

女性の就業、出産の日米比較と社会保障制度への示唆

永瀬 伸子¹(お茶の水女子大学大学院教授)

要旨

日本では仕事と家庭の両立支援策がとられているが、依然として女性の就業継続は低い。本稿は、出産前後の日米の女性の仕事と家庭の両立を比較する。調査対象は、26-38歳(米25-39歳)の日本全国と米国6大都市である。その結果、日本の正社員職場は時間の融通性がききにくいこと、帰宅時間が遅いこと、職場の育児への理解が弱いことが明らかになった。また女性の賃金関数の推計結果からは、米国では他企業の就業経験が賃金上評価されるが、日本は、現在の雇用形態が重要であり、勤続以外の過去の職業履歴は女性の賃金に反映されていない構造が示された。出産後の正社員・短時間等・無業選択の選択の多項ロジット分析からは、労働時間の柔軟性や育児をサポートする職場の雰囲気の日米ともに女性の就業継続を上げると示された。日本で仕事と家庭の両立を可能にしていくには、正社員に対して仕事時間の柔軟性と自己選択性を増やすことが望まれる。さらに中途採用の入口の拡大をし、他企業の職業履歴も評価する賃金構造をつくること非正規雇用者を含めた日本全体の人的資本蓄積に資する。それには、いわゆる有配偶女性の「年収の壁」をなくし、子育てへの配慮を増やす一方で、就業を奨励する形に社会的保護を大きく変えていくことが必要であろう。また補論では女性と年金をめぐる日米の制度を比較し、なぜ米国では日本のような就業調整がみられないかを検討した。米国では社会保険料免除の恩典がない他、低収入者の保険料納付に対する給付が大きいためと考えられる。

1. はじめに

日本経済は大きい変革期を迎えている。国立社会保障人口問題研究所の人口中位予測(2012年)によれば、2010年に23%であった65歳以上人口は、2040年には36%になり、この間、高齢者人口が900万人増えるのに対して、20-64歳人口は2200万人減少、0-19歳人口は800万人減少するという。経済の持続的安定、国力の維持のためには、2つの政策の推進が必要になる。第1は出生率の回復、第2には、女性がこれまで以上に労働市場で生産性を発揮できる環境整備である。政府は、育児介護休業法の度々の拡充、2007年の政労使のワークライフバランス憲章の締結、2012年の「なでしこ作戦」(女性活躍)の政策をとってきた。国立社会保障人口問題研究所『第14回出生動向調査』からは2005-2008年の出産においても母親の常用雇用比率は上昇をみせなかったが、最近になって、2010年の出産では、母親にしめる常勤雇用の比率が17.8%(2001年)に比べて、28.6%に上昇したという調査結果(21世紀出生児縦断調査、平成22年実施)が出た。また合計特殊出生率も上向きつつあるが、純粋な出生ハザードの上昇は半分程度という研究もあり(岩澤(2012))、女性の仕事と家庭の両立の困難は依然大きい。

筆者は、女性のキャリア形成、男性の育児参加、子どものウェルビーイングの実現をテーマに、文部科学省・日本学術振興会委託 近未来の課題解決を目指した実証的社会科学推進事業の採択をうけ「ジェンダー格差センシティブな働き方と生活の調和」プロジェクト(2008-2012)を実施してきた。周知のように、日本は、男女賃金格差の縮小および女性管理職割合の増加等の点で、過去30年間の進展が、他の先進国に比べて遅れる一方、少子化がすすんで

いる。本稿は、プロジェクトで実施した日米の調査を用い、女性の出産と就業の特徴を、米国のデータと対比して示すことで、日本の具体的な特徴を鮮明にする。以下では、出産前後の就業状態、年取、夫と妻の仕事特性、退社時間、家庭内分担、さらには医療保険制度や産休・育児休暇制度の利用状況を日米で比較する。その上で7節では賃金関数を推計し、賃金構造の日米比較、第1子出産後の就業継続要因の計量分析を行い、日米を比較する。8節は雇用のルールの見直しや社会保障制度の改革への提言である。

2. データ、および、日米のワークライフバランス政策について

米国の女性の就業率は、1970年代半ばまでは日本よりも低かった。その後急速に日本を追い越し、同時に男女賃金格差も大きく縮小する。この間の米国の大きい変化は幼い子どもを持つ女性の就業率の上昇である。こうした中で、90年代には米国でワークライフバランスへの関心が高まっていく。黒沢(2012)は、米国で起きた変化を、企業が優秀な雇用の定着をすすめるために報酬の1つとして柔軟な働き方を自発的に提供するようになった変化と指摘する。一方、日本でワークライフバランスの議論が高まったのは、少子化への懸念が大きく、2000年代以降からであり、また政府主導であった。Houseman(2012)は現在の米国のワークライフバランスの問題を、仕事の柔軟性を求め、またそうした仕事を選ぶ高学歴層の問題と、低学歴、不安定雇用のシングルマザーの問題として分けて述べている。この点も高学歴層にも主婦が多い日本とは色彩が異なっている。

筆者の研究グループは、日本では、26-38歳の家族を形成する時期の女性を対象に、2011年2月から3月(震災のため5月に無回答者に再度実施)に、全国を母集団に住民基本台帳から層化抽出し、郵送調査を実施した。サンプル数は、917、有効回収率は33.3%である。また2010年には、専業主婦が多い首都圏、共働きが多い北陸、中間的な東海地方を対象に、有配偶有業女性に対してWEB調査を行った。サンプル数2213である。本稿では主に前者を用いるが、後者のデータも一部用いる。

米国では、日本の全国調査を基にこれを英訳し、2012年2月から3月にWEB調査として実施した。日本人の多くは米国人と比べると、より都市化された地域に住んでいる。そこで対象をニューヨーク、ロサンゼルス、シカゴ、ヒューストン、フェニックス、ミネアポリス・セントポールの6都市に限定した。年齢は25-39歳とし、年齢を3区分しそれぞれ500サンプルとなるよう、また収入階層が偏らないよう、2010年のAmerican Community SurveyとCurrent Population Surveyの結果を参考に、1万ドル以下、1万ドルから3万1千ドル未満、3万5千ドル以上がそれぞれ3分の1となるよう割当をした。サンプル数は1508サンプルである。また2011年には、質的調査も合わせて行い、米国の東海岸、中西部、西海岸の4社、フォーカスグループ3グループ合わせて35名のワーキングマザーにインタビューを行った(永瀬・石井・山谷(2011))。

米国WEB調査に回答した者は、結果的には、Houseman(2012)のいうシングルマザー、不安定雇用層は米国平均ほどには含まれていない。全般に高学歴が多く、有配偶率と有子数は低め、人種は白人が米国全体よりは高めである。そこで以下では有配偶者を主に比較していく。データの詳細については永瀬・山谷・金・小檜山・佐野・寺村(2012)、永瀬・山谷・金・小檜山・佐野・寺村(2011)を参照されたい。

3. 結婚や出産といったライフイベントによる女性の就業状況の日米比較

3.1 就業状態や雇用形態の変化

日本の28-36歳、米国都市部の25-39歳を対象に、最終学校卒業時、第1子妊娠前、第1子1歳時、現在の働き方を回顧で回答してもらった結果が図1である。回答は出産経験者に限り集計した。これによれば、日本女性は、結婚、出産で大きく働き方を変えている。これに対して、米国女性は、結婚ではあまり働き方を変えておらず、第1子の出産でも働き方の変化は日本よりも緩やかである。

日本は、学卒時は76%が正社員であるが、第1子妊娠前をみると、正社員は41%に減少しており非正規雇用と無職が増える。さらに第1子1歳時に正社員で働く者が21%に減少し、無職が57%に増える。

図1 日本における結婚・出産と就業状況の変化（有子者に限定）

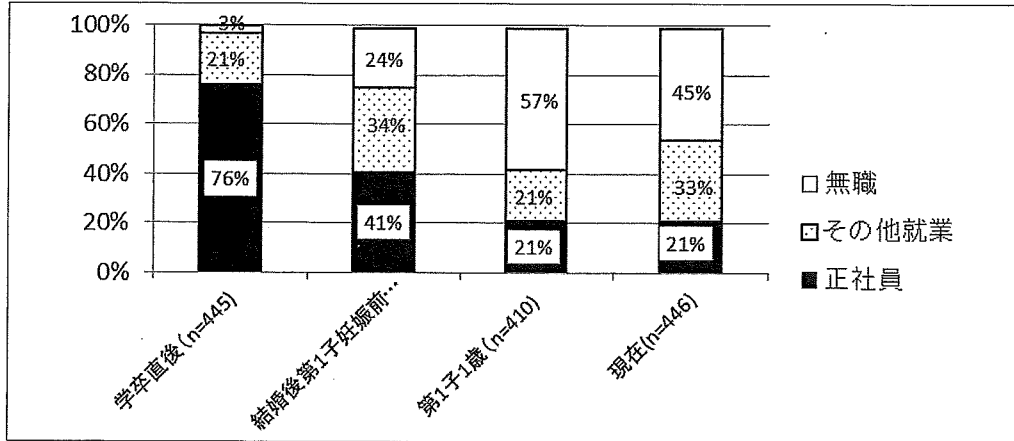
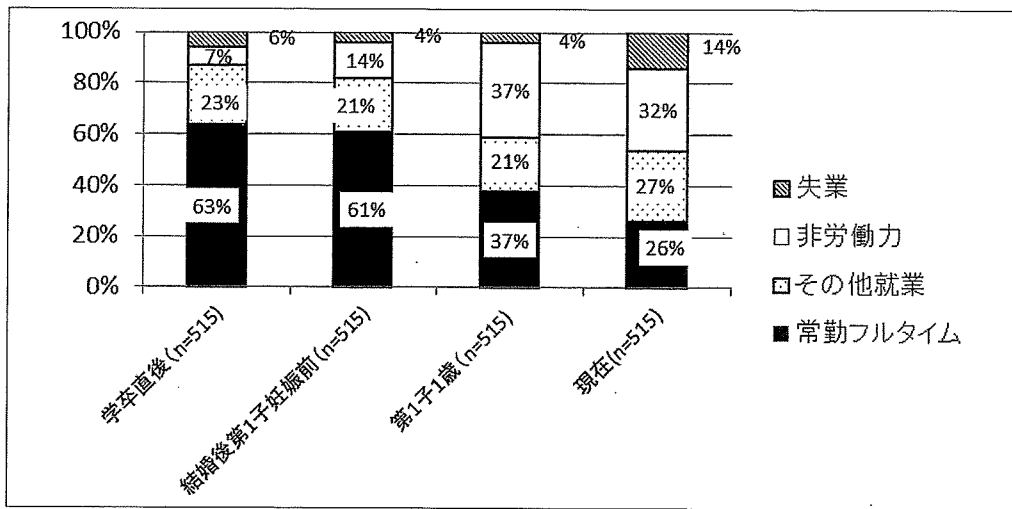


図2 米国における結婚・出産と就業状況の変化（有子者に限定）



これに対して、米国では第1子妊娠前に女性の常勤フルタイムの割合は61%であり、学卒時の63%とほとんどかわらない。また第1子が1歳時に、常勤フルタイム比率は37%に下がるものの日本よりは高く、無職は41%にとどまる。もっとも現在の状況（調査当時）をみると、米国では子ども数が増えるに従い、常勤フルタイム比率は26%と、日本の21%とほとんどかわらなくなり、失業者が増えている（日本については、職探し中かどうかを聞かなかったために、無職のカテゴリーだけになっている）。

調査票の中で、雇用形態については日本では「正社員」、米国は“employed full time, permanent position（有期雇用でないフルタイム雇用者）”として尋ねている。米国の労働法制はemployment at willが原則であり、本人に落ち度がないとしても、また雇用期間の定めのない雇用者についても、使用者による解雇が認められている。そこで米国については、日本と差があるものとして「常勤フルタイム」

と表記する。

3.2 日本の有配偶女性の比較的長い無職期間

このように、日本では、結婚、出産により女性が無職や非正規になる傾向が米国よりも高い。無配偶者も含めて、無職経験と子ども数の関係を見ると、日米ともに、子どもがいない場合は1年以上の無職経験のない女性が7割を超えるが、日米ともに子ども数が増えると無職経験が増える。ただし日本は子ども1人でも57%が1年以上の無職を経験するが、米国は38%であり、2人でも53%と日本よりも低い。

また無業になった場合も、米国の方が復帰が早い。学校卒業後、現在までに「1年以上就業していない期間」があるかどうかを尋ねると、図3のとおり、米国の有配偶女性は、無職期間がないか、あるとしても1、2年までが比較的多く、早く仕事に復帰するのに対して、日本は、無職期間が総じて長いものとなっている。

図4は有配偶就業女性全体、うち離職経験のある

図3 日米の結婚経験がある女性の無職期間

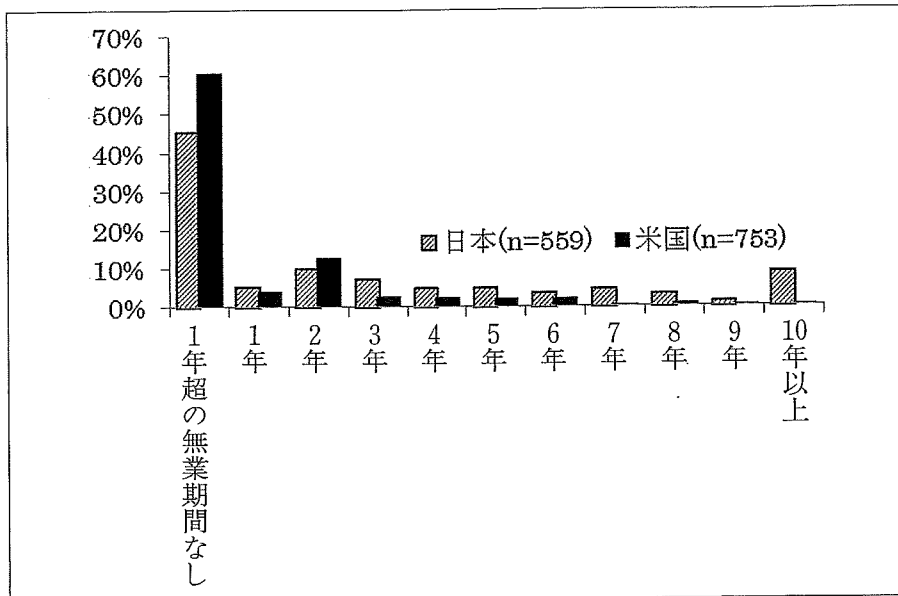
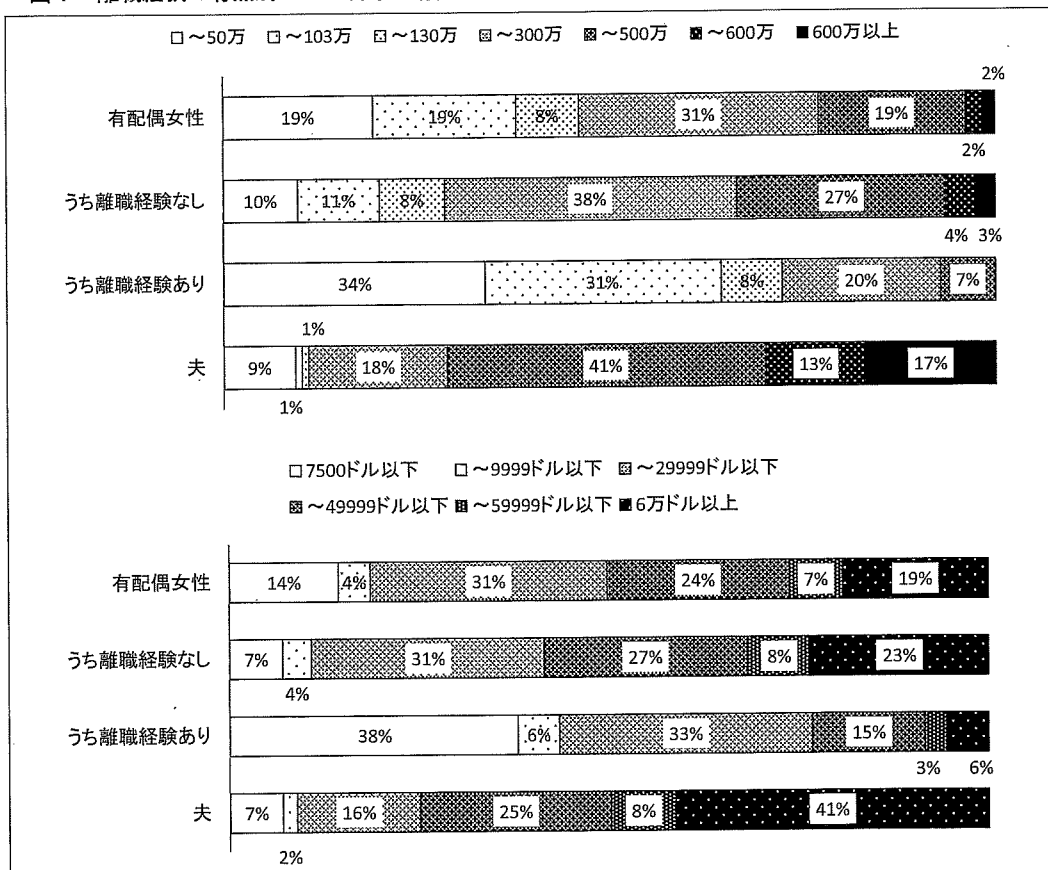


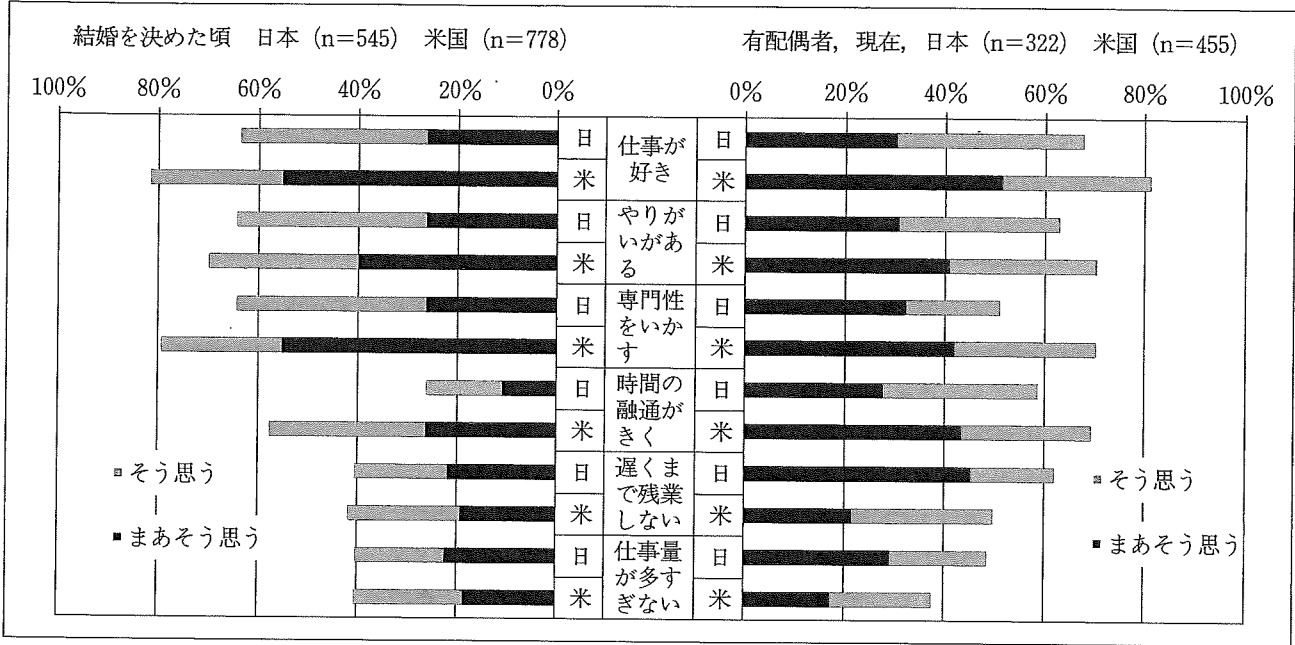
図4 離職経験の有無別にみた日米の有配偶就業女性と夫の昨年の年収 (上図：日本 下図：米国)



者、ない者、そして夫全体の昨年の年収を日本（上段）、米国（下段）で比較したものである。日本の場合、いったん離職経験があると、就業していても年収130万円未満が7割を占める。米国の離職経験者は年収9999ドル未満は約半数である。またいったん離職経験がある日本の有配偶女性の最高年収は

400万円台であるが、米国では6万ドル以上の階級も6%みられる。つまり日本の有配偶女性は、いったん離職すると、いわゆる税の103万円の壁以下に65%、そして社会保険料免除の130万円の壁以下の収入が加えて8%と、多くの女性がこれを超えない水準で働いている。

図5 仕事のやりがいと仕事の拘束性の指標の日米比較（結婚経験のある女性）



4. 日米の夫と妻の仕事特性の比較と家庭内分担

4.1 仕事時間の柔軟性

日本女性は、なぜ米国以上に、結婚・出産を境に無業化するのだろうか。日米で仕事の特性について同じ内容を聞いた。具体的には①仕事内容ややりがいの側面である「仕事が好きである」、「仕事にやりがいがある」、「専門性を生かせる」と②仕事の拘束性や仕事量である「時間の融通のきく仕事である」、「遅くまで残業をすることが多い」、「仕事の量が多すぎる」である。以上について「結婚を決めた頃」²について回顧で、また「現在」について、この調査では5件評価³で尋ねた。どの設問についても、働きやすさについて、肯定的な評価が出されるよう、

設問によっては逆転を行い図5で示した。棒が長い方が働きやすいことを示している。

まず、「結婚を決めたころ」（図5の左側の横棒グラフ）を見てみよう。仕事内容の評価は、米国が全般に肯定的評価が高いものの、日本も6割が肯定的に評価している。一方、拘束性を示す、仕事量の多さ（多くはない）、残業の多さ（多くはない）が、日米ともに良い評価はさほど多くはない。しかし、日本は「結婚を決めた頃」の「時間の融通がきく」は、米国が6割弱が肯定的に回答しているのに対して、日本は3割と際立って低い。

次に「現在の仕事」（図5の右側の横棒グラフ）を見ると、仕事内容の評価はあまり変わらないが、「時間の融通がきく」は、日本は「結婚を決めた頃」

図6 仕事時間の融通性がきく（左から そう思わない）

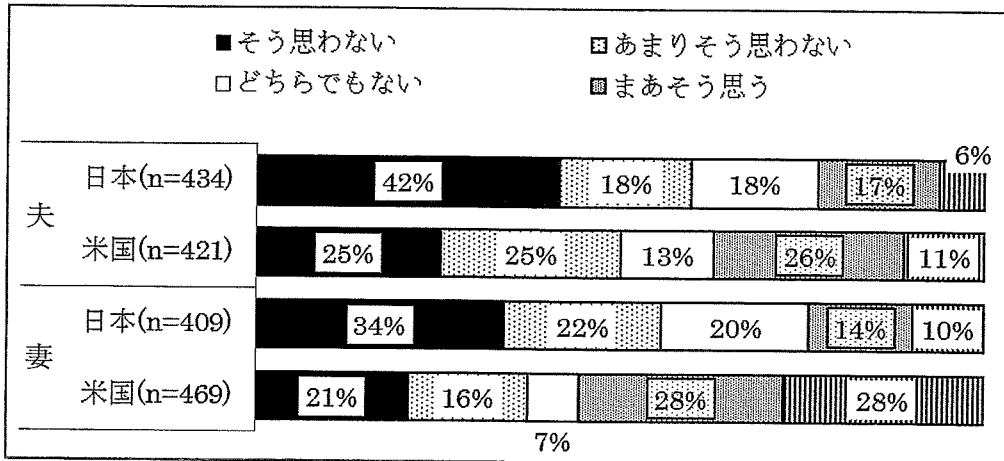
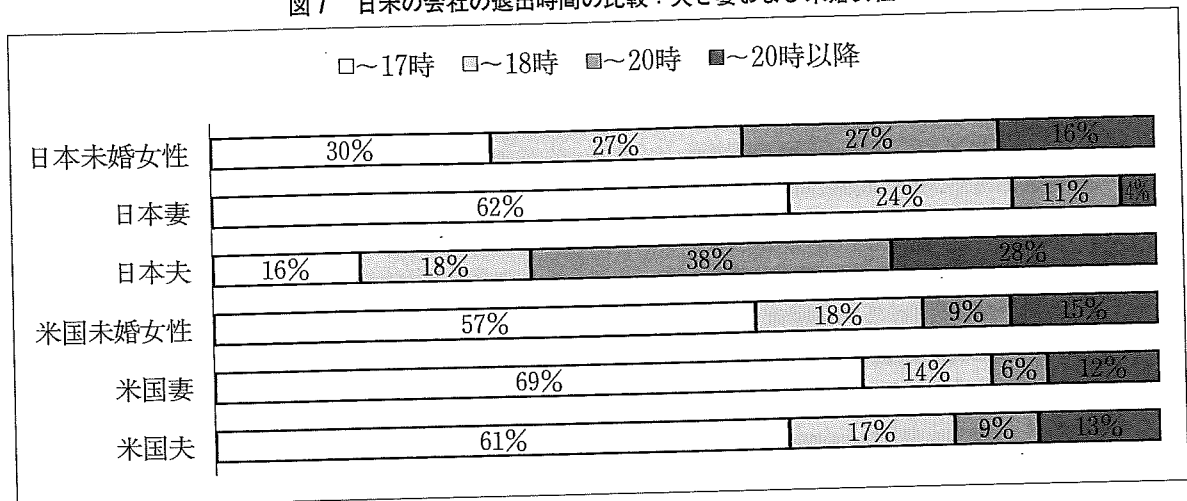


図7 日米の会社の退出時間の比較：夫と妻および未婚女性



は2割であるが、「現在」は6割弱に改善している。また「遅くまで残業する」を「そう思う」は、日本では「結婚を決めたころ」が34%、「第1子出産前」が37%、これに対して「現在」は驚く7%である(図示はしていない)。これはどういうことだろうか。これは日本の女性の多くは、結婚・出産を境に、拘束性の高い仕事を離職したり、賃金は低いが時間の自由度の高い非正規雇用に移動したりしているからに他ならない。

夫にも仕事特性を尋ねた「仕事時間の融通性」について、夫と妻双方について示したものが図6である(以下図6, 図8から図11は左ほど望ましくない特性, 右ほど望ましい特性として表示してある)⁴。拘束性の日米差は、男性は女性以上に大きい。第1子妊娠前について、「仕事時間の融通性」がきかないと回答した日本の夫は、米国の25%に対して倍近い42%である。「ややそう思う」を含めると米国の50%に対して60%である。

女性についても「仕事時間の融通性」がきかないは、日本で34%、米国で21%、ゆるい同意を含めると日本で56%、米国で37%である。正社員の働き方は仕事時間の融通性がきかないことが、日本女性が結婚や出産で正社員をやめる1つの理由であろう。

仕事時間の拘束性は図7のとおり退社時間という客観的な数字に表れている。この設問は日本ではWEB調査(2010年実施)でのみ採っているためこちらで米国と比較する。米国は17時までには、夫、妻、未婚女性の6割が退社する。男女や配偶関係によらない。ところが、日本では、夫の退社時間は6割が19時以降であり、20時以降も3割である。また女性

も未婚時であれば(学卒直後の退社時間を尋ねたものだが)、3人に1人が19時以降である。米国なみに17時に6割が退社するのは日本では「妻」に限定される。通勤時間を考えれば、父親の半数が自宅に戻るのは子どもが幼なければ眠りにつく頃であろう。ワークライフバランス憲章が結ばれ、大企業の多くは、仕事と家庭の両立策についてメニューを拡充している。また育児介護休業法の改正によって、2010年6月から(従業員数100人以下は2012年7月から)、3歳に満たない子どもを養育する従業員について、短時間勤務制度を設けることの義務付けや所定外労働の免除が義務づけられた。しかしながら男性の多くが依然として、平日には子どもとかがろうじてかかわれる時間にしか帰宅できていない。

4.2 子育てをサポートする職場の雰囲気

結婚を決める頃(日本, 有子者), 第1子出産1年前(米国)の勤務先で「子育てをサポートする雰囲気」があったかどうかを尋ねたものが図8である。日本では、結婚を決めた頃の勤務先の30%にサポートをする雰囲気がなかった。米国は9%である。弱い同意を含めると、日本は職場の54%で、育児をサポートする雰囲気がないが、米国では24%に留まる。

「結婚・出産後も働き続ける女性が職場にいた」という設問についても、図9のとおり日本では結婚を決める頃に勤務していた職場の24%はいないと回答している。米国では9%である。「あまりそう思わない」を含めると、日本は37%が結婚・出産後に働き続けるような女性がいらないような職場であり、米国は11%に留まる。

図10は「女性が昇進しにくい職場である」という

図8 育児をサポートする雰囲気のある職場である（「そう思わない」左から）

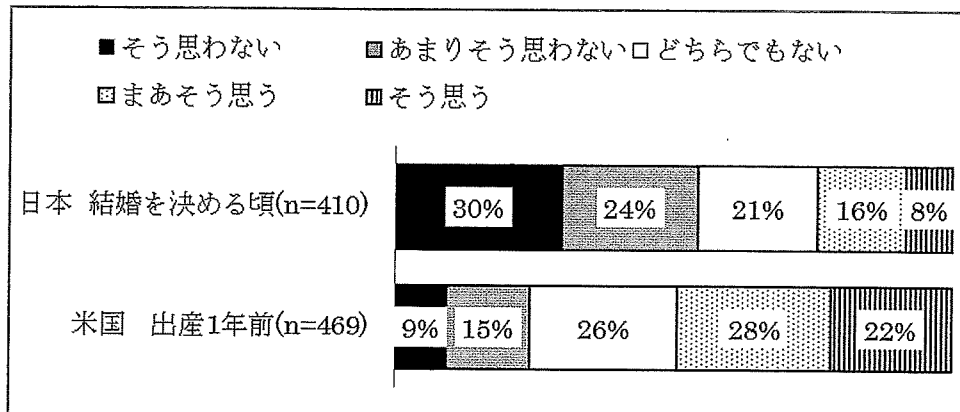


図9 結婚・出産後も働き続ける女性がいた（「そう思わない」左から）

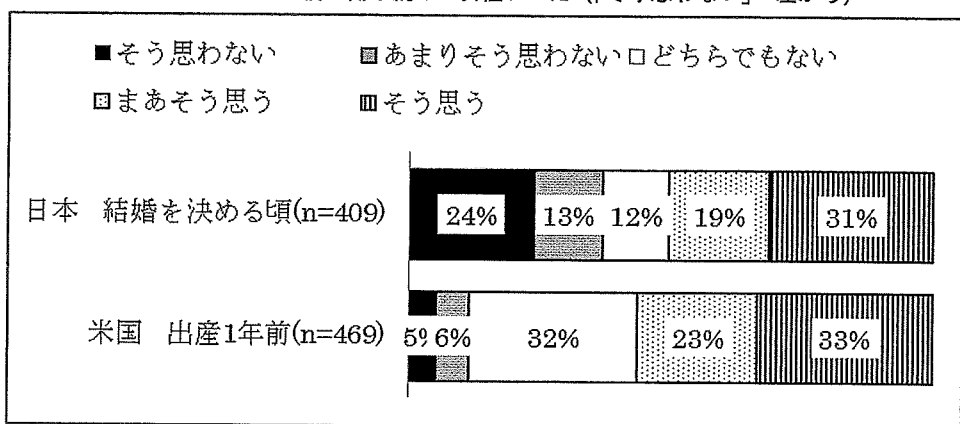
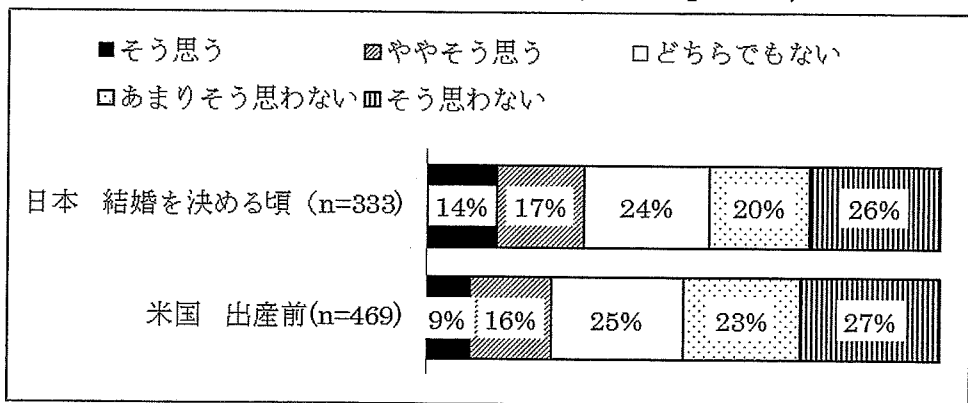


図10 女性は昇進しにくい職場である（「そう思う」左から）



設問についての図である。これについて日米差はそれほど多くはなく、日本でも同意は14%のみであり、米国の9%よりはやや高いが、さほどかわらない。弱い同意を含めても、日本が31%、米国は25%である。

図に示さないが結婚経験がある女性が仕事をやめた理由をみると、米国は選択式、日本は5件法であるので単純な比較はできないが、日米で異なる点は、日本では「両立が難しかった」が最上位の1つであ

るが、米国では主婦になりたい、自分で育児をしたという回答が多く、両立が難しいという回答はほとんど選ばれていなかったことである。日本の女性の離職は、あからさまな男女差別があるというよりも、正社員の働き方が、仕事と家族生活との両立が難しい特性を強く持つということであろう。

4.3 仕事内容の専門性、出産前後の労働時間調整と賃金

日本で、女性の離職期間が長いのはなぜか。正社

員を継続するなら賃金は上がるが、離職期間を短くしたとしても非正社員であれば、日本では賃金が増えないからなのではないだろうか。さらになぜ非正社員であれば、賃金が上がらないかを考えれば、日本では、「拘束性」が賃金水準の高さにつながるが、仕事の「専門性」はあまり賃金につながらないからなのではないか。

図11は、「仕事の専門性を活かしている」に対する同意であるが、米国は50%が肯定し、一方日本は32%である。日本を正社員に限定しても35%にすぎない。弱い同意もいれると、米国は78%が同意し、日本の54%に比べると大幅に高くなっている。また否定が日本は18%、弱い否定を入れると31%に達するが、米国は11%にすぎない。

「専門性」とは換言すれば、企業を超えて成立している仕事の手順、スキル、能力であろう。これまで日本では、「採用された雇用区分（総合職、一般職、非正規雇用など）」、正社員であれば「勤続年数」が

賃金に大きい影響を与えてきた。また採用された雇用区分が上位であるほど、残業は当然と期待されてきた。しかし他企業での経験はどの程度評価されるだろうか。後述のとおり、賃金関数を推計すると、日本は米国と異なり他企業での仕事経験の評価が統計的に有意にでなかった。それは専門性を基準として仕事が形成されていない傾向が強いからであろう。

図12は妊娠前後から現在の学歴別にみた就業率である。米国では短大中退から博士終了までを見ると、学歴が高いほど、第1子1歳時の就業率が高く、現在の就業率も高い。一方、日本では、むしろ第1子1歳時の就業率は、専門学校から大学にかけて学歴とともに下がる傾向が見られ、現在の就業率も同様である。学校教育という人的投資が労働市場で十分に生かされていない。

図13は、第1子出産前後での働き方が、現在の賃金（ここでは調査前年の年収）にどのような影響を与えているのか、学歴別に日米で比較したものであ

図11 専門を活かしている（「そう思わない」左から）

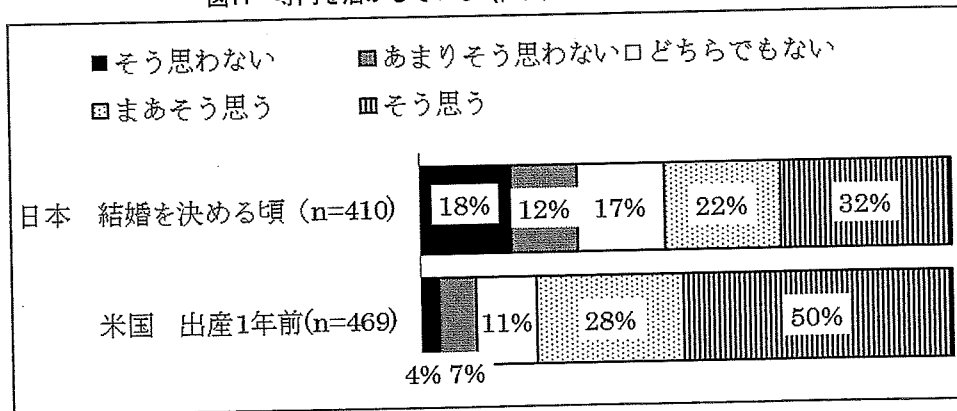


図12 出産前後における学歴別にみた日米の女性の就業率の変化（左：日本 右：米国）

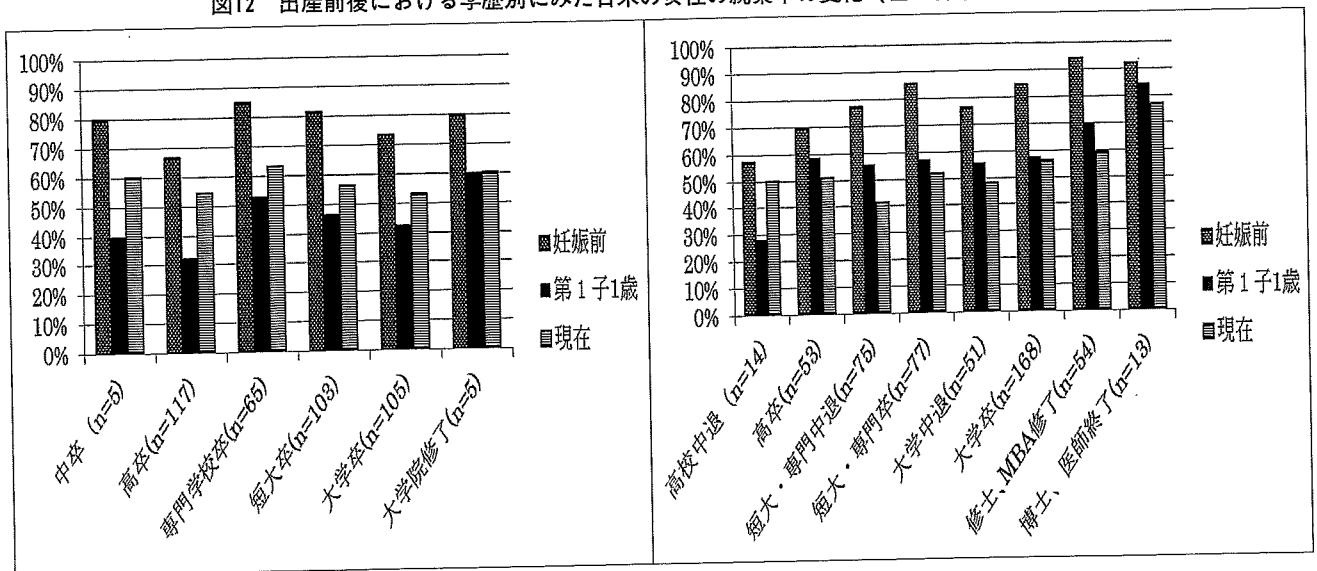
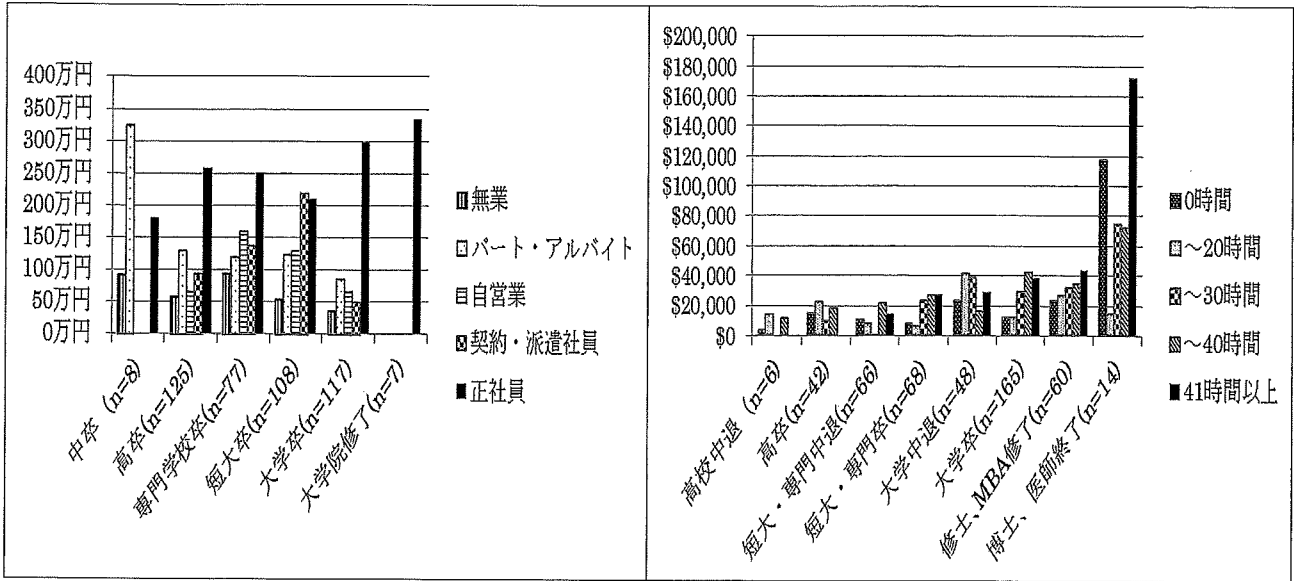


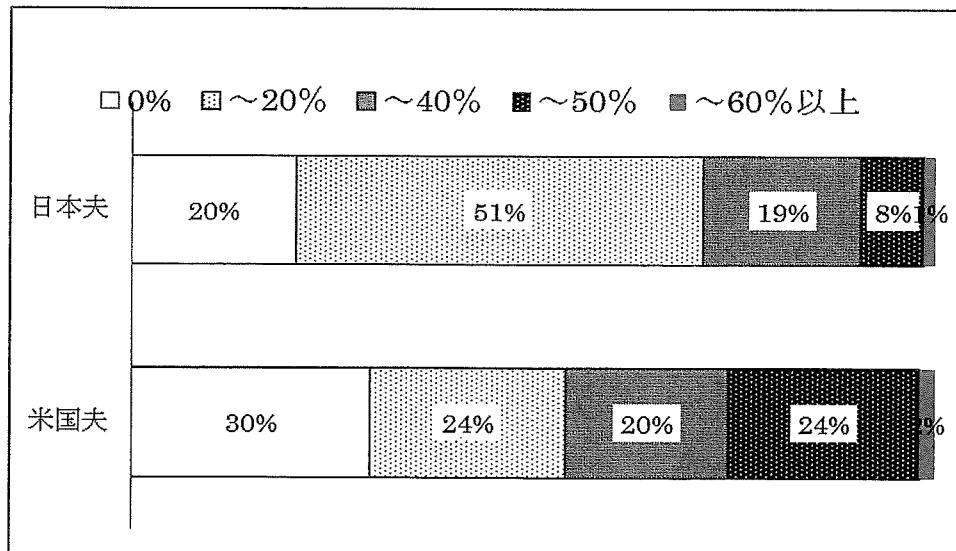
図13 学歴別にみた第1子出産時の働き方と昨年の年収（左：日本 右：米国）



る。左側は日本である。日本は、第1子1歳時の労働時間は設問にいれなかったため、第1子1歳時の就業形態別に、労働時間が短い者（無業者、パート・アルバイトといった）順で、一番労働時間が長いと思われる正社員を最右に表示した。米国は第1子1歳時の労働時間階級別に示した。日本では大卒者の年収の二極化が鮮明である。すなわち、第1子出産時に正社員を継続していれば年収は平均300万円を稼得できるが、正社員を離職した場合は、年収は50万円程度しか稼得しない。他の学歴水準でも、第1子出産時に正社員を継続していれば年収は平均250万円程度を稼得するが、それ以外で仕事を続けても、年収は100万円から150万円未満にしか達しない。

米国は右側のグラフである。米国でも第1子1歳時にフルタイムの仕事を継続していたかどうかは、その後の年収に大きい影響を与えている。しかし日本と比べて年収変化はより連続的である。たとえば大卒者の場合、第1子が1歳のときには、労働時間は0であった者（大卒者の42%）、週20時間の者（同16%）の場合、昨年年収は12000ドル前後であるが、週30時間であった者（同7%）は約30000ドル、週40時間であった者は（同30%）は42000ドルである。また第1子1歳時に週40時間以上の長時間労働をした場合に報酬として現在の賃金に大きく反映されるのは修士、MBA、医学博士、博士であり、大卒以下では、第1子が1歳の頃に週40時間を超える長時

図14 日米における第1子妊娠前の夫の家事分担



間労働をすることはそれほど金銭的な見返りをもたらさない。ただしフルタイムである週40時間労働を続けることは重要である。なお博士、医学博士は、他に比べて法外に高い平均報酬を得ており、米国では学歴が年収に与える影響は顕著である。

4.4 夫婦の家事育児の分担

女性が就業継続をするためには、家事や育児の負担が減る必要がある。そこで続いて家庭内の家事、育児分担の日米の差を見ていくことにしよう。家事分担について、「夫」、「妻」、「その他」の分担割合を調査票では尋ねた。ここでは夫のみを示す。「その他」は少ないので、残りは主に妻の分担となる。

図14は第1子妊娠前の夫の家事分担である。日米ともに妻と夫の家事分担の差は大きい。日本は夫の分担2割以下が7割を占め、米国でも5割を超える。ただし夫と妻が50%ずつという回答も米国は4人に1人いることには注目できる。

第1子出産後の家事育児分担は図には示さないが類似である。米国では母親の負担が全般に増える。日本は、父親の分担は増えないが、親族の手伝いが増える傾向がみられる。

5. 社会保障：失業、医療保険、育児休業制度

5.1 失業、医療保険：リスク回避としての共働き

女性が結婚後も就業を継続するかどうかは、社会保障の負担や給付の形からも大きい影響を受けるであろう。米国は、Esping-Andersonの類型によれば、国が貧困に陥らないよう、最低限の安全ネットを有する国に分類される。

夫が「会社都合での失業」経験があるかどうかにか

ついて尋ねると、米国では回答者の25%、4人に1人が失業を経験していた。ただしその70%が6か月で仕事を見つけており、1年以内に79%が仕事を見つけているため失業期間が長引いてはいない。しかし会社都合の失業は米国では珍しくないのだ。日本は失業経験を問わなかったため、直接比較はできないが、経験率ははるかに低いと想像される。

米国では、良く知られているように、国民を幅広くカバーする公的医療保険制度はない⁵。貧しい層や一定の条件を満たす場合には公的医療保険(Medicaid, Social Security Disability等)を受けられるが、中間層は勤務先を通じて医療保険に加入するのが一般的で、保険に入れていない者も多い。図15のとおり、この調査からは、未婚者の4割が自分の仕事を通じて医療保険に加入し、16%は民間保険を購入、15%が公的医療保険に入っており、22%が医療保険非加入であった。有配偶の場合は、夫の勤務先の医療保険から配偶者に対するカバレッジを受けている者が44%である。離婚者は公的医療保険が32%に上がる。

夫婦がともに仕事を持てば、失業の際の収入の確保ができ、また失業の際に夫も妻を通じて医療保険のカバレッジを受けられるため、共働きは米国におけるリスク回避の手段の1つになっていると思われる。

5.2 育児休業等の利用

有業者の出産後の休暇期間の実態を尋ねると、図16のとおり、米国では12週がもっとも多く、続いて6週、8週であった。米国の法制化は日本よりも遅れ、1993年のFamily and Medical Leave Act (以

図15 医療保険のカバレッジ (米国)

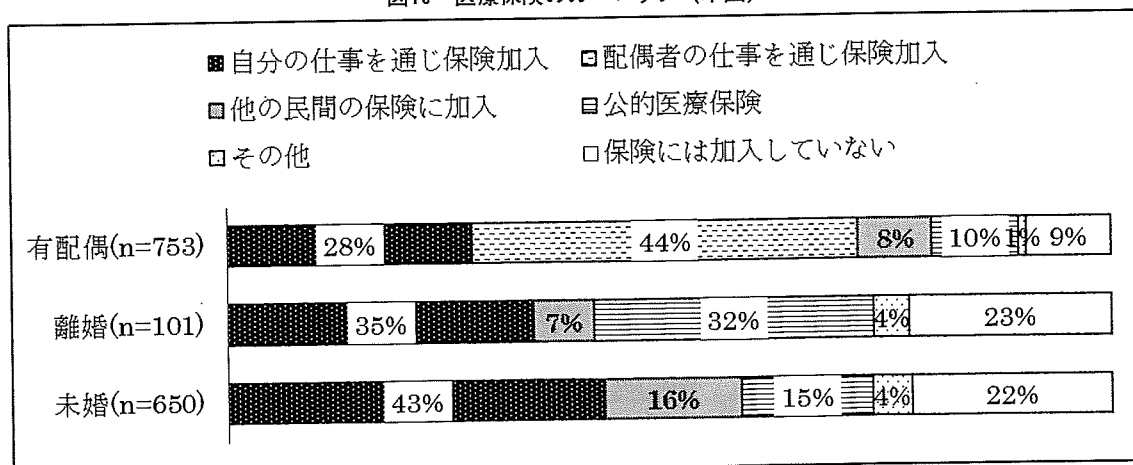
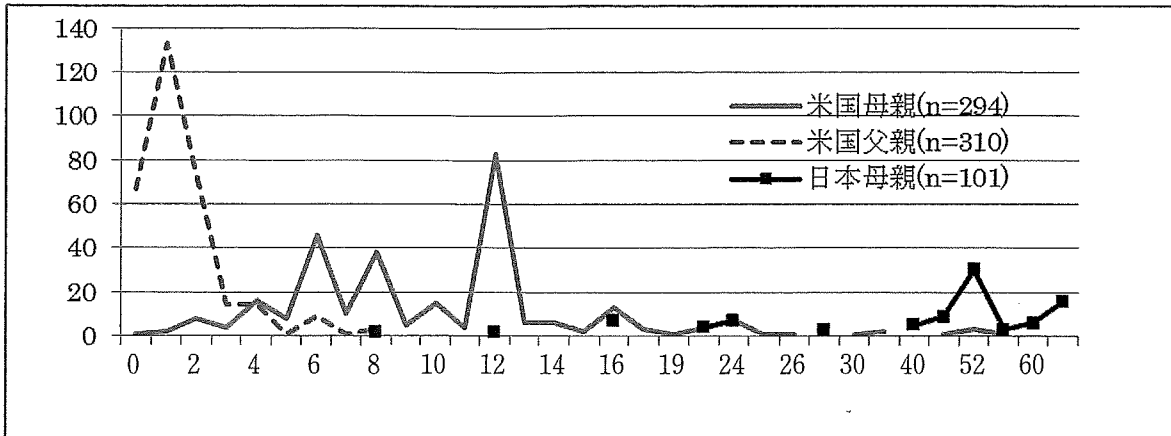


図16 米国における母親と父親の出産後の休暇期間と日本の母親の育児休業期間



後FMLAと呼ぶ)の制定ではじめて、連邦法は、50人以上の従業員を雇う事業主に対して、過去1年に1250時間以上働いた雇用者に限り、無給の12週の休暇を義務付けた。これ以前は州法による定めか、個別労使交渉や企業の人事制度に任されていた。このようにFMLAは無給だが、州や企業によっては6週程度が短期障害休業(Short Term Disability Program)⁶の対象として賃金の6割程度が給付される。このため、就業継続者は出産後すぐに仕事に戻らざるを得ない。こうした制度が背景にあり、12週、6週、8週が多いものと考えられる。これ以上休暇をとる場合は、自分の有給休暇を組み合わせたり、上司と交渉してとる場合が多い。

一方、日本では子が1歳になるまでの育児休業が法制化されているため、52週の休業をした者がもっとも多く、61週以上の者もある。

米国の調査では、第1子出産における父親の休暇期間も尋ねた。0週と回答した者は2割である。父親の休業期間は、1週間が最も多く4割、2週間が2割強であった。

調査では、どのような休業制度を使ったかを、複数回答で聞いたが、父親は企業から与えられている休暇(vacation days, sick days, personal leave)をとった者が半数を占める。1,2週間の休暇をとったのはこうした者だろう。また休暇をとった父親の24%は無給のFMLAを利用した。一方母親は無給のFMLAを利用した者が60%であり、短期障害休業を利用した者が3割弱、有給休暇等を利用した者が4割である。この研究の中で行った聞き取りの中では、無給であるため、FMLAを使わずに、短

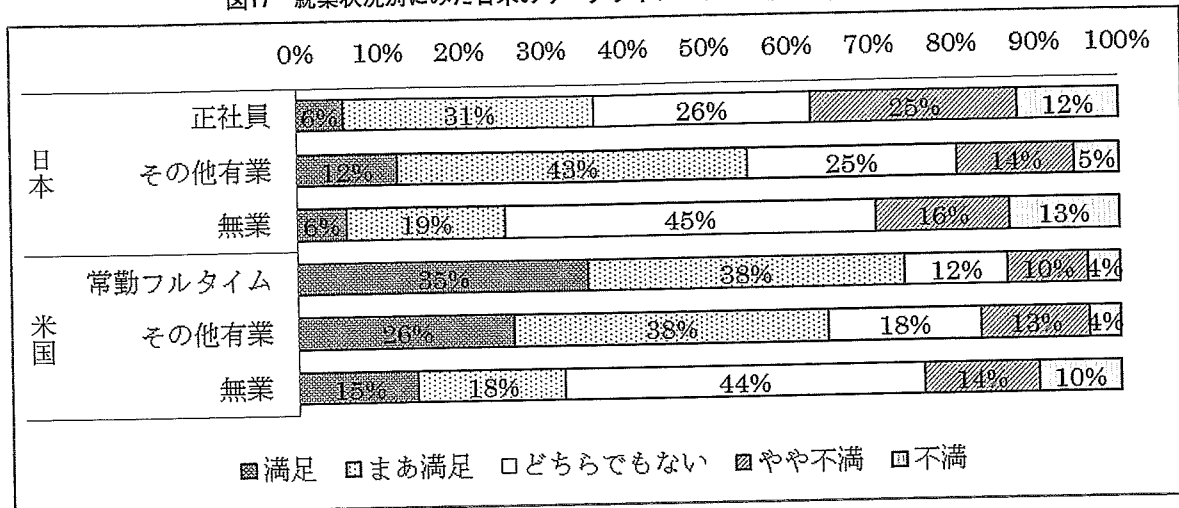
期傷害給付プログラムや有給休暇を組み合わせる仕事に戻る母親も少なからずいた。全体に、出産後の休業が有給だったと回答した夫は61%、妻は25%であった。なお休業を利用せず、離職したと回答した者は2割である。日本の「21世紀出生児縦断調査」では2010年に出産した母親では有業者の54%が離職しているが、これと比べて大幅に離職は低い。

日本は産休中は健康保険から給料の6割が、育児休業期間中は雇用保険から最終的には給料の5割が支払われ、米国よりも出産・育児休業に対する所得補償は充実している。しかしながら、日本でも妊娠直前に勤務していた企業で自分自身が育児休業制度の対象であったと回答した者はこの調査から48%であり、思いの外低いものであった。正社員については73%が制度ありとしたが、非正規雇用には、制度がない、あるが対象からはずれている、わからない、と回答した者が多いことからこうした数字となった。また第1子出生1年前に雇用者である者のうち、育児休業をとった者の割合をみると、正社員は49%であるが、非正社員を含めると34%であった。

6. ワークライフバランスの満足度の日米比較

では有配偶女性は、仕事と家庭の両立について満足しているのだろうか。この設問に対する有配偶女性の答えを見ると、図17のとおり米国の常勤フルタイム女性の「そう思う」がもっとも高く37%である。「ややそう思う」を加えると、米国では常勤フルタイム女性の7割強がとれていると回答している。無職やパート等の女性よりも高い。ところが日本では、正社員は、弱い同意を含めても4割弱である。

図17 就業状況別に見た日米のワークライフバランス満足（有配偶女性）



米国で、常勤フルタイムのワークライフバランスが高い理由は、企業の退社時間が17時から18時であることに加え、仕事時間の柔軟性が高く、また仕事内容に専門性を生かせていると感じているからだろう。前述の2011年の米国での聞き取り調査からは、労働時間の柔軟性や裁量性は、管理職になるほど部下に命じることで高く保て、下位の雇用者ほど上司の都合に合わせるため柔軟性が減ると感じた。

米国の職場で仕事と家庭の両立を可能にする柔軟性があるかどうか、また女性が昇進できないと感じていないかについて、調査ではいくつかの設問で聞いている。「子どもの看病で休暇を気兼ねなくとれる」、「現在の職場で昇進や昇格ができる」、については、6割近くが同意（以下「そう思う」、「ややそう思う」の合計）、不同意は2割を切るのので、比較的多くの女性が、できると感じていると見られる。また「職場で柔軟に勤務時間帯を決められる」も6割が同意している。育児のために短時間勤務を必要に応じてとることは誰でもできるわけではないが（3割近くが不同意）、しかし勤務時間帯を柔軟に決めることが一定程度補っているのだろう。「育児休業の取得によって昇進、昇格が不利になる」については、どちらとも言えないが一番多い。もっとも休業期間が12週程度と短いことも関係しているだろう。これらの回答が、役職があがると変化するか、役職別に集計したが、たとえば仕事時間の柔軟性は、役職なしに比べて係長、課長以上はやや改善されていた。

一方、日本では、ワークライフバランスがとれて

いるとは、「思わない」、「あまり思わない」の合計が正社員では4割である。そしてパート等では、肯定的な回答が6割近くともっとも高い。米国では下位の雇用者の方が時間の自由がきかないが、日本では逆にパートの方が時間の自由度が大きい。ヒアリングでも日本では職場のリーダーとして迷惑をかけられないから出産に踏み切れないといった声を聞いている（永瀬・山谷（2011））。

7. 計量分析：出産前後の調整と女性の賃金

7.1 出産後の就業継続が賃金に与える影響

出産前後に仕事を継続すること、あるいはやめることは現在の賃金にどのような影響を与えているだろうか。

米国と日本について賃金関数を推計する。説明変数は、通常のミンサー型賃金関数の説明変数として用いられる、学歴、勤続年数、勤続年数自乗、外部実経験年数、外部実経験年数自乗に加えて、現在の職種と、現在の就業形態、加えて第1子1歳時に正社員であったか、パート等であったか、また第1子妊娠時にはどうであったかとする。

非常に興味深い結果を得られた。表1である。

米国の賃金関数はまさに人的資本投資理論が予想する通りである。学歴は高いほど明らかに賃金は高い。勤続年数は1年あたり約2.5%賃金を引き上げるが、他企業の実経験年数も1年あたり4.5%とより賃金を引き上げている。さらに第1子1歳時にフルタイム雇用に就いていたことが現在の賃金を大きく引き上げる。一方離職年数が1年増えるにあたり

表1 日米の女性の賃金関数の推計

日本			米国		
説明変数	係数	t 値	説明変数	係数	t 値
学歴ダミー (ベース 高卒)			学歴ダミー (ベース 高卒)		
中卒	-1.7769	-3.42***	高校中退	-0.0065	-0.05
専門学校	0.5768	3.48***	短大中退	0.1999	2.20**
短大卒	0.5694	3.50***	短大卒業	0.2392	2.80***
大学卒	0.7788	4.61***	大学中退	0.2790	3.14***
大学院卒	0.2360	1.94*	大学卒業	0.4692	6.20***
			大学院修士	0.5037	6.15***
			大学院博士	0.6652	6.51***
勤続	0.0557	3.16**	勤続	0.0251	2.10**
勤続自乗	-0.0021	-2.10**	勤続自乗	0.0004	0.56
外部実経験年数	0.0166	1.04	外部実経験年数	0.0459	4.38***
外部実経験年数自乗	0.0001	0.06	外部実経験年数自乗	-0.0018	-2.78***
離職年数	-0.0559	-2.02**	離職年数	-0.1193	-4.20***
離職年数自乗	0.0054	2.02**	離職年数自乗	0.0181	3.97***
無子ダミー	-0.1465	-1.53	無子ダミー	0.0779	1.20
第1子出産前 (ベース, 自営業, 無業他)			第1子1歳時 (ベース, 自営業, 無業, 他)		
正社員	0.0088	0.09	常勤のフルタイム	0.1498	2.00**
パート・アルバイト	0.0191	0.17	非常勤のフルタイム	-0.0154	-0.11
派遣社員	-0.0305	-0.20	常勤のパートタイム	0.0510	0.51
契約社員	-0.1333	-0.72	非常勤のパートタイム	0.0527	0.35
第1子1歳時 (ベース, 自営業, 無業他)			現在 (ベース, 自営業)		
正社員	-0.0595	-0.56	常勤のフルタイム	-0.0072	-0.09
パート・アルバイト	-0.1755	-1.63	非常勤のフルタイム	-0.2424	-2.44**
派遣社員	-0.3259	-0.64	常勤パートタイム	-0.2508	-3.05***
契約社員	-0.0674	-0.29	非常勤パートタイム	-0.3046	-3.44***
現在 (ベース, 自営業, パート・アルバイト)			現在 (職種, ベース, その他)		
正社員	0.2466	4.16***	専門・技術職	0.8279	5.08***
派遣社員	0.3487	3.51***	専門職	0.7539	4.44***
契約社員	0.1947	2.50**	事務職	0.5042	3.07**
現在 (職種, ベース, その他)			販売・サービス職	0.4702	2.85***
専門・技術職	0.2264	2.53***	職人	0.7943	2.58***
管理職	0.7799	3.00***	現場労働者	0.4902	2.66***
事務職	0.0902	1.03	定数項	1.5775	7.66***
営業職	0.2211	1.47	擬似決定係数	0.3398	
販売・サービス職	0.1549	1.81*	サンプル数	879	
現場労働者	0.0166	0.13			
定数項	5.8938	26.8***			
擬似決定係数	0.1948				
サンプル数	605				

***p<0.001, **p<0.05, *p<0.1

12%と、日本の倍のスピードで賃金は落ちていく。

一方、日本については理論とはやや予想外の数字もある。たとえば学歴であるが、高卒よりは、各種専門学校卒、短大卒、大卒、大学院卒の方が賃金は高い

が、米国に比べれば大学院卒の賃金はそれほど上がらず、むしろ下がる傾向さえある。勤続は米国に比べ賃金を引き上げる効果は倍程度に大きいが、他企業での実経験年数は日本では統計的にはなんら有意

な影響を及ぼさない。また妊娠直前、第1子1歳時にどのように働いていようと、そのことも現在の賃金に有意な影響を及ぼさない。影響するのは、現在の就業形態、すなわち「正社員」、「契約社員」、「派遣社員」の仕事に就いているかと職種である。そして職種の効果は、「管理職」は米国に比べて賃金が大きく上がるが他の職種の効果は規模が小さい。

つまり日本では、現在の就業形態、勤続が長い、離職期間が少ないことが、学歴とともに現在の賃金を引き上げる有意な影響を与えるが、他の企業でどのように働いてきたか、その経歴は現在の賃金に有意な影響を与えていないのである。周知のように日本ではいったん正社員をやめた女性が子どもをもった後に再び正社員の仕事に就くのは難しい。つまり、どういう経路かで出産後に「正社員」もしくは「契約社員」等であることが重要である。過去の就業経歴が系統的に賃金に反映されない賃金構造、これに加えて年収103万、130万まで、有配偶女性に対する

税や社会保険料の免除の恩典があることは、日本の有配偶女性が、離職状態に長くとどまる誘因を与えている。

7.2 第1子1歳時の就業継続の要因

このように日本で、いったん離職した場合に正社員に戻りにくいことを考えれば、第1子出産で離職しないことが賃金上きわめて重要である。そこで、第1子出産時に日本は、「正社員」、「非正社員」、「無業」のうち、正社員を続ける要因を、米国は、「常勤フルタイム」、「それ以外の就業」、「無業」のうち、常勤フルタイムを続ける要因を多項ロジットで分析する。

仕事特性としては、因子分析の結果、「仕事のやりがいがある職場」、「仕事負担が軽い職場」、「時間の融通がきく職場」、「育児をサポートする職場」を作成した。

「仕事のやりがいがある職場」は「仕事が好き」、「仕事にやりがいがある」、「専門性を活かしている」の

表2 第1子出産時のフルタイム就業継続の要因の多項ロジット分析

	日本				米国			
	正社員で働く		正社員以外で働く		フルタイム常勤で働く		右以外で働く	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
学歴 (ベース: 高校中退, 中卒等)								
高卒	-3.45851	-2.04	13.4351	0.00	-0.6313	-1.05	-0.0025	0.00
短大卒	-1.94089	-1.23	14.4084	0.00	0.0491	0.12	0.2796	0.57
大学卒	-1.53175	-0.98	13.6684	0.00	0.8529	1.38	0.3175	0.44
大学院修了	15.43836	0.01	0.2646	0.00	2.4954	1.80*	1.5684	1.04
年齢階級 (ベース: 日本26-29歳, 米国25-29歳)								
年齢30-34歳	1.71755	2.25**	-1.3088	-1.40	0.4594	0.92	0.2852	0.48
年齢35-39歳 (日本は35-38歳)	2.24789	2.95***	0.0556	0.08	0.5965	1.22	0.3099	0.53
自分の仕事特性								
仕事のやりがいがある職場	-0.12791	-1.59	0.1419	1.27	0.0798	1.35	0.0933	1.30
仕事の負担が軽い職場	-0.12395	-1.16	-0.0291	-0.19	-0.2141	-3.24***	-0.0880	-1.17
時間の融通がきく職場	0.45252	2.41**	0.0394	0.13	0.2189	2.01**	0.1912	1.53
子育てをサポートする職場	0.50164	4.66***	-0.0692	-0.52	0.1014	1.37	0.2040	2.28**
経済変数								
妻の賃金 ^注	0.00403	1.78*	0.0024	0.61	-1.2204	-1.66*	0.1512	0.18
夫の年収 (第1子1歳時)	-0.00168	-0.87	-0.0033	-1.16	0.0000	-1.38	0.0000	-1.65*
夫が妻の就業に賛成 (第1子妊娠時)	0.22393	1.04	0.1381	0.41	0.3562	3.49***	0.2486	2.15**
夫の仕事特性								
夫は遅くまで残業することは少ない	0.10586	0.65	0.0083	0.04	0.3437	2.81***	0.2602	1.86*
夫は時間の融通がきく職場	0.12855	0.76	-0.1138	-0.45	0.0588	0.51	-0.0912	-0.68
夫の収入だけでは暮らしていけそうもない	0.00432	0.03	0.3334	1.17	0.5541	5.04***	0.3629	2.90***
定数項	-4.10890	-1.76*	-17.4786	-0.01	-2.0294	-1.12	-5.9958	-2.82***
擬似決定係数	0.3008				0.1854			
サンプル数	164				322			

***p<0.001, **p<0.05, *p<0.1

注) 妻の賃金は日本は結婚時の妻の年収, 米国は学歴, 経験年数から推計した第1子妊娠前の時間あたり賃金率の対数
日本は第1子出産前に正社員だった者に限定した分析, 米国は有子者全体, ベースは無業である。

3つの設問に対する回答を足しあげ、3から15点の得点とする。

「仕事負担が軽い職場」は、「遅くまで残業することが多い」、「仕事の量が多すぎる」を逆転し、2から10点の得点とする。

「時間の融通がきく職場」は独立した1から5点の得点とした。

「育児をサポートする職場」は「育児中の人をサポートする雰囲気がある」、「結婚、出産後も働き続ける女性がいた」の2つの合計の得点とし2から10点とする。

日本については、いったん離職すると正社員になるにくいことから、第1子出産1年前に正社員である者に限定して分析を行った。

表2が結果である。日本において、離職に対して、就業継続にもっとも大きいプラスの影響があったのは、「育児をサポートする職場」、「時間の融通のきく職場」であった。また妻の結婚時の勤務先からの収入が高いことも就業継続を促進する要因となっていた⁸。また妻の年齢が高い方が就業継続をしていた。

夫に関する設問も変数として加えた。米国では「夫だけの収入で暮らしていけそうもない」という経済要因や、妊娠時の夫の実収入が低いこと、「夫が第1子妊娠時に妻の就業に賛成」も米国については有意な影響を与えている。またこの調査では日本では夫の特性はあまり有意な結果を得ていないが、WEB調査では米国と類似の結果を得ている⁹。

第1子妊娠前まで正社員で仕事を継続していた者に限定すれば、子育てサポートの雰囲気があり、職場で結婚・出産した女性が働いていること、時間の融通がきく職場であることが、日本で正社員の継続と出産の両立を可能としていた。

ただしこの分析は第1子出産前に正社員で就業していた者に限定されている。これは結婚を決めた頃に正社員であった女性の実は46%を占めるに過ぎないのである。それは結婚を決めたころに正社員であった女性のうち、第1子出産前に無業になっていた者は14%であり、非正規雇用に移った者は12%であるが、また27%はまだ子どもを持つに至っていないからだ。

一方米国では第1子1歳時に常勤フルタイムでなかった有子者のうち20%が現在は常勤フルタイムに

なって働いている。日本では、第1子1歳時に正社員でなかった有子者のうち現在正社員である者は8%のみである。正社員の雇用の継続も困難だが新たに正社員雇用に参入することも、日本は米国以上に難しいとわかる。

以上から、正社員の仕事の柔軟性を高め、かつ過去の職歴を評価する形で再参入の入口を広げることが女性のキャリア形成にはもっとも重要ということがわかる。

8. 男女の就業の在り方と社会保障制度への示唆

8.1 まとめ

本稿は、家族形成期の女性を対象とした質問紙調査を日本全国及び米国6大都市に行い、出産前後の日米の女性の仕事と家庭の調整がどう異なるのか、職場特性の差、夫と妻の家事分担の差、さらに広く女性の就業にかかわる雇用保護や出産休暇等社会的保護の制度についてクロス集計を示した。その上で、賃金関数を推計、日米の賃金構造の差を検討した。続いて多項ロジット分析により、女性の就業継続に重要な夫と妻の職場特性について分析した。得られた結果は以下の通りである。

- 1) 出産により離職したり労働時間を減らしたりする調整を行うのは日米ともかわらない。しかし日本では妊娠前から無業が増え、第1子出産で大きく無職が増えるのに対して、米国では、結婚では無業はほとんど増えず、第1子で無職が増えるがこれも日本よりは少ない。しかし米国でも第2子ができると無職比率は上がっていく。しかしながら米国は短い無職期間で労働市場に戻っていく傾向が強い。
- 2) 日本では、出産後、いったん無職になった有配偶女性は、働いたとしてもその7割が年収130万円未満であり、無職期間も長い。年収103万円までは非課税、年収130万円まではサラリーマンの妻の社会保険料が免除されるが、無職経験のある有配偶女性の7割はその範囲の年収しか得ていない。一方、米国では、離職経験のある就業女性でも、高収入層が日本よりは輩出されている。
- 3) 米国で女性の就業意欲が高い理由はいくつかあると考えられるが、おそらく最大の理由は男女ともに仕事時間の柔軟性があることである。職場の

退社時間は男女ともに17時から18時が多数である。一方、日本では、退社時間が19時以降は有配偶男性の過半数、未婚女性も3割であり、正社員は平日子どもと家庭で過ごす時間をあまり期待できない。計量分析の結果からも、米国女性が第1子出産後に就業継続する要因には、自分の労働時間が柔軟であること、夫が遅くまで残業しないことが含まれている。職場環境について、米国のみへの設問であるが、「子どもの看病で休暇を気兼ねなくとれる」、「現在の職場で昇進や昇格ができる」、「職場で柔軟に勤務時間帯を決められる」について6割が同意している。国の制度は日本より整っていないが、職場の柔軟性は高い。

- 4) 米国で女性の就業継続が多い2点目として、米国では、企業を超えて就業経験が賃金に反映されやすいことがある。日本は、正社員であるかどうか、また何年勤続したかが賃金に影響を与えるという点で選択の余地が狭い。これに対して、米国は仕事の専門性を基準とする採用が行われ、他企業の実就業年数が賃金を有意に上げる。逆に離職年数が増えるほど、米国では賃金が大きく下がっていく。日米ともに出産による生活変化は大きいだろうが、他企業の経験や大学院での専門教育によって賃金が系統的に上がる構造があることは転職や再教育を含めた自主主導の職業選択の可能性を拡大する。
- 5) 米国で女性の就業継続が多い3点目としては米国では働くことが社会保障と安心につながることである。夫婦とも失業が起こりやすく、また公的医療保険のカバレッジも日本のように国民全員ではない。離婚も起こりやすい。専門性を高め、上位職を目指しながら就業継続をすることが、女性にとって必要と認識されている。それだけ厳しい社会環境にあるともいえる。高学歴女性ほどこうした選択をとれる。一方、日本ではサラリーマンの妻であればいったん離職後は一定年取までしか働かない方が有利とみえる社会保険の構造や配偶者の給与構造（配偶者手当など）がある。またいったん離職すると過去の仕事経験が評価されないだけに、高学歴女性ほどいったん離職したのちはわずかししか働かない。
- 6) 日本では産休、育児休業が法制化されているが、

米国は無給の12週のFMLAが1993年に法制化された程度であり、日本よりも保護は薄い。そのため就業継続をする母親の多くは、12週、8週、6週で仕事に戻っている。アメリカの父親は1～2週間程度であるが、8割が第1子の出産に合わせて休暇をとっている。日本は産休、育児休業が制度化されているので、はるかに良いと想像したが、第1子妊娠前で見ると、女性の約半数が育児休業の権利を持っていると回答したが、残りの半数は制度がなかったり、自分に資格がなかったりしていた。これは非正規社員が増えていることにもよる。

- 7) 日本で出産前に正社員であった者が出産後も正社員を続けることに統計的に大きい有意な影響を及ぼすとして計量分析の中で示されたのは、「育児をサポートする職場の雰囲気」、「仕事の柔軟性」、「妻の高い賃金」であった。

ただし、この分析で用いた米国のデータは、6大都市部に居住する女性たちであり、大卒が39%（もちいた日本全国調査は32%）、加えて大学院修士が18%、博士が5%（日本全国調査は両者合計で3%）である。米国の低学歴層のワークライフバランスの問題は非常に困難なものがあり、この調査ではそうした層は十分にはとらえられていない点を付言しておく。

8.2 これからの雇用ルールと社会保障制度

米国においては、賃金上、学歴が高く評価され、過去の企業経験も高く評価される。こうした賃金制度は、多民族国家であり移民も多い米国という国に合った形であろう。やる気と公平性を保つには、チャンスが開かれていること、また客観的な基準があることが重要だからだ。

一方、日本は、高度成長期以降、企業内で従業員を安定雇用するとともに、世帯主男性に重点的かつ安定的に賃金を配分してきた。妻や子どもは世帯主の収入と雇用の安定を通じて保護する方向で社会的保護を形づくってきた。結果として女性が社会で活躍する機会は少なかったものの、90年代前半頃までは貧富の格差の少ない社会が実現されてきたという評価もできる。

しかしながら90年代後半からさまざまな問題が出ている。問題はこの正社員雇用とその配偶者という

システムの外にいる者が拡大し、今後も減るとは思われないことだ。2003年以降の新卒就職は、大卒男性は6~7割、高卒男性は4~5割しか初職で正社員として就職できていない。そして非正規雇用者の賃金構造は正社員と大きく異なり勤続が賃金に反映されない(永瀬(2011a))。シングルの男女も増加している。たとえば国勢調査(2010年)によれば中高年世代である40-59歳女性でも5人に1人がすでに無配偶である。このうち死別は少数で、生涯未婚と離婚が多く、男女賃金格差が大きいために、高齢期の貧困が懸念される。

そもそもなぜ日本の正社員は米国と比べて、仕事時間の柔軟性が低く、さらに夫の多くが夜遅くまで残業をするのだろうか。これは日本の正社員が「長期雇用」とされ「企業内育成」されてきたことと深く関連している。日本の賃金・昇進メカニズム(花田(1987)、竹内(1995)、今田・平田(1995))は、新卒採用のもとでキャリア初期には平等で年功的な処遇、中期に昇進スピード競争、部長以上のトーナメント競争が行われてきたと指摘する。初期キャリアは年功的であり、中期に昇進スピードによる賃金の見返りを得るようになる。つまり初・中期キャリアでは仕事にまい進することから得られる期待利益が高く、その結果、丁度家族を形成する年齢層で長時間労働になると考えられる。また米国では職場が「職」でわかれており、担当が明確であるのに対して、日本は、チーム内の仕事の分け合い方が曖昧であり、カバーしあう仕組みとも指摘される(石田(1989))。自分の仕事範囲が明確でないことは一人先に帰宅することを困難にさせている。このような柔軟な仕事の配分、チーム作業、企業への強いコミットメントは日本的雇用慣行の強みと言われてきた。企業内の人材育成として優れているとも言われてきた。しかし、今日は、非正規社員が拡大したためそうした訓練を受けられる雇用者数は若者に大きく減少した上に、正社員への転換はあまりすすんでいない(永瀬・水落(2011))、小杉・原(2012))。一方、正社員数の減少の中で、正社員は労働密度が増え負担も増えている。

1980年代は、小笠原(1998)が描いたように、女性は結婚相手候補、短期で離職する雇用者として位置づけられることで、昇進競争の外におかれた。

1985年に雇用機会均等法が成立した後に、従来男性大卒のみだった幹部候補区分は、いわゆる「総合職」の雇用区分となり、大卒女性にも開かれた。しかし、われわれの聞き取り調査によれば1990年入社から1995年入社の女性の退職率は高い。聞き取りの中で「同期は自分しか残っていない」といった表現にしばしば出会った。また現在でもコース別人事がある企業における大卒総合職の中の女性の採用割合は25%にとどまっている(日本労働研究機構(2009))¹⁰。また定型的な仕事をしている一般職は、短時間勤務を含めて両立可能性が広がりつつある。しかし総合職女性は帰宅時間が遅く、家庭と両立できないという不安感が強いということがわかった(永瀬・山谷(2011))。つまり、日本的キャリアの中に、女性の能力活用の仕組みはまだうまく組み込まれていない。

先行研究は、拘束性の高い「正社員」という仕事に若いうちに就き、同一企業勤務を続けることの賃金収益率が高いことを示してきた。女性の多くは、そうした働き方で家庭生活を営む時間負担が重いこと、一方で夫に安定賃金が期待できたことから、その多くが正社員をやめている。パート等の非正規社員として労働市場に戻る場合は、正社員の下位に位置づけられ、地域相場以上の賃金が支払われないため、高学歴女性ほど労働市場に戻らない。

総合職という雇用区分が、仕事と家庭の両立が難しいことから、初職で自発的に一般職を目指す大卒女性が増えていることは、優秀私立大学の複数のキャリアカウンセラーから聞くところである。総合職を選べば出産と就業の両立が困難、しかし一般職を選べば、キャリアに入る入口の段階で仕事範囲が制限されるのがジレンマだ。

厚生労働省令では、均等法の対象を「雇用区分内」での均等に限ることを定めている。しかし、現状では、家庭生活を営みにくくする条件(転勤等)がコース分け基準となっている。このように遠い将来に転勤を受け入れるかどうかで、入職段階で雇用管理区分を組み、かつ中途での雇用区分間の転換が制限的であることは、性に対する間接差別として禁止すべきであり、厚生労働省令は変更されるべきである。

ようやく日本企業も女性の就業継続と活用に力を入れている。ここまでの分析から、女性の就業継続に大きい影響を与えていたのは、「育児をサポート

する職場の雰囲気」であり、「柔軟な仕事時間」であり「結婚・出産後も職場で働く女性がいる」ことであった。長期雇用者については、大企業の半数が、女性にいわゆる「総合職」と「一般職」というコース区分での働き方を提示している。しかしコース区分間の転換は制限的であり、1回限りとする企業も少なくない。「総合職」的な働き方から「一般職」的な働き方へ、その逆へという転換を複数回、応募可能にすることは、女性の選択肢を拡大し、社内に長期雇用者としてとどめる1つの誘因となるのではないか。

結婚・出産後も就業継続する女性が増えることが雇用慣行を変える力となる。総合職、一般職、非正規職等の採用の女性割合、有子女性の雇用割合を企業に義務付けることを提案したい。

同時に、中途採用の優秀人材を評価する人事制度をつくり、日本的雇用の入口をより開いていくことが望まれる。それは職能賃金にかえて、「職」に対して賃金を払い、人を採用する雇用を広げていくということである。数年で転職していく可能性がある者が、汎用的な人的資本を蓄積していけるよう、優秀層にも魅力のある労働市場を創出することが求められている。

そのためにも社会保障制度については、有配偶女性の就業を規定してきた103万円、130万円の壁を取り払う一方で、非正規雇用者を一人前の雇用者として社会保険の中にも位置づけていくことが必要である。非正規雇用労働市場は、低賃金労働市場でない「職」のスキルを積み重ねていける労働市場に転換していくことが求められる。

一方で、出産、育児を担う男女に対する社会保障は、新たに拡充していく必要がある。保育園の潤沢な供給、より柔軟な労働時間の実現であり、中途参入者が賃金差別されないことである。社会保険の給付権は、ケア期の低賃金や無業に対しては被保険者資格は失わないよう社会保険料は税金で補い、ケア者の高齢期の年金権を拡充する。また育児休業の権利および育児休業給付は、現実には若年女性に大幅に非正規雇用が増えていることから、早急に非正規雇用が実質的に利用できる改革が必要である。

補論

日米の女性と年金をめぐる制度について

本論では、出産前後の女性の就業の日米比較を行い、日本の方が離職や無職期間が長く、また賃金水準も低いことを示した。また日本では、いったん離職した女性は、就業するとしても年収100万から130万までしか稼得しない実態があることも示した。これは配偶者に対する税制上の優遇や社会保険料の免除基準とも深くかかわるであろう。こうした行動が、有配偶女性以外の非正規社員の賃金水準をも引き下げている可能性はこれまでも指摘されてきた（たとえば永瀬（2001））。補論では、米国でなぜこうした就業調整がないのか、女性と年金制度について日米を比較検討する。

<米国の女性と年金制度>

Street and Wilmoth（2001）は、米国の年金制度を、「男性が主な稼ぎ手モデル」であること、リベラル・モデルであり民間保険や納付実績の重視で特徴づけられることを指摘する。そして米国の年金制度は、公的年金制度だけでなく、連邦政府により規制を受け税の優遇措置を受けている民間年金を含めて考えるべきとする。

まず基本の年金制度だが、賦課方式であり、事業主が給与の7.65%、雇用者が5.65%の社会保険税の支払いを義務付けられている。年収が1130ドル以上で1クレジット、年収が4520ドル以上で1年間に4クレジットを得られ（2012年現在）、40クレジット分、つまり最低10年間加入でSocial Securityの給付権を得られる（Social Security Administration（2012））。OASDI（Old Age Survivors and Disability Insurance）、すなわち年金給付は、加入実績に基づくが、21歳から62歳までの41年間のうち、もっとも年収が高い35年間の記録に基づいて物価考慮済みの平均月収Average Indexed Monthly Earnings（AIME）が計算され、AIMEについて、月額767ドルまでは90%、768ドルから4624ドルまでは32%、4625ドルからは15%で公的年金が給付される。つまり低収入者であれば、現役時代の9割が年金として給付される構造を持つ。また低収入の6年間は、平均賃金であるAIMEの算出から除くことができる点も、子育て等で低賃金となる期間が長い女性の年金を若干回

復する。Social Security Benefitとして受けられる最高額は、Full Retirement Ageで引退したとして2012年は月額2513ドルである¹。

米国の年金が「男性が主な稼ぎ手モデル」で特徴づけられるとは、配偶者、あるいは離婚したもと配偶者に対して、「配偶者年金」があり、また「遺族年金」を与える制度をもつからである。男性も同様の受給権を得られるが、現実には女性が主に給付を受けているので、わかりやすさのために夫、妻という表現をすれば、夫の公的年金給付額の50%にあたる額が配偶者年金として62歳以上の妻に与えられる。また配偶者が16歳未満の子どもをケアしている、16歳以上の障害のある子どもをケアしている場合には、62歳未満でも配偶者年金を受けられる。遺族年金としては、妻が65歳からは夫の年金の100%（60-64歳ではこれ未満）が給付される²。離婚した場合は、10年以上の婚姻期間があれば³、同様の権利が得られる。

しかしもし夫から得られる「配偶者年金」が、自身の加入実績による年金権より大きい金額であれば、差額分が妻の年金として払われるだけで、実質的には妻自身が社会保険税を払った見返りはない。この点は、日本で、第3号被保険者が第1号や第2号被保険者となって社会保険料を払っても基礎年金の見返りがないことと類似している。しかしながら、米国では、日本と違って、社会保険料の納付をしないで済むように就業調整をするという声は聞こえない。

なぜか。第1に、米国では原則として就業収入は、Social Security Taxの対象であり、一定以上の保険料を納付してはじめて年金給付と結びつく構造があることだ。日本は逆にサラリーマンの被扶養配偶者については、年間130万円までを社会保険料賦課を免除した上でサラリーマングループ全体が代わって社会保険料を支払うとしており、配偶者が自ら社会保険料を払わないことを奨励する制度構造にそもそもなっている。

第2には、米国は低年収の税支払者本人に対する再分配が高いことである。日本では、第3号被保険者であれば、サラリーマン内の再分配である「基礎年金」権を、通常の労働者同様に全額受けられてしまう。そのため、第3号被保険者が第1号被保険者や第2号被保険者に移る誘因は少ない。一方、米国

では、配偶者年金は夫の年金権の半分。しかし自分で年金保険料を納めた場合は、低年収ほど年金代替率が高いために、配偶者年金を上回る年金を獲得できる可能性があると思われられる。

第3には、米国では配偶者年金としていくらもらえるかは、夫の年金の半額であるから将来でないかわからない。夫の失業が起こりやすい国であることを考えれば、自身の年金権も重要に思えるのかもしれない。一方日本では、第3号被保険者であれば、毎月の第3号被保険者資格が老後の基礎年金受給権を確定する。

では、実際に月額の年金額はどの程度の水準なのだろうか。Social Security Agency (2012)によれば、2011年において、男性の老齢年金は平均月額1381ドル、女性の老齢年金は平均月額1072ドル（障害者年金はそれぞれ男性1237ドル、女性972ドル）、配偶者年金は男性398ドル、女性613ドル、遺族年金は男性1028ドル、女性1188ドルとしている。日本と同様に、女性の老齢年金額は、男性よりも低い。しかし平均で女性が男性の老齢年金の77%を受け取っているのは、低年収者に対する代替率が高いからであろう。

Social Security Agency (2012)によれば、62歳以上の女性で、配偶者年金権のみ持つ女性の割合は1960年には57%であったが、2011年には25%になったという。また配偶者の年金と自身の年金、双方の年金権を持つ女性（つまりいわば自身の年金は掛け捨ての女性）は、5%から27%に上がった。一方、引退者としての本人の年金受給権を得ている者は今日で48%であり、1960年当時の4割弱と比べて増えている。女性の就業が高まったので、将来は、（夫の年金の半分以上の年金権を持つ故に）配偶者年金を受給しない女性がさらに大きく増えるという予想が出ている。しかし遺族年金となると、夫の年金の100%を受け継いだ方が自身の年金よりも高い女性が依然多いため、1966-1975年生まれも66%が夫の遺族年金を受給するだろうと予想されている（Butrica and Smith (2011)）。

もう1つ重要な点は、米国のOASDIは「老齢、障害、遺族などに対する唯一の収入源としては設計されていない。貯金、自分の投資、年金、保険を補足する」べきものという点だ（Social Security Agency (2012)）。つまり米国は、企業年金（Occu-

pational Pensions), 個人年金 (Individual Pensions) の加入にも重きをおき、企業年金への保険料拠出は税の優遇措置をされ、引退時にしか課税されず、さらに課税率も低い設計をとっている。

実際、高齢者世帯の年収全般の構造をみると、OASDIを受け取っている世帯は86%、資産収入ありが52%、個人年金ありが27%、公務員年金が15%、就業収入ありが26%である。また公的年金が収入の50%以上という世帯は、高齢夫婦世帯の53%、高齢シングル世帯の74%、公的年金が収入の90%を占めるのは、高齢夫婦世帯の23%、高齢シングル世帯の46%である。日本よりも、公的年金のみへの依存は相対的に小さい。

しかしOccupational Pensionは、脆弱な個人ほど加入できず、女性ほど非加入である問題がある。さらに企業年金はDB (確定給付) 年金からDC (確定拠出) 年金に移りつつあり、DCになって女性のカバレッジが増えた一方、前者は、遺族年金を取り決めることが義務付けられていたが、DCでは義務でなくなっているため、夫より長く生きることの多い妻の年金が不安定になっていることや、またDCの場合、寿命の長い女性の年金額が低く設定されることも問題としている (Street and Wilmoth (2001))。さらに個人退職金勘定 (Individual Retirement Account) がある。

米国ではこのほかに福祉的にSupplemental Security Income (SSI) 制度がある。これは65歳以上の高齢者および障害のある成人や子どもの所得困難の必要に応じて支払われるものであり、1974年から給付されている。当初は高齢者が受給者に占める割合が高かったが、現在は、成人や子どもへの給付が増えている。また65歳以上の高齢受給者の56%は合わせてOASDIを受給している。18-64歳も31%が合わせてOASDIを受給している。

65歳以上の貧困率を見ると、2008年で、有配偶は4.9% (女性5.0%)、無配偶は15.5% (女性16.9%)、遺族は14.4% (女性15.4%)、未婚は17.6% (女性18.1%) と、無配偶、未婚等で特に貧困率が高い。ただ男女差は日本ほどには大きくない。こうした中で米国でも、ケアをしていたことの無業を明示的に評価する年金制度 (Care Giver Credit) は、一定の関心を集めるようになってきている。このCare Giver

Creditの目的としては、出生率を上げる、出産後の労働市場へのカムバックを早める、無償労働を評価といったような視点が挙げられている (Jankowski (2011))。

<日本の女性と年金制度>

日本の年金制度の特徴は、米国と同様に「男性が主な稼ぎ手モデル」である。加えて高齢ほど給付率が高く、若い世代ほど給付率が下がる構造が顕著である。また企業年金や私的年金の受給者が少ないことも特徴として挙げられる。

筆者が女性と年金の制度において、早い解決をすべき大きい課題としてとらえているのは、日本の税・年金賦課の方法が、現役有配偶女性の就業調整行動を引き起こし、いわば国が有配偶女性を「家計補助的に働かせることを奨励する」構造があることだ。非正規雇用市場の中に独立生計を営むべき若年や無配偶者が増えている。夫を通じて税・社会保険料の補助を受けた有配偶女性が、低賃金で優秀な労働力を供給することは、独立生計を営むべき労働者が増えているにもかかわらず、非正規労働市場を「お小遣い」賃金にとどめてしまう問題をはらむ。

実際の年金受給の実態を見ると、日本は、夫婦世帯が高い一方で、シングル女性が極端に低い。平成19年厚生労働省年金局「年金制度基礎調査」によれば、夫婦世帯では公的年金が年間200万以上である者が6割を占め、300-500万円も3世帯に1世帯と、かなり高水準の公的年金をもらっている。一方で、高齢単身女性は、就業収入等を含めて、年収が100万未満の女性は3人に1人に達している。年金水準を見ると、女性単身は50万未満が4人に1人、50~100万が3人に1人である。また厚生労働省「国民生活基礎調査」平成21年によれば年金受給なしの高齢者が12%いることがわかる。(永瀬 (2013刊行予定))。

なぜ単身女性の年金が特に低いのだろうか? 現在の単身高齢女性には夫と死別した自営世帯の妻がいる。自営世帯の場合、自分の国民年金の加入実績からのみの年金であり、1961年の制度開始以後しばらく加入していなかった (結果として年金が満額でない) 者も多く、さらに高齢の者ほど、65歳まで待たずに年金をもらい、生涯の年金額が下がってしまった者も少なくない。

では将来はこの状況が改善されるのだろうか。世代が下がるほど、夫が長期間厚生年金に加入しており、その遺族年金を受ける女性が増えるから、遺族年金をもらう女性の年金水準はやや上がる。他方で、無配偶女性が増えている。女性の賃金は男性よりも低く、さらに厚生年金非加入の非正社員として働く者も多いため、無配偶女性の低年金は世代が下がっても構造的に続く。

つまり単身や離婚の増加といった家族の変化や、非正規雇用の拡大を考えれば、非正規雇用者を含めて雇用者を年金に入れることを前提とするとともに、低賃金者に対する雇用者内の再分配を拡大することが必要である。有配偶女性全般が家計補助的に働くことを奨励する第3号被保険者制度は大きく改革し、しかしかわりに低賃金雇用者が年金加入することで得られる年金水準を拡大する方向で制度改革をすべきであろう。また女性の多くが出産離職をしていることから第1号被保険者を含めてケア期間については社会保険料の免除（税金からの支払い）を考えるべきである。また将来的には普通の女性が雇用者としての権利や保険のカバレッジを失わずに出産・育児ができる方向、また労働市場の再参入しやすい方向へ、雇用改革が必要であろう。

〈注〉

- 1 この調査は、文部科学省委託 近未来の課題解決を目指した実証的社会科学推進研究事業「ジェンダー格差センシティブな働き方と生活の調和」（代表者 永瀬伸子）が、調査票作成、集計などに従事した。筆者の他、山谷真名、佐野潤子、金秀炫、小檜山希、寺村絵里子が共同でかわったものである。
- 2 日本は、「結婚を決めた頃」、「第1子出産1年前」、「現在」について聞いている。一方米国は設問を減らす都合上、子どもがいる者は、「第1子出産1年前」、子どもがいない者は、「結婚を決めた頃」、そして「現在」について聞いている。そこで図5は、米国については、子どもがいない者は「結婚を決めた頃」、子どもがいる者は「第1子出産1年前」の状況を集計した。米国は、結婚で大きく就業状態が変わっていないので結果的にこれによって失われた情報は少ないと考えられる。
- 3 「そう思う」「まあそう思う」「どちらでもない」「あまりそう思わない」「そう思わない」
- 4 図6、図8から図11は、子どものいる女性の日米比較である。ただし日本の女性は結婚時に仕事をやめる者も少なくないため、日本は「結婚時の仕事特性」、米国は「第

1子出生1年前の仕事特性」とで比べた。

- 5 オバマ大統領のAffordable Care Actが2010年に成立したことにより主には2014年から2022年までにかけて中低所得層の医療保険の加入を推進する改革が行われている。
- 6 短期障害給付プログラムのある企業では、妊娠・出産で就業できない期間について休業給付を受けられる。カリフォルニア州は他の州に先駆けて州が運営する短期障害プログラムの加入を企業に義務付け、6週（帝王切開8週）の休業期間を有給にした。
- 7 年齢から教育年数、勤続年数、離職年数、6を引くことで、他企業での実経年数を算出した。
- 8 日米ともに、学歴、勤続からはかった妻の推計賃金率の対数を説明変数にと当初考えたが日本については第1子妊娠前に正社員である者に限定したことから、年収水準そのものを説明変数とした。
- 9 就業有配偶女性を対象としたWEB調査で、同じ分析を行うと、夫が妊娠時に妻の就業に賛成であることは、女性の就業継続を高め、夫の収入見通しが低いことも女性の就業継続を高めるという結果が出ている。
- 10 永瀬・山谷（2011）注2で集計している。

〈補論・注〉

- 1 1937年生まれまでは、満額が得られる引退年齢は65歳、1943-1954年生まれは66歳、1960年生まれからが67歳である。
- 2 さらに遺族年金は18歳未満の未婚の子、18-19歳でフルタイムで高校に行っている子ども、18歳以上の障害のある子どもにも給付される。
- 3 離婚した妻についても、配偶者年金、遺族年金は、再婚していなければ（再婚しても離婚し2年がたっていれば）同様に受けられる（1965年～婚姻期間20年以上であったが1977年より婚姻期間10年以上に短縮されている）。

〈参考文献〉

- 今野浩一郎・佐藤博樹（2009）『人事管理入門』日本経済新聞社
- 石田英夫（1989）『企業と人材』放送大学
- 今田幸子・平田周一（1995）『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構
- 岩澤美帆「人口統計から見る2000年代の結婚・出生」日本人口学会第64回大会報告資料（2012.6.2）
- 大沢真知子（1993）『経済変化と女性労働—日米の比較研究』日本経済評論社
- 小笠原裕子（1998）『OLたちのレジスタンス』中公新書
- 黒澤昌子（2012）「アメリカにおけるワーク・ライフ・バランス」武石恵美子編著（2012）『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える—働き方改革の実現と政策課題』ミネルヴァ書房
- 小杉礼子・原ひろみ編（2011）『非正規雇用のキャリア形成：職業能力評価社会をめざして』勁草書房
- 佐藤博樹・武石恵美子（2008）『人を活かす企業が伸びる

- 人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房
- 永瀬伸子 (1997) 「高齢女性の就業行動と年金受給:世帯構成、就業履歴から見た実証分析」『季刊社会保障研究』第33巻3号 272-285頁。
- 永瀬伸子 (2001) 「パート賃金に103万円の壁は重要か」『日本労働研究雑誌』第489号 60-61頁。
- 永瀬伸子 (2003) 「女性と年金権の問題」『季刊社会保障研究』第39巻1号 83-96頁。
- 永瀬伸子 (2004) 「年金と女性—第3号被保険者制度を中心に」『法律時報』第76巻11号59-63頁。
- 永瀬伸子・村尾裕美子 (2005) 「社会保障や税制等は家族・家族形成に影響を与えるか—日本の社会的保護の仕組みが持つ特定タイプの家族へのバイアス」『季刊社会保障研究』第41巻2号137-149頁。
- 永瀬伸子・山谷真名・金秀炫・小檜山希・佐野潤子・寺村絵里子 (2010) 『「仕事と生活に関するWEB調査」結果報告』お茶の水女子大学「ジェンダー格差センシティブな働き方と生活の調和研究プロジェクト」
<http://www.dc.ocha.ac.jp/gender/workfam/event/event.html#41>
- 永瀬伸子・山谷真名・金秀炫・小檜山希・佐野潤子・寺村絵里子 (2011) 『ワークライフバランスに関する調査女性概要報告 (女性版)』お茶の水女子大学「ジェンダー格差センシティブな働き方と生活の調和研究プロジェクト」
<http://www.dc.ocha.ac.jp/gender/workfam/event/workfam2011%20enquete.pdf>
- 永瀬伸子 (2011a) 「若年非正規雇用の現状と年金を含めた社会的保護のあり方」『年金と経済』第30巻2号, 10-22頁。
- 永瀬伸子 (2011b) 「第3号被保険者制度の見直しを」『週刊社会保障』2658号 44-49頁。
- 永瀬伸子・水落正明 (2011) 「若年層は経済回復期に安定雇用に移行できたのか:前職およびジョブカフェ利用の影響」『生活社会科学研究』第18号27-45頁。
- 永瀬伸子・山谷真名 (2011) 「大企業勤務の大卒正社員女性の就業継続不安—コース別人事に着目して」キャリアデザイン研究 vol7, pp185-197.
- 永瀬伸子・山谷真名・金秀炫・小檜山希・佐野潤子・寺村絵里子 (2012) 『女性のWLBに関する国際比較調査』お茶の水女子大学「ジェンダー格差センシティブな働き方と生活の調和研究プロジェクト」
- 永瀬伸子・石井クンツ昌子・山谷真名 (2011) 「アメリカ女性のワークライフバランス:フォーカスグループヒアリング, 企業ヒアリング, 専門家へのヒアリングから得たこと」お茶の水女子大学公開報告会2011年10月13日。
- 永瀬伸子・山谷真名 (2012) 「民間大企業の女性管理職のキャリア形成—雇用慣行と家庭内分担—」キャリアデザイン研究 vol8, pp95-105.
- 永瀬伸子 (2013) 「非正規社員と社会保障の亀裂」濱口桂一郎編『福祉, 労働・雇用』ミネルヴァ書房 (刊行予定)
- 竹内洋 (1995) 『日本のメリトクラシー』東京大学出版会
- 花田光世 (1987) 「人事制度における競争原理の実態:昇進・昇格のシステムからみた日本企業の人事戦略」『組織科学』第21巻第2号, pp44-53.
- OECD編著 (2010) 『若者の能力開発 働くために学ぶ』明石書店 (岩田克彦, 上西充子訳)
- 山口一男・樋口美雄編 (2008) 『論争日本のワークライフバランス』日本経済新聞社
- Butrica, Barbara A. and Karen E. Smith (2012) “The Impact of Changes in Couple’s Earnings on Married Women’s Social Security Benefits” *Social Security Bulletin* Vol.72. No.1.
- Houseman, Suzan (2012) “Changes in Women and Work in the United States; The Progress and Challenges.” 近未来事業シンポジウム「日米のワーク・ライフ・バランス」お茶の水女子大学 2012.7.2
- Jankowski, John (2011) “Caregiver Credits in France, Germany, and Sweden: Lessons for the United States,” *Social Security Bulletin*, Vol.71 No.4, 61-76.
- Social Security Administration Office (2011), *Social Security: What Every Women Should Know*, SSA Publication No.05-10127.
- Social Security Administration (2012), *Fast Facts and Figures about Social Security*, SSA Publication No.13-11785.
- Street, Debra and Janet Wilmoth (2001) “Social Insecurity? Women and Pension in the U.S.,” Ginn, Jay, Debra Street and Sara Arber eds. *Women, Work and Pensions: International Issues and Prospects*, Buckingham: Open University Press.
- Tamborini, Christopher and Kevin Whitman (2007) “Women, Marriage and Social Security Benefits Revisited,” *Social Security Bulletin*, Vol.67 No.4, 61-76.