

女性の低失業率の背景

～男女間の失業率格差から見る日本の労働市場の問題点～

経済調査部 岩田 陽之助

(要旨)

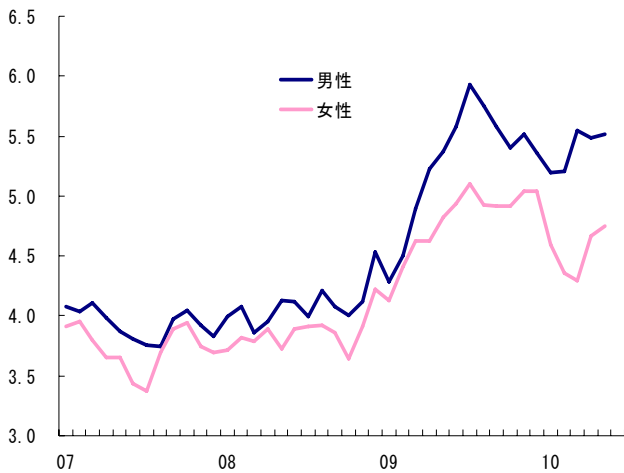
- 2008 年秋以降の急速な景気後退は、雇用環境の大きな悪化をもたらしたが、男女別に見るとその影響度合いには大きな違いがある。
- 男女間における失業率格差の理由の一つとして、景気後退の影響を大きく受けた業種に男性の多い産業が偏っていたことが挙げられる。08 年秋以降の景気後退の影響を受け、建設業、製造業など男性が多く就業する業種において大幅な雇用調整が行われた。理由の二つ目としては、構造的に女性の働きやすい産業において労働需要が増加していることが挙げられる。経済のサービス化に伴って、医療・福祉など女性の比率が高い第3次産業において就業者数の増加が見られる。このように、女性の就業しやすい産業で労働需要が拡大していることから、女性の雇用は下支えされ、男女間の失業率格差を生じさせる結果となった。
- ただ、女性の就業者数は増加しているが、就業先を見ると大きく非正規雇用に偏っており、必ずしも女性にとって好ましい状況にあるとも言いがたい。
- 非正規雇用の増加が女性に集中していることは、女性において新卒入社当時と再就職時の労働市場が分断されていることに関係が深い。年齢階層ごとにみると、女性は30代の前半まで非正規雇用の割合が低下するが、子育てを終えて再び労働市場に参入する35～44歳から非正規の従業員割合が大きく上昇し、以降も非正規雇用の割合は上昇が続く。女性が労働市場への再参入を考える場合、正規雇用中心のキャリアコースに戻るの難しい。そして、こうしたことは大卒女性など高度教育を受けた労働力を活かさきれていないという問題も引き起こしている。
- 1985年に男女雇用機会均等法が制定されて以降、女性の社会進出は本格的に始まったが、女性の社会進出は主に非正規雇用への就業によって果たされてきた。女性が低賃金に甘んじて非正規雇用に就業した結果、女性の失業率は男性に比して低水準に止まることとなった。このように、男女の失業率格差は、女性にとって好ましい構造変化を映すものというより、むしろ女性の正規雇用としての継続就業が難しいという日本の労働市場における問題点を反映した結果と言える。
- 女性の社会進出を促進することの本来の含意は、男性・女性を問わず人的資本を社会全体で無駄なく活用していくことにある。数値の上では一定程度目的を達成したとも言えるかもしれないが、女性の社会進出の質的な改善余地は大きい。結婚・出産後でも継続就業を可能とするような制度設計が求められる。

1. 男女間の失業率には0.8%ptもの差

2008 年秋以降の急速な景気後退は、雇用環境の大きな悪化をもたらしたが、男女別に見るとその影響度合いには大きな違いがある。失業率を見ると、5月は男性が5.5%と高水準に止まっ

ている一方、女性についてみると、4.7%と男性に比して0.8%ptも低い水準にある(資料1)。

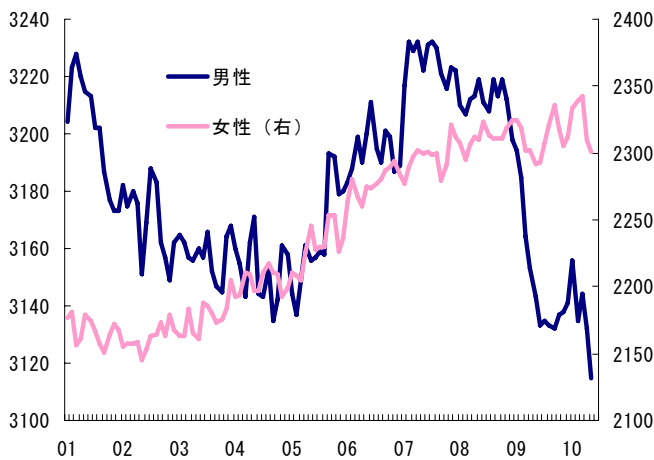
資料1 男女別完全失業率の推移（季節調整値、％）



（出所）総務省「労働力調査」

また、雇用者数の推移を見ると、両者の乖離はよりはっきりと確認出来る。08 年末以降、男性の雇用者数はおよそ 100 万人減少したが、同時期の女性の雇用者数は減るどころかむしろ増加が続いた（資料2）。同時期の景気の落ち込み幅を考えれば、男性のように雇用者数が大きく減少することが自然であり、女性の雇用者数が増加し続けていることは意外感の強い結果といえるだろう。本稿では、男女間の失業率格差に焦点をあて、日本の労働市場の特徴および課題について考察してみたい。

資料2 男女別雇用者数の推移（季節調整値、万人）

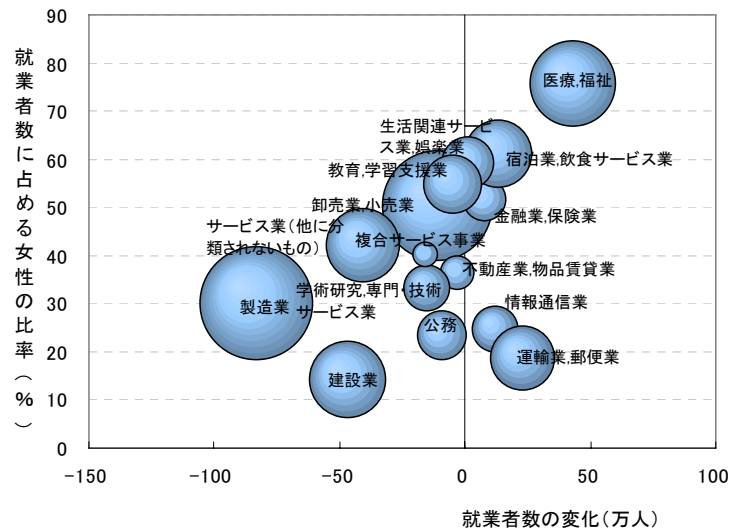


（出所）総務省「労働力調査」

2. 就業者数の変化は、性別に偏り

男女間における失業率格差の理由の一つとして、景気後退の影響を大きく受けた業種に男性の多い産業が偏っていたことが挙げられる。このことを確認するために、業種別の就業者数の変化を見てみたい。資料3は縦軸に就業者数に占める女性の比率、横軸に08年11月以降の就業者数の変化幅を取ったものである。この図をみると、08 年末以降の景気後退の影響を受け、建設業（08 年11月以降の変化幅：▲47 万人）、製造業（同▲83 万人）などの業種において雇用調整が行われたことが確認出来る。今次局面の景気後退は、主に外需の急減によってもたらされた。輸出の急減が生産活動の低下をもたらし、製造業を中心として大幅に雇用が削減された。製造業雇用の調整弁として、派遣労働者などの失業が急増したのは記憶に新しい所である。また、公共投資の削減や住宅投資の低迷などから、建設業の就業者数なども減少したと考えられる。

資料3 リーマン・ショック後の就業者数の変化と女性比率



（出所）総務省「労働力調査」

※バブルの大きさは、就業者数の 2009 年平均

また、失業率格差が生まれた第2の理由としては、上記のような短期的な変動だけでなく、構造的に女性の働きやすい産業において労働需要が増加していることが挙げられる。経済のサービス化に伴って、第3次産業での就業拡大が続いている。高齢化による医療、福祉の需要拡大

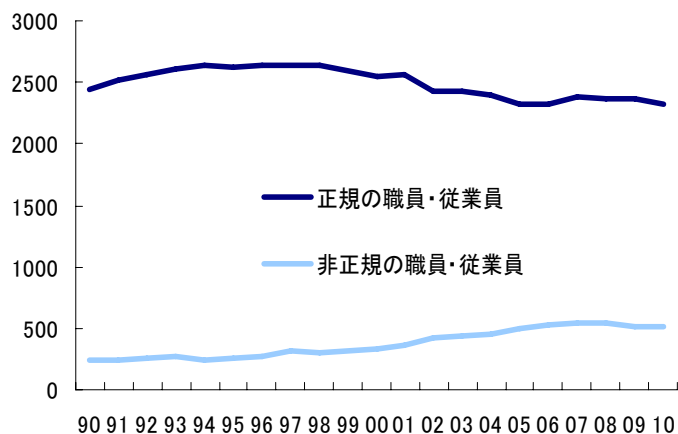
に伴って、介護事業などで就業者数の増加が続いていることなどが例として挙げられよう。実際、08年末以降の推移を見ても、医療、福祉（同+43万人）、宿泊業、飲食サービス業（同+13万人）、金融業、保険業（同+8万人）、生活関連サービス業、娯楽業（同+1万人）などにおいて就業者数の増加が見られる。そして、製造業や建設業のような肉体労働の多い業種ではなく、ホスピタリティやコミュニケーションが重要視されるこれらの産業では、就業者に占める女性の比率も高く、女性の就業増加につながった。

3. 非正規雇用が多く、女性に好ましい構造変化が生じているともいいがたい

このように、女性の就業しやすい産業で労働需要が拡大していることなどから、女性の雇用は下支えされている。その結果、失業率も女性が男性に比して低水準で推移しており、男女間の失業率格差を生じさせる結果となった。こうした変化を見ていると、あたかも女性にとって好ましい構造変化が労働市場において生じているとも感じられる。

だが、女性の就業者数は増加しているものの、就業先を見ると大きく非正規雇用に偏っており、必ずしも女性にとって好ましい状況にあるとも言いがたい。資料4、5は正規雇用者数と非正規雇用者数の推移を性別にみたものである。男性・女性ともに非正規の職員・従業員が正社員に比して増加していることには変わりないが、特に女性においては、非正規雇用の増加が急速に進んでおり、既に正社員の数をも大きく上回る水準まで達していることが確認出来る。増加幅で見ても、1990年以降の非正規の職員・従業員の増加数は男性が約280万人に対して女性は約550万人と多く、非正規雇用者が全体に占める比率を見ても、10年1-3月期時点で男性が18.3%に止まっているのに対し、女性は53.3%と極めて高い。

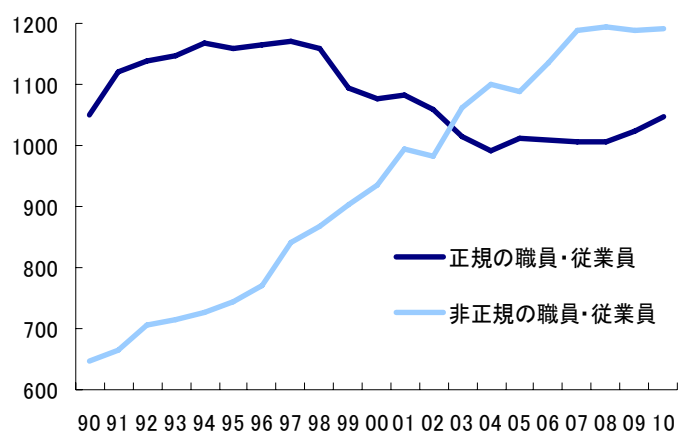
資料4 役員を除く雇用者数の推移（男性、万人）



(出所) 総務省「労働力調査」

※2001年までは2月時点の値、以降は1-3月平均

資料5 役員を除く雇用者数の推移（女性、万人）



(出所) 総務省「労働力調査」

※2001年までは2月時点の値、以降は1-3月平均

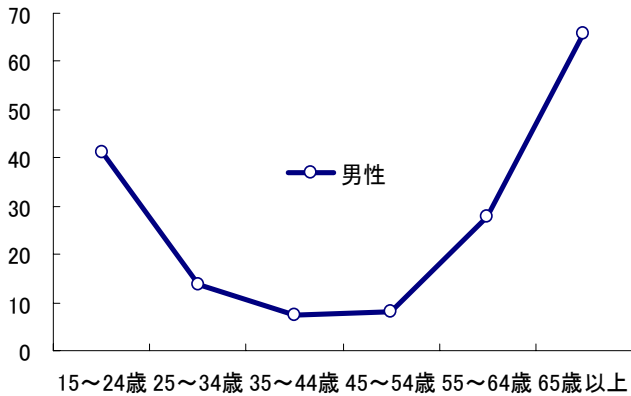
4. 女性は、新卒入社当時は正社員であった人も、再就職後は非正規雇用が中心

第3次産業が拡大していること、そして同業種が女性の就業しやすい産業であるといった要因はあるが、ここまで就業者数の増加が女性、特に非正規雇用に偏っていることは問題だろう。非正規雇用者の増加が女性に偏っている背景には、経済構造の変化による要請という面だけでなく、日本の労働市場が持つ問題点も不可分に関係していると考えられる。

結論から言えば、非正規雇用の増加が女性に集中してしまっていることは、女性において新卒入社当時と再就職時の労働市場が分断されていることに関係が深い。このことを確認するために、年齢階級別の非正規雇用比率を性別に見

てみたい。資料6を見ると、男性においては、50代ころまで年齢が上昇するにつれて正社員としての就業が進み、非正規雇用の割合が低下することが確認出来る。

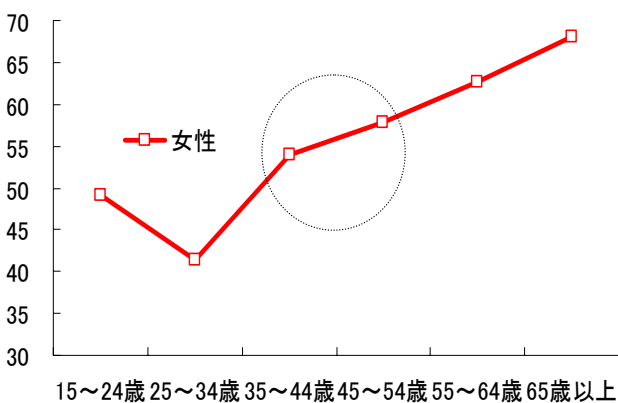
資料6 役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合（男性、%）



（出所）総務省「労働力調査」、H21年平均

一方、女性においては、30代の前半までは非正規雇用の割合は低下するが、子育てを終えて再び労働市場に参入する35~44歳から非正規の従業員割合が大きく上昇し、以降も非正規の割合は上昇が続くことが確認出来る（資料7）。女性がいったん労働市場から退出した後、再参入を考える場合、30歳代前半までと同じ正規雇用中心のキャリアコースに戻るのは難しい。このように、女性の場合、正規雇用としての道が途中で途絶えてしまうことが多いことが、非正規雇用の増加が女性に偏るといった結果をもたらしたと考えられる。

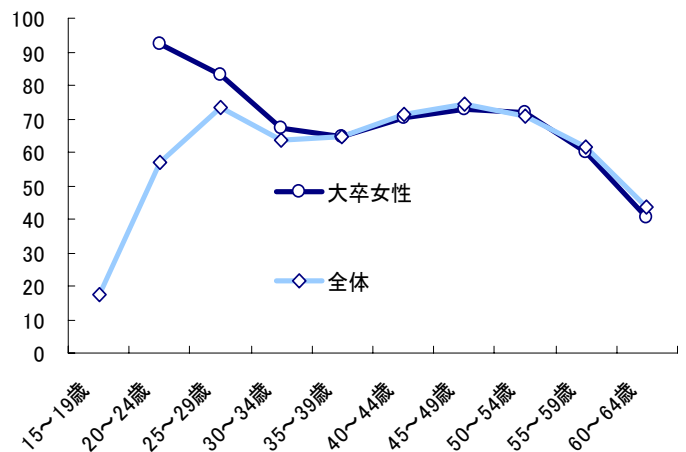
資料7 役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合（女性、%）



（出所）総務省「労働力調査」、H21年平均

結婚・出産後に労働市場に復帰しようとした際、正規雇用中心のキャリアコースが途絶えてしまうことは、大卒女性など高度教育を受けた労働力を活かしきれていないという問題も引き起こしている。資料8は女性の年齢別有業率を大卒女性と女性全体について見たものである。大卒女性は新卒時の有業率は全体に比して極めて高いが、結婚などに伴って次第に労働市場から退出していき、30代になると有業率は全体とほぼ変わらない水準にまで低下することが見て取れる。出産後に再就職を検討した際、求人が非正規雇用に偏っているため、自己の生産性に見合わないと感じて、大卒女性が就業を断念している可能性がある。

資料8 女性の年齢階級別有業率（%）



（出所）総務省「平成19年就業構造基本調査」

5. 女性の社会進出の質的な向上余地は大きい

1985年に男女雇用機会均等法が制定されて以降、女性の社会進出は本格的に始まったが、本稿で見てきた通り、女性の社会進出は主に非正規雇用への就業によって果たされてきた。労働集約的な産業の多い非製造業の拡大などの変化に伴い、労働需要の多くは非正規雇用であったが、女性の新卒入社時と再就職時の労働市場が分断されているといった構造的な問題も重なり、非正規雇用の増加は女性に大きく偏るといった結果をもたらした。こうして、女性が低賃金に甘んじて非正規雇用就業した結果、女性の失

業率は男性に比して低水準に止まることとなった。このように、男女の失業率格差は、女性にとって好ましい構造変化を映すものというよりは、むしろ女性の正規雇用としての継続就業が難しいという日本の労働市場における問題点を反映した結果と言える。

女性の社会進出を促進することの本来の含意は、男性・女性を問わず人的資本を社会全体で無駄なく活用していくことにある。数値の上では一定程度目的を達成したと言えるかもしれないが、女性の社会進出の質的な改善余地は大きい。本稿で見てきたとおり、女性の就業先が非正規雇用に偏っているだけでなく、日本では経営層における女性の比率なども、未だに他の先進国と比べると低い。

こうした現状を打開するために必要だと考えられるのが、結婚・出産後も継続就業を可能とするような制度設計だ。継続就業が前提となれば、企業は女性の能力形成への訓練を行う事をためらうことなく、女性の人的資本への投資を積極化させることが可能になると考えられる。企業内での長期的な教育を可能にすることで、より重要なポストで女性が活躍する機会を得ることが出来ると思われる。また、大卒女性などスキルの高い人材の継続就業が可能となれば、労働力の増加としてカウントされるだけでなく、生産性の向上といった効果も期待可能だろう。

継続就業を可能とさせる方策として、ペイ・エクイティ（同一労働同一賃金）の考え方を浸透させていくことなども求められよう。職務内容に応じた、均等待遇を目指していくべきだと考えられる。子育てなどで長時間の就労が難しい人のために、正社員でも生活環境に応じて弾力的に勤務時間を調整できるような環境整備を推進していくことが重要だ。

少子高齢化が進むわが国にとって、労働力の確保は喫緊の課題である。そのために、女性の労働力比率上昇の努力は続けられていくべきだと考えられる。だが、たとえ労働力人口が増加したとしても、潜在的な能力が活かしきれない形で就業したとすれば意味がない。人口減少下で一段と生産性の向上が求められる中、女性の

質的側面での社会進出の促進が重要性を増しているといえよう。女性の社会進出が質・量の両面で進むことで、日本経済の成長力・生産性がより一層高まっていくことが期待される。

いわた ようのすけ（エコノミスト）