

女性のキャリア形成と家族形成

女性の活躍推進が政府の成長戦略の柱の一つに掲げられる中で、国や企業が取り組むべき課題は何か。労働経済学が専門の永瀬伸子氏が、調査データを基に論じた。

講師：永瀬 伸子 氏

お茶の水女子大学
基幹研究院人間科学系 教授



大卒男女で大きい年収格差 旧来の雇用慣行と社会保障が原因

日本で大卒男女の年収格差は極めて大きい。総務省の労働力調査を基に分析すると、女性は上位3割しか達しない年収400万円に、男性は下位2割で達する。女性は無職や非正規雇用が多く、年齢とともに正規が非正規化する。男性は非正規の正規化が進む。

女性は正社員でも昇進が遅く、職階が低いことも原因だ。従業員100人以上の企業の大卒正社員で見ると、管理職率は男性4割に対して女性は1割だ(厚労省「賃金構造基本統計調査」から)。

根本的な原因は、「男性は長期雇用、女性は専業主婦またはパート」という男女役割分業を前提とした雇用慣行や社会保障が極めて堅固なことにある。

実際には独身男女の意識は変わってきている。国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査2015」によると、独身男性は共働き希望が増え、専業主婦希望は1割に過ぎない。独身女性の2割は専業主婦が理想だが、現実になれそうと考える人は1割を切る。逆

に共働き希望は増え、理想ではないが非婚で働くと考える女性が2割もいる。現状の雇用環境では、共働きで子育てできるとは思えないのかもしれない。

育児時短の義務化で出産率上昇 育休給付拡充で正社員率も増加

近年は法整備によるポジティブな進展もある。3歳未満児のいる正社員に原則6時間の短時間勤務を認める「育児時短」が2010年から義務化された。政策を機に出産率は上がり、第1子出産1年後も仕事を続ける女性が増え始めた。

保育園は、12年に子ども子育て関連3法の成立で予算も拡大、13年以降、都市部でも保育枠が増えた。育児休業給付も法改正で14年、給付金が給与の50%から67%に引き上げられた。以降、大卒女性の正社員比率が増えた。

一方で、男性正社員の家事育児分担は依然少ない。これが共働き世帯の第2子出産抑制という問題につながる。

年金や税制の専業主婦優遇をやめ 雇用慣行や男性の働き方の改革を

退社時間を調査したら、米国は性別

や未婚にかかわらず17時がピークなのに、日本は早い順に既婚女性、未婚女性、男性だった。また既婚のパート女性は社会保険や扶養控除の「壁」のため就労調整をしている。さらに男性は、全員を競わせ少しずつ脱落させる日本的雇用のため、査定を左右する長時間労働をやめられない。世界的には、女性の労働力化が進む方が超低出産にならず、性別役割分業が強い国の方が子供が生まれにくい。

そこで、日本的雇用慣行を大きく変えるよう、以下の施策を提言する。大企業の人事部は専門職を評価すること。中途採用の評価技術を確立し、その賃金を上げる。中高年の賃金を下げ、若者の賃金を上げる。非正規で働き始めても中年でも、優秀な人は評価すること。国は、専業主婦優遇の年金制度や税制を変えること。

非正規も相応の賃金をもらい、税金や社会保険を負担する方が、高齢化社会を支えられる。専業主婦を扶養する前提から共働き前提の賦課制度にすべきだ。ただし子育てや介護などケア活動で働けない人には、給付で配慮する。

経済的に維持可能ではない専業主婦が憧れられること自体が不合理だ。独身か専業主婦かという女性の二極化を変えるには、男性も働き方を変える必要がある。子育てに影響力を持つ母親を変えることも有効だろう。