

現代女性の就労とジェンダーギャップについての一考察

—女性労働の歴史の変遷と職業への意識の観点から—

A study of contemporary women's employment and the gender gap:
In terms of historical changes in women's labor and attitudes toward
the profession

野口 佳純

NOGUCHI, Kasumi

わが国は人口減少社会へ突入し、労働力人口も減少傾向にあることから、女性の社会進出はますます重要となる。女性の活躍を促進するための、法整備や制度が整えられてきているものの、一方で、ジェンダーギャップは未だ解消されていないとの指摘がある。それは、長らく「男性は外で仕事、女性は家事」という慣行が浸透していたことと無関係ではない。

そこで、本研究では、まず女性労働の歴史の変遷について調査を行なった。その結果、古くから女性労働の多くは、男性の補助的な仕事とみなされてきたことが確認できた。とりわけ中世に成立した男性を家長とする「家」の成立は、男性は外で働き、女性は家庭を守るといった就労感に繋がったと考えられる。産業革命により、女性の活躍の場は広がりを見せるが、劣悪な労働環境に置かれた女性も多く、就労環境整備のため法整備がなされた。つまり、女性が「家」の外で働くようになり、労働環境が注目されるようになったのである。現代では、結婚、出産・子育てといったライフイベントが、女性の職業継続における重要なファクターであることを確認できた。

ジェンダーギャップは女性議員や女性閣僚の比率、女性就業率・男女の賃金格差・所得、管理職、専門職技術職女性比率など、個別の論点に注目されがちである。しかし、選挙への立候補や女性の正規雇用者が少なければ、そもそも母数が少ないため、必然的に女性比率は低くなる。従って、「女性が長く職業を続けることができる」制度設計が、ジェンダーギャップ解消の鍵となることを指摘した。

キーワード：女性労働 (Women's Labor)、ジェンダーギャップ (Gender Gap)、女性労働の歴史 (History of Women's Labor)

1 研究の背景

わが国は2005年から人口減少社会に突入し、労働力人口も減少傾向にある。これまでのように男性を主とした労働力供給では、社会システムや経済を維持していくことは難しい。そこで、女性の社会進出が重要となってくる。これまでの施策として1985年の男女雇用機会均等法、1991年の育児休業法（現育児介護休業法）、2003年の次世代育成支援対策推進法などが整

備されてきた。そして、2015年に女性活躍推進法が公布・施行されたが、ジェンダーギャップなどの男女の違いにより生じる格差解消には未だ至っていない。古くから、男性は外で仕事、女性は家事という慣行が社会に浸透していたこともあり、女性労働は男性の補助的な役割の視点で捉えられてきた。そのため、女性は結婚や出産・子育てといったライフイベントが、女性の職業継続に影響を及ぼしていることが考えられる。

ジェンダーギャップは、女性議員の比率・女性閣僚の比率、女性就業率・男女の賃金格差・所得比率・管理職女性比率・専門職技術職女性比率など個別の論点で議論されることが多いと考えられるが、選挙の立候補者に女性が少なかったり、女性の正規雇用者が少なければ、そもそもその母数が少ないことから、女性の比率は低下する。

本研究では、こうした情勢の状況について、女性労働の歴史の観点からその役割や変化の変遷を辿ることで、現代の女性労働との繋がりを確認する。その上で、今後の女性活躍推進の方向性を検討することを目的とする。

2 女性労働の歴史

女性労働は時代毎の女性を取り巻く環境により、その内容や意義を変えてきた。

本章では、古代（古墳・飛鳥・奈良）・中世（平安時代・鎌倉・室町時代）・近世（安土桃山・江戸時代）における女性労働の変遷を概観し、女性労働がどのように規定され、女性がどのような役割を果たしてきたのかについて確認をする。

（1）古代における女性リーダーの存在

労働には、食糧確保を含む生存のために必要に迫られてという側面と、社会における役割を果たすという側面、また自己実現といった側面などさまざまな要素がある。原始・古代の女性労働について、女性史総合研究会編（1982）によると農業・漁業は性別分業が明確ではなく、集団を統治していた者もいたとされ、衣料については女性の分業として確立されていたとされる。

とりわけ注目されることは、古代にリーダー的役割を担っていた女性が存在していたという点であろう。荒田目条里遺跡¹⁾から出土した木簡には、郡司²⁾から直接里刀自への命令があった記録が残っている。里刀自とは、田植えの総責任者的な立場であり、刀自は豪族層の女

性への尊称である。

義江（2011）は、里刀自が行政組織上の役職や地位に存在しないにもかかわらず、郡の公式命令書の宛先となっており、里刀自が半公的地位を占めていたことを示すと同時に、村人の農耕労働の指揮や統率を行っていたことが考えられ、女性リーダーが重要な役割を果たしていたであろうことが推察されると述べている。

女性労働は長く男性の補助的業務が中心であると考えられてきたことから、豪族層の女性とはいえ、古代に女性リーダーが存在していた形跡を確認できる荒田目条里遺跡の木簡は大きな注目を集めた。

（2）中世における「家」の成立

中世における女性労働は、「家」が成立したことにより大きく変わっていく。「家」とは即ち父子継承される日本の伝統的な家族形態である。古代社会において「家」は未成立であり、中世に入り成立するようになった。「家」が成立すると、女性の役割は「家」を支える家政に重きが置かれるようになっていくのである。

「家」は平安時代に成立したとされ、婚姻は婿を取る一夫多妻のものであった。居住形態は時代により異なり、徐々に「家」が成立したことに伴って、妻（正妻）の役割がはっきりとしてくる。十世紀後半頃の居住形態は婚姻後の妻方同居である。それ以前は夫と妻は別居の通い婚であったとされる。十一世紀中頃までは、婿入りした夫が妻方の両親と同居していたが、十二世紀に入ると、妻方の両親が新婚夫婦の家屋を敷地内に用意して、そこに新婚夫婦が居住するようになる。夫の両親と同じ敷地内で同居することは一般的でなかった。

一夫多妻制の下、家長と同居する妻が正妻と位置づけられており、中級下級貴族の中で、正妻の地位が確立するのは平安後期である。「家」の代表者は男性の家長であるが、正妻の役割も「家」の家政の統制など重要性が高いものであった。一方、正妻でない妻は家政の統制などは

行なっていなかった。

服部（1991）によれば、中世の妻の役割は大きく3つに分類される。1つ目は衣類の調製管理である。夫の衣類は役職によって色や素材が定められており、行事によっても身に纏う衣装が異なったことから、衣類製作は重要な役割のひとつであった。2つ目は家財管理である。平安時代においては貨幣経済が未発達であったことから、封戸制と呼ばれる現物支給³⁾によって給与が支払われていた。妻はそれらを用いて家計管理をすることが役目であったとされる。3つ目は従者や眷属の統率である。「家」の構成員には夫の朝廷出仕に必要な従者や眷属たちが含まれており、それらを統率するのは妻の役目であった。

貴族層の女性の役割は「家」を経営し盛り上げていくことにあるといえる。「家」は切り盛りする女性によって、大きく左右されたといわれ、その役割の重要性が感じられる。一方、庶民の暮らしぶりについては、資料が乏しく分かっていない部分が多い。雑穀を食し竪穴式住居に暮らしていたとされ、通い婚であったとされる。

中世の「家」の成立により、女性の役割は「家」を支えること、つまり、徐々に補助的な役割が形成されていったのである。

（3）近世の女性労働

近世において、夫婦と子ども、夫方の親の三世代、または親子二世代間の小家族が成立したことによって家族形態に変化が訪れる。小家族が成立した背景は、男女が夫婦となり、同居しながら生計を一にして、子育てができる環境が整えられたことによる。

中世では、家父長制的な「家」は主家夫婦である家長と正妻が中心となり、その下に血縁家族と傍系親族、更にその下に非血縁の隷属民で構成されていた。隷属民は主家の下で労働に明け暮れる生涯を送ることが通常であり、個人の家屋や家財などを所有することは難しかった。

近世では夫婦中心とした小家族が成立したことで、性別や年齢による役割分担し小規模集約農業を行なうようになったのである。

中世は「家」の構成員が多様であったため、必然的に大規模経営となっていったが、近世になり小家族と移行したことで、血縁家族を中心としたものへと変化したのである。また、近世においては、木綿が普及したことによって、女性の仕事であった衣類の調製管理の負担⁴⁾を大きく軽減させた。そのため、近世の女性労働は炊事や衣類作製、農業が中心となったのであり、女性の労働は、以前として補助的なものだったのである。

3 近代（明治以降～昭和初期）の女性労働

本章では現代の日本に繋がっていく、女性労働について確認する。

前章では、古代・中世・近世における女性労働が女性を取り巻く環境により大きく左右されてきたことを確認した。それぞれの時代において、女性が果たしてきた役割の意義は大きく、また、女性がリーダーシップを発揮する場面もあった。一方で、家や小家族の成立により、女性は補助的なものへとなっていった。しかし、明治維新を迎え、急激な近代化の推進により産業革命が起こると、女性は社会へと進出し、活躍の場を広げ、あらゆる所で働くようになるのである。

本章では現代日本に繋がっていく、近代の女性労働について確認する。

（1）女性の有業率

1800年代中頃から日本は文明開化により、文明や経済の大きな転換期を迎えたことで、女性労働にも変化が訪れた。とりわけ産業革命により国内にさまざまな近代産業が入ってきたことで、女性労働は「家」の外へと移っていく。

図1は1880年から1930年にかけての女性の有業率⁵⁾を示したものである。

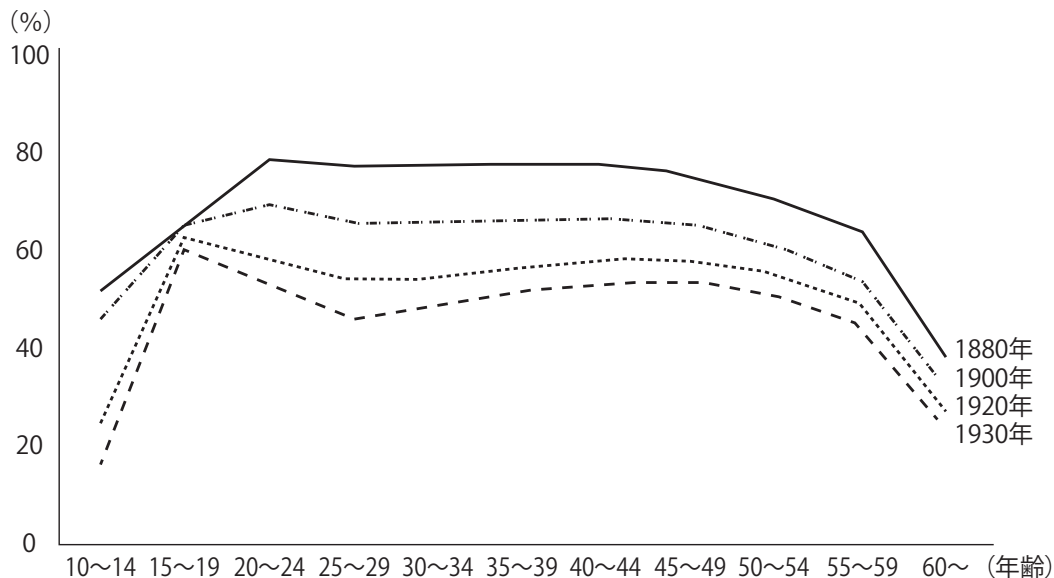


図1 1880年から1930年の年齢階級別女性有業率

出所: 梅村・赤坂・南・新居・伊藤・高松 (1989) 『労働力 (長期経済統計2)』 p.82,86 より筆者作成

女性の有業率について年代毎に概要をまとめると以下ようになる。

1) 1880年 (明治13年)

10歳から14歳までの有業率は50%を超え、15歳から50歳くらいまでの年齢層で80%近くの女性が何らかの仕事に就いている。50歳から54歳の年齢層で漸減しており、55歳以降からは大きく減少する。これは当時の平均寿命が現代と比較して短かったことも影響していると考えられる。

2) 1900年 (明治33年)

10歳から14歳までの有業率は1880年代に比べると低くなっているが、40%を超える有業率であり、15歳から19歳までに大きく増加する。その後、50歳頃までに70%近くで推移し、60歳に近くなると大きく減少する。

3) 1920年 (大正9年)

1920年には10歳から14歳までの有業率は大幅に低下する。これは1916年の工場法によって、最低就労年齢が定められたためである。

児童就労の実態について林 (1982) は1911年制定の「工場法」は1916年9月に5年の歳

月を経て実施され、同時に「鉱夫労役扶助規則」制定・実施されたが、これは最低就労年齢を原則として満12才に定めたもので、炭鉱における児童労働の全面禁止にはほど遠いものでしかなかったとしている。1923年制定の「工業労働者最低年齢法」が実施された1926年以降、やっと満14才までの児童が鉱山から姿を消す。明治から大正期にかけての石炭産業には、多くの児童が就労していたのである。

一方、他の世代に比べて15歳から19歳の若い女性達の有業率が最も高くなっており、以降29歳まで減少するのは専業主婦の増加によるものと考えられる。

4) 1930年 (昭和5年)

15歳から19歳の女性の有業率は60%を超え、29歳までの間に減少している。30歳から49歳まで緩やかに増加し、60歳にかけて減少していく傾向は1920年とほぼ同じである。

表1は、厚生労働省大臣官房統計情報部 (2007) による完全生命表⁶⁾である。

これによると、1891年から1930年にかけての女性の平均寿命は、現代と比べて短く44.3

表1 完全生命表における平均余命の年次推移

(単位：年)

年次		男					女				
西暦	和暦	0歳	20	40	65	80	0歳	20	40	65	80
1891-1898	明治 24-31 年	42.8	39.8	25.7	10.2	4.8	44.3	40.8	27.8	11.4	5.1
1899-1903	32-36	43.97	40.35	26.03	10.14	4.44	44.85	41.06	28.19	11.35	4.85
1909-1913	明治 42- 大正 2	44.25	41.06	26.82	10.58	4.70	44.73	41.67	29.03	11.94	5.26
1921-1925	10-14	42.06	39.10	25.13	9.31	3.87	43.20	40.38	28.09	11.10	4.41
1926-1930	大正 15- 昭和 5	44.82	40.18	25.74	9.64	4.15	46.54	42.12	29.01	11.58	4.73

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部（2007）「第20回生命表（完全生命表）」をもとに筆者作成

表2 産業別女性労働者比率（1902～1940年）

単位：人・%

	1902年	1914年	1929年	1940年
紡織工業				
紡績業	61,980 (79.4%)	100,468 (80.6%)	185,280 (77.5%)	188,783 (85.2%)
製糸業	120,980 (93.8%)	209,730 (95.0%)	385,167 (92.4%)	174,441 (92.2%)
織物業 (A)	51,187 (86.6%)	119,850 (85.2%)	203,613 (81.2%)	271,870 (83.2%)
織物業 (B)	730,213 (94.5%)	575,797 (94.2%)	454,467 (85.1%)	不明
その他	2,310 (75.3%)	34,835 (69.2%)	40,441 (44.4%)	139,642 (58.9%)
金属・機械工	983 (2.9%)	4,184 (4.8%)	19,995 (7.1%)	175,283 (10.2%)
化学工業	43,683 (53.1%)	28,101 (33.4%)	53,348 (27.7%)	126,448 (31.7%)
飲食物産業	13,316 (44.2%)	10,882 (18.6%)	21,317 (14.9%)	69,267 (31.1%)
雑工業	11,579 (35.8%)	27,023 (34.3%)	60,590 (29.9%)	152,242 (30.0%)
鉱業	不明	67,291 (22.9%)	55,104 (19.2%)	55,240 (11.1%)
金属鉱業	不明	14,893 (15.7%)	5,077 (19.2%)	18,358 (11.9%)
石炭鉱業	不明	51,400 (27.5%)	49,277 (21.5%)	34,431 (10.6%)

※ () は労働者全体に占める女性労働者の割合

※織物業 (A) は工場労働者、織物業 (B) は非工場労働者

出所：中村編（1985）『技術革新と女子労働』より筆者作成

表3 綿糸紡績産業における男女別年齢構成（1901年）

年齢別	男女別		合計（人）	割合
	男工（人）	女工（人）		
10歳未満	7	9	16	0.06%
14歳未満	298	2,200	2,498	10.11%
20歳未満	1,006	8,045	9,051 ^{*1}	36.63%
20歳以上	4,057	9,090	13,147	53.20%
合計（人）	5,368	19,344	24,712	100%
割合	21.7%	78.3%	100%	

※1 原文では9,050人となっているが計算ミスと考えられるため修正した
出所：農商務省商工局編（1903）『職工事情』p.2より筆者作成

歳から46.54歳であり、1880年から1930年の年齢階級別女性有業率と併せて検討すると、有業の女性はほぼ一生働き続けていたといえる。とりわけ1880年、1900年頃の女性は物心ついた時から死亡するまで働き続けていたとも考えられる。近代において、女性労働は社会の発展を支えてきたと捉えることができる。

（2）日本の産業革命期における女性雇用の創出

日本の産業革命は、1880年から1910年頃とされる。その時期に日本の中心となる産業となったのは、綿紡績業と製糸業であった。紡績業では、三重紡績、天満紡績、鐘淵紡績、倉敷紡績、摂津紡績、尼崎紡績など現代にも繋がる⁷⁾企業が設立されたのもこの頃で、機械制大工業として大きな発展を遂げた。1897年には輸出量が輸入量を超え、産業としての成長を遂げる。製糸業も外貨獲得産業としての役割を担っており、両産業は大きな雇用を生み出したのである。これらの産業は女性の就労者が圧倒的に多かったことも特徴である。

表2は1902年から1940年にかけての産業別女性労働者構成である。

紡績業の女性労働者比率は80%前後を維持しており、長期間に渡り、女性労働力によって

支えられてきたことが確認できる。製糸業の女性労働者比率は、さらに高く90%以上となっている。

先にも述べた通り、繊維産業は外貨獲得の手段としても機能しており、産業革命の中心であったが、女性の雇用創出の場ともなっていたのである。

表3は綿糸紡績産業における1901年の男女別の年齢構成である。

1901年当時、調査対象となった工場で綿糸紡績産業に従事する労働者総数は24,712人であり、そのうち男性労働者が5,368人で労働者総数の21.7%、女性労働者は19,344人で労働者総数の78.3%と大半を占めていた。そのうち10歳未満が9人、14歳未満が2,200人、20歳未満が8,045人であり、その合計は10,254人となる。これは女性労働者の53%にあたる。つまり、半数以上が若年労働者であったことになる。

こうした綿糸紡績産業に従事する若年女性労働者の多くは、地方の農村からの出稼労働者であった。雇用契約は経営側に都合が良い内容⁸⁾であった。労働従事期間は1年を単位とし、各地に派遣された募集人により雇用を確保していたという。退職禁止の他、様々な罰則があり逃

亡や事件なども起きていた。

中村（1985）によれば、雇用契約は下記のような性質を有していたという。

「第1に、雇傭契約は双務契約ではなく、工女側の一方的な誓（約定）という形式をとっている。特に、工場主の義務（賃金の支払いの義務を含めて）については一切言及されていない。そして、契約当事者は工女自身ではなく、工女の父兄（戸主）である。

第2に、約定の基礎は工女の労働に対応する賃金の支払いではなく、戸主が受け取った約定金（手付金）である。

第3に、工女の義務は曖昧に規定され、拡大解釈の余地を残していた。工女は就業するだけでなく、工場主の『家則』さえも『確ク相守』しなければならなかった。そして、契約期間中に工女は退職できず、とりわけ工女が就業できなかった場合、その代理人を出すことも規定されている。

第4に、約定の違反の際に、工女側が適当な損害金を負担することも規定されている」（中村，1985，p.53）

わが国の産業革命時の女性労働について、数字だけに着目すると女性の社会進出が進んだような印象を持つが、労働条件や内容は厳しいものであった背景が確認できる。

（3）イギリスの産業革命期の女性労働

1800年代中頃から1900年代前半の産業革命期にかけて、日本の女性労働は「家」から外へと移った。同様に、産業革命の発祥地であり、それにより近代化が進んだイギリスの状況はどうであったらうか。

イギリスにおける産業革命は1760年からとされ、日本よりも約100年早い。イギリスの産業革命でも繊維産業が大きな成長を遂げたが、1840年から1940年の100年間において、イギリスの女性が就労していた最も多い職業は家事奉公人であったという。

家事奉公人という性質上、正確な記録はあまり残されていないが、労働時間は12時間程度であったといわれる。その多くは農村出身の未婚女性であり、他の選択肢がほとんど無かったことから家事奉公人として就労することになる。19世紀後半になり、農村部が減少すると、減私奉公という労働環境も相まって家事奉公人になる女性は減少する。

表4は1851年から1911年にかけてのイギリスの繊維産業における女性労働者数の推移である。

繊維産業は多くの女性の雇用を生み出していた。当時の女性織布工は他産業の女性労働者に比べて賃金が高い水準にあったとされ、中には男性と同等以上の賃金を得ていた者もいた。織

表4 イギリスにおける繊維産業における女性労働者数の推移

（単位：人）

	イングランドとウェールズ	スコットランド
1851年	430,722	75,770
1871年	460,009	59,101
1891年	502,614	73,922
1911年	535,501	68,752
1931年	330,700	42,989

出所：Roberts（1988）（大森・奥田訳（1990））より筆者作成

表5 2017年雇用形態別雇用者数

(単位：万人)

男性	正規雇用者		2,318
	非正規雇用者		647
	非正規 内 訳	パート・アルバイト	324
		労働者派遣事業所の 派遣社員	53
		契約社員・嘱託	231
その他		40	
女性	正規雇用者		1,114
	非正規雇用者		1,389
	非正規 内 訳	パート・アルバイト	1,090
		労働者派遣事業所の 派遣社員	81
		契約社員・嘱託	180
その他		38	

出所：総務省「労働力調査」より筆者作成

繊維産業の成長もあり、性別による格差は他産業に比べて小さかったようであり、また法的保護も他産業に従事する者よりも早くに受けていた。

たとえば、1844年の工場法によって繊維産業に就労する女性の労働時間は12時間に短縮され、夜間労働も禁じられた。その後、工場法は他産業に就労する女性労働者も対象となった⁹⁾。繊維産業の成長により、女性の雇用が増えたため、法的保護の必要性が強まった結果であろう。

日本と同様に、イギリスも産業革命を経て、女性が「家」の外で就労するようになったが、女性の置かれた就労環境が劣悪なものが多く、その結果、少しずつではあるが、労働関連の法整備がなされてきた。経済発展の背景には多くの女性労働者の苦労があったといえよう。

4 戦後から現代の女性労働

本章では、戦後から現代にかけての女性雇用の状況や法律の制定を中心に確認していく。日本における女性解放運動は1800年代後半から1900年代前半にかけて盛んであったが、憲法24条におけるジェンダー平等が制定されたのは、戦後の1946年であった。戦後復興から高度経済成長を経て、第二次産業、第三次産業に従事する者が増加し、女性労働者はあらゆる場所で働くようになったのである。

(1) 女性の雇用形態

雇用形態を見ると女性は男性に比べ、圧倒的に非正規雇用の割合が高い。表5は2017年の総務省による労働力調査をまとめたものである。これによれば女性の正規雇用者は1,114万人であり、非正規雇用者は1,389万人である。

非正規雇用者のうち最も割合が多いのが、パート・アルバイトの1,090万人、労働者派遣事業所の派遣社員は81万人、契約社員・嘱託は180万人、その他38万人となっている。

一方、同年の男性の正規雇用者は2,318万人であり、非正規雇用者は647万人となっている。非正規雇用者のうち、パート・アルバイトの324万人、労働者派遣事業所の派遣社員は53万人、契約社員・嘱託は231万人、その他40万人となっている。

正規雇用者と非正規雇用者の割合について男女で比較すると、男性雇用者総数に占める正規雇用者の割合は78.2%であり、非正規雇用者の割合は21.8%であるのに対し、女性雇用者総数に占める正規雇用者の割合は44.5%であり、非正規雇用者の割合は55.5%であることから、半分以上の女性が非正規雇用で就労している。

正規雇用と非正規雇用とは、給与制度や福利厚生も異なり、雇止めなどの不安もある。配偶者控除や配偶者特別控除、三号年金者制度な

どの政策の影響もあるとはいえ、憲法24条制定から70年以上経ても、女性労働においては未だジェンダー平等が達成されているとはいえない。

(2) 改正女性活躍推進法

「男女雇用機会均等法」が施行されたのは1986年のことである。以降、様々な法整備や改革がなされてきた。2015年には「子ども・子育て支援新制度」、2016年には「女性活躍推進法」施行され、2020年4月以降、以下表6のように「改正女性活躍推進法」が順次施行され、更に女性活躍推進に向けた社会への整備が進む。

改正前の女性活躍推進法においては、女性活躍についての状況把握や分析、それらを踏まえた行動計画を策定、策定した旨を都道府県の労働局に届出することなどは、努力義務であった。

しかし、2020年4月1日には常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主に対しては義

表6 改正女性活躍推進法(2020年)の概略

【改正女性活躍推進法の概略】

令和元年5月29日、女性活躍推進法等の一部を改正する法律が成立し、令和元年6月5日に公布されました。改正内容は以下のとおりです。

1. 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されます(令和4年4月1日施行)。
2. 女性活躍に関する情報公開の強化
常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公開項目について、
 - (1) 職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - (2) 職業生活を家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績の各区分から1項目以上公表する必要があります(令和2年6月1日施行)。
 - (3) 特定認定制度(プラチナえるぼし)の創設
女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定(えるぼし認定)よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設します(令和2年6月1日施行)

出所: 厚生労働省ホームページより筆者作成

務化されており、より踏み込んだものとなっている。このように女性活躍の情報が外部から見える形に改革が進んでいることは注目すべき点といえる。

一方、1998年以降、我が国の労働力人口は減少傾向にある。持続可能な社会を形成する上では、女性の社会進出の増加が必要不可欠であり、そのためにも女性が働きやすい環境として給与や待遇面でのジェンダーギャップが解消されていく必要がある。例えば、日本の女性管理職比率は他国に比較して低いといわれるが、先にも述べた通り、日本の女性の就労形態はその半分以上が非正規雇用である。非正規雇用の者の管理職への登用は一般に考えにくい。つまり、女性管理職への登用に壁があるか検討する以前に、そもそもその母体となる正規雇用者が少ないことへの対応が必要となるのである。

(3) 日本におけるジェンダーギャップ

日本はしばしば男女格差が大きい社会といわれるが、具体的にどの程度の格差が生じているのであろうか。

表7は2015年から2019年にかけての日本のジェンダーギャップ指数の推移である。ジェンダーギャップ指数とは、男女格差を表す指数であり世界経済フォーラムが発表しているものである。

政治については女性議員の比率・女性閣僚の比率・過去50年の女性元首の在任期間が根拠となっている。また、経済については、女性就業率・男女の賃金格差・所得比率・管理職女性比率・専門職技術職女性比率が根拠となっている。教育については、識字率・初等教育在学率・中等教育在学率・高等教育在学率、健康については出生時の男女比・健康寿命が根拠となっている。これらを総合した順位も毎年発表されている。

日本の場合、とりわけ政治・経済の分野において大きな男女格差が生じていることが分かる。経済分野の特徴を概観すると、女性は男性に比べて非正規雇用の割合が高いであることから、規模や業種を問わず賃金格差が大きい。

経済については、女性就業率・男女の賃金格差・所得比率・管理職女性比率・専門職技術職女性比率が根拠となっているが、そもそも正規雇用者が少ないことから、その母数が少なく当該指標で男女の格差が生じることは当然ともいえる。政治についての女性議員、女性閣僚比率も同様で、立候補者に女性が少なければ、母数が少ないため数字上の格差が生じる。

女性の非正規雇用者が多い背景には、配偶者控除や配偶者特別控除、三号年金者制度などの政策の影響もあると考えられる。したがって、個別の議論の前に、各指標の前提となる母数の

表7 ジェンダーギャップ指数の推移(2015年～2019年)

年	調査対象国	総合		政治		経済		教育		健康	
		順位	指数	順位	指数	順位	指数	順位	指数	順位	指数
2019	153	121	0.652	144	0.049	115	0.598	91	0.983	40	0.979
2018	149	110	0.662	125	0.081	117	0.595	65	0.994	41	0.979
2017	144	114	0.657	123	0.078	114	0.58	74	0.991	1	0.980
2016	145	111	0.660	103	0.103	118	0.611	76	0.990	40	0.979
2015	142	105	0.670	104	0.103	106	0.618	84	0.988	42	0.979

出所：世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report」各年より著作作成

表8 女性が職業をもつことに対する意識調査

単位:%

	女性は職業をもたない方がよい	結婚するまでは職業をもつ方がよい	子供ができるまでは、職業をもつ方がよい	子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい	子供ができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい	その他	わからない
令和元年9月調査 (2,645人)	3.9	4.8	6.5	61.0	20.3	1.7	1.7
平成28年9月調査 (3,059人)	3.3	4.7	8.4	54.2	26.3	1.5	1.6
性別別の回答 (R1年調査)							
女性 (1,407人)	3.5	3.8	6.3	63.7	19.7	1.6	1.4
男性 (1,238人)	4.4	5.9	6.7	58.0	21.1	1.8	2.1
年齢別の回答 (R1年調査)							
18歳～29歳 (241人)	1.7	5.0	11.6	50.6	26.1	1.7	3.3
30歳～39歳 (279人)	1.1	1.8	4.7	65.9	23.3	1.8	1.4
40歳～49歳 (445人)	1.6	2.9	4.3	65.4	22.5	1.8	1.6
50歳～59歳 (448人)	3.6	3.3	4.5	71.4	14.3	1.6	1.3
60歳～69歳 (520人)	3.1	4.2	6.2	64.2	19.8	1.9	0.6
70歳以上 (712人)	8.1	8.4	8.3	51.0	20.1	1.5	2.5

出所:内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」より筆者作成

増加に注力していく必要があると考えられる。

(4) 女性が職業をもつことへの意識

続いて、女性の就労について、世間の意識を確認する。

表8は内閣府による女性が職業をもつことに対する意識調査である。

平成28年調査と令和元年9月調査を比較すると、「子供ができるまでは、職業をもつ方がよい」が6.5%から8.4%となっており、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」が54.2%から61.0%と大きく変化した。その一方で「子供ができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」は26.3%から20.3%と減少している。

また、令和元年度9月調査において、男女で回答に最も差異があるのが「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」であり、女性63.7%、男性58.0%である。

令和元年度9月調査の年齢別回答においては、18歳から29歳世代が70歳以上を除く、他の世代と異なる傾向にある。18歳から29歳世代では「結婚するまでは職業をもつ方がよい」が5.0%であり、「子供ができるまでは、職

業をもつ方がよい」が11.6%、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」は全世代で最も低い50.6%である。

30歳から69歳世代の約7割が「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」と回答しているのに対し、18歳から29歳世代と70歳以上世代では40年から50年の年齢差があるにもかかわらず、同じ約5割の水準となっていることが興味深い。

この調査から女性が職業をもつことに対する意識調査については、世代間で意識が大きく異なることがわかる。70歳以上世代を除く若い世代ほど、結婚や出産・子育てといったライフイベントが職業継続のファクターとなりやすく、とりわけ子育ては職業を継続するか否かの分岐点となりやすい。

子育て経験者が多いと考えられる、30歳から69歳世代の約7割が「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」と回答していることから、18歳から29歳世代が「子育てしながら、職業を続けることができる」と感じられる制度設計をしていくことが、女性の社会進出促進に繋がるのではないだろうか。

5 本研究のまとめと課題

本研究では女性労働について、古代・中世・近世・近代と振り返り、女性の役割が社会状況や「家」などにより変化してきたことを確認した。歴史の中で女性のリーダーシップが発揮された場面もあったものの、多くの場合、女性労働は男性の補佐的業務とみなされてきた側面がある。その後、戦後から現代の女性労働では、産業の発展とともに女性の活躍の場が広がった一方で、劣悪な労働環境を改善するために法整備がなされてきたことを明らかにした。女性が「家」の外で働くようになると、その環境を整備するため労働関連の法整備がされるようになり、産業革命発祥の地とされるイギリスでも同様であった。

以上のような経緯を経て、法整備や憲法24条の制定がなされてきたものの、現代の日本においても、雇用形態においては、女性は非正規雇用者の割合が半分以上と、男性の約2割に対して大きな開きがあるように、依然としてジェンダーギャップが解消されたとはいえない。

ジェンダーギャップは女性議員の比率・女性閣僚の比率、女性就業率・男女の賃金格差・所得比率・管理職女性比率・専門職技術職女性比率など、個別の論点に注目が集まりがちであるが、そもそも女性の立候補者が少なければ、女性議員や女性閣僚の数も相対的に少なくなり、また正規雇用者の割合が低ければ、女性管理職の数も増えない。従って、個別論点の出発点となる母数を拡大することが必要であろう。

さらに、女性が職業をもつことへの意識調査においては、世代間で大きな隔たりが確認された。若い世代ほど結婚や出産・子育てといったライフイベントが職業継続のファクターとなっており、とりわけ子育てが大きな要因となっているため、「子育てしながらも、職業を続けることができる」制度の設計が女性活躍の鍵となるだろう。

本研究では、女性労働の歴史に着目し、その

役割や法整備を中心としており、経営や会計の観点による分析までは行っていない。企業の女性雇用は依然低く、マネジメントをどうしていくのかなどの検討が必要であろう。女性の社会進出促進にむけて経営・会計面から具体的にどのような施策が考えられるかについては今後の研究課題としたい。

【注】

- 1) 福島県いわき市所在。住居跡や多数の土器が出土している。
- 2) 律令国家における、地方行政組織の公的役職のひとつであり、男性が担う。
- 3) 律令によって職位毎に定められていた。
- 4) 木綿普及以前は麻布が用いられていたが、木綿に比べ生産効率が大きく劣っていた。
- 5) 有業率とは、現在では15歳以上人口に占める有業者数の割合を指すが、1800年代後半から1900年代前半においては15歳未満で就労する者も多く、また論点における必要性から本論では先行研究から引用して掲載した。
- 6) ある期間における死亡状況が今後変化しないと仮定し、各年齢の者が1年以内に死亡する確率や、平均残存余命の期待値などを、死亡率や平均余命などの指標により表したものを。
- 7) 三重紡績、天満紡績は現・東洋紡。鐘淵紡績は旧カネボウ株式会社（2008年吸収合併により消滅。一部事業を現・クラシエホールディングス株式会社へ）。倉敷紡績は1918年、現・ユニチカ株式会社に合併。
- 8) 貧農出身者が多かったことから、支度金名目の前貸金により債務を背負わせ、雇用期間中の退職の禁止や罰則などの雇用契約を結ばせていた。結果、長時間労働で低賃金の過酷な労働であった。
- 9) 1896年には女性労働者の残業を規制している。一方で、小規模の仕事場や家内の女性労働者の保護は依然として難しかったとされる。

【参考文献】

- Roberts Elizabeth 著、大森真紀・奥田伸子訳（1990）『女は「何処」で働いてきたか-イギリス女性労働史入門-』法律文化社。
- 梅村又次・赤坂敬子・南 亮進・新居玄武・伊藤 繁・高松信清（1989）『労働力（長期経済統計2）』東洋経済新報社。
- 女性史総合研究会編（1982）『日本女性史I 原始 古代』東京大学出版会。

- 総合女性史学会 (2019)『女性労働の日本史 古代から現代まで』勉誠出版.
- 多田隼士 (2015)「女性の活躍促進のための新たなアプローチの必要性」『財務省広報誌』51(1), pp.88-95, 財務省.
- 千本暁子 (1996)「20世紀初頭における女性の有業率とM字型就労」『阪南論集』32(2), pp.1-15, 阪南大学.
- 中村政則編 (1985)『技術革新と女子労働』国際連合大学.
- 服部早苗 (1991)『平安朝の母と子—貴族と庶民の家族生活史—』中央公論社.
- 林 正登 (1982)「戦前炭鉱における児童労働と小学校修学の問題—ヤマの子ども学校史研究—」『教育学研究』49(1), pp.110-119, 一般社団法人 日本教育学会.
- 義江明子 (2011)「『刀自』からみた日本古代社会のジェンダー—村と宮廷における婚姻・経営・政

治的地位—」

【資料】

- 厚生労働省「職業安定所業務統計」
総務省統計局「労働力調査年報」
農商務省商工局編 (1903)『職工事情』

【インターネット資料】

- 厚生労働省大臣官房統計情報部 (2007)「第20回生命表 (完全生命表)」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/20th/p02.html> (2020年6月30日閲覧)
- 世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report (各年)」<https://www.weforum.org> (2020年6月30日閲覧)
- 内閣府 (2019)「男女共同参画社会に関する世論調査 (令和元年9月)」<https://www.gender.go.jp/research/yoron/> (2020年6月30日閲覧)