

日本の男女賃金格差の課題と改善策の提言

—日本の固定観念 OBN とスペインとの比較—

200279 横森 ひな

序章

「男」と「女」にはどのような違いがあるのだろうか。身体的特徴や体力に違いがあることは明確ではあるが、能力に差はないだろう。あるとすれば、それは「個体差」が影響しているのではないだろうか。したがって、能力の差は性別の違いによって生じるものではないと考えられる。狩猟をしていた時代は、男性は外で獲物を獲り、女性は家で子どもを育て食事を作るなどの性別による役割が存在した。しかし、現在はその必要はなく、男女が公平に活躍できる社会になりつつある。女性の社会進出が進んでいる一方、男女間で賃金格差が生じており、公平な評価がなされているとは言えない。

ジェンダー問題の中でも男女賃金格差問題は、根強く残っている日本の男尊女卑や性別的役割分担、慣習、しきたりなどの文化面からの影響が大きいと考えられる。また、経済的な格差は数値として可視化することができ、男女問わず日常生活や人生の選択に影響を与える。この男女賃金格差が人々の思考に先入観を与え、性別的役割分担などの考えが是正されず、負の連鎖に陥っていると考えられる。2022年の民法改正に伴い、結婚可能年齢が男女ともに18歳に制定された。このような機会の平等が実現しても、経済的な格差が残されたままでは男女の生活の質に差が生じるのではないかと考えられる。もちろん、職業別に経済的な格差が生じてしまうのは致し方ないことではあるが、同程度、同量の仕事をしていても男女で賃金格差があることや、結婚や出産などのライフイベントによって昇進や昇給の機会が失われてしまうことは不公平であると考えられる。

そこで本研究では、日本社会の大きな課題であるジェンダー問題を、男女賃金格差という視点から掘り下げ、その是正のために必要な取り組みを検討することを主題とする。2023年6月にWorld Economic ForumがGlobal Gender Gap Report 2023を発表した。この指数は「経済」「教育」「健康」「政治」の4分野における男女格差を数値で表すものであり、1に近いほど男女平等が達成されていることを意味する。日本のジェンダー格差の総合スコアは0.647であり、146カ国中125位であった。この順位は2006年の公表開始以来、最低の順位であった。先進国の中では最低レベル、アジア諸国の中では、韓国や中国、フィリピンに遅れをとっている。一方で、筆者が留学をしていたスペインは、総合スコアが0.791であり、146カ国中18位である。完全なる男女平等ではないものの、日本と比較するとかなりジェンダー格差が少なく、ジェンダー平等先進国であると言える。EUに加盟している27カ国の中では12位であり、突出した存在とは言えないが、現ペドロ・サンチェス内閣が男女平等のために先鋭的かつ効率的な政策を行なっている、注目すべき国である。そこで本論では、日本とスペインの男女賃金格差及び男女の雇用に関する法律や政策を比較し、日本の

制度をどのように変革すべきか、またそこで考えられる課題を明らかにすることを目的とする。研究方法は、日本とスペインの法律や政策、そしてジェンダー観の比較及び分析である。

第1章では、日本とスペイン、世界全体の男女賃金格差の現状とその原因について考察する。まずは、ジェンダー問題に関連した歴史について確認し、前提知識を深めたい。そして、具体的な数値やグラフを用いて、それぞれの国の現状と男女賃金格差の原因を確認する。

第2章では、日本とスペインの男女賃金格差解消、またジェンダー平等に向けた取り組みや制度、その効果を確認する。まず、日本政府の労働基準法や男女雇用機会均等法、女性活躍推進法等の内容とその問題点について論じる。その後スペイン政府の実践的男女平等法や2019年政令法、改正案について確認し、その優れた点を明らかにしたい。さらに、日本とスペインの男女賃金格差および男女の雇用に関する法律や制度の比較を行い、日本の問題点とスペインの模倣すべき点をさらに深掘りしていく。

第3章では、ジェンダー観と男女賃金格差の関連性について論じる。日本の男女格差に大きな影響を与えていると考えられる、日本特有の固定観念オールド・ボーイズ・ネットワーク文化（OBN文化）の生成の過程とその影響について論じた後、スペインのジェンダー観の変化を確認する。そして、そのジェンダー観が男女賃金格差とどのように関係しているのかについて論じ、日本はどのように制度を変革すべきか、またその際に生じ得る課題点について筆者の考えを論じていきたい。

第1章 日本とスペインの男女賃金格差の現状

本章では、ジェンダー問題に大きな影響を与えると考えられる男女賃金格差の現状について論じる。はじめに、前提知識として、世界全体のジェンダー格差と男女賃金格差の現状及びその原因を示す。次に、日本の男女賃金格差の現状とその原因について確認し、その後、スペインの男女賃金格差の現状とその原因について論じる。

第1節 世界全体のジェンダー不平等・男女賃金格差の現状と原因

本節では、世界におけるジェンダー不平等及び男女賃金格差の現状とその原因について確認したい。まず、ジェンダー問題に関する歴史について男女不平等とそれに対する取り組みを確認する。また、世界全体における男女賃金格差の現状を把握するために賃金格差の具体的な数値とジェンダーバイアスに関するアンケートを取り扱う。そして、世界全体における男女賃金格差の原因と背景について明らかにしていきたい。

まず、世界全体のジェンダー格差及び男女賃金格差についての前提知識を整理するために、ジェンダー問題に関する歴史について確認したい。今までの歴史において、男女格差が顕著に現れたものとして参政権が挙げられるだろう。市民の意見が反映され、社会の動向に影響を与える参政権であるが、かつては一定の条件を満たした男性にしかその権利が与えられていなかった。その結果、男性にとって有利で、女性にとっては不利な社会が成立した。例えば、男性中心の家父長制が一般的になった。このような状況に対して女性達が不満を抱き、さらにフランス革命の進展により、女性の権利を獲得するための運動が始まった。それが女性解放運動である。その中でも女性参政権運動は18世紀からフランスで始まり、アメリカや周辺国に広がっていった。世界で初めて女性参政権が認められたのは、1893年のニュージーランドであった。次にオーストラリア（1902年）、フィンランド（1906年）、ノルウェー（1913年）、デンマークとアイスランド（1915年）、ソビエト＝ロシア（1917年）、カナダとドイツ（1918年）の順に認められた。日本で女性の参政権が認められたのは第二次世界大戦終戦後の1945年になってからである。

ジェンダー平等に関する取り組みは歴史が長く、国際的な機関や各国で様々な取り組みが行われてきた。1919年に国際労働機関（ILO）が設立され、初回のILO総会において、母性保護と母性を理由とした差別を禁止する「母性保護条約」が採択された。この後も当機関は、女性労働者の権利の保全を第一に、ジェンダー平等のための活動を行っている。さらに1951年から1958年にかけて、同一価値労働に対して男女が同一の賃金を得る権利を保障した「同一報酬条約」が採択された。それまで女性の所得の権利を保証した条約は存在しなかったため、この条約はILOの歴史と女性の権利の歴史において画期的な出来事であった。その後に採択された「差別待遇条約」は、この同一報酬条約から、より広範な差別を網羅するものへと発展した条約である。そして1979年、国連総会において「女子差別撤廃条約」が採択された。基本理念として、男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを掲げている（外務省, 2022）。2000年には、ILO

において、最新の母性保護に関する国際労働基準である「母性保護法」が採択された。この法律では、健康保護や出産休暇と給付、雇用の保護、非差別および哺乳など広範囲な項目を扱っている（国際労働機関, n. d.）。また、2010年7月の国連総会決議において、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関として「国連女性機関」が発足した。このように、世界全体で男女格差の是正を目的とした条約や機関が制定、設立されてきたことが分かる。

ここからは、世界全体の男女賃金格差の現状について論じる。OECD(2023a)によると、2021年時点でOECD諸国内の平均男女賃金格差は11.9%であるという。つまり、フルタイム労働者の男性が1ドルを稼ぐごとに、フルタイム労働者の女性は88セントを稼ぐということの意味している。この数値は2010年から大きな改善が見られていない。また、United Nations(2022a)によると、世界平均で女性に支払われている所得は男性よりも20%低いという。所得男女差別によって失われている所得は世界全体で6兆ドル、対GDP比7.5%となっている。このペースのまま進むと、男女の賃金が平等になるには257年かかると推計されている（United Nations, 2022b）。以上のデータは可視化した数値から読み取れる男女賃金格差、言わば男女格差の氷山の一角の部分であろう。水面下では、数値化や可視化のできない男女格差が存在していると言えるだろう。その世界に蔓延る男女格差に大きな影響を与えているのは固定観念や偏見であると考えられる。社会的規範や男女の不均衡な力関係、差別や法律、家父長制もその原因であると推測される。

OECD(2023b)が2023年に発表したSocial Institutions and Gender Index 2023 Global Reportによると、世界全体の40%の女性が男女差別が「強い」または「非常に強い」国に住んでいる。また、2014年から2021年にかけて社会規範やジェンダーバイアスにおける進歩や停滞などの変化について項目ごとに発表している。最も改善が見られた項目は「妻に対する暴力はいつも、または時々正しいことである」というジェンダーバイアスであるが、これは-12%という結果であった。その次は「男性は女性よりもビジネスで成功しなければいけない」という項目で-6%であった。改善が見られない項目や偏見が悪化した項目もある。数値が6%上昇した項目は「もし女性が夫よりも稼いでいる場合、問題が起こる」というものである。その次は「母親がお金を稼ぐために働いている時、子供達は危険に晒されている」という項目であり、5%上昇した。他にも「中絶は正しい行いではない」という意見を支持する人の割合が1%上昇していた。これらの結果から、少しずつ男女格差が改善していく現状に伴い、新たな価値観が生まれてきていることが分かる。女性に対する暴力などの女性の人権に関するジェンダーバイアスでは改善が見られたが、女性の社会進出が進んでいる状況に対応できていないのであろうか、女性が稼ぐことに対して批判的な価値観が生まれてきていることが読み取れる。

続いて、世界において男女賃金格差が生じる原因と背景について確認する。EPIC(2018)によると、男女賃金格差の原因は5つあるという。1つ目に挙げられるのは教育・職業訓練における男女格差によるものである。男性と比較して女性は教育を受ける機会が限られて

いる国が未だに多く存在する。しかし、この教育格差が存在するのは発展途上国に多く、先進国内では教育格差はほとんど存在しない。よって、先進国における男女賃金格差の原因は教育格差ではないと推測される。教育の機会の格差ではなく、教育内容が男女賃金格差に影響を与えている可能性は大いにあるだろう。2つ目は、職業分野である。女性が多く就業している職業は低賃金で社会的地位も低く、決定権も少ない職業であることが多い。3つ目は、労働時間である。家庭内の家事や育児、介護などを女性が担うことが多く、女性の無償労働時間が長くなり、有償労働時間が短くなってしまふ。さらに、女性は妊娠や出産などのライフイベントによって就労を中断せざるを得ないため、昇進や昇給の機会を失ってしまうことが多い。4つ目は、女性の労働組合組織率の低さである。女性が中心に就業している小規模企業では、労働組合の組織率が低い。そのため、組織での団体交渉がない企業では賃金水準に男女格差が生じる傾向にある。そして、最後5つ目は、女性差別や軽視の風潮、慣習である。社会に根強く残っている固定観念が人々の行動や決断に影響を与え、結果としてそれが男女賃金格差に繋がっていると考えられる。

本節では、世界におけるジェンダー問題の歴史について知識を深め、条約や具体的な数値、ジェンダーバイアスなどから男女賃金格差の現状を把握した。その結果、ジェンダー問題に対する取り組みの歴史は長く、世界の機関が積極的に取り組みを行ってきたことが分かった。また、現状として世界全体で女性の所得は男性のそれよりも20%低いことや男女の賃金が平等になるには257年かかることが示された。そして、世界全体における男女賃金格差の原因を確認した。次節では、日本の男女賃金格差の現状と原因について確認していきたい。

第2節 日本の男女賃金格差の現状とその原因

前節では、世界全体の賃金格差の現状とその原因について確認した。本節では、日本に焦点を当て、日本のジェンダー問題の歴史、男女賃金格差の現状とその原因を深掘りしていきたい。

まずは、前提として、日本のジェンダー問題の歴史を確認したい。長い間鎖国をしてきた日本では、家父長制度や男尊女卑など根強い男女不平等の文化が成立していた。特に性差別が顕著に現れていたのが教育制度であろう。教育社会学者の木村（2022）によると、1879年に制定された「教育令」によって「男女は学習者として異質」という考え方に基づいた政策が進められた。これにより、すべての学校において男女別学が宣言され、男女別のカリキュラムが実施された。具体例としては、女子のみの教科である「裁縫科」が導入されたことが挙げられる。中等教育段階になると、性別によって学校が種別化され、男子は中学校、女子は高等女学校と性別による分離が制度化した。これは、男女それぞれに求められていた役割が存在したからである。男子にのみ、中学校、高等学校、大学というより高度な教育が用意され、社会で活躍する人材になることが期待された。一方、女子には「良妻賢母」になることが期待され、「良妻賢母主義」の理念に基づいた中等教育が実施された。受けられる教

育が性別によって異なるというこの制度が、「男性は働き、女性は家事をする」という性別的役割分担の概念に影響を与えたと考えられる。

COSMOPOLITAN(2022)によると、女性は限られた教育にしかアクセスできず、男性と同じように社会で活躍することができない状況に当時の女性たちは不満を抱いたようである。さらに明治維新によって欧米の文化や考え方が流入してきたことにより、女性解放の考えが高まった。1874年、板垣退助らが自由と権利を求め、「自由民権運動」が活発化した。それに伴い、女性運動家が誕生した。楠瀬喜多や岸田俊子、福田英子をはじめとした女性運動家は、女性参政権や女性解放、男女平等を目的に活動を行った。しかし、1889年に発布された大日本帝国憲法は男性優位主義を助長し、女性の地位を低下させる原因となった。その後、1920年に平塚らいてうらが「新婦人協会」を設立し、再び女性解放運動が活発化した。しかし、女性参政権獲得までの道のりは長く、終戦後1945年ようやく女性にも参政権が与えられ、男女普通選挙が確立した。

続いて、日本の男女賃金格差の現状について、具体的な数値とともに確認する。まず、図1を参照し、世界における日本の立ち位置について把握したい。OECD(2022a)によると、日本の女性労働者の賃金は男性労働者の賃金と比較して21.3%低い。これはG7諸国(カナダ、フランス、ドイツ、イタリア、イギリス、アメリカ、日本)の中で最も格差があり、OECD平均値の11.9%と比較しても9.4%もの差が生じている。よって、日本は男女賃金格差という項目において世界的に遅れをとっており、先進国の中でも最低レベルの水準であることが確認できる。

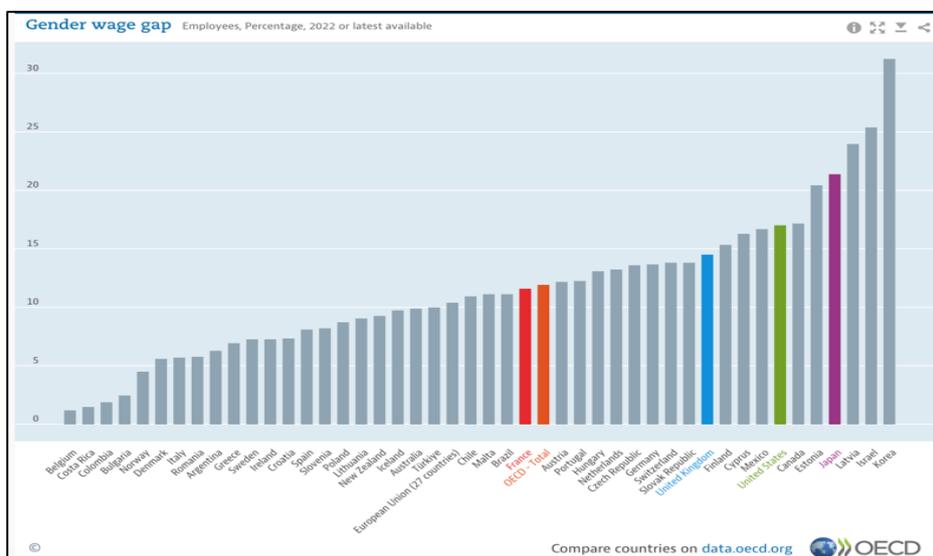


図 1 Gender wage gap (OECD, 2022a)

次に、フルタイム/パートタイム、正規/非正規雇用別の男女の賃金変化を確認するために、米国社会学者の山口(2008)による調査を提示する。図2を見ると、「男性・フルタイム・

正規」の賃金が20歳以降のどの年齢においても賃金が高く、55-59歳まで年齢が上がるごとに賃金の増加が著しいことが読み取れる。また、「フルタイム・正規」の男女間における賃金格差が最大となる年齢は50歳から54歳であり、その差は約1,000円である。さらに、「女性・フルタイム・非正規」と「女性・パートタイム・非正規」、つまり非正規雇用の女性の賃金はどの年齢においても圧倒的に低い。特に「パートタイム・非正規」の男女間において、30歳以降から変わらず300円近く賃金格差が生じている。したがって、「女性」「パートタイム」「非正規雇用」というそれぞれの条件が低賃金に繋がっていることが読み取れる。

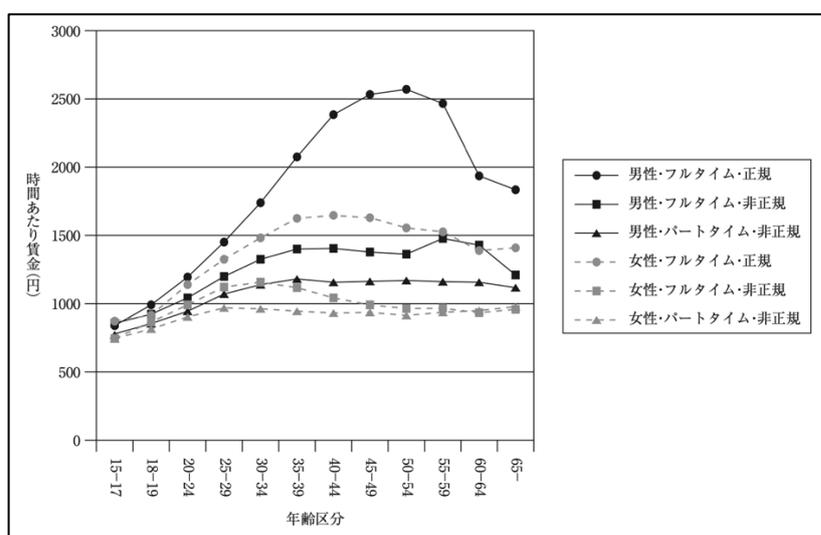


図2 時間あたり賃金の年齢変化 (山口, 2008, p.45)

最後に、日本において男女賃金格差が生じる原因について確認したい。厚生労働省(2002)による経営者や労働組合員の男女を対象にしたアンケート調査によると、男女間で賃金格差が生じる理由として「管理職の女性が少ない」「業務の難易度が違う」「平均勤続年数が短い」「職種が違う」「諸手当の支給がない」等を指摘するものが多くある。また、山口(2008)によると、男女賃金格差に最も影響を与えている要素が「職階」であり、その次が「勤続年数」であることが明らかになった。つまり、上位の職階に就いている女性の割合は男性と比較して少ないため、賃金格差が生じる。さらに、女性は出産や育児などを理由として勤続年数が短くなり、昇進や昇給の機会を失っていると考えられる。

本節では、日本の男女格差の歴史について確認し、良妻賢母教育に基づいた男女別のカリキュラムが現在の性別的役割に影響を与えていると論じた。そして、日本は男女間の賃金格差が大きく、先進国の中でも遅れをとっていることを確認した。また、日本の男女賃金格差が生じる理由として、職階や勤続年数が挙げられた。

第3節 スペインの男女賃金格差の現状とその原因

前節では、日本の男女賃金格差の現状とその原因について確認した。本節では、スペインに注目し、女性の権利が弾圧されてきた過去と女性解放の歴史について知識を深めた上で、現在のスペインの男女賃金格差の現状とその原因を明らかにしていきたい。

まずは、スペインのジェンダー問題に関する変化の過程を把握するためにそれらの歴史を確認したい。序章で述べたように、スペインはジェンダー平等先進国の1つであると言える。しかし、歴史を振り返ってみると、政府の力によって女性の権利が弾圧されてきた過去がある。そこからどのような過程を経てジェンダー平等を実現させてきたのか、その歴史を確認することは大いに価値があると考えられる。1936年から1939年にかけて、左派のスペイン人民戦線政府とフランシスコ・フランコ率いる右派の反乱軍の争いによる内戦状態が続いた。この争いに勝利したフランコは、自由主義、民主主義、共産主義を敵視し、中央集権、国家カトリック主義に基づいた独裁政権を成立させた。フランコは、国家再建のために女性を家事や育児に専念させる必要があるとし、女性の権利を抑圧するための政策を行なった。教育面では、男女別のカリキュラムが導入され、女子生徒にはカトリック教義に基づいた良妻賢母教育が実施された。また、第二共和制期（1931-1938）に獲得された普通選挙権や離婚権、合法的な中絶などの女性の権利を無効にし、女性は法律的にも権利を侵害されたのである。この独裁政権はフランコが亡くなる1975年まで続いた。同時期の世界の状況は、第二次世界大戦後、世界人権宣言（1948年）や女性差別撤廃条約（1979年）などの締結により、人権に対する意識が高まっていた。それに伴い、日本や多くの欧米諸国では、女性の権利獲得が促進されていた。つまり、スペインはこの時代の流れに逆行し、女性たちは政治的、社会的な抑圧に晒されていたのである。

スペインにおいて女性解放運動が始まったのは、フランコ政権後期にあたる1950年代後半である。内戦前の1920年に組織された女子大学生協会が1953年に復活し、その後も文化的な視点から女性問題を学ぶ学習グループが出現した。1960年代になると、「女性民主主義運動（Movimiento Democrático de Mujeres）」と呼ばれる女性団体が誕生した。彼女らの女性解放に関する考えは、「女性搾取の原因は資本主義による階級社会にあるとし、独裁打破と社会主義革命の達成によって女性解放はもたらされるという、伝統的な社会主義婦人解放論を下敷きとしていた」（齋藤, 2017, p.64）。1975年のフランコの死去により、独裁政権が終焉し、スペインの民主化が進むと、女性団体による集会や活動が盛んになった。代表的なものとして「ウーマンリブマドリード集会」が挙げられるだろう。これは民主化期初の全国集会であり、女性の権利を訴えた女性解放運動である。そして、1977年に女性の参政権が認められた。翌年の1978年12月に民主憲法が発布され、14条において法の下での男女平等が保障された。このようにフランコの死後、女性解放が急速に進んだことが分かる。

では、現在のスペインのジェンダー平等はどのような状況であるのか。World Economic Forumが発表したGlobal Gender Gap Report 2023によると、スペインのジェンダーギャップ指数は0.791で146カ国中18位であった。表1はジェンダー指数を判断する上で必要

となる 4 分野におけるスコアと順位である。各国と比較して政治分野における男女平等が比較的進んでいると言える。

表 1 スペインの各分野のスコアと順位

分野	経済	教育	健康	政治
スコア	0.722	0.998	0.967	0.475
順位	48 位	39 位	98 位	18 位

(Global Gender Gap Report, 2023, pp.17-18 より筆者作成)

続いて、スペインの男女賃金格差の現状について確認したい。OECD(2022a)によると、スペインの女性労働者の賃金は男性労働者の賃金と比較して 8.1%低い。これは OECD 諸国内で 14 番目に男女差が少ない数値と言える。日本の数値の 21.3%と比較してもかなり男女平等が進んでいると言える。また、スペインも約 10 年前まで男女賃金格差の数値が 20%であり (Sonali, 2023)、日本と同じような状況であったが約 10 年で格差を大幅に縮小させた。

次に、スペインのフルタイム/パートタイム労働における男女間の賃金格差を確認する。図 3 を見てみると、2019 年においてフルタイム労働の男女間賃金格差は 6.5%であるのに対し、パートタイム労働の男女間の賃金格差は 20.6%である (Statista, 2023a)。どの年においても、パートタイム労働における男女間の賃金格差がフルタイム労働における男女間の賃金格差を大幅に上回っていることが分かる。

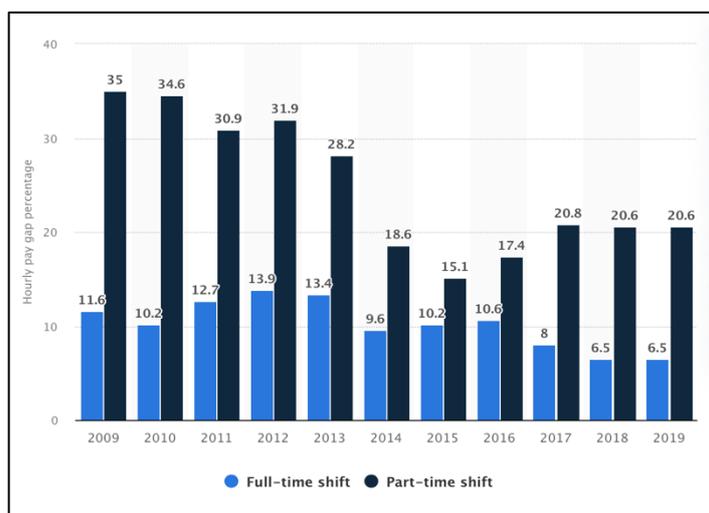


図 3 Hourly pay gap percentage (Statista, 2023a)

最後に、スペインにおける男女賃金格差の原因について論じていく。スペインの雇用と平等の管理団体である OBSERVATORIO IGUALIDAD Y EMPLEO(2022)によると、4つの原因があるという。1つ目は、女性の仕事分野である。女性は、教育、社会サービス、ホス

ピタリティ、健康といった分野やウェイトレス、教育、看護師といった職業において高く評価されやすい。そのため、女性はそのような比較的給与が低い分野や職業に従事する割合が高く、男性と比較して給与が低くなる傾向にある。2つ目に、職階である。管理職や技術的および高度な資格を持つ地位における女性の割合が男性よりも低いため、女性の給与が低くなる。3つ目は、教育である。教育課程別に見た男女賃金格差は、中級の職業訓練を受けた男女間の賃金格差が最大であり、58.2%である。その後、大学教育を受けた男女(52.0%)、初等教育を受けた男女(51.3%)が続く、教育を受けていない男女間において最小の格差(29.0%)が見られた。つまり、より高度な教育と職業訓練及び技術的資格を享受した男女間の賃金格差が最も大きいということである。その理由として、男性は高い能力や技術に応じた高い給与を得られるが、女性は出産や育児などを理由にキャリアを中断することにより、能力や技術を平等に評価されないことが多いことが挙げられるだろう。その結果、男女間の賃金格差が広がると考えられる。この考えに従うと、教育自体が男女賃金格差の原因ではなく、女性のキャリアが中断され、昇任や昇給の機会が公平に提供されていないシステムに原因があると考えられる。そして4つ目は、契約体系である。男性は正規雇用においてキャリアを積み重ね、昇進や昇給の機会を安定して得ることができるが、前述したように女性は出産や育児によってキャリアが中断される可能性が男性と比較して高く、非正規雇用の形態を選ぶ傾向がある。賃金の低い非正規雇用に従事する女性が多いため、男性との賃金格差が生じてしまう。

本節では、スペインのジェンダーに関連した歴史と現状、その原因について確認した。それにより、スペインは、世界各国のジェンダー平等促進の流れに逆行し、女性の権利が抑圧されていた時代から積極的な女性解放運動や法改正を通して、急速にジェンダー平等を達成させてきた国であることが確認できた。一方で、スペインにおける男女賃金格差の現状は、パートタイム労働間の男女賃金格差が依然として大きく、日本と同様に早急に解決すべき課題を抱えていると言える。

本章では、世界全体と日本、スペインにおける男女賃金格差の歴史と現状、その原因について理解した。世界全体で男女賃金格差は大きな問題であり、早急に解決すべきものであることが確認できた。また、日本とスペインは女性の権利の弾圧という共通の歴史をもっていることが明らかになった。同様の過去があるにもかかわらず、現状は日本よりもスペインの方が男女平等先進国であり、男女賃金格差も縮小している。この原因として考えられるのは、両国の法律や取り組みの違いではないだろうか。そこで次章では、日本とスペインの男女賃金格差に対する取り組みとその効果に焦点を当てていく。

第2章 日本とスペインの男女の賃金及び雇用に関する法制度とその比較

前章において、世界全体と日本、スペインにおけるジェンダー問題に関する歴史や男女賃金格差の現状、その原因について確認したところ、日本とスペインのジェンダー平等の進展に差が生じているのは、法律や取り組みが異なるからではないか、という考えが導き出された。そこで、本章では日本とスペインの男女賃金格差に対する法制度について確認し、その違いと日本における問題点を明らかにすることを目的とする。初めに、日本の男女賃金格差と男女の雇用に関する法制度について確認する。その次にスペインのそれについて、そして最後に両国の比較を行い、日本の問題点について論じていきたい。

第1節 日本の男女の賃金及び雇用に関する法制度と問題点

本節では、日本の男女賃金格差と男女の雇用に関する法制度について確認する。労働基準法や男女雇用機会均等法、女性活躍推進法における男女賃金格差や男女の雇用に関する条約を参照し、問題点を提示していきたい。

1947年に制定された労働基準法第4条において男女同一賃金の原則が規定されている。その内容は、「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない」（厚生労働省, 1947, p.1）というものである。性別が女性であること以外に、女性労働者が平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者でないこと等を理由として賃金に差を設けた場合も、労働基準法違反となり、6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる。一方で、労働者の職務、能率、技能、年齢、勤続年数等によって、賃金に個人的差異のあることは、差別的取り扱いには当てはまらない（内閣府男女共同参画局, n. d.）。つまり、妊娠や育児などの女性であることに起因する、能率の低さや勤続年数の短さなどを理由に賃金に差を設けることは差別的取扱いに当てはまるが、男女問わず個人的な能率の低さや勤続年数等に対して賃金に差を設けることはそれに当てはまらないということであると考えられる。

男女同一賃金の原則の問題点として、「能率の悪さ」という基準が明確でない点が挙げられる。また、性別による差異と個人的な差異をどのように見分けるかについても不明確である。これらを具体的に明示することは少々困難ではあるが、雇用主と従業員間の誤解をなくすために必要なことであると考えられる。

続いて、1985年に制定された男女雇用機会均等法について確認していきたい。1979年に国連総会において「女子差別撤廃条約」が採択され、日本はその批准に備えるためにこの法律を制定した。この法律の目的は、「法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進すること」（e-GOV 法令検索, 2022a）である。この法律は、これまで4回の改正が実施され、セクシュアル・ハラスメントの防止や、男女の均等な機会・待遇を確保するために女性を優遇する措置であるポジティブ・アクション措置の認定、男女双方の差別禁止、妊娠・出産を理由とした不利益取り扱い

防止措置の義務化、セクハラ防止対策の強化などが追加されてきた。

しかし、この法律にも問題点があると考えられる。第9条において婚姻や妊娠、出産を理由とした不利益な取り扱いが禁止されているが、それらを理由として失った昇任や昇給の機会の確保や代替措置については言及されていない。性別による差別を禁止することは女性の人権を確保する上で重要な要素であるが、それだけでは機会の均等が成立しているとは言えないだろう。女性特有のライフイベントである妊娠や出産によって失われてしまう機会をどのように保証するのか、その点について具体的に言及することにより、男女の公平な機会が保証されることが考えられる。

最後に、女性活躍推進法について確認していきたい。この法律は、正式名称を「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」といい、2015年に成立し、2019年に改正された。成立の背景として、出産や育児による離職後、非正規雇用者として再就職する女性の割合が高く、能力の発揮を阻まれていることが多いことが挙げられる。また、労働力不足の解消やグローバル化やダイバーシティへの対応、各種ハラスメントへの対応等も背景として挙げられる。この法律の目的は、「女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る」（厚生労働省、2015, p.1）ことである。具体的な政策として、企業に対する義務について提示する。女性活躍推進法は、101人以上の労働者を雇う事業主に対して、女性採用比率や女性管理職率などの自社の女性の活躍に関する状況把握及び課題分析、数値目標を設定し、行動計画の策定及び公表、自社の女性の活躍に関する情報の公表等を義務化している（厚生労働省、2015）。2022年には、301人以上の労働者を雇う事業主を対象として、「男女の賃金の差異」が情報公表の必須項目となった（厚生労働省、2022）。また、これらの義務を行った企業のうち、女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優秀な企業に対して、厚生労働大臣からの優良企業の認定として「えるぼし認定・プラチナえるぼし認定」を受けることができる。

この女性活躍推進法においても問題点が見られる。まず、各企業で女性の活躍状況を把握することが義務付けられているが、企業内で状況把握を行うと客観性が欠けてしまうと考えられる。また、データを改竄する可能性もある。そのため、政府や独立団体の監視を導入すべきであると考えられる。もう一つの問題点は、「えるぼし認定・プラチナえるぼし認定」制度についてである。認定を受けることによって企業側から求職者にアピールすることができ、求職者もより女性活躍に力を入れている企業を選択することができると考えられるが、「えるぼし認定」や上記の義務化だけでは男女平等又は女性が活躍する社会を達成するには十分とは言えないだろう。その理由として、目標の設定や行動計画が企業の判断に委ねられていることが挙げられる。三州製菓は「2020年までに管理職に占める女性の割合を35%以上にする」ことを目標とし、管理職を目指す女性を増やすために残業を減らすという取り組みを行った。その結果、2020年10月時点で女性管理職比率が41%を達成した（厚生労働省、2020）。この例は数値も対応も明確かつ適切であると考えられる。しかし、これは一つの企業の判断に過ぎず、全企業への義務ではない。そのため、一つの企業が目標を達成し

たとしても、社会への影響力は少ないだろう。したがって、法律上で具体的な数値を提示した方が、企業は明確な目標に向けて行動することができると考えられる。それにより、女性が活躍できる社会へと発展することができると考えられる。

本節では、日本の労働基準法や男女雇用機会均等法、女性活躍推進法の男女賃金格差や雇用に関する内容を参照し、問題を論じた。その結果、差別的取り扱いの基準の曖昧さや、婚姻や妊娠、出産を理由に失った昇任や昇給機会の代替措置の必要性、女性活躍のための具体的な数値又は計画の義務化の必要性が明らかになった。次節では、スペインに焦点を当て、本節と同様に男女賃金格差や雇用に関する法制度について確認していきたい。

第2節 スペインの男女の賃金及び雇用に関する法制度とその特徴

前節では、日本の男女賃金格差や男女の雇用に関する法制度について確認し、問題点を指摘した。日本とスペインの法制度を比較するために、本節では、スペインの男女賃金格差や男女の雇用に関する法制度である実践的男女平等法やそれに対する改善策、2019年政令法を提示し、スペインにおいてジェンダー平等が進んでいる理由を明らかにしたい。

まず、実践的男女平等法（*Ley Orgánica 3/2007, de marzo, para la igualdad effective de mujeres y hombres*）について見ていきたい。この法律は2007年に成立したものであり、労働面だけでなく生活面などの女性の人生全体において、機会の平等を保障することを目的としている。この法律では性別による差別の禁止について具体的に提示されている。特に第3条では「女性及び男性の間の取扱いの平等の原則」が規定されている。法学者の岡部（2021）によると、この規定は、雇用分野における性別における平等と無差別の権利の幅広い活動や措置の可能性を確立させる基本的な役割を果たしている。また、第45条の「平等計画の作成及び適用」では、企業に対して男女の機会の平等を尊重し、あらゆる雇用差別を回避する対策を義務付けている。その平等計画に関する具体的な内容が以下の引用の通り第46条で指示されている。

平等計画は、女性及び男性の実効的な平等を妨げ又は困難にする障害を取り除くことに向けられた全体として体形づけられた評価可能な手段を含む。（・・・）。少なくとも、以下の事項が含まれる。a)選考の契約締結過程。b)職業分類。c)教育訓練。d)昇進。e)労働条件（女性及び男性の間の賃金格差を含む）。f)個人、家族及び仕事の生活の権利の共同責任による行使。g)女性の過小評価。h)報酬。i)セクシュアルハラスメント及び性別を理由とするハラスメントの防止。（岡部, 2021, p.73）

以上のように、企業が平等計画で記すべき内容が具体的に示されている。具体的な目標数値などは示されていないが、企業が男女の機会の平等を保障するために対策すべき項目が明確に示されている。これによって、企業は独善的な対策ではなく、より効果のある対策を講じることが可能であると考えられる。さらに、この対策を全企業が実施することにより、男

女の機会の平等への意識が高まり、社会の風潮にも影響を与えることができると考えられる。したがって、実践的男女平等法は、性別による差別の禁止や男女の機会の平等に関して企業がとるべき行動について具体的に示しており、社会の風潮にも良い影響を与える法律であると言えるだろう。

しかし、岡部（2021）によると、実践的男女平等法の内容は、男女平等を妨げていると考えられる固定観念を崩すには不十分であるという趣旨の批判がなされ、あらゆる機関から改善策が提案されている。また、スペイン労働者委員会は、女性に対する質の高い雇用を助成することや企業における女性の昇進のためのポジティブアクションを団体交渉事項に含めること、仕事、家族、個人の生活の調和を促進させること等が必要であると主張している。さらに、スペイン労働者総同盟は、同一価値労働の概念を明確に定義し展開させることや男女間の賃金の平等に対する監査の受け入れの義務づけやそれに対する制裁の強化が必要であるため、賃金の平等に関する法律の改正の必要があると主張している。また、労働組合の他に議会グループからも法案が提出されている。ウニドス・ポデモス-エン・コム・ポデム-エン・マレア連合議会グループが提出した法案では、「企業において同様の労働をしているにもかかわらず男女間の賃金に 20%以上の格差がある場合は、それが差別ではないことの証明がされない限り、性別を理由とする差別に値する」（岡部,2021, pp.74-75）という内容が提案されている。このように、男女賃金格差について言及した法律に対して、労働者組合や議会グループ等のあらゆる機関が改善策や法案を提出しており、男女平等達成への意識の高さがうかがえる。

上述した改善策や法案は、2019年に成立した雇用及び職業における女性及び男性の間の取扱い及び機会の平等を保障するための緊急措置に関する政令法に反映されている。政令法の冒頭において、「公権力は、事実上の明らかな不平等の状態が存在する場合には、女性に有利な特定の措置を講じる義務がある」（岡部, 2021, p.76）とし、格差がある場合のポジティブ・アクションを法的に認めている。また、企業に対して、報酬情報へのアクセスを可能にすることや賃金の透明性のための監査に応じることへの義務が定められ、スペイン労働者総同盟が指摘した内容が反映されている。さらに、男女の労働者の平均報酬額に 25%以上の格差がある場合に、その差異が「性」とは無関係であることを立証する責任の義務づけが明記されている。これも上述したウニドス・ポデモス-エン・コム・ポデム-エン・マレア連合議会グループが提出した法案が反映されている。以上のように 2019年改正案では、2007年の法律に対する各機関からの改善策を受け入れ、それに対応する形でより具体的かつ明確な内容であると考えられる。

本節では、スペインにおいてジェンダー平等が進んでいる理由を明らかにするために、男女賃金格差や男女の雇用に関する法律として、実践的男女平等法や 2019年政令法を参照した。それらの法律では、企業の取るべき対策や差別にあたる賃金格差の数値について具体的な内容が示されていた。また、ポジティブ・アクションを法的に認めており、ジェンダー平等達成に向けた高い意識がうかがえる。そして、2007年に成立した実践的男女平等法に対

して、多くの機関が改正案を提案し、それに対応する形で政令法が成立しており、より良い法律を作り上げるための社会の一体感が見て取れる。したがって、スペインにおいてジェンダー平等が進んでいる理由として、法律の内容の具体性と是正措置の充実、法改正への高い意識が挙げられる。次節では、日本とスペインの男女賃金格差と男女の雇用に関する法制度を比較し、日本の課題を確認していきたい。

第3節 日本とスペインの男女の賃金及び雇用に関する法制度と取り組みの比較

第1節と第2節において、日本とスペインの男女賃金格差と男女の雇用に関する法制度についてそれぞれ確認した。本節では、両国の法制度の比較を行い、スペインにおいて男女平等が進んでいると考えられる理由と日本の法制度における問題点を明らかにしていきたい。また、ジェンダー平等に向けたスペインの取り組みについても確認する。

まず、両国の男女賃金格差と男女の雇用に関する法制度の大きな違いとして内容の具体性が挙げられる。日本の法律は具体性に欠けるものが多く、読み手によって基準が異なる可能性があるものが多い。一方スペインの法律は、言葉の定義や具体例を示しており、読み手による誤解を最小限にする努力が見られる。例として、男女の機会均等のための企業計画の指示内容が挙げられる。日本では女性活躍推進法の第19条において企業が行動計画に含むべき項目として、「計画期間」と「女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標」、「実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施期間」の3つの事項が示されている（e-GOV 法令検索, 2022b）。一方スペインでは、実践的男女平等法の第46条において、「選考の契約締結過程、職業分類、教育訓練、昇進、労働条件（女性及び男性の間の賃金格差を含む）、個人・家族及び仕事の生活の権利の共同責任による行使、女性の過小評価、報酬、セクシュアルハラスメント及び性別を理由とするハラスメントの防止」（岡部, 2021, p.73）の少なくとも10項目を行動計画に記す義務が示されている。日本の法律で指定されているのは3項目のみであり、企業によって内容が変化する可能性があるが、スペインの法律では、全ての企業が10項目それぞれに対して目標を掲げる必要性を規定している。この指示に従うことにより、具体的な目標設定が可能になり、より効率的に計画を実行することが可能になると考えられる。また、全ての企業が少なくとも上記の10項目を計画に含めることにより、男女の機会均等の達成のために偏りなく努力し、社会全体に大きな影響力を与えることができると考えられる。

次に、両国の法制度における違いとして、子育てや家庭内の生活における女性の権利保護についての言及が挙げられる。スペインの実践的男女平等法第44条において「個人、家族及び仕事の生活を調和させる権利」（岡部, 2021, p.72）が示されている。これは、性別に関わらず、家族内の責任の均衡がとれた状態で一方に負担がかからないために、個人の生活と仕事の両立の権利を認めるものである。また、スペイン労働者委員会は、法改正への提案と称し、「仕事の世界に女性を平等に組み込むために、仕事、家族、個人の生活の調和を促進

させ、労働市場における女性の永続性に貢献する機会の平等に関する政策を発展させることも必要である」(CCOO, 2017, p.37)と述べている。このようにスペインの法律では、男女の機会均等のために、職業面だけでなく、私生活または家庭内における男女平等にも焦点を当てていることが読み取れる。一方、日本の女性活躍推進法等の男女の機会均等に関する法律において、家庭内の男女平等に関する言及は見られない。

女性は出産や育児によってキャリアが中断され、昇任や昇給の機会を失ってしまう傾向がある。それが男女の賃金格差、男女の機会均等が達成されない要因の一つと考えられる。そのため、職業面で男女の機会均等を図るためには、家庭内における女性への負担を軽減することが必要であると考えられる。つまり、家庭内での男女平等と職業生活における男女平等は切り離すことのできない関係にあると言えるだろう。よって、男女の機会均等促進のためには、法律において家庭内での男女平等について言及する必要があると考えられる。

ここからは法制度以外の点で日本とスペインを比較していきたい。日本とスペインの世界的な立ち位置を比較した際、スペインのジェンダー平等が進んでいる理由として、EU加盟国である点が大きく影響していると考えられる。2010年に欧州委員会は、男女平等を全政策分野に反映するために「女性憲章」を採択した。この憲章の中で、1)雇用機会の均等、2)同一労働同一賃金、3)女性が意思決定において男性と同等のレベルの力を持つ、4)女性に対する暴力の排除、5)対外関係や国際機関を通じて男女平等を推進する、の5つの項目を優先することが示されている(EU MAG, 2016)。これらを実現するために欧州委員会は「男女平等のための戦略 2010-2015」という5カ年戦略を同年に発表した。この戦略の中でも重点的に取り組む5つの項目が示されている。その5つの優先事項は、1)女性の労働市場参加の拡大と男女双方の経済的自立、2)男女間の賃金、収入、年金差の縮小、3)意思決定の場における男女平等、4)女性に対する暴力の排除、5)世界で男女平等を推進、である(EU MAG, 2016)。EU諸国は、これらのEUの決定を反映した法律や計画を作成している。その結果、スペインにおいても上述した項目を改善するための法律を作成することにより、ジェンダー平等が進んでいったと考えられる。

また、日本とスペインの国内体制を比較した際、政治体制におけるジェンダー平等に対する意識の違いが両国のジェンダー平等の進捗に大きな影響を与えていると考えられる。2023年現在のスペイン首相であるペドロ・サンチェスは、ジェンダー平等達成に向けて他のEU諸国と比較してもかなり積極的な取り組みを行なっている。サンチェスが形成する内閣は「フェミニスト内閣」と呼ばれており、閣僚17人中半数以上の11人を女性が占めている。この女性閣僚の割合は欧州で最多である(BBC NEWS JAPAN, 2018)。さらに、2023年3月7日に閣議決定された「ジェンダー平等法案」の中で、2024年7月までに上場企業の取締役の40%以上を女性とすることを義務付けた。また、内閣の閣僚や地方自治体の行政機関、公的な団体の代表においても、2028年までに40%以上を女性とするように求めている(NHK, 2023)。これらの先鋭的な取り組みに対してスペイン国民からは「ついていけない」という批判の声が出ている。しかし、世界全体でジェンダー平等を達成するま

でに 131 年かかる (WORLD ECONOMIC FORUM, 2023) という現状を鑑みると、ある程度過激とも言えるような政策が必要と考えられる。

本節では、日本とスペインの男女賃金格差と男女の雇用に関する法制度とジェンダー平等に向けた取り組みを確認し、比較を行なった。その結果、内容の具体性や家庭内における女性の権利についての言及の有無が日本とスペインの法制度における違いとして明らかになった。取り組みに関しては、EU による影響が大きい点や先鋭的で過激とも思われるような取り組みが、スペインにおいてジェンダー平等が進んでいることに繋がっていると言えるだろう。

本章では、日本とスペインの男女賃金格差と男女の雇用に関する法制度を確認し、その比較を行なった。それにより、日本の法制度において、具体性の欠如や制度の効果の低さ、代替措置の必要性などの問題点が明らかになった。また、ジェンダー平等に向けたスペインの取り組みについても確認し、内閣におけるジェンダー平等への意識の高さや取り組みの先鋭さが伺えた。次章では、法制度や取り組みなどの制度的側面から文化的側面に焦点を移し、日本とスペインのジェンダー観について確認していきたい。そして、何故それが男女賃金格差に繋がっているのかについて論じていきたい。

第3章 日本のOBN文化とスペインのジェンダー観

前章では、日本とスペインの男女賃金格差と男女の雇用に関する法制度の比較を行い、スペインでジェンダー平等が発展している理由や日本の法制度における問題点が明らかになった。ジェンダー平等達成のためには制度の変革も必要であるが、人々が無意識に持っている価値観の変革も必要であろう。そこで、本章では、日本とスペインのジェンダー観について確認していきたい。日本のジェンダー観に関しては、オールド・ボーイズ・ネットワーク（OBN）と呼ばれている文化について、その成立と男女賃金格差への影響について見ていきたい。スペインのジェンダー観に関しては、1985年から2018年のジェンダーステレオタイプの変化とその理由を検討したい。そして、ジェンダー観の変革と男女賃金格差解消との繋がりについて論じていく。

第1節 日本のOBNの生成とその影響

本節では、日本のジェンダー観を確認していきたい。日本におけるオールド・ボーイズ・ネットワーク（以下、OBN）の生成とその背景を確認する。そして、OBNが男女賃金格差にどのような影響を与えているのかについて論じていきたい。

まず、OBNの定義を確認する。経済学者の白石（2023）によると、OBNは、「イギリスにおいて上流階級の男子が通うパブリックスクールの卒業生が持つ社会的・経済的な強いつながり（Network）を起源とする、（中略）男性中心の組織で生まれる独特な文化や暗黙のルール等を指す世界共通の考え方」（p.3）である。具体例としては、喫煙所や飲み会、ゴルフ等でのコミュニケーションによって会社の方針や人事が決定したり、コネや人脈を得たりすることがOBNの影響として考えられる。以上からOBNとは、特に企業において見られる、男性同士の独特な文化や慣習による強い繋がりのことと指すと言えるだろう。

次に、日本でOBNが成立した背景について確認していきたい。戦後、日本は迅速な復興を遂げ好景気に見舞われた。その後も1964年の東京オリンピック開催や1970年の大阪万博などにより、日本経済は目まぐるしく発展していった。それに伴い、世の男性は「企業戦士」や「モーレツ社員」として、長時間労働を行っていた。そして、女性は「良妻賢母教育」のもと、家に留まり、家事や育児をすることが一般的であった。つまりその当時、企業は男性中心の組織であり、働く女性はいたものの、彼女らはお茶出しなどの雑務を行い男性と同等に働くことはほとんどなかったのである。そのため、男性が働くことを前提とした労働時間や役割、考え方が定着し、男性同士の独特な文化や考え方による繋がりであるOBNが日本において生成したと考えられる。したがって、OBNは、高度経済成長における男性中心の働き方の名残と言えるだろう。それが今日の日本の労働環境や家庭生活に影響を与えていると言える。

ここからは、日本においてOBNが影響を与えている分野について、そして最終的に男女賃金格差につながっていることを論じていきたい。OBNが影響を与えている分野を3つに分けて考えていく。家庭内への影響と男性育児休業取得困難への影響、女性の昇任・昇給機

会への影響である。

まずは、家庭内への影響について論じていきたい。男女別の教育カリキュラムや良妻賢母教育によって「男性は外で働き、女性は家で家事や育児をする」という固定観念がいまだに存在している。OBNはこの固定観念に拍車をかけ、性別的役割分担の考えを確立したと考えられる。男性は長時間働き、女性は家事や育児をすることが当たり前のこととなっ
てしまい、男性も女性もその状況の改善を試みることをしなかった。そして今日、戦後と比較して女性の社会進出が進んできた一方、家庭内での男性の「育児・家事への進出」が進まない状況にある。図4は夫・妻の家事・育児時間と女性の就業率の推移を示している。女性の就業率を示す折れ線グラフを見てみると、2001年の57%から2021年には71%まで増加しており、働く女性は20年間で14%も増加していることが読み取れる。一方、夫と妻の家事・育児時間を示す棒グラフを見てみると、夫の家事・育児時間は20年で3倍になってはいるものの、妻との差は大きく開いたままであることが読み取れる。よって、女性の社会進出が進んでいる一方、OBNが蔓延り、性別的役割分担の確立が改善されないことにより、男性の「家事・育児への進出」が進まず、女性にかかる負担が大きい状態が続いていることが分かる。

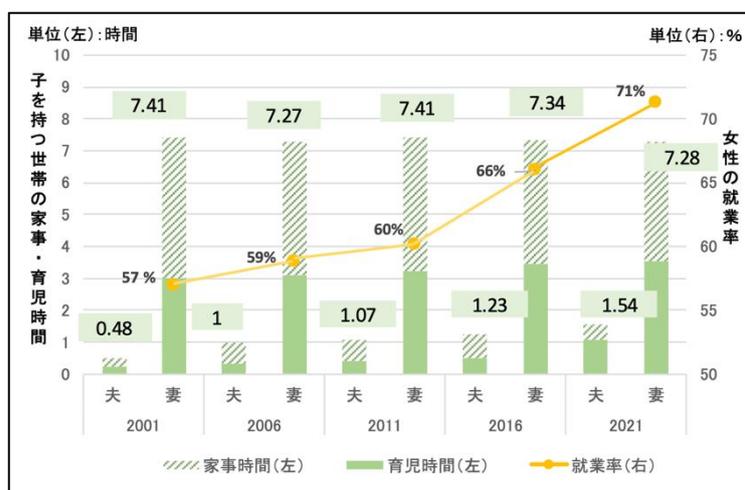


図4 6歳未満の子を持つ夫・妻の家事関連時間と女性の就業率（15~64歳）の推移
（白石, 2023, p. 7）

次に、OBNが男性の育児休業取得を困難にさせていることについて論じていきたい。前述した男性の家事・育児進出が進まないことにも関連しているが、ここではOBNによって作り上げられた企業における風潮について論じていく。日本において、父親が取得できる育児休業期間は30週間であり、これは世界で最も長い（Chzhen et al., 2019）。しかし、実際にこの育児休暇を取得している男性は2022年時点で17.13%である（厚生労働省, 2023）。よって、日本において父親は育児休業期間を世界で最も長く取得できるはずであるのに、その取得率が低いということが分かる。

厚生労働省が委託した三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング（2018）の調査によると、男性が育児休業を取得しなかった理由として、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」「会社で育児休業制度が整備されていなかった」「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」（p.162）という項目の順に挙げられている。これら全てに OBN が影響を与えているとは言えないが、「会社の育児休業制度の不整備」と「育児休業を取得しづらい雰囲気」は OBN による影響があると考えられる。男性中心主義の考え方である OBN によって、男性が会社を休み、育児を行う制度の整備が促進されない。男性の育児が当たり前になることを OBN が妨げてしまっているのである。男性の育児が当たり前にならないことが「会社の育児休業制度の不整備」につながっていると考えられる。また、会社や上司の圧力によって作り出される、男性が育児休業を取得しづらい雰囲気というものは OBN そのものであると言える。したがって、OBN が男性の育児休業取得を困難化させていると考えられる。

最後に、OBN が女性の昇任や昇給の機会を妨げていることについて論じる。まず、OBN の考えによる雇用制度が女性の昇任や昇給の機会を妨げていることについて確認していききたい。1980 年頃から日本企業は、「一般職」「総合職」「限定総合職」等の職種ごとに採用する「コース別雇用制度」を導入してきた。この制度は男性が働くことを前提に設けられた制度であり、女性が約 6 割を占める「一般職」と「限定総合職」は、「総合職」と比較して給与が低く、昇進や昇給に重きを置いていない傾向にある（白石, 2023）。その結果、男性が多くを占める「総合職」の給与と格差が開き、男女賃金格差を生み出していると言える。次に、産休や育休によって女性の昇任や昇給の機会が失われていることについて確認する。

「OBN が男性の育児休業取得を困難にしている」ことにも関連しているが、女性の育児休業取得が暗黙の前提であるという OBN の考え方により、女性がキャリアブランクを抱えることになる。このキャリアブランクによって、女性は能力向上や昇任、昇給の機会を失っていると言える。したがって、OBN に影響を受けたコース別雇用制度や女性のキャリアブランクによって、女性の昇任や昇給の機会が妨げられていることが言える。

以上のことから、OBN が家庭内、男性の育児休業、女性の昇任や昇給の機会の 3 分野に影響を与えていると推測できる。これらの 3 分野は密接につながり、男女の賃金格差の要因である「職階」「勤続年数」「女性管理職率の低さ」に影響を与えていると言えるだろう。家庭内で男性の育児・家事への進出が進まないことと男性の育児休業の取得が当たり前にならないことにより、女性への負担が増え、女性がフルタイムで働くことが困難になる。その結果、女性は非正規雇用やパートタイム、一般職等の雇用形態を選択し、男女間で賃金格差が生じるのである。したがって、男女賃金格差の大元の原因は OBN であると考えられる。

本節では、日本のジェンダー観としてオールド・ボーイズ・ネットワーク（OBN）について確認した。その成立の背景や与えている影響について検討したところ、OBN が日本の男女賃金格差の大元の原因であるということが明らかになった。次節では、日本のジェンダー観と比較するためにスペインのジェンダー観を確認していきたい。

第2節 スペインのジェンダー観の変化とその要因

前節において、OBN の考え方をもとに日本のジェンダー観について確認したところ、OBN が日本の男女賃金格差の根本的な原因であることが明らかになった。本節では、日本からスペインに視点を変え、スペインのジェンダー観について確認していく。スペインには日本の OBN のような特有のジェンダー観がないため、ジェンダーステレオタイプの変化について確認する。そして、その要因について明らかにしていきたい。

スペインのジェンダーステレオタイプの変化を確認する上で、社会心理学者である Moya & Moya-Garófano(2021)による調査を参考にする。彼らは、スペインのジェンダーステレオタイプがどのような変化を遂げたかについて明らかにするために、1985 年と 2018 年の調査の比較を行なっている。第1章第3節で述べたように 1985 年は、フランコ独裁政権の終焉から 10 年が経過した年である。そして、2018 年はジェンダーギャップ指数ランキングにおいて、スペインが前年の 29 位から大幅に順位を上げ 8 位となった年である。そのため、1985 年と 2018 年の人々の価値観の変化を確認することは、スペインのジェンダー平等の進展を確認する上で有意義なことであると考えられる。

まず、調査の概要や方法について説明する。1985 年に行われた調査の参加者は 1,060 名であり、そのうち男性は 525 名、女性は 535 名である。2018 年の調査の参加者は 803 名であり、男性は 356 名、女性は 446 名、無回答が 1 名である。参加者が回答する項目は 74 項目あり、11 の身体的特徴（例：広い肩幅、高い声）、11 の職業（例：自動車整備士、美容師）、11 の役割（例：物の修理、料理）、41 の性格特徴（例：競争的、感情的）である。参加者はそれぞれの項目ごとに男性か女性のどちらかに当てはまるかをそれぞれ 0（全くに当てはまらない）から 100（非常に当てはまる）まで数値で回答する。以下の表 2 が 1985 年と 2018 年の結果、その変化を示している。

表 2 ジェンダーステレオタイプの変化

Means, Standard Deviations, Difference, and <i>r</i> Values in 1985 and 2018 Data Sets											
	1985				2018				R-Change 1985-2018	pValue (two-tailed)	
	Man	Woman	M-W	1985 R	Man	Woman	M-W	2018-R			
Agentic traits	56.63 (20.75)	56.46 (20.43)	0.03	.00	61.00 (21.73)	61.71 (22.71)	-0.75	-.03	-0.03	.52	
Communal traits	52.35 (20.37)	62.42 (19.52)	-10.53	-.24	53.78 (22.10)	62.06 (21.04)	-8.66	-.19	-0.05	.26	
Male gender roles	60.76 (20.65)	43.19 (21.53)	17.56	.38	61.90 (23.78)	56.46 (22.97)	5.43	.11	-0.27	0***	
Female gender roles	37.65 (21.69)	77.39 (17.57)	-39.74	-.71	50.11 (24.45)	67.46 (20.72)	-17.36	-.33	-1.29	0***	
Male-typed occupations	39.77 (24.36)	20.90 (18.93)	18.87	.40	49.78 (33.83)	39.69 (21.03)	10.09	.16	-0.25	0***	
Female-typed occupations	30.74 (22.16)	47.76 (25.79)	-17.02	-.33	43.39 (24.09)	60.86 (25.12)	-17.48	-.33	0	1	
Male physical characteristics	57.24 (18.37)	45.23 (17.36)	12.02	.32	64.08 (20.35)	58.28 (21.25)	5.8	.14	0.18	0***	
Female physical characteristics	46.65 (17.52)	57.72 (18.4)	-11.07	-.30	49.91 (20.94)	60.47 (20.67)	-10.57	-.25	-0.05	.25	

Note: The *p* values that represent the *r* to *z* transformation (Preacher, 2002) are two-tailed. *N*s for 1985 M-W comparisons are 1060. *N*s for 2018 M-W comparisons are 802. M-W = man-woman. ****p* < .001, two tailed

(Moya & Moya-Garófano, 2021, p.56)

それぞれの項目ごとに回答の平均値、標準偏差（括弧内の数値）、男女の差異（M-W）、ステレオタイプの強さ（R）が示されている。1985年と2018年の男女の差異（M-W）とステレオタイプの強さ（R）の数値に関して、0に近いほど男女同等に評価しており、負の数値は女性に対するステレオタイプ、正の数値は男性に対するステレオタイプが強いことを意味している。また、表の右側に示されている R-Change は、1985年と2018年を比較してステレオタイプの強さを表す R 数値がどの程度変化しているかを表したものである。pValue 数値は、ステレオタイプが変化した度合いを表した数値であり、数値が小さいほど変化が大きいことを示している。「0***」と示されているものは数値が.001より小さいことを示している。

それぞれの項目ごとにどのように変化したのかを確認していきたい。まず、「気質 (traits)」について確認する。主体的気質 (agentive traits) は男性、女性それぞれに対して同等に評価されており、どちらの年もステレオタイプは存在しない。一方で、協調的気質 (communal traits) はどちらの年においても女性の数値が高く、女性に対して協調的な気質が期待されていることが読み取れる。また、ステレオタイプが変化した度合いを示す pValue を見てみると、数値は pValue=.26 であり、大きな変化は見られていないことが読み取れる。よって、気質に関しては、女性に対する協調性がステレオタイプとしてあり、変化していないことが分かる。

次に、性別的役割 (gender roles) に焦点を当てる。女性の性別的役割 (Female gender roles) の項目を見てみると、1985 R=-.71、2018 R=-.33 であり、大きな変化があることが読み取れる。さらに、pValue=0*** であり、.001 よりも小さいことからステレオタイプも著しく改善していることが読み取れる。男性の性別的役割に関しても、1985 R=.38, 2018 R=.11 であり、pValue<.001 であることから、大きな変化があり、ステレオタイプも著しく改善していることが分かる。よって、性別的役割に関しては男女共にステレオタイプの改善が見られる。

では、職業 (occupations) についてはどうであろうか。男性的な職業 (Male-typed occupations) の項目を見てみると、1985 R=.40, 2018 R=.16 であり、pValue<.001 であることから、ステレオタイプが著しく改善していることが分かる。その一方、女性的な職業 (Female-typed occupations) に関しては、1985 R=-.33, 2018 R=-.33 であり、どちらの年においても女性への同等のステレオタイプがあり変化していないことが読み取れる。よって、男性的な職業においてのみステレオタイプの改善が見られると判断できる。

最後に、身体的特徴 (Physical characteristics) の項目を確認したい。男性の身体的特徴 (Male physical characteristics) の項目を見てみると、1985 R=.32, 2018 R=.14 であり、pValue<.001 であることから、ステレオタイプが改善していることが読み取れる。一方、女性の身体的特徴に関しては、1985 R=-.30, 2018 R=-.25 であることから少々ステレオタイプが改善しているが、pValue=.25 であるため、大きな変化は見られていないことが読み取れる。よって、男性の身体的特徴においてのみステレオタイプの改善が見られると判断できよ

う。

各項目の数値を確認した結果、男女両方の性別的役割と男性的な職業、男性の身体的特徴の4項目においてステレオタイプが大きく改善していることが読み取れる。2つの気質や女性的な職業、女性の身体的な特徴に関しては大きな変化が見られなかった。しかし、女性的な職業（Female-typed occupations）の項目において、R数値ではなく平均値に注目してみると、男性の数値が1985年の30.74から2018年には43.39と上昇している。このことから女性的な職業において男性への期待値が上昇しており、美容師や看護師などは女性の職業であるというステレオタイプが改善していると言えるだろう。したがって、1985年と2018年を比較すると、性別的役割と職業に関するステレオタイプが改善していると言える。

ここからは、スペインにおいてジェンダーステレオタイプの改善に影響を与えたと考えられる社会的な動向について確認していきたい。1975年のフランコ独裁政権終焉後、ジェンダー平等の進展に影響を与えたものとして、1978年の民定憲法が挙げられる。齋藤(2013)によると、それ以前、女性は夫や父親の許可なしに労働や銀行口座の開設が許されていなかったが、この民定憲法によって、男性と女性の平等な扱いが保障されたという。さらにそれと同時期に、スペイン経済と社会の発展が進み、男性と女性の真の平等が著しく進んだ。もう一つ1985年から2018年のジェンダー観の変化に影響を与えたものとして、第2章第2節で述べた2017年実践的男女平等法が挙げられる。これにより、労働面だけでなく生活面における男女の機会均等が保障された。その結果、16歳から64歳のスペイン人女性の活動率が、1985年の27.6%(Osuna, 1997)から2018年には53.06%(Statista, 2023b)へと上昇した。この活動率の上昇がスペインのジェンダー観の変化に影響を与えていると考えられる。

本節では、1985年から2018年にかけてのスペイン人のジェンダーステレオタイプの変化とその理由を検討したところ、性別的役割と職業においてステレオタイプの改善が見られたことが明らかになった。そして、法律の施行により女性の社会進出が進んだことがジェンダーステレオタイプの改善に影響を与えたのではないかと推測した。本節では、ジェンダー観の改善のためには制度の変革が影響を与えていることを前提として論じてきたが、次節では、価値観の変革と制度の変革のどちらが先かについて論じ、その後ジェンダー観の改善と男女賃金格差がどのように関係しているのかについて論じていきたい。

第3節 日本における男女賃金格差是正への道のり

第1節と第2節では、日本とスペインのジェンダー観について確認してきた。その中でジェンダー観が変化することによって制度が変わるのか、それとも制度を変えることによってジェンダー観が変化するのか、という疑問が生じた。そこで、本節では、日本社会においてジェンダー平等実現のためには、制度の変革か価値観の変革のどちらを先行させるのが効果的なのかについて、そしてそれが男女賃金格差にどのように関連しているのかについて筆者の考えを論じていきたい。それを踏まえて、スペインの取り組みを参考にしながら日

本における男女賃金格差解消への道のりを検討していく。

はじめに、制度と価値観、どちらの変革がジェンダー平等実現のために必要なのかについて論じていきたい。その上で、筆者が立てた仮説が2点ある。1点目は制度の変革が先に立ち、その後価値観の変革が成り立つという仮説である。2点目は、価値観の変革が先に立ち、その後制度の変革が成り立つという仮説である。以下では、これらの真逆の仮説について検討していきたい。尚ここでは、制度はジェンダー平等に関する制度を意味し、価値観はジェンダー観を意味することを前提とする。

1点目の、制度が変革することによって、価値観の変革が成り立つという仮説について検討する。アメリカの社会心理学者である Eagly(1987)は、*Sex Differences in Social Behavior* という著書の中で“**Social Role Theory**”を発表した。これは、社会的に構築された労働市場における男女別の役割によってジェンダースtereotypeが発生するというものである。つまり、社会制度に基づいてジェンダースtereotypeが生み出されるということである。この考えに基づくと、ジェンダースtereotypeは、現実社会の変化に伴い変化する柔軟性のあるものであると言えるだろう。したがって、制度の変革が先立ち、それに影響を受け価値観が変化するという仮説が成立すると考えられる。

では、価値観が変革することによって制度の変革が成り立つという仮説についてはどうであろうか。この理論に従うと、何らかのきっかけによって人々の価値観が変化し、その結果制度を変革しようという動きが生じる、という過程が生じると考えられる。この仮説を検証する例として、スペインと日本の女性参政権が成立した過程について振り返る。第1章第3節で論じたように、スペインの歴史を振り返ると、1975年まで続いたフランコ独裁政権は女性の権利を抑圧する政策を行った。その反動により女性解放への意識が高まり、フランコ死去から2年後には女性参政権が確立した。このスペインの例は、価値観の変革が先立ち、それに影響を受け制度の変革が起こるとする仮説の成立を裏付けることができるだろう。しかし、日本の歴史を振り返ると、スペインと同様に女性の権利が抑圧され、1874年以降に女性解放運動が活発化し、女性参政権を求める声が上がったにも関わらず、女性参政権の成立は71年後の1945年であった。さらにこの女性参政権はGHQ指令によって与えられたものであり、女性解放運動が直接的に影響を与えたものではない。つまり、何らかのきっかけによって意識が変革したとしてもそれが制度の変革に繋がるとは限らない、ということである。この原因として、国民の声が反映されにくいという日本の政治上の問題点が挙げられるだろう。したがって、日本においては価値観の変革ではなく、制度の変革を優先して行うべきであると言えるだろう。

さらに、価値観を変化させるきっかけが起きたとしても、それが社会全体に影響を与えるきっかけでない限り、より多くの人々の価値観が変化することは不可能だろう。個人的な価値観の変化が起きることはあり得るが、その変化の範囲は限定的なものになると考えられる。したがって、影響の範囲が大きい制度を変革することが、人々の価値観を変化させるきっかけとなると言える。特に、国民の声が反映されにくい日本では制度の変革の優先が必要

であると考えられる。

では、「制度の変革が価値観の変革を促す」という理論がどのように男女賃金格差の解消へと繋がっているのかについて論じていきたい。まず、上記で導かれた理論に基づいて、制度の変革によって人々のジェンダー観が変化すると仮定する。例えば、「女性は家事・育児を行い、男性は仕事をする」という固定観念が制度によって変化し、男性も女性も家事・育児を平等に行うことが当たり前になったとする。すると、第2章第1節で論じた、職場における男性の育児休業取得に快く賛成しない風潮である OBN がなくなり、男性が育休を取得することが容易になるだろう。それが女性の負担減少や、出産や育休を理由とした離職の減少につながり、昇進や昇給の機会を失うことがなくなる。また、負担が減ることにより、管理職を目指す女性も増えることが予想される。その結果、男女の賃金格差が解消されると考えられる。つまり、男女賃金格差の大元の原因である OBN を制度によって崩壊させることが男女賃金格差解消に繋がっているとと言えるだろう。

では、日本においてどのように制度を変革すべきであるのだろうか。スペインの事例を参考にしながら、日本の男女賃金格差解消への道のりを検討していきたい。第2章第3節で論じた通り、スペインの法制度における特徴として、内容の具体性や家庭生活における言及、改正案の豊富さが挙げられる。それぞれを日本の法律に導入することによる効果について検討していく。まず、内容の具体性を向上させることにより、読み手が判断をしやすく、企業も男女賃金格差解消に向けた計画を具体的かつ効果的に実施することが可能になると考えられる。また、法律において、家庭内での男女の協力を支持することでお互いの負担が減少するだけでなく、「男性は仕事、女性は家事」という固定観念の脱却を図ることが可能になると考えられる。そして、改正案を豊富にすることにより、多方面からの意見を参考に法律の改正を試み、包括的でより良い法律を作成することに繋がると考えられる。したがって、日本の法律において、スペインを参考とし、内容の具体性や家庭生活での男女の協力の言及、改正案を豊富にすることによる効果は大きく、男女賃金格差の解消に繋がると言えるだろう。

しかし、これらの取り組みを導入するにはスペインのように、高い国民の意識と内閣における女性率の向上が必要であると考えられる。現在の日本では、この2点が欠如しているためにジェンダー平等が進んでいないとも言えるだろう。自分たちの考えを強く持ち、社会を変えようとする高い意識、そしてその声に賛同し、制度を変えるために動く女性議員や内閣が揃うことがジェンダー平等、男女賃金格差解消のために必要であると考えられる。この2点を達成するためには日本教育の改善が必要であろう。男女に格差があるという現状を当たり前と捉えずに疑いを持ち、より良い社会を創り上げようとする子どもを育み、彼ら彼女らの個性や意見を否定せずに伸び伸びと生かせる教育を実施することにより、一人一人が強い考えを持ち、その意見を受け入れ変化に柔軟な社会の確立が可能になるだろう。そして、その教育によって、社会を変えるために議員を志望する女性が増えると考えられる。その結果、国民が自分たちの声を届けるための努力をし、その声を受け入れる体制が整うだろう。

したがって、日本において男女賃金格差を解消するためには、日本教育の改善とそれに伴う女性議員の増加が鍵となると考えられる。

本節では、制度の変革と価値観の変革はどちらが先かについて論じ、社会的に影響力のある制度の変革によって人々の価値観が変化すると論じた。そして、日本の制度に、具体性や家庭生活への言及、改正案を豊富にすることが変革のための取り組みとして必要であると指摘した。それと同時に、その取り組みを可能にするためには日本教育の改善と女性議員の増加が鍵となると論じた。

本章では、文化的な側面として、日本とスペインのジェンダー観について確認し、日本の OBN が男女賃金格差の大元の原因であることと、スペインにおいてジェンダー観が変化した理由として制度の充実性と歴史的弾圧があったことを指摘した。また、制度の変革が先立ち、価値観の変革を促すことを指摘し、日本の制度変革のためには内容の具体性と家庭生活への言及、改正案の増加が必要であることを論じた。そして、その取り組みを実現するためには日本教育の改善と女性議員数の増加が必要であると指摘した。

終章

日本において男女賃金格差問題はジェンダー問題の中でも大きな問題となっており、女性活躍推進法や女性版骨太の方針などの政策が実施されているが、その効果は一向に見られていない。一方でスペインでは、「フェミニスト内閣」と呼ばれる現ペドロ・サンチェス内閣が積極的かつ効果的な政策を行なっている。また、スペイン国内でもジェンダー平等に対する国民の意識が高く、デモなどが盛んである。そこで本論では、日本の男女賃金格差是正のための道のりを検討することを主題とした。その上で、日本とスペインの取り組みや政策、ジェンダー観を比較分析し、スペインの取り組みや政策において模倣すべき点を明らかにした。そしてそれらを日本に導入することが可能であるか、そしてその過程で生じ得る課題点を明らかにすることを目的とした。方法としては、両国のジェンダー平等推進、または男女の雇用に関する法律や制度の内容の分析を行い、さらに両国のジェンダー観の比較により特徴を明らかにした。

第1章では、世界全体と日本、スペインの男女賃金格差の歴史と現状、その原因について確認した。世界全体において、男女賃金格差問題はジェンダー問題の中でも重要かつ早急な解決が要される問題であることが確認できた。また、日本とスペインは政府によって女性の権利が抑圧されてきたという共通の歴史があり、スペインは約50年前までその状態が続いたということが明らかになった。同様の歴史があるにもかかわらず、日本がスペインよりもジェンダー平等の進展が遅れている現状は、両国の政策や取り組みにおける違いに起因しているのではないかと指摘した。また、男女賃金格差の原因として、職階や職業体系、勤続年数、女性の管理職率の低さ等が挙げられた。

第2章では、日本とスペインの男女の賃金及び雇用に関する法律や制度の比較を行い、日本の課題点とスペインのジェンダー平等が進展している理由を分析した。日本の課題点として、法律等の内容の曖昧さや、女性のライフイベントを理由に損失された昇任や昇給機会の代替措置の必要性が明らかになった。一方でスペインに焦点を当てると、法律や制度における具体性の高さや家庭内における女性の権利保護についての言及、改正案の豊富さにおいて優れていることを指摘した。さらに、人権を重視する機関であるEUに加盟している点やフェミニスト内閣による先鋭的な取り組みが行われている点もスペインのジェンダー平等進展を促進している要素であると論じた。

第3章では、文化的側面から男女賃金格差問題を分析するために、日本とスペインのジェンダー観について確認した。日本特有の固定観念であるOBNが日本の男女賃金格差問題の大元の原因であるということを指摘した。また、スペインのジェンダー観については、1985年から2018年にかけて性別的役割と職業においてステレオタイプの改善が見られたことが明らかになった。そして、このジェンダー観と男女賃金格差の関係性について、制度を変革させることによりジェンダー観が変化し、男女賃金格差の解消につながるという考えを論じた。それを踏まえて、日本の制度を変革するためには、内容の具体性と家庭生活で男女が共に協力することを促す記述、改正案を増加させることが必要であると指摘した。さ

らに、その変革の実現のためには、日本教育の改善と女性議員数を増加させることが鍵となる。

以上のように、本論文では日本の男女賃金格差問題の解消への道のを検討し、その上で考えられる課題点を指摘するために、スペインと日本の制度や取り組み、ジェンダー観の比較を行うことで、スペインの優れている点を日本が導入することによる効果や課題を検討した。結論として、日本が男女賃金格差を是正するためには、制度や法律における具体性の向上や家庭生活での男女協働の促進、改正案を増やすことが必要であり、さらにこれが日本のジェンダー観の変革及び OBN の撲滅につながる。また、日本がこの制度変革を実施するためには、国民一人一人が自らの意思を強く持つための意識改革を促す教育への改善、そして包括的な政策を促す女性議員数の増加が必要である。男女賃金格差解消に向けた初めの切り口として、制度の変革を行い、それがジェンダー観の変革につながり、さらに国民の意識が高まることでより良い法律や制度が成立するという正の循環が生じると考えられる。

本論文では、日本の男女賃金格差解消に焦点を当て筆者の考えを論じた。その中で、同様の歴史を持つがジェンダー平等の現状が大きく異なる日本とスペインを法律や制度、そしてジェンダー観を比較し、制度的側面と文化的側面という 2 方向からのアプローチをしたことに本論の意義がある。

参考文献

- CCOO. (2017). BRECHA SALARIAL : EL PEAJE DE LA DISCRIMINACIÓN. Retrieved December 1, 2023, from <https://www.ccoo.es/55905a49b939c983153cc2a7cb134e8600001.pdf>
(訳は岡部, 2021 を参照)
- Chzhen, Y., A, Gromada. & G, Rees. (2019). Are the world's richest countries family friendly? Policy in the OECD and EU., *UNICEF Office of Research*, Retrieved December 1, 2023, from https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf
- Eagly, A. (1987). *Sex Differences in Social Behavior : A Social-role interpretation*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Moya, M. & A, Moya-Garófano. (2021). Evolution of Gender Stereotypes in Spain : From 1985 to 2018. *Psicothema*, 33(1), 53-59.
- OBSERVATORIO IGUALIDAD Y EMPLEO. (2022). CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES, Retrieved November 28, 2023, from <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/causas-de-la-brecha-salarial-entre-mujeres-y-hombres/>
- OECD. (2022a). Gender Wage Gap. Retrieved December 1, 2023, from <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>
- _____. (2023a). Gender equality and work. Retrieved November 27, 2023, from <https://www.oecd.org/stories/gender/gender-equality-and-work>
- _____. (2023b). Gender equality in times of crisis SIGI 2023 Global report. Retrieved November 27, 2023, from <https://www.oecd.org/stories/gender/social-norms-and-gender-discrimination/sigi/>
- Osuna, J. (1997). Evolución de la población activa, ocupación y paro en España 1976-1996. *Política y Sociedad*, 26, 113-124
- Sonali. (2023). The Gender Pay Gap in Spain. In Hunt World. Retrieved November 28, 2023, from <https://inhuntworld.com/the-gender-pay-gap-in-spain/>
- Statista. (2023a). Percentage difference between the hourly wage of men and women in Spain from 2009 to 2019, by type of working scheme. Retrieved November 28, 2023, from <https://www.statista.com/statistics/1185470/gender-pay-gap-in-hourly-wages->

- by-contract-scheme-type-spain/
_____. (2023b). Tasa de población activa en España de 2009 a 2022, por género.
Retrieved December 1, 2023, from
<https://es.statista.com/estadisticas/1125063/tasa-de-ocupacion-anual-por-genero-en-espana/>
- United Nations. (2022a). Equal pay for work of equal value. Retrieved November 27, 2023, from
https://www.un.org/en/observances/equal-pay-day?_gl=1*1br0fij*_ga*MTE4MjkwMTEzNC4xNjk0OTMyOTA1*_ga_TK9BQL5X7Z*MTY5NDkzMjkwNS4xLjEuMTY5NDkzMzIwNy4wLjAuMA..
- _____. (2022b). Closing gender pay gaps is more important than ever. Retrieved November 27, 2023, from
<https://news.un.org/en/story/2022/09/1126901>
- WORLD ECONOMIC FORUM. (2023). Global Gender Wage Gap Report 2023.
Retrieved November 28, 2023, from
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf
- 岡部史信 (2021) 「スペインにおける性差を理由とする報酬差別禁止概念の形成と展開」『通信教育部論集』創価大学通信教育部学会 24, 59-88.
- 外務省 (2022) 「女子差別撤廃条約」
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/index.html> (最終閲覧日：2023年11月27日)
- 木村涼子 (2022) 「日本の教育におけるジェンダー平等の過去・現在・未来—中等教育に注目して」『学術の動向』公益財団法人日本学術協力財団 10, 68-75.
- 厚生労働省 (1947) 「労働基準法 (◆昭和22年04月07日法律第49号)」
https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=73022000&dataType=0&pageNo=1
(最終閲覧日：2023年11月30日)
- _____. (2002) 「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告書 (総論)」
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/11/s1129-3c.html> (最終閲覧日：2023年9月25日)
- _____. (2015) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要」
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000095826.pdf> (最終閲覧日：2023年11月30日)
- _____. (2020) 「女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例集 三州製菓株式会社 ポジティブ・アクションで2023年までに女性管理職を50%に」
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/practice/detail?id=117> (最終閲覧日：2023

- 年 11 月 30 日)
- _____ (2022) 「女性活躍推進法特集ページ（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>（最終閲覧日：2023 年 11 月 30 日）
- _____ (2023) 「『令和 4 年度雇用均等基本調査』結果を公表します～女性の管理職割合や育児休業取得率などに関する状況の公表～」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/07.pdf>（最終閲覧日：2023 年 12 月 1 日）
- 国際労働機関 (n. d.) 「ジェンダー」
<https://www.ilo.org/tokyo/areas-of-work/gender/lang-ja/index.htm>（最終閲覧日：2023 年 11 月 27 日）
- 齋藤明美 (2013) 「1950 年代フランコ体制期における女性の法的地位との改正の試みーメルセデス・フォルミカ (1913—2002) の挑戦ー」『駒澤大学外国語論集』21, 185-220.
- _____ (2017) 「スペイン民主化期におけるフェミニズム運動の展開とその変容 (1975-1982)」『駒澤大学総合教育研究部紀要』駒澤大学 11, 57-107.
- 白石香織 (2023) 「男女賃金格差解消には『OBN 文化』からの脱却」『ビジネス環境レポート』第一生命経済研究所, 1-12.
- 内閣府男女共同参画局. (n. d.) 「第 3 章 男女間賃金格差についての法的側面からの検討 第 1 節 我が国の法制, 129-131.
https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/eikyousiryo/pdf/ei22-2_2_2_3.pdf
（最終閲覧日：2023 年 12 月 1 日）
- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2018) 「平成 29 年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書 労働者アンケート調査結果」
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000174277_3.pdf（最終閲覧日：2023 年 12 月 1 日）
- 山口一男 (2008) 「男女の賃金格差解消への道筋：統計的差別の経済的不合理の理論的・実証的根拠」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構 50(5), 40-68.
- BBCNEWS JAPAN (2018) 「スペイン新内閣、女性閣僚が男性上回る 17 人中 11 人」
<https://www.bbc.com/japanese/44393080>（最終閲覧日：2023 年 12 月 1 日）
- COSMOPOLITAN (2022) 「ジェンダー平等を考えるきっかけに！『日本の女性史』」
<https://www.cosmopolitan.com/jp/trends/society/a39253570/womens-history-japan/>（最終閲覧日：2023 年 12 月 18 日）
- e-GOV 法令検索 (2022a) 「昭和四十七年法律第百十三号 雇用の分野における男女の均

等な機会及び待遇の確保等に関する法律」

<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347AC0000000113>（最終閲覧日：2023年11月30日）

_____. (2022b) 「平成二十七年法律第六十四号 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」

<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=427AC0000000064>（最終閲覧日：2023年12月1日）

EPIC (2018) 「EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE」国際労働機関 HP

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_656735.pdf（最終閲覧日：2023年12月25日）

EU MAG (2016) 「男女平等を目指す EU PART1 男女平等へ向けた戦略的取り組み」

<https://eumag.jp/feature/b0316/>（最終閲覧日：2023年12月1日）

NHK (2023) 「スペイン“上場企業の取締役 4 割以上を女性に”義務づけ」

<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20230308/k10014001571000.html>（最終閲覧日：2023年12月1日）