

求められる子育て支援策とは

— 多様な働き方を可能にする労働市場の制度改革 —

What is Effective Childcare Support ?

Institutional Reform of the Labor Market to Enable Flexible Working Styles

だん
旦 まゆみ
総合教育非常勤講師

キーワード：子育て支援・労働市場・制度改革・短時間就労・両立支援

Key Words: Childcare Support, Labor Market, Institutional Reform, Short-time Employment, Support for Reconciling Work and Childcare

抄録：

日本の少子化については、特に1990年代から社会問題として関心を集め、労働力の減少や社会保障負担の増加が課題となっている。出生率の低下は先進国共通の現象であるが、さまざまな社会経済制度が女性の経済的地位上昇に対応できていない国では特に急速である。日本では、雇用慣行が仕事と子育てを両立する障害となっている。短時間就業が拡大すると同時に待遇均衡化が進むことが最も効果的な子育て支援策となり、人的資源を通じた経済成長にも貢献することになる。

Summary :

The rapid decline of births in Japan has been a subject of social concern particularly since the 1990s, due to its large influence on labor supply and social security. Although decline in birth rate is common in developed countries, it is severer in societies where socio-economic institutions do not accommodate to the rise in economic position of women. In Japan, labor practices of long-term employment and seniority wage have been the obstacles to reconciling work and childcare. If short-time employment is established in work places with equal pay for men and women, and equal pay for equal value of work, notwithstanding full-time or part-time employment, it will be a strong childcare support, and contribute to economic growth through human capital.

1. はじめに

日本の急速な少子高齢化に対しては、1990年代からさまざまな指摘がなされ、人口構造が急激に変化する過程で労働力供給や社会保障制度に及ぼす影響の大きさが問題となっている。高齢化は、過去の経済発展自体から生じたものであり、日本人の平均寿命の伸長には、所得水準の大幅な上昇や医療技術の進歩などが大きく影響している。少子化も経済発展にともなう家族の所得水準向上によって生じる社会現象であるが、将来の消費者であり生産活動を担う労働者でもある子供が少なくなると、投資や貯蓄の減少により所得水準が低下すると共に、社会保障負担が増加するという二重の負担が生じることになる。

一方、先進国における出生率の水準をみると、ジェンダー開発指数(GDI)で近似した女性の社会的地位が相対的に低い国は出生率も低いことから、女性の経済的地位の上昇に対応できない社会制度や慣行が根強いほど出生率の低下の度合いが大きいと考えられる¹。これは、男女の固定的な役割分業が支配的な社会では、女性の就業継続と子育てが両立しにくいいため、特に高等教育を受けた女性は就業継続を優先させる傾向が強く、出生率の低下をもたらしているためである。

社会的な制度や雇用慣行が出産や子育てを妨げる要因となつているとすれば、それらを取り除くことによって出生率の低下に歯止めをかけることは可能である。ここでは、子育てを支援する制度として求められる労働市場の制度改革に焦点を当て、初めに、日本の現在までの少子化について概観し、次に国際比較を通して何が日本の少子化の要因となつているのかを探り、最後に子育て支援への制度改革を考察する。これは、日本が人口減少社会を乗り越えるために必要な労働市場の制度改革として、働きたい人が希望する働き方をすることのできる効率的な制度をつくることによって、人的資本による成長力を強化することにもつながる。

2. 日本における急速な少子化

日本では、一人の女性が生涯に生むと推定される子供の数である合計特殊出生率は、1940年代後半の第一次ベビーブーム時の4.32から、1970年代前半の第二次ベビーブーム時の2.14を経て、一貫して低下してきたが、1990年には過去最低だった1966年の「ひのえうま²」の年を下回り、「1.57ショック」と言われた。15歳から64歳の生産年齢人口は1995年から既に減少し始めているが、労働人口の減少と共に、65歳以上の高齢者が人口に占める割合は、2007年の21.5%から2055年には40.5%になると予想され³、高齢者を支える働き手の急速な減少が社会経済に与える影響は大きい。

このような高齢者数の増加と生産年齢人口の減少という人口構造の変化は、経済成長にマイナ

¹ 八代尚宏(1999)『少子・高齢化の経済学』東洋経済新報社、14頁。

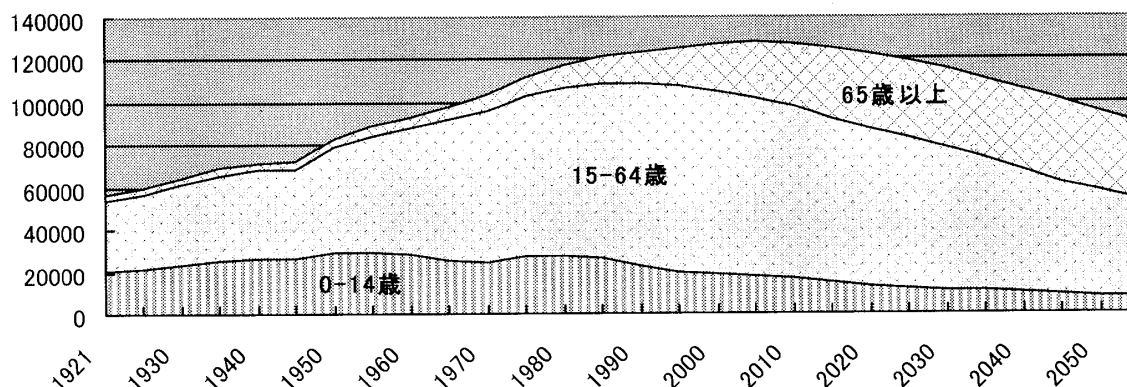
² 「ひのえうま」の年に生まれた女性は気が強いという迷信があったため、1966年には出産を控える夫婦が多く、出生率は1.58となった。

³ 国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口(平成18年12月推計)』2007年の中位推計による。

スの影響を及ぼすと共に、年金や医療、介護など社会保障制度の持続可能性を図るために制度の見直しが不可欠となる。そこで政府では、少子化対策として1994年には保育サービスの充実を中心とした「エンゼルプラン」が策定され、1999年には「新エンゼルプラン」として働く女性が仕事と育児を両立できるようにするための「両立支援策」が打ち出された。これは、働く意欲のある女性が出産後に就業を継続できるように支援するものである。

また2003年には、地方自治体および企業における集中的・計画的な取組みを促進するために「次世代育成支援対策推進法」が制定され、仕事と子育ての両立支援に加えて「男性を含めた働き方の見直し」「地域における次世代支援」「社会保障における次世代支援」「子どもの社会性の向上や自立の促進」が4つの柱とされた。さらに「少子化社会対策基本法」に基づき内閣決定された「少子化社会対策大綱」では、子育て家庭が安心と喜びを持って子育てにあたることができるよう社会全体で応援するという基本的考えに基づき、「4つの重点課題」として、①若者の自立とたくましい子どもの育ち、②仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し、③生命の大切さ、家庭の役割等についての理解、④子育ての新たな支え合いと連帯を提示し、子どもを持ちたい夫婦への対策と共に、結婚前の若者までも対象とした対策へと幅を広げている。つまり、それまでの少子化対策は保育所整備を中心とした働く女性の両立支援を中心に行われてきたが、それだけでは限界があるので、働き方や地域の問題も含めたより幅の広い政策が必要だという認識が一般化してきたのである⁴。

図表1. 日本の人口構造の推移と見通し



資料：実績値(1920～2006年)は総務省「国勢調査」、「人口推計」、推計値(2007～2055年)は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」の中位推計による

さらに、少子化対策の抜本的な拡充、強化、転換を図るために少子化社会対策会議において2005年度から2009年度にわたる「子ども・子育て応援プラン」が決定され、2007年には仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章及び行動指針が策定され、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略が進められている。また、2008年には「新待機児童ゼロ作戦」として、2017年までに保

⁴ 中垣陽子(2005)『社会保障を問いなおす』筑摩書房、198-201頁。

育所受け入れ児童を現在の200万人から100万人増やす計画も進められている。このような様々な政府の施策にもかかわらず、2005年に史上最低の1.26を記録した合計特殊出生率は、2007年には1.34と2年連続して上昇したものの、出生数の低下には歯止めがかからず、総人口も減少し始め、日本は人口減少社会を迎えている(図表1)。

急速な少子化の要因には、結婚年齢の上昇という晩婚化、結婚しないという生き方である非婚化、あるいは結婚した夫婦がもつ子供の数が少なくなるという有配偶出生率の低下などがあげられているが、出生率は貧しい時代に高く、経済発展にともなって低下するという傾向が世界的にみられる。これは、所得の増加以上に「子育てのコスト」が高まるためと考えられ、先進国の間での出生率の違いは、この子育てのコストが社会の仕組みの違いによって異なるためである。

一方、出生動向基本調査⁵によると、独身者でも既婚者でも希望する子供の数は2人が43%で最も多く、その次が3人で39%となっている。理想とする子供の数の平均は、夫婦で2.48人、予定の子供数では2.11人となっており、共に2人を上回っている。そして、予定子供数が理想子供数を下回る理由としてあげられているのは、「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」が最も多く、次に多いのは、35歳以上では「高年齢で産むのはいやだから」、30代前半では「これ以上育児の心理的、肉体的負担に耐えられないから」、20代後半では「自分の仕事に差し支えるから」となっている。このように、子供は2人は欲しいけれども、子育てが経済的あるいは精神的な負担となっている様子がうかがえる。

八代・小塩・井伊他(1997)によると、有配偶女性が持つ子供の数を決める要因として、①子供を育てるための費用を賄う収入源(所得効果)としての家族の所得、②子供を育てるために、母親が仕事から離れることのお金(代替効果)を示す親の賃金所得、③母親に代わって子育てを行う家族の協力、が重要となる。この研究によれば、2人以上の子供を持つ有業女性のほうが、1人だけの子供の場合よりも就業を継続することの機会費用が大きく、また同居する高齢女性がいると女性の就業促進効果がより大きなものとなるという結果が得られている。つまり、子供が1人から2人以上に増える時に、本人の賃金水準が高い場合や、子育ての支援が少ない場合には、それだけ就業継続と子育てとのトレード・オフ関係が強まるということが推察される。

日本では妊娠や出産を機に離職する女性は7割に上っているが、女性が出産前後で仕事を辞める理由としては、「家事、育児に専念するため、自発的にやめた」が52.0%で最も多く、「仕事と育児の両立の難しさでやめた」が24.2%、「解雇された、退職勧奨された」が5.6%となっている。そして、両立が難しかった具体的な理由としては、「育児休業をとれそうもなかった」が36.0%、「子供の病気等で度々休まざるを得ないため」が32.8%となっており、両立支援制度があっても実際には利用しにくい状況が示されている。また「保育園等の開所時間と勤務時間が合いそうもなかった」が32.8%、「保育園等に子供を預けられそうもなかった」が28.8%となっており、保育サービスなど子育て支援が充分でないことも示唆されている⁶。

このように、政府が推進する様々な子育て支援策が拡大しているにもかかわらず、なぜ女性の

⁵ 厚生労働省(2005)「第13回出生動向基本調査」。

⁶ 日本労働研究機構(2003)『育児や介護と仕事の両立に関する調査』。

就業継続と子育てはいまだに両立が難しいのだろうか。教育投資を受け就業継続を望む女性が労働市場から退出することの社会的損失を減らし、希望する数の子供を育てることのできる環境をつくるのが、求められる少子化対策であり、豊かな社会とすることができる。就業と子育てを両立することのできる社会を築くためには、どのような雇用環境が望ましいのかを次に考察したい。

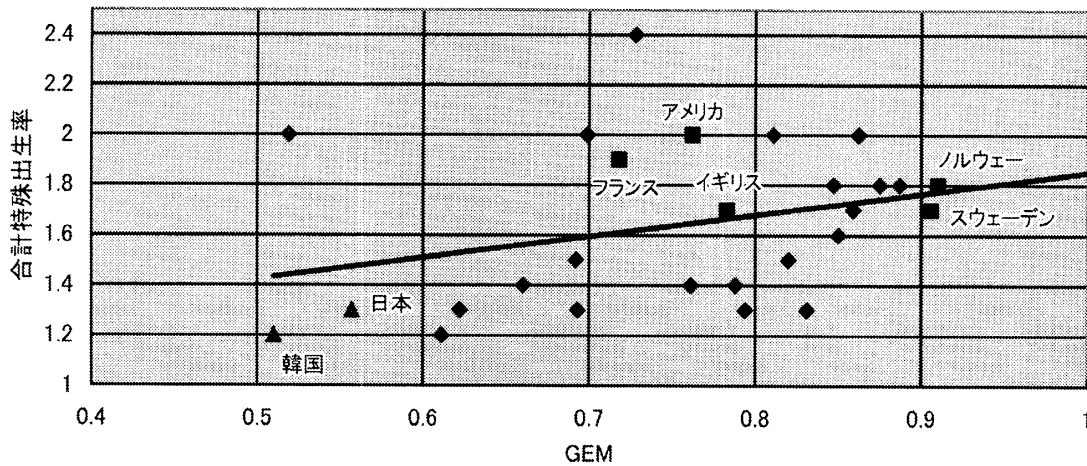
3. 就業と子育ての両立を妨げる雇用慣行

出生率の低下は、経済発展にともなう所得水準の向上によって生じる社会現象である。女性の進学率が高まり、良い就業機会が増えると、結婚することによって失うことになる利益を示す機会費用 (Opportunity Cost) が上昇し、未婚率が高まることは先進国に共通した現象である。しかし女性の就業率が高いことと出生率の低下は必ずしも結びついているわけではなく、男女の賃金や就業機会の平等な国ほど出生率も高いという関係が国連のデータから示される。国連開発計画 (UNDP) が 2007 年に発表した「人間開発報告書」によると、日本はジェンダー・エンパワーメント指数 (Gender Empowerment Measure, GEM) という女性が政治および経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかについて測った指数によると、測定可能な 93 カ国中 54 位となっている。GEM は、国会議員に占める女性割合、専門職・技術職に占める女性割合、管理職に占める女性割合、男女の推定所得を用いて算出したもので、能力を活用する機会に焦点を当てており、女性の経済的地位の向上に対応できない社会制度が根強い国ほど、出生率が低いという相関関係がみられる (図表 2)。

日本の場合には、長期雇用を基本にした企業慣行と結びつくことによって、結婚や子育ての機会費用がいつそう高まるというメカニズムが働いていると考えられる。日本の大企業や官庁に典型的に見られる雇用慣行には、終身雇用とも言われる新規学卒一括採用と定年時までの長期雇用保障に加えて、年齢や勤続年数と密接に結びついた年功序列型の昇進・賃金体系の二大特徴が存在する。この日本的雇用慣行は、当初から新規採用者を中心に、限られた範囲の雇用者に集中的な企業内訓練を与えるシステムで、企業内での男女間の固定的な役割分担と密接に結びついている⁷。日本企業が従業員の長期的な雇用を保障することは、企業が多くの教育訓練費用を負担することの帰結である。その人的投資を行った従業員の稼働率を上げ、不況時に雇用調整でなく労働時間で調整する余地を広げるために、慢性的な長時間労働が一般的になっている。

⁷ 八代尚宏(1997)『日本的雇用慣行の経済学』日本経済新聞社。

図表 2. 合計特殊出生率と GEM



データ出所: UNDP(2007) *Human Development Report 2007/2008*.

また、日本企業では、企業特殊技能とも呼ばれるような仕事を通じて習得する企業独特の技能が重視され、社内で多様な職務を経験するために頻繁な配置転換や転勤が日常のものとなっている。このような雇用慣行は、女性が子供を育てながら就業を継続することを困難にしている。そのため、企業は退職のリスクを考慮して女性に教育訓練コストをかけようとしないう「統計的差別」(Statistical Discrimination)⁸が生じていると考えられる。統計的差別とは、例えば男性と女性のグループ間に仕事への定着性や労働生産性など企業が評価する資質にあらかじめ企業が確定できない個人差があり、男性グループの方が平均的に定着性が高い時、企業が雇用や賃金決定の際に女性を差別することが合理的となる、という理論である。このため企業は、女性の離職率が平均して高いことを考慮して、離職コストを低くするために教育訓練などの人的資本投資を行わない一般職を設け、教育訓練を実施する総合職と分けるコース別採用を行うと説明できる。実際に女性の大半は一般職で、男性はほとんど総合職として採用されているため、コース別採用は男女雇用機会均等法に反しているとも指摘されている。

その一方、女性労働者も総合職と一般職とを採用時から分けるコース別人事などを通して「どうせ重要な仕事は任せてもらえない」と考え、結婚や出産を機に家庭に入ってしまうため、女性の退職リスクを高めてしまうという悪循環が生じる。これは、一般職の賃金は低く設定し、その賃金にふさわしい生産性の低い仕事を与えることによって生産性を賃金に合わせる「逆マッチング」と呼ぶことができる。このように非効率的な人材活用を行うことは、インセンティブの問題を生じさせ、差別される女性の生産性向上意欲を失わせ、結果として生産性の低い女性労働者を生み出している可能性が高い⁹。

このような統計的差別によって、企業は女性一般を差別することで、正当な賃金ならずと働

⁸ 統計的差別の理論は、Phelps(1973)の提唱したものがよく知られており、日本ではYashiro(1980)、篠塚(1981)、小池(1991)、中馬・樋口(1998)などで紹介されている。

⁹ 山口(2007)「男女の賃金格差解消への道筋: 統計的差別に関する企業の経済的非合理性について」RIETI, p.23.

き続けてくれる女性まで労働市場から追い出してしまうという望ましくない結果を生む「逆選択」(Adverse Selection)¹⁰を引き起こしていると考えられる。つまり、企業は女性一般の離職率を考慮して賃金を低く設定し、高い賃金なら働き続けたはずの女性が報酬が不十分だと考えて早く辞めてしまうため、残るのは低い賃金でも働き続ける比較的生産性の低い女性となってしまうということである。これは企業にとって機会費用を生じさせていることになる。

また、年功賃金も長期雇用を前提として、その生涯を通じた賃金の配分を後払いすることによって、従業員を企業の内部労働市場に閉じ込める仕組みとなっている。このため、日本では正社員の中途採用機会が乏しく、育児のために就業継続を断念した女性が再就職する機会は多くの場合、パートタイムの補助的な仕事で低賃金に限定される。これが高学歴女性の労働市場への再参入を阻むことになっており、出産・育児による就業中断とその後のパート就労賃金を継続就業と比べた試算では、生涯賃金に大きな開きがある。富士通総研の渥美由喜主任研究員の試算によると、大学卒業後22歳で就職した女性が29歳で第1子出産、32歳で第2子を出産し、それぞれ1年間の育休を取得して正社員として60歳の定年まで働き続けた場合の生涯賃金は2億5,700万円となるが、同じように29歳で第1子出産後退職し、33歳で非正社員として再就職して60歳まで働いた場合の生涯賃金は5,700万円となり、4.5倍の違いがある¹¹。これは、日本における正社員と非正社員の大きな待遇格差が反映されていると言える。

このように、日本では長時間労働の正社員か不安定な雇用で大きな待遇格差のある非正社員かの二者択一の状況となっているため、女性が就業と子育てを両立していく障害となっている。

4. 働き方の選択肢を増やす

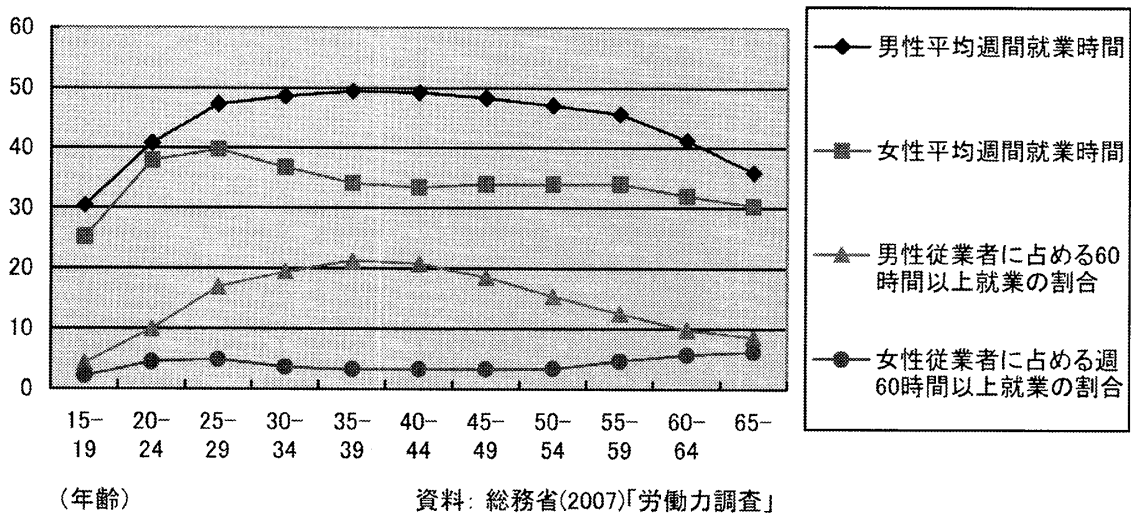
就業と子育ての両立に向けて、日本では育児・介護休業法により、子が1歳(一定の場合は1歳半)に達するまでの育児休業の権利を保障し、介護については、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで介護休業の権利を保障している。勤務時間短縮等の措置については、3歳に達するまでの子を養育する労働者に対し、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④所定外労働の免除、⑤託児施設の設置運営等、⑥育児休業の制度に準ずる措置、いずれかの勤務時間短縮等の措置を事業主に義務づけている。3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対しては努力義務となっている。また、子の看護休暇制度は、小学校就学前まで年に5日を限度として看護休暇付与を義務づけ、時間外労働については、小学校入学までの子を養育し、または介護を行う労働者が請求した場合、1カ月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限、深夜業の制限は、小学校入学までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限、転勤については労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況についての配慮義務を設けている。

¹⁰ 逆選択はAkerlof(1970)が導入した概念で、情報の非対称性のもとで質の違うものを同一に扱うと、良い質のものが去り、手元には質の悪いものしか残らないというパラドクスのことを言う。

¹¹ 『朝日新聞』2006年4月23日。

また、次世代育成支援対策推進法では企業に子育て支援の行動計画作りを求めているが、罰則規定もなく、中小企業は事実上対象外となっているため、勤務時間短縮をはじめとする子育て支援は大企業中心のものとなっている。

図表 3. 平均就業時間および長時間就業の割合 (%)



勤務時間短縮等の制度のある企業割合をみると、2006年度では301人以上規模の企業で86.6%、30～300人規模では48.3%となっている。しかし、実際の労働時間をみると、平均週間就業時間は男性で20代から60代まで40時間を超え、30代から40代にかけては49時間となっているのに対して、女性は20代から60代まで一貫して40時間未満となっており、ピークの20代後半が39.7時間であるが、30代後半以降は多くのパート就労などを反映して35時間未満である。また、週60時間以上就業の割合は、男性従業者の30代後半から40代前半にかけて2割を超えており、女性が一貫しての3%から4%であるのと対照的である(図表3)。正社員の慢性的な長時間労働の職場で、勤務時間短縮等の制度を利用することが困難な状況が存在すると考えられる。

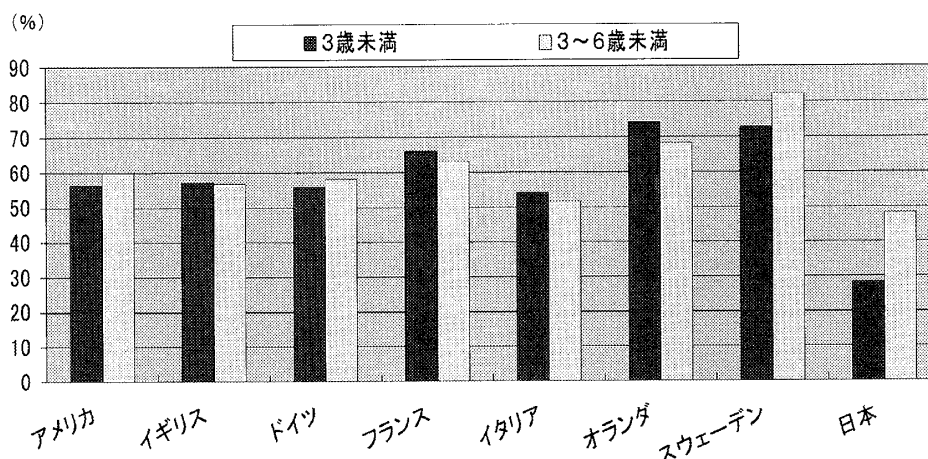
図表 4. 6歳未満児のいる夫の育児・家事時間 (週全体)



資料: Eurostat(2004) "How Europeans Spend Their Time Everyday; Life of Women and Men", Bureau of Labor Statistics of the US(2006) "America Time Use Survey Summary", 総務省(2006)「社会生活基本調査」

また、長時間労働や休暇の取得が困難な勤務状況のため、男性が家事や育児に時間を確保できないということも女性が就業と子育てを両立することを難しくしていると思われる(図表4)。日本経済新聞社が実施したビジネスパーソン調査¹²では、「働きやすい会社」の条件として「年次有給休暇を取りやすい環境がある」が52.9%で第一位、「実労働時間が適正である」が37.9%で第二位となっており、休暇や労働時間の問題が重視されている。年次有給休暇の取得率は2006年で46.6%となり、1997年から7.2ポイント下がり、休暇取得の難しさが示されている。したがって長時間労働で夫が家事や育児に時間をとれないことから、女性の就業継続と子育ての両立がさらに困難になる。6歳未満の子を持つ母の就業率比較をみると、他の先進国に比べて日本では3歳未満でも3歳以上6歳未満でも低い就業率となっている(図表5)。

図表5. 6歳未満の子を持つ母の就業率比較 (%)

資料: OECD(2005), *Society at a Glance*.

柔軟な働き方を推進しているイギリスでは、2000年からブレア政権で5年間を期限とする「ワークライフバランス・キャンペーン」が展開され、①労働力を最大限に活用できる、②社員の意欲の向上・ストレス軽減、③高齢者や育児・介護等の担い手を含む広範な人材の採用可能性、④常習欠勤の減少・生産性の向上、⑤優秀な社員の定義、をメリットとしてあげている。法律の整備と共に、図表6のような様々な勤務形態が導入されている¹³。さらに、2003年から始まった雇用ルール¹⁴では、6歳以下の子を持つ労働者は勤め先に自分が望む働き方を求める権利を認めることになり、6割のケースで企業は要望を受け入れるようになっているという¹⁵。

¹² 日本経済新聞社が主要企業442社を対象に実施した2008年の「働きやすい会社」調査と同時に実施したビジネスパーソン調査は、2,397人から回答を得た。各社の人事・労務制度の充実度を点数化し、ビジネスパーソンが重視する制度に得点を傾斜配分している。(『日本経済新聞』2008年9月1日。)

¹³ 厚生労働省(2007)『平成19年版 労働経済の分析』172-174頁。

¹⁴ <http://www.berr.gov.uk/whatwedo/employment/workandfamilies/flexible-working/index.html> 2008年10月16日。

¹⁵ 『日本経済新聞』2006年12月12日(夕刊)。

<図表 6. イギリスにおける柔軟な働き方>

1. 年間労働時間契約制 Annualised hours : 年間の総労働時間数を契約し、それに基づいて週の労働時間を決定する
2. 圧縮労働時間制 Compressed hours : 通常よりも短い期間内での総労働時間数を契約する。例えば週5日勤務から4日勤務に変更し、総労働時間は同じ(5日分)とする
3. フレックス・タイム Flexitime : 勤務時間を労働者が決定する。通常は合意された一定のコアタイムを含む。働いた時間分の賃金が支給される
4. 在宅勤務 Home-working : フルタイム契約である必要はなく、労働時間を職場の自宅とに分割してもよい
5. ジョブ・シェアリング Job-sharing : パートタイム契約を結んだ2人の労働者が一つのフルタイムの仕事を分担する
6. シフト労働 Shift working : 営業時間が1日8時間よりも長い雇用主向け。あらかじめ契約すれば割り増し賃金を払う必要はない
7. 時差出勤・終業 Staggered hours : 業務の開始・終業時間を人によって変える。時間帯によって必要な人員数が変動する小売業などでは都合がよい
8. 学期間労働 Term-time working : 子供の学校の休暇中は無休休暇をとることができる
9. 期間限定労働時間短縮 Reduced hours for a limited period : 連続した一定の期間(例えば6カ月)労働時間を短縮し、その後通常の時間に戻す

資料：労働省(2007)『平成19年度 労働経済の分析』。

また、OECDが2003年に11月に公表した『家庭にやさしい政策に関する報告書』¹⁶では、働く親の視点から税制や社会保障、雇用、保育の各政策を横断的に点検しており、日本の職場では働き方の選択肢を増やすことが少子化による労働力不足を回避するためにも有効であると提言している。特に母親の能力が生かされていないことを指摘し、長時間働きたい人、あまり働かない人、そこそこ働きたい人など様々なニーズに合わせた働き方の選択肢を増やし、成果を上げる人を評価する方が企業業績にもプラスであると述べている。

<OECDの日本への政策提言(2003)>

- ① 正規雇用の労働者と同じ年金制度をそれ以外の労働者にも拡大し、格差を是正する。
- ② 男女間の平等と同一労働同一賃金に関する法律をより積極的に施行する。
- ③ 全労働者の賃金や昇進の決定に際して、業績評価の割合を高める。
- ④ 求人の年齢制限を見直す。
- ⑤ 配偶者が仕事をする意欲をそぐような年金制度を改善する。
- ⑥ 使用者や労働組合に対し、配偶者手当制度の改革を働きかける。
- ⑦ 使用者や労働組合に対し、時間外労働の制限や柔軟な労働時間規定の適用を厳しく守らせる。
- ⑧ 保育政策は市場志向をさらに強めるべきだ。質の高い認可施設を利用する親に育児手当を支給する方法も考えられる。

就業と子育てを両立しやすくするためには、育児時期には短時間勤務をできるように配慮し、フルタイムかパートタイムを選択できる柔軟な雇用制度を確立すると同時に、時間あたりの生

¹⁶ OECD(2003) *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life in Austria, Ireland and Japan*.

産性を成果の尺度としてフルタイムとパートタイムの処遇を均衡化すること、が最も有効であると考えられる。短時間正社員制度の導入については、その普及促進を図るため広報・啓発や助成金の支給が実施されている。政府がこのような短時間勤務制度を後押しすることは重要であるが、このような制度を採用することによって、優秀な女性労働者が就業を継続できるようにすることが企業にとってもメリットがあると理解することが不可欠である。アメリカでは、女性管理職の登用が進んでいる企業ほど利潤率や株式配当率が高いなどの実証研究の結果も示されている¹⁷。

5. 処遇均衡化への制度改革

長時間労働などの雇用慣行に加えて女性の就業と子育ての両立の障害でもあり、日本の労働市場における重要な課題となっているのが、男女の大きな賃金格差および非正社員の増加である。男女の賃金格差については、2008年3月に国際労働機関(ILO)の条約勧告適用専門家委員会が日本に対して「男女同一価値労働同一賃金¹⁸の原則を規定するための法改正」を求めた¹⁹。フルタイム労働者賃金の男女差が2004年の31%から2006年には33%に拡大していることが指摘され、同一価値労働同一賃金を実現するには、異なる仕事を比べる客観的な職務評価の手だてが必要だととして、こうした評価を促すためにとった措置の報告などを日本政府に求めている²⁰。

また経済協力開発機構(OECD)が2008年4月に発表した対日経済審査報告書²¹では、経済政策の面から正社員と非正社員の二極化をとりあげている。企業が雇用システムを柔軟なものに変えたため、非正社員の比率が1994年の20%から2007年には34%に増え、パート労働者の時給がフルタイムの40%にとどまるなど賃金格差が生産性の差をはるかに上回り、公平性からも深刻な問題であると指摘している。この報告書では、大半の非正社員は社会保険にも入れず、正社員と非正社員の間で移動しにくい低賃金から抜け出せないと分析され、企業内の職業訓練を受けられない若者が増えていることから、柔軟な正規雇用や、非正社員への社会保険の適用拡大、研修プログラムの改善など包括的な政策が必要と指摘している。さらに非正社員は3分の2以上が女性なので、二極化の改善は女性の労働参加につながり、少子高齢化対策にも役立つとしている。日本は女性に占める短時間労働者の比率が41%とOECDの中で最も高水準のため、女性がフルタイムで働けるよう①女性が働く意欲を失う税制や社会保障制度の廃止、②保育施設の充実、③長時間労働是正に向けた労働基準法の厳正な適用、を提案している。

¹⁷ Frink, Dwight D., et al. (2003) "Gender Demography and Organizational Performance: A Two-Study Investigation In Convergence." *Group and Organization Management* 28: pp. 127-147. Catalyst (2004) *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Diversity*. New York, Catalyst.

¹⁸ 同一価値労働同一賃金とは、違う仕事でも価値が同じなら同じ賃金とする原則。「同一労働同一賃金」だと司書など女性の多い仕事の賃金が安く、消防士など男性が多い仕事が高いといった性別役割分業による格差を正せないため、考えだされた。知識・技能、精神的・肉体的負荷、責任、労働環境の厳しさの4要素で職務を評価するのが一般的で欧米で普及している。

¹⁹ ILO(2008) *Global Employment Trends for Women*.

²⁰ 『朝日新聞』2008年4月23日。

²¹ OECD (2008) *Economic Survey of Japan 2008*.

山口(2008)によると、日本における雇用形態別の時間あたり賃金の男女格差は、フルタイムの正規従業員の男性100に対し女性は70となっており、女性が低賃金での雇用割合が多く、雇用形態の構成を加味すると、格差は62に拡大する²²。このような男女の賃金格差を要因別に分解すると、男性の84.0%が正規従業員でフルタイムであるのに対して、女性は47.4%が正規従業員のフルタイム、非正規従業員のパートタイムが37.1%となっているように、男女の雇用形態の違いが31.3%、フルタイムで正規雇用者内での男女の賃金格差が55.1%と8割がこの2つの要因で説明される。最大の要因であるフルタイム正規雇用者内の男女賃金格差のうち、勤続年数の違いによる差は約13%でしかなく、残りの87%は昇給機会や年功賃金プレミアムの違いによるものであった。正規雇用者内の男女格差を生み出す制度的要因について、山口はコース別採用や職能評価での女性に対する差別的取り扱いに原因があるとみている。そして、日本の男女賃金格差は、①正規雇用が初職時に偏り育児離職後の再雇用に正規雇用の機会が少ない、②短時間正社員制度が普及していないため短時間勤務を選ぶことが非正規雇用に結びつく、③フルタイム・パートタイム雇用者間の時間あたり賃金の均等待遇がない、という3つの構造的要因が同時に解決しないと解消しないと結論づけている。

グローバル化による企業間競争の激化、経済低迷および産業構造の変化により、正社員以外の労働者が大幅に増加し、正社員の労働は長時間労働が常態化している。その一方、女性の就業率が高まり、勤労者世帯の過半数が共働き世帯であるにもかかわらず、働き方や子育て支援などの社会制度は従来のものであるため、日本は仕事と子育ての両立が困難な社会になっている。このように結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになると共に、少子高齢化による労働力の不足が見込まれるため、労働市場の制度改革が行われなければ、様々な形で女性人材が活用されない結果、大きな機会費用が生まれることになる。

少子化対策として保育サービスや子育て支援を充実させるためには、多大な財源が必要である。しかし、短時間就業など柔軟な雇用制度を導入することによって就業と子育てを両立できるようになれば、第一に家庭の収入も片稼ぎより共稼ぎになることで増加し、税金も伸びる可能性があり、第二に希望する数の子供を育てることができるため少子化対策にもなり、第三に職場において時間効率を重視する働き方が広まることで生産性が向上し、第四に女性の潜在的能力を生かすことによって経済全体の生産性も高まるなどのメリットが生まれる。企業が女性の離職率が一般に高いという理由で統計的差別を行うことによって逆に機会費用が発生している可能性は高く、柔軟な雇用制度を設けることで女性の両立支援だけでなく、男性を含めた多様な従業員のインセンティブを引き出すことで生産性を向上させることが可能となる。求められる子育て支援策は雇用慣行を含む労働市場の制度改革である。そのためには政策的支援として、OECDの提言にもあるように税制面、年金の制度設計、企業の手当などの面で専業主婦優遇となっている制度を中立的にしていく必要もある。

²² 山口一男(2008)「男女間の賃金格差縮小策 仕事と家庭の両立支援で」『日本経済新聞「経済教室」』2008年6月16日。

フルタイムとパートタイム、期間の定めのない雇用と有期雇用との処遇均衡については、ILOが勧告しているように法制化も必要と考えられる一方、労働者が労働時間の短縮または延長を自由に変更する権利を持つようにすることで、均衡処遇を実現させるオランダの例も参考にできる。オランダでは、使用者は原則として、従業員10人以上の企業で1年以上雇用されている労働者が、週労働時間を変更する以前と同水準の時間当たり賃金を維持する必要があるため、フルタイムかパートタイムかで賃金や処遇を変えるメリットがないので、企業が均衡処遇を徹底させるインセンティブが生じる。このように、官が法律や規制などで強制する公的秩序（ハードな制度）と民が自発的に形成する私的秩序（ソフトな制度）の相互作用や連携をどう考えるかが制度改革の重要な視点となる²³。このためには、企業が労働時間よりも成果を重視した評価システムを導入し、専門能力を備えた自立した人材を養成し、多様な働き手の能力を生かす人事制度を確立することが必要となる。正規雇用のフルタイムという内部労働市場と非正規雇用のパートタイムという外部労働市場の間の壁を低くし、両者間の行き来を活発化させることで、ライフステージに合った就業を継続することが可能となる。これは短時間勤務によって就業と子育てを両立しやすくなる女性だけでなく、介護や自己研鑽の時間などを取りたい労働者にとって有用な制度として企業の発展に欠かせないものである。働き続けることができる制度をつくることによって、労働者の会社への忠誠心や生産性が向上し、企業の求人費用を削減することもできるというメリットが生まれるのである。

<参考文献>

- 大沢真知子（2006）『ワークライフバランス社会へ』岩波書店。
 大沢真理（2007）『現代日本の生活保障システム』岩波書店。
 厚生労働省（2005）「第13回出生動向基本調査」。
 厚生労働省（2007）『平成19年版 労働経済の分析』。
 厚生労働省（2008）『少子化社会白書』。
 国立社会保障・人口問題研究所（2007）『日本の将来推計人口(平成18年12月推計)』。
 総務省（2007）『労働力調査』。
 橘木俊詔（2005）『現代女性の労働・結婚・子育て』ミネルヴァ書房。
 鶴光太郎（2008）「処遇の均衡へ制度改革」『日本経済新聞 経済教室』2008年5月13日。
 中垣陽子（2005）『社会保障を問いなおす』筑摩書房。
 日本婦人団体連合会編（2007）『女性白書2007』ほるぷ出版。
 日本労働研究機構（2003）『育児や介護と仕事の両立に関する調査』。
 八代尚宏・小塩隆士・井伊雅子、松谷萬太郎、寺崎泰弘・山岸祐一・宮本正幸・五十嵐義明（1997）「高齢化の経済分析」経済企画庁経済研究所『経済分析』第151号、大蔵省出版局。
 八代尚宏（1997）『日本的雇用慣行の経済学』日本経済新聞社。
 八代尚宏（1999）『少子・高齢化の経済学』東洋経済新報社。

²³ 鶴光太郎「処遇の均衡へ制度改革」『日本経済新聞』2008年5月13日。

山口一男 (2007)「男女の賃金格差解消への道筋:統計的差別に関する企業の経済的非合理性について」RIETI。
山口一男 (2008)「男女の賃金格差縮小策 仕事と家庭の両立支援で」『日本経済新聞「経済教室」』2008年6月16日。

Akerlof, George (1970) “The Market for Lemons: Quality, Uncertainty, and the Market Mechanism” *Quarterly Journal of Economics* 84, pp.488-500.

Becker, Gery S. (1971) *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press.

Catalist (2004) *The Bottom Line : Connecting Corporate Performance and Diversity*, Catalyst.

Frink, Dwight D., Robert K. Robinson, Brian Reithel, Michelle M. Author, Anthony A. Ammeter, Gerald R. Ferris, David M. Kaplan, Hubert S. Morrisette (2003) “Gender Demography and Organizational Performance: A Two-Study Investigation In Convergence.” *Group and Organization Management* 28: pp.127-47.

ILO(2008) *Global Employment Trends for Women*.

OECD (2003) *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life – Austria, Ireland and Japan – Volume 2*. (『家庭に優しい政策に関するレポート』)

OECD (2005) *Society at a Glance*.

OECD(2008) *Economic Survey of Japan 2008*. (『対日経済審査報告書 2008年版』)

Phelps, Edmund S. (1973) “The Statistical Theory of Racism and Sexism” *American Economic Review* 62, pp. 659-661.

UNDP (2007) *Human Development Report 2007/2008*.