

2023 年度

学士論文

なぜ働き方改革がジェンダー経済格差是正に寄与しなかったのか
—2010年代の政策決定過程分析を通して—

一橋大学社会学部

4120002A

青田莉子

田中拓道ゼミナール

目次

序章.....	1
第1節 問題の所在.....	1
第2節 リサーチクエスチョン・仮説・本稿の構成.....	2
第1章 ジェンダー経済格差の実態.....	4
第1節 ジェンダー経済格差の定義.....	4
第2節 日本のジェンダー経済格差の現状.....	4
第2章 なぜジェンダー経済格差は存在するのか.....	15
第1節 ジェンダー経済格差の原因に関する先行研究.....	15
第2節 ジェンダー経済格差と日本型雇用制度の関係性に関する研究.....	17
第3節 政策実現条件.....	21
1 制度.....	22
2 アクター.....	24
3 アクターの選好.....	27
第3章 働き方改革分析.....	30
第1節 働き方改革概要.....	30
第2節 制度.....	32
第3節 アクター.....	35
第4節 アクターの選好.....	36
終章.....	41
第1節 結論.....	41
第2節 ジェンダー経済格差是正に寄与する政策実現のための条件.....	42
第3節 今後の課題.....	44
参考文献.....	47

序章

本稿の目的は、一連の働き方改革がジェンダー経済格差に与えた影響を考察し、その影響が生じた要因を明らかにすることである。本章では、この論文における問題の所在を述べたうえで、本稿のリサーチクエスション・仮説と構成を示す。

第1節 問題の所在

いまだ日本のジェンダー平等の状況は厳しい。2023年のジェンダーギャップ指数において、日本は過去最低の125位を記録した。例年通り、健康(0.973)と教育(0.997)の値は世界トップレベルだが、政治(0.057)と経済(0.561)の値は改善されず低いままである (World Economic Forum 2023 p. 217)。

かつては諸外国も同様の状況であったが、政策による改善に成功している国もある。たとえばフランスの統計開始当初の2006年のジェンダーギャップ指数は0.652で総合順位は115カ国中70位、政治(0.104)と経済(0.525)の値が低かった。これは、日本の同指数が0.645で総合順位79位、政治(0.067)と経済(0.545)の値が低い状況と類似していた (World Economic Forum 2006 pp. 64,81)。またフランスではナポレオン法典が戦後まで強い影響力を持っていたため、父親を頂点とした家父長制家族像及び男性に保護されるべき法的に無力な女性像が伝統的に強く支持されてきた (森本 2017)。しかし、フランスでは政策により伝統的な文化を乗り越え、政治・経済両面においてジェンダー不平等の状況を改善しつつある。政治面では1999年の改憲を経て2000年にパリテ法を制定し、2回の改正を経て罰則規定を強化した。2012年のオランド政権、2017年のマクロン政権では閣僚の半数を女性にするなど大統領自ら上からの改革も進め、下院にあたる国民議会における女性議員の割合は2021年で39.5%に達している (辻村他 2021 pp. 34-5)。経済面では、2006年に男女給与平等法制定、2008年に職業上・社会的地位のパリテ憲法改正、2011年に取締役クォータ制導入、2014年に女男平等法制定と21世紀に入り立て続けに政策を進めた (辻村 2011 pp. 34-42)。2021年12月には、従業員が1000人以上の企業に対し、幹部社員に占める女性割合を2027年までに30%、2040年までに40%以上とすることを義務付ける法案が可決するなど、近年もクォータ制を中心に政策が進められ、2021年には役員に占める女性割合は45.3%に達している (内閣府男女共同参画局 2022b)。このような政策の結果、2023年のフランスの同指数は0.756で146カ国中40位、政治(0.338)と経済(0.717)の値も改善傾向にある (World Economic Forum 2023 p. 181)。

このように、ジェンダー格差が大きい状況においても、政策による格差是正の可能性は十分にあると言える。日本においても、特に経済面に関して、第二次安倍内閣が働き方改革を看板政策の一つとして力を入れて取り組み、労働環境の抜本的な改革が図られた。しかし今年のジェンダーギャップ指数や後に触れる雇用状況のジェンダー差を見ると、それらの政策は結果に現れていない。なぜ女性活躍を掲げ、抜本的な労働環境の改善を目指した働き方改革を経てもなお、ジェンダー経済格差は持続するのか。以上が本稿の問題意識である。

働き方改革の評価に関する研究は存在するが、ジェンダーの視点から評価する研究は少ない。また久原（2018）、中野（2020）、おおた・常見（2017）など働き方改革を批判する研究はあるが、いずれも「経済成長のために経営者側と協力してなされ、労働側の発言権が小さいために不十分な働き方改革になった」という議論に収斂している。特に時間外労働の上限が過労死ラインになったことと、高度プロフェッショナル制度・裁量労働制が政府により強引に進められた点を根拠として指摘している。しかし、連合の発言権が増してもジェンダー経済格差是正につながるかは未知である。なぜなら、連合の女性執行役員比率は14.6%、女性組合員比率は35.5%と決して高くなく、働き方改革に関連する会議へ出席する連合関係者は皆男性であったため、連合の発言権が大きくなったからといってジェンダー経済格差の是正につながるとは必ずしも言えない（連合ジェンダー平等・多様性推進局 2021）。また、久原らの批判は法案成立時のもので、実際の影響をふまえての分析はなされていない。さらに研究対象とした政策も限られており、同一労働同一賃金も含めた政策決定過程の詳細な分析はなされていない。

こうした働き方改革の評価に関する先行研究の不足点をふまえ、本稿では、働き方改革から5年を経た現状から見て、ジェンダーという新しい切り口から、実際の政策決定過程を分析したうえで働き方改革を評価する。

第2節 リサーチクエスチョン・仮説・本稿の構成

以上の問題意識をふまえ、本稿のリサーチクエスチョンを「女性活躍を掲げた働き方改革が、ジェンダー経済格差是正に寄与しなかったのはなぜか」とする。これに対する仮説は以下の通りである。

1 制度：独立性を有する監視機関・検討会が不在な政治主導

2 アクター：女性・超党派な議員の不足

3 アクターの選好：ジェンダー視点・企業規制の不十分さ

このような政策決定過程がなされたために、働き方改革がジェンダー経済格差是正につながらなかった。

この仮説を立証するために、第1章では現在のジェンダー経済格差の実態についてデータを通して確認する。働き方改革を経てもなお、日本でどのような経済格差が持続しているかを具体的に明らかにする。第2章では、ジェンダー経済格差の要因について分析した研究を見ることで、日本のジェンダー経済格差の要因を理論面から導く。それをふまえて、ジェンダー経済格差是正のためにはどのような政策がとられるべきか、そのような政策がとられるためには、政策決定過程においてどのような条件が必要かを明らかにする。第3章では、働き方改革の概要を確認したうえで、実際の働き方改革の政策決定過程を分析し、第2章で確認した条件に合致しているかどうかを検証する。なお考察の対象は、働き方改革の中でも特に力を入れており、かつジェンダー経済格差の是正への影響が大きい、同一労働同一賃金と時間外労働規制に絞る。こうした考察を経て、女性活躍をめざした働き方改革がなぜジェンダー経済格差是正につながっていないのかを明らかにする。終章では、本稿の議論をまとめたうえで、今後ジェンダー経済格差を是正していくために必要なことを述べ、最後に本稿の課題を挙げる。

第1章 ジェンダー経済格差の実態

本章の目的は現状日本でどのようなジェンダー経済格差が存在するのかをデータから明らかにすることである。ジェンダー経済格差を定義付けしたうえで、働き方改革を経てもなお残る、日本のジェンダー経済格差の特徴を示す。

第1節 ジェンダー経済格差の定義

ジェンダー経済格差のデータ分析に入る前に、本稿の中心となるジェンダー経済格差についてここで定義する。

先ほど触れたジェンダーギャップ指数の経済分野の二次指標では、「労働参加率の男女比」「同一労働における賃金の男女格差」「推定勤労所得の男女比」「管理的職業従事者の男女比」「専門・技術者の男女比」が用いられている（World Economic Forum 2023 p. 63）。またジェンダー経済格差の要因を分析した川口は、ジェンダー経済格差を「経済活動指標における男女格差」とし、具体的には平均賃金、就業率、管理職割合に加え、労働/家事育児の時間配分を挙げている（川口 2008 p. 3）。

これら指標をふまえ、本稿ではジェンダー経済格差を、「ジェンダー間の就業における格差」と、「ジェンダー間の家事/育児を行うための環境における格差」の2つに定義する。一般的にジェンダー経済格差としては就業における格差のみが想定される。経済活動の主要な場である雇用就業において、ジェンダー間でどのような差が生じているかを確認する必要がある。それに加え、川口（2008）も挙げているように、就業状況は仕事と私生活の両立ができる環境が整っているかどうか大きな影響を受ける。就業における行動・状況を規定しているのは、職場だけでなく家庭などの私生活であることも多い。特にジェンダー間においては、家事/育児を夫婦で分担できる状況にあるかが、就業におけるジェンダー差を生む重要な要因になっている。この点をふまえて、ジェンダー間の家事/育児を行うための環境における格差もジェンダー経済格差の重要な指標の一つとして本稿では取り上げる。

第2節 日本のジェンダー経済格差の現状

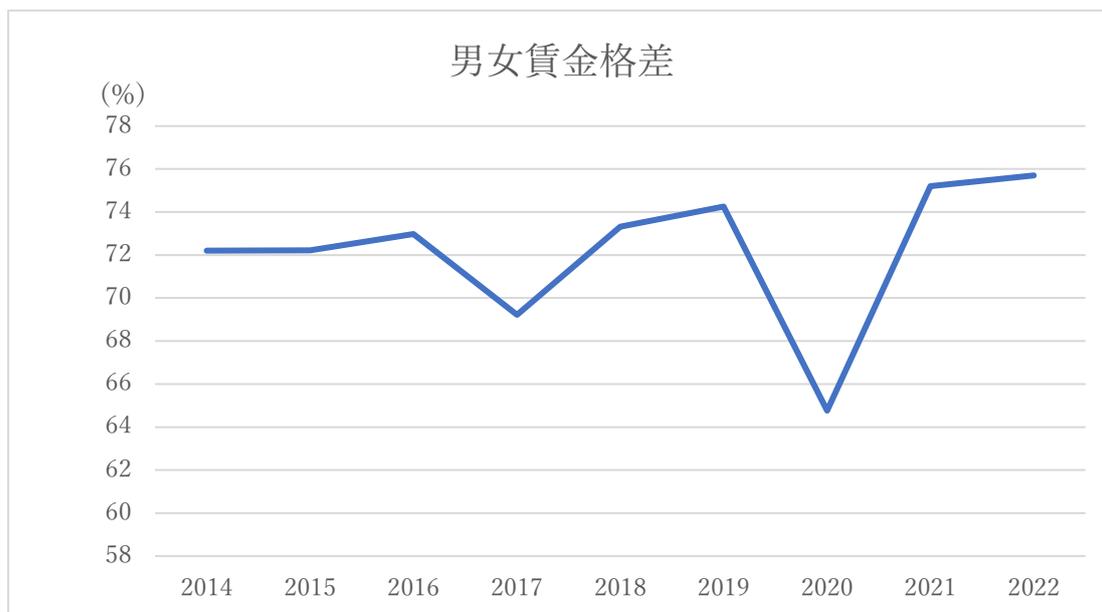
前節での定義をふまえ、「ジェンダー間の就業における格差」に該当する分析データとして賃金・就業率・管理職割合を、「ジェンダー間の家事/育児を行うための環境における格差」に該当する分析データとして労働生活時間・育休取得率・有給取得率を調べる。働き方改革関連法が施行された2018年を境とした前後5年を範囲にデータを取り、日本で現状どのよ

うなジェンダー経済格差が存在するのかを分析する。

〈ジェンダー間の就業における格差〉

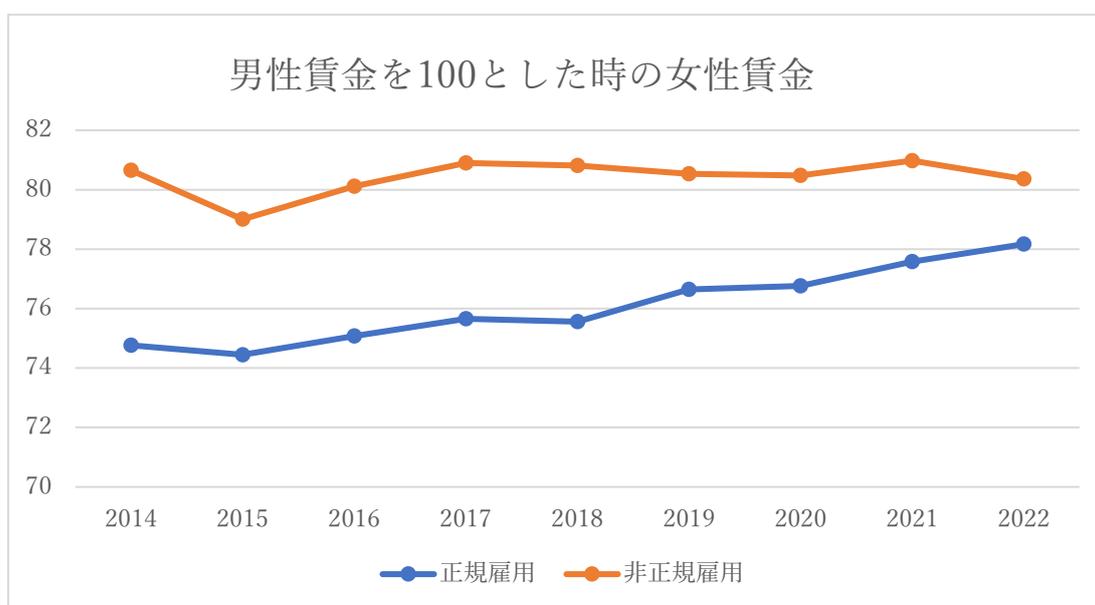
賃金

図1 男女賃金格差



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図2 男性の賃金を100としたときの女性の賃金



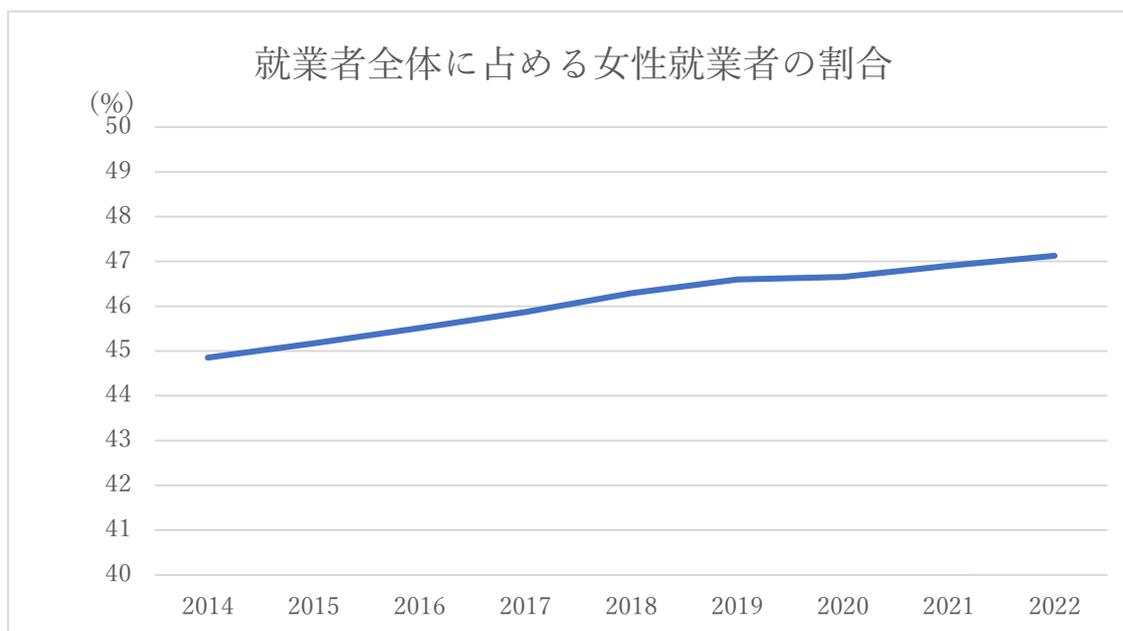
出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

就業者全体でみると、男女賃金格差は縮小傾向ではあるものの、その差は依然大きい。雇用形態別でみると、正規雇用の男女賃金格差は縮小傾向だが、その差は依然大きい。現に、男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を 100 とした場合の女性のフルタイム労働者の賃金の中央値は、2020 年時点で OECD 諸国の平均値が 88.4 であるが、日本は 77.5 と大きな差がある（内閣府男女共同参画局 2022）。非正規雇用の男女賃金格差より正規雇用の男女賃金格差の方が大きい点も注目に値する。一般に賃金が高い正規雇用での格差が大きいということは、全体における男女賃金格差の広がりに影響しうるからである。非正規雇用の男女賃金格差自体はほぼ変化しておらず依然大きい状態が続いている。

まとめると、正規雇用における男女賃金格差は縮小傾向だが依然大きい。非正規雇用における男女賃金格差はあまり縮小していない。結果男女賃金格差縮小がそれほど高いペースで進まず、かつ雇用が不安定化する事態が生じると賃金格差の拡大にもつながっている。

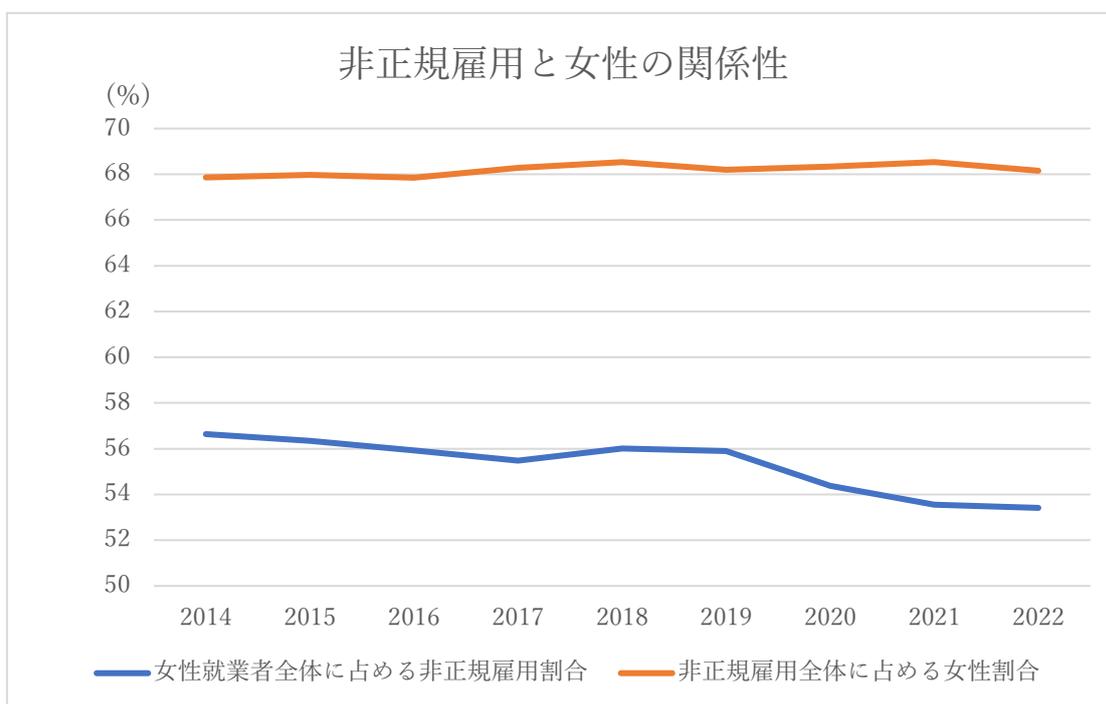
就業率

図3 就業者全体に占める女性就業者の割合



出典：総務省統計局「労働力調査（詳細集計・年平均）」

図4 非正規雇用と女性の関係性



出典：総務省統計局「労働力調査（詳細集計・年平均）」

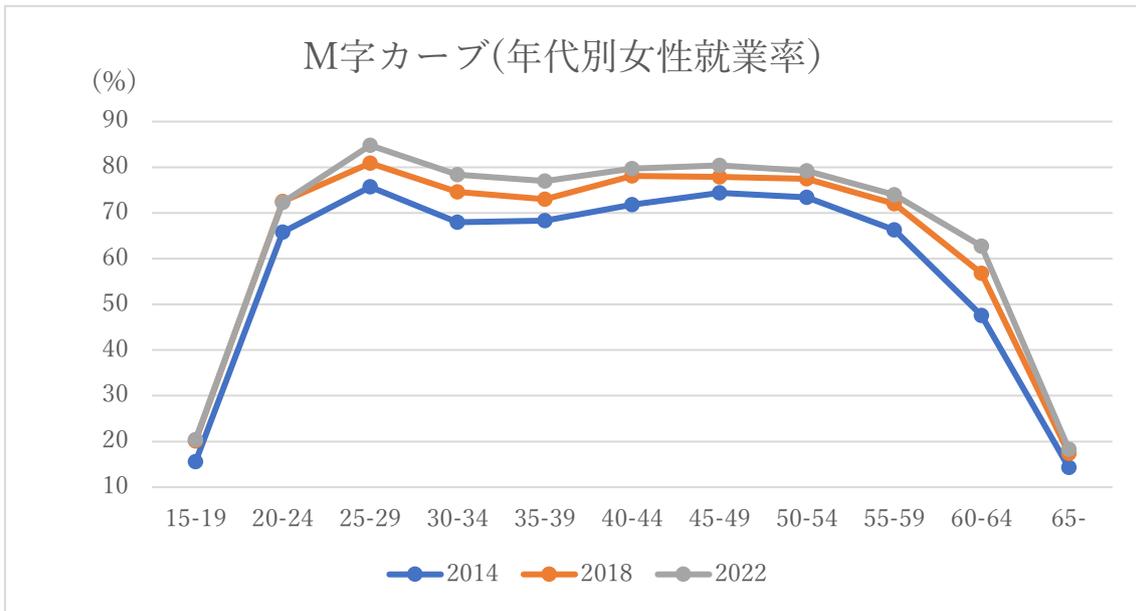
就業者全体に占める女性就業者の割合は増加傾向であり、47%と約半数は女性である。日本の女性の生産年齢人口の就業率 70.6%を他の OECD 諸国（平均 59.0%）と比較すると、38 か国中 13 位(2020)（内閣府男女共同参画局 2022）であり、女性就業者数は世界に劣らないレベルまで到達している。非正規雇用より正規雇用の方がより女性就業者の増加ペースが大きいいため、女性全体に占める非正規雇用の割合は減少傾向にある。しかし 1980 年代以降主婦のパートタイム労働という形による女性活躍・社会進出が進められた影響は根強く、現在でも女性就業者の半数以上は非正規雇用であり、非正規雇用の 7 割近くは女性就業者である。

まとめると、女性の就業者増という点での女性活躍は進んでいるが、いまだ女性就業者に占める非正規雇用の割合は高いと言える。

以下、日本の特徴である女性の非正規雇用の多さについて、出産・育児期に着目して詳細を見る。

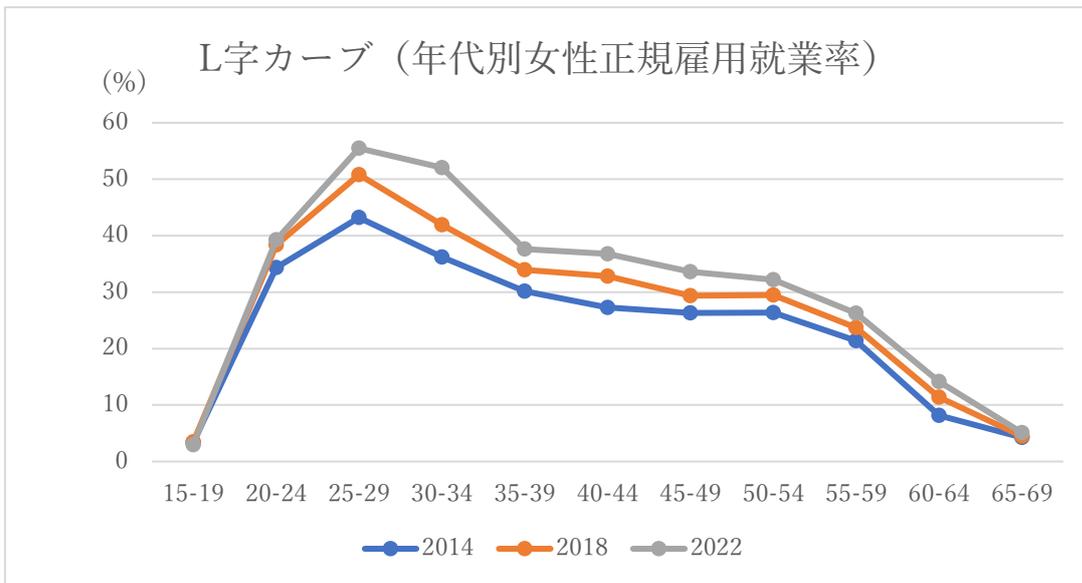
出産・育児期の女性就業率

図 5 年代別女性就業率



出典：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書・全体版」

図6 年代別女性正規雇用就業率

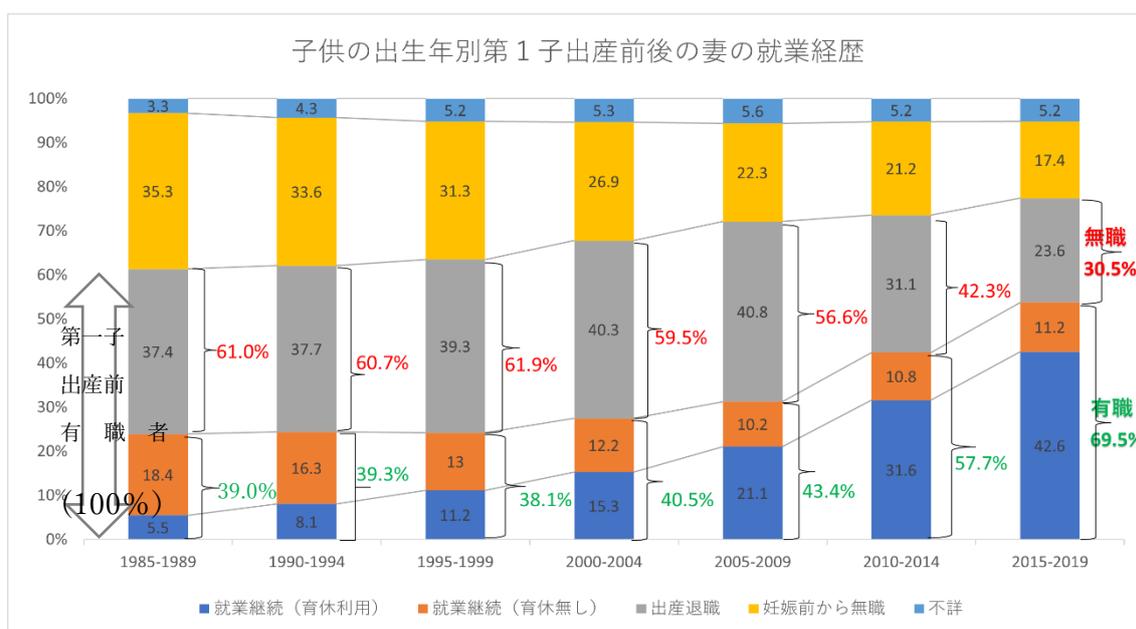


出典：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書・全体版」

M字カーブ(年代別女性就業率)に関しては、M字ではあるものの前述の通り全年代就業率は上昇しており、グラフ全体が上昇している。しかし25-29歳から30-34歳という出産期で女性就業率が減少する傾向は日本や韓国などに特有で、先進諸国(フランス・ドイツ・スウェーデン)はその年代の女性就業率がむしろ増加していることを考えると、出産による就業率減少は特異と言える(内閣府男女共同参画局 2022)。

L字カーブ（年代別女性正規雇用就業率）に関しても、前述の通り全年代で女性正規雇用就業率は上昇しており、グラフ全体が上昇している。働き方改革前後で、25-29歳から30-34歳は正規雇用就業率の減少度合いが改善されて（下がる傾きが緩やかになっている）いるが、30-34歳から35-39歳はその減少度合いが悪化して（下がる傾きが急になって）いる。つまりその年代の非正規雇用就業率の伸びが増している。

図7 子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



出典：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書・全体版」

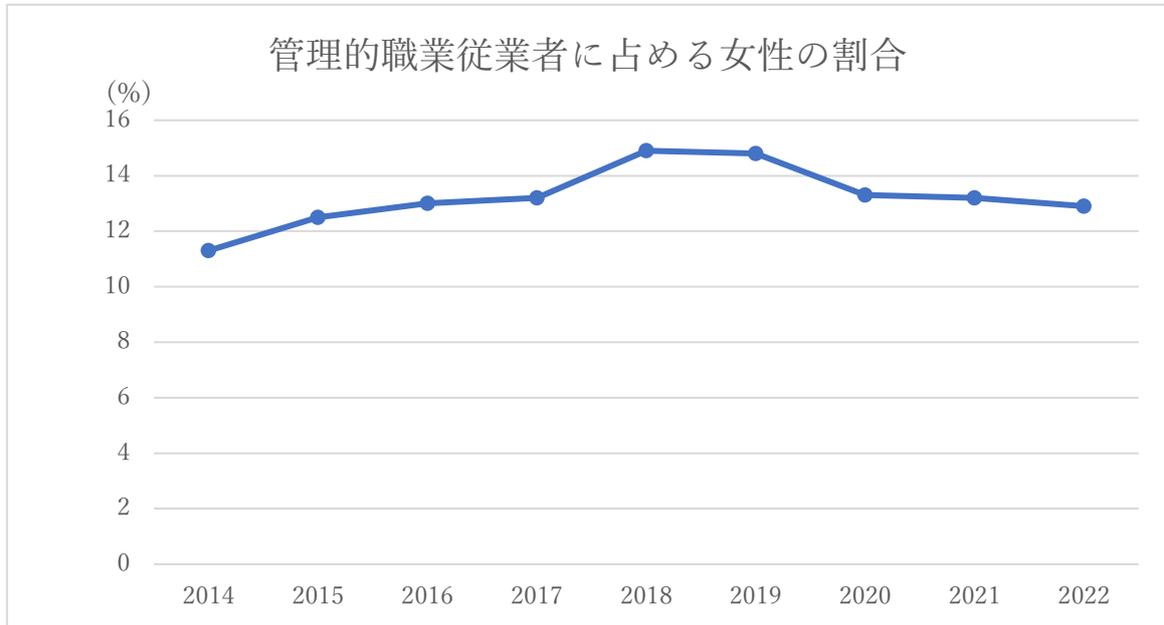
第1子出産後の有職者は増加傾向だが、いまだ3割は出産を機に退職をしている。

以上出産・育児期に着目して女性就業率を見ると、全世代の女性就業者率は上昇し、出産後に退職する傾向は弱まっているが依然根強く残っており、出産・育児期の非正規への移行はむしろ増えている可能性があることが分かる。

また、内閣府男女共同参画局（2022）によると、令和3年の女性の就職希望者（就業を希望しながら求職していない人）171万人の求職していない理由の上位2つは「適当な仕事がありそうにないから」「出産育児のため」であった。前者から、一度退職すると、かつ夫が外で働き子育てをしながらだと、正規・非正規問わず再就職はハードルが高く手間がかかることが分かる。一度キャリアが止まると、それまでのキャリアを活かした望む形での就業が困難になることも推測できる。後者から、育児は女性が行うものという規範を女性自身も持っている人がいることが分かる。同時に、夫婦間で外での労働と家内労働の分担を考えた際、妻が家内労働を担うことが合理的と判断したために、育児を女性自身の役割だと認知している人もいと推測できる。

管理職割合

図8 管理的職業従事者に占める女性の割合



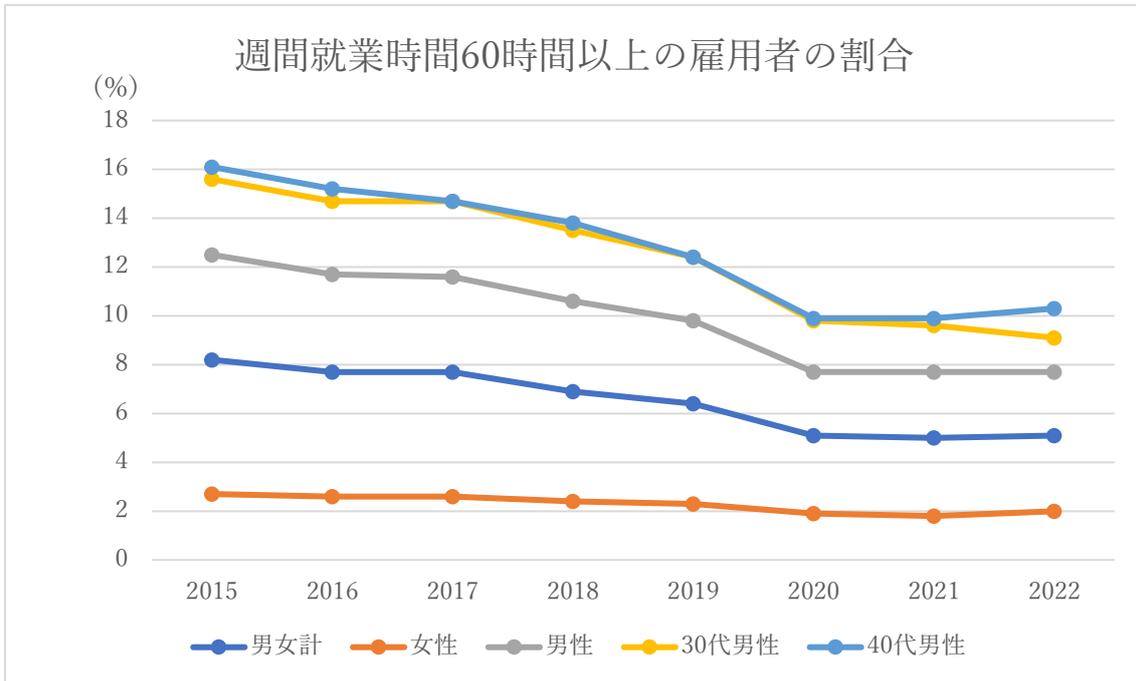
出典：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書・全体版」

管理職に占める女性の割合は平成30年までは微増していたが、令和2年以降は減少している。値としても最も高い時でも15%にも届かず、職場の決定権の強い立場に女性が少ない傾向が継続している。

〈ジェンダー間の家事/育児を行うための環境における格差〉

長時間労働割合

図9 就業時間60時間以上の雇用者の割合

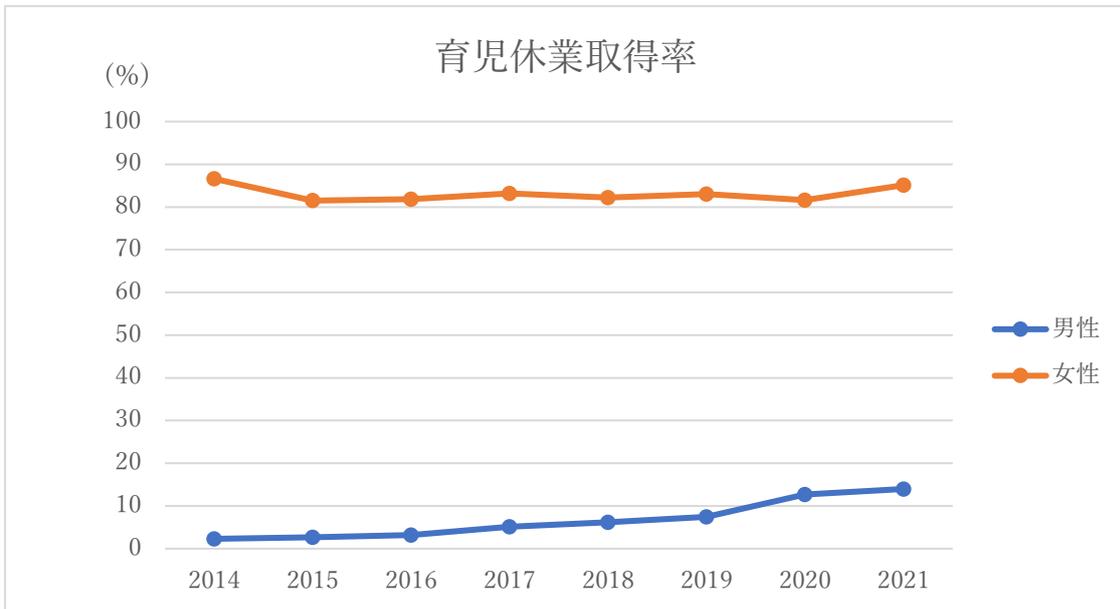


出典：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書・全体版」

長時間労働者の割合は減少傾向であり、特に令和2年は男性を中心に大幅に減少している。しかしこれはコロナによる労働時間減少の影響を受けている可能性が高く、現に令和3年から4年にかけては割合が不変か微増している。女性より男性の方が長時間労働割合は高く、昇進が本格化する30・40代の男性の長時間労働割合は男性平均より高くなっている。一方女性はあまり減少していないが、それは非正規雇用から正規雇用へ女子労働力がシフトし労働時間が増加しているためと考えられる。

育児休業取得率

図10 育児休業取得率

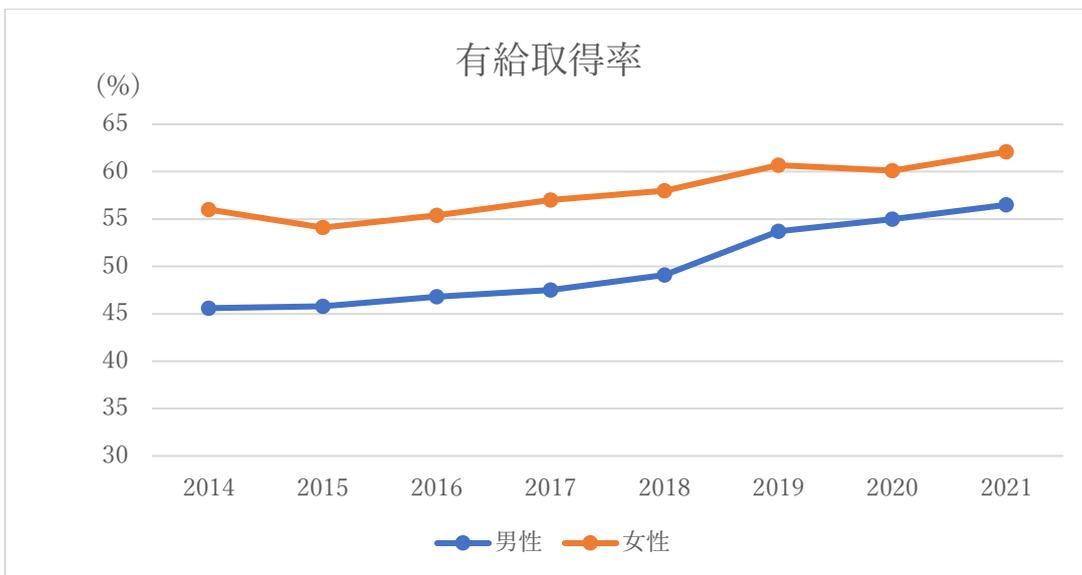


出典：厚生労働省「雇用均等基本調査・事業所調査」

男性の育児休業取得率は増加傾向だが、男女差は依然大きい。女性は8割以上が安定して取得しているが、男性は近年1割以上取得するようになり、取得率としては低い。女性の育休取得率自体はあまり変化していない。

有給取得率

図 11 有給取得率



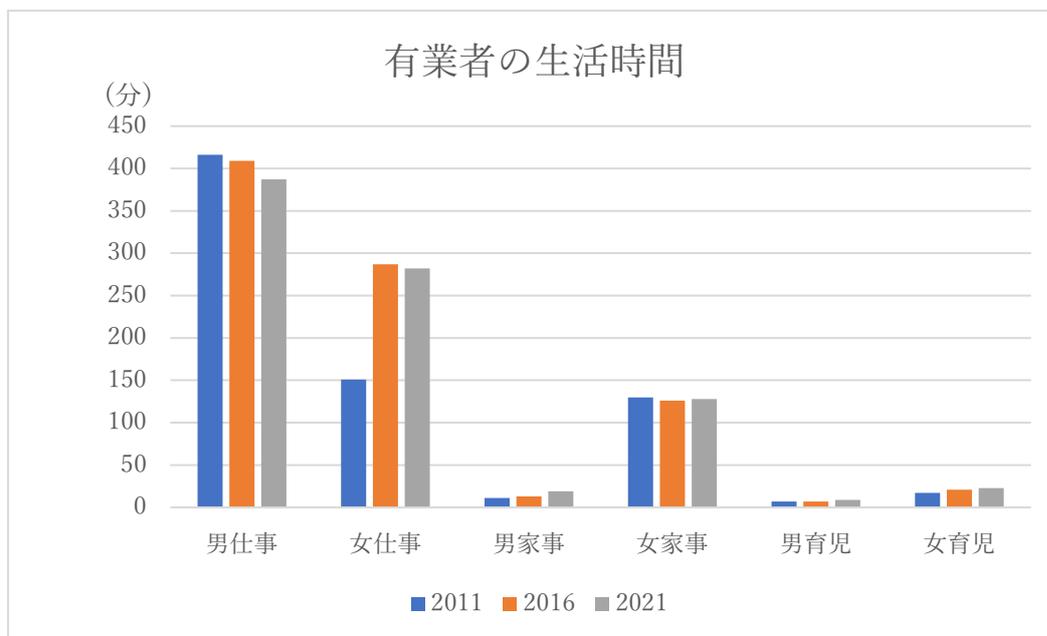
出典：厚生労働省「就労条件総合調査・労働時間制度」

男女ともに有給取得率は増加傾向で、特に男性は大きく上昇している。女性の方が有給取

得率が高いものの、その差は育休ほど大きくなく縮小傾向にある。

労働/家事/育児の時間配分

図 12 有業者の生活時間



出典：総務省統計局「社会生活基本調査」

男性労働時間は継続して減少している。女性労働時間は働き方改革前に女性雇用自体が増えたため大幅に増えたが、働き方改革後はやや減少している。男女合わせた総労働時間は働き方改革前後で減少しており、男女間の労働時間の差は縮小しつつある。これらは前述の週間就業時間 60 時間以上の雇用者割合の傾向と一致している。

しかし男女ともに家事・育児の時間はほぼ横ばいで、男女間の差は依然大きく、特に家事時間は 100 時間以上の差がある。ここから、男性の労働時間の減少が、男性の家事育児参画、女性の家事育児軽減、につながっていないことが分かる。

ここまでデータを通してジェンダー経済格差の実態を見てきた。その特徴を改めてまとめる。

賃金に関しては、正規雇用における男女賃金格差は縮小傾向だが依然大きい。非正規雇用における男女賃金格差はあまり縮小していない。就業率に関しては、女性の就業者増という点での女性活躍は進んでいるが、いまだ女性就業者に占める非正規雇用の割合は高い。全世代の女性就業者率は上昇し、出産後に退職する傾向は弱まっているが依然根強く残り、出産育児期の非正規への移行はむしろ増えている可能性がある。出産を契機に退職した女性の就職希望者は、子育てをしながら再就職することのハードルの高さに直面している。また、性別分業役割意識を持っている、あるいはそれが最も合理的だと判断して、求職しない状態

を続けている女性もいると考えられる。昇進に関しては、管理的職業従事者に占める女性の割合は依然低く増えていない。生活時間に関しては、男性の労働時間の減少・休暇（育児休暇・有給休暇含む）の増加が、男性の家事育児参画・女性の家事育児軽減につながっていない。

これをふまえ、働き方改革後もなお残る日本のジェンダー経済格差として次の6つを挙げる。

- 1（女性の多い）非正規と正規の賃金格差
- 2（経済力としての影響力の大きい）正規における男女間の賃金格差
- 3 女性非正規雇用の多さ
- 4 出産時の女性退職者・非正規化の多さ
- 5 昇進差
- 6 男性家事育児参画の少なさ・女性家事育児時間の多さ（男性の育休・有給取得増加・労働時間減少に関わらず）

次章では、このようなジェンダー経済格差がなぜ存在するのかという議論に関する先行研究を見て、理論面から原因を探る。

第2章 なぜジェンダー経済格差は存在するのか

本章の目的は、ジェンダー経済格差が存在する原因について、これまでの先行研究を整理することで明らかにすることである。それをふまえ、ジェンダー経済格差を是正するためにはどのような政策がとられるべきなのか、その政策を実施するためには政策決定過程においてどのような条件が必要なのかを検討する。

第1節 ジェンダー経済格差の原因に関する先行研究

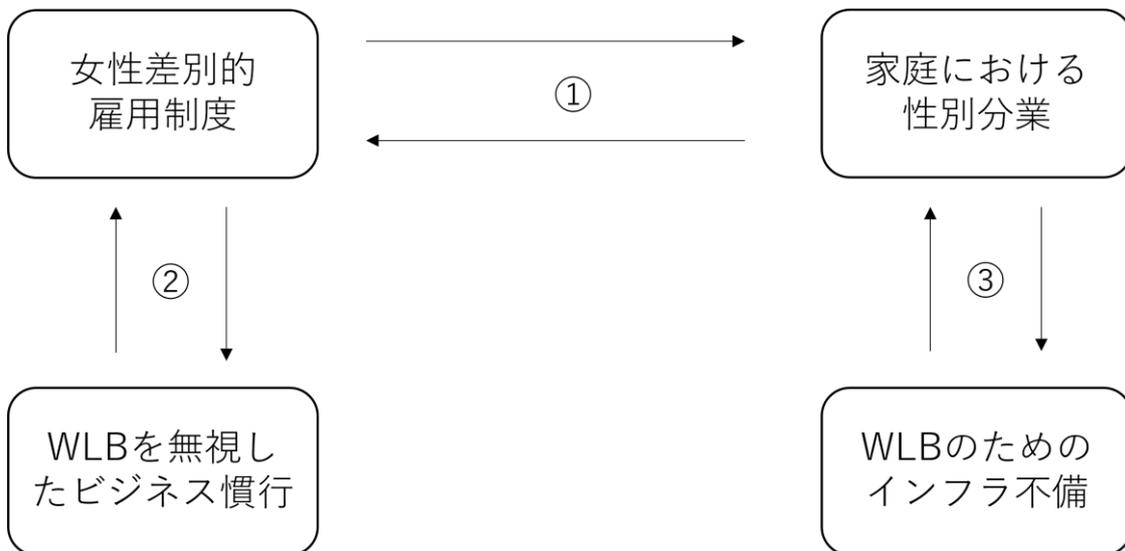
1985年に男女雇用機会均等法が制定されてから35年以上経ち、男女平等の概念が流布している現在においてもなお、なぜジェンダー経済格差は存在し続けるのか。この疑問に答えた代表的な先行研究として、川口の『ジェンダー経済格差』(2008)が挙げられる。彼によると、従来ジェンダー経済格差の原因としては生物学的性差と社会規範が挙げられていた。経済学では労働者や企業の合理的行動を前提とし、生物学的性差や社会規範がジェンダー経済格差に結びつくメカニズムを説明している。しかしこの説明の仕方は、ジェンダー経済格差発生的一面しか説明できず、ジェンダー経済格差の発生メカニズムを構造的に捉えられていない。ジェンダー経済格差の分析自体を目的とした理論ではない、このような新古典派アプローチには限界があるとする(川口 2008 pp. 3-4)。

そこで川口は、日本でジェンダー経済格差を生み出すメカニズムをゲーム理論を応用し明らかにする。ジェンダー経済格差を持続させる構造を図13のように描く。①は女性差別的雇用制度と家庭における性別分業の相互依存関係、②は女性差別的雇用制度とワーク・ライフ・バランス(以下WLBと表記)を無視したビジネス慣行の相互依存関係、③は家庭における性別分業とWLBのためのインフラ不備の相互依存関係を表している。①に関しては、企業が「女性は離職確率が高い」と予想して、採用において女性を差別し、男性を優遇することが、実際に家庭での性別分業を生み、女性の離職確率を高めるという関係にある。②に関しては、多くの企業が男性のみを採用しWLBを無視した取引交渉を行うと、WLBを重視した取引交渉を行う企業の利潤が低下し、どの企業もWLBを無視した取引交渉を行わざるをえない状況になり、それに対応できない女性がますます採用されなくなるという関係にある。③に関しては、片稼ぎをする選択をする家庭が多いほど、WLB政策への支持が少なくなり、WLB政策が貧弱になり、その結果共稼ぎ家庭の効用水準が低下し、片稼ぎ家庭がますます増加するという関係にある。

このようなそれぞれの相互依存関係が存在し、戦略的補完性(他の者が特定の戦略を採用するようになると、自分も同じ戦略をとるインセンティブが高まる状態)が働き、〈WLBを

無視したビジネス慣行＝企業における女性差別的雇用制度＝家庭における性別分業＝WLBのためのインフラ不備」という均衡状態に陥り変化しなくなる。これがジェンダー経済格差を生み出し持続させる構造であると川口は主張する（川口 2008 pp. 119-36）。

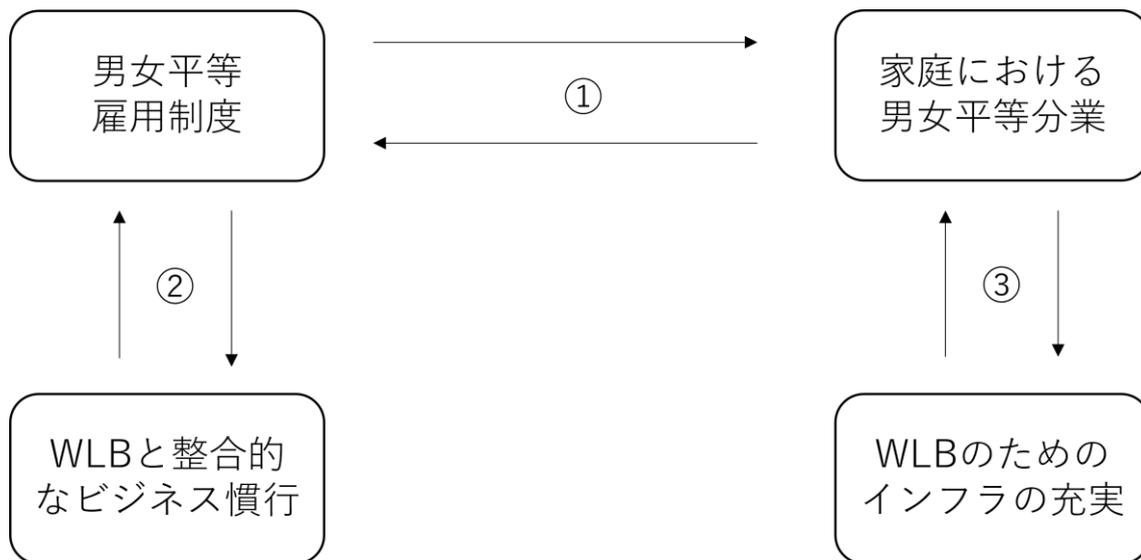
図 13 ジェンダー経済格差を持続させる構造



出典：川口（2008）

ただし、戦略的補完性がある場合には複数均衡が存在する可能性が高い。多数の企業が女性差別を止めると、多数の夫婦が共稼ぎとなり、WLB と統合的なビジネス慣行が成立し、WLB を支える社会的インフラが整備され、〈WLB と統合的なビジネス慣行＝企業における男女平等雇用制度＝家庭における男女平等分業＝WLB のためのインフラ充実〉という均衡状態に移行できる可能性を持っている（川口 2008 p. 13）。

図 14 ジェンダー経済格差の別の均衡状態



出典：川口（2008）

川口の議論は、従来それぞれジェンダー経済格差の要因と言われてきたものが相互に依存関係にあり、均衡状態に陥っているために変化せず持続していると指摘している点の特異である。ここから、1つのジェンダー経済格差の要因を取り除く政策を行うだけでは効果が軽減されてしまうため、ジェンダー経済格差を是正するにはそれぞれの要因に対する政策を一体的に行う必要があると言える。

第2節 ジェンダー経済格差と日本型雇用制度の関係性に関する研究

前節では、ビジネス慣行・企業の雇用制度・家庭における分業・WLBのためのインフラのそれぞれの相互依存関係の均衡状態が、ジェンダー経済格差に影響を与えている可能性が示された。その中で本節では、企業の雇用制度やビジネス慣行を含めた日本の働き方に注目し、なぜ日本の働き方がジェンダー経済格差につながるのかを明らかにする。

先行研究を見る前に、日本の働き方すなわち日本型雇用制度を定義付けする。一般的に、終身雇用制度・年功賃金制度・企業別労働組合が日本型雇用制度の三種の神器と呼ばれる。本稿では、以下で見るように普段の働き方やキャリアパスが雇用制度により規定されており、その働き方がジェンダー経済格差に深く関わっていることをふまえ、次のように広い意味で定義する。日本型雇用制度とは、長期雇用制度・年功賃金制度・企業別労働組合に基づき、残業・不規則労働・転勤など企業本位の働き方を強い、各企業の基準に基づく内部昇進制度が主である雇用制度である。以下、この定義に基づき、日本型雇用制度とジェンダー経済格差の関連性を見る。

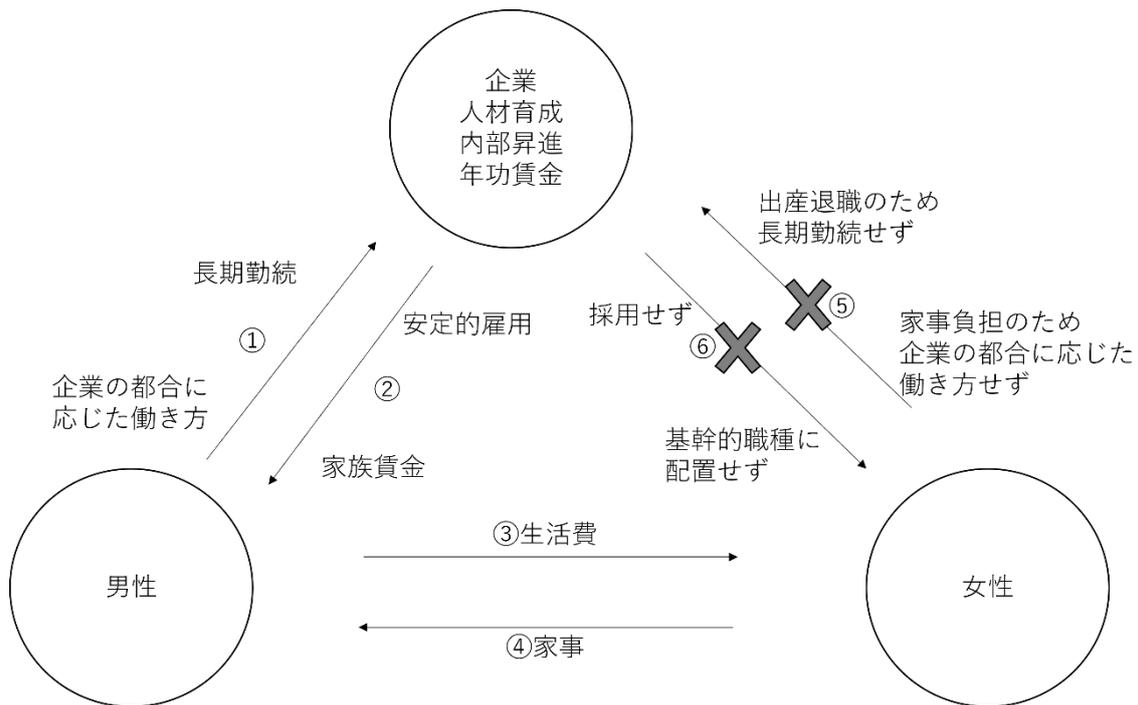
日本型雇用制度をジェンダーの視点から分析した先駆的な研究として大沢（1993）が挙

げられる。日本では男女による産業・職業別就業分布の偏りは諸外国に比べて小さいが、賃金面では男女で大きな格差が存在する（大沢 1993 pp. 47-62）。この原因を大沢は男女間での垂直分離であると主張する。男女間垂直分離は、家父長制につながる年齢別生活費保障型賃金カーブを前提として生じている。年齢別生活費保障型賃金カーブのもとでは、妻子を養う男性に対し年齢につれて賃金を上げなければならないため、企業はその賃金に見合う技能をつけさせようとする。一方女性は若年で退職すると考えられ、企業は女性に技能をつけさせること自体をせず、そのため男女間で賃金格差が生じている。そのような技能の有無の区別が男女での垂直分離とリンクしており、正社員とパートタイマー、大規模企業と下請け企業、有償労働と無償労働という形で表れている。これが男女間の賃金格差を生み、日本の企業中心の産業構造も支えている（大沢 1993 pp. 63-123）。

大沢の議論は、それまで一般的に世帯や夫婦単位で語られ見落とされていた、夫と妻の労働市場での位置づけを明らかにした。それまで日本の企業中心性について述べた研究はあったが、その議論で用いられていた「『性別』抜きの『労働者』は、実は、人間の生活の不断についてまわる家事労働の負担を妻に転嫁した男性世帯主という極めて『特殊な』存在にすぎない（大沢 1993 p. 75）」ことを指摘しており、日本の働き方をジェンダー視点で分析した最初の研究と言える。

この議論をゲーム理論としてまとめたのが、川口（2008）である。日本型雇用制度における企業・男性・女性の相互依存関係を図解したものが図 15 である。①②の企業と男性の相互依存関係が成立するのは、③④の家庭内の男女間で相互依存関係が成立しており、それにより⑤⑥の企業と女性の間で女性に不利な相互依存関係が成立しているからであるということを示している。日本型雇用制度において企業は長期的人材育成を重視し、残業や転勤など企業の都合に応じた柔軟な勤務を要求し、男性労働者はそれら企業本位の働き方に応じる見返りに安定的な雇用と家族全員を養える賃金を得る（①②）。男性労働者が企業の都合に応じた働き方ができるのは、女性から男性への家事や育児など家内労働の提供があるからであり、逆に女性がそれを可能にするために、企業は男性に女性の生活費も家族賃金として支払う（③④②）。女性は長期勤続が期待できず、家事や育児に対する責任があり企業の都合に応じた働き方ができないため、採用されないか、されても基幹的職種から排除される（⑤⑥）。このように日本型雇用制度では、〈企業における女性差別的雇用制度＝家庭における性別分業＝企業本位の働き方・ビジネス慣行〉という均衡状態が強力に存在する（川口 2008 pp. 147-56）。

図 15 日本的雇用における企業・男性・女性の相互依存関係



出典：川口（2008）

川口の議論は、日本型雇用制度が男女それぞれの相互依存関係によって成り立っていることをゲーム理論により明らかにした。女性が出産育児を経ても勤続を継続できるようにするために、また男性が家事育児に参画できるために、企業の都合に合わせて働くことを強要する日本型雇用制度を変えなければならない。ここから、働き方改革を通して、長時間労働、不規則労働、休日労働、転勤などの企業の都合に合わせた働き方を是正する必要があることが分かる。

日本型雇用制度の特徴の一つであるメンバーシップ型という点に注目して男女の賃金格差や昇進格差を分析した研究として濱口（2015）が挙げられる。濱口によると、雇用形態はジョブ型とメンバーシップ型に分けられる。欧米などでよく用いられるジョブ型では、企業は職務の束としてとらえられ、スキルを持つ人に職務（ジョブ）をはめ込む。ジョブを遂行した際にはスキルに応じた業界で相場の決まった賃金が支払われ、昇進ポストが空いたらスキルを持つ人の中でふさわしい人をはめ込む。このように、ジョブ型では賃金や昇進の査定は確立された社会的基準に基づき行われる。一方日本で用いられるメンバーシップ型では、企業はメンバーの束としてとらえられ、職務は不定でスキルが無い新卒を一括採用する。OJT（On-the-job Training・職場内訓練）をしながら様々な部署に配属されスキルをつけ勤続することで初めて年功的に賃金が上がり、昇進も可能になる。賃金や昇進を決める社会的基準はメンバーシップ型では存在せず、「数十年にわたって企業に忠誠心を持って働き続けられるかという『能力』や、どんな長時間労働でもどんな遠方の転勤でも喜んで受け入れられるかという『態度』」（濱口 2015 p. 18）を企業内で査定される。男女と企業の相互依存関

係により成立する日本型雇用においては、女性は企業の都合に応じた働き方ができず「能力」や「態度」を見せられないため、男性並みの賃金や昇進を得られないというようにジェンダー経済格差が説明される（濱口 2015 pp. 16-25）。

濱口の議論は、日本型雇用の男女と企業の相互依存性に加え、メンバーシップ型という雇用形態の特質に注目することによって、ジェンダー経済格差の要因を明らかにした。ここから、働き方改革を通して、ジョブ型に移行するのではなく、比較的ジョブ型雇用の傾向がある非正規雇用における同一労働同一賃金を実現することと、正規雇用における社会的基準の無い給与・昇進基準に関して、企業が企業本位かつ不合理な基準を設定することを規制することが必要であると言える。

第1章でも見たように、日本におけるジェンダー経済格差を生む契機となる重要な出来事として出産・育児が考えられる。出産・育児に着目して男女の賃金や昇進の格差を説明した研究としてゴールディン（2023）が挙げられる。ゴールディンの研究対象としているアメリカにおいて、男女賃金格差の要因は、労働市場での差別や職業格差（男性に多い職業が高賃金、女性に多い職業が低賃金）も存在するが主要なものではない。仮に職業格差の平等が実現しても、男女の収入格差の3分の1程度しか解消されない（ゴールディン 2023 p. 205）。男女の賃金格差は個々人の能力や差別の問題ではなく、出産と時間的要求（要求の長さ・要求が大きくなる時期）の関係性を規定する仕事構造の問題であるとゴールディンは主張する。

出産と時間的要求の長さの関係性について説明する。オンコール、繁忙、緊急、夜間、週末など不規則で予測不可能な時間的要求を、子供ができると家庭と企業の両方から同時になされ、合わせると非常に長い時間的要求がなされる。その際、夫婦でとられる選択肢として、①2人とも時間の融通が利かない代わりに高収入の仕事に就き、家族の収入を最大化する②2人とも予測しやすく柔軟性のある仕事に就き、子供と過ごす時間を最大化する一方で、家族の収入を減らす③夫婦間で専門化し、一方が時間の融通が利かない代わりに高収入の仕事、もう一方が予測しやすく柔軟性のある代わりに低収入の仕事（もしくは退職）をするの3つが考えられる。ここでジェンダー規範が働き、③で男性が高収入で時間の融通が利かない仕事、女性が低収入で時間の融通が利く仕事を選択し、男女間の賃金格差が生じる（ゴールディン 2023 pp. 241-9）。

出産と時間的要求の大きくなる時期の関係性について説明する。多くの仕事は、ある時点で昇進ルートに乗るか、序列が下がりずっと昇進ルートに戻れないかの二者択一の判断（アップ・オア・アウト）がなされる職業である。アップ・オア・アウトの昇格が行われる際には大量の時間的要求がなされるが、そのタイミングと子どもを持つタイミングは通常30代半ば前後で被ることが多い。昇進か家庭のどちらかの時間的要求にしか応えられなくなり、ジェンダー規範が働き女性が昇進を諦めることになり男女の昇進格差が生じる。アップ・オア・アウトの仕事では、女性が一度要求に応えられない時期を経て昇進の機会を逃すと、その後子育てが一段落し男性並みに働けるようになり、能力があったとしても昇進ルートに

乗れず、かつ給与も低く設定され、賃金や昇進の男女格差は縮まらず拡大し続ける（ゴールドフィン 2023 pp. 253-62）。

ゴールドフィンの議論では、男女が同様に働いていても、出産及びその後の子育てを契機として男女の賃金や昇進格差が生じ拡大する事態について、時間的要求をなす仕事構造に原因をおいた説明がなされている。これは日本においても大いに当てはまる。職域分離は存在するものの日本では少ない傾向は指摘されている（大沢 1993 pp.47-62; 濱口 2015 p. 21）。第1章第2節でも述べたように、日本では出産後に退職・非正規化する女性が多く、また管理職の女性は少ないことから、出産が女性のキャリアに影響を及ぼしているのは明らかである。メンバーシップ型で給与や昇進の社会的基準が無く、終身雇用が前提となっている日本型雇用においては、男女の賃金や昇進の格差が拡大する傾向はより強まると考えられる。ここから、働き方改革を通して長時間労働を強要する働き方や、長時間の時間的要求を決まった時期のみにしか要求できない昇進の仕組みなど、仕事の構造を変える必要があると判断できる。

このように、日本型雇用制度はジェンダー経済格差の維持・拡大に大きな影響を与えている。ここまでの先行研究をふまえ、ジェンダー経済格差是正のためにはどのような政策がとられる必要があるのかをまとめると、以下の4点に要約できる。

- ① 1つの政策を実施するだけでは不十分、それぞれの政策を一体的に行う必要（川口）
- ② 比較的ジョブ型雇用の傾向がある非正規雇用における、同一労働同一賃金の実現（濱口）
- ③ 企業本位の働き方（長時間労働・転勤・不規則労働・休日労働・残業）の是正（大沢、川口、ゴールドフィン）
- ④ 正規雇用における、社会的基準のない給与・昇進基準に関して、企業毎に企業本位で不合理な基準を設定することの規制（大沢、川口、濱口、ゴールドフィン）

第3節 政策実現条件

前節では、ジェンダー経済格差の原因や、ジェンダー経済格差と日本型雇用制度の関連についての先行研究をふまえ、ジェンダー経済格差是正のためにはどのような政策がとられる必要があるかをまとめた。本節では、上記の政策を実施するために必要な、政策過程における条件を提示する。

政策決定過程における条件を考えるにあたり、その分析観点について説明する。政治分析において、アクターの動きに影響を及ぼす変数として、「利益」(interest)「制度」(institution)「理念」(idea)の三つの「I」を重視する考え方がある。基本的に政策は、政策決定主体となるアクターが、制度の枠組みのなかでその制約を受け、あるいは利点を活用しながら、ア

クター自らの利益の実現を追求することで形成される。アクターの利益は、各々のアクターが純粋に受けるメリットであると同時に、社会的コンテキストの中で形成されるものでもある。つまりアクターの利益は、目指すべき社会といった理念（アイデア）を介して枠づけられ意義づけられている側面がある（藤井 2021）。

このような政治学の視座を参考にし、本稿では政策決定の条件を、「制度」「アクター」「アクターの選好」の観点から分析する。制度に関して、同じアクターが同じ選好を求めて行動しようとしても、制度により結果は異なってくる。政治は必ず制度の枠組み内で行われ、アクターは制度に影響を受け行動を規定されるため、政策過程分析をするにはどのような制度なのかを確認する必要がある。アクターに関して、三つの I の議論はアクターの行動を規定する変数を説明したものであるが、そもそもアクターが誰なのかということも政策決定に大きな影響を及ぼす。アクターによって想定される利益や理念は大きく異なるため、アクターの存在にも着目する必要がある。アクターの選好に関して、アクターが制度内で追求するものを本稿では選好と表現する。アクターは自らの損得を考え利益を追求する。同時に、社会的な目標である理念を達成することが自らの支持獲得という利益になると考え、理念の達成を自ら進んで目指す。ここにおいて、アクターの利益と理念の区別は困難になり、ともに自らが好んで選択し追求している選好であるとまとめることができる。外部から要請されたものであれアクター内部から発生したものであれ、アクターが何を選好しているかに着目することで、政策で何が重要視されていたかが分かる。

以下では、制度・アクター・アクターの選好という観点から、ジェンダー経済格差を是正するための政策決定過程における条件を提示し、なぜそのような条件になるのかを説明する。

ジェンダー経済格差是正につながる政策を実現するための条件

- 1 制度：政府から独立性のある主体が並存した政治主導
- 2 アクター：女性割合 30%以上+超党派な議員構成
- 3 アクターの選考：ジェンダー視点に基づく企業規制に踏み込んだ政策

1 制度

1-1 政治主導

日本政治ではいまや政治主導が定着している。始まりは 1990 年代に橋本内閣での行政改革までさかのぼる。それまでの官僚主導の限界や批判を受け、選挙制度改革や、内閣府設置・内閣官房強化などの内閣機能の強化、中央省庁再編などが行われた。それら改革の結実といえる小泉内閣では、経済財政諮問会議が活用され、年金改革や郵政民営化などの構造改革的政策がトップダウンで施行された。政権交代を経ても、自民党の官僚との結びつきを批判する民主党による政治主導の流れは続き、鳩山内閣は国家戦略室と行政刷新会議を設置し、事務次官会議を廃止し、制度面での政治主導を進めた。自民政権に戻った安倍内閣はさらに

政治主導を強め、内閣人事局を設置し、経済財政諮問会議や日本経済再生本部を活用し、アベノミクスや平和安全法制など、政府の中でも安倍元首相が主導となり大規模な政策を強力に推進した。

この政治主導の流れは労働分野においても当てはまる。それまで旧労働省の労働政策審議会が公労使での合意形成が行われていた。1990年代に審議会は合意形成機能の一部を失い審議会が対立が収まらなくなり、1993年の法定労働時間短縮や、1998年の労働基準法改正、1999年の労働派遣法改正など、政党における政治的決着により解消される事態が増えた（樋渡・三浦 2002 pp. 259-76）。これは1990年代以降、非正規と正規というように労働者内の分配が重要事項になり、労使交渉という二者での調整枠組みでは決着できない問題を扱うようになったことが原因として挙げられる。たとえば審議会に参加する連合にはパートタイマー組合員が少なく、労働政策審議会がパートタイムについて議論をしても労働者側は問題の代表者としての性格が薄れる。労働政策審議会が労使対立を解消できなくなり、その正統性に疑問が呈されることが増え、政府の介入余地が広がっている（神林・大内 2008）。

このように、政治全体においても、労働政策分野においても、政治主導の流れが強まっている。なぜ政治主導が主流になっているのか。政治主導の利点の一つ目として、縦割りを是正できることが挙げられる。例えば働き方改革は、雇用政策は厚生労働省や経済産業省、社会福祉政策は文部科学省や厚生労働省など、複数の省庁が関わる省庁横断的で構造改革的な政策である。官僚主導では、縦割りの強い日本の中央省庁において、それぞれの省庁がそれぞれ政策を進めていき、政策間の整合性がとれない事態が生じうる。そのような分野横断的な政策に対しては政治主導が有効である。現に、新型コロナウイルスの感染拡大という未曾有の事態に対して、政府は内閣官房に新型コロナウイルス感染症対策本部を設置し、水際対策・医療体制・教育体制・経済活動への規制補助・給付金など、非常に多岐にわたる政策を首相中心に一体的に展開した。このように、政治主導であれば、伝統的な縦割りを廃し、複数省庁にまたがる政策を同時に一体的に行うことができる。これは、ジェンダー経済格差是正のためにとられるべき政策の①を実現するために必要な条件である。

政治主導のもう一つの利点として、強い対立を是正できることが挙げられる。伝統的に労使対立は激しく、特に時間外労働の上限規制はこれまで議論があっても実現に結びつかなかった経緯がある。2015年に高度プロフェッショナル制度と裁量労働制の対象拡大について労使で激しく対立した結果国会で審議されなかったように、労働政策審議会が労使が激しく対立する案件は国民審議のハードルが上がる傾向もある（澤路他 2019 pp. 33-4）。そのような対立の激しい事項に対しては政治主導が有効である。たとえばTPP交渉の参加に関して、自民党の支持基盤である農家の反対もあり激しい論争がおこった。安倍政権は諮問会議や内閣官房を中心に農政改革を実施することで、農業団体や族議員による保護主義的政治圧力を削減し、TPP交渉への参加にこぎつけた（石黒 2015）。このように、これまで対立が激しいために調整ができず決定に至らなかった事項や、世論の反対が大きいが必要

な事項を強力なリーダーシップにより迅速に決定へ結び付けられる点に政治主導の大きなメリットがある。これは、ジェンダー経済格差是正のために採られるべき政策の③長時間労働規制のために必要な条件である。

1-2 政府から独立性のある主体の存在

政治主導には欠点も存在する。政治主導を進めると、政府トップの意向のみが政策に反映され、政府の意向に合わない意見は淘汰されやすくなってしまふ。民主主義の観点からして、政策には国民の多様な意見が反映されるべきであり、一つの偏った意見にのみ基づいて政策決定がなされるのは好ましくない。また森友・加計学園問題で有名なように、政治主導では官僚の人事権を政府が掌握するため、しばしば官僚が政府に忖度を働く。このような弊害を防ぐために、政治主導を行う際は並行して政府から独立性の高い検討会や監視主体を用意する必要がある。

たとえば、フランスではジェンダー経済格差是正のための政策を進めるにあたり、女男職業平等評議会が重要な役割を果たしている。1983年のルーディ法に基づき、1984年に1. 職業における男女平等のための施策の監視、2. 調査・研究、3. 職業平等に関する法文制定に際しての提言を任務として設置された諮問機関である。2013年以降その任務はさらに拡大・強化され、その調査・研究分野はワークライフバランス、保育方法、家族休暇、ハラスメント、職業教育および職業選択の多様化、女性による起業などにも及ぶ。評議会は調査に基づいた政策提言をすること、政府は女男職業平等高等評議会が必要とする情報や調査結果を伝達しなければならないことが定められている。女男職業平等評議会は、毎年その活動報告を公表しなければならない。女性の権利を担当する大臣も、2年に1度、女男職業平等高等評議会に対して、職業平等に関する現状報告とその間の高等評議会の提言にどう対応したかを含む報告書を提出しなければならない。2012年から2015年には女男職業平等高等評議会の4つの意見に対して大臣から回答がなされており、評議会が十分な情報に基づいて政府をチェックする体制が整えられている。またメンバーは無報酬で活動しており、政府からの独立性も担保されている。この評議会の提言の存在が、フランスの職業におけるパリティやクオータ制、同一労働同一賃金政策を生み出している（井上 2016）。

このように、政府主導で政策を進める際には、首相の諮問機関であっても、政府から独立して政府の政策を監視し提言を行う主体が必要である。

2 アクター

2-1 アクターの女性割合 30%以上

女性が働きやすい環境を作りジェンダー経済格差を是正するための働き方改革を行うには、政策決定過程において女性が代表される必要がある。そのためには政策決定過程の話合いの場に、女性が参加する必要がある。その理由を述べた代表的な研究として、前田(2019)がある。

前田（2019）によると、「政治家が、自身に投票した有権者の意見に従って立法活動を行っている」という意味での実質的代表と、「その政治家が、自らの支持者の社会的な属性と同じ属性を持っている」という意味での描写的代表という二つの意味の代表がある。ジェンダーの視点に立つと、実質的代表を確保するためには描写的代表は不可欠である。なぜなら、第一に、選挙戦において政党間で争点になるのは様々な政策の中のごく一部にすぎず、それ以外の争点に関する意思決定については政治家が幅広い裁量を行使することになるからである。その場合、相対的に男性政治家と比べれば、同じ経験を有する女性政治家の方が複合的で多面的な女性の意見をより反映できると想定できる。第二に、女性の経験を共有する女性政治家はそれまで争点化していない問題を争点化できるからである。女性の多くが関心を持つ問題は、男性が関心を持ちやすい争点の影に隠れて、長らく政治の争点から外されてきた。例えば子育てなど私的分野にあたる家庭内で行われていたことは、公にあたる政治では争点にならず長らく議論されてこなかった。このように、従来は隠されていた争点が浮上することで、女性の意見も男性の意見と同じように政治に反映されるようになる（前田2019 pp. 66-9）。女性政治家の役割は女性的な論点を取り入れることだけではないが、これまで議場にすら上がらなかった論点を導入できることに加え、従来からある論点が男性目線で議論されていることを指摘しジェンダー視点を取り込むことができる。これは、多様な属性集団の中でも大きな集団である女性の利益代表につながり、民主主義の観点からも良いことだと考えられる。

実際諸外国において、クォータ制を導入し女性議員割合が増えたことによって、女性の利益に即した政策決定が行われるようになった。たとえば女性のクォータ制を実施した最初の国と言われるノルウェーでは、政党の自主的なクォータ制を経て、1988年に男女平等法改正に伴い公的決定の場での40%クォータ制が明記された。90年代以降は男性の家事育児参画に関する政策が数多く打たれ、2017年には男性の育休取得率が約75%に達した。またインドでは、1992年に地方議会で議長と議席の3分の1程度を無作為に女性に割り当てるクォータ制を導入した。村レベルの公衆衛生インフラに投資する傾向にあった女性政治家が代表として増えたことで、妊婦向けの政策が多くなされ、新生児死亡率の減少につながった。序章でも触れたように、フランスでパリテを導入したことで、雇用面でのパリテも行われ、女男平等高等評議会の設立や女男平等法制定などジェンダー政策が進められた（辻村他2021 pp.35-48）。

このように、女性の視点を取り込まれた政策を実施し、男女間の格差を是正するためには、話し合いの場に女性が参加する必要がある。では最低限どのくらい参加する必要があるのか。これを考える際、よく用いられる理論に、黄金の3割（クリティカルマス）理論がある。これは、カンター（1995）が現状の男女差について、男女の本質による差ではなく男女の状況の差によって説明した議論である。組織内に少数派が存在したとしても、その少数性により、少数派は次のような影響を受ける。一つ目は少数派が注目的になることで、プレッシャーを受け行動に影響を及ぼされる。二つ目は多数派と少数派の共通性や相違性が両極化・

誇張化されることで、多数派と少数派の境界線が際立ち少数派が孤立する。三つ目は、少数派の特徴が一般化されることで、少数派がステレオタイプのな役割に閉じ込められる。このような影響を受け、少数派は存在したとしてもその組織内で本来の実力を発揮できず無力化されてしまう(カンター 1995 pp. 217-57)。カンターはここで 0-15% トークン、15%-35% 少数派、35-65% サブグループ、65-85% 多数派、85-100% ドミナントという集団の類型を持ちだし、数が少ない集団が少数派を脱する 35%以上存在すれば、多数派は単に数が多いだけで力を持たず、少数派は集団としても個人としてもグループに影響を与えることができると主張する(カンター 1995 pp. 213-6)。

しかし、クォータ制の割り当て数字には理論的根拠はなく、実際の政策において、経済・政治面で様々な数値が用いられている。カンターの黄金の 3 割理論は世界中で広く支持されており、イギリスの 30% クラブや日本の 202030 など、クォータ制の基準として 30% が多く使われている。一方メキシコ、スペイン、デンマーク、ノルウェーは 40%、ベルギーや韓国は 50% のようにより高い値を設定している国もあれば、中国の 22% のように低い値の国もある(辻村 2011 pp.34-70)。人口の約半数が女性であることを考えると、50% より低い値を設定することは政治的妥協に過ぎないとも言える。本稿では、日本では企業における女性管理職割合も、衆議院の女性議員割合も 10% 台にとどまることをふまえ、まずはカンターの理論に則り 3 割を現状変革の契機となる点として考え、アクターの 30% が女性であることを条件とする。

2-2 超党派なアクター

政党とは、類似した意見を持つ集団であり、党ごとに考え方が大きく異なる。特にジェンダーへの考え方は党によって大きな差が出る。日本の与党である自民党は伝統的な保守政党だが、近年右傾化していると言われている(中北 2014 pp. 227-44)。たとえば自民党の国会議員による神道政治連盟国会議員懇談会の会合で「同性愛は精神の障害、または依存症」などと、性的少数者に対する差別的な冊子が配布されたように、自民党内には伝統的な家族像を大事にし、男性中心主義的なジェンダー規範に固執する保守層が存在する(朝日新聞デジタル 2022)。女性が働きやすい環境を作りジェンダー経済格差を是正するための働き方改革を行うには、政権政党である自民党だけではなく超党派で議論をすることで、一つの偏った考え方だけでなく、国民の多様な価値観や利益を政策に反映させる必要がある。

たとえば、フランスには女性の権利・男女機会均等議員代表団という超党派で女性の権利に関する政策について調査・検討する団体がある。日本の衆議院、参議院にあたる国民議会議院と元老院に、1999 年 7 月 12 日法により設置され、女性の権利・男女機会均等に関する政府の政策についての情報収集、法案の可否や成立した法律の適用状況について調査、提言を行っている(井上 2016)。

しかし、本件の働き方改革は政治主導でなされているため、政策立案の段階で多様な意見を持つ人たちが議論をしても、結局採決の際に強い政治主導で政府の意向に沿った意見が

採用されることも考えられる。しかし、政府の意向に合わない意見を持つ主体が議論に参加し抵抗することで、多様な意見に考慮した形で政府の意見が採用される可能性もある。その政策では多様な意見が通らなくても、交渉を通して他の政策で政府の意向に沿わない意見が採用されることもある。これらは、議論に政府の意向に合わない連合が参加した際に生じている。長時間労働規制について、連合が抵抗することで 100 時間という基準は採用されつつ以下という表現を回避させ、代わりにパワハラ・メンタルヘルス対策と勤務間インターバル制度の確立という形で連合の意向を通すことができた（澤路他 2019 pp.68-94）。このように、連合は政策立案の議論に参加することで、政府の意向と異なる意見を少しでも導入している。政治主導では多様な意見がそのまま採用されることは少ないが、それでも参加することによって政策に影響を与え、意見を少しでも組み込める可能性がある。ジェンダーに非寛容的な傾向にある自民党だけでなく、ジェンダーに関して多様な意見を持つ多様な主体が議論に参加し意見を反映させることで、少しでもジェンダー経済格差是正に寄与する政策が成立しうる。

このように、ジェンダー経済格差を是正するためにとられるべき政策の②③④を女性に実効性のあるものとして進めるためには、女性メンバーが 30%以上存在し、超党派なメンバーが政策決定過程に関与することで多様な女性の利益を十分に代表させる必要がある。

3 アクターの選好

3-1 ジェンダー視点

ジェンダー経済格差を是正するためには、実際の一つ一つの個別的な政策において、男女間の就業格差是正・男女平等な家庭内労働のための WLB 実現、女性も就業・昇進しやすい雇用環境整備という視点に基づく働き方改革の推進が行われているかどうかが重要である。

ここで、ジェンダー主流化という概念を取り上げる。これは、1995 年の第 4 回国連世界女性会議、いわゆる北京会議を契機に広く使われるようになった概念で、「一見ジェンダー中立に見える政策も含めたあらゆる政策において、政策が男女にどのように異なる影響を与えているのかを分析し、政策形成過程に反映すること」と定義づけられる（申 2015）。

働き方改革は女性活躍を標榜しており、すでにジェンダーの視点を取り入れられた政策と考えられる。安倍首相の衆議院本会議の施政方針演説における以下の発言からも、今回の雇用政策におけるジェンダー主流化は達成されているように考えられる。

女性も男性も、お年寄りも若者も、障害や難病のある方も、全ての日本人がその可能性を存分に開花できる、新しい時代を、皆さん、共に、切り開いていこうではありませんか。「働き方改革」を断行いたします。子育て、介護など、様々な事情を抱える皆さんが、意欲を持って働くことができる。誰もがその能力を発揮できる、柔軟な労働制度へと抜本的に改革します（首相官邸 2018）。

しかし、女性活躍が理念レベルにとどまらず、実際に一つ一つの政策において、ジェンダー経済格差の是正・女性も働きやすい環境整備という視点で政策設計がなされているかどうかは別問題である。国民に向けたパフォーマンスとして、女性向けの政策だと謳うだけということも十分可能である。よって、政策一つ一つがジェンダー視点に基づき立案される必要がある。

3-2 企業規制

ジェンダー経済格差を是正するためにとられるべき政策の③④から明らかなように、女性が家庭を持って働き続けキャリアアップを目指せ、男性が家事育児に参画できるようにするためには、個々の企業の企業本位のビジネス慣習や働き方を変えていく必要がある。ここでいう企業本位の働き方やビジネス慣習とは、長時間労働・転勤・不規則労働・休日労働・企業への忠誠心で図られる昇進給与体制のことを指す。このような特徴を持つ日本の働き方を構造から変えていかなければ、ジェンダー経済格差の問題を根本から解決することはできない。前述の施政方針演説で「戦後の労働基準法制定以来、七十年ぶりの大改革」と述べられていたが（日本経済新聞 2018）、実際に実効性のある大改革が実現しているかどうかは検討の余地がある。これまでの労働時間の制限・休暇取得の呼びかけ・休暇取得状況の公開にとどまらず、転勤・不規則労働・職業訓練・昇進昇給基準など日本型雇用制度の企業中心性にまで、制度設計の段階から議論をする必要がある。

3-3 ジェンダー視点に基づく企業規制

これらをふまえ、ジェンダー視点に基づく企業規制に踏み込んだ政策を以下のように具体化する。同一労働同一賃金では、非正規と正規の間の同一労働同一賃金が男女賃金格差是正につながるという意義を強く意識する必要がある。そのうえで正規・非正規で同一の労働ができるように、性別関係なく職業訓練や責任のある仕事へ配置する必要がある。正規男女間での同一労働同一賃金という視点も重要であり、企業本位の働き方ができるかどうかという基準で給与や昇進を決めるのではなく、同一の労働能力があるかどうかによって給与や昇進の評価がなされるようにしなければならない。時間外労働規制では、男女含めたWLB実現を進めること・男性が家事・育児を行うことが、女性の就業継続や昇進につながるという前提を共通認識として持ったうえで、それを実現するために長時間労働を規制するという視点が必要である。過労死にならない程度の時間外労働規制であれば、女性の働きやすい環境にはつながらないだろう。時間外労働規制の中に、上限を超えた長時間労働だけでなく、休日や深夜などの不規則な勤務時間外の労働や、夜の飲みや接待など労働時間に含まれない時間外のビジネス慣習、転勤などの通常想定される勤務形態外の労働に関しても組み込むことも求められる。それまでの全く規制の無い状態から、従業員のために考慮する必要があるということを企業に認知させることが必要である。このように個々の具体的な政策過程においてもジェンダー視点を取り込まれ、企業規制に踏み込んだ政策が作られることで、

ジェンダー経済格差を是正するためにとられるべき政策②③④を女性に実効性のあるものにできる。

以上ここまでの政策条件の議論をまとめる。ジェンダー経済格差を是正するための政策実現のための条件は以下のようなになる。

- 1 制度：政府から独立性のある主体が並存した政治主導
- 2 アクター：女性割合 30%以上+超党派な議員構成
- 3 アクターの選好：ジェンダー視点に基づく企業規制に踏み込んだ政策

第3章 働き方改革分析

本章の目的は、前章で明らかにした、働き方改革をジェンダー経済格差是正につなげるための政策条件が、実際の政策過程で達成されているかを検証することである。はじめに働き方改革の概要を確認したうえで、実際の政策決定過程について、制度・アクター・アクターの選好という観点から検証する。

第1節 働き方改革概要

働き方改革の政策決定過程の分析に入る前に、働き方改革の概要を確認する。働き方改革とは、労働基準法、労働時間等設定改善法、労働安全衛生法、じん肺法、パートタイム労働法、労働者派遣法、労働契約法、雇用対策法の8つの法律の一括改正を通じた、日本の労働制度の抜本的改革である。2018年6月29日に働き方改革関連法が成立し、2019年4月1日より順次施行された。①同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、②時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正を主要の課題とし、③賃金引上げと労働生産性の向上、④雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定させない教育の問題、⑤テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方、⑥働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備、⑦高齢者の就業促進、⑧病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立、⑨外国人人材の受け入れの問題、をテーマに設定している（岡崎 2018 pp. 18-46; 厚生労働省 2017）。

働き方改革を理解するためには、その前提となる一億総活躍社会を理解する必要がある。2015年10月7日第3次安倍内閣発足に伴い、安倍政権は一億総活躍社会を掲げた。首相官邸は、一億総活躍社会を以下のように説明している。

一億総活躍社会とは

- ・若者も高齢者も、女性も男性も、障害や難病のある方々も、一度失敗を経験した人も、みんなが包摂され活躍できる社会

- ・一人ひとりが、個性と多様性を尊重され、家庭で、地域で、職場で、それぞれの希望がかない、それぞれの能力を発揮でき、それぞれが生きがいを感じることができる社会

- ・強い経済の実現に向けた取組を通じて得られる成長の果実によって、子育て支援や社会保障の基盤を強化し、それが更に経済を強くするという『成長と分配の好循環』を生み出していく新たな経済社会システム

（首相官邸 2015）

政府はその実現に向けた新3本の矢として、①GDP600兆②希望出生率1.8③介護離職ゼロを目標と設定し、一億総活躍国民会議を設置した。一億総活躍担当大臣に側近であり後に働き方改革担当大臣も担う加藤勝信、一億総活躍推進室のトップに官邸官僚新原浩朗を充て、関係省庁連絡会議も実施した。8回にわたる会合や意見交流会を経て、2016年5月18日ニッポン一億総活躍プラン案をまとめ、6月2日に閣議決定した。そこでは新たな矢として①希望を生み出す強い経済②夢をつむぐ子育て支援③安心につながる社会保障の3つが打ち出され、これら一億総活躍社会実現のための横断的政策として働き方改革が掲げられた（岡崎 2018 pp. 18-46; 首相官邸 2015; 澤路他 2019 pp. 19-30）。

このような経緯を踏まえると、働き方改革には複数の目的が考えられる。最も安倍政権が重視しているものが、労働力の増加・労働生産性の向上による経済成長である。アベノミクスを強力に進める安倍首相にとって、経済という視点は外せない。これまでのアベノミクスによる企業の収益増加を個人消費や設備投資などの民需の増加につなげるために、労働生産性を向上させその成果を働く人に分配し、成長と分配の好循環を目指している。

次に、少子高齢化対策という目的である。少子化改善のために、特に女性が働きながら子どもを産み育てやすい環境を整備する必要がある。また高齢化により社会保障費が増す一方その負担者が減少しバランスが崩れている状況をふまえ、高齢者を中心に多くの労働参加を目指している。このように、企業中心性に対応できる男性以外にも働けるようになるための働き方改革という側面がある。家族政策と労働政策のかかわりについて、人口減少・長期的な労働力不足・社会保障の担い手不足という状況を打破するためには、出生率上昇・女性労働力参加率上昇・高齢者労働参加率上昇・外国人労働者受け入れが必須であり、それは共働き社会の実現により可能になると述べた研究も存在する（筒井 2015）。

他にも、働く意欲があるのに希望通りに働けない個々人の状況を改善するためというミクロな視点の目的がある。希望通りに働けない個々人の属性の一つが女性であり、そこから女性活躍というスローガンが標榜される。

このような目的を有する働き方改革は、2016年8月3日の第3次安倍再改造内閣発足に伴い始動した。安倍内閣は働き方改革実現会議を開き、10回にわたる会合を経て2017年3月28日に働き方改革実行計画を取りまとめた。その後労働政策審議会での議論を経て、働き方改革関連法案は2018年5月31日に衆議院で、6月29日に参議院でそれぞれ可決され、成立した。（岡崎 2018 pp. 43-6）。

ここで、働き方改革の主要テーマの一つである同一労働同一賃金について確認する。同一労働同一賃金の政策的な動きは大きく2つに分かれる。一つは、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正・整備である。パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者について「不合理な待遇の禁止」規定を設けることと、待遇の相違の内容と理由についての使用者の説明義務を定めることが定められた。もう一つが、待遇格差の不合理性判断の考え方と例を具体的に示すガイドラインの作成と公表である。正規か非正規化という雇用

形態にかかわらず均等・均衡待遇の確保を目指すことを目的とし、いかなる待遇差が不合理となるかを、裁判例の代わりとして例示したものである（水町 2019 pp. 7-25）。

働き方改革のもう一つの主要テーマである長時間労働規制についても確認する。労働基準法は、一日の労働時間の上限を八時間、週の上限を四十時間と定めており、この法定労働時間を上回れば罰則がかかるのが原則である。しかし、職場の過半数を組織する労働組合か過半数の代表と労使協定を結び、労働基準監督署に届け出れば、法定労働時間を超えて時間外労働をさせても違法とならない。これはいわゆる三六協定と呼ばれるもので、厚生労働大臣告知による目安があるがこれには法的な拘束力はなく、特別な事情があるときは三六協定で時間外労働の上限をも超えても良いという特別条項も認められ、日本の労働時間規制は事実上青天井になっているという問題点があった。今回初めて三六協定があっても超えられない罰則付きの時間外労働の上限規制を行うという点で、大きな進歩であった（澤路他 2019 pp. 68-9）。

ここまで、働き方改革の概要を確認した。次節以降は、働き方改革の政策決定過程について、制度・アクター・アクターの選好の順に分析をする。

第2節 制度

本節では、働き方改革の政策決定過程を制度面から分析する。

本件は、これまでの流れ通り政治主導で改革がなされた。一億総活躍担当大臣と働き方改革担当大臣に安倍元総理の側近の加藤勝信厚生労働大臣を配置し、一億総活躍推進室と働き方改革実現会議では官邸官僚の新原浩朗氏が実質トップとして取り仕切るなど、安倍と関係の深い人が継続して主導権を握った。前節の働き方改革の概要で明らかなように、首相自らが力を入れる政策として働き方改革を掲げ、関連会議を設立し、メンバーを選出し、自らが議長として参加し議論を主導し、結論をまとめるという形で政策決定過程に強く関与している。

また、政府主導の働き方改革実現会議を行ってから、厚生労働省の労働政策審議会を行うという政治過程にすることで、労働政策審議会の影響力を減退させることにも成功している。働き方改革実現会議において、首相の前で連合と経団連のトップが労働政策の方針を決めることで、その内容が労働政策審議会で覆ることが無いようにしている。長時間労働規制など、労使で激しく対立する案件を見越してこのようなことが行われた（澤路他 2019 p. 34）。

このような政治主導を行ったことによる効果として、複数の政策を一体的に進めることが可能となった点が挙げられる。第2章第1節で触れた川口（2008）の議論によれば、ジェンダー経済格差が固定化されているのは、〈WLB を無視したビジネス慣行＝企業における女性差別的雇用制度＝家庭における性別分業＝WLB のためのインフラ不備〉という相互依存関係が戦略的補完性により均衡状態にあるからである。この均衡状態を打開するために、

安倍政権はそれぞれの状況を改善するための政策を次のように一体的に進めた。

WLBのためのインフラ不備：子育て安心プラン・介護離職者ゼロ政策

WLBを無視したビジネス慣行・女性差別的雇用制度：働き方改革・女性活躍推進法

性別分業：女性活躍推進法

以下それぞれの政策の概要を確認する。

WLBのためのインフラ不備を改善するための政策の一つ目として、子育て安心プランが計画・実行された。これにより、2023年4月1日時点で待機児童数は2680人と対前年比で264人減少、ピーク時の2017年から6年間で26081人減少し、約10分の1にまで縮小した。全体のうち約86.7%にあたる1510自治体では待機児童ゼロを達成している（こども家庭庁 2023）。WLBのためのインフラ不備を改善するための政策の二つ目として、介護離職者ゼロ政策が掲げられた。都市部を中心とした在宅・施設サービス等の整備加速・規制緩和が進められ、介護人材の追加確保・介護者の負担軽減に資する生産性向上も目指された（厚生労働省 2015a）。ただし、これに関しては介護離職者が2017年の9.9万人から2022年には10.6万人に増加している。高齢化に伴い要介護者が増加しているという状況を踏まえても、目標から遠のいており、政策の効果はあまり出ていないと言える（NHK 2023）。

家庭における性別分業を改善するための政策の一環として、女性活躍推進法が制定・改正された。①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表、④認定制度を通して、トップダウンでの国・地方自治体・事業所を通じた意識改革が行われている（厚生労働省 2015b）。その結果として、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という意識調査で、平成24年では賛成51.6%、反対45.1%（内閣府 2012）であったが、令和4年では賛成33.5%、反対64.3%（内閣府 2023）となっており、大幅に改善している。

WLBを無視したビジネス慣行や女性差別的雇用制度を改善するための政策として、前述の女性活躍推進法制定に加え、本稿で取り上げる働き方改革が行われた。

このように、政治主導で複数の省庁にまたがる複数の政策を一体的に進めることで、ジェンダー経済格差の解消が目指された。

政治主導によるもう一つの効果として、強い政治主導により法制化につながったという点が挙げられる。長年長時間労働規制が目指されたが激しい労使対立により実現しなかった経緯があり、今回の働き方改革では必ず労使合意による実現にこぎつける必要があった。経団連は予想通り、企業競争力の低下や中小企業の対応困難、管理監督者へのしわ寄せ懸念などを理由に強く反発した。しかし、電通事件での労災認定をきっかけに経団連も受け入れざるを得ない状況になり、繁忙期100時間という形で合意が目された。一方連合は過労死ラインにあたる100時間は到底ありえないと反発し、長時間労働規制とともに賛成しているにも関わらず労使で合意に達せない状況が続いた。これに対し、政府は妥協しないと法案

自体を廃止すると連合にゆさぶりをかけ、表記を 100 時間未満とし、パワハラ・メンタルヘルス対策や勤務間インターバル制度を盛り込むという形で連合の意向を取り込み、決着をつけた（澤路他 2019 pp.68-94）。このように、それまで労働政策審議会では合意形成ができず法制化できなかつた事案に関して、短時間での合意形成を目指す政府が強い指導力を発揮し仲介することで、結論に達し法制化につなげることが可能となった。

このように、政治主導により働き方改革をより広く強く推進することができた。しかし、政治主導の副作用を防止する独立性を有する監視機関や検討会は不十分であった。以下監視機関と検討会を順に見る。

働き方改革の政策監視機関と言えるものとして、働き方改革フォローアップ会合と男女共同参画会議の二つが挙げられる。前者の働き方改革フォローアップ会合は、その名の通り働き方改革後に実施政策のフォローアップをするために設立されたものだが、2018 年 10 月 15 日と 2019 年 5 月 30 日（ニッポン一億総活躍プランフォローアップ会合との合同会合形式）の二回しか開催されず、メンバーは働き方改革実現会議と同じであった（首相官邸 2016）。これでは独立性が確保されず、客観的評価に基づく政策評価がなされないため、フォローアップ体制としては不十分といえる。後者の男女共同参画会議は、フランスの女男高等評議会に対応するものであり、一見監視体制が整っているように見える。しかし、これは議長を内閣官房長官が、議員を各省庁大臣と有識者が務め、男女共同参画会議による監視結果に対する政府からの回答は義務付けられていない（井上 2016）。そのため政策の効果を政治主体にフィードバックし、達成できていない課題の克服や新たな課題の発見をすることが難しく、機能としては不十分といえる。

働き方改革において、複数の検討会も設置された。中でも独立性が担保されなかつた検討会の典型例として、同一労働同一賃金に向けた検討会が挙げられる。これは大学教授や民間シンクタンクなど同一労働同一賃金に関する専門家で構成されており、同一労働同一賃金のガイドライン策定を担うことが期待されていた。しかし実際は、通称ウラ会と呼ばれる「自主的な勉強会」という場で少人数かつ密室でガイドライン案が作成された。そのメンバーには紛争当事者の弁護士も含まれており、作成プロセスは明かされず検討会にはその存在すら知らされなかつた。ウラ会で作成された政府や経団連の意向が水面下で組み込まれた案に、検討会が報告書を通してお墨付きをするという流れになり、検討会は形骸化した。当然検討会からは大きな反発があったが、調整役を担うはずの厚生労働省も有識者と政府の板挟みに合い機能しなかつた。本来検討会が担うはずであった、当事者の利害関係とは無関係で中立的なあるべき論が組み込まれたガイドラインの作成が行われなかつた。その結果、手当から退職金・企業年金・家族手当・住宅手当が削除され、主観的・抽象的な説明では足りないことについて「合理性が求められる」から「不合理なものであってはならない」に変更され、経営者側の立証責任や負担が軽減された（澤路他 2019 pp.41-61）。このように、本来政府から中立的な見地に立ち、専門知識に基づく意見を導入する役割を持つ検討会が機能せず、それをチェックし止める主体も不在だったため、偏った意見に基づく施策設計

がなされるという政治主導の弊害が現れる結果となった。

第3節 アクター

前節では、働き方改革が政治主導で進められたことが分かった。政治主導の制度下で政策決定を進めた主要なアクターとして、働き方改革実現会議及び一億総活躍国民会議が挙げられる。本節ではこれらアクターのメンバーに着目し、働き方改革の政策分析を行う。

まず女性議員に着目する。働き方改革実現会議のメンバー構成のうち、政府関係者としては安倍晋三首相議長・加藤勝信働き方改革担当大臣議長代理・塩崎恭久厚生労働大臣・その他各省関係大臣が参加した。その中には女性議員は存在せず、全て男性により構成された。使用者代表・労働者代表・企業代表・学者などから成る有識者のうち女性は5/15人で約33%を占めた。より詳細に見ると、女性は企業代表や学者に限られ、会議内で発言権が大きく政策決定の中心を担った使用者代表・労働者代表は全て男性であった。政府関係者も含めた働き方改革実現会議のメンバー全体では、女性は5/24人で約20%を占めた。前章第3節で掲げた30%には届かず、政府関係者・使用者代表・労働者代表という政策決定の中心を担うメンバーに女性が一人もいないことをふまえると、これは不十分な人数だと判断できる。同様に、一億総活躍国民会議のメンバー全体でも女性は5/28人で約18%にとどまり3割に達していない。このように、働き方改革の政策決定主体には女性が2割弱しかおらず、女性の利益を代表する主体が足りない。この状況では、働き方改革の政策に女性の視点を取り込まれづらく、女性の利益が十分に反映されない可能性がある。

表1 働き方改革実現会議メンバー

議長	安倍晋三	内閣総理大臣	男
議長代理	加藤勝信	働き方改革担当大臣	男
	塩崎恭久	厚生労働大臣	男
構成員	麻生太郎	副総理兼財務大臣	男
	菅義偉	内閣官房長官	男
	石原伸晃	経済再生担当大臣	男
	松野博一	文部科学担当大臣	男
	世耕弘成	経済産業大臣	男
	石井啓一	国土交通大臣	男
有識者	榑原定征	日本経済団体連合会会長	男
	大村功作	全国中小企業団体中央会会長	男
	神津里季生	日本労働組合総連合会会長	男
	岩村正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授	男
	金丸恭文	フューチャー代表取締役会長兼社長グループCEO	男
	高橋進	日本総合研究所理事長	男
	田中弘樹	株式会社イトーヨーカ堂 執行役員人事部長	男
	樋口美雄	慶應義塾大学商学部教授	男
	水町勇一郎	東京大学社会科学研究所教授	男
	三村明夫	日本商工会議所会頭	男
	生稲晃子	女優	女
	岡崎瑞穂	株式会社オーザック専務取締役	女
	白河桃子	相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト	女
	新屋和代	りそなホールディングス執行役 人材サービス部長	女
	武田洋子	三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長 チーフエコノミスト	女

出典：厚生労働省（2017）

表2 一億総活躍国民会議メンバー

議長	安倍晋三	内閣総理大臣	男
議長代理	加藤勝信	一億総活躍担当大臣	男
構成員	菅義偉	内閣官房長官	男
	石破茂	地方創生担当大臣	男
	石原伸晃	経済再生担当大臣 内閣府特命担当大臣（経済財政政策）	男
	高木毅	復興大臣	男
	麻生太郎	財務大臣	男
	馳浩	文部科学大臣	男
	塩崎赤久	厚生労働大臣	男
	森山裕	農林水産大臣	男
	林幹雄	経済産業大臣	男
	石井啓一	国土交通大臣	男
	高市早苗	総務大臣	女
有識者	柳原定征	日本経済団体連合会会長	男
	三村明夫	日本商工会議所会頭	男
	飯島勝矢	東京大学高齢社会総合研究機構准教授、医師	男
	工藤啓	認定特定非営利活動法人育て上げネット理事長	男
	高橋 進	日本総合研究所理事長	男
	対馬徳昭	社会福祉法人ノテ福祉会理事長	男
	土居文朗	慶應義塾大学経済学部教授	男
	樋口美雄	慶應義塾大学商学部教授	男
	増田寛也	東京大学公共政策大学院客員教授	男
	松島信雄	文京学院大学人間学部教授	男
	松本理寿輝	まちの保育園代表	男
	大日向邦子	日本パラリンピアンズ協会副会長	女
	菊池桃子	女優、戸坂女子短期大学客員教授	女
	白河桃子	相模女子大学客員教授、ジャーナリスト	女
	宮本みち子	放送大学副学長	女

出典：厚生労働省（2016）

次に党派に着目する。働き方改革実現会議に参加する議員には野党議員おらず、自民党議員が占拠している。また超党派での議員による勉強会なども存在しない。自民党が近年右傾化し伝統的家族像を重視する傾向にある（中北 2014 pp. 227-44）ことをふまえると、政策の骨格を決める働き方改革実現会議及び一億総活躍国民会議に自民党議員しか参加していないことは、女性活躍に否定的な価値観の議員中心の議論になりかねず、ジェンダー経済格差是正には不十分と言える。

第4節 アクターの選好

前節では、主要アクターである働き方改革実現会議及び一億総活躍国民会議のメンバーに女性・超党派な議員が不足しており、男性・自民党議員が多いことが分かった。本節では、そのアクターメンバーがどのような選好の下で政策決定を進めていたのかを分析する。

まず、ジェンダー視点に基づいて個々の政策討論がなされているかどうかを検討する。前章第3節でも触れたように、働き方改革では女性活躍が謳われている。2018年の参議院厚

生労働委員会における加藤厚生労働大臣の以下の発言は、長時間労働規制・同一労働同一賃金という具体的な政策を、女性の就労や男女間格差是正という観点から考えていることが分かる。

女性の活躍という観点から申し上げれば、やはり長時間労働を是正していくことによって、例えば、これまで長時間労働が付随していくような形であればフルタイムでは働けないけれども、きっちり五時なら五時、四時なら四時に帰れるということであれば、そうしたフルタイムも選択肢の中に入れていくということにもなります。また、例えば男性側が長時間労働から是正されることによって家事や育児に関与するという時間も増えていく、そのことは少子化対策にもつながっていくという、そういったエビデンスを示しておられる方もいらっしゃいます。そういった形の中で、あるいは同一労働同一賃金を通じて納得できる形で自分の事情に応じて働くことができるということであれば、一定の条件があったときに、その条件を守るか、あるいはそのために仕事を辞めるかと、こういう二者択一的な状況を解消していくということにもつながっていくんだらうというふうに思います。

(2018年6月7日第196回国会参議院厚生労働委員会第17号議事録)

このような選好が理念レベルにとどまらず、実際の一つ一つの政策において、討論の場で野党も含めてどれだけ女性活躍の視点に立って議論がなされているかどうかを分析する。

分析手法としては、豊福(2020)の手法を参考にする。第196回通常国会の働き方改革を対象とした厚生労働委員会(衆議院第1号-31号、参議院第1号-24号)の働き方改革に関する議論の全てを分析対象とし、女性の就労に言及した発言を取り上げる。

表3 働き方改革の議論における女性の就労に言及した発言

政党	全発言数	女性の就労に言及した発言数	女性の就労に言及した発言数割合 (%)	女性の就労に言及した発言の主な論点(発言数)
自民党首相大臣以外	57	12	21	女性活躍の理念(5)、労働時間と女性労働の関連性(2)、社会全体における家事育児負担軽減、セクハラ、運送業女性少ない、医療の働き方改革と女性の医療従事者の関連性
民進党	35	7	20	女性の働きやすい環境整備(更衣室など)(2)、女性就業率と待機児童の関連、主婦層に特化した対策、女性技術者拡大、退職女性の復職、同一労働同一賃金を女性にするときの課題(手当など)
社民党	24	4	17	高プロと女性の関係(3)、女性の働きやすい職場環境(更衣室など)
公明党	33	5	15	女性活躍の理念(2)、セクハラ、えるぼし、生産性と女性活躍の両立
国民民主党	21	3	14	セクハラ、女性の働きやすい職場環境(更衣室など)、主婦層短時間労働
共産党	29	2	7	同一労働同一賃金を女性にするときの課題(手当など)、 同一労働と同一賃金の意義を男女賃金格差是正に
立憲民主党	75	5	7	男女賃金格差と同一賃金の関係性(2)、女性活躍の理念(2)、パート女性多い
日本維新の会	32	2	6	女性活躍の理念、女性の子育てと仕事の両立
無所属	16	1	6	子育てと仕事の両立
希望の党	16	0	0	
計	338	41	12	

「国会会議録検索システム」より筆者作成

発言のうち、女性の就労に言及した発言数は41個で割合にすると12%であり、論点としては理念レベルでの議論にとどまるものが10個と最も多かった。同一労働同一賃金と女性の関連性に関する発言は5個、長時間労働規制と女性の関連性に関する発言は2個と非常に少なかった。なお、それぞれの発言は以下の通りである。

同一労働同一賃金

- ・同一労働同一賃金について、男女格差是正のためと位置付けるべき（第196回国会 衆議院 厚生労働委員会 第19号 平成30年5月16日342 高橋千鶴子）
- ・男女賃金格差を是正するにはもっと踏み込んだ政策が必要（第196回国会 衆議院 厚生労働委員会 第22号 平成30年5月23日112 西村智奈美）
- ・女性活躍推進法の情報公開項目に男女間賃金格差ものせるべき（第196回国会 参議院 厚生労働委員会 第21号 平成30年6月14日199 川田龍平）
- ・女性に対して同一労働同一賃金を進める上での課題・難しさ（第196回国会 参議院 厚生労働委員会 第21号 平成30年6月14日447 浜口誠・474 倉木明子）
- ・同一労働同一賃金の課題・男女間賃金格差の問題を、企業都合の勝手な解釈の下で運用させない労働行政をするべき（第196回国会 参議院 厚生労働委員会 第22号 平成30年6月19日108 難波奨二）

長時間労働規制

- ・男性が長時間労働する市場に女性が入っていけない（第196回国会 衆議院 厚生労働委員会 第2号 平成30年3月14日021 井野俊郎）
- ・長時間労働規制が女性が仕事に就きやすく男性が子育てしやすい環境につながる（第196回国会 衆議院 厚生労働委員会 第2号 平成30年3月14日008 牧原秀樹・022 加藤勝信）

主要な政策である同一労働同一賃金と長時間労働規制に関して、ジェンダー視点に基づく意見は見受けられる。しかし議論の前提として参加者全員に共有されているというよりは、一意見として登場している傾向にある。同一労働同一賃金において、男女賃金格差は正規非正規間の経済格差に収斂され、正規の男女間での経済格差は見過ごされている。長時間労働規制の意義も、過労死防止が唯一の意義のように議論が進み、労働時間の長期化がジェンダー経済格差につながっているという視点は意見として若干述べられているにとどまっている。このように、理念としては女性活躍が共有されているが、一つ一つの政策がジェンダー視点に基づいて作られているとはいえない。

次に、働き方改革が企業規制にまで踏み込んで行われているかどうかを調査する。分析手法はジェンダー視点の調査と同様である。第196回通常国会の働き方改革を対象とした厚

生労働委員会（衆議院第1号-31号、参議院第1号-24号）の働き方改革に関する議論の全てを分析対象とし、企業本位のビジネス慣習や雇用・昇進システムといった働き方に対する企業への規制に具体的に言及した発言を取り上げる。

表4 働き方改革の議論における企業への規制に言及した発言

政党	全発言数	企業への規制に言及した発言数	企業への規制に言及した発言の割合	発言内容
自民党	57	16	28	客観的な評価基準の確立(4)、同職種間の同一労働同一賃金(4)、労働時間の正確な把握(2)、長時間労働規制の罰則強化(2)、派遣労働者の同一労働同一賃金、特殊業界での長時間労働規制、企業・官民・地域間の同一労働同一賃金、休暇の取りづらいため企業文化改善
民進党	35	7	20	同業界の同一労働同一賃金(3)、規制違反の取締方法(2)、特殊業界での長時間労働規制、上限以下の長時間労働
社民党	24	2	8	繁忙期の長時間労働規制、規制違反の把握方法
公明党	33	4	12	長時間労働規制の認知度向上、インターバル制度の認知度向上、長時間労働規制の罰則強化、下請取引適正化、
国民民主党	21	1	5	形態に合わせた規則細分化
共産党	29	3	10	事業所規模間の同一労働同一賃金、生活時間確保のための長時間労働規制、上限以下の長時間労働規制
立憲民主党	75	17	23	同職種間の同一労働同一賃金(5)、客観的な評価基準の確立(3)、上限以下長時間労働(2)、生活時間確保のためのインターバル制度、生活時間確保のための長時間労働規制、営業職接待の削減、形態に合わせた規則細分化、長時間労働規制と生産性の両立支援、転勤の是正策、同一労働同一賃金の具体的手法の認知度向上
日本維新の会	32	3	9	長時間労働規制の認知度向上(2)、形態に合わせた規則細分化
無所属	16	0	0	
希望の党	16	1	6	長時間労働規制の流動化
計	338	54	16	

「国会会議録検索システム」より筆者作成

発言のうち、企業への規制に言及した発言数は54個で割合にすると16%であった。客観的な評価基準の確立・正規-非正規間にとどまらない同一労働同一賃金・生活時間確保のための長時間労働規制として上限以下の長時間労働規制など、規制に関して踏み込んだ議論がある。規制の一般的認知度を上げ有効性を高めるための方法や、規制や罰則の手法など、法案成立後の具体的な企業への規制適用に関する議論もなされている。しかし、16%という割合からも分かるように、強固な日本の雇用システムを変えるほど、中心的に議論がなされているとは言えない。

このように、女性の就労・企業への規制への言及を調査した結果、ともに第2章で述べたようなジェンダー視点に基づく企業規制への言及も見受けられた。しかし、ジェンダー視点に基づく企業規制が重要な論点として議論されているというよりは、その視点や議論が欠けているため導入するべきだという形で言及されている程度であった。前提としてジェンダー視点や企業規制に関する議論が全体で共有されているとは言い難い。厚生労働委員会での議論は、裁量労働制に関するデータ改ざん・野村不動産の過労自殺・高度プロフェSSIONAL制度に関してなど与党の失態批判が中心であり、ジェンダー視点に基づく企業規制に関する議論は全体を通して非常に少なかった。これではジェンダー経済格差是正につながる政策が立案できないと判断できる。

ここまで、制度・アクター・アクターの選好という観点から、働き方改革の過程を分析してきた。最後にそれらをまとめる。

制度に関しては、政治主導で働き方改革がなされた。そのため、複数の政策を一体的に進め、激しい対立を合意に持ち込み、法制化することができた。しかし、政治主導の弊害を防ぐための独立性を有する監視機関が無かったため、適切なフォローアップがなされなかった。また検討会の独立性も担保されなかったため、政府に都合の良い偏った意見に基づく政策が作られた。

アクターに関しては、女性の利益を代表する女性アクターや、多様な利益を代表する多様な政党の議員が少なく、ジェンダー平等に否定的な傾向にある男性自民党議員が中心となって政策が作られた。

アクターの選好に関しては、理念では掲げられていたものの、実際の個別具体的な政策決定過程においては、女性活躍や企業への規制がそれほど選好されていなかった。

終章

本章では、これまでの議論を統括したうえで、ジェンダー経済格差是正に寄与する政策実現のための提言を行う。最後に本稿の今後の課題を三点述べる。

第1節 結論

本稿は、「女性活躍を目指した働き方改革が、ジェンダー経済格差の是正に寄与しなかったのはなぜか」というリサーチクエスチョンのもと、働き方改革の政策決定過程の分析を行った。

第1章では、ジェンダー経済格差を「ジェンダー間の就業における格差及びジェンダー間の家事/育児を行うための環境における格差」と定義し、日本で現状どのようなジェンダー経済格差が存在するのかを確認した。働き方改革後も残る日本におけるジェンダー経済格差の特徴として、

- 1 (女性の多い) 非正規と正規の賃金格差
- 2 (経済力としての影響力の大きい) 正規における男女間の賃金格差
- 3 女性非正規雇用の多さ
- 4 出産時の女性退職者・非正規化の多さ
- 5 昇進格差
- 6 男性家事育児参画の少なさ・女性家事育児時間の多さ (男性の育休・有給取得増加・労働時間減少に関わらず)

の6つが挙げられた。

第2章では、ジェンダー経済格差に関するこれまでの先行研究を分析し、ジェンダー経済格差の原因を理論面から導いた。ジェンダー経済格差は、〈WLB 無視したビジネス慣行＝企業における女性差別的雇用制度＝家庭における性別分業＝WLB のためのインフラ不備〉という相互依存関係が戦略的補完性により均衡しているために生じている。この均衡を崩し、ジェンダー経済格差を是正するためにとられるべき政策として、

- 1 1つの政策を実施するだけでは不十分、それぞれの政策を一体的に行う必要
- 2 比較的ジョブ型雇用の傾向がある非正規雇用における、同一労働同一賃金の実現
- 3 企業本位の働き方 (長時間労働・転勤・不規則労働・休日労働・残業) の是正
- 4 正規雇用における、社会的基準のない給与・昇進基準に関して、企業が企業本位で不合理な基準を設定することの規制

の4つが挙げられた。これら4つの政策を実現するための政策決定過程における条件として、

- 1 制度：政府主導+政府から独立性のある主体の並存

2 アクター：女性割合 30%以上+超党派な議員構成

3 アクターの選好：ジェンダー視点に基づく企業規制に踏み込んだ政策が挙げられた。

第3章では、これら条件が実際の政策決定過程において満たされているかを分析した。制度に関しては、強力な政治主導により一体的な政策推進と念願の長時間労働規制が実現した。一方独立性のある監視主体・検討会が不在であったために、ジェンダー経済格差是正につながる中立で専門的知見の基づく意見が取り込まれず、政府や経営者側に有利な政策につながった。アクターに関しては、女性の意向を代表し影響力を発揮できるほど女性メンバーはおらず、伝統的家族像に縛られない多様な意見を持つ議員も政策決定過程の骨子に関われなかった。そのためジェンダー経済格差是正につながる女性の利益を中心とする多様な意見が政策に含まれなかった。アクターの選好に関しては、理念レベルでは女性活躍・ジェンダー格差是正が掲げられているものの、具体的な政策決定過程においてはジェンダー視点がほぼ取り込まれなかった。企業への企業中心的な働き方に対する規制も不十分で、ジェンダー経済格差是正につながるための政策設計は成されていなかった。

よって、

1 制度：政府主導+独立性を有する監視機関・検討会の不在

2 アクター：女性・超党派な議員の不足

3 アクターの選好：ジェンダー視点・企業規制への不十分さ

以上のような政策決定過程がとられたために、女性活躍を目指した働き方改革が、ジェンダー経済格差の是正に寄与しなかったと結論づける。

第2節 今後ジェンダー経済格差を是正するための条件

本節では、これまでの議論を踏まえて、今後ジェンダー経済格差是正に寄与する政策ができるために必要な条件を提言する。先に結論を述べると、奨励金・罰則金などインセンティブ付きのポジティブ・アクションが必要であると主張する。

働き方改革が本稿で検証したような政策決定過程になった最大の要因は、政治におけるジェンダー平等が進んでいないことであると考えられる。政策決定の場に女性アクターが少ないため、女性の利益が代表されず、ジェンダー視点も不十分になった。働き方改革の中で、ジェンダー経済格差是正に関する議論が十分になされず、政府の意向でジェンダー平等に反する立案がなされても、それに異議を唱えるアクターが十分にいなかった。

たしかに日本でも政治分野におけるジェンダー平等推進のための政策が進められている。その最たるものとして、2018年に制定、2021年に改正された候補者男女均等法が挙げられる。これは、衆議院・参議院・地方議会の選挙で男女の候補者の数ができる限り均等となることを基本原則とし、日本で初めて政治分野におけるポジティブ・アクションを制定した法

律である。国・地方公共団体には、実態の調査や情報の収集等・啓発活動・環境の整備・人材の育成等の4つの必要な施策を実施するように努めることを、政党その他政治団体には、政党等に所属する男女のそれぞれの公職の候補者について目標を定めるなど自主的に取り組むように努めることを責務と定めている。2021年の改正では、政党には候補者の選定方法の改善やセクハラ・マタハラ等への対策明記などより積極的な取組を行うことを、国や地方公共団体には強化した施策を実施するものとする（努めるものではなく）ことを定めている（男女共同参画局 2021b）。候補者男女均等法制定まで、日本は世界に遅れ候補者の男女平等に関する規定が無かったため、このような法律が制定されたことは画期的であり、政治分野でのジェンダー平等に向けた大きな一歩であった。

ではその政策の効果はどのようであったか。以下が候補者男女均等法制定後の選挙における、主要政党の女性候補者割合である。2021年の衆議院選挙ではそれほど割合が増えなかったものの、翌年の参議院選挙では初めて3割を越え、その翌年の統一地方選挙では過去最高を記録した。このように全体で見れば、少しずつではあるが法律の制定が女性候補者擁立に効果をもたらしている。しかし、個々の政党に着目すると、野党（立憲民主党・国民民主党・共産党）の女性候補者比率の伸びが大きい一方、与党（自民党・公明党）の女性候補者比率はそれほど伸びていないことが分かる。候補者男女均等法は選挙制度改正を避けたため理念法にとどまり、女性候補者の擁立に関しては基本的に各政党の自主性に任されている。そのため、立憲民主党などリベラルでジェンダー平等に積極的な政党は女性候補者を多く擁立するが、自民党など保守的で伝統的な家族像を重んじる政党は女性候補者をそこまで擁立せず、そのことに対しても党はダメージを受けない。現状議員数が一番多く政策決定に最も影響力を有す自民党の女性候補者が少ないままであれば、議会全体においても女性候補者の数は頭打ちになる。このように、政党の自主性に任せた現状のポジティブ・アクションであれば、党ごとに女性候補者数に差が生じ、政治の場全体におけるジェンダー平等は困難である。

表5 候補者男女均等法制定後の主要政党の女性候補者割合

	全体	自民党	公明党	立憲民主党	維新	共産党	国民民主党
21 衆院選	17.7%	9.8%	7.5%	18.3%	14.6%	35.4%	29.6%
22 参院選	33.2%	23.2%	20.8%	51.0%	30.4%	55.2%	40.9%
23 地方選	15.6%	6.0%	16.0%	26.0%	17.0%	48.0%	22.0%

出典：毎日新聞（2021）；読売新聞(2022); NHK（2023b）

このような状況を打破するためには、党派に関わらず全ての党に強制力を伴うポジティブ・アクションを行う必要がある。強制力の一つの手段として、罰則金や奨励金を用いることができる。前述したフランスでも、クォータ制導入当初は女性議員比率がそこまで上昇しなかった。しかし党への助成金の減額率を引き上げるにつれて女性候補者比率が飛躍的に上昇し、現在の女性議員比率を実現した（辻村他 2021 pp.124-7）。日本でも罰則金や奨励金などを用いて政党に女性候補者を擁立するインセンティブを与えなければ、女性候補者を増やすことができないと考えられる。強制力を伴う形で全ての党で確実に女性候補者を増やし、政策決定の場に女性アクターを増やすことで、女性の利益が代表され、ジェンダー視点に立ったジェンダー経済格差是正に有効な政策が打ち出されるようになる。以上より、今後ジェンダー経済格差を是正していくためには、奨励金・罰則金などインセンティブ付きのポジティブ・アクションが必要である。

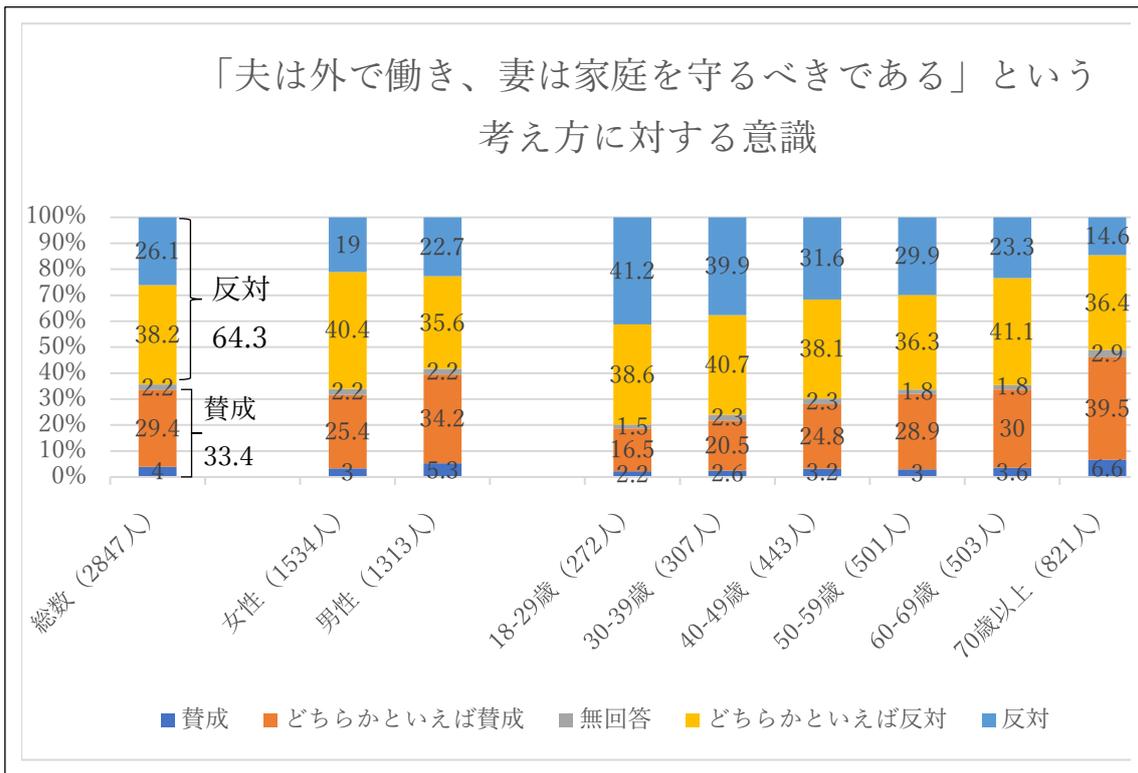
第3節 今後の課題

本節では、本稿の課題を三点述べる。

第一に、政策以外がジェンダー経済格差に与えた影響についてあげられる。本稿では、働き方改革がジェンダー経済格差是正に寄与しなかった原因を政策面から分析し明らかにした。しかし、ジェンダー経済格差是正が進まない原因は政策以外にも考えられる。政治主体以外のアクターの動向や、政策に対する国民の反応、個人などマイクロレベルでのジェンダーに関する意識や選択などは、分析できなかった。それら政策以外の面と、ジェンダー経済格差の関連性の分析は今後の課題とする。

たとえば、個人一人一人の意識というマイクロレベルに着目すると、家庭における性別分業は依然根強く残っているという解釈もできる。前章第2節で持ち出した「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識調査をより詳しく見ると、以下のようになる。

図 16 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識調査結果 (2023)



出典：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査（令和4年11月調査）」

この調査における賛成 33.4%という数字は、2012年からの推移という視点で見れば改善しているが、数値としてはまだ高いという判断もできる。黄金の3割理論を適用すれば、社会の3割以上が「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方を持っていれば、その考え方を持つ人の意見が社会に十分影響を与える。また年齢層に着目すると、上の世代に行くほど賛成の割合が高くなるのが分かる。職場では、年齢層が上の人が決定権や人事の評価権を持つことが多い。若い人が男女平等分担意識を持ち育児や家事への参画を試みても、性別分業意識を持つ上司に阻まれる、あるいは家庭を優先しづらい雰囲気を出される可能性が高い。企業をメンバーの束と捉えチーム意識のあるメンバーシップ型の日本ではなおさらその傾向が強まる。そのため、企業の中でも強い権限を持つ年齢層の高い人がより性別分業意識を変えていかなければならない。これは、女性活躍推進法などの政策や政府による呼びかけなどで変える政治上の問題でもあるが、それ以上に個人レベルでの意識の問題といえる。一人一人の意識が変わらないと、いくら政策を施しても終局的な解決には至らない。年齢層の高い人も含めた個々人の意識をどう変えるか、政治にできる面はあるのかということは今後の大きな課題の一つである。

第二に、今回の調査の実施時期が挙げられる。本稿は働き方改革関連法制定から5年あまり経つ段階で執筆をしている。働き方改革の効果については今後も出てくる可能性があり、現時点で働き方改革がジェンダー経済格差の是正につながっていないと判断するのは時期尚早とも考えられる。今後もジェンダー経済格差の状況に注視し、検証を継続する必要がある

る。

第三に、今回の調査対象とした政策が挙げられる。本稿では働き方改革の中でも特に政府が力を入れていた政策である同一労働同一賃金と時間外労働規制を調査対象とした。しかし働き方改革関連法には他の政策も含まれている。また今回の働き方改革では実施されなかったが、他国の労働政策で多く行われているものとしてクォータ制がある。そのような、本稿では対象としなかった政策が現状のジェンダー経済格差に与えた影響についても検証の余地がある。

参考文献

- 朝日新聞デジタル 2022/11/15 「議員ら会合で LGBTQ 差別冊子、「加担怖い」当事者の神職ら講義」
<https://www.asahi.com/articles/ASQCG74K2QBPOIPE00S.html>
最終参照日：2024/1/16
- 石黒馨 2015 「官邸主導の TPP 交渉と政治経済改革—二レベルゲーム分析」日本国際政治学会編『国際政治』 第 181 号 pp.31-44
- 井上たか子 2016 「フランスの女男平等政策推進機構」『フランス文化研究』 第 47 号 pp.23-44
- 大沢真理 1993 『企業中心社会を超えて—現代日本を〈ジェンダー〉で読む』 時事通信社
おおたとしまさ・常見陽平 2017 『「働き方改革」の不都合な真実』 イースト・プレス
岡崎淳一 2018 『働き方改革のすべて』 日本経済新聞出版社
川口章 2008 『ジェンダー経済格差—なぜ格差が生まれるのか、克服の手がかりはどこにあるのか』 勁草書房
神林龍・大内伸哉 2008 「労働政策の決定過程はどうあるべきか—審議会方式の正統性についての一試論」 日本労働協会編 『日本労働研究雑誌 No.579』 pp.66-76
久原穂 2018 『「働き方改革」の嘘—誰が得をして、誰が苦しむのか』 集英社新書
クラウディア・ゴールディン 2023 『なぜ男女の賃金に格差があるのか—女性の生き方の経済学』 鹿田昌美訳 慶応義塾大学出版会
厚生労働省 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 「雇用均等基本調査・事業所調査」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-23c.html>
最終参照日：2024/1/16
- 厚生労働省 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 「就労条件総合調査・労働時間制度」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23c.html>
最終参照日：2024/1/16
- 厚生労働省 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 「賃金構造基本統計調査」
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou_a.html
最終参照日：2024/1/16
- 厚生労働省 2015a 「『一億総活躍』社会の実現に向けた厚生労働省の考え方」
https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000104030.pdf
最終参照日：2024/1/16
- 厚生労働省 2015b 「女性活躍推進法特集ページ（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）」

(最終更新 2022)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

最終参照日：2024/1/16

厚生労働省 2016 「資料 No.1 第5回一億総活躍国民会議及び第6回一億総活躍国民会議における議論の概要と労働基準行政の対応について」

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000121610.pdf

最終参照日：2024/1/16

厚生労働省 2017 「働き方改革実行計画（概要）」

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000173130.pdf

最終参照日：2024/1/16

こども家庭庁 2023 「保育所等関連状況取りまとめ(令和5年4月1日)及び『新子育て安心プラン』集計結果を公表」

<https://www.cfa.go.jp/policies/hoiku/torimatome/r5/>

最終参照日：2024/1/16

澤路毅彦・千葉卓朗・贅川俊 2019 『ドキュメント「働き方改革」』 旬報社

首相官邸 2015 「一億総活躍社会の実現」（最終更新 2019）

<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/index.html>

最終参照日：2024/1/16

首相官邸 2016 「働き方改革の実現」（最終更新 2019）

<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html>

最終参照日：2024/1/16

首相官邸 2018 「第百九十六回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説」

https://www.kantei.go.jp/jp/98_abe/statement2/20180122siseihousin.html

最終参照日：2024/1/16

申琪榮 2015 「『ジェンダー主流化』の理論と実践」『ジェンダー研究』第18号 pp.1-6

総務省統計局 2011, 2016, 2021 「社会生活基本調査・調査票 A に基づく結果・生活時間に関する結果・全国」

<https://www.stat.go.jp/data/shakai/2021/kekka.html#a11>

最終参照日：2024/1/16

総務省統計局 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 「労働力調査（詳細集計・年平均）」

https://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/gaiyou.html#dt_nen

最終参照日：2024/1/16

辻村みよ子 2011 『ポジティブ・アクション「法による平等」の技法』岩波新書

- 辻村みよ子・糖塚康江・谷田川知恵 2021 『概説ジェンダーと人権』 信山社
- 筒井淳也 2015 『仕事と家族—日本はなぜ働きづらく、産みにくいのか』 中公新書
- 豊福実紀 2020 「自民党は女性の就労に関して保守的か—1980年代と2010年代の税・社会保障制度改正における国会発言」『ジェンダー研究』 第23号 pp. 143-62
- 内閣府 2012 「男女共同参画社会に関する世論調査(平成24年10月調査)」
<https://survey.gov-online.go.jp/h24/h24-danjo/index.html>
最終参照日：2024/1/16
- 内閣府 2023 「男女共同参画社会に関する世論調査(令和4年11月調査)」
<https://survey.gov-online.go.jp/r04/r04-danjo/index.html#Mokuji>
最終参照日：2024/1/16
- 内閣府男女共同参画局 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021a, 2022a 「男女共同参画白書・全体版」
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html
最終参照日：2024/1/16
- 内閣府男女共同参画局 2021b 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」
https://www.gender.go.jp/policy/seijibunya/seijibunya_law.html
最終参照日：2024/1/16
- 内閣府男女共同参画局 2022b 「諸外国における企業役員の女性登用について」
https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/siryu/pdf/ka15-2.pdf
最終参照日：2024/1/16
- 中北浩爾 2014 『自民党政治の変容』 NHK 出版
- 濱口桂一郎 2009 『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』 岩波新書
- 濱口桂一郎 2015 『働く女子の運命』 文春新書
- 樋渡展洋・三浦まり編 2002 『流動期の日本政治—「失われた十年」の政治学的検証』 東京大学出版会
- 藤井禎介 2021 「政治分析における『アイディエーションナル・アプローチ (ideational approach)』—説明の豊富化か、余計な混乱か」『政策科学』 第28巻第3号 pp. 363-74
- 毎日新聞 2021/10/20 「2021衆院選 公示 女性候補者 17.7% 政府目標 35%に遠く」
<https://mainichi.jp/articles/20211020/ddm/005/010/128000c>
最終参照日：2024/1/16
- 前田健太郎 2019 『女性のいない民主主義』 岩波新書
- 水町勇一郎 2019 『「同一労働同一賃金」のすべて新版』 有斐閣
- 森本悠人 2017 「フロベールと家族—『ボヴァリー夫人』における法律の問題」『立教大学フランス文学』 巻46 pp. 111-30
- 読売新聞オンライン 2022/6/23 「女性候補 初の3割 参院選公示…181人 各党が積極擁立」

<https://www.yomiuri.co.jp/election/sangiin/20220622-OYT1T50284/>

最終参照日：2024/1/16

連合ジェンダー平等・多様性推進局 2021 「構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査報告書」

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/data/womenrally2021/reportAffiliatesLocals2021.pdf?39>

最終参照日：2024/1/16

ロザベス・モス・カンター 1995 『企業のなかの男と女—女性が増えれば職場は変わる』
高井葉子訳 生産性出版

NHK 2023a 「介護離職 10 万人介護休業介護休暇仕事と両立するための支援制度は」 NHK
首都圏ナビ

<https://www.nhk.or.jp/shutoken/newsup/20231013c.html>

最終参照日：2024/1/16

NHK 2023b 「統一地方選挙 女性候補者の数・割合ともに過去最高に」

<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20230331/k10014026191000.html>

最終参照日：2024/1/16

World Economic Forum 2006 「The Global Gender Gap Report 2006」 pp.64,81

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2006.pdf

最終参照日：2024/1/16

World Economic Forum 2023 「Global Gender Gap Report 2023」 pp.63,181,217

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

最終参照日：2024/1/16

検索システム

国会会議録検索システム

<https://kokkai.ndl.go.jp/#/>

最終参照日：2024/1/16