

永瀬 伸子

お茶の水女子大学教授

ポイント

- 若年人口減で日本的雇用慣行の矛盾拡大
- 女性の賃金底上げへ正社員比率上げ必要
- 父親の帰宅なお遅く子育て参加は限定的

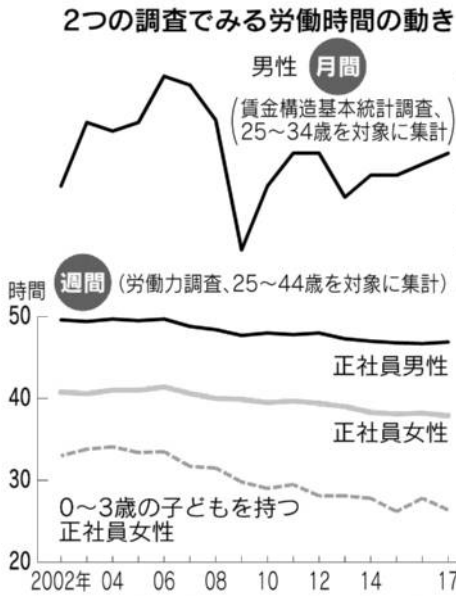
2019年4月から働き方改革法のうち残業の上限規制が実施される（中小企業は20年4月から）。時間外の上限について「月45時間、年360時間」を原則とし、臨時的な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満休日労働含む）、複数月平均80時間（同）が限度となる。また20年以降に施行される正規・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の禁止も重要だ。

働き方改革 今後の課題 ①

雇用慣行見直し 抜本的に

働き方改革は、日本経済にとって次の点から必要だ。第1に日本の雇用慣行のひずみが拡大している。企業側が長期雇用を保障し、年功的な賃金制度をとる代わりに、企業側に強い残業命令権や配転命令権が与えられる。景気が悪いときも解雇しないで済むようコア社員数を少なく採用する。このため景気が良くなると残業が発生しやすい。さらに長期雇用なので、その時々の仕事内容よりも、年功的な職能資格で賃金が決められてきた。しかし若年人口が少数となり、中高齢人口が多数を占めるような人口構造では、中期に賃金が大きく

上がる賃金制度の維持は難しくなっている。そのため企業は正社員採用を絞り、非正社員の採用を増やしていった。こうした中で、正社員の仕事負担が増えて長時間労働が恒



常化する一方、非正社員の賃金は低く、若年男女の一部には貧困が拡大している。第2にグローバル競争の中で、どの先進国でも平均的な男性の年収は下落傾向にあるが、女性の稼得賃金の上昇が家計の豊かさに貢献している。しかし日本では男性が長時間労働をする一方で、女性は出産を機に離職し、その後は最低賃金近くで働く者がいまだ多い。女性の稼得能力を

性別役割分業の転換急務

引き上げるには、長時間労働を当然とする働き方を改革したうえで、女性の正社員の就業継続の奨励や、非正社員と正社員の賃金格差を縮小させ

しを持ちにくくなった。また未婚男女に後者の働き方が広がっているが、金銭面からも育児休業制度などの社会的保護が不十分なことからも、家

族形成が困難だ。女性が稼得能力を持続しつつ子どもを持つ働き方と社会保障をつくり出すには、男性を含めた働き方の見直しが必要だ。



ながせのぶこ 59年 生まれ。東京大博士（経済学）。専門は労働経済学。

第3に「長時間労働だが高賃金」もしくは「労働時間の自由度が高いが低賃金」という働き方の二分化は少子化を促進する。たとえ長時間働いても、男性が1人で家族を支える生涯賃金を得られる見通

る。第3に「長時間労働だが高賃金」もしくは「労働時間の自由度が高いが低賃金」という働き方の二分化は少子化を促進する。たとえ長時間働いても、男性が1人で家族を支える生涯賃金を得られる見通

族形成が困難だ。女性が稼得能力を持続しつつ子どもを持つ働き方と社会保障をつくり出すには、男性を含めた働き方の見直しが必要だ。

つまりこれまでの日本的雇用慣行の大改革が必要だ。日本の雇用では、家族のケ

功しているのだろうか。正社員女性の出産離職が大卒中心に減っているほか、女性正社員だけでなく男性正社員の労働時間についても、特に子どものいる層を中心に安倍政権下で減少しており、一定の成功を収めたといえる。

アは無職の妻が担うことが暗黙の前提とされてきた。給料に配偶者手当を上乗せする企業が多いことも、サラリーマンの被扶養配偶者を保護する社会保険での第3号被保険者制度も、こうした背景から維持されてきたのだろう。

男女雇用機会均等法が施行されて30年になるが、これまでは働き方改革を伴っていない。このため女性にとって相対的に高賃金を得られる未婚期を延ばすインセンティブ（誘因）にしかならず、家族形成を機に「長時間労働が前提で高賃金」な仕事を離職する者が多数だった。

総務省「労働力調査」による厚生労働省「賃金構造

基本統計調査」でみた傾向は異なる。25～34歳男性の所定内労働時間と残業時間の合計は、世界金融危機後の09年に下落した後、緩やかな増加傾向にある（図参照）。図には示していないが、10～99人企業の月間所定内労働時間は1千人以上の企業よりも10時間ほど長い。一方、1千人以上企業は景気動向とともに残業時間が最も伸びる。景気が良いときに残業が増えるのは通常の景気循環の動きだ。

ではなぜ両調査の傾向はかい離しているのか。労働力調査は月末1週間の労働時間を個人に尋ねたものだから個人の記憶による。一方、賃金構造基本統計調査は常用労働者10人以上の企業で賃金台帳に記録され、賃金が支払われた労働時間だ。労働力調査はサ

ービス残業を含めた正社員の労働時間が減少傾向にあることを示す。賃金構造基本統計調査は、最近の景気回復による需要増で残業が増加傾向にあることを示すとみられる。全般に、個人対象の調査からは依然男性の労働時間が長い実態が見えてくる。16年の総務省「社会生活基本調査」によれば、小学校在学の子どものいる女性正社員の労働時間は目立って減った。変化は比較的小さいが、男性正社員の労働時間も減っている。若い子どもを持つ男性の労働時間はより大きく減っている。

しかし事業所に対する調査である厚生労働省「賃金構造

7割超が仕事をしている。一方、共働きの母親は、6時を過ぎると1割未満しか仕事をしておらず、子育てへの父親参加はまだ限定されている。賃金面では、一般雇用男性の40～44歳層の所定内賃金は07年からの10年で33万円ほど減ったが35.8万円だ。一方、同年齢の正社員女性の賃金は13万円ほど上昇したとはいえず26.2万円にとどまる。

なお賃金構造基本統計調査から、月間労働時間が2005時間（週40時間労働で4週働

き、時間外上限の原則である月45時間を足した水準）を超える者の割合を計算すると、景気回復とともに上昇しており、20歳代～40歳代の男性正社員の2割弱、女性正社員では6%程度にのぼる。特に男性については今後も仕事の効率化など工夫が求められる。

残業規制の強化により、疾病やメンタルヘルス悪化の緩和が期待される。しかし男性が家庭時間を持ち、女性が働きやすくなるにはまだ道は遠い。同時に正社員と非正社員の格差縮小も重要だ。日本企業の強みは人材育成にあったとされるが、非正社員は企業内の人材育成の仕組みから外れてしまっている。同一労働同一賃金ガイドラインでは、仕事の差と賃金差について納得できるものとするよう求めている。筆者は今後の日本経済を考えれば、納得性に加えて、人材育成に寄与するステップアップ可能な働き方とすることが重要だと考える。