

政策研究・政策提言 報告書

女性労働力の上昇によって労働不足は補えるのか

鷗友理 栗山瀬菜

目次

序章 はじめに

第1章 女性の労働力率と労働人口

第2章 女性が就業継続しやすい企業とは

2-1. 国内企業の特徴(問題点)

2-2. 政策提言①

第3章 男性の働き方について

3-1. 日本の女性と男性の育児休暇取得率

3-2. 5日以上の有給休暇取得義務について

3-3. 政策提言②

終章 まとめ

参考文献

序章 はじめに

アベノミクス新3本の矢のひとつである、女性や高齢者、障がい者らの雇用拡大や地方創生を本格化して、生産性革命を大胆に進めることで、強い経済をつくるという政策の「女性労働力」に着目し、研究を行った。

日本では女性の就業率が諸外国と比べて低いという現状がある。主な原因としては、父親の長時間労働や父親が育児休暇を取得しにくいことが考えられる。これによって、家事や育児の負担が母親に偏るため、母親は家事・育児と仕事との両立が難しくなっている。そこで、女性労働力の上昇によって労働人口の不足を補うことができるのかを研究し、女性が家事・育児と仕事を両立しやすくなるための政策提言を行っていく。

第1章 女性の労働力率と労働人口

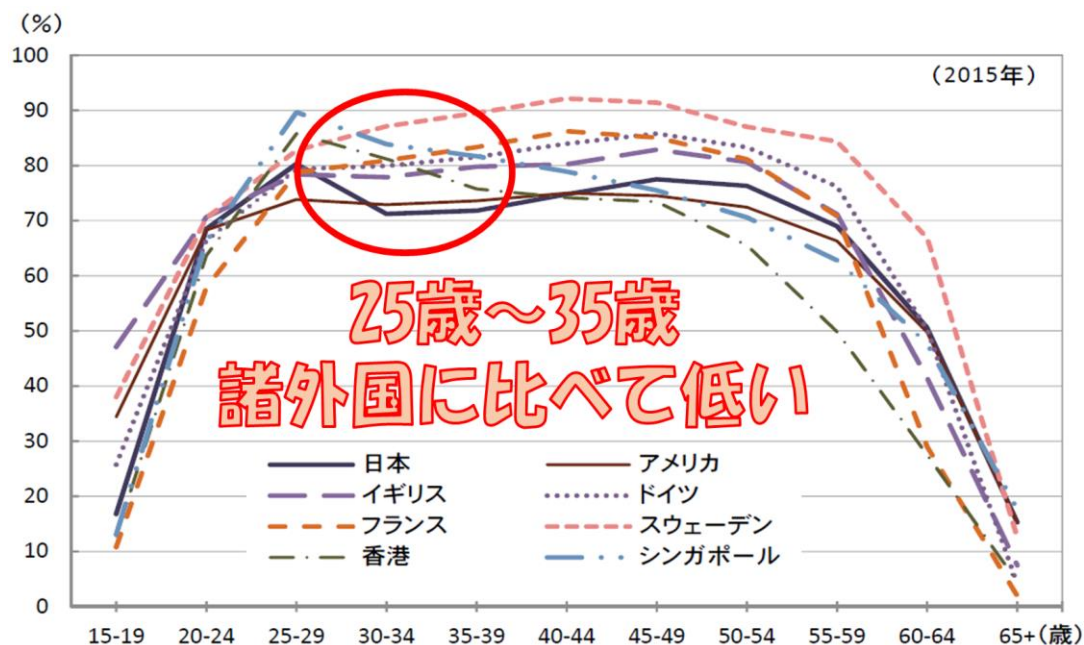


図 1

(引用)JILPT データブック国際労働比較 2017(全文)(2015 年)

「雇用アウトlook 2016」OECD 加盟国の女性の就業率ランキングでは、日本は72.7%で、35ヶ国中23位となっている。OECD 平均である67.4%は上回っているものの、諸外国と比較すると低い水準にある。図1は女性の就業率を国際比較したもので

ある。特に 25 歳から 35 歳の女性労働力率は低くなっていることがわかる。

では、なぜ 20 代後半から 30 代の労働力率は低くなってしまうのか。それは、日本人女性の働き方と関係している。日本人女性は、結婚・出産・育児のために労働市場からいったん退出し、育児が落ち着いた後に再び労働市場に復帰する。そのため、労働力率を年代別に見ると 20 代後半から 30 代の比率が、ほかの年代と比べて落ち込み、「M 字カーブ」を描くという特徴がある。しかし、近年では、晩婚や非婚化が進行しており、また、共働き世帯も増加しているため、M 字カーブの底の位置が上昇し、底に当たる年齢も高齢化している。また、2007 年～2017 年までの日本の女性の労働人口は 65 歳以上が 125 万人増加し、45～49 歳が 79 万人増加している一方で、少子化の影響により 25～29 歳は 39 万人減少し、30～34 歳は 34 万人減少している。

そこで、私たちは、20 代後半から 30 代の女性が労働市場から退出してしまうことを防ぐことで、女性労働力を上昇させることができるのではないかと考えた。

日本では、母親の家事・育児日本人男性の家事・育児参加時間は、諸外国と比べるとかなり少なくなっている。共働き世帯が増えているにもかかわらず、夫の家事・育児時間は少ないまま変化はほとんど見られない。むしろ、先進国の中では最低の水準となっている。その原因として考えられるものは、①性別で「役割分担」をする文化 と、②夫の長時間労働 が挙げられる。夫が残業などで帰りが遅くなると、家事や育児の負担はすべて妻が担うことになってしまう。また、昔の日本「家事は女性のすること」という考え方を持っている人の割合は少なくなく、これらが、女性の労働市場への復帰を妨げる要因となっているのではないかと考える。

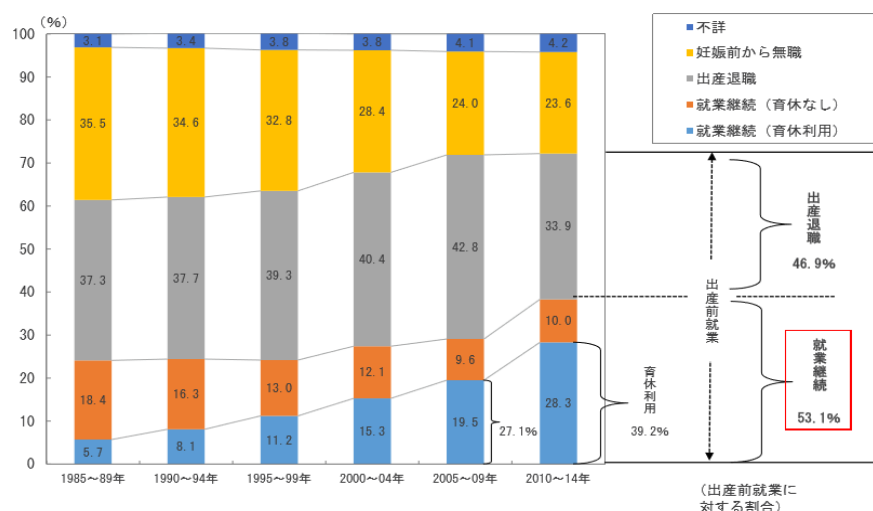


図 2

（引用）資料出所 国立社会保障・人口問題研究所 「第 15 回出生動向基本調査（夫婦

調査) (2015 年)」

図 2 からわかるように、実際に、2010 年から 2014 年で、出産前に就業しており、第 1 子出産後に退職した女性は 46.9%と、約半数の女性が、出産を機に退職している。その理由は、「家事・育児に専念するために辞めた」が 29.0%でいちばん多く、次いで、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」が 25.2%、解雇された・退職勧奨されたが 15.7%となっている。つまり、出産退職した女性の約 40%が、やむを得ず退職しているというのが現状である。

第 2 章 女性が就業継続しやすい企業とは

2-1. 国内企業の特徴(問題点)

人材育成が、「階層的」あるいは「差別的」に行われていることは、国内企業の特徴として挙げられる。日本の雇用慣行の中では、「個々人の持つ職務能力」よりも、「企業特殊的な技能」が重視される。このような人材育成は内部労働市場におけるキャリア形成を念頭に置いたものであるため、多くの女性はこの「人材養成対象」から外れた者として扱われている。女性は、結婚や育児を契機とした離職が余儀なくされるということだ。また、一度労働市場に参入した者にとって、取得学歴は大きな意味を持たなくなってしまう。つまり、結婚や出産などで一度退職した女性の再就職は難しいということだ。

末子年齢	客体数	就業を希望する				今後も 仕事をする つもりはない
		すぐにでも 働きたい	しばらく 間をおいてから 働きたい	特に時期の 希望はないが いずれ働きたい	合計	
0～2 歳	268	12.4%	35.6%	43.4%	91.4%	4.9%
3～5 歳	202	17.8%	27.7%	46.5%	92.1%	6.9%
6～8 歳	170	22.8%	13.8%	49.1%	85.6%	12.0%
9～14 歳	270	24.4%	9.3%	42.6%	76.3%	20.7%
合計	910	19.1%	22.0%	44.9%	86.0%	11.4%

図 3

希望する就業上の地位	
正規の社員	7.7%
パート アルバイト 派遣 など	87.5%
自営業主 家族従業者 内職	4.3%
不詳	0.5%
合計	100%

図 4

(参考) 国立社会保障・人口問題研究所 第 15 回出生動向基本調査
三菱UFJ リサーチ&コンサルティング 「仕事と家庭の両立支援に関する実態把握の

図 3 は末子年齢別に見た現在無職の妻の就職希望率(2015)、図 4 は子どもがいる現在無職の妻の希望する就業上の地位(2015)を表している。出産を機に退職した女性のうち、86.0%が再就職を希望しており、再就職を希望している女性のうち 87.5%が、パートやアルバイト、派遣などの「短時間労働」を希望している。多くの母親が、子供のために少しでも家計の足しになるよう、家事や育児等プライベートと両立できる程度に働きたいと考えているようだ。

2-2. 政策提言①

提言の一つ目は、フランスが行っている《パートタイム労働》を国内企業に取り入れることである。

なぜパートタイム労働が良いのか、まずはフランス人女性の働き方を見ていく。

フランスには、産休後のパートタイム労働制という制度がある。フランスでは、産休取得後、フルタイムで働くのか、パートタイムで働くのか、育児休暇を取得するのかを選択することができる。子どもが生まれる日以前に、少なくとも 1 年以上勤務していれば、父親、母親どちらも子どもが 3 歳になるまで取得することができる。フランスのパートタイムは、フルタイムと同様の正規雇用となっており、パートタイム労働期間を終えて復職しても、以前と同等の地位を保証することが法律で定められているため、安心して復帰することが可能だ。パートタイムでの働き方の例として、週に 4 日はフルタイムで働き、指定した曜日と子供の長期休暇の時は働かない代わりに、100%フルタイムで働くよりも 20%少ない給料を支給、というものがある。それぞれが雇用主と契約し、自分のライフスタイルに合った働き方をすることができるため、家事・育児との両立も可能になるだろう。

これを基に「日本版」のパートタイム労働を考える。まず、子どもが生まれる日以前に、少なくとも 1 年以上勤務していれば、父親、母親どちらも子どもが 3 歳になるまで取得できる。ここで重要なのが、パートタイム労働期間を終えて復職しても、「以前と同等の地位を保障する」ことを法律で定める必要があるということである。

パートタイム労働の働き方の具体例として、1 日 5 時間〔通常の半分の時間(4 時間)+1 時間〕働き、子どもの長期休みには働かないとする。この場合、100%のフルタイムで働くよりも 50%少ない給料で働くことを雇用主と契約する。このようなパートタイム労働を日本企業に取り入れることによって、女性は子育てと仕事を両立することができるようになるのではないかと考える。また、出産後も母親が働きやすい条件で働くことができれば、キャリアを理由に結婚・出産を希望しない人や断念してしまう人も減少し、結果的に少子高齢化の抑制にも繋がるのではないかと思う。

第3章 男性の働き方について

3-1. 日本の女性と男性の育児休暇取得率

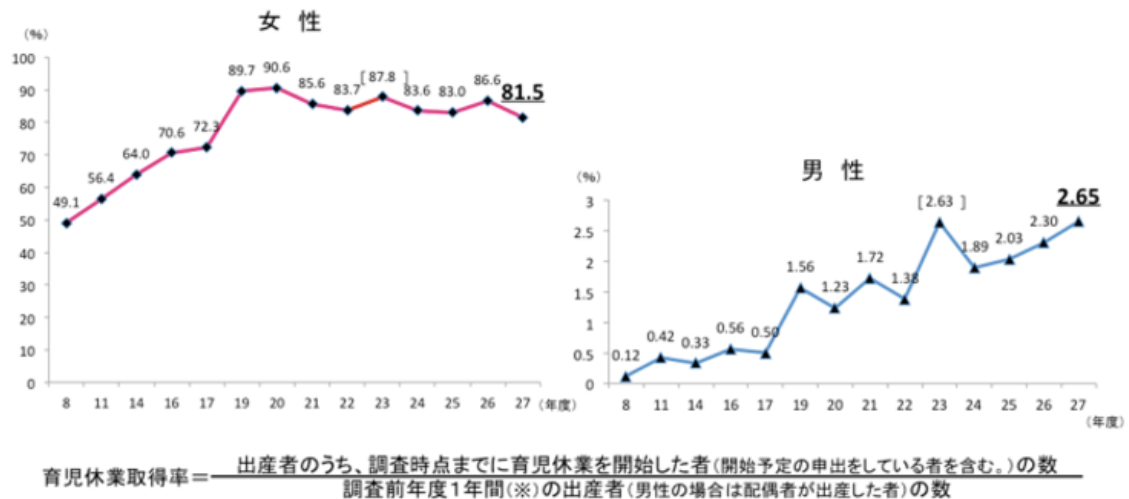


図 5

引用：厚生労働省「平成 27 年度雇用均等基本調査」

図 5 は女性と男性の育児休暇の取得率の推移を表したグラフである。2016 年度の女性の取得率は 81.5%、男性は 2.65%である。グラフを見て分かるように、女性と男性の育児休暇取得率には大きな差がある。厚生労働省は 2020 年度までに男性の育児休暇取得率を 13%にする目標を掲げており、2017 年の男性の取得率は 5.14%、前年度より 1.98 ポイントの上昇となっているが 13%に到達するにはまだまだである。

3-2. 5 日以上の有給休暇取得義務について

働き方改革の推進により、有給休暇の取得率向上が掲げられた。平成 31 年 4 月 1 日より、年 10 日の有給休暇を得ている労働者に対して、会社は 5 日間の有給休暇を取得させることが、労働基準法で義務付けられた。違反の場合には 6 ヶ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金が科せられる。

3-3. 政策提言②

上記の 3-1、3-2 を踏まえて、2 つ目の政策提言は、「父親の 10 日間以上の産休取得の義務化」である。具体的には、子どもの出産日より 10 日間父親の「産休」取得を義

務付け、違反した場合には、罰金または懲役が会社(責任者)に科されるという内容である。

フランスでは、2002年に11日間の「父親休暇」という名称で、男性産休を法制度化している。2013年度には、約7割の対象者が父親休暇を取得し、その内95%は11日間全日数を消化している。また、父親産休を取得した父親は、その後も子どもの世話により多く参加している、という相関関係も見られている。

フランスのように育休前の段階として短期間休暇を取得できる制度を設けることによって、男性は育児休暇により参加しやすくなり、育児休暇の浸透に繋がるのではないかと考えられる。

終章 まとめ

日本人女性の労働力の特徴であるM字カーブは、近年、底に当たる年齢階級を始めとして女性の就業率が上昇している。しかし、非労働力人口の女性のうち、約303万人がなお就労を希望しており、そのうちの半分以上にあたる161万人は25～44歳の年齢階級に属している。女性が結婚・出産しても、家事・育児と仕事が両立しやすい環境や制度を作ることによって女性の就業率を上昇させることができ、女性労働力をさらに拡大することが可能であると言える。しかし、日本の雇用慣行の中では、企業特殊的な技能が重視されるため、出産のために退職した女性の再就職は難しい。そのため、パートタイム労働などを取り入れることによって、結婚や出産によるやむを得ない退職を防ぎ、かつ、ライフスタイルに合わせた柔軟な働き方ができる社会を目指していくことが必要である。

日本版《パートタイム労働》を国内企業に取り入れ、父親の10日間以上の産休取得を義務付けることによって、女性の家事・育児と仕事の両立に繋がり、女性労働力を拡大することができると考える。

〔参考文献〕

JILPT データブック国際労働比較 2017(全文)(2015 年)

<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2017/documents/Databook2017.pdf>

国立社会保障・人口問題研究所 第 15 回出生動向基本調査

http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/doukou15_gaiyo.asp

三菱UFJリサーチ&コンサルティング 「仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書（2015 年）」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000103114.html>

厚生労働省「平成 27 年度雇用均等基本調査」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-27.html>

内閣府男女共同参画局 第 2 節 女性の労働力率(M 字カーブ)の形状の背景

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/html/honpen/b1_s00_02.html