

女性活躍推進には労働市場改革が不可欠

～長時間労働の是正で全員参加型社会の構築を～

経済調査部 柵山 順子

(要旨)

- 今後深刻な人口減少が予想される中、活力ある社会を実現するためには女性の活躍を推進することが鍵となる。本レポートでは、女性管理職比率に焦点をおいて、女性活躍推進への課題をみる。
- 日本の女性管理職比率は世界的に見ても非常に低く、そのことが男女間の賃金水準の違いの主因となっている。政府は2020年までに女性管理職比率を30%に上げることを目標としており、それが達成されれば賃金水準差は世界平均並みとなる。ただし、現状から見る限り、達成への道のりは険しそうだ。
- 女性の管理職登用が進まない要因として、企業側は対象者が少ないこと、男性同様の働き方が出来ない女性が多いことを挙げている。一方、女性労働者側は、自信がないことや家庭との両立が困難となることを、管理職を引き受けられない理由として挙げている。つまり、政府や企業の対応により、問題の半分は解決するが、残り半分の解決には長時間労働への対応が必要となる。
- 女性の管理職登用、活躍を推進するためには、長時間労働の是正や新卒採用偏重主義、非正規と正規の間の格差縮小といった日本の労働市場が抱える根本的な問題に取り組むことが重要である。そうした根本的な問題への対応無しに、女性管理職登用の推進だけを進めれば、女性に出産か就業継続かの選択を迫ることになりかねず、そもそもの持続可能な全員参加型社会を築くという目標に反することになる。こうした労働市場改革は、労働市場を世界標準に合わせる作業でもあり、女性活躍推進という面だけではなく、今の日本にとって重要な課題であると言える。

1. 注目を集める女性管理職比率

日本の人口は、2060年には現在の7割程度にまで減少すると見込まれている。こうした中、活力ある社会を実現するためには、持続可能な全員参加型社会を構築していくことが必要である。そのため、女性の潜在力を引き出し、活躍を推進することが、企業や社会の活力に繋がる鍵であるとして、政府の成長戦略で取り上げられたほか、経済団体などからも様々な提言が出されている。この度、公表された成長戦略原案では、出産前後での就業継続率目標が掲げられた他、活躍しやすい環境作りを目標に企業トップの意識改革や女性管理職比率(注)の上昇が重要視されており、年末までに工程表を作成するとしている。

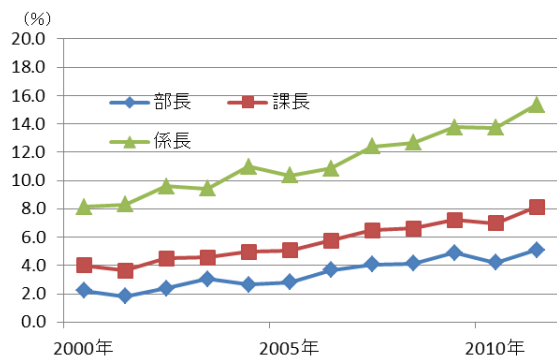
本レポートでは、女性活躍の一つの目安として、注目を集める女性管理職登用の現状を確認したうえで、課題を整理し、活力ある社会、持続可能な全員参加型社会を構築していくための方策を検討することにした。

(注) 本レポートにおける女性管理職比率とは、管理的職業に従事するもの全体に占める女性の割合とする。

2. 世界的に見て非常に低い女性の管理職比率

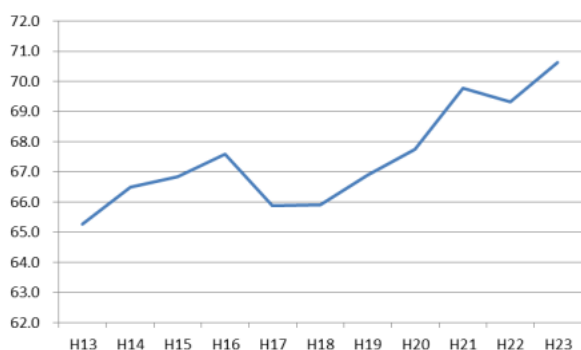
1985年の男女雇用機会均等法以来、国の対策や法改正による後押し、企業や人々の考え方の変化もあり、女性就業者数は増大している。近年では、両立支援策の浸透やライフスタイルの多様化を背景に、女性の勤続年数も徐々に長期

資料1 管理職等に占める女性の割合①



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

資料3 女性賃金水準の推移 (男性=100)



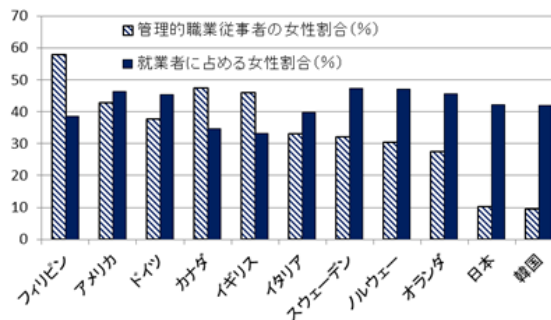
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

化し、管理職等比率は高まってきている(資料1)。しかし、日本の女性の管理職等比率は国際的に見ると、もはや異常といっても良いほど低い(資料2)。

こうした管理職比率の低さは、男女間の賃金水準の違いからも確認できる。賃金構造基本統計調査で、一般労働者の男女間賃金水準比率(所定内労働)をみると、その差は縮小してきているものの、女性一般労働者の賃金は依然男性の7割に留まっている(資料3)。一般労働者以外(短時間労働者)の割合は女性の方が高いことを考慮すると、実際にはその差はさらに大きいとみられる。

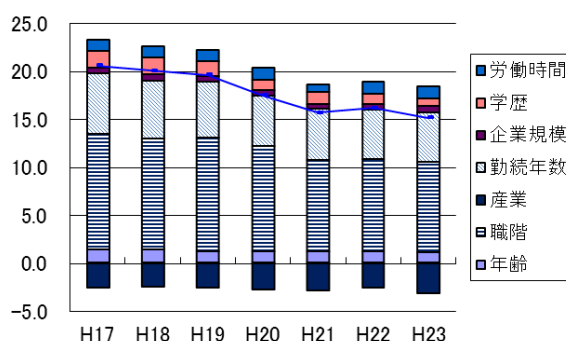
日本の女性の男性に対する賃金比率は世界的に見ても低く、欧米諸国では軒並み8割以上の水準となっている。そこで、どのような背景により、こうした男女間の賃金水準差が生じているのかを確認すると(資料4)、もっとも大きいのが職階要因(女性賃金水準をおよそ9pt下押し)、次いで勤続年数要因(女性賃金水準をおよそ5pt下押し)である。仮に、両項目の男

資料2 管理職等に占める女性の割合②



(出所) 内閣府編「男女共同参画白書」

資料4 女性賃金水準の項目別押し下げ要因 (pt)



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より筆者試算

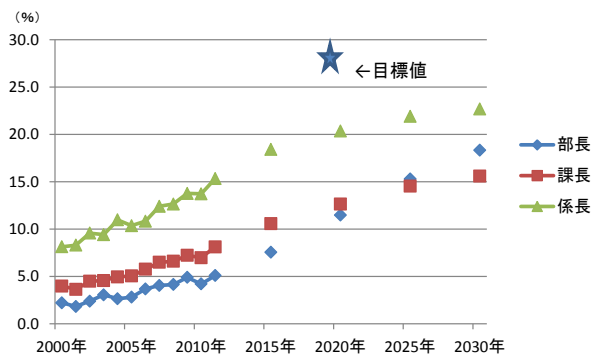
女差がなくなれば、一般労働者に関しては女性の賃金は男性の85%程度となるため、男女間の賃金水準の違いは世界的に見ても標準程度となる。

3. 政府目標達成で賃金格差や管理職比率は世界水準も道は険しい

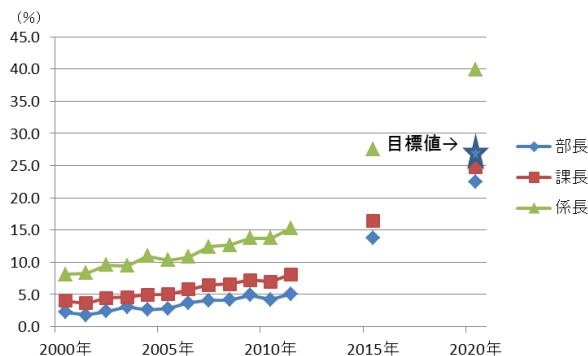
こうした状況を受けて、平成22年12月17日に閣議決定された第三次男女共同参画基本計画では現在10%程度にとどまっている女性管理職等比率を2020年までに30%にまで高めるという目標がたてられた。ここでは、上記の目標(以下、政府目標とする)が達成された場合に賃金差がどうなるのか、また達成しうるのかどうか考えてみたい。

まず、近年の女性登用の活発化の流れが維持されるとした場合に今後女性管理職比率がどの程度高まるかを見てみる(資料5)。試算は、女性労働者を年齢別に分け、各年齢層での3職階への登用率が足元2~3年の高めのペースで上昇するとし、それを女性の労働参加が進む前

資料5 女性管理職比率の予測



資料6 政府目標達成時の女性管理職比率の推移



(出所) 資料5、6共に厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、社会保障・人口問題研究所「将来人口推計」より筆者試算

提の年齢階級別労働力人口予測に掛け合わせることで算出した。試算結果をみると、今後役職者に占める女性比率は足元の10%程度から2020年に約15%、2030年には20%弱まで上昇する。この場合、現在9.3pt程度の格差拡大要因となっている職階要因は2020年時点では6.8pt程度に、2030年時点では4.3pt程度になる。それに伴い、勤続年数の男女差も縮小すると見られるが、それを考慮しても女性の賃金水準は男性の8割弱にとどまり、2030年になってもなお欧米諸国に比べると男女間の賃金水準差が大きい状況が続くことになる。

次に政府目標を達成するとすればどうなるだろうか。資料5における2020年の階層比率を按分する形で試算すると、資料6のような姿となる。グラフからも分かる通り、今後10年弱の間、かなり急激なペースで女性管理職比率を上昇させることになる。人数にすると、足元の3倍、およそ400万人程度を管理職等に引き上げることになり、企業側に相当の制約を課すなどの強制力を発揮しなければ実現は難しそう。ただし、仮に政府目標が達成されるとすれば、2020年には女性の賃金は男性の8割強という欧米平均をとらえることになり、管理職比率、賃金水準差ともに世界平均となる。

こうした試算を踏まえると、確かに政府目標を達成することの意味は大きい、その達成への道のりはかなり険しそう。

4. なぜ管理職登用が進まないのか

では、なぜ日本ではこれほどまでに女性管理

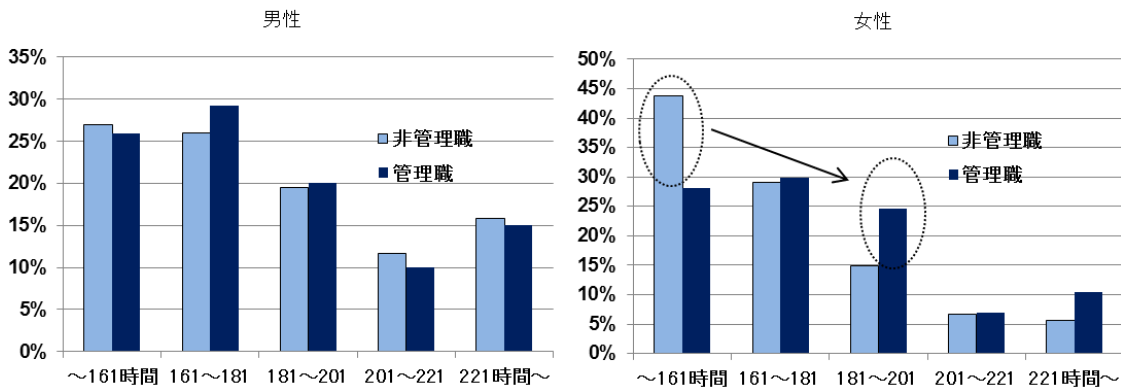
職の登用が進まないのだろうか。この度の政府の案では、対策として、「見える化」の促進、目標を定めて企業へ直接的な働きかけを行う、表彰制度を創設、先事例を発信、男性の育児休業の取得促進、女性の起業や再就職の支援、メンターやロールモデルの育成・支援、学校教育におけるキャリア教育の推進などが想定されている。ここでは、実際にこうした対策を進めた場合に、女性管理職登用が進むのかどうかを考えてみたい。

(1) 企業側要因

はじめに、なぜ女性管理職比率が高まらないのか、企業側の立場から確認してみる。大企業を中心に多くの企業はすでにアクションプランを作成し、女性管理職比率の引き上げをはかっている。独立行政法人労働政策研究研修機構が実施した第29回ビジネス・レーパー・モニター特別調査(2011.5)によると、女性管理職登用が進まない理由として、1番多かったのは「その他(従業員に占める女性の絶対数が少ない、任命層に該当する女性数が少ないなど)」で、他を大きく引き離した。次いで「昇進昇格要件を満たしにくい女性が多い」、「男性同様の働き方ができない女性が多い」といった理由が挙げられた。

つまり、企業側がたとえ管理職に引き上げたいと思っても、これまでの女性採用数が少ない、勤続年数が足りないといった問題については解決に時間を要するため、時間的に2020年までに解消するのは難しい。それでも、両立支援の充

資料7 役職別月間総労働時間の分布



(出所) 独立行政法人労働政策研究研修機構「第29回ビジネス・レーバー・モニター特別調査」

実や女性採用数の拡大をすすめれば、2020年の目標達成は難しくとも、いずれ効果が表れると期待できる。とすれば、今後最も問題になるのは、「男性同様の働き方ができない女性が多い」という理由になろう。

(2) 女性労働者要因

次に、女性労働者側の要因を見てみたい。2009年に東京都労働局が行った調査によると、女性社員が管理職を引き受けられない理由として、1位は「自信がない」であった。この点については、今後、企業側の取り組みが進み、研修機会が与えられたり、業務上での責任付与が進んだりする中で解消されていくことが期待できよう。一方で、僅差で2位に挙げられたのは「家庭との両立が難しい」であった。前述の第29回ビジネス・レーバー・モニター特別調査(2011.5)によると、もともと労働時間が長い男性とは異なり、女性は管理職になると“男性並みの仕事”が求められ、労働時間が大幅に増加する(資料7)。この労働時間の増加が家庭との両立を阻害することになるのだ。

結局、企業側、労働者側の要因をそれぞれみてみると、女性管理職が増えない理由のうち、半分は今後、企業がさらに教育を充実させたり、時間が解決したりする問題であるが、残りの半分はそれだけでは解決しない日本固有の性別により期待される役割の差を基にした問題である。つまり、現状では、もう一段の女性活躍推進を

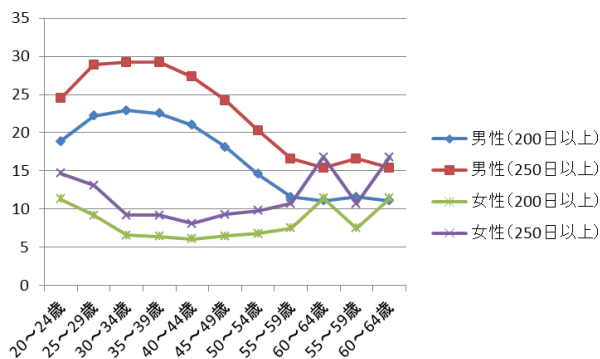
はかるには、女性が長時間労働できることが必要となるが、もし女性が“男性並みに”働けば、これまで女性が果たしてきた家庭責任を負うことが難しくなり、少子化に拍車がかかる可能性があるだろう。こうした中では、いくら企業がアクションプランを作っても本質的な問題解決は難しい。

5. 結局必要なのは根本的な労働市場問題の解決

女性の管理職登用が進まない根幹にあるのは、女性の家庭との両立や就業継続を困難とする長時間労働の問題である。日本企業においては長時間労働を前提とした働き方が軸となっており、それを担える男性労働力が主戦力となる。一方で家庭責任については、伝統的に女性がその大部分を担うことが多く、両者はどちらが原因でどちらが結果という関係ではなく、長年の文化の中で築かれた表裏一体の関係である。実際に、男性の労働時間をみると、子育て世代とみられる30~40代男性(年間250日以上就業)では、およそ30%の人が1週間あたり60時間以上働いており(資料8)、これは世界的に見てもかなりの高水準だ。一方で、日本男性が家事・育児に費やす時間は1日あたり1時間と世界的に見ても非常に短く(資料9)、家庭責任は主に女性が担う状況となっている。

こうした分業がうまく働いていた時代もあったのかも知れないが、すでに共働き世帯の方が多くなっている現状では、そもそもこうした分

資料8 正職員にしめる週60時間以上労働者の割合(%)

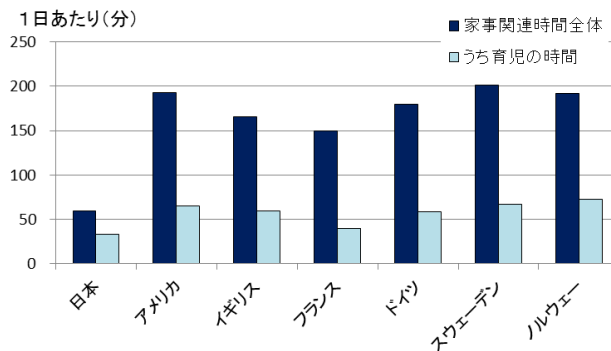


(出所) 総務省「平成19年就業構造基本調査」

業には多かれ少なかれ無理が生じており、結果的に女性は出産か就業継続かの選択を迫られることが多くなっている。様々な両立支援策が取り入れられる中でも、出産を機に退職する女性の割合は依然7割に及び、この比率は20年間ほとんど変わっていない。また、日本では新卒時でない正社員になることは難しく、一旦退職した女性は管理職対象である正社員になることは難しい。つまり、女性の管理職登用を阻んでいるのは、第一に前提としての長時間労働であり、そこに新卒偏重主義、正規非正規間の移動の困難さが追い打ちをかけている。これらの問題は日本の労働市場が抱える根本的な問題であり、管理職登用への対応だけを進めたからといって女性の活躍が推進されるものではない。

今後、人口減少が進む中、女性労働力が活用されなければ、需要縮小、経済の不活性化がますます進むことになるため、女性の活躍をより推進するために管理職登用の門を広げることは大切なことだろう。しかし、現状のままの労働市場を前提に、女性に男性と等しい長時間労働を求めると、それは少子化問題の深刻化や女性

資料9 6歳未満児のいる夫婦の夫の家事育児時間



(出所) 内閣府「男女共同参画白書(H23年版)」

就業率低下を招くことに繋がりにかかわらず、そもそも持続可能な全員参加型社会を構築するという目標からみれば、逆効果とさえなり得る。まずは育児休業制度の整備、待機児童の解消、時短制度などの整備など取りあえず働き続けられる環境作りを進めることが重要である。あわせて、女性の就業継続や男性の家庭参加を可能にするような長時間労働の解消を進めることが必要となろう。女性が結婚、出産しても仕事を続けることができるような環境を整備することは人口減少による悪影響の緩和、人口減少の緩和につながる重要なテーマだ。また、こうした労働市場改革については、いわば日本固有の文化に支えられた労働市場を世界標準に合わせていく作業でもある。女性の活躍推進という側面だけでなく、今後の日本にとって避けて通ることの出来ないものであり、重点課題として取り組むことが求められる。

さくやま じゅんこ (副主任エコノミスト)