

日本企業における雇用量拡大と「女性活躍」経済政策の検討 —中国企業・韓国企業との比較—[†]

An Analysis of Labor Force Participation and Gender Diversity in Management in Japan, China and Korea

石塚浩美（産能短期大学 / 産業能率大学）

（キーワード）

経済政策、中国、韓国、雇用量、労働市場、企業調査

（要旨）

本稿の目的は、日本における女性の雇用量の拡大に焦点を当て、中国および韓国との比較を通じて、日本の「女性活躍」経済政策について検討し、日本経済の活性化に寄与することである。ここで「女性活躍」経済政策とするのは、女性の雇用拡大などを通じて、日本の労働政策に基づく経済政策を視野に入れているということである。

世界経済フォーラムの男女間格差指数（GGGI : Global Gender Gap Index）の順位は、3カ国共に145カ国中100位前後であり（2015年）、いずれの国も男女格差が大きい。

企業調査の結果からは、次のような特徴が得られた。「女性活用推進の戦略的課題」解決のための取り組みとして、日本と韓国では「人材多様化の企業文化の醸成」が上位にある。また日韓両国では、20-30歳代ホワイトカラーにおける「転職のための退職」が、中国に比べて少ない。さらに、家庭レベル（本稿の図6）関連要因でも、日本と韓国は「育児休業制度はあるが男性は取りづらい」と回答する企業が多い。

調査結果から、日本と韓国では労働市場の流動性が低く、組織も多様性を受け入れる体質が低いことが分かる。しかしながら、両国では財政赤字や、人口減少に伴う労働力不足などにより「女性活躍」経済政策の実施が重要な課題となっている。一方、中国都市部の労働市場は流動的であり、女性雇用は企業に根付いている。女性は、就業継続意識が強い一方で、性別役割分業による家庭責任も果たしている。

1. はじめに：経済的課題としての、女性雇用の量的拡大

日本の男女間格差は、145カ国（地域）中、第101位であり、OECD諸国で最下位の韓国の第115位に次いで2番目に格差が大きい（世界経済フォーラムの男女間格差指数、GGGI : Global Gender Gap Index、2015年）。特に経済分野の男女間格差が大きく、なかでも、雇用“量”（就業者数）と“質”（管理職数）において男女格差が大きい。Ishizuka（2016）が“質”について実証分析をおこなっているので、本稿では女性雇用の“量”的拡大に、焦点を当てる。

日本では、2015年8月に「女性活躍推進法」が施行され、翌年4月1日までに従業員規模301人

<研究ノート>

以上の約 15,000 企業は「女性活躍」の「見える化」の実施が義務化された。具体的には自社の、採用者や管理職の女性比率などを分析し、自主行動計画を提出・公表することが求められている。先だつ 2003 年に日本政府は、職場における「女性の活躍」のロードマップとして「202030」を掲げている。これは、2020 年までに、社会のあらゆる分野における「指導的地位」に占める女性、すなわち「女性リーダー」の割合が 30%程度になるよう期待する、とした政策目標であるが、現状は約 10%である¹。2012 年に、日本における経済政策の成長戦略の一つとして「女性活躍政策」が盛り込まれ、翌年、安倍首相は全上場企業が役員のうち少なくとも 1 人を女性にすることを要請した。これを受けて 2014 年 4 月に経団連（日本経済団体連合会）は、「女性活躍アクション・プラン」を策定し、女性管理職の増加を約 1300 社の大企業で構成される会員企業に求めた。具体的には、女性の管理職登用に關する自主行動計画を作成し、経団連が公表し、進捗状況を点検するものである。

現在の「女性活躍」の背景には、女性の人権というよりは、マクロ経済要因として①財政赤字の拡大（1990 年代から長引いた不況やデフレ経済などに因る。日本の GDP は、現在の第 3 位が、2050 年には第 8 位になると予測されている。）、および②人口減少（日本の人口は、2008 年の 12808 万人をピークに、2050 年には 9515 万人、2100 年は 4771 万人という将来予測がある。結果として日本の人口は、現在の世界第 11 位が、2050 年には第 17 位になるという。）などがある。これに伴い、IMF（国際通貨基金）、アメリカ政府や OECD（経済協力開発機構）などが、日本女性の経済面の活躍を遂行するという外圧も生じている。IMF の 2012 年報告では、「日本の女性労働力が他の G7 並みになれば 1 人当たり GDP が 4%上昇、北欧並みになれば 8%上昇する」という。さらに、“ヒラリーランド（Hillaryland）”（ヒラリー・クリントン氏および側近のこと）は、アジア各国における女性の活躍を外交課題としており、日本政府の政策を注視している（石塚 2015）。加えて国連（国際連合）においても、2016 年から 15 年間の期限で、男女の就業に關して持続可能な開発目標 SDGs（The Sustainable Development Goals）として、経済・社会・環境に焦点を当てた統合的目標を掲げ、経済面に重きを置くように変化している。日本政府も、2015 年に「女性活躍推進法」および「若年者雇用促進法」を施行し、さらに 2016 年には「一億総活躍政策」を中核におくことにより、労働市場改革および雇用改革に基づく経済政策であることを示している。

本稿の目的は、女性雇用の量的拡大に焦点を当て、企業調査の数値データに基づき、日本の現状を中国および韓国と比較して、他から学ぶべき点は学ぶことにより、日本の労働市場や量的拡大の政策提言をおこない、日本経済の活性化に貢献することである。

本研究の意義は大きく 2 つある。まず、日本の労働研究において、中国および韓国との比較に關する先行研究は、欧米との比較に比べて少ないが、同じアジアで共通点も多い。次に、企業レベルにおける「ジェンダー・ダイバーシティ経営」（Gender Diversity in Management）という男女の違いを含めた多様性に、家庭レベル（本稿の図 6）の関連要因を含めたワークライフバランス施策等を考慮して検討することである。前者では、アジア経済圏が活性化しており、特に日中韓 3 カ国がアジア経済や世界経済に果たす役割は今後、増していくと考えられる。アジアでの産業集積や、アジア内需は既に重視されており、日本の人口減少も考慮すると、経済のボーダレス化は進行している。今後、相互の企業進出や就業者の移動は増加していくであろう。特に中国は、儒教的な考えを有するアジアの国であったが、1949 年に計画経済による男女の雇用平等という実質的には「クォータ制」をトップダウンで導入した結果として、女性の職場進出などの男女協働体制が根付いた事例、および流動的な労働市場の一例として学ぶことができる。また韓国は、日本よりも男女間格差が大きいが、日本の「女性活躍推進法」に先立ち 2006 年に女性雇用の数値目標を導入した法制度が施行され、効果が出ている

ことが検証されている（石塚 2014b）。相対的に国の規模が小さいことなどの要因によりスピード感もあり、パイロット的に学ぶことができると考える。

本稿の構成は、2で日本・中国・韓国における男女間格差指数 GGGI・雇用量の男女差・ワークとライフの共通点と相違点について現状を整理する。次に3は次章で用いるデータの概要を示し、4で国別・男女別の雇用量のカイ二乗検定、および「女性活躍」施策に関する3カ国の企業アンケートの結果により、施策などを検討し、最後にまとめとする。

2. 日中韓における男女間格差指数 GGGI・雇用量の男女差・ワークとライフの共通点と相違点

本章では、次章以降で調査データを用いて検討するのに先立ち、(1)で日本・中国・韓国における国際的な男女間格差指数 GGGI の分野別スコア、特に経済面のスコアを検討し、各国の位置づけを明らかにする。続く(2)は、GGGI、および本稿で焦点を当てる男女別の雇用量である労働力率の推移と労働市場の変化について3カ国比較をおこなう。さらに(3)では、男女別・年齢階級別の労働力率の検討を通じて、ワークとライフの傾向を捉え、3カ国の共通点と相違点をまとめる。

(1) 日中韓における男女間格差指数 GGGI

日中韓3カ国の男女差は、世界的にみるとどのような位置にあるのだろうか。図1の世界経済フォーラムが毎年発表する GGGI で総合順位をみると、対象 145 カ国（地域）のなかで、日本は 101 位、中国 91 位、韓国 115 位であり、いずれも男女差は大きい方である。なお参考として、スウェーデンとアメリカのスコアも折れ線グラフで示した。ここで、北欧のスウェーデンは、企業の自主性を侵害するとしてクォータ（割り当て）制の導入を採用しなかったが、女性役員比率はおよそ 30% に上る。ワークライフバランス施策や、仕事と家事・育児の両立支援策などを積極的に採用している代表的な国の一つであり、GGGI 総合順位は第 4 位である。またアメリカは、政府が積極的な施策を採用しているとはいえないが、合計特殊出生率は人口置き換え水準である 2 程度を維持しており、女性自身が自主的に活躍していることに加えて、GDP 世界第 1 位の国であり、GGGI 総合順位第 28 位である。

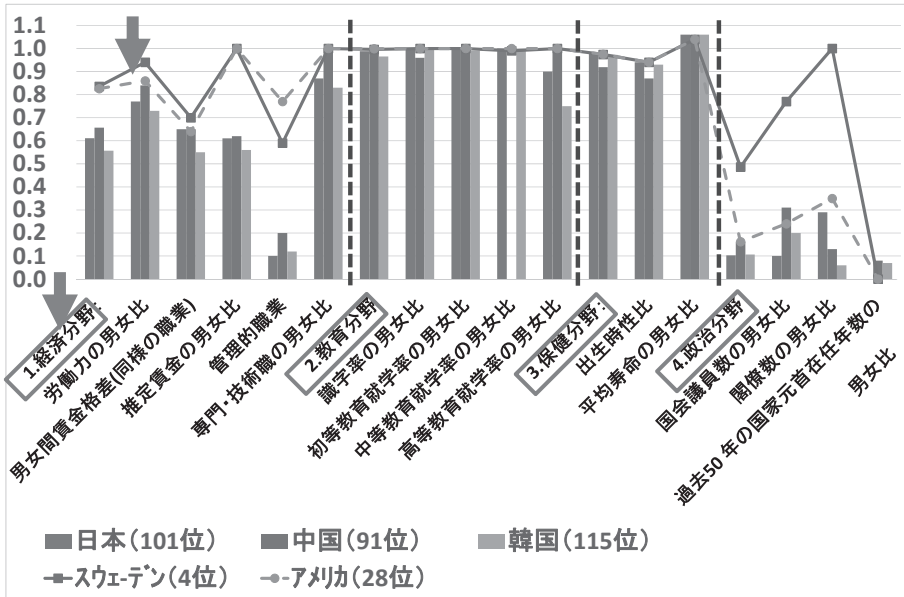


図1. 男女間格差指数 GGGI の分野別スコア

(日本・中国全体・韓国・スウェーデン・アメリカ)

データ出所：The World Economic Forum (2015) “The Global Gender Gap Report.”

注1. 図は各項目におけるスコアであり、原則として女性割合を男性割合で除した数値である。男女が同じ割合であれば、“1”になる。各分野の小計となるスコアは、細目のスコアをウェイト付けして計算している。ウェイトの詳細は、The World Economic Forum (2015, Table 2) に詳しい。

注2. 国名の後に記載した順位は、GGGI (Global Gender Gap Index) の145カ国中の総合順位である。

注3. 図中の矢印は、本稿で焦点を当てている「経済分野」とその内訳の「労働力の男女比」のスコアである。

GGGIの内訳は、4つの分野、すなわち1. 経済分野・2. 教育分野・3. 保健分野・4. 政治分野に分かれる。日中韓3カ国、特に日本における、2. 教育分野、および3. 保健分野のスコアは、スウェーデンやアメリカと比べて1つの項目を除いて概ね同様であり問題視すべきとはいえない。日本が唯一低いのは、「高等教育就学率の男女比」のみである²。

日本でGGGIの順位を大きく下げている分野は、1. 経済分野、および4. 政治分野である。両分野は、実際の社会運営において影響がある分野といえるが、3カ国とも男女格差が大きい³。

特に「経済分野」は、本稿の対象分野であるので詳細にみる。日中韓共にスウェーデンに劣っている。トップクラスの国との差が認められるのは、既述のように、「労働力の男女比」という量と、「管理的職業の男女比」・「専門・技術職の男女比」・「賃金の男女差」という質の点である。なお中国は、日本および韓国に比べて高いが、読み方には注意を要する。理由は、中国のみが5カ国中で「先進国」(OECD加盟国)ではなく、中国全体でみると農業を中心とする第1次産業就業者が約半数に上るため、中国全体でみた労働市場は発展途上といえる。但し次節以降では、中国の実態に即して、雇用労働者が集中する中国都市部に限定して比較する。

(2) 日中韓におけるGGGI・雇用量の推移と、労働市場に関わる政策

次に、図2でGGGIの推移をみると、対象国(地域)数は遡増しているが、3カ国のみの順番には変化がないことが分かる。一方、中国全体の順位が低下傾向にある。背景としては、市場経済化に伴う、労働市場化が進んだ結果の影響が考えられる。

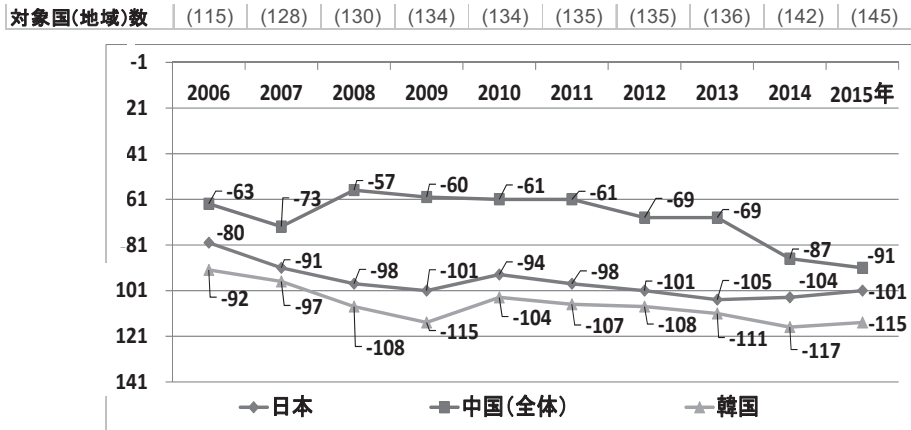


図2. 男女間格差指数 GGI の総合順位の変遷 (日本・中国全体・韓国、単位: 位)
 データ出所: The World Economic Forum “The Global Gender Gap Report.” (各年)

また、男女別に雇用量の推移をみるため、生産年齢人口 (15～64歳) に限定した労働力率を、図3で女性、図4で男性について検討する。ここで、生産年齢人口に限定するのは、3カ国で進む高齢化の影響を小さくするためである。

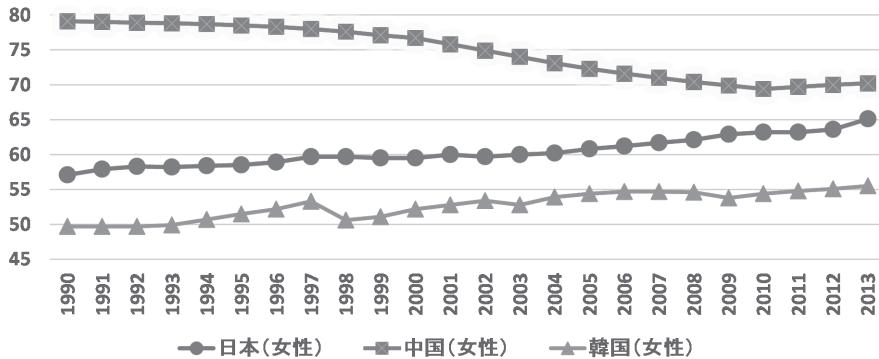


図3. 労働力率の推移 (女性、15-64歳、日本・中国全体・韓国、単位: %)
 出所: World Bank HP: Data Base (ages 15-64, modeled ILO estimate)
 注: 労働力率は、本来15歳以上が対象であるが、本データは15歳以上64歳以下が対象である。

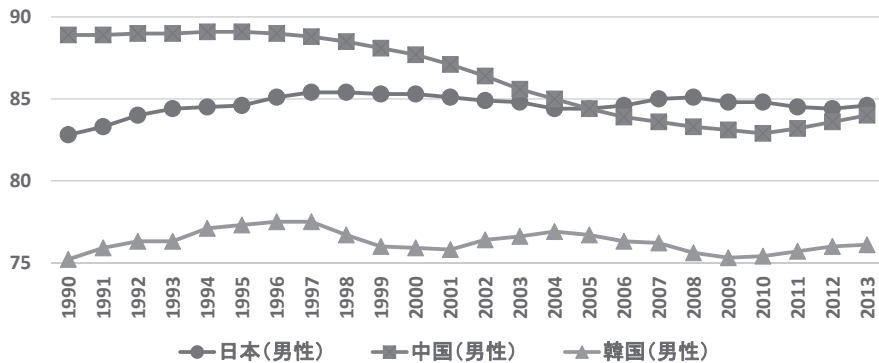


図4. 労働力率の推移 (男性、15-64歳、日本・中国全体・韓国、単位: %)
 出所: Global Economic Forum (2014 & 2015) “Global Gender Gap Index Report” に基づき筆者が作成した。

<研究ノート>

図2から図4によると、日本と韓国の差は、同じような位置関係で推移していることが分かる。日本は、1986年に男女雇用機会均等法が施行された。企業の行動に対して強い影響を有する法制度としては、2003年の常時雇用労働者301人以上の事業主および自治体を対象として「行動計画」の届出義務を有する「次世代育成支援対策推進法」がある。2011年には同101人以上に拡大された⁴。2015年3月までの時限立法であったが、10年延長されている。その後、「女性活躍推進法」が施行された。2016年4月1日までに、大企業のみならず、同301人以上の中企業は、行動計画の策定などが義務づけられた。具体的には各企業が、ステップ1として①採用者の女性比率、②勤続年数の男女差、③就業時間、④管理職の女性比率を把握して、課題を分析し、ステップ2では行動計画を策定し、届け出、社内周知をして、ステップ3で広く情報公開することが求められている。図3および図4で雇用量の推移をみると、1990年の26%ポイントの男女差から、女性の労働力率が逡増して、2013年には20%ポイントの差に縮まった。

韓国は、1987年12月に「男女雇用平等法」が施行され、2006年3月には同法において「積極的雇用改善措置」（以下、「AA制度」（アファーマティブ・アクション: Affirmative Action）と略して用いる）が施行された。導入時は常時雇用労働者1,000人以上の事業所および政府機関であったが、2008年3月には適用対象が同500人以上に拡大された⁵。石塚（2014b）の実証分析によると、実際に女性雇用労働者および女性管理職は逡増しており、対象外である女性役員も逡増するという効果が認められる。さらに、同100人以上に拡大されても、効果は持続するという推定結果が出ている。当該AA制度の主たる目的は、韓国で進む少子・高齢化に伴う国際競争力の低下を阻止するため、経済面では十分に活用されていない女性を活用していくことである。韓国のAA制度は、同じ業種の他社と比べ女性の常時雇用労働者数が顕著に少ないか、同様に女性管理者比率が低い企業に対し「間接差別」の兆候があるとみなし、全ての人事管理段階を点検し改善策を実行するように要請するものである。したがって達成基準率は、同業の平均値の60%に設定されている。対象企業は、3月末までに「女性雇用改善計画」を提出する。対象企業の事業所および政府関連機関は、ステップ1で3月末までに職種別・職位別・男女別の「男女勤労者現況」を政府に報告する義務があり、ステップ2では女性雇用基準に達していない場合は「積極的雇用改善措置施行計画」を翌年3月までに提出し、ステップ3は政府が「施行計画」の適性および移行実績を評価して「優秀企業」には行政的、財政的支援をおこない、「不振企業」には移行指導を実施するというものである。図3および図4で雇用量の推移をみると、1990年の25%ポイントの男女差から、女性の労働力率が微増して、2013年には20%ポイントの差に縮まった。

中国では、国民を二分する戸籍制度により、雇用労働者は「非農業戸籍」（都市戸籍）に偏っている。1990年代半ばに本格的な国有企業改革が始まり、「労働市場」が形成されるようになるまでは、自らの戸籍の地域を超えて農業から非農業に転職できる就業者は限定的であった（石塚 2010；2011）。しかし、2030年頃に人口がピークを迎えることなどに伴い、現在では戸籍制度も部分的に緩やかになって中国全土で市場経済化が進行し、「労働市場」も形成されてきている。2015年に「一人っ子政策」は原則として全面的に解消されたが、影響は限定的と考える（石塚 2014c）。実際に、計画経済の影響が残る状況から、市場経済の移行に伴い、男女間にワークライフバランス格差⁶・昇進格差・賃金格差・職業格差・新技術対応格差が強まる傾向が生じている（石塚 2010）。すなわち、経済発展が大きく主要都市のある東部（沿海部）では、女性の就業および継続就業が認められるが、経済発展が中程度の中部では、先進国で広くみられる若年層で低学歴とはいえず子育てなどの家事労働を理由とする「専業主婦」の逡増が確認されている（石塚 2014c）。西部では、経済発展の恩恵を十分に受けていない状況が認められる。したがって本稿では、中国都市部、特に本稿の実証分析では、中国で代表的な三

大都市にある企業に限定して、日本と韓国との比較をおこなう。加えて、図3および図4で雇用量の推移をみると、1990年の10%ポイントの男女差の後、男女共に1990年代半ばの国有企業改革以降は逡減し、2008年夏のリーマンショックの影響を受けた2010年頃を底に微増している。既述のように、戸籍制度の改訂に伴い男女共に盛んな出稼ぎ者の雇用促進などの制度改革が影響していると考えられる。2013年の雇用量の男女差は14%ポイントに拡大している。女性50歳、男性60歳と言われる定年退職年齢の男女差などの影響が考えられる。

最後に、3カ国の労働市場に影響を与えているのが、少子高齢化である。3カ国共に合計特殊出生率は1.0台の前半で、日本、韓国、中国都市部の順である。日本が近年微増した結果は第2次ベビーブーマーが40歳を超え、出産に励んだ要因がある。中国都市部に限定すると、韓国の少子化よりも中国都市部の少子化のほうが進んでいる（石塚 2014a, 第2.3節）。経済政策として歳出の増大を抑え、歳入の確保が必要になっている。具体的には、高齢者の社会保障のあり方や、雇用すなわち労働人口の確保が喫緊の課題である。

(3) 男女別・年齢階級別の雇用量を通じてみる、日中韓のワークとライフの共通点と相違点

図5を用いて、国別・男女別・年齢階級別の雇用率に基づき、男女のワーク（市場労働）とライフ（生活・家事・地域活動・自己啓発など）について考察する。先進国である日本および韓国の労働市場は、非農業の雇用労働者が中心である。これらと比較するため、中国データは、農業従事者が中心の農村部を除いた都市部データに限定する⁷。主として雇用労働者からなる労働市場において、女性の労働力率をみると、図1のGGGIの「労働力の男女比」の結果と異なり、日本、中国都市部、韓国の順に高い⁸。

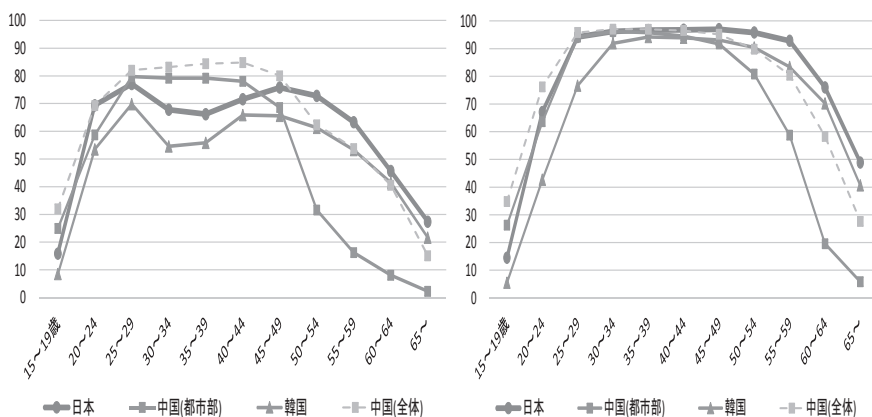


図5. 男女別・年齢階級別にみる労働力率（左：女性、右：男性）
（中国都市部・中国全体・日本・韓国）（単位：％）

データ出所：日本は総務省統計局『労働力調査』（2010年調査）の「年齢階級別労働力率」、韓国はILOSTAT：ILO “Yearbook of Labour Statistics”（2010年調査）の「年齢階級別労働力率」である。中国は、国務院・国家統計局『中国人口センサス』（2010年調査、中巻、表4-2、表4-2a）の「都市部」（城市）と全体の「就業人口」（従業者および暫時休業者）に「失業人口」を加えた年齢階級別「経済活動人口」の数値を年齢階級別「人口」で除して、筆者が計算した数値である。

左の図で女性についてみると、中国都市部は発展途上国に多い「（横を向く）キリン型」に近い「高原型」であるが、日本および韓国は「M字型」カーブである。日本女性の労働力率は、大半の年齢階級で韓国女性よりも10ポイント程度高い。中国都市部女性の労働力率のほうが、日本女性よりも高いのは、30歳から44歳までである。45歳以上になると日本女性の労働力率が最も高く、中国の雇用労働者は男女別定年退職制のため、女性は50歳頃に定年退職する職場が一般的であり、50歳以上で激減する。

<研究ノート>

一方、右の図で、男性の年齢階級別にみる労働力率を概観する。20歳代以前では、韓国のみが9.0から24.4ポイント低い。要因の一つは、若年男性に課せられた兵役である。50歳以上では、中国のみが15.04から56.4ポイント低い。これらの違いを除くと、3カ国の男性の労働力率カーブは、30歳代および40歳代では概ね100%に近いという点で共通している。

すなわち中国都市部、つまり非農業の雇用労働者は、男女で年齢が異なる定年まで、原則として就業継続している。但し、労働力率の最大値は、男性が概ね100%であるのに比べて、女性は約80%であり、性別役割分業が、中国においても認められる。中国都市部女性の継続就業は、石塚(2014c)によると、1949年の計画経済に伴い「男女雇用平等」という実質的なクォータ制により低賃金ではあるが就業継続という「ワーク設計」が強制的に導入されて以降、現在でも中国女性に根強いといえる⁹。また、人生設計を立てる際に「一人っ子政策」(子どもが最大で1人)¹⁰、および「男女別定年退職年齢制」による50歳で定年退職¹¹、という相対的に「短い職業人生」を前提に考慮すると、継続就業という選択が一般的になるという¹²。また既述のように、特に中国中部で、子育て期に部分的に「先進国型の専業主婦」の選択も逡増している(石塚 2014c)。

日中韓3カ国の共通点と相違点をまとめる。共通点としては、日中韓3カ国はいずれも労働力率の最大値は、男性が概ね100%であるのに比べて、女性は約80%から70%であり、背景として性別役割分業が認められる。3カ国共に、男女別役割分業に深く関係するといわれる儒教的な考えを有し、企業レベルのワークや家庭レベルでのライフにおいて男女間格差が認められる(石塚 2008; 2014a)。GGGIの順位は3カ国共に第100位前後であり、男女間格差は大きいほうである。特に中国でも市場経済化に伴い、若年で低学歴でないが家事や育児の理由で無業となる「先進国型の専業主婦」が現れており、格差が微増している(石塚 2014c)。

相違点を挙げる。日本および韓国は、女性の年齢階級別労働力率カーブはM字型曲線であり、専業主婦も多く、女性の就業中断傾向が認められる点など、共通点が多い。背景として、日本と韓国の正社員は終身雇用制度、および年功賃金の基である「職能給」と呼ばれる給与制度が適用されており、正社員と非正社員の待遇格差は大きいため、「固定的な労働市場」になっている。すなわち就業者にとっては、同一企業で生涯に亘り継続就業することが有利な労働市場といえる。一方、中国で進む労働市場化は、欧米的な要素が高く職務に応じた「職務給」であるため、転職を通じてキャリアを形成していく「流動的な労働市場」といえる。また性別役割分業はあるが、家事・育児等従事者(中国語で「保姆」)の利用や、外食利用などによる、家事・育児の外部化など、計画経済期から継続している慣習もある。

したがって本稿では、図6の枠組みを用いて、男女別の雇用量の検討をおこなう。すなわち、特に女性の雇用量の検討において、雇用量は労働市場における企業レベルのことであるが、人間の持ち時間を考慮すると、家庭レベルの要因を考慮した雇用量の検討が必要であるということである。

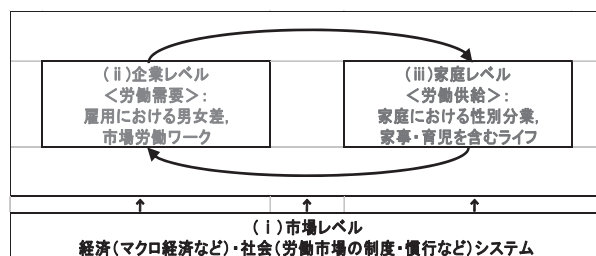


図6. 女性就業の分析の枠組み (日本、中国、韓国)

出所: 石塚(2014a: 図3-4-1)

注: 石塚(2002;2010a)に基づき、筆者が作成した。

3. データ：「男女の人材活用に関する企業調査データ（日本、中国・韓国）」

本稿で用いるデータのうち、日本は「男女の人材活用に関する企業調査データ（日本）2015」で、中国および韓国は経済産業省・RIETI 経済産業研究所の「男女の人材活用に関する企業調査データ（中国・韓国）2013」である。表1が、各国の企業規模別・産業別にみるデータの概要である。

表1. 「男女の人材活用に関する企業調査データ（日本2015）（中国・韓国2013）」

		【日本】			【中国】			【韓国】		
		第2次産業	第3次産業	合計	第2次産業	第3次産業	合計	第2次産業	第3次産業	合計
度数 (社)	中企業	40	75	115	85	114	199	110	125	235
	大企業	42	63	105	52	49	101	28	42	70
	合計	82	138	220	137	163	300	138	167	305
産業内の 割合(%)	中企業	48.8	54.3	52.3	62.0	69.9	66.3	79.7	74.9	77.0
	大企業	51.2	45.7	47.7	38.0	30.1	33.7	20.3	25.1	23.0
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
企業規模 内の割合 (%)	中企業	34.8	65.2	100.0	42.7	57.3	100.0	46.8	53.2	100.0
	大企業	40.0	60.0	100.0	51.5	48.5	100.0	40.0	60.0	100.0
	合計	37.3	62.7	100.0	45.7	54.3	100.0	45.2	54.8	100.0

注1：日本の産業分類のうち、第3次産業には第1次産業5社・産業不明の外資企業3社を含む。

注2：企業規模の従業員数は、日本が中企業81-300人・大企業301人以上、中国が中企業100-499人・大企業500人以上、韓国が中企業100-299人・大企業300人以上である。

日本企業データは、日本リサーチセンターが2015年8月中旬の11日間で、日本全国、総務部あるいは人事部の管理職、従業員80人以上規模企業の対象者1006人のうち275サンプルを回収し（回収率27.3%）たもので、部分的なデータの欠損などにより本稿では220サンプルを用いる。

中国および韓国データは、2013年3月に開始され、中国は5月、韓国は6月まで、人事担当マネージャー相当以上を対象におこなわれたインタビュー調査であり、最終サンプルは中国300社、韓国305社である。調査対象企業は従業員規模100人以上の母集団に基づくソフト・クォータ（割り当て）で、①三大産業分類、②企業規模（従業員数）、③都市の3階層に加え、④企業の所有形態別の割合も緩やかに考慮されている¹³。上記③の都市は、中国では北京市、上海市、広東省広州市であり、韓国は、ソウル市、仁川市、京畿道の3都市に加え、10%程度は他の地域である。特に中国の3都市は、中国でも先進的な都市であるため、現時点では中国全土の実情とは必ずしも一致しない点に留意されたい。但し、他の都市はこれらの都市の運営方法に追従して倣っていくため、中国都市部全土の将来像をみるためには適切な3都市と考える。調査や集計結果については、石塚（2014a, pp.5-7）が詳しい。

計量経済ソフトは、集計にはSPSS、次章の検定にはstataを用いる。

4. 日中韓の企業における男女別の雇用量のカイ二乗検定、および「女性活躍」施策に関する企業アンケート結果の検証

(1) 企業の雇用量に関わる要因のカイ二乗検定

表2は、雇用量に関わる要因について、男女別の平均値、女性割合（男性＝100）、および統計的に有意に男女間に差があるかどうかを検証するPearsonのカイ二乗検定の結果である。漸近有意確率

<研究ノート>

(両側)が5%以下であれば、男女間で統計的に有意に差が認められることを示す。本稿では、韓国企業における、正社員数・四年制大学卒業生・年間賃金・有配偶者あり割合・小中高校の子どもあり割合の男女比のみ統計的に有意な差が認められた。

表 2. 従業員属性の記述統計量、および男女間のカイ二乗検定の結果
(日本・中国都市部・韓国)

記述統計量	単位	日本				中国				韓国				
		男性	女性	女性割合 (男性=100)	カイ二 乗検定	男性	女性	女性割合 (男性)	カイ二 乗検定	男性	女性	女性割合 (男性=100)	カイ二 乗検定	
正社員数	人	135.6	41.1	30.3	14.0	793.2	683.6	86.2	61.5	189.7	98.9	52.1	0.0***	
経営者層の女性比率	%	—	6.7	—	—	—	30.9	—	—	—	7.9	—	—	
役職者の女性比率(注1)	%	—	16.9	—	—	—	42.3	—	—	—	20.1	—	—	
正社員の女性比率	%	—	28.0	—	—	—	46.5	—	—	—	28.8	—	—	
「人的資本 論」に関連 する項目	四年制大学以上卒業割合 (同性内)	%	38.4	33.9	88.4	9.3	63.2	64.8	102.5	55.1	58.6	54.3	92.6	4.6**
	年齢(注2)	歳	43.3	36.1	83.4	25.1	36.3	33.9	93.3	32.5	37.5	33.6	89.8	10.6
	勤続年数	年	12.7	10.4	82.0	26.5	4.0	3.9	96.6	45.8	6.1	4.8	78.7	16.0
	年間賃金(注3)		468.9	386.2	82.4	12.7	35155.4	29528.9	84.0	43.8	918.4	317.3	34.5	2.9**
「家庭レ ベル」(本 稿図6)に	有配偶者あり割合	%	37.1	31.9	86.2	48.2	58.6	61.2	104.5	50.1	61.8	49.7	80.4	2.4**
	就学前の子どもあり割合	%	15.0	14.1	94.1	28.3	17.7	19.4	109.6	61.2	39.9	40.7	102.1	7.6
	小中高校の子どもあり割合	%	15.5	13.3	85.4	43.0	19.8	18.5	93.2	36.1	38.6	26.9	69.7	1.4**

データ出所:「男女の人材活用に関する企業調査(日本)2015」、RIETI「男女の人材活用に関する企業調査(中国・韓国)2013」を用いて、筆者が計算した。

注1. 役職とは、部長・課長の管理職に、係長を加えた正社員を言う。

注2. 平均年齢は、回答の「20歳代以下」は24歳、「30歳代」は34歳、「40歳代」は44歳、「50歳代」は54歳、「60歳代」(日本のみ)は64歳として、筆者が計算した。

注3. 日本の単位は百万円、中国は千元、韓国は万ウォンである。また調査の前年の年間の平均賃金として回答を得ている。

注4. サンプル数は、日本220、中国300、韓国305である。

注5. Pearsonのカイ二乗分析の見方は、「漸近有意確率(両側)」が5%以下であれば、両者は関係があることを意味する。概ね5%を超えると、「両者は関係がないことを意味する。」***は1%、**は5%で、両者は統計的に有意に差があることを示す。

正社員数の女性割合をみると男性 100 に対して、日本企業が女性 30.3 で最も差が大きく、韓国は同 52.1、中国 86.2 と続く。経営者層・役職者層（管理職と係長）の女性比率においても、同様の結果が得られた。人的資本論に基づく要因で、四年制大学以上卒業割合は男女共に、日本が 30% 台、中国が 60% 台、韓国が 50% 台である。勤続年数の男女差（女性割合）は韓国が最も大きい。日本は、男女共に勤続年数が 10 年を超える長さであり、平均年齢も男性が 43.3 歳で最も高い。従って、日本、韓国、中国の順に、労働市場が固定的といえる。正社員一人当たりの年間賃金の男女差は、韓国が統計的に有意に最も大きい。家庭レベル関連要因では、韓国および日本企業では、配偶者を有する正社員や、小中高校の子どもを有する正社員は、男性のほうが女性よりも多い。さらに日本企業のみが、就学前の子どもを有する正社員は、男性のほうが女性よりも多い。

包括的にみると、中国は男女差が小さく、学歴や家庭レベル関連要因では、女性のほうが高くなっている。韓国の労働市場に関する制度は、歴史的な経緯などもあって日本に近いが、日本と比べると流動性が高いことが導出された。

(2) 日中韓企業の「女性活躍」施策に関するアンケート結果の検証

表 3 は、「女性活躍」施策に関する設問への各国の回答をまとめたものである。「1. 女性活用推進の戦略的課題」としては、調査時において日本は「女性活躍推進法」、韓国では AA 法が実施されていた。10 位以内の戦略的課題に入っていると回答した割合は、労働者不足などの課題に応える法制度は必要でない中国企業が 79.7% で最も大きい。次いで日本企業が 57.7%、韓国企業が 34.7% となっている。背景として中国都市部では、既述のような経緯で、女性の雇用が一般化しており、「女性活躍」施策は、企業に当然のように根付いていることが考えられる。

表 3. 日中韓企業の「女性活躍」経済政策にかかわる設問の回答結果
(日本・中国都市部・韓国) (単位：%)

1	女性活用推進の戦略的課題としての重要度 (1)戦略的課題のうち、上位の第1位から第5位 (2)戦略的課題のうち、上位の第6位から第10位 (3)戦略的課題のうち、上位の第11位より下 (4)戦略的課題には、含まれていない (5)わからない/無回答 合計	日本企業		中国企業		韓国企業	
2	女性社員を増やそうとしているか	60.9	—	65.7	—	45.2	—
3	女性社員を増やすために探っている方法(複数回答)						
	<1> 経営層のコミットメント	25.5	—	21.7	—	1.6	—
	<2> 取締役への女性登用	15.9	—	10.0	—	4.3	—
	<3> 人材多様化の企業文化の醸成	22.7	—	13.0	—	28.6	—
	<4> 社内メンター制度	18.6	—	34.7	—	10.5	—
	<5> 女性社員のスキル養成プログラム	26.4	—	30.0	—	11.1	—
	<6> 女性社員ネットワーク	10.9	—	16.0	—	12.8	—
	<7> 短時間勤務	40.0	—	17.3	—	6.2	—
	<8> 在宅勤務	10.9	—	9.7	—	1.0	—
	<9> 社内保育施設	9.1	—	10.3	—	4.6	—
	<10> 管理職への女性登用率の目標設定	17.7	—	2.7	—	12.1	—
	<11> 何もしていない	21.8	—	34.3	—	44.6	—
	<12> わからない/無回答	6.8	—	0.0	—	20.7	—
4	新入社員の雇用は有期雇用か無期雇用か (1)有期雇用 (2)雇用の期間は定めていない(無期雇用) (3)有期雇用と無期雇用のいずれの形態もある 合計	18.2 63.6 18.2 100.0	— — — —	56.3 1.0 42.7 100.0	— — — —	4.9 73.4 21.6 100.0	— — — —
5	育児休業制度取得パターン 制度があり、休暇が取れる 制度はないが、周囲が理解するので休暇が取れる 制度はあるが、休暇が取りづらい 制度はなく、取れない 合計	54.1 4.1 35.5 8.4 100.0	75.0 5.0 14.5 5.5 100.0	79.3 0.3 9.3 11.0 100.0	79.3 5.7 9.3 5.7 100.0	59.3 1.0 36.4 3.3 100.0	85.9 2.3 9.8 2.0 100.0
6	20～30歳代ホワイトカラー正社員の継続就業パターン 結婚を契機に、退職する 妊娠や出産を契機に、退職する 転職のため、退職する 結婚や子どもが誕生しても、継続就業する 結婚せずに、継続就業する 子どもがいないので、継続就業する 合計	2.7 4.1 27.3 53.2 4.1 8.6 100.0	14.5 23.6 8.2 41.4 5.0 7.3 100.0	1.0 0.0 95.3 3.0 0.7 0.0 100.0	10.3 29.7 30.3 24.7 4.3 0.7 100.0	0.7 0.0 43.3 55.1 0.3 0.7 100.0	5.6 23.3 15.4 53.8 1.0 1.0 100.0
7	【日本のみ】政策などの効果について：2020年までに、日本全体の、女性就業者は増えると思いますか。 強くそう思う ややそう思う あまりそう思わない 全くそう思わない 合計	13.6 49.5 27.3 9.5 100.0	— — — — —	— — — — —	— — — — —	— — — — —	— — — — —
8	【日本のみ】政策などの効果について：2020年までに、男性就業者のうち、長時間就業者は、減少すると思いますか。 強くそう思う ややそう思う あまりそう思わない 全くそう思わない 合計	7.3 40.0 40.9 11.8 100.0	— — — — —	— — — — —	— — — — —	— — — — —	— — — — —
9	【韓国のみ】アフターマティブ・アクション制度が従業員規模100人以上に拡大された場合の影響度合(女性雇用率の目安を約20%と仮定) 現在、約20%の女性雇用率を満たしている 適用企業になった場合、2年以内に約20%の女性雇用率を満たすように女性活用を進める 適用企業になった場合、3年後から5年以内に約20%の女性雇用率を満たすように女性活用を進める 適用企業になった場合、5年後から10年以内に約20%の女性雇用率を満たすように女性活用を進める 適用企業になった場合でも、10年以内に約20%の女性雇用率を満たすことは困難である 適用企業になった場合でも、女性雇用率を増やすつもりはない 非該当 合計	— — — — — — — — — —	— — — — — — — — — —	— — — — — — — — — —	— — — — — — — — — —	40.0 7.5 6.6 9.2 17.0 7.2 12.5 100.0	— — — — — — — —
10	【韓国のみ】アフターマティブ・アクション制度が従業員規模100人以上に拡大された場合の影響度合(女性管理職比率の目安を約10%と仮定) 現在、約10%の女性管理職比率を満たしている 適用企業になった場合、2年以内に約10%の女性管理職比率を満たすように女性活用を進める 適用企業になった場合、3年後から5年以内に約10%の女性管理職比率を満たすように女性活用を進める 適用企業になった場合、5年後から10年以内に約10%の女性管理職比率を満たすように女性活用を進める 適用企業になった場合でも、10年以内に約10%の女性管理職比率を満たすことは困難である 適用企業になった場合でも、女性管理職比率を増やすつもりはない 非該当 合計	— — — — — — — — — —	— — — — — — — — — —	— — — — — — — — — —	— — — — — — — — — —	34.1 10.5 7.5 9.2 15.1 11.1 12.5 100.0	— — — — — — — —

データ出所:「男女の人材活用に関する企業調査(日本)2015」、RIETI「男女の人材活用に関する企業調査(中国・韓国)2013」を用いて、筆者が計算した。

注1. サンプル数は、日本 220、中国 300、韓国 305 である。

次に具体的な施策をみる。まず「何もしていない」と「分からない」企業を足し合わせると、韓国企業の65.3%、中国企業が34.3%、日本企業は28.6%であった。韓国で最も多いのが「(3) 人材多様化の企業文化の醸成」(26.6%)である。中国では、「(4) 社内メンター制度」や「(5) 女性社員のスキル育成プログラム」という即効的な施策が導入されている。日本では、「(7) 短時間勤務」が最も高く、「(5) 女性社員のスキル育成プログラム」「(1) 経営層のコミットメント」「(3) 人材多様化の企業文化の醸成」が同程度で採用されており、正社員では習慣化している長時間労働の是正やワークライフバランスに配慮していると考えられる「短時間労働」が最も多く採用されていて、女性社員育成、組織的なパワーの利用、そして組織の文化改革というのは、従来言われてきた日本企業の特徴と整合的といえる。多様性(ダイバーシティ)を受け入れない保守的な組織文化があることは、固定的な労働市場に繋がる。この点においても、中国は異なる。

「4. 新入社員の雇用契約」の結果をみると、中国では2007年に施行された労働者契約法に基づき、原則として終身雇用が導入されたが、そのために労使で書面に基づいた雇用契約をおこなうことが義務づけられた。その経緯として「有期と無期雇用がある」ということであろう¹⁴。日本および韓国の正社員では、「暗黙の契約理論」にあるように、雇用のみならず年功賃金、さらに人材の自社育成とも関係する「無期雇用」が主流である。むしろ、日本で「有期雇用」が2割弱あるというのは、若年層の非正規化の表れといえよう。「5. 育児休業制度取得パターン」の結果では、3カ国で「制度があり、休暇が取れる」が主流であるが、日本と韓国の企業では両国共に約36%が「育児休業制度はあるが、男性は取りづらい」と答えており、中国企業とは異なる。一方、「6. 20～30歳代ホワイトカラー正社員の継続就業パターン」をみると、日本と韓国では「継続就業する」が男女共に50%から60%を占めるという結果が得られた。但し男性は、日本(27.3%)と韓国(43.3%)では「転職する」が次いでおり、部分的に流動的な労働市場になっているといえる。中国において、95.3%の企業で男性正社員は「転職する」、30.3%の企業で女性正社員が「転職する」としており、労働市場の様子が日本や韓国と異なる。一方、3カ国共に、結婚・妊娠・出産という理由により、日本企業の38.1%、中国企業の40.0%、韓国企業の28.9%で女性社員が退職すると回答しており、正社員の退職行動に男女差があることが導出された。

日本における「202030」キャンペーンを前提に、日本企業のみを対象にした「7. 2020年までに、日本全体の、女性就業者は増えると思いますか。」について「強くそう思う」および「ややそう思う」という回答は63.1%で、一方、特に男性への施策である「8. 2020年までに、男性就業者のうち、長時間就業者は、減少すると思いますか。」は、同47.3%である。即ち、およそ半分は意欲的とも言えよう。半分が動けば実現に近づくかもしれない。

また韓国における「AA制度」の効果分析は、さらに石塚(2014b)によると、将来、法改正により対象が拡大すれば当事者となる従業員規模100人以上の企業でも効果が出るということが検証されている。

まとめると、日中韓比較において、日本と韓国は労働市場の流動性が低く、組織に多様性を受け入れる体質が低く、固定的な組織によって構成されていることが分かる。しかしながら、政府の財政面や、人口減少に伴う労働力不足などの要請により、政府の方針として、企業が「ジェンダー・ダイバーシティ経営」(職場における男女という多様性を取り込むことにより成果につなげる企業経営)を受け入れることに焦点が絞られているということも、日本と韓国の共通の課題である。一方、中国都市部の労働市場は相対的に流動性が高く、「女性活躍」施策は、企業に当然のように根付いているようである。また3カ国共に、一方、日中韓3カ国の企業の30%から40%において、結婚・妊娠・出産という理由により女性正社員が退職すると回答しており、正社員の退職行動に男女差がある。但し、子育て期に「専業主婦」を選択した場合、中国のように労働市場の流動性が高ければ、再就職も相対的に容易といえる。

5. おわりに

本稿の目的は、日本における女性の雇用量の拡大に焦点を当て、中国および韓国との比較を通じて、日本の「女性活躍」経済政策について検討し、日本経済の活性化に寄与することである。ここで「女性活躍」経済政策とするのは、女性の雇用拡大などを通じて、日本の労働政策に基づく経済政策を視野に入れているということである。得られた結果を列挙する。

(1) 世界経済フォーラムの男女間格差指数 (GGGI、2015 年) の総合順位は 145 カ国 (地域) 中、日本は 101 位、中国 91 位、韓国 115 位であり、3 カ国共、格差が大きい国といえる (図 1)。

特に経済分野の男女間格差が大きく、なかでも、雇用“量”(就業者数)と“質”(管理職数)において男女格差が大きい。本稿では、前者の検証をおこなった。

(2) GGGI の 10 年間の推移をみると、3 カ国のみの順番には変化がない (図 2)。但し、中国全体の順位が低下傾向にある。背景としては、市場経済化に伴う、労働市場化が進んだ結果の影響が強いと考えられる。

(3) 男女別の雇用量について、生産年齢人口 (15 ~ 64 歳) に限定した労働力率の 1990 年から 14 年間の推移を検討した (図 3、図 4)。男女差の変化をみると、日本および韓国は、各およそ 25%ポイントから 20%ポイントの差に縮まっているが、中国は 10%ポイントから 14%ポイントに差が拡大している。但し、中国企業よりも日本および韓国企業のほうが、労働力率の男女差は 6%ポイント大きい (2013 年)。

(4) 3 カ国の労働市場に影響を与えている一因が、少子高齢化である (図 6 など)。3 カ国共に合計特殊出生率は 1.0 台の前半で、日本、韓国、中国都市部の順である。日本が近年微増した結果は第 2 次ベビーブーマーが 40 歳を超え、出産に励んだ要因がある。中国都市部に限定すると、韓国の少子化よりも中国都市部の少子化のほうが進んでいる (石塚 2014a, 第 2.3 節)。経済政策として歳出の増大を抑え、歳入の確保が必要になっている。具体的には、高齢者の社会保障のあり方や、雇用量すなわち労働人口の確保が喫緊の課題である。

(5) 女性の年齢階級別労働力率をみると、中国都市部は発展途上国に多い「(横を向く) キリン型」に近い「高原型」であるが、日本および韓国は「M字型」カーブである (図 5)。背景として、結婚・出産・育児などによる就業中断が認められる。一方、中国では男女別定年退職制があり、女性の労働力率は 50 歳以上で激減する。

(6) 中国都市部の雇用労働者である女性において、1949 年の計画経済の導入に伴う「男女雇用平等」という実質的なクォータ制により低賃金ではあるが就業という「ワーク設計」が導入されて以後、根付いているといえる。但し、労働力率の男女差や、性別の退職要因 (表 3) によると、性別役割分業行動は認められる。人生設計を立てる際に「一人っ子政策」(子どもが最大で 1 人) および「男女別定年退職年齢制」による 50 歳で定年退職という相対的に「短い職業人生」を前提に考慮すると、継続就業という選択が一般的になる、という側面がある (石塚 2014c)。

(7) カイ二乗検定 (表 2) によると、企業レベルの要因において、中国は男女差が小さく、学歴や家庭レベル関連要因では、女性のほうが高くなっている。韓国の労働市場に関する制度は、歴史的な経緯などもあって日本に近いが、日本と比べると流動性が高いことが導出された。

(8) 「女性活躍」施策に関する 3 カ国の企業アンケート結果によると (表 3)、女性活用が推進の戦略的課題の 10 位以内入っていると回答した企業の割合は、労働者不足などの課題に応える法制度は必要でない中国企業が 79.7%で最も大きい。次いで日本企業が 57.7%、韓国企業が 34.7%となっている。背景として中国都市部では、既述のような経緯で、女性の雇用が一般化しており、「女性活躍」

施策は、企業に当然のように根付いていることが考えられる。

(9) 日中韓比較において、日本と韓国は労働市場の流動性が低く、組織に多様性を受け入れる体質が低く、固定的な組織によって構成されていることが分かる(表3)。しかしながら、政府の財政面や、人口減少に伴う労働力不足などの要請により、政府の方針として、企業が「ジェンダー・ダイバーシティ経営」(職場における男女という多様性を取り込むことにより成果につなげる企業経営)を受け入れることに焦点が絞られているということも、日本と韓国の共通の課題である。一方、中国都市部の労働市場は相対的に流動性が高い。

(10) 日中韓3か国の企業の30%から40%が、結婚・妊娠・出産という理由により女性正社員が退職すると回答しており、正社員の退職行動に男女差がある(表3)。但し、子育て期に「専業主婦」を選択した場合、中国のように労働市場の流動性が高ければ、再就職も相対的に容易といえる。

本稿の日中韓3カ国比較により、日本が、雇用の量的拡大を実現するために、乗り越えるべき壁が可視化できたと考える。「女性活躍」経済政策は、日本経済の存続をかけた喫緊の課題であり、実現されていくことが望まれる。また女性の課題は、ダイバーシティの観点からみると、若年層の課題でもあり、「一億総活躍」というように日本の労働市場政策といえる。一方で、日本で目標とする関連数値を実現している中国都市部は、労働市場の発展に伴い、いくつかの歪みが出ていることも分かった。特に日本は、類する近隣諸国から学べることは学び、障がいとなっていることを解消して、アジアの将来に向けても労働政策および経済政策の実施を通じて貢献していく必要があると考える。

残された研究の課題は、本稿のテーマである雇用量について、数値データを用いて計量経済学で実証分析をおこない、より具体的な問題点や政策を学術的に提示していくことである。

(以上)

注

- † 本稿の前段階の昇進の男女格差の日中韓比較研究を、フェミニスト経済学会大会2015(於:東京女子大学)、およびThe East Asian Social Policies Conference 12th, 2015(at Lee Kuan Yew School of Public Policy, National University of Singapore)、経済理論学会大会2015(招聘報告、於:一橋大学)で発表した。松川誠一氏(東京学芸大学)、Adam Graycar PhD(Flinders University in Australia)、原尚子氏(法政大学)ほか、多くの方から有意義なコメントを頂戴した。さらに本稿の匿名のレフェリーから詳細で有効なコメントを頂戴した。また、経済産業省・経済産業研究所RIETIから、「男女の人材活用に関する企業調査(中国・韓国)2013」のデータ提供を受けた。記して感謝申し上げる。
- 1 2015年12月、日本政府は、2020年までの目標を30%から15%に引き下げを公表した。
 - 2 基になる数値は、日本女性58%に対して男性65%(スコア0.90)、中国全体では同32%、28%(1.00)、韓国は82%、109%(0.75)である。中国全体との比較は論外として、日本と韓国で高等教育就学率に男女差がある。
 - 3 「政治分野」は、図1によると、日中韓共にスウェーデンに大きく劣る。特に日本の劣位が目立つ。中国は社会主義でもあり政治分野で一定程度の女性割合を輩出してきた。韓国も劣位である点は同様であるが、近年、国会議員および地方議員に女性のクォータ制を導入したり、女性大統領を誕生させるなど躍進が顕著である。但し本稿では、さらに深めることはしない。
 - 4 2013年6月時点で、雇用労働者101人以上の一般事業主行動計画策定届提出企業数は67,177社で、うち厚生労働省による認定企業数は1,588社である。
 - 5 対象となる事業所は2006年に韓国全体で546社、2007年は613社であった。2008年に適用対象が同500人以上に拡大され1,425社、2009年1,607社、2010年1,576社、2011年1,547社で推移している。
 - 6 石塚(2010)の第4章のタイトルであり、女性のほうが市場労働のワークのみならず、家庭レベルのライフを負担していることが実証分析により明らかにされている。具体的な内容は、女性のほうが男性に比べて、無業の理由が「家族の世話」である割合が高いなどの実態を示したうえで、中国では新しい「第3タイプの専業主婦」の出現を実証分析で明らかにしている。ここで「第3タイプの専業主婦」とは、「夫は中間所得層で、妻自身は高年齢あるいは低学歴という訳ではなく、家事や育児を負担している専業主婦」(同書、p.89)という定義である。さらに石塚(2014c)は、中国全国データを用いて、同様の結果を導出している。
 - 7 中国農村部の実状は、厳(2011)、杜・石塚(2013)などに詳しい。
 - 8 参考として、各国の統計書を用いて、国別・男女別に15歳以上の労働力率をみると、日本が女性59.6%・男性71.6%、同じく中国(都市部)は同53.3%・71.1%、中国(全体、農村部を含む)は、63.7%・78.2%、韓国は49.4%・73.0%である(石塚2014a,表2-1-2)。
 - 9 都市部の企業レベルでは、計画経済の下、2つの制度が導入された。「労働に応じた分配」原則に基づく賃金制度(「八

<研究ノート>

- 級工資制) および出来高賃金制(「計件工資制」や「計件付酬制)である。1952年および1956年の改定により、全国で画一的に実施されるようになった。産業と地域により賃金の範囲が決定され、必要とする技術能力、仕事の重要性、労働の軽重度、労働環境を指標として職種の等級や職務評価がおこなわれるというものであった。しかし、「昇給管理がうまく実行されず、労働者へのインセンティブ機能はあまり働かなかった」という(寶 2008)。
- 10 「一人っ子政策」は、国の制度として1979年に施行されたが、2016年に1月1日に廃止された。
 - 11 1957年の国务院「労働者・職員の定年処遇に関する暫定規定」により国営企業および公営企業の定年は、女性労働者50歳、同職員55歳、男性労働者・職員60歳、但し重労働者では女性45歳、男性55歳とされており、現在も広く一般の企業も含めて効力を有する。また1951年および1953年の「労働保険条例」において、男性労働者・職員は満60歳、合計勤続年数満25年、当該企業の勤続年数満5年の場合、一方、女性労働者・職員は満50歳、合計勤続年数満20年、当該企業の勤続年数満5年の場合に、定年退職により養老年金を受けることができるとした(石塚 2010, p.24)。すなわち、女性のほうが10歳程度早く、市場労働をおこなわずに低賃金と同程度の年金が受給できるため、女性にとっても歓迎する制度であったという。但し、現在でも特に国有企業出身者であれば同様の効果があるともいわれる。
 - 12 石塚(2014c)で、先行研究に基づき、両制度が就業継続に及ぼす影響が検討されている。
 - 13 中国データのうち国営企業割合は14.0%(中企業13.6%、大企業14.9%)、国内民間企業が66.3%で、加えて以前に国有企業であった民間企業は中・大企業のうち各1社ずつである(石塚 2014a, 表1-3-5)。但し、民間の株式会社などでも、国有企業の傘下というケースも多い。企業形態別のサンプル割合は、母集団からのクォータ(割り当て)ではないが、概ね近い形でインタビューを実施している。
 - 14 中国の雇用契約法に関連する現状については、萩野・馬場(2008)などを参照されたい。

参考文献

- 石塚浩美(2008)「北京・ソウル・日本における労働市場の変化とジェンダー」、篠塚英子・永瀬伸子編著『少子化とエコノミー パネル調査で描く東アジア』、作品社。
- 石塚浩美(2010)『中国労働市場のジェンダー分析 ―経済・社会システムからみる都市部就業者―』勁草書房。
- 石塚浩美(2012)「二重労働市場論に基づく若年層の新しい初期キャリア形成の提示」『産能短期大学紀要』第45号、pp.1-16。
- 石塚浩美(2014a)「日本・中国・韓国企業におけるジェンダー・ダイバーシティ経営の実状と課題」RIETI Discussion Paper 14-J-010、経済産業研究所(経済産業省)。→ (Full paper: <http://www.rieti.go.jp/publications/dp/14j010.pdf>)
- 石塚浩美(2014b)「日本・中国・韓国企業における女性の活躍と収益・生産性・積極的雇用改善措置制度」、RIETI Discussion Paper Series 14-J-029。
- 石塚浩美(2014c)「中国における先進国型の『専業主婦』と女性就業に関する実証分析 ―2006年および2008年の中国総合社会調査CGSS データを用いた分析―」『大原社会問題研究所雑誌』第667号、法政大学大原社会問題研究所、pp.51-70。
- 石塚浩美(2015)「企業における女性リーダーのキャリアと『女性活躍』経済政策 ―日本は『202030』に近づけるのか―」『産能短期大学紀要』第48号、pp.17-31。
- 石塚浩美「日本・中国・韓国企業において『女性活躍』施策が収益性および生産性に及ぼす影響に関する実証分析」mimeo。
- 川口章(2013)『日本のジェンダーを考える』有斐閣。
- 厳善平(2011)『中国農民工の調査研究 ―上海市・珠江デルタにおける農民工の就業・賃金・暮らし―』晃洋書房。
- 篠塚英子・永瀬伸子編著(2008)『少子化とエコノミー パネル調査で描く東アジア』、作品社。
- 杜進・石塚浩美(2013)「外資企業の雇用創出」、南亮進・牧野文夫・カク仁平編著『中国経済の転換点』、東洋経済新報社。
- 萩野敦司・馬場久佳(2008)『中国労働契約法の実務』、中央経済社。
- Du, Jin and Ishizuka(2014) 'Foreign Direct Investment and Employment,' Ryoshin Minami, Kwan S. Kim, and Fumio Makino edit. "Lewisian Turning Point in the Chinese Economy: Comparison with East Asian Countries," Palgrave Macmillan : UK.
- Ishizuka, Hiromi(2013) 'A Panel Data Analysis of Married Women's Decision to Work in Beijing, China : Verification of Chinese households' panel data in comparison with other data,' "Sanno College Britain," No.46, pp.14-28.
- Ishizuka, Hiromi(2014) "Gender Diversity in Management and Work-Life Balance Policies have Started in Japan! : Comparison with Labor Markets in China and Korea." (in panel "Changing Labor Market in Asia"), Shanghai Forum 2014 ; Vox.EU, July 2014.
- Ishizuka, Hiromi(2016) 'An Empirical Analysis of Women's Promotion in Japanese Companies: Comparison with Chinese and Korean Cases,' "Theoretical Economics Letters," 2016.6, pp.570-582.