

平成 20 年度 宇都宮大学 卒業論文

なぜ大卒女性は再就職しないのか

051106K 教育学部 学校教育教員養成課程 社会教育専攻 4 年

河合 李恵

はじめに

私は、大学3年生の秋ごろから、教員採用試験の勉強の傍ら、一般企業への就職活動を行っていた。様々な企業の説明会に行く中で、「何か質問のある方はいらっしゃいますか」と呼びかけられると、私は必ず、「御社での産休や育児休暇といった女性への福利厚生はどのようになっていますか?」、「産休をとった女性の復職率はどれぐらいですか?」といった質問を投げかけた。私はいつからか、一生涯働き続けたいと思うようになっていたため、女性が少しでも長く務められそうな企業を、その質問によって見極めようとしていたのである。

私のような人間がいる一方で、結婚出産を機に会社を辞めてしまう女性は後を経たない。その原因を探るべく、さまざまな資料に目を通していたところ、「高学歴な女性ほど、結婚や出産を機に辞めやすく、その後再就職をしない」という意外なデータを発見した。私が発見したそのデータは10年以上前の平成9年度のものということもあり、現在は変化しているものと考えられた。しかし意外なことに、平成18度の「男女協同参画白書」の中でも、以前と同様の結果が報告されたのである。このような現象は、諸外国ではあまり見られない。平成9年以降も男女協同参画社会基本法をはじめ、さまざまな法整備や職場改善が取り組まれてきたはずなのに、これは一体どういうことなのだろうか。

よって今回の論文では、大卒女性の再就職率の低さが何に由来するものなのか。いくつかの仮説を立てた上で、その謎を明らかにしていきたい。

本論の構成

はじめに

序章 再就職率の低い日本の大卒女性

- 第一節 本当は高いはずの大卒女性の就業率
- 第二節 現代日本の女性労働者全体の傾向
- 第三節 大卒女性の再就職率の低さに関する仮説

第一章 「女」はもともと働きたくない生き物なのか

- 第一節 体力の劣る女性
- 第二節 脳の形が違う男女
- 第三節 まとめ

第二章 家庭と仕事の狭間で揺れる女性

- 第一節 未だ女性に偏る家事・育児負担
- 第二節 働きにくいと感じている女性労働者
- 第三節 まとめ

第三章 女性が働きたい理由

- 第一節 就労意欲の高い現代女性
- 第二節 再就職ではパート・アルバイトが多数
- 第三節 知識や技能を社会で生かしたい大卒女性
- 第四節 まとめ

第四章 お金と手間のかかる子育て

- 第一節 学歴による賃金格差
- 第二節 高い教育費用
- 第三節 育児に時間をかける大卒専業主婦
- 第四節 まとめ

第五章 本論全体の結論

おわりに

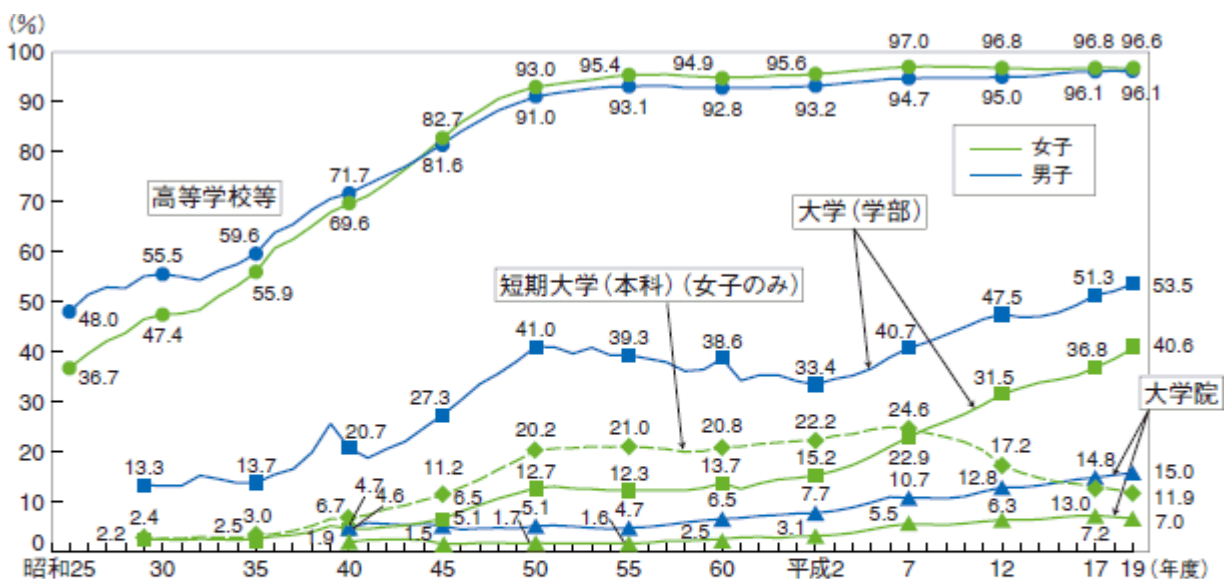
参考文献

序章 再就職率の低い日本の大卒女性

第一節 本当は高いはずの大卒女性の就業率

近年、女性の高学歴化は進行している(図 1)。平成 19 年度の学校種類別の男女の進学率をみると、高等学校等への進学率は、女子 96.6%、男子 96.1%と、若干女子の方が高くなっている。大学(学部)への進学率をみると、男子 53.5%、女子 40.6%と男子の方が高くなっているが、女子は全体の 11.9%が短期大学(本科)へ進学しており、この短期大学への進学率を合わせると、女子の大学進学率は 52.5%となる。

図 1 学校種類別進学率の推移



(備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」より作成。

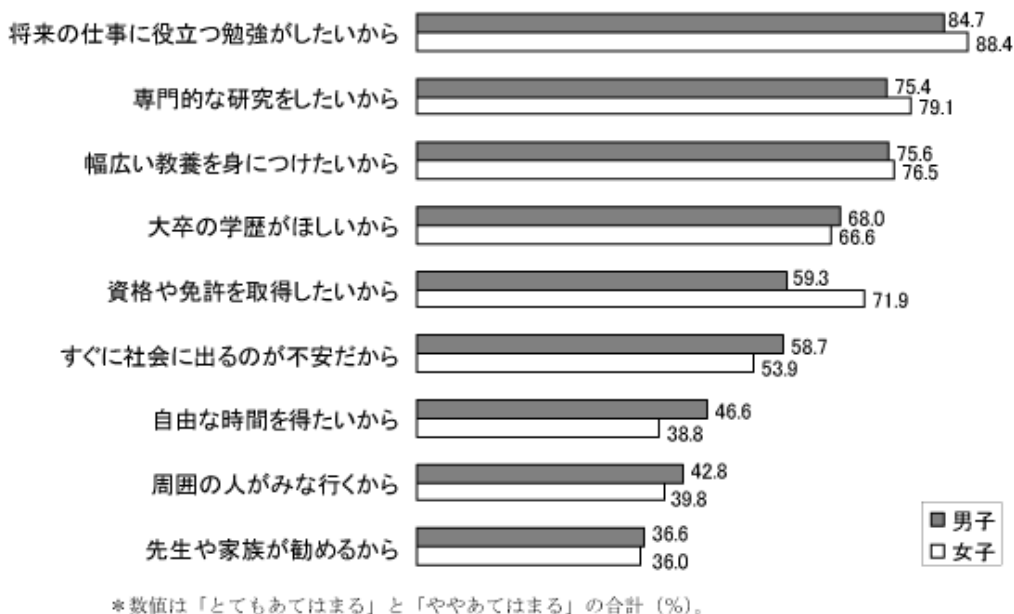
2. 高等学校等：中学校卒業後及び中等教育学校前期課程修了者のうち、高等学校等の本科・別科、高等専門学校に進学した者の占める比率。ただし、進学者には、高等学校の通信制課程(本科)への進学者を含まない。

3. 大学(学部)、短期大学(本科)：浪人を含む。大学学部又は短期大学本科入学者数(浪人を含む。)を3年前の中学卒業後及び中等教育学校前期課程修了者数で除した比率。ただし、入学者には、大学又は短期大学の通信制への入学者を含まない。

4. 大学院：大学院学部卒業後のうち、ただちに大学院に進学した者の比率(医学部、歯学部は博士課程への進学者)。ただし、進学者には、大学院の通信制への進学者を含まない。

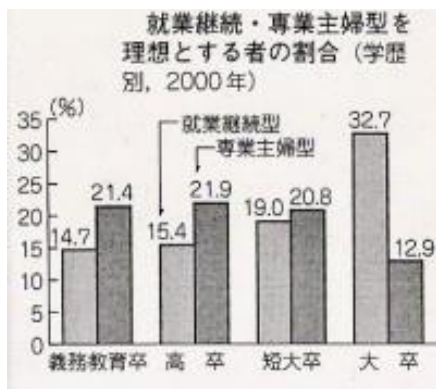
女子が大学進学を希望する理由としては、「将来の役に立つ勉強がしたいから」「資格や免許を取得したいから」という卒業後の資格・免許を意識している者の割合が高く、その割合は男子を上回っている(図 2)。その結果、大学卒業後(以下、大卒者)における「働きたい」と思っている就業継続型希望者の割合は、「専業主婦になりたい」という専業主婦型希望者を大きく上回っている(図 3)。その割合は、高卒・短大卒といった他の学歴卒者よりもずっと高い。

図2 大学への進学理由(性別)



経済産業省「平成17年度 進路選択に関する振返り調査について」

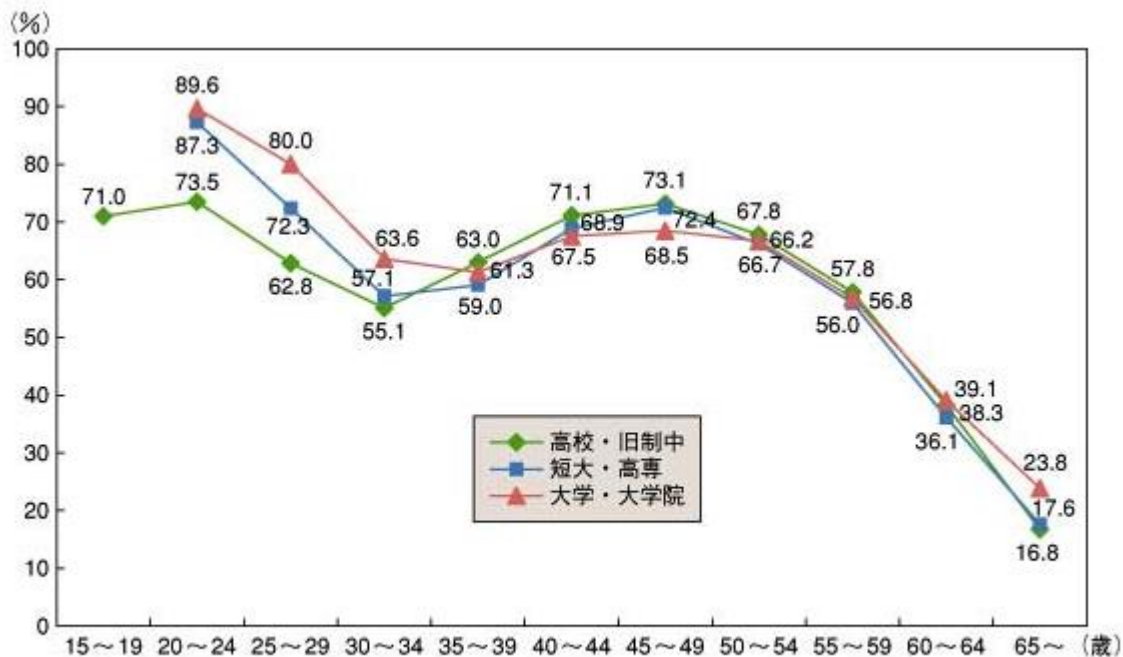
図3



出典 井上輝子・江原由美子(2005)『女性のデータブック [第4版]』有斐閣

しかしそうした希望とは裏腹に、卒業後の労働パターンには未だに目立った変化が見られず、依然として結婚や出産を機に仕事を辞める女性が多い。学歴、年齢階級別に女性の有業率を表した図4の数字を見ると、他の学歴グループとそれほど差がないように思えるが、仕事を中断する前の高学歴女性の就業率の高さと比べると、やはり非常に低いように感じられる。つまり、学歴と就業パターンに関して見ると、女性の高学歴化は継続就労者の増大に結びついておらず、むしろ高学歴の女性の方が結婚・出産で退社した後に再び仕事に戻ってくる割合は低くなっている(田中 1997、日本労働研究機構 2000)。また、職業と就業パターンに関して見ると、いわゆる総合職の女性でも働き続けようという意向は低く、大企業ほど結婚・出産退社が多い(中井・赤池 2000、日本労働研究機構 2000)。

図4 学歴、年齢階級別女性の有業率



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(平成14年)より作成。
 2. 有業率: 15歳以上人口に占める有業者の割合、「在学者」は除く。

すなわち、女性の階層と就業パターンとの関係では、女性は獲得した学歴や最初に就いた仕事の階層的な地位が、その本人のキャリア形成、言い換えれば就業の継続や就業上の地位達成に結びついていない矛盾した状態にあるといえるのである。

このように、高学歴女性が再就職しにくい理由は諸説ある。その一つとして、高学歴の女性は、高学歴・高収入の男性と知り合い、結婚する確率が高いため、結婚後も経済的な理由から仕事を探す必要がないから再就職しようとする者が少ないのではないかと、いうものがある。内閣府が発表した『平成9年度国民生活白書』においても、一般的に大卒女性の結婚相手は大卒男性である確率が高く(厚生省1991)、男性においても高学歴になるほど賃金が高くなる傾向がある、としている。実際、夫婦の年収と世帯数の関係を見てみると、収入が600～1000万円の夫と無収入の妻がいる世帯数の割合が、全体よりも大卒女性のほうが大きくなっている(図5、6)。

図5 妻の年収と夫の年収

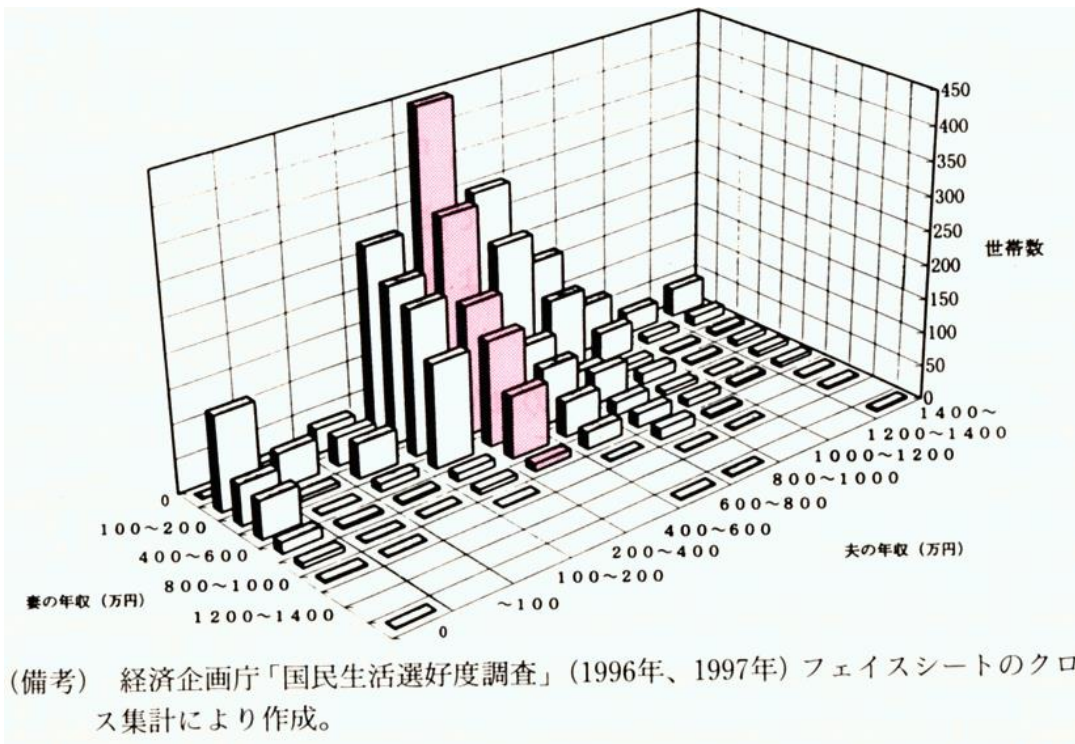
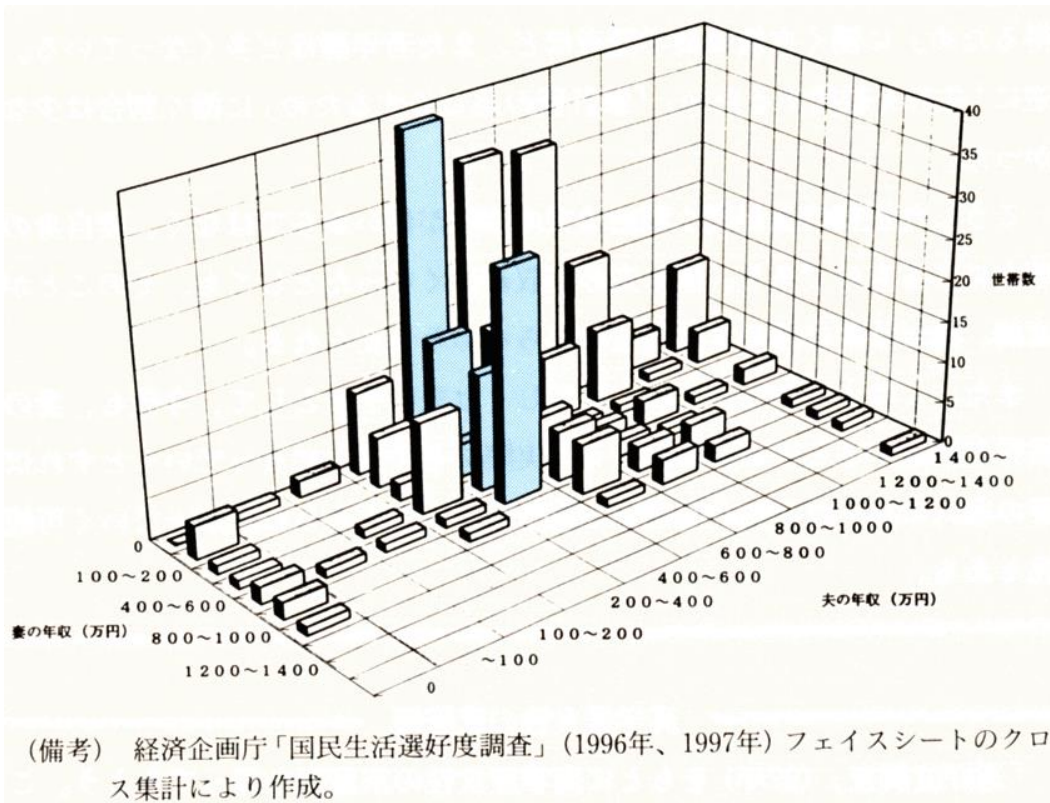


図6 大卒妻の年収と夫の年収



その他に高学歴女性が再就職しにくい理由として考えられることは、高学歴者には自分の子供にも質の高い教育を受けさせたいと希望する者が多く、小学校・中学校受験を考える。そのためには、自宅にいて子どもの世話や習い事、塾への送迎をする必要があり、子どもが中学に入るまで就業を控えるか、添削など在宅での仕事を希望するから、などが挙げられる。

しかし、そのような理由は日本だけに限られたものではない。実際にアメリカやイギリス、その他の先進国では、学歴が高いほど女性の労働力率が高い傾向がみられる（樋口・阿部・Waldfogel 1997）

現代社会では、就業戦略は各個人、各家庭の豊かさや幸福を高めるための大切な手段となる。結婚・出産に関わらず就業継続を選択すれば、経済基盤を安定させたり、本人の職業上のキャリアアップをはかったりすることができる。一方、結婚・出産を機に仕事を辞めて家事・育児に専念することを選べば、子どもの発達や教育の過程に時間的に深く関わることができる。

各個人と各家庭が置かれている状況は、家計、健康状態、価値観、子育て環境等のどの面をとっても極めて多様である。従って、就業戦略には全員に当てはまる唯一の解があるわけではなく、各個人と各家庭の状況と目的に合った多様な答えが存在している。自分とその家族に合った戦略を取ることが、豊かさや幸福追求のためには必要になる。

そして、社会のジェンダー構造を反映して、現代女性の「キャリア」の概念は単に職業的なレベルのものとしてではなく、結婚・出産・退職・教育等を含む総合的なものであるといわれる。つまり女性には、それぞれのライフステージに合わせた就業戦略をとっていく必要性が生じてくるのである。

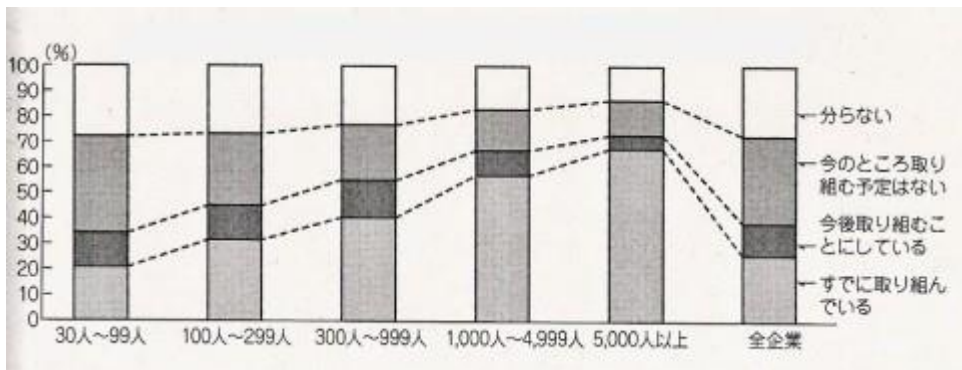
また、人が就業戦略を行う際には、戦略の自由度が高いほど、多様な戦略をとりうるようになる。このため、戦略の自由度が高い者は、自分と家庭の状況に応じた最適な戦略をとることができるようになる。就業戦略において実現しうる価値ある選択肢が多いという状態は、それ自体で価値があることである。これが戦略の自由度がもつメリットである。

女性の就業戦略の問題を考えると、理論的には本人の学歴や職業上の階層が高い者ほど、戦略の自由度が高いと見られる。そのわけは、人的資本の蓄積、就業先の子育て支援、情報収集力の点から説明できる。

第一の人的資本とは、人が身につけてきた知識や技能のことである。この視点からは、高学歴の者ほど長い学業の中で多くの知識を身に付けており、人的資本の蓄積が多くされていると考えられる（Becker 1975、Goldin 1995）。また、職業上のキャリアを高めてきた者は、仕事の場で通用する知識や技能を多く持っている。人的資本を多く持つ者は、労働市場での価値が高いため、自分が求める労働条件に見合った職を得るチャンスが高くなる。

第二に、今日女性が社会進出しつつあるとはいえ、育児をしながら女性が仕事を続けることに対する障壁は依然として大きい。ファミリー・フレンドリー企業とは、育児休業制、短時間勤務制度など、家庭生活と仕事の調和を支援する各種制度を整えている企業のことである。女性就労者がファミリー・フレンドリー度の高い企業に就職することができれば、結婚・育児に関わらず就業継続しやすくなる。だが、こうした諸制度があるのは、まだ比較的規模の大きな企業が中心である（図 7）。ゆえに、大企業に就職する可能性の高い大卒女性のほうが、他の学歴卒者よりも自分が求める労働条件に合った職を得るチャンスは高まると考えられるのである。

図7 企業規模別ポジティブ・アクション推進状況(2000年)



出典 井上輝子・江原由美子(2005)『女性のデータブック [第4版]』有斐閣

第三に、高等教育を受けた者ほど、就職の際の情報収集能力が高く、自分が求める労働条件に合った仕事に関する情報を得る機会が多くなり、そうした職を得るチャンスが多くなると考えられる。

以上三点が、高学歴女性のほうが、より就業戦略の自由度が高いと想定される、理論的な背景である。

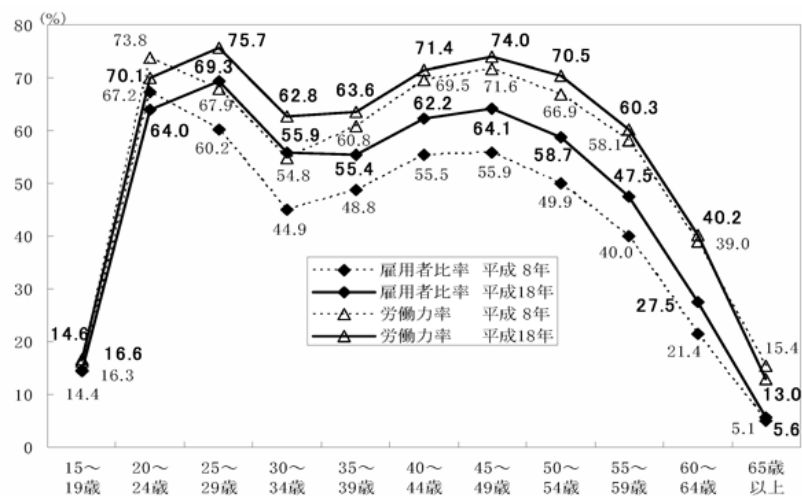
第二節 現代日本の女性労働者全体の傾向

第一節では、現代日本の大卒女性に見られる特徴について扱った。では、女性全体の労働者には、もともとどのような傾向が見られていたのだろうか。第二節では、増加する女性労働者全体の特徴を見ていく。

(1) 女性の労働力率

年齢階級別に見た日本の女性の労働力率は、M字型を描く(図8)。これは女性が結婚や出産を機に一旦労働者としての立場を離れ、家事や育児に専念し、子育てに余裕ができてきた頃に再就職する就労パターンが未だに多いことを示している。しかし、年代が上がるにつれてM字の底は上がっていることから、結婚・出産を機に職場を去る女性は、全体的には減少傾向にあるようである。

図8 女性の年齢階級別雇用者比率



厚生労働省「平成16年版働く女性の実情」

(2)女性労働者の数

続いて女性雇用者数の推移を年代別に見ていくと、女性の雇用者は年々増加しており、1965年の約913万人から2002年には約2161万人となっている(図9)。

図9 女性雇用者数の推移

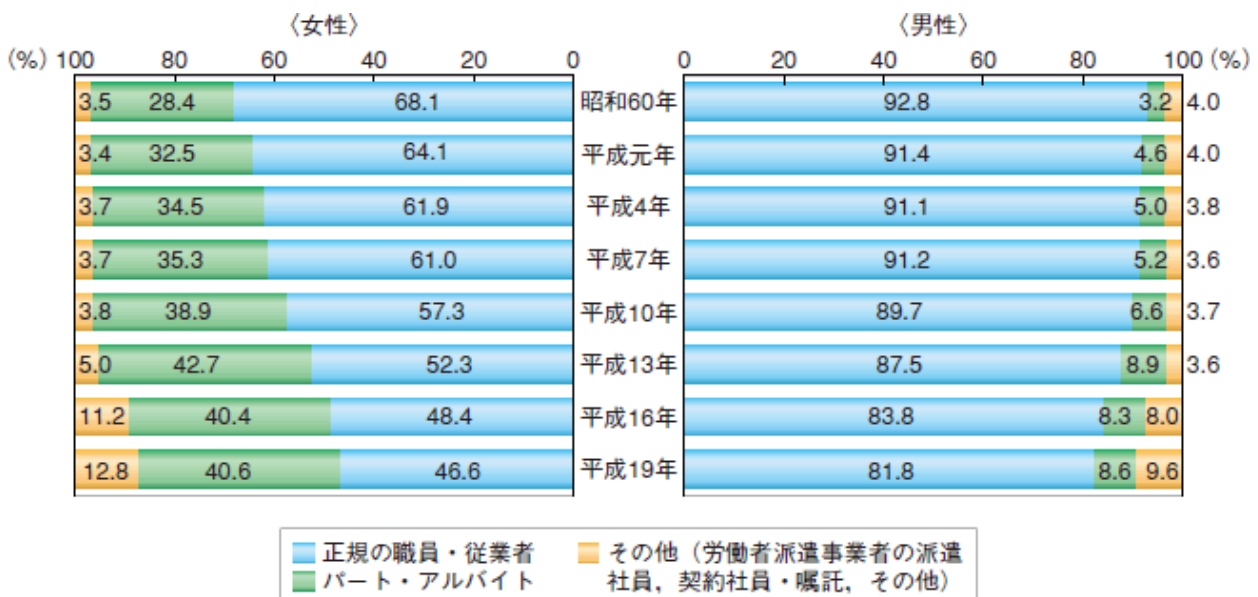


出典 井上輝子・江原由美子(2005)『女性のデータブック〔第4版〕』有斐閣

ここで特に注目したいのが、全体の女性雇用者の増加と比例するように、女性のパートタイム労働者が増えてきていることである。

雇用形態別に雇用者の構成割合を性別ごとに見ると、パート・アルバイトなどの非正規雇用者の割合が上昇していることは共通するが、女性はその割合の増加が特に著しい(図10)。昭和60年の31.9%から平成19年には53.4%と、既に過半数を占めるようになっているのである。

図10 雇用形態別にみた役員を除く雇用者(非農林業)の構成割合の推移



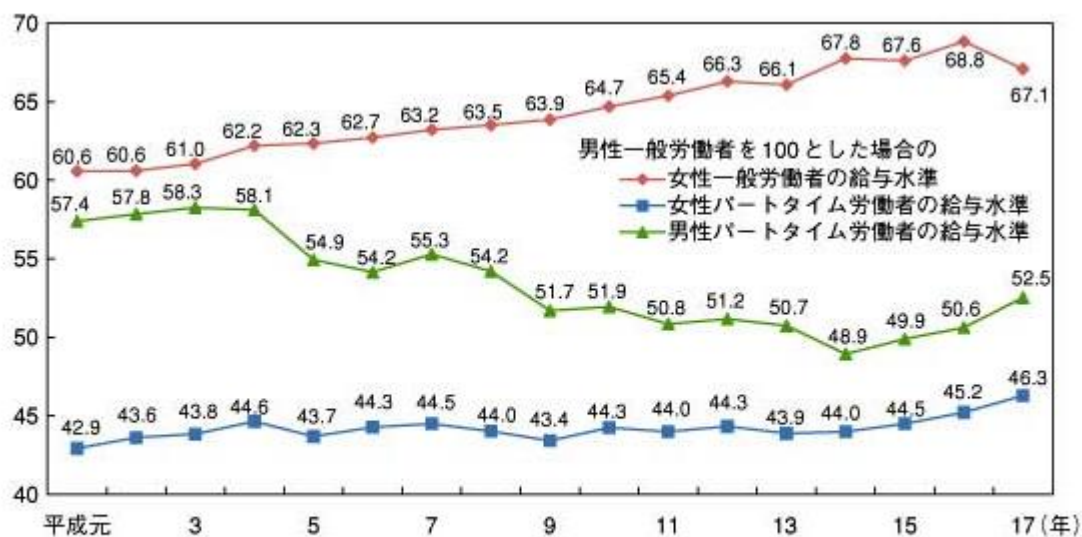
(備考) 昭和60年から平成13年は、総務省「労働力調査特別調査」(各年2月)より、16, 19年は「労働力調査(詳細集計)」より作成。

つまり、女性の雇用者数の拡大は単純に、男性社会だった労働市場への女性進出が達成されたからという理由だけではなく、女性の非正規雇用の拡大という側面も含んでいたのだ。

(3) 女性労働者の賃金

これまで見てきたように、雇用者全体に占める女性の割合はどんどんと増加しているのに対し、男女の賃金格差は少しずつしか縮小していない(図 11)。平成 17 年の段階では、男性一般労働者の給与水準を 100 とした時、女性一般労働者の給与水準は 67.1 となっている。女性のパートタイム労働者の給与水準は、男性一般労働者の 42~46 台でほぼ横ばいで推移しており、平成 17 年は 46.3 と、前年に比べ 1.1 ポイント格差が縮小しているものの、依然非常に低い水準にとどまっている。

図 11 労働者の 1 時間あたりの平均所定内給与格差の推移



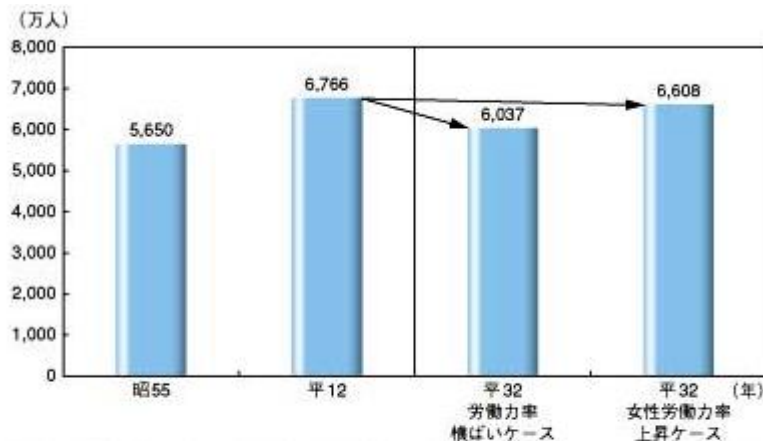
(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間当たり平均所定内給与額の水準を算出したものである。

ここで驚きなのが、同じパートタイムですら、男性と女性では給与水準が違っていることである。実際にパートタイムで働いているのは圧倒的に女性の方が多いというのにこのような差が生じるということは、雇用形態が変わっても男性優位という状態は維持されている可能性が高い。

(4) 女性労働者の未来

「平成 19 年度男女共同参画白書」によると、女性の労働市場参加が進むと仮定して計算した場合、労働力人口の減少をかなり緩和することができるかと推測されている(図 12)。つまり、少子高齢化の影響で労働力人口が減少している現代日本では、女性の就業希望は女性自身の意志だけでなく、社会的にも今後ますます望まれる可能性が高いのだ。

図 12 労働力人口の推移



- (備考) 1. 平成12年までは総務省「労働力調査」、平成32年(労働力率横ばいケース)は厚生労働省推計(平成17年7月)より作成。
 2. 平成32年(女性労働力率上昇ケース)は、年齢階級別の男女の労働力率の差が半分となったと仮定して内閣府男女共同参画局において推計。

第三節 大卒女性の再就職率の低さに関する仮説

第二節で見てきたように、女性の就業継続希望者は今後も増えていくものと考えられる。また、大卒女性の方が他の学歴卒者よりも、産休や育児休暇がとりやすい職に就ける可能性は高く、就業継続希望が叶う可能性も高い。しかし実際には、結婚や出産を機に労働市場から姿を消し、そのまま復帰しない女性の割合は、他の学歴卒者よりも大卒女性のほうが高くなっている。それは、なぜなのか。

今回の論文では、以下の4つの仮説を立ててみた。

仮説 1、もともと女性は生物学的傾向から、家庭外での労働に向いていないから

仮説 2、女性が働き続けることのできる法制度の整備や、男性優位な職場環境の改善が不完全だから

仮説 3、大卒女性は再就職先への理想が高く、希望に合った職場を見つけるのが困難だから

仮説 4、大卒女性は教育熱心なため、子育てに時間と手間がかかるから

仮説 1 に関して、生物学的傾向が大卒女性のみに見られると考えた理由は、第一節で確認したように大卒女性のほうが高所得者と結婚する機会に恵まれているからである。高所得者と結婚することができれば、女性がとれる就業戦略の自由度は増す。つまり、高所得者と結婚した大卒女性は経済的制約から解放され、生物学的傾向にしたがって生活する可能になるのである。

次に仮説 2 は、大卒女性のほうが産休や育児休暇がとりやすい職に就ける可能性は高い、と考えられているが、実際には未だ女性が働き続けることのできる環境は整っていないのではないかと。また、労働時間の長い高所得者と結婚する機会に恵まれている大卒女性の方が、家事や育児に費やす時間は多くなるのではないかと、という考えのもとに立てられている。

続いて仮説 3 は、高学歴女性は初職で好条件な職場に就く機会に恵まれているため、再就職先への理

想も自然と高くなり、希望に合った職場を見つけるのが困難となっているのではないか、という考えのもとに立てられている。

最後に仮説4は、高学歴女性は自身と同等か、それ以上の教育を自身の子どもにも施そうとするため、他の学歴卒者よりも子育てに時間と手間をかける傾向があるのではないか。つまり、就業戦略の優先順位として、仕事で得られる給料などのメリットよりも子どもと直接関わる時間が減ることのコストを重視するため、結果的に再就職をあきらめるのではないか、という考えのもとに立てられている。

以上4つの仮説を、この論文では章ごとに対応させて、検討していく。

第一章 「女」はもともと働きたくない生き物なのか

第一章では、もともと女性は生物学的傾向から労働に向いていないため、高所得者と結婚する機会に恵まれている高学歴女性は経済的制約から解放されることにより、就労意欲が減退し、再就職しようとする者が少なくなる、という仮説1について検討していく。

確かに人類の男女には生まれつき、体の構造や体力に関して多くの性差が明らかに存在する。しかしながら両性ともに個人差が非常に大きく、以下に述べていく一般的な性差が、ある男女間のある体・体力の比較においてあてはまらない場合や、それとは正反対の結果が出る場合が存在する。

上記のことを踏まえた上で、人の体・体力、脳、感受性において、男性、女性はそれぞれどのような特徴を持っているのか。両性を比較しながら、生物学的な性差の特徴を見ていく。

第一節 体力の劣る女性

(1) 体力・運動能力

図 1-1

体 格	身 体	長	93.2	循環機能	心 臓 容 量	80.5
	胸	重	91.2		心 臓 拍 出 量	80.4
		囲	96.9		1 回 拍 出 量	85.5
体 力	筋 力	握 力	66.9	呼吸機能	肺 活 量	67.4
		背 筋 力	61.4		最 大 酸 素 摂 取 量	66.7
	瞬 発 力	垂 直 跳 び	70.8	神経機能	単 純 反 応 時 間	100.0
	敏 捷 性	反 復 横 跳 び	88.2		打 叩 テ ス ト	103.5
	全 身 持 久 力	踏 み 台 昇 降	91.1		全 身 反 応 時 間	94.8
	柔 軟 性	上 体 反 らし	101.0	皮 脂 厚	背	231.2
立 位 体 前 屈		106.5	腹		245.3	
運 動 能 力	50m走(時 間 を 速 度 に 換 算)	84.3	上		腕	289.5
	走 り 幅 跳 び	73.0	大	腕	312.2	
	ハ ン ド ボ ー ル 投 げ	61.4				

出典 板東昌子・功刀由紀子(1999)『性差の科学』ドメス出版

図 1-1 は、一般成人の体力・運動能力を、男性を 100%として男女比較したものである(坂東・功刀 1997)。柔軟性、神経機能を除くと、全ての項目で女性は男性のほぼ 60~90%の値を示していることがわかる。特に筋力における男女差は顕著であり、これは女性が重度の肉体労働には耐えがたいことを示している。その他、営業の外回りのように、就業時間のほとんどを事業場外で過ごすような仕事も、女性には厳しいかもしれない。

しかし、現代日本の産業構造はサービス業を中心とした第三次産業が最も大きな割合を占めている上に、IT 等の技術の高度化や情報化も進んでいる。ゆえに、男女の体力差が女性の就労を困難にする可能性は、それほど高くないと考えられる。

また、このような体力差があるにも関わらず、女性は男性よりも長命なことで知られている。その理由としては、主に男性の方が重労働を強いられることが多いから、女性よりもストレスを受けやすい生活をしているからなど、さまざまなものが考えられてきた。しかし、そのような環境要因以外にも、喫

煙による発がんの相対リスクは男性なら 1.6~1.7 倍だが、女性なら 1.3~1.5 倍に低下するというデータなどからも、女性の体はもともと頑丈にできている可能性も否定できない（福岡 2008）。

(2)体力の向上

図 1-2、図 1-3 はマラソンと水泳の世界記録の比較である。この種目において、それぞれの年代における人類の到達しうる最高の運動能力として見る事ができる。この図でわかることは、世界記録の男女差が急激に小さくなってきているということである。長い人類の歴史(約 500 万年)の中の、100 年足らずの間に生物学的に女性が大きく変化したとは考えにくく、行動学的・環境学的要因が大きく影響していると考えられる。

図 1-2 マラソン世界記録の推移

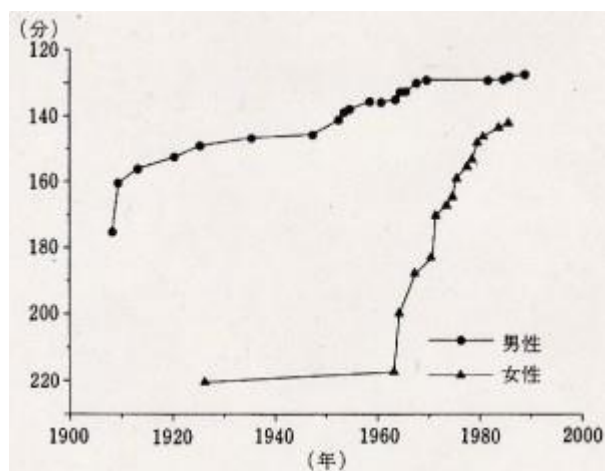
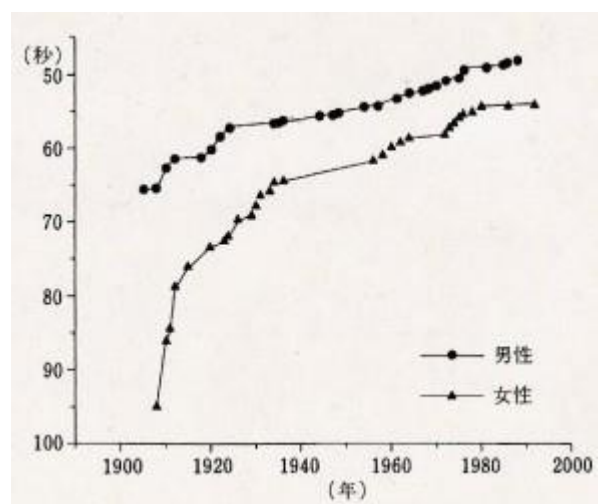


図 1-3 水泳 100m 自由型の世界記録の推移

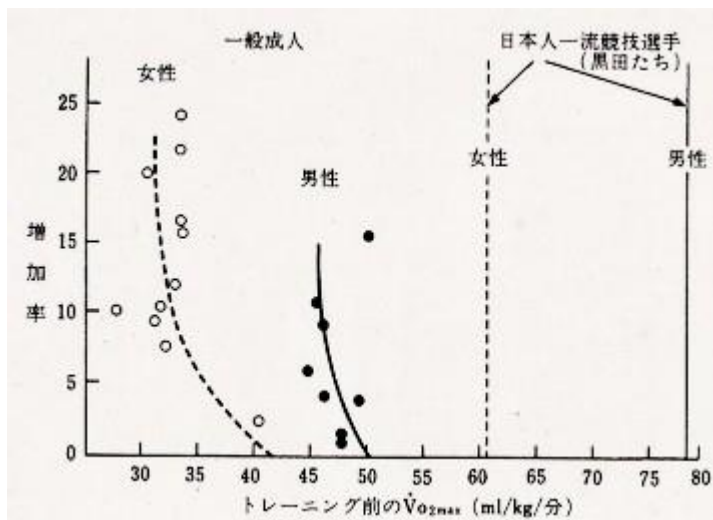


出典 板東昌子・功刀由紀子(1999)『性差の科学』ドメス出版

さらに図 1-4 は、全身持久性の能力を表す最大酸素摂取量が、持久性トレーニングによってどの程度向上するかを示したものである。この図は、女性のほうがトレーニングによる向上の割合が高いことを示している。つまり、女性のほうがトレーニングにより向上する可能性であるトレーナビリティが高いことを表しているのである。

このことから、体力を重要視するような職業においても、トレーニング次第によっては、女性でも対応できるようになる可能性があるのである。

図 1-4 トレーニング前の $\dot{V}O_{2max}$ とトレーニング効果



出典 板東昌子・功刀由紀子(1999)『性差の科学』ドメス出版

(3)妊娠

女性に特有な生理機能として、妊娠・出産があり、その準備のために月経（生理）がある。2000年度の厚生労働省の調査では、20～40代の3人に1人が月経時に鎮痛剤を飲まないで生活できなかつたり、飲んで寝込んでいたりしているという結果が出ている(井上・江原 2005)。月経は、健康な女性ならば毎月訪れるものであるため、その期間中には通常の業務をこなすことが困難になる可能性が高い。しかし、労働基準法では「生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置」として、「第 68 条 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。」という配慮がなされている。実際、企業によっては「生理休暇」をとれるようにしている場合もあるが、「生理です。」と申告することへの羞恥心から言い出せない女性も多いだろう。さらに企業側は、こうした男女の違いを理由に、最初から女性の雇用を断念してしまうことも考えられる。

また、月経がなくなる閉経の前後 5 年の計 10 年ほど、年齢的に 40～60 歳頃には、更年期障害が起こる場合がある。更年期障害の症状には個人差があるものの、ホットフラッシュといわれる急な熱感や、肩こり、イライラ、眩暈、憂鬱などの症状が自覚されている。しかし、これは女性に限られたものではなく、男性にも起こるものである。男性の場合はこれらの症状の他に、勃起障害（ED）となったり、鬱から自殺を招いたりするケースも少なくない。

最後に、女性は妊娠することにより、就業が一時不可能になる。厚生労働省が行った「平成 19 年度雇用均等基本調査」によると、一人当たりの平均休業日数は出産前の産前休業が 42.1 日、出産後の産後休業が 54.5 日であった。つまり女性は、出産するために約 97 日も休業することになるのである。このことにより、長期間にわたって取り組むことが計画されている事業への参加などは、敬遠される恐れがある。また、男女雇用機会均等法で禁止されているにも関わらず、妊娠を理由に退職や、パートなどへの雇用形態の移行を勧められる女性も、未だ後を絶たない。そのように退職を強制された者ばかりではないが、平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日にかけて、出産予定であった者に占める妊娠中又は出産後に退職した女性の割合は、36.1%となっていた。このように、約 4 割の女性が結婚を機に退

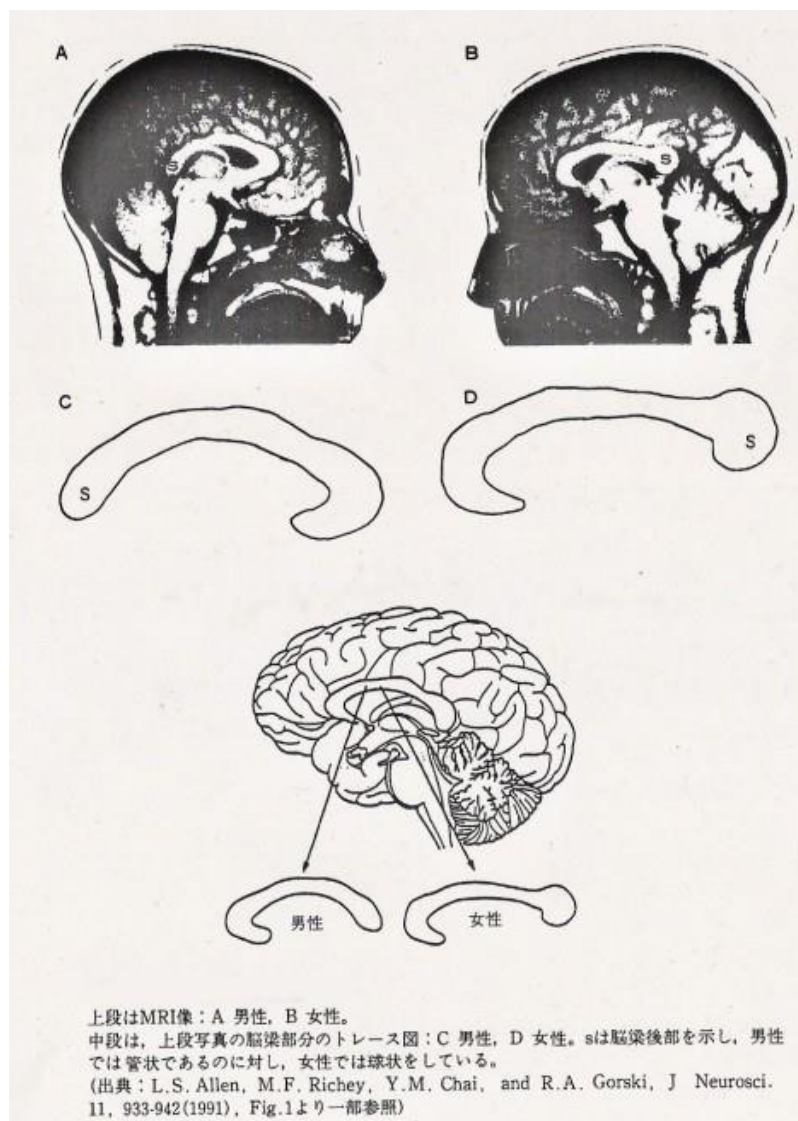
職してしまうのは生物学的な問題というよりも、妊婦の労働が継続しにくい職場の環境や法制度の不十分さなどといった、社会的要因が大きい可能性が高い。このことは、後の第二章でも検証していく。

第二節 脳と感受性が違う男女

(1)形状の違う男女の脳

脳の繋ぎ目である脳梁の後部が、女性は球形、男性は管状をしている(図 1-5)。

図 1-5 男女の脳梁



脳梁は、左脳と右脳の神経線維が交差するトンネルのような部位であり、そこが大きければ大きいほど交差している神経の数も多いといわれている。この脳梁に関して、言語を話すとき男性は左脳だけを使い、女性は左右両脳を使うことがMRI検査によって確かめられている(前掲書)。脳梁後部が球状の女性は神経が交差しやすく、左右の脳の情報交換がよくなされるため、右耳で聞いたことは左脳で、左耳で聞いたことは右脳で処理しているのだ。このため、左右の両耳に同時に違う単語を囁いたときに、

男性は主に右耳からの単語を、女性は両方の単語を聞き取ることができるというデータが出ている(前掲書)。また、女性の脳梁が男性のそれよりも広いという事実も、女性では言語機能が左右両半球で統制されているということと関係があるのだろう。この事実から、女性は理論と感情が混ざり合った会話をする傾向があるとも、男性よりも多くのことを考えながら会話をしている傾向があるとも解釈できる。

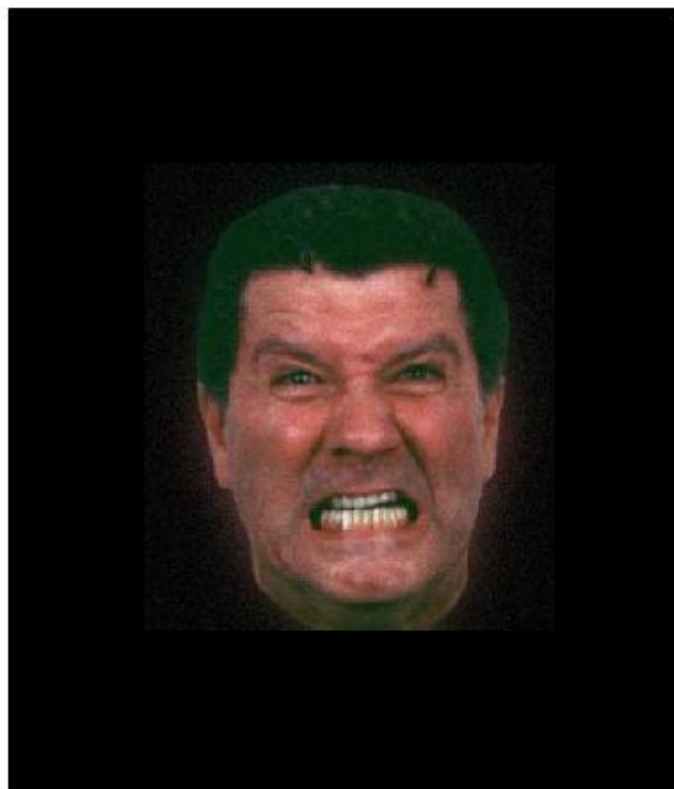
その他、男性は女性よりも三次元空間知覚が優れており、女性は男性よりも物体配置の記憶が優れているというデータも出ている(前掲書)。この特徴が、男女の職種に影響を与えている可能性は否定できない。

(2)男女の感受性の違い

一般に女性は、相手の感情を声の調子や表現で感じるのが巧みであるのに対し、一般に男性は相手の感情に対して女性ほど敏感ではないようである。このことは、アメリカのペンシルバニア大学が行った「男女の違いを探るテスト」の結果からも明らかである(NHK 2009)。このテストの中には、「表情を読むテスト」というものがあり、怒りや悲しみなどの感情を示した顔写真をコンピュータ画面に表示し、その表情から感情を正しく読みとらせるという実験だった。図 1-6 はその例題であり、正解は「怒り」となっている。

図 1-6 「表情を読むテスト」例題

この顔は、どういう感情を表していますか？



出典 NHK(2009)『女と男～最新科学が読み解く性～』番組 HP

実験では、全体的に女性のほうが男性よりも成績がよかったという結果が得られた。女性の被験者は表情から悲しみや喜びといった感情をすばやく正確に読みとれたのに対し、男性の被験者は特に女性の悲しみを読みとることができなかった。さらに、実験中の脳の活動をMRIという機械で測定した結果、成績とは逆に、女性に比べて男性の方が多くの場所で活動が活発だったことも判明した。つまり男性は、頭をいっぱい使って必死に考えているのに外してしまう、ということになる。相手の表情を読み取れることは、職場での人間関係や取引先との交渉、顧客への対応など、さまざまな場面で良い方向に働く可能性が高い。しかしその反面、女性が労働することを快く思わない上司や配偶者がいた場合、その者たちの感情も機敏に感じ取ってしまう可能性があるのだ。

また、女性は男性に比べて他者の不幸に同情的であり、罪悪感を強く持つ傾向がある（澤田 2008）。一方男性は、潜在的繁殖速度(=配偶子を作るのに要する時間+求愛の時間+子育てに要する時間)の速さから、攻撃性が高い傾向がある。これらの傾向から、時として他者を打ち負かすことに繋がる企業内競争や昇進・昇格においては、女性を不利にする可能性がある。

続いて知的獲得の行動について、女性は人に頼って情報を得ることが多く、獲得した情報を非常に大切にしている傾向がある(前掲書)。これは、指令や規則を忠実に守ることに通ずるだろう。一方男性は、自分で調査し自分の意見を持つ傾向が、女性より強いようである。これは、良い面では創造性に、悪い面では頑固者に通ずるかもしれない。こうした行動上の性差に善悪や序列をつけるのは難しいが、指令や規則を忠実に守ろうとする女性が、結婚を機に就業を断念するように言われた場合、従ってしまう可能性は十分高いと考えられる。

最後に、「個体の繁殖」という本能から、男性は確実に自分の子であることが確かな子だけに、投資を行おうとする(前掲書)。しかし、哺乳類の繁殖の形態から、男性には生まれてきた子が自分の子である、という確信は二次的にしか得られないため、女性の性行動をコントロールしようと、女性の行動全般を制限しようとする傾向がある。そのため、男性には配偶者が外に出て労働することを好ましく思わない者も少なくないようだ。こうした配偶者の態度が、子どもを産んだ後の女性の再就職を難しくしている可能性がある。

第三節 まとめ

これまで見たとおり、男と女は体の構造だけでなく、さまざまな認知能力や性質においても異なっていることがわかった。しかし、これらの相違点が女性の就労を直接的に困難にしているとは言いがたく、社会的伝統や慣行も十分考えられる。

第二章 家庭と仕事の狭間で揺れる女性

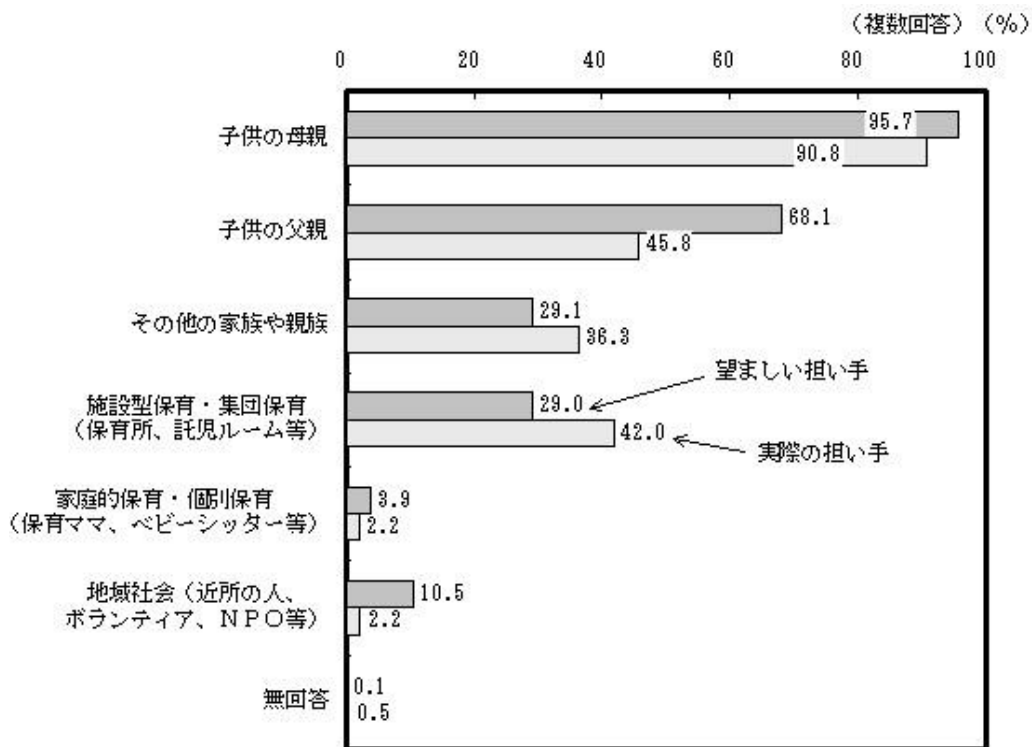
第二章では、女性が働き続けることのできる法制度の整備や、男性優位な職場環境の改善が不完全なため、大卒女性は結婚や出産を機に一旦職場を離れると、復帰することが困難になっているのではないか、という仮説2を検証する。

第一節 未だ女性に偏る家事・育児負担

総務省の「平成18年社会生活基本調査」における報告では、妻の就業状況別に夫婦の1日の生活時間をみると、共働き世帯での夫の家事・育児・介護等にかかる総平均時間が30分なのに対し、妻は4時間15分、夫が有業で妻が無業の世帯では、夫は39分、妻は6時間21分であった。妻の就業の有無にかかわらず夫が家事や育児、介護などにかかる時間は妻と比べて著しく短い。男性は共働きか否かで生活実態はほぼ変わらないものの、女性は共働きの場合は仕事をしながら家事も育児も介護も担い、自由時間が少なくなっているのが現状だ。

また、子供の保育に対する意識について、「子供の保育は誰が担うのが望ましいと思うか」を尋ねたところ（複数回答可）、「子供の母親」と答えた人の割合は全体で95.7%となっており、次いで「子供の父親」（68.1%）となっている（図2-1）。

図2-1 「子供の保育は誰が担うのが望ましいと思うか」

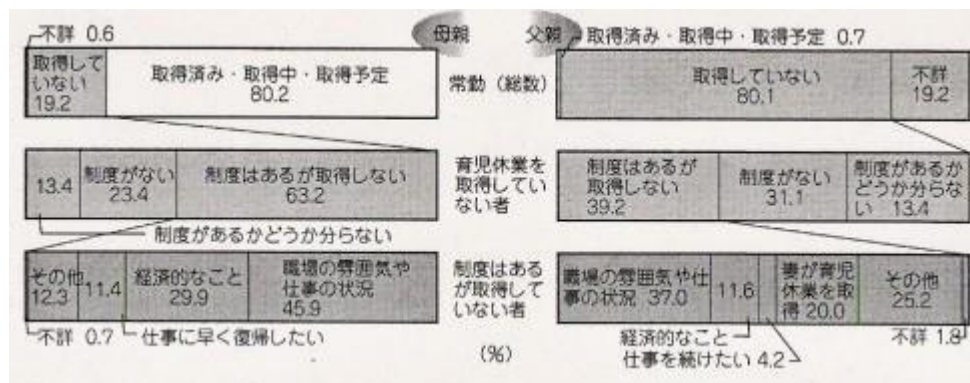


内閣府国民生活局「平成13年度国民生活選好度調査—家族と生活に関する国民意識—」

このことから子供の保育は、保育を担うことが最も望ましいと思われている母親が実際に担っている割合が高く、一方、父親については望ましいと思われている割合に比べ、実際に保育を担う割合が低いことがわかる。なお、「地域社会」（近所の人、ボランティア、NPO等）での保育についてみると、「地域社会」で保育を担うことが望ましいと考える人は全体で10.5%となっているのに対して、実際に「地域社会」で保育を担っていると答えた人は2.2%と低く、理想よりもだいぶ少数派なのが現状のようだ。

また、在職中に出産した者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者の割合を男女別にみると、女性では実に80.2%が「取得済み・取得中・取得予定」であるのに対し、男性は80.1%が「取得していない」という、全く異なる回答が得られた(図2-2)。厚生労働省が発表した「平成19年度雇用均等基本調査」においても、育児休業取得率は女性89.7%、男性1.56%と、大差がついている。つまり、男性就労者の育児休業の取得は、未だ難しいのが現状だ。

図2-2 常勤の父母の育児休業取得状況



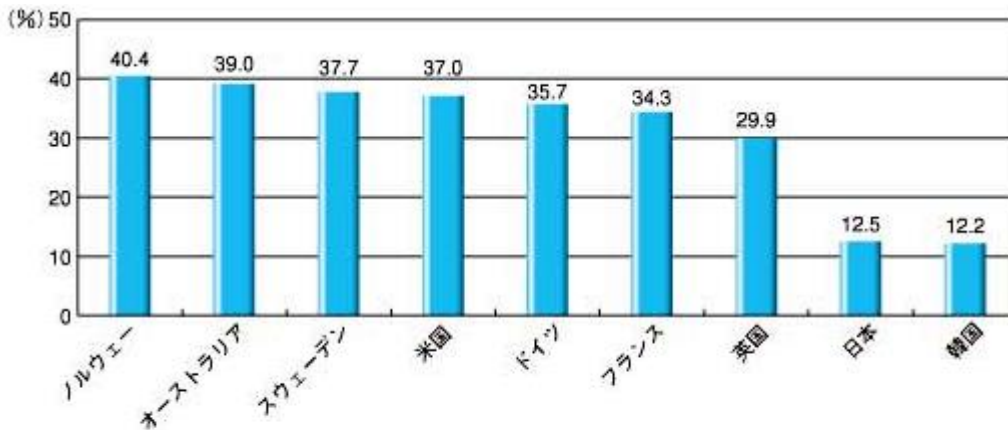
出典 井上輝子・江原由美子(2005)『女性のデータブック [第4版]』有斐閣

こうした日本の男性の育児不参加率は、国際的に見ても著しく低い数値を示している。未就学児のいる共働き家庭を対象とした調査結果から男女計の家事・育児時間に占める男性の割合をみると、日本は12.5%、韓国は12.2%と目立って低くなっているのである(図2-3)。

その結果、妻の就業状況別に夫婦の生活時間をみると、妻の就業の有無にかかわらず夫が家事や育児などにかかる時間は妻と比べて著しく短い(図2-4)。日本の男性を諸外国の男性と比較すると、随分長い時間仕事をしているようだが、その分女性へ家事や育児の負担が偏ってしまっているのが現状のようだ。

ちなみに、高学歴な男性のほうが他学歴卒者よりも賃金は高くなるため、労働時間もより長くなる傾向が見られると思われていたが、「平成18年社会生活基本調査」の結果においてはそのような傾向は見られなかった(図2-5)。また、家事や育児への参加時間に関しても、学歴による大きな違いは見られない。

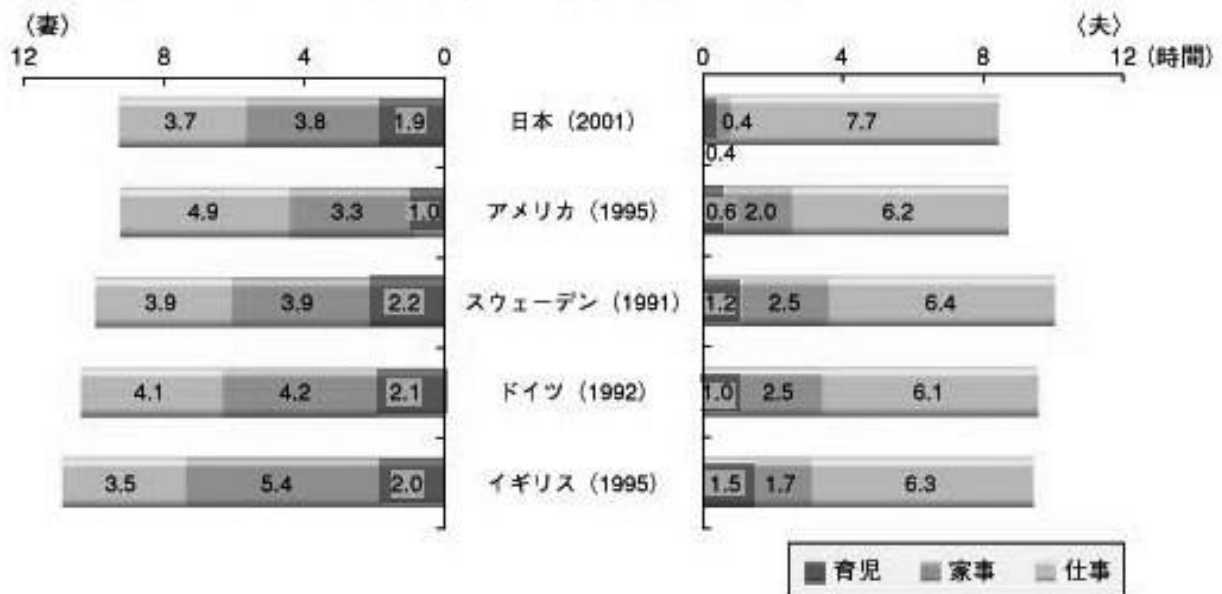
図 2-3 男女の家事・育児に占める男性の割合



- (備考) 1. OECD「Employment Outlook 2001」、総務省「社会生活基本調査報告」(平成13年)等より作成。
 2. 5歳未満(日本のみ6歳未満)の子のいる家庭の家事・育児時間(男女別)から算出。
 3. 日本以外の女性はフルタイム就業者、日本の女性は有業者のデータ、男性はいずれの国も総数のデータ(平均)。
 4. 韓国のデータは子の有無は分からない。

内閣府「平成19年度 男女共同参画白書」

図 2-4 育児期にある夫婦の育児、家事及び仕事時間の各国比較



- (備考) 1. OEDC「Employment outlook 2001」、総務省「社会生活基本調査」(平成13年)より作成。
 2. 5歳未満(日本は6歳未満)の子供のいる夫婦の育児、家事労働及び稼得労働時間。
 3. 妻はフルタイム就業者(日本は有業者)の値、夫は全体の平均値。
 4. 「家事」は、日本以外については「Employment outlook 2001」における「その他の無償労働」。
 5. 日本については「社会生活基本調査」における「家事」、「介護・看護」及び「買い物」の合計の値であり、日本以外の「仕事」は、「Employment outlook 2001」における「稼得労働」の値。

内閣府「平成18年度 男女共同参画白書」

図 2-5 平成 18 年における有業男性の学歴別、平均行動時間（週間）

総数

学歴		行動	仕事	家事	育児
小学・中学	総数(15歳以上)		402	13	3
高校・旧制中	総数(15歳以上)		427	10	5
短大・高専	総数(20歳以上)		451	9	8
大学・大学院	総数(20歳以上)		434	11	7

年齢階級別

学歴・年齢		行動	仕事	家事	育児	テレビ・ラジオ・新聞・雑誌	学習・研究(学業以外)	趣味・娯楽	スポーツ
小学・中学	30～34歳		454	4	20	124	0	35	2
	35～39歳		460	5	4	130	3	39	5
	40～44歳		466	6	1	138	2	31	3
	45～49歳		457	9	1	144	4	37	5
高校・旧制中	30～34歳		460	5	11	105	4	46	10
	35～39歳		462	8	11	109	3	43	7
	40～44歳		466	9	5	117	3	39	10
	45～49歳		454	9	3	134	3	33	10
短大・高専	30～34歳		459	6	15	98	4	48	9
	35～39歳		452	8	13	101	7	46	11
	40～44歳		480	8	6	110	4	34	8
	45～49歳		476	16	2	117	4	39	11
大学・大学院	30～34歳		449	9	19	85	11	43	10
	35～39歳		470	10	17	75	9	35	12
	40～44歳		465	12	10	83	10	36	11
	45～49歳		465	11	5	93	10	34	13

注) 数値は、分。

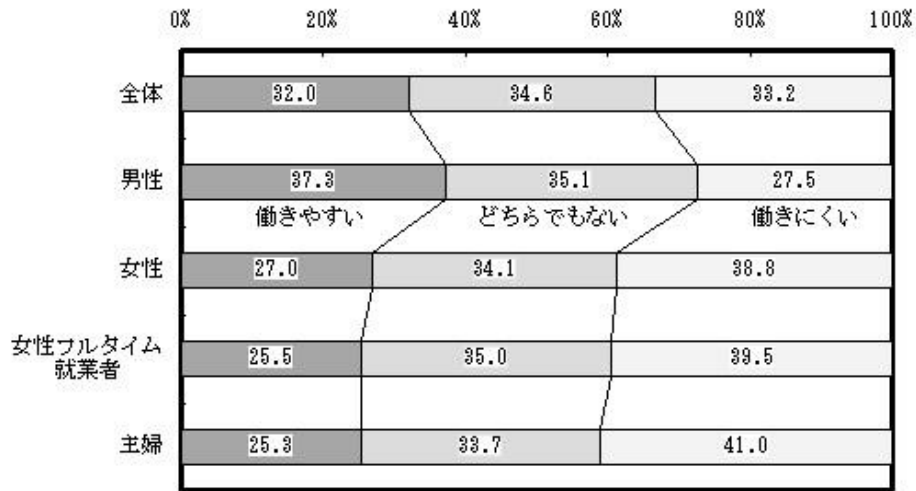
平成 18 年社会生活基本調査

第二節 働きにくいと感じている女性労働者

第一節で見てきた現状を踏まえ、女性の就業に関する意識について「女性は働きやすい状況にあると思うか、またどのような点でそう思うか」尋ねたところ、男女間において認識の違いがあることがわかった(図 2-6)。全体では、「(女性は) 働きやすい」(「大変働きやすい状況にあると思う」+「どちらかといえば働きやすい状況にあると思う」)は 32.0%、「(女性は) 働きにくい」(「働きやすい状況あると思わない」+「どちらかといえば働きやすい状況あると思わない」)は 33.2%と、ほとんど差が見られない。しかし男女別にみると、男性では「(女性は) 働きやすい」と思っている者の割合が最も高く、女性では「(女性は) 働きにくい」と答えた人の割合が最も高いという、全く反対の傾向が見られたのである。

図 2-6

「一般的にみて、現在の女性は働きやすい状況にあると思いますか、それともそうは思いませんか。この中ではどうでしょう。(〇は1つ)」



- (備考) 1. 「働きやすい」は、「大変働きやすい状況にあると思う」、「どちらかといえば働きやすい状況にあると思う」と回答した人の割合の合計。「働きにくい」は、「働きやすい状況にあるとは思わない」、「どちらかといえば働きやすい状況にあるとは思わない」と回答した人の割合の合計。
2. フルタイム就業者は、「勤め人」である。主婦は、「主婦(パートタイム従業者)」、「主婦(無職の)」である。
3. 回答者は3,988人。そのうち、女性フルタイム就業者は483人、主婦は989人。

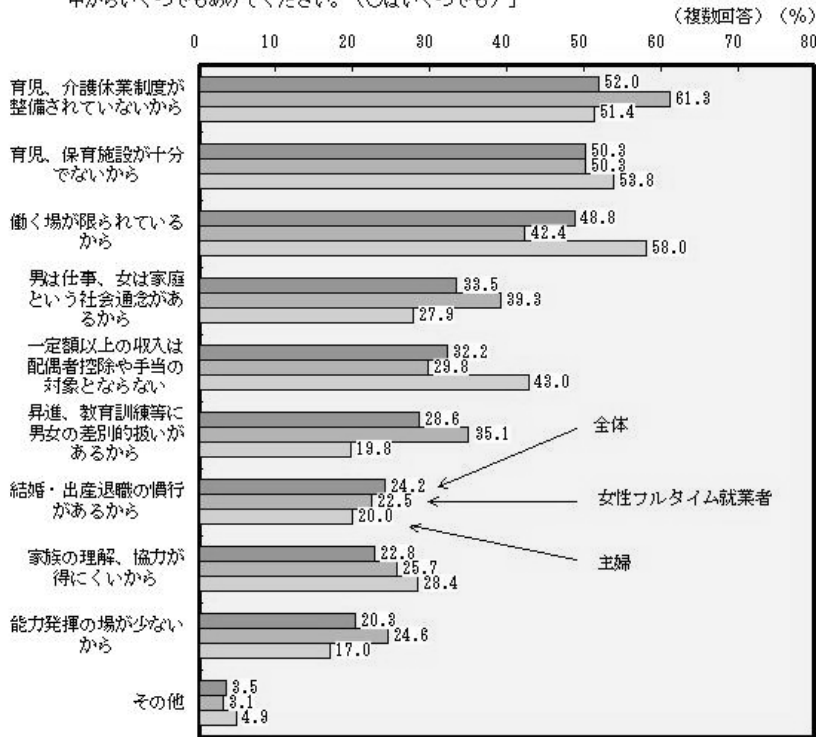
内閣府 国民生活局「平成13年度 国民生活選好度調査—家族と生活に関する国民意識—」

また、「(女性は)働きにくい」と答えた人についてその理由を尋ねたところ(複数回答可)、「育児、介護休業制度が整備されていないから」と答えた人の割合は52.0%と過半数を超えており、次いで「育児、保育施設が十分でないから」「働く場が限られているから」の順となっていた(図2-7)。

このことから、介護・育児休業法や女性が働きやすい職場への改善が、十分ではないことが窺える。

図 2-7

「問 6 で『どちらかといえば働きやすい状況にあるとは思わない』、『働きやすい状況にあるとは思わない』とお答えの方にお聞きします。それはどのような理由からでしょうか。この中からいくつでもあげてください。（〇はいくつでも）」

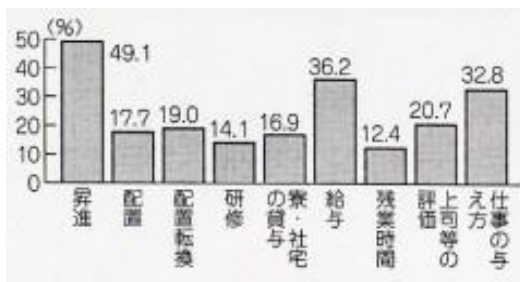


(備考) 1. フルタイム就業者は、「勤め人」である。主婦は、「主婦（パートタイム従業者）」、「主婦（無職の）」である。
 2. 回答者は、現在の女性は「どちらかといえば働きやすい状況にあるとは思わない」、「働きやすい状況にあるとは思わない」1,325人。そのうち、女性フルタイム就業者は191人、主婦は405人。

内閣府 国民生活局「平成 13 年度 国民生活選好度調査—家族と生活に関する国民意識—」

このように女性が「働きにくい」と感じている職場でも、男性と同じように昇進・昇格のチャンスが与えられている総合職の女性に、「男性と比べて差を感じる項目」について聞いてみた(図 2-8)。その結果、およそ半数近くの者が答えた「昇進」という項目が最も高く、続いて「給与(36.2%)」、「仕事の与え方(32.8%)」という結果となった。この3つの項目からは、「仕事の与え方」が違うから「昇進」できず、「給与」も差がついてしまう、という一連の関連性が窺えた。

図 2-8 総合職女性が男性と比べて差を感じる項目

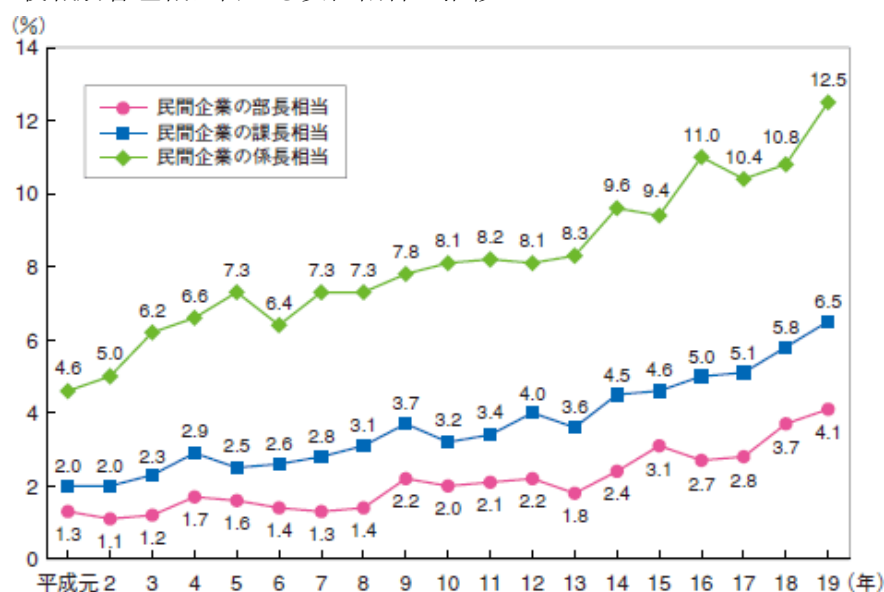


井上輝子・江原由美子(2005)『女性のデータブック [第 4 版]』有斐閣

ほとんどの企業で女性は、基本的に家族責任を担うため短期勤続と捉え、補助的業務を中心に担当させる。こうした雇用管理のもとでは、昇進昇格に繋がる処遇が女性には開かれていなかった。とりわけ幅広い仕事を体験させる職務・部門を越えた配置転換や、多くの企業で昇進昇格の節目として位置づけられる教育訓練の機会には男女に歴然とした差が存在し続けていた。女性は男性に比べ補助的、単純な職務にとどめられがちである。これまでのこのような雇用管理から、職場では未だに男性優位の風潮が残っている可能性が高いと考えられる。

実際、出世して管理職となった女性の割合も、ようやく係長相当職の割合が1割を超えるようになったものの、まだまだ男女同数の5割には程遠い(図2-9)。さらに役職が上がるにつれて女性の割合は低下し、課長相当職は6.5%、部長相当職では4.1%と極めて低くなっているのが現状だ。

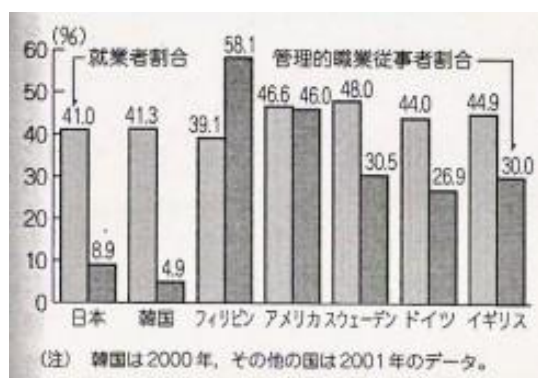
図2-9 役職別管理職に占める女性割合の推移



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

このような日本の女性の役職比率は、欧米諸国と比べると韓国と並んで際立って低いことがわかる(図2-10)。

図2-10 女性の就業者割合と管理従業者割合

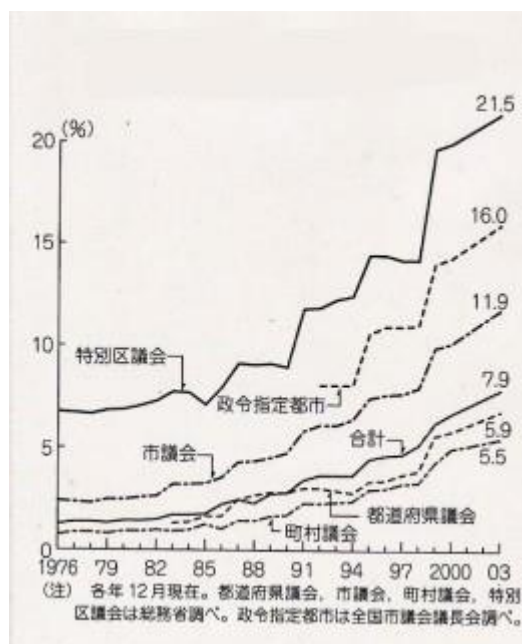


(注) 韓国は2000年, その他の国は2001年のデータ。

出典 井上輝子・江原由美子(2005)『女性のデータブック [第4版]』有斐閣

次に民間企業以外の職場について見ていく。まず、地方議会では1980年代に入ると、都市部の市議会選挙を中心に女性の立候補者数の増加が目立ってきた(図2-11)。90年代に入っても候補者数と当選者数の伸びが続き、選挙後とに記録を更新するようになった。03年12月末時点での女性議員総数は4760人と過去最多となっているが、全体での割合で見ると7.9%に留まり、未だ1割にも満たないことが分かる。

図2-11 地方議会における女性議員の推移

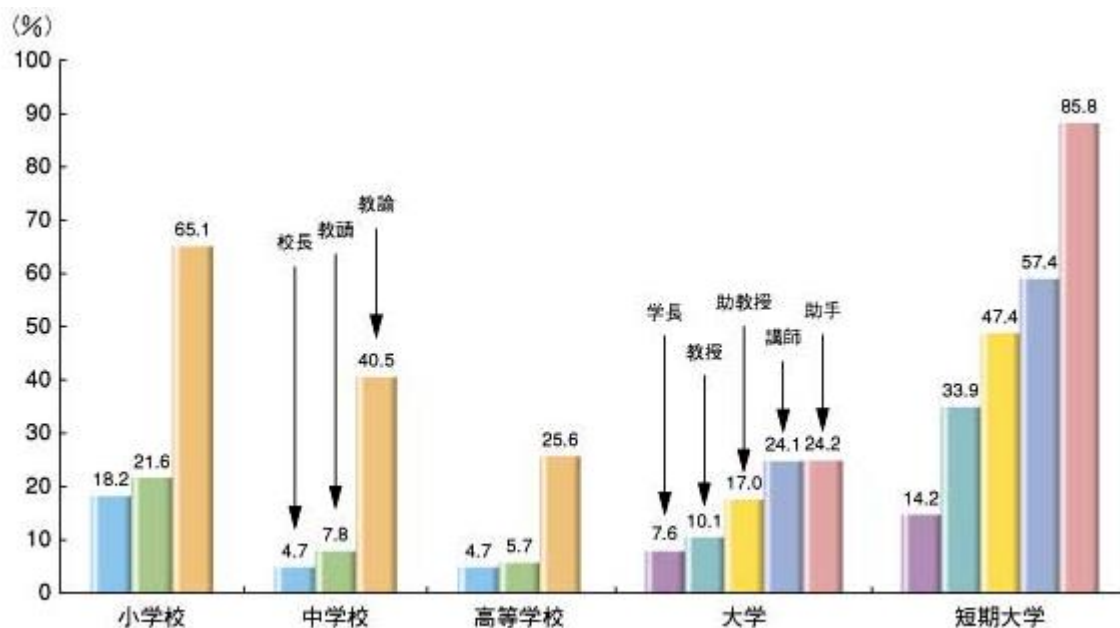


出典 井上輝子・江原由美子(2005)『女性のデータブック〔第4版〕』有斐閣

教育の現場では、初等中等教育について女性教員の割合をみると、小学校では教諭の6割を女性が占めているが、中学校、高等学校と段階が上がるにつれて低くなっている(図2-12)。校長及び教頭に占める女性の割合は、小学校の校長で平成2年の4.1%が17年には18.2%と大幅に上昇しているのを始め、長期的には上昇傾向にあるが、その割合は教諭に比べて依然として低い。

また、大学、短期大学の全教員に占める女性の割合をみても、短期大学では4割を超えているが大学では1割台にとどまっており、特に教授、学長に占める女性の割合は低くなっている。

図 2-12 本務教員数に占める女性の割合(初頭中等教育、高等教育)



(備考) 文部科学省「学校基本調査」(平成17年度)より作成。

序章で確認したように、大学進学を希望する理由として、女子は卒業後の資格・免許を意識している者の割合が高く、大卒者の就業継続型希望者の割合も他の学歴卒者を大きく上回っている。そんな大卒女性が、このような女性が昇進・昇格しにくい現状を目の当たりにしたとき、受ける衝撃の大きさは他の学歴卒者を上回る可能性がある。つまり、大卒女性のほうが理想と現実のギャップに苦しむ危険性があるのだ。

第三節 まとめ

序章で確認したように、女性の労働者は増加の一途を辿っている。しかし、家事や育児の負担は未だ女性に偏る傾向が見られ、男性が育児を手伝おうとしても、未だ育児休暇は取りにくいのが現状だ。そのことに対する有効な対策が企業側ではとられておらず、育児・介護休業法が十分に機能していないことが窺えた。だが、このことは大卒女性に限られたことではない。

その他、仕事の与え方や、昇進・給与には男性を優遇する傾向も見られ、女性が働き続けやすい職場が整備されているとは、とても言い難い現状であることがわかった。このことは、就業継続希望者の多い大卒女性のほうが、他の学歴卒者よりも大きな衝撃を受ける可能性が高い。

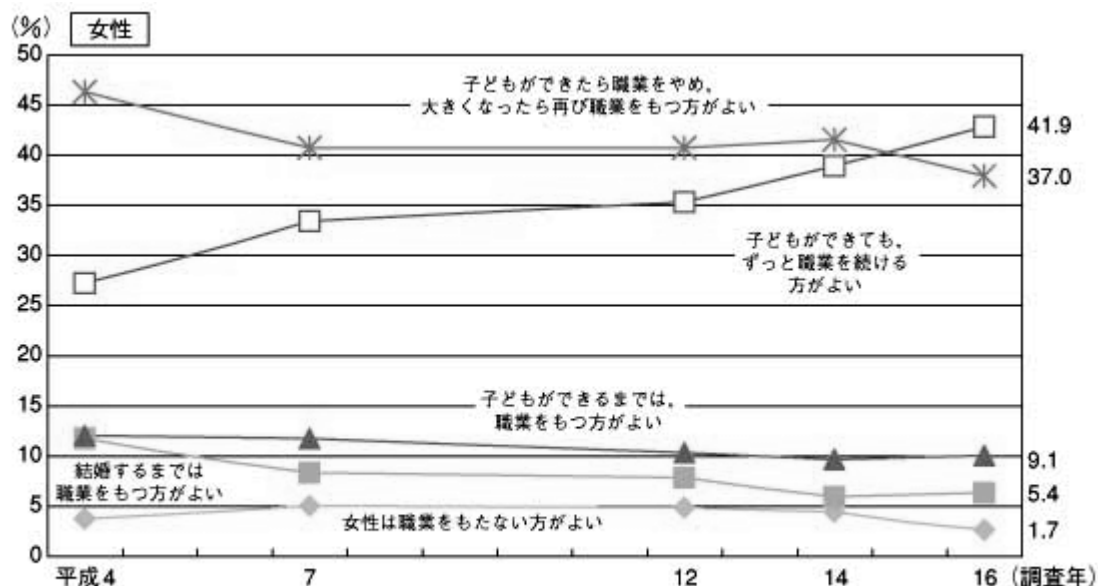
第三章 女性が働きたい理由

第三章では、高学歴女性は初職において好条件の労働環境に置かれるため、再就職先への理想も自然と高くなり、希望に合った職場を見つけるのが困難だから再就職する割合が低くなる、という仮説3について検証していく。

第一節 就労意欲の高い現代女性

近年、女性が職業をもつことについての考え方は変化し続け、平成18年度には「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考える「継続就業」支持（41.9%）が、「子どもができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と考える「一時中断・再就職」支持（37.0%）を上回るようにまでなった（図3-1）。

図3-1 女性が職業をもつことについての考え



(備考) 1. 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」より作成。
2. これらの回答の他に「その他・わからない」があるため、合計しても100%にならない。

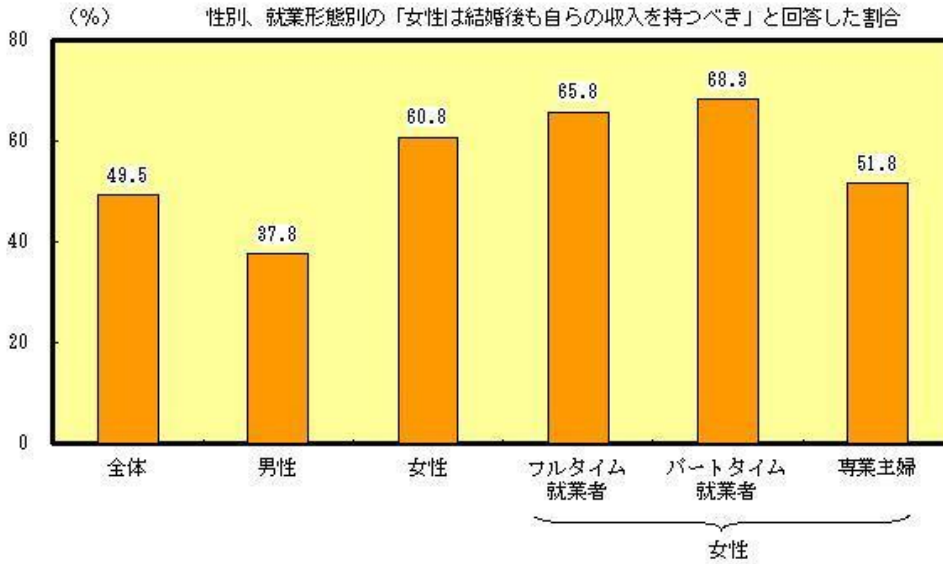
結婚後の女性の収入について尋ねたところ、女性は結婚しても自らの収入を持つべき（「全くそう思う」＋「どちらかといえばそう思う」と答えた人の割合は、女性だけでは60.8%と過半数にまでなっているのに対し、男性では37.8%に留まっている（図3-2）。このことから、結婚後の収入については男女において考え方の違いがあるようだ。

ちなみに、平成20年1月から2月にかけて宇都宮大学に通う学校教育教員養成課程の1年生から4年生の女生徒に対し、結婚・出産後の労働について尋ねたところ、こちらでも「仕事を続けたい」という者の割合が「仕事を（一時でも）辞めたい」という者を上回っていた（図3-3）。

図 3-2

「女性は結婚しても自らの収入を持つべき」と
考える女性の割合が相対的に高い

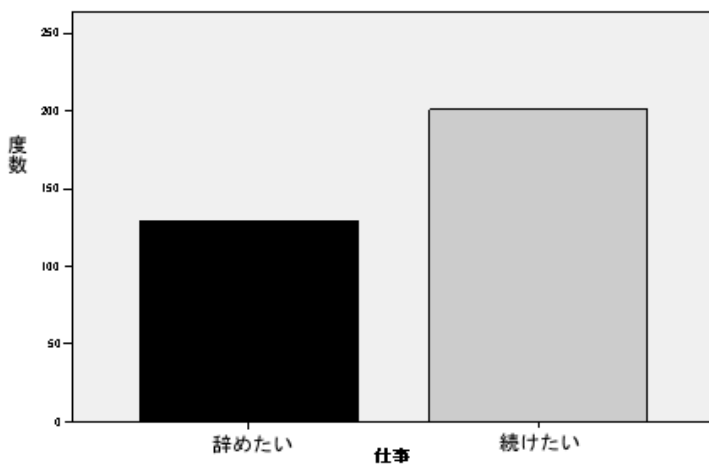
「あなたは、女性は結婚していても自らの収入を持つべきであるという考え方について、
どのように思いますか。(〇は1つ)」



- (備考) 1. 「女性は結婚後も自らの収入を持つべき」は、「全くそう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答した人の割合の合計。
 2. フルタイム就業者は、「勤め人」である。パートタイム就業者は、「主婦(パートタイム従業者)」である。専業主婦は、「主婦(無職の)」である。
 3. 就業形態不明者は除いた。
 4. 回答者は3,988人。そのうち、フルタイム就業者は488人、パートタイム就業者は363人、専業主婦は626人。

内閣府 国民生活局「平成 13 年度 国民生活選好度調査—家族と生活に関する国民意識—」

図 3-3 あなたは結婚後、あるいは子どもができた後も仕事を続けたいと思いますか。



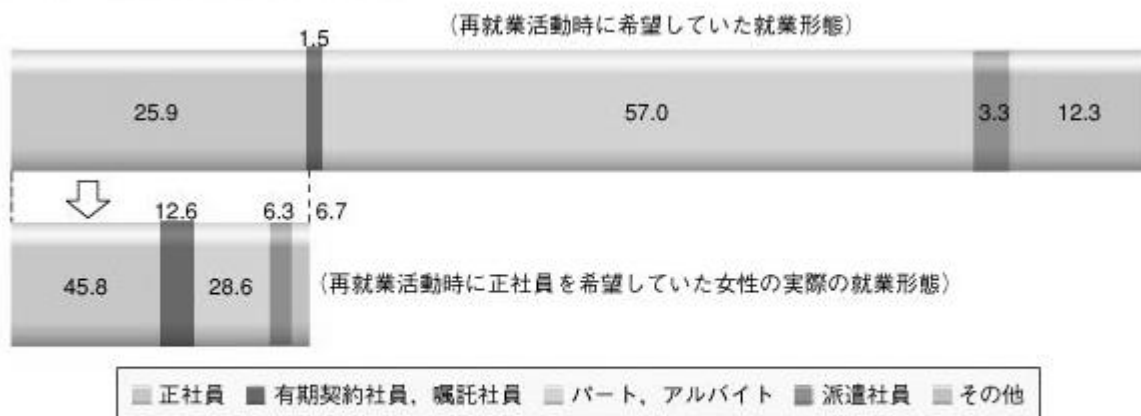
「教員志望に関する意識調査」宇都宮大学に通う学校教育教員養成課程の1年生から4年生の女生徒の回答

このように高まる女性の継続就労意欲に対し、労働市場はどのように機能し、女性をどのような雇用形態で就労させているのだろうか。

第二節 再就職ではパート・アルバイトが多数

再就業活動時に正社員を希望していた女性は3割弱に留まり、過半数の女性はパート・アルバイトを希望していた(図3-4)。また、正社員を希望していた女性が実際に就業している形態をみると、希望どおり正社員となっているのは約半数にとどまり、3割近くはパート、アルバイトでの就業となっている。つまり、再就業で正社員になれる者は全体の1割程度なのである。

図3-4

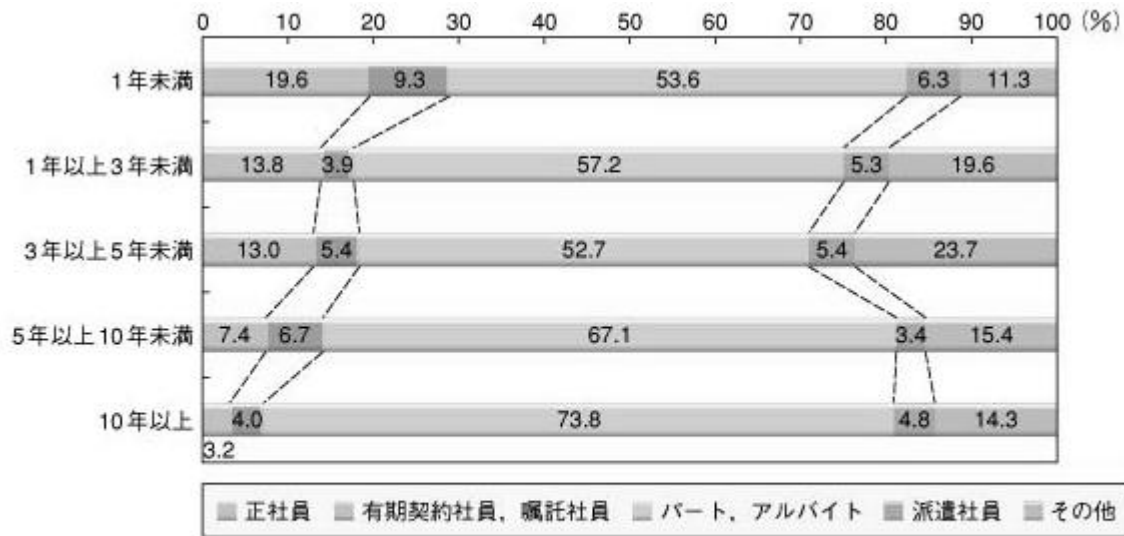


(備考) 1. (株)UFJ総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」(内閣府委託 平成17年)より作成。
2. 末子が4歳以上小学校までの子どもをもつ再就業した女性を対象としている。

ちなみに、再就職に成功した女性の離職期間別に再就業形態をみると、離職期間が長くなるほど正社員での再就職が減少しており、正社員での再就職を希望する場合は早期に行う方が実現しやすいといえる(図3-5)。つまり、仕事をせず熱心に子育てに没頭すればするほど、正社員での再就職は難しくなってしまうということである。

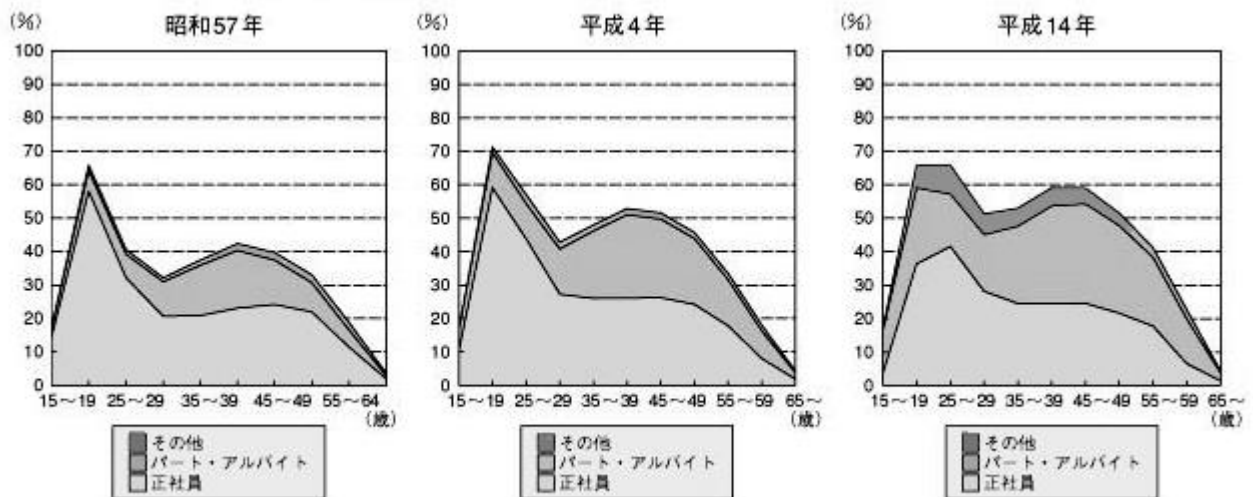
また、雇用形態は多様化が進展し、すべての年齢層においてパート・アルバイトの割合が増加している(図3-6)。なかでも、子育て期以降層における正社員は増えていない一方でパート・アルバイトが増加しており、平成14年には40歳以上のすべての年齢階級でパート・アルバイトが正社員を上回っている。このことから、今後もパート・アルバイトとして再就職する者は増えていく可能性が高い。

図 3-5 女性の離職期間別再就業形態



(備考) 1. (株)UFJ総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」(内閣府委託 平成17年)より作成。
 2. 末子が4歳以上小学校までの子どもを持つ再就業した女性を対象としている。

図 3-6 雇用形態の内訳別年齢階級別雇用者比率



(備考) 総務省「就業構造基本調査」より作成。

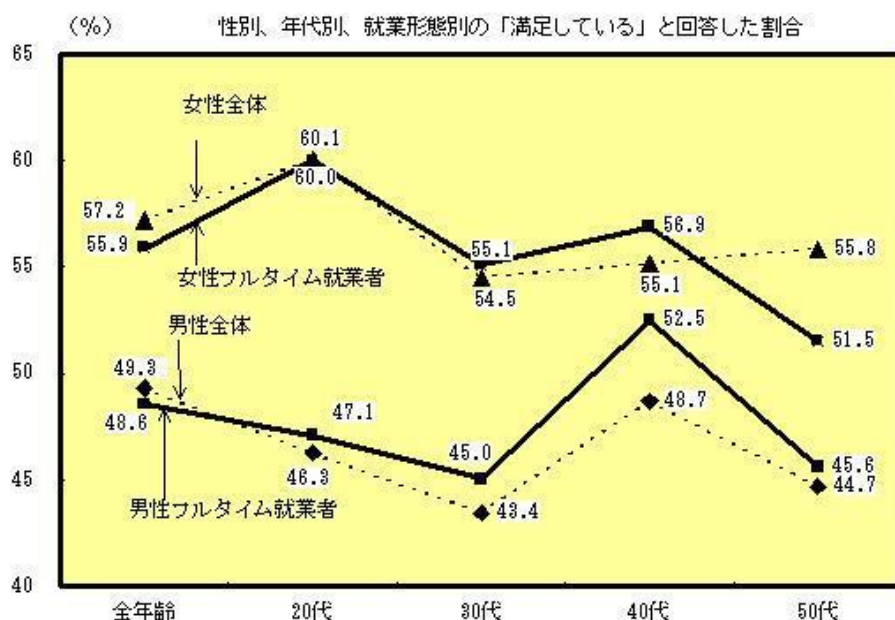
第三節 知識や技能を社会で生かしたい大卒女性

第二章では、女性がいかに働きづらい状態にあるかを明らかにした。しかし、あのような職場に対する不満とは別に、フルタイム就業者の生活満足度についてみると、「満足している」（「満足している」＋「どちらかといえば満足している」と答えた人の割合は女性で 55.9%と高く、男性を上回っているのである(図 3-7)。

図 3-7

男性よりも高い女性フルタイム就業者の生活満足度

「さっそくですが、あなたは、生活全般に満足していますか。あなたのお考えに近いものをお答え下さい。(○は1つ)」

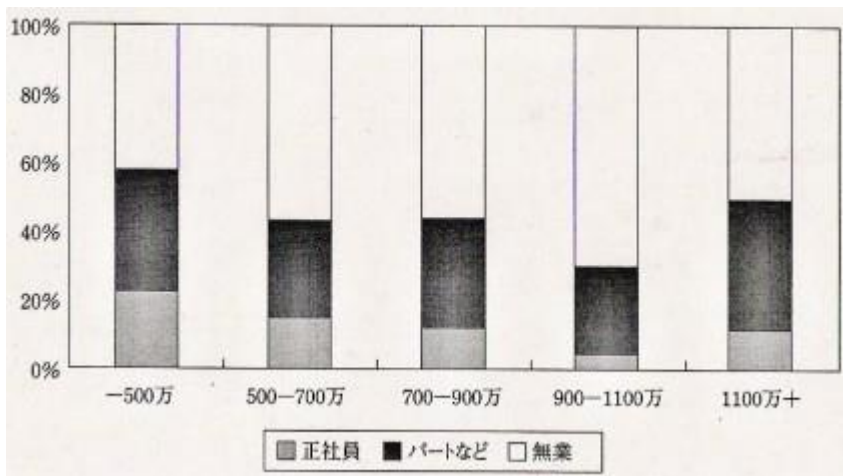


- (備考) 1. 「満足している」、「どちらかといえば満足している」と回答した人の割合の合計。
 2. フルタイム就業者は、「勤め人」である。
 3. 回答者は3,988人。そのうち、フルタイム就業者は1,496人。

内閣府 国民生活局「平成 13 年度 国民生活選好度調査—家族と生活に関する国民意識—」

また、図 3-8 は 1996 年に日本労働研究機構によって行われた「女性の就業意識と就業行動に関する調査」から、夫の収入別に妻の就労状態を調査したものである。調査対象は 20～44 歳の既婚女性であり、夫が自営業以外に分析の対象を限定した。なぜなら、自営業では妻が家族従業者として就労しているケースも多く、雇用者とは異なった就労行動をとるようになってしまうためである。

図 3-8 夫の収入別、妻の就労状態

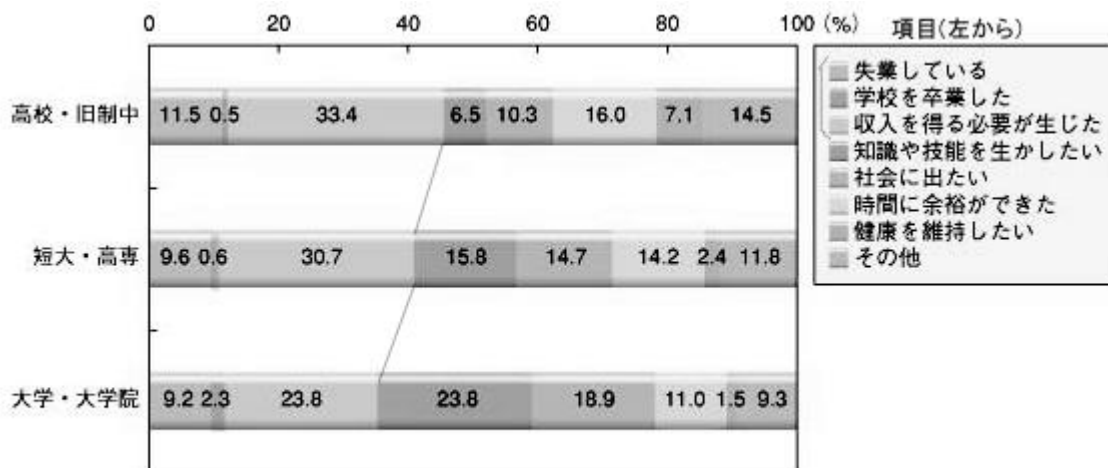


出典 本田由紀(2004)『女性の就業と親子関係—母親たちの階層戦略』勁草書房

この分析結果から、夫の収入が高いほど妻の就労率は低く、夫の収入が低ければ妻の就労率が高いというダグラス=有沢の法則は、ほぼ成り立っていると言えるだろう。しかし、夫の収入が1100万円以上の高収入層では、夫の収入が500万円以下の妻以上に就労率が高くなっている。この点に着目すると、ダグラス=有沢の法則が完璧に成り立っているとは言えない。

つまり、女性が働く理由には、経済的なものばかりが動機となっているわけではない可能性が出てきたのである。では、女性はどのような理由から就業を希望しているのだろうか。

図 3-9 就業を希望する女性の就業希望理由(学歴別)



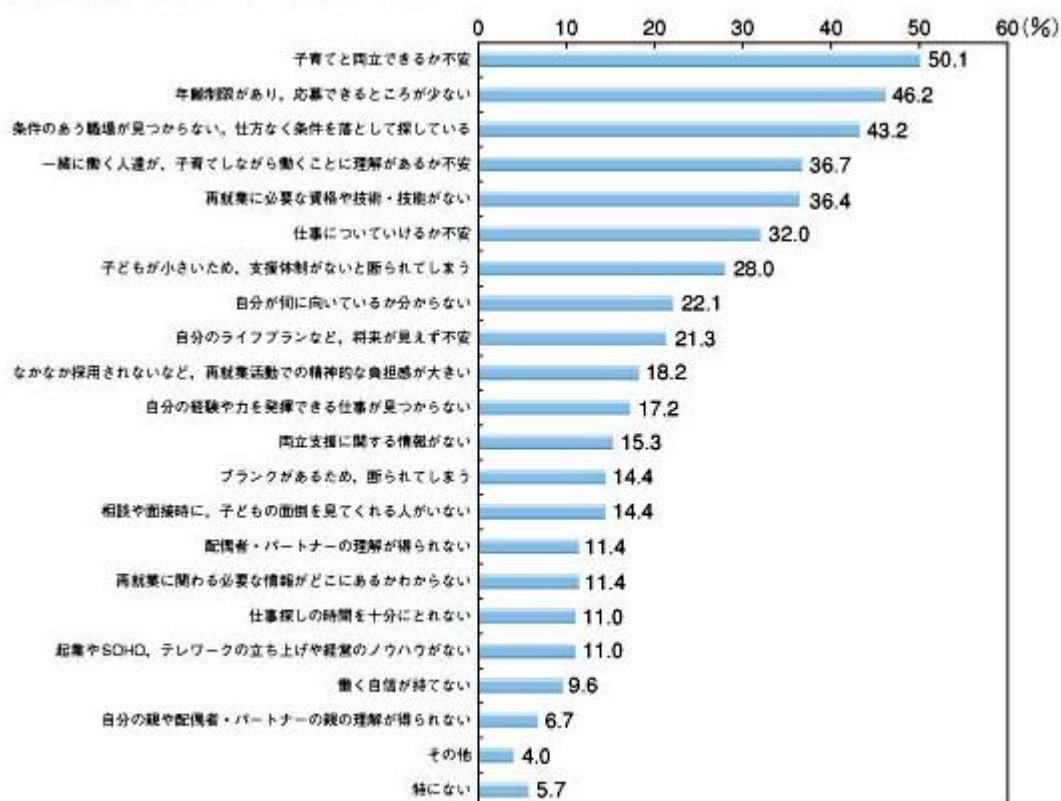
(備考) 総務省「就業構造基本調査」(平成14年)より作成。

図 3-9を見ると、生活していく上でやむをえなく就業を希望する者(「失業している」+「学校を卒業した」+「収入を得る必要が生じた」)は、高校・旧制中で45.4%、短大・高専で40.9%、35.3%と、全ての学歴別において半数以下であり、高学歴の女性ほど知識や技能を社会で生かしたいと思っていることが窺える。大卒等の女性の就業希望理由では「知識や技能を生かしたい」、「社会に出たい」という割

合が高まっている。このような収入以外の要素をより重視していることが、高学歴の女性の再就職を難しくしている要因の一つと考えられる。パート・アルバイトに割り振られるような仕事は、専門的な知識や技能は必要なく、単純で単調な作業を任されることが多いからだ。

希望に沿った再就業が難しい要因を女性の意識からみると、「子育てと両立できるか不安」、「年齢制限があり、応募できるところが少ない」、「条件のあう職場が見つからない」など様々な課題がある(図 3-10)。その結果、子育て期の女性には自ら新たな事業を手がけようとする、起業希望者が多くなっているようだ(図 3-11)。

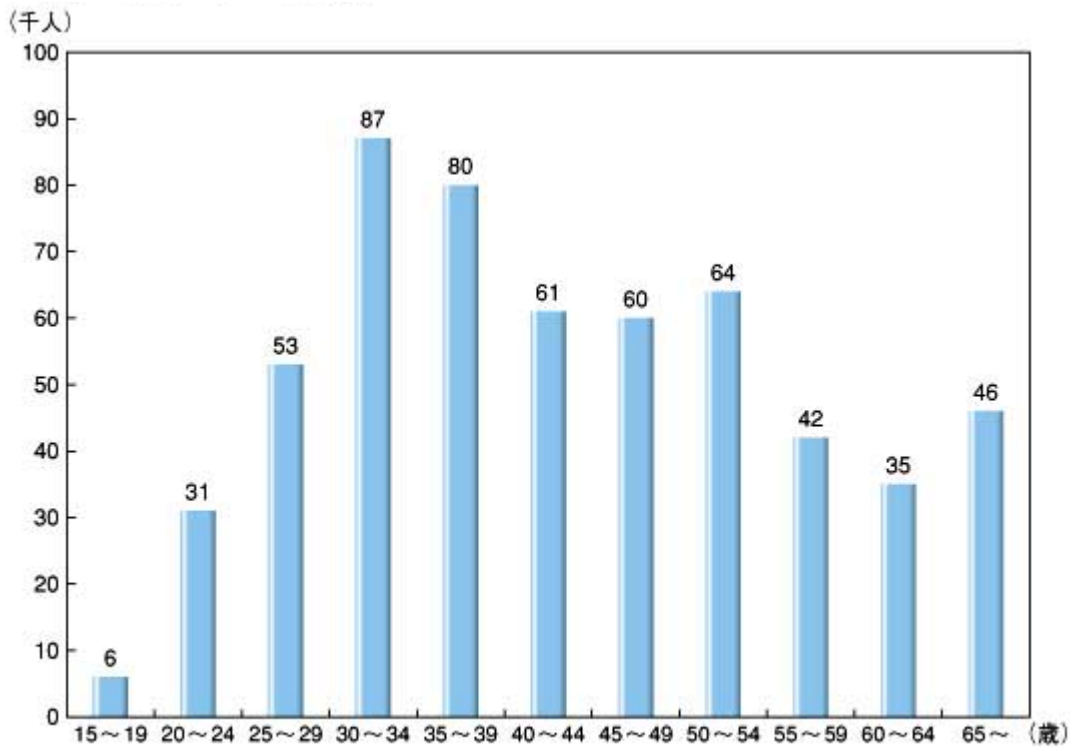
図 3-10 再就業に当たっての課題、不安



(備考) 1. (株)UFJ総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」(内閣府委託 平成17年)より作成。

2. 末子が4歳以上小学校までの子どもを持つ再就業した女性及び再就業する予定の女性を対象としている。

図 3-11 女性企業希望者の年齢構想



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(平成14年)より作成。
2. 起業希望者とは、追加就業希望者、転職希望者及び就業希望者のうち、希望する仕事の形態として自営業と回答した割合を示す。

第四節 まとめ

高学歴化の進む現代では、大卒女性は他の学歴卒者よりも、正社員として雇用される可能性が高くなっている。だが、結婚や出産を機に退職した後での再就職の際には、学歴に関係なくパートやアルバイトという形態で雇用される可能性が圧倒的に多くなってしまふ。その結果、大卒女性のこれまで自身が培ってきた「知識や技能を生かしたい」という欲求は満たされず、正社員だった頃よりも悪い雇用条件の下で就労することとなる。このような現状に不満を持った大卒女性は、積極的に再就職をしない可能性が高いだろうと考えられる。

第四章 お金と手間のかかる子育て

第四章では、高学歴女性は自身と同等か、それ以上の教育を自身の子どもにも施そうとする傾向があり、その他の学歴卒者よりも子育てに時間と手間がかかるため、再就職できないのではないかと、という仮説4について検証していく。

なぜ高学歴女性がそのような行動に走ると考えられるのか。その理由は、母親となった女性が自身の受けてきた教育をもとに子育てをするからである。他の学歴卒者よりも受けてきた教育年数も長く、より高いレベルの教育を施されてきた高学歴女性は、自身の子どもへの教育もより熱心に取り組む傾向が強まると考えられる。わが子により良い教育を受けさせようと考えたとき、当然候補となるのが進学率の高い有名私立である。そういった学校へ子どもを通わせようとする、学校への送り迎えやその他サポートにまわさなければならない時間が自然と増えてくる。その結果、再就職しにくい環境ができあがってしまうと考えられるのだ。

第一節 学歴による賃金格差

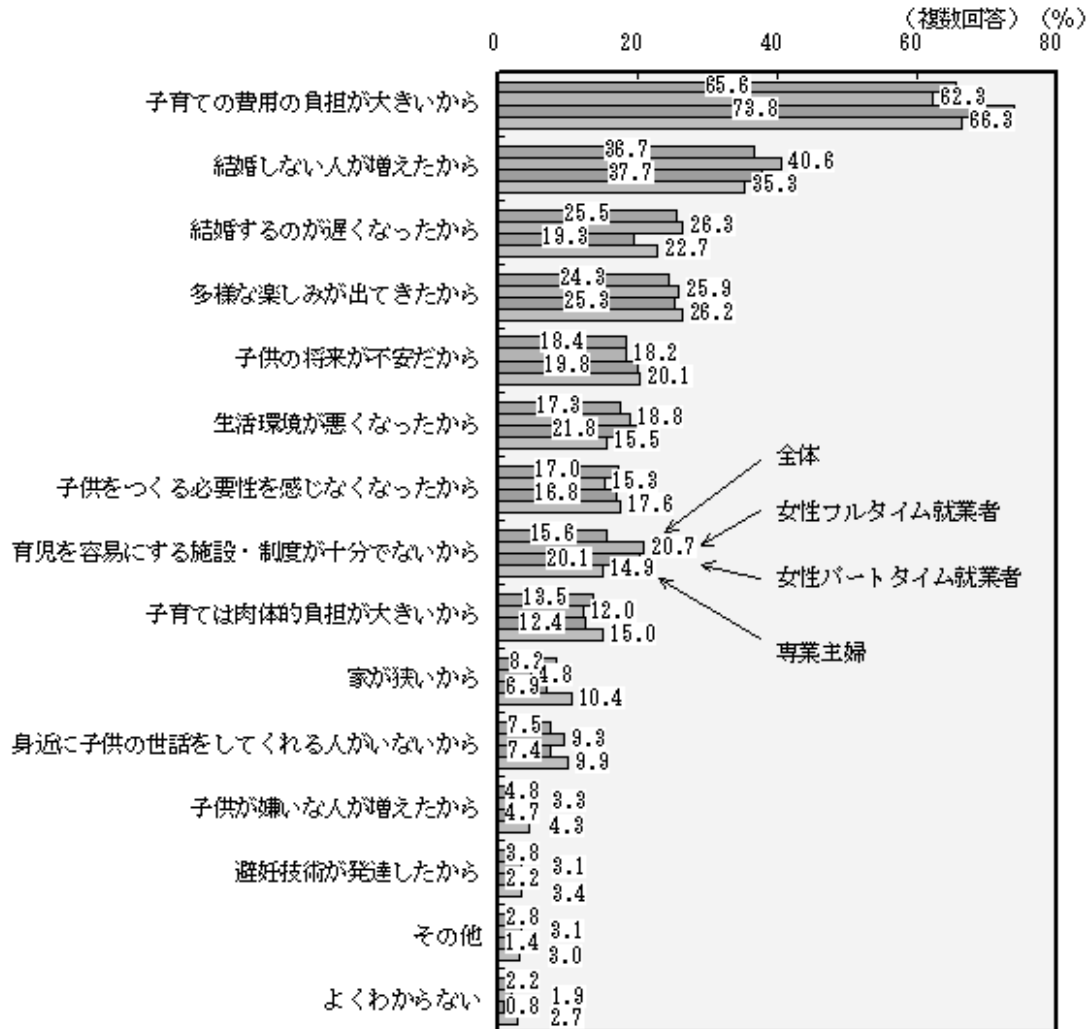
出生率低下の要因に対する一般的な考え方について、「近年の出生率低下の要因は何だと思うか」と尋ねたところ（複数回答）、子育て費用の負担が大きいからと答えた人の割合が最も高かった(図4-1)。子育て費用では学費をはじめとした、子どもの教育にかかる費用が大きな割合を占めていると考えられる。

日本でも学歴社会という言葉が浸透して久しいが、高学歴化の進む現代では、学歴による賃金格差が発生してしまっている(図4-2)。内閣府の「平成19年賃金構造基本統計調査(全国)結果の概況」によると、男性では大学・大学院卒が407,200円(平均40.4歳、12.5年勤続)、高専・短大卒が304,800円(同36.8歳、10.6年勤続)、高卒が299,700円(同42.6歳、13.9年勤続)となっていた。女性では大学・大学院卒が280,200円(平均33.2歳、6.1年勤続)、高専・短大卒が241,300円(同36.1歳、8.0年勤続)、高卒が200,100円(同42.1歳、9.7年勤続)となっていた。大学・大学院卒の賃金が他の学歴卒者よりも高いのは男女共通だが、その差は男性の方が大きく開く傾向にある。これは、第二章で確認したように管理職における女性の割合の低さが影響した結果であると考えられる。

このような賃金格差がある以上、子どもの将来により多くの選択肢を残してやりたいと考える親としては、できる限りわが子を大学まで進ませたいと考えるだろう。また、少子高齢化の影響で老後の不安が高まっている現代では、子どもの所得を自らの老後を支える大事な源泉と考え、子どもの進路をわがごとくのように考えてしまう親もいるかもしれない。いずれにせよ、子どもの進学を望む親は、多いと考えられる。

図 4-1

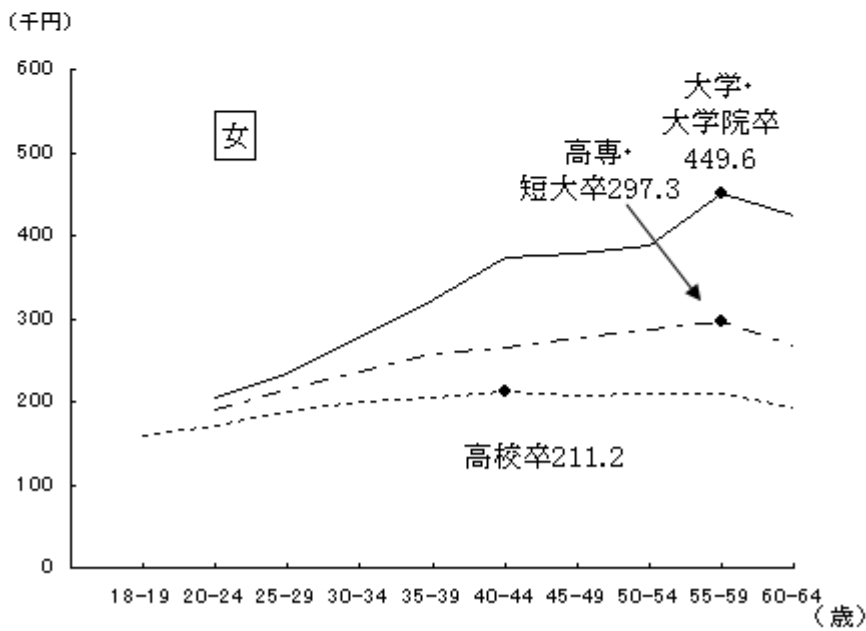
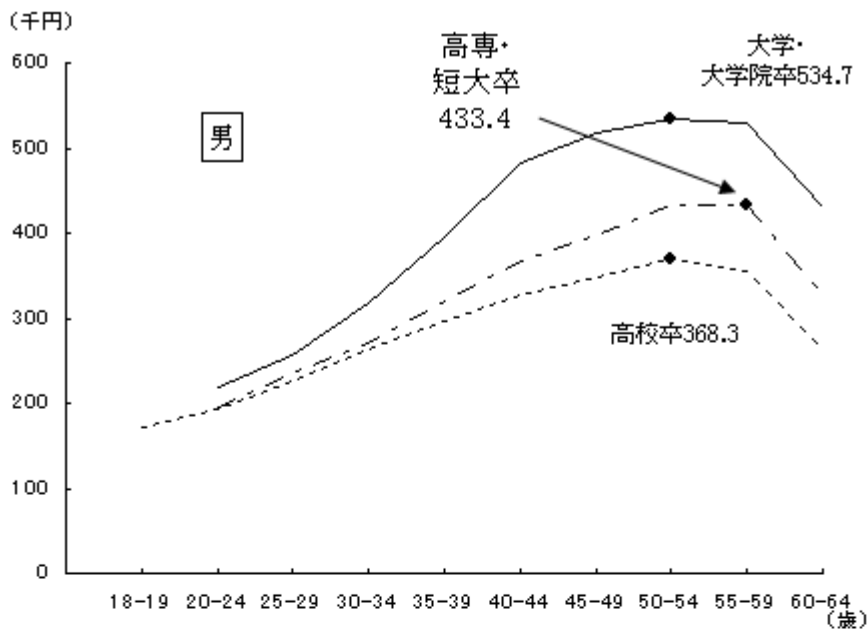
「我が国の合計特殊出生率（1人の女性が一生のうちに産む子供の数）は近年低下傾向が続いており、1999年には1.34人となっております。あなたは、この出生率の低下の原因は何だと思えますか。次のうち3つまでお答えください。（〇は3つまで）」



- （備考）1. フルタイム就業者は、「勤め人」である。パートタイム就業者は、「主婦（パートタイム就業者）」である。専業主婦は、「主婦（無業の）」である。
 2. 就業形態不明者および無回答は除いた。
 3. 回答者は3,988人。そのうち、女性フルタイム就業者は483人、女性パートタイム就業者は363人、専業主婦は626人。

出典 内閣府 国民生活局「平成13年度 国民生活選好度調査－家族と生活に関する国民意識－」

図 4-2 学歴、性、年齢階級別賃金（産業計、企業規模計）



注：線上の●印は賃金ピークを示す。以下同じ。

厚生労働省「平成 19 年賃金構造基本統計調査（全国）結果の概況」

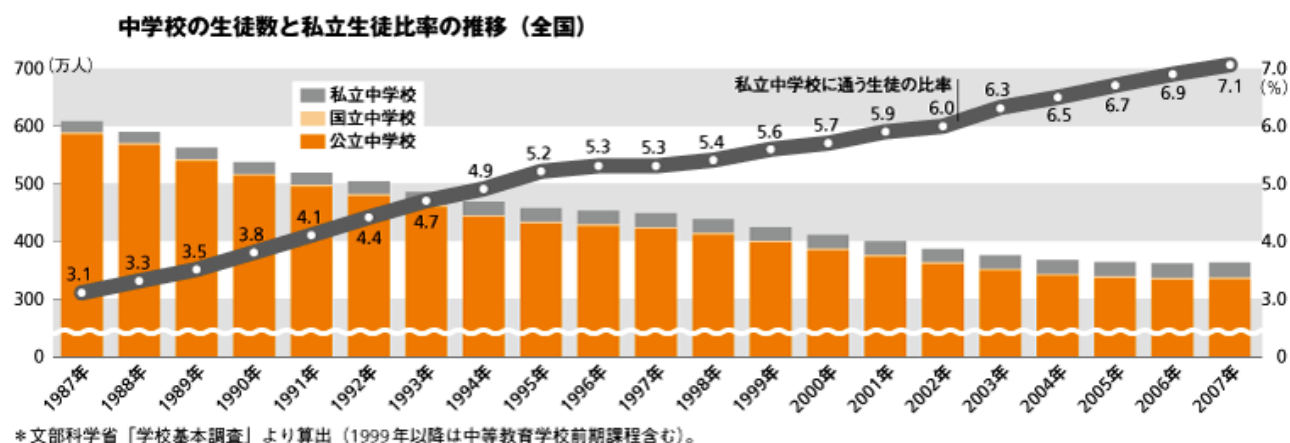
第二節 高い教育費用

第一節で確認したような現状を踏まえ、近年では小学校と中学校に大きな変化が起きている。文部科学省が発表した『平成19年度学校基本調査速報』によると、小学校全体の学校数は22693校で、前年度より185校減少しており、国立の学校数は前年度と同数となっているが、公立の学校数は前年度より187校減少している。一方私立の学校数は、前年度より2校増加していた。

同様に、中学校全体の学校数は10955校で、前年度より37校減少しており、国立の学校数は前年度と同数となっているが、公立の学校数は前年度より40校も減少している。一方私立の学校数は、前年度より3校増加していたのだ。

少子化時代を迎え、児童数が減少しているにもかかわらず、公立学校が減る一方で私立学校が増加しているこの現象は、ずっと前から続いている。同時に、私立中学校に通う生徒の割合も年々着実に増加してきている(図4-3)。

図4-3



長期的に増加傾向の私立校だが、その学費は公立校よりも高い。高校までにおける公立校と私立校の学費の差について見ると、その差が最も開いているのは中学校である。

近年、公立私立に関係なく、その学費の変化はほぼ横ばいになっているのに対し、私立中学校だけはさら増加傾向にある(図4-4)。なぜ大学受験を直前に控えている高校よりも、その前段階である中学校の学費が高まる傾向にあるのだろうか。その要因としては、6年一貫私立中高の、難関国公立大学の合格人数が群を抜いて高いことや、公教育の質に関する親の不満の増加などが考えられる。合格実績に関して具体例を挙げてみると、2005年度に行われた東京大学に在籍者の出身学校に関する調査では、なんと50.3%もの人間が「中高一貫の私立」だと答えたのである(図4-5)。

このような現状から、今後も私立学校への進学を重視する者は増加する可能性が高い。そのためには、高い教育費用を負担する必要がある。こうした費用を払いやすいのは、高所得者と結婚する可能性の高い大卒女性だろう。だが、将来のためにわが子を進学させたいという思う親の心に学歴は関係ないと思われるため、配偶者が高所得者ではない女性は、自ら費用を稼ごうと積極的に再就職しようとする可能

性が高い。こうした行動の差が、大卒女性の再就職率を低く見せているのかもしれない。

図 4-4 子どもの学習費総額の推移(一人当たり年額)

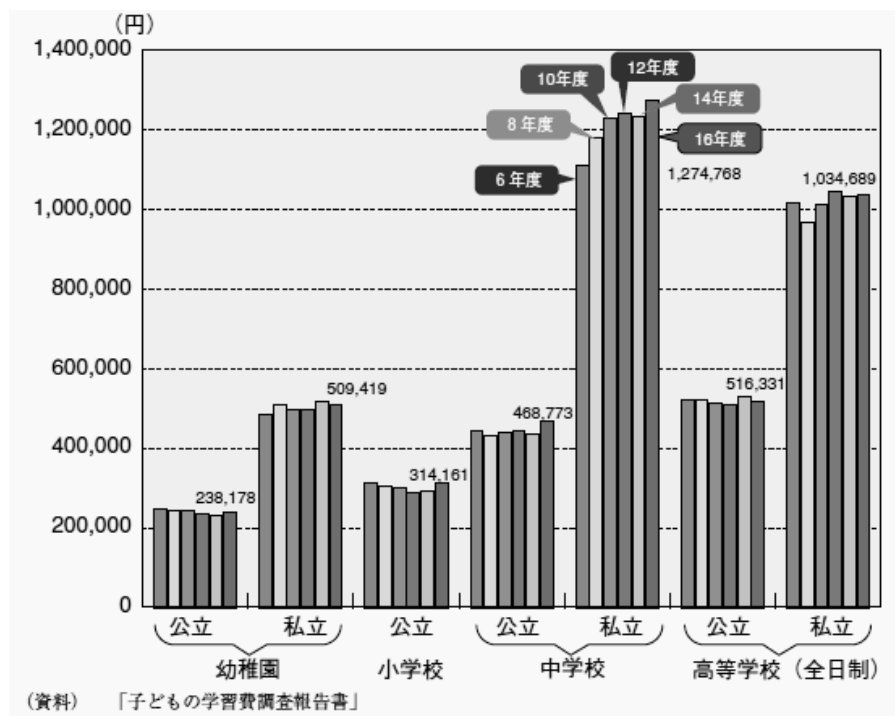


図 4-5 東京大学在籍者の出身学校

区分	国立 (大学附属)	公立	中高一貫型 の私立	その他 の私立	大学入学 資格検定	外国学校	その他	無回答	事例数	
2003年調査 (53回)	% (9.0)	% (40.3)	% (46.8)	% (2.9)	% (0.1)	% (0.6)	% (0.3)	% —	人 (1,501)	% (100.0)
全体	8.4	36.1	50.3	3.4	0.3	1.0	0.4	0.1	1,367	100.0
男子	8.2	35.6	51.3	3.2	0.4	0.6	0.6	0.1	1,050	76.8
女子	9.2	37.8	47.0	3.5	—	2.5	—	—	315	23.0
現役	8.8	33.5	53.7	2.7	0.2	1.1	0.1	—	937	68.5
1浪	8.1	41.2	46.5	3.6	—	0.6	—	—	357	26.1
2浪以上	8.1	54.1	24.3	10.8	2.7	—	—	—	37	2.7
学士入学	—	15.4	46.2	23.1	7.7	—	—	7.7	13	1.0
その他	4.3	43.5	17.4	4.3	—	8.7	21.7	—	23	1.7

注) 2005年調査では、性別不明者が2名います。

出展 東京大学広報委員会「学内広報 No.1348」

第三節 育児に時間をかける大卒女性

図 4-6 は、総務省が行った『平成 18 年社会生活基本調査』より、結婚している無業女性の行動を 20 種類に別け、その総平均時間を学歴ごとに調べたものの一部である。この図の特徴としては、大卒女性は他の学歴卒者よりも「育児」に費やす時間が多く、「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」を見る時間は学歴が上がるほど少なくなっていく、という点が挙げられる。一方、「家事」や「休養・くつろぎ」、「趣

味・娯楽」など、その他に費やす時間と学歴の間には、特定の法則性が見出せなかった。

図 4-6 平成 18 年における無業女性の学歴別、年齢階級別、平均行動時間（1 日）

学歴 \ 行動	家事	育児	テレビ・ラジオ・新聞・雑誌	休養・くつろぎ	趣味・娯楽
小学・中学卒業 (15～34歳)	205	206	168	66	28
高校・旧制中卒業 (15～34歳)	225	185	118	89	31
短大・高専卒業 (15～34歳)	233	201	98	75	45
大学・大学院卒業 (15～34歳)	202	245	76	83	31

注) 数値は、分。

平成 18 年社会生活基本調査

第四節 まとめ

高所得者と結婚する可能性の高い大卒女性は、子どもの教育費が高くとも自ら働かずに済んでしまう。しかし、その他学歴卒者は教育費を用意するために、自ら積極的に再就職しようと動き出す可能性が高い。こうした配偶者の賃金の差による就業行動の違いが、大卒女性の再就職率の低さに繋がっている可能性は否定できない。

また、大卒女性は他の学歴卒者よりも育児に時間をかける傾向がある。このことが、大卒女性の再就職を難しくしている可能性は十分考えられる。

第五章 本論全体の結論

本論全体を通して、大卒女性の再就職率が低い理由における生物学的要因の影響は少ないことが伺えた。その一方で、家事や育児の負担が女性に偏る伝統的な性別役割分担は未だ根強く残っており、男性が手伝おうにも仕事の休暇が取りにくいのが現状だ。また、仕事の与え方や、昇進・給与には男性を優遇する傾向も見られ、女性が働き続けやすい職場が整備されているとは、とても言い難い現状であることがわかった。

そうした現状に対する有効な対策が企業ではとられておらず、育児・介護休業法が十分に機能していないことが窺えた。このことは大卒女性に限られたことではないが、就業継続希望者の多い大卒女性が他の学歴卒者よりも大きな影響を受ける可能性は十分に高いと考えられる。

また、高学歴化の進む現代では、大卒女性は他の学歴卒者よりも、正社員として雇用される可能性が高くなっている。だが、結婚や出産を機に退職した後での再就職の際には、学歴に関係なくパートやアルバイトという形態で雇用される可能性が圧倒的に多くなってしまふ。その結果、大卒女性のこれまで自身が培ってきた「知識や技能を生かしたい」という欲求は満たされず、正社員だった頃よりも悪い雇用条件の下で就労することとなる。このような現状に不満を持った大卒女性は、積極的に再就職をしない可能性が高いだろうと考えられる。

最後に、高所得者と結婚する可能性の高い大卒女性は、子どもの教育費が高くとも自ら働かずに済んでしまふ。しかし、その他学歴卒者は教育費を用意するために、自ら積極的に再就職しようと動き出す可能性が高い。こうした配偶者の賃金の差による就業行動の違いが、大卒女性の再就職率の低さに繋がっている可能性は否定できない。大卒女性は他の学歴卒者よりも育児に時間をかける傾向があり、このことが大卒女性の再就職を難しくしている可能性は十分考えられる。

おわりに

私の家庭は、両親共働きだった。私が小学生のころまで正社員として働いていた母だったが、私と妹の育児のために退職した後は、パートタイマーとしての再就職を果たした。中学3年生のときに父との別居を決めてからは、毎朝私と妹の弁当を作りながら、より一層仕事に励んでくれた。私はそんな母の、働く背中を見続けてきた。

また、母はよく私に、「今の時代、女の子も一生働き続けられるような仕事に就かなきゃ駄目だ。」と言って聞かせた。正社員の待遇の良さや大変さ、その後の再就職の困難さやパートの仕事のつらさを実感している母の言葉だからこそ、その言葉は私の中で大きくなっていった。

そのため、今回の論文を作成するにあたり、女性の就労継続が困難な現状を目の当たりにし、私は大変な憤りを覚えた。もしも今のような状態の中で男性と同じように働きたいのなら、女性は結婚も出産も諦めるしかないのではないか、という考えにまで至った。男性は仕事をしながら結婚も、子どもを持つこともできるのに、仕事を続けようとする女性ばかりが理不尽な目に遭っている気がして、仕方がなかった。

しかし今後、少子化対策として政府や企業に適切な対応を求めていくことにより、現状が改善される可能性も高いだろう。私のように一生働きたい女性が、「どうして私を女に産んだの」と、親を責めなくなるようなことがないよう、女性の継続就業が容易い社会の実現を、切に願う。

参考文献

- 伊藤公雄・牟田和恵(2006)『ジェンダーで学ぶ社会学』世界思想社
- 井上輝子・江原由美子(2005)『女性のデータブック [第4版]』有斐閣
- 経済産業省(2005)『平成17年度 進路選択に関する振り返り調査について』
- 厚生省(1991)『人口動態社会経済調査報告』
- 厚生労働省(2005)『平成16年版 働く女性の実情』
- 厚生労働省(2007)『平成18年版 働く女性の実情』
- 厚生労働省(2006)『平成17年 賃金構造基本統計調査(全国) 結果の概況』
- 厚生労働省(2008)『平成19年度雇用均等基本調査』
- 厚生労働省(2008)『第23回 男女雇用機会均等月間について』
- 小原一馬(2007)『教員養成課程の学生における職業についての意識調査』宇都宮大学学内資料
- 澤田匡人(2008)『シャーロンフロイデの喚起に及ぼす妬み感情と特性要因の原因—罪悪感、自尊感情、自己愛に着目して—』日本感情心理学会
- 総務省(2006)『平成18年社会生活基本調査』
- 田中重人(1997)『社会学評論』
- 東京大学広報委員会(2006)『学内広報 No.1348』http://www.u-tokyo.ac.jp/stu05/h05_j.html
- 内閣府(2001)『平成13年度 国民生活選好度調査—家族と生活に関する国民意識—』
- 内閣府(2006)『平成18年度 男女共同参画白書』
- 内閣府(2007)『平成19年度 男女共同参画白書』
- 内閣府(2008)『平成20年度 男女共同参画白書』
- 内閣府(1997)『平成9年度 国民生活白書』
- 中井美樹・赤池麻由子(2000)『日本の階層システム3 戦後日本の教育社会』東京大学出版会
- 日本労働研究機構(2000)「高学歴女性の労働力の規定要因に関する研究」調査研究報告書 No.135
- 板東昌子・功刀由紀子(1999)『性差の科学』ドメス出版
- 樋口美雄・阿部正浩・J.Waldfoegel(1997)『人口問題研究』53巻4号
- 福岡伸一(2008)『できそこないの男たち』光文社新書
- 本田由紀(2004)『女性の就業と親子関係—母親たちの階層戦略』勁草書房
- 文部科学省(2007)『平成19年度学校基本調査速報』
- 山田昌弘(1994)『現代家族と社会保障—結婚・出産・育児』東京大学出版会
- 脇坂明(1990)『会社型女性—昇進のネックとライフコース』同文館
- 脇坂明・富田安信(2001)『大卒女性の働き方～女性が仕事をつづけると、やめるとき～』日本労働研究機構
- Becker, G.S. 佐野陽子訳(1976)『人的資本—教育を中心とした理論的・経験的分析』東洋経済新報社
- Goldin, C.(1995) "The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and

Economic History”in Schults,T.Paul (ed),Investiment in Women`s Human Capital, Univercity of Chicago Press

NHK(2009)『女と男～最新科学が読み解く性～』

http://www.nhk.or.jp/special/onair/woman_man.html