

少子化、人口減が進み、経済の活力が失われつつある日本では、女性が子どもを持ち、仕事も持てる社会に転換できるか否かが、持続的成長の鍵を握る。子育ても仕事も労働であり負担を感じる面もあるものの、一方で、人々の幸福度を上げ、将来の消費を増やす。先進国では今日、女性が仕事をもち続けられる社会構造があるほど、出産のコストが低く、子どもが生まれ

やさしい経済学

女性のキャリアと出産 ■ 両立が成長の鍵

ていると指摘されている。

また、独立して生計を営むことが必要な女性層も大きく増えている。2010年の国勢調査によれば、35歳の女性で配偶者を持たない人が34%、うち未婚者が26%、離婚者が6%いる。そうした女性は独立生計を営むことができる賃金を得られているわけではない。

総務省の労働力調査の集計によれば、33〜34歳の配偶者を持たない高卒女性の平均年収は、02〜07年の平均で170万円にとどまり、短大卒で270万円、大卒で350万円である。

親との同居等で当面の生計を立てているのだから、親の加齢を考えれば、将来は不安である。

政府は仕事と家庭の両立のために、育児休業制度を



拡充し、ワークライフバランス憲章を採択するなど対策をとり、男女雇用機会均等法も強化してきた。こうした政策はどれだけ成果を上げているだろうか。あるいはなぜ効果が上がっていないのだろうか。

お茶の水女子大学教授 永瀬 伸子

ないのだろうか。

女性の出産、子育てと仕事を続けるか否かという「就業選択」の問題は経済学のみで答えられる課題ではない。文部科学省の委託研究費を得て、お茶の水女子大学の家族社会学、発達心理学、法政策、ジェンダー論研究者と学際的なグループをつくり研究を行った。

より、女性が退社する「就業中断」は減ったか②企業の雇用慣行の変化は女性の出産タイミングにどう影響するか③母親が働くことは子どもの発達にどう影響するか④日本の男女賃金格差は縮小しているのか⑤税制や社会保険制度は女性の働き方に影響しているか――の5点について考察する。

ながせ・のぶこ 59年生まれ。東大博士(経済学)。専門は労働経済学

労働政策研究・研修機構が出版する「日本労働研究雑誌」。昨秋の男女雇用機会均等法に関連した特集では、2000年代半ば以後、結婚・出産で一度退社する女性の就業中断が減ったとする見方と、配偶者のいる女性の正社員就業がほとんど増えていないとする見方とで議論は分かれた。諸政策の結果、女性は出産時も就業を継続できるようになったのだろうか。昨

やさしい経済学

女性のキャリアと出産

② 減らない就業中断

年末に発表された国立社会保障・人口問題研究所の出生動向基本調査では、残念ながら後者を支持する統計数値が示されている。

誤った印象を与える数値の一つは厚生労働省がまとめた育児休業の取得率である。それによると、1996年の49・1%から09年に85・6%へと大幅に上昇し

た。しかし、この数字を出すための分母は育児休業をとる資格がある者に限定されている。妊娠時や出産後の離職者や、復帰後の雇用が確保されていないため育児休業をとる資格を持たないパートや派遣社員などが分母に含まれない。

るには、出生動向基本調査から「産休取得者」が「出産者全体」に占める割合を算出することが手掛かりとなる。第1子出産のため産休を取得した女性は85〜89年が平均20・7%、05〜09年は20・2%にすぎない。第1子が1歳時の母親の就業率は85〜89年が24%、05〜09年でも26・8%だ。

永瀬 伸子 教授 水女子大学

つまり、諸政策が採られているにもかかわらず、依然として7割強の母親が第1子が1歳時点で無職になる。欧米では幼い子どもがいながら働く女性が増え、女性の就業率を押し上げた。日本では出産を挟んで仕事を続ける「出産継続」は増えていない。再就職時期が以前より早まっているとはいえ、若年女性の就業率の上昇の主因は、結婚や出産が減ったことによる。

政策の拡充にもかかわらず就業中断が減らない理由に、育児休業の権利が限定的な非正規雇用者の増加がある。私たちが全国の26〜38歳の女性を対象に昨年実施した全国調査では、育児休業を利用しやすくするための政策として「非正社員が取得しやすくする」との提案に81%が賛成した。若年層の非正規雇用が増える中で、この政策を進めることは大変重要である。

総合職・基幹職という雇用慣行は家庭に主婦がいることを前提にした長期間、かつ長時間の働き方が原型となっている。基本的な特徴を保ったまま、一部に女性や外国人を入れる動きがようやく広がり始めている。しかし、女性の能力を生かすには至っていない。私たちは首都圏在住の男女150人以上に、職業履歴や仕事と家庭の見通しについて面接調査を行った。

やさしい経済学

女性のキャリアと出産

総合職の将来不安

総合職という狭き門に挑戦し採用された未婚女性は、家族形成を真剣に考える20代後半になると、家庭を持つ将来が見えないという不安を語ってくれた。未婚の間はいいが、今の働き方は仕事と出産・育児の両立に自信が持てないようだ。一般職の女性はそれほど不安を抱えていなかった。

ただ、入社当初から総合職と比べ昇格が限定された働き方のため、能力開発という点では必ずしも満足できないことがあるだろう。契約社員やパートであれば、仕事範囲が限定され、雇用の見通しも不安定だ。厚生労働省の報告書によれば、女性の管理職割合は米国43%、ドイツやフラン

スが38%、シンガポールが31%。日本は上昇しつつも、いまだ10%にとどまる。人口減少が進む中では、子どもを持つ女性が働き続けられる社会にする必要がある。とりわけ若年女性の就業意欲を高めるため、雇用期間や労働時間にかかわらず、基幹職に就けることが重要になる。

お茶の水女子大学教授 永瀬 伸子

そのためには、総合職、一般職、契約社員という採用の入り口にかかわらず、環境に応じて、自分の意欲と努力で仕事の密度を調整できると見通せることが求められる。また、転職後も、年齢にかかわらずなく職歴を生かせることが、仕事に積極的に関わろうとする動機づけになるだろう。入社年で雇用管理し、横断的な「職」がまだ確立されていない日本企業にとって大

きな挑戦ではある。先進国では、高学歴女性が働き方を変えてきた。米国での聞き取り調査によると、会社で責任のある地位に就くほど収入が上がりが、部下に任せるといったことができるため、時間の自由度が高まり仕事と出産の両立もしやすいという。日本は就職にしのぎを削るが、働き方は企業主導。自分で選べる、複線的で移動可能な道筋を拡大すべきだ。

1980年代までの日本では、男女の多くが卒業後に正社員の仕事に就いた。女性は就職3年目から8年目までに次々と結婚し、多くはほどなく子どもを持ち主婦となった。90年代前半でも女性の8割が卒業後、正社員になった。しかし今日、卒業後、正社員に就けるのは大卒女性の6割、高卒女性の4割にとどまる。キャリアの見通しが立ちにくい非正規雇用なら、よ

やさしい経済学

女性のキャリアと出産 ④ 遅れる結婚・出産

り早く女性が結婚生活に入るかといえ、逆である。卒業後に非正規雇用に就いた女性の結婚比率は正社員と比べ統計的に有意に低いことが示されている。男性も同じ。労働市場の変化は所得が低く、家族形成をしない男女を増やしている。正社員女性の出生行動はどう変化しているのか。90

年代以降、育児休業制度が拡充された。制度がある企業に勤務する女性の方が、出産する割合が高まるという先行研究がある。しかしこれは出産離職者を含まない分析だった。

第2回でもふれた全国の26〜38歳の女性を対象にした調査では、結婚前後と出産前後の職場特性がどう変わったのか尋ねている。計量分析の結果、女性全体を分析対象とすると、出産後も勤務できそうな職場に勤める女性ほど出産後も就業を継続するが、交際期間は延び、結婚・出産が遅れる傾向があることがわかった。

また、結婚から出産までの期間をみると、彼女たちには結婚時期を遅らせたうえで、結婚するとすぐに子どもを持ち退職するパターンと、結婚後も出産時期を注意深く見計らうパターンが見いだされた。おそらく仕事と出産の両立がいまだに簡単ではないため、結婚を延ばしたうえで出産離職となるケースと、仕事と出産のタイミングを計って雇用継続を目指すケースが出ているのではないだろうか。とりわけ、大卒女性にこの傾向が顕著であった。

働き方が変化する中で、結婚・出産の遅延が起きている。しかし、加齢とともに女性の受胎能力は下がる。国立社会保障・人口問題研究所の出生動向基本調査を用いた筆者の分析によれば、35歳以後の結婚では子どもを持たない割合が高まる。30代の早いうちまでに第1子を産める社会づくりは、女性の産む権利のためにも、また出生率回復のためにも必要である。

永瀬 伸子 教授 大阪女子大学

米国では、男女賃金差の指標として通年フルタイムの勤労年収の中央値を用いることが多い。米統計局によれば、1980年には女性賃金は男性の60・2%、90年には71・6%、2000年には73・7%、10年には77・4%である。80年代に格差が急速に縮まった。

その理由として、仕事の経験年数や学歴の男女差の縮小に加え、潜在能力の高い女性ほど仕事に出るよう

やさしい経済学

女性のキャリアと出産

残る男女の賃金差

になった、女性に対する差別が減ったなどの説明がされる。特に高学歴層における男女賃金格差の縮小は顕著である。80年代以後の米国の世帯収入の上昇のほとんどは、女性賃金の上昇によるものであった。

日本はどうか。これまでの議論から予想されることだろうが、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」の短時間雇用者を除く一般雇用の1カ月の所定内給与の平均値を用いると、81年に女性賃金は男性の58・9%、90年に60・2%、00年に65・5%、10年に69・3%と、変化は海外と比べると鈍重である。短時間雇用者も含めると、さらに格差が縮小しない。

男女の賃金格差が縮まらない原因として、日本で特徴的なのは女性は男性に比べ年齢とともに賃金が上昇しない、管理職に昇進していない、勤続年数の差が大きい――などがある。

お茶の水女子大学教授 永瀬 伸子

同法は雇用区分内での差別、つまり総合職・基幹職における男女の異なる扱いは厳しく禁止する。だが、総合職には男性、一般職、パートには女性が多く、両者で昇進見通しが異なるとしても、同法はこれを問題としない。

女性が10%以下の企業が4割弱もある（労働政策研究・研修機構08年の調査）。つまり、採用時点ですでに昇進や賃金の見通しが男女で大きく異なっている。雇用区分間の男女のそもそもの偏在や出産との両立を難しくする慣行、入社後に雇用区分を超える異動が難しい実態。これを法的にも問題としない限り、男女賃金格差は容易には縮まらないだろう。

出産は女性が経験する大きな生活の変化である。仕事と家庭の両立は難しく、転職したり、短時間労働に移ったり、離職後に再就職したりする人は多い。欧米でも事情は変わらないが、日本は際立って男女のキャリアの差が大きい。

日本では、正社員は安定雇用と年功的賃金、それと引き換えに残業や転勤命令などが必要な働き方として発展してきた。パートなど

やさしい経済学

女性のキャリアと出産

⑥ 非正規雇用の再考

それ以外の働き方は労働者としてあまり保護されない、低賃金の働き方との位置づけだった。出産・育児で正社員を外れば、キャリアも賃金もリセットを余儀なくされた。働き方の調整と挽回が難しい雇用形態だったわけだ。

それでも、夫が正社員として働き、妻が家事を担う

という「家庭内分業」ができており、社会が安定しているという肯定的な見方が1990年代初頭まではあったかもしれない。実際、配偶者がいる場合、低賃金でも時間の自由度の高いパートという働き方を選ぶ女性は今も少なくない。

だが、97～98年の金融危機以降、雇用構造は大きく

変質する。新規採用が絞られ、パート的な就業が若年男女にも拡大し、生計維持に必要な非正規労働者が増えた。筆者と水落正明・三重大学准教授の研究によれば、2003～07年の景気回復期にも若者が非正規雇用や無業に陥る確率は年々上がっていた。

こうなると、非正規雇用

永瀬 伸子 教授 女子大学 水の水のお茶

であっても、経験の中でスキルを磨け、賃金が上昇する仕組みを整えることが、社会の安定維持にも必要になる。ところが、主婦パートとして年収103万円、130万円程度までしか働きにくい税制、企業の扶養手当、社会保険が今も採用されており、非正規雇用の賃金にも影響している。

働き方の調整と挽回が難しいだけでなく、社会の安定も損なうのであるから、

当然見直しが必要となる。まず、非正規雇用であっても前職や経験が評価され、ステップアップができる雇用慣行に改めることが求められている。

このことは、正社員と非正規社員という二極的な働き方の再定義を社会全体で直すということである。また、家庭内分業の見直しも伴うだろう。大きい挑戦であることには間違いないが、必要な方向である。

母親の就業は幼い子どもの発達に負の影響を及ぼすのかどうか、親の多くの関心事だろう。発達心理学や家族社会学は幼い頃の母親の就業の有無は発達に統計的に有意な影響を与えないが、保育の質は重要という結論を出している。

しかし、仕事の機会が多い大都市ほど低年齢児保育が不足し、供給増は緩慢だ。認可保育の供給量は神奈川県や埼玉県で3歳未満児の

やさしい経済学

女性のキャリアと出産 7 男性の育児分担

12%、全国でも19%程度にすぎない。合計特殊出生率が2に回復したフランスでは、施設保育に家庭託児を加えると、日本の約2倍の保育供給がされている。

保育に振り向けられる国などの財源の乏しさは、高齢者介護と比較するとより際立つ。社会資源を高齢者に偏在させず、早急に質の

高い保育供給の拡充に振り向けるべきだ。

小さい頃は母親がいないとかわいそう、子育ては母親の仕事という意識が根強いことも就業の壁となる。筆者のかかわった男女を対象とした北京やソウルとの調査では、子育ては母親がするものとの意識が日本のデータより低かった。昨年

実施した26〜38歳女性への全国調査でも「妻が育児をするのは当然だと思った」と回答した女性は71%と男性の61%を上回った。

母親が育児をするのは当然という意識は、女性の離職をもたらすか、女性に仕事と家庭の二重の負担をおわせ疲れさせる。そこで、男性の役割が重要になる。

お茶の水女子大学教授 永瀬 伸子

お茶の水女子大学の菅原ますみ教授によれば、0歳児とその親を追跡した量的調査から、父親が0歳期に子どもとかかわることが、子が1歳になったときの父親としての自信につながる。父子関係を良好にすることが分かったという。夫の育児時間の長さは母親の育児不安感も解消させる。同大の石井クンツ昌子教授によれば、12歳以下の子どもを持つ男性の全国調査

から「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業意識がない夫ほど育児にかかわることが明らかになったという。企業の女性管理職候補に筆者らが行った面接調査では、働き続けた女性の夫は家事育児を分担し妻に働いてほしいと思っていた。男性が育児休業をとり、夫婦協働で家事育児をしながら女性も仕事を継続できる雇用慣行の変化と社会認識の醸成が求められる。

日本の生産人口は今後減少傾向が加速する。出生率が上向き、次世代が育つことは日本の将来社会にきわめて重要である。さらに女性が出産後も人的資本を保持し賃金を稼ぎ出すことは、本人の能力を発揮する機会を広げるだけでなく、労働人口を補い、社会保障の支え手となり、家計を支えることにつながる。だからこそ社会の工夫でこれを可能にすることが必要だ。

やさしい経済学

女性のキャリアと出産

実践すべき3課題

できることの第1は、施設、小規模、家庭保育など多様な形の保育に資源を投入し、これを増やすことだ。それぞれにメリットやデメリットがあるが、日本に合ういくつかを早急に普及させることである。

第2は教育である。女性が仕事をもち続けること、男性が育児分担をすること、

を教え、子育ての喜びを伝える。私たちの26〜38歳女性の調査を見ると、男性の育児分担への期待は高いが、女性が生計をとるに担当意識はまだ低かった。また、共働きでも学校行事への参加ができるよう、専業主婦を前提としない運営体制にすることも必要だ。最も重視すべきことは、

お茶の水女子大学教授 永瀬 伸子

その道筋を考えると、欧米流の標準化された「職」市場が思い浮かぶ。社会全体で職が標準化され、待遇なども決まるのであれば、雇用が流動化し、長期雇用を前提としなくとも自分でキャリアを築く可能性が広がる。働き方の多様性は必要であり、職市場の形成は1つのヒントだろう。

日本ではいまだに女性のキャリアと出産の両立が難しい。現状を変えるには、育児休業などの対象に非正社員も加える、正社員の働き方そのものも変革あるいは多様にする、保育を拡充し女性の出産と就業継続ができるようにする、そして女性の働く権利の拡充と出産を保護する政策が望まれる。それは日本が高齢社会を乗り切る力となることに、女性の可能性を拡大し活力を引き出すはずだ。（次回からは「危機・先人に学ぶ」を再開します）