

Ⅱ. 雇用分野および教育・研究分野における各国の特徴と日本への示唆

津田塾大学学芸学部教授 武田万里子

1. 雇用分野における各国の特徴と日本への示唆

(1) 各国の取組と課題

1) オランダ

オランダは、国際的にもきわめて女性の参画が進んでいる国の一つであるにもかかわらず、同じく先進地域である北欧諸国に比べると、伝統的な性別役割分業意識が強い。しかし、現在女性労働者は、労働と家事・育児を両立しうる存在として社会から認識されるようになってきている（第2章、42頁）。

オランダでは就業形態が男女で大きく異なり、女性のパートタイム労働者比率が非常に高く、男性16%に対し、女性は6割に達する（図表2-19）。オランダ女性の参画を可能としたのは、オランダのパートタイム労働制度である。労働時間差別禁止法は、パートタイム労働者とフルタイム労働者を就業時間に比例して平等に扱う。労働時間調整法は、労働者に労働時間を短縮・延長する権利を認め、時間当たり賃金は労働時間を変更する以前と同水準に維持される。こうして、フルタイム労働者からパートタイム労働者へ、またはその逆への移行が可能になった。労働時間を選択する自由を保障し、柔軟な労働時間制度が整えられている。

もっとも、現在でも、女性の管理職比率は40%台を維持している（図表2-17）が、いわゆる「ガラスの天井」がある、男女の収入格差（図表2-18）や育児休暇取得率格差といった問題は存在している。女性の参画を阻害する効果をもつ扶養者控除のような政策も残っている。しかし、扶養者控除については今年度から15年かけて廃止することが決定されている例にみられるように、政策研究所による調査・研究にもとづく提言が、政府によって実現されている。

オランダでは、政府、雇用主団体、労働組合という三者間交渉によりものごとを決定していくオランダ型連携システムが重要な役割を果たしている。元来オランダには、「雇用主は従業員の生活を支援する義務がある」という文化があり、育児施設は、政府、雇用主、従業員（子どもの親）の三者の出資によって運営費がまかなわれ、企業の社会的貢献が行われてきた。2008年からは、企業と政府の合意書である「女性幹部数を増やすための憲章」によって、企業の自主的ポジティブ・アクションの取組が進められている。また、雇用主団体は、女性を活用するダイバーシティ政策は企業の経営効率を上げるとして、女性の新規採用、昇進、在宅勤務制度、女性向けメンターシステム、女性社員のための特別教育プログラムなどを推進している。

2) ノルウェー

ノルウェーは、世界のなかでもっとも男女共同参画が進んでいる国の一つといえる。女性の労働力率は高く 69.4% (2007 年)、世代別労働力率も台形であり、女性は出産・育児と仕事を両立させている (第 3 章、図表 3-16)。賃金格差も比較的小さく、11%程度にとどまっている (図表 3-20)。男女計の家事・育児時間に占める男性の割合が、ノルウェーは 40.4%と高く²⁴⁰、男性も仕事と家事・育児を両立させているといえる。

ノルウェーでは、1979 年に平等法が施行され、世界初の平等オンブズマンが設立された、現在の制度では、平等・差別オンブッドが、性別を含め、民族、宗教、性的指向、年齢、身体障がいに関するものと、幅広く差別問題を取り扱っており、職場での差別に関する苦情審査を行っている。

ノルウェーでは、「保育所の整備と育児休暇の整備をセットとして、対策を進めていくことが男女共同参画を推し進め、かつ少子化を抑えるやり方だと考えられている」(104 頁)。現在、基本的に待機児童はゼロであり、有給の育児休暇は充実している。とりわけ、1993 年、育児休暇にパパ・クォータを世界ではじめて導入し、この制度はその後、スウェーデン、ドイツでも採用されている。パパ・クォータは、導入後 15 年の 2008 年には、取得率が 90%を超えた。男性の育児参加を促進する著しい効果が認められている。また、子どもの病気休暇は、母親と父親にそれぞれ 10 日、一人親家庭には 20 日付与される。育児支援が、性に中立に男女どちらにも用意されていて結局女性が使ってしまう曖昧なものとしてではなく、明確に女性と男性の両方の責任・役割に対して与えられている。また、カップルで育児をすることと比較してシングルで育児をすることが不利にならず、同性愛のカップルであっても様々な権利が保障されるなど、ライフスタイルの自由が保障されている。ノルウェーにおいては「すべての人間が有給の仕事にも、家事にも従事することを理想とし、その両方に携わろうとする人々を応援する制度を確立しようとしている」(105 頁)。

もっとも、ノルウェーにおいても、女性管理職は 24% (2007 年) (図表 3-18)、女性はパートが多く、男性 1 割に対して女性 3 割 (図表 3-21)、大学で学ぶ専門に差があり、働く業種にも違いがあり、女性は圧倒的に公共部門の医療保健や教育の分野に従事している (図表 3-23)。職業間の賃金格差もある。

現在、民間分野における男女共同参画をすすめるために、国営企業のみならず民間の上場企業の取締役会における男女構成比をそれぞれ 40%以上とすることが義務付けられ、実現できない場合には、最終的に、裁判所に企業の解散権限が与えられている。2003 年には 8.5%であった取締役の女性比率が、規制の実施により 2008 年には 40%まで上昇したと報告されている。

²⁴⁰ 内閣府『平成 19 年版男女共同参画白書』「特集・国際比較でみた男女共同参画の現状」第 1-特-19 図。

3) シンガポール

シンガポールは、経済力のみならず、ジェンダー・エンパワメント指数は世界 15 位と、男女共同参画においてもアジアのトップクラスにある。管理職比率は労働力人口の女性比率 43.3%にほぼみあった 35.1%となっている（第 4 章、図表 4-12）。賃金格差も日本より小さく、男性の 72.6%（2007 年）（図表 4-14）、パートタイムが非常に少なく、フルタイム就業が一般的となっている。

シンガポールにおける男女共同参画は、都市国家ゆえに限られた人的資源の最大限活用のために、徹底したメリトクラシー（能力主義）によって女性の活用が図られた結果である。採用や昇進が試験の結果で作用される公務員への女性の進出が顕著となっている。

しかし、シンガポール女性の労働力率は日本より低く（2007 年で 55.6%）、世代別では 20 代後半をピークとして下がり続ける。女性は一度仕事をやめると職場に復帰せず、中高齢女性の経済活動への参加が少ない（図表 4-11）。

シンガポール社会には、強い性別役割分担、家父長的伝統があり、女性憲章（1961 年）は既婚女性の権利を保護するものであり、配偶者の生活を維持するのは夫の義務と定められている。高齢者や障がい者の介護は家族の責任であり、社会福祉は貧しい。1978 年という早い時期から外国人家事労働者を受け入れ、女性の社会進出を促してきたが、これは、伝統的な女性の役割を何ら変更するものではなかった。こうして、女性が仕事も家事もという「二重負担」（139 頁）を強いられたなかで、急激な少子化が進行し、出生率は 1.26（2006 年）となっている。

少子化の進行にともない、2000 年以降、女性労働力の有効活用と女性の仕事と家庭の両立を図るために、ワーク・ライフ・バランス（フレックスワーク制度、休暇制度、従業員支援制度）の推進、女性の就職支援、育児支援の取組が行われている。人材開発省は、仕事と家庭の調和をとることが企業業績にも貢献するという方針の下、企業への補助金や、企業表彰制度によって企業に働きかけを行っている。フレキシブルな就業制度を導入する企業を支援し、非フルタイムのポジションを増やしていく方針である。全国労働組合評議会は政府の労働政策の実質的な推進機関であるが、就職支援やスキルアップのための無料トレーニング、就職後のメンターによる支援、無職であった人をフレックス制で採用した企業に対する補助金制度などを行っている。地域開発青少年スポーツ省は、保育所および学童保育所の整備をすすめている。保育所は、営業時間が長く、働く親にとって利便性が高い²⁴¹。その他、少子化対策としての出産奨励を強く打ち出し、働く親に手厚い育児支援を実施する政府方針である。もともと、シンガポールの未婚化は世界的にみても著しいにもかかわらず、2001 年に導入された幼児育成援助制度の適用条件においても、両親が法的に結婚していることが求められている。

²⁴¹ シンガポールの週当たり実労働時間は男女計の数字で日本の男性と同じ 46.5 時間である。同上書、第 1-特-21 図。

4) アメリカ合衆国

アメリカ合衆国においては、女性は管理職の 37%を占め、雇用における女性の参画は著しい（第 5 章、図表 5-17）。GEM は 18 位で、58 位の日本よりはるかに上位にある。

雇用における強力な性差別禁止法による男女共同参画の実現が、合衆国の特徴である。公民権法第 7 編は、「差別的取扱い」だけでなく「差別的効果」も含めて差別とし、セクシュアル・ハラスメントも性差別とした。日本の男女雇用機会均等法が、その名前にもかかわらず長らくそうであった「女性」差別の禁止法ではなく、当初から「性」差別禁止法として、男性の伝統的役割にもとづくステレオタイプを否定した。また、訴訟提起権限をもった強力な執行機関 EEOC をもっている。EEOC は、議会や大統領に対して差別解消のための目的や手段に関する報告や、必要な立法に関する勧告をすることもできる。EEOC は、あらゆる労働条件に関して、人種、皮膚の色、宗教、性、出身国、身体的障がい、年齢に関する差別を監視する。EEOC の調査官は、特定分野の差別を専門とするのではなく、いずれの調査官もすべての分野の差別を取り扱うが、これによって、複合差別にも対応しやすいといわれている。

「明確な差別禁止法とその執行機関としての EEOC の存在」（198 頁）に加えて指摘されるのが、大統領の行政命令によって、連邦政府調達にかかわる事業者に対するアファーマティブ・アクションが実施されてきたことが効果をあげている。連邦政府との契約受注業者の女性管理職が、1970 年の 10.2%から 1993 年には 29.9%まで増加したと評価されている（198 頁）。

しかしながら、管理職の増加は中間管理職どまりで、トップレベルでは女性はまだ著しく少ないという「ガラスの天井」問題を抱えている。収入格差は 77.8%（2007 年）で、過去 10 年間では、わずかずつ縮小傾向にあるとはいえ（図表 5-19）、平等先進国からの遅れは明らかだ²⁴²。ジェンダーだけでなく、人種による格差も解消していない。

こうした状況に対して、1995 年、労働省内に設置されたガラスの天井調査委員会は、民間企業に対しては、CEO がコミットすること、ダイバーシティの促進を事業戦略に盛り込むこと、政府に対しては、民間の模範となること、反差別法の執行を強化することなどを提言した。また、女性の企業家支援プログラムや転職支援プログラムが行われている。

（2）日本への示唆

日本においては、女性の世代別労働力率における M 字型がだいぶ改善されてきたとはいえいまだ解消されておらず、第 1 子の出産後 7 割の女性が仕事をやめており、女性は仕事と出産・育児を両立できていないことが多い。また、育児が一段落した女性たちは就労を再開するが、正社員としての復職はできず、家庭責任を一人で担いつつ、低賃金で賃金上

²⁴² 同上書、第 1・特・15 図。

昇も期待できないパートタイム雇用を選ばざるをえない場合が多い。

これに対し、今回の調査対象国のうち、ノルウェー、アメリカ合衆国では、労働力率に結婚・出産が影響していない。オランダは、1998年には、出産・育児等を契機に一度仕事を辞めると職場に復帰しない傾向がみられたが、2007年にはその傾向が弱まっており、かなり台形に近づいている（第2章、28頁）。

こうした仕事と家事・育児を両立できない日本の状況が、女性労働力率はあがっても、管理職の割合が著しく低く、雇用分野における男女共同参画がすすまない要因となっているのではないかと考えられる。さらに、近年の雇用の非正規化は女性に著しく偏って進行しており、今や女性の非正規雇用は過半数を超え、賃金格差も大きい。

そこで第1に注目されるのが、労働時間を選択（短縮）できる権利の重要性である。シンガポールでは、フルタイム労働のみの限界に気づき、パートタイムで働くという選択肢を増やそうとしている。オランダのパートタイム労働法制は、家庭責任を担う労働者が、真の意味で働き方を選択できるひとつの制度モデルといえよう。日本においても、労働時間を短縮できる柔軟な制度、労働時間の短い労働者とフルタイムの労働者が就労時間に比例して平等に取り扱われる権利が求められよう。

第2に、ノルウェーにおいて、パパ・クォータの導入によって、男性の育児休暇の取得があたりまえのことになったことが注目される。育児における男性の役割を明確に変えるためのポジティブ・アクションの必要性を示していると考えられる。

第3に、第2点目ともかかわってくるが、育児の負担を若い男女にのみ負担させないこと、すなわち、育児の価値を評価し、社会が負担することの必要性である。ノルウェーは、育児休暇制度と保育所を充実させてきた。オランダは、育児休暇をとる男性が圧倒的に少ない状況を是正するために、公務員の育児休暇特別手当制度を設け、最低平均収入の50%を支給する。またオランダは、雇用主も育児施設の費用を負担しつつ、父母の短時間労働と組み合わせたオランダモデルの育児支援施設の充実をはかっている。シンガポールも保育所と学童保育の整備をすすめている。

子の養育を社会が支える形態は各国によってさまざまでありうる。日本においては、家事・育児における男性の参画度が国際的比較のなかでも極端に低く²⁴³、女性が1人で育児の負担を担って、育児休暇を取得しているのが現状であり、変革が求められる。日本におけるパパ・クォータの導入は、男女の育児休暇取得率が最終的には同レベルになるまで男性の取得率を上げていくことを目標とする必要があるが、育児休業中の所得保障水準の引き上げを伴ってこそ、目標も実現できるだろう。

第4に、さまざまな政策目的のために日々支出されている政府資金の役割の重要性である。アメリカ合衆国では、企業の性差別的雇用慣行に対して実効性のある規制を課すとともに、連邦政府契約におけるアフーマティブ・アクションを推進し、企業の自発的取組を促してきた。日本においても、公契約の相手方である事業者については、「男女共同参画

²⁴³ 同上書、第1-特-19図、第1-特-20図。

基本計画（第2次）」にもとづき、「公契約におけるポジティブ・アクションに関する調査」の結果及び収集事例の提供によって、都道府県及び市区町村へのポジティブ・アクションの普及の促進がはかられているが、国としてもさらに取り組んでいく必要があるだろう²⁴⁴。

2. 教育・研究分野における各国の特徴および日本への示唆

（1）各国の取組と課題

1) オランダ

オランダでは、男女共同参画を主管する国内本部機構が2008年にそれまでの社会雇用省から教育文化科学省に移管された。オランダでは、女性の労働力率が上がっても、幹部職に昇進する女性が依然として少ない現状がある。また、理工系に進学する女性は少なく、分野による偏りが大きい。女子の進学率自体は高く、全教職者の6割以上が女性であるが（第2章、図表2-22）、高い地位につく女性は少なく、女性教授は11%にとどまる。こうしたことから、女性に対する高等教育が重視されるようになったためである。女性研究者比率は、2007年現在30%となっている（図表2-23）。

オランダでは、女性教授を2010年までに15%に引き上げる努力目標を掲げている。また、行政は、女性研究者を採用した大学、推進した大学にボーナスを与えるアスパジャ・プログラムによって、女性研究者だけではなく大学という機関そのものにインセンティブを与えている。また、女子生徒に理工系科目の履修を奨励している。大学側では、ジェンダー主流化政策による採用過程の公表や、女性教授のネットワーキングをすすめている。

2) ノルウェー

北欧に共通の傾向ではあるが、大学卒業者は女性の方が上回っているにもかかわらず、さらに高い教育レベルでは男性の方が多くなる。研究者の女性比率は32%（2005年）に過ぎない（第3章、図表3-26）。教職は女性の職業とみなされており、教職者全体の女性比率は50%を超えているにもかかわらず（図表3-24）、大学教授の比率は17%にとどまる（図表3-25）。分野による偏りもあり、数学、科学、技術分野等の女性研究者は不足している。

ノルウェーでは、生涯学習の保障が重視されており、1999年から実施された成人教育改革によって、被雇用者の教育休暇をとる権利を認め、奨学金制度を成人が利用しやすいように改革した。

²⁴⁴ 内閣府男女共同参画局ポジティブ・アクション研究会『ポジティブ・アクション研究会報告書』2007年、23頁以下参照。

3) シンガポール

シンガポールでは、大学そのものが少ないが、シンガポール国立大学の在學生に占める女性の比率は 1990 年代から男性を上回っている。教職者の女性比率は 60%を超えているが、大学教員は 2 割にとどまる（第 4 章、図表 4-19）。研究者も、少なくとも科学技術分野では女性比率は低く、24.8%にとどまる（図表 4-21）。所属機関別では、アメリカ合衆国や日本にみられるような民間機関に少ないといった差は、実態としてはないと考えられる（図表 4-21）。

シンガポールでは、能力主義を基本としており、政府による参画促進プログラムは行われていない。

4) アメリカ合衆国

アメリカ合衆国では、教育は女性職となっているが、教育レベルが上がるにつれて、女性教員比率は減少する。それでも大学・専門学校で 46.2%（第 5 章、図表 5-23）と、極めて高い割合になっている。しかし、教授は 2 割に満たない（図表 5-24）。分野による偏りが大きく、工学、数学、物理では 1 割に満たない（図表 5-25）。研究者の女性比率も建築・工学分野では 14.4%と低い（図表 5-25）。所属機関別では政府機関、教育機関に比べ、民間企業で低い（図表 5-26）。収入格差や「ガラスの天井」の問題もある。

1962 年公民権法第 7 編を改正した 1972 年雇用機会平等法によって、教育機関の教育職員に対する雇用差別が禁止された。1972 年教育改正法第 9 編は、連邦が財政支援する教育活動におけるセクシュアル・ハラスメントを含む性差別の禁止法である。違反に対しては補助金打ち切りを含む罰則が適用される。同法の成立により、高等学校や大学のスポーツプログラムへの女性の参加が飛躍的に伸びたとされている。

大学等高等教育機関では、担当部署を設けて、人材育成や候補者リストの作成、各種調査による現状把握などの取組を進めている。

（2）日本への示唆

教育の分野は女性が多く関わっているにもかかわらず、大学特に教授職の女性は少なく、また、研究の領域においても女性は少なく、分野に偏りがあり、特に理系分野において女性が少ないという共通の問題点が各国に見られる。しかし、日本の女性研究者は欧米諸国と比べて際立って少ない。『平成 20 年版男女共同参画白書』によれば、今回の調査対象国では、アメリカ合衆国 34.3%、ノルウェー 29.4%、オランダ 17.2%に対し、日本は 13.0%となっている²⁴⁵。

雇用分野において女性の労働力率をあげるだけでなく幹部職への昇進をすすめ、各種専

²⁴⁵ 総務省「科学技術研究調査報告」（平成 20 年）。

門職分野においても政策・方針決定への参画をすすめるためには、高等教育の役割が日本においても今後ますます重要になるであろう。

日本においては、これまで、政治、家庭生活、職場などと比べて、教育の分野はどちらかというと平等な領域として女性からもとらえられてきた²⁴⁶。しかし実際には、現在においても4年制大学への進学率は男性53.5%に対して女性は40.6%にとどまる(2007年度)。女性の場合は、短大進学率が4年制大学進学率を1995年度まで上回っていた。1990年代には、女性の進学率は、短大進学率と学部進学率を合計すれば、男性の学部進学率を上回っていた。現在も短期大学進学率と学部進学率の合計は52.5%となる。しかし、日本においては、高等教育における男女格差は、学部レベルで、今日においても解消されていない。そして、大学院進学率においては、男性15.0%、女性7.0%と著しい格差となっている(2007年度)²⁴⁷。

初等・中等教育に目を転じてみれば、日本においては、教職で女性が6割を占めるのは小学校教諭のみであり、中学校、高等学校と段階が上がるについて女性教諭比率は急激に低下し、高等学校では26.1%にすぎない(2007年度)²⁴⁸。小中高の校長・教頭の女性比率の低さを考えあわせれば、教育の現場はすでに初等・中等教育において、女性の参画が極めて不十分な分野といえる。子どもが大学の入り口にたどり着くまでの構造的差別の解消に取り組むことが必要だと考えられる。以上を前提に、以下、何点か指摘する。

第1に、女性労働問題として、雇用について前述した諸課題が、ここでも当てはまる。

第2に、長年にわたる高等教育におけるジェンダー格差を踏まえると、生涯学習の重要性を指摘できる。成人教育改革を行ったノルウェーの取組は示唆に富む。制度の利用者の大半はキャリアアップをめざす女性であるという。生涯学習のための制度整備は、教育・研究分野への女性の参画を促進すると考えられる。

第3に、アカデミズムの領域では建て前上日本においても採用されているはずの能力主義を実質化していくことも必要であろう。シンガポールにおいては、能力主義の徹底が成果をあげてきた。オランダでは、大学が採用過程の公表をすすめているが、こうした取組によって、ジェンダー・バイアスを含めたあらゆる差別や偏見が改善されていくことになるだろう。こうした取組と並行して、ポジティブ・アクション・プログラムが推進される必要があるし、効果もあげられるだろう。

第4に、教育における性差別、例えば、性別による異なった取扱いだけでなく、男子学生が好むこと、得意なことに教育的価値を認めて予算を過大に割り当ててこなかったかなど、教育に関する施策の中立性を疑い、差別があつたら、改めていく仕組みも重要性であろう。アメリカ合衆国では、教育における性差別禁止法が大学を大きく変えた。すでに男女共同参画社会基本法17条に規定されているところではあるが、政府の施策に関する苦情処理機能は十分か、常に検証していかなければならないだろう。教育における権力関係を

²⁴⁶ 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」。

²⁴⁷ 内閣府『平成20年版男女共同参画白書』第1-6-1図。

²⁴⁸ 同上書、第1-6-4図。

利用したセクシュアル・ハラスメントなどの性別による人権侵害に対する救済機能は十分かも検証していかなければならないだろう。

第 5 として、教育の領域において一般的にはそれぞれに個性的な各国が、女性の進学する分野の偏り、特に理工系の研究者が少ないという共通の問題を抱えている。オランダでは、女子生徒への理工系科目履修の奨励が行われている。日本でも、すでにさまざまなプログラムが展開されているが、女子生徒がどの段階で理数系への興味を失うのか、従来の教育の内容や方法にジェンダー・バイアスがないかなどを検証し、女子生徒に理工系科目履修を奨励するプログラムを効果的に実施していくうえで、国際共同研究も有益であろう。

参考文献

- 安倍オースタッド玲子「家庭政策」(岡沢憲英・奥島孝康編)『ノルウェーの経済』早稲田大学出版部 2004
- 小川真理子「ヨーロッパにおける女性と科学政策について」(館かおる編著)『テクノ／バイオ・ポリティクス』作品社 2008
- 木脇奈智子「シンガポールの子育てと子育て支援」(落合恵美子・山根真理・宮坂靖子編)『アジアの家族とジェンダー』勁草書房 2007
- 坂本辰朗「アメリカ合衆国における女性大学教員のキャリア形成に関する研究序説」(生田久美子編)『ジェンダーと教育』東北大学出版 2005
- 菅野淑子「ノルウェーにおける育児休業制度」労働法律旬報 1558 号 2003
- ステネンシェン＝リーベク『ノルウェーの歴史』早稲田大学出版部 2005
- ドゥワンドル「ヨーロッパの科学研究におけるジェンダー平等の推進」(館かおる編著)『テクノ／バイオ・ポリティクス』作品社 2008
- 中谷文美「働くことと生きること——オランダの事例にみる『ワーク・ライフ・バランス』」(倉知克直・沢山美果子編)『働くこととジェンダー』世界思想社 2008
- 藤本茂『米国雇用平等法の理念と法理』かもがわ出版 2007
- 内閣府『平成 19 年版男女共同参画白書』2007
- 内閣府『平成 20 年版男女共同参画白書』2008
- 内閣府男女共同参画局ポジティブ・アクション研究会『ポジティブ・アクション研究会報告書』2005