



特集

# 女性が働き続けるうえでの課題

—男女賃金格差と結婚後・育児期の就業を中心に—

わが国は共稼ぎ社会へ移行しつつあるものの、成人女性の労働力率は、OECD諸国と比較してまだ低い。これは女性が出産・育児期において就業継続する割合が低いことに起因している。また、同様にOECD諸国と比較して男女間の賃金格差も大きいといわれている。JILPTの調査・研究成果を基に女性が就業継続するうえでの課題を考える。

## 女性の就業継続の

## 現状と課題

JILPT 特任研究員 今田幸子

### ① M字プロフィール

わが国の女性就業の特徴の一つとして、就業率が年齢に沿ってM字を描くことが知られている。二〇歳代で第一の山を、四〇歳代半ばで第二の山を、そしてその中間に谷を形成する。この背景には、女性が結婚や出産や子育てによって仕事を中断し、子育ての終了とともに再度労働市場に参入するという女性役割に起因する事情がある。

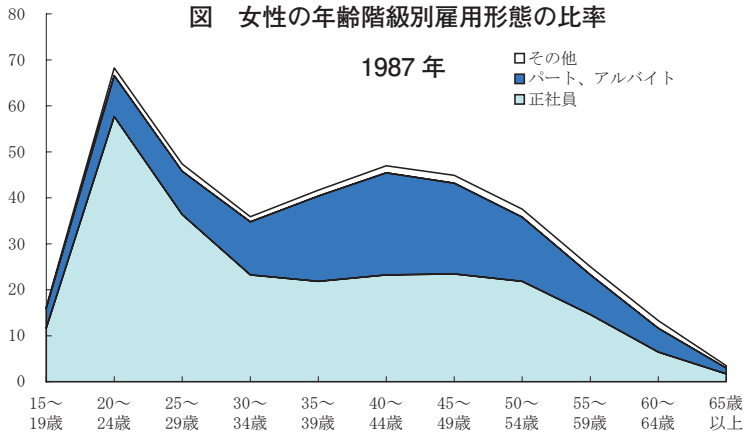
M字カーブは、先進諸外国においても、かつてはほぼ例外なく確認された女性労働の特徴であった。しかし、今日ではすでに多くの欧米諸国ではM字は消滅しており、男女のプロフィールに大きな相違はみられない。だが、日本では、このM字が長らく持続し、特に均等法（男女雇用機会均等法）施行を契機に、男女格差を生み出す主要な要因として、その動向が注目された。

### ② 変化はしたが中身は？

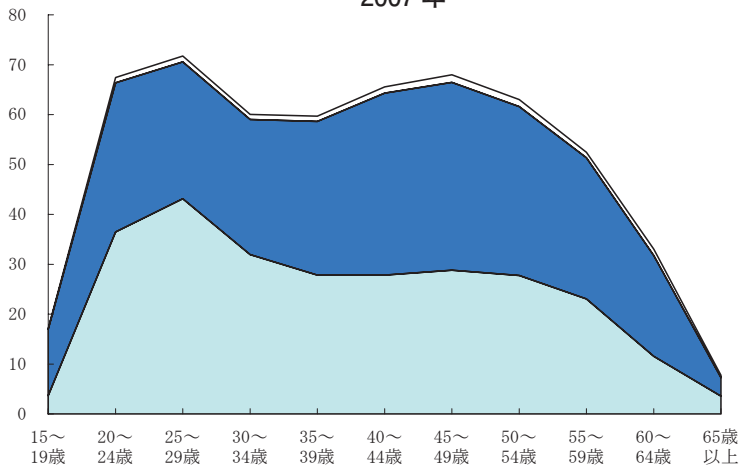
では、M字カーブはどのように推移しているのか。図は一九八七年と二〇〇七年の二時点の就業率プロフィールを示している。二つの図を比較すると、この二〇年間の変化が明瞭に分かる。一九八七年では若年と中年で山を形成し、その間に谷を形成しており、就業率はM字を描いている。一方、二〇年後の二〇〇七年では、カーブは緩やかになり消滅に向かっていくかに見える。男性のようなあるいは欧米の女性のようないな台形に近づいている。

M字の消滅は、日本の女性が就業継続を強めていることを示唆しているのか。はたまた、男女格差の縮小をもたらすものなのか。注目すべきことは、M字の形状の変化をもたらしている就業の中身が大きく変わっていることである。

図 女性の年齢階級別雇用形態の比率



2007年



注 雇用形態の定義は以下である。

- (1) 正社員 (正規の職員・従業員)
- (2) パート、アルバイト、派遣、契約、嘱託)
- (3) その他 ((1)と(2)以外の雇用労働者)

資料出所: 総務省「就業構造基本調査」

出産した母親の七割が退職しており、三割しか継続していない。この事実、世の中に大きな衝撃を与えた。同様の結果が、国立社会保障・人口問題研究所や労働政策研究・研修機構の調査でも示されており、出産前後の退職傾向に大きな変化がないことが明らかにされている(注)。確かに、均等法施行以後、育児支援策、両立支援策が整備されてきた。育児休業

の取得率も着実に上昇している。しかし、出産・子育てによって退職する傾向に大きな変化は生じていない。山の変容は、明らかに非正規の拡大による影響と思われる。非正規は再参入だけでなく、若年期にも増加しており、キャリアを通して非正規の拡大が進んでいる。均等法は二度にわたり改正を行い、二〇年以上が経過した。施行当初に注目したM字は、欧米諸国の女性のような台形へと変化した。しかし、その変化は山の内容を大きく変容させての変化であったのである。

変化の結果、若年市場と再参入市場の分断という従来型のキャリア形成の問題(継続課題)に加えて、キャリアを通じての正規層と非正規層の分断という新たな格差の問題が顕在化している。

正規層については、均等法を中心に改善策がこれまで講じられてきた。育児休業によるキャリア継続支援の拡充、配偶者の育児参加の促進、さらに全体を理論づけるワーク・ライフ・バランス(WLB)の思考も定着しつつある。紆余曲折はあるものの、支援のための枠組みは徐々に構築されつつある。だが、非正規層に対してはほとんど手が付けられていない。非正規層はWLBの議論からも取り残されている。その理由は、元来この層は子育てを終了した既婚女性が対象であり、既婚女性のWLBを前提にした働き方として拡大したからである。つまり、仕事と生活の両立のための支援策を前提にしない、両立可能な働き方であるとみなされてきた。そのため、非正規への両立支援は不問にされてきたのである。

### ③ 中絶によるキャリアの分断

M字の解消が均等実現のスローガンにされたのは、中絶がキャリア形成に大きなダメージをもたらすものだからである。では、なぜ中絶が問題なのかそれは、中絶が技能蓄積や勤続年数にマイナスの影響を及ぼすだけでなく、日本では、再参入後の市場が中絶前の市場と異なる市場であることが関係する。未婚期の市場と既婚期の市場が分断されており、その結果、キャリアが断絶されるのである。

周知のように、わが国の若年労働市場は諸外国に比べて最近まで比較的良好な市場を堅持してきた。新卒学卒労働

市場と命名された学卒後の参入市場は、比較的良好な市場であった。一九八七年の図にみられるように、若年期の仕事の大半は正社員であり、これがそのことを物語っている。ところが、中絶を挟んで徐々に就業率が上昇するが、そのほとんどがパートなどの非正規雇用である。つまり、前方の山は、未婚者を対象にした正社員を中核とする良好な若年市場、後方の再参入の山は、既婚者を対象にしたパートやアルバイトなどの非正社員の市場であり、中絶を境にして二つの市場(二つのキャリア)が分断されている。

したがって、中絶をせず就業を継続することは女性労働にとって最重要課

### ④ 新たな分断の出現

では、今日の状況はどうか。先にふれたように、二〇〇七年の結果をみると、M字は消滅しつつあるかにみえる。これは、出産・子育て等によって退職する傾向に変化が生じていることを示唆する、つまり、より退職しなくなっていることなのか。

厚生労働省の『二一世紀出生児縦断調査』によって母親の出産前後の就業継続の状況が把握できる。それによると、

出産した母親の七割が退職しており、三割しか継続していない。この事実、世の中に大きな衝撃を与えた。同様の結果が、国立社会保障・人口問題研究所や労働政策研究・研修機構の調査でも示されており、出産前後の退職傾向に大きな変化がないことが明らかにされている(注)。確かに、均等法施行以後、育児支援策、両立支援策が整備されてきた。育児休業

⑤ 非正規の拡大そして変質

留意すべきは、非正規の拡大が、量的な面だけでなく質の面でも変化を起していることである。図に明らかのように、パートやアルバイトなどの非正規は、既婚女性だけでなく若年層にも拡大している。そして重要なことは、職務においても拡大が進み、多様化が進行していることである。一時的・補助的な仕事だけでなく、長期的で専門的な職務にも広がっている。昨年、パートタイム労働法が改正され、均衡処遇が法制化されたのは、そうした変化に対応した施策である。

こうした非正規の質的な変貌は当然非正規層に対する両立支援策の必要性を喚起する。厚生労働省の縦断調査である「成人調査」の結果によると、有職の妻のうち、仕事が正規の場合には六七・三%が出産後も同一就業を継続し

ているのに対して、非正規のそれは二二・九%に過ぎず、低い継続率である。非正規の女性が出産・子育て時期に就業継続することが極めて困難な状況にあることは明白である。

非正規の拡大は、M字をフラット化し、年齢を通じての就業率を上昇させ、女性が働き続けることに寄与した側面は否定できない。しかし、キャリア支援という点ではその対応が遅れたことは否めない。繰り返しになるが、今日では、非正規は、子育てが終了した既婚女性の一時的、補助的な就業機会とはいえない。非正規雇用の戦略化が進み、正規・非正規の境界は曖昧になっており、正規の職務分野への非正規の拡大が急速に進んでいる。もはや非正規で働く女性は両立課題が調整された働き手ではなく、多くはそうした課題を一身に背負った働き手なのである。

⑥ 課題

女性が働き続けることを可能にする社会の実現。継続、中断を問わず、また、正規、非正規を問わず、働き続けることができる社会の実現には、多くの課題がある。プロフィールの検討を通じてみてきたこととして、①両立支援の整備・拡張、②異なる働き方の間の均衡処遇と転換制度の定着、を最重要課題として指摘したい。

先にもふれたように、これまで両立支援策は、正規従業員を中心にした制度整備が進められてきた。従来からの課題も山積しているが、非正規への支援策の拡張が早急の課題であるといえる。

非正規の多くが有期雇用であるために、対応が困難とされてきた。しかし、有期雇用への育児介護休業の適応について、平成一七年の育児介護休業法の改正で極めて限定的ではあるが先鞭はつけられている。今後、労使の議論を踏まえて、非正規へのさらなる拡大を目指して制度整備が進むことが期待される。

均衡処遇と転換制度は、非正規などの雇用の多様化が進む現在、最重要問題として取り組むべき課題である。昨今の経済不況下で、非正規雇用のルー化が注目を集めているが、雇用保障の側面とともに均衡処遇や転換制度の整備が早急に望まれる。多様化が不可避であるとすれば、多様化した働き方の間の均衡処遇と転換制度は多様化と不可分とみなすべきである。

〔注〕

ライフイベントと就業継続の関係について、複数の調査によって同様の結果が明らかにされているが、結婚による就業継続では変化が生じているが、出産での継続には変化が起きていないという結果である（今田・池田（二〇〇六）、労働政策研究・研修機構（二〇〇七）、国立社会保障・人口問題研究所（二〇〇七））。

【参考文献】

- 今田幸子・池田心豪「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』二〇〇六（一）
- 労働政策研究・研修機構『仕事と生活—体系的両立支援の構築に向けて』（二〇〇七）
- 国立社会保障・人口問題研究所『第13回出生動

向調査報告書（二〇〇七）  
厚生労働省「第6回21世紀成年縦断調査結果概要」（二〇〇九）

〈プロフィール〉

いまだ・さちこ／労働政策研究・研修機構特任研究員。労働社会学専攻。労働政策審議会委員、法制審議会委員等も務める。主な著作に、『ホワイトカラーの昇進構造』（共著）日本労働研究機構・一九九五年、『仕事と生活—体系的両立支援の構築に向けて』（共著）労働政策研究・研修機構・二〇〇七年など。

