

日本の労働市場の ジェンダー平等は なぜすすまないのか



お茶の水女子大学
基幹研究院 教授
永瀬 伸子

雇用機会均等法が出来て40年たったが、現在も日本の男女の年収差はきわめて大きい。OECDの学力調査PISAにおいて15歳の学力は日本女性はトップ水準にある。また成人の知識・情報を活用して課題を解決する力を比較するOECD国際成人力調査(PIAAC)でも読解力、数的思考力は日本は1位だという。しかし日本女性の稼得年収は依然として男性と比べてきわめて低い。その一方で、出生数が落ちている。それは仕事と家庭の両立が女性にとって容易ではないからであり、また若い世代は、夫に養われる形で子どもを持つことが不安だからだろう。つまり日本では女性の能力が仕事面で十分な生産性を発揮できない雇用慣行が続く一方、出産・子育ても停滞している。

本稿は、日本的雇用の何が問題か、日本的な雇用慣行が、夫婦共働き共育てが可能となる方向へと大きく転換するために法律の枠組みとしてどんな変更が必要かを論じたい。

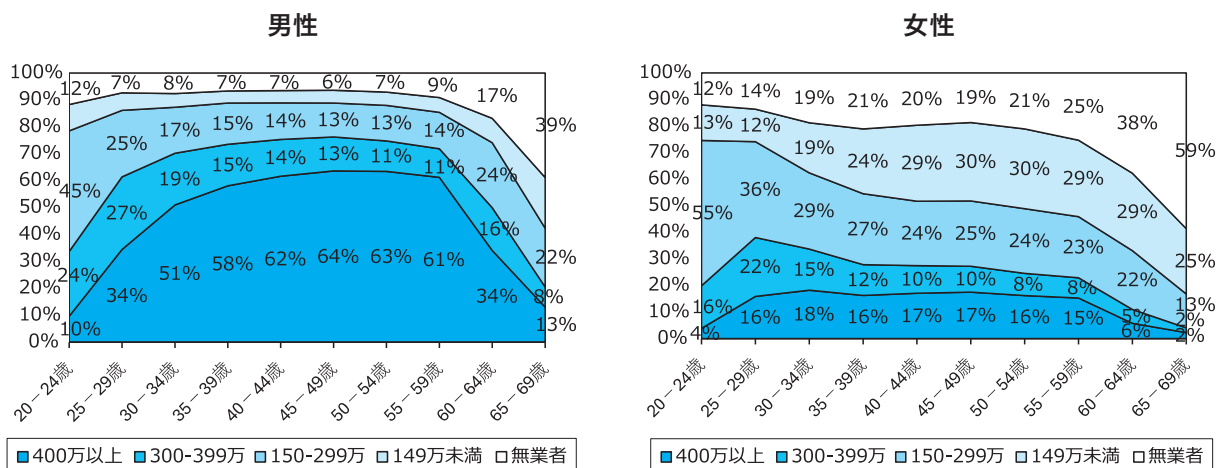
1 なぜ女性は低賃金なのか

総務省『就業構造基本調査』2022年によれば、無業者を含めても、20-59歳の学校に在学していない男性の70%が300万円以上の年収を稼いでいるが、女性については、28%に過ぎない(図1参照)。

それには2つの理由がある。1つ目は、年功的に賃金が上昇するとされる正社員において、女性の昇進・昇格が男性よりおおいに遅れるからである。平均年収が最も高い50-54歳層の正社員を同調査から取り上げると、年収500万円以上は男性の63%を占めるが、女性は正社員でも31%と約半分にとどまる。

2つ目は経験によってもほとんど年収が上がらない非正社員雇用という働き方が女性の中年期に拡大するからである。同調査から同じ50-54歳層を見ると、雇用者に占める男性の非正社員比率はわずか8%であるが、女性は雇用者の半分を超える56%である。

図1 年齢階級別にみた男女の稼得年収分布



出所)総務省『就業構造基本調査』2022年より筆者作成

女性雇用者の非正社員割合は、20歳代では25%だが30歳代前半35%、後半では44%、40歳代で51%と上がっていく。

2 ジェンダー化された日本企業の雇用構造

これまで様々な法政策が実施されてきたものの、実効が出ていない。表1は、企業がきわめて男女不平等な雇用構造を持続していること、それは大企業ほど顕著であることを示している。

表1は10人以上企業で働く男性、女性をそれぞれ100%としたときの男女の雇用者構成を令和5年の厚生労働省『雇用均等基本調査』から示したものである。

特にジェンダー化された構造が目立つのは企業規模5,000人以上の大企業である。大企業は正社員の年功的な賃金上昇が最も大きく、賃金水準も最も高いことは様々な調査からよく知られている。しかし大企業こそ、驚くほど大きい男女の雇用構造の差が見られる。5,000人以上企業で働く男性の正社員割合は7割である。一方、女性は7割が非正社員なのである。また総合職という幹部候補生の割合を見ると、5,000人以上企業で働く男性の45%である。一方女性は12%に過ぎない。日本を代表する大企業が、非正規雇用の女性を大勢雇い、女性総合職となると女性従業員の12%に過ぎないというジェンダー化された日本の企業組織の構造に改めて驚かされる。

なお10人以上企業全体で見ても、男性の約8割は正社員であるが、女性は54%と過半数が非正社員である。また10人以上企業で働く雇用者を男女別に100%とすると男性は総合職が43%だが女性は18%である。

3 全人的なコミットが昇格・昇進の前提という日本の正社員雇用の特徴

様々な政策が行われたのに、なぜこれほどジェンダー格差が大きいのか。1985年の男女雇用機会均等法、1991年の育児休業法とその改正に続き、2007年にはパートタイム労働法に「均等」「均衡」待遇が書き込まれた。また2003年の次世代育成支援対策推進法や2017年の女性活躍推進法は、一定規模以上の事業主に対して行動計画を求め、社内風土改革が目指された。さらに2019年には働き方改革関連法において「同一労働同一賃金」の言葉が入った。確かに2009年以降、出産をはさんだ正社員での就業継続は増加し、また社内風土も変わってはきている。しかしながら、なぜ本格的な変化が起きないのか。

3節では、日本の正社員が家庭時間を持ちにくいという特徴を、そして4節では日本の非正社員は被扶養配偶者を前提とした雇用形態としてはじまっているということ、この働き方が2000年代以降、未婚層、中年シングル層、さらに高齢者層に広がったことが日本経済を深く蝕んでいることを述べる。

表1 企業における雇用形態：男女、企業規模別

	正社員					それ以外の 常用雇用者	計
	全体	総合職	地域総合職	一般職	その他		
男性（企業規模10人以上）	79.4%	42.5%	7.4%	24.7%	5.2%	20.6%	100.0%
企業規模5000－	70.4%	45.4%	4.6%	9.5%	10.9%	29.6%	100.0%
企業規模1000－4999	76.8%	51.6%	4.8%	15.1%	5.2%	23.2%	100.0%
企業規模300－999	79.2%	52.2%	6.5%	17.7%	2.8%	20.8%	100.0%
企業規模100－299	82.1%	38.4%	7.3%	30.9%	5.5%	17.9%	100.0%
企業規模30－99	82.1%	31.1%	10.1%	37.3%	3.5%	17.9%	100.0%
企業規模10－29	87.4%	31.8%	11.9%	40.5%	3.2%	12.6%	100.0%
女性（企業規模10人以上）	45.8%	17.6%	6.2%	19.9%	2.0%	54.2%	100.0%
企業規模5000－	29.5%	12.4%	6.3%	8.9%	1.9%	70.5%	100.0%
企業規模1000－4999	41.2%	19.9%	8.9%	10.7%	1.6%	58.8%	100.0%
企業規模300－999	46.7%	24.7%	4.8%	16.4%	0.8%	53.3%	100.0%
企業規模100－299	56.0%	18.9%	4.4%	30.7%	2.1%	44.0%	100.0%
企業規模30－99	53.3%	15.8%	5.1%	29.5%	2.9%	46.7%	100.0%
企業規模10－29	57.7%	15.8%	7.2%	31.7%	3.0%	42.3%	100.0%

出所)厚生労働省『雇用均等基本調査』2023年

3-1 日本の雇用慣行が前提とする残業や転勤： 家庭時間への無配慮

なぜこれほど正社員女性が少ないのか。それは日本の雇用慣行の特徴に内在する。

日本の雇用慣行は、日本の戦後の奇跡的な経済成長を生み出した働き方として、1980年代から90年代前半にかけて、海外からも、従業員に高いコミットメントをもたらす働き方としておおいに注目された。長期雇用者を企業内で人材育成する前提で、新卒者を選抜的に雇用し、企業内のOJT、部門間の協業、上司からのコーチングによって人的資本形成がなされる。この点は、転職を前提とする海外の雇用慣行と大きく異なる。担当する仕事の幅も欧米と比べて広く、個人の責任が明確でなくチーム対応が多い特徴があり、これは長時間労働を生みやすい。しかしこの特徴が、従業員の学びへのモチベーションを高め、企業への高いコミットメントを生み出すと、小池和男氏など労働研究者はその良さを述べてきた。ただ分析で扱われるのは主に男性雇用者であり、女性は含まれていなかった。

こうして企業が従業員に長期雇用を保障するかわりに、企業に残業、配置転換、転勤など幅広い人事権を与えるのが日本独特の正社員の雇用慣行である。そしてこの雇用慣行は、判例法を含めた労働法に支えられている。

しかしこの働き方では、雇用者が子育て時間を持つことは難しい。育児・介護休業法では原則1歳までの休業の他に、未就学児のいる雇用者への残業制限や、子どものいる雇用者の転勤は配慮すべきとの記述は入る。しかし企業主導の残業、配置転換、転勤という原則の中で、子育てをする正社員は肩身が狭く、昇進もしにくい。

つまり日本の雇用慣行は、子育ては雇用者の配偶者に委ねるか、あるいは子どもを持たないことを推進する特徴を内在している。そして表1の通り、日本の正社員は男性中心という特徴は現在も大きく変わっていない。

3-2 日本の雇用慣行は妻を被扶養配偶者 として保護、低年収就業を奨励

大企業は、このような雇用慣行のもとサラリーマンを家族丸抱えという形で、経済成長の果実を分配した。配偶者がいれば夫の給料に手当を上乗せした。配偶者手当は、夫のボーナスに、退職金に、さらに老後の公的年金に、夫の死後の妻の遺族年金に反映される。被扶養配偶者のいない女性に対する賃金差別ともいえるが、被扶養配偶者がいないと子どもが育

てにくいということからか、これが認められてきた。

国の社会保障政策においても、1985年の年金の大改正において、サラリーマンの被扶養配偶者に対して、個人の社会保険料の追加賦課を免除した上で、厚生年金グループ全体が被扶養配偶者の社会保険料を負担し、配偶者名義の基礎年金を与えるという改正がなされた。代わって負担する者には、シングルもいれば、夫婦共働きもいる。しかしすべての雇用者から、被扶養配偶者のいる世帯に対する移転を行う改正が合意された背景には、サラリーマンの大多数に被扶養配偶者が必要という暗黙の合意があったからではないか。医療保険、介護保険においても、同様の免除があり、社会保険料の上昇とともに女性が被扶養配偶者にとどまるメリットは拡大していき、非正規雇用就業における足かせとなっていった。

4 正社員と非正社員とで大きい 賃金格差がある日本の特徴

4-1 学歴や経験を考慮した上で賃金が 有意に低い日本の非正規雇用

なぜ日本の非正規雇用者は特に低賃金なのだろうか。

多くの国でミンサー型の賃金関数がデータを用いて推計されている。これは賃金率の対数を左辺に、その賃金を説明するものとして、学歴、仕事経験(勤続、および他企業での経験)などを入れて賃金関数を推計するものであり、どの国でもおよそ学歴の高さや仕事経験が賃金率を引き上げる。こうして、学歴や仕事経験に応じた賃金率が労働市場で成立しているとの仮定のもとで、個々人が労働供給時間を選択するというのが通常の労働供給モデルである。しかし日本女性の労働供給時間は、こうしたモデルではうまく説明できない。「正社員」と「正社員以外」(「パート」や自営業)とで、学歴や経験が同じでも賃金構造が大きく異なるという、分断された労働市場であることを前提に分析をしないと、労働供給分析は理論的予想と矛盾する結果しか出ない(永瀬、1995)。

もちろん他の国でも、パートタイム労働者の賃金率がそうでない者よりも低いことを指摘する論文はあるが、日本ほど明確な差は見られない。『労働力調査』の横断面を用いたNagase(2018)では、学歴、勤続、外部経験、企業規模などを考慮した上でなお30%ほど「パート」の時間あたり賃金率が低いこと、また厚生労働省『21世紀成年者縦断調査』の同じ個人の追跡データを用いた永瀬(2018)では、同じ人が、「パー

ト」となると賃金率が20%下がることを示している。同じ個人だから、能力は変わらないはずだ。しかし「パート」と呼称される働き方になると20%も賃金が下がるのが日本の労働市場の特徴である。

このように大きい賃金差が欧米諸国では見られないのは、学歴や職種、そして職種の中での経験の幅や経験の深さが、企業を越えて、賃金率に大きい影響を与える労働市場があるからだろう。また仕事の責任や内容と、賃金との対比が明確だからでもあるだろう。

一方、日本の場合は、勤続期間、そして時々振られる仕事に幅広く柔軟に対応することが賃金制度上評価される。定期的な人事異動があるため、専門能力が養われにくい中で、専門性の高さよりも、いつも対応できるという対応力が評価される。さらに賃金を決める職能資格も、入社したコース(総合職か、限定総合職か、一般職か、この資格給外の非正規か)によって昇給スピードが事前に異なるが、仕事との対比はかなり漠然としている。つまり従事している仕事によって賃金が決まるわけではないのである。

4-2 将来を含めた格差を認める「均等」待遇の法解釈の問題

1985年の男女雇用機会均等法によって女性に開かれたのは、企業命令に従い、長時間労働、転勤を前提に男性と同等に昇進するコースに応募する機会であった。ただし女性の採用は、男性に比べて著しく低い状況が長く続いた。諏訪(1999)は、均等法は「総合職」というコース内での男女格差は厳しく禁じるが、「総合職」と「一般職」の格差の是正は、前者に男性が多く、後者に女性が多いとしても、それは求められない、と解説している。それではどうやって男女賃金格差を縮小できるというのだろうか。さらに菅野・諏訪(1998)は、正社員とパートとの賃金格差について、そもそも、日本的雇用慣行の中では同一労働同一賃金は成立しない、同じ仕事をしていても、正社員とパートの賃金格差が違法とはならないことを論じ、丸子警報器訴訟判決を批判した。

2007年のパートタイム労働法における「均等処遇」の考え方も、これらの法学者の考え方を踏襲している。すなわち、仕事の内容、責任が同一というだけでなく、「過去および将来の雇用の全期間にわたって配置の幅が同じ」でないと正社員と同視できる均衡処遇が必要な労働ではないと明言している。しかし前述の通り、前者は全人的に企業にコミットし働き続けるような働き方である。多くの有配偶女性は、それでは子育てができないために、離職し、その後、パートという形で仕事に参入してきた。つまり転勤に応じる

パートはほぼいないであろうし、応じないのであれば賃金差があっても良いとなれば、たとえパートの能力が高いとしても、パートという働き方をした者の低賃金を是正する力がこの法律にまったくないことになってしまう。実際、川口(2014)は立法後に賃金差縮小はまったく見られなかったことを実証している。

その後低賃金の非正規雇用が拡大する中で、2019年の働き方改革関連法では「同一労働同一賃金」という言葉が入った。しかしながら、ここでも結局のところ、企業主導の配置の幅が同じことを同一労働の定義とされた。この法理では、正社員と非正社員の賃金差を縮小しないで良い理由付けとはなっても、ライフステージの中に出産や授乳期を持ち、いったん離職した女性のキャリアを支援するための指針にはならない。

これまで日本で女性が低賃金になる一番の理由は、結婚・出産を境とする無職化や非正規雇用化であった。1992年に育児・介護休業法が施行されたが、その後も妊娠中に離職する女性は多く、子どもを持つ女性正社員はなかなか増えなかった。しかし次世代育成支援対策推進法により、今後の人口構造の変化と企業風土改革の必要性が、一定程度人事部に浸透し、正社員に対して3歳未満児のいる雇用者の短時間オプションが法的に義務化された後、2009年を境によりやく大企業での第1子出産および就業継続が大きく上昇した(Nagase 2017, 永瀬(2024), 11章)。その後保育園の拡充もあり、2015-19年の出産では約半数の女性が第1子出産後に就業継続をするようになった(国立社会保障・人口問題研究所『出生動向基本調査』)。ではそれで、キャリアを継続できる女性が増えたのか、といえば、**図1**や**表1**が示すのは、まだまだ不十分だということである。

4-3 就業調整行動は非正規雇用者を低賃金にする

人的資本形成が雇用コース別に企業主導で行われるために、潜在的に高い能力を持つものの非正規雇用者として参入する女性の多くが低賃金である。この構造についてさらに考える。

配偶者が被扶養の範囲で働けば、当人も、企業も、社会保険料を払わずに、被用者保険全体が社会保険料を代わって負担してくれ、しかもキャリアが違うなら低賃金で良いという現状は、非正規雇用者を雇用するメリットを企業に提供し、その結果、非正規雇用が拡大してしまったといえる。非正規雇用就業の有配偶女性については、被扶養の定義の範囲内である年収100万円前後で就業調整をする者が6割を占

める。『就業構造基本調査』2017年、その後5年たった2022年でも就業調整をする有配偶女性の割合はほぼ変わらない。

社会保険料を払わない年収100万円前後の働き方として非正規雇用が発達してきたため、非正規雇用女性全体で年収149万円以下が66%を占める。未婚の非正規女性はもう少し長時間働くため年収はやや上がるが年収199万円以下が57%と生計自立が難しい状況にあり放置はできない(『就業構造基本調査』2022年)。

公的年金制度について、週20時間以上働く雇用者について、被用者年金を拡大しようという政府方針が表明されたが、第3号被保険者制度に変更を入れない予定のため、今後も社会保険料免除を狙う企業と個人とによってパートの低賃金は持続するだろう。

就業調整は、低年齢の子どもがいる女性に多いと思われているが、これは誤解だ。就業調整は、子どもが小学校高学年以上になり、より長い時間働ける状況が出てきた有配偶女性に起きている。働ける状況にあるが、税金、配偶者手当、社会保険料負担を回避するため調整が起きるのだ。今後も、40-50歳代の主婦の就業調整が残ればパート労働市場のスキル形成に負に働き、日本経済を貧しくしていく。

5 必要な政策の方向

非正規社員と言われる人材に対して、企業が、そして個人も、人的投資を本格的にする仕組みを入れるための大変革を考えない限り、日本の賃金は停滞する。そもそも日本の経済が大いに成長したと言われた1980年代はほとんどの雇用者は正社員であり、企業は、正社員全体に熱心に企業内訓練をしていた。ところが、現在は、雇用者の4割弱を占める非正規雇用者に対しては人的投資がなされず、有配偶女性は自ら低年収に調整したくなるような社会保険の構造がある。さらにどう自分を訓練したら高賃金の仕事へと移れるのか、これを実現できる専門性の評価も企業で十分にされていない。この現状が、個人の意欲を停滞させ、人的投資を停滞させている。これでは日本経済が成長できるはずもない。

第1に、企業命令の残業、配置転換、さらに転勤に従うような総合職の働き方は、男性でも雇用者の4割に、そして女性では2割にとどまっている。こうした働き方は大卒が東京本社で就職しようとする東京集中の原因にもなっている。子どもや家族との時間を持てるが安定収入を得られる一般雇用者の働き方を広げることが政策としてきわめて重要である。『就

業構造基本調査』2022年によれば、正社員男性の83%、正社員女性の59%が年収300万円以上だが、非正規社員であれば、その割合は男性で18%、女性は5%に過ぎない。年功的な賃金上昇がないとしても、家庭時間が持てる、仕事時間と仕事内容が明確な、年収300万円以上の働き方を拡大することが何よりも重要となる。

第2に、そのためには「均等」の法理を改正すべきである。「配置の幅」について過去から未来の期待まで同一でないと同一と言えないという法理は、人生100年時代に対応する柔軟性に欠け、子育て時間を持つ個人を生涯不利に置く。「パート」と呼ばれる雇用者の賃金格差を積極的に是正できる法理、すなわち現在の仕事、現在の責任の同一性にウェイトを置く方向で、また非正規社員の賃金を正社員並みに引き上げていく改革が必要である。

第3に、サラリーマンの配偶者が低収入にとどまると得になる雇用慣行と社会保険をやめる。しかし雇用者が子育て時間を持てるように、社会的配慮を再構成する。人生100年時代においては、男女ともに、子どもの出生から低学年までの間、雇用者としてのキャリアを失わずに子育て時間を持てる雇用ルールと社会保障への変革が必要だ。被扶養配偶者への社会保険料の免除という保護はやめる。かわりに、子どもが3歳未満、未就学など、年齢に応じて、子育て時間が必要な時期に、夫と妻とが、夫婦で調整しつつ仕事時間の短縮や休業期間をとれるよう、子どものいる雇用者に育児時間を与える雇用ルールを設ける。また子どものケアによる低収入に対しては社会全体が子ども1人に対して「育児時間給付」を給付する。現在の「育児休業給付」については、休業をとれない非正規社員や、出産の結果、離職に陥る雇用者には給付は出ない。こうした者を含めて、社会手当を得られるようにする。正社員に対してだけでなく非正規雇用者を含めて、子育て期の時間と給付を社会全体で負担する必要がある。社会保険料の免除は子育てで低収入となる者に限定した上で、国民全体に拡大する。

第4に、子育てで離職した者が、中途から正社員で就職し、能力に応じて処遇され昇進機会を与えられる道筋を広げ、自立できる賃金を得よう、政府の音頭のもとで、企業人事、労働組合、大学、専門学校、地域が本気で(正社員だけでなく非正規社員を含めた雇用者全体を対象に)KPIを目標としてもって地域ごとにPDCAサイクルを回していく。

第5に、無業になった男女の人的投資と雇用への配置を、雇用政策の中に明確に位置付ける。

このように自分の創意でキャリアを創れる方向へ

と、また雇用者の人生の中で、誰もが仕事を失うことなしに子どもと過ごす時間を持てる方向へと、日本の雇用社会の方向を変え設計しなおしていく必要がある。仕事の生産性を保ちつつ、これができるように、雇用慣行と社会保障を改革しない限り、ジェンダー賃金格差は今後も変わらないままに、さらに出産する女性が減少していかだろう。

就業人生のはじまりにおいて出産子育て期への社会的保護の拡充に重点を置くべきである。これが成功しない限り、日本経済は高齢化、出産の停滞、低賃金スパイラルから抜け出せない。長時間労働のサラリーマンと被扶養配偶者を核とした日本的雇用慣行は明らかに時代遅れだ。日本の各界のリーダーはこの点を認識した上で、政策を実行すべきである。若い世代がキャリアのリスクを考えずとも子供を持てる雇用慣行と社会保障への転換こそが今日の最大の課題である。

【参考文献リスト】

- 川口大司 (2014) 「改正パートタイム労働法はパートタイム労働者の処遇を改善したか？」『日本労働研究雑誌』642号、53-63頁、菅野和夫・諏訪康夫 (1998) 「パートタイム労働と均等待遇原則」北村一郎編『現代ヨーロッパ法の展望』東京大学出版会
- 諏訪康夫 (1999) 『雇用と法』放送大学教育振興会
- 永瀬伸子 (1995) 『女性の就業選択について』博士論文 (東京大学)
- 永瀬伸子 (2018) 「正規と非正規の格差—女性、若者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』691号 19-38頁
- 永瀬伸子 (2024) 『日本の女性のキャリアと家族：雇用慣行、賃金格差、出産子育て』勁草書房
- Nagase, Nobuko(2018) “Has Abe’s WOMANOMICS worked?” Asian Economic Policy Review, 13(1): 68-101.