

日本の雇用慣行と女性労働の課題 正社員女性が働き続けられないのか？

お茶の水女子大学教授
永瀬 伸子

日本の雇用慣行は、女性労働についてもどのように変化してきたか。本稿は、90年代後半から2000年代を振り返り、男女の平等、出産や育児と両立できる仕事の拡大に、どこまで進展があったのかを評価する。総じて、さまざまな政策が実施されたように見えるが、変化が遅いことを示し、何がネックかを考察する。

一 少子長寿化社会において望まれる女性の労働力

少子長寿化社会の進展が見込まれる中で、国力の維持、国民の安心・安全の確保と豊かな社会の維持のためには、一人一人が働く能力を形成する意欲を持ちこるを養うこと、その結果として、十分な

稼得能力を持つこと、次世代を健やかに育てる時間と資源を得られ、子どもを持つことで貧しくならないこと、家族、職場、仲間、地域などのコミュニティに個人が属し孤立しないこと、国や地域のセーフティネットの仕組みが人々の暮らしの変化に見合うものとなっていることなどが重要ではないかと考える。

しかし日本の女性の稼得能力は停滞している。平成19年の総務省「就業構造基本統計調査」第189表を見ると、有配偶女性の43%は無収入であり、1999万以下が34%、2000-3999万が11%、400万以上は7%にとどまる。有配偶男性の就業年収400万以上が過半数であるのに比べて大幅に低い（高齢退職者を除くため、夫70歳未満に限定した）。

長寿化、女性の出産数の減少、離婚の増加を考えれば、より多くの女性が生涯にわたって仕事を通じて安定した収入を得られること、そしてそのことが子育ての時間や意欲を阻害しないこと、子どもの発達や家族の安定に資するものであることが、日本社会の安定的な発展のために必要なことである。

二 女性の雇用状況の最近の推移・低い改善実績

この間、政府は、政策の拡充をしてきた。男女雇用機会均等法の拡充、育児介

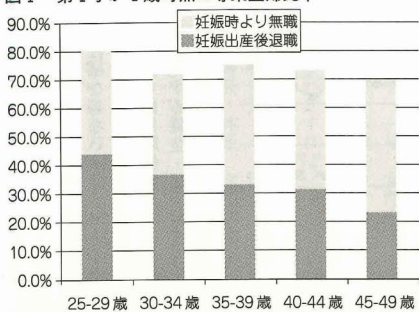
護休業法の拡充である。しかし実効性はきわめて限定されているといわざるを得ない。改めてデータを見よう。

まず第1子が1歳時点での専業主婦比率の世代による変化をみたものが図1である。92年以降、育児休業法ができ、かつ、1995、2001、2004、2007、2008、2010と年々拡充されていくから、当然に、女性の就業継続は増えるはずである。

しかし図1の守泉氏の集計よりわかるように、出産をはさんだ女性の就業継続率は、世代間を比較しても増えていない。若い世代の方が、妊娠時に仕事を持っている者が増えている。だから結婚を控えている者を持つ女性はやや増加した。しかし出産後については変化はまるでない。第1子出産後も仕事を持つ女性は3割に満たず、7割が無職である。図には示していないが、第1子出産後に正社員である者が出産者に占める割合は、わずかに15%から16%程度にすぎない。

厚生労働省「雇用均等基本調査（女性雇用管理基本調査）」は、出産した女性労働者に占める育児休業の取得者割合は平成8年の49.1%から、平成20年の90.6%に上昇したと示している。9割という数字を新聞などでみて、今や誰もが育児休業をとっていると誤解する人が少なくない。しかしこれは、企業に在籍している、

図1 第1子が1歳時点の専業主婦比率



(出所) 守泉 (2009)、第13回出生動向基本調査 (2005) を用いた集計

図2 子どもの出生年と育児休業・産前産後休暇制度の利用の変化

出生年	育児休業の利用	産前産後休暇の利用
1982年以前	2%	12%
1983~1985年	5%	15%
1986~1988年	5%	16%
1989~1991年	6%	17%
1992~1994年	9%	16%
1995~1997年	11%	18%
1998~2000年	12%	17%
2001~2003年	17%	20%
2004年以降	16%	17%

(出所) 第13回出生動向基本調査より筆者作成

このように現実の男女の収入差は大きい。しかし経済学の予想から男女の稼得能力の差の縮小が期待される。第1に、男女の学歴格差は縮小している。第2に、子ども数が増えている。中高年期の健康年齢も改善していることから、就業経歴面でも男女の人的資本の格差の縮小が期待される。第3に、夫の雇用の不安定化や、結婚の不安定化による夫収入の変動が高まっていることから、妻が収入を持たないことのリスクが拡大している。以上のような要因を列挙できるにもかかわらず、日本の有配偶女性の稼得収入は男性と比べて著しく低水準のままである。これは先進国の多くに見られる男女の就業経験の縮小、賃金差の縮小という傾向と異なる。

育児休業をとれる資格がある女性の9割が育児休業をとり、残りの1割は産休明け復帰をした、ということを示しているにすぎない。子どもを産んだ女性の側からみた第13回出生動向基本調査(2005)を集計すれば、今でも妊娠産後での退職は多い。

育児休業をとる者は増加はしているが、図2のとおり、2001年から2003年に生まれた子ども、その17%にすぎない状況にあり、産前産後休暇の利用をした者が就業継続者であるとみるとすれば、1989-1991年に生まれた子ども、その母親の利用割合17%と、2001-2003年に生まれた子ども、その利用割合の20%と比べて、わずかな上昇しか見られないのである。

このように子どもを持つた女性の多くが依然として出産退職しているが、その

別禁止は、同じ雇用区分である者の採用に限られて、浅倉(2004)に詳しい。同じ雇用区分の中で男女が差別なく扱われるとして、男性は「総合職」が多く、女性は「一般職」や「契約社員」、「派遣社員」、「パート」や「アルバイト」で雇われる者が多いとしても、男女雇用機会均等法は問題としない。

厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導等状況」は100社強に対する限定された全国調査だが、2008年調査時点まで、新卒採用した総合職新卒にしめる女性比率は16・9%にとどまる。また会社の総合職にしめる女性割合を見ると6%に過ぎない。間接差別的な考え方によって、一見、女性を差別していないとしても、家庭のケアを行っている女性にパートが多く、パートに不利な取組と決めが多いとすれば、間接的な女性差別ととらえる可能性はあるものの、現状では間接差別として厚生労働省の省令で3例(身長・体重、全国転勤、転勤経歴を条件につける)が限定列挙されたのとどまっている。

この間、非正規雇用就業が大きく増加した。かつては、主婦中心の働き方だったパート等の働き方が、1997年、98年の金融危機後の労働市場の変化の中で、未婚若年層にも広がり、それは若年女性にとどまらず、若年男性にも拡大し

た。失業率が高まる中、非正規雇用の規制緩和が進み、契約社員、派遣社員という働き方も拡大した。

有期雇用者に補助的業務が移されることで、かつて未婚女性に多い働き方であった一般職的な正社員の仕事密度が上がり、仕事負担は増した。

非正規雇用に関する規制強化としては、パートタイム労働者と一般の従業員との均衡待遇に関する指針が2003年8月に出された。これにより、「同じ労働者は同じように扱う原則」が示された。さらに、パートタイム労働法が2007年に改正され、正社員と同視すべきパート労働者については、「差別禁止」とされた。もっとも、正社員と同視すべきパートとは、「仕事の内容や責任、人事異動の有無や範囲が正社員と同じで、かつ契約期間が実質的に無期契約となっているパート」であり、ここまで限定された要件が当てはまるパートは、現実にはそう多くはない。それ以外のパート労働者の均衡は努力義務である。また、正社員への転換を推進するための措置を講ずることが義務化された。これは評価できる改正点であるが、パートから転換する正社員という働き方が、家庭との両立が可能な形でないのであれば、希望者が出にくく、女性の能力活用には役立たない制度とな

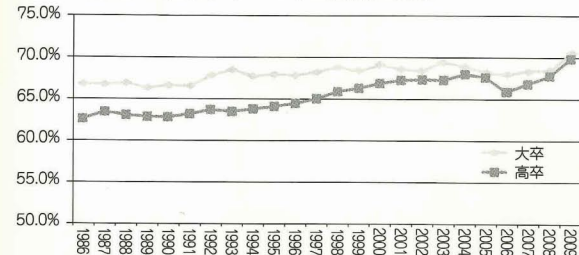
りかねない。

仕事と家庭の両立支援の拡充が進められてきたにもかかわらず、なぜ出産を乗り越えた女性の就業継続が増えていないのだろうか。この疑問を考へるためには、実際に両立問題に直面する年齢層の女性の語りに耳を傾け、問題の構造を理解する手掛かりを得るのが有効なアプローチの一つであろう。そこで、企業で働く女性に対して聞き取り調査を行っている。仕事の技能形成が大きく進むかどうか、この年齢層を中心に聞き取りを行っている。この年齢は出産年齢のただ中であることから、家族形成について悩む時期でもある。また2008年には、正社員、非正社員、子あり、なしなど、属性別に14のグループに分かれ、働くということについて、主に20歳台後半から30歳台前半の者、6人ずつフォーカス・グループ面接を行い、さらに2009年には、大企業で特に活躍している女性や労働組合員の女性を対象にインタビュー調査を行った。

面接では、学卒後、就職から配置転換を含めて現在の仕事に至る経緯、職場の仕事と家庭の両立環境、男女差別を勤務先で感じることがあるかどうか、などを

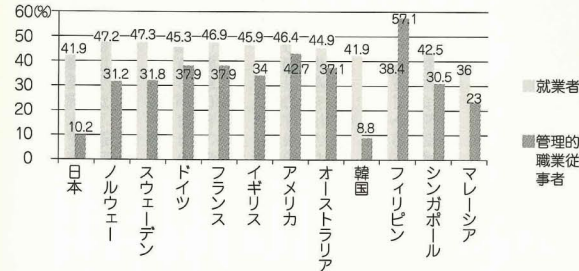
四 なぜ就業継続が
できないのか

図3 男女賃金格差の推移 (フルタイム雇用者に限定)



出所) 厚生労働省「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書」(2010)より作成。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成したもの。男性一般労働者の所定内給与額を100.としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値であり、短時間労働者以外の労働者の集計

図4 就業者にしめる女性の比率と



出所) 厚生労働省「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書」(2010)より転載。日本は総務省「労働力調査」(平成21年)、その他の国はILO [LABORSTA]より作成。管理的職業従事者の定義は国によって異なる。

三 女性労働にかかわる
最近の規制の変化

この間、政策がなぜ実効性を持たなかったのか、という点の理解は重要である。まずは、行われた政策について概観する。

男女雇用機会の平等推進のために、男女雇用機会均等法は1997年、2000年と強化された。募集、採用、配置昇進に関して女性を男性と均等に扱う努力義務が禁止規定となり、2006年改正では、差別的禁止事項が拡大され「間接差別」という概念が導入された。ただし女性を男性と均等に、という差

多くは、パート就業という形で仕事に戻り、お小遣い程度の収入しか得られない。離婚によって、母子世帯として生計を立てなければならぬ女性も増える中、子どもの貧困の一因となっている。

図3は、厚生労働省の下における研究「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書」(2010)より作成。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成したもの。男性一般労働者の所定内給与額を100.としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値であり、短時間労働者以外の労働者の集計

書「平成22年4月公表のデータである。図3は、男女賃金格差の推移である。パート雇用者は除かれている。統計が示すのは、1986年当時、大卒女性の平均賃金は大卒男性の66・8%であり、男女雇用機会均等法の数度の強化を経た2009年になってなお、大卒女性の平均賃金は、1986年当時と比べて、3パーセ

ント・ポイントだけ改善されて70・5%になったにすぎないことである。

図4は就業者にしめる女性の比率と管理職にしめる女性の比率の国際比較である。日本は就業者の4割が女性であり、この数字はさほど他の国とかわらない。しかし管理職にしめる女性比率は、多くの国で3割から4割であるが、日本は10%と特段に低い。このように低いのは他には韓国だけである。日本の女性については、仕事をしても、男性とは異なる低い職位で仕事に就いていることが示されている。

聞いている。

ここでは大卒女性のケースを中心に紹介する。

(1) 大企業で働く大卒女性
1990年代前半頃までに大手企業に入社した女性たちに話を聞くと、そもそも大卒の同期入社し、その女性割合は特段に低かったこと、そして今は同期女性の多くが離職していることを語る。また1990年代後半に入社した女性たちについても、子どもを持って仕事を継続している女性の割合は低い。「総合職」として入社したとしても男性と異なるキャリアの見通しを与えられた者が散見される。外資系に転職した者は、大手日本企業では、総合職として入社しても、常に女性であることを意識させられ、男性の中で文化の異なる立場として気がつかないが勤務したが、外資系ではこれがなくなり楽になったと語っており、日本企業に残る性別雇用管理をうかがわせる。

仕事を続けるつもりで就職した女性であっても、企業が女性にどのような仕事機会を配分し、何を期待する一方で、女性の就業継続意欲は大きく影響される。仕事の継続には、①今やっている仕事が目白らしいと思えるか、②人間関係なども含め、③困難はあっても続けたいと思うような将来展望が持てるか、④子どもを持つ配慮が制度上あるか、が重要であった。

ならない、と考える者も少なくない。一方、はじめから「正社員」の仕事に就けない若者はますます増えている。そして非正規雇用者が増える中で、正規雇用を要求される仕事密度も上がっている。

正社員の仕事に就いたのだが、体調不良になり辞めたというケースにも少なくならず出会った。首都圏で働く未婚者の場合、帰宅時間が7時や8時は、一般的な働き方でも普通のことであった。総合職の場合はさらに遅い場合が多い。正社員に要求されるコミットメントが嫌で非正規になった、という者もいた。

五 ワーク(仕事)・ワーク(ケア)・ライフ・バランス

ワーク・ワーク・ライフ・バランスという言葉を使ったのは、御船(2008)である。ワーク・ライフ・バランスとはながせのぶこ「お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科教授、上智大学外国語学部卒業、東京大学大学院経済学研究科博士課程修了。博士「経済学」。主な著書に、「少子化とファミリー・経済」(編著)、「雇用流動化の中の家族」(家族社会学研究シリーズ6、ミネルバ書房、2008年、共著)、「人口減少社会の未来」(雇用と生活の質を高める) (明石書店、2007年、共著)等がある。

た。出会う上司の考え方や、結婚相手の仕事の状況に左右される側面ももちろん大きい。入社時点からの企業内の女性の配置と育成の工夫にも大きく影響されると見られる。

女性のみを定型的で事務的な仕事に配置してきた企業では、①仕事の面白み、②将来見通しが欠けるために、大卒女性の離職は多かった。ただし、男女で配置が異なるような補佐的な仕事であっても、工夫の余地のある場合は、勤続期間が延びていた。その上で③育児との両立可能性が高い場合は、子どもを持つ仕事を継続するケースが見られる。時間の裁量がきくような種類の仕事である一般職の仕事はその典型である。

ただし、制度が整っているとしても、幼い子どもを持ち、容易に家庭と仕事との両立ができていくわけではなかった。親族の助けがあり、急な子どもの世話を頼めれば良いが、そうでない場合は「いっぱいいっぱい」、急な子どもの病気で休むことがあるから「周囲に嫌われないように」など仕事をようやく続けている者が多い。また、総合職として採用されているのに、結局は、一定の勤続年数を過ぎると男性のキャリアパスとは異なるパスしかないことが示された上に、③の育児との両立可能性の見通しが低い場合には、将来展望が持たないことから、離職

それぞれであって、子育てや家事をしてもし、趣味をしても良い、仕事ばかりするのが好きであればそれでも良いという考え方に対する反論として、御船は、家事育児と趣味とは違うものであるとし、家事育児はワークと位置付け、「仕事ワーク」・「家事育児ワーク」を考えるべきなのではないかとした。

あらゆる人は、生まれたときにケアを受け、死ぬときにケアを受ける。収入がないと暮らしていけないのと同様、ケアを受けないと人間は生まれて死ぬことはできない。日本の雇用においては、男性は、急な残業、長時間労働、急な転勤に応じて安定した収入を得、家事育児は主婦が担い、主婦に対しては、夫の雇用保障、配偶者手当、第3号被保険者制度で生活の保障がされた。

このように主婦がいる前提で、急な残業、長時間労働、急な転勤に均等法の施行後の大企業において、女性にも開かれるようになったのだから、雇用慣行を中から変えなければ、子どもを育てながら働くことは難しいままである。しかし寿命が伸び、子ども数は少なく、多くの高齢者を社会的な仕組みで支えなければ

につなげていた。このようなケースは、30歳代後半の大卒女性では少数ではなかった。

その一方で、男女の配置が同等である職場も見られた。この場合、①仕事の面白みはあり、②将来のキャリアの見通しも独身者に限れば高い。しかし③育児との両立可能性が低いケースがしばしば多い。育児休業の制度はあるが、キャリア上は大きいマイナスと意識され、子どもが持てない、あるいは子どもを持つ時期を30歳代後半まで延ばして、結局持たないというケースが出る傾向にあった。

(2) 最近の変化

2003年頃から、女性活躍、あるいはダイバーシティ推進をうたう大手企業が増えている。また、20歳代後半から30歳代前半の女性に聞き取ったところ、仕事の与えられる方、男女差を感じていない者が増えている。働き方の違いを「総合職」「一般職」「契約社員」「派遣社員」としてとらえているようだ。しかし一般職的な仕事でも、正社員の労働時間は十分に長い。両立ができるのかどうか迷うが、かといって専業主婦になつて家にいる生活に自分が我慢できるのかも心配だと不安を語る者が、これから子どもを持ちたい有配偶女性に多く見られた。

また、男女均等な働き方であるほど、現在の働き方の中に「育児」はとて入

ばならない時代に、専業主婦(夫)を奨励することはナンセンスである。出産や育児が阻害せず、かつ女性が一定の職業能力を蓄積するためには、夫婦が働くことを前提に、それが可能な形で企業の働き方や賃金の払われ方の見直し、さらには保育園などの社会設備の拡充が必要なければならぬ。このままであれば、子どもを持たない正社員と、独立生計を立てられない非正社員が若い世代にますます増え、日本の未来は立ち行かなくなっていく。

(注) ① 浅倉むつ子(2000)「労働法とジェンダー」勁草書房

② 2006から2007にかけて行った聞き取りは、永瀬伸子・守泉理恵(2010)「1990年代から2000年代に大卒女性の就業継続行動はどう変わったか」26・33歳を対象とした聞き取り調査より」お茶の水女子大学「生活社会科学研究」No.17にまとめられている。また2008から2009にかけて行った聞き取りは、文部科学省委託研究「近未来の課題解決を目指す実践的社会科学研究推進事業」(ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和)・キャリア形成と家庭・地域・社会活動が可能な働き方の設計」(代表者 永瀬伸子)の研究費を用いている。

研究グループの山谷真名、佐野潤子、金秀焄、齋江教子も女性の聞き取りに参加している。③ 山口一男「樋口美雄編(2008)「論争」日本のワークライフ・バランス」日本経済新聞社