

有識者からの提言 労働経済の動向と政策課題

「世代の労働経済学」から
現在の労働市場を見る

慶應義塾大学経済学部 教授 太田 聡一



若年失業率について

労働市場に生じている現象を観察するときには、様々な視点がありうる。産業や職業といった仕事の種類に注目する視点もあるし、性別や学歴といった労働者属性に注目する見方もある。私が特に関心を持ってきたのは、労働者の属性の中でも、年齢や世代といった要素が果たす役割である。若年者の労働市場は中高年の労働市場とは異なると言われるが、それはどのように違うのか、両者の労働市場はどのようにリンクしているのか、といった点に関心を抱いてきた。その視点から、最近の労働市場について考えてみたい。

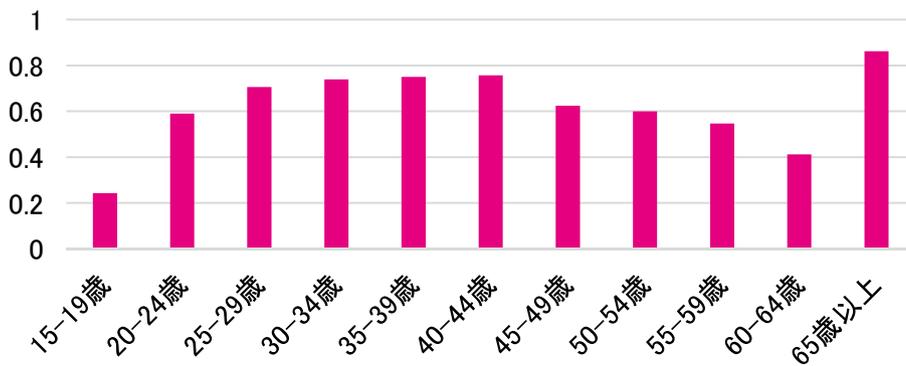
まずは、労働市場の基本指標である完全失業率と給与水準を年齢階級に区切って観察してみよう。その際、それぞれのデータの水準よりも変化を把握することにしたい。そのために、労働市場の状態が厳しかった2002年から最近時点までの変化に注目する。図1は、2016年の完全失業率の2002年に対する比率を、5歳刻みの年齢階級別に示したものである。ここでは、この2時点間で男女の構成比が変化することによる影響を制御するために、男性だけに注目している。図からわかるように、すべての年齢階級で比率は1を下回っており、この間の景気回復によって全年齢層の完全失業率が改善したことがわかる。図1では、2時点の比較しか行っていないが、他の時点をとっても、年齢階級別の完全失業率は景気動向によって同方向に動く傾向が強い。世代別の労働市場が全く異なった動き方をするというのではなく、むしろ、景気に応じた変化はきわめて似通っているという点には十分留意すべきだろう。

それでも、2002年から2016年にかけての変化は、

年齢階級によって異なっている。まず、15～19歳、20～24歳の若年層で低下率が大きいことがわかる。これは、景気回復とともに、新卒採用を中心とした企業による若年者の採用が活発化したことを示している。企業が採用人数を変化させる場合、その中心となるのが若年者であることがこれまでの研究で明らかにされている。よって、景気回復プロセスにおける企業による若年者の採用増が、若年無業者や若年失業者の大幅な減少に寄与したことは疑いない。

このような若年失業率の低下をもたらした労働市場の需給のひっ迫は、「将来の若年失業率の低下」をもたらすという点でも重要だ。これまでの研究で、若年無業者に対する学卒時点での労働市場の需給バランスの影響は6～10年も持続することが明らかにされている（太田 2010）。すなわち、たまたま学校卒業時点での景気が悪く無業者が多く出現した世代は、その後もしばらくの間、高い無業率が持続してしまう。そのメカニズムの詳細については、すべて明らかになっているとは言えないが、新卒無業者がなかなか就職口を見つけることができないというだけでなく、不本意就職をした人の転職プロセスにおいて無業状態が生じる、さらには雇用の安定性の低い非正規の形態で働く人が増えることで雇止めのために失職する人が多くなるというメカニズムも存在する。逆に、最近のような若年労働市場のひっ迫は、将来の若年失業率の上昇を抑制する機能をもっている。当然ながら将来景気の後退が生じれば若年失業率は上昇するが、現在の景気状態が良ければ、その上昇幅が抑制されると考えられる。現在の失業抑止が将来の失業抑止にもなっているという視点は、「世代の労働経済学」が教える重要な政策含意と言えよう。

図1 2016年の年齢階級別完全失業率
(対2002年、男性)



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

中高年の失業率

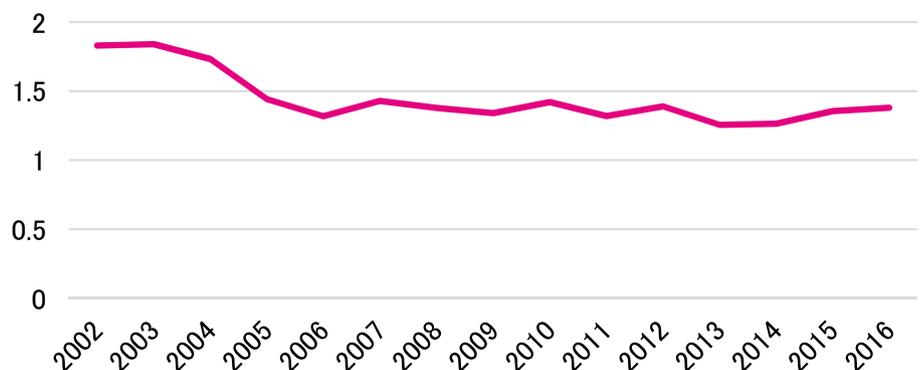
図1において、若年者よりも年齢層が高くなるにつれて、2002年からの失業率の低下率は小さくなっていく。最も低下率の小さいのは40～44歳で、その年齢階級を超えると今度は失業率の低下率が大きくなっていく。そのピークは60～64歳で、2002年に比べて6割近くの低下率を示す。しかし、同じ高齢者である65歳以上では失業率の低下率はわずか1割程度になってしまう。60～64歳の低下率の大きさはかなり特徴的であり、その検討が必要である。

まず、50代の低下率が比較的大きいことについては、不況期における中高年の失業の大きな要因となるリストラが、最近の企業業績の好転によって大きく減少していることによるものと考えられる。日本企業は、長期不況下において人員削減の方策として新規採用の抑制と賃金コストの高い中高年のリストラを積極的に行ったが、前者の変化が若年層の失業率の低下に、後者の変化が中高年の失業率の低下に大きく寄与している。逆に、それらの年齢層の中間的な存在である40～44歳の中堅層は、2002年時点で65歳以上を除いて最も失業率の低い年齢階級であり(3.7%)、労働市場の好転によってもそれほど大きな低下を示さなかった。このところの労働市場の需給のひっ迫は、失業率の高い年齢層の失業率をより大きく低下させたと言える。

60～64歳の失業率がきわだつて大きな低下を見せている理由を考察するために、55～59歳に対する60～64歳の相対失業率の動きを観察してみよう。こうした比率をとることによって、両年齢階級に共通して影響を及ぼす要因(例えば景気の動向)の影響をある程度制御することができる。それを示したのが、図2である。定年がある企業では60歳定年が多いために、その時点で職探しをする

人が少なくないことから、60～64歳の完全失業率は55～59歳よりも高い。そして、その倍率は2002年から2003年は1.8倍程度であったが、それが2005年に急激に縮小し、以後はおよそ1.4倍で安定するようになった。ここに関与している疑いがあるのは、2006年に施行された「改正高齢者雇用安定法」の雇用確保措置である。この法改正によって、企業は65歳までの雇用の確保を目指して(1)定年の引上げ、(2)継続雇用制度の導入、(3)定年の定め廃止、のいずれかの対応を講じるものとされた。ただし、法改正に伴う60-64歳の就業率の上昇よりも、完全失業率の低下の方が先行している。また、ここでは示していないが、55～59歳に対する60～64歳の相対失業率は2002年以前から低下傾向が続いていた。したがって、60歳以降の継続雇用へ向けての持続的取り組みが、この年齢層の失業率の大幅な低下をもたらしたと捉えるのが妥当だろう。

図2 60-64歳の相対完全失業率の推移
(対55-59歳、男性)



(注) 60-64歳の完全失業率(年平均)を55-59歳の水準で除したもの。

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」より筆者作成。

人口構成と代替・補完関係

以上、図1を用いて各年齢層の失業率について概観してきた。ここからは、人口構成の影響と世代間の代替・補完関係について検討してみたい。

まず、人口構成の変化の影響であるが、これは2つの問題に分けると考えやすい。第1は、年齢階級別の人口が変化することで、全体（すなわち年齢計）の失業率がどうなるか、という問題だ。結論から言えば、もともと失業率の高い若年層の比率が近年低下していることで全体の失業率が抑制されつつあることに加えて、増大した高齢者層の失業率も傾向的に低下しているために、人口構成の高齢化は全体の失業率の低下傾向を促進したと言える。第2は、より難しい問題として、年齢階級別の失業率はそれぞれの人口によってどのような影響を受けるかというものだ。例えば、若年者が高齢者に比べて人口が大きく減少したとしよう。その場合、企業にとって労働力としての若年者は高齢者に比べて希少になるので、若年者は高齢者よりも相対的に失業率が低くなる可能性がある。こうした効果を「コホートクラウディング」と言う。この点について、日本のデータを用いた筆者の研究では、たしかに若年人口の相対的な減少は、若年者の失業率の相対的な低下をもたらした、という結論を得ている。また、このことは同時に、第2次ベビーブーム世代が労働市場に参入した当時、若年失業率が他世代に比べて若干押し上げられた可能性が高いことを意味する（太田2016）。今後、若年者の数がさらに小さくなっていくと、より一層若年者の相対的な失業率に低下圧力が働いてもおかしくない。

続いて、世代間の代替・補完関係について考察したい。中年層の雇用維持や高齢者の雇用促進をすれば、若年者の雇用に悪影響が生じるのではないか、という議論がなされることがある。たしかに、中高年の労働が若年者の労働と代替的である場合（経済学的に表現すれば、片方を増やすことがもう一方の限界生産性を低下させる場合）には、中高年の雇用の（外生的な）促進は若年者の雇用にはマイナスの影響をもたらすであろう。その一方で、中高年の労働が若年者の労働と補完的な場合（片方を増やすことがもう一方の限界生産性を上昇させる場合）には、中高年の雇用促進は若年雇用にはプラスの影響を及ぼしてもおかしくない。それ

ばかりではない。年功賃金のもとでは中年層の雇用維持には大きなコストがかかるために、若年者の採用の抑制をもたらす可能性がある。あるいは、高齢者雇用の促進が既存労働者の働く意欲に影響を与えることも考えられる。このように、世代間の雇用の関連性は複雑であり、その影響については実証分析によって明らかにされるべきものである。

しかし、実証分析の結果は一律ではない。高齢者の継続雇用の促進については、それが大きく若年者の採用を抑制したとは言えないものの、一部の雇用タイプあるいは産業に影響がみられるという研究がある一方で、高齢者雇用は若年者の採用に影響を与えないとする研究もある。中年層の雇用維持あるいは雇用促進が、若年採用にマイナスの影響をもたらすかという点においても、それを示唆する研究はいくつかあるが、未だ確定的なものではないように思われる。ただし、経済の状態が悪く、雇用機会が限られている時には、世代間の雇用のバッティングが生じやすいであろう。

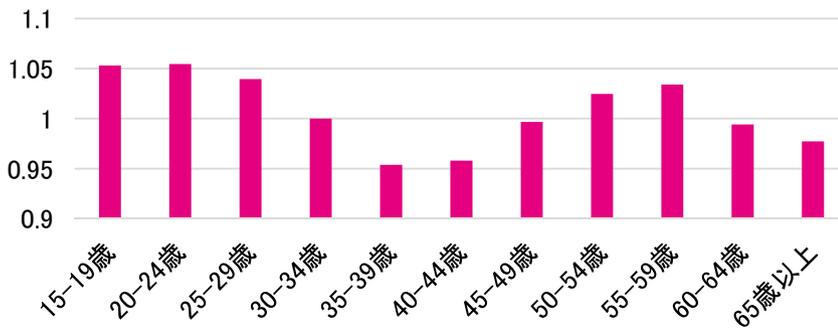
今後の日本は、人口減少とさらなる少子高齢化に直面しているが、その長期的な影響と政策的介入の効果を知るためには、ここで述べた論点についてさらなる検証が必要となろう。

年齢階級別の給与変化

もうひとつの労働市場の代表的指標である給与水準についても見ていきたい。図3は、2016年の「きまって支給する現金給与額」の2002年に対する比率を、5歳刻みの年齢階級別に示したものである。データは男性の一般労働者に限定している。図3で興味深いのは、35～39歳、40～44歳の給与水準が4%以上も低下している点である。これらの年齢階級における給与水準の低下は、データを正規雇用者に限っても変わらない。

最近、筆者は40歳代前半の男性正規雇用者の給与水準が2010年から2015年にかけて他世代に比べて低迷した理由を検証した（太田2017）。ひとつの可能性として考慮したのは、勤続年数の低下である。先に述べたように、学校を卒業した時期の景気が悪かった世代は、不本意就職からの転職や無業経験の増加によって、勤続年数が短期化する可能性がある。日本において勤続年数は給与水準の上昇を決定する重要な要素であり、勤続年数が短期化することは低い給与水準

図3 2016年の年齢階級別給与水準
(対2002年、男性)



(注) 2016年のきまって支給する現金給与額を2002年の水準で除したものである。
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より筆者作成。

に直結する公算が大きい。実際に調べてみると、2010年において当該世代の勤続年数15年以上のシェアは60%であったが、2015年にはそのシェアは53%まで低下したことが判明した。よって、勤続年数の短期化が、この世代の給与水準の低迷の一因になったと考えられる。

ただし、それによって説明できる部分はそれほど大きくはない。より重要な発見は、2015年に40～44歳であった世代は、それ以前の時点でも他の世代に比べて低い給与水準であった。すなわち、他世代との給与格差は比較的長期にわたって持続していた。こうした現象のひとつの解釈は、適職へのマッチングが難しかった「氷河期世代」が能力開発の機会に恵まれなかったため、低い生産性にとどまることで、他世代に比した賃金の低迷が生じているというものだ。失業率だけでなく、賃金水準においても過去の影響が持続して作用しているのである。なお、給与水準においても、先に述べた「コホートクラウディング」が成立してもおかしくない。すなわち、相対的に希少な世代の給与水準は、相対的に高くなるかもしれない。しかしながら、これについてはそれほど明確な結果は得られていない(太田 2016)。

求められること

以上、「世代」という視点から現在の労働市場を見てきた。少子高齢化が今後も進んでいく中、こうした切り口で労働市場の状況を把握する必要性はますます高まっていくように思われる。その背後には、日本の労働市場では年齢が果たす役割が大きいという事実がある。高校や大学を卒業して労働市場に参入する時点

では、似た年齢層が巨大な新卒市場を形成する。また、定年は一律の年齢で設定されていることが多く、それは年金の支給開始年齢と密接に関連している。そして、とくに正規雇用であれば、勤続年数、ひいては年齢とともに賃金が上昇していくことが一般的である。しかし、今後の人口構成の変化は、そうした日本の労働市場における年齢の位置付けに変化をもたらす可能性がある。

とりわけ、どのように労働者の生産性向上を実現していくかが重要な課題になるように思われる。従来の日本企業は、新卒者を集中的に採用し、自前の教育訓練を施すことで彼らの生産性の向上、ひいては自社の成長を達成してきた。しかし、今後は若年者が減少するとともに、企業内の人材の高齢化が進んでいく。そうした状況下で企業あるいは一国の生産性を維持・向上させるためには、シェアの高まった中高年のスキルの維持・向上という難しい課題をクリアすることが求められるだろう。それと同時に、より少なくなった若年者に対してインテンシブな教育訓練を施していく傾向が強まることも考えられる。いずれにせよ、労働力人口が減少していく中で、あらゆる年齢層の雇用の確保と生産性向上が実現する社会の仕組みが必要である。そのためには、世代別の労働市場の特徴と相互連関を十分に考慮した施策が重要となろう。

それと同時に、たまたま特定の世代に属することで不利益を被るような「世代リスク」を制御するための労働市場の基盤整備も政策課題となろう。就職先と労働者とのミスマッチをスムーズに解消するメカニズムを労働市場に埋め込むこと、そしてチャンス逃した人にとっても能力を開発できるシステムを構築することは、その一助になると考えている。

【参考文献】

- 太田聡一 (2010) 『若年者就業の経済学』、日本経済新聞出版社。
 太田聡一 (2016) 「少子高齢化は若年者にとって有利だったか—世代サイズが若年労働市場に及ぼす影響をめぐって」、『日本労働研究雑誌』、第674号、pp.39-54。
 太田聡一 (2017) 「賃金が上がらないのは複合的な要因による」、玄田有史編著『人手不足なのになぜ賃金は上がらないのか』、第11章、慶應義塾大学出版会。

働き方改革の必要性と効果



慶應義塾大学商学部 教授 山本 勲

働き方改革の必要性

日本人の働き方は現在、かつてないほどに注目されている。政府による働き方改革の推進を図る動きを受け、企業や職場では、従来の日本的な働き方の問題点を洗い出し、これからの環境に適した新たな働き方の模索がなされている。

なぜ、働き方改革が今の日本で必要なのだろうか。筆者の専門である経済学では、通常、企業や労働者は常に合理的な行動をとることを想定する。よって、原則として企業での労働者の働き方に何らかの問題が生じることはなく、その原則の下では、常に最適なパフォーマンスの得られる働き方が実現していることになる。このような見方は机上の空論ではなく、実際、企業も労働者も精一杯利潤の上がるような働き方を日々しているので、いまさら働き方改革と言われてもピンとこない、といった人も少なくないだろう。

しかし、経済学における合理的な行動は原則であって、当然ながら例外もある。例えば、環境変化が進行することで、かつては合理的であった企業や労働者の行動が、いつの間にか非合理的になってしまうことはしばしばある。長期的にはそうした非合理的な行動は改められるが、それまでの間は非合理性が随所で生じる。つまり、環境変化が進行する中では、短期的に合理的な行動がとられないことがあるため、逆に、いち早くその環境変化に気付き、合理的に行動を変容させることこそがビジネスチャンスになりうる。実は、こうした状況こそ、現在の日本の働き方に当てはまる。働き方に問題があるからこそ、現在、日本において効果的に働き方改革を進めることは、ビジネスチャンスになっているといえよう。

日本的雇用慣行と言われる日本の典型的な働き方は、新卒一括採用した従業員を企業内で長く訓練することで労働生産性や企業の国際競争力を高める点や、労働市場での失業を少なくする点において、かつては経済

合理性の高い優れたものと内外から高く評価されていた。ところが、少子高齢化による人手不足の深刻化が現実のものとなり、また、グローバル化による競争激化が進展するなど、日本企業を取り巻く環境は大きく変化している。このため、かつてのように新卒男性を中心とする優秀な労働力を確保することは難しくなり、女性や中途採用者、高齢者、外国人労働者などの労働力の活用が必要不可欠となっている。また、労働者の価値観の多様化も進み、仕事中心ではなく、仕事と生活との調和（ワークライフバランス）を求める動きも広がっている。さらに、高度成長期のように先進諸国にキャッチアップするための過程では均質なスキルを持った労働者が長時間働いて量的なインプットをかけることで多くの付加価値を生み出していた。しかし、経済成長を遂げた現在、キャッチアップではなく自らイノベーションを生み出すことのできる多様で質の高い創造性が求められるようになっている。

このような新たな環境の下で、かつての男性中心で同一企業において長期間かつ長時間働く、といった伝統的な働き方の合理性は低下しているといわざるをえない。その裏付けとして、筆者らが実施してきた一連の実証研究からは、伝統的な働き方を見直して、新たな転換を図っている企業ほど、パフォーマンスが高くなるといった証左が得られている。以下、この点について、いくつかの研究を紹介したい。

ワークライフバランス施策と企業の生産性

2007年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されて以降、従業員がワークライフバランスを実現できるような働き方を目指すため、多くの企業がさまざまな施策（以下、WLB施策）を導入してきた。そうした企業ではパフォーマンスが向上しているのだろうか。

ワークライフバランスへの取り組みが企業パフォー

マンスに与える影響を把握するには、一定期間、企業活動を追跡調査したパネルデータを用いることが望ましい。1時点のデータをもとにWLB施策をとっている企業ほど業績が優れているという関係を見出したとしても、実態としては、大企業や優良企業で優れた業績を出している企業ほど、余裕があるのでWLB施策を実施できる、という「逆の因果関係」が反映されていることが往々にしてあるからである。そこで、慶應義塾大学の松浦寿幸准教授と筆者は、『企業活動基本調査』（経済産業省）の個票データと独自のアンケート調査を組み合わせることで、過去十数年間の1,677社の企業パネルデータを構築し、WLB施策を導入した企業が他の企業と比べて、その後高い業績の伸びを示したかを定量的に検証した。WLB施策導入後の業績の変化を比較することで、どのような企業でWLB施策がその後の業績にプラスの影響を与えるかを正しく把握することができる。また、企業の業績として労働時間の違いまでを考慮した時間当たりの生産性（全要素生産性；TFP）に注目することで、企業の中長期的な成長力に与える影響を検証することができる。

分析の結果、わかったことは、WLB施策の導入は平均的には企業の生産性を高めることはないものの、企業属性によっては、中長期的に生産性を向上させる効果を持ちうるということである。たとえば、図1は長時間労働是正のための組織的な取り組みといったWLB施策が企業の生産性に与える影響を示したものである。図をみると、全サンプルを用いた結果は統計的に有意な影響が推計されていないものの、従業員300人以上の中堅大企業や製造業、過去の不況期に従業員数を減らさず労働保蔵を行ってきた企業、正社員比率の高い企業、女性活躍推進を行っている企業などで、施策導入がその後の生産性を有意に高める効果があることがわかる。そもそもWLB施策が企業の生産性を高めるチャンネルとしては、採用パフォーマンスの向上や有能な人材の定着率上昇、従業員

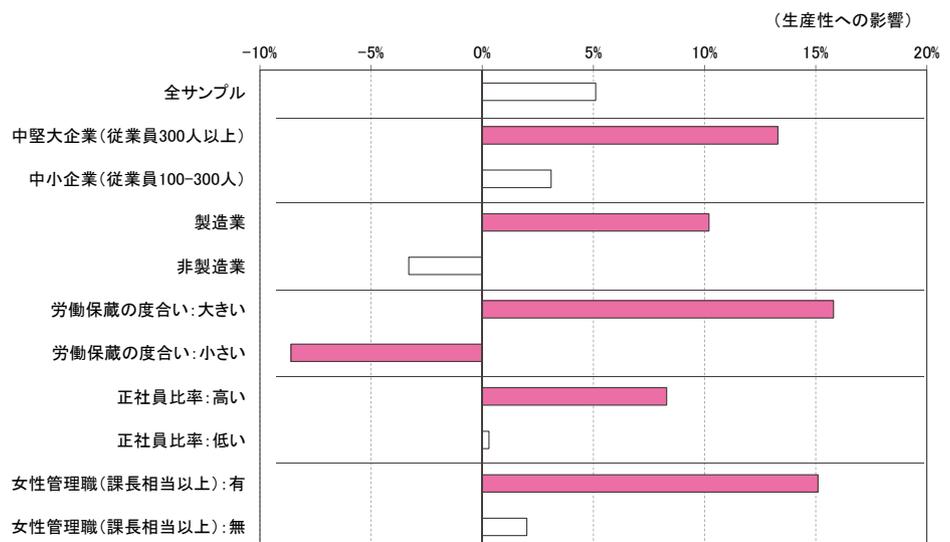
のモラル向上などが指摘されている。このため、WLB施策の効果は、人材を大事にするような企業であらわれやすいと解釈できる。なお、WLB施策の種類としては、推進組織の設置などのWLBへの取り組みや、長時間労働是正の組織的な取り組み、非正社員から正社員への転換制度などの施策に効果があることも明らかになっている。以上のことから、人材活用を通じて成長していくビジネスモデルが当てはまる企業では、従業員のWLB実現に資する施策は単なるコストではなく、投資という側面があるので、経営戦略の1つとして積極的に活用すべきといえる。

女性活躍推進と企業の利益率

現在、多くの企業で女性活躍推進が検討・実施されている。厳しい競争に打ち勝つために、少しでも優秀な人材を活用して生産性を高めることを目的としている企業もあれば、政府や社会の要請を受けた社会的責任として、また、超高齢社会における人手不足への準備として、中長期的な視点から女性活躍推進を行っている企業もあるだろう。女性の活用は企業にどのような影響をもたらすのだろうか。

日本企業のパネルデータを用いた実証研究をみると、女性活躍推進に取り組んでいる企業ほど高いパフォーマンスが得られることが示されることが多い。例えば、図2は上場企業の利益率を30歳代の正社員女性比率に応じて示したもののだが、女性比率が20～30%台の企業で利益率が顕著に高くなっている傾向がみてとれ

図1 長時間労働の是正の組織的な取り組みの生産性に対する効果



資料出所：山本勲・黒田祥子『労働時間の経済分析』（日本経済新聞出版社、2014年、第9章）をアレンジ。

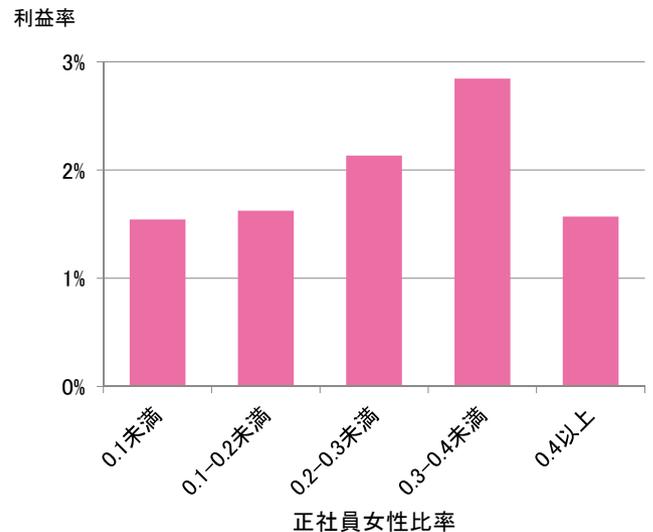
る。この点は、業種や企業規模、売上規模などの他の要因を統計的に統御した場合でも、また、元々利益率が高い企業だから女性活躍推進ができる余裕があるといった逆の因果関係を統計的に可能な限り取り除いた場合でも、変わらない。

こうした女性活躍推進と企業パフォーマンスの関係はどこから生じるのだろうか。経済学では古くから差別仮説といわれる理論がある。この理論では、労働市場全体で女性に対する差別的な扱いや慣習が生じていて、女性の賃金が生産性よりも低く抑えられている状況では、他社に先駆けて女性活躍推進に取り組むほど、企業は賃金を上回る生産性を享受できるため、ある種のレント（超過利潤）が生じ、企業業績がよくなる。つまり、逆説的かもしれないが、生産性対比でみて女性の賃金が男性よりも安い状況があれば、女性労働力を活用するほど企業は人件費を節約できるため、企業パフォーマンスが向上する。

残念ながら、日本の労働市場はこうした状況に近いと言わざるをえない。上述したとおり、日本企業の正社員女性比率と利益率には正の相関関係がある。また、男女間の賃金格差はどの指標でみても存在し、世界経済フォーラムのジェンダー・ギャップ指数では日本はいつも下位に低迷している。このような状況は改善すべきだが、そのための手段として、人件費節約という直接的な効果が女性活躍推進にあることを企業に意識してもらうことも有用だろう。たとえば、女性活躍推進の経済合理性を企業に訴えかけ、「女性に対する雇用方針を変え、正社員として積極的に活用するようになれば、人件費の削減や利益率の上昇などの効果がある」と経営層が認識を新たにすることは、女性活躍推進の原動力にもなりうる。当然のことながら、労働市場全体で女性労働力の活用が進展していけば、女性の市場賃金が上昇し、人件費節約というレントはいずれ消滅する。そこまでの移行プロセスを短縮化するためにも、人件費節約という側面での女性活躍推進の経済合理性は、政策的に強調すべきといえる。

もっとも、企業における女性活躍推進には、人件費節約だけでなく、生産性自体を上昇させるといった効果もある。男女間での労働者の生産性の違いは、業務の特性や仕事への取り組み姿勢、周囲の環境などの様々な要因によって生じうる。例えば、労務作業のように体力を要する業務では男性の生産性が高くなる傾

図2 女性活用度の違いによる利益率の推移



資料出所：山本勲「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係」(経済産業研究所、RIETI Discussion Paper Series 14-J-016、2014年)をアレンジ。

向がある一方で、女性が主な顧客になっている商品の企画・開発業務では、逆に女性の生産性のほうが高くなることもある。日本企業の事例をみても、女性労働力を活用することで、プロダクトイノベーション（女性の視点を活かした商品開発等）やプロセスイノベーション（女性の視点を活かした販売戦略等）、労働者のモチベーション向上などの直接的な経営効果が見込める可能性が報告されている。

つまり、女性活躍推進は上述の人件費節約だけでなく、女性の能力・スキルを活かした生産性の向上を通じて、企業パフォーマンスにつながる。さらに、女性活躍推進が生産性自体を向上させる効果があるとすれば、単に女性比率を高めるだけではなく、女性が能力・スキルを発揮しやすい環境を整備することによって、相乗効果として、企業パフォーマンスがより向上することも期待できる。

事実、上場企業のパネルデータを用いた筆者の分析によれば、中途採用の多い企業やワークライフバランス施策（法を上回る育児・介護休業制度、短時間勤務制度、勤務地限定制度、長時間労働是正の取り組みなど）が整っている企業では、正社員女性比率の利益率へのプラスの影響が他の企業よりも顕著であった。中途採用で多くの人材が活用されていたり、ワークライフバランスの実現に取り組んでいたりするような企業では、多様な働き方や価値観を認められやすく、女性も能力を発揮しやすくなり、生産性が顕著に向上して

いると解釈できる。

健康経営と企業の利益率

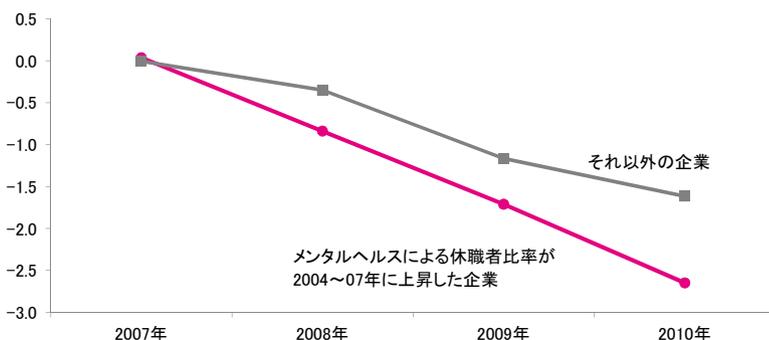
労働安全衛生法が改正され、従業員に対するストレスチェックの実施等が義務化されるなど、メンタルヘルス問題への社会的な関心が高まっている。また、企業が従業員の健康の維持・向上を経営戦略として実施する「健康経営」の重要性も指摘されている。こうした状況を踏まえ、筆者は早稲田大学の黒田祥子教授との共同研究において、メンタルヘルスと企業業績の関係を定量的に検証した。

図3は、約400企業を追跡したパネルデータをもとに、売上高利益率の変化の推移を2007年から2010年にかけて示したものである。ただし、図3では、メンタルヘルスの不調によって連続1カ月以上の長期休職をしている正社員の比率（以下、メンタルヘルス休職者比率）が2004～07年に上昇した企業とそれ以外の企業に分けて、売上高利益率の推移を比較できるようにしている。

図3からは、まず、2007年の時点ではメンタルヘルス休職者比率が上昇した企業もそれ以外の企業も、利益率の変化に大きな違いがないことがわかる。ところが、2008～10年のリーマンショック等による景気後退期には、いずれの企業群も利益率が低下している中、メンタルヘルスの状況が悪化した企業ほど、低下度合いが大きくなっていることがみてとれる。さらに、メンタルヘルス休職者比率と売上高利益率の関係について、より厳密に統計的に他の要因を考慮した解析を行うと、メンタルヘルス休職者比率が0.1%上昇すると、2年程度のラグを伴って売上高利益率が0.16%有意に押し下げられることも明らかになった。

図3 メンタルヘルスと利益率の関係

利益率の変化(3年前からの差、%ポイント)



資料出所：山本勲・黒田祥子『労働時間の経済分析』（日本経済新聞出版社、2014年、第10章）

もっとも、この研究で注目したメンタルヘルス休職者比率は、平均的にみれば高々0.5%程度と低い。よって、わずかな割合の従業員が休職したからといって利益率の低下にはつながらないのではないかと、といった疑問も生じうる。この点については、いくつかの解釈が可能である。1つは、メンタルヘルスの不調による損失は休職に伴う労働資源の不活用によるものだけでなく、勤務中の生産効率の低下や早退・遅刻・欠勤による生産性の低下などがあるため、メンタルヘルス休職者比率は従業員のメンタルヘルスの不調の一部分を捉えているに過ぎない、という解釈である。事実、従業員のパネルデータを用いて実施した検証結果からは、メンタルヘルスを害している従業員がいる職場では、他の人のメンタルヘルスも悪くなる傾向が確認されている。メンタルヘルス不調による休職者というのは、企業や職場単位で考えると、メンタルヘルス問題の「氷山の一角」になっている可能性がある。

もう1つは、メンタルヘルスを理由にした休職者が生じるような職場・企業では、働き方に何らかの問題があり、その問題がメンタルヘルス休職者比率の上昇として顕現化したという解釈である。この点についても、従業員のパネルデータを用いた検証結果からは、メンタルヘルスを悪化させる要因として、手当の支払われないサービス残業時間の長いこと、担当業務の内容が明確でないこと、早く退社しにくい職場風土があることなどが示されている。こうした要因はいずれも働き方の非効率性を高めやすいものであり、メンタルヘルス問題の根底に働き方が存在すると解釈できる。

こうしたことから、従業員のメンタルヘルスの悪化は企業業績の悪化につながりうるものであり、企業としては経営課題としてメンタルヘルス悪化の予防に取り組む必要があるといえよう。

以上、3つの研究結果は、WLB施策の導入や女性活躍推進、健康経営といった企業の取り組みが企業パフォーマンスを向上させる可能性があることを示すものである。いずれも従来からある日本的雇用慣行の下での働き方を踏襲するよりも、時代や環境に適したものに改革していくことが経済合理性を高めることを示唆しており、働き方改革の必要性に対するエビデンス（科学的根拠）といえる。

呼称から契約へ：多様化する労働市場

東京大学社会科学研究所 教授 玄田 有史



1 契約期間への関心の高まり

2018年は、近年まれにみるほど雇用の「契約期間」に注目が集まる1年になる。理由は言うまでもなく、有期契約の無期転換ルールの実施が、いよいよ現実となるからである。

厚生労働省によれば、「無期転換ルールとは、労働契約法の改正により、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルール」のことをいう。平成25年4月1日より改正労働契約法が施行され、多くの企業で平成30年4月から本格的に無期転換への申込みの発生が見込まれている。

平成29年7月に連合が20～59歳の有期契約労働者約1,000人を対象に行ったアンケート調査では、無期転換ルールについて、「ルールができたことは知っているが、内容まで知らなかった」が33%、「ルールができたことを知らなかった」が51%と、8割以上が十分な認識を持っていなかった。しかし、その後、大手自動車会社や筆者も所属する東京大学などでは、通算期間が5年を超えないよう、半年以上の「クーリング（空白）期間」を設けることでルール逃れをしているといった報道がなされる等、無期転換への社会的関心が一気に高まってきた。クーリング期間自体は厚生労働省令で定められたものではあるが、社会的な批判の高まり次第では何らかの見直しが今後行われる可能性もある。

2000年代以降の最も中心的な雇用問題といえば、正規・非正規間での処遇格差などに関するものであったことは、多くが認めるところだろう。しかし実際のところ、労働法には何をもって「正規雇用労働者」と見なすのかという規定はなく、パートタイム労働法など「通常の労働者」という表現を用いることで、特定の働き方のみを正規と規定することは敢えて避けてき

た。統計的にも「正規の職員・従業員」かどうかは、もっぱら職場での呼称によってのみ判断されてきた。正規という概念が明確な規定を持たないことから、「正規」でなければ劣位の処遇も任意に可能と会社からは都合よく解釈され、それが法律や政策の手の届かないところで大きな格差を生み出してきた面も少なからず存在している。

雇用にまつわる格差の是正に向けた法律や政策は、正規・非正規といった曖昧さを伴う呼称を対象とせず、多くが無期や有期といった客観的な契約期間に基づいて展開されてきた。労働契約法の改正に伴う無期転換ルールの他、派遣労働者の同一の組織単位に派遣できる限度を3年と定めた派遣法改正もその一例に数えられる。今後、格差の解消に向けた取り組みを進めるには、呼称による格差の背後にあるメカニズムを解明していくのと並行し、曖昧な呼称から雇用契約期間による透明性の高い基準に基づいた処遇に軸足をいかにしてシフトさせていけるかが、社会的課題となる。

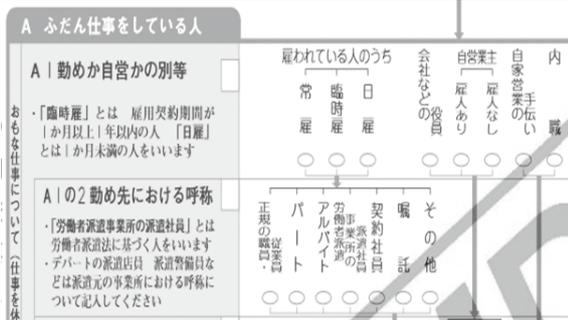
2 契約期間による実態把握

契約期間の違いに着目し、雇用の実情を把握しようとする際、これまで統計的にもっぱら用いられてきたのは「日雇」「臨時雇」、そして「一般常雇」という区分だった。総務省統計局実施の労働力調査によれば、日雇とは「日々又は1か月未満の契約で雇われている者」とされ、臨時雇は「1か月以上1年以内の期間を定めて雇われている者」と定義される。常雇とは「1年を超える又は雇用期間を定めない契約で働いている者」であり、そこから役員を除いた者を一般常雇という。

一般常雇について、以前は有期契約の上限が原則1年と定められていたため、大部分は無期契約の雇用者と考えるのは自然だった。ところが労働基準法が改正され、2004年以降は有期契約の上限が原則3年と定められた。さらに高度な専門職や60歳以上の雇用者には上限5年が認められた他、事業を完了させるのに

表1 総務省統計局「就業構造基本調査」調査票における契約期間の設問とその変更

就業構造基本調査（2007年）調査票の一部



就業構造基本調査（2012年）調査票の一部



資料出所：総務省統計局ホームページ

表2 雇用契約期間と就業時間・雇用規則性別にみた雇用者数・構成比・正規率

雇用契約期間	全体			規則的・就業						不規則的・季節的・就業		
	雇用者数 (万人)	構成比 (%)	正規率 (%)	週35時間以上（一般）			週35時間未満（短時間）			雇用者数 (万人)	構成比 (%)	正規率 (%)
				雇用者数 (万人)	構成比 (%)	正規率 (%)	雇用者数 (万人)	構成比 (%)	正規率 (%)			
総計	5,354	100.0	61.8	3,874	72.4	79.7	1,107	20.7	12.3	287	5.4	15.9
無期雇用	3,670	68.6	83.2	3,055	57.1	93.9	450	8.4	25.6	123	2.3	30.0
有期雇用（1年超）	393	7.3	23.1	233	4.4	33.5	123	2.3	6.7	28	0.5	9.2
有期雇用（1年内）	819	15.3	5.4	382	7.1	9.5	362	6.8	1.6	64	1.2	3.1
期間不明	445	8.3	27.3	195	3.6	53.7	163	3.0	4.7	70	1.3	6.3

資料）総務省統計局「就業構造基本調査」（2012年）を特別集計。対象は役員を除く雇用者。

注）「規則的・就業」は年間200日以上の就業と年間200日のうち「だいたい規則的」就業からなる。未回答が存在するため、構成の総和は100にならない。

必要な期間を労働契約として認める特例も存在する結果、一般常雇には1年を超える比較的期間の長い有期雇用も少なからず含まれる可能性が生じた。

そこで総務省統計局が実施する就業構造基本調査では、2012年からは雇用契約期間について、日雇、臨時雇、常雇といった選択肢に代わり、無期契約と有期契約に分け、さらに有期契約は具体的な契約年数をたずねる区分へと変更された（表1）。加えて有期か無期かが判然としない個人も選択できるよう契約期間が「わからない」という選択肢も追加された。労働力調査でも2013年1月以降の基礎調査票には、常雇の人はさらに「有期の契約」「無期の契約」のいずれかを選ぶ項目が加えられた。これらの工夫によって、現在は政府統計を用いて契約期間による雇用者の詳細な実態把握が可能となっている。

3 契約期間から見た雇用

表2の左端には、2012年の就業構造基本調査の特別集計から、役員を除く雇用者について、契約期間ごとに区分したときの就業者数を示した。このうち無期雇用は「定めがない雇用（定年までの雇用を含む）」

を意味し、有期雇用（1年内）は、表1の「1か月未満」「1か月以上6か月以下」「6か月超1年以下」と、臨時・日雇に相当する。一方、有期雇用（1年超）は「1年超3年以下」「3年超5年以下」「その他」からなり、一般常雇のうちの有期雇用に該当する。期間不明は、表1の選択肢のうち、定めがあるかないかが「わからない」場合を意味している。

表からは、雇用者5,354万人のうち、約69%が無期雇用となっている。約7割という数字は、雇用者に占める正規雇用の割合が「6割」といった通常の指摘よりは、いくぶん多くなっている。この乖離が生まれる背景には、無期雇用で働く多数の非正社員の存在がある。表には、項目ごとに呼称が正規の職員・従業員である正規率を示したが、無期雇用全体の正規率は83%程度であり、残りの17%はパート、アルバイトなどの呼称で働いている人々である。無期雇用イコール正規雇用とは言えない実態がここから確認できる。

続いてわかるのは、1年を超える比較的長期の有期雇用者が、既に400万人近くに達している事実である。先述したように、有期雇用の原則上限が1年から3年に拡大したことで、単年に制限されない有期契約を結

ぶことが可能となった。それは継続的な就業機会を望む雇用者にとってすれば、臨時雇として毎年就職活動を繰り返さなくてもよいことを意味する。会社としても毎年求人をする手間が減り、人手確保に一定期間のメドが立つことになる。このように労使ともにメリットが存在することで、1年を超える有期雇用は原則禁止とされていたときから10年も経たない間に雇用全体の約7%に達するに至ったのだろう。

一方、臨時雇・日雇に相当する1年以下の短期の有期雇用は、今も雇用者全体の15%を占める。かつて臨時雇・日雇は、製造工場や建設現場での就業者が大部分を構成し、不安定な就労の象徴と位置づけられてきた。その後、臨時雇・日雇の主な就業先はサービス関連へ移行し、労働力調査を見ても2013年以降は緩やかな減少を続けている。転職の短期反復を強いられる不安定雇用の典型としての臨時・日雇が減っていくことは、雇用全体の安定にとって望ましいのは疑いない。しかし現実には少なくない雇用者が1年内の有期雇用で今も働き続けている。その約95%が正規でないことを踏まえると、重点的な対策が必要なのは、これらの短期有期雇用者であるのは、現在も過去も変わらない事実といえる。

加えて不安定雇用層として対策が急がれるのは、契約期間が不明の雇用者である。その数は445万人と全体の約8%を占める。期間不明のうち、7割以上は正社員以外の人々でもある。この期間不明の非正規雇用の置かれた深刻な実情について、筆者は『日本労働研究雑誌』（2017年2・3月号）に「雇用契約期間不明に関する考察」と題した論文を発表し問題提起した。そこでは非正規全体の約2割を占める期間不明が、賃金、知識・技能の習得機会、仕事満足度などで、著しく劣位にあることを明らかにした。非正規雇用全体の処遇改善には、短期の有期雇用のみならず、期間不明の雇用者を極力解消していくことが不可欠となる。そのためには労働基準法で定められた契約期間に関する条件明示義務の徹底の他、労働者の利益を代表して会社と交渉する労働者組織の強化や、雇用契約締結時において法の知識を持つ専門家が仲介・監督する機会の整備などが求められる。

4 就業時間・規則性との組み合わせ

さらに表2には、契約期間の区分と併せて、就業の

規則性と規則的な就業時間によって雇用者を区分した結果も示されている。就業の規則性については、年間200日以上就業と、200日未満ではあるが「だいたい規則的」に就業している場合を規則的就業とし、それ以外を不規則的・季節的就業とした。加えて表では、規則的就業をふだんの1週間に35時間以上就業している一般就業と、35時間未満の短時間就業に区分した。

このうち無期雇用かつ週35時間以上の一般就業は3,055万人であり、全体の約57%と大多数を形成している。その約94%は正規の職員・従業員と呼ばれ、非正規・正規問題のうち、一方の安定的で高収入の雇用とみなされるのは、まさにこの層が該当している。

無期であり一般的な時間での就業という客観的で画一的な基準で定められた雇用者が、全体の6割と圧倒的多数派を占めていることは、この層の利益を一方的に奪うようなシステムを強制的に導入することは、政治経済的にもきわめて困難であることを示唆している。反対に、この安定層から排除された状況にある雇用者の多くは、無期・一般就業のチャンスが自らに訪れることを切に望むことになる。だとすれば、いかにしてこの層に参入する機会を広くかつ公正なかたちで拡大できるかが、重要な政策課題となるだろう。

ただし、この大多数を占める無期・一般就業グループを除けば、それ以外の契約期間と就業時間・規則性の組み合わせは、きわめて多様性を帯びていることが、表2から確認できる。たとえば無期雇用ではあるが週35時間未満の短時間で就業する人々は450万人存在し、全体の約8%を占めるなど、既に無視できない存在となっている。一方で週35時間以上の一般就業でありながら、有期雇用で働く場合が、1年内で約7%、1年超で約4%と、一定数にのぼっている。また不規則的・季節的な雇用など、年間を通じると不安定な働き方であっても、無期雇用というかたちで長期的には雇用が保障されている層も、少なからず存在する。労働条件明示が遵守されていないことが懸念される期間不明は、短時間就業や不規則的・季節的就業だけでなく、一般就業のなかにもある程度存在している。

これまで正規・非正規問題といえば、無期契約で一般就業の正規雇用と有期契約で短時間就業の非正規雇用といった、わかりやすい二分法の図式を念頭に語られることが多かった。しかしながら、このような二分法では捉えられない契約期間と就業時間の組み合わせ

が現実には広がりつつある。その状況は、更なる多様性の存在を認めない限り、雇用社会の実態を正確に語れなくなっていることを物語っている。

5 これからの雇用社会

以上を踏まえて、日本の雇用社会の今後の方向性について大胆に述べてみたい。図1に示したのは、その具体的なイメージである。

契約期間と就業時間によって雇用を分類したとき、最大勢力は今も無期契約・一般就業雇用者であり、大部分が正規雇用である。それらの雇用者は企業組織を持続的に運営していく上で欠かせない存在である。組織への長期のコミットが求められることから能力開発の機会にも恵まれる他、業務の責任や負担の大きさも反映して収入も高い。安定的な雇用の拡大のためには、無期・一般就業はこれからも、一定程度維持・拡大されることが期待される。無期転換ルールはその一つのきっかけとなるだろう。

対照的に、今後極力の縮小が求められるのは、有期契約・短時間就業の雇用者である。なかでも転職を繰り返さざるを得ない短期契約や、就業時間の極端に短い雇用機会は、真の意味での臨時的・補助的な業務に限定して活用されるべきである。有期・短時間雇用者は、不規則的・季節的な就業を含めると、今も全体の11%を占め、正規雇用はほとんどいない。非正規雇用の処遇底上げには、この部分を縮小する取り組みが今後必要になる。

併せて特に困難な状況に置かれているのは、これまで見過ごされてきた契約期間が不明の雇用者である。その背景として、労働基準法で定められた労働条件の明示義務が、多くの職場で蔑ろにされている現実がある。学校卒業直後の若年者や大学などへの進学が出来なかった人々ほど、期間不明にさらされやすいことを踏まえると、期間不明の解消には、契約トラブルに対応してくれる総合労働相談コーナーの周知徹底の他、義務教育段階での勤労の権利に関する情報提供の普及なども欠かせない。

これらに対し、今後拡大が期待される一つが、無期契約・短時間就業の雇用者である。育児や介護などの家庭的な事情から、離職や休職よりは、短時間の就業継続を求める雇用者は少なくない。会社としても、人手不足が深刻化するなかで、短時間就業を希望する雇

図1 契約期間と就業時間に基づくこれからの雇用社会の方向性

		契約期間	
		無期契約	有期契約
就業時間	一般時間	組織型業務遂行 長期コミット対応 正規率94% 構成比57% (↑)	プロジェクト型業務 キャリア志向対応 正規率19% 構成比12% (↑)
	短時間	WLB対応型業務 人材確保対応 正規率27% 構成比11% (↑)	臨時・補助型業務 不安定就業対応 正規率3% 構成比11% (↓)
		期間不明	正規率27% 構成比8% (↓)

注) 正規率・構成比は、総務省統計局「就業構造基本調査」(2012年)から集計・分類した。矢印は今後の望ましい変化の方向性を意味する。図1の「短時間」は表2の規則的・就業かつ週35時間未満と不規則的・季節的・就業の両方から構成される。

用者に無期契約を提示することを通じ、優れた人材を確保する取り組みが広がりつつある。職場では無期契約のパート社員として処遇されている場合の他、短時間勤務の正社員も増加傾向にあることが予想できる。無期・短時間就業は、ワークライフバランス(WLB)の実現と安定的・持続的な就業を共存させるために、今後も一層の拡大が期待される。

加えて今後拡大が求められるのは、有期契約・一般時間就業の雇用者である。なかでも1年を超える比較的長い有期契約で働く機会の拡大は、これからの労働者のキャリア形成にとって大きなカギを握っている。現在の職場では、「組織単位」で長期的観点から業務を進めるだけでなく、迅速な意思決定のもと期間を限定して成果を挙げるために「プロジェクト単位」で業務を遂行する機会が広がっている。このようなプロジェクトには、一定の期間を通じて専門的な技能を発揮し、業務に貢献するプロジェクト人材が不可欠である。そのような中核的な人材の一部を、比較的長期の有期・一般雇用者が担いつつある。

1年を超える有期のプロジェクト人材には、雇用期間を通じて能力開発の機会が提供されることも多く、低い賃金では必要な技能を持つ人材を確保できないため、報酬もある程度保障される。さらに重要なのは一定期間の就業実績が認められ、有期から無期へと転換する場合も少なくないことだろう(ご関心の方は拙論「労働契約・雇用管理の多様化」(川口大司編『日本の労働市場』有斐閣、2017年)をご覧ください)。ここでも正規・非正規の二分法にとらわれず、多様化する雇用の実態を踏まえて考察することで、望ましい雇用社会の方向性が浮かび上がってくるのである。

地域雇用政策の課題

中央大学経済部 教授 阿部 正浩



「都会は良いですね。都会に住みたいなあって、おばあちゃんの私でも思います。」

その老婦人とは、東北地方のある駅前バスを待つ間に知り合った。県庁所在地のその町でも1時間に1本しか私が乗りたいバスはない。バスの時間まで二人で話をした。

「こちらのほうは景色も綺麗だし、空気もきれいじゃないですか。のんびり生活できると思うんですけど。」と、私は地方に来るといつも思うことを口に出してみた。

「いやいや、田舎は不便ですよ。私たちが乗るバスも1時間に一本あるかないかでしょ。このあたりには良い仕事がないからですが、若い人たちはどんどん都会に出ていく。だから人も減って、もっと不便になっていく。私の娘も息子も都会に出て行って、田舎には帰っては来ません。私の家の周りは老人しか住まなくなっちゃいました。」

人手不足と地域労働市場

最近の景気回復で全国的に労働市場はタイトとなっている。労働市場の需給状況を示す有効求人倍率は1を大きく越えており、失業率も3%を切っている。各地の有効求人倍率は軒並み1を上回っており、特に地方圏での人手不足感は強いと言われている。

図1は総務省統計局『労働力調査』で発表している地域別失業率について、1990年から2016年までの動きを描いたものだ。これによると、1990年から2008年までの時期は失業率水準も全ての地域で上昇傾向にあるが、その地域差も拡大していることがわかる。たとえば2008年に失業率が最も高かった北海道(5.1%)と最も低かった東海地方(2.9%)には2.2%ポイントの差がついていた。しかし、2009年以降は失業率がどの地域でも低下傾向にあると同時にその地域差が縮小傾向にあり、2016年に最も高い北海道(3.6%)と最も低い東海地方(2.5%)との差は1.1%ポイントまで縮まっている。

こうした地域別の労働市場の状況の変化は、求職者数と求人数の比で、労働市場の需給状態を示す有効求人倍率の動きの方がよりわかりやすいかもしれない。

図2では、有効求人倍率の動きが全ての地域で同じ動きであり、有効求人倍率の地域差が最近になって縮まっていることがわかる。全ての地域で同じ動きというのは、図の有効求人倍率が上がる(下がる)時には全ての地域で有効求人倍率が上がり(下がり)、ある地域だけ別の方向に動くということがないということだ。また、最近のように有効求人倍率が高い時期に地域間の差が小さくなっているということは、これまではあまり無いことだ。有効求人倍率の高い時期である1990年と2016年を比較すると、1990年に有効求人倍率が最も高かった北関東・甲信地方(2.33)と最も低かった北海道(0.65)の差は1.68ポイントだが、2016年の最も高い中国地方(1.56)と最も低い北海道(1.04)との差は0.52ポイントとなっている。

失業率の水準が全ての地域で低くなり、有効求人倍率の水準も全ての地域で高くなり、それぞれ地域間の差が縮小することは、地域社会にとっては歓迎すべき事だ。失業率が高く有効求人倍率が低ければ、居住している地域で仕事を見つけることは難しくなり、他の地域で仕事を探そうとする人々が増えるが、最近のような労働市場の状況なら居住している地域内で仕事が見つかる可能性が高まり、地域外に移動する人は減ると予想できるからだ。これまでの地域労働市場の研究でも、地域間での失業率格差が大きい時期ほど人口移動が行きやすいことが見出されており、人口流出率の高い地域ほど失業率の変化率が低く抑えられていることも明らかにされている(太田・大日[1996]、勇上[2010]、近藤[2015])。

ところが昨今の状況が地域社会、特に都市圏以外の地域に良い影響を与えているかと言うと必ずしもそうではないようだ。民間の調査会社である東京商工リサーチによると、2017年1月から10月かけて人手不

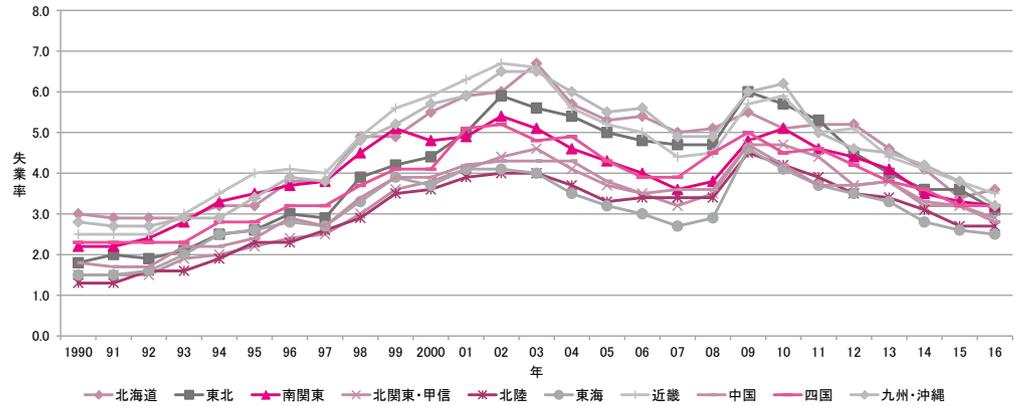
足などを理由とした企業倒産（人手不足倒産）は269件（前年同期270件）で、全体の倒産件数が前年同期よりも減少しているなかで人手不足倒産は相対的に増加傾向にあるからだ。また、人手不足倒産の件数は北海道や関東、中部、四国、九州の各地域で前年同時期に比べて増加しており、特に地方圏において人手不足の影響が大きいようだ。

ただし、人手不足倒産と一口に言っても、倒産の理由や背景は複数ある。最も多い倒産理由は後継者がいないというもので、人手不足倒産の約8割を占めている。他にも従業員が退職して補充出来ないや人件費が高騰したといった理由もあるが、最近では求人しても人が集まらずに倒産に至る企業が増えている。

後継者がいないとか人が集まらないのは、都市圏以外の地域で人口が減少しているからだ。人口減少は出生率や死亡率に左右される自然増減と地域間の転出や転入による社会増減とがある。図3は、2010年から2015年にかけて人口の自然増減率と社会増減率を各都道府県について示したのだが、この間に人口増加したのは東京、沖縄、神奈川、千葉、埼玉、滋賀、愛知、福岡、大阪の9都府県だけであった。これらの都府県では人口の自然増加が見られると同時に、沖縄以外では社会増加もしている。他方、人口が減少している37道府県では全て人口の自然減少が見られ、宮城県のみが社会増加していることがわかる。人口が減少しているほとんどの府県で社会減少が見られ、うち16県は自然減少率よりも社会減少率が上回っている。出生率を高め、転出を食い止めないで人口がますます減り、人手不足がより深刻な問題になるかもしれない。

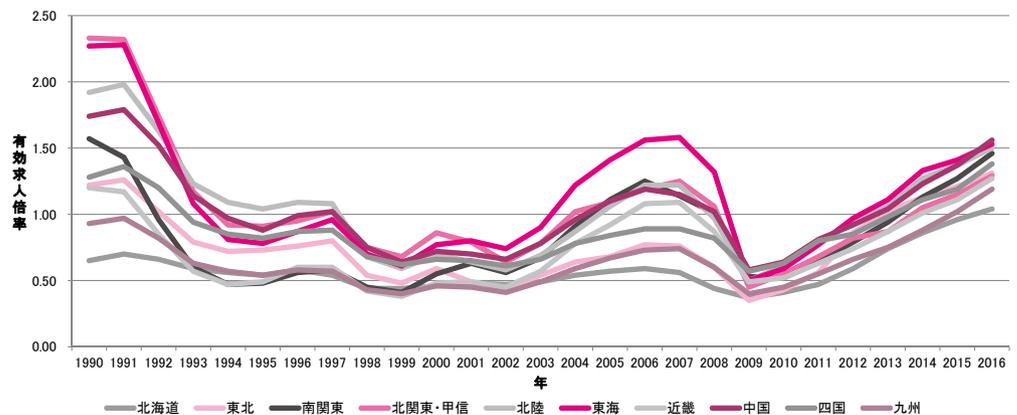
地方での人手不足は、景気の動向にも左右されるが、

図1 地域別失業率の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図2 地域別有効求人倍率の推移



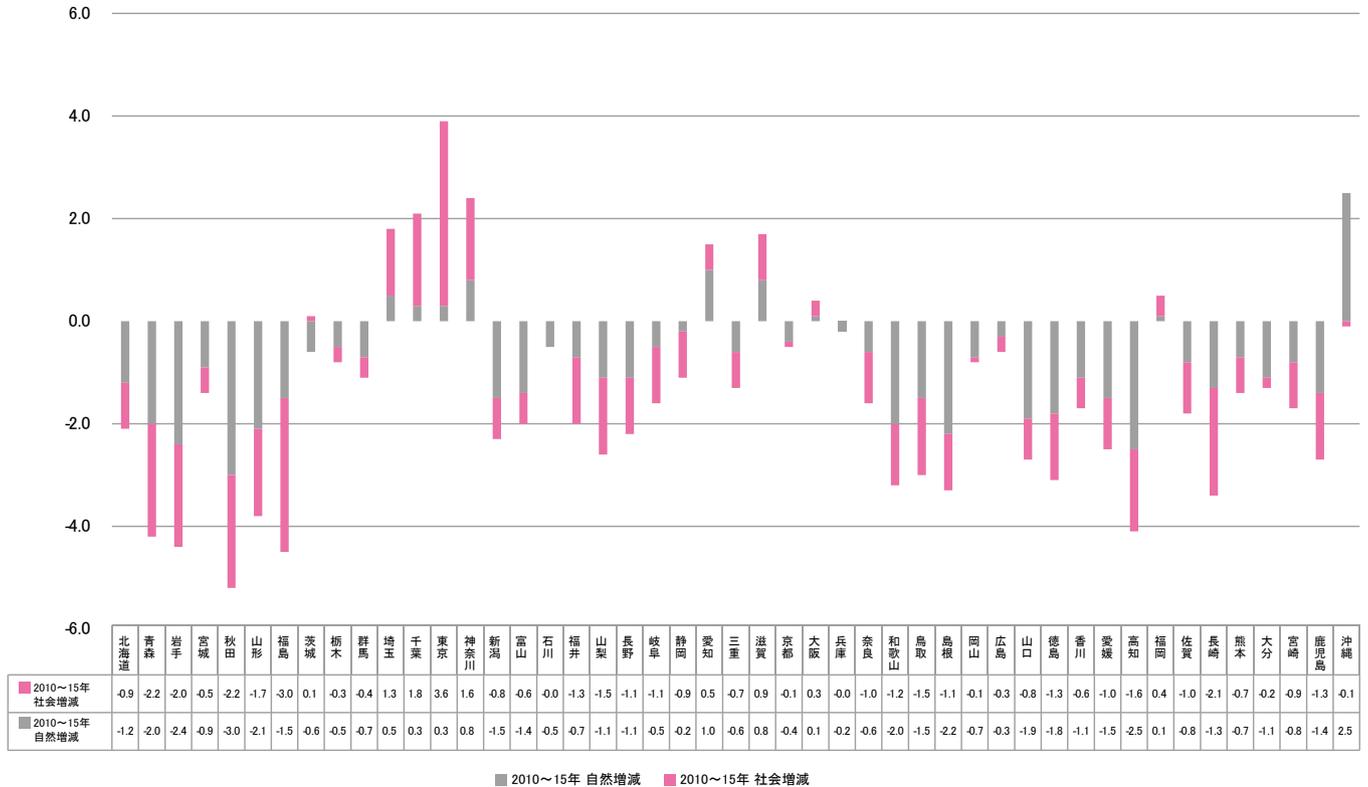
資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

基本的には今後も続くと考えられる。というのは、人口の高齢化も都市圏より地方圏で進んでおり、労働力人口がより減少していくと予想されるからだ。図4は各都道府県の15歳から64歳までの生産年齢人口の割合を全国平均と比べてみたものだ。グラフがマイナス方向にあれば、その道府県で人口に占める生産年齢人口の割合が全国よりも相対的に低く、労働力が相対的に少ない可能性が高いことを意味する。もちろん65歳以上の人々が労働参加することは可能だが、現状では65歳以上の労働力率は高くはないので、ここでは生産年齢人口だけで考える。この図からは、関東圏や近畿圏などの都市圏では全国平均よりも生産年齢人口の割合は高く、それ以外の地方圏では低くなっていることがわかり、労働力率にもよるが、都市圏以外では労働力人口がより減少していくと考えられる。

変わった地域雇用政策の主体

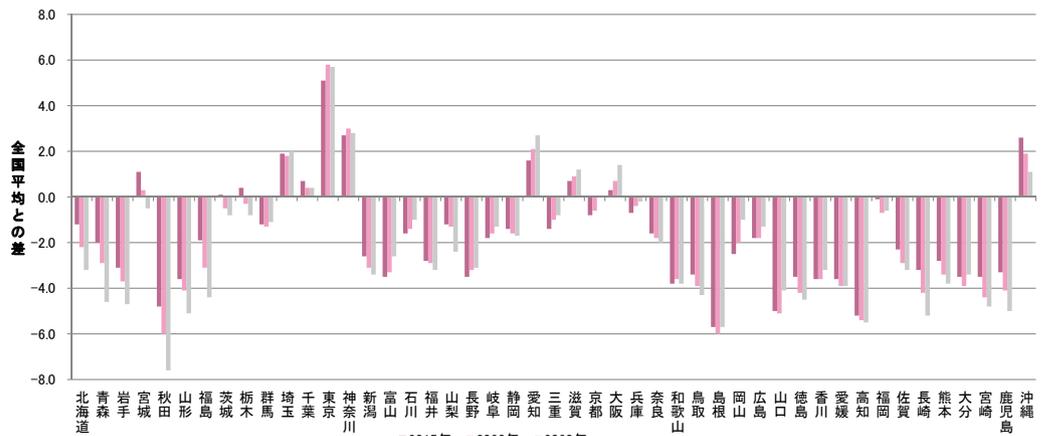
第二次安倍内閣が掲げた地方創生では、東京一極集

図3 都道府県別の人口増減（2010年～2015年）



資料出所：総務省統計局『国勢調査』を筆者が加工

図4 都道府県別、生産年齢人口（15～64歳）の割合



注：グラフは各年の全国平均との差を示し、マイナスなら生産年齢人口の割合が全国平均よりも低いことを意味する。
資料出所：国立社会保障・人口問題研究所『日本の地域別将来推計人口』（平成25年3月推計）

中を是正して地方の人口減少を食い止めるため、地域の雇用再生が重点課題としている。このため、国家戦略特区などの特区が設定されたり、地域雇用創造推進事業や雇用創出基金などの補助金が支給されたり、2015年度（平成27年度）からは地方自治体に対して新型の交付金（地方創生関係交付金）が交付されたりするなど、地方創生に関する各種の政策が実施されている。

これら一連の地方創生に関する政策は個々の自治体の自主的・主体的な取組を促し、地域独自の政策を支援するものとなっているが、地域雇用政策のあり方についても2000年代に入ってから大きく変わっている。地方分権一括法や雇用対策法、職業安定法の改正によって、地域雇用政策の主体が国から地方自治体へ移り、財源が国であっても政策の企画立案と実施は地方

自治体が担うようになっている。これによって自治体独自の政策が展開されるようになり、地域雇用政策には政策対象や予算額などに様々なバリエーションが見られるようになっている。

最近では、こうした地方自治体による地域雇用政策をさらに後押しするため、2014年（平成26年）9月からはハローワークの求人情報をオンラインで地方自治体などに提供するようになっており、2016年（平成28年）3月からはハローワークの求職者情報の一

部も提供するようになってきている。また、第6次地方分権一括法（ハローワークに関わる地方分権）によって、2016年（平成28年）8月から自治体が無料職業紹介を実施する際の規制を緩和すると同時に、国と地方自治体の連携強化を図るための雇用対策協定や自治体の要請を法定化しており、地域独自の課題について国と地方自治体が共同して雇用対策に乗り出すようになった。

地域労働市場政策の課題

地域独自の課題を地域独自で解決するため、地方自治体の自主的・主体的な取組を促すことはもっともなことだし、そうした取組を国が支援していくこともまた望ましい。しかしながら、現状の地域労働市場政策に課題がないわけではない。

第一に、地方自治体の政策担当者の人材育成が遅れているという点だ。雇用基金事業や地方創生に関わる新型の交付金はコンペ方式を取っており、筆者は地方自治体の提案書を審査した経験がある。その経験から言えば、地域の資源を活かして相対的に競争力のある事業を提案してくる自治体もある一方で、なぜこのような事業を行うのかが論理的に説明できない自治体もあるのが事実だ。複数の地方自治体が似たような事業を提案するケースもあり、一部には民間のコンサルティング会社に丸投げしているケースもあるようだ。本来は地域の実情や特性あるいは地域に豊富にある資源を反映し、その地方が相対的に優位となるような事業を立案・実施することが望ましいはずだが、地域の実状や特性とかけ離れた政策を提案してくる地方自治体は少なくない。

労働政策研究・研修機構が2014年5月に公表した『雇用創出基金事業の政策効果の検証』によると、雇用創出基金事業を行った地方自治体のうちで事業の企画・立案が迅速に行われたとしている自治体は52.1%で、約半数の自治体に留まっていた。さらに、企画・立案した事業の事前評価を行った自治体は全体の21.8%、事業実施中の中間評価を行った自治体は10.0%、事業の事後評価を行った自治体は28.6%であった。8割以上の自治体が事前評価、中間評価、事後評価を行っていなかったのだ。また、評価結果を事業へ反映させた自治体は17.2%、事業評価結果の情報公開を行った自治体は6.0%に過ぎず、地方自治体がエビデンスをもとに政策立案を行ったりPDCAサ

イクルを行うことは稀だと言っても過言ではない。

また、事業評価を行った自治体でも、評価の対象は実施した事業への参加者（具体的には、基金事業に参加した企業とその企業に雇用された者）で評価項目も参加者の定着率や満足度といったものに限られており、それ以外の間接的な効果や地域への波及効果全体までも評価対象とする自治体はない。現在では政策立案の際にKPI指標（Key Performance Indicator：重要業績評価指標）を設定することが一般的だが、それゆえにKPI指標だけを評価すれば良いと地方自治体が考えるのも分からなくもない。しかし、直接的な効果が同じなら間接的な効果の大きい政策のほうが政策としては有益だと考えられるので、間接的な効果を含めた評価（経済学でいう乗数）を行う必要がある。限られた政策資源を活用して政策を実施するのだから、その政策のトータルでの効果を評価すべきだ。

そもそも地方自治体は各種の専門家を養成する機会には多くはない。限られた定員で数多くの事業を実施しなければならず、自治体職員は数年に一度の配置転換で様々な仕事・業務を行うのが一般的なようだ。たとえば労働政策を担当する部門に配属される職員のうち労働政策だけを行ってきた職員は基本的にはおらず、様々な部門を経験して異動してくることがほとんどだ。国のように一定の専門性を考慮した人材育成を行っている自治体は多くはなく、いきなり地域雇用政策を担当しても政策立案したり評価したりすることは難しいだろう。そうした状況で地域雇用政策の主役に躍り出るので仕方がない面もあるが、けれどもこれを改善していかないと政策資源が効率的効果的に利用されなくなる恐れがある。

今のところ、国は地域の実情や特性を分析するためのツールや手引きなどを提供し、政策立案や評価に役立ててもらおうという試みを行っている。地域経済分析システム（RESUS）がそうだし、たとえばまち・ひと・しごと創生本部の「地域働き方改革支援チーム」は『地域少子化対策検討のための手引き—働き方改革を中心に』を作成して公表している。これ以外にも様々な支援ツールが用意されている。とはいえ、これらを使いこなすためにも自治体の政策担当者の能力を一段と高める必要もあるだろう。自治体の政策担当者を養成するための支援を国がより積極的に行っていく必要があるのではないだろうか。

第二に、地域雇用政策の立案や評価をするための地域別の統計情報が不足しているという点である。特に昨今は政策立案とその遂行にはエビデンス（証拠や根拠）をもとにした政策立案とPDCAサイクルの確立が政府あるいは自治体に求められている。政策立案や評価を行うためにエビデンスが必要になるわけだが、地域単位の統計情報は不足している。たとえば図1で利用した労働力調査は地域別や都道府県別の統計情報を四半期あるいは年別に公表している。これによって地域内あるいは都道府県内の15歳以上人口や労働力人口、就業者数、そして失業者数の動向を知ることは出来る。しかし、それ以上の産業別や職業別、あるいは雇用形態別に就業者数を知ることは出来ない。さらに、地域区分をさらに細かくして市町村別の指標は公表されていない。したがって、より詳細なデータや細かな地域区分のデータを利用しようとするならば、5年おきに調査が行われる国勢調査や就業構造基本統計調査などを待たなければならない。だが、5年の間には景気も労働市場の状況も大きく変化するわけで、これらの統計情報利用した政策立案や政策評価を適切なものと判断するわけにはいかないだろう。

最近ではRESUSが提供されるようになって、地域別データの加工はとてもしやすくなっている。RESUSではグラフィカルにデータが表現され、地域間の比較も容易だ。しかしながら、RESUSで使用されている多くの統計情報についても上で書いた労働力調査のように都道府県別や市町村別に集計されていない、集計されていても調査の頻度が少ないなどの問題がある。RESUSが十二分に活用されるためにも地域別の詳細な統計情報の整備が必要だ。

地域雇用政策の主体が自治体に移るようになり、また政策立案や政策評価にエビデンスが求められる状況になるなかで、地域別の統計情報の整備が重要となっている。

【参考文献】

- 太田聡一・大日康史 [1996]. 「日本における地域間労働移動と賃金カーブ」, 『日本経済研究』, 32, pp. 111-132.
 近藤恵介 [2015]. 「高失業率に対する人口移動の反応：日本の市区町村データを用いた空間計量経済分析」, 『日本統計学会誌』, 第45巻, 第1号, pp. 69-98.
 勇上和史 [2010]. 「賃金・雇用の地域間格差」, 樋口美雄編, 『労働市場と所得分配』(第12章), 「バブル/デフレ期の日本経済と経済政策」シリーズ, 第6巻, 慶應義塾大学出版会, 東京, pp. 309-438.
 労働政策研修・研究機構 [2014]. 「雇用創出基金事業の政策効果の検証」, 調査シリーズ No.118, 労働政策研究・研修機構

Mail magazine メールマガジン

労働情報

主なコンテンツ

研究成果情報

調査研究成果、フォーラム開催など。

行政

厚生労働省などの中央省庁や行政機関が発表した労働関連の記者発表資料など。

統計

「労働力調査」や「毎月勤労統計」など労働関連の統計調査結果。

労使

労働組合や使用者団体の動向、見解、報告や、当機構独自取材の記事など。

動向

企業や調査研究機関のニュースリリース。意識調査から景況感まで幅広くフォロー。

企業

ワーク・ライフ・バランス、女性・高齢者・障害者など、個別企業の人事関連制度の動きを紹介。

海外

各国の失業率など海外の労働関連情報。ILOなど国際機関の報告も。

判例命令

労働関連の裁判の判決、中央労働委員会の不当労働行為事件に係る命令など。

法令

労働関連の法律、政令、省令、告示。

イベント

行政や研究機関などのイベント案内（セミナー、講習会、シンポジウムなど）。

雇用・労働分野の 最新情報を配信中!

週2回(水曜日と金曜日)無料配信

人事労務管理情報、行政・労働組合の動向、イベント情報、労働判例・命令など雇用・労働分野の最新ニュースを無料でお届けします。



パソコン・携帯から

カンタン登録



メールマガジン労働情報

検索

<http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/>

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT)

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23(研究調整部広報企画課)

Tel: 03-5903-6254 Fax: 03-5903-6114

ホームページ: <http://www.jil.go.jp/>

二重のジェンダー化と政策のパラドクス



オックスフォード大学 教授 荻谷 剛彦

雇用をめぐる諸問題は、社会、経済のさまざまな領域に影響を与える。その最たるものが、日本では、他国以上に男女間の不平等を伴う（社会学の用語を用いれば「ジェンダー化」された）雇用の問題である。先頃発表された、世界経済フォーラムの男女平等の世界ランキングでは、日本は144か国中117位と、先進国の中でもっとも不平等の程度が高い国として位置づけられた。しかも近年、ランキングの順位を落としている。教育や平均余命などの面で日本の平等度が高く評価されている一方で、賃金や職業など雇用をめぐる分野での不平等が大きい。

女性の労働参加率を年齢別に示したときに、結婚後や出産を機に一度退職し、数年後に再度就職するいわゆるM字カーブは、私が教えているオックスフォード大学をはじめ、海外の日本研究で日本社会を扱う際に必ず取り上げられる知識である。しかも、雇用の中断により昇進や賃金の面で女性が不利になることや、再就職後の女性の雇用が非正規雇用に集中することなどは、日本の雇用問題を論じるときに定番である。私が教える現代日本社会論の授業で、Sengyōshufuという言葉がそのまま使われていることなども、雇用と家族のジェンダー化の日本的特質を物語っている。

海外の研究や授業でこのような日本のジェンダー問題を論じる際にしばしば言及されるのが、西欧とは異なる「儒教文化」の影響だ。たとえば、Ryōsai-kenbo(良妻賢母)は、日本語のままローマ字で登場する。儒教の影響を受け、日本社会における女性の位置づけの特徴として明治以後に普

及した規範である。このような文化論的説明によって、男女間の不平等が大きまま近代化を遂げた、西欧とは異なる日本社会の特徴が理解される。

しかし、このような文化論的説明には問題がある。同じく儒教圏と見なせる、東アジアの他の国々との比較研究が、この説明を裏切るからだ。私の同僚のKanとHertog(2017)の研究はその一例である。そこでは、『2006年東アジア・ソーシャル・サーベイ』のデータをもとに、日本、中国、韓国、台湾の、結婚して子どもがいる夫婦(45歳以下に限定)を対象に、家事労働の夫婦間の分担を調べている。研究のねらいは、家事分担の不平等度が、希望する子ども数にどのように影響するかを分析するところにあるのだが、事前の情報として示される基礎集計が興味深い。

図1は、二人の研究から抜粋した、夫がどの程度、家事を分担しているかを国別に示した結果である。「ほとんどしない」の割合を示しているが、料理も洗濯も掃除も、家事にもっとも参加していないのは日本である。逆に、妻が「毎日する」の割合を比較する(図2)

図1 夫の家事労働・国別(%)

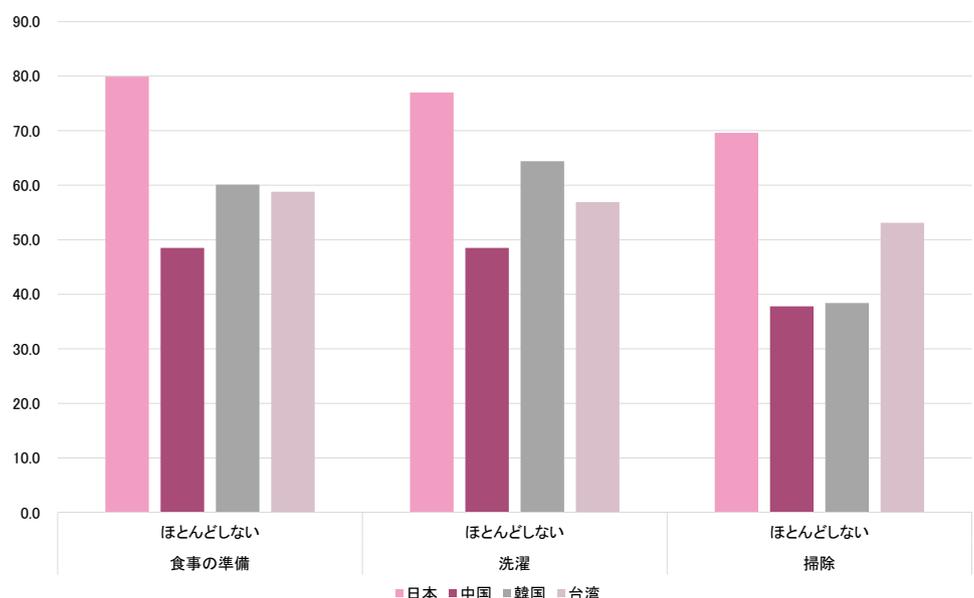
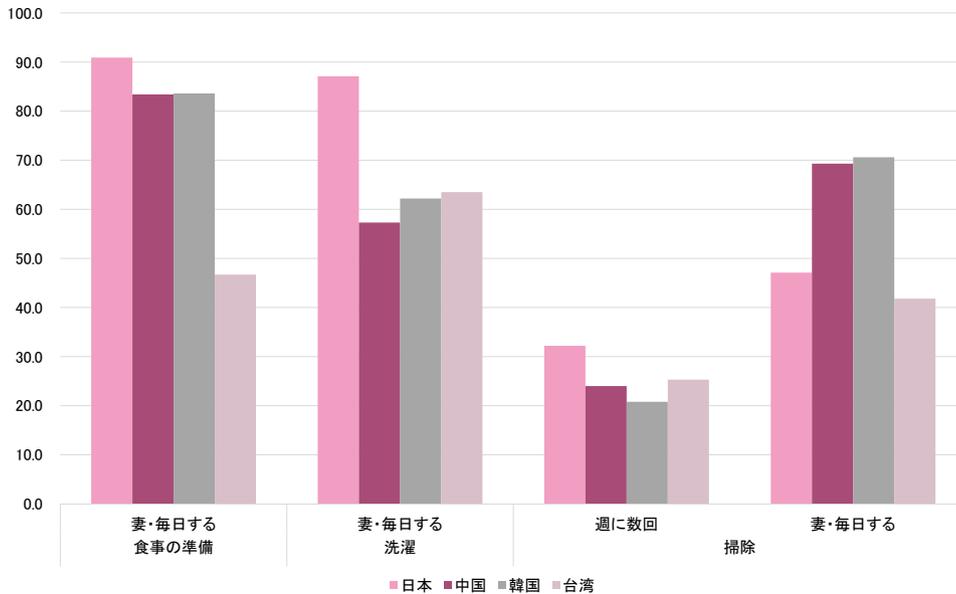


図2 妻の家事労働・国別 (%)



と、掃除を除いて、ここでも日本が他の国々を引き離し、妻に偏っている。同じ儒教圏と見なせる国や地域のなかでも、日本の家事分担の男女間の不平等度は著しいのだ。これらの結果を受け、KanとHertog(2017)は、「家事労働がもっともジェンダー化されているのは日本であり、妻がほとんどの家事労働を行い、夫はほとんど家事労働を行わない」(p.569)と述べる。ここには育児や介護が含まれていないが、それらを含めれば、さらに女性依存の傾向は強まるだろう。

この比較で興味深いのは、日本よりも儒教的価値が強いと言われる国や地域と比べても、日本の男性の家事労働への参加が極めて低いという発見である。そうだとすると、これを儒教文化の影響とは見なせなくなる。男女間の家事労働のアンバランスを生み出している原因は、むしろ日本人の働き方にあると考えられるのだ。

経済学の合理的選択理論を借りるまでもなく、夫婦間で賃金格差が大きい場合、家計にとっての家事分担の合理的選択は、家事従事で失われる放棄所得が小さくなる方が、より多く家事を分担する場合である。日本のようにいまだ雇用における男女間の賃金や昇進機会の格差が大きい社会では、夫の家事分担を少なくし、その分妻が負担することがこの理論で正当化される。より極端な場合には、妻が家庭に留まり、家事や育児に専念する「専業主婦」という選択肢となる。それが、稼ぎ手 (bread winners) としての夫、家事やケアの提供者 (専業主婦) としての妻という男女間のアン

バランスを生み出し維持する構造的な要因となっている。

日本の場合、そこに稼ぎ手 (男性) の長時間労働 (残業、サービス残業を含む) という、雇用の慢性病の問題が加わると、家事労働の男女間不平等はますます固定化される。何度も指摘されてきた宿痾のような問題だが、高度成長期に定着したと言われるこうした性別分業のあり方が、現代に至っても継続しているのだ。

さらにいえば、男性の長時間労働を背景とした、このよ

うな家事労働の極端なアンバランスが、少子化の一因にもなっている。KanとHertog(2017)の分析では、それが、子どもを産みたいという希望を強く押し下げる効果を持つことが実証的に示されている。少子化の原因には、家事労働の極端なアンバランスと、それを固定化してきた日本的な働き方の問題があるのだ。

政策的選択としての結果

このようなジェンダー化や少子化と結びつく日本人の働き方の問題点を整理すると、次のような連鎖として表現できる。

男性中心のジェンダー化された雇用形態=男性の稼ぎ手としての役割と長時間労働→家事労働のジェンダー化→いっそうの男女間の雇用の不平等→いっそうの家事労働のジェンダー化→結婚や出産の延期→少子化→内需の低迷・経済の停滞→賃金抑制と非正規職の増大・そこへの女性の参入→男性中心の雇用形態の固定化→少子化・人手不足による男性の長時間労働→いっそうの家事労働のジェンダー化→雇用のジェンダー化

アベノミクスが一時期「ウーマノミクス」を謳いながらも、なかなか成果を生まない理由は、この悪循環の連鎖を止められないためだ。いくら男性の育児休暇制度を取り入れても、長時間労働を含む男性中心の働き方を変えないかぎり、その取得率は上がらない。

では、このような問題の発生が儒教文化では説明できないとすれば、原因はどこにあったのか。このよう

な仕組みが定着、固定したのは、けっして「男尊女卑」と言った文化のせい（だけ）ではない。むしろ、日本人がある時点で、自ら政策的に選び取った結果である。しかも、その政策選択は、日本の経済が高みに到達する直前の時点で行われた。経済のより持続的な成長を求めた政策が、皮肉にも今日の悪循環の根底にあったと言えるのである。

以下では、その歴史を繙こう。そこに示される政策選択を組み立てる論理を取り出すことで、この悪循環にいたる政策選択が孕んでいた時代認識の特徴を明らかにできるからだ。

資料とするのは、1979年に自由民主党が出版した『日本型福祉社会』である。この著作は、「党員・党友の質の飛躍的向上」をめざして刊行を始めた「研修叢書」の一冊として刊行された。「わが党の正式見解と多少異なる点があるかも知れない」とことわりつつも、党員・党友が「しっかりとした理念とビジョンを持ち、高い理論的能力と政策立案能力」を養うために刊行された叢書である。それゆえ、当時の政権与党の時代認識と政策課題を概略的に示すのに適したテキストだ。

この『日本型福祉社会』構想の要諦は、当時、話題となっていた「英国病」を避けるために、いかにして「小さな政府」を維持するかにあった。曰く、「健全な、しかも日本の現実にあった福祉社会——福祉国家ではない——を考えること」（同書54頁；以下括弧内で同書のページ数を示す）である。ちなみに「英国病」とは、高負担高福祉が経済的停滞を招く先進国病の典型として、サッチャー改革以前の英国に下された診断名である。

この診断において、福祉国家の病理は「墮落の構造」にあると指摘された。回避すべきは、「人間を利己的にし、卑しくするようなルールや制度はつくってはならない」ことであり、「何かをタダで（またはタダ同然に安く）供給することにすれば、人々はそれを当てにして依存心を起こすが、悪いのはこの「甘えの構造」だけではない、そこからは「墮落の構造」が発生する。」（83）

その一例としてあげられたのが、保育所である。

「たとえば、公立の安い保育所ができれば、母親が子供を預けて働きに出る『必要』が誘発される。この必要に完全に応じようとするれば、保育所を（郵便——

引用者注）ポストの数ほどつくらなければならなくなる。必要があるからといって地方自治体がどんどん作り、国はその費用の二分の一を自動的に負担しなければならない」とすると、国は確実に破綻する。」（84-85）

母親の就労を「誘発」するような政策は、国の財政破綻につながるので避けなければならない。40年後の今から見ると、母親の就労を促す政策を忌避することが、日本型福祉社会実現の根幹に位置づけられていたのである。

なぜか。それは、「（経済）成長なくして福祉の充実もあり得ない」（54）を旨とする、「小さな政府」を維持することが、経済成長と福祉との両立を可能にすると考えられたためである。英国病を避けるために、「日本的美風」（98）とみなされた家族と（家族主義的特徴を持つ）企業とが、福祉社会の主たる担い手として期待されたのである。

男女の「ライフ・サイクル」モデル

日本型福祉社会の具体像を理解するために、『日本型福祉社会』では、ある男性と女性の「ライフ・サイクル」が例示される。そして、そこで示される男性と女性の役割や家族のイメージから、その後の悪循環につながる論理の発端を見いだすことができる。

同書が強調する福祉社会にとって重要なのは、「まず家庭基盤の充実と企業の安定と成長、ひいては経済の安定と成長を維持すること」（169）である。この前提のもとで、男性と女性のライフ・サイクルが示される。

まず、男性（A氏）である。「普通A氏が主な所得稼得者として経済的に自分の家庭を支えなければならない」から、「A氏は『月給運搬人』になる」（179）。まさに稼ぎ手としての男性が「普通」とされる。

そのA氏にとって家庭は、次のように位置づけられる。「男性であるA氏は自分が寝に帰ることのできる『巢』と、かつての母親に代わる主婦の存在と、セックスパートナーであるいは友人としての妻の存在、それに自分の子供を含む家族という『心の支え』を必要とする」（179）。その必要を満たすのが、A氏にとっての「家庭の存在」である。ここでは男性の「生活の安全保障」が、このように極めてジェンダー化されて描かれる。

それでは女性のライフ・サイクルはどのように描か

れたのか。まず同書は、「このような日本型社会のよさと強みが将来も維持できるかどうかは、家庭のあり方、とりわけ『家庭長』である女性の意識や行動の変化に大いに依存している。簡単にいえば、女性が家庭の『経営』より外で働くことや社会的活動にウエートを移す傾向は今後も続くと思われるが、それは人生の安全保障システムとしての家庭を弱体化するのではないか、という問題である」(194-195)と、女性のキャリア選択が福祉社会の成否の要と見る。それゆえ、家庭を弱体化させないためには、女性の社会参加についても一定の制限をかけることを由とする。

女性にとっての教育について、「女性の場合、大学に行く目的、理由もあまりはっきりしないのである」「そこで女性が大学に行くのは、女性自らがよく口にするように、『教養を身につけ、知性を磨く』ためであろう」(195-197)、とみなした上で、卒業後の就職、結婚、退職というライフ・サイクルを描き出す。曰く、「めでたくA氏と結婚することになれば、企業の希望もあって、ここで退職するケースが多い。しかしそうでない『共働き』のケースもふえてきている。その場合は、F社に所属する期間はもう少し延長されて、『子供が生まれるまで』ということになる。」(198)

当時の現実を反映するように、「寿退社」を普通とみなす。その上で「共働き」の場合も、第一子誕生までと見る。さらにその後、「子供がある程度大きくなってからの女性の労働市場への進出はこれからますますさかんになるものと思われる。就学も男子を上まわる勢いでふえていくかもしれない」(202)と女性の社会参加の趨勢を認めている一方で、限定的参加を推奨する。

「女子進出の背景はいくつか考えられる。雇う方の事情としては、もともと女性就業者の比率が高い第三次産業が発達していること、女性は男性に比べまだ賃金が安く、そのうえパート・タイマーなどの形で雇うのに適していること、の二点があげられよう」(203)と現状を追認した上で、つぎの判断が示される。

「女性が結婚して家庭をもち、かつ外で働くには、大学を出て企業にはいり、男子専用につくられた終身雇用制と年功序列に挑戦して組織の中で一定の役割と地位を要求するよりも、いったん家庭の主婦となった上でパート・タイムで働く方が無理がない。女性は組織の一員として管理に関係するような役割を演じるの

に向いていない。それよりは一定の仕事に対して報酬を受け取るという形で働く方が向いている。」(204)

まさに、男性中心の雇用社会を前提に、「いったん家庭の主婦となった上でパート・タイムで働く」ことを、家庭の「弱体化」を防ぎ「家庭基盤の充実」に適した家族形態=女性のキャリア選択だと判断するのである。

前提としての男性中心社会

このように、家庭と企業といった「民」の活力によって、「官」や「公」に依存しない「自助」による「小さな政府」を維持することが政策選択として示された。それは、既存の雇用形態（「男子専用につくられた終身雇用制と年功序列」）を大前提とした判断である。そしてそれを支えたのが、二つのオイルショックを乗り切り、当時、経済的に停滞する欧米諸国を尻目に、「ジャパン・アズ・ナンバーワン」と言われた、追いつき、追いこせの日本の自己像だった。「小さくて効率的な政府」(210)と、「平等」と「効率」がうまく回るかのように思えた日本型雇用システムの優位性への自信である。

それゆえ、その「平等」で「効率的」なシステムを維持するために、男性中心の雇用形態の存続を前提にした日本型福祉社会を促進する政策が提唱された。専業主婦や一定限度以下の収入の配偶者を優遇する所得税制や年金・健康保険制度は、それを誘導した。高度成長後でも、多少の変更を加えつつこれらの制度が維持されたのはそのためである。

『日本型福祉社会』には、女性蔑視を思わせる表現や、「日本の美風」のような保守的な価値観が散見される。そこに、儒教文化の名残を見つけることもできるだろう。だが、それに加え、そのような価値観と日本型雇用システムとの相性のよさが、欧米以上に「平等」で「効率的」な社会経済システムを生みだしてきたとの時代認識=印象論が、高度成長期後の社会政策を支えてきたのである。

大企業を中心に、「男子専用につくられた終身雇用制と年功序列」は、男性社員の企業への忠誠心に裏書きされた雇用慣行であった。「家族主義的」と称された所以である。それはまた長時間労働や単身赴任といった、現代の言葉を使えば、ワーク・ライフ・バランスのきわめて悪い働き方も厭わない、男性中心の

ジェンダー化された雇用形態であった。そしてその対となり、それを支えたのが、家事労働をもっぱら女性だけに委ねるジェンダー化された「家庭生活」であった。この二重にジェンダー化された仕組みは、高度成長期に成立し、その終焉後にも、政策選択の結果として現在に至るまで維持され続けたのである。

選択から桎梏へ

「(経済)成長なくして福祉の充実もあり得ない」を前提にした日本型福祉社会の制度化は、皮肉にも、その後、経済成長を阻む要因に転化する。そしてバブル経済破綻後の長期間にわたる経済の停滞と結びつくことで、前述の悪循環に棹さず発端となるのである。ジェンダー化された雇用形態と家事労働が少子化に拍車をかけ、それがさらに経済停滞からの脱却を阻む仕組みとして固着してしまったからである。

その後、この二重にジェンダー化された仕組みにはほとんど手をつけずに、成長の切り札として新自由主義的な雇用の規制緩和が進んだ。だが、それは一方で男性中心の中高年の雇用を守ることで、男女を問わず若年層雇用の非正規化を進め、賃金の上昇を抑えた。家計所得が長期にわたり低減・停滞する中で少子化が進めば、内需依存型の日本経済が回復する見込みはさらに少なくなる。しかも、少子化は人手不足も招来する。それらが若年男性の長時間労働を悪化させれば、家事労働のジェンダー化の解決はますます遠のいてしまう。

こうした悪循環の中で、「小さな政府」の維持が、皮肉にも巨額の借金を抱える身動きならない政府をつくりだした。しかも、高齢者福祉については、好むと好まざるを問わず、「福祉国家」のウエートを高めざるを得ない。見事なまでの政策選択のパラドクスだ。

かつてそう見えた日本的雇用の効率性も、実は長時間労働や二重にジェンダー化された雇用=家庭といった、「ワーク」偏重のアンバランスに支えられたおかげだったのかもしれない。平等とみなされた社会も、男女間の不平等を等閑視した平等であった。「日本の美風」や「日本の伝統」といった価値観が、これらの問題を問題として感じさせないように作用した。そして、欧米先進国に追いついたという時代認識が、日本的価値の同定やそれへの回帰に自信を与えた(荻谷、近刊)。政策選択のパラドクスを生み出した根底には、

このような成功体験=時代認識があったのだろう。欧米先進国との比較優位の認識において、個人の犠牲の上に成立した仕組みを、システム自体の効率性や平等の実現と誤認したのだ。

さすがの自民党も、今では保育所の十分な確保を、「墮落の構造」とは呼ばないだろう。しかし、保育所の増設だけでは、もはや二重のジェンダー化は容易には解消できない。今となっては、「成長なくして福祉の充実もあり得ない」の表現が、悲しく聞こえてくる。それが警句ではなく、一周回って現実を示すようになったからだ。いや、「福祉の充実なくして成長もあり得ない」へのより早期の政策転換が必要だったのかもしれない。それを避けてきたのは、高度成長を可能にした際の日本の社会経済の時代認識にあった。その成功体験をどう見るかが、その後の政策選択を導き、正当化したのだ。前述の悪循環を長年放置し続けてきたのは、こうした政府自らの選択の結果であった。おそらくその根底には、政治や行政自体が極度にジェンダー化していた構造的な問題があったのだろう。

<文献>

Kan, Man-Yee and Hertog, Ekaterina (2017). "Domestic division of labour and fertility preference in China, Japan, South Korea, and Taiwan", *Demographic Research: Volume 36, Article 18*, 557-588.

自由民主党編(1979)。「日本型福祉社会」研究叢書8, 自由民主党広報委員会出版局、東京。

荻谷剛彦(近刊)「成功のパラドクスと『失われた時代』」、瀧井一博編「グローバル・ヒストリーとしての『失われた20年』」弘文堂。

