

現代女性の労働条件の変化

—日本、中国、スウェーデンの比較による考察—

包 玉莹

序章

第一節 本研究の意義

女性に対する差別や支配、男女の不平等は、古代や中世でも存在していたが、これらが女性問題として認識されるようになったのは現代になってからである。様々な社会制度の転換によって絶えず変化している。女性の地位、権利の問題にはさまざまな問題が存在する。女性は重要な労働力であるだけでなく、家事全般の担い手でもある。様々な時代背景の下で、労働力として女性の役割を發揮させると同時に、仕事と家庭の二重負担を軽減させることは人的資源の管理の上でも重要である。

私は、大学に入ってから日本語を専攻した。日本のさまざまな社会文化に触れ、一つ疑問をもつようになってきた。中国には「男尊女卑」という伝統思想があって、男性と比べて女性の地位と就業率はまだ低い。そして、日本は他の先進国と比べ女性の社会的地位と就業率も低い。就労において、M字型の就労形態が依然として存在し、管理職に就く女性の比率はまだ低いという現状があり、男女間の賃金格差は依然として大きい。しかし、先進国であるスウェーデンでは、女性の社会的地位は高く、就業機会は均等である。就業率は非常に高く、専業主婦はほとんどいない。同時に、充実した育児休業制度や保育環境がある。家事の負

担も男女半々である。スウェーデンは、世界で女性の地位が最も高い国である。日本における「女性の活躍」へ、また中国における社会女性の権利保障の完成の参考になるであろう。

このように三ヶ国における女性の地位にはそれぞれの背景がある。女性の就労に関して三ヶ国における相違点について明らかにし、日本、中国、スウェーデン、の三ヶ国の女性の労働条件の相違を分析する。社会制度の違い、政府と企業による女性就職への支援制度、経済発展のレベル及び教育方式という三つの相違によって、三ヶ国の女性の就職状況の相違が生じていると思われる。日本と中国における女性の就業率は約50%を占めている。しかし、両国女性の労働観の違いが、両国の社会と経済の発展の違いに影響を及ぼしている。比較にあたって、両国の経済状態と社会体制が違うことも考慮する必要がある。もちろん、日中両国は、古い歴史から生み出された両国の近代社会や現代社会において共通点もある。しかし、スウェーデンは世界で女性地位が最も高い国として日本における「女性の活躍」、また中国における社会女性の権利保障にとって大いに参考になるであろう。日中女性の意識の変化は社会の発展に影響を与えてきた。例えば、働く女性は家庭と仕事の両立の問題である。女性が晩婚、非婚の問題をもたらす。また、男女の賃金格差の問題である。スウェーデンと比べて上に述べたような様々な問題に直面しているのが日中両国である。これらの問題を分析することによって女性の労働問題を浮き彫りにし、さらに原因を究明したい。そこで本稿では、日中両国女性の労働条件の今後の問題を研究する。

第二節 先行研究

女性労働観をめぐる先行研究は多い。大森真紀は近年登場した均等法下で就業形態および政府の労働政策の展開と女性の雇用について研究している。女性が就業する際の様々な不安要素について分析している。例えば、採用と配置、給与と昇進などの問題である。またM字型就労形

態は依然として存在している¹⁾。橋本俊昭編の本の中で松田茂樹の「男性の家事・育児参加と女性の就業促進」は、次の点を指摘している。一つは、現在日本の男性は家事・育児への参加は少ないが、それが増えれば女性の就業を促進する効果があることである。もう一つは、社会における男女・育児時間の分配の問題である。社会全体の経済力、活力を高めるために、時間の効果的な分配を検討している²⁾。加藤久和は働き方をはじめとし、「女性の活躍」ができる環境へと変えていくことは、女性だけでなく、男性も活躍できる社会を築くことにつながることを強調している³⁾。

また、スウェーデン女性の日本における「女性の活躍」への示唆は重要である。日本とスウェーデンにおける女性労働条件に関する多くの研究がある。例えば、丸尾直美はスウェーデンの経済と社会を日本と比較している。またスウェーデン型福祉国家の積極的雇用政策、合理的年金制度は日本に影響を与えている⁴⁾。レグランド塚口淑子は専業主婦が税金や健康保険などの掛け金をすべて支払う必要がなく、寡婦年金があることを取り上げている。また、スウェーデンでは同一労働、同一賃金の原則があり、パートタイマーにおいて労働条件、賃金など正社員と差別はないことも指摘されている⁵⁾。

一方、中国でも女性労働条件に関する研究としては次のものがある。蘇林は現代中国における女子の教育、女性の就職、女性と婚姻、女性の参政と女性への社会保障の変化及び問題について分析した⁶⁾。呉霞は、日中両国において女性の労働率はほとんど半分を占めるが、職場では、女性雇用、賃金、昇進、職種など、女性の就労において不平等な格差が存続していることを示している⁷⁾。楊名は日中両国では、九年義務教育制度を施行しているが、それぞれの異なるところがある。両国の基本的な教育観念には相違がある。教育方式の違いも両国女性の就業観の違いの主因であるという指摘である⁸⁾。

以上からわかるように、女性の労働観の変化に関わる研究が多いとは

いえ、日本と中国の比較、日本とスウェーデンの比較を中心とする孤立した研究が多く、三ヶ国を比較研究する文献はまだ少ない。よって、本論は日本、中国、スウェーデンの三ヶ国の女性の労働観の変化を統一的に研究したい。日本、中国、スウェーデン三ヶ国の労働観の変化の原因の相違を中心分析する。スウェーデンと比べて上に述べたように様々な問題に直面しているのが日中両国である。女性たちは日本と中国の就業率はほとんど半分を占めている。しかし、両国女性の労働観の変化の違いにおいて、両国における比較を行いたい。またスウェーデンは世界で女性地位が一番高い国として日本における「女性の活躍」への、また、中国における社会女性の権益保障への参考になるとと思われるからである。

第一章 日本、中国、スウェーデンにおける女性の労働条件の変化

日中両国の女性は伝統と歴史の影響を受け、以前から地位が低かった。同じ儒家文化の「男性は仕事、女性は家庭」という思想の影響を受けて、社会の発展に大きな影響を与えている。第二次世界大戦後、女性の就職問題は徐々に政府によって重視されるようになった。社会制度、法制度や社会福祉制度など整備され、企業が新たな試みをすることで、女性が就職領域を広げ、新たな雇用方式が確立してきた。しかし、男女間の就職比率と賃金格差は依然として大きい。本章では、日本、中国、スウェーデンの三ヶ国における第二次世界大戦後から今日まで、女性の労働条件の変化を分析することを行う。

第一節 日本人女性の労働条件の変化

(1) 第二次世界大戦から1960年代の女性の労働条件

1945年から1955年までは日本の経済復興期と呼ばれ、この時期に女性は多くの権利を持ってきている。この時期には、日本人女性の労働力

率はスウェーデン、アメリカ、イギリスなどの先進国と比べて高い水準であった。しかし、他の先進国と大きな相違がある。それは、日本人女性の半分以上が第一次産業に従事していたことである。⁹⁾

(2) 経済高度成長期から1970年代の女性労働条件

1955年から1973年までを経済高度成長期と呼び、高度経済成長期に女性の労働環境は、大きく変わってきた。第一次産業の女性従業者の比率は減少して、その代わりに第二次産業、第三次産業に従業した女性の比率は高まっている。¹⁰⁾それは、教育水準の向上と就業率が上昇したことが理由である。この時期に女性雇用者を年齢別に比較すると、20～24歳の就業率が一番高く、30～34歳の就業率が一番低く、35歳から再び上昇するというM字型就労になった。その一方、25～35歳の労働力率が低く、女性が結婚・出産をきっかけに仕事を辞め、子育てが一段落してから再就職するようになっていた。1975年になった女性雇用者中の既婚者の割合が過半数を超えた。「男は仕事、女は家庭と仕事」という新性別役割分業が定着してきたのである。女性は重要な労働力であるだけでなく、家事全般の担い手を伴ってきた。¹¹⁾

(3) 1980年代からバブル経済期の女性労働条件

1980年代には、女性のM字型就労形態は依然として存在している。また、非正規労働力率が高かった。1985年に「男女雇用機会均等法」が成立したが、これははじめての男女差別を禁止する法律であり、大きな意義をもっている。この法律は成立して初めて、雇用面において女性と男性と同じ労働権利をもつように確保することができている。しかし、法律規定は実効性に欠けることから、女性労働の状況は大きく変化していなかった。性別分業意識は依然として存在していた。

1990年初期、「バブル景気」を背景として男女雇用機会均等法が施行されて、男女の就業機会は変化するようになって、女性の職域も拡大したのである。しかし、男女賃金格差の問題は改善されず、職務役割も改變されず、就労形態も依然としてM字型を持続している。非正規労働

者女性の比率が増加していて、大部分の女性は非正規労働を選択している。

(4) 日本型福祉社会の女性労働条件—1990年代半以降

1990年代半から日本社会に大きな変容があり、日本型福祉社会に入っていた。1991年に育児休業法が成立し、1992年に施行された¹²⁾。2001年に改正された育児、介護休業法は、男女を問わず、育児のため一年間休業することができる制度である。この期間に企業側は休業の申し出を拒むことはできない¹³⁾。2002年「少子化対策プラスワン」において仕事と育児の両立が推進されている。2016年から育児休暇制度はさらに整うことになり、日本では最長1年6ヶ月が認められた。育児休暇は子供が満1年6ヶ月になるまで一回でまとめて取得するように決められている。このように女性を雇用することは企業の経済効果を低くさせ、企業の間で競争に不利であった。

実際現在の日本人女性は仕事と家庭の両立の問題があり、性別役割意識は存在している。また、仕事の環境及び賃金は依然として楽観できる条件ではない。消費税が上がり、給料は減り、収入は十分でなく、同時に、職場のストレスは大きくなった。このように価値観から少ない一部の女性が仕事から逃げている。事実、M字型カーブの左側のピークが「20～24歳」から「25～29歳」へ移っているのである。このような状況が女性の晩婚化と遅い就職を生み出していると考えている。

第二節 中国人女性の労働条件の変化

(1) 計画経済体制時期の女性の労働条件

1949年に新中国が成立した後、経済は復興期を迎えた。国家は国有政策を実施したため、終身雇用という制度が保証されたのである。この制度では、国有企業として正式に採用されれば、終身雇用となり、退職後には年金がある。この時期の男女の賃金は統一された。女性の解放運動の開始に伴い、国家の社会制度や法制度など一連の政策が実施され、

封建社会の不平等的な規定も廃止され、法律上で男女平等が実現することになった。1949年9月29日に、新国家の方針を規定する「臨時憲法」的な性質を持つ「中華人民政治協商会議共同綱領」が公布された。第一章第六条には「中華人民共和国は女性を束縛する封建制度を廃除する。女性は政治的、経済的、文化教育的、社会的な生活各方面において男性と平等の権利を持ち。男女婚姻の自由を実行する。」がある。それは、封建的な男尊女卑の社会に大きな打撃を与えるものであった。

(2) 市場経済時代の女性の労働条件

1979年以来、中国の経済体制は計画経済体制から社会主義市場経済体制への転換に伴い、改革開放前の公有経済制度が崩れて、私有経済体制に進行しはじめた¹⁴⁾。この時期は女性が家庭の生計を維持するために働くという意識も強かった。1984年に「労働関係」に関する改革では「労働契約制度」が導入された。市場経済の登場の結果、市場競争が厳しくなった。企業は競争に勝つため、企業な利益と経済的効果を重視して、労働力の余りが生じた。そして、生産以外部門の労働力を縮小した。この状況下で国有企業は衰退し、多くの従業員がレイオフされた。女性労働者が60%~70%を占めて、年齢が集中するのは30代~40代である。

そして、国家の福祉施設はまだ十分に整っていない。乳幼児園の普及は足りなく、また、中国では子供の入園年齢に制限があるため、3歳になるまでは保育施設に預けることができない。それは女性労働者の家族については大きな問題である。子育ては男女両方の両親を借りなければならない。あるいはベビーシッターを雇用などして子供の面倒を見てもらう。しかし、ベビーシッターの賃金は高くなっている。このように仕事に出る方が赤字」という状況から、出産後は仕事をやめて専業主婦になり、あるいは非正規労働をする女性が増加している。しかし、女性の就業率は依然として高い水準を維持しているが、この時期に女性生活の質を高めるとともに、家庭内での経済的自立を求める動機も強くなっ

た。

(3) 現在の女性の労働条件

いつの間にか、「男性は仕事ができる、女性もできる」という考えに変わってきた。21世紀の女性は夫と一緒に生活費を稼ぐだけでなく、家事を負担している。また職場で女性は法律の保護を徐々に失っていった。このような選択は女性の自発的なものではあるが、社会に原因もある。このような状況下で「仕事がいいより、良い旦那様を選ぶほうがいい」という傾向が強くなっている。本来は就職活動を精力にしなければならぬ女子大学生は、就職活動を行わず、婚姻紹介所に通って、経済力がある夫を探す。現在の若い女性の人生観と価値観は以前の自立から大きく変化し、自分の将来の運命を結婚に託すようになっている。また「私は自転車に乗って笑うより、ベンツで泣いた方が良い」や「パンと部屋がなければ、感情をもっていけない。」など一連の拝金言語が出現¹⁵⁾した。しかし、社会の発展につれ、職場では女性の役割がますます重要になり、社会の進歩においても欠かせないものとなっている。よって、男女平等を実現することは非常に重要である。

第三節 スウェーデン人女性の労働条件の変化

スウェーデンでは1950年代から1960年代にかけて専業主婦の時代であった。「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分業が常識とされた社会だったが、1960年代の経済高度成長期に大きな転機があった。経済の発展と産業の振興に伴い、深刻な労働力不足の問題が発生した。女性も家庭の外に出て働くようになった。急速に女性の労働市場への進出が進展した。¹⁶⁾そして、女性の労働力が増え、共働き家庭で家事と育児両立の問題が発生した。働き続けていたい場合、まず、仕事と家庭の両立問題を解決することが必要である。この時期は「女性は家庭」から「仕事も家庭も」に変わっていった。

1968年、保育制度を確立するために提言を行い、保育委員会を設立

した。委員会はスウェーデンの保育制度の方向性に影響を与えた。この時期に就学前保育所の基礎を作り上げた。保育所は、朝7時から午後6時までと長時間開けていた。共働きの両親が仕事をしやすい環境が整った。スウェーデンの育児休業制度は両親保険と両親休暇制度に基づき、1974年に制定された。この両親保険により、男性も保険の対象となり、親として法的に育児ができることを認められた。1976年には「両親休業法」が制定された。そこで、取得率を高くするために、1999年に男性には育児休暇法が適応された。男性の育児休業時間が延長された。スウェーデンの育児休暇の期間は1年4ヶ月と長く、子供が8歳になるまでの間に分割して取得することができるが、このように女性を雇用することは、企業の間競争においては有利である¹⁷⁾。

同時に、スウェーデンでは、はじめから非正規労働者として雇用される人はかなり少ないが、女性の非正規労働者の多くは育児休暇の部分休暇制を利用して一時的に労働時間を短縮する非正規労働者である。また、スウェーデンの非正規労働者は、日本のように極端な低賃金の不安定雇用労働者ではなく、非正規社員が正規労働者と同じ権利を持った。また、非正規労働者と休暇や社会保障などの労働条件は正規労働者と比較して大きく劣るものではない。もちろん国民年金は居住年数が基本であり、非正規と正規労働者には影響されない。しかし、なぜ非正社員ではなく、正規労働者を選択したのか。その理由は、スウェーデンで正規労働者が働きながらも必要な時期に労働の時間に調整できること、恒常的な残業がないことである。また、育児休暇終了後で、元の職場に復帰することが多く、職業意識が高い。賃金面では基本的には職務給料、職種給料で、同一労働同一賃金が原則であり、実態でも同じ仕事をする限り男女で賃金格差はほとんどない。

1971年に夫婦単位の課税から個人単位の課税に切り替えられた。スウェーデンの公共政策は二つの方向に沿って調整を行った。一つは、女性が就職することで、家庭への責任の一部分を政府に移転するものであ

る。もう一つは、家庭への責任の一部分を男性に移転するものである。男女共同で家庭への責任を引き受けることを推進した。¹⁸⁾

また、1998年にスウェーデン政府はすべての学校に男女平等において時代遅れの制度を打ち破ることを要求した。例えば、ダンスの授業の際、男子と女子には平等のキャストの権利が与えられた。王子と皇女であれ、国王と海賊であれ、性別とは関係がない2008年にスウェーデンの教育部は学校の教育中に男女平等を確保するため、各学校に監督員を派遣している。児童心理学専門家は「子どもたちの受容力は強い。小学校から平等教育を始めたら、男子と女子は同じキャラクターを持つようになる。」と言った。また、男女平等だけではまだ不十分であり、「性別中立」あるいは「性別を区別しない」に達しなければならない。同時に、スウェーデンの Patrik Lundqvist の中性児童向けの書籍である「基維と怪獣犬」が出版された。本の中では「hen」を使うが、「han」(スウェーデン語の彼)と「hon」(スウェーデン語の彼女)を使っていない。また、スウェーデンの主に都市で発行されている雑誌「Nojesguiden」の中に「hen」は人称代名詞として使用された。¹⁹⁾ スウェーデンでは、社会福祉、政府と企業が女性の就業に対する支持環境、経済発展のレベル及び教育方式において男女平等を実現した。

第二章 女性の労働観の変化の原因

第一章の日本、中国、スウェーデン三ヶ国の歴史(第二次世界大戦後から今日まで)の研究を通じて、三ヶ国の女性の就労状況の変化にはそれぞれに原因があった。同時に、多く疑問もある。なぜ三ヶ国の女性の労働地位は互い異なるのだろうか。以前のスウェーデンは日中両国と同程度の労働参加率だった。なぜ今、世界で女性の労働参加率が一番高い国になってきたのか。このような疑問に対して、原因を考えなければならない。例えば、社会制度の違い、社会環境の違い、教育方式の違いによ

って、三ヶ国の女性の就職状況に相違が生じていると思われる。

第一節 社会制度の違い

日本では男女を問わず、育児のため一年間休業することができる制度である。この期間に企業面は休業の申し出を拒むことはできない。しかし、産休期間中の給与については法律規定がなく、会社によって異なる。中国では、労働制度の施行に従って女性産休の取得率は非常に高いが、中国で男性の育児休暇に関する制度は少なく、地方によって規定がことなる。

スウェーデンの育児休暇の期間は1年4ヶ月と長く、子供が8歳になるまでの間に分割して取得することができるが、日本では最長1年6ヶ月があって、育児休暇は子供が満1年6ヶ月になるまでまとめて取得す²⁰る。このように女性を雇用することは企業の経済効果を低くさせ、企業の間で競争に不利である。しかし、中国では産前と産後休暇のほかに法定の休暇制度がないが、産休からの復職後で、子供が満一歳になるまで、勤務時間内に一日2回各30分の休憩が与えられる。また、子育ては男女両方の手を借りることができる。

日本では専業主婦は年金制度が優遇され、また配偶者控除制度がある。納税者に収入のない場合、あるいは年収103万円以下の配偶者がいる場合、納税金額が控除される。所得税には38万円の「基礎控除」と最低65万円の「給与所得控除」があり、パートやアルバイトなどの収入がこれらの合計である103万円以下であれば、課税の対象となる所得がゼロになるというである²¹。このような制度のため、専業主婦の数は増え、パートとアルバイトなど非正規労働者も増え続ける。パートやアルバイトの場合、自分の収入を103万円以下にコントロールすることができる。就労において、M字型の就労形態が依然として存在している。

中国では専業主婦には年金制度がないが、遺族厚生年金がある。日本のは異なり、中国では公務でなくなった人の家族だけに遺族厚生年金

がある。遺族厚生年金を受ける対象の範囲は60歳以上の男性と55歳以上の女性と未成年人、更には、労働力を失った人である。つまり、専業主婦と仕事がある女性は区別がない。また、基本養老保険はもともと個人単位の制度であり、中国では女性の就業率が高いため妻も養老保険の加入者の場合が多い。その結果、離婚時の年金分割制度も導入されていない。他の国民年金制度、社会福祉など年金制度がまだ整っていない。中国では専業主婦が離婚した場合、専業主婦は無年金になっていることから、基本養老保険に加入しない場合、専業主婦が生活の問題に直面する。これも中国の就労形態は逆U字型の就業パターンが生じた原因である。

スウェーデンの専業主婦の割合は2%で、専業主婦の年金制度がない。1971年に夫婦単位の合算課税から個人単位の分離課税に変わった。妻の所得税と夫の所得税は関係がない。また、「両親休暇法」が制定され、保育環境の充実に加え、女性の就仕事と家庭の両立が可能になり、1980年代には男女の共働きのケースが多くなっている。この制度は不必要と廃止され、女性の就業率はそれ以降大きく飛躍を遂げるようになった。

第二節 社会環境の違い

日本の経済は順調に発展してきた。個人の所得水準も高く、一部の家庭では男性の収入で家族の生活費を全て負担することができる。しかし、一部の家庭では男性の収入は十分ではない。日本の家庭では、女性は子育てができたり、家族と一緒に生活もできたり、パートの仕事もすることができる。しかし、中国では、経済はまだ十分発展していないため、一般家庭の男性の収入では家族全員の生活費を負担することができない。

日本において女性が専業主婦を選択する一番の理由は、夫の会社に専業主婦を支える手当があることである。その次は政府が専業主婦に対す

る有利な政策を制定したことである。専業主婦以外に非正規労働者が絶えず増加している。専業主婦と非正規労働者の存在はいまでもこのM字型の就労パターンを形成している。

中国では、女性は出産後もほとんどが退職せず、そのまま仕事を続けている。しかし、国家の福祉施設はまだ十分に整っていない。子供の入園の年齢には制限があり、女性労働者家族には大きな問題である。日本と同じ出産後は仕事をやめ専業主婦になって、あるいは非正規労働をする女性が増加している。しかし、大部分の女性は家庭と仕事の両立ができており、女性の就業率は依然として高い水準を維持している。

スウェーデンでは、仕事と家事・育児の両立の労働環境を実現することができる。育児休業制度は取得率が高い。また、保育環境も変化を遂げている。保育施設はさらに必要になってきている。保育所は、午前7時から午後6時までと長時間運営している。1歳から12歳までの子供が対象となっている。共働きの両親にとって、仕事をしやすい環境が整った。日本と異なり、両親は看護の時間があれば、保育サービスを受けることができる。このような充実した保育環境下で、スウェーデン女性の労働力率は非常に高くなっている。

第三章 スウェーデンの女性からの示唆

日中両国では「女性の活躍」と「女性権益の保障」に関する注目が高まっている。女性が活躍しているスウェーデンでは、女性の労働地位が高い。本章の目的は、女性の活躍しているスウェーデンと日中両国では何が異なるのかを明らかにすることである。その上で、日本と中国で女性のさらなる活躍、そして権利保障への知見を得ることである。日本と中国の女性の就業率はほぼ50%である。しかし、両国の社会と経済の発展に異なる影響を及ぼしている。両国における比較を行いたい。

第一節 日本と中国における女性の労働状況の比較

日中両国の女性の就業率は約50%である。しかし、雇用、昇進、職種および職場の環境など、女性が男性より劣っている環境で労働していることは両国共通の特徴である。同じ伝統文化をもとに現代社会にも似たところがある。一方、日中両国には政治体制、経済レベルなど大きな違いが存在している。

日本のM字型の就労形態と中国の逆U字型の就労形態と見ると、日本では女性の就業率は年齢によって異なり、中国では女性の就業率は年齢に関係ない。日本人女性が結婚、出産、育児のため、一時仕事を離れている。この年齢層の女性の労働参加率は下がる。しかし、中国において女性は40代後半、50代前半から職場を離れることには理由がある。国家の法律によって女性の法定定年年齢は普通の労働者の場合は50歳で、女性幹部の場合は55歳であった。なお、2017年に全体女性の法定定年年齢は統一の場合55歳になっている。また40代から女性はリストラの対象になりやすい。

両国の女性の労働形態における比較を行う。日本は「男性は仕事、女性は家庭」という伝統的な分業意識を持っていて、女性の就労に大きな影響を与えた。この就業観念の状況下で女性は主に家庭である。一部の女性は家計ため、仕事を選択する。また、大部分の女性は結婚・育児期のために仕事を辞めることがライフスタイルと考えられている。女性が家庭と仕事を両立させるため、パートタイム、派遣労働者、アルバイトなどの非正規労働者を選ぶことで、日本の非正規労働者は増え、女性の非正規労働者が主流になっている。中国は「男性は仕事、女性は家庭も仕事も」という伝統的な分業意識を持っているが、男女平等を提唱している。

現在、物価高と消費意欲の低下のもとで、就業のストレスも上昇している。また、日中両国の女性の就労意識も変化している。拝金の現象も出現し、女性の就労形態にも影響をあたえている。

第二節 日本における「女性の活躍」のスウェーデンからの示唆

日本で「女性の活躍」は重要な課題として注目されている。スウェーデンは女性の活躍が世界で一番高い国であり、女性の就業率は高く、出生率も高い。この女性が活躍している国の社会保障分野、経済分野、政治分野、教育分野から日本への示唆を見てみよう。日本に最も影響を与えた分野は社会保障分野である。スウェーデンにおける機会均等政策の最終目標は男女平等である。女性は男性と同じく経済的に自立すること、男女共働き機会均等を目指す社会政策を行っている。この政策は「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業から共働きまで仕事と家庭の両立を達成した。同時期の日本の性別役割分業意識は強かった。また、第一章と第二章からの分析を通して、スウェーデンから得る日本への示唆は少なくない。その内容は、以下の通りである。

一つ目は、保育制度の充実と保育サービスの完備である。保育制度は就学前保育所の基礎を作り上げる。保育所は子どもの成長と学業を助ける。80年代に入って、今の日本と同様には待機児童問題が現れた。しかし、1995年に法律で「地方自治体は両親が仕事や学業に従業する家庭に対して著しい遅延なく保育サービスを提供すること」が明記され、1～12歳までの児童の入所保証が、地方自治体に義務づけられた。この法律を実行した後で待機児童の問題は解消した。日本においても現在、保育園不足は深刻な問題である。待機児童問題は依然として存在している。また、保育サービスの範囲は広く、日本と違うことは、両親に仕事があっても、育児休業中など状況下でも保育サービスも受けることができる。このような背景下でスウェーデンの女性は仕事と育児の両立を目指した。女性の労働参加率は高く伸び続けている。

二つ目は、税金の支払い方である。スウェーデンでは、夫婦単位の課税から個人単位の課税に切り替えられた。男性と女性は別々に納税することになっていった。女性の納税の状況も変わり、既婚か未婚かに関係なく、また、男性か女性かにも関係なく、自分が稼ぐ額に対して課税額

が決まる。同様な方法で老後の年金受給額も決まる。既婚の女性も独立しているのだ。また、スウェーデンの男女の賃金格差は日本より小さい。

以上の二つの面から、スウェーデンでは女性が活躍しやすい環境を作っていると考えられる。そのことが、日本女性の活躍を検討する上で参考になるであろう。日本は女性が活躍する社会を創造することを目指している。女性の経済力は独立し、労働意識は変化し、労働率も上昇している。

第三節 中国における女性の「公共政策」のスウェーデンからの示唆

スウェーデンの公共政策では二つの方向に沿って調整が行われた。一つは、女性就職を提唱して、家庭の責任の一部分を政府に移していった。1968年、保育制度確立のため提言を行い、保育委員会を設立した。保育所の整備が軌道に乗りつつあった。好況のもとでは職場はどこも人手を欲しがっていたため、税金を投入して保育所の増設に取り掛かった。政府は1～6歳児童ため資金を提供した。家庭は総費用の10%を支払った。保育所の運営時間は、共働きの両親が仕事をしやすい環境に整った。しかし、中国では0歳～3歳の教育はまだモデルがなく、「早期教育」が重視されねばならない。

もう一つは、家庭への責任の一部分を男性に移すことである。中国では1960年以降、労働に参加するようになった妻は仕事と家事・育児の二重負担から自らを解放するため夫に対する家事・育児参加を求めようになった。1974年には、出産後の子供の養育を両親で分け合うための「両親保険制度」が導入され、男性にも育児休業が認められた。そこで、取得率を高くするために、1999年、男性に育児休暇法を適応させた。しかし、中国で労働制度の施行に伴って女性産休の取得率は高いが、男性の育児休暇は少ない。地方によっては、男性産休の取得率はほとんどゼロである。

先進国であるスウェーデンでは、女性の社会的地位は高く、就業機会均等の社会である。また、充実した育児休業制度や保育環境がある。家事の負担も男女半々である。しかし、中国では女性の地位は高くなってきているが、就業率はスウェーデンに比べると未だに低い。以上の内容は、スウェーデンの公共政策から中国への示唆である。

第四章 女性の労働を取り巻く環境条件および労働問題

スウェーデンは日本における「女性の活躍」、また中国における社会女性の公共政策にとって参考になる。日中両国の女性の活躍を実現するには、仕事と育児の両立、未婚・晩婚化、など問題を解決することが必要である。同時に、女性の労働参加率と出生率は関係がある。女性の労働参加率の上昇に伴い、出生率は低くなってきた。人口減少とともに労働力の不足の問題に直面し、労働力である女性は非常に重要になるが、男女の賃金格差が存在すると、女性の労働参加率を高めることは難しい。本章では、日中両国の女性の労働状況と家庭、少子化の関係について検討する。

第一節 働く女性の仕事と家庭の両立

社会の発展に伴い、社会に進出する女性はますます多くなっている。男性と同様に、女性が職場で重要な役割を果たしており、社会の進歩において、なくてはならない役割を持っている。この状況下で、仕事と家庭の両立の問題を考察する。

日本では、一部の女性は、家庭と仕事の両立するためパートタイム、派遣労働者、アルバイトなどの非正規労働者を選んだ。しかし、非正規労働者の増加は将来の生活に対する不安を招くことがある。日本では、核家族化が進み、祖父母の支援が難しく、景気の悪化の状況下で働きたい女性が増えている。しかし、二人ともが正社員として仕事をする場

合、就業時間は9時半頃から17時半頃であり、残業がなければ保育所
に迎えに行く時間は18時過ぎであるが、残業があれば迎えの時間はさ
らに遅くなる。このような状況下で家庭と仕事の両立において最もたい
へんなことは、子どもの急な病気への対応である。

中国では働く女性は仕事と家庭の二重負担を持ち、女性のストレスも
二重になった。日本と違うことは、国家の福祉施設がまだ十分に整って
いなく、乳幼児園の普及は足りないことである。しかし、今の中国は一
部の家庭では夫が家事の一部を担っているが、大部分の家庭で家事はや
はり妻がする。また一部分は祖父母の支援があるが、そのような役割の
衝突が女性のストレスになっている。

日中両国は子どもを持つと仕事の両立が困難な場合があり、このよう
な状況下で問題を引き起こしている。現在、多くの企業は男性しか採用
なく、女性の採用はまったく考えていない。女性が採用されても、五年
以内に出産してはいけないなどの不平等な条件が付いている。このよう
に状況下では職業女性の出産育児時間の先送りによる晩婚、未婚、晩産
など問題が生じる。

第二節 未婚、晩婚化

日本で1975年に平均初婚年齢は、女性は24.7歳、男性27.0歳であ
ったが、40年間で、女性の初婚年齢は29.4歳、男性は31.1歳になっ
た。晩婚化が進行している。生涯未婚率も年々高くなっている。たとえ
ば、35～39歳の未婚割合を見ると、1985年には女性の未婚率は6.6%、
男性は14.2%であったが、2015年には女性の未婚率は23.9%、男性は
35.0%となった。未婚・晩婚化の流れが変わらなければ、今後の未婚割
合は上昇が続く。

女性の未婚化、晩婚化の原因として、最も多く指摘されるのは、女性
は社会で活躍する機会が増えて、大学進学率も増加していることであ
る。女性が専業主婦志向から仕事と家庭の両立や非婚就業志向へと変化

した。文部科学省「学校基本調査」によると、2016年度における高等教育段階の女子学生の割合は、大学44.5%、大学院30.8%、博士課程33.0%となっている。高学歴が進んでいる。女性の就学期間の延長が結婚の年齢の先送りと関係している。

高学歴の進行に伴い、女性の労働意識も変化してきた。日本の分業役割意識も一定の程度に緩和された。育児は女性が主に担っている現状において、働く女性が増大する一方で、仕事と育児の両立の支援が欠けており、両親も子供の世話をしてくれない。退職後の女性たちは職場地位も経済地位も失う。再就職の多くは非正規労働者として労働である。日本の非正規労働者の労働時間は正規労働者の労働時間より短くないが、収入は正規労働者より低くて格差が大きい。その上に、仕事と家庭の両立は難しい。ゆえに現在の女性は結婚と育児により失うものが多いため、女性が晩婚化してきた。

また、経済面でも日本の女性は独立してきた。意識も徐々に変化してきている。結婚が唯一の最終的な落ち着き先ではなくなった。一方、結婚に伴って、いっそう大きな家庭的負担と生活の圧力がある。日本はますます多くの女性は晩婚を選び、結婚しなく、あるいは結婚しても子供をつくりたかららない。いわゆる「ディンクス (DINKS) 家庭」である。そのため現在の少子化の問題は深刻である。

近年、中国の経済発展は凄まじく、生活のレベルが高くなるとともに、結婚より、自身の人生価値を追求する若い女性が多くなった。この状況下で「余女」の数が増えていた。日本と同じく、女性の大学就学率が高くなっていった。女性卒業後の年齢も高く、学歴も高く、収入も高くなっていった。このような女性はもちろん結婚を考えているが、理想の男性がいなければ、結婚をしないことを選ぶ。日本と違うのは、現在の中国にとって、新居の購入は結婚時に不可欠なことだと思っている若い女性が多いことである。結婚相手が新居を買わなければ、結婚しない選択をするため、女性の未婚化、晩婚化が進行している。

「未婚化、晩婚化」と「仕事と家庭の両立のストレス」の進行は、少子化の主な原因とされている。少子化の進行の最も大きな影響として、総人口が減少していく。これからの社会に重大な構造問題を引き起こす可能性がある。経済規模や消費市場が縮小し、社会経済にマイナスの影響をもたらす。労働力不足問題を解決することは将来の日本と中国が直面する大きな課題である。よって日本の女性の労働参加率の向上は非常に重要になってくる。

第三節 男女の賃金格差

賃金の高低は女性の就業状況と女性の社会的地位をはかる重要な条件の一つである。両国においての男女の賃金格差の原因には、同じ点と相違点がある。同じ点は、企業経営者には男女の性別意識が存在し、女性は低生産力労働力になっている。それから、性別の賃金格差が存在している。相違点には、男女間の勤続年数の相違が日中の差異に与えた影響がある。日本では女性が結婚出産のため退職するのに対して、中国では女性は結婚出産時の短い時間の休暇を取る。また、日本では女性の復職率が低く、復職時に低賃金の非正規労働者として働いている女性が多い。日本の終身雇用制度と年功賃金制度の下で男女の賃金格差が大きくなっている。しかし、正規社員として働いている女性の賃金は依然として低く、昇給幅が小さい。日本において、非正規労働者は社会が保障しないことがあるが、正規労働者の配偶者は社会保障を受ける。中国は日本と違い、社会保障は個人を対象として、非正規労働者は社会保障を享受することができない。無保証の状態に陥ってしまう。この状況下で、日本と比べて、中国の男女の賃金格差は小さい。しかし、スウェーデンと比べて、両国の男女の賃金格差の問題は依然として解決が必要である。

第四節 女性の労働問題における対策と提言

日本では労働力が減少しつつあり、日本の経済にも影響を与えている。2001年に改正された育児法では、男女を問わず、育児のため年間休業することができることになった。しかし、実際には、男性が育児休暇を取得することができない。考え方が変わっていくには長い時間が必要とされる。夫が家事の一部を担っている場合もあり、一部では祖父母の支援がある。また、インターネットの発展に伴って、時間と場所の制限がない柔軟な就職形式が出現した。中国でインターネットショッピングは人気がある。自宅で仕事する人員が必要となる。例えば、コールセンター、タイピストなど職位は自宅でやることができる。このような一部の女性は仕事と家庭を両立することができる。もちろん保育所の増設、病気の子どもの保育、夜間の保育など保育サービスの充実が不可欠と考えている。

近い将来、中国は日本と同様に少子高齢化の問題に直面するが、日本は最も早く少子高齢化の問題に直面した国の一つである。日本の少子高齢化の下に女性の仕事と家庭の両立問題を研究して、政府と企業が女性における両立問題の深刻さを認識し、積極的にそれを解決する対策を考えるべきである。たとえば、政府が女性の育児休業制度を制定し、育児サービスを充実し、女性が子どもの入園する前に安心して休みを取ることが法律上で保障できれば、女性が家庭と仕事の両立が容易にできると思われる。育児休業の普及と実施は法律の面上昇させ、企業の協力と社会の監督が必要である。

若い女性たちが晩婚を選択する理由は経済の問題である。日本で企業は年功序列制であるから、若い人たちの給料は少ない。結婚にはお金がかかるため、大学を卒業したばかりの若い人たちはお金がなく、なかなか結婚することができない。経済の問題が解決することができなかつたら、晩婚、未婚の問題はもっと深刻になるかもしれない。そこで、経済が発展し、就職の機会があることが必要である。次に、年功序列制のほ

かに、若い人たちの能力と技術に基づいて給料を払うことである。そのようにしたら、若い人たちの経済レベルが上昇するかもしれない。そして、早く結婚した人たちに一定の奨励金を払い、福祉を行うことが必要であると思う。同時に女性の個人心理の要素を無視すべきではない。未婚・晩婚族の心理も理解できないわけではない。

また、出産後で再就職の女性は正規労働者から非正規労働者への転換する傾向がある。非正規労働者と正規労働者は仕事の内容と労働時間の面でますます接近しつつあるが、待遇の差別がある。もし、企業は非正規労働者の待遇を高めて、正規労働者との待遇の格差が是正されると、あるいは非正規労働者と正規労働者の違いを是正することができると、女性の結婚、出産で生じる機会コストを下げるのできるのである。

中国では、市場経済の発展にともなって、女性の労働権益の保障は深刻な問題に直面している。女性は結婚後で出産、育児、家事をしているため、労働市場で優位な立場に立っていない。同時に、男女は就職、昇進、賃金などの面において区別がある。就職時に女性は男性より就職の機会が少なく、それは多くの企業は女性の家庭と仕事の両立の負担感を考えると、女性を雇うのを避けている。確かに、女性は育児期間に仕事の効率に影響している。同時に、女性を雇うコストは考慮を要する。例えば、女性の生育保険は企業から全額負担するため、企業は女性を雇う意欲が低くなっている。生育保険の費用は国家から全額負担すると、女性を雇うコストが下がり、女性を雇う意欲を高めることもできる。また、日本と同じ対策を採用することによって、社会の生産力を高め、男女平等な就職を実現し、男女の賃金の平等を実現できるかもしれない。

第五章 結論

本論文は日本、中国、スウェーデン女性の労働を中心に考察した。まずは第二次世界大戦後から日本、中国、スウェーデン女性の労働条件を

分析した。日中両国は昔から「男性は仕事、女性は家庭」という儒家思想の影響を受けている。先進国である日本では各種の社会制度の転換に従って、伝統的な性別役割意識がある程度まで緩和されたが、長期にわたって根づいた封建思想によって女性の一部は家庭を中心として、就労形態においてはM字型である。管理職に就く女性の比率はまだ低いという状況は続いている。また、男女間の賃金格差は依然として大きい。現在では「男性は仕事、女性は家庭も仕事」という家庭モデルがあるが、女性が家庭と仕事を両立させるのがまだ難しいのである。

中国は新中国の成立に伴い、国有企業で男女平等を実現した。しかし、ここ数年、市場経済下にある国有企業は、従来の経営方式では社会の変化に適応できなく、経営不振に陥った。大幅なリストラによる失業女性が増加した。市場経済時代に女性の就労にとって不利である。しかし、女性の就職意欲が強く、女性の就業率は依然として高い水準を維持し、中国の女性の就労形態は逆U字型である。しかし、今も国家の福祉施設はまだ十分に整っていないである。働く女性は仕事と家庭の二重負担となり、物価高に直面して、働くことの必要性も高まっている。女性は以前に比べ、自身の経済に独立していたが、現在では、自分の将来の運命を結婚に託すことになっている。給料が少なくなり、お金がたりなく、結婚への圧力も上昇している。

先進国であるスウェーデンでは、50年代には「男性は仕事、女性は家庭」という男女役割分業が存在した。しかし、60年代以降、経済高度成長期に女性の社会的地位は高くなり、現在まで男女はほとんど平等である。女性の労働参加の政策として、「中性税収規定」が導入されて就業機会均等の社会となり、就業率は非常に高く、専業主婦はほとんどいない。また、労働環境と育児環境の整備及び育児休業制度や育児サービスが充実している。家事の負担も男女半々である。また、「性別中立」教育方式を採用している。これらのことは日中両国にとって大いに参考になるであろう。

日本とスウェーデンにおける女性の活用や各種制度の充実などの戦略は、中国ではあまり進行していない。しかし、日本と比べて、中国女性の就業率は高い。同じ先進国に属している日本とスウェーデンの比較を行った。スウェーデンの男女の就業率はほとんど差がないが、日本の男女の相違は大きいことについて、社会制度の差別、政府と企業が女性就職に対する支持環境や教育理念と方式などの面から原因を分析した。

日中両国では、歴史から生み出された両国の近代社会や現代社会において共通点がある。しかし、女性の就労参加率には相違があり、両国の社会と経済の発展の違いに影響を与えている。また、家族形式の相違や両国の経済状態と社会体制が違うことも考慮する必要がある。日中両国の女性労働条件の比較を通して、女性労働における両国の問題点を見つけ出し、問題点の共通点と相違点をさらに明らかにし、共通点と相違点が生まれる原因を分析した。また、視点を中国に置くと、日本との比較において、女性の社会制度面から見ると、日本の育児休暇制度のほうが整っているが、育児休暇制度が整わない中国のほうが女性の労働参加率は高い。そこで、日本が中国の女性問題の解決に示唆できるような部分を取り入れて、より実用的な政策を検討した。視点を日本に置くと、中国女性の産休期間の基本は産前15日、産後75日に規定させる。多くの女性はすぐに職場に戻る。中国の女性の就労形態は日本のようなM字型になっていない。中国が日本の女性問題の解決に示唆できるような部分を取り入れた。

しかし、世界で女性地位が一番高い国であるスウェーデンから、日本における「女性の活躍」に対し、主に以下の点が示唆された。一つは、保育制度の充実と保育サービスの完備である。二つは、税金の支払い方と賃金の格差である。またスウェーデンの状況は中国における社会女性の公共政策にとっても大いに参考になるであろう。そこで、スウェーデンの公共政策は二つ方向に沿って調整を行った。一つは、女性就職を提唱して、家庭への責任の一部分を政府に移した。もう一つは、家庭への

責任の一部分を男性に移すことである。男性を対象とする育児休暇法が成立し、家事の負担は男女半々となった。

三つの国の女性就職の状況には相違が生じていると思われる。スウェーデンと比べて上に述べたような様々な問題に直面しているのが日中両国である。これらの問題を分析することによって女性の労働問題が浮き彫りとなる。女性にとって、労働は人格独立、生存、発展の基本保障である。女性の就労は男女平等の実現に繋がっており、女性就労問題を解決することは重要な意義がある。一つ目は、働く女性の家庭と仕事の両立の問題である。二つ目は、女性の晩婚、非婚の問題である。また男女賃金の格差の問題である。これらに関してはさらに原因を究明したい。もちろん女性の労働問題は多方面に関係しているため、問題の解決には多くの難点に直面している。本論文は社会制度、社会環境や教育方式の面から探究した。

また、今後の女性労働問題を解決するために、これらの原因について、対策を提言する必要がある。例えば、結婚後の女性は仕事と家庭の両立を実現するために、政府は育児環境の整備と育児サービスの充実に尽力すべきである。しかし、男女の賃金格差など経済的問題はまだ解決されていない。筆者は、非正規労働者と正規労働者の賃金格差を縮小できる対策の提言は非常に大切であると考え。政府と企業の支持だけでなく、女性の家庭、社会への貢献を認めることも重要である。また、男女平等な就職、そして、男女の賃金の平等を実現することが重要である。家庭面では、夫が家事の一部を担う場合もあり、祖父母からの支援がある場合もある。このような女性は仕事と家庭の両立に関して有利である。同時に、未婚・晩婚化の現象も減少している。しかし、女性本人の力の限界でまだ多くの課題も残っている。これからは引き続き女性労働の課題の研究に取り組みたい。

注

- 1) 大森真紀 (1991) 『現代日本の女性労働』 株式会社日本評論社
- 2) 橋木俊昭 (2005) 『現代女性の労働・結婚・子育て』 ミネルヴァ書房
- 3) 加藤久和 (2016) 『女性が活躍する社会の実現』 中央経済社
- 4) 丸尾直美 (1992) 『スウェーデンの経済と福祉—現状と福祉国家の将来—』 中央経済社
- 5) レグランド塚口淑子 (2006) 『新版 女たちのスウェーデン—「仕事も子供もが可能な国」に40年』 ノルディック出版
- 6) 蘇林 (2005) 『現代中国のジェンダー』 明石書店
- 7) 呉霞 (2002) 「現代中日女性労働状況の分析と比較」 婦女研究論文集 第5期
- 8) 楊名 (1997) 「中日女子教育观念及教育措施之比较」 第5期 外国教育資料
- 9) 第一次産業とは農業・水産漁業、鉱業。塩田咲子 (2000) 『日本の社会政策とジェンダー』 株式会社日本評論社 p32。
- 10) 第二次産業とは建設業、製造業。第三次産業とは卸売・小売業、金融保険業、運輸通信業、電気・ガス・水道供給業、サービス業、公務。同上 p 32。
- 11) 大森真紀 (1991) 『現代日本の女性労働』 株式会社日本評論社 p 89。
- 12) 石椿 (2014) 日本女性政策の変化と「ジェンダー・バックラッシュ」に関する歴史的研究 p 88。
- 13) 橋木俊昭 (2005) 『現代女性の労働・結婚・子育て』 ミネルヴァ書房 p 214
- 14) 蘇林 『現代中国のジェンダー』 (2005) 明石書店 P 70。
- 15) 中国社会の「拜金主義」から「向銭看」へに「拜金女」—孤帆の遠影碧空に尽き <http://blog.goo.ne.jp/azianokaze/e/0d9e8cf3edfb10545f361c3c7dd2e2c7>
- 16) 井上誠一 (2003) 『高福祉・高負担国家スウェーデンの分析』 中央法規出版株式会社 p221。
- 17) 猿田正機 (2017) 『トヨタ研究からみえてくる福祉国家スウェーデンの社会政策』 ミネルヴァ書房 p154
- 18) 中央党校教授 李惠英 (2005) 「瑞典 (スウェーデン) : 公共政策と女性就業」 中国婦女報。
- 19) 《瑞典首都幼儿园推行中性教育 无性别更有助平等》—心情驿站—丁香园论坛 <http://www.dxy.cn/bbs/topic/33160556?keywords=%E5%8C%BB%E8%8D%AF>
- 20) スウェーデン、専業主婦率2%でも出生率高い理由 | WOMAN SMART | NIKKEI STYLE https://style.nikkei.com/article/DGXNAS21U3F01_Y4A610CITY5000/
- 21) 103万の壁と130万の壁、150万の壁とは？知らないと損する「収入の壁」 | #タウンワークマガジン <https://townwork.net/magazine/knowhow/taxes/42842/>

参考文献

日本語

- 井上誠一 (2003) 『高福祉・高負担国家スウェーデンの分析』中央法規出版株式会社
遠藤ひとみ (2011) 『経営学を学ぶ』第九章女性の雇用・勁草書房
大森真紀 (1991) 『現代日本の女性労働』株式会社日本評論社
加藤久和 (2016) 『女性が活躍する社会の実現』中央経済社
猿田正機 (2017) 『トヨタ研究からみえてくる福祉国家スウェーデンの社会政策』ミ
ネルヴァ書房
蘇林 (2005) 『現代中国のジェンダー』明石書店
橘木俊昭 (2005) 『現代女性の労働・結婚・子育て』ミネルヴァ書房
二文字理明、伊藤正純 (2002) 『スウェーデンにみる個性重視社会』桜井書店
森ます美 (2005) 『日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性』株式会
社有斐閣
丸尾直美 (1992) 『スウェーデンの経済と福祉—現状と福祉国家の将来—』中央経済
社
レグラント塚口淑子 (2006) 『新版 女たちのスウェーデン—「仕事も子供もが可能
な国」に40年』ノルディック出版
石橋 (2014) 『日本女性政策の変化と「ジェンダー・バックラッシュ」に関する歴史
的研究』
内閣府 (2015) 『平成26年女性の活躍推進に関する世論調査』
内閣府『男女共同参画白書 平成29年版』
厚生労働省『平成28年度雇用均等基本調査』の結果概要

中国語

- 李惠英 (2005) 『瑞典(スウェーデン): 公共政策と女性就業』中国婦女報
李小星 (2010) 『改革開放以来中国女性就業規模と結構の変化』第26卷第3期 南
京人口管理幹部学院学報
呉霞 (2002) 『現代中日女性労働状況の分析与比較』婦女研究論文集 第5期
楊名 (1997) 『中日女子教育观念及教育措施之比较』第5期 外国教育資料
URL
中国社会の「拝金主義」 「向銭看」に「拝金女」—孤帆の遠影碧空に尽き
<http://blog.goo.ne.jp/azianokaze/e/0d9e8cf3edfb10545f361c3c7dd2e2c7>
スウェーデン、専業主婦率2%でも出生率高い理由 | WOMAN SMART|NIKKEI
STYLE https://style.nikkei.com/article/DGXNAS2IU3F01_Y4A610C1TY5000/
《瑞典首都幼児園推行中性教育 无性別更有助平等》—心情驿站—丁香园论坛 <http://www.dxy.cn/bbs/topic/33160556?keywords=%E5%8C%BB%E8%8D%A>
もうすぐ変わる!? 103万円の壁と130万円の壁の仕組みと今後 |SevenRich 会計事
務所 <https://sevenrich-ac.com/navi/contents/koujonokabe.php>
中国の定年退職年齢(男性60歳、女性50歳)に改正の動き | 中国ビジネスヘッドラ
イン <http://www.chinabusiness-headline.com/2015/01/42648/>

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/html/honpen/bl_s05_01.html 「男女共同参画白書 平成29年版」第五章 第1節 教育をめぐる状況

日本の育児休暇制度はなぜ機能しないか～スウェーデンとの比較～

<https://ebisawayuki.com/blog/%E8%82%B2%E5%85%90%E4%BC%91%E6%9A%87%E5%88%B6%E5%BA%A6/>