

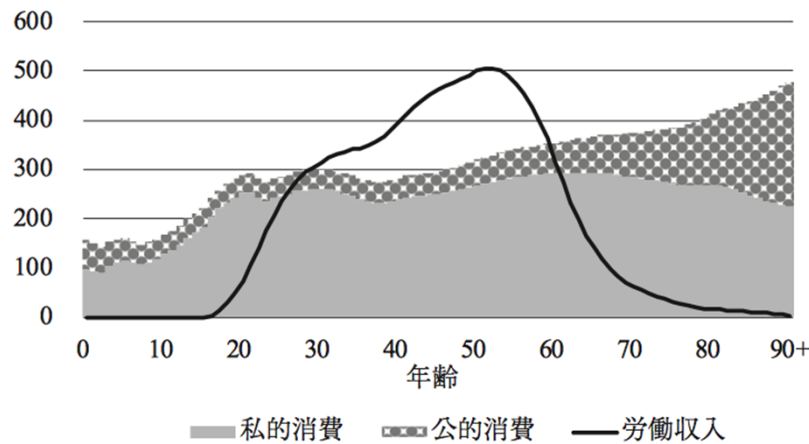
ESRI政策フォーラム 少子化と男女共同参画

日本女子大学

名誉教授

大沢真知子

国民移転勘定から少子化問題を考える

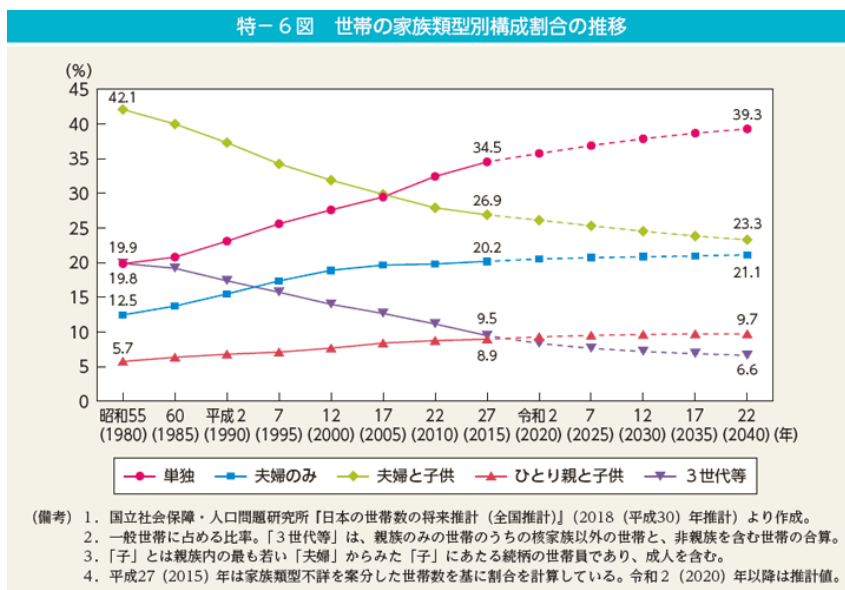


少子高齢化を考える視点

現役世代の労働収入を増やし、高齢者を支えるための
の増収を増やす施策が必要→

特に、未開発の人的資源としての女性労働者の能力を開発するために、初期のキャリア形成に潜む女性差別を撤廃し、女性の就業を抑制している収入の壁などの税、社会保障制度の改革が必要

社会保障制度・雇用制度が前提として いる家族の変化



将来は単独世帯や一人親世帯が3世代同居世帯を上回る。

しかし、日本の雇用制度や税・社会保障制度は3世代同居世帯や男性稼ぎ主世帯を前提に成り立っている。これを個人を単位としたジェンダー平等の仕組みに変えることが必要

[令和4年版、男女共同参画白書
https://www.gender.go.jp/aboutdanjo/whitepaper/r04/zentai/html/zuhyo/zuhyo00-06.html](https://www.gender.go.jp/aboutdanjo/whitepaper/r04/zentai/html/zuhyo/zuhyo00-06.html)

以上の問題意識から3つの論点

1. 職場における女性の差別があり、女性は働きにくく、期待されていないと感じている(セクハラが横行している)→男性(上司)の意識や職場の風土を改善しないと女性は活躍できない
2. 「男は仕事」「女は家庭」という社会規範に基づいた雇用・社会保障制度が非正規労働の増加に寄与している

→1.と2.から見えてきたこと。

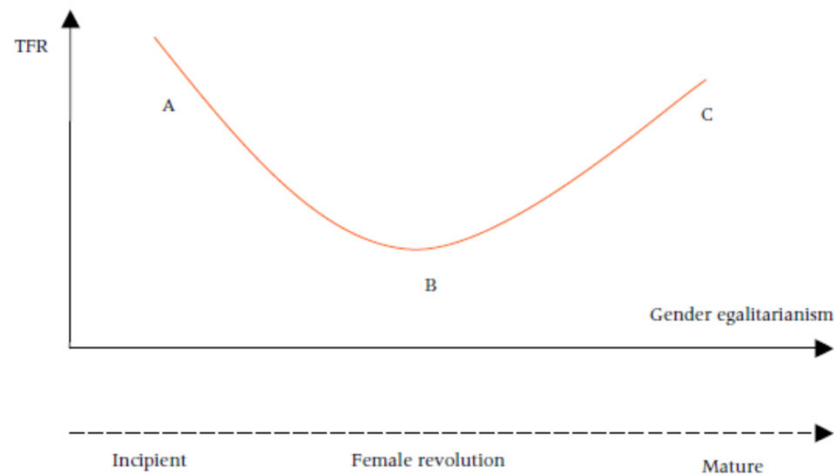
制度の改革だけで少子化を改善するのは難しい。社会全体の社会規範を見直しながら、制度を変えることが必要。

その上で、

3. 近年特に若い世代で要望が高まっているウェルビーイングに焦点を当てたワークライフバランスが取れる働き方を広めていくことで生産性を上げる

ジェンダー平等社会と出生率の関係

FIGURE 1 Schematic fertility trend over the “female revolution”



- 日本の社会システムは男性稼ぎ主を前提として作られている。

少子化対策を考える際には、その前提をジェンダー平等の前提にもとづいて変える必要がある

Fertility levels can change in response to the degrees of female revolution within one country (or one society) (Esping-Andersen and Billari 2015)

1. 職場における女性への差別と働きにくさ—問題は男性上司の意識や職場の風土にある

初期のキャリア形成期にすでに女性 は期待されていない

- 男女間賃金格差の主な要因は、初期のキャリア形成における女性差別にある(原、2017)
- 日本の大卒女性が仕事を辞める主な理由は仕事への不満やキャリアの行き詰まり感にある(Center for Work Life Policy, 2011)
- バブル崩壊後、高学歴女性が初職を辞める主な理由は家族に関する理由から仕事上の理由にシフトしている(日本女子大学現代女性キャリア研究所(2013)「女性とキャリアに関する調査」)
- キャリア志向の高い女性ほど転職している(日本女子大学現代女性キャリア研究所(2013)「女性とキャリアに関する調査」)

両立支援だけでは女性の昇進意欲 は高まらない

昇進を望まない理由

「仕事と家庭の両立が困難になる」→両立支援が重要なのか？

しかし、

女性の実質的な家事・育児負担の重さと昇進意欲とは相関していない

(横山、2015)

育児休業制度などの両立支援制度は女性の勤続年数を伸ばすが、
昇進意欲とは関連しない

(川口、2012)

女性の昇進意欲を高めるためには、女性活躍支援が必要である

(山口、2014)

加えて、長時間労働や家庭よりも仕事を大切にすることを求める会社の「理想の働き方規範 (ideal worker norm)」を変える必要がある。

90年代以降フレックスや在宅勤務などの柔軟な働き方 (FWA) が労働者のワーク・ライフ・バランスを高め企業経営にもプラスになることがわかった

しかし、FWAの利用が労働強化や長時間労働を助長するという研究結果もある (Lott and Chung (2016))

長時間労働を良しとする企業風土 (ideal-worker norm) が根強いとFWAの導入は女性をマミー・トラックに追いやる可能性がある

→制度の導入が功を奏するためには、職場の風土を変える必要がある。

日本に存在する長時間をよしとする理想の社員像 (ideal worker norm) が男女ともに管理職意欲を下げている

1. 長時間労働と管理職昇進の割合がプラスの相関
年間2200時間以上働くと女性が管理職になれる確率はドラマチックに上昇する
If women workers work longer than 2200 hours a year, the probability of getting promoted increased dramatically (Kato, et al, 2013)
女性が週49時間以上はたらくと管理職昇進の確率が統計的に有意に増加する
Working longer than 49 hours a week increases probability of getting promoted to the manager (Yamaguchi, 2013)
2. 両立支援制度は充実しているが、柔軟な働き方は導入されておらず、家庭を犠牲にして仕事を優先することが求められる職場環境がある (黒澤・大沢・武石 (2017))
- 3 両立支援制度は導入されているが、取得すると女性はマミートラックに入れられ、所得の減少が生じる。男性はideal worker norm からはずれるのでより大きい所得の減少を経験する (Kato, et al, 2013)。

国際的に見て男女の昇進意欲は低く、男女ともに仕事とプライベートを両立できる働き方をしたいと考えている。

両立支援制度は充実しているが長時間労働を 是正するような制度の普及は遅れている

- 柔軟な働き方(FWA)の導入

- (1)最も普及している制度

	男性	女性
育児休業制度	88.3%	96%
介護休業制度	83.1%	91.4%
短時間勤務制度	58.3%	63.8%

- (2)最も普及していない制度

転勤を一時的に免除 する制度	29.7%	29%
在宅勤務制度	30.2%	22.9%
フレックスタイム制度 (コアタイムなし)	21.7%	23.0%

黒澤・大沢・武石(2017)「働き方に関する調査」

パワハラ・セクハラ防止の徹底

- 相談窓口などを設けている企業は増えているが、実効性に乏しい。相談件数の半分はパワハラ、3割がセクハラ、2割が顧客からのカスタハラ。

NHK38380件の被害者からの分析

- (1) 被害を受けても3割は誰にも話していない
- (2) 被害の程度
- (3) 被害の影響

PTSDと見られる可能性のある被害者の割合 64.8%

- 職場に一時的に行けなくなった 12.1%
- 職場に全く行けなくなった・辞めた. 24.3%
- セクハラによる経済的損失

2兆5342億円

(大沢、2023)

II. 「男は仕事」「女は家庭」という社会規範に基づいた雇用・社会保障制度

正社員とは誰のことを言うのか

無限定正社員

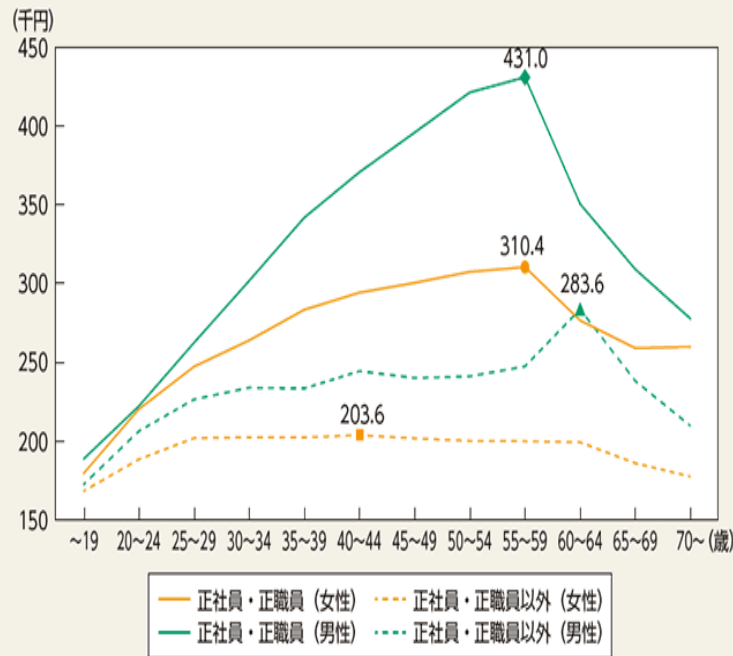
将来の勤務地や勤務の変更、残業を受け入れる義務があり、将来の勤務地や職務の変更、さらには残業命令は断れない。将来、職種、勤務地の変更、残業などの命令があれば基本的に受け入れなければならない。(鶴、2019:p.11)

背後には、家庭(プライベート)よりも仕事を優先することが前提となっている。

→ケア責任を負っている人が正社員になるのは難しい

雇用形態間の大きな賃金格差とケアを担う(女性)労働者の非正規労働力化が起きている

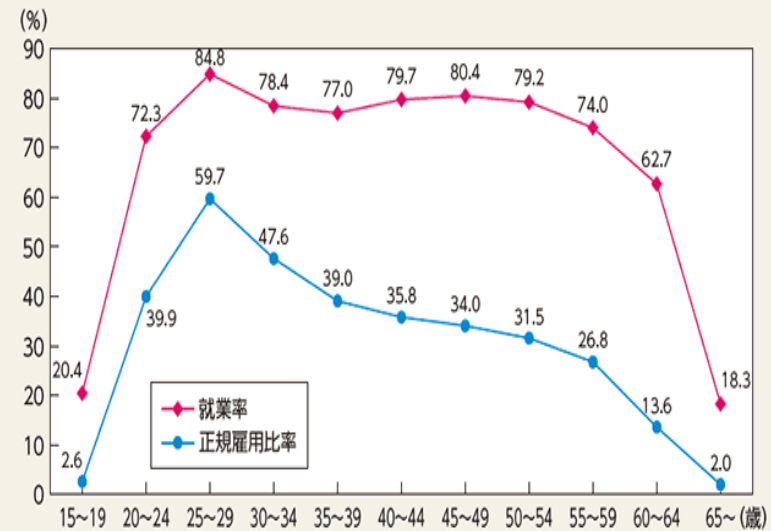
特-34図 所定内給与額 (雇用形態別・年齢階級別) (令和4 (2022) 年)



(備考) 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より作成。

2-2図 女性の年齢階級別正規雇用比率 (令和4 (2022) 年)

○女性の年齢階級別正規雇用比率は25~29歳の59.7%をピークに低下 (L字カーブ)。

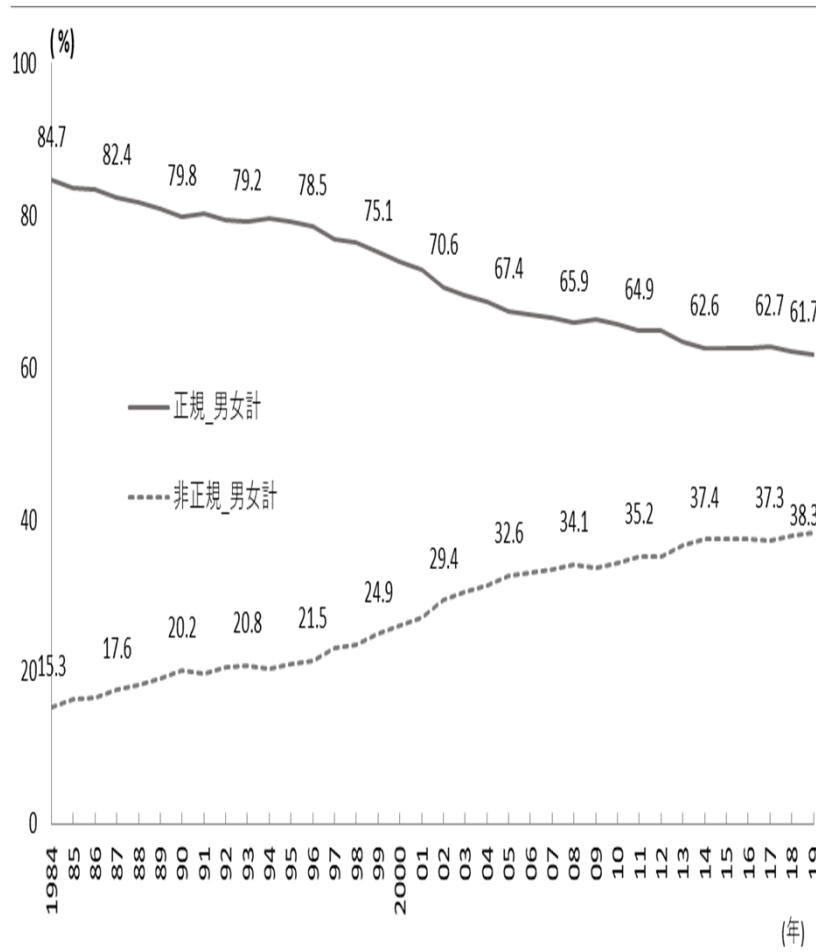


- (備考) 1. 総務省「労働力調査 (基本集計)」より作成。
 2. 就業率は、「就業者」 / 「15歳以上人口」 × 100。
 3. 正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」 / 「15歳以上人口」 × 100。

正規・非正規の賃金格差は生産性格差では説明できない→雇用主に非正規労働者を雇うインセンティブを与える

ケアを担う労働者は非正規労働者になりやすい

全ての人がセーフティネットによって守られていない

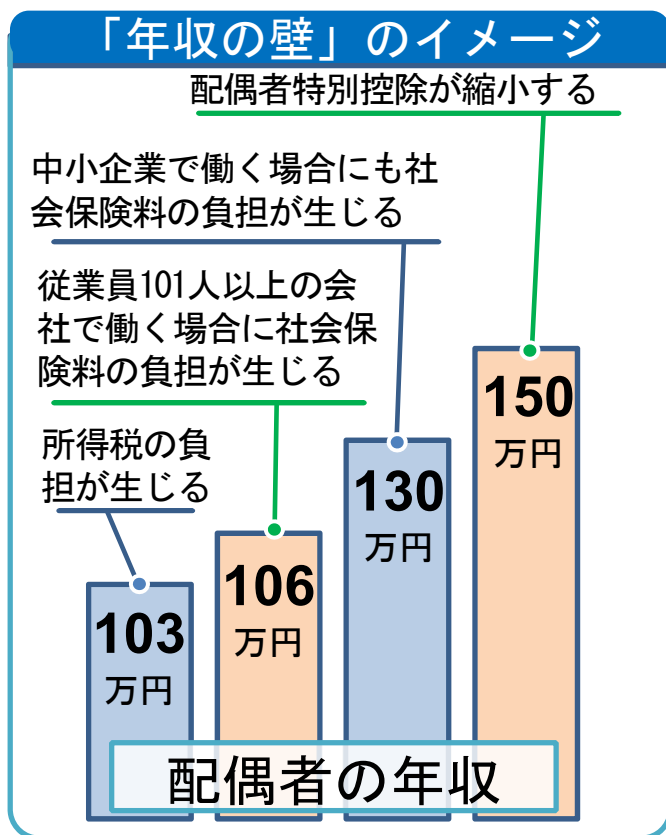


日本の社会保障制度は全ての人が結婚して子供を持つという前提で作られた

→非正社員は世帯主の扶養者として、非課税限度額内(収入の壁)の年収であれば負担がない。

→非正規労働者の多くは個人で社会保険制度に加入する

年収の壁と就労調整によって 最低賃金を上げてても所得が上がらない



1. 「壁」とは税金や控除の境目となる年収
2. 「103万の壁」は配偶者控除・扶養控除・所得税なしの上限
3. 「106万の壁」は社会保険加入の最低ライン
4. 「130万の壁」は社会保険の扶養が外れる
5. 「150万の壁」は配偶者特別控除が満額となる上限
6. 「201万の壁」は配偶者特別控除の上限

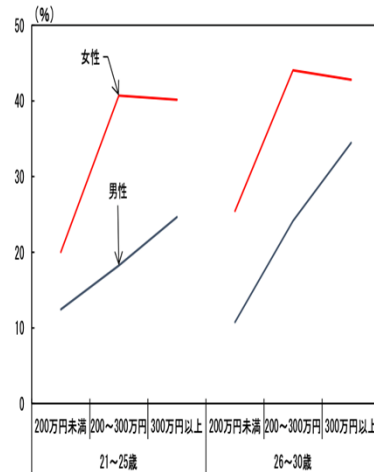
→年収の壁によって賃金の上昇が抑制される
非正規女性の32.8%が就労調整をしている

→最低賃金が上がっても年収が上がらない
過去25年でパートタイム労働者の時給は3割上がったが、
労働時間は2割減り、年収の伸びは5%台にとどまっている

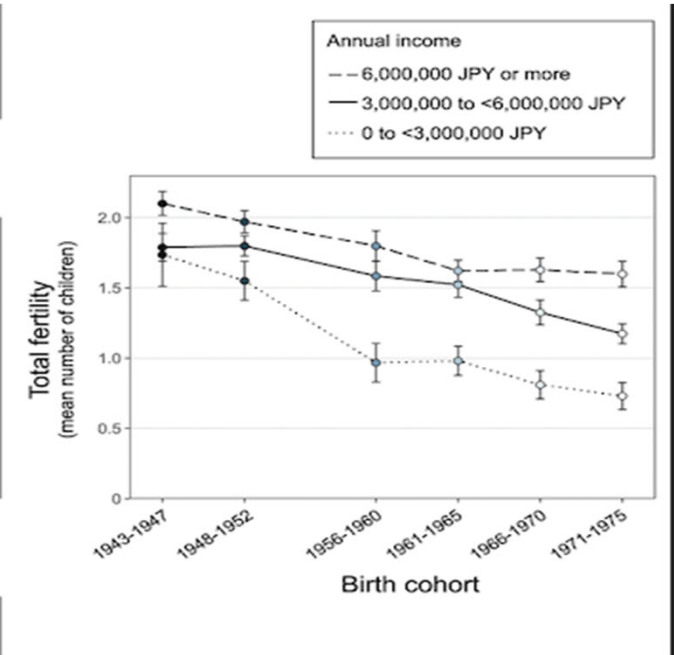
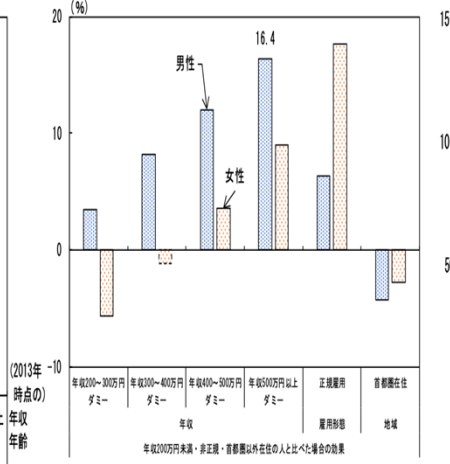
所得階層別に見た結婚確率と出生率の関係

③結婚への効果

(1) 5年後までに1度でも結婚している割合



(2) 結婚確率の推計



資料出所 ①は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、内閣府「県民経済計算（平成12年基準（1993SNA）、平成17年基準（1993SNA）、平成23年基準（2008SNA）、平成27年基準（2008SNA）」、総務省統計局「人口推計」、総務省統計局「国勢調査」、総務省統計局「労働力調査」、②は総務省「産業連関表」「家計調査」、内閣府「国民経済計算」、③は厚生労働省「21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」をもとに作成

出所: 厚生労働省『労働経済白書』令和5年版
<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/001149098.pdf>

Cyrus Ghaznavi, Haruka Sakamoto, Lisa Yamasaki, Shuhei Nomura, Daisuke Yoneoka, Kenji Shibuya, Peter Ueda. Salaries, degrees, and babies: Trends in fertility by income and education among Japanese men and women born 1943–1975—Analysis of national surveys
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0266835>

III.求められている働き方の見直し と社会保障制度

就職の際に重視する点の第1位 (20代)

	男性		女性	
	都市 (234)	地方 (215)	都市 (224)	地方 (228)
・正規雇用である	32.2%	26.6%	37.9%	27.7%
・残業が少なそう/ 休日・休暇が取得 できそう	31.7%	32%	40.1%	30.8%
・収入がいい	31.7%	26.6%	32.8%	20.8%

出典：ハイライフ研究所(2023)「断層社会 生活者意識の格差が示すもの」

あった方がいいと思う仕事に関する制度

	男性(20代)	女性(20代)
週休3日制	43.6%	47.8%
テレワーク	42.3%	49.6%
フレックスタイム	41.0%	48.7%
終身雇用制度	18.8%	15.6%

出典:ハイライフ研究所(2023)「断層社会 生活者意識の格差が示すもの」

どうしたらいいのか

日本の社会制度の前提となっている社会規範 (Social Norm) を変える

(1) 男性管理職の意識の変化を促し、職場の風土を変える
ハラスメント(特に職場におけるセクハラ)の防止対策を徹底する

(2) 正規・非正規労働の見直し

一時的な仕事以外はレギュラージョブとしてその中で働き方が選べる仕組みを作る

社会保障制度における年収の壁をなくし、働いている人全員が社会保険(厚生年金制度?)に加入する仕組みを作る

(3) 理想の社員像を見直し、働き方の選択肢を増やす

→日本の社会システムは、男性世帯主を前提に、「女性は家庭、男性は仕事」という社会規範が前提で社会システムが作られている。この社会規範を変え、ジェンダー平等な社会が作れないと、少子化を解消するのは難しい