

# 欧州が世界の女性進出を主導する 歴史的背景

## 歴史的視点からのコーポレートガバナンス改革の諸問題(2)



一橋大学大学院 経営管理研究科 客員教授 **藤田 勉**

### 1. 年功序列と終身雇用制は 日本独自

世界的に女性活躍の潮流が加速しているが、日本はこの潮流に遅行している。これには、歴史的な背景がある。年功序列と終身雇用制は、戦時中にそのルーツがあり、戦後、定着した。これらは日本独自であり、欧米などにはない制度である。

これらは、労働の流動性を低下させるため、

#### 〈目次〉

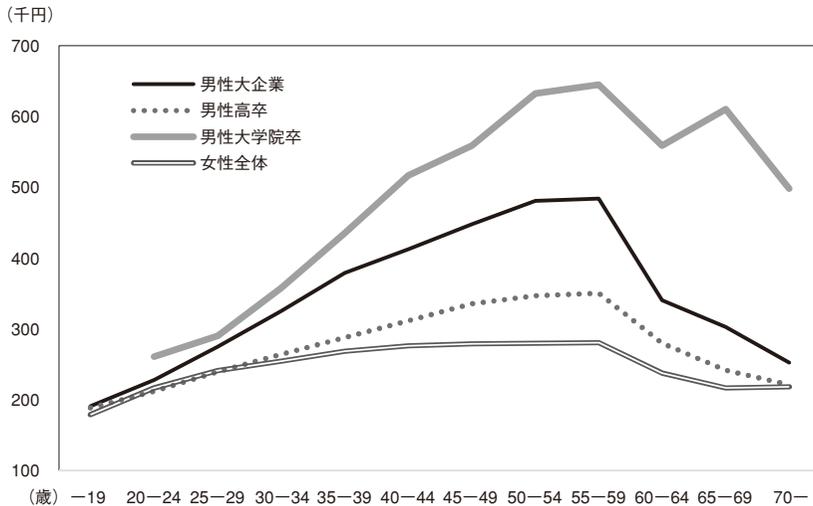
1. 年功序列と終身雇用制は日本独自
2. 2度の世界大戦が欧米の女性の社会進出を促進した
3. 欧州は世界の女性進出を主導する
4. 年功序列、終身雇用制のルーツは日中戦争
5. 日本における男女均等の試み

古い産業から新しい産業への人材が移動しづらい。年功序列などに阻害されて、中途採用者、女性を含めた多様な人材の登用が難しいため、女性の社会的地位を高めることの障害になる。今回は、これらの国内外の歴史を振り返り、日本のコーポレートガバナンスの課題を議論する。

年功序列賃金は、特に、大企業に勤務する大学卒・大学院卒男性で根強く残っている。20～24歳では、大企業に勤務する男性と小企業に勤める男性との月額給与は1.4万円しか変わらない(2022年)。しかし、給与のピークとなる55～59歳では、月額給与が40%近くも違う。つまり、年功序列賃金は、大企業に勤める高学歴の男性に特に顕著である。

OECDによると、フルタイム雇用の男性所得の中央値を100とした女性の所得中央値は77.9とOECD加盟国38カ国中34位である(2021年)。一般労働者(常用労働者のうち、短期労働者に該当しない者)の男性の賃金は

(図表1) 年齢別月額給与 (2022年)



(出所) 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査(全国)結果の概況」

34.2万円、女性25.8万円であり男女間賃金格差(男=100)は75.7である(2022年)。

加えて、年功序列の影響も大きい。男性の平均月給は、55~59歳で41.6万円(20~24歳の賃金を100とすると189)がピークとなる。一方、女性は、55~59歳の28.0万円(同129)がピークである。

## 2. 2度の世界大戦が欧米の女性の社会進出を促進した

世界の女性の社会進出を主導するのが欧州諸国である。ジェンダー・ギャップ指数(世界経済フォーラム)によると、アイスランドは13年連続1位である(2022年、146カ国)。2位フィンランド、3位ノルウェー、4位ニュージーランド、5位スウェーデンと、上位

を主に北欧諸国が占める。米国は27位であるが、日本は116位であった。

欧州で、女性活躍が早期に進んだ理由は、以下の通りである。

第一に、欧州は、2度の世界大戦の主たる戦場となった。国家総力戦となった第一次世界大戦(1914~1918年)では、多くの成人男性が戦地に駆り出されたため、女性が労働力として求められることが多かった。

第一次世界大戦前に、女性の職場は単純作業などに限られていたが、男性の職場に本格的に進出するようになった。女性にも技能訓練の機会が与えられ、さらに既婚女性のための労働環境の整備がされた。これらを機会に、従来のジェンダー秩序が大きく変化した(注1)。

それが定着したのが第二次世界大戦(1939

(図表2) GDP上位20カ国の世界ジェンダー・ギャップ指数(2022年)

ジェンダー・ギャップ指数順位	名目GDP順位	国	スコア	ジェンダー・ギャップ指数順位	名目GDP順位	国	スコア
10	4	ドイツ	0.801	63	8	イタリア	0.720
13	20	スイス	0.795	92	16	インドネシア	0.697
15	7	フランス	0.791	94	10	ブラジル	0.696
17	15	スペイン	0.788	99	12	韓国	0.689
22	6	英国	0.780	102	2	中国	0.682
25	9	カナダ	0.772	116	3	日本	0.650
27	1	米国	0.769	124	19	トルコ	0.639
28	17	オランダ	0.767	127	18	サウジアラビア	0.636
31	14	メキシコ	0.764	135	5	インド	0.629
43	13	オーストラリア	0.738	対象外	11	ロシア	—

(注) GDPは2023年IMF予想。ロシアは、世界ジェンダー・ギャップ指数の対象外。

(出所) 世界経済フォーラム、IMF

～1945年)である。第一次世界大戦後、出征した男性が帰国し、多くの女性の職場を奪った。さらに、1930年代の世界恐慌で女性は職場を失った。しかし、再度、第二次世界大戦は国家総力戦となったため、女性労働が増加した。1940年に英国では工場での男女同一賃金が法制化され、1941年に14歳以上の女性はすべて労働力とみなされた(注2)。

政治も、2度の大戦に大きな影響を受けた。国レベルでの女性参政権は1893年に世界で初めてニュージーランドで認められた。そして、英国、ドイツが1918年、米国が1920年、日本、イタリアが1945年、フランスが1946年に認められた。

第二に、北欧諸国では早期に福祉制度が整備されたため、女性が労働に従事しやすい環境になった。第一次世界大戦前から北欧では女性進出が本格化しており、女性参政権はフ

インランドが1906年、ノルウェーが1913年に認められた。フィンランドは、19世紀末には、工場部門の労働の3分の1が女性を占めていたという(注3)。

スウェーデンは、中世、近代に、ノルウェー、フィンランド、デンマークを支配した時期があった。しかし、18世紀以降、度重なる戦乱で没落し、工業化が遅れた。19世紀後半の急激な工業化により都市部に人口が集中し、労働環境が悪化したため、社会民主運動が活発化した。

こうした背景から、1889年には、労働者の権利を重視する社会民主労働党(社民党)が誕生した。社民党は1932年以降44年間に亘って政権を維持し、現在の社会保障制度などを築いてきた(注4)。世界恐慌下で、民主的で豊かな平等社会を建設すべく、資本主義と所得の公平再分配の両立を目指した(注5)。こ

(図表3) G20諸国の証券取引所の女性取締役比率上位10 (2022年)

(%)		女性取締役比率	強制	女性取締役 ゼロの企業比率	女性議長比率	女性CEO比率
1	フランス	45	有	1	8	6
2	英国	37	無	0	10	9
3	イタリア	37	有	0	7	12
4	ドイツ	34	有	5	5	7
5	カナダ	34	無	0	9	6
6	オーストラリア	33	無	1	8	8
7	米国 (NYSE)	32	無	0	12	11
8	南アフリカ	32	無	0	5	15
9	米国 (ナスダック)	29	有	3	16	6
10	インド	16	有	3	4	3
15	日本	14	無	9	0	1
	G20平均	23	—	—	5	5

(注) G20証券取引所の時価総額上位100企業対象。

(出所) Sustainable Stock Exchanges Initiative, “Gender equality in corporate leadership : analysis of issuers on stock exchanges in G20 countries”, December 2022

うして、世界最高の福祉国家が出来上がった。

### 3. 欧州は世界の女性進出を主導する

北欧の女性進出の歴史は長いですが、それが欧州全体で加速したのは2010年代のことである。欧州連合 (EU) は、世界における政治、経済、社会における女性進出を主導している。EUは、創設時から男女平等を基本原則と据え、その実現に取り組んできた<sup>(注6)</sup>。

2009年リスボン条約 (改正EU基本条約) では男女平等の促進を規定し、それ以降、女性の社会進出の取り組みが加速した。2022年には、企業取締役のジェンダー・バランス指令が採択された<sup>(注7)</sup>。これは、EU域内上

場の大企業を対象に、2026年6月末までに、非執行取締役の40%、全取締役の33%を少数派の性の者が占めるよう義務化するものである。

欧州は国の数が多いので、国際機関において主導権を取りやすい。EU加盟国27カ国と英国、スイス、ノルウェーなどが協調して動くことが多い。IFRS財団、その傘下の国際会計基準審議会 (IASB) と国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB) の本部はロンドン、金融安定理事会 (FSB) の本部はスイスのバーゼルなど、本部が欧州にある国際機関が多く、サステナビリティなどの情報開示を主導しているといえる。

制度としてはクォータ制が寄与している。上場会社の取締役のクォータ制を導入した国

は、女性比率が大きく伸びている（注8）。ノルウェーは、2003年に世界で初めて女性役員のクォータ制を導入した（目標は40%）。女性比率は2002年の6%から2022年には43.2%に上昇した（注9）。

フランスは、2011年に上場企業等の取締役会及び監査役会の女性比率をそれぞれ2017年までに40%とすることを義務化した。ドイツでは、2015年に上場大手企業の監査役（取締役に相当）について同じく30%以上とすることが義務付けられた。英国は、クォータ制を義務付けてはいないが、ロンドン証券取引所のプレミアム・スタンダード市場上場企業は、多様性目標の達成度について年次財務報告書で報告することが求められる（注10）。

これらによって、取締役の女性比率は、フランスが2010年の12%から2022年には45%、ドイツが13%から37%、英国が13%から41%と大きく上昇した（注11）。これらは、米国の31%、日本の16%を大きく上回る。

政治においても、欧州諸国の女性進出は進んでいる。政治家のトップは、フランス首相、イタリア首相、デンマーク首相、エストニア首相、フィンランド首相（辞意を表明）、ギリシャ大統領、ハンガリー大統領など数多い。国会議員の女性の構成比は、フランスが下院38%、上院35%、ドイツが下院35%、上院41%、英国が下院35%、上院29%、米国が下院29%、上院25%である。ちなみに、日本は参議院26%、衆議院10%にとどまる（注12）。

## ■ 4. 年功序列、終身雇用制のルーツは日中戦争

歴史的に、日本は女性進出が遅れた。初めて国家総力戦に突入したのが1937年に始まった日中戦争であり、その後の太平洋戦争において、婦女子も工場労働に参加させられた。戦後、女性の社会進出は始まったものの、本格的に実現したのは21世紀に入ってからである。その原因の一つとして、日本独自の年功序列、終身雇用制があるものと思われる。

戦前の日本の経済システムは、現在と大きく異なり、競争主義的、自由主義的であった。年功序列、終身雇用制などは定着しておらず、労働の流動性が高かった（注13）。

1931年の満州事変以降の戦争継続により、重工業の熟練工が不足し、賃金とインフレが大きく上昇した。特に、日中戦争は、広大な中国本土で戦闘が長期化したために、多くの物資を必要とした。戦前、陸海軍は兵器をつくるために陸軍工廠と海軍工廠を有していた。しかし、これらでは生産が間に合わなくなったため、民間工場に生産を担わせた。

その結果、インフレの山は、1937年（ピークは前年同月比30%、4月）、1940年（23%、1月）と2度やってきた（注14）。民営工場労働人員及び労働賃金指数（内地）の実収賃金は1939年3月に前年同月比13%上昇となった。

賃金と物価の上昇は、軍需物資の生産を阻

害しかねない。そこで、賃金臨時措置令（1939年）、賃金統制令（1939年）、改正賃金統制令（1940年）により、政府が新卒者の初任給と毎年の昇給額などを決定した。当初は、単純に賃金の上限を決めていたが、1940年に生活実態を反映する「標準賃金」という概念が導入された<sup>(注15)</sup>。これが、年齢・勤続年数に応じて、昇給していく年功序列の起源となった。

1939年に、軍需工業に関わる16歳以上50歳未満の男子の雇入れには国の許可が必要になった<sup>(注16)</sup>。1940年に、それを軍需産業以外の14歳以上60歳未満の男子に拡げた。1941年の労働調整令により、労働者の転職・解雇の自由は制限された。これらが、終身雇用制のルーツである。

1938年に、労使協調して軍需物資の生産活動を行うために、産業報国連盟が成立した。1940年に、大日本産業報国会へ再編され、労働組合は活動を停止した。これが、戦後の労使一体型の企業別労働組合のルーツとなった。

第二次世界大戦後、労働基準法、労働組合法、労働関係調整法が制定され、労働組合の設立が活発化した<sup>(注17)</sup>。1955年より始まった春闘により、ベースアップから定期昇給中心の昇給に転換し、労使協調体制が築かれた。

大企業を中心に、終身雇用、年功序列が定着したのは高度経済成長期である。これらは、長期雇用を前提として人材育成、組織の一体感が醸成され、その企業における特殊能力を

形成・蓄積ができるメリットがある。若年期において低水準の賃金であっても、定年までの全体でその生産性に見合った賃金を支給することは合理的であったとされる<sup>(注18)</sup>。

## ■ 5. 日本における男女均等の試み

女性活躍が遅れているもう一つの理由として、法制度の整備が遅れたことがある。1985年に勤労福祉婦人法が改正され、男女雇用機会均等法が成立した<sup>(注19)</sup>。1999年施行の改正男女雇用機会均等法により、これまで努力義務であった採用・昇進・教育訓練等での差別が禁止規定になった。そして、2007年改正では、男女双方の性別を理由とする差別的取扱いの禁止などが規定された。こうして、ようやく、法律が現在の形となった。

女性活躍の流れが本格化したのは2010年代の後半であり、これは欧州など海外の影響を受けているものと考えられる。とりわけ、株式市場を通じた影響は高まっている。機関投資家は、女性活躍を含むダイバーシティの推進により多様な視点が入ることで、企業においてイノベーションがおこるという考えを示している<sup>(注20)</sup>。

2023年3月31日以後に終了する事業年度にかかる有価証券報告書から、人的資本に関する情報についての開示が求められる。また、女性管理職比率、男性の育児休業取得率、及び男女間賃金格差も有価証券報告書での記載

が必要となる。

岸田文雄首相は、東証プライム市場上場企業を対象に、2030年までに女性役員比率30%以上を目指すと言明した。「女性版骨太の方針2022」において、「女性の経済的自立」を「新しい資本主義」の中核と位置付けた。

ただし、女性役員比率を30%以上にするのは難しくない。社内男性役員を減らし、社外女性役員を増やせば、比率は容易に30%を超す。おそらく、2030年までに、多くの企業が達成できるであろう。

問題は、社内の執行体制である。男女雇用機会均等法が現在の姿になったのは2007年のことである。それ以降、女性進出が本格化しているものの、年功序列、終身雇用制の中で若い女性が抜擢されることはそれほど多くないと思われる。

年功序列、終身雇用制は、法律に基づくものではないので、それらの解消は容易でない。結論として、年功序列、終身雇用制が残る伝統的な企業では女性登用は緩やかに進むにとどまるであろう。一方で、先進的な企業や若い企業が、女性登用を促進することを期待したい。

- (注1) 石井香江「第一次世界大戦が職場のジェンダー秩序に与えたインパクト—ドイツ帝国郵便を事例にして—」(現代史研究53巻、2007年) 31~48頁。  
(注2) 杉村使乃「工場と戦場における女性—第二次世界大戦下のイギリスにおける女性の戦時奉仕—」(敬和学園大学研究紀要 15号、2006年) 167~187頁。  
(注3) 高橋睦子「フィンランドの福祉国家と女性労働：その到達点と課題」(大原社会問題研究所雑誌第No.485、1999年4月) 16~31頁。

働：その到達点と課題」(大原社会問題研究所雑誌第No.485、1999年4月) 16~31頁。

(注4) 岡本英男「スウェーデン福祉国家の変容：「支援国家 (enabling state)」という概念を手掛かりにして」(東京経済大学経済学会281号、2014年) 321~353頁。

(注5) 善積京子「スウェーデンの社会福祉の歩みと家族政策」(追手門学院大学文学部紀要28号、1993年) 157~174頁。

(注6) EU MAG「男女平等社会を目指すEU」(2016年3月17日)

(注7) European Commission, “Gender Equality : The EU is breaking the glass ceiling thanks to new gender balance targets on company boards”, November 22, 2022

(注8) 内閣府男女共同参画局「諸外国の経済分野における女性比率向上に係るクォータ制等の制度・施策等に関する調査」(共同参画156号、2022年6月) 2~4頁。

(注9) 本文の各国女性取締役比率はOECDデータ。図表3の数値とは異なる。

(注10) FCA, “Diversity and inclusion on company boards and executive management”, Policy Statement PS22/3, April 2022

(注11) EUは、各国の優良企業銘柄50社が対象。他の国はMSCI ACWI構成銘柄 (2,400社程度、大型、中型銘柄) の企業が対象。出所：OECD

(注12) IPU Parlineデータ (Monthly ranking of women in national parliaments) 2023年4月23日時点。

(注13) 樋口美雄「長期雇用システムは崩壊したのか」(日本労働研究雑誌No.525、2004年4月) 2~5頁。

(注14) 1933年基準東京卸売物価指数。出所：日本銀行金融研究所

(注15) 金子良事「戦時賃金統制における賃金制度」(経済志林80巻4号、2013年3月) 149~171頁。アジア歴史資料センターウェブサイト>テーマ別検索「公文書に見る戦時と戦後」>Q&Aから検索>生活Q&A>終身雇用制はいつからあるの?

(注16) 中島寧綱著「第4章 昭和時代(1)(戦前、

---

戦中期) 戦時労務統制』『職業安定行政史：江戸時代より現代まで』(雇用問題研究会、1988年) 一般財団法人日本職業協会ウェブサイト参照。

(注17) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「資料シリーズ No.199雇用システムの生成と変貌—政策との関連—」(2018年3月22日)

(注18) 厚生労働省「平成25年版 労働経済の分析—構造変化の中での雇用・人材と働き方—」(2013年9月) 165頁参照。

(注19) 厚生労働省「平成15年版働く女性の実情」(2004年3月) 69～110頁。

(注20) 内閣府「機関投資家が評価する企業の女性活躍推進と情報開示」(2018年)

