

2019年2月1日公表

「M字カーブ」解消要因は既婚者へシフト

—復職しやすい環境整備し、さらに後押しを—

短期経済予測班: 中村 仁美

<監修> 短期経済予測主査: 西岡 慎一 総括: 宮崎 孝史

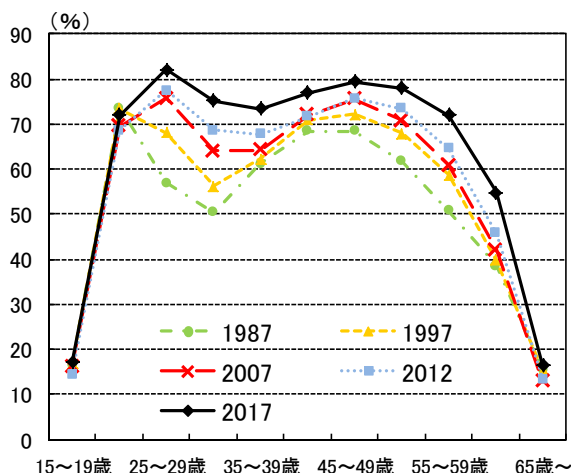
▼ポイント▼

- ✓女性労働力率の「M字カーブ」は長い目でみて解消に向かっている。近年のM字カーブのこうした傾向は、「既婚者の労働参加」を主因としており、「未婚者の増加」を主因としてきた80年代から00年代までの状況から大きく変化している。これには、人手不足が強まるなかで、子育てを支援する法整備が進んだことが一因となっている。
- ✓女性のうち、求職活動をしていない「就業希望者」は262万人(17年)にのぼり、労働力として女性を活用する余地はなお大きい。仮に、この就業希望者が労働力となった場合、M字カーブはほぼ解消され、経済成長率を相応に押し上げる可能性がある。既婚女性の労働参加は、労働力の面でも、生産性の面でも経済成長に望ましい効果を及ぼしうる。
- ✓M字カーブの一段の解消には、出産・育児がしやすい職場環境の整備が急務である。出産・育児のため自発的に退職する女性は4割を超える。これを踏まえると、育児の傍ら元の職場へ復帰する「両立型」の女性への対策だけでなく、「再就職型」の女性に向けた再雇用制度の普及が重要となる。

【はじめに—M字カーブの解消余地はなお大きい】

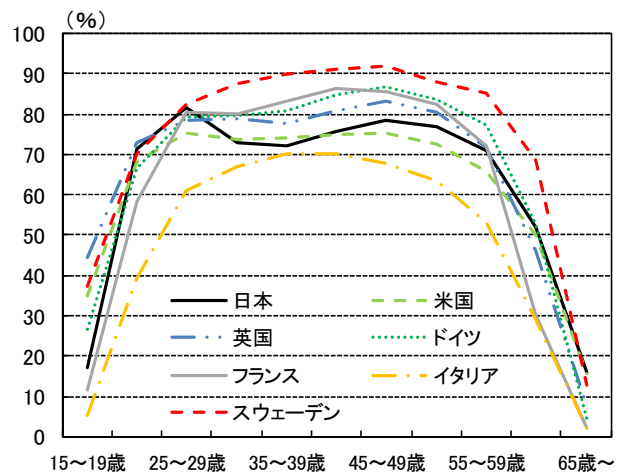
労働力人口の減少が見込まれるわが国では、女性の労働力活用に大きな注目が集まっている。女性労働力率のいわゆる「M字カーブ」(女性の労働力率が出産・育児期に低下すること)は、中長期的にみて解消する方向にある(図表1)。ただし、米欧と比較すると、わが国の「M字」の度合いはいまだに大きく、女性の労働参加の一段の余地は残っているようにみえる(図表2)。以下では、わが国のM字カーブが解消してきた要因を示し、一段の解消に向けた方策について触れる。

【図表1. わが国女性の労働力率】



(資料)総務省「労働力調査」

【図表2. 先進国の女性の労働力率(2016年)】

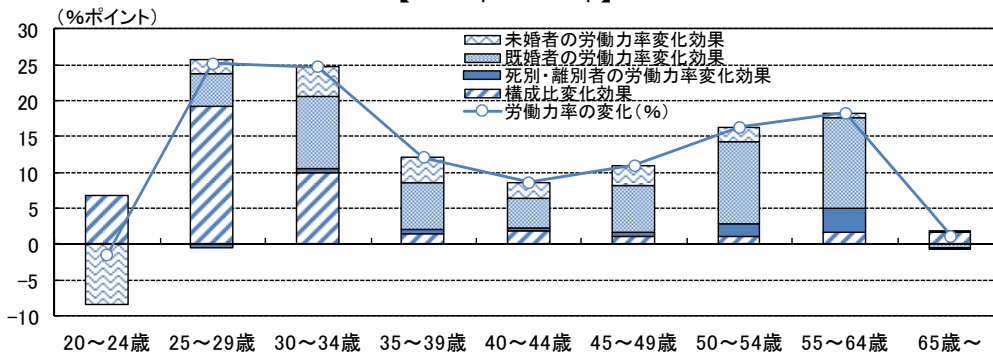


(注)米国、英国、イタリアは16歳以上を対象。

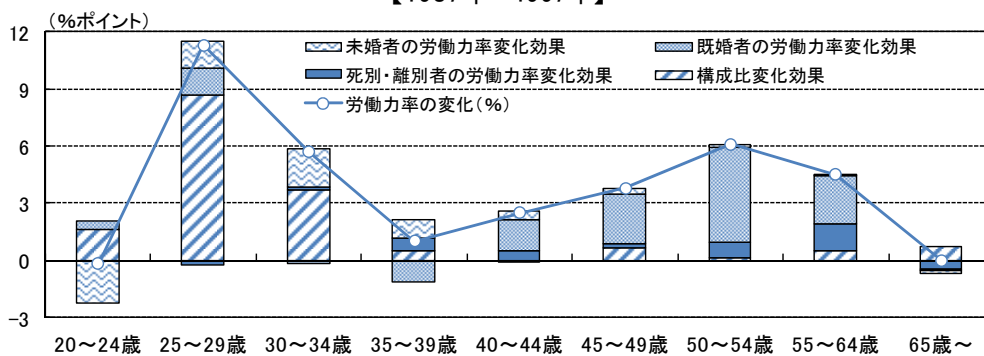
(資料)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」

【図表 3. 女性の労働力率変化の要因分解】

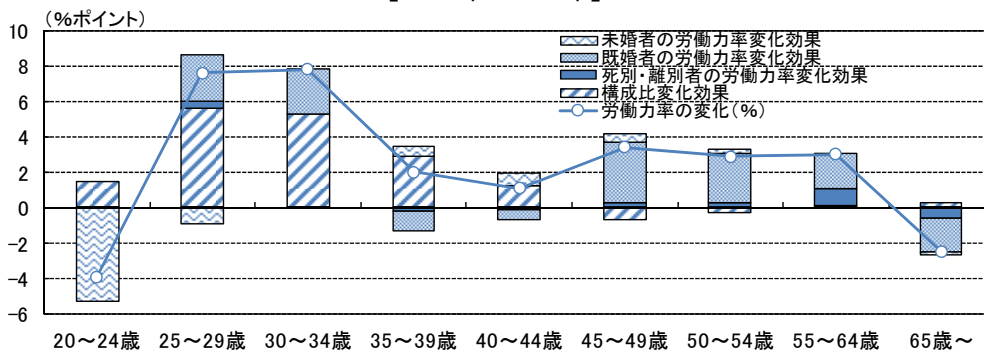
【1987年→2017年】



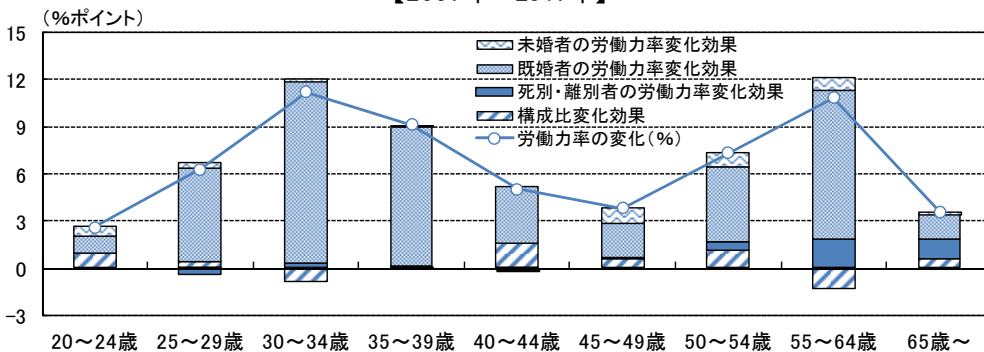
【1987年→1997年】



【1997年→2007年】



【2007年→2017年】



(資料)総務省『労働力調査』

【M字カーブの解消要因】

(解消要因は未婚者から既婚者へ)

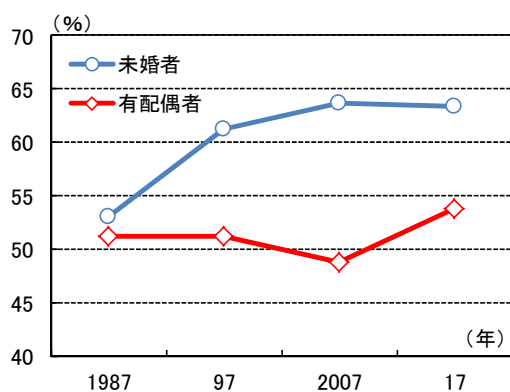
M字カーブが解消されてきた要因として、①未婚の女性が増加したこと、②育児をしながら働く女性が増加したことが挙げられる。この2つの要因の重要度は、時代の変遷とともに変化している。

図表3は、1987年から2017年までの30年間の労働力率の変化を要因分解している。これは、女性を「配偶関係別(未婚者、既婚者、死別・離別者)」の3つのグループに分け、それぞれのグループの労働力率が変化したことによる寄与度を示している。さらに、3つのグループ間の構成比が変化したことによる寄与度も示している(「構成比変化効果」)¹。未婚者グループの労働力率は、ほかのグループの労働力率よりも高いため(図表4)、未婚者グループの構成比が高まると、経済全体の労働力率は上昇する。

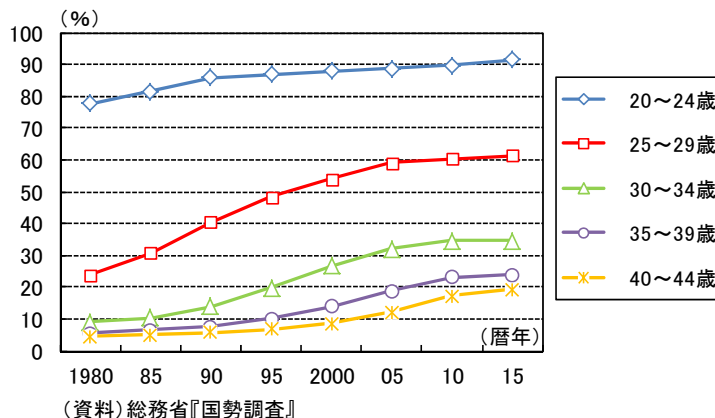
図表3によると、この30年間の女性労働力率の上昇は、20代で「構成比効果」によるところが大きい一方、30～40代では「既婚者の労働力率効果」を主因としている。つまり、20代では、晩婚化が進んだことで未婚率が高まり、労働力率が押し上げられた一方、30～40代では、既婚者の労働参加が労働力率を押し上げてきた。

この30年間の流れを仔細にみると、労働力率上昇の要因は、未婚者の増加から既婚者の労働参加へシフトしている。すなわち、87年から07年までは、若年世代の労働力率上昇は、「構成比効果」を主因としていたのに対し、07年以降は、「既婚者の労働力率効果」が主因となっている。未婚率は、80年代以降、急速に高まり、20代後半に限ると、80年の20%強から05年には60%まで上昇した(図表5)。もっとも、それ以降、未婚率は頭打ちとなり、労働力率を押し上げる要因とはなっていない。

【図表4. 女性の配偶関係別労働力率】



【図表5. 女性の未婚率の推移】



(子どものいる既婚者の労働参加—政策的支援も後押し)

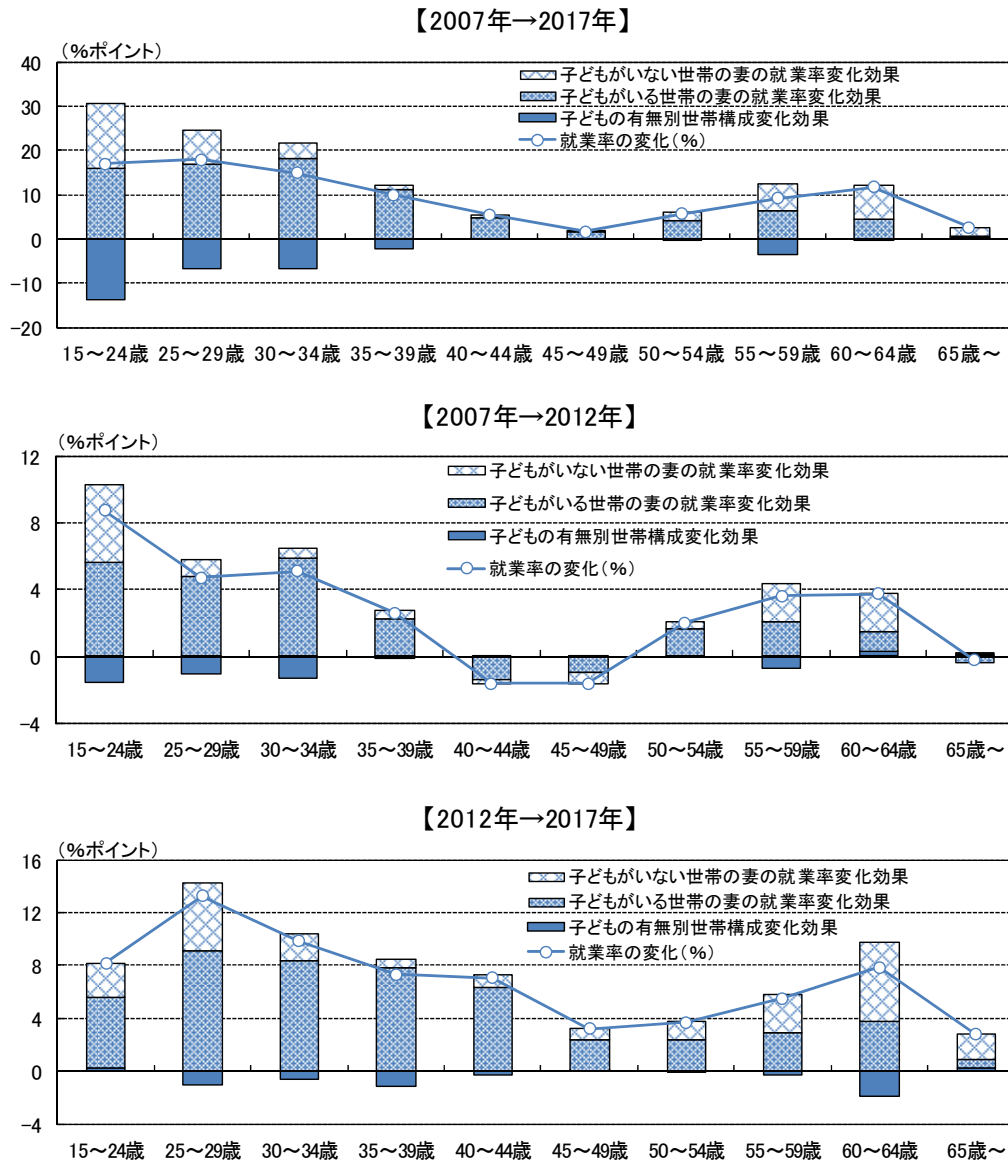
近年、労働力率を高めてきた既婚者のなかでも、子供を抱える女性が労働参加を積極化させている。図表6は、女性既婚者の就業率の変化を、「子供のいる世帯の妻」と「子供のいない世帯の妻」に分解している。これによると、既婚者の就業率上昇は、「子どものいる世帯の妻」を主因としている。

子供のいる既婚者の労働参加は、2003年の「次世代育成支援対策推進法」をはじめとする子育てを支援する制度が整備され、仕事と育児の両立支援が進んだことを一因としている。特に2012年以降、子どものいる既婚者の労働参加が急速に進んでいる。これは、近年、企業の人手不足感が急

¹ 図表3および後掲図表6の要因分解の方法については補論を参照。

速に強まっていることが大きく(図表 7)、企業サイドでは、女性人材の獲得に向けた支援体制を整備してきたことが背景にあると考えられる。こうした支援体制の整備は、「子ども・子育て関連 3 法²」(2012 年)や「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下『女性活躍推進法³』という)」(2015 年)といった政府による施策にも後押しされてきたと考えられる。

【図表 6. 有配偶世帯の妻の就業率変化の要因分解】



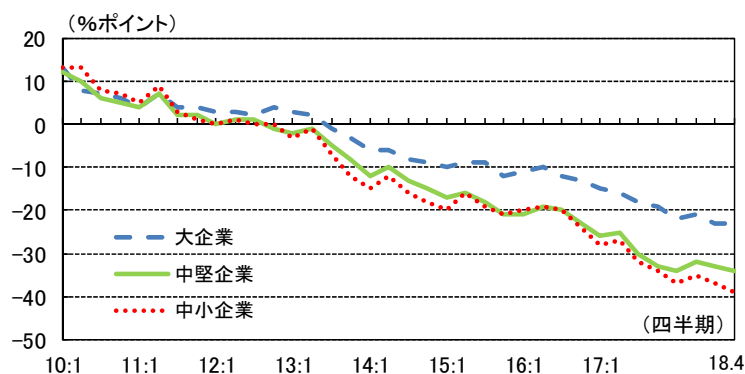
(注)就業率は有業者率を用いた。「有配偶世帯」は「夫婦のみの世帯」、「夫婦と両親から成る世帯」、「夫婦とひとり親から成る世帯」、「夫婦と子どもから成る世帯」、「夫婦、子どもと両親から成る世帯」および「夫婦、子どもとひとり親から成る世帯」の合計、「子どもがいない世帯」は「夫婦のみの世帯」、「夫婦と両親から成る世帯」および「夫婦とひとり親から成る世帯」の合計、「子どもがいる世帯」は「夫婦と子どもから成る世帯」、「夫婦、子どもと両親から成る世帯」および「夫婦、子どもとひとり親から成る世帯」の合計。

(資料)総務省『就業構造基本調査』

² 子ども・子育て支援法、認定子ども園法の一部改正法、子ども・子育て支援法及び認定子ども園法の一部改正法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律。

³ 働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、行動計画の策定や女性の職業選択に資する情報の公表を事業主に義務付ける法律。

【図表 7. 雇用人員判断 D.I.(「過剰」-「不足」)】



(資料) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

【経済成長へのインプリケーション】

(未婚者から既婚者へのシフトは経済成長を押し上げ)

未婚者の労働力率は既婚者より高いため、未婚率の上昇は、短期的には労働供給の増加を通じて、経済成長の押し上げに寄与する。しかし、未婚者の増加は少子化の要因となるため、中長期的には、将来の労働力人口の減少を通じて、成長率を下押しする要因となる。この点、既婚者の労働参加が、少子化を緩和させるならば、中長期的な観点からも成長率の押し上げにとって望ましいということになる。

(M字カーブの解消は今後の成長をさらに後押し)

12年から17年の間、20～40代の女性の労働力率の上昇は、71.7%から76.5%へと4.8%ポイント上昇した。4.8%ポイントの上昇は、この間の経済成長率を年率0.3%程度押し上げた計算になる⁴。さらに、わが国では、出産・育児世代の女性に未活用の労働者が多い。就業を希望しているにもかかわらず求職活動をしていない女性の「就業希望者」は、262万人(17年)にのぼる。仮に、この就業希望者が労働力となった場合、M字カーブはほぼ解消される(図表8)。就業希望者のうち、「出産・育児」または「適当な仕事がありそうにない」ことを理由に求職活動をしていない156万人が、25年度にかけて労働参加する場合(図表9)、成長率は年率0.2%程度押し上げられる計算になる(図表10)。わが国の潜在成長率が1%弱であることを踏まえると、この影響は決して小さくない。

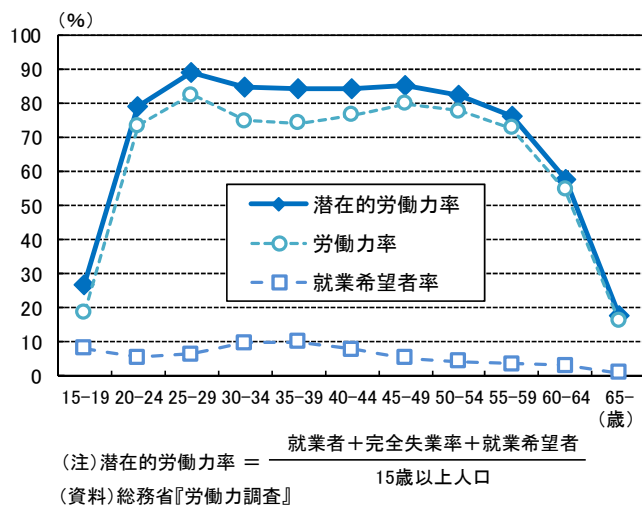
スタインバーグ・中根(2012)でも、わが国の女性労働力率がG7並み(日本とイタリアを除く)あるいは北欧諸国並みまで高まった場合、2030年までの潜在成長率は、それぞれ年率0.2%、0.4%高まると報告されている。1人当たりGDPは、前者の場合、ベースラインから約4%、後者の場合はそこからさらに4%引き上げることが可能であると推計している。

(M字カーブの解消は生産性向上も期待される)

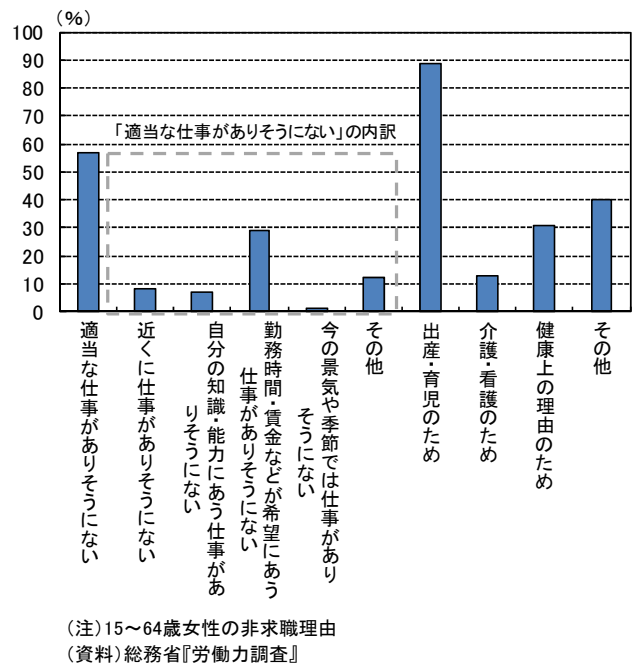
働く女性の増加は、企業の業績や生産性にも影響を及ぼしうる。男性に偏った企業よりも女性と男性のバランスのとれた企業のほうが生産性が高いとの研究は国際的にも数多くみられる。異なる価値観やアイデアを持った社員間のアウトプットがより良質となる傾向があるとされている。わが国でも、たとえば、山本(2014)は、企業レベルのパネルデータを使用し、女性の正社員比率が高いほど、特にM字カーブのボトムに対応する30歳代の比率が高いほど、企業の利益率が高くなることを報告している。Asano and Kawaguchi(2007)も、従業員に占める女性の比率と企業の全要素生産性(TFP)の間に正の相関関係があるという結果を示している。

⁴ 人口減少の影響を除き、労働力率の上昇による経済成長率の押し上げ効果について、成長会計の式に基づき試算。労働分配率は69.4%(1994年度～2017年度の平均)とした。

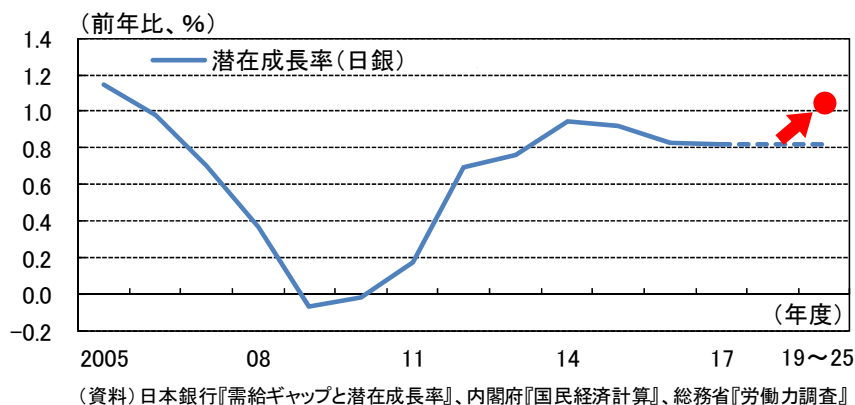
【図表 8. 女性の年齢階級別潜在的労働力率(2017年)】



【図表 9. 女性の就業希望者の非求職理由】



【図表 10. M字カーブ解消による潜在成長率の押し上げ効果】



【M字カーブ解消へさらなる対策を】

(出産・育児と仕事の両立に向けた方策)

このように経済成長を押し上げるためには、M字カーブの一段の解消が重要である。潜在的な労働力を活用していくためには、出産・育児と仕事を両立しやすい労働環境を整備することが求められ、これには、社員全体の意識改革が不可欠である。地域経済総合研究所(2017)の調査では、仕事と育児の両立のために職場で必要なこととして、「上司や同僚の理解」が上位に挙げられている(図表11)。女性社員だけでなく、男性社員の育児参加への理解を広げ、女性の育児への不安を解消することが重要である。

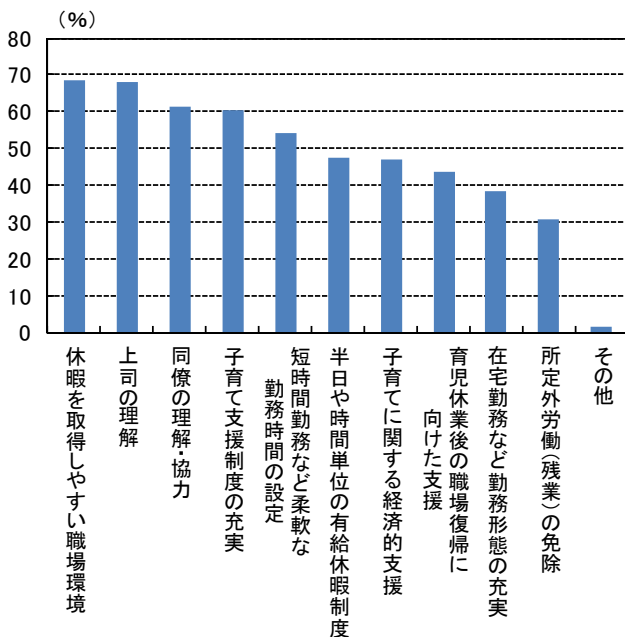
「両立支援」に加えて、「再就職支援」も欠かせない。三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2015)の調査によると、出産・育児などを機に離職した理由として、「家事・育児に専念するため自発的に退職した」と回答する女性が最も多く、その割合は4割を超えている。元の職場へ復帰する「両立型」の女性だけでなく、「再就職型」の女性に向けた対策を行うことも重要である。

「再就職型」の女性に向けた対策として、一旦退職した企業に再就職する再雇用制度の普及が挙げられる。再雇用制度は、企業サイドでは、ノウハウや経験、会社への愛着を持つ人材の確保ができるメリットがある。女性サイドでも、退職前のスキルや経験を生かし、円滑にキャリアを再開できるメリットがある。

しかし、企業の再雇用制度はあまり普及していない。その導入割合は 18.0%、導入企業の利用実績は 57.2%⁵にとどまる(三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2018))。再雇用制度を設けない理由として、6割弱の企業が「必要に応じて個別に対応しているため」と回答している。さらに、再雇用制度を導入する多くの企業では、再雇用の募集方法が、「希望者からの申し出により再雇用を検討している」とのことである(図表 12)。一方、労働者サイドでは、「再雇用制度があったかどうか分からない」との回答が 5割弱を占める。

このように、再雇用制度が普及していない背景には、①制度として未確立、②企業の受身の姿勢、③社員への周知不足が挙げられる。政府は、17年に助成金制度を新設するなど再雇用を促進する政策を実施しているが、その成否は企業サイドの対応によるところが大きい。

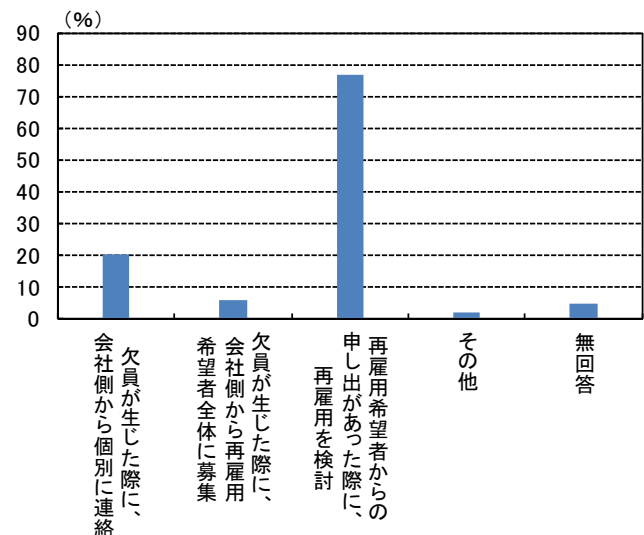
【図表 11. 仕事と育児の両立のために職場で必要なこと】



(注)複数回答(n=621)。

(資料)地方経済総合研究所(2017)『女性の仕事と子育てに関する調査 ～求められる社員の理解と意識改革～』

【図表 12. 退職者に対する募集方法】



(注)複数回答(n=108)。

(資料)三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2015)『出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業』

【まとめ】

女性の M 字カーブの解消要因が未婚者から既婚者へとシフトしており、この点は、中長期的な経済成長にとって望ましい。わが国では、出産・育児などを理由に求職活動をしていない就業希望者がなお多く、労働力の面でも生産性の面でも経済成長を押し上げる余地がある。このためにも、待機児童対策や両立支援対策だけではなく、社員全体の意識改革や再雇用制度の普及などが重要である。出産・育児を経ても仕事を続けやすく、自発的に離職した女性が復職しやすい環境を整えていくべきである。

⁵ 正社員の利用実績。

<補論: 要因分解の方法>

図表 3(女性の労働力率変化の要因分解)および図表 6(有配偶世帯の妻の就業率変化の要因分解)の要因分解の方法は以下のとおりである。図表 3 については、厚生労働省(2013)の方法に従い、以下のとおり要因分解した。

$$\alpha = \frac{\sum N_i \alpha_i}{N} \text{ より、}$$

$$\Delta\alpha = \underbrace{\frac{\sum \left(N_i + \frac{\Delta N_i}{2} \right) \Delta\alpha_i}{N + \Delta N}}_{\text{労働力率変化効果}} + \underbrace{\frac{\sum \left(\alpha_i + \frac{\Delta\alpha_i}{2} - \bar{\alpha} \right) \Delta N_i}{N + \Delta N}}_{\text{配偶関係別人口構成変化効果}}$$

労働力率変化効果
 未婚者労働力率変化効果
 +
 有配偶者労働力率変化効果
 +
 死別・離別者労働力率変化効果

配偶関係別
 人口構成変化効果

N: 15歳以上人口、 α : 労働力率
 Δ は配偶関係計、添字 i は配偶関係別(未婚者、有配偶者、死別・離別者)を表す。

また、図表 6 についても同様の方法を用いた。

$$\alpha = \frac{\sum N_i \alpha_i}{N} \text{ より、}$$

$$\Delta\alpha = \underbrace{\frac{\sum \left(N_i + \frac{\Delta N_i}{2} \right) \Delta\alpha_i}{N + \Delta N}}_{\text{就業率変化効果}} + \underbrace{\frac{\sum \left(\alpha_i + \frac{\Delta\alpha_i}{2} - \bar{\alpha} \right) \Delta N_i}{N + \Delta N}}_{\text{子どもの有無別世帯構成変化効果}}$$

就業率変化効果
 子どもがいない世帯の妻の
 就業率変化効果
 +
 子どもがいる世帯の妻の
 就業率変化効果

子どもの有無別
 世帯構成変化効果

N: 有配偶世帯数、 α : 就業率
 Δ は子どもの有無計、添字 i は子どもの有無別を表す。

<<参考文献>>

厚生労働省(2013)『平成 22 年版 働く女性の実情』

地域経済総合研究所(2017)『女性の仕事と子育てに関する調査 ～求められる社員の理解と意識改革～』

チャド・スタインバーグ・中根誠人(2012)『女性は日本を救えるか?』、IMF Working Paper、WP/12/248

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング(2015)『出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業』、厚生労働省委託調査

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング(2018)『仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業』、厚生労働省委託調査

山本勲(2014)『上場企業における女性活用状況と企業業績との関係—企業パネルデータを用いた検証—』、RIETI Discussion Paper Series 14-J-016

Asano and Kawaguchi (2007) “Male-female wage and productivity differentials: A structural approach using Japanese firm-level panel data,” RIETI Discussion Paper Series 07-E-020

〔 中村 仁美、研究生、衆議院事務局より派遣 〕

(本稿に関するお問い合わせ:研究本部 短期予測班 03-6256-7730)

※本稿の無断転載を禁じます。詳細は事業本部までご照会ください。

公益社団法人 日本経済研究センター
〒100-8066東京都千代田区大手町1-3-7 日本経済新聞社東京本社ビル11階
TEL:03-6256-7710 / FAX:03-6256-7924