

求められる日本型雇用慣行と 日本型社会保障の変革：女性に視点をあてて

お茶の水女子大学 基幹研究院 教授 永瀬伸子

1 男女の働き方の 未来について

コロナ禍のもと、働き方が大きく変化している。また人口構造の変化は、まったなしに働き方の変化を迫っている。これから日本の労働力人口は急速に減少していく。だから働く希望がある人については年齢にかかわらず長く働ける状況をつくらないと、労働力という点からも、高齢者世帯の収入という点からも、公的年金は減少の方向にあるから、つじつまが合わない。これに対応し、改正高齢者雇用安定法が令和3年4月から施行され、70歳までの就業確保が事業主の努力義務となった。

もう一つ、まだまだ不十分なのが女性のキャリア形成である。女性が子どもを持ち、かつキャリアを持ち続けられる働き方をつくり出せないとなれば、日本の高齢社会は維持可能ではない。特に子どもを持つことで、収入を失わないことが担保されなければ、今後女性は容易に子どもを持たないだろう。

これまでの日本では、女性は、子どもを持った場合だけでなく、生涯シングルであっても、男性よりはるかに低い賃金しか得られなかった。男性の賃金は1997年以降、全般

に下落している。女性が働き続け、かつ子どもを持つても、キャリアを保持する働き方をつくる必要がある。子どもは未来への希望であり、子どもを持つのは一般的には幸せなことである。しかし、多くの女性は、出産により収入機会を失っている。育児休業制度の利用による就業継続は、ようやく増加しつつあるが、しかし2015年国立社会保障人口問題研究所『第15回出生動向基本調査』によれば、まだ出産者数の3割程度である(2010-2014年に生まれた第一子1歳時の状況)。

出産によって収入を失う一方で、ケア責任があることが女性にとってリスクとなっている。出産後、離婚される女性たちのニュースを見ると、女性が出産に慎重になるのは社会構造の問題も大きいと考える。もちろん、夫の収入で生活する女性がまだ多くいるとはいえ、社会保障の在り方を再考する必要がある。

現在は、コロナ禍の中で、働き方が大きく変わる転換点にある。女性が子どもを持つても当面の収入を得られる社会的保護、さらには、女性が子どもを持ったとしても、長期的なキャリアを失わないような働き方を至急拡充していく必要がある。こ

2 女性の労働力率は上昇 したが、依然として大 きい男女の賃金格差

日本の女性の労働力率が上昇し2016年に米国を超えたことは、新聞紙上で大きく取り上げられた。確かに30-39歳層を見れば、日本の女性労働力率は、ここ10年で10ポイントも上昇し、今や75%前後になった。

しかし年収面では、他の先進国と比べ、女性の年収は極めて低い。今や男女の半数が四年制大学に進学するようになってきているのだが、その大学への教育投資が女性の収入に反映されていない。

図1を見ると、厚生年金に加入している、つまりフルタイムで働く者を中心として見ても、男女の賃金差が極めて大きいままであることがわかる。

厚生年金に加入しているといっても、女性の年収のピークは月間22万円程度、そして、24万-28万円程度の層も過去5年に増加しているとは達しない。日本学生支援機構の返済猶予の基準である300万円超の収入を得られる大卒女性は、現在のところトップ30%の女性に限られる。

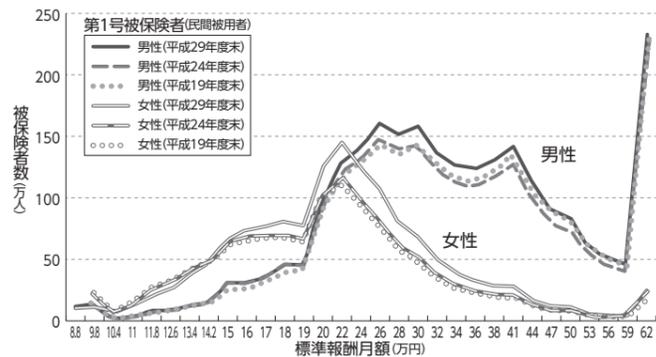
一方大卒男性であれば、ちょうど真ん中(中位数)の者であっても、そのピーク年収は50歳代前半で800万円近いものとなっており大きい男女差がある。

図2、図3にディアデン教授による、米国の年収の中位数を加えた。米国女性は30歳以降、ほぼ横ばいの約5万ドルである。米国も、大卒男性の年収と大卒女性の年収差はある。しかし、日本ほど大卒女性の中位の年収が低くはない。また米国の大卒女性の完結出生率は日本よりも高いのだが、出生時期に日本のように中位年収が下がってはいない。米国の労働市場は、低学歴者と高学歴者の格差拡大など多くの問題を抱えているとはいえ、日本のように大学教育に投資した女性たちの過半数が低年収になるという事態はない。

3 日本の雇用と女性

日本の大卒女性の稼働賃金はなぜこれほど低いのだろうか。女性の年収が低いことは、「日本の雇用」の考え方や、またこれを前提として形成された日本の社会的保護の在り方は

図1 厚生年金の標準報酬月額別被保険者数の分布



(出所) 社会保障審議会年金数理部会 (2019)

図2 大卒男性

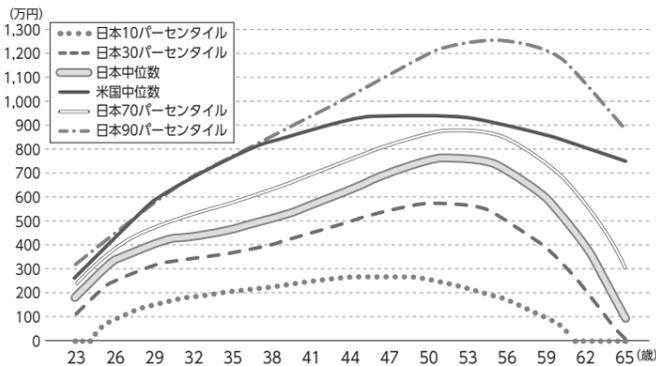
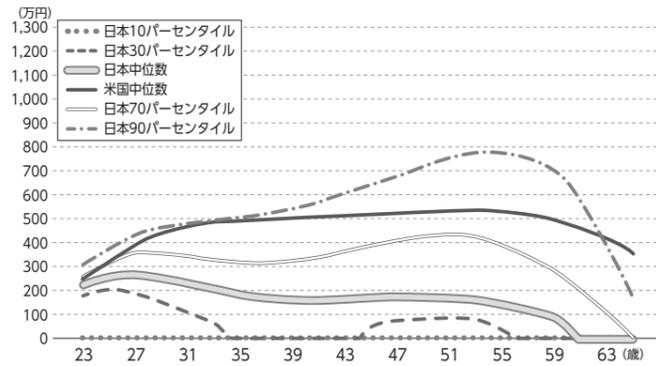


図3 大卒女性



(出所) Dearden and Nagase (2017) 日本については総務省『労働力調査』の個票から推計
Dearden (2017) 米国については、日本の労働力調査にあたる Current Population Survey の個票から推計。

いえ、15万-19万円の層も過去5年に増加しており、男性にはほとんど見られないような収入水準であり、男女差は極めて大きい。

近年、大学生の多くが自分で奨学金を借りて大学に進学するようになってきている。2014年には、大学の38%が日本学生支援機構からの学費ローンを背負っている。第1種奨学金の卒業時の平均残高は約250万円、第2種奨学金の卒業時の平均残高は約350万円である。

しかし図2、図3を見ていただきたい。これは、私が『労働力調査』の2015-2017年の個票を用いて、男女別に年齢、企業規模、就業形態、産業、職業、勤続、家族構成

成を用いて年収関数を推計し、推計年収を所得分位別に年齢の関数で回帰し、推計値をプロットしたものだ。図1と異なり、無職の者、パートやアルバイトの者も含んだ年収分布である。

深く関連がある。

「日本的雇用」とは、職種、労働時間、勤務場所などを限定しない「無限定雇用」だとする論者が多い。そういう「日本的雇用」のメンバーシップを得るのが新卒採用時であり、正社員であるとされてきた。

しかし労働時間、勤務場所などを限定しないで働くとするならば、家族をつくり子どもを育てていくことは難しい。これまでその役割は、主に結婚や出産で企業を退職する「主婦」が果たしてきた。だから日本の雇用慣行が称賛された1980年代において、女性は結婚、あるいは出産までは働き、その後はいったん退職して子育てをするのが主流だった。1985年に男女雇用機会均等法が成立したとはいえ、男女平等の採用機会が広がったというよりは、「総合職」という働き方にくく一部の女性が入っていったに過ぎなかった。

4 女性への社会的保護

このように、専業主婦はサラリーマンに必要という理解のもとで、サラリーマンに扶養される主婦について、サラリーマングループ全体がその社会保険料を支払うという第3号被保険者制度が1985年に認められた。当時の社会情勢では一般には

歓迎されたように思う。

しかしその後、女性の就業が年々拡大していき、また自分自身の収入を持つことの必要性も高まった。こうした中で「低収入の主婦」を奨励する制度の問題が拡大していく。

というのは、一方で便利な家電製品が開発され、24時間のコンビニエンス・ストアや冷凍食品で主婦の代替サービスが拡大した。2000年の介護保険の導入も、高齢期のケアについて社会化を進めた。2000年には、65歳以上の高齢者の3割弱が子どもと同居であり、妻、嫁、娘が主要な介護者であったが、今日子どもと同居は10%弱に減少(厚生労働省「国民生活基礎調査」、介護保険の利用が大幅に増え、男性の家族介護者も増えていった。

しかし他方で、サラリーマンの被扶養配偶者に認められてきた社会保険上の恩恵は、同時期に実質的には拡大した。

具体的には、健康保険の本人負担についてのルールが1割からやがて3割に上昇し、社会保険加入者本人の負担と被扶養配偶者の負担は同等になったため、被扶養配偶者から抜け出すメリットは下がった。また社会保険料が一般的に大きく上昇したから、社会保険料免除の恩恵の金銭

的な価値も拡大した。また被用者年金の定額部分は、基礎年金が変わっていき、サラリーマンの妻は社会保険料を納めなくとも基礎年金が得られ、逆に社会保険料を納めたとすれば、報酬比例部分しか増分がないことになった。これらの変化は、主婦が低年取にとどまることのインセンティブを上げている。

5 最近のパートの社会的保護に関する法制変化に見る課題

その後、共働き社会に向けて、社会的保護の制度がどれほど変わっただろうか。

労働市場が大きく変化しているにもかかわらず、日本の雇用や日本の雇用者に対する社会保障制度が、根本的にはサラリーマンと被扶養配偶者を前提とした制度から変わっていないからこそ、家族形成が下がっているのではないかとも思われる。

政府はパート労働者の年金加入を進めている。しかしパートとして、社会保険料を納めることで、有配偶女性の老後生活がそれに見合っていないから、という視点が欠かせない。あまりない。

具体的には、2016年10月から週20時間、月間給与8.8万円以上、

が低いもう1つの理由である。

若い年齢層の人的資本形成という側面からは、初職で非正規雇用に就いた若年男女のスキルをどう育てていくのか、という視点が欠かせない。高卒層にはこうした者が多い。

またこれまでは、専業主婦に対する社会的保護を拡充することで、ケア活動が守られてきたのであろうが、男性の年収が下落している今日においては、女性自身が就業するのを当然として、そのかわり非正規雇用など不安定な働き方であっても、出産期は休業でき、その間、雇用保険等からの社会的な手当を受けられ、復帰した後に仕事を続けられるような社会的保護がより重要になっている。

7 女性管理職がなぜ増えないか

日本は女性管理職が特段に低い。しかし、総合職を目指す新卒女性があまり増えないことも指摘される。むしろ優秀な大卒女性の就職で、いわゆる「無限定雇用」といわれる総合職ではなく、地域総合職や一般職として働こうという意識が高まっているという。

そもそも一般職等は、昇進スピードが遅く、仕事の内容や職場の配置

501人以上企業のパートタイム労働者の年金加入が義務となった。この法制変化で一番大きいメリットを受けるのは、無配偶でアルバイトやパートに従事する男女である。企業からも社会保険料負担を得られ、その上で、老後年金も増えるからだ。ただ、無配偶の男女が「アルバイト」「パート」の給料で良いのか、そういう働き方で十分と言えるのか、それで暮らしていけるのかという点は大いに疑問がある。一人↑独り?立ちできるような賃金水準ではなく、訓練機会にも恵まれないからだ。

一人立ちできない賃金水準でも、労働供給がなされているのは、主婦としてパートで働く者が多いからだ。ようやく、そのパートについても、年金加入を進める方向に制度が変わってきたが、サラリーマンの被扶養配偶者については、社会保険料負担が増えてもその負担額に比べて老後の給付額はあまり増えない。

そこで、2016年の制度導入時点では、社会保険料負担をすることを望まずに、夫の社会保険の被扶養配偶者であり続けるように労働時間を減らす被扶養配偶者が一定以上いると思われていた。しかし実際には、予想以上に、厚生年金加入が増えた。

は、最初から総合職とは異なっている。地域総合職は、企業によってバリエーションがあるようだが、やはり「女性職」といって良いようである。

優秀な四年制大卒女性が一般職や地域限定総合職を目指すのはなぜか。「いわゆる総合職」は転勤命令を拒否できず、残業も期待される。仕事と子ども、両方を持ちたいと思う22歳の優秀な若い女性が、はじめから将来キャリアの到達点がより低い定型的な仕事に就くことを選ばれている現状の雇用慣行は不効率であり、これからの時代に合わない。

いったん離職した女性を再雇用する仕組みを入れる企業も増えている。しかし、かつての同期より下位におかれ、差異は縮小しないような構造を人事制度に持つ企業が少なくない。出産していったん休み、再び仕事に戻る女性や、転職者の採用、高齢者の雇用、雇用期間が短いかもしれない外国人留学生の活用など、多様な人々の能力を活用するという視点を考えると、「同期」の中の競争は硬直的な制度といえる。女性や高齢者、外国人の人的資本を生かすという点では、「同期」という概念を廃することも必要である。そして転職は、希望者が手を挙げるという方向が重要になっていくと思われる。