

共働き世帯の拡大に対して 求められる社会基盤の拡充

永瀬 伸子

(お茶の水女子大学)

女性の労働力率が大幅に上昇している。2007年から女性の労働力率は10%上昇し、2016年には15-64歳層は米国に追いつき超えたと注目された。若い世代が男女ともにキャリアを積み重ねることができ、自立可能な賃金を稼働できるとともに、男女がともに子どもや家族と過ごす時間のゆとりをもてること、そのことでキャリアに負の影響が出ないことが求められる。少子高齢化による将来労働力の減少、社会保険料や税金の上昇を考えれば、こうした変化は健康な社会の維持にも必要である。それにはこれまで日本が暗黙としてきた「専業主婦世帯」一すなわち男性が主な生計維持者であり、女性は養われ家族をケアする分業概念をかえ、かつ、企業内での人材育成や採用、転職に際しての過去のキャリアの評価をかえていく必要がある。

実際に、最近では、妊娠時に離職せずに出産後も正社員の仕事を継続する女性が増加している。国立社会保障人口問題研究所『第15回出生動向基本調査』(2015年)によれば、2010-2015年の出産と2000-2004年の出産を比較すると、妊娠時正社員の仕事をしていた者に限定すると、その56%(10年前は46%)が出産後も正社員の仕事を続けており、無職となった者は35%(10年前は44%)にとどまった。また『労働力調査』の個票を用いた永瀬(2019)によれば、大卒女性に限定すれば、第1子が0-3歳時点の母親について、正社員である割合を時系列で比較すると、2002年度は3割弱、2010年度が3割強であったが、2017年

度には、約5割弱にまで増加したとしている。前記『出生動向基本調査』の数字は妊娠時に正社員であった者に限定されている。一方『労働力調査』から出した数字は大卒女性の第1子出産者全体(妊娠時に非正規雇用の者や無職を含む)のため若干数字が異なる。しかしこの数字は、その後も大卒女性を中心に正社員での就業継続が年々すすんでいることを示す。子どもをもって正社員として働き続ける女性が増加したことは、企業の風土改革の成果であるが、同時に、こうした雇用者の増加は、さらなる人事制度や企業風土の変更を迫っている。ただし後述のとおり高卒層などをみるとほとんど正社員での就業継続はすすんでいない。

＜働き方の問題：若者の非正社員就業の問題＞

ここまでは正社員について話をしてきたが、非正規雇用が大きく拡大し、労働市場が大きく変化していることにも注目しないとならない。

若者の初職が大きく変わってきていることはすでに良く知られている。国立社会保障人口問題研究所『第8回人口移動調査』(2016年)によれば、調査時点で45-49歳層から60-64歳層の男性の8割以上が初職として正社員の仕事に就いたが、20-24歳層では61%に下がっている。女性についても類似の数字である。

周知のことだが正社員と非正社員とでは大きい賃金格差がある。正社員の中では大企業と中小企業とで賃金格差があるが、非正社員

ほどの企業規模をみてもこれを大きく下回り、最低賃金に近い時給である。またフルタイム雇用の月給制の非正社員である契約社員も非正規雇用者の一定数（『労働力調査』2018年によれば女性は9.5%、男性は23%）いるが、こちらも経験による賃金上昇が少ないことが知られている。つまり非正社員に対してはスキルアップの機会が少ないという。非正社員で仕事を始める若者が増えていることは、職業能力の蓄積という点で大いに懸念される。

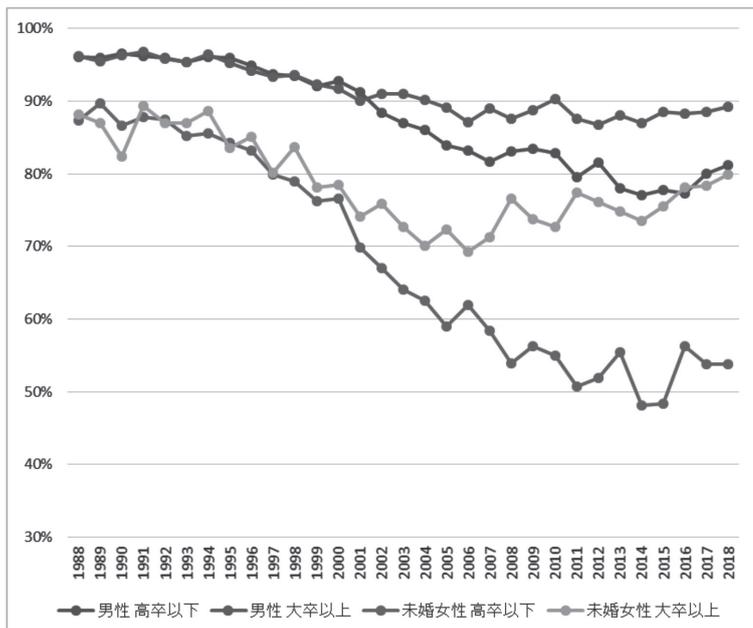
また初職を離職する若者は少なくない。その後は非正社員という働き方になる者も増えている。『労働力調査』について、34歳以下の雇用者の現在の就業状況について、正社員の割合を男女別、学歴別に時系列で特別集計した結果を示したものが図1である。女性は有配偶になると非正規雇用者になる者が増え数字が見にくくなるため、女性については未婚者に限定して集計した。すると1998年頃までは男女ともに、また学歴にかかわらず、34歳以下の雇用者の9割が正社員であった。しかしその後、一貫して非正社員が増えていく。大卒女性のボトムは2006年頃、高卒男性は2016年頃でその後若干回復している。しかし2018年でみて、大卒男性は9割、高卒男性は8

割、未婚大卒女性は8割、未婚高卒女性は5割強のみが正社員である。

非正規雇用の若者が少なくないことから、非正規雇用を非正規雇用といわずに、そのキャリア形成をしっかりと考えるべき時期にきている。また非正規雇用者の社会的保護の改善が必要だ。たとえば雇用保険に複数年加入しているとしても、育児休業制度、育児休業給付など、若い男女に重要な、出産に対する雇用者の保護を受けにくい、この点は未婚の非正規雇用女性が増える中できわめて重要な論点である。

現在の育児休業制度制度では、1年以上雇用されており、妊娠後、子どもが1歳半の時点で雇用が終了することが明確でない者は原則育児休業がとれるとされている。しかし現実問題としてはとりにくい。雇用主と調整して育児休業をとるような現在の制度では、妊娠から子どもが1歳半になるまでには、3年半の先を約束する制度のもとでは、非正規雇用者の多くは育児休業をとれず、またこの間受けられる67%から50%の育児休業給付、それに社会保険料の免除といった恩典を受ける権利も得にくい。『雇用均等基本調査』平成30年では有期契約雇用者の育児休業利用の調査結果を掲載している。平成30年度で69.6%

図1 23-34歳の雇用者にしめる正社員の割合、男女別、学歴別集計（女性は未婚者のみ）



出所) 『労働力調査』1-3月、『労働力特別調査』2月調査各年から著者作成

であり、意外に高いと思われるかもしれない（なお時系列では大きい傾向はなく、もっと高い数字の年もある）。しかしこれらの数字は、有期契約で出産後復帰できた者の7割が育休をとり、3割は産休明け復帰だったということを示しているに過ぎない。そもそもとりにくい職場の雰囲気の中で、あるいは権利そのものがなく、妊娠時に離職した者は含まれない数字なのである。実際に、35-36歳の女性を見た場合に、正社員以上に契約社員などの有期のフルタイム雇用者は、無子割合が高い（永瀬（2014））。

<働き方の問題：女性の非正規就業の問題>

ここまでは若者の非正規雇用者の問題を考えた。若者の収入の低さ、訓練機会の少なさ、キャリアの将来見通しの持ちにくさという問題については、多くの読者はその改善が必要と共感されるのではないかと思う。しかし有配偶女性については、配偶者に一定の世帯収入があるならば年収100万円程度の非正規社員パートとして働くので十分だと思う読者もいるかもしれない。しかしそうではない時期にきている。個人の幸せや、高齢社会が一層進展する中での国民経済の活性化に資するかどうかという点を考えてみる。

男性の賃金は90年代後半から2000年代にかけて下落傾向が続いた。厚生労働省『賃金構造基本統計調査』から男性の一般労働者の「きまって支給する現金給与」（月額）を確認する。この間物価は安定しているので物価調整なしの公表数字そのものを示す。学歴計、産業計、企業規模計でみると、男性の月額収入のピークは平均で、2001年の37.35万円、ボトムは2010年36.0万円で、その後、やや上向いている。40-44歳層の大卒男性に限定すると、ピークは2007年51.54万円、ボトムの2015年には46.36万円と月間6万円近く下落している。企業規模1,000人以上の大卒男性40-44歳層、これはもっとも安定した男性雇用者像であるかもしれないが、これも月収のピークは2009年の55.95万円であり、ボトムが2014年51.63万円、この間、月間4万円ほど月収がおちている。

家族形成が遅くなっている今日においては、男性40-44歳層では子どもが独立するに至らない世帯が多いただろう。その配偶者であるパート女性が所得税を回避するために就業調整をすれば、おおよそ月間8.8万円以下に年収を抑える必要がある。またサラリーマンの妻として社会保険料を納めないですむ被扶養の範囲となるよう年収130万円に抑えるためには、妻の月間収入はおおよそ10.8万円以下の必要がある。しかし月間6万円も夫の年収が下がるとした場合に、たとえば8.8万円から10.8万円へと2万円月収を増やしても、収入下落を補うには至らない。

年収130万円を超えて働く場合には、社会保険料がかかってくる。厚生年金保険料の18.3%、健康保険料を合わせると（協会けんぽとして、40歳未満で9.9%、40歳以上（介護保険料含む）で11.63%のため）、40歳以上を考えれば合計で29.93%である。労使折半であるため、その半分の約15%が個人負担となる。税金も課税所得が195万円以下であれば所得税は5%、住民税は10%かかるが、基礎控除や給与所得控除があるため、社会保険ほど大きい負担とはならないだろう。しかし時給が最低賃金に近い1,000円程度とすると、15%の社会保険料プラス税金はかなり重い負担と感ぜられることだろう。

しかし男性の中位所得の長期的な下落は、日本だけで起きているわけではない。グローバルな競争によって一部の仕事が賃金の安価な海外で行われるようになったこと、コンピュータの発達で、一部の熟練の価値を下げたことなどから、中位所得の長期的な下落傾向は、欧米の雇用者にも見られる変化である。こうした変化の中で、多くの国では女性の賃金水準が上昇傾向にあるため、女性の稼得収入が世帯年収の下落を補ってきたのである。

日本では、女性就業者の49%、役員を除く雇用者に占める割合でみれば、56%が非正規雇用者である。そして非正規雇用者の9割は、最低賃金に近い給料しか得られていないような「パート・アルバイト」という働き方をしている（2018年『労働力調査』）。このように多くの女性が最低賃金で働いているとすれ

ば、それは物価を下げることにプラスかもしれないが、人生100年近いということを考えれば、人材の無駄遣いであり、本人たちにとっても良いこととは言えない。扶養内で働くという働き方そのものを、本格的な雇用者の問題として抜本的に考え直すべき時にきている。

また優秀な有配偶女性が安い賃金率で働くことは、同じ程度優秀な若手のシングル男女が同じような低い賃金水準で働かざるを得ないことも示している。

『労働力調査』の長期時系列表を見ると、男性の就業者数は2007年の3,752万人をピークに3,709万人に43万人減少したが、女性の就業者数は、2007年の2,667万人から2018年には282万人増え、男性の現役人口の縮小を補っている。しかしこの間主に増加したのは、女性についてパート・アルバイトの232万人である。正社員も96万人増えたとはいえ、男性についてこの間正社員が61万人減少し、パート・アルバイトが92万人、嘱託が72万人増えたことを考えると全体では、パート・アルバイトの増加が労働力の変化要因として大きかったものであり、その見直しは重要課題である。

<企業内での階層化の進展>

ところで先日、平成30年の厚生労働省『雇用均等基本調査』を見て驚いたのだが、5,000人以上の企業の常用雇用者（定義では期間を定めずに、又は1か月以上の期間を定めて雇用されている者、他企業からの出向者なども含む）に占める正社員の割合を見ると、49%という低さであった。1,000-4,999人でも59%に過ぎない。10-99人規模になると7割を超えるものの、大企業では、働く者の半数近くが非正規労働者という変化がすすんでいる。派遣労働者のように直接雇用でない場合には、そもそも常用雇用者の数字に入っていないだろうから、大企業の非正規化の進展はより大きいものであろう。

これを女性に限定すると、5,000人以上の企業で働く女性のうち3割のみが正社員であり、7割の女性は非正社員であった。1,000-

4,999人も36%が正社員であり、残りの3人に2人は非正社員である。なお10-29人になると、女性の正社員比率は6割となる。

ちなみに男性についても、5,000人以上の企業で働く男性のうち正社員は64%であった。1,000-4,999人企業であれば75%である。これ以下は8割近い。

30人以上の企業の状況でまとめると、正社員女性は41%に過ぎず、また常用雇用者に占める割合でみると、「総合職」的な正社員が15%、「限定総合職」的な正社員が5%、「一般職」的な正社員が18%で、残りの55%は非正社員だという。一方男性についてみると、正社員男性は76%、また常用雇用者に占める割合でみると、「総合職」的な正社員が41%、「限定総合職」が6%、「一般職」が22%で、非正社員の常用雇用は2割弱という。

この統計では、実際にどう呼ばれているかは別として、たとえば「基幹的な業務や総合的な判断を行う業務に属し、勤務地の制限がない職種」を「総合職」と定義している。他の区分も実際の呼称ではなく実態で企業に判断してもらって人数の調査をしている。

この調査にみる「総合職」的な正社員女性が、15%であり、一般職18%とほぼ同程度いるという数字にもやや驚いた。この数字が正しいとすれば、それは一般職の仕事がどんどん非正規雇一般職の仕事に移っていったら、そして仕事そのものはあるとしても、有期雇用になることで育児休業の権利等の社会的保護が薄くなっているということの意味する。なおこの調査では、正社員全体にしめる女性正社員の割合は26%と示されている。ボーナス、退職金、職能給、定期昇給など「日本の雇用」と言われる多くの制度が、正社員に限定されていることを、今こそ大きく見直す必要がある。それは非正規社員にこうした制度を適用するという狭い視点ではなく、非正規雇用者の人材育成を日本の中で見直して考えていくということの意味する。

厚生労働省の「女性活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づき、全国の女性の活躍状況について、情報公開をしている。かつて聞き取りをしたことのあるいく

つかの企業のうち、管理職比率を公開している企業について、変化の大きさに目を見張ったところである。しかしこうした急速な改善は、非正規として統計の外に女性を出しているから起きている可能性もあるなどとうがった見方もしてしまう。

<共働きのための基盤の拡充>

共働き社会、あるいは、出産や離婚などを経てシングルの場合にも個人が一人で自立できる社会に向けて必要なこととしては以下を考える。

- 出産、子育てに対しては社会が、当人が非正規雇用者であれ、自営業であれ、さらにもともと仕事をしていたのに無職化してしまった場合を含めて保護すること。少なくとも非正規雇用者や無職化した場合に対しても育児休業給付が与えられるべきこと。
- 保育園を利用した子育てが都市部でも大きく高まっている。そこで保育園の定員や数を増やすのは当然のことだが、同時に子育ても変化している。父親が保育園に送るケ

ースも増えているし、また長時間保育も増えている。低年齢児から保育園に入れる場合の保育の在り方、子どもの発達や福利について幅広く見直し、ゆとりある子ども時代を過ごせるようにすること。

- 正社員に対しては職能賃金や昇給昇格があるが、非正社員をまったく別に扱ってきたのが今日の日本の人事制度である。この人事制度の在り方を、日本の人材育成という視点から大きく見直すこと。
- た職の評価を行い、他企業での経験も評価されるようにすすめること。そして高齢期、子育て期のような時期にも、働きキャリアを持ち続けるための働き方や、その見直しについて、企業横断的に考えること。

引用文献

永瀬伸子 (2019) 「労働統計にみる少子化の要因：最近の『労働力調査』から」日本統計協会『統計』69 (2) 54-57頁.

永瀬伸子 (2014) 「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続、出産意欲に与える影響：法改正を自然実験とした実証分析」『人口学研究』37 (1) 27-53頁.