

第6章 総括-各国の特徴と日本への示唆

1. 各国の特徴と課題

(1) スウェーデン

スウェーデンでは、1970年代から政府主導の国民の完全雇用を推進する労働市場政策が進められており、その結果としてもたらされた高い税収により、高水準の福祉環境整備が実現されている。税収の多くが福祉サービスの提供へ向けられて、保育・介護等のサービスが整備され、それが家の中で保育や介護に従事していた女性たちを労働市場へと結びつけるという好循環を生み出して来た。女性たちが労働市場から退出することを防ぐための保育所の整備や介護の社会化などに加えて、出産・育児・教育訓練などによる一時的な退出に際しても、十分な保障を受けることができるような制度が整備されて来た。また両親の産休・育休制度は、子どもが8歳になるまで両親合わせて480労働日の休暇を取得することができる両親休暇制度の導入などによって良好に機能しており、地方自治体による保育サービスも充実している。

顕著な経済競争力の向上が北欧諸国の特徴であるが（1980年代以降の一人あたりGDPは世界の20位以内で、フィンランドを除けば10位以内）、スウェーデンの成長の基盤を支えているのが機会均等政策である。スウェーデン政府はジェンダーの視点に立って、両性のキャリアアップにおける機会均等と、仕事と家庭の両立を目指し、権力と資源の偏りの是正を図って来た。スウェーデンは、こうして、世界の中でも男女間の経済的格差、能力活用機会の格差が小さい社会を実現させてきたのである。

2009年1月に、1991年から2006年にかけて制定された男女共同参画に関する7つの法律が統合されて「差別法」が施行された。この法律は、それまでの機会均等法が男女のみの機会均等を規定していたのに対し、性、民族、年齢、性向による差別を禁止するものであり、女性の職業生活における直接・間接の差別と差別的行動を禁止する条項がある。そして、それらの考え方に基づいて、女性の起業支援、女性専門職を増やすためのキャリア促進プログラム、女性団体への助成金交付などのポジティブ・アクションが採られてきた。しかし、これら政府を中心とした努力にも拘わらず、職業による男女の住み分けは未だ解消されず、パートタイム労働者の多くが女性であるなどの問題が残されている。

特に専門職における女性の進出には未だ機会均等とは言えない状況があり、その是正が課題となっている。女性雇用の半数は公的部門に属しており、民間での雇用が進まない現状がある。また公的部門であっても、特に大学教授ポストはその大半を男性で占められて居り、機会均等が進んでいない領域である。ヨーテボリ大学（Göteborgs Universitet）では、女性の上級ポストでの活躍を推進するための最重要目標として、ハラスメントの解消と予防、職員補充と能力向上、職場環境の整備等を定めて、すべての職種でいずれの性も40%以上を占めることを目指して来たが、まだ大きな成果は挙がっていない。2010年時点で二人の副学長のうち一人は女性となったが、研究職の主導的ポストでは2005年から2008

年までの間に女性の割合はほとんど変化せず（39%～41%で推移）、大学教授ポストにおける女性の割合は、2005年から2008年までの間に20%から23%への微増にとどまっている。

また、市場経済がグローバル化する中で、労働力移動の自由化がスウェーデンにおける労働市場を大きく変化させつつある。そのため、これまでの高福祉高負担型国家の維持が困難になりつつあり、スウェーデン的な機会均等の考え方では、今後、経済競争に耐えて行くことが難しくなっている。また外国人の労働市場への大量参入が予想されることから、女性の働く場を狭くすることにつながる可能性も危惧されている。

さらなる課題は、労働環境の悪い職場、長時間労働、極端に限定されたポスト、仕事と家庭が不分離な職業等、女性が働きにくい状況を生み出す「見えないハードル」の存在であり、それが様々な分野における女性の上級ポストへの昇進を妨げる結果となっている。

まだ課題は多いが、両性共に働きやすい環境を整備する努力は続けられており、将来的に、高度専門職業人として、またそれぞれの分野のリーダーとして活躍する女性の増加が期待できよう。

（2） 韓国

韓国では、500年に及ぶ朝鮮時代から36年間の日本による統治の時代を通して「男尊女卑」の思想が深く根を下ろしており、その後も父系主義が継承されてきた。世界では、1975年の「世界女性年」を契機として女性の地位向上と男女共同参画へ向けた動きが活発化した。韓国では1995年の「女性発展基本法」制定、1996年の「女性週間」制定に至って初めて、それらの動きが活発化した。その後、「国会・女性特別委員会」（1998年）、「女性部(女性省)」（2001年）の設置により、国際競争力強化のための女性の積極的活用と、両性平等社会を実現する政策が実施に移された。1998年から開始された「女性政策基本計画」（第1次：1998－2002年、第2次：2003－2007年、第3次：2008年－）では、実質的に持続可能な男女平等社会の実現を目指して、女性人材の活用、女性權益の保護、平等政策推進のための基盤強化を謳っている。2008年の「経歴断絶助成等の経済活動促進法」は、女性人材の活用に向けた積極的な施策である。韓国では、欧米の先進的な考えや政策を積極的に受け入れ、大統領の権限の下で果敢に改革が断行される傾向があり、また近年の急速な少子化（合計特殊出生率：2005年1.08、2008年1.17）により、男女を問わず高等教育を受けさせ、対等な社会進出を期待する風潮が高まっている。

政府主導の動きと相俟って、女性自らが地位向上を求めて、積極的・持続的に草の根的な女性運動を推し進めたことが、韓国の特徴的な動きである。特に最近20年余の躍進は著しく、1980年代に女性運動の団体が数多く生まれ、1990年代の女性運動の牽引的役割となった。多くの団体は「韓国女性団体連合（女連）」に結集して、様々な男女差別につながる法の撤廃や新たな法の制定などのための活動を活発化させた。1995年に制定された「女性発展基本法」は、女性の進出が著しく遅れている分野の取組に対し、優遇措置をとるものである。

これらの運動を背景として、様々な領域における女性の躍進が加速化した。法曹界にお

ける法務省長官や最高裁判事などへの女性の起用、政界における政党法のクォータ制（2000年）による比例代表区候補の50%及び選挙区候補の30%の候補の女性への割り当て、官界における女性の割合の増加（試験合格者のほぼ半数）、国家公務員や地方公務員に占める女性の割合の増加、女性公職候補に対する優遇措置、国立大学教員への女性採用義務化、男性育休義務（1週間）など、著しい成果が挙げられている。

これらの背景には、韓国の女子教育を担ってきた女子大学に法学部が置かれていて、その卒業生が全国の大学に女性学の講座や大学院を開設する牽引役となったことがある。その結果、社会に多くの女性リーダーを輩出し、様々な民主化運動と連動しつつ、政治を動かして、政府主導の女性地位向上と男女共同参画の運動を推進してきた。

このように様々な政策が実行され、男女間の機会均等はかなり実現されてきたが、国民の家事・育児などに対する意識やその実行方策において、まだ多くの課題が残されている。

子育てを両性が共に担うべきという考えは浸透してはいるが、実際に夫が子育てを行う比率は高くはない。また「3歳児神話」を支持する割合も高く、出産・育児に際して、女性が仕事を辞め、家で育児に専念するという実態がある。韓国で特徴的なのは、専門性が高い職種の女性ほど自ら育児を担おうとする意識が高く、自分自身よりも、子どものキャリアアップに高い関心を寄せる傾向があることである。そのことが、子どもの早期留学のために母親が子どもを連れてアメリカなどに渡り、父親が国に残って送金するといった不自然な社会状況を生み出している現状がある（俗に「キログニアッパ（雁お父さん）」と呼ばれる）。程度の差こそあれ、このような家事や育児についての意識の問題は、日韓共通の傾向であり、法制度の整備などの政策的な解決法に加えて、国民の間に残る家事や育児に対する根強い意識を変えていくことが、高度専門職業人としての女性の人材を増やし、その活躍を支援するために、今後の重要な課題となる。

実行上の課題として、育児サービスが挙げられる。2009年に実施された「アイサラン（子ども愛）プラン」は、育児負担の軽減と効率化を実現させた。少子化傾向とも相俟って、保育施設の数は需要を満たしているが、その90%を民間が占め、多くの施設が質的な問題を抱えている。国公立、社会福祉法人による保育施設の拡充と、民間保育施設の質の向上を実現することが必要である。

また、女性政策の政策決定の場で、少数派の女性議員が意見表明することが困難な状況がある。様々な領域における女性リーダーを育成し、進出を後押しすることによって、広範な立場や視野からのより良い政策決定が可能となるであろう。

（3） スペイン

女性社会参画の度合いに関する2008年のUNDP（国連開発計画）の調査では、スペインの人間開発の達成度（HDI）は108カ国中16位（日本は8位）、政治・経済活動への女性参画の指標であるGEM（ジェンダー・エンパワーメント指数）は12位（日本は58位）となっており、IPU（列国議会同盟）の女性国会議員比率国際ランキング（2009年12月）でも187カ国中12位（日本は96位）と上位に位置している。

スペインにおける女子教育には、歴史的に伝統的家長制度やカトリック主義の影響が色濃く反映され、良妻賢母教育が行われていた。また女子の就職は、自己実現やキャリア形成のためではなく、結婚までの一時的な社会勉強の場と認識され、小学校教師、看護師、事務員などの献身的な補佐的業務への就業が奨励されていた。

第二次共和政(1931-1939)の成立により、1931年に憲法が制定され、その中で公職における男女差別撤廃、23歳以上の男女普通選挙など、男女の政治的・社会的平等が推進された。その後、スペイン内戦後に誕生したフランコ独裁政権により、女性参政権や離婚法などの政治・社会における女性の権利が否定され、女性の地位は非常に低く規定されたが、1975年フランコ没によって独裁体制は終焉を迎え、民主化への大きな転換が図られた。それ以降、女性解放運動も活発化し、1978年12月発効の民主憲法では、法の下での男女平等が保証されて、女性の社会進出が促進されることとなった。1983年には政府の女性参画推進組織としての女性研究所が設置され、様々な女性団体が誕生して、女性間のネットワークの広がり、様々な分野における女性の社会・政治的な活動が飛躍的に増大した。2004年からの社会労働党の男女共同参画に対する政策により、スペイン初の女性副首相の誕生、大臣職の男女同比率の達成、「家庭生活と労働の両立法(1999年)」、「国家公務員の出産・育児休暇拡大プラン(2005年)」、「自立促進、要援護者のケアに関する法律(2006年)」、「実質的男女平等組織法(2007年)」等の法律の制定や、平等省の設立(2008年)が実現をみた。政府は、EUや国際連合などの数々の女性参画推進の取組を手本に、意思決定過程における女性の発言権向上に向けた努力を続けている。2007年の「実質的男女平等組織法」は従来の法律より強い拘束力をもち、男性、企業、国、地域、労働組合等に主体的な協力を求め、実質的な男女共同参画社会確立を目指した施策を推進している。

しかし、未だ多くの課題は残されており、日本と同様に少子・高齢化が進む社会状況(2007年の合計特殊出生率:1.4、日本は1.34;2004年の65歳以上の高齢者人口比率:16%、日本19%)において、女性就業率の低さ(2007年の生産年齢人口に占める女性雇用者の割合:55.5%、日本59.5%)が、スペインにおける仕事と家庭の両立の困難さを示している。また、公的社会支出のGDP比率(スペイン、日本共に17.6%、2006年)の低さも、育児・介護等の公的サービスの低さにつながっている。

公的サービスの不足を補っているのは女性達であり、介護などによる過重労働とストレスが、女性達のうつ病の増加にもつながっているという調査もある。

育児・介護で就業できない者の約96%が女性であり(2007年)、育児による離職率も高く、12歳以下の子を持つ女性の労働市場参加率のEU内ワースト4位となっている(2009年)。正規職員として働く意欲があっても家庭の事情により非常勤職を選ばざるを得ない女性が多いことに関しては、今後の改善が必須である。

意識の上でも、「男性は仕事、女性は家庭」という伝統的役割意識は根強く、女性の昇進を阻む「クリスタルの天井(別名・ガラスの天井)」の一因となっている。

政府は、これらの課題の解決に向けて、「男女平等戦略的プラン(2007年)」の中で問題を明確化し、社会に残るステレオタイプや伝統的性役割意識の問題、持続的な発展を遂げ

するためには女性の能力を有効活用する必要があることを述べている。

一般に、専門職に就く女性は多くないが、伝統的に医療は女性の仕事とされていることから、他国と比べて女性医師の割合はきわめて高い(43.6%)。この数年、医学生の約80%が女性であり、女性医師は年々増加しているという。また、女性医療関係者の職場定着度が高いこともスペインの特徴である。当直や24時間勤務を若い医師が担当し、子育て世代の30代になると勤務時間が楽になって、育児に余裕をもって臨めることがその要因であると考えられている。

(4) アメリカ合衆国

アメリカ合衆国における女性運動は、1840年頃から高まりを見せた黒人奴隷制度廃止運動と連動する形で始まった。そして、大恐慌をきっかけとして多くの女性が労働市場へと参画するようになり、それに伴って法的権利を求める動きが高まった。1920年代に参政権を獲得して以来収束していた女性政治運動も、1960年代から1970年代にかけて勢いを回復し、1965年には政府関連企業に対して、性別・人種・宗教・出身国による雇用差別が禁止された。その後、男女平等に関する政策は、社会的・経済的・政治的な要素を考慮して形成されてきた。

しかし、男女の共同参画には未だ多くの課題が残されている。男女間に大きな教育の格差は見られず、労働力に占める女性の割合は46~47%を占めており、女性の就業率も高いが、職種や雇用形態におけるジェンダーギャップは大きく、大企業や政府機関等で指導者として働く女性や、給与水準の高い専門職業人として活躍する女性の数は、まだ十分とは言えない。

1960年代以降、雇用や就労面での女性差別は、制度的には解消したが、現実には女性の昇進・登用が一定以上進まない状況があり、この状況に対して、1980年代に「ガラスの天井」(The Glass Ceiling)という言葉が使われた。その後も、女性が組織のトップとなることや、高度専門職業人として働くことには困難な状況がある。

今回調査を行った分野において、女性はガラスの天井の下で、組織の運営方針の決定に関わる立場にあるものはわずか3%に過ぎず、いずれの分野においても、女性の総数に比して、その分野内の上級ポストに就いている女性の率は明らかに低い。専門職の中で最も女性の進出が進んでいるとされている研究職でも、女性大学教授の比率は25%程度でしかない。

専門職に就く女性は、ワーク・ライフ・バランスにおいて、特有の課題を抱えている。アメリカ合衆国で、高学歴の女性たちが出産・育児のために一時的に離職する平均的な期間は2~3年であるが、その間に、達成できなかった業績、失われた昇進や昇給の機会、先端的な仕事であればあるほど進んでしまった領域へと復帰することの難しさなど、キャリア中断がもたらす損失にはきわめて大きいものがある。

また、高い専門知識を持ちながら、「天井」に突き当たる前に離職してしまう女性が多い現状がある。「水漏れパイプ」と言われるこの現象は、さまざまな外的要因から、結局は離

職することを選択せざるを得なかったために起こるもので、特に、妊娠・出産を経て母親になった女性たちが働きにくい状況が大きな要因となっている。

能力のある女性労働力の確保のために、企業や組織は様々な方策をとっているが、責任の重い専門職では、家庭と仕事のバランスを取ることが難しい。

女性達が組織の上層部に入って、その意志決定の過程に関わる状況を創り出すこと、また女性の離職率を減らすことは、アメリカ合衆国における高度専門職女性の能力を生かし、社会を活性化するために不可欠である。