

# 女性が活躍できる社会の構築とその課題

## ——第16回日韓ワークショップから

国際研究部

労働政策研究・研修機構（JILPT）は2016年6月3日、韓国労働研究院（KLI）と共催で「日韓ワークショップ」を東京において開催した。本ワークショップは、日本と韓国のそれぞれの機関が毎年、交代でホスト国となり開催しているもの。日韓両国に共通するテーマに基づき、報告と討論を中心に実施し、両国の労働政策研究に示唆を与え合うことを目的としている。



第16回目の開催となる今回は、女性労働問題がテーマとなった。安倍首相は、男性も女性もそれぞれの能力を発揮できる社会を目指し、一億総活躍社会の実現を提唱している。また、2016年4月からは、女性活躍推進に向けた行動計画の策定を大企業に義務づける「女性活躍推進法」も施行された。一方韓国では、朴槿恵大統領の就任以来、就業率70%達成に向けて、特に女性の就業率引き上げに力を注いでいる。結婚等を機に女性が一時的に労働市場から離脱する「経歴断絶」の防止のため、これまでも様々な対策が講じられてきた。このように、女性労働問題は日韓双方において長年政策の重点課題となってきたが、欧米主要国と比較すると、両国とも女性の就業率、管理職比率は低く、活躍が進んでいるとは言い難い。国の経済力の強化には欠かすことのできない女性の活躍は、日韓に共通の大きなテーマである。今回のワークショップでは、女性が活躍できる社会の構築とその課題について議論が交わされた。本ワークショップでの各報告の概要を紹介する。

### JILPT

## 女性活躍と日本の働き方 ——男性の働き方改革に向けて

池田心豪 主任研究員

日本における女性活躍の取り組みは、男女雇用機会均等法が1985年に制定されて以来の歴史を持つ。この間に女性の勤続年数は伸び、管理職に占める女性の割合も上昇している。しかしながらその歩みは遅く、国際的に見て日本の女性管理職割合は依然低い水準にある。理由の一つとして、女性自身の昇進意欲が低いという問題が昨今指摘されている。だが、その内実を突き詰めると、長時間労働や転勤といった従来の男性の働き方の問題に突き当たると池田研究員はいう。

同研究員は、各種データ・資料にも

とづいて、妻に家事・育児を任せてきた従来の男性と同じ仕事の責任を既婚女性が家事・育児をしながら果たすのは難しいという。管理職の働き方の問題としては、部下のマネジメントとは別に担当業務を持って働く「プレイングマネジャー」であることが長時間労働の原因になっていると指摘した。そして、こうした労働供給制約がないことを前提とした働き方を見直していく必要性を強調する。

男性の家族的責任の問題としては、共働き世帯の増加によって男性も家事・育児を担う必要性が高まりつつあ

る。だが、男性の育児休業取得率は2.30%にとどまる（2014年）。また「男性は仕事優先」「女性は家庭優先」という性別的役割意識は、男女ともに依然として根強い（注）。しかしながら、介護問題の広がりにより、女性に頼ることができない形で家庭的責任を担う男性が増えていると池田研究員はいう。少子高齢化と家族規模の縮小を背景に、老親介護を担う息子や妻を介護する夫のような男性介護者が増えている。結果として、家族的責任に伴う労働供給制約が女性だけでなく男性の課題にもなりつつある。こうした変化を踏まえて、男女にかかわらず働きやすい職場をつくる必要があるという。

最後に、池田研究員はまとめとして、女性が活躍できる職場を作るために、仕事と家庭双方における男女の役割を見直していくことの重要性を強調する。

そして、一見すると男性より低く見える女性の就業意欲は、従来の男性の働き方を前提とした企業経営が今後立ち行かなくなる可能性を示唆していると述べた。

(注) 労働政策研究・研修機構「第6回勤労生活に関する調査」(2011年)によれば、男性について「仕事優先」を支持する割合は、男性で52.4%、女性で62.7%であった。また女性について「家庭優先」を支持する割合は、男性で46.5%、女性で46.2%であった。

Action)は、企業の自主性を尊重する方式となっており、罰則もなく、単にキャンペーン的な意味しか持たない。育児休暇制度と保育園の保育費の支援が中心の仕事と家庭の両立支援対策は、どちらも利用率は高いものの、育児休暇取得の1年後、以前と同じ職場で雇用を維持している割合は約50%に留まっている。また男性の育児休暇取得率も4.5%レベル(2014年)と非常に低いという問題点も指摘した。

チャン部門長は最後に、男女平等の労働市場を期待するための女性雇用関連政策は、政策の対象を女性に限定してはならないこと、女性が受益者となる政策を講じるだけでは、労働市場で性別境界を打破できないこと、有効な政策は、保育サービスの拡充や男性の育児休暇の取得率の引き上げと残業の制限であることを強調して報告を締め括った。

## KL I

### ジェンダーから見た雇用政策

チャン・ジヨン 社会政策研究部門長

チャン部門長は、女性が育児期に一定期間未就業となる経歴断絶と女性の高い非正規率(40%、2015年)、この二つの問題を解消することが、韓国の就業率向上と男女間賃金格差解消のためには最も重要であると指摘する。そしてこの二つの問題に関して、「構造的要因」「文化的要因」「政策的要因」の三つの観点から分析した。

まず、「構造的要因」であるが、これは産業構造の変化と、それがもたらす労働市場の二重構造化による要因である。1990年代初めより製造業の雇用比率が減少し、サービス産業へ労働者が移っていくとともに、2000年以降はサービス業の労働の質が低下していく。サービス業における非正規率は高まり、正規職と非正規職間の賃金その他労働条件の格差は拡大して、サービス業に女性が高い割合で占めるようになっていった。

次に「文化的要因」として、チャン部門長は家父長文化を挙げる。家父長的価値が女性労働の需給面に相当な影響を及ぼすとしている。夫の所得水準が高いほど妻の就業率が下がるという韓国の実情に注目し、生計のため必要な場合でない限り、妻が就業しないことが一般的であるならば、それは家父長的価値観が影響している社会とな

る。これは70年代、80年代には欧米にも見られた現象であり、現在は先進国では相当部分消えたが、韓国はまだそのレベルには達していないとチャン部門長は見る。

そして「政策的要因」については、これまでの政策の効果や問題点について次のように述べた。女性労働者比率と女性管理職者比率の報告を義務付けている韓国の積極的措置(Affirmative

## JILPT

### 女性の活躍促進について

永田 有 統括研究員

永田研究員は、これまでJILPTが実施した調査結果等を基に、日本の女性管理職比率が低い理由と今後の活躍促進に関する考察を中心に報告を行った。

民間企業の管理職に占める女性の割合は、長期的には上昇傾向にあるものの、国際比較で見ると低い水準にある。2005年、政府は2020年までに社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合を30%程度とする目標を定め、また2010年には、中間目標として2015年までに10%程度と定めた。しかしながら、2015年の実績は8.7%に留まった。

永田研究員は、女性の活躍が進まない要因について、まず「採用」という観点から考察する。これまでの調査結果によれば、現在の係長世代では、女性の採用が30%を上回っている企業は多くないことから、数年のうちに女性の管理職比率が30%に達するのは難しいが、2014年の新規学卒者については、調査対象企業の女性の採用比率はいずれも30%を超えているため、彼女等の継続就業によってやがて30%に届くことが期待される。次に、「継続就業」の観点では、課長に昇進した者(男女とも)の平均勤続年数は

17年から20年という調査結果から、2014年に採用された者が課長に昇進するのは早くても2030年以降であると見込まれる。また、企業がポジティブアクションや仕事・家庭の両立支援に取り組むと、女性の勤続年数が長くなり、管理職への登用が進むことも調査結果は明らかにしている。続いて、女性の活躍が進まない要因として「女性の昇進意欲」に注目する。調査結果は、課長以上を希望する割合は男性70%、女性20%であった。女性が昇進を希望しない理由として最も多く挙げたのは「仕事と家庭の両立が困難になる」であった。管理職になると自分で時間管理ができるようになるものの、労働時間そのものは長くなり、更に管理職になると労働時間の男女差は小さくなるという結果も表れている。その反面、家事の6割以上を妻が分担しているという現実が、女性が管理職を希

望しない一つの大きな理由であることを永田研究員は示した。

最後に、同研究員は女性の活躍が進まない要因として「管理職が少ない産業に女性が多く就いているのではないかと」いうマクロ的な就業構造から考察する。医療・福祉業等、管理職比率の低い産業に女性は多く就業しているデータを示し、我が国全体で女性の管理職比率を引き上げていくためには、この分野に女性を就業させることはさほど有効ではなく、むしろ建設業等管理職比率の高い産業において、女性が男性と同様に昇進できるようになれば、女性の管理職の増加に大きく貢献できると指摘した。そのために、男女の職域の偏り等、今後雇用管理面での工夫、支援が必要であり、また学校教育段階においても、理工系に進学する女性を増やしていく必要も指摘した。

たことを挙げ、世界金融危機以降、一部産業の主導によって、女性の雇用に変化が生じていることを指摘した。この変化は、職種構成にも大きな影響を与えており、女性が就く職種に専門職が増加していること、その一方で単純労務職の減少が見られることを指摘した。さらにチョン研究員は、賃金水準に応じて女性が就く労働を、低賃金労働、中間賃金労働、高賃金労働に分類(注)したうえで、2004年から2015年の変化を追う。その結果、25~59歳の中心年齢層においては、低賃金労働の比率は減少し、中間賃金労働の比率が増えていること、そしてこの変化には、労働市場の二重構造が関連していることを示した。すなわち、非正規・低賃金産業に代表される卸小売業・飲食宿泊業等に多く集まっていた女性が、金融危機以降、保健・社会福祉業の専門職等に多く配置され、その結果、低賃金労働から中間労働に移動したと分析する。

最後にチョン研究員は、近年になっても、女性の就業率の特徴を示すM字カーブは全く緩やかになっておらず、女性の高学歴化、晩婚・晩産化、そして高齢化といった要因によって、M字カーブは単に右にずれるという変化を示したに過ぎず、経歴断絶問題をはじめとした女性労働市場の根本的問題が解決されない限り、この傾向は今後も続くであろうという見解を示した。

(注) 時間当たり賃金の中位値の2/3未満を低賃金労働、3/2以上を高賃金労働と定義する。



## KL I

# 金融危機以降の韓国女性労働市場の変化と特徴

チョン・ソンミ 研究員

チョン研究員は世界金融危機以前(2004年~2007年)と以後(2007年~2015年)の女性就業者の変動を分析する。韓国の女性労働の供給は日本と同様、いわゆるM字カーブを描くが、2004年以降、就業率の底点に当たる年齢が右側に移動していること及び高齢層の就業率が過去に比べて高くなってきていること、よってM字カーブが最近になるほど右にずれてきていることを指摘する。女性の就業率が低い30~34歳の年齢層では、2009年までは就業率は50%レベルであったが、世界金融危機以降上昇し、2015年には

60%に達した。一方、35~39歳の年齢層では、長年50%半ばのまま停滞している。これは晩婚化、晩産化といった現象とともに、共稼ぎに対する社会的見解の変化が理由であると推論する。また、50代の女性の就業率には上昇が見られるが、これは引退の先送りや資産不足といった理由と推論する。

続いて、伝統的に女性の就業率が高かった卸小売業・飲食宿泊業の就業者比率が2007年の32.2%から2015年は29.1%へ下がる一方、保健・社会福祉業では、2007年には5.8%に過ぎなかった比率が2015年には13.1%に増加し