

高学歴女性はどのように働いているのか？－日本・台湾の比較から－



明海大学
経済学部グローバル経営コース
准教授
寺村 絵里子
eriko@meikai.ac.jp

本稿では、高学歴女性がどのように企業で働いているのかについて国際比較を通じ考えてみたい。対象とする国は、日本及び台湾という東アジアの二国の比較である。

筆者は近年、複数のアジアの国の研究者と共同研究を行う機会に恵まれ、他国と比べた日本企業や日本の労働者の特徴について考える機会が増えた。その中で本研究会に入会し、白木（2006）をはじめとする国際人的資源管理に関する文献にふれるようになった。本稿の関心は企業内で働く女性の就業行動にあてられており、本研究会の視点とはやや異なるかもしれない。しかし、国際人的資源管理を考える上で、企業で働く人々の就業行動を知ることも重要と考え、本テーマにて寄稿させていただいた。

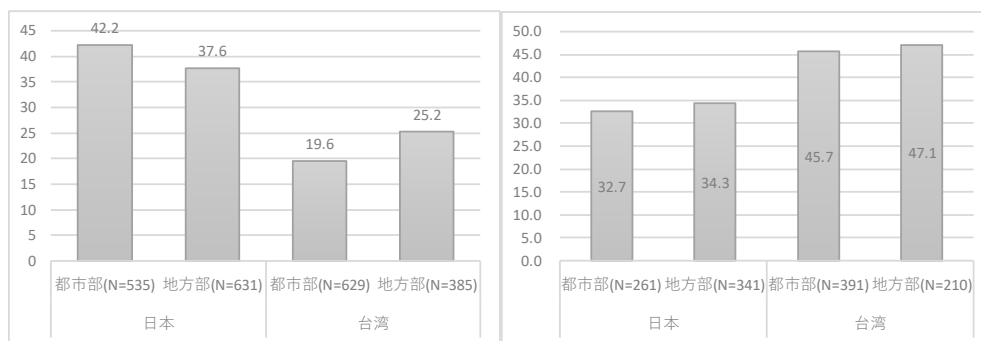
2015年から台湾・台北にある世新大学の研究者と共同研究を行っている。訪台し驚いたのは日本企業が数多く進出しており、駅ビルの飲食店の出店看板などはあたかも日本にいるかのようである。日本の文化は台湾の人々にとって大変なじみ深いものようだ。さらに台湾は、日本と同じく極低出生と呼ばれる状態が続いている。日本・台湾ともに合計特殊出生率は1.5を割り込んでおり、台湾は1.0を割り込む年すらある。一方、後述するように台湾では仕事を持つ高学歴女性が多い。共同研究者と話をしている驚くのは、家族の結びつきの強さと家事の外部化に加え、高学歴女性が仕事を持つことが当然とする意識である。前者については春節（旧正月）だけでなく、家族、特に義父母や実父母のために食事を作りふるまうことは、家族にとって非常に重要なイベントとのことであった。このように台湾では家族のために割く時間が多く、そのため結婚・出産を躊躇する女性も多いと共同研究者は語っていた。一方、日頃の食事については夜になると町の屋台街には人があふれ、家族で楽しく外食を楽しんでいるように見える。家族の結びつきは強いが、家事などは共働き家庭が多いこともありなるべく外部化しようという面も垣間見える。

これらは極めて個人的な経験ではあるが、地理的にも近くまた同じ東アジアの文化圏でもある二国において、女性の働き方に違いがあるのはなぜだろうか。台湾の労働者に関する日本語の文献は隅谷（1992）をはじめとしいくつかあり、労働移動が比較的自由であること、中小企業を中心とした急速な工業化により女性が労働力としても重視されたこと等が挙げられている。このように女性労働者に関する歴史的経緯はやや異なるものの、筆者は一見似通ったように見える東アジアの二国において、女性労働において次のような違いがあるのではないかと考えるようになった。

その違いとは、高学歴女性がいかに仕事を続けているかという点である。台湾では高学歴女性が仕事をもち、続けるのは当然のことである。だからこそ、仕事と家庭の両立を忌避し低出生率に悩んでいる。台湾においても女性の高学歴化は日本同様に急速に進んでいるが、2012年時点で15歳以上人口に占める大学・大学院卒者比率は男女ともに23%程度と、男女差がないことが特徴である（内政部（2016））。これも高学歴女性が働き続ける社会規範を形成する一因だろう。一方、日本の同じ時点（2012年）の大学・大学院卒者比率は女性が12%程度であり（近年は急激に大学進学率が上昇しているものの）28%程度の男性と大きな差がみられる（総務省（2012））。

さらに、女性の専業主婦比率や週間労働時間も日台で違いがみられる。ここでは東アジアの国際比較分析が可能なマイクロデータであるEASS（2006）の記述分析からわかったことを紹介しよう。図1のように、専業主婦比率は日本が台湾よりも高く都市部で42.2%、地方部で37.6%である（EASS（2006））。一方、台湾は都市部が低く19.6%、地方部は25.2%である。週間労働時間は台湾の方が日本よりも長く、台湾の都市部で45.7時間、地方部で47.1時間、これに対し日本は都市部で32.7時間、地方部で34.3時間である。台湾はフルタイム勤務の労働時間（週40時間）を超える労働時間となっていることがわかる。

図1 EASSにみる専業主婦比率（左）と週間労働時間（右）



出所) EASS（2006）より筆者作成

さらにサンプルを大卒者のみに絞ると、台湾はフルタイム勤務者が73%を占めることにに対し、日本は37%程度であり、両国の高学歴女性の働き方に大きな違いがあることがわかる。台湾では専業主婦比率は高学歴になるほど低くなり、大卒女性の専業主婦比率は5%である一方、日本では大卒高学歴女性の専業主婦比率が25%と高いことも対照的である。

なぜ、大卒女性の働き方にこのように大きな違いが生まれるのだろうか。また、台湾の高学歴女性はどのようにフルタイム勤務を続けているのだろうか。ここで日本・台湾の企業内制度や職場環境に焦点をあててみたい。制度面で調べたところ、日本企業のワーク・ライフ・バランスに関する支援制度は十分に整っており、台湾企業と比べ何ら遜色はない。ところが、日本においてははせっかくの女性活躍推進に関する諸制度が取得しにくかったり

することもあつし、その後のキャリア形成上のペナルティとなつてしまうこともある。もつともこれは少し前の日本企業の姿であり、また筆者の狭い経験・主観によるものかもしれない。しかし一方で、共同研究で実施した日台の働く高学歴女性各10名を対象としたインタビュー調査（2016年5月実施）の結果からは、今なお複数の日本女性のインタビューの中に同様の語りが見られたことに驚かされた。さらに、日本では家事育児の外部化が限定され、家事育児負担が比較的重いことも大きい。

このように考えると、女性労働者の就業選択には企業側の要因だけでなく家族要因も大きい。しかし、本会報の特集テーマでもある「エンゲージメント」を日本企業で働く高学歴女性は実現できているだろうか。個人・企業（組織）双方の成長のために、能力と可能性を秘めた高学歴女性が活躍できているだろうか。また女性自身の就業意欲そのものはどうだろうか。近くにありながら大きく異なる東アジアの国との比較研究を通し、企業と女性労働者の関係について改めて考えさせられる。

謝辞

本研究はJSPS 科研費 JP 15K01937 の助成を受けたものです。

参考文献

- East Asian Social Survey Data Archive, Academy of East Asian Studies, Sungkyunkwan University (2012) "East Asian Social Survey(EASS)"
- 白木三秀 (2006) 『国際人的資源管理の比較分析「多国籍内部労働市場」の視点から』有斐閣
- 隅谷三喜男 (1992) 「労働 低賃金構造の秘密」隅谷三喜男・劉進慶・徐照彦編著『台湾の経済 典型 NIES の光と影』東京大学出版会
- 総務省統計局 (2012) 『就業構造基本調査』
- 中華国内政部 (2016) 『十五歳以上現住人口数按性別、年齢、婚姻状況及教育程度分』
<http://www.ris.gov.tw/346>