

韓国、日本及びフィリピンの男女平等度

—ジェンダー格差指数からみた—考察—

ほりうち みつこ
堀内 光子*

1. はじめに

世界経済フォーラム（World Economic Forum: WEF）が各国のジェンダー（男女）格差指数（Global Gender Gap Index: GGI）を発表して10年余になる（最初の発表は2006年で、当時はグローバルを付けず Gender Gap Index（ジェンダー格差指数）であった）。GGIは、各国のジェンダー格差を端的に表す指標として、人口に膾炙している。本稿は、このGGIを基に、開発途上国でありながらアジアで最もジェンダー平等度の高いフィリピンと、他方経済先進国であるがジェンダー平等度が低い日本・韓国について、それぞれの国の男女の平等度を決定づける要因・背景が何なのか、何が課題であるのかを、特に経済参加・機会に焦点を当てて探ろうと試みたものである。経済参加・機会に焦点を当てたのは、紙数の制約に加え、日本では男女雇用機会均等法が施行されて30年を超えたにもかかわらず依然として男女格差の大きい分野であるためである。加えて人口減少社会に突入し、生産年齢人口の減少に対応するために、「女性活躍促進法」⁽¹⁾が制定・施行され、女性の経済参加が促進されているので、考察に適切な分野と考えた。なお、アジア・太平洋地域の各国のジェンダー格差は、トップ・テンに位置する国（2016年2カ国—フィリピン、ニュージーランド）から

最下位から2番目に格差の大きい国（パキスタン）までを擁し、アフリカ地域と同様、国による違いが大きい。アジア・太平洋地域内では、南アジア諸国が概して男女格差が大きく、中東・北アフリカ地域に次ぎ、世界で2番目に男女格差が大きい（2016年格差は30%）。フィリピンは、2006年以来、常時アジアのトップ、世界のトップ・テンにランクしている。最新の2016年（対象国144カ国）では7位である。一方、日本、韓国は、ともに2006年以来継続して下位にある。2016年も、日本111位、韓国116位と低位で、しかも、前年より順位を下げっており、他国に比べてジェンダー平等に向けての歩みが遅い。なお、本稿は、英語・日本語文献に依拠しており、研究のための特別な現地調査は行っていない。今後機会があれば現地調査で実態についての補足をしたいと考えている。

はじめに1つ補足したい。経済活動分野でのジェンダー平等達成には大課題であるワーク・ライフ・バランスは、GGIには取り入れられていない。しかし、家族、ケア（世話）など9分野⁽²⁾のデータを関連データとして、国別表に掲げ、関連性の認識を示している。特に、経済参加・機会でのジェンダー不平等は、女性が主に無報酬の仕事（すなわち家庭内の仕事、家族—多くは高齢者と子ども—の世話）を担っていることの反映との理解を示している。世界平均で男性

* アジア女性交流・研究フォーラム理事長

は女性の 34% しか無償労働を担っていないとの分析結果を掲げ、家族休暇や育児支援等ケア関連政策の重要性に言及している (WEF [2016: 31-34])。そこで、本稿の最後に、特に日本、韓国を中心に無報酬労働に関わる状況と、ジェンダー平等の基底にある男女役割分担意識等についての 3 カ国の違いについての短い考察を加えている。

2. 世界経済フォーラム「GGI」から見るジェンダー格差

GGI は、①経済参加・機会、②教育達成、③健康・生存及び④政治エンパワーメントの 4 分野の以下の 12 指標から構成され、それら分野を総合して国の総合順位を決めている。

- (1) **経済参加・機会** ①男性に比しての女性労働力率、②類似の仕事についての男女の賃金平等度、③女性の稼得所得の対男性比、④立法者・管理的職業に占める女性の割合、⑤専門的・技術的職業に占める女性の割合
- (2) **教育達成** ①男性に比しての女性の識字率、②男児・男性に比しての初等・中等・高等教育の女兒・女性の就学率
- (3) **健康・生存** ①新生児の男女比率、②男性に比しての女性の健康寿命
- (4) **政治エンパワーメント** ①女性国会議員の割合、②閣僚の女性比率、③男性に比しての最近 50 年間の女性国家元首の在任年数

国別ジェンダー格差指数は、国の発展レベルとはかかわりなく、ジェンダー格差を計測している。したがって、国の発展による 4 分野の質の違いは反映されていない。その意味で、ジェンダー関連指数として国連開発計画 (United Nations Development Fund: UNDP) が発表しているジェンダー開発指数 (Gender Development Index: GDI) やジェンダー不平等指数 (Gender Inequality Index: GII) と異なる。GDI では、開発段階の違いにより、質の面で先進国に有利な指標になるために、2014 年、韓国 17 位、日本 20 位と、高位置にあるのに対し、フィリピンは 115 位と低い。GII も、韓国 23 位、日本 26 位、フィリピン 89 位と、開発段階の違いを反映して先進国は高い。GII は、リプロダクティブ・ヘルス、エンパワーメント及び労働市場への参加の 3 つの側面における達成度の男女間の不平等をみる指標である。GII は、人間開発がジェンダーの不平等によってどの程度損なわれているかを明らかにし、政策分析と権利擁護のための土台となるデータを提供する目的で考案された (UNDP [2010: 84 ~ 94])。

総合及び経済参加・機会に関しての、日本、韓国及びフィリピンの順位は、以下の通りである。

第 1 表から、フィリピンの高い順位には教育・健康分野が大きく寄与していることがわかる。国別の開発段階に影響されず、国内での男女格差を見ている結果である。フィリピンは、教育・健康分野で 2006 年

第 1 表 ジェンダー格差指標内訳・国別順位 (対象国 144 カ国、2016 年)

国	総合	経済	教育	健康	政治
日本	111 位	118 位	76 位	40 位	103 位
韓国	116	123	102	76	92
フィリピン	7	21	1	1	17

(出典) World Economic Forum(2016) "The Global Gender Gap Report 2016"

第2表 経済参加・機会における内訳・国別順位（対象国 144 カ国、2016 年）

国	総合	労働力率	賃金	所得	管理職	専門技術職
日本	118 位	79 位	58 位	100 位	113 位	101 位
韓国	123	91	125	120	114	78
フィリピン	21	107	7	31	5	1

（出典）第1表と同じ

以来格差を縮小しており、2016 年も 1 位となっている。また、政治エンパワーメントも格差を縮小してきている。フィリピンの全体スコアは前年より若干低下しているが、これは、管理職に占める女性割合が若干低下したためである（WEF [2016: 8, 14-15, 16]）。また、教育の質的側面の 1 例であるが、同国の初等教育の修了率は、2014 年でも女児 86%、男児 81%と、10% 以上の子どもたちが初等教育すら修了できていない現実がある⁽³⁾。（ジェンダー平等という点では、開発途上国でよくみられる女児のほうが男児より修了率が低い状況とは異なり、男児のほうが低いので、女性の地位向上という観点からはジェンダー平等を達成しているといえるが）。また、大学の専攻分野でも、男女の偏りが見られている。各国のジェンダー平等度の背景にある質的側面も併せて総合的にとらえる重要性も指摘しておきたい。

一方、順位が低下した日本の要因は、所得の男女格差の大きさや専門・技術職での男女格差の著しい拡大であり、これらが高等教育、管理職、類似の仕事での賃金に関する男女格差についての改善を相殺してしまっている。また、韓国は、専門・技術職、部門全体での政治エンパワーメントに大きな改善がみられているが、収入面（女性の稼得所得の対男性比や類似の仕事における賃金）での男女格差の拡大が上記の改善を完全に相殺してしまっているのである（WEF [2016: 18]）。

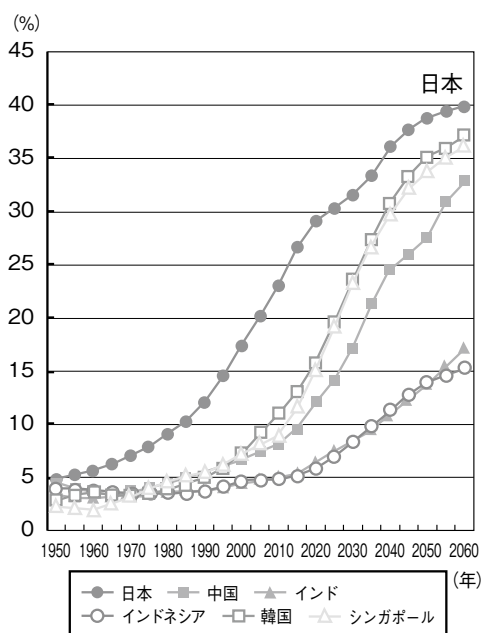
3. 人口問題—日本・韓国とフィリピンとでは対照的な課題

日本、韓国では、少子高齢化が進展し、その対策が強化され、女性の就業が奨励されてきているので、まずは、人口問題の特徴を見ていきたい。アジアでは、人口構成の変化が目立つが、東・東南アジアでは、かなりの国で高齢化が進行中である。特に、日本、韓国では、高齢化社会への進展が著しい。対照的に、フィリピンでは、年少人口（0～14 歳）が、33.7%（2015 年）（参考 日本 12.7%、韓国 14.0%）と、3 分の 1 を占めている⁽⁴⁾。子どもが多く、まさに人口ボーナス期の国といえる。フィリピンでは、合計特殊出生率は低下してきているものの 3.98（2014 年）といまだ高く、人口置き換え水準を大きく上回っているため、人口増加が続いている。2015 年には総人口は 1 億人を超え、世界第 12 位の人口大国となっている。ちなみに、日本も、現在は世界 10 位の人口大国である。また、フィリピンでは、婚姻年齢も比較的若く、女性の 25～45 歳層の中位初婚年齢は、22.3 歳である。20～24 歳層の女性の 2% が 15 歳までに、15% が 18 歳までに結婚している⁽⁵⁾。

フィリピンと対照的な日本、韓国を見よう。日本は、65 歳以上人口比率（高齢化率）が 1970 年 7% から 2 倍の 14%（1994 年）になるまで 24 年と、世界に例を見ないスピードで高齢化率が高まったが、韓国のスピードはこれよりも速い。

1999 年の 7% から、24% になるのは 2017 年と、18 年しかかからない。日本は、高齢化率が急速に上昇しており、2015 年には 26.7%、2060 年には、約 2.5 人に一人が高齢者となる見込みである。日本より遅れて高齢化社会が進展してきた韓国でも、シンガポールと並んで、2016 年には、高齢化率は 36%、人口の 3 分の 1 強が高齢者となる超高齢化社会を迎える (第 1 図)。

第 1 図 アジア主要国における高齢化率の推移%



(出典) 厚生労働省「平成 28 年版厚生労働白書」9 頁図表 1-1-5 から引用

この主原因は、合計特殊出生率の大幅な低下である。日本は、近年横ばいか、微増傾向で、2015 年 1.46 であったが、韓国では 1.21 (2014 年) と日本よりさらに低く、OECD 加盟国中最低である。日本・韓国共にライフスタイルが変わり、初婚年齢の上昇⁽⁶⁾、生涯未婚率の上昇等が続いている。

日本は、1989 年の 1.57 ショックを契機

に、94 年には、「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」(エンゼルプラン) を策定し、2003 年には、次世代育成支援対策推進法及び少子化社会対策基本法が実施されるに至っている。その後 2012 年には子ども・子育て支援法等の 3 関連法⁽⁷⁾が成立し、子ども・子育て支援新制度が 2015 年 4 月に実施されるとともに、内閣府に子ども・子育て支援本部を設置した。この間、待機児童の解消対策、結婚・妊娠・出産・育児の「切れ目ない支援」の総合的な政策の充実、地域における少子化対策の強化、「放課後子ども総合プラン」の策定、地域における結婚に対する取組の支援や、少子化対策への社会全体の機運醸成などの少子化施策が次々と推進されてきた。2015 年には、1 億総活躍社会、すなわち全員参加型社会の目標が掲げられた。同目標では、1.8% という希望出生率の達成が 1 目標として掲げられているが、出生率向上のみではなく、生産年齢人口の減少に対応するための女性や高齢者の経済社会参加が奨励されている。最新時点では、2016 年事業所内保育施設への助成・援助が開始された (改正子ども・子育て支援法)。

韓国では、今から 20 年前、97 年になって人口抑制策をやめ、2003 年から少子化への対応が本格化し、2005 年「低出生・高齢化基本法」の制定に至っている。同法に基づき、政府は、5 年ごとに、出産、育児・両立支援に関する施策に重点を置いた「計画」を策定している。現行第 3 次計画 (2016 ~ 2020 年) では、OECD 諸国の平均水準への出生率の回復及び高齢社会への成功的対応が目標となっている。ワーク・ライフ・バランスの柱である産前産後休業・育児休暇の拡大・保育サービスの拡充は、女性の地位向上という側面もあるが、少子高齢化時代に向けて、女性の労働力を有効活用す

る面が強いと評価できよう。

4. 女性の経済参加・男女就業平等について

まず3カ国のGIIの経済参加・機会の指標をみてみよう。

(1)女性の労働力率

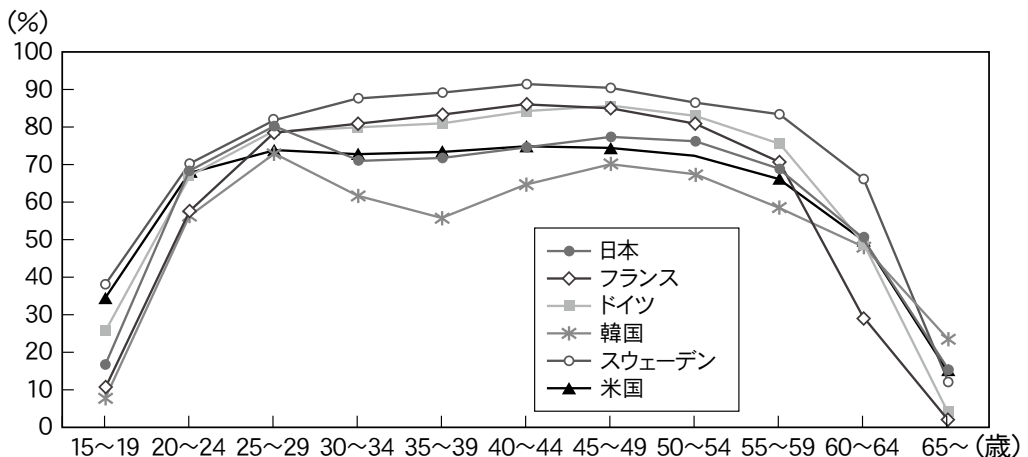
女性の経済参加を示す労働力率⁸⁾(括弧内は15～64歳)は、日本48.9%(66.7%)、韓国50.2%(57.9%)、フィリピン50.8%と、高齢化の影響を除くと、3カ国間では、日本は相対的に高い。課題は、年齢別労働力率にある。日本・韓国ともに出産・育児期に労働市場から退出し、子どもに手がかからなくなってから再び労働市場に戻るM字型を描いている。子細に見ると、日本は出産・子育て期に就労しないM字型の谷への落ち込みがかなり緩やかになっているが、韓国では、いまだ顕著にM字型カーブ

が見られる(第2図)。

日本での出産・子育て期に当たる30歳代の労働力率の上昇は、有配偶者の労働力率の上昇によるところが大きいが、出産前後の就業継続率を見ると、依然第1子出産を契機に46.7%と半数弱の女性が退職している⁹⁾。しかし、前回調査(2010年)と比べると、就業継続率が10ポイントも上昇している。日本・韓国に共通して見られる出産・育児期の就業中断は、女性の仕事が可能になる育児支援策強化の必要性を物語っている。

日本・韓国の育児と仕事に関する意識調査について、両国が比較可能な「平成22年度少子化社会に関する国際意識調査」(内閣府)によると、女性に関する育児と仕事との関係での理想の生き方としては、日本、韓国ともに、「出産するが、子どもの成長に応じて働き方を変えていく」と考える者が圧倒的に多い(日本女性は60.1%・男性50.1%、韓国の女性64.6%・男性58.6%)。「出

第2図 主要国の女性年齢別労働力率



(備考) 1. 日本は総務省「労働力調査(基本集計)」(平成27年), その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。
 2. 労働力率は、「労働力人口(就業者+完全失業者)」/[15歳以上人口]×100。
 3. 日本, フランス, 韓国及び米国は2015(平成27)年値, その他の国は2014(平成26)年値。
 4. 米国の15~19歳の値は, 16~19歳の値。

(出典) 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書平成28年版」39頁図表1-2-3から引用

産を期に一度退職し、子どもの手を離れたら働く」が、日本では男女とも 22% であるのに対し、韓国では日本よりやや低い(女性 13.2%、男性 16.5%)。このような意識にもかかわらず、年齢別労働力率で M 字型カーブがみられるのは、条件が整わずにやむを得ず労働市場から退出する女性が多くなりいると推察できよう。この結果からも、M 字型のボトムの年齢層に対して、仕事と育児の両立施策の推進、男性が家族的責任をより一層担う必要性が高いことなどが指摘できる。

また、フィリピンの年齢別労働力率は、20～24 歳層 (25.9%) をピークにしてその後年齢が高くなるにつれて低下する形状になっている⁽¹⁰⁾。この形状の要因は、インフォーマル就業も多いと思われる既婚女性の就業の把握ができていないためなのか、今後検討したい。

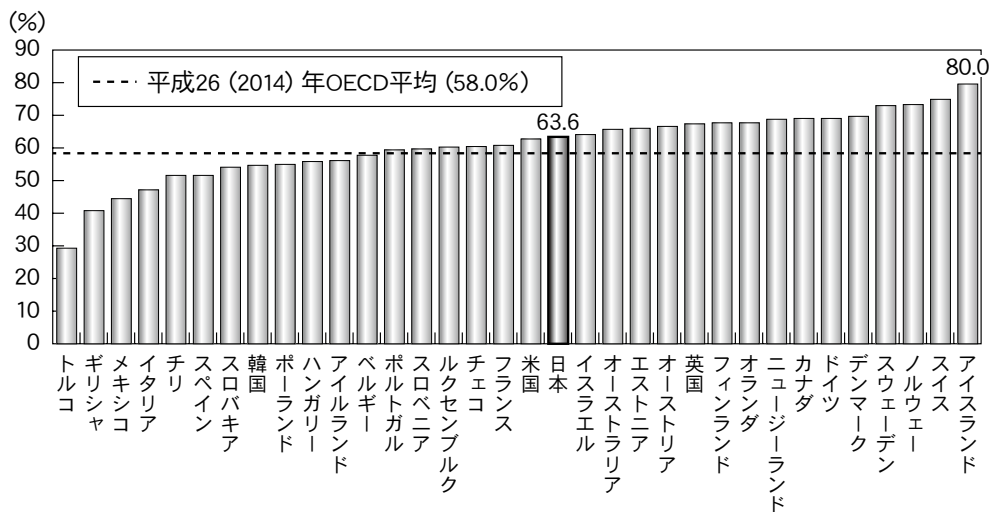
ここで、参考までに、労働力率から推察できるが、就業率も見ておきたい。下図で

みるように、日本の女性の就業率 (15-64 歳) は、OECD 平均よりも高いが、韓国は低い。

(2) 女性の管理職割合

女性の管理職は、雇用上の男女平等を測る中核的指標の 1 つである。女性が意思決定レベルにどの程度存在するかで、女性の経済エンパワーメントの程度を測ることができる。管理職における女性割合を示したものが、第 4 図である。日本、韓国ともに、管理職に占める女性割合は極めて低いが、フィリピンでは、管理職は男女ほぼ半々で、世界的に見ても女性割合が最も高い国の 1 つである。男女雇用平等に向けて日本ではポジティブアクション、韓国ではアフーマティブアクション(積極的雇用改善措置)を推進しているが、大幅な改善に結びついていない。両国ともに出産・育児期に労働市場から退出する女性が多く、この職業中断が女性が管理職に就くことを困難にしている。特に、日本の大企業のように内部労

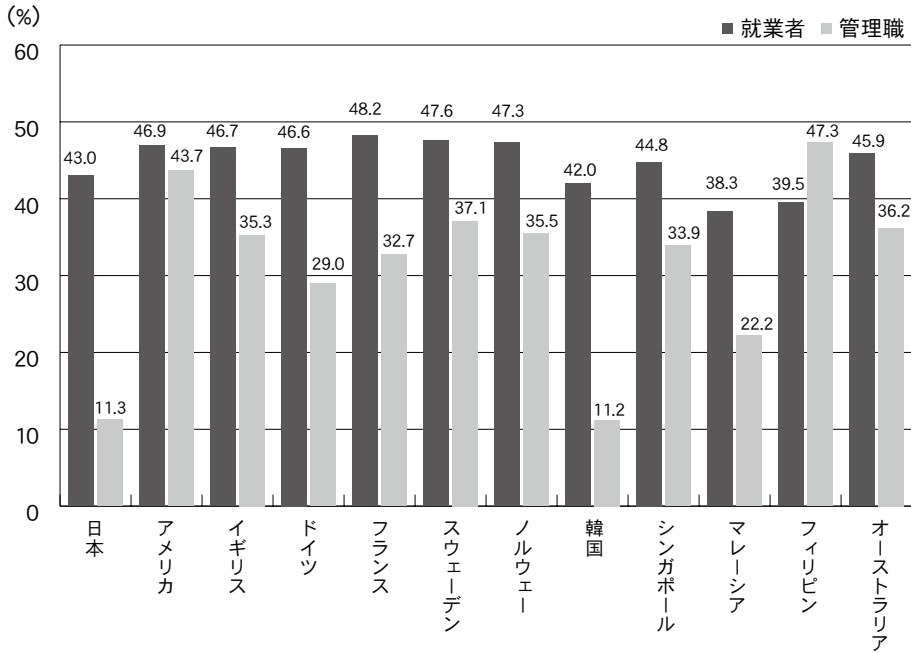
第 3 図 OECD 諸国における女性 (15～64 歳) の就業率 (2014 年)



(備考) 1. OECD“Employment Outlook 2015”より作成。ただし、チリはOECD“OECD. stat”より作成。
2. 就業率は、[15～64歳就業者数] / [15～64歳人口] × 100。

(出典) 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書平成 28 年版」39 頁図表 1-2-2 から引用

第4図 就業者及び管理者に占める女性割合（2014年）



(出典) 労働政策研究・研修機構「データブック国際比較 2016」から引用

働市場から労働者を昇進させる制度が多いところでは、職業中断は決定的に不利になる。

(3) 専門・技術職に占める女性の割合

専門・技術職に占める女性の割合については、日本 46.1%、韓国 47.0%と半数弱を占めているのに対し、フィリピンは 61.4%と、女性の方が多い。もっとも全就業者に占める専門・技術職は、日本、韓国は、産業の高度化を反映して、それぞれ 16.1%、20.0%を占めているが、フィリピンは 8.6%に過ぎない。フィリピンは、全雇用者のうち 31.9%が単純作業従事者で占められており、全体としてより技能・知識を要求される職業へのシフトが課題といえよう。なお、専門・技術職に関しては、フィリピンは該当しないものの男女隔離の強い社会においても、女性の割合が高くなることに注意を

要する。

(4) 類似の仕事における賃金及び稼得所得の男女格差

賃金についての指標は、類似の仕事に対する男女格差であるが、この数値は他の数値が概ね WEF 以外の国際機関・国連機関が発表している数値に依拠しているのと異なり、WEF が毎年実施している「経済界リーダー意見調査」(Executive Opinion Survey) に依拠している。また、稼得所得の男女格差についても、UNDP の方法論に基づいて WEF が計算した、男女の稼得所得の格差を表している数値である。

参考として、第3表でフルタイム労働者の中位所得における男女格差を見てみると、日本、韓国ともに、2000年以降改善はみられるものの、格差は極めて大きい。韓国政府は、この主要因を女性の職業中断

第 3 表 フルタイム労働者の中位所得における賃金格差 (2000 ~ 2013 年)

		2000 年	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
日本 ¹	JPN	33.9	32.8	33.0	31.7	30.7	28.3	28.7	27.4	26.5	26.6
アメリカ	USA	23.1	19.0	19.2	19.8	20.1	19.8	18.8	17.8	19.1	17.9
カナダ	CAN	23.9	21.3	21.2	20.8	20.5	19.8	18.8	19.2	18.8	19.0
イギリス	GBR	26.3	22.1	21.7	21.6	21.9	20.7	19.2	18.2	17.8	17.5
ドイツ	DEU	20.1	17.1	19.5	17.3	17.9	17.6	16.9	16.6	—	—
フランス ²	FRA	14.6	14.4	14.0	14.0	14.3	14.0	14.1	—	—	—
ベルギー	BEL	13.6	11.5	10.3	9.9	8.9	7.5	7.0	5.8	6.4	—
デンマーク ³	DNK	12.6	10.7	10.7	9.6	10.7	10.7	9.5	8.8	7.8	—
スウェーデン ⁴	SWE	15.5	14.4	14.6	16.4	15.4	14.9	14.3	15.9	15.1	—
フィンランド	FIN	20.4	18.9	19.4	21.4	21.2	19.7	18.9	18.6	18.7	—
韓国 ⁵	KOR	41.8	39.6	39.8	38.2	39.0	38.6	39.6	36.6	36.3	36.6
オーストラリア	AUS	17.2	15.8	16.7	15.4	11.9	16.4	14.0	16.0	13.8	18.0
ニュージーランド	NZL	7.1	9.6	9.3	7.0	7.8	7.8	6.8	4.2	6.2	5.6

資料出所 OECD Employment database (<http://www.oecd.org/employment/database>) 2015 年 10 月現在

(注) 男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値。

- 1) 正規従業員が 10 人以下の組織の雇用者及び公共部門、農業、林業、漁業、家庭サービス、海外大使館に従事する全ての雇用者を除く。
- 2) 見習い、インターン、訓練生、農業従事者、一般公務員を除く。
- 3) 最低賃金の 80% に満たない賃金労働者を除く。
- 4) 24 ~ 64 歳の所得の無い自営業者を除く。
- 5) 正規従業員が 5 人以下の組織の雇用者及び行政、公的教育、軍、警察に従事する全ての雇用者を除く。

出所) 第 4 国と同じ

によるとしている。なお、日本の標準労働者での所定内給与をみても、男性の賃金を 100 とした場合の女性の賃金は 76.9 である (2015 年)⁽¹¹⁾。また、フィリピンは、下表には現れてないが、平均賃金、稼得所得ともに女性の方が高い⁽¹²⁾。

日本、韓国ともに、国際労働機関 (ILO) 第 100 号 (同一報酬) 条約を批准しているにもかかわらず賃金格差が大きいままなので、ILO 条約勧告適用専門家委員会や国連女子差別撤廃委員会から、ILO100 号条約が求める「同一価値労働同一賃金」の実施が要請されている。

5. 就業についての課題

ここでは、GII で取り上げられていないが、就業上のジェンダー平等を見るにあたって重要な就業の形態・質を考察したい。

(1) 就業の形態

日本、韓国はともに先進国で、日本は 9 割、韓国は 4 分の 3 が雇用者という圧倒的に雇用者が多い社会であるが、フィリピンは、雇用者は半数を超える程度で、自営業主が多い。

第 4 表 3 カ国の女性の従業上の地位別就業者数の構成比 (2015 年) (%)

就業形態	自営業主	家族従業者	雇用者
日本	4.9	4.8	89.8
韓国	14.5	9.1	76.4
フィリピン	30.1	12.5	57.3

出典) ILO "ILOSTAT Database" 2016 年 12 月末日現在

(2) フィリピンにおけるインフォーマル雇用

フィリピンでは、労働力調査で不完全就業（定義は、現在の労働時間より長い時間を働くことを希望している者である）の調査をしており、2016年4月調査で18.3%の就業者が、このカテゴリーに属している。このカテゴリーに明らかに属する就業者は、1週の就業時間が40時間未満の者と指摘されている。これらの者は過半数を構成しており、その大多数が農業に従事している。なお、フィリピンは、全就業者の25.5%が農業に従事しているが、農林漁業に従事する女性は全女性就業者の5.7%と少なく、韓国（4.5%）よりやや高い状況である。日本（0.8%）は極めて低い。

フィリピンのインフォーマル（非公式）雇用については、最新のデータが2008年であるが、多いことがわかる。非農業部門の全女性就業者に占める女性インフォーマル就業者は70.2%にのぼる。この女性インフォーマル就業者をインフォーマルセクター内外で見ると、非農業部門のインフォーマルセクターにおける就業者の割合は、67.7%、インフォーマルセクター外のインフォーマル就業者の全就業者に占める割合は、16.3%にもなっている¹³⁾。インフォーマル雇用とは、①インフォーマルセクターで働く自営業主、雇用主あるいは生産者協同組合のメンバー、②自らの世帯用のみの物品の生産に従事している自営業主、③家族従業者、及び④インフォーマルな仕事をしている者あるいは家庭で働く有償の家事労働者などを指す。

したがって、フィリピンの女性は、不完全就業者よりはインフォーマル雇用に従事している者が多いと考えてよいのではなかろうか。こうした就業の実態からは、フィリピンでは就業の質という面で、課題があ

ることを指摘しておかなければならない。この点について、世界経済フォーラムも認識しており、従業上の地位、パートタイム雇用、インフォーマル雇用、失業などの男女格差を表すデータを関連指標として表示している。

(3) フィリピンで多い海外就労者 (Overseas Filipino Workers: OFW)

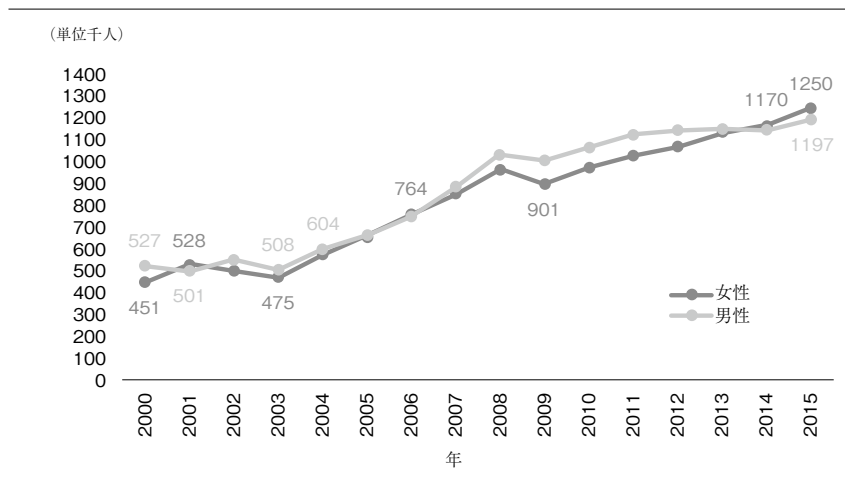
フィリピンの働き方の特徴として指摘しておかなければならないのは、多くの海外就労者が存在することである。第3図で見るとおり、その数は2000年以降増加し続け、2015年女性125万人、男性約120万人存在する。最近では、女性の方が多い。女性の就労国は、サウジアラビア等の中東地域で50.8%と過半数を占め、アジアでも、香港を始めとして、台湾、シンガポール、マレーシアなどで働いている。職種は単純・未熟練労働者が過半数を占め、主な受入国とあわせ、家事労働者として働いている者が多いことをうかがわせる。なお、海外で働き、生活している人々は、人口のおよそ1割にも及ぶ。

(4) 非正規労働者の課題 - 日本と韓国

日本、韓国も大きな課題がある。女性雇用者の中で、非正規雇用が多いことである。日本の状況は、第6図を参照してほしい。男性は、25～34歳の比較的若い層で非正規雇用が7割に達しているが、女性は若年を除き、非正規雇用が半数以上を占める。

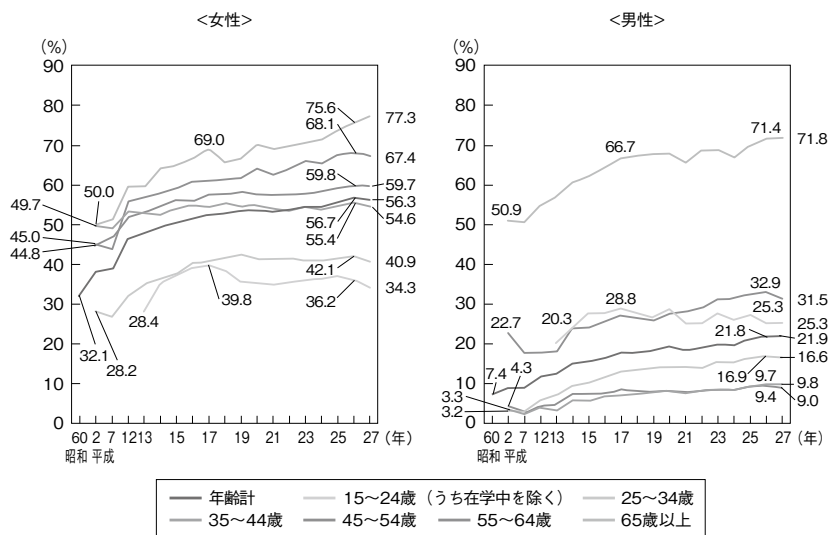
韓国でも、非雇用の課題は大きい。2015年の女性雇用者の非正規比率は40%でもある。

第 5 図 海外移住フィリピン労働者 (OFW) の男女別人数の推移 (2000 ~ 2015 年)



Philippine Statistics Authority (2016) "Women and men in the Philippines, Statistical handbook" Figure9.1 から引用

第 6 図 日本における年齢階級別非正規雇用の割合の推移 (男女別) (1985 ~ 2014 年)



(備考) 1. 昭和60年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)より、14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
 2. 「非正規の職員・従業員」は、平成20年までは「パート・アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」及び「その他」の合計。21年以降は、新たにこの項目を設けて集計した値。
 3. 非正規雇用の割合は、「非正規の職員・従業員」/〔「正規の職員・従業員」+「非正規の職員・従業員」〕×100。
 4. 平成23年値は、岩手県、宮城県及び福島県について総務省が補充的に推計した値。

(出典) 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 平成28年版」から引用

6. アンパイド・ワーク（無報酬の仕事）

無報酬労働は、どこの国でも女性が多く担っている。日本では、女性が有償労働に従事していても無償の仕事は女性が主に担っている。WEF が指摘しているように、この無償の仕事の役割分担を反映して、日本の労働参加・機会の男女の格差は大きい。

(1) 無償労働時間の男女格差

第5表は、男女の有償・無償労働時間をみたものである。両時間を合わせると、どこの国でも女性の働く時間は男性よりも長い。日本は女性が無報酬労働に費やす時間が長く、一方、男性の無報酬労働時間は、韓国と並び、極めて短い。

下表の正規労働者をみると、出勤日に子どもに関わる時間は、女性は男性の倍以上である。家事に至っては、女性は男性の6倍強の時間を使っている。韓国も女性が男性より多くの時間を無報酬労働に費やしているが、日本より男性の家事時間や子どもに関わる時間が長く、男女の時間差は日本

に比べ少ない。

また、韓国では、家族の看護・介護に使う時間が日本よりかなり長い。非正規についての表を省いたが、家事時間や子どもに関わる時間は、当然ながら女性の方が男性よりかなり多くなっている。また、日本で、6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連に費やす時間（1日当たり）は67分（2011年）と、他の先進国と比較して短時間にとどまっている。

無報酬労働の男女差は、労働時間の長さにも影響されており、日本では、子育て期にあたる30～40代の男性の労働時間が長い。週60時間以上働く労働者は、全体として減少してきているものの、30歳代で16.0%、40歳代で16.6%存在する（2015年）。育児・介護休業などのワーク・ライフ・バランス政策が日本・韓国共に推進されているが、育児休業について男性の取得率が極端に低い。

もちろんフィリピンの女性の就業にとっても無償労働は1つの課題であるが、同国では家庭生活を支える仕組みの1つとし

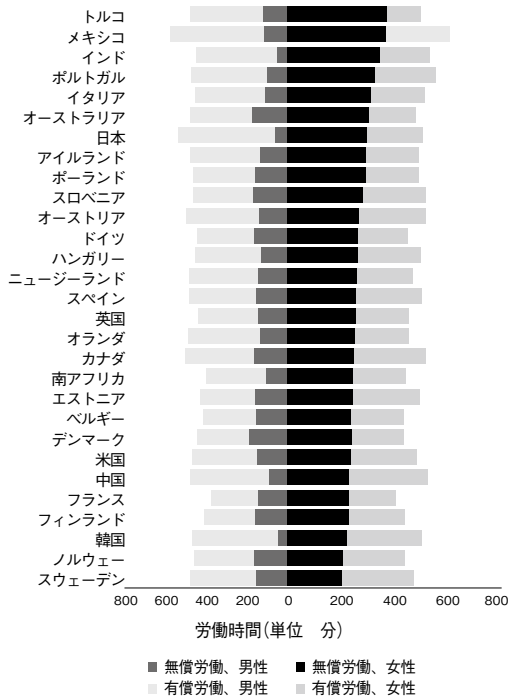
第5表 無報酬労働時間に費やす内容別時間数（正規労働者、単位：分）（2009年）

	日本		アメリカ		フランス		韓国	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
調査母数 (人)	67	176	30	60	30	63	56	82
〈出勤日〉								
炊事・洗濯・買物など家事	24.3	138.8	72.1	128.5	48.1	90	42.5	85.5
自動車の洗浄・家屋修理	0.4	3.1	28	11.3	12.5	5.5	23.8	17.1
子どもの世話、しつけ・教育、遊ぶなど	37.5	106.6	91.1	164.2	51.3	118.4	50.7	63.3
家族の看護・介護	0	1.4	36.8	66.1	—	—	23.7	25.7
〈休日〉								
炊事・洗濯・買物など家事	63.1	185.5	143	209.3	92.8	170.1	97	184.3
自動車の洗浄・家屋修理	29	10.4	97.9	28.9	78.2	31.1	55.5	40.7
子どもの世話、しつけ・教育、遊ぶなど	148.7	183.4	199.1	313.8	154	262.9	123.8	160.6
家族の看護・介護	4	5.8	45.9	112.5	—	—	61.7	55.2

(出典) 連合総合生活開発研究所 (2009) 「生活時間の国際比較」

(注) 調査は調査会社のモニターを対象にインターネットにより実施され、対象者は対象地域に居住する50歳未満の民間雇用労働者で、かつ既婚者400名とその配偶者400名を目安としている。

第 7 図 国別男女の一日の有償・無償労働の時間数 (単位 分)



(出典) World Economic Forum(2016)“The Global Gender Gap Report 2016” 32 頁

て、中流以上の家庭にとっては、家事労働者の存在が大きいと考えられる。フィリピン労働力調査 (2010 年) では、海外就労も含め 180 万人の家事労働者が存在している。そのため、同国では、2011 年採択された、ILO 第 189 号条約 (家事労働者) を 2012 年には批准し、国内法¹⁴⁾も整備している。したがって、6 では、韓国と日本の概観にとどめている。

(2) 保育状況

最後に、M 字型カーブに大きく影響していると考えられる 就学前の保育状況をみてみよう。日本では、保育所数は増加し、利用児童も 2016 年に 2,458,607 人になっているものの、就業女性も増えているため、待機児童数は減少していない。

韓国では、少子化の対応として、近年保育関連政策が進展している。2004 年の乳幼児保育法の全面改正により、保育は親の就労の有無にかかわらず、すべての子どもが利用できる普遍的保育へと転換した。2013 年には 0～5 歳の全所得階層における保育無償化が実現している。

なお、フィリピンでは、2011 年から抜本的な教育改革—K (幼稚園) to 12 教育一の実施が始まり、5 歳児の就学前教育 (1 年間) が義務化された。就学前教育・保育の就学率・利用率は、把握できていない。なお、諸外国の統計の多くは、就学前教育と保育が合体したものであることに注意を要する。

7. 男女の平等意識

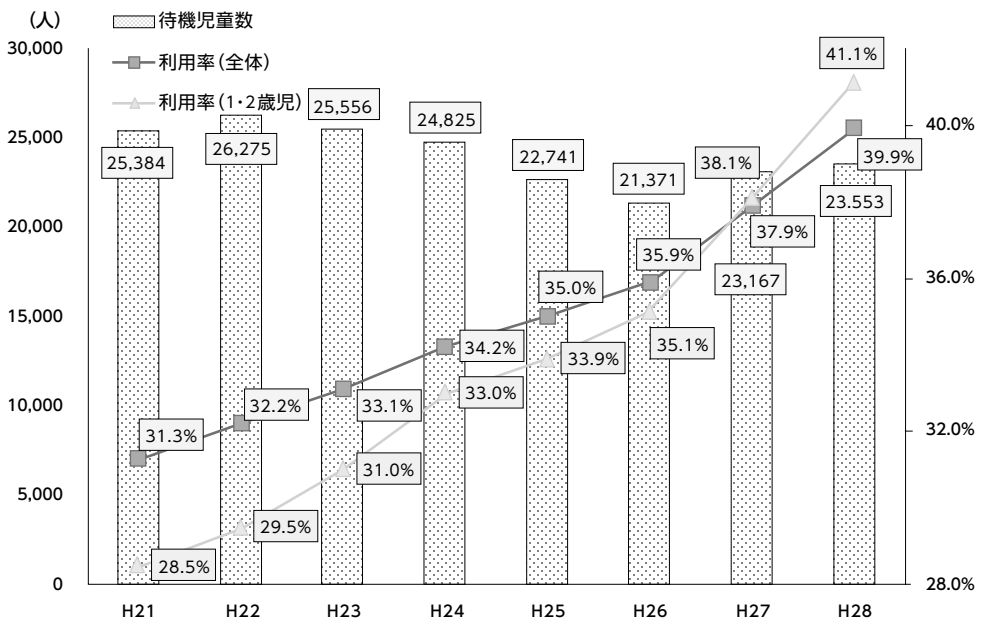
日本、韓国及びフィリピン 3 カ国の意識を比較できる内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(2002 年) により、「家庭生活」、「職場」、「学校教育の場」、「政治の場」、「法律や制度の上」及び「社会通念・慣習・しきたりなど」の各分野における男女の地位の平等感についてみると、フィリピンは、どの分野でも「平等」とする人の割合が高く、平等感の強さがみられる。日本、韓国では、概して「男性が優遇」(「男性の方が非常に優遇」と「どちらかといえば男性の方が優遇」の合計) と感じる人の割合の高さが目立つ。職場の地位の平等についても、フィリピンは 48.6% が「平等」と答え、その多さが突出している一方で、「男性の方が非常に優遇」も 36.0% と目立って多い。同調査では、ほとんどの国で女性の方が差別の存在の実感が強いが、逆にフィリピンでは男性より女性の方が差別の認識が低い。男女平等度の高い結果と解釈できよう。

職場における差別の具体的な内容はいずれの国でも、「賃金に差別がある」、「能力を正當に評価しない」、「昇進・昇格に差別がある」が強く認識されている。日本・韓国・スウェーデンでは賃金差別がもっとも多く認識されているが、アメリカ・ドイツ・イギリスでは、昇進昇格における差別が最も強く認識されている。フィリピンでは能力評価の不当性を挙げるものが最も多い。「結婚すると勤め続けにくい」が、韓国、フィリピンで、他国に比べ、目立って高い。韓国では、「補助的な仕事しかやらせない」も多い。男女別に見ると、日本・韓国・スウェーデン・イギリスでは、男性は能力評価より昇進・昇格の差別への言及が多く、女性では逆に能力評価の方が多く言及されている。働くことへの阻害要因として、アメリカを例外として、いずれの国でも女性では、「育児の負担が大きいから」がトッ

プであり、特に韓国女性では47.1%、フィリピン女性では51.8%と5割前後の女性回答者が理由として挙げている。韓国、フィリピン、ドイツでは家事の負担も働くことへの大きな阻害要因となっている。スウェーデンは、調査国のうちで、男女差が目立って小さかっただけでなく、理由として「育児の負担が大きいから」(2.8%)、「家事の負担が大きいから」(0.9%)を挙げる女性が際立って少なく、これらが障害として認識されていないのは、第7図で見た通り、女性の無報酬労働時間が少ないことの反映であろう。また、スウェーデンでは、「学校に通っている」(46.3%)が阻害要因として最も多く、男女平等が進んだ国であることをうかがわせる回答結果となっている。

「少子化社会に関する国際意識調査」(2007年)により、「夫は外で働き、妻は

第8図 日本における待機児童数及び保育利用率の推移



(出典) 日本首相官邸 HP (<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/taikijido/>)

(アクセス 2017年1月7日)

第 6 表 日本・韓国における正規の保育・就学前教育の子どもの利用率 (2014 年)

	0～2 歳	(参考) 2006 年	3～5 歳
OECD 諸国平均	34.4%	29.0%	83.8
日本	30.6	—	91.0
韓国	36.7	11.2	92.2

出典) OECD Family Database

家庭を守るべきである」という男女の固定的役割についての考え方に『賛成 (「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせたもの)』は、日本が 5 割を超えて 57.1% と最も高い。次いで、韓国 48.5%、アメリカ 43.1%、フランス 25.8%、スウェーデン 8.6%となっている。『反対 (「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせたもの)』は、スウェーデンの 90.7% が最も高く、次いで、フランス 71.4%、アメリカ 54.6%、韓国 49.1%、日本 37.7%となっている。ここから、日本、韓国は、国際的にみると相対的に役割分担意識が強いと指摘できる。

8. 終わりに

最後に、幾つかの点を簡潔に指摘しておきたい。

第一に、開発レベルに関わりない、WEF の GGI による男女平等度の有用性は確認できたが、より正確な評価をするには、統計の制約もあるものの、特に、無償労働、ケア関連指標の取入れの必要性を指摘したい。このために、ジェンダー統計の充実を訴えたい。特に、開発途上国での生活時間調査の必要性を指摘したい。もちろん、明確な証拠に基づく政策を進めるためにも、ジェンダー統計の充実は、必須である。

第二に、日本、韓国では、年齢別就業パターンは、出産・育児期の就業中断が一般的であることを示している。男女平等度の高いフィリピンでも、労働力率は 20 歳代前半がピークで、その後年齢が上がるにつ

れて低下している。7 で見た意識調査にあったように、家事・育児が就業を阻害する要因として指摘できる。このことは、人々の生活に必要な無償労働に関わる男女平等を正面に見据えた政策の必要性を示唆している。2016 年から始動した「持続可能な開発目標 (SDGs)」も目標 5 「ジェンダー平等と女性・少女のエンパワーメント」中に「無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価」を 1 目標として掲げているので、この政策の必要性は高い。

第三に、開発途上国は、男女平等の基盤として構造的な課題を解決する必要性が高いことも指摘しておきたい。

第四に、本稿は男女雇用平等政策そのものを把握することを目的としていないが、特に、日本、韓国での男女平等度の改善のためには、相当の政策努力が必要である。日本で、2016 年 4 月から全面施行された女性活躍促進法は、従業員規模 301 人以上の大企業が義務付けられた (300 人以下は努力義務) 法律であるが、企業の取組公表の効果を期待したい。日本、韓国ともに、男女雇用平等 (均等) 法を 1980 年代半ばに施行し、男女雇用平等政策が進められてきたが、両国ともに少子高齢化に直面し、女性活躍へと舵を切っている。女性活躍促進政策の効果に期待したい。

五番目に、女性にとって大課題である女性に対する暴力への言及がないことは、問題であることを指摘しておきたい。雇用の分野でも、セクシャルハラスメント、マターニティ・ハラスメントなど課題は大きい。

暴力が不平等・差別の重要な障害であることを力説したい。

本稿は、経済活動の平等について、概略的に扱ったが、今後は焦点を絞ったより詳細な研究が必要であることも最後に指摘しておきたい。

注

- (1) 正確な名称は、「女性の職業生活における活躍の促進に関する法律」である。原則として同法公布日である2015年9月4日に施行されたが、事業主行動計画については2016年4月1日施行であった。
- (2) これら9分野は、労働力参加、経済リーダーシップ、資産へのアクセス、技術へのアクセス、家族、ケア（世話）、教育・技能、政治リーダーシップ及び健康である。
- (3) Philippine Statistics Authority(2016) “*Women and men in the Philippines, Statistical handbook*” Quezon City, Philippine Statistics Authority
- (4) United Nations “*World Population Prospects The 2015 Revision Population Database*”
- (5) 注3に同じ
- (6) 2014年に、日本の初婚年齢（中位）は、男性31.1歳、女性29.4歳、韓国では、男性32.4歳、女性29.8歳と日本よりやや高い。出典は、OECD Family Database。
- (7) 子ども・子育て関連3法は、「子ども・子育て支援法」、「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律」、「子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」をさす。<https://stats.oecd.org/img/transparent.gifhttps://stats.oecd.org/img/transparent.gif>
- (8) 労働力率の出所は、ILOSTAT Database。カッコ内の数値は、OECDSTAT（2015年）

- (9) 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2015年）
- (10) 注3に同じ
- (11) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
- (12) 注3に同じ
- (13) ILO “ILOSTAT Database”
- (14) Republic Act No.10361 known as Domestic Workers Act. 正式名称は、the Act Instituting Policies for the Protection and Welfare of Domestic Workers (Republic Act 10361).

参考文献

- 池本美香・韓松花（2014）「日韓比較からみる女性活躍支援の方向性」日本総研『JRIレビュー』2014、Vol.4、No.14、32-58。
- 大沢真知子・金明中（2014）「韓国の積極的雇用改善措置制度の導入とその効果及び日本へのインプリケーション」経済産業研究所『RIETI Discussion Paper Series』I4-J-030、1-37。
- キャロリン・ソプリチャ・館かおる・徐阿貴（編）徐阿貴・越智方美・ニコルス林奈津子（訳）（2012）『フィリピンにおける女性の人権尊重とジェンダー平等』お茶の水書房。
- 厚生労働省（2016）「平成28年版厚生労働白書—人口高齢化を乗り越える社会モデルを考える—」厚生労働省。
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2014）『第11回北東アジア労働フォーラム報告書—女性雇用の現状と政策課題—』
- 裴海善（2015）『韓国の少子化と女性雇用—高齢化・男女格差社会に対応する人口・労働政策』明石書店。
- 堀内光子（2016）「ILO条約と女性差別撤廃条約における同一価値労働同一賃金原則」国際女性の地位協会『国際女性』第30号、116-120。
- Asian Development Bank（2013）“*Gender equality in the labor market in the Philippines*”, Mandaluyong city, Asian Development Bank

- United Nations Committee on the Elimination of Discrimination against Women (2011) “*Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women-Republic of Korea*”, CEDAW/C/KOR/CO/7-8
<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsglff%2fiaZRvW%2bcyfdY9GxZ5esja149GsJfV9eXK9GDznb8xFpyJSvkhtPqsHTQsXVPlkIAmeGIUtGjYeRyxgxiV14IR2m7XstcyfnjmQrpgTw>
- (2014) “*Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention -Combined seventh and eight periodic reports of State parties due in 2014 Japan*”, CEDAW/C/JPN/7-8
<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhshyr9E9fM8JLxSfPAs5QTBBz5jY6hFKQ6AwNjtM0MlgpR7ywQYJ5T2kPUfuy35iKn%2frBfsG6iOEorImorpsTUVJ553hL9aZHcPikJ0182M%2f2%2b>
- (2015a) “*Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention-Combined seventh and eight periodic reports of State parties due in 2015 Republic of Korea*”, CEDAW/C/KOR/8
<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsglff%2fiaZRvW%2bcyfdY9GxZ75V2l78zbTpI96zmY9owBH%2fAhnPxWTwFX1YBFXHB30j8NGNEshq3WXk9xXlmLHh1aS%2bXhrMtxGdl%2bCPdMEkJ7e>
- (2015b) “*Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention -Combined seventh and eight periodic reports of State parties due in 2010 Philippines*”, CEDAW/C/PHL/7-8
<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhss1YTn0qfX85YJz37paIgUDW0ohN7Kmp2p8VW6vuadgiVhP8E5BCYDzsEIAFYVgs%2fZYEFpwptHOBKjMw3gtcI8NXhS1FgxD1K8As8KytyStK>
- (2016a) “*Concluding observations on the combined seventh and eighth periodic reports of Japan*” CEDAW/C/JPN/CO/7-8
<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhshyr9E9fM8JLxSfPAs5QTBCjaoYUCJTappT6L0KnewZnWVtHe85eNjSs33vAagefQMoJwEB%2f0mSHGEkj2WYIs2kum19qwmUZnNdqKkb1cMZI16gizPN8S1VBWtEgpQvFYQ%3d%3d>
- (2016b) “*Concluding observations on the combined seventh and eighth periodic reports of the Philippines*”, CEDAW/C/PHL/CO/7-8
http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fPHL%2fCO%2f7-8&Lang=en
- United Nations Development Programme (2010) “*Human Development Report*” New York UNDP
- UN Women (2015a) “*Progress of The World’s Women 2015-2016 Transforming economies, realizing rights*” New York UN Women
- (2015b) “*Monitoring gender equality and the empowerment of women and girls in the 2030 agenda for sustainable development goals: opportunities and challenges*” New York UN Women
- World Economic Forum (2016) “*The Global Gender Gap Report 2016*” Geneva World Economic Forum
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>