

人的資本とサステナブル・エコノミー研究会（第3回）要旨

日 時：2016年11月24日 16時00分～17時30分
講 師：お茶の水女子大学基幹研究院 永瀬 伸子 教授
演 題：女性のキャリア形成と家族形成：労働慣行をどうかえる

問題意識：女性のキャリア形成と家族形成を促す働き方改革

日本の正社員の働き方は、晩産化要因となっている。正社員は、非正社員に比べて高い賃金を得られること、将来の賃金の上昇が期待でき、いったん離職すると容易には元の賃金水準を得られないという側面がある反面、労働時間が長く、かつ硬直的事であることや、近年の男性賃金の下落、新卒の就職難という厳しい環境が、働く女性の結婚・出産の遅延要因となっている。加えて、男性に長時間労働や全国転勤を要求する労働慣行によって、男性の家事・育児分担がなかなか進まず、少子化の進行に歯止めがかからない状況にある。

本報告では、以上のような問題意識のもと、正社員の働き方の柔軟化を目指した育児休業法改正（育児短時間の義務化）が第1子出産や出産意欲、また出産後の就業継続にどのような影響を与えたかについての研究結果と、企業の職場規範が、男性の家事・育児分担、ひいては第2子出生に影響を与えているかどうかを分析した研究結果を紹介する。そのうえで、今後の税・社会保険制度の行方も、女性が家族を持ちながらキャリア形成していく中で大きな影響を与えていることを指摘し、最後に、現在議論されている働き方改革の方向性について提言する。

育児休業法改正が第1子出産、出産意欲、就業継続に与えた影響

日本政府は1989年の合計特殊出生率「1.57ショック」を契機に、育児休業法やエンゼルプランなどの政策を順次施行してきており、出生率は2005年に最低水準の1.26を記録した後、緩やかに回復している。

そこで、こうした政策の効果を検証すべく、まず、永瀬（2014）では、2002年に20～34歳であった個人を毎年追跡した厚生労働省『21世紀成年者縦断調査』の2002 - 2010年のパネルデータを用いて、2009年にアナウンスされた改正育児・介護休業法（以下「育児短時間の義務化」、2010年施行）が第1子出産、子供のいない女性の出産意欲、出産後の就業継続に与える効果をDD（Difference in Difference）分析により計測した。法施行が従業員101人以上（分析上は調査票の設計から100人以上で代理）の企業において先行して義務化されたことを利用し、これ未満の企業との差の変化を測定したところ、前者においては法施行直後に、大卒女性を中心とする第1子出産確率が高まり、「絶対に子どもが欲しい」という未婚者の出産意欲も上昇したことから、仕事と出産の両立の可能性を高めていることが分かった。他方、就業継続の明確な引き上げ効果は見いだされなかった。

次に、Nagase(2016)では『21世紀成年者縦断調査』の利用データを2012年まで拡張し、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」、2005年施行）と前述の「育児短時間の義務化」の効果をDDおよびDDD（Difference in Difference in Difference）分析で検証した。この分析からは、次世代法の効果はあまり認められなかったが、「育児短時間の義務化」は婚姻、第1子出生、出産後の短時間勤務を増やし、第1子出産後の就業継続も引き上げたことが確認できた。但し、第2子出生、第3子出生には統計的に有意な影響を与えなかった。また、子供のいない女性の出産意欲は、次世代法、「育児短時間の義務化」の両方において引き上げられたことが分かった。

男性の職場規範が家族形成に与える影響

少子化の原因として、McDonald(2000)では家庭内において伝統的な価値規範によるジェンダー不平等が改善されないこと、Feyrer et al. (2008)では OECD 諸国の中で男性の家事・育児分担割合が低いことが指摘されている。また、マイクロデータを用いた Oláh (2003) のスウェーデンとハンガリーの分析、Torr and Short(2004) の米国の分析、山口 (2005) の日本の分析や 水落 (2010) の 5 か国比較 (日・韓・米・仏・スウェーデン) において、男性の家事・育児分担が低いと、第 2 子出生や追加出生意欲は低いことが明らかにされている。これらの分析では、男性の家事・育児分担を規定する説明変数として、夫と妻の労働時間、収入、ジェンダー規範等が用いられているが、ジェンダー規範についての各分析結果は頑健性を持つものではなく、さらに日本の男性の家事・育児分担が国際的にみても特段に低いことを考慮すると、日本特有の職場規範が男性の家事・育児分担に影響している可能性がある。因みに、過去に実施した日米の労働時間の長さの違いを示唆するウェブ調査の結果によれば、日本人の帰宅時間のピークは、属性 (男女および婚姻の有無) によって異なり、既婚男性で 19 時~21 時、女性は婚姻の有無に関わらず 17 時~18 時であったが、アメリカ人の帰宅時間のピークは、属性ごとの違いはほとんど見られず、17 時~18 時であった。

Nagase and Brinton (2016) では、『21 世紀成年者縦断調査』を用いて、日本の職場規範が男性の家事・育児分担に与える影響を分析した。企業規模・学歴別の家事育児分担率の平均値を当人が参照する職場規範とみなし、これが夫婦における家事・育児分担の割合に及ぼす影響を分析したところ、まず平均値をみると大企業で働く大卒の男性の家事・育児分担割合が最も小さいことがわかった。その上で、そうした男性が平均の家事育児分担率が高い企業に転職するとどうなるかを Fixed Effect Model で計測した。Fixed Effect Model は、個人の観察できない性向を考慮した上で、要因分析を行うことができる。分析に明示的に入れた他の説明変数は、労働時間、年収、妻の就業時間、子供年齢、夫のジェンダー規範等である。他の説明変数の影響について、結果を述べれば、夫の労働時間が長くなるほど夫の家事分担は小さくなり、夫の年収の上下は労働時間を勘案した上では夫の家事分担に影響を与えないが、妻の労働時間が伸びるほど夫の家事育児分担は増えるという結果であった。また夫の考え方が伝統的、あるいは非伝統的になると夫の家事育児分担が有意に変化するということとはなかった。他方、同一個人が企業規模を超えて転職し、平均家事育児分担が長い (短い) 企業規模に移動した場合には、男性の家事・育児分担は有意に増える (減る) ことが示された。つまり、夫のジェンダー規範というよりは、夫の職場の同僚の家事育児分担の平均的な在り方が統計的に夫の家事育児分担に有意な影響を与えているといえる。この中で、もっとも同僚の家事育児分担が低いのが、大企業大卒男性である。

さらに、男性の家事・育児分担が第 2 子出生に与える影響を分析した結果、労働時間、妻の就業状況、当人の収入、当人のジェンダー規範を考慮したうえでも、第 2 子出生の確率は、男性の家事・育児時間が増えるほど高まることが示された。他方、妻が働いていない場合には、男性の家事・育児分担率は第 2 子出生に有意な影響を与えなかった。夫の家事時間は、妻が働いているかどうかによって左右されるものの、その影響は小さく、また共働きである場合には、第 1 子と第 2 子の出生間隔が広がりやすい。現状では、共働き世帯では第 2 子を持ちにくい状況にあることが示唆される。

以上をまとめると、育児短時間は短期的には出産を増やし、女性の就業継続の促進は人的資本の蓄積に有効であり、少子化社会にとって好ましい影響を与えた政策であると評価できる。しかし、第 1 子出産後も働き続ける女性が増える中で、彼女たちの第 2 子以降の出産が困難であるならば、長期的な影響としては、確かに子ども数 0 の女性が減るといった正の影響を及ぼしたが、離職した上で子どもを 2 人持つ家庭が減少、一人っ子の有子女性が増えるために全体では出産が減ってしまう可能性さえあり、これでは出生率の回復にはつながらない。つまり女性の就業継続という政策は、少子高齢化の中で、望ましい政策ではあるが、加えて出産も可能な状況をつくるためには、男性の家事・育児分担を増やすことが重要であるとわかる。しかしそれには、男性個人の考え方というよりは日本の大企業の職場規範そのものが家庭内分業の推進要因となっており、共働き世帯の第 2 子出産を抑制していると考えられる。

女性の就業の在り方を左右する税・社会保険制度改革

近年の政策が女性の就業継続を促進させているとはいえ、現在でも女性の約6割は出産・子育て時にいったん無業となっている。彼女たちが仕事に復帰し人的資本を蓄積していくことは重要であるが、パートとして仕事に復帰する際には、年収によって税制・社会保険上の賃金の段差があるため、その多くが、意図的に「非課税限度内の年収」ととどめるように労働時間を調整しながら働いている状況にあるのが実態である。

『21世紀成年者縦断調査』を用いて有配偶パート女性の年収分布をみると、配偶者控除の適用を受けるために年収103万円にピークがあることがわかる。加えて、2016年10月から、短時間雇用者（パート労働者）であっても年収106万円以上の場合、社会保険料の徴収が義務化されることとなったが、これにより、今後年収100万円近辺での労働時間の調整が増加する可能性がある。

また、先ごろ配偶者控除の見直し案が打ち出され、2018年1月以降、配偶者控除の適用対象が年収150万円まで拡充されるという。これは短期的には世帯収入を増やしアベノミクスにプラスに働くと考えられるが、優秀な主婦が非正規として安い賃金で働き続けるならば、長期的にみると若者をはじめとする労働市場全体の低賃金化・非正規化を招く恐れもある。

今の日本ではパートの賃金は低くて当たり前ようになっており、このこと自体が労働意欲を下げる要因ともなっている。今後労働力人口が減少する中で、女性が子どもを持って仕事へ復帰し、労働市場で人的資本を高め続けられる社会を構築するためには、パートの厚生年金加入の議論も、人的資本蓄積と賃金の改善があつてこそ進むものであり、職場や家庭の意識改革と一体で取り組む必要がある。

働き方改革の方向性

女性の仕事と出産の両立のためには、同一企業内での勤続や査定の際の累積が評価される強固な内部労働市場を崩す必要があるのではないかと。日本では優秀な人材が内部養成されロイヤリティも高いが、結婚・出産により女性のキャリアが断絶しやすいことを鑑みれば、個人主導でキャリアを形成していける仕組みづくりが必要である。個人主導のキャリア形成は企業の成長にとってもプラスであると考えられ、これまで内部労働市場のみで形成されてきたコア人材にも移動可能性を持たせて、外部人材の導入を進めることが重要である。それには、企業の人事部の大幅な意識改革を主導すること、「同期」に基づく人事管理システムを変えること、そして、入社時に全国転勤か地域限定かいずれかのキャリアコースを選ばせる慣行についても見直していくことが望まれる。

以上

[参考文献]

- Cooke, Lynn P. (2004) "The Gendered Division of Labor and Family Outcomes in Germany", *Journal of Marriage and Family*, Vol. 66, Issue 5, pp.1246–1259.
- Cooke, Lynn P. (2009) "Gender Equity and Fertility in Italy and Spain", *Journal of Social Policy*, Vol. 38, Issue 1, pp. 123-140.
- Feyrer, J., Sacerdote, B., and Stern, A. D. (2008) "Will the Stork Return to Europe and Japan? Understanding Fertility within Developed Nations", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 22, No. 3, pp. 3-22.
- McDonald, P. (2000) "Gender Equity in Theories of Fertility Transition", *Population and Development Review*, Vol. 26, No. 3, pp. 427-439.
- Nagase, Nobuko (2016) "The Effect of Family Friendly Regulation on Fertility: Evidence from Japan Using Natural Experiments", presented at NBER Japan project meeting 2015, LERA/AEA meeting in 2016.
- Nagase, Nobuko and Brinton, Mary C. (2016) "The Gender Division of Labor and Second Births: Labor Market Institutions and Fertility in Japan", *forthcoming special issue of Demographic Research*.
- Oláh, Livia Sz. (2003) "Gendering Fertility: Second Births in Sweden and Hungary", *Population Research and Policy Review*, Vol. 22, Issue 2, pp.171–200.
- Torr, Berna M. and Susan E. Short. (2004) "Second Births and the Second Shift: A Research Note on Gender Equity and Fertility", *Population and Development Review*, Vol. 30, Issue 1, pp.109–130.
- 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50号, pp. 29-53 (日本人口学会優秀論文賞受賞)。
- 永瀬伸子 (2016) 「パートの厚生年金加入 課題は：労働時間・年収要件撤廃を」 『経済教室』, 日本経済新聞 2016年9月15日朝刊, 29面。
- 水落正明 (2010) 「夫の育児と追加出生に関する国際比較分析」, 『人口学研究』, 第46号, pp. 1-13.
- 山口一男 (2005) 「少子化の決定要因と対策について：夫の役割, 職場の役割, 政府の役割, 社会の役割」 『季刊家計経済研究』, 第66号, pp. 57-67.