

# 基礎研 レポート

## 女性労働力率 M 字カーブの 底上げだけが問題の本質なのか。

女性活躍推進データ再考：  
「補助人材」としての女性活躍推進にならないために

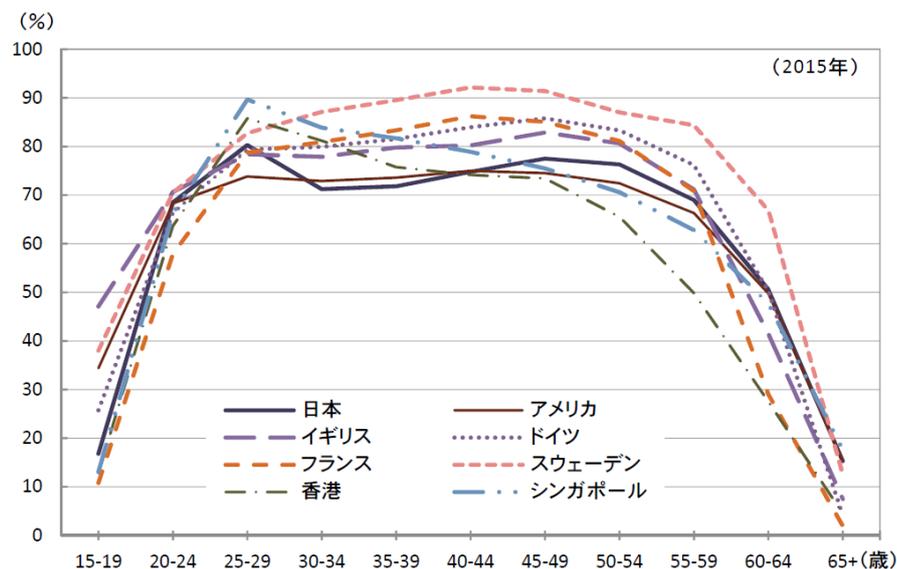
生活研究部 研究員 天野馨南子  
(03)3512-1878 amano@nli-research.co.jp

### はじめに — 年齢階層別女性労働力率 M 字カーブの国際比較

国際的に見て女性活躍に大きな問題を抱える日本。

日本の女性活躍推進が国際的に見て非常に遅れているとして必ず提出されるデータが「年齢階層別女性労働力率の M 字カーブ」の国際比較である（図表 1）。

【図表 1】女性労働力率 M 字カーブの国際比較



	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65～(歳)
1975(年)	21.7	66.2	42.6	43.9	54.0	59.9	61.5	57.8	48.8	38.0	15.3
2015	16.8	68.5	80.3	71.2	71.8	74.8	77.5	76.3	69.0	50.6	15.3

資料) 労働政策研究・研修機構「データブック国際比較 2017」: 下段は労働力率の 30 年前との比較表

図表において、日本の年齢階層別の女性労働力率をつないだ線がM字のようになっているのが見取れる。イギリス、フランス、スウェーデンなど出生率も高く、女性労働力率も高いことで知られている国では、労働力率カーブはM字にはなっておらず、20代後半から50代前半まで女性の労働力率が同程度の水準で推移している。

一方、日本は、20代後半から30代前半にかけて10ポイント近く労働力率が急落する。そして40代後半までは20代後半における水準近くまで回復してこない。

近年では、このM字カーブの底が高くなってきた（逆U字に近くなってきた）、さらなるM字カーブの解消を目指す、といった女性活躍推進策をよく見かける。

日本の労働力率M字カーブを出生率も女性労働力率も高いヨーロッパ先進諸国と同様としたい、というところであろう。

ここで余談であるが、アメリカは日本よりも各年齢層で女性労働力率が低い。

これはあまり日本における一般的な感覚には沿わないと思うが、アメリカは国の育児休業制度もなく、ある意味徹底した実力主義をとっている。ただし、日本とは異なり、新卒・終身雇用主義ではなく労働者の中途市場が大きいため、出産・子育てで一旦市場をでて再チャレンジの道は断たれない。

日本の身近な事例ではあるが、有名国立大学をでて海外留学もした女性が、夫の海外赴任と妊娠にむけた取組を両立させるために銀行を辞めたら、出産後の再就職市場では「元の給与の半額以下の年収400万でのオファーが来た」などという非実力主義社会ではない。

話は元にもどるが、日本における近年のM字カーブを解消する政策として、2017年6月に発表された国の「子育て安心プラン」<sup>1</sup>をみても、6年間の保育園対策によって保育サポートを強化してM字カーブ解消を目指す、とある。

ただ、図表からもわかるようにM字カーブのV字のくびれは15年間も続いているので、この6年間の保育園対策だけでM字カーブが解消しえないことは、子育て経験のある身としては直感的にも感じるのであるが、その議論はまたの機会としたい。

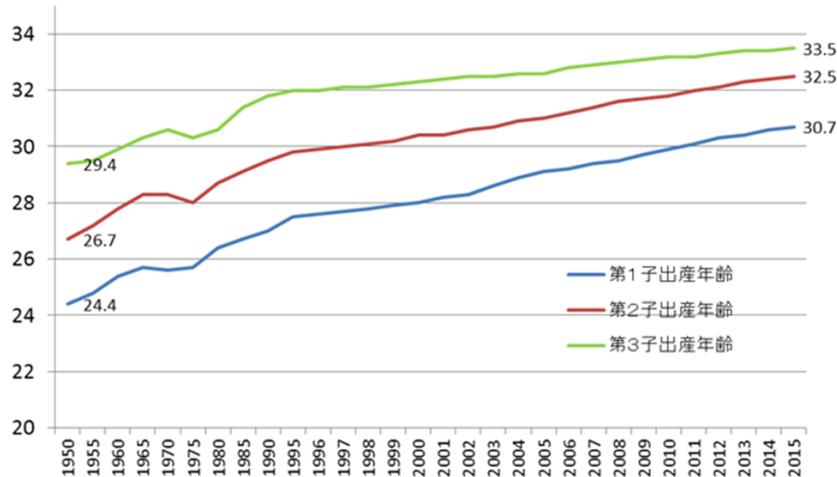
## 1——M字カーブが解消されることが女性活躍なのか

### 1 | M字カーブのV部分の発生時期

最初に結論から述べると、M字カーブ解消だけ狙うなら、それは量的政策にとどまるだけになりかねないという危惧が生じる。1985年制定の男女雇用機会均等法<sup>11</sup>から30年以上、1992年施行の育児休業法施行からも20年以上も経過しているが、いまだ解消されないM字カーブの本質は量的問題なのであるか。

M字カーブが生じる理由として「出産を機とした労働市場からの退出」がよく挙げられる。なぜそういえるかは、まず、女性の第1子から第3子の平均出産年齢データが示している。図表の通り、第1子から第3子までの平均出産年齢が30代前半にすべておさまっている（図表2）。

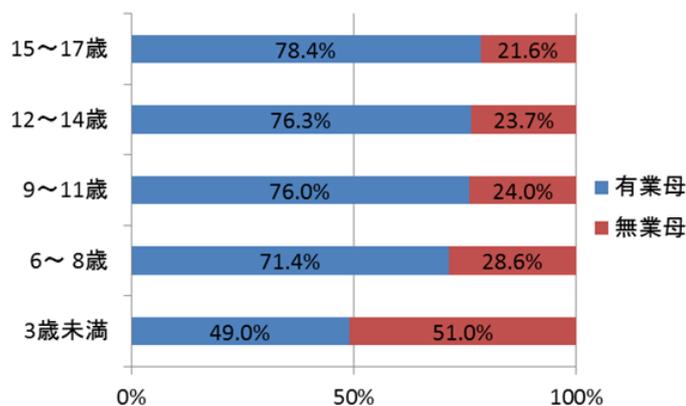
【図表2】女性の平均出産年齢の推移（1950年～2015年）



資料) 天野 馨南子 「長期少子化社会に潜む負のループ「赤ちゃんを知らない」子どもたち—未婚化・少子化社会データ検証:「イメージシカケ」への挑戦—」基礎研レポート2017年1月23日号

そして、次に母親の就業状況を示すデータが挙げられる（図表3）。

【図表3】子どもの年齢ゾーン別 母親の就業状況



資料) 厚生労働省「平成28年 国民生活基礎調査」より筆者作成

子どもが3歳未満では有業の母親が5割を切っていることがデータからは見て取れる。子どもが出来ることによって30代前半で労働市場からの退出が起こっているというのは確かなようである。そして、子どもが6歳を超えると母親の有業率が上がっているの、保育園政策が重視され、国の子育て安心プランでは、保育園増強でM字カーブ解消がうたわれているのだろう。

しかし、女性活躍問題の本質が、6歳までの「小学校就学前の保育提供の問題」に本当にあるのだ

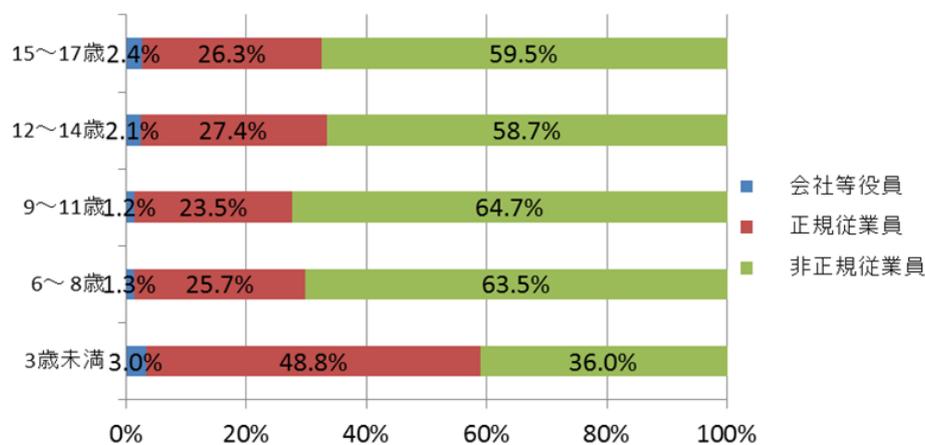
ろうか。

## 2 | データで見る、日本の母親の就業トリック

前項では、子どもが6歳を超えると母親の有業率が上がることが示された。このデータ単体では、まるで「小学校就学前の時点での保育問題によって」女性活躍が妨げられているかに見える。

しかし、次の図表を参照されたい（図表4）。

【図表4】子どもの年齢ゾーン別 母親の就業上の地位



資料) 厚生労働省「平成28年 国民生活基礎調査」より筆者作成

図表3と4からは、

- i 子どもが3歳未満までは無業だった母親が6歳以降、非正規として有業となる
- ii 子どもが3歳未満までは正規で有業だった母親が6歳以降、非正規へ転換する

という母親の子どもの就学を境とした一定の行動パターンの可能性をうかがい知ることが出来る。

3歳未満の子どもを持つ母親ではその5割が正規従業員であるのに対し、小学校就学以降の子をもつ母親では3割未満に減少し、6割以上が非正規（主にパートである）従業員となっている。図表2から、現状では、子どもが小学校就学以降、約20ポイント有業母割合が増加するものの、それは非正規雇用が主体であることを図表4によって知ることが出来る。

一旦子育てのために仕事をやめた場合は、女性は主に非正規として労働市場にもどる道筋しか主に開かれていないのである。もしくは、子どもが就学するあたりで非正規に転換せざるを得ない状況の

発生可能性も指摘できる。

一見、母親の就業上の地位変更トリックによって、保育園さえ充実すれば「M字カーブは解消され、女性活躍はすすむ」は正当な議論に見える。しかし、一旦労働市場から子育てのために退出するという人生選択をやめさせて、年齢を問わず頭数をそろえることが目標であるだけの支援策ならば、それは真の女性活躍推進政策ではない。ダイバーシティを無視した、量的労働人口確保策に過ぎなくなってしまう。

保育園等を充実して労働市場から女性が出産を機に退出することがなくなれば、本当に日本は女性活躍推進国となるのだろうか。

## 2——女性の長期的な人材育成「後進国」

量的に労働市場に女性を送り込み、出産を機とした退職を防止し、非正規へ転換させない、という考え方で、真の女性活躍推進は進むのだろうか。

### 1 | いまだ「後発開発途上国」となる男女格差

国際的に日本における男女格差を見てみると、2016年10月に世界経済フォーラムが公表したジェンダー・ギャップ指数（男女格差）ランキングでは（男女間格差がない順で）日本はなんと144か国中111位という、非常に低い順位（下位4分の1グループ）となっている。

ジェンダー・ギャップ指数で0.660という日本の値は、エチオピア（0.662）、ネパール（0.661）、カンボジア（0.658）の3国と横に並ぶ値となっている（図表5）。

そしてこの3国はいずれも経済協力開発機構（OECD）の開発援助委員会（DAC）の定義において、「**後発開発途上国**」と定義されている国々である。日本のように経済先進国とされてきた国がいまだにこのような経済的には開発途上国とされる状況の国々と同等の女性活躍推進国であることを認識しておく必要がある。

図表からはなぜそのような下位なのかも知ることが出来る。全体順位は111位であるが、もっとも足をひっぱっているのは「**経済への参加とその機会**」の118位である。つまり女性が男性に比べて経済力をもっていない、またその機会も劣っている、と判定されているのである。

実は、「**女性の労働力化**」ランキングでは79位、「**(同じ仕事の)賃金格差**」ランキングでは58位とそこまで低位となっていない。そもそも日本には労働力率よりも、もっと深刻な問題があることが指摘されていることがわかる。

「収入格差」では100位、「司法・行政・民間の上級役職者」では113位、「専門・技術職」では101位、など日本が低位である理由となるランキング部門を数え上げればきりが無いが、要は、労働市場

における「量よりも質の問題」であるとの指摘を国際的には受けているのである。

「経済への参加とその機会」分野の118位(0.569)とは、同分野で同様の指数の0.56位の国を見てみるとチリ(0.565)、アンゴラ(0.565)となっている。

【図表5】ジェンダー・ギャップ(男女格差)ランキング2016

Table 3: Global rankings, 2016 (cont'd.)

Country	GLOBAL INDEX		ECONOMIC PARTICIPATION AND OPPORTUNITY		EDUCATIONAL ATTAINMENT		HEALTH AND SURVIVAL		POLITICAL EMPOWERMENT	
	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score
Greece	92	0.680	85	0.649	85	0.987	54	0.979	101	0.104
Tajikistan	93	0.679	47	0.711	118	0.937	126	0.966	102	0.104
Slovak Republic	94	0.679	86	0.648	1	1.000	76	0.973	110	0.093
Suriname	95	0.679	100	0.617	44	0.997	1	0.980	91	0.120
Paraguay	96	0.676	82	0.656	59	0.995	1	0.980	122	0.075
Dominican Republic	97	0.676	78	0.658	77	0.989	97	0.971	118	0.085
Belize	98	0.676	59	0.686	75	0.990	1	0.980	135	0.048
China	99	0.676	81	0.656	99	0.967	144	0.919	74	0.162
Sri Lanka	100	0.673	124	0.530	82	0.988	1	0.980	57	0.196
Hungary	101	0.669	67	0.672	67	0.992	40	0.979	138	0.035
Armenia	102	0.669	69	0.671	27	1.000	143	0.939	125	0.068
Brunei Darussalam	103	0.669	56	0.696	70	0.992	130	0.966	141	0.021
Gambia, The	104	0.667	60	0.685	127	0.913	83	0.973	106	0.098
Guatemala	105	0.666	102	0.613	107	0.960	1	0.980	96	0.112
Malaysia	106	0.666	80	0.658	89	0.985	109	0.969	134	0.051
Swaziland	107	0.665	109	0.595	46	0.997	132	0.961	100	0.109
Malta	108	0.664	108	0.595	111	0.953	107	0.970	82	0.140
Ethiopia	109	0.662	106	0.599	132	0.840	57	0.978	45	0.231
Nepal	110	0.661	115	0.578	123	0.918	92	0.972	68	0.175
Japan	111	0.660	118	0.569	76	0.990	40	0.979	103	0.103
Cambodia	112	0.658	77	0.659	128	0.897	1	0.980	108	0.098
Mauritius	113	0.652	121	0.550	71	0.991	1	0.980	116	0.087
Liberia	114	0.652	103	0.612	137	0.797	118	0.967	46	0.230
Maldives	115	0.650	112	0.590	81	0.988	129	0.966	133	0.055
Korea, Rep.	116	0.649	123	0.537	102	0.964	76	0.973	92	0.120
Angola	117	0.643	120	0.565	138	0.778	1	0.980	40	0.251
Nigeria	118	0.643	52	0.700	134	0.814	135	0.961	109	0.097
Qatar	119	0.643	97	0.619	92	0.982	136	0.957	144	0.013
Algeria	120	0.642	134	0.435	104	0.962	127	0.966	56	0.205

資料) World Economic Forum, 'The Global Gender Gap Report 2016' より筆者作成

同調査で、識字率などの教育格差分野では多くの部門で世界1位の良好な水準を獲得している日本。ということは、いかに女性の教育が「経済市場において大いなる無駄づかい」になっているかを示しているといえよう。

## 2 | 女性管理職はいらない？

結論から言えば、いまだ日本の女性活躍推進策は「仕事はやめないで、もてる能力に届かない仕事にどんどん就けるようにしましょう」といった掛け声にしかみえてこない。

実態は低給であったり、仕事の内容の成長・幅の拡大の可能性はゼロであったりしても、育児の傍ら、仕事時間や休日を調整可能な非正規社員を女性が選択する、就業転換マジックが働くことが、今

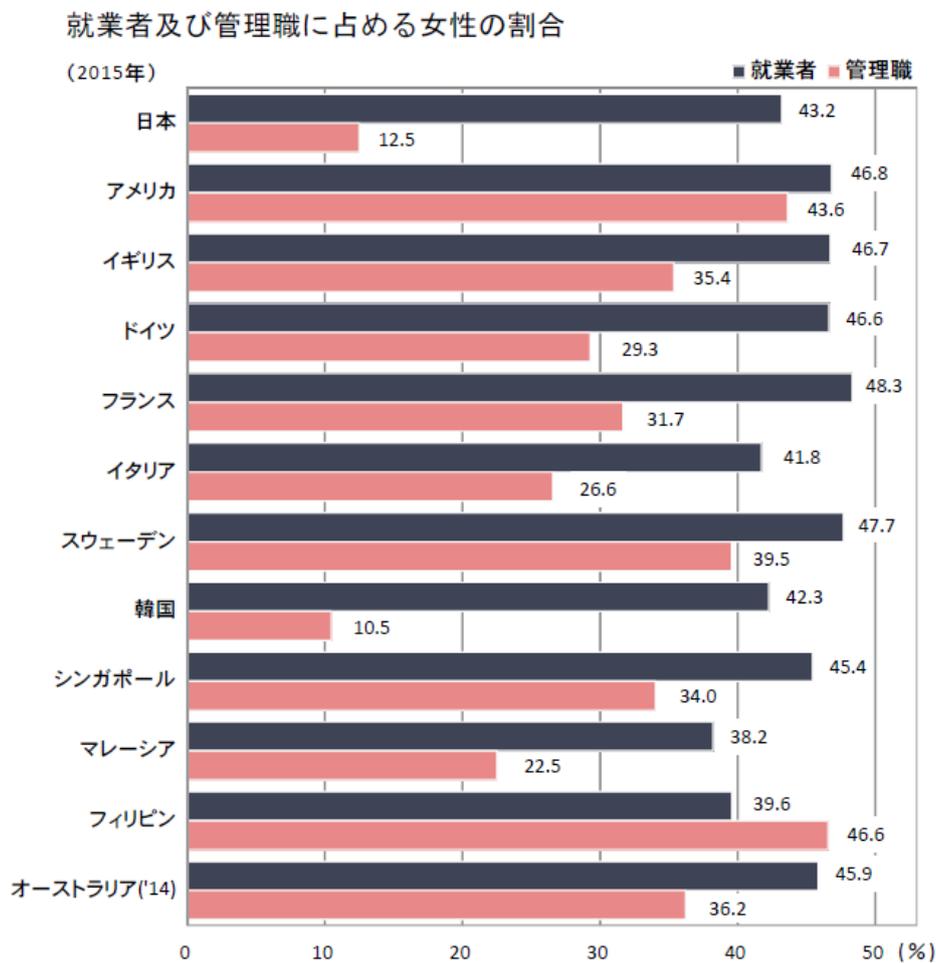
まで見かけ上のM字カーブ緩和(V部分が緩やかになる)がみられるという議論の本当の姿であった。

子育て安心プランが6年間の保育についての話であり、その後の10年をどうするのか、という放課後問題と完全に一体化した上で「M字カーブ解消対策案」となっていないことも、いかに「女性の長期就業継続による能力開発」を考えていないかを示しているように見える。

「女性が就業を続けること」と、「能力開発が行われること」とは別の議論である。就業継続出来るようにしましょう、だけでは女性活躍推進とはいえないのである。

いかにこれまで長期に「世界トップクラスの女性の学力を仕事上で開花させる女性活躍推進がなされてこなかったか」を示す国際比較データがもう1つある(図表6)。

【図表6】 就業者及び管理職に占める女性の割合国際比較



資料) 労働政策研究・研修機構「データブック国際比較2017」より転載

日本における女性管理職比率は韓国と並んでいまだ約1割であり、欧米との比較だけでなくアジアの中でも、女性の長期の人材育成が行われてこなかった姿をあらわしている。

このような状況では、量を増やしても「活躍」につながるかはやはり疑問符である。

### 3—おわりに・「一旦離職し、また働きたいニーズ」への対応

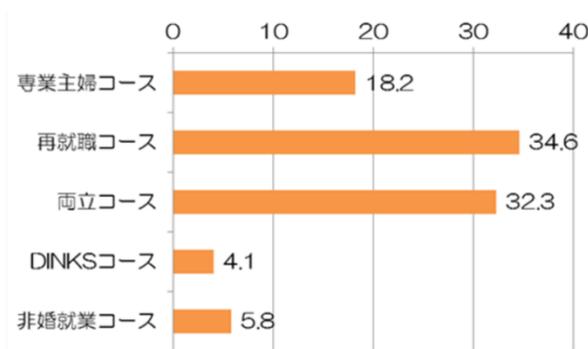
筆者は女性活躍推進が、男性の人手不足を補うために単に「伝統的な男性の働き方で女性が働くこと」といった「男性活躍の女性版」としての活躍であってはならないと考えている。このことは、当たり前のことのようで気がついていない方も多視点である。

「あの男性より私の方がずっと勉強できるし体力もあるのに・・・」という女性向けの活躍が、真の女性活躍ではない。互いの性差を前提にして、互いが自らの能力を最大限に活性化できる労働市場作りが大切である。

質より量という潜在的な意識をもっているかにみえる M 字カーブ解消策では、少なくとも、それは「女性のための」施策ではない。日本は、働く箱のあり方は変えずに数だけ足りないから補う、という発想を根本的に見直すべきではないだろうか。

いまの若い未婚女性は「出産を機にやめたくない」と思っている人が過半数であろうか。実はそうではない（図表 7）。したくないと思っているライフコースを次世代に上の世代の都合で押し付けることは、女性活躍の目指す姿ではないだろう。

【図表 7】 18 歳から 34 歳の未婚女性の理想のライフコース



- 専業主婦コース＝ 結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない
- 再就職コース＝ 結婚し子どもを持つが、結婚または出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ
- 両立コース＝ 結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける
- DINKSコース＝ 結婚するが子どもは持たず、仕事を一生続ける
- 非婚就業コース＝ 結婚せず、仕事を一生続ける

資料) 元データ：社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査」

図表：天野 馨南子「生殖適齢期をふまえた」企業への転換が急務、連合総研 D10 2017 年 9 月号より転載

若い世代の未婚女性において今もっとも理想として希望されている「仕事と家庭の場バランス」は、一旦会社を離れて再就職するコースである。子どもを持ちつつ働き続ける両立コースをわずかではあるが上回り、理想のコースの 1 位となっている。

そうであるならば、彼女たちが出産を機に一旦離職しても、その能力を十分に開花させる中途労働市場作りがまずは必要なのではないだろうか。

そうなると、中途市場・再雇用制度を確立・拡大する、ということになる。つまり、中途市場が不活性な日本において（図表3参照）、いくら保育支援を頑張っても、この未婚女性の理想のライフコース1位の「再就職コース」を志向する女性たちにはあまり響かない、ということになる。

今の量的解消策だけでは「両立コース」を「再就職コース」を希望する女性たちに強いることになりかねない。

そのような転職市場なき「両立コース」のみの応援ならば、それは今の若い女性たちの真のニーズに応えるものではなく、一律な生き方を提案しがちな日本の社会構造は何もかわらないだろう。

誰がための女性活躍推進か。

男女雇用機会均等法制定から約40年、時間の流れは当然、意識変化を伴って常に変化していくものである。

次世代を担う若い女性たちの「今のニーズ」を逃すことのない、時代にあった女性活躍推進策が提案されることを願ってやまない。

国も企業も今、舵取りをしなければならない。

長期にわたる少子化によって生み出された逆三角形の人口ピラミッドが示すように、若い世代がどんどん「人口マイノリティ化」している。多数決の中では、若者の声が軽視されがちな人口構造（少子化トラップ）が今ここにある。次世代を担う若者たちの声にこれまで以上に配慮することが、意欲あふれる日本の未来を創るために、最も必要なことなのではないだろうか。

【参考文献一覧】

労働政策研究・研修機構, 「データブック国際比較 2017」

厚生労働省, 「平成 28 年 国民生活基礎調査」

World Economic Forum, ' The Global Gender Gap Report 2016'

官邸ホームページ, 「子育て安心プラン」 2017 年 6 月 2 日  
<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/taikijido/pdf/plan1.pdf>

外務省ホームページ, 「外交政策／経済／後発開発途上国」  
[http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/ohrlls/lde\\_teigi.html](http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/ohrlls/lde_teigi.html)

国立社会保障・人口問題研究所 (2015) . 「第 15 回出生動向基本調査」

天野 馨南子, “[長期少子化社会に潜む負のループ「赤ちゃんを知らない」子どもたちー未婚化・少子化社会データ検証:「イマジネーション力欠如」への挑戦ー](#)” ニッセイ基礎研究所「基礎研レポート」  
2017 年 01 月 23 日号

天野 馨南子, ” 「生殖適齢期をふまえた」企業への転換が急務”, 連合総研 DIO 2017 年 9 月号

---

<sup>i</sup> 2017 年 5 月 31 日に国が公表した待機児童問題を柱とする子育て支援計画。

<sup>ii</sup> 正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」で 1985 年に制定され、翌 86 年 4 月より施行。