

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

(お茶の水女子大学教授)

この10年で育児期の女性の労働力率は10%超上昇し、2016年には15-64歳層の女性の労働力率が米国を超えたと注目された。ただし労働市場で働く女性の多くは、独立生計には及ばない賃金しか得ていない。本稿では、男女ともに自立できる収入を得て働き、かつ男女がともに子育てやケアにかかわれる社会に向かうための具体的な課題を示したい。人口構造変化の中での将来労働力の減少、社会保険料や税金負担の上昇、長寿化等を考えれば、この方向への変化は、健康な社会の維持に必要である。これまで日本社会は、男性が主な生計維持者であり、女性は夫に扶養され家族ケアを担う者となることを暗黙の前提として、新卒採用、同期による雇用管理、年功的な昇進、転勤、これらの制度から除外される非正規雇用といった働き方のルールを作ってきた。また第3号被保険者といった社会保障は、こうした働き方を支えてきた。

しかし非正規雇用が大きく拡大し、非婚男女も増加する中で、こうした暗黙のルールを変えていくことが必要となっている。つまり日本の雇用慣行と言われてかつて称賛された企業の人材育成、採用、転職に際してのキャリアの評価などについての変革である。同時に専業主婦世帯をモデル世帯とする社会保障制度の改革であり、非正規雇用者を社会的保護の中に雇用者として取り込むような改革である。これは年齢によらない社会への変革を伴うものであり、高齢者がその体力に応じて働ける社会に合致する変化の方向でもあると

考える。

<出産後の正社員の就業継続の増加>

近年、出産後も正社員の仕事を継続する女性が大卒女性を中心に大きく増加している。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年の第1子出産と2000-2004年の第1子出産とを比較すれば、正社員女性の56%（10年前は46%）が妊娠出産後も正社員の仕事を続けており、離職し無職となった者は35%（10年前は44%）にとどまる。また大卒女性に限定して『労働力調査』をみれば、変化は一層大きい（永瀬（2019））。これによれば、第1子が0-3歳時点の母親について、正社員就業をしている割合は、2002年度は3割弱、2010年度も3割強であったが、2017年度には、約5割弱となった。つまり最近出産した大卒女性の半数は第1子を産んだ後も正社員を続けるようになったのである。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た数字であるので若干数字が異なる。この10年で大きい変化が若い世代で起きているのは確かである。

この変化は、ワークライフバランス改善に向けて、企業が取り組んできた風土改革の成果でもある。同時に、人口減少が見込まれる中で、企業がスキルを持つ女性労働者への需要を高めている結果ともいえる。

そうはいつでも雇用者が、働きながら希望する子ども数を持てる状況が出現していると

はいまだに言い難いだろう。少子化が日本社会のもっとも大きい課題であることを考えれば、女性だけでなく夫も応分の育児分担をできるような企業の風土改革、子どもをケアすることでキャリア上のペナルティが課されないよう上司の教育や人事制度の在り方の改革、前職のキャリアを応分に評価する人事慣行など、企業風土の改革や人事制度の改革が一層迫られている。

<働き方の問題：若者の非正社員就業の問題>

正社員の課題も重要だが、この点の議論はすでにかなり数多くなされている。そこでここでは非正規雇用への視点の重要性も述べたい。

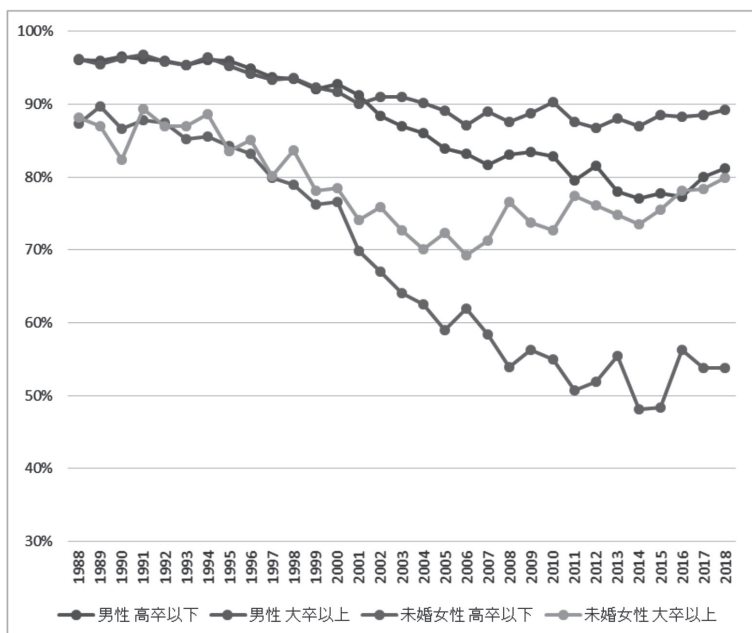
若者の初職が大きく変わってきていることはすでに良く知られている。国立社会保障人口問題研究所『第8回人口移動調査』（2016年）によれば、調査時点で45-49歳層から60-64歳層の男性の8割以上が初職として正社員の仕事に就いたが、20-24歳層では61%に下がっている。女性についても類似の数字である。

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、非正社員は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える。非正社員で仕事をはじめた若者が増えていることは、職業能力の蓄積が十分になされない点が大いに懸念される。

また初職を離職し、その後は非正社員という働き方になる若者も増えている。『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、雇用者に占める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えにくくなるため、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

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

割強のみが正社員である。

非正規雇用のキャリア形成をしっかり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を正社員と同等なものに見直すことも必要である。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なった。しかし現実問題としてはとりにくいため、妊娠時にやめるか、あるいは子どもを持ちにくい。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3年半の先を約束することは、非正規雇用者の立場ではしにくい。このため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%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。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：女性の非正社員就業の問題>

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100万円程度の非正社員

パートとして働くので十分だと思う読者もあるかもしれない。しかしそうも言え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在り方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、男性の月額平均収入のピークは2001年の37.35万円、ボトムは2010年36.0万円、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人以上でフルタイムで働く大卒男性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。しかし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済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仕事の一部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。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。こうした変化があるとはいえ、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、女性については、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、それは安価に消費者が良いサービスを受けることにはプラスかもしれない。しかし人生100年近いということを考えれば、人材の育成を考えずに、最低賃金で雇うという方向は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用の仕事に移っていつている、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「日本的雇用」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、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、非正規や自営業主、またもともと仕事をしてきた者が無職化してしまった場合、これを社会的に保護すること。具体的には育児休業や育児休業給付が与えられるべきこと。

- サラリーマンの扶養配偶者のみに対する税の免除や社会保険の免除といった保護は段階的に廃止すること。他方で、サラリーマンの配偶者に限定せず、シングルマザーやシングルファーザーを含み、また非正規雇用者を含んで、子どもをケアする者に対しては社会的な配慮を拡充する方向で社会的保護を大きく組みなおすこと。

- 保育園の定員や数を増やすこと。また子育てそのものが変化していることを鑑み（低年齢児保育、長時間保育の増加、父親の参加など）、親が働いているもとで、ゆとりある子ども時代を親子に与えるべく、低年齢児から小学校低学年までの保育の在り方や両親への家庭時間の柔軟な付与について幅広く見直すこと

- 正社員に対しては職能賃金や昇給昇格がある。しかし非正規社員をまったく別に扱ってきたのがこれまでの日本の人事制度である。その在り方を、非正規雇用者の人材育成という視点から大きく見直すこと。採用、訓練、評価について、人事部や労働組合の「正社員中心」の考え方の見直しを迫ること。

- 「職」をより明確とし、他企業での経験が次の企業で評価されるよう企業横断的な労働市場の形成を考えること。

- 非正規雇用者が、自立可能な賃金水準で働けるように社会的保護の在り方を見直すこと（換言すれば、扶養内とされる中で働くという働き方をなくしていくこと）

- 小学校、中学、高校の時点で、女性のキャリア教育を行うこと。また男性の育児教育だけでなく、男女がお互いのキャリアをサポートするという教育を行うこと

いかがであろうか。

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。