跡見マネジメント

跡見学園女子大学マネジメント学部卒業生優秀論文集

第１号（第１期卒業生）

２００６年３月

巻頭言	山本　貞雄	1
卒業生表彰受賞者と選考経緯	学務委員会	3
＜卒業生論文＞		
欧州安全保障協力機構（OSCE）とマケドニアにおける予防外交	加藤久美子	5
会社経営における人的資本有効活用方法	久保田英梨子	29
現代女性の消極的選択としての晩婚化～女性の社会進出は晩婚化の原因か～	澁谷　美佳	41
派遣労働者の待遇改善策～正社員への転換ルートと不安解消～	寺田　可愛	77
働く女性～子育ての権利～	森重　彰子	97

跡見学園女子大学マネジメント学部

巻　頭　言

マネジメント学部長
山本　貞雄

今年度は、跡見学園女子大学に、学生達自身の人生目標実現のための実践的な教育を理念とするマネジメント学部が創設されて、初めての第一期生が卒業する記念すべき年である。

これを記念して、マネジメント学部卒業生の在学中の活躍の成果を称えるために行われる「マネジメント学部卒業生表彰」の一環としての「論文部門」において、卒業生から論文を募集・選定し、「マネジメント学部卒業生優秀論文集」を発行しようと言うこととなった。

選ばれた５つの論文のテーマは、何れも私がこれまで扱ってきた問題の範疇のものであるので、大変興味深く読ませて貰った。

何れの論文も完成度の高い論文であり、選ばれた５人の皆さんが、マネジメント学部の在学４年間で、ここまで研究能力を高めて来られたことを高く評価したい。

論文のテーマは安全保障、経営、就業と婚姻等全て社会科学の問題に属するが、社会科学とは、実証的研究方法によって、社会現象を扱う科学である。

従って、論文のテーマとして取り上げた社会現象について、実証的にデータの収集等の調査、分析、研究を行い、それに基づいて問題点についての解決策の提案、つまり政策提言を行う訳である。

しかしながら、ここで留意すべきことは、実証的と言っても、どのようなデータをどのような方法で収集するか、どのような視点で分析するか、そこからどのような問題を読み取るか、それらの問題のうちどの問題を解決・改善すべき対象に取り上げるか、そしてどのような政策提言を行うかと言った具合に、それぞれのプロセスでどのような選択を行うかによって、答えは異なり、多様な解があり得ると言うことである。

従って、社会科学の問題を扱う場合は、

①より高次元の、またはより幅広い視点から課題を捉え直す必要がないか否か、
②仮説検証をする場合、今一度、仮説の妥当性自体を見直す必要がないか否か、
③自分が出した解釈や結論以外の解釈や結論が成り立たないか否か、
④自分が出した結論が果たして実践的に役立つものであるか否か等について、常に謙虚に反省し、再検討する姿勢がなければならない。

そして、この「マネジメント学部卒業生優秀論文集」は、今回を第一回目として、今後マネジメント学部のよき伝統としたいものである。

最後に、第一期生の卒業生の皆さんの大部分は、いよいよ実社会に出て、企業・公共・文化のマネジメントの分野で仕事に就かれるが、今後大いに皆さんのご活躍を期待したい。

卒業生表彰受賞者と選考の経緯

マネジメント学部学務委員会

最優秀論文賞
澁谷美佳「現代女性の消極的選択としての晩婚化～女性の社会進出は晩婚化の原因か～」

優秀論文賞
加藤久美子「欧州安全保障協力機構（OSCE）とマケドニアにおける予防外交」

入賞
久保田英梨子「会社経営における人的資本有効活用方法」
寺田可愛「派遣労働者の待遇改善策～正社員への転換ルートと不安解消～」
森重彰子「働く女性～子育ての権利～」

横山文野賞
澁谷美佳「現代女性の消極的選択としての晩婚化～女性の社会進出は晩婚化の原因か～」

＜選考経緯＞

2005年5月	募集要項公示
2005年11月17日	論文提出
	一次審査開始（各論文につき各2名の教員による査読）
2005年12月20日	入賞論文決定
2006年1月20日	修正原稿提出
	二次審査開始（6名の教員が全入賞論文を審査）
2006年3月18日	受賞者発表及び表彰式

＜横山文野賞について＞

2002年4月、マネジメント学部創設に際し着任された横山文野専任講師は、同年、『戦後日本の女性政策』勁草書房を出版し、日本における女性政策研究をリードしていくことが期待される若手研究者・教育者でありましたが、2005年7月に病気のため逝去されました。社会における女性の活躍を支援することを使命とするマネジメント学部としては、この分野の研究が発展していくことを祈念し、卒業生の論文の中から、女性政策、女性問題の分野で優れた作品に対して、横山文野賞を贈りそれを称えることにしました。なお、横山文野賞には、故横山文野講師の夫である山口智久様のご厚意により、横山文野講師の遺産から副賞として記念品が贈られます。

欧州安全保障協力機構（OSCE）とマケドニアにおける予防外交

加藤久美子

要　約

1992 年に国連の『平和への課題』レポートで「予防外交」が提唱された。「予防外交」は現在、国連をはじめ OSCE や EU 等地域的国際機関においても行なわれている。日本でも紛争予防については積極的な姿勢を示しているが、まだ発展段階にある。予防外交がはじめて実施されたのは、旧ユーゴ紛争の波及が懸念されていたマケドニアにおいてであり、一般に成功との評価を得ている。マケドニアにおいて一定の成果を挙げることができた要因の 1 つは、予防外交が包括的アプローチによってなされたことである。だが、その担い手である国連や OSCE の想定する予防外交には若干の時間的な違いがあった。

序．はじめに

冷戦が終結し、共産主義の崩壊とともにそれまで旧ソ連や東欧地域において抑えられていた民族間のイデオロギーが一挙に爆発し、国家間の紛争よりも国内での紛争、特に民族対立が多発するようになった。1992 年当時の国連事務総長であるガリは「平和への課題」という報告書の中で、「平和創造（peace making）」「平和維持（peace-keeping）」「平和建設（peace-building）」とともに紛争をその発生以前に予防しようとする「予防外交（preventive diplomacy）」という概念を提示した[1]。

マケドニアに展開した国連保護軍 UNPROFOR（95 年以降国連予防展開軍 UNPREDEP に改組）は実際に国連が予防外交を行い、成功したといわれている平和維持活動の 1 つである。この予防外交の成功は国連の力だけではなく、地域的国際機関、特に欧州安全保障協力機構（OSCE）との協力が大きかったとされる。

マケドニアにおける予防外交の主な先行研究には、雨野（2003）「国際機関による紛争予防措置―マケドニア共和国における予防展開活動を事例に―」、大庭（2000）「マケドニア共和国（FYROM）における予防外交」、田辺（2002）「マケドニアにおける国連 PKO の『予防展開』――国連による『予防外交』の限界」、西村（2000）「マケドニア共和国」『規範と国

---

[1] An Agenda for Peace, preventive diplomacy, peacemaking and peace-keeping (A/47/277-S/24111 June 1992).

家アイデンティティーの形成―OSCE の紛争予防・危機管理と規範をめぐる政治過程―』がある。このうち、大庭と雨野は国連と OSCE の活動を記しており、田辺は主に国連の側から、西村は OSCE の側からそれぞれ予防外交について論じている。大庭は国連と OSCE による活動を詳細に述べているが、OSCE の予防外交の概念については明確にしていない。雨野はそれぞれの予防外交の概念についても記述しているが、OSCE の予防外交概念についてはその特徴を述べるに止まっている。国連の想定する予防外交と OSCE の想定する予防外交には違いがあるのであれば、それは一体何か。そして違いがあるのなら、それらの予防外交はマケドニアでの実際の活動にも影響を与えているのではないか。

本稿では、これらの疑問を解決する為に予防外交の概念を整理することで実際の国連と OSCE による予防外交活動との関連を探ることとする。

第1章では、国連と OSCE の想定する予防外交概念について整理し、その違いを見つけることにする。また、第2章では実際の予防外交活動について論じるが、その際 OSCE の予防外交の担い手が登場するので、それらについてもここで触れておくことにする。

1．欧州安全保障協力機構（OSCE）について

まず、OSCE とはどんな機関なのか、そしてどのような過程を経て予防外交に取り組むようになったのか、という点から見てみる。

（1）欧州安全保障協力機構（OSCE）とは

欧州安全保障協力機構（OSCE）は、欧州安全保障協力会議（CSCE）を母体とした国連憲章第8章に規定されている地域的国際機関である[2]。

1975 年 7 月、冷戦期の安全保障問題の話し合いの場が必要であると主張するソ連の提唱により、アルバニアを除く 35 カ国の首脳による欧州安全保障協力会議（the Conference on Security and Co-operation in Europe ： CSCE）がヘルシンキにて開催された。その際、①欧州の安全保障に関する諸問題、②経済、科学技術、環境問題に関する協力、③人権に関する協力という 3 つの「バスケット」と呼ばれる柱から成る「ヘルシンキ最終文書（ヘルシンキ宣言）」を採択した。以後、冷戦期の分裂した東西間の協力関係を模索する「ヘルシンキ・プロセス」が開始され、96 年のリスボン首脳会議で共通・包括的安全保障としてまとめられることとなった[3]。以下、96 年のリスボン首脳会議までの過程を見ることで OSCE が予防外交に取り組んでいった経緯を概観してみる。

1990 年のパリ首脳会議で冷戦の終結が公式に確認されると、冷戦終結後に発生した紛争への対処と国家の安定した制度を構築する「紛争防止センター」、「自由選挙事務所（92 年に民主制度・人権事務所に改組）」、「事務局」が設置された。91 年 6 月に発生したユーゴスラヴィア（以下ユーゴ）紛争の際には、ユーゴ連邦による拒否権行使によって有効な手立て

---

[2]本稿では CSCE と OSCE の区別は意識せずに用いることとする。

[3]雨野統（2003）「国際機関による紛争予防措置―マケドニア共和国における予防展開活動を事例に―」『中央大学大学院研究年報』第 32 号、中央大学大学院研究年報編集委員会、p. 386。

を打てなかったことへの反省から、92年1月末の第2回プラハ外相理事会でそれまでの全会一致の決議方法からCSCE原則の違反国は抜きに適切な政治的措置がとれるとする「コンセンサス・マイナス1」という決議方法を採用した[4]。同年7月のヘルシンキ首脳会議では、「ヘルシンキ文書 92」を採択し、悪化するユーゴ紛争等の民族紛争への対策には紛争の予防が必要だとし、予防外交を担う「少数民族高等弁務官」を設置して理事会及び高級実務者委員会（CSO（後、常設理事会））の役割強化による早期警報・危機管理体制を確立した。また、この時CSCEは国連憲章第8章の定める地域機関であり、国連との重要な協力関係が確認された。そして1994年12月に行われたブタペスト首脳会議でCSCEは「欧州安全保障協力機構（the Organization for Security and Co-operation in Europe ： OSCE)」と名称を換え、会議から機構へと正式に変更された。1996年12月のリスボン首脳会議では「21世紀におけるヨーロッパのための共通かつ包括的安全保障モデルについてのリスボン宣言」が採択され、加盟国の抱える問題に対する協力的なアプローチが重要視された[5]。共通・包括的安全保障とは民主的な平和と共通の安全保障を実現するために、ヘルシンキ宣言を出発点として徐々に形成されてきたOSCE「独自の安全保障観」である。それには第1に「他国の犠牲の上に自国の安全保障を追及しないこと」を目標とした「共通の安全保障」、第2に共通の安全保障を実現する為に軍事的脅威のみならず、人権、経済、環境といった問題も欧州の安全を脅かす要因とし、これらに包括的に取り組むことで欧州の平和と安全を確保する「安全保障の包括的アプローチ」の採用、第3に紛争の防止や紛争後の平和醸成を含めた「安全保障の協調的アプローチ」がある[6]　このようにOSCEは欧州にとって脅威となる問題にその都度対応し、必要に応じてその機能強化に努めてきた。そして紛争へのアプローチとして有効なのは紛争を未然に防ぐ予防外交であるとし、その為には欧州各国の協調と包括的な取り組みが必要だとの認識に至ったのであった。吉川元は、この様な「包括的安全保障の取り組みが、一方では共通価値・規範の社会化への取り組みを、他方では予防外交への取り組みを促すことになる」としている[7]。

（2）予防外交の概念

では、OSCEで紛争のアプローチとして提唱された「予防外交」とはどの様な概念なのか。

マケドニアでOSCEと共に予防外交を行った国連による定義とOSCEによる定義を紹介した上で両者を比較してみることにする。

①国連の行う予防外交

国連の行う予防外交の概念は、事務総長の交代とともに解釈が変化しており、学者や予防外交の担い手の間でもその定義は様々である。ここでは歴代の国連事務総長による予防

---

[4]朝日新聞、1992年2月1日。

[5]斉藤直樹（2001）「欧州安全保障協力機構（OSCE）と紛争予防」『平成法政研究』第6巻10号、平成国際大学法政学会、p. 252。

[6]吉川(2002)「OSCEの安全保障共同体創造と予防外交」『国際法外交雑誌』第98巻6号、国際法学会、p. 6。

[7]吉川、前掲論文 p. 10。

外交の紹介と学者の考えを参考にすることで、その概念を見てみることにする。

予防外交とは、『平和への課題』によると「当事者間の争い（disputes）の発生や現に存在する争いの紛争（conflicts）への発展を防ぐとともに、紛争が発生した場合の拡大を防止するための行動である[8]」。この定義は、平井照水の指摘によると「第1に、紛争当事者間の争い（政治的・言論的対立）の発生を防ぐことも、目的」であり、「第2に、紛争（conflicts）が、非武力紛争なのか、武力紛争なのかを明確にしていないため、予防外交を『武力紛争の発生前』とする狭義の解釈と、『武力紛争の発生前後のすべての過程』とする広義の解釈とを生んでいる[9]」という。実際、これまでの研究においてもその境界については意見が分かれるところである。だが、神余隆博がこの予防外交に関する定義を「政治的な紛争（dispute）と武力紛争（armed conflict）の2つが使い分けられている[10]」と述べている様に、dispute を政治的な紛争、conflict を武力紛争として、予防外交はこれら双方の概念を含む広義のものと捉えるのが妥当であろう。そのうち、武力紛争発生前と発生後とでは、どちらに主眼を置くかは予防外交概念の登場の背景及びこれまでの国連事務総長の取り組みを見てみれば分かるように、武力紛争発生前である。

予防外交が広く国際社会一般に知られるようになったのは、1992年6月に第6代ガリ国連事務総長が『平和への課題』を提出してからのことであるが、その起源はハマーショルド第2代国連事務総長の時代まで遡る。ハマーショルド事務総長は1956年のスエズ戦争の際に第1回国連緊急軍を派遣して国家間紛争の拡大を防止したことを preventive diplomacy という語で表現した。これは「防止外交」と訳され、武力紛争発生後の平和維持活動を想定している。しかし、その後一度発生した武力紛争を平和的に解決するには、武力紛争が発生、拡大してからでは有効な措置をとることが困難であるという認識と経験に基づき、武力紛争が発生する前の段階から関与しようとする動きが出てきた。そしてその動きはガリ事務総長の前任であるデクエヤル第5代国連事務総長の時代から徐々に見え始めていた。

デクエヤル事務総長は冷戦の東西対立構造の変容に武力紛争発生前の紛争の予防の重要性を強調したことで、この時代の preventive diplomacy は「予防外交」と訳されるようになった。デクエヤル事務総長は、当時国際社会で問題となっていた難民の発生を防止する様々なシステムを国連内に設置[11]することで予防外交に取り組んだが、それは「国連憲章第6章の紛争の平和的解決、ことに事実収拾や調査に関わる[12]」ものであった。予防外交がより活動的なものとなるのは後任であるガリ事務総長の時代になってからである。ガリ事務総長の予防外交は「紛争を、暴力行為が発生する以前に解決することを目的[13]」とし、早期

---

[8]ブートロス・ガリ著（国際連合広報センター訳）（1992）『平和への課題：予防外交、平和創造、平和維持』、国際連合広報センター、p. 9。

[9]平井照水（1996）「予防外交の概念と意義」森本敏・横田洋三編『予防外交』、国際書院、pp. 19 - 20。

[10]神余隆博（1996）「冷戦後の国連と予防外交」森本・横田、前掲書、p. 56。

[11]例えば81年設置の「新たな難民発生を回避するための国際協力を目的とした政府専門家グループ」や87年設置の「情報研究・収集室（ORCI）」（92年廃止）がある。

[12]庄司真理子（2000）「国連の予防外交」吉川元編『予防外交』、三嶺書房、p. 30。

[13]ブートロス・ガリ（国際連合広報センター訳）、前掲書 p. 9。

警報、非武装地帯の設置とともにこれまでの平和維持活動を武力紛争発生前に展開させる「予防展開」[14]の必要性を訴えている。つまり、武力紛争発生前に重点を置いているのである。

このように、国連における予防外交は、事務総長の交代とともにより有効な紛争の解決を図ろうと武力紛争発生後の紛争の拡大を防止することから武力紛争発生前の紛争の発生の予防へと活動時期を移している。

では、その範囲はどこまでなのか。ガリ事務総長の提出した『平和への課題』では、予防外交は「平和創造」、「平和維持」[15]などの用語と「不可分の関係にある」が[16]紛争後に新しい環境を建設することで紛争の再発防止を目指す「平和建設」とは「対をなすもの」と考えられている[17]。したがって、ガリ事務総長の「予防外交」には、武力紛争後の「平和建設」までは含まれないことがいえる。

以上の通り、ガリ事務総長の予防外交について明らかに言えることは、①武力紛争発生前の政治的な争いの段階での関与を主眼としていること、②紛争後の「平和建設」とは対置する概念であることである。なお、ガリの次に国連事務総長になり、現職であるコフィ・アナン事務総長はガリの考えを引き継ぎ、1997 年の年次報告で「予防外交」をより広い概念である「予防行動」の１つとして採用している[18]。

本稿では、国連の「予防外交」を、マケドニアで予防展開を実施したガリ事務総長の予防外交概念を広義に解釈し、武力紛争発生前後とするが、とりわけ武力紛争発生前の政治的な争いの段階を主眼とした活動とし、紛争後の「平和建設」までは含まないものとする。また、必要に応じて「予防外交」をその構成の 1 つに含める「予防行動」という語も用いることとする。

②OSCE の行う予防外交

OSCE の行う予防外交について、OSCE の公式文書にはその明確な定義は見当たらない。そこで、ここでは研究者の分析を基に OSCE の行う予防外交概念について整理してみることにする。

OSCE が予防外交に取り組んだのは国連と同じ様に冷戦の終結を待ってからのことであった。斉藤直樹によると OSCE による紛争への対応は、予防外交を時系列的な観点から「早期警報（early warning）」、「紛争予防（conflict prevention）」、「危機管理（crisis management）」、「紛争後復興（post-conflict rehabilitation）」という分類がなされているという。ここ

14ブートロス・ガリ（国際連合広報センター訳）、前掲書 p. 11。

15「平和創造」とは、紛争が発生した場合に国連憲章第 6 章の平和的手段によって紛争当事者間の合意を成立させることであり、「平和維持」とは、戦闘が停止された場合に平和維持活動を行うことである。

16 ブートロス・ガリ（国際連合広報センター訳）、前掲書 p. 9。

17 ブートロス・ガリ（国際連合広報センター訳）、前掲書 pp. 28 - 29。

18 これは「国連憲章第 6 章の『平和創造』と同一視される『予防外交』以外にも『予防展開』、『予防軍縮』、『予防人道行動』、『予防平和構築』などの行動もあり、これらを総称する用語として『予防行動』が適当だ」とした為である。堂之脇光朗（2000）「予防外交総論」伊藤憲一編『現代予防外交論』、フォレスト出版、pp. 23 - 24。

でいう OSCE の「紛争予防」とは、「紛争の発生の差し迫った場合での発生の予防を想定しており、広い意味での紛争の全段階の予防という意味では使われていない」。また、「危機管理」とは「紛争が勃発した際にその拡大を防止することを目的とする意味であり、通常用いられている危機管理という表現とは異なり独特の意味を持つ」という。さらに「紛争後復興」は紛争後の民主的な制度構築の支援であり、少数民族高等弁務官（以下 HCNM）や民主制度・人権事務所（以下 ODIHR)、そしてメディアの自由に関する OSCE 代表が関与するという[19]。

吉川元は「OSCE で一般に使用されている予防外交は、紛争予防、危機管理、さらには紛争後の平和醸成や安全保障共同体の創造まで含む広義の概念である」と分析している[20]。

両者の分析から OSCE の行う予防外交は「早期警報」「紛争予防」「危機管理」「紛争後復興」といった 4 つの紛争の段階を総称したものであり、これらの段階を経て初めて「予防外交」は行われたといえる。そしてそれぞれの段階には HCNM、長期駐在使節団、ODIHR など OSCE における予防外交の担い手が、包括的な観点から関与する。その意味では OSCE の予防外交は OSCE の特色である「包括的安全保障」の実施の結果、達成されるものであるということができる。したがって OSCE の予防外交には紛争の 4 段階を通して包括的アプローチがなされる必要があり、「紛争予防」はその過程の 1 段階でしかないのである。

また、武力紛争発生以前と以後のどちらを想定しているのかについては、conflict を「武力紛争」と捉えれば、紛争発生の差し迫った場合にその発生を予防する「紛争予防（conflict prevention)」は、武力紛争発生前の活動であり、紛争の勃発後にその拡大を防止する「危機管理（crisis management)」は、武力紛争発生後の活動となる。よって、OSCE の予防外交は武力紛争発生前後の双方を想定しているといえる。

③国連と OSCE の予防外交概念の比較

では OSCE の「予防外交」と国連の「予防外交」には違いがあるのか比較してみる。

国連の「予防外交」は武力紛争発生前後の活動を想定しているが、その主眼は、武力紛争発生前にあった。そして武力紛争終結後の「平和建設」までは含まないものであった。他方、紛争の 4 段階すべてから成る OSCE の「予防外交」も武力紛争発生前と後の双方を含むものであったが、武力紛争終結後の「紛争後復興」の段階をも視野に入れたものであった。つまり、紛争終結後の活動をその対象としているか否かが両者の違いである。OSCE の「予防外交」は紛争終結後の活動を含んでおり、国連の「予防外交」より広い概念であることがいえる。

それでは、OSCE における予防外交の担い手による実際の活動はどの様なものなのか。次節では OSCE の予防外交において重要な役割を発揮する機関についてその機能を見てみることにする。

---

[19]斉藤、前掲論文 pp. 255 - 256。
[20]吉川、前掲論文 p. 11。

Institutions and Human Rights ： ODIHR)」と名称を変更し、発展した。創設の背景には旧ソ連や東欧地域での急速な体制変革によって不安定化した社会を自由選挙の実施により、その変革が再び元に戻ることを防ぐ必要があったことが挙げられる。同地域は自由選挙の経験に乏しく、支援する必要があったのだ[30]。ODIHR の役割は、選挙実施の為の技術的支援や選挙監視などにより民主化を進めることで紛争の再発を防止すること、また、法の支配の実現や人的側面の履行の監視を行うこと[31]であり、92 年 7 月の「ヘルシンキ決定」では、人的側面における活動が「早期警報」に貢献するとされた。また、93 年 11 - 12 月の第 4 回ローマ理事会では「包括的な選挙監視」など ODIHR の機能強化が決定された。そして 94 年 12 月の「ブタペスト文書」では、ODIHR に諮問的役割を与えたことで ODIHR が直に予防外交に関与できるようになった[32]。

マケドニアでは選挙監視活動や法整備にあたっただけでなく、94 年 6 - 7 月にかけての国勢調査でも監視活動を行っている。

③長期駐在使節団

長期駐在使節団は、外交官や専門家から編成され、深刻な対立状況や紛争の波及・拡大が懸念される場合に、当事国の合意のもとに常設理事会の決定をへて派遣される。その起源はユーゴ情勢の悪化に対処する為に 1992 年 9 月 8 日に展開された「コソヴォ・サンジャック及びヴォイヴォディナミッション」である[33]。長期駐在使節団はその名の通り長期間当事国に駐在するが、派遣される紛争の段階によって次の 3 つに分類される。まず、①まだ紛争は発生していないものの他地域の紛争が波及してくる危険性がある場合にそれを防止することを目的とする使節団。②紛争の解決やその拡大を防止することを目的とする使節団。そして③「紛争後の国家復興や平和醸成を目指す使節団」である[34]。その為、使節団は紛争の様々な段階に関与する。具体的な活動は、紛争地域の状況を全ての加盟国に通報して早期警報を発すること、また、当事者間の仲介や調停活動を行って紛争の予防に取り組み、万が一紛争が発生した際にはその紛争を解決に向けるように働きかけることである。さらに使節団は紛争後の復興も支援する[35]。この様な活動を通じ長期駐在使節団は OSCE の予防外交に大きく貢献することになる。

マケドニアには 1992 年 9 月に「スコピエ波及監視ミッション(Spillover Monitor Mission to Skopje)」の名で派遣されている。これは、第 16 回 CSO 会議の決定によるもので、ユーゴ紛争がマケドニアに波及するのを回避することが目的であった。よって上記の分類のう

---

[30]斉藤、前掲論文 pp. 258 - 259。
[31]福島（2000）、前掲論文 p. 83。
[32]宮脇昇（2000）「民主的平和と民主化支援―民主制度・人権事務所を中心に―」吉川、前掲書、pp. 75 - 76。
[33]*Ibid.*, p. 56.
[34]吉川、前掲論文 p21。
[35]斉藤、前掲論文 p. 260。

ち、同使節団は①に当てはまるとされる[36]。

（4）小括

以上の通り，第1章では国連とOSCEを中心にその発展過程や予防外交概念、そしてそれを担う主要機関について見てきた。予防外交概念については国連の概念との比較を試みた。

第1章を通じて国連にもOSCEにも共通して言えることは、冷戦の終結という1つの時代の節目に大きな変化を遂げたことである。その要となるのが安全保障観の変化、すなわち紛争を未然に防ごうとする予防外交（preventive diplomacy）概念の登場であった。国連においてpreventive diplomacyは決して新しい用語ではなく、振り返れば冷戦期真只中のハマーショルド国連事務総長の時代にまで遡る。彼の活躍した冷戦期はソ連とソ連によって創られた東欧における共同体を中心とした東側諸国にアメリカを中心とする西側諸国が対立するという構図であり、紛争の形態は「国家間紛争」であった。だが、冷戦が終結するとそれ迄ソ連によって抑えられていた民族間のイデオロギー対立が発生し、「民族紛争」へと紛争の形を変えた。一度発生した民族紛争はすぐに周辺地域に拡大・波及してしまい、収拾がつかない状態となり、このことが紛争の解決には紛争が発生する前にそれを未然に防ぐことが最善の策であるとの認識が生まれることとなった背景である。そしてその実践の為にOSCEではHCNM、ODIHR、長期駐在使節団など冷戦後の民族紛争に対処する機関の設置によって、国連では従来から紛争に対応してきた国連平和維持活動に「予防展開」という任務を与えることによって予防外交の実践にあたることとなった。

この様に冷戦後、予防外交という新たな概念が提唱された背景には冷戦終結による紛争形態の変容があったことが指摘できる。そして国連PKOとOSCEの使節団が派遣されたのが一般に予防外交が成功したと評価されるマケドニアであった。

第2章ではマケドニアにおける国連とOSCEによる実際の予防外交について概観することにする。

2．OSCEのマケドニアでの予防外交

第2章では第1章で明確にした国連とOSCEの予防外交概念の違いが、国連とOSCEの予防外交活動にも影響を与えているのか検討してみる。

マケドニアでの具体的な予防外交活動を見る前に、まず予防外交を行うきっかけとなったユーゴ情勢を概観し、何がマケドニアに予防外交を展開させるきっかけとなったのか見てみる。その上で、国連とOSCEによる実際の予防外交活動を紹介し、第1章で整理した予防外交の概念がそれぞれの実際の活動に影響を与えているか検討することにしたい。

（1）ユーゴスラヴィア連邦の解体と紛争の発生

ユーゴスラヴィア社会主義連邦共和国[37]は、1991年6月にスロヴェニアとクロアチアが独

---

[36]吉川、前掲論文p.21。

[37]スロヴェニア、クロアチア、ボスニア・ヘルツェゴヴィナ（以下ボスニア）、マケドニア、セルビア、モ

立を宣言したのを皮切りに、11月にはマケドニアが、92年3月にはボスニアが国民投票に基づいて独立を宣言し、残されたセルビアとモンテネグロも 4 月に旧ユーゴスラヴィアを継承する「ユーゴスラヴィア連邦共和国（以下新ユーゴ）」の樹立を宣言したことにより、73 年続いたユーゴ連邦は幕を閉じることとなった。各共和国の独立宣言は、独立に賛成する民族と「大セルビア主義」を掲げて独立に反対するセルビア人勢力との間で民族対立を生じさせ、武力衝突へと発展した。その対立はまずスロヴェニア共和国内でのスロヴェニア共和国軍とセルビア人指揮によるユーゴ連邦軍との間で発生したが、同共和国には 88%のスロヴェニア人に対してセルビア人は 3%しかいなかったことから、戦闘は 10 日で休戦協定を結ぶに至った[38]。

続いてスロヴェニアと共に独立を宣言したクロアチアでも、78%のクロアチア人に対し12%のセルビア人が居住しており、クロアチア共和国軍とセルビア人勢力率いるユーゴ連邦軍との間で対立が生じていた。91年12月にはクライナ地方に住むセルビア人らによって「クライナ・セルビア人共和国」の創設が宣言されるほどであった。そこで92年1月にセルビア大統領ミロシェヴィッチは、バンス国連事務総長特使の仲介の下、国連軍のクロアチア展開を条件にクロアチア大統領トゥジマンとの間で停戦に合意した結果、2月に安保理決議 743 によって約 14000 人から成る大規模な国連保護軍（UNPROFOR）が派遣されることが決定された。ミロシェヴィッチ大統領が国連軍派遣に賛成したのは、「セルビア兵の脱走や経済状況が深刻化する中で、国際社会との関係悪化と紛争の拡大、長期化を恐れたため」だとされる[39]。UNPROFOR は、「保護区」に指定されたクロアチア人とセルビア人が混住する「東スラヴォニア」「西スラヴォニア」「クライナ地方」に居住する全住民を攻撃から保護することを目的としていた。具体的には武装グループの「保護区」からの撤退ないし武装解除を確保することで「保護区」を完全に非武装化すること、そして住民の人権確保の為に「保護区」内の地元警察の活動が公平であるかを監視することであった。しかしセルビア人勢力は武装解除に応じない上に、セルビア人の流入により、「保護区」は彼らの支配地域と化していた。その様なセルビア人の態度に反感を抱いたクロアチアは「保護区」の 1 つである「クライナ地方」南部に侵攻したため、セルビア人勢力との全面的な衝突が危ぶまれる事態となった。そして「保護区」の非武装化が進展しないことに対し嫌気が差したトゥジマンは、93年10月15日に UNPROFOR の撤退を要求したのであった[40]。この様にクロアチア紛争では、UNPROFOR が展開したものの、現地でのセルビア人勢力からの協力が得られず、UNPROFOR はその任務を十分に実行できなかったのであった。

次に93年3月にボスニアでも国民投票によって独立宣言がなされた。ボスニアでは44%のムスリム人、31%のセルビア人、17%のクロアチア人が混在しており、やはりここでも

ンテネグロの6つの共和国とコソヴォ、ヴォイヴォイディナの2つの自治州から成る。

[38]斉藤直樹（1998）『国際機構論―国連の集団的安全保障と平和維持活動の諸問題―』北樹出版 p. 198。なお、柴宜弘はユーゴ連邦軍が同共和国軍の軍事力を過小評価していたことがユーゴ連邦軍の撤退を余儀なくした、としている。柴宜弘（2000）「バルカン半島情勢研究」伊藤、前掲書、p. 253。

[39]朝日新聞、1992年1月10日。

[40]斉藤、前掲書 pp. 199 - 200。

セルビア人は独立に反対し、ムスリム人とクロアチア人との間で対立が生じていた。そしてセルビア人は「セルビア人共和国」建国に向けてその準備を進めていた。5月には国連はボスニア紛争の発生はセルビア本国が介入している為であると非難し、安保理決議 757 によって新ユーゴに包括的な経済制裁を科すことが決定された。この制裁は新ユーゴを対象にしたものであったが、隣国マケドニアの輸送ルートを破壊し、マケドニアの経済を停滞させるほどの影響を出し、マケドニア共和国内に社会不安や民族対立をもたらす危険性をも生んだ[41]。6 月に停戦合意がなされたがそれは部分的なものであったにも拘らず、安保理決議 758 によって UNPROFOR をボスニアにも派遣することが決められた。全面的な停戦合意でなかったことから UNPROFOR の任務は通常行われる停戦監視ではなく、空港地域を非武装化することでサラエボ空港を再開し、出入国の安全の確保やサラエボの人道援助活動の監視をすることであった。しかしその努力の甲斐なく、事態は改善を見ることがなかった。93 年 1 月にはバンス・オーエンによる「10 自治州案」が提案されたが、セルビア人勢力の反対を受けて成立しなかった。4 月に安保理決議 819 によってセルビア人勢力が包囲しているスレブレニツァを「安全地域」に指定したのに続き、5 月にはサラエボ含む 5 地域をこれに加え、セルビア人勢力による「安全地域」への攻撃の即停止と同勢力の撤退が要請された（安保理決議 824）[42]。これがセルビア人の目からは UNPROFOR が親ムスリム派である様に映り、PKO の行動原則である「中立」「公平性」「非強制」に違反するとして UNPROFOR に対して危害を加える原因となり、国連 PKO の任務の遂行に支障をきたすこととなった[43]。ボスニアの例から任務の達成には紛争当事者双方の理解が必要だといえる。

以上の通り、ユーゴ紛争について概観してきたが、クロアチア内戦やボスニア内戦は柴宜弘も指摘する通り「セルビア人問題」である[44]。ではマケドニアへ要員が派遣される頃のマケドニア情勢もセルビア人との関係が問題となっていたのであろうか。

ボスニアより少し前の 91 年 11 月に独立を宣言したマケドニアは、わずかのセルビア人との関係というよりは、むしろ 68%のマケドニア人と 25%のアルバニア人との間で潜在的な民族対立 が見られ、コソヴォでのアルバニア人の対立がいつマケドニアに飛び火するかわからない状態であった。というのもセルビア共和国内のコソヴォ自治州では、1974 年憲法で認められていた大幅な自治権が 90 年 7 月にセルビアによって事実上剥奪されたのを機に、91 年 10 月に独立を宣言したアルバニア人とその独立を反対するセルビア人との間で対立が見られるようになっていたのだ。一見すると、これも「セルビア人問題」といえるが、マケドニアの観点からは国内に 2%しかいないセルビア人との関係よりも、68%のマケドニア人と 25%を占めるアルバニア人との関係の方が問題であったといえる。したがって、マケドニアにおける問題はコソヴォ自治州の「アルバニア人問題」であり、それがマケドニア共和国内のアルバニア人の民族感情を刺激しないかということがその問題の主眼であっ

41大庭千恵子（2000）「マケドニア共和国（FYROM）における予防外交」吉川、前掲書、p. 198。
42斉藤、前掲書 pp. 204-206。
43斉藤、前掲書 p. 221。
44柴宜弘（1996）『ユーゴスラヴィア現代史』、岩波書店、p. 169。

た。

次節では国連とOSCEの実際の活動を見てみる。

（2）マケドニアでの予防外交

マケドニアにおける予防外交には、国連のみならずEU、ヨーロッパ審議会、OSCEといった地域的国際機関も関与している。EUやヨーロッパ審議会の取り組みは短期的なものであったが、国連やOSCEは長期的なもので予防外交の主要な担い手として積極的な取り組みを行っている。CSCEは92年9月に8名のCSCE使節団を、国連は12月に800名の国連保護軍（UNPROFOR）をマケドニアに派遣している。

ここでは国連とOSCEの予防外交について、国連予防展開軍（UNPREDEP）が撤退する99年2月迄の活動を見てみることにする。

①国連PKOによる予防展開活動

国連のPKOの予防展開は、マケドニアのグリゴロフ大統領が要請したことによって決定された。これを受け、国連はマケドニアに派遣した調査団の報告に基づき、92年12月11日に安保理決議795でUNPROFORの一部をマケドニア共和国と新ユーゴ及びアルバニアとの国境地帯に派遣することを決定した。すでに派遣されているCSCEの使節団との関係については、旧ユーゴ国際会議の共同議長により国連PKOの任務は「CSCEの使節団によって補完されること」が提案されていた[45]。UNPROFORは93年6月18日には安保理決議842によって300名の増員が決定され、PKO要員は1100名弱と規模が拡大された。マケドニアが国連PKOの増員を受け入れたのは、第1に独立後のマケドニアは軍事力の点で「真空状態」にあったこと、第2にマケドニア共和国独立という国家承認[46]の遅れを国際社会へ訴える必要があったこと[47]、第3に連邦時代からマケドニアは経済後進国であったが、国連による対新ユーゴ経済制裁による影響がマケドニア経済に一層大きな打撃を加え、これらによる経済的混乱が国内のアルバニア人との民族対立を引き起こす恐れがあったこと[48]、が指摘されている。国家承認については隣国ギリシアとの関係で問題となっていた。マケドニアは独立の際に「マケドニア」という国名を用いたことでギリシアと緊張関係にあった。ギリシアにとってそれは古代マケドニア王国に由来する名であり、マケドニアがそれを用いることはギリシア北部のマケドニア地方への領土的野心を示すものとして捉えられていたのだ。そしてギリシアは、マケドニアにそれらの変更を強く要請していたがマケドニアはこれを拒否し続けた為、94年にはギリシアによる経済封鎖が実施されるまでに至った[49]。したがって

45大庭、前掲論文p.215。

46マケドニアは独立をしたものの当時7カ国（ブルガリア、北キプロス、トルコ、クロアチア、スロヴェニア、ボスニア、ロシア）からしか国家承認されていなかった。

47大庭、前掲論文pp. 217－218。

48田辺亮（2002）「マケドニアにおける国連PKOの『予防展開』――国連による『予防外交』の限界」『文明』第2号、東海大学文明研究所、pp. 38－39。

49ギリシアとの関係について更に詳しくは、多谷千香子（1995）「バルカンの安定とマケドニア情勢―OSCEスコピエミッション」『時の法令』第1508号、pp. 68－72を参照。

UNPROFOR 派遣当初の課題はマケドニアの国家承認問題と経済制裁に対する国境監視であった[50]。

95年3月31日には安保理決議983によってUNPROFORは「国連予防展開軍（UNPREDEP)」に改称され、既に94年議会選挙の監視活動に途中参加していたが、新たに政治団体や民族集団間の和解を促進するという観点から共和国国内情勢の監視や報告が任務に加えられた。この頃のマケドニアは10月にはOSCEへ、11月には欧州審議会への加盟を果たし、NATOとも「平和のためのパートナーシップ（PfP)」を締結するなど独立当初から強く願っていた国際社会での地位を確保しつつあった[51]。また「暫定協定」調印によって12月にはギリシアと外交関係が樹立された。この様に95年度のマケドニアは国際社会との関係において比較的平安な情勢を保持しており、このことはUNPREDEPの任務を国境監視だけでなく、マケドニア国内の問題をも視野に入れるようにさせたといえる。換言すれば、それは「予防外交」から「予防行動」へと活動を拡大したということができる[52]。とはいうものの、アルバニア人との緊張関係が全く解消された訳ではなく、マケドニア政府はUNPREDEPの任期延長を要請していた。国連当局もUNPREDEPを予防展開が機能する最初の実例として評価する必要があったことからそれに応じた[53]。

しかし、その後国連 PKO 派遣に要するコストの問題が浮上し、財政難を乗り越える為にUNPREDEP要員を300名削減することが安保理決議1082で決定された。また、97年11月の事務総長報告書で98年8月31日以降に軍事部門の撤退が提案され、安保理決議1142で半年の任期延長とその終了後の軍事部門の撤退が決議された。だが、98年2月にコソヴォ解放軍（KLA）とセルビア治安部隊との間で武力衝突が発生し、マケドニア内へのその影響が懸念されたことから安保理決議1186で99年2月迄のUNPREDEPの任期延長と軍事部門350名の増員が採択された。ところが99年1月にマケドニア政府が経済援助を条件に台湾と外交関係を樹立したことで中国からの反発を買い、UNPREDEP の任期延長決議の際に中国による拒否権が行使され､UNPREDEPは予定通り2月で撤退することになってしまったのである[54]。

②OSCE（CSCE）による活動

他方OSCEは、ユーゴ紛争がマケドニアに波及し、バルカン半島全土に及ぶ武力衝突となれば、ヨーロッパに絶大な被害が及ぶとし、それを回避する為に92年9月からマケドニアに使節団を派遣することを決定した。マケドニアにおける懸念は具体的にはセルビア共和国内コソヴォ自治州でのアルバニア人がセルビア人と衝突すれば、マケドニアのアルバニア人が影響されて民族対立が発生しないかということであった。OSCE は当初、アルバニア

50大庭、前傾論文 p. 197。

51国連加盟は1993年4月に「マケドニア旧ユーゴスラヴィア連邦共和国（The Former Yugoslav Republic of Macedonia : FYROM)」という暫定名称で承認されている。また、日本は93年12月に国家承認を行い、94年3月には外交関係を樹立している。

52田辺、前掲論文 p. 39。

53大庭、前掲論文 p. 223。

54外務省（2000)『平成12年度版 外交青書』、国立印刷局、p. 177。

人の動向が合法的活動の枠内であったことから、マケドニア国内情勢ではなくコソヴォの状況把握と国境監視を主眼としていたが、93 年頃から国内情勢も視野に入れるようになった[55]。その最初の活動とされているのが 93 年 11 月のアルバニア人武器密輸事件でのスコピエ地裁の判決に対する早期警報であった[56]。

以後、CSCE はマケドニア国内に存在する問題として国勢調査、選挙監視活動、少数民族問題等を扱うことになる。なお、この区分は大庭千恵子氏の論文に依拠していることを予めお断りしておく。まず、国勢調査から見てみることにする。

(a) 国勢調査

マケドニア共和国内で実施された 1991 年国勢調査の結果は共和国全人口のうちマケドニア人 66%、アルバニア人 21%であった。だがこのときの調査はアルバニア人が不参加の中実施されたものであり、連邦時代の 1981 年実施の国勢調査とアルバニア人の割合がほぼ同じであることに対し、アルバニア人側から高い出生率とコソヴォからの難民によって 40%は占めているはずだとの主張がなされた。そして 40%いるなら、アルバニア人はナショナル・マイノリティーとしてではなく、「構成ナショナリティー」の地位を憲法上与えられるべきだとし、マケドニア政府との対立が生じていた。国勢調査はこの様に政治的な問題を孕んでいたにも拘わらず、アルバニア人は 1994 年予定の国勢調査には参加しない旨を表明していた[57]。そこでアルバニア人を国勢調査に参加させることが課題となったが、それには少数民族言語を含めた調査、少数民族からの調査員の任命といった配慮、また、アルバニア人の躊躇は調査への参加権と国籍問題とを関連させるものであったことから、国籍問題への配慮も必要であった。92 年 10 月に採択された国籍法ではマケドニア国籍の取得には出生による場合と申請による場合とがあり、申請による取得の場合は①同法執行後 1 年以内に申請し、安定した収入のある成人であること、②申請時までに 15 年以上マケドニアに継続して居住する者であることが条件として求められていた（7 条）。その為、連邦崩壊後、コソヴォから流入してきたアルバニア人の様に旧ユーゴ時代に他共和国で出生してマケドニアに移住した者は国籍を取得できないという問題が生じていたのだ。そこで 94 年の国勢調査では独立前の身分証明書所持者または国籍証明書不所持者を調査の対象に含め、身分証明書所持者には「ペンディング・カテゴリー（国籍保留者）」として国勢調査票へ記載することで対処された[58]。こうした努力と OSCE 使節団と HCNM によるアルバニア人リーダー及び市民、マケドニア政府との幾度となく繰り返された面会、説得により、OSCE はアルバニア人に調査への参加の確約を取り付けることができたのであった。そして 1994 年国勢調査は、OSCE 使節団や ODIHR の監督の下、6 月 21 日から 7 月 5 日迄に西部のデバル市を除く全地域で実施された。その結果、全人口 193 万 9877 人のうちマケドニア人は 66.5%、アルバ

---

[55]大庭、前掲論文 pp. 201 - 203。

[56]詳しくは、大庭、前掲論文 p. 204 を参照。

[57]西村めぐみ（2000）『規範と国家アイデンティティーの形成—OSCE の紛争予防・危機管理と規範をめぐる政治過程—』多賀出版、p. 212。

[58]大庭、前掲論文 pp. 205 - 206。

ニア人は22.9%ということがわかり[59]、デバル市に居住するとされるアルバニア人の数を含めても40%を占めることはなかった。こうしたOSCEの活動はOSCE自身も「永続的にそこに存在することを通して、その使節団は全ての民族グループによる国勢調査の幅広い政治的な受諾の確立、そしてその全体としての成功的な実施に貢献した[60]」としている。このことは、マケドニアにおけるナショナル・マイノリティーの権利に重要な意味を持つ1994年国勢調査が無事に終了したといえる。

(b) 選挙監視活動

次に選挙監視活動であるが、マケドニアでの活動は1994年秋の第1回大統領選挙、欧州審議会へ加盟する為の必要条件である第2回議会選挙、またODIHRは96年以降のすべての選挙において監視活動を行っている[61]。

93年に既存の選挙諸法の修正について欧州の専門家によって、インフラ整備と選挙法自体に関しての提言がなされた。だが法改正面は94年の選挙実施迄の短期間では政党活動法を除いてあまり成果を挙げることはできず、多くは96年実施の選挙時に整備されることとなった。

マケドニアでは92年4月1日以降に発行した身分証明書またはパスポート、国籍証明書に基づいて18歳以上の国民に選挙権が付与されるが、ここでも国勢調査時に作った「ペンディング・カテゴリー」が発生するという問題が生じていた。特にアルバニア人が多く居住するテトヴォ地域では4割のアルバニア人が有権者名簿に載っていないとの憶測情報が流れ、主要なアルバニア人政党による選挙のボイコットが危ぶまれていた。CSCE使節団は事実調査の上、有権者名簿作成の責任者である法務省と名簿を管理している内務省に解決策を要請した結果、身分証明書を提示すれば即名簿に追加され、投票がその場で行えるようになった[62]。また、1998年10月の議会選挙では、選挙監視だけでなく、ODIHRがOSCE使節団と共に当該選挙に先立って新しい選挙法の作成に貢献し、その法律は政党間で幅広い支持を得たという[63]。

このようにCSCE使節団は受入国との調整を図り、アルバニア人との間では当初危ぶまれたボイコットを回避し、法制度面においても直ぐには対処できなかったものの、その後もODIHRと協力することで法律の作成に寄与することができた。

(c) 少数民族問題

最後に少数民族問題について見てみる。マケドニアにおいて関与したものは、人口の4%を占めるセルビア人の新憲法における地位の問題、マケドニア軍へのアルバニア人の登用

---

[59]西村、前掲書p.214。
[60]OSCE Handbook, 2nd ed., Vienna, 1996, p.21.
[61]OSCE NEWS LETTER (2002) Vol.9 No.7/8, p.3.
[62]大庭、前掲論pp.208 - 210。
[63]Annual Report 1998 on OSCE Activities, "Spillover Monitor Mission to Skopje", p.7.

の問題等様々にある[64]。ここでは主に激しい論争が繰り広げられたアルバニア人の教育問題に焦点を当てることにする。

それまでコソヴォのプリスティナ大学やクロアチアのザグレブ大学へ進学していたアルバニア人たちは、ユーゴ連邦崩壊により、それらへの進学の手段が断たれてしまった。マケドニア共和国内のスコピエ大学やビトラ大学にはアルバニア人学生受け入れ枠があるものの、マケドニアの大学ではマケドニア語による教育が行われていたことから、アルバニア人はアルバニア語による大学開設を謳う「テトヴォ大学構想」を 94 年 10 月にマケドニア政府に提出した[65]。同じ頃マケドニア大統領は、アルバニア人の高等教育就学率の低さが彼らの就業の機会にも悪影響を及ぼしていることに鑑み、アルバニア人教師を養成する目的でスコピエ大学かスコピエ教育大学に学部（2 年間）創設を提案し、HCNM もそれを急ぐように促していた。だがスコピエ大学理事会の反対によってなかなか計画は進まなかった[66]。そして許可を待たずにアルバニア人は 95 年 2 月にテトヴォ近郊の村で開学式典を開催し、大学支持者と警察隊との衝突を招いた。これは、マケドニアのアルバニア人によるものではなく、コソヴォのプリスティナ大学元教授によるものであったという[67]。すぐに少数民族高等弁務官であるストゥール氏が現地を訪問し、政府当局とアルバニア人政党代表らと会合した。そして 96 年にも母語教育に関して 3 度訪問した結果、97 年 2 月には 2 つの国立大学[68]で少数民族の言語による講義を導入することを定めた「教育学部法」が成立するという成果を出すことができた[69]。

この様に一時衝突事件は起きたものの、その後のストゥール氏の早急な対応と精力的な交渉の結果、少数民族言語による講義が法律で認められたことは、少数民族の教育問題において民族間の緊張関係を緩和することに一定の成果を挙げることができたといえる。

（3）検討

以上の通り、第 2 章では国連と OSCE の活動を挙げながらマケドニアでの実際の予防外交を概観してきた。それでは、国連と OSCE の予防外交の概念がそれぞれの予防外交活動に影響を与えているのか検討してみる。その際、予防外交の成果についても視野に入れることにする。

まず、予防外交概念と実際の予防外交活動の関係から見てみることにする。

①予防外交概念と実際の予防外交活動の関係

国連の場合、予防外交とは武力紛争だけでなく政治的紛争も含めるが、その主眼は武力

---

[64]詳しくは、西村、前掲書 pp. 215 - 217 を参照。
[65]大庭、前掲論文 p. 211。
[66]西村、前掲書 pp. 217 - 218。
[67]多谷千香子（1995）「バルカンの安定とマケドニア情勢（続）—OSCE スコピエミッション」『時の法令』第 1509 号、p. 53。
[68]国立大学での少数民族言語による講義は、国政レベルでの公用語化の第一歩となり得る。
[69]大庭、前掲論文 pp. 211 - 212。

紛争発生前にあり、武力紛争終結後の「平和建設」までは含まない活動であった。国連の行った予防外交は派遣当初、マケドニアの国家承認と経済制裁に対する国境監視が主要課題であった。UNPROFOR が派遣された当初のマケドニアは、武力紛争が発生してはいないものの国家承認や経済制裁といった政治的問題が生じており、民族対立が危ぶまれている段階での関与であった。そして、その撤退の時期は、コソヴォでの緊張はあったものの、マケドニアで武力紛争が発生する前の99年2月であった。これらのことは武力紛争発生前の活動を主眼とした国連の「予防外交」の対象とする活動であったといえる。

ではOSCEの場合はどうか。OSCEの場合、予防外交とは「早期警報」「紛争予防」「危機管理」「紛争後復興」といった紛争の4段階を総称したものであり、予防外交といえるにはこれら4段階を通して関与する必要があった。そしてOSCEにおける予防外交は武力紛争に至らない段階での「早期警報」、「紛争予防」と武力紛争発生後の「危機管理」、さらに武力紛争終結後の「紛争後復興」を対象としており、国連の予防外交概念よりも広義のものであった。OSCEの使節団が派遣された時期はマケドニア国内には非合法な民族問題は存在せず、派遣当初の主眼点はセルビア共和国内コソヴォ自治州でのアルバニア人の動向であったことから、その時点での派遣は「早期警報」の段階であったといえる。また、国内情勢も視野に入れるようになった93年以降は、主に国勢調査、選挙監視活動、教育問題等武力紛争にまでは至らないものの民族問題が発生している段階であり、「紛争予防」の段階での活動であるといえる。これらは、武力紛争発生前の政治的な争いの段階での活動であった。前節ではUNPREDEPの撤退する99年2月迄の活動を概観したが、その時点までのOSCEの予防外交活動は、武力紛争発生以前の段階での活動であり、紛争の4段階から見るとそれは「早期警報」「紛争予防」段階での活動に止まるものであった。したがって、OSCEの99年2月迄のマケドニアでの活動は紛争の4段階全てにおける活動ではない為、OSCEにおける「予防外交」ということはできない。OSCEの場合、「予防外交」といえる迄にはもう少し後の状況も見てみる必要がある。

先にも述べたが98年2月、コソヴォ解放軍（KLA）とセルビア治安部隊との間で武力衝突が発生した。国際社会の和平案を新ユーゴ政府が受け入れなかったことからUNPREDEPがマケドニアから撤退した翌月の99年3月24日にNATOが新ユーゴ空爆を開始し、大量のアルバニア人難民がマケドニアに流入した。6月には和平案が受諾されて空爆は終結したが、その後の治安は安定しなかった。マケドニアでは、2001年2月末に北部国境地帯でアルバニア人武装勢力・民族解放軍（NLA）の活動が活発化し、その後、テトヴォ、クマノヴォ地域での緊張が発生した。状況を鑑みたOSCEは使節団の規模拡大[70]と国境監視の強化を行った。またそれ以外にもOSCEの使節団はODIHRとの危機管理セミナーの実施、HCNMの南東欧大学設立（テトヴォ）の支援、紛争当事者の対話の促進等をすることで、民族間の緊張緩和に努めてきた。これらは、紛争の拡大を防ぐ為の武力紛争発生後の活動であり、OSCEの

[70]4月には16名、7月には26名、そして9月には159名（信頼構築監視要員72名、警察顧問60名、警察訓練員17名、文民要員10名）へと拡大した。Annual Report 2001on OSCE Activities, “OSCE SPILLOVER MONITOR MISSION TO SKOPJE”, p. 31.

いう「危機管理」段階に相当するといえる。そして2001年7月には停戦が、8月13日にはマケドニア系代表とアルバニア系代表との間で枠組み合意[71]が成立した。

その後この枠組み合意に基づいて、11月には長期間に亘り難航したマケドニア憲法の改正が、2002年1月には地方自治法の改正がなされ、6月には15法案の採択が完了している。そして2002年9月15日の議会総選挙[72]ではOSCEの使節団がODIHRの選挙支援を行い、選挙が平和裏に実施された結果、マケドニア人とアルバニア人による連立政府が発足した。この選挙は、「マケドニアに対話を基調とした多民族社会を構築する上での重要なプロセス」とされている[73]。その後もOSCE使節団とODIHRは活動し、2005年の地方選挙では、選挙違反について指摘している[74]。このようにOSCEは紛争終結後もマケドニアにおいて活動しており、このことは紛争の4段階の最後である「紛争後復興」にあたるといえる。

以上のことからOSCEはUNPREDEPが撤退した99年2月以後も活動を続け、これまでに紛争の4段階全てを通して関与している。国連とOSCEはその予防外交の概念が示す時間的な観点の通りに活動を展開してきたといえるのだ。

②活動の成果

ではその活動の成果はどうであったのか。

国連の場合、UNPROFOR派遣当初の課題はマケドニアの国家承認問題と経済制裁に対する国境監視であった。その成果を国際機関への加盟や経済制裁実施国との関係改善で図ることができるとすれば、95年に果たしたOSCEや欧州審議会への加盟、NATOとのPfP締結は国際社会での地位を確保したことになる。また経済制裁実施国であるギリシアとの関係も「暫定協定」調印によって外交関係が樹立されたことを見ると、これらは国連の成果であるといえる。しかし、既に述べた通り、国連は欧州審議会加盟の条件である94年議会選挙に途中参加していたとはいえ、その成果に至るまでの国連の具体的な監視活動については本稿では詳細に論じることができなかった為、これらが本当に国連の予防外交による成果であったかは確信できない。今後更なる調査・検討する必要がある。とはいえ、UNPREDEPが撤退した直後にマケドニア情勢が悪化したことは、雨野統も述べている様に、国連のそれまでの活動が成果を挙げていたということができるだろう[75]。

次にOSCEの成果について見てみる。前節で記した通り国勢調査問題、選挙監視活動、少数民族の教育問題は、やや混乱は生じたものの一応の成果を上げることができたといえる。

---

[71]その内容は、①アルバニア語の公用語化、②各民族の平等を憲法に記述すること、③アルバニア人警察の採用等である。松元洋（2001）「マケドニア和平合意と解消されない市民の不安」『世界週報』2001年9月11日号、p.22。

[72]日本も「南東欧地域の平和と安定に向けたわが国の貢献の一環として」、3名の選挙要員を派遣している。外務省ホームページ「マケドニア議会総選挙に対するわが国選挙監視要員の派遣について」（平成14年9月13日〈http://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/14/rls_0913a.html〉Last visit 2006.1.20.

[73]前掲ホームページ。

[74]外務省ホームページ「最近のマケドニア情勢と日本・マケドニア関係」〈http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/macedonia/kankei.html〉Last visit 2006.2.20.

[75]雨野、前掲論文p.391。

また、99年2月以後の活動でも、議会総選挙の監視や紛争当事者の対話の促進を行うことで当事者間の信頼を醸成したことは、その後の枠組み合意の成立やマケドニア人とアルバニア人による連立政府の発足に何らかの影響を与えたのではないか。だとすれば、これらの活動も一定の成果を挙げているといえる。

以上の通り国連とOSCEは、これまで論じてきたマケドニアに存在した問題に対処、一定の成果を挙げてきた。また、それぞれの任務はマケドニア情勢に応じて拡大されており、OSCEのみならず国連でも包括的な手段による活動を行ったといえる。

結び

本稿は、第1章で冷戦終結による紛争形態の変容が「予防外交」という新たな概念を生んだこと、そしてその予防外交を積極的に行った国連とOSCEの予防外交概念の比較を行った。第2章ではマケドニアの事例を紹介し、国連やOSCEの行う予防外交活動を第1章で比較した予防外交概念と関連させて見てきた。また、マケドニアでの予防外交の成果についても検討してみた。第1章、第2章を通していえることはマケドニアでの予防外交の特徴が包括的なアプローチでなされていたということである。それには、①紛争の各段階を通して関与する「時系列的包括性」、②紛争の各段階における手段の包括性、③実施主体における包括性がある。これら包括的アプローチ、特に手段の包括性は、OSCEがCSCE時代から模索してきた安全保障への取組みの1つである。マケドニアの予防外交は、国連をはじめ地域的国際機関も関与してきたが、特にOSCEは紛争の各段階を通して包括的な手段で活動してきた。このことは、マケドニアでの予防外交が包括的アプローチによるものであったことを示し、予防外交が一定の成果を挙げることができた1つの要因となったと考えられる。

最後にOSCEと日本の関係に触れながら今後の日本の紛争予防への取り組みについて考え、結びにかえることとする。

日本とOSCEとの関係は予防外交の必要性が高まった92年のヘルシンキ首脳会議において始まる。この会議で日本は首脳会議、外相理事会、高級事務レベル委員会といったOSCEの主要会議に招かれ、発言権を有するこが決定された[76]。日本が関与する分野には①兵器の拡散・移転などグローバルな問題、②国連をはじめ国際機関との協力が問題となる分野、③日本に直接影響が出る安全保障などの分野、がストックホルム外相理事会で挙げられている。OSCEとの関係が樹立されたことにより、日本はユーゴ紛争の際に5名（うち3名がスコピエミッション）の要員を長期駐在使節団に派遣し[77]、ボスニアの選挙では96年9月実施時には5名の監視要員を、97年9月14日実施時には15名の監視要員を派遣[78]することでOSCEによる予防外交に貢献している。日本がOSCEの会議に参加することについては、

---

[76]外務省（1992）『平成4年度版 外交青書』、国立印刷局、p.261。

[77]雨野、前掲論文p.388。

[78]その他、96年9月選挙では29名の選挙管理要員と2名の長期専門家を、97年9月選挙では12名の選挙管理要員と2名の長期専門家を派遣している。

日本からの資金の期待があるのではないかとの指摘がなされる。だが、日本政府代表として初めて OSCE の首脳会議に参加した松永信雄元米国大使は、当時 OSCE がまだ国際機関ではなかったことから意見や情報の交換が目的だとしている[79]。国際機関となった現在では、「協力のためのパートナー」として OSCE との関係を保持している。

日本はこれまで、紛争予防に前向きな姿勢を示してきた。そしてＧ８では、包括的な紛争予防を推進しているがそれはまだ発展途上にある。OSCE は包括的安全保障を掲げ、マケドニアでの予防外交を実践し一定の成果を挙げてきた。OSCE の予防外交は、包括的アプローチによる予防外交を推進している日本にとって良い手本となりえるだろう。

謝辞

この論文を書くにあたり国際法ゼミを開設し、一年間ご指導して下さった館田晶子先生に心から感謝致します。また、この論文に対しアドバイスを下さった片山泰輔先生をはじめとする学務委員の先生方に、この場をお借りして感謝致します。本当にありがとうございました。論文を書くということは、非常に大変であり、また難しいものでした。この経験を今後の成長に役立てていきたいと思います。

参考文献

1．朝日新聞、1992 年 1 月 3 日。
2．朝日新聞、1992 年 1 月 10 日。
3．朝日新聞、1992 年 2 月 1 日。
4．朝日新聞、1992 年 7 月 11 日。
5．雨野統（2003）「国際機関による紛争予防措置―マケドニア共和国における予防展開活動を事例に―」『中央大学大学院研究年報』第 32 号、中央大学大学院研究年報編集委員会。
6．植田隆子（2001）「バルカンの地域紛争と欧州安全保障組織の変容―NATO、EU を中心に」『国際問題』第 496 号。
7．大庭千恵子（2000）「マケドニア共和国（FYROM）における予防外交」吉川元編『予防外交』、三嶺書房。
8．外務省(1992)『平成 4 年度版 外交青書』、国立印刷局。
9．外務省(2000)『平成 12 年度版 外交青書』、国立印刷局。
10．外務省ホームページ「欧州安全保障協力機構（OSCE）主要機構図」〈http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/osce/kikou.html〉
11．外務省ホームページ「マケドニア議会総選挙に対するわが国選挙監視要員の派遣について」〈http://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/14/rls_0913a.html〉
12．外務省ホームページ「最近のマケドニア情勢と日本・マケドニア関係」〈http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/macedonia/kankei.html〉

[79]朝日新聞、1992 年 7 月 11 日。

13. 吉川元（1994）『ヨーロッパ安全保障協力会議(CSCE)― 人権の国際化から民主化支援への発展過程の考察―』、三嶺書房。
14. 吉川元（2000）「OSCE の安全保障共同体創造と予防外交」『国際法外交雑誌』第 98 巻 6 号、国際法学会。
15. 吉川元（2000）「予防外交の理論と枠組み」吉川元編『予防外交』、三嶺書房。
16. 栗栖薫子（2000）「欧州における人権・民主主義レジームと紛争予防」吉川元編『予防外交』、三嶺書房。
17. 斉藤直樹（1998）『国際機構論―国連の集団的安全保障と平和維持活動の諸問題―』北樹出版。
18. 斉藤直樹（2001）「欧州安全保障協力機構（OSCE）と紛争予防」『平成法政研究』第 6 巻 1 号、平成国際大学法政学会。
19. 柴宜弘（1995）「ユーゴスラヴィアの解体と内戦」原暉之・山内昌之編著『スラブの民族』、弘文堂。
20. 柴宜弘（1996）『ユーゴスラヴィア現代史』、岩波書店。
21. 柴宜弘（2000）「バルカン半島情勢研究」伊藤憲一編『現代予防外交論』、フォレスト出版。
22. 首藤信彦（2000-01）「予防外交と PKO」『Human Security』No. 5。
23. 庄司真理子（2000）「国連の予防外交」吉川元編『予防外交』、三嶺書房。
24. 神余隆博（1996）「冷戦後の国連と予防外交」森本敏・横田洋三編『予防外交』、国際書院。
25. 田辺亮（2002）「マケドニアにおける国連 PKO の『予防展開』――国連による『予防外交』の限界」『文明』第 2 号、東海大学文明研究所。
26. 多谷千香子（1995）「バルカンの安定とマケドニア情勢―OSCE スコピエミッション」『時の法令』第 1508 - 1509 号。
27. 堂之脇光朗（2000）「予防外交総論」伊藤憲一編『現代予防外交論』、フォレスト出版。
28. 堂之脇光朗（2000-01）「人間の安全保障と紛争予防」『Human security』No.5、東海大学平和戦略国際研究所。
29. 納家政嗣（2003）『国際紛争と予防外交』有斐閣。
30. 西村めぐみ（2000）「OSCE の予防外交――少数民族高等弁務官――」吉川元編『予防外交』、三嶺書房。
31. 西村めぐみ（2000）『規範と国家アイデンティティーの形成―OSCE の紛争予防・危機管理と規範をめぐる政治過程―』多賀出版。
32. 羽場久み子（「み」は「さんずい」に「尾」と書く）（2001）「中東欧とユーゴスラビア民族・国家・地域」『国際問題』第 496 号。
33. 平井照水（1996）「予防外交の概念と意義」森本敏・横田洋三編『予防外交』、国際書院。
34. ブートロス・ガリ著（1992）（国際連合広報センター訳）『平和への課題：予防外交、平和創造、平和維持』、国際連合広報センター。

35. 福島安紀子（2000）「地域的機関と予防外交」伊藤憲一編『現代予防外交論』、フォレスト出版。
36. 福島安紀子（2000-01）「欧州安全保障・協力機構(OSCE)のアジアの紛争予防への含意」『Human security』No.5、東海大学平和戦略国際研究所。
37. 松元洋（2001）「マケドニア和平合意と解消されない市民の不安」『世界週報』2001年9月11日号。
38. 宮脇昇（2000）「民主的平和と民主化支援―民主制度・人権事務所を中心に―」吉川元編『予防外交』、三嶺書房。

39. 百瀬宏・植田隆子編（1992）『欧州安全保障協力会議(CSCE)：1975-92』日本国際問題研究所。
40. An Agenda for Peace preventive diplomacy, peacemaking and peace-keeping(A/47/277-S24111 June 1992).
41. Annual Report 1998 on OSCE Activities, “Spillover Monitor Mission to Skopje”.
42. Annual Report 2001 on OSCE Activities, “OSCE SPILLOVER MONITOR MISSION TO SKOPJE”.
43. Annual Report 2002 on OSCE Activities, “OSCE Spillover Monitor Mission to Skopje”.
44. OSCE *Handbook*, 2nd ed., Vienna, 1996.
45. OSCE *Handbook*, 3rd ed., Vienna, 1999.
46. OSCE NEWS LETTER (2002) Vol.9 No.7/8.

会社経営における人的資本有効活用方法

久保田　英梨子

要　約

大学内起業ベンチャー有限会社ハイカラの設立から携わった経験から、会社にとって最も重要なものは社員である人的資本だと考える。その人的資本を会社の使命である利益を上げること、の為に有効に活用するには、社員のモチベーションをコントロールすることが重要である。職種や会社形態にあわせてそのための最善の方法を検証した。それは、リーダーが社員が無意識のうちにモチベーションマネジメントを行うことで、社員たちは通常業務に集中しながらにして効率的に結果が得られるということである。この方法により、会社の新たな可能性が広がる。

1．はじめに

私は、大学内で有限会社を立ち上げるという企画が跡見学園内で興った時、その最初の段階から携わる経験をすることが出来た。その会社名は、跡見学園がモデルになっていると言われる漫画『ハイカラさんが通る』から「ハイカラ」と名づけ、世に送り出した。有限会社ハイカラは、跡見学園女子大学マネジメント学部の教員の方々が出資者となり、登記上の社員として構成された会社である。実際の経営については、同大学内の学生が社員である出資者の教員から業務委託を受けているという形をとり、経営を行う。学生の中の代表者は執行役員となり、他の学生の社員たちも法的責任を受けることがないよう保護されている。そして、私は初代学生代表に就任し、2 年間に渡り会社を維持し、利益を出すために会社を運営してきた。

会社を起業するということは、ある目標を持ち、その会社を経営・運営し維持していくことだ。会社を維持し、更にそれ以上に向上・発展していくために資金を作り出していく。そのために会社は何をし、会社に所属する人間は、何を目標として働くのだろうか。ハイカラという一つの会社を経営した記録と、ハイカラという実践の場から、会社にとっての重要なものを再確認する必要があると感じた。がむしゃらでも一生懸命でも、上手くいかない時は上手くいかないからだ。何か方法を見つけない限り存続自体の危機に陥ると感じた。

ここは日本である。日本には日本的経営（日本型雇用システムとも言う）が存在するといわれる。それと同じように、海外流の会社経営の仕方も存在する。近年では、賃金制度や雇用形態、組織形態にも、海外の風が流れ込むようになった。バブルが崩壊してからの日本は今までのような終身雇用、年功賃金、企業別組合といったやり方が上手くいかなく

なってきていると感じ始めたことで、今までとは違った方法を必要とした。するとより利益を上げている海外流のやり方を取り入れようとする動きが見られるようになった。書店でも多数の海外の起業家の自伝本などが並んでいる。起業を夢見る人や管理職の人、経営者たちはそのようなものに目を通すことで、新しい経営の方法を模索し続けている。新しいとは、従来のやり方ではない方法をとることだ。よりよい方法を考えることはスムーズな経営を行い、差別化を図ることができる、最も確実な手段である。その方法は利益という結果でしかその価値が表に浮き出てこない。会社は収益を上げていかなければ消滅してしまうものであるから、それらを必死で探し、自分の信じる方法で会社を経営して行くのが、経営者の義務である。

ハイカラという会社を通して浮き彫りになった事実は、経営は社長だけが行うことではなく、会社に所属する社員全員によって成り立っているということだ。仕事が勝手にやって来てお金になってくれるわけではない。どのような方法で誰が業務を遂行していくかをリーダーがコントロールし、同じ目標を持つ社員が最善の方法を行っていく、つまり会社における資本の中で最も重要なものは社員・人的資本であるという結論である。人的資本とは人間が身につけている知識・技能を意味する。言い換えれば、個人個人を経済的価値へと転換したものとも言える。人がいれば良いわけでもなく、優秀な人間のみを集めれば良いわけでもない。限られた人的資本をいかに有効に活用するかはリーダーの役割であり、その方法が重要であるということだ。

主に、会社を経営していくにあたって必要とされる学問は、経済学、経営学、人事管理、マーケティング、といった実践的なマネジメントの側面からの見方と、社会心理学、産業心理学、マーケティング心理学、という心理学の側面からの2つに分けられる。この2つの学問の関係の重要性は、近年注目を集め始めた。大学の学部でこの両学問を同時に学ぶ学部が設立され始め、職場でのパーソナリティーについての会社の意識の高まりなどで研究の幅が広がってきている。しかしながら、時代の流れによって生み出されたこの両学問の重要性はまだ新しく、事例が少ない。私は、この2つの学問は融合し、共に研究する必要があると考える。それぞれが各々の学問のみの考え方に固執せず、臨機応変に利用・適用することで、企業組織の枠組みを広げ、可能性を大きく広げていけるはずである。そして様々な側面からの方法を利用し、最大限に人材の持つ力を引き出し、その力をもって利益を生み出すことで会社の目標を達成すると同時に社員の自己の目標を達成することが出来るようになる。人にとっての会社で働くという意味と、それをいかに充実したものにしていけるかということを追求する。

人間の組織行動において様々な要因があると言われているが、私は、モチベーションに焦点を置いて論じて行きたいと思う。上記の、マネジメントの視点からと心理学の視点からの2点で比較し、組織における人的資本を有効に利用するための最も有効な、モチベーションを管理する方法を検証する。私がリーダーとして会社を運営した結果として、最善の方法だと考えるのは、社員が無意識のうちにモチベーションのマネジメントをリーダーが行っているということだ。リーダーが行うメリットは、社員が余計な考えを膨らますことなく、通常業務に集中しながらにして、効果的な結果を得られるという効率を考慮した上である。これからの章でその方法を考えて行く。

社においてはカリスマ的リーダーでも現れない限り、管理者を置くことは、その人を独裁者にしてしまうことになる。元々友達であったか、この会社で友達になった人間が集まっているため、横組織の方が断然有効だと思われがちであるが、それはモチベーションが明確でありその状態を維持しているという条件が満たされている時に限ることだ。その場合には、こちらからフィードバックをする前に、自ら報告を行い、次の仕事を探して自ら動けるという状態であるからだ。しかし、この状態は長く続くことはない。なぜなら、目標が達成されると、目標を失い働く意味を再設定するまでに時間を要するからだ。目標はたとえ他人が設定してあげたところで、本人が納得して受け入れない限りは、自発的行動へと駆り立てるモチベーションにはなり得ないことは明らかである。そこを、いかに無意識の潜在意識の中で、自分で動機付けを行ったと錯覚させることが出来るかで、目標再設定後の始動までの時間短縮を図ることが出来ると考える。

そして、ピラミッド型が大企業で有効な理由は、部下は上司に対して指示を求めているからである。上司という権力を行使して指示を受けたと感じても感じなくても、部下からすれば自分自身が動き易いからである。ベンチャー企業などでフラット型組織が多く見られるのは、皆がモチベーションを強く意識し、自らの力を発揮したいと願う意志が強いからである。リーダーとの関係も既に良好といえる仲である場合が多く、人間関係においてそれほど重点を置く必要がなく、通常気にすることは仕事に重点を置くことができるからである。ハイカラでは、後者のベンチャー企業に近いモチベーションを持っていることを前提としていたため、フラット型を選考したわけだが、意思決定に関してはフラット型、情報を流す場合にはピラミッド型と種別する必要があった。

3．心理学の視点から人的資本を活用する

（1）働く意味、欲求の観点から

欲求とは、欲しがり求めることであり、固体の不均衡の回復とよりよい状態を求める生理的・心理的準備体制のことである。人間は欲求を満たすため、目標を定め（動機）、具体的な行動（意図）をとり、特定の効果（結果）を求めるのである。具体的状況下で、活性化した欲求を動機・動因と呼び、刺激を与えて欲求を活性化させることを動機づけといい、意図とは特定の具体的な行動をもくろむことであり、動機より狭い内容を意味する。

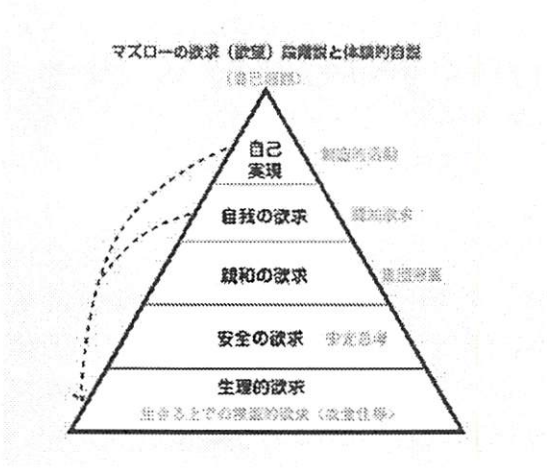
人間は働くことを通して自分を表現し、主張し、他の人と知り合い、仲間としての共感を分かち合い、更に人間として成長していく。これが「自己の対象化」としての働くことの真の意味である。

個人は企業組織において、単に賃金を得るためのみに働いているのではない。個人にとって働くことは同時に、自分らしく生きることと同一でなければならない。個人は企業組織の手段ではなく、企業組織はむしろ個人のために人間社会のために存在するべきものである。

①欲求階層説

マズローの欲求階層説という有名な考え方がある。マズローはまず人間の欲求を分類し、それらは低次なものから高次なものへと階層を構成すると考えられた。最も低次なものか

ら順に、①生理的欲求②安全の欲求③所属と愛情の欲求④承認の欲求⑤自己実現の欲求となる。このなかで低次の欲求は欠乏欲求と呼ばれるのに対して、自己実現のような高次の欲求は成長欲求と呼ばれ、性質が異なる。これらの欲求の充足と発現には法則性がある。基本的には満たされない欲求がその人を支配し、その充足へ向けた行動へと人を駆り立てることになる。満たされた欲求はその人の行動への影響力を失い、次に発現した欲求が行動を支配するようになる。欲求には優先順位があり、低次の欲求が満たされて初めて高次の欲求が現れる。自己実現欲求は満たされても力を失うことはなく、さらなる自己実現へと人を導く。「衣食足りて礼節を知る」ということわざに如実に現れているように、欲求の階層説は我々の日常感覚に訴えるところがあり、納得しやすいものである。特に、高度成長期を経てモノの不足がなくなった時代に生きる我々は、精神的な充実感により大きな価値を見出すようになってきている。働く場においても、とにかく儲けられればよいというのではなく、金銭的には少々の不満があっても充実した仕事をしたいといいう思いを多くの人が抱いているのではないだろうか。しかし今までマズローの理論は実証実験によっては支持されてこなかった。階層説を支持する根拠が必ずしも十分とはいえないにも関わらず、この考え方が浸透している背景にはこうした我々の日常感覚が存在すると考えられている。



（2）モチベーション理論

①動機付け－衛生要因理論（外発的動機付け要因）

ハーズバーグが提唱した動機付け―衛生要因も非常に大きな影響力をもった考え方である。仕事に関することで、私たちは満足や不満を感じるが、それは、満足する条件が十分にあるか、不足しているかによって決まる1次元的なものとして捉えがちだ。例えば、給与の額が多ければ満足し、少なければ不満であるということなどがそれにあたる。しかしながら、ハーズバーグが明らかにしたことは、常識的な考えとは異なるものだった。ハーズバーグは、過去の仕事において特に満足した経験や不満であった経験を面接調査によって調べ、その特徴を検討したところ、満足をもたらす条件と不満足をもたらす条件が異なるという結果を得たのだ。つまり、満足をもたらす条件の欠如は満足なしという状態を生み、不満足をもたらす条件がなければ不満足なしという状態をもたらすということだ。この満足をもたらす条件は動機付け要因とよばれた。具体的には、仕事そのもの、達成感、

成長、責任などの仕事そのものの性質に関わる要因だ。不満足の条件は、給与、上司や同僚、職場環境などの仕事を取り巻く環境に関わる要因で衛生要因と呼ばれた。満足というものが従業員のモチベーションを高めるのであれば、モチベーションを高めるためには仕事そのものを充実させ、動機付け要因を高める必要があるとの結論が導かれる。つまり、職場環境をいかに快適にしてもそれは仕事への意欲を高めることにはつながらず、意欲を高めるためには仕事そのものを充実感が感じられるようなものにするべきであるということになる。ハーズバーグの考え方はその後の労働の人間化あるいは職務充実という働き方の変化に１つの理論的根拠を与えた。

②内発的動機付け

対になる外発的要因との相互作用があることが示された。典型的な実験では、パズルをとくような面白さを感じられる活動に従事している被験者に対して、金銭などの報酬を与えるか、あるいは何も報酬を与えないかのどちらかの条件が設定される。その後、被験者には自由な時間が与えられ、同じ活動を続けても、ほかの事をしてもよいとされる。デシはこのような場合、報酬を打ち切られると、報酬をもらった被験者はもらわなかった被験者より自由にパズルを解かなくなることを報告し、これを報酬を与えることによってパズルをとく行動の内発的動機付けが低下したものと解釈した。一般化すれば、内発的に動機付けられた行動に外的な報酬を与えることは、内発的動機付けを減少させることになる。

③期待理論

ごく簡単にまとめるなら、人は努力することによって自分にとって満足できる結果が得られると期待できるときにやる気になるということである。

④公平理論

報酬の有効性はその絶対的な額の大きさのみで決まるわけではない。働きに見合った額の報酬を貰いたいと多くの人間は感じている。公平理論では、人は自分が組織に対して行った貢献の見返りとして得た結果の交換比率を他者と比較し、自分が公正に扱われているかどうかを判断すると。自分の得た結果／自分の貢献＝比較他者の得た結果／比較他者の貢献のバランスが崩れたとき、それを回復しようとする動機付けが生じる。

⑤目標設定理論（ロックとザラム）

仕事への意欲、その結果としての業績を左右するのはその人が設定したレベルにあるということだ。この考えでは、よく働く人は目標を高く設定しているからよく働き、働きの悪い人は、目標の設定が低いからあまり働かないということになる。目標が働く意欲を高めるためには、目標は困難で明確でなければならない。目標の困難さと明確さの２つが、モチベーションとっては最も重要な変数だ。たいして努力しなくても達成できるような目標や「最善をつくせ」というようなあいまいな目標ではモチベーションを高めることは出来ない。また、目標の効果を高めるために、①フィードバック②目標へのコミットメント③自己効力も重要だ。

⑥動機づけを高める方法

1．自発的な行為に繋がる知的好奇心・興味・関心を喚起する。
2．目標に対する価値や意義を認識させる。
3．達成可能な目標を設定する(成功や達成の見こみが五分五分の挑戦的な目標を与える)。
4．目標を明確にし、それを自覚させる。
5．自分の力で成功した喜びを感じ取らせる（効力感の獲得，例えば自分の努力で成功したという体験をもたせる)。
6．行為の主体は自己であるという意識を持たせる（自己原因性を自覚させる)。
7．成功や失敗の原因を正しく認知させる。
8．行動の結果をフィードバックする（学習や』動機づけを促進させる「結果に関する知識」を与える)
9．競争と協同を利用する。
10．賞罰を適切に与える。

（3）報酬とやる気の相互性

ハイカラ設立当時、学生の社員たちと考えたことがあったのだが、自分たちは1銭もださずに大学の中で会社を持たせてもらえるのだからお金が沢山ほしいという考えはやめないか、といったものだった。勉強させてもらっているということを常に意識しようではないかということだ。だから、「お金のためにやろうというのはよそう」という考えがいつでも逃げられる状況を作り出してしまった可能性が考えられる。お金をごく僅かしか貰っていないのだから、私には働かなくてもいい権利がある、という主張を生んだことが考えられる。

社員にとって、モチベーションの主たる要因は賃金だと考えられがちである。しかし、賃金は「衛生要因」であり、これだけで社員のモチベーションを高めるのは困難であることは先に説明した通りだ。つまり、衛生要因を整えても、不満足なしの状態であって、満足の状態にはなり得ないのだ。それ以外に「動機づけ要因」である人間的成長や仕事の充実を促す要因が重要なのである。しかし、衛生要因も不満足をもたらす条件が揃えば、不満足ありの状況を生み出す。賃金は働く意欲に繋がらないとは言いつつも、賃金を得られないことも、問題であった。賃金だけを動機にして働く意欲を促すことは間違っているが、社員にとって自分の納得の行く金額の賃金を得られないことも意欲を低下させるということだ。では何が標準値なのかという問題が出てくるが、それは他者との比較である。自分と同じ国に住む、似たような内容の仕事で、同じ位の地位である、自分と同じ位の条件を備えた他の人の給与との比較なのである。

例えば、好きを仕事に、という言葉が雑誌のタイトルになる程に流行しているが外的正当化のせいで本来存在していたはずの内発的動機付けが損なわれた、ということはないだろうか。「どんなに好きでも職業にして報酬を貰うようになるとつまらなくなる。」とよく言われたもので、むしろ嫌いになることもあるだろう。仕事はつらいことを乗り越えるべきものだという認知は無意識のうちに行われる。例えば給料が少なければ報酬という外的

正当化の不十分さを補うために良い側面に目を向けようという無意識の意識が働くだろうし、給料が良ければ貰うのだから仕事はきっちりこなさなければ、と思うのだろう。
怖いことは、いずれも本人の意識の中にはない無意識の部分で行われることである。
人は時にそのことが起こる要因を自らのどの部分で起こっているのか認識できないときがある。つまり、この無意識を利用し、リーダーが動機付けをコントロールするのである。

（4）リーダーシップとフォロアーシップ

リーダーシップを理解しようとする場合、フォロアーシップについて知っておく必要がある。両者は表裏一体の関係であり、片面のみ理解しても、リーダーシップの本質を理解したとはいえない。フォロアーシップとはリーダーに協力する姿勢のことである。方向付けを与えるなど目標達成に向けて働きかけるのがリーダーシップであるとすれば、それを受け入れ、実行することがフォロアーシップの機能である。
リーダーシップは組織の人間の行動に対する影響力に関わる概念であるものの、リーダーが他者の行動に影響を及ぼすことができれば、そこにリーダーシップが必ず存在するというわけではない。リーダーシップには組織の人間がリーダーに従うかどうかを自分の意志で選択できることが前提とされている。つまり、リーダーの影響力が何らかの強制力を伴うものであり、組織の人間にとって、その指示に従わない自由が実質的に与えられていない場合には、リーダーが発揮したものをリーダーシップとは呼ばないのが普通である。このように何らかの強制力を伴った影響力をリーダーシップとは呼ばないことは、組織の公式的権限をもつ管理者が行使する者が必ずしもリーダーシップではないことを意味する。公式的権限を持つことは確かに組織の人間に対して影響力を行使できる根拠の１つとなる。しかし、フォロアーである部下に報酬や罰を与えたりする公式的権限を持った管理者の指示は部下には何らかの影響力を伴うものと受け止められやすい。したがって、もし部下がその強制力ゆえに管理者に従うのであれば、リーダーはリーダーシップを発揮したとはいえないことになる。

リーダーシップについては多くの研究者により、様々な理論が提唱されてきた。初期の段階の 20 世紀初期から、時代は変わり研究も進んできた。現代に近づくにつれ、内容は複雑さを増していく。単に目標を遂行し人間関係を良好に保っていけばよいということに留まらない。その状況判断までも明確に、細かく分類することで、リーダーの職場統制のための行動の非効率的な現状から、リーダー自身に役割をより細かく理解させることで、リーダーシップの可能性を広げた。初期の２次元理論を前提とした新しいリーダーシップについての理論をこれから説明する。本論文においては初期の 2 次元理論などの細かい説明は避けることとする。

ＬＭＸ理論

リーダーシップ論の数ある理論の中からＬＭＸ理論に焦点を絞る。一般的にリーダーとフォロアーとの公式的な関係はどのフォロアーでも同じということが前提とされている。しかし現実には、リーダーは集団内の一部のフォロアーを内輪の人間として他のフォロアーよりも信頼して関係を強めるということは珍しくない。このようにリーダーが内輪の人間とそうでない人間とを区別することを前提としたリーダーシップ論としてＬＭＸ理論が

ある。

この理論によれば、リーダーは時間の制約などいくつかの理由により、フォロアーを均等に扱わないと考えられた。リーダーは早い段階でフォロアーのデモクラフィ要因や明確なパーソナリティーから内集団と外集団に分ける。内集団の人間には時間をかけて好意的に接するのに対し、外集団の人間には余り時間をかけない。つまり、リーダーは一人ひとりのフォロアーとの間に関係密度が異なる一対一の上下関係をフォロアーの人数だけ持っているという考え方だ。これは成果主義制度の不具合の原因の一つであると考える。人間対人間であるから、期待をかけても答えてくれない、同じモチベーションを抱くことを拒否する人間に対して、それ以上の強要ができるだろうか。普通の人間であれば、ある程度の段階で見切りをつけるのではいだろうか。リーダーならそれをするべきだという意見もあるだろう。しかし、それは効率的とは言えない。打っても響かないより打つ前に鳴いてくれる方が時間短縮、コスト削減、全てがスムーズだ。しかしそれを強調し、あからさまに行うことは組織統制においては人間関係という面で不具合が生じかねない。

とにかくどの理論を取り上げたとしても、リーダーがどのような態度でフォロアーたちをまとめていかなければいけないかということは同じ結果だ。社内における生産性にも、人間関係にも、両方等しく、相当な分量で力を注ぎ、統制に務めることだ。しかも状況や相手に応じて対応を変化させる必要がある。そして仕事もフォロアーたちよりもしている、できるという人間でなければ、リーダーシップをとることは出来ない。フォロアーが認められない人間に結果として従ったとしても、その認められない人をリーダーであると選択してはいないからである。結果従ったとしてもそれはリーダーシップではない。命令とリーダーシップは異なる。

ハイカラでのリーダーシップは、公式的権限はあるようでないものだったし、強制力も伴っていなかった。フォロアーがリーダーであると選択してくれるよう、リーダーである自分自身は自ら細かい仕事を進んで行い、リーダー自身が全てに目を配ることを心がけた。そしてフォロアーには命令されているという認識を与えないようにした。しかし、フォロアーに頼もうとしない姿勢はかえってフォロアーの自発的行動を抑制した可能性もある。やってくれているならいいか、という認識を生みかねなかったし、組織にとってあなたの存在が必要ですよ、ということを表現してあげることで、モチベーションを確保できたのかもしれない。

4．結論

「会社経営における最も有効な人的資本へのアプローチ方法」

どんな状況にも当てはまる理論が存在しないように、職場それぞれに適応する理論は異なるという考え方は不思議なことではない。リーダーは、状況に応じて自分の行動の範囲をコントロールしなければならない。ＬＭＸ理論でも述べたように、リーダーは一人ひとりのフォロアーとの間に関係密度が異なる一対一の上下関係をフォロアーの人数だけ持っているという意識が必要だ。一人ひとりに伝える手段、促す手段は異なる。それをきちんと見極めなければならない。しかしリーダーは世話人ではない。他の社員、フォロアーた

ちと同じ人間である。だから最終的に目標設定から目標達成までの間には自己の有利性を考え、リーダー行動を選択するということになる。リーダー自身が何をモチベーションとしてリーダー行動をとるかということだ。通常リーダーのモチベーションは組織を上手く統制することだ。組織統制はリーダーの目標、それを達成するためにフォロアーに目標を設定し、モチベーションを見出してもらう。

そのモチベーション管理についての２つの視点からのまとめとして、マネジメント的視点では「賃金制度や組織形態を改良することにより仕事に対する意欲をコントロールする」、心理学的視点では「リーダーが社員の無意識のうちに、目標設定を行い、モチベーションを生み出すことで仕事に対する意欲をコントロールする」ということに重点を置くことが重要だ。

それでは、この論文から導き出した方法を総合的にハイカラに適応するものと一般企業に適応するものを比較する

	一般企業	ハイカラ
賃金制度	年功賃金制度に仕事内容・貢献状況によりプラスα及び勤務態度によってはマイナスを成果主義的見方として導入	年功賃金制度に仕事内容・貢献状況によりプラスα及び勤務態度によってはマイナスを成果主義的見方として導入
組織形態	大企業ではピラミッド型を、ベンチャー企業や小規模な会社ではフラット型	意思決定においてはフラット型、情報を流しフィードバックを行う際にはピラミッド型と、種別
欲求と働く動機	自己の対象化 働くことを通して自分を表現し、主張し、他の人と知り合い、仲間としての共感を分かち合い、更に人間として成長していく	勉強させてもらっているのだから、お金を沢山もらえないので、経験を買ったと思って時間を割いてきたことで内発的動機付けを外的正当化では補うことができず、モチベーションを保つことが困難だった ⇒納得の行く報酬を与えて、調和を保ち、内発的動機付けを受け入れさせる
動機と賃金の関係	自分が組織に対して行った貢献の見返りとして得た結果の交換比率を他者と比較し、自分が公正に扱われているかどうかを判断するので、本人の分析により納得のいく額が妥当な額	与えなさ過ぎることも、意欲を低下させるので、貰ったという既成事実により働かざるを得ない額を設定 与えすぎず、与えなさ過ぎず
リーダーシップとフォロアーシップ	フォロアーがリーダーであると選択した人間がリーダーシップをとることが出来るので、人選が最重要項目	モチベーションを保つこと自体が困難であるから、リーダーは絶対的に必要、フォロアーにはフォロアーとしての自覚を理解させることから始める

様々な理論全てを取り入れ、リーダー1 人で実現させることは不可能だ。勿論それらの理論全てが適応するわけではない。しかし、リーダーだけは、どんな状況でも自分の役割を忘れてはならない。決してその人のパーソナリティーが評価されてリーダーになったわけでなくても、リーダーの役割を果たすことができる人間であると評価されてなったのだから、その意識を持ち続けていくことは義務だ。フォロアーたちの無意識の潜在意識のうちにモチベーションを喚起することは高度であり、リーダーの目を配る範囲も拡大し、困難だ。セルフマネジメントという理論は、現段階の社会で導入することはリスクが高すぎる。急激に制度が転換していくことはまだない。だから、リーダーがフォロアーに対して行うモチベーションマネジメントはまだまだ続く。リーダーには荷が重いようだが、結果として、それは全て自分のためだというモチベーションを作り上げることで、自分自身を行動に駆り立てることが出来る。
リーダーは無意識のうちにフォロアーのためにしていることと自分のためにしていることを重ね合わせ、自分のモチベーションをコントロールすることができるのである。

時代が変わって行く様に、人々の常識も変わっていく。特に経済や社会情勢は常に変わり続ける。だから会社にとって最善だと思われる理論も時代と共に変化し続ける。現代において、モチベーションを維持し、コントロールすることによって効率化を図ることが、本来の業務に専念し、業績を上げるための会社の使命である。

会社にとって重要なものが会社の社員であることは当たり前であり、あえて重要視されないことだ。しかし、会社と社員の関係が特殊であった有限会社ハイカラを運営することにより、その根源であった社員のパーソナリティの大事さ、モチベーション維持の困難さに目を向けることになった。今後、自分のモチベーションをコントロールすることに役立て、更にハイカラでも役立ってくれることが、代表として最後に出来る会社への還元である。

参考文献

①石川准・室伏亜希訳（2000）『管理される心―感情が商品になるとき』世界思想社。
②上田泰（2003）『組織行動研究の展開』白桃書房。
③岡本一成編著（1994）『産業・組織心理学入門（第2版）』福村出版。
④小笹芳央（2002）『モチベーション・マネジメント　最強の組織を創り出す、戦略的やる気の高め方』PHP 研究所。
⑤國分康孝（1995）『上司のための心理学　組織と人を生かすカウンセリングマインド』生産性出版。
⑥佐藤博樹・藤村博之・八代充史（2003）『新しい人事労務管理（新版）』有斐閣。
⑦下条信輔（1996）『サブリミナル・マインド』中公新書。
⑧田尾雅夫編著（2001）『組織行動の社会心理学』北大路書房。
⑨田尾雅夫（1999）『組織の心理学（新版）』有斐閣。
⑩徳島辰夫（1998）『仕事と人間関係―社会心理学入門―』ブレーン出版。
⑪日本実業者出版社編（2001）『日本人にとってリーダーシップとは何か』日本実業者出版社。
⑫朝日新聞社（2005）『新版経営学がわかる』朝日新聞社。

現代女性の消極的選択としての晩婚化

～女性の社会進出は晩婚化の原因か～

澁谷　美佳

要　約

少子高齢化社会が到来した。近年の少子化の原因の一つとして、晩婚化が挙げられている。そして、その晩婚化は女性の社会進出によってもたらされるとの主張がなされている。では、ここで言われる女性の社会進出とは何か、そのことが晩婚化にどのような影響を与えているのかこの点が問題となる。検討の結果、結婚前の男女の雇用形態の差は縮まっているが、結婚後の男女格差は依然として大きい。これが働く女性にとって機会費用を高めて、結婚をしたくない消極的な理由となり、晩婚化が進むことが判明した。すなわち、女性の社会進出が晩婚化の原因ではなくではなく、社会に進出する女性の意識と現行の緒制度や慣習のミスマッチが晩婚化をもたらしているのである。

はじめに

本論文は働く女性が晩婚化にどのような影響を与えているのかを概観する。一般的に近年の晩婚化の原因は女性の社会進出だと言われている。果たして女性の社会進出は本当に晩婚化の原因なのだろうか。この前提を承認するにしても、社会に進出する女性にとって何が結婚を遅らせるのだろうか。本研究では女性の社会進出と晩婚化の関係について明らかにする事を目指す。晩婚化の原因はさまざまに考えうるが、その中でも女性の就業が結婚に与える影響に焦点をあてる。結果、巷間言われる女性の社会進出が晩婚化の原因ではなく、社会に進出する女性の意識と現行制度のミスマッチが晩婚化の原因であることが明らかとなった。

晩婚化がもたらす社会的影響について、平成 16 年版少子化社会白書によると次のようにまとめられている。まず、同書は、「出生率の低下やそれに伴う家庭や社会における子供数の低下傾向」を「少子化」、「子供や若者が少ない社会」を「少子社会」とそれぞれ定義する。また、人口学の世界では、一般的に、合計特殊出生率[1]が、人口を維持するのに必要な水準を相当期間下回っている状況を「少子化」と定義している。日本では、1970 年代半ば以降、この「少子化現象」が続いている。晩婚化の進展、未婚化の進展、及び夫婦の出生力の低下が少子化の直接の原因として指摘されている。晩婚化は出生年齢を引き上げる

[1] 合計特殊出生率とは、15 歳から 49 歳までの女子の年齢別出生率を合計したもので、1 人の女子が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に産むとしたときの子どもの数に相当する。

ことから、晩婚化の進展中は、出生率が低下する傾向となる。晩婚化による出生力の低下が夫婦の出生力の低下にも影響を与えているとの指摘もされている。

また、2005年12月22日に厚生労働省が発表した人口動態統計（年間推計）によると、2005年の出生数は106万7000人と5年連続で前年を下回り、過去最低を更新した。一方で死亡数は107万7000人に増え、差し引きで1万人の「自然減」となった。出生数が死亡数より少ない自然減は1899年（明治32年）に統計が始まってから初めてのことである。少子化に歯止めがかかっていない。

私の問題意識は、女性が消極的選択として晩婚となる働き方である。人口減少の原因が少子化にあり、少子化の原因が晩婚化であり、晩婚化の原因が女性の社会進出にあり、女性の社会進出は女性の高学歴化・職意識の変化にあるという認識が広くある。では、女性に教育を受けさせないことや就業させないことが解決なのであろうか。女性の高学歴化や就業意識の変化は社会的前進である。労働力人口が減っていく中で女性の活用は最も現実的な解の一つである[2]。しかし、希望通りに結婚をすることと、労働市場で望みを満たすことは同時に出来ない場合もある。それは現在の労働力供給状況は人的資本が十分に活用しきれていない状況にある。また、晩婚化がもたらす少子化は将来の社会の形に明らかに影響を及ぼすものである。

女性就業それ自体が問題なのではなく、晩婚化を招く就業スタイルが問題なのである。女性が社会進出してかつ晩婚化とならないような仕組、方策を考えなければならない。そのために今ある問題を把握していきたい。

第1章では晩婚化といわれるその現状について把握する。平均初婚年齢は年々上昇している。その背景には、晩婚化は結婚離れではなく、結婚年齢を遅らせるという形での、消極的結婚回避と言う状況がある。第2章では女性の社会進出がどこまで進んでいるのか、あるいはどこで留まっているのかを明らかにした。採用及び雇用初期の段階では就職率や初任給に男女差はほとんど見られなかった。しかし、年齢が上がるにつれて賃金格差は大きなものとなった。また女性労働の特徴であるM字型曲線について、右肩部分は主婦によるパートで支えられている事がわかった。近年パート労働者の数は増加していているが、その就労は必ずしも積極的な理由ではないことがうかがえた。第3章では対象を既婚女性に絞りその働き方に焦点をあてた。第2章で見られたM字型やパート労働という働き方をするのには、育児休業が機能しきれていないこと、配偶者控除により自らの労働を制限していることが明らかとなった。上記1～3章での結果を踏まえた上で、第4章では働く女性の結婚のペナルティーについて考察した。第1に結婚後は学歴等に関係なく、同じ就業形態となってしまうこと、第2に性別役割分業の意識が根強く残り、女性の就労形態に関わらず、無償労働は女性によって行なわれていることが明らかとなった。ここから、学歴の高い女性ほど、晩婚化が起こる理由を機会費用によって説明した。結論として、「女性の社会進出が晩婚化の原因ではなく、社会に進出する女性と家父長的理念を持つ男性型社会のシステム及びその意識とのミスマッチが晩婚化の原因である」ことを明らかにした。環境整備の必要を物語っている。最後に、結論を踏まえた上で、筆者なりの今後の女性の結婚と労働のあり方について言及した。

---

[2] 『日本経済新聞』2006年1月14日

本研究では、女性側の視点に焦点を当てている。男性側の分析を行っていないのは不十分であると認識しているが、これは著者の今後の課題としたい。

1. 結婚の実態

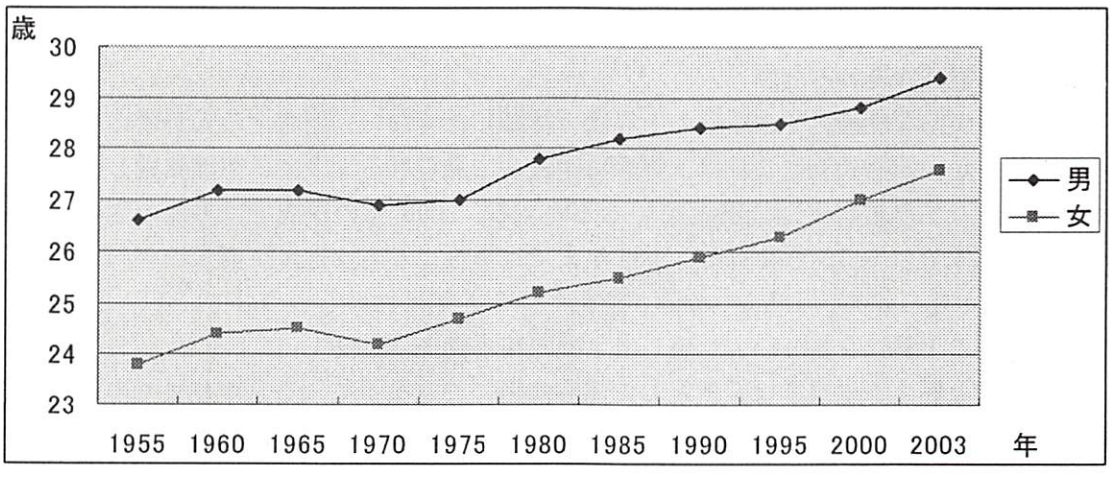
一般的に晩婚化や未婚化はどの程度進んでいるのか。それにはどのような特徴が見られるのか。この章では結婚の実態について明らかにする。

（1）初婚年齢の推移

国立社会保障・人口問題研究所の第 12 回出生動向基本調査（2002 年）によると男女とも平均初婚年齢は最近の結婚ほど高くなっており、いぜん晩婚化が続いていると示している。とりわけ女性において顕著である。2002 年の平均初婚年齢は、男性が 28.5 歳、女性が 26.8 歳で両性ともに戦後最も高い年齢ある。また、厚生労働省「人口動態調査」（図表 1）によれば、平均初婚年齢は 1970 年以降一貫して上昇している。

厚生労働省人口問題研究所[3]の「第 11 回出生動向基本調査（1997）」によると、最終学歴によっても初婚年齢の差が生じている。高学歴であるほど結婚が遅くなる傾向が見られる。1988 年から 1997 年までの 10 年間に結婚した妻の平均初婚年齢は中学校卒 22.8 歳、高校卒 25.4 歳、専修学校・短大・高等専門学校卒 26.4 歳、大学卒 27.4 歳である。学歴が上がるにつれて初婚年齢は高くなる。さらに学歴による初婚年齢の差は、最近になるほど開いていて、特に大学卒業者の晩婚化が目立っている。

図表 1　平均初婚年齢の推移



（出所）厚生労働省「人口動態調査」

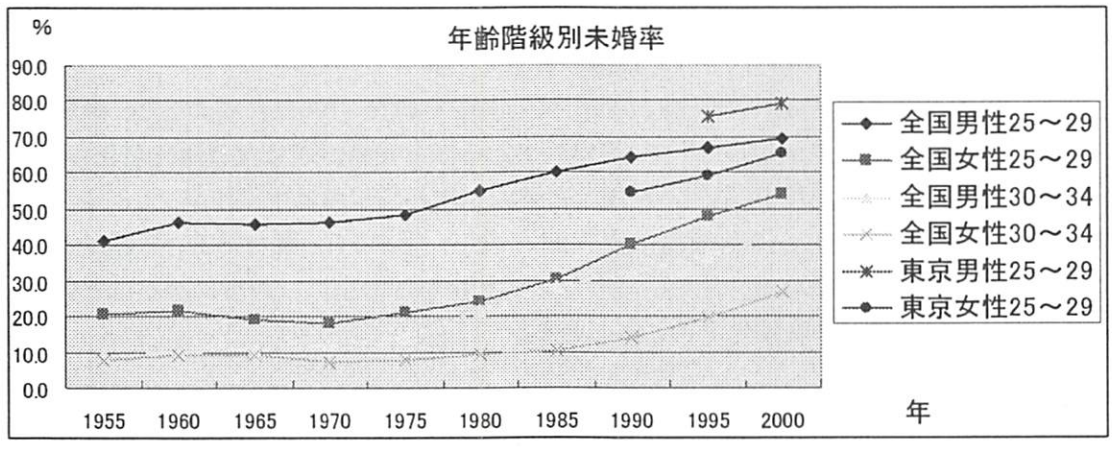
（2）未婚率の上昇

男女ともに、晩婚化と同様に未婚率も進んでいる。結婚していない人の数が増えて、そ

[3] 現在は「国立社会保障・人口問題研究所」。

の割合も増えている。国勢調査をまとめた図表2によると、1975年以降急速に未婚者が増えている。2000年時点の未婚率は25～29歳男性で69.5%、女性で54.2%、30～34歳男性で43.0%、女性で26.7%もの人が未婚である。また特に都市部において顕著に表れる。2000年時点で25～29歳の女性の未婚率を全国と東京で比較したとき、東京の女性の未婚率は10ポイントも　高く65.3%である。34歳以下の男性、29歳以下の女性の半数は未婚者なのである。25歳以上の男女が結婚しているのが当然というのも、24、25日（歳）をピークに最も高値で売れ、その後価値が下がるというように、女性の結婚をクリスマスケーキに例えるのも過去の話であり、結婚していなくても当然の時代なのである。

図表2　年齢階級別未婚率の推移[4]



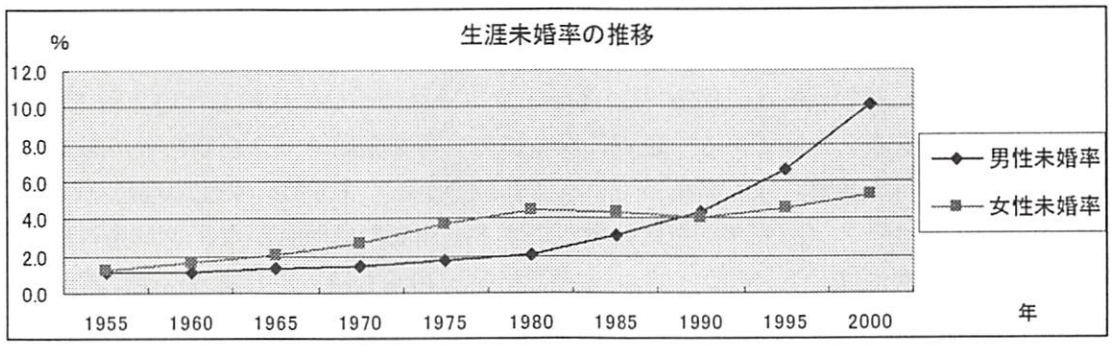
（出所）総務省統計局「国勢調査」

（3）結婚意識は変わったか

ではこのような晩婚化や未婚率の上昇は「結婚したくない」と考える人が増えたからなのであろうか。国勢調査によれば、実際に図表3に見られるように、生涯結婚していない比率、つまり生涯未婚率[5]は上昇しているといえる。2000年の調査では男性の生涯未婚率は10.1%、女性は5.3%となった。1985年までは男性よりも女性の生涯未婚率のほうが高かった。しかし1990年以降男女の率が逆転し、その差は拡大しつづけている。とりわけ、ここ5年間の上昇は目覚しい。しかし出生動向基本調査（図表4）によると、「一生結婚したくない」と答える未婚者は全体として5%前後でおさまっている。現在までのところ結婚意識の無い男女は少数であり、急激に増えたわけではない。結婚する意志を持つ未婚者は9割弱で推移しており、積極的に「結婚したくない」のではないのだ。

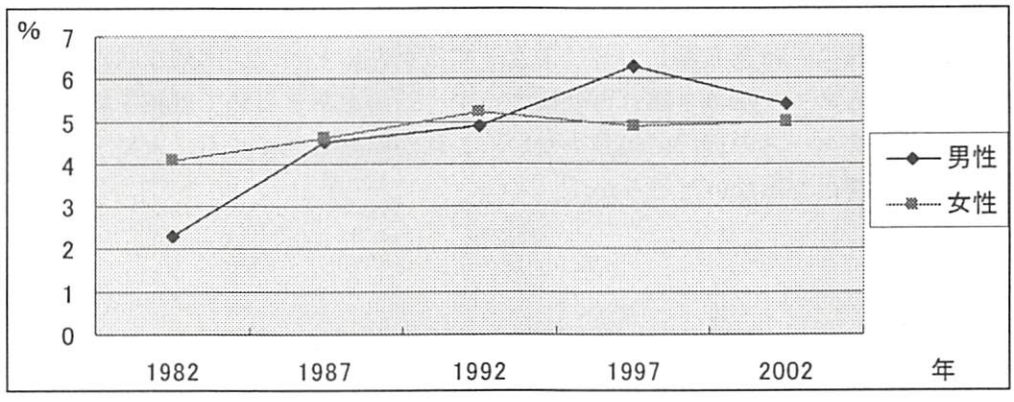
[4] 1990年以前の東京のデータは存在しない。
[5] 50～54歳時の未婚率。

図表 3　生涯未婚の推移



（出所）総務省統計局「国勢調査」

図表 4　一生結婚するつもりはないと答えた人の割合



設問：「自分の一生を通じて考えた場合、あなたの結婚に対する考えは次のどちらですか。」

1．　いずれ結婚するつもり　2．一生結婚するつもりはない

対象：18 歳から 34 歳の未婚者

（出所）国立社会保障人口問題研究所「出生動向基本調査」

（4）消極的な未婚・晩婚

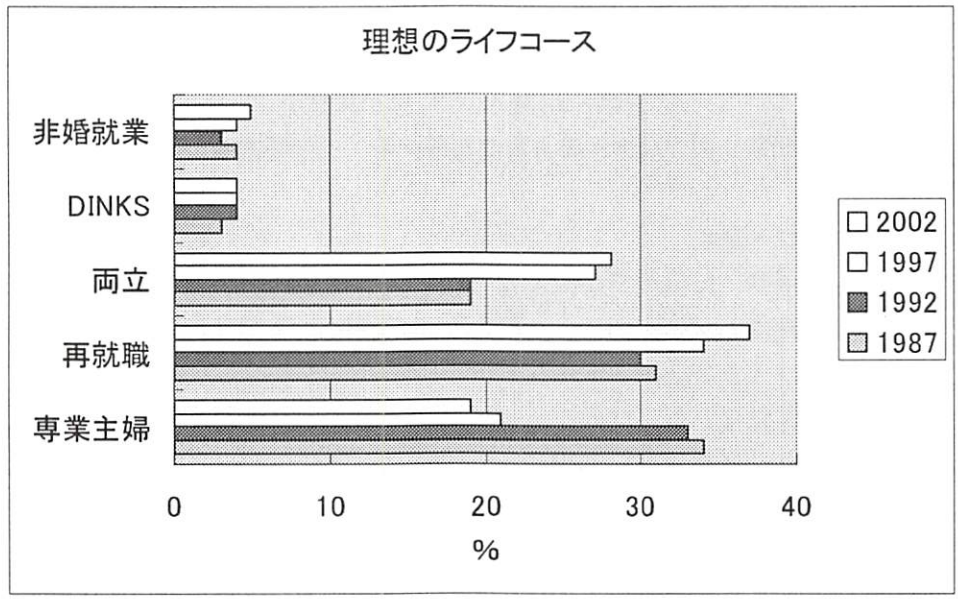
上記に提示した通り、結婚願望が無くなったわけではない。つまり積極的に独身なのではなく消極的に独身でいるのである。このことが晩婚化未婚率の上昇を生んでいる。第 12 回出生動向調査には「まだ結婚するつまりはない」と回答する女性は増えており、特に 20 代後半で増加傾向が見られる。結婚を先延ばしする意識は継続して増加している。これに対し大橋（1993）は「男性の供給過剰で、女性は選ぶ側にあり、その気になればいつでも結婚できるのに結婚しないのである。明らかに彼女たちの結婚モラトリアムは自ら選んで積極的モラトリアムであることは確かである」と述べる。また、山田（1996）は「積極的理由があってシングルを選んでいるのではなく、消極的にシングルという状態を選ばされている」と述べている。

（5）理想と現実のズレ

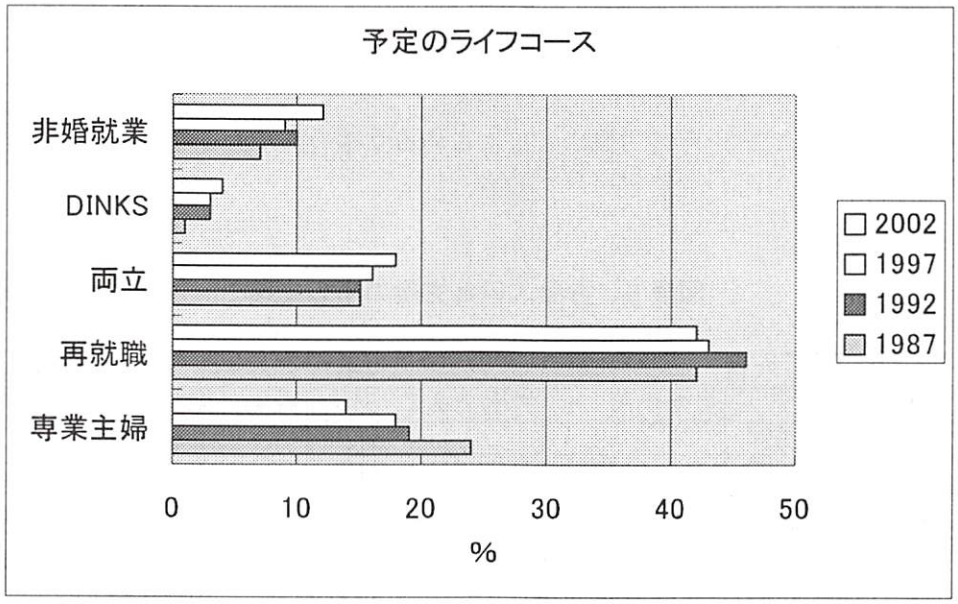
では、なぜ消極的な選択で結婚をしないのだろうか。

ここでは、女性が理想とするライフコース（図表5）、実際に行なう予定のコース（図表6）、男性が女性に望むコース（図表7）、各ライフコースについて比較したい。図5～7は各ライフコースを表した図である。最近になるほど、専業主婦コースを望む者が男女ともに減少し、代わって就業意識が高まっていることが分かる。まずは、女性の理想（図表5）と予定のライフコース（図表6）を比較する。すると両者には明らかなズレが見られる。特に両立を望む女性は、予定のライフコースになると10%も減ってしまう。逆に再就職コース、非婚就業コースではその割合が予定のライフコースのほうが増えている。さらに、女性が望む「理想のコース（図表5）」と「予定のコース（図表6）」を、「男性が女性に期待するコース（図表7）」とそれぞれ比較する。すると両者では、明らかに「予定コース（図表6）」の方が「男性が期待するコース（図表7）」の形に近いことが言える。つまり女性は理想のライフコースを持ちながらも自分のライフコースを男性の期待するように変えている、あるいは何らかの理由で変えざるを得ないのである。少なくとも理想と予定にはズレが生じており、特に結婚後も働きつづけようとする女性にとって、困難な状況が見てとれる。両立をあきらめて一端職を離れ再就職するか、結婚をあきらめて就業を続けるか。女性は自分のライフコースの選択に幅が少ない。これが結婚したくても、未婚・晩婚を消極的に選択させる理由ではないだろうか。

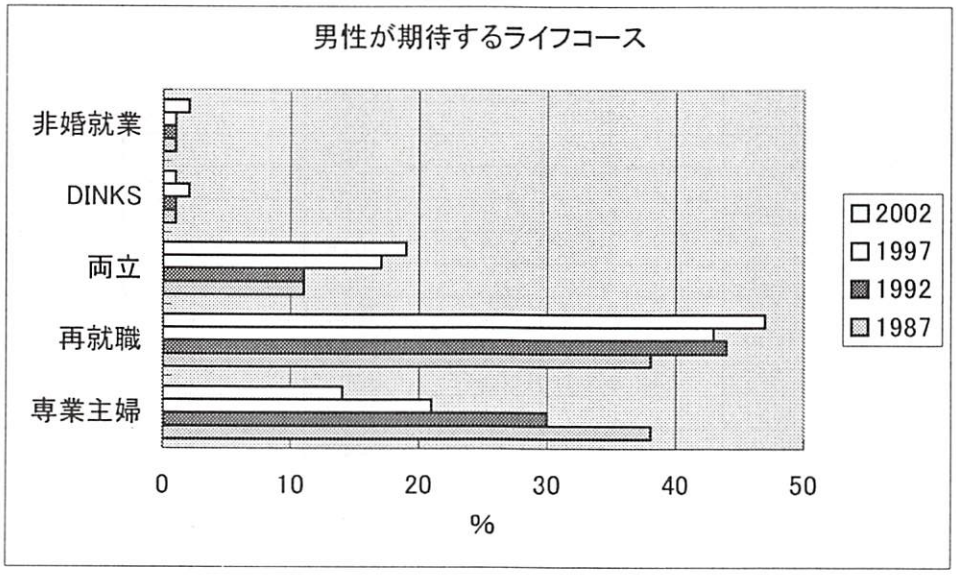
図表5　女性の理想とするライフコース



図表 6　女性の実際の予定コース



図表 7　男性が女性に期待するライフコース



（出所）国立社会保障人口問題研究所「出生動向基本調査」

2.　女性の社会労働の実態

なぜ女性のライフコースには、このような理想と現実にズレが生じるのか、女性の社会労働事情から考察していきたい。さらには現代の女性の社会労働状況についても明らかにする。

（1）労働力率

女性の就業率は上がったと言われているが、働く女性が増えたのだろうか。熊沢（2000）によると、「1970 年からこの 30 年間、女性の労働力率[6]は、専業主婦のパート化と言うプラスの要因と進学率の上昇、高齢化による退職というマイナスの要因が相殺しあって 50%弱で不変である。」ここ 30 年の労働力人口に占める女性の割合も 4 割前後で不変である。（図表 8）

図表 8　労働人口と労働力率の推移

	女性		男性		労働力人口に占める女性の割合
	労働力人口（万人）	労働力率（%）	労働力人口（万人）	労働力率（%）	
1970	2024	49.9	3129	81.8	39.3%
1971	2005	48.8	3182	82.2	38.7%
1972	1982	47.7	3217	82.1	38.1%
1973	2047	48.2	3279	82.1	38.4%
1974	1999	46.5	3311	81.8	37.6%
1975	1987	45.7	3336	81.4	37.3%
1976	2010	45.8	3368	81.2	37.4%
1977	2070	46.6	3381	80.6	38.0%
1978	2125	47.4	3406	80.3	38.4%
1979	2160	47.6	3437	80.2	38.6%
1980	2185	47.6	3465	79.8	38.7%
1981	2209	47.7	3498	79.8	38.7%
1982	2252	48.0	3522	79.5	39.0%
1983	2324	49.0	3564	79.4	39.5%
1984	2347	48.9	3580	78.8	39.6%
1985	2367	48.7	3596	78.1	39.7%
1986	2395	48.6	3626	77.8	39.8%
1987	2429	48.6	3655	77.3	39.9%
1988	2473	48.9	3693	77.1	40.1%
1989	2533	49.5	3737	77.0	40.4%
1990	2593	50.1	3791	77.2	40.6%
1991	2651	50.7	3854	77.6	40.8%
1992	2679	50.7	3899	77.9	40.7%
1993	2681	50.3	3935	78.0	40.5%
1994	2694	50.2	3951	77.8	40.5%
1995	2701	50.0	3966	77.6	40.5%
1996	2719	50.0	3992	77.7	40.5%
1997	2760	50.4	4027	77.7	40.7%
1998	2767	50.1	4026	77.3	40.7%
1999	2755	49.6	4024	76.9	40.6%
2000	2753	49.3	4014	76.4	40.7%
2001	2760	49.2	3992	75.7	40.9%
2002	2733	48.5	3956	74.7	40.9%

（出所）総務省統計局「労働力調査」

[6] 労働力率とは、労働力人口を人口で割ったものである。労働力人口とは、「就業者（雇用労働者＋自営業者）＋失業者」を意味する。

（2）雇用者比率

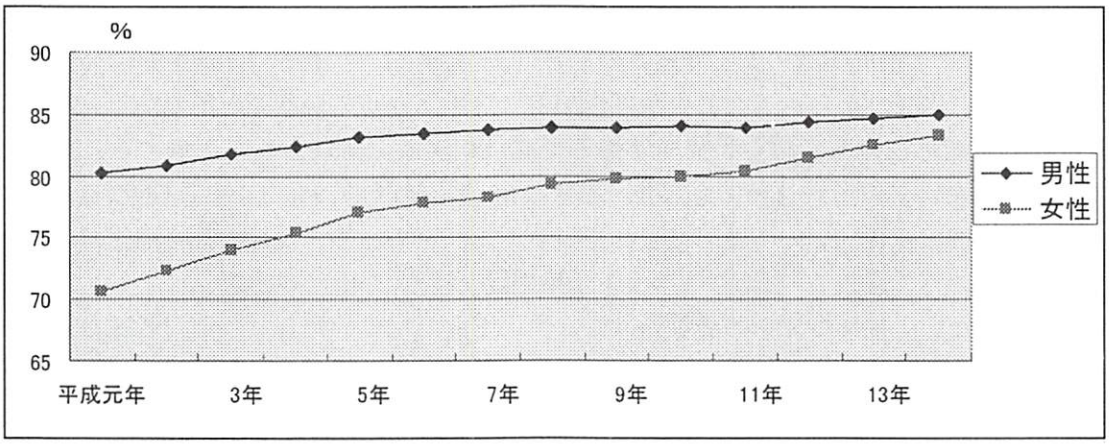
労働力率が30年間不変であるとは、今日の女性の社会進出と矛盾しているかのように思える。女性の社会進出と言われるのは、企業等に雇われる雇用者が増加したことを意味している。前節で述べた女性の労働力率には、自営業者（多くは家族従業員）として働く割合が高かった。女性就業者の中で雇用者の割合は1970年54.7%から2002年83.3%へと増大している。図表9からも、ここ十数年増加の一途をたどっていることが分かる。就業者の中の雇用者に占める割合を平成元年から平成14年で、男女ともに比較する。女性が70.7%から83.3%（+12.6）に対して、男性は80.2%から84.9%（+4.7）となる。この雇用者の増加は女性において顕著に表れている。これをもって、女性の社会進出が進んだと言われるのだ。図表10を見ると平成14年では女性83.3%、男性84.9%とわずかな差しか見られない。雇用者比率の男女差はほぼ無いと言ってよいだろう。雇用者総数に占める女性の割合（図表11）を見ても昭和45（1970）年33.2%から平成14（2002）年40.5%まで増加した。

図表9　就業中の雇用者の推移

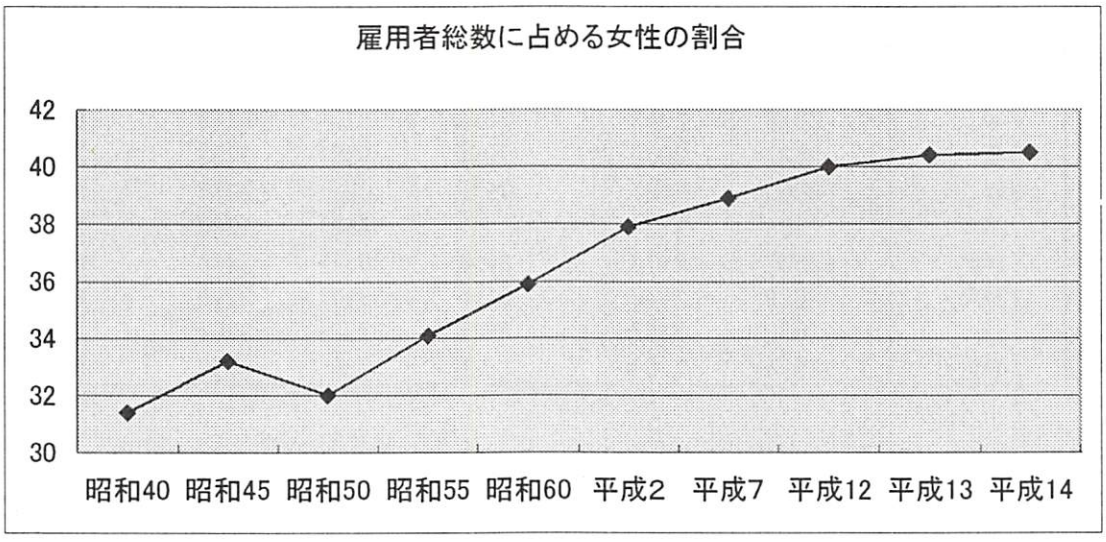
（万人、%）

	女性			男性		
	就業者数	雇用者数	雇用者比率	就業者数	雇用者数	雇用者比率
平成元年	2474	1749	70.7	3654	2929	80.2
2年	2536	1834	72.3	3713	3001	80.8
3年	2592	1918	74	3776	3084	81.7
4年	2619	1974	75.4	3817	3145	82.4
5年	2610	2009	77	3840	3193	83.2
6年	2614	2034	77.8	3839	3202	83.4
7年	2614	2048	78.3	3843	3215	83.7
8年	2627	2084	79.3	3858	3238	83.9
9年	2665	2127	79.8	3892	3264	83.9
10年	2656	2124	80	3858	3243	84.1
11年	2632	2116	80.4	3831	3215	83.9
12年	2629	2140	81.4	3817	3216	84.3
13年	2629	2168	82.5	3783	3201	84.6
14年	2594	2161	83.3	3736	3170	84.9

図表 10　就業者全体に占める雇用者の割合



図表 11　雇用者総数（男女計）に占める女性の割合



（出所）総務省統計局「労働力調査」

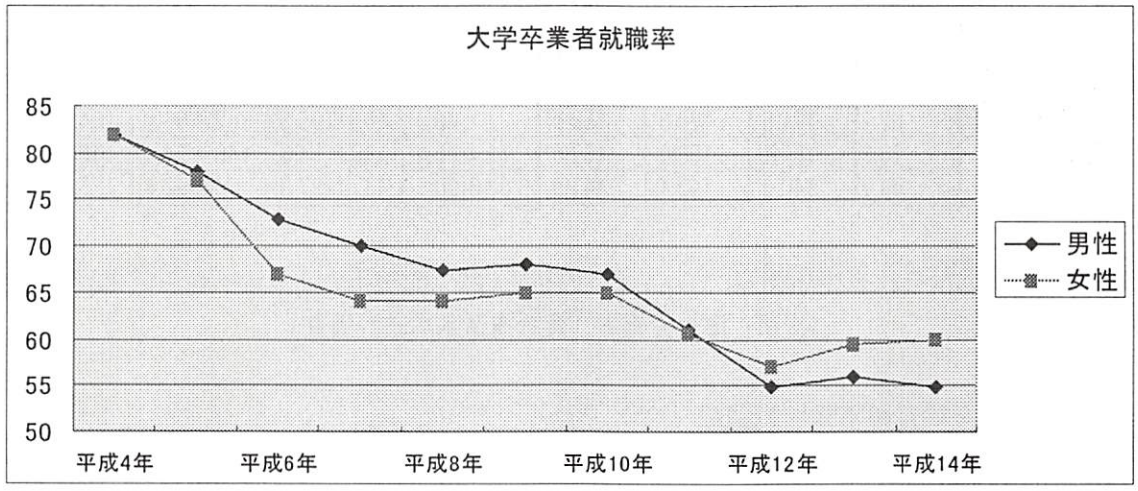
（3）就職率

就職状況に男女格差は見られるのだろうか。

平成 14 年 3 月に大学を卒業したものは 54 万 8 千人（男子 33 万 3 千人、女子 21 万 4 千人）である。同年の就職者総数は 31 万 1 千人（男子 18 万 3 千人、女子 12 万 8 千人）である。したがって就職率（卒業者数のうち就職者総数の占める比率）は全体 56.9%、男子

54.9%、女子 60.0%である。意外にも就職率は女性の方が上回っている。図表 12 から分かるように、平成 11 年以降男女の就職率は逆転しており、女性の方が高くなっている。就職率という点で見る限りにおいては、男女差は無いと言える。

図表 12　大卒者就職率の推移



（出所）文部科学省「学校基本調査」

（4）男女間の賃金差

男女の賃金にはどの程度の差があるのか。ここでは初任給と賃金を年齢階級別にみていく。

①初任給

平成 14 年 3 月の新規学校卒業者の初任給額を学歴別にみると（図表 13）、男子では、大学卒業者 19 万 8,500 円、高等専門学校・短期大学卒業者 16 万 9,500 円、高等学校卒業者 15 万 7,500 円、中学校卒業者 14 万 1,900 円となっている。一方、女子では、大学卒業者 18 万 8,800 円、高専・短大卒業者 16 万 4,300 円、高等学校卒業者 14 万 8,800 円、中学校卒業者 12 万 5,700 円となっている。学歴別に男子の初任給を 100 とした場合、女子のそれは約 95 となる。もっとも差が少ないのは大卒の技術系となっている。

厚生労働省「賃金構造基本調査」によると、新卒学卒者の初任給の男女差は、約 30 年であまり変化は見られない。どの年代のどの学歴を比較してみても、一貫して 5%ほど、女性の方が低くなっている。この 5%という差はどのように判断すればよいだろうか。無視できない数値ではあるが、この男女の賃金差は年齢による比較をするとたいした差ではない。男女の賃金差は、初任給の差よりも、年齢が上がった時の方が深刻であるのだ。

図表 13　学歴別初任給　男女対比

（千円、(%)）

	男子				女子			
	昭和51年	平成12年	平成13年	平成14年	昭和51年	平成12年	平成13年	平成14年
大卒	94.3	196.9	198.3	198.5	87.68(92.9)	187.4(95.2)	188.6(95.1)	188.8(95.1)
(事務系)		195.6	197.5	196.2		183.2(93.7)	185.1(93.7)	185(94.3)
(技術系)		198.2	199.0	200.9		197.2(99.5)	196.6(98.8)	198.4(98.8)
高専・短大卒	82.2	171.6	170.3	169.5	81(98.5)	163.6(95.3)	163.8(96.2)	164.3(96.9)
高卒	76.9	157.1	158.1	157.5	73.4(95.4)	147.6(94.0)	148.7(94.1)	148.8(94.5)
中卒	64.7	140.6	145.1	141.9	58.8(90.9)	137.5(97.8)	134(92.4)	125.7(88.6)

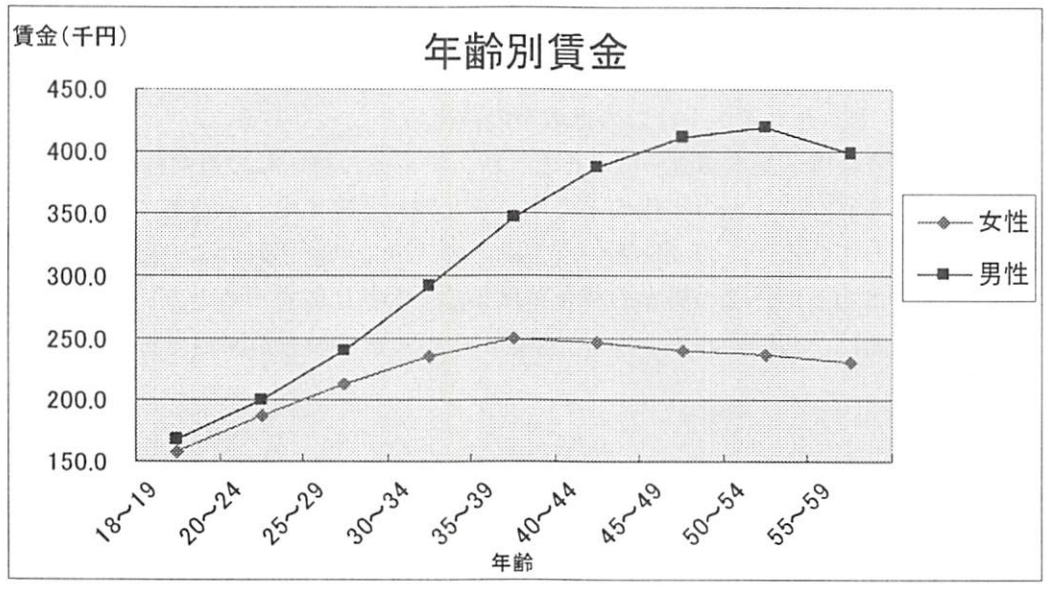
＊カッコ内はそれぞれの職種について男性の初任給を 100 としたときの女性の値である。

（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

②所定内給与の年齢階級別男女差

男女の一般労働者の年齢別賃金差について、図表 14 より比較したい。18 歳から 24 歳までは、賃金差はさほど見られないが、30 歳を過ぎた辺りから大きく差がついている。女性の賃金のピークが 35～39 歳で、249.3 千円であるのに対し、男性のピークは 50～54 歳まで上がりつつけ、418.9 千円である。同じ一般労働者であるにもかかわらず、賃金の増加率も、賃金そのものも明らかな男女差が見られる。日本の労働市場では、「女性が男性と同一学歴、同年入社、同一勤続年数であっても、昇進、昇給にはまだ差別があるために男性と同一労働、同一賃金とまでは至らない」大橋（2000）のである。

図表 14　年齢階級別賃金

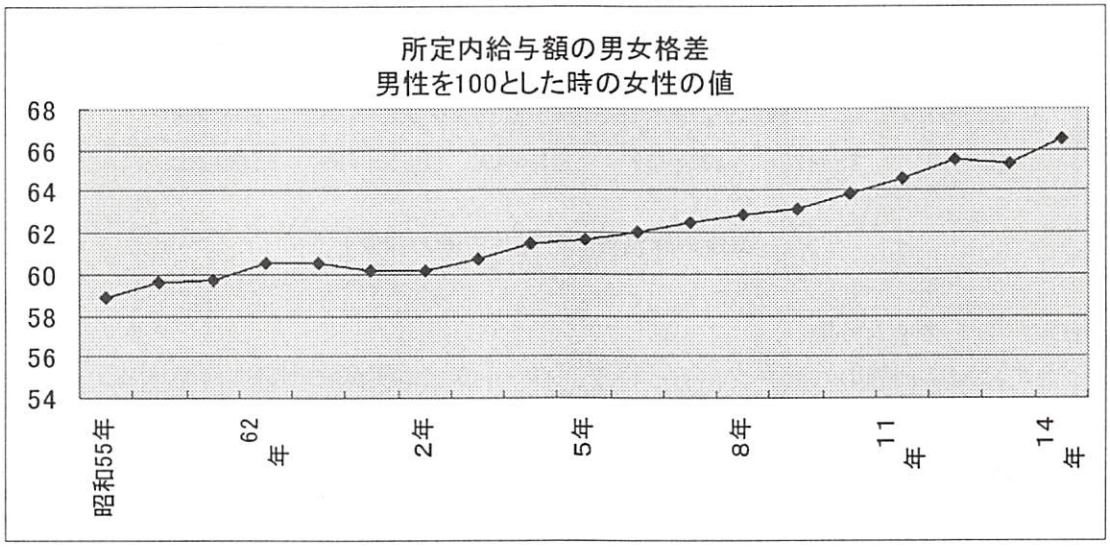


（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

③男女格差の推移

上記により、男女の平均の賃金を見たときに明らかな格差が生じている。男性の所定内給与額を100としたときの女性の割合を図表15に示した。長期的には所定内給与額は徐々に差が縮んできている。とはいえ、最も格差の少ない平成14年度の所定内給与額でさえ、男性を100とした場合、女性は66.5程度なのである。

図表15　所定内給与額における男女間格差の推移



（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

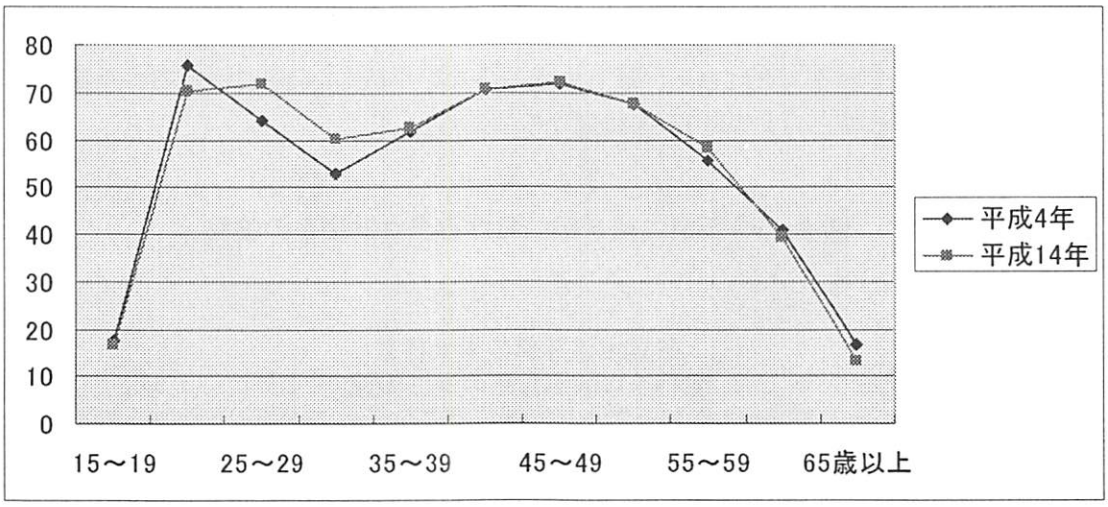
（5）M字曲線

日本の女性労働力率を、年齢階級別に示すと、1960年代あたりから、20～24歳層と45～49歳層を左右のピークとし、30～34歳層をボトムとするM字型カーブを描いていた。結婚・出産・育児期には仕事を辞めて家事・育児に専念し、子育てが終了した時点で再就職をするという女性のライフスタイルの現れである。この日本の女性労働を特徴づけるM字曲線はなお根強く残っている。しかし図16のM字曲線では、この10年間に20代後半、30代前半の谷間は、それぞれ7.8%、7.6%と浅くなってきている。M字の左のピークは25歳～29歳層にシフトした。

次に、ボトムと右肩部分に注目したい。この労働力率の増加を、女性が「男性同様に働き出した」あるいは「若年層同様に働きつづけた」と考えてはならない。「M字型の右肩部分は、正規の職員・従業員ではなく、主にパートやアルバイトによって支えられているのである[7]。」

[7]厚生労働省「平成14年版働く女性の事情」。

図表 16　女性の年齢階級別労働力率



（出所）総務省統計局「労働力調査」

（6）パートタイム労働

ここではM字曲線の右肩を支えるという、パートタイム労働について考察する。

①短時間雇用者数

パートタイム労働者[8]の数は年々増加している。平成 13 年にはパートタイム労働者は1200 万人を超えた。なかでも特徴的なのは、パートタイム労働者は女性が非常に多いということである。短時間雇用者数と女性の数、短期雇用者のうち女性が占める割合を図表 17 に示した。これよると、平成 14 年の短時間雇用者数は 1211 万人でうち女性が 835 万人となった。そして短時間労働者のうち約 7 割は女性なのである。

図表 18 によれば、短時間雇用者の数そのものが増加した事に加え、雇用者総数の短時間雇用者の占める割合も増加し、平成 14 年では 23%となっている。さらには、女性雇用者のうち約 4 割もが短時間雇用となっているのである。

図表 19 女性パートタイム労働者[9]の構成を年齢階級別に見ると、40～59 歳で全体の約55%をも占めている。そして、有配偶者の割合が非常に高いと言えるのだ。M字曲線の右肩部分は有配偶者がパートによって雇用され、それが労働率を上げているのである。

8 労働力調査では短時間雇用者（非農林業で週間就業時間が 35 時間未満の者）。

9 賃金構造基本統計調査ではパートタイム労働者を「1 日の所定労働時間が一般の労働者よりも少ない又は 1 日の所定労働時間が一般の労働者と同じで 1 週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者」とする。

図表 17　短時間雇用者数

（万人）

	短時間雇用者数	うち女性の数	うち女性の占める割合
昭和40年	168	82	48.8%
45年	216	130	60.2%
50年	351	198	56.4%
55年	390	256	65.6%
60年	471	333	70.7%
平成2年	722	501	69.4%
7年	896	632	70.5%
12年	1053	754	71.6%
13年	1205	829	68.8%
14年	1211	835	69.0%

図表 18　短時間雇用者の割合

（%）

	女性雇用者中短期時間雇用者の占める割合	雇用者総数中短期時間雇用者の占める割合
昭和40年	9.6	6.2
45年	12.2	6.7
50年	17.4	10
55年	19.3	10
60年	22	11.1
平成2年	27.9	15.2
7年	31.6	17.4
12年	36.1	20
13年	39.3	22.9
14年	39.7	23.2

（出所）総務省統計局「労働力調査」

図表 19　女性パートタイム労働者構成比

(%)

年齢階級	平成13年	平成14年
～17	1.9	1.9
18～19	3.3	3.7
20～24	7	8.3
25～29	6.5	6.9
30～34	6.7	7.5
35～39	9	9.2
40～44	12.1	12
45～49	15.3	14.3
50～54	17.7	17.2
55～59	11.6	10.5
60～64	6	5.5
65～	2.9	3
計	100	100

（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

②賃金

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（図表 20）によると、平成 14 年の女性パートタイム労働者の 1 時間あたりの賃金は 891 円（前年度増減率 0.1%増）である。また、これを年齢階級別に図表 21 で見てみたい。18～19 歳は 801 円とやや低いものの、20 歳以上ではどの年齢階級でも 900 円前後であり、年齢による差はほとんどみられない。一見するとパート雇用者の賃金は上がっているように思われる。そこで、女性一般労働者の賃金[10]を 100 とした場合の女性パートタイム労働者との格差を図表 22 に示した。すると、昭和 55 年では 76 であったのに対し、平成 14 年では 64.9 でしかない。年を追う毎に下がってきている。女性の一般労働者とパートタイム労働者の賃金差は、年々拡大しているのである。

10 一般労働者の 1 時間当たりの平均所定内給与額は次式により算出した。時間当たりの平均所定内給与額＝平均所定内給与額÷平均所定内実労働時間数

図表 20　女性パートタイム 1 時間あたりの賃金推移

（円）

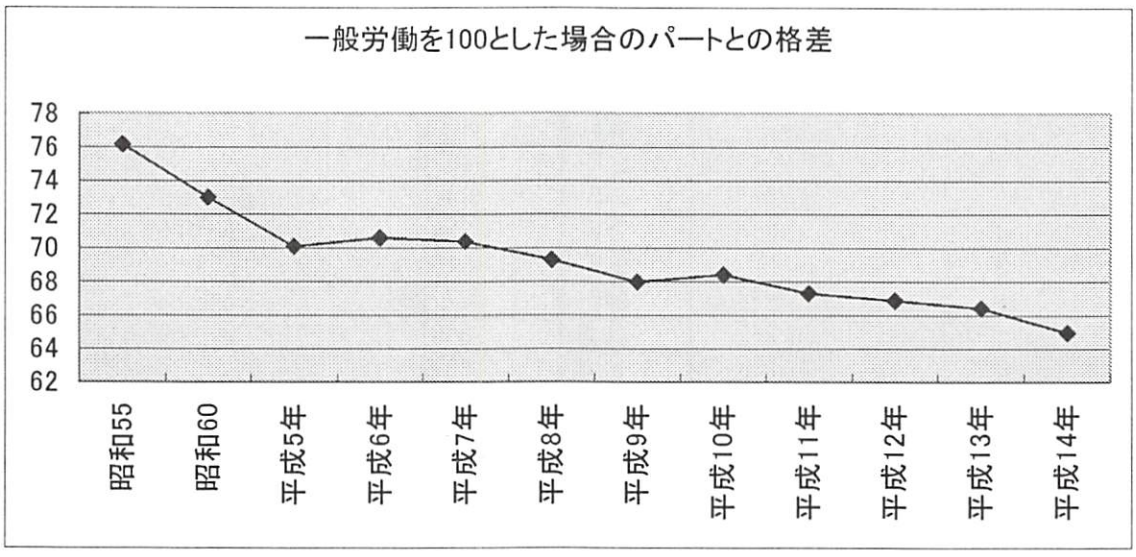
平成元年	662
2年	712
3年	770
4年	809
5年	832
6年	848
7年	854
8年	870
9年	871
10年	886
11年	887
12年	889
13年	890
14年	891

図表 21　年齢階級別 1 時間あたりの賃金

（歳）　　（円）

	平成13年	平成14年
18～19	808	801
20～24	896	883
25～29	942	926
30～34	911	928
35～39	888	902
40～44	875	888
45～49	883	882
50～54	900	894
55～59	905	902
60～64	883	894
計	890	891
平均年齢	43.9	43.1

図表 22　女性パートタイム労働と女性一般労働者の賃金格差の推移

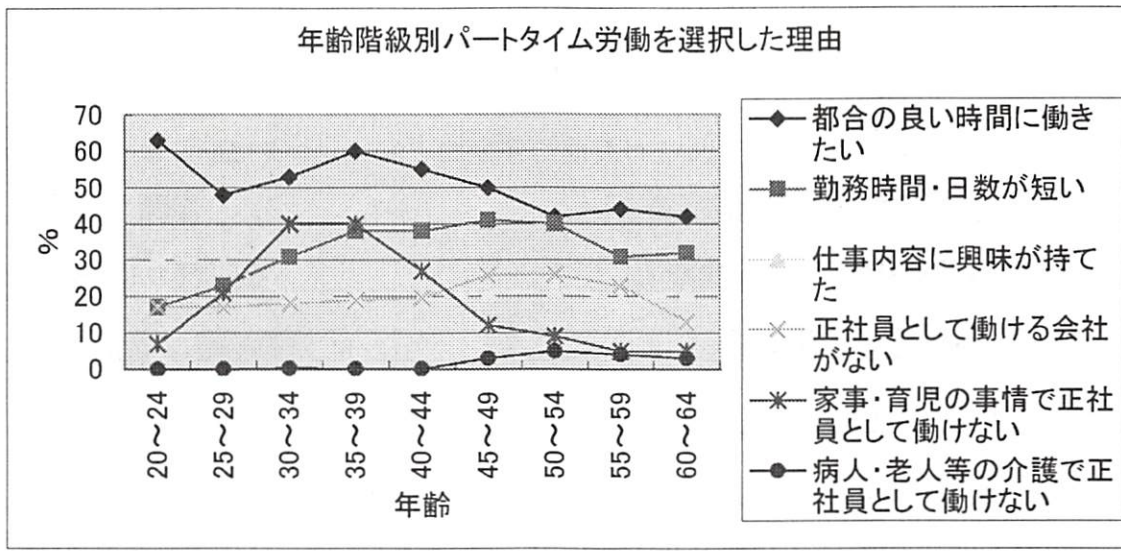


（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

③パート労働を選んだ理由

女性パートタイム労働者の、パートタイム労働を選んだ理由（図表 23）を見ると、「都合のいい時間（日）に働きたいから」（50.9%）「勤務時間・日数が短いから」（34.2%）と時間的な要素を考慮する者が多い。とりわけ若い層で目に付く。また、「家事･育児のために正社員として働けない」という、消極的な理由は 30 代で最も多くみられる。これは育児期において、正社員として働きたくても働けないという事情が読み取れる。家庭責任は依然として女性にあるのだ。しかし、育児が一段落した中高年層が正社員を希望しても就職が厳しい現状がある。「正社員として働ける会社が無い」（20.8%）のであり、やはり消極的な理由となっている。

図表 23　パート労働を選択した理由



（出所）厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」平成 13 年

3.　既婚女性の労働

女性労働を見た場合に未婚者と既婚者では大きな違いがあった。家事育児の責任は依然女性にあり、労働退出を余儀なくされる例も見られた。育児介護休業法はどこまで利用されているのだろうか。はたしてうまく機能しているのだろうか。また、既婚女性自らが、労働力、労働賃金を抑えてしまう要因として配偶者控除がある。この章では女性の有配偶者にとって労働抑制の要因となる、育児と配偶者控除について考察する。

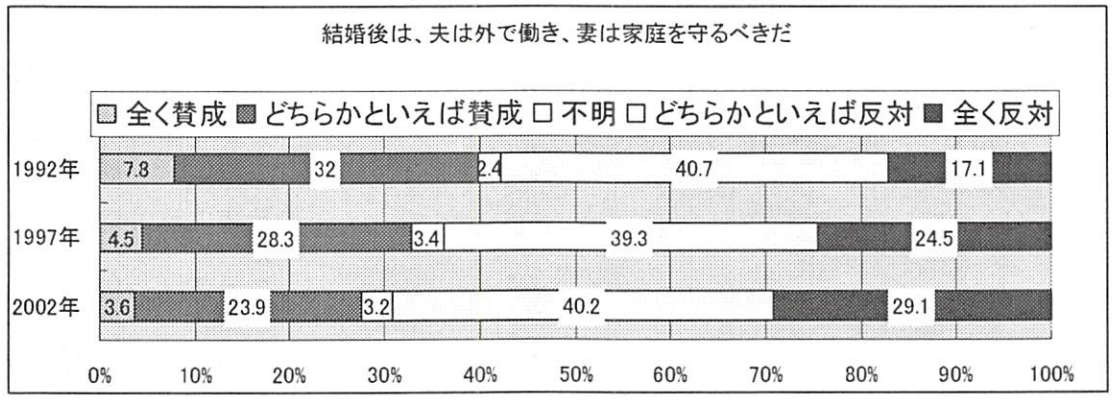
（1）妻の就業と出生による就業の変化

結婚前に就業していた女性は結婚後のどのような働き方をするのだろうか。既婚者の現在の就業形態と子供の有無との関係を調べた、国立社会保障・人口問題研究所の「第 12 回出生動向基本調査」によると、結婚５年未満では就業している妻が 45%、専業主婦が 54%いる。子供を持ちながら就業するケースは全体の中で２割弱（18.1%）正規雇用に限っては約１割でしかない。また、就業者に占める子供を持つ割合は 40%であり、専業主婦の子を持つ割合 76%に比べてかなり低くなっている。出産に際して就業を中断し、専業主婦となる妻が多いことをうかがわせる。

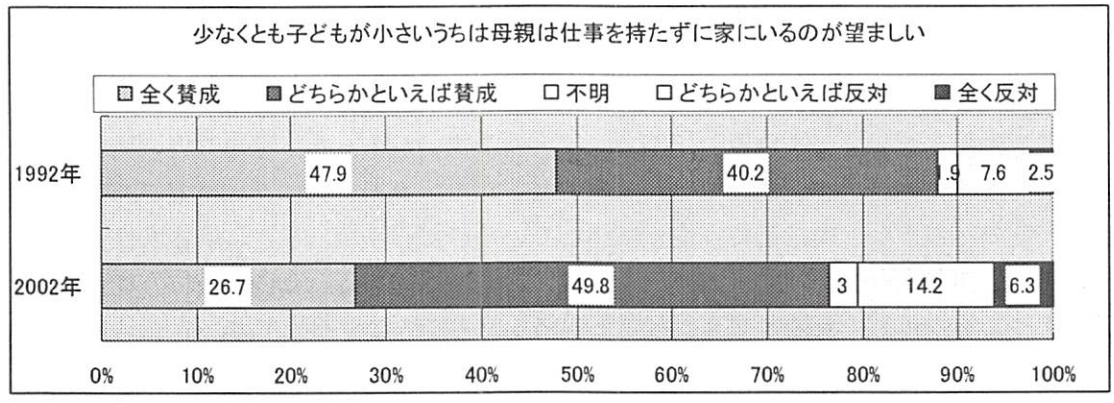
また同調査では、「結婚後は、夫が外で働き、妻は家庭を守るべきだ」（図表 24）という考えについては調査ごとに否定派が増えている。2002 年の調査では約７割の妻が反対しており、伝統的な夫婦間の役割分業意識は弱まっていると言える。しかしながら子育てへの母親の役割分担意識はいぜん強い。「少なくとも子どもが小さいうちは、母親は仕事をもたずに家にいるのが望ましい」（図表 25）という考えを支持する妻は 10 年前よりも低下しているものの 76.5%に達している。「結婚したら子どもは持つべきだ」という考え（図表 26）についても低下しつつあるが、いぜん 3/4 の妻に支持されている。結婚している女性は「結

婚というものを母親の役割を担うものと」結びつけて意識している傾向が強い。

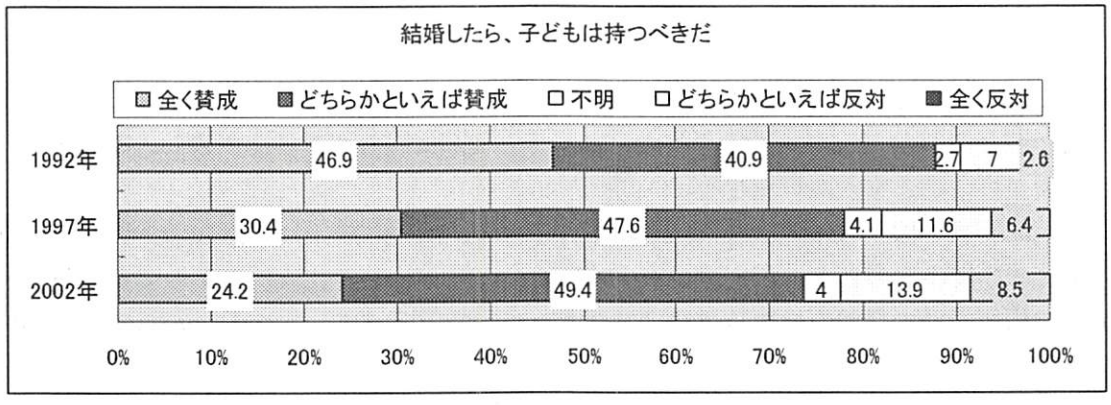
図表 24　結婚後は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ



図表 25 少なくとも子どもが小さいうちは母親は仕事を持たず家にいるのが望ましい



図表 26　結婚したら、子どもは持つべきだ



（出所）国立社会保障・人口問題研究所「第 12 回出生動向基本調査」

（2）母親の就業者比率と労働形態

総務省統計局「労働調査特別調査」（図表 27）によれば子どものいる世帯の 42.6%で母親が就業している。その割合は 20.3%が週 35 時間以上働き、22.3%が 35 時間未満の短時間雇用者である。つまり就業している母親のうち 55%は短時間雇用者である。これを子どもの年齢階層別にみると、どの階層でも長時間雇用（週 35 時間以上）よりも短時間雇用者の割合が大きくなっている。子どもが幼いときほど就業率は低く、成長するにつれて高くなる。とりわけ 0～3 歳では非就業者が 72%である。4～6 歳でも 51.4%と過半数が非就業状態なのである。7 歳以上になると長時間・短時間ともにそれまでよりも大幅に就業率が増加する。子どもが小学校に入学するというのが、就業のポイントとなっている。子どもを持つ母親の働き方の希望を図表 28 に示した。子どもが幼い時ほど、短時間や在宅、働きたくない人の割合が増える。しかし、子どもが 3 歳以下で働きたくないと希望している母親はわずか 10%であり、約 9 割の母親は何らかの形で働くことを希望している。にもかかわらず、72%が非就業なのである。子どもが 4 歳以上入学前で、働きたくないと考える母親は 4.3%とさらに低下し、95.7%もの母親がなんらかの形で仕事をしたいと希望しているにもかかわらず、51.4%もが非就業状態である。子どもを持つ母親は、希望しているにもかかわらず働くことを選択しない、あるいは選択できない状況がある。仕事と育児の両立を図ることが依然として難しいと推測される。

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成 14 年）によると、20 歳代と 30 歳代の現在働いていない女性の「働いていない理由」を見ると、「育児負担が大きいから」とするものが最も多い。20 歳代、30 歳代でそれぞれ 48.8%、64.2%となっている。「配偶者や子どもが望まないから」も 22.4%と高い。母親が育児を担うことを家族から期待されていることが分かる。

図表 27　末子の年齢別子どものいる世帯における母の就業状態

2000年		末子の年齢						
		全体	0～3歳	4～6歳	7～9歳	10～12歳	13～14歳	15～17歳
非農業雇用者	35時間以上	20.3	10.3	16.2	27.9	24.5	26.6	29.9
	35時間未満	22.3	11.4	20.2	30.6	30.6	30.3	31
非就業の母親		44.8	72	51.4	36.1	31.3	30.3	25.5
就職希望の母親		21.5	40.3	34.1	22.4	17.7	16.5	13

（出所）総務省統計局「労働調査特別調査」

図表 28　末子の年齢別主婦の働き方の希望

	3歳以下	4歳以上入学前	小学生	中学生以上
残業をして責任ある仕事	0.9	2	3.6	11.1
フルタイムだが残業なし	10.3	15.4	34.6	49.8
短時間勤務	45	57.7	65.6	46.6
家でできる仕事	33.7	26.8	12.5	6.7
働きたくない	10.1	4.3	2.5	2.2

資料出所：㈱アイデム「パート・アルバイト就業実態調査」平成 12 年

（3）育児休業制度

①育児休業制度の規定状況

厚生労働省「平成 14 年度女性雇用管理基本調査」によると、育児休業制度の規定がある事業所の割合（事務所規模 5 人以上の平均）は 61.4%と前回調査（平成 11 年度 53.5%）より 7.9%上昇した。事務所規模が大きくなるほど、規定を設けている事務所の割合が高くなっている（図表 29）。また同調査によると、育児休業の期間は「子どもが 1 歳未満」とする事業所が 86.1%を占める。（図表 30）

②育児休業取得者

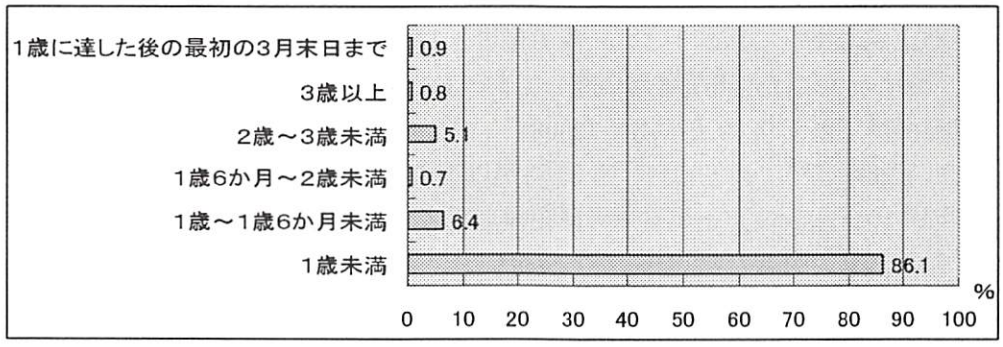
出産者または配偶者が出産した者に占める育児休業取得者[11]の割合を育児休業取得率と言う。平成 14 年の育児休業取得率を男女別にみると（図表 31）、女性は 64.0%と前回調査（平成 11 年）より 7.6%ポイント上昇した。男性については育児休業取得率 0.33%と前回よりもさらに低い結果となった。また、女性の取得率を事業所規模別のついてみると規模が大きいほど取得率が高なる。（図表 32）育児休業取得者のうちの男女別割合とみると女性は 98.1%、男性は 1.9%となっている。男女ともに取れるはずの育児休業であるが、取得割合、取得率ともに明らかな偏りが現れている。

図表 29　事務所規模別 育児休業制度の規定の割合

5人以上30人未満	30人以上100人未満	100人以上500人未満	500人以上
57.5	78	93.6	99.2

[11] 平成 13 年 4 月 1 日から平成 14 年 3 月 31 日までの 1 年間の出産者または配偶者が出産したのち、平成 14 年 10 月までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）。

図表 30　育児休業期間

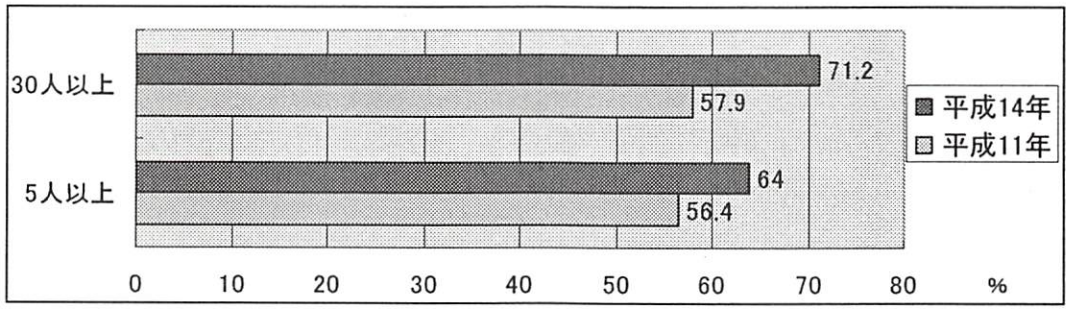


育児休業制度の規定がありの事業所＝100%

図表 31　育児休業取得率　男女別

	男性	女性
平成11年	0.42%	56.4%
平成14年	0.33%	64.0%

図表 32　女性の育児休業取得率　規模別



（出所）厚生労働省「平成 14 年度女性雇用管理基本調査」

③育児休暇の実態

一見すると、育児休業制度は普及し、女性が出産後も就業することが可能になったように思える。しかし前節で述べた通り、3 歳以下の子どもを持つ母親の 7 割強が非就業者である。また、厚生労働省「第 1 回 21 世紀出生児縦断調査」（平成 13 年度）によると、第 1 子出産前に有業であった母親の 67.4%が出産後、無職になっている。第 1 子出産を機に約 7 割が退職しているのだ。出産 1 年前に常勤をして勤めていた者に限定しても、第 1 子出産に伴い約 6 割が退職している。出産を機に仕事を辞めるものはまだ多数派なのである。つまり、母親の大半が労働力から脱落し、育児休暇制度を利用していない。

④同じ条件で働けるのか

育児のために休暇を取得した後に仕事に復帰した母親は、非正規の雇用となる場合が多い。1 度非正規になってしまうと、一般労働者として正規雇用の流れに乗ることは非常に難しい。「職種の中には、正規雇用に際して、年齢に基づいた制限を課すものもある。」経済協力開発機構（以下 OECD とする）(2003)

そして非正規雇用者とはやはり、週 35 時間以下の労働時間で働く、パートタイム労働である。その中の一定数の非正規雇用者は正規雇用者と同じ仕事をして、配置等で正規雇用者と同じ勤務形態の場合もある。しかし賃金においては大きな格差が生じる。(パートタイム労働の章で述べたので繰り返さない。)「地方自治体の定める最低賃金レベルに呼応することも多い。」OECD (2003)

（4）配偶者控除

有配偶者女性がパートタイム労働を選択するには「配偶者控除」の存在も見逃せない。配偶者控除とは、本人が控除対象配偶者を有する場合に所得から 38 万円を控除する制度である。控除対象配偶者とは、本人と生計を一にする配偶者のうち、合計所得金額が 38 万円以下（収入は 103 万以下）であるものをいう。例えば、サラリーマン妻の年収が 103 万円以下ならば、この妻は所得税を納める必要が無く、夫の所得から 38 万円の配偶者控除を差し引かれる税制上の制度である。パートタイムで働く妻にとっては 103 万円が分岐点となり、「103 万円の壁」といわれている。厚生労働省「平成 13 年パートタイム労働者の実態調査」（図表 33）によると、年収について何らかの「調整をしている」女性パートタイム労働者は 26.7%であった。調整の理由[12]（図表 34）をみると「自分の所得税の非課税限度額[13]を越えると税金を支払わなければならないから」とする労働者の割合が最も多く 72.6%であった。

つまり、配偶者のいる女性は、配偶者控除のために自らの労働時間・収入を抑えて働く傾向がある。

妻の収入が増加して 120 万円になると妻自身が税金を払い、さらに社会保険に加入しなければならないことから、収入が 100 万円を越えていっても実収入はすぐには上がらず 142 万円以上の収入を得てはじめて 100 万円の収入のときよりも実収入は上回ることになる[14]（図表 35）。妻（配偶者）自身の控除ではなく、夫（相手方配偶者）の控除であることが根本的な問題である。この制度が今日の女性の社会進出に逆行しているのは言うまでもない。家族単位ではなく個人単位で把握することが必要とされる。

---

[12] 複数回答。
[13] 103 万円。
[14]福島（1993)。

図表 33　女性パートタイム労働者年収調整

調整の必要がない	調整している	関係なく働く	分からない	不明	計
35.4	26.7	26	11.9	—	100

（出所）厚生労働省「平成 13 年パートタイム労働者総合実態調査」

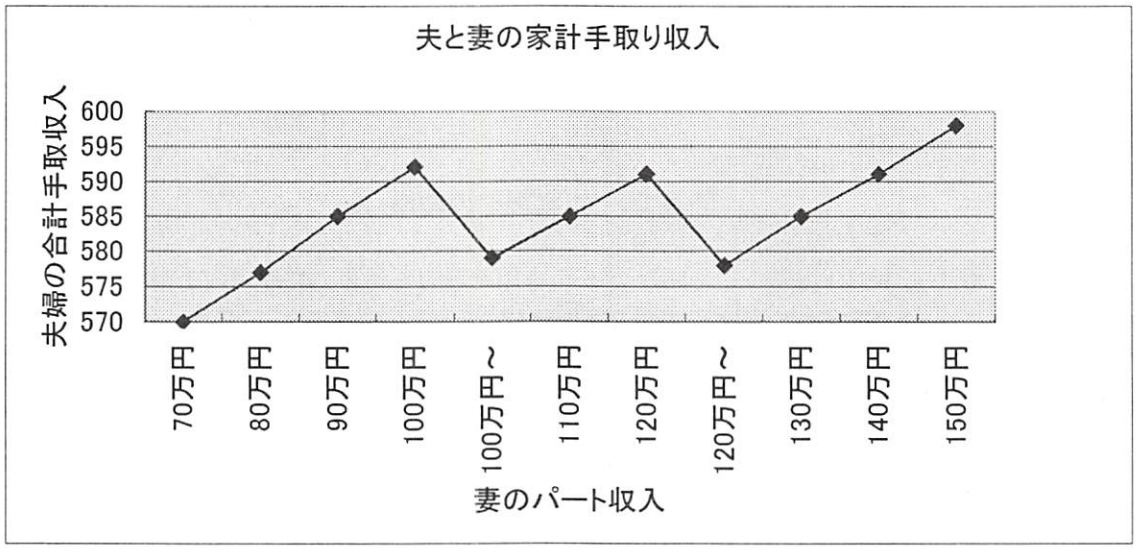
図表 34　年収調整の理由

なんらかの「調整をしている」26.7 を 100 とした場合の調整理由の割合

自分の所得税の非課税限度額(103万)を越えると税金を払わなければならないから	72.6
一定の額を越えると配偶者の税制上の配偶者控除がなくなり配偶者特別控除が少なくなるか	45.1
一定の額を越えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	25.4
一定額(130万)を越えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からは外れて自分で加入しなければならなくなるから	38.2
労働時間が週の所定労働時間20時間以上になると雇用保険に加入しなければならないため	3.8
正社員の所定労働時間の3/4以上になると健康保険、厚生年金に加入しなければならないか	4.4
会社の都合により雇用保険、厚生年金等の加入要件に該当しないようにしているため	3.1
その他	6
不明	0.1

（出所）厚生労働省「平成 13 年パートタイム労働者総合実態調査」

図 35　妻の収入と家計の収入



夫の配偶者手当がカットされ、妻が社会保険に加入した場合（夫の年収 600 万）
資料出所：全国婦人税理士連盟「２１世紀を支える女性と税」

4.　結婚の経済学

本章では女性が社会進出し、経済的に自立しようとする場合の結婚のペナルティー[15]、結婚のデメリットについて分析する。

前章では、女性が、雇用初期の段階では採用、賃金ともに男性とほぼ同等に扱われていることが分かった。しかし年齢が上がるにつれて、昇進、賃金等の男女の格差は拡大した。そして、特に既婚女性（有配偶者）となると、低賃金でパートタイマーとして働くようになるという大きな特徴が見られた。これは女性の働き方の特徴といってもいいほど、一般的になっている。その理由としては、配偶者控除や家事・育児の理由から、そのようにせざるを得ないものであった。これら女性労働の特徴はなぜ起こるのか、また、なぜ女性が晩婚になるのかを経済学的な手法を用いて説明する。

（1）学歴と配偶者の有無と就業率

女性有業率を学歴別に比較すると、年齢合計では大学･大学院卒が最も高い。以下、短大・高専卒、高卒、小学･中学卒となっている。これを年齢階級別（図表 36）に見ると、大卒・大学院卒では、34 歳までは他の学歴よりも高い有業率である。しかし、M字の底を越える 35 歳以降は他の学歴と同じような、もしくはそれ以下の有業率となっている。さらにこれを、未婚・既婚に分けて比較する。すると、未婚女性（図 37）は男性と同じような有業率が見られる。しかしそれは、既婚女性の有業率（図 38）とはまったく異なっている。

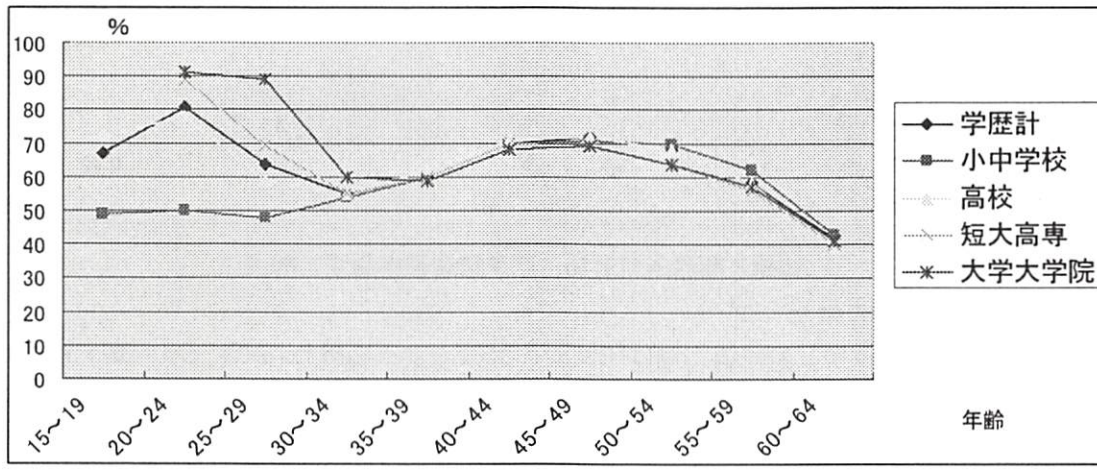
---

[15] 労働経済学では、結婚することによって失うものの価値を総称して結婚に課されるペナルティー（marriage penalty）と呼ぶ。

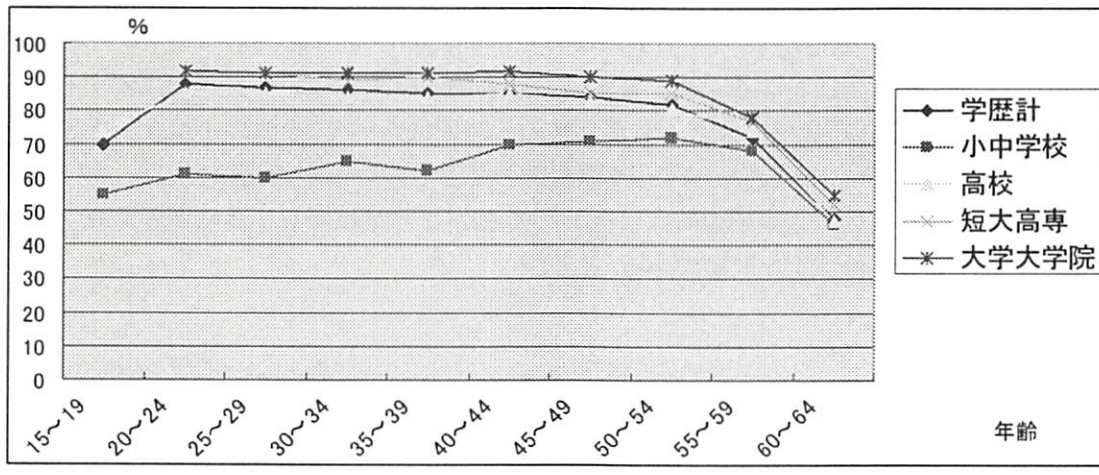
高学歴既婚女性においても、やはり 30～34 歳を境にして、それまでに学歴により差がついていた有業率は他の学歴の有業率と重なるようになる。結婚後で、特に 30 歳以降の有業率は学歴の影響を受けない。こういった傾向が見てとれるため、高学歴の女性は結婚を遅らせるのではないだろうか。

学歴が高い方が、相対的に所得が高いということは、初任給の比較の章で既に述べた。さらに結婚・育児等で、いったん退職してしまうと正規社員として働くのは困難であった。こうした場合、ペナルティーは高学歴になればなるほど大きくなる。

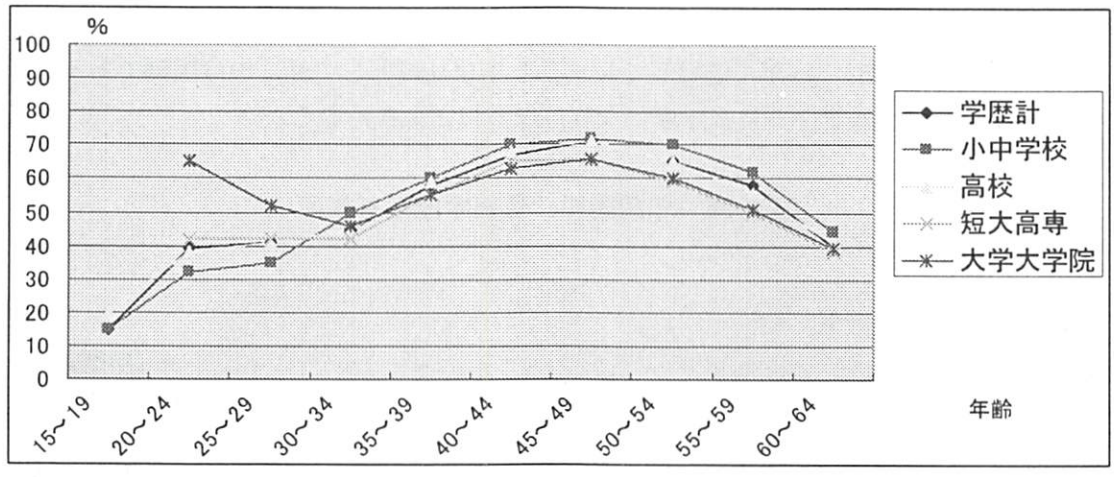
図表 36　年齢階級、最終学歴別有業率



図表 37　未婚女性年齢階級別、最終学歴別有業率



図表 38　有配偶者年齢階級、最終学歴別有業率



（出所）総務省統計局「就業構造基本調査」H9 年

（2）無償労働の男女差

家事、育児、介護などの無償労働は圧倒的に女性によって担われている。「経済企画庁の算出によれば 1996 年、GDP に対する無償労働の比率は約 23%に及んだが、その 84.5%は女性の働きによるもの、また女性 1 人当たりの無償労働時間は 1 日平均 3 時間 50 分になるけれども、男性のそれはわずか 29 分弱にとどまっている。(『朝日新聞』1998 年 5 月 22 日) 別の資料はまた、労働時間だけで見ると、有償労働は男女比 65 対 35 ながら、無償労働では 10 対 90、合計では 47.5 対 52.5 になることを明らかにする。(総理府 1997)」熊沢 (2000) 子どものいる世帯の夫と妻の家事・育児にかける時間について図表 39 にまとめた。6 歳未満の子どものいる世帯における家事・育児等の家事関連時間について夫婦で比較すると、平日の夫の家事関連時間は 21 分と、有業女性の 5 時間に比べて 15 分の 1 程度、土・日曜日でも 5 分の 1 程度にすぎない。また、6 歳未満の子どものいない世帯の夫でも、平日で 8 分となっており、男性の家事関連時間はきわめて短いことがわかる。有配偶者フルタイム労働の女性にとっては切実な問題である。

図表 39　夫と妻の家事関連時間（子どものいる世帯）

			合計	家事	介護・看護	育児	参考（仕事）
6歳未満の子どもがいる世帯	平日	夫（有業）	0:21	0:04	0:01	0:16	9:17
		妻（無業）	8:30	4:30	0:04	3:56	0:01
		妻（有業）	5:00	3:04	0:04	1:52	4:32
	土曜日	夫（有業）	0:55	0:12	0:01	0:42	5:09
		妻（無業）	7:08	3:55	0:03	3:10	0:01
		妻（有業）	5:26	3:25	0:03	1:58	2:04
	日曜日	夫（有業）	1:06	0:15	0:01	0:50	2:25
		妻（無業）	6:03	3:23	0:02	2:38	0:01
		妻（有業）	4:58	3:09	0:03	1:46	0:57
6歳未満の子どもがいない世帯	平日	夫（有業）	0:08	0:06	0:01	0:01	8:23
		妻（無業）	5:50	5:28	0:10	0:12	0:04
		妻（有業）	3:37	3:27	0:04	0:06	5:19

（出所）総務省統計局「社会生活基本調査」2001 年

（３）就業時間が無償労働に与える影響

家事時間の男女格差の原因として、男性の就業時間が長いことが指摘されている。日本男性の就業時間は諸外国に比べて、長くなっている。OECD の仕事と家庭についての主要調査結果（2003）によると、日本の男性の５分の３が週 43 時間以上働いており、５分の２は 49 時間以上働いる。さらに、５人に１人は 60 時間以上働いている。よって、男性は家事や育児に数十分しか費やさないことになる。「日本の長時間労働の習慣は、他のどの国にも増して、母親が無償の家事の大半をこなさなければならない状況を生み出している。」と述べている。

また育児においても図表 40 より、父親の週労働時間が 60 時間以上になると育児をいつもする父親は減少する。長時間労働が男性の育児参加に負の影響を及ぼしている。さらに図表 41 から、育児期に当たる年齢層の男性の就業時間が最も長いことが分かる。

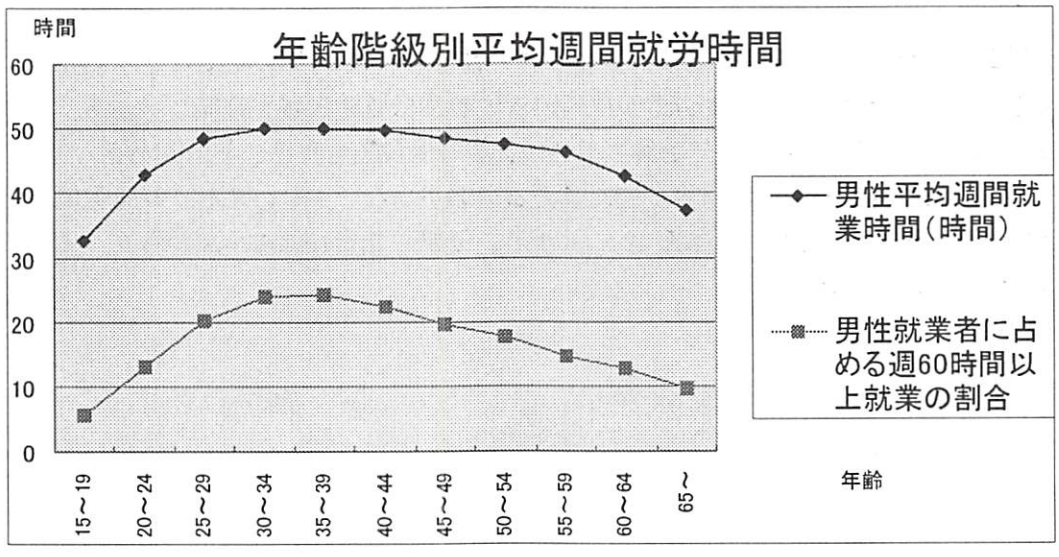
一方で、仕事時間の多少が家事時間に与える影響が少ないともいえる。厚生労働省「第１回 21 世紀出生縦断調査」の図表 42 によると、母親の就業状態にかかわらず、父親の育児参加に大差はないと分かる。

図表 40　父の最近 1 週間の労働時間別にみた育児の状況

食事の世話をする					
	いつもする	ときどきする	ほとんどしない	まったくしない	不詳
40～60時間	3.4	42.4	30.1	22.6	1.5
60時間以上	1.9	33.7	31.6	31.2	1.6
おむつを取り換える					
	いつもする	ときどきする	ほとんどしない	まったくしない	不詳
40～60時間	6.5	61.5	20.8	10.3	0.8
60時間以上	4.1	54.5	26.4	13.8	1.2
入浴させる					
	いつもする	ときどきする	ほとんどしない	まったくしない	不詳
40～60時間	46.8	39.2	7.8	5.9	0.4
60時間以上	28.2	49.6	13.3	8.3	0.6

（出所）厚生労働省「第 1 回 21 世紀出生児縦断調査」平成 13 年度

図表 41　男性年齢階級別平均就労時間



（出所）総務省「労働力調査」平成 14 年速報

図表 42　母の就業状況別にみた父の育児状況

食事の世話をする					
	いつもする	ときどきする	ほとんどしない	まったくしない	不詳
無職	2.6	39.4	30.4	25.6	1.9
育児休業中	2.9	41.1	30.7	23.7	1.6
就業中	6.8	44.3	26.5	20.5	1.9
おむつを取り換える					
	いつもする	ときどきする	ほとんどしない	まったくしない	不詳
無職	5.2	59.3	22.5	11.7	1.3
育児休業中	7.5	62.9	20	8.7	0.9
就業中	10.3	56.3	19.6	12.5	1.3
入浴させる					
	いつもする	ときどきする	ほとんどしない	まったくしない	不詳
無職	41.2	42.2	9.3	6.6	0.7
育児休業中	48.2	37.9	7.9	5.4	0.5
就業中	43.6	38.6	10	7.2	0.7

（出所）厚生労働省「第 1 回 21 世紀出生児縦断調査」平成 13 年度

（4）性別役割分業意識

無償労働は圧倒的に女性によって行われている。また、男性は伝統的に長時間就業をする傾向がある。無償労働と就業時間の関係を見ると、男性の就労時間が長いから女性の家事時間が長くなるのか。男性の家事時間が短いから女性の家事時間が長くなるのか。どちらが原因とも結果とも言えるような関係がある。しかし、少なくとも夫婦の両者がフルタイムで働いているという同じ条件においても、女性が大半の負担を受けている。「男は仕事、女は家庭」という旧来の固定的性別役割分業の意識を越えて、今では「男は仕事、女は仕事も家庭も」というさらに厳しいダブルスタンダードが支配的となっている。こうして、有職既婚女性にとって仕事と家庭の労働時間の合計は極めて長くなるのだ。ここに有職女性の結婚のデメリットがある。

（5）機会費用[16]の高まり

以上女性労働と晩婚化の関係を説明するに、次の様な結婚・労働における 3 つの場面で機会費用が高まったと言える。

その 1：女性が高学歴化し、人的資本が蓄積された。就業における男女の賃金差は縮まり、さらに就業機会が増加したと言える。女性が働かないでいる場合の機会費用が高くなった。女性は家にいるよりも就業して賃金を稼ぐ選択をする。このことが女性の就業意識を高め、労働率を高めた。

その 2：しかし結婚後は、4 章の(2)無償労働の男女差～(4)性別役割分業意識で提示した通り、出産・育児・家事等いまだに性別役割分業のもと無償労働に捕らわれの身となる。3 章の既婚女性労働で見られたように、退職を余儀なくされ、正規雇用での労働も難しい。

16 資源 1 つの目的に使用したためにあきらめた選択肢のうち次善の使用方法で測られる。

(2章(6)で提示) 未婚で働きつづけた女性と、パートタイム労働による再参入では生涯賃金にして1億8500万円[17]の差がつく。有職化し、賃金を得るようになった女性にとって、結婚することによる機会費用が高くなる。このことが消極的未婚化（＝晩婚化）を引き起こす。

その3：未婚であるときには学歴によって労働率、賃金に違いがあり、高学歴者の方が優遇されていた。しかし結婚後は既婚者ということでひとくくりにされ、4章(1)で示したパート労働やM字型労働といったように、学歴による、労働率、労働形態の違いが見られない。これが学歴の高い女性ほど、機会費用が高まり、晩婚となる。

（6）晩婚化は女性の社会進出が原因ではない

女性の晩婚化は女性が就業することが原因ではない。

雇用や初任給などの男女差別が薄れ、ほぼ男女同等に扱われ始めた。しかし年齢が上がるにつれて、昇進昇級等における格差は大きなものとなった。ここで結婚、出産適齢期を迎えたとする。育児休業の実態から見ても、仕事と育児を両立できる環境は整っていないといえる。また性別役割分業の意識と、夫婦にとって、賃金の安い方、つまり女性が退職する方がコスト少なくて済むので、女性が退職する選択となる。一度退職してしまうと正規社員としての働き口が狭くなる。もしくは、配偶者控除等、夫婦の税制上の優遇から、自ら労働を制限してしまう。これは教育（自己投資額）に関係なく、同じような選択の余地しかないので、特に大卒のような高学歴の女性にとって、機会費用が大きい。よって結婚によるペナルティーが大きくなる。このことが学歴の高い女性にとって、特に晩婚化が見られる理由である。

結婚前は男女の違いが少なくなったが、結婚後の男女格差は依然として大きい。これがさらに晩婚化を招く原因である。「男性の賃金を一家の生活の糧とし、妻子を扶養家族として、扶養家族手当や社会福祉の支給金を夫の給与に編集させ、それによって家庭の基盤の充実をはかっていこうとする政策は、経済的・精神的に自立する多くの女性から拒否されよう。家族賃金のような考え方も、パート減税も女性の経済的自立を妨げるもの以外の何物でもない。」と大橋（1993）は述べている。本報告でも明らかなように晩婚化は女性が社会に進出したことが直接の原因ではなく、社会に進出する女性と婚姻にまつわる制度、伝統的な意識のミスマッチがペナルティーを増やし、機会費用を高め、晩婚化の原因となっている。

現行の諸制度、慣習は結婚や労働の自由な選択を奪っている。個人の労働、結婚という選択が何のペナルティーも課されないような社会となるよう環境整備が必要である。

以上をまとめると、

- 正規雇用者の水準に近づけるように非正規雇用者の保険年金制度の格差を是正する。
- 男女間の平等の同一労働同一賃金を強化する。
- 出産後の女性の仕事復帰の障害を少なくする。
- 正規雇用の求人における年齢制限を柔軟にする。
- 配偶者の仕事をする意欲を奪うような保険年金制度を改善し、金銭的不利な状況に

[17] 経済企画庁「国民生活白書」97年度。

ならないようにする。
- 家庭と仕事の両立ができるような（ファミリーフレンドリー企業）働きかけをする。
- 柔軟な労働時間やワークシェアを導入する。

5. おわりに

女性が社会に進出するそれ自体が直ちに晩婚化の原因ではない。社会に進出する女性と働き方や税制などの現行制度のミスマッチが機会費用を高め、結婚したくない消極的な理由となり、晩婚化が進む。

本論文では触れていないが、結婚のペナルティーには労働以外にも税制、戸籍、相続、社会保険料、育児諸制度、財産分与、婚族関係、介護、夫婦の同姓義務等さまざまに存在する。女性のライフスタイルに対して、企業においても家庭内においても、社会システムにおいてもジェンダーという考えが拭いきれない。こうした女性の自由なライフプランの選択を奪う環境はジェンダーによって作り出されてきた。

中には性別役割分業の何がいけないのかと言う人もいるだろう。これに対し反対はしない。筆者の主張はペナルティーの課されない自由な選択である。確かにすべての女性が働き、結婚し、育児をすることを望んではいないだろう。専業主婦になりたい人もいるだろうし、仕事を辞めてでも自分の手で育児をしたい人もいるだろう。しかしそれは積極的な選択でなければならない。専業主婦を選んでも、好きなときに仕事に戻れる。出産後も質を落とさずに仕事を続ける。短時間労働者が正社員として働ける。これらの条件がそろった上で、はじめて主体的に自らのライフプランを決定できるのである。そのためには、各制度、配偶者控除や社会保険も就労形態、就業の有無に関わらず、平等にしなければならない。正規雇用と同じ保険年金制度を非正規労働者にも拡大する。各社会慣習、育児・介護・家事は女性のものということを打破する必要がある。外部機関の整備として育児・介護を充実させる。この利用も就業の有無に関わらず使用可能とする。（現状は就労者が優先される）不便きわまりない婚姻、住民票、戸籍など家制度の特色が残るものを排除し、個人単位で扱う。労働市場も女性を積極的に活用し、縁辺雇用者としてみることをやめる。企業福祉を男女対等に扱う。こうした改革が必要とされる。

現状はこのようなジェンダー的諸制度によって標準ライフコースを選ばされてきた。これを壊し、どのようなライフコースでも損得、優劣なくすることで多様な選択肢から積極的に自らのライフコースを創造する。そのためには一面的に解決するのではなく、多面的に労働市場、法律、制度、慣習を改善させていかなければならない。こうすることにより、少なくとも消極的な理由による晩婚は減るのではないだろうか。

謝辞

本論文の作成するにあたり、多くの先生方にご指導をいただきました。丹野忠晋先生には書き始めから、きめ細かくご指導をしていただきました。お忙しい中で多くの時間を割いていただき、本当にありがとうございました。また、故横山文野先生には、論文の基本となる有益なご指摘いただきました。私が女性学やジェンダーに興味を持ったのは横山先生の影響です。労働の面からは亀山直幸先生に重要な文献の紹介や図表のデータをいただきました。吉村英子先生には校正のお手伝いを細かくしていただきました。この研究を進めるにあたりご指導、御協力くださった先生方に深く御礼申し上げます。

参考一覧

＜参考文献＞

伊田広行(2003)『シングル化する日本』洋泉社
上野千鶴子・小倉千加子(2002)『ザ・フェミニズム』筑摩書房
大沢真知子(1998)『新しい家族のための経済学　変わりゆく企業の中の女性』中公新書
大橋照枝(1993)『未婚化の社会学』ＮＨＫブックス
株式会社アイデム・人と仕事研究所(2001)『平成13年度版パートタイマー白書』アイデム
金野美奈子(2000)『OLの創造　意味世界としてのジェンダー』勁草書房
熊沢誠(2000)『女性労働と企業社会』岩波新書
榊原富士子・吉岡睦子・福島瑞穂(1993)『結婚が変わる、家族が変わる』日本評論社
社会保障研究所(1994)『現代家族と社会保障』東京大学出版会
橘木俊詔(1997)『ライフサイクルの経済学』ちくま新書
八代尚宏(1993)『結婚の経済学』二見書房
山田昌弘(1996)『結婚の社会学』丸善ライブラリー
山田昌弘(1999)『パラサイト・シングルの時代』ちくま新書
湯沢雍彦(2003)『データーで読む家族問題』NHKブックス
善積京子(2003)『結婚とパートナー関係』ミネルヴァ書房
OECD centre(2002). *Babies and Bosses: Reconciling work and Family Life*, Vol.2.
Ｊ・Ｅ・スティグリッツ(2000)『ミクロ経済学』東洋経済新報社

＜参考資料及びＵＲＬ＞

（アクセス日）
『人口動態調査』厚生労働省
http://wwwdbtk.mhlw.go.jp/toukei/youran/index-kousei.html (06/12/22)
『女性雇用管理基本調査』厚生労働省
http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/07/h0717-1.html (04/1/8)
『賃金構造基本統計調査』厚生労働省
http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z02/index.html
(04/1/5)
『働く女性の実情』厚生労働省
http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/03/h0328-3a.html (03/12/31)

『パートタイム労働者総合実態調査』厚生労働省
http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/01/index.html (04/1/8)
『パート労働の課題と対応の方向性』厚生労働省効用均等・児童家庭局　財団法人21世紀職業財団　平成14年7月
『第12回出生動向基本調査　結婚と出産に関する全国調査』国立社会保障・人口問題研究所
http://www.ipss.go.jp/Japanese/doukou12_s/single12.pdf (03/12/10)
『社会生活基本調査』総務省統計局
http://www.stat.go.jp/data/shakai/2001/gaiyo.htm(06/1/10)
『労働力調査』総務省統計局
http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm (03/12/20)
『男女共同参画白書のあらまし』総理府
http://www.kantei.go.jp/jp/kanpo-shiryo/2000/0816/siry0816.htm#mokuji1 (04/1/8)
『青少年白書』内閣府
http://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h15zenbun/h15_index.html (04/1/1)
『学校基本調査』文部科学省
http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/003/index03.htm (04/1/1)

派遣労働者の待遇改善策

～正社員への転換ルートと不安解消～

寺田可愛

要　約

派遣労働者は、女性が多く、特に 20 代後半から 30 代前半の若い人が多い。そして、派遣労働者には、2 つのタイプがある。1 つは、正社員への転換を希望している人である。もう 1 つは、派遣を積極的に選択している人である。しかし、積極的に派遣を選択している人にも、不安定という問題がある。

2 つのタイプの派遣労働者の改善策を考える。正社員への転換ルートとしては、紹介予定派遣がある。紹介予定派遣を利用する事業所はまだ少ないが事前面接や書類選考を行うことが可能となり、これから利用する事業所は増えると考えられる。また、不安定を解消するためには、いくつかの改善方法の中で、事前面接を可能にすることが最も重要である。事前面接が可能になることで、不安定さは減少する。

1．はじめに

1986 年、労働者派遣法が施行された。その後、法改正が重ねられ、その結果として、労働者派遣の登録者数は、増加した。2003 年度の一般労働者派遣事業における登録者数は、198 万人に達した。この登録者数は、1999 年度以降急増している。これは、1999 年に労働者派遣法が改正され、派遣の対象業務が原則自由化になったことが原因と考えられる。また、派遣労働者全体をみると多くは女性である。特に、登録型派遣労働者のうち大半が女性である。そして、派遣労働者は 20 代後半から 30 代前半の若い人が多い。20 代後半から 30 代前半では、独身である可能性が高いと考えられる。

派遣労働者として働く人には、2 つのタイプがある。1 つは、正社員を希望しながら派遣労働者として働く人である。もう 1 つは、派遣という働き方を積極的に選択して働く人である。この 2 つのタイプでは、正社員を希望しながら派遣労働者として働く人の方が多い。正社員を希望するということは、安定した働き方を求めていると考えられる。

しかし、登録型派遣労働者は、一般的に不安定であると言われている。では、実際どのような点において不安定であるのか、実態を明らかにする。

不安定さとしては、5 つある。第 1 に、派遣契約期間が短いことである。第 2 に、短い契約期間を更新することによって通算派遣期間は長くなるが、その延長期間が不確実なことである。第 3 に、派遣契約の中途打ち切りをした事業所が 6 割もあり、その理由で最も多いのが、「派遣労働者の知識・技能と派遣先の要望のミスマッチ」である。さらに、打ち切り時の派遣先の対応が十分でないことである。第 4 に、未就労期間において、1 年間で

未就労が2週間以上続いた人が、3割いる。その3割に未就労の期間をたずねると、10週間以上働かなかった人が4割もいた。第5に、年収で、派遣労働では、多くの収入を得ることが困難である。

以上のように、派遣労働は、不安定な働き方である。しかし、派遣労働を否定するのではなく、派遣労働を一つの雇用形態として認め、さらに改善していくことが必要と考える。それは、派遣労働を選択する人が急増し、労働者が派遣労働という働き方を認めているからである。

また、派遣労働者は、派遣労働で働くメリットとして、働くスタイルを自分の都合に合わせて選ぶことができる「時間や曜日、残業の有無」を重視することよりも「能力や技術を生かす」ことをメリットとして考えている。派遣労働を選択する人は、仕事内容に対して意識の高い人が多いといえる。意識の高い人が多いことからも、派遣労働という働き方を認めることが必要である。さらに、労働市場において需要に迅速かつ的確に対応できる仕組みという点からも派遣労働を認める必要がある。

一方、企業において派遣労働者を活用するメリットは、活用業務に求める能力を持つ人材を、募集・採用のための費用をかけずに、迅速に確保できるところにある。そして、企業は派遣労働者と雇用関係がないため、雇用調整のコストをかけずに、業務量の変動にあわせて活用人数を調整できる。さらに、労働・社会保険の手続きなども不要で、管理コストの抑制もできる。このような点において、企業は正社員の代替労働として派遣労働を考えている。

そこで改善策として、2つ提案したい。1つは、正社員を希望している派遣労働者のための正社員への転換ルートについてである。もう1つは、派遣労働者の最大の問題である不安定さを減らす対策についてである。

本論文の構成は以下のとおりである。2節では、労働者派遣法の変遷やどのような人たちが派遣労働者として働いているのか、また、今後希望する働き方、どのような問題があるのか、という視点から労働者派遣の現状を示す。3節では、正社員への転換ルート、不安定さの減少の2つにおける今後の改善策の提案を行う。4節で、結論を示す。

2．労働者派遣の現状

（1）労働者派遣法の変遷

まず、労働者派遣法の変遷を概観する。

労働者派遣法は1986年7月に施行された。これは、労働者の「使用者」と「雇用者」を派遣先企業と派遣元企業に分離し、三面労働関係を認めたものである。これにより、派遣労働は労働市場において需要に迅速かつ的確に対応できる仕組みとなった。企業は、活用業務に求める能力を持つ人材を、募集・採用のための費用をかけずに、迅速に確保できる。そして、企業は派遣労働者と雇用関係がないため、雇用調整のコストをかけずに、業務量の変動にあわせて活用人数を調整できる。さらに、労働・社会保険の手続きなども不要で、管理コストの抑制もできるようになった。

その後、1990年、1994年、1996年と法改正されているが、大きな改正は1999年の改正

である。改正は1999年12月に行われ、労働者保護を目的としたILO（国際労働機関）181号条約[1]の批准を受けたものである。ここでは、対象業務の原則自由化が行われたが、規制緩和の代償として、派遣期間が1年に制限された。さらに、2000年12月には、紹介予定派遣制度が解禁された。これによって、派遣労働者が派遣先に就職することを予定して派遣される紹介予定派遣が可能になった。ただし、派遣法の適用を受けるため、事前面接や履歴書送付等は禁止とされた。

2002年12月に労働政策審議会は、厚生労働大臣宛に建議を提出した。この建議は、労働者や求職者の保護の視点を持ちつつ、派遣労働者の雇用安定や適正な労働者派遣の確保を配慮している。派遣期間の延長や紹介予定派遣での派遣就業開始前の面接、履歴書の送付解禁などが提案された。派遣就業開始前の面接、履歴書の送付などの禁止は、紹介予定派遣の円滑な運用を妨げている阻害要因として以前から指摘されていた。この指摘を受け、紹介予定派遣による派遣労働者の円滑な直接雇用を図るために面接解禁などが提案された。

2004年3月での法改正では、今まで禁止されていた製造ラインでの派遣が解禁された。そして、労働政策審議会の建議を受けて、紹介予定派遣における派遣就業前の面接など派遣労働者を特定することを目的とする行為が可能となった。また、先の建議を受けて、派遣期間も改正された。自由化業務については、2004年3月1日より1年の派遣期間が緩和され、3年まで派遣受け入れが可能となった。さらに、26業務については、派遣期間制限が同日より廃止された。

以上のように、対象業務や派遣期間など、労働派遣法が施行された当初よりも規制緩和が進んでいる。

（2）派遣労働者の概況

派遣労働者は、一般労働者派遣事業[2]の労働者と特定労働者派遣事業[3]の労働者に分類される。さらに一般労働者派遣事業には、常用雇用労働者と常用雇用以外の労働者とある。常用雇用以外の労働者は、登録型派遣労働者とも呼ばれる。業務の種類をみると、一般労働者派遣事業では、常用、常用以外の労働者ともに、事務用機器操作、財務処理、ファイリング、取引文書作成などが多い。一方、特定労働者派遣事業では、ソフトウェア開発、機械設計などが多い。

では、派遣労働者は、どのくらいいるのであろうか。図表1に示しているように、日本人材派遣協会（2005）によると、2003年度の一般労働者派遣事業における登録者数は198万6974人と対前年度比10.9%の増加となった。登録者数は、1999年度以降急増している。これは、1999年の労働者派遣法改正により、派遣の対象業務が原則自由化されたことが原因と考えられる。

---

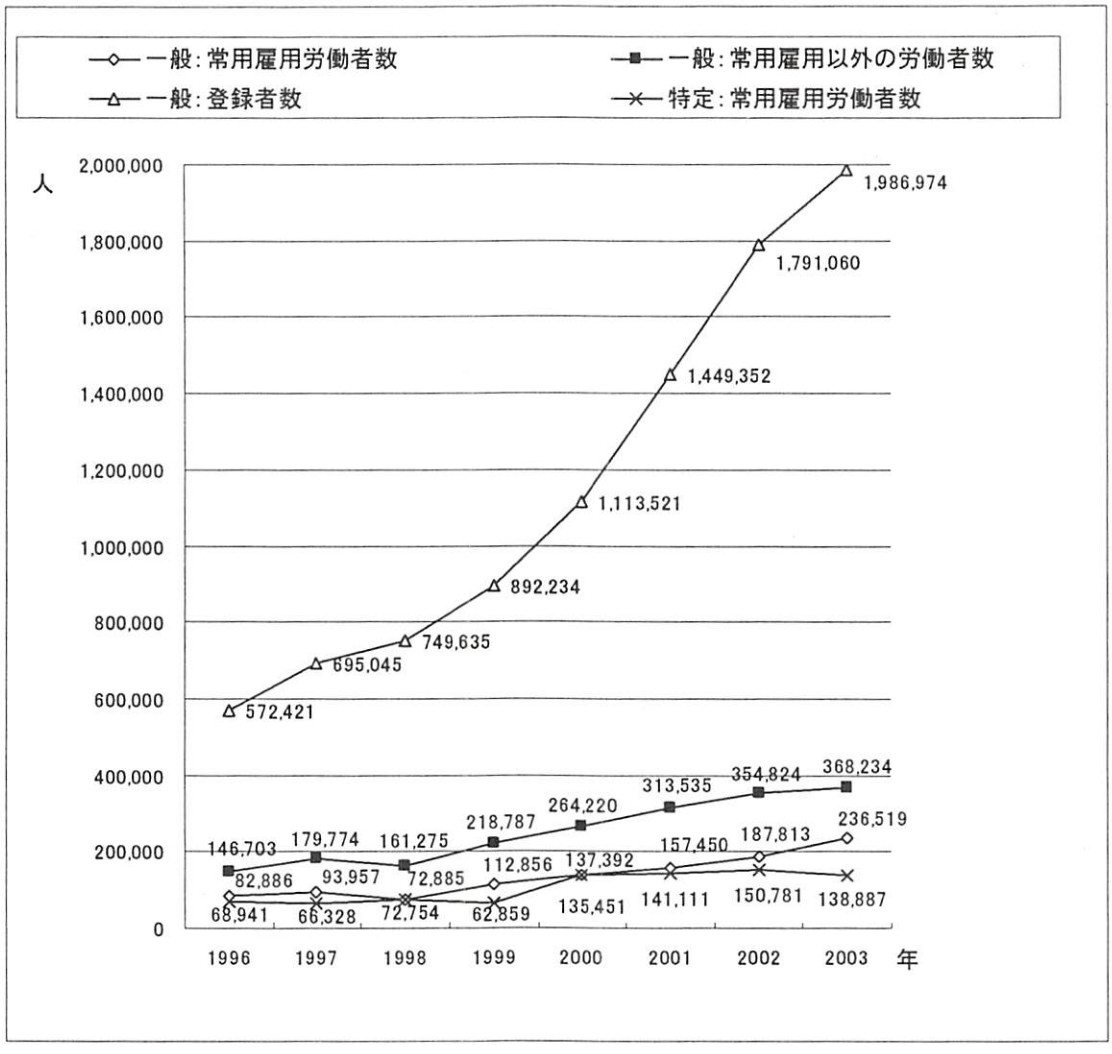
1 IL0181号条約は、民間職業仲介事業所のサービスを利用する労働者の保護と共に民間職業仲介事業所の運営を認めるに当たっての枠組みを規定する。また、労働市場政策の策定やその実施のための公的資金の利用や管理の最終的な権限は公の機関にあるとした上で、公共と民間の職業仲介事業所の協力促進のための条件の策定とその定期的な検討を国に求めている。

2 一般労働者派遣事業とは、特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業（主として、登録型の労働者を派遣する事業）であり、許可制となっている。

3 特定労働者派遣事業は、その事業の派遣労働者が常用雇用のみである労働者派遣事業のことをいい、届出制となっている。

次に労働者数をみてみよう。特定労働者派遣事業の労働者数は、2002年の15万人が最も多く、その後わずかに減少している。しかし、一般労働者派遣事業の労働者数は、常用、常用以外ともに1998年に一旦は減少したものの、その後は増加し続けている。労働者数では、常用雇用以外の労働者が最も多い。また、登録者に比べ、実際に労働している人の割合は、30.4%にすぎない。

図表1　派遣労働者数の推移

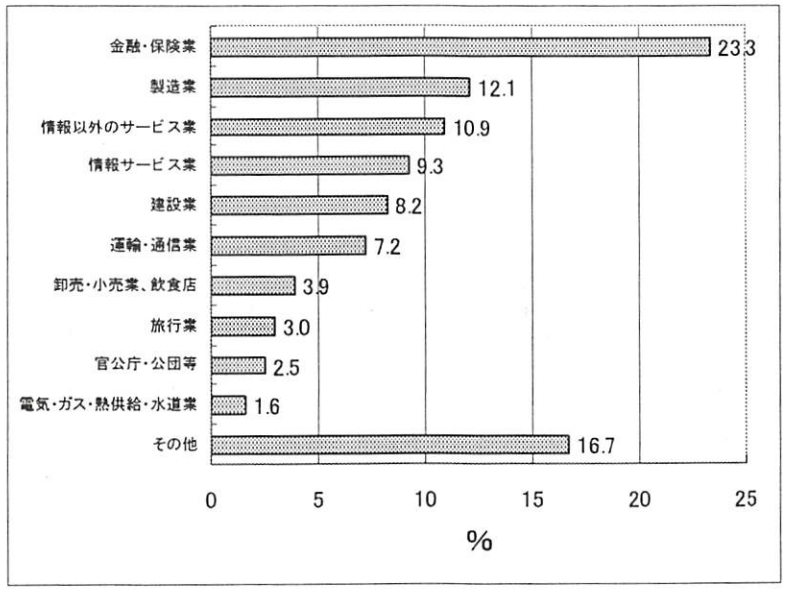


（注）一般労働者派遣事業とは、特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業（主として、登録型の労働者を派遣する事業）であり、許可制となっている。
特定労働者派遣事業とは、その事業の派遣労働者が常用雇用労働者のみである労働者派遣事業であり、届出制となっている。

（出所）日本人材派遣協会（2005）

派遣労働者の派遣先事業所の業種をみていく。東京都産業労働局の派遣労働に関する実態調査によると、「金融・保険業」が23.3%と最も多い。次いで、「製造業」が12.1%、「情報以外のサービス業」が10.9%、「情報サービス業」が9.3%、「建築業」が8.2%となっている（図表2）。

図表2　派遣事業所の業種（n＝570）



（出所）東京都産業労働局（2003）

次に、どのような人が派遣労働者として働いているのかをみてみよう。平成13年度労働者派遣事業報告集計結果に基づいて、性別、年齢の2つを順にみていく。

まず、性別をみていく。派遣労働者全体では、女性が65.1%となっている。派遣労働者全体をみると、女性が多い。また、登録型派遣労働者のうち87.4%が女性である。一方、常用労働者では、53.1%が男性である（図表3）。特に登録型派遣労働者において女性の割合が高い。

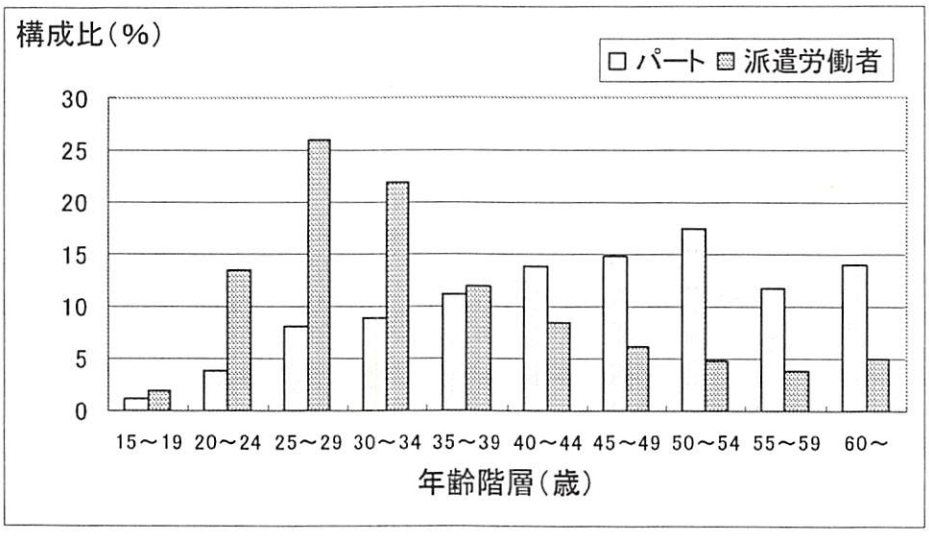
図表3　派遣労働者の性別　　（単位：人、%）

	総数	女性	男性	不明
総数	3,460	2,253	1,204	3
比率	100	65.1	34.8	0.1
登録型派遣労働者	1,493	1,305	186	2
比率	100	87.4	12.5	0.1
常用労働者	1,801	844	957	0
比率	100	46.9	53.1	0.0

（出所）厚生労働省職業安定局民間需給調整課（2004）

次に年齢をみていく。パートタイマーは、年齢が高くなるとともに働く人も増えている。それに対して派遣労働者は、「25～29歳」が最も多く25%を超えている。次いで「30～34歳」が多くなっている（図表4）。20代後半から30代前半で、全体の50%近くを占める。派遣労働者は20代後半から30代前半の若い人が多いことがわかる。

図表4　派遣労働者とパートタイマーの年齢層別構成比



（出所）日本人材派遣協会（2005）

労働者派遣法の改正によって、対象業務が拡大されるなどの規制緩和を受けて、一般労働者派遣事業の登録者数は、毎年増加しており、派遣という働き方を選択する人が増加していることがわかった。また、派遣労働のなかでも一般労働者派遣事業が増加しており、登録型派遣労働者が増加していることがわかった。そして、派遣労働者は女性が多く、若い人であった。

（3）今後希望する働き方

前小節では、派遣労働者の数、業種、性別、年齢層をみてきた。ここでは、現在、派遣労働者として働く人たちが、今後はどのような働き方を希望しているのかをみていく。

「今後も派遣労働者として続けたい」と答えた人は29.7%、「できるだけ早い時期に正社員として働きたい」と答えた人は25.8%、「家庭の条件が整えば正社員として働きたい」と答えた人は、10.7%となっている（図表5）。「正社員として働きたい人」を合計すると、36.5%となる。このように、派遣労働を自ら積極的に選択して働いている人よりも正社員として働くことを希望している人のほうが多い。

図表５　今後希望する働き方　（単位：人、％）

	総数	今後も派遣労働者として続けたい	できるだけ早い時期に正社員として働きたい	家庭の条件が整えば正社員として働きたい	パートタイムやアルバイトとして働きたい	自分で企業を経営したい	いろいろな働き方をしたい	不明
人数	3,460	1,029	893	369	68	156	545	400
比率	100	29.7	25.8	10.7	2.0	4.5	15.8	11.6

（出所）厚生労働省職業安定局民間需給調整課（2004）

以上から、派遣労働者と言っても、2 つのタイプがあることがわかった。1 つは、正社員を希望しながら派遣労働者として働く人である。もう１つは、派遣という働き方を積極的に選択して働く人である。

では、非正規労働のなかで、なぜ派遣労働者として働くことを選択したのか。派遣労働者として働くメリットをみていく。平成 13 年度労働者派遣事業報告集計結果によると、「仕事の範囲や責任が明確」と答えた人は 34.0％と最も多い。次いで「自分の能力を生かせる」と答えた人が 26.9％、「専門的な技術や資格を生かせる」と答えた人が 26.8％、「働きたい仕事内容を選べる」と答えた人は、24.5％となっている（図表 6）。

このように派遣労働者として働くメリットとしては、能力や専門的な技術を生かしたいと考える人が多い。派遣労働におけるメリットと思われた「働きたい曜日や時間を選べる」と答えた人は 18.0％、「残業・休日出勤をしなくてもすむ」と答えた人は、14.7％となっている。「時間や曜日」ということよりも「能力や技術を生かす」ことをメリットとして考えていることがわかる。また「特段のメリットはない」と答えた人は、15.1％であった。このようにメリットを享受していない人もいることがわかる。

図表６　派遣労働者としての働き方のメリット（複数回答）　（単位：人、％）

	総数	仕事の範囲や責任が明確	会社への忠誠心を求められない	専門的な技術や資格を生かせる	自分の能力を生かせる	賃金水準が高い	仕事がすぐにみつかる	働きたい仕事内容を選べる	働きたい曜日や時間を選べる
人数	3,460	1,178	468	929	931	365	366	849	623
比率	100	34.0	13.5	26.8	26.9	10.5	10.6	24.5	18.0
	残業・休日出勤をしなくてもすむ	働く期間を限って働ける	働く企業や職場を選べる	会社の人間関係に煩わされない	働く年齢に制限がない	正社員としての就職先が見つかるまでのつなぎとなる	その他	特段のメリットはない	不明
人数	508	483	523	468	275	322	74	523	108
比率	14.7	14.0	15.1	13.5	7.9	9.3	2.1	15.1	3.1

（出所）厚生労働省職業安定局民間需給調整課（2004）

派遣労働のメリットとしては、働くスタイルを自分の都合に合わせて選ぶことができる「時間や曜日、残業の有無」を重視することよりも「能力や技術を生かす」ことをメリットとして考えていることがわかった。このように、派遣労働を選択する人は、仕事内容に対して意識の高い人が多いといえる。

次にデメリットには、どのようなものがあるのかをみていく。「将来の見通しがたたない」と答えた人は40.3%と最も多い。次いで「雇用が不安定である」と答えた人が39.0%、「技能が向上しても評価が上がらない」と答えた人が29.5%、「賃金水準が低い」と答えた人が28.8%となっている（図表7）。

このように派遣労働者として働くデメリットとしては、将来の見通しがたたないことや雇用が不安定であると考える人が多い。「重要な仕事が任せてもらえない」といった仕事内容に関する事柄よりも生活する上での不安を感じている人が多い。また、「特段のデメリットはない」と答えた人は、12.7%と少ない。このことから、多くの派遣労働者は何かしら不満を持っていることになる。

図表7　派遣労働者としての働き方のデメリット（複数回答）（単位：人、%）

	総数	収入が不安定である	雇用が不安定である	社会保険等に加入しにくい	仕事の範囲や責任が不明確であり、過度の責任を負わされやすい	重要な仕事が任せてもらえず働きがいに欠ける	補助的な仕事しか任されないため経験を積み重ねても職業能力が向上しにくい	賃金水準が低い
人数	3,460	976	1,349	238	617	576	569	997
比率	100	28.2	39.0	6.9	17.8	16.6	16.4	28.8
	技能が向上しても評価が上がらない	派遣先の受入れ体制が整備されていない	福利厚生が不十分	将来の見通しがたたない	その他	特段のデメリットはない	不明	
人数	1,021	368	620	1,394	97	441	181	
比率	29.5	10.6	17.9	40.3	2.8	12.7	5.2	

（出所）厚生労働省職業安定局民間需給調整課（2004）

ここまで派遣労働のメリット、デメリットをみてきた。仕事内容に対して意識の高い人が多いなかで、仕事内容に関することよりも生活する上での不安を感じている人が多い。このことから派遣労働は、不安定であるということがわかる。

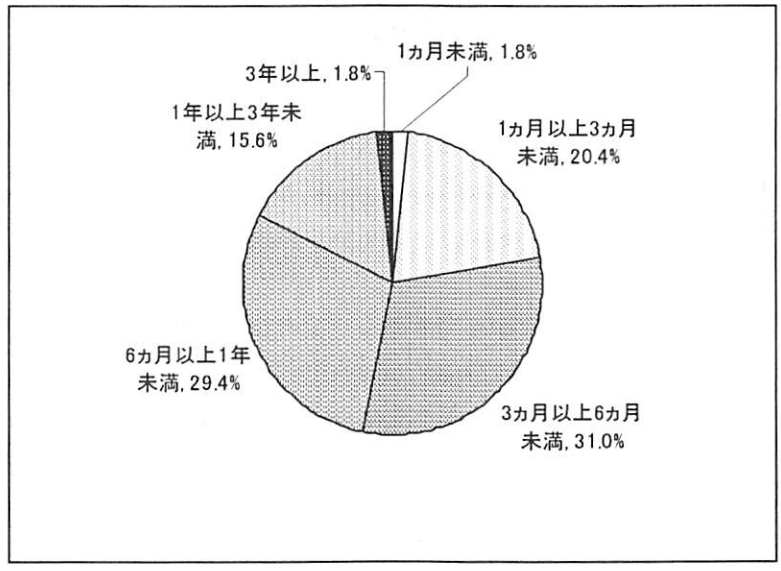
次小節では、特に不安定であるといわれる登録型派遣労働者について取り上げる。

（4）登録型派遣労働

派遣労働者の問題点として、派遣契約期間、通算派遣期間、中途打ち切りの有無、未就労の期間と理由、年収の5つの観点から順にみていく。

まず、派遣契約期間を厚生労働省派遣労働者実態調査に基づきみていく。派遣契約総数では「3ヵ月以上6ヵ月未満」が最も多く31.0%、次いで「6ヵ月以上1年未満」が29.4%、「1ヵ月以上3ヵ月未満」が20.4%となっている（図表8）。このように、派遣契約において「6ヵ月未満」が半数を超えている。派遣期間が3年まで可能になったとはいえ、派遣労働は、短い期間で契約が結ばれていることがわかる。

図表8　派遣契約期間別契約件数の構成比



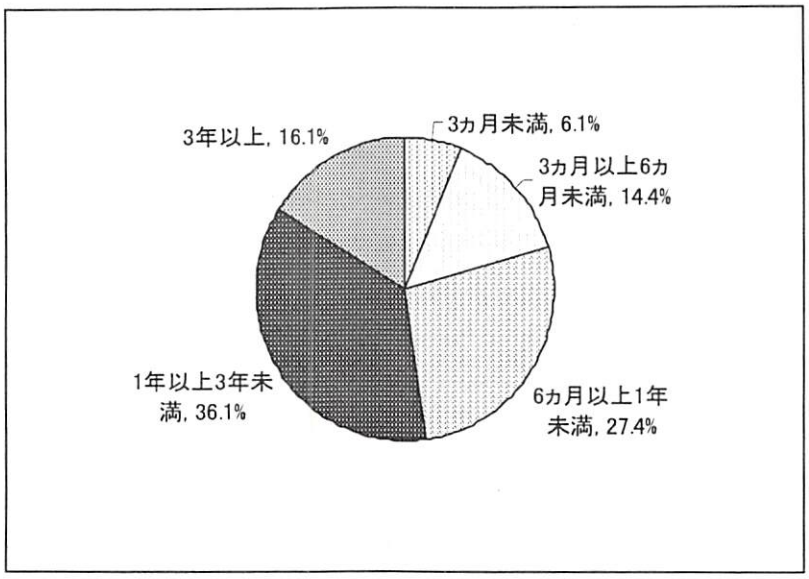
（出所）厚生労働省「派遣労働者実態調査結果の概況」

次に、通算派遣期間をみていく。通算派遣期間とは、契約が継続して更新されてきた場合にはその契約期間を通算したもの、そうでない場合には現在の派遣契約期間のことをいう。

「1年以上3年未満」が36.1%と最も多い。次いで「6ヵ月以上1年未満」が27.4%、「3年以上」が16.1%となっている（図表9）。派遣契約期間では、「6ヵ月未満」が半数を超えていた。しかし、通算派遣期間では、「1年以上3年未満」と「3年以上」の割合を足すと、半数を超え長くなる。これは、最初の契約期間は短いが、契約が更新されていることを示していると考えられる。

しかしながら、派遣労働者にとって、契約が更新されるかどうか事前にわからないため将来設計がしにくいなど不安定な状態に陥っていると考えられる。

図表9　通算派遣期間別契約件数の構成比

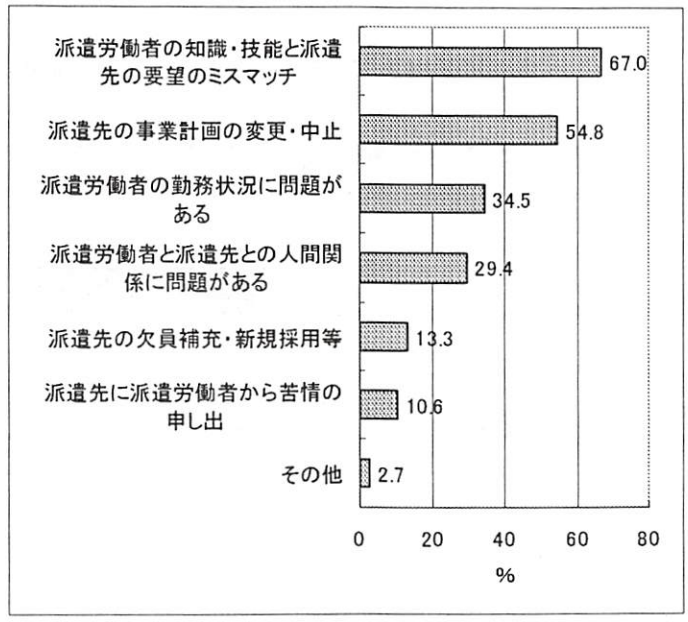


（出所）厚生労働省「派遣労働者実態調査結果の概況」

派遣先からの派遣契約中途打ち切りの有無についてみていく。東京都産業労働局の派遣労働に関する実態調査によると、61.7%の事業所が「ある」と答えている。契約が更新されている割合が高いとはいえ、約3/4弱の事業所が中途打ち切りを行っている。

中途打ち切りの理由（3つまで選択）をみると、「派遣労働者の知識・技能と派遣先の要望のミスマッチ」が67.0%で最も多い。次いで、「派遣先の事業計画の変更・中止」が54.8%、「派遣労働者の勤務状況に問題がある」が34.5%の順となっている（図表10）。最も比率の大きい「派遣労働者の知識・技能と派遣先の要望のミスマッチ」は、事前面接ができない派遣労働の特殊な問題が関係していると考えられる。

図表 10 中途打ち切りの理由(n＝330、3つまで選択)



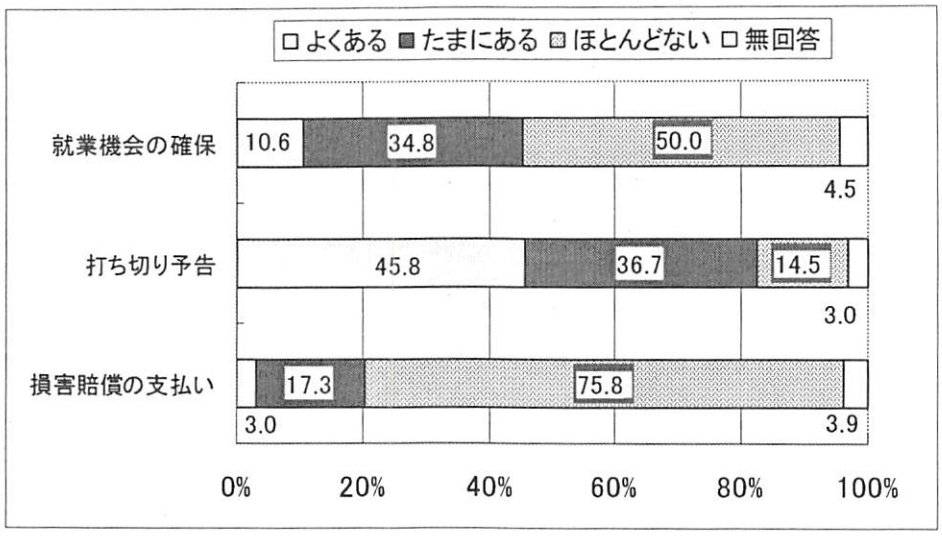
(出所) 東京都産業労働局 (2003)

さらに、中途打ち切り時に企業は派遣労働者にどのような対応をしているのかを図表 11 でみていく。「就業機会の確保」とは、派遣先が契約を中途で打ち切る場合、関連会社での就業を斡旋するなどにより、新たな就業機会の確保を図ることである。「就業機会の確保」については、「ほとんどない」が 50.0%で最も多く半数を占める。次いで、「たまにある」が 34.8%、「よくある」が 10.6%となっている。「就業機会の確保」において「ほとんどない」が 50.0%ということは、契約を中途で打ち切られた場合、すぐに働くことができないということになる。

「打ち切り予告」とは、中途打ち切りを行う場合、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うことである。「打ち切り予告」については、「よくある」が 45.8%で最も多い。次いで、「たまにある」が 36.7%、「ほとんどない」が 14.5%となっている。

「損害賠償の支払い」とは、中途打ち切りの予告を行わない派遣先は、速やかに、当該派遣労働者の少なくとも 30 日分以上の賃金に相当する額について損害の賠償を行うことである。「損害賠償の支払い」については「ほとんどない」が 75.8%で最も多い。次いで「たまにある」が 17.3%、「よくある」が 3.0%となっている。「損害賠償の支払い」において「ほとんどない」が 75.8%と派遣労働者は保障されていないことがわかる。

図表 11　中途打ち切り時の派遣先の対応　（n＝330）



（出所）東京都産業労働局（2003）

派遣労働における未就労の期間は、どのくらいあるのかをみていく。東京都産業労働局の派遣労働に関する実態調査によると、1年間で未就労が2週間以上続いた人は、30.4%となっている。2週間以上の未就労期間が「ある」と答えた人に対して、未就労の期間をたずねたところ、「2〜4週未満」が20.6%で最も多い。次いで、「4〜6週未満」と「10〜15週未満」がともに15.4%となっている（図表12）。

10週未満をあわせた割合では、1998年度が55.2%となり、2002年度が52.6%となる。それに対して、10週以上をあわせた割合では、1998年度が28.8%となり、2002年度が、40.0%となる。10週未満の割合は、ほとんど変わらないのに対し、10週以上の割合が増加していることがわかる。

図表 12　未就労だった期間　（n＝175）　（単位：%）

	2〜4週未満	4〜6週未満	6〜8週未満	8〜10週未満	10〜15週未満	15〜20週未満	20〜30週未満	30〜40週未満	40週以上	無回答
1998年度	18.4	20.8	4.4	11.6	10.0	4.8	7.6	2.4	4.0	16.0
2002年度	20.6	15.4	9.7	6.9	15.4	8.6	7.4	6.3	2.3	7.4

（出所）　東京都産業労働局（2003）

働かなかった理由としては、「自分の都合」が44.6%で最も多い。一方で、自分の都合以外では、「仕事の紹介がなかった」が28.0%、「仕事が合わなかった」が7.4%、「その他」が20.0%となっている。

未就労が2週間以上の人は30.4%と多い。さらに、未就労が2週間以上あると答えた人のなかで、10週間以上働かなかった人が40.0%となっている。そして、働かない理由の28.0%が「仕事の紹介がなかった」ことから、仕事が見つからない人は長期間未就労とし

て定着していることになる。

次に年収をみていく。年収は、「200 万円～250 万円未満」が 21.9%で最も多い。次いで、「250 万円～300 万円未満」が 16.0%、「150 万円～200 万円未満」が 13.6%となっている。「400 万円以上」はあわせても 5.1%にすぎない。1998 年度と比較すると 8.0%から 2.9 ポイントも減少している（図表 13）。

1998 年度と比べると、「100 万円～300 万円未満」の割合が増えている。これは、派遣労働の年収が全体的に減少していることがわかる。派遣労働者が増加しているにもかかわらず、年収の少ない人が増えていることは、問題である。そこで 1998 年と 2002 年の派遣料金を比較すると、2002 年の派遣料金は低下している。派遣料金が低下したことにより、年収が減少していると考えられる。

図表 13　年収（n＝575）（単位：%）

年収	2002 年度	1998 年度
50 万円未満	6.6	19.9
50 万円～100 万円未満	7.0	
100 万円～150 万円未満	11.1	8.6
150 万円～200 万円未満	13.6	6.3
200 万円～250 万円未満	21.9	18.2
250 万円～300 万円未満	16.0	15.0
300 万円～350 万円未満	9.7	9.8
350 万円～400 万円未満	4.2	4.4
400 万円～450 万円未満	3.0	2.6
450 万円～500 万円未満	0.2	1.3
500 万円以上	1.9	4.1
無回答	4.9	9.8

（出所）東京都産業労働局（2003）

派遣労働の大きな問題は、不安定さである。その不安定さとしては、5 つあった。

第 1 に、派遣契約期間の短さである。派遣期間が 3 年まで可能になっているにもかかわらず、6 ヵ月未満が大半である。第 2 に、短い契約期間を更新することによって、通算派遣期間が長くなっていることである。派遣労働者にとって、契約が更新されるかどうかわからず、結果的に長く働けたとしても常に契約打ち切りの不安を持たざるをえない。

第 3 に、派遣契約の中途打ち切りをした事業所が 61.7%にのぼることである。中途打ち切りの理由をみると、「派遣労働者の知識・技能と派遣先の要望のミスマッチ」が 67.0%で最も多い。これは、事前面接ができない派遣労働の特殊な問題が関係している。そして、中途打ち切り時の派遣先の対応は、就業機会の確保や損害賠償の支払いにおいて十分であるといえない。

第 4 に、未就労期間の長さである。10 週間以上働かなかった人が合わせて 40.0%いる。長期間仕事が見つからない人が増加している。第 5 に、年収が少ないことである。1998 年度と比べると、「100 万円～300 万円未満」の割合が増えており、派遣労働者の年収が全体

的に減少していることがわかる。派遣労働者が増加しているにもかかわらず、年収の少ない人が増えている。これは、派遣料金が低下したことによって、年収が減少していると考えられる。派遣労働では、多くの年収を得ることが困難である。

登録型派遣労働者は、1998 年に一旦減少したが、増加し続けている。また、20 代後半から 30 代前半の女性が多い。今後の働き方の希望では、正社員を望みながら派遣労働者として働く人が多かった。正社員を希望する人が、望み通りに正社員として働くことができるのならば、それが最も良いことである。また、「雇用が不安定」など生活する上での不安を感じる人が多かった。不安定さの要因としては、派遣契約期間の短さ、通算派遣期間が不確実なこと、派遣契約の中途打ち切りへの不安、未就労期間が長い、年収の低さの 5 つが挙げられる。

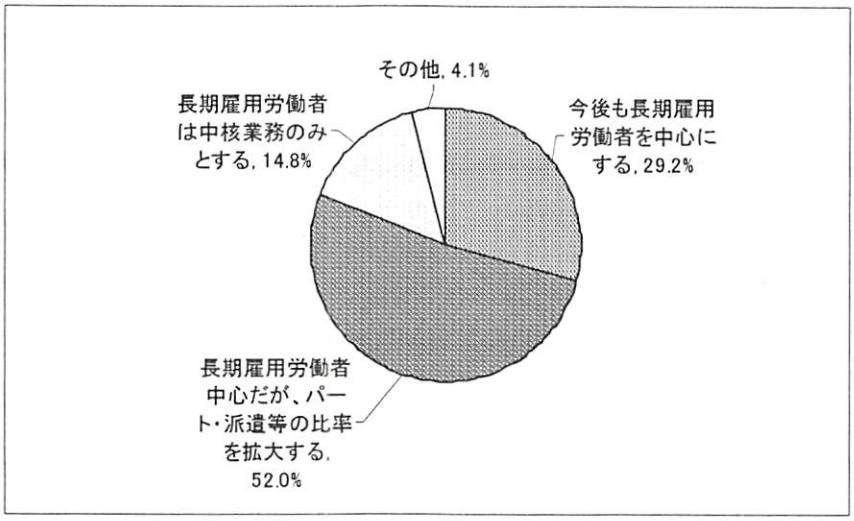
20 代後半から 30 代前半では、独身である可能性が高い。独身である場合、1 人暮らしや親と同居であっても、現在の暮らしや将来設計において安定した労働形態が必要ではないだろうか。また、結婚した場合においても、共働きとして家計の一部を担うことになるので安定した労働形態が必要になると考えられる。

3．改善策の提案

派遣労働者の働く環境を改善するために、1 つには、派遣労働者から正社員への転換ルートを考える。もう 1 つは、派遣労働の不安定さを減少させる対策を考える。

まず、企業が正社員をどの程度採用するつもりでいるのかをみていこう。厚生労働省平成 17 年度労働経済白書によると、今後の雇用形態の組み合わせとして、「長期雇用労働者中心だが、パート・派遣等の比率を拡大する」と答えた企業の割合が 52.0%と半数を超えている。また、「長期雇用労働者は中核業務のみとする」と答えた企業は 14.8%となっている（図表 14）。このように企業は正社員を中心に雇用するよりも非正規労働者を組み合わせて雇用しようとしていることがわかる。正社員の採用は今後それほど増えない可能性が高い。

図表 14　今後の雇用形態の組み合わせ



（出所）厚生労働省（2005）

しかし、派遣労働から正社員への転換が不可能なわけではない。派遣労働者から正社員へ転換する方法として、2000年に解禁された紹介予定派遣がある。これは、派遣労働者が派遣先に就職することを予定して行う労働者派遣である。直接雇用する前に派遣労働者として一定期間就業させ、派遣就業の終了時に、職業紹介のかたちで派遣先が派遣労働者を雇い入れるしくみである。

派遣就業終了後に必ず採用しなければならないというものではなく、職業紹介は、派遣先および派遣労働者のいずれもが希望した場合にかぎり行われる。加えて、2004年3月の改正労働者派遣法施行により、履歴書による書類選考や採用面接、採用試験を課すことが可能となった。

では、実際どのくらい紹介予定派遣が利用されているのか、を平成13年度労働者派遣事業報告集計結果に基づいてみていく。

まず、派遣先企業のうち紹介予定派遣を認知している事業所は、37.0%であった。紹介予定派遣という制度自体があまり、認知されていない。次に、紹介予定派遣の利用予定をみると、「今後とも利用の予定はない」と答えた事業所が47.8%と半数に近い。「検討中である」と答えた事業所は33.8%、「すでに利用している」と答えた事業所は12.0%と少ない（図表 15)。このようにすでに利用している事業所、これから利用を考えている事業所も少ない。

図表15　紹介予定派遣の利用予定（制度を知っている事業所のみ）

	該当事業所	すでに利用している	今後利用する予定である	検討中である	今後とも利用の予定はない	不明
事業所数(個)	742	89	45	251	355	2
割合(%)	100	12.0	6.1	33.8	47.8	0.3

（出所）厚生労働省職業安定局民間需給調整課（2004）

次に、紹介予定派遣で受け入れたことのある派遣労働者数をみると、「1人」が44.9%、「2人」が14.6%、「3人」が12.4%となっている（図表16)。1つの事業所で受け入れる紹介予定派遣の派遣労働者は少ない。

図表16　紹介予定派遣で受け入れたことのある派遣労働者数（紹介予定派遣を利用している事業所のみ）

	該当事業所	1人	2人	3人	4～5人	6～9人	10人以上	不明	平均(人)
事業所数(個)	89	40	13	11	9	4	8	4	4.7
割合(%)	100	44.9	14.6	12.4	10.1	4.5	9.0	4.5	

（出所）厚生労働省職業安定局民間需給調整課（2004）

次に、紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に結びついた労働者数をみると、「1人」が33.7%、「0人」が28.1%、「2人」が12.4%となっている（図表17)。紹介予定派遣から直接雇用に結びつく労働者も少ない。

図表17　紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に結びついた労働者数（紹介予定派遣を利用している事業所のみ）

	該当事業所	0人	1人	2人	3人	4～5人	6～9人	10人以上	不明	平均(人)
事業所数(個)	89	25	30	11	4	3	3	5	8	2.3
割合(%)	100	28.1	33.7	12.4	4.5	3.4	3.4	5.6	9.0	

（出所）厚生労働省職業安定局民間需給調整課（2004）

このように紹介予定派遣という制度はあるが、それを認知している事業所は37.0%と少ない。まずは、紹介予定派遣という制度があることを広く認知させることが必要である。制度が認知されることによって、利用する事業所が増えると考えられる。そして、利用する事業所が増えることで、直接雇用に結びつく派遣労働者も増加する。上記の値は、事前面接が禁止されているときのものである。2004年3月の改正労働者派遣法施行により、紹介予定派遣において、履歴書による書類選考や採用面接、採用試験を課すことが可能となった。この改正により、紹介予定派遣がいっそう利用しやすくなる。

では、企業において紹介予定派遣とはどのようなメリット・デメリットがあるのか、佐藤（2004）に基づいてみていく。通常の採用活動では、試験や面接などによって採否を決定するが、応募者の能力や適性に関して得られる情報には限界がある。しかし、紹介予定派遣では、実際に仕事をさせながら能力や適性を見極められるため、より豊富で正確な情報に基づく採否の判断が可能になる。さらに、実際に仕事をさせながら、その人がどのくらいの習熟スピードをもっているか、将来はどの程度の仕事まで任せることができるか、といった潜在的な能力や将来性なども判断しやすくなる。

但し、派遣就業終了後の職業紹介は有料職業紹介事業として行われるので、雇い入れる際には派遣会社に紹介手数料を支払うことになる。また、募集・採用のコストは抑えられるが、人材育成のコストが解消されるわけではない。即戦力の人材であっても、派遣就業のあいだは、新たな仕事に慣れさせるために一定の人材育成が必要となる。よって、紹介予定派遣として受け入れた派遣労働者を採用することができなければ、派遣期間中の人材育成投資は回収できない。紹介予定派遣を利用する場合においても、派遣就業を開始する前の段階から、仕事と人材のミスマッチを防ぐ努力が必要となる。また、派遣労働者に対して自社の情報を十分に伝え、派遣労働者が将来直接雇用されて働きたい会社かどうかを判断する材料を提供することが必要となる。

このように紹介予定派遣を利用することによって、メリットだけではないが企業は求める人材を確実に雇用しやすくなるといえる。

次に、派遣労働者がより安定的に働くためには、派遣という制度をさらに改善する必要がある。

派遣労働者の不安定さとしては、5つあった。第1に、派遣契約期間の短さである。第2に、契約更新により通算派遣期間が長くなることである。派遣労働者にとって、契約が更新されるかどうかわからず、働くことは不安定である。この2つの問題を企業側からみると、派遣契約期間の短さについては、どのような人材が派遣されてくるかわからない状態で長い契約期間で雇うことは難しい。そして、契約更新による通算派遣期間の長期化では、派遣されてきた人材がよい場合や業務量の変動に対処するために、業務量に合わせて

更新していると考えられる。

この２つの問題においては、最初の契約期間を派遣先が最大限長くすることによって不安定さは減少する。今までは、誰が派遣されてくるかがわからないため契約期間が短かったと考えられる。事前面接をして契約をするようになれば、契約期間も長くなるはずである。契約期間が長くなることにより更新機会が減り、更新されるかどうかわからない不安は減る。

第３に、派遣契約の中途打ち切りが多いことである。そして、中途打ち切りの理由をみると、「派遣労働者の知識・技能と派遣先の要望のミスマッチ」が最も多かった。これも、事前面接ができない派遣労働の特殊な問題が関係している。この問題を企業側からみると、派遣された人材が業務に対する能力を持たない場合や、事業計画の変更・中止の場合では、中途打ち切りも仕方ないといえる。この問題は、事前面接をすることによって解消できることである。これにより、中途打ち切りがかなり減少すれば、より派遣労働者の労働環境は安定的になる。

また、中途打ち切り時の派遣先の対応は、就業機会の確保や損害賠償の支払いにおいて十分ではなかった。この問題は、事前面接をすることにより、中途打ち切りがかなり減少するので、解消されると考えられる。企業側からみると、やむをえず中途打ち切りをすることによる就業機会の確保や損害賠償の支払いは、余計にコストがかかることになる。しかし、派遣労働において就業機会や損害賠償の支払いが十分でないことは、不安定さに拍車をかけるものである。よって、就業機会の確保や損害賠償の支払いを企業側に徹底させる必要がある。

第４に、未就労期間の長さである。「2～4 週未満」が最も多いが、10 週間以上働かなかった人が合わせて 40.0%もいた。長期間仕事が見つからないことにより、生活することが困難になる。この問題は、派遣元が派遣労働者にもっと仕事を紹介することが必要である。そして、紹介するためには、派遣労働者がどのような職種で働きたいのか等の要望をきちんと把握することも必要となる。

第５に、年収が少ないことである。派遣労働者が増加しているにもかかわらず、年収の少ない人が増えていることは問題である。この問題は、派遣料金の低下により年収が減少したと考えられる。これは、派遣料金が元に戻るか、あるいは、より高額になることによって解消される。派遣料金低下の原因は、派遣労働者が増加したことにより供給量が増えたためと考えられる。派遣料金が元に戻るには、需要が増えることが必要となる。図表 14 で見たように、今後「パート・派遣等の比率を拡大する」企業は半数を超えているので、需要が増える可能性は高い。また、派遣契約が長くなり、中途打ち切りが減少することで、派遣労働者の年収は、増加することになる。

この５つの点において、問題が解消されることで、派遣労働者の不安定さは減少する。

４．おわりに

本論文では、派遣労働の現状、不安定さをみるとともに、正社員への転換ルートはあるのか、そして、派遣労働者がより安定的に働くことができる対策を考えてきた。

派遣労働は、不安定な働き方である。しかし、派遣労働を否定するのではなく、派遣労働を一つの雇用形態として認め、さらに改善していくことが必要と考える。それは、派遣

労働を選択している人が急増しているからである。急増しているのは、労働者が派遣労働という働き方を認めているからといえる。

また、派遣労働のメリットとしては、「時間や曜日、残業の有無」を重視することよりも「能力や技術を生かす」ことをメリットとして考えていた。派遣労働を選択する人は、仕事内容に対して意識の高い人が多いといえる。意識の高い人が多いことからも、派遣労働という働き方を認めることが必要である。さらに、労働市場において需要に迅速かつ的確に対応できる仕組みという点からも派遣労働を認める必要がある。

派遣労働者の1つのタイプである正社員として働くことを希望している人は多い。正社員を望む人が正社員として働くことができるならば、それが最も良いことである。この問題は、紹介予定派遣が頻繁に利用されることにより、派遣労働から正社員へ転換することは可能となる。派遣労働者における不安定さは、派遣契約期間や中途打ち切りなど5つあった。この5つの問題が解消されることにより、かなり不安定さは減ることになる。

労働者派遣法改正により、派遣の対象業務や派遣期間については、かなり緩和されてきている。これからは、事前面接を行えるようにすること、就業機会の確保や損害賠償の支払いを徹底させるなど、派遣労働者の不安定さを解消する事柄について法改正をしていくべきである。

現在、雇用形態が多様化し、個々人の働き方に対する考え方も変化している。多様化する雇用形態のなかで、派遣労働はこれから重要になると考える。それは、派遣労働者は女性が多く、女性の社会進出において重要といえるからである。また、少子高齢化による労働力低下において、企業にとっても労働力を確保する意味で派遣労働がとても重要になってくると考える。そして、派遣労働者は、働く意識の高い人が多い。意識の高い労働力という視点からも派遣労働は重要であると考える。雇用形態が多様化するなかで派遣労働が若い女性にとって安心して働くことができる雇用形態になることを期待したい。

謝辞

本論文を書くにあたって、亀山直幸教授、また労働政策研究・研修機構、資料センターの皆さんに、ご助言、資料収集において、大変お世話になりました。ここに深く感謝申し上げます。

参考文献

井嶋俊幸（2003）「非正規労働者の就業意識」『ビジネス・レーバー・トレンド』12月号　労働政策研究・研修機構。

岩田克彦（2003）「非典型雇用労働者の増加と政策対応」『ビジネス・レーバー・トレンド』12月号　労働政策研究・研修機構。

大橋勇雄・中村二朗（2004）『労働市場の経済学―働き方の未来を考えるために』有斐閣。

厚生労働省編(2005)『平成17年版　労働経済白書―人口減少における労働政策の課題』。

厚生労働省職業安定局民間需給調整課[編]（2004）『図表　労働者派遣事業　平成13年度　労働者派遣事業報告集計結果』社団法人雇用問題研究会。

厚生労働省ホームページ『派遣労働者実態調査結果の概況（2005年9月16日）』

http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/04/index.html
2005年10月26日取得。
子嶌典明（2005）「製造現場における請負・派遣の拡大と法的課題」『ビジネス・レーバー・トレンド』2月号　労働政策研究・研修機構。
佐藤博樹[編著]（2004）『パート・契約・派遣・請負の人材活用』日本経済新聞社。
高梨晶（2001）『〔第二版〕詳解　労働者派遣法』日本労働研究機構。
東京都産業労働局（2003）『派遣労働に関する実態調査2002』。
日本人材派遣協会[編]（2003）『人材派遣さらなる飛躍―人材派遣白書2003年版』　東洋経済新報社。
日本人材派遣協会[編]（2005）『2005年版人材派遣白書―変貌する人材ビジネスの現状と未来』東洋経済新報社。
藤本真（2005）「製造現場における業務請負活用の実情と課題」『ビジネス・レーバー・トレンド』2月号　労働政策研究・研修機構。
ILO駐日事務所ホームページ『1997年の民間職業仲介事業所条約（第181号）』
http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/standards/st_c181.htm
2005年10月13日取得。

働く女性

～子育ての権利～

森重　彰子

要　約

本論文では、働く女性（子育ての権利）について、現在の日本の女性の働き方の特徴M字カーブになるという特徴の分析、女性差別の原因について、女性差別撤廃条約とわが国の対応、判例の検討という流れから実際に既婚者の女性が、子育てをしながら働くということを保障されているかを検討した。M字カーブ（働く女性）の特徴として、結婚・子育ての時期になると会社を辞め、子育てが落ち着くとパートとして職場に復帰をする女性が多い。これは、男女の間で仕事などの役割を分担してしまうという考え方性別役割分業論があったことから、女性の差別が生じてしまったことが明らかになった。だが、この差別を撤廃するために女性に様々な男女差別撤廃条約や育児・介護法などで育児や出産について様々な保障がされていることが分かった。そして、今現在も女性差別の撤廃運動に様々な動きがなされているので、既婚者の働く女性は法律で保障されている権利を堂々と行使するべきである。

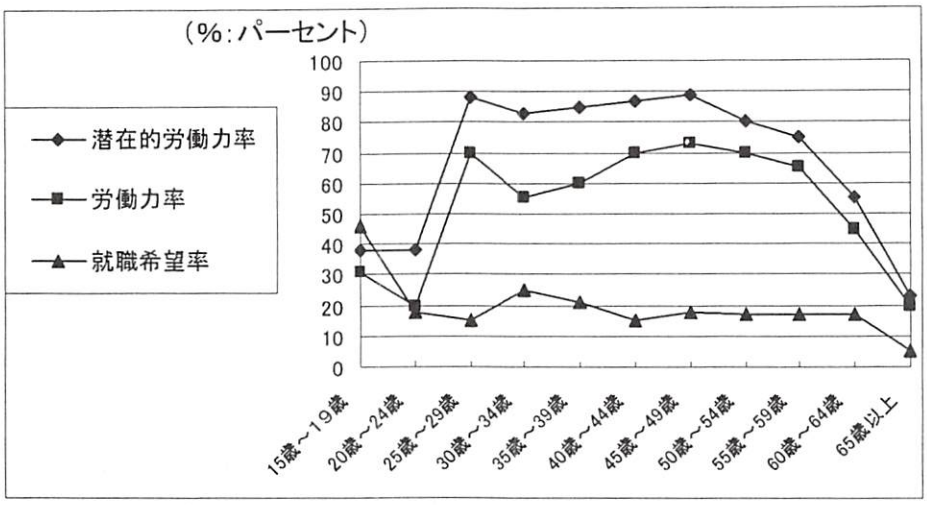
１．はじめに

現代の日本の女性の働き方の特徴をグラフにすると「M字カーブ」になっている。

以下のグラフを参照してみると、この「M字カーブ」の傾向は、女性の労働率は、結婚、出産、子育て期に低下しM字型になっているということがグラフからみてとれる。また、潜在的労働力率では、労働力率にあったM字のくぼみはほとんどなくなり、台形に近くなっていることから、子育て期においても就業を希望する意識はある一方で、現実的には子育てと就業の両立は困難という状況を反映していることがグラフからよみとれる。

以下のグラフは、女性の年齢階級別潜在的労働力率を表している。

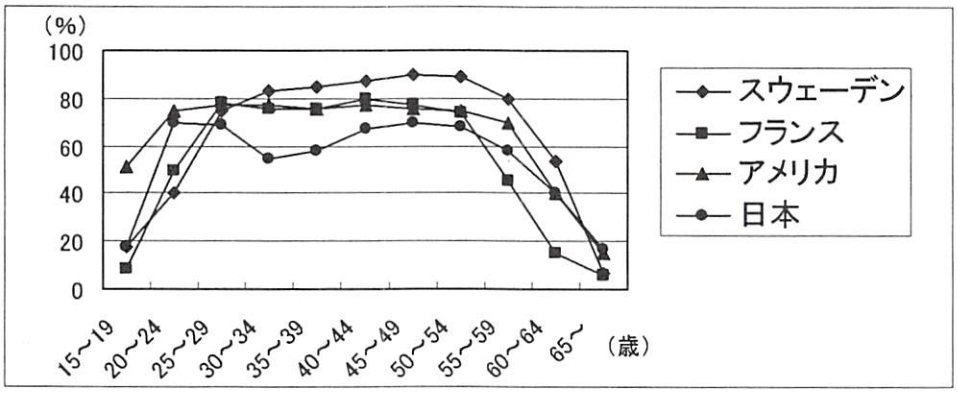
図表1　女性の年齢階級別潜在的労働力率



（出所）内閣府：http://www.gender.go.jp/

次に、図表 2 の女性の年齢階級別労働力率の国際比較のグラフで、他国と日本の女性の年齢階級別労働力率を比較すると、アメリカ・スウェーデン・フランスなどの先進国では結婚・出産・育児期においても労働力率の減少は見られないことから、必ずしも女性労働力率が、M字カーブを描くのではないことが分かる。

図表2　女性の年齢階級別労働力率の国際比較



（出所）内閣府：http://www.gender.go.jp/

現代の日本は、学校を出たら就職するということは男女ともあたりまえのことのようになってきている。かつては、女性は結婚するという「寿退社」が多かったが、現在は結婚をしても働き続ける共働きが増えてきた。

しかし、共働きが増えているのに現在もなおＭ字カーブなのはなぜであろうか。

M字カーブになる理由としてあげられるのが、女性の権利が女性自身によって行使がされていないのではないかと考える。

例えば、60 年代頃の企業では、女性は 25 歳～30 歳で定年といった女性だけの早期退職の制度を就業規則などで設けていて、会社を辞めざるをえなかった。しかし、男女雇用機会均等法は、上記のような定年、退職における明らかな差別を制度として、取り決めることを禁止としたが、現在も潜在的労働力率が労働力率より上回っているのが現状である。

21 世紀就業財団の調査によると、女性に対する差別慣行があると答えた女性労働者が「妊娠・出産時」、「中・高年齢に達した時」の時期が、職場に居づらくなる雰囲気がある。と回答している。つまり、制度はなくても「慣行」として残っているのである。

その慣行が、結婚・出産を機会として一時退職をし、子育てが一段落したらパートなどで再就職をする女性を多くしているのではないかと考えられる。

上記のことから、1992 年に育児休業法が施行され、働きながら子育てをする権利が女性にも男性に保障されているのにも関わらずM字カーブを描いてしまうのは、女性の権利が女性自身によって行使がされていないのではないかと考え、女性が女性の権利保障があるという自信をもって行使出来るように、女性差別の原因をはじめ、現行法を整理していきたい。

2．女性差別の原因について

日常の生活や労働からなぜ、男性と女性の間で性別が生じてしまったのであろうか。

「男は男らしく、強く、たくましく・女は女らしく、やさしく、かわいく」という性別特性論がある。これは、男女は生得的な性の違いによって身体的・精神的違う特徴を備えているため、各々の特徴に基づいて役割や社会的ポジションなどが異なるのは自然であるとする考え方をするものである。

また日本では、戦前の家庭制度などからくる半封建的な制度と意識や慣習があり、「男は仕事」「女は家事・育児」という男女それぞれの生き方とされる「性別役割」という考えが女性に家庭をおしつけてきた。この「性別役割」とは、生物学的な性の違いに基づいて、社会が期待し要求している行動パターンや態度、性格特性を総称したものが定義されている。

人はそれぞれ自己が所属する会社において、性に応じて期待され受け入れるように方向づけられた役割を担い、社会化の一つとして人の発達・過程において獲得されるものであり、社会や時代の制約を受けつつその期待に応えていくことが「適応」的であると位置づけられている。この考えが、「女は家事・育児」「男は仕事」という家庭内の性役割になってきたのである。

そして、近代資本制社会時代が、「男性は家庭外の職場で仕事・女性は家庭内で家事や育児」という男女の性別役割分業は、個別企業内労働組織における性別職務分離、個々の婚姻関係における性別役割分担を伴って進行し、性別役割分担意識によって維持・増進され性別役割分業論として考えられてきたのである。

1970 年代から 80 年代にかけてアメリカでは、性役割が維持・増進されてきたことに着目して、この性別特性論・性別役割分業論の２つの考え方は、「男女を区別する中でつちかわれてきたものであり、「男らしく・女らしく」や「男の役割・女の役割」は、生物学的な性

別によって決定されたものだと考えられてきた。しかし、この数十年の間に、様々な学問分野でこの生物学的決定論は否定され、男女の特性や役割は、生まれた後に、社会的・文化的につくられたものであることがあきらかにされ近代的性差別の根源として、社会学者達に指摘されてきたのである。

また、1970 代以降から男女不平等の原因は性別役割分業論にあるとして、その撤廃を最優先の課題として取り組んできた。

しかし日本では、性別特性論・性別役割分業論の考え方が今現代でも性役割分業などを肯定する意見が他国などに比べて多く、性別特性論・性別役割分業論の考え方は日本人に根強く意識され残ってしまっているのである。

3．女性差別撤廃条約とわが国の対応

（1）女性差別撤廃条約

女性差別撤廃条約の正式名称は、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に対する条約」（撤廃条約）である。

撤廃条約は、1967 年に国連に総会で撤廃条約宣言が採択されたが、法的拘束力のない「宣言」であったため、法的拘束力を持つ「条約」を制定しようという動きが高まり、「国連婦人の十年」の後押しで、撤廃条約は、1979 年 12 月 18 日に採択され、1981 年に効力が発生され 175 ヶ国が批准しており、日本は、1985 年 7 月 25 日に批准している。

日本では批准に先立ち、国内法の整備がされ国籍法の改正（父系血統主義から父母両系主義へ）や男女雇用均等法（均等法）の改正などが行われてきている。

そして撤廃この条約の内容は、2．原因　で示した“固定化された男女役割分担の変革”を中心とし、公的分野から私的分野まであらゆる形態の女性差別を撤廃するというものである。法律上の平等だけでなく、事実上の平等の現実を目指し、個人・団体・企業による差別の撤廃を求め、差別となる慣習・慣行の修正・廃止を要請しているという条約の特徴がある。

次に、具体的に撤廃条約はどのようなものか。

撤廃条約は、１条に女性に対する差別についての定義をおいている。

(撤廃条約 1 条)

性に基づく区別・排除・制限であって政治的・経済的・社会的・文化的・市民的・その他のいかなる分野においても、女性(結婚しているかいなかを問わない)が、男女平等を基礎として、人権および基本的自由を認識・享有・行使することを、害し、無効にする、効果・目的を有するものをいう。

この１条の意味は、性に基づく排除や制限だけでなく、区別も差別になるということである。また、女性が人権や基本的自由を享有や行使することだけでなく、女性も男性と同じ人権や自由を生まれながらにもっていることを知らなければ、人権や自由を行使することもできないことになるから、それを認識することを防げる行為も差別になる。

「男は仕事」「女は家事」という上記で挙げた「性別役割分業論」が一例としてあげられる。

男女それぞれの生き方とされてきていて、長い間の社会通念とされてきていた「性別役割分業論」は、女性にも働く権利や自由があることを、女性が認識することを害する効果をもってきたといえるのである。

人権や自由を害したり、無効にする目的をもつ行為だけでなく、そのような効果をもつ行為も差別である。差別をするつもりがなくても、その行為が差別の効果をもたらすのならば、それは差別になるのである。

また、学校や家庭における慣習をして、無自覚・無意識におこなわれる男女の差別も、女性の人権や自由を認識したり享有･行使したりすることを害する効果を持つ場合は、女性に対する差別になってしまっているのである。

しかし、「男女を異なって取り扱うこと」がすべて例外なしに禁止されているわけではない。差別をなくすためにこそ「異なる扱い」をすることが必要な場合もあるのである。

上記のような男女差別の例外について定める規定が、条約４条１項[1]・２項[2]に定められている。

①1 項は「暫定的特別処置」といわれるものであり、②2 項「母性保護措置」である。どちらも条文をみて分かるように「差別とは解してはならない」とされている。

各項①・②について解釈をすると、

①撤廃条約４条１項の意味。

日本の社会には女性に対する差別があり、第大戦後に日本国憲法が「法の下の平等」を保障し、男女差別を禁止する法律を定めた。しかし、現実には現在も人々の意識や慣行のなかに、女性差別が残っているのである。

この条約は、過去から現在まで、女性が差別を受けつづけてきたという歴史に注目をすれば、過去の効果をとりのぞくことこそ必要としているのである。そのために、差別を禁止するだけではなく、もっと積極的に各国に「暫定的と区別措置」を求めているのである。

このことから、１項の措置は、男性との事実上あるいは実質的な平等が達成されたら解消される「暫定的」なものといえる。

1　締約国が男女の事実上の平等を促進するということを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない

2　締約国が母性を保護することを目的とする特別措置をとることは、差別と解してはならない。

日本の雇用分野での「特別措置」として1997年に改正された均等法がある日本は、第20条[3]により、国は、「男女平等の「支障となっている事情を改善」するための措置をおこなう事業主を援助できる」、と定めている。

この男女平等の「支障となっている事情を改善」するための措置は、アメリカ・カナダなどでは“アファーマティブ・アクション”と呼ばれ、ヨーロッパ諸国ではポジティブアクションとよばれている。これらは、教育・雇用、政治などの分野に女性が男性と対等に参加して能力を発揮できるように、特別な「優遇」措置をとることを意味している。

均等法第9条[4]では男女平等の「支障となっている事情を改善」するための措置によって、事業主が女性を優遇しても、それは均等法には違反しないと定めているのである。

均等法の「指針」は、「女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない状況」にあるとき、同じように「採用基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用」することや、「昇進の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して昇進させること」はゆるされるとしている。しかし、「相当程度少ない状況」ではなくなった場合、このような女性優遇は解消されなければならない。「特別措置」とはいっても、決して無期限におこなわれるのでなく「暫定的」なものであるから、男性の権利や自由をいたずらに侵害できるものではないことを理解しなくてはならないのである。

しかし、残念なことに均等法 20 条は、「支障となっている事情を改善」するための措置を、あくまで企業の自発性に委ねているということであり、企業が自発的に取り組まないと「支障となっている事情を改善」するための措置はおこなわれないことになってしまう可能性もでてくるのである。

②撤廃条約４条２項

この項では、「母性保護措置」は差別ではないと定めている。

撤廃条約は、女性が妊娠・出産することを特別に保護するのは、けっして差別ではないとしているのである。

性別役割分業があたりまえだった時代には、女性が会社に勤めながら子供を産むための特別休暇や制度は不十分であった。会社によっては、「特別な休暇を与えるのは、経済的な損失だ」として、妊娠・出産退職を女性に強要するということがおこなわれていたのである。したがって、撤廃条約は妊娠・出産に関する「特別措置」は、けっして男女差別ではないと定めたのである。

そのうえで、撤廃条約11条2項など、妊娠・出産を理由とする差別的解雇を禁止し、さらに妊娠・出産保護のためにどのような特別な措置がとられるべきかを具体的に定めてい

3　国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする。

4　事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずるのを妨げるものではない。

るのである。

つまり、2項の措置は出産という、女性の生物学的な特性に基づく措置であり、永続するものであるのである。

そして、撤廃条約の条約をもとに、日本でもさまざまな「特別措置」が制度化され、女性の働く権利を実質的に保障しているのである。

（2）日本における国内的対応

では、日本では産前産後の保護はどうなっているのだろうか。

①産前休暇に入るまで

均等法22・23条[5]で、どの会社で働いている女性も通院休暇を確保でき、ラッシュ時を避ける時差出勤や勤務時間の短縮も認められることになった。

また、仕事がきついときは休憩時間を増やしたり、仕事を制限したり、症状が重いときはやすんだりすることを認められる。

均等法（同法64条の2・3・64条3項・66条）[6]では、妊娠した女性にさせてはならない仕事、軽い仕事に替われる権利、残業や深夜業（午後10時から午前5時までの仕事）をしない権利などが定められている。

解雇以外の不利益な取り扱いについては、法律でとくに定められていないが、「子を有していること」を理由として、女性に対して不利益な配置転換や昇進差別をしてはならないとしている。

解雇の取り扱いは、労働基準法（労基法）19条1項[7]で、「産前産後の休業中とその後30

5　22条：事業主は、労働省令で定めるところにより、その解雇する女性労働者が母子保護健康法の規定による保護指導又は健康診断を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

23条2項；事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保護指導又は健康診断に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

6　64条2項：使用者は、満18歳以上の女性を坑内で労働させてはならない。ただし、臨時の必要のため坑内で行われる業務で命令で定めるものに従事する者については、この限りではない。

64条3の1項：使用者は、妊娠中の女性及び産後1年経過しない女性を、重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所における業務その他妊婦、出産、保育等に有害な業務に就かせてはならない。

65条3項：使用者は、妊婦の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなくてはならない。

66条1項：使用者は、妊婦が請求した場合においては、32条2の1項、4の1項及び32条5の1項規定にかかわらず、1週間について32条1項の労働時間、1日について同条2項の労働時間を越えて労働させてはならい。

7　19条1項：使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日並びに産前産後の女性が65条の規定によって休業する期間及びその後30日間は、解雇してはなら

日間の解雇を禁止している。これは、この期間内は企業経営上の都合などの理由があっても使用者はこの女性労働者を解雇することができないという意味である。他方、均等法 8 条 2・3 項[8]では時期を問わず」、女性労働者の婚姻、妊娠、出産を理由としたり、出産休暇を取得したことを理由とする解雇を禁止しており、妊娠・出産に関しては二重の保護が加えられている。

出産休暇など、妊娠・出産のため就業しない期間の賃金については、労基法や均等法でとくに定めず、労使の自主的な交渉にゆだねられている。また、法廷の賃金が支払われないときは、健康保険から出産手当金として、休業前の賃金のほぼ 60%が支給される。

出産休業など取得した結果、出勤数が一定の割合に達していないことを理由として、その後、昇給をカット、賞与を支給しないことに関しては公序良俗違反とするから無効であると判決[9]もでている。

②育児制度

ゼロ歳の子供を育てながら働き続ける女性のために労基法 67 条は、制定当初から、1 日 60 分以上の育児時間を保証してきた。これは、授乳に限らず、保育園の送迎のために利用され、子育て中の女性が働き続ける上で一定の役割をはたしてきた。

1975 年の国際婦人年以来、子育てなどの家族的責任は男女が共に担い、社会はこれを支えるべきだという考えが国際的な合意となり、1991 年上記に基づいて育児法が制定され、1995 年に改正され育児・介護休業法（育介法）となった。

育児をとれる人は、育介法 2 条と 2 条 1 号では、1 歳未満の子供を養育する男女労働者で、養子も含まれる。ただし、日々回顧される者および期間を定めて解雇される者は法律で育児休業の対象から除外されている。

また、労使協会で定めれば、解雇されてから 1 歳未満の者・配偶者が育児に専念できる場合などを育児休業の対象から除外することもできる。

育児休暇の期間ととり方としては、育介法 9 条 1 項・2 項 2 号で子供が満 1 歳の誕生日の前日までの間で、労働者が申し出た期間休むことができる。ただし、法律が保障しているのは、原則として 1 人の子供について 1 回だけで、分割してとるためには、事業主との特別の協定を結ぶか就業規則の定めが必要になる。休業する人は原則そして 1 ヶ月前に、いつからいつまで休むか申し出ることになっており。申し出期間が 1 ヶ月より短い場合は、事業主が別の日を休業開始日と指定することが育介法 6 条 3 項によりできる。

ない。ただし、使用者が、81 条の規定によって打切保障を支払う場合は天災事変その他やむをえない理由のために事業の継続が不可能となった場合においてはこの限りではない。

8　8 条 2 項：事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

3 項：事業主は、女性労働者が婚姻し、出産し、又は労働基準法 65 条 1 項若しくは 2 項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。

9　日本シェーリング事件　最高裁判決　平元 12.14

そして、育児休業法を理由とする解雇は、育児休暇の申し出や、育児休暇をとったことを理由としてできない。労働者が 1 ヶ月前に育児休暇を申し出たのに対し、事業主がもう少し待ってくれと言われたが、休業してしまった場合でも事業主は育介法 10 条によって解雇できないのである。雇用意外の労働条件の不利益な取り扱いについては、指針であってはならいと定められている。

育児休暇中と休業後の労働条件は、労働者が安心して休業することができるように、また復帰後のトラブルを防止するため、事業主は休業期間中と復職後の賃金・配置・昇進などの労働条件をあらかじめ定め、休業する労働者自身の労働条件を明示するよう育介法１７条定めるとおり、努めなければならない。

また、育児休業中の賃金・育児休業給付金・社会保険料は、育児・介護休業法でとくに規定されておらず、労使の会話にゆだねられているが、雇用保険から、休業前賃金の 25%の育児休業給付金が支給される。また、育児休業中の保険料と厚生年金保険料の労働者負担は免除される。

男女労働者で、育児休暇をとらずに 1 歳未満の子供を育てる人もいるが、その労働者のために、就業しながら子供を教育することを容易にするために、短時間勤務制度、フレックスタイム制・時差出勤の制度や所定外労働の制限、企業託児施設の設置その他これに準ずる便宜の供与のいずれかを育介法 19 条 1 項に定める規則により講じなければならない。

対象者は、日々解雇される者は除外されていますが、期間の定めのある者は除外されていない。また、労使協定で配偶者が育児に専念できる場合などを除外することもできないので、妻の育児休業中に夫が短時間勤務をするなど、2 人とも短時間勤務をすることも可能にすることもできるのである。

1 歳未満の子供を教育している男女労働者に対して、事業主は上記措置のうちいずれかを必ず講じなければならないのである。そして、1 歳になってから小学校に入学するまでの幼児期は、育児のための時間が必要なので、育児休業や勤務時間の短縮等必要な措置を講ずるように、事業主に努力義務も育介法 20 条によって課せられている。

以上のように、日本でも産前産後の保護は最近になって保護されるようになったが、均等法・労基法・また最近新しくできた育介法で、ある程度まで保護されるようになったのが分かる。

（3）その他の活動

ILO も「家庭的責任を有する労働者の機会的等および平等待遇に関する条約」「同勧告」を制定した。この条約は、男女労働者双方を対象に、家庭責任があるために差別されることのないように、「就業にかかわる責任と家庭的責任とのあいだに衝突が生じることなしに」働く権利が守られることを目的とするものである。そのため、①育児休暇、介護休暇、保育所その他の福祉施設や地域サービスなどの、家庭責任を軽減する特別措置、②1 日あたりの労働時間の短縮や、深夜・交代制労働、転勤などについては家庭責任を考慮するなどの、家庭責任をもつ労働者の状況を改善する全般的措置の両面から、男女労働が仕事と家庭責任を両立し共同しあえるようにする援助策を具体的に示して、締約国の政府、地方自

治体、企業などに実行を求めている。

3．住友生命事件

上記で、女性が子供を育てる権利があるということが分かった。
既婚女性の権利の訴訟問題の判例を取り上げて、既婚女性に働く権利や子育ての権利が保障されているか検討していきたい。

既婚女性についての人事権と昇給審査における差別の有無　ー住友生命事件
大阪地裁平成13年6月27日

（1）事実の概要
原告Xらは、いずれも在職中に婚姻し、産前産後休業や育児時間の権利を行使していたが、それと時期を同じくして、人事考課による昇給審査が標準者以下とされるようになった。Xらは被告Y1の人事考課において下位ないし最下位に位置づけられてきたのは、Xらが既婚者であることを理由として未婚女性と比較して差別的扱いがなされてきたとして、大阪婦人少年室長にY1を相手方として、一般指導職への昇格を求めて調停を申請したが、大阪婦人少年室長は、本件差別は均等法15条に基づく調停対象事項ではないとして、調停の不開始を決定した。そこでXらはY1に対して、一般指導職に昇格したことの確認、差額賃金および差額退職金の支払、被告国Y2に対して、均等法の指針の定めは憲法および女子差別撤廃条約に違反して無効であると訴訟を提起した。

（2）原告の主張
①Xらは、Y1各原告に対する昇格決定は、既婚者差別に基づく違法（憲法14条、労働基準法3条、民法90条）の適用により、無効とされた部分について、Xらと同時に入社した高卒未婚女性職員の標準的基準が適用されるべき。

②・③Y1は結婚、出産後働き続けることに対する嫌がらせを目的として結婚の直前直後、あるいは出産の直前直後の配転や係り替えなど妊娠中の母体に悪影響を与えたり、同僚との隔離、妊娠中の過重な業務負担等数々の嫌がらせを行っており昭和30年から継続している。その嫌がらせは、退職を強いるため、在職していることに対するものでありY1の人事指針である。
未婚女性と既婚者女性を比較した場合、昇給、昇格差別がある。

④Y1がXらと労働契約上「Xら既婚者が不当に排除されることのないよう、その職場環境を公正に保持すべき義務」や「憲法、労働基準法の理念がら導かれる信義則上の義務として、労働者を平等に取り扱うべき義務」を負ってるとし、Y1がかかる義務に反して、Xらに対し様々な嫌がらせを行い、既婚者排除の職場環境を作り出し、ひいてはXら昇給・昇格で差別してXらの人格権を侵害した。

（3）被告の主張

①・②年功だけでなく、各人の職務遂行能力、勤務成績、経験年数、当該職能段階在任期間などを総合的に勘案した各年度の人事考課に基づき行われてきていて、昇格時期に相当のバラツキがでてしまう。

既婚者と未婚者を比較した場合、既婚者が産前産後の休業を取得したときには、結果として、労働の質、量が大きくダウンすることは否めないし、育児時間を取得したときも、殆ど必然的に時間外労働を行うことが不可能となり、この点においても未婚者との間で提供する労働の質、量において自ずと差異を生じ、また、結婚や出産後も勤務を続ける女性労働者にとって、家事、育児等の家庭責任は重くのしかかり、その負担が仕事への制約となって、既婚者と未婚者との間で提供する労働の質、量において自ずと差異を生じてしまう。

③労基法は、産前産後の休業や育児時間など労働基準法上認められている権利の行使による不就労を、そうした欠務のない者と平等に扱うことを要求しておらず、また権利行使によりXらの業績は他の社員よりも低いものとならざるをえなかった。

④働契約上、Xらの主張するような債務を負っているとは一般的に解されておらず、原告らの主張④は、独自の見解であって到底認められることができない

（4）裁判所の判断

①Y1 における各年度の昇格については、年功だけではなく、各人の職務遂行能力、勤務成績、経験年数、当該職能段階在任期間などを総合的に勘案した各年度の人事考課に基づき行われてきたということができ、昇格はY1裁量権の行使によって決せられるものであるが、本件はＹ１によるかかる昇格決定はなされていないし、また労働基準法１３条の類推適用についても、無効となった部分を補充しうる具体的な昇格の基準を求めることはできず、さらに労働契約に基づく昇格請求に関しても、意思表示である昇格決定までも求めうるとするのは困難であるからＸらの地位確認請求は理由がない

②わが国では、かつては、夫たる男性は「外で働いて」経済的に家庭を支え、妻たる女性は「家庭を守り」家事、育児等のいわゆる家庭責任を担うという役割分担意識が強くかった。企業においてもこのような役割分担意識や女子の勤務年数の短さなどから、男性については定年までの長期雇用を前提に雇用するが、女性については、定型的補助的な単純労働に従事する要員としてのみ雇用することが少なくなかった。Y1 においても、その傾向は見て取れるし、その従業員、Xらの上司となった者についても、役割分担意識をもった者がいたことは推認できる。

退職を強いるため、在職していることに対する嫌がらせを受けた旨は、すべての既婚者が嫌がらせを受けたわけではないことから、Y1 の方針として嫌がらせを指示したとは認めることができない。嫌がらせといってもいい事実については、個々の上司の問題であるとしても、現実に既婚女性が勤務を続けたことを快く思わず、これを理由に嫌がらせをとい

えるようなことをしたとすれば、嫌がらせを受けたXらに対する不正行為になる。さらに、Y1 における人事考課、査定は、個々の労働者の業績や能力等について、各考課要素に基づき判断するというものであり、婚姻の有無といった前記考課要素意外の要素に基づいて一律に査定することは本来就業規則で予定されている人事権の範囲を逸脱するものといえる。そして、現実の考課査定が公正に行われたかどうかは、合理性をもつものではない。

③Y1 による既婚女性従業員排除の方針の現実とまでいえなくとも、個々の具体的な人事考課において、既婚女性であることのみをもって一律に低査定を行うことは、人事考課、査定が昇格、非昇格に反映され、賃金労働条件の重要な部分に結びつく人事制度の下では、個々の労働者に対する違法な行為となる。人事考課において、産前産後の休業をとったり、育児時間を取得したこと自体をもって低く査定したのであれば、労働基準法で認められた権利の行使を制限する違法なものというべきである。

権利行使をもって、能力が普通より劣る者とするなど低い評価をすることは、人事制度が相対評価を採用している場合でも、労働基準法の趣旨に反するというべきであるし、労働基準法の権利行使による不就労によって能力の伸長がないものと取り扱うことは許されない。さらに、Y1が出張する業績の低さが休業又は育児時間取得により就業しなかったことをいうのであれば、それは産前産後の休業、育児時間の取得をもって不利益に査定したというものであって、労基法上許されないものである。なぜならば、権利行使をもって、人事考課上のマイナス要因にすることは、それにより、かかる権利を保障した趣旨を実質的に失わせることになるからである。

④Xらは、差額賃金ないし差額賃金相当損害金を請求するが、賃金の支払いは債務不履行といいうるが、昇給、昇格は契約によるものである以上、労使双方の合意が必要であって、使用者において昇給、昇格の効力が発生する余地がないため、賃金請求権はこれを認めることができず、また、個々の労働者のいかなる評価をするかは基本的には使用者の人事権の裁量の範囲であるから、審議則上の債務不履行に基づく賃金相当額の請求は認められない。しかし、既婚者であることを利用して、一律に低査定を行うことは、そもそもY1に与えられた個々の労働者の業績、執務、能力に基づき人事考課を行うという人事権の範囲を逸脱するものであり、合理的な理由に基づかず、社会通念上容認しえないものであるから、人事権の濫用として、かかる人事考課、査定を受けた個々の労働者に関して不法行為となるため、これによって生じた損害を賠償すべき義務がある

（5）判例をみて

この裁判は既婚者であることのみを理由とする差別が問題となった初めてものである。裁判所の判断で、

① 産前産後休業および育児時間の取得といった労基法上認められている権利の行使を理由とする不利益取扱い。
② 人事考課において既婚者であること理由として低く査定することの合理性。

という既婚女性であることを理由とする査定額別について上記のように示している。

① については、産前産後の休業および育児時間の取得をもって不利益に査定することは、「労基法上の権利であるこれらの休業、休暇の取得を事実上妨げるものであり、かか

る権利を保障した趣旨を実質的に失われる」として公序に反する違反なものであるとしている。

② についても、産前産後休業や育児時間を取得したことによって技能や経験につき他の労働者よりも劣るものとなることはありうるため、結果昇格が遅れたとしても違法はいえないものとされる。

本件あてはめでは、「既婚女性に特有の事情」として産前産後休業や育児時間を取得するために労働の質・量がダウンしたり家事・育児のために残業をしないで労働の質・量がダウンすると Y1 の主張ではあったが、個人的な査定の結果ではないと判断されており、②で示した育児休業法を理由とする解雇で保障されている通り、の判断がされている。

また、判例の事例から、このような既婚女性に対する差別の原因となっているのは性別役割分業が意識されているからだといえるのである。

4．終わりに

以上のように現代の日本の女性の働き方の特徴が、「M 字型カーブ」になっている最大の理由として“既婚女性に対する差別の原因となっているのは性別役割分業が意識”が現在も意識されていて、結婚、出産・育児などが落ち着いてから再就職をするという結果が生まれてしまっていた。

しかし、国際的にも女性労働者のための保護を積極的に保護しようとしている動きがあり、日本でもそれにならい少しずつではあるが女性労働者のための保護をされ、出産は男性には無理であるが、育児は男女で休暇をとれるなど共同で家庭責任をもつことができるようになり、「育児・介護休業法」では介護休業制度を設けることが企業に義務づけられ、さらに企業で女性が働きやすい環境も整えられている。

いまだ現在も男性が育児休暇をとるのは実態的に難しいとされているが、国家公務員の人事や勤務についての規則を取り扱う人事院では、2005 年に男性職員に育児参加のための休暇として「妻の産前産後の期間中に 5 日間の育児休暇」をとることができる規則をつくるなど男性にも育児休暇をとるのがあたりまえになるような動きもでている。

女性が「女性であること」を差別されて、社会や企業などに意見を押し付けられずに、改正された均等法や労基法・育児法は、活用して働きながら子育てをする女性として自身をもって権利を行使できるものなのである。

謝辞

本論文を進めるにあたり、多くの方々の指導、ご鞭撻を賜りました。

お忙しい中、貴重な時間にもかかわらず御指導ならびに御教示を賜りました館田先生に深く感謝いたします。また、論文指導から制作まで多岐にわたりご指導いただいた片山先生その他多くの先生方に心から感謝いたします。

研究に関して良き相談相手でありました同ゼミの松田さんにも深く御礼申し上げます。最後に，これまで私をあたたかく応援してくれた両親，友人に心から感謝いたします。

参考文献

赤松良子監修(2005)『女性の権利』岩波書店。
井村真紀(2002)『既婚女性についての人事権と昇給査定における差別の有無』ジュリスト1224号。
大谷恭子・福島瑞穂(1999)『若い女性の法律ガイド』有斐閣。
大羽綾子(1999)『若い女性の法律ガイド』有斐閣。
川口和子(2002)『働く女性』ドメス出版。
中島通子(1993)『女が働くことをもういちど考える』労働教育センター。
　　(1999)『働く女性の法律』有斐閣選書。
労働法令研究会(2002)『育児・介護休業法便覧』労働法令協会。
川口和子(2002)『働く女性』ドメス出版。
最高裁判所『既婚女性についての人事権と昇給査定における差別の有無』
http://www.courts.go.jp/

『跡見マネジメント』
跡見学園女子大学マネジメント学部卒業生優秀論文集
第1号（第1期卒業生）
2006年(平成18年)　3月18日発行
発行者：跡見学園女子大学マネジメント学部
〒352-8501　埼玉県新座市中野1-9-6
電話048-478-4110（学部代表）FAX 048-478-4142
印刷・製本：有限会社エフォート

ATOMI
UNIVERSITY