

企業コミュニティの再構築とワークライフバランスの導入

大沢真知子

(日本女子大学教授)

90年の中頃から日本の経営は、総額人件費の削減のために非正社員の割合を増加させた。同時に、働き盛りの男性正社員の所得が低下しており、それが女性の就業率を上げ、共働き世帯の増加につながっている。生産年齢人口の減少と共に、正社員と非正社員との間の階層化だけでなく、正社員の間での階層化が見られるようになっている。(無制限)正社員と比較して処遇の低い限定正社員や非正社員と処遇が変わらない名ばかり正社員が増加している。2013年に施行された改正労働契約法はこの流れを加速するだろう。多くの先進国では経済のサービス化と共に女性労働者の就業率が上昇するが、それが生産性の上昇に結びつき、経済の発展を支えた。他方、日本では働く女性は増加しているものの、その多くは非正社員であり、女性の能力を開花させ、経営にそれを生かすという好循環が生まれていない。先進国で女性の労働参加が生産性を上昇させたのは、ワークライフバランス施策が導入されたことによって、女性の就業継続が可能になったことが大きい。人材獲得と育成が企業の業績向上の鍵を握る時代になり、戦後の経済成長を支えた日本企業の長期人材育成の重要性が増している。男女を問わず、長期を見据えた人材育成を行い、ワークライフバランス施策を企業戦略として導入して新たな企業コミュニティを構築することが日本経済の回復にとっても企業の生き残りのためにも必要になっている。

目次

- I はじめに
- II 日本的雇用慣行を支える前提条件の変化と非正規労働の増加
- III 日本的経営が前提としている家族像とその変化
- IV 非正社員の増加と正社員の変質
- V ワークライフバランス社会へ

I はじめに

日本的経営は長期の視野に立って、人材育成を行い、社員の生活保障をしてきた。しかし、90年代に入ってからは、短期の利潤を獲得するために総額人件費を削減することが大きな目標に変化していく。その結果、正社員の数が減少し、非正

社員が増加した。将来に不安を持つ人の数が増えている。

政府は働き方改革を最優先課題と位置づけ、正社員と非正社員の間に同一労働・同一賃金を実現するためにガイドラインを作成し、非正社員から正社員への移動を進めるとともに、非正規労働者の処遇改善に乗り出した。

非正規労働者の待遇に改善が必要なことは疑問の余地がないが、実は(男性)正社員の中にも、「限定正社員」や「名ばかり正社員」など、従来企業コミュニティが想定していた正社員よりも処遇の低い正社員が増えている。男性の所得の伸びが鈍化しており、それを補うために妻の就業率が上昇し、今日本に共働き社会が出現している。

他方、他の先進国では、男性と同じように中核

労働者として働く女性が増えたことが共働き社会を実現させるとともに、それが企業の生産性を上げ、企業の競争力を高め、一人当たりのGDPの上昇につながっている。その鍵を握るのが、企業におけるワークライフバランス（働き方改革）の導入だと言われている。また、それによって、男性の家庭参加が推進され、それが出生率の上昇に寄与している。

本稿では、日本の雇用慣行が低成長、経済のグローバル化や構造変化、あるいは人口構造の変化にどのように対応してきたのか、その結果企業コミュニティがどのように変貌したのかをみるとともに、人口構造が変化した21世紀に適した企業コミュニティの姿を展望する。

II 日本の雇用慣行を支える前提条件の変化と非正規労働の増加

日本の雇用慣行の特徴は、(1)新規学卒者の定期採用(2)体系的な企業内教育訓練(3)査定付き定期昇給・昇格(4)柔軟な職務配置と小集団活動(5)定年までの雇用保障(6)企業別組合と労使協議性(7)ホワイトカラーとブルーカラー従業員の「正社員」としての一元管理、にあると言われている(森口 2013:54)。

このような雇用慣行が合理性をもつためには、職場に比較的若い労働者が多いこと、経済の成長が早いこと、また、間接金融制度と言われるように、主にメインバンクからの資金調達によって経営がなされていること、メインバンクとの間で株式を相互に保有していたことに加えて銀行が企業に貸し出す金利が一般のそれより低かったことなどの前提条件が必要である。

しかし、1990年に入ると、日本の雇用慣行を支えていた前提条件が大きく変化する。経済成長が鈍化し、金融市場の規制緩和によって、企業の資金調達の方式が間接金融から直接株式を発行して市場から資金を調達する直接金融制度へと変化する。さらには、会計基準の見直しなども伴って、経営者は長期の視野に立って市場を拡大する戦略から、株主重視の短期の利潤を追求する経営へとその経営戦略を次第に変化させる。

日経連は95年に新しい日本的経営と題して、今後の日本的経営は、「長期蓄積能力活用型」(正社員)「高度専門活用型」(契約社員)「雇用柔軟型」(パートタイム・アルバイト/派遣労働)の3つのタイプの労働者の最適な組み合わせによってなされるべきだとの見解を発表し、その割合は、3年後には正社員が7割、雇用柔軟型が2割、高度専門型が1割になるだろうと予想している。

このような雇用慣行の変化は、総額人件費を意識した経営が求められる新しい時代には必要不可欠であるとの経営側の認識が背後にある¹⁾。

経済的外的環境の変化に加えて、国内的に経済成長率の鈍化、職場の高齢化といった条件が重なったことによって、経営者は固定費としての人件費を削減するために、正社員採用を抑制し、中核人材を絞り込むことで、内部労働市場で人材を育成するという仕組みを維持したのである。また、非正社員を採用することで、雇用の柔軟性を確保しようとしたのである。それがそれまでも緩やかに進行していた正社員の減少と非正規労働者の増加に拍車をかける。

1 正社員の減少と非正社員の増加

図1は、84年から2016年にかけての正規労働者比率と非正規労働者比率の推移をみたものである。雇用就業者に占める非正規労働者の割合は、1984年の15%から2015年の37.4%と大きく増加している。

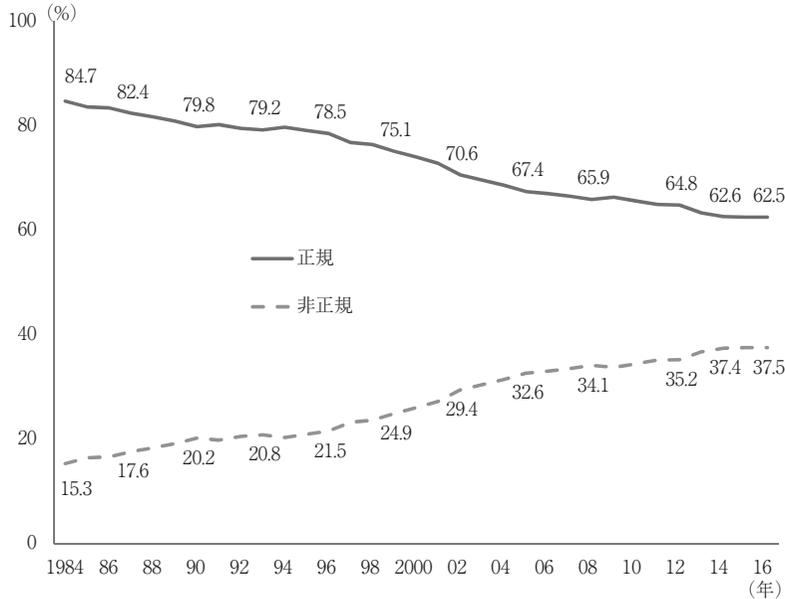
この期間をみると、全体の正社員数はそれほど大きく変動していない。1984年の3333万人から3326万人へと7万人減少している。これに対して、同じ時期の非正規労働者数をみると、全体では、604万人から2007万人へと約3倍増加している。これを男女別にみると、男性では195万人から643万人へと3.3倍、また、女性では408万人から1364万人へと3.4倍の増加である。

この30年で、日本経済が非正規労働者に大きく依存するようになってきていることがわかる。

2 日本の非正規労働者の特徴

2016年の非正規労働者の内訳をみると約7割がパート・アルバイト労働者である。派遣社員

図1 日本における正規労働者と非正規労働者の動向



資料：平成13年までは『労働力調査特別調査』2月を基準に、平成14年からは『労働力調査詳細集計』を基準に作成

6.6%，契約社員14.2%，嘱託社員6%となっており、圧倒的にパート・アルバイトが多いことがわかる（総務省，労働力調査より）。

また、男性にも非正規労働者が増えているが、非正規労働者の7割は女性である。日本と同様に年齢別の女性の就業率がM字を描く韓国ではパートタイム労働者の比率は低く、非正規労働者の約1割を占めるにすぎない（大沢2010）。

その理由は次節で述べるように、日本ではパート労働者を雇うことによって人件費が削減できる社会構造があるのに対して、韓国を含む先進諸国では、パート労働者はただ単に一般の労働者（フルタイム）に比較して労働時間が短い労働者を指すからである。

他方、日本では、雇用身分としての違いがあり、労働時間の違いのみでパートタイム労働者の数を把握することができない。そこで、職場の名称が代わりに使用されている（森岡2016）。

さらに、多くの先進国では、パートジョブは女性が出産などで仕事のペースを緩める時に利用する就労形態で、フルタイムの仕事が続けるための橋渡し（ブリッジ）職とみなされている（Cassirer 2003）。他方、日本では、パートから正

社員への移行は1割～2割と低い割合になっている（Higuchi 2013）。

Ⅲ 日本の経営が前提としている家族像とその変化

非正規労働の増加が社会問題になっているのは、日本だけではない。世界中で雇用の不安定な就業機会が拡大し、親世代のような豊かな生活が享受できない若者が増え、大きな問題となっている（Houseman and Osawa 2003; 大沢2010）。

非正規労働者の増加が見られるのは、80年代からである。しかし、その問題が社会の問題として認識されるようになるのは、2008年12月の世界的金融危機が引き金となって仕事を失い生活に困窮した派遣労働者のために、日比谷公園に年越し派遣村が設営されてからである。

しかし、日本の所得格差の拡大は90年代の後半から見られており、それは非正規労働の拡大の時期と重なる（橋本2013）。にもかかわらず、それが2008年に起きたリーマンショック後にならないと社会問題化されなかったのは、非正規労働者の大多数が親や世帯主の被扶養者であると考え

られてきたからである。そして、処遇の低さや雇用の不安定さが働き方の自由度によって補償されているとして合理化されてきた。背後には、大多数の人が結婚し、家庭では夫と妻の間で性別役割分業がおこなわれることが前提とされている。

1 男性稼ぎ主モデルと女性労働の家族依存モデル

(1) 男性稼ぎ主モデル

大沢真理 (2007) は、日本の社会システムを「男性稼ぎ主」型の生活保障システムと名付けている。その特徴は、「日本の男性には妻子が扶養できる所得が保障され、稼働力を喪失した場合には社会保障によって所得が保障される。また、妻は世帯主の保障によって付随的に生活保障をえる。他方、家庭責任は妻がフルタイムで担うものとし、国の保育や介護サービスの提供は低所得層や「保育に欠ける」いわば例外的なケースに限って提供される」というものである (大沢 2007:54)。

(2) 女性労働の家族依存モデル

山田 (2015:28-29) は、戦前の日本の女性労働者は、若い時は父親に扶養され、結婚してからは夫に扶養され、夫没後は息子に扶養されることで生活保障が得られるという、家族に包摂されていることが前提となってきたと述べ、それを「女性の家族依存モデル」と呼んでいる。

ところが、90年代後半になって、労働力の非正規化が進展し、労働による包摂力と家族による包摂力の両方が弱体化してくる。その結果、経済的な自立が困難な若年女性の貧困化が深刻な社会問題になってくるのである。

さらに、離婚率の上昇などによって家族が包摂力を失うとともに、結婚しない若者やあるいは結婚したくても雇用契約の安定した仕事に就けないために結婚できない若者も増加している。国立社会保障・人口問題研究所が最近発表した2015年の国勢調査をもとに推計した日本の生涯未婚率(50歳までに一度も結婚しない人の割合)は、男性で23.37%、女性で14.06%にのぼっている。

江原 (2017) は、非正規労働者が直面している経済的な困窮は男女ともに違いはないにもかかわらず、女性の貧困は、たとえ“見える化”された

としても、社会問題として取り上げるには値しないと見なされていることは、日本社会に「女性労働の家族依存モデル」が強固に存在していることの証左であると述べている (江原 2015)。

その上で、重要なことは、「労働形態や労働評価等の「社会構造次元」に「女性労働の家族依存モデル」という形で、「性別役割分業」という社会通念が影響を与えており、働き方や労働条件を規定している」という点にあることを指摘している (江原 2015:69-70)。

(3) 独身の女性非正規労働者の増加

しかし、実際には、親や世帯主に生活を依存していない非正規労働者が増加している。(独)労働政策研究・研修機構がおこなった壮年(35~44歳)非正規労働者に関する調査によると、独身の女性非正規労働者は2002年の16万人から14年の52万人へと3倍以上増加している。2007年の既婚者以外の女性非正規労働者の貧困率は51.7%と突出して高くなっている。横浜市、大阪市と福岡女子大学野依智子教授が2016年に共同でおこなった35~54歳の非正規職シングル女性の調査によると、3分の2が、正社員として働ける会社がないことを非正規職についている理由としてあげている²⁾。また、8割以上が、収入が少ないことを仕事に関する悩みや不安として上げており、6割は解雇や雇い止めになることへの不安を上げている。

女性をひとくくりにして、女性は積極的に非正規労働を選択していると考えられがちであるが、2014年の労働力調査では不本意に非正規を選択している非正規労働者の数は、男性が160万人に対して女性は171万人と女性の方が多い(公益法人横浜市男女共同参画推進協会・一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会・公立大学法人福岡女子大学 野依智子 2016)。大嶋 (2011:37) は、希望して非正社員を選択しているとみられがちな子育て期の女性の中にも、本来は正社員を希望する人が少なくない、と指摘している。

2030年には女性の生涯未婚率は23%にまで上昇すると見られており、女性は自発的に非正規職を選択しているという前提は、見直される必要が

ある。

2 税・社会保障制度がパート賃金に与える影響

配偶者控除制度の廃止をめぐっては税負担が増えることが議論の俎上に上りがちであるが、それ以上に重要なのが、制度が労働市場（賃金）にもたらす影響である。パート賃金を低く抑え、女性の貧困確率を高めている要因のひとつと言われるものに、所得税制度における配偶者控除制度と社会保障制度における第3号被保険者制度がある。

妻の所得が103万円を超えると、所得税の支払いに加えて、夫も配偶者控除を失い税負担が増える。加えて、妻の所得が103万円を超えると配偶者手当の支給を止めている企業も多いことから、非課税限度額の103万円を意識して働いている既婚女性が多い³⁾。ちなみに2018年4月からは103万円の壁が150万円に引き上げられる。

また、社会保険の支払いにおいては、年収106万円と130万円の二つの壁があり、その所得未満であると、本人の保険料負担はなく、被扶養者（第3号被保険者）として基礎年金が受け取れる。ただし、106万の壁と130万円の壁が103万円の壁と異なるのは、130万円を超えると、事業主保険料負担もふえることである。それによって、この制度は（同じ生産性の労働者ならば）事業主に正規労働者としてではなく、非正規労働者として採用するインセンティブを提供していることになる。

さらにこのような壁の存在によって、人手不足になっても雇い主は賃金を上げるインセンティブをもたない。上げると就労調整をする人が増えるだけだからだ。そのために、パートの賃金は（壁がない場合に比べて）平均で9%程度押し下げられていると推計されている（厚生労働省2002）。

加えて、正社員と非正社員の間には賃金格差も大きい。特に勤続が長くなるほど格差が大きくなる。このような差が非正規労働者の増加の要因になるのは、すでに述べたように、90年代から企業が人件費の抑制に強い関心を示すようになったからである。

3 非正規労働の増加の要因とアンダークラスの出現

非正規の増加は、そのような働き方のニーズが高まってきたこと（供給要因）と企業側の採用方針の変化（需要要因）の二つに大別できる。90年代以降は後者の比重が高まってくる（Houseman and Osawa 2003；大沢・金2010）。その要因と考えられるのが、今述べた処遇格差である。

大橋（2017）は、2002年から2012年にかけての非正規労働者増加を労働力における非正規比率が増加したことによる要因（労働力構成の効果）と企業の雇用政策の変化（政策構造の変化）の要因に分解して要因分析をおこなった結果、後者の雇用政策の変化が全体の増加の約6割を説明することを実証している。非正規労働増加の背後には、日本の企業が短期のコストを意識した経営に転じたことがあることがわかる。

川口・原（2017）は、企業が、90年代以降日本経済が成熟し、人的資本の収益率の低下が予想されるなかで、正社員として企業コミュニティに包摂される範囲を縮小したことが雇用の非正規化をもたらしたと論じている。

森口（2017）によると、日本における格差拡大の特徴は富裕層の富裕化を伴わない「低所得層の貧困化」にあり、この点で他の国の潮流とは異なるという。また、橋本（2013）は、正社員の夫に生活を依存している既婚のパート労働者と同じ所得で生活する若者が増加したことに加えて、1990年代になるとそこからの脱出がより難しくなり、その結果、そこに滞留せざるをえなくなった非正規労働者が今、新たなアンダークラスを形成しており、それを放置しておくことの社会的コストは将来膨大なものになると予想している。

IV 非正社員の増加と正社員の変質

すでに述べたように非正規労働者の処遇には問題が多い。しかし、非正規労働者の増加と共に、企業コミュニティの中の正社員も変化している。

1 時代とともに変遷した正社員の定義

(1) 働き方の拘束性の違い

正社員とは、会社の将来を担う中核労働者として、長期的な視点から人材育成がなされる労働者である。家族が養える賃金が支給され、強い雇用保障がある代わりに、残業や転勤や配置転換などの会社からの命令に従う義務を負っている。

これに対してパートタイマーは正社員のように会社からの拘束性はない。個人や家族の生活を優先させた働き方ができるように配慮されている反面、報酬は低く、雇用の保障も薄い。

この定義は、2007年にパート労働法が改正された際に用いられた。また、この概念は、水町勇一郎氏の「同一義務（労務給付義務プラス付随義務）同一労働」がもとになっている（水町 1997:237）。

水町氏は、ドイツやフランスでは、パートタイマーとフルタイマーとの間に同一労働同一賃金の原則を当てはめることは可能であるが、日本の正社員とパートタイマーの違いは、労働者が負っている義務の違いであるとし、正社員は、残業命令応諾義務、配転命令応諾義務、競業禁止義務（競業他社に転職してはいけない義務）、業務命令服務義務などの大きな義務を負っているのに対してパートタイマーの場合には、そのような義務がないので、（働き方の）拘束度の違いが一定の処遇差を認める正当な根拠となりうるとしている。

竹信（2017:69）は、とは言うものの、戦後の日本が目指した正社員とは、「国際的な働き方の基準を満たした正しい働き方」をする労働者であったと指摘している。村尾（2013）は、にもかかわらず、非正規労働者が増加する中で、その処遇差を合理化する必要が生じた結果、正社員の働き方の「拘束性」が強調され、それが説得力をもって世の中に受け入れられるようになったのではないかと論じている。

(2) 長時間労働とメンバーシップ契約

日本的経営の特徴はメンバーシップ契約と捉えることができるというのは濱口桂一郎氏である。

「雇用契約それ自体には具体的な職務は定められておらず、いわばそのつど職務が書き込まれるべき空白の石板であるという点が、日本型雇用システムの最も重要な本質なのです。こういう雇用契約の法的性格は、…メンバーシップ契約と考

えることができます。日本型雇用システムにおける雇用とは職務ではなくてメンバーシップなのです」（濱口 2009:3-4）。

この議論をもとに、リクルートワークスの石原直子氏は、日本の企業は長時間労働ができない労働者をフルメンバーとみなさず、それゆえに女性人材が育成されてこなかったと批判している（大沢 2015:65）。

さらに、竹信（2017:84）は、非正社員と対比させるために「正社員はメンバーシップ契約なのだから、高拘束を受け入れるしかない」という言説が生み出され、正社員の働き方が「安心して働ける社員」から「非正社員よりも過酷な体験を引き受ける社員」に変質したという。

そう考えると、電通でおきた新人社員の長時間労働による過労死もうなずける。

(3) 統計的差別

日本では、会社の正式なメンバー（中核労働者）になるためには、残業ができ、転勤ができないといけない。となると、やる気があっても、能力が高くても、子どもがいて主に養育の責任を担っていたり、介護の責任を担っていたりするものは正式なメンバーにはなれない。あるいはメンバーにはなれても、一段低い評価が下されることになる。

ある日本の大手総合化学メーカーの人事ファイルを分析した Kato, Kawaguchi and Owan (2013) では以下のことがわかった。

育児休業期間が7カ月を超えた場合、休業期間が長くなるほど所得の低下は大きくなる。育児休業から7カ月未満で戻り、休業前と同じ就業時間働いた場合は、所得の低下はみられない。育児休業後に短時間勤務制度を利用するとペナルティが大きくなる。育児休業期間を1年取り、短時間勤務制度を利用すれば、所得は17%減少する。さらに、この休業によるペナルティは、男性の方がより大きい。男性が3カ月育児休業を取ると、7～11%の所得の減少が生じる。

育児などの無償労働によって時間制約のある労働者は、より低い処遇に甘んじていることになる。つまり、24時間会社のために働けないこと

によるペナルティが課されているのである。

他方、未婚で子供がなく男性並みに働くと昇進確率が高くなる。

Kato, Kawaguchi and Owan (2013)によると、年間の労働時間が2200時間を超えると昇進の確率が急速に高まることを見出している。同様の結果は山口(2013)によっても実証されており、週49時間以上働くことが男性よりも女性において管理職への昇進確率を高めている。

以上みてきたように、90年代以降企業コミュニティに加入するメンバーの範囲を狭める際に、個人の能力ではなく、残業や転勤などの会社の命令に伝えてどれだけ拘束的に働けるかということが要件とされたのである。その結果、出産や育児などで就業の中断が予想される労働者は最初から別のキャリアパスが用意され、処遇された。これを経済学では統計的差別として合理的な差別と説明してきた。

最近では、この統計的差別仮説に関しても反論がされている。山口(2017)は、予言の自己成就というコンセプトを使い、(女性は離職しやすいという)企業の思い込みが女性の離職を招いていることを実証している。また、大沢(2015)は、首都圏の高学歴女性のサンプルをもとに、おもな初職の離職理由が結婚から仕事への不満に変化していることを示している。さらに、大沢・馬(2016)は、学卒時にキャリア意識の高い女性ほど転職傾向が高いことを実証している。

つまり、企業における統計的差別は合理性を失い、人材浪費につながっているのである。

2 正社員のなかの階層化

1987年に男女雇用機会均等法が施行されたことを受けて、大手企業を中心に、従来の日本的な内部労働市場における人材育成の仕組みを維持するために、長期勤続の見込めない社員をはじめから別のコースに配属するコース別人事管理制度が導入された。

成立当初は募集・採用・配置・昇進に関する均等扱いが努力義務であったが、97年に改正され禁止規定に変わった。この法律改正を受けて行った企業の対応は3つに大別されるという(Mun

2016)⁴⁾。一つはコース別人事管理制度を廃止し、一般職を非正規労働者に代替するという対応、もう一つは、一般職の名前を変更して実質的にはコース別人事管理制度を維持するという対応、最後は制度改正を行い、女性の活躍を進めるという対応である。

均等法の改正とともに、労働市場の規制緩和が実施され、派遣法の改正によって、派遣労働を採用できる範囲が拡大されたことから、大手を中心に、一般職を外局化するという動きも見られた。

また、一般職から総合職への転換ができる制度を持っている企業は8割に対して、実際に転換した社員は1割にも満たないことが2003年の厚生労働省の調査で明らかにされており、実質的にコース別人事管理制度が今でも機能している企業は多い。

Hara(2016)は、正社員のあいだに生じる男女間賃金格差の要因とその変化を、男女間の時間当たりの賃金の分布をもとに分析している。その結果、教育水準や勤続年数といった(人的資本の)変数の違いでは説明できない賃金格差が、賃金分布の下位(Wet Floor)と上位の(Glass Ceiling)ふたつの分位で見られることを見出している。また、大手企業ほどWet Floorの存在によって、女性が昇進できない構造がある。つまり、初期のキャリア形成において女性は濡れた床(Wet Floor)に足を取られて昇進の階段を上ることができないのである。

また、この構造が1990年から2014年までのあいだに大きく変化していない。つまり、同じ学歴であっても、企業内部の昇進・昇格の構造に男性と女性で違いがあり、男性(総合職)と同じキャリア形成の機会が与えられていないために、男女間賃金格差が生じているということである。

近年、女性活躍推進法の施行によって、管理職女性の比率を上げることが目標とされているが、この研究結果が示唆するのは、そもそも女性は昇進機会のあまりない一般職に配属される傾向があり、初期のキャリア形成においてすでに差がつけられている。さらに、女性は男性に比べて平均的に報酬の低い中小企業で働く傾向があることが、男女間賃金格差の大きな要因であることが研究に

表1 コース別人事管理制度における採用時のコース別男女比率

	総合職採用者		一般職採用者	
	女性	男性	女性	男性
2006	16.6	83.4	92.8	7.2
2007	12.4	87.6	92.6	7.4
2008	16.9	83.1	92.8	7.2
2009	9.2	88.4	91.9	8.1
2010	11.5	88.5	94.6	5.4
2011	11.6	88.4	86.0	14.0
2012	18.8	81.2	78.2	21.8
2013	19.1	80.9	84.5	15.1
2014	16.6	77.8	82.1	17.9

資料出所：厚生労働省「コース別人事管理制度の実施・指導状況」各年。

よって実証されている。

興味深いのは、男性正社員の階層化が進んでいると思われることだ。キャリアの発展の見通しの低いコースに今、男性が入り始めている。

表1は、都道府県労働局雇用均等室が企業を実際に訪問し、人事労務担当者との面接の上に実施している調査で、総合職と一般職の採用時の男女比率をみたものである。全サンプルは、200社強と少なく、ここから日本全体の変化が読み取れるかどうかはわからない。しかし、近年になると一般職につく男性がふえていることがわかる。

このことは、正社員のなかにも階層化がすすんでいることを意味するのではないだろうか。

3 男性正社員の処遇の変化

バブル経済崩壊後、男性正社員の賃金や雇用保障がどのように変化しているのだろうか。

Hamaaki et. al., (2012) は、賃金構造基本調査の個票を使って日本の雇用慣行がバブル経済崩壊後どのように変化してきたのかを詳細に分析している。その結果、25～34歳のグループにおいて1990年代の中頃と2008年と比較すると、終身雇用制度が適用されている割合は約20%ポイント低下しているという。この時期、男性正社員の採用が抑制されてきたことと整合的な結果となっている。

さらに、(雇用期間に定めのない)雇用契約を持つ労働者を入社時と入社後で比較すると、学歴にかかわらず、5年後の割合は明らかに低下しており、企業コミュニティのメンバーとなっている若者の割合は低下している。

Hamaaki は、これは、年功賃金の傾きが緩やかになっていることから、若いうちに転職をすることでより良い条件の仕事を探す動きが若者の間に出てきているのではないかと推測している。

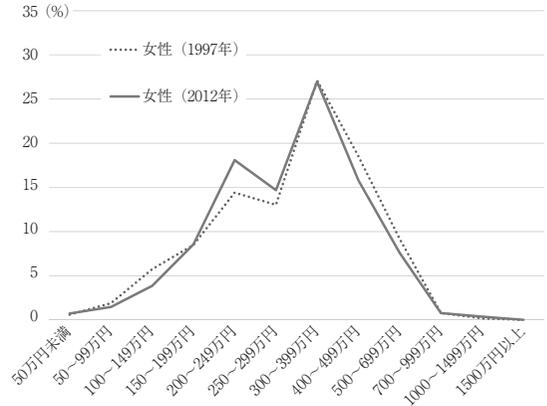
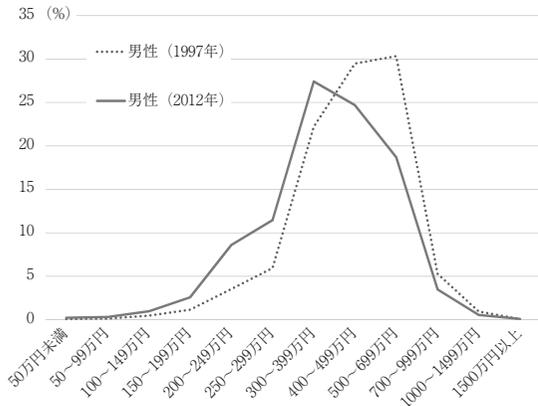
また、年功賃金の勾配は緩やかになっており、年齢にともなう賃金上昇はバブル崩壊以前に比べて少なくなっている。これは高齢者雇用安定法の改正にともなって、定年が延長され、それにもなると賃金カーブの傾きが緩やかになったことの影響だと思われる。労働政策研究・研修機構が2012年に実施した「高齢者の継続雇用等、就業に関する調査」でも、50歳代前半期と比べて55～59歳で賃金が下がったという人は男性で51.9%、女性で26%である。賃金が上がったという人は男性15.4%、女性31%と、年功的な賃金カーブは高齢期には大きく変化していることがわかる(労働政策研究研修機構2012)。

4 失われた20年の正社員(30～34歳)の所得分布の変化

バブル経済崩壊後の失われた20年のもっとも顕著な変化は、働き盛りの男性正社員の賃金の減少である。図2は、総務省の就業構造基本調査から30～34歳の男女の正社員所得分布を97年と2012年の2時点で比較したものである。男性正社員の所得分布のピークは1997年には500万～599万円にあったものが、2012年には300万～399万へと下落している。

また、200万～249万円の層が3.5%から8.6%と倍増しており、名ばかり正社員がこの間に増加していることが見て取れる。

図2 男女別に見た正社員（30～34歳）の所得分布の1997年と2012年との比較



出典：総務省「就業構造基本調査」（<http://www.e-stat.go.jp/>）より作成

同時期の女性の正社員の所得分布を見ると、ピークは300万～399万円と変化はないが、200万～249万円の分布が14.4%から18.1%と3.7%ポイント増えており、男性（夫）の所得の減少が女性（妻）の就労によって補われていることがわかる。

背後には、企業のOJTが減少してきたことがある。梅崎は、非正規化の進んだあとに入社してきた若手正社員には「周辺」の「易しい」仕事から徐々に「中心」の「難しい」仕事に挑戦するという企業内OJTの経験経路がなくなっており、その結果、内部労働市場に必要な人材が供給されず、正社員の賃金が上がらなくなっていると述べている（梅崎（2017）：93-94）。

2015年には共働き世帯数（夫婦ともに非農林業の雇用者）は1114万世帯、無業の妻のいる専業主婦世帯数687万世帯を大きく上回っている。18歳未満の子どもを養育している二人親世帯に限ってみると、専業主婦世帯の割合は2010年で44.7%と、10年前の53.5%から8.8%ポイント減少している。

かつて専業主婦世帯は豊かさの象徴と言われた。しかし、今では、専業主婦世帯の12.4%（55万6000世帯）は貧困世帯だという（周 2015）。専業主婦世帯の低所得層の比重がふえたために、専業主婦世帯の可処分所得は夫婦共働き世帯よりも13%低い（総務省統計局『家計調査』2013）。

周（2015）は、貧困世帯の妻の約9割は働きた

いとおもっているが働いて得られる市場賃金が低いこと、親の援助が受けられず、保育所の入所を待っている待機児童が200人以上いる地域に住んでいるなどの悪条件が重なって働けないのだという。

Ⅱで述べたように日本は家族だのみの福祉政策がとられてきた。国際的に見ても社会支出における家族関連の支出割合が低い。低所得層の専業主婦は働きたくても働けず、その結果子供の教育に十分なお金をかけることができないと述べている。

ここから見る限り、日本は、男性の所得の低下を補うという形で女性の就業率が上昇し、共働き社会が形成されていることがわかる。

5 労働契約法の改正と限定正社員制度

政府はバブル経済崩壊後、労働市場の規制を緩和してきたが、リーマンショック後に雇い止めにあって仕事を失った派遣労働者の惨状を目の当たりにして、非正規労働の規制強化の方向にその方針を転換する。

2013年4月には改正労働契約法が施行された。有期契約労働者に雇い止め法理が適用されるとともに、新たに反复更新で通算5年を超えた場合の無期契約への転換や、無期と有期の契約労働者間の不合理な労働条件の相違が禁止される等が盛り込まれた。この法律はパート・アルバイト、派遣社員、契約社員などの職場の呼称に限らず、期間

の定めのある労働者が対象となる。

通算契約期間は2013年からカウントされるので、有期契約者が無期契約への転換の申し込みができるのは2018年である。ただし、無期契約に転換しても賃金などの労働条件を無期契約の労働者と同じにすることは法律に盛り込まれていない。そこで、企業は以下から自社の実情に合わせて対応することができる。

- ①有期契約が5年を超えないように契約を終了する（雇い止め）
- ②給与など処遇を変えずに無期契約にする（名ばかり正社員）
- ③給与などの条件を引き上げて無期契約にする
- ④勤務地、職務、時間などを限定した正社員に転換する（限定正社員）
- ⑤完全に（無限定）正社員と同じ処遇にするである。

労働政策研究・研修機構では、2015年に改正労働契約法に各企業はどのように対応する予定なのか、アンケート調査を実施した⁵⁾。この調査の結果を見ると、約6割の企業は有期契約者を無期契約にしていくと答えている。さらにどのような形態で転換するのかを聞いたところ、有期契約当時のままの業務・責任、労働条件で契約だけ無期にすると回答する企業が多くなっている（フルタイム契約社員の場合は32.6%、パートタイム契約社員では43.3%の企業がこう回答している）。

限定正社員とは正社員と非正社員の中間に位置する労働者で、職務や勤務地が雇用契約で限定されているので、転勤や職務の変更を求められることはないが、雇用されている事業所が閉鎖されれば、契約も打ち切られてしまう。その意味で、無限定正社員よりも雇用保障がなく、また、職務が限定されているので、給与も1～2割程度下がる。日本ではいま半数の企業がこの制度を導入しているといわれるが、他方、限定正社員の導入を検討している企業は2割程度とそれほど多くない。また、労働契約法の改正施行前にすでに非正社員を正社員に転換したところもある⁶⁾。

昨今、人手不足が深刻化しており、有期から無期契約に転換する企業が増えている。確かに、安定した雇用契約の元で働くことのメリットは大き

い。しかし、処遇は非正規と同じでもよいということになると、「名ばかり正社員」の増加をもたらす。また、韓国で2007年に「非正規職保護法」が施行され、非正規労働者が同一企業で2年を超えて働くようになると、自動的に無期契約に転換する制度が導入された（2年ルール）。その結果、正規職の中に、雇用の保障はあるが、勤続年数が伸びても賃金が上昇しなかったり、福利厚生制度の適用がなかったりする下級職が生み出され「名ばかり正社員」が増加したことが報告されている（大沢 2010:191-195）。また、韓国で大手スーパーマーケットを経営するイーランド社は、「非正規職保護法」施行前にレジなどで働く非正規の女性社員を大量に解雇して社会問題になった（いわゆるイーランド事件）。

5年ルールが適用される2018年に改正労働契約法はどのような影響があるのか。非正社員の雇用が安定するというプラスの面があると同時に、「名ばかり正社員」の増加や、スキルのない労働者は雇い止めにされ、6カ月の間仕事ができない非正規労働者も出現すると思われる。

家族に頼れない非正規労働者やひとり親世帯にとって6カ月もの間就業できないことによる所得のロス生活ができないことを意味する。その対応を今から考えておく必要があるのではないだろうか。

V ワークライフバランス社会へ

日本の経営は、先進国に見られるようなブルーカラーとホワイトカラーの間の処遇格差をなくし、ブルーカラー職に知的熟練形成の道を開いたことが製造業の生産性の向上と輸出主導型の経済発展に貢献した（ゴードン 2012）。終身雇用制度や年功的な賃金は働くものの企業への忠誠心を高め、高いパフォーマンスをもたらした。

しかし、90年代の中ごろになると、日本の経営の関心が総額人件費の削減に移っていき、非正規労働者が増加した結果、企業コミュニティに包摂されるひとびとが減少し、暮らしの不安が高まっている。

アトキンソン（2016）は、日本企業は、現状維

持を図る経営へと変化してしまい、失われた20年をもたらしたと論じている。そして、いま日本の企業に必要なのは、社員の潜在能力を活かしてイノベーションを起こして競争力を高める経営であるとのべている。

日本の労働生産性は1990年にはアメリカの4分の3の水準にあったが、2000年代には7割前後に低下し、2010年には6割強で推移している（日本生産性本部2016）その結果、日米の生産性格差は緩やかに拡大している。

海外に目を向けると、日本とは逆に、人材の確保と定着を進め、長期の人材育成に力を入れている。また、女性の参画が進んでいる国ほど競争力があり、一人当たりのGDPが高い。そして生産性ランキングの上位を占める国は、女性の給与が高い（男女の賃金格差が少ない）。それは女性がそれなりの仕事を与えられ、自らが生産性を高めて、その分が給料に結びついているからだという（アトキンソン2016:296）。

アトキンソン（2016）は、90年代から現在に至るまでのアメリカの生産性の向上の3分の2は女性の参加が寄与しているという。90年代から00年にかけてアメリカで導入されたワーク・ライフ・バランス施策は、初めは子育てをしながら働くお母さんのためのものであったが、この施策によって、女性の継続就業が可能になり、長期の女性人材育成が可能になった。さらに、その適用範囲を子育て中の女性だけでなくすべての労働者に広げることで、男性の家庭参加が可能になり、女性を仕事と育児の2重労働から解放するのである。それが出生率の上昇につながる（AERA編集部/大沢2016:194-195）。

他方、日本では、働く女性の数は増えているものの、そのほとんどが非正規職である。たとえば、2006年から16年にかけて300万人の雇用が生み出されているが、276万人の雇用は女性の非正規職である。

非正規職というとその処遇の低さが問題になるが、本稿では、その格差に合理性を与えている正社員の働き方の硬直性や拘束性の問題を指摘した。今日本の正社員は働き方の拘束の程度によって階層化されており、全体として処遇の低い正社

員が増えている。

日本は96年から生産年齢人口が減少しており、08年からは人口そのものが減少している。その労働力不足をいままで高齢者や既婚女性によって補ってきたが、それも限界に達している。今日本はその稀少な人材を採用し、人的投資を行い、長期にわたる人材育成の仕組みをさらに強固にしなければならない時代に入った。仕事のために私生活を犠牲にすることをよしとしない若い労働者が男女を問わず増えているにもかかわらず、実際の処遇においては、それを模範とし、それ以外の労働者の処遇を下げて人材を浪費している。

人口減少社会の中で、良い人材を獲得するためには、会社は社員を選別する側から、選別される側になっており、私生活との両立が可能で、能力が身につく企業でなければ、優秀な人材は他企業に転職する時代になっている。（すでに有能な女性の転職が見られている）。そして、人材の育成と定着の促進に、管理職の力量が試される時代になっているのである。

山口（2017）は、日本企業の女性活用は一様でなく、ワークライフバランス施策が整っており、かつ「性別にかかわらず社員の能力発揮に努める」人事政策の方針をもつ企業では、女性の活躍が生産性・競争力にプラスの影響を与えていることを実証している。

日本の高度成長を支えてきたのは、長期を見据えた人材の育成である。他の国が日本から学習したこの強みを今日本の企業は失いつつあるのではないか。従業員の潜在能力を最大限に生かし生産性の向上にむすびつけるワークライフバランスに配慮した日本的経営が、企業の競争力を高めるために、何よりも必要になっている。

1) レポート作成に当たった委員の一人は、以下のように述べている。

「日本の賃金も名目上は世界のトップクラス。物価が高いですから、購買力平価とか実質賃金はそうなっていませんが。企業経営は、名目賃金がベースになっておこなわれていますので、どうしてもコストという意識が強くて、これからは、基本的には総額人件費をどのように管理していくのか。この視点が非常に強くなるであろうとおもっております。」大沢真知子（2010:79）より。

2) 公益法人横浜市男女共同参画推進協会、一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会、公立大学法人 福岡女子大

学 野依智子 (2016) 『非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査報告書』

- 3) 日本では約半数の企業が配偶者手当を支給しているが、そのうちの8割が非課税限度額(103万円)で、支給を打ち切っている。配偶者手当は2005年には平均月額1万7282円である(厚生労働省, 平成27年度就労条件総合調査)
- 4) Mun (2016)によると、ピーク時は4割強の企業がコース別人事管理制度を採用しており、均等法が改正された97年以降は3割強にその割合が減少している。
- 5) 常用労働者50人以上を雇用している全国民間企業20000社を母集団として層化無作為抽出により4854社から回収したサンプルを基にした調査。2015年7月27日~9月11日の間に、労働政策研究・研修機構によって実施された。記者発表「改正労働契約法とその特例への対応状況等に関するアンケート調査結果」(<http://www.jil.go.jp/press/documents/20170523.pdf>)
- 6) 例えば、ユニクロは2013年末856店舗で勤務する全パート・アルバイト1万6000人(全体の約半数)の正社員化の方針を打ち出した。その他、日本郵政、グルメ杵屋、IKEA、スターバックス、三菱東京UFJ銀行、住友生命保険、三井住友海上火災保険、などで実際に正社員化や無期契約化を進めている。非正規雇用労働者は低コストであることが最大のメリットであるが、人手不足によって、手間とコストをかけて研修を施した従業員がやめてしまうデメリットがメリットを上回ったことが正社員化を決めた理由である。

参考文献

- AERA編集部・大沢真知子(2016)『「女性にやさしい」その先へ』朝日新聞出版。
- アトキンソン・デービット(2016)『新・所得倍増論』東洋経済新報社。
- 梅崎修(2017)「人材育成力の低下による「分厚い中間層」の崩壊」玄田有史編『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会。
- 江原由美子(2015)「見えにくい女性の貧困——非正規問題とジェンダー」小杉礼子・宮本みち子編著『下層化する女性たち』頸草書房。
- 大沢真知子(2006)『ワークライフバランス社会へ』岩波書店。
- ・金明中(2010)「経済のグローバル化にともなう労働力の非正規化の要因と政府の対応の日韓比較」『日本労働研究雑誌』595号。
- (2010)『日本型ワーキングプアの本質』岩波書店。
- (2015)『女性なぜ活躍できないのか』東洋経済新報社。
- ・馬欣欣(2015)「高学歴女性の学卒時のキャリア意識と転職行動——逆選択は起きているのか」『日本女子大学現代女性とキャリア研究所紀要』第7号。
- 大沢真理(2007)『現代日本の生活保障システム——座標とゆくえ』岩波書店。
- 大橋勇雄(2017)「非正規労働者増大に関する要因分解」『日本労働研究雑誌』684号。
- 川口大司・原ひろみ(2017)「人手不足と賃金停滞の並存は経済理論で説明できる」玄田有史編『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会。
- 小杉礼子・宮本みち子編著(2015)『下層化する女性たち』勁草書房。
- 大嶋寧子(2011)『不安家族——働けない転落社会を克服せよ』日本経済新聞社。
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局(2002)『パート労働の課題と方向性』(パートタイム労働研究会最終報告)。
- ゴードン・アンドルー(2012)『日本労使関係史1853-2010』岩波書店。

- 周燕飛(2015)「専業主婦世帯の貧困：その実態と要因」RIETI Discussion Paper 15-J-034。
- 竹信三恵子(2017)『正社員消滅』朝日新聞出版。
- 日本生産性本部(2016)『労働生産性の国際比較2016年版』<http://activity.jpc-net.jp/detail/01.data/activity001495.html>
- 橋本健二(2013)『「増補新版格差の戦後史」——階級社会日本の履歴書』河出ブックス。
- 濱口桂一郎(2009)『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』岩波新書。
- 水町勇一郎(1997)『パートタイム労働の法律政策』有斐閣。
- 村尾祐美子(2013)「正社員の企業拘束性と雇用の非正規化」『現代社会研究』第11号, pp. 87-94。
- 森岡孝二(2015)『雇用身分社会』岩波書店。
- 森口千晶(2013)「日本型人事管理モデルと高度成長」『日本労働研究雑誌』No. 634, pp. 52-63。
- (2017)「日本は「格差社会」になったのか—比較経済誌に見る日本の所得格差」『経済研究』第68巻2号, pp. 169-189。
- 山口一男(2013)「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——女性であることの不当な社会的不利益とその解消策について」RIETI Discussion Paper 13-J-069。
- (2017)『働き方の不平等 理論と実証分析』日本経済新聞出版社。
- 山田昌弘(2013)「女性労働の家族依存モデルの限界」小杉礼子・宮本みち子編著『下層化する女性たち』頸草書房。
- 公益法人横浜市男女共同参画推進協会・一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会・野依智子(2016)『非正規シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査報告書』労働政策研究・研修機構(2012)「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」調査シリーズNo. 94。
- (2015)「壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究報告——就職氷河期から「20年後」の政策課題」。<http://www.jil.go.jp/press/documents/20151013.pdf>
- (2017)「改正労働契約法とその特例への対応状況等に関するアンケート調査」結果<http://www.jil.go.jp/press/documents/20170523.pdf>
- Cassirer Naomi (2003) Work Arrangements among Women in the United States, Houseman S. and M. Osawa ed., Nonstandard Work in Developed Economies Causes and Consequences, W.E. Unjohn Institute, 2003 : pp. 307-35.
- Hara Hiromi (2016), Glass Ceilings or Sticky Floors? An Analysis of the Gender Wage Gap across the Wage Distribution in Japan, RIETI Discussion Paper 16-E-099.
- Hamaaki J., Masahiro Hori, Saeko Maeda and Keiko Murata (2012) 'Changes in the Japanese Employment System in the Two Lost Decades', ILR Review, Vol. 65, No. 4, pp. 810-846.
- Higuchi Yoshio (2013) "The Dynamics of Poverty and the Promotion of Transition from Non-regular to Regular Employment in Japan: Economic Effects of Minimum Wage Revision and Job Training Support", *Japanese Economic Review*, Vol. 64, No. 2, pp. 147-200.
- Houseman S. and M. Osawa (2003), "The Growth of Nonstandard Employment in Japan and the United States: A Comparison of Causes and Consequences", Houseman S. and M. Osawa ed., Nonstandard Work in Developed Economies: Causes and Consequences, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Kato, Takao, Daiji Kawaguchi, and Hideo Owan (2013), "Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An Econometric Case Study of a Large Japanese Firm," RIETI Discus-

sion Paper 13-E-038.

Mun, Eunmi (2016), "Negative Compliance as an Organizational Response to Legal Pressures: The Case of Japanese Equal Employment Opportunity Law," *Social Forces*, Vol. 94, No. 4, June 2016; pp. 1409~1437.

おおさわ・まちこ 日本女子大学人間社会学部教授。同大学現代女性キャリア研究所所長。主な著書に『女性はなぜ活躍できないのか』（東洋経済新報社 2015年）。労働経済学専攻。