

# 第3回 混乱に翻弄される ハンガリー女性たち

影山喜一 静岡県立大学経営情報学部教授  
text by Kageyama kiichi

## マジック・マジヤール

ハンガリーの首都ブダペストは、なぜ自分がここに来たのかをすっかり忘れさせ、ヨーロッパの美しさをコンパクトにまとめきったところが、何とも快く旅行者を魅了してやまない。“ドナウの真珠”というキャッチフレーズが物足りなく感じる。

世界遺産は、目に見える建築物や名所旧跡、伝統工芸品、それらが織り成す景観だけではなく、ウィーンやザルツブルクに劣らない音楽の街であることも、また世界遺産なのである。世界遺産であるリスト、バルトーク、コダーイはもちろん、私の好きなチェリストのシュタルケルもこの国で生まれた。

また、サッカーでも一世を風靡した時期があり、1950年代の前半、ハンガリーのナショナルチームは、「マジック・マジヤール」と呼ばれ、向かうところ敵なしだった。1954年のワールドカップ決勝で敗れ去り、賜杯を逃したのは不運の極まりと言うしかない。

学術における活躍ぶりにもっとすごい。国民一人当たりのノーベル賞受賞数は世界一である。コンピュータの理論的基礎を固めたノイマンや、知識マネジメントに門戸を開いたポランニもハンガリー人と聞くと、いくらなんでも少々薄気味悪くなってくる。

各分野で成果を挙げているが、どういうわけか無類の自殺王国である。OECD加盟国、つまり先進ないし準先進諸国の中では、他を引き離し、断トツである。もっとも、わが国も第2位に控えるからには、さほど威張ってはいられない。

中東欧では、優等生を任じるハンガリーであるが、一人当たりの国民所得で比べると、EUの平均の4分の1である。社会主義から資本主義への体制移行において、多様な民族・言語・宗教の寄り合い所

帯のストレスが加わり、勤労意欲を減退させるのかもしれない。

## 変わる労働の位置付け

稀有な才能の持ち主に限って辛くも耐えられるが、凡人の薄っぺらな努力など受け付けない土地柄なのか。しかし、第一次世界大戦前に高水準の技術を持つ工業国だった点を考えると、戦乱と社会主義革命と続いた歴史が足かせになっているのは間違いない。

ここ数十年、ハンガリーは脱社会主義化で大変わらわになっている。1960年代の末における市場原理の一部導入以降、途中で試行錯誤を含みつつも基本的な流れは維持された。1980年代末には民間部門の拡大・検閲の緩和、スト権の承認などが、一応の日の目を見ている。もっとも、具体的成果を挙げるとなると、明確な事例はなかなか出ない。国营企業の払い下げは急ピッチで行われているが、経営内容において民間らしい色彩はすこぶる薄い。ハンガリー経済を事実上牽引するのは、国際的な合併事業か外国企業の子会社なのである。

仕事があろうとなかろうと、国营企業は受け入れていた社会主義の時代には失業がなく、すべての国民が労働の義務を負っていた。したがって、実際は働いていない人がたくさん存在し、企業が“失業者”を内部に抱え込んでいた状態だったのである。しかも各々が生活し得るだけの報酬が最低保障されていたことから、家族を支えるという発想はなく、また男女の間で賃金に格差をつける理由がなかった。出産や育児や学校教育にかかる費用については、子どもは社会の財産と見なされたため、ほとん

ど例外なしに国家が支払った。

したがって新しい体制になって誰もが驚いたのは、職業選択の自由が与えられるとともに、失業の危険に直面させられたことである。日々の努力によって結果を残さなければ、後釜ねらいが殺到し、瞬く間に職を奪うだろう。しかもインフレが進み、生活は厳しくなる。

## チャンスを活かす女性

以前アメリカの監査法人プライスウォーターハウスクーパース(以下、PwC)で活躍する2名の女性会計士をインタビューした。このような超エリートのお話を聞いて参考になるか不安だったが、ハンガリーの事情を深く知るにつけて杞憂であることが分かった。

勤続16年目を迎えるベテラン人事課長で、10歳の子ども之母親のマジャーリ氏が、監査法人の概要を解説した。従業員が511名おり、女性は305名、そのうち会計士は143名である。また、18名のパートナーの中、3名は女性である。

職場環境を家族的にするよう、いろいろ工夫を凝らし、所内ホームページの親子コーナーをみんなで楽しむ。2年半の育児休業後は、人事課長と相談の上、業務を決めるが、家庭の状況に応じてフルタイム・パートタイム・在宅などの勤務形態を選択できる。

昨年に新しい法律ができた結果、配偶者は出産3カ月以内に5日間の休暇を取得可能となった。PwCでは98%の男性が取得した。一方、年々増えつつある離婚に伴い、女性は育児費用として、男性の給料から30%を差し引いて直接受け取ることができる。

次いで勤続11年で人事スタッフを務め、3人の子どもの母親であるカラチヨニ氏が、最初の育児休業中に双子を出産し、その間大学で勉強し直すとともに、復帰後は元の職場で変わりなく働けた、と武勇談を語った。ちなみに、大学の受講料は無料である。

詳しく聞き取れなかったものの、同じ仕事を継続し得るか否かがポイントと感じた。彼女たちのようなエリートでさえ、退職前と同一条件で復帰するのに相当苦勞している。そのためには、家族の協力が欠かせない。夫たちは、妻の期待通り動くのだろうか。

## 進む3極分化

ハンガリー科学アカデミー傘下の社会学研究所で

組織 / 職業グループの責任者を務めるチャバ教授が、ハンガリーにおける女性雇用問題を広い観点より論じてくれた。来日28回に及ぶ知日家は、一橋大学や中央大学で過ごした頃を懐かしそうに反芻する。

彼のレクチャーは、ハンガリー女性雇用概説というスタイルで多岐にわたるので、私の唯我独尊的解釈に基づいてほんの要点だけを紹介したい。

第1の命題は、「法律が制定されたとしても、直ちに実行されはしない」と皮肉っぽい表現で語られた。

男女の平等を謳った法律やルールがつくられたものの、女性の労働力率と役職に占める割合は低下傾向にある。就業が義務でなくなったことで仕事を辞めて専業主婦となる一方、責任の重い地位を逃れてあっさり別の分野に転職してしまうのである。

第2の命題は、女性の進路の複線化にほかならない。男性を追い越した女性の高学歴化は、非単純労働者における女性の比重を急上昇させた。PwCの会計士は、その代表例と言えよう。学歴の低い女性の向かう先は、単純労働か専業主婦かとなる。

第3の命題は、頭脳流出と出稼ぎの流入にかかわる。大学の物理学科に在籍のスタッフの47%を女性が占める。それは、男性スタッフの国外転出の余波でもある。反面、好景気で逼迫する単純労働については、スロベニアから出稼ぎを雇う事態まで生じている。

ハンガリーは、100年の遅れを取り戻そうと頑張っている。苦難に耐えかねる男性エリートは外へ新天地を求めているが、それこそ女性たちにとって絶好のチャンスなのである。戦後、国土が減って周辺諸国に移住したハンガリー人とのネットワークを形成し、国づくりしていくべきではなかろうか。

1943年生まれ。1965年3月東京大学経済学部経済学科卒業。1967年3月同大学院経済学研究科経営学専門課程修士課程修了。1965年7月文部教官東京大学経済学部助手。1969年12月東京経済大学経営学部専任講師。1977年4月同経営学部教授。1990年4月同経営学部長。1997年4月静岡県立大学経営情報学部教授(現職)。2000年4月静岡県立大学大学院経営情報学研究科長。2004年4月地域経営研究センター長。主な著書に、『企業社会と人間』(日本経済新聞社・1976)、『ゲーム社会』(中央経済社・1989年)、『日本型経営礼賛論の暗黒』(内橋・奥村・佐高編『危機のなかの日本企業』・岩波書店・1994)、『高度OA化と組織慣性の打破』(青山・大坪編『情報社会と経営(続)』・文眞堂・1998)、『大学の再出発と地域の活性化』(齋藤・藤永・渡辺編『大学は地域を活性化できるか』中央経済社・2005)など。

