

意欲を持って仕事に生きがいを感じる働き盛り女性の姿が浮き彫りに

——正規・非正規の格差解消の環境整備も
就業実態に関する総合調査から8年間のデータの変化を見る

調査部長 郡司 正人

これまで、2018年に実施した「第3回日本人の就業実態に関する総合調査」の調査結果データを紹介してきた。本調査は、同様の設問で行なわれた調査の3回目にあたり、初回の2010年調査、2回目の2014年調査と比較、経年変化を4年ごと8年間追うことができるのが大きな特徴だ。いくつかのテーマを拾って、8年間のデータの変化を見てみよう。

就業率全体のアップに貢献する女性就業率の高まり

いわゆる女性のM字カーブの底が上がってきていると、2018年調査データで紹介した女性の就業率について、8年間の変化を細かく追ってみる。全体の就業率の推移は、この8年間で76.5%→77.8%→82.5%と増加傾向を示している（それぞれ2010年調査、2014年調査、2018年調査、以下同じ）。これを男女別に見ると、8年間で男性は3.2ポイント増（87.9%→87.8%→91.1%）なのに対して、女性は66.5%→69.5%→74.3%と7.8ポイント増で倍以上の伸びを示しており、就業率全体のアップには女性の就業率の高まりが貢献していることがわかる。さらに、性・年代別に見ると、男女の状況の違いがよくわかる。男性は、一般的に定年年齢を迎えている60代（60～65歳、以下同じ）が8年間で9.4ポイント伸びているのが目立つ。一方、女性は8年間で20代、30代がそれぞれ8.6ポイント、8.7ポイント、40代、50代でも7ポイント台の伸び（それぞれ7.1ポイント、7.3ポイント）を示しており、着実にM字カーブの底が上がってきていることがわかる。育児休業を取ることが当たり前のこととなったように、子育てと仕事の両立を支援する仕組みの整備が進み、社会の意識が変化して支援制度の実効性を後押しする環境が整ってきた証拠と言えるかもしれない。

男性を上回るM字カーブの底の年代の就労意欲

このような女性の就業率アップを裏打ちするように、ここ8年間で「生きがいを感じていること」に「仕事」を挙げる30代女性の割合が高まっており（31.0%→33.4%→35.0%）、直近の2018年調査では男性（26.3%）より8.7ポイントも上回っている。20代、40代も含めて女性の20～40代は2014年調査、2018年調査とも、「仕事」を「生きがいを感じていること」

に挙げる割合が男性を上回っており、M字カーブの底の年代の就労意欲が旺盛であることがうかがわれる結果となっている（14年調査：20代男性24.5%→女性25.4%、30代男性30.1%→女性33.4%、40代男性30.3%→女性32.9%/18年調査：20代男性20.3%→女性24.5%、30代男性26.3%→女性35.0%、40代男性30.2%→女性31.3%）。

変わりつつある結婚・出産即離職の状況

現在仕事をしていない無業者に、仕事を辞めた理由を聞いた問いでは、3回の調査とも、女性の辞めた理由は「結婚・出産のため」が断トツ。しかし、その割合は2010年調査40.7%→2014年調査38.2%→2018年調査35.0%と、8年の間に少しずつ低下傾向を示しており、結婚・出産即離職という状況が変わりつつあることがわかる。このことも、女性のM字カーブが解消に向かって変化している様子を証拠づけるデータと言えそうだ。

だがその一方で、離職理由に「家事・育児のため」「介護・看護のため」を挙げる女性の割合は、目立って高いわけではないものの、男性と比べると、あたかも女性特有の理由であるかのように差がついている（「家庭・育児のため」男性0.4%→0.0%→0.0%、女性9.1%→9.9%→8.7%/「介護・看護のため」男性3.3%→7.4%→3.8%、女性6.0%→7.1%→10.2%）。やはり、従来の性役割の殻を破るのは、まだまだ難しい状況と言えそうだ。特に、「介護・看護のため」を挙げる女性割合が徐々に高まっていることが、ますます高齢化に向かうことを考えると気になるところだ。

生活満足度も高い働き盛り女性

就労意欲旺盛な女性たちは生活もポジティブに捉えているようだ。「自分の生活の満足度」を聞いた問いで女性20～40代に注目してみると、3回の調査とも

にこの年代全てで女性の満足D.I.(満足割合－不満割合)が男性を上回っている(20代男性7.3→28.8→26.4、女性37.2→39.4→47.1/30代男性33.6→46.1→31.9、女性37.2→46.6→42.6/40代男性26.5→42.9→33.2、女性41.6→49.3→43.9)この8年間のデータを見ると、就労意欲を持って仕事に生きがいを感じ、そして自分の生活に満足している、働き盛りの女性たちの姿が浮き彫りになっている。

賃金・会社からの評価以外では「満足」が「不満」を上回る

仕事に関して、「賃金・収入」「労働時間、休日・休暇」「仕事の量」「仕事内容」「作業環境」「職場の人間関係」「雇用・就業の安定性」「能力や知識を身につける機会」「会社からの評価」「仕事全体について」——の10項目についての満足度も共通して聞いている設問だ(「満足」割合マイナス「不満」割合の指標D.I.で示す。「不満」割合が高ければマイナスになる)。3回の調査とも、「賃金・収入」がマイナスとなり、「不満」割合が「満足」割合を上回っているのが特徴的(D.I.-10.9、-5.9、-7.6)。そのほか、「会社からの評価」も3回とも「不満」割合が高く、2014年調査では僅かだが「不満」割合が「満足」割合を上回りD.I.-0.7となっている。その他の項目では、いずれも「満足」割合が「不満」割合を上回っている。「労働時間、休日・休暇」「雇用・就業の安定性」「能力や知識を身につける機会」では、この8年間に「満足」割合が高まっている。

非正規従業員の「満足」の高まりの影響が

これら「満足」割合が高まった項目について、正規従業員と非正規従業員にわけて見ると、いずれの項目も非正規従業員での「満足」割合の高まりの影響が大きいことがわかる。「労働時間、休日・休暇」では、もともと労働時間に制約があるか、労働時間を選択して非正規従業員となっている労働者が多いことから、「満足」割合が正規従業員より高いことは想定されるが、正規従業員がD.I.9.0→10.2→11.5と微増にとどまっているのに対して、非正規従業員はD.I.31.0→33.4→38.5と伸びが目立つ。「雇用・就業の安定性」では逆に非正規従業員の不安定性の高さがD.I.に現れており、「満足」割合が大きく「不満」

割合を上回っているわけではない。しかし、その8年間の変化を見ると、正規従業員はD.I.34.8→36.5→39.6と微増なのに対して、非正規従業員ではD.I.5.7→19.3→27.3と大きく伸びている。

「能力や知識を身につける機会」は、非正規従業員では特にその機会の少ないことが問題点とされている項目。やはり、「満足」水準には差があり、正規従業員ではD.I.17.0→17.0→16.6なのに対して、非正規従業員ではD.I.2.9→5.1→11.5と水準は高くないものの、非正規従業員で大きく伸びているのが特徴的だ。

縮まる正規・非正規の「不満」割合

正規従業員、非正規従業員ともに「不満」割合が高かった「賃金・収入」を見ても8年間の動きを見ると変化があることがわかる。初回の2010年調査では同じ「不満」でも、正規従業員と非正規従業員の差は大きく、それぞれD.I.が-4.0、-13.9と、非正規従業員の「不満」がより強い。しかし、直近の2018年調査ではそれぞれ-6.8、-8.9と同じく「不満」ながら、その差が縮まっている。そのほか「会社からの評価」「仕事全体について」では、この8年間に正規従業員の「満足」割合が高まっていないのに、非正規従業員では「満足」割合が高まっており、特に直近の2018年調査で大きく伸びている(「会社からの評価」D.I.-2.5→2.1→6.0、「仕事全体」D.I.20.9→21.3→26.1)。

データに現れる格差解消の環境整備

このように、この8年間の仕事に関する満足度を様々な角度から見ても、非正規従業員の満足度は高まっていることがわかる。2013年の改正労働契約法施行と2014年のパートタイム労働法改正による格差解消の環境整備や、非正規従業員の戦力化などを背景に、格差が解消されないまでも、少しずつ差が縮まってきたことがデータに現れている。

3回の調査データから目立つポイントを取り上げて紹介したが、この8年間の社会の動きを反映した変化が現れていたと思う。次回調査は2022年を予定している。現下のコロナウイルス感染症の世界規模の大流行が経済・社会に与えるインパクトは強大で、コロナ後の社会のあり方を大きく変えることが予想される。定点的に実態を観測し、変化を追ってデータを収集することの重要性がより増していることを再認識したい。