百貨店は物を高く売って、暴利を貪っているのかというと、決してそうではないわけです。たくさんの人、特に女性を雇ってくれているわけです。例えば、エレベーターに乗れば、別に、運転してくれと頼んでいなくても、運転する女性が乗っていると、ウイークデーの昼間は、どこの売り場に行っても、お客の数より売り子の数のほうが多い、というのが日本の百貨店です。これはやはり、それだけ物を高く売ることによって、それだけの雇用機会をクリエートしてくれているのだ、というふうに言うことができるかと思います。

また、規制もいろいろな雇用機会を作り出しているわけです。例えば、自動車の車検という規制がありますが、そのお蔭で自動車整備業界は、35万人もの雇用機会を作り出してくれている。

ですから、規制が緩和されて、内外価格差が解消されて、談合が廃絶され、公共事業が見直される、その結果、恐らく、200~300万人のオーダーの失業者が出ても、決して不思議ではない。いまの失業率が約2倍ぐらいになっても、不思議ではないということになると思うのです。そういう意味で、日本の雇用というのは、結局のところ、おびただしい数の非合理の上に築かれた「砂上の楼閣」だった、というふうに言うことができるのではないのでしょうか。談合、規制、内外価格差、みんな非合理です。そういう非合理ゆえに、日本は、ほぼ完全雇用に近かったのだということになるわけです。

その非合理は合理化しなければならない。しかし非合理の合理化に伴って、失業が増えることは、これは避け難いというわけです。ですから政府は、規制緩和を一方で推し進めるのは結構なのだけれど、それと同時にちゃんと雇用対策というものを、パッケージで考えていただきたいというのが、私の意見であります。

では、具体的にどうすればいいか。雇用の増やし方というのはいろいろあり得るわけですが、ここでは2つ申し上げたいと思います。

1つは医療の改革です。去年の国民総医療費は27兆円でした。G N P の約 5.5% ぐらいです。問題はその中身なのです。日本の医療というのは、薬漬け、検査漬けというふうによく言われます。一体その27兆円のうちのいくらが薬代や検査代に使われているのかということは、統計上ははっきりしない。ですから、必ずしも情報が公開されていないというふうには私は思うのですが、大ざっぱに言って、40%ぐらいではないかと、私自身は推察いたします。27兆円の40%という、11兆円になります。11兆円を薬代、検査代に使っているというわけです。この総医療費に占める薬代、検査代の比率は、欧米諸国ではどうなのかと言いますと、5～10%なのです。ということは、27兆円であれば、たかだか3兆円でもいいではないか、ということになるわけですが、そのところを11兆円も使っている。11兆円から3兆円を引くと8兆円。それが無駄かどうかはとにかくとして、欧米の標準からすると、8兆円も余計に薬代と検査代に使っている。そうならば、どこかにしわが寄っているはずだ。そのとおりです。どこにしわが寄っているか。人なのです。

日本の場合、1ベッド当たりの医療従事者の数は0.9人です。1人もいないのです。欧米諸国ではどうかというと、5ないし7人です。欧米諸国では、薬代や検査代を倅約して、そのお金を人に使っているということになるわけです。ですから、この日本の医療を正常化していまの11兆円から3兆円を引いた8兆円で、人を雇ったらどうか。人一人雇うための費用が、仮に500万円とすると、8兆円割る500万円で160万人。つまり、160万人もの雇用をクリエートすることができるというわけです。そして、その160万人を全国の病院に限なく、満遍なくばらまくと、1ベッド当たりの医療従事者の数が、ちょうど5ないし6人になります。もちろん、それはお医者さんとか看護婦さんだけに限らず、食事の世話をする人、介護をする人等々、医療の仕事というのはいろいろあるわけです。ですから、そういうふうになれば160万人の雇用を生む。これはばかにならない数字であります。

2つ目は地方分権です。いま現在、人口が100万人を超える都市というのは、全国で11しかありません。地方分権の結果、いま、東京圏に住んでいらっしゃる方が3,000万人と言いますが、そのうち1,000万人がいずれかの地方都市に転居せざるを得ない。その結果、100万都市が、仮に全国で30になったとします。いま11ですから、あと19ぐらい増えて30になる。そうすると何が起こるかと言いますと、ホテル等々にはじまるいろいろなサービス産業、そういうサービス産業が立地するためには、ある程度以上の人口の集中というのが必要なわけです。ですから、100万都市が全国に30できるようになれば、19増えれば、

そこにサービス産業が立地して、それなりにと言いますか、相当な数の雇用機会を提供することができるというわけです。ですから地方分権は、それ自体が望ましいというだけではなくて、雇用対策という点からも大変有効である、ということを強調しておきたいと思います。

次に、豊かな社会と高い教育水準ということに移りたいのですが、これは何が言いたいかという、こういうことなのです。

フランスのジャン・ボードリアールという大変有名な社会学者が、95年の春に、ちょうど地震の後だったわけですが、日本にやって来まして、全国各地を見て歩いたあとで、朝日新聞のインタビューに応じて、大変興味深いことを言っています。どういうことを言ったかと言いますと、「私は日本にはじめて来まし、あまり日本のことは知らないから、ひょっとすると間違っているかもしれないが」と断ったうえで、「日本という国が豊かなのは、日本人が貧しいせいではありませんか」ということを言ったのです。これは大変名言だと思います。

日本という国は、確かに豊かである。豊かというのは、数字の上です。つまり、1人当たりG N Pは世界一ですねということなのです。それはなぜかと言うと、日本人が貧しいせいではありませんか。つまり、東京で働いている方はみんな、たぶん、ほとんどの方がそうだと思うんですが、満員電車で、片道1時間ないし1時間半の長時間通勤をして、長時間労働をなさって、深夜に帰宅した家は、家族4人で2 D Kか3 D Kの狭い所に住んでいる。そういう生活に対して何の不満も言わずに、ずうっと、とにかく追い付け、追い越せという目標を掲げて頑張ってきたから、日本という国は豊かになった。もちろん括弧付きの豊かですが、豊かになった。そして、ボードリアールはさらに次のように言います。私たちヨーロッパの人間の感覚からすると、国民の1人ひとりが豊かになって、はじめて国が豊かになるんだと思うのですが、どうも日本では、私たちとは違うモデルが支配しているんではありませんか。そういう考え方が支配しているようですね。まさしくそのとおりだと思うのです。

確かに、1人当たりG N Pは世界一になったのだけれども、そういう意味で、日本人の生活というのは、決して豊かとは言えないということで、やはりこれからは、本当の豊かさというものを求めていかなければいけない。そうでないと、「豊かな国の貧しい人々」という、いわばそのパラドックスのようなことが、世界でささやかれるようになるのではないかと思うわけであります。

教育に関しても、日本の大学進学率というのは、短期大学も含めて、とうとう世界一に

なりました。50.1%、2人に1人以上が大学に進学する。ヨーロッパの国々は大体30%ぐらいですから、これは相当高いわけです。それなら、本当に日本人の知的レベルは、それだけ高まっているのかと言うと、これもやはり大いに疑問とせざるを得ないわけです。ですからそういう意味で、本当に教育水準を高くするにはどうすればいいか、本当に豊かな社会にするにはどうすればいいかということが、これから私たちが真剣に考えなくてはならない問題だと思っております。

どうしてこんなことを言うのかというと、実はこれは、地球温暖化と関係するわけです。今年の12月に京都で地球温暖化防止京都会議、COP3というのが開催されることは、皆さん方ご承知のとおりであります。ここで何が決まるのかと言いますと、先進国に対して、1990年の二酸化炭素排出量に比べて、2010年に、例えばX%削減するという、そのXというのが決まるわけです。ヨーロッパの15カ国で作っているヨーロッパ連合は、すでに15%削減という数値を出しているわけです。先だつてのデンバーサミットにおいて、あるいは、国連環境特別総会において、アメリカとカナダと日本が、非常に保守的と言うか、そういうヨーロッパに対して反発して、この3カ国は、あまり熱心ではないというようなことになっている。ですから、ヨーロッパ対アメリカ、カナダとなっているわけです。

ポール・ケネディという名前をご記憶の方もいらっしゃるかと思います。ポール・ケネディは、いまから何年か前に、『大国の興亡』という本を書いて、それが日本語にも翻訳されて、大変話題になったアメリカの歴史家、イエール大学の教授ですが、彼が別の本の中で、次のようなことを言っています。環境問題を論じた上で、北欧三国のフィンランド、ノルウェー、スウェーデンと、オランダとデンマークの5つの国では、90年ないし91年から、炭素税というのをすでに導入したのです。つまり、二酸化炭素の排出量を減らすために、石炭、石油、天然ガスに、それぞれ炭素含有量に応じて税金をかけるということを、すでにやっているわけです。その結果、当然、ガソリンの値段もいくらか上がりますし、電気代も上がる。いろいろな物価は当然上がるわけです。その5つの国を紹介したうえで、大変興味深いことを言っているわけです。

これらの5つの国に共通して言えることは何なのか。1つは、環境に配慮するに足るだけ、十分豊かであること。つまり、豊かであることがやはり必要なのです。例えばいまの中国の人に、もっと環境のことに配慮せよなどと言っても、それよりはまず豊かにならなければいけませんから、とおっしゃるでしょう。ですから、やはり豊かであるということは必要なのです。日本でも、環境問題というものに対して、人々がはじめて関心を抱いたのは、68、69年ごろなのです。先ほど申し上げましたとおり、日本は1968年という年に、

GNPが西ドイツとイギリスを抜いて、アメリカに次いで世界第2位になった。「衣食足りて礼節を知る」という言葉があります。まさに、衣食が足りたから、はじめて礼節へ、人々が目をやるようになるわけです。68年ごろの東京というのはどういう状況だったのかというと、とにかく、一日外を歩き回ると、ワイシャツの襟が真っ黒になるぐらい、大気が汚染されていて、隅田川の水質なども、大変な汚濁ぶりでした。そして水俣病、あるいはイタイイタイ病とか、四日市ぜんそくなどがほうったらかしにされていたというのが、68年ごろであります。はじめてそういう環境に関心を持ったのは、衣食が足りたからだったのです。ですから、十分豊かであることが必要です。

もう1つこの5つの国に共通して言えることは、教育水準が高いことなのです。つまり、環境問題についてきちんと発言できる人が、ちゃんといえるということです。ヨーロッパでは中産階級という言い方をします。大学を出た人のことを、ミドルクラスというふうに言うわけです。そうでない人のことを、ワーキングクラスというような言い方をします。ミドルクラスがちゃんといえるということです。そして、これらの国では1人当たりのGNPは、大体2万1,000ドルから、スウェーデンなどはもっと高いですが、少なくとも2万ドルは超えているわけです。日本のように4万ドルもないけれど、十分豊かなわけです。そして、大学進学率は非常に高い。三十数パーセントです。

翻って、日本について見るとどうなのか。1人当たりGNPは世界一だから、十分豊かなはず。大学進学率は50.1%だから、これも十分高いはず。教育水準も高いし、1人当たりのGNPも高い。世界一であるにもかかわらず、環境に対する配慮が今一つなのはなぜなのか、という問題をお考えいただきたい。答えは明らかです。本当は豊かではない。本当は教育水準が高くない、ということではないかと思います。つまり、数字の上では豊かかもしれないけれども、そういった環境に配慮するに足るだけ、生活の内実は、十分豊かではない、教育水準も、決して高くはないということなのです。

だから、やはりこれからは、そういう環境問題に対する国民的な取組みを促すためにも、本当の意味で、生活の質を高めると言いますか、クオリティ・オブ・ライフを高めることが必要ですし、同時にまた、本当の意味で、教育と言いますか、教養のレベルをもっと上げる必要があるというふうに、私は強く思っております。

いま、この地球環境問題とか温暖化問題は、私たちに何を問うているのかと言いますと、やはり、文明の転換だと思うのです。大量生産・大量消費・大量廃棄の20世紀型工業文明を見直して、新しい文明を創造するということが必要だと思います。いま、大量生産・大量消費・大量廃棄の20世紀型工業文明というふうに申しましたが、大量生産・大量消費の

文明というのは、1910年代から20年代にかけてのアメリカで作られた文明だと思うのです。その後ろに、大量廃棄という4文字を付けたのが、私は残念ながら、戦後の日本だったのではないかと思います。

確かにこの国はゴミも多いですし、最近、大気中のダイオキシンの濃度が非常に高いなどという報告が、あつたりもいたしました。確かに、廃棄物があまりにも多すぎる国なのです。物をあまり大切にしない。建物の寿命も非常に短い。だから日本経済は、こんなに高度成長したのだということもできるわけです。廃棄文明だから、これだけ高い成長ができたのだということができるかと思います。ということは言い換えれば、大量廃棄というのが、この国の経済の仕組みの中に、いわば、組み込まれていると言いますか、ビルトインされている。これはやはり、憂うべきことだという認識を持つ必要があるのではないのでしょうか。大量廃棄という、そういう文明を作り出したのが、私たち日本人だったとするならば、やはりそのいわば代償として、お返しとして、新しい21世紀型文明、メタボリズム文明というものを、我々の手で構築しようではありませんか、ということであります。

最後に、2010年ごろの東アジアがどうなっているのかということについて、一言申し上げて、私の話を締め括りたいと思います。

皆様方も、最初に申し上げましたとおり日本は消えるとか、明日が見えないという、そういう心理状況におありかと思えます。特に2010年ごろに、一体日本はどうなっているのだろうか、そんなふうにお考えの方が多いかと思えます。結論を先に申しますと、私は、2010年ごろの東アジアというのは、中国人・華人経済圏になっていると思うのです。華人というのは、中国籍を持たない中国人、オーバークイズ・チャイニーズと呼ばれる人たちのことです。この人たちは、香港、台湾も含めて、東南アジア一帯に、約5,000万人いると言われております。彼らは例えばインドネシア、フィリピン、マレーシア等々の国、東南アジア諸国において、大変なお金持になっているわけです。もちろん、全員がお金持になっているわけではありませんが、例えばインドネシア、フィリピン、マレーシア、シンガポールなどでは、お金持のほとんどが華人である言っても、言いすぎではないぐらいなのです。その華人は、福建省とか広東省の出身者が多いということもあって、このアジア一帯に、大変見事なネットワークを張り巡らしているのです。そしていま現在、そのメインランドの中国に、どんどん投資をしているということです。

なぜそういう中国人・華人経済圏になるのかという理由を申しますと、1つは、中国人と華人は、東アジアの人口の3分の2以上を占めるのです。何と言っても数が多いという

のは有利なことです。そして、同じ言葉を話すということも有利なことです。もう1つの理由は、私には中国人というのは、市場経済のプレイヤーとして、極めてタフだと思えるのです。いま私がいる大学にもずいぶん、中国人の留学生が来ておりますが、彼らは20代ないし30代ですから、生まれたときから社会主義なわけです。ですから、資本主義とか市場経済などというものは、全然分かっていないのではないかと思われるかもしれませんが、私の見る限りでは、市場経済のプレイヤーとしては、日本人の若者よりもはるかにタフだと思います。

もっと具体的に言いますと、競争とかリスクとか選択の自由、日本人は大体、そんなものは嫌いなのです。老いも若きもそうです。子供のころから制服を着ている。選択の自由というのは嫌いだから、ああいうふうに制服を着るということが、日常化するのだと思いますし、競争は、なるべく避けておこう、リスクなどは、なるべく冒したくない、という人が多いわけです。安全志向で横並び。つまり、競争を避けたがる。それが、先ほど問題にした日本型システムを作ったわけです。例えば規制にしても、別に政府が、お上が勝手に規制を作って、それで民間企業をいじめているというのではなくて、むしろ、企業が望んで作ったような規制が少なくないわけです。

そういうことで規制にせよ談合にせよ、あるいはその他諸々の、先ほど羅列した非合理、その非合理というのは、実は競争回避型、リスク回避型の、日本人が自らの好みで作ったようなシステムなのです。しかし今や、日本も国際化がどんどん進んだということで、どうしても、最近グローバル・スタンダードというような言い方をしますが、やはり、平準化ということが、余儀ないものとされている。そして改革、改革ということがいま言われているというのが、目下の状況であります。

そういう意味で日本人は、市場経済のプレイヤーとしては、あまりタフではないのです。ですから、それゆえに2010年ごろになると、どうも中国人・華人に圧倒されて、日本は一步下がった所にいるのではないかと思うのです。そのころ、日本はどのようなポジションにいるのか。1つの可能性は、中国人・華人経済圏の中に組み込まれているということです。あるいは取り込まれている。それが1つの可能性。もう1つの可能性は、その経済圏の外側に孤立した存在としている。

そのどちらかだと思うのですが、私は後者の可能性のほうが高いと思うのです。最初に、サムエル・ハンティントンが世界を6つの文明圏に分けたと申しました。その中の儒教文明圏には、韓国、北朝鮮、中国、ベトナム、それに、華人の影響力の強い東南アジア諸国も入るわけで、そういう儒教という精神文化というのを、中国人と華人たちが共有してい

るということなのです。それで経済圏の1つ、それがインフラストラクチャーと言いますか、基盤のようなものの1つになるわけです。それに対して日本は、儒教と距離を置いて久しいという感じがする。もともとこの国では、儒教というのは、武士の道徳ではあったかもしれないが、庶民の道徳というところまでは行ってなかったとか、いろいろな理由があって、どうも日本は儒教文化圏ではない。そういう意味でも、どうも孤立していそうだということになるわけです。

ついでに言えば、恐らく2010年ごろには、日本の経常収支の黒字は、無くなっていると言いますか、貿易はほぼ均衡していると思います。黒字も赤字もない、ほぼゼロの状態だと思います。では、そのころの為替レートはいくらになっているか。私は1ドル180円ぐらいになっていると思います。そうすると、いま現在のG N Pというのは、180円でドルに換算して、1人当たりでいくらになるか計算すると、2万1,500ドルぐらいになります。現在は1人当たり4万ドル近いわけですから、それがぐっと落ち込むわけです。2万1,500ドルだと世界でどのくらいの順位になるのかと言いますと、O E C Dで13位のオランダとほぼ同じ。そしていま現在、今日までのと言うべきでしょうか、香港とほぼ同じなのです。2010年ごろには、香港やO E C Dの中で13位のオランダとほぼ同じというぐらいになるわけです。

ですから、恐らく2010年ごろに中国人の日本通が、次のようなことを言っているのではないかと、私は想像します。あの国、つまり日本という国は、いまから20年前、1990年ごろには、経済大国と呼ばれていた。エコノミック・スーパーパワーですね。そして、93年か94年ごろには、円がえらく高くなって、1ドルが、一時的には79円までいった。そして93年、94年ごろは、1人当たりのG N Pは世界一だった。いまでも、つまり2010年になって、いまでも結構豊かな国で、きれいで、安全で、外国人の旅行者に対して、とても親切ないい国ですよ。しかし、国際政治とか、国際経済に対する影響力は全くない国ですねと。こういうふうに言われるようになっていく可能性が極めて高い。

いま現在でも、いわゆる経済力との相対的な関係で言えば、国際政治に対する影響力というのは、非常に乏しいですよ。これも私は、日本人の、先ほどソフトウェアの分野では、どうもパッとしないと申し上げましたが、やはり、政治もソフトウェアなのです。特に国際政治の場などというのは、まさにソフトウェアの勝負だと思うのです。ですから、そういう人材を養成しない目下の教育制度というのが、問題ではないかと思います。そして、このままもし、何も改革せずに、教育もいまのままのような状況でずうっと行って、2010年を迎えるとすれば、ますます国際政治に対する影響力は乏しくなっているし、経常

収支の黒字がほとんどゼロになってしまえば、今までのように、世界一のODA大国であり続けるといことも、難しくなってきますよね。ですから、国際経済に対する影響力も、国際政治に対する影響力も、非常に乏しくなっているのではないかと思うわけです。

いま申し上げましたようなことを聞いて、それでいいじゃないですかというようにおっしゃる政治家が、たぶん、「小さくともキラリと光る国」という本をお書きになった武村正義さんで、滅相もないとおっしゃるのが、たぶん、「普通の国」という言葉を使われる小沢一郎さんだと思うのです。

そういうことで、やはり国家観と言うのですか、政治家もそうですし、私たちも国家観というものを、もう一遍見直してみる必要があるということを申し上げて、私の話を終えさせていただきます。どうもご清聴ありがとうございました。

N 説 明

男女雇用機会均等法の改正について

労働省女性局女性政策課長 北 井 久美子

○司会 それでは男女雇用機会均等法の改正につきまして、労働省女性局女性政策課長の北井から、ご説明申し上げます。

○北井女性政策課長 本日はお忙しいところ、全国からこのように多数お集まりいただきまして、担当者の一人として、まず厚く御礼を申し上げる次第であります。先ほど大臣の挨拶にもございましたように、先の140回通常国会におきまして、男女雇用機会均等法の強化、女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制の解消を盛り込みました「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律」が、去る6月11日に成立をいたしまして、6月18日に公布されたところでございます。私から、この改正法につきまして、本法成立の背景や経緯、それから改正法のあらましについてご説明を申し上げます。

資料がお手元に配付されていると思いますが、「男女雇用機会均等法等の改正について」という何枚かの紙と、「現行均等法と改正後の均等法の対比表」それから「もう一度職場で、女性の雇用管理の点検を」と題したパンフレットを適宜参照していただくことになるかと思っておりますので、ご用意いただきたいと思います。

さて、男女雇用機会均等法が施行されまして、10年余りが経過いたしました。法が施行されましたのは、昭和61年4月1日からでございますが、この男女雇用機会均等法が女性の就業、あるいは男女平等ということに関する国民一般の意識に対して与えた影響は、非常に大きかったと思います。

そして、また女性の雇用者数もこの10年で大きく増えました。平成8年では女性の雇用者数は2,000万人を超えまして、2,084万人ということになっておりますし、勤続年数も着実に伸びてまいりまして、平成8年では女性の勤続年数は、平均8.2年というところまでいっております。特に女性の10年選手が女性の3割を占めておりますし、20年選手も女性の1割となっております。企業の取組みも均等法が出来る前に比べると大きく変化し、多くの企業で制度の改善等に取り組まれたところです。

しかしながら、この10年を振り返ってみますと、特に後半期、女子学生の就職問題に見

られますように、雇用の分野において、女性が男性と均等な取扱いを受けられないという事例が依然として多く見受けられました。例えば、男女を問わず募集しているということなので応募しにいったら、その場で断られたとか、あるいは女性だけが自宅通勤に限るとか、浪人生や留年生は駄目といったような募集・採用条件に不利な取扱いをされるとか、あるいは資料請求をしても女性には送ってこないとか、あるいは採用人数に女性の限度が設けられているといったようなことが纒々訴えられてきたわけでございます。こうしたことに典型的に見られるように、特にここ数年、企業における女性の雇用管理の改善は足踏み状態と言わざるを得ない状況にあったわけでございます。

21世紀を見据えましたときに、働く女性が性によって差別されることなく、その能力が十分に発揮できるような雇用環境の整備、そして母性を尊重されて、働きながら安心して子どもを産めるような環境をつくるということは、働く女性にとってこれが大事でありますことはもとよりですが、今後の少子高齢化社会を展望しますと、引き続き我が国経済社会の活力を維持するという観点からも、非常に重要な課題ではないかと考える次第でございます。

労働省では、こうした課題に対処するため、平成7年10月に遡りますが、女性少年問題審議会に対しまして、雇用の分野における男女の均等な取扱いを一層進めるために、どうしたらいいかということについて、検討を依頼したわけでございます。1年以上にわたりご審議をいただきまして、平成8年12月に、この審議会から「雇用の分野における男女雇用の均等な機会及び待遇の確保のための法的整備について」という全会一致の建議を労働大臣にお出しいただいたわけでございます。こうした問題は、一種の労働条件でございますから、労使の意見が対立するのが常でございますが、長い間の真摯な議論の末、ぎりぎりのコンセンサスで公・労・使一致の建議というものをいただいて、労働省ではその建議に沿いまして、今回の法律案を作らせていただいたということでございます。

この審議会では、均等法施行後10年間の男女平等の問題について、進んだところ、あるいは問題のところの現状認識をされた上で、これからの長期的な展望に立って、21世紀の社会を見通して、さらに国際水準ということも考慮した上で、均等法等について1歩2歩進めるべきである、という結論に達したわけでございます。国会で成立いたしました法律の内容につきましては、さらにご説明を申し上げますが、2大ポイントは、男女雇用機会均等法の強化と、男女が同一の労働条件の枠組で働けるため、そして均等取扱いを確保するために女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制の解消を盛り込んだところでございます。

労働省では、この整備法案を本年の2月7日、第140回通常国会に提出をいたしました。国会では連休明けから、衆参両院におきまして非常に長時間熱心なご議論、ご審議を賜りました。まず、衆議院の本会議での質疑から始まりまして、衆議院では労働委員会というところで、参考人からご意見を聞くということも含めて、4回の質疑がございまして、5月20日に衆議院を通過いたしました。5月26日から参議院の本会議で、また質疑が始まりました。そして参議院の労働委員会で3日間の質疑と、事業所の視察をいただきまして、その結果6月11日に最終的に賛成多数によりまして、可決成立をし、6月18日に平成9年法律第92号として官報に公布をされているところでございます。

今回の法改正のあらましでございますが、今回の法改正は主なもののだけでも、4つの大きな法律の改正を一括して盛り込んでおります。第1はいうまでもなく男女雇用機会均等法の一部改正ということでございます。第2の柱は、労働基準法の一部改正ということでございます。第3が育児・介護休業法の一部改正ということでございます。第4が労働省設置法の一部改正ということが入っております。

まず中心となります男女雇用機会均等法の一部改正ということでございます。今回の法改正の趣旨は、先ほども申し上げましたとおり、働く女性が性によって差別されることなく、かつ母性を尊重されてその能力を十分に発揮することができるような雇用環境を整備するということでございます。均等法の改正においては、効果が弱いと言われた現行法上の問題点を見直すだけではなくて、新しい課題にも対応した内容も盛り込んでいるところでございます。そうしたことによりまして、女性が男性と均等な機会を与えられて、十分能力を発揮して、その結果が正当な評価を受けて、生き生きと活躍でき充実した職業生活を送れるようになるということを目指しているわけでございます。

改正点のポイントをまずかいつまんで申し上げます。「改正のポイント」という一覧表がこの何枚か綴っております中の最後にありますが、これが分かりやすいかと思っておりますので、見ていただきたいと思います。もう十分ご案内のとおり、均等法は、募集・採用から定年・退職・解雇にいたる雇用管理の各分野において、女性が男性と均等な機会と待遇を与えられるようにすることを求めた法律でございますが、その中で募集・採用という入口の分野と配置・昇進という基本的な処遇の分野、ここが現行法では、努力義務に止まっているわけでございます。で、まずこの募集・採用、配置・昇進について、女性に対する差別を禁止するということにしたわけでございます。

それから、教育訓練につきましては、現行法は労働省令で定めた一定の範囲の教育訓練について、女性に対して男性と差別的取扱いをすることを禁止しております。具体的には、

新入社員訓練や管理職訓練や業務上直接必要な訓練というものについては、差別が禁止されているわけですが、そのほかについては省令で定まっていない。そうした労働省令の限定を今回外して、教育訓練という範疇のものは、すべて女性に対する差別を禁止することにしたということも、1つのポイントであります。

それとともに、この女性差別の禁止ということについてどう実効性を高めるかということがもう1つのポイントでございます。

まん中辺に「調停」という所がありますが、具体的には、この均等という問題について、女性労働者と事業主との間で揉め事や紛争が起きた場合に、中立的立場の調停委員が調停をして、個別具体的に現実的な解決策を出すという調停制度が、この均等法の中に盛り込まれておりますが、この調停制度の改善をいたしました。現行法では、一方からの申請があった場合に他方の同意がないと、調停が始められないということになっておりますが、これを一方からの申請でもって、調停が始められるようにしたということでございます。

それから、もう1つ「制裁」という所がございますが、これは現行均等法におきましては、女性少年室長が事業主に対して、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等々について、必要な報告を求め、法違反状態等があれば、行政指導として助言とか、指導とか、勧告をすることができることになっておりますが、勧告までいきましても、どうしても言うことを聞いていただけない企業がある場合には、今はそれ以上いけないということになっております。そこで、今回、社会的制裁措置として、企業名の公表という制度を作ったわけでございます。

これらが現行法で効果が弱いと言われて、10年来問題にされてきた点の改善ということでございます。今回の改正は、それだけではなくて、さらに新しい課題にも対応した内容となっております。それがこの表にあります「ポジティブ・アクション」と「セクシュアル・ハラスメント」という項目でございます。これは横文字でございまして、実際の法律の中では、この横文字がそのまま出てきているわけではございませんが、意味としては、横文字でよく知られたことが、今回初めて日本の均等法の中に入ったということでございます。ポジティブ・アクションについては国が援助をすることによって、事業主に積極的にお取り組みいただくことを促すというものであり、セクシュアル・ハラスメントについては、職場においてこうしたセクシュアル・ハラスメントが起きないように、事業主の配慮を求めるという義務が入ったわけでございます。

「改正のポイント」だけ、ここですべてご説明申し上げますと、2番目の「労働基準法」の所でございますが、こうした均等法の強化と併せて、男女の均等を確保し、女性の職域

を拡大するという観点から、女性に対する時間外・休日労働そして深夜業の規制を解消するということにしたわけでございます。これによって、男女が同一の労働条件の基盤で働くことができるということでございます。

一方、女性特有の妊娠・出産機能の保護、すなわち母性保護ということは、非常に大事であります。母性保護は充実することがあっても退化してはならないということで、1つは均等法改正の最後にあります「母性健康管理」という点ですが、現在努力義務でありますものを義務化をして、妊娠中、あるいは産後の女性労働者の健康管理をより強化するというようにしたわけでございます。それから、もう1つ母性保護に関しまして、労働基準法改正の2番目に書いてございます「多胎妊娠における産前休業期間の延長」がございします。多胎妊娠というのは、双子以上の妊娠の場合でございます。これは現行10週間ということになっておりますが、専門家のご意見を聞いた結果、多胎妊娠の場合、より慎重な早期の保護が必要ということで、14週間に延ばしたわけでございます。

さらに「改正のポイント」の最後、3の「育児・介護休業法」でございしますが、ここには深夜業の制限の規定の創設が書いてございます。育児・介護休業法と申しますのは、育児休業、あるいは平成11年4月から形成権化されます介護休業、それから育児や介護のための勤務時間短縮などの措置が盛り込まれており、いわば育児や介護を行う男女労働者の両立支援を目的とした法律でございます。この法律も改正をいたしまして、いわゆる女子保護規定を解消するのに伴いまして、どうしても育児や家族介護のために深夜業が無理だという方々のために、一定の要件を満たした男女の労働者から請求があった場合は、深夜業をさせてはならないという深夜業の制限の請求権を創設したわけでございます。以上が、まず本当にかいつまんだ改正法のポイントでございます。

それをもう少し文章で書きましたのが「あらまし」でございます。折角の機会でございますから、改正均等法の条文も見ていただきながら、説明を進めたいと考えております。「対比表」というのがありますでしょうか。現行均等法と改正後の均等法の条文を対比して、後でじっくりお読みいただきますと、だいぶ法律の性格が変わったということが、ご理解いただけるのではないかと思います。

まず均等法の一部改正の「題名」という所に戻ります。均等法の一部改正で、まず題名が変わりましたということが出てまいります。申し遅れましたが、均等法の改正は、施行は平成11年4月からでございます。均等法の名前は正式には、現在非常に長い名前で、評判の悪い名前でございまして、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」ということでありますが、平成11年4月からは、

「女子労働者の福祉の増進」という言葉がとれまして「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」ということになります。それに合わせまして、均等法の目的や基本的理念などの総則がかなり整理されております。

この題名の変更等の趣旨でございますが、現行均等法は名前にもありますとおり、女子福祉法的色彩を残しております。例えば、今回の法改正では、現行法第3章の第22条、第23条、第29条という規定を削除しておりますが、これらの規定は、女性労働者を男性と対等なパートナーというよりも、就業の援助の対象とする必要があるという理解の下に、「女子労働者に対して、きめ細かな職業指導をしましょう」とか、「女子労働者に対して、能力開発向上を促しましょう」とか、あるいは「女子労働者に対して、教養の向上とか、職業生活と家庭生活の調和の促進に資する相談・講習などをしましょう」という趣旨のことを書いております。それから、総則に戻りまして、現行法第3条では「女子労働者は労働に従事する者としての自覚を持って、自ら進んで、がんばりましょう」ということが書いてあります。こうした「就業の援助をしますから、その代わり女子労働者もがんばりましょう」というような福祉の色彩を残した規定を整理いたしました。そして、改正均等法は雇用管理の各分野での女性に対する差別を禁止することによって、女性を男性と対等なパートナーとして扱っていただき、雇用の分野における男女の均等な取扱いの確保を確固たるものとするということを目的にしたわけでございます。したがって、今回、法律の題名におきまして、広い意味では均等の確保も、女性労働者の福祉の増進に資するものであることに変わりはないわけですが、この法律の中心的内容が均等の確保ということになりますので、それに端的に合わせた名前にするという事で、改正をしたわけでございます。

それから均等法の一部改正の最大のポイントでございますが、3の「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保」。この規定は対比表でいうと、2ページからずっと出てまいります第2章が「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保」というところで、そのうちの第1節が「女性労働者に対する差別の禁止等」でございます。募集・採用の分野につきましては、現行法の第7条が改正均等法では第5条ということになりまして、現在「女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければならない」とされているところが、「女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない」というように変わります。配置・昇進につきましては、現行法第8条の「均等な取扱いをするように努めなければならない」というところが第9条の教育訓練と一条になりまして、「配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱い

をしてはならない」というふうに変わります。

この努力義務が禁止規定になることによって、何がどう変わるのかといったことでございますが、現行法でも、例えば男性のみを募集して、女性を排除するとか、あるいは女性に対して、自宅通勤に限るなどといった不利な条件をつけるとか、女性についてだけ年齢制限をかけるとか、資料請求を女性がしても送らないだとか、採用試験について、女性だけ別な試験をするだとか、そうしたことは改善の努力が求められるわけでございます。努力義務違反の場合でも、このように改善の努力が求められるわけでございますが、禁止規定になりますと、この禁止規定に違反する場合には、その状態を放置することが許されないことになって、事業主は直ちにその是正が求められるということでございます。では具体的に禁止される差別的取扱い、あるいは差別とは何ぞやということにつきましては、第10条にあります。労働大臣がその差別的取扱いの内容を具体的に明らかにするために、今後指針を作ることになっております。この指針はこれから改めて、審議会に諮問をし作っていくことになっていきますが、現行法の指針なども十分に参考にしながら、作っていくことになります。

それから企業のほうから、よくご心配として上がってくる質問に、「結果的に男性だけを採っても叱られるのでしょうか」というのがございますが、女だから男だからというのではなくて、個々の意欲、能力を適正に評価した結果であれば、法違反ではないわけでございます。しかし、もともと女性は採用しないという明示、黙示の方針の下に、最終選考まで女性を残しておきながら、最終決定段階で女性を落とす、排除するというようなことがあれば、これはもう明らかに法違反でございます。結局、女性少年室としては、毎年の応募者数、採用者数、あるいは試験の成績、選考基準等々いろいろとお伺いしながら、企業の方とお話をしていくということになるのではないかと思います。

募集・採用、配置・昇進、教育訓練の分野はそういうことでございますが、残りのステージ、福利厚生と定年・退職・解雇については、現行法を今回は変えておりません。福利厚生につきましては、労働省令で定めた範囲につきまして差別的取扱いが禁止をされております。福利厚生の分野につきましては、省令の限定を外すということになりますと、あまりにも多岐多様な分野になり過ぎますので、禁止規定とする以上、経済的な価値の高いものについて、きちんと労働省令で決めておく必要があるだろうということで、今回変えなかったわけでございます。

この分野に関し、よく世帯主要件についてのお問い合わせがございます。この世帯主要件ですが、ちなみに世帯主というのは、男性でも、女性でもなることができますから、労

働省ではその要件自体が女性差別であるとは考えておりませんが、ただよくありますケースで、女性の世帯主が出てきたときに、配偶者である夫の年収を聞く、つまり男性の世帯主が出てきたときには、配偶者の年収なんか聞かないのに、逆の場合にはそうしたことをし、特別に女性についてのみ要件を付加するようなことがございます。こうした場合は、女性差別と解され、現行法でも禁止規定違反ということになりますので、ご注意をいただきたいと思います。

この改正均等法に絡んで、「女性の制服はどうでしょうか」というお問合わせも結構ございます。順序が逆になってしまいましたが、3（1）の最後に書いてございます、女性のみを募集したり、女性のための配置などは、現行法では、均等法は関与するところではないとしてきたわけですが、今後改正均等法の解釈においては、女性の職域を固定化したり、男女の職務分離をもたらす弊害が認められるために、女性のための措置も、原則として、女性に対する差別であるとして、禁止をされることになります。

これは、どこから読めるかということでございますが、第1に新しい均等法が女性に対する差別を禁止することによって、雇用の分野の男女均等を目的とした法律になったこと、それから第2に、第9条で女性労働者にかかる措置に関する特例ということで、第9条というのは、少し分かりにくい条文でございまして恐縮でございますが、「男女均等の実現を目的とするような女性に関する特別措置は、法違反ではありませんよ」と書いてあるわけでございます。逆に見れば、「そうでない、それ以外の女性に関する特別措置は、法違反ですよ」ということが書いてあるわけでございます。

したがって、基本的に、女性のための募集、女性のための配置といったようなことも女性に対する差別として禁止されることになることにご理解いただきたいと思います。ただし、違法とされない「女性のみ」と、違法とされる「女性のみ」は、これからさらに、議論をして確定をしていかなければいけないところでございます。指針にも書いていく方向で考えたいと思いますが、基本的には、例えばこれまで、女性は手先が器用だとか、女性には特有の感性とか特性があるというような先入感に基づきまして、受付は女性のみとか、パート・女性のみとか、一般職・女性のみというようなケースが多く見られておりますけれども、男女の職務分離、女性の職域の固定化につながるという観点から、改めていくことになるのだろうと考えておりますので、よろしくご理解をお願いしたいと思います。

制服の話に戻ってしまいますが、これは福利厚生分野でございますが、女性のための制服は、今度福利厚生について法律自体はいじりませんし、労働省令では現在、「制服」というのは入っておりませんから、今後も労働省令を変えない限り、福利厚生の違反という

問題は生じないわけであります。しかし、こうしたことについては、この改正均等法の趣旨からしても、もう一度お考えいただいて、制服を支給するということであれば、男女ともにするとか、あるいは希望者のみ男女ともにするとか、いろいろな方法があろうかと思っております。

次に行かせていただきます。新しい課題への対応として、ポジティブ・アクションというものが入りました。これは条文で申し上げますと第2章第3節でございます。このポジティブ・アクションとは何ぞや、ということが国会でも、大いに議論になりました。一言で言うのは、なかなか難しいのでございますが、個々の企業において、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、例えば営業職に女性はほとんど配置されていないとか、課長以上の管理職は男性がほとんど大半を占めるとか、という男女の労働者の事実上の差が生じていることが多くございます。こうした差は、均等法上の差別禁止規定を遵守していただくだけでは、解消できないことでございます。

ポジティブ・アクションというのは、そうした男女の労働者に事実上生じている差の解消を目指して、企業が自主的に積極的に取り組んでいただく活動のことを申します。今回は企業がそうした活動をされる場合に、国が相談や、その他の援助を行いますよということでもって、こうした取組の促進を図っているわけでございます。具体的には、このイ、ロ、ハ、ニにありますように、まず職場、職場での男性との比較における女性の配置等の状況の分析をする、そして分析に基づいて改善計画を作る、計画に基づいて具体的に取り組む、そしてそのための実施体制を整備するといったようなことが考えられるわけでございます。あくまで、企業に自主的にこうした取組をしていただくことが真の意味での均等の確保、そして女性の活用の促進ということになろうかと思います。

均等法改正の4に入りますが、「実効性の確保をするための措置の強化」ということでございまして、企業名の公表と調停制度の改善でございます。企業名の公表というのは、先ほど少し申し上げましたが、助言、指導、勧告ということで行政指導をやってまいりますが、その最終手段たる勧告にも、どうしても従ってもいただけない場合に、社会的制裁として労働大臣がその旨を公表する制度の創設でございます。助言、指導、勧告あるいは公表ということにつきましては、きちんと公正に、かつ厳正に運用していかななくてはならないと思っておりますので、またその辺の基準も改めて考えていきたいと思っております。

要するに、こうした女性労働者の差別問題というのは、差別があったら、企業が罰金を払っておしまいというのではなくて、差別を受けた女性労働者が引き続き働き続けられな

ければいけない。ですから、そうしたことがあった場合には企業に真に反省してもらわなくてはならないということで、粘り強く行政指導を行っていくのが基本だと思っておりますが、その行政指導をより効果あらしめるための伝家の宝刀を作ったということでございます。調停制度の改善につきましては、先ほどご説明をしたとおり、一方からの申請により、調停ができるようになったわけでございます。

5 番目でございますが、「女性労働者の就業に関して配慮すべき措置」、これが改正均等法の第3章でございます。対比表も合わせて見ていただきたいと思います。この新第3章は職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止の規定と、それから妊娠中・出産後の健康管理、つまり母性健康管理に関する措置、この2つの内容に模様替えいたします。

セクシュアル・ハラスメントが横行している職場においては均等な待遇も何もあったことではないということで、均等確保の基礎的条件として、均等法の中に「職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止」が入ったわけでございます。具体的な条文を少し読んでまいりますと、第21条でございますが、いわゆるセクシュアル・ハラスメントには対価型と環境型があるということになっております。両方が盛り込まれております。

前半が対価型でございますが、「職場において行われる性的な言動に対する、その雇用する女性労働者の対応により、女性労働者がその労働条件につき不利益を受けないように、雇用管理上必要な配慮をしなければならない」。すなわち職場において行われる性的な言動、例えば、上司が女性に対して言い寄る、性的な誘いをかける、そうしますと、それに対して女性に対応する、つまり嫌だから断る、その結果、その女性労働者が労働条件につき不利益を受ける、例えば上司が賞与の査定で最低ランクに評価するとか、ひどい場合はクビにするとかいったことが対価型のセクシュアル・ハラスメントでございますが、そうしたことが起きないように、雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

後半が環境型でございますが、「性的な言動によって、女性労働者の就業環境が害されることのないように、事業主が雇用管理上必要な配慮をしなければならない」という規定でございます。環境型のセクシュアル・ハラスメントというのは、毎日のように性的な言葉を掛けられる、あるいは性に関する噂を流されて、ストレスが高じて職場に出られなくなる、能力発揮どころではないというようなことになる、こうしたパターンだと言われております。

セクシュアル・ハラスメントも日本の国民には、まだ非常になじみが薄いというか、新しい課題でございます。したがって、ここも労働大臣が事業主が配慮すべき事項についての指針を定めることになっております。具体的には、研究会において、いま検討して

いただいております、この結果を尊重して作っていくことになろうかと思えます。セクハラの概念から整理をいたしまして、配慮すべき事項、例えば雇用管理上の方針の確立をせよとか、従業員研修とか、いま確定的なことは申し上げられませんが、そうしたようなことを指針でもって明らかにしていきたいということでございます。

次に「妊娠中・出産後の健康管理」につきましては、現行均等法の第26条と第27条に努力義務で、ずっと前から入っております。第1は、「妊娠中の女子労働者が保健指導、健康診査を受けるために必要な時間を確保してください」ということでございますが、これが義務になります。第2は、「そうした指導の結果、お医者様から指導事項が出たような場合に、勤務時間の変更、勤務の軽減など必要な措置を講じてください」ということで、これも義務になります。例えば症状によって、ラッシュアワー時の通勤を避けるとか、非常に妊娠障害が大きい場合は、仕事を变えとか、休むとか、いろいろな措置を講ずる必要が出てくるわけでございますが、そうしたことが母性保護に関する充実策として義務化をされます。ここのところと、労働基準法の多胎妊娠の産前休業期間の延長との2つが実は平成10年4月からの施行でございます。均等法等の本体部分の施行より1年早く、来年4月から施行になります。ここも具体的に事業主はどうしたらいいのかということが分かりやすいように、労働大臣が指針を定めることになっております。したがって、この指針は特になるべく早く作りまして、皆様方にまた改めてお示しをしていかなければならないということでございます。

2番目の大きな柱の「労働基準法の一部改正」ですが、女性の時間外・休日労働、深夜業の規制の解消は、ここに書かれているとおりでございます。国会におきましても、この女子保護規定を解消して大丈夫か、あるいは、これに代わって男女共通の新しい基準を作るべきではないかということが非常に議論になりました。その結果、国会で労働省は2つのお約束をしております。現在実は中央労働基準審議会で、労働時間法制や契約法制などの労働基準法の抜本的な検討が行われておりますが、その中基審の議論の場で、男女共通の36協定の適正化指針の実効性を高める方策について、検討していただきましょうということと、女子保護規定が解消された後、どうしても家族的な事情で長時間残業ができないというような女性について、一定期間何らかの激変緩和措置を設けるよう検討していただきましょうということが国会での答弁になっております。このあたりも含めまして、いま中基審で議論がなされておりますので、私どもはこれを見守っているところでございます。

3番の「育児・介護休業法」の改正でございますが、ここは先ほどご説明いたしました

とおり、育児・介護を行う労働者の深夜業の制限規定の創設でございます。育児休業、介護休業あるいは短時間勤務の制度や時間外労働をさせない制度の義務あるいは努力義務に続いて、ここにありますような内容でもって、つまりどうしても両親が深夜勤務に出なければならないけれども、家に小さなお子さんの面倒を見る人がいないケースとか、あるいは要介護状態にある一定の家族の面倒を見る人がいないケース、こうした場合については事業の正常な運営を妨げる場合を除いて、労働者が請求した場合には「深夜労働させてはなりません」という規定でございます。

詳細な要件はそこにあるとおりでございますが、例えば「パートも適用になるんですか」ということが議論になりました。パートの方であっても、雇い入れられてから1年に満たない人以外の方は、つまり更新等で在籍1年を超えるような方については、適用がございします。それから、請求は、1回につき1カ月以上6カ月以内といったような要件がございしますが、これも更新が可能でございます。あと詳細は労働省令等で定めていく必要がありますが、これも大きな権利の創設だと考えております。

4番目の「労働省設置法の一部改正」でございますが、実は労働省関係の法令では、組織の名称も含めまして、従来、女全般を表わす言葉として「婦人」とか「女子」とかいう言葉を使っておりました。今回「女性」という用語に統一をするということでございます。どうも女を表わす言葉は、女性という言葉がいちばん中立的でよいということで、すでに地方自治体の組織の名前などでも、女性という言葉が使われていることから、国民により身近かな行政にするため、併せて改正をいたしました次第です。

これがいちばん施行日が早うございまして、政令で定める日からということになっておりますが、現在本年、平成9年10月1日からを目指して準備をいたしております。労働省の出先機関で、均等法や育児・介護休業法の施行に揭わっております婦人少年室は、予定どおりいきますと、本年10月から「女性少年室」ということになるわけでございます。

以上が改正法の概要でございます。いずれにいたしましても、この法改正は非常に多くのことを盛り込んでおりまして、企業の雇用管理にも大きな影響を与えるものでございしますし、それから男性、女性の意識改革ももたらすもの、いわば大臣がよく言います「革命的な法律、ルビコン河を渡った法律」ということでございます。

したがって、特にこの均等法改正部分、それから女子保護規定の解消部分につきましては、十分に労使で話し合いをしていただく期間が必要であろうと思っております、そういうこともあり、施行日を平成11年4月からということにしております。労働省では今後できるだけ早く、政省令、指針、通達などを作りまして、改めまして、周知に全力を

挙げていきたいと考えております。本日はこれぐらいの説明にさせていただきます。どうもありがとうございました。

V 事例発表

〈日新電機株式会社〉

人事部長 沖 野 一 晃

日新電機の沖野でございます。この度は、このような重要な会議でお話させていただく機会を頂戴いたしまして、大変光栄に思っています。ほかの会社では、もっとすぐれたプログラムを実施しておられると思っておりますが、折角の機会ですので、私どもの事例を発表させていただきたいと思います。何らかのお役に立てば幸いです。

お手元の資料の確認をいたします。2枚物ですが、1枚が「日新電機株式会社の概要」と題する資料です。基本的な数値等や、人事諸制度の中の一部について、紹介しております。2枚目が本日のお話の中心になります「執務系女子社員活用育成計画書」です。これは実際に私どものほうで、女性を対象に書いた実例です。この2枚をご参照いただきながら、お話を進めたいと思っております。

最初に会社の概要につきまして、簡単にご紹介申し上げます。日新電機株式会社は本社は京都にございます。資本金は102億円、社員が約3,500名で、事業所は海外を含めまして、41カ所でございます。事業内容は、受変電設備、調相設備、コンピューター応用システム、半導体製造装置などで、残念ながら、一般の方々にはあまりおなじみがございません。工場ですとか、電力会社、官公庁などが主なお客様です。

売上高はこの1997年3月期で987億円でした。会社としては、人と技術を大切にして、「人と技術の未来を開く」が企業のスローガンです。今年が創立80周年に当たり、全社員大いに頑張っているところです。

さて、本日のお話の中心である執務系、つまり事務職ですが、「執務系女子社員活用育成計画書」というツールを導入しました背景につきまして、少しご説明申し上げたいと思います。

私どもの会社は、資料にもありますように、大体88%という割合で男性社員が圧倒的に多いわけですが。昭和50年代中頃から、女性社員の能力をどのように引き出して、どのように活用するのかという問題意識を持っておりました。ただ、なかなかそれを具体化するには至っていなかったわけです。しかし、昭和61年に男女雇用機会均等法が施行されたのを機会に、教育プログラムを充実するとか、個人別に育成を真剣に考えるとかいった空気が徐々に出てきました。

平成元年ころからは「何とか女性社員の仕事の見直しを」ということで個別に徐々に進めてきましたが、これを全社的に統一した形で実施展開したのが本日ご紹介いたします執務系女子社員活用育成計画書で、平成6年に正式に開始いたしました。

活用育成計画書の具体的内容につきましてご紹介したいと思います。資料にありますように、約400名の女性社員のほとんどが事務職でして、従来は一般的な事務とか、あるいはまたよく言われる言葉ですが庶務といったような仕事を中心でした。そこで、女性の能力活用という視点から基本的に業務分析をきっちりしなければ駄目だということで、業務分析を出発点にして担当業務の見直しと、活用、育成を加速するツールとして活用育成計画書を作りました。職場の上司が、女性社員1人ひとりについてお手元にありますような実際の例のように、現在従事しております仕事の内容を分析し、今後どのような教育をし、育成していくのか、こういったことを書き込んでいくことになるわけです。現状分析では、どんな仕事をしているのかを、比較的定型的な業務と、そうでない非定型的な業務とに分けて、その人の仕事全体に占める割合や経験年数、そして、その仕事の遂行のためにどのような能力や知識が必要なのかといったことを具体的に記載していくわけです。

次に、その現状分析を踏まえ、これからの仕事の分担の見直しや、今後その人をどのように育成していくのか、育成のための手段や方法はどんなことがあるのか、そういったことを具体的に記入していくわけです。このようにして1人ひとりの計画書が出来上がるわけです。ただ事柄の性質上、担当の上司によりまして見方にかなりばらつきがあることは否めない事実ですので、人事担当者が職場ごとに担当上司にヒヤリングをし、記入内容について懇談をして、より有効な計画書に仕上げてもらった上で、事例にもいちばん下のところに書いてありますが、上司のコメントを書いてもらいます。このコメントも、その女性に対する上司の考え方を知り、今後の進め方をどう有効にやっていくのかという上で、非常に重要なものです。

このようにして出来上がりました計画書は、すべて人事部に集められ、人事部は、担当者、課長、そして部長、つまり私のことなんですけれども、約400人分のすべてに目を通しました。一言で400人分と言いますけれども、これだけのものを隅から隅まで読むというのはなかなか大変なことです。けれども、やはりその後の活用を考えると、どうしても避けて通ることができない、本来の目的を達成するためにはということで、必死になってポイントを見付けようと努力したのをいまでも鮮明に覚えております。

こういった活用計画書を作成した結果、どのような効果があったかということにつきましてちょっと触れてみたいと思います。従来、女性の事務職員はずっと同じ職場で同じ仕

事をしていくという傾向が非常に強かったのですが、この計画書の作成を契機として、本人の能力や適性を踏まえた職場にローテーションをしたり、同じ職場の中でも、より高いレベルの仕事をしていく、より高い仕事に積極的にチャレンジしていくといったことが生まれてきました。そのほかにもいろいろな促進策はあるのですがきっかけの1つになったというふうに考えております。自分でその仕事に対して責任を持ち、判断し、決定しながら仕事を進めていくといった職場も出てきました。

本日お手元にお届けしていますのは、資材部の例ですが、従来、部品とか部材の購入、価格折衝といったことにつまましてはほとんどが男性社員の仕事でしたけれども、現在では分担を決めまして女性社員も業者の方々との価格折衝をしっかりとやるように変わってきました。もちろんこのことを実現するためには職場として女性パイヤーの育成を目的にプログラムをしっかりと作成し、それを熱心実践するという職場における大変な苦労があったことは言うまでもありません。「責任も重いが、やりがいを感じる」といったふうな声を私もはっきりと聞いたことがあります。こういったことが何よりの成果ではなかったかというふうに思っています。

会社全体としての成果としては、よく言われます、最近では男性でも多いのですが、指示待ちの姿勢から、自ら課題を設定し前向きに取り組む女性が多く出てきたことです。例えば、当社では全社的に小集団活動にかなり熱心に取り組んでおりますが、全社的な発表会、これは男女区別なしということですが、それとは別に女性だけの発表会を女性自らの手で開いています。

プログラムの作成を初めとする準備はほとんど女性自身の手で行われ、その発表会の場で行われる記念講演の講師の方の選定に当たりまして、女性のいきがいなどに関するお話を得意とされる講師を自分たちで選び、進行は自分たちですべて行うということで進めてきたわけです。ただ実行委員長は部長クラスということもあり、私も一度それをいたしました。いずれにしても、全体として女性の力がうまく回り始めたということが言えようかと思います。それと、より高いレベルの職務に就くという流れが多く出てきたというふうに申し上げましたが、これは非常に重要なことだと私自身は認識しております。

先ほど申し上げましたとおり、以前は大半の女性社員が一般事務職として格付け、そういう仕事の格付けでしたが、この中で格付けのランクを上げていくということにつまましては非常に難しいのが実態でした。現在では、女性社員で一般事務職として格付けされているのは約400名中の3割程度です。そのほかの者は一般事務職以外の職務、例えば経理部ですと原価管理職、資材部なら購買職、こういった形での格付けを行っております。つ

まり、事務系の仕事に関しましては能力さえ発揮されれば就ける職種に関しては男性と女性の区別が徐々になくなってきたと理解をしております。全社的に見た効果的な人材配置、人材育成という観点から、人事部といたしましても計画書を十分に把握した上で女性社員の有効活用・育成を目的として積極的にローテーションができるようになったことも大きな成果と言えようかと思えます。

次に、女性社員に対する支援ということで少し触れたいと思います。会社としての支援は主としてOJT、あるいは自己啓発といったことをベースに考えております。例えば業務に関連する通信教育の受講を奨励したり、社内で開催されるOA教室などへの参加を積極的に勧めているというところです。通信教育につきましてはどちらさまでも行っておられますとおり費用の一部を会社が負担して応援しております。もちろんここまでの内容につきましては男女を問わず実施していることは言うまでもありません。こういったときにも活用育成計画書を大いに利用しております。

また、こういった女性の働きやすい環境をつくるためということも含めて、あるいは女性の意識向上ということも含め、入社3年から5年の中堅女性社員研修を実施して、自分の仕事の見直しや、改善課題の設定などを行っているわけです。残念ながらいまのところ女性の管理職はおりませんが、主任が1名、工場のグループリーダーに当たる班長が2名、それから事務部門がチーフ制度というものを設けておりますが、主任の1歩手前ですけれど、現在42名の女性チーフがいます。

大卒女性の採用につきましては、技術系の人を採用の中心でして、事務系の女性は毎年1ないし2名程度です。均等法の成立以前でも、技術系に関しては大卒の女性も採用しておりました。均等法成立を契機に、事務系でも総合職として採用するようになりました。この女性総合職では、一定の資格を持っている人については今日ご紹介しました活用育成計画書とは別に、目標管理制度と自己申告制度を設けております。今後はこういった成果をさらに発展させて、女性の能力が十分発揮されやすい職場作りに努力してまいりたいと思います。

最後になりましたが、人事諸制度と女性について少し触れたいと思います。育児休職制度、介護休職制度などは法制化に先立って社内制度として制定しました。資料にありますとおり10年間で平均勤続年数が3.4年伸びまして、10.8年となっております。この資料に表れておりませんが、実は5年前も10年前とほぼ同水準です。オーバーに言いますと5年間で3.4年伸びたと申し上げても差し支えないと思います。この10.8年というのは、全国平均と比べて長いと思っております。

育児休職制度の定着によりまして、結婚、出産で退職するケースがかなり減ったというのもその一因だと思います。育児休職した人の穴埋めのためにも活用育成計画書を活用しております。人手が少なくなった職場をどのようにローテーションするか、やめられる仕事がないかといった点検を改めて行い、分担を見直すということに使っております。そういった意味におきまして、この活用育成計画書の作成は定期的に行い、継続していく必要があると思っております、近々見直す予定です。

今回の男女雇用機会均等法の改正を機に、さらに女性の活躍する場面が大いに増えてこようかと思っております。仕事の中身にも大きな変革が見られるのは必至かというふうに認識しております。当社もこれを機会に、さらなる努力を重ねてまいりたいと思います。関係各位のご支援をお願い申し上げまして、つたない内容ではございますけれども本日私どもの事例発表を終わらせていただきたいと思います。どうもありがとうございました。

〈日本モトローラ株式会社〉

HR本部HRO部長 杉 口 正 子

日本モトローラの杉口でございます。モトローラは通信機器及び半導体の会社でございますので、要するにテクノロジーの会社ということで女性の進出が遅れているというか、一生懸命探しているのですけれども、なかなかエレクトロニクスエンジニアリングというのを専攻する学生が少ないので、頑張ってもやはり女性比というのが管理部門は40%を超えておりますけれども、事業部門で少ないので、全体として20%となっております。

お手元の2枚に今日お話させていただくことを簡単にまとめております。また、会社案内を配付させていただきましたので、そちらをご覧くださいまして、簡単にですがセクシュアル・ハラスメントと女性を特に強化して管理職に登用するプログラムについてお話させていただきたいと思います。モトローラでは、単発的にそういうプログラムをやっているということではなくて、会社全体でその基本理念というものを挙げまして、その基本理念を支えるためにいろんな施策をしている。その中の1つがセクシュアル・ハラスメントの防止ということです。

セクシュアル・ハラスメントというのは、個人の尊厳を甚だしく傷つけるので絶対に会社では受け入れられないということです。去年からそれをすべてのマネージャーにマンドトリーというか取らなければならないコースにしますときに、マネージャーたちから、会社を見渡してもそんな必要があるのだろうか、必要がないのではないかという議論もありました。けれども、私どもは徹底的に防御をすることが最良のツールであるという

考え方をしております、しかも男性の方の目から見ると、無意識に行われているセクシュアル・ハラスメント、そういうものが非常に全体の生産性にも影響を与えておりますし、環境型のハラスメントなんかも、例えば会社に行きまして机の上にボンとスポーツ雑誌、スポーツ新聞のようなものが載っていたりしますと、非常に不愉快な気持ちになり、そういうものが社員のモラルを下げるということで、これは単なる女性のためとかいうものではなくて、ビジネスイシューであるにとらえまして真剣に取り組むということをお納得していただきました。

もちろんトレーニングだけではなく、人事にはホットラインを設置しましたり、あるいは、EAPと言いましてエンプロイ・アシスタンス・プログラムというものがあります。これはもちろんセクシュアル・ハラスメント防止のためだけではなくて、精神的に健全な社員のためのものなのですから、やはりセクシュアル・ハラスメント防止にも役に立つのではないかと、いろんな方面からセクシュアル・ハラスメント防止をやっております。

トレーニングでは、一体どういうことがセクシュアル・ハラスメントなのかということをお徹底的に議論してもらいます。先ほどセクシュアル・ハラスメントには、対価型と、環境型の二種類あるという説明がございましたが、私どもではもう1つ男女差別型、あるいは女性に対する軽視のような言葉、例えば「うちの女の子に言っておいて」というふうな「女の子」などというふうなものの言い方は絶対受け入れられないと教えております。トレーニングでは特に事例を出しまして、こういう場合はどうなのか、これは社外であるし時間外であるし、こういう場合はどうなのかというふうなことを徹底的に議論しています。

中でも、管理職の役割の重要さというものを強調しております。管理職は、もちろん自分自身が手本を示すということ、あるいは、職場内でそういうことが行われていないか注意をする、それから訴えて来られたことに対して適切に対応するということを教えています。適切に対応するということは、つまり秘密性を守る、それから、すぐその場でジャッジをしない、ちゃんとしたルートで調査をするというふうなことを教えています。また、女性自身に対しても、セクシュアル・ハラスメントというのは非常にグレイなエリア、グレイなところが多いので、自分がいやだと思ったことに対してははっきり「ノー」と言う訓練をするということも上司の大事な役割になっています。

セクシュアル・ハラスメントから、今度は女性の活用について話をさせていただきます。後継者を育成するということは管理職にとって非常に大切な役割の1つであるという位置付けから、いままで7、8年以上男女にかかわらず後継者を育成するということを奨励し

てきました。けれども、男性の管理職は育ってきますが女性の管理職がなかなか育ってこないののでいろいろ調査しましたら、やはり男性の管理職が女性の育成の仕方を知らない、あるいはうさん臭いものであると考えている人がいたり、あるいは、自分はいま管理職であるけれども、先輩の背中を見て育ったのだから、部下の人もしようしてもらって、特別なことをするつもりはないという考え方をしている管理職の方もいらっしゃいました。

背中を見ている限りそれは年功序列的な考え方で、その方の前に人がいかないわけですから、非常に変化の激しい会社の中でそのような育て方をしていると、とても生きていきません。もっと積極的に育成してもらいたいということで、男性の管理職が部下を育てるためのトレーニングというのを一生懸命やりまして、そこで各管理職に育てたい女性に対する個人個人の育成プログラムの作り方などもトレーニングしました。

先ほどの日新電機さんの事例では全社員ということでしたが、私どもは、これは非常にハイポテンシャルな女性と考えられる人を管理職に登用するためのプログラムなので、ちょっと違うと思います。普通、5、6年主任をやってから管理職ということなんですけれど、非常に優秀な人は1年かそこらで管理職になった人もいます。そのプログラムに乗った人がすべて管理職になれたわけではなくて、正直申しますと3分の1ぐらいしかなれなかったわけです。

その理由として問題点のところに書きましたが、マネージャーの人が一生懸命やりすぎると、今度はマネージャー自身が自分のポジションが危なくなるのではないかという心配をする人もいるわけです。やはり人を育てるということに対してそれだけの報酬というカリウードを与えるというふうなところもちゃんとやっておかなかったからうまくいかなかったかなという部分もあります。それから、もうすでにマネージャー自身が非常にたくさんおりますので、組織のニーズという面でそれ以上たくさんというわけにはいかなかったというところもあります。でも、効果のほうもその問題点を上回るほどたくさんありました。そういう意味からも、このプログラムをこれからも進めていきたいと思っております。

これから、このプログラムのようなことを各会社でされるときに、私どもがやって非常に助かったといったことで御参考になると思われることは、社長とか事業部長とか上の人が非常に熱心にこれを推薦してくれたということではないかと思います。人事だけが一生懸命やっても駄目で、事業部そのものの上のマネジメントが、その必要性をはっきりと認めて、後押しをしてくれていたということが非常にキーになったように思っております。簡単ですが、これで終わらせていただきます。

V 閉会あいさつ

労働省女性局長 太 田 芳 枝

今日は長時間ありがとうございました。皆様方、今日のいろいろな先生方のお話で、本当に時代が変わってきているというふうにお感じになったのではないかと思います。たぶんこの流れはいつそう加速していくと私どもは考えております。まだまだ企業の中でメインストリームでやっておられるのは男性が多いという意味で、今日特に男性の方々が非常に多くお集りいただいたということは嬉しいわけでございますが、是非日本の男性の方々に考えていただきたいのは、若い労働力が減ってくるのが21世紀であるということです。そのときに企業が立ち行くためにはどうしたらいいか、これはやはり女性の力を本気になって活用していくことが求められている、不可欠であるというふうに思うわけでして、そういう点で、改正均等法の方角は間違っていないというのが私の確信でございます。是非新しい形で女性を戦力として見ていただいて、是非「うちの女の子」なんていうようなお言葉はもうおやめいただき、「うちの女性社員」、「うちの戦力」という形で位置付け、活用をしていただきたい、そういう意味で個人差である、性差ではないという方向でございします。是非そういう形での各企業の雇用管理を明日から、「均等法は平成11年から」なんてお考えいただかないで、明日からは是非ご検討をしていただきたいということを切にお願いをいたします。長時間ご清聴いただきましたことを心から御礼申し上げまして、本日の閉会のあいさつとさせていただきます。本当にありがとうございました。

GAa1/1

労働省女性局



女性と仕事の未来展



00231438