

みずほレポート

2016年9月29日

女性雇用拡大はなぜ年収100万円台前半に集中したのか

—背景の考察と「働き方改革」に向けた提言

- ◆2002～2015年に女性雇用者は300万人以上増加した。しかし、2つの年次を比較すると、正社員は増えず、女性雇用拡大の約4割を年収100～149万円の非正社員が占めた。
- ◆年収100～149万円の非正社員女性の増加を年齢階級別に見ると、45～64歳を中心に子育て期以降の女性で幅広く増加している。また、就業時間別には週30時間未満の女性で増加している。
- ◆世帯主の賃金低迷は有配偶女性の就業を促進。また、最低賃金の引き上げ等によるパート労働者の賃金上昇は、パート女性の収入を底上げし、年収100～149万円の非正社員の増加に寄与した模様。
- ◆他方、地方圏でのパート賃金の低さ、正社員の働き方、家事・育児負担は女性が社会保険制度等の壁を超えて働くことを困難化。女性は「壁」の内側で働くよう促されている面がある。
- ◆ 政府が今後検討する「働き方改革」では、女性の就業に中立的でない制度、働き方（長時間労働やパート労働者の賃金）、性別役割分業のすべてについて変革のメスを入れる必要がある。

政策調査部主任研究員 大嶋寧子
03-3591-1328 yasuko.oshima@mizuho-ri.co.jp

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、商品の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。

目 次

I. 「非正社員だのみ」の女性雇用拡大	1
1. 女性の活躍を支える政策の充実	1
2. 女性雇用者の増加は年収 100～149 万円の非正社員に集中	2
II. 年収 100～149 万円の非正社員女性とは誰なのか	4
1. 年齢別動向	4
2. 週就業時間別にみた状況	6
3. 現職の雇用形態に就いている理由別の状況	7
4. 幅広い年齢階級で年収 100～149 万円の非正社員として働く人が増えている	9
III. なぜ女性の雇用は年収 100～149 万円に集中して拡大したのか	9
1. 女性の就業を促す経済状況と税・社会保険制度の壁が同時に存在する状況	9
（1）有配偶女性の就業を促した要因	9
（2）働く女性の前に立ちふさがる壁	11
2. パート労働者の賃金水準の壁	15
（1）最低賃金の引き上げは低賃金のパート女性の収入を底上げした可能性	15
（2）地方圏では税・社会保険制度の壁を超えることが依然困難	17
3. 正社員の働き方の壁	19
4. 性別役割分業の壁	20
IV. 真の女性活躍社会を実現するための「働き方改革」の課題	21
1. 税・社会保険制度が作る壁の解消	21
（1）配偶者控除の見直し	21
（2）厚生年金・健康保険適用の更なる拡大	22
2. 企業の配偶者手当制度の見直しの推進	24
3. 働き方改革	25
（1）パート労働者の賃金引き上げに向けた取組み	25
（2）正社員の働き方の見直し	26
4. 男性の育児の促進	28
V. おわりに	31

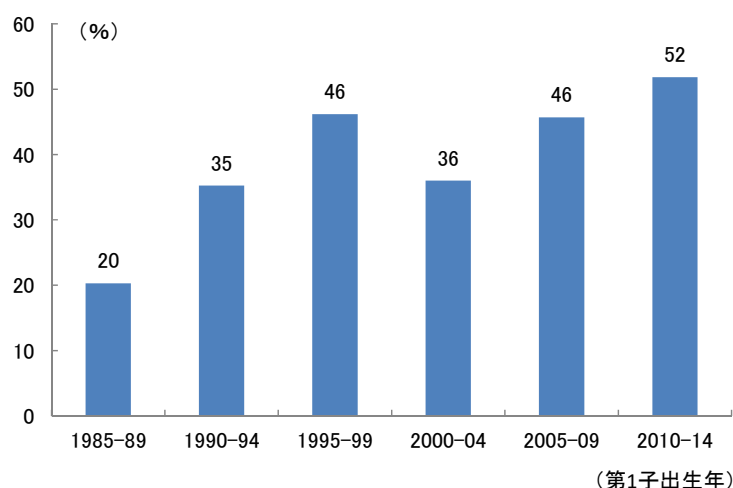
I. 「非正社員だのみ」の女性雇用拡大

1. 女性の活躍を支える政策の充実

出産後も働き続ける女性が増えている。労働政策研究・研修機構「第3回子育て世帯全国調査」(2014年)によれば、第1子出産後の女性の継続就業率は2000～2004年に出産した女性で36%であったが、2005～2009年に46%、2010～2014年に52%となった(図表1)。

継続就業率の上昇をもたらした大きな要因は、2000年代以降に実施された仕事と育児の両立支援策の充実である。例えば2005年4月には次世代育成支援対策推進法(10年の時限立法、2015年に10年延長)が施行され、地方公共団体と常時雇用する労働者が301人以上の事業主に、次世代育成のための行動計画の策定・公表と従業員への周知が義務付けられた¹。また、育児介護休業法の相次ぐ改正により、育児休業制度の充実や小さな子どものいる労働者のための柔軟な働き方の整備が行われてきた²。なかでも2009年の改正では、3歳未満の子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度の整備や3歳未満の子を養育する労働者が請求した場合の所定外労働免除が企業に義務付けられるなど、育児休業から復職した労働者を支える制度が拡充された³。

図表1 第1子出産後の出産時期別にみた母親の継続就業率



(注) 継続就業率は妊娠前に有職だった女性のうち出産後に継続就業した人の割合。
(資料) 労働政策研究・研修機構「第3回子育て世帯全国調査」(2014年)

¹ 300人以下の企業は努力義務。2011年4月以降は行動計画策定の義務等の対象が101人以上の企業に拡大された。
² 2001年の改正(一部を除き2002年4月1日施行)では、時間外労働の制限や勤務時間短縮等の措置の対象年齢引き上げ等が行われた。さらに2004年の改正(2005年4月1日施行)の改正では、育児休業を取得できる労働者の範囲拡大(一定の要件を満たす有期雇用者を対象化)や子の看護休暇の導入が行われた。
³ 2009年の改正(一部を除き2010年6月30日施行)前は、企業は3歳未満の子を養育する労働者に育児のための勤務時間短縮等の措置(①短時間勤務、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰り下げ・繰り上げ、④所定外労働をさせない制度、⑤託児施設の設置運営やこれに準じる措置、⑥育児休業の制度に準じる措置のいずれか)の整備が義務付けられていたが、2009年の改正により3歳未満の子を養育する労働者のための短時間勤務制度の整備が企業に義務付けられた。また2009年の改正前は、小学校入学前の子を養育する労働者が請求した場合、1カ月に24時間(1年に150時間)超の時間外労働や深夜労働を行わせることが禁止されていたが、2009年の改正により、この規定に加えて3歳未満の子を養育する労働者が請求した場合に、一定の場合を除き所定外労働を免除することが企業に義務付けられた。

一方、婚姻・妊娠・出産や育児休業等に関わる不利益な取り扱いに関して労働者から都道府県労働局に寄せられた相談件数が増加基調にあるなど⁴、妊娠・出産した女性や育児休業を取得した労働者が働き続けやすい職場ばかりではない実情も明らかになってきた。また、短時間勤務を選択して働き続ける女性が増えるなか、企業が育児期の女性の活用に悩む事例が生じていることも認識されるようになった。

こうしたなか2012年12月に発足した第2次安倍政権は、成長戦略の柱の一つに女性活躍を位置付けた。これを受けて2016年4月1日に施行された女性活躍推進法により、常時雇用する労働者が301人以上の企業は自社の女性活躍に関する状況の定量的な把握・分析を行った上で数値目標を含む行動計画を策定すること、自社の女性活躍に関する情報を公表することが義務付けられた⁵。

さらに安倍政権は、女性の活躍を妨げる要因ともなっている長時間労働や非正規労働者の待遇の低さを今後は正していく方針を明確にしている。2016年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」は、「働き方改革」を一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジと位置付け、女性や若者の働く選択肢を拡大するための同一労働同一賃金の実現や、女性のキャリア形成・男性の家庭参画を困難にしている要因としての長時間労働の是正に向けて、時間外労働規制のあり方を再検討する方針を示した。さらに同年8月3日の内閣改造で「働き方改革」担当大臣のポストが新設されたほか、安倍首相を議長とする「働き方改革実現会議」が9月27日に始動している。同会議での検討を踏まえ、政府は2016年度内に働き方改革の実行計画を取りまとめる方向である。

2. 女性雇用者の増加は年収 100～149 万円の非正社員に集中

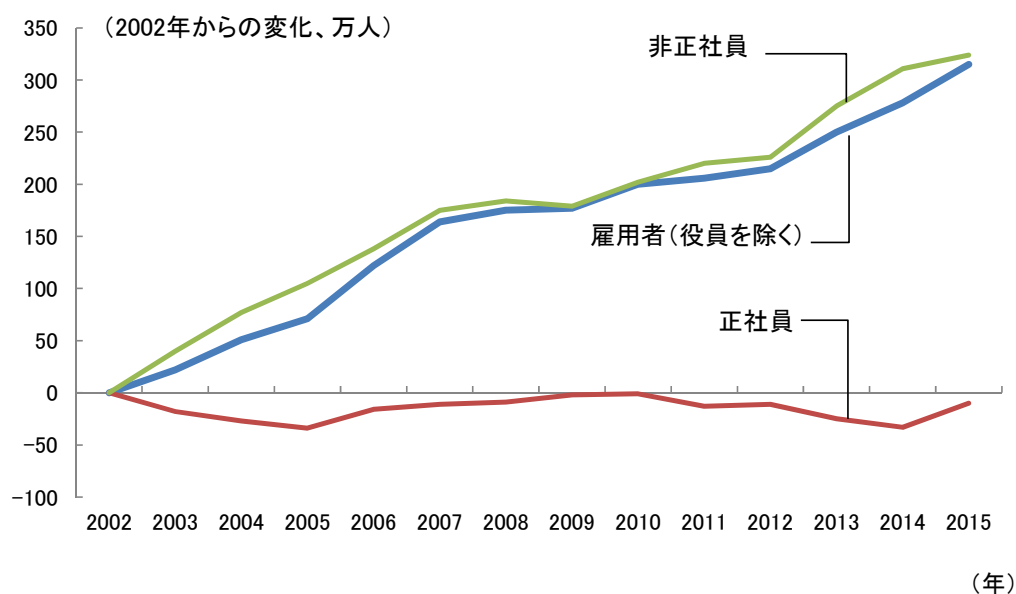
このように2000年代以降、出産後の女性の継続就業や仕事と育児の両立、さらに企業による女性人材の育成を促す政策は大幅に強化されてきた。しかし、こうした政策の動きと労働統計から見える女性活躍の現状には大きな乖離がある。**図表 2**は女性雇用者数の変化を、雇用者全体および雇用形態別に見たものである。これによると女性雇用者は2002年の2,073万人から2015年の2,388万人へと315万人増加した。しかし同じ期間に正社員女性は10万人減少する一方、非正社員女性は324万人増加した。つまり、過去10年余りの女性雇用者の増加は、全体として「非正社員だのみ」だったと言える。

さらに同じ期間について、雇用形態別・年収別の女性雇用者数の変化を見たものが**図表 3**である。これによると、2002～2015年に非正社員が大きく増加したのは年収50～99万円、100～149万円、150～199万円、200～299万円、300～399万円であった。特に年収100～149万円の非正社員は127万人の増加となり、2002～2015年の女性雇用者増加の約4割を占めた。

⁴ 厚生労働省「都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」（2015年度）によれば、男女雇用機会均等法第9条（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益な取り扱い）及び育児介護休業法第10条（育児休業を理由とする不利益な取り扱い）に関する相談件数は2012年度に合計3,213件であったが、2015年度には4,269件となった。

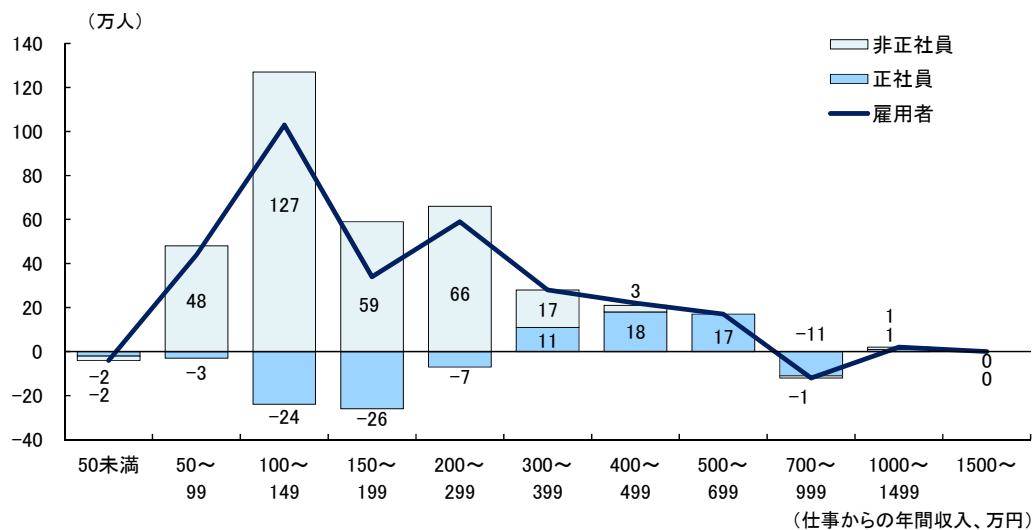
⁵ 300人以下の企業については努力義務。

図表2 雇用形態別にみた女性雇用者数の変化



(注) 役員を除く女性雇用者。2002年実績からの変化(万人)。
 (資料) 総務省「労働力調査・詳細集計」各年版より、みずほ総合研究所作成

図表3 雇用形態別・年収別に見た女性雇用者数の変化(2002~2015年)



(注) 役員を除く女性雇用者。
 (資料) 総務省「労働力調査・詳細集計」(2002年、2015年)より、みずほ総合研究所作成

このように過去10年余りの女性雇用拡大は、100万円～149万円の範囲に集中してきた。ここからうかがえるのは、過去の女性雇用拡大が女性に特定の働き方を選択するよう促す要因により歪められてきた可能性である。仮にそうした要因が存在する場合、政府が女性活躍の旗を振っても、女性が意欲や希望に沿って働ける社会の実現には極めて長い時間が必要となろう⁶。

そこで以下では、まず年収100～149万円の非正社員女性の内訳を確認する。その上で、女性の雇用拡大が年収100～149万円の範囲に集中してきた背景を考察する。最後に、わが国が女性が希望に応じた働き方を実現できる社会に転換するための政策課題を考える。

II. 年収100～149万円の非正社員女性とは誰なのか

本節では、公表データを用いて、年収100～149万円の非正社員女性がどのような形で増えてきたのか、どのような理由で現在の働き方を選択しているのかを確認する。

1. 年齢別動向

総務省「労働力調査・詳細集計」の公表データでは、2002～2015年にどの年齢階級で年収100～149万円の非正社員女性が増えてきたのかを確認することができない。そこで総務省「就業構造基本調査」の2002年と2012年のデータを比較し、年収100万円未満、年収100～149万円、年収150万円以上の非正社員女性がどのような年齢階級で増えてきたのかを見たものが**図表4**である。

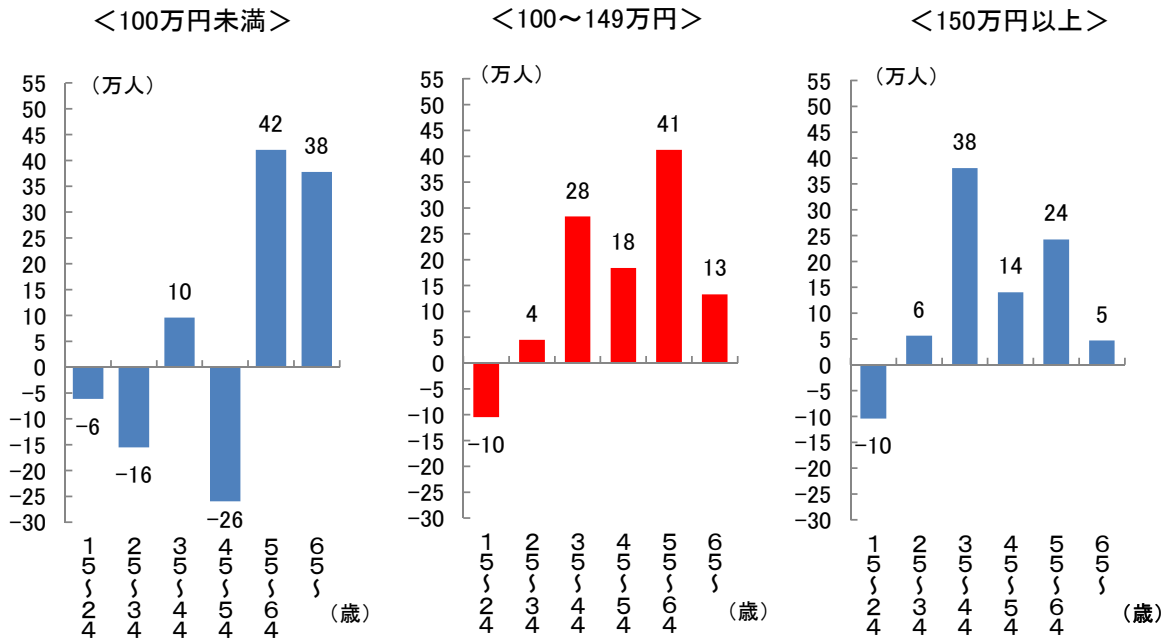
これによると年収100～149万円の非正社員女性は25歳以上の年齢階級で増えている（25～34歳：+4万人、35～44歳：+28万人、45～54歳：+18万人、55～64歳：+41万人、65歳以上：+13万人）⁷。一方年収100万円未満の非正社員は、主に高齢期の女性で増えている（35～44歳：+10万人、55～64歳：+42万人、65歳以上：+38万人）。これに対し年収150万円以上の非正社員は25歳以上の年齢階級で増えており（25～34歳：+6万人、35～44歳：+38万人、45～54歳：+14万人、55～64歳：+24万人、65歳以上：+5万人）、年収100～149万円の非正社員と近い動きとなっている。

なお、2つの年次を比較して年齢別雇用者数の増減を見る場合、それが年齢階級別の人口構成の変化によるものか、ある働き方を選択する人の増減によるものかを区別する必要がある。そこで各年齢階級の女性人口のうち100万円未満の非正社員、100～149万円の非正社員、150万円以上の非正社員に就く人の割合が2002～2012年にかけてどのように変化したのかを確認したものが**図表5**である。

⁶ なお、2002年から2015年に正社員女性（年収計）は10万人減少したが、年収300～699万円の正社員は計46万人増えている。年収300～699万円の正社員女性の内訳をみると、休業者又は週就業時間34時間以内の者の割合が2002年の13.4%から2015年の18.7%へ上昇している。年収300～699万円の正社員女性が増えた要因の一つとして大企業や中堅企業を中心に出産後に育児休業を取得したり、育児のための短時間勤務を取得する者が増えたことが推察される。

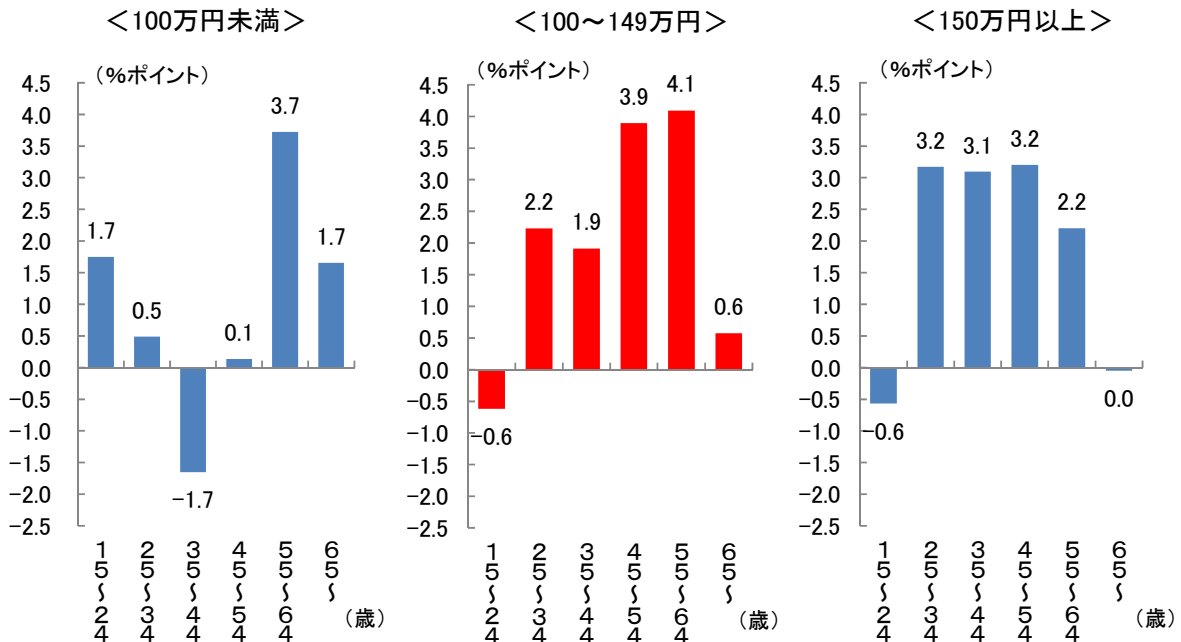
⁷ 年収100～149万円の非正社員女性の年齢階級別構成比を2002年と2012年で比較すると、15～24歳は12%から7%への低下、25～34歳は19%から16%への低下、35～44歳は22%から24%への上昇、45～54歳は28%から26%への低下、55～64歳は16%から23%への上昇、65歳以上は4%から6%への上昇であった。35～54歳が半数を占める状況は変わらないものの、相対的に若い年齢階級の構成比が低下し、55歳以上の構成比が高まったと言える。

図表4 年齢階級別・年収別にみた非正社員女性数の変化 (2002～2012年)



(注) ここでの非正社員は雇用者 (役員を含む) から正社員を除いた数。
 (資料) 総務省「就業構造基本調査」(2002年、2012年)より、みずほ総合研究所作成

図表5 年齢階級別・年収別にみた非正社員女性が人口に占める割合の変化 (2002～2012年)



(注) ここでの非正社員は雇用者 (役員を含む) から正社員を除いた数。
 (資料) 総務省「就業構造基本調査」(2002年、2012年)より、みずほ総合研究所作成

これによると、人口に占める年収100～149万円の非正社員の割合は25～34歳、35～44歳、45～54歳、55～64歳、65歳以上の女性で上昇している。前掲**図表4**で見たように、年収100～149万円の非正社員として働く25～34歳の女性は絶対数で4万人の増加に止まり、35～44歳の28万人増加を大きく下回ったが、人口比では2つの年齢階級で同程度の上昇（約2%ポイント）であった。また、この働き方に就く45～54歳の女性は18万人の増加と、55～64歳の41万人増加を下回ったが、人口比では2つの年齢階級で同程度の上昇（約4%ポイント）であった。以上から、年収100～149万円の非正社員という働き方は25歳以上の幅広い年齢で増えており、なかでも45～64歳でより急速に広がっていると見ることができる。

一方、年収100万円未満の非正社員の割合が明確に上昇しているのは、15～24歳と55歳以上の女性である。この働き方に就く15～24歳の女性は絶対数では減少しているものの（前掲**図表4**）、人口比では上昇しており、学生アルバイト等でこの働き方に就く若年女性が増えている様子が確認できる。また、年収100万円未満の非正社員の割合は55～64歳で4%ポイント弱、65歳以上で2%ポイント弱上昇している。ここからは、高齢期への備えや老後の生活資金確保等のために年収100万円未満の非正社員として働く55歳以上の女性が増加する様子が見えてくる。

最後に、年収150万円以上の非正社員の割合は25～34歳、35～44歳、45～54歳でそれぞれ約3%ポイント、55～64歳の女性で約2%ポイント上昇している。このように高齢期も含めて、年収150万円以上の非正社員として働く女性が増えている。ただし年収100～149万円と年収150万円以上では年収階級の幅が違うため、年収150万円以上の非正社員女性の増加テンポは全体に年収100～149万円の非正社員よりも緩やかと言える⁸。

2. 週就業時間別にみた状況

次に、週就業時間別に年収100～149万円の非正社員女性の中身がどう変化したのかを確認する。

図表6は、総務省「労働力調査」より年収100万円未満、年収100～149万円、年収150万円以上の非正社員女性について、2002～2015年の変化を月末一週間の就業時間（以下、週就業時間）別にみたものだ。

これによると年収100万円未満と年収100～149万円では、主に週就業時間が1～29時間の女性が、年収150万円以上では主に30時間以上の女性が増えている。年齢階級別に見た場合、年収100～149万円と年収150万円以上の非正社員女性は、ともに25～64歳の幅広い年齢階級で増加している点において共通していた（前掲**図表5**）。一方、週就業時間別に見た場合、年収100～149万円と年収150万円以上の非正社員を比べると、後者でより負荷の高い働き方を選択する女性が増えている様子が伺える。

このような変化の結果、週就業時間別に見た年収100～149万円の非正社員女性の構成は大きく変化している。2002年には週就業時間が30時間以上の人145万人（構成比61%）、1～29時間の人

⁸ なお、2002年、2012年ともに非正社員女性の9割が年収250万円未満である。このため年収150万円以上の非正社員女性数の変化と年収150～249万円の非正社員女性数の変化を比較すると、概ね同じ傾向がみられる。

が87万人（同37%）であった。これに対し、2015年には週就業時間30時間以上の人が175万人（同48%）、週1～29時間の人が183万人（同50%）となった⁹。

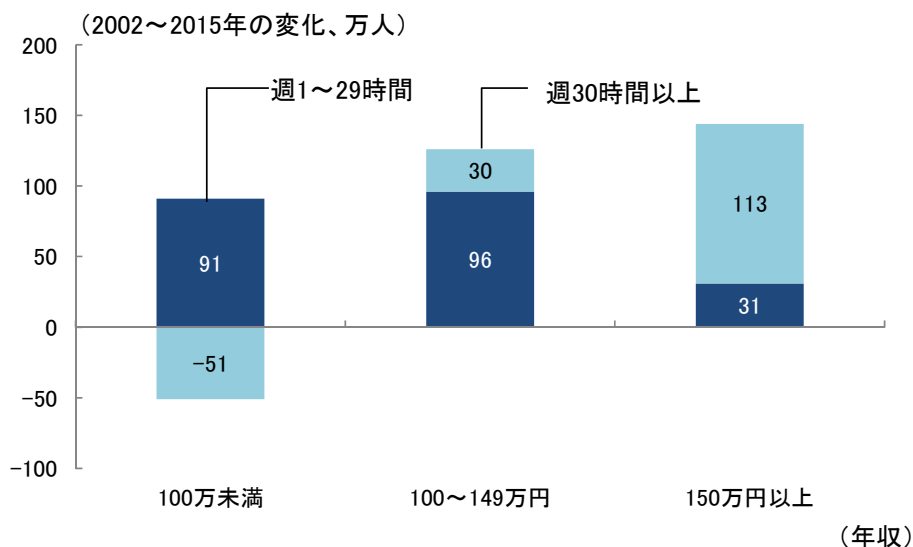
3. 現職の雇用形態に就いている理由別の状況

総務省「労働力調査」では2013年より、非正社員に「現職の雇用形態に就いている理由」を尋ねている。そこで2015年の調査に基づいて、年収別に非正社員女性が現職の雇用形態に就いている理由を整理したものが**図表7**である。ここでは、年収50万円未満、50～99万円、100～149万円、150万円以上について各理由を挙げた人の割合を示している。

年収100～149万円の非正社員女性のうち回答割合が最も高いのは、「家計の補助・学費等を得たいから」で27%であった。非正社員女性全体で見た場合、この理由を挙げた人の割合は年齢計（平均）で23%であり、年齢階級別には45～54歳（30%）、34～44歳（25%）と55～64歳（25%）で平均より高い。年収100～149万円の非正社員女性の中でも、子育てがひと段落するなどして時間的制約が緩和される一方、子どもの教育費や老後資金等を確保する必要が生じた人等でこの理由を挙げているケースが多いと推察される。

次に年収100～149万円の非正社員女性の回答割合が高いのは、「自分の都合の良い時間に働きたいから」で25%であった。非正社員女性全体で見た場合、この理由を挙げた人の割合は年齢計（平均）で26%であり、年齢階級別には15～24歳（40%）及び55～64歳（30%）、65歳以上（34%）で平均より高い。年収100～149万円の非正社員女性の中でも、学業とアルバイト等を両立する学生や体力面での制約が生じやすい高齢層等でこの理由を挙げるケースが多いと考えられる。

図表6 週就業時間別に見た非正社員女性数の変化（2002～2015年）



(資料) 総務省「労働力調査・詳細集計」(2002年、2015年)より、みずほ総合研究所作成

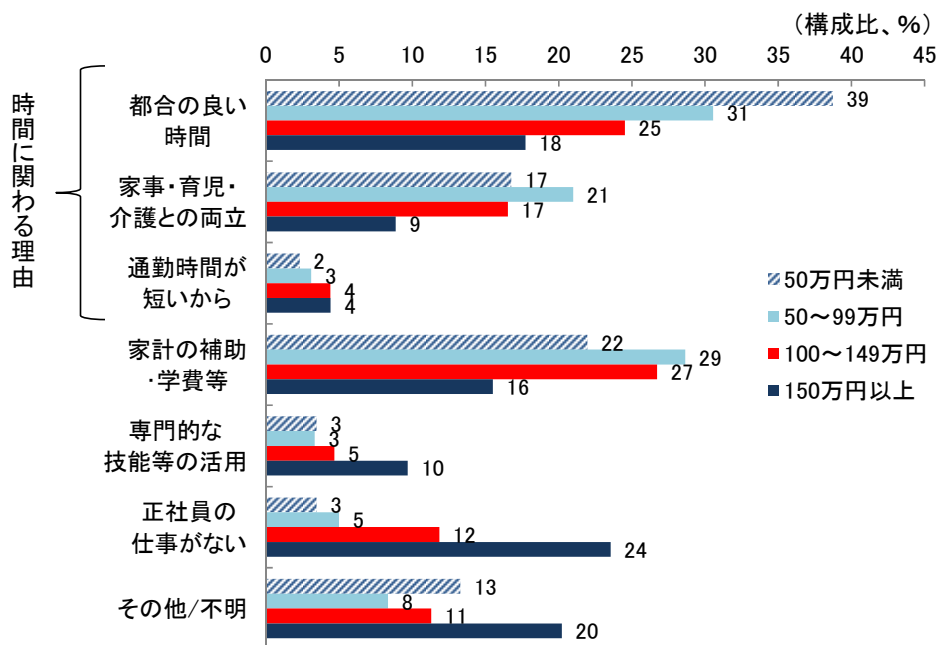
⁹ 休業者がいるため、2002年、2015年それぞれについて合計は100%とならない。

これら2つの理由に続くのが「家事・育児・介護等との両立がしやすいから」で17%であった。非正社員全体で見た場合、この理由を挙げた人の割合は年齢計（平均）で16%であり、年齢階級別には育児期の負担が重い35～44歳（25%）、25～34歳（21%）、45～54歳（17%）で平均より高い。年収100～149万円の非正社員女性の中でも、育児の負担が重い年齢階級ではこの理由を挙げる人が多いとみられる。

なお、他の年収階級をみると、年収50万円未満では「自分の都合のよい時間に働きたいから」を挙げる人の割合が最も高く（39%）、「家計の補助・学費等を得たいから」（22%）、「家事・育児・介護等との両立がしやすいから」（17%）が続く。また年収50～99万円では、「自分の都合のよい時間に働きたいから」（31%）と「家計の補助・学費等を得たいから」（29%）を挙げる人の割合が高く、「家事・育児・介護等との両立がしやすいから」（21%）がこれに続く。

一方、年収150万円以上では、「正規の職員・従業員の仕事がないから」（24%）を挙げる人の割合が最も高い。非正社員女性全体で見た場合、この理由を挙げた人の割合は年齢計（平均）で12%であり、年齢階級別には25～34歳（18%）で平均より高い。また、配偶関係別には未婚者（29%）及び死別・離別者（21%）で有配偶者（6%）と比べて高い。年収150万円以上の非正社員女性が増えてきた背景の一つとして、正社員の仕事を希望しながら見つけられない未婚女性や死別・離別女性の増加があると推察される。

図表7 現職の雇用形態に就いている理由（非正社員女性）



(注)「都合の良い時間」は「自分の都合のよい時間に働きたいから」、「家事・育児・介護等との両立がしやすいから」、「家計の補助・学費等」は「家計の補助・学費等を得たいから」、「専門的な技能等の活用」は「専門的な技能等をいかせるから」、「正社員の仕事がない」は「正規の職員・従業員の仕事がないから」を挙げた人の割合。「その他/不明」には回答不詳を含む。

(資料) 総務省「労働力調査・詳細集計」(2015年)より、みずほ総合研究所作成

4. 幅広い年齢階級で年収 100～149 万円の非正社員として働く人が増えている

年収 100～149 万円の非正社員女性が増えている背景には、子育て期から高齢期まで幅広い年齢階級でこの働き方に就く人が増えていることがある。なかでも、45～64 歳の女性人口のうちこの働き方に就く人の割合は 2002～2015 年に約 4%ポイント上昇しており、子育てがひと段落した女性や高齢期に入る前の女性で年収 100～149 万円の非正社員としての就業が拡大している。また、増加した年収 100～149 万円の非正社員の多くは週就業時間が 29 時間以内である。この働き方が、一定の範囲内に年収や労働時間を抑えて働きたい女性の受け皿となっている可能性がある。

実際、年収 100～149 万円の非正社員として働く女性は様々な事情からこの働き方を選択している。年収 100～149 万円の非正社員女性が現職の雇用形態に就いている理由からは、子どもの教育費や老後資金の確保等に適した働き方（主に子育てがひと段落した時期以降の女性）、体力面での制約とバランスをとりやすい働き方（主に高齢期以降の女性）、家族のケアと仕事を両立しやすい働き方（主に育児の負担が重い時期の女性）として、現在の働き方を選択している様子が伺える。

なお、統計の制約から年収 100～149 万円の非正社員女性の婚姻関係や配偶状況（配偶者の有無）等について、2002 年以降の変化を把握することが出来なかった。データを取得できる 100～149 万円の女性就業者を対象を広げれば、この働き方に就く 2 人以上世帯の世帯主は 2002～2015 年に 39 万人から 44 万人へ、単身者は 22 万人から 37 万人へ増加している（総務省「労働力調査」）。この中には自営業者や学生アルバイトも含まれるものの、非正社員として働く既卒未婚女性やシングルマザーの増加が年収 100～149 万円の非正社員女性増加の一因となっている可能性も否定できない。収入が低い未婚女性や配偶者と離別・死別した女性の就業状況を詳細に把握できるデータの整備が望まれる。

III. なぜ女性の雇用は年収 100～149 万円に集中して拡大したのか

前節では、幅広い年齢階級の女性で年収 100～149 万円の非正社員として働く人が増えていることを確認した。しかし、なぜ年収 100～149 万円の非正社員という働き方が、女性の様々なニーズや制約に合っていたのかは明らかではなかった。本節ではこの点について考察する。

1. 女性の就業を促す経済状況と税・社会保険制度の壁が同時に存在する状況

(1) 有配偶女性の就業を促した要因

女性雇用者が年収 100～149 万円の非正社員に集中して増えてきた背景として、経済状況の変化が有配偶女性の就業を促す一方で、国や企業の制度が一定の年収や労働時間の範囲内で働くよう女性に促してきたことがあると考えられる。

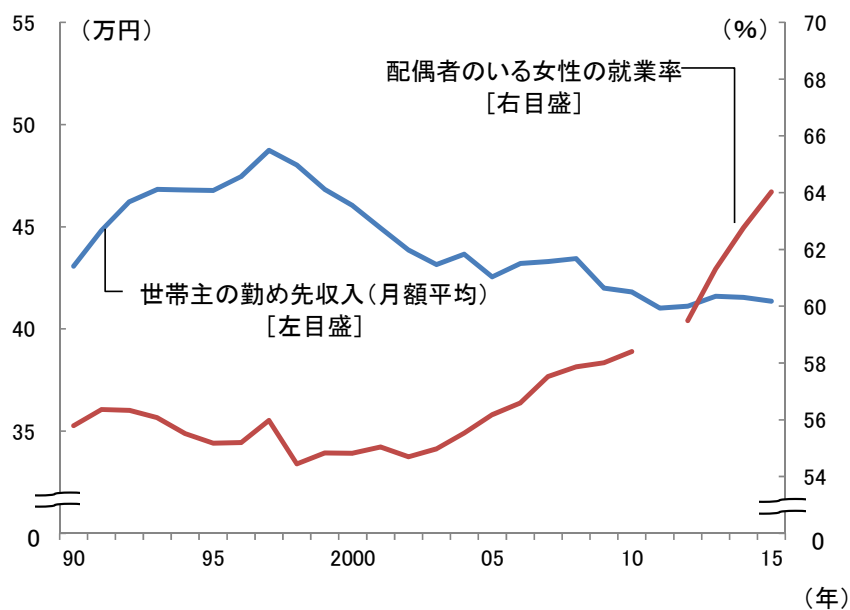
有配偶女性の就業を促した経済状況として、世帯主賃金の大幅な減少が挙げられる。総務省「家計調査」によれば、2 人以上の勤労者世帯における世帯主の平均月額賃金（世帯あたり勤め先収入）は 1997 年の 48.7 万円（ピーク）から 2015 年の 41.4 万円へ、7 万円以上減少した（**図表 8**）。

こうした変化は配偶者のいる女性が働く必要性を高めたと考えられる。1980 年代までの日本では、

景気後退期に良好な雇用機会が減少すると、女性が求職意欲を失って労働市場から退出する「求職意欲喪失効果」が強く存在すること、この効果が世帯主の所得低下を補うために就業する「追加労働力効果」を上回ってきたことが指摘されてきた。しかし1990年代以降になると、女性の就業機会の拡大や家計所得の低迷等により、既婚女性の求職意欲喪失効果が縮小する一方、追加労働力効果が拡大してきたことが複数の研究で明らかにされている¹⁰。1990年代末以降の世帯主賃金の低下はまさに家計所得の低迷をもたらす事態であり、有配偶女性が労働市場に残り続けるよう、さらに家計を助けるために仕事に就くよう促すことで、女性の就業拡大をもたらしたと考えられる。

なお図表8では、15～64歳の有配偶女性の就業率（人口構成の変化による影響を調整したもの）¹¹についても見ている。これによると有配偶女性の就業率は1998年の54.4%を底に2000年代前半まで緩やかに上昇したのち上昇テンポが加速し、2015年には64.0%となった¹²。ただし年齢階級別にみると、15～24歳の就業率は1998年を底に、35～44歳の就業率は2010年を底に、45～54歳の就業率は2002年を底に、55～64歳の就業率は2003年を底に上昇しており、有配偶女性の就業率が本格的に上昇し始めたのは2000年代前半と言えそうである。

図表8 世帯主の勤め先収入と有配偶女性（15～64歳）の就業率



(注) 1. 有配偶女性の就業率は15～64歳（1990年の年齢階級別・有配偶女性の人口構成比をウェイトに調整）。
 2. 2011年の有配偶女性の就業率は、東日本大震災の影響からデータが公表されていない。
 (資料) 総務省「家計調査」及び「労働力調査」各年版より、みずほ総合研究所作成

¹⁰ 黒田（2002）、太田・照山（2003）、吉田（2005）など。

¹¹ ここでは1990年における年齢階級別・有配偶女性の人口構成比をウェイトとして調整した15～64歳の有配偶女性の就業率を示している。こうした調整を行わずに15～64歳の有配偶女性の就業率を見た場合、就業率が明確に上昇し始める時期は2004年頃となるものの、その後の推移は調整を行う場合と大きく異なる。

¹² 1990年の年齢階級別・有配偶女性の人口構成で調整しない場合、15～64歳の有配偶女性の就業率は63.9%。

このように世帯主の賃金が低下を始めた1990年代後半と、有配偶女性の就業率が本格的に上昇し始めた2000年代前半との間にタイムラグがある背景には、①世帯主の賃金低下が一時的な変化ではなく恒常的な変化と認識されるまでに時間を要した可能性¹³、②求職意欲喪失効果の低下傾向と追加労働力効果の拡大傾向により、近年になるほど有配偶女性の就業が拡大しやすい状況が生じてきた可能性¹⁴、③1990年代後半から2000年代前半までは厳しい雇用情勢が続いた¹⁵ため、この間は求職意欲喪失効果が強く機能した可能性¹⁶等が考えられる。

また、15～24歳の有配偶女性の就業率が1990年代末から上昇する一方、35～44歳の有配偶女性の就業率が2010年頃まで横ばいで推移した背景としては、晩産化により出産前後で女性が離職しやすい時期が後ずれした影響があると推察される。このほか、25～34歳及び35～44歳の有配偶女性の就業率が2010年前後より急速に上昇した背景として、2000年代以降の育児と仕事の両立支援策の充実により、出産後も働き続ける女性が増えた影響が考えられる。

以上のように、有配偶女性の就業率が上昇してきた背景には、経済状況の変化だけでなく、雇用情勢や出生動向の変化、育児と仕事の両立支援策の充実などの様々な要因が影響していると見ることができる。しかし、有配偶女性の就業率の全体的な上昇をもたらした大きな要因として、世帯主賃金の大幅な低下があったと考えることは間違いではないだろう。

(2) 働く女性の前に立ちふさがる壁

a. 所得税非課税限度枠と配偶者控除の壁

一方、有配偶女性の一部に対し、一定の年収の範囲に収まるよう就業時間の調整を促してきたと考えられるのが、税・社会保険制度によって作り出される壁（いわゆる「103万円の壁」、「130万円の壁」）である。税制面では、年収が103万円を超えると所得税の非課税限度枠を超えることのほか、夫の所得税における配偶者控除が適用されなくなることが、年収103万円以下になるよう妻が労働時間を調整する「就業調整」を招いているとの指摘がある。ただし妻の年収が141万円までは控除額が段階的に減少する配偶者特別控除（最大38万円）が設けられているため、妻の年収が103万円を超えた場合でも、夫婦の可処分所得が減少する逆転現象は基本的に生じない¹⁷。しかし、就業調整を行うパート労働者の中では就業調整の理由として所得税の非課税限度枠や配偶者控除を挙げる人が多く¹⁸、

¹³ 樋口・阿部（1999）は、夫の所得を一時所得と恒常所得に分けた上で、後者のみが妻の就業に有意に影響することを指摘している。

¹⁴ 樋口・阿部（1999）、黒田（2002）、太田・照山（2003）、吉田（2005）、佐藤（2009）など。

¹⁵ 総務省「労働力調査」によれば、完全失業率は1990年代前半は2%台で推移していたものの、1990年代後半より上昇し2002年に5.4%を記録した。その後2007年に3.9%まで低下したものの、リーマンショックの影響が生じた2009年及び2010年に再び5.1%まで上昇した。近年完全失業率は低下傾向にあり、2015年は3.4%となった。

¹⁶ 佐藤（2009）はバブル崩壊後の景気後退局面における既婚女性の求職意欲喪失効果は経年的に低下傾向にあるものの、労働市場で良好な就業機会が縮小した場合には求職意欲喪失効果が依然として観察されると指摘している。

¹⁷ 配偶者特別控除は納税者の合計所得金額が1,000万円以下の場合に認められる。このため、納税者の所得がこの金額を超えた場合は、配偶者の年収が103万円を超えた時点で夫婦の可処分所得が減少する逆転現象が生じうる。

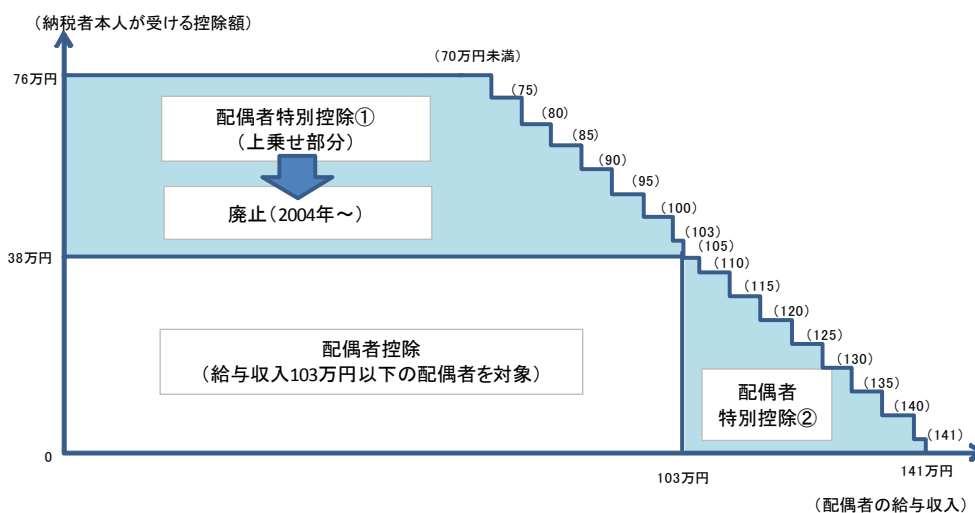
¹⁸ 労働政策研究・研修機構「短時間労働者の多様な実態に関する調査」（2013年）によれば、一般パート（短時間労働者のうち定年後再雇用された短時間労働者を除く者）のうち、就業調整をしていると回答した人は34.5%を占めた。さらに就業調整をしている人にその理由を尋ねた結果では、「自身の収入に所得税がかからないよう103万円以下に抑えるようにしている」を挙げた人が42%、「配偶者控除の適用を受けるため103万円以下に抑えるようにしている」

新たに税負担が生じることや配偶者控除が適用されなくなることが、パート等で働く女性の前に「意識の壁」を作り出している点は否めない。

なお、2004年に行われた配偶者特別控除の見直しは女性の就業インセンティブを高め、就業時間の拡大に寄与した可能性がある。配偶者特別控除には2003年までは配偶者控除への上乗せ部分があり、同年における配偶者控除と配偶者特別控除を合計した最大控除額は76万円であった（図表9）。しかしこうした制度が共働き世帯の増加を始めとする社会の変化に合わなくなっているとして¹⁹、2004年より上乗せ部分が廃止され、年収103～141万円に対する消失控除（年収に応じて控除額が通減・消失する控除）のみからなる現行の形となった。

この制度見直しの影響を分析した坂田（2006）は、上乗せ部分の廃止は女性の就業選択には影響を及ぼしていない一方、労働時間には若干の影響を与えた可能性があると指摘している。また、森・浦川（2009）は、上乗せ部分の廃止に伴い、2003年時点で年収100万円以下かつ夫の年収が1,000万円以下の既婚女性は、年収100万円以下の未婚女性に比べて週就業時間を相対的に拡大させていた可能性があることを指摘している。これらの分析も参考にするならば、配偶者特別控除の上乗せ部分の廃止は、年収100万円を超えて働く女性の増加に寄与した可能性があると言えるだろう。

図表9 配偶者控除・配偶者特別控除の仕組み（2003年時点）



(資料) 森・浦川 (2003) より、みずほ総合研究所作成

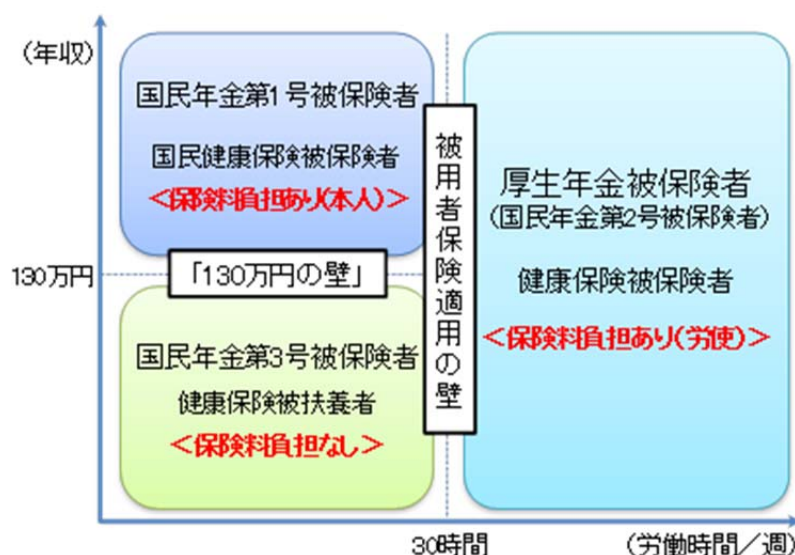
が42%、「配偶者特別控除の適用を受けるため103万円超～141万円未満に抑えるようにしている」が16%、「配偶者の社会保険に被扶養者として加入するため130万円未満に抑えるようにしている」が42%であった（複数回答）。
¹⁹ 2003年度の税制調査会答申では「現在では、共働き世帯数が専業主婦世帯数を上回るようになってきた。女性の就業状況にも世帯主の補助的な就労から本格的な就労への移行傾向が見られるようになってきている。こうした経済社会の構造変化も顧みれば、配偶者控除に上乗せして、言わば「二つ目」の特別控除を設けている現行制度は、納税者本人や他の扶養親族に対する配慮と比べ、配偶者に過度な配慮を行う結果となっている。」と指摘した。その上で、配偶者特別控除は廃止し、段階的な控除の縮減や税引き後の手取り収入の逆転現象への配慮措置を講じる必要を示した。

b. 社会保険の被扶養配偶者制度の壁

社会保険制度では、厚生年金や健康保険の被保険者の配偶者（以下、便宜上妻とする）の年収が130万円以上又は週就業時間が30時間以上となると²⁰、被扶養配偶者として保険料の負担なく保険給付を受けられる制度（以下、社会保険の被扶養配偶者制度）の対象外となり、妻の保険料負担が発生する（図表10）。配偶者控除の場合、配偶者特別控除によって妻の年収が103万円を超えると夫婦の可処分所得が減少する逆転現象が基本的に解消されているのに対し、社会保険の被扶養配偶者制度の場合、妻の年収が130万円以上になると夫婦の可処分所得が129万円の時と比較して明確に減少する²¹。

このような制度が、女性が年収130万円未満になるよう就業調整を行う原因となっているとの指摘は多い。例えば是枝・鈴木（2013）は、厚生年金・健康保険の被扶養配偶者制度により妻の年収が130万円から200万円程度までは限界負担率（130万円を超える妻の収入のうち税や社会保険料等の負担に回る割合）が5割を超えており、妻の就業に対して著しく抑制的な影響が生じていると指摘している。

図表10 社会保険で就業調整が生じる構造



（注）被用者保険とは社会保険のうち被用者を対象とする保険（厚生年金、健康保険等）を指す。
（資料）厚生労働省資料より、みずほ総合研究所作成

²⁰ なお、2016年10月以降、短時間労働者に対する厚生年金や健康保険の被保険者の適用範囲が拡大されるが、その影響は部分的なものに止まる見通しである。本適用拡大の詳細については後述する。

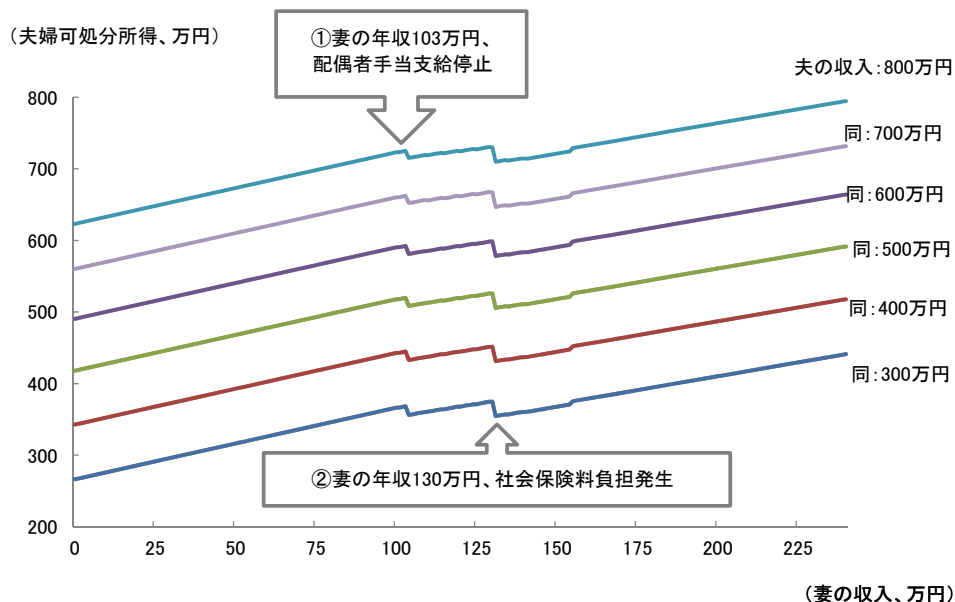
²¹ 国民年金の第3号被保険者であった者が年収130万円以上になると第1号被保険者になり、国民年金保険料の負担が生じるため年間19.5万円の負担増（2016年度国民年金保険料：月額16,280円）が発生する。また、健康保険についても年収130万円以上は被扶養者の要件に該当せず、市町村の国民健康保険の被保険者となり収入に応じた保険料負担が生じる。健康保険では被保険者本人、被扶養者とも患者の自己負担割合は3割負担（義務教育就学後から70歳未満）で同じであり、年金同様に負担増のみとなる。一方、年収に関わらず週就業時間が30時間以上となる場合は厚生年金・健康保険に加入する。この場合は将来の年金受給額が拡大するほか、保険料負担が労使折半になるため、第3号被保険者だった人は保険料負担が拡大するが、第1号被保険者だった人の多くは負担が軽減される。

c. 企業の配偶者手当の壁

これに加えて、夫の勤め先に配偶者手当制度が導入されている場合、妻の就業に立ちふさがる壁は一層高いものとなる。人事院「平成 27 年職種別民間給与実態調査」によれば、2015 年時点で 7 割の事業所が配偶者手当制度を導入している。同手当のある事業所の 85%が配偶者の収入による制限を設けており、このうち 69%は所得税制上の配偶者控除の適用基準（年収 103 万円以下）を、26%は社会保険の被扶養者（年収 130 万円未満）を支給要件としている²²。2015 年の民間企業における配偶者手当の支給額は平均月 13,885 円である。

図表 1 1 は、夫（40 歳未満）と妻（40 歳未満）、3 歳の子ども 1 人からなる世帯を想定し、夫の収入別・妻の収入別に世帯可処分所得の変化をシミュレーションしたものだ。なおここでは、夫は厚生年金・協会けんぽに加入、勤め先に妻の年収 103 万円以下を条件とする配偶者手当（月額 13,885 円）がある場合を想定している。

図表 1 1 妻の年収別・夫婦の可処分所得の推移（夫の勤め先に配偶者手当がある場合）



- (注) 1. 夫婦と 3 歳の子からなる世帯（夫婦ともに 40 歳未満、夫は厚生年金・協会けんぽ加入、夫の勤め先事業所に月額 13,885 円（2015 年の民間企業における配偶者手当の平均支給額）、配偶者の年収 103 万円以下を条件とする配偶者手当あり）を想定。
2. 妻はパート労働者（時給 1,053 円、2015 年の短時間労働者の平均時間あたり所定内給与）。年収 130 万円で国民年金・国民健康保険に加入、年収 155 万円（週 30 時間、年間 50 週就業に相当）で厚生年金・協会けんぽに加入するとして社会保険料を算出。
3. 社会保険料は 2016 年 8 月 1 日時点の保険料及び保険料率（国民年金保険料は 16,260 円、国民健康保険の保険料は東京都世田谷区の保険料率に基づく金額。厚生年金の保険料は保険料率 8.914%（保険料率 17.828%のうち労働者負担分）、協会けんぽの保険料は 5%（全国平均 10%のうち労働者負担分）に基づいて計算。社会保険料算出にあたり、標準報酬月額額は考慮していない。
4. 住民税額は課税所得金額×0.1+0.5 万円として計算。
5. 妻の収入 150 万円近辺で夫婦可処分所得が上昇しているのは、妻が厚生年金・協会けんぽに加入することによる社会保険料の変化による。
- (資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2015 年）より、みずほ総合研究所作成

²² 配偶者の収入による制限がある事業所のうちその収入制限の基準となる金額が「年収 103 万円」または「同 130 万円」ではない事業所は「従業員の収入が配偶者の収入を上回ること」等の制限を設けていると考えられる。

このシミュレーションによると、夫の年収にかかわらず夫婦の可処分所得は妻の年収 103 万円で一
旦低下し、その後上昇するものの同 130 万円で再び低下する。シミュレーションの前提に基づいて年
収 103 万円を超える妻の収入のうち、半分以上が夫婦の可処分所得の増加につながるために必要な妻
の年収を見ると、夫の年収が 300 万円、400 万円の場合は妻の年収が 220 万円台前半、夫の年収が 500
万円、600 万円の場合は妻の年収が 220 万円台後半、夫の年収が 700 万円、800 万円の場合は妻の年収
が 230 万円台半ばとなる。このように夫の勤め先に配偶者手当がある場合、社会保険の被扶養配偶者
制度による影響との相乗効果により、女性が一定の収入を超えて働くことに対する抑制的な影響は更
に大きなものとなっていると考えられる。

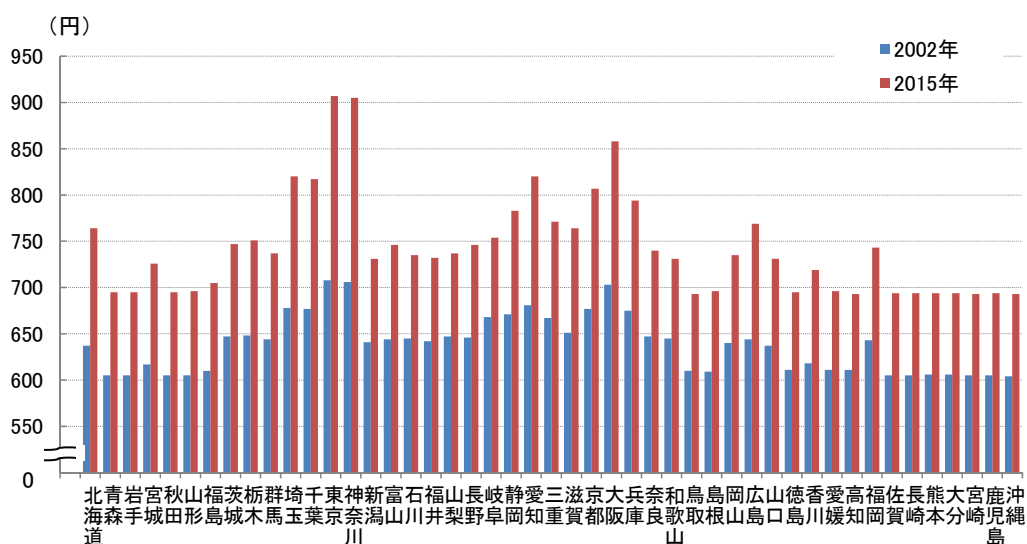
2. パート労働者の賃金水準の壁

(1) 最低賃金の引き上げは低賃金のパート女性の収入を底上げした可能性

2002～2015 年に生じた女性雇用拡大が年収 100～149 万円の非正社員に集中したもう一つの要因と
して、地域別最低賃金の改定による影響が考えられる。

地域別最低賃金は 1999 年から 2006 年まで全国加重平均で時給 0～5 円の引き上げに留められてきた
が、低賃金労働者の賃金底上げや生活保護との逆転現象解消の観点から 2007 年以降は大都市圏を中心
に堅調な引き上げが行われてきた。この結果、2015 年度の地域別最低賃金は 2002 年度と比較して 82
円（高知県）～199 円（東京都、神奈川県）引き上げられている（**図表 1 2**）。こうした改定により、
最低賃金近辺でフルタイムに近い時間働くパート労働者で年収が 50～99 万円から 100～149 万円に底
上げされているケースが存在するとみられる。

図表 1 2 地域別最低賃金（2002 年、2015 年）



(注) 地域別最低賃金は時給。

(資料) 厚生労働省ホームページより、みずほ総合研究所作成

これを数字で確認しよう。仮に年間 50 週働く場合、週 30 時間以上働いて年収が 99 万円以下となるためには、時給は 660 円以下である必要がある。2002 年時点の地域別最低賃金は全国加重平均時給 664 円（最低 604 円～最高 708 円）であり、最低賃金が 660 円を上回る都道府県は 11（埼玉、千葉、東京、神奈川、岐阜、静岡、愛知、三重、京都、大阪、兵庫）にすぎなかった。つまり、最低賃金近辺で週 30 時間以上働いているにもかかわらず、年収が 99 万円以下という状況は十分ありえたのである。実際、2002 年に年収 50～99 万円の非正社員として働いていた女性 371 万人のうち 103 万人（28%）は週就業時間が 30 時間以上であった。

これに対し、2015 年の地域別最低賃金は全国加重平均で時給 798 円（最低 693 円～最高 907 円）²³であり、時給 660 円を下回る都道府県は存在しない。つまり、2015 年の時点では年間 50 週、週 30 時間以上働くパート労働者の年収が 99 万円以下となる状況は、法令を順守している限りはあり得ない。

労働政策研究・研修機構（2009）によれば、地域別最低賃金が相対的に低い北海道、青森、秋田、和歌山、山口、福岡、大分、宮崎、沖縄等では、最低賃金額近辺の賃金で働くパートタイム労働者が多く、最低賃金が賃金の下支え効果を一定程度果たしている²⁴。こうした地域を中心に、地域別最低賃金の引き上げにより年収 50～99 万円から年収 100～149 万円に移行した女性が一定程度存在する可能性がある。実際、就業時間が 30 時間以上かつ年収 50～99 万円の非正社員女性は 2002 年から 2015 年にかけて 38 万人減少したが、週就業時間が 30 時間以上かつ年収 100～149 万円の非正社員女性は 30 万人増加した。

なお、地域別最低賃金の引き上げによりパート労働者の賃金が底上げされること自体は望ましい変化と言えるものの、パート労働者が有配偶女性の場合はこれが必ずしも世帯可処分所得の増加につながらない場合がある。最低賃金の改定により有配偶女性の年収が底上げされた結果、社会保険の被扶養配偶者制度や企業の配偶者手当制度の対象外となり²⁵、世帯の可処分所得が減少又は伸びにくい状況になっているケースや、これを避けるために就業調整を行うケースが想定されるためである。社会保険の被扶養配偶者制度や企業の配偶者手当制度が、低賃金の仕事で働く有配偶女性が最低賃金の引

²³ なお、2016 年の最低賃金改定では全国加重平均で時給 823 円（最低 714 円～最高 932 円）となった。

²⁴ 一方、茨城、群馬、埼玉、東京、富山、山梨、長野、香川等では、地域別最低賃金額近辺に労働者の賃金水準が密集しておらず、地域別最低賃金が賃金の下支え効果を十分に果たしていないと指摘されている。

²⁵ 週就業時間が 30 時間以上の非正社員女性の勤め先が 1 つの場合、年収が 50～99 万円であっても勤め先の厚生年金に加入していると考えられるため、最低賃金の引き上げによって当該女性の年収が上昇した場合にも社会保険の被扶養者制度から外れ、夫婦の可処分所得が減少する問題は生じない。一方、勤め先が 2 つ以上で勤め先の週就業時間がそれぞれ 30 時間未満の非正社員女性の場合は、厚生年金に未加入と考えられるため、最低賃金の引き上げで年収 130 万円以上となった時点で社会保険料負担が発生する。これに関して、2002 年と 2015 年に最低賃金で働く労働者の週就業時間が一定の場合を想定してシミュレーションすると、2002 年に年収 50～99 万円かつ 2015 年に年収が 130 万円以上となる都道府県は存在しない。つまり、週就業時間が変わらない場合、地域別最低賃金の改定だけによって 2002 年に年収が 50～99 万円だったパートタイム労働者が 2015 年に年収 130 万円以上となるケースは存在しない。ただし、最低賃金の引き上げにより週就業時間が一定であっても、勤務先が 2 つ以上かつ最低賃金で働くパート労働者の年収が 2002 年の 130 万円未満から 2015 年に 130 万円以上となるケースはありうる。例えば、週就業時間が 35 時間（年間 50 週就業）の場合は 19 の都道府県で、週就業時間が 40 時間（年間 50 週就業）の場合は 35 の都道府県でこうした状況が生じうる。この場合、当該女性は国民年金・国民健康保険に加入することになる。したがって、一定の条件下（夫が厚生年金・健康保険の被保険者、最低賃金でパート就業する妻の勤め先が 2 つ以上かつそれぞれの勤務先の週就業時間が 30 時間未満等）では、最低賃金の引き上げにより有配偶女性の年収が底上げされる結果、夫婦の可処分所得がかえって低下する状況が想定できることになる。

き上げによって受け取るべき生活底上げの効果を縮小させうる点には留意が必要であろう。

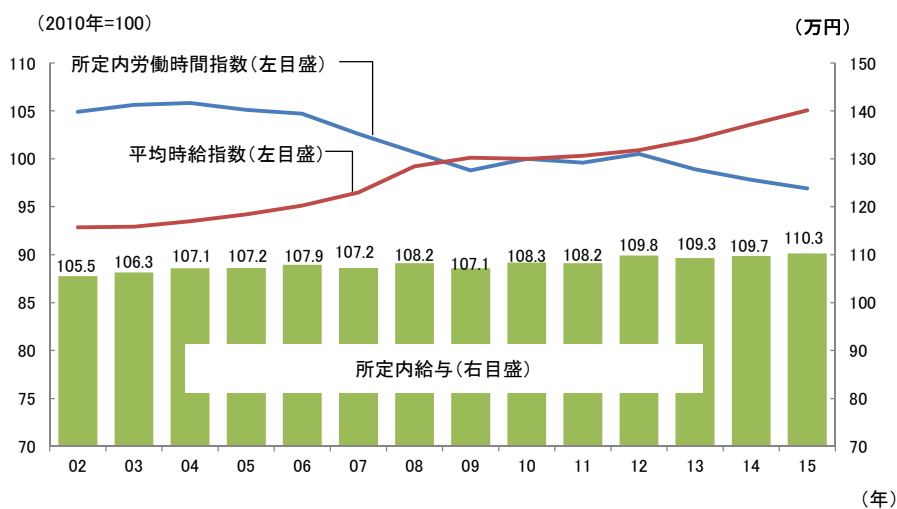
(2) 地方圏では税・社会保険制度の壁を超えることが依然困難

2002年から2015年にかけて、パート労働者の所定労働時間1時間あたり平均賃金（平均時給）は上昇傾向が続いてきた。この間のパート労働者の所定労働時間及び所定内給与の推移をみると、パート労働者の就業調整が生じている可能性がうかがえる一方、全体としてはパート女性の1人あたり収入が拡大する状況となっている。

これに関し**図表13**は、パート労働者の平均時給（2010年を100とする指数）と平均所定労働時間（同指数）、所定内給与（年額）の推移を見たものだ。これによると、平均時給指数が上昇する一方で、所定内労働時間指数は低下傾向にあり、時給の上昇に伴いパート労働者が労働時間の調整を行っている可能性が見て取れる。しかし同時に、時給と所定内労働時間の積である所定内給与は徐々に上昇を続けており、平均時給の上昇テンポと比較して、所定内労働時間の調整テンポがやや緩やかであった状況もうかがえる。

ただし、今後もパート労働者の賃金上昇が続く場合、パート労働者の就業調整がより強く顕在化する懸念がある。前述の通り、妻の年収が130万円以上となった場合、夫婦の可処分所得は減少し、妻の年収が200万円台（夫の勤め先に妻の年収103万円以下を条件とする配偶者手当がある場合は220～230万円台）になるまで負担感の大きい状況が続く。特に地方圏ではパート労働者の平均賃金で働いて年収200万円台に到達するためには長時間労働が必要な状況にあり、結果として130万円の範囲内で働くよう労働時間を調整する行動がより多く惹起されかねない。

**図表13 平均時給指数、所定内労働時間指数、
所定内給与の推移（パートタイム労働者）**



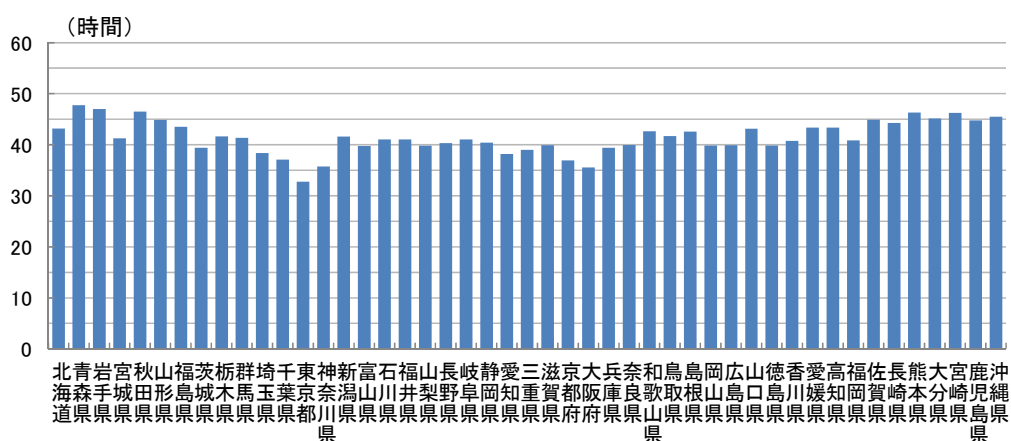
(注) 常用労働者5人以上の事業所で働くパートタイム労働者。平均時給（1時間あたり所定内給与）指数は所定内給与（所定内給与指数で調整した金額）と所定内労働時間（所定内労働時間指数で調整した時間）より算出した金額を指数化（2010年=100）したもの。

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」より、みずほ総合研究所作成

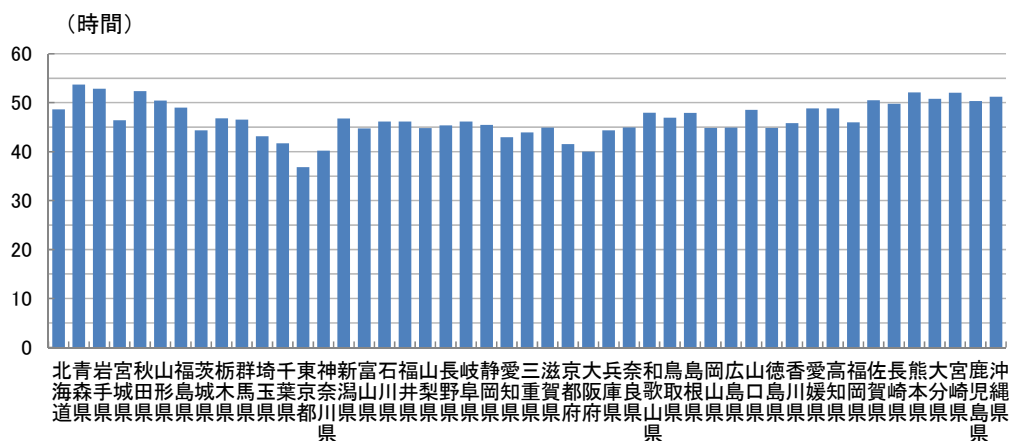
これに関し**図表 1 4**は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、都道府県別の短時間労働者の平均時給（女性、2015 年）に基づいて、年収 200 万円及び 220 万円台半ばの収入を得るために必要な週就業時間を計算したものである。まず**図表 1 4-a**によると、年収 200 万円を確保するためには大都市圏を除く大多数の都道府県で週 40 時間以上の就業が必要となる。とりわけ、東北地方や九州地方では週 45 時間近辺の就業が必要な地域が多数を占める。次に、**図表 1 4-b**をみると年収 220 万円台半ばを確保するためには大多数の都道府県で週 45 時間以上の就業が必要となる。特に、東北地方や九州地方では週 50 時間近辺の就業が必要な地域が多数を占める。

年収 200 万円又は 220 万円台半ばを確保するためにフルタイム並み又はフルタイム以上の就業時間が必要となる地域は東北地方や九州地方等に多く、地域別最低賃金が相対的に低く設定されている地域と重なる。地域別最低賃金の上昇により、これら地域ではパート労働者として週 30 時間程度働けば

図表 1 4-a 年収 200 万円確保に必要な週就業時間（パートタイム労働者）



図表 1 4-b 年収 220 万円台半ば確保に必要な週就業時間（パートタイム労働者）



(注) 各都道府県の短時間労働者の 1 時間あたり所定内給与額で年 50 週就業した場合に、年収 200 万円、年収 225 万円の収入を得るために必要な週就業時間を求めたもの。

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2015 年)より、みずほ総合研究所作成

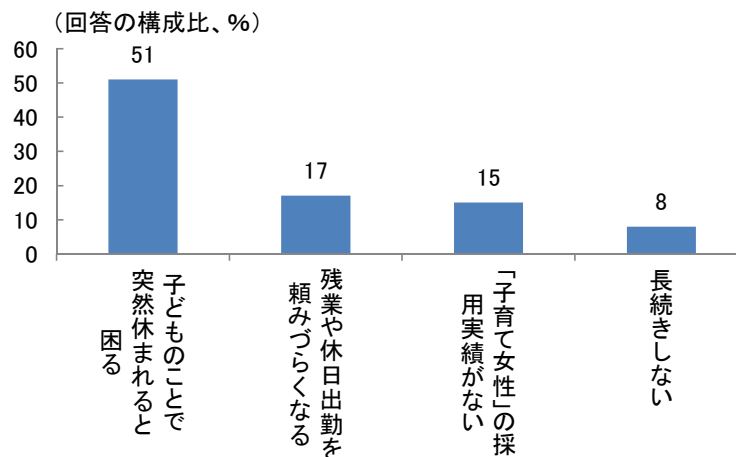
年 100 万円以上となることは難しくなっているものの、家事・育児の負担が女性に偏るなかで、年収 200 万円以上を確保することは困難な状況にあると考えられる。こうした結果、有配偶女性にとって一定の年収内に収まるよう労働時間を抑制することが現実的な選択となっていると考えられる²⁶。

3. 正社員の働き方の壁

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2015 年）によれば、10 人以上の民営事業所で正社員として働く女性の月額賃金（きまって支給する現金給与総額）は平均 27.8 万円、前年の年間賞与は平均 74 万円であった。産業や地域等による差はあるものの、女性が正社員として働く場合は平均的には年収 200 万円あるいは 220～230 万円を確保しやすいと言える。

しかし、育児期の女性が正社員を目指す場合、正社員の働き方が高い壁となる。子どもの病気等で突然休む可能性があることや残業を頼みづらい等の理由から、採用時に育児期の女性が不利になりやすいためである。実際、神奈川県「正社員をめざす子育て女性の再就職に関する実態調査」（2009 年）では、過去 3 年間の女性採用者のうち子育て女性（小学校までの子どもを育てる女性）の割合は 5% に止まった。また、子育て女性の採用に積極的でない企業（回答企業の 47%）にその理由を尋ねたところ、51%が「子どものことで突然休まれると困る」、17%が「残業や休日出勤を頼みづらくなる」ことを挙げた（図表 15）。

図表 15 子育て女性の採用が難しい理由
(子育て女性の採用に積極的でない企業)



(注) 子育て女性とは、小学校までの子どもを育てる女性。分母は子育て女性の採用に積極的ではない企業（子育て女性の採用は「難しい」もしくは「どちらともいえない」と回答した企業、回答企業の 47%）。

(資料) 神奈川県「正社員をめざす子育て女性の再就職に関する実態調査」（2009 年）より、みずほ総合研究所作成

²⁶ 今後のパート賃金の上昇により、地方圏についてもより短い週就業時間で年収 200 万円又は 220 万円台半ばに到達することが可能となるかもしれない。そこでパート労働者が週 30 時間又は週 35 時間働いて年収 200 万円を確保するために必要な時間あたり賃金を計算すると、前者については 1,333 円、後者については 1,143 円となる。また、年収 220 万円台半ばを確保するために必要な時間あたり賃金を計算すると、前者については 1,500 円、後者については 1,286 円となる。2015 年時点では短時間労働者の平均時給は 10 の都道府県で 800 円台であり、週 30～35 時間の就業で年収 200 万円台を確保するための時給との差は大きい状況にある。

育児期の女性にとっても、「残業が前提」「子どもの病気等で休み難い」正社員は希望しづらい状況にある。やや古い調査であるが、21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」（2001年）によれば、パートタイム労働者として働く30～50歳代の女性の多くが「自ら進んで非正社員になった」と回答した。しかし、「自ら進んで非正社員になった」と回答した人のうち30～34歳、35～39歳、40～44歳では約5割、45～49歳で約3割が「育児・家事・介護がなかったら正社員を希望した」と回答している。このように女性が「自ら進んで非正社員になった」と回答したからといって、現在の働き方が女性の本来の希望に合っているとは限らない。パート女性の一定割合は、子どもがいることによって正社員として働くことを諦めている。

このほか太田（2016）は、育児期の女性の活用に先進的な取組みを行う企業を取り上げた記事の中で、「私は2児を持つワーキングマザーなので、子育て中は子どもの急な発熱などで思うように働けず、パート勤務にならざるを得ない状況で。けれど、会社が女性活躍推進の取組みをし始めたことで、上司も周囲も『家庭は大事』と理解を示してくれて、両立が当たり前の環境になりました。」という女性の声を紹介している。このように、子どもの病気で休み難く残業が前提の正社員の働き方は、企業が育児期の女性を採用しにくく、育児期の女性も正社員を希望しにくい状況の背景となっている。

4. 性別役割分業の壁

「子どもの病気で休み難い」「残業等が前提」といった正社員の働き方が見直された場合であっても、家事・育児の負担が女性に偏る状況が変わらなければ、女性がより負荷の高い仕事を選ぶことが難しい状況は残り続ける。

様々なデータは、日本の男女間で家事・育児の負担が極めて不均等な状況にあることを示している。国際比較でみると、6歳以下の子どもがいる父親の1日あたり家事・育児関連時間は先進諸国で3時間程度であるのに対し、日本は1時間程度である（**図表16**）。また、労働政策研究・研修機構の2014年の調査によれば、父親の1日あたり家事時間は妻が正社員の家庭で34分（妻は156分）、妻がパート・アルバイトの家庭で24分（妻は207分）と、妻の働き方にかかわらず短い。

こうした状況が女性の働く選択肢を狭めている。鶴・久米（2016）は、夫の家事・育児参加度合が妻のより負荷の高い働き方（正社員やより長い時間の就業等）の選択に関わっていることを明らかにしている。また厚生労働省「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究 アンケート調査報告概要」（2009年）でも、配偶者男性の週就業時間が長いほど有業の妻のうち短時間勤務を希望する者の割合が高くなることが明らかにされている。

IV. 真の女性活躍社会を実現するための「働き方改革」の課題

これまでみてきたように、年収100～149万円の非正社員女性は子育て期から高齢期まで幅広い年齢層で増えており、特に45～64歳で急速に拡大している。本稿の冒頭で述べたように、安倍政権は一億総活躍社会の実現に向けた「働き方改革」の実行計画策定に向け、今後議論を本格化する予定である。そこで以下では、女性の働く選択肢を狭める様々な要因を踏まえ、女性が希望に沿った働き方を選択できる社会を実現するために必要な「働き方改革」の課題を考えることとしたい。

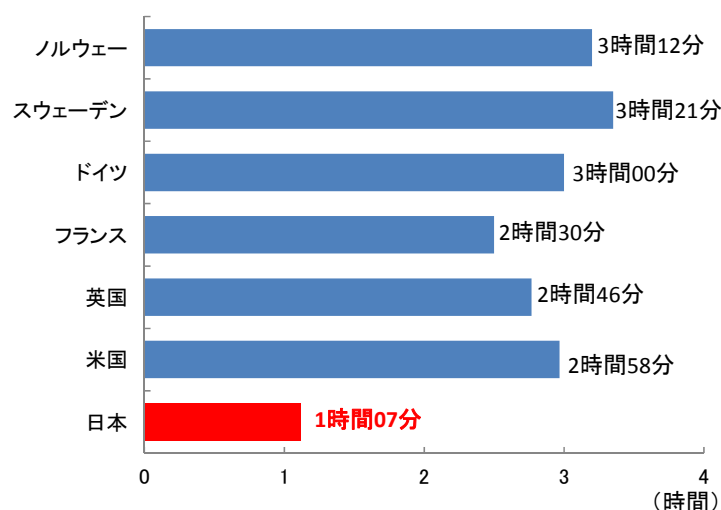
1. 税・社会保険制度が作る壁の解消

(1) 配偶者控除の見直し

新聞報道等によれば、政府・与党は2017年度税制改正に向けて配偶者控除見直しの議論を行うとされる。調査によってレベルは異なるものの、就業調整を行う女性の一定割合が配偶者控除を理由に挙げていることを踏まえれば、この制度の見直しに向けた議論が具体化することは望ましいと言える。

一方で、配偶者控除の単純な廃止により、これまで制度の適用を受けてきた世帯に一律の負担増が生じることは望ましくない。労働政策研究・研修機構の「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」（2012年）によれば、専業主婦世帯の12.4%が貧困線²⁷以下の収入で暮らして

図表16 6歳以下の子どもがいる父親の家事・育児時間



(注) 日本の数値は夫婦と子どもの世帯における夫の「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の時間（週全体、1日あたり）。

(資料) 内閣府「少子化社会対策白書」（2015年）より、みずほ総合研究所作成

²⁷ 貧困線とは世帯の等価可処分所得（世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割ることで、世帯人員が多くなるほど規模の経済が生じる影響を調整した1人あたり可処分所得）の中央値の半分の金額を言う。貧困線未満の等価可処分所得しか得ていない者の割合は相対的貧困率と呼ばれる。

おり、こうした世帯のほとんどは生活必需品の不足はそれほど深刻でなくても、子どもの教育投資が困難な世帯が非常に多いという。また、この調査のデータを分析した周（2015）は、夫の収入が貧困線以下であるにもかかわらず妻が専業主婦である要因として、妻が働いた場合の市場賃金が低いこと、未子の年齢が低いために育児の金銭的価値が高いこと（保育料やベビーシッター代に換算される価値が高いこと）、居住地において保育所が不足していることを指摘している。こうした状況も踏まえれば、低所得世帯への負担増となる配偶者控除の単純な廃止には慎重になるべきだろう。

配偶者控除の見直しに向けては、2014年11月に政府税制調査会より第1次レポート²⁸がまとめられ、A 配偶者控除の廃止（A-1:配偶者控除の全廃、A-2:配偶者控除の適用に所得制限）、B「移転的基礎控除」の導入（B-1:配偶者控除に代え、配偶者が使い残した基礎控除を納税者本人が使える仕組みを導入、B-2:B-1に加え、基礎控除を所得控除から税額控除に転換）、C「夫婦控除」の創設（配偶者控除に代え、配偶者の収入に関わらず夫婦で一定額を控除する制度）からなる5つの選択肢が示されている（図表17）。

このうち、例えばA-1は低所得世帯を含めて、これまで配偶者控除が適用されてきた世帯の負担増が生じるほか、B-1においても低所得パート世帯の一部で負担増となる。一方、A-2やB-1は女性の就労に対し抑制的な影響が残る。Cは低所得世帯の負担増は生じないものの、全ての夫婦を対象とした場合には大幅な税収減になる。そのため夫婦控除の適用に所得制限を設ける場合、所得制限の基準を夫婦合算所得とすると、所得制限の基準を上回ることを避けるために一部世帯で女性の就労に抑制的な影響が生じうる問題がある。このほか、B-2やCを税額控除として行う場合は、扶養控除を始めとする他の人的控除についても同様の検討が必要となり、実現に時間を要する懸念もある。配偶者控除の見直しは、これらのメリット・デメリットを十分検討する必要があるだろう。

（2）厚生年金・健康保険適用の更なる拡大

2000年代初頭より、社会保険の被扶養配偶者制度の見直しに向けた議論が続けられてきたが、現時点までのところ抜本的な見直しには至っていない。前述のとおりこの制度は女性の就業に強い抑制的影響を及ぼしており、制度の見直しは喫緊の課題といえる。

一方でこの制度を直ちに廃止した場合、元被扶養配偶者に保険料負担が生じ、影響を受ける世帯の可処分所得は大幅に減少する。このため配偶者控除の見直し同様に家計への配慮が必要であり、被扶養配偶者の範囲を段階的に縮小する方策や被扶養者配偶者制度を年齢や多子、介護等の事情で就労時間の延長が難しい人に限定する等の方策をとることなどが現実的な選択肢となる。

²⁸ 正式名称は「働き方の選択に対して中立的な税制の構築をはじめとする個人所得課税改革に関する論点整理（第一次レポート）」（2014年11月7日）。

図表 17 政府税制調査会が示した配偶者控除等の見直し案

	見直し内容	世帯の税負担への影響	留意点	
			低所得世帯の負担増は回避されるか	女性の就労に抑制的な影響は解消されるか
配偶者控除の廃止				
A-1	配偶者控除の全廃	・ 専業主婦世帯や一部のパート世帯は増税	× (低所得世帯を含め、配偶者控除の適用を受けてきた世帯で負担増)	○
A-2	配偶者控除の適用に所得制限(高所得の世帯のみ廃止)	・ 高所得の専業主婦世帯等は増税	○	× (中低所得世帯で女性の就労に抑制的な影響が残る)
「移転的基礎控除」の導入				
B-1	配偶者控除に代え、配偶者が使い残した基礎控除を納税者本人が使える仕組みに	・ 一部のパート世帯は増税	× (低所得パート世帯の一部で負担増)	× (夫と妻で適用される税率が異なるときに、配偶者の就労に抑制的影響が生じる可能性)
B-2	上記に加え、基礎控除を「所得控除」から「税額控除」に転換	・ 低所得世帯は減税、高所得世帯は増税	○	○
「夫婦控除」の創設				
C	配偶者控除に代え、配偶者の収入を問わず夫婦で一定額を控除	・ 配偶者控除を適用されていない共働き世帯は減税 ・ 所得制限を設ける場合、高所得の専業主婦世帯などは増税	○	△ (所得制限の対象を夫婦合算所得とする場合、女性の就労に抑制的影響を持つ可能性)

(資料) 政府税制調査会「働き方の選択に対して中立的な税制の構築をはじめとする個人所得課税改革に関する論点整理 (第一次レポート)」(2014年11月7日)に加筆の上、みずほ総合研究所作成

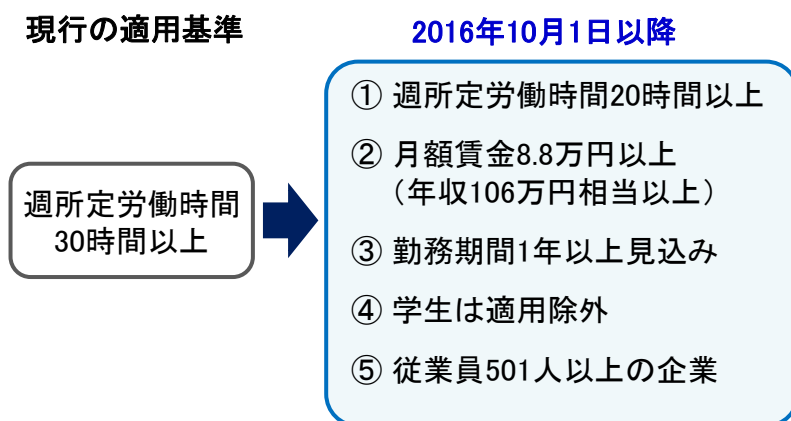
なお、非正社員にも厚生年金・健康保険を適用し、セーフティネットを強化する目的から 2016 年 10 月より厚生年金・健康保険の適用が拡大される。具体的には、現行の週就業時間が 30 時間以上の就業者に加え、従業員 501 人以上の適用事業所に限り、①1 年以上雇用される見込み、②月収 8.8 万円以上（年収 106 万円以上）、③週所定労働時間が 20 時間以上の就業者に拡大される（**図表 18**）。ただし、雇用期間や事業所規模の基準を設けて対象を限定したことにより、この適用拡大で被扶養配偶者から新たに厚生年金・健康保険に加入する労働者は 10 万人に止まる見込みである。厚生年金・健康保険の適用については 2016 年 10 月の適用拡大後 3 年以内に検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講じることとされている。適用範囲の更なる拡大に向けた検討が急がれる。

2. 企業の配偶者手当制度の見直しの推進

第Ⅲ節でみたように、夫の勤め先に妻の年収制限のある配偶者手当制度がある場合、社会保険の被扶養配偶者制度による影響も重なり、女性の就業に対する抑制的な影響は大きなものとなる。配偶者手当を含む賃金制度は労使がそのあり方を決定するべきものであるが、昨今のパート労働者の不足が企業活動にも影響を及ぼしつつある状況も踏まえれば、政府が女性の配偶者手当制度の課題を明らかにし、同制度の再検討を労使に促すことには、一定の合理性があると考えられる。

こうしたなか政府は有識者による検討会（女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会）を 2015 年 12 月から開催し、2016 年 4 月に報告書を取りまとめた。この報告書に基づいて政府が作成したリーフレットや実務参考資料では、女性の就業に中立的でない配偶者手当について見直しが求められる社会的背景の整理、見直しを行う際の留意点（労使の十分な話し合い、賃金原資の維持等）、配偶者手当の見直しを行った企業の事例等が提示されている。

図表 18 厚生年金・健康保険の適用拡大（2016 年 10 月 1 日～）



(注) 1. ⑤は現行の適用基準で適用となる被保険者数が1年のうち6カ月以上501人以上となることが見込まれる企業。なお、500人以下の企業も労使合意で任意に適用可能となる制度改正が検討されている。
 2. ②の賃金には賞与や割増賃金等を含まない。
 3. 施行3年以内に検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講じる。
 4. 適用拡大により全体で約25万人が加入する見通し。

(資料) 厚生労働省資料より、みずほ総合研究所作成

また 2016 年 8 月 8 日に人事院は、妻の年収 130 万円未満を条件とする国家公務員の扶養手当（月額 13,000 円、民間企業の配偶者手当に相当）について、2017 年度より段階的に減額した上で、課長級以上は 2020 年度以降に廃止すること、その一方で扶養の対象となる子どもへの手当を拡充することを勧告した。政府が民間企業に配偶者手当の見直しに向けた労使の検討を促すにあたっては、国家公務員に配偶者の年収要件のある扶養手当があることが一つの矛盾となっていた。国家公務員の扶養手当に関する人事院の勧告により、政府が民間企業における配偶者手当の再検討を促していく上での条件整備が一步進んだと言えよう。

配偶者手当の見直しに向けた今後の政策課題としては、企業の人事担当者向けセミナーの開催や業界団体が設置する相談窓口への情報提供を通じてガイドラインの広報を強化していくことのほか、商工会議所等で配偶者手当等の賃金制度見直しに関わる特別相談窓口を設置する場合の人件費の助成、配偶者手当の見直しに取り組む中小企業へのコンサルティング費用の助成、経過措置を講じる場合の企業の負担軽減策等が考えられる。

3. 働き方改革

(1) パート労働者の賃金引き上げに向けた取組み

冒頭で述べたように、安倍政権は一億総活躍社会実現に向けた横断的な課題として「働き方改革」を位置づけており、2016 年度内に同一労働同一賃金の実現や、時間外労働の上限規制の検討を含む働き方改革の実行計画を定める方針である。

このうち同一労働同一賃金の実現に関して、厚生労働省は 2016 年 2 月より有識者による検討会で議論を行っており、政府はこの検討会の報告も踏まえて 2016 年内に現行法の適正な運用に関するガイドラインを策定する予定である。さらに、2016 年 6 月 2 日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」では、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正社員と正社員の待遇差に関する企業の説明義務の整備等を含む、現行法の一括改正を検討する方針も示されている。

本稿執筆時点では、同一労働同一賃金に関わるガイドラインや法改正の詳細は不明である。しかし、非正社員の賃金水準の低さやキャリア形成機会の不足が女性の活躍を阻み、現役世代で広がる貧困の背景になっている状況を踏まえれば、企業において非正社員に対する適切な評価や処遇の適用、職域の拡大、能力開発の機会提供が行われ、企業内における雇用形態間の不合理な格差が是正されることは極めて重要である。企業に過剰な負担をかけることは避けつつ、これら企業の取組みを促す実効性の高いガイドラインの策定や法整備が行われることが望まれる。

なお、パート労働者の賃金に関しては、社会保険の被扶養配偶者制度や企業の配偶者手当があることにより、これら制度がない場合と比べて一定の範囲内に収入を抑制したい労働者の供給が拡大する結果としてパート労働者の賃金上昇が抑制されてきた可能性や、パート労働者の賃金を上げるとかえって就業時間が短くなる問題を避けるために、企業がパート労働者の賃金を引き上げにくくなっ

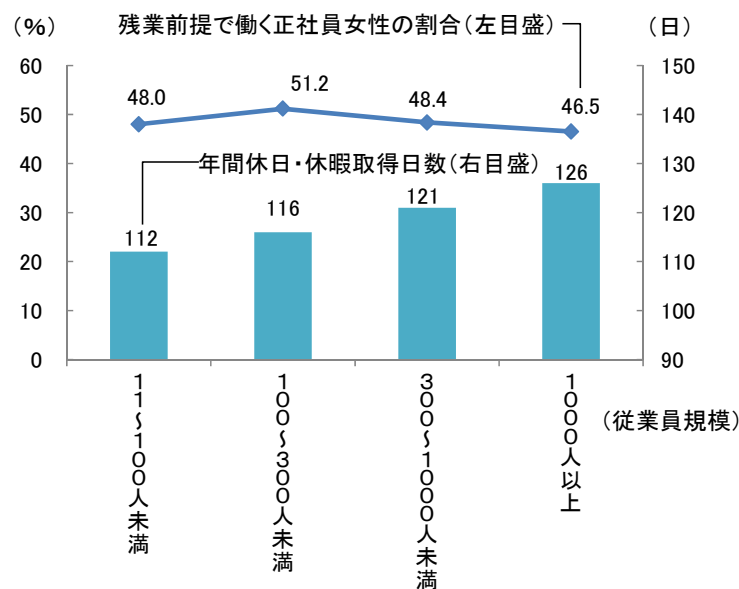
ている可能性も指摘されている²⁹。社会保険の被扶養配偶者制度や企業の配偶者手当の見直しは、パート労働者の賃金引き上げという点からも重要である。

(2) 正社員の働き方の見直し

「ニッポン一億総活躍プラン」には、「労使で合意すれば、上限なく時間外労働が認められる、いわゆる 36 協定の在り方について、再検討を開始する」と明記されている。本稿執筆時点では本件に関する政府の検討は本格化しておらず、時間外労働規制の導入の是非、導入する場合の上限基準や上限規制が課せられる労働者の範囲は明確でない。しかし、過重な業務等との深い関わりから、業務上の理由による脳・心臓疾患として労災補償が認められた件数が 2015 年度に 250 件（うち死亡 96 件）に上った状況も踏まえれば（厚生労働省「過労死等の労災補償状況」（2015 年度））、まずは健康障害や過労死をもたらす働き方の是正が必要である。政府は、過重労働を防ぎ、勤労者の生活と両立しうる働き方の実現に向け、労使とともに実効性のある時間外労働の上限基準や規制の適用範囲の検討を急ぐ必要がある。

加えて、専業主婦やパート女性の正社員としての就業機会を増やしていくためには、中途採用が多い中小企業の働き方・休み方改革が重要である。これに関し**図表 19**は、従業員規模別に正社員の働き方を整理したものだ。まず、正社員女性のうち残業前提の働き方をしている人の割合（ここでは年間就業日数 200 日以上・週就業時間 43 時間以上の割合とした）をみると、100～300 人未満の企業で最も高い（51%）ものの、それ以外の規模の企業でも約 5 割を占めているように、企業規模による明

図表 19 従業員規模別にみた正社員の働き方・休み方



(注) 「残業前提で働く正社員女性の割合」は年間就業日数 200 日以上・週就業時間 43 時間以上の割合。年間休日・休暇取得日数は規模別年間休日総数の平均+規模別フルタイム無期雇用者の年次有給休暇平均取得日数。

(資料) 総務省「就業構造基本調査」(2012 年)、厚生労働省「就労条件総合調査」(2015 年)より、みずほ総合研究所作成

²⁹ 厚生労働省「第 5 回 同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」(2016 年 6 月 14 日)における委員発言、厚生労働省「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会報告書」(2016 年 4 月 11 日)による。

確な差は確認できない。一方、年間休日・休暇取得日数（規模別年間休日総数＋規模別フルタイム無期雇用の年次有給休暇平均取得日数）では、企業規模が小さいほど日数が少なく、特に11～100人未満の企業と1,000人以上の企業では年間14日の差がある。中小企業と再就職を希望する女性のマッチングを強化していく上では、休暇を取得しやすい体制づくりや柔軟な勤務形態の導入等、女性が活躍できる環境を整える企業への支援（助成金やハローワークでの優先的な職業紹介等）を拡充する、そうした取組みを行う企業を働き方先進企業として認定する等の方策が考えられる。

このような職場作りは、優秀な人材の確保を通じて中小企業にも大きなメリットをもたらさう。実際、1人が複数の職務を担える人材育成等の取組みにより、育児期以外の従業員も仕事と生活を両立しやすい職場づくりを進めてきた企業で、育児期の女性が安心して子どもの病気等で休むことが可能となっているだけでなく、働きやすい会社として新卒採用への応募が大幅に増加しているといった例もある。

このほか、企業規模に関わらない課題として、柔軟な働き方の導入を推進することが挙げられる。日本では、労働時間の長さに加えて柔軟な働き方の普及が遅れており、個別の労働者の事情に応じた労働時間の調整が難しくなっているためである。これに関し**図表20**は、働き方に関する国際比較調査の結果を示したものだ。これによると、日本企業ではフレックスタイム制度や在宅勤務等の柔軟な働き方を導入する企業の割合が突出して低い。

図表20 働き方に関する国際比較

		スウェーデン	英国	フランス	日本
労働時間	就業者1人あたり年平均労働時間	1,609時間	1,677時間	1,425時間	1,729時間
	週49時間以上働く労働者の割合	7.3%	12.5%	8.9%	21.3%
働き方の柔軟性	フレックスタイム制度有りの企業割合	88.0%	48.5%	69.0%	24.4%
	在宅勤務制度有りの企業割合	71.0%	67.3%	52.0%	4.3%

(注) 就業者1人あたり年平均労働時間、週49時間以上働く労働者の割合は2013年実績。フレックスタイム制度有りの企業割合、在宅勤務制度有りの企業割合は武石(2011)より引用(日本は100人以上の企業、それ以外の国は250人以上の企業を対象としたアンケート調査の結果)。

(資料) 武石恵美子(2011)「ワーク・ライフ・バランス実現への課題：国際比較調査からの示唆」(経済産業研究所「RIETI Discussion Paper Series 11-P-004」)、労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2015』(2015年)より、みずほ総合研究所作成

ドイツや英国の働き方の変化を取り上げた武石・松原（2014）は、両国で働き方の変革が急速に進んでいること、その際に短時間勤務よりもフレックスタイム制度や在宅勤務等の柔軟な働き方を重視する傾向が強まっていることを明らかにしている。また松原・脇坂（2015）は、ドイツやオランダの企業への調査により、両国で管理職も含めて職位に関わらず柔軟な働き方が活用されていることを指摘している。多様な労働者が活躍できる働き方を整備することで、人口減少や少子化に対抗し、経済の活力を維持していく必要がある点では、日本も他の先進諸国も同様である。政府が働き方改革の実行計画を検討する上では、フレックスタイム制度や在宅勤務などの柔軟な働き方の普及策も取り上げることが必要であろう。

4. 男性の育児の促進

女性が希望に応じてより負荷の高い仕事にもチャレンジできるようにするためには、男性の家庭進出が不可欠である。しかし前述のように、日本では男性の家事・育児時間が他の先進国と比較して大幅に短い傾向にあり、どのように男性の家庭進出を進めるかが課題である。

父親の育児・子育て参加を規定する要因として、石井（2013）は①夫婦の資源（学歴や収入等）格差、②時間的余裕の男女差、③性別役割分業観、④家庭内需要（子どもの数や年齢、親との同・別居等）、⑤職場環境及び慣行があると指摘している。税・社会保険の壁や企業の配偶者手当の見直し、パートの賃金水準の引き上げや正社員の働き方の見直しは、女性が壁を感じずに働くための条件を整え、①の夫婦の資源格差や②の時間的余裕の男女差を縮小することに寄与すると考えられる。

一方、これらの取組みが行われたとしても、男女が強固な性別役割分業意識を保持している場合は効果が出にくいことが懸念される。そこで、特に男性の育児に関する当事者意識の醸成や男性の育児スキルの蓄積という点から、男性の育児休業の取得推進策を一層強化することも必要となる³⁰。

なお、これまでも政府は男性の育児休業取得の拡大を目指す取り組みを行ってきたが³¹、実際の取得率は上昇傾向にあるものの低水準を脱していない（2015年実績は2.7%）（**図表 2 1**）。その背景にあるのは、男性が育児休業の取得を希望していないことではなく、希望はあっても取得しにくい状況である。実際、明治安田生活福祉研究所「第9回 結婚・出産に関する調査」（2016年）によれば、20～40歳代の既婚男性の59%、未婚男性の68%が育児休業の取得を希望しており、育児休業取得希望のある既婚男性の49%、未婚男性の66%が取得希望期間として1カ月以上の期間を挙げた。またNPO法人ファザーリング・ジャパンの調査（「ファザーリングジャパン隠れ育休調査」2015年）によれば、乳幼児を持つ父親の46%が妻のサポートや育児のために、育児休業の代わりに年次有給休暇や

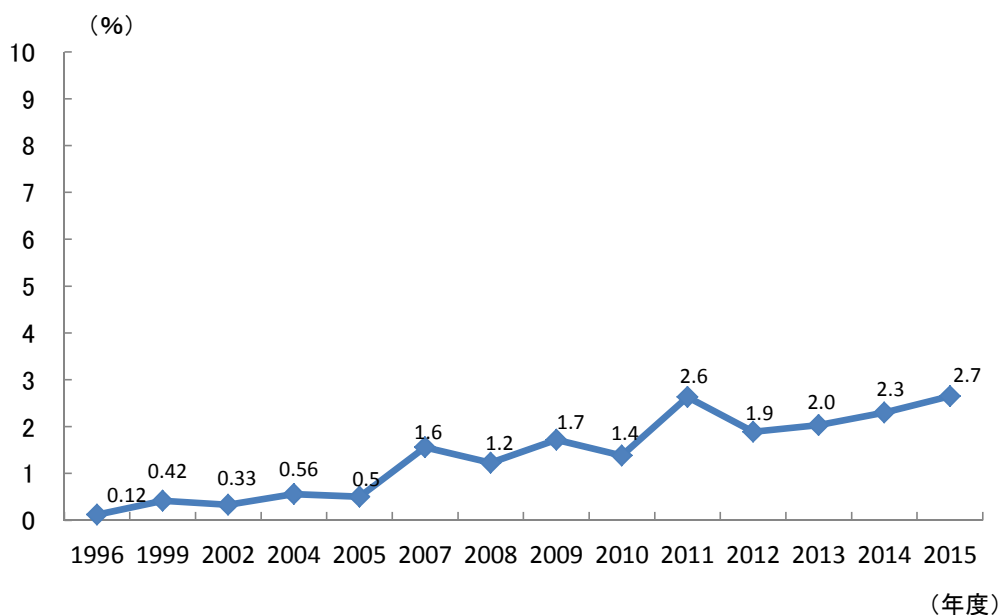
³⁰ Huerta 他（2013）は、2週間以上の男性の育児休業取得はその後の男性のより積極的な育児参加を促すことを明らかにしている。

³¹ 2009年の育児介護休業法改正（2010年6月30日に施行）では、配偶者が専業主婦等である場合に使用者が労使協定に基づいて育児休業制度の対象外とできる規定が廃止されたほか、産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合に育児休業の再度取得を認める制度、両親双方が育児休業を取得する場合に育児休業期間を2カ月延長できる制度が導入された。また、2014年4月以降は育児休業取得開始から6カ月間について育児休業給付金の支給率が休業前賃金の50%から67%に引き上げられた（以後の給付率は50%）。

特別休暇を取得している³²。

このように、育児のための年次有給休暇の取得は可能でも、育児休業を取得することが難しい背景として、男性の育児休業取得に対する職場の反感³³や好意的でない態度等の「職場の雰囲気」、日ごろから休暇を取り難い・残業が多い等の「生活を考慮しない働き方」、休業取得により収入が減少することへの「経済的負担感」があると考えられる。実際、厚生労働省「育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（2015年）では、育児休業取得意向のある男性（末子妊娠時に正社員）に育児休業を取得できなかった理由を複数回答で尋ねている。これによると、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったから」（回答の構成比29%）や「男性の両立支援制度利用に会社職場の理解がなかったから」（同18%）を挙げた人が多かった。また、「日頃から休暇をとりづらい職場だったから」（同25%）、「残業の多い職場だったから」（同15%）といった働き方に関わる要因を挙げた人、「会社で休業制度が整備されていなかったから」（同19%）、「休業取得による、所得減等の心配があったから」（同14%）等の理由を挙げた人も一定割合を占めた。

図表21 男性の育児休業取得率の推移



(注) 2011年度は岩手県、宮城県、福島県を除く全国の結果。

(資料) 厚生労働省「雇用均等基本調査」各年版より、みずほ総合研究所作成

³² ただし、育児休業の代わりに年次有給休暇や特別休暇を取得した人の約7割が3日以内の休暇取得とされている。

³³ ライフネット生命「育児休業に関する意識調査」（2013年）によれば、既婚の有職者のうち5人に1人が、同僚男性の育児休業取得について「不快に思う」と回答した。

男性が希望通り育児休業を取得できるようにしていくためには、こうした職場の雰囲気、生活に配慮しない働き方、経済的負担感を是正していくことが重要である。このうち育児休業による経済的負担は、すでに育児休業給付金の支給率引き上げにより軽減されている³⁴。こうした状況の周知や育児休業を取得しやすい雰囲気づくりに向けて、子どもが生まれる従業員全員に対して育児休業取得に関わる情報提供と育児休業取得の予定確認を行うことを企業の努力義務とするほか、その際の情報提供の材料として、労働者が育児休業に関する権利を確認したり、育児休業給付金の推定額や給付金の休業前の可処分所得に対する割合を簡易的に計算できるツールを政府が作成・公表することが考えられる。また、育児休業給付金が隔月支給であることは、経済的に余裕のない世帯にとって負担であることから、給付金を毎月支給とすることも一案である。

このほか、育児を男女共同で行う意識醸成を図る目的から、政府が男性の育児促進を行う方針を明確にした上で、その方針を端的に示すものとして育児休業の名称を「両親休業」、「共同育児休業」、「男女次世代育成休業」等に変えることも一つの方策と言える³⁵。その上で、長時間労働の是正や休みやすい職場作りなどの働き方改革を、政府が労使とともに進めることが重要である。

また、育児休業取得率向上に向けた企業の自発的な取組みをサポートしていくという点では、育児休業の取得が昇給・昇格に及ぼす影響（影響の範囲が明確か、昇給・昇格への影響が他の休業とバランスの取れたものとなっているか等）について、労使がチェックできるリストを作成・提供すること³⁶、男性の育児休業取得促進に向けて中小企業がコンサルタントや講師の受け入れを行う場合の費用助成を行うことも考えられる。

なお、こうした取組みを行っても男性の育児休業取得率等について明確な効果が確認できない場合は、産後一定期間の男性の育児休業の義務化、育児休業期間のうち父親のみが取得できる期間（パパ・クウォータ）の導入等についても検討していく必要がある。

³⁴ 育児休業給付金は非課税かつ育児休業期間中は厚生年金・健康保険の保険料が労使ともに免除され、雇用保険料も発生しない。2014年4月以降、育児休業開始後6カ月までの育児休業給付金の給付率が50%から67%に引き上げられた結果、休業開始後6カ月以内かつ、休業前の勤め先収入が月40万円までの雇用保険被保険者の場合、育児休業給付金は休業前の可処分所得の8~9割程度に上る（大嶋（2013））。

³⁵ 育児・介護休業法第10条は育児休業の申し出をしたことや育児休業を取得したことを理由に不利益な取り扱いを行うことを禁止している。また、育児・介護休業法等の改正を行う「雇用保険法等の一部を改正する法律」の施行により、2017年1月以降は育児休業の取得等を理由とする上司・同僚等による嫌がらせを防止する措置を講じることが企業に義務付けられる。しかし、育児休業は出産した女性のための休業という意識が強い場合、明示的な嫌がらせはなくなっても、育児休業を申し出たり取得した男性に対する暗黙の批判や反発が残る懸念がある。

³⁶ 2015年12月16日の最高裁判決では、3カ月の育児休業を取得した男性が翌年度に昇給の対象外となり、翌年の昇給試験の受験資格も認められなかったことを違法として勤務先に損害賠償を求めた事件で、他の休業による影響とのバランス等を考慮して違法とする判決が確定した。こうした判例が蓄積されることで、企業が育児休業の取得による昇給や昇格への影響を明確にする動きが進む可能性もある。

V. おわりに

これまで見てきたように、2002年から2015年にかけて年収100～149万円の非正社員女性が増加してきた背景として、1990年代後半以降に生じた世帯主男性の賃金減少により有配偶女性が就業する必要性が高まったこと、最低賃金引き上げや人手不足等によりパート労働者の賃金が上昇してきたことがある。そうした状況に、女性の就業に中立でない制度、働き方の問題、性別役割分業の実態が重なった結果、女性年収100～149万円の非正社員という働き方を選択するよう促されている面がある。

政府は今後、働き方改革に関する検討を本格化させる予定である。その際、時間外労働の上限規制導入の是非やその中身、同一労働同一賃金のガイドラインや法改正の内容等が大きな論点となる見通しだ。しかし、そうした技術的な論点に入る前に、女性の働く希望の実現を後押しし、これを通じて日本経済の活力向上と家計の安定を図っていくために、今後どのような働き方を目指すべきなのか、家族のケアの分担はどうあるべきかなど、「目指すべき社会の姿」について十分な議論が行われること、その実現について政府が強くコミットすることが望まれる。その上で、女性の就業に中立的でない制度、働き方（正社員の長時間労働やパート労働者の賃金水準の低さ等）、性別役割分業のすべてについて変革のメスを入れるべきであろう。そうした作業の上に行われる「働き方改革」は妥協点の調整に陥ることなく、男女ともに希望する働き方を選択できる社会の実現に向けた強力なエンジンとなると思われる。

[参考文献]

- 石井クンツ昌子 (2013) 『「育メン」現象の社会学 - 育児・子育て参加への希望を叶えるために』 ミネルヴァ書房
- 大嶋寧子 (2013) 「検討される育児休業給付金の拡充 男性の育児休業の取得は今度こそ拡大するか」
みずほ総合研究所「みずほインサイト政策」
- 太田彩子 (2016) 「男中心の業界でも、「女に頼れる会社」が勝つ 営業は「狩猟型」から「農耕型」への転換期に」 2016年2月19日、東洋経済オンライン
- 太田聡一・照山博司 (2003) 「労働力フローデータによる就業および失業の分析」 内閣府経済社会総合研究所『経済分析：雇用創出と失業に関する実証研究』第168号、pp. 125-189
- 黒田祥子 (2002) 「わが国失業率の変動について - フロー統計からのアプローチ」 日本銀行金融研究所『金融研究』第21巻第4号、pp. 153-201
- 是枝俊吾・鈴木準 (2013) 「女性をとりまく社会保障制度と税制 ～最大の課題は「130万円の壁」～」
大和総研『大和総研調査季報』 2013年 新春号Vol.9
- 坂田圭・Colin McKenzie (2006) 「配偶者特別控除の廃止は有配偶女性の労働供給を促進したか」 KEIO UNIVERSITY MARKET QUALITY RESEARCH PROJECT, KUMQRP DISCUSSION PAPER SERIES DP2005-020
- 佐藤一磨 (2009) 「景気後退期の就業行動の変化に関する分析」 KEIO/TOKYO GLOBAL COE DISCUSSION PAPER SERIES, DP2009-027
- 周燕飛 (2015) 「専業主婦世帯の貧困: その実態と要因」 経済産業研究所 RIETI Discussion Paper Series 15-J-034
- 武石恵美子・松原光代 (2014) 「イギリス、ドイツの柔軟な働き方の現状 短時間勤務制度の効果的運用についての日本への示唆」 法政大学キャリアデザイン学会紀要『生涯学習とキャリアデザイン』第11巻第2号、pp. 15-33
- 鶴光太郎・久米功一 (2016) 「夫の家事・育児参加と妻の就業決定 - 夫の働き方と役割分担意識を考慮した実証分析」 経済産業研究所 RIETI Discussion Paper Series 16-J-010
- 永田夏来 (2004) 「夫婦の役割構造」 清水浩昭・森謙二・岩上真珠・山田昌弘編『家族革命』弘文社、pp. 127-134
- 濱口桂一郎 (2009) 『新しい労働社会 - 雇用システムの再構築へ - 』 岩波書店
- 樋口美雄・阿部正浩 (1999) 「経済変動と女性の結婚・出産・就業のタイミング」 樋口美雄・岩田正美編『パネルデータからみた現代女性 - 結婚・出産・就業・消費・貯蓄』 東洋経済新報社、pp. 25-65
- 松原光代・脇坂明 (2015) 「ドイツ・オランダにおける柔軟な働き方」 学習院大学経済学会『学習院大学 経済論集』第51巻第3・4号、pp. 151-166
- 森剛志・浦川邦夫 (2009) 「配偶者特別控除の廃止が労働供給に与えた影響のパネルデータ分析」 甲南大学経済学会『甲南経済学論集』第49巻第2号、pp. 11-35

- 吉田千鶴 (2005) 「1975 から 2000 年における日本女性の労働供給構造 - 就業意欲喪失効果と追加的労働力効果の観点から」 関東学院大学『経済系』第 222集、pp. 37-51
- 労働政策研究・研修機構 (2009) 『最低賃金制度に関する研究-低賃金労働者の状況-』労働政策研究・研修機構資料シリーズ、No. 62
- Huerta, M. et al. (2013), “Fathers’ Leave, Fathers’ Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 140, OECD Publishing