

書 評

BOOK REVIEWS

牧野 百恵 著

『ジェンダー格差』

——実証経済学は何を語るか

山内 慎子

本書は、ジェンダー問題について南アジアを中心に実証分析を続け、学問の最先端とされる海外学術誌にも研究成果を多数発表している著者が、自身や関連する世界中の専門家の知見をより多くの読者に知ってもらいたいと願い、執筆されたものである。経済学で用いられる専門的な概念がわかりやすく説明されており、学術的な知見も平易な表現で直感的に語られている。さらに、こうした知見に基づき、ジェンダー格差に関わるさまざまな問題を解消するための方向性を提示している点が興味深い。特に、著者は、社会の仕組みだけでなく、人々が感じる男女の役割に関する社会規範が変わることの重要性を訴えている。エビデンスに基づいたジェンダーに関する政策の考え方について、理解を深めたいと考えている幅広い層の読者に推薦したい一冊である。研究職の方々や大学生、そして中央・地方官庁の政策関係者の方々は勿論のこと、男女の役割に関する社会規範に息苦しさを感じている一般の方々にも読んでいただきたい。そして、本書が著者の願う社会規範を変えるきっかけになることを希求する。

ジェンダーとは、生物的な男女の違いと対比して、社会の仕組みにより明示的に規定されたり、慣習に基づいて暗黙の裡に認識されたりする男女の立場や役割の違いを指す。著者は序章で、世界経済フォーラムが毎年発表する「ジェンダー・ギャップ指標」を中心に用いながら、日本の現状を紹介している。残念ながら世界に誇れる面ばかりではない。1 なら男女完全平



●中央公論新社
2023 年 8 月刊
新書判・248 頁
定価 990 円（本体 900 円）

●まきの・ももえ アジア経済研究所開発研究センター主任研究員。

等、0 なら男女完全不平等を示すこの指標の値は、0.647（2023 年）で、146 カ国中 125 位だった。特に経済・政治の分野でのジェンダー格差が大きかった。ではジェンダー格差を是正するのはどのような制度・社会変化なのか。そもそも男女平等はどんな状況でも望ましい結果に繋がるのか。こうした疑問に対して、学術的な知見に基づいた議論が各章で展開される。

第 1 章では経済発展と女性の労働参加の関係を考える。労働市場での男女平等といえは、女性の労働参加が考えられるが、女性が仕事をすれば経済が成長するという因果関係は見つかっていない。多くのエビデンスは逆の関係、つまり、経済が発展すると女性の労働参加が進むということを示している。産業構造が変わり、サービス業など肉体労働が少ない仕事が増えると、男性より力仕事で得意でない女性の賃金が相対的に上昇することによる。では女性が働くとは何がもたらされるのか。これについては第 2 章で議論され、女性が自身の人生をコントロールできるようになる、つまり、女性のエンパワーメントが強まるというエビデンスが紹介される。家族の経済学では、家族の協力なしに選べる選択肢（例えば離婚しても得られる収入など）がある人ほど、家庭内における交渉力が強まると知られているが、この交渉力は、労働参加し稼ぎが大きくなるほど強まると考えられる。ただ、もともと交渉力の高い女性が仕事をしているかもしれないため、両者が相関していても労働参加の効果を示す訳ではな

い。そこで、一家計のあずかりしらない労働市場で起こる女性に有利な変化が、本当に家庭内での女性の交渉力を改善するか検証するのである。例えば、女性の賃金が上昇したり、女性向け求職が増えたりしたところ、女性の意思決定権が強まったことがわかっている。同様に、女性の就業機会がより豊富な地域ほど、女児生存率が男児に比べて不自然に低いことは減り、若い女性の就業機会に関する情報を与えると、就業する女性が増え婚期が遅れることも示されている。

第3章では、歴史を遡って格差の要因を考えている。ボーズラップの仮説によれば、焼畑農業を伝統的に行っていた地域では、農地を深く耕す必要がなく、女性でも使える鋤を使った農業が主流だった。一方、定住農業を行っていた地域では、深く農地を耕す必要があり、鋤が使いこなせる男性に労働供給を依存するようになったとされる。実際、産業革命以前に鋤を使う農耕タイプであった地域ほど、現在の女性の労働参加率が低いことが実証され、何世紀も前の農耕文化が現在のジェンダー格差に繋がっていることを示唆している。農耕文化に加えて、家族の地位や財産が継承されていくのは、父親から息子に（父系社会）か、母親から娘に（母系社会）かといった慣習も、ジェンダー格差に影響を与えたようである。例えば、父系社会では男性がより競争を好むが、母系社会では女性がより競争的であることが実証されているからだ。これに基づき、著者は女性の方がある事柄に向いているといったステレオタイプに科学的根拠がないことを示している。

こうしたステレオタイプが与える影響について論じたのが第4章である。男性の方が離職率が低く、数学ができるといったイメージは、実際はわずかな違いであるにもかかわらず、一般的にある大きな差のように思い込まれていることが、最近の研究でわかっている。例えば、アメリカの大学生が数学や言語能力などの自己評価を行った際、相手の性別がわかっており、それが男性である場合は、女性は男性が得意とされる分野について自己評価が下がることが示された。つまり、ジェンダーを意識しやすい環境では、ステレオタイプからの影響を受けやすいのである。また、理系科目の担当教官が女性だと、女性の学生が理系科目を専攻する割合が高くなることなどから、ロールモデルの重要性も実証されている。こうしたロールモデルを増

やすための政策として、割り当て（クォータ）制があるが、こうした制度は能力のある女性たちの挑戦を促し、若い女性自身やその親が彼女たちに対して抱くアスピレーションを向上させることも示されている。

男性は理系との規範に加え、男性は外で働き、女性は家で家事・育児を担うという社会規範も根強くある。第5章では、このジェンダー規範と女性の労働参加との関係を見ている。現在は比較的ジェンダー格差が少ないと思われるアメリカでも、19世紀末から1920年代頃まではこうしたジェンダー規範が強かったり、1950～60年代まで結婚退職制度が残っていたりした。しかしその後、1970年代に規範が大きく変わり、女性のキャリア意識が芽生えた。「夫に経済力が十分あっても女性が働くことに賛成か」という質問を用いてジェンダー規範を測ると、女性の労働参加率と相関していることもわかっている。一方、途上国では女性は家事・育児というジェンダー規範が根強く、それを変えるための研究が続けられている。例えば、著者がパキスタンで女性の就職先となりうる縫製工場の職場環境に関する情報を与えたところ、女性の親の意識が変化した。ただ、意識が変わらなかったとする他の研究もあり、コンセンサスは得られていない。

第6章では、多くの国で女性の方が高学歴になってきている現状を踏まえ、女性の学歴が結婚や出産に与える影響を考えている。ノーベル賞経済学者ベッカーによる結婚の経済モデルによれば、女性が高学歴化すると、夫婦間での分業のメリットが減り、家庭に入ると得られなくなる所得が大きくなる結果、結婚せず働き続ける女性が増え、少子化に繋がらう。しかし、この関係が先進国全般で見られたのは1970年代までで、現在では、高学歴女性ほど出生率が高い国もある。日本ではこのような関係は見られないが、その理由の1つとして、離婚後の労働市場への復帰のしにくさが考察されている。アメリカ国内でも、女性は家事や子育てをするべきだとするジェンダー規範が弱い地域ほど、大卒女性が非大卒女性よりも高い確率で結婚するようになったことから、規範が女性の社会進出と結婚・出産との両立を阻んでいる可能性が示されている。途上国における、結婚持参金（ダウリー）や、花婿側から花嫁側に送られる婚資についても議論している。

第7章では性や出産に関する健康と権利について論じられている。結婚するか、子供を何人、いつ産むか等に関する権利は、持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals, SDGs）の1つであるが、途上国はもちろんのこと、先進国においても安定して守られているとは言い難い。例えばアメリカでは、1973年に、それまで一部の州で禁止されていた妊娠約24週までの中絶が合法化された。このお陰で、望まない妊娠をするリスクが高かった黒人女性の進学率は上昇し、未婚の母となる確率は減った。中絶合法化後に生まれた子供たちは、それ以前に生まれた子供たちに比べて進学率がより高く、生活保護制度を利用しない傾向にあった。そして、中絶できなかつたら生まれていたはずの子供が生まれなかったことで、20年後の犯罪率が減ったこと等がわかっている。これらのエビデンスは、命の考え方によって受け取り方が異なるかもしれない。しかし、2022年に1973年の中絶合法化が覆されてしまったアメリカでは、望まない妊娠を止められない女性の困窮が喫緊の課題として憂慮されている。著者は、こうした女性たちへの責任ある対応を訴えている。日本においても経口中絶薬が2023年に承認されるなど、性や出産に関わる制度は大きく変容している。著者は、倫理観のみでなく科学的分析の証拠に基づいた、性や出産に関わる権利の保障を強く訴えている。また、一部の途上国に残る一夫多妻制が出生率を押し上げているという報告や、アフリカ諸国における「HIVエイズ（感染者）の女性化」の背景に女性の社会的立場・交渉力の弱さがあることも伝えている。

望まない子供を産む効果に対して、より一般的に母親になったことが労働参加や所得に与える影響については、第8章で論じられているが、信頼できる実証分析をするのが難しく、コンセンサスは得られていない。ただ、単純に子供を持つ女性と持たない女性の賃金を比較した「母になることによる賃金ペナルティー」の文献は豊富である。例えば、ジェンダー規範の弱い北欧諸国等ではこのようなペナルティーがほぼゼロであり、規範の重要性が示唆される。過去にペナルティーが見られたアメリカでは、パートナーの協力が得られるようになったこと等から、子供がいる女性の労働時間が増え、そうした女性ほど多く稼ぐようになった。夫婦間の協力には、父親の育児休業制度利

用が重要な役割を担うが、この制度は意図せざる結果に結びついているケースが多いようだ。例えば、日本で父親に割り当てられた育休制度は比較的充実しているが、取得率は2021年で14%と、OECD平均の5割を大きく下回っている。アメリカの大学では、育休を取得した男性研究者が休暇中にも仕事を進めてしまい、本当に育児を行った女性や、子供を持たない男性よりも有利になってしまったという分析が報告されている。日本でも、会社の雰囲気などを改善するため、2022年4月から雇用環境整備義務が課せられており、その効果が気になるところである。

最後に、各章での議論を踏まえながら、男女間の賃金格差の理由について考察がなされている。経済学では伝統的に学歴、キャリアの中断、差別が主な要因とされてきたが、そのうち学歴の差は、女性の方が高学歴になった国もあるほどで、男女の賃金格差を説明するには説得力に欠ける。一方、キャリアの中断と雇用側の差別については、いくらか実証分析に基づくエビデンスがあることを示している。その他に、男女の職業分離で賃金格差を説明できることが知られている。つまり、所得水準の高い理系分野で男性が雇用される傾向があり、このため男性の方が高賃金なのである。第4章の議論から、女性は理系に向いていないという社会規範や思い込みは、女性の数学に関する自己評価を下げてしまうため、それが専攻や職業選択にも影響する可能性が考えられる。さらに、男性の多い職場ほど女性がセクハラ被害を訴える可能性が高く、被害にあった女性は男性が少ない職場に転職する傾向にあるのだが、そうした職場は賃金も低いことが多いため、セクハラが男女の職場分離と賃金格差の両方を広げているとのエビデンスも紹介している。こうした安全な環境を望む傾向に加え、女性は、高い賃金よりも柔軟な働き方や短い通勤時間を好む傾向が実証されている。こうした好みは、女性が家事をしないといけないという規範の下でのみ出てくるものかもしれないが、賃金格差の要因の1つである。さらに最近では、男女所得格差の要因として心理学的な違いが注目されている。例えば、賃金交渉ができるようになったアメリカの学区において、教員の男女所得格差が広がったことが示された。特に、若い教員の交渉相手が男性であったときにだけこの効果が見られたことから、女性が年

長の男性相手に交渉すべきでないとする社会規範が働いた可能性が指摘されている。

すべての章に共通して得られる政策含意として、社会規範がジェンダー格差に強い影響を与えているということがあげられる。日本では、これが女性の労働と出産の両立を阻み、少子化にも繋がっている可能性が

指摘された。エビデンスをもとにした政策議論、特にワークライフバランスや、男女問わず活躍できる社会規範に興味のある読者に強くお勧めする一冊である。

やまうち・ちかこ 政策研究大学院大学教授。開発経済学・応用ミクロ経済学専攻。

林 弘子 著／浅倉 むつ子 編・解題 『未来を展望する女性労働の法理』

——林弘子著作集

所 浩代

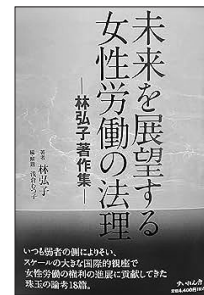
林弘子先生の足跡

本書は、2016年11月21日に逝去された林弘子先生の著作集である。

林弘子先生は、1966年九州大学法学部卒業、同大学修士課程修了、1970年に米チュレーン大学ロースクールを卒業された(LL. M.)。1972年に熊本商科大学(現熊本学園大学)で教員生活をスタートされ、1985年福岡大学法学部に移籍、2013年に宮崎公立大学学長に就任。2003年からは福岡弁護士会に弁護士登録し、研究と実務の架け橋としてご活躍された。

国外での研究・教育活動にも意欲的で、九州の地に軸足を置きつつも、1982年には米コーネル大学労使関係スクール(ACLS研究員)、1998年に米ニューヨーク大学ロースクール・コロンビア大学ロースクール(フルブライト上級研究員)として研鑽を積み、2005年には、米ハワイ大学ロースクールで客員教授として教鞭を取られている。

私は、2014年に林弘子先生の後任として福岡大学に着任したが、林先生は宮崎公立大学での激務の間に時折電話をくださり、学生数1万8000名を超えるマンモス私立大学の教員生活に心を砕いてくださった。そのお人柄は、林先生と同僚で近しくされていた坂岡庸子先生(久留米大学名誉教授)が取りまとめられた



●はやし・ひろこ 元公立大学法人宮崎公立大学学長。二〇一六年没。
●あさくら・むつこ 早稲田大学名誉教授。

●すいれん舎
2023年9月刊
A5判・500頁
定価4400円(本体4000円)

『林弘子——その七十三年の生涯と活動』(鉾脈社、2020年)で触れることができる。

林先生は、労働法学界で女性労働問題のパイオニアであった。特に、アメリカの大学で学んだ経験を活かし、日本の労働法政の国際的位置づけと特殊性を精緻に分析し、国連の動向や英米法理を参考にして、日本の労働法制のあるべき姿や司法救済の具体的な改善箇所を説いた。林先生の研究対象は、労働法に留まらず、社会保障法、ジェンダー法へと広がっていた。誠に残念なことに林先生は学長としての業務が3年を超えたばかりの73歳で急逝されたが、そのレガシーの重みは本書の「主要著作目録」で確認できる。

本書に収められている18編の論文は、労働とジェンダーという新たな領域の研究の発展を林先生と共に牽引した浅倉むつ子先生(早稲田大学名誉教授)が精選されたものである。浅倉先生と林先生は、2002年に科研費プロジェクト「労働法のジェンダー分析——ジェンダーの視点からの労働法の再構築に向けて」(基盤(C)14594011)でコラボレーションされている。本書に所収された各論文の学問的意義は、浅倉先生の

解題を併せて読むことでより深く理解されるだろう。

本書は、4部から成る。各部の内容を本書の構成にそって以下に紹介する。

第Ⅰ部 男女同一賃金原則

第Ⅰ部は、男女賃金格差の解消に向けた論文が4編収録されている。著者の主張は一貫しており、「同一労働同一賃金原則」と「同一価値労働同一賃金原則」の違いを意識した上で、労基法と男女機会均等法を改正し、後者の法制化が必要であるというものである。上記の提案の基礎には、ILO100号条約を含む国際条約と諸外国の法制度の分析があり、それらを通じて日本の行政解釈と司法判断と国際的理解との乖離を明らかにした。アメリカ、イギリス、カナダ（オンタリオ州）、韓国の法制沿革とその有効性評価の部分は大変緻密で、比較法研究のお手本としても読み応えがある。第Ⅰ部の所収論文のタイトルと初出は以下の通りである。

第1章「男女間賃金格差をめぐる法的問題——同一価値労働同一賃金原則と男女コース別雇用管理制度を中心に」（初出：女性労働研究45号2004年）、第2章「労基法四条と「男女同一賃金の原則」をめぐる法的問題——同一労働同一賃金と同一価値労働同一賃金原則」（初出：山口浩一郎ほか編『経営と労働法務の理論と実務』2009年）、第3章「労基法四条改正と同一価値労働同一賃金原則——職務評価制度の導入をめぐる問題」（初出：荒木誠之・桑原洋子編『社会保障法・福祉と労働法の新展開』2010年）、第4章「男女同一賃金とジェンダー」（初出：ジェンダー法学会編『講座ジェンダーと法第2巻』2012年）。

第Ⅱ部 セクシュアル・ハラスメント

著者の数多い功績のなかで今なお伝説的に語られるのは、セクシュアル・ハラスメント法理に関するものであろう。福岡事件（いわゆる「福岡セクシュアル・ハラスメント事件」）。福岡地裁平成4年4月16日判決）に関する鑑定意見書は、職場における不快な性的嫌がらせを「セクシュアル・ハラスメント」という言葉を通じて法理論化し、司法救済における独自の意義を日本の裁判所に浸透させたことで有名である。第Ⅱ部は、その鑑定意見書を含むセクシュアル・ハラスメ

ントに関する4つの論文で構成される。

職場でセクシュアル・ハラスメントに遭うと被害者は「働くこと」自体を苦痛に感じ、自分の性的属性を肯定しにくくなり、ハラスメントを受けていない同僚と同価のパフォーマンスを発揮するのにより多くのスタミナを必要とする。セクシュアル・ハラスメントが性差別として断罪されるべきなのは、「平等に働く権利」という基本的人権を自身の性的な属性故に侵害されるからである。著者は第8章の中で「セクシュアル・ハラスメントの背後には、職場における男女間の力関係の不平等があり、これを是正しない限り、セクシュアル・ハラスメント問題の真の解決はあり得ない」と断言する。令和の労働法制が、著者の指摘に十分に応える仕組みとはなっていないことは誰もが認めざるを得ない。

第Ⅱ部に所収されている論文のタイトルと初出は次の通り。第5章「福岡事件に関する鑑定意見書——福岡地方裁判所平成元年（ワ）一八七二号損害賠償請求事件鑑定意見書」（初出：職場での性的いやがらせと闘う裁判を支援する会編『職場の「常識」が変わる——福岡セクシュアル・ハラスメント裁判』1992年）、第6章「アメリカにおけるセクシュアル・ハラスメントの法理と福岡地裁判決」（初出：日本労働法学会誌94号1999年）、第7章「アメリカにおけるセクシュアル・ハラスメント法理の再検討——最近の連邦最高裁判決を中心に」（初出：日本労働法学会誌94号1999年）、第8章「職場におけるセクシュアル・ハラスメント——その実態と課題点」（初出：北九州市立男女共同参画センター“ムーブ”編『ジェンダー白書2』2004年）。

第Ⅲ部 働く女性の権利と雇用平等

第Ⅲ部には、男女のキャリア格差を生み出すコース制にかかる問題を中心とした4つの論文が収められている。著者は住友電工事件において大阪高裁に鑑定意見書を提出した経験を踏まえて（地裁判決：大阪地判平成12年7月31日。高裁にて和解終結）、2000年代前半までに示された下級審判決を分析し、日本の司法制度が、女性の受けた過去の差別の是正および将来起きうる差別の抑制に無力であることを改めて検証した。そして、ILO100号条約、国連の国際人権規約

(社会権規約)、女性差別撤廃条約等をあげて、「同一価値労働同一賃金原則」と「間接差別禁止」の法規範性を、当時の国際標準まで引き上げるように迅速な立法的対応を要請している(当時彼女は、アメリカ型ではなくイギリス型の立法に関心を示していた)。

第Ⅲ部所収論文のタイトルは次の通り。第9章「配置・昇進と雇用差別」(初出:日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第6巻』2000年)、第10章「住友電工地裁判決鑑定意見書と残された課題」(初出:労働法律旬報1529号2002年)、第11章「ジェンダー主流化と性差別禁止法——国際的動向と日本の現状」(初出:ジュリスト1237号2003年)、第12章「住友電工事件和解と男女別コース管理をめぐる法的問題」(初出:労働法律旬報1575号2004年)、第13章「間接差別規制をめぐる日本の課題」(初出:世界の労働56巻3号2006年)。

第Ⅳ部 労働の安全と最低生活保障を求めて

第Ⅳ部は、著者が2000年代以降に取り組んだ研究論題の中から、ケアワーカーの就労環境の改善、外国人に対する医療保障、女性の年金権、ひとり親世帯の貧困問題、労働者のメンタルヘルス不調への立法措置という令和に通じる問題を論じたものが収録された。

著者は、その優れた英語力を駆使して夥多な国際文書を読破し、日本社会の独自性と課題を厳しく批判した。特に、外国籍労働者に対する人権保障については、不法入国者であっても緊急医療の必要性は変わらないとして、国連の移民労働者権利条約は「わが国における外国人労働者問題に対する取り組みの重要な指標となる」と述べている。なお、当時未発効であった同条約は2003年に発効し、2024年4月1日時点で11の国が署名、58の国が批准している。もっとも、G7の国はいずれも同条約を批准しておらず、執筆当時と比べて国際情勢に劇的な改善は見られない。

第Ⅳ部の収録論文のタイトルは次の通り。第14章「介護・看護をめぐる労働法上の諸問題」(初出:季刊社会保障研究36巻4号2001年)、第15章「最低生活保障と平等原則——外国人への適用を中心に」(初出:日本社会保障法学会編『講座社会保障法第5巻』2001

年)、第16章「ジェンダーと社会保障法——年金問題を中心に」(初出:労働法律旬報1543・1544号2003年)、第17章「ひとり親世帯と社会保障」(初出:日本社会保障法学会編『新・講座社会保障法第3巻』2012年)、第18章「アメリカの産業精神保健法制度」(初出:『諸外国の産業精神保健法制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究』(研究代表者 三柴丈典)2014年)。

本書を通じて託されたもの

日本は、1985年に女性差別撤廃条約を批准しているが、同条約には国家報告制度を採用しているため、批准国は、少なくとも4年ごとに「報告(Periodic Report)」を国連に提出し、女性差別撤廃委員会の審議を受ける(最初の報告は批准後1年以内)。2021年9月17日、日本政府は国連に「女子差別撤廃条約実施状況 第9回報告(女子差別撤廃委員会からの事前質問表への回答)」を提出しており、2024年秋に、女性差別撤廃委員会(CEDAW)による日本報告審議が予定されている。

CEDAWからは「事前質問表」問18において、同一価値労働同一賃金原則の実施の現状や職場におけるセクシュアル・ハラスメントの禁止に関する取り組みの説明が求められている。日本政府の第9回報告書は外務省のサイトに公開されているが、同報告書と本書における著者の指摘を併せて読むことをお勧めしたい。本書が提案する法制度改革と令和における日本政府の立ち位置を比較することにより、多角的な視点から日本法制の課題を理解することができるだろう。

本書で示された多くの提案は、当時の研究者に多大な影響を与えただけではなく、次世代の研究者にインスピレーションを与え続ける。本書の読書体験は、日本のジェンダー法理の歴史を辿る旅だった。読者の皆さんには、18編の論文を目次通りに読み進め、林先生が次世代に託した宿題をしかと受けとめていただきたい。

ところ・ひろよ 福岡大学法学部教授。労働法専攻。