

2023年5月25日 全8頁

# 「L字カーブ」解消の経済効果と課題は？

男性の働き方改革を通じて女性に偏る家事・育児の負担の軽減を

経済調査部 シニアエコノミスト 神田 慶司  
主任研究員 溝端 幹雄  
研究員 和田 恵  
研究員 高須 百華  
金融調査部 主任研究員 是枝 俊悟

## [要約]

- 女性の正規雇用率は20代後半がピークであり、仕事と家庭の両立の難しさから、中高齢で低くなる「L字カーブ」を描く。L字カーブは女性のキャリア形成に影響を及ぼし、男女間の賃金格差をもたらしている。子育て期の女性が正規雇用で就業継続できるようになることでL字カーブが解消に向かえば、女性の賃金は今後20年間で61兆円増加すると試算される。
- L字カーブ解消に向けた課題の1つとして、男性の働き方改革を通じて女性に偏る家事・育児の負担を軽減する必要がある。男性の家事・育児時間増加に伴う有償労働時間の削減は短期的にはマクロで見た賃金を押し下げるものの、長期的には女性の賃金増加によって差し引きでプラスに転じる。
- 個票分析によると、1カ月以上の育休取得は男性の家事・育児の時間を週4時間程度増加させる効果を持つ。政府は男性の育休取得を促すため、育休給付額を引き上げる方針だ。その際に、両親学級の受講を給付増額の条件とするなど、男性の意識改革を促す工夫を行うとよいだろう。

## 1. L字カーブ解消による経済効果は61兆円

### M字カーブは解消に向かいつつあるがL字カーブは残る

女性の働き方は正規雇用と非正規雇用に二極化しており、男性に比べて能力を引き出せていない。その象徴が「L字カーブ」だ。

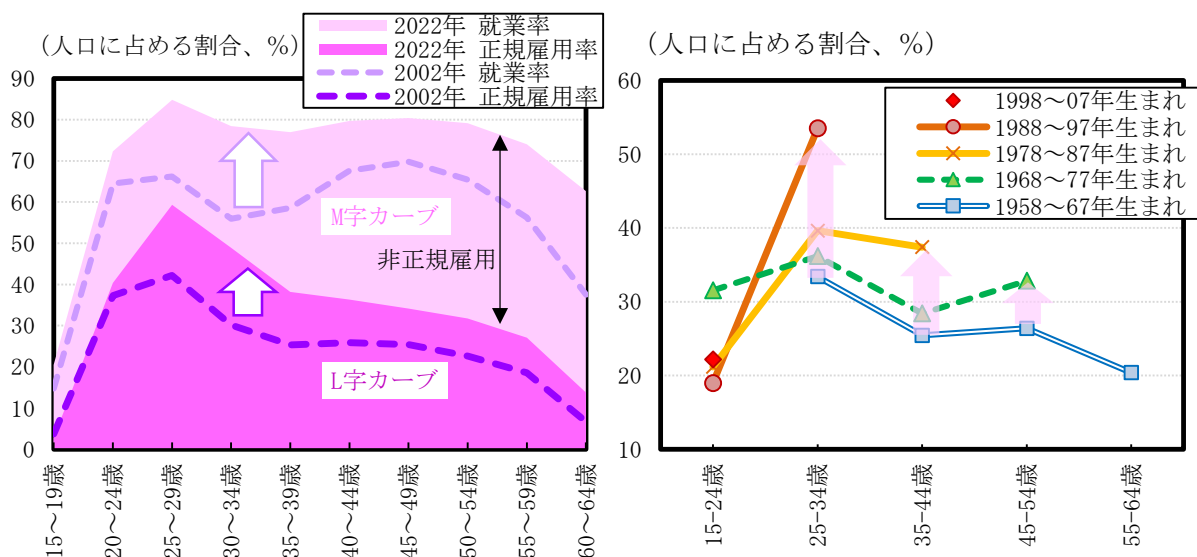
女性の正規雇用者の割合（正規雇用率）を年齢階級別に見ると、20代後半でピークを迎えた後に低下を続けている（**図表1左**）。「L」のような形であることから、2020～21年に内閣府が開催した有識者会議「選択する未来2.0」でL字カーブが問題提起された。

保育の受け皿拡大などにより有配偶女性の労働参加が進んだことで、就業率などに見られる「M字カーブ」（結婚や出産を機にいったん離職し、育児が落ち着いたところに再就職する傾向）は解消に向かいつつある（**図表1左**）。だが、中高齢の女性の正規雇用率は依然として低い。

**図表1右**は女性の正規雇用率を10歳ごとにコーホート分析したものである。若い世代ほど折れ線グラフが上方にシフトしており、世代効果がL字カーブの形成に関係していることが窺える。また、どの世代も25～34歳で正規雇用率のピークを迎えており、緩やかとはいえ低下傾向が見られる。

1988～97年生まれの女性が25～34歳のときの正規雇用率は55%程度と、1978～87年生まれが同じ年齢だったときの水準（40%程度）から大幅に上昇した。より若い世代も含め、この水準を子育て期を通じて維持できるかがL字カーブの解消に向けた当面の課題である。

**図表1：年齢階級別に見た女性の就業率と正規雇用率（左）、L字カーブのコーホート分析（右）**



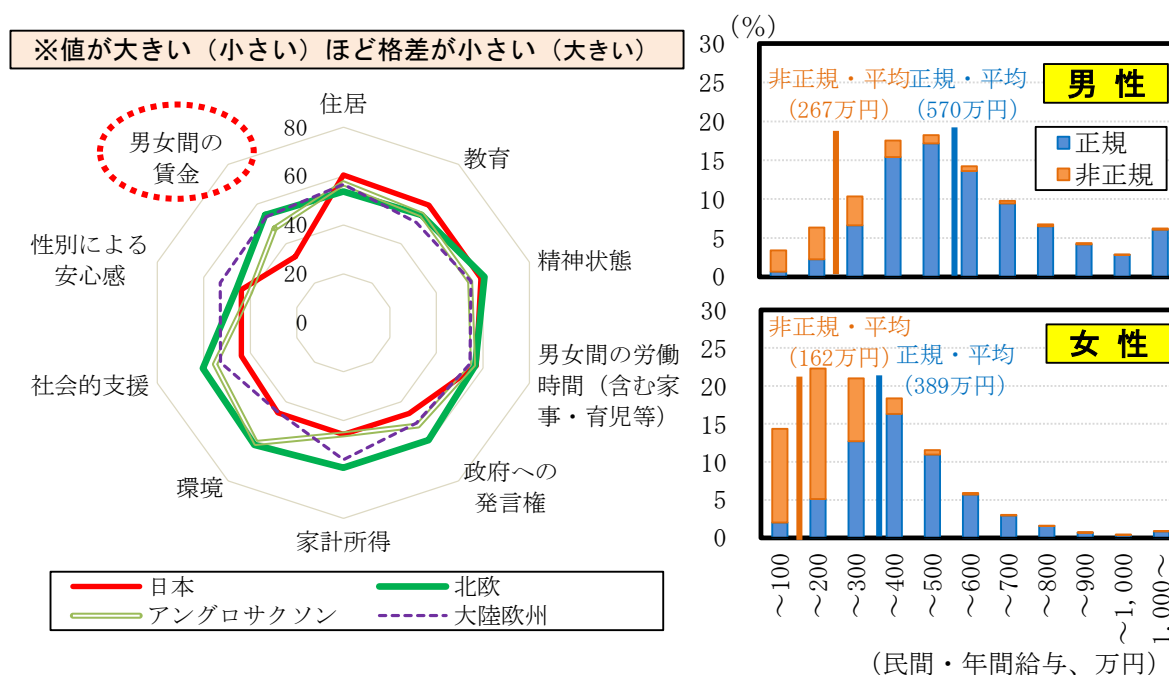
(出所) 総務省統計より大和総研作成

## L字カーブがもたらす男女間の賃金格差

L字カーブは女性のキャリア形成に影響を及ぼし、男女間の賃金格差をもたらしている。国際的に見ても顕著だ。神田他（2022）<sup>1</sup>で紹介したように、OECD（2020）<sup>2</sup>は不平等の度合いを表す12の指標を一本化した格差指数を作成しているが、その構成項目を国際比較した**図表2左**を見ると、日本では「男女間の賃金」の格差が特に大きい。

日本の賃金分布は男女で大きく異なる（**図表2右**）。2021年の民間給与において女性で最も多いのは年収100～200万円で、男性は同400～500万円だ。正規雇用者に絞っても、女性は高収入者が少なく、男性の平均年収を180万円ほど下回る。世界経済フォーラム「ジェンダー・ギャップ指数2022」における日本の教育のスコアは1.00（完全平等）であり、男女間の教育格差が見られないにもかかわらず賃金水準に結び付いていない。付加価値の低い業務に女性の労働力が多く投入されていることが日本の経済成長力の低さの一因となっている。

図表2：OECD作成の「格差指数」の主な構成項目（左）、日本の男女別・雇用形態別に見た年収分布（2021年、右）



（注1）左図はOECD “How’s Life? 2020 Measuring Well-being”におけるPerformance in terms of inequalities in current well-beingの構成項目の偏差値をとったもの。日本のデータがない項目は除外。「北欧」はノルウェー・デンマーク・フィンランド・スウェーデン・アイスランド、「アングロサクソン」は米国・英国・カナダ・オーストラリア・ニュージーランド、「大陸欧州」はドイツ・スイス・オランダ・ルクセンブルク・ベルギー、のそれぞれ5カ国を集計。

（注2）右図は年収の中央値が公表されていないため平均値を掲載。

（出所）OECD資料、国税庁統計より大和総研作成

<sup>1</sup> 神田慶司・末吉孝行・橋本政彦・岸川和馬「[Well-being指標から浮かび上がる日本経済の課題](#)」（大和総研レポート、2022年2月24日）

<sup>2</sup> OECD（2020）“How’s Life? 2020 Measuring Well-being”

## L字カーブ解消で女性の賃金は今後20年間で61兆円増加

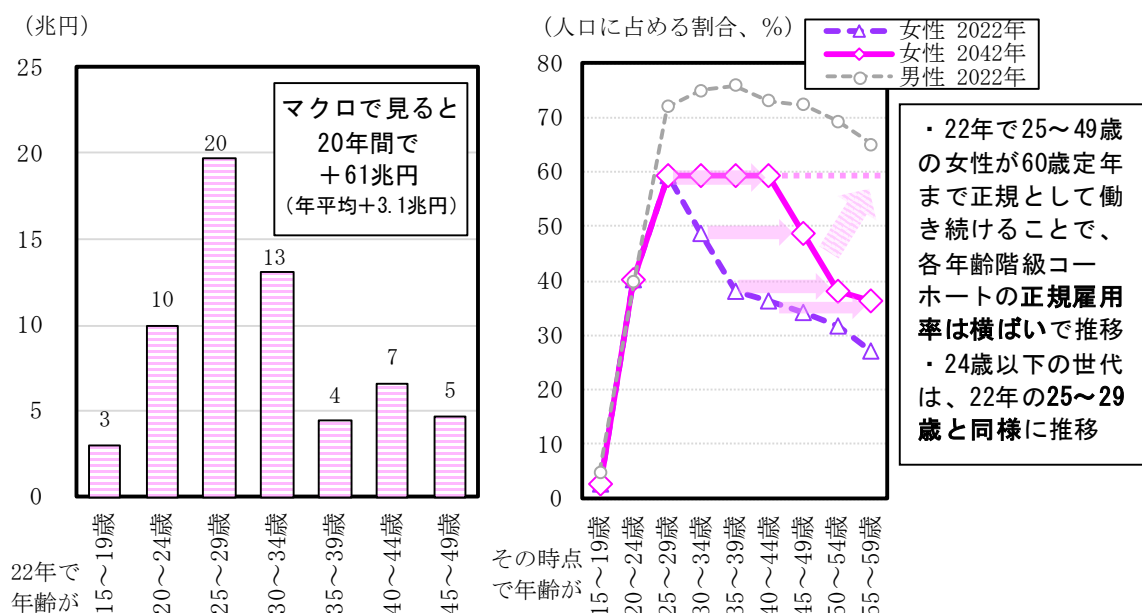
L字カーブが解消に向かえば、女性は出産前だけでなく出産後も継続してキャリアを形成することで、女性の高い教育水準に裏付けされた生産性向上（付加価値創出力の向上）および賃金増加が少なくとも期待される。その規模はどの程度になるだろうか。

ここではL字カーブの解消を、①2022年で20代後半以上の世代は同年の正規雇用率を維持、②20代前半以下の世代は20代後半から約60%（=2022年の20代後半の正規雇用率）で横ばい、と定義した。その結果、これから20年後にあたる2042年のL字カーブは**図表3右**のように変化する。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」などをもとに試算すると、L字カーブ解消に伴う賃金の増加額は今後20年間で+61兆円、1年あたり3.1兆円と試算される（**図表3左**）。年齢別に見ると、2022年で20代後半から30代前半の世代において賃金の増加額が大きい。

是枝他（2023）<sup>3</sup>によると、2006～20年度における女性の就業継続率と当社が推計した合計特殊出生率（TFR）を保険者別に散布図にすると、民間ではほぼ直線上にデータが並び、就業継続率が1%pt上昇すると推計TFRは0.028上昇するという関係が見られる。仮に2020年度で65%程度だった就業継続率がL字カーブの解消を通じて80%程度に高まれば、民間被保険者のTFRは0.49（日本全体では0.24）上昇する可能性がある。L字カーブの解消は少子化対策の観点からも重要だ。

図表3：L字カーブの解消による今後20年間の賃金増加額（左）と想定概要（右）



(注1) 2022年の賃金をベースに試算。所定外給与を除く。

(注2) 60歳定年を想定しているため、「45～49歳」コーホートの16年後以降は働かない。

(出所) 総務省統計、厚生労働省統計より大和総研作成

<sup>3</sup> 是枝俊悟・佐藤光・和田恵・石川清香「『次元の異なる少子化対策』として何を実施すべきか」（大和総研レポート、2023年2月27日）

## 2. L字カーブ解消には男性の働き方改革も必要

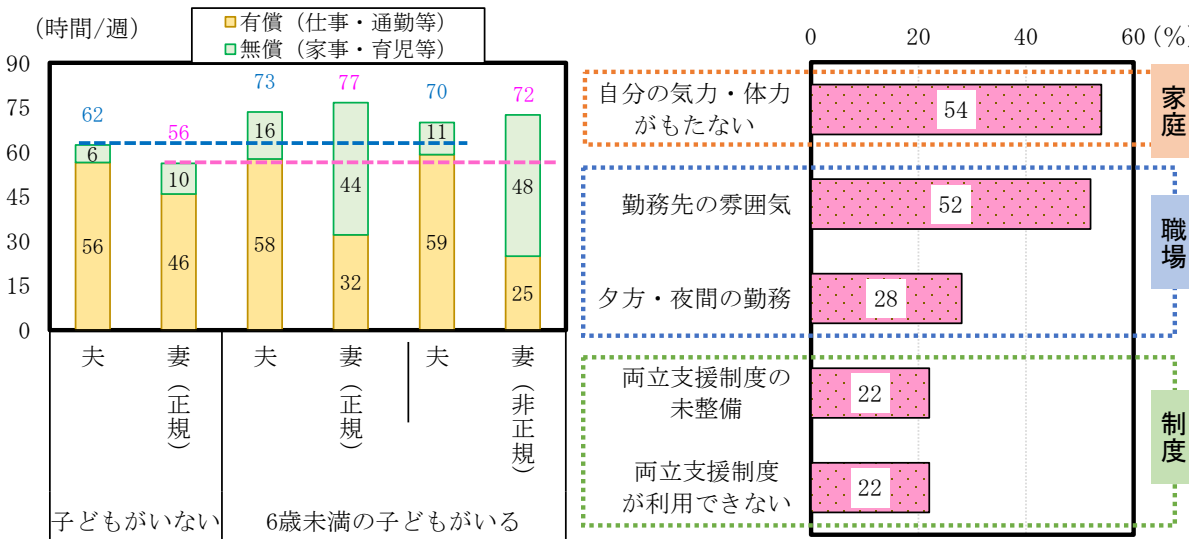
### 子どものいる正規雇用の妻の総労働時間は長い

L字カーブの解消を阻む要因は様々あるが、その1つが女性に偏重している家事・育児負担だ。**図表4左**では家事・育児等の無償労働を含めた夫婦の総労働時間について、子どもの有無・妻の雇用形態別に比較している（夫は正規）。

夫の有償労働時間は子どもの有無や妻の雇用形態に関係なくほぼ同じであり、子どもが生まれた後の無償労働時間の増加分の大部分は妻が担っている。このため、子育て期の妻は無償労働時間が長く、特に正規雇用においては、短時間勤務制度などを利用し有償労働時間を週32時間としてもなお、総労働時間が週77時間と長時間に及んでいる。

厚生労働省が正規雇用から離職した女性を対象に行った委託調査<sup>4</sup>によると、上述した背景もあって仕事と育児の両立が難しいと考える最大の理由に「自分の気力・体力がもたない」が挙げられている（**図表4右**）。さらに、同調査では勤務先の雰囲気や両立支援制度が未整備であるといった職場や制度の問題を指摘する声が多い点も注目される。

**図表4：子どもの有無・妻の雇用形態別に見た夫婦の総労働時間（左）、仕事と育児の両立が難しい理由（右）**



(注1) 左図は2021年10月の調査結果。夫は正規雇用者。子どもがいない世帯の夫・妻の年齢は35歳未満。  
(注2) 右図は仕事と育児の両立の難しさで離職した正規雇用女性を対象。複数回答で、回答割合が20%超の項目を掲載。項目名は出所元の主旨を踏まえて簡潔に記載。  
(出所) 総務省統計、厚生労働省による調査事業より大和総研作成

<sup>4</sup> 日本能率協会総合研究所「厚生労働省委託事業 令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書〈離職者調査〉」(2021年3月)

## 女性の正規雇用継続のためには男性の働き方改革が必要

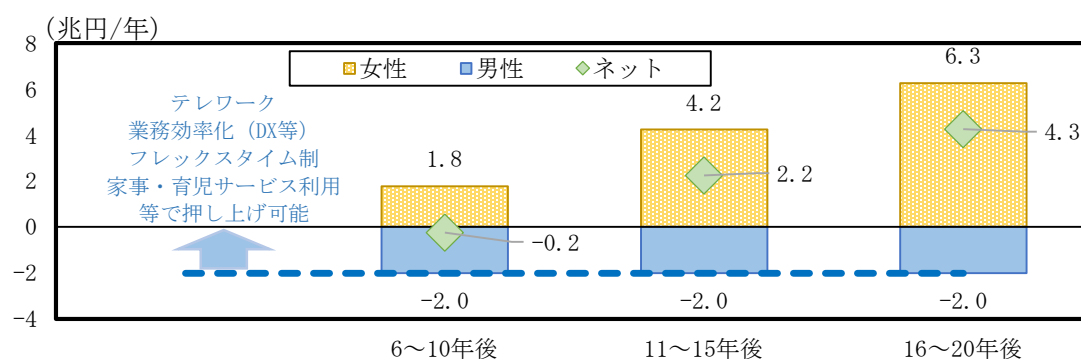
それでは、L字カーブの解消には具体的にどのような取り組みが求められるだろうか。出産後も多くの女性が正規での就労継続が可能な総労働時間の目安を、**図表 4 左**の「妻が非正規の世帯」における妻の総労働時間（週 72 時間）として定量的に検討しよう。

子どものいる正規雇用の妻の有償労働時間（週 32 時間）を維持したまま、総労働時間を週 72 時間に納めるには、無償労働時間を週 5 時間（＝週 77 時間 - 週 72 時間）減らす必要がある。この分を単純に夫の無償労働時間に加算すると、総労働時間は週 78 時間に達するため、有償労働時間の削減が必要となる。

そこで懸念されるのは所得への影響だ。**前掲図表 3**では女性の正規雇用の継続による今後 20 年間の賃金増加額を 61 兆円と試算したが、同時に男性の有償労働時間（残業）を減らした場合の影響も併せて示したのが**図表 5**である。男性の有償労働時間は子どもが生まれて満 6 歳になるまで週 5 時間削減され、賃金減少額は 6 年後で年 2.0 兆円と試算される。短期的には女性の賃金増加額を上回る規模だ。

もともと、6 年後には新たに子を持つ父親と子が 6 歳以上となる父親が入れ替わる形になるため、マクロで見た賃金減少額は 6 年目以降おおむね横ばい圏で推移する。これに対して女性の正規雇用率の上昇による賃金増加額は勤続年数の増加に伴って拡大し、11～15 年後以降の賃金総額は差し引きでプラスに転じる。当面の所得への悪影響を緩和し、実効性を高めるためにも、テレワークの普及や業務効率化等の働き方改革の継続、ベビーシッターや家事代行サービスの普及促進による無償労働そのものの削減などの取り組みも重要だ。

**図表 5：男性の有償労働時間の削減と女性の正規雇用率の維持による賃金への影響**



(注 1) 男性は労働時間の削減を所定外労働時間（残業）の圧縮で対応。

(注 2) 2022 年の賃金をベースに試算。女性の所定外給与を除く。

(出所) 総務省、厚生労働省統計、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査、2022」より大和総研作成



## 男性の育休1カ月以上の取得は無償労働時間の増加に有効

もともと、単に男性が有償労働時間を減らしても、無償労働時間はさほど増えない可能性がある。男性の無償労働時間がどのような要因と関係しているのかを個票データをもとに推計した結果が**図表6左**である<sup>5</sup>。有償労働時間が短い人ほど無償労働時間は統計的に有意に長い傾向にあるが、その係数は▲0.094程度にとどまる。すなわち、単に有償労働時間を1時間減らしても、期待される無償労働時間の増加分は6分程度（＝60分×0.094）にすぎない。

一方、男性の育児休業（育休）取得の有無は男性の無償労働時間と有意な関係がある。特に、1カ月以上の育休を取得した男性は、未取得者に比べて無償労働時間が週4時間ほど長い（**図表6右**）。

**図表6：未就学児の子どもを持つ男性の無償労働時間と育休取得状況（左）、育休を取得した場合の無償労働時間（右）**

被説明変数：1週間の無償労働時間（時間）		
説明変数	モデル① 育休取得の有無	モデル② 育休取得期間
1週間の有償労働時間（時間）	-0.0943***	-0.0935***
年齢	-0.253***	-0.252***
年収（対数）	-2.588***	-2.583***
<b>育休取得状況</b>		
育休取得ダミー	2.279***	
育休1カ月未満		1.572*
育休1カ月以上		3.872***
<b>妻の就業状況</b>		
妻が働いていない	-1.074	-1.079
妻が正規	1.860***	1.827**
妻がその他就業形態	-1.797	-1.839
定数項	55.62***	55.51***
観測数	2,432	2,432
決定係数	0.047	0.048

（注）2021年12月時点。「\*\*\*」は1%、「\*\*」は5%、「\*」は10%有意水準を満たす。6歳未満の子どもを持つ男性就労者を対象。1週間の有償労働時間は通勤時間も含む。育休取得期間の参照グループは、育休を取得していないグループ。妻の就業形態についての参照グループは、妻が非正規のグループ。

（出所）リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査，2022」より大和総研作成

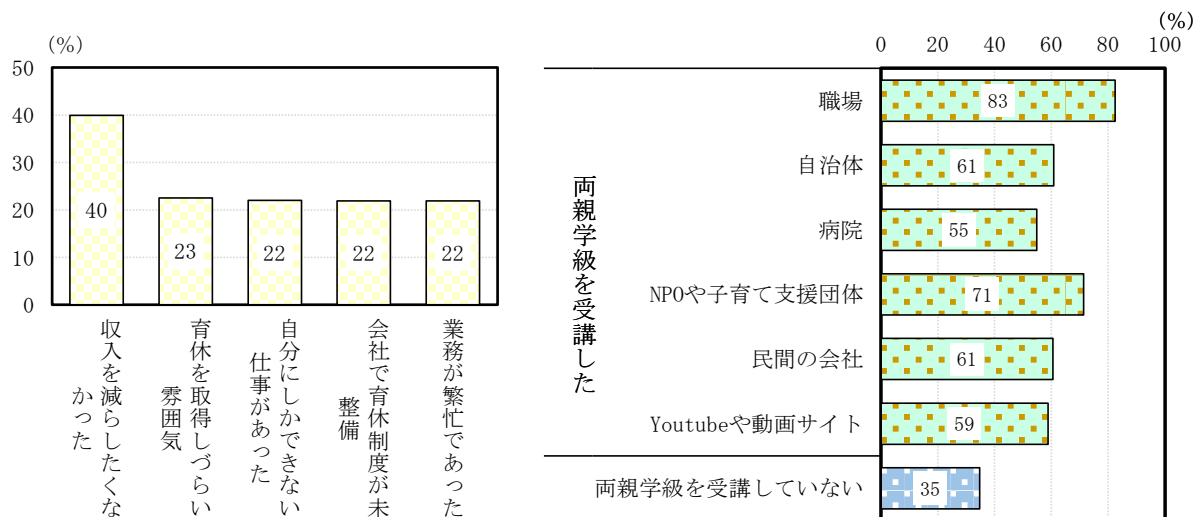
<sup>5</sup> 以下の分析（**図表5**、**図表6**を含む）に関しては、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから「[全国就業実態パネル調査，2022]（リクルートワークス研究所）」の個票データの提供を受けている。なお、データの利用申請、入手、分析、管理は神田・是枝・和田・高須が行い、他の共著者は個票データファイルには触れていない。

## 育休制度の改正では男性の意識改革を促す工夫を

厚生労働省の委託調査<sup>6</sup>によると、男性が育休を取得しない最大の理由は「収入を減らしたくなかったから」であった（図表7左）。政府が少子化対策の「たたき台」に盛り込んだ、男性育休の当初1カ月の給付額を手取りで実質100%とする施策は男性の育休取得率を大きく向上させるだろう。

もっとも同調査によると、男性の3割程度は育休の取得希望がない。男性の意識改革も必要であり、例えば両親学級などの育児に関する教育プログラムの受講などが一助となるだろう。NPO法人ファザーリング・ジャパンの調査<sup>7</sup>によると、両親学級の受講が男性育休取得率に大きく寄与することが明らかにされている（図表7右）。男性育休の制度改正の際には、両親学級の受講を給付額引き上げの条件とするなど男性の意識改革を促す工夫が必要だ。

図表7：男性が育児休業を取得しない理由（左）、両親学級受講の有無別の男性育休取得率（右）



(注1) 左図は複数回答可。上位5項目。2022年12月～2023年1月の調査時点で小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労している男性のうち、末子につき育児休業を取得しなかった者を対象とした調査。

(注2) 右図は育休もしくは有給休暇や特別休暇の取得。2022年4月以降に生まれた子どもを持つ20歳以上の男性を対象とした調査。

(出所) ファザーリング・ジャパン、厚生労働省による調査事業より大和総研作成

<sup>6</sup> 日本能率協会総合研究所「厚生労働省委託事業 令和4年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書〈労働者調査〉」（2023年5月）

<sup>7</sup> ファザーリング・ジャパン「隠れ育休調査2023【完全版】」