

日本、韓国、ニュージーランドにみる女性労働と育児問題

古郡 頼子

(中央大学経済学部教授)

1. はじめに

日本、韓国、ニュージーランドの女性労働には、他の先進国にはみられない特徴がある。年齢構成別にみたととき労働力率がいわゆるM字型を示していることである。欧米諸国での女性の就業パターンも20年ほど前まではM字型を示していたが、男性の労働力率と同様、現在のこれらの国々では逆U字型の労働力率をとっている。

本稿では、日本、韓国、ニュージーランドでの女性労働の実態を概観した後、女性が働く上で重要な課題となる産休・育休制度や保育制度の実情、その社会・経済的背景の異同、今後の女性労働についての考察をする。

2. 女性の就業とその類型

ここ20年、わが国の女性労働力率は趨勢的に上昇し約半数の女性が働いている。韓国の女性労働力率も日本と同程度の水準にある。ニュージーランドでは、女性労働力率は日本、韓国より高くなっている。しかし、この3国では、男性が逆U字型の就業パターンを示しているのに対し、女性は共通していわゆるM字型の就業パターンを示している(図表-1)。これは、学業を終えて仕事に就いた女性が、出産・育児で労働市場からいったん引退し、その後、再び労働市場に参入するさまを物語っている。

(1) 日本の女性労働

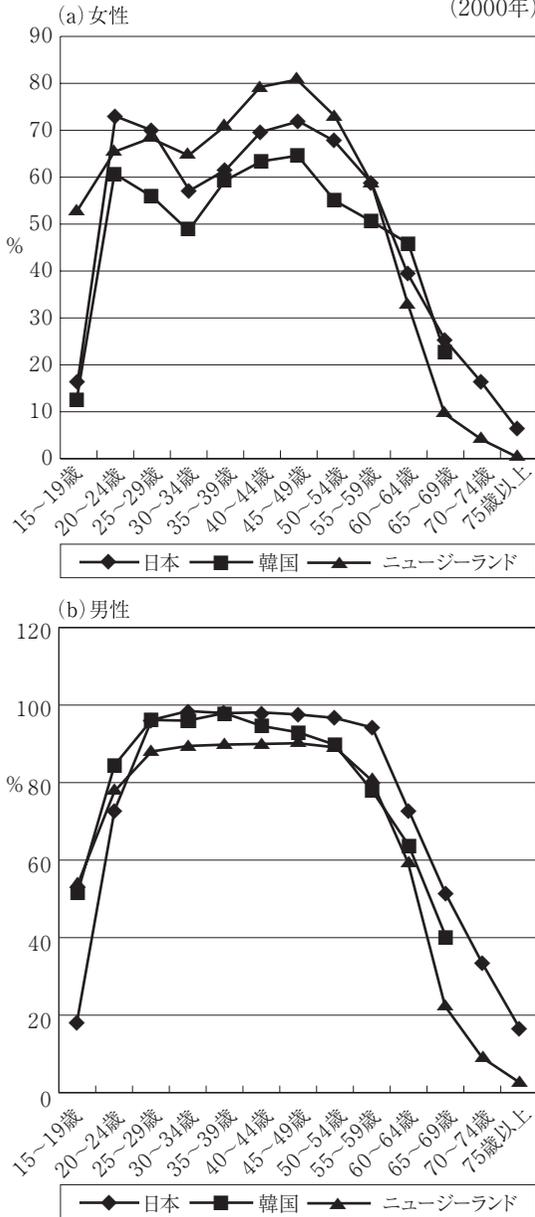
わが国の女性労働力率は、年齢階層別、配偶関係別にみると、未婚者(および死別者・離別者)と既婚者ではその水準が異なる。とくに20代後半

から30代前半にかけては未婚者(および死別者・離別者)の労働力率は既婚者の2倍近くになっている(図表-2)。働き盛りの年齢にある未婚女性の労働参加は活発で、就業パターンは男性のそれと同等だが、既婚女性では非労働力化する割合が高くなるという現象がある。

既婚女性の就業は子どもの有無や年齢、親と同居か否かに左右される傾向がある。子どもの有無別、親と同居別に既婚女性が夫と共に働いている世帯(共働き世帯)の割合をみると、それは35歳未満および35~44歳層では核家族で子どもがいる世帯で最も低くなる(図表-3)。この年齢階層では子どもの存在と親と同居でないことが女性の就業に大きな影響を与えている。しかし、育児に追われる年代を過ぎると、核家族世帯でも共働き世帯の割合は高まる。45歳以降では、核家族世帯の場合、子どもがいる世帯では子どもがいない世帯より共働き世帯の割合が高くなっている。

クロスセクションデータでみた労働力率のプロファイルは女性のライフサイクルを追って観察したものではなく、コーホートとトレンドの影響を両方含んだものである。そこで、女性労働力率の長期的な推移をコーホートでみると、最近の世代ほど労働力率が全体的に上方にシフトしてきていることがわかる(図表-4)。とくに、若い世代の女性は、20代から30代を通し、以前の世代よりも高い労働力率を示している。2000年に25~29歳となった1971~1975年生まれ層については、労働力率は70%近くに達し、これまでにない水準で労働市場への定着率が高まっている。こうした傾向は出産・育児期に非労働力化する女性の割合が減少していることを示しているが、それでも、全体的にみたととき労働供給曲線はM字型の状態にあ

図表-1 日本、韓国、ニュージーランドにおける年齢別労働力率 (2000年)



資料:ILO, Yearbook of Labour Statistics, 各年

る。

(2) 韓国の女性労働

韓国の労働市場は、1997年の経済危機とその翌年のIMF管理体制(以下IMF危機)を境に大きく変容した。図表-5は、女性の年齢階層別労働力率を1985年、1990年、1997年、1999年について非農家と農家別にみたものである。

韓国ではM字型曲線は非農家でより強くみられ、農家ではM字の第2の山が第1の山より高くなっている。非農家では90年代に入ると、M字型曲線の最低点が結婚や出産年齢の遅延によってそれまでの25~29歳から30~34歳にシフトした。最近では、M字の第2の山は第1の山とほぼ同等の高さになってきている。

一方、コーホートでみると、M字型は、最近の世代、たとえば61~65年生まれと51~55年生まれを比較しても、それほど強くみられなくなってきている¹⁾。25~29歳時もしくは30~34歳時の労働力率の落ち込みは最近の世代では小さくなってきているが、韓国でもわが国と同様、M字型は不変である。

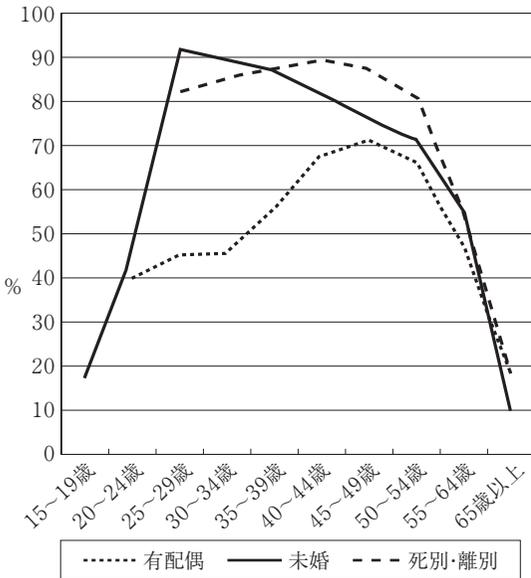
M字の2つの山を比較すると、最初の山(20代前半)ではサービス業や製造業の事務職、生産工程・労務の職業に就いている女性が多い。第2の山(40代)では、主に農林漁業で働く者や販売職で自営業の者または無給の家族従業者が主流となる。労働市場への再参入の状況を見ると、40代~50代になってからの女性の仕事への復帰は低学歴、単純労働力を中心に行われている。高学歴の女性は出産によって就業を断念し、それ以降、労働市場への再参入は学歴が高くなるほど低くなる傾向にある。

図表-6は学歴別、従業上の地位別に女性の年齢別労働力率をみたものである。これを見ると、女性の労働力率が中卒では「底」の年齢がなく中高年層で高くなるという山形を示し、高卒では「底」があっても第2の山が第1の山より高くなっているのに対し、大卒では20~24歳層をピークにそれ以降は急激に低下していることがわかる。

IMF危機以降、経済状況が悪くなったために、共働き世帯が増え、女性労働に対する社会全体の意識にも変化がみえはじめてきている。しかし、その変化は就業構造の面では非正規職に集まる傾向にある。

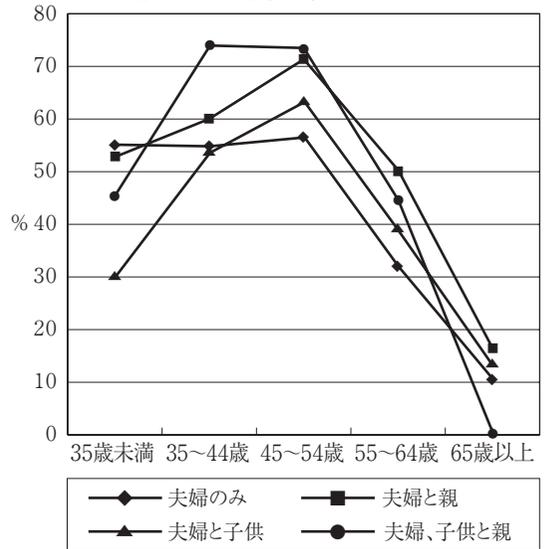
女性雇用者を年齢別に正規職と非正規職に分けてみると、図表-7が示すように、正規職の割合は若年層で高く、20~24歳層では40.6%、25~29歳層では47.6%を占め、それ以降減少する。一方、年齢が高くなると「名目非正規職」および非正規職が増え、55歳以降では名目非正規職が55.0%に達する。ここで、名目非正規職とは正規職並みに働いているが、企業内の身分と処遇は非正規職の雇用者を意味する²⁾。30歳以降の既婚女

図表-2 配偶関係別にみた女性労働力率(日本,2001年)



資料:総務省「労働力調査」(2001)

図表-3 年齢階層別、子どもの有無別、親との同居別にみた共働き世帯の割合(日本)



資料:総務省「労働力調査特別調査」(1999)

性雇用者のおよそ40~65%は名目非正規職となっている。結婚で退職した場合、低学歴者は子育て後にまた働きだす割合が高いが、その多くは非正規職に就くとみられる。

韓国では女性雇用者の約13%が「短時間雇用者」として働いている。この割合は他の先進国に比べて相対的に低い。短時間雇用者の9割は臨時あるいは日雇いで、短時間雇用者と呼ばれてもその労働時間は一般労働者に比べて必ずしも短くはなく、給与水準は低い。

女性開発院の研究資料(2000)によれば、短時間雇用者の46.8%は自発的にその形態で働いているが、53.3%が非自発的雇用者である。この数字は1年前の1997年より高く、その年の経済危機の影響を感じさせる。一方、在宅雇用者は全雇用者の1%程度である。在宅雇用者の99%は臨時か日雇いの職で、不安定な雇用となっている。

統計は異なるが、統計庁「経済活動人口調査付加調査」(2001)によると、賃金労働者約1,322万人のうち、非正規労働者は約360万人(27%)を占めている。その内訳は、①雇用契約期間が明記されるか、明記されなくても非自発的または非経済的理由で継続勤務ができない期限付き労働者が184万人(14%)、②所定労働時間が週36時間未満の時間制労働者が約87万人(7%)、③派遣、請け負い、日雇い、在宅勤務などの非典型労働者が180万人(14%)となるということである(ただし、

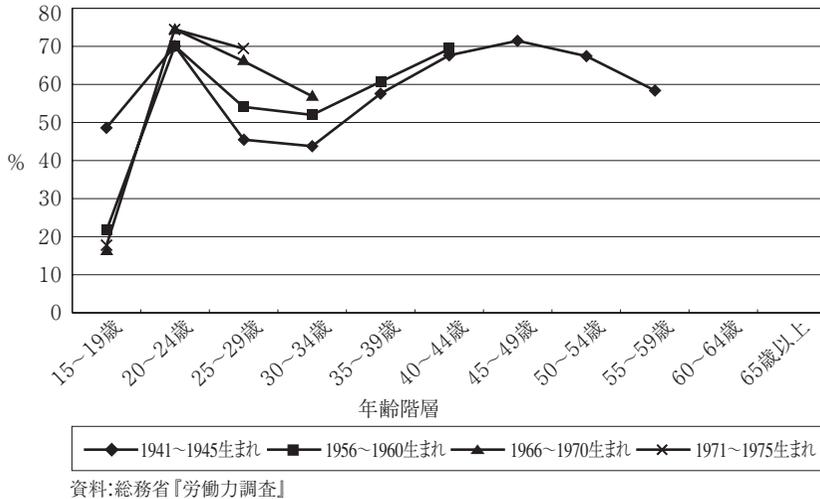
この分類基準には重複する者が約91万人含まれる)³⁾。

Bai and Cho (1995)はソウル、バンコク、マニラおよびクアラルンプールの4都市をとりあげて、製造業で働く女性雇用者を対象に雇用構造、技能取得の方法、昇進・昇格のパターンなどについて調査している。この調査に基づく国際比較研究によると、韓国での賃金、勤労条件、昇給昇進、技術訓練の機会などでの女性の労働条件は、対男性との比較において、他の東南アジア地域に比べて劣っているようである。また、女性は、欧米や東南アジア地域では生産職以外の職種にも活発に進出しているが、韓国では対照的に専門職、管理職、行政職、高級技術職などへの進出も遅れている⁴⁾。

(3) ニュージーランドの女性労働

ニュージーランドでは、第二次世界大戦後の雇用動向を示す重要な特徴のひとつとして、少子化や晩婚化、経済社会の変化により働く女性が増えたことがあげられる。2002年には女性の労働力率は約59%となり、女性の労働力が全労働力の45.4%を占めるに至っている。女性労働力率は経年的にみるとM字型の谷にあたる30~34歳層を境にそれ以前の年齢階層ではこれまでより低く、それ以後の年齢階層ではこれまでより高くなってきている(図表-8)。1987年当時と比べ、2002年の

図表-4 コーホートでみた女性労働力率の推移(日本)



ヨーロッパ系の人口割合は減少してきてはいるが、その高い労働力率がニュージーランド全体の労働力率を上昇させてきたといえる。

伝統的にマオリ系の労働力率は低い。これはマオリ系の教育水準がヨーロッパ系に比べて低いことと関係している。図表-9をみると、女性労働力率の上昇はおもに教育、とくに義務教育後の教育を受けた女性の労働力率の上

昇に負うものであり、教育を受けていない女性の労働力率は減少してきていることがわかる。

労働力率は25～29歳層、45～49歳層、50～54歳層、55～59歳層、60～64歳層で大幅に上昇している。全体として、M字の第2の山は第1の山より高く、M字曲線はよりゆるやかなカーブを描いている。

ニュージーランドにはヨーロッパ系、先住民のマオリ、太平洋系、アジア系の人々がいる。人口構造的には、マオリ、太平洋系、アジア系のニュージーランド人の割合が増え、ヨーロッパ系ニュージーランド人の割合が減少してきている。1991年から2001年の間では、マオリの人口割合は13%から約15%に、太平洋系は5%から約7%に、アジア系は3%から約7%に、それぞれ増えている。このような変化が労働力の構造にも影響を与えている。

女性の労働力率には人種による差がみられ、2002年にはヨーロッパ系が61%と一番高く、次いでマオリ系が58%、太平洋系が54%、アジア系が47%となっている。ヨーロッパ系の女性労働力率はどの年齢階層をとっても他を圧して高く、アジア系のそれは50歳代前半までを通して最も低くなっている。

最近の変化をみると、1987年から1996年の間に25～54歳層の女性の労働力率はヨーロッパ系で5%強上昇しているが、マオリ系では0.3%の上昇にとどまっている。ヨーロッパ系とマオリ系の25～54歳層の女性労働力率の差は1987年には11%であったが、1996年には16%に拡大している。同じような傾向はヨーロッパ系とその他のアジア系や太平洋系の間にもみられる(図表-9)。

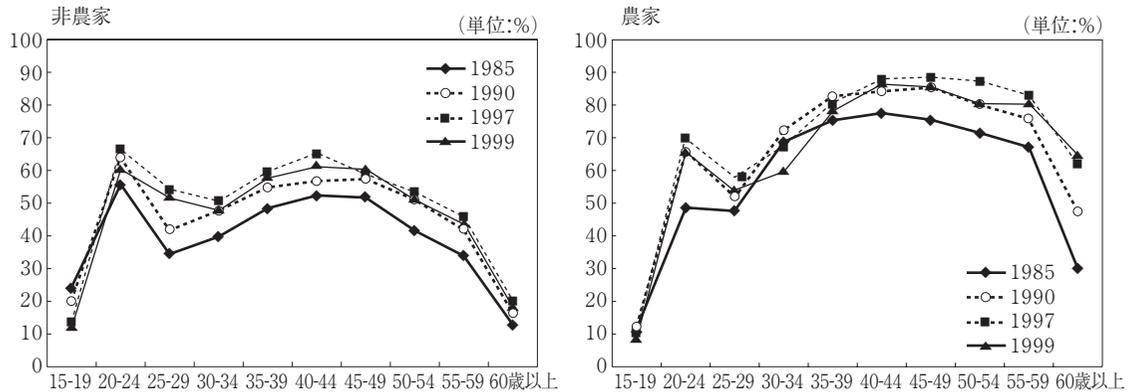
労働力の非典型化はニュージーランドでも進んでいる。1980年代に始まった経済再構築はパートの雇用を拡大させた。技術革新や経済の構造変化といった長期的な要因が働いて、また80年代後半に経験した一時的な景気後退によって失業者が増え、自営業、独立開業などで働く者も増加し始めた。女性が労働市場に再参入するときには自営の形が増え、とくに女性の自営業者はヨーロッパ系のニュージーランド人に多くみられる。

女性雇用者に占めるパートの割合はヨーロッパ系で37%、マオリで35%、アジア系で31%、太平洋系で29%となっている(2001年Census)。2002年では女性の37%がパート、男性のそれは12%である。パート全体の72%は女性である。

パートの仕事は低賃金、悪労働条件、無雇用保障を象徴する。ただし、女性がパートで働く理由は多様である。女性パートの追加就業意識をみると、その23%はもっと働きたいと思っている。2つ以上の仕事を掛け持ちしている複合労働者も増えており、その数は2001年で7万人、このうちの58%が女性である。複数のパートの仕事をもっている労働者では、その76%は女性である。

女性がパートで働く背景には仕事と家庭の両立の問題がある。年齢階層別に女性労働力率とパート雇用率の関係をみると、出産とその後の子育て期にパート雇用率が高くなる。パートの女性はその半数が、フルタイムの女性はその32%が、調査週に子どもの面倒をみていたと答えている

図表-5 非農家と農家別、年齢階層別にみた女性労働力率(韓国)



資料:韓国女性開発院(2000:20)

(2001年Census)。

ニュージーランドでは1970年代に夫婦間で資産を半々にするという配分割合が法律で規定されて、「fifty-fifty spirit」が浸透し、80年代にはKiwi Husband(家事や育児を行う夫)が広まったと思われるが⁵⁾、それでも、女性の家事・育児の負担は相変わらず大きい。1998年から1999年にかけて行われた大掛かりな生活時間調査⁶⁾によると、女性が男性より家事労働に従事する時間が長く、また、女性は料理・掃除・洗濯などを行い、男性は家まわりの仕事・修理・庭仕事をするなど、家事労働の種類に役割の差があることを示している。

3. 女性労働と育児問題

日本、韓国、ニュージーランドの女性労働の特徴には、それがM字型を示していることと、これと関連して非典型的な就業形態が多いということがある。これは産む性としての女性に仕事と家事、とくに育児の負担が大きいことを示し、他方で、女性がキャリアを積むことの難しさを暗示している。しかし、女性にその職業能力を發揮させ、また、高齢化が進むこれらの国において、女性の有効活用を考えるならば、とくに就業とのかかわりの深い育児問題に何らかの解決策を見出す必要がある。

(1) 日本の育児環境

わが国では、仕事に就いていた既婚女性の73%が出産を機に仕事をやめる(国立社会保障・人口問題研究所『第2回全国家庭動向調査』)。日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」

(1996)では、「結婚、出産・育児を機に仕事をやめた理由」で、現在の就労状況が正社員、非正社員、無業者のいずれの場合も、「家事、育児と仕事を両立させるには時間的、体力的に難しかった」とする者の割合が最も高く、それぞれ57%、58%、68%となっている(複数回答)。これらの調査は、女性の継続就業上の大きな障害に育児負担があることを示している。

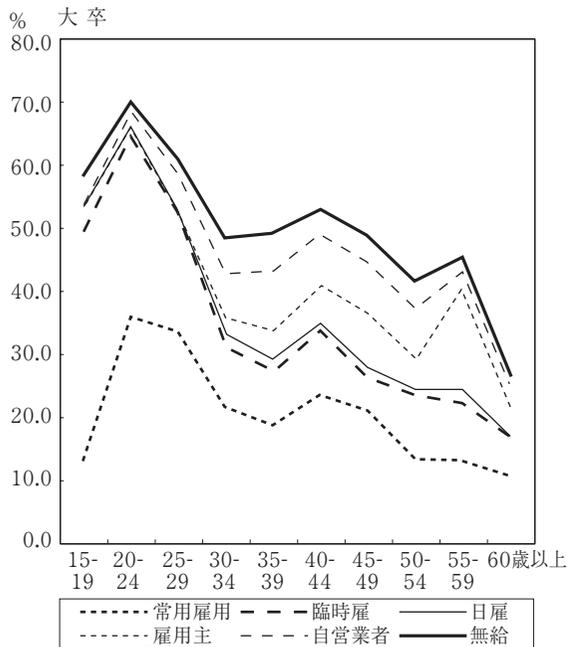
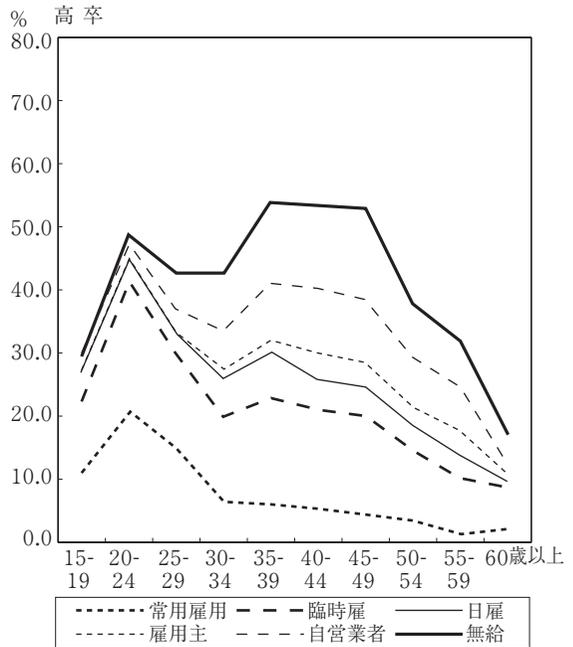
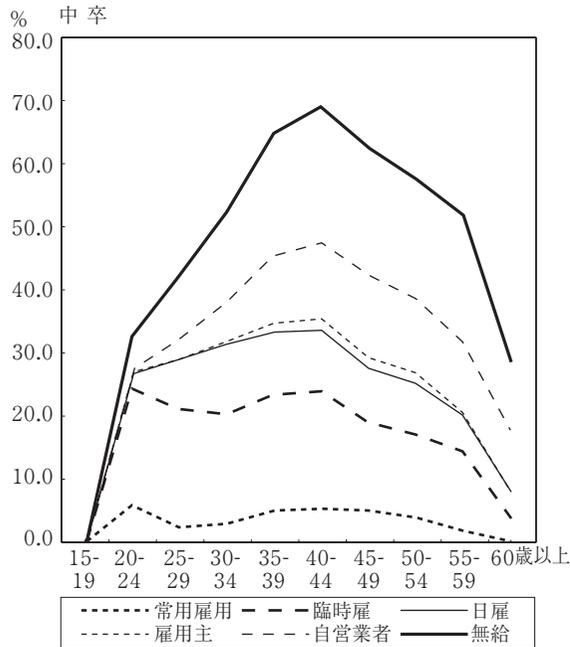
企業には育児休業制度がある。ただし、これを利用している者は、出産した女性雇用者の56%、男性の0.42%だけである(厚生労働省『女性雇用管理基本調査』1999)。なぜだろうか。育児休業を利用しない者は、その理由に、「職場の雰囲気」(43%)、「収入減となり、経済的に苦しくなる」(40%)、「保育所等に預けることができた」(27%)をあげている(複数回答、女性労働協会『育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査』2000)。

法律的には、育児休業中の社会保険料は免除される。育児休業給付もあり、これは月収の25%から40%に引き上げられている。また、育児・介護休業法(2002年4月施行)では、請求すれば子どもが1歳に達するまで男性でも女性でも育児休業を取得できるようにもなった。その結果、収入の面でも育児休業はとりやすく、男性にとっても育児休業がとりやすい環境が整いつつある。それでも急激に育児休業をとる者の数が増える兆候はない。

一方、女性の継続就業に不可欠の保育設備に関しては、保育所数の不足とその利用時間の問題がある。首都圏だけで保育所への入所を希望する潜在的な「待機児童」が24万人いるとのことである⁷⁾。

働いている女性で、小学校入学前の子どもの

図表-6 学歴別、従業上の地位別にみた女性の年齢階層別労働力率(韓国、1998年)



出所:韓国女性開発院(2000:69,73,76)

ある人は、その保育に親、兄弟姉妹などの親族(64%)か、保育所(62%)を利用している。一番長く子どもの面倒をみてもらっているのは保育所(60%)であるが、残業や深夜勤務がある人は、保育所以外に、親族に頼む割合がそれぞれ78%

と91%を占めている。また、子どもが病気したときにも親族に頼るか(72%)、自分で会社を休む人(43%)の多い現実もある(いずれも複数回答、同上調査)。

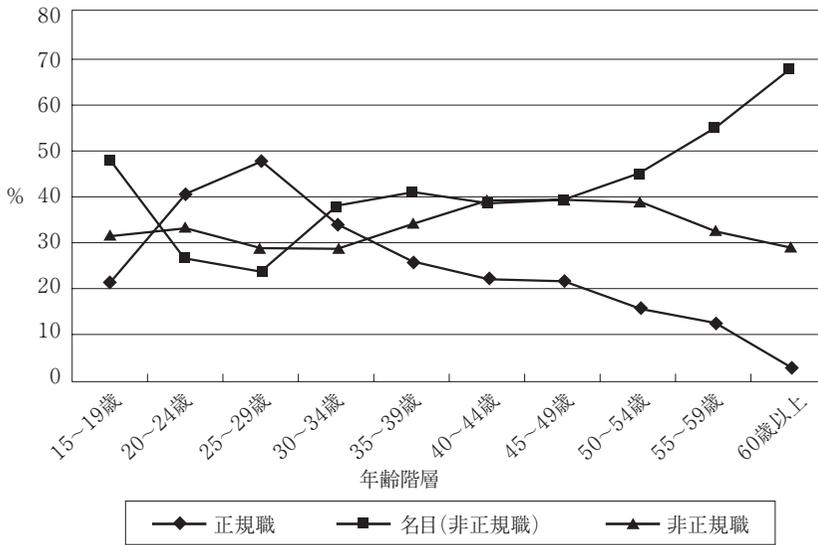
(2) 韓国の育児環境

日本と同様、韓国でも出産と育児の負担が仕事を続ける上で女性の最大の障害となっている。女性部『女性の職業能力開発と就業支援政策課題』(韓国女性部 2001b)によれば、女性が経済活動をする上で障害となるのは大きい順に「育児負担」(31%)、女性に対する社会的偏見と差別的慣行および制度(28%)、採用、昇進、賃金、配置など不平等な勤労条件(13%)、家事負担(11%)、女性の職業意識および責任感の不足(8%)、女性自身の能力不足(4%)となっている。

韓国では男女雇用平等法が1987年に施行され、89年に改正された。1989年の改正では1年間の有給の育児休暇が認められるようになった。育児給付は基本給の30%を雇用保険から支給することとされた。企業にはまた職場に保育施設を設けることが義務付けられた。

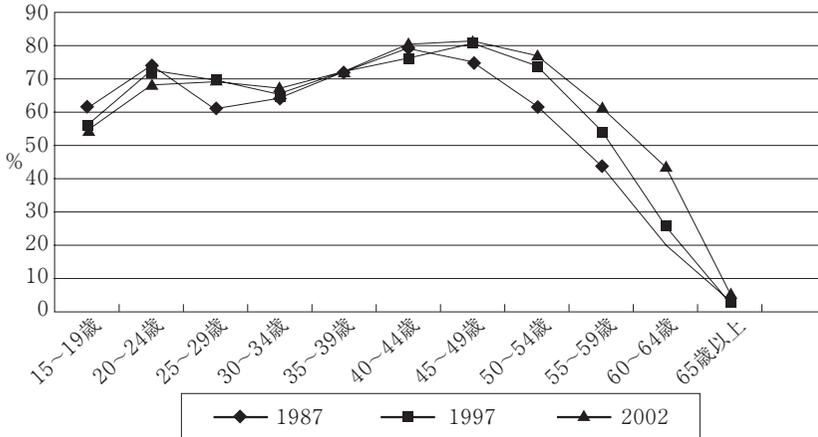
同一価値労働・同一賃金の原則も導入され、これに違反する雇用主には罰則の規定もある。1995年には女性発展基本法が制定されている。

図表-7 年齢階層別、雇用形態別にみた女性雇用者の割合(韓国,2001年)



資料:韓国女性部(2001b)

図表-8 年齢階級別にみた女性労働力率(ニュージーランド)



資料:Statistics New Zealand, Household Labour Force Survey,1987,1997,2002

これは男女平等の促進やそれを実現するための基本計画を定めたものであり、この法律によって男女共同参画への道が切り開かれたとってよい。さらに、2001年11月には女性雇用関連法が改正され、有給産前産後休暇が60日から90日に増えている(60日分の賃金は従来通り企業が負担し、追加の30日分の賃金は雇用保険で支給する)。また、育児の問題が父母の共同責任であるという原則に立って、男性勤労者は配偶者である女性が勤労者でなくても育児休業を申請することが可能となった。

しかし、育児休業制度は現実には十分に活用

されていない面がある。韓国労働研究院が1999年に行った企業調査(企業の平均の従業員数は273人、平均の女性従業員は58人、そのうち既婚女性は23人)によると、出産休暇取得者は企業あたり平均0.7人であった。企業規模が大きくなるほど出産休暇取得者は増加する傾向にあり、300人以上の企業では平均1.9人、それ以下の企業では0.1人から0.57人の水準である。

一方、企業あたり平均育児休業取得者は0.04人である。ここでも企業規模が大きくなるほど育児休業取得者は多くなり、300人以上の企業では0.13人となっている。同じ労働研究院による『母性保護費用の社会的分担方案の研究』(1999)では育児休業制度の既婚女性勤労者の活用率は0.2%である。

労働研究院(2001)は育児休業制度に関する世論調査から、育児

休業制度が活用されない理由を調査している。それによると、①会社と同僚に悪い、②人事考課、昇進上不利となる、③休職以降の雇用が不安である、④休職期間中の経済的損失があるなど、わが国でも一般化している理由があげられている。

保育施設は1990年代に入ってから増加している。1995年から1997年までの3年間に政府は保育施設の拡充策をとった。実際、その施設数は目標の7590カ所を上回り8928カ所となった。

現在、韓国の全児童のなかで保育施設を利用している比率は15.9%である。残りの84.1%の児童は母親が世話をするか、または、幼稚園、親

図表-9 年齢階層別、人種別、学歴別にみた女性労働力率
(ニュージーランド、%)

| | 1987 | 1996 |
|----------|------|------|
| 15-24歳 | | |
| 人種 | | |
| ヨーロッパ系 | 69.0 | 70.8 |
| マオリ | 54.1 | 48.4 |
| その他 | 64.3 | 43.2 |
| 学歴 | | |
| 無教育 | 51.9 | 41.5 |
| 義務教育 | 72.2 | 64.6 |
| 義務教育後の教育 | 86.3 | 87.5 |
| 25-54歳 | | |
| 人種 | | |
| ヨーロッパ系 | 69.8 | 75.1 |
| マオリ | 58.4 | 58.7 |
| その他 | 65.6 | 59.7 |
| 学歴 | | |
| 無教育 | 63.3 | 60.2 |
| 義務教育 | 68.5 | 71.0 |
| 義務教育後の教育 | 74.5 | 79.7 |
| 55-65歳 | | |
| 人種 | | |
| ヨーロッパ系 | 32.5 | 41.4 |
| マオリ | 34.3 | 28.7 |
| その他 | 36.0 | 25.4 |
| 学歴 | | |
| 無教育 | 29.2 | 28.6 |
| 義務教育 | 31.7 | 41.4 |
| 義務教育後の教育 | 43.0 | 55.6 |

資料: Statistics New Zealand, Household Labour Force Survey, 1987, 1997, 2002

戚などで養育されている。

保育対象の児童人口は約100万人(99年基準)で、保育施設に受容されている児童数は64万人ほどである。保育施設は絶対数が不足しており、とくに3歳以下の児童に対する保育施設の不足が顕著である⁸⁾。

保育施設は大部分が民間施設であり、国・公立施設は少ない。職場保育施設も同様に少ない。保育施設には、施設内諸般設備の不完全性など、安全管理上の問題もある。

(3) ニュージーランドの育児環境

ニュージーランドは、日本や韓国より、育児休業制度や保育制度が整備されている。女性の多くが高等教育を受け、雇用機会や弾力的な勤務形態にも恵まれている。

ニュージーランドでは、育児休業と雇用保護法(Parental Leave and Employment Protection Act, 1987年施行)によって、4つのタイプの休業(休暇)が認められている。特別休暇(出産休暇前の妊婦に対する10日の休暇)、出産休暇(出産前

の6週間と出産後の8週間)、父親に対する休暇(2週間まで)および延長休暇(52週間から出産休暇と父親が取った休暇を差し引いた週まで)である。これらの育児休業には同一企業に12カ月以上、1週間あたり少なくとも10時間以上働いているという条件がついている。

ニュージーランドには育児休業期間中の所得保障がなかったが、2002年からは12週間の所得保障がなされるようになった。その額は週あたり325NZドルまたは給与の100%のどちらか低い方である。通常、大企業にはこれとは別に自前の給付を設けているようである⁹⁾。

育児休業の資格要件を満たす女性の66%は休業を取っている。休業後、その51%がもとの職場に戻り、42%は退職する¹⁰⁾。

ニュージーランドでは就学前教育が充実しており、0歳から学齢に達するまでの幼児には保育センター、2歳半から4歳までの幼児には幼稚園、プレイ・センターなどがある。これらの就学前教育機関は民間団体で運営されているが、国が一定の基準を満たす就学前教育・保育機関に対して補助金を交付している。マオリの子弟を対象に、マオリの言語や文化を教える機関にコハンガ・レオがあるが、これは国によって設置されている¹¹⁾。

2002年には幼稚園が606カ所、プレイ・センターが492カ所、保育センターが1612カ所、コハンガ・レオガが545カ所ある。ニュージーランド労働省の調査¹²⁾によると、就学前の児童の5~6割が就学前教育・保育のサービスを利用している。これらのサービス利用者の機関別割合をみると、幼稚園が29%、プレイ・センターが10%、保育センターが49%、コハンガ・レオが7%、その他が5%となっている。ただし、これらのサービスを利用するには費用がかかる。年収が2万ドル以下の者の23%、パートで働いている親の25%、マオリの19%は、主にその費用が高いことで、保育サービスへのアクセスがままならないということである。

4. おわりに

欧米諸国での女性労働力率は、年齢を追ってプロットしたとき、日本、韓国、ニュージーランドを含めた先進国の男性の労働力率と同様、逆U字型をとっている。しかし、日本、韓国、ニュージーランドでの女性労働力率は先進国の女性のものとは違い、いわゆるM字型のパターンをもって

いる。これは、これらの国では、女性は教育を終えて就業するが、結婚や出産を機にその多くは退職し、子育てを終えてから再び働きだすということの意味している。

女性の労働力率がM字型となる主な原因としては、社会の女性観と継続就業を難しくしている社会システムが考えられる。しかし、実際には、日本と韓国では、程度の差はあるが共通点が認められるのに対し、同じM字型をとっているといっても、ニュージーランドは多少事情を異にするようである。

女性観に関し傍証的なことをいえば、日本と韓国は同じ線上で、単一の伝統的女性観があり、女性はその伝統の中に押し込まれて行動している点があると思われる。一方、ニュージーランドには、福祉国家としての長い歴史がある¹³⁾。就業パターンが同じM字型をとりながらも、日本や韓国に比べ、ニュージーランドの女性の就業環境はよいように見える。M字型は、民族の多様性や女性の勤労観からきている面もありそうである。実際、ニュージーランドでは、女性自身の育児に対する考えから、出産・育児を機に自発的に仕事をやめる傾向が日本より強い。育児休業の資格要件を満たしていても休業しないで出産を機に退職する女性も多いが、その主な理由として育児に専念したいことをあげている。現地に赴いてのインタビューの結果でも、働くことをやめた女性の大多数は子どもと家にいることの楽しさを口にしてしている。この点は、韓国の、とくに教育程度が高い女性にもみられる。ただし、ここでは事情は異なり、その選択は過熱した子どもの教育問題にある。

それでも、3国ともに継続就業を求める女性の声は高くなってきており、その最大の障害はやはり育児問題にあるといつてよい。この点では、福祉国家を標榜するニュージーランドの産休制度や保育制度は、物心両面において、日本や韓国のものより一日の長があり、学ぶべき点があるように思われる。日本や韓国では、産休制度や保育制度の整備だけでなく、育児に関し、国、企業、家庭での心理的、物理的な協力体制の確立が重要な課題である。

※本稿は科研費(文部科学省)および特定課題研究費(中央大学)の助成を受けて行なった研究の一部である。

注

1) 韓国労働研究院(2001)を参照。

- 2) 韓国女性部(2001a)を参照。
- 3) 『海外労働時報』323号(厚生労働省2002)がこのことについて紹介している。
- 4) この点については、ベ・ムキ(1995)にも簡単な解説がある。島本みどり他(2003)は今日において管理職に昇進した女性やキャリアアップを目指す女性の紹介をしている。
- 5) (財)家計経済研究所編(2003)を参照。
- 6) Department of Labour, New Zealand(1998/1999), *Time Use Survey*.
- 7) 「保育所待機児童 首都圏で24万人」(『朝日新聞』2003.3.29)を参照。
- 8) 韓国女性部(2001b)を参照。
- 9) Department of Labour(1996)を参照。
- 10) Infoline (Department of Labour, New Zealand, <http://www.er.dol.govt.nz/>)を参照。
- 11) 文部省(1996)を参照。
- 12) Department of Labour, National Advisory Council on the Employment of Women(1999)を参照。
- 13) 古郡編訳(1999)を参照。

文献

- 韓国女性部, 2001a, 『非正規職の女性勤労者の賃金実態分析および同一賃金原則の適用のための政策方案の研究』。
- 韓国女性部, 2001b, 『女性の職業能力開発と就業支援の政策課題』。
- 韓国女性開発院, 2000, 『女性の雇用構造の変化と今後の政策方向』。
- 韓国労働研究院, 2001, 『21世紀の知識基盤社会における勤労女性の中期政策方向および目標設定』。
- 厚生労働省, 2002, 『海外労働時報』323。
- (財)家計経済研究所編, 2003, 『ニュージーランドの家族・家庭生活』国立印刷局。
- 島本みどり・水谷啓子・森田園子・田谷純子, 2003, 『韓国の働く女性たち』東方出版。
- 古郡軀子編訳, 1999, 『女性と税制』東洋経済新報社。
- ベ・ムキ, 1995, 「労働市場と労使関係」金宗炫・大西健夫編『韓国の経済』早稲田大学出版部。
- 文部省, 1996, 『諸外国の学校教育——アジア・オセアニア・アフリカ編』文部省。
- Bai, M. K. and Woo, H. C., 1995, *Women's Wages and Employment in Korea*, Seoul: Seoul National University Press.
- Department of Labour, 1996, *Survey of the Extent of Knowledge and Use of the Parental Leave and Employment Protection Act 1987*, Industrial Relations Service, New Zealand.
- Department of Labour, The National Advisory Council on the Employment of Women 1999, *Childcare, Families and Work*, Department of Labour, New Zealand.
- Dixon, S., 1996, "Labour Force Participation Over the Last Ten Years," *Labour Market Bulletin*, Department of Labour, New Zealand.

(ふるごおり・ともこ)