

「男女共同参画に関する研究会」報告書

～ 経済主体・経済活動の多様化と活性化を目指して～

(要約)

平成13年6月

経済産業省

男女共同参画に関する研究会

「男女共同参画に関する研究会メンバー」

(座長) 大沢 真知子	日本女子大学人間社会学部教授
太田 和裕	日本ヒューレット・パッカド株式会社執行役員
上條 茉莉子	ライフ・デザイン・コンサルタンツ代表
玄田 有史	学習院大学経済学部教授
駒村 康平	東洋大学経済学部助教授
中村 紀子	株ポピンス コーポレーション代表取締役
廣渡 太郎	株パングアクリエイティブスタジオ ディレクター

・コラム執筆者

宮崎 郁子	株パングアクリエイティブスタジオ 代表取締役
鈴木 春子	(財)労働科学研究所

・リサーチアシスタント

立川 知子	日本女子大学大学院(大沢研究室)
-------	------------------

第1章 女性の社会参画に関する現状認識

・依然として「働きたくても育児等で働けない」女性が多い

我が国の女性の年齢階級別労働力率を見ると、30～34歳に大きく落ち込む「M字型」になっている。しかし、潜在有業率を見てみると落ち込みのみられない「台形型」になっており、「働きたいのに働けない」人々が未だに多く存在していることを示している。特に高学歴女性の年齢階級別労働力率を見ると、30代で落ち込んだ後復帰しない「キリン型」になっており、労働市場から完全に退出している人が多い。

・自己雇用についても、90年代は女性の起業の減少幅が大きい

ほとんどの先進国において1980年代以降、非農林業の自営業は増加しているにもかかわらず、日本の自営業者数は1982年の9537から7930千人（16.9%）へと大幅に減少。とりわけ、90年代の女性自営業者の減少は男性に比べて大きい。（1992年から1997年にかけて、雇用者のある男性自営業者は1734千人から1694千人（2.3%）となっているが、雇用者のある女性自営業者は373千人から350千人へ（6.2%）と減少幅が大きくなっている。）

・米国、スウェーデンでも、女性の就業率は昔はM字、今は台形

現在は女性の年齢階級別有業率が台形型（30歳代の落ち込みが無い）になっている米国やスウェーデンでも、1960年には女性の有業率は日本より低く、M字型であった。

米国においては同一賃金法、公民権法のような法的規制と政府による女性の積極的採用等の政策、スウェーデンにおいては片働きより共働きが有利となる税制改革や産休制度等の育児支援策等の政策が講じられ、徐々に女性の就業が進んできた。

・男女就業率格差が縮まると出生率も回復する可能性がある

男女の就業率格差と出生率の関係を国際比較してみると、ある程度の比率までは男女就業率格差の上昇に伴って出生率が低下する傾向が見られるが、現在の日本の男女就業率格差（約2/3）の水準を超えると、逆に就業率格差の上昇に伴って出生率も上昇する傾向が見られる。このことは、女性の社会参画促進が出生率の向上にも寄与する可能性を示している。

第2章 保育サービスをめぐる課題

・大都市圏を中心とする大量の待機児童の存在

待機児童32,933人(H12.4.1現在)のうち、62%(20,419人)が埼玉、東京、神奈川、大阪、兵庫の大都市圏に集中。

・M字カーブ解消のためには、大規模な保育サービスの充実が必要

M字カーブ解消のために必要な保育サービスの供給規模を試算してみると、児童数は84万人増、必要な認可保育所は10年で9700カ所、保育士10万人の規模となる。

目指すべき方向性

・保育パウチャー制度の導入検討

介護保険のように利用者とサービス提供者が直接契約することによって効率化とサービス向上が期待できる点からも「保育パウチャー制度の導入」を検討すべき。

さらに、「待機児童ゼロ」をスピーディに実現するための手段として、民間企業等が公的主体より機動的に保育サービスを供給できるという利点を活かすことが重要。例えば現在待機児童となっている者に対し、認可外保育所のうち一定の基準を満たすところに限り使える「保育パウチャー」を支給することにより、様々な理由で認可保育所が利用できず待機児童となっている者へ早急により良質かつ低廉な保育サービスを供給することが可能であり、いわゆる待機児童問題の解消が期待できる。

・民間企業活用のための所要の措置

当面、認可保育所に対する賃貸料補助の導入、小学校や空き店舗を活用した公設民営式保育サービスの供給、第2認可類型の創設と補助、運営費・保育士割合等に関する基準緩和等が必要。

第3章 女性の就労に与える税制・年金などの影響

～ 就業に中立な制度の構築を！ ～

・ 103万円、130万円の壁と就労調整

2号被保険者（サラリーマン）を配偶者に持つ人が、パートなど企業に就職して所得を得るようになったとき世帯実所得がどのように変化していくかを見ると、所得が103万円を超えとかえって世帯の実所得が減少する。また、130万円を超えるところでも世帯実所得が減少しており、後者の方が減少幅も大きい。

このような制度の下、多くのパートタイム労働者等が年収を103万円未満に抑える“就労調整”を行っており、フルタイム労働と現行のパート労働の間にあるような働き方、例えば高いスキルを活かして週に2～3日働くような労働形態が普及しない要因の一つとなっている。

・ 就労調整の制度的要因 - 3号被保険者問題と配偶者手当

企業の賃金制度における配偶者手当については、支給制度を持つ多くの企業において配偶者の所得が103万円未満であることを要件としている。このことが、いわゆる「103万円の壁」を制度的に作り出している真の要因となっている。

また、130万円の壁の原因となっているのは、2号被保険者（サラリーマン）の配偶者であれば保険料の納付を要しない3号被保険者となっているのが、所得が130万円を超えた途端にこの資格を失い、自分で国民年金（若しくは厚生年金）に加入しなければならなくなるからである。

これが、いわゆる「3号被保険者問題」であるが、就労に中立な制度の構築という観点から、健康保険制度における被扶養者の取り扱いと併せて見直されることが望ましい。

・ 税制は就労に関して中立的

試算で見たように、税制における配偶者控除・配偶者特別控除は、就業による所得の増加と世帯実所得の変化に対して大きな壁を作らないような制度になっており、就労調整の理由としてパートタイム労働者総合実態調査で見られるような、「配偶者の所得に係る税制上の控除（配偶者控除・配偶者特別控除）が無くなること」「所得税の非課税限度額を超えると申告して追加的に税金を納めなければならないこと」は、いわば「思い込み」によるものであることが分かる。

・ 時給が高い人ほど、有利な制度になかなか移れない

試算で見たように、国民年金の保険料は給与所得130万円前後では厚生年金

の保険料よりも高いため、家計にとっては厚生年金に加入できた方が有利である。しかしながら、厚生年金への加入要件が労働時間等が一般社員の3 / 4 以上であることとなっているため、時給の高い人ほど所得が高くならなければ有利な制度へ移行できなくなっている。

目指すべき方向性

・ 3号被保険者制度の廃止、被扶養配偶者に関する負担の創設

就業に中立的な制度を構築する観点から、「130万円の壁」を作り出している3号被保険者制度についてはこれを抜本的に見直し、受益に応じた負担という観点からも、健康保険制度と併せて例えば「18歳以上65歳未満の被扶養者」について追加的な保険料徴収の対象とすることが望ましい。例えば、被扶養配偶者のいる2号被保険者の年金保険料率を引き上げることが考えられる。

また、厚生年金、組合健康保険における「一般社員の3 / 4以上の労働時間」という要件は撤廃し、これらの制度が存在する企業では、労働時間に関わらず全ての労働者を加入させることが望ましい。

・ 配偶者手当を前提としない賃金制度へ

配偶者手当は、試算で見たように女性の就業と世帯年収の関係に大きな影響を及ぼしているという観点からも、職務の明確化と「同一労働、同一賃金」原則の観点からも、配偶者手当分を賃金全体の原資とする方向で最終的には廃止されることが望ましい。

第4章 働き方に関する課題と展望

～ 企業社会への女性の進出と、自立型の新しい働き方の可能性 ～

・ 女性を活用している企業が伸びる - 米国優良企業の例

フォーチュン150社の中で上位に位置する企業の女性役員の割合は、ここ10年間で顕著に伸び、10%から20%と非常に高い。

米国においては、女性起業家は雇用と年収で'92にフォーチュン500を抜いている。また、'87から'99の間に、社数で2倍、売上5.4倍、雇用4.2倍であり、この間の女性の起業数は男性起業数の3倍。

・米国における女性企業による雇用創出のめざましさ

全米企業の3分の1（約800万）が女性による事業であり、1850万人の雇用を産み、年間2兆3800億ドルの売り上げになっている（1997年）。1987年から1996年の間に女性が事業主である企業の数に1.8倍になっており、雇用された人数は1987年から1992年の間に倍増（同時期の全米の雇用者数の増加は38%）している。

・「ヒエラルキー・依存型」と「ネットワーク・自立型」の自己雇用

自己雇用の形態には、大企業からの組織からは独立しているがヒエラルキーに組み込まれて業務を請け負っている等下請け企業的位置づけにあるものと、個々の事業体がほぼ対等の関係で結びついているネットワーク型のものがある。

後者の方が責任も大きい反面、やりがいや満足感が高く、新しいものを産み出すというインセンティブが高い。このような「新しい働き方」の拡大は経済社会にとっても望ましい。政策的対応もそれぞれのタイプに応じたものが必要ではないか。

・働く側の満足度を見ても、個人自立型の「自営業」及び「フリーランス」とその対極にある「正社員」の満足度が高い

ワーキングスタイル別「仕事に対する満足度」の平均点

自営業（個人事業主）	= 66.0（点）
正社員	= 63.2（点）
フリーランス	= 59.5（点）
契約社員	= 53.1（点）
派遣社員	= 52.9（点）
パート・アルバイト	= 52.8（点）
専業主婦	= 30.0（点）

高い「満足度」を示した3つのワーキングスタイルは、高度経済成長を支えてきた日本的な雇用慣行、すなわち“企業依存型”の象徴である「正社員」と、主にネットワークを基盤とするビジネス形態、すなわち“個人自立型”を代表する「自営業」および「フリーランス」であった。

目指すべき方向性

a) 従来型の働き方（正社員等）への女性のさらなる参入

・ **中間的働き方を増やす 有期雇用契約、裁量労働制のさらなる見直し**

中間的な働き方を増やしていくための制度的対応としては、現行の原則1年、最高3年を限度とする有期雇用契約に関する規制、裁量労働性導入に係る手続きの簡素化、対象業務の拡大等の見直しが必要である。

これらに加え、年金や健康保険、雇用保険等の適用要件となっている労働時間条件（正規従業員の労働時数の4分の3）についても、抜本的な見直しを検討する必要がある。

・ **職務の明確化 企業への導入促進と「同一労働、同一賃金原則の確立」**

多様な働き方の可能性を探る上で、成果に基づく評価、処遇を行うことが重要であるが、そのためには「職務の明確化」が必要である。企業におけるジョブ・ディスクリプションの導入は、そのための有効な方策である。

このためには、仕事に関する責任範囲、昇給、昇格の可能性の基準、休暇のとりやすさなどを含めて総合的に判断することを前提に、「同一労働、同一賃金」の原則を確立することが望ましい。

・ **能力開発に関する企業側の「情報公開」、奨学金制度の拡充**

自ら「使える」スキルを身につけるためには、自ら専攻分野や能力開発のプログラムの選択、キャリア等を選んでいく必要があるが、このためには人材ニーズについての情報が広く共有される必要がある。従って、キャリア開発に関する情報について、例えば労働条件と併せて募集時にも情報開示を行うなど環境を整えることが必要である。このことは長期的に労働力の質の向上と企業・労働者間の労働需給のミスマッチの解消にも大きく資する。

また、個人のキャリア形成においても、「多様な働き方」を経験することは専門的スキルと幅広い実務経験、さらにはネットワーク型の人脈（「弱い紐帯」）を身につけるために、有効な方法と考えられる。

今後の検討課題としては、例えば一旦就業を中断した女性等が高度な職業能力（例えば大学における実践的なりカレント教育や実践的な技能資格等）を身につけるための奨学金制度の創設・拡充が挙げられる。

b) 自立型自己雇用など新しい働き方の拡大

自己雇用には大きく分けて「ヒエラルキー・依存型」と「ネットワーク・自立型」の二つの類型があると考えられるが、特に女性による起業を考えた場合、後者のあり方、規模の拡大や利潤追求が必ずしも第一目的ではないが、個々の事業

体のフラットな、ネットワーク型の結びつきを通じて「価値ある社会参画」を目指し、新しい「豊かさ」を創出する取組を促進する必要がある。

本研究会において提起されたもう一つの目指すべき方向性とは、このような「新しい働き方」、すなわち従来の働き方やアンペイドワークと異なる「価値ある社会参画」の仕方が社会に受け入れられ、その重要性を増していくということである。

・創業後の事業継続を支援するためのワンストップ相談サービス

このような起業の支援策については、開業数を増加させるための支援よりも開業後に事業を継続させるためのサポートの方が重要であるため、このような観点から支援申請の手続き面の簡素化や、手続きに関する情報提供がスムーズに行われるようなワンストップサービス等の体制整備が重要である。

・(行政による) First Comer's Quota などによる市場創出

「ネットワーク・自立型ビジネス」やNPO/NGOを起業した直後は、仕事の実績が無いことが理由で受注に苦労する状況が多い(ベンチャー企業でも同様)。このような状況を改善するために、例えば行政が発注する仕事に、創業後1年以内の事業者を優遇するような「First Comer's Quota」を設けることを検討してみるのも一案であろう。

・ローリスク、ローリターン型資金の供給促進

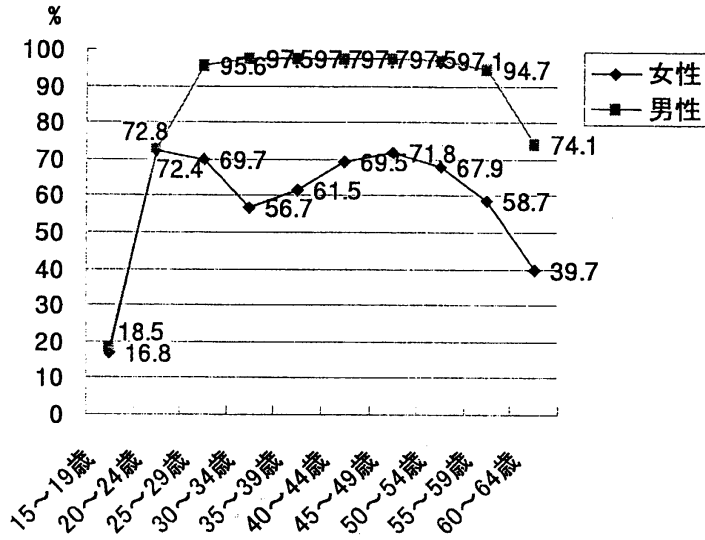
「ネットワーク・自立型ビジネス」や事業型NPOを開業する際には、親戚・友人、知人など、本人のネットワークで資金を調達することが多いと思われる。このような場合は、本人の能力・性格等についてお金を出す側が良く知っており、また事業への協力やモニタリングも容易であることが期待できる。このため、いわゆる「ハイリスク・ハイリターン」型の資金調達と異なる「ローリスク・ローリターン」の投資、融資も可能となると考えられる。

そこで、このような「ネットワーク・自立型ビジネス」(マイクロビジネス)への投資や融資を行う「マイクロファンド」を促進するために、個人が行う投融資について、一定の投資金額までの融資に係る保証やその他の政策的支援措置等を講じることは検討に値する。

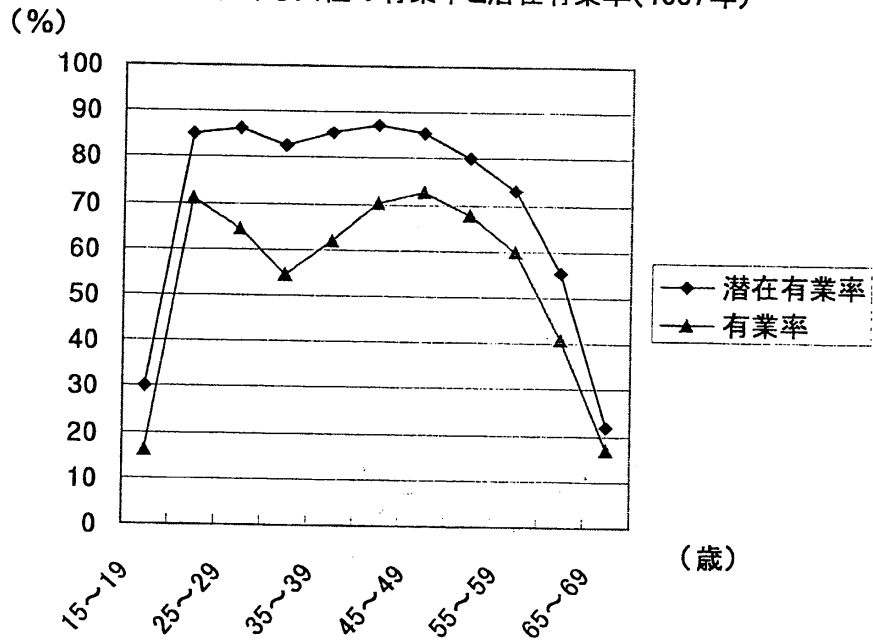
・マイクロビジネスに関するjob情報のマッチング

「ネットワーク・自立型ビジネス」や事業型NPOを支援していくためには、「そこそこペイされる仕事を生み出すこと」も重要なため、大企業、中堅企業等からのアウトソーシングのニーズについて、情報提供やSOHO等とのマッチング等を行うような支援策を推進していくことが望ましい。

我が国男女の年齢階級別労働力率(平成11年)

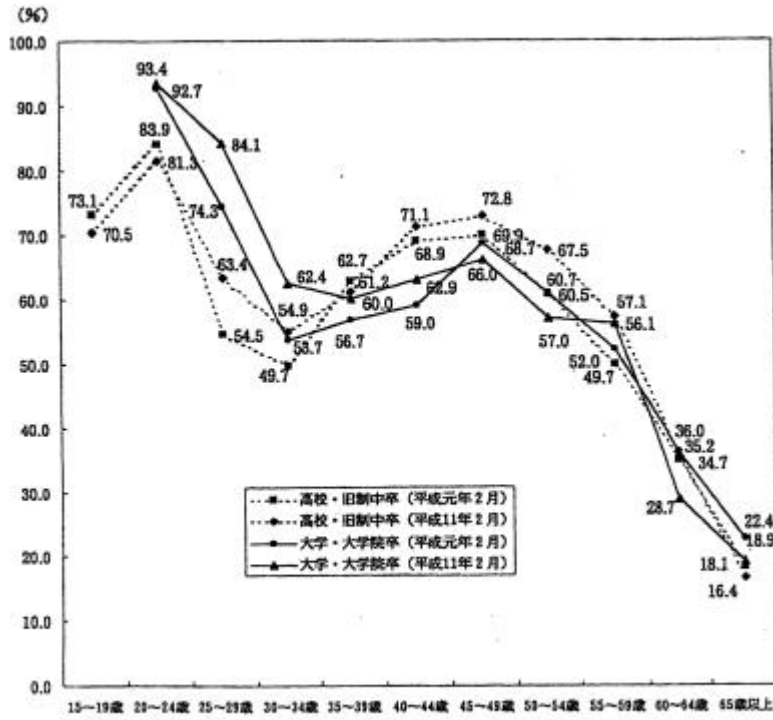


我が国における女性の有業率と潜在有業率(1997年)



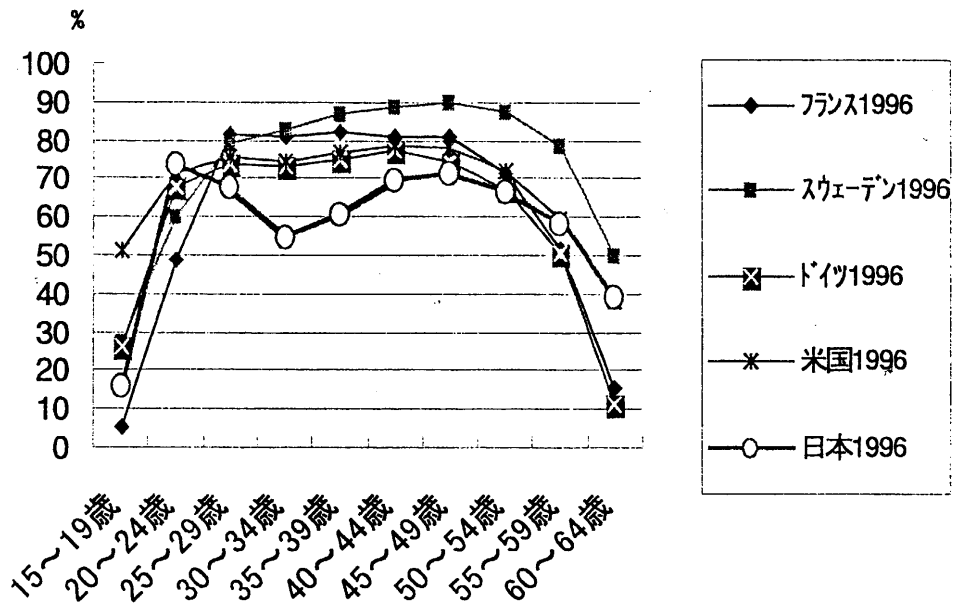
総務庁「就業構造基本調査」(平成9年)

女性の学歴、年齢階級別労働力率の推移

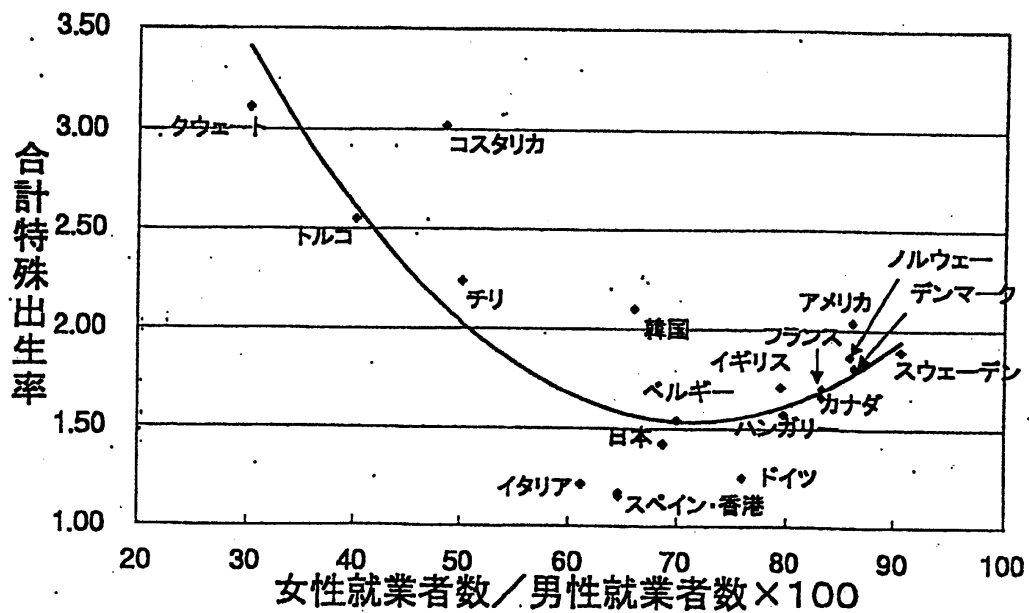


資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」を労働省にて特別集計

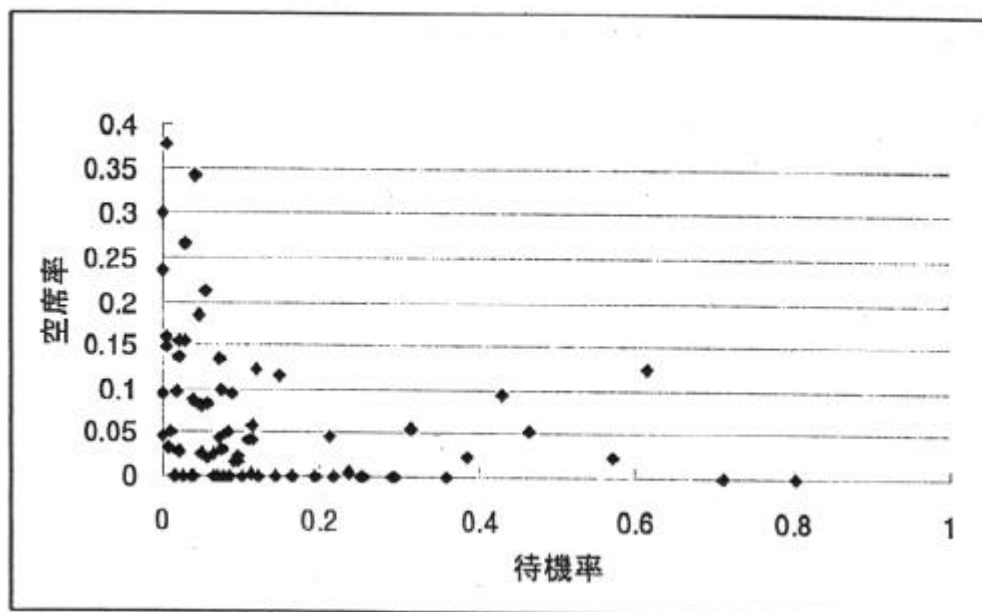
各国の年齢階級別女性労働力率(1996年)



男女就業率格差と出生率

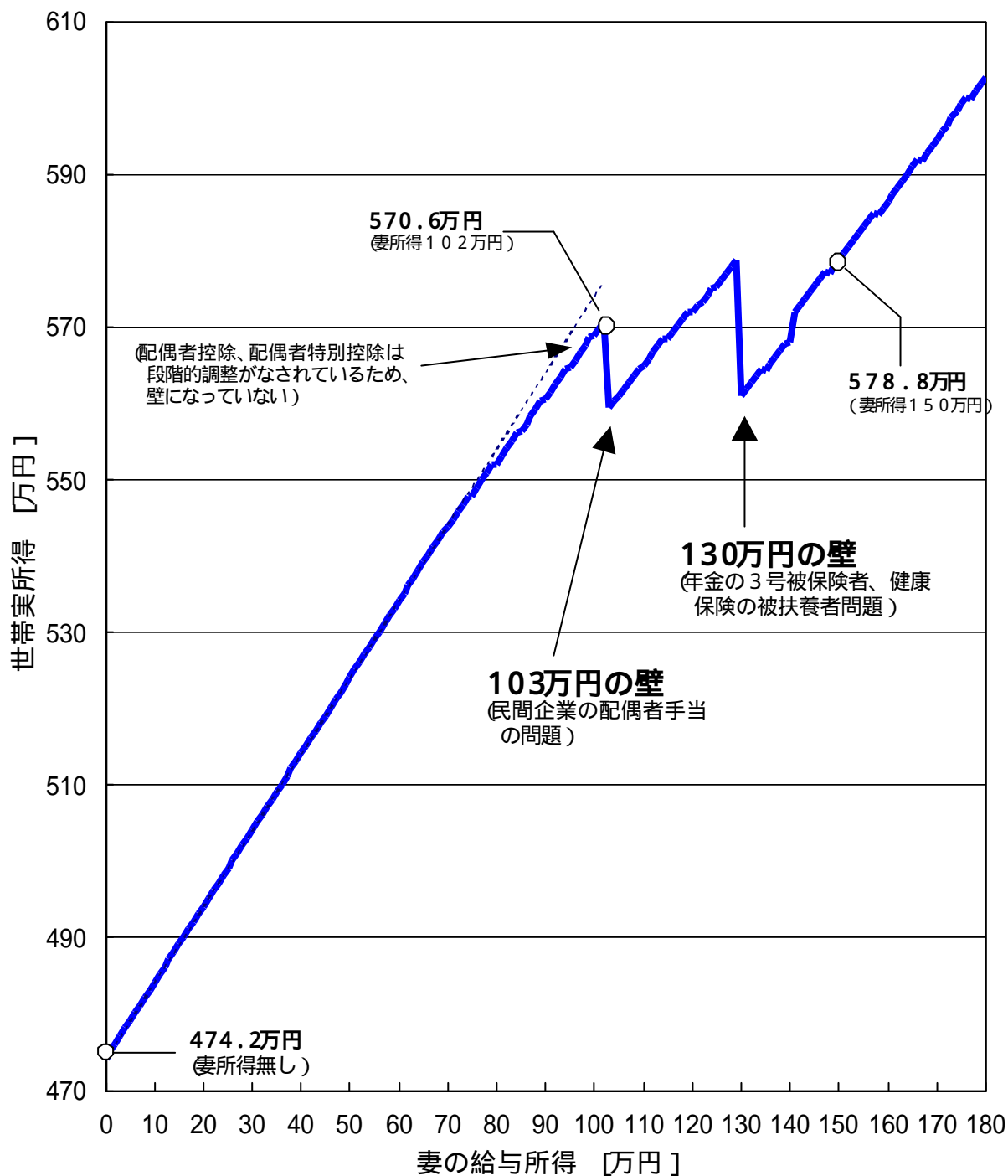


市町村別に見た1、2歳児の待機率（超過需要）と空席率（超過供給）の関係



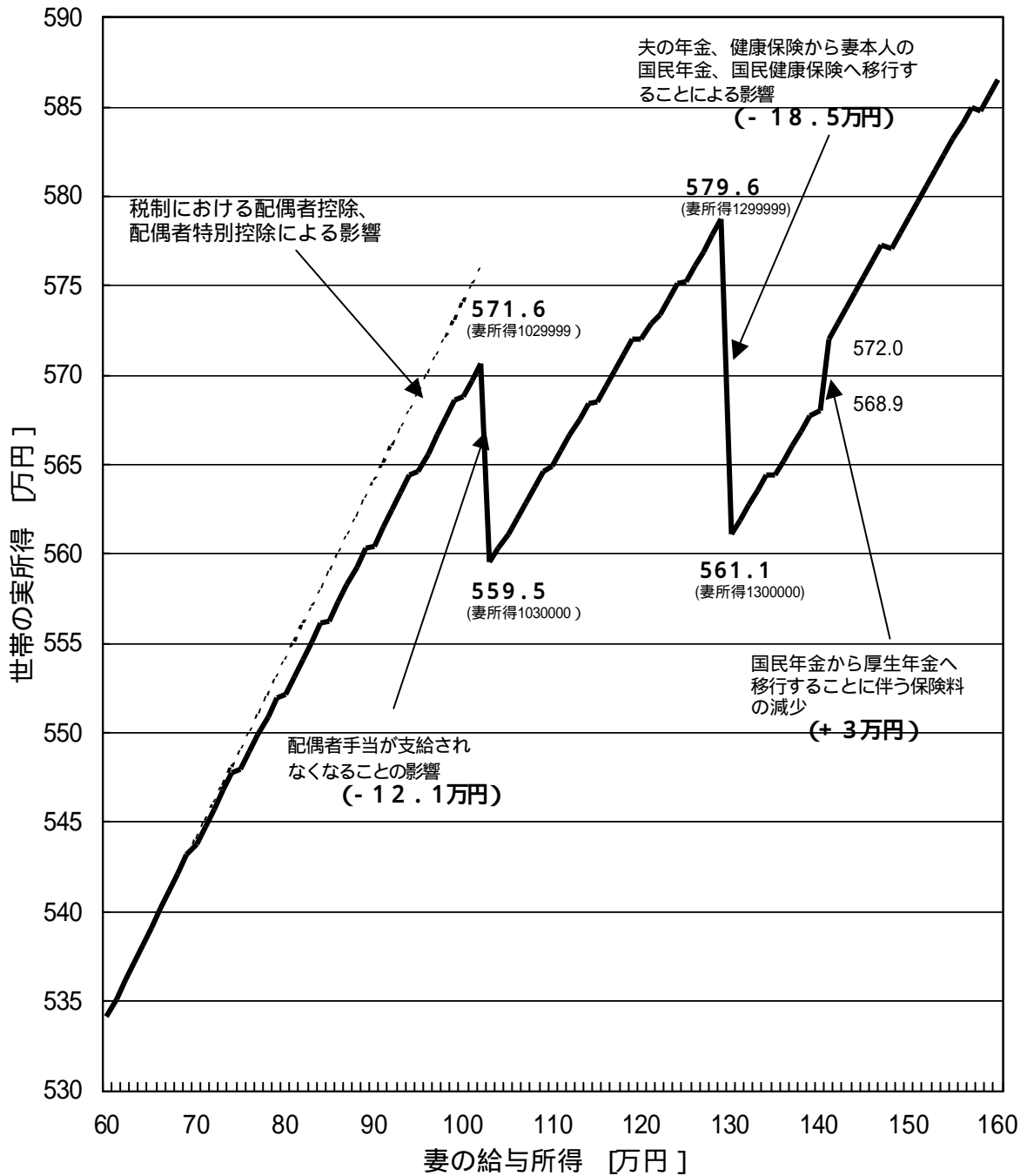
妻の所得変化に対する世帯実所得の変化

(夫の給与548万円+配偶者手当、妻の時給1260円の場合)

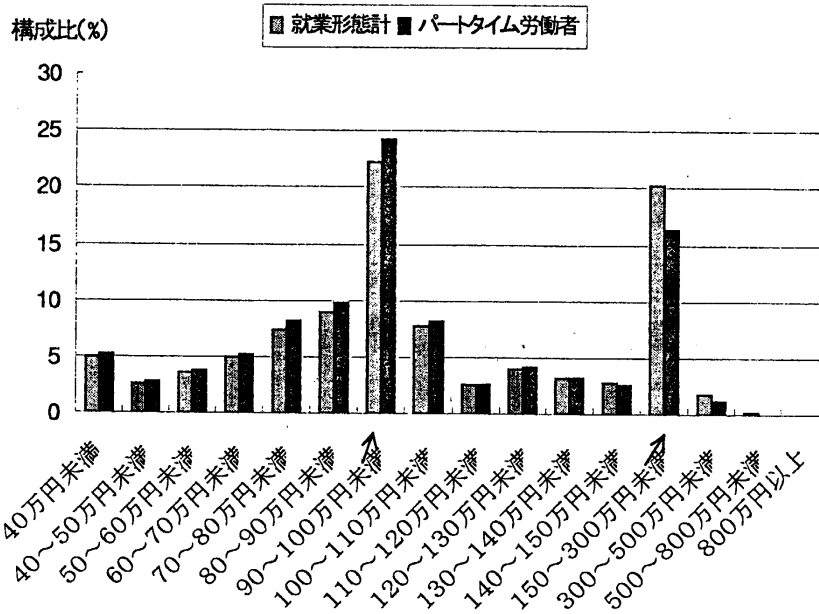


103万円の壁を超えるためには約16日間、130万円の壁を超えるためには約21日間、“ただ働き”しなければならない。

妻の所得変化に対する世帯実所得 (60万円 - 160万円拡大図)
[時給 1260円の場合]

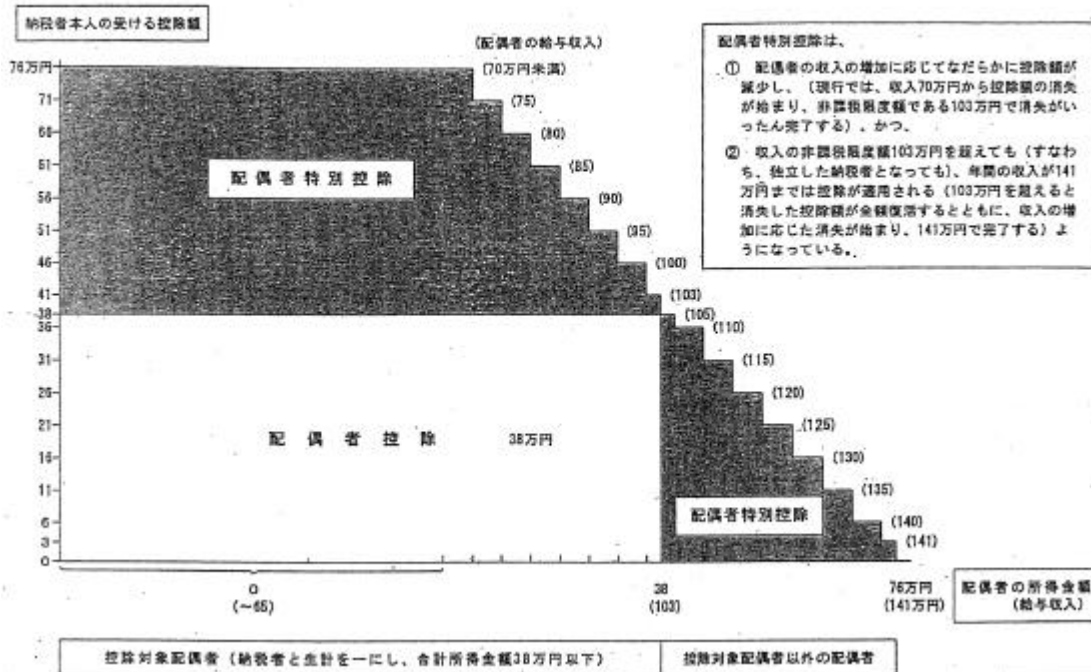


女性労働者(在学者を除く)の年収分布

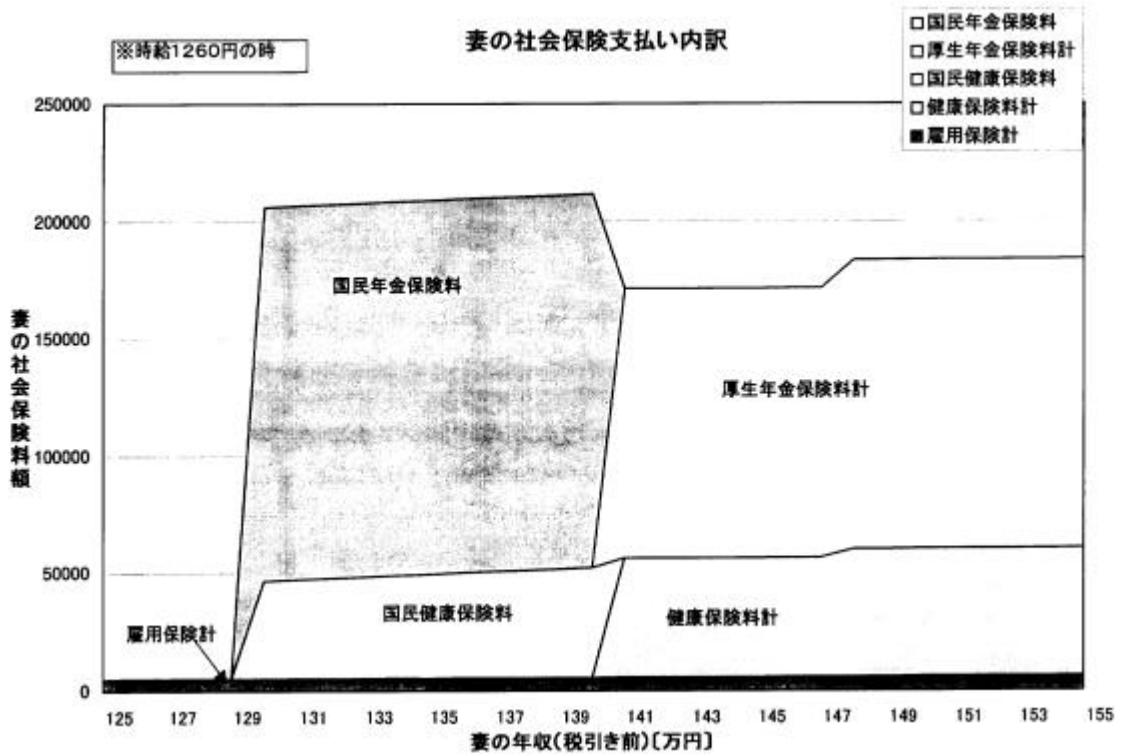
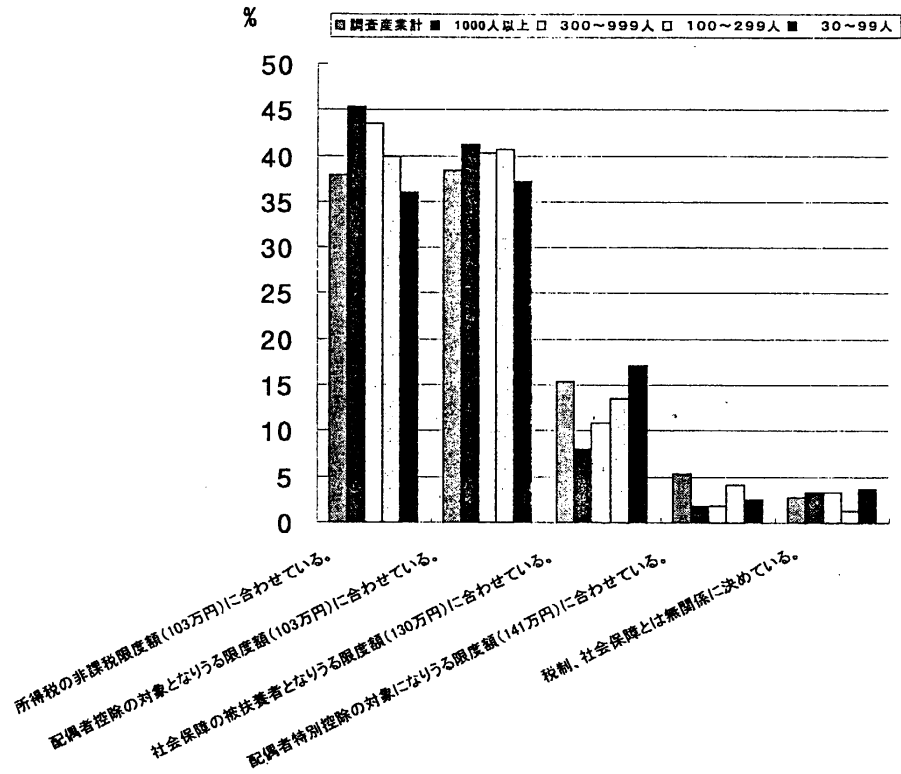


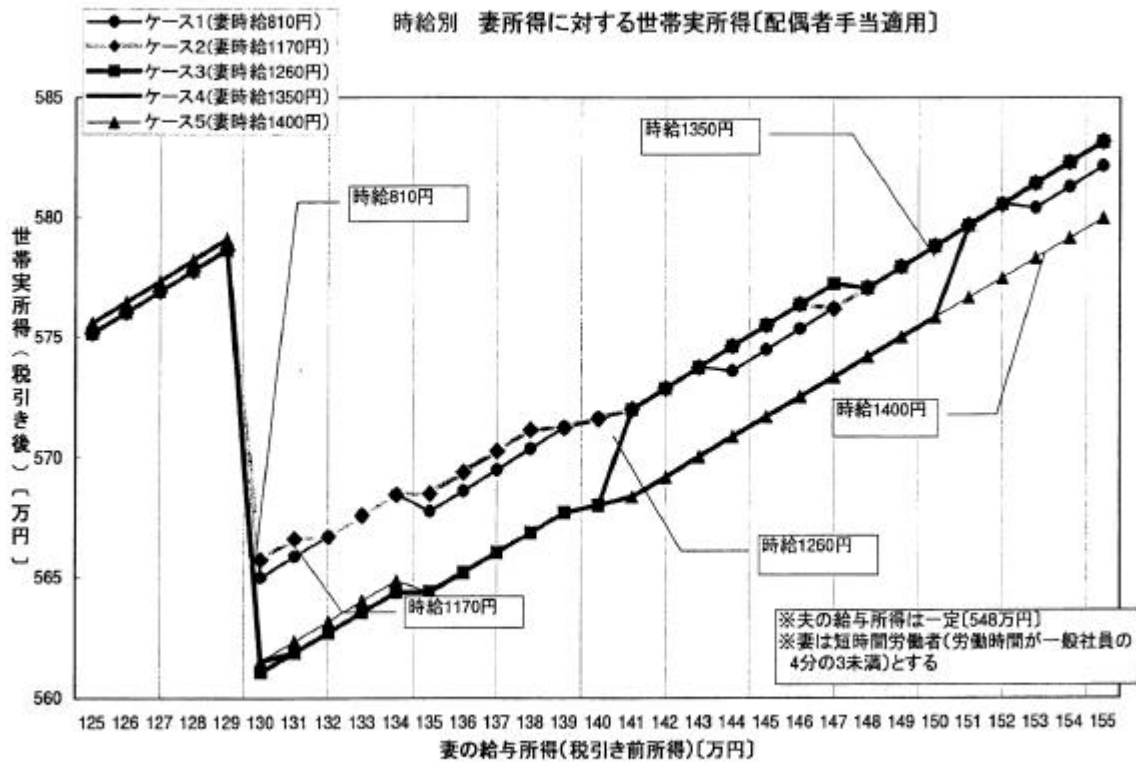
出所) 労働省「パートタイム労働者総合実態調査報告(平成7年)」

配偶者控除・配偶者特別控除の仕組み

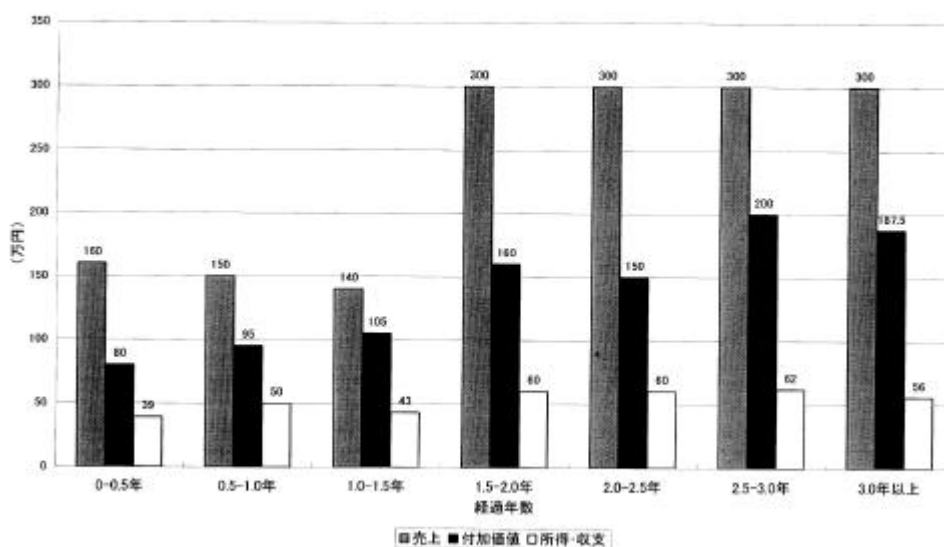


配偶者手当支給制限がある企業の、配偶者の年間収入限度額決定方法別企業数割合



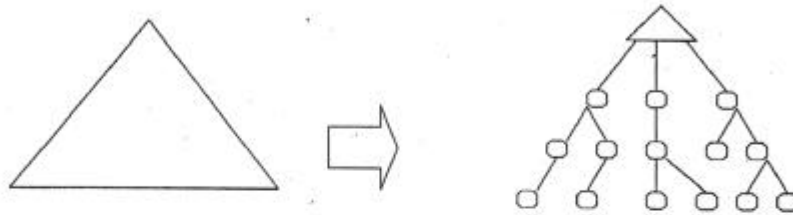


開業からの経過年数と収益(中位数)



タイプ1 《企業ヒエラルキーの変形型》… (大) 起業の組織の外にあるが、ヒエラルキー自体は形を変えて残っており、個々の単位は縦の系列でつながっている。

例) 下請 (中小企業)、SOHO



タイプ2 《自己裁量型》… (大) 企業ヒエラルキーは完全に崩れて、個々の単位どうしのネットワークが広がる。●で示したように、主軸となる、或いはオガナイザー的役割を果たす個体が、ネットワークの中に出てくる可能性あり。

例) 起業、フリーランス、NPO 等。

