

非正規に薄い出産・育児支援 男女の結婚への意欲削ぐ原因に

非正規の未婚者の育児保障を放置してきたことが、少子化を加速している。
育児休業や育児休業給付などの適用拡大が急務だ。

今 回は、非正規雇用の女性の家族形成・出産の課題を述べる。

前回、正社員女性の第2子出産問題を論じた。この層については、育児休業制度、育児休業給付、育児短時間勤務など出産をめぐる国の制度が大きく改善している。この結果、2017年には第1子を持つ大卒女性の約半数が正社員の仕事を続けること、そして第2子には父親の育児分担がどうしても必要であることから、企業風土変革の必要性を指摘した。

ただし、こうした政策は主には正社員しか享受できていない。未婚期に非正社員として働く女性が高卒層や短大・専門学校卒層に大幅に増えているにもかかわらず、支援の手は及んでいない。未婚期に正社員でなければ、妊娠直前に正社員になれる

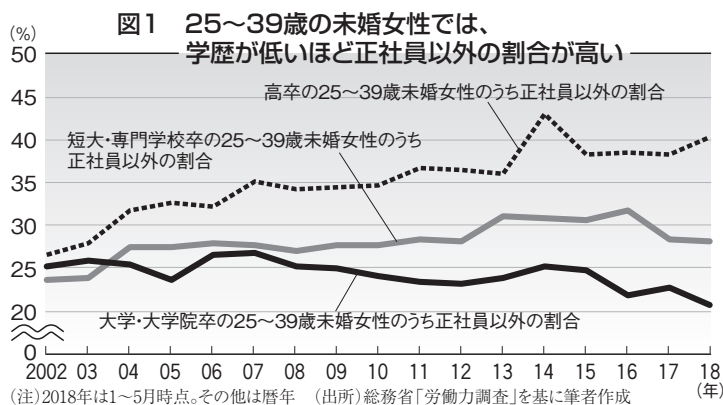
とは思えない。だから育児に関する社会的保護制度の対象外の働き方が大きく増えたことになる。

未婚男性も雇用不安定化

図1は、総務省の「労働力調査」から、25〜39歳の未婚女性全体のうち、正社員でない働き方の人がどのくらいいるかを見たものである。具体的にはパート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他雇用などである。また若者では多い人数ではないが、自営業、自営業手伝い、内職なども入れた。正社員でない働き方は02年には学歴による多少の差はあっても25%程度であったが、18年には、高卒層で4割、短大・専門学校卒層で3割弱、大卒で2割となった。

具体的に正社員でない働き方の内訳は、17年では、未婚高卒層ではパ

ート、アルバイトが最大で6割近くを占める。未婚短大・専門学校卒層では、パート、アルバイトは5割程度であり、契約社員、派遣社員も45



%程度を占める。また未婚であつて仕事がない人(仕事探し中の人も含む)の割合も高卒層は高く、20〜25%の間を行き来している。短大・専門学校卒および大卒女性の無業者は10%程度である。

労働力調査は月末週の就業状態を見たものであるが、不安定な雇用に就いていれば、調査時に仕事がないという回答も増えるのだろう。つまり、この正社員でない働き方と無業者を合計すると、25〜39歳の未婚の高卒女性の6割が、また未婚の短大・専門学校卒女性では4割程度が、非正規雇用、あるいは無業や失業状態にあつて、育児休業、育児休業給付などを受けられない状況にある。

不安定雇用の拡大は女性だけのものではない。結婚相手になる25〜44歳層の未婚男性の働き方を見てみる。上記と同様の定義で「正社員以外の働き方」をしている者の割合を

ながせのぶこ
永瀬 伸子 (お茶の水女子大学 基幹研究院教授)

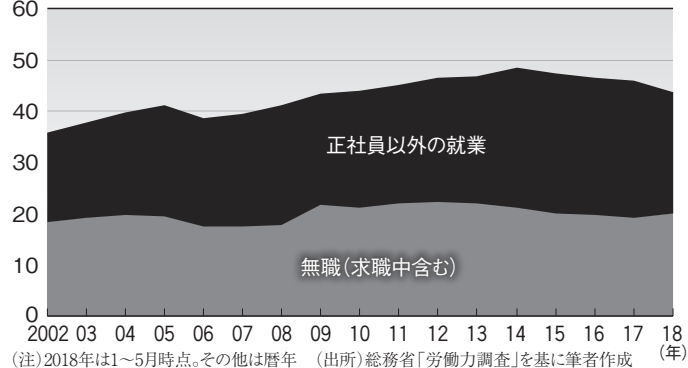
見ると、高卒男性は02年に18%であったが、17年には27%にまで上昇している。短大・専門学校卒は16%から22%へ、大卒も12%台から17%へと上昇している。また月末週に無業（仕事探し中を含む）の未婚男性25〜44歳層は思いのほか高く、高卒層では17年に約2割、短大・専門学校卒層で12%、大卒層で9%である。

今は高卒男性は少数か、といえはそのようなことはない。17年の労働力調査によれば、25〜44歳の未婚男性に占める高卒層は4割強であり、大卒層とほぼ同程度である。図2は、未婚高卒男性で、不安定雇用や無業の者の推移を見たものであるが、婚姻年齢にあると考えられるこの層の5割近い人口が、そうした不安定な就業状況にある。アジア通貨危機前の1996年を見れば、そうした高卒男性は25%程度に過ぎなかった。

不安定雇用は、未婚女性に拡大しているだけでなく、未婚男性にも拡大しているのである。アベノミクスによる好景気と人手不足で、14年をピークにやや正社員が増える傾向にあることは、図2のカーブ（正社員以外の就業と無職の合計）が最近やや下向きになっていることから分かるのだが、それでも高卒男性の4割が不安定雇用あるいは無業や失業状態にある。

最初に就いた仕事为非正規雇用で

図2 未婚高卒男性のうち「無職」「正社員以外」の割合



(注)2018年は1〜5月時点。その他は暦年 (出所)総務省「労働力調査」を基に筆者作成

あったり仕事に就けなかったりした経験のある人は、男性だけでなく、女性も結婚確率が下がることがこれまでの研究から明らかにされてきた。家族形成への気持ちの準備も金銭面の準備も整わないのだろう。非正規雇用であっても、少なくとも育児休業を取れること、また企業を通さない本人だけの申請で、育児休業給付を雇用保険から受けられるようにすることは最低限必要である。日本のように、企業の人事部を通さないと育児休業給付が得られない制度を持つ国は少数であり、多くの国では直接自分で担当局に申請することで育児休業給付を受け取れる

る。給付を得られることは、非正規雇用の世帯にとって重要な女性の収入の下落を一部なりでも補うだろう。もちろん、育児休業後の復帰のためには、企業や上司の協力が不可欠である。しかし、雇用保険からの金銭給付は、企業の合意とは独立して得られる方が、給付を受けやすくなるだろう。

「安価で便利」の代償

女性が出産後に長く離職しないための環境も重要である。女性が長く離職すると、仕事の経験が鈍るだけでなく、家庭内でも、母親だけが育児するような家庭内分担が固定化し、職場復帰がしにくくなるからである。望めば保育園を利用できるような保育の拡充が重要である。また共働き世帯では、男性の育児参加は子どもの豊かな成長のために不可欠である。これからの労働力減少社会を考えると、次世代育成とともに、男性だけでなく女性の能力開発、仕事の質を維持できる社会保障づくりが社会にとって不可欠であり、そうしたキャリア教育も必要である。

男性非正社員は雇用が途切れるのではないかと、育児休業の取得には不安を感じるだろう。しかし非正社員世帯こそ、妻の収入は世帯に不可欠なのである。男性が育児休業や育児短時間勤務を取って妻と育児を分担することは、企業の人事部門が当然のこととして奨励すべきであろう。妻が収入を得る見通しを持てることは、非正規雇用者の家族形成を容易にする。

これだけ若者を中心に、不安定雇用が拡大し雇用が途切れがちになりつつあるのに、なぜ今日まで非正規雇用者の社会的保護の拡充が真正面から検討されてこなかったのだろうか。まず、バブル崩壊後の「失われた20年」の中で、経営者にとって、非正規雇用は安価で便利な労働力として不可欠だったことが挙げられる。また、労働組合にとって正社員の雇用を守るために、正社員と非正社員の待遇を分けることが重要であったことも要因だろう。そして、未婚者の親世代の雇用がこれまでは安定しており、親同居といった形で家族で暮らせる側面があったため、社会問題として注目されにくかったことも考えられる。

若者に非正規雇用が拡大することが、日本経済にボディーブローのようなダメージを与えている。今こそ正面から取り組む必要がある。次回は、専業主婦などの第3号被保険者制度を巡る課題と女性の自立支援について検討する。