

報告1

育児期女性の職業中断 —JILPT子育て世帯全国調査2012の結果報告—

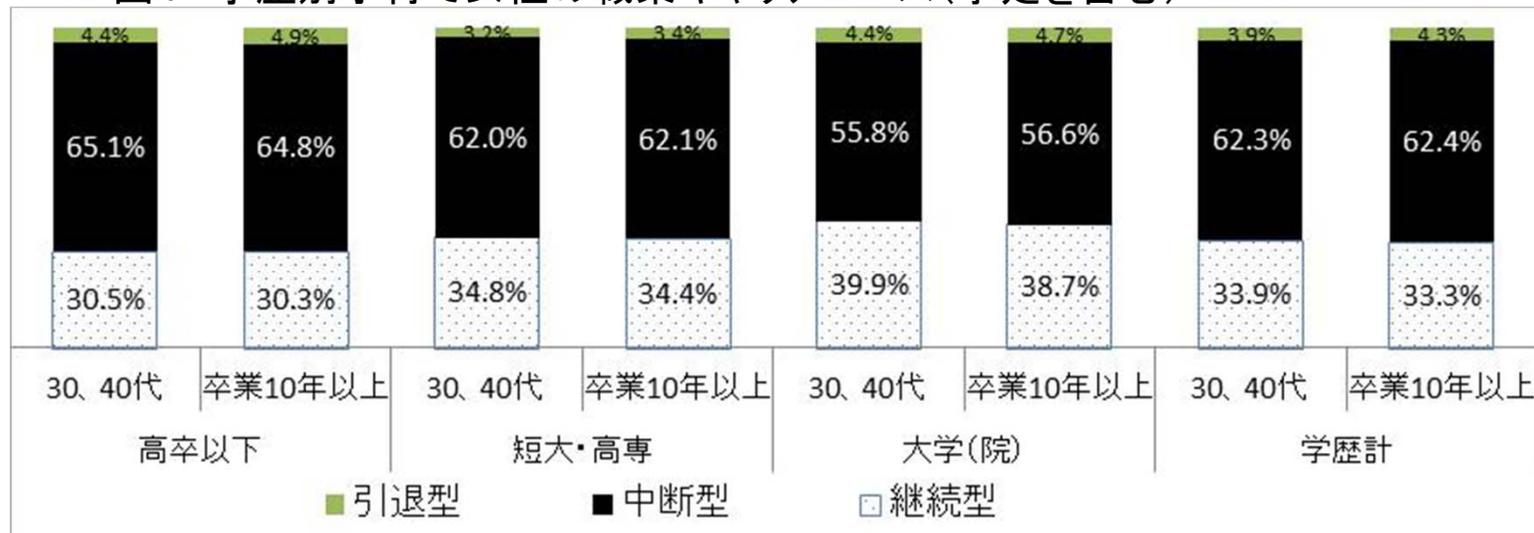
(独)労働政策研究・研修機構(JILPT)
周^{シュウ} 燕飛^{エンビ} (Zhou, Yanfei)

1 現状

1.1 高学歴女性にも広がる育児期の職業中断

育児期の職業中断は、低学歴層女性だけでなく高学歴層女性にも広がっている(図1)。日本は、他国では見られない独特な「新規学卒一括採用慣行」が強いため、育児期における職業の中断は、労働条件の良い「第一次労働市場」からの離脱および賃金の大幅な低下をもたらしている。

図1 学歴別子育て女性の職業キャリアコース(予定を含む)



出所: JILPT「子育て世帯全国調査2012」を用いた筆者の再集計。ひとり親世帯のオーバーサンプリングを補正後の数値である。

注: 継続型: 学校卒業後、おおむね働き続けてきた(回答者の自己認識) & 現在就業中。

中断型: 出産や育児等で職業中断していたが、現在再就職しているまたは今後働きたいと考えている。

引退型: キャリアコースが「完全退職型・その他」と自己認識しており、現在無職、今後も働きたいと思わない/働けない。

1.2 職業中断がもたらす雇用格差

- 育児期に職業中断した女性(「中断型」と中断しなかった女性(「継続型」と)の間に、著しい雇用格差が生じている(表1)。
- 外部労働市場(中途採用市場)が未発達のため、「継続型」女性に比べて「中断型」女性は、正社員(とくに大企業の正社員)になる機会が、非常に限られている。その結果、育児期の職業中断が巨大な雇用格差をもたらしている。
- もっとも、条件の良い企業(大企業、日中勤務のみ、通勤時間短い)に勤めていた女性が「継続型」になりやすいというセレクションも考えられる。「中断型」女性の多くは、就業継続が難しい職場環境に置かれていた可能性がある。

表1 就業条件の比較:「継続型」vs「中断型」 (集計対象:有業子育て女性)

	継続型(N=512)	中断型(N=654)	△(継続型-中断型)
平均年収(税込み、万円)	280.9	151.3	129.6
うち、正社員平均年収	394.0	281.0	113.0
正社員	56.0%	20.1%	35.9ポイント
大企業勤務	34.7%	20.3%	14.4ポイント
大企業の正社員	27.3%	4.9%	22.3ポイント
ふだん日中(8時~18時)勤務のみ	76.6%	81.9%	-5.3%
平均通勤時間(片道、分)	24.6	18.3	6.3
うち、正社員平均通勤時間	29.7	24.0	5.7

出所:JILPT「子育て世帯全国調査2012」を用いた筆者の再集計。ひとり親世帯のオーバーサンプリングを補正後の数値である。

注:ここでの「大企業」とは、従業員300人以上の企業または官公庁を指している。

1.3 職業中断の理由—本人の回答

「中断型」女性の8割弱(75.9%)の初職は、正社員だった。しかし、初職が正社員だった「中断型」女性(910人)のうち(図2)、

→ 3人に1人は、いわゆる社内慣行に従い、結婚・妊娠・出産を機に退職。

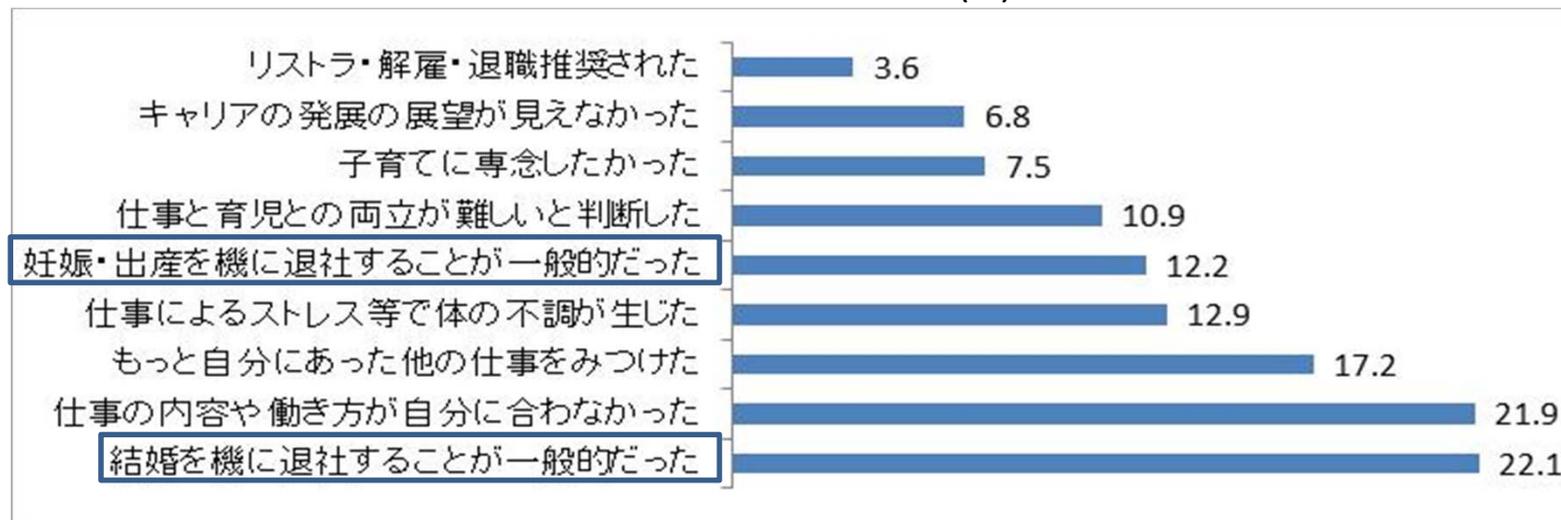
→ 「やむをえない理由」(両立困難、体調不良、リストラ)での退職者は、全体の4分の1程度。

→ 「両立困難」退職者(99人)のうち、

○ 30.4%の人は職場支援の不足(育休制度がなかったまたは利用できなかった、両立支援の雰囲気なかった)、

○ 22.6%の人は保育の手立てがなかったことを具体的理由とした。

図2 「中断型」女性が正社員の初職をやめた理由 (%) ※3つまでの複数回答



出所: JILPT「子育て世帯全国調査2012」を用いた筆者の再集計。ひとり親世帯のオーバーサンプリングを補正後の数値である。

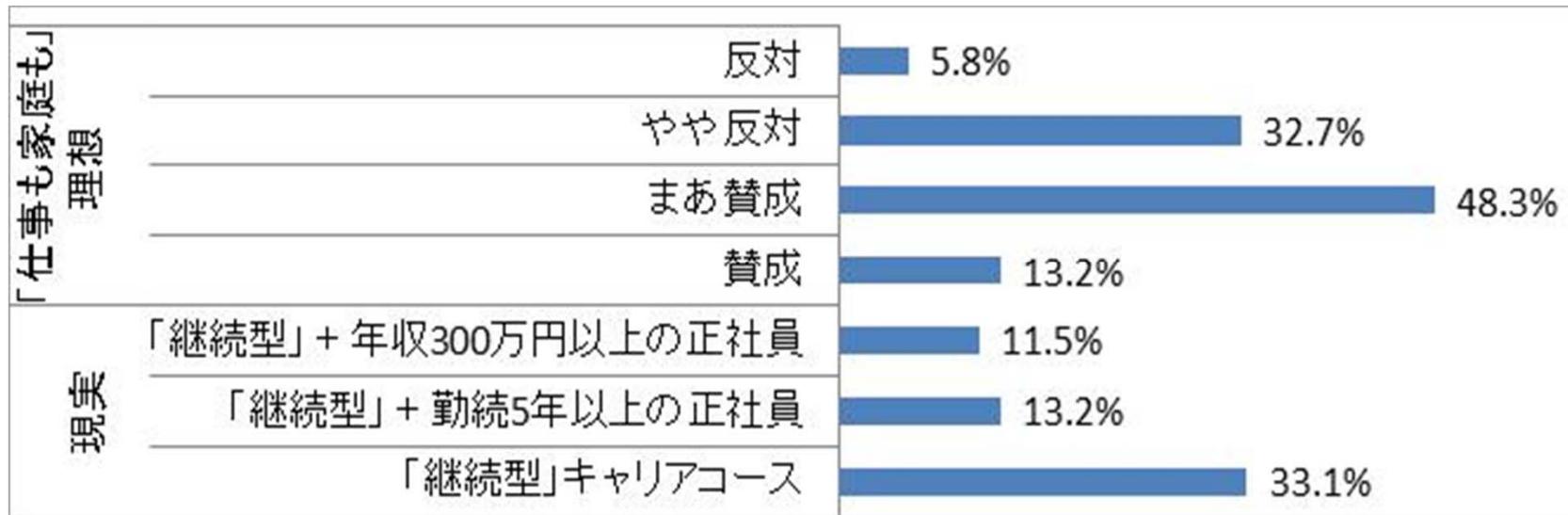
注: (1)集計対象は、初職が正社員だった「中断型」女性(N=910)。

(2)該当率5%以上の理由を中心に示している。該当率5%未満の理由(除くりストラ理由)に関する結果が省略されている。

2 「仕事も家庭も」: 理想と現実の格差

- 約6割の子育て女性は、「仕事も家庭も」(「女性は子どもを出産後も仕事を続ける」)というワーク・ライフスタイルに「賛成」または「まあ賛成」。
- しかし、そのようなワーク・ライフスタイルを実現したのは3人に1人程度。ある程度のキャリアに限定すると、「仕事も家庭も」を実現した者は全体の1割程度に過ぎない。

図3 「仕事も家庭も」が理想とする割合と実現した割合 (%) ※集計対象:30歳以上子育て女性



出所: JILPT「子育て世帯全国調査2012」を用いた筆者の再集計。ひとり親世帯のオーバーサンプリングを補正後の数値である。

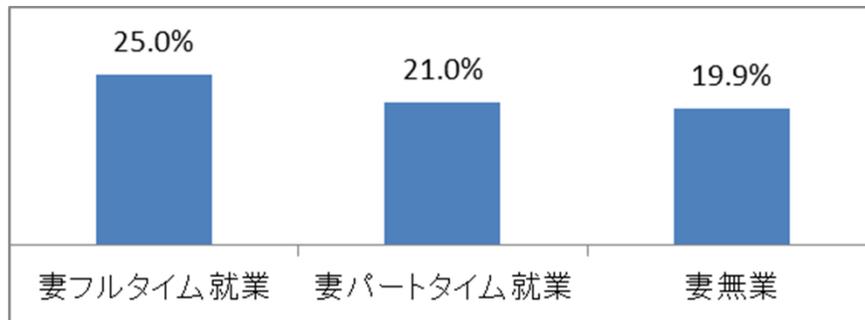
注: 学校卒業後の経過年数が短い20代のワーク・ライフスタイルは流動的であるため、集計対象から除外した。

3 仕事も家庭も持ち続けることが、なぜ困難なのか

3.1 「男女役割分業」に関する強い慣習

- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対して、依然として約4割の日本人が賛成(内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査2009」)。
- 女性が就業してもその家庭的責務があまり軽減されない(図4)。
- 日本女性が「女性的職業」(接客、販売等)に従事する傾向が強い。企業は、女性社員の早期離職を見据え、女性を一般事務、接客など専門性の低い職種にセグメントする一方、専門的、管理的、基幹的業務に男性を多く起用する。その結果、日本の男女職業分離度が非常に高い(表2)。

図4 夫の家事・育児の分担割合



出所: JILPT「子育て世帯全国調査2012」を用いた筆者の再集計。
注: ふたり親世帯の妻による回答結果。「フルタイム就業」とは、週40時間以上を働くことを指している。

表2 職業分離度の国別比較(2010年)

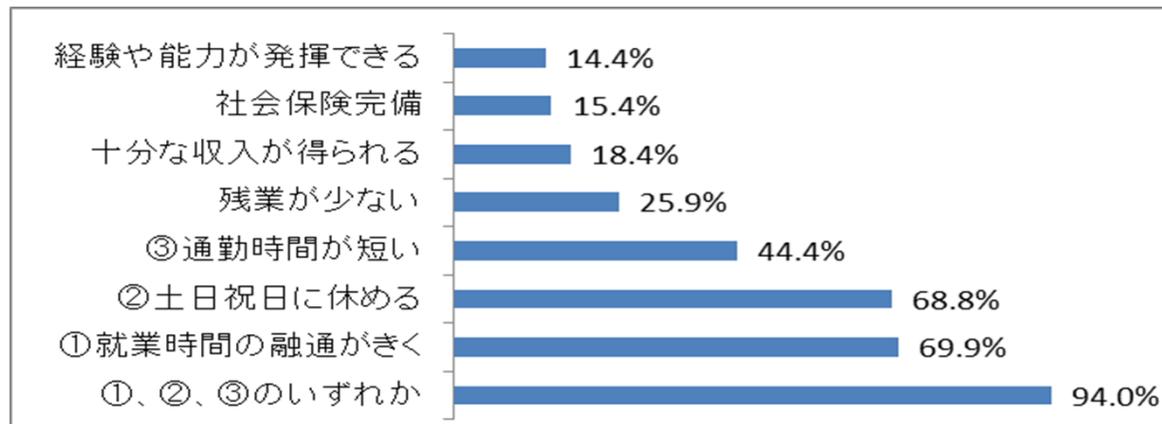
	日本	中国	米国
職業分離指数	44.1	22.0	39.5
女性的職業の女性比率(%)			
(E)保健・医療サービス職業	93.8	60.6	87.1
(F)接客・給仕職業	68.4	55.8	77.3
(G)商品販売	62.6	53.5	49.8
(H)一般事務	58.9	41.4	72.8
専門的職業の女性比率(%)			
(I)管理的職業	14.4	25.1	39.1
(J)経済・金融・経営専門職業	12.1	65.3	54.9
(K)研究者・技術者	9.0	38.5	25.9
(L)法務従事者	15.3	33.5	50.8

出所: 周(2013)

3.2 ファミリー・アンフレンドリーな日本的雇用慣行

- 日本的雇用慣行は、専業主婦の妻を持つ男性をモデルに作られている。
 →企業は終身雇用と年功賃金を提供する見返りに、男性労働者は、企業に対し、長時間労働、突然の残業、休日出勤、出張、転勤といった企業の都合に応じた柔軟な働き方を提供する。それによって、企業は限られた数の正社員を有効に活用し、採用と解雇を最小限に抑えることができる。
- こうした雇用慣行は、男性よりも多くの家庭的責務を背負う女性にとって、きわめて不利である。
 子育て女性にとって、「仕事も家庭も」持ち続けるための鍵は、「就業時間」である。
 →就業を考えている子育て女性の7割は、「柔軟な就業時間」を就職先選びの最重視項目としている(図5)。
 →実際に有業子育て女性の7、8割は深夜・早朝勤務なし、平均通勤時間が30分以内(片道)である(表1)。

図5 就業を考えている子育て女性が仕事につく場合に重視する条件 (※3つまでの複数回答)



出所: JILPT「子育て世帯全国調査2012」を用いた筆者の再集計。ひとり親世帯のオーバーサンプリングを補正後の数値である。

4 育休の普及が育児期の職業中断を食い止められない理由

- 育児期女性の就業を支える代表的な制度が、「育児休業制度」である。1992年に育児休業法(現在の育児・介護休業法)が施行されて以来、女性の育児休業取得者は年々増え、子育て女性の就業継続率を高める効果が報告されている。
- 2011年の育児休業の取得率が87.8%(厚生労働省「雇用均等基本調査2011」)。しかし、これは、出産前に退職する女性労働者は分母にも分子にも含まれない場合の数値。子育て期の女性就業者の3人に2人は非正規雇用者で、そのほとんどは、出産前に退職。
- 育休取得の経験を持つのは、子育て女性全体(無職者を含む)の21.5%に過ぎない。
- ファミリー・アンフレンドリーな雇用慣行のもとでは、育休取得後も職業中断する女性が後を絶たない。実際、育休経験者の25.8%が、「中断型」キャリアコースに分類される。
- 復帰後の働き方は、就業継続できるかどうかの鍵となる。



5 女性が「仕事も家庭も」持ち続けるための条件

○ 男性よりも重い家庭的責任を前提とした職業・職種の選択

- ・ 「女性的職種」に拘らず、学校教育段階から専門性、職業技能の高い専攻を選ぶ。
- ・ 職業技能の陳腐化が相対的緩やかな職業を選ぶ。
- ・ 労働時間の融通が比較的利く職業を選ぶ。

○ 職業中断とその影響を最小限にすること

- 可能であれば、「3年育休」よりも「1年以内の育休」を選択。
→(国)保育待機児童問題の解消、育休期間の所得補償率の逓減制度(例:0~3ヶ月目90%; 4~6ヶ月目75%; 7~12ヶ月目50%)
- 一旦職業中断した場合、早期段階での再就職を図る。
→(国)復職支援プログラムの充実

○ ジェンダー大収斂(Grand Gender Convergence)時代に備えて

- 育児期女性の労働参加は、少子高齢化時代の要請であり、流れである。
- 共働きモデル(Two-parent worker Model)を前提とした人生設計が今後スタンダードとなる。
→(国)第3号被保険者制度、専業主婦優遇税制の見直し、保育サービスの充実

Claudia Goldin米国経済学会会長講演(2014/1/4)A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter:

“The Gender gap in pay would be considerably reduced and might vanish altogether if firms did not have an incentive to disproportionately reward individuals who labored long hours and worked particular hours.”

(資料)JILPT「子育て世帯全国調査2012」の概要

- 調査名:「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」(略称:子育て世帯全国調査)
- 標本設計
母集団:末子が18歳未満の子育て世帯(核家族世帯に限らず、祖父母等親族との同居世帯を含む)
調査対象地域:全国 調査地点数:175
標本数:ふたり親世帯2,000 ひとり親世帯2,000 ※出現率の低いひとり親世帯がオーバーサンプリング
標本抽出方法:住民基本台帳から層化二段無作為抽出
- 調査方法 訪問留置回収法
- 調査期間 2012年11月～12月(原則として11月1日時点の状況を調査)
- 回収状況 有効回収数2,201票(有効回収率55.0%)
○ふたり親世帯1,508票(うち、52票は父親回答) ○母子世帯 621票 ○父子世帯他 72票
- 関連の研究成果
周燕飛(2012)「[専業主婦世帯の収入二極化と貧困問題](#)」(JILPTディスカッションペーパー No.12-08)
周燕飛(2013)「[育児期女性の活用ー現状と課題](#)」『ビジネス・レーバー・トレンド』2013年11月号、4-10
JILPT(2012)『[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](#)』(JILPT調査シリーズNo.95)
JILPT(2013a)『[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\(第2回子育て世帯全国調査\)](#)』
(JILPT調査シリーズNo.109)
JILPT(2013b)『[子育てと仕事の狭間にいる女性たちーJILPT子育て世帯全国調査2011の再分析ー](#)』
(JILPT労働政策研究報告書No.159)

(以上)