

〔論 文〕

# 現代日本における女性就業の二重構造についての考察

——雇用慣行・家族規範・社会経済政策間の相互作用に着目して——

王 凌

## アブストラクト

日本労働市場では、未婚女性（若年女性）より、既婚女性（中高年女性）の就業率が低く、就業したとしても家計補助的な非正規雇用が多い。本論文は、企業・家計・政府三者のつながりを基軸に据えながら、雇用慣行・家族規範・社会経済政策間の相互作用に着目し、こうした女性就業の二重構造について分析を行った。本論文の分析により、既婚女性の就業を阻む企業の雇用慣行、性別役割分業を内包した家族規範、専業主婦世帯を優遇する社会経済政策の三者が、相互に影響を与え合いながら、相互に強化し合っているものであり、この三者間の相互作用が女性就業の二重構造の形成・確立に看過できない影響を与えていることが明らかになった。本論文の分析結果は、職場における女性の活躍を推進する際には、雇用慣行・家族規範・社会経済政策三者を一体的に捉え、三者間の相互作用メカニズムをダイナミックな視点から理解する必要があることを示唆している。

## Abstract

In the Japanese labor market, the employment rate of married women (middle-aged women) is lower than that of unmarried women (young women), and as subsidiary earners in households, non-regular employment (part-time employment) is the most common form of married women's labor force participation. With attention to the relationships between firms, households and the government in the Japanese socio-economic system, this paper analyzes the two-tiered structure of female labor force participation from the perspective of the interaction between employment practices, family norms and socio-economic policies. The paper shows that the following three factors — firms' employment practices restricting the employment of married women, family norms shaping and supporting the gender division of labor in households, and socio-economic policies embracing and favoring full-time housewife households — mutually affect and reinforce each other and the interaction between the three factors has a significant impact on the formation and establishment of the two-tiered structure of female labor force participation. The results of this paper suggest that when promoting female employment, it is necessary to see employment practices, family norms, and socio-economic policies as an integral system, and capture the mechanism of interaction mechanism between the three factors from a dynamic point of view.

## I はじめに

日本政府は、「女性が輝く社会」というスローガンを掲げ、「女性の活躍推進」に力を入れている。例えば、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が2015年8月28日に国会で成立し、翌16年4月1日から施行された。この法律により、国や地方公共団体、常時雇用する労働者が301人以上の民間企業等の事業主に、自らの職域における女性の活躍に関する状況把握・課題分析、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・周知・公表・都道府県労働局への届出、女性の職業選択に資する、自らの職域における女性の活躍に関する情報の公表が、義務付けられた<sup>1)</sup>。

では、なぜ、いま政府は、そのような女性労働政策を重視しているのであろうか。換言すれば、なぜ、いま女性の職場での活躍が国レベルの政策課題になっているのであろうか。それは、より多くの女性を労働力として活用できれば、次のようないくつかの好影響を日本経済にもたらすことができると考えられているからである。まず、少子高齢化の進行により生産年齢人口（15歳～64歳の人口）が減り続けるなかで、女性就業率が高まれば、懸念されている労働力不足問題がある程度緩和できる。また、所得税等の税金を納める働き手が増加すれば、税収が拡大し、それによる財政状況の改善が期待できる。同様に、稼得所得のある働き手が増大すれば、働いている現役世代が支払った保険料を高齢者の社会保障給付に充てる現行の社会保障制度の持続性も向上できる。さらに、女性就業率が上昇することで、世帯の総所得が増加し、それが消費の拡大、新たな需要の創出、GDPの上昇などにもつながり、それによって、経済の好循環をもたらすことが期待できる。Daly (2007) によると、日本の男女間の就業率ギャップ (Gap between Male and Female Employment Rates) が解消できれば、GDPは16%上昇する。また、Steinberg and Nakane (2012) は、日本の女性の労働力率 (Female Labor Participation Rate) が他のG7 (伊を除く) 諸国のレベルになれば、1人当たりGDPが4%上昇し、北欧のレベルになれば8%上昇するという推計結果を得ている。政府自身の試算では、女性の潜在労働力 (就業希望者) の就労により、GDPの約1.5%程度に相当する付加価値が新たに創造される (男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会, 2012)。

そのため、政府は「女性の活躍こそ日本経済牽引の『鍵』である」として、女性の活躍を成長戦略の中核の一つとして位置づけ、経済成長における「女性の活躍推進」の重要性を強調している (日本経済再生本部, 2013)。それゆえ、政府が掲げている女性労働政策は、海外では、「ウーマノミクス」(Womenomics) とも呼ばれている (Matsui, *et al.*, 2014; Pilling, 2014; Warnock, 2015)。

実際には、男女雇用機会均等法 (均等法) が1986年に施行されて以来、育児休業法の施行 (1992年)、エンゼルプランの策定 (1994年)、育児・介護休業法の成立 (1995年)、均等法の改正 (1997年, 2006年)、男女共同参画社会基本法の施行 (1999年)、新エンゼルプランの策定 (1999年)、育児・介護休業法の改正 (2009年, 2016年) など、政府レベルでは、女性の社会進出や女性人材の活用を促進する動きが進んでいる<sup>2)</sup>。

このような女性就業促進を目指す法律や政策の制定・整備等を背景として、女性の活躍機会に広がり

1) 常時雇用する労働者が300人以下の民間企業等は努力義務 (実際の運用は雇用主の努力に任される) である。

2) その背景には、国連の「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(1979年採択, 日本1985年批准) やILO (International Labour Organization, 国際労働機関) 156号条約「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」(1981年採択, 日本1995年批准) などの国際世論、出生率の大幅な低下 (例えば、1989年の合計特殊出生率が1.57まで低下した「1.57ショック」) などがあつた。

Mar. 2017

現代日本における女性就業の二重構造についての考察

が見られてきている<sup>3)</sup>。総務省統計局「労働力調査」によると、1985年から2015年までの間に女性雇用者は2304万人から2754万人へと450万人増加し、1997年以降、「共働き世帯」数が「男性雇用者と無業の妻（専業主婦）からなる世帯」数を継続的に上回っている。しかし、労働市場への参加状況に依然として男女間の大きな差がある<sup>4)</sup>。総務省総務局「労働力調査（詳細集計）」（2015年）によると、求職活動はしていないものの、就業を希望する「就業希望者」は男女合わせて412万人いるが、その4分の3に近い301万人が女性である。

後に詳しく数値を示すが、実は、女性労働者の中でも、未婚女性（若年女性）と既婚女性（中高年女性）の就業パターンは大きく異なる——未婚女性より既婚女性の就業率は低く、就業したとしても家計補助的な非正規雇用が多い。この若年層と中高年層の就業における二重構造は男性労働者の場合には観察されない。本論文は、日本労働市場におけるこの男女差に注目する。なぜ女性だけにこのような就業の二重構造が存在しているのか。この問題は、労働市場における男女格差問題や女性労働政策の有効性を考えるうえで有益な視点になるだけでなく、これまで十分に検討されてこなかった女性労働者の就業構造に対する理解も深めるであろう<sup>5)</sup>。本論文は、企業・家計・政府三者のつながりを基軸に据えながら、雇用慣行・家族規範・社会経済政策間の相互作用に着目するというアプローチを用いて、この問題について分析を行う。

本論文は、以下のように構成されている。第Ⅱ節では、男女の就業状況の比較を通して、日本における女性就業の現状を概観する。第Ⅲ節では、未婚女性と既婚女性の就業における二重構造の存在を統計的に把握する。第Ⅳ節では、関連するデータを詳しく検討しながら、雇用慣行・家族規範・社会経済政策間の相互作用を分析し、日本における女性就業の二重構造の要因を究明する。最後に第Ⅴ節では、結論をまとめ、さらには分析から導かれるインプリケーションについて議論を行う。

## Ⅱ 日本における女性就業の現状

本節では、就業率、非正規雇用者割合、賃金水準、管理職比率などの指標を用いて、男性の就業状況と比較しながら、日本における女性就業の現状を概観し、女性の活躍を推進する政策が行われている背景を明らかにする。

### 1. 高等教育を受けた女性の就業率

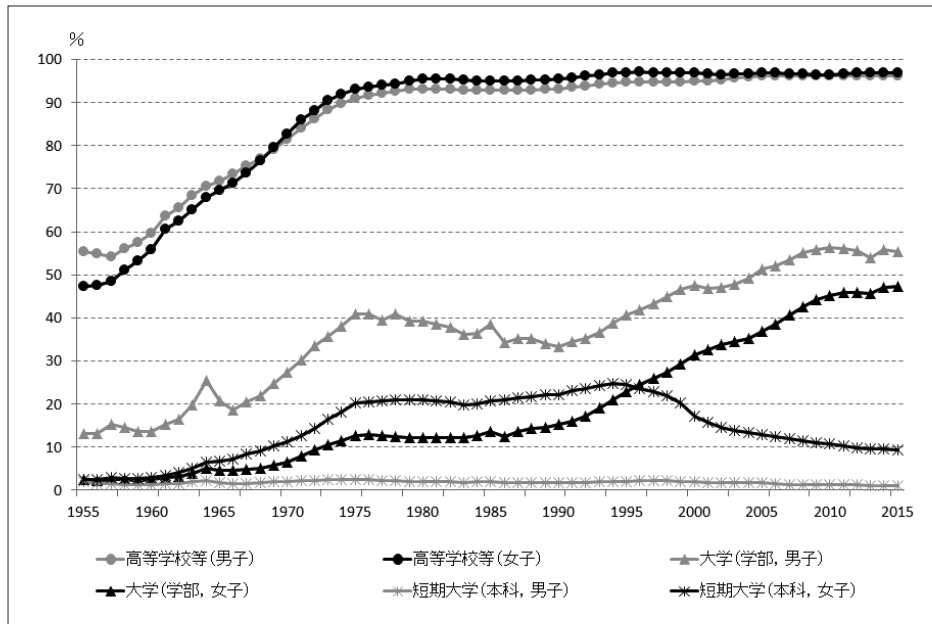
図1からわかるように、高等教育進学率には男女格差が存在し続けてきたことが観察されるが、高等教育を受けた女子の比率（特に女子の大学等進学率）は一貫して増加傾向にある。2015年に、女子の大学（学部）への進学率は47.4%で、短期大学（本科）への進学率9.3%を合わせると、女子の大学等進学率は56.7%となっている。

しかしながら、女性高等教育卒業者には、年齢階級が高くなるほど正規の職員・従業員割合が低くなる傾向が見られる。特に、大卒者の場合、正規の職員・従業員率は30歳代で6割、40歳代で5割近くまで下がってしまう（図2）。OECD（2015）も、高等教育を受けた日本の女性の就業率は同じ学歴の男性よ

3) 女性の就労が拡大しているほかの要因として、高齢化に伴う福祉サービスに対する需要の増加、景気低迷による男性雇用の不安定化、女性の教育レベルの向上、晩婚化・未婚化等が挙げられる。

4) 『日本労働研究雑誌』2014年7月号（No. 648）の特集「労働市場における男女差はなぜ永続的か」では、労働市場における男女差がなぜ解消しがたいのかというテーマについては、様々な角度から具体的に論じられている。

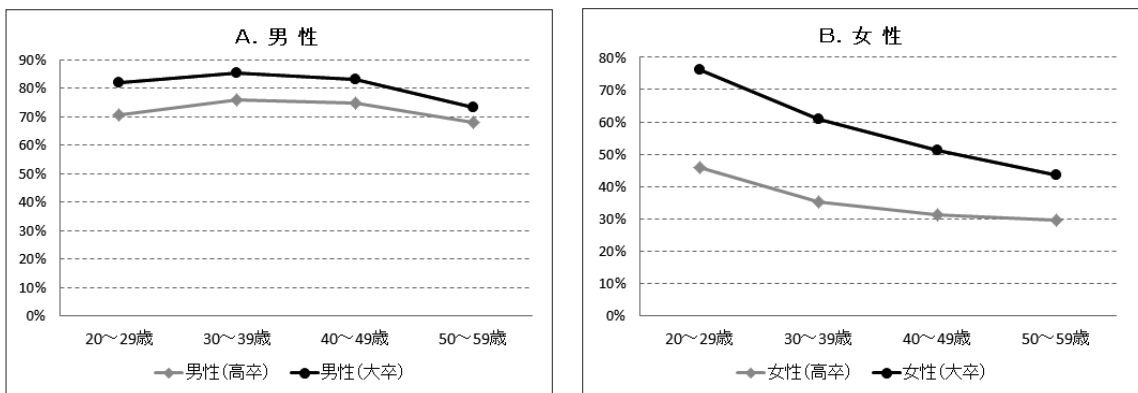
5) 戦後日本における女性労働研究の系譜と課題については、竹中（1993）、大沢（1993）、木本（2000）、木本・中澤（2012）などを参照されたい。



注) (1) 高等学校等への進学率は、中学校卒業者及び中等教育学校前期課程修了者のうち、高等学校、中等教育学校後期課程及び特別支援学校高等部の本科・別科並びに高等専門学校に進学した者(就職進学した者を含み、過年度中卒者等は含まない)の占める比率である。  
 (2) 大学学部・短期大学本科への進学率は、大学学部・短期大学本科入学者数(過年度高卒者等を含む)を3年前の中学校卒業者および中等教育学校前期課程修了者数で除した比率である。

出所) 文部科学省「学校基本調査」より作成。

図1 学校別・男女別進学率の推移



出所) 総務省総務局「平成24年就業構造基本調査」より作成。

図2 教育・年齢別正規の職員・従業員率

Mar. 2017

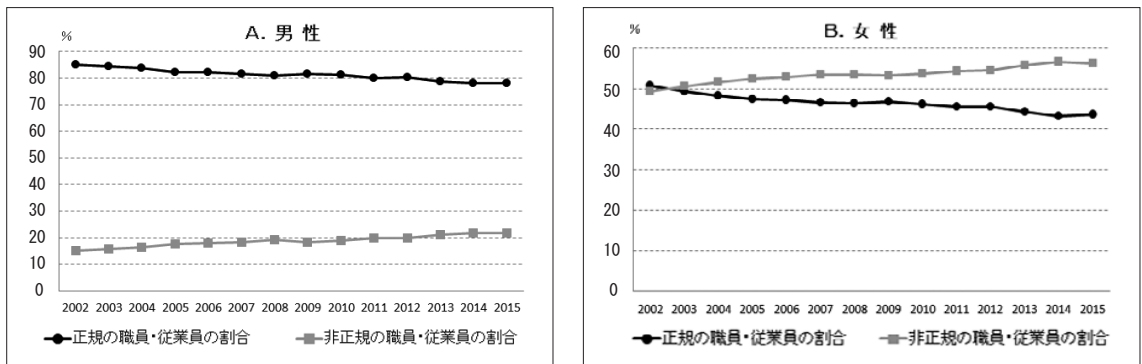
現代日本における女性就業の二重構造についての考察

りはるかに低いことを指摘している。高等教育（短期課程を除く）の学位取得者の場合、男性の就業率が約90%であるのに対し、女性の就業率は71%であり、OECD平均の79%を下回っている。

高等教育を受けた女性の就業率が低いということは、学歴がある女性の多くが労働市場に参加しておらず、高等教育によって形成された能力が就業の形で社会の中で十分には活かされていないことを意味する。つまり、女性の持つ潜在能力の多くが、未利用のままに置かれていると言えるであろう。

2. 女性労働者の非正規雇用の比率

非正規の職員・従業員が雇用者全体に占める割合を男女別にみると、女性の場合は男性よりはるかに高く、働く女性の6割近くはパートや契約社員、派遣社員など、労働条件が低位で働く権利が保障されていない弱い立場に置かれている非正規労働者である（図3）。



出所) 総務省総務局「労働力調査(詳細結果)」(2015年)より作成。

図3 雇用形態別雇用者割合 (男女別)

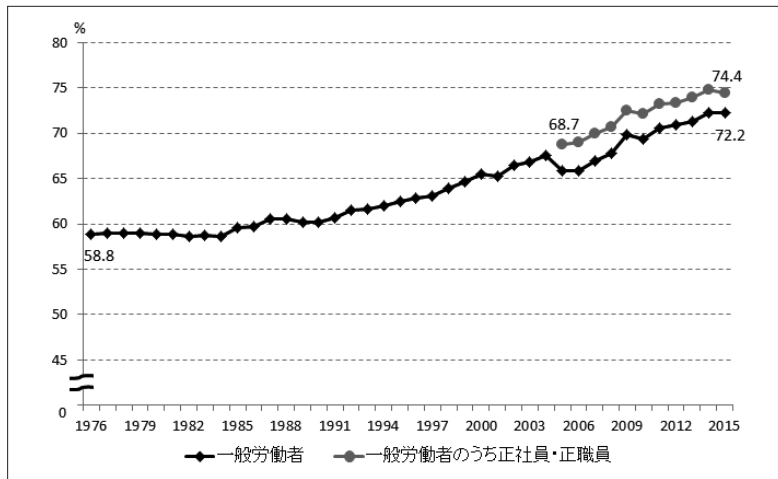
3. 女性労働者の賃金水準

一般労働者（常用労働者のうち、短時間労働者を除いた労働者<sup>6)</sup>）の男性の平均賃金水準を100としたときに、一般労働者の女性の平均賃金水準は、2015年で72.2となった（正社員・正職員に限ると女性の平均賃金水準が男性の74.4%）。長期的には改善傾向にあるものの、男女間賃金格差は依然として大きい（図4）。

図5の男女別賃金カーブをみると、女性の賃金カーブは、男性に比べ、年齢による上昇幅が小さく扁平であり、50～54歳層までは年齢とともに男女賃金格差が拡大していることがわかる。2015年で、男女間賃金のピーク（50～54歳層）の差は163.3千円（男性は430.1千円で、女性は266.8千円）となった。

6) 短時間労働者は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般労働者よりも少ない労働者をいう。

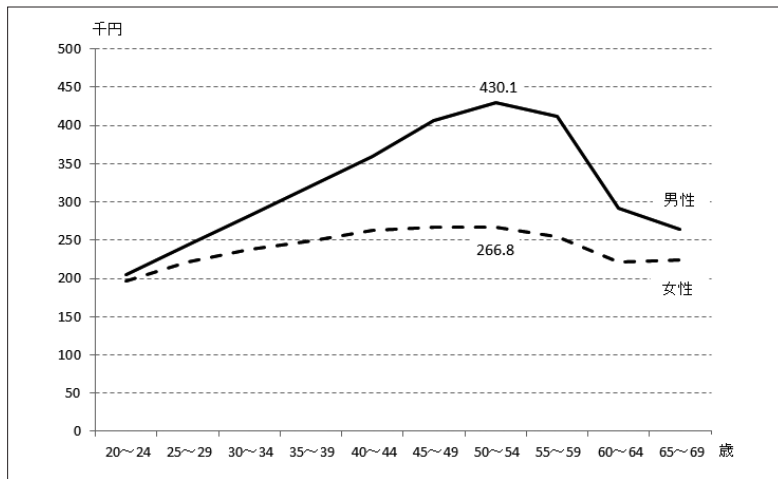




- 注) (1) 男性一般労働者の所定内給与額を100としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値。  
 (2) 10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所に関する集計は、1976年以降行っている。  
 (3) 雇用形態別に関する集計は2005年以降行っている。

出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

図4 男女間賃金格差の長期推移



出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

図5 男女別賃金カーブ (2015年)

#### 4. 女性管理職の比率

内閣府(2015)によると、常時雇用する労働者100人以上の企業では、上位の役職ほど女性の割合が低く、課長級9.2%、部長級になるとわずか6.0%である。また、上場企業の役員等に占める女性の割合をみると、業種全体で約1.2%と、著しく低い水準にある(内閣府, 2011)。さらに、大手データサービス会社帝国データバンクが行った女性登用に関する調査(全国2万3176社対象)は、女性管理職(課長相当職

Mar. 2017

## 現代日本における女性就業の二重構造についての考察

以上)が1割にも満たない企業は約8割であり、大企業の場合には、女性管理職の平均割合はわずか4.6%であることを明らかにした(帝国データバンク, 2015)<sup>7)</sup>。こうした調査結果等から、日本では、指導的地位に就く女性の比率は低く、意思決定への女性の参画は遅れている現状が窺われる。

### 5. 国際比較でみる日本における女性就業の現状

日本における女性の労働市場への参加状況は、国際的にみても水準が低く、しかも改善のスピードが遅い。

OECD (2011) によると、雇用分野の男女格差を測る6指標のうち、日本はデータのある5指標においてはOECD平均を下回り、そして「期間雇用者比率」でみる男女格差はOECD諸国の中で最も大きい(表1)。また、管理的職業従事者に占める女性の割合は、11.3%と先進諸国の中で突出して低い(図6)。ILO (2015) によると、日本の女性管理職の比率は11.1%で、世界108ヵ国・地域中、96位であった。さらに、世界経済フォーラム(World Economic Forum)が発表した「2015年世界男女平等格差報告書」(The Global Gender Gap Report 2015)では、世界145ヵ国中、日本の総合スコア(0.67)の順位は101位となっており、約10年前である2006年のスコア(0.645)と比較してわずかな程度しか改善していない(World Economic Forum, 2015)<sup>8)</sup>。

表1 OECD との比較でみる雇用における男女格差

指 標	OECD 平均 (2009年)	日 本 (2009年)
労働力率(Labor force participation rate) : (男性-女性)/男性	+18	+26
雇用者比率(Employment to population ratio) : (男性-女性)/男性	+18	+25
フルタイム雇用者比率(Employment to population ratio--full-time equivalent) (注1) : (男性-女性)/男性	+32	データなし
期 間 雇 用 者 比 率(Temporary employment as a proportion of dependent employment) (注2) : (女性-男性)/女性	+15	+78
一日当たり平均無償労働時間(Average minutes of unpaid work per day) : (女性-男性)/女性	+50	+78 (2006年値)
賃金の中央値(Median earnings) : (男性-女性)/男性	+16	+31

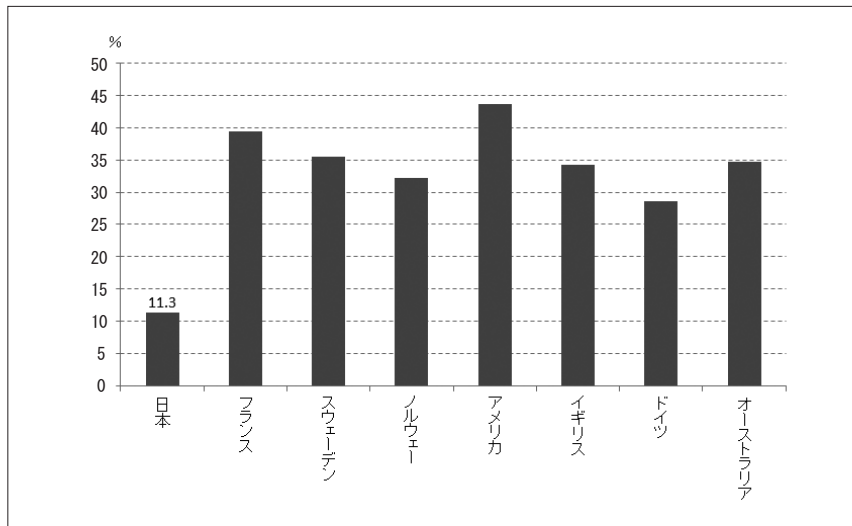
注) (1) 雇用者比率×雇用者平均週労働時間/40(時間)の形で算出。

(2) 期間雇用者とは、雇用期間に定めのある雇用者である。

出所) OECD (2011) より作成。

7) 同調査では、自社の女性管理職割合が5年前と比較してどのように変わったかと聞いたところ、「変わらない」とする企業が約7割であり、また、自社の女性管理職割合が今後どのように変わると考えているかと聞いたところ、企業の約6割は「変わらない」としている。

8) 世界経済フォーラムは「経済活動の参加と機会(Economic Participation and Opportunity)」「教育達成(Educational Attainment)」「健康と生存(Health and Survival)」「政治参加(Political Empowerment)」の4分野についての各国の男女格差を指標化(最大値=1)し、毎年グローバル・ジェンダー・ギャップ指数(Global Gender Gap Index)を公表している。2015年の4分野の順位をそれぞれみると、日本は「経済活動の参加と機会」分野106位、「教育達成」分野84位、「健康と生存」分野42位、「政治参加」分野104位となっている。



注) 「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。日本の場合、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。  
出所) 内閣府 (2015) より作成。

図6 管理的職業従事者に占める女性の割合 (国際比較)

### Ⅲ 日本労働市場における女性就業の二重構造

年齢に注目すると、日本における女性の就業状況の特徴がより明確に見えてくる。本節では、データを用いて、未婚女性(若年女性)と既婚女性(中高年女性)の就業における二重構造の存在を明らかにする。

日本の女性の労働力率を年齢階級別にみると、結婚・出産期と子育て期に当たる30歳代に落ち込みがみられる、いわゆる「M字カーブ(M-Curve)」を描いている(図7A)<sup>9)</sup>。女性の潜在的労働力率を見てみると、20歳代～40歳代においては実際の労働力率に比べ6～12%程度高くなっており、働く意欲はあるものの、何らかの事情により、就業していない女性が多く存在していることがわかる。

また、女性の年齢階級別労働力率を配偶関係別にみると、20歳代～40歳代の有配偶女性の労働力率は未婚女性の労働力率を大きく下回っている。そして、未婚女性の労働力率のピークは20歳代後半であるのに対し、有配偶女性では40歳代後半がピークとなっている(図7B)。

次に、男女それぞれの年齢階級別労働力率を雇用形態別にみると、2014年の状況では、男性の場合には、60歳以上を除くすべての年齢階級で、「正規の職員・従業員」が「非正規の職員・従業員」を大きく上回っているのに対して、女性の場合には、「正規の職員・従業員」の割合は20～34歳までは「非正規の職員・従業員」を上回っているが、35歳以上になると、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の割合は逆転している(図8)。

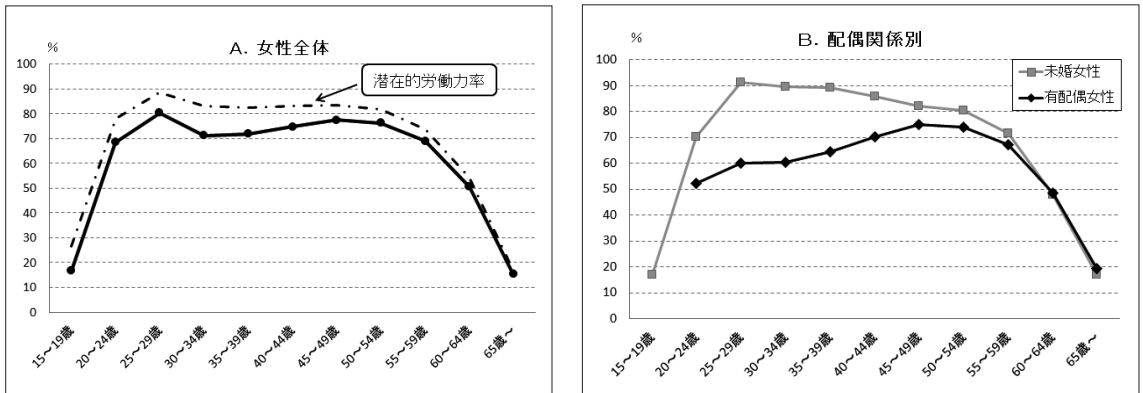
最後に、非正規雇用者に焦点を当てて、年齢階級別の非正規雇用者割合の長期推移を男女別に比べてみると、男女ともに非正規雇用者の割合が上昇傾向にあるが、15～24歳を除く全ての年齢階級では、女性の非正規雇用者の割合が一貫して男性を大幅に上回っていることがわかる。2015年現在、女性では、

9) スウェーデン、米国などの欧米諸国では、女性の労働力率を年齢階級別にみると、M字カーブのような底が見られず、逆U字カーブ(inverted U-curve)を描いている。また、日本の場合、M字カーブの底は、次第に浅くなってきているという事実も指摘すべきである。



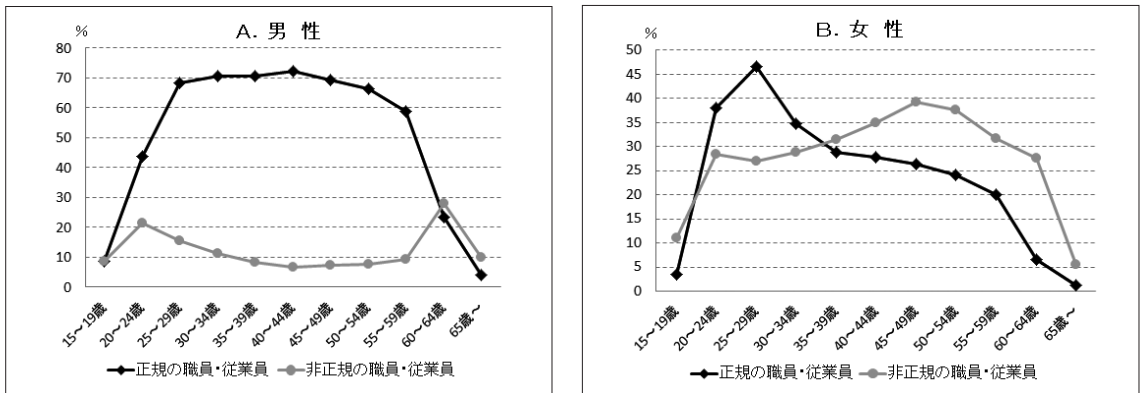
Mar. 2017

現代日本における女性就業の二重構造についての考察



注) (1) 労働力率=労働力人口/15歳以上人口, 労働力人口=就業者+完全失業者  
 (2) 潜在的労働力率=(労働力人口+非労働力人口のうち就業希望者)/15歳以上人口  
 出所) 総務省総務局「労働力調査(詳細結果)」(2015年)より作成。

図7 女性の年齢階級別労働力比率 (2015年)

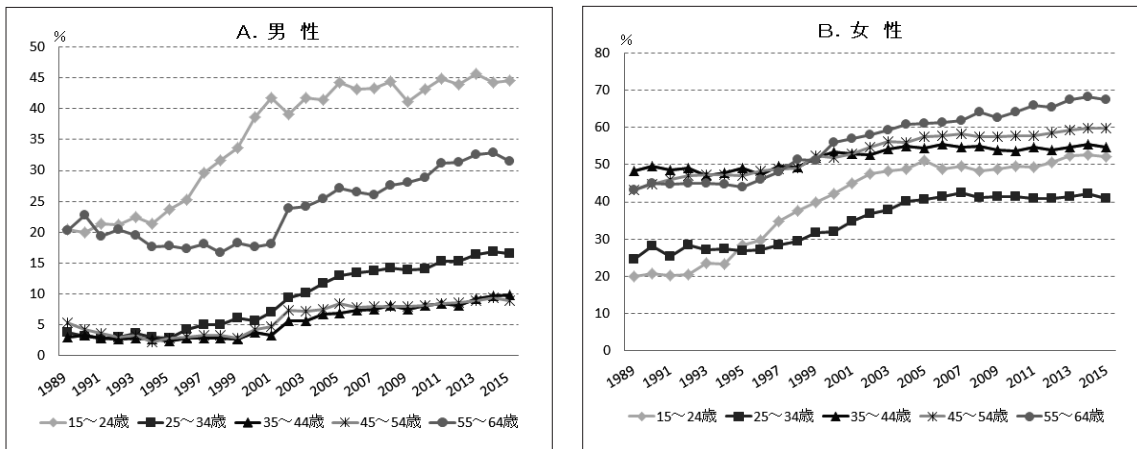


注) 数値は「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」がそれぞれ男女15歳以上人口に占める割合である。  
 出所) 厚生労働省「平成26年 国民生活基礎調査」より作成。

図8 年齢階級別・雇用形態別にみた男女の就業状況 (2014年)

全ての年齢階級で非正規雇用者の割合が4割を超えており、しかも35歳以上の場合、年齢の上昇とともに非正規雇用者の割合も増加している(図9)。

以上の分析から、日本では、男性と女性の就業パターンには明らかな差異があるだけではなく、女性の中でも、未婚女性(若年女性)と既婚女性(中高年女性)の就業パターンが大きく異なることがわかる。未婚女性(若年女性)より既婚女性(中高年女性)の就業率が低く、既婚女性の場合には、就業していても非正規雇用者としての家計補助的な働き方が中心であり、必ずしも自己実現やキャリア形成のためではない。



出所) 総務省総務局「労働力調査」より作成。

図9 男女別・年齢階級別非正規労働者の割合の長期推移

#### IV 女性就業の二重構造の要因

言うまでもなく、未婚女性(若年女性)と既婚女性(中高年女性)の就業における二重構造は、職場における女性の活躍を妨げており、政府が力を入れている女性労働政策の有効性を阻害している。では、この「女性就業の二重構造」はどうしてできあがり、そして日本経済社会に定着したのであろうか。本節では、企業・家計・政府三者を視野におさめて、関連するデータを詳しく検討しながら、この問題について分析を行う。

##### 1. 企業の雇用慣行

まず、日本の経済社会においてもっとも広範かつ強力な影響力を持っている企業部門に注目することにしよう。

新卒採用・年功序列・終身雇用が一体化した日本的雇用システムのなかで、労働者(特に男性正社員)の学校卒業後から定年までの長期安定雇用(その間賃金は確実に上がっていく)が労使双方の「暗黙の合意」となっていた<sup>10)</sup>。労働者は、学校を出て会社に入るところから定年までの長い期間にわたって、ただ1回限りの職業選択で、一つの会社だけに所属し、1社だけと労働契約(期間の定めなき労働契約)を結ぶ。しかも、その労働契約では職務も限定されておらず、入口から出口までの長い期間において特定の職務に固定されることもない。そのため、菅山(1998, 2011)は、「就社」社会(ある特定の職務・仕事に就くのではなく、ある特定の会社に「就く」ことが一般化している社会)という言葉を用いて、現代日本

10) 初めて終身雇用、年功序列、企業別組合を「三種の神器」(“three principal elements”)とまとめ、日本的雇用システムの特徴を簡潔に捉えたのはOECD(1973)(p. 98)だとされるが、日本企業における終身雇用、年功序列、企業別組合などの諸慣行・制度について最初に体系的に言及し、日本の経営の特殊性として認識したのはAbegglen(1958)である。つまり、日本企業が持つ特殊性および「日本的(型)経営」「終身雇用」「年功序列」「企業別組合」などの概念・用語は、1950年代末からアカデミズムに登場した。また、そもそも労使協調型の日本的雇用が、戦後の大きな労使紛争・労働争議(例えば、1950年の電産争議、1953年の日産争議、1958年の王子製紙争議、1959年～60年の三井三池争議など)を経て確立されたことも指摘すべきである。戦後日本における労働運動活性化の背景については、Gordon(1985, 1998)およびゴードン(2012)を参照されたい。

Mar. 2017

現代日本における女性就業の二重構造についての考察

の企業社会を表現している。

職務経験もなく実務に直結したスキルもない新卒者に対して、企業は、企業内教育・訓練を行い、人的資本を蓄積する。言うまでもなく、企業内教育・訓練には様々なコストが生じる。具体的に言えば、教育担当者に支払う報酬、研修施設関連費用、社内指導役・教育係のOJT (On-the-Job Training) を行うことから発生する機会費用、訓練期間中に新卒者に支払う生産性を上回る賃金などである。こうした様々なコストは、人的資本への投資として理解することができる。日本の雇用慣行では、企業は、終身雇用、年功序列などで労働者の長期勤続を確保することで、長期にわたってこの人的資本への投資を回収する。そのため、企業は人材育成に安心して投資することができる。

興味深いことに、長期安定雇用という労使双方の「暗黙の合意」は、残業や長時間労働というもう一つの「暗黙の合意」を生み出した。企業側は、長期安定雇用で労働者を守ってあげているから、その代わりに、労働者は残業や長時間労働を応諾・受忍すべきだという論理を持つようになった(配置転換・転勤・単身赴任などについても同じ論理が用いられる)。他方で、労働者側も、雇用や給料は企業が長期的に保障してくれると思ひ、残業や長時間労働を受け入れてきた<sup>11)</sup>。

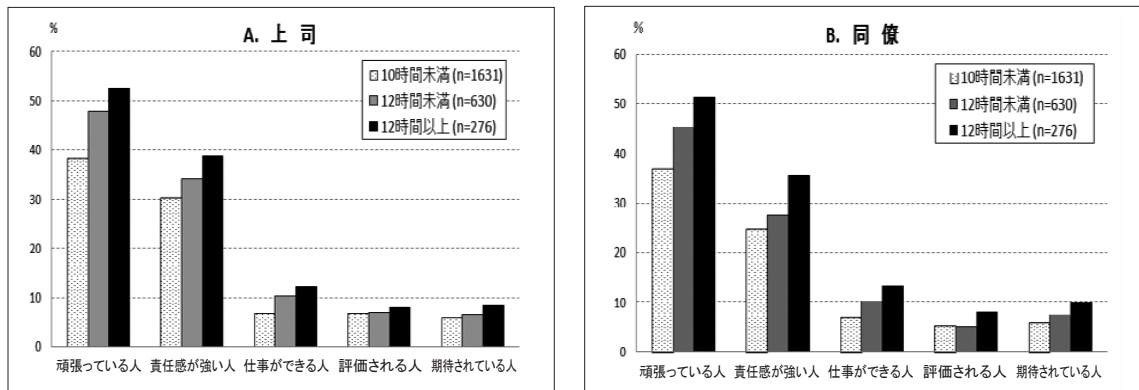
言い換えれば、労働者は、いったん正社員として入社し、企業組織の一員になれば、定年までの職業生活を年功賃金・生活給(家族手当、通勤手当、住宅手当などの生計費を補完するために支給される賃金)によって、退職後の老後生活を退職金や企業年金によって支えられるという長期生活保障が企業から与えられる一方で、その分、企業に対して職務も働く時間・場所も限定なく働かなければならない義務(いわゆる「無限定就労義務」)を負うことになる。

特筆すべきことは、前に述べた職務を明確に限定しない新卒一括採用という日本の雇用慣行も長時間労働を助長しているということである。日本企業に比べ、外国の企業では、採用方式は基本的に「欠員補充」(必要な知識・能力・経験のある労働者を、必要な数だけ、必要なときにいつでも採用可能という募集方法)で、しかも仕事の内容・範囲・責任・権限などを明確に決めておく「職種別採用」の形を取っている。田中(1980)の言い方(p.366)を借りれば、外国の企業は「仕事に人をはりつける」というやり方を取っているのに対して、日本企業の場合、「人に仕事をはりつける」というやり方である。このような「仕事」と「人」の結び付け方の違いがまた雇用管理の違いをもたらしている。前者の場合、労働者は、成果や仕事と関係のない属人的な要素(例えば、入社年次、年齢、性別など)によって管理されることがほとんどないが、後者の場合、労働者の評価は、そういった属人的な要素に強く影響され、しかも、成果や実力よりも、残業時間の長短で行われる傾向が強い。内閣府が2013年に実施したワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査では、残業時間が長い人ほど自らの残業を上司や同僚がポジティブに評価していると答えている(図10)。

山口(2009)は、日本的雇用慣行のもとで生まれた、このような「保障と拘束との交換」を「見返りの減私奉公」(雇用保障を与える見返りとして、「私」である個人の都合を考慮せず企業の意向・都合に従うことを要求される)として捉えている(p.230)。

このトレードオフから、労働者の職業生活と家庭生活に対して、企業側がどれほど広範かつ強力な指

11) 長期安定雇用のもとでは、企業は労働の需要と供給の変化に応じて雇用者数を調整することが難しいため、労働時間を調整することでそれに対応する必要が出てくる(特に労働需要が増した繁忙期に)。また、残業や長時間労働は雇用調整のときのクッションにもされてきた。例えば、1980年代から90年代にかけて時間外労働の上限を設定するかどうかについて議論された時、政府の労働基準法研究会が、「時間外・休日労働の弾力的運用がわが国の労使慣行の下で雇用維持の機能を果たしている」(濱口, 2013, p. 91)という考え方を示したこともあった。実際、経営不振・業績悪化によるリストラを行うための要件(いわゆる「整理解雇の四要件」)の一つ、「解雇回避努力」には、残業の削減が含まれている。すなわち、残業を減らすことは危機への対応策であり、そのためにも、日常的に残業があるようにしておいた方がいいということになってしまう。



出所) 内閣府 (2014) より作成。

図 10 長時間労働に対するポジティブイメージ (残業をしている人の想定)

揮命令権・拘束力を持っているかが窺われる。このような雇用システムのなかで、労働者の企業組織への帰属意識・コミットメントが自発的にも非自発的にも、意識的にも無意識的にも強化されていくことになる。そして、終身雇用や年功賃金・生活給などの日本の雇用慣行のもとでは、社会的な役割を多く担っている企業が社会の中心的な存在となるという社会構造が出来上がってきた<sup>12)</sup>。

以上のように、日本的雇用システムにおいては、長い間、男性労働者の職業生活も家庭生活も企業に従属してきた。男性労働者は終身雇用などにより長期生活保障を与えられ、手厚い教育訓練を受けられる一方、頻繁に行われる配置転換や単身赴任に代表されるように、職務も働く時間・場所も限定なく働かなければならないという「無限定就労義務」を負ってきた。このため、男性正社員は残業・長時間労働や頻繁な転勤など、生活・家庭より仕事を優先することを余儀なくされた。男性労働者が仕事に専念できるようにするために必要不可欠な存在が、家事・育児に専念し、安心して家庭を任せられる専業主婦である。したがって、女性労働者に関しては、結婚退職までの若年短期勤続を前提にしており、その極端な例は結婚または男性よりもはるかに若い年齢を定年と定めた「結婚退職制」「若年定年制」である<sup>13)</sup>。女性が結婚を機に仕事を辞めるのは一般的なことであった。一方、結婚・出産後も働き続ける女性に対して、嫌がらせをして自主退職に追い込んでしまうケースも少なくなかった。しかも、男性正社員は責任の重いかつ企業に対する貢献度の高い仕事に従事させるのに対して、女性正社員には事務補助業務等の軽雑作業を担当させていた(いわゆる「OL型女性労働モデル」)<sup>14)</sup>。

すなわち、若年女性労働者には正規労働者という身分を与えるものの、それはあくまでも結婚までの短期限定的な性格を有するものにすぎなく、したがって女性労働者は終身雇用の対象外とされており、長期安定雇用を中核とする日本の雇用システムの周辺に置かれ続けてきた。その背後には、女性労働者が結婚後において家事・育児・介護について責任をもたなければならず、それによって勤務に支障を生じ、

12) この意味で、近年の労働市場の規制緩和や非正規雇用の増大などの動きは、経済のみならず、日本の社会構造および社会連帯のあり方にも大きな影響を及ぼしている。

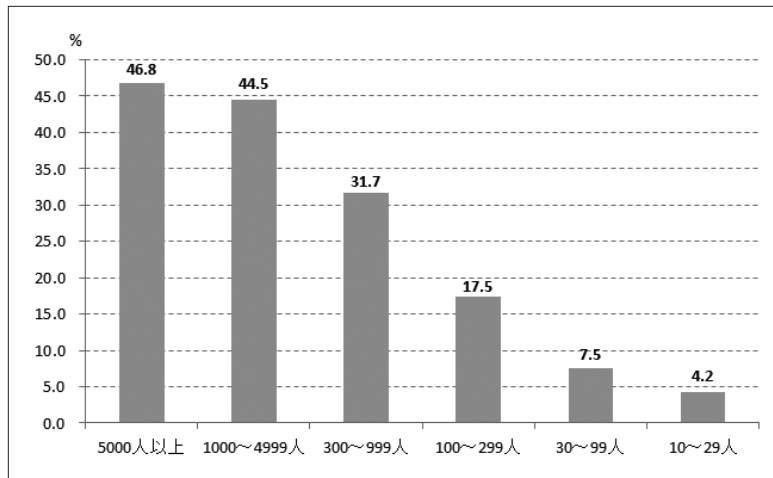
13) 戦後に女性就業の大きな問題として提起された「結婚退職制」「若年定年制」(1960年代にそれにめぐっていくつもの裁判が起こされた)は、1930年代に銀行や大企業を中心に導入されている。女性労働者の「結婚退職制」「若年定年制」については、詳しくは濱口(2015)を参照されたい。

14) 濱口(2014)は、OL型女性労働モデルには、女性正社員を男性正社員の花嫁候補者的存在とみなす側面があり、社内結婚した女性が同じ会社で働き続けることが許されない雰囲気もあったと指摘している。



Mar. 2017

現代日本における女性就業の二重構造についての考察



出所) 厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」より作成。

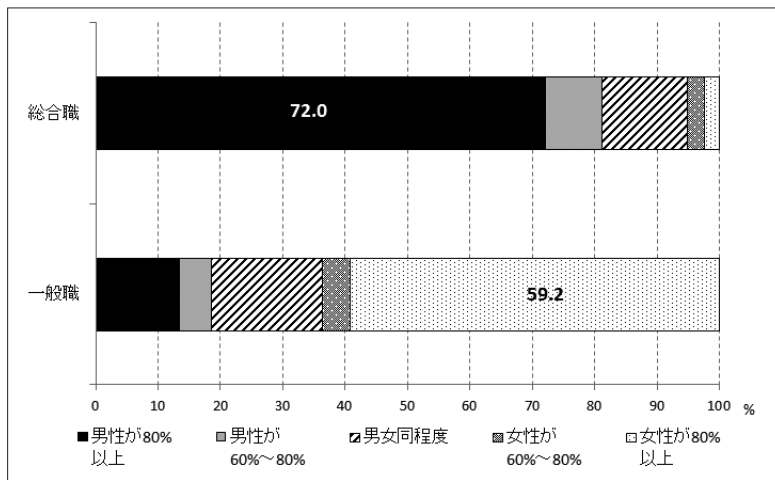
図11 企業規模別コース別雇用管理制度のある企業割合 (2012年度)

生産性が低下することとなるため、女子労働者については、比較的生産性の高い結婚以前のみ正規労働者として雇用するほうが経済合理的であるとする企業側の認識があった。企業は女性労働者を短期間限定で正規労働者として雇うため、彼女らに対しては教育訓練など、将来の長きにわたって回収が見込まれる人的資本への投資はせず、高度の熟練、技能や判断力を必要としない、しかも代替可能な補助的業務のみを行わせたのである。女性が長期的な就業をしないことを前提としている日本の雇用慣行のもとでは、前掲の図8Bと図9Bが示したように、企業は、経営コスト節約の視点から、家事・育児・介護などの家庭責任を背負っている既婚女性を低賃金の非正規労働者にし、雇用の調整弁としてきた。こうした環境のなかで、女性自身もキャリア意識に欠けていたし、女性の職業能力に対する他人からの期待も非常に低かった。

企業の人事・賃金管理も、男性労働者の長期勤続と女性労働者の短期就業を前提に行われてきた。例えば、賃金体系や退職金制度は、女性が一定年齢になると辞めてくれることを前提にしていた。したがって、女性の職場進出の後押しとなった「男女雇用機会均等法」が施行された後には、男女別の雇用管理ができなくなったため、企業側に制度的矛盾が起きた。長期勤続の女性労働者の場合、職務はこれまでと同じ補助的業務であるのに対し、賃金は男女同一年功賃金の形で、基幹的業務に従事している男性労働者と同様に年齢とともに高くなることは、企業経営の合理化を妨げることになったのである。

この制度的矛盾に対応するために日本企業が導入したのが、「コース別雇用管理」と言われるものである。企業は、「総合職」と呼ばれる基幹的業務に従事し、さまざまな職種を経験しながらキャリアを積み、昇進もあるが全国規模の転動もあるコースと、「一般職」と呼ばれる補助的業務に従事し、昇進はないかあっても一定の役職にとどまり、転動がないコースを設け、労働者にどちらかを選ばせている。コース別雇用管理は大企業ほど、その導入割合が高い(図11)。言うまでもなく、両コースは、労働条件も処遇も昇進機会・スピードも異なる。制度上、男性でも一般職になれるし、女性でも総合職になれるが、実際には、総合職コースでは男性を女性より多く採用し、一般職コースでは女性を男性より多く採用することが一般的に行われている(図12)。しかも、女性が総合職になるためには男性並みに働くこと、例えば残業・長時間労働や頻繁な配置転換を強いられる。家庭や育児に責任を負う既婚女性にとってこれらの要求に応えるのが困難であるため、女性は一般職を選択することが圧倒的に多い。したがって、コー





注) 常用労働者数30人以上の企業における状況である。  
出所) 同上。

図 12 コース別雇用管理制度のある企業における採用状況別企業割合  
(2012年度)

ス別雇用管理は、実質上、男性正社員の働き方(「総合職」)と女性正社員の働き方(「一般職」)をコースとして明確化することにより、従来の「男女別の雇用管理」を続けていると言ってもよい<sup>15)</sup>。厚生労働省(2002, 2007)は、コース別雇用管理は男女差別にあたる可能性を示している<sup>16)</sup>。

## 2. 性別役割分業を内包した家族規範

「女性労働者が男性労働者を支えるのだ」「女性労働者が結婚・出産して勤務を継続すると、生産性の低下を生じる」という日本企業社会での一般的な認識は、「男子は外を治め、女子は内を治む」「家庭においては妻が夫を支えるべき」という伝統的な家族規範の延長線上にあるものと考えられる。特筆すべきは、企業の男性労働者に対する労働需要が強まり、保育・介護施設や社会保障・財政など社会的・経済的資源も不足していた戦後の経済復興期・高度成長期に、そのような家族規範のもとで、「夫の役割は仕事、妻の役割は家事・育児・介護」という家庭内性別役割分業の形態が強固なものとして日本社会に定着したことである<sup>17)</sup>。

その家庭内性別役割分業に基づき、男性は、仕事に専念し妻子を養う勤労所得を確保する役割を果たし、女性は、家庭内の家事・育児・介護などの無償労働を引き受け、外で働く夫を支える内助の功に徹

15) 山口(2009)は、一般職は総合職に比べて昇進機会及び賃金の年功的要素が低く、しかも一般職コースに女性が多いため、コース別雇用管理が男女間賃金格差の原因にもなっていると指摘している。また、山口(2014)は、コース別雇用管理が管理職比率の男女差をもたらす要因であり、コース別雇用管理を間接差別として法的に禁止することが必要であると指摘している。

16) 労働裁判において初めてコース別雇用管理が間接差別にあたる可能性を明示したのは、2003年に大阪高等裁判所が出した住友電工男女賃金差別訴訟の和解調書である。

17) 日本における性別役割分業の歴史的展開については、居神(2004)は、「元号でいえば、大正から昭和初期にかけて都市部のある社会階層において性別役割分業の萌芽があらわれたのだが、それが戦時経済体制下でいったん否定され、戦後の混乱期からの回復の過程で徐々に再生し、高度経済成長期にかけて特定の社会階層を超えて全面的に開花した」と指摘している(p. 133)。

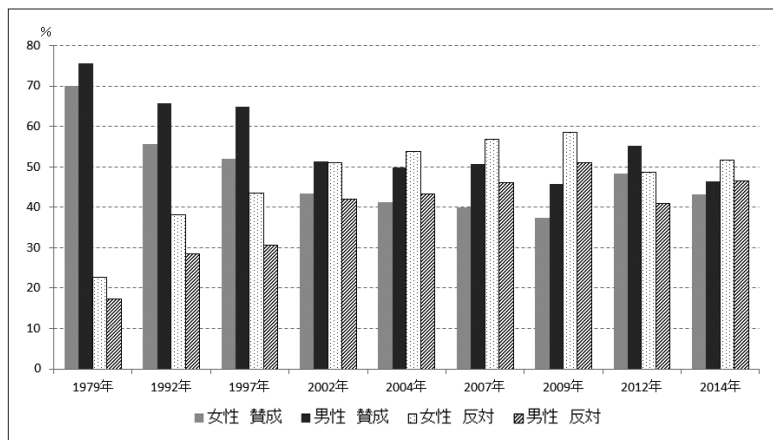
Mar. 2017

## 現代日本における女性就業の二重構造についての考察

することを社会的に期待されてきた。この意味で家庭内性別役割分業は、日本的雇用慣行を支える社会的基盤ともいうべきであろう。結果として、まず、女性が結婚または出産を機に退職し専業主婦になり、育児や家事に専念するライフコースを選択することが社会的規範となり、前掲の図7Aのように、女性の労働力率は結婚・出産期と子育て期に最も低いM字カーブを描くようになったのである。また、企業からみれば、女性労働者は家庭責任等のために短期に退職する可能性が高く、しかもいつ退職するかわからないため、長期的な視野に立った継続的・安定的な関係を重視する日本的雇用慣行においては、女性労働者の短期勤続に対する企業の期待が大きくなる。そのため、先述したように、女性労働者を(男性労働者と同じく)長期的なスパンで育成し、基幹的業務に従事させようとする企業のインセンティブが抑制されてきたのである。さらに、日本的雇用慣行と男性稼ぎ主型家族との強い関係もできあがったのである。

現代日本社会においても、人々の家庭内性別役割分業意識は依然として根強い。図13に示されているように、「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する人は、初回調査である1979年と比較すると減少傾向にあるが、男女とも現在でも賛成派は4割を超えており、男性の賛成派が女性の賛成派より多いことは約35年間変わっていない。2009年から2012年にかけて固定的性別役割分業意識へと逆戻りしていたことも注目すべき点であろう<sup>18)</sup>。

固定的性別役割分業意識のもとで、家事、育児、介護などの活動は圧倒的に女性によって担われている。総務省の「社会生活基本調査」(5年ごとに実施)の最新調査結果によると、家事関連時間に関しては、男性平均は42分、女性平均は3時間35分で、男女の間に大きな差があり、その差が最も大きいのは子育て期に当たる35～39歳である(図14)。

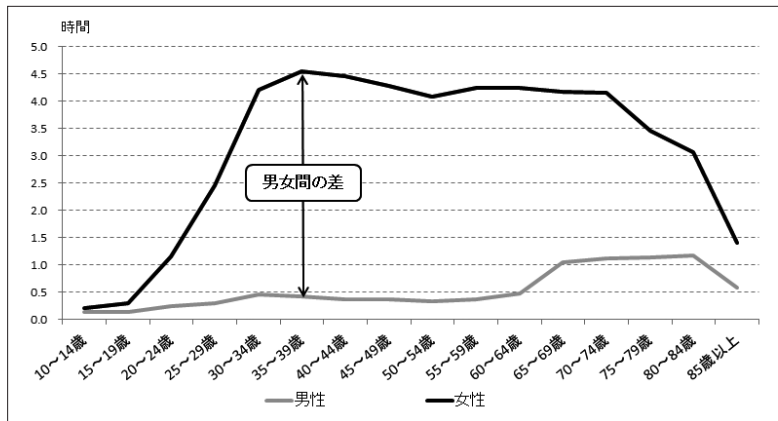


注) 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、「賛成」、「どちらかといえば賛成」、「どちらかといえば反対」、「反対」、「わからない」から1つを選択する形式で尋ねている。ここでは、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を「賛成」、「どちらかといえば反対」と「反対」を「反対」にまとめた。

出所) 内閣府「平成27年版男女共同参画白書」より作成。

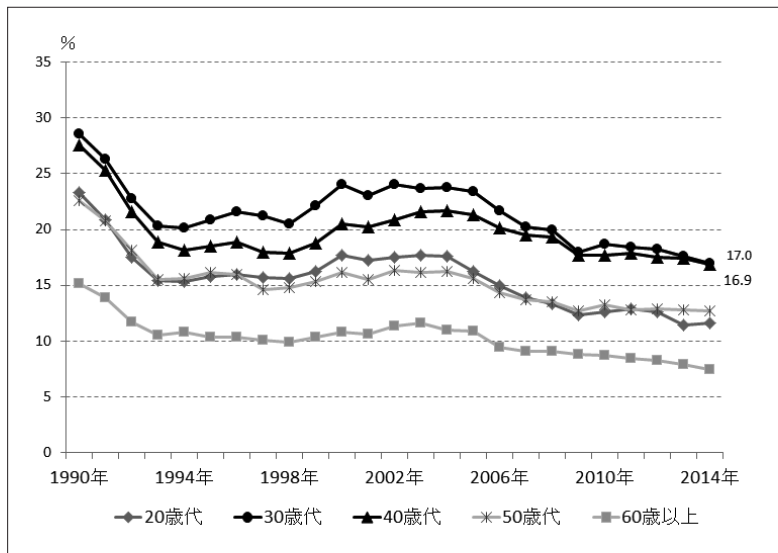
図13 男女別家庭内性別役割分業意識の長期傾向

18) 15～39歳の独身女性の3人に1人が結婚したら専業主婦になりたいと希望しており、若い女性の「専業主婦」志向が現実には依然強いことが最近の厚生労働省の調査でわかった(日本経済新聞, 2013)。



注) 家事関連時間は、家事、介護・看護、育児及び買い物等の活動に使う時間で、週全体の1日平均である。  
出所) 総務省統計局「平成23年社会生活基本調査」より作成。

図 14 男女別・年齢階級別家事関連時間



出所) 内閣府「平成27年版男女共同参画白書」より作成。

図 15 週労働時間 60 時間以上の男性労働者の割合 (年齢階級別)

言うまでもなく、男性が家事関連に費やす時間の短さは彼らの職場での長時間労働の対極にあるものである。図 15 に示されているように、1 週間の労働時間が 60 時間を超える男性労働者の割合の長期推移を年齢階級別にみると、子育て期にある 30 代と 40 代は、一貫してほかの年代より高い<sup>19)</sup>。

家庭における家事労働の負担が妻に偏っていることを、男女別で、既婚か否か、そして、共働き世帯か否かについて更に細かくみると、より明確に捉えることができる。例えば、既婚か否かで家事関連時間

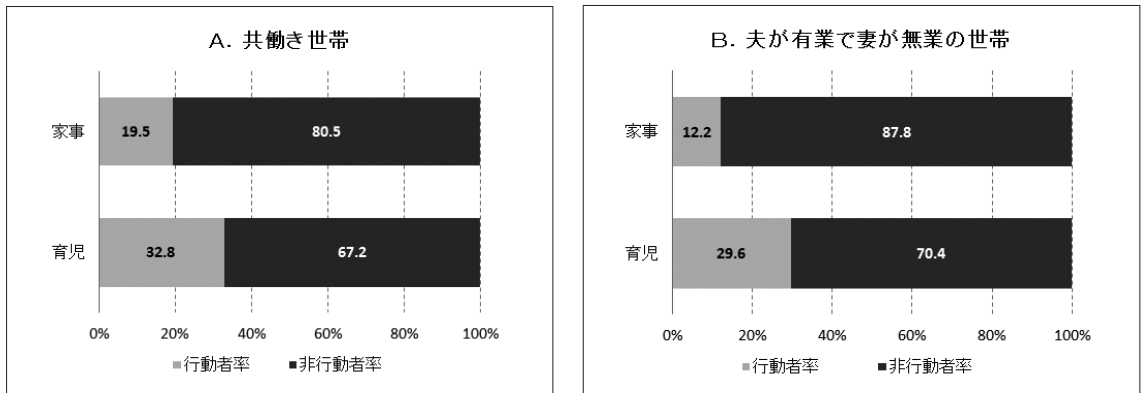
19) 国際労働機関 (ILO) の基準では、週 48 時間以上働く場合、長時間労働とされる (ILO, 2008, p. 8)。

表2 男女別の生活時間比較（週全体の1日平均時間）

比較項目	男性	女性
未婚者の家事関連時間(注1)	27分	1時間6分
有配偶者の家事関連時間	47分	5時間2分
「共働き世帯」の2次活動時間(注2)	9時間9分	9時間27分
「夫が有業で妻が無業の世帯」の2次活動時間	9時間10分	7時間47分

注) (1) 家事関連時間は、家事、介護・看護、育児及び買い物等の活動に使う時間である。  
 (2) 2次活動とは、仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動である。

出所) 総務省統計局「平成23年社会生活基本調査」より作成。



注) 行動者率 = 該当する種類の行動をした人の割合。非行動者率 = 100% - 行動者率  
 出所) 総務省統計局「平成23年社会生活基本調査」より作成。

図16 6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連行動者率（週全体平均）

をみると(表2)、男性の場合、有配偶者は未婚者よりわずかに20分長くなっているのに対して、女性の場合、有配偶者は未婚者より約4時間長くなっている。次に、「夫婦と子供世帯」のうち、「共働き世帯」(夫も妻も有業の世帯)と「夫が有業で妻が無業の世帯」について2次活動時間(仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動に使う時間)をみると、「共働き世帯」の夫は「夫が有業で妻が無業の世帯」の夫に比べてほとんど差がない(1分短くなっている)が、「共働き世帯」の妻は「夫が有業で妻が無業の世帯」の妻に比べて1時間40分長くなっている。そして、「共働き世帯」では、妻の2次活動時間は夫より長いのである。さらに、6歳未満の子供を持つ夫の1日当たり行動者率でみると(図16)、「家事」についても、「育児」についても、「共働き世帯」と「夫が有業で妻が無業の世帯」の間に明確な差が見られない。妻の就業状態にかかわらず、8割以上の夫が家事をせず、約7割の夫が育児を行っていない。つまり、全体的に言えば、妻が働いていることによって夫が家事・育児を積極的に分担するという事は観察されない。

これらの結果により、既婚女性、特に「共働き世帯」の妻の家庭内労働の負担が大きいことが窺える。すなわち、働く妻たちは家庭内外のそれぞれ負担の大きな「二重労働」をしていることになる。筒井

表3 夫の家事・育児に対して「期待する」・「期待しない」と答えた妻の割合

妻の年齢	夫の家事に対して		ケース数	妻の年齢	夫の育児に対して		ケース数
	期待する (%)	期待しない (%)			期待する (%)	期待しない (%)	
29歳以下	41.7	58.3	218	29歳以下	62.1	37.9	145
30～39歳	36.8	63.2	929	30～34歳	67.0	33.0	291
40～49歳	28.6	71.4	1341	35～39歳	55.9	44.1	476
50～59歳	28.8	71.2	1319	40～44歳	50.5	49.5	550
				45～49歳	42.1	57.9	411

注) 夫に対する妻の期待は、「非常に期待している」、「まあまあ期待している」、「あまり期待していない」、「ほとんど期待していない」、「もともと期待していない」から1つを選択する形式で尋ねている。ここでは、「非常に期待している」と「まあまあ期待している」を「期待する」、「あまり期待していない」と「ほとんど期待していない」と「もともと期待していない」を「期待しない」にまとめた。

出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第5回全国家庭動向調査」(2013年)より作成。

表4 過去5年間に結婚・育児・介護により離職し現在無職の人の数と割合

(単位:人,%)

年齢	結婚のため				出産・育児のため				介護・看護のため			
	女性	うち前職が 正規の職員 ・従業員	男性	うち前職が 正規の職員 ・従業員	女性	うち前職が 正規の職員 ・従業員	男性	うち前職が 正規の職員 ・従業員	女性	うち前職が 正規の職員 ・従業員	男性	うち前職が 正規の職員 ・従業員
15～19歳	1,100 (1.22)	0 (0.00)	-	-	5,200 (5.76)	300 (0.33)	-	-	-	-	100 (0.12)	-
20～24歳	25,700 (8.06)	12,600 (3.95)	400 (0.16)	400 (0.16)	62,400 (19.57)	21,600 (6.78)	100 (0.04)	-	1,900 (0.60)	300 (0.09)	500 (0.20)	-
25～29歳	122,700 (20.40)	80,000 (13.30)	400 (0.20)	300 (0.15)	238,100 (39.58)	90,400 (15.03)	600 (0.30)	600 (0.30)	2,800 (0.47)	1,600 (0.27)	800 (0.39)	100 (0.05)
30～34歳	123,600 (17.24)	76,200 (10.63)	900 (0.56)	400 (0.25)	343,900 (47.96)	117,500 (16.39)	400 (0.25)	200 (0.12)	4,900 (0.68)	2,000 (0.28)	800 (0.50)	500 (0.31)
35～39歳	58,000 (10.12)	31,400 (5.48)	300 (0.20)	300 (0.20)	231,500 (40.40)	68,000 (11.87)	500 (0.34)	100 (0.07)	10,300 (1.80)	2,800 (0.49)	1,700 (1.14)	1,300 (0.87)
40～44歳	26,700 (6.84)	15,100 (3.87)	900 (0.57)	500 (0.32)	68,800 (17.61)	18,500 (4.74)	300 (0.19)	100 (0.06)	15,600 (4.00)	1,900 (0.49)	1,700 (1.08)	1,100 (0.70)
45～49歳	6,500 (2.32)	3,100 (1.11)	-	-	5,700 (2.04)	1,200 (0.43)	400 (0.31)	200 (0.16)	21,000 (7.51)	4,200 (1.50)	2,100 (1.64)	500 (0.39)
50～54歳	4,100 (1.38)	1,000 (0.34)	-	-	1,400 (0.47)	400 (0.14)	300 (0.22)	300 (0.22)	42,000 (14.18)	8,900 (3.01)	5,800 (4.32)	3,100 (2.31)
55～59歳	2,100 (0.54)	500 (0.13)	-	-	2,300 (0.59)	400 (0.10)	100 (0.05)	100 (0.05)	59,900 (15.30)	19,700 (5.03)	10,700 (4.98)	7,300 (3.40)
60～64歳	600 (0.07)	400 (0.05)	-	-	1,900 (0.23)	900 (0.11)	200 (0.02)	200 (0.02)	73,200 (9.03)	18,100 (2.23)	22,300 (2.42)	14,100 (1.53)

注) ( )内は、同じ年齢階級の男女別離職者総数(現在無職)に占める割合である。

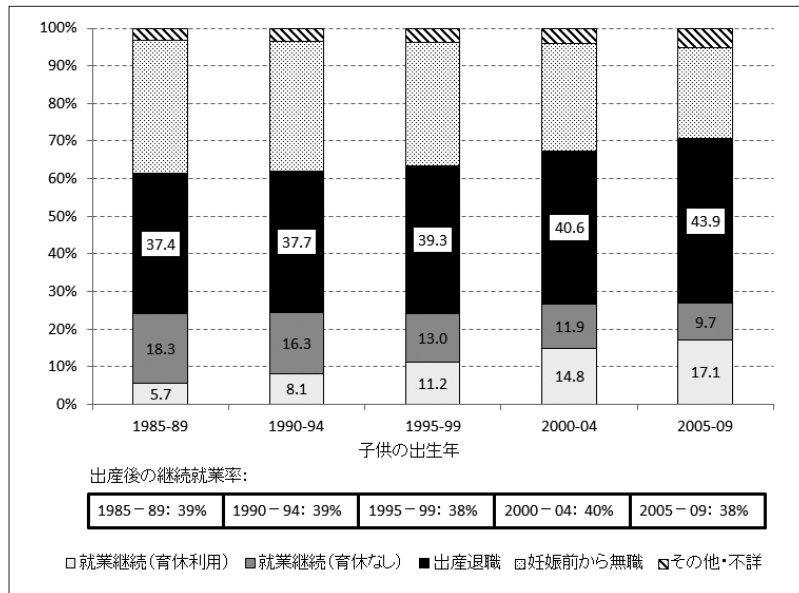
出所) 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」より作成。

(2014)は、妻の労働時間の増加に伴う妻の家事頻度の減少幅が夫の家事頻度の増加幅よりも大きく、女性にとって就労と家庭生活の質の維持がトレードオフになっていることを指摘している。

根強い「夫は仕事、妻は家庭」という家族規範および長時間過密労働等の雇用慣行のもとで、多くの既婚女性は夫が家事・育児等を分担してくれることを諦めている(表3)。

したがって、家庭内労働が圧倒的に妻によって担われていることは、既婚女性の就業と育児等との両立を難しくしており、仕事に就いても結婚・出産などを機に退職する女性が現在でも、依然として多い。





注) 出産後の継続就業率は出産前有職者に占める出産後の継続就業者の割合である。  
出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。

図 17 女性の第1子出産後の継続就業率

表4は、「結婚のため」、「出産・育児のため」「介護・看護のため」を理由として離職した女性が男性より圧倒的に多く、しかもこれらが女性の離職した主な理由であることを示している。例えば、離職した25～34歳女性の約2割は「結婚のため」で、離職した25～39歳女性の約4割は「出産・育児のため」である。しかも、その多くが正社員であることがわかる。また、総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成27年)によると、就業を希望するが現在求職していない理由として、女性の場合、「出産・育児のため」を挙げた者が最も多く、女性「就業希望者」全体の31.6%を占める95万人である。さらに、第1子の出産前後に妻がどのような就業状態であったかをみると、1980年代後半以降、出産後も就業継続する妻の割合はずっと25%前後で大きく増えておらず、そして、女性の第1子出産後の継続就業率もずっと40%前後である。言い換えれば、働く女性の6割が第1子の出産を機に離職する状況はこの20年間変わっていない(図17)。就業経験やスキルを身につけた女性の6割も出産に伴って仕事をやめており、しかも、その多くが大学教育を受けた者であるということ(図1)は、経済にとっても社会にとっても大きな損失であると言わざるを得ない。

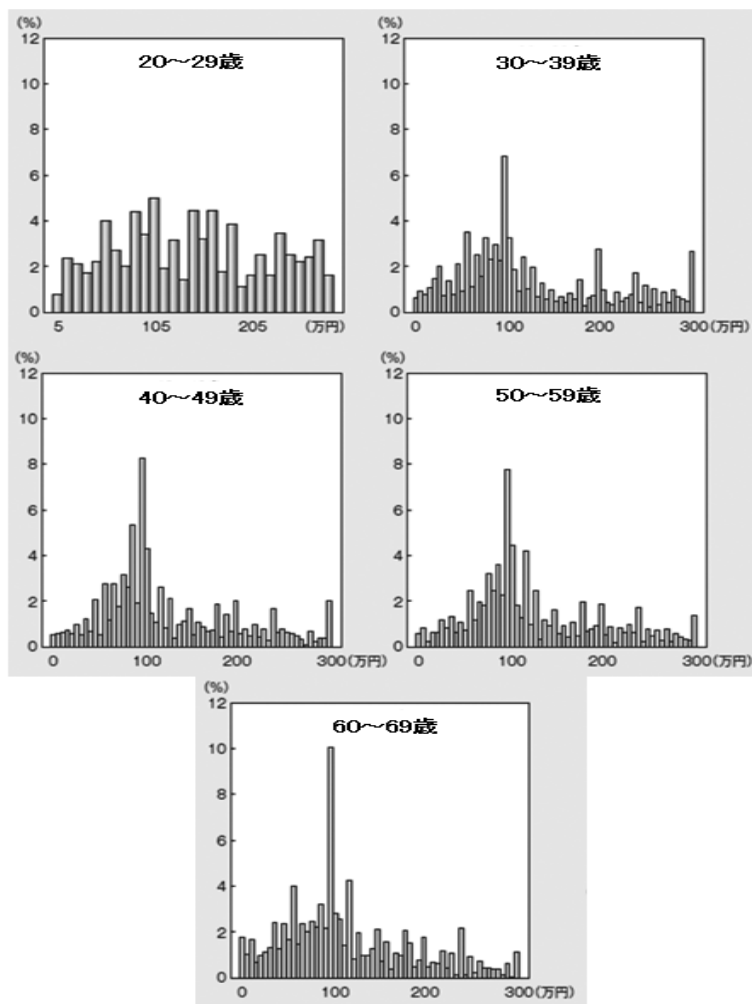
### 3. 専業主婦世帯優遇の社会経済政策

長時間労働や女性差別的な雇用管理などの雇用慣行、性別役割分業を内包した家族規範以外に、職場における女性の活躍を阻むもう一つの大きな構造的な要因は、専業主婦世帯を優遇する社会経済政策である。例えば、日本の税制や社会保障制度は、家庭内性別役割分業を前提に整えられてきており、中には「103万円の壁」「130万円の壁」と呼ばれ、既婚女性の就業意欲を削いでいるものがある。

103万円は、所得税の配偶者控除の対象となる年収限度額である。年収が103万円以下であれば、配偶者本人(既婚女性)には所得税が課されず、夫も「配偶者控除」の適用を受けられる。また、130万円は、社会保険料が課されるようになる年収額である。現行の社会保障制度では、妻の年収が130万円未満な

ら、厚生年金あるいは共済組合に加入する第2号被保険者(夫)の扶養家族(第3号被保険者)と認められ、妻自身は保険料を払わなくても健康保険や国民年金に加入し、給付を受けることができる。逆に言えば、妻の年収が103万円もしくは130万円を超えると、「配偶者控除」または「第3号被保険者」の適用が受けられなくなり、世帯の手取り収入が減ってしまう可能性がある。そのため、就労時間を抑え、103万円・130万円という収入の「壁」を超えない範囲内に労働供給を抑制している、いわゆる「就業調整」をしている既婚女性が多い。既婚女性の給与所得(年収)の分布をみると、100万円前後に集中していることは明らかであり、このことは殊に40～60歳代で顕著である(図18)。未婚女性にはそのような集中が見られないため、このことは、既婚女性が103万円・130万円を意識して働いていることを意味する。

注目すべきことは、「103万円の壁」「130万円の壁」は収入の壁であるだけでなく、既婚女性の働く意欲を阻む壁でもあることである。なぜなら、現行の税制・社会保障制度は、既婚女性に、「夫の所得で家計を維持することができるのであれば専業主婦でいたほうがよい」「働いても非正規・短時間の家計補助



出所) 内閣府「平成24年版男女共同参画白書」。

図18 既婚女性の給与所得者の所得分布(年齢階級別)

Mar. 2017

現代日本における女性就業の二重構造についての考察

的な形で良い」と思わせる面が強く、そのことが既婚女性の就業インセンティブを低下させていると考えられるからである。

内閣府(2012)によると、配偶者控除の適用割合および妻が扶養家族(第3号被保険者)である割合は、夫の所得が多くなるほど高くなっている。例えば、年収300万円以下世帯では約1割しか配偶者控除の適用を受けていないが、年収800万円以上の世帯では半分以上が同制度の適用を受けている。また、夫の稼働所得(雇用者所得、事業所得、農耕・畜産所得、家庭内労働所得等の総称)が500万円を超える場合、6割以上の妻が扶養家族となっている。この状況は、日本では女性(特に既婚女性)が仕事・職業を通しての自己実現や経済的・社会的な自立等のために働くのではなく、家計を補助するために働くのが一般的であることを示唆している。

#### 4. 雇用慣行・家族規範・社会経済政策間の相互作用

これまで、女性の就業を阻む企業の雇用慣行、家庭における性別役割規範、専業主婦世帯を優遇する社会経済政策という三つの要因から、なにゆえ日本では未婚女性(若年女性)・既婚女性(中高年女性)の就業パターンが異なるという「女性就業の二重構造」ができあがってきたのかについて、分析を行ってきた。すでに説明したように、性別役割分業規範が職場における女性の活躍を阻む雇用慣行と専業主婦世帯を優遇する社会経済政策の前提となっており、これら三つの要因は、互いに整合的・相補的で、強い相互依存関係を持っている。これについて、さらに例を挙げて説明しよう。

##### (1) 配偶者手当

日本的雇用慣行の一つとして、企業は(男性)労働者に生計費を充足するための「生活給」(年齢とともに上昇する世帯生計費にあわせて上昇していく賃金)を支払うという生活保障機能を果たしている。

「生活給」が年功賃金の重要な構成部分として完成したのは、戦後直後から1955年までの期間だとされている(笹島, 2012)<sup>20)</sup>。例えば、1946年に成立し、その後、多くの企業・産業に広まり、戦後の賃金体系の原型となった「電産型賃金体系」では、年齢で決まる「本人給」が44.3%、勤続年数で決まる「勤続給」が4.4%、扶養家族数で決まる「家族給」が18.9%を占めている(Ibid.)<sup>21)</sup>。

その「生活給」の一部を構成しているのが家族手当である。家族手当とは、言葉の通り、家族の扶養等に必要費用を想定して算出され、配偶者や子供のいる労働者に支給される手当のことで、それによって、企業は労働者とその家族を経済的に支える。人事院の「平成27年職務別民間給与実態調査」によると、従業員数50人以上の企業では、その76.5%に家族手当制度があり、そのうち90.3%が配偶者手当を支給している<sup>22)</sup>。

この配偶者手当制度もまた男性(夫)を主たる家計の担い手と見なす性別役割分業規範に支えられており、専業主婦世帯を優遇するものである。そして、同制度は、前述した「103万円の壁」「130万円の壁」をさらに高くしている。なぜなら、配偶者手当は、配偶者控除や第3号被保険者制度など政府の社会経済政策に合わせて、支給対象を年収103万円以下か130万円未満の配偶者を有する労働者に設定している企業が多い<sup>23)</sup>。すなわち、年収が103万円もしくは130万円を超えると、もらえるはずの配偶者手当

20) 最初に生活給思想を明確に提唱したのが、呉海軍工廠の伍堂卓雄による「職工給与標準制定の要」(1922年)である。

21) そのほかに、能力給が24.4%、地域賃金が6.8%、冬営手当(基準外労働賃金)が1.2%を占めている。

22) 同調査では、配偶者手当制度を持つ企業のうち94.1%が「配偶者手当を見直す予定がない」という調査結果も出ている。

23) 前出した人事院の調査では、68.8%の調査企業は配偶者の収入制限額を103万円に設定しており、25.8%の調査企業は130万円に設定している。

も受け取れなくなるのである。このこともまた既婚女性の就労を一定年収額以下の非正規・短時間就労へと導いている。

## (2) 保育政策

日本では、伝統的に、育児や介護などの家族に対するケアは社会化するのではなく、女性が担うべきとされてきたため、専業主婦による家庭保育を重視する考えが根強かった。保育に関する政策も、こうした家庭における性別役割分業規範に基づいている<sup>24)</sup>。家庭保育を原則としたうえで、保育所はあくまでも「保育に欠ける」乳幼児を対象とする児童福祉施設として位置づけられ、家庭保育の補完施設とされたのである<sup>25)</sup>。つまり、育児負担が家庭(既婚女性)に任されるため、長い間、保育政策はそれができない家庭(例えば、母親が家計維持のため働かざるを得ない低所得家庭)のみを対象に推進されてきており、保育所整備と運営に対する財政投入は低い水準にある。OECD(2015)によると、日本の就学前教育機関に対する公的支出(Public Expenditure on Pre-primary Educational Institutions)の対GDP比(2012年のデータ)は0.1%であり、OECD平均の0.48%を大幅に下回っており、最下位グループにある。

このような保育政策により、長期に続いてきた待機児童問題(特に都市部)に象徴されるように、保育所など家庭以外の保育施設による保育サービスの供給は需要に追いついていない<sup>26)</sup>。これにより、前掲した図17が示すように、就業していた女性の多くが出産後の仕事への復帰を断念し、既婚女性の就業継続に大きな影響を与えている。

一方、こうした、保育サービス需要を満たすための十分な財政措置を講じてきていないことにより、保育士の賃金も専門職としては極めて低い水準に抑えられている<sup>27)</sup>。図19をみれば、保育士の平均所定内賃金が幼稚園教員および小学校教員より少なく、全産業平均の約7割しかないということがわかる。

低い処遇水準は、保育士の高い離職率につながっている。厚生労働省の「平成27年賃金構造基本統計調査」によれば、保育士の平均勤続年数は7.6年で、全産業平均の12.1年より大きく下回っている。厚生労働省職業安定局が2013年に実施した「保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者に対する意識調査」では、保育士を希望しない理由として最も多く挙げられたのは、「賃金が希望と合わない(47.5%)」である(厚生労働省, 2013)。その結果、保育分野において、人材不足が生じている<sup>28)</sup>。

家庭保育の家族規範を体現した保育政策による保育施設や保育士の不足は、雇用慣行や家庭内性別役割分業により更に深刻化しており、共働き家庭の保育ニーズへの対応および乳幼児を持つ女性の就業を一層困難なものにしている。企業における長時間過密労働を前提とする雇用慣行のもとでは、勤務時間と保育施設の保育時間とのずれが生じ、仕事と育児の両立が非常に難しくなるだけでなく、保育サービスに対する需要(例えば、長時間預かり保育など)が更に増えることに伴い、保育士の労働環境が悪化し、保育士として働く魅力が減り、疲弊した保育士が結局、離職してしまう可能性も高くなる。また、保

24) 1964年に提出された中央児童福祉審議会の「保育七原則」が、基本的に家庭保育重視の姿勢を反映したものである。

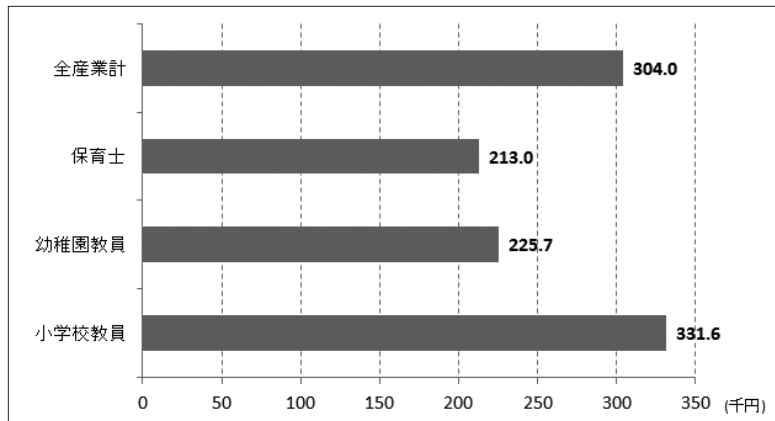
25) 1947年に児童福祉法が成立した当初、「保育所は、日々保護者の委託を受けて、その乳児または幼児を保育することを目的とする施設とする」(法第39条)と規定された。つまり、保育所は一般家庭に開かれた施設とされた。しかし、1951年の法改正で、「保育に欠ける」という文言が法第39条に挿入され(「保育所は、日々保護者の委託を受けて、保育に欠けるその乳児または幼児を保育することを目的とする施設とする」)、入所資格を厳格に狭め、保育所の利用に制限を加えた。

26) 厚生労働省(2016)によると、平成28年4月1日現在、待機児童数は23553人で前年比386人の増加となっている。

27) 保育園運営費の主な財源は、例えば認可保育園の場合、公的補助金と保護者からの保育料(公定価格で決まっている)からとなる。そこから保育士の給料は支払われる。

28) 厚生労働省(2013)によると、2013年1月現在、保育士の有効求人倍率は全国平均で1.51倍であり、7割超の都府県において、有効求人倍率が1倍を超えている。





注) (1) 数値は、所定内給与額である。  
 (2) 小学校教員のデータは、文部科学省「平成25年学校教員統計調査」の「平均給料月額(本俸のみ。諸手当及び調整額を除く)」による。  
 出所) 厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」より作成。

図 19 比較でみる保育士の賃金水準

育士は女性が圧倒的に多いため、家庭内における性別役割分業により、結婚出産を機に退職し家庭に入る保育士も多い。これも保育士の高い離職率および短い勤務年数の一因であると考えられる。

## V 結びに代えて

これまで詳細なデータにより示した通り、日本の労働市場では、未婚女性(若年女性)より既婚女性(中高年女性)の就業率が低く、就業したとしても家計補助的な非正規雇用に就く場合が多い。本論文は、こうした女性就業の二重構造に焦点を当て、その存在理由を雇用慣行・家族規範・社会経済政策間の相互作用という角度から考察してきた。女性の就業構造という視点から、雇用慣行のあり方・家族のあり方・社会経済政策のあり方三者を分析枠組みに取り込んだことが本論文の特徴であると言えよう。

本論文の分析により、既婚女性の就業を阻む企業の雇用慣行、既婚女性が家庭内役割に専念すべきとする家族規範、専業主婦世帯を優遇する社会経済政策の三者は、相互に影響を与え合いながら、相互に強化し合っているものであり、女性就業の二重構造がこの三者間の相互作用と密接に関連していることが明らかになった。

本論文の分析結果から導かれるインプリケーションをまとめると、以下の通りである。

まず、本論文は、職場における女性の活躍を推進する際には、女性労働者全体を一括して論じるのではなく、女性労働者内部に存在している異質性(例えば、本論文で取り上げた未婚女性と既婚女性の就業パターンにおける違い)を十分に考慮する必要があることを示唆している。

また、本論文は、女性労働政策を展開するにあたっては、雇用慣行・家族規範・社会経済政策三者を一体的に捉える必要があり、三者間の相互作用メカニズムの識別が重要な課題であることを示唆している。例えば、企業における長時間過密労働などの雇用慣行を抜本的に見直すことなく、また社会全体の意識改革により家庭内性別役割分業を肯定する家族規範を解消することなく、労働力不足を補うことを目的とする女性活躍推進政策を実施したとしても、それはかえって女性を疲弊させてしまい、社会参画における男女格差や少子化問題をより先鋭化させるという逆効果をもたらす恐れがあるだろう。



さらに、本論文は、雇用慣行・家族規範・社会経済政策間の相互作用が日本経済社会に与える影響が時代とともにダイナミックに変化していることを示唆している。社会的・経済的資源が不足していた戦後の経済復興期・高度成長期には、雇用慣行・家族規範・社会経済政策間の相互作用は、日本の経済社会システムが高度な整合性と密接な連帯性を有する有機的な統一体として発展してきたことに大きな役割を果たしていた。また、この歴史的発展過程において、雇用慣行・家族規範・社会経済政策間の相互作用自体もますます強化され、堅固な構造を有するようになっていた。しかしながら、少子高齢化、経済の長期不況、雇用システムにおける構造変化(非正規雇用の増加等)、財政問題の深刻化、女性の社会進出など、日本経済社会は大きく変化してきており、現実の変化に適合する経済社会システムの変革が求められている。こうした新しい時代背景のもとでは、本論文で示したように、雇用慣行・家族規範・社会経済政策間の相互作用は経済社会における改革を阻害・制約する構造的な要因になり、改革の難しさを増幅しかねない。戦後の経済社会の発展過程において、主たる家計支持者としての男性労働者を中心とする長時間過密労働という働き方、「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という性別による分断された生き方が日本経済社会の中に深く根ざして、そうしたことが日本における女性の就業問題を規定し続けてきた。しかしながら、今や、そのような働き方と生き方は、少子化問題に端的に表れているように、もはや経済社会全体の利益と鋭く対立する所まで来ている。

女性の就業問題は、社会全体の意識・社会のあり方と深く結び付いており、しかも、少子化問題、労働市場・雇用システム改革、社会保障改革、財政健全化などの喫緊の課題に深甚な影響を及ぼすため、現代日本における最も難しく、かつ最も重要な政策課題の一つであると言っても過言ではないであろう。女性の就業をより一層促進し、女性の活躍の場を従来の「家庭内」から「職場」まで広げていくには、新しい時代に適合する雇用慣行・家族規範・社会経済政策間の相互作用を生み出すことが必要である。まずは、長時間労働の削減など企業の働き方を抜本的に改革していくことが不可欠である。また、男性の家庭での活躍がなくてはならない。さらに、政府は女性の働くインセンティブを低下させる社会経済政策を見直し、保育サービス・子育て支援の充実に力を入れて、従来の「専業主婦世帯優遇」から「共働き世帯支援」へとシフトすることも必要である。

### 【謝 辞】

本論文は筆者が近年取り組んできた研究テーマの一つである「経済と社会・文化との相互作用」の分析枠組みを女性就業問題に応用する試みである。本論文を作成するにあたり、青木郁夫教授(経済学部)、千本暁子教授(経済学部)から有益かつ貴重なコメントやアドバイスを数多く頂いた。記して感謝の意を申し上げたい。本論文の文責はすべて筆者にあることは言うまでもない。

### 参考文献

- アンドルー・ゴードン(2012)『日本労使関係史：1853-2010』(二村一夫訳)、岩波書店。
- 居神浩(2004)「家計構造からみた性別役割分業——経済の高度成長と日本型家族システムの確立」(第6章)、玉井金五・久本憲夫編『高度成長のなかの社会政策——日本における労働家族システムの誕生』、MINERVA 現代経済学叢書、133-154、ミネルヴァ書房。
- 大沢真理(1993)「日本における『労働問題』研究と女性——社会政策学会の軌跡を手がかりとして——」、『現代の女性労働と社会政策——社会政策学会年報』、第37集、3-21、御茶の水書房。
- 木本喜美子(2000)「労働とジェンダー」、大原社会問題研究所雑誌(法政大学大原社会問題研究所)、No. 500、2-16。
- 木本喜美子・中澤高志(2012)「女性労働の高度成長期——問題提起と調査事例の位置づけ」、大原社会問題研究所雑誌(法政大学大原社会問題研究所)、No. 650、1-15。
- 厚生労働省(2002)「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」、雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課、11月。
- 厚生労働省(2007)「男女別になっていませんか コース別雇用管理の留意点—コース等で区分した雇用管理についての

Mar. 2017

## 現代日本における女性就業の二重構造についての考察

留意事項一, 『平成19年リーフレット』, No. 2。

厚生労働省 (2013) 「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」, 雇用均等・児童家庭局, 職業安定局, 10月。

厚生労働省 (2016) 「保育所等関連状況取りまとめ (平成28年4月1日) 及び『待機児童解消加速化プラン』集計結果を表」, 雇用均等・児童家庭局保育課, 9月。

菅山真次 (1998) 「〈就社〉社会の成立——職業安定行政と新規卒市場の制度化, 1925-1970年」, 『日本労働研究雑誌』(労働政策研究・研修機構), No. 457, 2-16。

菅山真次 (2011) 『「就社」社会の誕生』, 名古屋大学出版会。

笹島芳雄 (2012) 「日本の賃金制度: 過去, 現在そして未来」, 『経済研究』(明治学院大学), 第145号, 31-54。

竹中恵美子 (1993) 「総括 現代の女性労働と社会政策—論点のサーベイ—」, 『現代の女性労働と社会政策—社会政策学会年報』, 第37集, 109-124, 御茶の水書房。

田中博秀 (1980) 『現代雇用論』, 日本労働協会。

男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会 (2012) 「男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書」, 2月。

筒井淳也 (2014) 「女性の労働参加と性別分業——持続する「稼ぎ手」モデル」, 『日本労働研究雑誌』(労働政策研究・研修機構), No. 648, 70-83。

帝国データバンク (2015) 「女性登用に対する企業の意識調査: 女性管理職割合は平均6.4%も, ゼロの企業が50.9%~女性の活躍促進, 『社会』『家庭』『職場』における環境整備で業績改善に~」, 8月。

内閣府 (2011) 『平成23年版 男女共同参画白書』, 男女共同参画局。

内閣府 (2012) 『平成24年版 男女共同参画白書』, 男女共同参画局。

内閣府 (2014) 『ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書』, 男女共同参画局。

内閣府 (2015) 『平成27年版 男女共同参画白書』, 男女共同参画局。

日本経済再生本部 (2013) 「日本再興戦略—JAPAN is BACK—」, 6月。

(http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou\_jpn.pdf)

日本経済新聞 (2013) 「独身女性, 3人に1人が専業主婦希望 厚労省調査」, 9月24日。

濱口桂一郎 (2013) 『若者と労働: 「入社」の仕組みから解きほぐす』, 中公新書クラレ465, 中央公論新社。

濱口桂一郎 (2014) 『日本の雇用と中高年』, ちくま新書1071, 筑摩書房。

濱口桂一郎 (2015) 『働く女子の運命』, 文春新書1062, 文藝春秋。

山口一男 (2009) 『ワークライフバランス 実証と政策提言』, 日本経済新聞出版社。

山口一男 (2014) 「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因」, 『日本労働研究雑誌』(労働政策研究・研修機構), No. 648, 17-32。

Abegglen, J. C. (1958) *The Japanese Factory*. Arno Press.Daly, K. (2007) Gender Inequality, Growth and Global Ageing. *Global Economics Paper No: 154*, Goldman Sachs.Gordon, A. (1985) The Evolution of Labor Relations in Japan: Heavy Industry, 1853-1955. *Harvard East Asian Monographs* 117, Council on East Asian Studies, Harvard University.Gordon, A. (1998) *The Wages of Affluence: Labor and Management in Postwar Japan*. Harvard University Press.ILO (2008) Measurement of Decent Work. *Discussion Paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work*, Geneva.

ILO (2015) Women in Business and Management: Gaining Momentum. Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP), International Labour Organization.

Matsui, K., Suzuki, H., Tatebe K., and Akiba, T. (2014) Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk. Portfolio Strategy Research, Goldman Sachs.

OECD (1973) Manpower Policy in Japan. *OECD Reviews of Manpower and Social Policies*, 11, Organization for Economic Co-operation and Development.

OECD (2011) Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship. Meeting of the OECD Council at Ministerial Level Paris.

OECD (2015) Education at a Glance 2015: OECD Indicators. OECD Publishing.

(http://dx.doi.org/10.1787/eag-2015-en)

Pilling, D. (2014) Abe's 'womenomics' needs revolution not evolution. *Financial Times*, February 12.Steinberg, C. and Nakane, M. (2012) Can Women Save Japan? *IMF Working Paper WP/12/248*, International Monetary Fund.Warnock, E. (2015) A Step Forward for 'Womenomics' in Japan. *The Wall Street Journal*, August 28.

World Economic Forum (2015) The Global Gender Gap Report 2015.  
(<http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>)

(2016年11月18日掲載決定)