

男女雇用均等の制度的要件の 国際比較

——日本の男女間格差はなぜ根強いのか

マルガリータ・エステベス - アベ

(シラキウス大学教授)

男女機会均等法の導入から四半世紀が過ぎるが、日本の労働市場における男女間格差は今だ根強い。男女機会均等法の導入は重要だが、これのみをしては男女の経済的平等は成し得ない。本稿では、先進国の国際比較を通して、男女平等を促進する制度的条件を再考する。一般的に、男女平等を促進する制度という北歐諸国が参考にされる。そして、北歐諸国が行ったように、社会政策を通して女性の保育・介護負担の低減という制度条件の役割が強調される。しかしながら、男女平等とは社会政策的介入で解決できる問題ではない。米国のように、社会政策的介入が一切なくても男女の機会均等化が進んだ国もある。また、日本と同じように女性の地位が低かったスペインのような国でも、近年目覚しく女性の社会参加が進行した。本稿では、差別禁止法令の整備と集団訴訟というムチによる企業の行動様式の変革、女性の社会進出により効果のある教育制度の在り方、女性の家事時間の削減をもたらすような家事の外部化をもたらす市場条件、女性自身のアイデンティティの変化をもたらす避妊方法の普及など、通常必ずしも論じられていない制度条件を射程にいれることで、日本女性の立場がなぜ先進国と比較すると際立って遅れているのかを説明する。

目次

- I はじめに
- II 先進諸国での男女雇用均等の実情
- III スウェーデン型のシナリオ——「アメ」による母親就業促進政策
- IV 米国のシナリオ——「ムチ」による女性支援と市場の役割
- V 米国の賃金格差と労働市場の流動性
- VI 「静かな革命」——高学歴女性の職業アイデンティティの形成と教育制度
- VII 日本の女性の今後

I はじめに

1985年の「男女雇用機会均等法」成立から四半世紀経つが、日本女性の経済的地位は先進諸国

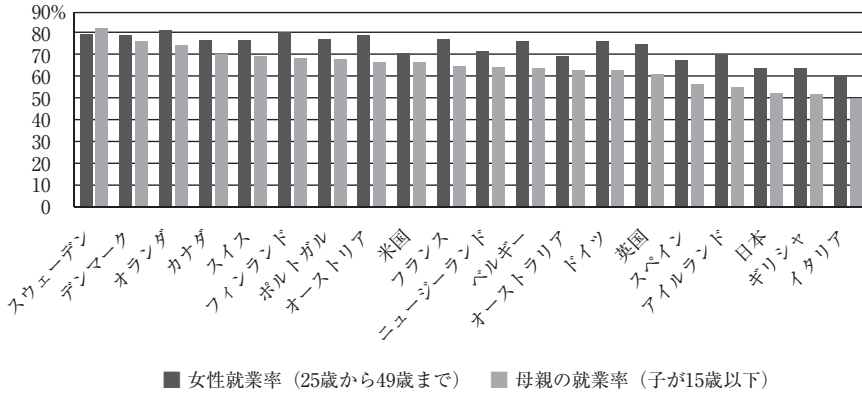
の平均値を大きく下回ったままだ。本稿は国際比較を踏まえて日本での女性の雇用環境の問題点と対策について論考する。

II 先進諸国での男女雇用均等の実情

男女の雇用均等の進展具合の検証には異なる指標が用いられるが、どの指標を見ても日本における女性の社会進出が大幅に遅れているのがわかる。

図1は先進諸国での女性の就業率を比較している。左側の棒線が25歳から49歳までの女性一般の雇用率、そして右側が子供の年齢が15歳以下の母親の就業率である。見て取れるように日本は南欧と並んで女性/母親の就業率が最も低い国である¹⁾。

図1 女性と母親の就業率



出所：OECD Family Database online. 2011. Chart LMF1.2.A. 2008年の数値。

次に、フルタイム労働に従事する男女間の賃金格差を見てみよう。図2は、女性の賃金分布の上位(下位)20%の平均が、それぞれ男性の賃金分布の上位(下位)20%の平均の何割くらいを占めるかを比較している。

まず、全体的に男女格差の大きさ、次に高賃金層と低賃金層の男女で格差の大小に大きな変動があるか、に注目したい。日本と韓国は全体的に突出して男女格差の大きい国である。意外なことに、図1の女性の就業率では日本と並んで低かった南欧諸国において男女の賃金格差が最も低い。米国、オーストラリア、ニュージーランド、フランス、そしてデンマークを除く北欧諸国では、日本と韓国に並ぶほど、あるいはそれ以上に、低賃金層と高賃金層を比べた際に後者の男女格差の拡大が確認できる。つまり高賃金層で男女格差が拡大していることは、全体的な男女の賃金格差の如何にかかわらず、高賃金を獲得できる職種や職場がまだまだ男性に占められていることを示唆する。男女平等の国という印象の強い北欧諸国でこの傾向がある点には喚起を促しておきたい。最後に、ドイツ、オーストリア、カナダ、オランダ、デンマーク、ベルギーでは全体的な男女格差に違いはあるが、賃金層によって男女の賃金ギャップが変わるとい現象は見られない。

男女の賃金格差の説明としては、女性差別という理由の他に、人的資本の差(教育と経験)、そして性差による職業分離がよく挙げられる(Mincer and Polachek 1974; Charles and Grusky 2004; Charles

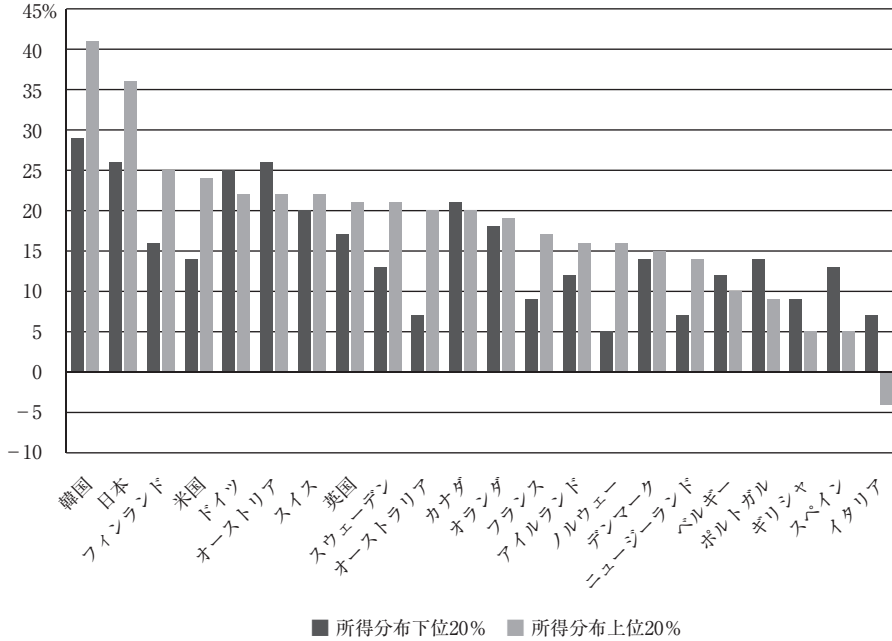
et al. 2001)。図2ではこういった個人の属性はコントロールしていないが、OECDの男女別勤続年数のデータを見ると、日本では男女格差が大きく、さらに女性の大学進学率も他国に遅れをとっていることが確認できる²⁾。

職業分離は色々な指標があるが、ここでは、女性の社会進出という観点から、簡単に、上級職務(企業管理職、政府の幹部職、そして政治家)に占める女性の割合(図3)と研究職といった専門職での女性の割合(図4)を見ていく。

日本では女性の割合が極端に少ないことがわかる。米国などの英語圏の国々と北欧諸国ではいずれの図においても女性の進出度が高い。母親就業支援と男女平等に熱心な北欧諸国よりも、英語圏諸国の女性地位が高いことは特筆される(図3)。日本から見れば夢のような話であるが、スウェーデンのように男女平等の超先進国においても女性の地位向上を阻む見えない壁が問題になっている(Henrekson and Stenkula 2009)。前述した高賃金層での男女格差と絡めて後節でその理由について言及する。

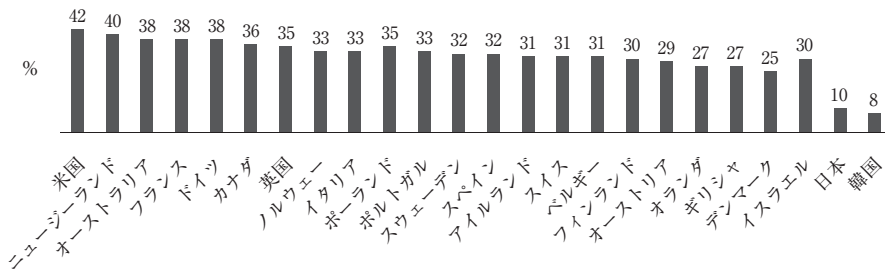
図1~4の比較から浮き彫りになるのが、通説では説明できない日本とスペインの対比だ。スペインでは日本と同じように家族主義が強く、女性の労働参加が遅れている(図1)。1980年代には日本と同じように女性の社会進出が遅れていた。社会保険制度と労働市場の在り方が女性に不利な点で両国は共通しており、正規雇用市場の硬直性、労働時間の長さ、男性の家事参加率の低さ、

図2 所得階層別の平均男性賃金に占める平均女性賃金の割合



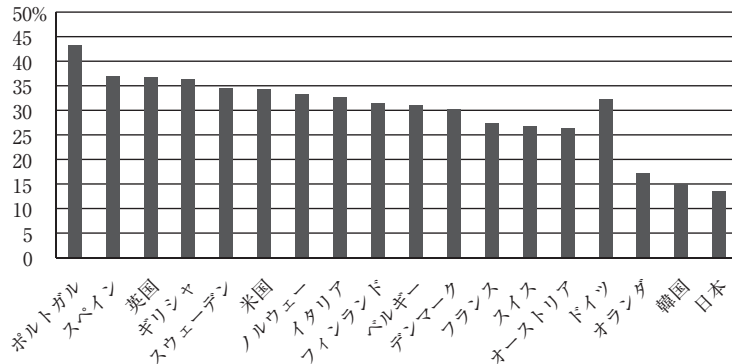
出所：OECD Family Database online, 2011. Chart LMF1.5.B.

図3 管理職・政府幹部職・政治家に占める女性の割合



出所：United Nations Development Program, *Human Development Report 2008*.

図4 研究者に占める女性割合の国際比較



出所：内閣府 (2011), 第35図

公的保育の整備率の低さなども類似していた。ところが、スペインの研究職に占める女性の割合は日本と比較にならないほど高く（図4）、政治家や管理職に占める女性割合も日本の3倍である（図3）。男女の賃金格差にしても日本よりずっと低く、日本とは反対に高賃金層での男女格差が非常に小さい（図2）。なぜ、同じように不利な制度条件下でスペイン女性の地位が向上しえたのか。これも後節で取り上げる大切なテーマだ。

労働市場における機会の均等を推進するためには、様々な制度的条件が必要だ。母親就業支援策といった「アメ」、あるいは罰則を伴う性差別の禁止といった「ムチ」を始め、男女中立的税制・社会保険、労働市場の特質、教育/職業訓練制度の在り方、通勤時間との関連としての都市政策なども女性の働きやすさを規定する。次節では、制度条件を各々レビューするのではなく、北欧型の男女平等へのシナリオと米国型のシナリオを対比させることで、どういう制度条件が有効なのかと考えていく。

Ⅲ スウェーデン型のシナリオ——「アメ」による母親就業促進政策

北欧諸国は第二次世界大戦に中立であったために、参戦国のような戦災を免れた。この為に、鉄鋼産業のあったスウェーデンは、欧州での戦後復興が始まるとともに輸出増加による好景気に潤った。好況による労働者不足は当初移民労働者で賄われたが、すぐに自国の既婚女性の労働力動員へと政策の基軸を移す。既婚女性の動員のために、1960年代からは公的保育も拡大、1970年代には主婦労働に対して中立的な個人単位の課税方式へと税制が改革された。同時期に育児休業も整備され、当初から父親にも母親と同じ休業の権利が付与された。さらに子供の保育のみならず、老人介護もスウェーデン国民の権利として保障されている。

女性就業促進とともに、少子化対策として子供が生きやすい環境を整備してきたことがスウェーデン（そして北欧諸国）の特徴といえる。日本と異なり、公的保育施設が完備されており、子供を

預けたい母親は簡単に保育所を見つけることができる、パターンとしては1歳ちょっとまでを家庭で母親と父親が面倒を見て、そのあと保育施設に入所させ、両親は共働きをする。子供が小さいうちはパート労働をする母親も多いが、日本のパートとは異なり、同一労働は同一賃金が支払われ、単に労働時間が少ないだけである。また、パートからフルタイム労働への切り替えもしやすい（Kenjoh 2005）。

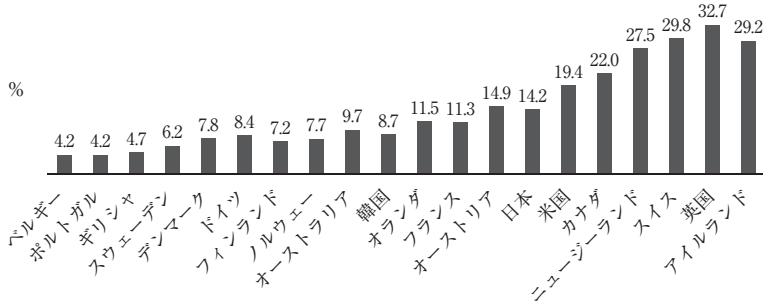
母親就業支援政策で北欧諸国と日本を含む先進国を比較するのが図5、6である。

図5では、共働き家計を平均的賃金の167%と想定し、実質的保育コストがどのくらいの割合になるのかを比較している。公的保育所のない英語圏で総じて高く、北欧諸国で低いことがみてとれる。公的保育所が整備されていないポルトガルやギリシャでもコストが低いのは注目される。ギリシャでは女性の就業率は低い、ポルトガルは女性のフルタイム労働化率が非常に高く、他の南欧諸国とは一線を画している。英語圏のように日本よりもずっと保育コストの高い国々で母親の就業率が日本よりも随分と高いことは興味深い。

次に各国がどのくらいの育児休業に予算を割いているか比較する。育児休業制度を比較する際に全額所得保障つきの延べ日数がよく使われるが、国によって、取得率に差があるので、ここでは実際に配分された育児休業関連手当を一年に生まれた子供数で割り、その額が国民一人あたりの国民所得（GDP）のどのくらいの割合に相当するのかという指標を使う。この割合は、所得保障率が高く、取得者が多い国ほど高くなる。ほぼ休業前賃金の8割の所得保障をする北欧諸国と異なり、日本では、大企業の正規社員であっても3割（休業後に復帰するとさらに1割増）までしか保障はなく、しかも正規雇用でないパート労働者であったりすると法的には貰えるはずの育児休業手当も貰えない。結果的に支出される育児休業費用も国際的に低いレベルに留まっている。しかも、イタリアやスペインといった日本と同じように母親の就業率が低い国よりもさらに低い値を示している³⁾。

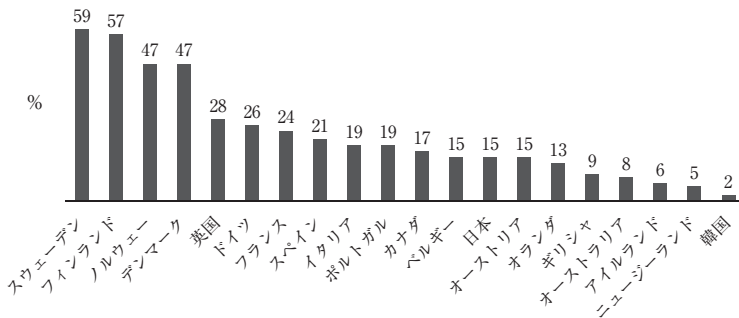
母親の就業という観点から見逃せないのが、乳幼児の保育だけでなく、学童の保護監督である。

図5 共稼ぎ世帯の家計に占める保育のネットのコスト



出所：OECD Family Database online. 2011. Chart PF3.4.B.

図6 育児休業費の国際比較



注：国民一人あたりのGDPに占める子ども一人につきの支払額

出所：OECD Family Database online. 2011. Chart PF2.1.B.

小学校低学年児童が授業を終えた後、共働きの親が帰宅するまでの時間をどう誰が面倒をみるか、という問題だ。スウェーデンやデンマークはここでも先進国だ。OECDのデータによると、これらの国々では低学年生の80%以上が学童保育に参加している⁴⁾。オランダでは40%強が参加、カナダ、イギリス、ポルトガル、ギリシャでは15%から20%強。一方、ドイツ、イタリア、スペイン、日本、韓国といった国での普及率は低い。低学年生の就学時間が短いことを考えると、保育所だけでは母親の育児負担が減らないことがよくわかる。米国の場合は、学校区ごとによりばらつきがあり、OECDのデータに含まれていないが、共働きの家族の多い地区には就業時間後のプログラム、夏休みも毎週通常の就業時間で子供の面倒を見てくれるプログラムなどが有料で提供されている。

働く女性にとっては理想郷のような北欧諸国であるが、女性の就業率が高くなったとはいえ、手

厚い所得保障のある育児休業を取得するのは主に母親であり、家庭内の性別による役割分担を固定化させる原因になっているのではないかと指摘がある。つまり、家事労働が女性の仕事と固定化されることで女性の労働時間数が短縮され、責任ある民間企業での管理職などでは時間的に余裕のある男性が重用され続けてしまう、という反省だ。この点は、図2で認められた（デンマークを除く）北欧諸国で高賃金労働者での男女格差が大きいこと、管理職での女性割合がまだ男性と同じではないことと関係していると考えられる（ちなみに、デンマークの全額所得保障付きの育児休業の述べ日数は他の北欧諸国より少ない）。

このような反省から導入されたのが、父親のみが取得権利者となる父親追加育児休業制度だ。両親のどちらかが取得してもよい通常の育児休業の追加として父親にのみ許され、母親へと振り替えることができない。最初にノルウェーで1993年に導入され、続いてスウェーデンで1995年に導

入された。最初は1カ月のみだったので、Daddy Month（パパの月）とも呼ばれたが、2002年には2カ月に延長、そして2008年には両親が育児休業を平等に半分ずつ取得することを促進する為の税制上の優遇措置も導入された（Duvander and Andersson 2005；佐藤・武石 2004）。1990年には全国で取得された育児休業時間にしめる父親の取得時間は8.8%であったのが、2007年には21.8%に上昇した（Haataja 2009）。スウェーデンでは新生児の父親の8割が育児休業を取得している。父親の育児休業取得に関しては北欧でもスウェーデンが最も進んでいるとはいえ⁵⁾、相変わらず育児休業のほとんどは母親が取得しており、家事の男女分業の減少には至っていない⁶⁾。

民間企業の上位管理職などに女性が少ないことから2006年にノルウェー政府が企業の取締役会での女性割合を40%にするクォータ制を導入したことを契機に、北欧各国で類似の動きがあった。この結果、2003年には7%であったノルウェーの取締役会の女性比率は2008年には40%になり、それまで女性比率の最も高かった米国を抜いた。

IV 米国のシナリオ——「ムチ」による女性支援と市場の役割

米国でも1950年代までは女性への雇用差別ははっきりした形で残っていた。日本での寿退社のように、米国でも“Marriage Bar”が存在していた（Goldin 1991）。米国での雇用・職場における性差別の禁止の背景として、まず1960年代の市民権運動を受けて成立した1964年のCivil Rights Act、1963年のEqual Pay Actがある。妊娠している女性に対する雇用上の差別なども市民権の侵害として禁止された。これらの法律が制定されたことで、差別をめぐる法廷での闘争が起こるようになる。米国の場合、集団訴訟という民事手続きがあり、敗訴した際の賠償金などが非常に高額になり得るために、企業は経済的な理由から法的なコンプライアンスに敏感にならざるを得ない。それでも巧妙な性差別を行う企業がなくなったわけではないが、大企業になればなるほど、集団訴訟

での賠償額も高くなるので、差別でなく客観的な基準により採用・昇進の決定を下したことを証明できる人事対策をする必要に迫られた⁷⁾。また、フランク・ドビンが指摘するように、米国の大企業の人事部に女性が増え、セクシュアルハラスメントなどに関する企業内の啓蒙活動が盛んになっていったことも、米国の企業風土の変革に大きな追い風となった（Dobbin 2009）。司法によるムチだけでなく、政府の補助金を受け取る企業・団体に対して、アフーマティブ・アクションとして、従来差別を受けてきたマイノリティや女性の数を各職種で増やすことを命じたことも重要な役割を果たした（O'Connor, Orloff and Shaver 1999）。

しかし、単に企業内での差別が減少したからといって、家庭内での男女の分業がなくなったわけではない。政府が子育て支援をしない米国で、女性たちはどのように職場進出と家庭を両立させていったのだろうか？ どうして育児支援の先進国である北欧諸国よりも女性の管理職への進出が進んだのか？ 先述のスウェーデンについての議論と関連するが、米国では所得保障付きの長い育児休業は存在しないために、女性を支援する政策が逆に男女分業を固定化させる、という問題が存在しなかったことが考えられる。

V 米国の賃金格差と労働市場の流動性

米国の労働市場及び教育制度の特質は女性の働き方に大きな意味をもった。まず、米国では賃金格差が大きい。賃金格差というと貧困の問題など否定的な面が強調されるが、女性の賃金が学歴によって大きく上昇する労働市場では、高学歴女性の賃金が相対的に高くなるため、高学歴女性が、家事や育児サービスを外部化しやすい。相対的に国民全体の高学歴化が進むと家事代行をする労働力の供給不足が起きるが、米国ではこれは移民の流入などで代替された（後に見るスペインの事例もこのケースである）。この賃金格差を裏返すと、高スキルの女性が主婦になって家事労働をすることの機会費用が非常に高いということでもある。特に、米国のように課税率が低い国では、高スキル

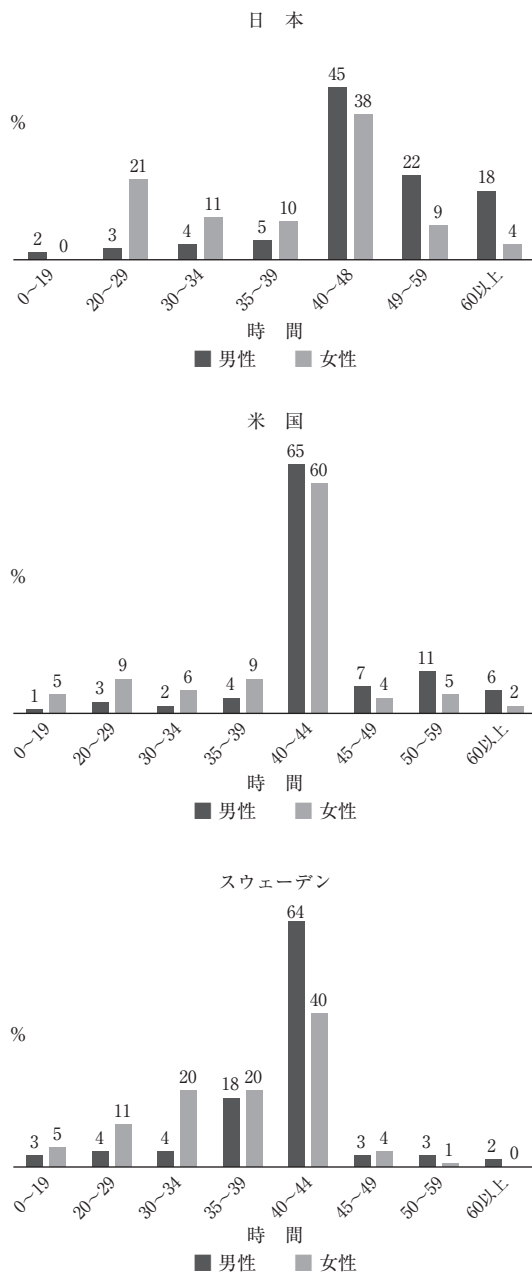
の既婚女性が働くことのメリットは大きい（課税率が高ければ、その分可処分所得は減少するため、名目での機会費用が高くとも実質的な機会費用は目減りする）。

家事労働を外部化できるか否かは、女性が管理職や専門職で成功するためには大切な意味がある。既婚女性の就業率の高い国では相対的に家事労働時間数が減少するが、それでも妻の家事労働時間は夫よりも長い。父親の育児休業取得を推進している北欧諸国でさえ、家事労働の多くは女性がこなしている。米国でも北欧でも既婚男性の育児参加時間は増えたが、家事労働時間はあまり増加していない。つまり、家事労働の為に、高学歴/高スキルの既婚女性と男性では有償労働に配分できる時間数に性差がある。既婚女性が家事労働を外部化する選択肢があれば、この性差を縮めることができる。国際的に見て、賃金格差が非常に小さく、課税率が高い北欧諸国では、家事の外部化は起こりにくく、その分男女の労働時間格差が開くと考えられる。筆者が行ったISSP (International Social Survey Program) を使った16カ国比較では賃金格差の大きさと女性の労働時間に正の相関が確認された。マイクロデータなので個人の属性をコントロールしてあるが、男性には同様の相関は確認されなかった (Estévez-Abe and Linos 2004; Estévez-Abe 2010, 2011)。

米国女性が諸外国に比べて管理職などに進出を果たしているにもかかわらず、高賃金層での男女格差がなぜ残っているのかを理解するには、米国での部門ごとの賃金レベルを考慮する必要がある。米国では民間営利部門・政府公的部門に並び、非営利部門での雇用が非常に大きい。女性の雇用が大きい病院などの健康関連サービス・社会サービス・教育などの部門では非営利団体の雇用が占める割合が非常に高い (Warren 2008)。同じ職種の賃金を比べると非営利団体での賃金が一番低いために、女性の賃金を抑える効果となっている。しかし、非営利団体での労働条件は民間企業よりも母親には好ましい場合が多く、女性の働き方の選択肢を広げている側面もある。

図7は日米スウェーデンの男女別の労働時間分布の比較である。スウェーデンの労働時間は全体

図7 男女の労働時間時間別分布：日本・米国・スウェーデン比較



出所：OECD Family database online. 2011. LMF2.1.

的に（男女共）短いにもかかわらず、米国よりも男女差が開いていることがわかる。先述した家事の外部化と女性の労働時間の関連ということと整合性がある。家事の外部化による労働時間における男女格差の縮小は、時間的拘束が長い専門職や管理職に女性が進出する一助になる⁸⁾。北欧諸国

の政府が、この数年、家事サービスなどの購入への税控除などを通して働く女性が家事労働を軽減できるような方策を導入していることは興味深い。名目的な賃金格差を小さく留めたまま、税控除により実質的に低スキル労働の相対価格を低める施策である。これも女性の家事労働の軽減と労働市場でのより平等な参加ということの関連性を示唆している。

賃金格差だけでなく、米国の労働市場は日本や欧州諸国の国々より柔軟性があり、この柔軟性は、色々な働き方を可能にする。日本や欧州諸国と比べて、アメリカでは労働市場からの退出と参入がよりたやすい。そして、雇用者との取り決め次第で勤務時間の調整、雇用場所も交渉できる⁹⁾。特殊な技能を持つ専門職の女性の場合、子供が小さい間は自宅勤務をする、あるいはフリーランスになる選択肢もある。それほどの高技能を持たない女性の場合、小さい子供がいる間はいったん労働市場から退出し、少し大きくなってからまた働きに戻るケースなどもある。公立学校の教員など、労働組合の組織率が高い業種では賃金と福利厚生に対しての年功の影響が大きいため就業継続の強いインセンティブが加わるが、そうでない民間の事務職などの場合、いったん仕事をやめて、また再び再就職しても賃金的なペナルティはそう大きくない。日本のように「良い仕事」がすべて内部市場化されており、いったん退出するとあとは、不規則的な身分での再雇用しかない労働市場とは異なる。また、社会保険年金は働き方に中立的な設計になっているので、子育て中に働いていなかったことによるペナルティも少ない¹⁰⁾。

労働市場の流動性を高める要素として、社会保険年金の中立的な設計以外に、雇用規制が弱いこと、就職・採用の際に仕事内容が明確なこと、そしてキャリアパスとしての大学院の役割などがある¹¹⁾。米国では、若年労働者は男女共に転出転入を繰り返し、落ち着くまでの時間が長い。さらにこの期間、単なる企業間の転職だけではなく、大学のプロフェッショナル・スクールといわれる職業専門の大学院、特定分野の修士号プログラムなどへと学校に一回戻り、それを経て、キャリアアップを目指したり、違う分野への転出も行われ

ている。さらに、企業あるいはある特定職種の専門職としてキャリアを積み、そのキャリアを持って、外部市場での求人に応募することもできる。

つまり、多様な働き方が可能な環境のなかで、各々の女性が自分の選好と経済的な要素を鑑みながら、仕事と家族生活を刷り合わせている¹²⁾。「研究者であること」「弁護士であること」など職業的なアイデンティティが強い女性は、高い保育料を支払ってでも就業継続するし、そうではない女性は夫の収入で家計が維持できるならば、子供が小さいうちは仕事をいったん辞め、大きくなってから復帰したりしている。低学歴の女性たちにとっては低賃金に輪をかけて公的な就業支援策がないという厳しいシステムであることは否めない。ただ、高学歴の女性にとっては生涯を通してキャリア形成しやすいシステムである。

VI 「静かな革命」——高学歴女性の職業アイデンティティの形成と教育制度

前節の最後でアイデンティティという言葉を使ったが、クロードディア・ゴールドインが論じるように女性の自己アイデンティティの在り方は女性の生涯にわたる働き方を大きく左右する。ゴールドインは1970年代に米国で起こった女性の高学歴化を「静かな革命」と呼ぶ(Goldin 2006; Goldin and Katz 2000)。1960年代には市民権運動と性的意識の変革があり、経口避妊薬などが普及した。妊娠のタイミングを自分でコントロールできるようになった世代の女性たちはその前の世代と違った教育投資を始める。この世代以降、弁護士養成といったプロフェッショナル・スクール大学院への女性の進学率が伸び始める¹³⁾。また、妊娠時期を遅らすことで、母親になる頃には自分のキャリアが自己アイデンティティの一部となっている女性たちが増えてきた。こういう女性たちが従来は男性のみに占められていた専門職・管理職への扉を開いていった。これらの女性たちはその前の世代と異なり、仕事を自分のキャリアとして自己アイデンティティの一部とした最初の世代でもあった。

先に見たスペインと日本の女性の地位の違いもこの辺にある。スペインの大学の学部はさながらプロフェッショナル・スクールのように専門特化しており、学部の選択イコール将来の職業選択につながっている¹⁴⁾。大学の学部教育に高い専門性があるため、生涯仕事をしたい女性のみがキャリアプランの上で学部選択をする。このため、高学歴女性は「○○の専門家」という意識をもつ。しかも、子供を産んでも仕事が続けられそうな専門分野を選ぶことが可能だ。さらに、高校進学率が非常に高かった戦後の日本とは違い、スペインでの国民の学歴レベルは相対的に低かったので、大卒専門職の女性の賃金で中卒の女性を家事代行に雇うことは容易であった。スペインの人口の高学歴化と経済発展で家事代行する女性の供給が減少すると、今度は外国人女性労働者が家事・育児サービスの担い手として流入してきた。

日本の大学は若い女性の職業意識を形成する役割を果たしていない。最近やっとロー・スクールなども出来始めたが、米国型でもないし、スペイン型でもない。日本では、医学・工学系以外の学部では専門性が低く、カリキュラムのほとんどが一般教養科目的である。このため、学生は男女とも自分の将来の専門・職業に関してあまり考えなくてもよい。この結果、「○○大学出身」というアイデンティティは形成しても、職業人としてのアイデンティティと専門性はあくまでも企業に入社してから形成される。つまり、スペインでは女子学生が自分の意志と成績で自分の人的資本形成をできるのに対して、日本では雇用者による選抜を経ねばならない。男女差別が存在している社会では、人的資本形成に雇用者が介在すると女性に不利になる (Estévez-Abe *et al.* 2001; Estévez-Abe 2005, 2006)。

しかも、日本では女性が結婚すると二重の問題が発生する。一つは、高学歴の専門職に従事している女性でも家事の外部化が難しいことだ。日本では、女性全体の学歴が底上げされていることと、年功序列の賃金体系であるために大卒専門職の女性でも若いうちは低学歴労働者との賃金の乖離が小さい。このために家事・育児の外部化が割高で手に届きにくくなる。スペインでのように大

卒で専門職についた女性が中卒女性の家事・育児代行サービスを購入できるような状況は日本にはなかった。二つ目の問題は、自分の妊娠のタイミングを女性が自分で決めていくという意識が日本では薄いことだ。日本では経口避妊薬やその他の女性自身が行う避妊方法の普及が先進国で一番遅れており、避妊に際して男性に主導権が移るために望まない妊娠が多い (United Nations 2007; Norgren 2001)。ゴールデンのいうような「静かな革命」を困難にする障害といえよう。

VII 日本の女性の今後

本稿で論じたように男女均等化には複数のシナリオが存在する。日本では北欧型の母親就業支援策の整備が遅れているだけでなく、米国型のシナリオも存在しない。この結果、日本と同じように母親就業支援策が遅れているスペインと比較しても、日本の女性の状況はさらに悪い。日本の通勤時間が国際的に長いことは知られているが、こういったことが国民に受け入れられてきたのも、「女は家を守り、男は外で仕事」という分業が前提とされた制度構造ゆえであろう。経口避妊薬の認可が非常に遅れたこと、いまだもって普及していないことも男女の分業を前提とした社会を支えているのではないだろうか。

日本の女性のアイデンティティはまだやっと変わり始めたところだ。米国では70年代に女性の大学院進学が波が起り始めたが、日本では女性の短大進学と4年制大学進学の逆転が起こったのはやっと1996年になってからである。これは男女雇用機会均等法以降、4年制大卒の女子の大企業総合職への採用が始まったことの次の世代へのシグナリング効果といえるだろう。翌年1997年には夫のみが働き、妻が無職という世帯と共働き世帯の逆転が起こった (内閣府 2010)。しかし、いまでも多くの大卒女性が出産を機に労働市場から撤退している (平尾 2010; 樋口・岩田編 1999; 脇坂・富田編 2001)。就業継続のための選択肢が増え、高学歴女性の就業継続性が高まることで、それが次の世代の女性の生き方の選択に影響を与えていく。ただ、本稿で触れたが、職業的専門知

識の取得が企業内で行われる日本の場合、職業的専門性の高い大学・大学院がある国よりも女性が自立的に自分のキャリア・プランニングを出来る余地が狭いままである。

米国から30~40年遅れている日本女性の社会進出だが、どうすると状況が改善させるのだろうか。職業的専門訓練における企業の役割が格別に強い日本では、米国のような集団訴訟といったムチがないにせよ、政府がもっと強制力をもって、女性差別に取り組むべきであろう。女性の採用・昇進状況を政府がモニターするだけでなく、クオータ制の導入を含めて、もっと積極的に企業への働きかけをすべきだ。その前に、まずは政府そのものが襟をただし、女性の幹部候補生の養成、各政党も女性議員数のクオータを定めるくらいの気概が必要だろう。先進諸国のみならず、(韓国を除く)アジア各国では女性の進出は目覚ましい。これをみても女性に能力がないと言えないことは明確であり、日本の企業政治文化が如何に偏ったものであるかという意識改革が必要であろう。

企業の組織文化の変革とともに、女性の就業促進対策が必要である。日本では既婚女性の就業支援についての大きな政策的決断がなされないまま今日に至っている。東北大震災によりさらに悪化した日本の財政状態では、公的保育所サービスの拡張、育児休業の所得保障の引き上げは困難だろう。今後、力を入れるべき分野としては、家事・育児サービス活性化などに最も実効性があるのではないだろうか。現時点では労働市場の外にいる女性労働を活用することにより、今収入がない既婚女性も収入を得ることができ、高学歴女性の就業継続の重要な援護射撃にもなる。昔の「お手伝いさん」や「女中さん」というイメージではなく、家事代行業務の非営利団体あるいは営利目的の会社等を女性たちが自ら設立していくことも可能であろう。さらに、公立学校の設備を利用しての学童保育サービスなどにも、現在は労働市場に参加していない層の参加を求めることができるのではないか。新しいサービス分野の開拓は、育児期の女性の就業継続を可能にするだけでなく、サービス供給という雇用の増加につながる。政策的には主婦労働に中立的な税制・社会保険制度への切り

替え、そして学童保育・育児・家事サービスなどの出費の一部の税控除を認めるなど、大きな政策的決断が必要だ。一時的に税収の削減になるにしても、新しいサービス分野の活性化により、総量としての労働時間数を増やし、結果的には財政的にも労働市場的にも望ましい結果をもたらす得るのではないだろうか。

- 1) カナダの場合、英語圏では公的保育はあまり整備されていないが、フランス語圏のケベック州は非常に保育関係に手厚い。ドイツ、スイス、ベルギーなど政策責任が分権化されている国では、国内でも行政区次第で公的保育の整備率がかなり左右される。
- 2) 先進諸国では女子の大学進学率が男子のそれを上回って久しいが、日本ではまだ男子学生数が女子を上回っている(OECD オンラインデータベース: OECD 2009)。
- 3) 図6には地方レベルの手当、あるいは雇用者が提供する給付は含まれない。このために、連邦レベルで育児休業制度がない米国などはこの図には含まれない。米国ではカリフォルニア州、ニューヨーク州といったところでは失業保険から給付がある。また、高スキルの女性を雇用する企業・団体などでは給付付きの育児休業を提供しているところもある。
- 4) OECD Family Data Base, Table PF4.3. A. 2011年オンライン資料。
- 5) スウェーデンの次に育児休業時間全体での男性割合が高いノルウェーでは11.4%で、デンマークとフィンランドではさらに低い(Haataja 2009)。
- 6) 配偶者の男性が育児休業を取得すると女性の賃金を上昇させる効果が認められている(Johansson 2010)。
- 7) 例えば、最近では2007年の金融会社モルガン・スタンレーに対する金融専門職の女性による集団訴訟(Augst-Johnson v. Morgan Stanley & Co.)がある。裁判所はモルガン・スタンレーに4600万ドル(1ドル=80円換算で28.8億円)の賠償金と弁護士費用の支払いを命じた。しかし、今年、米国裁判所は米国最大の小売業のウォルマートの女性差別の集団訴訟を棄却した。これにより、差別問題の改善のための司法の役割が後退するだろう。
- 8) 米国では女性も男性にひけを取らない長時間労働をしているということになる。これが働き方として望ましいか否かは非常に重要な問題であるが、ここでは単に男女の差という観点からのみ論じている。
- 9) 低スキル労働者の場合、代替性が強いため交渉力はあまり無いが、高スキルになればなるほど交渉力は増す。
- 10) 当然、受給額は減るが、日本やドイツのように満額支給のためには40年連続して保険料を払い込まねばならない、という設計ではない。また、日本のように、働かない妻への基本年金が本人の保険料振り込みがないのに支給されるというものでもない。
- 11) 医療保険に関しては、雇用者から提供されているために、流動性を低める働きがある。
- 12) Hakim (2002)は、女性にはキャリア志向の人、家族志向の強い人などタイプがあり、これにより労働参加率、就業継続意欲などが違うという。これに対して、女性の志向の分布自体が制度的構造に規定されていることを軽視しているという批判がある。

- 13) 米国では学部生時代には広く学び、知的基礎体力を身につけることが強調され、医者や弁護士養成は大学院レベルで行われる。
- 14) スペインが特異なものではなく、これは多くの欧州の大学制度に見られる傾向である。教育制度とジェンダーの関係については、拙稿を参照願いたい (Estévez-Abe 2006, forthcoming)

参考文献

- マルガリータ・エステベス・アベ (2011) 「女性の就業と家事のアウトソーシング」『東京大学社会科学研究所 ガバナンスを問い直す ディスカッション・ペーパーNo.5』 http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/gov/research/pdf/dp_estevez_abe.pdf
- 内閣府 (2011) 『平成 22 年度男女共同参画社会の形成の状況・平成 23 年度男女共同参画社会の形成の促進施策概要』オンライン版。
- 樋口美雄・岩田正美編 (1999) 『パネルデータからみた現代女性性——結婚・出産・就業・消費・貯蓄』東洋経済新報社。
- 平尾桂子 (2010) 「職業経歴と結婚イベント: JGSS-2009 ライフコース調査による動態的分析」『日本版総合的社会調査共同研究拠点研究論文集 JGSS Research Series』7, 205-216.
- 佐藤博樹・武石恵美子 (2004) 『男性の育児休業』中央公論新社。
- 脇坂明・富田安信編 (2001) 『大卒女性の働き方——女性が仕事をつづけると、やめるとき』日本労働研究機構。
- Charles, Maria *et al.* (2001) "The Context of Women's Market Careers: A Cross-National Study," *Work and Occupations*, 28(3): 371-396.
- Charles, Maria and David Grusky (2004) *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Palo Alto: Stanford University Press.
- Dobbin, Frank (2009) *Inventing Equal Opportunity*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Duvander, Ann-Zofie and Gunnar Andersson (2005) "Gender Equality and Fertility in Sweden: A Study on the Impact of the Fathers' Uptake of Parental Leave on Continued Childbearing," MPIDR Working Paper WP-2005013
- Estévez-Abe, Margarita (2005) "Gender Bias in Skills and Social Policies: The Varieties of Capitalism Perspective on Sex Segregation," *Social Politics* 12(2): 180-215.
- (2006) "Gendering the Varieties of Capitalism: A Study of Occupational Segregation by Sex in Advanced Industrial Societies," *World Politics* 59 (October): 142-175.
- (2010) "Women's Paid Employment and Outsourcing of Unpaid Domestic Work." A paper presented at Collegio Carlo Alberto, Turin, Italy.
- Estévez-Abe, Margarita (forthcoming) "Gendered Consequences of Vocational Training," in Christine Trampusch and Marius R. Busemeyer eds. *The Comparative Political Economy of Collective Skill Systems*. Oxford: Oxford University Press.
- Estévez-Abe, Margarita, Torben Iversen and David Soskice (2001) "Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State," in Peter A. Hall and David Soskice eds. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press, 145-183.
- Estévez-Abe, Margarita, and Katerina Linos (2004) "Women

- against Women: Intra-Gender Inequality and Women's Employment," a paper presented at the Annual Meeting of the American Political Science Association.
- Goldin, Claudia (1991) "Marriage Bars" in Patrice Higonnet, David S. Landes and Henry Rosovsky eds. *Favorites of Fortune: Technology, Growth, and Economic Development since the Industrial Revolution*. Cambridge, MA: Harvard University Press), pp.511-536.
- (2006) "The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education, and Family," NBER Working Paper No.11953.
- Goldin, Claudia, and Lawrence Katz (2000) "The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions," NBER Working Paper No.7527.
- Haataja, Anita (2009) "Fathers' Use of Paternity and Parental Leave in the Nordic Countries," *Kela/Fpa online Working Paper* 2/2009.
- Hakim, Catherine (2002) "Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers," *Work and Occupations* 29(4): 428-459.
- Henrekson, Magnus and Mikael Stenkula (2009) "Why are There So Few Female Top Executives in Egalitarian Welfare States?" *Independent Review* 14(2): 239-270.
- Hirao, Keiko (2001) "The Effect of Higher Education on the Rate of Labor-Force Exit for Married Japanese Women," *International Journal of Comparative Sociology*. 42(5): 413-433.
- Kenjoh, Eiko (2005) "New Mothers' Employment and Public Policy in the UK, Germany, the Netherlands, Sweden, and Japan," *Labour* 19 (Special Issue) 5-49.
- Mincer, Jacob and Solomon Polachek (1974) "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women," *Journal of Political Economy* 82 (March/April 1974): S76-108.
- Norgren, Tiana (2001) *Abortion before Birth Control: The Politics of Reproduction in Postwar Japan*. Princeton NJ: Princeton University Press.
- O'Conner, Julia, Ann Shola Orloff and Sheila Shaver (1999) *States, Markets, Families: Gender, Liberalism and Social Policy in Australia, Canada, Great Britain and the United States*. Cambridge: Cambridge University Press.
- OECD (2009) *Education at a Glance*.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. www.unpopulation.org World Contraceptive Use 2007.
- Warren, Zack (2008) "Occupational Employment in the Not-for-Profits Sector," *Monthly Labor Review* (November): 11-43.

Margarita Estévez-Abe ハーバード大学政治学部准教授を経て、2009年よりシラキュース大学マックスウェル政策大学院准教授。最近の主な著作に2009年度大平正芳記念賞受賞 *Welfare and Capitalism in Postwar Japan Party, Bureaucracy, and Business* (Cambridge University Press, 2008) など。比較政治学専攻。