■論 文――■

女性が活躍する日本経済を実現するために ワーク・ライフ・バランス施策のアップデートを

亜細亜大学経済学部 教授
権丈　英子

1．半世紀にわたる社会規範の変化

「女性が活躍する日本経済を実現するために」という未来に向けた話に関する依頼に応えるために、少し歴史を振り返ってみよう。2000年に放送された「プロジェクトX　女たちの10年戦争「男女雇用機会均等法」誕生」のなかに次のようなナレーションがある。

〈目　次〉

1．半世紀にわたる社会規範の変化
2．これまでの施策の成果
3．労働力希少社会におけるワークの転換
4．ワークとライフの関係
5．こども・子育て費用を肩代わりする普遍的制度の必要性
6．コーホートを意識したWLB施策のアップデートを

- 経済界は（男女平等を定める）法律制定に反対と表明した。「結婚や出産ですぐ辞める女を男と同じには扱えない。」
- 採用を調べた。４年制大学の女性の就職はほとんどなかった。わずかな募集には、容姿端麗などの条件がついていた。
- ある社長は言った。「僕の周りには残業や転勤までして、男並みに働きたい女の子なんていませんよ。」
- ある財界の大物は言い切った。「だいたい女に選挙権などやるから歯止めがなくなっていけませんなぁ。差別があるから企業は成り立っているんですよ。」

1980年、日本政府は、国連の女性差別撤廃条約に署名した。それから批准に向けた動きが始まり、1982年に労働省婦人少年局長に就任した赤松良子氏は、男女雇用機会均等法（以下、「均等法」）を作ることを託される（1983年の組織改編にともない初代婦人局長）。赤

松氏らは、まず採用を調べた。そこで上述の、４年制大学の女性の就職はほとんどないことを知らされた。そして来るべき法律を作るために財界への説明をはじめた。その時に、財界トップから聞かされた話が、「差別があるから企業は成り立っているんですよ」の言葉である。この「プロジェクトX」には、「女性は男性上司の奴隷だった」というナレーションもある。

社会規範や社会通念と訳される、時代を覆うノルム（norm）が、当時、女性に対する差別は当然だというものだったのだろう。このノルムというものは、船舶を海上の一定の場所に留めておくアンカーのようなものであり、社会のアンカーであるノルムそのものは、なかなか動くものではない。しかし、社会における男女の役割に関するノルムは、均等法が成立した1985年以降40年ほどで、大きく変わっていく。

(1) 意識の変化

こども家庭庁は、2023年11月にこども・子育て支援に関する新たな支援金制度を設計するための大臣懇話会を開催している。そこで、袖井孝子お茶の水女子大学名誉教授は、介護保険が成立した頃、ある審議会で、次は育児の社会化だと発言すると、すぐに経済界の大物から、育児は母親の責任ですと釘を刺されたとの発言をした。それを受けて経済界代表は、少なくとも現時点でのトップは、少子化・人口減少問題を自らの問題だということで危機感を抱いていると述べている。

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」では、一般的に女性が職業を持つことについてどう考えるかを質問しているが、1992年には「子どもが大きくなったら再び職業を持つ方がよい」（再就業）と答えた人たちが42.7％と最も多く、「子どもができても、ずっと職業を続ける方がよい」（継続就業）はそのほぼ半分の23.4％であった（注１）。だがその後、前者が減少する一方で、後者の継続就業という回答が増加し、直近２回の調査（2019年、2022年）では継続就業が約６割を占めるようになっている。

女性が職業を持つことについての意識の変化は、「出生動向基本調査」の18～34歳の未婚者が考える「女性のライフコース」の理想像にもみられる。前回の2015年調査までは、男女ともに「再就職コース」を選ぶ人が最多であったのに対して、直近の2021年調査では、はじめて結婚・出産後も仕事を続けるという「両立コース」が最多（女性34.0％、男性39.4％）となった（注２）。

このように、女性が働き続けることが望ましいとの考えが広がり、若い人々もキャリア形成の重要性を知るようになってきている。社会の仕組みがそうした意識の変化に対応できていないと、そこに矛盾が生じる。その矛盾は、今は、少子化の加速という形で現れていると言えよう。

先ほどの「女性のライフコース」の理想像において、直近の調査で「両立コース」が最

多となったが、「DINKs（Double Income No Kids）」や「非婚就業」といった、子どもを持たないことを希望する女性たちも2015年の約１割から2021年のほぼ２割へと急増している。

⑵　少子化の進行とWLB

日本では、1970年代後半以降、合計特殊出生率が人口置換水準を下回り続けてきた。「1.57ショック」を契機に1990年には「少子化対策」が始まる。そして、出生率は2005年の1.26を底に2015年には1.45まで回復したが、その後2022年には1.26へと低下し、出生数も約77万人にまで落ち込んだ。

こうした状況を受け政府は「こども未来戦略方針」（2023年６月閣議決定）において、少子化･人口減少への歯止めの必要性を説き、少子化に対する今後３年間の集中的な取組みである「加速化プラン」を提示し、安定的な財源として、社会保険の賦課・徴収ルートを活用した「支援金」の創設を打ち出している。

冒頭に述べた均等法を含め、日本でも労働市場における女性の参加、活躍に向けて長い間諸施策が進められてきた。その際、家庭生活との関りから、ワークとライフのバランス（以下、「WLB」）が課題になってきた。

2007年には政労使の合意による「仕事と生活（ワーク・ライフ・バランス）の調和憲章」が策定された。そこでは、

①　就労による経済的自立が可能な社会、

②　健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、

③　多様な働き方･生き方が選択できる社会、

という３つの柱の下、行動指針により2020年の数値目標が設定された。だが、2020年の総括によれば、①の就業率に関わる指標については目標が達成された一方、②や③については未達成の項目が多く残った（注３）。

WLB施策は、もちろん、そうした数値目標で表される部分にとどまらず、男女がその能力を発揮し豊かな人生を送ることができること、そして社会の持続可能性を維持することが含まれるだろう。ワークとライフの双方を取り巻く環境は、先ほどのノルムをはじめとして時代と共に大きく変わってきた。その変化の中で齟齬も生まれ始めている。この不協和をいかに解決するかが､今問われている。

２．これまでの施策の成果

2023年のノーベル経済学賞（注４）は、ハーバード大学のクラウディア・ゴールディン教授が受賞することに決まった。ゴールディン氏は女性労働に関する歴史的研究を行っており、このところの世界的なジェンダー平等への関心にも沿うものであったと思われる。

前述したように、日本では1985年に均等法が成立したが、当時のジェンダー平等とはほど遠い状況を受け、当初の法律は努力義務が多く、差別禁止の実効性という観点からは不十分なものであった。この法律の制定に尽力した赤松氏らは、「みにくいアヒルの子」と

評していた。みにくいアヒルの子も、1997年改正により女性への差別が全面禁止され、2006年改正により男女双方への差別が禁止されるに至り、「白鳥」に向けて育っていった。そして、労働市場への女性の参加も増えた。

(1) ジェンダー・ギャップ指数

だが、そうした状況の中、2010年代初頭には、世界経済フォーラムが2006年から公表している「ジェンダー・ギャップ指数」の低さが話題になった。ジェンダー・ギャップ指数に関する詳細は、昨年の本誌で論じたため詳細はそちらに譲るが（注5）、日本の総合順位は2023年に146か国中125位と、昨年の116位からも低下した。ジェンダー・ギャップ指数は経済、教育、健康、政治の4つの分野からなるが、日本のスコアが最も低いのが政治分野、次いで経済分野であり、特に指導的地位に占める女性の割合が低い。政治分野のスコアの低迷は日本の総合順位を下げることにもつながっている。諸外国をみると、政治分野のスコアはクオータ制をとっているかどうか次第という側面が強い。日本もジェンダー・ギャップ指数の総合順位を上げたいのであれば、政治分野におけるクオータ制を本格的に検討する必要がある（注6）。

経済分野については、政治分野に比べるとスコアが高く上昇傾向にはあるが、順位は低い。特にスコアが低いのが管理職の男女差である。図表1より女性管理職比率をみると、日本は2021年にこの中で最も低い。

このような女性管理職比率の低さは、2015年の女性活躍推進法制定のモチベーションの一つとなった（注7）。同法により、国や地方自治体、常用労働者301人以上の民間企業（2019年改正法により101人以上に拡大）は、女性活躍の状況把握を踏まえ、事業主行動計画の策定や情報公表が義務付けられた。

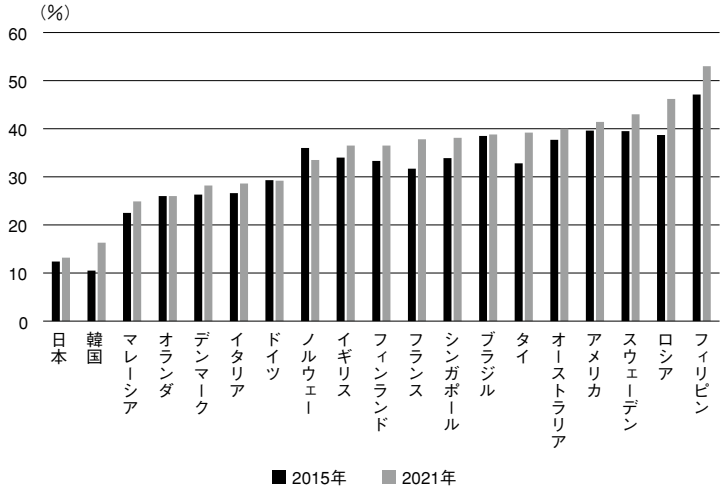
(2) 男女間賃金格差の要因

女性管理職比率とともに女性労働の質を図る指標として注目されるのが、男女間賃金格差である。女性活躍推進法では、男女の賃金の差異を事業主が策定する行動計画等による取組みの結果を図る指標とされている。2022年7月には労働者301人以上の企業に対して、男女の賃金の差異の情報公表が義務付けられた。

日本の一般労働者（フルタイム労働者）の所定内給与額は、均等法が施行された1986年には、男性を100とすると女性はその約6割の59.7であった。図表2では、100－59.7＝40.3ポイントの男女格差で表している。その後、男女格差は次第に減少し、2022年には24.3ポイントとなった。

図表2は、この男女間賃金格差の要因を人的資本などの観察される要因と、それ以外の要因に分けた厚生労働省の試算より作成したものである。1986年以降、女性の勤続年数の伸びや教育水準の高まりなどを受け、「勤続年数」や、「年齢、学歴、労働時間、企業規模」の違いを原因とする格差が縮小している。そ

（図表１）女性管理職比率



（注）2021年の数値の昇順。マレーシア、タイ、フィリピン、オーストラリアの2021年は2020年のデータ。
（出所）JILPT「データブック国際比較2023年」（管理職に占める女性の割合）より作成。

の一方、職階（管理職比率）の違いは、1986年から2022年まで約10ポイントで推移し、各要因で説明されない格差を除くと、男女間賃金格差を説明する最大の要因となっている。

こうした要因分解をみると、女性管理職比率を高めることは、男女間賃金格差の解消にも大きく寄与することが期待される。そして今、労働市場では、構造的な変化が起こり始めている。

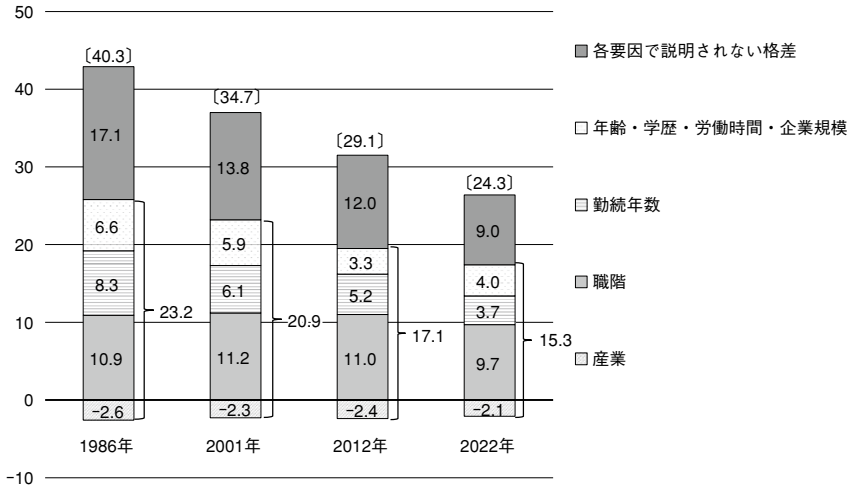
3．労働力希少社会におけるワークの転換

2023年２月の日経新聞「経済教室」に「比較的安価な労働力が手軽に利用できた長らく続いた日本の労働市場の特徴が、いま少しずつ変わろうとする時代に入っている（注８）」と書いていた。それは、次のようなことを意味する。

日本の生産年齢人口は1990年代半ばより減少に転じたが、就業者数でみると、それほど減少したわけではなかった。この間のWLB施策や働き方改革などの取組みが成果を上げたとみることができよう。だが、増加した就業者の多くは、女性と60歳以上の非正規雇用の労働者であった。こうした非正規雇用の労働供給が労働需要を賄ってきたと言える。そして、このことは、日本において、平均賃金が上がらなかったことの要因にもなってきた。

だが、今後はこれまでのような就業者数の増加も難しくなってきている。というのは、今や日本の女性の就業率は、他の先進国と比べても遜色ないほどに高くなっている。加え

（図表２）男女間賃金格差の要因の推移



（注）〔　〕内は、一般労働者の所定内給与額の男女間格差。
（出所）権丈（2019）139頁、図表65のデータを更新したもの。厚生労働省「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告書」（2002年）、厚生労働省「働く女性の実情」より作成。

て、65～74歳までの、いわゆる前期高齢期の人たちは、2022年から減少し始めている。つまり、労働力が豊富だった社会が、いよいよ希少な社会になるという転換点に今はある。

今後、就業者数の増加が見込めないとすると、そうした社会では何が起こるのだろうか。図表３をみてもらいたい。

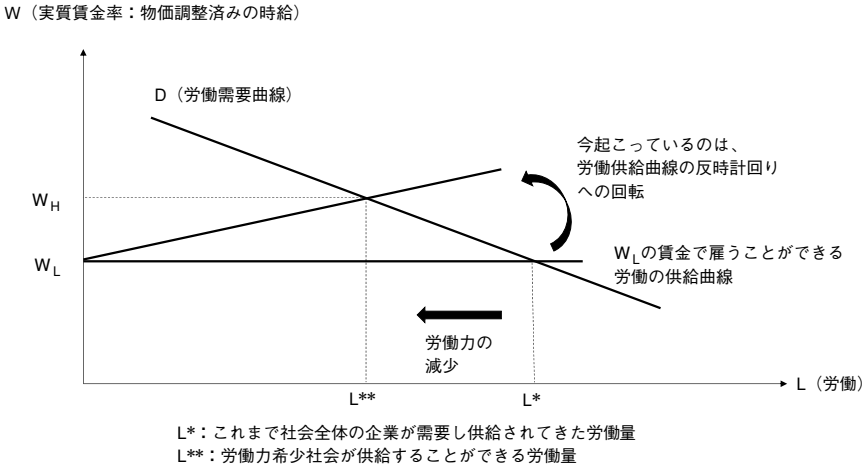
図表３は、経済発展過程において無制限労働供給社会から労働供給の制約に直面し始めるルイスの転換点をヒントに、労働需要が一定の下で起こる変化を描写したものである。この四半世紀ほどは、生産年齢人口の減少にもかかわらず、企業はW_Lという比較的低い賃金で企業が求める（需要する）労働力をかなり確保できていた。そのことを「W_Lの賃金で雇うことができる労働の供給曲線」という、W_Lの賃金率から水平になる直線で描いている。しかし、先にも述べたように、この間、新しく労働市場に参入してきた女性と高齢者は、これからは減少していく。これを受けて、労働供給曲線は、反時計回りに回転し始める。

その変化を目の当たりにする企業は、これまでよりも高い賃金を支払い、様々な労働条件を魅力的にして、人を雇わなければならなくなる。この現象を、労働力の不足と呼ぶのも間違いではないが、私は、労働力希少社会の到来と呼んできた（注９）。

４．ワークとライフの関係

社会保障の機能の一つに、賃金という分配

（図表３）労働力希少社会における労働市場



（出所）筆者作成。

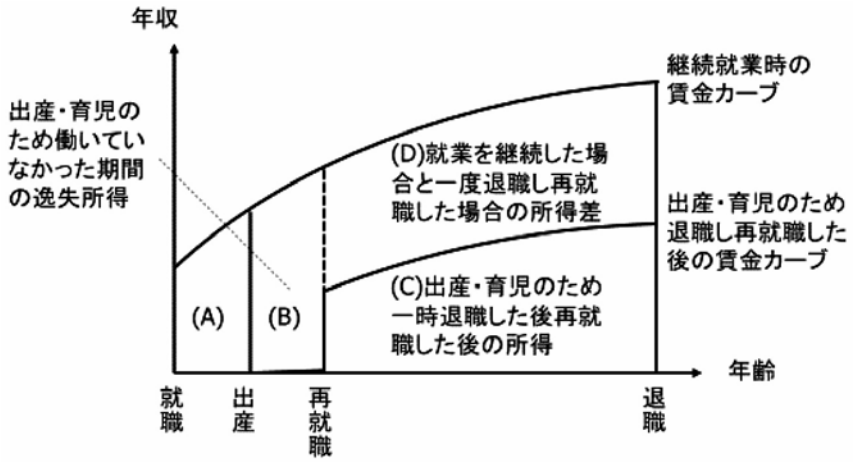
システムだけでは対応しきれない、「収入の途絶」と「支出の膨張」に備える、生活安定化機能がある。子育て期は、長い人生の中で支出が増大する時期である。昨今では、家計収入に占める女性の所得の重要性が増しているので、出産育児期の離職による収入減のインパクトも大きくなっている。

ゴールディンも『なぜ男女の賃金に格差があるのか』で強調するように、出産育児期は、キャリア形成に重要な時期とも重なる。この時期に女性が就業を長く中断してしまうと、その影響は長く続いていく。図表４は、出産・育児の機会費用、いわばキャリア・コストを描いたものである。

図表４において、継続就業した場合の生涯所得Y_1＝（A）＋（B）＋（C）＋（D）となる。出産退職し、後に再就職した場合の生涯所得Y_2＝（A）＋（C）となり、そうした選択時の出産・育児の機会費用＝（B）＋（D）となる。つまり、出産育児期に仕事を中断することのコストは、出産・育児のため働いていなかった期間の逸失所得（B）だけではなく、継続就業していたのであれば得られた所得と再就業時の低い賃金が再就業後の期間全体に影響を及ぼす部分（継続就業と再就業との所得差）（D）を加えたものとなる。出産・育児の機会費用が大きいと子どもを持つことの費用が引き上がるため、少子化につながる（注10）。他方で、育児休業制度や保育サービス、柔軟な働き方の提供など、継続就業や早期の復職につながる仕組みは、出産・育児の機会費用を軽減することに役立つ。出産・育児の機会費用（キャリア・コスト）＝（B）＋（D）は２億円ほどになるとの試算もある。

冒頭にあげた女性の理想のライフコースに関する調査結果において、「両立コース」を

（図表４）出産・育児の機会費用



（出所）権丈英子（2019）241頁、知識補給図表７。

希望する人たちが増えたことは、継続就業した場合のY_1の生涯所得を求める人たちが、最多になったことを示している。このあたり、ゴールディンの言葉を借りるとすれば、「経済的自立の価値が高まった」ノルムの転換とみることができ、それは長年のWLB諸施策の成果でもあろう。

日本では以前から出産・育児の機会費用は大きい一方で、継続就業を必ずしも理想とせず、子育て後に再就職するコースの希望が多かった。しかし新しい時代のWLBは、継続就業を希望する人々が増えたことに対応していく必要がある。

５．こども・子育て費用を肩代わりする普遍的制度の必要性

現在、こども・子育て支援のための加速化プランが議論されている。

こども・子育て支援のあり方を歴史的にみると、1930年代にさかのぼることができる。スウェーデンの普遍主義的な福祉国家の基礎を作ったとされるミュルダール夫妻は、1934年に出した『人口問題の危機』で、高齢期に必要となる生活費を社会化していくと、家族が合理的に行動した場合の親の個人的利益と、国民の集団的利益の間にコンフリクトが生じるとみなし、貧困対策としてではなく、少子化の予防策として、全ての子どもや世帯を対象とする普遍的福祉政策を唱えていた。

ミュルダール夫妻は、もうひとつの選択肢として、高齢期向けの制度をなくすことも示していたが、それは選択されるべきものではないとみなして、普遍的福祉政策を論じていた(注11)。

日本においては、これまでも「少子化対策」として政策が打たれてきたが、改めて、若者やこども・子育て世帯に対して、包括的支援を行う仕組みを作ることは、今最も必要なことであろう。児童手当の所得制限の撤廃など、これまでの制度を普遍主義的な制度に再構築し、男女双方のキャリアと子育て（共働き・共育て）を切れ目なく支援するという新しいプランは、新しい時代のWLBに沿ったものと言える。

ミュルダール夫妻も指摘していたように高齢期向けの社会保険の存在が少子化の原因となっていることも考えると、現在議論されているように、そうした社会保険が、自らの制度の持続可能性を高めるためにも、こども・子育て支援の財源調達に協力するという考え方もできるし、生活安定化機能を掲げる社会保障という所得再分配政策の考え方としても整合性を持っていると言えよう。

6．コーホートを意識したWLB施策のアップデートを

『なぜ男女の賃金に格差があるのか』の中で、ゴールディンは、「母親世代との決別」という節を設けている。ゴールディンは、変化のダイナミズムを捉えるためにアメリカで1900年から2000年までの100年間に大学を卒業した女性（1878年から1978年生まれの女性）を５つのコーホートに分類し、女性の就労、男女間賃金格差の原因の分析を行った。

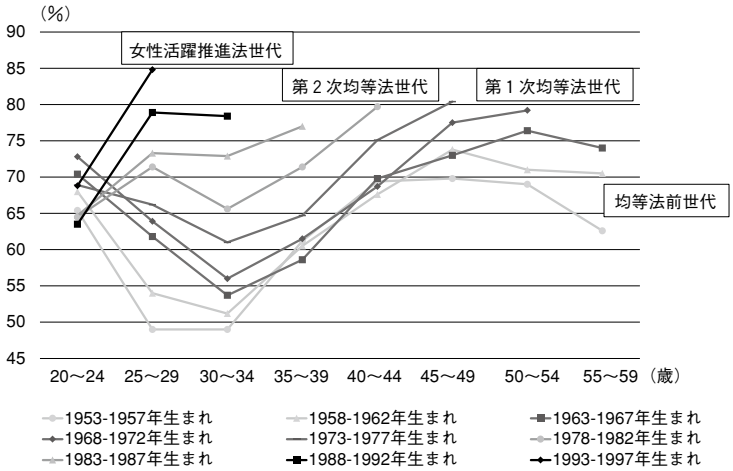
1960年代後半から1970年代に大学を卒業したゴールディンやヒラリー・クリントンの世代は、「母親を、幸せではなく、満足しておらず、弱い存在だと思うようになった」。そしてこの世代は、「母のように不幸になりたくないです。子どもがたくさんいて、母は父に依存していました。父は母に働いてほしくなかった」と考えた――さらに「若い女性として、人生の大部分を労働力として過ごすことができるのだと、そしてより長く、就労できるように準備した」。彼女たちのコーホート以降、乳幼児を持つ女性の労働参加率が急上昇しはじめる。それは、「仕事を継続するのに見合った高収入の職業に就いたからだ」。

(1) コーホートによる働き方の変化

日本では、こうした変化は起こっているのだろうか。権丈（2019）では、ジェンダー平等やWLBに関する法律や制度が急速に整備される中、世代によって実際に適用される（利用可能な）法律や制度が異なり、それによって女性の就業率に大きな違いが生じていることを指摘している。

そこでは、世代を区分する目安として、①努力義務がまだ多かった均等法（1986年施行）、②女性への差別を全面的に禁止した改

（図表５）女性の出生コーホート別年齢階層別就業率



（注）就業率＝就業者数／人口。
（出所）総務省統計局「労働力調査」より作成。

正均等法（1999年施行）、そして③女性の管理職登用なども視野に入れた女性活躍推進法（2016年施行）に注目しており、均等法前世代から、第１次均等法世代（1965年頃から1980年頃生まれ）、第２次均等法世代（1980年頃から1990年頃生まれ）、女性活躍推進法世代（1990年頃以降生まれ）と呼んでいる。

法律の整備にともない、WLB施策も充実し、日本の女性のライフスタイルは大きく変わってきている。４年制大学への女性の進学率は、第１次均等法世代の1965年生まれは12％とかなり低いものであった。ところが、女性活躍推進法世代の1990年生まれでは40％を超えており、加えて、保育サービスの利用率も各コーホートが30歳になる年でみると、1965年生まれの22％から1990年生まれの48％へと倍以上に増えている。

図表５より、新しい世代になるほど、出産育児期の就業率の落ち込みも小さくなり、全体として就業率が大幅に上昇している。

⑵　新しいコーホートのためのWLB施策

今、進められているのは、第２次均等法世代や女性活躍推進法世代のライフコースに、労働､社会保障政策を適応させることである。そのひとつが、前述したこども・子育て支援加速化プランということになろう。公的年金についても、加給年金の廃止や遺族年金のジェンダー平等化・有期化を含めて男女がともに長く働くWork Longer社会に沿う形での検討を進める必要がある。

ただし、最近世論を賑わせていた「年収の壁」の話には注意を要する。というのは、女

性が職業を持つことへの意識も実際の働き方も世代によって大きく変わっているからである。若い頃に自分が継続就業することを想定していなかった時代に労働市場に参入した世代は、ゴールディンの言葉を借りれば、（この世代は）「ほとんどの場合、専門、企業、組織のいずれにおいても大きく前進することができなかった。なぜなら、そのための準備をしていなかった」ことも考えられる。長期的に被扶養配偶者のままでいることに強い選好を持つ可能性がある人が属する世代は、ここで言えば、第１次均等法以前の世代ということになろう。

諸々の制度への正確な理解に基づきながら、前の世代がバトンを渡した若いコーホートにおける意識、社会規範の変化に対応するように、WLB施策のアップデートが、今、求められている。

〔参考文献〕

・権丈英子（2019）『ちょっと気になる「働き方」の話』勁草書房。
・権丈英子（2022）「ジェンダー・ギャップ指数から見る日本の課題と展望」『月刊資本市場』No.448。
・権丈英子（2023）「経済教室　労働の質向上へ政労使協調」『日本経済新聞』2023年２月23日。
・権丈善一・権丈英子（2022）『もっと気になる社会保障』勁草書房。
・クラウディア・ゴールディン『なぜ男女の賃金に格差があるのか：女性の生き方の経済学』慶應義塾大学出版会。
・内閣府（2021）『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）総括文書―2007～2020―』。
・Kenjoh, Eiko（2004）, *Balancing Work and Family Life in Japan and Four European Countries*, Thela Thesis, Amsterdam.

（注１）調査対象者は従来20歳以上の男女であったが、2019年調査からは18歳以上の男女となった。また、この他の回答は、1992年に「女性は職業をもたない方がよい」4.1%、「結婚するまでは職業をもつ方がよい」12.5%、「子供ができるまでは、職業をもつ方がよい」12.9%であった。2022年にはこれらはそれぞれ、0.7%、2.6%、7.7%となり、再就業27.1%、継続就業59.5%であった。

（注２）国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」（独身者調査）。

（注３）内閣府（2021）。

（注４）スウェーデン国立銀行アルフレッド・ノーベル記念経済学賞。

（注５）詳細は権丈（2022）。

（注６）詳細は権丈（2022）。

（注７）同法成立の経緯や内容については権丈（2019）。

（注８）権丈・権丈（2022）88頁。

（注９）権丈（2019）、権丈・権丈（2022）。

（注10）詳細はKenjoh（2004）。

（注11）権丈・権丈（2022）275頁。