

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第38巻第3号通巻406号

連合総研レポート

2025年3月号

No.406

特集

男女雇用機会均等法制定40年を前に

解題

日本の職場における男女間格差はなぜ解消しないのか
～誰もが性別にかかわらず幸せな職業生活を
送ることができる社会の実現に向けて～

千谷 真美子…………… 4

寄稿

均等法の40年と今後の課題

浅倉 むつ子…………… 8

男女雇用機会均等法制定40年

—その効果と課題—

岩田 喜美枝……………12

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

永瀬 伸子……………18

生活時間の確保を基軸にした労働時間法制の構築を

毛塚 勝利……………24

労働組合活動と女性

芳野 友子……………28

巻頭言……………2

今やGDPと同水準の我が国企業の
内部留保

研究員報告…………… 31

子どもがいる共働き夫婦の家事・
育児等に関する役割分担に年代や妻の
就業形態による違いがあるか
第48回『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート
(勤労者短観)』調査結果より

研究員報告…………… 39

二層分化するフリーランスの生活
『「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究委員会」
(2017年調査)アンケートより

九段南だより…………… 44

年金制度ルール変更の妥当性
基礎年金への拠出金を考える

最近の書棚から…………… 45

宇田川 元一著
『企業変革のジレンマ「構造的無能化」は
なぜ起きるのか』

今月のデータ……………46

世界経済フォーラム (WEF) 「グローバル・ジェンダー
ギャップ・レポート2024」
日本のジェンダーギャップ指数は、
146か国中118位

事務局だより…………… 48

ホームページもご覧ください

<https://www.rengo-soken.or.jp/>

今やGDPと同水準の我が国企業の内部留保

連合総研所長 市川正樹

これまで、たびたび我が国企業の内部留保(利益剰余金)の膨大な積上がりが話題になってきた。今や、**下図**のように日本の名目GDPと同水準にまでなっている。

なお、内部留保は貸借対照表の貸方の資本の部にあり、「貯めこむ」といった言い方はおかしいので、資産である借方の現預金を見るべきとの意見がある。しかし、現預金で見ても内部留保の7割程度あり高水準であるだけでなく、GDP比で見ても我が国は突出して高く、2023年に日本は59.3%もあり、かなり下がってフランスが38.4%、英国が32.5%、ドイツが20.5%と続き、アメリカに至っては17.3%に過ぎない。しかも、日本の場合は基本的に増加を続けている。

内部留保や名目GDPなどの推移を振り返ってみる。

下図のように、1997年頃までは、内部留保と名目GDPは同じようなペースで増加していた。ちなみに、1990年のバブル崩壊後は、ペースは多少落ちたものの、ともに増加はしていた。

しかし1998年以降、内部留保はむしろ増加ペースを上げた一方、名目GDPは横ばいか減少が続くようになった。このため、1980年頃には200兆円近くあった両者の差はどんどん縮小し、2023年には殆ど同額となった。

ちなみに、日本の労働者全体が受け取る給与等の総額である雇用者報酬^(注)も名目GDPと同様の動きを示している。所得が増えないのでは、民間消費も増えないので、結果として民間消費が6割程度を占めるGDP

も伸びない結果となる。

なお、1998年以降のこのような屈折を人口減の影響のせいにする経営者などもあるようである。しかし、**下図**のように、人口が減少に転じたのは2009年であり、それまでは増加していたので1998年からの変化の要因とすることは難しい。

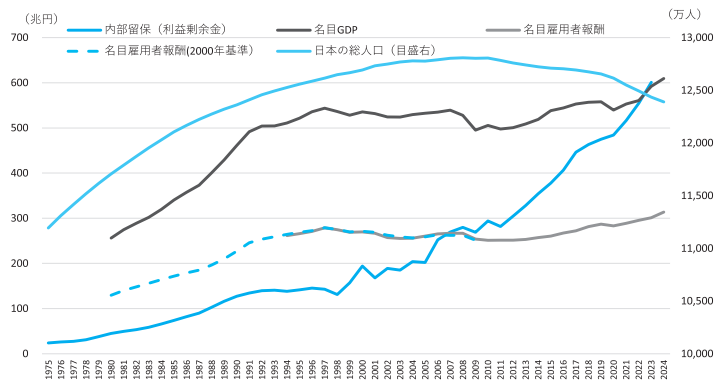
1997年はアジア通貨危機や国内金融機関の破綻などが生ずる中、日経連(当時)が「新時代の日本的経営」で提唱した「雇用ポートフォリオ」の提唱などを受けた労働者全体で見た「賃下げ」への転換が大きく影響したと見られる。

いずれにしても、内部留保はこうした減額の動きとは無縁であり、むしろ加速度的に増加ペースを高めてきた。よくもこれだけ増やした、という感がある。

しかし、2023年以降は賃金の動きにも変化が見られるようになった。企業には内部留保をどんどん高めるのではなく、積極的に賃上げや人的資本への投資を増やしてもらいたいところである。それにより、所得が増える結果、民間消費が増えてGDPも増え、結果として企業の業績改善にもつながることになる。

(注) 雇用者報酬はGDP統計の一環として国連等による国際基準に沿っており、現在は2015年基準で、データを遡ることができるのは1994年までである。その前の2000年基準であれば1980年まで遡ることができる。更に、1994年から2009年までは両方の基準による数値があるので下図に重ねて入れているが殆ど差はなく、1980年以降から現在までの動きを両方で接続して見ることに問題はないと思われる。

図 内部留保(利益剰余金)、名目GDP、雇用者報酬、人口の推移



(出所) 財務省「法人企業統計」、内閣府「国民経済計算」、総務省「人口推計」

(注) 内部留保(利益剰余金とも言う)は、利益準備金、積立金、繰越利益剰余金の合計。金融保険業を除く全産業、全規模)。雇用者報酬は現行2015年基準によるものは1994年以降、旧2000年基準によるものは1980年から。

特集

男女雇用機会均等法 制定40年を前に

男女雇用機会均等法が1985年に制定されてから今年で40年になる。その間、女性の年齢階級別労働力率におけるいわゆるM字型カーブは解消し、就業者に占める女性の割合は欧米諸国とほぼ同水準となった。しかしながら、諸外国と比較すると、女性管理職比率は依然としてかなり低い水準にとどまっており、男女間の賃金格差も大きい。

本特集では、均等法が制定されてからの40年間において、均等法以外にも育児・介護休業法や女性活躍推進法等の法制度が充実したにもかかわらず、なぜ日本の職場では依然として男女間格差が解消しないのかについての検証を行うとともに、誰もが性別にかかわらず自分の希望にあった幸せな職業生活を送ることができる社会を実現するにはどうしたらよいのかについて考察を行いたい。

日本の職場における男女間 格差はなぜ解消しないのか

～誰もが性別にかかわらず幸せな職業生活を送ることができる社会の実現に向けて～

連合総研主任研究員
千谷 真美子

1 はじめに

男女雇用機会均等法(以下「均等法」という。)が1985年に制定されてから今年で40年になる。その間、寄稿②の岩田論文にあるとおり、女性の年齢階級別労働力率におけるいわゆるM字型カーブは解消し、就業者に占める女性の割合は欧米諸国とほぼ同水準となった¹。しかしながら諸外国と比較すると、女性管理職比率は依然としてかなり低い水準にとどまっております²、男女間の賃金格差も大きい状況にある³。昨年6月に世界経済フォーラムが公表したジェンダーギャップ指数も146か国中118位であり、日本は世界の中でも男女間格差が大きい国の1つであることが分かる⁴。

このようななか、昨年10月に出版された日本の第9回定期報告⁵に対する女性差別撤廃委員会最終見解⁶でも、男女間の賃金格差が依然として大きいこと、管理職に占める割合がわずか15%であること、コース別雇用管理制度の名残によって女性が低賃金の事務職やパートタイム労働等に集中しており、その要因としては女性の家族的責任が背景にあり、このことが年金受給額にも影響を与えていること等についての懸念が示された。

実際、総務省の調査によれば、6歳未満の子どもを持つ世帯の夫と妻の家事関連時間は、共働き世帯においても、夫が1時間55分に対し妻が6時間33分と3.4倍の差がある⁷ことが明らかになっていることに加え、連合総研が昨年10月に行った「第48回勤労者短観」でも、労働時間にかかわらず、男性は家事を「ほぼ行わない」と回答した割合が高いという結果⁸が出てい

る。

また、日本において女性の管理職が増えない背景として、2019年に独立行政法人国立女性教育会館が入社5年目の男女に対して行った調査⁹では、女性の管理職志向が男性より顕著に低い(男性80.3%に対し女性44.9%)ことが明らかになっているが、管理職を目指したくない理由について見てみると、男性は「責任が重くなるから」と回答した割合が56.8%と最も多くなっている一方で、女性では「仕事と家庭の両立が困難になるから」と回答した割合が69.3%と最も多くなっている。他方で、「リーダーには、女性より男性の方が向いている」と回答した割合は19.3%となっており、これらの結果からも、日本において女性の管理職が増えない背景には、家事・育児に関する負担が女性に極端に偏っていることが背景にあることが分かる。

一方で、視点を変えて生活満足度について見てみると、日本では男性の生活満足度が女性よりも低い状況が続いている¹⁰。この点、男女間格差が大きい国は男性の生活満足度が低く、格差が縮小するほど女性だけでなく男性の生活満足度も高まるという研究結果¹¹も出ており、このような結果となる理由として、男女間格差が縮小すると「一家の大黒柱として家族を支える」という責任から男性を解放することにつながり、人生の選択肢が増えることから男性の生活満足度が高まるのではないかと指摘もされている¹²。

このように、家族的責任が女性に極端に偏る一方で大黒柱として家計を支える責任が男性に極端に偏る状況は、女性はもちろん男性にとっても幸せな職業生活を送ることの障害になっていることが示唆さ

れる。本特集では、均等法が制定されてからの40年間に、働く女性の環境がどのように変化したのかを概観しつつ、育児・介護休業法や女性活躍推進法等の法制度が充実したにもかかわらず、なぜ日本の職場では依然として男女間格差が解消しないのかについての検証を行うとともに、誰もが性別にかかわらず自分の希望にあった幸せな職業生活を送ることができる社会を実現するにはどうしたらよいかについて考察を行いたい。

2 均等法の法的意義と真の雇用平等法に向けた展望

寄稿①では浅倉むつ子氏(早稲田大学名誉教授)に均等法の法的意義と今後の展望について論じていただいた。同論文では、均等法の最大の功績として女性差別撤廃条約批准を実現させたことを挙げつつも、均等法の「影」の側面として、(1)均等法が「福祉法」として出発したために男女平等に反する解釈が行われたこと及び(2)長時間労働が蔓延していたにもかかわらず、男性労働者の働き方を変える「男女共通規制」を設けることなく「一般女性保護規定」(時間外・休日労働の制限、深夜業の禁止等)を廃止したことを指摘する。この指摘は、日本の職場において男女間格差が解消しない原因を考える上で決して忘れてはならない指摘である。すなわち、寄稿②の岩田論文が指摘するように、均等法は形式上の男女差をなくし、男性と同様の働き方ができる一部の女性に対する差別を解消することにはつながったが、家族的責任を負っているために男性と同様の働き方ができない多くの一般女性にとっては、採用の段階で、無限定な働き方を求められないものの職域が狭く昇進の天井も低い「一般職」や非正社員としての働き方を選択せざるを得ない状況におかれることとなり、それが今なお残る男女間格差につながったといえるからである。

浅倉論文はさらに、二度の大きな改正を経て大きな変貌を遂げた均等法のおお残る課題として、差別の是正・救済をめぐる手続きに加え、賃金差別をめぐる法制度改正として「同一価値労働同一賃金原則」に注目し、同原則を労働契約法、労基法等に規定することに加え、個別紛争事案の解決制度の中に職務評価能力をもつ「独立専門家」に報告書を依頼できる仕組みを導入することを提案する。日本はILO100号条約を批准しているものの、同条約に規定する「同一価値労働同一賃金原則」の実現の手段として海外において一般的に期待されている職務給は日本の多くの企

業では採用されておらず¹³、結果として日本では「職務評価」に基づく賃金決定が一般化しないがために男女間・雇用形態間の賃金格差が構造的に温存されている可能性が指摘されていることを踏まえれば、浅倉氏によるこの提案は男女間格差の解消の一步につながるものが大いに期待される大変貴重な提案である。

3 実務の立場から見た均等法制定後の働く女性の現状及び課題

寄稿②では、労働省(当時)婦人少年局婦人労働課課長補佐として均等法制定に関わった岩田喜美枝氏(元厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、元(株)資生堂代表取締役副社長)に、実務の立場から見た均等法の効果及び今後の課題について論じていただいた。同論文は、均等法成立の背景やその後の働く女性を取り巻く法整備の状況等を概観した上で、女性の活躍については仕事の継続とキャリアアップという2つの軸があること、企業レベルでの女性活躍の進展の程度を3段階で見た場合に、現在は、仕事の継続はできるがキャリアは停滞しているという第2段階にあることを指摘する。岩田氏は、企業経営に携わった際の経験も踏まえつつ、仕事の継続とキャリアアップの双方が実現している第3段階に到達するための残された課題として、「仕事支援型」の両立支援への方向転換、固定的な男女間の役割分担の解消のきっかけをつくるための男性の(長期にわたる)育児休業の取得率の向上、「男性型働き方」を解消するための長時間労働の是正や働く時間、場所等について自由度を高める働き方改革の実施、女性に仕事経験をしっかり積ませることを前提としたポジティブアクションの実施等を列挙した上で、これらの課題にスピードを上げて取り組むことの重要性を説く。雇用者総数に占める女性の割合が46.0%である現状¹⁴を踏まえれば、これらの課題に率先して取り組むことは、岩田氏が重要視する女性のキャリアアップに資することは当然として、岩田氏が付言する企業の成長戦略としても、さらには寄稿③の永瀬論文が言及する日本の経済発展にとっても、喫緊の課題である。

4 日本の労働市場のジェンダー平等はなぜ進まないのか

寄稿③では、永瀬伸子氏(お茶の水女子大学基幹研究院教授)に、日本においてジェンダーギャップが解消されない原因について、現存する社会制度に焦点を当てた分析及び改善策について論じていただいた。同論文では、OECDの学力調査PISAにおいてトップ水準にある日本女性の稼得年収が男性と比べて極めて低い状況となる等日本の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で出産・子育ても停滞している要因として、日本的雇用慣行に鋭い批判の刃を向ける。

永瀬氏は、企業規模5,000人以上の大企業において男女不平等な雇用構造が持続されていること、企業に幅広い人事権を与える日本的雇用慣行は子育てをする正社員にとって肩身が狭く、昇進しにくいだけでなく、企業の手当も社会保障政策も妻を被扶養配偶者として保護し、低年収就業を奨励するよう設計されていること、勤続期間や幅広に柔軟に対応することを賃金制度上評価する日本では欧米と比べ正社員と非正社員との間の賃金格差が格段に大きく、均等法やパートタイム労働法における「均等処遇」の考え方は正社員と非正社員との間の格差是正には対処できないこと、就業調整行動は主に子どもが小学校高学年以上となっている40-50歳代の女性に起きており、このような状況を放置すればパート労働市場のスキル形成に負に働き、結果として日本経済を貧しくするであろうこと等を指摘する。その上で、自分の創意でキャリアを創れ、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つ方向へと雇用社会の方向を変えるために必要な政策の方向として5つの提言を行うとともに、このような改革を実行に移し、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かない限り、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と主張する。

同論文は、主に能力を有しながら非正社員として不当に低い賃金で働いている有配偶女性に焦点を当てながら日本の労働市場のジェンダー平等を進めるための方策を論じたものであるが、彼女らに対する本格的な人的投資は日本の「失われた30年」を抜け出すための処方箋としても、直ちに実行に移すことが求められている。

5 生活時間の確保を基軸とした労働時間法制の構築

寄稿④では、毛塚勝利氏(労働法研究者)に、男女とも自らが望む生き方をすることを可能とする「生活時間」を確保することを基軸とした労働時間法制の構築について論じていただいた。同論文は、新しい労働時間法の基本コンセプトとして、労働時間の規制は、健康確保のためだけでなく、何よりも生活時間の確保のための規制であると解すべきである旨述べ、そのための1日単位の最長労働時間規制(休憩時間込み11時間)は最低生活時間(13時間)確保規制として適用対象に例外は設けず、管理監督者であれ、自営的就労者であれ、全ての労働者が市民社会の一員として健康で文化的な生活を営む(憲法25条)上で不可欠であると主張する。

具体的には、時間外労働については時間清算(休暇調整)原則に転換し、法定割増を廃止すべきであること、過渡的に法定割増を残した場合には割増相当分は生活時間確保義務を尽さない労働者に支払うのではなく、事業所の生活時間支援基金に拠出させ、ボランティア活動等の支援に与えるべきであること、労働者の労働の時間配置と場所の選択権を最大限尊重する生活主権を確立すべきであること等を提唱するとともに、欧州法で形成された11時間の休憩時間(インターバル)規制は、1日の最長労働時間(最低生活時間確保)規制として不十分であるのみならず、労働者の生活主権を損ねるものとして不要不適である旨指摘する。

毛塚氏の提案は、日本の硬直的な労働時間法制が性的役割分業とあいまって女性労働者の多くを非正規雇用としてパート勤務に追いやってきた現状に着目し、生活時間を基軸とした新たな労働時間法制へ構造転換することによって、日本の労働現場のジェンダー格差が解消する可能性のみならず、豊かな地域コミュニティの担い手を生み出す可能性を示すものとして極めて示唆に富むものである。

6 労働組合活動と女性

最後に、寄稿⑤では、連合の会長に初めて女性として就任した芳野友子氏(日本労働組合総連合会会長)に、ご自身の労働組合役員としての歩みを振り返りつつ、労働界において女性がさらに活躍できる環境の構築に向けて今何が求められているかについて論じていただいた。芳野氏は、冒頭、女性として初めて

連合会長に就任した2021年においても、1989年に新しく船出した連合の統一大会で制定された基本目標である「あらゆる分野に女性の積極的な参加」とはほど遠い状態が放置されていた姿を見て真っ先に「連合運動すべてにジェンダー平等の視点を！」というスローガンを打ち出したことに触れるとともに、就任当時コロナ禍真っただ中であり、その影響を受けていた社会的に弱い立場に立たされている人たちの多くは女性であったこと、彼女たちが安心して暮らせる社会になっているかを労働組合の役割と照らし合わせたときに、連合運動のすべてにジェンダー平等の視点を入れるという「連合の進路」に立ち戻ることの必要性を強く認識したと振り返る。

そして、連合ではジェンダー平等推進計画に沿った取り組みを進めたことによって連合本部における女性役員の割合は40%を超えたが、さらなる高みをめざして取り組みを進めていることに言及しつつ、女性が活躍できる職場や社会を実現するためには、単に誰かがその環境を整えればよいということではなく、当事者自らが課題解決に関与していくことが重要であり、そのためにも意思決定の場に女性の割合を増やすことが重要であると指摘して論文を締めくくる。

芳野論文は、男性中心の文化が根強かった時代に労働組合の役員となり、女性初の連合会長にまで上り詰めた芳野氏の矜持を示すとともに、意思決定の場に女性の割合を増やすことの意義を改めて浮き彫りにしたものであると言える。

7 おわりに

本特集では、5本の寄稿を通じて、均等法が制定された後の40年の歩みを振り返り、現在では均等法その他、育児・介護休業法等の法制度も整ったにもかかわらず、日本的雇用慣行の下、依然として家族的責任が女性に極端に偏らざるをえない状況が維持されていることによって、多くの女性が十分にその能力を発揮できず、不当に低い賃金に据え置かれている状況及びその解決の方向性が示されるとともに、女性が活躍できる職場等の実現のためには、当事者である女性が意思決定の場にいることの重要性が明らかにされた。本特集が、職場における男女間格差解消に向けて今後取り組むべき課題について改めて問い直す契機となり、10年後の均等法制定50年の節目には、誰もが性別にかかわらず自分の希望にあった幸せな職業生活を送ることができる社会が実現していることを期待したい。

- 1 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2024」図表3-3就業者及び管理職に占める女性の割合 (https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2024/03/d2024_3G-3.pdf) 参照。
- 2 脚注1参照。
- 3 内閣府ホームページ「男女間賃金格差(我が国の現状)」(https://www.gender.go.jp/research/weekly_data/07.html) 参照。
- 4 World Economic Forum “Global Gender Gap Report 2024” (<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2024>) 参照。なお、日本のジェンダーギャップ指数について、「今月のデータ 世界経済フォーラム (WEF)「グローバル・ジェンダーギャップ・レポート2024」日本のジェンダーギャップ指数は、146か国中118位」(連合総研 (2025)『DIO』406, 46頁以下) 参照。
- 5 女性差別撤廃条約の締約国は、条約の実施のためにとった立法、司法、行政その他の措置等について、定期的に報告書を国連事務総長に提出し、女性差別撤廃委員会からの審査を受けることとされている。日本は2021年9月に女性差別撤廃条約実施状況第9回報告を提出し、2024年10月17日に女性差別撤廃委員会第89会期(於:ジュネーブ国連欧州本部)において同報告が審査され、同月30日に第9回報告に関する最終見解が公表された。第9回報告の内容については内閣府ホームページ (https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppai/index.html) 参照。
- 6 “Concluding observations on the ninth periodic report of Japan” (https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppai/pdf/report_241030_e.pdf) 参照。
- 7 総務省「令和3年社会生活基本調査」。詳細は「我が国における家事関連時間の男女の差～生活時間からみたジェンダーギャップ」(統計Today No.190)表2 (<https://www.stat.go.jp/info/today/pdf/190.pdf>) 参照。なお、「家事関連時間」とは、「家事」、「買い物」、「介護・看護」、「育児」の時間の合計。
- 8 「第48回『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート(勤労者短観)』首都圏・関西圏版の調査結果の概要(家事・育児に関する頻度の実態については全国版)(連合総研(2025)『DIO』404, 27頁以下)」図表12～15参照。なお、子どもがいる共働き夫婦の年代別・妻の就業形態別の詳細分析については、「子どもがいる共働き夫婦の家事・育児等に関する役割分担に年代や妻の就業形態による違いがあるか 第48回『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート(勤労者短観)』調査結果より」(連合総研(2025)『DIO』406, 31頁以下) 参照。
- 9 独立行政法人国立女性教育会館「令和元年度男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査(第五回調査)報告書」70、71、103頁 (https://www.nwec.go.jp/research/carrier/copy_of_2018.html) 参照。
- 10 内閣府「満足度・生活の質に関する調査報告書2024～我が国のWell-beingの動向～」(2024年8月)図表1-1-1 (<https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/manzoku/pdf/report08.pdf>) 参照。
- 11 Audette, A.P., Lam, S., O'Connor, H. et al. (2019) Journal of Happiness Studies, 20, 2173–2188 (<https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-018-0042-8>) 参照。
- 12 佐藤一磨「共働きが加速すれば男も女も幸福度が上がる」世界23カ国調査で判明した男女格差と幸せの意外な関係(プレジデントオンライン) (<https://president.jp/articles/-/86624>) 参照。
- 13 日本では採用後の担当職務を決めずに採用し、幅広く職務経験を積ませることによって人材育成を図る慣行が広くみられるところ、このような慣行を採用している企業では職務配置は企業の裁量に任されていることから、賃金の決定基準は労働者が従事する職務ではなく、労働者の職務遂行能力による(職能給)こととなることが多い。一方で、職務給では労働者が従事する職務に応じて賃金が決定されるため、同一価値労働同一賃金を実現しやすいと考えられている。
- 14 岩田論文図1(連合総研(2025)『DIO』406, 14頁) 参照。

均等法の40年と 今後の課題



早稲田大学 名誉教授
浅倉 むつ子

今年2025年は、1985年に男女雇用機会均等法が制定されて40年目にあたる。私たちは、戦後80年のちょうど中間点で、この法律を手にしたのだった。1985年は、女性差別撤廃条約批准の年だったが、同時に、大規模な年金制度改革によって第三号被保険者制度が導入された年でもあった。女性差別撤廃条約は、差別撤廃には性別役割の変革が必要と宣言する画期的な国際文書であり、一方の第三号被保険者制度は、性別役割を維持し支える法制度の完成型である。つまり同じ年に、日本は、性別役割の「変革」と「維持」という二つの相克する法制度を受け入れたことになる。これは、ジェンダー平等をめぐる日本の矛盾を象徴するできごとだった。

均等法40年の歴史では、常に、ジェンダー平等を「推進」する力と「阻止」する力が交錯して働いてきた。本稿は、過去を振り返りつつ、真の雇用平等法を展望する今後の課題についても考えたい。

均等法以前の法状況

均等法以前、雇用上の性差別を規制する法律は、1947年の労働基準法4条しかなかった。同条は賃金の男女差別を禁止しているが、賃金以外の労働条件に関する差別禁止規定は存在しなかった。

雇用上の性差別が初めて裁判で争われたのは、結婚退職制をめぐる住友セメント事件だった。原告女性は「結婚したら退職する」という念書を条件に被告会社に採用されたが、結婚した後も両親を養いたいと退職しなかったため、約束違反だとして解雇された。東京地裁は、解雇は民法90条の公序良俗違反であり無効、として原告を救済した（東京地裁1966年12月20日判決・判例時報467号26頁）が、労働法に賃金以外の性差別を禁ずる条文がないことが鮮明になった。性差別を争う事案は次々に増え、男女間の5歳差の

定年制を違法とした最高裁判決も出た（日産自動車事件・最高裁1981年3月24日労働判例320号23頁）。

男女平等を実現するために、国連は1979年に「女性差別撤廃条約」を採択した。日本は翌1980年に、同条約に署名し、署名から5年以内の批准をめざして国内法整備を行う必要が生まれた。国内でも運動は盛り上がりを見せ、1979年には「私たちの男女雇用平等法をつくる会」ができた。野党各党や日弁連もこぞって法案を提出したが、法の制定をめぐる労使の対立はきわめて厳しかった。経営側は、性差別を禁止するなら女性保護は廃止すべきだと主張し、労働側は、保護と平等が両方なければ女性は働き続けられないと主張し、間にたった労働省は「鬼の根回し」を必要とした¹。

1984年3月に、ようやく婦人少年問題審議会が「建議」を提出したが、法制整備の具体的内容については、公益側、労働側、使用者側の意見が分かれ、三論併記あるいは少数意見が付記されるという異例のものだった。これを受けて労働省がどのような法案を作るのか、注目が集まった。

「福祉法」だった85年均等法

建議を受けて労働省が策定し、各審議会に諮問した「法案要綱」は、誰もが予想していなかった「勤労婦人福祉法の改正」という形式を採るものだった。婦人少年問題審議会の労働側委員だった山野和子は、この形式に「あっと驚き、息をのんで言葉も出ませんでした」と、後に語っている²。独立の立法形式を疑わなかった労働側委員は、これを「背信行為だ」と憤り、最後まで審議拒否をするか否かを迷いに迷ったとのことだが、最終的には、女性差別撤廃条約の批准を優先させるために苦悩の決断をして、審議の土俵に乗ったという。

なぜ最終盤で、均等法は勤労婦人福祉法の改正になったのか。制定当時の婦人少年局長だった赤松良子は、後に、その理由を以下のように語っている。当初は、男女雇用平等法の制定と女性のみの保護規定を撤廃する労基法改正の二つを同時に提案する考えだったが、それは新法を制定する法案と法改正の法案という2本の法案になる。その場合、万が一にも一方だけが抜け駆的に採択されてしまうと、労使いずれかの主張のみが実現することになり「後に禍根を残す」不安があった。したがって、国会対策上、勤労婦人福祉法の一部改正と労基法改正を1本の法案にして提出することにした、というのである³。

均等法の光と影

このような経緯で、1985年5月17日、第102回国会で「男女雇用機会均等法」は可決された。均等法は、①「福祉法」という性格をもち、男女の異なる取扱いを禁止する「差別禁止法」ではなかったこと、②募集・採用・配置・昇進の均等は事業主の努力義務であり、③調停開始には他の当事者の同意が必要とされたことなど、大きな限界を内包していた。

私は、均等法の最大の功績は、制定を機に女性差別撤廃条約批准を実現させたことだと考える。1985年6月24日に、女性差別撤廃条約の批准案件は国会で承認され、1月後の7月25日に、同条約が日本で効力を発生した。締約国になった日本には、国連に定期報告を提出する義務が生じ、その後、日本政府は9次にわたり報告を提出してきた。女性差別撤廃委員会(以下、CEDAWとする)はそれらに対し、6回の審査を行い、審査後の「総括所見」⁴で、法制度改正を数多く勧告してきた。均等法自体は「妥協の産物」と批判されたとしても、日本は、条約を批准して、ジェンダー平等に向けて大きく舵を切る決断をしたのである。

しかし他方で、85年均等法がその後の日本のジェンダー平等に大きな影を残したことも事実だった。均等法がもたらした「影」の側面として、以下の2点を指摘しておきたい。

一つは、均等法が「福祉法」として出発したため、男女平等に反する解釈が行われたことである。女性の福祉に反しないかぎり、女性の雇用機会を増やすことは均等法に反しないとされ、「正社員男女、パート女子」という募集・採用方法も女性の機会を拡大するのだから許される、と解釈された。また、「男女別」の募集・採用が均等法の努力義務違反となったため、企業は率先して「コース別雇用」を導入した。将来の管理職要員を総合職、それ以外を一般職とする制度だが、

この場合でも、当初は、「総合職男女、一般職女子」という募集・採用は均等法違反ではないと解釈された⁵。これにより、均等法の男女平等実現効果は、著しく弱められた。

均等法によるもう一つの「影」は、女性保護規定の見直し・撤廃から生じた。女性労働者すべてを対象とする「一般女性保護規定」(時間外・休日労働の制限、深夜業の禁止等)と、妊娠中・出産後の女性を対象とする「母性保護規定」(産前産後休業等)という2本立ての保護制度は、均等法を契機に見直され、「一般女性保護規定」の廃止と「母性保護規定」の充実という方向を辿った。この方向性自体は国際社会の流れだったが、長時間労働が現に蔓延していた当時の日本の労働現場で働く多くの女性が求めたのは、従来の「一般女性保護規定」を男性にも拡張する「男女共通規制」の実現だった。

しかし、男性労働者の働き方を変える「男女共通規制」は実現せず、均等法改正と同時進行で「一般女性保護規定」を徐々に撤廃する労基法改正は、女性たちに過渡期の混乱や苦しみをもたらした。女性も深夜業につくようになった郵政事務Bの職場で生じた男性からの女性職員へのハラスメント事件は、その一例である⁶。

均等法改正の経緯

その後、均等法は、二度にわたり大きく改正された。

1997年の第1次改正では、①法律上の「女子」という表記が「女性」に統一され、②均等法の福祉法的性格は払拭された(均等法の名称、目的、基本的理念)。③努力義務規定は禁止規定になり(均等法5条・6条)、④調停は一方当事者からの申立によって開始することになった(13条1項)。また、⑤事業主は、セクシュアル・ハラスメントの防止につき必要な「配慮」をする(21条)、⑥国は、ポジティブ・アクション(積極的改善)措置を講じる企業を援助できる(20条)、などの諸規定が設けられた。

努力義務規定から禁止規定への上記③の改正部分は、99年4月から施行され、裁判にも影響を及ぼした。男性を総合職に、女性を一般職に配属するという差別的なコース別雇用を争う訴訟では、均等法が努力義務規定だった時代には、主として民法90条違反が問われたが、禁止規定に改正された後には、均等法6条違反と判断されるようになった(野村証券事件・東京地裁2002年2月20日判決・労働判例822号13頁、岡谷鋼機事件・名古屋地裁2004年12月22日判決・労働判例888号28頁)。

2006年の第2次改正で、均等法は、①「女性」差別禁止法から「性別」を理由とする差別禁止法になり、男性も対象となった(均等法2条1項)。②間接差別禁止規定(7条)、③妊娠・出産等に関する不利益取り扱い禁止規定(9条3項)が新設され、④セクシュアル・ハラスメントは、事業主の「配慮」義務から「措置義務」に変更された(11条1項)。

重要だったのは、間接性差別禁止規定の新設である。女性であることを理由とする「直接差別」に対して、「間接差別」とは、「性中立的」な基準・慣行等を実施・適用した結果、一方の性別により不利な影響が生じる場合には、これら基準・慣行を設ける側の企業に、その必要性・正当性の立証が求められる。もし立証が成功しなければ、それら基準や慣行などは「間接差別」として違法評価を受ける。間接差別禁止規定については、とりわけEU諸国では、様々な事例に適用されて違法と評価する判例が蓄積されてきた。

均等法にとっても、間接差別禁止規定である7条の新設は、大きな前進だった。ところが、均等法施行規則2条が、7条の適用範囲を3例に限定したため⁷、以後、長年にわたり、この条文は死文化してきた。初めて労働分野で、間接差別という表現を使って企業の不法行為責任を認める裁判例が登場したのは、2024年のことだった(AGCグリーンテック事件・東京地裁2024年5月13日判決・労働判例1314号5頁)⁸。

均等法の現在

二度の改正を経た「均等法」は、性差別の解消に役立っているのだろうか。

まず差別の是正・救済をめぐる手続的側面をみよう。2023年度の均等法の施行状況では⁹、相談件数は19,482件、是正指導件数は6,214件、労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は216件、機会均等調停会議による調停受理件数は94件、調停案受諾勧告を行ったものは15件、うち14件が解決に至った。このように、均等法の差別是正の仕組みは行政主導で行われて、一定の効果をあげてきた。

ただし、均等法の主軸となる条文は、5条(募集・採用)、6条(配置・昇進等)、7条(間接差別)だが、これらに係る行政的関与件数は、著しく少ない。是正指導件数40件(5条25件、6条15件、7条0件)、紛争援助受理件数5件(5条1件、6条4件、7条0件)、調停受理件数は0件である。件数が多い条文は、判定的機能が不要で形式的対応が可能な条文、たとえば使用者の措置義務(11条、11条の3等)、母性健康管理(12条、13条)、男女雇用機会均等推進者(13条の2)等である。

均等法の相談・紛争解決制度を利用する人々の多くは、行政に、使用者が違法行為をしたと判定してくれることを期待している。ところが本法は、制度的にはあくまでも調整的仕様となっており、その期待に応えるには限界がある¹⁰。差別をめぐる紛争解決手続としては、しっかりと判定的機能を果たす仕組みに組み替える必要がある。

次に、差別禁止法としての内容面からみた均等法は、どのように評価されるだろうか。先に述べたように、CEDAWは、日本に対して6回の審査を行ってきた。最新の審査は2024年10月17日に行われ、同月30日に出された「総括所見」¹¹では、雇用分野に関して11項目の勧告が示された。とりわけ、賃金格差をなくすために、同一価値労働同一賃金原則を有効に実施することや、均等法の間接差別禁止事由をより拡大すること等の内容が含まれており、重要な指摘である。

均等法の未来に向けて

喫緊の検討課題は、賃金差別をめぐる法制度改正である。日本はこれまでも、繰り返し、ILOやCEDAWから、同一価値労働同一賃金原則の実施を勧告されてきた。労基法4条はこの原則を明記していないため、先述したCEDAWの総括所見は、同原則の「実施は不十分」と評価している(para.39(a))。では、どうすれば、日本の法制度下でこの原則を実施できるのだろうか。

立法政策の一つの選択肢として、私は以下のように提案してきた¹²。①労働契約法、労基法等にこの原則を規定し、②個別紛争事案の解決制度の中に、職務評価能力をもつ「独立専門家」に報告書を依頼できる仕組みを導入し、③パート・有期労働法にも、基本給については「合理的と認められない相違の有無は、客観的で公平な職務評価を用いて判断されねばならない」と規定する。実際の職務評価については、現在、厚生労働省が示している職務評価の手法¹³を、国際基準に照らして修正する必要がある¹⁴。④女性活躍推進法の「男女間の賃金の差異」に関する事業主の状況把握と公表義務については、「差異の縮小」を行動計画の目標に入れ、賃金格差の調整を事業主に実施させる「労使委員会」を制度化する¹⁵。

長期的な将来の展望も視野にいれば、近年、包括的反差別法あるいは包括的差別禁止法の制定が世界的潮流であることを認識すべきである¹⁶。均等法自体をよりレベルの高い性差別禁止法にする課題もきわめて重要だが、さらにふみこんで、包括的反差別法を構想することは、多くのことを教えてくれるはずである。禁止されるべき差別事由として、性別となら

んで人種、信条、年齢、障害、性的指向や性自認などを組み込み、雇用を含むあらゆる分野を包含する立法構想を議論することは、これまで必要に迫られて場当たりの法改正を繰り返してきたために複雑化し、相互矛盾をきたしている日本の差別規制諸立法を見直す作業につながるはずである。包括的反差別法の議論は、差別の解消・平等の実現を、すべての人々の共通課題にして平等のヒエラルキーをなくし、被差別者相互の対立を解消することに通じるだろう。ひいては、複合差別・交差差別を救済しやすくするメリットもある。私たち研究者も、労働法の枠を超えて他分野の専門家と協力しつつ、大きな議論をすべきときではないだろうか。

- 1 赤松良子『均等法をつくる』（勁草書房、2003年）58頁。
- 2 山野和子「講演 均等法制定の経緯とこれからの課題」日本労働組合総連合会女性局『均等法・育児休業法施行記念集会（その2）報告書』（1995年、連合）10頁以下参照。
- 3 赤松・前掲（注1）118頁。
- 4 日本政府は「最終見解」と訳しているが、ここではNGO訳の「総括所見」を用いる。以下同じ。
- 5 労働省「均等法の施行について」（昭和61年3月20日婦発68号・職発112号・能発54号）。
- 6 長谷川裕子「深夜業解禁、郵政職場の男女平等に挑む」浅倉むつ子他編著『労働運動を切り拓く—女性たちによる闘いの軌跡』（旬報社、2018年）242頁以下。
- 7 3例とは、①募集・採用時の身長・体重・体力要件、②労働者の募集・採用、昇進・職種変更にあたっての全国転勤要件、③昇進における転勤経験要件である。
- 8 浅倉むつ子「間接差別禁止法理とコース別雇用」季刊労働者の権利359号（2025年）。
- 9 厚労省「令和5年度の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について」
- 10 高橋陽子「雇用環境・均等部における紛争解決・救済の現状」季刊労働法260号（2018年）6頁以下。
- 11 Concluding observation on the ninth periodic report of Japan (UN/CEDAW/C/JPN/CO/9, 30 October 2024).
- 12 森ます美＝浅倉むつ子編著『同一価値労働同一賃金原則の実現—公平な賃金制度とプロアクティブモデルをめざして』（勁草書房、2022年）248頁以下。
- 13 厚労省「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」
- 14 森＝浅倉・前掲（注11）205頁。
- 15 同上、253頁。
- 16 2024年12月のジェンダー法学会の学術大会では、「包括的差別禁止法とジェンダー」がテーマだった。また2022年12月、国連の人権高等弁務官事務所は、『マイノリティの権利を守る—包括的差別法制定のための実践ガイド』を世界に向けて、公表した。OHCHR, A Practical guide to Developing Comprehensive Anti-discrimination Legislation. 日本語訳は、IMADRのHPに掲載。 https://imadr.net/guide_antidiscrimination_japanese/

男女雇用機会均等法 制定40年

—その効果と課題—



元厚生労働省雇用均等・児童家庭局長
元(株)資生堂代表取締役副社長

岩田 喜美枝

私は労働省婦人少年局婦人労働課課長補佐として均等法制定に関わった。当時は局内に法制化準備室が設置されており、私はそのメンバーではなかったので、立法作業を直接に担当したわけではないが、法制化の過程での各方面からの「陳情」(当時の役所用語)への対応、国会質疑への対応、均等法が女子差別撤廃条約批准の要件を満たしているかどうかの審議などに、赤松良子局長、佐藤ギン子課長、松原亘子準備室主査らのご指導の下で、当たった。

均等法施行後は、大阪婦人少年室長、婦人政策課長、雇用均等・児童家庭局長として、均等行政に携わることとなった。2003年に厚生労働省を退官した後は、企業経営、公益法人活動、審議会委員等、様々な立場から女性活躍推進に関わった。

以下は、学術的な論文ではなく、均等法の制定の経緯と、それが社会や職場に及ぼした影響について、以上のような経験に基づき私が知っていること、私が実践したこと、考えたことを記してみたい。

1 均等法の制定と変遷

均等法の制定まで

均等法の成立経緯については、赤松良子さんの著書「均等法をつくる」(勁草書房)などに記録がある。詳細はそちらに譲るとして、概要を整理することとする。

均等法が成立した背景には、国内事情と海外の潮流の2つがあった。国内事情としては、女性の働き方の変化があった。それまで、働く女性は結婚退職を前提として、短期間、単純補助的な業務に就くのが一般的であり、定年まで働く男性とは全く異なる雇用管理が行われていた。つまり、採用、配置、昇進、処遇、研

修等が男女別であることが普通であった。このような中で長期に継続就業する女性が少しずつ増えてきて、彼女らの中には男女別定年制について裁判で争う者も出てきた。また、労働組合婦人部が中心になって諸外国並みの男女雇用平等法制を求める声が出てきた。一方、海外では、国連が1975年を国際婦人年に、また、1985年までの10年間を国連婦人の10年と定め、この間に女子差別撤廃条約が採択・発効した。日本政府も、1985年までには、必要な条件整備を行った上で本条約を批准する方針とした。均等法の制定は、条約批准のための条件整備の一環として行われたのである。

均等法の成立は大変な難産であった。公益・労働側・使用者側からなる3者構成の婦人少年問題審議会で労使の意見が対立し、また、これを反映して国会でも与野党が対立した。使用者側は、結婚退職をする女性と定年まで働く男性を同じように扱うことは無理であること、また、労働基準法の時間外労働・深夜業等に関する女子保護規定が男女均等処遇の障害になっていることを主張した。一方、労働者側は、罰則付きで差別を禁止する雇用平等法を求め、また、女子保護規定が廃止になれば家庭責任のある女性は働き続けることができなくなるという理由で大反対であった。このような意見の違いの中で合意点を見つけることは至難の業であった。結果的には1985年に成立した均等法は、募集・採用、配置・昇進については差別禁止ではなく、均等取扱いの努力義務規定となり、女子保護規定の解消も小幅に終わった。

理想的な法制にならなかったことについて落胆する声もあったが、条約批准というこのタイミングを逃せば、均等法の誕生はいつのことになるかわからない状況であったため、赤松局長は「小さく生んで大

きく育てよう」と、自らを納得させながら、部下たちを慰めた。

均等法制定後の法整備

その言葉のとおり、その後の2回の改正により、均等法制は完成した。1997年改正では、努力義務規定は差別禁止規定になり、ポジティブアクションに対する国の支援やセクシュアルハラスメント防止に関する規定が追加され、また、労働基準法的女子保護規定は、母性保護に関するものを除き、解消された。当時、労働省事務次官になっていた松原亘子さんは「醜いアヒルの子がきれいな白鳥になった」と喜んだ。2006年改正では、男性差別も禁止され、女性差別禁止法から性差別禁止法になった。加えて、間接差別の禁止、妊娠・出産等による不利益取り扱いの禁止に関する規定が追加された。

差別禁止と並んで女性労働者にとって不可欠な仕事と子育ての両立の分野については、1991年に育児休業法(のちの育児・介護休業法)が成立した。難産であった均等法の誕生と比較すれば、育児休業法は比較的順調に法制化が進んだが、これは、その前年にあった1.57ショックの影響が大きく、働く女性が子供を産み育てやすい環境を作ることは日本の人口政策上も重要であると考えられたためである。育児休業法(育児・介護休業法)もその後何度も改正、強化されている。

また、2003年には、次世代育成支援対策推進法が制定されたが、これは事業主や自治体に対して、子供を産み育てやすい環境を作ることに関し、目標の設定と行動計画の策定を求めるものであった。行動計画を達成した企業に使用が認められる「くるみんマーク」でおなじみの法律である。

さらに、2015年に制定された女性活躍推進法は、事業主や自治体に対し、女性活躍推進についての目標の設定と行動計画の策定を求めるものであるが、これは、均等法のポジティブアクションに関する規定を発展させたものであるとも言えよう。

2 均等法がもたらした効果

均等法施行直後のインパクト

均等法が社会へ与えた影響としては、雇用の場に限らず、女性であるという理由だけで男性と異なる取り扱いをしてはいけないこと、女性にも男性と同じチャンスが与えられるべきであることが社会の常識になったことであろう。

企業への影響として、形式上の(制度面の)男女差をなくすことにはそれほど時間はかからなかった。

変化はまず、募集・採用に現れた。均等法前は、男子のみ又は男女別の募集・採用が一般的であったが、均等法後には男女を一本化した。一部の企業は、総合職・一般職というコース別募集・採用に変更することで対応した。研修体系も男女同一のものになり、例えば新規採用研修は、それまでは、1週間程度で、お茶の出し方や電話の取り方などの接遇訓練を中心とする女性向けと、1か月程度をかけ、会社の歴史、経営理念、事業内容を理解させる男性向けに分かれていたが、これが一本化された。

ここでコース別雇用管理について触れておきたい。コース別雇用管理は世界に例をみない日本固有のものであり、金融業、商社などで多くみられた。私は、コース別雇用管理は均等法違反とは言えないにしても、一般職コースは、女性を狭い職域に閉じ込め、昇進の天井も低いという実態から、女性活躍推進には障害になると考え、コース別雇用管理の廃止を助言してきた。多くの企業で廃止されたが、コース別管理を維持している企業は、女性活躍を本気で考えているとは思われない。

データでみる40年間の変化

均等法の制定後の40年間で、働く女性の実態がどのように変化してきたかについて、いくつかの統計をお示しする。

まず、働く女性の数が増えたことが挙げられる。雇用者として働く女性は2,793万人となり、全体に占める女性比率は46%まで高まった。

均等法制定時は結婚や出産を機会に退職をする女性が多かったのが、今日では、大手企業の正社員を中心に、出産後は育児休業を取得し、復帰することが普通になった。その結果、いわゆるM字型カーブはほぼ解消した。

女性の就業分野が拡大した。均等法施行後しばらくの間は、女性初の〇〇という報道が多くみられ、女性の就業分野の拡大を印象付けた。銀行業を例にとると、均等法前は、女性行員の配置は店頭の窓口業務に限定されていたが、均等法後は、まずは個人営業に、その後、法人営業にも配置されるようになった。

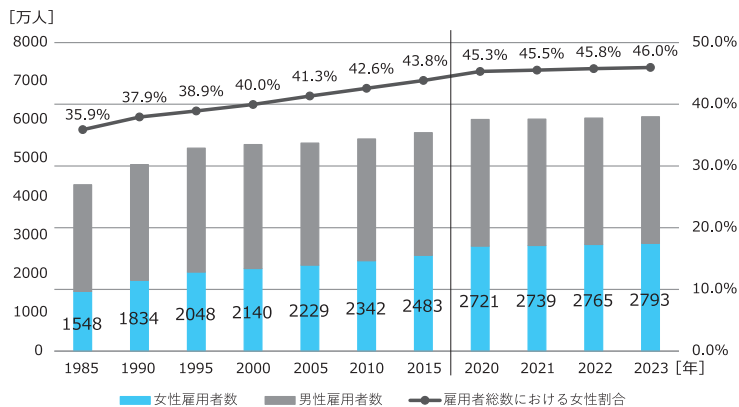
女性管理職の育成には時間がかかっている。係長クラスでは23.5%まで増えており、人材のパイプラインが育っているが、課長クラスではまだ13.2%である。

政府や経団連が2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする目標を掲げたこともあり、上場企業では女性役員比率は約2割まで上昇したが、社内育成が間に合わず社外役員でカバーしている企業が

多い。さらに、まだ数は極めて少ないが、日本航空の鳥取三津子社長のように、JTC(Japanese traditional company)のトップに就く女性も現れた。

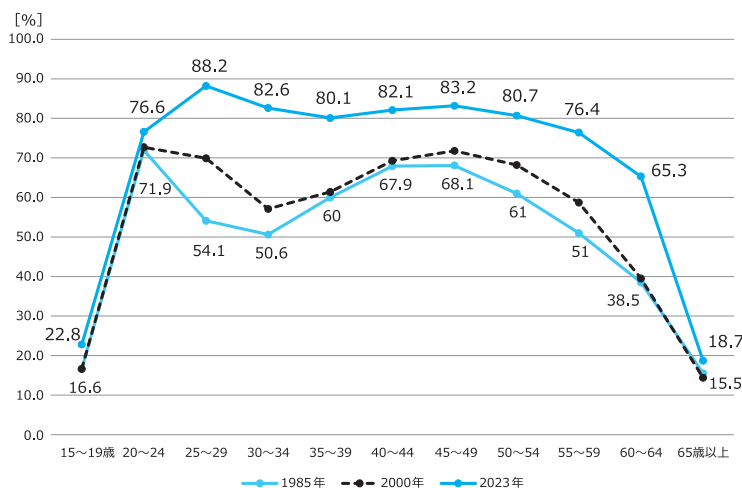
管理職・役員に占める女性比率を海外と比較すると、主要国では3~4割であるのに対し、日本は1割程度であり、大きく見劣りがする。

図1 働く女性の増加



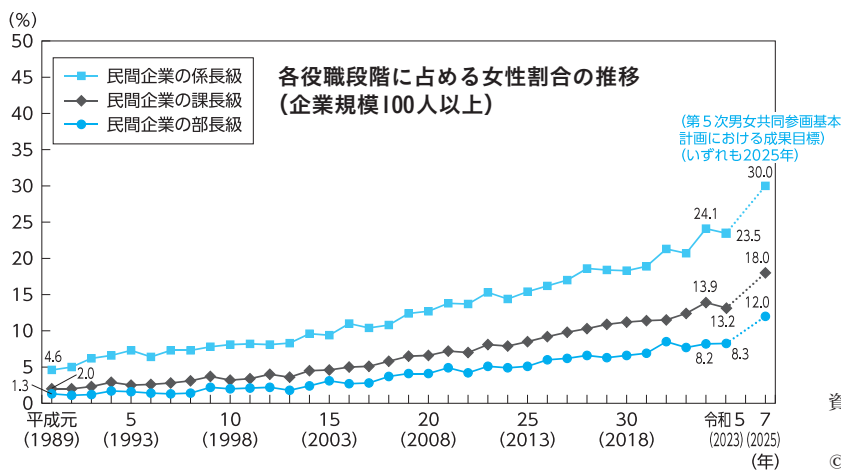
数値出所:総務省「労働力調査」
©2025(公財)21世紀職業財団

図2 M字型カーブの底が浅くなる
【女性の年齢階級別労働力率推移】



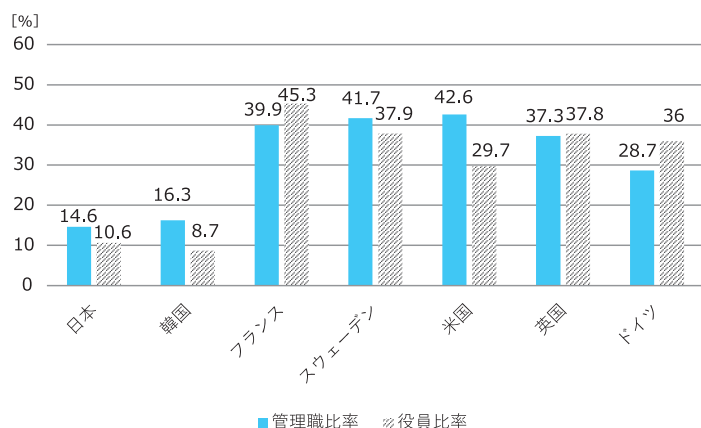
資料出所:総務省「労働力調査」
©2025(公財)21世紀職業財団

図3 女性管理職の増加



資料出所:内閣府 男女共同参画白書 令和6年版
©2025(公財)21世紀職業財団

図4 国際比較をすると…
(管理職及び役員に占める女性の割合)



数値出典

1.管理職比率: 総務省「労働力調査(基本集計)」
2023年、その他の国はILOSTATより作成。日本、
米国、韓国は2023年、英国2019年、その他の国は
2022年の値。

ここでいう「管理職」は、「管理的職業従事者」を
いい、その定義は国により異なる。

日本では、会社役員、企業の課長相当職以上、管
理的公務員等を含む。

2.役員比率: OECD「Social and Welfare Statistics」
2021年の値。

対象企業はEUは各国の優良企業銘柄50社対象。
その他の国は、MSCI 構成銘柄(全世界でおよ
そ2900社程度、大型・中型銘柄)が対象。

©2025(公財)21世紀職業財団

企業における女性活躍の進展

以上はマクロ統計により40年間の変化をみたが、次に、企業レベルで女性の活躍がどの程度進んだかを見ることにしよう。

女性の活躍には、2つの主要課題がある。1つは、育児、介護、夫の転勤などの理由による離職がなくなり、働き続けることができるようになること、もう一つは、仕事の継続だけでなく、実力をつけ管理職や高度専門職としてキャリアアップをすること、である。

仕事の継続とキャリアアップという2軸で女性活躍の度合いを整理すると、第1段階は、結婚や出産で女性は仕事を辞めてしまう段階(仕事の継続もキャリアアップもできない段階)、第2段階は、育児期の仕事の継続ができるようになったが、キャリアは停滞している段階、第3段階は、仕事の継続とキャリアアップの双方が実現している段階である。第1から第2へ、第2から第3へと段階を進むが、現状では多くの企業は第2段階まで到達している。その結果、子供を育てながら働き続けるワーキングマザーの数が急増したが、これらの者のキャリアが停滞しがちであることが課題であり、第3段階への到達はまだである。

3 残された課題

女性活躍の第3段階へ到達するための課題は何か、それをどのように乗り越えるかについて以下で述べるが、詳しくは弊著「女性をもっと活躍できる！」(21世紀職業財団)を参照いただきたい。

両立支援の方向転換

企業は育児休業、短時間勤務、残業免除、シフト勤

務免除等の制度により、仕事と子育ての両立を支援してきた。私が入社した2003年当時の資生堂は育児休業3年間、短時間勤務は小学校3年生までという制度を有しており、その結果、子育てをしながら仕事を継続することができる会社になっていた。当初、私は、法定を上回る手厚い制度を自慢に感じていた。ところが、よく観察すると、ワーキングマザーは年々急増しているが、彼女たちのキャリアが停滞している。その原因は、支援策のほとんどが仕事を免除して育児を支援する内容であり、「仕事免除型」の支援策の期間が長すぎると、責任ある仕事など本格的な仕事体験をさせにくく、これが原因でキャリアが停滞するのではないかと思われた。この点は、行政にいた時には気づかず、企業の現場を経験して初めて気づいたことの1つであった。

仕事免除型の両立支援は最小限にし、育児をしながら普通に仕事をすることを支援する「仕事支援型」の両立支援の強化が必要である。仕事支援型とは、事業所内保育所、ベビーシッター代助成などがこれに当たるが、何よりも重要な仕事支援型は、働き方改革である。恒常的な残業がない、働く場所や時間についての自由度がある、これらを目指す働き方改革こそが最大の両立支援策であると考えている。

固定的な男女間の役割分担の解消

女性に家事・育児等の負担が重くかかっていることが、仕事の継続やキャリアアップの障害になっていることを考えると、男女の固定的な役割分担が変わらなければならない。そのためのきっかけになるのが男性の育児休業取得である。つまり、ボウリングの1番ピンを上手に倒せば他のすべてのピンが倒れ

るように、育児休業の取得という1番ピンが家庭における男性の役割を変えるきっかけになることが期待される。

男性の取得率は2023年度には30%まで上昇した。これは望ましい傾向であるが、問題は取得率だけではなく、どれだけ男性が休業中に主体的に育児に関わるようになるかであり、現在のように平均2週間という短い休業では、1番ピンにはならない。

全社員の働き方改革

女性の活躍を阻んでいる真因は、固定的な男女間の役割分担と並んで、もう一つある。それは、無定量に働ける、どこでも転勤できるという「男性型働き方」がスタンダードであったことである。変化はしているものの、長く職場にいる人は頑張っている人、会社に貢献している人、という考え方には根強いものがある。男性型働き方ができない子育て中の女性など時間制約がある者は、スタンダードに合わないからという理由で同じ土俵に上げてもらえない、評価されない、ということが起こる。

働き方改革の方向は、①長時間労働の是正、②働く時間、場所等について自由度がある働き方、の2つである。②は経営者が本気になり、制度を設計すれば早く実現できる。特に、リモートワークについては、コロナ禍の影響から一気に普及をした。一方、①のほうは、制度設計の問題よりも、むしろ社員の意識・行動や業務プロセスの問題であるため、成果を出すのが難しい。どこの企業も、まだ道半ばである。

女性の育成のためのポジティブアクション

差別禁止、機会均等は当然にやるべきことであるが、それだけでは現実の男女間格差を埋めることはできない。男女間格差をできるだけ早急に埋めるための積極的な取り組みをポジティブアクションという。

代表的なポジティブアクションは数値目標とそれを実現するための行動計画の策定である。数値目標として管理職女性比率を掲げる企業が多いが、これを達成するためには、数合わせのための女性優遇を行うのではなく、女性に仕事経験をしっかり積み重ねて育成を急ぐべきである。

私は資生堂において、女性管理職候補者について一人ひとりの育成計画を策定し、それに基づいて、各人のアサインメント、異動、研修等を行ったが、一人別の育成計画の策定は女性のみに行ったという点において、典型的なポジティブアクションであった。

社内の意識改革

女性活躍推進は、社員の意識や行動の変容がなければ進まない。以下に、経営者、管理職、女性自身に対して、どのような意識改革が必要であるかを述べる。

(1)経営者

企業文化変革のために欠かせないのは女性活躍推進についての企業トップの腹おちとコミットメントである。

経営者には、女性活躍は成長戦略であることを理解してほしい。女性に限らず、多様な人材が活躍することは企業が新しい価値を生むイノベーションの土壌になるという認識だ。ソニーの創業者の1人である井深氏はかつて「イノベーションは常識と非常識がぶつかるところで生まれる」と語った。この言葉を本稿の文脈に援用すれば、日本人・男性・生え抜き社員が懸命に蓄積した「常識」と、これまで主流ではなかった外国人・女性・中途採用社員が社内に持ち込む「非常識」がぶつかるところに新しいアイデアが生まれる。多様性は価値創造の源泉である。

(2)管理職

女性活躍推進のキーパーソンは女性の上司である管理職である。部下の育成の方法は男女とも同じであり、今よりも難易度が高い仕事やこれまで経験したことがない新しい仕事を経験させることにより育成する。部下の一人ひとりに関心を持ち、部下の成長や活躍を期待していることを伝えることが肝要である。

子育て期の女性に対し、負担が重くなるのは気の毒だという誤った配慮から、責任ある仕事を与えない上司が少なくない。これは間違いだ。子育て期の女性は時間制約はあるが、その中でもしっかりと仕事体験を積み重ねなければ、キャリアはつukれない。

(3)女性自身

異動をすること、管理職になることを躊躇する女性がいるが、自信を持って新しいことにチャレンジしてほしい。管理職の仕事は子育てとの両立が難しいと考えがちであるが、自分流のマネジメントスタイルで、両立させることはできる。

また、私自身の経験から言えることであるが、これまでよりも難易度が高いことや新しいことにチャレンジしてやり遂げれば、人は年齢に関係なくいつでも成長できることを知ってほしい。成長すること、キャリアを作ることに遅すぎることはないので、諦めることはない。

非正規雇用の問題

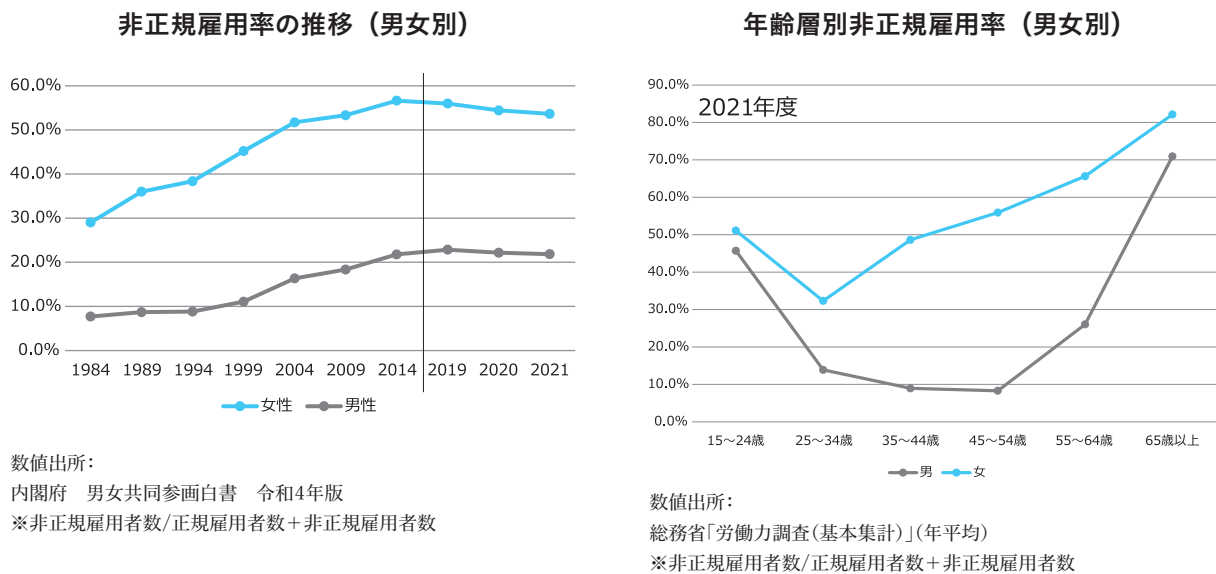
40年の間に男女とも非正規で働く人が増えた。特に、女性の場合は半数以上が非正規である。非正規と正規の間の処遇の格差の問題が言われて久しいが、均等法の効果と課題を論じる際に、しばしばこのことが問題視される。

非正規問題は働く女性にとって重要な課題であるが、これは性別の問題ではなく雇用形態の違いの問題であり、別の法体系の中で解決が目指されている。

終わりに

均等法施行後、雇用均等が遅々として進まないことに私は日々いら立ちを感じてきたが、40年前と比較すると雲泥の差がある。ここまで来たことを評価しつつ、諸外国と比較をすると著しく遅れていることは事実であり、これからはスピードを上げて、残された課題に取り組まなければならない。

図5 非正規雇用の増加



©2025(公財)21世紀職業財団

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。

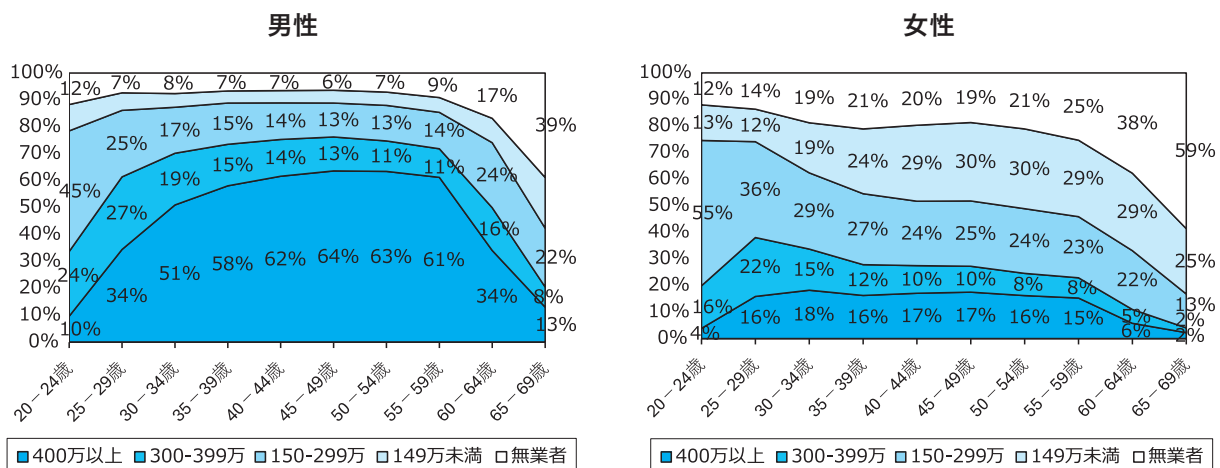
1 なぜ女性は低賃金なのか

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に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.

生活時間の確保を 基軸にした 労働時間法制の構築を



労働法学研究者
毛塚 勝利

はじめに

十数年来、労働時間法制について生活時間の確保を基軸にするよう抜本的改革を求めてきた¹が、情報技術の発展に伴う労働環境や労働市場の変化に対応するうえでも、また本特集の課題であるジェンダー平等を実現するうえでも、それが有益にして不可欠であることを改めて確認することにした。

現行労働時間法制は、工場法以来の健康・安全確保の観点からの公法的規制であるため、労働時間が健康のみならず、賃金、生活、雇用の決定要素であることを正面から見据えたものとはなっていない。近年の法政策も、長時間労働が非正規労働の拡大をもたらし、家庭生活・社会生活の貧困とジェンダー格差をももたらしているにも関わらず、過労死が社会的耳目を集めてきたこともありもっぱら健康阻害に焦点をあて議論してきた。他方、職場では時間外労働をとすれば賃金獲得手段として捉え、労働組合も労働者代表も36協定で労働時間を自律的に制御できていない。長時間労働が生活時間を侵害し、家庭生活や市民生活の貧困をもたらしているとの認識の希薄さゆえとはいえ、そうさせているのが労基法労働時間法制なのである。現在、厚労省は労基法の抜本的改正を目指し労働時間法制の改革も俎上に載せ、時間外・休日労働の上限規制、繋がらない権利、割増賃金にかかる労働時間通算制度の見直しの議論を進めている²が、労基法労働時間法制の枠内で議論する限り、自営的就労やプラットフォーム就労等、拡大する市場労働にも対応できないのみならず、生活時間を基軸にした労働時間法制の整備を求める立場からすると極めて不十分な議論と言わざるを得ない。

I 新しい労働時間法の基本的 コンセプト

i 生活時間確保を基軸にした規制へ

労働時間の規制は、まず、健康確保のためだけの規制ではなく何よりも生活時間の確保のための規制と解すべきである。労働時間の裏側はこれまで自由時間と解されてきたが、これを正面から生活時間として捉えるものである。広義には、睡眠時間を含むが、狭義には、個人生活時間(趣味や自己啓発活動等を行う時間)、家庭生活時間(育児・看護を含む家族と生活を共にする時間)、社会生活時間(地域の催事・学校行事・ボランティア活動等社会にコミットする時間)からなる。

これらの生活時間を確保することは、管理監督者であれ、自営的就労者であれ、全ての労働者が市民社会の一員として健康で文化的な生活を営む(憲法25条)上で不可欠である。生活時間の確保は市民社会を豊かにする公共的利益を担うものとして、使用者により最大限尊重される必要があるとともに、労働者もまた積極的に確保する責務を負うことが求められる。

ii 労働時間の多面的側面を捉えた総合的規制へ

二つに、労働時間の規制は生活時間の確保を基軸にするとともに、労働時間が健康・賃金・雇用に左右するファクターであることを見据えた総合的な労働時間規制とすることである。長時間労働が問題になる一方、ギグ・ワークやスポットワーク等、情報通信技術を用いた細切れの不定量・不安定な仕事が増大しているだけに、賃金収入確保のための労働時間規制の必要性も増している。また、健康を左右する労働時間(健康配慮義務の対象)について言えば、家事・看護・介護に従事する無償労働時間を含めて捉えるべ

きである。そして、長時間労働の回避には何よりも要員確保策との連結が不可欠である。

iii 私法的規制の拡充と履行確保システムの 多元化を図る

三つに、労働時間法を「労働力保全」政策としての労働保護法から離脱させ、公法的規制のみならず私法的規制を充実させるとともに、労働者の自律的規制の復権を意識した労働時間法を求めることである。健康、賃金、生活、雇用の全てを視野に入れるには私法的規制が不可欠であり、プラットフォーム就労や自営的就労者を包摂した時間法制には私法的規制がより適合的だからである。同時に、その履行確保は行政的監督にのみ依存するのではなく、労働者と労働組合の自律的規制の拡充を図ることである。そのためには労使関係の原理をなす産業民主主義には交渉制民主主義の他に、代表制民主主義とステークホルダー民主主義がある³ことを踏まえ、モニタリングシステムを導入し、ジェンダーや障害者等、人権・市民団体との連携をも図ることである。

2 生活時間の確保を基軸にした 労働時間法制の概要

(1) 生活時間確保規制

i 1日の最低生活時間確保＝最長労働時間規制が柱

生活時間の確保を基軸にする労働時間法制の第1の柱は1日を単位とする最低生活時間確保規制たる最長労働時間規制である。生活時間の確保と労働時間の弾力的規制とのバランスを図るうえでも、最長労働時間規制は、週休2日制のもと1日単位の最長労働時間規制(休憩時間込み11時間)だけでよい⁴。1日単位の最長労働時間規制は最低生活時間(13時間)確保規制であるから適用対象は例外がない。管理監督者であれ、最低生活時間規制は及ぶことになるが、最長労働時間を公法的規制に、最低生活時間を私法的規制に委ねることに対応すればよい。

欧州法で形成された11時間の休憩時間(インターバル)規制は、1日の最長労働時間(最低生活時間確保)規制として不十分であるのみならず、労働者の生活主権(後述)を損ねるものとして不要不適である⁵。リモートワークも可能になった現在、睡眠時間に不可欠な時間について中断なき休息を求めても、それ以外の狭義の生活時間の配置は労働者の選択に委ねる方が、子供の帰宅時に合わせて仕事を離れ、子供の就寝後に再び仕事するといった柔軟な働き方に適合的である。

ii 時間外労働の時間清算原則

生活時間規制の第2の柱は、時間外労働の時間清算(休暇調整)原則である。現行の法定労働時間を前提とする場合でも、時間外労働を命じることは労働者の生活時間の侵害であるから、侵害した時間相当分の生活時間を確保させるのが筋だからである。それゆえ、1日の最長労働時間の範囲で認められる時間外労働には代替休暇が求められる⁶。時間外労働の清算期間については、基本を1か月単位とし、労使協定で3か月乃至6か月の弾力的な清算を認めてよいが、年度を超える清算は、原則、認めないことである。

時間外労働を時間清算(休暇調整)原則に転換することから、法定割増は不要である。過渡的には労使協定の締結により一定範囲では賃金精算を認め、時間外労働の法定割増を残してもよいが、その場合でも、法定割増には生活時間侵害補償としての性格を与え、労働者が時間外労働に代替休暇ではなく賃金精算を求める場合には、割増相当分は生活時間を確保しない労働者に支払わずに事業所の生活時間支援基金に拠出させ、ボランティア活動等の支援に与えることでもよい。労働者自身が生活時間確保義務を尽くさないとすれば、生活時間侵害補償金を受け取る理由がないからである。

iii 労働時間配置の選択権(生活主権)

生活時間規制の第3の柱は、①労働者の労働の時間配置と場所の選択権を最大限尊重する生活主権である。フレックスタイムに限らず、ケア労働等シフト勤務で対応せざるを得ないときにシフトの選択肢が広いことが求められるし、労働場所についてもICT技術の進歩を考えれば、対面就労の職務を除き労働者の選択に委ねられていい。また、②使用者は私法上生活時間配慮義務を負うものとし、子供や介護者のケアに不可欠な時間帯(生活コアタイム)は業務上の必要性より優先して保護する免脱請求権の付与⁷や、社会的な生活時間や個人的生活時間に関してはボランティア休暇や教育訓練休暇などの制度化が検討されてよい。さらに、③ライフステージで考えれば、生活環境の変化に応じ短時間勤務と標準勤務を選択できる労働時間の短縮・延長請求権を認めることも必要となろう。なお、④生活時間配慮義務は管理監督者や裁量労働者を含む全ての労働者に及ぶから、自己の設定した生活時間には業務連絡を受ける義務はない(「繋がらない権利」をもつ)反面、生活主権からして労働者が生活時間の中に業務連絡可能時間帯を設けることは自由である。

(2)健康・賃金・雇用の確保にかかる補完的規制

i 健康確保には無償労働も視野に入れる

健康・安全確保のための労働時間規制としては、基本的に最低生活時間規制＝最長労働時間規制で足りる。私法的規制の範囲では管理監督者を含む全ての労働者に最低生活時間規制は及ぶからである。事業場通算制は、他企業を含めて維持されるべきである⁸し、使用者の健康配慮義務については、有償労働にかかる事業所通算制のほか、育児介護等の無償労働を含めて求められてよい。

ii 賃金確保のための時間規制

賃金確保のための労働時間規制も拡充される必要がある。出来高払いの保障給(労基法27条)の私法的請求権にこれまで否定的であったが、年俸制等の成果主義処遇制度をとる場合も、所定ないし標準労働時間(後述)での保障額を定めることが検討されてよい。また、ミニ・ジョブやギグ・ワーク等の細切れの仕事が増えている現在、賃金収入の安定化のためには、契約締結時には最低確保の労働時間数を明示させるとともに、労働者が一事業所で通常勤務を望む場合は、企業側の対応可能性との折り合いがつく限り、労働者の所定ないし標準労働時間までの労働時間延長請求権を認めてよい。

iii 雇用(要員)確保に関する時間規制

雇用確保のための労働時間規制は時間外労働の時間清算原則がこれにも対応している。時間外労働にかかる労使協定の有効期間を1年とするとともに、時間清算(休暇調整)が済んでいることを更新要件とすることで、年間単位での要員計画が不可欠に要請されるからである。

(3)私法的規制の拡充と履行確保方法の多元化

i 労働時間にかかる付随義務の明確化

使用者の契約上の付随的義務として、既述の生活時間配慮義務と健康配慮義務のほか労働時間把握義務も確認しておいてよい。労働時間の定めは労働契約の不可欠要素であり、成果主義賃金制度をとるか否かに関係なく、使用者は約定時間を遵守し生活時間を侵食しない義務を負うことや、時間賃金で賃金支払義務を免れるためには、使用者が労働時間の不足を立証する必要があることが明確になるからである。

ii 標準労働時間の規制

労働時間法制を生活時間の確保を基軸にするということ言えば、睡眠時間を除く生活時間8時間を確保する上で、労働時間は休憩時間込みの8時間であることが望ましい。その意味では、法定(限度)労働

時間を1日7時間、週35時間にすべき時期にきているが、現行限度時間を維持する場合でも、標準労働時間を7時間、週35時間とする旨の規定をおき、前記の労働時間延長請求権等の解釈準則とすることは考えてよい。つまり、法定労働時間には公法的規制としての限度時間と私法的規制としての標準労働時間があることを明確にすることである。

iii モニタリングのための労働時間情報の開示義務

労働時間は賃金と並び自律的規制が求められる中核的労働条件であるから、保護法的規制の中核を占める最長労働時間規制は別とすれば、履行確保も基本的には労働組合が行うべきであろう。そのためには、労働時間法制が家庭生活や社会生活を営む生活時間の確保を目的とすることを踏まえ、労働組合が市民団体とともに企業の労働時間の履行状況をモニタリングできるよう、ステークホルダー民主主義のもと使用者に労働時間に係る情報開示義務を課すことが有効といえよう。

おわりに～

生活時間へのこだわりが

新たな労働世界を切り開く

日本の労働現場のジェンダー格差として指摘される賃金格差や昇進格差は、少なからず労働時間法制が規定していると言ってよい。硬直的な労働時間法制が、性的役割分業とあいまって、女性労働者の多くを非正規雇用としてパート勤務に追いやってきた。標準雇用の働き方が柔軟であれば、処遇体系を異にする必要はない。日々の労働時間の配分とライフステージにおける所定労働時間の設定にかかる生活主権の確立が何よりも求められる。

生活時間を基軸に据えて労働時間法を考えることは、労働時間がわれわれの職業生活、家庭生活、市民生活を支配していることを確認することである。労働時間法制を健康確保策と見るだけでは、時間外労働が多くの健康な労働者にとっては賃金収入確保手段となり、労働組合も労働者代表も制御できない。健康で文化的な生活とは、すべての労働者が社会の中で市民生活を享受する主体にして、市民的公共性を意識しうる存在になることである。それには、労働時間法を生活時間確保法制へ構造転換させることが不可欠である。生活時間にこだわってこそ、家庭生活と職業生活のバランスのみならず、社会的差別や環境問題にも敏感に対応し、豊かな地域コミュニティの生活空間構築の担い手を生みうるものだからである。

- 1 毛塚「労働時間法制の規制を生活時間の確保に」労働法律旬報1843号4頁以下（2015）、同「労働基準労働法制からの脱却を」日本労働研究雑誌600号（2018）76頁以下、連合総研『生活時間の確保（生活主権）を基軸にした労働時間法制改革の模索』（2022）等を参照。
- 2 働き方改革関連法制附則第12条に基づき2024年1月に設置された「労働基準関係法制研究会」（座長・荒木尚志）は、労基法上の「事業」「労働者」「労使コミュニケーション」と共に「労働時間法制」を柱に据えた改革議論を行い、同年12月に報告書（案）を公表している。
- 3 ステークホルダー民主主義が市民権的労働問題の解決に有効であることについては、毛塚「企業統治と労使関係システム」石田眞・大塚直編『労働と環境』（2008）47頁以下参照。
- 4 前掲・厚労省報告書（案）では、時間外労働の上限にかかる特例廃止の議論はあるものの、月や年単位の上限制は維持されている。1日の最長労働時間規制と時間清算原則をとれば両者は不要である。
- 5 前掲・厚労省報告書（案）41頁以下では勤務間インターバル規制の導入を検討している。
- 6 現行法の代替休暇（労基法37条3項）は、月60時間を超える時間外労働の割増賃金50%の支払いの代わりに25%を超える分につき労働者の選択で有給休暇を与える制度だが、時間清算原則の下では全ての時間外労働が休暇付与の対象となる。
- 7 生活コアタイムはジェンダー法制の観点からも有益であるが、同概念の提起者である坪由美子・前掲・連合総研報告書69頁以下は、実態調査を踏まえて18時から22時までを生活コアタイムとするとともに、育児介護責任者に対する業務指示回避義務を説く。現行法制のもとでも取りうる政策である。
- 8 前掲・厚労省報告書（案）48頁以下は、事業場通算制について健康管理と割増賃金をわけ、兼業や副業における割増賃金についてのみ通算制をやめることを提言しているが、時間外労働は時間清算を原則とし法定割増は深夜・休日労働のみでよい。

労働組合活動と女性



日本労働組合総連合会 会長
芳野 友子

「われわれは、労働運動をはじめあらゆる分野に女性の積極的な参加を進め、男女平等の社会の実現をはかる」。1989年11月に船出した日本労働組合総連合会(以下、連合)の“統一大会”で制定した「連合の進路」の中に記載された基本目標には、確かに「あらゆる分野に女性の積極的な参加」を促す文言が明記されている。

それから、32年が経過した2021年、私は女性として初めて、連合会長に就任した。“女性初”ということが大きく注目され、「ガラスの天井を突き破った」などともて囃されもしたが、それまでの間、労働界では多くの女性役員がガラスの天井に阻まれ、労働運動から去っていくその後ろ姿を、「なぜ、女性ばかりが・・・」という悔恨の情とともに見送られてきたことは間違いない。

そして、突き破ったガラスの天井の先で目の当たりにしたことは、およそ30年もの間、「あらゆる分野に女性の積極的な参加」とはほど遠い状態が放置された姿であり、ほとんど事態が改善していないということであった。

その結果、“女性初”の連合会長として真っ先に標榜したことは、「連合運動すべてにジェンダー平等の視点を！」という目標であり、多くの女性役員の怒りの声ともとれる、たった20文字の短いスローガンであった。

本稿は、私自身の労働組合役員(以下、組合役員)としての歩みを振り返りながら、労働界において女性がさらに活躍できる環境の構築の一助としたい。

労働界への扉を開く (JUKI労働組合での活動を通して)

性別に関係なく、多くの組合役員に共通すること

の一つとして、組合役員になったきっかけは、既存の組合役員からの“声かけ”に応じたことではないだろうか。つまり、決して、自ら能動的に組合役員になろうとする事例は、きわめて少ない。そのような事情の中、私自身が組合役員になったきっかけは、「女性の課題は女性の中で解決せよ」と男性の組合役員に突き放されたことである。

その当時、女性社員の悩みの一つに、貸与された制服に付随するリボンとベルトが、摩耗して劣化してしまうものの自己負担で買い替えなければならないということがあった。些細な課題かもしれないが、毎日着用する制服の一部であるにも関わらず、その部分のみ制服の貸与規程に定めがなく、何とか会社負担にて買い替えることができるよう労働組合に相談したところ、先述のような回答が男性の組合役員から示されたのであった。

そのため、自ら組合役員に立候補するしか課題解決の選択肢がなかった。その後、労使交渉にてこの課題を会社に訴えたところ、現場にそのような課題があったこと自体に関心が寄せられ、一度の交渉でリボンとベルトについても制服の貸与規程の対象に追加されることになり、会社負担で買い替えることができるようになったのであった。そして、その規程改定を職場の女性社員に報告したところ、そのような些細な課題でも労働組合に相談することで解決する、ということに驚かれると同時に、女性社員からの様々な相談が徐々に寄せられることに繋がったのである。

本来、労働組合は、性別に関わらず組合員の声に耳を傾け、職場の課題解決に公平、公正に尽力することが責務であるものの、現実には、男性中心の労働組合活動では、女性社員が抱える課題に対するアクセスは必ずしも男性に対するそれと対等であるとは言えない。もっとも、時代背景も大きく影響しており、当時は、ようやく男女雇用機会均等法が施行されたば

かりであり、社会にも職場にも、女性は早期に結婚退職をして家庭を守ることが「女の幸せ」という風土が根強く残っていたのであった。

連合東京での経験

そのような時代背景と職場において女性社員が抱える課題との狭間で苦悩しながらも、その時代に女性が戦力として生き生きと活躍していることを知ることになる。

連合東京の女性委員会の取り組みへの参加は、それまで一つの企業別労働組合における限られた空間から、業種を超えた様々な働き方をする女性がいることを実際に知る大きな転機となった。

特に、当時の労働基準法には女子保護規定があり、時間外労働や深夜休日労働の制限があったが、宿泊業や航空関連で働く人など、交代勤務に女性社員が組み込まれながら働いていることを知ることになった。

その中でも、当時、電話交換手(いわゆるオペレーター)として多くの女性が働いていたNTTでは、24時間の輪番勤務に女性社員が配置されるばかりか、「結婚退職」ではなく、結婚しても仕事を続ける人が多くいたのであった。なぜ、そのようなことが実現可能なのか、それまでは「良き妻、良き母になることが女性の幸せ」であると男性社員や男性の組合役員から言われてきていたのだから、その真逆ともいえるような働き方が存在することはカルチャー・ショックに近い衝撃であった。

もっとも、JUKI社においても女性社員から結婚しても、出産しても働きたいという声なき声が寄せられることはあった。しかし、男性中心の社内文化において、そのような声は声として届かず、そればかりか「良き妻、良き母」という価値観が押し付けられ、結果としてライフイベントを契機に退職してしまう女性社員は多かった。

そのような中、NTTの実情を連合東京での活動を通じて深く知るようになると、育児休業制度が完備され、女性たちも子どもを産み育てながら働き続けていることが分かり、二重のショックを受けることになった。育児休業法が法律として制定されたのは1992年であるが、NTTでは1960年代から労働協約によって育児を支援する制度が整っていたのである。

私は、このことに刺激を受け、JUKI社においても育児休業の制度を導入するために動いたのだが、会社と交渉する以前に、労働組合の男性役員の理解を得ることが大きな壁となり、労働組合の要求項目にすら挙げるができなかった。「良き妻、良き母」は、

労働組合の男性役員にこそ頑丈に守られたものだったのだ。女性役員は私しかいない状況で、男性役員の理解を得ることができなければ、会社との交渉のテーブルにすら乗せることができないということは、ある意味で、どのように思いを形にして実行するかを深く考えるきっかけにもなったと受け止めている。結果として、男性役員のうち比較的、理解を示してくれた人を味方につけて、その男性役員から提案してもらうという手法をとることで、組合の要求項目として認めてもらうことができ、法律の施行よりも前に育児休業制度を導入することができた。このプロセスには、依然として男女の意見の“重み”の違いが横たわっているのだが、結果を重視することを優先した戦略であったと、複雑な気持ちがないわけではないが、今は評価している。

余談ではあるが、育児休業制度を導入するタイミングで、妊娠中の女性社員から出産後も働きたいとの相談を受けていたこともあり、その女性社員が制度を活用して働き続けられることになったことを感謝されたときには、改めて組合役員としてのやりがいを心底感じるすることができた。

連合東京での活動は、ある一つの限られた世界から飛び出し、多様な働き方や生き方をする女性が存在することを知ると同時に、女性が抱える課題を解決することによって、女性が望む働き方や生き方を実現することができるということ、そして、それが労働組合活動によって実現可能だということを知ることができた。まさに、組合役員としての大きな転機であった。

連合会長として

30年以上も掲げ続けた労働運動への女性の積極的な参加という目標は、男性中心の労働界の中で、優先度が低く扱われてきていたと言わざるを得ない。連合では、1991年の第一次女性参加推進計画を皮切りに、第二次男女平等参画推進計画、第三次計画、第四次計画と取り組みを進め、2021年からはジェンダー平等推進計画に移行している。

女性参画の取り組みは、連合の歴史とともに歩んできた活動の根幹の一つであることは間違いないが、その取り組みを進める連合自体のあらゆる場面で、女性の参画が進んでいるとは言えない状況が継続してきた。

特に、先述したJUKI労働組合の事例と同様に、意思決定をする場に女性役員がほとんどいない状況では、一つの性が組織の意思決定をつかさどることに

なる。現実には、男女ともに多様な働く人たちがおり、それぞれに課題が存在するにも関わらず、その意見を代弁することができないことは、男女平等あるいはジェンダー平等と言える状況にない。

私が連合会長に就任した時期は、コロナ禍の真っただ中にあり、その影響は社会的に弱い立場に立たされている人たちに集中しており、その多くは女性たちであった。連合は、「働くことを軸とする安心社会」をビジョンに掲げているものの、果たして、コロナ禍において、弱い立場に追いやられた女性たちが安心して暮らせる社会になっているのか、労働組合の役割と照らし合わせたときに、やはり、そのような女性たちの声にしっかりと向き合うためには、連合運動のすべてにジェンダー平等の視点を入れるという、まさに「連合の進路」に立ち戻ることが必要であると強く感じた。

連合会長は、組織内外に一定の発言力を有していることから、あらゆる場面でジェンダー平等を呼びかけることが、女性初の連合会長である私の責務の一つであると強く自覚し、訴え続けている。

ジェンダー平等推進計画

その取り組みは、徐々にではあるが実を結びつつあると実感している。ジェンダー平等推進計画は、2021年にフェーズ1としてスタートし、2024年末からはフェーズ2として目下、取り組みを進めているところだ。最終的な目標は、2030年に意思決定の場での女性の割合を50%とすることだ。組織によって、進捗に差はあるものの、連合本部における女性役員の割合は40%を超え、さらなる高みをめざして取り組みを進めている。

まとめ

女性が活躍できる職場や社会を実現するためには、単に、誰かがその環境を整えれば良いということではない。これまで述べてきたとおり、課題を受け止め、解決するための方策を考え、そして実行していくことに当事者自らが関与することが重要であり、その関与を担保する仕組みを整えることこそが、本質的なアプローチであると考えている。つまり、意思決定の場に女性の割合を増やすということが具体的な手法であると確信している。そのためには、すべての組織で女性の参画人数を増やすことから積み上げていかなければならず、あらゆる取り組みにおいて、女性が参画しやすい環境になっているかを日頃から追求

していくことが重要なのだ。その意味において、ジェンダー平等推進計画を着実に進めることが今、まさに求められていることと言えよう。

子どもがいる共働き夫婦の家事・育児等に関する役割分担に年代や妻の就業形態による違いがあるか

第48回『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート(勤労者短観)』調査結果より

連合総研主任研究員 千谷 真美子

今月号の特集¹では、男女雇用機会均等法制定後40年経ち、その間育児・介護休業法、女性活躍推進法等を含め法制度がかなり整ったにもかかわらず、依然として男女間の賃金格差や女性の管理職比率が低い等日本のジェンダー・ギャップが解消しない背景に、家族的責任が女性に極端に偏っていることがあることが浮き彫りになった。

6年ぶりに「ワークライフバランスについての意識と実態」を調査テーマとして設定した連合総研が昨年10月に実施した第48回『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート(勤労者短観)』(n=4190)²でも、有配偶者における家事・育児に関する頻度の実態について、労働時間にかかわらず男性の家事・育児頻度が低いことが明らかにされた。本報告では、この調査結果をもとに、年代や妻の就業形態によって子どもがいる共働き夫婦の家事・育児等に関する役割分担に違いがあるかについての詳細を分析する³。なお、

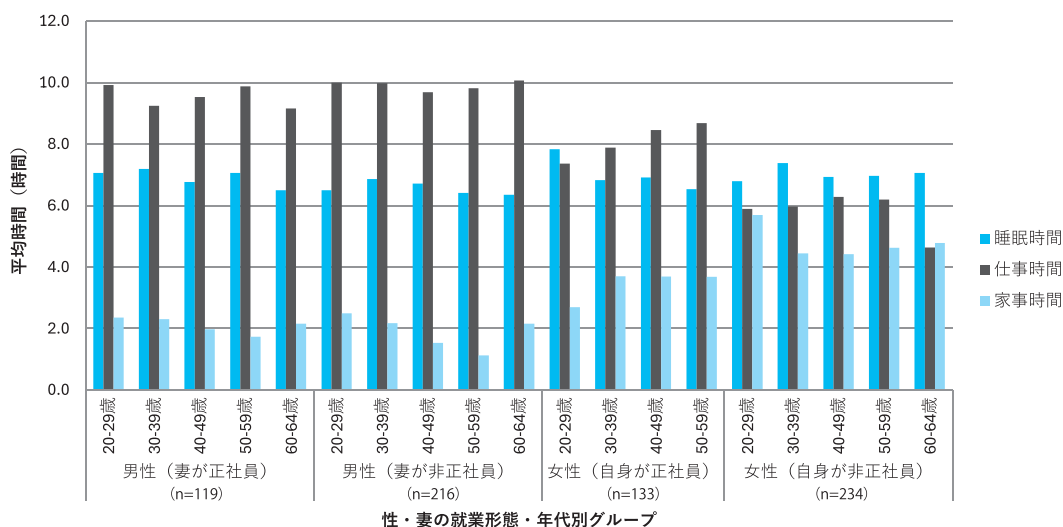
いずれの分析結果も、20-29歳男性と60-64歳男性、60-64歳女性はサンプル数が非常に少ない⁴ため、その結果には留意が必要である。

I 生計同一の子どもがいる共働き夫婦の勤務日における平均的な時間配分

生計同一の子ども⁵がいる共働き夫婦の勤務日における平均的な睡眠時間、仕事時間⁶、家事時間⁷について、年代ごとの平均値を性、妻の就業形態別に算出したのが図表Iである。

この結果を見ると、妻の就業形態にかかわらず、男性は仕事時間の平均値が9~10時間と長い一方で、家事時間は2時間前後とかなり少なくなっており、特に50-59歳では妻が正社員の場合であっても家事時間

図表I 子どもがいる共働き夫婦の勤務日の時間配分(平均値)(性・妻の就業形態・年代別)



(備考)時間については各区分間の中間値を用いて換算した上で、特定の時間帯ごとの平均値を該当時間帯にいる人の割合を重みとして考慮し、加重平均を求めた。

(出所)第48回勤労者短観の調査結果より、著者作成

が1.7時間、非正社員の場合には1.1時間と非常に少ない。ただし、決して多くはないものの、20-59歳では妻の就業形態にかかわらず、若くなるほど家事時間が増えること及び妻が正社員である30-39歳男性では仕事時間が9.3時間と他のグループと比較すると少なくなっていることは注目に値する。

次に、女性について見てみると、正社員女性の仕事時間は8時間前後と正社員男性より1時間ほど少ないが、家事時間は30~59歳のいずれの年代においても3.7時間となっており、仕事時間を削減した分以上の家事負担を正社員女性が担っていることが見てとれる。非正社員女性については、仕事時間が6時間前後に減少する一方で家事時間が4~5時間と長くなっている。

なお、睡眠時間については、正社員夫婦では男女ともほぼ同程度であるが、妻が非正社員の夫婦においては、男性の睡眠時間の方が女性の睡眠時間よりも0.5時間ほど少なくなっており、妻が非正社員の男性は、相対的に仕事の負担が重く、家事時間を確保できない

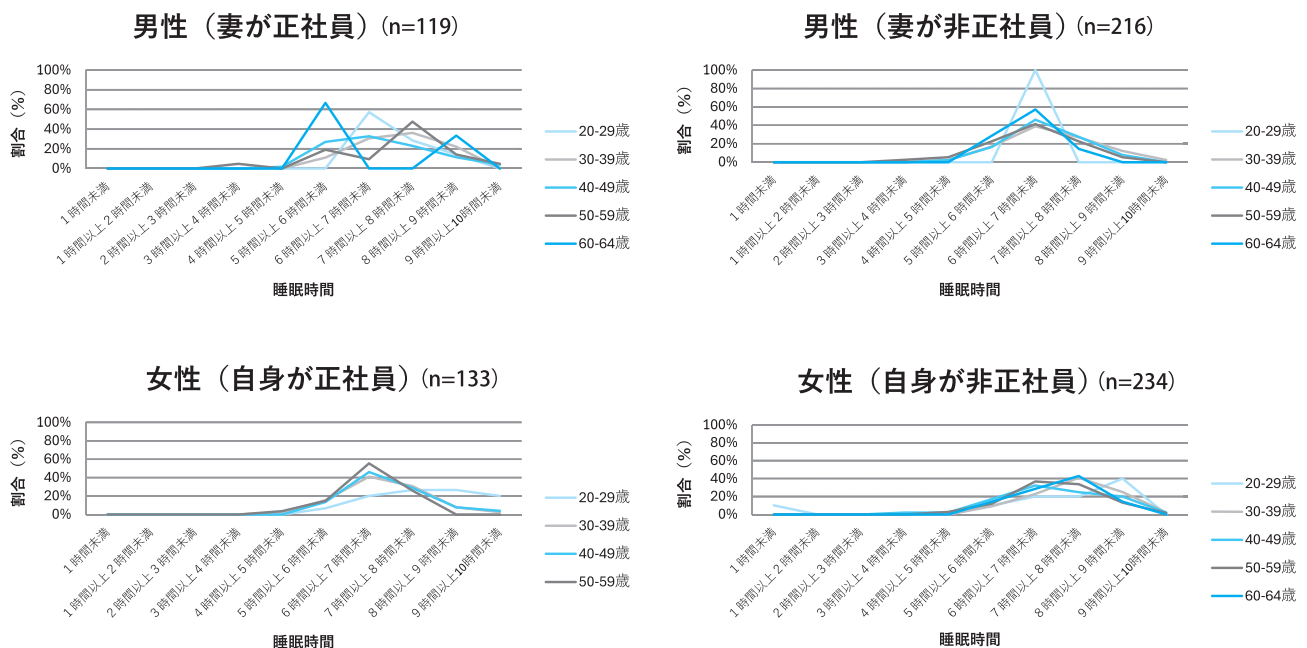
状況となっていることが示唆される。

続いて、同じ調査結果を用いて、性、妻の就業形態別に、勤務日の平均的な睡眠時間、仕事時間、家事時間の年代別の分布を表したのが図表2~図表4である。

(1) 睡眠時間について

睡眠時間については、男性(妻が非正社員)及び女性(自身が正社員)については年代による偏りが少なく、6時間以上7時間未満の睡眠時間を確保している人の割合が高くなっている。また、女性(自身が非正社員)では7時間以上8時間未満の人の割合が高くなり、睡眠時間をより確保できている人が増える傾向にある。一方で、男性(妻が正社員)では、サンプル数が少ない20-29歳及び60-64歳を考慮しなかったとしても、睡眠時間にばらつきがあり、30-39歳及び50-59歳では7時間以上8時間未満の割合が高くなる一方で40-49歳では5時間以上6時間未満と睡眠時間が短い人の割合が多くなっている。

図表2 勤務日の平均的な睡眠時間の年代別割合(性別、妻の就業形態別)



(出所)第48回勤労者短観の調査結果より、著者作成

(2) 仕事時間について

男性(妻が正社員)では、8時間以上9時間未満の人の割合が多く、特に30-39歳では過半数を超える52.8%が9時間未満となっている一方で、40-49歳の30.8%、50-59歳の47.6%が10時間以上の長時間労働を行っており、二極化が進んでいる。これに対し、男性(妻が非正社員)では、年代にかかわらず、10時間以上の

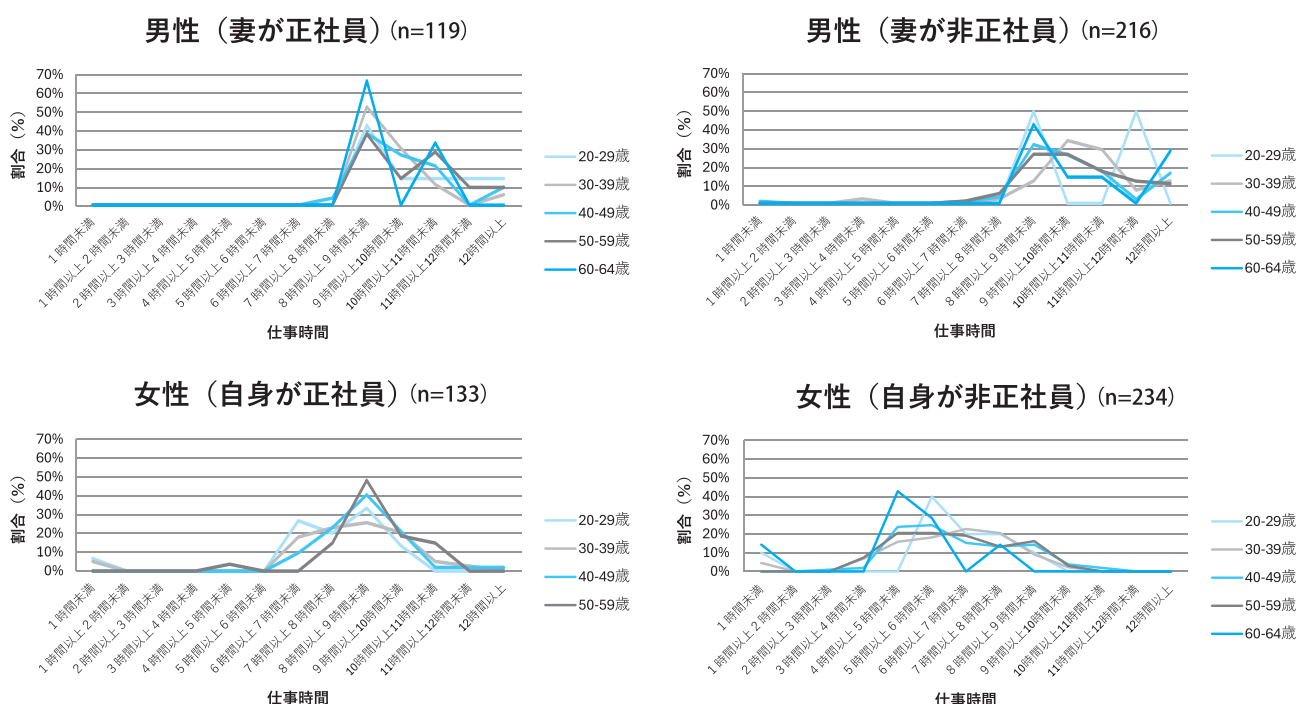
長時間労働を行っている人が多い。特に、30-39歳においては、10時間以上の長時間労働を行っている人の割合が48.8%、9時間未満の人の割合が17.1%と、長時間労働を行っている人の割合が特に多くなっており、過半数を超える人が9時間未満となっている男性(妻が正社員)との差が大きい。

続いて、女性について見てみると、女性(自身が

正社員)では、9時間未満の人の割合が30-39歳で71.8%、40-49歳で73.1%となっている。特に、30-39歳の41.0%、40-49歳の32.7%が6時間以上8時間未満となっており、育児短時間勤務制度⁸を利用している正社員女性が多いことが推察される。なお、女性(自身が正社員)のうち仕事時間が6時間未満の人の割合は30-39歳で5.1%、40-49歳で0.0%、50-59歳で3.7%と極めて少ないのに対し、女性(自身が非正社員)では30-39歳で45.5%、40-49歳で51.4%、50-59歳で48.5%と約半数に及んでいることから、希望する労働時間

が法律上義務付けられている6時間よりも更に少ない女性が非正社員を選択している可能性が示唆される。また、非正社員女性のうち4時間以上6時間未満となっている人の割合は30-39歳で34.1%、40-49歳で48.6%、50-59歳で41.2%となっており、多くの非正社員女性がこの範囲で働いていることをかんがみれば、1日の所定労働時間を4時間まで短縮することができれば非正社員となることを選択した育児中の女性の多くが正社員として勤務し続ける選択をする可能性があることも指摘しておきたい。

図表3 勤務日の平均的な仕事時間の年代別割合(性別、妻の就業形態別)



(出所)第48回勤労者短観の調査結果より、著者作成

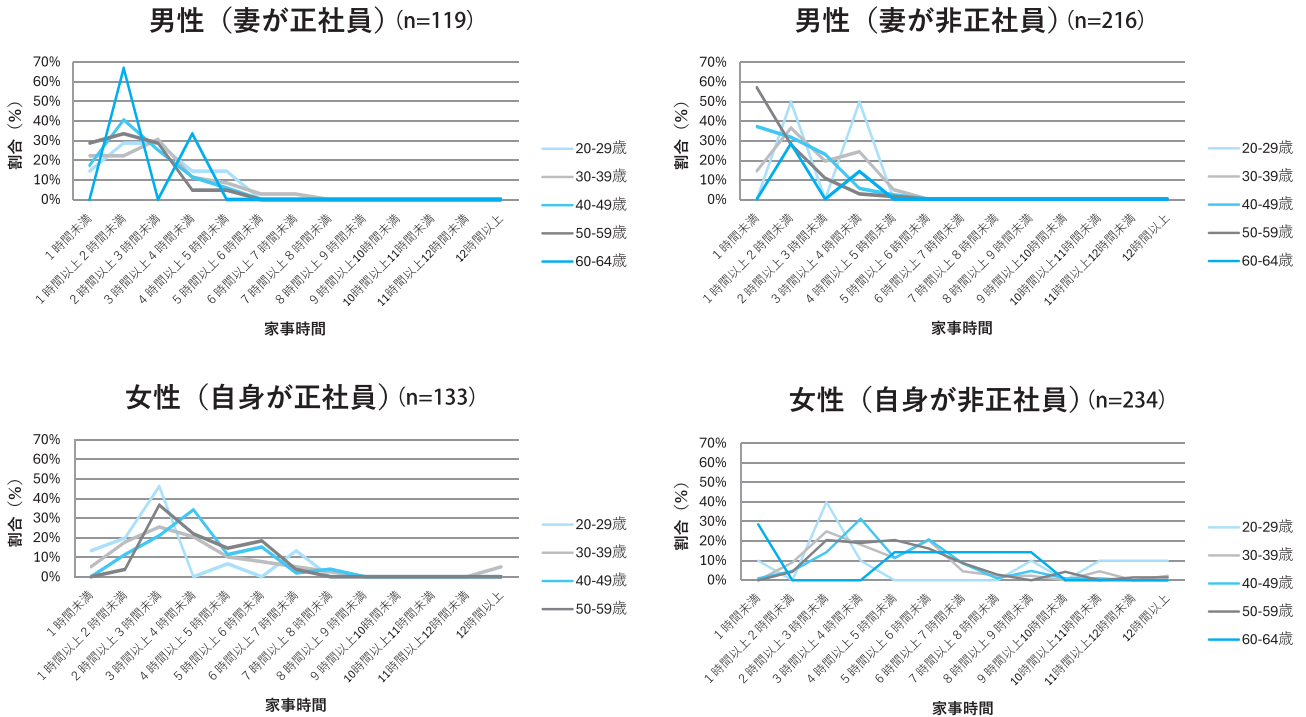
(3)家事時間について

男性について、家事時間2時間未満の人の割合を見てみると、男性(妻が正社員)では30-39歳で44.4%、40-49歳で57.7%、50-59歳で61.9%、男性(妻が非正社員)では30-39歳で51.2%、40-49歳で69.2%、50-59歳で85.3%となっており、年代が上がるごとにその割合が高まるとともに、どの年代においても男性(妻が非正社員)の方が男性(妻が正社員)よりも割合が高くなっている。

一方、女性について見てみると、女性(自身が正社員)の30-39歳の30.8%、40-49歳の32.7%、50-59歳の37.0%の人が家事時間4時間以上、30-39歳の51.3%、40-49歳の67.3%、50-59歳の59.3%が家事時間3時間以上となっており、女性の場合は自身が正社員であっ

たとしても男性と比較して家事・育児の負担が重いことが分かる。女性(自身が非正社員)では、家事時間が更に長くなっており、30-39歳の47.7%、40-49歳の48.6%、50-59歳の55.9%の人が家事時間4時間以上、30-39歳の65.9%、40-49歳の80.0%、50-59歳の75.0%が家事時間3時間以上となっている。なお、女性(自身が正社員)の場合は、家事時間が2時間以上4時間未満に集中している一方で、女性(自身が非正社員)の場合には、ばらつきが見られるが、これは女性(自身が正社員)の場合には平均して8時間前後の仕事をしていることから家事を行うことができる時間に限りがある一方で、女性(自身が非正社員)の場合には、仕事の時間を減らすことで家事の時間を増やすことが可能であるからであると考えられる。

図表4 勤務日の平均的な家事時間の年代別割合（性、妻の就業形態別）



(出所)第48回勤労者短観の調査結果より、著者作成

(4)小括

(1)～(3)の結果をまとめると、性別役割分担意識が弱い人が増えてきている30-39歳⁹においても、夫の仕事時間が9時間未満である場合には妻が正社員を続けつつ夫よりも1～2時間程度仕事時間を少なくして家事時間を確保することで家庭を維持することが可能であるが、夫の仕事時間が10時間を超えてくると夫が家事時間を捻出することが困難となる結果、妻が仕事時間をコントロールしやすい非正社員となり家事時間を確保する選択を行う家庭が増えている可能性が示唆される。

今回の調査結果からは、勤務がある日において多くの家庭では夫婦合算して概ね6時間程度を家事に費やしているであろうことも明らかとなっているが、その負担が女性に偏ることで、仮にその選択が自発的なものであったとしても、結果的に当該女性が長期にわたって育児短時間勤務制度を利用したり、非正社員を選択したりせざるを得ない状況となり、家事責任を負わない労働者と同等の仕事上の成果を出すことが困難となって、長期的なキャリア形成に支障を生じさせている可能性があることが分かる。特に非正社員となった場合は、現代の日本ではいったん非正社員となった人の正社員への登用が困難な状況にあることから、その負の影響は大きいと考えられる。このような状況を回避し、男女ともに長期的な

キャリア形成を可能とするには、男女関わりなく残業を前提としない働き方を徹底し、勤務がある日においても男性が家事を行う時間を平均して1日3時間は捻出できるようにすることによって、男女がともに正社員を継続できる職場環境を整備することが重要である。

2 末子年齢20歳未満の子どもがいる共働き夫婦の年次有給休暇取得率

末子年齢20歳未満の子どもがいる共働き夫婦の年次有給休暇取得率をグラフにしたのが図表5である。この結果を見ると妻の就業形態にかかわらず、男性の年次有給休暇取得率は30-39歳がピークで妻が正社員の場合に63.2%、妻が非正社員の場合に55.3%と6割前後の取得率であるものの、40歳代以降は大幅に低下し、50-59歳では妻の就業形態にかかわらず30%台まで低下している一方で女性は自身の就業形態にかかわらず、20歳代から50歳代のいずれの年代においても年次有給休暇取得率が6割を超えている。

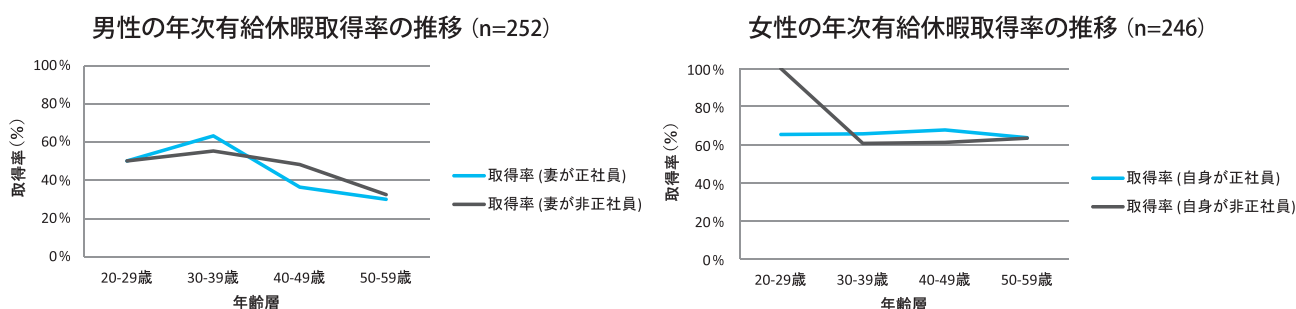
妻が正社員の夫婦の状況についてももう少し詳細に見てみると、乳幼児を抱えていることが多いであろう30-39歳では前述の通り男性が63.2%であるのに

対し女性が65.6%となっておりほぼ同等の取得率である一方で、40-49歳になると、男性が36.4%と大幅に低下するのに対し女性が67.7%と2%ポイント上昇する結果となっており、男女間の年次有給休暇取得率に大きな差が出ている。このような結果となる背景について、本調査結果からは明らかでないが、考えられる要因としては、子どもが年少である30歳代では急な病気への対応等のため母親の年次有給休暇だけでは足りないため父親が仕方なく年次有給休暇を取得している、年齢が上がると男性の職場における地位が上がり男性が休みにくくなる(女性は40歳代になっても管理職等の責任ある地位に就いている人が少ない)、保育園と異なり専業主婦世帯も多い小学校・中学校などの学校行事には父親が参加しづらくなる、世代による性別役割分担意識の変化¹⁰によって若年層の方が性別役割分担意識が低く男性が家事育児に

積極的である等が考えられる。

なお、男性の年次有給休暇取得率を年代別に比較してみた場合、30-39歳では、上述のとおり男性(妻が正社員)の取得率の高さが際立っているが、40-49歳、50-59歳では男性(妻が非正社員)の方が男性(妻が正社員)よりも取得率が高くなっている。この背景についても本調査結果からは明らかではないものの、その要因としては、女性(自身が非正社員)では昨年度は働いていない/年次有給休暇を付与されていないと回答している割合がそれぞれ30-39歳で20.5%、40-49歳で12.4%いることに加え、非正社員の場合には正社員と比較し年次有給休暇の付与日数が少ないことが多いことなどから、妻が年次有給休暇を取得しやすい男性(妻が正社員)の場合と比較して結果的に夫が年次有給休暇を取得せざるを得ない状況がより多く生じている可能性が示唆される。

図表5 年次有給休暇取得率の推移(末子年齢20歳未満)(性、妻の就業形態、年代別)



(備考)「全て取得した」と「おおよそ取得した」と回答した人の年次有給休暇取得率を100%、「半分くらい取得した」を50%、「あまり取得しなかった」と「まったく取得しなかった」を0%に換算して年次有給休暇取得率を算出。

(出所)第48回勤労者短観の調査結果より、著者作成

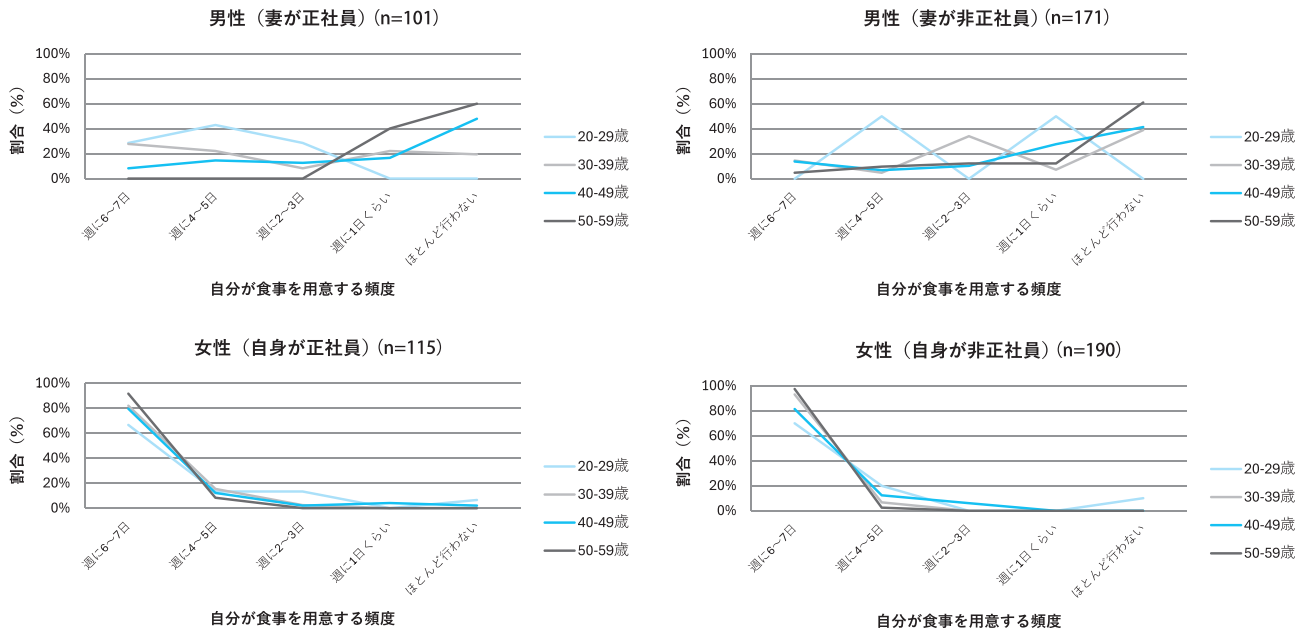
3 末子年齢20歳未満の子どもがいる共働き夫婦の食事の用意をする頻度

末子年齢20歳未満の子がいる共働き夫婦に妻の就業形態別に自分が食事を用意する頻度を聞いた結果をまとめたのが図表6である。この結果を見ると、30歳以上の女性では、自身の就業形態にかかわらず8割以上の方が週6~7日食事の用意をしていると回答している一方で、30歳以上の男性の4割が週1日以下であると回答しており、妻の就業形態にかかわらず食事の用意を行っているのは主に女性であることが明らかになった。

ただし、30-39歳については、週に6~7日食事の用意を行っているという回答した男性(妻が正社員)の割合

が27.8%となっており、妻が正社員の場合は食事の用意を夫婦で分担している割合が高くなっていることに注目すべきである。また、妻が非正社員の場合であっても、30-39歳男性の53.7%は週2~3日以上食事の用意を行っているという回答しており、30-39歳では、男性が料理を行うことに対する抵抗感が少なくなっていることが見てとれる。

図表6 食事の用意をする頻度（末子年齢20歳未満）（性、妻の就業形態、年代別）



(出所)第48回勤労者短観の調査結果より、著者作成

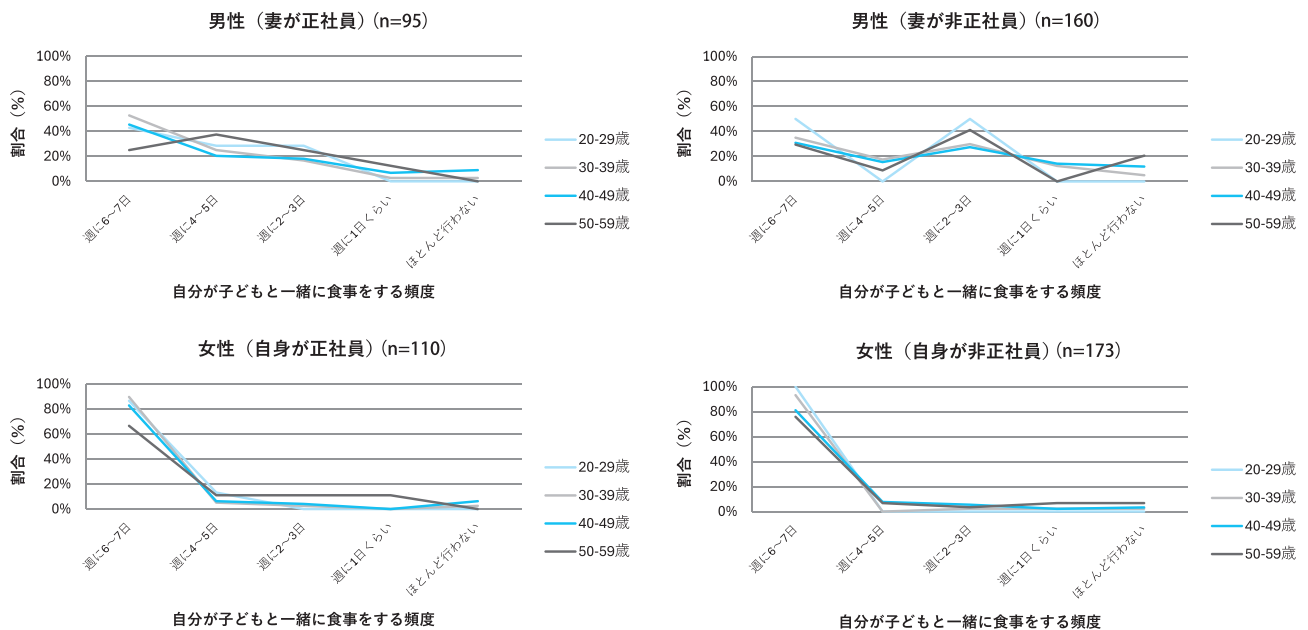
4 末子年齢18歳未満の子どもがいる共働き夫婦の子育ての頻度

(1) 子どもと一緒に食事をする頻度

末子年齢18歳未満の子どもがいる共働き夫婦に自らが子どもと一緒に食事をする頻度を聞いた結果が図表7である。この結果を見ると、週に6~7日子ども

と一緒に食事をする頻度について、男性について見てみると、妻が正社員の場合には30-39歳で52.8%、40-49歳で45.5%となっている一方で、妻が非正社員の場合には30-39歳で35.0%、40-49歳で31.0%となっている。一方、女性について見てみると、正社員女性が30-39歳で89.7%、40-49歳で83.0%となっており、非正社員女性が30-39歳で93.2%、40-49歳で81.1%となっており、就業形態による大きな違いは見られない。

図表7 子どもと一緒に食事をする頻度（末子年齢18歳未満）（性、妻の就業形態、年代別）



(出所)第48回勤労者短観の調査結果より、著者作成

5 まとめ

子どもを育てるに際しては、日々の子どもの世話を子どもが起きている時間帯に行くだけでなく、時には勤務日の日中に子どもの病気の看病を行ったり、学校行事等に参加したりすることが求められる。これらのことは、日本的雇用慣行の下で無限定な働き方を求められる正社員の働き方とは両立しづらいことから、これまで主に女性が自身の働き方を調整し、育児短時間勤務制度を利用したり、非正社員になったりすることで仕事と子育ての両立を図ってきた。本報告は、このような状況について、年代や妻の就業形態によって何らかの違いがあるかについての詳細な分析を行うため、年次有給休暇の取得率とともに、家事・子育てに関わる事項のうち、子どもが起きている時間に行く必要がある、すなわち、残業をせずに、あるいは早めに切り上げて帰宅することが求められる食事の用意、子どもと一緒に食事をする、子どもの身の回りの世話に着目して、性、妻の就業形態、年代別に分析を行った。

分析結果は、妻の就業形態にかかわらず、これらの家事・育児に関する負担が女性に重くのしかかっている現状を裏付ける結果となった。女性が日々の子どもの世話を一手に引き受けている場合、当該女性は、急なトラブル等に対応できないことを理由として責任ある仕事を任せてもらえなくなったり(あるいは自ら回避することを余儀なくされたり)、業務上、時には必要が出てくる夜間の会食や泊まりがけの出張などの職務経験の機会を失ったりすることにもつながりかねず、長期的なキャリア形成に負の影響を与える可能性が高いことは容易に推測できる。この点、今回の分析結果では、妻が正社員である30-39歳の男性については、妻が非正社員である男性や40歳以上の男性と比べて、仕事時間を8時間以上9時間未満に抑えている割合が顕著に高いだけでなく、年次有給休暇の取得率や家事・子育てに関わる事項を行う頻度もかなり高くなっていることが明らかになったことは注目に値する。妻が正社員である30代の共働き夫婦については、夫が残業を控えて早めに帰宅したり、年次有給休暇を取得したりすることで、夫婦で協力して家事・育児を行う体制を整え、妻のキャリア形成も大事にしている姿が窺えるからである。今後このような状況が一般的となり、子どもを産むことを「子育て罰」と揶揄するような状況が克服されることが強く望まれる。

なお、昨年改正された育児・介護休業法は、柔軟な働き方を実現するための措置の対象となる子を現行

の3歳になるまでの子から小学校就学前の子に拡大するとともに、3歳に満たない子を養育する労働者に対する個別の意向の聴取と配慮等に関する規定が新設された(2025年10月1日施行)。今回の改正により、両立支援制度を利用するかしないかの二者択一ではなく、夫婦ともにその時々状況に応じて個々の労働者の意向を踏まえた柔軟な働き方を行うことができるようになることを大いに期待したい。ただし、昭和の時代と異なり地域の見守り力が低下し、放課後に小学生を1人にさせておくことには限界がある現代においては、柔軟な働き方を実現するための措置の対象となるべき子の年齢については更なる引上げが必要であることを強調しておきたい。子どもの有無、年齢にかかわらず、生涯を通じてこのような柔軟な働き方を実現することが、最終的には、中高年期に生じてくる可能性がある老親の介護や自身の病気への対応に加え、リスクリングのための時間の捻出等様々なライフステージに対応することが可能となり、豊かな職業人生につながるものと思われる。

- 1 連合総研(2025)『DIO』406, 3頁以下
- 2 連合総研(2025)『DIO』404, 27頁以下
- 3 夫婦ともに非正社員又は妻が正社員で夫が非正社員の夫婦のサンプル数は極めて少なかったため、本稿では分析を行っていない。
- 4 自身が正社員である60-64歳女性、末子年齢20歳未満の子がいる妻が非正社員である60-64歳男性、末子年齢18歳未満の子がいる60-64歳女性のサンプル数は0である。
- 5 生計同一の子がいる場合、末子の年齢にかかわらず炊事・洗濯等の家事負担が生じることからここでは末子年齢については問うていない。
- 6 ここでいう仕事時間には、準備・片付け・移動、昼休み・休憩時間も含まれるが、通勤時間は含まない。
- 7 ここでいう家事時間には、炊事・洗濯・掃除、買い物、子どもの世話、家庭雑事、家族の介護等が含まれる。
- 8 育児・介護休業法により、3歳未満の子供を養育する労働者について、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む短時間勤務制度を講じることが義務付けられている(同法第23条第1項、同施行規則第74条第1項)。
- 9 「男女共同参画社会に関する世論調査」(2023年3月)(<https://survey.gov-online.go.jp/r04/r04-danjo/>)によれば、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に賛成している男性の割合は、20-29歳で18.1%、30-39歳で23.1%、40-49歳で28.0%、50-59歳で31.9%、60-69歳で33.6%となっており、年代が下がるごとに性別役割分担意識が弱くなっていることが分かる。
- 10 脚注9参照。

二層分化するフリーランスの生活 「『曖昧な雇用関係』の実態と課題に関する調査 研究委員会」(2017年調査) アンケートより

連合総研事務局長 平川 則男

I 「『曖昧な雇用関係』の実態と課題に 関する調査研究委員会」について

連合総研は、2015年に、「『曖昧な雇用関係』の実態と課題に関する調査研究委員会」(主査:浜村彰(法政大学法学部教授))を設置し、「働き方の多様化と法的保護のあり方」と題する報告書を2017年に発刊した(以下「2017年報告書」)。この研究会は、「曖昧な雇用関係」(雇用か委託、個人請負か不明確な契約関係など)で就業する人に対する保護は不十分であり、また今後、このような就業は増大していくのでは、との問題認識のもとで発足した。また、インターネットアンケート調査(以下「2017年調査」)を実施し、個人請負事業者およびクラウドワーカーの就業実態を把握している。

調査時期・期間:2017年5月12日～17日

調査手法:インターネット調査

調査対象・規模:インテージ・ネットモニターに事前調査を実施。事前調査の結果から、条件に当てはまった3,880人に本調査を実施した。サンプル抽出にあたっては、出現率の低いクラウドワーカーのサンプルを確保し、その後、個人請負就業者のサンプルを抽出している。

本稿では、2017年調査のうち、個人請負就業者のサンプル(n=2,312)を使い、現在、研究が進められている、「フリーランスの実態に関する調査研究委員会」(主査:呉学殊(JILPT特任研究員))における、厚生年金の適用可能性の分析の前段として、フリーランスの生活実態について簡単に分析を行った。

ただし、2017年報告書の主眼は、就業実態の分析であったため、2017年調査では、「生活」という視点からの設問が少なく、フリーランスの生活の全体像をつかむには限界があった。

活用した設問は以下の通りである。

Q36 あなたが、現在の働き方を選んだ理由としてあてはまるものをすべてお選びください。(回答はいくつでも)

- 1 自分の能力・スキルを活かせるから
- 2 仕事の時間帯を自分で決められるから
- 3 少ない労働時間でも仕事ができるから
- 4 仕事以外の自分のやりたいこと(夢など)に時間を割くことができるから
- 5 自宅など自分が望む場所で仕事ができるから
- 6 お金を多く稼ぐことができるから
- 7 正社員になれないから
- 8 職場の上下関係・人間関係に煩わされたくないから
- 9 育児との両立をしたいから
- 10 介護との両立が必要だから
- 11 定年のため
- 12 その他 具体的に:

Q38 あなたは、これから5～6年先、今の仕事や働き方を続けていこうと考えていますか。最もあてはまるものをお答えください。(回答は1つ)

- 1 今の仕事を、今のような雇用されない立場でできるだけ長く続けて行きたい
- 2 今のような雇用されない立場で、別の仕事をしたい
- 3 機会があれば雇用されて働きたい
- 4 今の仕事で事業を大きくしたい
- 5 別の仕事を起業したい
- 6 働くこと自体をやめたい

Q48 あなたの世帯の状態としてあてはまるものをお選びください。(回答は1つ)

- 1 自分が主たる家計支持者で、受託の仕事が主な収入源である
- 2 自分が主たる家計支持者であるが、主な収入源は他にある
- 3 自分以外の家族の収入が、世帯の家計を支えている

[属性]世帯税込年収

- 1 100万円未満、2 200万円未満、3 300万円未満、
- 4 400万円未満、5 500万円未満、6 600万円未満、
- 7 700万円未満、8 800万円未満、9 900万円未満、
- 10 1,000万円未満、11 1,200万円未満、
- 12 1,500万円未満、13 2,000万円未満、
- 14 2,000万円以上

***年代**

- 1 20-29歳、2 30-39歳、3 40-49歳、4 50-59歳、
- 5 60-69歳、6 70-75歳

2 フリーランスの世帯税込年収について

まずは、フリーランスの年収についてみてみたい。
 図1の通り、2017年調査の世帯税込年収階層の割合をみると、200～300万円未満、300～400万円未満、400～500万円未満がそれぞれ15%程度となっており、200万円から500万円未満が比較的多くなっている。それを国民生活基礎調査(2019年)の所得¹調査のうち、就労者が多いと想定される「高齢者世帯以外の世帯所得」と比較した。2017年調査は、国民生活基礎調査と比較

して、1,000万円以上の高所得世帯が比較的少なく、500～900万円未満の「中間層」においては、ほぼ同じ割合となっている。一方、300万円未満を合計すると、2017年調査では25.3%、国民生活基礎調査では18.6%となっている。ただし、調査対象、調査方法がそれぞれ、大きく違うことに留意する必要がある。

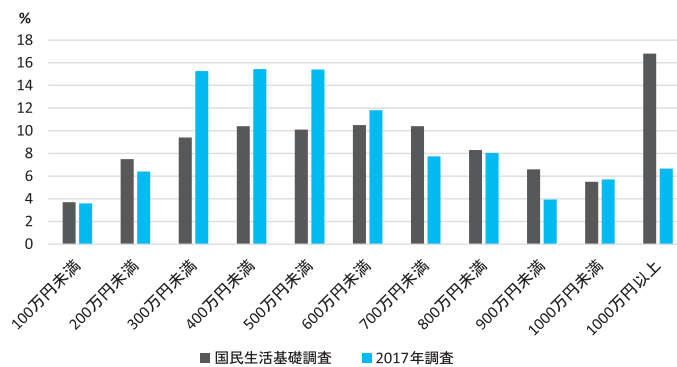
3 専業フリーランスと副業フリーランスについて

それでは、この2017年調査から、専業に近いフリーランスと、副業と思われるフリーランスの世帯税込年収の比較を行ってみたい。

ここでは、「自分が主たる家計支持者で、受託の仕事が主な収入源である」と回答した者(n=1,492)を専業に近いフリーランスとし、「自分が主たる家計支持者であるが、主な収入源は他にある」(n=422)と回答した者を、副業と思われるフリーランスと定義したい。なお、「自分以外の家族の収入が、世帯の家計を支えている」のはn=398であるが、ここでは分析をしない。

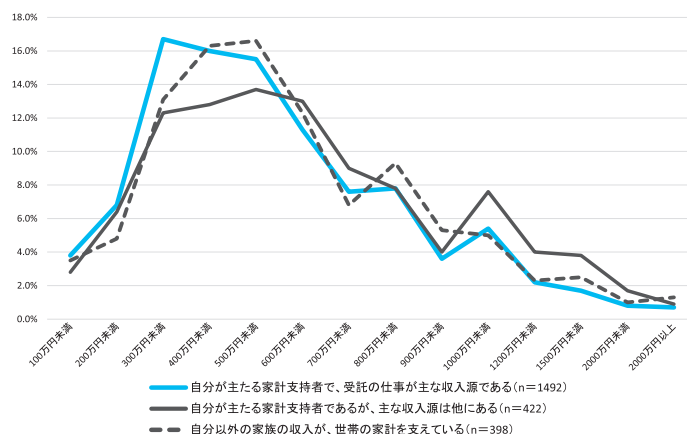
そこで、それぞれの世帯税込年収を分析してみると(図2)、専業に近いフリーランスの世帯税込年収は、

図1 国民生活基礎調査の世帯所得と2017年調査との世帯税込年収割合の比較



出所 国民生活基礎調査(2019年 高齢者世帯以外の世帯)と2017年調査から筆者作成

図2 2017年調査、家計支持者別の世帯税込年収割合



出所 2017年調査から筆者作成

副業と思われるフリーランスと比較して、相対的に低い結果となっている。特に300万円未満のグループは、専門に近いフリーランスの中の27.3%を占めている一方、副業と思われるフリーランスは21.6%となっている。

一方で、1,000万円以上の世帯税込年収を得ている者は、専門に近いフリーランスのうち5.5%、副業と思われるフリーランスのうち10.4%を占めている。

これらから言えるのは、専門に近いフリーランスの生活実態は、副業と思われるフリーランスと比較して、若干厳しい傾向にあることが窺える。

また、**図3**では、専門に近いフリーランスと副業と思われるフリーランスのそれぞれの年代別の割合を比較した。結果は、副業と思われるフリーランスのうち、60歳以上の高齢者が38.6%を占めていることがわかった。そこで、60歳以上のフリーランスの世帯税込年収を比較した。

図4では、専門に近いフリーランスよりも副業と思われるフリーランスの方が、相対的に世帯税込年収

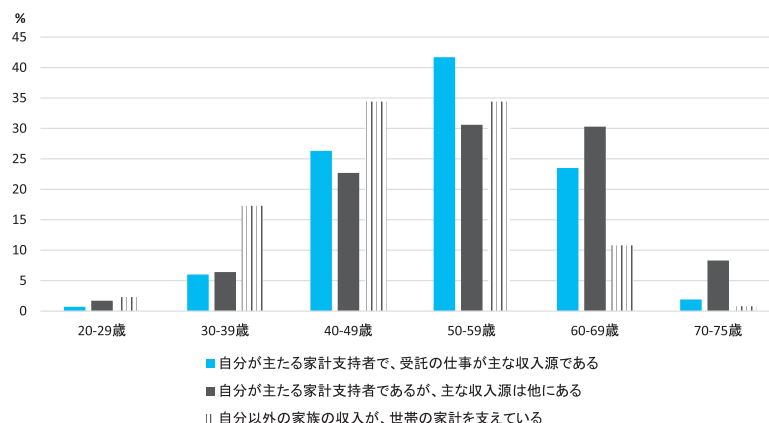
割合が高いことを示し、特に世帯税込年収1,000万円以上については、差がみられる。この理由については、老齢厚生年金を受給しながらフリーランスという働き方をしている者もいると想定もできるが、旧厚生年金についてみると、基礎年金を含む支給額で、老齢相当で男性は月額16~20万円にとどまっている²ことから、それが主たる要因とは考えられない。また、厚生年金未加入もしくは短期間であった者が多い可能性もあり、年金が主たる収入源とは考えにくい。これらのことを考えると、不明な点が多い結果となっている。

4 フリーランス内の二層分化

2017年調査では、積極的にフリーランスという働き方を選択しているのか、様々に事情があって「やむをえず」フリーランスとして働いているのかが、一定、判断できると思われる設問がある。

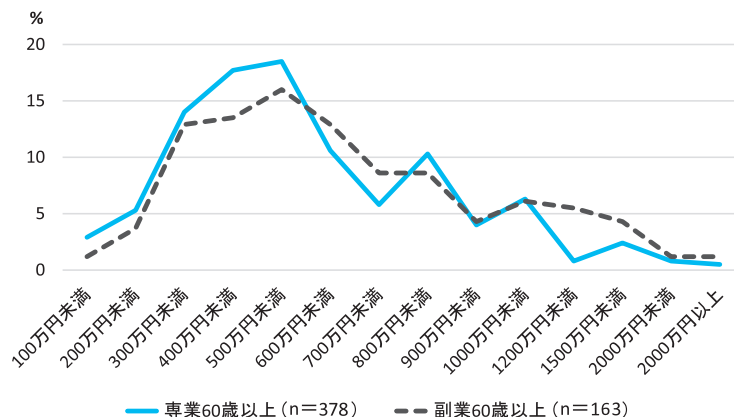
積極的にフリーランスという働き方を選択していると判断できる設問のうち、最も回答が多かったのは、

図3 2017年調査、主たる生計支持者（専門・副業別）・年代別割合



出所 2017年調査から筆者作成

図4 2017年調査、60歳以上の専門・副業のフリーランスの世帯税込年収割合



出所 2017年調査から筆者作成

「自分の能力・スキルを活かせるから」(61.0%)。続いて「仕事の時間帯を自分で決められるから」(48.1%)となっており、他に、「お金を多く稼ぐことができるから」(17.5%)などがある。

一方、「職場の上下関係・人間関係に煩わされたくないから」(18.8%)の回答も比較的多いが、この設問では、これを理由に積極的にフリーランスを選択しているのか、やむを得ず選択しているのかは不明である。

そこで、明らかに「やむを得ず」フリーランスとして働いていることが想定される設問は、「正社員になれないから」と考えられることから、この設問について分析した。ただし、正社員になれないからと回答したのは、回答者全体の4.7%にとどまっていることに留意する必要がある。なお、「育児との両立をしたいから」は2.3%と少なく、分析の対象から外している。

まず、フリーランスという働き方を選んだ理由別の世帯税込年収を分析した(図5)。「正社員になれないから」という理由でフリーランスとなっている者のうち、世帯税込年収が300万円未満の者は計36.1%に達し、「自分の能力・スキルを活かせるから」や「お金を多く稼ぐことができるから」の選択肢と比べて、世帯税込年収が低いことがわかる。一方で、「お金を多く稼ぐことができるから」と回答した者は比較的、年収が高い傾向があり、世帯税込年収が1,000万円以上の者が17.9%を占めている。同じフリーランスというカテゴリの中にも、フリーランスという働き方を選択する理由によって、世帯税込年収の二層化がみとれる。

次に、フリーランスとなった理由と今後の働き方の意向についてクロス集計したのが図6である。

2017年調査では、全体的にフリーランスという働き方の満足度が高い傾向にあり、今の働き方を継続したい者が多数派となっている。特に、「正社員になれないから」「育児との両立をしたいから」「介護との両立が必要だから」と、フリーランスで働くことを選ぶには、ややネガティブな設問においても、現在の立場で働きたいと回答する者が多い。この理由については、そもそも正社員を諦めているのか、フリーランスという働き方に意義を見出しているかは不明である。

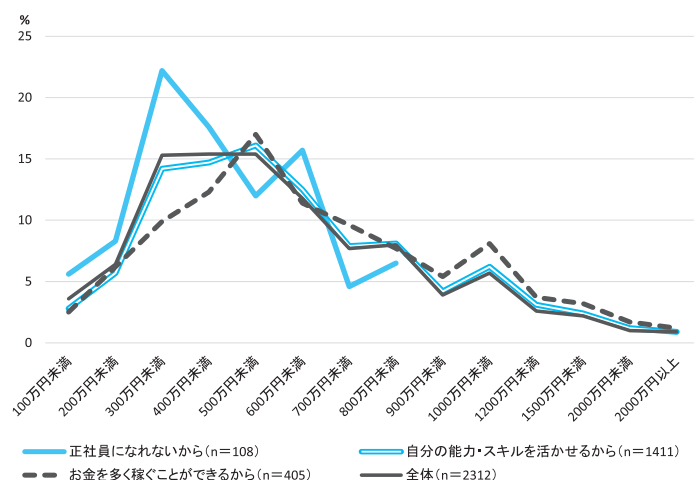
一方で、「正社員になれないから」「育児との両立をしたいから」と回答した者のうち、雇用労働を希望する割合が比較的高い。健康や障害など、何らかの理由で正社員を諦め、フリーランスという働き方を選択している者が一定数いることが示唆される。

5 まとめ

全体的にフリーランスで働いている者は、仕事に対する肯定感が高く、将来的にもフリーランスを続けたいと考える者は8割に上る。特に、「お金を多く稼ぐことができるから」、「自分の能力・スキルを活かせるから」と回答した者は比較的安定した世帯税込年収を得、フリーランスという働き方に対して肯定的であると言える。ただし、「安定した生活」という視点からみると、雇用される者と比較して、やや厳しい状況にある可能性がある。中でも、正社員になれないなど、何らかの事情があってフリーランスとなっている者については更に厳しい状況がうかがえる。

また、フリーランスという働き方を選択する理由については、知識・技能を活用できる、お金を稼ぐことができるという積極的な意識を持つ人が多い一方

図5 2017年調査、働き方を選んだ理由別・世帯税込年収割合



* 理由については、複数回答としている。

出所 2017年調査から筆者作成

図6 2017年調査、フリーランスとなっている理由と今後の意向

	今の仕事を、今の ような雇用され ない立場で できるだけ長く 続けて行きたい	今のよう な雇用され ない立場で、別 の仕事をした い	機会があ れば雇用 されて働 きたい	今の仕事 で事業を 大きくし たい	別の仕事 を起業し たい	働くこと自 体をやめ たい
総計(n=2312)	58.4%	6.8%	8.6%	9.0%	5.3%	11.9%
自分の能力・スキルを活か せるから(n=1411)	66.8%	5.7%	6.7%	8.6%	3.6%	8.6%
仕事の時間帯を自分で決 められるから(n=1111)	66.1%	7.2%	7.5%	6.2%	3.5%	9.5%
少ない労働時間でも仕事が できるから(n=565)	61.8%	8.1%	8.7%	6.2%	4.2%	11.0%
仕事以外の自分のやりたい こと(夢など)に時間を割くこ とができるから(n=392)	59.4%	10.2%	7.9%	8.2%	4.3%	9.9%
自宅など自分が望む場所で 仕事ができるから(n=761)	64.4%	6.0%	8.0%	7.9%	3.8%	9.9%
お金を多く稼ぐことができ るから(n=405)	61.5%	6.2%	6.4%	9.1%	7.7%	9.1%
正社員になれないから (n=108)	42.6%	6.5%	23.1%	8.3%	5.6%	13.9%
職場の上下関係・人間関係 に煩わされたくないから (n=435)	66.0%	6.9%	8.3%	4.6%	3.4%	10.8%
育児との両立をしたいから (n=54)	46.3%	11.1%	24.1%	7.4%	5.6%	5.6%
介護との両立が必要だから (n=69)	58.0%	8.7%	11.6%	5.8%	10.1%	5.8%
定年のため(n=88)	52.3%	2.3%	2.3%	8.0%	6.8%	28.4%
その他(n=65)	53.8%	6.2%	13.8%	7.7%	4.6%	13.8%

出所 2017年調査から筆者作成

で、多くはないものの、正社員になれないなどのやむを得ない事情を抱えている人、もしくは、その両方の事情を持つ者など多様である。

このように、2017年調査では、フリーランスの多様な一面が見られたものの、将来に対する不安や生活設計に対する意識については、不明な点が多い。このようなことから、今後、フリーランスという働き方に対する意識と、現在の生活及び将来に対する不安などについて、実態を把握し、どのようなセーフティネットが必要か、検討していくことが求められている。

- 1 「国民生活基礎調査2019年調査」の所得とは、2018（平成30）年1月1日から12月31日までの1年間の所得。世帯員が勤め先から支払いを受けた給料・賃金・賞与の合計金額をいい、税金や社会保険料を含む。
- 2 公的年金財政状況報告 - 令和4(2022)年度 - 2024年3月 社会保障審議会年金数理部会

九段南だより

連合総研事務局長 平川 則男

年金制度ルール変更の妥当性 基礎年金への拠出金を考える

現在の年金制度は、マクロ経済スライドによる給付水準調整の制度が2004年から制定されている(実際の発動は2015年が初めて)。しかし、経済情勢が大きく変化する中で、基礎年金と厚生年金のマクロ経済スライドの調整期間に大きなズレが生じ、基礎年金の給付水準が将来にわたり低下し続けることが懸念されてきた。

そこで厚労省は、基礎年金の給付水準調整を早期に終了させる方法として、「国民年金と厚生年金それぞれの財政均衡を維持した上で、報酬比例部分(2階)のマクロ経済スライドを継続し、基礎年金(1階)と報酬比例部分(2階)の調整期間を一致させ、公的年金全体として給付調整を早期に終了させるため、現行の被保険者数の人数割に加え積立金も勘案して計算する」(厚労省年金部会)と提案していた。

つまり、国民年金勘定の積立金と厚生年金勘定の積立金のうち、基礎年金に充てる部分を共通の積立金と考え、その残高に応じて基礎年金への拠出金を分担するというものである。

では、基礎年金の設立過程をみてみよう。1960年代から1980年代、高度経済成長によって就業構造が変化し、自営業者や特に農業者が大幅に減少し、旧国民年金の被保険者が数多くいる老齢年金の受給者の年金費用を負担することが困難となった。このため、「過去において自営業者であったか被用者であったかを問わず、すべての者の基礎年金の費用を、国民全体で平等に負担する」¹として、1986年に基礎年金が創設された。その「平等に負担」する共通のルールとは、厚生年金勘定と国民年金勘定からの拠出は人数割りで負担するというところにある。

この年金法改正案を審議していた国会で、当時の吉原厚生省年金局長は、「この基礎年金というのは(中略)、老後生活の基礎的な部分を各制度共通の給付にする、その給付を行うのに必要な負担というものも各制度一つの物差しで公平に拠出金を負担をしてい

ただ、こういう仕組みにした」²と答弁している。

では人数割りで基礎年金を支えることとなったのはなぜか。厚生年金は、毎月の給与と賞与をもとに、標準報酬額を決定し、保険料を徴収している。しかし国民年金の被保険者のうち、自営業者については所得捕捉が十分にできないため、定額保険料となっている。つまり、基礎年金への拠出金の算定については、人数割りしか物理的にできないとも言える。

こうしたことを考えると、今回の提案は、なぜ、厚生年金・国民年金の積立金を拠出金の要素に加えるのか。なぜ、その多寡によって拠出金額を決めるのか、十分な説明がされているとは言い難い。

年金制度は、全ての日本で暮らす住民が対象という普遍的な制度である。また、給付と保険料負担の牽連性が強く、保険料がやや比例的に給付につながる。更に老齢年金は、負担と給付の間に時間的な距離が長い制度である。年金制度のルールについては厳格であるべきと考える³。

そして、年金の給付水準改善については、基礎年金の拠出期間を40年から45年にする。短時間労働者の更なる厚生年金への適用拡大という課題が残されており、これらを着実に進めることが重要である。

さて、2月28日付けで、石川研究員が任期満了となり、4月から大学で教鞭をとることとなった。在任中は、主に非正規雇用の研究会の主担当として、研究活動を進めていただいた。今後のご活躍に期待したい。また、3月3日から、元容立(ウォン・ヨンリップ)主任研究員が着任した。皆様のご支援をお願いしたい。

1 堀勝洋 年金保険法第3版 法律文化社 2013年4月

2 第102回国会 参議院社会労働委員会議事録 1985年4月9日

3 もし厚生年金と国民年金を一体的に考える必要性が高まっているのであれば、例えば、自営業者などの所得捕捉について改善を進め、国民年金の定額保険料・定額給付を見直し、所得比例的な保険料・給付の可能性などを検討することも考えられる。

『企業変革のジレンマ

「構造的無能化」はなぜ起きるのか』

停滞する組織の構造を解き明かし
現状打破のための道標を示す

連合総研主任研究員 堀江 則子



宇田川元一著
日本経済新聞出版
定価 2,200円 (税別)

なぜ組織は変わらないのか

組織が変わることは何故これほどまでに難しいのか—この問いに真摯に向き合い、その深層に迫ったのが、本書『企業変革のジレンマ』である。人や組織に求められる変化が生まれないという問題のメカニズムを、「構造的無能化」という独自の概念を通じて解き明かす。

組織は効率化や最適化を追求する過程で、知らず知らずのうちに環境変化への適応力を失って行く。これは個々の能力や意欲の問題ではなく、むしろ職務に対する真摯な姿勢が「適応のパラドックス」を生む。分業化が進みルーティン業務が定着すると、業務の最適化が優先され、組織の視点が硬直化する。その結果、「個々のメンバーにとって正しい行動」が、組織全体の変革力を削いでしまう。著者はこうした現象を「構造的無能化」と呼び、組織が変わることの出来ない本質的な要因であると指摘する。

変革を阻む「3つの壁」

構造的に無能化した組織における変革のゴールは、①全社戦略を考える力の醸成、②全社戦略に対するコンセンサス形成、③部門間での変革推進、④全社戦略・変革施策のアップデート、この4つのプロセスの好循環である。しかし、これらを実現するには「多義性(わからない壁)」「複雑性(進まない壁)」「自発性(変わらない壁)」という3つの壁が立ちはだかる。

多義性とは、同じ課題に対して複数の解釈が存在することを指す。新たな視点を組織に取り込むには、「何がわかっていない(別の解釈が存在し得る)状況にある」という認識が不可欠だが、分業化が進んだ組織ではこれが生まれにくい。複雑性は、問題が多層的かつ相互に絡み合っていることを指す。状況の全体像が見えづらいため、変革が進まない。自発性は、メンバー一人ひとりが内発的に動くことを指すが、変革の施策を打ち出しても現場で積極的に実行されない(変わらない)ことが多い。

「3つの壁」を乗り越えるには

これらの壁を乗り越えるには、組織の様々な問題をひとつひとつ丁寧に紐解き、対話的な思考と実践を重ねることが不可欠である。本書でいう対話とは、単なる意見交換ではなく、異なる意見や価値観を学ぶことで新たな意味を創造する営みを指す。この対話を通じてこそ、組織は自らの限界を超え、新たな可能性を切り開くことができる。

もっとも、変革の方法論を理解しても、実行は容易ではない。なぜなら、変革とは、未来の利益のために今の

安定を手放す行為であり、常に不確実性とリスクが伴う。そのため、多くの組織は現状維持に甘んじ、変革を先送りする傾向がある。しかしながら、変革における心理的抵抗感や失敗への不安と向き合うことこそが重要であり、変革者には組織を動かす認知の枠組みを深く理解することが求められる。

変革者へのエール

最後に著者は、現場で奮闘する変革者に向けて、次のような熱いメッセージを送る。“変革は、道なき道を切り開く試行錯誤と挫折の連続である。期待どおりに動かない組織やメンバーに働きかけ、粘り強く実行し続けなければならない。しかも、長きにわたる変革の報酬の受け取り手は、自分ではないかもしれない。変革にはそうしたジレンマがつきまとう。だが、苦しい道程こそが変革者であることの証。だからこそ、この道程を誇ろうではないか。いつか花が咲く日々を信じて。”

あらゆる組織にとって
価値ある一冊

本書には「これだけあればよい」という単純なテクニックはない。しかし、VUCA(Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity)と呼ばれる複雑かつ予測困難な時代において、変革の本質を見失わず、一步一步着実に歩みを進めるための羅針盤となる骨太な一冊である。企業のみならず、労働組合をはじめとするあらゆる組織にとって、本書の知見は極めて有益であり、それぞれの現場で実践することで、より良い組織づくりにつながるだろう。

世界経済フォーラム（WEF）「グローバル・ジェンダーギャップ・レポート2024」

日本のジェンダーギャップ指数は、146か国中118位

日本のジェンダーギャップ指数は前年より改善も、依然として低水準

世界経済フォーラム(WEF)¹が2024年6月に公表した「グローバル・ジェンダーギャップ・レポート2024(Global Gender Gap Report 2024)」によると、日本のジェンダーギャップ指数²は0.663で、世界146か国中118位となった。2023年の0.647(125位:過去最低の順位)からは改善したが、G20(主要20か国)の中では最下位³である。(図表1)

政治・経済分野のジェンダーギャップが大きい

分野別では、政治0.118(113位)および経済0.568(120位)のジェンダーギャップが大きい。政治分野では、国会議員(衆議院議員)の女性議員比率は0.115(129位)で、女性首相はひとりもない状況が続いている。内閣府男女共同参画局は、2025年までに衆

議院議員候補者に占める女性の割合を35%とする目標値⁴を掲げているが、計画策定時(2017年)の17.7%に対し、最新値(2021年)が17.7%と女性割合に変化がない。

経済分野では、女性管理職比率が0.171(130位)と低水準。同一労働における賃金格差0.619(83位)、推定年間所得0.583(98位)と賃金・所得水準についても依然として格差がある。女性管理職比率については、内閣府男女共同参画局が2025年までに係長相当職30%、課長相当職18%、部長相当職12%とする目標値(民間企業)を掲げているが、最新値(2023年)は係長相当職23.5%、課長相当職13.2%、部長相当職8.3%である。同一労働における賃金格差については、女性の雇用形態として低賃金である非正規雇用割合が55%と高いことが一因となっている⁵。(図表2)

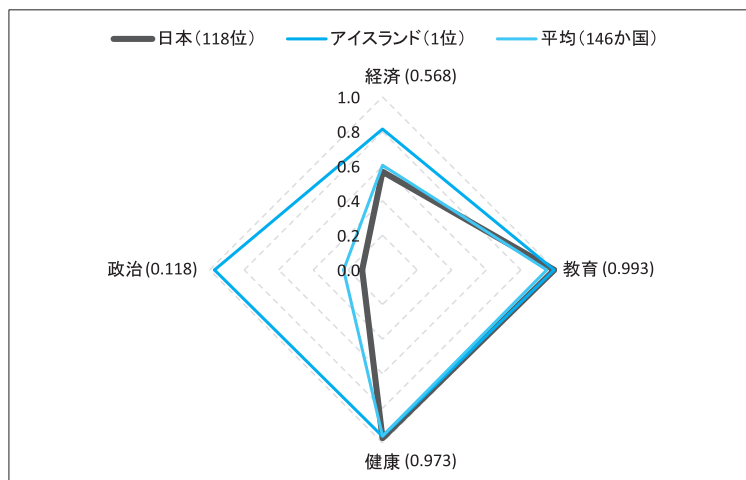
図表1 国別ジェンダーギャップ指数 2024年ランキング (一部抜粋)

2024年順位	国	2024年スコア	2023年からの変動	2023年順位
1	アイスランド	0.935	+0.023	1
2	フィンランド	0.875	+0.012	3
3	ノルウェー	0.875	-0.004	2
4	ニュージーランド	0.835	-0.021	4
5	スウェーデン	0.816	+0.001	5
6	ニカラグア	0.811	±0	7
7	ドイツ	0.810	-0.005	6
8	ナミビア	0.805	+0.003	8
9	アイルランド	0.802	+0.007	11
10	スペイン	0.797	+0.007	18
14	英国	0.789	-0.002	15
22	フランス	0.781	+0.025	40
24	オーストラリア	0.780	+0.002	26
32	アルゼンチン	0.772	+0.009	36
33	メキシコ	0.768	+0.003	33
36	カナダ	0.761	-0.010	30
43	米国	0.747	-0.001	43
87	イタリア	0.703	-0.002	79
94	韓国	0.696	+0.016	105
106	中国	0.684	+0.005	107
118	日本	0.663	+0.016	125
145	パキスタン	0.570	-0.005	142
146	スーダン	0.568	-	-
平均(146か国)		0.685	-	
平均(143か国)		0.686	+0.001	

出所:WORLD ECONOMIC FORUM「Global Gender Gap 2024 INSIGHT REPORT JUNE 2024」より筆者作成

図表2 日本のジェンダーギャップ指数内訳 (2024年)

指標	順位	スコア
ジェンダーギャップ指数	118	0.663
(1)経済	120	0.568
労働参加率	80	0.768
同一労働における賃金格差	83	0.619
推定年間所得格差	98	0.583
議員、高級官僚、管理職比率	130	0.171
専門職・技術職従事者比率	-	-
(2)教育	72	0.993
識字率	1	1
初等教育就学率	-	-
中等教育就学率	1	1
高等教育就学率	107	0.969
(3)健康	58	0.973
出生児性比率	1	0.944
健康寿命	68	1.039
(4)政治	113	0.118
議員(下院)比率	129	0.115
閣僚比率	65	0.333
元首在任期間(過去50年間)	80	0



出所:WORLD ECONOMIC FORUM「Global Gender Gap 2024 INSIGHT REPORT JUNE 2024」、
男女共同参画局「男女共同参画に関する国際的な指数」GGIジェンダー・ギャップ指数より筆者作成

日本の男女格差是正には、包括的なアプローチが必要

国会議員・女性管理職比率の低さや男女間の賃金格差の背景には、長時間労働文化、家庭内役割分担、ジェンダーバイアス⁶など様々な要因がある。男女格差是正には、政府・企業の努力だけでなく、男女の役割に対する固定観念をなくすための社会全体の意識改革が求められる。

(連合総研主任研究員 堀江 則子)

1 スイスの非営利財団。世界を代表する政治家や経営者らが毎年スイスのダボスに集まり数日間議論する世界経済フォーラム年次総会(通称、ダボス会議)の主催者としても知られる。

- 2 男女の格差を経済・教育・健康・政治の4分野で評価する。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示し、0が完全不平等、1が完全平等。数値が小さいほどジェンダーギャップが大きい。
- 3 G20のうち、7か国(インド、インドネシア、ブラジル、南アフリカ、サウジアラビア、トルコ、ロシア)については、2024年のジェンダーギャップ指数に関する情報はない。
- 4 内閣府男女共同参画局「第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向」。目標値は、2024年4月30日時点のもの。政府が政党に働きかける際に念頭に置く努力目標であり、政党の自律的行動を制約するものではなく、また、各政党が自ら達成を目指す目標ではない。
- 5 OECD「Economic Survey of Japan 2024」
- 6 性別に基づく偏見や先入観。ジェンダーバイアスはそれに基づく不公平な扱いや判断を引き起こす。

DIO へのご感想をお寄せください

dio@rengo-soken.or.jp

INFORMATION

【1月の主な行事】

- 1月8日 所内・研究部門会議
- 22日 所内・研究部門会議
- 22日 第2回研究成果報告会(担当:中村主幹研究員)
- 24日 第3回労働者概念の在り方に関する調査研究委員会
(主査:橋本 陽子 学習院大学法学部教授)
- 24日 第7回フリーランスの実態に関する調査研究委員会
(主査:呉 学殊 労働政策研究・研修機構特任研究員)
- 24日 第14回企業年金・健康保険組合の労働組合による関与とガバナンスに関する調査研究委員会
(主査:駒村 康平 慶應義塾大学経済学部教授)
- 29日 所内勉強会(講師:堀江主任研究員)

【職員の異動】

<退任>

石川 茉莉(いしかわ まり) 研究員

2月28日付退任

〔ご挨拶〕2022年3月1日の着任以来、3年間、大変お世話になりました。任期中、事務局主担当を務めた非正規雇用研究会をはじめとして、with/afterコロナの雇用・生活のセーフティネットに関する研究委員会、就労支援・能力開発研究委員会、「労働組合の未来」研究会、経済社会研究委員会、女性の健康に関する研究委員会、労働者概念の在り方に関する研究委員会等に、副担当又は担当者の1人として携わる機会をいただき、どの研究会でも貴重な学びがあり、本当に充実した3年間でした。DIOの特集も、伴走支援、キャリア権、非正規雇用のテーマで計3回担当し、どの回も私にとって、とても大切な特集号となりました。研究委員会の主査・委員等の先生方、DIO特集にご寄稿いただいた先生方、インタビュー・ヒアリング調査で貴重なお話を聞かせていただいた皆さま、連合総研の皆さま、連合・産別・単組の皆さま、公刊した書籍・報告書の出版社の皆さまなど、この3年間、お世話になった全ての方々に、心より御礼申し上げます。4月1日からは、流通経済大学法学部に、労働法の専任教員として着任することになりました。連合総研での3年間を一生の財産として、4月から新しい環境で、教育・研究活動等に真摯に取り組んでまいります。今後とも、どうぞよろしくお願い申し上げます。

発行人/市川 正樹

発行日/2025年3月1日

発行/公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102-0074
東京都千代田区九段南 2-3-14
靖国九段南ビル5階
TEL 03-5210-0851
FAX 03-5210-0852

印刷・製本/株式会社コンポーズ・ユニ
〒100-0011
東京都千代田区内幸町 1-3-1
幸ビルディング6階
TEL 03-4330-0741
FAX 03-4330-0730

ISSN 2758-6030

editor

本格的な景気後退期に突入した1994年に新卒として就職活動を行った。それまでとは一変し、新卒採用市場は極めて厳しくなっていた。特に女子学生には新卒採用向けの企業情報誌すら届かず、正社員としての就職が叶わずに非正規雇用に就いた友人も少なくなかった。一方、総合職として採用されたごく一部の友人も、「名誉男性」として振る舞わなければ居場所を確保できない

職場に嫌気がさし、多くが数年で職を辞した。当時と比べると、今の職場環境は隔世の感がある。しかし、家庭や地域社会では今なお伝統的な「母」の役割を求められ続け、働く女性たちはその負担の重さに悲鳴を上げている。性別にかかわらず、誰もが職場だけでなく家庭や地域においても等しく活躍できる社会の実現を心から願ってやまない。

(己筆)