

論壇

日本女性の活躍と 子ども・子育て3法

お茶の水女子大学教授 永瀬 伸子

日本女性の活躍が日本の潜在的な資産として指摘されている。IMF、OECDと2012年には相次いで日本の女性の労働市場での活躍を提言する海外のレポートが出された。確かに日本の女性の大学進学率の上昇は1990年代に早いスピードで達成されたが、日本の高学歴有配偶女性の多くは離職し、フルタイム就業に戻らない。一方で、生涯シングル女性が増えているが、その賃金は男性と比べるとはるかに低い。

安倍内閣は女性活躍を日本の成長戦略の第一に挙げている。しかしこれを実現するには、企業での働き方、保育供給、家庭内の分担と価値規範、社会保障のあり方の包括的で大きい見直しが必要となる

らだろう。

その保育については、現在、子ども・子育て3法が協議されている。大きい変革の時期にあるだけに是非幅広い議論が行われ、質の高い保育が量的に拡充されることを望みたい。日本学術会議経済学部会ワークライフバランス研究分科会では、政策と研究との交流を目指して、「ワークライフバランス政策・政策と研究との交流」(2013年6月1日、札幌市立大学、日本人口学会)、「第2段階に入ったワークライフバランスの課題について」(2013年1月29日、於日本学術会議)と2回のシンポジウムを行った。

6月には樋口美雄教授を中心とする慶

應大学グループ、菅原ますみお茶の水女子大学教授、伊奈川秀和内閣府大臣官房少子化・青少年対策審議官、森有史札幌市市民まちづくり局男女共同参画室課長、および筆者が、1月のシンポジウムでは久本憲夫京都大学教授、松原光代東レ経営研究所研究員、長田浩志内閣府少子化担当参事官、筆者がそれぞれ発表を行った。シンポジウム参加者からの議論に触発されつつ、今後の政策の方向について、筆者の考えを述べる。

1. 欧米から見た日本女性の社会的地位

日本女性の地位が特段に低いと感じる者はさほど多くはないかもしれない。し

かし海外から見ると大変低くみえる。第一に婚姻状況や子どもの有無にかかわらず、男女賃金格差が大きく、女性の賃金は低い。第二に女性の多くは、仕事に就くとしてもパート等が多く、民間企業の管理職や国会議員など社会的に高い地位につく女性は諸外国と比べても特段に少ない。昨年NYに本拠をおくAsia Societyから、アジア女性リーダー会議

において、日本の女性の社会的地位について話をしてほしいという打診を受けた。消費生活や余暇生活を考えれば、豊かさを享受しているのだが、一方で社会的地位の高い女性は少ない。多くの発展途上国が参加するこの会議で、どう表現したらよいか困難に思った。

また、米国の心理学者であるHolloway氏の『Women and Family in Contemporary Japan』の書評を依頼される機会もあった。幼稚園に子どもを通わせる大阪の母親たちへのインタビューからなる本だが、夫の家事手伝いの少なさに大いに不満を持つが、自分に収入の手立てがない女性たち、良い子を育てようと腐心するが自信のない女性たちの不安が描かれていた。周囲からの関心を受けることが少ない幼稚園児の母親たちが、Holloway氏の訪問に対して喜んで夫の不満や子育

ての不安を吐き出したのであろうが、果たして日本の女性が家庭生活においてもそれほど不幸なのかどうか。英語で読む日本女性は抑圧された不可解な存在にみえた。

2. 企業の雇用社会における女性

しかし日本の女性の雇用社会における活躍が低いのは事実である。欧米諸国では、女性の管理職割合は4割弱程度が一般的だが、日本は1割にとどまる(厚生労働省報告書)。新規採用をみれば、幹部候補生採用である「総合職」に占める女性の採用割合は、わずか11.6%、社内の総合職に占める女性割合は5.6%にすぎない(2011~2012年厚生労働省調査、129社)。到底平等とはいえない水準である。

総合職という働き方を、「無制約社員」という呼び方をする学者が増えている。家族事情で働く時間や場所の制約のある「制約社員」でないという意味のようだ。しかしながら転勤や急な残業について、制約なしに対応できる「無制約社員」という表現は、よく考えると違和感のある言葉である。配偶者、子ども、親の都合にまったく無制約に働けるとするのが長

期的に人材を活用できる標準的な働き方なのだろうか。もし「無制約」に働くことができるとすれば、それは家事、子育て、介護をすべて請け負う「主婦(夫)」が家庭内にいるからだろう。しかしそうした働き方が昇進の条件とするならば、主婦を持ってない子育て女性の多くは昇進パスにのれない。また男性についても、育児休業をとることはおろか、子どもを保育所に迎えに行く時間に帰宅すること、あるいは有給休暇をとることさえも、出世を阻むこととして安易にできないだろう。

これまで日本企業の多くは、家族事情を持つだろう女性に対しては、男性と異なり採用当初から、定型的な仕事を与えることで、成長の機会を制限してきた。そのうえ最近では、一般職の採用も減っており、一層に仕事内容が限定された契約社員や派遣社員が増えている。

この5年に大企業中心に多くのインタビューをしたが、女性の人的資本を活かそうと、女性活躍に取り組む企業は確実に増えたが課題も多い。モチベーションを高く保つには、ステップアップ機会を与えること、長時間労働の削減が必要だ。また契約社員やパート社員と、一般職、総合職といった社員間の移動可能性を高

めること、中途からの競争も可能と示すことは重要である。

3. 子ども・子育て3法と保育ギャップの解消 目標水準

子ども・子育て3法の詳細が本年度中に決まろうとしている。

今後どのような保育供給量が目安水準とされていくのだろうか。政府は新制度に移る前に「待機児童解消加速化プラン」を開始、平成25～26年度にまず20万人、25～29年度の合計で40万人の保育定員を拡大するとしている。ただしコンセプトは「手あげ方式」、すなわち待機児童の解消に意欲のある自治体を中心に支援するところにある。しかし「手あげ」で本当に必要な自治体で増加が進むのかどうかは懸念される点である。

3歳未満の主たる保育として認可保育所の供給の現状をみる。自治体別の供給状況は、厚生労働省『社会施設等調査』が10月1日現在の各歳別保育所入園児童数を公表している。政府統計窓口であるCBSから統計をとることができ、最新が2011年10月1日現在であるので、1996→2011の15年間の認可保育

所の供給量の変化をみる。

また自治体別の各歳年齢別の供給量水準は、2010年『国勢調査』からみた子ども数を分母とすることで計算する。自治体間の供給水準の比較には耐えるだろう。なお、3歳以上となると、幼稚園に通う子どもも増えるから、保育所だけでは子どものための養育支援施設の供給量がわからない。そこで2歳児に対する供給量を示した。

待機児童は首都圏や政令指定都市に集中していることが知られるが(厚生労働省)、表のとおり、この簡単な計算でわかることは、そうした都市の多くで、2歳児に対する保育の供給量そのものが少ないことである。全国平均の31%に比べて、さいたま市、横浜市と川崎市は2割以下しか持たない。ついで仙台市、札幌市が低い。

今後を見通せば、男性のみの収入で家族を扶養することは容易ではなくなっていく。さらに将来人口見直しからは、2030年に生産年齢人口が1000万人人以上減り、75歳以上が1000万人近く増えることが政府によって予測されている。労働人口は不足し、税・社会保険料負担は増加するだろう。つまり、今の若者が壮年期になる将来を見通せば、今か

ていたが公立保育所中心の供給は大都市圏で多かった。

地方では仕事の機会が減っており、若者は大都市圏に集まってくる。また今日の雇用情勢において、女性の収入は家計にとって重要になっており、保育ニーズが高まっている。しかし大都会は歴史的には専業主婦が多い地域であったため、保育所のストックが少ない。さらに大都市は公立園中心で地方自治体財政負担が大きいという構造を持ってきた。これらが都市部の保育不足の原因であった。

もともと横浜市も札幌市も、1996年からの2歳児保育の伸びをみると、それぞれ148%増、74%増と2011年までに大きく増やした。また横浜市は、市長主導の機動的な対策によって2010年の待機児童約15000人を2年後に大きく減らすことに成功したことでも注目されている。それでも、いまだに明らかに供給水準が低い。

大都市部全般でさらなる保育の拡充をすすめるためには、自治体任せにするだけでなく国の意識的なバックアップが不可欠だ。市町村が5カ年計画として出す「量の見込み」については、特に若者が集まる大都市部に対しては、少なくとも全国平均を超える水準への誘導は、少子

化の緩和のために必要だろう。

4. 親の就労と子どもの養育環境に関する発達心理学からの知見

しかし母親によらない育児は子どもにとって悪いのではないか、という懸念を持つ者は今でも少なくない。前述の日本学術会議ワークショップバランス研究分科会のシンポジウムでは、発達心理学者である菅原ますみお茶の水女子大学教授が、子どもの追跡調査によって、親の就労が子どもの発達にどのような影響を与えるのかについての科学的な知見を披露された。今回は、(株)ベネッセとの共同研究として行った2006年と2011年の2回の大標本およびそのうち300サンプルほどを複数年にわたって追跡調査した結果等からの知見として以下の点を挙げられた。

①母親の就労の有無が子どもの発達に長期の影響を与えるという科学的知見は、海外でも基本はみられないが、日本でもみられない、②子どもの発達に大きい影響を与えるのは、その時々の母親の鬱傾向やストレスである。つまり仕事をしたくないのに仕事をしている場合、家

庭にいたくないのに家庭にいる場合、いずれも母親の幸福感の低下を通じて子どもの発達に悪影響を与える、③父親が子育てにかかわることは、母親に対するサポートというだけでなく、良好な父子関係の構築に必要である。0歳児とのかかわりが多ければ子が1歳になったときにそれは2歳児に育ったときの父親としての自信と幸福感につながる。しかし長時間労働、特に1日11時間以上の長時間労働であるとあまり子どもとのかかわりが持てず、父子関係の形成が阻害されがちである、④保育の質の良好さは子どもの発達に重要である。

表 全国平均、および政令指定都市の2歳児保育の供給量(2011年)及び過去15年の伸び

	全国	札幌市	仙台市	さいたま市	千葉市	東京都	横浜市	川崎市	名古屋市	京都市	大阪市	神戸市	北九州市	福岡市
認可保育所の2歳児保育率	31%	25%	22%	16%	21%	28%	20%	20%	26%	42%	34%	27%	34%	32%
96→2011の2歳児保育率の増加	54%	74%	129%	—	66%	30%	148%	77%	44%	26%	57%	72%	14%	45%

している。そして長時間保育において、4、5歳児についても、子ども対保育士比率を上げるべきだとしている。詳細は菅原氏の研究を参照されたい。

5. 公定価格、自己負担について

現在の子ども・子育て3法でどのような論点や議題が話し合われているのか、審議会資料を覗いてみる。子どもの保育・養育ニーズであるが、3歳以上で幼児教育ニーズの子ども、保育が必要との認定を受けた子どものうち3歳以上と未満、および親がパートタイム労働とフルタイム労働とで分けられ、そのうえで、必要な職員数を算出、施設の規模や地域に応じた単価を出していくということである。

一方、自己負担は、3歳未満児はこれまでどおりの応能負担（この際、市町村の住民税で階層化）、ただし新たに長時間、短時間別に保育料を設定することが提案されている。また3歳以上児は、一定所得以上の世帯は一律の負担とするという提案がなされている。

ここで子ども・子育て会議基準検討部会（第1回、5月8日開催）資料から、保育料や公定価格の詳細をみてみる。

保育料がもつとも高いだろう低年齢児童、フルタイム（第3号認定）をみると、現在を基準とするところ。保育料が上がっていく階層からみていく。第4階層（推定年収470万円まで）が月額保育料3万円、第5階層（推定年収640万円まで）が月額保育料4万4500円、第6階層（推定年収930万円まで）が月額保育料6万1000円、第7階層（推定年収1130万円まで）が月額保育料8万円（保育単価限度）、第8階層（推定年収1130万円以上）が月額保育料10万4000円（保育単価限度）である（第1回資料、資料10ページ）。かなり負担は重い。このうち第4から第6階層で利用者の7割を占める（同27ページ）。

一方、運営にかかる費用、現在の保育単価としては、平均的な規模の私立保育所運営費の額として、0歳児16万3250円（月額にかかると国が想定している費用、以下同様）、1-2歳児9万6050円、3歳児4万5930円、4歳以上児3万9210円が示されている（同25ページ）。

都市の自治体は、保育単価では足りず自治体独自の単独負担をしていることも少なくない。都市によってはこの単価の2、3倍の費用をかけているために自治

体から持ち出しになっている。この単価設定のまま大都市がどう保育を増やせるのか、筆者にはわからなかった。これからのような新しい公定価格を設定するのか、議論されるのだろうか。また民間企業や地域保育所等による参入を増やすのであろうが、企業参入の際には、保育士の正社員比率指定など、保育士に安定した賃金が支払われる規制を組み込むことは重要だ。さもないと税から多額の補助を出しているにもかかわらず、補助金は企業利益にまわり保育士賃金は劣悪となる。これはすでに認証保育所の経験で明らかである。

6. 保育単価、自己負担は介護保険と比較すべき

発達心理学者からは、4-5歳児の1.30を変えなければならない。この提案を入れるには4-5歳児の保育単価を上げる必要がある。また1-2歳児についての現在の月額10万円程度という保育単価が果たして現実的な案かどうかは疑問がある。

介護保険と比較しよう。介護保険では、要介護5の高齢者は、月額36万円までの

7. 育児休業のあり方

育児休業については、安倍総理は希望する者には3年まで可能に、としている。しかし育児休業を3年まで広げることより先にすべきなのは、非正規雇用者への対応である。結婚前の女性で「正社員」である者は、半強制的に占めていない。「正社員」でなければ、育児休業の権利はかなり制約される。非正社員の育児の権利を拡充するとともに、たとえ育児休業をなくとも、雇用保険加入者であれば、雇用保険から、出産前の給与の50%を1年間は支給することを提案したい。出産後の所得低下を懸念した出産遅延に多少なりとも対抗することができる。

8. 晩婚化は止まりつつあるが晩産化が進行

筆者は、このシンポジウムで、厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」の個票を用いた分析結果について論じた。図には示さないが、2002年から2010年まで、31-32歳時点で第1子を産んでいる者の割合をみると1970年生の6割から1979年生の4割にと大幅に下落

したことがわかる。結婚については、若い世代で晩婚化が止まってきていたが、晩産化はまだ進行している。結婚しても出産にはすすみにくい状況がすすんでいると考えられる。

理由はいくつか考えられる。一つは、若年雇用の不安定化である。男女ともに雇用が不安定になっており、安心して子どもを持ちにくい。二つ目として、都市部における保育の不足である。

市町村は保育ニーズ調査を行う予定であるが、子どものいる世帯だけでなく、子どもを持つ前の有配偶者や未婚者のニーズも是非調べるべきであろう。安心して子どもを持つ社会、男女ともに出産・子育てで仕事を失わない社会に変革をすすめることが肝要である。

引用文献

- ・永瀬伸子(2003)「都市再生と保育政策」山崎福寿・浅田義久編著『都市再生の経済分析』東洋経済新報社243-278頁。
- ・Sugawara, M.(2005) "Maternal employment and child development in Japan: A twelve-year longitudinal study." In Schwab, D. W., Nakazawa, J. & Schwab, B. J. (eds), A Volume in Advances in Applied Developmental Psychology Series. [pp. 225-240]
- ・菅原ますみ(2011)「保育の質と子どもの発達」フォロアップ調査が明らかにするもの」小児歯科臨床、17巻、4号、67-76。

ながせ・のぶこ お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科教授。日本学術会議経済学部会ワーキンググループバランス分科会委員長。東京大学大学院経済学研究科修士、博士（経済学）。文部科学省委託事業で、女性のキャリアと男性の育児、子どものウェルビーイングを研究（<http://www.dococha.ac.jp/gender/worldan/index.html>）。