

「平成24年版 パートタイマー白書」刊行にあたって

企業がパート・アルバイトを雇うにあたり、どうしたらより望ましい雇用管理ができるのか。また、その力を社会により活かしていくには、どうしたらいいのか？ ——パートタイマー白書は、これらを探るために、調査・発行しています。今年は、「眠っている労働力を掘り起こせ ～既婚女性が働けない『本当の』理由～」をテーマに、実施しました。

国立社会保障・人口問題研究所によると、今後わが国の人口は、大きく減少することが見込まれています。平成22年の国勢調査で1億2,806万人だった人口は、20年後の平成42年には1億1,662万人。50年後の平成72年の推計は8,674万人となり、実に4,132万人減の予測です。同時に高齢化が進行、全人口に占める老年人口(65歳以上人口)の割合は、平成22年の23.0%から平成72年には39.9%と、約4割に達します。逆に生産年齢人口(15～64歳人口)は、63.8%から50.9%となり、半数まで落ち込みます。

そこで懸念されるのが、労働力不足です。高齢者つまり生活したり生命を維持していくために、看護、介護、生活支援等、誰かの支えを必要とする率の高い層が増えれば、それだけ労働需要が高まります。にもかかわらず働く世代が減少するなら、需給バランスは当然くずれ、また加速度的に進行していくでしょう。

では、どうするか。解決策の一つが、働く女性を増やすこと。女性の労働力率が、学卒後の20代前半で上昇し30代で低下、40代で再び上向く様子を表す「M字」カーブの、凹みを解消していくことです。加えて、パートで働く女性たちの労働時間が、ちょっとずつでも増えていけば、労働力の総量はさらに増加します。

といった考えのもと本年は、この層の女性が「もっと働ける」ようにするには？ を探る目的で、20～40代の既婚女性と、正社員及びパート・アルバイトを雇用する企業にアンケート。いったい何が彼女たちが働くことを妨げ、どうすればもっと働けるようになるのか。そもそも働きたいのか、そうでないのか。働きたくない理由は何なのか？ ——を、さまざまな角度から見てみました。

結果、既婚女性の労働力化を左右する因子には、社会保障制度、企業の子育て支援制度、家族の協力に加え、「母親は子どもがいくつまでそばにいるべき」といった、本人の信念であり社会通念と言えるものもありました。これらを、どう変えていくかが、M字の凹みを左右する。であれば、その対応は？ は、個別の企業や、働く個々人のみならず、社会全体で考えるべき問題です。そんな“考えるべき”諸要素を、皆さんと共有できれば幸いです。

平成24年5月
株式会社アイデム 人と仕事研究所
所長 平田 未緒

アンケート調査結果から

日本の女性の年齢別労働力率は、「M字」を描いています。30代を底とし、20代後半～40代までが窪むのです。ワーク・ライフ・バランスの推進や育児介護休業法の改正等、女性の就労を後押しする施策が打たれ、社会全体の意識は変わりつつありますが、未だ「M」の凹部分は健在です。

本年のパートタイマー白書は、このM字の窪みを浅くすること、また短時間勤務の人の労働時間を増やして、女性の労働力の総量を増加させることに焦点を当てて、調査・分析を行いました。題して、“眠っている労働力を掘り起こせ～既婚女性が働けない「本当の」理由～”。女性の労働力率の低下を引き起こし、継続的な就労を阻害している要因は何か。さらに、その阻害要因が発生する背景や、阻害要因を解消するための要素を明らかにし、育児期にある既婚女性の、さらなる労働力化の可能性を探ります。

調査結果を見てみると、結婚をきっかけに、正社員を辞めた者は半数。残り半数のうち、妊娠・出産・育児をきっかけに正社員を辞めた者もまた、半数。つまり、結婚と出産を通して、4分の3の女性が正社員を辞めていました。妊娠・出産・育児がきっかけだった者が実際に辞めた時期は、「第1子」の「妊娠判明～出産時」に多く、その理由は「正社員では、家事・育児と両立できないと思った」「勤務先に育児支援に関する制度や施策がなかった」から。育児をしながら正社員で働き続けることへの負担感が、強く表れています。これに関する企業側への調査では、育児介護休業法で定められている最低限の制度さえ整備されていない状況が見られました。調査結果からは、経営者層の認識が低いとしか言いようがありません。

一方、現在「正社員」で働いている者の回答を分析すると、その多くが結婚及び妊娠・出産・育児期にも「正社員」で働き続けていたことがわかりました。彼女たちは、M字の窪みを作りません。しかも、正社員つまりフルタイムで働き続ければ、労働力量の減少も起こりません。もちろん、一旦専業主婦になりM字を作っても、その後パート・アルバイトで復職したり、正社員に戻る選択肢もあります。しかし、“正社員であり続ける”方が、将来的な就労の可能性は高くなるようです。

女性の労働力率が結婚や出産をきっかけに低下してしまう背景には、企業の女性に対する考え方と、働く女性本人の意向が大きく影響しているようです。まず、企業側の女性に対する考え方を見ると、男性の方が女性よりも、さまざまな面で能力的に高いとする企業が多くなりました。また、同じ正社員で採用しても、女性は男性に比べ、長期勤続を期待されていませんでした。その理由に結婚や出産があるのは想像に難くなく、例えば、女性正社員の育児休業取得について「取得せず退職してほしい」とする企業は約25%と、4分の1に上りました。半面、男性正社員に対しては「(1年よりも短い)限定期間なら取得してもよい」は約6割、「育児を理由とした休暇は許容できない」とする声すら16.9%存在します。ここからは見えてくるのは、企業の男性正社員に対する“休むことなく働き続けてもらいたい”という強い意向であり、女性正社員を戦力とし

て軽視している状況です。

一方、働く本人の意向に目を移すと、女性の労働力率を低下させてしまう要因として、以下の2つが浮かび上がりました。その1つは、“母親は、子供が小学校入学前までは働きに出ずに育児に専念すべき”とする、母親本人の意向です。実際、母親が育児に専念すべき期間の捉え方は、妊娠・出産・育児期に正社員を辞めた者ほど長く、正社員で働き続けた者では短い傾向にありました。

もう1つが、社会保障制度です。例えば、第3号被保険者制度に対する賛否を聞くと、現在正社員で働いていない者は、「賛成」が約9割となっています。また、正社員で働く者に比べ、自身で保険料を負担して社会保険に加入することを「損」と感じていました。パート・アルバイトのうち、就労調整をしている者は64.7%でしたが、その32.4%が、調整する理由を「夫の社会保険に被扶養者として加入するため」としています。ちなみに、「自身の収入に所得税がかからず、かつ配偶者控除の適用を受けるため」とした人は36.9%。これらが、女性労働力の総量を上げる足枷になっているのは確かなようです。

一方で、女性の継続就労を後押ししているものもあります。それは、女性本人の家族の協力と、企業側の育児支援への取り組みです。現在正社員で働いている者では、家族とりわけ配偶者の家事・育児への協力度合が高くなっており、身近な支援が重要であることを感じさせます。

企業側の取り組みに関しては、女性正社員が育児休業後に復帰してくる割合が高い企業ほど、従業員に自社の育児支援制度の周知・教育を行い、また浸透もしていました。この傾向は、女性管理職がいる企業ほど高くなります。女性が正社員であり続ければ、M字の窪みがなくなる上、1人が提供する労働力量も減りません。そのためには、企業における各種制度の整備に加え、これに関する従業員の理解を深めていくことが必要なのです。

以上をまとめると、①女性の労働力率の低下が結婚と出産によって引き起こされることが、改めて見えてきました。また、②これを助長するものとして、女性本人の育児に対する意識と、企業側の女性に対する考え方、また、働く「損」になると思われている社会保障が浮かびました。一方、③労働力率を低下させず、結婚・出産後の継続就労に重要なのは、「正社員で働き続ける」こと。④そのためには、家族の協力と、従業員の育児を支援する企業の積極的な姿勢がポイントとなることも明らかになりました。

今後、生産年齢人口の減少や、高齢化に伴う労働力不足が懸念されるなか、女性労働力のさらなる活用が不可欠です。彼女たちが「労働から離脱しない」ような雇用管理は、来るべき労働力不足時代を乗り越える、1つの鍵になるのではないのでしょうか。