

仕事と家庭の調和のための就業支援

——日本の雇用慣行の変化のなかで——

大沢 真知子

序

1990年に入ってから、女性の高学歴化が進み、女子の大学への進学率が上昇している。また弁護士や医師や公認会計士など、高度な専門的資格を身につける女性が急速にふえている。こういった資格は取得までに多額の人的資本の蓄積を必要とする。また、就業中断による人的資本の減耗(depreciation)が大きいことから、継続して長いあいだ就業しないと、投資に対するリターンが回収できない。つまり、これらの変化が示唆するのは、結婚後も働くことを考えている女性の増加である。しかし、本論文でみるように、現実には結婚や出産を理由に仕事をやめる女性がまだまだ多い。

そして最近の出生率の低下は、(1)晩婚化によって女性の結婚前のキャリアの蓄積がふえること、(初婚年齢の高い妻ほど出生児数が少ない)(2)子供のいない夫婦の増加(結婚15~19年で無子夫婦の割合は87年の3.1%から97年の3.7%へと漸増している)、(3)女性の再就職のタイミングが早まり、第3子の出産をあきらめて働く女性がふえている(子供が2人で末子が6歳未満で就業する女性の割合は80年から85年で19.4%から23.7%へと上昇している)ことなどによってもたらされている(第11回出生動向基本調査, 1997年)。

ここから読み取れるのは女性の就業が出生行動に大きな影響を及ぼしているということである。中野は、女性の再就職のタイミングが早まってき

ている理由を、所得放棄という機会費用によって説明している(中野 1991)。多くの女性が出生行動を優先し仕事をやめることによってそれまで得ていた所得を放棄している。この失った所得をできるだけ早く取り戻そうとするために再就職の時期が早くなっているのだという。

結婚前の蓄積が多くなるほど、出産のための退職にもなう機会費用(放棄所得)も高くなる。それが子育てコストの増加となって再就職の時期を早め、現実には生む子供数と理想の子供数とのあいだのギャップをもたらしているならば、継続就業ができる環境を整え女性の就業を支援することが子育てコストを下げ、出生率の回復につながることになる。

本稿では、女性の就業パターンがどのように変化しているのかをみるとともに、なぜ、日本では女性の結婚や出産での就業中断が頻繁におきるのかを、日本の労働市場の構造的な特徴に焦点をあてながら考える。そして、継続就業を望む女性が働き続ける環境を作っていくためにどのような施策が必要なのかについて考察する。

I 女性の就労パターンの変化

まずはじめに最近の調査から女性のライフ・サイクルがどのように変化してきたのかをみてみよう。1996年に日本労働研究機構が実施した調査によると、年齢が若くなるにしたがって独身比率が多くなり、女性の雇用就業率が上昇しているという。20歳代後半の雇用率は、52年から56年生れでは47.6%であるが、57年から61年生れでは

50.2%, 62年から66年生れで55.8%, 67年から71年生れで61.3%にまで上昇している。これにともなって晩婚化傾向も著しい。30歳代前半の独身者は57年から61年生れでは6%なのに62年から66年生れでは17%にまで上昇している。また、初婚年齢(SMAM)をみると、70年では男性27.47歳、女性24.65歳であったのに対して95年では男性30.57歳、女性27.63歳と晩婚化が進んでいる。

結婚しても子供のいないひとの割合も世代が若くなるにしたがって上昇している。たとえば52年から56年生れではこの割合が7%だったのが、62年から66年生れでは13%になっている。初めて子供を生む年齢も、52年から56年生れで結婚後平均1.8年だとすると、62年から66年生れでは2.14年と長くなっている。これにしたがって、女性の勤続年数が長くなっている。結婚前の就業経験の蓄積が世代が若くなるにしたがってふえているのである。

こういった変化から何が読み取れるのか。

まず世代が若くなるにしたがって、就業にあわせて結婚や出産の時期を調整しはじめていくということである。いいかえれば、結婚や出産の時期が就業期間を決めていた52年から56年生れの女性に対して若い世代では、就業経験の蓄積が結婚や出産の時期を決定するという逆の因果関係もみられるようになっていく。

それでは結婚や出産後もはたらき続ける女性がふえているのだろうか。そういった傾向はデータからは観察されていない。62年から66年生れの世代以降になると結婚後もはたらき続ける女性はふえているのだが、第1子出産後もはたらき続けるひとは少なくなる。結婚ではなく出産で退職する女性がふえているらしい。

同様の研究結果は、樋口・阿部・Waldfoegel論文でも指摘されている。この研究では日本については92年『就業構造基本調査』の18歳から45歳の女子、アメリカについてはCurrent Population Surveyの19歳から45歳の女子、イギリスについては93年から95年Labour Force Surveyのそれぞれ個票をもちいて、配偶状態、子供

の有無、末子の年齢別に日米英の女性就業率を比較している。その結果、「無配偶(未婚者、離死別者)における就業率は米英に比べてわが国の方が高いが、結婚し配偶者を持つとわが国では女子就業率が大きく低下しているのに比べ、アメリカやイギリスでは低下を示さない」ことが観測されている(樋口・阿部・Waldfoegel 1997, pp. 51-52)。もっとも米英でも子供を出産したあとの女性の就業率は低下しており、結婚や出産による就業中断が賃金に与えるマイナスの影響は3カ国で共通して大きい。

ただし、日本で、結婚や出産で仕事をやめることを理想と考えている女性は少ない。20代、30代の女性を対象に女性の理想とするライフ・コースをたずねた経済企画庁の『平成9年度国民生活選好度調査』では、「結婚し子供をもちながら働く」ことを理想と答えた女性が多かった。しかし実際はどうなりそうかという質問ではもっとも多い回答が20代では「出産退職後ふたたび働く」、30代では「結婚退職後ふたたび働く」となっている。

樋口・阿部・Waldfoegel論文の興味深いファインディングスは学歴と女性の就労パターンの関係である。日本の場合子供を出産したあとの就業率の落ち込みは短大・専門学校卒、高卒に比べて大卒で少ない。しかし、子供が大きくなってからパートタイムなどではたらくのは短大以下の学歴の女性が多いので、子供が5歳以上になると就業率は逆転し、大卒の就業率は中卒、高卒、短大専門学校卒よりもわずかではあるが低くなる傾向がある。他方、アメリカやイギリスでは子供の有無や年齢にかかわらず、どのライフステージでも大卒の就業率が他の学歴よりも高くなっている。

つまりアメリカやイギリスでは、大学への入学がその後の「結婚や育児もキャリアも」両立させる鍵になっているのに対して、日本ではかならずしもそうではないということである。もっともアメリカでも、女性の就業機会が拡大してきたはじめにはM字型就労が一般的であり、そのような傾向はみられなかった。

II はたらく女性と保育問題

なぜアメリカやイギリスにくらべて日本では結婚や育児で退職する女性が多いのだろうか。ひとつは、仕事と子育てを両立するための環境の整っていないことがあげられるだろう。1996年に経済企画庁が実施した『国民生活選好度調査』によると、はたらく女性が国や自治体に求めているサービスの第1が保育サービスの充実であるという。調査対象者20～44歳の女性2,362人のうちの61.9%がそう答えている。

はたらく女性の増加にともなって日本では92年に育児休業法が施行され、男女にかかわらず従業員の申し出により子供が1歳になるまで育児休業制度が取れるようになった。また、小学校就学前の子供をもつ従業員に対しては勤務時間の短縮など、子供の養育を容易にする措置を講ずることなどが義務づけられている。また、95年4月1日からは雇用保険法の一部改正により、休業前の給与の25%が育児休業基本給付金として雇用保険から支給されるようになった。また、休業中の社会保険料についても申請により被保険者の本人負担分が免除されることになっている。

樋口・阿部・Waldfoegel論文では、育児休業法利用可能な労働者とそうでない労働者のあいだで、継続就業率および平均勤続年数さらには出産1年後の賃金において差がみられることが指摘されている。たとえば、育児休業法でカバーされている人はそうでない人よりも出産1年後の賃金が25.8%高かった(樋口・阿部・Waldfoegel 1997, p. 64)。

このようにはたらく母親の就業環境も整えられつつあるのだが、現状をみると日本の女性がフルタイムで出産後も継続してはたらく確率は親が同居しているかどうかにかかっている。たとえば、他の条件を一定とすると、親と同居しているひとはフルタイムではたらく確率が21%高くなる(大沢 1993)。つまり、日本では親に頼らなければまだまだ継続就業は難しいということなのである。同様の結果はさきに引用した樋口・阿部・Wald-

foegel論文や第11回出生動向基本調査の結果にもあらわれている。保育の問題は依然として女性の就業継続を妨げる大きな要因になっているのである。

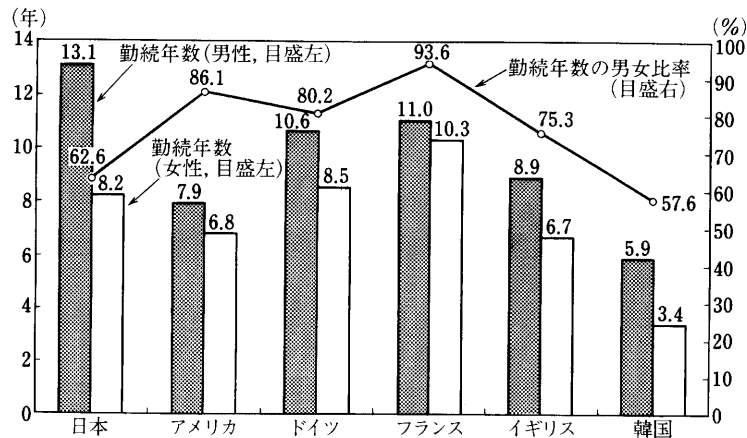
それでは保育の問題が解決されれば、女性の継続就業はふえ、就業と育児の両立が可能になれば、出生率も回復するのだろうか。そうは簡単にいかないのではないか。なぜなら、女性が結婚や出産で退職しやすく、その後再就職するときにはパートタイマーの仕事につくことが多いという特徴は、以下でのべる日本の労働市場の2重構造と深く結びついているからである。そして、その背後には夫が経済的な責任をもち妻が保育や介護の責任をもつという夫婦の分業が暗に仮定されている。以下ではこの点についてみてみよう。

III 日本の労働市場の構造的特徴

1970年代から女性の就業率は上昇をつづけている。女性の高学歴化、既婚女性の労働参加の増大、出生率の低下といった現象は、経済が発展しサービス経済化が進むなかでどの先進国でも経験する変化である。しかし、日本の特徴は依然として大きな男女差が存在するところにある。とくに大学の進学率(97年で男子43.4%に対して女子26.0%)や勤続年数などにおいてその差が大きい。

図1は、勤続年数の男女差を国際比較したもののだが、これをみると、日本の女性の勤続年数は決して短くないことがわかる。たとえば、アメリカの女性の平均勤続年数は6.8年に対して日本は8.2年と日本の方が長くなっている。つまり日本の労働市場を特徴づけているのは日本の男性の働き方であり、長期勤続なのである。

なぜ、日本の男性の勤続年数は長いのだろうか。従来の経済学では、それは企業内の教育訓練の多さによって説明されてきた。日本の企業は多額の投資をおこなって社員を一人前にする。その投資効率を高めるために、労働者が転職しにくい労働市場を作ってきたのである。日本の年功的な賃金体系は他の国に比べて賃金カーブの勾配が高いという特徴がある。これは若いときは生産性よりも



備考) 1 労働省『賃金構造基本統計調査』(1996年), OECD “Employment Outlook” (1997年) により作成。

2 日本, アメリカは96年, その他は95年。

資料出所) 経済企画庁『平成9年版 国民白書』。

図1 男女別平均勤続年数の国際比較

低く, 中高年になってから生産性よりも高い賃金が支払われる仕組みともいわれている。

こういった賃金体系のもとでは若いころの転職は不利になる。また, はじめから就業継続が見込めない労働者(女性)を補助的な仕事につけ早期退職制度をもうけて退職を促すことが合理的な行動になる(大沢 1993)。滋野は「消費生活に関するパネル調査」のデータを分析し, 他の条件を一定にして, 女性の結婚が同一企業勤務先での就業継続に対してマイナスの影響を与えていることを実証している(滋野 1997)。

加えて, 日本には職業紹介に規制があり, 求人情報が自由に入手できない。つまり, 内部労働市場が充実している割にそれを補完する外部労働市場が未発達なのである。これが一番大きなアメリカの労働市場との違いである。

最近では日本的雇用慣行を維持することの是非をめぐってさまざまな議論が交わされている。しかし, 日本的雇用慣行の神髄が長期の視野に立った人材育成にあるならば, 欧米社会においてもその重要度は十分に認識されており, またアメリカでもホワイト・カラーに関する限り採用時点で雇用保証が与えられている。つまり日米でいわれているほど大きな違いはないのである(日米の違いは日本

はブルーカラー労働者にも雇用保証があるのに対してアメリカにはないことにある)。内部労働市場(大手企業)のなかに途中での出口(転職)や入り口(中途採用)が用意されている(一般的である)かどうかが違うのである。

さらに, 中途での参入が少ないので, 再就職の女性の就業機会はおのずと制約されてしまう。つまり初職よりも条件の悪い仕事につき, (外部労働市場の)非正規労働者としてはたらく確率が高くなる。こういった日本の労働市場の構造が, 女性の就業パターンを特徴づけているのである。

また, 内部労働市場で長期にわたって熟練形成がおこなわれるために, 短期の報酬と生産性がかならずしも一致しない。そのために, 個人が受け取る賃金は家族を養うために必要な生計費と考えると設計される。結果として, 家族手当や住宅手当など, 他の欧米諸国にくらべて給与に占める手当の割合が多い。つまり, 妻の家庭での貢献も夫の賃金のなかにふくまれているのである。

さらに, 日本では正規労働者(世帯主)の雇用保障が他の国よりも徹底している。そのために, 景気の変動に対して硬直的な雇用制度になっている。その欠点を補うために, 短期の景気調整には非正規労働者の数を調整することで対応してきた。

また、日本は他の先進国に比べて正社員とパートタイマーとのあいだの賃金格差が大きく、とくに勤続が長くなるとその格差が拡大する傾向にある(大沢 1998)。これは、日本の高コストの雇用制度を低賃金のパートタイマーが補っていると解釈できる。

また、これを世帯という単位でみれば、夫には家族を養える比較的高い賃金が、そして妻には夫の雇用保障を前提に安い賃金が支払われていることになる。そして、世帯全体でみれば、それなりの公平さが保たれている。しかし、男性も女性も正社員(または基幹的な労働者)としてはたらくようになると、こういった公平な基準は世帯から個人に移り男女のあいだや正社員とパート労働者のあいだに賃金の不公平感をもたらすようになる。最近では手当の男女差を不当とする訴訟が裁判所にもちこまれている。

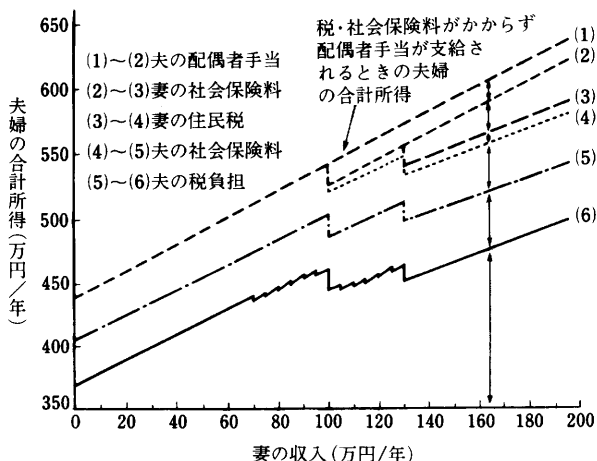
IV 日本の賃金の特徴と税・社会保障制度

いまのべた夫婦の分業を前提にした労働市場の機能は税制度や社会保障制度によって補完されている。これが専業主婦とはたらく女性とのあいだで税や社会保険料の負担の不平等につながっている。また以下でみるように妻の年収 100 万円から

130 万円までのあいだで税や社会保険料の負担が免除されているために、妻が就業時間を調整し、収入を課税限度額内に抑える傾向がみられる。これが逆にパートの低賃金化をもたらしているのだが、こういった収入調整の問題も、実は労働市場が伝統的な夫婦の分業を前提としているためにおきている。

図 2 は、妻の収入が増加すると、それが夫婦合算の合計可処分所得にどのような影響を与えるのかについてみたものである。図の一番上が税負担前の夫婦合算所得であり、一番下の線が税負担後の可処分所得になっている。この一番下の線をみると 100 万円と 130 万円あたりで突然手取り所得が低くなっていることがわかるだろう。最初の落ち込みは、妻の所得が 100 万円を超えると会社から夫に配偶者手当が支給されなくなるためにおきる。そして、妻の所得 130 万円での落ち込みは、この年収額を超えると社会保険料の支払いが義務づけられることによって生じている。

つまり、パート税制による所得の逆転現象は、配偶者控除や配偶者特別控除によってもたらされているのではなく、企業が妻の年収 100 万円で配偶者手当の支給を打ち切ることと、サラリーマンの妻たちの社会保険料負担が年収 130 万円まで免除されていることによっておきているのである。



出所) 樋口美雄『労働経済学』東洋経済新報社、1996年。

図 2 妻の収入の増加と夫婦の合計可処分所得の変化(1994年の税・社会保障制度)

そして、もとをたどれば、それ（配偶者手当の支給）は企業が従業員に支払う給与を生活費保障とする考え方からきているものであり、また、130万円までの保険料負担義務の免除はそれによってパートタイマーの賃金を抑え、企業の人件費が節約でき、経営者は正規労働者の雇用保障をしながら労働市場に柔軟性を導入することができるというメリットをもっているのである。

さらに付言すれば、こういった賃金制度と社会保障などの負担の免除がパートタイマーなどの労働者を割安な労働者としている。それが企業の非正規労働者の需要をふやしているのである。最近では、基幹的な仕事をしているパートタイマーもふえてきている。

さらに（正社員の）職業情報が制約され、技能形成が職場内に限られていれば、転職や退職のリスクの少ない男性の教育訓練が優先される。つまり女性ははじめから昇進のための職場訓練において大きなハンディをもつことになる。つまり「日本の女性は結婚や出産で退職する傾向が強くその後はパート就労が一般的である」という特徴は実は、伝統的な家族を前提とした男性中心の日本の内部労働市場とそれを補強する税・社会保障制度によって合理的な行動になっているのである。

こうみえてくると、女性が能力を発揮し、子供が育てられるためには、只単に女性への就労支援だけでは問題が解決しないことがわかる。日本の男性（世帯主保護）の労働市場の変革こそが求められているからである。

しかし、その変革はすでにはじまっている。日本では新卒労働者を採用して多額の教育投資をするのが一般的であるが、若年労働力不足を背景に若者の転職率が上昇しているからだ。91年ですでに新規大卒労働者の4人に1人が入社後3年で離職している。また、年功的な賃金体系のなかの手当が削られ、そのかわりにその分を業績や能力など個人の仕事の貢献度にあわせて賃金に配分する能力給の導入が進んでいる。加えて、松下電気グループのように退職金を前払い方式で賃金に上乘せする企業も出始めている。

地球規模の大競争の時代にはいって、日本の企

業の経営戦略も変わりつつある。収益をあげて市場から資金を調達しなければならないために組織をスリム化し正社員の労働条件を下げざるをえなくなっている。今後は一部を除いて正社員の処遇が非正社員により近い形で両者の格差が縮まっていくだろう。

V 正社員の短時間労働者をふやして労働市場の弾力化を

さて、日本ではパートタイマーは日本的経営の外に位置する労働者として処遇されてきた。しかし、いま日本に必要なのは身分としては正社員でありながら短時間はたらせる新しいパートタイム就労の機会をふやすことだろう。

日本の長い労働時間のなかで既婚女性が仕事と家庭を両立することは難しい。他方、この論文でもみたように一旦パートになってしまうと賃金が低くなってしまっただけではなく、熟練の蓄積も正社員に比べて少ないものになってしまう。これは社会にとっても損失である。

もともと欧米のパートタイマーとは、只単に正社員よりも労働時間が短いというだけで、その他の諸権利はすべて正社員と同じ労働者のことだったのである。こういったことが実行されるためには、ひとりひとりの仕事の責任をあきらかにするなどの新たな試みが労使のあいだで必要になるだろう。

たとえば、91年に制定された育児休業法のなかには小学校就学前の子供をもつ従業員から請求のあった場合には、労働時間を短縮するなどの措置を講ずることが義務づけられている。これをはたらく母親のみでなく高齢者や過剰感のみられる管理職にも拡大していくのである。それが労働市場に柔軟性をもたらし、雇用をふやし、高齢者やはたらく母親の就業機会を拡大していく。今後女性の継続就業がふえるためには、こういった正規労働者の短時間雇用機会を拡大していくことが必要になるだろう。

VI 結びにかえて

本稿では女性の継続就業が進まない理由として保育の問題もさることながら、伝統的な家族を前提にして作られてきた日本の雇用慣行や日本の労働市場の(正社員と非正社員とのあいだの)2重構造について考えた。それが職場においても男女の役割を固定化し、女性の結婚や出産退職をもたらし、さらには再就職の就業機会を非正規のポストに狭めている。また、その背後には家族の経済的な責任は世帯主である夫が負い、保育や介護などは妻の責任といった考え方があり、それにもとづいた雇用政策や家族政策がある。

他方、経済の発展は男女の分業から男女ともにはたらく社会へと大きく変化した。しかし、制度はそのまま維持されたために、担いきれない大きな責任を家族が負うことになった。それが結婚の魅力を下させ、育児を楽しめないお母さんを多く生み出しているのである。

こういった状況から日本が脱し、女性がいきいきとはたらしながら子供が育てられる社会を作っていくためには、はたらく女性への育児支援だけでは十分ではない。家族原則の男性中心の労働市

場から個人原則の労働市場への変革が求められている。さらには、従来のように非正規社員がパート労働者として短時間はたらくのではなく、正規社員が短時間勤務を選べるようにすることによって、企業のリストラクチャリングの恩恵を労働者と企業の双方が享受できるシステムを作っていくことが重要だと考える。

参考文献

- 大沢真知子『経済変化と女子労働』日本経済評論社、1993年。
 ———『新しい家族のための経済学』中央公論社、1998年。
 滋野由紀子「女性の社会進出による結婚と就業への効果」日本経済学会発表論文、1997年。
 中野英子「出生行動に関する一考察——家庭機能との関連で——」『人口問題研究』47(1)、1991。
 日本労働研究機構『女性の職業・キャリア意識と就業行動に関する研究』研究報告書 No. 99、1997年。
 国立社会保障・人口問題研究所『第11回出生動向基本調査——結婚と出産に関する全国調査・夫婦調査の結果概要』国立社会保障・人口問題研究所、1997年。
 樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel「日米英における育児休業・出産休業と女性就業」『人口問題研究』1997年12月、pp. 49-66。
 (おおさわ・まちこ 日本女子大学教授)