

2002-2015年の女性の就業率の変化 ：アベノミクスの効果はあったか

永瀬 伸子

はじめに

2012年末に成立した安倍政権は、「女性が輝く」社会の構築が日本成長戦略の中核であるとした。こうした政策はどの程度の効果を伴ったのであろうか。本稿は『労働力調査』を統計法第33条申請し、2002年以降、2015年12月まで時系列データとして分析することを通じ、女性の就業がどのように変化したか、筆者の分析の一端を記述統計として提示する。

アベノミクスの女性活躍政策

安倍政権の女性活躍の政策をそのスピーチからたどると、第1の目標は2020年までにリーダー的地位につく女性を3割とすることであった。安倍内閣は2015年8月には「女性活躍推進法」を通す。そして2016年4月より301人以上の企業は女性の就業状況を分析し、女性活躍を推進するためのアクションプランをつくり厚生労働省の地方局に登録するとともに統計の一部を公表することが義務付けられた¹。基準を満たす優良企業は「えるぼし」マーク（3段階）を取得できこれを製品等につけることができる。これは公共調達にプラスポイントとして評価を受けることができ²、政府は対象とする公共調達を2016年に大きく拡充した。

第2の目標は保育枠の増加である。安倍政権は「待機児童解消加速化プラン」を予定より早め、2013-2017の5年間に48万人を供給するとし、厚

生労働省（2016）³によれば保育は2013年に約7万人、2014年に15万人、2015年に9.5万人増え、さらに2016年に11万人、2017年に6万人増えるとしている。公表された2015年の保育等の増加9.5万人の内訳をみるとその9割をしめる8.7万人分は「幼保連携型認定こども園」の増加であり、認可保育所定員はむしろ1.4万人減少、かわりに小規模保育事業が1.6万人増加している。つまり全国でみれば幼稚園の一部が保育助成を得て保育機能を備えるようになったという見方ができる。厚生労働省によれば1、2歳児童にしめる保育園の利用は、2009年の28.5%から2013年には33.9%、2016年には41.1%に上昇した。もっとも3歳未満児でみると2015年に29.7%であり、2008年に閣議決定された2015年における社会保障の中長期目標38%にはいまだ達していない。

第3は育児介護休業法の改正による介護離職の抑制⁴と出産者の仕事の継続である。育児という視点でみれば、2014年4月から、育児休業給付は50%から子どもが6カ月になるまでは67%に引き上げられた。また2016年改正では、有期雇用者の育児休業の取得条件がやや緩和された。現行法では、勤続1年以上の者が、申し出た後、子どもが生まれて2歳になるまで雇用継続の可能性がない限り取得できなかったが、これが1歳6カ月に達する間までとわずかに楽になった。

第4は、2016年末に明らかにされたパート女性の就業調整を抑制するための配偶者控除枠の拡大

である。これは残念ながら本質的な女性活躍とはいえ、むしろ低賃金で女性労働力を消費する政策、よくも過渡期的な政策と私は解釈するが、この政策も安倍政権のパート女性の労働供給増加にむけての重要政策の1つと位置づけられよう。

2000年代後半以降の0-3歳児のいる有配偶女性の労働力率と育児短時間の利用

まず第1子出産後の就業継続を『労働力調査』からみる。第1子1歳時の就業状況は国立社会保障人口問題研究所『出生動向基本調査』で継続的にとられており、女性就業の重要変数として注目されてきた。しかし同調査は5年に1回しか実施されておらず、さらに1997年調査から2010年調査まではほとんど変化が見られなかった。2015年調査ではじめて変化が見られた。総務省『労働力調査』は、毎月の状況がわかるため、政策実施とこれに対応する時系列的な変化を見ることができると大変貴重である。同調査では「子ども0-3歳」という変数がある。そこで子どもが1人で、かつ子どもが「0-3歳」、女性20-44歳に限定した数字を第1子出産後の就業継続の代理変数としてみることにした。図1は学歴別にみた第1子0-3歳の有配偶女性の正社員比率である。

大卒の第1子出産後の正社員比率は2009年に前年の30%から36%に大幅に増加している。永瀬（2014）⁵は、2009年に法制化された3歳未満児をケアする雇用者の育児短時間の義務化が2009年の第1子出産とその後の就業継続を大卒層中心に増やしたと厚生労働省『21世紀成年者縦断調査』から実証している。総務省『労働力調査』でも大卒女性の就業継続に大きい上昇がみられるとわかった。また2014年度の43%も大きい上昇であり、これは子ども子育て3法の2013年の改正とその後の待機児童加速化プランの効果であろう。

図2は第1子0-3歳時に非労働力である女性の割合を年齢階層別にみたものである。2002年度には25-34歳層の女性のほぼ7割強が非労働力であったが、2015年には55%にまで下落している。

紙面の都合から図は示さないが、第1子0-3歳時に2015年時点で大卒層は正社員が44%、非正社員が9%、非就業は5割である。短大卒層では正社員が32%、非正社員が17%、非就業は約5割。一方、高卒層は、正社員比率が低く、かわりに第1子0-3歳時の非正規雇用就業者が時系列で大きく上昇した。2015年では正社員が22%、非正社員が19%、無職が6割である。つまり非正規雇用者へ育児休業の権利を拡大し、育児休業給付を与える政策は、高卒層に対しての貧困予防の政策として重要性を大きく増しているといえる。2016年

図1 第1子0-3歳時の有配偶女性の学歴別正社員比率の推移

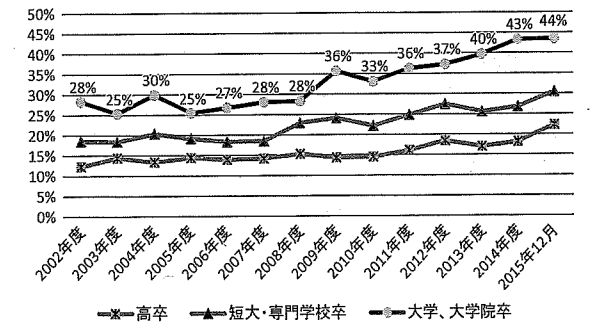
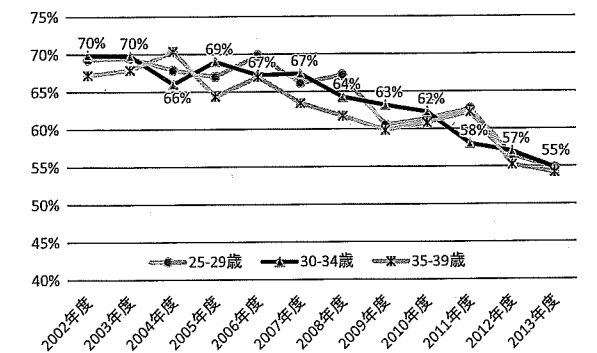


図2 第1子0-3歳の有配偶女性の非労働力率の推移



には非正規雇用者の育児休業を容易にする法改正が通ったとはいえ、これではまだ不十分であろう。

図3は育児短時間の取得状況を見るために、「週30時間以下(1日6時間×5日)」を「短時間勤務」とし、第1子0-3歳の正社員女性に定める短時間勤務者の割合をみたものである。育児短時間の義務化の法施行日は企業規模100人以上が2010年6月30日、100人未満は2012年6月30日、国家公務員、地方公務員では2007年秋口以降であり、実施年度を図中に矢印で示した。1年あたりの集計対象サンプル数が100強-300程度と小さいため波がみられるが、おおむね法制化後に育児短時間の利用は増加している。正社員女性の育児短時間の利用は2015年で5-6割に高まっている。

2009年以降の政策は明らかに第1子出産女性の就業継続にプラスの影響を与えている。

若年女性の正社員採用と継続：2002年卒コーホートと2009年卒コーホートの比較

新卒女性が正社員継続すること自体は容易になったのか。図4は、2002年度に卒業したコーホートの新卒正社員雇用比率と卒業後の経過年数別の正社員比率を学歴別に示し、2009年卒と比較したものである。高卒女性の新卒の正社員就職比率はどちらのコーホートも4割にとどまる。他方大卒女性の新卒正社員比率は(図には示さない)大卒男性のそれにひけをとらない。しかし大卒男性の正社員比率は卒業後の経過年数とともに徐々に上昇、卒業12-13年目には9割にまで上がるのに対して、女性はその学歴層も年々下落する。図4のとおり2002年卒の大卒をみると、卒業後6-7年目には卒業直後の69%から56%に13%ポイント下がっており、卒業12-13年目では45%に過ぎない。しかし2009年卒コーホートを見ると、大卒男女ともに初職の正社員割合が若干改善し、また卒業後

図3 育児短時間の利用の推移(有配偶正社員女性、第1子0-3歳時)

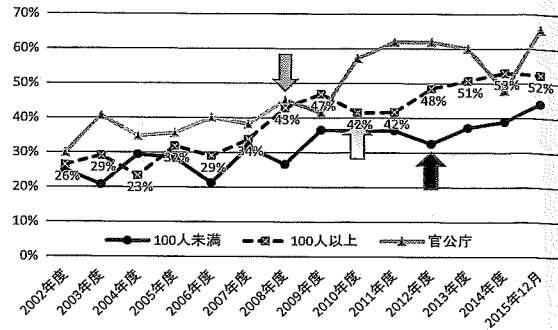
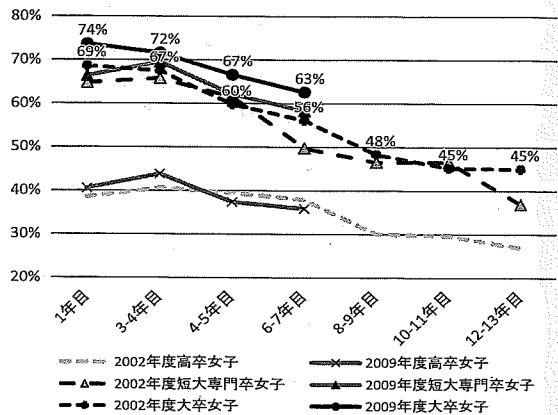


図4 コーホート別にみた新卒後の正社員比率の推移(女性)



6-7年目をみると男性は変化がないのに対して、大卒女性は2002年卒コーホートよりも7%ポイント正社員比率が高まり63%である。これは結婚や第1子の出産の遅れもあろうが、図1、図2が示唆するとおり、結婚、出産といったイベントを通して正社員で就業継続できる女性がようやく高学歴層中心に増えているためと考えられる。

ストックとして主婦労働力の課題

つまり2008年末に提案された育児介護休業法改正や中期的な保育拡充計画などの政策と、政権による大きい旗振りが、職場の変化を促し、女性の出産後の正社員就業継続を上げたことが労働力調

査からは顕著に示されている。なお合計の保育量の増加は、既述のとおり、残念だが2008年に出された2015年目標値よりは8%ポイントほど遅れている。

しかし日本全体でみたらどうか。新しく生まれる子ども数は毎年100万人程度であるから、これまでみた変化は、最近出産した女性というごく一部の人口の変化にすぎない。その上出産後就業継続できた正社員女性が今後リーダー的地位につけるかは夫の家事分担にもよるであろう。

ストックとしての多くの女性は、非正規労働者や非労働力になっている。これにはいったん離職した未婚女性や離死別女性も含まれるが、人口としてもっとも大きいのは有配偶女性である。2013-2015年の『労働力調査』から20歳以上64歳以下の女性人口を見ると、その67%は有配偶女性であり、そのうち、正社員は28%にとどまり、非正社員が32%、非労働力が40%である。

女性の活躍という点で今も手つかずなのがいったん離職し、非正規や無業になった層である。

婚姻や出産、そして働き方は女性の賃金や労働時間にどう影響するだろうか。2002-2015年の計で示した表の左欄は、25-44歳の女性有業者につ

いて、月末の週の労働時間、昨年年収平均を算出、雇用形態別に未婚と有配偶、3歳以下の子どもの有無などで比べたものである。

最初の数行は正社員、続いて契約・派遣・嘱託等であり、パート・アルバイトである。また、最後の数行はアベノミクス前とあとの年収や労働時間変化をみたものである。***は、1%水準で、**は5%水準で、*は10%水準で鍵かっこで囲った2つのグループ間の平均値に統計的に差があることを意味する。

まず正社員の月末週の労働時間に注目する。未婚女性正社員と有配偶女性正社員の労働時間は統計的に有意な差があり、後者は平均で6時間短い。末子0-3歳の母親の平均労働時間は29時間とさらに一段と低い。

左欄は昨年年収である。0-3歳児のいる正社員の母親の平均年収は298万円であり、0-3歳児のいない母親の平均339万円より統計的に有意に低い。しかし、0-3歳児のいる契約・派遣・嘱託社員等では労働時間は平均28時間と正社員とほとんどかわらないが、昨年年収平均は161万円と大幅に低い。パート・アルバイトは昨年年収平均が103万円と一層低い。つまり最近の出産年齢女性

の正社員継続は、20歳代から30歳代の女性の平均年収を年々上げていくような重要な効果を持ったといえる。

他方で女性の多くは依然として非正規雇用や非労働力となっている。また未婚女性についても、契約・派遣・嘱託社員等であれば年収は215万円、パート・アルバイトであれば年収は144万円と一人で生計維持するには足りない年収水準である。

男性と比べるとどうであろうか。

表 男女有業者 25-44歳

		昨年年収		月末週の労働時間	
		女性	男性	女性	男性
正社員	未婚	311	357	43.0	46.8
	有配偶計	330]***	506]***	37.0]***	49.0]***
	有配偶 0-3歳児なし	339	538	39.6	48.8
	有配偶 0-3歳児あり	298]***	477]***	29.0]***	49.2]***
契約・派遣・嘱託社員	未婚	215	237	38.1	41.4
	有配偶計	179]***	346]***	31.4]***	45.5]***
	有配偶 0-3歳児なし	162	368	30.0	45.4
	有配偶 0-3歳児あり	161]	343]***	28.0]***	46.2]**
パート・アルバイト	未婚	144	159	33.1	35.5
	有配偶計	110]***	216]***	24.0]***	40.0]***
	有配偶 0-3歳児なし	108	222	23.5	40.2
	有配偶 0-3歳児あり	103]***	218]	22.7]***	41.0]
男女全体	全体 2009-2012	159	389	34.2	46.8
	2013-2015	167]***	389]	33.1]***	45.9]***
	有配偶 2009-2012	126	479	29.9	48.3
	2013-2015	138]***	483]***	28.8]***	47.5]***
	未婚 2009-2012	227	266	40.1	44.4
	2013-2015	226]	263]***	39.3]***	43.4]***

それぞれ右側に男性の数字が入っている。雇用形態間格差については男女とも類似の傾向があるが、家族属性でみれば、男性は女性とは逆に有配偶であれば労働時間が平均的に長くなり、さらに幼い子どもを育てていると、むしろ長時間労働になっている。これらは男女分業的な家庭が多いことを暗に示唆するものである。

最後の欄は、2009-2012年と比べて、2013-2015年に年収や労働時間がどう変化したかを確認したものである。週労働時間はすべてのカテゴリーで有意に短くなった。予想どおり女性の年収は全般に上がった。ただし未婚の年収は改善せずむしろ男性では下落した。これは非正規雇用の拡大によるところも大きい。

非正規労働者が生計維持に足りる賃金を稼ぐための仕組みづくりが求められている。そのために安倍政権は同一労働同一賃金の旗振りをしている。しかしこれについてはまだ解決されない問題が多い。大勢の主婦が安い労働力を提供することを奨励する社会制度をかえないとうまくはいかない。非正規雇用のもっとも大きい割合を占める主婦層が、税金や社会保険料を負担しないで済むように低年収で労働力を提供するとすれば、主婦以外の非正規労働者の賃金も、競争により下方に引っ張られるからである。この点において、安部政権が配偶者控除を150万円へ引き上げた政策は、雇用形態間格差を持続させてしまう政策といえる。

2008年以降、第1子出産女性の就業継続は上昇し、有配偶女性の年収は改善した。しかし非正規雇用者の賃金を上げ、また男女賃金差をさらに縮小していくためには、子育てや介護をしないで働くことを前提とするような男性の働き方の改革、これと同時に、主婦を低賃金にとどめる制度の改革が求められている。これはまだこれからである。

謝辞

この研究は国際交流基金日米センターの資金提供による国際交流基金日米センターと米国社会科学研究評議会の共催事業である安倍フェローシップ(2013-2016年実施)により助成されました。『労働力調査』はこの研究に基づき33条申請をし、利用が許可されました。関係各位に深謝いたします。

<注>

- 1 301人以上の労働者を雇用する事業主は2016年4月1日から、採用者にしめる女性比率、勤続年数の男女差、労働時間の常用、管理職に占める女性比率などのデータを把握しないとならない。次にこれを踏まえて、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定、労働者への周知、外部への公表、都道府県労働局への届出を行わないとならない。行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛りこむこと。さらに、自社の女性活躍に関する情報を14の項目のうち最低1つ以上公表しないとならない。
- 2 えるほしマークを得るには5つの基準における評価と毎年の公表、基準に満たない項目の実績の改善がみられることが必要である。基準とは①男女別の採用における競争倍率が同程度であること、②男性を1とした女性の平均勤続年数が雇用管理区分ごとに0.7以上であること、または10年前に採用された新卒者者の就業継続について、男性を1として女性のそれが0.8以上であること、③法定時間外労働時間および法定休日労働時間の合計時間数の合計が各月ごとに45時間未満であること、④女性管理職の割合が産業の平均以上であること、直近3事業年度の課長級より一つ下の階級にある者の昇進が、男性を1とした場合女性が0.8以上であること、⑤非正規から正社員への転換や正社員としての再雇用、雇用区分間の転換など多様なキャリアコースを実施していることなど。
- 3 厚生労働省「『待機児童解消加速化プラン』集計結果を公表します」平成28年9月2日
- 4 介護休業はこれまで1人について1回限り、最大93日であったが、3回を上限として具分割取得できるようになった。また介護終了まで所定外労働時間の免除を請求できるようになった。さらに介護休業とは別に所定労働時間の短縮措置を、利用開始から3年の間で2回以上利用可能とするようになった。
- 5 永瀬伸子(2014)「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続、出産意欲に与える影響：法改正を自然実験とした実証分析」、【人口学研究】、第37巻第1号、p27-53。

(ながせ のぶこ・お茶の水女子大学基幹研究院教授)