

女性労働

大沢真知子

(日本女子大学教授)

女性の活躍推進が成長戦略の一つとして位置づけられて以来、国内外で日本の女性労働に関する関心が高まっている。女性活躍推進法が成立し、管理職に占める女性の割合は増加しているとはいうものの、国際的にみると、男女差は依然として大きく、縮小の速度も遅い。本稿では、平成の女性労働を振り返りながら、変化を遅らせている要因について考えてみたい。

1 先進国に起きた女性の役割の（静かな）革命とジェンダー革命

経済の発展と既婚女性の社会進出の進展には共通法則が見られる。工業化が進む段階で、既婚女性の雇用就業率は低下するが、その後、経済のサービス化が進むと、女性の高学歴化と男女間賃金格差の縮小が起き、既婚女性の労働力率（雇用就業率）が上昇する。それが男性稼ぎ主、女性無償労働の担い手という性別役割分業を変え、夫婦の形も多様になり、結婚は人生の選択肢の一つと考えられるようになる。つまり、労働市場の変化が家族の変化を伴って出生率に大きな影響を与えるのだ。その過程で各国は家族政策や福祉政策の変革が求められる。

以上で述べた変化は、まずアメリカで60年代に起き、その後70年代から80年代にヨーロッパに広がった。この変化が社会の価値転換をもたらしたことから、静かな革命（Goldin 2006）や、女性の役割の革命（エスピン＝アンデルセン 2011）と呼ばれる。

さらにその後、無償労働の分野で妻と夫の負担の平等度が高まった（ジェンダー革命が起きた）国では、出生率が上昇に向かっている（Esping-Andersen and Billari 2015）。

なお、このジェンダー革命による出生率の回復は、アメリカ・イギリスや北欧諸国では見られるが、南欧諸国や東アジアでは実現されていない。

また、エスピン＝アンデルセン（2011）は、女性の役割の革命は高学歴の中流階級の女性から始まり、妻であり母である役割を果たしながら同時に個人として

キャリアを追求する新しい女性を誕生させるが、それ以外の学歴の女性には行き渡っておらず、未完の革命と述べている。そして、階層化が少ない国で革命の影響は末端にまで及びやすく、また、国の強いリーダーシップと変化を受け入れる社会が存在している国で出生率の回復が起きやすいことが理論的に実証されている（Esping-Andersen and Billari 2015）。

国際社会が今注目するのは、この女性の役割の革命が日本に起きているのかということであり、日本の政府はそのためのリーダーシップを取ることができるのかということである。

日本の女性の就業率は、2015年にはアメリカを、2017年にはフランスを追い抜き、他の先進国と比較しても遜色のない水準に達している。また、2017年には30～34歳の女性の労働力率は40～44歳のそれとほぼ同率となり、台形型になっている。しかし、これらの変化は、結婚・出産後も就業を継続する女性が増えたことよりも非正規労働者の増加によってもたらされたもので、男性（夫）の所得が増えなくなり、家計補助のために働く女性が増えたことによって起きている（樋口・石井・佐藤 2017）。

こう見てくると、平成の女性労働を論じるには、高学歴女性の多くが日本の職場でキャリアを積まず、管理職に占める女性比率が低いのはなぜなのかの解明とともに、非正規労働者の増加の要因についても論じることが必要であることが分かる。平成になって男性にも非正規労働が広がってきたとはいうものの今でも非正規労働者の3分の2は女性であり、日本の格差社会の形成は、女性労働者の間での格差の拡大からはじまっているからである。

2 高学歴女性がキャリアを積めない理由

均等法が施行されて以来、女性の大学への進学率は増加傾向にあるが、女性の大学進学率が男性よりも低いのはOECD諸国の中でトルコと日本のみであり、

日本は高等教育への投資（費用対）効果の男女差がOECD諸国の中でもっと大きい。

最近はその理由として、日本の組織の中に性別差が存在し、女性人材が育成されていないからだという研究成果が相次いで報告されている。

(1) 組織に存在する性別差

原（2017）は、男性と女性の所得を10分位に分けて階層ごとの男女間賃金格差を計測した結果、人的資本の蓄積の差では説明できない格差が、所得階層の低いところと高いところの両方で観測されたことから、男女の賃金格差は、キャリア形成の初期の段階ですでに存在し、女性はくつつく床（sticky floor）に足を取られ、上に上がれない構造があることを実証している。さらにKato, Kawaguchi and Owan（2013）は、大手企業の人事ファイル进行分析し、昇進においては男性が優先されており、昇進の速度にも大きな男女差があることを、大槻（2015）は、同じ職種であっても、仕事の割り振りにおいて、女性は女性向きとされる部署に配属される傾向があり、基幹的な業務は男性に割り振られる傾向があることを事例分析から実証している。さらに、Kato, Kawaguchi and Owan（2013）、山口（2017）は、女性においてのみ、長時間労働が昇進確率を有意に高めることを実証している。

なぜなのか。背後には、企業が女性は結婚や出産で就業を辞めやすいと考えて女性への投資効果を低く見積もり差別する統計的差別が存在するというのが労働経済学での説明である。しかしそうなのか。

(2) 問われる統計的差別の合理性

大卒女性の離職理由を日米で比較した調査結果（2011）によると、日本の大卒の女性の方が離職率が高いが、予想に反して、アメリカでは育児理由が多く（74%）、日本の場合には、仕事への不満（63%）、仕事の行き詰まり感（49%）といった、仕事に関する理由の方が多くなっている¹⁾。

同様のことは、首都圏の高学歴女性を対象とした調査（RIWAC調査）でも確認できる。初職の離職理由は、仕事合わなかった、仕事に希望がもてなかったなどの理由が上位に挙げられている。

つまり、企業は女性が離職すると考えて、仕事の経験を積ませないことが女性の離職につながり（予言の自己成就）、また、離職確率は、学卒時にキャリア志向の高い女性の方が高く、定着してほしい人材を辞めさせてしまっている（逆選択）。つまり統計的差別の合理性は失われているのである。

これを時系列で見ると、バブル経済崩壊後に入社した氷河期世代で、離職理由に仕事上の理由が多くなっている（RIWAC調査2011）²⁾。その理由は、つぎで述べる社会の経済リスクが高まったことと関連している。

3 非正規労働の増加とリスク社会の出現

平成になって人々の不安が高まっている。とくにバブル経済崩壊し、景気が後退した91年以降、悩みや不安を感じている人の割合が高くなっている。

(1) 安心社会から不安社会へ

内閣府が2018年に行った調査では、日常生活で悩みや不安を感じている人の割合はバブルが崩壊し、景気の後退期に入った91年を境にその割合が急速に上昇し91年の51.6%から17年には63.1%に増えている。

高学歴女性を対象としたRIWAC調査（2011）の自由記述欄から頻出語をリストアップしたところ、不安は484件出現していたのに対して希望は30件にすぎなかった（仲田2013）。不安の中身は大きく分けて3つあり、一つは就労に関する不安、もう一つは家庭・結婚・育児に関する不安であり、最後は、年取や年金などに関する不安である。

経済のグローバル化に伴うリスクの世界的な広がりに対応するために雇用の柔軟化が進み、従来の労使関係の枠組みの外に位置する労働者が増加した。日本社会を取り巻く外的環境は平成に入り劇的に変化したのである。

(2) 圧縮された近代と労働市場の柔軟化

チャン（2013）は、IMF通貨危機後に韓国で起きた脱家族化の現象を、工業化のスピードが早く近代が圧縮された形で実現されたために、その時代に形成された家族主義が維持されたまま、ポスト工業時代を迎えてしまったことによる結果と論じている。ポスト工業時代になると、家族関係自体を選択したり解消したりする自由が拡大し、家族の個人化が起きる。これは1で述べた静かな革命の帰結である。しかし、雇用の柔軟化と家族の個人化という変化に伴うリスクを下げるために社会の制度改革が行われ、社会に価値転換が起きないと、家族そのものがリスクとなり、個人はそれを回避するために、脱家族化する。その結果、社会は超少子化のわなに陥ってしまうのである。

同様のことは、日本についても言えるのだが、脱家族化をもたらしている労働市場の柔軟化のプロセスは、韓国とは異なる経緯を辿っている。

韓国の非正規労働者は主に雇用契約に定めのある有期契約労働者であり、IMF 通貨危機後に増加するのであるが、日本では、パート労働者が主流であり、日本がルイス転換点を通過し、製造業に人手不足が生じた1960年代にすでにその原型がみられる(大沢2010)。また、パート労働者を把握する際には、労働時間ではなく、職場の呼称が使われるのも日本だけの特徴である。正社員と同じ時間働くパートが3割程度存在するからだ。さらに、両者の間で、異なる処遇体系が適用されているので、同じ仕事をしていても賃金差が生ずることになる。それを労働者が受容してきたのは、パート労働者が主婦であり、処遇が低い代わりに家庭が優先できる働き方が約束されてきたからである(金2017)。さらに、社会保険制度においても、正社員の加入は義務化されたが、非正社員の場合には、夫の被扶養者であるという前提で、加入義務が免除された。つまり、日本の労働市場や社会保障制度のしくみには、伝統的な家族が想定されて形成されている。なお、他の先進国では、製造業の人手不足に外国人労働者で対応したので、日本のような製造業で働く主婦パートは見られない(大沢1993)。

そして平成に入り、経済のグローバル化によってコスト競争が激化するとともに、日本の企業では職場の高齢化が進展してくると、上で述べた正社員/非正社員の待遇格差は、企業に非正規労働者を採用するメリットを提供することになった。

(3) 格差社会の形成

平成に入ると、工業化時代の正社員＝世帯主(男性)、非正社員＝世帯主の配偶者という前提で作られた医療・社会保険制度が維持されたまま、ポスト工業社会に突入する。時代が変わり、均等法が施行され、女性が正社員として採用されるようになるとともに、独身の男女が非正社員としても採用されるようになると、所得格差はまず女性の間で拡大し、それが97年以降は、男性にも広がり、日本に格差社会が形成されるのである。森口(2017)は、経済のグローバル化は世界中で格差の拡大をもたらしたが、日本では、富裕層の富裕化を伴わない「低所得層の貧困化」が起きたことを実証している。

ところが、日本では男性の貧困問題には社会が動くのに対して、女性の貧困は可視化されない。可視化されたとしても問題視されない。それは暗黙のうちに女性は家族(父親や夫)に守られているという家族観が根底にあるからである。

しかし、平成になると、男性正社員だからといって

家族を養える所得をえているとは限らず、正社員の中にも貧困層が増加してくる。30～34歳の男性正社員の賃金分布を1997年と2012年で比べると200万～249万円の層が増えている(総務省『就業構造基本調査』)。このような経済変化を背景に、妻が就業していない場合には、貧困専業主婦世帯が生み出されることになる(周2019)。また、独身だからといって親に生活を依存できるわけではない。35～39歳の非正規労働者に占める独身女性の割合は2014年で42.9%と高く、そのうちの51.9%は貧困状態にある(労働政策研究報告書No.188,2017)。また社会保険の加入率も低い。

近年、加入要件が緩和され、要件を満たす非正社員には加入が義務づけられたが、実際には社会保険でカバーされていない非正規労働者は特に女性に多い。このような状況が氷河期世代の女性の不安を高めているのである³⁾。

4 リスク社会と少子化

長い間、日本では女性の活躍推進は、少子化をもたらすと考えられてきた。しかし、氷河期世代では逆に、稼働能力の高い女性の結婚のタイミングが早まり、結婚確率が高くなっている(Fukuda2013)。女性の経済力が結婚や家族形成に不可欠になっているからだ。

それにもかかわらず、継続就業をする女性が増えていないのは、継続就業できるような環境が社会や職場で整えられていないことが大きい。日本では妊娠時に仕事をしている女性のうち未だ半分の女性しか復職しない。その内の3分の1は、自発的に離職しているが、残りの3分の2は、労働時間が長かったり、労働時間が不規則であったり、保育園に子供を預けることができなかったといった理由で仕事を辞めている(三菱UFJリサーチコンサルティング2012)⁴⁾。日本の職場では、育児休業制度から職場に戻ったら男性と同じペースで、出産前と同じように働くことを求めている職場も多い。そのような働き方は現実的に育児責任を負う女性には難しい。

2010年からは101人以上の従業員を雇用する事業所に対して、本人の請求があれば、短時間勤務ができる制度が導入された。この措置義務が導入されて以降に出産した女性の継続就業率は10%増え、短時間勤務が継続就業にプラスの影響を与えたことが実証されている。しかし、これによって女性の昇進はさらに遠のいたという現場の声も聞かれた。短時間勤務者の多くが復職後はマミートラックと呼ばれる昇進の機会の少ない職場に配属されたからだ。

2019年のユニセフの子育て支援策に関する報告書では、OECDとEUに加盟している41カ国中、日本の男性の育児休業制度は世界1位と評価されている(山口2019)。しかし、実際にそれを取得する男性は2018年で6.16%と低い水準にとどまっている。

なぜ取得が進まないのか。それは、制度が導入されても取得が昇格や昇進にマイナスに働く可能性があるからである。時代は共働きに変化しているにもかかわらず、企業は相変わらず、家庭よりも仕事を優先することを良しとする勤労観によって従業員を管理しているのである。

5 まとめにかえて

本稿では平成の日本で、なぜ女性が活躍する社会が実現できなかったのか、なぜ少子化対策は大きな効果をもたらさなかったのかについて考えた。

それは、日本社会を取り巻く環境が劇的に変化したにもかかわらず、日本の社会を支えている性別役割分業に基づく家父長的な価値観(考え方)を男女平等の価値観に変えなかったことによるのではないだろうか。その結果、海外で成功した少子化対策を日本に導入しても根づかなかったのである。

男女平等社会の実現のためには均等法の実効性を高め、間接差別を禁止し、時限的にポジティブアクションを実施するなどの措置が必要になるだろう。

平成に入り、日本がポスト工業社会に移行する中で、雇用の柔軟化と家族の個人化という現象が起きた結果、貧困の女性化が起きている。同一労働同一賃金を導入する環境を整えるとともに、非正規労働者を包摂した社会保険制度の改革が喫緊の課題となっている。

それでは、この状況を変えるゲームチェンジャーは何だろうか。それは多様な働き方を根づかせる働き方改革ではないだろうか。そのために企業文化を変えることができるのか。いま日本の社会は新たな挑戦の時代を迎えている。

- 1) センター・フォー・ワークライフポリシー(2011)『日本における女性の休職・離職と職場復帰——企業が有能な女性の成功をサポートするには』表1, 2。
- 2) 日本女子大学現代女性キャリア研究所が2011年に行った調査。首都圏(東京・神奈川・埼玉・千葉)に在住する25-49歳までの高学歴(高専・短大を含む)女性5155人を対象に行った女性とキャリアに関する調査。
- 3) 中村淳彦(2019)『東京貧困女子。』(東洋経済新報社)には、氷河期世代の女性の貧困のなまなましい実態が描かれている。

- 4) 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」では自発的に離職した女性は4割とやや高い数字になっているが、それでも6割は仕方なく離職している。

参考文献

- イエスタ・エスピン＝アンデルセン(2011)『平等と効率の福祉革命』岩波書店。
- 岩田正美・大沢真知子・日本女子大学現代女性キャリア研究所編著(2015)『なぜ女性は仕事を辞めるのか』青弓社。
- 大沢真知子(1993)『経済変化と女子労働』日本経済評論社。
- (2010)『日本型ワーキングプアの本質』岩波書店。
- (2015)『女性はなぜ活躍できないのか』東洋経済新報社。
- 大沢真知子・日本女子大学現代女性キャリア研究所編著(2019)『なぜ女性管理職は少ないのか』青弓社。
- 大槻奈巳(2015)『職務格差』勁草書房。
- 金英(2017)『主婦パートタイマーの処遇格差はなぜ再生産されるのか』ミネルヴァ書房。
- 周燕飛(2019)『貧困専業主婦』新潮選書。
- チャン・キョンスプ(2013)「個人主義なき個人化——「圧縮された近代」と東アジアの曖昧な家族危機」落合恵美子編『親密圏と公共圏の再編成——アジア近代からの問い』京都大学学術出版会。
- 仲田周子(2013)「『氷河期世代』における「不安」の中身——「女性とキャリアに関する調査」の自由記述分析から」日本女子大学現代女性キャリア研究所「女性とキャリアに関する調査結果報告書」pp. 203-225。
- 原ひろみ(2017)「女性の活躍が進まない原因」川口大司編『日本の労働市場——経済学者の視点』有斐閣。
- 樋口美雄・石井加代子・佐藤一磨(2017)「景気変動と世帯の所得格差——リーマンショック下の夫の所得と妻の就業」『経済研究』68(2), pp. 132-149。
- ベック, ウルリッヒ・鈴木宗得・伊藤美登里(2011)『リストラ化する日本社会』岩波書店。
- 森口千晶(2017)「日本は格差社会になったのか——比較経済史にみる日本の所得格差」『経済研究』68(2), pp. 169-189。
- 山口一男(2017)『働き方の男女格差——理論と実証分析』日本経済新聞社。
- 山口慎太郎(2019)『「家族の幸せ」の経済学』光文社。
- Esping-Andersen and F.C. Billari(2015)“Re-Theorizing Family Demographics,” *Population and Development Review*, 41(1), pp. 1-31.
- Fukuda, Setsuya(2013)“The Changing Role of Women’s Earnings in Marriage Formation in Japan,” *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, 646, pp. 107-128.
- Goldin, Claudia(2006)“The Quiet Revolution That Transformed Women’s Employment, Education and Family,” *American Economic Review*, 104(4), pp. 1091-1119.
- Kato, T., D. Kawaguchi and H. Owan(2013)“Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An Econometrics Case Study of a Large Japanese Firm,” *RIETI Discussion Paper Series* 13-E-038.

おおさわ・まちこ 日本女子大学人間社会学部現代社会学科教授。労働経済学専攻。