

育児期女性の活用—現状と課題

JILPT 副主任研究員 周 燕飛

1 高学歴女性にも広がる 育児期の職業中断

「仕事、子育てと生活の調和」が、育児期の女性にとって、万国共通の課題とも言える。日本では「男女役割分業」や男性中心の職場慣行が依然として色濃く残っているため、日本女性は他国女性に比べると、「仕事か、家庭か」

という二者択一の難しい局面に追い込まれることが多い。JILPT「子育て世帯全国調査二〇一一」では、ある三六歳の専業主婦（子ども二人、六歳と三歳）は、自由記述で自分のジレンマを以下のように綴っている。

「両親の助け等がないと子供を育てながらのフルタイムでの就労は非常に厳しいと感じる。働く意思があっても子育て中は無理とあきらめてしまっている。一度離職してしまうとなかなか以前と同じ条件で働けないことも問題である。もともと流動性かつ柔軟性のある労働市場になって欲しい」

親や配偶者から子育てのサポートを得られない中、彼女のようになり、働く意思があるのに仕事をあきらめざるを得ない高学歴女性が決して少なくない。最近の調査結果（ヒューレット等二〇一一）によると、日本では大卒女性の七四％が、休職・離職を経験している。

その多くは、育児期の女性たちである。育児期の職業中断は、低学歴層女性だけでなく高学歴層女性にも広がっていることが日本特有の現象である。戦後多くの国（例えば米国、英国、北欧諸国）では、高学歴化の流れは、女性の職場進出の加速とともに進行してきた（大沢・田中一九八九、大沢一九九三）。しかし、日本はその例外で、高学歴層の割合が高いにもかかわらず、育児期女性の職業中断が多い。樋口・早見（一九八四）の実証分析によると、学歴が高まるにつれて、米国女性（白人）の有業率が大きく上昇するものの、日本ではその効果は小さく、統計的にも有意とは言えない。

日本は、他国では見られない独特な「新規学卒一括採用慣行」が強いいため、育児期における職業の中断が女性の賃金に大きな影響を与えている（大沢一九九三）。実際、子育て女性の八割が学校を卒業した時点で正社員の職を得ているものの、職業中断後の再就職は、パートタイマーがその大半を占めている（JILPT二〇一一）。川口（二〇〇八）の推定によると、結婚によるキャリアの中断などを含めた広義の結婚ペナルティは約八％で、広義の出産

ペナルティは約四％である。出産ペナルティの大部分は出産に伴う就業の中断がもたらしていることは、海外の研究では見られない日本の特徴だと川口（二〇〇八）は指摘する。

では、なぜ日本女性の多くは、育児期に職業を中断させてしまうのか。以下は、JILPT「子育て世帯全国調査二〇一一」の再集計結果や日米中の国際比較に基づき、育児期女性の職場進出について、その現状と課題をまとめた。

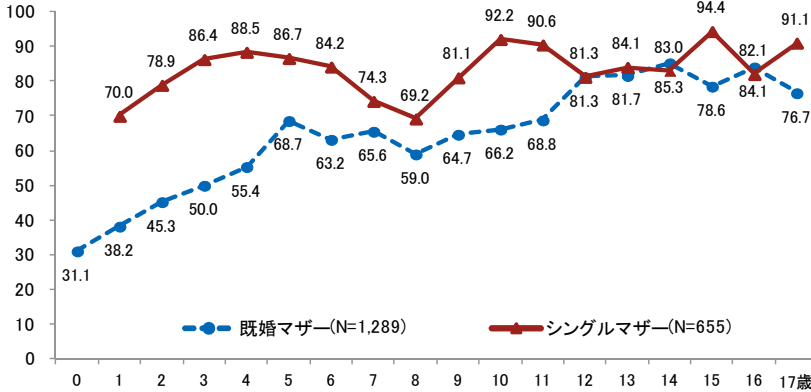
2 母親側の就業事情

（1）子どもの成長段階に合わせる

育児期女性の職場進出は、末子の年齢と深く関わっている。未就学児童、とくに三歳未満乳幼児の母親の就業率が低い。このような傾向が、シングルマザーにはそれほど顕著ではないものの、配偶者のいる既婚マザーにはつきりとして出ている。例えば、〇歳児、一歳児、二歳児の母親の就業率はそれぞれ三一・一％、三八・二％、四五・三％で、いずれも五〇％未満である。一方、末子が六歳になると、母親の就業率は

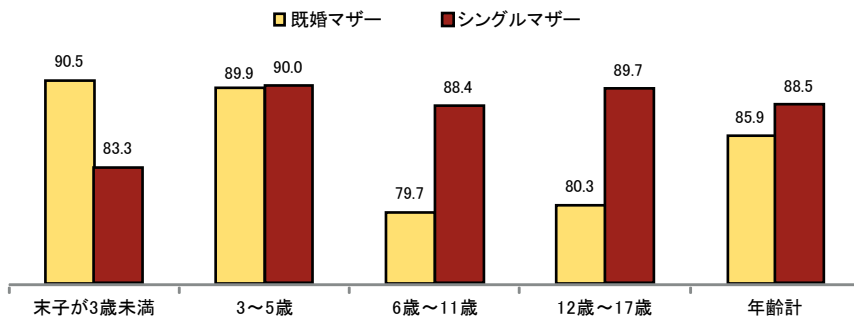


図1 末子の年齢各歳別母親の有業率 (%)



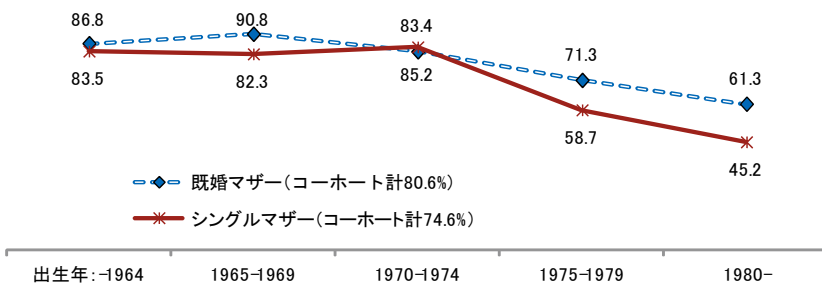
資料出所: JILPT 「子育て世帯全国調査 2011」。以下、出典の明記のないものはすべて同じ。

図2 無職ながらも「働きたい」母親の割合 (%)



注: 「今すぐに働きたい」と「今は働けないがそのうち働きたい」と回答した母親の割合である。

図3 出生コホート別初職正社員比率 (%)



注: 既婚マザー 1,349人、シングルマザー 693人を対象 (現在無業者を含む) とした集計結果である。

六八・七%に増える。末子が中学生(一三歳)になる頃には、母親の就業率が八割台までに上昇している(図1)。都市部では三歳未満の乳幼児がなかなか保育所に入れないことや、三歳までは母親が自ら育てないと将来子どもの発達に悪影響が出るという「三歳児神話」の信仰が影響していると考えられる。

また、末子が小学校低学年の頃には、母親の就業率が落ち込みが見られる。シングルマザーの場合、子どもが小学校に入学する直前(五歳)において、

母親の就業率は八六・七%であるが、子どもが小一(六歳)、小二(七歳)、小三(八歳)になると、就業率がそれぞれ二・五ポイント、一二・四ポイント、一七・五ポイントと大幅に落ち込んでいる。既婚マザーについては、就業率の落ち込み幅はシングルマザーより緩やかであるが、やはり子どもが小学校低学年の時期には就業率の低下が見られる。

これは、おそらく「小一の壁」と言われる現象の表れである。低学年の子どもが放課後を過ごす児童保育は、保

育園に比べて預かり時間が短いうえ、PTA活動や学校行事が平日昼間に行われることが多いため、この時期に働き方を変え、退職を考える人が多いと言われている。

(2) 高い就業意欲

「現在無職」の子育て女性でも就業意欲が高い。無職ながらも「今すぐに働きたい」または「今は働けないがそのうち働きたい」と回答した「働きたい」母親の割合が、末子の年齢にかかわらず全体の八〇九割前後となってい

3 正社員雇用をめざして

る(図2)。

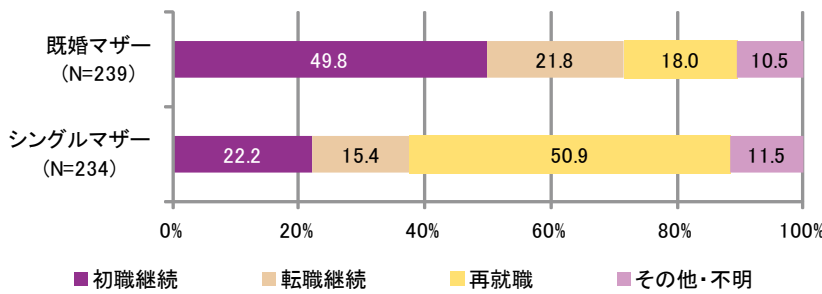
シングルマザーの場合、母親の就業率は八割を超えており、無職者のほとんどは、病気や障害等働けない理由があるかと思われていた。しかし、実際「働くことができない」と回答した無職シングルマザーは、全体の一割程度に過ぎない。八八・五%の無職シングルマザーは、「今すぐ働きたい」(二九・八%)または「そのうち働きたい」(五八・六%)と考えている。

(1) 先細りになる正社員雇用の機会

バブル経済崩壊後の長引く不況の結果、企業において正社員採用の抑制傾向がますます鮮明となり、若い世代ほど正社員として働く機会が少なくなっている。子育て中の女性もその例外ではない。

最終学校を卒業した後に最初に就いた仕事(初職)が正社員かどうかについて比較してみよう。学校卒業時がちょうどバブル景気にあたる「一九六五―一九六九年」出生コホート、いわゆる「バブル期世代」の場合、初職の正社員比率が既婚マザー九〇・八%に達しており、一部の特殊なケースを除けば、ほぼ希望者全員が正社員になった世代といえる(図3)。シングルマザーの場合、「一九七〇―一九七四年」生まれのコホートの初職正社員率(八五・二%)がもともと高くなっている。それは、シングルマザーには中学校・高校卒が比較的多いため、バブルによる就職売り手市場の恩恵を受

図4 正社員になったルート (%)



注：現在正社員の母親を対象とした集計結果である。

表1 育児期女性の職場進出を支える公的支援制度の比較

	日本	中国	米国
充実度	高	中	低
産前産後休暇制度	(1)産前6週間産後8週間、給与の2/3支給、(2)勤続1年以上の雇用保険加入者に適用	(1)産前15日産後75日、合計90日間(難産や多胎児105日間)、給与の80%支給、(2)生育保険に加入している全女性雇用者に適用	連邦法「Family and Medical Leave Act」により出産者が12週間の休暇を取得可能。原則無給
育児休業制度	原則として1年間、給与の50%支給	「授乳(哺乳)休暇制度」あり。産休終了後に必要があれば、本人が申請して認可されれば最大6.5カ月の授乳休暇が得られる、給与の80%支給	FMLAの規定範囲内
子どもの看護制度	就学前の子どもを持つ労働者に年5日~10日/人の看護休暇を与える	「ミルクタイム制度」あり(子どもが満1歳までの期間は、1日30分程度×2回の授乳時間が保証されている)	類似の制度がない
保育所	(1)全国各地に認可保育所が設置され、0歳から預け可能、(2)応能負担(月額0円~6万円程度)	(1)低負担の国営企業の保育所(減少の一途)、高負担の民間保育所、または中負担の住込みベビーシッターの利用が一般的、(2)いずれも応能負担	(1)完全に市場化され、民間の保育施設が主流で、質の良いものは利用料が高い。(2)応能負担

資料出所：厚生労働省、中国労働と社会保障部、米国労働局のホームページ、張(2011)、World Economic Forum(2011)等の資料を参考にして筆者が作成したものである。

注：米国でも6つの州は、独自の州法を作り、産休の利用者に所得補償を提供している。ただし、所得補償率は州によって異なる(例えば、ニューヨーク州は65%、カリフォルニア州は55%)

ける年齢層が既婚マザーより若干若いからと考えられる。
 パブル期世代とは対照的に、「一九八〇年以降」出生のもっとも若いコーホートの場合、初職正社員比率がシングルマザー四・五・二%、既婚マザー一・三%に落ち込んでいる。二〇〇六年から二〇〇八年までの三年間を除けば、一九八〇年以降に生まれた世代は、ほぼ例外なく学卒時が雇用環境の厳しい「就職氷河期」にあたる。その結果は、「氷河期世代」子育て女性の約四割は、「新卒一括採用」という雇用慣行の波に乗ることができず、はじめから正

社員になる機会を失っていた。

(2) 再就職で正社員雇用を狙うシングルマザーたち

初職が正社員になれなかった母親は、その後転職・再就職することで正社員になる者も少なくない。
 有業母親の正社員比率(調査時点)は、既婚マザー二八・八%、シングルマザー三九・九%となっており、シン

は、既婚マザー二八・八%、シングルマザー三九・九%となっており、シン

グルマザーの正社員比率が一〇ポイント高いことが分かる。初職の正社員比率は、既婚マザー(八〇・六%)がシングルマザー(七四・六%)より六ポイント高かったのに(図3)、なぜこのような逆転が起きてしまったのか。実は、正社員になったルートを巡っては、既婚マザーとシングルマザーとの間に大きな違いがある(図4)。既婚マザーの場合、約半数の正社員が「初職継続」組であるのに対して、シングルマザーの正社員は、一度仕事を辞めてからの「再就職」組が最も多い(五〇・九%)。

大企業を中心に新卒一括採用慣行や年功序列型賃金体系が色濃く残っているため、「初職継続」組の多い既婚マザー正社員には、大企業や賃金の比較的高いポストに就いている者の割合がシングルマザー正社員よりも高い。例えば、従業員三〇〇人以上の大企業や官公庁に勤務する正社員の割合は、既婚マザーが三七・七%であるのに対して、シングルマザーは二六・一%である。また、既婚マザー正社員の平均年収(税込)は三六三・九万円(二九七・六万円)より二

二・三%高い。

4 育児期における職業中断の理由

(1) 公的支援制度の充実度は決して低くない

公的支援制度、保育所の充実度は、育児期女性の職場進出にもっとも重要な環境要因である。表1は、日米中の公的支援制度を整理し、比較したものである。全体として、日本の充実度が高めとも高く、米国の充実度が高めとも低い。中国の充実度が、日米の中間に位置しているものと言える。

まず、育児期女性の職場進出を支える公的支援制度のうち、もっとも基本となる「産前産後休暇制度(産休制度)」がある。「産休制度」については、日本が「労働基準法」、中国は「女性職員の労働保護規定」、米国は連邦法「Family and Medical Leave Act」(FMLA)によって法制化している(表1)。産休の標準的日数は、日本は一四週間、中国と米国は一二週間(九〇日)であり、三カ国で大差ない。しかし、産前休暇については、日本が六週間あるのに対して、中国は二週間(一五日)、米国は原則ゼロ日としており、中国と米国は産後休暇に重みを置いていることが分かる。さらに、産休期間の所得補償は、日本は産休前標準報酬の三分の二、中国は産休前標準報酬の八〇%、米国は原則無給となっている。次に、産休が終了してから子どもの授乳期が終了する一歳になるまでの期間に、仕事を休む権利を保障する「育

児休業制度」がある。日本では、勤続年数一年以上の労働者に対して、子どもが満一歳になるまでの期間は、給与補償率五〇％の休暇権利が認められている。一方、中国では「育児休業制度」は存在しないものの、産休後に子どもまたは母親の健康状態が悪い等特別な事情があった場合に限り、最大六・五カ月の休暇、いわゆる「授乳（哺乳）休暇制度」が用意されている。そして、その間の給与は八〇％補償されている。米国については「育児休業制度」に類似した制度はなく、出産した女性労働者は子どもが満一歳になるまでFMLAの規定範囲内で無給休暇を取得するのみである。

そのほか、日本には未就学児を持つ全女性労働者に、原則として年五〜一〇日の「子どもの看護休暇」を与える制度がある一方、中国と米国にはこうした制度はない。あえて近い制度を探すならば、中国では一歳未満の乳児を持つ女性労働者に、毎日の勤務時間内に授乳時間（一回三〇分程度×二回）を与える「ミルクタイム制度」がある程度である。しかし、「ミルクタイム制度」は、国営企業の事業所内保育所が多かった時代の名残であり、現在もこの制度の恩恵を受けている女性労働者は少ないと言われている。

（2）画一的、高品質な保育サービス

保育所は、育児期女性の職場進出に欠かせない存在である。日本では保育所はサービス産業ではなく、児童福祉の一環として位置づけられ、国と自治体が大量の税金を投入した認可保育所が設置されている。また、そのシステ

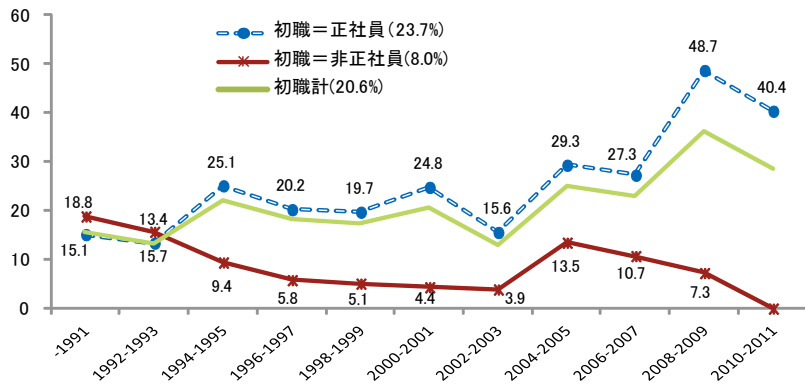
ムは、利用者にとってかなり利便性が高いものとなっている。まず、〇歳児からの受け入れが可能な保育所が大半を占めており、保護者が希望すれば早期の職場復帰が可能となっている。次に、実際の運営コストに比べて利用料（保育料）が全体的に格段に安く抑えられており（低料金）、保護者の収入階層に応じて利用料が上下する制度（応能負担）なので、低所得層の女性でも利用しやすくなっている。また、保育所の設置基準は「児童福祉法」、保育内容は「保育所保育指針」によって厳格に規定されており、画一的、高品質なサービスが担保されている。課題は名古屋、東京等都市部を中心に認可保育所が不足していることである。保育所の整備不足は日本女性の職場進出を阻害しているとの指摘が多い（周二〇一一）。

一方中国では、保育所（幼稚園）は都市部に限って設置されているが、少数の公立や国有企業立の幼稚園を除いて幼稚園の利用料は高く、利用料も原則として「応益負担」で低所得家庭への負担軽減措置が講じられていない。市場原理によって、入園希望者の多い有名園では通常の保育料のほか、多額の寄付（賛助費）を求められることがあり、中には非常に高価な「貴族幼稚園」も全国各地に登場している（一見二〇一一）。私立幼稚園の費用は、大卒者の初任給や大学の学費よりも高いところが少なくない。また、幼稚園の設置基準や保育の身について明確な基準がなく、サービスの質にバラツキ

が大きい。さらに、幼稚園は、三歳〜五歳までの児童を主な利用対象にして

おり、受入開始年齢は一歳半以降がほとんどである。一方、低年齢児、特に〇歳児保育は、住込みのベビーシッターまたは祖父母によって行うのが一般的である。米国では保育は社会福祉ではなく、サービス産業であり、ビジネスとして成立している。働く必要性の高い低所得者や母子家庭については、保育料の補助が提供されているが、それ以外の普通の家庭においては、保育料は基本的に応益負担として全額自己負担となっており、日本よりも一般利用者の負担が大きい（周二〇一一）。保育施

図5 初産年代、初職別育児休業の取得率（%）



注：世帯類型別の加重平均値である。

設側も、親の負担能力と好みに応じて質と価格を組み合わせたさまざまなレベルの保育サービスを提供している。その結果、米国の保育市場においては、サービスの供給不足は起きていないものの、質の面ではさまざまな問題が存在している。ECE（二〇〇一）が指摘したように、良質な保育施設の欠如、サービスの質に関する情報の不完全性、母親が価格に敏感になりすぎて質への関心が低くなる等の原因で、低品質の保育サービスが横行するといった、市場の失敗が起きている可能性がある。

（3）母親のマジョリティは支援制度の恩恵を授けられない

総じて、日本の公的育児支援制度や保育所に不完全なところ（例えば都市部の保育所不足）があるものの、その充実度は中国や米国を一步リードしているのが実情である。問題は、これらの支援制度の恩恵を授けられる母親はそれほど多くないことである。多くの日本企業では、さまざまな育児支援制度が設けられているものの、利用しづらい雰囲気がある等の理由で、女性社員にとって必ずしも利用しやすいものになっていない（川口二〇〇八）。

育児休業制度を例に挙げると、その制度の就業促進効果が多くの実証研究によって確認されている（森田・金子一九九八、周二〇〇三）。しかしながら、母親のマジョリティである専業主婦、育休を取得せずに退職した人、非正規雇用者には、育休制度の恩恵が及んでいないのが実情である。

図5をみると、一八歳未満の子どもを育てている女性全体の育休取得率は、

二〇・六％に過ぎない。初職が非正社員女性の性に限定してみると、育休取得率がわずかに八・〇％である。「初職正社員」グループの育休取得率が、育児休業法導入前（一九九一年）の一五・一％から直近の四〇％台まで上昇している。一方、「初職非正社員」グループの育休取得率には上昇傾向が見られず、直近の年で初産を迎えた若い世代の育休取得率が一割未満と低いままである。

5 女性の職場進出を阻害する文化、慣習と雇用慣行

(1) 「男女役割分業」に関する文化や慣習

女性の職場進出に対する文化や慣習の影響も大きいと言われている。実際の女性の職場進出に対して寛容な文化や社会環境（例えば北欧諸国、米国、中国）では女性の就業率は高く、逆に女性の家庭の役割が重視される文化圏（例えばトルコ、イタリア、日本）では女性の就業率が低い（参考資料：OECD FactBook 2011-2012）。

文化や慣習は国境を越えて、その人の就業選択に顕著な影響を及ぼす可能性がある。例えば、米国において、米国以外の二五カ国出身の二世移民によって構成される三〇歳〜四〇歳既婚女性を対象とした Fernandez (2007) の研究によると、出身国の女性労働参加率が一標準偏差分増加すると、彼女らの一日あたり就業時間数が〇・八七時間（八％相当）も増えることが分かっている。

女性の職場進出に対する寛容的（または否定的）文化や慣習には、現在世

代だけではなく、将来世代の行動を変える「エコ効果」(Edo Effect)があることも指摘されている。Fernandez, Fogli and Olivetti (2004)によると、ワーキングマザーによって育てられた男性は、有業女性と結婚する確率が三二％ポイントも高い。また、米国では戦後の大規模な人口移動によって、偶発的にワーキングマザーの人口比率が高くなった州では、その後に生まれた新しいコホート世代の女性も相対的に高い就業率をキープしていた。

現代中国ではその政治的・歴史的理由で、女性の職場進出に対して非常に寛大な文化と社会環境が形成されている。数千年にわたり儒教文化の支配下にあった中国は、女性の職場進出がなかなか進まなかったものの、一九四九年の中華人民共和国成立とともに、その状況は一変した。建国の父である毛沢東元国家主席は、「婦女能頂半边天」（女性は天の半分を支える）と唱え、仕事と家庭における男女の完全なる平等を提唱した。当時の政府は、労働年齢にあたるすべての都市戸籍女性に仕事をあつせん（分配）するだけではなく、男性的職場にも女性の進出を促していた (Gustafson and Li, 2007)。

現在中国による仕事のあつせんこそなくなつたが、職場進出は労働年齢女性における当然の姿として中国社会で受け止められている。日本も、戦後において女性の職場進出は進んできたものの、儒教文化は依然として根強く国民意識に残っており、男女間性別役割分業を認める傾向は中国や米国よりも強いと言える。内閣府

「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に對して、一九九二年調査には「賛成」(六〇・一％)が「反対」(三四・〇％)を大幅に上回っていたが、二〇〇九年調査では「反対」(五五・一％)が「賛成」(四一・三％)をやや上回る程度になっている。日本社会は女性の職場進出に對して徐々に許容しつつある反面、依然として四割の日本人が女性の職場進出に否定的であることは重要である。

一方の米国は、戦後にサービス部門が急成長し、女性労働力に対する企業の需要が急速に伸びていった時期があった。それに対応した形で、米国社会も、女性の職場進出に對して、それを寛容するようになってきたとされる (Fernandez, 2007)。

米国世論調査 (Gallup Poll & General Social Survey) によると「夫がサポート可能な限り、妻の就業に同意すべき」と考える米国人の割合は、一九三六年調査では一八％に過ぎなかったが、一九九八年調査では八〇％に達している。現代米国社会では、女性の職場進出に對して肯定的な考えを持つ者が圧倒的に多数を占めている。

表2 職業分離度の国別比較

	日本	中国	米国
職業分離指数	44.1	22.0	39.5
男性的職業の女性比率 (%)			
(A) 建設・土木作業	1.9	12.3	2.6
(B) 機械整備・修理	2.4	10.9	4.0
(C) 車・機械運転	2.6	7.0	13.9
(D) 保安・消防職業	5.8	10.0	24.1
女性的職業の女性比率 (%)			
(E) 保健・医療サービス職業	93.8	60.6	87.1
(F) 接客・給仕職業	68.4	55.8	77.3
(G) 商品販売	62.6	53.5	49.8
(H) 一般事務	58.9	41.4	72.8
専門的職業の女性比率 (%)			
(I) 管理的職業	14.4	25.1	39.1
(J) 経済・金融・経営専門職業	12.1	65.3	54.9
(K) 研究者・技術者	9.0	38.5	25.9
(L) 法務従事者	15.3	33.5	50.8

資料出所：総務省統計局「国勢調査2010」、中国国家统计局「第6次人口普查（センサス）資料2010」、米国統計局「2011 American Community Survey 1-Year Estimates」により筆者が作成。

注：(1) 職業分離指数 = $\sum |Pf - Pm|$ / 2
Pf = 女性有業者総数に占める各職業の女性有業者の構成比 (%)
Pm = 男性有業者総数に占める各職業の男性有業者の構成比 (%)

(2) 職種による男女役割分業
日本における「男女役割分業」の根深さは、男女が従事する職業の分離状況からもうかがえる。表2は、日米中の女性比率を、職業中分類別にまとめたものである。いずれの国にも一定程度の性別職業分離がみられているものの、日本の性別職業分離度は中国をはるかに凌ぎ、米国と比べても高い水準である。

例えば、男性的職業の代表格である「車・機械運転」の従事者について、日本の女性比率は二・六％、中国と米国はそれぞれ七・〇％と一三・九％と



なっている。「建設・土木作業」、「機械整備・修理」、「保安・消防職業」等男性的職業も同様に、日本の女性比率は中国や米国に比べて著しく低い。

女性的職業についても同じような分離傾向が見られる。女性的職業の代表格である「保健・医療サービス職業」の女性比率について、日本は九三・八％もあるのに対して、中国は六〇・六％、米国は八七・一％となっており、日本の女性集中度がもつとも高いことが分かる。「保健・医療サービス職業」をはじめ、「接客・給仕職業」、「商品販売」、「一般事務」等の女性が集中している職業の多くは、企業特殊技能を必要と

しない仕事であり、企業は代替的な労働者を容易に調達できる。

一方、特殊技能が必要で他人に代替されにくい「専門的職業」の場合、日本の女性割合は、三方国中もつとも低い。「経済・金融・経営専門職業」従事者の女性割合について、日本は二一・一％であるのに対して、中国は六五・三％、米国は五四・九％で、中国と米国ではこれらの専門職はむしろ女性優勢となっている。日本では女性比率が割未満の「研究者・技術者」職業についても、中国では三八・五％、米国では二五・九％に達している。その他、「管理的職業」や「法務従事者」等の専門職業についても、中米に比べて、日本では女性の進出はあまり進んでいない。

(3) 日本的雇用慣行

こうした根深い「男女役割分業」式的文化的・社会的慣行とセットとなっているのは、終身雇用と年功賃金に基づく日本的雇用慣行であると、川口(二〇〇八)は指摘する。

日本では、企業は終身雇用と年功賃金を提供する見返りに、男性労働者は企業に対し、長時間労働、突然の残業、休日出勤出張、転勤といった企業の都合に応じた柔軟な働き方を提供する。それによって、企業は限られた数の正社員を有効に活用し、採用と解雇を最小限に抑えることができる。一方、男性のこうした働き方を可能にしているのは、女性が家事と育児を一手に

引き受ける「男女役割分業」である。女性は、男性から生活費を得ているので、企業の都合に応じた働き方をする必要がない。言い換えれば、女性は男性に対し家事・育児の提供を行うため、男性のように企業の要求に応じて柔軟に働くことができない。その結果は、企業が基幹的職種から女性を排除することとなる。川口(二〇〇八)が言うように、日本的雇用慣行と男女役割分業の元では、「家庭内における性別分業」Ⅱ「企業における女性差別的雇用制度」となる。片稼ぎ家庭にとって、夫の失業は家庭の経済危機を意味するため、家庭は強気で企業と労働条件の交渉ができなくなる。

一方の中国は、かつては国による仕事の「分配(措置)制度や日本の正社員に近い「固定工」という就業形態が一般的だった。しかし、労働市場の活性化を図るために、「固定工」制度が一九八六年に廃止され、全ての国有企業が公的機関、特殊法人に労働契約制の導入が義務付けられた。労働者と企業が労働契約更新によってその長期的雇用関係を維持しているが、国有企業の従業員ですら終身雇用が保証されているわけではない。実際、一九九〇年代以降、多くの国营企業が改革の波に乗って、従来の「固定工」に対して大規模なレイオフを行っていた(万成・丘一九九七)。また、一九九〇年代以降にその労働市場シェアを急拡大してきた個人・民営企業、外資系企業の場合、労働者と企業との雇用安定性は、国营企業に比べてさらに低いものとなっており、六カ月未満、一年の短期雇用契約が圧倒的に多い。こうした流動的な

雇用関係とセットとなっているのが、「共働き型家庭」の一般化である。妻が外で働くことによって、夫の失職に伴う経済的リスクを最小限に抑えることができ、それは同時に家庭の対企業交渉力を高める結果となった。

米国の雇用関係も、非常に流動的である。日本では転職は負のスパイラルを招くことが多いが、米国では積極的な転職活動と賃金の伸び率との間に、正の相関関係が観察されている(Topel and Ward 1992)。家庭の都合による転職を除けば、男性も女性も一回当たりの転職につき八〜一％の賃金プレミアム(Premium)を得ているとして、米国の若者は社会人経験の最初の一〇年間に平均数度の転職を行う(Keith and McWilliams 1999)。企業も、販売不振、職種の廃止・シフト、工場閉鎖等経営上のニーズに応じて、必要であれば入社年次の浅い社員から順次リストラを行うのが一般的だった。Vellotta(1999)によると、一九八〇年代前半から一九九〇年代後半にかけて、米国の雇用者における仕事の安定性(Job Security)が低下しており、企業と労働者との雇用関係がより流動的になっている。

6 結語：育児期女性が日本経済の救世主となるのか

現在、育児期に当たっているコーホートの日本女性には、高学歴人材が多い。育児期にあたる年齢階層(二五歳〜四九歳)女性における短大・大学以上高学歴者の割合は、日本が五三・

二%で、米国と中国を大きくリードしている。本来ならば、高学歴の日本女性は、専業主婦でいるよりも職場進出を選びやすいはずである。しかし、実際のところ、中国や米国に比べて育児期の日本女性の就業率が低く、たとえ就業していても、その知識や能力を十分に発揮できない4C (Caring, Cleaning, Cooking, Cashier) のパート職に就くケースが多い。また、育児期の職業中断は、低学歴層女性のみならず、高学歴層女性にも広がっていることが日本特有の現象である。

日本女性の職場進出が進まない理由として、一般的に、結婚・出産による職業の中断、育児支援制度の利用しにくさ等があげられる。しかし、その背景にある、より根本的な理由を探ると、「男女役割分業の慣習」および「終身雇用」日本の雇用慣行」の強固なつながりにこそ、真の原因が見出される。日本の雇用慣行と男女役割分業の元では、妻は結婚・出産すると、仕事を辞めて家庭に入ることが期待される一方、夫は企業の都合を優先した働き方をするため家事・育児の分担を最小限に止めざるを得ない。また、企業も女性社員の早期離職を見据えた上で採用と昇進、OJTを決め、女性が基幹的職種や専門的職種から排除され、代替されやすい非専門的職種にセグメントされることとなる。企業にとって、簡単に代替できる女性社員のために育児支援制度を整備し、利用しやすいものにしていくことは割に合わなくなる。

戦後の高度成長期を経て、「男女役割分業慣習」と「日本の雇用慣行」がうまく結び付き、日本では「家庭内にお

ける性別分業」と「企業における女性差別的雇用制度」が一つの均衡状態となっている(川口二〇〇八)。日本女性の職場進出を促進するためには、まずはこの古い均衡状態から抜け出し、「夫婦共働き家庭」と「男女雇用均等」という新しい均衡状態を作らなければならない。育児期女性が日本経済の救世主になれるかどうかは、この新しい均衡の成立にかかっている。もともとこの新しい均衡が古い均衡よりも効率的であり、経済成長率を本当に高めるかどうかについては、さらなる理論的・実証的検証が必要である。女性労働力の活用が進む一方で、男性労働力の生産性が落ちるのであれば、新しい均衡が望ましいとは一概には言えない。

(備考) 本稿は、周(2013a, 2013b)を基に加筆修正したものである。

[注] 調査の詳細は、JILPT調査シリーズNo.95を参照された。

【参考文献】
大沢真知子(一九九三)『経済変化と女子労働―日本の比較研究』日本経済評論社

大沢真知子・田中かず子(一九八九)『女性の就業パターン』の3カ国比較―アメリカ・スウェーデン・イギリス―職研調査研究報告書No.89

川口章(二〇〇八)『ジェンダー経済格差』勁草書房

周燕飛(二〇〇二) 書評 David M. Blau 『The Child Care Problem: An Economic Analysis』

『海外社会保障研究』140号、86-89

周燕飛(二〇〇三)『子育て支援制度と育児期女性の就業継続行動』橋本俊昭・金子能宏編『企業

福祉の制度改革―多様な働き方へ向けて』(東洋経済新報社) 109-130

周燕飛(二〇一二)『母子世帯の母親における正社員就業の条件』『季刊社会保障研究』Vol.48(3), 319-333

周燕飛(2013a)『育児期女性の「いま」: 職場進出・育児取得・WLC・子育て』JILPT労働政策研究報告書No.159(第一章) 17-35

周燕飛(2013b)『育児期女性の職場進出―日米中3カ国比較』JILPT労働政策研究報告書No.159(第二章) 36-57

張紀澤(二〇一一)『中国生育保険制度の沿革と女性労働者の保護』『現代中国社会保障論』創成社 31-50

一見真理子(二〇一一)『中国における早期の子育て事情―「一人っ子」市場経済化』『早期からの教育』の各政策のまなび』http://www.blog.cmr.or.jp/lab/01/30.html

樋口美雄・早見均(一九八四)『女子労働供給の日米比較』『三田商学研究』27巻5号、30-49

万成博・丘海雄(一九九七)『現代中国国有企業』白桃書房

S.A. ユーネット・R. ナヤゴン(二〇一一)『日本における女性の休職・離職と職場復帰―女性が仕事を継続している社会へ』Center For Work-Life Policy

森田陽子・金子能宏(一九九八)『育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数』『日本労働研究雑誌』459号、50-62

永瀬伸子(二〇〇三)『母子世帯の母のキャリア形成、その可能性』日本労働研究機構調査研究報告書No.156『母子世帯の母への就業支援に関する研究』(三部第三章) 239-292

JILPT(二〇一一)『子どもと世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査』JILPT調査シリーズNo.95 19-20

Blau, D. M. (2001) 『The Child Care Problem: An Economic Analysis』Russel Sage Foundation

Fernandez, R. (2007) "Alfred Marshall Lecture: Women, Work and Culture", *Journal of European*

Economic Association, Vol.5 (22), 305-332

Fernandez, R., A. Fogli, and C. Olivetti (2004) "Mothers and Sons: Preference Formation and Female Labor Force Dynamics" *Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1249-1299

Gustafsson, B. and S. Li (2007) "Economic Transformation and the Gender Earnings Gap in Urban China", *Journal of Population Economics*, 13(2), 305-329

Keith, K. and A. McWilliams (1999) "The Returns to Mobility and Job Search by Gender", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.52(3), 460-477

Topel, R. H. and M. P. Ward (1992) "Job Mobility and the Careers of Young Men" *Quarterly Journal of Economics*, Vol.107(2), 439-479

Velella, R. (1999) "Declining Job Security", *Journal of Labor Economics*, Vol.17(4), S170-S197

World Economic Forum (2011) *The Global Gender Gap Report 2011*

周燕飛(しゅつ・えんび)

JILPT 副主任研究員

大阪大学国際公共政策研究科博士課程

修了(国際公共政策博士)。二〇〇四年労働政策研究・研修機構に入職、二〇一〇年より現職。専門分野は、労働経済学と社会保障論。プロジェクト研究「女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト」のサブテーマ「子育て中の女性の就業に関する調査研究」を担当。最近の主な研究成果に、『子育てと仕事の狭間にいる女性たち―JILPT子育て世帯全国調査2011の再分析―』(労働政策研究報告書No.159、二〇一三年)、『母子世帯の母親における正社員就業の条件』(『季刊社会保障研究』Vol.48(3) 二〇一二年)がある。

『Economic Association』

『Mothers and Sons: Preference Formation and Female Labor Force Dynamics』

『Quarterly Journal of Economics』

『Economic Transformation and the Gender Earnings Gap in Urban China』

『Journal of Population Economics』

『The Returns to Mobility and Job Search by Gender』

『Industrial and Labor Relations Review』

『Job Mobility and the Careers of Young Men』

『Quarterly Journal of Economics』

『Declining Job Security』

『Journal of Labor Economics』

『The Global Gender Gap Report 2011』

『しゅつ・えんび』

『JILPT 副主任研究員』

『大阪大学国際公共政策研究科博士課程修了(国際公共政策博士)』