

一、序論

(一) 研究の背景

IT 産業が急速に進化しグローバルに展開している時代において、労働力と労働者の質は国家 GNP と産業競争力を向上させる重要な要素とされている。近年来、産業化の進展による産業構造と労働人口構造の変化により女性労働環境も急激に変化してきた。

各種産業及び研究機構の研究による労働力率の分布を見れば、男性の労働者数が女性の労働者数よりはるかに多くを占めている。

行政院主計處（日本の総務省統計局に相当する）の調査データ（2005 年「人力資源調査」労働力人口）によると、ほかの国と比較して、台湾女性労働者の労働力率は低くなっている。低労働力率の原因として、就業条件、学歴、年齢、ジェンダー¹、業種、思想、社会等の様々な問題があると考えられるが、国の競争力を上昇させる為に、女性の労働力を有効的に活用しなければならない。政府は、女性労働者に対する労働政策もマクロ現状を融和して、適切な女性政策及び社会福祉を推進すべきである。

しかしながら、近代化の社会における「家族生活」の中身を見てみると、「性別分業」の現状がよく見られる。「性別分業」には、いわゆる「男は仕事、女は家庭」という「夫婦間の役割分担」がその中に含まれている。その根底にあるのが、「男は活動の主体、女は他者の活動を手助けする存在」という社会的規範である。女性の就労が進んでも、多くの女性は職場でも家庭でも「他者の活動を手助けする存在」として働いていると船橋は指摘してい

¹ 「ジェンダー」(gender)：生物学的な性別を示すセックス (sex) に対して、社会的、文化的に形成される性別である (広辞苑)。江原由美子・山田昌弘 (2003 年)『ジェンダーの社会学』により、「ジェンダー」(gender)とは、元来は言語学において名詞の性別を意味する用語であったが、第二波フェミニズム運動以降、社会的文化的性別や性差を意味する言葉として使用されるようになった。

る。(船橋恵子、2006)

台湾にも同じ状態の「家族構造」が多く見られる。70年代には、台湾国内市場の需要が過剰で輸出拡大戦略が打ち出され、労働集約産業は輸出免税加工団地に工場を設置することによって大量な労働力を必要とし、一部の女性労働者は地元の農村から離れて工業労働市場に投入された。工業労働人口は急スピードで上昇し、女性労働者も過去の家事労働（無償労働）から賃金労働になった。

80年代以降、国内経済の繁栄や高学歴等社会メカニズムの変容で、女性の生き方の多様化と職業選択機会が増えたにも拘らず、女性が依然として家事、育児や介護等家庭内の主な仕事負担者として位置付けられているのである。

但し、今後の少子化・高齢化時代を迎えるに当たって、労働人口の不足が懸念される。台湾の経済成長力を如何に維持するか、その利用されていない51%強の女性労働力（2006年時点で台湾女性の労働力率は48.68%である）を如何に活用するかは、非常に重要なポイントとして今後の研究の課題になるであろう。

そこで、女性を現在以上に労働市場に参入させ、潜在能力を今以上に有効的に活用するにはどうすればよいか、政府の女性労働政策が重要な役割を持つこととなる。この観点からいえば、女性労働政策は注目されるべきであろう。

一方、日本で1955年から73年にかけての高度経済成長期に成立した日本型雇用慣行もまた、夫は会社中心で一家の稼ぎ主、妻は家庭中心という「男性稼ぎ主」型の性別分業を前提としていた「日本的雇用慣行」と呼ばれるものである。女性は家庭において母親としての子育て負担に集中している。
(小沢真理、2002：11-12)

但し、日本も少子高齢化を伴いながらの人口減少によって、成長力を維持する為の労働力の確保といった問題が深刻になっている。労働就業人口の減少下でも成長基盤を保つのが狙いで、従来の「男性稼ぎ主」型から、男女共同参画社会²へと変革していく。男女とも、仕事も家庭も両立させるという「両立支援」型に再構築することが不可欠となっている。

そこで、日本政府も、働く女性にやさしい弾力的な労働環境を実現するため、様々な社会福祉厚生改革、雇用ルール改革などの政策を打ち出した。

これまで台湾政府側が女性労働者に対して打ち出した労働政策、社会福祉や社会保障等は、女性労働者にとって、安心、安全、性別平等的な労働環境になるのであろうか。更に、行政院婦女權益促進委員会によって2002年に提出された「性別雇用均等の環境づくり」、「女性の就業力の向上」、「健全な女性労働保護制度」、「完備した社会支援システムの構築」等の四つのビジョンを達成できるのだろうか。

本稿は台湾における女性労働者に関する労働政策、社会保障と制度面の整備を分析し、日本の女性労働政策、社会保障を参考にしながら、台湾の女性労働問題の特質及び今後の改革の方向性を論じたい。

(二) 研究の目的

上に述べたことを背景にして、本稿では下記のことを論じたい。

1. 台湾の女性労働力について、現状の分析、他国との比較、教育レベルの影響等を考察する。
2. 台湾における女性労働者の労働政策の施行現状について考察する。

² 男女共同参画社会とは、小渕内閣のもとで一九九九年六月に男女共同参画社会基本法が制定され、その第2条では「男女共同参画社会の形成」について、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう」と定義されている。

3. 育児について展開されてきた政策を分析し、子育て支援策と現状について考察する。

本稿での研究方法は文献資料の収集、分類、整理、及び総合的な分析により形成され、さらに台湾における女性労働者の労働政策の施行現状と分析により問題点を見ていきたい。

女性労働者に関するデータは台湾の行政院主計処、労工委員会（日本の厚生労働省に相当）の資料を引用する。

二、台湾労働市場の現状

（一）各国の女性就労現状

近年来、女性労働力率³が徐々に上がってきたと見られるが、行政院主計処の「人力資源調査」（日本の総務省統計局「労働力調査」に相当する）のデータによると、2005年時点での女性の労働人口は約435.9万人、女性の労働力率で見ると48.12%にのぼり、1995年からの10年間で約2.78%増加している。但し、日本の48.4%、韓国の50.1%、アメリカの59.3%と比較すると台湾の女性労働率はまだ低いほうであり、努力する必要がある。

アジア各国の女性労働者が伝統的な性別役割（ジェンダーの性別分業）—結婚・出産・育児—により労働市場から退出する為この段階の女性労働力率が下がり、子供が大きくなると再び労働市場へ戻り女性労働力率が上がっていく現象が見られる。故に、図2-1 2005年各国の年齢階級別女性の労働力率に示されているように、日本と韓国の女性労働力率は30代に一時的に急カーブで低下した「M字型」になっている。

但し、台湾の女性労働者は結婚・出産・育児や家庭介護等の原因で一旦職場から離れても復帰する割合が他国より低い為、女性労働市場の労働力供給

³行政院主計処の「人力資源統計月報」により、労働力率とは15歳以上就業できる民間人

が減少した主な原

表 2-1 女性労働者労働力率の年齢別割合 単位：%

項目	台湾				韓国			日本			米国		
	1995年	2000年	2005年	1995年と 2005年 との比較 増減%	1995年	2005年	1995年と 2005年 との比較 増減%	1995年	2005年	1995年と 2005年 との比較 増減%	1995年	2005年	1995年と 2005年 との比較 増減%
総数	45.34	46.02	48.12	2.78	48.30	50.10	1.80	49.98	48.40	-1.58	58.90	59.30	0.40
15～19歳	18.50	14.00	9.85	-8.65	14.60	10.30	-4.30	15.99	16.50	0.51	52.20	44.20	-8.00
20～24歳	61.57	59.39	56.62	-4.95	66.10	62.60	-3.50	74.13	69.80	-4.33	70.32	70.10	-0.22
25～29歳	65.18	71.00	77.71	12.53	47.80	66.10	18.30	66.44	74.90	8.46	74.85	74.00	-0.85
30～34歳	58.33	64.20	71.35	13.02	47.50	50.20	2.70	53.65	62.70	9.05	75.03	73.90	-1.13
35～39歳	59.07	62.21	68.64	9.57	59.20	59.00	-0.20	60.47	63.00	2.53	76.35	74.60	-1.75
40～44歳	58.67	60.98	64.64	5.97	66.00	65.60	-0.40	69.47	71.00	1.53	78.13	76.80	-1.33
45～49歳	51.96	54.13	59.09	7.13	61.10	63.10	2.00	71.32	73.90	2.58	77.24	77.70	0.46
50～54歳	41.30	42.14	45.39	4.09	58.30	58.30	0.00	67.11	68.80	1.69	70.74	74.00	3.26
55～59歳	31.13	28.84	29.13	-2.00	54.20	49.10	-5.10	56.97	60.00	3.03	59.49	65.60	6.11
60～64歳	21.09	18.42	17.78	-3.31	*28.90	43.30	...	39.74	40.10	0.36	38.01	45.80	7.79
65歳以上	4.24	3.73	3.86	-0.38	...	22.40	...	15.64	12.70	-2.94	8.83	11.50	2.67

出所：行政院勞工委員會「国際労働統計」（2006年版）注：*65才以上含み（%）

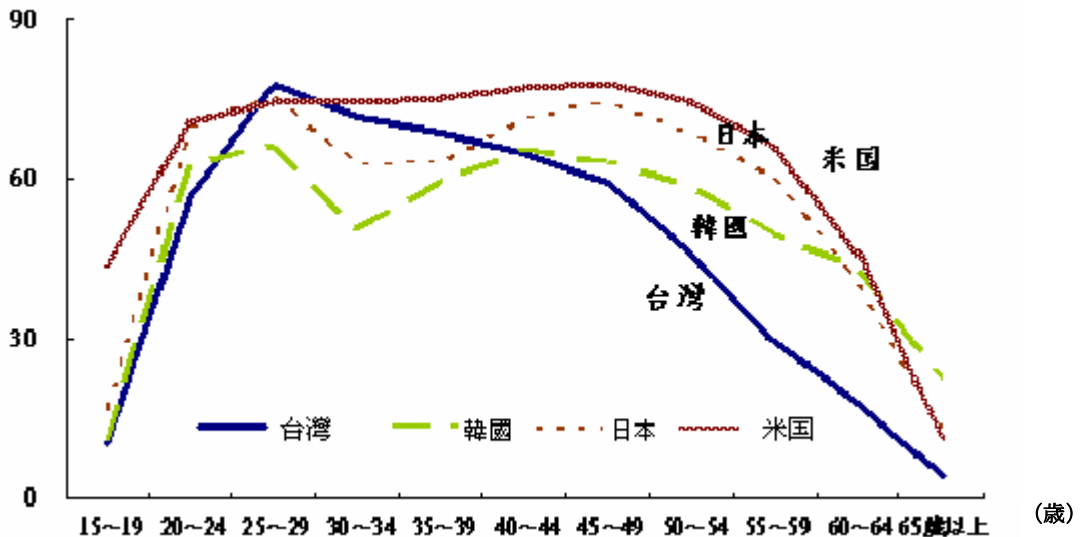


図 2-1 2005 年各国の年齢階級別女性の労働力率

出所：行政院勞工委員會「国際労働統計」（2006年版）。

口（就業者と完全失業者を含む）と就業者の割合である。

因になっているのであろう。そのため、台湾女性の労働力率は、20代後半の最高時期より徐々に下がっていく「逆V字型」になっている。

又、年齢別で分析すれば、25～39歳の台湾女性の労働力率は日本、韓国より高いが、逆に45歳以上の台湾女性労働力率は日本、韓国より低くなっている。そこで、台湾の中高年女性の労働力率を改善する必要がある。如何に中高年女性の再就職率をアップさせるかは国の労働政策にとって重要な課題になっているのである。

近年来、女性労働力率が上昇する要因として、雇用形態の多様化、産業構造の変革、教育高学歴化やジェンダー意識などの様々な影響が挙げられる。

次は産業構造と教育高学歴化の現状による女性労働力率の影響について論じたい。

(二) パートタイム女性労働者

既婚女性は伝統的な性別役割としての家事と育児の為に労働参加意欲が低くなり、パートタイムというスタイルで家庭と仕事を両立させる。

故に、各国30代以降の女性パートタイムの割合が高いという現象が見られ、日本でも女性(38%)の割合が男性(11%)より明らかに高い。表2-2のデータをみると、1998年から2000年にかけて台湾と韓国以外の国でパートタイム女性労働者が6割以上を占めていた。日本も約7割を占めたが、台湾は2003年には僅かに41%であった。他の先進国と比較して低く、「女性の活用」⁴の為にこの部分は努力する必要があるであろう。

⁴ 「女性活用」とは、女性が家庭責任を除外した働き方を前提とするが、それ以外にパートタイム労働や派遣労働などの非正規従業員としての活用を含意するものといえる。(石川晃弘・田島博実、2001: 156)

表 2-2 主要国家のパートタイム女性労働者の現状

	失業率(%)		パートタイムの就業者数に占める割合(%)				パートタイム女性労働者の割合 (%)	
	2002①		1990～1993②		1998～2000③		1990～1993	1998～2000
	女性	男性	女性	男性	女性	男性		
台湾	4.3	5.5	7	4	7	7	51	41
韓国	2.5	3.5	7	3	11	6	59	55
日本	5.1	5.5	33	10	38	11	71	70
オーストラリア	6.5	7.1	39	11	44	13	71	73
フランス	10.4	7.3	22	4	25	6	80	79
オランダ	3.4	2.2	53	13	55	12	70	77
アメリカ	5.6	5.9	20	8	19	8	68	68
ドイツ	7.9	7.8	25	2	33	5	89	84
イギリス	4.2	5.3	40	5	41	9	85	80

出所：The World's Women 2000 (United Nations), Yearbook of Labor Statistics 2001, 国情統計通報〔専題分析〕, 2004年2月10日, 行政院主計處。

注：①台湾は2003年のデータで、オーストラリア、フランス、オランダ、ドイツ及びイギリスは2001年のデータである。②台湾は1993年のデータである。③台湾は2003年のデータである。④パートタイムとは、大部分の国は週労働時間35時間以下であるが、台湾は週労働時間40時間以下就業している労働者という意味である。

(三) 教育

「教育は投資の一種」と捉える人的資本論の考え方が経済学と教育学の分野で広がっている（木村涼子、2003：38）。近年来の女子は教育投資による就職競争力、ジェンダー意識の希薄化や社会価値観の変化などが重要なルートである。調査によれば2005年度の新規大卒者の就職希望が僅か45%で、就職しない者がほぼ半数を占めている。

上記の表 2-1 によると、2005 年の 15 歳から 24 歳までの女子の就職率は 1995 年より其々 8.65% (15~19 歳)、4.95% (20~24 歳) 下がった。これは、高等教育で進学年齢が高くなり、就職年齢が遅くなった現象としてみられる。

女性労働者教育レベルの割合は 1995 年には「中学校卒以下」43.13% で高かったが、2005 年には「高校卒」37.50% に変わった。更に 2005 年の時点では高卒と大卒以上で合わせて約 75% を占め、相当高い割合となった。また、10 年間に「中卒以下」は 18.02% に減少したが、「大卒以上」は 16.05% に増加した。女性労働者の教育レベルは大幅に上昇し、労働質及び自己投資が上がったと解釈できる。言い換えれば、女性労働者の教育レベルが高ければ高いほど労働力率も高くなると言える。

表 2-3 女性労働力-学歴別分類

単位：万人、%

項目別	1995 年	2000 年	2006 年	1995 年と比較した増減
労働人口 (万人)	355.1	355.1	435.9	80.8
教育レベル別 (%)				
中学校卒以下	43.13	33.84	25.11	-18.02
高校卒	35.53	37.24	37.50	1.97
大学卒以上 (専門学校含む)	21.34	28.95	37.39	16.05

出所：行政院勞工委員會「婦人労働統計」(2006 年版)

(四) 産業構造

近年来、台湾での産業空洞化の問題が非常に深刻になっている。伝統産業の移出等の原因で、1996 年と比較すると 2001 年の企業数の上昇率が僅か 7.9%、約 9 万社弱しか増えておらず、その中の工業部門は 6873 社(約 3.4%) 減り、サービス部門が 7 万 5616 社 (11.4%) 増えた。サービス業の社数の増加とともに女性の就職機会が増え、女性労働力率が上昇する傾向となった。

2005年は、女性の工業部門での就業率は24.70%、サービス業部門での就業率は68.93%である。産業構造の変化も女性労働力率に影響する重要な要素の一つであろう。

表 2-4 製造業とサービス業部門の社数 単位：社、%

業種別	2001 年末		1996 年末		増減比較 (%)
	社数	分配比 (%)	社数	分配比 (%)	
合計	935 316	100.00	866 573	100.00	7.93
工業部門	197 238	21.09	204 111	23.55	-3.37
サービス業部門	738 078	78.91	662 462	76.45	11.41

出所：行政院主計處「人力資源調査」（2002年版）。

説明：2002年に標準業種分類を修正したので、2002年のデータを基準として比較する。

表 2-5 女性労働者の就職業種 単位：千人、%

項目別	2002 年		2005 年		2002 年と比較した増減%	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
就職者数（千人）	3,907	5,547	4,190	5,753	7.24	3.71
農業部門	4.99	9.28	4.03	7.34	-0.96	-1.95
工業部門	27.49	40.71	27.04	42.15	-0.45	1.45
サービス業部門	67.55	50.01	68.93	50.50	1.38	0.49

出所：行政院勞工委員會「婦人労働統計」（2006年版）

説明：2002年に標準業種分類を修正したので、2002年のデータを基準として比較する。

(五) 女性が労働市場に参入しない原因

表 2-6 女性労働者が労働市場に参入しない原因 単位：千人、%

年 別	総数 (千人)	合計	家事 (育児含む)	進学及び 進学準備	高齢、 身体障害	仕事を 探さない	その他
1995 年	4,281	100.0	61.1	22.6	14.4	0.9	1.0
2000 年	4,594	100.0	58.0	23.1	16.8	0.9	1.3
2005 年	4,700	100.0	53.3	22.2	20.7	1.5	2.4
1995 年と比較した増減%	9.8	-	(-7.78)	(-0.44)	(6.26)	(0.59)	(1.37)

出所：行政院勞工委員會「婦人労働統計」（2006年版）

2005年時点で女性が労働市場に参入しない原因としては、「家事（育児を含む）」の53.3%で最も高く、半分以上占めていた。1995年の61.1%より7.8%、2000年の58%より4.7%下がっている。次の原因としては、「進学及び進学準備」の22.2%であり、1995年の22.6%と比較してほぼ同じであった。

又、「高齢・身体障害」を原因とする労働未参入率が1995年の14.4%より2005年には20.7%まで上がり、10年間に6.26%増加している。近年来、経済不況及びサービス業の増加で、就職年齢制限が特に厳しく要求されている。よって、中高齢女性が職場から退出せざるを得ない原因で「高齢・身体障害」の割合が増加しつつある。

三、女性労働者に関する政策と社会保障

(一) 台湾の女性労働者に関する政策と法令

1、正規雇用

「女権」世界の風を受けて、台湾政府も段々と女性労働者の福祉と権利を重視するようになり、様々な法制度を拡充及び改正しつつある。

過去の労働政策が「女性保護主義」の観点から打ち出されたものなので、女性の就労が労働市場における「周辺労働」⁵として位置付けられ、「保護」が逆に女性の職場での壁になっている。そこで、「両性工作平等法」（日本の男女雇用機会均等法に相当する）としては、労働市場での性別平等を促進し、職場での性差別がない均等的な労働環境を構築している。

⁵ 「周辺労働」とは、大企業における男性正社員の長期雇用の「中核労働」に対し、女性労働者の短期的、低賃金の雇用形態である。このような男性正社員の長期雇用を中心基盤において構築されたのが日本の企業社会であり、女性労働者を労働市場の補助的、周位的、未熟練的な労働力として位置付けるものという意味である。（楊佩蓉、2006：45）

表 3-1 台湾の女性労働者にに関する法令

年度	法令の名称	法令の内容
1984 年	労働基準法	女性労働者は妊娠或いは哺乳の期間以外、深夜労働は第 49 条によって制限されない。(第 30 条の 1)
		女性労働者は午後 10 時より翌朝 6 時まで労働を禁止する。(一般女性保護規定) (第 49 条)
1992 年	就職服務法 (反差別条文)	雇用機会均等を保障する為、種族、階級、言語、思想、宗教、政党、性別、婚姻、五官、障害者等の理由で差別してはならない。
2002 年 (3 月 8 日実施)	両性工作平等法 (日本の男女雇用機会均等法に相当する)	<p>1、性別差別の禁止：</p> <p>(1) 事業主は募集、採用、昇進、配置、教育訓練、福利厚生、定年、退職、離職、解雇にいたる全雇用ステージにおいて、性別の差別を禁止する。(第 7 条～第 10 条)</p> <p>(2) 労働規則又は雇用契約に結婚、妊娠、出産、育児等の理由により無給休業、解雇を定めることを禁止する。(第 11 条)</p> <p>2、セクシュアル・ハラスメントの定義を定め、事業主がセクシュアル・ハラスメントの発生を予防する責任を課す。(第 12 条、第 13 条)</p> <p>3、就業均等を促す措置</p> <p>(1) 生理休暇、産休、育児休暇、哺乳期間の労働時間短縮 (調整)、事業主は保育施設を提供する。(第 14 条～第 23 条)</p> <p>(2) 国は結婚、妊娠、出産、育児又は家庭介護の為に離職した労働者に再就職の機会を与える必要な措置を取るべきである。(第 24 条)</p> <p>(3) 事業者は妊娠、出産、育児又は家庭の為、退職した労働者を雇用する場合、効果が顕著になるように、国は適当な奨励を与えるべきのである。</p>
	労働者保険条例に関する規定	1、母性保護として、出産又は早産の為の女性の被保険者に対して給付金を支給すること。(第 31 条、第 32 条、第 76 条の 1)

		2、労働保険に加入した期間が満1年又は満55歳以上の女性被保険者が退職した場合においては、老人給付の対象となる。(第58条) 3、母性保護として、一般女性社員が妊娠により働けない期間に労働保険に加入し続けるべきであるとは行政命令 (Executive Order; EO) の解釈である。
	労働安全法	事業主は妊娠中又は出産後一年未満の女性労働者に対して危険或は有害な労働を禁止する。(第21条、第22条)
2006年2月5日より実施	性騷擾防止法 ⁶ (日本のセクシュアル・ハラスメント防止法に相当)	これは下記の通りに分けられる 1、セクシュアル・ハラスメントの防止と責任 (第7条～第12条) 2、申告と調査 (第13条～第15条) 3、調停 (第16条～第19条) 4、罰則 (第20条～第25条)

出所：筆者により作成。

しかしながら、法令の実施が法修正の始まりであり、実際的な環境の変革にあわせながら法を着実に実施し、女性の労働権を保障すべきである。

2、創業・非正規雇用

既婚女性の就業率を上げ、仕事と家庭生活の両立を促す為、政府は様々な福祉政策と支援策を打ち出した。

- (1) 婦女家庭扶助条例
- (2) 女性起業への基金補助条例

大部分の女性が起業の方式で再び職場に戻る。起業ローンと指導する法案は下記の通りである。

- (3) 家庭暴力防止法

⁶性騷擾防止法 (日本のセクシュアル・ハラスメント防止と法に相当) は 2005 年 2 月 5 日に公告し、2006 年 1 月 18 日に修正公告 (第 18 条～第 26 条) された。

表 3-2 既婚女性への支援策

部 門	計画の名称	計 画 内 容
行政院青年輔導委員會	飛雁計画	1、起業ローンを提供する 2、起業女性を指導する 3、シングルマザーの家庭に無利息のローンを与える
	青年起業基金	起業への基金の申請を提供する
行政院労働者委員會	就職促進手当条例 弁法	起業ローン利息の補助
經濟建設委員會	女性再就職の強化方 案	1、両性教育の強化 2、女性の就職能力の強化 3、女性の就職機会を開拓する 4、女性の就職障害を除く

出所：筆者により作成。

3、社会福祉における育児政策

台湾の女性社会福祉政策は、憲法 156 条「国家は民族の生存、発展の基礎であり、母性保護すべき、更に女性、児童福祉政策を制定・施行すること」により、基本政策が掲げられた。女性の人権を増加する修正条文の第 10 条第 6 項に「国家は女性の人権尊厳、女性の人身安全を保障し、性差別をなくし、性別上の本格的な平等を促進すること」掲げられている。

幼児保育、就学前の児童教育、老人介護等の問題は女性の責任だけではなく、家族の共同責任又は企業の社会責任であり、更に政府が構築する社会的なセーフティ・ネットの一部ともいえる。健全な社会支援システムが構築されれば、女性が安心して労働市場に参入できる。

現在に実施されている育児に関する政策は、三つの部分に分けられる。

(1) 生活手当（補助金）

1. 各自治体が、低収入家庭の児童に生活手当を補助する。
2. 両親死亡、或は片親死亡、重病、行方不明などの中低収入家庭の児

童に生活手当として一人当たり毎月 1400 元を補助する。

(2) 医療手当

1. 幼児医療手当：3 歳以下の幼児に往診、入院等の自己負担医療費の部分を補助する。
2. 中低收入家庭の 3 歳以下の幼児に全民保険（日本の国民保険に相当する）を補助する。

(3) 保育手当

1. 幼児教育手当：満 5 歳以上、私立保育園・幼稚園で幼児教育を受けている幼児に毎年一人当たり 1 万元の手当を補助する。毎年約 9 万名の幼児が受給を受けている。
2. 2007 年 8 月 1 日より教育部（日本の文部科学省に相当する）は、公立幼稚園（保育園）において、5 歳の低收入家庭の幼児に「無料就学」、中低收入家庭の幼児に「学費免除」を実施する予定である。

政府が女性の労働力を有効的に増やす為に、女性活用政策を実施し、地方厚生施設、例えば公的な育児、介護、衛生などの施設を整備すべきである。表 3-3 にあるように公的な保育施設の設置が非常に不足している現象が見られる。

又、表 3-4 により台湾の社会福祉支出の GDP に占める割合は約 4~5% であり、アメリカ、日本、ドイツ等の先進国の 2 桁数字と比較するとまだ努力する必要があるのであろう。

表 3-3 保育施設設置の数

単位：所

年別	合計数	公立保育所数	団地の保育所数	私立保育所数	授業後の保育センター
2002 年	3,897	296	96	3,505	1,015

2003年	4,082	291	86	3,705	1,036
2004年	4,257	288	73	3,896	1,083
2005年	4,307	280	67	3,960	1,150
2006年	4,213	278	63	3,872	1,108

出 所：内政部児童局（2006年12月31日）

表 3-4 主要国家の社会福祉支出をGDPに占める割合（％）

年別	台湾	アメリカ	日本	ドイツ	フランス	イギリス	韓国	シンガポール
1991	4.5	10.8	12.1	24.5	26.8	19.6	...	1.8
1996	5.8	11.6	14.7	27.7	28.8	22.3	3.4	3.4
2001	5.8	11.2	18.0	27.7	27.9	23.6	5.7	3.9
2004*	4.9	11.9	23.5	...	1.5
2005*	5.1	12.0

説 明：*台湾の2000年というのは1999年の下半期と2000年、約一年半のデータで、2004年と2005年は法定の予算数字である。アメリカの社会福祉支出は連邦政府の支出だけである。

出 所：行政院主計處。

（二）日本での女性労働者に関する政策と社会保障

表 3-5 日本の女性労働者にに関する法令

年度	法令の名称	法令の内容
1947年	労働基準法 (以下、労基法という)	3条で「均等待遇原則」を定め、4条で女性に対する賃金差別を禁止している。しかし、これらのいずれの規定も、賃金以外の男女差別を明確に禁止する条文ではない。労基法が女性労働者保護規定を併せ持つ法だからである。(浅倉むつ子、2006)
1985年	男女雇用機会均等法(均等法) ⁷ の制定	男女雇用機会均等法は独立の新法として制定されたものではなく、1972年の「勤労婦人福祉法」の全面改正として制定された。具体的には ① 教育訓練(第9条)、福祉厚生(第10条)、定年・

⁷1985年に男女雇用機会均等法(均等法)を制定し、1986年4月1日に施行された。

		<p>退職・解雇（第 11 条）についての差別取り扱いを禁止する。</p> <p>② 「募集・採用（第 7 条）」、「配置・昇進（第 8 条）」に関しては事業主の努力義務とする。</p> <p>③ 紛争解決の為の調停委員会の開始には使用者の同意が必要とされていることである。</p>
1991 年	少子化対策により「育児休業法」	<p>「育児休業法」を 91 年に制定し、働く女性の就業環境整備を課題にし始めた。このような状況の変化の中から、均等法改正を求める声が徐々に高まることになった。</p>
1997 年	均等法は改正され、99 年から施行される。	<p>1997 年 6 月に均等法及び労基法の女性保護規定の改正が成立し、1999 年 4 月より施行された。均等法の改正点は、下記のようにまとめられる。</p> <p>①努力義務規定はなくなり、募集・採用から定年、退職、解雇に至る全雇用ステージにおいて、使用者による女性差別が禁止されることになった。（均等法 5～8 条）。</p> <p>②均等法は「福祉法」という性格から「雇用差別を禁止する法」としての性格を強めた。改正法の下では「女性のみ」「女性優遇」も含め、原則として、女性を男性と異なった取り扱いをするのは均等法違反と解釈される（「解釈通達」平成 10 年女発 168 号）。</p> <p>③事業主の同意がなくても、労働者の申請によって調停ができる（14 条）。労働大臣（現在、厚生労働大臣）は、法律に違反している事業主に差別を是正するように指導・助言・勧告を行い（25 条）、勧告に従わない企業に対してはその事実を公表することが出来る（26 条）。</p> <p>④事業主は、職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するため必要な配慮をしなければならない（21 条）。</p> <p>⑤職場における事実上の男女格差を是正するために、 が ポジティブ・アクションを実施するときには、国はその事業主を援助できる（20 条）。</p>
2007 年	労働市場改	日本経済の成長力を長期的に維持する為、政府の経済

	<p>革案</p>	<p>財政諮問会議⁸がまとめた労働市場の改革案と既婚女性の就職率を7割（71%）に上げる10年後の数値目標を示す。女性の就労を促す制度：</p> <p>【雇用ルール改革法案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 雇用対策法改正案：求人事の年齢制限を禁止（→若者、高齢者が職を見つけやすくなる） ➤ パートタイム労働法改正案：パートと正社員の賃金などで公平な扱い（→女性の就業意欲の向上） ➤ 労働基準法改正案：残業代の割増率の引き上げ（→残業時間が短縮） <p>【今後の課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 自立的労働時間制度の創設（→弾力的な働き方が可能に） ➤ 年間総労働時間の規制（→労働時間が短縮され、家庭との両立容易に） ➤ 定年年齢（年金支給開始年齢）の引き上げ（→高齢者の就労を促進） <p>【雇用ルール改革以外の論点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 税法上の配偶者控除の廃止 ➤ パートの厚生年金適用拡大
<p>1985年</p> <p>1993年</p>	<p>その他関連する法令</p>	<p>労働者派遣法： 1985年6月に制定された（1986年7月実施）。専門性の高い13業務についてのみ可とされ、その後16業務に拡大された。1999年12月1日から改正労働者派遣法を施行した。</p> <p>パートタイム労働法 労働省は1993年6月にパート労働法（正式には、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）を制定し、パートタイム労働者を雇用した時、労働時間と労働条件を文書で記入すること、就業規則を制作すること等を、事業主の努力義務とした。（神代和欣、2003：79）</p>

出所：筆者によりまとめたものである。

⁸ 2007年（平成19年）4月6日（金曜日）日本経済新聞 5経済14版 第43544号「成長

四、問題点

政府における女性労働政策及び社会保障に関する施策は全面的に、継続性があることが最も重要である。但し、各施策は非常に理想的な案が多く、この非連続性又は断片的な女性労働政策が実社会で保障になるかどうかは疑問であり、それぞれのデータ及び政策を分析したものをまとめて見ると、女性労働者に真の公平及び長期的に有効的な政策が期待されるのではないか。下記に問題点をまとめた。

1、両性工作平等法（日本の男女雇用機会均等法に相当する）

現在の社会において女性は家庭と仕事を両立させるため、職場での昇進が常に影響を及ぼす。家事や育児で残業或いは深夜労働が難しいからである。

両性工作平等法上、育児休業、労働時間短縮、フレックスタイム等を明白に定めているが、大部分の男性は従来の考え方にとらわれ、申請することを躊躇している。家庭内における男女役割分担の問題は法的な規定を定めても改善できない。法的改善できない部分があるからである。

2、非弾力的な労働時間（ディフレックスタイム）

正規雇用された女性労働者は両性工作平等法と労基法で保障されている。但し、従来の考え方に支配された女性にとっては家事・育児という役割が就職の障害となり、労働時間を自由に選択できない正規雇用者としてではなく、非正規労働の雇用形態で働くため、合理的な保障が得られない。労基法ではこれらの問題について未だその法令は制定されていない。

両性工作平等法第 19 条に「30 人以上の職場で、3 歳以下の幼児を育てている女性を雇用した会社は、1 日 1 時間の勤務時間短縮を申請する規定が設けられている」。但し、家事、介護、育児などで、バラバラの時間帯でし

維持へ労働力確保」。

か労働できない女性はやはりパートタイムのスタイルでしか就職できない。パートタイムに関する法令は現在政府と民間が検討中で、未だ立法されていない。

3、社会保険制度は女性労働市場の特殊性を反映出来まい

現段階に施行されている労働者保険と全民健康保険（日本の国民健康保険に相当する）と失業保険（2002年に就業保険に変更した）に被保険者が在職者の身分として加入しなければならない。また、被保険者の加入期間と給料申告金額によって支給金額が影響される。

これらの社会保険制度は一時的に離職した女性労働者にとって非常に不合理であり、女性労働市場の特殊性が社会保険制度に反映されていない。

4、再就職の問題

女性は結婚、育児又は家庭介護の為に、離職せざるを得ない。そして、子供が大きくなり、家庭介護が必要でなくなって再び職場へ戻りたいとしても、年齢、就職能力不足等の原因で職場復帰は困難である。キャリアの中断で就業保険、退職金や社会福祉等も大きく影響され、若しくはなくなってしまふ。

大部分のサービス業においても、中小企業が社員を雇用する際に、性別及び年齢を雇用条件に加えて制限するので、中高齢女性の再就職の壁になっている。

5、保育と介護の問題

台湾の社会支援システム（例えば保育、看護）が不足している為、育児と介護の問題で、女性労働力率の低下に大きな影響を及ぼしている。公的な保育園、幼稚園、養護センターが少ない為に、ほぼ私立のシステムに頼り、それが家庭経済に重大な負担となり、女性労働者は当然世話しなければならないので職場から退出せざるを得ない状況をつくっている。

2005年9月、行政院衛生署（日本の労働厚生省に相当する）国民健康局が実施した「国内の人の婚姻と生育に関する実態調査」の結果として、20～39歳の国民の出産率を上げる為に政府がとるべき施策の順番は、「教育制度の改善或は教育費を下げる」（40.0%）、「社会経済の改善」（24.9%）、「社会福祉或は社会制度の改善」（19.2%）となっており、上記のデータから一般の夫婦にとっての育児施設の問題は非常に深刻になっていることがわかる。

6、女性労働者の低賃金と貧乏化の現象

グローバル化及び高齢化社会の到来で、女性の就職は、職位及び技術性が低く、就職形態は不安定なパートタイム（時給、件数で計算）や派遣などとなっており、低賃金が女性就職の特徴になった。

男女の賃金格差は、行政院主計処（日本の総務省統計局に相当する）の調査データによると、2005年時点での女性の平均賃金はNT\$37,796円で、男性の平均賃金（NT\$48,361元）の78.2%であった。男女賃金格差は欧州連合の85%とアメリカの81%より低い。女性労働者は低賃金で貯金することが難しく、老年になると貧乏な生活を余儀なくされる可能性が高い。

五、結論

労働力率は国の経済成長率と深く関わっていることは確実であり、女性労働力率をアップさせるには本格的な男女平等を実施すべきである。しかしながら、台湾の女性福祉政策は「女性保護」という出発点から打ち出された為、女性は「周辺労働」という位置づけをされてしまった。

上記の問題点でも掲げたように女性労働者は育児・介護等の家庭要因でしばしば転職・離職せざるを得ない為、正規労働が出来ず、自営業、パートタイム（パート、アルバイト、臨時・日雇い）或は派遣のような非正規雇用には仕方がない。我慢するのが大部分の既婚女性の家庭生活と仕事の両立スタイルである。但し、不安定な収入或は低賃金及び勤務年数短縮により、退職金及び社会保険（例えば就業保険、労働保険、全民保険等）を獲得できない。更に、健全な社会福祉がないので、特にシングルマザーの女性労働者或は女性の老年生活にとって、経済環境面が不安定になりやすい。女性労働者にとって、社会福祉的保障・法制度的に不平等な労働環境で働くことは労働意欲に影響する。

近年来、女性労働者の問題は各国で重視され、台湾の政府も様々な方針を打ち出してきたが、現在制定されている政策・法令及び社会福祉制度は正規雇用女性労働者を対象としたものにすぎず、パートタイムや派遣労働等の非正規雇用女性労働者に対する政策・法令及び社会福祉・保険は全く完備されていない。特にパートタイム労働者に関する法的な根拠がない為、労働保険や就業保険などに強制加入していない闇の潜在的な女性労働者がかなりいる。これら闇の女性労働者の問題が更に重要であると考えられる。潜在的なパートタイム女性労働者の問題には、今後の研究の課題である。

日本も台湾と同様に、性別役割分業で女性が一時期に労働市場から退出せざるを得ず、再就職の女性労働者が非正規雇用に占める割合は高い。日本

政府は女性労働力率をアップさせる爲、女性の働きやすい環境を作る様々な政策・法令(例えばパートタイム労働法、派遣労働法等)を制定した。更に、単なる政府の政策ではなく、企業も女性労働問題を重視するようになり、例えば在宅勤務、勤務時間短縮、保育施設等の実質的な企業方針を打ち出している。

一方、女性が家庭経済や自己満足などの様々な原因で、女性労働力率(2006年度48.68%)は徐々に上昇し続けてきたが、先進国のアメリカ(2005年度59.30%)とヨーロッパ各国と比較するとまだまだ努力する必要がある。確かに政府の法令及び社会福祉について不完全な所も指摘できるし、政策立案後も実行されていない部分がある。女性にとってもっと安心して活動できる環境をつくるのが非常に大事で、これは単なる政府の責任ではなく、政府、企業、女性労働者がともに努力することが必要であろう。台湾も日本の経験を参考にしながら、長期的、中期的、及び短期的な政策を提出すべきである。今までに打ち出された政策は単なるビジョンであったが、相関する措置が不足しているために、実行効果が良くなかった。

女性労働力を有効に使用することは女性労働者の働く環境を良くし、優先的な福祉施設及び改善策を考案するべきである。

- 1、公的な保育及び介護施設を設けること。
- 2、職業訓練に関する教育制度を完備させること。
- 3、法的な労働権を保障すること。
- 4、合理的な賃金制度を制定すること。
- 5、女性労働者に有利な退職金制度を制定すること。
- 6、短時間女性労働者(パートタイム)に関する労働法及び社会保険制度を制定及び実施すること。
- 7、派遣労働者に関する労働法を制定及び実施すること。

又、女性労働問題については、国家の経済成長率に影響するだけではなく、本研究でも指摘したように少子化問題も今後の経済成長問題にも関わりがあるが、本論文において少子化の問題については論じない。台湾の少子化問題も、今後の研究テーマの一つであると考ええる。

参考文献

日本語

- 石川晃弘・田島博実 (2001) 『変わる組織と職業生活』 学文社
- 横山文野 (2002) 『戦後日本の女性政策』 勁草書房
- 小沢真理 (2002 ; 2006) 『男女共同参加社会をつくる』 日本放送出版協会
- 江原由美子・山田昌弘 (2003) 『ジェンダーの社会学』 財団法人放送大学教育振興会
- 神代和欣 (2003) 『産業と労使』 財団法人放送大学教育振興会
- 橋本俊昭 (2005) 『「現代女性の労働・結婚・子育て 少子化時代の女性活用政策」』 ミネルウァ書房
- 大沢真知子・原田順子 (2006) 『21世紀の女性と仕事』 財団法人放送大学教育振興会
- 楊佩蓉 (2006) 「日本の女性労働と育児政策に関する考察—ジェンダーの視点から」 『致遠管理学院第一回応用日本語学術研究会』 pp. 44-68
- 船橋恵子 (2006) 『育児のジェンダー・ポリティクス』 勁草書房
- 内閣府 (2006) 『男女共同参画白書』 独立行政法人国立印刷局

中国語

- 黃冠穎・游玉卿・李孟壕 (2001) 「變動中的勞動市場：論台灣低度就業之現況」 『資訊社會研究』 2001年：pp. 229-255
- 教育部 (2000) 「研商家庭教育(研究)中心八十八年下半年及八十九年度工作計畫會議紀錄」 『雙薪學習型家庭教育專案推動策略規劃計畫報告』
- 邱汝娜 (2003) 「內政部推廣婦女福利的成果與新方向」 『社區發展季刊』 101 : pp. 4-11
- 曾敏傑・蕭淑滿 (2001) 『兩性職業區隔與變遷-論 1981-1999 年的比較』 台灣社會學 2001 年年會：生活/社會新視界：理論與實踐的對話研討會論文
- 張瑞雄 (2003) 「日本非正式勞工之問題與展望」 『台灣應用日語研究第一期』 pp. 25-42
- 行政院婦女權益促進委員會 (2004) 『婦女政策白皮書』 pp. 507-537
- 游玉卿 (2001) 『就業結構轉型下的女性就業趨勢-論 1980-2000 年間台灣的勞動轉型與女性就業趨勢-』 台灣社會學 2001 年年會：生活/社會新視界：理論與實踐的對話研討會論文
- 翁瑞堯・曾麗宜・顏玉如 (2006) 『台灣性別圖像-從數字閱讀性別』 財團法人婦女權益促進發展基金會
- (2005) 「女性就業與婚育概況」 『社會指標統計年報』 PP. 75-78
- 徐美・陳明郎・方俊德 (2006) 「台灣產業結構變遷和性別歧視對男女薪資溢

- 酬變動趨勢之影響」『經濟論文』第 34 卷 第 4 期 pp.505-537
- 行政院勞工委員會(2007)『中華民國台灣地區勞動統計月刊 民國九十六年三月』良機事務機械
- 黃碧霞(2007)『主計月刊中華民國九十六年五月号 No. 617』優點印刷設計
インターネット
- 梁淑惠(2005)「雙薪家庭：站在家庭與工作兩端的平衡者」『資訊社會研究』
第 48 期<http://www.nhu.edu.tw/~society/e-j/48/48-44.htm> (2007 年 7
月 5 日現在運營中)
- 經濟日報(2006/12/02)「經濟惡化 雙薪家庭激增」<http://udn.com> (2007 年 7
月 5 日現在運營中)
- 「中華民國統計資訊資訊網(專業人士)」
<http://www.stat.gov.tw/mp.asp?mp=4> (2007 年 7 月 5 日現在運營中)
- 行政院主計處(2005)「性別統計專刊年報 民國 93 年」
<http://www.stat.gov.tw/public/Data/5102714532571.pdf> (2007 年 7
月 5 日現在運營中)
- 行政院勞工委員會『94 年婦女勞動統計』
<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/94womanmenu.htm> (2007 年 7 月
5 日現在運營中)
- 行政院勞工委員會『94 年女性雇用調查』
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy94/9411menu.htm> (2007 年 7 月 5
日現在運營中)
- 行政院勞工委員會『國際勞動統計(94 年版)』
<http://statdb.cla.gov.tw/html/nat/rptmenunat.htm> (2007 年 7 月 5
日 現在運營中)
- 台灣商會聯合資訊網『提升勞動力才能提升國家競爭力 (2006/5/22)』
<http://www.tcoc.com.tw/newslist/021200/21267.asp> (2007 年 7 月 5
日現在運營中)
- 行政院婦女權益促進委員會『新世紀婦女勞工政策』
[http://cwrp.moi.gov.tw/Uploads/{D0C06506-9B77-42E1-BFDD-78825AB
7F376}新世紀婦女勞動政策.doc](http://cwrp.moi.gov.tw/Uploads/{D0C06506-9B77-42E1-BFDD-78825AB7F376}新世紀婦女勞動政策.doc) (2007 年 7 月 5 日 現在運營中)
- 行政院婦女權益促進委員會『跨世紀婦女政策藍圖』
http://cwrp.moi.gov.tw/WRPCMain/Project_Show.asp?Project_ID=1
(2007 年 7 月 5 日現在運營中)
- 「中華民國統計資訊網(專業人士- 與女性有關之專題分析)」
<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=835&ctNode=531> (2007 年 7 月 5
日現在運營中)

「94 婦女勞動統計」

<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/94womanmenu.htm> (2007 年 7 月 5 日現在運營中)

「中華民國內政部・全・球・資・訊・網・」

<http://www.moi.gov.tw/home/home.asp>
(2007 年 7 月 5 日現在運營中)