

女性と労働

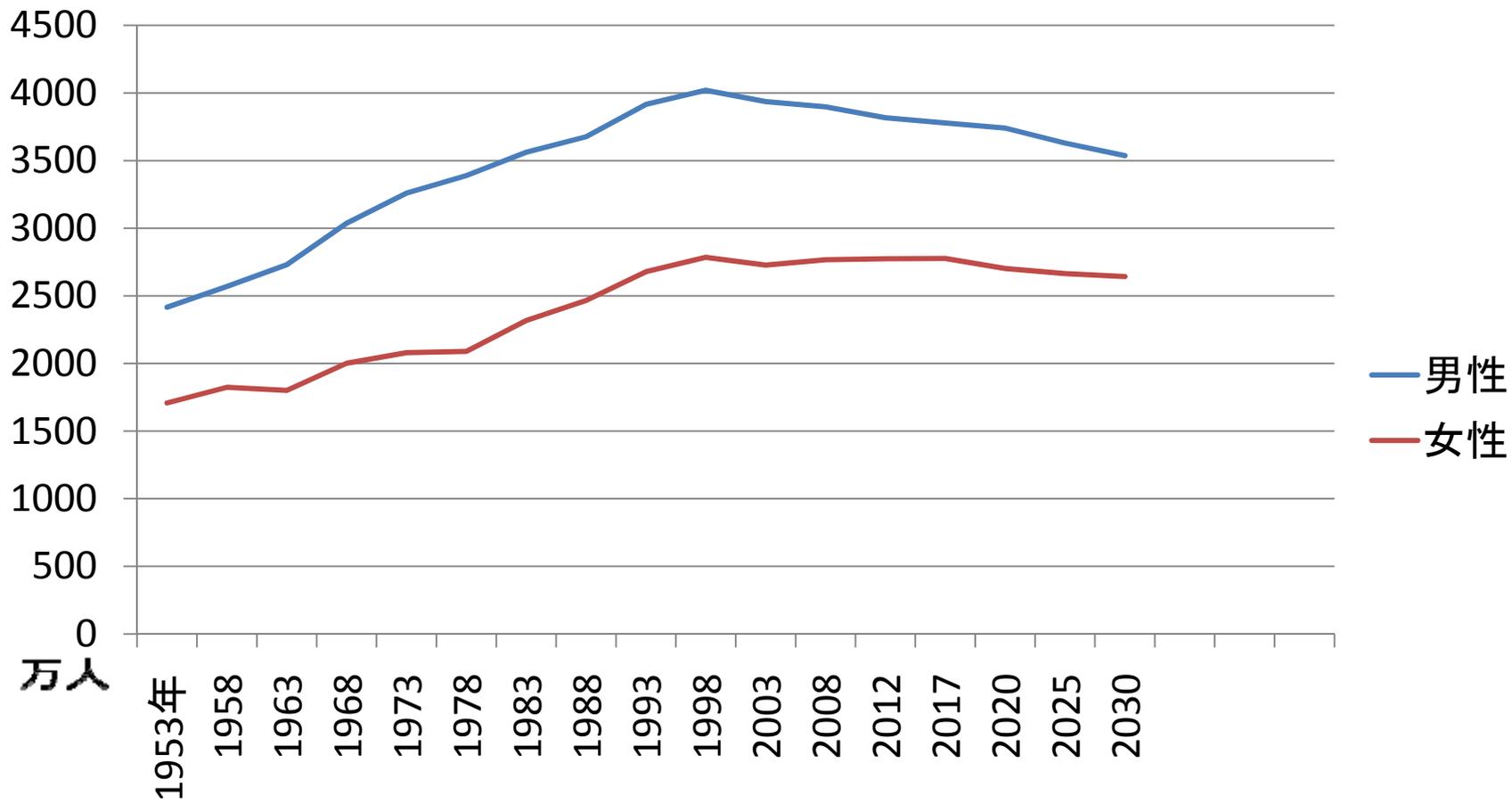
芳尾太一 藤井達人

H23.6.7(火) 中嶋ゼミ

<基本用語の説明>

- 生産年齢人口;15歳以上の人口。
- 労働力人口;就業者数と完全失業者数の合計。
- 完全失業者;働く意思と能力を持ち、求職活動を行っていないながら、就業の機会が社会的に与えられていない失業者。
- 非労働力人口;生産年齢人口から労働力人口を差し引いた人口。その構成要素は病弱者など就業能力のない不就業者と、就業能力はあるが働く意思を持たない者。このためニートや専業主婦、就業意思のない学生、定年退職した高齢者などが含まれる。
- 労働力率;就業者数と完全失業者数を合わせた労働力人口が、15歳以上の人口に占める割合の事。労働力人口÷15歳以上の人口(生産年齢人口)×100の値で表します。

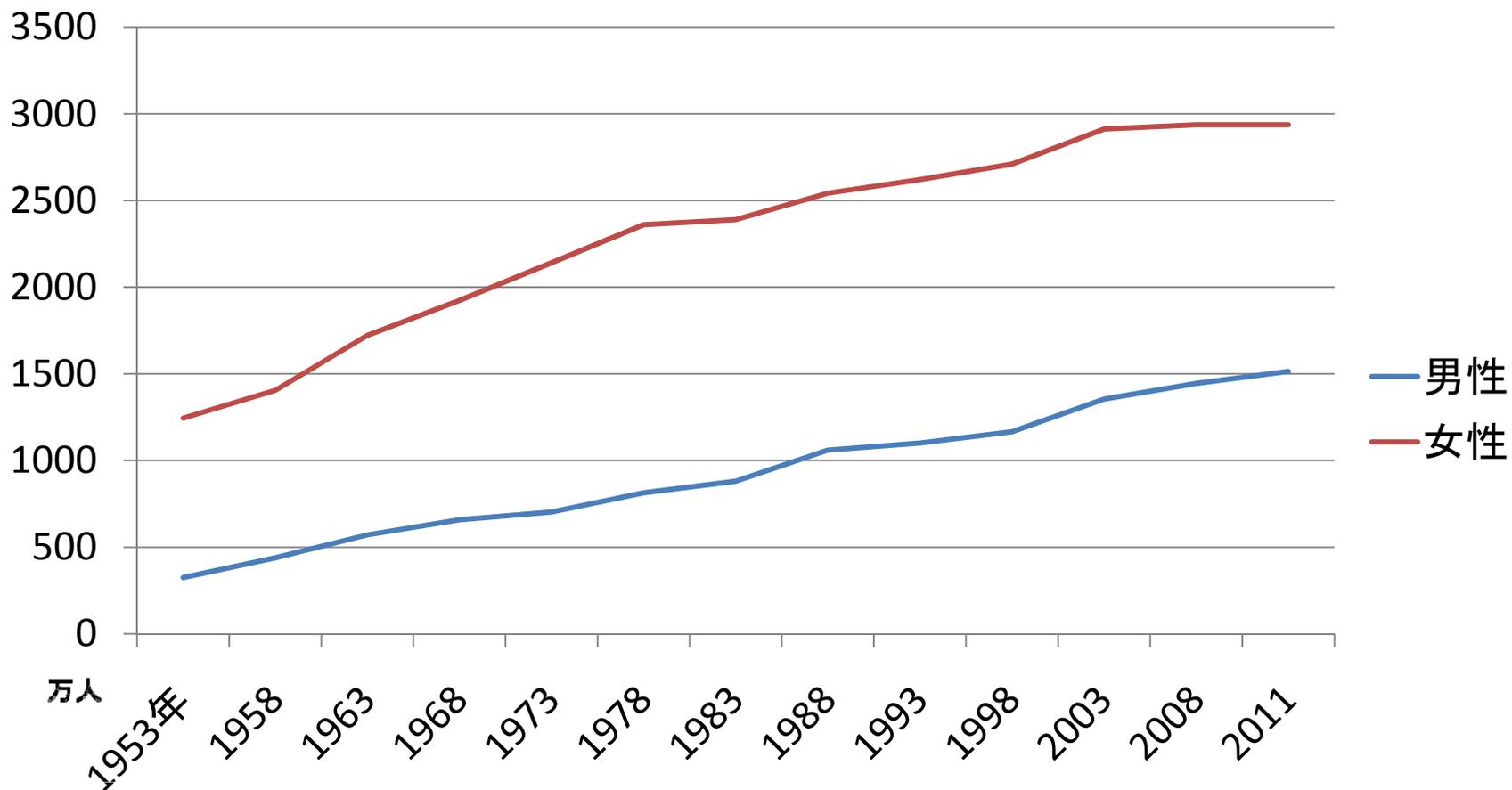
男女別労働力人口の推移 (1935～2030)



労働力人口推移のポイント

- 1998年をピークに労働力人口は減少傾向
- 特に男性の労働力人口の減少が顕著、女性は緩やか
- ただ減少してだけでなく、労働力人口内でも高齢化が進むために生産性も低下
- 労働力人口中に占める完全失業者の数は50年で約5倍増加している

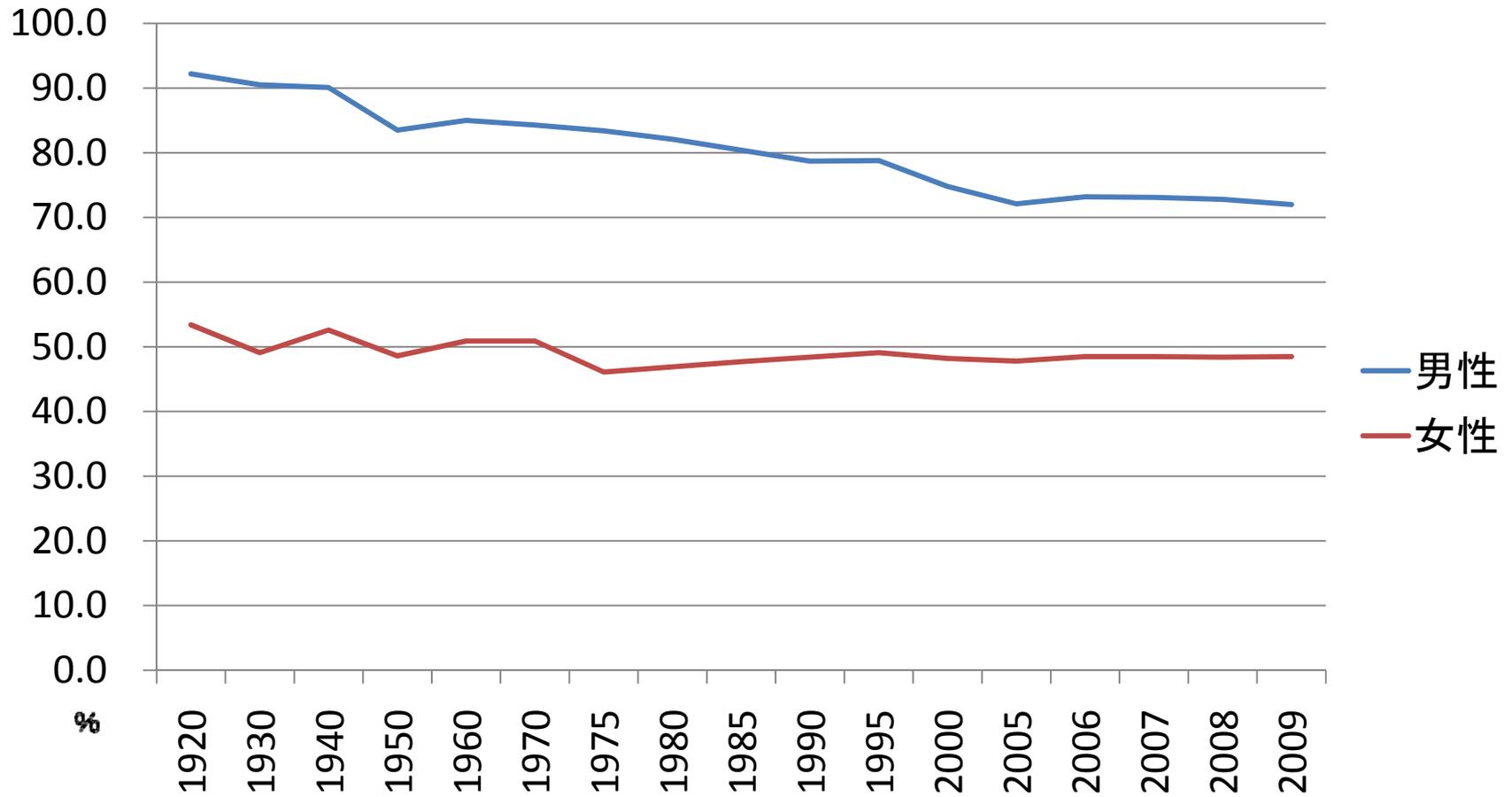
男女別非労働力人口の推移 (1953～2011)



非労働力人口推移のポイント

- 非労働力人口はこの50年で約2倍に増加
- H.23の非労働力人口は約4450万人、うち65歳以上は約2940万人
- H.23の女性労働力人口は約2774万人、女性非労働力人口は約2937万人

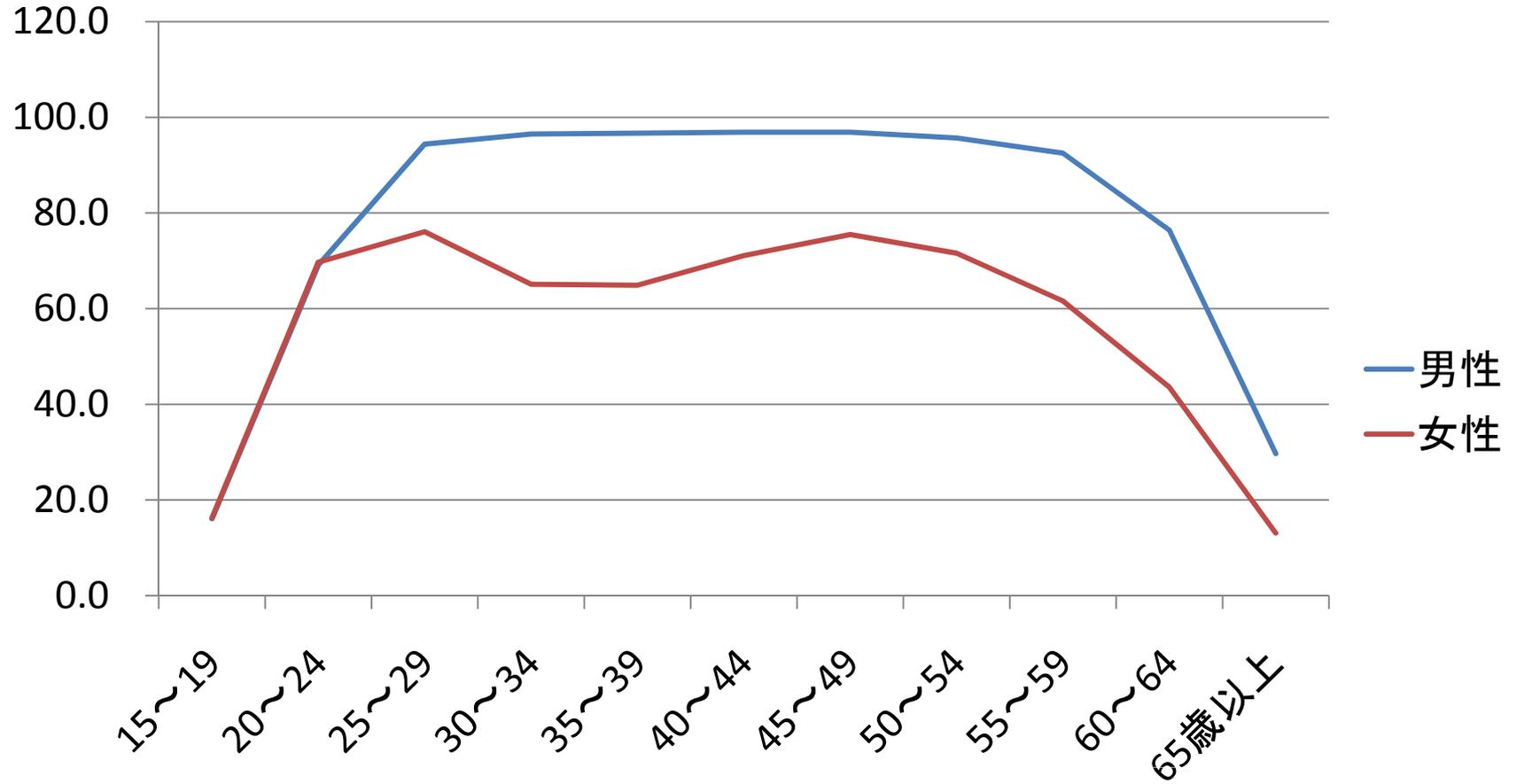
男女別労働力率の推移 (1920～2009)



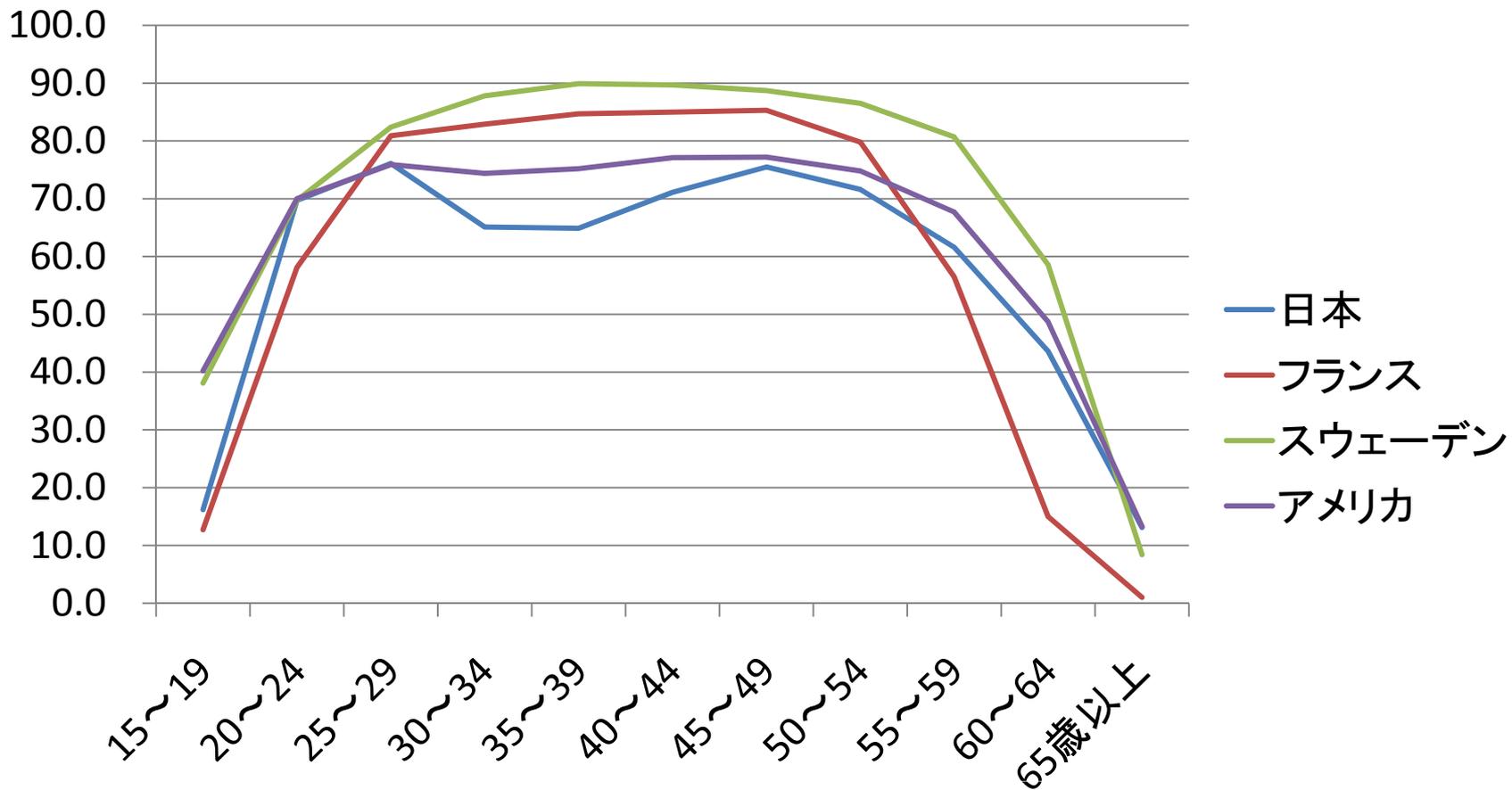
労働力率推移のポイント

- 男女共に労働力率は減少傾向
- 2009年労働力率は男性72.8%、女性48.4%

年齡區分別勞働力率(2008年)



主要国女性の労働力率比較



<M字カーブという問題>

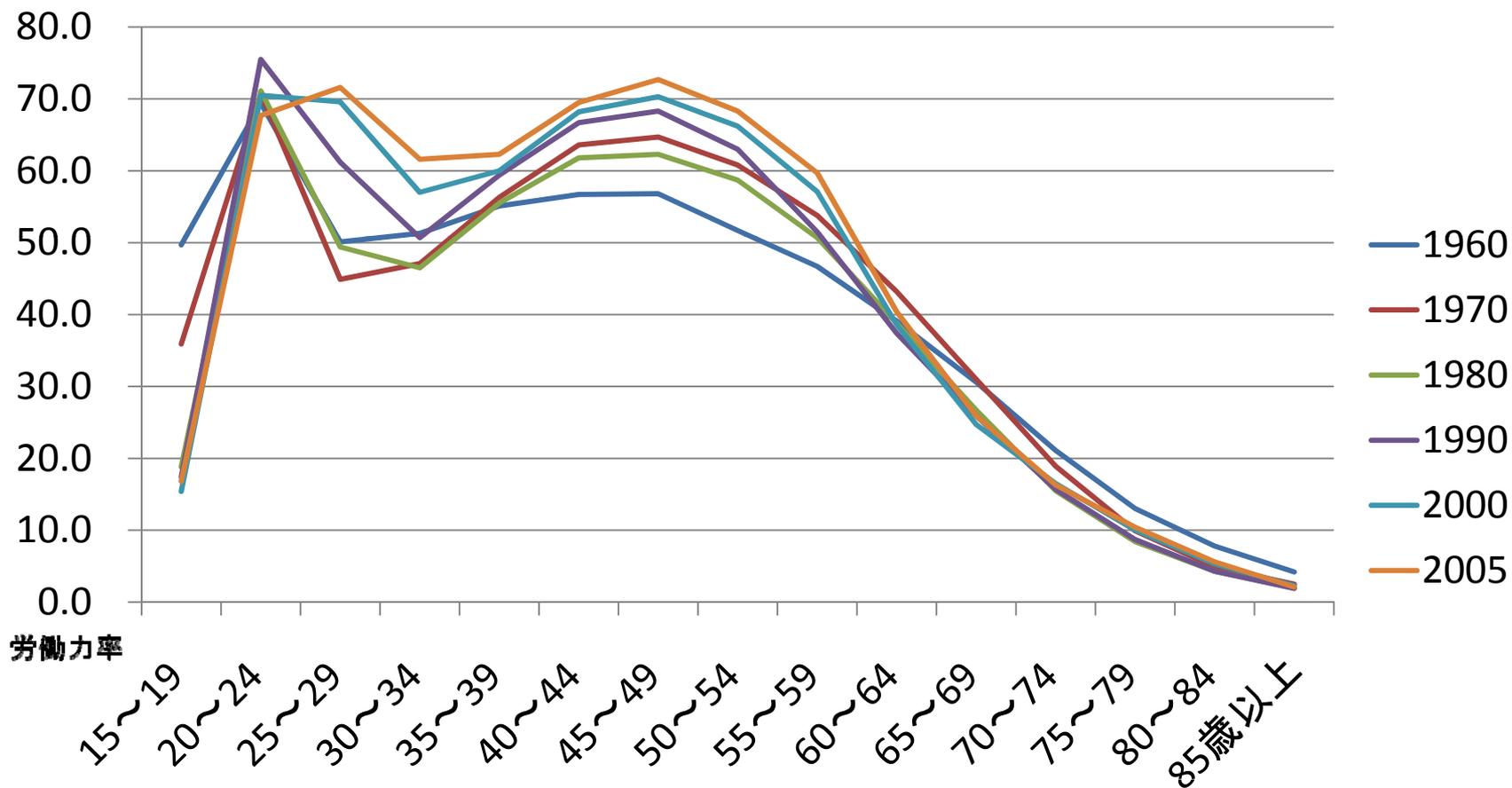
M字カーブ...25歳～39歳の部分の大きな落ち込み。就業、結婚や出産・育児を契機に退職、育児後再び労働市場に戻るという女性のライフコースを示している。

潜在的有業率...女性の現実の有業率に、出来れば働きたいという希望を持つ無業者を加えた潜在的有業率はM字カーブとはなっていない。

欧米諸国の女性の労働力率...日本のように育児期の労働力率が落ち込んでM字カーブとなる傾向は見られない。

北欧4カ国平均の労働力...日本の女性が望む潜在的有業率は、実際に北欧で実現されているレベルであり、単なる願望のレベルではない。北欧なみに女性が働きやすい社会に向けた様々な環境整備を行えば、働きたい女性が働くことが可能になることを示している。

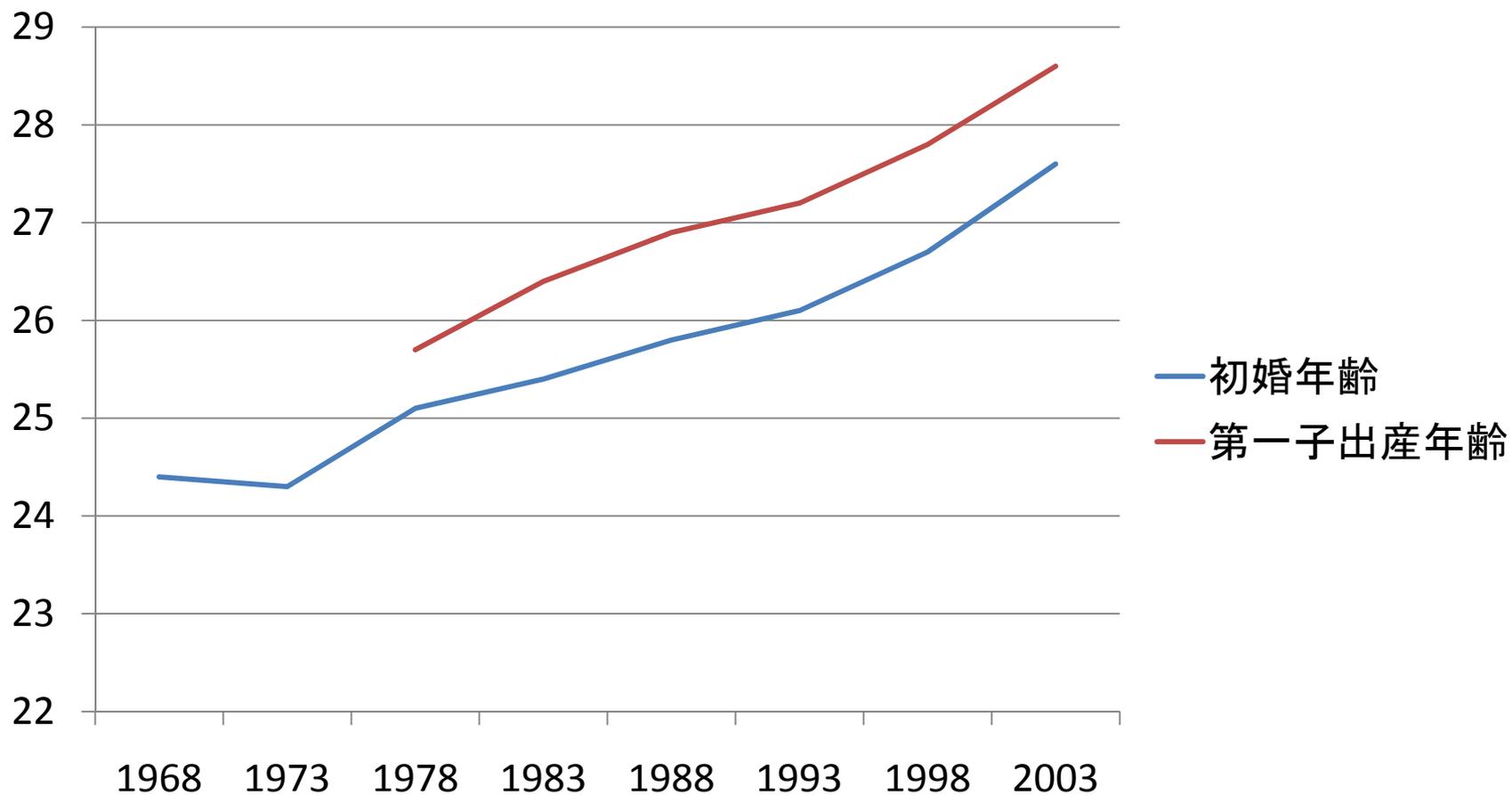
M字カーブの推移(1960～2005)



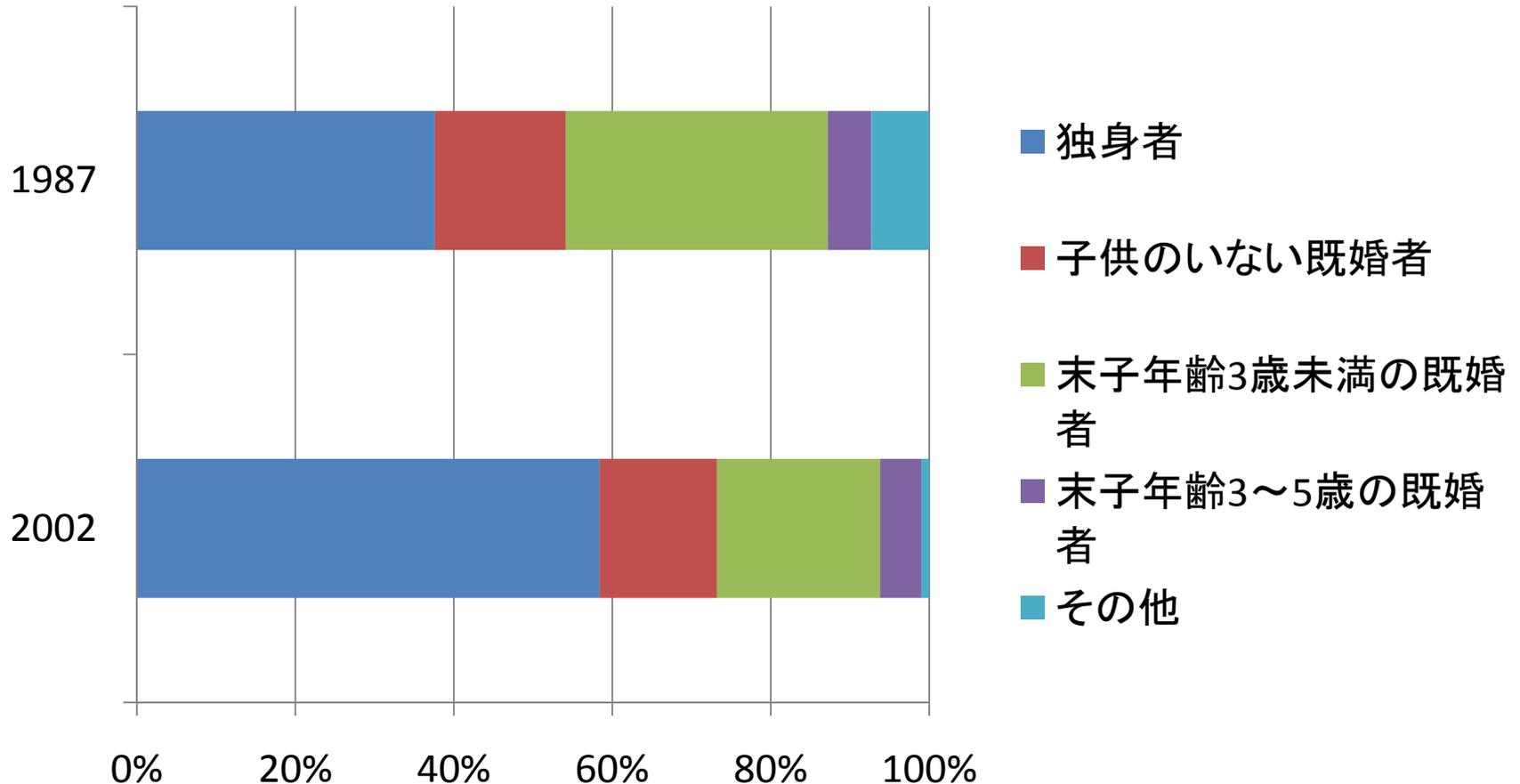
M字カーブは改善されている？

→ 次のスライドへ

女性の平均初婚・第一子出産年齢の推移

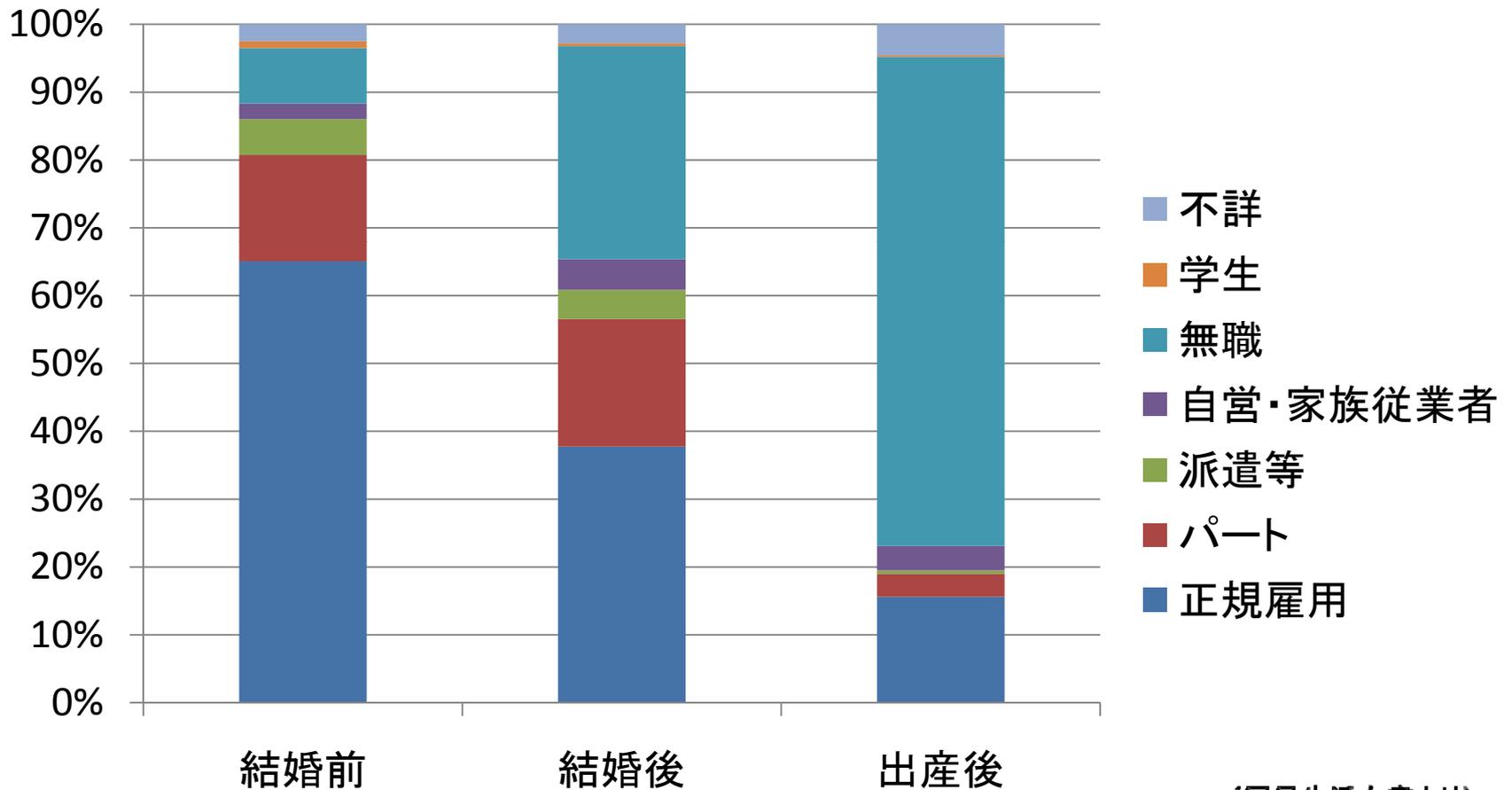


25～29歳女性の世帯構成比の変化



(国民生活白書より)

女性の就業形態の推移



(国民生活白書より)

<M字解消のからくり>

- M字カーブの変化は若年層の未婚率の上昇に伴う晩婚化・晩産化によるもの
- 結婚を機に女性の被正規雇用者の20%が退職し、出産を経ると70%以上が無職に。
- 就業を希望する女性が子育ての為に就業を断念することがないように仕事と育児の両立が可能な社会へと改める必要がある。

<仕事・育児の両立が可能な社会へ>

代表的な家族政策

1992年 育児休業法施行

→ 1995年 育児休業給付制度発足

1994年 エンゼルプラン策定

保育所の量的拡大、低年齢児保育、延長保育等の
多様な保育サービスの充実を目標に

1999年 新エンゼルプラン策定

雇用、母子保健・相談、教育等の事業も加えた幅広い内容へ

< 保育所充実の留意点 >

- ・ 現時点では十分な保育所定員数
- ・ 問題は開所時間
- ・ 保育所の充実だけでなく
女性がフルタイムで働けるように

支援

< 諸外国の保育事情 >

女性の労働力率のグラフが逆U字型を描いている欧米諸国。

しかしそれらの国もかつては日本と同じM字型問題を抱えていました。

そこでフランスとアメリカを例に、M字解消のプロセス、現在の保育事情の特徴を見てみましょう。

<アメリカの場合>

M字解消のプロセス

かつてはM字型→50年代に就学児の母親の就労率が上昇し→60年代・70年代に未就学児の母親の就労率が上昇→80年代に乳幼児の母親の就労率が上昇し→90年、末子1歳未満児の母親の就労率は53.5%、3歳未満児の母親では54.8%に達する→現在では逆U字型

母親が就労している場合の就学前児の保育形態

父親及び母親による保育(父親が保育するのは失業中のケースや母親と異なるシフトで働いている場合)が28%、親戚による保育が19%、ファミリーデイケアホーム(母親がファミリーデイケアホームを営み、自分と他人の子供を一緒に保育する)20%、デイケアセンター(日本の保育園のようなもの)などセンターケア28%、ベビーシッターによるケア3%、その他2%

→、意外なことに、約半分が両親または親戚による保育

M字解消の理由

フルタイム労働の母親が多い。そのための保育政策の基本は、親の選択権を理念として政府は保育サービスの供給に関与せず、家族が市場で購入した保育サービスの費用を税制上の構造によって軽減するというものである。保育の実態をみると、近年ではセンターケアに移ってきているものの、アメリカのM字カーブの解消は、親の働き方の柔軟性と祖母の協力に支えられていることがわかる。「アメリカにおける保育サービスの現状と保育政策の課題」(下夷美幸『海外社会保障情報』国立社会保障・人口問題研究所1993年6月)

< フランス~保育制度の充実 >

就学前教育

就学前教育とは、公立小学校に併設される保育学校あるいは幼児クラスと呼ばれ保育機能を併せ持つユニークなもの。2歳から入学可能で、朝8時半から夕方4時半までで給食も依頼でき、朝7時から午後6時くらいまで保育時間の延長もできる。つまり、フランスでは、教育制度によって母親の就労の有無にかかわらず、事実上2歳から公共の保育体制が整っている。

認可保育園

乳児から3歳くらいまでの子供の公的保育数が少なく順番を待たなければならず、フルタイムで働く母親のみが利用できる。

保育ママ

乳児から3歳くらいまでの子供の保育を広く支えている。各自治体が認可保育ママのリストを持っており、ソーシャルワーカーが保育環境(保育ママの自宅)や保育の質などを監視している。そして自由な市場の私的保育として無認可保育ママが、認可保育ママと同じくらいの数がある。

→このように私的・公的な保育教育制度を使いこなしていけば、フランスでは保育問題は「何とかなる」問題である。そして就労形態は圧倒的にフルタイムが多い。

< 保育制度に関する日本の課題 >

～ 保育ママ制度の充実が必要 ～

- ・ 日本では、祖父母に預けられる場合を除けば
事実上保育所のみが仕事と育児を両立できる手段
(保育ママ制度はあるが、公立保育所に入れない場合の補完にすぎない。)
- ・ 保育の質、子供の安全など問題点
 - ・ 高齢者の活用

<働き続けられる環境>

～労働環境の整備～

・仕事と育児の両立をするためには保育所の充実ばかりでなく、子育てしながら働き続けることのできる環境の整備も重要である。

・子育てに配慮した勤務時間制度の充実や労働時間短縮の推進、事業主による子育てへの支援の促進をしていく必要がある。育児休業を取りやすく、職場復帰をしやすい環境、短時間勤務制度やフレックスタイム制度などの促進。

・他の先進国と同様にM字カーブの解消。育児が就業上の不利とならないように育児休業法や男女雇用機会均等法の見直しが進んでいる他、育児と就業の両立支援に積極的な企業への表彰制度もできた(労働省「ファミリー・フレンドリー企業表彰制度」)。

＜専業主婦の税制・社会保障制度＞

- ・日本の税制・社会保障制度においては特別な措置が設けられている(仕事を辞め、専業主婦になった場合)

その結果、専業主婦の働く意欲を阻害することになっているものもある。

・社会保障制度

においては基礎年金(国民年金)の第3号被保険者である。第3号被保険者は、雇用者の専業主婦(夫)など、雇用者の配偶者であって勤務時間・日数が通常の4分の3未満であり、かつ本人の年間所得が130万円未満の場合に、保険料を負担しないで基礎年金を受給できるというものである。そのため、専業主婦がフルタイムで働こうとすると、自らの社会保障負担が生じ、パートタイムであっても所得を一定金額未満に抑えるために一定以上は働かないインセンティブを与え、労働意欲を阻害している。労働供給力の低下という状況を鑑みれば、税、社会保障の面で主婦の働く意欲を阻害する制度を再考する必要がある。

<ファミリーサポート>

・保育所は、現状では育児をしながら働くことの必要条件

保育所に子供を預けて仕事を継続できた場合は、次に、「家事・育児の負担がないかのように仕事をし、仕事の負担がないかのように家事・育児をすること」が求められる。そして、「共働きで子育て中の母親はオールタイム労働のなかで疲れはてているケースが多い。

・結果的に就業を一時中断するところへ追い込まれている」ということになる

家事・育児と仕事を両立しやすくするには、男女共同参画の観点から男性の家事・育児への参加を促進するとともに、家事と育児のそれぞれについて労力・時間の負担軽減を図ることが必要である。

・結果、女性は働きやすくなり、さらに生活支援産業も発展できる

また、女性が働きやすくなるためには、長時間労働を前提とする従来型の雇用システムの変化も必要となる。

＜雇用システムの変化＞

・雇用主側の求める雇用、労働者側の求める雇用が変化しつつある世の中に变化

過去のピラミッド型人口構造、右肩上がりの経済の下では、終身雇用と年功序列賃金を採用して労働力の囲い込みを行う仕組みに合理性を付与していた。つまり、企業内で全ての関連業務を行う経営スタイルであり、終身雇用を前提として正社員を確保し、企業内の専門家として育成した。

・理由

成熟経済の下、企業が将来の成長を当て込んで労働力を囲い込む意義が弱まり、本社業務への特化と、必要に応じた分社化・アウトソーシングという具合に徹底した経営効率化追求という要素が強まる。

・雇用主側のニーズに沿う専門的業務やフレキシブルな労働力供給にも対応可能な雇用システムが求められる。

・世帯やライフスタイルの多様化を背景に労働者が求める雇用形態も多様化しつつある

個人のニーズに合わせた多様な労働供給が増えることを背景に、勤務日数や労働時間にフレキシビリティを持たせ、専門性や労働時間など働きに応じた賃金という雇用システムとなり、働き方の多様化が一層進展すると考えられる。また、これは女性が働きやすいシステムでもある。

<IT革命が広げる新しい働き方>

- ・IT革命を背景とした情報通信網の発展により、消費者と生産者の距離が従来に比べ、飛躍的に短くなる。
- ・商品価値に占める情報の比重が高まることは、労働における情報分析・処理の比重が高まることを意味し、体力面で壮年男性に劣る女性・高齢者の活躍の場を広げる。

又、モノ作りから、情報すなわちアイデアを売る要素が強まれば、モノ作りに欠かせない巨額な設備投資も不要となり、良いアイデアさえあれば、大きな投資やリスクもなく起業が可能となる。女性や高齢者を含め、起業のチャンスが高まる。

- ・遠隔地勤務や在宅勤務など場所や時間を選ばない多様な雇用体系を拡げる可能性がある。

例えば、子育て中の母親が情報通信端末を駆使することで在宅勤務をこなし、必要に応じて電子・テレビ会議に参加するという働き方も可能となる。IT革命による情報通信網の発展は、空間や時間に捉らわれないフレキシブルな勤務体系を実現しやすくすることにより、働き方の多様化を促進する。働き方の多様化は、女性、高齢者が働きやすいものとする。