

# 女性の社会進出の 阻害要因

東京大学健康総合科学科3年

齐堂美由季

# 課題

- 1. 日本の女子労働力率は100年間でどう変化したか？
- 2. アジア各国の女子労働率はどうなっているのか？
- 3. 女性の社会進出を阻害する係数は、男女でどのようにちがうか？

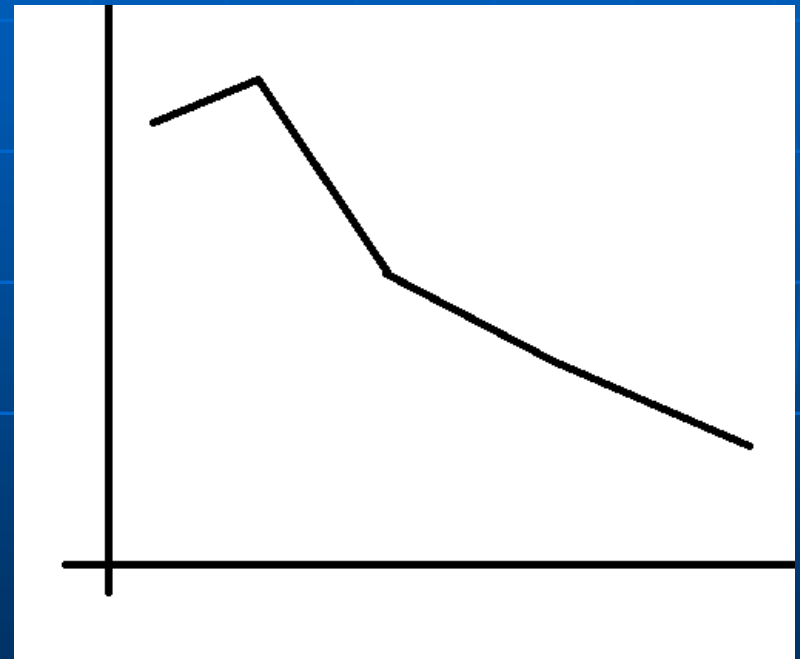
# 女子労働力率の推移

- 1900年代初頭  
紡績工場の労働者の80  
～90%が女性

工賃の安さ、従順さなど  
から10代から20代前  
半の若い未婚女性が  
大半

結婚後に仕事を続ける人  
はほとんど居なかった

イメージ



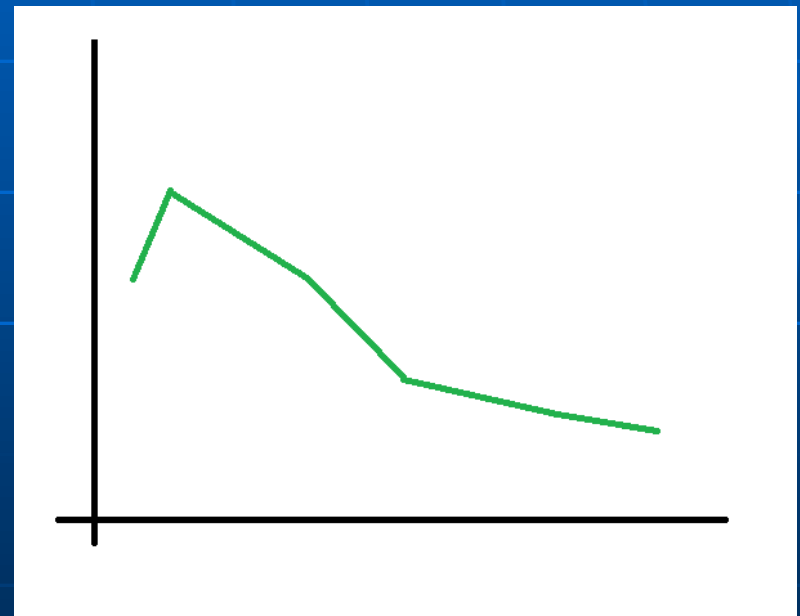
## ■ 戦後～高度経済成長期

・戦後しばらくすると、労働力不足のため、子育ての終わった中年女性の雇用が増加

→雇用のほとんどがパート労働

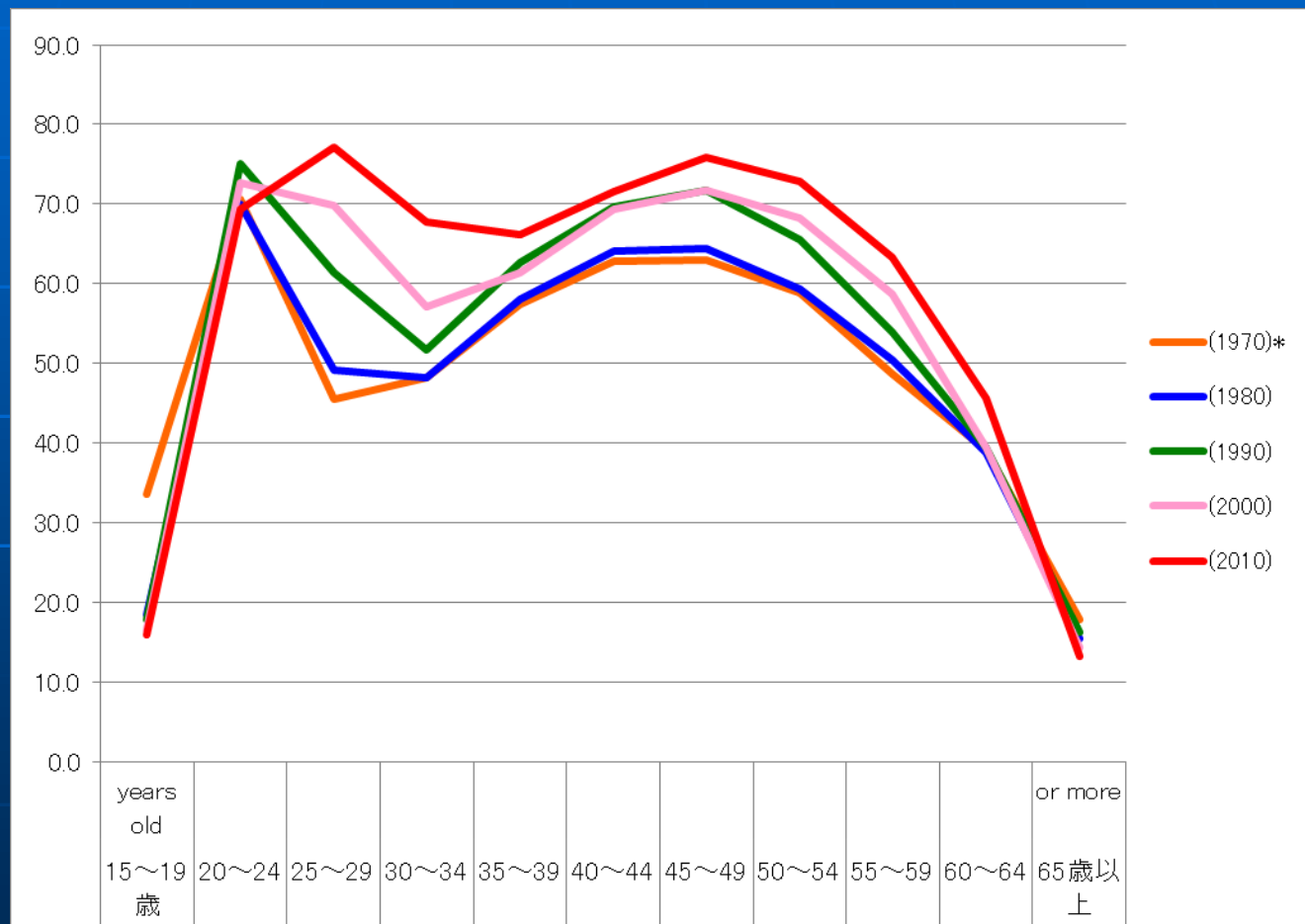
・女子教育の向上により若年層の労働力率は低下

イメージ(戦後すぐ)

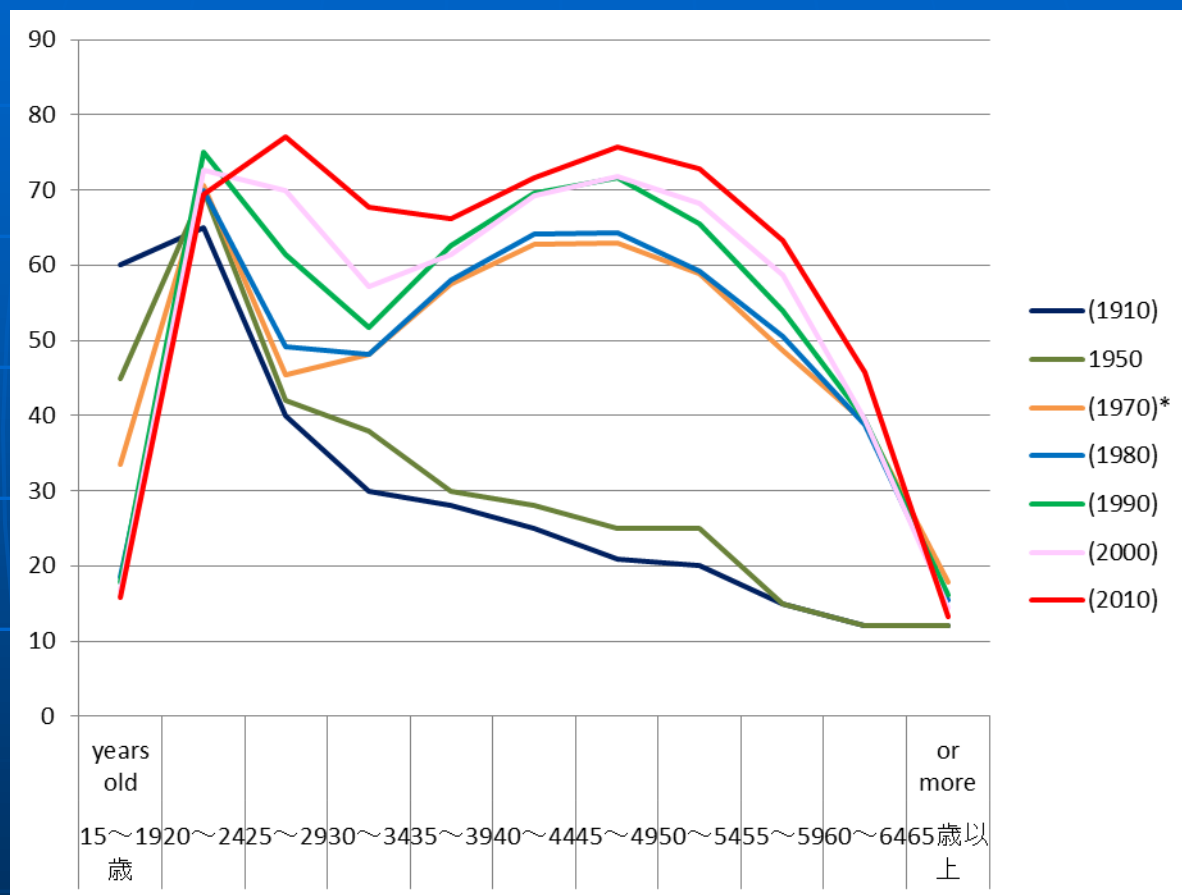




# ■ 1970年代～現代



# まとめると...



こんなイメージ

## 1970～80年代

結婚による退職→子育て後にパート勤務という  
特徴はかわらず、全体的に上昇

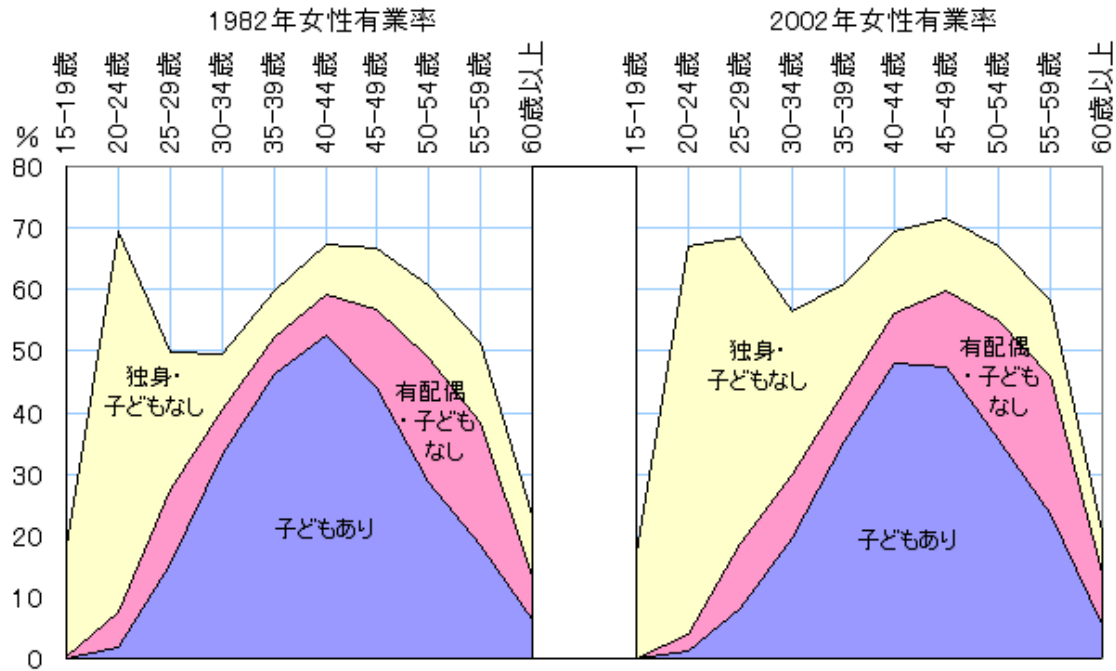
## 90年代～現在

M字型のへこみが浅くなっている

→結婚・出産しても仕事を続ける人が増えている？

# 実は...

M字カーブ推移の内容



(注) 総務省「就業構造基本調査」の有業率をベースにした武石恵美子氏による特別集計  
「独身」には未婚の他、離別・死別を含む。「子どもあり」には配偶者なしと配偶者ありを含む。  
(資料) 内閣府「男女共同参画白書平成19年版」

## 結婚せずに働き続ける人が増えているだけ

# なぜ結婚後も仕事を続けられないのか？

**ケアレス・マン**(家庭を顧みず長時間働く男性)モデルが、現在でも日本の労働の基本

→妻が育児・家事全てを担当しないと成立しない！

→仕事を辞めざるを得ない

子育て後の再就職は増えている。

→しかしそのほとんどがパートなどの非正規雇用(2003年の男性の非正規労働者比率15.7%に対し、女性は50.6%)

→ディセント・ワーク(安定していて、法的な保護もされている仕事)につけるケースは少ない

なんでこんなことに？

# 「ケアレス・マン」的社会保障システム

- 配偶者控除・配偶者特別控除(廃止)
- 年金モデル「厚生年金に夫40年加入、妻加入経験なし」
- 遺族年金の男女別扱い
  - 遺族基礎年金→18歳未満の子がいる妻または子のみ
  - 遺族厚生年金→夫:55歳以上、妻:年齢制限なし

## 一方で、子育てに関する支援は...？

- 先進国(アメリカ除く)に比べ**育児休業制度が不十分**
- **託児施設の整備不十分**(大都市圏)
- **児童手当の少なさ**

**女性が家庭に入れば社会的な支援は必要ない**  
と考えられてきたことが原因のひとつ



# 文化的側面

- 「男は仕事、女は家庭」は廃れ気味

- 「母性神話」「三歳児神話」

離職した女性の6割が「自分自身で退職を望んだ」と回答

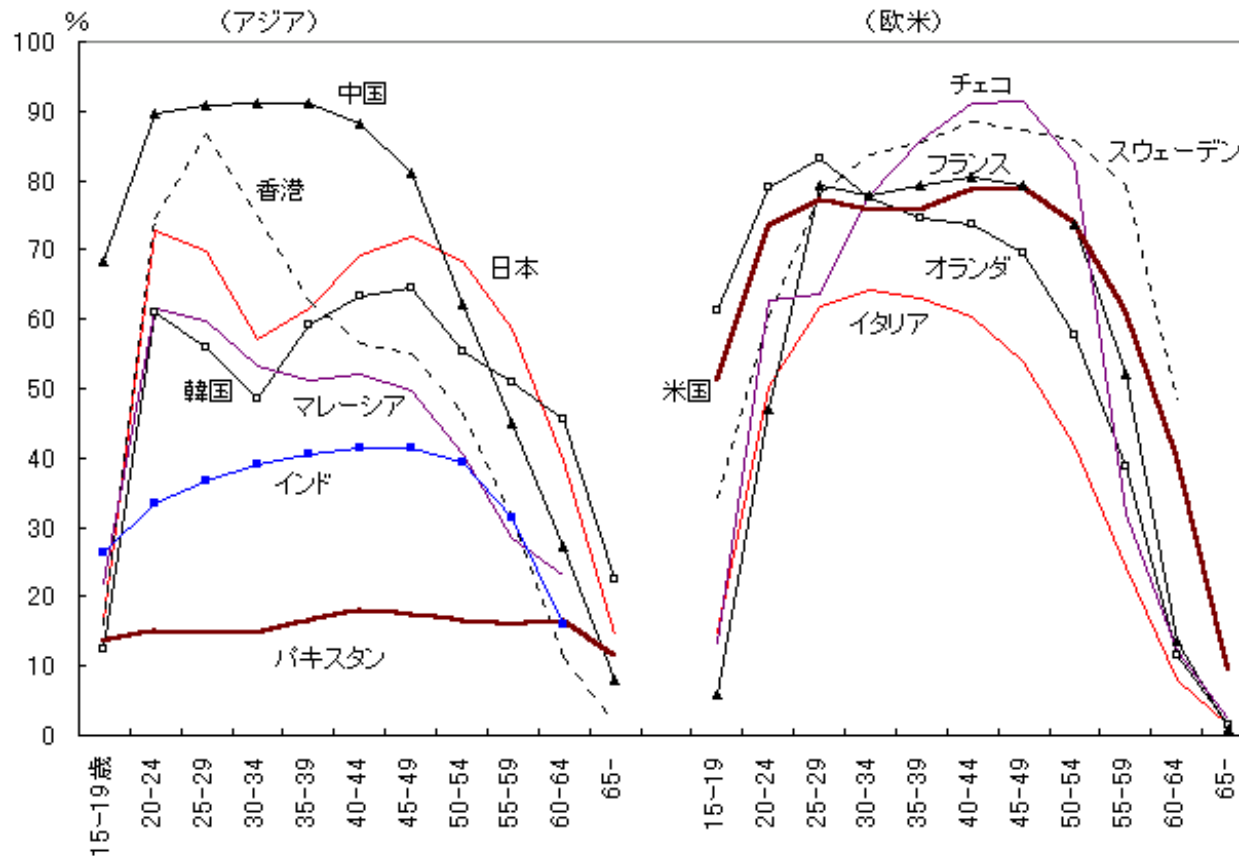
→理由は「自分の手で子育てをしたい」が過半数

「他人に預けず、母親が育てた方がいい」という考え方が男女ともに根強い

世界はどうなってるんだろう？

# 各国の労働力率

女性の年齢別労働力率



(注)2000年、ただし中国1990、インド1991、パキスタン1997/1998のデータ

(資料)世界の統計2003,2004(原資料はILO労働統計年鑑)

# 欧米

全体的に高く、逆U字型(又は高原型)

# アジア

- 日本...M字型曲線。韓国も同型。
- 中国...逆U字型で欧米並みに高い。
- パキスタン...全年齢において非常に低い。
- インド...比較的低いが、パキスタンよりは高値。
- マレーシア...20～24歳をピークに減少

# 中国の場合

**女性の労働力率が高い！**

共産主義の影響

女性の雇用促進政策が取られ、女性労働者が飛躍的に増加した。



# 結婚・出産で退職する人が少ない！

国有企業では育児休暇の取得が容易で、転勤や長時間労働が少ない

両親や親族からの育児援助を受けやすい(大家族的価値観)

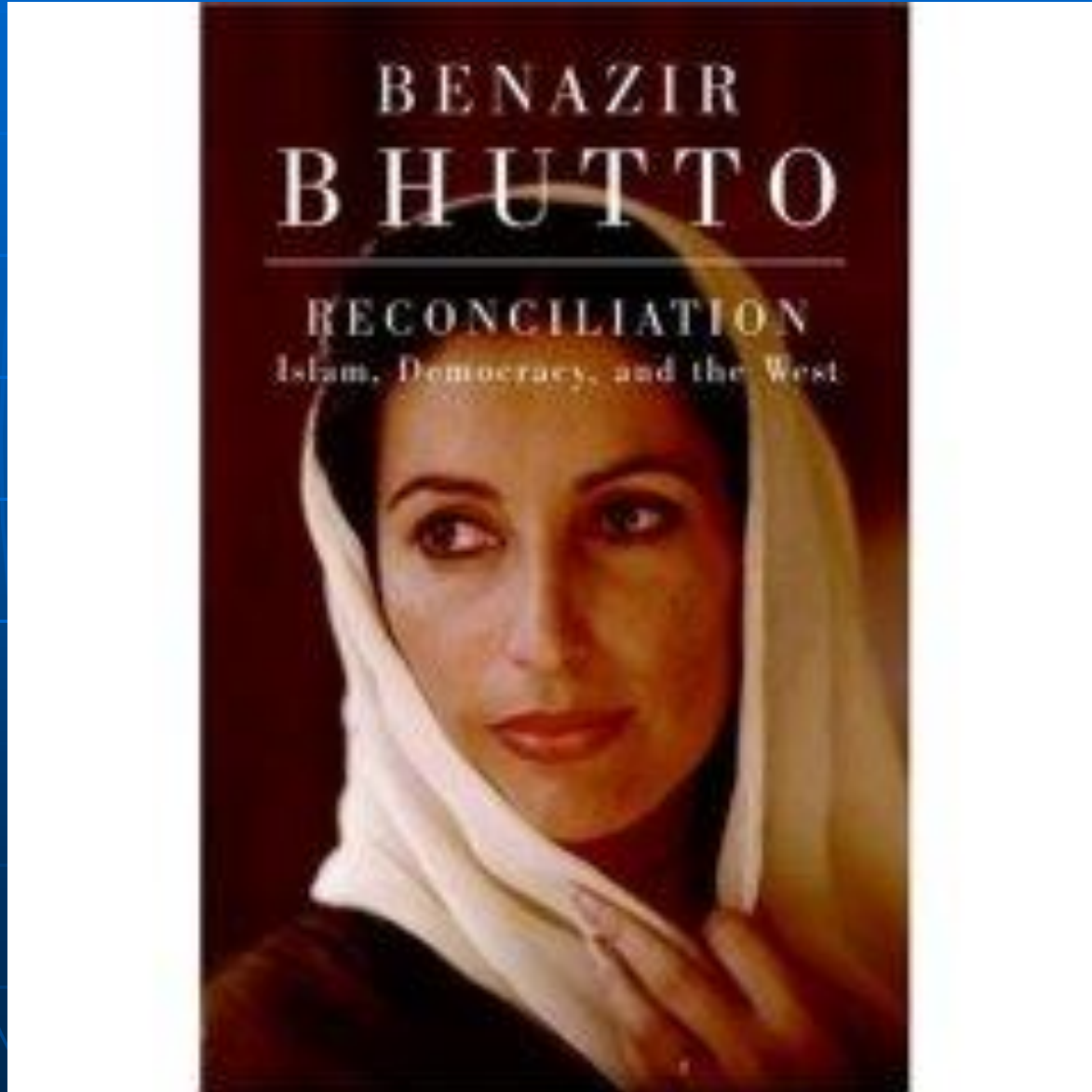


一方で...

- 男女間の賃金格差
- 女性の方が解雇されやすい
- 不平等な雇用慣行(女性の定年が男性よりも早い)

1990年時点では男女の労働力率の差は小さいが、90年代に国有企業の経営効率化のためにレイオフが女性に偏って行われ、現在では差は広がっている

# パキスタンの場合





# パキスタンの場合

- 前年代で20%以下
- **イスラーム教の影響**（都市部では差別は少なくなってきた）
- 女性の教育レベルが低い
- 多産主義で子育ての負担が大きく、母親が働く余裕がない

→イスラーム圏に共通の現象

# インドの場合

- カースト制度と女性差別が結びつき、長年女性の就労割合は非常に低かった。
- 独立後の女性運動の結果、女性の労働力率が増加。



でも...

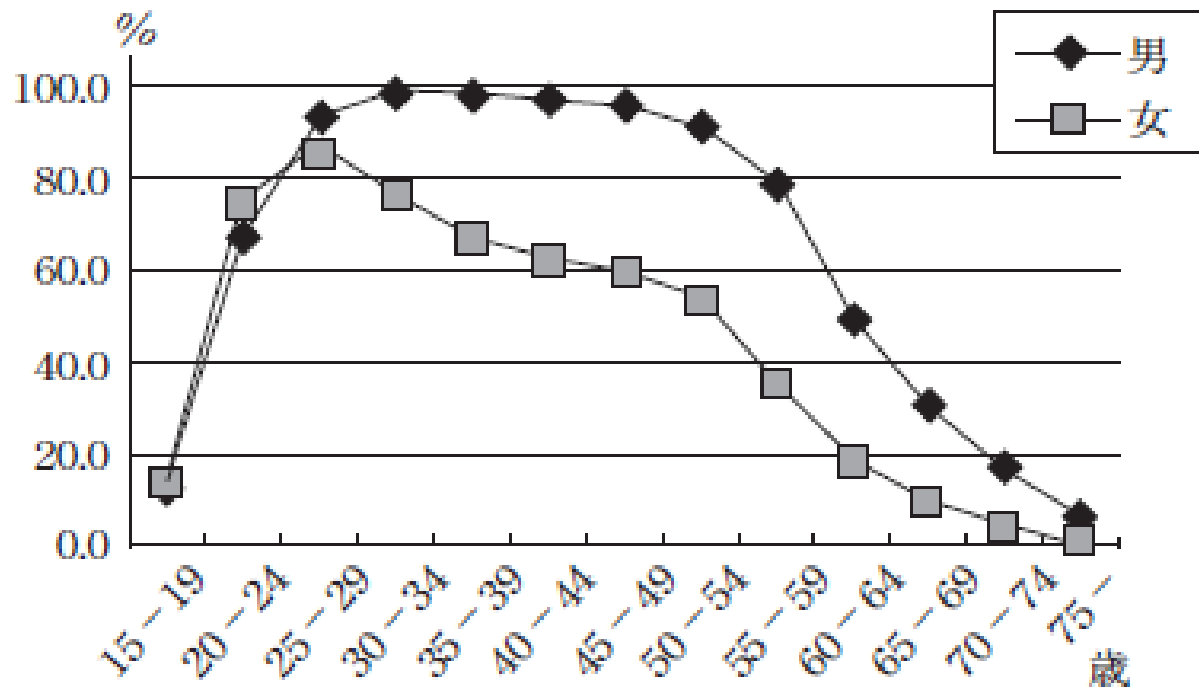
女性差別は根強く、  
法律が形骸化している

**男尊女卑思想があると**

**女性の社会進出は進まない？**

# シンガポールの場合

図表-18 性別・労働力率カーブ



出所: 「Yearbook of Statistics Singapore 2004」

# シンガポールの場合

## ■ 伝統的な男尊女卑思想が根強い

でも...

- ・比較的高い労働力率(68.8%)
- ・賃金格差が小さく、2008年のジェンダー・エンパワーメント指数は世界15位とアジア最高位

→矛盾してる？

# 要因

## ○メリトクラシー(能力主義)

国の基本方針であり、女性やマイノリティに対する優遇措置や保護政策は存在しない

## ○政府による女性の戸外活動の奨励

経済発展を最優先させるため、女性の教育に力を注ぎ、人材を有効活用している

# 要因

## ○外国人家事労働者の受け入れ

女性の戸外活動を促進するため、

1978年に「外国人メイド計画 (Foreign Meid Scheme)」を策定

→高所得女性の社会進出

# 要因

## ○人口抑制政策

70年代に少子化(促進)政策を行い、出生率が低下

→女性の教育機会が増え、就労が増えた



しかしこれらの政策は、

男女共同参画やジェンダー平等を目的に  
したものではなく、

あくまで経済発展のため

## ・女性是不況時の調整弁

94・97年の不況の際にリストラされた人の  
70～80%が女性だった

## ・「女は家庭」の意識

結婚して退職した女性は再就職しないため、  
労働力率はピークを過ぎると右肩下がり

# アジアの女性労働

- 文化や宗教が多様なため、バラつきが大きい
- 伝統的な家族観・女性観が根強い地域が多い
- 一見女性の社会進出が進んでいる地域でも、男女平等の観点からではない（cf.シンガポール、60～70年頃の日本）
- 非正規雇用の女性が多い（雇用の調整弁）

# 就労を阻む要素

$$\text{労働者割合} = \text{人口} \times a \times b \times c \times d$$

a: 労働市場による阻害

b: 結婚による阻害

c: 出産・子育てによる阻害

d: 不健康によって阻害される係数

これらの係数を変動させる要素は？

# a:労働市場による阻害

## 男性

- ・個人の能力、適性、年齢、学歴、職歴、犯罪歴...

## 女性

- ・個人の能力、適性、年齢、学歴、職歴、犯罪歴...

- ・男性中心社会だと

リストラの対象になりやすい

正社員採用が少ない

- ・賃金格差

留保賃金が高いと阻害要因になる

# b:結婚による阻害

## 男性

- ・ほぼゼロ

## 女性

- ・伝統的な価値観
  - cf. イスラーム教やカースト制、「女は家庭」
- ・専業主婦優遇制度
  - cf. 配偶者控除
- ・夫の収入との差

## C. 出産・子育てによる阻害

### 男性

- ・ほぼゼロ

### 女性

- ・肉体的制限(つわり、出産前後の制限)
- ・伝統的な価値観
- ・夫の収入との差
- ・家族や親族からの育児支援
- ・末子の年齢
- ・託児施設の充実度・公的な育児支援の有無

## d.不健康による阻害

- 高い役職に就いている場合、阻害は小さい
  - 男性の方が女性よりも幹部職の割合が大きいいため、相対的に女性の方が阻害されやすい...かも。



男性中心社会では、たいていの場合  
障害の大きさは**女性** > **男性**

収入の差や肉体的条件のほか、伝統的家族観・女性  
観の影響はかなり大きい

# 疑問

- 「本人の意思」と「阻害」をどう区別するのか。  
→ 「自分の手で子供を育てたい」というのは、本人の意思なのか文化的な阻害要素なのか

女性の社会進出は多面的

男尊女卑思想の根強いシンガポールがウーマン・リブでアジア1位に選ばれる

→ 目に見える指標だけでは不十分かも？

ありがとうございました

