

タイと日本の女性就労における育児制度の比較研究 — ‘女性活躍先進国’ バンコクの現地予備調査から —

小泉 京美
Kyomi KOIZUMI

<概要>

本稿は、活き活きと活躍する‘アジアの女性の成功要因と社会環境の影響’に関して、日本と国際比較する実証研究のための予備調査報告である。女性の管理職比率が日本の約3倍のタイを‘女性活躍先進国’と位置づけ、育児サポート環境など社会制度について日本と比較し、女性活躍に影響を与える要因を探ることを本研究の目的とする。本稿では、2023年8月に実施したバンコクでの予備調査¹に基づいて、育児制度と女性の就労意識、キャリアプランを日本と比較した。調査から育児制度に関しては、タイより日本の方が、女性が活躍しやすいシステムが先行している。一方、タイで管理職として活躍する女性の大半は、自らの人生設計に計画性があり、経済的な自立心が強く、国のシステムに頼ることなく、出産、育児などのライフイベントに対し、女性自身が抱え込まず、親族を含めたアウトソーシングにより継続できる生活環境を自ら作り上げていることが明らかになった。

<キーワード> 女性活躍 就労意識 育児制度 アジア 国際比較 タイ

1、はじめに

2015年に女性活躍推進法が施行され、社会で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指して、基本的な法整備が進められた。事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に対して、女性活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性が活躍できる就労環境に関する情報の公表が義務付けられた。国際社会レベルでは、同2015年に持続可能な開発目標：SDG s 17目標のうち5番目にジェンダー平等が設定され、各国が目標に向けて努力する必要性を唱えている。2023年6月の世界経済フォーラム（以下、WEF）レポートによると、全世界の男女平等は、昨年度より0.3ポイントの改善が見られたものの、男女が完全に平等な状態を100%とした場合、全世界の達成率は68.4%に留まり、このペースのままでは、男女の格差が解消されるには131年間かかると報告されている。更に日本の状況は、「ジェンダー格差の少ない国ランキング」で、2022年116位から2023年125位と順位を下げ、先進7か国G7の中では、引き続き最下位²と、ジェンダー格差の状況は改善どころか悪化している。近年の日本国内では、保育所の待機児童の解消や男性育休制度の運用改善など、女性が就業しやすくなると言われる環境整備が主に取り上げられ、論じられているが、環境整備が整えば女性活躍が活発になるのかという点は疑問である。例えば、日本の育児休暇制度は多くの企業で設けられ、以前より整備、向上されているが、一方で、制度利用に関わる人事評価などの実態は、出産や育児に関わる正規の休暇であっても、いくつかの企業で、昇格審査に際して、長期休暇は実質的な長期離脱と捉えられ、結果的にマイナス評価となり、昇格の機会から遠ざかるケースとなる企業は多い。その結果、自分のキャリアを考えた末、結婚、出産を選ばない女性の存在や、仕事を続けながら結婚、出産にチャレンジしたものの、そのような現実を悲観し、産後、本人が活躍したいという意欲がそがれ、結果的に仕事のモチベー

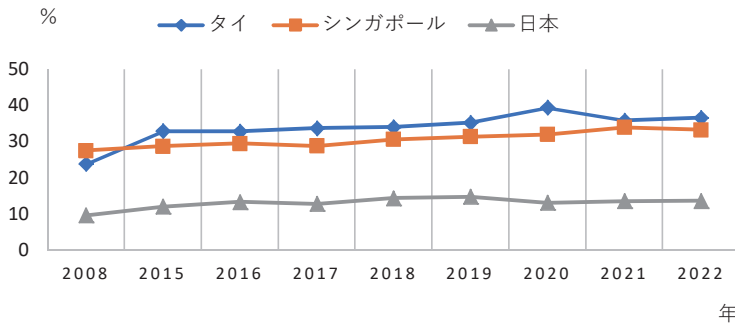
¹ 2023年8月1日（火）～8月9日（水）9日間で18名のタイ人女性管理にインタビュー調査を実施した。詳細は小泉、杉山（2023）を参照のこと。

² ジェンダーギャップ指数は2006年から開始され、日本は2006年80位、2023年125位であった。

ションが大きく下がるようなケースも散見されている。このように、日本の場合、女性が抱えるライフイベントと職務自体や勤務評価上の関係が複雑な状況を内包していると考えられる。著者が研究するアジア諸国では、日本と比較して産休や育児休暇制度は整っているとは言えない。しかし、アジアの女性活躍調査 (Grant hornton2021) では、タイ、シンガポールで多くの女性が男性とほぼ同等の職務ポジションを得ており、女性が活躍している数字は日本より上位にある。特にタイの女性一般管理職比率は32%とアジアの中でも最も高く、世界平均27%を上回っている。またシンガポールは上級管理職の女性比率(2018)が、日本の16%に対し34%と2倍以上の差がある。2015年にSDG'sがスタートした時点で女性管理職比率を日本、タイ、シンガポールと比較しても、2015年タイ32.83% 78位、シンガポール26.70% 102位、日本12.0% 175位、2023年は、タイ36.51% 79位、シンガポール33.23% 85位、日本13.53% 175位と日本は8年間で1.53%と数字にほとんど変化がない³(図表1)。

本稿は、2024年5月から現地調査を始める、活き活きと活躍するアジアの女性の成功要因と社会環境の影響に関して日本と国際比較する実証研究の先駆けとして、各国の女性管理職比率の違いについて、国の政策が寄与するものなのか、それとも個人の資質や生活環境によるものか、という視点から、タイと日本の制度比較および2023年8月に実施した独自インタビュー調査をもとに、日本とタイの育児休暇制度の違いと影響について検証する。

女性管理職比率3国比較



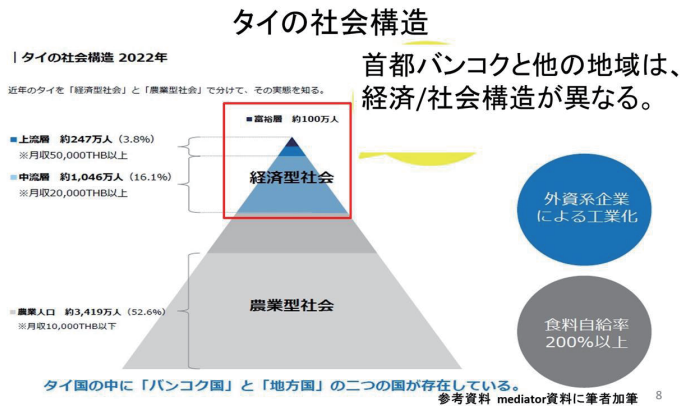
図表 1 ILO (International Labour Organization) 統計データより著者作成

2、2つの国=タイという考え方

タイを調査する際の欠かせないポイントとして、タイの中でも経済社会として発達しているバンコクとバンコク以外の地域では、社会環境が大きく異なり、エリア別の特性を分けて認識する必要がある旨を、現地インタビューで指摘を受けた。タイは5つのエリアに分かれ、山岳地帯の「北部」、イサーン地域と呼ばれクメール王朝遺跡がある農耕文化の「東北部」、アユタヤやパタヤなどリゾートと果物農園がある「東部」、バンコクを中心に経済の中心とする「中央部」、プーケット、サムイのリゾートがある「南部」と特徴が分かれている。タイの産業は、外国企業の進出により工業化が進み、現在タイの社会構造は「経済型社会」2割と「農業型社会」8割の2つに分かれ、2割の経済型社会はバンコク近郊で占められ、タイ経済の重要拠点となっている(図表2)。これがタイの2国化と言われるゆえんであり、タイには「バンコク国」と「地方国」の2つの国が存在することになる。両国は生活の価値観などが異なるため、バンコクだけを見て、タイ全体を表しているとは言い難いと考えられる。特に、働

³ 数字は ILO (International Labour Organization) による。管理職の分類はISCO-08 (国際標準職業分類 2008 年版) の「1 Managers」ベースで一般的な企業管理職のほか、公務員管理職、議員を含む。

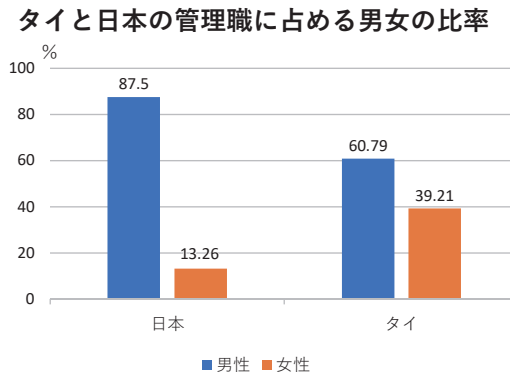
く管理職女性はバンコク近郊に集中しているため、調査を実施する時には、研究対象の範囲選定は留意する必要がある。以上のことを踏まえた上で、今回の調査はバンコクで働く女性を中心に研究を進める。



図表 2 2分化するタイの社会構造

3、タイが女性活躍先進国の理由

ILO (International Labour Organization) のデータによれば、日本とタイにおける女性の就業率には大きな差が見られない⁴。一方、日本とタイでは女性管理職比率をみると、日本が13.25%に対し、タイは39.21%と約3倍の差があり、女性管理職国別比較では世界38位と高く、日本は世界130位と大きく差をつけられている。(図表3)。



図表 3 出所：Global Gender Gap Report 2022 より筆者作成

⁴ タイ 59.18% (33位) 日本 52.91% (72位) 就業率は15歳以上人口に対する15歳以上就業者数の比率。就業者は原則として最近一週間に少しでも(一時間以上)の仕事をした有給就業者及び自営業者での家族従業者。

このことから、タイは日本と比較して女性活躍先進国と言える。日本は高齢化・少子化の先進国であるが、ASEAN 諸国の国も同様に少子化現象が急激に始まっている。タイも同様で、2020年の出生率を比較すると日本とタイは女性一人あたり1.34人と同じ数字であり、近年タイの出生率が著しく低下している。1963年～1983年の出生数が年間100万人を超えていた時期と比較すると、2022年の出産数が50万人を割って約48万人と半分以下となった。その結果を踏まえて、タイの保健省は今後の出産・育児支援政策のために、少子化問題を国家的議題(National Agenda)へ進めていくと発表している⁵。少子化の要因としては、高学歴人材の未婚率が高くなっていることが一要因とされる。特に、タイは女性の進学率が高く(女性58.24%、男性44.62%)⁶、大学進学約6割が女性であることから、タイの少子化の加速化は急激に進む傾向にあると予測される。また、タイは慢性的な人材不足であり、失業率は0.99%と低い⁷。特に企業が求める人材は、教育の必要がある熟練労働の分野で労働力が不足している。そのため、経験豊富な優秀な女性社員は企業側にとって重要な存在となっている⁸。このような環境の中で、タイの女性管理職が多い要因として、女性が様々なライフイベントの変化があっても働き続けられる環境が、どのように整備されているのかという視点に着目する。

4、育児休業制度の比較

日本は国や自治体、公的医療保険などの社会保険、出産・育児のための様々な助成や手当は、日本と同様の制度がタイにも存在する(図表4、5)。タイの育児休暇制度の産休は98日あり、そのうち45日分が有給で勤務先からも産休手当が支払われ、残り45日は無給休暇となる。休暇は出産前後どちらでも取得可能であり、有給社員の場合は土日祝日も含まれる。残る8日は、有給休暇と別に月に1回の産前健診のための休暇として取得可能である。産後休暇は、日本のような最低1年間の育児休業制度はないため、産後休暇を取りたい場合は、産前休暇の98日分の中で調整していく必要がある。出産後に備えて、ほとんどの人が出産間近、または前日まで働くことが多い。また、有給休暇が45日のため、90日間を使うことなく、出社して働く女性も多い。これを可能にしている理由は、日本では普通分娩の医療介入の出産方法は法的に認められていないが、タイでは普通分娩の帝王切開が認められおり、ほとんどの女性が痛みと日取りの良い日を選んで出産を希望するため、帝王切開で出産する女性が多いからである。また、有給休暇が45日のため、90日間を使うことなく、出社して働く女性も多いという。出産一時金は15,000パーツで人数制限はなく、夫婦どちらかが受領できる。育児手当等の養育費の受給は、子ども1人当たり毎月800パーツ、満6歳まで支給されるが、条件として出産月の15か月前から5か月以上の社会保険料拠出があること、受給できる子どもの人数は3人までと上限がある。このように制度を比較すると、タイの女性にとって、子育てを続けながら就労する環境は日本より良いとは言えず、育児環境の維持改善は、個々の努力が必要である。

タイと日本の育児休暇制度の比較(2023年現在)

		タイ	日本
休暇制度	産休	1回の産休98日(出産前の検査休暇も含む) 最大45日分の労働日と同等賃金受給可能	産前休暇: 出産予定日を含む6週間(双子以上は14週間)以内(出産予定日より実際の出産日が後の場合はその差の日数分も産前休業に含む) 産後休暇: 8週間以内。
	育休	法制度なし。企業によっては会社規定である場合がある	養育する子が満1歳(保育所に入所できない等一定の場合は最長満2歳)の誕生日を迎える前日まで。父母がともに育休を取得する場合は、1歳2カ月まで取得期間が延長(パパ・ママ育休プラス制度) 分割休暇: 1人の子どもにつき父・母とも原則分割して2回まで。(育児休業開始予定日1カ月前までに会社に申請)

図表4 出所 厚生労働省HP タイ労働者保護法(Labor Protection Act)より著作作成

⁵ タイPBSニュース(2023年10月30日) <https://www.thaipbs.or.th/news/content/333350>

⁶ ユネスコの統計(2022)によると、タイの大学進学率は49.14% 世界62位

⁷ タイ国家経済社会開発評議会(NESDC)(2023年11月27日)

⁸ アジア経済研究所 https://www.ide.go.jp/Japanese/IDEsquare/Eyes/2023/ISQ202320_007.html

タイと日本の育児社会保障制度の比較（2023年現在）

	条件 (タイ)	タイ (レート：1 パーツ＝4円換算)	日本（条件：社会保険加入者）	条件 (日本)
社会 保 障 制 度	出産手当 条件：出産の15か月前に5か月間の社会保険料を支払っている必要がある	出産一時金：1回の出産につき15,000 パーツ（回数制限なし）	出産一時金：1児につき、50万円（条件あり）。健康保険組合のある会社に勤務の場合、組合独自の付加金支給される場合あり。 出産手当金：健康保険（国民健康保険は除く）の被保険者が出産のため会社を休み、事業主から報酬が受けられないとき、出産手当金が支給。	社会 保 険 加 入 者
		産休補償給付金：平均賃金の50%を90日分（2回まで）	育児休業給付金：育休を開始から180日目までは休業開始前賃金の67%、181日目以降は50%が支給（支給額には上限額と下限額があり）。保育所などに入所できないなど一定条件で最長2歳まで支給。	
		妊婦検診費用：5回、合計1,500 パーツまで 妊婦12週目まで（上限500パーツ） 妊婦12週目を超え20週目まで（上限300パーツ） 妊婦20週目を超え28週目まで（上限300パーツ） 妊婦28週目を超え30週目まで（上限200パーツ） 妊婦32週目を超え40週目まで（上限200パーツ）	妊婦検助成：14回分については各自治体から助成あり（助成額は自治体によって異なる）	
	条件：手当の対象となる月の前36か月間に、少なくとも12か月間の社会保険料を支払っている必要がある	児童手当：子供1人につき毎月800 パーツ（6歳になるまで。同時に3人まで。養子を除く。）	児童手当 3歳未満 月額15,000円 3歳～小学校終了前 第1子・第2子：月額10,000円 第3子以降月額15,000円 中学生 月額10,000円	
子どもの医療費		なし	自己負担割合は小学校入学前は2割、小学生以上は3割（各自治体からの補助あり）	

図表5 厚生労働省HP タイ労働者保護法 (Labor Protection Act) より著作権作成

5、 バンコクにおける幼児の教育環境と子育て事情

バンコクなど都市部では共働きが多く、産後休暇がないため子供の面倒をみてもらう環境が必要である。タイは外国企業の進出とともに教育機関は外国人用（インターナショナルスクール）、日本人用、タイ人用（現地校）の3種類があり、親の教育方針によって自由に選択可能である。幼稚園に関しては、1歳児から通園可能であるが、日本に存在する0歳児保育は、現段階でタイでは存在しないようである。また、2019年度から日本で開始された教育無償化制度と同様なシステムは存在しない。日本でも待機児童問題などはあるが、タイで0歳児を預ける場合は、「親族に面倒をみてもらう」「ナニーやベビーシッターを雇用する」の2つのタイプに分かれる。働く女性の送り迎えの対応は、親族や親戚に依頼するが8割、ベビーシッターやメイドを雇うが1割、仕事の合間に迎えに行き、会社に連れてきて仕事が終わるまで社内ですばせるという対応が1割であった。特に、特徴的であったのは、親族に預ける場合、日本のように2世帯、3世帯同居もあるが、親が近くにいない場合は、親の元に子どもを預けて週末、子どもに会いに行くという家庭も存在した。家事や子育てについては、夫婦の両父母、親族を含めた家族や子守りや家政婦を含めて、生活の中でフルサポートをする環境を作り上げている女性が9割であった。タイ人女性の場合は働き続けることが基本と考えている女性が多く、結婚する場合、育児環境に関して結婚前にお互いで確認をしている人が多かった。例えば、女性側の親がサポートできない場合は、夫側の両親にサポート環境を求めるが、その環境が整わない場合は子どもを作らない、またはその相手と結婚しないというドライな意見があり、結婚や生活設計について計画的に考え、自分の計画に適合できるパートナーを選ぶという回答が大半であった。

6、 バンコクでのタイ人女性の就労意識

タイでは経済の急成長を背景に、大学をはじめとする高等教育への進学率が高まっており、ユネスコの統計(2022)によると、タイの大学進学率は49.14%世界62位⁹である。特にタイ人女性の進学率は高く(女性58.24%、男性44.62%)、約6割が女性である。タイの雇用形態はジョブ型雇用であるため、バンコクのマネージャー職の女性は、就労に関して専門性を重視する傾向があり、大学進学時に自身のキャリアの方向性のある程度決め、働く事について自立心(Independence)を強く持っていた。業務に関しても、業務のレベルアップを目指す社内研修などの教育を積極的に受講し、企業側も研修の機会均等に男性、女性の区別をつけていないため、就労に関して男女の差を意識することは、ほとんどないという意見が多くあった。また、日本で散見される不満要因の職場環境や処遇面は少なく、職務満足度は高かった。転職率も日本と比較して高いことから、自分の満足する職場環境を自ら作っていると考えられる。生活面に関して特徴的だったのは、「パートナーの財布は他人のもの」という言葉が数人から出てきたことである。日本でも財布を分けて、収入や貯蓄額はお互いに知らないという夫婦もいるが、ここまでしっかりと言葉にすることはあまり耳にしない。生活の基礎や生計を立てる基盤としての収入に関する基本的な考え方は、パートナーに頼らず、自身の経済的自立を非常に重要視する回答が大半であったことから、仕事やプライベートについても自分の考えを持っている女性が多かった。タイやシンガポールで活躍していた女性は国籍を問わず、プロフェッショナル意識が強く、仕事に対する誇りと責任感を持って職務を遂行していた。職種では、特に財務や経理部門において女性比率が高く、様々な企業で女性管理職が見られる傾向にあった(小泉 杉山2023)。

7、 考察

今回の調査は、社会制度を中心にタイと日本を比較したが、タイの育児休暇や育児制度、教育環境などは、日本と比較してタイの女性にとって就労環境が整っているとは言えない。その環境の影響もあり、タイは急激な少子化現象も発生していると考えられるが、注目すべきは子育てに対する考え方が、タイ人は結婚や家事、育児について女性だけがそれを背負うという考えはなく、パートナーや家族、外部の子守りや家政婦を含めて、国の制度に頼らず、本人や家族全体でフルサポートする環境を作り上げるという、子育てをアウトソーシングする考え方が強いことである。また、サポート側も、同様の意識を持っている人が多いことである。これは、シンガポールの調査でも同様の傾向であったが、シンガポールと異なる点は、親族が中心となってサポートするのがタイであり、シンガポールは殆どの女性がナニーなどの外部の力を借りて金銭で解決している点である。親族を巻き込む理由としては、費用が発生することが最大の理由であった¹⁰。タイ社会はメイド文化であるという考え方は、駐在員や高所得者層のレベルの話で、管理職層の女性の場合、‘親族巻き込み型’のアウトソーシングで育児を乗り切っている率が高く、タイ人女性の多くは、産後休暇がないにも関わらず、家庭に入って育児に従事するという専業主婦の概念がないことである。タイ社会では親が子育てに協力するのは、タイの年金制度が日本ほど充実していないため、老後の親の面倒を子どもが支えるという社会構造が現在も続いているという社会的背景もあると考えられる。現在の日本社会では、定年延長で親も現役で働いているという場合や晩婚化により、親が高齢でサポートが困難というケースが考えられるが、それ以上に、子育ての基本的概念として日本女性が幼児の時ぐらいいは自分で育てたいという幼児期子育て概念が強く、パートナーや親族も同様の考え方が多いのではないかと推測する。土井(2022)も述べているが、ジェンダー平等状況について、タイが日本よりも進んでいるといっても、制度そのものによるのではなく文化的背景によるものであると述べている。今回の調査も、同様に文化的背景もあるが、それに加え、女性の自立心が強く、就労意識と人生設計について、パートナーに頼るという概念がタイ人の女性管理職は低く、個々の人生設計を持っている女性が多い傾向にあった。さらに女性の就労意識が日本より高いこと、また、子育てのアウトソーシングに対して周囲の理解があると考察する。日本人女性も国の制度

⁹ 日本は、53位 62.14%

¹¹ 非製造業スタッフ月額基本給比較 シンガポール\$2,528 タイ\$446と約5倍の格差がある。(JETRO アジアの労務比較 2019年度アジア・オセアニア進出日系企業実態調査の個票データ)タイのマネージャークラスの給与は、中央値として8万バーツ(約21万円)～12万バーツ(約50万円)で業種によって異なる。

に頼るだけでなく、自ら人生を切る開くための意識改革や周囲の育児に対する既存概念を改め、気軽にアウトソーシングできる環境を作り上げていく必要があると言える。一方、タイも労働人口の減少により、政府は日本同様、親世代にも労働力を依存する状況になることも予測される。今後、親族に頼ることができないケースも発生すると想定され、政府も産後休暇の設置など育児制度の整備が必要であると考察する。

8、まとめ

本調査では、タイと日本の育児制度を比較し、女性が働きながら育児をする環境整備は、タイの制度の方が日本より相対的に劣っていることが明らかになったが、同時に、タイの制度が女性活躍の妨げになっているということではないと言える。この事は裏を返せば、制度を整えても、制度を活用する側と周囲の意識が変わらなければ、ジェンダーギャップも解消されないということが推察されるだろう。タイの場合は、制度に頼らず自分で育児環境を整備していくことや、就労環境で男性と女性の意識を感じないという回答が多かったことは、昇格などに関して男女差がないことにつながる。実際、出産をライフイベントと大きく取らえる概念がタイ人女性は低く、出産が昇格を脅かすという意識も低かった。日本の場合は、ライフイベントに合わせた制度を作り充実させることにより、継続して働く環境は整っているが、制度によって女性が守られることで、かえって自分自らが動いて主体的に働くという自立心が育ちづらいことが、女性活躍の阻害要因の一つになっているのではないかという疑問が起こった。調査研究を進める中で、タイやシンガポールなど女性管理職は増加したが、管理職から役員になっている女性の昇格スピードについて男性との差や、女性管理職の既婚率、ライフイベントと昇格の関係などの調査も興味深い点である。日本は、産休制度を充実させることで、どこかに男性優位の組織を作り続け、昇格などの妨げとして評価に影響を及ぼしていないかなど、経営管理上、人事面での国際比較も必要である。今後、アジアの国際比較において、企業の経営管理の人事評価や産後復帰後の対応なども調査していく必要がある。研究を続けていく上で、活き活きと活躍できる女性人材をどのように育成、輩出されるのか、モデルができれば望ましい。個々の就業意識の向上と社会制度がどのように整合性を持つのか、HRM研究および実務へのインプリケーションとして、非常に重要である。引き続き、継続した研究活動を進めていく。

参考文献

- 小泉京美 杉山章 (2023)「アジアにおける女性就労者のエンプロイアビリティと社会環境要因に関する国際比較研究—‘女性活躍先進国’ バンコクの現地予備調査から —」
人材育成学会第21回年次大会論文集 p125-130
- 土井知香子 (2023)「日本における女性研究者の活躍状況把握とその背景考察 アジア経済研究所」
https://www.ide.go.jp/Japanese/IDEsquare/Eyes/2023/ISQ202320_007.html (2023年2月1日閲覧)
- 厚生労働省ホームページ
<https://www.mhlw.go.jp/index.html> (2023年2月1日)
- 国際安全衛生センター
https://www.jisha.or.jp/international/jicosh/japanese/country/thailand/law/labour_protection_law/index.htm (2023年2月1日)
- タイ PBS (10月30日記事)
<https://www.thaipbs.or.th/news/content/333350> (2023年2月1日)
- ILO (International Labour Organization)
<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (2023年2月1日)
- OECD
<https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/> (2023年2月1日)
- JETRO
<https://www.jetro.go.jp/biznews/2021/03/29b57c690f8d19de.html> (2023年2月1日)
- JETOR
「アジアの労務コスト比較、意外に大きい賃金水準の地域差」 (2023年2月1日)
<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2020/cbdf0cefc691ae25.html> (2023年2月1日)
- UNESCO
<https://uis.unesco.org/> (2023年2月1日)