

## 少子高齢社会の中の女性 求められる日本型雇用慣行と日本型社会保障の変革

お茶の水女子大学基幹研究院教授 永瀬 伸子

### はじめに

人口高齢化は年々すすんでいる。女性活躍、働き方改革が内実を伴い実現される

ことが、きわめて重要と改めて思う。1月12日に社会保障人口問題研究所の『日本の世帯数の将来推計(全国推計)(2018(平成30年)推計)』が発表された。これによれば、65歳以上の高齢者人口が、2040年には人口の4割にまで増えるが、その中でも独居暮らしと施設居住の高齢者が大きく増えると示されている。一人暮らし、施設暮らしの増加により、介護・医療の社会保障負担はより大きいものとなる。縮小する現役人口の

社会的な負担が重くなりすぎないよう、高齢者の自助、共助を促すような社会保障や雇用市場の改革が重要だ。同時に、若い世代の家族形成、次世代育成が推進される施策が重要であり、働き方改革を、大きくすすめていかないとならない。

今後については、人的投資、すなわち次世代育成と若い世代への人的投資がきわめて重要である。同時に、女性や高齢者が年齢にかかわらず働ける雇用環境の整備、女性が子育てをしても収入を失わない改革が必要不可欠である。

本稿では、まず少しショッキングな図表を示したいと思う。これは、『労働力調査』の個票を用いた大卒男女の年齢階級別、所得分位別の推計結果である。4

年制大卒女性の多くはその人的投資を収入として生かし切れていない。多様性のある女性の人的資本を生かせない労働市場は、高齢者の能力も生かせない労働市場であろう。本稿では、続いて、必要な雇用労働市場の改革、社会保障改革について述べる。

### 一、高い女性の労働参加、低い大卒女性の年収

日本の女性の労働力率は2016年に米国を超え、これは新聞紙上大きくとりあげられた。確かに30-39歳層をみれば、日本の女性労働力率は、ここ10年で10%ポイントも上昇、75%前後になった。しかし年収面では、他の先進国と比べ、女

性の年収はきわめて低い。今日、男女の半数が4年制大学に進学するようになってきている。そして大学生の多くが自分で奨学金を借りて大学に進学するようになった。2014年では大学生の38%が日本学生支援機構からの学費ローンを背負っている。第1種奨学金の卒業時の平均残高は約250万円、第2種奨学金の卒業時の平均残高は約350万円である。しかし奨学金を返済できる安定雇用には就けない男女が増え、奨学金返済の困難に陥る者が増えた。日本学生支援機構は、奨学金返済について、年収300万円を一つの基準として(毎年申請し認められる必要があるが)、2014年からは最大で10年まで返済が猶予できる制度を導入した。10年くらいの猶予期間があれば、安定雇用に移行できるという想定である。

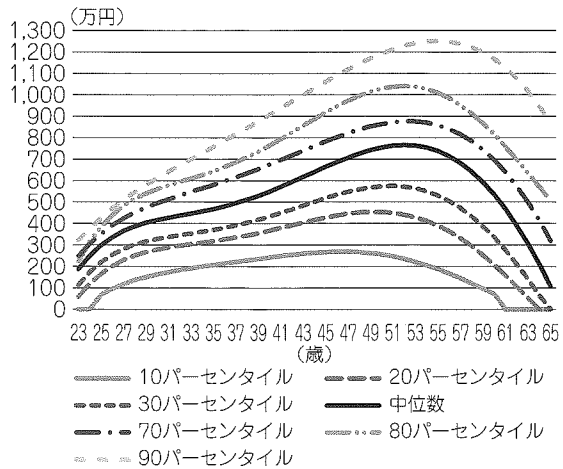
男女別に、年齢、企業規模、就業形態、産業、職業、勤続、家族構成を用いて年収関数を推計し、推計年収を所得分位別に年齢の関数で回帰し、推計値をプロットした。図1が大卒男性の年収分布、図2が大卒女性の現在の年収分布である。各年齢での収入50パーセント、20パーセントなどの点をつないだものとなっている。

これを見ると、大卒女性の5人に1人は中期の年収が100万円に達していないことがわかる。大卒女性の年収の高い者から低い者までを並べて、ちょうど真ん中に位置する女性の年収をみても、中期に200万円に達しない。日本学生支援機構の返済猶予の基準である300万円超の収入を得られる大卒女性は、トップ30%に限られている。

一方男性であれば、ちょうど真ん中(中位数)の者のピーク年収は、50歳代前半で800万円近いものとなっている。

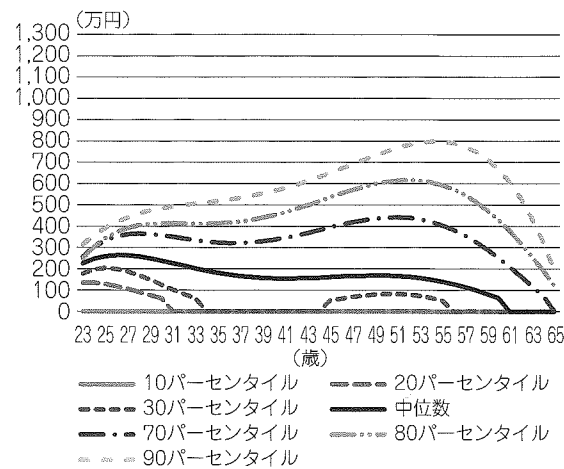
Dearden教授は、米、英、日でも同様の推計を行っている。これによれば米国では大卒女性の年収の中位数は30歳以降に約5万ドルである。1ドル110円として各年齢層で中位の大卒女性の年収が550万円程度ということである。またイギリスの女性をみれば、35-40歳前

図1 年収分布(大卒男性)



出所)『労働力調査』より筆者作成

図2 年収分布(大卒女性)



出所)『労働力調査』より筆者作成

後で年収の停滞があり、これがない男性と比べ、35歳以降、男女差は拡大していく。しかしそれでもイギリスの大卒女性の年収の位数は、どの年齢層でもほぼ2万ポンドを超えている。1ポンド145円程度とすると日本円で年収300万円を超えることになる。米国も、英国も、大卒男性の年収と大卒女性の年収差はあがる。しかし日本ほど中位の大卒女性の年収が低くはない、という点で異なっている。日本の女性の稼働賃金がなぜこれほど低いのだろうか。この点はより詳しく月刊『統計』2月号に書いたが、大卒女性の年収は低いが、大卒男性と婚姻している場合は、世帯年収は低くはない。しかし女性個人の年収は低い。近年、学生ローンを借りて大学に行く女性が増えているが、その返済に苦慮する者が増えるだろう。なぜこれほど大卒女性の年収が低いのか、人口減少社会において、さらに女性の大学投資が増えていく中で、ぜひひとりあげるべき大きい課題である。

## 二、日本の雇用への女性の仕事への入口の問題

これは、「日本の雇用」と、またこれを前提として形成された社会的保護の在り方と深く関連する。「日本の雇用」とは、

職種、労働時間、勤務場所などを限定しない「無限定雇用」だとする論者が多い。しかし夫婦ともその働き方では、家族形成をしにくい。最近、優秀大学の大卒女性が、就職で「無限定雇用」を避けて、地域総合職や一般職として働こうとするという。女性管理職を増やそうという機運があるのにもかかわらず、総合職を目指す新卒女性が増えないことを問題にする卒論が、私が所属するお茶の水女子大学で、今年複数出された。総合職という働き方が若い女性に必ずしも人気が出ないことに若い女性自身が注目している。

「いわゆる総合職」では、転勤命令を拒否できない、残業も当然とされている。今年出された卒論によれば、子どもを持つても働きたい、と真面目に思うからこそ、地域総合職や一般職を希望する者がいるのだという。子どもを持つても仕事を続けたいという希望は、きわめて健全である。しかしそう思うことで、有望な22歳の女性に結婚相手がいるわけでもないのに、キャリアの到達点をはじめから制限させるとすれば、そうした日本の雇用慣行は、才能を生かせず非効率である。一般職等は、昇進スピードが遅く、仕

事の内容や職場の配置は、最初から総合職とは異なっている場合がほとんどだ。最近増えている地域限定総合職は、企業によってバリエーションがあるとはいえず、女性のみ採用が少なからずあるところをみると、やはり新たな「女性職」といえそう。卒論の一つは、就職四季報を用いて、女性に人気のある金融系8社、メーカー19社、商社3社を選び、総合職、地域総合職、一般職等の過去10年の男女の採用実績を調査した。細かくコース別採用をみると「全域総合職」の女性割合はほとんど増えていない。金融系で呼び名は「総合職(地域)」「総合職B」等であるが、採用がほぼ100%女性である新しいコースが2010-2014年前後にできたとしている。メーカーは総合職の女性比率が高まっているものの、一般職を廃止し、かわりに、契約社員として若手女性を採用している企業も少なくない。

もっとも、地域総合職という新しいコースは、大企業の積極的な対応という見方もできる。家族を形成したいという思いが強く、それであれば急な転勤命令に従いたくないと思うような、つまり嗜好が異なる女性を、日本の雇用には組み込もうと、悩みながらつくられた試みといえる。しかし採用が100%女性とい

うのはやはりおかしい。

女性が、昇進を目指す子育てとの両立ができないと思ひ込むような雇用慣行は、人口減少高齢社会日本にふさわしくない。多様な人材の活用をするという面では、これまでとは大きく異なる人事慣行が必要である。

## 三、年功序列的文化と高齢者の就業継続

日本の雇用慣行は、高齢者の活用にも同じような課題を持つ。新入社員を「同期」として集めて研修を行い、仲間を形成するというのは、日本の大企業の雇用慣行として決して悪いものではなかったと思う。やがて同期入社の中で昇進競争をさせ、一定年齢になると昇進格差がつき、やがて関連会社に出ていくというのが大企業の日本的雇用の一つのひな型であったろう。しかしこうした雇用慣行は、

高齢者の能力を生かすという意味で困難な点がある。つまり、入社年で、ある程度、先輩、後輩関係が形成される。55歳、60歳と一定の年齢を軸に、役職定年や再雇用が行われるが、再雇用した先輩の扱いはかなり難しいのだと聞く。

女性についても、いったん離職した女性を再雇用する仕組みを入れる企業が増

えている。しかしかつての同期よりはるかに下位におかれ、差異は縮小しないような構造を人事制度にもつ企業が少なくない。

「同期」を平等に扱い、同期の中で、競争をさせる、というのは、平等な競争の一つの考え方であろう。しかし出産していったん休み、再び仕事に戻る女性や、転職者の採用、高齢者の雇用、雇用期間が短いかもしれない外国人留学生の雇用など、多様なライフコースを生かせる優秀な人々の能力を生かすという視点を考えると、きわめて硬直的な制度といえるだろう。

女性、高齢者や外国人の人的資本を生かすという点では、人事の「同期管理」という概念を廃することも必要なのではないか。転勤は、希望者が手を挙げるといふ方向にすべきではないか。優秀な人材がより流動的に企業間を移動できる仕組みづくりが重要になっていくと思われる。

## 四、専業主婦保護に関する社会的保護の考え方

大卒女性の年収が低いもう一つの理由は、企業に高いコミットをする男性とセットとしての専業主婦という地位がこ

れまで一定の安泰を提供したからである。そしてそれを保障するような社会的保護が形成されてきたからである。その結果、扶養される限度内でのみ働くように、有配偶女性をとどめる力が、税制、企業の配偶者手当、社会保険の徴収と給付構造の中に組み込まれている。

日本では女性が結婚で、また出産で正社員をやめるため、第1子が1歳時には、だいたい3割弱しか仕事についていないという状況が長く続いた。うち正社員の割合は15%程度にとどまっていた(国立社会保障人口問題研究所『出生動向基本調査』)。こうした傾向に2010年以降、ようやく変化が出ており(Nagase(2018))、第1子を持つても就業継続する者が増えていることが2015年の同調査でも示されている。そうはいっても、やはり過半数が第1子出産時には無職になっている。

いったん離職した女性が無職を続ける期間が長いこと、また労働市場に戻るとしてもその賃金が低いことが日本の特徴である。カムバックの在り方に、日本の社会的保護の制度が大きい影響を与えている。

図3は、永瀬(2018)の再掲である。厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」は

ながせ・のぶこ お茶の水女子大学基幹研究院教授、学長補佐。東京大学大学院経済研究科博士課程修了、博士(経済学)。主な著書等に、「非正規雇用と正規雇用の格差：女性、若年の人的資本の拡充のための施策について」(日本労働研究雑誌、2018年)等がある。

すい。  
 専業主婦に対する社会的保護は、出産や育児、家族形成の社会的保護でもあつたろう。しかしこれだけでは、今日において、出産、育児、家族形成に対する社会的保護は不十分になっている。ここには示さないが図1、2同様に、年収分布を未婚者に限定して描くこともできる。すると未婚男性と未婚女性の賃金差はかなり縮小していることが明らかとなった。そうすると「専業主婦の保護」の意義はなくなったわけではないが薄くなつてきている。というのは、男性に一定以上の年収があれば、専業主婦にはなりにくいからであり、男性の賃金低下と女性の賃金上昇の中で、そうした暮らしができる男性候補が年々縮小しているからである。

このような労働市場の変化の中で、出産・育児を保護しようとすれば、正規雇用であつても、またたとえ非正規雇用で

あつても、出産期は休業でき、復帰した後には仕事を続けられるような社会的保護、これと同時に、女性のみならず男性に対しても、育児休業等が利用しやすい新しい雇用慣行の形成が重要となる。また都市部で足りない低年齢児保育の拡充は、3-5歳児の幼稚園・保育園費用の無償化に優先して行われるべきだ。

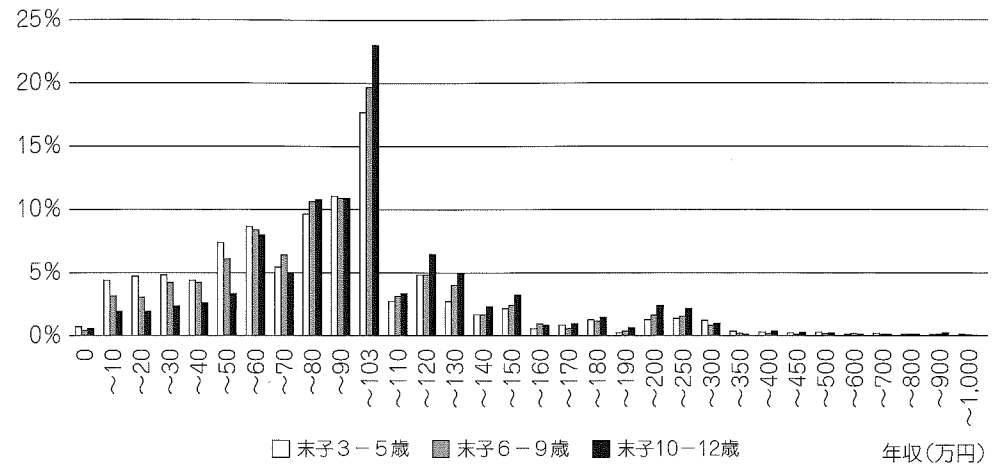
特に現在の非正規雇用で働く者の出産をめぐる社会的保護の拡充が望まれる。若年女性に非正規雇用が拡大しているが、非正規雇用という立場であつても、育児休業をとれ、またこの間に育児休業給付のような社会的手当を得ることは出産・育児に対する重要な保護となる。休業中に下落する世帯収入を補うことができ、仕事に戻りやすいからである。また離別母子世帯であつても貧困状態にならないことも出産や育児への保護となる。母子世帯の貧困の原因を考えれば、そもそも非正規雇用の賃金が低いことが貧困の原因であり、女性の賃金を自立可能な水準を基準として考えることが重要な貧困防止策となる。それには、まずは新卒女性が仕事を始める時点で、自分自身の自発性で、キャリアを積んでいける仕事事が広がるのが重要である。企業横断

的に専門性が評価され賃金評価される労働市場の形成が必要なのである。女性も原則働くことを前提とした雇用制度、社会保障に転換すれば、被扶養配偶者の保護の考え方も変えていくことになるだろう。

子育てを自分でしたいと考える女性も一定数おり、その層への配慮も必要ではある。しかし今後待ち受ける税金賦課の拡大、社会保険料の増加、労働力の減少を考えれば、女性が、大学時代に、またその後の就業経験で蓄積した人的資本を失わず、これを活用できる方向を模索することが、今の日本経済に重要な政策の方向である。そのためには、日本の雇用慣行、主婦への社会的保護などの硬直性のある制度を大きくかえていき、働きながら子どもを持つことを可能にする制度、また年齢や企業への入社年などにとらわれないで、生産性を評価される人事慣行に転換していく必要がある。

△参考文献リスト▽  
 ・Lorraine and Nobuko Nagase (2017) "Getting Student Loans Right in Japan: Problems and Possible Solutions." Hitotsubashi Economic Institute Discussion Paper Series A662.  
 ・Nagase, Nobuko (2018) "Has Abe's WOMANO MICS worked? Asian Economic Policy Review 13(1)."

図3 末子年齢別にみた有配偶パート就業女性の昨年年収分布



出所)永瀬(2018)、厚生労働省『21世紀成年者縦断調査』より作成

を聞いていたため、実際にどのくらい103万円を目指した就業調整があるのか、130万円をめざした就業調整があるのかがわかる。つまり同じ女性について、末子年齢が上がるにつれて、収入がどう変化しているかを見ることができると、子どもが幼いうちは労働時間も短く、年収が低い者も多い。しかし末子年齢が上がるにつれて、年収が上がっていく。図でわかるのは、103万円の壁で多くが労働時間を調整することである。

こうしてなかなか103万円の壁をこえられていないのだが、『労働力調査』や『労働力特別調査』における有配偶女性の年収分布を2000年から2016年まで毎年追っていくと、年収0が14%ほど下落し、年収100-149万円階級が6%増加、年収200-699万円の層が7%強増加していた。後者からは、有配偶正社員女性がやや増えたと思われる。前者は、103万円をこえる者が少し増えたことを示している。ただし130万円をこえられているかといえば、その壁はかなり高いと思われる。また150-199万円はほとんど増えていない。サラリーマンの被扶養配偶者に対する社会保険上の恩恵は、拡大している。年金保険料、健康保険料、介護保険料、い

ずれも上昇しているからである。130万円をこえたときにかかる社会保険料は、被用者保険に入れてもらえるか、自営業の保険に入るかでかわってくるが、20万円から30万円程度である。他方1997年以降、健康保険の本人負担が1割からやがて3割に上昇したため、扶養家族の給付は相対的に改善された。

ただし従業員501人以上の企業に雇用されているパートに限れば、社会保険の壁は106万円となった。2016年10月より、月収8.8万円、年収106万円、週20時間を超える場合は、社会保険加入を義務付けられるようになったためである。

### 五、これからの女性への社会的保護の方向性

私は、年金の第3号被保険者制度の改革を長く唱えてきた。それは無業の主婦が、老後に基礎年金をもらえる制度そのものに反対しているからではない。この仕組みは高齢女性の貧困防止のために重要な社会的保護だ。しかし制度が、十分に働ける現役期の女性の働く意欲をそそぎ、さらには有配偶女性の賃金を低迷させていること問題だ。特に年金は、目前の事態でないだけに、損得勘定が働きや