

テーマ：就労か出産か厳しい選択を迫られる正規雇用女性 発表日：2010年10月14日（木）

～女性の高学歴化が女性の社会進出を阻む矛盾～

第一生命経済研究所 経済調査部

副主任エコノミスト 柵山 順子 (TEL:03-5221-4524)

(要旨)

- 子育てにかかる費用負担の大きさが出産の大きな阻害要因となっており、その解決には母親である女性が働くことが必要である。しかし、母親が常勤の場合でもほぼ半数の家庭で家事の9割以上を母親が担っている。こうした現実を考えると、就労と家事育児の両立は母親にとって体力的、時間的に負担が非常に大きい。働かないと金銭負担が、働くと体力的、時間的な負担が大きく、いずれにしても出産のハードルが高くなってしまふ。家事育児負担を減らす(=担い手作り)か、母親の仕事負担を減らす(=就労時間を短縮する)かの対応が必要である。
- 就労による家事育児負担の増大と世帯所得の拡大の影響を併せて考えると、子どもをもつ女性にとってメリットの大きな働き方は非正規雇用であるようにみえる。しかし、正規雇用の採用ルートは新卒時が中心となっている現状では、出産・育児のために正規雇用の職を退職して、非正規雇用の職につくと、再び正規雇用の職に戻ることが困難であるため、再就職後の低賃金が固定化することになり、その機会費用も大きい。
- 特に大卒女性では正規雇用と非正規雇用の賃金格差が大きいいため、出産をあきらめる、もしくは退職して出産するが再就職しないという人が多い。現状のままであれば、女性の高学歴化による少子化と女性の非就業化が進み、少子化の食い止めや、女性労働力化の推進という国の目標に反する動きとなってしまう。女性の高学歴化は、今後、出生率を少なくとも0.14p押し下げ、さらに子どもを持つ女性の就業率を押し下げる可能性がある。
- 根本的には同一賃金同一労働が成り立つような柔軟な労働市場の形成が必要であるが、少子化対策に残された時間は少ない。取り急ぎ、出産の金銭的ハードルが低いはずの正規雇用者が出産できない、あるいは退職後の金銭的ハードルにより第2子出産を控えるなどという問題が起きないように社会作りを急ぐ必要があるだろう。今回施行された新育児休業法では、短時間勤務制度の義務付けや父親の育児参加推進がはかられているが、さらなる国の支援と企業の努力が必要である。今後影響が拡大するであろう労働人口減少を緩和する女性労働力の活用法を、社会全体で準備する時期にあるのではないだろうか。

### ○進まない母親の就業

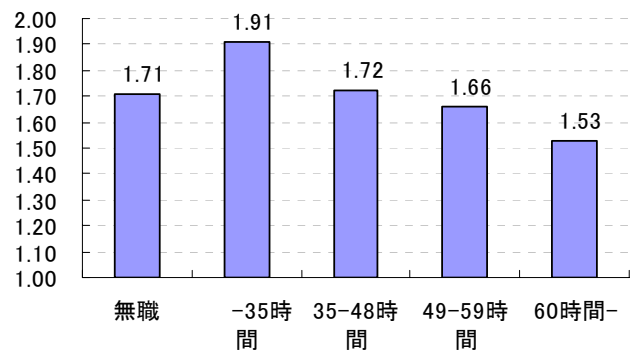
日本では子どもにかかる教育費が世界的にも非常に高く、子育てにかかる費用負担の大きさが出産の大きな阻害要因となっている。こうした負担感を軽減するには、子ども手当など給付金も有効ではあるが、金額の面から考えると給付金だけで対応することは容易ではなく、母親である女性が働くことが必要である。近年、女性の就業率は高まり、いわゆるM字カーブの底も浅くはなっているものの、その主要因は非婚化、非産化であり、子どもをもった女性の就業行動はあまり変化していない。その背景にはどういった要因があるのか、どういった環境作りが必要なのかを見て行きたい。

## ○母親に偏る家事・育児負担

日本の教育費負担は高く、母親の就労による世帯所得の拡大が出産に対するハードルを下げるために必要である。実際に、人口統計や国勢調査により、都道府県別に共働き率と出生率の関係をみても緩やかな正の相関が確認され、母親の就労による世帯所得の拡大が出生率の上昇につながると考えられる。一方で、全国家庭動向調査にみられるように、母親が常勤の場合でもほぼ半数の家庭で家事の9割以上を母親が担っているという現実を考えると、就労と家事育児の両立は母親にとって体力的、時間的に非常に負担が大きい。出生動向基本調査でみると、週35時間以内の就労は明確に出生数の増加につながるが、週49時間以上の就労の場合だとむしろ出生数の押し下げにつながってしまう。別の指標からみても、家事育児負担の一部を担ってくれると見られる親族と同居している割合が高い地域では出生率が高かったり、父親の育児参加率が高い家庭では、予定している子どもの数が多かったりと、就労と家事育児を両立することの負担の重さが出産に与える影響は大きいことがうかがえる。

つまり、母親が働いて世帯所得を増やさないと金銭負担の大きさが出産のハードルとなるが、一方で勤務時間が長くなれば体力的、時間的な負担感の増大が金銭的な負担感の軽減を上回ってしまい、今度は就労が出産のハードルとなってしまう。金銭面での負担を考えると、母親の就労は避けて通れないとすれば、解決策としては、家事育児負担を減らす（＝担い手作り）か、母親の仕事負担を減らす（＝就労時間を短縮する）かの対応が必要である。

妻の就業時間別平均出生数



出所 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査」

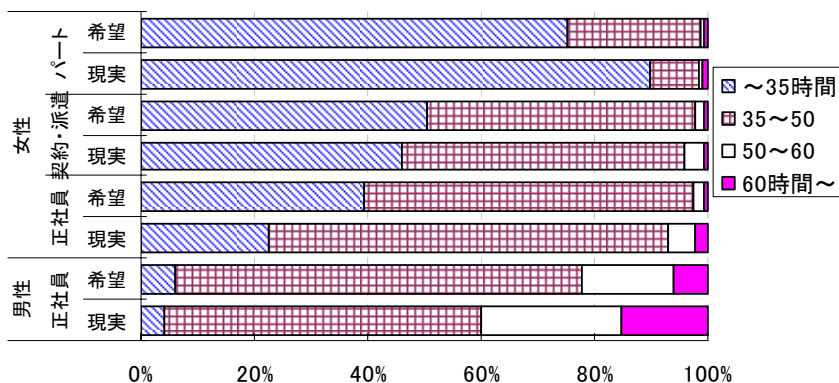
## ○母親は非正規雇用がのぞましい？！

それでは母親の家事育児負担軽減（＝父親の家事育児参加促進）や母親の仕事負担軽減（＝母親の就業時間短縮化）の実現を阻むものは何なのであろうか。先に結論を述べてしまえば、両者の根本にある問題は同じである。それは、正規雇用者の労働時間が長いことである。正規雇用者の労働時間が長いために、父親はなかなか家事を手伝うことが出来ず、母親は正規雇用者として働く限り仕事負担を減らすことが難しいのである。近年、日本企業は人件費抑制のために、人件費に柔軟性をもたせるために、また教育投資負担を軽減するために、多額の教育費用をかけて終身雇用し基幹業務を担わせる正規雇用者の人数を限定し、契約社員や派遣社員、パート社員などの比率を高めてきた。結果、正規雇用者は雇用の安定、高賃金を保証される代わりに、長時間に及ぶ勤務を余儀なくされる一方で、非正規雇用者は労働時間が短いものの、雇用は不安定化し、賃金は低水準に抑えられることとなった。

具体的に夫婦の就労形態別に出産に対するハードルを考えると、父親と母親が共に正規雇用者の場合、家事育児遂行者がおらず出産は難しい。一方で父親が非正規雇用者の場合、所得水準が低いため出産どころか結婚も難しいと考える人が多い。結局、金銭面、家事育児への負担面を考えると、父親が正規雇用者で、母親が非正規雇用者の場合が最も出産へのハードルが低いこととなる。こうした姿は別のアンケートからも確認できる。家事育児との両立負担の大きさの問題から、子どものいる女性の多くは35時間以内の就労（週に5日、9-17時で働く状態）を希望している。就労形態別に就労時間の現実と希望を見てみると、パートでは希望ほど働けず、正社員では希望以上に働かざるを得ない状況になっており、希望と現実がある程度マッチしている働き方は契約・派遣社員である。

では、子どものいる女性は契約・派遣社員として働けば問題は解決するかと言え、そうではない。日本では正規雇用の採用ルートは新卒時が中心となっており、一旦、正規雇用者から契約・派遣社員になると、再び正規雇用者に戻ることが非常に困難となっている。そのため、正規雇用の職を得た女性も出産によってその職を失えば、その後は就労するとしても非正規雇用の職に就かざるを得ず、賃金水準が一生涯に亘って大きく低下する。こうした多額の機会費用を考えると、正規雇用者だった女性にとって、出産したからといって非正規雇用者になるという選択肢は必ずしも合理的ではなく、継続して勤務するために出産を諦めるケースも多くなる。

現在の就労形態別就労時間の現実と希望

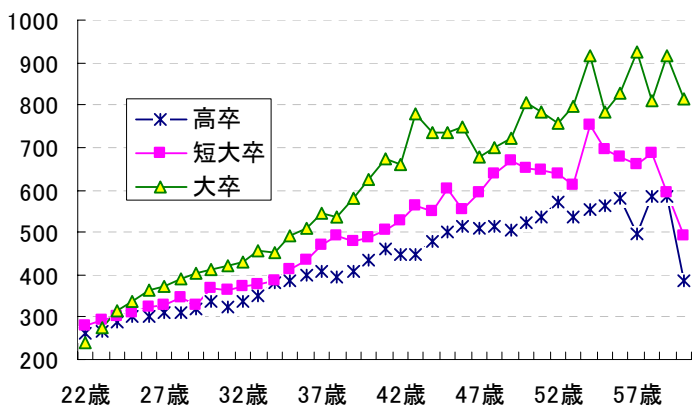


(出所)厚生労働省「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究アンケート調査結果」

### ○非正規雇用への転換の機会費用が大きい大卒女性

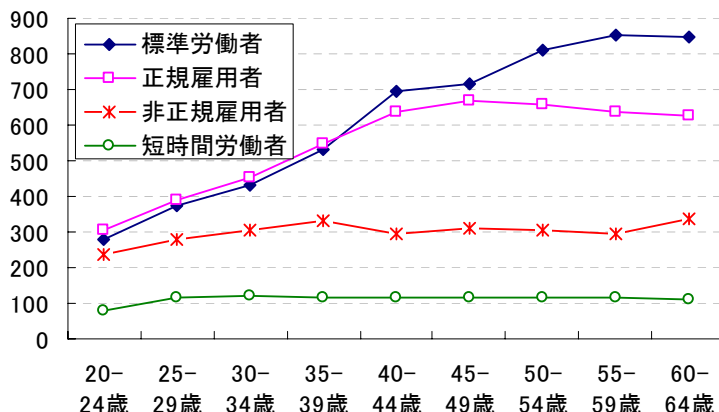
ここで、そうした機会費用がどのような場合に大きくなるのかみてみたい。正規雇用者について最終学歴別に賃金カーブをみると、正規雇用者の給与水準は最終学歴による影響を大きく受けている。女性の標準労働者（初めに就職した企業で定年まで働いた場合）の最終学歴別所定内賃金をみると、22歳時点では大卒女性が20万、高卒女性が17.5万円とその差はさほど目立たないが、45歳時点で見ると大卒女性が44万、高卒女性が30万、ボーナスを含めた年収ベースでは大卒女性は高卒女性の1.5倍の賃金を得ている。大卒女性の場合は賃金カーブがフラットでないために、退職、再就職の機会費用は非常に大きくなる。大卒女性の賃金カーブを就労形態別にみると、正規雇用者だと40歳時点での賃金はパート社員の6倍弱、派遣・契約社員の2倍強にもなる。こうしてみると、大卒女性の正規雇用者が退職し、派遣・契約社員として再就職する場合の機会費用は非常に大きなものとなる事が分かる。

女性学歴別標準労働者賃金カーブ(万円)



(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

賃金カーブ(女、大卒、万円)

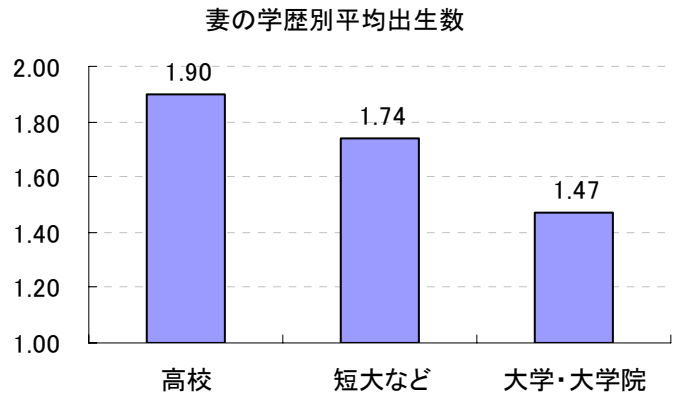
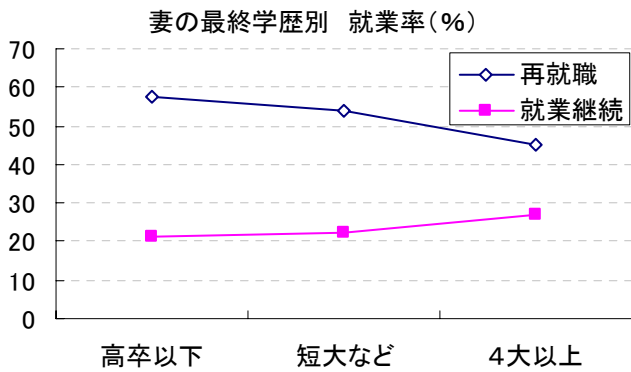


(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

このため、大卒女性には、出産後に再就職をしない人も多い。最終学歴別に子のいる有配偶女性に聞いた「現実に辿りそうなライフコース」についてみると、就業を継続する予定の(している)人は、4大卒以上で一番高くなっている。一方で、一旦は退職するが再就職する予定の(している)人は4大卒で大きく低下しており、大卒女性は高卒女性と比べて、子どもが出来てもやめない人が多い代わりに、

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

一旦やめると再就職しない。しかし、再就職せずにいけば出産の機会費用は更に増す。こうした機会費用の差もあり、学歴別の平均出生数をみると、その差は歴然だ。今後、女性の高学歴化がますます進み、大卒女性が増えれば、その事が出生率の押し下げ要因になるだろう。



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第4回全国家庭動向調査」 出所 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査」

### ○大卒女性の増加は合計特殊出生率を少なくとも0.14P押し下げ、更なる弊害も

今後、大卒女性の割合が高まることによる出生率や就業率の低下が懸念されるが、そのインパクトがどの程度のものなのか、簡単に試算してみたい。

現在中学卒業時点の一学年の女子はおよそ60万人である。そのうち59万人が高校に進学し、53万人が高校を卒業する。うち24万人が大学進学、18万人が短大・専修学校へ進学する。第13回出生動向基本調査によると、高卒女性の平均出生数が1.90人、大卒女性の平均出生数が1.47人であることを考えると、大卒女性の割合が10%高まれば（代わりに高卒女性が10%減少すれば）平均出生数は0.04人減少する。同調査の対象となる50歳未満の有配偶女性全体における大学卒業者の割合は15%であるが、足元では女性の大学進学率は50%近くになっている。例えば、大学卒業者の割合が50%にまで高まれば（代わりにその分高校卒業者が減少すれば）平均出生数は0.14人減少する。その他の婚姻率などが変わらなければ、合計特殊出生率は0.14p下落し、現在の1.37から1.23になってしまう。

高校卒業者に比べて、大学卒業者の婚姻率が低いことも併せて考えると、こうした負の影響はさらに大きくなる可能性もある。つまり、大卒女性の割合が高まると、女性全体の平均婚姻率が低下し上記の計算以上に出生率を押し下げる可能性もあるということだ。一方で、今後大卒女性の婚姻率や出生率が上昇したとしても、子どもを持つ大卒女性は再就職率が低いため、今度は女性の就業率が低下する。大学卒業者の割合が15%から50%に高まる（高校卒業者の割合が50%から15%に低下する）と考えると、子どもを持つ女性の就業率が2.5%pも低下してしまう。

現状のままであれば、女性の高学歴化による少子化と女性の非就業化が進み、少子化の食い止めや、女性労働力化の推進という国の目標に反する動きとなってしまう。本来、女性が高学歴化し、高賃金の正規雇用の職を得ることができるようになったことは金銭面で出産に大きくプラスのはずである。にもかかわらず、核家族化の進展、（正規雇用者であることが多い）父親の就業時間の長さを背景に、母親に家事育児負担が集中している現状では、母親が正規雇用者であることが家事育児との両立をより困難にさせることになる。結果的に、給与水準が高く退社の機会費用が大きい一方、勤務時間の長い大卒正規雇用者は「出産か就業か」の厳しい二者択一を迫られることになる。

### ○高技能女性労働力の有効な活用を

以上見てきたとおり、母親の就労がかえって出産のハードルをあげるという問題を解決するには、根本的には、正規雇用者に偏りすぎている労働時間の調整、一旦非正規雇用者になると正規雇用者に戻れ

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

ないという不可逆性の撤廃など、正規と非正規の間の格差をなくす取り組みが必要である。そのためには、正規雇用者と非正規雇用者の賃金格差の解消、いわゆる同一労働同一賃金が成り立つ社会作りや、転職市場の整備、失業者への教育制度の整備などにより、各々がライフプランの中で正規と非正規の間を行き来できる流動的な労働市場作りが求められる。

しかし、母体数の大きな団塊ジュニア世代の女性が40代になり始めるなど、少子化対策に残された時間は少ない。取り急ぎ、本来出産の金銭的ハードルが低いはずの正規雇用者が正規雇用者であるがゆえに出産できない、退職後の金銭的ハードルにより第2子出産を控えるなどという問題が起きないように社会作りを急ぐ必要があるだろう。今回施行された新育児休業法では、短時間勤務制度の義務付けや父親の育児参加推進など、こうした負担軽減につながるであろう策が進められているが、さらなる支援が必要である。

企業について言えば、両立支援が進んでいることで有名な企業をみると、育児休業が2歳になる前日まで、短時間勤務制度は子が中学入学まで利用することができ、在宅勤務制度も活用できる。企業にとって、せつかく教育した女性社員が出産を機に退職してしまうことは損失であり、退職せずにすむような制度作りにはメリットがある。業種、規模などにより、状況はもちろん異なるが、多くの企業においてまだまだ女性の有効活用のためにできることがあるといえるのではないだろうか。

国について言えば、上述のような企業の取り組みを強力に推進するような税制優遇、補助金制度などのより一層の充実が求められる。また、保育所の整備を急ぐことも重要だ。育児休業制度が保育園に入れなかった場合でも1歳半までしかないと考えると、待機児童が0、1歳で非常に多いことは大きな問題である。低年齢であるため、人手はかかるが、比較的スペースを必要としないことを考えると、東京都の認証保育所などのような小規模保育施設の拡充を急ぐ必要がある。また、核家族化の進展により祖父母の手を借りにくい状況を考えると病児保育の拡充も必要だ。例えば東京都では、保育園児16万人強いるが、病児保育の枠は400人弱分（1万人に25人分）しか用意されておらず、実際に利用できる状況とはいえない。病児を預かることのできる保育ママの整備やベビーシッターの費用補助などが求められる。

こうした少子化対策を早急に進めながら、今後影響が拡大するであろう労働人口減少を緩和する女性労働力活用法を社会全体で準備する時期にあるのではないだろうか。