

論文

女性労働力をいかに活かすか

—労働力不足が懸念される時代に—

京都学園大学 経済学部非常勤講師

川端 和美

要旨

少子高齢化が急速に加速する今日、人口問題は今後の社会保障の在り方、税制の有り様、そして産業構造などにも大きな影響を与える重要な問題である。なかでも労働力人口の減少は、今後の日本の経済成長の足かせにもなりかねず、対応が急がれるものである。

本稿では、懸念される労働力不足に対して「女性労働力を活かす」という観点から、女性労働の現状を分析し、女性の社会進出の妨げとなっている事柄を明らかにし、どのようにすれば女性にとって働きやすい環境を提供でき、彼女たちの秘めた潜在能力を発揮させることができるのかということを考察する。

キーワード：女性労働力、配偶者控除、三世同居、インビジブル・ファミリー

1. はじめに

『「働き手」人口の5割を切る』という見出しが2011年7月24日の日本経済新聞朝刊に踊った。平成22年度の国勢調査抽出速報¹によると、日本の65歳以上人口は平成17年度に比べ14.1%増加し、総人口に占める割合は20.2%から23.1%に上昇している。一方、15歳未満人口は平成17年度と比較すると4.1%の減少を示しており、その総人口に占める割合も13.8%から13.2%に低下している。日本の65歳以上人口の割合は世界で最も高い水準であり、15歳未満人口の割合は世界で最低の水準である。2010年の総人口は5年前に比べて0.2%増加したが、労働力人口は同時期に300万人減少している。20~30歳代の働き盛りの人数が250万人減ったことが大きな理由だという。景気が低迷している現時点では、企業の雇用意欲も高くはなく、むしろ若者の失業が問題となっている。しかし、景気が回復に転じれば、

¹ 総務省統計局

人手不足がより深刻化する可能性が高い。また電力不足、円高をきっかけに国内の空洞化も懸念され、それに伴って労働力不足への対応は重要な課題となる。経済のグローバル化の渦の中におり、かつ少子高齢化が本格化する時代を迎え、従来と同じやり方では技術継承問題、年金問題、社会保障問題など様々な事象にうまく対応することが難しく、このまま放置しておいては人口問題に関わる様々な場面で大きな歪みを生じてしまう恐れがあることは明白である。今、これらの分野で制度の見直しや改革の必要に迫られているのである。

本稿では、それらの問題の根幹にある労働力について考察する。先に述べたように若年世代の人口減少に伴い労働力不足が懸念されている。その解決法として三つの策が挙げられる。一つ、まだまだ元気で、働く意志を持つ高齢者に活躍の場を広げること。定年の延長や、フレキシブルな働き方の選択肢を準備することによって、高齢者が長年蓄積してきた技術、経験をさらに活かすことのできる場を提供するということである。熟練された技術を安易に海外に流出させないためにも重要なことだと考える。二つ目は、多様な分野で外国人労働者を積極的に受け入れることである。それには外国人が是非日本に来て働きたいと思えるようなインセンティブが必要であり、日本側がその受け入れ体制を整備することも必須である。そして三つ目に挙げられる策が、女性労働力の活用である。現代の女性はもっと働きたいと思っているのか、それともできることなら働きたくないと思っているのか、またその選択をする際、何がその決め手となるのかなど、まず女性労働の現状を把握したうえで、女性労働力を活かすために障害となっている問題点を確認し、その内容を精査し、どのような環境を整えば少子高齢化の日本社会の救いとなる女性労働力を活かすことができるのかということの本稿では検討する。女性労働については既にいくつもの研究がなされているが、これまであまり取り上げられることが少なかったように思われる女性に対する企業のサポートや自治体の取り組みについても言及したい。

構成は以下の通りである。第2章で女性労働力を取り巻く環境の移り変わりを歴史的に考察し、第3章で現代の女性の働き方を分析する。第4章では女性の社会進出を妨げているものを具体的に明らかにし、その諸問題にどのように対応することが必要であるかを考察する。その際、妻の有職率が日本で一番高い福井県の現状を参考にする。

2. 女性労働力の歴史

2-1. 女性労働を取り巻く環境の移り変わり

産業革命以降、機械制大工業が発展しそれに伴って熟練した労働力以外の労働を活かす分野が拡大した。そのことが女性労働増加の背景にある。当時は若年女子の労働が多く、いわゆる貧しい農家の口減らしや家計補助のためのものであった。女子労働者に権利というものなどほとんどない中で彼らは過酷な労働を強いられていた。第一次世界大戦後、1926年に施行された改正工場法によって、ようやく14歳未満の就業が禁止され労働時間の改善もみられた。産前産後の休暇が初めて規定されたのはこのときである。第二次世界大戦後、1947年に労働基準法が制定され生理休暇や育児時間というものが考慮されるようになり女子労働

を保護する規制が充実した。そして昭和 30 年代以降の日本における高度経済成長と共に、女子労働力の需要が増加してきたのである。昭和 40 年代には進学率の上昇により生じた若年労働力の不足を補うために女子の労働力需要が高まった。昭和 50 年代には社会全体の労働力の需要の伸びが鈍り、製造業における女子労働力の需要の伸びも鈍化したが、その分、サービス業での需要が増加している。昭和 55 年度の労働白書によれば、昭和 40 年から 46 年の女子雇用増加の 83%は経済成長によるものであり、昭和 49 年から 54 年のその増加の 63%は経済成長によるものだが、20%は産業構造の変化、そして 12%は各産業内の女子比率の上昇によるものであると分析している。さらに高橋(1983)²は、女子労働力に対する需要の増加の背景として、技術革新の影響、平均寿命の伸びに伴うライフ・サイクルの変化、家計負担の増加、そして家電製品の普及による家事負担の軽減などを挙げている。1975 年の「国際婦人年」を契機として、職場における男女平等を求める機運が高まったことも大きな原因の一つであろう。

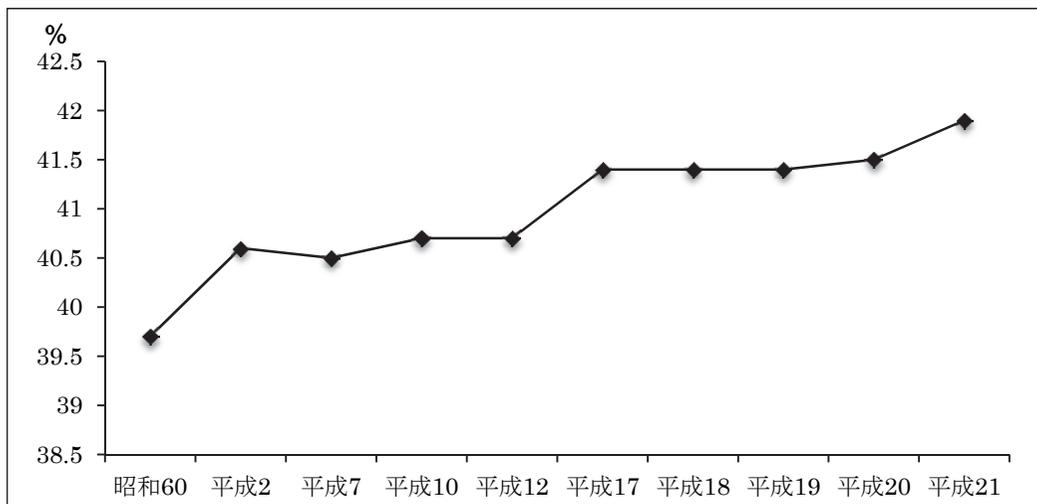
それから 30 年以上の年月を経た今日、非正規雇用という労働形態の一般化など女性労働者を取り巻く環境は新たな変化をみせている。その一方で以前と何も変わらずの状態、当然なんらかの進歩や改善が見られてしかるべきなのに、そのまま放置されている状況も見受けられる。まず、近年の女子労働力の実態を考察する。

2-2. 女性労働力

グラフ 1 は労働力人口に占める女性の割合の推移を表している。昭和 60 年度は 39.7%だったものが平成 20 年度は 41.5%、平成 21 年度には 41.9%と右上がりに大きく上昇していることが分かる。次にグラフ 2 は女性の年齢階級別労働力率³を平成 11 年度と平成 21 年度で比較し示したものである。20 代後半から 30 代後半の女性が結婚や出産を迎える時期に、仕事を離れるであろうことを示す、一般にもよく知られている M 字型カーブを確認することができる。ただ、20 代後半から 30 代後半の落ち込み幅が小さくなっていることに注目すべきである。25 歳～29 歳では平成 11 年には 69.7%だった労働力率が平成 21 年には 77.2%に、30 歳～34 歳の階級では 56.7%から 67.2%と 10%以上もの上昇がみられる。これは仕事を辞めたり中断する人の割合が減っているということである。M 字カーブの谷が 30 歳～34 歳の階級から 35 歳～39 歳の階級にシフトしていることも特筆すべきことである。女性の晩婚化により出産の時期が少しずれたために表れた数字と理解することもできる。平成 11 年度と平成 21 年度の両グラフを比較すると、15 歳～19 歳と 65 歳以上の区分を除けば、すべての階級で 10 年前より数値が上がっていることを確認することができる。労働力人口については、2010 年度の国勢調査の速報からも全体的には労働力人口が減少している中で、女性

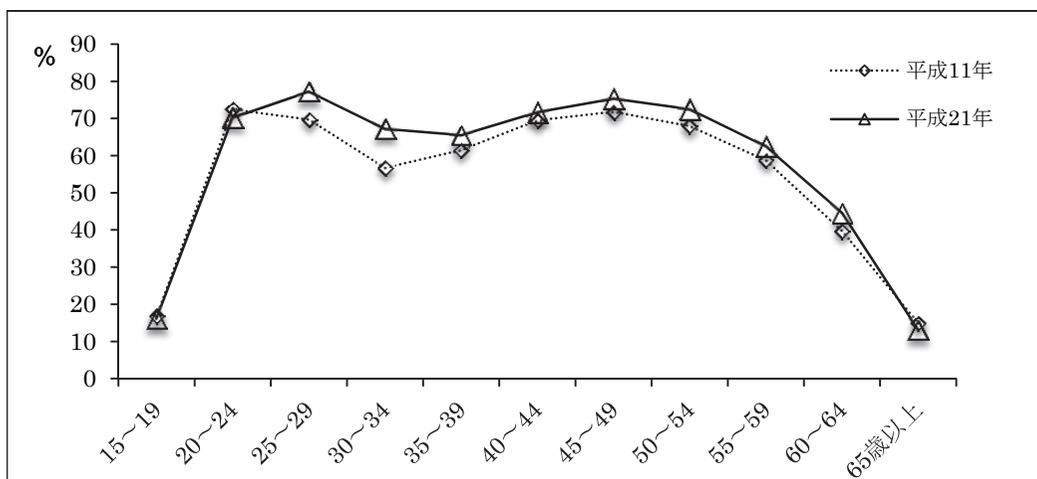
² 高橋久子編『変わりゆく婦人労働』昭和 58 年、有斐閣

³ 平成 17 年からの算出方法：労働力率＝「労働力人口」÷「15 歳以上人口（労働力状態不詳を除く）」×100（労働力状態不詳を「労働力人口」（分子）、「15 歳以上人口」（分母）の双方に含めない。）これまでの算出法：労働力状態不詳を含む。



グラフ1 労働力人口に占める女性割合の推移

出所：総務省統計局「労働力調査」



グラフ2 女性の年齢階級別労働力率

出所：総務省統計局「労働調査」

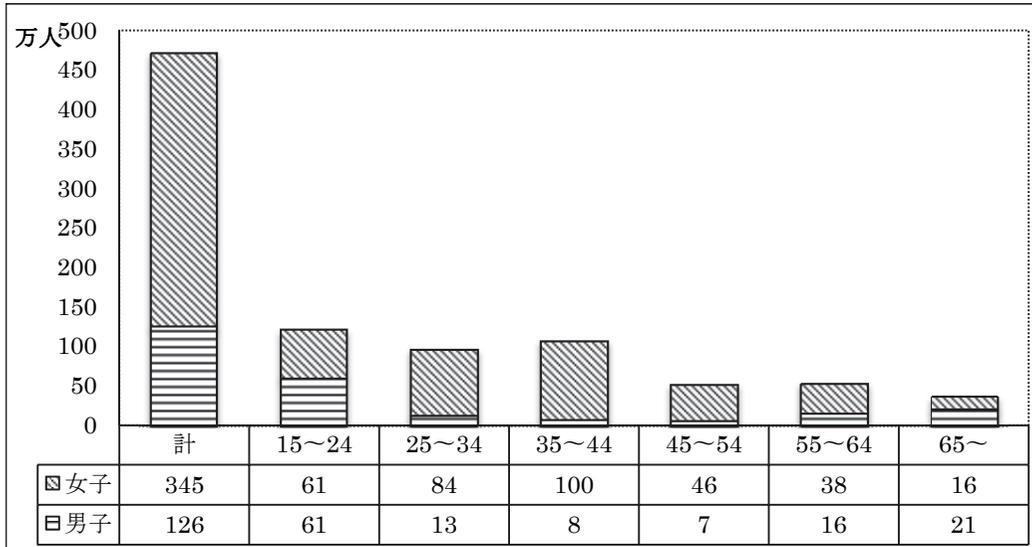
の労働力人口が伸びているという事実は重要である。この傾向をさらに伸ばしていくためにはどのような環境整備が必要とされているのかということ以下で考察していく。

3. 女性の働き方

3-1. 女性の働き方と女性の役割

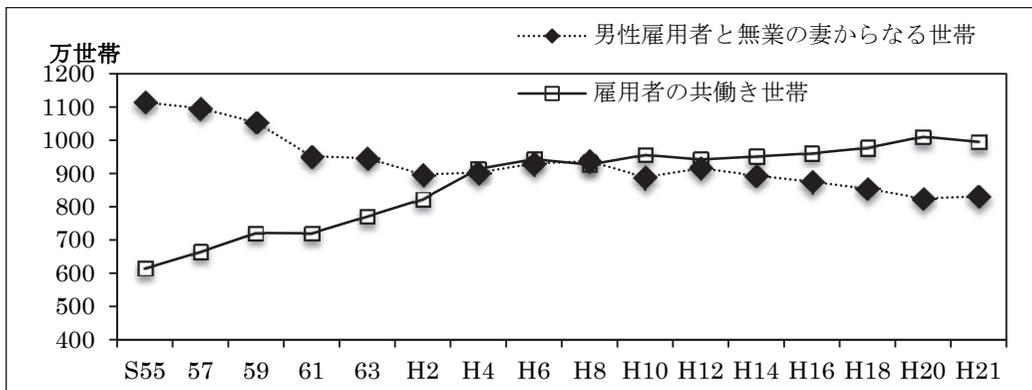
グラフ3は就業希望者の男女別年齢階級別内訳を表す。就業を希望している者は男性よりも女性の方が2.5倍ほど多い。特に20代後半から40代前半で就業希望者が多い。職に就けていない女性が多いということであるが、働きたいという意志を持っている女性が多いとい

うことでもある。また、共働き世帯数も右上がりが増えており、昭和の時代には当たり前であった「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」を「雇用者の共働き世帯」⁴が平成4年頃から上回るようになっており、その傾向は大きくなっている（グラフ4参照）。ただ、それに伴って女性の負担がかなり大きくなっていることも事実である。以下では、女性の負担について考察する。



グラフ3 就業希望者の男女別、年齢階級別内訳(H21年度)

出所：総務省「労働調査年報」



グラフ4 共働き世帯数の推移

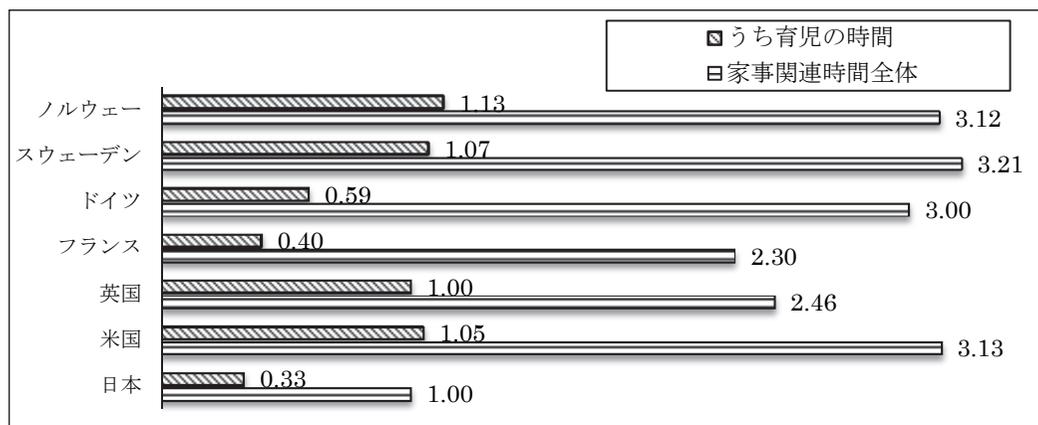
出所：S55～H13総務省「労働力調査特別調査」（各年2月、S55～S57年は3月）
H14～総務省「労働力調査年報」（年平均）

⁴ 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働人口及び完全失業者）の世帯、「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯をいう。

女性の役割は幅広い。日常の家事、子育てはいうまでもなく地域の活動や子供の学校関係の活動にも参加しなくてはならない。人間関係をうまくやっていくためにもそれらの活動には積極的に参加する必要がある。そしてその上に仕事があるのである。さらに、厚生労働省の調査⁵によると、家事や買い物をする際の意志決定権は女性にあることが多いようである。頼りになる女性が増加中ということであろうか。様々な場面で女性の責任、負担が増加しているといえる。

グラフ5は6歳未満児のいる夫が家事や育児関連に1日当たりどれほどの時間を費やしているかを諸外国と比較したものである。このグラフからも明らかなように、日本の家庭で夫が家事や育児に参加することは、他の国々と比べても極端に少ないことがわかる。どこの国でも家事や育児にかかる時間が同じだとすれば、他国では夫が分担しているものを、日本では女性が担っているということになる。

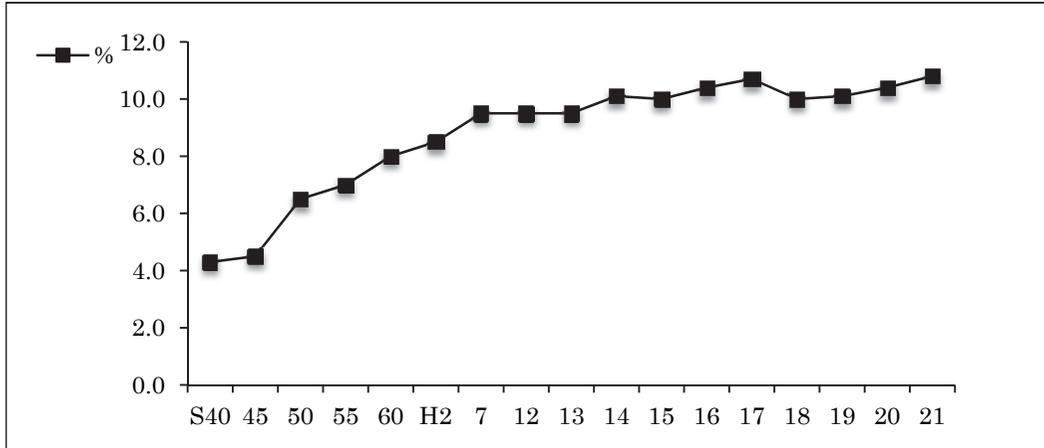
グラフ6は実収入に占める世帯主の配偶者収入（うち女性）の割合を示したものである。家計の収入の中で世帯主の配偶者（うち女性）が占める割合は1965年に4.3%だったものが2009年には10%を超え2倍以上となっている。経済的に家計を支えるためにも女性の労働力に頼る部分が大きくなっている。



グラフ5 6歳未満児のいる夫の家事、育児関連時間
(1日当たり)

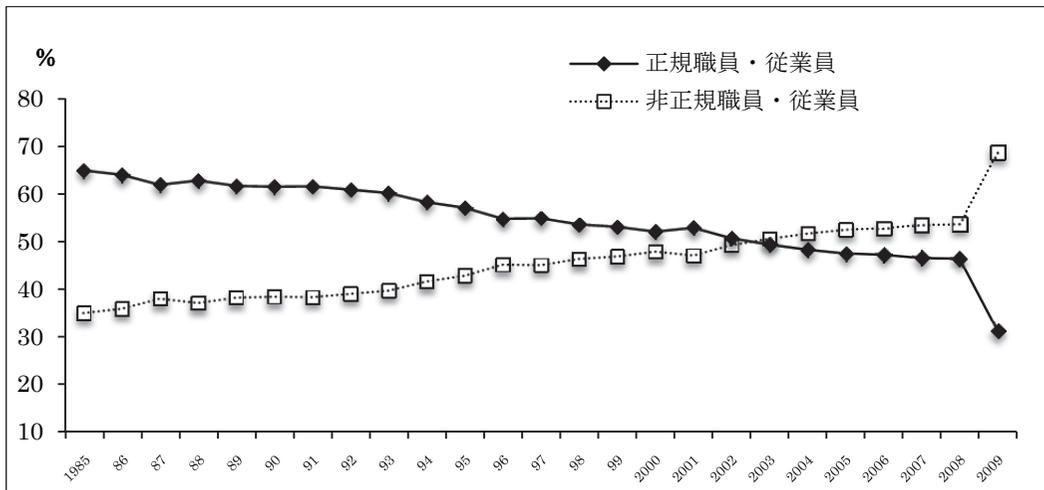
出所：男女共同参画白書H22年度版

⁵ 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」平成19年



グラフ 6 実収入に占める世帯主の配偶者収入(うち女性)の割合

出所：総務省統計局「家計調査」



グラフ 7 雇用形態別雇用割合の変化(女性)

出所：総務省統計局「動労調査年報」

ここに、結婚・出産によって精神的・肉体的にも大きな負担を感じている日本女性の姿を見ることが出来る。

このような状況の中で女性の雇用形態はどのようになっているのであろうか。非正規職員、非正規従業員という形で働いてきた女性が多いと思われがちであるが、正規という形より非正規型の労働が多くなったのは、2003年からのことである。それから少しずつその割合が増えており、2009年には前年度より15%も増加しており、この非正規雇用の増加傾向は今後も続くと考えられる(グラフ7参照)。正規雇用、あるいは非正規雇用という労働形態の選択は個人の問題であるが、近年は本人の意志に反して非正規雇用に甘んじている場合も多い。では、近年増加している非正規雇用で働くメリット、デメリットを考える。まずメリットと

して挙げられることは、自分のライフスタイルに合った仕事を選べるということである。つまり勤務時間や勤務地などに柔軟性があるということである。また自分の希望に合う仕事や会社を働く側が選ぶということである。そして必要以上に職場の人間関係の煩わしさに巻き込まれることがない、ということであろう。デメリットは、基本的にボーナスの支給はなく、社会保障や福利厚生などの待遇が正規雇用よりも劣るということが挙げられる。また正社員に比べ社内外を問わず信用度が低くなるので、責任のある立場を任せにくいということである。やる気や能力を認めてもらいにくいという問題もある。雇用が不安定であり低所得なので、若年男性については、非正規雇用の状態が長く続くと家族を持つことも難しくなってしまう。これらをみると、非正規雇用の場合、労働に対するモチベーションがかなり低くなると思われる。

3-2. 女性の働き方に対する意識

労働に対する女性の意識も多様化している。定年などによって引退するまで働く、仕事を結婚・出産までのプロセスと見なす、育児期間が終了してから働き出す、景気に反応して必要な時に家計を補助するために働くなど、各人の家庭生活や、家庭に対する考え方と深く関わっている。

ただ、結婚が必ずしも女性にとってマイナス要因というわけではない。平成 17 年度の出生動向基本調査⁶による「未婚者の結婚の利点に関する考え方」によると結婚に利点があると考えているのは、未婚男性よりも未婚女性が多く、利点が少ないと考えているのは未婚男性より未婚女性の方が少ない、という。またその傾向は年々深まっている。結婚に利点を感じるのは男性だという考え方は必ずしも正しいわけではない。結婚後の家計を支えるのは男性が多いため、女性は結婚相手に収入の安定を望んでいる傾向がある。しかし結婚後は希望と異なることも多いため、それが女性の労働継続を維持するか否かを決定する際の一つの要因となっている。

的場(2011)によると女性パートの 4 人に 1 人は他の就業形態に変わりたいと思っており、その 65.3%が「正社員」に変わりたいと思っている。女性自身のスキルアップ努力も必要であるが、家庭と育児を両立させて働きたいという女性の意欲を受け入れる体制の整備も望まれる。

3-3. 離職理由あるいは仕事を継続する理由から探る

女性は一生のうちにライフスタイルが様々に変化する。そしてそれぞれの変化は女性が働くことに大きな影響を与えるものである。まず、結婚によって働き方に変化が見られる。配偶関係別就業者数(2009)⁷をみると、未婚の場合は週に 35 時間以上働いている人が、週 0～34 時間労働の人の 2 倍以上であるが、配偶者ありの人に限ると、週 0～34 時間労働の人数

⁶ 国立社会保障・人口問題研究所「わが国独身層の結婚観と家族観」第 13 回

⁷ 総務省統計局「労働力調査年報」

が週 35 時間以上労働の人数を上回る。明らかに結婚によって働き方を変化させているのである。

次に離職理由⁸を考察すると、その理由には「契約期間満了」、「経営上の都合」、「定年」そして「個人的理由」などがあるが、ここでは「個人的理由」に注目する。「個人的理由」とは結婚、出産・育児、介護によるものを指す。これらの理由で離職する男性はほとんどいない一方で、女性は結婚を理由に 4.9%、出産・育児で 4.46%、そして介護を理由に 1.52%の人が離職している。これからは、介護が離職の理由として大きな割合を占めるようになると想像できる。また離職という形ではないが、税制の問題に絡んで自ら収入調整をし、労働時間を短縮する場合も多い。

平成 21 年度の内閣府による「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」によると、女性が仕事を続ける理由として第一は、「経済的理由」(52.8%)があがっている。第二位は「勤め先の仕事の状況が、働き続けられる環境だったから」(50.4%)というものであった。他にも「家庭と両立するための努力をしても続けたい仕事だったから」(20.5%)という回答があった。つまり、仕事にやりがいを見つかることができたり、自らの能力を発揮する機会が与えられるならば仕事を続けたいと考えている女性がたくさんいるということである。職場の環境も女性が仕事を続けるうえで大きなインセンティブとなるのである。労働の質的な側面の重要性を認識する必要があると考える。

4. 女性の社会進出を妨げるものとそれへの対応

4-1. 企業のサポート

平成 19 年度の厚生労働省の調査⁹によると、正社員以外の労働者を活用する理由の第 1 位は「賃金の節約のため」、第 2 位は「1 日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」とある。非正規労働者の 7 割は女性であり、女性労働者に占める非正規労働者の割合も 5 割を超え¹⁰ている現状の中で、かなりの女性労働力が企業に都合よく使われていると言ってもよいのかもしれない。かつては固定費であった人件費は可変費化する傾向にある。もちろん、家庭との両立のため、あるいは個人的な考え方によって自ら非正規労働を望んで就業している場合もあることを付け加えておきたい。

次に賃金の格差¹¹をみる。男性一般労働者の給与水準を 100 とすると女性一般労働者のそれは 69.8 である。1 時間当たりの平均所定内給与額の差をみると、男性一般を 100 とすれば、男性短期は 54.8、女性短期では 49.1 となり、驚くべき事にその差は倍以上もあり、大きな差を確認することができる。小倉(2004)¹²、労働政策研究・研修機構(2010)¹³は、男女賃金格

⁸ 労務行政「労務統計年報」2009

⁹ 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」平成 19 年度

¹⁰ 総務省「労働力調査」

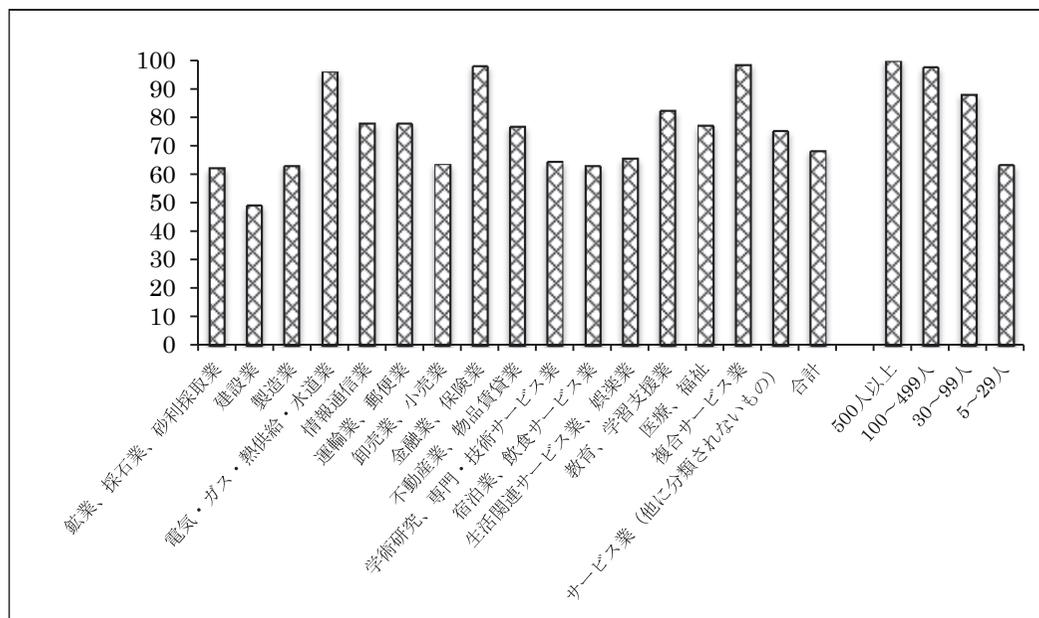
¹¹ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

¹² 小倉祥子(2004)「女性の長期勤続化による男女間賃金格差の動向」『大原社会問題研究所雑誌』No.546

¹³ 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2010)『男女間賃金格差の経済分析』

差の原因は職種、階級、勤続年数等様々な要因が影響していると指摘している。

第3章でみたように、女性特有の離職理由として、結婚・出産・介護などの「個人的理由」が挙げられている。では、実際に企業は女性労働者へどのようなサポートをしているのだろうか。グラフ8は平成22年度の育児休業制度の規定がある企業の割合を業種別に示している。女性労働者の多い産業¹⁴は、卸売・小売業(21.2%¹⁵)、医療・福祉(19.7%)、サービス業¹⁶(15.3%)という順になっており、近年、医療・福祉に従事する女性が増える傾向にある。これら3業種の育児休業制度規定の有無をみると、卸売・小売業では「規定あり」が63.6%であり、全業種の「規定あり」平均値68.3%を下回っている。医療・福祉では77.1%、サービス業では、宿泊業・飲食サービス業で63.0%、生活関連サービス業・娯楽業でも65.6%となっており平均値をかなり下回っていることを確認することができる。



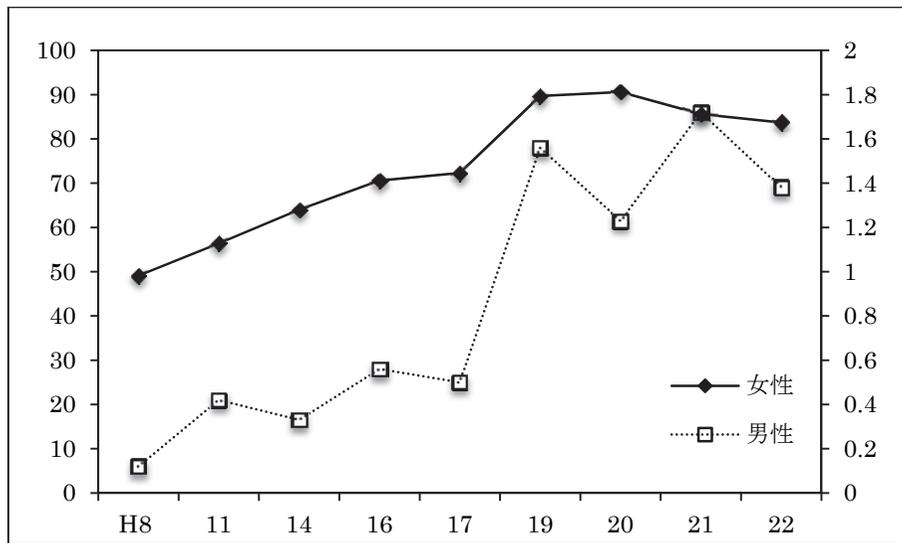
グラフ8 育児休業制度の規定あり事業所割合

出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」(H22年)

¹⁴ 総務省「労働力調査」平成23年度

¹⁵ 15歳～64歳女性労働力人口(2523万人、平成23年度)に占める割合。

¹⁶ サービス業には宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業を含む。



グラフ9 育児休業取得率の推移

出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

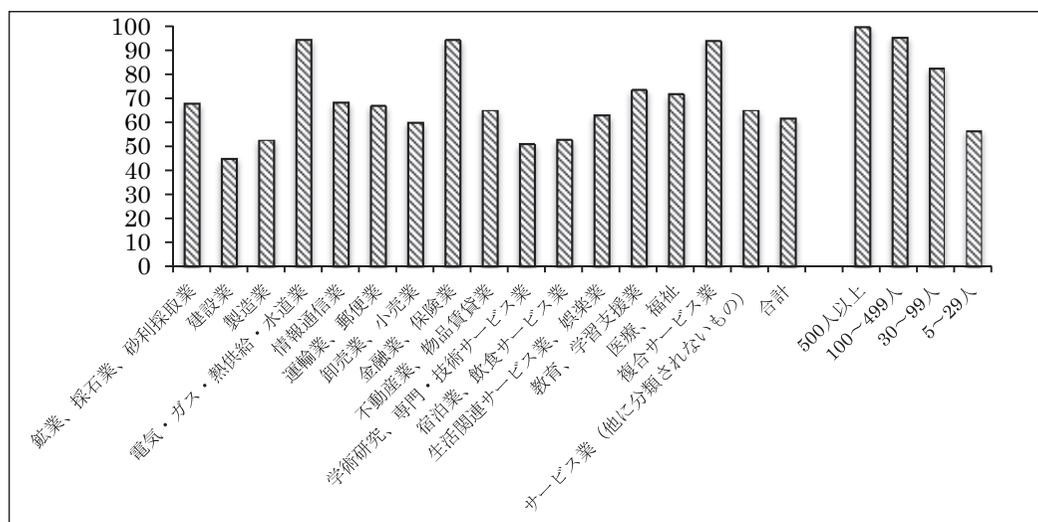
子育てには時間が必要なものである。子育ては予定通りにいくことのほうが珍しいのかもしれない。そのような子育てにマッチした企業のサポートが必要なのである。幼い子供を守ることは親の最大の務めである。仕事と育児とどちらが重要かなどと選択できるものではない。「育児のための勤務時間短縮等措置の制度の有無・措置内容別事業所割合」¹⁷をみると、「短時間勤務制度」が平成20年度には38.9%だったものが、平成22年度には54.3%と改善がみられ、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」は7.8%から14.0%とこちらもわずか2年の間に大きな改良がみられる。ただ、「事業所内託児施設」については平成22年度でもわずかに2.5%に過ぎず、ここに大きな改善の余地があると考えられる。事業所内託児施設の設置は費用や運営などについてクリアすべき問題が多く、事業所もその設置に二の足を踏むと考えられるが、女性が安心して働くためには最も重要視すべき点である。現状では子育ては個人の問題と考えられがちであり、仕事と両立するために子育てに係わる負担はほぼ個人が背負うことになっているが、事業所内に託児所があるだけで、かなりの負担が軽減され、女性も仕事に専念し易い環境になることは確かである。子供を持たない人たちにとっては、子供を持つ人たちだけへの特別な配慮には不公平感を抱くかもしれないが、社会全体の利益を考えると子供を育てることは誰にとっても重要なことなのである。

また事業所の規模によっても育児休業制度の規定に大きな差が存在する。500人以上の事業所では平成22年度に「育児休業制度規定あり」が100%となっている。しかし、5～29人規模の事業所では平成20年度の56.5%から平成22年度に63.3%に改善されたとはいえ、依

¹⁷ 厚生労働省「雇用均等基本調査」平成22年度

然として低い数値である。女性労働者のうち 500 人以上規模の事業所で雇用されている者の割合は約 4 分の 1 程度である。約 30%の女性が 5～29 人規模の企業所の労働に従事しているのである。小規模の事業所それぞれが自前の託児所を運営することは困難であるとしても、いくつかの事業所で一つ、あるいは地域に女性のニーズに見合った託児所を設置するなど託児所の充実が早急に望まれることである。

しかし育児休業制度が整っているとしても必ずしもすべての人が利用しているわけでない。グラフ 9 は育児休業取得率の推移¹⁸を表している。平成 8 年度には女性の取得率でさえ 49.1%であったものが、平成 20 年度には 90.6%を超えるようになり、育児休暇の取得がかなり浸透してきたと考えられる。ただ、景気の低迷のためか平成 20 年度をピークに取得率は下がり、平成 22 年度は 83.7%となっているのは注視すべき点である。「育メン」という言葉が流行ったものの男性の育児休業取得率(グラフ 9 右軸参照)はわずか 1%台にすぎない。相変わらず育児負担の大部分を女性が担っていることがわかる。ただ、このような育児休業制度を無条件ですべての女性労働者が享受できるわけではない。育児のために休業申請することは法律¹⁹でも認められているが、その間の補償があるかどうか等は働き方によって異なる²⁰こととなる。また育児休暇を男性がとることについては、ほとんどの場合、現状では難しいことは確かである。誰かが育児休暇をとることにより全体的な会社の利益は損なわれることになるので、休暇取得に対して事業主に理解があること、あるいは申請者については、復帰後のリ



グラフ 10 介護制度規定あり事業所割合

出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」(H20年)

¹⁸ 育児休業取得率＝[出産者のうち調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申し出をしている者を含む)の数]÷[調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した)数]

¹⁹ 労働基準法 65 条

²⁰ 事業所の就業規則による。

スクがあまりない立場にいる者であることが必要となる。したがって、男性の育児休暇取得率が低いことを一概に非難することは的外れである。妻と夫の収入を比較し、仕事復帰後のリスクを軽減するためにはどちらが育児休暇を取得するべきなのかということは、それぞれの家庭内での役割分担として決定すべきことだと考える。

さらに高齢化の進展や平均寿命の延びにより、今後介護の問題が大きな課題となることが予想される。グラフ 10 は介護休業制度の規定がある事業所の割合を事業別に示したものである。先にも挙げたように女性が多く働く業種の実態をみることにする。介護休業制度の規定があるのは、卸売・小売業で 60.0%、医療・福祉で 71.7%、宿泊業・飲食サービス業で 52.8%、そして生活関連サービス業・娯楽業では 62.9%となっている。介護休業制度の「規定あり」が 90%を超える事業が 3 業種ある一方で、ほとんどの業種では 50~60%台となっている。事業所の規模別の対応をみても育児休業制度と同様に 29 人以下の小規模の事業所の中で、介護休業への配慮がある事業所は少なく、56.5%に過ぎない。

ただ、介護は育児とは異なり、長期に及ぶこともあり休職期間の設定、労働条件等の取り扱いについて、介護休業制度の規定あり事業所すべてが同じような基準で制度を定めている訳ではない。これからは介護休業という形だけではなく、金銭的サポートなどその他の支援の在り方も考えてゆく必要がある。

4-2. 法制度の問題

結婚、出産、子育て期、子育て終了、介護など様々なライフステージによって女性の働き方が変化することをみてきたが、その中でも夫が給与所得者であり、妻がパートタイム労働や派遣労働に従事する際に該当する税制上の取扱いに注目する。妻の収入が 103 万円以下の場合には、夫の所得課税において配偶者控除（年 38 万円）が適用される。また夫の収入が 1000 万円以下の場合、妻の収入が 141 万円までなら配偶者特別控除が夫の所得金額に応じて段階的に適用される²¹。さらに夫が給与所得者の場合の妻の社会保険制度にも注意が必要である。妻の所定労働時間が通常労働者の 4 分の 3 未満で、かつ年間の収入が 130 万円未満であれば、年金保険では第 3 号被保険者とみなされ、医療保険でも被扶養者と見なされることとなり保険料負担が免除される。したがって、さらなる労働意欲があるとしても「免除」という特権を無駄にしたくないという思いが働く場合がある。平成 18 年には女性パートタイマーの 22.4%が「就労調整をしている」²²と答えている。5 年前の前の調査では 26.7%であり、一見すると就労調整を考慮している女性が減っているように見えるが、「調整の必要がない」、つまり年収、所定労働時間が上記の要件に達する恐れがないほど少ないために調整する必要がない女性が 43.5%もいる。その値は、前の調査より 8%も増加している。この傾向はこの先どのようになるのか、平成 23 年度の調査結果報告が待たれるところである。共働き世帯が専業主婦世帯を上回るようになり、女性の働き方も多様化し、女性の労働力を

²¹ 諏訪園健司『日本の税制 H22 年度版』日本経詳報社 参照。

²² 厚生労働省「平成 18 年度パートタイム労働者総合実態調査」。5 年毎に実施。

大いに期待する時代に、女性がもっと働きたいと思えるインセンティブをあたえるような税制の見直しが必要な時にきていると考える。税や社会保険制度において労働時間や年収にかかわらず、女性労働者を一人の独立した労働者として位置づける必要があるのではないだろうか。

4-3. 家族のサポート

働く現場の理解、法制度のサポート体制の充実によってかなりの女性が仕事に従事する機会を与えられると考えるが、最終的に彼女たちを身近で支えるものは家族なのであろうか。

第三章でも考察したように日本の働く女性は国際的にみても、家事労働の負担が大きく、家事や子育ての大変さが仕事の継続を阻むものの一つとなっている。表1は妻の有職率の高い都道府県、および妻が有職の場合の世帯の家族類型や末子の年齢別にそれぞれの割合が高い都道府県をランキングしている。妻の有職率第一位の福井県は64.6%と全国平均の50.3%を大きく上回っている。上位に名前が挙げられている他の県もすべて60%以上の値を示している。この表で注目すべき点は、末子が6歳未満であるにも係わらず妻の有職率が高い県があるということである。それは山形県と福井県である。そこには夫婦と子供そして親という3世代家族の形がある。家族の中で誰かが幼い子供たちの面倒をみることができるので、妻が働きやすい環境にあると考えられる。

妻の有職率が高い都道府県	うち		夫婦と子供	夫婦、子供と親
	夫婦のみ	夫婦と親	末子6歳未満	末子6歳未満
1位 福井県	1位 鹿児島県	1位 秋田県	1位 沖縄県	1位 山形県
2位 山形県	2位 北海道	2位 山形県	2位 大阪府	2位 新潟県
3位 石川県	3位 東京都	3位 島根県	3位 埼玉県	3位 福井県
4位 富山県	4位 山口県	4位 岩手県	4位 神奈川県	4位 秋田県
5位 鳥取県	5位 宮崎県	5位 福島県	5位 東京都	5位 岩手県

表1 妻の有職率が高い都道府県、世帯の家族類型、末子の年齢別

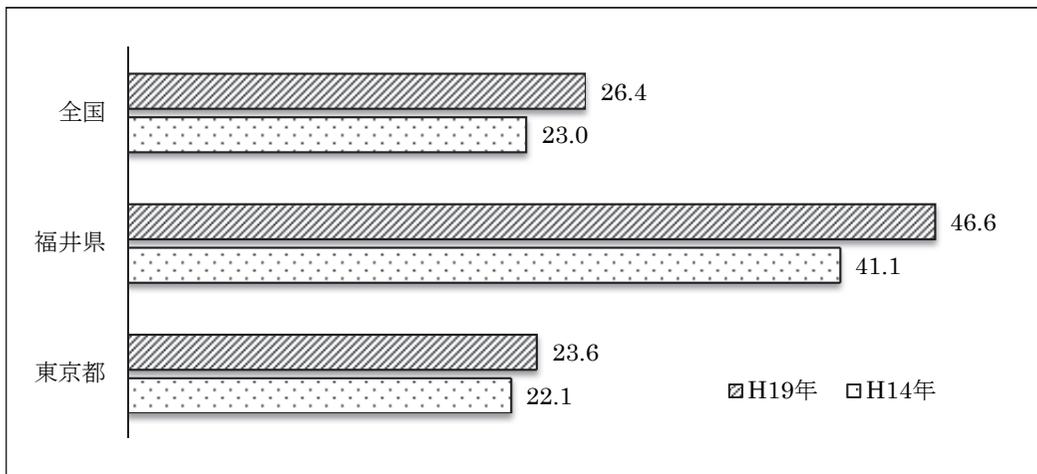
総務省統計局 H19「就業構造基本調査報告」より作成

では、妻の有職率第1位の福井県の女性の働き方はどのようになっているのだろうか。平成22年福井県労働状況調査年報²³による年齢階級別の労働力人口²⁴をみると45歳以上、55歳以上、65歳以上の全ての階級で全国平均を上回っている。特に35～44歳の女性の労働力

²³ 福井県総合政策部制作統計課 平成23年5月

²⁴ 平成22年福井県女性の労働力人口の年齢階級別割合は、45～54歳21.7%（全国20.2%）、55～64歳20.0%（全国19.4%）、65歳以上10.0%（全国8.9%）である。

人口比率は全国平均よりも16ポイントも高い。また雇用者の割合は全国平均に比べて低いが、自営業主や家族従業者の割合が高くなっている。このことは妻が仕事を続け易い環境にあるといえよう。3世代以上世帯の一般世帯に占める割合が高い県は、1位山形県、2位福井県、3位富山県となっている。1世帯あたりの延べ床面積が比較的広い県が上位を占めていると考えられるが、妻の有職率ランキングの上位とほぼ同じ県の名前が挙がっている。従業者の週間就業時間をみると、35時間以上の女性の割合が福井県は63.2%と全国平均の55.6%に比べて7.6ポイント高い。女性の就業意欲の高さをうかがうことができる。さらにグラフ11、保育所利用割合(0~4歳)の変化をみる。大都市圏代表の東京都、全国平均と比べても福井県の保育所利用率が高いことが確認された。また、保育所の待機児童数²⁵をみると、東京都の5479人を筆頭に大都市では総じて待機児童数が大きい一方で、妻の有職率の高い上位5つの県のうち山形県を除く残り4県では待機児童数はゼロである。また地域間に意識の違いも存在するようである。北陸地方では妻が働くことは当たり前のことと考えられることが多く、子を預けることへの抵抗感も他の地域に比べてやや小さいと寺村、佐野、永瀬(2011)²⁶は指摘している。近年の傾向として、単独世帯数の増加がみられ、一般世帯に占める単独世帯の割合は平成7年度25.6%だったものが、平成22年度には31.2%²⁷となっており、夫婦と子供から成る世帯(28.7%)を上回るようになってきている。一方、65歳以上世帯員のいる一般世帯に占める3世帯の割合をみると、平成7年度の34.1%から平成22年度には17.2%と大幅に減少して



グラフ11 保育所利用割合(0~4歳)の変化

出所：厚生労働省「社会福祉施設等調査」

²⁵ 厚生労働省「保育所の状況について」平成20年4月1日現在。

²⁶ 寺村絵里子・佐野潤子・永瀬伸子(2011)「保育園及び学童保育の利用状況と満足度 第一子年齢と地域別にみた分析」『仕事と生活に関する女性WEB調査報告書』

²⁷ 平成22年度国勢調査より。

いる。しかし、近年同居という形態はとらずに、自分の親や配偶者の親の近くに住む子育て世帯が増加している。野村総合研究所の「生活者 1 万人アンケート」によると、既婚の 29 歳から 38 歳が親の近く（隣同士、同じ敷地内、歩いて行ける距離、または交通手段で片道 1 時間以内）に住む（近居²⁸）割合が年々増え続け、2009 年は 65%になっているという²⁹。同居や近居を増やそうという自治体の動きもある。例えば千葉市は 3 世代家族の同居や近居（1km 以内）などに必要な費用の一部を助成する支援事業を 2011 年度から始めている。また品川区は「親元近居支援事業」として親世代と近居または同居することになったファミリー世帯に対して、転入・転居費用の一部を「三世代すまいるポイント³⁰」として交付する支援を 2011 年 7 月から始めている³¹。これらは若年世代人口の増加や独居世帯の減少を目的としたものであるようだが、育児や介護の行政負担を減らそうという意図も垣間見える。今後、この支援の効果がどの程度表れるのか興味深い。今、保育所の整備など社会的支援が不十分であるので、働こうとすれば育児を親世代に頼らざるを得ない現実がある。この緩やかにつながる家族形態、「近居」を「インビジブル・ファミリー（見えざる家族）」と野村総合研究所は名付けている。ただ祖父母もまだ働き盛りの 50 代であることもあり、自分たちの生活パターンに支障があることを嫌がる場合もある。祖父母がいつも快く孫の世話をしてくれるということを手勝手に期待することにも無理がある。子育てには体力も必要であるし、祖父母がいつまでも元気であることを想定することも不可能である。祖父母の支援は働く女性を支えるために大きな役割を果たすが、その恩恵に預かることができるかどうかには格差がある。祖父母の支援がなくても、行政や民間サービスの充実、父親の積極的な育児参加などによって、女性の社会進出を社会全体でサポートすることが必須である。保育の供給が制約されることが理由で仕事をあきらめなくてはならない女性を減らす工夫が必要であろう。

5. まとめ

日本女性の労働に特徴的な傾向は、出産・育児を期にそれまでのキャリアを中断したり諦めたりすることである。少子高齢化が急速に加速する今、景気回復とともに問題となると思われる労働力不足に対応するには女性の労働力に期待するところが大きい。第 3 章で明らかにしたように就業を希望している女性が多い。諸外国と比べても家事負担が多い日本の女性の継続的な社会進出を支えるためには、家族の協力だけでは不十分である。仕事にやりがいを見いだすことができ、その才能を発揮する場とそれを正当に評価される職場があるならば、仕事と家事・育児を両立させたいと考えている女性が多いのである。それでも彼女たちにか

²⁸ 国土交通省による「近居」の定義は、「住居は異なる者の日常的な往来ができる範囲に居住することを指す」である。具体的には住まい方を時間距離で分類し、近居対象として、「同居」ではなく、「車・電車で 1 時間以内」の範囲までとした。

²⁹ 国土交通省国土計画局の資料によると 2006 年度の既婚者の「近居」は約 52% となっている。

³⁰ 転入・転居費用 1 円を 1 ポイントに換算し、1 世帯あたりの上限 100,000 ポイントまで発行する。それを様々な商品と交換することができる。

³¹ 千葉市、品川区それぞれの支援にはいくつかの要件がある。詳細は、各ホームページを参照のこと。

かる肉体的、精神的負担が大きいことは確かであり、せつかくの女性たちのやる気を活かすためには、それらをサポートするためのシステム構築が必要である。すでに育児休暇制度・介護休暇制度などはあるが、まだまだ十分とはいええず、本当に女性たちが必要としている事業所内託児所の設置など、女性の真のニーズにマッチしたきめ細かなサポートが必要となる。介護についてはこれから更に考慮すべき課題となるが、育児以上に長期間に渡る可能性を含む問題であり、制度の規定については十分な配慮が求められる。また税制や社会保障制度についても、労働時間や年収にかかわらず、女性を独立した労働者としてみなすシステム作りが急がれる。日本で一番女性の有職率が高い福井県では、3世代同居という家族形態が多く、そのためか35時間以上働く女性が他の県よりも多いのが特徴である。保育所の利用率も高く、待機児童数はゼロである。また女性も働くという考え方が一般的であり、子供を預けることに対する抵抗感も薄い。単独世帯が増加傾向にある中で、福井県のような3世代同居をどこの地域にも当てはめることは一般的ではないが、このことを除いたとしても、福井県の事例から社会全体のサポートが女性の労働意欲を高めているということがうかがえる。また近年、自治体による親世代との同居や近居を支援する動きがあるが、子育て世代の働く女性全てが祖父母の支援を受けることができるわけではない。したがって、親世代に頼ることを第一の手段とするのではなくて、行政や民間サービスの充実、父親の育児参加を促すことが先決であろう。

以上考察してきたように、女性の労働力を活かすためには、社会・職場・家庭など女性を取り巻くすべての環境に問題があり、それぞれにまだまだ改善の余地があるということが明らかになった。女性の労働力を1つの独立した労働として扱うことによって、さらにその潜在的な力を引き出すことが可能となり、将来の労働力不足を補う力強い戦力になると期待することができると思う。

自治体による同居や近居を考える子供世代に対する助成の効果がどの程度のものとなるのか、また、今後増加すると考えられるインビジブル・ファミリーが経済に与える影響についての考察は次回の課題としたい。

【参考文献】

高橋久子編(1983)『変わりゆく婦人労働 若年短期未婚型から中高年既婚型へ』有斐閣選書 pp. 30-35。 pp. 76-80。

永瀬伸子(2003)「何が女性の就業継続をはばむのか」『育児休業制度に関する調査研究報告書-「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に-』調査研究報告書 No. 157 日本労働研究機構。

諏訪園健司『日本の税制 H22年度版』日本経詳報社 pp. 78-80。

中野麻美(2006)「非正規労働者の権利の現状と課題」『女性労働研究 均等法改正で平等は可能か』49号。 pp. 53-59。

- 的場康子(2011)「子育て期の女性の就業意識-小学生以下の子供のいる女性のワーク・ライフ・バランス-」『Life Design REPORT』p.19-20。
- 吉田恵子・斉藤哲・東條由紀彦・岡山礼子(2004)『女性と労働 雇用・技術・家庭の英独日比較史研究』日本経済評論社。p.5。
- 大淵寛編(1999)『女性のライフスタイルと就業行動』人口・世帯研究会 pp.137-152。
- 前田信彦(2003)『仕事と家庭生活の調和-日本・オランダ・アメリカの国際比較』日本労働研究機構。pp.15-17。pp.51-60。
- 安河内恵子(2008)『既婚女性の就業とネットワーク』ミネルヴァ書房。pp.17-37。
- 川津のり(2008)「インビジブル・ファミリー(見えざる家族)消費の拡大」『知的資産創造』3月号。pp.22-28。

【参考統計資料】

- 総務省「就業構造基本調査」
- 総務省「生活基本調査」
- 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」
- 厚生労働省大臣官房統計情報部「パートタイム労働者総合実態調査」
- 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査結果」
- 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」
- 21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関する調査」
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局「女性労働の分析2009」
- 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 H22年版」
- 総務省「労働力調査」
- 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」
- 内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」
- 厚生労働省「社会福祉施設等調査」
- 総務省「人口推計」
- 福井県総合政策部制作統計課「福井県労働状況調査年報 平成22年度」
- 野村総合研究所「生活者1万人アンケート」2009