

テーマ： M字カーブは2020年には解消？！

～参加することに意義がある時代のその先に～

発表日：2014年5月30日（金）

第一生命経済研究所 経済調査部
担当 主任エコノミスト 柵山 順子
TEL:03-5221-4548**要旨**

- 景気回復を背景に労働市場の改善が続いている。2013年度を振り返ると、労働市場改善は女性雇用の好調さによるものであった。個人消費の好調さを背景に、小売業や宿泊業・飲食サービス業でパート需要が増えた。一方、パート時給の上昇を背景に、30～50代の有配偶女性が労働力化し、こうした女性がパートとして雇用された。
- 有配偶女性の労働力率の高まりにより、2013年度はM字カーブの深さが1.4%ptも縮小した。仮にこのペースで今後も縮小すれば、2020年にもM字カーブは解消される。ただし、結婚・出産を機に正規雇用の職を退職するという点で変化があった訳ではない。退職後、パートとしてより早期に復帰するようになったに過ぎない。
- 現状では、パートは教育・訓練の機会が乏しい。しかし、人口減少下で労働力確保として女性雇用を推進するのであれば、数だけでなく一人当たりの生産性を向上させることが重要である。パートなど非正規雇用者を将来の正規雇用者候補として捉え、正規雇用者と同様に教育・訓練の場を用意することが求められる。

○ 労働市場の改善は女性が牽引

消費税増税が実施され、駆け込み需要後の景気の落ち込みが注目される日本経済ではあるが、雇用者数の増加基調や、失業率の低下傾向に変化はない。4月の失業率は3ヶ月連続で3.6%となり、2007年7月以来の低水準を維持しており、この1年間では0.5%ptも低下した。有効求人倍率をみても1.08倍と引き続き高水準を維持しており、企業の採用意欲が衰えていないことを示している。

2013年度の労働市場を振り返ってみると、労働力率が上昇し、労働力人口が増加する中で、それ以上に雇用者数が増加して失業率が低下するという非常に良好な状態であった。こうした労働市場改善を支えたのは女性であった。本レポートでは、女性活用推進のひとつの基準として、しばしば取り上げられるM字カーブを起点に昨年度の女性雇用の動向を確認し、今後の課題を整理したい。

○ 解消へ向け大きく格差が縮小したM字カーブ

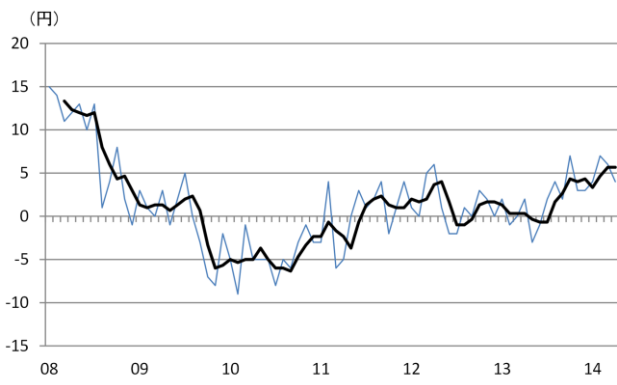
2013年度の労働市場を男女別にみると、男性は労働力率が前年度比▲0.2%pt、労働力人口が同▲13万人、雇用者数が同+8万人と、労働力率が低下する高齢者層の拡大により労働力率や労働力人口が低下、減少したものの、景気回復を背景に雇用者数は増加した。一方で、女性は労働力率が同+0.6%pt、労働力人口が同+34万人、雇用者数が同+46万人と、労働力人口、雇用者数ともに大幅に改善した。このように、昨年度の労働市場の改善を牽引したのは、女性雇用の躍進である。

より詳細にみると、業種別では小売業、宿泊業・飲食サービス業、医療・介護、雇用形態ではパートが大幅に増加している。昨年度はアベノミクス効果や消費税率引き上げ前の駆け込み需要により、個人消費が好調であった。そのため、個人消費に関連の深い小売業、宿泊業・飲食サービス業で労働需要が高まった。両産業はもとよりパート比率の高い産業であり、パートとしての労働需要が増えたものと見られる。一方で、

パートは就業時間が比較的短く、家庭との両立がしやすいため、パートの時給が高まるにつれ、これまで非労働力化していた有配偶女性が労働市場に参入し、雇用に結びついた（図表1、2）。

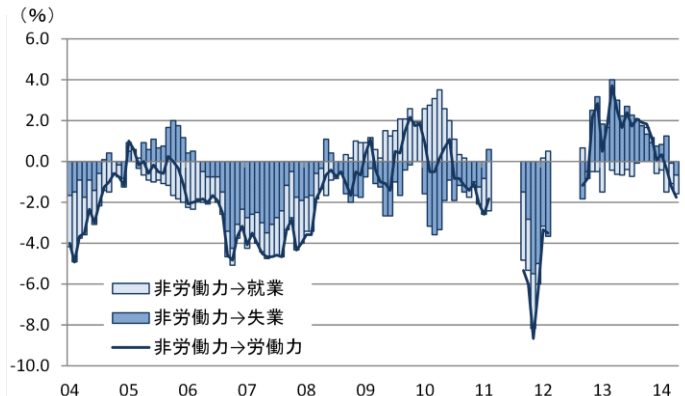
そのため、女性労働力率の動向をみると、上昇は30代～50代で広くみられ、世帯類型別でみると、有配偶者の改善が著しい（図表3）。いわゆるM字カーブについても、天井である25～29歳が+0.9%ptの改善であったのに対して、底である35～39歳が+2.3%pt改善したため、その差は8.9%ptと大幅に縮小した（図表4）。仮に、今年のペースで縮小が進むならば、2020年までにはM字という問題自体は解消することになる。

（図表1）パート時給の推移
（前年差）



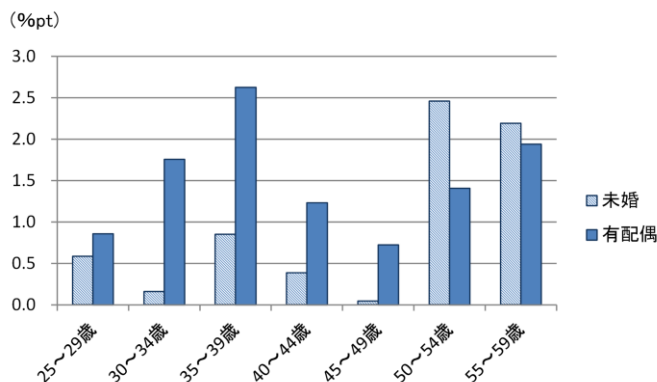
（出所）ジョブズリサーチセンター
「アルバイト・パート募集時平均時給調査」
（注）太線は3ヶ月移動平均

（図表2）前月非労働力人口で今月労働力化した女性
（前年比、12ヶ月移動平均）



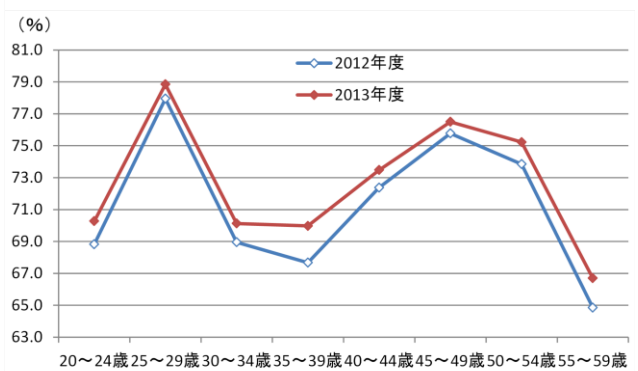
（出所）総務省「労働力調査」
（注）震災の影響で2011年3～8月はデータが公表されていない。

（図表3）2013年度 女性労働力率
（前年差）



（出所）総務省「労働力調査」

（図表4）年齢階級別女性労働力率



（出所）総務省「労働力調査」

○ 依然残る深い崖

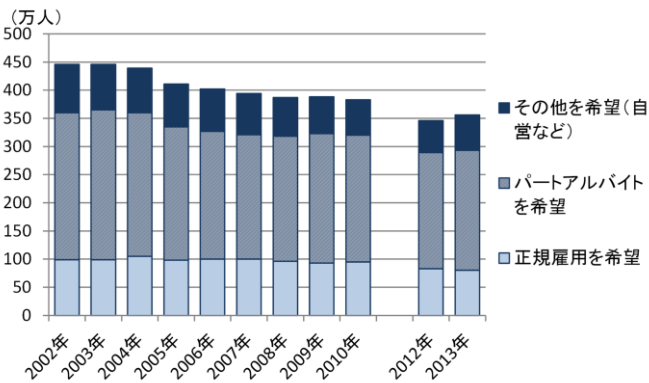
労働力率という観点では、女性の労働をめぐる問題の解消が見えてきたものの、労働力としての中身をみるとそこには依然深い崖が残っている。年齢階級別に女性の正規雇用比率と非正規雇用比率を描いてみると、30代を境に両者は逆転する。つまり、著しい改善を見せた2013年度においても、結婚・出産を機に一旦退職するという点に変化があったわけではない（図表5）。たとえ退職しても、以前より早期にパートとして労働市場に再び参入する女性が増えたため、女性の労働力率は上昇し、M字カーブの谷は浅くなったのである。さらには、M字カーブに象徴される労働力率は下がってもまた上がる“谷”であったが、この正規雇用を退社し非正規雇用につくという流れは再び正規雇用になることはない片道切符、“崖”であることが多い。

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

もちろん、パートでの復職が悪いわけではない。実際に、非労働力化している女性に希望を聞くと、家庭と両立しやすいパートでの就業希望者が多い(図表6)。また、平成23年パートタイム労働者総合実態調査によれば、パートで働いている有配偶女性のうち、正社員になりたいと答えた人は13.8%に過ぎず、正社員になりたい、なれなかったからパートにしたというのは少数派で、望んでパートの職についている人がほとんどである(図表7)。正規雇用につくことを希望しない一番の理由は、その労働時間である。より多くの賃金を得ることよりも、家事育児の遂行を期待されることが多い結婚・出産した女性にとっては、正規雇用の多くが求める週35時間以上という労働はハードルが高いのである。

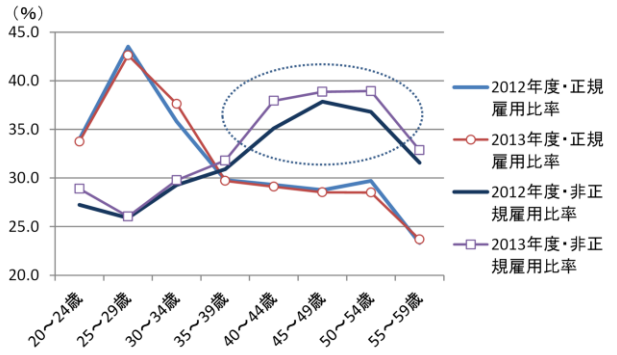
こうした家庭責任の問題が解決されないままに、女性の雇用を推進すれば、今後も正規雇用→結婚・出産による退職→パート就労という流れが続くだろう。

(図表6) 女性非労働力人口のうち就業希望者



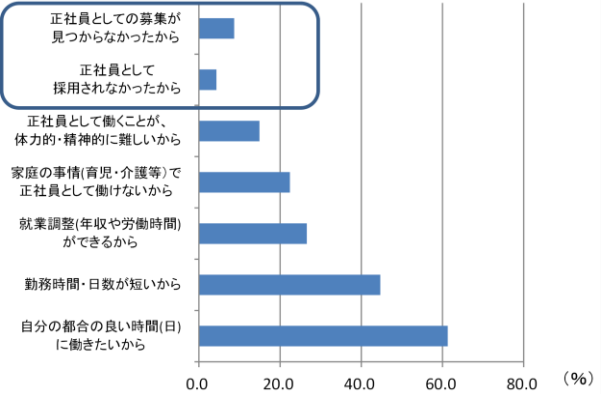
(出所) 総務省「労働力調査」
 (注) 震災の影響で2011年はデータが公表されていない。

(図表5) 女性・年齢階級別雇用比率



(出所) 総務省「労働力調査」
 (注) 正規雇用=役員+正規の職員・従業員
 非正規雇用=非正規の職員・従業員 とし
 それぞれを各年齢階級の人口で割った比率を掲載した。

(図表7) パートを選んだ理由
 (有配偶女性)



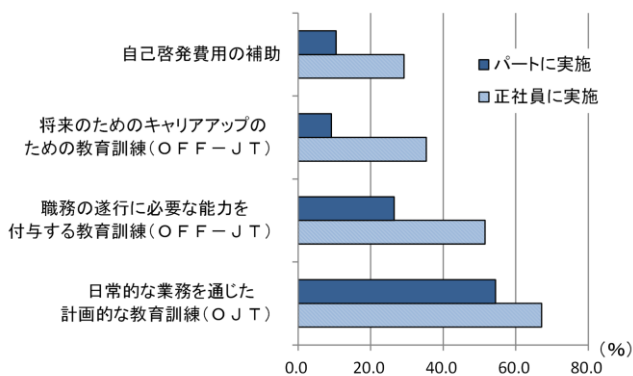
(出所) 厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」
 (注) 紙面の関係で割愛したが、その他に「簡単な仕事で責任も少ないから(7.7%)」、「すぐ辞められるから(2.9%)」、「やりたい仕事があったがパートだったから(7.8%)」、「転動がないから(5.3%)」、「その他(5.1%)」があった。

○ 参加することに意義がある時代のその先に

一般的に、労働市場から離れる期間が長くなれば長くなるほど、再び就業することは困難になるため、まずは労働市場に参加することは大きな意味がある。しかし、正規雇用と非正規雇用の差は労働時間や賃金だけではない。多くの企業で、教育・訓練の対象が正規雇用者に限られている(図表8)。現状では、企業がパートを雇用する一番の理由は人件費が割安だからである(図表9)。そのため、企業も追加費用をかけて、パート労働者を教育することに積極的ではない。こうしたパートでの就業が続けば、労働者としてのスキルアップの機会に恵まれず、いずれ家事・育児が一段落しても、正規雇用への道は険しいままとなってしまう。

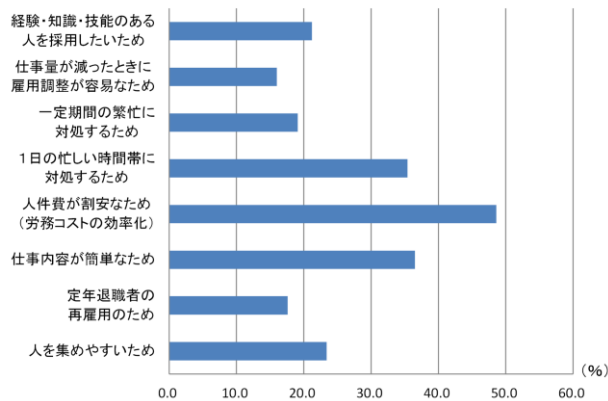
本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

(図表 8) 教育訓練実施割合



(出所) 厚生労働省「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査」

(図表 9) パートを雇用する理由



(出所) 厚生労働省「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査」

(注) その他、少数回答は割愛している。

人口減少下の労働力確保として、女性労働力の活用を進めるのであれば、人数の確保も重要ではあるが、一人当たり生産性の向上も同じく重要である。こうした観点からは、現状のように女性労働力の増加がもたらば非正規雇用によるものでは、効果も半減である。根本的には長時間労働や待機児童といった問題を解消し、男性や社会も加えて家事育児負担を担うことで、女性に偏った家庭責任を分散し、女性が就労しやすくすることが重要である。しかし、こうした対応は一朝一夕には進まないことを考えると、まずは非正規社員へ教育・訓練の場を広げることから始めるのがよいのではないかと。

今後、ボリュームの大きい団塊世代が介護を必要とする時代になれば、さらに労働時間に制限のある人の割合が増えるだろう。人口減少とあいまって、フルタイムで働ける人の数は大幅に減少しよう。これまでのような、フルタイムの正規雇用者とパートタイムの非正規雇用者という二極化した形ではなく、フルタイムの正規雇用者、短時間勤務の正規雇用者、フルタイムの非正規雇用者、短時間勤務の非正規雇用者など、各自が働ける範囲で働く社会へ変わらなければ、日本経済が活力を維持することは難しい。正規雇用と非正規雇用という縛りから、フルタイムとパートタイムという括りに変化するとともに、ライフステージによって両形態を行き来できるようにする必要がある。その一歩が、非正規雇用への教育だ。非正規雇用への教育が増えれば、パート社員への評価体系が充実し、同一労働同一賃金が成立する社会への一歩にもなるだろう。折りしも、パート社員の採用が難しくなってきたとの報道も増えている。労働参加を促すことももちろん重要であるが、これからは参加した人を育てる体制づくりの強化があわせて求められる。

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。