

# 国際比較でみる日本の非典型雇用

## ——雇用流動化のなかの非柔軟な構造

岩上 真珠

(聖心女子大学教授)

本稿では、われわれの科研費プロジェクトで行った国際比較研究の結果の一部を紹介しながら、日本の非典型雇用の位置づけと構造的な問題点を提示する。主たるポイントは以下のとおりである。日本、韓国、イタリア、カナダの4カ国比較調査の結果、第1に、日本の雇用形態（正規・非正規）のジェンダー間格差が、初職、現職ともに4カ国中もっとも大きい。また、教育程度、収入と雇用形態との関連が日本だけ有意であった。さらに、転職回数と雇用形態にも日本の男女だけ有意な関連がみられ、日本では転職経験がないものほど男女とも正規雇用割合が高い。第2に、これらは日本の雇用構造における雇用形態の固定化、階層化、またジェンダー格差の再生産を強く示唆しており、柔軟性に乏しい日本の雇用構造を浮き彫りにしている。また、雇用形態と既未婚が有意に関連しているのも日本だけであり、男性は未婚に、女性は既婚に非典型雇用者が多い。第3に、ただし今日では、未婚化の進展とそれともなう単身世帯の増加を背景に、未婚女性にも非典型雇用が増加しているとともに、教育程度や既未婚と雇用形態との強い関連性から、ジェンダー内格差も男女ともに広がっている状況がみられる。以上の3点をふまえて、非典型雇用者の生活困難および不安を解消するためには、日本においても、より「柔軟な」雇用構造の実現が不可欠であることを指摘する。

### 目次

- I はじめに
- II 非典型雇用をめぐる国際比較
- III ジェンダーとライフコースからみる日本の非典型雇用
- IV 結び——提言に代えて

### I はじめに

1990年代以降、グローバル・レベルで雇用の流動化が進み、若者にとってキャリア形成が難しくなっているのは日本のみならず欧米でも一般的な現象である。ただ、欧米の若者も「安定したキャリア」を目指す点では日本の若者と同じだが、「フルタイムの常用雇用」が雇用形態として「正規/典型」という考え方はあまりない。日本で「フルタイムの常用雇用」が典型雇用とされるのは労働市場のあり方と深く結び付いているとおもわれ

るが、ここでは、われわれの科研費プロジェクトで行った国際比較研究<sup>1)</sup>の結果の一部を紹介しながら、日本の非典型雇用の位置づけと構造的な問題点を提示したいと考える。

調査時に25～30歳だった調査対象者は1976～82年出生コーホートにあたり、1990年代～2000年代初めに学校を卒業もしくは中退した人たちであるが、学校から仕事への移行の時期が、日本では新卒者の就職氷河期といわれた時期と重なる。学校から仕事への「移行」をこれまで順調に果たしてきた日本の若者が、戦後はじめて「移行」の困難に直面したコーホートでもある。この時期は、失業率の高さもさることながら、新卒者のほぼ全員が卒業と同時に「正規雇用」として就職するというそれまでの就業パターンが、急速に崩れていくことになる歴史的な転換点でもあった。そうした背景をもつ日本の対象者を、韓国、イタリア、

カナダの同年齢と比較することによって、みえてくるものは何か、探してみたい。

## II 非典型雇用をめぐる国際比較

### 1 4カ国比較

25～30歳の男女を対象に、日本、韓国、イタリア、カナダの4カ国で実施した調査でみると、まず初職に関しては、イタリアを除く<sup>2)</sup>3カ国のうち、非正規雇用率<sup>3)</sup>がもっとも高いのは韓国であるが、日本だけジェンダー差が顕著である(図1)。男性では77%が初職正規雇用であるのに対して、女性では初職が正規雇用は66%にとどまる。また現職についても、日本とイタリアで雇用形態に関してジェンダー差が有意にみとめられる。すなわち、日本女性とイタリア女性で非正規雇用比率が高い(図2)。日本男性では初職よりも現職で正規雇用率が10ポイント高くなっている

のに対して、日本女性ではむしろ初職よりも下がっており、4カ国中もっとも非正規雇用割合が大きくなっている。

現職に関して、正規・非正規別に教育程度、収入、および既未婚との関連をみたのが表1、表2、および表3である<sup>4)</sup>。雇用形態と教育程度の関連がはっきりみられるのは、日本の男女であり、とくに女性は関連性が強い(表1)。収入に関しては、為替レートの問題に加えて、各国の国内景気および平均給与水準が異なるので比較が難しいが、あえて5分位にしてみると、日本の男女と韓国男性では正規雇用が第4分位と第5分位の上位2分位にはほぼ集中している。つまり、正規雇用の方が有意に高収入という結果になっている(表2)。

また、雇用形態を既未婚別にみた場合、関連がみられるのは日本だけであるが、これは男女で逆転の傾向がある。すなわち、日本の男性は既婚者で正規雇用者が多く、逆に日本の女性は既婚者で非正規雇用者が多い。雇用形態と既未婚との関連

図1 就業経験者の初職就業形態(3カ国比較)

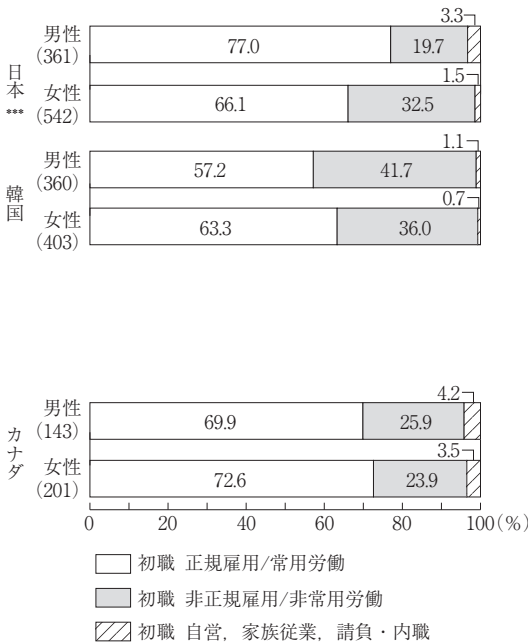
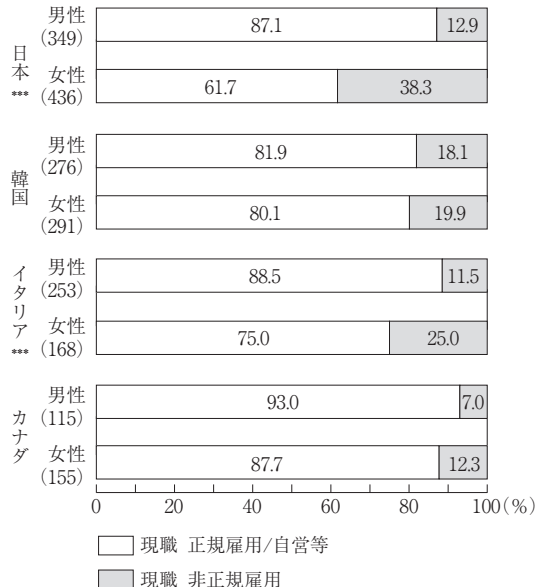


図2 現職者の正規・非正規割合(4カ国比較)



\* $p < 0.05$  \*\* $p < 0.01$  \*\*\* $p < 0.001$

イタリア正規雇用：一般のフルタイム雇用+準従属的労働、週労働時間35時間以上

イタリア非正規雇用：一般のパートタイム雇用+準従属的労働、週労働時間35時間未満

現職が初職(転職経験なし)を含む。

出所：岩上編著(2015:39)

$\chi^2$ 検定 \* $p < 0.05$  \*\* $p < 0.01$  \*\*\* $p < 0.001$

正規雇用(日韓) = 管理職+正規雇用

常用労働(カナダ) = 管理職+常用労働

非正規雇用(日本・韓国) = 正規雇用以外(パートタイム、アルバイト、契約、派遣等)

非常用労働(カナダ) = 常用労働以外(パートタイム、契約社員等)

出所：岩上編著(2015:39)

表 1 教育程度別正規・非正規雇用者割合（現職・3カ国比較）（単位：％）

		(n)	正規/常用	非正規/非常用
日本	男性*	中・高校	78.0	22.0
		専門学校、短大・高専	80.0	20.0
		大学・大学院	90.3	9.7
	女性***	中・高校	40.7	59.3
		専門学校、短大・高専	58.6	41.4
		大学・大学院	68.5	31.5
韓国	男性	中・高校	78.6	21.4
		職業学校・専門大学	83.3	16.7
		大学・大学院	81.4	18.6
	女性	中・高校	89.1	10.9
		職業学校・専門大学	82.8	17.2
		大学・大学院	74.0	26.0
カナダ	男性	中・高校	100.0	—
		カレッジ・専門学校（2・3年制）	92.3	7.7
		大学（学士号）・大学院	91.9	8.1
	女性	中・高校	94.7	5.3
		カレッジ・専門学校（2・3年制）	87.3	12.7
		大学（学士号）・大学院	85.1	14.9

学歴差 $\chi^2$ 検定 \* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

注：1) イタリアはデータなし。

2) 雇用者のみ（自営等を除く）。

3) 「正規/常用」＝日本・韓国：「管理職」と「正規」、カナダ：「管理職」と「常用労働者」  
「非正規/非常用」＝日本・韓国：正規雇用以外の雇用形態、カナダ：「パートタイム、契約社員（非常用労働者）」

出所：岩上編著（2015：42）

性は他の国ではみられない（表3）。

ちなみに、調査における25～30歳の無業者の割合は、日本では男性が8.8%、女性が25.0%で、無業者割合自体は4カ国中もっとも低いものの、無業者割合の男女のポイント差は日本がもっとも大きい（図3）。無業者の内訳を結婚状況別・雇用形態別にみると、日本の既婚・離死別女性で「就業経験あり 無業」が4カ国中もっとも高い割合となっており、やや似たような傾向は韓国でみられる。労働のM字型就労曲線が解消されていないことを示唆している。イタリアでは無業者割合が高いが、未婚男女では「就業経験なし 無業」と「在学中」が多く、やや特殊な状況を呈している（注4参照）。またカナダでは、未婚無業でのジェンダー差はあまりみられない（図4）。

ところで、現在正規雇用に就いている者の転職回数を見ると、日本では正規雇用従事者の過半数は男女とも転職経験がないか、せいぜい転職1回である。つまり、現職が正規雇用従事者の大半は

初職から正規雇用であった者といえる。同じ傾向は、韓国男性（韓国ではジェンダー差が大きく、女性は転職回数が多い）およびイタリアで見受けられるが、日本の男女（とくに男性）は、4カ国中で「転職なし」の割合がもっとも高い。反対にカナダでは、正規雇用従事者の転職回数はけっこう多く<sup>5)</sup>、「3回以上」が男女ともにもっとも高い割合を占めている（図5）。

正規雇用従事者の転職回数は、それぞれの国の労働市場の特性の反映と考えてよい。そこで、各国別に転職回数を現職の雇用形態別にみたところ、日本の男女だけが転職回数と雇用形態との関連が明確であった。とくに日本男性では、転職経験がない者の9割以上が現職正規雇用であり、転職回数が多くなると非正規雇用率が上がっている（図6a～6d）。

## 2 国際比較からみえてくる日本の特徴

4カ国比較でみえてきたことは、第1に、日本

表2 収入分布別正規・非正規雇用者割合（現職・3カ国比較）  
（単位：％）

		(n)	正規/常用	非正規/ 非常用	
日本	男性 ***	200万円未満	(33)	51.5	48.5
		200万円台	(64)	68.8	31.3
		300万円台	(77)	96.1	3.9
		400万円台	(69)	94.2	5.8
		500万円以上	(68)	98.5	1.5
	女性 ***	200万円未満	(87)	19.5	80.5
		200万円台	(106)	49.1	50.9
		300万円台	(118)	78.8	21.2
		400万円台	(63)	93.7	6.3
		500万円以上	(25)	96.0	4.0
韓国	男性 ***	10万～990万ウォン	(29)	44.8	55.2
		1000万ウォン台	(72)	76.4	23.6
		2000万ウォン台	(113)	86.7	13.3
		3000万ウォン台	(41)	95.1	4.9
		4000万ウォン以上	(15)	100.0	—
	女性 *	10万～990万ウォン	(22)	63.6	36.4
		1000万ウォン台	(117)	73.5	26.5
		2000万ウォン台	(104)	87.5	12.5
		3000万ウォン台	(30)	83.3	16.7
		4000万ウォン以上	(6)	83.3	16.7
カナダ	男性 ***	1～9,999ドル	(4)	50.0	50.0
		10,000～29,999ドル	(18)	72.2	27.8
		30,000～49,999ドル	(36)	100.0	—
		50,000～69,999ドル	(26)	100.0	—
		70,000ドル以上	(20)	100.0	—
	女性 *	1～9,999ドル	(6)	33.3	66.7
		10,000～29,999ドル	(28)	82.1	17.9
		30,000～49,999ドル	(64)	90.6	9.4
		50,000～69,999ドル	(35)	91.4	8.6
		70,000ドル以上	(14)	100.0	—

年収差 $\chi^2$ 検定 \* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

注：1) イタリアはデータなし。

2) 雇用者のみ（自営等を除く）。

3) 「正規/常用」=日本・韓国：「管理職」と「正規」、カナダ：「管理職」と「常用労働者」

「非正規/非常用」=日本・韓国：正規雇用以外の雇用形態、カナダ：「パートタイム、契約社員（非常用労働者）」

出所：岩上編著（2015：42）

においては正規・非正規の別に関してジェンダー差がきわめて顕著なことである。つまり、初職も現職も、男性の方が正規雇用で就いている者の割合が有意に高い。第2に、教育程度別、収入別にみると、日本だけ正規・非正規の雇用形態とそれらの変数が関連していることがわかった。つまり、日本だけに雇用形態と教育程度や収入などの階層

表3 結婚状態別正規・非正規雇用者割合（現職・4カ国比較）  
（単位：％）

		(n)	正規/常用	非正規/ 非常用	
日本	男性 *	既婚・離死別	(93)	93.5	6.5
		未婚	(223)	82.5	17.5
	女性 *	既婚・離死別	(98)	44.9	55.1
		未婚	(321)	64.8	35.2
韓国	男性	既婚・離死別	(53)	88.7	11.3
		未婚	(217)	79.7	20.3
	女性	既婚・離死別	(53)	81.1	18.9
		未婚	(226)	78.8	21.2
イタリア	男性	既婚・離死別	(17)	100.0	—
		未婚	(187)	84.5	15.5
	女性	既婚・離死別	(26)	65.4	34.6
		未婚	(119)	72.3	27.7
カナダ	男性	既婚・離死別	(56)	91.1	8.9
		未婚	(50)	94.0	6.0
	女性	既婚・離死別	(85)	89.4	10.6
		未婚	(60)	83.3	16.7

配偶関係差 $\chi^2$ 検定 \* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

注：1) 雇用者のみ（自営等を除く）。

2) 「正規/常用」=日本・韓国：「管理職」と「正規」、カナダ：「管理職」と「常用労働者」

イタリア：「フルタイム雇用」と「準従属的労働」のうち週35時間以上

「非正規/非常用」=日本・韓国：正規雇用以外の雇用形態、カナダ：「パートタイム、契約社員（非常用労働者）」

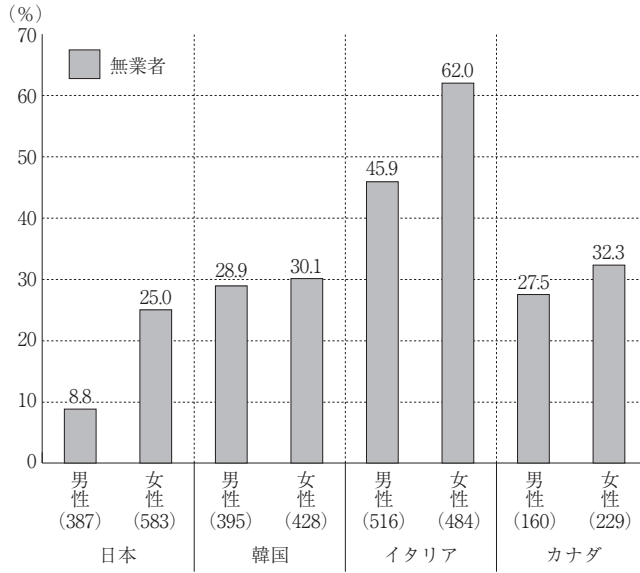
イタリア：「パートタイム雇用」と「準従属的労働」のうち週35時間以上

出所：岩上編著（2015：42）

因子と強い関連性がみられる。第3に、日本では雇用形態は既未婚と関連している。前述したように、雇用形態と既未婚の関係が有意なもの日本だけであるが、非正規雇用と関連するのは男性では未婚、女性では既婚であり、その点でもジェンダー格差が大きい。第4に、現職が正規雇用従事者は男女ともほとんど転職経験がない。

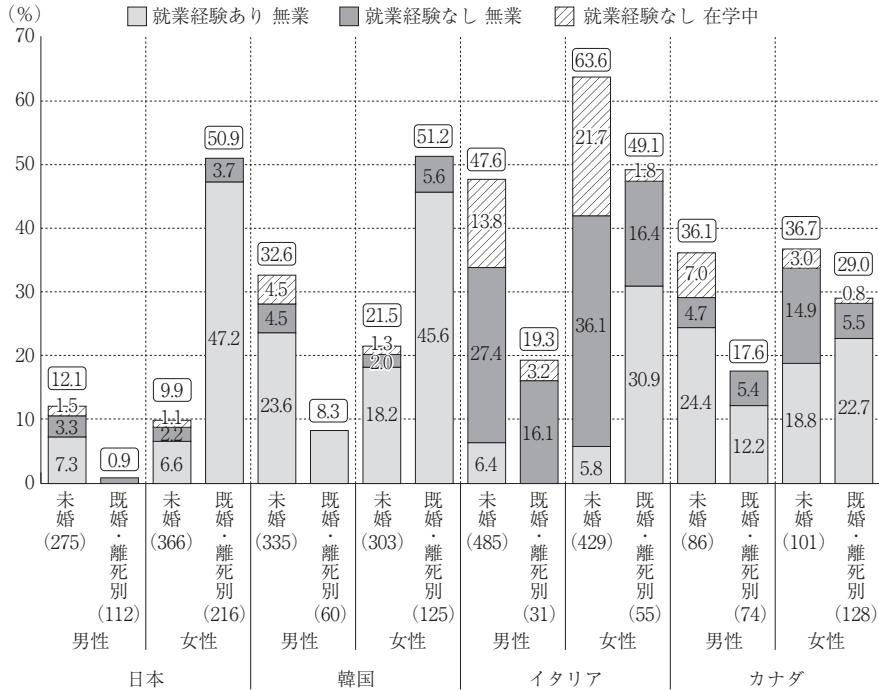
これらを通して日本の非正規/非典型雇用をめぐる特徴としてみえてくるのは、雇用構造における明確なジェンダー間格差であり、その背景にある雇用構造の非柔軟性である。そうしたなかで、今日いわれている未婚化や「女性の貧困」などの問題と非典型雇用とはどのように結びついているのか、次節では、日本に限定して少しそのことを探ってみたい。

図3 4カ国の無業者割合



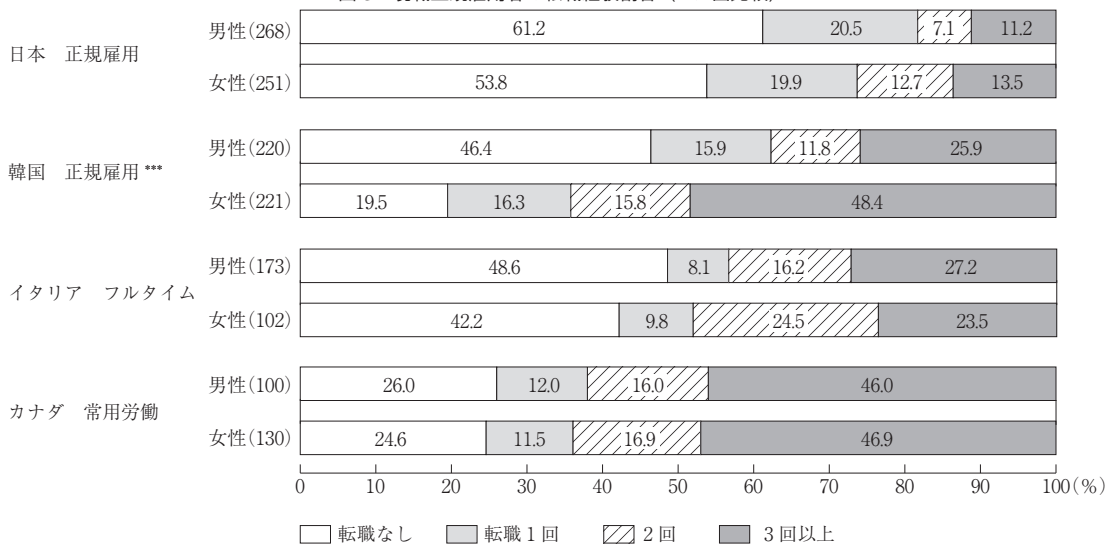
出所：岩上編著（2015：42）

図4 結婚状況別、就業経験タイプ別無業者割合（4カ国比較）



出所：岩上編著（2015：42）

図5 現職正規雇用者の転職経験割合（4カ国比較）



$\chi^2$ 検定 \* $p < 0.05$  \*\* $p < 0.01$  \*\*\* $p < 0.001$   
 出所：岩上編著（2015：39）

### Ⅲ ジェンダーとライフコースからみる日本の非典型雇用

#### 1 雇用のジェンダー間格差

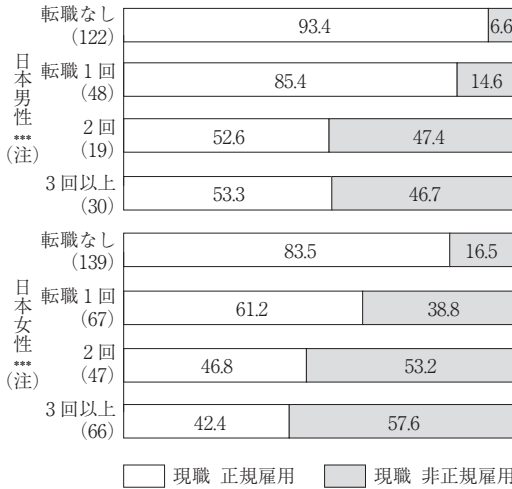
日本において非正規/非典型雇用は1990年代くらいから広がりを見せてきた。もっとも、それ以前から高度成長期を通じていわゆる主婦のパート労働が導入されていたので、既婚女性の働き方としていわば「なじみ」のあるものだった。図7は、1987年時点と2012年時点での25～44歳の雇用男女における正規雇用従事者の割合を示したものである。男性では、1987年時点では各年齢階級の95%以上が正規雇用であったが、2012年時点では、25～29歳男性で80%を下回るようになった。男性では若い年齢層ほど正規雇用率が低く、年齢が上がるほどゆるやかに上昇しているのに対して、女性では年齢階級の上昇につれて正規雇用率が下がっているのは、既婚女性における「主婦パート」労働の構造化であろうか。いずれにしても、1987～2012年の4半世紀にどの年齢階級でも正規雇用率が下がり、非正規雇用が広がっている様子がうかがえる（図7）。別資料<sup>6)</sup>にも示されているが、この変化は、年次を追うごとに正規

雇用比率が減るとともに、他方で非正規雇用比率が増えている漸次的な現象である。ちなみに、2015年に雇用者中に占める正規の職員・従業員比率と非正規のそれを対比してみると、それぞれ62.5%と37.5%で、2015年では後者が約4割近くに達している。またこれを男女別にみると、男性では78%と22%なのに対して、女性では44%と56%であり、女性の雇用についてみれば非正規が正規に比べて10ポイント以上高くなっている<sup>7)</sup>。

#### 2 ライフコースと非典型雇用

雇用者に占める非正規雇用従事者の割合は、年齢の上昇につれてどう変化しているのだろうか。非正規の職員・従業員の雇用者に占める割合を年齢階級別にみると、25～34歳では27.3%、35～44歳では29.6%、45～54歳では32.6%、55～64歳では47.2%で、全体では年齢が進むにつれて増加している。ちなみに、在学中を除く15～24歳の若年層では29.8%と、25～44歳よりも高い。これを男女別にみると、男性では、同じ25歳からの年齢階級順にそれぞれ16.6%、9.8%、9.0%、31.5%であった。一方女性は、同じ年齢階級で40.9%、54.6%、59.7%、67.4%となっており、男女で相当に差があることがわかる<sup>8)</sup>。男性は、

図 6a 日本現職者の転職回数別正規・非正規雇用割合



注：男性は「転職2回」に期待値5を下回るセルがあるため、2回と3回のカテゴリーを統合した時の $\chi^2$ 検定結果を表示。

図 6b 韓国現職者の転職回数別正規・非正規雇用割合

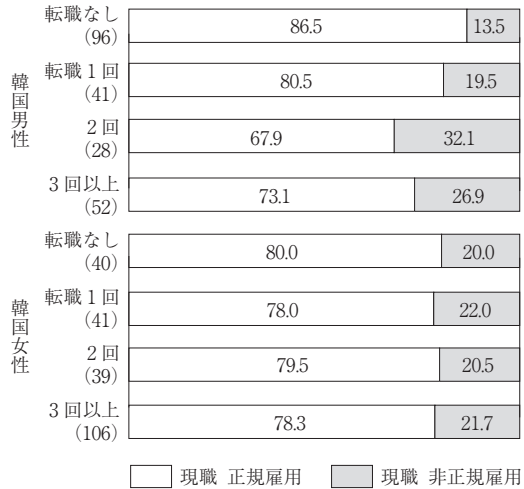
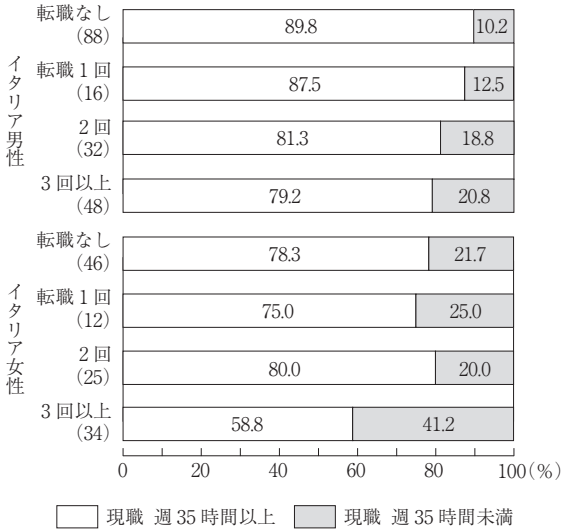
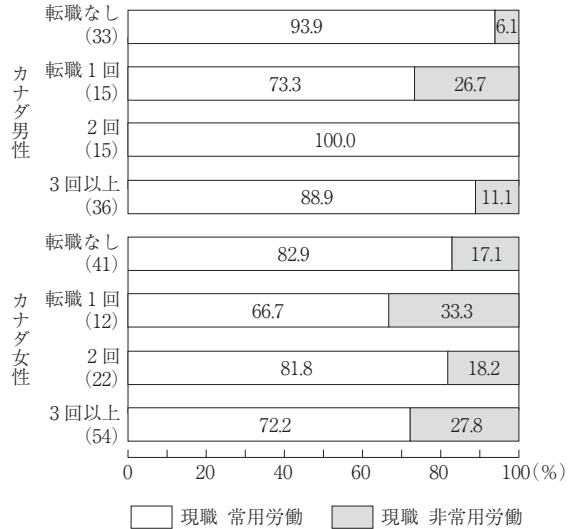


図 6c イタリア現職者の転職回数別正規・非正規雇用割合



注：週労働時間不明は集計から除外。  
出所：岩上編著 (2015: 40)

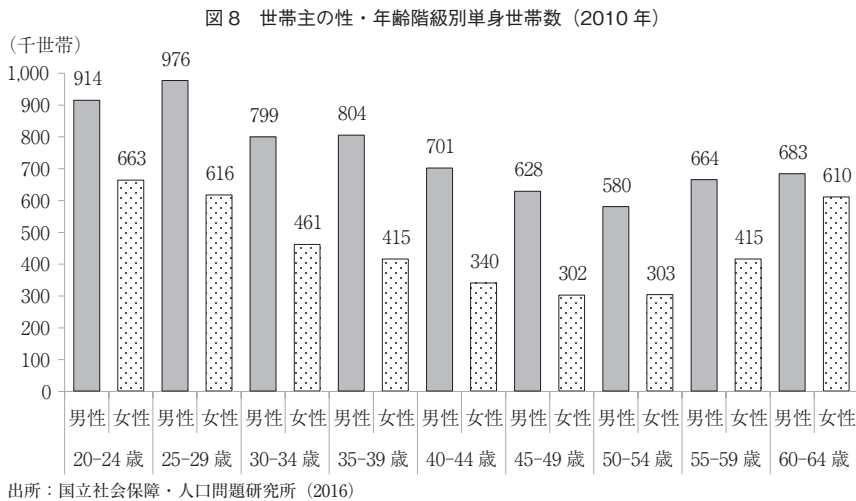
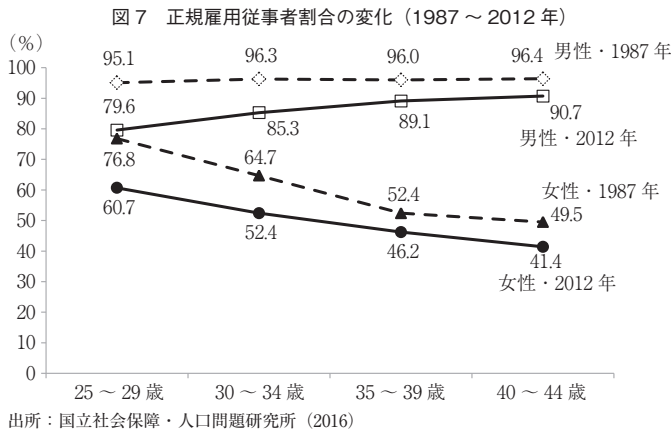
図 6d カナダ現職者の転職回数別正規・非正規雇用割合



35～44歳、45～54歳で非正規の割合が減少するが、55～64歳で再び高くなっている。一方女性は、年齢階級の推移につれて一貫して非正規雇用割合が高くなっている。

女性の非正規雇用割合が既婚者層を中心に高いことは予測できるが、未婚化の趨勢をふまえて考えれば、相対的に未婚者が多いと予測される25～34歳年齢階級での非正規雇用の割合をみても、男性16.6%に対して女性40.9%であり、きわめてジェンダー差が大きい。

ところで、未婚化はどのように進行してきたのだろうか。全国平均の未婚率の推移をみてみると、2010年時点での25～29歳の未婚率は男性で72%、女性で60%と、いずれも未婚者割合が過半数となっている<sup>9)</sup>。男性は未婚で、また女性は既婚で非正規雇用率が高い傾向があることはすでに述べたとおりであり、日本の既婚女性の非正規雇用率は正規雇用率を上回っているが、とはいえ非正規雇用は既婚女性に限るものではなく、25～29歳の女性の未婚者中ほぼ3分の1は非正規



雇用である（前掲表3参照）。

また生涯未婚率（50歳時点での未婚率）は、2010年で男性は20.1%、女性は10.6%であったが<sup>10)</sup>、2030年には男性で29.5%、女性で22.6%に達すると予測されており、未婚化が性、年齢を問わず拡大することが示唆されている<sup>11)</sup>。

未婚化と並んで単身世帯割合も増加しており、総世帯に占める単身世帯の割合は、1970年の20.3%から2010年には32.4%になっている。これを2010年時点での世帯主の性・年齢別にみると、単身世帯数は男性では25～29歳がもっとも多く、20～24歳、35～39歳がこれに次いでいる。一方女性は、75～79歳がもっとも多く、65～69歳と80～84歳がこれに次いでいる。世帯数でみる限り、男性では単身世帯の分布が24歳か

ら64歳まで各年齢階級でほぼ均等に広がっているのに対して、女性では、高齢単身世帯と若年単身世帯に分かれる傾向がある。男性の単身世帯数は女性のほぼ2倍近くあり、それは60～64歳くらいまで各年齢階級にまんべんなく広がっている（図8）。なお、単身世帯には、未婚単身世帯に加えて離死別単身世帯が含まれるが、離婚率は2014年統計では、男女とも30～34歳でもっとも高くなっている<sup>12)</sup>。女性は単身世帯に加えて、35～64歳くらいまで、「女親と子ども」の世帯も増えており、女性の単身世帯にこの単親世帯を合わせると男性の単身世帯数に匹敵するか、年齢階級によってはより多くなる<sup>13)</sup>。単身世帯・単親世帯数は1980年代半ば以降一貫して増加しており、単身世帯および単親世帯の世帯主が安定し



た就業状態にない場合は、男女を問わず生活が厳しく貧困に陥りやすいと同時に、ライフコースの先行きが見通せないことが予想される。

また、18～34歳未婚者の親との同居率は、2010年時点で男性が69.7%、女性が77.0%であった。就業状態別では男女とも正規職員でやや低く、パート・アルバイト、無職・家事で男女とも高くなっている。学生は男女とももっとも同居率が低い<sup>14)</sup>。

#### IV 結び——提言に代えて

これまで、まず国際比較を通じて非典型雇用をめぐって日本が置かれている位置をみてきた。またそれに関連する日本の全国データをふまえて、問題の所在を探ってきた。ここでは日本の非正規/非典型雇用をめぐる雇用構造についての気付きを3つの点にまとめておきたい。

第1に、雇用構造が柔軟性に乏しく、かつ不公正である。非正規/非典型雇用は各国で見られるものの、比較してみると、日本では非正規雇用/非典型雇用形態が構造的に組み込まれていることがよりはっきりと示されているようにおもわれる。つまり、初職段階での正規・非正規の別が、あとあとまで影響を及ぼし、かつそれらが教育程度と相関し、また収入も正規雇用で明らかに高い。こういった規定的な雇用構造が、一時期いわれた「勝ち組・負け組」という発想にもつながっているようにおもわれる。いったん正規雇用のルートからはずれれば、もはや挽回できないという失望感・焦燥感である。しかしこれは、単なる感覚次元の問題にとどまらず、実際に「格差」が構造的に組み込まれていることが大きな問題である。4カ国比較の対象の年齢幅が25～30歳とキャリア形成を始めたばかりであったとはいえ、現職が正規雇用の者は、ほとんど転職をしていないかせいぜい1回、反対に、転職回数が多い場合には非正規雇用率が高くなる、といったあからさまな日本の結果がそれを表している。雇用形態の多様化が進む一方で皮肉にも、日本ではトライアル・アンド・エラーが許されない雇用・労働環境であることが改めて浮き彫りにされた。多様な働き方は、

自分の要望と都合に合わせて「選べ」てこそ、本来の意味を持ちうる。もっとも、ある働き方が「典型」で、そうでなければ「非典型」という二極的な発想自体、雇用構造の非柔軟性を如実に示しているようにおもわれる。

第2に、雇用のジェンダー間格差がきわめて大きい。4カ国比較でみると、日本は4カ国中もっともジェンダー格差が大きい。カナダ以外、韓国、イタリアでもジェンダー格差はみられるが、あらゆる側面で日本は有意にジェンダーによる雇用格差が存在している。非柔軟な雇用構造は、なによりもジェンダー間格差として現れているようにおもわれる。初職の正規雇用率でも現職の正規雇用率でも、日本は明確なジェンダー差が存在している。つまり、男性よりも女性で非正規雇用率が高い。その背景には、既婚者の働き方としての主婦パートが定着しているということもあろうが、4カ国比較の対象は25～30歳で未婚者が多い。実際、国内データ<sup>15)</sup>でみても、15～64歳までのどの年齢階級でも雇用者に占める正規雇用者の割合は女性の方が低く、それは本人の「選択」というよりも構造的な問題といわざるを得ない。

一方既婚女性の場合、非正規雇用率はぐんと上がってくる。もし本人の選択だとすれば、若干の例外を除けば、家事・育児を女性に任せる性別分業的な「風土」がまだ色濃く日本に残っている証左でもあろう。もしこれが本人の望むところでないとするれば、雇用形態のジェンダー格差をなくすべく早急の政策が望まれる。いまや離婚率も上昇しており、離婚女性は、もはや夫の収入に頼れないが、無業もしくは非正規雇用から正規の雇用に就きにくい構造は、「女性の貧困」や「子どもの貧困」という形をとって現れている。もはや既婚女性の雇用形態が「主婦パート」の後追いですまされる時代ではない。未婚化が進み、また離婚率も上がるなか、女性にとって雇用の深刻化が明らかになった分岐点はやはり、社会的構造変動のなか、女性の正規雇用率と非正規雇用率が逆転した2003年であろうか。

第3に、男女ともにジェンダー内格差が進行している。今日、望むと望まざるとにかかわらず、生涯独身でいる確率も高くなっている。未婚化は

広がる一方で、生涯未婚率も上昇の一途である。また、単身世帯も増えている。つまり、ライフスタイルの多様化が現実が生じているなかで、男女ともに「結婚して家族をつくる」ことを前提とした雇用モデルがもはや成り立たなくなっている。適当な時期に結婚して、子どもを産んで家族をつくるのが人生のモデル（ライフスタイル・モデル）として想定される以上、結婚していないこと、（生殖）家族のいないことは、あたかも本人の「わがまま」であり、「選りすぐったライフコース」で、それは本人の自己責任であると切り捨てられがちである。極端にいえば、モデルに合致しない人生なのだから、雇用形態もモデル（正規/典型雇用）に合致しなくても仕方がないという風潮はないだろうか。受けた教育（とくに女性）や既未婚と雇用形態が有意に関連し、かつ非正規から正規へのルートがきわめて狭隘な、4カ国の中で際立った日本の非柔軟な雇用構造が、ジェンダー内格差の固定化や「負のスパイラル」といわれる格差の再生産に拍車をかけているとおもわれる。

ところで、このところ非正規での生活の苦しさや不安を扱った新聞記事が目につく。2つ紹介しておこう。1つは2016年2月4日付の朝日新聞朝刊の記事で「やむなく非正規 41歳不安」という見出しで、男性ミドル層の非正規雇用者に焦点をあて、35～44歳の「やむなく非正規」層がこの10年で3割増えたが、ミドル向けの政策が乏しいという指摘であった。この層は就職氷河期や雇用環境の激変に直面した世代である。2007年に25～30歳であったわれわれの国際比較の対象とコーホートの重なる。2つ目は2月24日付の同じく朝日新聞朝刊の記事で「非正規・独身女性 将来に不安切実」という見出しで、こちらは、非正規で働く、子どものいない35～54歳女性を対象にした調査によると、年収250万円未満が7割という実情の指摘であった。男女ともに、ジェンダー内格差が進んでいることを如実に示すような記事である。

ジェンダー内格差については、みえにくいものがやっと可視化され始めたというところであるが、逆にいえば、構造的にいよいよ目につくようになってきたということであろう。上記で示した

第2点目の雇用のジェンダー間格差は第1の雇用構造の不公平な非柔軟性から由来しており、また雇用構造の非柔軟性がジェンダー内格差を内包していることを考えると、まずは、いつからでも多様なルートが用意されており、また「典型雇用」と「非典型雇用」を働く当人のライフコースに応じて行き来できるような、公正で柔軟な雇用構造を実現する政策を進める必要があるのではなかろうか。

- 1) 本調査は、2006～2008年「若者のキャリア形成過程におけるジェンダー格差の国際比較—労働、教育、家族政策より」、および2009～2011年「若者のキャリア形成過程と支援に関する国際比較研究」の2度にわたる科研費研究プロジェクトとして、日本・首都圏、韓国・ソウル圏、イタリア・ミラノ圏、カナダ・トロント大都市圏での比較研究を行った。調査は、日本とイタリアが2007年、韓国が2008年、カナダが2010年に行われた。なお、全回収サンプルのうち、いずれも25～30歳を集計してある。
- 2) イタリアでは規定の期間を超えて在学する者が相対的に多く、在学中から仕事を始めたが、仕事をするることによって在学年を長引かせたり、学歴と職歴が複合していることが多い。したがって「初職」を特定しにくく、イタリアの質問項目に「初職」はない。
- 3) 4カ国比較調査では、正規雇用・非正規雇用の用語を使用し、週35時間以上働いている常用雇用を「正規雇用」としている。非典型雇用は、パート・アルバイト・派遣・契約・嘱託の形態での雇用を指すが、本稿では、正規雇用に対立する概念として、非正規雇用と非典型雇用とを互換的に適宜使用している。なお、プロジェクトの調査結果をもとに説明する際には非正規雇用の用語を用いることが多い。
- 4) イタリアでは、大学在学中に仕事を始めて長期にわたって留年したり、卒業をしないでそのまま仕事に移行したり、また何年間か学校を離れた後に大学に復帰、しばらく働いて大学院に進学するなど、「最後に通った学校」が25～30歳段階では特定しにくいという事情があり、この年齢対象の調査では最終学歴はとられていない。また、イタリアでは社会調査において個人収入の正確な回答を得ることが難しく、虚偽の回答も多いため、これも調査項目としてはとられていない。
- 5) カナダのカウンターパートの研究者の説明では、カナダでは、若者たちはトライアル・アンド・エラーを繰り返して自分に合った職業を探索していく傾向があり、たいいていの者が自分のキャリアをつくっていくために何回か仕事を変えらるということである。またそれが可能な柔軟な労働市場になっているという。
- 6) 労働政策研究・研修機構の資料によれば、1984年から2014年までの年次調査でも、正規の職員・従業員割合が男女ともに漸減し、一方、非正規の職員・従業員割合が漸増している。ちなみに、女性の正規雇用率と非正規雇用率が逆転するのは2003年であり、以後、女性では非正規雇用従業員割合が雇用者の過半数を占めるようになる。
- 7) 総務省統計局（2016：表1）より。
- 8) 総務省統計局（2016：表2）より。
- 9) 国立社会保障・人口問題研究所（2016：表6-24）より。
- 10) 国立社会保障・人口問題研究所（2016：表6-23）より。
- 11) 国立社会保障・人口問題研究所（2012a）より。

- 12) 国立社会保障・人口問題研究所 (2016: 表 6-8) より。
- 13) 国立社会保障・人口問題研究所 (2016: 表 7-27) より。  
40～44歳では、女性の単身世帯と「女親と子ども」世帯数の合計が、男性の単身世帯数よりも多い。
- 14) 国立社会保障・人口問題研究所 (2012b: 表 4-1) より。
- 15) 国立社会保障・人口問題研究所 (2016: 表 8-17) より。

参考文献

- 朝日新聞朝刊 2016年2月4日付記事「やむなく非正規 41歳不安」。
- 朝日新聞朝刊 2016年2月24日付記事「非正規・独身女性 将来に不安切実」。
- 岩上真珠編著 (2015) 『国際比較 若者のキャリア——日本・韓国・イタリア・カナダの雇用・ジェンダー・政策』新曜社、

pp.15-48.

- 国立社会保障・人口問題研究所 (2016) 『人口統計資料集 2016』。
- (2012a) 『日本の将来推計人口』。
- (2012b) 『第14回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 独身者調査』。
- 総務省統計局 (2016) 「労働力調査速報」。
- 労働政策研究・研修機構 (2014) 労働政策研究報告書 No.164.

いわかみ・まみ 聖心女子大学人間関係学科教授。最近の主な著作に『国際比較 若者のキャリア——日本・韓国・イタリア・カナダの雇用・ジェンダー・政策』新曜社、2015年 (編著)。家族社会学、ライフコース論専攻。