

女性の活躍拡大は社会の要請

～課題の多い女性雇用構造の是正始まる～

鈴木 準／神尾 篤史

要 約

日本は経済大国といわれるが、男女の経済社会的な性差が大きいという問題の解決に後れを取っている。背景には男性中心型労働慣行があり、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識が今なお多くの人々に根付いている。

25～44歳の女性の非労働力人口の割合は男性のその6倍超であり、さらに非労働力化している就業希望女性の6割は出産・育児・介護等を理由に求職していない。就業している女性も広い意味で不本意な非正規雇用の割合が高いとみられ、また、いわゆるM字カーブのくぼみは徐々に小さくなってきたが、必ずしも健全な状況ではない。女性の貧困問題という観点からも、女性が結婚や出産を機に労働市場から退出し希望通りに就労ができないという課題や、男女間賃金格差が非常に大きいという課題に引き続き取り組む必要がある。

ただ、最近では第4次男女共同参画基本計画の策定、女性活躍推進法の施行、税制や社会保障制度の見直し論議の高まりなど、これまでになかった抜本的な検討やアクションがなされつつある。これらの動きに合わせて人々の意識が変わり、女性雇用の構造が改善していくことを強く期待したい。

目 次

- 1章 女性の活躍に後れを取る日本
- 2章 社会構造の変化と女性雇用
- 3章 課題の多い女性就業の構造
- 4章 女性の活躍拡大へ向けた今後のアクション

1章 女性の活躍に後れを取る日本

世界経済フォーラム（W E F）の“The Global Gender Gap Report 2015”（世界男女格差報告書）によると、経済分野、教育分野、保健分野、政治分野を総合した日本のランキングは 145 カ国中 101 位である¹。また、国連開発計画（U N D P）による人間開発指数²で示されるジェンダー不平等指数（保健分野、エンパワーメント、労働市場への参加の3つの側面における達成度の男女間の不平等を示す指標、Gender Inequality Index）は 155 カ国中 26 位と比較的高いが、ドイツやシンガポール、韓国といった国々の後塵を拝している。昨年 12 月、日本の民法が夫婦別姓を認めていないことは合憲である（どのような制度にすべきかは、社会の受け止め方を踏まえ、国会で論じられ、判断されるべき）との最高裁判断が示されたことは記憶に新しいが、男女の経済社会的な性差について、日本は国際標準に照らして後れを取っている面があることは確かである。

日本が世界有数の経済大国であると言われつつも、内実として男女格差が大きいという課題が存在することは様々なことを連想させる。例えば、経済的な豊かさに見合った生活の豊かさが実現できていない公算や、成長力鈍化の背景に多様性の欠如が存在する可能性、人口減少が確実な中で経済社会の持続性が問われている、といったことである。

本稿では男女間にみられる様々な格差のうち、

女性雇用の現状と課題について、これまでの社会構造の変化に着目しつつ議論したい。しばしば指摘されるように、現在、女性雇用者の過半数は非正規雇用であり、賃金格差は徐々に縮小してきたとはいえ、直近でも女性賃金は男性賃金の 7 割程度にとどまっている。

2章 社会構造の変化と女性雇用

1. 戦後における男性中心型労働慣行の形成

戦前の家族形態は家父長制であり、女性が参政権を得たのは戦後になってからのことである。ただし、労働の面では、農業や零細な商工業が産業の中心だった時代には当然に男女共働きであった。歴史を少しさかのぼれば、女性は男性と同じように、あるいは男性以上に働いてきた。

その状況は特に戦後の経済発展の中で大きく変化した。大規模な製造業や会社組織が拡大するにつれて、サラリーマンが就業者の中心となり、専業主婦文化が形成されることになった。おおまかに言えば農業中心の時代から生産性（実質賃金）が 3 倍に拡大したため、共働きの必要性が大きく低下したわけである。1970 年頃には「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えに賛成する割合は男女ともに 8 割を優に超えていた³。

1960 年代後半から 70 年代にかけては経済のサービス化も進展し、女性の低賃金パート労働が

1) アジアでは男女の役割分担意識が強いという印象が一般に強いが、フィリピン 7 位、シンガポール 54 位、モンゴル 56 位、タイ 60 位、ベトナム 83 位、ブルネイ 88 位、中国 91 位、インドネシア 92 位などとなっている。W E F において、日本はこれらの国々よりも経済社会的な性差が大きいと評価されているということになる。

2) 2015 年版が 12 月 14 日に発表された。

3) 内閣府（旧総理府）「婦人に関する意識調査」（1972 年）による。ちなみに、ハウス食品の「ワタシ作るヒト、ボク食べるヒト」というコピーでのコマーシャルが登場したのは 1975 年、さだまさし氏の「関白宣言」がヒットしたのは 1979 年である。

拡大した。女性の正規雇用も増えたが、結婚退職、妊娠・出産退職、女子のみの若年定年制などの差別的な雇用管理が幅広く見られていた。もっとも、これらは、当時の労働法制として、女性は保護すべき対象であり、家庭責任との調和が求められると考えられていたためでもある。女性に関する時間外労働の制限や深夜労働の禁止が完全に廃止されたのは1999年のことであり、長らく女性は労働市場において男性とは異なる視点からの保護の対象でもあったのである。

振り返ってみれば、このような男性中心型労働慣行は社会の中でうまくワークした面があった半面、経済力を男性に集中させる社会モデルである点では戦前と同様だった。時代は変わり、女性の学歴が向上するなどしたのであるから、本来であれば女性が労働市場にうまく参入することができれば経済社会全体としてパイをより拡大させ、人々の厚生水準をより高めることができたはずである。適材適所ではなく「女性が家庭を守る」という、固定的・画一的という意味での非効率を日本は抱えてきたと言え、見方によっては、その非効率の代償として一定程度の出生数が維持され、また、伝統的な家族システムを維持できたということかもしれない。

2. 女性に対する保護・福祉からの転換

1) 雇用の均等取扱い

以上のような国内での動向に対し、国際婦人年世界会議（第1回世界女性会議）が1975年に開催された前後から、世界では女性の権利拡大へ向けた議論や活動が広がっていった。それにつれて、日本国内における女性の地位に関する問題意識も強まり、1985年には勤労婦人福祉法を全面改正した男女雇用機会均等法が制定され、女子差別撤

廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）も批准された。

同法については、採用や昇進の均等取扱いについて努力義務にとどまり、事実上ほとんどが女性である一般職（総合職を補助する職種）というコース別の雇用管理を拡大させた経緯を生んだことについて批判的な指摘が散見される。ただ、福利厚生や定年・解雇について差別を禁止するなど、雇用における男女平等の大きな第一歩となったことは間違いない。

その後、雇用の現場における実態に照らした議論が重ねられ、男女雇用機会均等法は改正を重ねられてきた。1997年改正では、努力義務だった採用・昇進等についての女性差別が禁止され、一般職などコース別雇用管理において女性のみ募集も原則禁止とされた。セクシャルハラスメントの防止義務や妊娠・出産に関する保護強化もなされた。

さらに女性に対する差別禁止法から男女双方に対する差別の禁止法へと転換が図られた2006年改正では、性別を理由とする差別禁止の範囲が権限の付与や業務の配分、職種の変更や雇用形態の変更、労働契約の更新等に明確化・拡大され、間接差別（合理的な理由なしに転勤を募集の要件としたり転勤経験を昇進の要件にしたりするなど、実質的に女性が不利になるような要件を採用・昇進の条件とする措置）も禁止された（2014年の改正では、間接差別の禁止がさらに強化されている）。妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止も強化された。

2) 女性雇用に影響を与えた各種制度

このように、少なくとも雇用に関する制度の面においては男女平等を目指したアプローチがとられてきたが、他方では“働く夫と専業主婦の組み

合わせ”というモデルを結果的に維持・強化するような制度も同時期にみられた。その代表が、年金制度や税制である。

すなわち、1985年の年金改正において導入された第3号被保険者制度は、サラリーマン世帯の専業主婦を国民年金の強制適用とすると同時に、独自の保険料負担を求めない仕組みとして設計された。これは従来、厚生年金が世帯単位の給付設計となっているところ、離婚した場合や障害を負った場合に妻が自分名義の年金がないなどの問題があったため設けられたものであった。従って、第3号被保険者制度の導入は女性の年金権の確立という意義があったのだが、一定の所得を超えなければ保険料負担が発生しないため、それは同時に女性の就労拡大を妨げる効果を持った可能性が高い。現在言われている、いわゆる「130万円の壁」という問題である。

また、配偶者控除等についてももっぱら税制の枠内で改正が累次に行われてきた。1981年度改正では、家計を補助する主婦に対する配慮として控除対象配偶者の所得要件が緩和された。1987年度改正では納税者本人の所得の稼得に対する配偶者の貢献に配慮し、また、パート主婦の所得が一定額を超えると世帯全体の手取りに逆転現象が生じるという問題に対処するため、配偶者特別控除が創設された。さらに翌年度には配偶者特別控除の控除額が大幅に拡大されるなど、パート主婦家計を基本モデルとした考え方からの脱却はなかなか進まなかった。現実に共働き世帯が多くなり、女性の労働が家計の補助ではなく本格的な就労へ移行してきているとして、配偶者特別控除の上乗せ措置が過度な配慮だと整理され廃止されたのは、ようやく2003年度改正のことだった。

これまでの社会保障制度や税制が、女性の労働供給を抑制してきた面があることは広く指摘されている⁴。また、そうした目に見える影響だけでなく、意図していたか否かを問わず、それらの制度が専業主婦というライフスタイルを所与とせざるを得ない社会の構造をもたらしてきた可能性もある。つまり、これまでの専業主婦の全てが、完全にオープンな選択の結果として専業主婦というライフスタイルを選択したのではなかったであろうということである。

3章 課題の多い女性就業の構造

現在の女性雇用に見られる多くの課題は、2章で述べたような経緯と背景が存在した上でのことであり、人々の意識やそれぞれの職場の慣行などに根差しているという点でも一朝一夕に改めることが難しいという性格を元来有している。また、労働市場は経済システムの一部であり、働くことは個々人の生活の一部である。一部分に問題があるからといって他のシステムへの影響を考慮せずに急激な変更を加えると別の課題が生じることはしばしばある。問題の指摘やそれへの対処がそれなりになされてきた結果が現在である。

ただ、足元では、これまでになかった抜本的な検討やアクションがなされつつあることも確かであり、それは4章で述べる。ここでは、雇用システムが経済社会の変化に十分には対応できていないいくつかの論点について述べたい。

1. 男女別にみた労働市場の全体像

1) 非労働力化している女性

図表1は、コアとなる労働力であり、また、

4) もっとも、労働供給の抑制効果の大きさがどれだけかは優れて実証的な問題である。

図表1 25～44歳の労働市場構造（2014年）

	合計		
		男性	女性
人口 (①)	3,263 万人	1,653 万人	1,610 万人
就業者 (②)	2,662 万人	1,522 万人	1,141 万人
(就業率 < ② / ① >)	81.6%	92.1%	70.9%
うち非正規の職員・従業員 (③)	700 万人	175 万人	526 万人
(非正規就業者割合 < ③ / ② >)	26.3%	11.5%	46.1%
うち家事・育児・介護等と両立しやすいために非正規就業 (④)	121 万人	2 万人	119 万人
(家事・育児等を理由に非正規就業している割合 < ④ / ② >)	4.5%	0.1%	10.4%
うち正規の職員・従業員の仕事がないために非正規就業 (⑤)	150 万人	70 万人	80 万人
(不本意非正規割合 < ⑤ / ③ > (注))	22.9%	44.3%	16.1%
失業者 (⑥)	108 万人	62 万人	46 万人
(失業率 < ⑥ / (② + ⑥) >)	3.9%	3.9%	3.9%
うち失業期間1年以上 (⑦)	43 万人	32 万人	11 万人
(長期失業者割合 < ⑦ / ⑥ >)	39.8%	51.6%	23.9%
非労働力人口 (⑧)	492 万人	70 万人	423 万人
(非労働力人口割合 < ⑧ / ① >)	15.1%	4.2%	26.3%
うち就業希望者 (⑨)	184 万人	22 万人	162 万人
(求職していない就業希望者割合 < ⑨ / ⑧ >)	37.4%	31.4%	38.3%
うち出産・育児のため非求職 (⑩)	94 万人	0 万人	94 万人
うち介護・看護のため非求職 (⑪)	3 万人	0 万人	3 万人
(出産・育児・介護等を理由に求職していない就業希望者割合 < (⑩ + ⑪) / ⑨ > (注))	53.6%	0.0%	60.2%

(注) ③および⑨は理由不詳を含む総数であるため、その内訳割合について理由不詳を除いた総数に対する比率を別途計算している

(出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）」から大和総研作成

今後現役世代でいる時間が長いという意味で、2014年における25～44歳の労働市場を一覧にしたものである。

まず、人口に占める就業者の割合は男性92.1%に対し、女性は70.9%にとどまっている。すなわち、就業者でも失業者でもない非労働力人口の割合が、男性は4.2%にとどまるが女性はその6倍超である26.3%である。そして、非労働力人口に分類されていたとしても、近くに仕事になさそう、自分の能力に合う仕事になさそう、勤務時間や賃金が希望に合わなさそうなどとして、

求職はしていないが就業を希望している人々も一定数いる。そうした就業希望者が非労働力人口に占める割合は男女ともに3～4割だが、そもそも女性は非労働力人口が多いため、実人数で見れば男性22万人に対し女性は162万人に達している。

しかも女性の就業希望者の場合には、適当な仕事がありそうもないとして非労働力化している割合は低く、出産・育児等のために求職していないケースが6割に達している。25～44歳の男性においてそれが統計上ゼロであるというのは、女性に育児の負担がいかにか偏っているかを端的に示している⁵。図

5) もちろん、これは男性が全く育児参加していないという意味ではない。重要なことは育児と就業を男女ともに両立させることであり、現状は育児のために多くの女性が非労働力化するという機会費用が発生しているという問題である。総務省「社会生活基本調査」(2011年)によると、6歳未満の子供をもつ夫婦と子供からなる世帯における夫の家事関連時間(家事、介護・看護、育児、買い物)は1日当たり67分である。類似の調査によれば先進諸国のそれは150～200分であり、日本も150分を目標としている。しかし、直近10年間で19分しか増加していないことから、このペースでは150分に達するまであと40年以上かかるという状況にある。

表2に示したように、出産前に仕事をしていた妻に関して、出産後の夫の家事・育児時間が長いほど、出産後の妻が出産前と同一の就業を継続する割合が高い（図表2は、この12年間に子供が生まれた一定の同居夫婦に対する調査の結果）。

2) 労働力化している女性

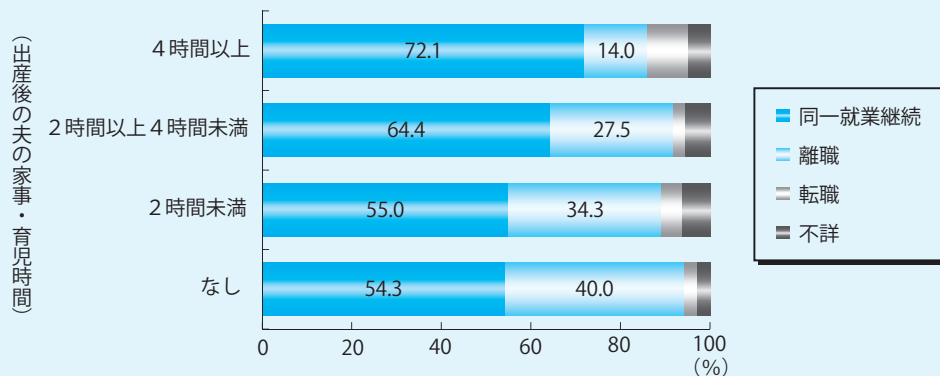
(1) 不本意非正規の潜在的な大きさ

では就業できている女性は思う存分に働くことができているだろうか。図表1に戻って就業者の内訳を見ると、25～44歳の女性の場合、非正規の職員・従業員が就業者全体の46.1%、526

万人に達している。ライフスタイルとライフコースに関する多様性に対応できる労働市場や雇用システムの実現が課題であるから、いわゆる非典型労働の広がりは一律に否定されるべきものではない。ただ一般に非正規雇用は地位が不安定であり、社会保険の適用などにおいても正規雇用と比べて十分ではない点は否めない。少なくとも、正規雇用を希望しつつ不本意ながら非正規雇用に就いている就業者に関しては、労使双方が納得するやり方で正規雇用への転職・転換を進める必要がある。

この点、実は“正規の職員・従業員の仕事がないために非正規就業”している不本意非正規割合

図表2 夫の家事・育児時間別にみた出産後の妻の就業状況



(注) 調査対象は2002年10月末時点で20～34歳だった男女およびその配偶者（第1回調査時以降に結婚した者を含む）。この12年間に子供（2人以上出生の場合は末子）が生まれた夫婦において、妻が出産前に仕事をしている場合。夫の家事・育児時間は平日について
(出所) 厚生労働省「第13回21世紀成年人縦断調査（平成14年成年人）」から大和総研作成

図表3 女性が非正規職員に就いた主な理由（2014年）

(単位：%)

	自分の都合のよい時間に働きたいから	家計の補助・学費等を得たいから	家事・育児・介護等と両立しやすいから	通勤時間が短いから	専門的な技能等をいけるから	正規の職員・従業員の仕事がないから	その他
総数	26.3	25.5	16.3	4.2	6.0	13.6	8.0
15～24歳	39.0	20.3	2.5	4.2	5.1	15.3	13.6
25～34歳	23.3	13.2	20.6	3.2	7.9	21.2	10.6
35～44歳	20.7	26.9	25.9	2.9	5.2	12.9	5.5
45～54歳	24.0	32.9	16.4	3.6	4.9	13.2	4.9
55～64歳	29.4	27.3	11.0	6.1	6.5	11.4	8.2
65歳以上	35.4	24.0	7.3	6.3	8.3	6.3	12.5

(出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）」から大和総研作成

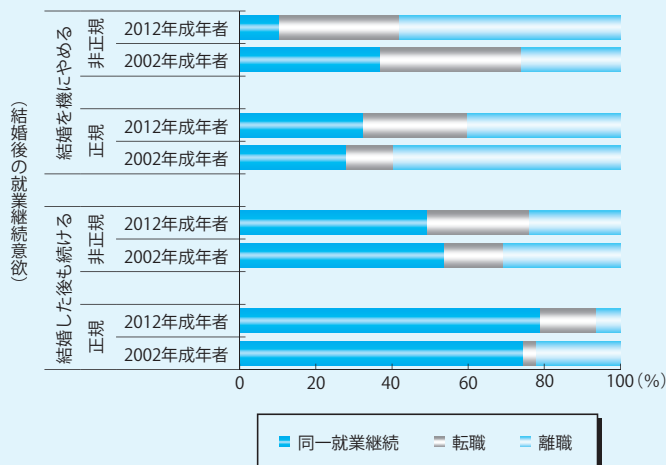
は男性の方がかなり高く、実人数も男女でほぼ同水準である点は確認しておきたい（図表1の⑤参照）。非正規雇用の問題は性別を問わない問題であるということである。ただし、ここで女性において不本意非正規雇用という問題が大きいということは否定されないだろう。図表3に示したように、女性が非正規雇用に就いた主な理由は「正規の職員・従業員の仕事がないから」ということだけでなく、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」「家計の補助・学費等を得たいから」という割合も相応の高さである。主な理由として育児や家計補助のために非正規雇用に就いている場合の中にも、正規雇用を希望するケースが一定数あり、また、女性が活躍できる機会は多いと考えられる。女性における潜在的な不本意非正規はここでみる以上に大きいと考えるべきだろう。

（2）世代別などでみた非正規雇用問題

厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」では、各時点における成年者について、結婚、出産、就業等の実態や意識についての経年変化が継続的に観察されている。独身であった2002年時点の成年者と2012年時点の成年者について⁶、仕事をしている女性の結婚後の就業継続意欲別に、それぞれの第1回の調査の後の2年間で実際に結婚した場合の就業状況について、正規と非正規別に整理したのが図表4である。

これによれば、結婚前に就業継続意欲が強ければ結婚後の就業継続は多く（離職は少なく）、意欲がなければ就業継続は少ない（離職は多い）が、原則として非正規の場合には意欲があっても就業継続していない場合が正規に比べて多く、当初は意欲がなくても正規の場合には就業継続している場合が非正規に比べて多い（例外は2002年成年者で就業継続意欲がないグループ）。

図表4 結婚した女性の独身時点の結婚後の就業継続意欲別、正規・非正規別にみた結婚後の就業状況



(注) 2002年成年者：2002年10月末時点で20～29歳だった独身者、2012年成年者：2012年10月末時点で20～29歳だった独身者。各時点（結婚前）で仕事があった女性のうち、その後の2年間に結婚した女性について
(出所) 厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」から大和総研作成

6) ここで2002年時点の成年者とは2002年10月末時点で20～29歳だった独身者、2012年時点の成年者とは2012年10月末時点で20～29歳だった独身者である。

また、2002年成年者と2012年成年者を比較すると、2012年成年者の方が、事前の意欲の有無にかかわらず正規の場合には就業継続している場合が多く、離職する割合が低い。これに対して、非正規の場合には2012年成年者の方が同一就業継続の割合が低く、特に就業継続意欲がないグループは実際に離職する割合が2002年成年者よりも格段に大きくなっている。すなわち、正規であるか非正規であるかという違いは、若い世代（最近の世代）ほど就労行動へ与える影響が大きくなってきている可能性がある。

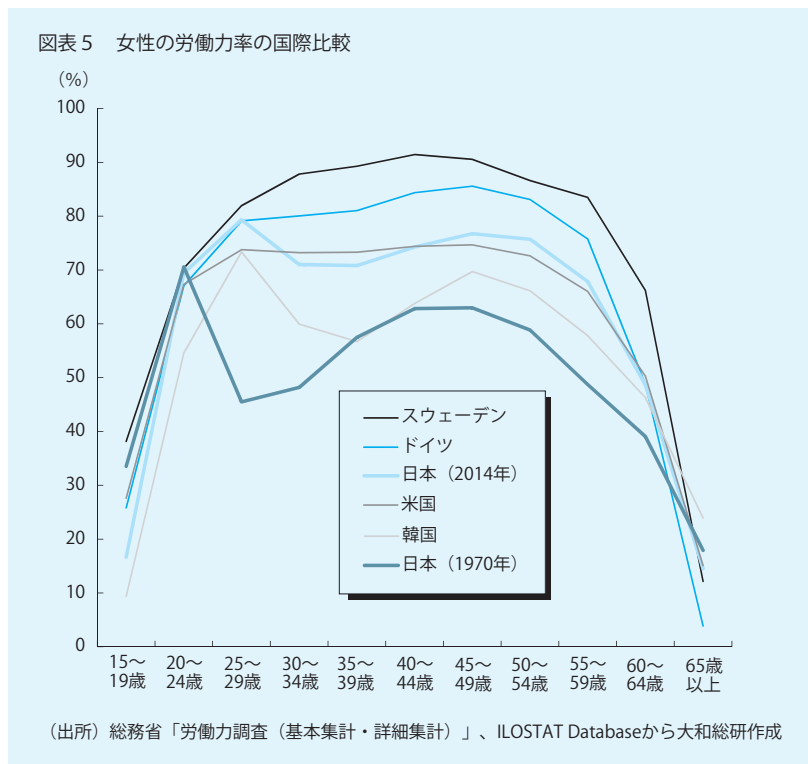
2. 女性労働力率のM字カーブ問題

次に一般にも広く知られるようになった女性のM字カーブの状況を確認しておこう。

図表5は日本のほか、米国、ドイツ、スウェーデン、韓国（日本は1970年と2014年、それ以外の国は2014年の値）の女性の労働力率を年齢

階級別に見たものである。日本は20歳代後半から30歳代を谷（くぼみ）とするアルファベットのM字型になっている。結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多く、また、子育て終了後に労働市場に戻っても以前の就労プロファイルには戻れない問題がM字カーブ問題である。

M字型の労働力率カーブは日本の特徴といわれることがあるが、歴史をさかのぼればほとんどの先進国でかつて見られた現象である（M字型だけではなく、出産・育児期以降の女性労働力率が低下したままのL字型も含む）。米国でも1970年代後半までは典型的なM字カーブが観察され、1980年代中頃までは20～24歳の労働力率よりも25～34歳のそれが低かった。フランスも1970年代までは同様であったし、英国には1990年代初頭までM字カーブがあった。各国はそれぞれのやり方で子育てと就労の両立を実現してM字カーブを解消したのであって、それが残っているのは日



本と韓国だけという状況になっている。

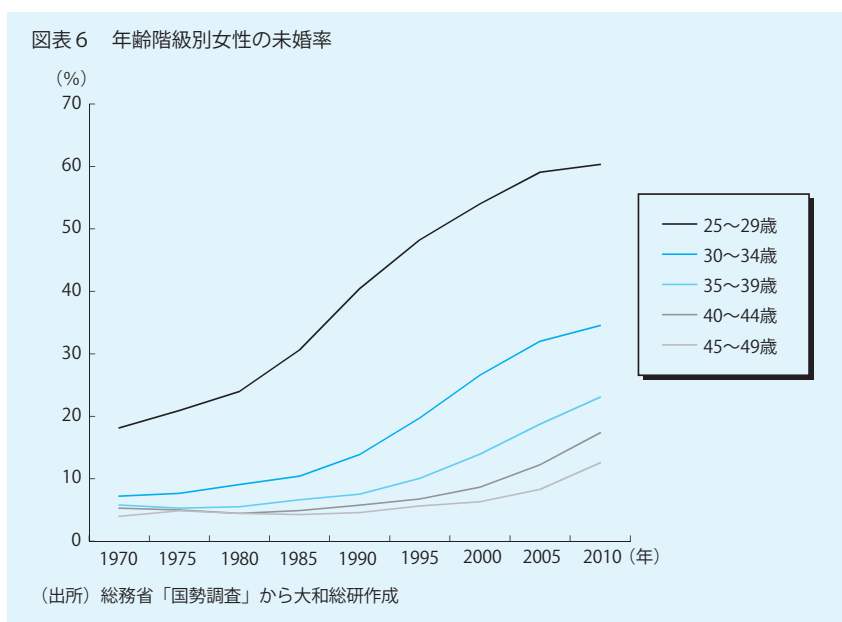
日本のM字カーブの最近の動向については、図表5から三つに整理できる。第一に1970年当時と比較して25歳以上の女性全体の労働力率が上昇し、M字カーブ全体が上方にシフトしている。第二に、1970年当時にM字のくぼみの底だった25歳～29歳の労働力率が大きく上昇し、くぼみの底の位置が30歳代にシフトしている。第三に、20歳代後半から30歳代の労働力率が女性全体の中でも特に上昇したため、M字のくぼみが浅くなった。現状はドイツやスウェーデンの状況と比較すると見劣りするが、総じてM字カーブは解消の方向にあるようにも見える。

ただし、第一の変化は既に見たように非正規雇用の割合の高さとセットで実現している面が強い。また、第二の変化は晩婚化の効果が大きいだろう。図表6に示したように、20歳代後半女性の未婚率は60%に達しており、仮に結婚時に仕事をやめる状況があまり変わっていないとしても結婚しなければ就労は継続される。30歳代前半女性の未婚率も3割を超えており、晩婚化や未婚

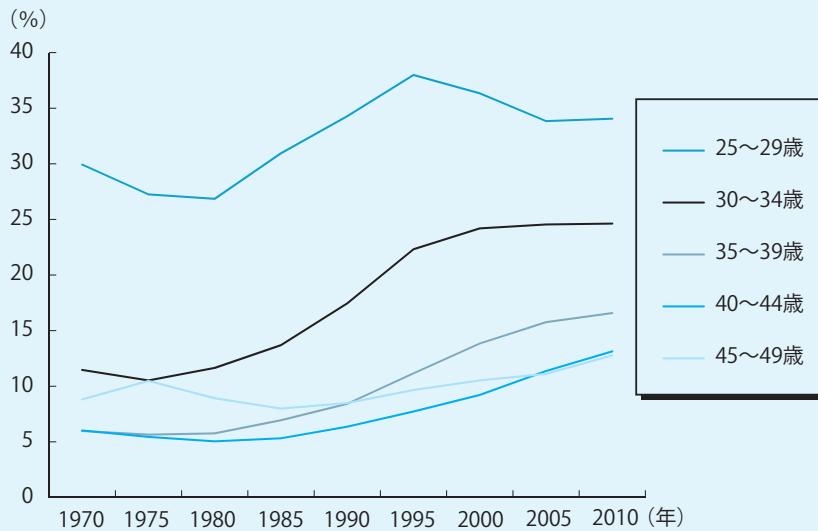
化の進行がM字カーブのくぼみの位置をシフトさせてきたと考えられる。

さらに第三の変化については、子育てと就労の両立がしやすくなってきたという望ましい効果も含まれてはいるが、そもそも子育てをしていない場合には両立問題は発生しない。少子化とは希望通りに就労との両立ができないことによる結果と筆者らは考えているが、少子化が進めば就労できる(子供を産み育てたいと希望しているとしても、就労を選択せざるを得ない現実がある)ということである。図表7には子供のいない世帯割合の推移を世帯主年齢別に示したが、1970年と2010年を比較すると、全ての年齢層でその割合が高まっており、特に20歳代後半から30歳代前半で目立っている。

結婚が減り、出産・育児をする夫婦が減ることによって働き続けられる女性が増えることは、健全な課題解決とは言えないと思われる。それによってM字カーブが解消したとしても、結婚や子育てと就労を希望通りに両立させるという所期の目的は達成されていない。



図表7 子供のいない世帯の割合



(注) 夫婦のみの世帯、夫婦と両親から成る世帯、夫婦とひとり親から成る世帯、夫婦と他の親族（親、子供を含まない）から成る世帯、夫婦・親と他の親族（子供を含まない）から成る世帯の合計数が親族のみの世帯数に占める割合。単独世帯は計算上の分母・分子に含めていない
(出所) 総務省「国勢調査」から大和総研作成

3. 結婚や出産を機とする労働市場からの退出状況

上述したM字カーブ問題の議論においては、晩婚や未婚の進展や少子化によって就業継続が可能になっている面があるという問題について述べた。だが、そもそも結婚や出産を機に労働市場から退出する女性がこれまで多かったという状況はどうなっているのだろうか。

図表8は、厚生労働省「雇用動向調査」⁷でみた女性離職者の離職理由別割合である。マクロ的に見て、結婚や出産・育児を理由とする割合は、離職全体の中で減っている傾向が確認できる。また、図表9は、国立社会保障・人口問題研究所の

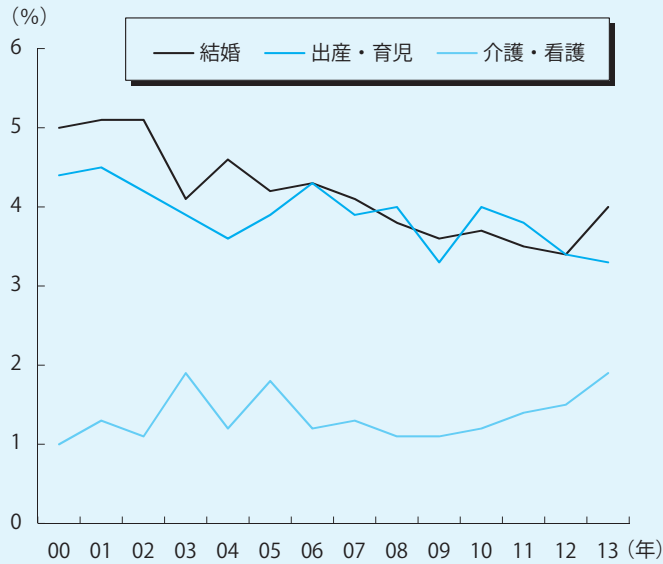
実地調査である「出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」⁸により結婚年別に状況を見たものである。結婚退職の割合は縮小傾向にある一方、就業継続のそれは拡大傾向にあることが分かる（結婚前から無職の割合が増加している点に注意）。既述した「21世紀成年者縦断調査」においても、2002年時点の成年者よりも2012年時点の成年者の方が、女性の結婚後の離職割合が有意に低くなっていることが示されている。

ただし、総務省「労働力調査」でストックとしての非労働力人口の属性を見ると、結婚・出産・育児のために離職した前職のある女性は662万人で（図表10）、非労働力女性人口の3割を依然として占めている。そのうち就業希望者は135

7) 雇用動向調査は5人以上の常用労働者を雇用する事業所に対する調査である。直近の平成26年調査における離職者調査の集計離職者数は77,559人である。

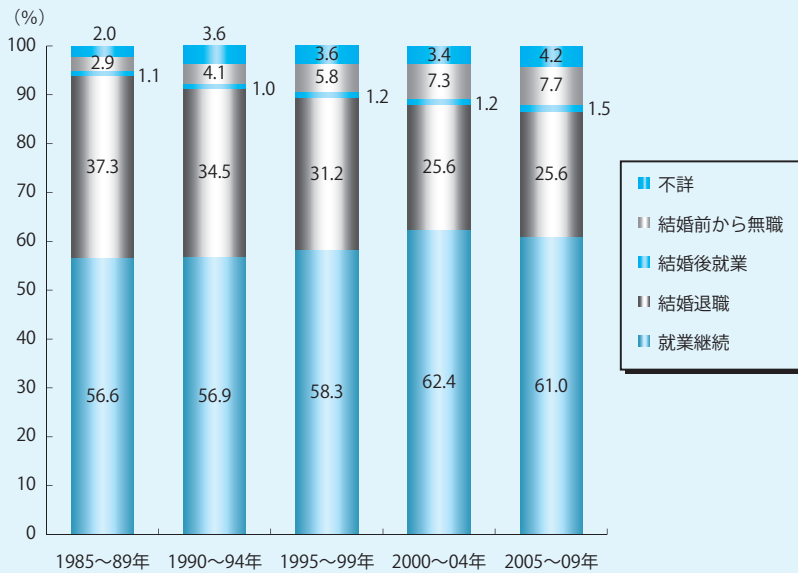
8) 出生動向基本調査は妻の年齢が50歳未満の夫婦を対象とした標本調査であり、回答者は妻である。直近の2010年調査では初婚同士の夫婦6,705組について集計されている。

図表8 結婚、育児等を理由とした女性離職者の割合



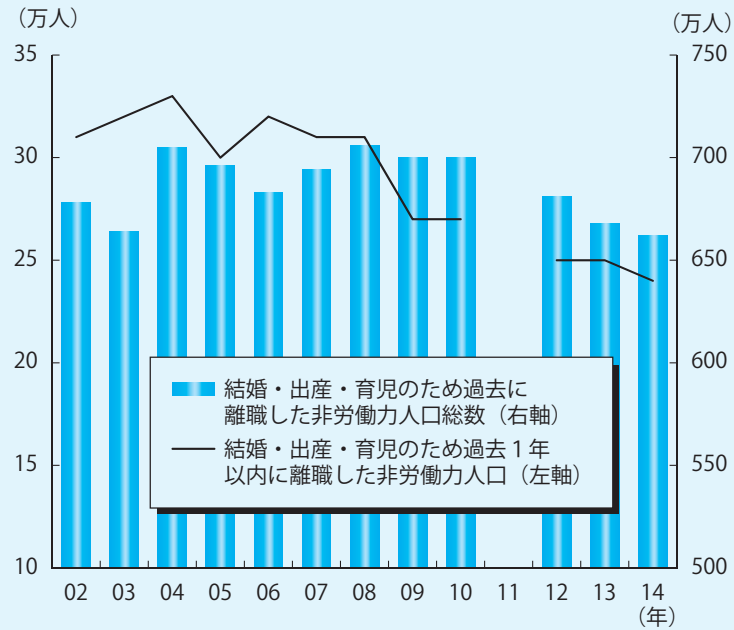
(注) 常用労働者であった離職者について離職理由別にみたときの構成比。圧倒的に大きいのはここに掲げた以外の個人的理由である（その他に、契約期間の満了や事業所側の理由などがある）
 (出所) 厚生労働省「雇用動向調査」から大和総研作成

図表9 結婚年別に見た結婚前後の妻の就業率



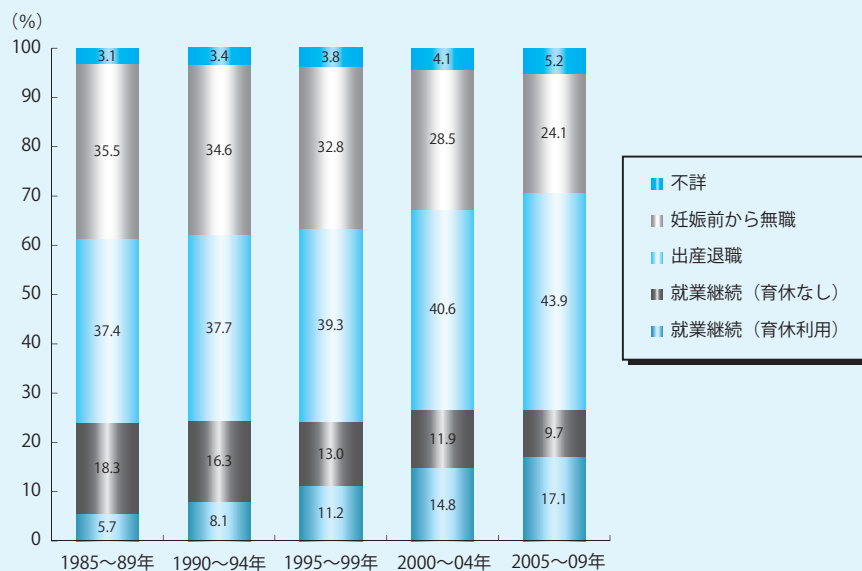
(注) 対象は初婚同士の夫婦。結婚後15年未満の夫婦を集計
 (出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」から大和総研作成

図表10 結婚・育児等を理由に離職した女性非労働力人口



(注) 2011年は東日本大震災の影響でデータが欠落している
(出所) 総務省「労働力調査」から大和総研作成

図表11 第一子出生年別に見た第一子出産前後の妻の就業変化



(注) 対象は初婚同士の夫婦。第一子が1歳以上15歳未満の夫婦を集計
(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」から大和総研作成

図表 12 婚前、妊娠前に就業していた妻に限定した結婚・出産前後の妻の就業割合、および育児休業を利用した就業継続割合 (単位：%)

	結婚前後	第一子前後 (うち育児休業利用)	第二子前後 (うち育児休業利用)	第三子前後 (うち育児休業利用)
1985～89年	60.3	39.0 (9.3)	-	-
1990～94年	62.3	39.3 (13.0)	81.9 (16.3)	84.3 (17.6)
1995～99年	65.1	38.1 (17.6)	76.8 (28.8)	78.1 (19.1)
2000～04年	70.9	39.8 (22.0)	79.4 (34.3)	78.4 (28.4)
2005～09年	70.5	38.0 (24.2)	72.8 (40.5)	82.9 (28.5)

(注) 対象は初婚同士の夫婦。結婚前後の項目は結婚後15年未満の夫婦を集計。出産前後の項目は1歳以上15歳未満の夫婦を集計

(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」から大和総研作成

万人であり、就業希望者の45%を占める。確かに、結婚、出産・育児を理由に離職した非労働力人口は減少傾向にあるが、2014年において過去1年以内に離職した実数としては24万人である。こうした構図は男性にはほとんど見られないと言ってよく、男女差は歴然としている。

図表11は第一子出生年別に見た第一子出産前後の妻の就業状況の変化を見たものである。育休を利用して就業を継続する妻の割合は1980年代後半の5.7%から直近では17.1%と上昇しているが、育休利用と育休なしの合計で見れば、わずかな拡大にとどまっている。むしろ、妊娠前に就業していた女性は増えているため、出産退職の割合は37.4%から43.9%へと上昇した。

妊娠前から無職であった妻の割合が減っていることを考えると、妊娠前後で就業継続できている割合はほとんど変わっていない状況である。図表12は、結婚前や妊娠前に就業していた妻に限定して就業継続割合を見たもので、20年の間に結婚に関しては継続就業できている割合が60.3%から70.5%まで10%ポイント程度高まったが、第一子出産前後では4割弱のままである。また、第二子出産前に就業できていた妻が出産後も就業できている割合はむしろ低下している気配がある。それでも第二子や第三子の出産前後では継続

就業割合が7～8割前後で推移していることを考えると、第一子出産前後での就業継続が乗り越えるべき大きなハードルと言えそうであり、そこに焦点を当てた制度や就業を継続できるような環境づくりが重要だろう。

4. 賃金格差と女性の貧困問題

現在、貧困問題について様々な議論がなされているが、それを男女別に見たときには、女性の貧困が大きな社会的課題である。図表13はいくつかの世帯類型別に男女別に見た相対的貧困率(可処分所得が中央値の2分の1未満の人の割合)であるが、特に高齢単身女性や母子世帯で貧困率が高い。

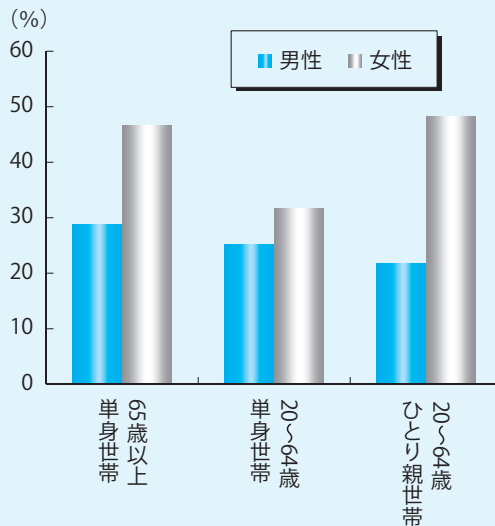
高齢男性ではなく高齢女性に貧困がより存在するのは、現役時代の経済的状況が累積した結果に他ならない。従来、女性は不就業であったり、非正規雇用に集中したりしてきたし、育児や介護などのために就業を中断する女性も少なくなかった。高齢女性や母子世帯が増えている中、目の前にある貧困問題に対する政策的配慮が必要になっているが、根本的な解決策は現在の現役世代女性の雇用環境を改善させていくことである。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、一般労働者(短時間労働者以外の労働者)の年齢

別賃金カーブは、女性の場合は男性と違ってかなりフラットであり（図表 14）、男女間の賃金格差は縮小してきたとはいえ、いまだに女性賃金は男性賃金の7割程度にとどまっている（図表 15）。

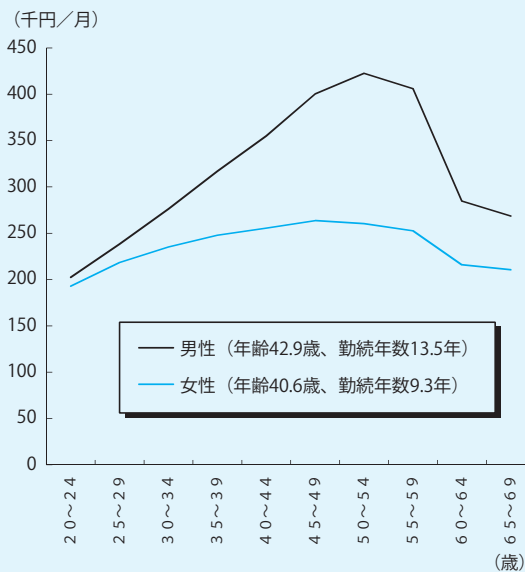
男女間賃金格差を国際比較すると、女性の管理職割合が一定の高さにある諸外国のそれは、日本よりだいぶ小さい（図表 16）。

図表13 世帯類型別に見た相対的貧困率



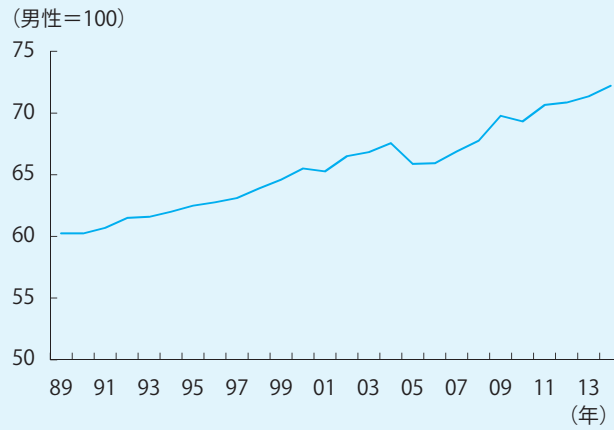
(注) 2010年調査（対象年は2009年）の値
 (出所) 内閣府「男女共同参画白書」（2012年版）から大和総研作成

図表14 男女別賃金カーブ



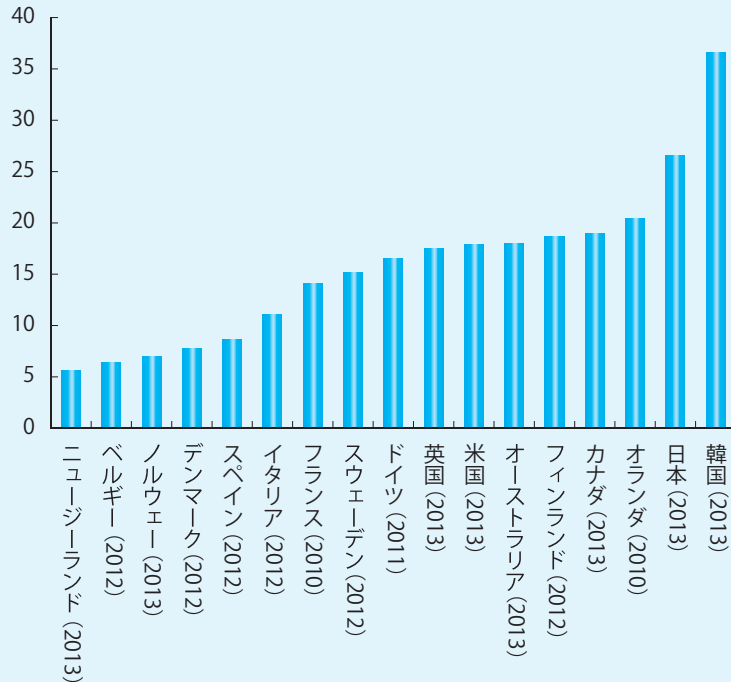
(注) 平均所定内給与額
 (出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2014年）から大和総研作成

図表15 男女間賃金格差の推移
(男性を100としたときの女性賃金)



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から大和総研作成

図表16 男女間賃金格差の国際比較



(注) フルタイム雇用者のグロス賃金について、中位賃金の男女間格差を男性の中位賃金で除すことで標準化した値

(出所) OECD "Employment database"から大和総研作成

4章 女性の活躍拡大へ向けた今後のアクション

1. 女性の活躍が政策課題に

1) 男女共同参画基本計画とその経済的意義

2015年12月25日には、第4次男女共同参画基本計画が閣議決定された。2020年度までに指導的地位に女性が占める割合を30%程度にするといった目標だけでなく、今回の基本計画では、依然として根付いている男性中心型労働慣行が女性の活躍を妨げる原因であるという問題意識が明確にされている。男性中心型労働慣行とは、勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間労働や転勤が当然とされる男性正社員を前提とした働き方や、家計補助的な非正規雇用などを特徴とする既婚女性の働き方を指すと考えられる。

まさに、そうした労働慣行の是正が女性雇用の質と量を改善させる上での全てのカギである。不合理な男女差を縮小させるには、女性の働き方を従来の男性型労働に近づけることでは到底うまくいくとは思われず、長時間労働をはじめとする現在の男性の働き方こそ変えなければならぬだろう。この問題は男性の課題でもあるのである。

長時間労働を是正するには、法律などで無理に強制してもうまくはいかず、労働時間を短くするためには生産性を引き上げるのが王道である。そして何が新しい付加価値であるのか、先行きが不透明な時代に生産性を高めるために必要と考えられるのが、雇用の多様性である。雇用の多様化は若者、高齢者、外国人など幅広い課題であるが、人口の半分を占めている女性がそれぞれの希望に

そって活躍できる社会を目指す優先度は高い。経済社会への女性の参画拡大、生産性向上、長時間労働の是正など、相互に因果関係があると考えられる事項に同時に取り組む必要がある。

2) 女性活躍推進法の成立と施行

1章で述べた男女雇用機会均等法の第8条は「前三条の規定（著者注：性別を理由とする差別の禁止など）は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。」としている。これは、いわゆるポジティブ・アクション（積極的改善措置）といわれるもので、男女労働者間に形式的な平等が確保されていたとしても、事実上生じている格差を実質的に解消するための企業の自主的かつ積極的な取り組みが奨励されているものである。この規定は1997年の均等法改正で入ったものだが、ポジティブ・アクションの必要性や必要な範囲について様々な考え方や議論があり、義務にまでは至っていない。

この点に関連して、2015年8月には歴史的な法律が成立した。女性活躍推進法（正式名称：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）である。同法は狭い意味でのポジティブ・アクションではないが、女性が職業生活において希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、2016年4月から、労働者301人以上の企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務付けられる⁹⁾。

法律制定の背景には、急速な人口減少局面を迎

9) 同法は2016年度から2025年度までの10年間の時限立法として制定された。ただし、法律施行後3年の時点で法律の施行状況などを踏まえた検討を行うこととされている。衆参両院ともにその検討を積極的に行うべきことを附帯決議している。

えたことによる将来の労働力不足に対する懸念に加えて、グローバル化等に対応するために企業等での人材の多様性を確保することが不可欠と考えられたことがある。もちろん、雇用の現場において女性の力が十分に発揮されていないことや、働くことを希望する女性が希望に応じた働き方を実現できていない状況に対する問題意識が、多くの人々の間に新法制定を求めるほどに広がったということもあるだろう。

女性活躍推進法では、(ア)女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること、(イ)職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること、(ウ)女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと——の3つが基本原則とされている。

これらの基本原則の下、事業主には2016年4月1日までに行動計画の策定・届出が義務付けられた¹⁰。具体的には、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に対して、①自社の女性の活躍状況の把握・改善すべき事情の分析、②①の状況把握や分析を踏まえた「事業主行動計画」の策定・届出・公表、③女性の活躍に関する情報の公表——である¹¹。優良な取り組みを行う企業に対しては厚生労働大臣の認定を受ける制度があり、女性活躍推進企業であることをPRすることができる。なお、労働者数が300人以下の事業主に対しては、努力義務となっている。

上述の①については、必ず把握すべき4つの基礎項目と、必要に応じて把握すべき選択項目が設

定された。基礎項目は、(i)採用した労働者に占める女性労働者の割合、(ii)男女の平均勤続勤務年数の差異、(iii)労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況、(iv)管理職に占める女性労働者の割合である。このうち(i)と(ii)は雇用形態等の労働者の区分ごとに数値の算出が必要となる。また、選択項目は男女別の採用における競争倍率や男女別の配置の状況など21項目が効果的なものとして示されており、さらに各事業主の実情に応じてより適切な事項があれば企業が選択する。把握した状況から自社の課題を分析することになる。

②として、課題に基づいた目標を設定し、それを達成するための具体的な取り組み内容を決めた行動計画をまとめる必要がある。計画期間、数値目標、取り組み内容、取り組みの実施時期などで構成される行動計画は社内に通知し、当局へ届出、外部に公表することが求められる。計画期間は各事業主の実情に応じて2016年から2025年までの10年間をおおむね2年から5年間に区切り、定期的に行動計画の進捗を検証し、改訂を行うPDCAサイクルが求められる。数値目標は1つ以上定める必要があり、最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標を設定する。取り組み内容は、最も大きな課題として数値目標の設定を行ったものから優先的に検討することになる。

③として述べたように、自社の女性の活躍に関する情報の公表も求められる。女性が活躍している企業へは優秀な人材が集まり、女性が活躍しやすい企業が競争力を強化することになっていくということが期待されている。公表する項目は採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理職に

10) 同法が義務付けをしている対象には、民間事業主だけでなく、国や地方公共団体も含まれている。

11) 詳細については、厚生労働省の省令や「事業主行動計画策定指針」(告示)で定められている。

占める女性労働者の割合、男女別の職種や雇用形態の転換実績など14項目のうち1つ以上とされ、自社のウェブサイトや厚生労働省が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」などへ掲載することが求められる。

このように女性活躍推進法は、女性雇用の構造改革をもたらす可能性を秘めた新しい取り組みである。女性の活躍の推進状況が「見える化」されていけば、求職する女性にとっては企業選びの重要な指標の一つとなるだろう。また、女性が働きやすい環境が整っている企業とは、男性にとっても働きやすい企業である可能性が高い。さらに、企業は就労環境やその改善計画と進捗の公表を求められることから、自社の就労環境を考える契機となり、問題があれば自己改革が促される効果も考えられる。こうした好循環が発生した企業に対しては、取引先や消費者からの評価も高まると思われる、各企業とも同業他社の動向が気になるところだろう。

ただし、今回義務付けがなされたのは、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に限定される点を踏まえておきたい。日本には法人と個人を合わせて、410万社（平成26年経済センサス、事業・活動を行う法人および個人経営の事業所）があるが、そのうち常用雇用者数が300人以上の企業は1.7万社と全体の0.4%、雇用者数ベースでは44%程度である¹²。もちろん、300人以下の企業も努力義務となっていることから、計画策定等を行う企業もあると思われるが、現状ではどの程度の企業が行うかは定かではない。中小・零

細企業に事務的なコストを求める前に、まずは大企業から取り組みを始めて、その実効性をみていくということであろう。

またもう一点、数値目標や取り組み内容の設定、情報公表の項目の範囲は、企業に委ねられた面が強い。個々の企業ごとに事情や課題は様々であるから画一的・一律的なやり方はかえってマイナスになるということも考えられるが、同時に企業の裁量が大きい場合には、最低限の取り組みにとどまる消極的な企業が出てくるのが想定され得る。この辺りの状況も今後よくウオッチしていく必要があるだろう。

2. 各種の制度改革の実施と論議

1) 短時間労働者の被用者保険適用拡大

2016年10月には短時間労働者の被用者保険（厚生年金や国保以外の医療保険）適用拡大も予定されている。これは女性に限った話ではないが、女性に非正規雇用が多いことを踏まえると、事実上、多くの女性に関わる話だろう。

従来、厚生年金への適用があるかどうかは行政内部の取り決めである「4分の3基準（週30時間程度以上）」が適用されていたが、2012年の社会保障・税一体改革の一環として非正規雇用者の年金権を確立するために、厚生年金保険法において基準が明確化された。2016年10月からは、1週間の所定労働時間が20時間未満、継続して1年以上使用されることが見込まれない、報酬月額が8.8万円（年収約106万円）未満、学生等である、のいずれかに該当しない限りは厚生年

12) 経済センサスでの常用雇用者と女性活躍推進法での常時雇用する労働者では若干定義が異なる。前者は事業所に常時雇用されている人で期間を定めずに雇用されている人若しくは1か月を超える期間を定めて雇用されている人又は平成26年5月と6月にそれぞれ18日以上雇用されている人をいう。後者は正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトの名称にかかわらず、期間の定めなく雇用されている者、一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者である。

金の被保険者とされる（ただし、労働者の総数が500人以下の企業は、当分の間、新しいルールは適用されない）。

今回の措置により、まずは25万人程度が適用拡大の対象になると見込まれており、方向性としてはさらに範囲を拡大することが各方面の議論などで示されている。これまで公的年金の第1号被保険者（国民年金）だった場合、第2号被保険者（厚生年金）になると本人負担だけをみれば保険料負担が減り、将来の年金は終身で増えることになるだろう。他方、パート労働している専業主婦（第3号被保険者）の場合は、多くのメリットが発生する半面、医療保険も含めてかなりの保険料負担が新たに発生することになる。また、いわゆる「130万円の壁」が106万円まで下がってくることになるため、どのように行動することになるか注目される。短時間労働者の被用者保険への適用拡大に際しては、労働供給側だけでなく雇い主負担の保険料も発生するため、パート労働者の比率が高い産業や企業において労働需要が減退しないかなど注視すべきだろう。

2) 社会保障制度と税制の論点

政府税制調査会は2015年11月に「経済社会の構造変化を踏まえた税制のあり方に関する論点整理」を公表した。この四半世紀の経済社会の構造変化を踏まえた今後への視点が提示され、税制のあり方の検討にあたっての論点が整理されている。特に個人所得課税については、結婚して子供を産み育てようとする若者層・低所得層への配慮、社会全体での家族の形成の支援、働き方の違いによって不利に扱われることのない中立性の確

保、老後の生活に備えるための自助努力に対する支援、といったことがアジェンダとなっている。

2015年6月に閣議決定された『『日本再興戦略』改訂2015』においては、「女性の活躍の更なる促進に向け、税制、社会保障制度、配偶者手当等の在り方については、世帯所得がなだらかに上昇する、就労に対応した保障が受けられるなど、女性が働きやすい制度となるように具体化・検討を進める。」とされている。現時点で配偶者控除のあり方などについて十分に具体的な検討は進んでいないとみられ、国民的議論が急がれよう。

また、『『日本再興戦略』改訂2015』では、社会保障制度について、「年金機能強化法による被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大（2016年10月施行）に加え、社会保障制度改革プログラム法や年金機能強化法附則に設けられた規定に基づき、2016年10月の適用拡大の施行の状況や影響を勘案して、更なる適用拡大に向けた検討を着実に進めていくとともに、2016年10月の施行に合わせて中小企業にも適用拡大の途を開くための制度的措置を講ずる」とされている。

ただ、社会保障制度について女性活躍の観点から抜本的な改革が行われる機運が十分に高まっているとはいえない。2016年度から4年間、パートで働く主婦などが「130万円の壁」を乗り越えられるように、賃金引き上げや労働時間の延長を行った企業に補助金を支給することになった。だが、第3号被保険者制度をどうするのかなど、現行制度を抜本的に変える議論にはなっていない。税制と社会保障制度をそれぞれ独立的にはな

13) 内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」（2002年度調査）によれば、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に「賛成」または「どちらかといえば賛成」とする割合は、米国、英国、ドイツ、スウェーデンはもちろん、韓国も2割を下回っているのに対して、日本では4割強が賛成であるとしている。

く、両者の議論を連携させながら、人々が希望に応じて存分に働くことのできる中立的な制度を模索する必要がある。

3. 最終的には意識改革がカギ

内閣府の世論調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識がむしろ直近で男女ともに強まっている気配がある。諸外国と比較しても日本はそうした考え方に賛成する割合が高いといわれており¹³、そうした国民性があるのだとすれば本質的な意識改革なしに女性の雇用システムの変革を進めることは難しい。長期デフレが特に若者層を様々な面で保守化させている雰囲気もあり、意識改革は女性自身にも求められている。

だが、変化の兆しは確かにある。これまで男性の職場や役割と考えられていたところへ女性が入り始めている。農業生産物の高付加価値化に取り組む「農業女子」が話題になり、理系の女子学生や女性研究者を指す「リケジョ」や建設業で奮闘する「ドボジョ」という言葉も聞かれるようになってきた。その他にも運輸業で働く女性も増えているようだ。

これまで女性には向かないと考えられてきた仕事の多くは、その考えが単なる先入観であったであろうし、また、様々な技術革新により女性が担えるようになったり、むしろ女性の方が向くようになってきたりしてきているケースが増えていると思われる（反対にこれまで女性が中心だった仕事に男性が入っていくことも増えていくだろう）。意識改革には時間がかかるかもしれないが、象徴的な女性活躍の事例が共有されていくようになれば、人々の考えは十分に変わり得る。本章で述べた、様々な取り組みによってそれが進められてい

くことを強く期待したい。

【参考文献】

- ・伊田賢司（2014）「配偶者控除を考える」『立法と調査』No.358、参議院
- ・大内章子（2010）「均等処遇と女性人材の活用」『日本労働研究雑誌』No.597、労働政策研究・研修機構
- ・厚生労働省（2011）「第3号被保険者制度の見直しについて」社会保障審議会年金部会資料 2011年9月
- ・鈴木準（2006）「M字カーブは解消に向かっているか」大和総研資本市場調査部情報、2006年1月
- ・内閣府（2012）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2012～人も社会も意識を変えて。さらに進める働き方改革～」2012年12月
- ・内閣府（2013）「男女共同参画白書 平成25年版」2013年6月
- ・内閣府（2015）「第4次男女共同参画基本計画」2015年12月
- ・柳沢房子（2006）「男女雇用機会均等政策の動向と改革」『調査と情報』第538号、国会国立図書館
- ・山田省三（2011）「四半世紀を迎えた男女雇用機会均等法」『日本労働研究雑誌』No.615、労働政策研究・研修機構
- ・United Nations Development Programme（2015）“Human Development Report 2015”，Dec 2015
- ・World Economic Forum（2015）“The Global Gender Gap Report 2015”，Nov 2015

[著者]

鈴木 準（すずき ひとし）



主席研究員
パブリックポリシーリサーチ担当
担当は、日本の経済社会、税制・財政問題、人口問題等に関する中長期的な視点からの調査・分析

神尾 篤史（かみお あつし）



パブリック・ポリシー・チーム
研究員
担当は、日本とアジアの経済・社会構造分析、金融資本市場の分析