

ジェンダーと仕事
——欧米諸国との比較から見えるこれからの働き方——
澁谷由紀

Gender and Work:
A Comparison of Changing Roles in Work
in Western Society and Japan
SHIBUYA Yuki

ポイント

- 少子高齢化社会で女性の活躍は不可欠である。
- 女性にとって不平等な社会は男性にとっても生きづらい。
- 固定的な性別役割分業意識からの脱却が求められる。

キーワード：労働力人口の減少、性別役割分業、ジェンダーギャップ
指数、男女共同参画、共働き社会

1. 女性労働力への期待と根強い性別役割意識

少子高齢化が急速に進み、労働力人口の減少が見込まれる中、女性労働力への期待が高まっている。「女性活躍推進」が政策の重要課題になり、企業も女性活躍支援・推進に取り組む必要に迫られている。

一方で、本章執筆時の2018年8月には、日本社会に根強く残る固定的な男女の役割意識を映し出すようないくつかの出来事がメディアで大きく取り上げられた。例えば、東京の私立医科大学が「女性は結婚や出産ですぐ辞めるし、長時間勤務もできない」という理由で、入学試験で女子受験生の合格者数を抑制する得点調整を継続的に行っていたことがあった。この問題については、国内は勿論のこと、世界中に波紋が広がり海外メディア

も大きく伝えた。例えば、ロイター通信(2018年8月2日)は、「安倍総理大臣は『女性が輝く社会』の実現に取り組んでいるが、女性は相変わらず雇用における苦しい闘いや子どもを持った後の仕事への復帰で、障害に直面している」と伝え、さらにこのニュースについてインターネット上でも批判が広がったことを受けて、「子どもを産まないと『生産性がない』と言われ、産むと『働くな』と言われ、どうしろというんだ」のような意見を紹介している。

性別による入学試験の点数の改ざんは許されることではないが、問題の本質は、女性の社会進出が叫ばれている中で、仕事を辞めない限り家庭生活が成り立たず、辞めたら復帰がむずかしい医療現場の過酷な労働環境にある。そして、女子学生の一律減点というのは、男子学生の優遇のように見えるが、女性医師が担当するはずの業務を男性が代わりにやらなければならないということである。男性が一層の激務を強いられるということで、女性だけの問題ではない。医療現場に限らず、多くの企業でも女性が継続して働けるような職場環境を整えること、男性の長時間労働の働き方を変えることなど、全ての人が働きやすい職務マネジメントが切実に求められている。

働き方に関する意識や環境が経済社会情勢の変化に合わず、仕事と生活を両立しにくい現実に直面している現在、「ジェンダー」の問題は重要なテーマである。この章では、「男は仕事、女は家庭」という「性別役割分業意識」や男性・女性の社会参画の状況を海外諸国と比較しながら、これからの働き方について考えてみる。

2. ジェンダーギャップ指数から見える「女性が活躍していない社会」

2.1. ジェンダーと性別役割分業

「ジェンダー」というのは生物学的な「性別」に対して、「女性は髪が長い」や「男は泣いてはいけない」のような「男らしさ」や「女らしさ」にかかわる男女の区別のことである。ジェンダーはそれ自身が良い悪いという価値判断をされるものではない。時代や文化の移り変わりによって変化

するが、例えば、「男が有償労働で家計を支え（稼得役割）、女が無償で家事・育児、介護を担う（家庭役割）」という性別による役割分担は、日本社会の慣習や意識のなかに根強く残り、それを否定する者が他の欧米先進諸国に比べて少ないことは、これまでの研究調査で繰り返し指摘されている（井上・江原、1999）。社会生活上のさまざまな性別役割分業がすべて問題であるとは言えないが、このような暗黙の前提は、女性のみならず男性の生き方や働き方も窮屈なものにしている。

2.2. ジェンダーギャップ指数から見える不平等

ジェンダーをめぐる差別や排除の問題は、これまで多くの場合、女性にかかわる差別の問題であった。日本では、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女性差別撤廃条約）（1979年に国連総会で採択）を1985年に批准し、同年に発効、1986年に「男女雇用機会均等法」（1997年、2006年一部改正）を施行、1999年には「男女共同参画基本法」が制定された。しかし、法制度が整備されたにもかかわらず、男女平等社会への道のりは遠いようである。例えば、世界経済フォーラム（WEF）の男女平等が各国においてどのくらい実現されているのかを示した「ジェンダーギャップ指数（2017）」では、日本は144カ国中114位で、過去最低だった前年の111位からさらに順位を下げ、主要先進国（G7）の中で最下位であった（表1）。

ジェンダーギャップ指数は、経済活動への参加の機会、教育の到達度、政治への参加と権限、健康と生存の4分野のデータから作成され、数値が1に近づくほど男女の格差が少なく、男女平等（男女共同参画）が進んでいることを意味する。2017年度の1位は6年連続でアイスランド、以下上位は、ノルウェー、フィンランド、スウェーデンなどの北欧の諸国が占めている。

日本は、健康（1位）と教育（74位）のカテゴリーで平均値を上回ったが、政治（123位）や経済（114位）の分野で、国会議員や管理職、専門職などの指導的な立場にいる女性が少ないこと、男女の収入格差が大きいこと（表2）などから順位を大きく落としている。教育については、短大の進学

表1 ジェンダーギャップ指数(2017)

Rank	Country	Score			
1	Iceland	0.878	17	Bolivia	0.758
2	Norway	0.830	18	Bulgaria	0.756
3	Finland	0.823	19	South Africa	0.756
4	Rwanda	0.822	20	Latvia	0.756
5	Sweden	0.816	∴		
6	Nicaragua	0.814	49	United States	0.718
7	Slovenia	0.805	∴		
8	Ireland	0.794	82	Italy	0.692
9	New Zealand	0.791	∴		
10	Phillipines	0.790	100	China	0.674
11	France	0.778	・		
12	Germany	0.778	114	Japan	0.657
13	Namibia	0.777	・		
14	Denmark	0.776	118	Korea, Rep	0.65
15	United Kingdom	0.770	∴		
16	Canada	0.769	144	Yemen	0.516

The Global Gender Gap Report 2017

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf P.10-11 より筆者作成

率を足せば高等教育進学率は女性が男性を上回るが、4年生大学への進学率は、男子が55.6%、女子が48.2%と、約7.4ポイントの開きがあり(内閣府男女共同参画局、2017)、74位にとどまっている。多くの人が平等と思っている教育の分野でも男女の差が表われている。

働く女性が増え、男性が美容に気を遣うようになり、表面的な「女らしさ」「男らしさ」の境界線は以前ほど明確でなくなってきたという意見もあるが、本質的なギャップ、例えば、就業や政治参加のような領域では、日本ではまだ大きな差があるということである。

表2 各国の男女のおもな参画状況

	日本	韓国	アメリカ	スウェーデン	ドイツ	イギリス	フランス
女性国会議員数の割合 (2017年1月1日現在)(%)	9.3	17.0	19.1	43.6	37.0	30.0	25.5
労働力率(2015年)(%)	男性 70.5 女性 50.3	男性 52.1 女性 52.1	男性 69.2 女性 56.8	男性 74.4 女性 69.6	男性 66.5 女性 55.6	男性 69.3 女性 58.0	男性 60.7 女性 51.7
管理的職業従事者に占める女性割合(%)	13.0 (2015年)	10.5 (2015年)	43.4 (2013年)	39.2 (2016年)	29.3 (2016年)	36.0 (2016年)	32.9 (2016年)
賃金格差(男性を100とし た場合の女性の賃金) (%) (2016年)	73.0	68.6	81.9	88.0	84.3	85.9	84.2
一日当り生活時間配分 (家事と家族のケア) (正規雇用者)(時・分)	男性 4:02 女性 4:02	男性 3:09 女性 3:09	男性 2:19 女性 3:39	男性 2:33 女性 3:44	男性 2:19 女性 3:50	男性 2:10 女性 3:47	男性 2:16 女性 4:12
長時間労働(週に49時間 以上)の割合(就業者) (2015年)(%)	男性 28.6 女性 9.1	男性 37.6 女性 24.5	男性 16.4 (平均)	男性 9.9 女性 4.1	男性 13.7 女性 4.1	男性 17.5 女性 6.2	男性 14.6 女性 6.1
性別役割分担意識	強い	やや薄れて いる	薄れている	ほとんどない	薄れている	薄れている	—

女性国会議員数の割合(下院または一院制議会)(2017年1月1日現在)は、Annual report on the activities of the Inter-Parliamentary Union:2017 (P.11) <https://www.ipu.org/resources/publications/infographics/2017-03/women-in-politics-2017>より筆者作成(2018年11月23日閲覧)

労働力率は、賃金格差は独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)「国際労働比較2018」P.67-72 第2-11表より筆者作成 http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/database/2018/02/p067-075_t2-11.pdf(2018年11月23日閲覧)

管理的職業従事者に占める女性割合は、男女共同参画白書(概要版)平成29年版第2章 就業分野における男女共同参画 第1節 就業をめぐ
る状況 I-2-14 図より筆者作成 http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/gaiyou/html/honpen/b1_s02.html(2018年11月23日閲覧)

賃金格差は、独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際比較2018」P.209 第6-3表より筆者作成

1日あたり家事時間は、労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」P.294 第9-18-1表 生活時間(正規雇用)より筆者作成

長時間労働(週に49時間以上)の割合(就業者)(2015年)は「データブック国際労働比較2018」P.206 第6-3表より筆者作成

性別役割認識は「男女共同参画社会に関する国際比較調査(平成14年度)」第4章 家庭生活 P.100より筆者作成 <http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/intl-compare/pdf/hokoku4-3.pdf>(2018年11月24日閲覧)

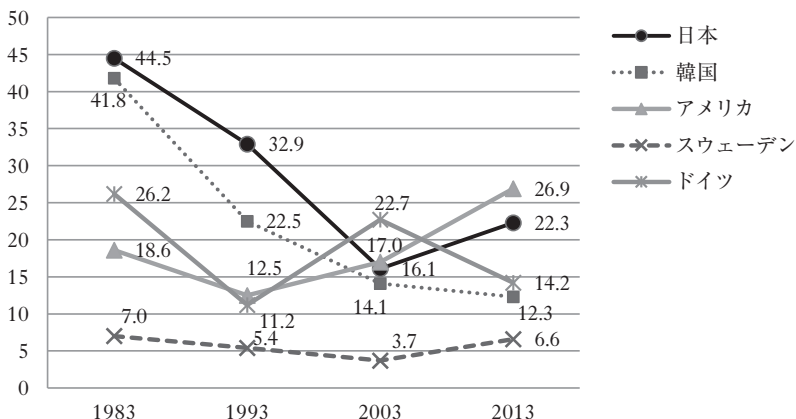
3. 「性別役割分業社会」から「共働き社会」へ

3.1. 若年層の性別役割意識の海外諸国との比較

図1は、1983～2013年の間で5年毎に行われた10-20代の若者を対象とした意識調査の質問項目「男は働き、女は家庭」に対して、「賛成する」の回答の割合が10年毎にどのように変化してきたのかを国別に示したものである。日本で性別役割分業に肯定的な考えを持つ人は、2013年は22.3%で2003年の調査結果よりは約6ポイント増加しているが、この30年間で約半数まで減っている。韓国の肯定率は30年前から一貫して減少傾向が見られる。スウェーデンでは性別役割分業に肯定的な意見は80年代でも既に少数派である。ドイツは10-20%前後で増減し、80-90年代は肯定率の低かったアメリカでは近年やや増加傾向にあることがわかる。

図1からは、日本の若年層の性別役割分業への肯定的意見は、他国と同程度に低くなったように見える。しかし、図2に示したように2013年度の各回答（「賛成する」、「反対する」、「わからない」）の割合を国別男女別に集

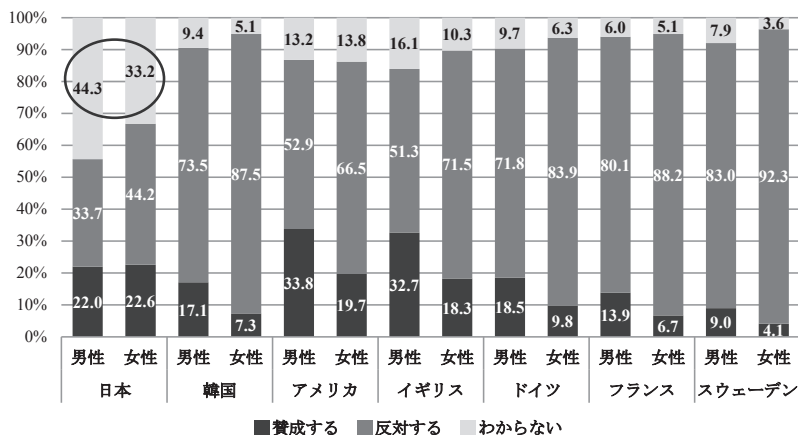
図1 「男は働き、女は家庭」（「賛成する」の回答）（%）



内閣府「世界青年意識調査」（18-24歳対象）第3回（1983年）、第5回（1993）、第7回（2003年）、「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査」（13-29歳対象）（平成25年度〔2013年〕）をもとに筆者作成

ジェンダーと仕事

図2 「男は仕事、女は家庭」 回答別・国別集計 (2013年) (%)



内閣府「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査(平成25年度)」Raw Dataをもとに筆者作成

計すると、日本は「わからない」という回答が男性(44.3%)、女性(33.2%)で、他国と比べるとかなり多く、「反対する」という回答が7か国中最低の値にとどまっている。「わからない」という回答には、近年の「女性活躍推進」という世の中の動きによって「本音は『賛成』だが表明しにくい」という考えが含まれているとも考えられる。

他の性別役割意識に関する調査結果でも、2000年以降は男女とも性別役割意識は弱まり、2006年以降は大きな変化は見られない(佐々木、2012)が、女性の場合は20-30歳代で2002-07年の間に賛成する割合が増加し、20歳代では2000-07年にかけて専業主婦志向が高まっていることが指摘されている(山田、2009)。長時間労働と家庭との両立がますますむずかしくなっている状況が背景にあるのかもしれない。

3.2. 女性も男性も活躍しにくい「性別役割分業」体制

日本は性別役割分業意識が根強く、古くから「男性稼ぎ手+専業主婦モデル」が存在したように思われることが多いが、実際にこの分業体制が成立したのは1960-70年代の高度成長期であり、1975年頃の専業主婦の割合

は60%程度であった。このモデルは、ある意味では効率的で、年金制度、所得税制度に後押しされ、人々の規範意識として根付いた。1970年代半ば以降は、オイルショックによる不況やサービス産業化の影響を受けて、一度家庭に入った女性が子育てがひと段落した後にパートタイム労働者として社会に進出していった。「男性稼ぎ手+専業主婦モデル」は、むしろ早期に工業化した欧米社会において顕著に存在し、例えば、イギリスでは、1920年頃は専業主婦の割合は8割以上、アメリカでは1950年頃で約75%であった(山田、2013)。

1980年代、欧米先進諸国は、経済成長率の低下、財政赤字、少子高齢化、男性の雇用の不安定化により、女性の経済領域への参加が求められた。これに対応するために労働環境やジェンダー役割の変革が行われ、男女ともにフルタイムで家計を支える共働き体制が本格化した。女性も男性もフルタイムで働くということは、仕事も時間も場所も無限定な「男性的な働き方」では家庭生活が成り立たず、さまざまな両立支援体制が整備されていった。

例えば、北欧諸国は高福祉高負担政策によって、手厚い家族支援(充実した育児休業・保育制度)や柔軟な働き方(フレックスタイムやテレワーク)ができる職場環境に支えられ、高い女性労働力率を維持してきた(井上、2011; 筒井、2017)。アメリカは、雇用機会、賃金、人権における基本的な平等の法制化、民間企業主導の「フレックスワーク」をはじめとする柔軟な働き方の施策、国内外の経済格差を利用した家事・育児の外部化を中心に、女性の労働力を活用する仕組みを整えてきた(井上、2011)。

先進諸外国が女性の社会参加を進め、社会基盤を拡充したのに対して、日本では女性の働き方や家族をめぐる政策方針が大きく転換されることはなかった。企業でも、家庭でも「男性稼ぎ手+専業主婦モデル」が維持され、共働き社会への移行のチャンスを逃した。1990年代以降は、経済のグローバル化が進む中、男性の雇用は不安定化し、企業による生活保障が縮小し、性別役割分業体制は機能しなくなっていった。1980年代には3割程度であった共働き世帯は、1990年代には逆転し、現在は約6割になっている(内閣府男女共同参画局、2017)が、働く女性の約55%は非正規雇用(総

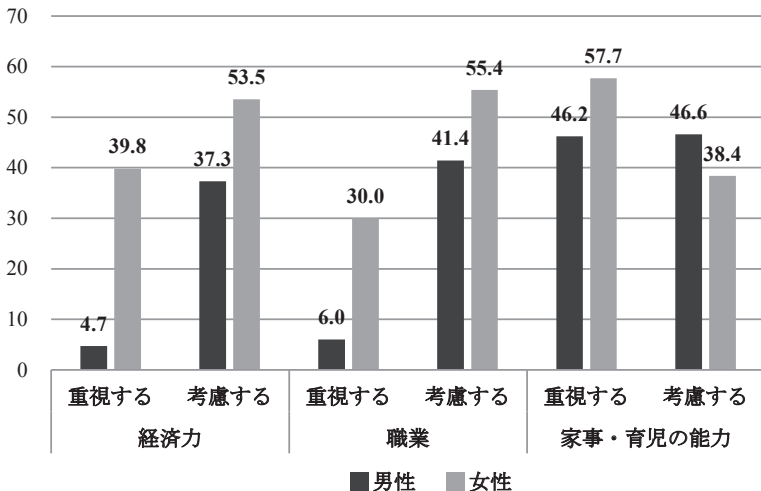
務省統計局、2018) で家事・育児を担うのは依然として女性である。

アメリカ、スウェーデン、フランスなど「共働き社会」へシフトした国と、日本、ドイツ、イタリアなど性別分業体制を維持し、両立支援策が遅れた国々では出生率が大きく異なっている(筒井、2017)。「女性の社会進出が少子化を加速させる」のではなく、「仕事と家庭の両立がむずかしいから少子化になる」ということである。西欧諸国で、全ての人がワーク・ライフ・バランスを実現しているとは言えないが(例えば、スウェーデンには性別職域分離、アメリカには所得格差の拡大や失業問題などがある)、性別役割分業体制から脱却し、男性の稼得に依存する家族は減少傾向が見られる(首藤、2013)。

3.3. 男性の稼得役割のプレッシャーと長時間労働

「結婚相手に求める条件に関わる調査」(国立社会保障・人口問題研究

図3 結婚相手に求める条件(2015年) (%)



国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(独身者調査ならびに夫婦調査)(2015年)報告書」第I部第3章希望の結婚像P.30をもとに筆者作成
http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/doukou15_gaiyo.asp

所、2015)によると、女性が結婚相手に対して「経済力」や「職業」を「重視する」あるいは「考慮する」割合は約9割であった(図3)。一方、男性はそもそも女性に対して「経済力」や「職業」をそれほど重視していない(図3)。さらに、「家事・育児の能力」については、女性から男性への期待(重視)の方が、男性から女性への期待より高い割合になっており、約20年前の1997年の調査結果(「男女共同参画に関する世論調査」と比べると「重視する」割合は顕著に増加している。「理想のイクメン」は「仕事だけでなく育児も積極的に担う男性」ということだが、その前提として一家の稼ぎ手であることも求められ、長時間労働が改善しないまま、育児も担わなければならないとすれば、明らかに荷が重すぎる(田中、2015)。

実際に、年平均労働時間を欧州諸国と比較すると、日本の長時間労働者は特に男性就業者で、週49時間以上働いている割合が高く、日常生活での日本人男性の生活(家事と家族のケア)時間は、欧米諸国と比べて非常に短い(表2)。女性にも過労死の問題は勿論あるが、圧倒的多数は男性である。女性だけが短時間勤務を認められ、残業せず、育児休暇を利用し、男性は長時間労働を続け、育児休暇も取れないという状況は、女性が家庭役割を一手に引き受けて、男性は職場で女性の分の仕事をこなし続けるという悪循環を生み出している。女性がフルタイムで働くために、家事・育児負担のアンバランスを解消するには、男性の働き方の見直しが不可欠である。

4. 女性も男性も活躍するために

これまで日本では、共働き世帯の家事・育児の問題に、女性が仕事と家庭の二重労働を担うことで対応してきた。政府の支援策も、従来の性別役割分業のもとで保育所の充実などの育児支援策にとどまっていて、性別役割分業が大きく変化するとは考えにくい(四方、2008)。しかし、少子高齢化が進行する中で社会保障システムを維持するためには、「男性稼ぎ手と女性家事・育児+パート労働モデル」から欧米型の「夫婦共働きモデル」にシフトせざるを得ないであろう。

男女共同参画社会を実現するには、女性の社会参画と男性の家庭参画を

セットで支援していかなければならない。稼得役割と家庭役割を分け合えるような長時間労働の制限や育児支援のインフラなどの環境整備が不可欠なのは言うまでもないが、同時に、企業でも家庭でも、男性も女性も、固定的な性別分業意識からの脱却が必要であろう。「お金は男性が稼ぐもの」、「育児は女性の責任」という固定観念から離れて、男性は「稼得役割」だけに縛られず、女性は「稼ぎ手にもなる覚悟」を持つことが求められる。

参考文献

- 井上輝子・江原由美子(1999)『女性のデータブック——性・からだから政治参加まで 第3版』有斐閣
- 井上洋子(2011)「ワーク・ライフ・バランス政策の行方」福岡女性が苦研究会編『性別役割分業は暴力である』現代書館、第IV「男女共同参画社会基本法」を磨く、第1章、204-223頁
- 佐々木尚之(2012)「JGSS 累積データ 2000-2010 にみる日本人の性別役割分業意識の趨勢: Age-Period-Cohort Analysis の適用」日本版総合的社会調査共同研究拠点研究論文集、12号、69-80頁
- 四方理人(2008)「晩婚化と女性の就業意識」本田由紀編『女性の就業と親子関係: 母親たちの階層戦略』勁草書房、第3章、37-58頁
- 首藤若菜(2013)「男性稼ぎ主モデルと女性労働」『社会政策』第5巻第1号、152-164頁
- 総務省統計局(2018)『労働力調査(詳細集計)平成29(2017)年平均(速報値)』2頁(平成30年2月16日)
- 田中俊之(2015)『男がづらいよ: 絶望の時代の希望の男性学』KADOKAWA
- 筒井淳也(2017)『結婚と家族とこれから——共働き社会の限界』光文社
- 内閣府男女共同参画局(2007)『平成19年版男女共同参画白書』第1節概観 http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h19/zentai/danjoyo/html/honpen/chap01_00_01.html (2018年8月29日閲覧)
- 内閣府男女共同参画局(2017)『平成29年 男女共同参画白書(概要版)』第5章 教育・研究における男女共同参画 第1節 教育をめぐる状況 http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/gaiyou/html/honpen/b1_s05.html (2018年8月31日閲覧)
- 山田昌弘(2009)『なぜ若者は保守化するのか——反転する現実と願望』東洋経済新報社
- 山田昌弘(2013)「男女共同参画は、日本の希望② 大きな時代変化の中」内閣府男女共同参画局『共同参画』6月号、13頁

- Lies, E. & Kim, C.R (2018) “Tokyo Medical University Cut Women’s Exam Scores to Curb Numbers” WORLD NEWS (August 2, 2018) <https://www.reuters.com/article/us-japan-women-exams/tokyo-medical-university-cut-womens-exam-scores-to-curb-numbers-media-idUSKBN1KN0R0> (2018年8月7日閲覧)
- World Economic Forum (2018) “Global Gender Gap Report 2017” <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/> (2018年8月8日閲覧)