

道半ばの女性の労働参加

長谷川 正

1. はじめに

女性の労働参加が進んでいる。かつては、学校を卒業して、そのまま家庭に入る女性が多かったが現在では卒業後、職に就く女性が増えている。また、男性中心の職場であった建設工事や、大型自動車の運転等に従事する女性が現在では目につくようになった。

このように女性の労働参加は進展しているものの、男性に比べると依然として少なく、現状ではまだ道半ばのように思われる。一例をあげると、育児をしている女性の就業率は、育児という制約があって低いままである。

就業を希望する女性は育児中の人を含め、かなり多いのが実態であるが、女性の場合、男性と比べると働く上での制約が多くて職に就くことが難しく、また就業意欲を削がれることが多いのである。大きな制約となっているのは、「育児と就業の両立が困難なこと」および「職場での男女間の処遇格差」である。

人口の半分を占める女性のうち、就業したいという希望が必ずしも叶えられない人が多いことは、人々の満足度がそれだけ低くなることにつながる。したがって、多くの女性が労働市場に参加できるか否かは重要な問題である。本レポートで、女性の労働参加問題を取り上げるのは、こうした問題意識からである。

本レポートの要旨を前もって述べると次のとおりである。

- ① 女性の労働参加が進んでいるものの、制約があり現状ではまだ道半ばである。
- ② 女性の労働参加を大きく制約しているものとして、「育児と就業の両立が困難なこと」と「職場での男女間の処遇格差」がある。前者によって、出産後に離職せざるをえない人が多くいる。また後者によって、女性の労働意欲が削がれ、女性労働力が十分には発揮されていないのである。
- ③ 「育児と就業の両立が困難なこと」への対策の1つとして、保育所の整備・拡充が挙げられる。また、「職場での男女間の処遇格差」については、女性の雇用拡大を図り、また女性が重要なポストに就くことは、企業自身にとってメリットがあることを認識することがポイントとなる。
- ④ 女性の労働参加が一層進むことの副次的効果として、潜在経済成長率低下を少しでも抑える効果がある。労働力人口の減少が、女性の労働参加によって緩和され、潜在経済成長率低下が少しでも阻止できるのである。

2. 道半ばの女性の労働参加

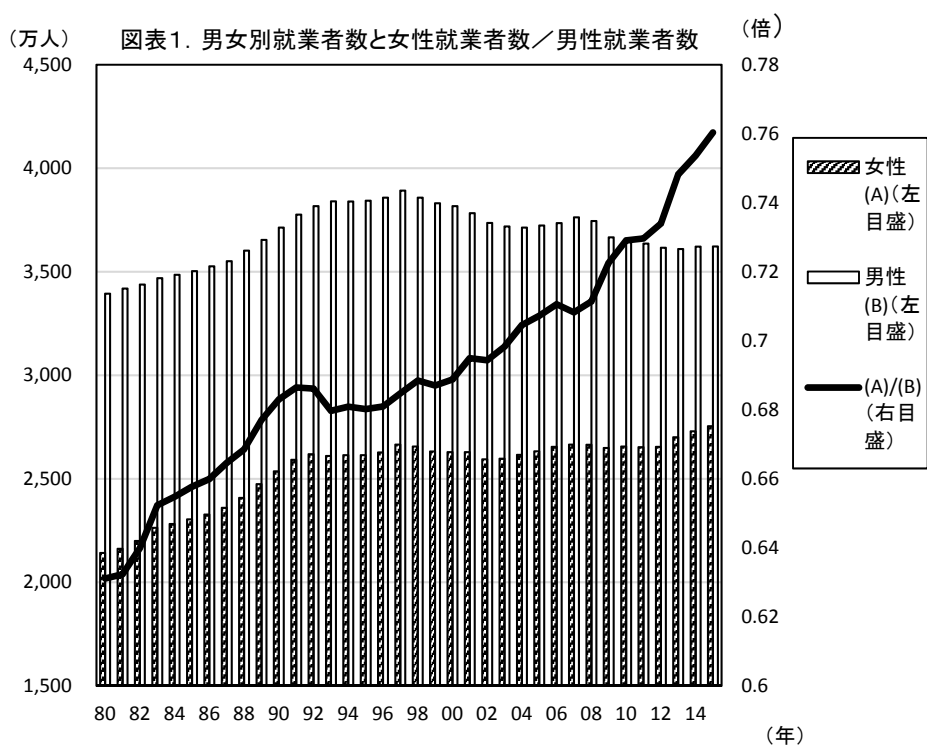
(1) 女性就業者数を、1980年から2015年の35年間にわたってみることにする(図表

1)。女性就業者数は、1980年から1997年にかけては大きく増加した。1980年には2,142万人であったが、1997年には2,665万人となった（年率1.3%増）。しかし、1998年以降には緩やかな増加傾向にとどまっている。1998年から2015年（2,754万人）にかけての伸びは年率0.2%の微増である。

一方、男性就業者数をみると、1998年から2015年（3,622万人）にかけて減少に転じている（年率0.4%減）。

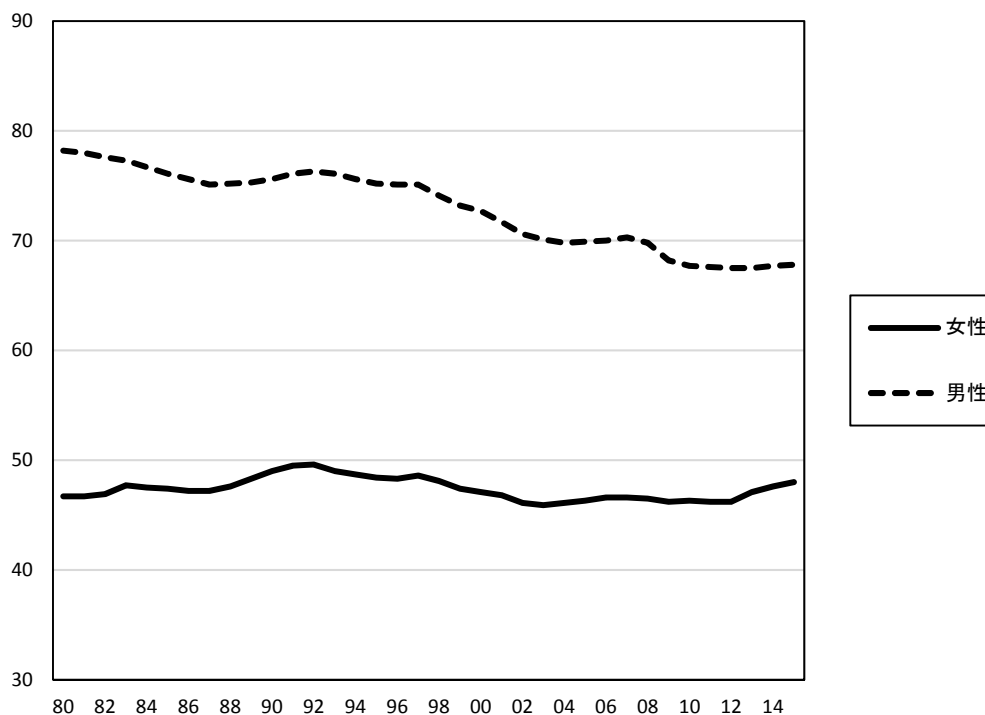
このように1998年以降、女性就業者数は微増・男性労働者数は減少傾向となっているため、女性就業者数／男性就業者数は大きく上昇している（2015年の同倍率は0.76）。すなわち、女性就業者は微増であるが、男性との比較では重要性が高まっているのである。

次に就業率で、女性の労働参加の状況を見る（図表2）。ここで、就業率とは次のとおりである。



(資料)総務省統計局ホームページ
 (<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>、2016.4.5
 アクセス)

(%) 図表2. 男女別就業率



(注) 就業率=就業者数/15歳以上人口 (年)
 (資料) 総務省統計局ホームページ
 (<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>, 2016.4.5アクセス)

就業率=就業者数/15歳以上人口

女性就業率は、1980年(46.7%)から1992年(49.6%)にかけて緩やかに上昇した後、1993年から2003年には、一転して低下傾向をたどった。2003年の女性就業率は45.9%である。

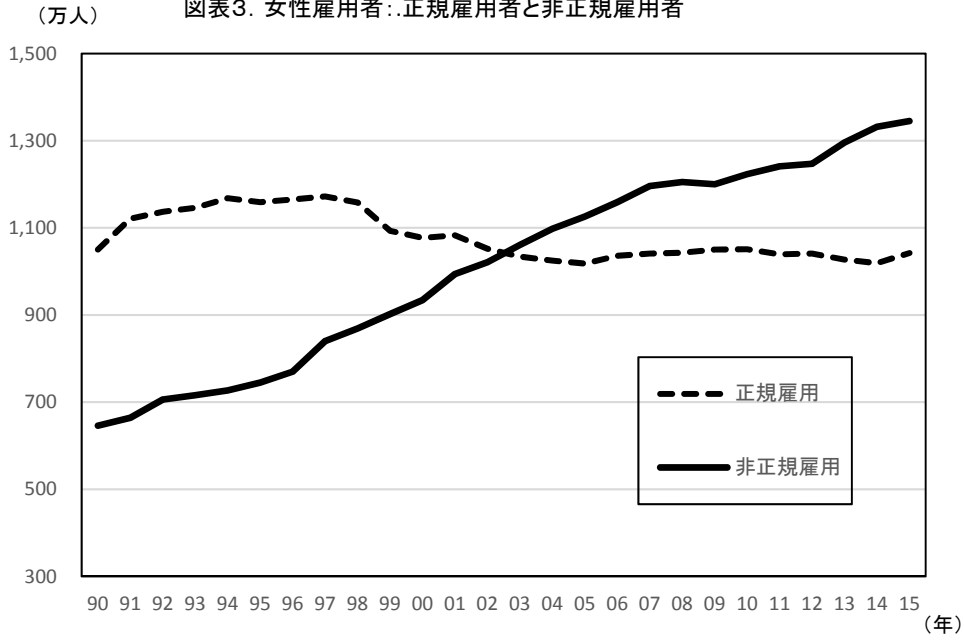
ところが2004年以降になると、再び緩やかな上昇傾向を辿っている。ただし、2015年には48.0%に回復しているが、ピークである1992年の49.6%を下回っている。

(2) 次に女性就業者がどのような働き方をしているのかをみるために、雇用者について正規雇用者と非正規雇用者とに分けることにする。ここで、正規雇用者とは「勤め先の呼称による区分」である。すなわち、勤め先が正規雇用者と称している場合を正規雇用者としている。また非正規雇用者とは「正規雇用者以外」である。

女性雇用者増加を支えてきたのは、非正規雇用者である(図表3)。1990年の646万人から2015年には1,345万人に増加している。この間の年率増加率は5.0%増である。一方、正規雇用者はほぼ横ばいで推移している(1990年1,050万人→2015年1,042万人)。

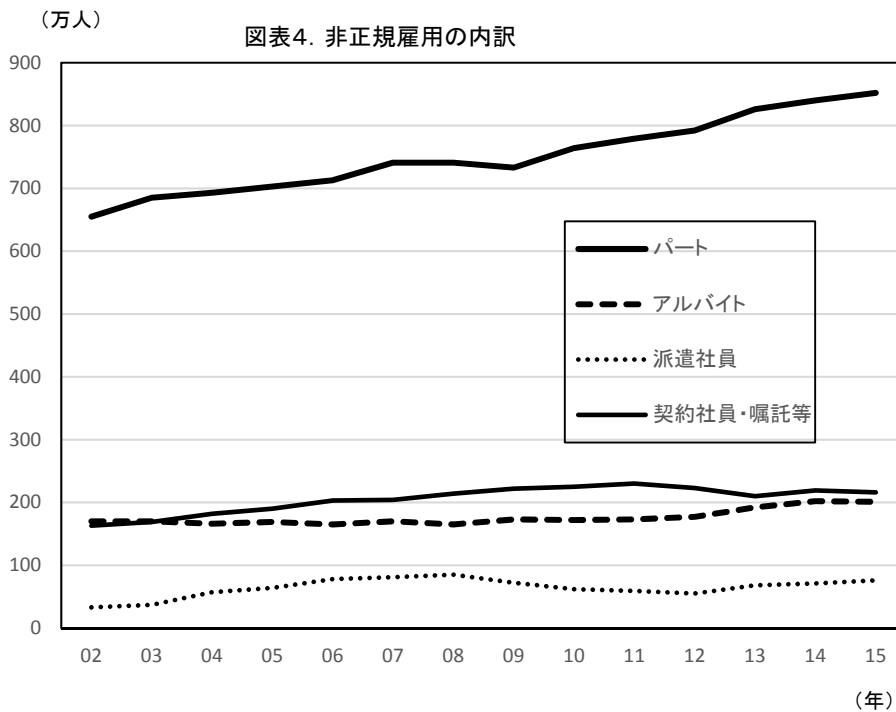
このように女性の就業増を牽引してきたのは非正規雇用者であるが、その非正規雇用者の内訳を示したのが図表4である。ここでは非正規雇用者を、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託等の4区分にした。

図表3. 女性雇用者：正規雇用者と非正規雇用者



(注) 正規雇用者：勤め先の呼称による区分 非正規雇用者：正規雇用者以外
 (資料) 総務省「労働力調査(詳細集計)」
 (<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>、2016.4.15アクセス)

図表4. 非正規雇用の内訳



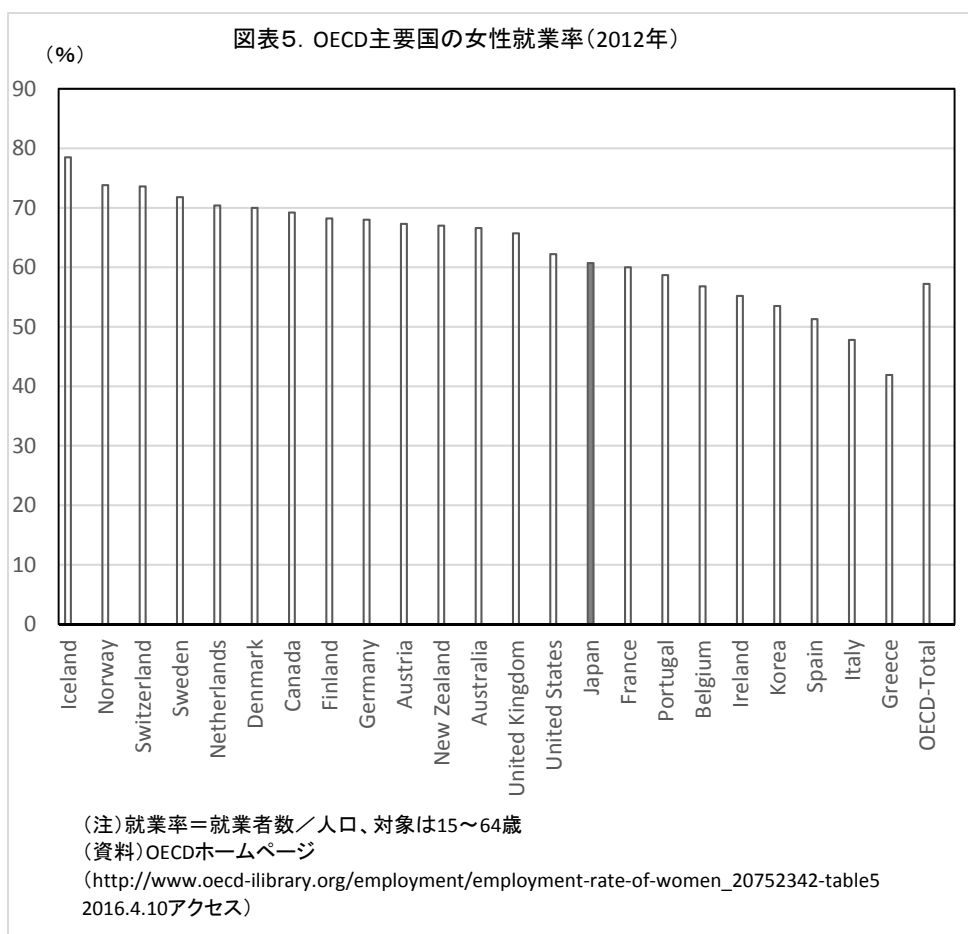
(資料) 総務省「労働力調査(詳細集計)」
 (<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>、2016.4.15アクセス)

それぞれの働き方とも、総じて増加傾向にあるが、なかでも大きく伸びているのがパートである。2002年の655万人から2015年には852万人に増加している。2015年には非正規雇用者全体の63.3%と過半数を占めるまでになっている。パートに次いで人数が多いのは、契約社員・嘱託等で2015年には216万人となっている（2002年163万人）。

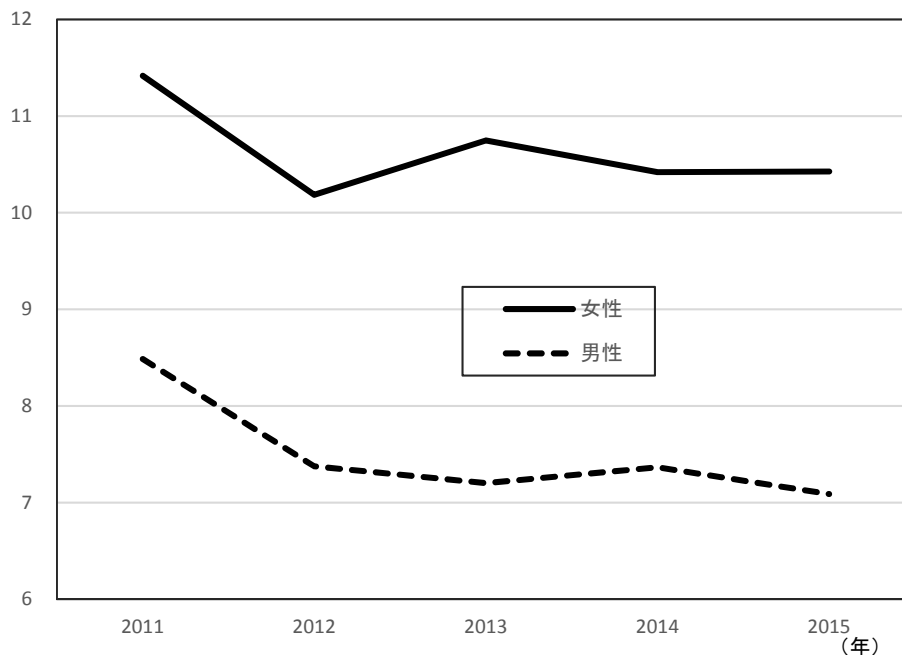
女性の就業増は、主にパート主導であることをみてきた。これには女性が自ら望んだものという側面もあるが、同時に女性が就業するうえでの制約や、配偶者控除といった税制をうけて消極的に選んだという面もあると思われる。

(3) 以上では、女性の労働参加は進展しているものの、まだ道半ばということを見てきたが、これを他の資料によってとらえることにする。1つは、日本と外国との比較でみた女性就業率であり、もう1つは、女性のなかには働く意欲はあるものの、それが叶えられないことが多いという現実である。

まず女性就業率の国際比較であるが、それを示したのが図表5である。OECDの資料によると、2012年において日本の女性就業率は65.7%で、OECD平均の57.2%を上回っているものの、アイスランド78.5%、ノルウェー73.8%、スイス73.6%等を大きく下回っている。日本とほぼ同水準であるのは、アメリカ62.2%、フランス60.0%等である。



(%) 図表6. 就業希望者／非労働力人口(男女別)



(資料)総務省「労働力調査(詳細集計)平成27年(2015年)平均(速報)第11表

次に、女性のなかには働く意欲はあるものの、それが叶えられていない人が男性に比べ多いことを示したのが図表6である。同図表では、就業希望者／非労働力人口比率を男女別に示してある。ここで、非労働力人口とは、「15歳以上の人で、家事従事者や学生など」であり、同比率は家事従事者や学生のうち就業希望者の割合を示したものである。

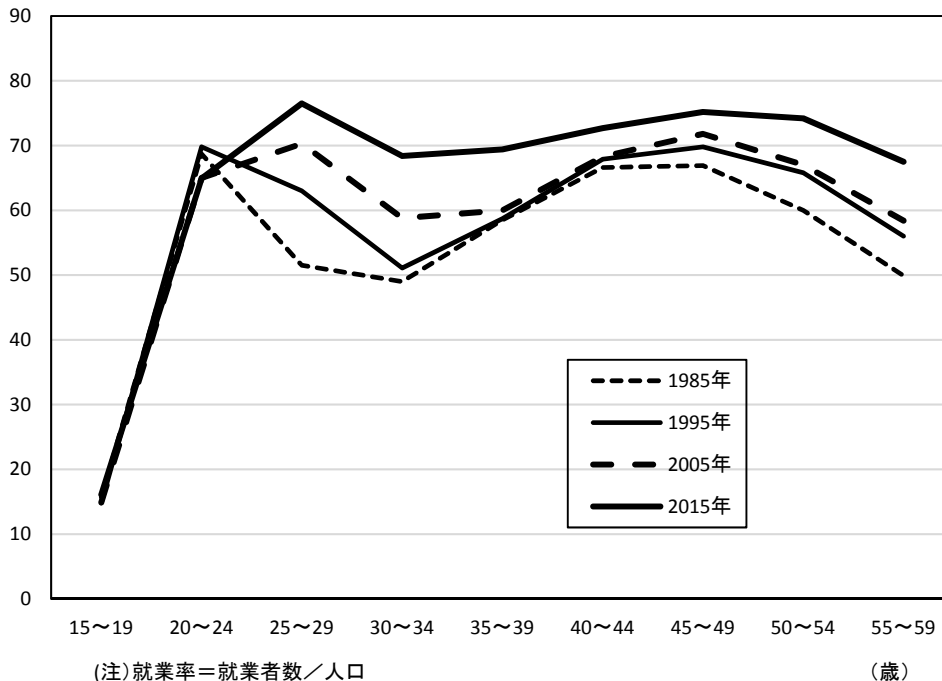
女性の同比率は、常に男性を3ポイントほど上回っている。これを、女性のなかには現在諸般の事情により就業していないが、できれば職に就きたいと思っている人が男性に比べ多いと解釈することができよう。

3. 女性の労働参加を制約するもの(その1) ……育児と就業の両立が困難なこと

(1)女性の労働参加を制約する主なものとして、「育児と就業の両立が困難なこと」と「職場での男女間の処遇格差」がある。ここでは、まず前者の「育児と就業の両立が困難なこと」をとりあげる。

女性の労働参加問題が、底に隠されている年齢階級別就業率をみることにする(図表7)。15歳から59歳までの年齢を、5歳きざみを1つのブラケットとして年齢を9階級に分けてある。1985年の就業率は、15～19歳の15.7%から20～24歳には68.7%に上昇した後、25～29歳には51.5%に大きく低下し、30～34歳ではさらに落ち込み49.0%となっていた。その後45～49歳まで上昇した(66.9%)後、再び55～59歳にかけて低下していた。こうした年齢があがるとともにみられる動きは、M字に似ているため、M字カーブと呼ばれている。

図表7. 女性の年齢階級別就業率



(注) 就業率=就業者数/人口

(資料) 総務省統計局ホームページ

(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>, 2016.4.5アクセス)

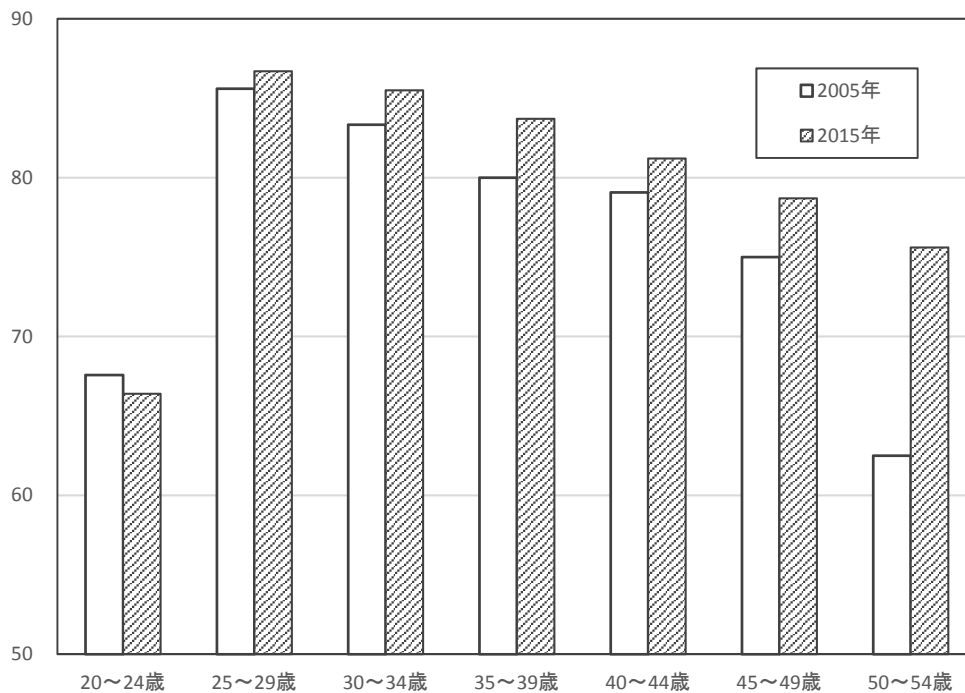
M字カーブを、5年ごとの時系列で見ると、カーブが緩やかになっている。1985年では落ち込んでいた25～29歳の就業率が2015年においては、一転してさらに高まっている。また30～34歳の落ち込みは、以前に比べ小さくなっている(25～29歳76.5%→30～34歳68.4%)。

M字カーブが緩やかになっていることから、女性の就業問題は解消されたようにみえるが、実態はそうではない。すなわち、M字カーブが緩やかになっているのは、未婚者の就業率が高まっていること、さらに未婚者が増えているためであって、既婚女性に限ると従前通り就業率は出産を機に大きく低下しているのである。既婚女性、なかでも子育て中の女性の就業問題が解決されていないことが、最も大きな問題なのである。

まずM字カーブが緩やかになっている要因である、女性未婚者の就業率が高まっていること、および女性未婚者の割合も高まっていることを先に確認しておく。図表8は、女性未婚者の就業率を2005年と2015年について示したものである。ここでも5歳きざみを1つのブラケットとして、各年齢階級別の就業率をみると、20～24歳を除いて、各年齢階級とも2015年には高まっている。既婚女性では子育て時期に相当する25～29歳で2005年85.6%→2015年86.7%に、また30～34歳でも2005年83.3%→85.5%に上昇している。

次に図表9は、女性未婚者の割合を2005年と2015年について示したものである。各年齢階級で未婚割合が高まっている。25～29歳では2005年59.9%→2015年63.3%に、また30～34歳でも2005年31.3%→34.2%に上昇している。

図表8. 女性未婚者の就業率

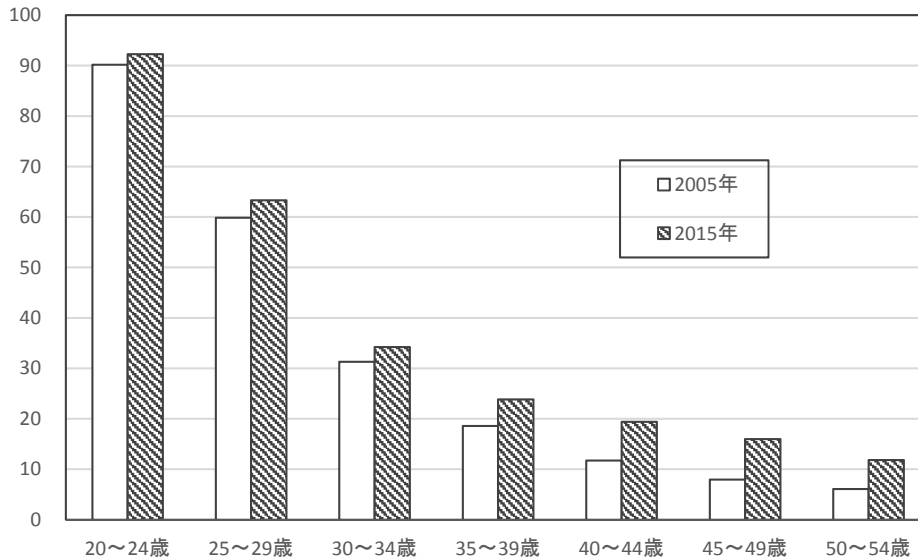


(注)就業率=就業者数/人口数

(資料)総務省「労働力調査」

(<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/OtherList.do?bid=000000110001&cycode=7>, 2016.4.22アクセス)

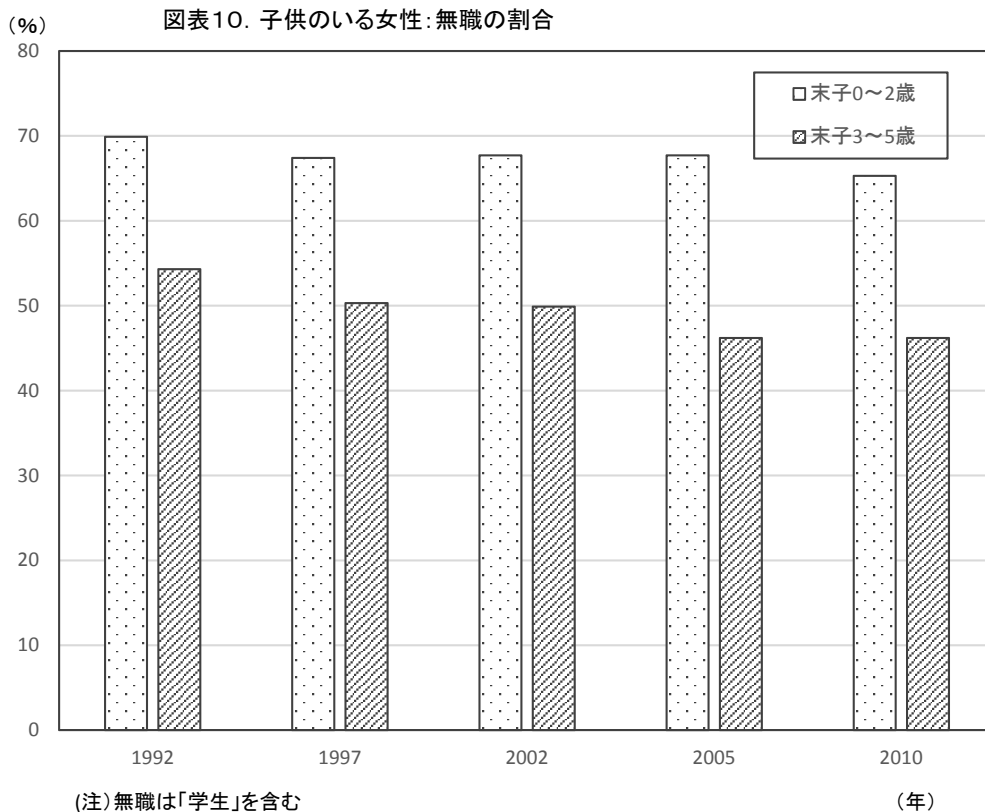
図表9. 年齢別未婚者の割合



(注)未婚者の割合=未婚者数/(未婚者数+有配偶者数)

(資料)総務省「労働力調査」

(<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/OtherList.do?bid=000000110001&cycode=7>, 2016.4.22アクセス)



(資料)国立社会保障・人口問題研究所「結婚と出産に関する全国調査」
 (http://www.ipss.go.jp/site-ad/index_japanese/shussho-index.html、2016.4.23アクセス)

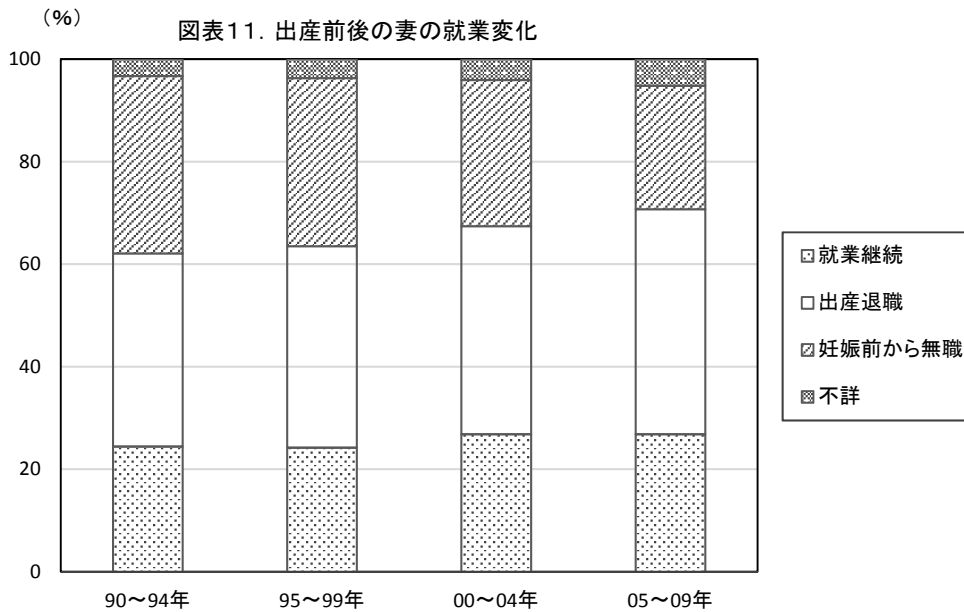
以上、未婚者についてみてきたが、次に問題が依然として解消されていない既婚者、なかでも子育て中の女性の就業をみることにする。図表10は、子供がいる女性を末子が0～2歳と3～5歳とに分け、それぞれの無職の割合を時系列で示したものである。1992年から2010年にかけて無職の割合は低下しているものの、水準自体は2010年においても末子が0～2歳で65.3%、末子が3～5歳で46.2%と高水準である。

幼い子供がいる既婚者では無職の人が多くを確認したが、次に出産前後で既婚女性の就業状況がどのように変化しているかをみることにする(図表11)。

最も多いのは出産退職で、2005～2009年には43.9%に達する。しかも出産退職は1990～1994年以降、調査年ごとに上昇しているのである(1990～1994年37.7%)。就業継続、すなわち出産前後において引き続き就業している人は、1990～1994年24.4%→2005～2009年26.8%と上昇しているが、そのテンポは緩やかである。一方、妊娠前から無職という人は、大きく低下している(1990～1994年34.6%→2005～2009年24.1%)。

このように出産後も引き続き就業する人は増えてはいるものの、それを上回るテンポで退職する人が増えていることに、女性の労働参加の最大の問題がある。

では、どのような理由で出産を機に仕事を辞めたのかを、アンケート調査でみることにする(図表12)。

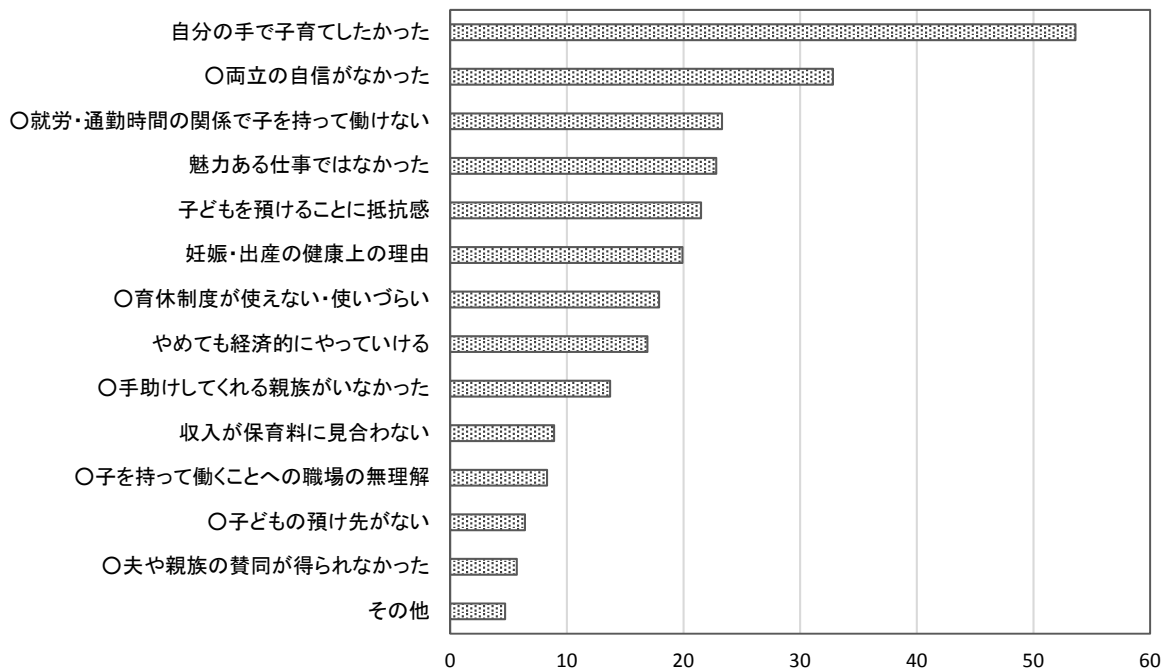


(注)対象: 初婚どうしの夫婦、第1子出産

(資料)国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」

(<http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14/fuhyou.html>、2016.4.25アクセス)

図表 12. 出産前に仕事を辞めた理由



(注)回答は複数回答

(%)

(資料)内閣府「国民生活白書(平成18年版)(第2-2-7図)」

最も多い理由は、「自分の手で子育てをしたかった」で、過半数の人が理由に挙げている。そのほかで目に付く理由は、「育児と就業の両立が困難なこと」に関連する回答である（図表12では、○印をつけてある回答項目）。

「(子育てと仕事の) 両立の自信がなかった」(32.8%)、「就労・通勤時間の関係で子を持って働けない」(23.3%)、「育休制度が使えない・使いづらい」(17.9%)、「手助けしてくれる親族がいなかった」(13.7%)、「子を持って働くことへの職場の無理解」(8.3%)、「子どもの預け先がない」(6.4%) などである。

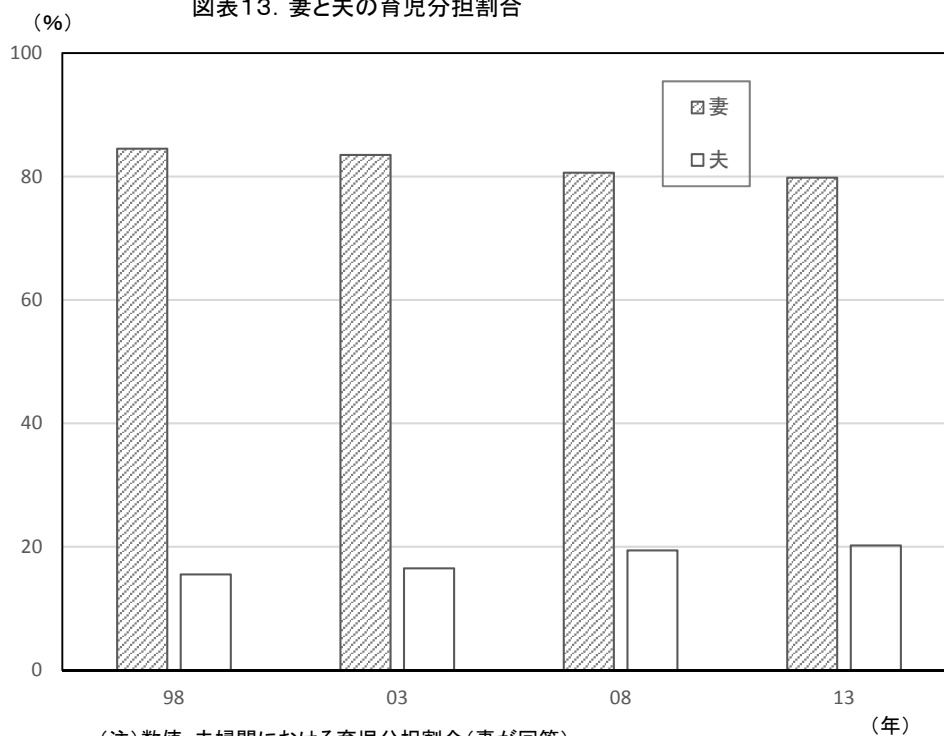
なお、「やめても経済的にやっていける」、「収入が保育料に見合わない」という回答は、後でとりあげる、「職場での男女間の処遇格差が男女間の賃金格差となり、それが女性の就業意欲を削いでいる」ことの表れとみることも可能である。

女性は、「育児と就業の両立が困難なこと」に直面しているが、夫の育児に対する参加度は小さく、育児については「妻任せ」になっているのが実態である。

図表13は、妻と夫の育児分担割合を示したものである。なお、同分担割合を回答しているのは妻であるため、バイアスが多少あることに留意する必要がある。

育児分担割合は1998年では、妻84.5%に対し夫15.5%と、ほとんど妻任せであった。その後夫の育児参加が増えているが、それでも2013年で妻79.8%、夫20.2%と、妻の育児負担が大きい。

図表13. 妻と夫の育児分担割合



(注) 数値: 夫婦間における育児分担割合(妻が回答)

(資料) 国立社会保障・人口問題研究所「全国家庭動向調査 結果の概要」(2013年、図5-1)

(2)既婚女性の「育児と就業の両立が困難なこと」という制約を取り除く対策として、保育所の拡充があり、それを裏付ける実証分析もある。宇南山卓・山本学(2015年)¹によると「保育所の整備は女性の労働力率を高める」との実証分析結果が得られている(図表14で

図表14. 保育所整備が女性労働力率に与える効果
(宇南山卓・山本学推計)

①推計式

$$\Delta \text{女性の労働力率}_{i,t} = \text{定数項} + \beta_1 * \Delta \text{潜在的保育所定員率}_{i,t} + \beta_2 * \text{都道府県ダミー} + \beta_3 * \text{年ダミー} + \text{誤差項}_{i,t}$$

i: 都道府県 t: 年

- (注) 1. 女性の労働力率=20~39歳の女性労働人口/同女性人口
 2. 潜在的保育所定員率=保育所定員/20~39歳女性人口
 3. 女性労働力率、潜在的保育所定員率の差分をとったのは、都道府県ごとの固定的な差異の影響を排除するため
 4. 都道府県ダミー: 都道府県ごとに異なるトレンドが存在する可能性を考慮するため
 5. 年ダミー: 全国共通の時点ごとの変動要因をコントロールするため
 6. サンプル期間: 1980~2010年までの5年おき7年分

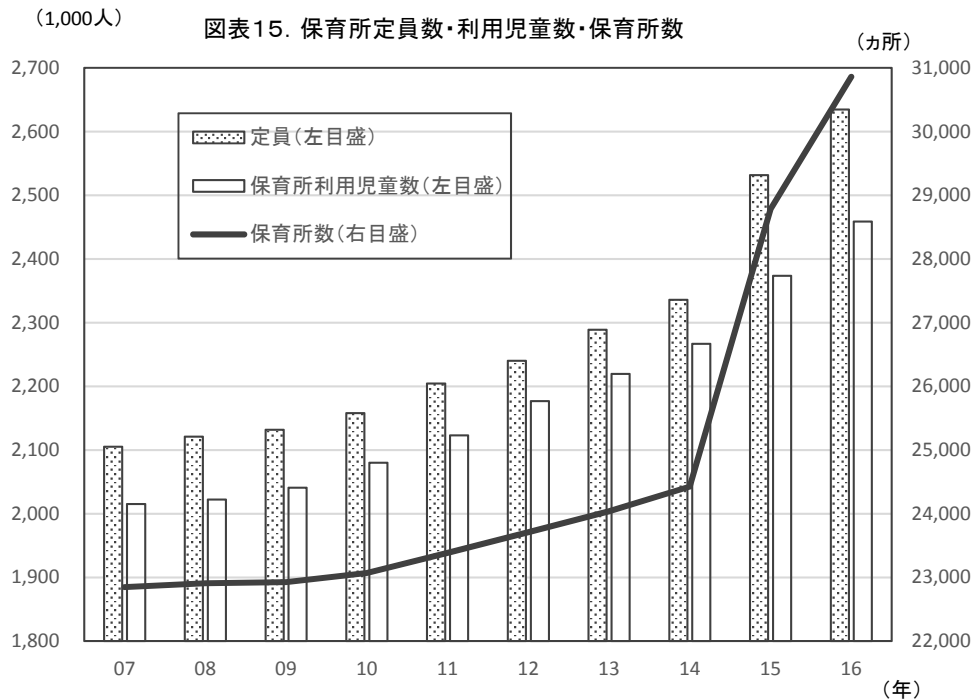
②推計結果

	A	B
△潜在的保育所定員率	0.64***	0.54***
標準誤差	0.13	0.12
ウェイト	あり	あり
都道府県ダミー	あり	なし
年ダミー	あり	あり

(注) 1. ***は1%の有意水準でゼロと異なることを示す
 2. ウェイト: 都道府県ごとの対象年齢の女性人口でウェイト付け

(資料)宇南山卓・山本学「保育所の整備と女性の労働力率・出生率—保育所の整備は女性の就業と出産・育児の両立を実現させるか—」
 財務省財務総合政策研究所PRI Discussion Paper Series(No.15A-2)
 (2015年6月)

¹ 宇南山卓・山本学「保育所の整備と女性の労働力率・出生率—保育所の整備は女性の就業と出産・育児の両立を実現させるか—」財務省財務総合政策研究所 PRI Paper Series(No.15A-2) (2015年6月)表4



(注)2015年から保育所のほか、幼保連携型認定こども園、幼稚園型認定こども園等を含む。

(資料)厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ」

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000057750.html>, 2016.6.3アクセス)

「潜在的保育所定員率」が有意)。

では、保育所の整備状況は、どのようになっているのであろうか。図表15は、保育所定員数・利用児童数・保育所数の推移(各年の4月現在の数値)を示したものである。なお、同図表では2015年から保育所に加えて、幼保連携型認定こども園²、幼稚園型認定こども園³等を含む数値である。

保育所定員数・保育所数とも、拡充されており、また保育所利用児童数も増加している。2016年の保育所利用児童数は2,459千人と2007年の2,015千人の1.2倍になっている。

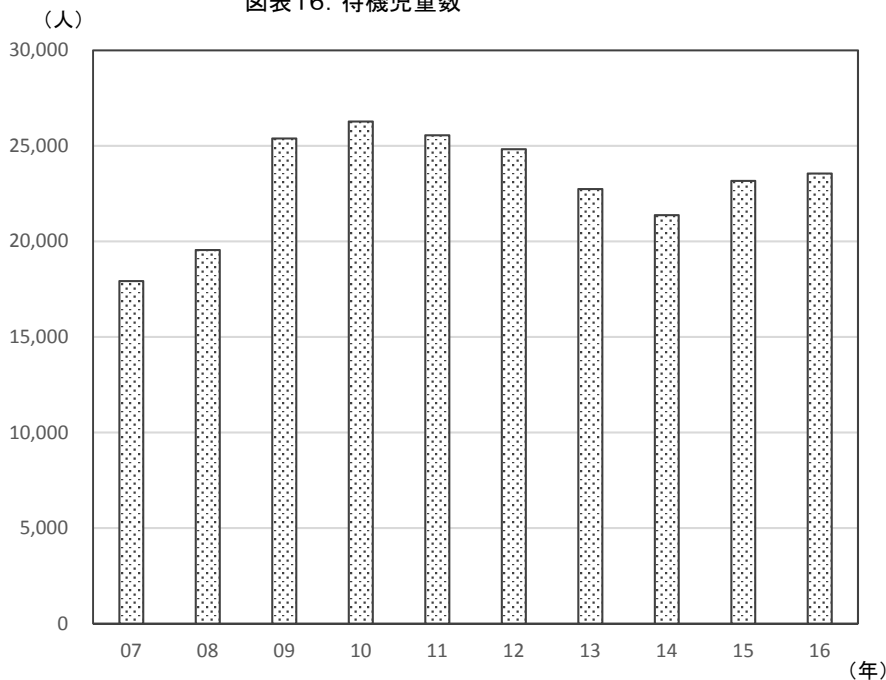
こうした保育所定員数・保育所数の拡充を受けて、待機児童数は2011年から2014年まで減少したが、2015年以降再び増加傾向にある(図表16)。子供を保育所に預けることができず、いったんはあきらめていた人が、保育所の拡充を受けて、再び保育所入所を希望するようになり、待機児童数が増加に転じたとみられる。図表には示していないが、待機児童数が多いのは都市部においてである。

潜在的な希望者を含むと保育所入所希望者は、かなりの規模になると思われる。保育所の一層の拡充は、子育て中の女性の就業を後押しする決め手の1つになるとみられる。

²幼保連携型認定こども園：幼稚園的機能と保育所的機能の両方を合わせて持つ施設

³幼稚園型認定こども園：認可された幼稚園が保育所的な機能を持つ施設

図表 16. 待機児童数



(注) 2015年から保育所のほか、幼保連携型認定こども園、幼稚園型認定こども園等を含む。

(資料) 厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ」

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000057750.html>, 2016.6.3アクセス)

4. 女性の労働参加を制約するもの（その2）…………… 職場での男女間の処遇格差

女性の労働参加を制約するもう1つの要因である「職場での男女間の処遇格差」を取り上げる。職場において、女性と男性との間には社内コース格差、昇格格差、社内教育格差などの処遇格差があり、これが女性の就業意欲を削いでいる可能性がある。

こうした処遇格差が結果となって明確に表れるのが、男女間の賃金格差である。図表17は、賃金格差を時系列で示したものである。女性の賃金は（名目）は、男性の賃金と比べると緩やかに上昇している（1990年175千円/月→2015年242千円/月）ものの、2015年でも男性賃金を大きく下回っており、72.2%にすぎない。なお、男性の賃金は1997年以降2015年まで、ほとんど横ばいで推移している。

前掲の「図表12. 出産前に仕事を辞めた理由」において、「やめても経済的にやっていける」、「収入が保育料に見合わない」という回答は、女性の賃金が低いため離職しても、夫の給料だけでやっていくのとそれほど変わらないとみている可能性がある。

この賃金格差をもたらす大きな要因として、男女間の職位の違いがある。そこで、管理職を男女別にみることにする（図表18）。なお、資料の出典である総務省「労働力調査（基本集計）」では、「管理的職業従事者」という用語を用いており、これは「会社役員、企業の課長担当職以上、管理的公務員等」を指している。

女性の管理職数は、1990年に19万人、2015年でも18万人と、この間ほぼ横ばいで推

(千円/月)

図表 17. 女性・男性の賃金格差



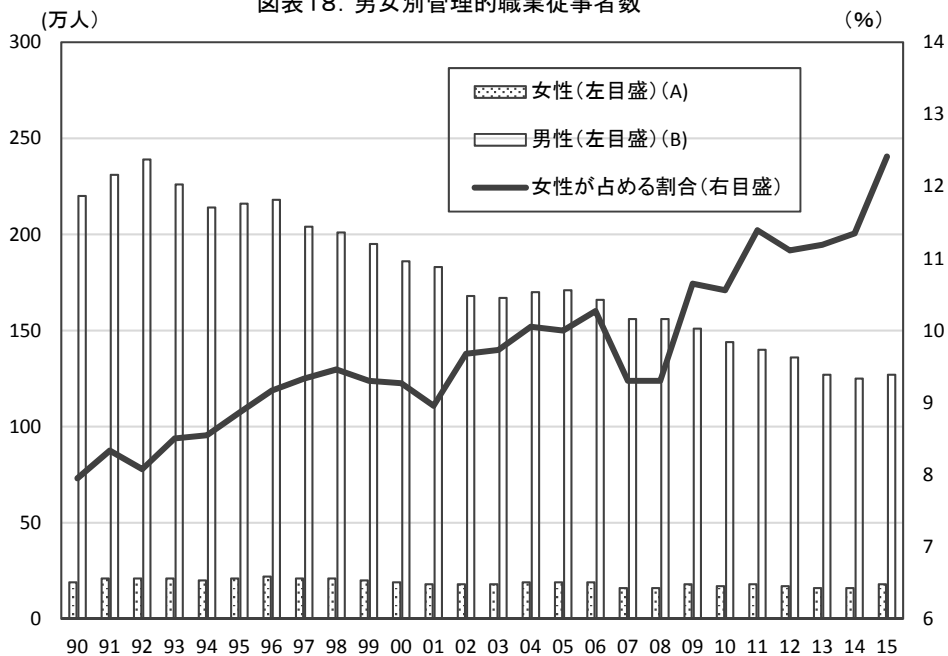
(資料)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(年)

(http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103_&tclassID=000001014755&cycleCode=0

&requestSender=estat、2016.4.20 アクセス)

図表 18. 男女別管理的職業従事者数

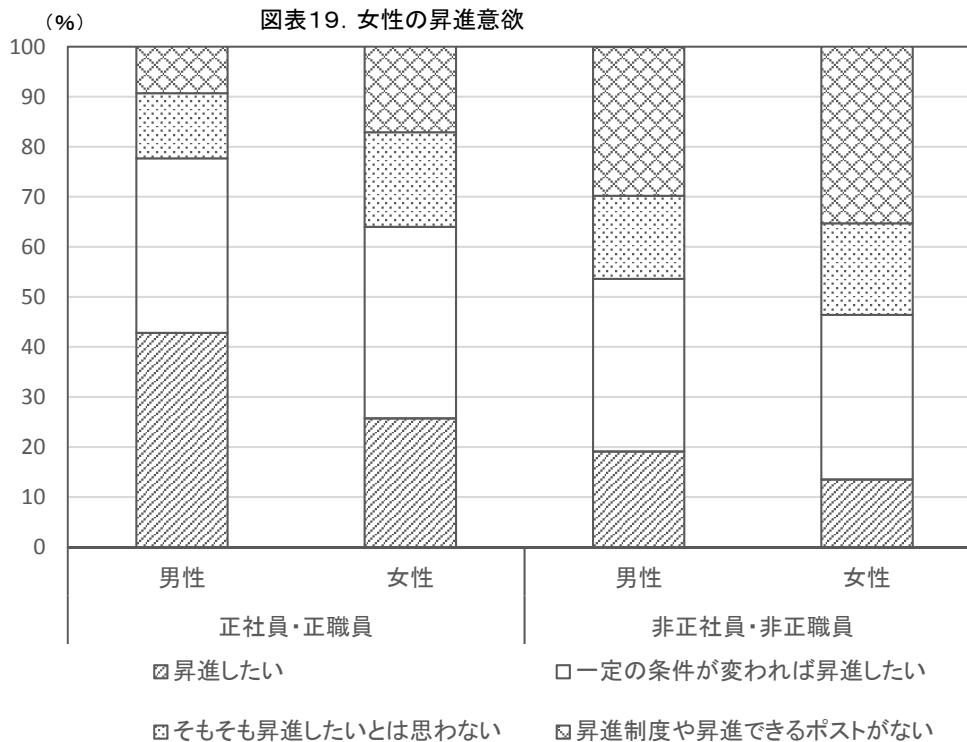


(注)管理的職業従事者:会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等

(年)

(資料)総務省「労働力調査(基本集計)」

(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm> 2016.4.20アクセス)



移している。一方、男性の管理職数は、1990年には220万人であったが、2015年には127万人に減少している。バブル崩壊以降の長期にわたる景気低迷をうけて、男性を中心に人事のスリム化がすすめられてきたのである。

全管理職者数に占める女性管理職者数の割合は、1990年の7.9%から2015年には12.4%と上昇しているもの、水準自体は依然として低い。

管理職についている女性は少ないが、女性の昇進意欲は決して低いわけではない。昇進意欲を男女別かつ正社員・正職員と非正社員・非正職員別に示したのが図表19である。正社員・正職員の昇進意欲をみると、「昇進したい」と回答した人は男性で42.8%に対し、女性で25.7%である。さらに、「一定の条件が変われば昇進したい」という回答が男性で34.9%、女性で38.3%である。この2つの回答を合わせると、すなわち「昇進したい」という希望を持っている人は女性で64.0%と、男性の77.7%とそれほど遜色ない。

非正社員・非正職員についてみると、「昇進したい」と「一定の条件が変われば昇進したい」をあわせると、女性で46.4%（男性53.0%）とおおよそ半数の人が「昇進したい」という希望を持っている。

男女の賃金格差をもたらしている要因は、男女の職位の違いのほかに、勤続年数、年齢、学歴、労働時間、企業規模、産業の違い等が考えられる。そこで、こうした要因を取り除いても、どの程度男女の賃金格差が残るかを試算したものが図表20である。資料の出所は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」(2010年

図表20. 男女間賃金格差の要因

項目	男女間格差(A) (原数値)	男女間格差(B) (調整済み)	男女間格差の縮小の程度((B)-(A))	
勤続年数	69.8	75.0	5.2	
職階	72.1	81.6	9.5	
年齢	69.8	71.0	1.2	
学歴	69.8	71.0	1.2	
労働時間	69.8	70.6	0.8	
企業規模	69.8	70.3	0.5	
産業	69.8	66.9	-2.9	
	(平均)(C) 70.1		(累計)(D) 15.5	(C)+(D) 85.6

(注)1.賃金格差:女性の賃金/男性の賃金*100

2.「調整済み」:各項目について男性と同じとして再計算したもの

3. 太枠線内は筆者作成

(資料)厚生労働省 雇用均等・児童家庭局「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」(2010年8月)(表1)

8月)である。

同試算によると、男女間の職階の違いによって、女性の賃金は男性の72.1%にすぎないが、女性の職階を男性と同じに調整すると81.6%に縮まる。同様に勤続年数を調整すると、男女間の賃金格差は69.8%から75.0%に縮まる。また、年齢、学歴、労働時間、企業規模、産業についても同様の試算をしている。

全項目を調整すると、賃金格差がどの程度縮まるかについては、厚生省では公表していない。そこで、全く問題なしとは言えないが、筆者が同試算をもとに算出したものが太枠線の部分である⁴。それによると、現状では女性の賃金は男性の70.1%であるが、各項目をすべて調整した後では15.5ポイント縮まって85.6%となる。

全項目を調整した後でも格差が残るということは、賃金格差をもたらす要因がほかにあることになる。その要因は、「女性の昇格を望まない」、「女性は男性の補助的な仕事をしていればよい」といった、目には見えない要因と思われる。すなわち、ガラスの天井(glass ceiling)があるとみられる。

こうした男女間の処遇格差を是正すべく、2015年8月に「女性活躍推進法(正式には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)」が成立した。同法は、女性が希望に応

⁴ 職階、勤続年数、年齢などといった各項目が、賃金にそれぞれどの程度反映されるかというウェイトが不明であるが、ここでは同じウェイトとした。また、各項目の男女間の調整によって賃金格差が縮小すると、それぞれの縮小幅を積み上げた分だけ全体としての賃金格差が縮小するものとした。

じて職業生活で活躍できる環境を整備することを目的としており、10年間の時限立法である。

同法により、2016年4月1日から、従業員301人以上の企業と、雇用主としての国や自治体は、女性の活躍推進に向けた「行動計画」の策定と公表が義務付けられている。罰則規定はなく、同様のことが従業員300人以下の企業にも努力義務として課されている。

女性活躍推進法は、男女間の処遇格差解消の後押しとはなるものの、それですべて解決されるわけではないであろう。女性を活用することは、企業にとってメリットがあることを企業自身が認識することが必要である。企業は、女性を活用することによって、利益が高まるというインセンティブがあれば、積極的に女性の雇用を増やすだけでなく、要職にも就けるようにするはずである。

実際、女性就業者と企業の利益率との間には正の相関がある、との実証分析もある。山本勲（2014年）は、次のように述べている。すなわち、「正社員女性比率が高いほど企業の利益率が高まる傾向があることがわかった。特に、正社員女性比率が30～40%の企業で利益率が顕著に高くなっているほか、年齢階層別にみると、結婚・出産・育児などで正社員女性が激減する30歳代の正社員女性比率が高い企業ほど、利益率が高くなることが明らかになった。」と述べている。⁵

今後、少子高齢化がさらに進み労働力不足が懸念されていることから、企業にとって女性労働力を活用することは、十分にメリットがあるはずである。

5. 女性の労働参加増加による潜在経済成長率押し上げ

女性の労働参加増加による副次的な効果として、潜在成長率の押し上げが期待される。

潜在経済成長率を決めるものとして、労働力、資本量、技術水準があるが、そのうち労働力が今後減少していくのは必至である。しかし、女性の労働参加が高まると、それだけ労働力減少が緩和され、潜在経済成長率低下を阻止できるのである。

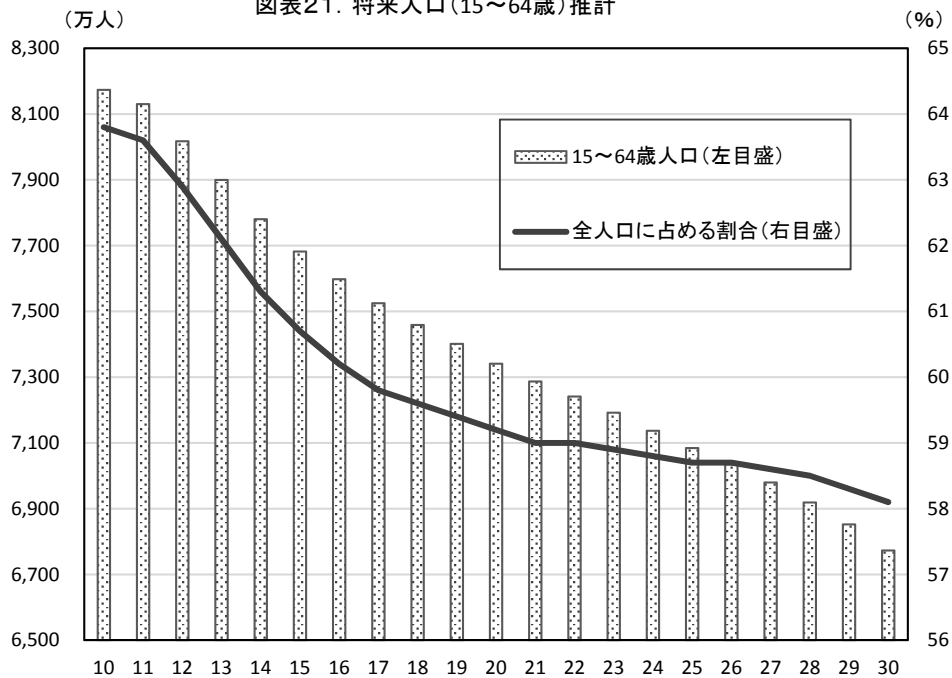
図表2-1は、労働力の中心となる15～64歳人口（男女計）の将来予測を示したものである⁶。同人口は減少傾向を辿り、2010年には8,173万人であったものが、20年後の2030年には17.1%減の6,773万人になるとみられている。もう一方では高齢化が進むため、労働力人口の全人口に占める割合は、2010年の63.8%から2030年には58.1%に低下すると予測されている。

このように労働力の中心となる15～64歳人口が減少する中で、女性の労働参加が進展することは労働力不足を緩和することになる。そこで、女性労働力の増加によって潜在経済成長率がどの程度押し上げられるのか、試算をした（図表2-2）。なお、試算方法は図表2-2

⁵ 山本勲「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係－企業パネルデータを用いた検証－」独立行政法人経済産業研究所 RIETI Discussion Paper Series 14-J-016(2014年3月) 1ページ

⁶ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」

図表21. 将来人口(15~64歳)推計



(注) 2011年から推計値(中位推計)
 (資料) 国立社会保障・人口問題研究所「ホームページ」
 (<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/sh2401smm.html> 2016.。4.20アクセス)

図表22. 試算手順: 労働力減少を阻止できると、GDP成長率低下はどの程度押しとどめられるか

① 生産関数をコブ・ダグラス型(1次同次)とする。

$$Y_t = A_t L_t^\alpha K_t^{1-\alpha}$$

Y_t : GDP A_t : 全要素生産性 L_t : 労働投入量 K_t : 資本投入量

ここで α は、 L (労働投入量)の Y (GDP)に対する弾性値であり、また労働分配率でもある。

② 労働分配率より、 α を求める。

③ 労働分配率 α を、財務省「法人企業統計年報」から算出すると、0.59(2010~2014年の平均値)である。

労働分配率 = 人件費 / 粗付加価値額(含む減価償却費)

④ この結果、 L (労働投入量)減少を仮に1%阻止できると、 Y (GDP)成長率低下は0.59%押しとどめられることになる。

に記載したとおりである。

試算結果によると、男女合計した労働力が仮に1%増加すると、潜在経済成長率は0.59%だけ押し上げられる。女性の就業者数は2015年で全体の43%であるから、女性就業者が1%増加すると、潜在経済成長率は0.3% (=0.59%×0.43)引き上げられることになる。

なお付け加えておくと、潜在経済成長率の低下は、女性の労働参加の進展のほか、資本量の増加や、技術水準の向上があると、阻止することができる。したがって、高い潜在成長率を実現するためには、女性労働力だけでなく、資本量・技術水準を同時に引き上げることが

必要である。

6. おわりに

働く目的は、まず生活の糧を得ることである。さらに、働くことによって、満足感を得られる人もいる。したがって、働きたい人は誰でも働ける環境を実現することが理想である。

誰でもが働ける環境にするためには、働き方の多様化に沿うような労働環境作りが必要である。労働時間を取り上げると、短時間労働を希望する人がいると同時に、比較的長い労働時間を厭わない人もいる。また、組み立て工場の作業員のように労働時間に応じて評価できる人がいると同時に、成果物によって評価することが適切な人もいる。さらに働く場所を取り上げると、できれば在宅勤務を希望する人がいる一方で、自宅とは別の場所で働きたいという人がいる。こうした働き方の多様化に対応できる環境を作ることが、今後ますます重要となる。

さらに誰でもが働けるためには、労働市場の流動性を高めること、すなわち労働者が労働市場に容易に参入できることも必要である。それには、賃金・休暇制度などの労働条件に関する情報を適切かつ速やかに提供することが求められる。

またヨーロッパ諸国で見られるように、企業側にとってあまりにも強い解雇規制があると新規採用に慎重になって雇用が増えないなど、むしろ弊害が多い。したがって、失業に対するセーフティネットを整備したうえで、雇用条件を弾力的にすることも今後解決しなければならない点である。

こうした労働環境の改革は、女性だけでなく、男性にとっても、さらに企業にとっても、メリットとなるはずである。

以上

参考文献

- ・厚生労働省雇用均等・児童家庭局『男女間の賃金格差解消のためのガイドライン』（2010年8月）
- ・国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口（平成24年1月推計）』
- ・宇南山卓・山本学『保育所の整備と女性の労働力率・出生率－保育所の整備は女性の就業と出産・育児の両立を実現させるか－』財務省財務総合政策研究所 PRI Paper Series(No.15A-2)（2015年6月）
- ・尾畠未輝『期待が高まる女性労働力 ～活用から活躍に向けての課題～』三菱UFJリサーチ&コンサルティング 調査と展望 NO. 20（2013年11月）
- ・久我尚子『女性にまつわる変化といくつかの政策ギャップ』ニッセイ基礎研究所 基礎研レポート（2014年4月）
- ・斎藤太郎『日本経済再生の鍵－女性、高齢者の労働参加拡大と賃金上昇が必須の条件』ニッセイ基礎研究所 基礎研レポート（2015年12月）
- ・日興フィナンシャル・インテリジェンス株式会社『平成26年度産業経済研究委託事業（企業における女性の活用及び活躍促進の状況に関する調査）報告書』（平成27年3月）
- ・山口一男『ホワイトカラー正社員の男女の所得格差－格差を生む約80%の要因とメカニズムの解明』独立行政法人経済産業研究所 RIETI Discussion Paper Series 14-J-096(2014年9月)
- ・山本勲『上場企業における女性活用状況と企業業績との関係－企業パネルデータを用いた検証－』独立行政法人経済産業研究所 RIETI Discussion Paper Series 14-J-016(2014年3月)