

格差解消をめざして、 情報が開く女性たちの未来

群馬大学社会情報学部 准教授 坂本 和靖

▶ かかあ天下

群馬県を象徴する一節として、「かかあ天下と空っ風」が挙げられる。「かかあ天下」は妻が夫を尻に敷くという恐妻家を意味する言葉にもとれるが、その語源は、明治期に、女性が製糸工女、織手として、家計を支え、夫よりも経済力が高い働き者の女性を讃えるものである。2015年に文化庁が日本遺産として、「かかあ天下—ぐんまの絹物語—」を選定したことは県民の記憶に新しい。この言葉は、妻がしっかりものであり、夫たちが女性への敬意をもっていただことを示している。

▶ 男女格差の現状

翻って、現代における日本女性の地位はどうなっているのか。よく引き合いに出されるのが、世界経済フォーラム（「ダボス会議」で有名なスイスに本部を置く非営利団体）が公表する、世界各国の男女格差を測る『グローバル・ジェンダー・ギャップ指数』であり、例年、日本のランキングは先進国の中でも低く（2019年度は121位／153カ国）、特に、経済、政治分野での低さが目立っている（115位、144位）。

▶ 何故、格差が縮まらないのか？

OECD（2012）のレポートによれば、男女間の労働参加率の格差が解消されれば、20年間でGDP20%の上昇が見込めるとされている。女性活躍が何故進まないのか。その理由として、経済分野では、女性は家事・育児に多くの時間を費やし、有給労働に従事する時間をなかなか確保できないため、結果や成果よりも、企業に対するコミットメント、忠誠心が評価される「雇用慣行」がある企業ではキャリア形成や昇進の機会が奪われているからと考えられている（小野2016）。

▶ 男女均等が進むほど、女性は不幸になる？

Stevenson and Wolfers (2009)によれば、先進諸国において、過去40年に渡り、多くの観察可能な指標（就学年、賃金、管理職割合など）での、男女格差は縮小しているものの、肝心の女性の幸福度は減少している。こうした矛盾はどうして起きるのか？

理由として、第一に、機会、権利が増大するとともに、女性にとってコストも増加している。例えば、企業において就業継続が可能な環境が整っていても、家では、家事の配分が変わらないまま、家事時間と就業時間を合わせた総労働時間が非常に長いという負担がある。

第二に、周囲が抱く、「女性」であることの期待（良き妻、良き母）と現実のバランスを取ろうとする真面目な女性ほど困難に直面していることに起因する（Bénabou and Tirole 2006、Lalive and Stutzer 2010）。

2つの問題の根っこにあるのは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった性別役割分業意識である。この意識は日本に限らず、世界各国で見られるが、特に日本においては、その傾向が強いといわれている。

▶ 規範意識からの逸脱を避ける

ノーベル経済学賞受賞者、ジョージ・アカロフら（2011）によれば、人間行動にもっとも影響を与えるのは、金銭的インセンティブではなく、人々が抱く「規範」意識であり、「規範」に従った行動を取れているかが重要である。女性は家庭であれ、職場であれ、規範意識に縛られることで、苦しい立場に身を置いているとされる。

働く女性は、良き妻、良き母であるべきという規範意識から、職場での仕事のみならず、家庭での家事・育児に多くの時間を費やし、男性を上回る総労働時間を蒙っている。また、



夫が主稼得者であり、夫は妻より多く稼ぐべきという規範が、女性の就労行動を抑制させ、夫より多く稼げる可能性がある妻ほど、専業主婦になり、夫より稼ぐ働く妻である場合、その「埋め合わせ」のために家事・育児に長い時間を費やす (Bertrand ら2015)。

職場においても、女性は協調的で、愛想がよいなどの期待されるステレオタイプ (期待性別役割) から逸脱すれば、相手から疎まれる可能性が高い。そのため、できるだけ「規範」に従うような行動をとり、自身の就業条件向上のための交渉を行わない傾向がある。Bowls ら (2007) の研究では、同じ要求 (昇給など) であっても、男性社員が交渉する場合と、女性社員とでは、上司の心証は異なり、男性は積極性を買われ、女性は忌避される傾向にあることが確認された。

▶ どうすれば事態は好転するのか？

Chiappori (1988, 1992) による Collective Model を用いた一連の研究では、家庭内における夫妻間の交渉力を規定する要因として、両者の相対的な年齢差、学歴差、所得差や、夫妻いずれかの立場を有利にする状況の変化 (外部機会) が考えられる。より強い交渉力をもつ者、良い外部機会をもつ者ほど、より多く消費、余暇を享受できるとされる。坂本 (2008) では、離婚に際し、相当額の財産分与・慰謝料がない限り、老後は老齢基礎年金の受給のみで生活しなければならなかった専業主婦に、夫の報酬比例部分年金の最大1/2を保障する年金分割制度を外部機会と捉えた。そこで興味深かったのは、制度開始を認知している女性ほど、また制度実施を待たずして、余暇時間や貯蓄を増やす結果を得た。制度の実効性ではなく、どのような情報を持ち、交渉のカードとできるかが重要ということがわかる。また、支出配分に限れば、夫妻が相手のお金の使い方をどの程度把握しているかで、家計管理者 (多くは妻) の交渉力を強めることが確認された (Ashraf 2009)。支出内容や収入の多寡が明らかにされない場合、夫は稼いだお金を自分のために遣う傾向が高いが、夫妻間で情報を共有することで、世帯全体のため、子どものための支出が高い傾向にある。

職場における交渉術については、多くの心理学や実験経済学の知見をちりばめた、ポネット (2018) に詳しくまとめられている。そこでは交渉における透明性の確保、他者の利益を強調しながら自分の要求を訴える姿勢が必要であると説かれている。ここでいう透明性の確保とは、自身だけではなく、他者の交渉内容を開示し、何がどこまで交渉可能なのかを共有することで、女性だけでなく、相対的に立場が弱い者は、交渉に積極的になれる。また、自身以外の、誰かのために交渉する姿勢は、女性は協調的で、愛想がよい、共同体での関係性を重んじるなどの規範意識との齟齬を感じにくくなる。これは世話すべき人を大切に、その人の為に果敢に訴えることは、女性に期待される行動と一致するため、ジレンマを感じずに交渉に挑める。

▶ これからのこと

今回は、女性の就労状況や家庭内外における交渉力に起因する要素について、海外の最新研究を紹介した。冒頭取り上げたように、「かかあ天下」で知られる群馬県はこの領域においても、日本を先駆けて、男女共同参画を推進していく文化的歴史的素地が整っているといえる。今こそ、群馬のかかあたちとそれを支える男性たちの気概を見せる時ではなからうか。

※参考文献

- Ashraf, N. (2009) "Spousal Control and Intra-Household Decision Making," *American Economic Review*, 99(4), 1245-77.
- Bénabou, R. and J. Tirole (2006) "Incentives and Prosocial Behavior," *American Economic Review*, 96(5), 1652-78.
- Bertrand, M., E. Kamenica and J. Pan (2015) "GENDER IDENTITY AND RELATIVE INCOME WITHIN HOUSEHOLDS," *Quarterly Journal of Economics*, 130(2), 571-614.
- Bowls, H., L. Babcock, and L. Lai (2007) "Social Incentive for Gender Difference in the Propensity to Initiate Negotiations," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 84-103.
- Lalive, R. and A. Stutzer (2010) "Approval of equal rights and gender differences in well-being," *Journal of Population Economics*, 23(3), 933-62.
- OECD (2012) Closing the Gender Gap: Act Now
- Stevenson, B. and J. Wolfers (2009) "The Paradox of Declining Female Happiness," *American Economic Journal: Economic Policy*, 1(2), 190-225.
- ジョージ・アカロフ、レイチェル・クラントン (2011) 『アイデンティティ経済学』東洋経済新報社
- イリス・ポネット (2018) 『WORK DESIGN 行動経済学でジェンダー格差を克服する』NTT出版
- 小野浩 (2016) 「日本の労働時間はなぜ減らないのか?」『日本労働研究雑誌』677, 15-27.
- 坂本和靖 (2008) 「厚生年金分割制度の成立は妻の立場を優位にしたか?」『季刊家計経済研究』80, 17-30.