

## 第27回 女性労働と日本的雇用の変革

お茶の水女子大学基幹研究院教授

永瀬 伸子

### はじめに

日本において、今後二〇年三〇年に現役世代人口が大きく減少、他方で、現役からの移転を得る高齢世代の増加が見込まれている。将来人口の源である毎年の出生率を見ると、二〇一五年の社会保障人口問題研究所の人口推計から二〇一八年、二〇一九年、二〇二〇年と下方への乖離が起きている。若年者の賃金も停滞しており、出生、若い世代の人材育成という両面から、次世代育成がうまくすすんでいない。人口構造の急速な変化は、これまでの日本企業の雇用慣行を大きく変えることを要求している。

それはどのような姿だろうか。

現役人口が縮小することを考えれば、男性だけでなく、女性も十分な賃金を得て、社会保険料も拠出するような働き方の変化が求められる。また男性や女性の働き方の変化が、次世代を育てやすい雇用慣行への変化であることも求められている。

日本的雇用の変革の必要性は、新聞紙面で繰り返し議論されている。ただ、その将来の姿には語られていない。そこで、本稿では、私が思う変革の形について、議論したい。

### 新卒者の雇用への入口

現在でも、大企業においては四月に入社式がある。「同期」を集めて新入社員教育をし、同期が親しくなり、その中で情報交換をし、会社主導の配置や配置転換、転勤等が行われ、やがて同期の中で、昇進格差がついていくという、花田（一九八七）、竹内（一九九五）、今田・平田（一九九五）等が描いたような雇用慣行は続いているのだろうか。それとも中途入社や転職が拡大しているのだろうか。

企業規模一〇〇人以上、大卒男性三五―三九歳の一般労働者の平均勤続年数を厚生労働省『賃金構造基本統計調査』から見ると二〇〇五年には一二・七年であったが、二〇二〇年には一一・二年と、一・五年減少している。一方、一〇〇―九九九人規模企業、一〇〇―九九九人企業では、平均勤続年数はあまり変化していない。その結果、一〇〇〇人以上企業と二〇〇―九九九人とは、平均勤続年数の差は、二〇〇五年には約二年であったが、二〇二〇年には一年弱に減少、一〇〇―九九九人規模企業との差も、四年近いものが三年に減少している。現在も、注意深い人選による定期的な新卒採用は行われているが、しかし大卒層の中途入社も、大企業でも増えているものとみられる。

若い世代の嗜好も変化しており、いわゆる偏差値の高いと言われる大学三、四年生に聞くと、就職先として「外資」「コンサル」「ベンチャー」といった言葉が良く聞かれるようになった。その企業がいったいどのようなのか、玉石混合ではないかとも想像するが、支店の仕事や工場のラインを経験し、さまざまな配置転換を経験していくという日本型雇用、卒業後しばらく賃金が低く年功的にしか賃金が上がらないことが不人気なのかと思われる。それでも優良な日本の大企業への新入社員応募は引きもきらないのかもしれないが、優秀層の採用において、たとえば一部の外資系と比較して、(実際は良い雇用機会だったとしても、現在の雇用の在り方で)人材獲得に競り負けている可能性はある。

### コース別人事の行方

そもそも、日本型雇用は、職務や職種を限定しない長期雇用であって、かわりに入社時点で、転勤や職務の限定のない「総合職」、勤務地や職務が限定される「一般職」などでコース分けをするところが多く、五〇〇人以上の企業では約半数がコース別人事をとっている(厚生労働省『雇用均等調査』)。コース間で、標準的な昇給や昇格のスピードが異なる場合が多い。管理職になる際には、コース転換が必要となったり、特定コースはある級までしか上がれなかったりする職能資格制度を持つ企業も多い。日本企業において、総合職の女性採用は相対的に低い。結果として、女性の昇進割合は低い。さらには昇進の可能性そのものがほとんどないような、契約社員、派遣社員、パート社員などの非正規社員も、大企業の採用に増えており、女性には特に多い。出身大学を聞くと正社員と同じだったりする者もいるのだが、限定された仕事しか与えられていない。

つまり日本の雇用慣行は、出産する性である女性の能力活用機会を十分に与えてはこなかった。日本では中期ほど、男女の賃金差は拡大する。また二〇一〇年以降、正社員で雇用継続し出産する女性が大半女性中心に増えつつあるとはいえ(永瀬・二〇一九)、やはり出産を機に離職する女

性は学歴を押しなべると半数程度いる。そして離職した女性の多くは、パート以外での仕事の入口が狭く、生涯低年収となってしまっている。

### 地域総合職は新たな女性職?

最近の新卒女性に、転勤の範囲が限定されている「地域総合職」を希望する者が増えている。ただ私は必ずしも良いことだとは思っていない。

お茶の水女子大学の私のゼミ生が、卒論に、有名企業一〇数社を選び、一〇年前からの変化を検討したところ、「地域総合職」を含めると、総合職の女性採用比率は上昇したが、全国転勤ありの総合職採用だけに限定すると、女性採用は一〇年前と比べてほぼまったく増えていないこと、増加している「地域総合職」は、かつての一般職のように、女性割合がきわめて高い職種であることを示した。

これは、女性自身が、「総合職的働き方」すなわち企業命令で簡単に居所をかえるような契約を、自分のライフコースを考えてみると望まない者が多いことを反映している。これに対応して企業は地域限定コースを作り、女性のニーズにこたえたものであるともいえる。ただ特段将来の予定も決まっていらないのに、「総合職」より昇進スピードが遅く設計された働き方に配置されることになる。私の限定された聞き取りだが、地域総合職はかなり幅があり、「総合職」に近いものもあるが、人事異動を聞くと、総合職と大きく異なり、しかもほぼ女性しか採用されておらず、新たな女性職とは思えない企業もある。

### 男性総合職の働き方は変わるのか

そもそも男性総合職の働き方が基盤的に変わらなければ、その配偶者の多くは家事育児中心にならざるを得ないだろう。

ただ、そういう未来が本当に社会として維持可能なのかを考えれば大いに疑問がある。男性同様に優良な教育を受けた女性が、子どもを持つとしても二人程度であって、九〇歳まで生きるとして、生涯扶養されることを

前提にして、果たして豊かな経済生活を実現できるだろうか。逆に、男性が、自分は急な転勤や残業対応が可能だと企業にコミットすることで、妻子を（妻の老後を含めて）自分だけの給料で養えるほどに高い生産性を提供できるだろうか（しかも今後高齢者の増加から、高齢世代への現役からの移転はますます増えると思込まれているのに）。

男女とも、約半数が大学進学するようになった中において、女性が、離職して良いと思えるほど高賃金の男性（つまり自分の給料の倍以上稼げる男性）には容易に出会えなくなっていることが想像できる。つまり、男性が企業の急な変動や要請に対応できる働き方をする一方で、夫婦二人分の生産性を発揮できる、という暗黙の期待は、今後の日本では持ちにくい。

むしろ、男女ともに、労働する生涯の中で、子どもとかかわる時期を持ちつつも、二人とも賃金を稼得する能力を保ち、その能力形成を続け、生産性を発揮できる働き方を工夫することが望ましいのであり、そうした雇用慣行を創ることが人口構造の要請でもある。

### 大企業における非正社員の雇用

過去二〇年くらいの『労働力調査』を見ると、驚くほど増加しているのは、大企業の非正規雇用である。非正規雇用であれば、今のところ地域相場、すなわち、最低賃金に近い金額で雇用されている。

初職からアルバイト、パートといった時給払いの働き方をする高卒女性は大きく増え、高卒男性も一定程度いる。未婚の高卒女性二五―三九歳の就業状態を総務省統計局『労働力調査』から見ると、月末の就業状態を見て、正社員でない就業者が高卒女性の四割にまで増加、さらには無職者（失業含む）も二割ほどいる。つまり高卒女性はキャリアを持てていないのである（前出永瀬・二〇一九）。大卒男女にもこうした働き方をする者が一定程度出ている。このように、最低賃金に近い、キャリアアップの機会もない不安定な働き方を若い日本の男女に広げて良いのだろうか。いつときこうした働き方をするのは良いとしても、そのいつときが、長期化し

てしまい、良い仕事に移れていない日本の現状がある。

さらにいったん子どもを持つて再就職する女性は、その優秀さにかかわらず、多くの場合、低賃金の働き方の機会しかない。やはり私のゼミ生だが、彼女が卒論にリカレント教育を取り上げたきっかけは、アルバイト先で出会った女性にある。優良企業で一〇年ほど働き、出産を機に離職した女性だが、アルバイトとしてパンを販売するレジ係をしていたのだと言い、「もったいないー」と思ったという。子どもが幼い間、短時間働けるからと本人は納得していたそうだが、しかし、短時間であれば、パンの販売しか仕事がない日本の状況を改革する必要がある。

問題は、リカレント教育以上に、優良な雇用の入り口が限定されており、長時間労働等、一定の基準を満たさないと十分な賃金が支払われていない点である。実際、同じ個人を毎年フォローして調査する厚生労働省『21世紀成年者縦断調査』を用いた拙論からは、横断面に見られる企業規模間の大きい賃金差のかなりの部分は、同じ個人の企業規模間の転職に注目すると大きく縮小されること（つまり横断面の企業規模間の賃金差には、異なる個人の能力差もかなり含まれるため、同じ個人の転職で見ると、勤務先企業規模での賃金差は大きく縮小すること）、しかし同じ人がパートに移った場合には、時間あたり賃金が約二割下がること（つまりパートという身分においては、賃金評価が下がること）がわかり、「パート」という働き方では、能力が十分に生かされないことがわかる（永瀬・二〇二〇）。

また非正社員の働き方の日本の特徴は、いったん非正規雇用となると、簡単には正規雇用に移れないことだ。多くの国で、不安定雇用は拡大しており、これは日本に限らない。ただ、不安定雇用が、安定雇用の入り口になっている国もある。たとえば米国では、直属の上司に採用権限があるため、入口はより広いと言える。他方、日本においては、人事部による計画的な採用が中心である。そこで、中途採用の非正規雇用者が、たとえ高い能力を発揮したとしても、年齢が上がるほど、そう容易には安定雇用に移れていない（永瀬・水落・二〇一一、永瀬・二〇一一）。これは、採用

権限が現場にあるのか(たとえば米国のように)、一方、人事部に集中しており、採用のより広い入口が新卒にあるのかにもよると思う。

日本でも、非正規雇用の働き方にメリットを感じる者もいるだろう。時給が低いかわりに、自分の望む時間に働く自由度がある。ただ労働統計が示すのは、非正規雇用を継続しても、ほとんど賃金上昇が見込めないこと、自立できない程度の賃金しか得られないことである。

### 米国の高学歴女性の就業状態の比較から

日本の雇用慣行の特異性は、日本においてはあまりよくわからない。私自身がそうであった。そこで米国との比較をしたい。

二〇一一年―二〇一三年にかけて米国で働く高学歴女性の聞き取りをしたが、米国では、自営専門職という形で、広報、事務局担当、などの職業に就き、ICTを利用し、一定以上の年収得る、しかし時間の自由度の高い働き方をする高学歴の母親に複数出会った。高収入とは言いい切れないが、日本のようにいわゆる最低賃金に近い賃金ではまったくなかった。事例としては、ボストンにいたが、英国の小規模企業の事務担当として、十分な給料をとっている者や、企業のマーケティング担当として、十分な報酬をとっている者などである。なお、二〇一一年、二〇一二年に、日米で同じ質問紙で、量的調査も行った。すると日本では、母親がいったん離職した場合、七割の母親は、年収一三〇万円未満しか稼いでおらず、三〇〇万円を超える者は七％に過ぎなかった。しかし米国は、年収一万ドル未満(約一〇〇万円)は四割程度で、日本ではほとんど出現しない、再就職後に年収三〇〇万円以上を稼得する有配偶女性が二五％程度、六〇〇万円以上も六％見られた(永瀬・二〇一三)。日本の有配偶女性で年収六〇〇万円以上はわずかに二％、一方、米国は一九％であった。ただし米国の調査は六大都市に限ったためやや高学歴のウエイトが高かったことは付言する。

### 最低賃金を上げるべきかどうか

こうした日本の非正規雇用の在り方を改善するのは何か。最低賃金を上げることが政府で議論されている。確かに、最低賃金を上げると、一定の失業が出る可能性はある。だからコロナの動向を見る必要がある。しかし、日本の失業率は三％台だ。だから、基本的に最低賃金を上げるのは良いことと思う。

これまで、被扶養配偶者であれば、社会保険料を免除されるからと、有配偶女性の多くが、年収を一三〇万円未満となるよう調整してきた。二〇一六年一〇月に施行された年金法の改正で、週二〇時間以上雇用され、月間八・八万円(年間一〇六万円)稼得する短時間労働者は、五〇一人以上企業に勤務している場合は、企業側に厚生年金に加入させることが義務付けられた。社会保険料負担を嫌う有配偶女性が、年収一〇六万未満に調整をするかもしれないとも言われたが、その後、厚生労働省の当初の予想以上に、被用者保険加入者が増えた。また、それだけでなく、重要な点は、厚生年金加入の短時間労働者の月収給料が増えたことである。二〇一六年の開始当時は、九・八万円の月収に短時間雇用者に大きいピークがあったが、二〇一七年、二〇一八年、二〇一九年と年を追うごとに高収入の短時間雇用者が増えている。具体的には月間報酬一五万円以上から二六万円くらいまで月収の幅が増えた。平均の標準報酬月額も二〇一六年の一三・一万円から、二〇一九年には一五・一万円まで上昇した。

二〇二〇年の年金法改正で、二〇二四年までに、対象企業が、五十人以上企業にまでに拡大される。このことは、短時間パートの賃金を上げる方向に働くと思える。

そもそも時給が上がるのであれば、年収調整をし、社会保険料を節約するよりは、希望時間を働き、スキルアップをしていく方がベターな選択である。たとえば、週二五時間でも、賃金率が一五〇〇円であれば、月間一〇〇時間働くとして、月間給料は一五万円、年間一八〇万円である。賃金が二〇〇〇円であれば、月間給与が二〇万円、年間二四〇万円となる。それでも低い年収ではあるが、有配偶女性を年収一三〇万円の枠に縛り付け

なくなる。

中年期に再就職するとしても、その優秀さに応じて仕事の成果が正社員と同じように評価されるよう、働き方の改革が求められている。

### 夫婦の年収割合のターゲットについての私案

私はこれまで、米国、中国北京、韓国ソウルなどで世帯調査をしてきた。米国では、夫婦年収の約三四割を妻が稼得していた。北京も同様である。一方、日本やソウルは、妻の年収割合は世帯年収の15%から20%程度であった。

私は、日本経団連、「連合」に対して、妻の年収を世帯の四割程度にターゲットをすることを提案する。

たとえば、厚生労働省『国民生活基礎調査』平成30年を見ると、高齢者以外の世帯の稼働所得は世帯あたり五六一・三万円である。児童のいる世帯では六五一・八万円である。有配偶女性の七割は有業だが、そのうち正社員は二割強であり、五割は非正規雇用者だ。無収入の妻もあり、有業でも年収一〇〇万円近傍で働く者が多いので、日本の夫婦の年収に占める妻の年収の貢献はさわめて低い。

しかし女性の長寿化を考えれば、女性が子どもを持つても、キャリアを持つ未来を予想し、自分の職業をイメージできるように社会をかえていくことが必要だ。

一九九七年以来、名目でも実質でも賃金上昇がほとんどなく、日本は他の先進国の中でも際立っている点が指摘される。私は現在の日本型雇用の仕組みに問題があるのではないかと考えるようになった。

おそらく、各人の能力に見合った仕事に各人が就く、という労働市場の仕組みが十分に機能していないからではないだろうか。

正社員について考えれば、昇給には、年功的な側面があること（大幅な上昇を期待できないこと）、他方で、雇用の安定は保障されていることから、さほど無理をせず、与えられた仕事をしようというインセンティブが

働くのではないだろうか。さらに一定以上の年齢となると、専門職市場が形成されていないため、転職しづらくなる。このため、賃上げ圧力も弱くなるだろう。

非正社員について考えれば、はじめから、最低賃金に近いパート時給以上の選択肢があまりない。さて、ではどう変えるのか。

妻が世帯収入の四割を稼げるような雇用慣行、社会保障の形をまずは考える。つまり年功的な賃金で働き、雇用保障を厚くするかわりに、自分のほとんどの時間やどこに住むかの自由度までを含め、企業にコミットし、家庭は妻に任せるという大企業の働き方を変えることである。被扶養配偶者に対する配慮的な制度を減らしていくかわりに、女性が、生涯にわたって仕事能力を形成、持続できるように働き方のルールを検討し、これを見直す。一方で、人生の途上で、出産子育て時期や、介護の時期、あるいは、学び直しの時期があることを前提に、男性、女性雇用者が、そうした時間をとれる仕組みをつくる。雇用保障を緩めるかわりにキャリアの中途からの採用の入口を拡大する。それには企業横断的な専門職の労働市場の育成と対でないとうましくないだろう。何より、長時間労働、長期間労働でない、一人前として評価しないという人事の評価の在り方を変えることが不可欠だ。ICT技術の発達により、働く時間と場所の自由度は上がっている。一方、社会保障制度においては、非正規雇用者の被用者保険加入をすすめる、他方で児童を育てる者への育児休業給付的な社会的手当は、無職者や非正規雇用者を含めて拡大、拡充する。

### 引用文献

今田幸子・平田周一（一九九五）『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構。

竹内 洋（一九九五）『日本のメリトクラシー』東京大学出版会。

永瀬伸子（二〇一九）「労働統計にみる少子化の要因…最近の「労働力調査」から」『統計』二〇一九年二月号、五四―五七頁。

(二〇一八)「非正規雇用と正規雇用の格差…女性、若年の人的資本拡充のための施策について」『日本労働研究雑誌』六九一号、一九一三八頁。

(二〇一三)「女性の就業、出産の日米比較と社会保障制度への示唆」『年金と経済』第三一巻四号、三二一四頁。

(二〇一一)「若年非正規雇用の現状と年金を含めた社会的保護のあり方」『年金と経済』第三〇巻第二号、一〇一三頁。

永瀬伸子・水落正明(二〇一一)「若年層は経済回復期に安定雇用に移行できたのか…前職およびジョブカフェ利用の影響」『生活社会科学研究』第一八巻、二七―四五頁。

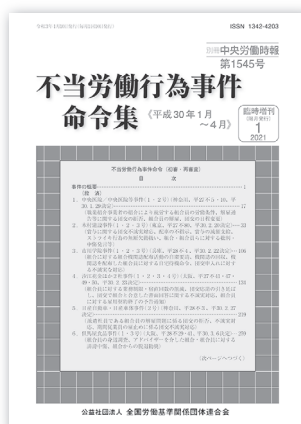
花田光世(一九八七)「人事制度における競争原理の実態…昇進・昇格のシステムからみた日本企業の人事戦略」『組織科学』第二二巻第二号、四四―五三頁。

\* \* \* \* \*

執筆者紹介 上智大学外国語学部および東京大学経済学部卒業、東京大学大学院経済学研究科終了、同年博士号(経済学)を取得。博士論文「女性の就業選択について」。一九九五年、東洋大学経済学部専任講師を経て、一九九八年お茶の水女子大学に助教授として着任。二〇〇六年より同大学人間文化創成科学研究科教授。専門分野は労働経済学、社会保障論。研究テーマは女性のキャリア形成と家族形成。近著に「労働経済学をつかむ」(共著、有斐閣、二〇一一年)、「Has Abe's WOMANOMICS worked?」*Asian Economic Policy Review* 13(1):88-101などがある。二四期日本学術会議会員、同総合ジェンダー分科会委員長として『人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査(第一回)報告書』(二〇二〇年)をまとめる。

別冊中央労働時報 臨時増刊

# 不当労働行為事件命令集



## 労働委員会発令の命令を全部載せます!!

『別冊中央労働時報 臨時増刊』(隔月奇数月刊)は、初審および再審命令書のすべての不当労働行為事件を掲載いたします。

集团的労使紛争の解決資料としてご活用ください。

〔奇数月刊〕 B5判

定価 4,609 円(本体価格4,190円+税10%) 送料別途

お申し込みは、ホームページまたはEメールをご利用ください <https://www.zenkiren.com/teiki-book/top.html>

お問い合わせ先

公益社団法人 全国労働基準関係団体連合会

〒101-0047 東京都千代田区内神田1-12-2三秀舎ビル6階

電話 03(5283)1030 FAX 03(5283)1032

E-mail:teiki-book@zenkiren.com