

## 誰もが輝ける経済を築く

経済を考え直す上でジェンダーが持つ意味をアイスランド首相が語る  
カトリーン・ヤコブスドッティル



写真提供：アイスランド首相府

各国政府は経済的な成功を評価する際に、GDPそのものが中心の測定方法からウェルビーイング(幸福度)を測る尺度へと徐々に重点を移しつつある。こうした中、社会的公正を目指す進歩的な政策の必要性が高まっている。経済が比較的好調なアイスランドが男女平等をどのように国内・外交政策の中心に据えてきたかを今多くの政策担当者が分析しているのは、こうした背景があるためだ。

アイスランドでは、男女平等運動によって、女性を何百年も抑圧してきた社会構造から解放するための措置が政府に要求されてきた。例えば、女性の性と生殖の自由に向けた法令の改正や、男女平等を法律でしっかりと定めること、企業取締役会に占める女性割合の数値目標義務化(クォータ制)などである。

しかし、従来型の経済的視点からは極端に費

用がかかると見なされる政策も同時に必要とされてきた。費用面が障害となって、こうした政策を採用しない政府は今も多い。私がここで取り上げたい重要なテーマは「皆保育」と「共有育児休暇」である。誰もが保育を利用できる制度、育児休暇を両親で共有する制度を設けるこれらの政策は、適切に実施されたならば、公私両面から人々の生活のありようと社会のしきたりを変えていく可能性を秘めている。なぜなら、これらの政策によって女性は労働市場や公的意思形成に参加できるようになり、同時に男性は家庭内の責任を共有する余裕を持てるからだ。しかし、このような家庭に優しい政策には寄せられるべき全面的な支持が欠けており、公的支出の大規模な浪費を招くものと考えられる人が多い。

ロバート・ケネディが「人生を本当に豊かにしてくれるものはGDPでは何も測れない」という正論を述べたのは50年前のことだ。それにもかかわらず、経済学では未だに測定可能なものに重点が置かれ、政府の歳出は経費と投資のふたつのカテゴリーに分類されている。この二元論のもとでは、物的インフラに費やされる資金は投資であり、したがって公的資金にふさわしいと見なされる。一方で、社会インフラは経費や運営費というレッテルを張られ、なるべく最初に削減すべきものとされる。しかし、社会インフラは生まれた時(生まれる前)から死ぬまで私たちを支え、人生を価値あるものにする条件を整える制度なのだ。

興味深い点であるが、道路やトンネル、ビルといった物的インフラは男性の雇用基盤となることが多く、一方で女性は教育や保育、医療などの社会インフラに関連したサービスの分野で働くことが多い。社会インフラを排除して物的インフラを重視する経済学者や政策当局は、ひとつの明らかな真実を無視している。それは社会が繁栄・発展するためには、物的インフラと社会インフラの両方が必要であるという点だ。すべての人に開かれた質の高い教育がなければ、学校の校舎が何の役に立つだろうか。医療を施す人がいない病院にどのような

意味があるだろうか。読み書きができないために人々の社会的移動が制限される社会で、道路やトンネルに何の価値があるだろうか。

このような偏狭な世界観の下では、皆保育と育児休暇が豊かな経済に不可欠な要素ではなく、むしろ贅沢品として捉えられるのにも無理はない。しかし、実のところ、これらの制度は誰もが輝ける社会を築く上で欠かせない要素なのだ。21世紀の特徴の例をふたつ挙げれば同性愛者や女性の解放運動があるが、この時代に暮らす人々が前世紀の人々よりも深く理解しているべきことがあるとしたら、それは予め定められた社会規範と構造から人々を開放することで得られる利益に他ならない。

保育を手頃な価格で利用できる国と、女性が家庭か仕事かの二者択一に迫られる国との間には、女性の労働参加率に圧倒的な差がある。保育費用が高い国では、低所得層の母親には働く余裕はない。確かに、文化的な変化が後押しとなって、男性を稼ぎ手とする伝統的な家族形態はすたれていくかもしれない。しかし、男女間の賃金格差によって男性が働いて女性が家庭に留まるという構図が存続するだろう。そして、家族を世話するために女性が仕事を長く休む必要がある社会構造になっている限り、この賃金格差は根強く残り続ける。

北欧の国々は過去数十年間で、両親が育児休暇を共有する制度を発展させてきた。この制度では、同性カップルや養父母も含めて、両親それぞれに決まった日数の育休が「使わなければ損をする」方式で付与される。政府と企業が資金を提供するアイスランドのモデルでは、両親がそれぞれ3か月の休暇を取得し、それとは別に3か月間の休暇を両親が好きなように分け合って取得できる。アイスランド政府は育休期間をさらに拡大することを計画している。アイスランドでは2歳児からを対象に公的資金で質の高いデイケアが提供されているが、育休期間の延長は育休とデイケアとの間に生じている空白期間を縮めようという取り組みの一環だ。現時点だと、大半の場合、補助金を受けたチャイルドマインダーがこの空白期間中の保育を担当している。

この現行制度は2000年から段階的に導入されており、皆保育制度と共に、アイスランド社会に変革をもたらすと同時に、経済を促進している。人々の考え方は変化している。現在では各家庭が、親としての義務と子育ては両親の等しい責任であると考えようになった。父子関係は改善しており、「女性は仕事を必ず辞めてしまうから採用した

り昇進させたりできない」という古臭い言い訳はもはや通用しない。私自身、アイスランドの家庭に優しい政策がなかったならば、首相であり、3人の素晴らしい息子の母親であるという今はなかっただろう。

では、アイスランドは問題を解決し、全国民が平等な権利と機会を享受しているのかというと、残念ながらそうではない。男女間の賃金格差はまだ存在するし、労働市場には男女の分離が根強く残っており、一般的に女性が就く仕事は過小評価され続けており賃金も不当に低いまだ。暴力やハラスメントの撲滅には至っておらず、アイスランドの子どもたちは、世界中のどの国とも全く同じようにジェンダーステレオタイプにさらされている。しかし、私たちは進歩を実現してきた。アイスランドの女性労働参加率は約80%で、男性の87%にはわずかに劣るが、経済協力開発機構(OECD)の男性平均にはおよそ達している。男女両方の幅広い経済活動は、アイスランド経済の主要な構成要素のひとつであり、我が国の失業率は2.9%という非常に低い水準にある。

ごく一部の人だけではなく、大勢の人々が社会の中で自由に活躍できるようにすることは、社会正義の観点からのみならず、経済的観点からも正しい行動である。国連の持続可能な開発目標を背景として、あらゆる人々のための持続可能性と幸福を目指す「ウェルビーイング経済政府(Wellbeing Economy Governments)グループ」があるが、こうした理由にくわえ、数多くの理由からアイスランドはこのグループに参加している。

男女平等はこうした活動で掲げられている重要テーマのひとつだが、自動的に達成されるものではない。思想面から先々の展望を示す必要があるし、政治面での困難もある。政府や企業、社会の諸団体による行動が求められる。女性や少数派の人々の不当な束縛からの解放が今日の政治にとって緊急課題のひとつであり続けている。私たちは、コストと利益に関するありがちな思い込みを打破する進歩的な経済政策を推し進め、社会正義のための未来を見据えた取り組みの一部として男女平等を推進すべきである。この点で私たちがどれほど成功できるかによって、現世代の評価が決まるだろう。FD

**カトリーン・ヤコブスドッティル**はアイスランドの首相。