

人生100年時代の家族のための  
雇用と社会保障：  
女性の雇用の改善のために

男女共同参画局

(第11回) 人生100年時代の結婚と家族に関する研究会

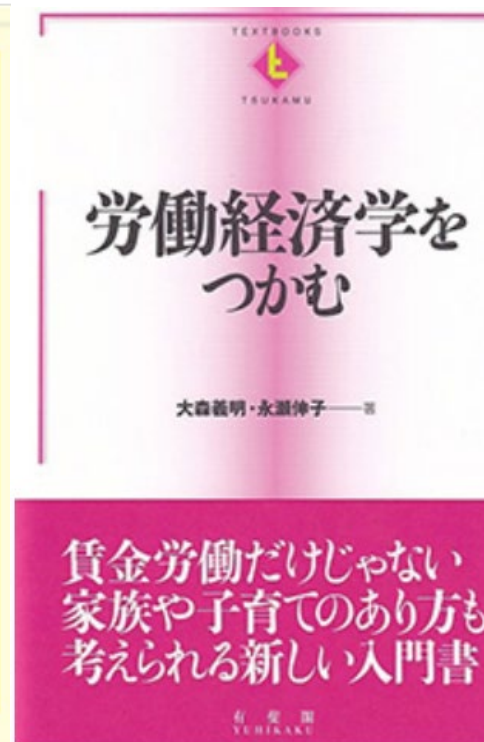
2022年4月7日

構成員 お茶の水女子大学基幹研究院教授  
永瀬伸子

# 自己紹介として

女性労働と家族形成  
を研究する労働経済学  
者です

最近の出版物 HPをご覧ください



[https://www.hles.ocha.ac.jp/ug/humanlife/soc/teacher/nagase\\_nobuko.html](https://www.hles.ocha.ac.jp/ug/humanlife/soc/teacher/nagase_nobuko.html) より

- [永瀬伸子\(2021\)「女性と年金：現状、課題と提案」『年金と経済』2021.10 40\(3\) 3-14.](#)
- [永瀬伸子\(2021\)「女性労働と日本的雇用の変革」『中央労働時報』第2021.7\(1277号\).](#)
- Nagase, Nobuko (2021) "Abe's Womanomics Policy: Did it reduce Gender Gap in Management?" T.Hoshi and P. Lipsky eds, *The Political Economy of the Abe Government and Abenomics Reforms*, Cambridge University Press

日本の男女賃金格差は依然として大きい。日本的雇用慣行（雇用慣行と社会保険のセット）は結婚、出産などの家族の在り方をも規定している部分があり、雇用慣行の大きい改革が必要

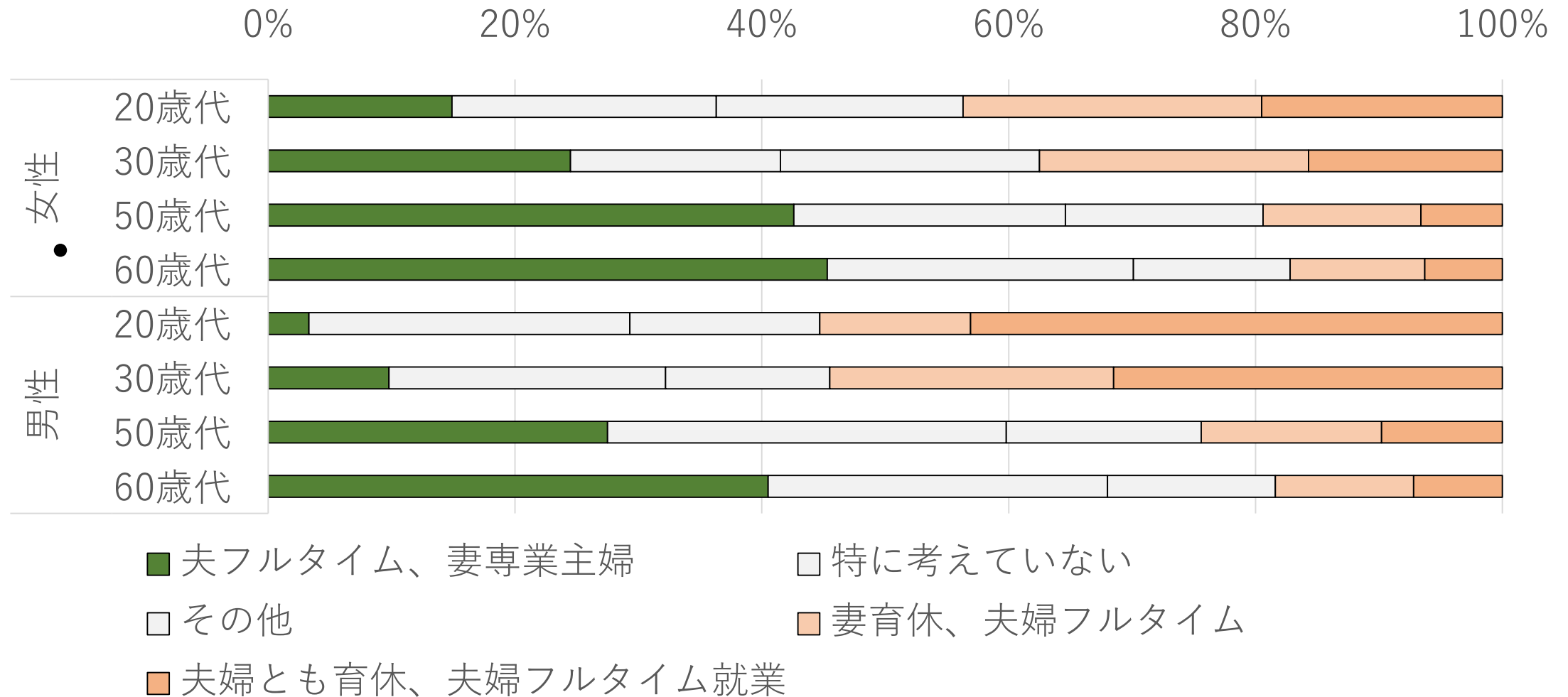
- 日本型雇用は暗黙には男女分業型家族を前提としてきた
  - 企業都合での転勤、長時間労働のかわりに、雇用保障と年功賃金
  - 年功的昇進（しかし女性にはそもそも機会がない者も多い）
  - 一方で、配偶者手当、第3号被保険者制度
  - パートは、低賃金、被用者保険にも入れないなど
- 男女協業型（男女の雇用者が雇用の身分を保持しつつケア労働ができる形）にどうかえていくかが、雇用慣行、社会保障上の課題

# 現在の夫婦の姿を見ると・・・

- 現実に、**日本の夫と妻の稼得収入格差はきわめて大きい**  
(妻の年収0が3割、149万未満が4割、7割は社会保険料免除程度  
の年収)  
前回発表資料、永瀬(2018) 「非正規雇用と正規雇用の格差：女性、若年の人的資本拡充のための  
施策について『日本労働研究雑誌』 No.691より
- **夫婦の家事時間格差も大きい** (13大都市圏において、19時45  
分から20時の間に仕事中の有業男性は30歳台男性の4割にのぼ  
る総務省『社会生活基本調査』2016年)

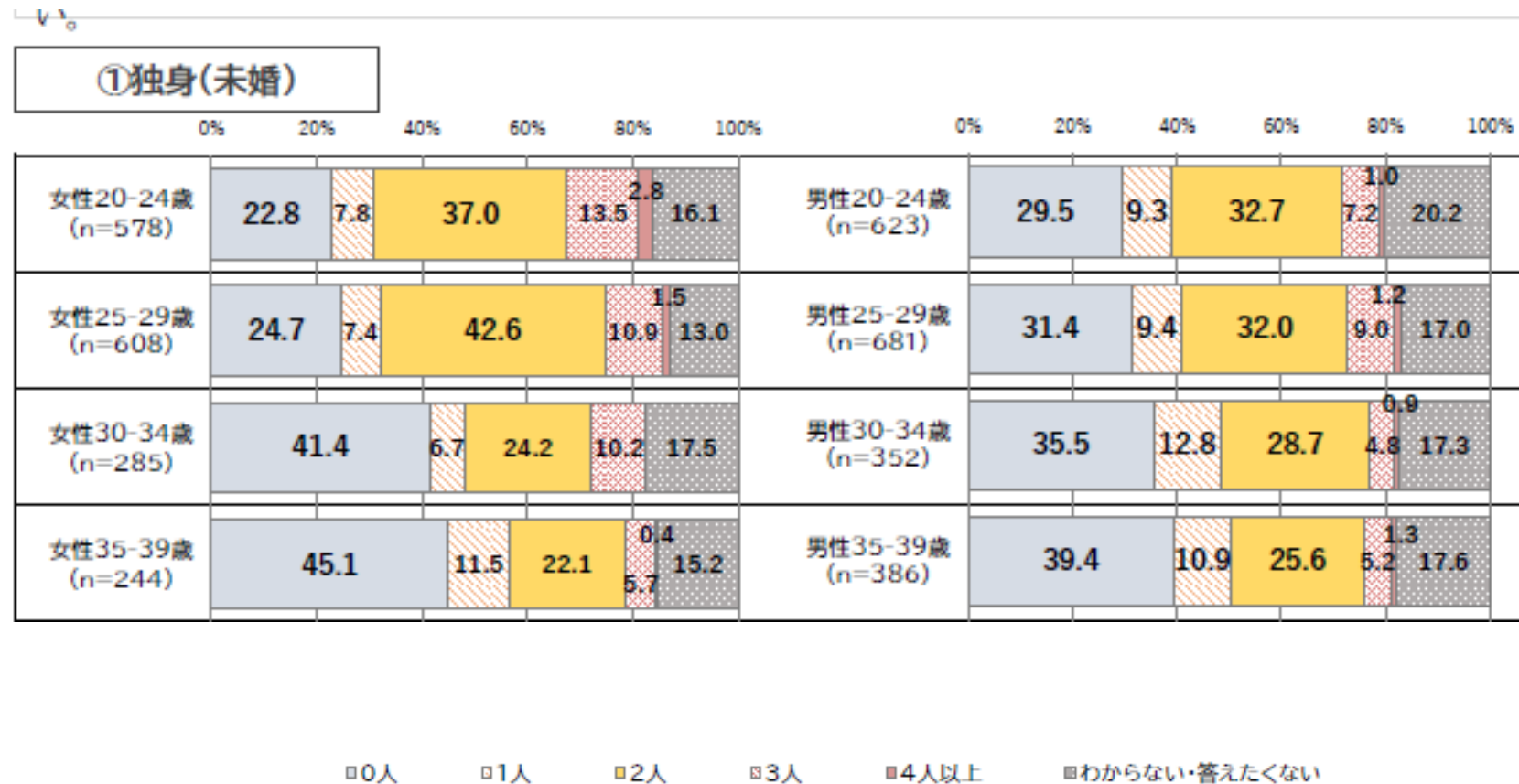
# しかし若い世代では意識変化（中高年と対比）

子どものいる男女第1子出産後子どもが2, 3歳の雇用の理想

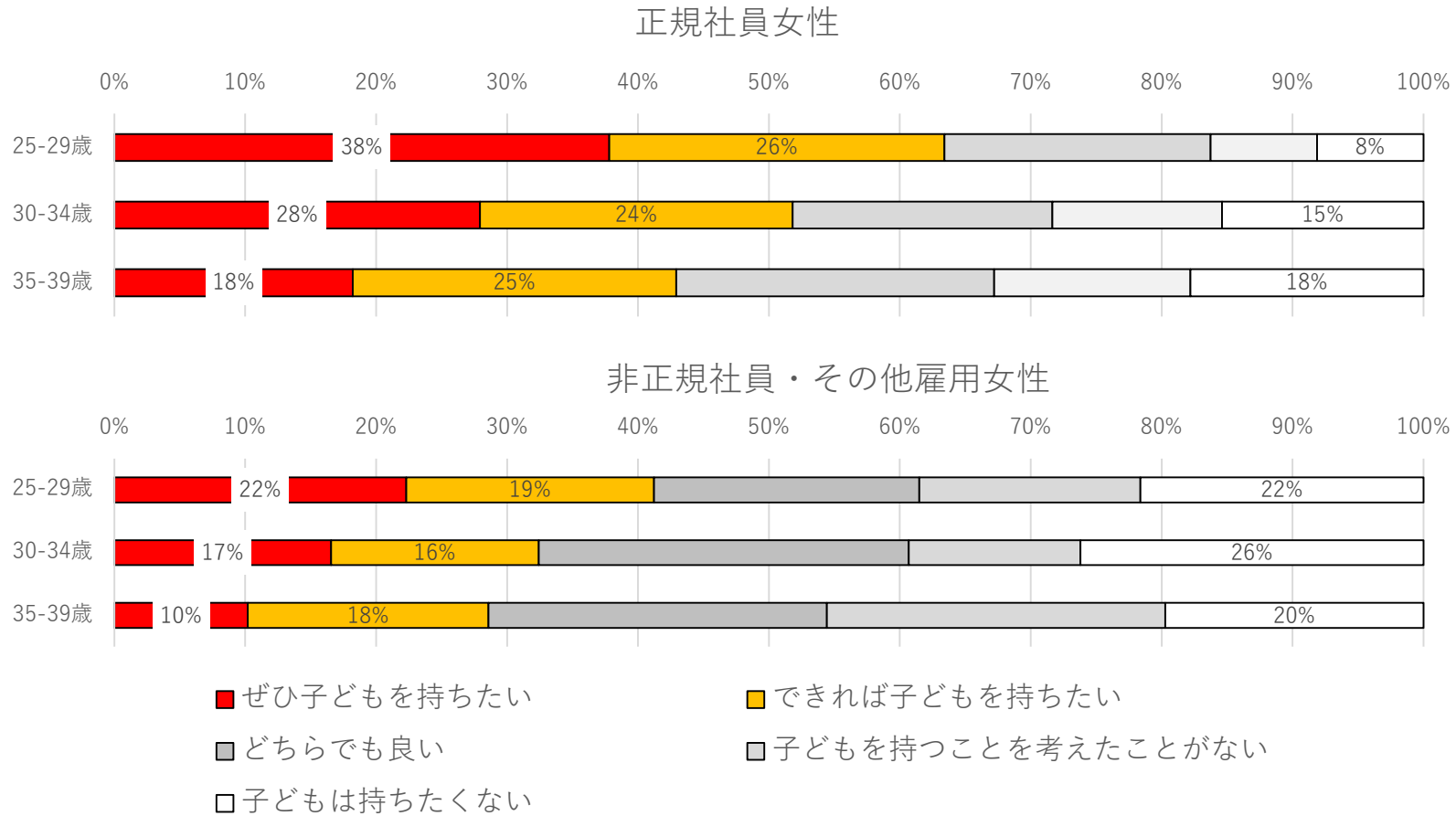


# 一方で、子どもを人生に含められない未婚者意識の拡大

## 理想の子ども数



- 未婚者が「子どもを持ちたい」と思うかは雇用形態でも異なる。女性非正社員は正社員より低い（男性非正規は一層低い）



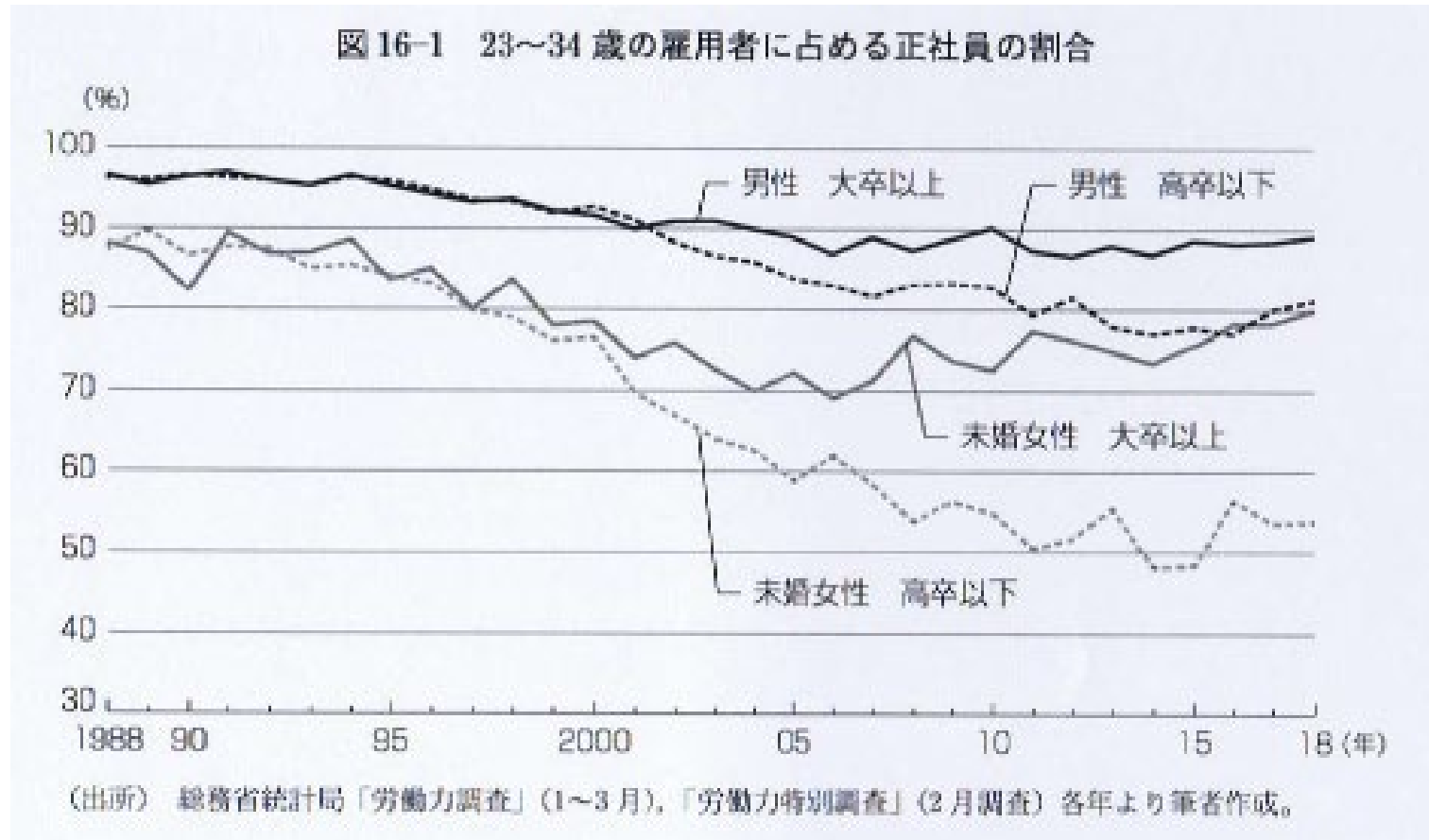
出所) 『独身男女の金融リテラシー調査』2021年 (科研19KK0042 : 男女賃金格差と少子化 : 雇用慣行に注目して (代表、永瀬伸子) n=3200)

# 若い女性へのインタビュー

- 子どもは持つかどうかはまだ未定、持たないかもしれないという意識
- 子どもを持つことはリスクであるという意識
- 子育てが大変ということは新聞でもニュースでも聞く
- お金がないなら子どもを持たない方が良く、子どもを持つなら時間をかけてあげるべき  
子どもを持つことのメリットの低さ、負担感の高さ、高いハードル
- 女性が仕事を継続する意識は上昇、また育児休業をとって継続できるという意識も大卒優良企業勤務層では上昇、しかし女性が主に仕事と育児を担う（男性と賃金差がある）認識は継続。



# 若年層に占める非正規雇用者の拡大



非正規雇用は  
未婚女性  
にも多い

出所) 大森・永瀬『労働経済学をつかむ』(有斐閣)2021年より

永瀬作成

# 暗黙の男女分業型家族モデルの日本的雇用と社会保険のセットを再考する必要

## <日本的雇用慣行の大きい宿題>

- 日本的雇用慣行 **メンバーシップ型** 暗黙の男女差

入社時点からの暗黙あるいは明示的な男女差

急な転勤・急な残業への対応 = 幹部候補生の条件という雇用慣行

非正規雇用 **メンバーシップ外**という考え方

「限定正社員」の拡充が検討されてはいるが、長期雇用の下位の位置づけならば状況はあまりかわらず

- 男性と異なり、計画スパンが短い女性や外国人を「長期雇用慣行」（勤続の評価、年功的昇進）では統合しにくい。若年層の転職増の中で新しい雇用慣行の必要性

- 非正規雇用者：もともとは生計維持をしない人（働き方という前提のもとでの雇用慣行（昇格機会が低い、性も妻方（低賃金、被扶養者として）を維持する必要がある。生計減少は減らす必要がある。「妻」を包含する））の統合を考へる

# 日本的雇用 長期雇用のもと企業主導の人事配置のスタイル：女性の昇進を厳しくしている

新卒採用（コース別による差、暗黙の男女差）

上司による指導、研修、ジョブローテーション

（コース別による結果としての男女差、暗黙の男女差）

職能資格制度

（入社時のコース、それに伴う訓練、勤続などを**累積として**重視）

男女差がないとしても出産育児を両立させにくい職場慣行

（転勤が評価されること、長時間労働が評価されること、

時間外の対応など：正社員男女で労働時間差）

ルールとしてのコース内での平等な機会（集团的扱いで

優秀な個人も長期の累積としてでないとは評価されない）

# 2000年代の状況：正社員女性35-36歳の3人に1人しか子どもを持っていない

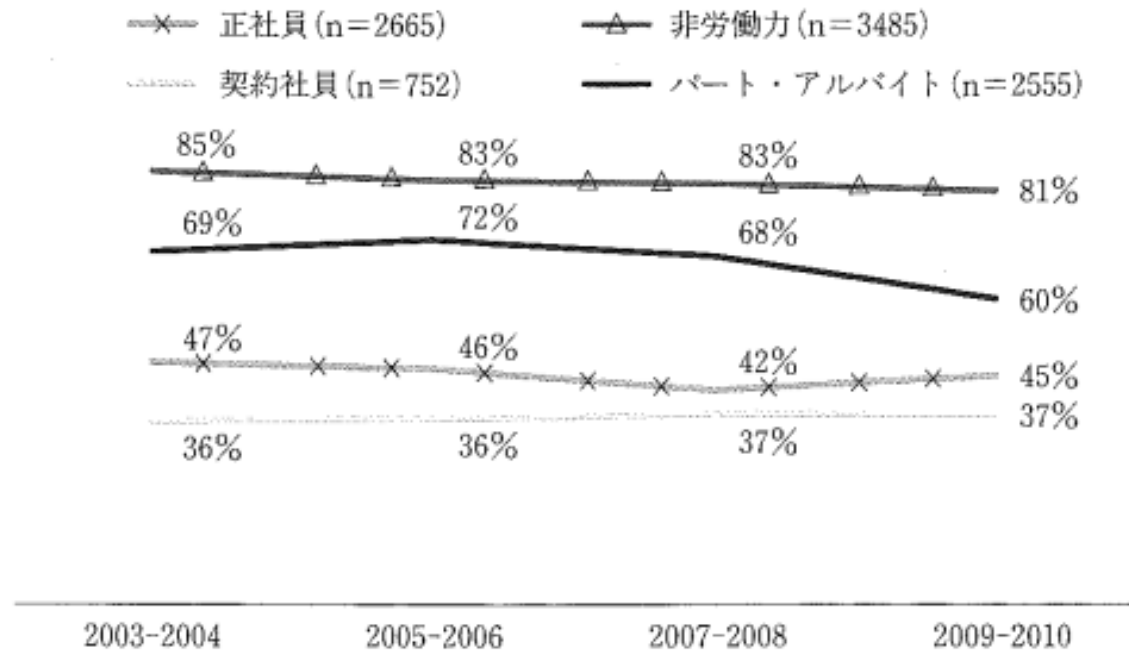
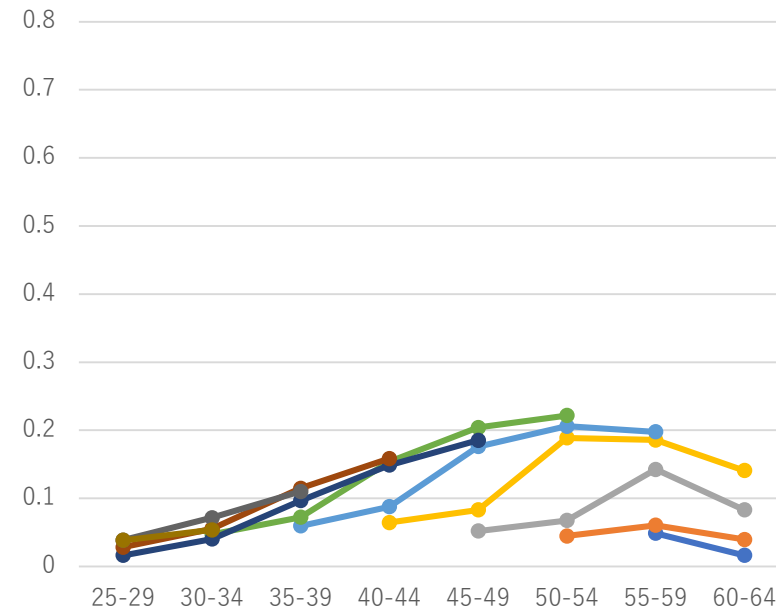
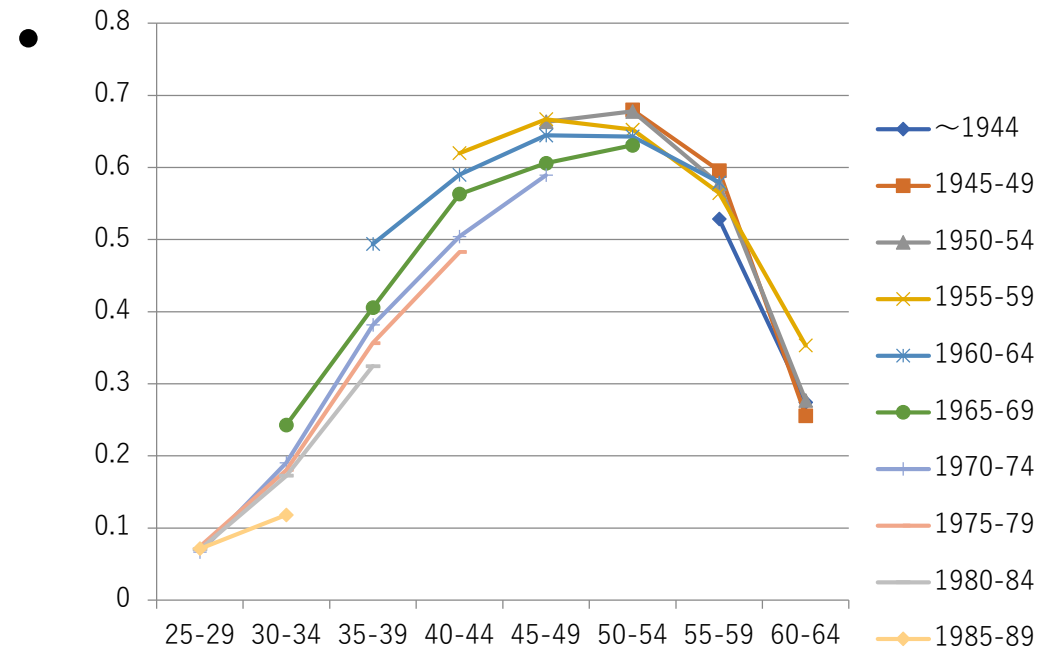


図6 就業形態別にみた35-36歳時に有子である女性の割合

永瀬伸子（2014）「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続、出産意欲に与える影響：法改正を自然実験とした実証分析」、『人口学研究』,第37巻第1号,p27-53. 厚生労働省『21世紀成年者縦断調査』を利用

# 1000人以上企業における管理職割合の年齢階級、出生コホート別の状況



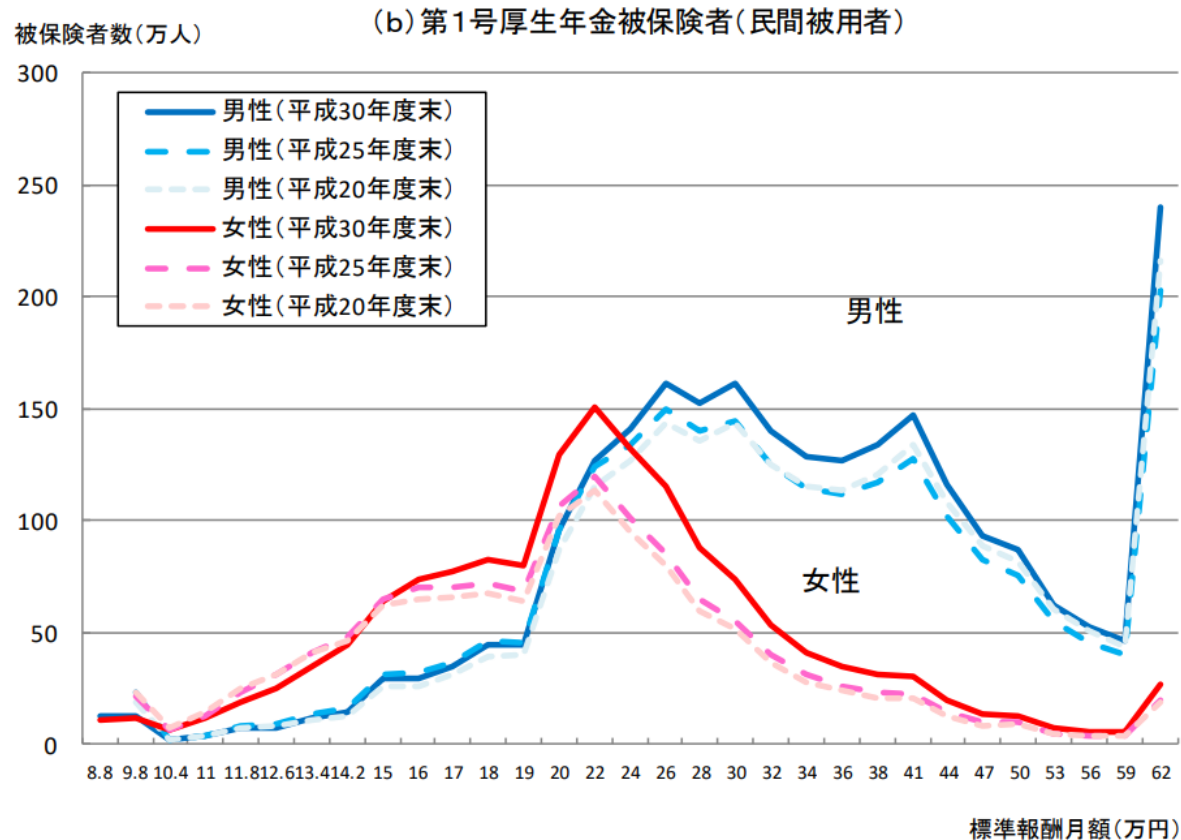
1960-64年  
生まれ（均  
等法後）に  
ついてみて  
も格差。  
1980-84年  
生まれの30  
歳台前半を  
みても依然  
と女の昇進  
は男性の半  
分程度

出所) Nagase, Nobuko (2021) "Abe's Womanomics Policy: Did it reduce Gender Gap in Management?" T. Hoshi and P. Lipsky eds, *The Political Economy of the Abe Government and Abenomics Reforms*, Cambridge University Press. 「労働経済学をつかむ」(2021)、226頁に再掲 賃金構造基本統計調査の特別集計による

雇用市場の非正規化がすすむ一方、正社員の男女賃金差は依然大きいままである

# 安定雇用者中心の厚生年金加入者で見ても大きい男女の月収差がある

厚生年金の標準報酬月額別雇用者数

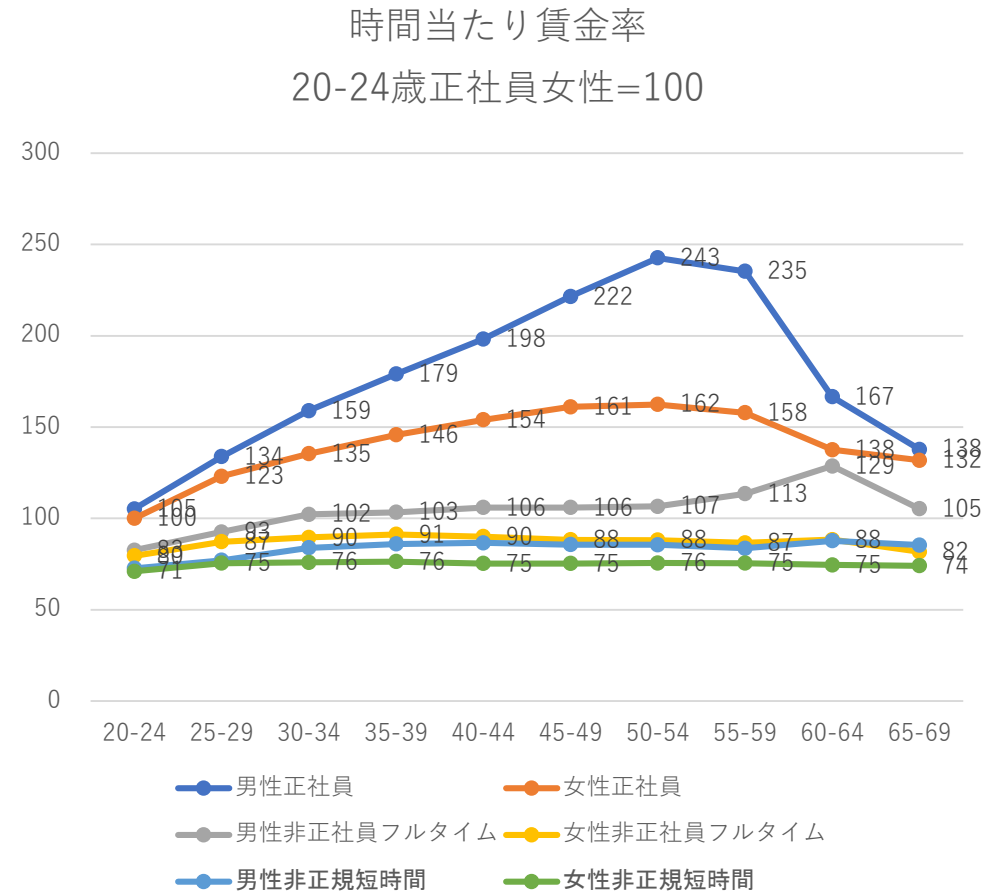


厚生年金加入者（パートタイム雇用者の多くを除く）を見ると・・・

- 女性の厚生年金加入者の報酬の月額最頻値は22万円程度。
- 男性は24万円から44万円に幅広く分布。これ以上も多い。

# 正規VS非正規の時給

- 大きい正社員男女の賃金差  
(20-24歳正社員女性に対して  
男性ピーク2.4倍、女性1.6倍)
- 非正社員については、フルタイム、  
短時間にかかわらず、  
賃金はほぼ横ばい(20-24歳正社員  
女性の75%(短時間女性)、  
9割(フルタイム非正規女性)、  
100%程度(フルタイム非正規男性))





# 日本の雇用と社会保障： 男女分業型から男女協業型へ

## <これまでの日本の雇用と社会保障>

- 男性が安定雇用で働き、女性がケアを担うという前提での男女分業型制度
- 新卒時から男女で実質的に暗黙にあるいは明示的に異なる雇用の昇進見通し
- 雇用慣行として配偶者手当、税制としては配偶者控除、配偶者特別控除
- 社会保障制度としては、「モデル年金」（男性厚生年金、生涯低収入の妻という第3号被保険者制度）、  
医療、介護における被扶養配偶者の社会保険料の免除と給付の恩典の形

## <矛盾の拡大>

- 非正規雇用は被扶養配偶者が多い割合を占めるとはいえ、そうでない者も大幅に拡大。
- 非正規雇用の若年層は、年功型賃金も見通せず、育児休業もとりにくく、家族形成が考えにくいこと
- 男性賃金の低迷の中で、稼得収入が不可欠な女性の拡大、しかし低賃金である
- 人生100年時代に、女性が生涯扶養される家族モデルは非現実的なこと
- 介護保険制度があること、保育園の拡充が望まれていること、看護休暇の制度などが拡充されていること

# 少子高齢社会の日本が特に必要なこと

- 若者の学校から職業へのスキル形成の道筋  
かつては職業スキル形成を企業が担ってきた。  
非正規雇用が拡大する中で訓練を受けられない層の拡大  
どう職業能力形成に対応するか → 「職市場」の形成か
- 次世代育成を支援する雇用環境と社会保障  
若者の賃金が低く将来見通しが不安定な中でも  
次世代育成ができる経済環境の確保 → 育児休業給付の給付対象拡大など  
社会手当の拡充
- 中高年の再就職後のやり直し機会の拡充  
現在も出産後女性の半数は無職、再訓練機会、「職市場」の形成  
一方で、社会保険や税制の壁の就業抑制を起こす壁の撤廃
- 高齢期の仕事機会の拡充  
若い時と比べて自由度の高い仕事機会の拡充

# <若い世代の課題>

これからの日本の男女の雇用と社会保障のために・・・

- 学校教育において、男女とも生涯働く前提で教育、同時にパートナーシップの重要性も教える。
- シングルの男女が自立できる稼得賃金能力を形成できる学校から仕事への道筋、企業の雇用慣行(社内ルール) — 非正規雇用が自立できる賃金水準へ
- 出産育児期には、正規雇用、不安定雇用にかかわらず、男女が子育ての時間をとれる雇用休業ルールと社会手当（経済支援、非正規も対象となる育児休業手当や、世帯収入で傾斜的な児童手当）のルールをつくり、若年が安心して子どもが持てる環境をつくる

非正規雇用者が生涯働けること、生活を支えられるという視点が必要であり非正規雇用者に対しても、育児休業や育児休業給付の支援、

逆に妻は働かない前提の雇用ルールをかえる

# < 中高年世代の課題 >

## < 現在の中高年 >

年収100万円程度で働く有配偶女性がきわめて多いのが日本の特徴  
背景には、社会保険や税金が有配偶女性の就業を抑制するとともに、収入ターゲットとこれ以上の年収抑制が賃金が上がりにくい理由になっている  
シングルで生計をたてる必要のある男女の賃金は有配偶パート時給をベースに賃金形成されており、フルタイムでも低賃金の一因（年収150-250万程度に）  
再就職の訓練の拡充

働けない理由は別に勘案するとしても、被扶養配偶者だから社会保険料を免除する制度はやめる。一方で、非正社員を一人前の雇用者として処遇する雇用慣行をつくりあげる

## < 高齢層 >

低年金（生涯低賃金であったシングル）の年金水準の再考  
地域の助け合いに対する報酬機会

# 人生100年時代の家族と雇用に求めたいこと

## 若い世代と中高年の世代の考え方の差を考慮すること

- 若い時代の十分な汎用スキルの形成とその後の職業能力の持続的な育成
- 出産育児、介護看護などのケア労働と、雇用労働との両立（この間にスキルを失わないように）
- 同時に出産育児の時間を人生の前半に男女がとれるような雇用ルールの形成
- 労働需要の変化に応じたスキル補充、スキルアップ、労働市場の一定の流動性の確保
- 中年期の労働市場への再参入、能力活用
- 高齢期の体調に見合った雇用機会の確保、前期高齢者のケアへの報酬