

## 雇用

### 女性の労働市場成果改善に向けて

- ▶ 女性の雇用は増えてはいるが、賃金と雇用の男女格差はまだ開いたままである。
- ▶ 女性の就労にとって、保育所の不足や税・社会保障制度、そして長時間労働の文化などが制約要因となっている。
- ▶ 労働市場の二重性によって、非正規雇用者の3分の2を占める女性は不利な立場に置かれている。
- ▶ 女性の雇用を促進することは、人口減少と高齢化が既に労働不足の原因となっている日本にとっては重要である。

#### 何が問題点か？

2012年以来日本の女性雇用率は大幅に増加しており、2015年にはOECD平均の58.5%を大きく上回る64.7%に達した。しかし、パートタイムの雇用が増えているために平均労働時間は減り、その結果女性の労働時間合計数は横ばいとなっている。雇用における男女格差はまだ大きく、女性の雇用率は男性を17%ポイント下回り、OECD加盟国中6番目に大きな格差となっている。2014年に民間企業の管理職のうち、女性が占める割合はわずか9%であった。こうした要因がOECD加盟国中第3番目に大きな男女間の賃金格差(27%)を生み出している(図表参照)。

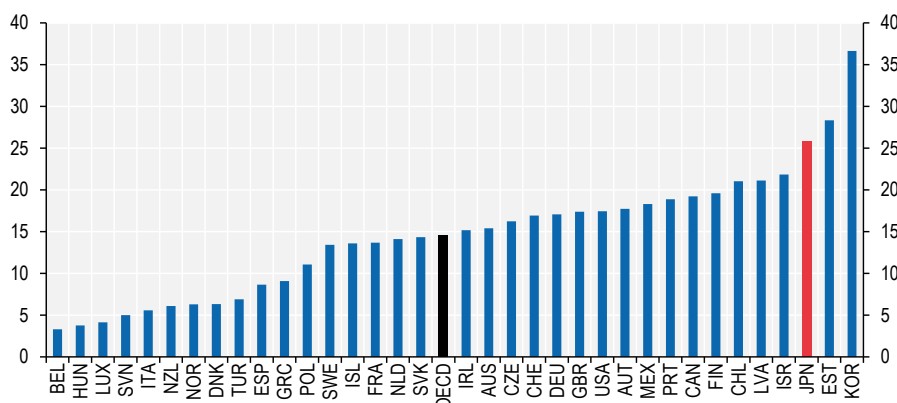
女性の雇用を妨げる要因は多くあるが、例えば一部の都市における保育所不足が挙げられる。2013年度から2017年度にかけて50万人分の保育所が追加されるとはいえ、日本が幼児教育や子育てに費やす支出は対GDP(国内総生産)比0.5%で、欧州の一部の国の半分以下である。以下を実行することで、公共の保育所を民間保

育所で補完することが可能である。(1)民間企業の参入を妨げるような規制の緩和、(2)一部の地方自治体では全国基準以上に厳しい規制を設けて保育所の新設を制限しているが、その根拠の見直し、(3)保育士の資格を持っているにもかかわらず現在保育所で勤務していない人たちの保育所復帰を促すなど、保育所での人手不足解消。

さらに、税制と社会保障制度が多くの女性にとってパートタイムで働くインセンティブとなっている。第二の稼ぎ手の年収が年間103万円以下であれば、その者の所得税は発生せず、また主な稼ぎ手は配偶者控除を適用できる。この控除は主に高所得の世帯に有利となっている。2018年には、この年収上限は150万円(13,300米ドル相当)に引き上げられ、配偶者控除は年収が1,220万円以下の者の世帯に限られることになる。これは歓迎すべきステップではあるが、長期的には、税・社会保障制度が第二の稼ぎ手の就労に影響

#### 日本では男女間の賃金格差がOECD加盟国の中で3番目に大きい

正規雇用者の男女間の賃金格差(2014年または入手できる最新の年)



出所: OECD Gender Data Portal <http://www.oecd.org/gender/data/>.

することのないよう、より包括的なアプローチが必要であろう。

多くの女性にとって長時間労働の文化がワークライフ・バランスの達成を妨げる要因となり、雇用市場への参画機会を阻んでいる。正規雇用の残業時間はここ数十年、増加基調にある。実際には企業の経営陣と労働組合は無制限の残業時間に合意することが可能である。政府は残業時間に法的拘束力のある上限を導入すべきであろう。残業時間の制限と併せて、労働生産性の改善と賃金上昇を今まで以上に重視することにより、労働者が長時間残業しなくても生活できるようにするべきである。さらに、政府は公的部門からまず勤務習慣と文化を変えて率先して例を示すべきである。

最後に、非正規雇用（期間雇用社員、パートタイム社員、派遣社員を含む）が雇用全体に占める割合は1994年の20%から2016年には38%まで大幅に増えている。2015年には非正規雇用労働者のうち3分の2は女性であった。労働市場のこうした二重性は仕事の質における男女格差の理由となるだけでなく、賃金格差の拡大による不平等や貧困の悪化をもたらす。時給ベースでは非正規雇用労働者は正規雇用労働者の60%程度の賃金となっている（賞与を除く）。さらに、非正規雇用労働者は正規雇用労働者ほど企業内研修機会を与えられていない。

### なぜ日本にとってこれが重要なのか？

女性の雇用を妨げる障害を取り除くことは、女性が自らの可能性を最大限に発揮できるようにして公平性と包摂的な成長を促す上で不可欠である。さらにそれは、人口動態上の変化による経済的な悪影響の低減にもつながる。日本の将来の繁栄と福祉は、前例のない人口動態の変化に今後どう対処してゆくかに大きくかかっている。日本の人口は2010年から2050年の間に25%近く減少し、1億人を切ると予想されている。一方で、高齢者（65歳以上）の比率は2015年の約26%から40%近くまで上昇し、OECD加盟国中で最も高い比率であり続けると予想される。日本では求人倍率が2011年以来1倍を超える状態が続くなど労働力不足が続き、人手不足を報告する企業の割合は大きく増えている。女性の就労率が2060年までに男性の就労率に近づけば、就労率が変わらない場合に比べて10%労働力が増えることになり、国民1人当たりの所得水準を維持できるだろう。

### 政策立案者がすべきこと

- ▶ 民間セクターからの保育所参入の促進などを通じた、保育所収容人数の拡充。
- ▶ 第二の稼ぎ手の就労インセンティブを妨げる原因となっている税・社会保障制度の見直し。
- ▶ ワークライフ・バランスの文化の醸成をまず政府内から開始。よりよいワークライフ・バランスを促進するため、残業時間に法的拘束力を持つ上限を導入。
- ▶ 正規雇用労働者の雇用保護を緩和し、非正規雇用労働者の社会保険と研修機会を拡充することで労働市場の二重性を解消。



### 参考文献

OECD (2017), *OECD Economic Surveys: Japan*, OECD Publishing, Paris. <http://www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-japan.htm>

OECD (2013), *Recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship*, [https://www.oecd.org/gender/C-MIN\(2013\)5-ENG.pdf](https://www.oecd.org/gender/C-MIN(2013)5-ENG.pdf)

OECD (2012), *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing, Paris. <http://www.oecd.org/gender/closingthegap.htm>