

5. 結果の考察

【考察1 労働をめぐる課題】

非正規雇用で働く「子どものいない」「未婚」女性の生活の現状と課題

労働をめぐる課題（雇用、所得、キャリア）について調査結果の考察

服部良子（クレオ大阪中央 研究室長）

1. 調査結果の考察

（1）期間の定めのない労働契約

2の「調査をすすめるにあたって」の項でも示しているように、非正規雇用の状況は日本では年々歳々変化の途上にある。とりわけ日本の工業社会化が全社会的に展開した高度成長期以降、日本社会は政府統計における雇用区分は「呼称」によっていた。正職員、正社員などいずれも呼称である。

いわゆる正規雇用とされる社員の規定は、「有期雇用やパート・アルバイトなどではない「普通の従業員」という理解がある」とされる（久本、2018、33）。つまり「期限の定めのない雇用」すなわち無期雇用はもっとも雇用が安定している。ただ、就業構造基本調査によれば「雇用契約期間の定めがある正社員」も平成24年調査では135万人存在している。

歴史的にも「雇用期間の定めのある正社員」の存在が、呼称正社員のなかに存在していたことが確認できる。つまり「時給労働者であったり短時間労働者であったりする場合には期間の定めがなくても「呼称正社員」とされていないことが多い（久本、2018、33）。パートで正社員や時給労働者で正社員という場合もある。したがって現在、無期正社員、無期非正規社員、有期非正規社員の3種に就業構造基本調査資料からは分類できる。たとえば就業構造基本調査や労働力調査では、「勤め先における呼称」としてパート、アルバイトを用いている。しかも「雇用契約については、正規でも期間の定めの有無が選択できる」。

このような状況において今回の調査結果では雇用期間の定めについて、Q6で未婚75.3%。既婚も77.9%が「雇用期間の定めのない労働契約」であると回答している。8割近くの非正規雇用が雇用については安定を得ているといえる。2012年の改正労働契約法は非正規雇用者の無期転換を制度化した。その結果、“非正規雇用の賃金や処遇”のまま正社員の道が開かれたと言えよう。

参考文献 久本憲夫(2018)『新・正社員論』中央経済社

（2）自ら望んで非正規雇用か

こうした非正規雇用は、女性たちは自ら望んで求めた働き方であるだろうか。今回の調査では、Q8において「非正規雇用のとらえ方」で未婚の68.9%、既婚の84%が、自ら望んで選択したとしている。ではこれはいわゆる「本意の非正規」と位置づけ可能だろうか。年代別に見ると、最も低いのは未婚40歳代で、それでも64%が自ら望んでいるとしている。

そして非正規雇用をえらんだ理由(Q11)に未婚既婚ともに「自分の都合のよい時間に働ける」が第1位であった。未婚で41.6%。既婚でも43.1%と4割近くが「都合のよい時間」をあげている。第二位は既婚では家庭の都合(18.2%)、未婚では年齢的に正社員で働けない(40代12%、50代21%)が多い。第3位は既婚では家計補助(7.2%)、未婚では体調管理・療養との両立(6.8%)と分かれた。

既婚女性は家事や育児など家族的責任があるので非正規を選ぶ。これに対してシングル女性の場合、他者の理由でなくメンタルヘルスや病気治療と正社員の年齢制限が正規雇用の前に立ちふさがる。

(3) キャリア形成の展望

非正規雇用であっても働く仕事のスキルをあげキャリアアップを求めることは自然である。日本では一部専門職は資格取得やOff JTのような職場外の訓練によりキャリア形成やキャリアアップが可能である。しかしほとんどの職業は新卒で入った組織の中でOJTとして働きながらスキルをつける。そのため正社員になることは組織内OJTの機会を得るほとんど唯一の方法となる。

ただ1973年の石油ショック、91年のバブル経済の崩壊、さらには2008年リーマンショックなど経済危機のあとは雇用調整がすすみ新卒採用が縮小される歴史を日本経済はたどってきた。したがって経済危機に新卒期が遭遇する世代、とりわけ女性はその就業機会を制約されてきた。今回の調査対象の20歳代後半から40歳代の世代は、バブル崩壊後の就職氷河期に初職につく時期が重なる。

さらに興味深いことに初職が正社員の比率は既婚のほうが高い。さきの人口構造でも示したように、未婚では世代間格差が顕著で若い世代ほど初職非正規が多い。初職正社員の方が既婚者が多いことは、正規職に就いていることや職場が婚活のチャンスとなったと推測できる。

キャリア形成関連の質問では、雇用期間途中で解雇や雇止め経験について、シングルで76%、既婚で72%がないと回答している。全体に少ない水準であることに注目したい。解雇や雇止めが世代があがるほど経験があるのは長い期間働いたためである。現在の人手不足状況を反映した結果であるといえよう。

(4) 働くことと望むこと

今回の調査では労働、社会保障、生活とターゲットを広くしているため、「今望んでいることや目ざしたいこと」という質問項目のもと、労働、結婚、生きがい、住まいなどについての選択肢を用意した。複数回答での結果は、いずれも労働に関することが1~3位を占めた。全体の1位が「収入を増やしたい」、第2位が「今の職場で働きたい」、そして第3位が「ゆっくりペースではたらかたい」である。

未婚では「収入」、「今の職場」、について「正社員になりたい」が第3位である。そして第5位に「結婚したい」がある。これに対し既婚では「今の職場」、「収入」、「ゆっくり」で第4位に「子どもが欲しい」が入っている。未婚では結婚、既婚では子どもが、いずれも20代と30代で高い比率である。

50代では未婚では「収入」、既婚では「今の職場」が最上位の望みとなる。シングル女性にとつ

て生計費確保、既婚女性は慣れ親しんだ職場環境を重視することがわかる。

正社員になりたいと考えるのはシングル女性に多い。その理由は雇用の安定をあげる人がほぼ半分(48.3%)であるが、「より多い収入」も45%近い。そして何よりも「自分の労働を正当に評価してほしい」と考えるシングル女性が多い。現在の日本の雇用環境では、同じ仕事内容でも正社員と非正規雇用者とは報酬が異なる。責任や管理監督業務の付随などが理由にされることもあるが、多くの職場ではその合理性が問われつつある。

流通・小売を中心にパート労働拡大という非正規雇用拡大がすすむなか、パートの基幹化は90年代から00年代に急激に進行している。パートのキャリア形成を認め正規雇用が行ってきた職務や職域をパートに代替させたのがパートの基幹化であった。パートは既婚女性が多く、税と保険料について被扶養の枠を守ることを求める場合が多数を占める。

しかしパートの勤続年数が長くなるにつれてその枠内でパートながらキャリアを積み、管理的職務を担う人材を擁する職場や企業も出現した。たとえばスーパーマーケットの場合、1990年代になると小規模店舗であれば店長だけが正社員ということも珍しくない(乗杉・岡橋、2013)。企業のコアとなる中核の正規労働者の絶対数を減少させ、低コストのパートに置き換えることが、パートの基幹化によって実現されていくようになっている。

(5) 労働時間と賃金・年収

非正規雇用の女性たちが望む働き方という視点でいえば、労働時間についてはどのような状況であろうか。この点は既婚とシングルで明確な差が生じた。その理由は既婚女性の税制対策にある。週あたり実働時間(Q20)について、未婚は35時間以上が半分以上を占める。既婚で35時間を超えるのは2割程度である。

個人年収は、未婚の場合、200万未満が5割、300万未満で約9割を占める。これに対して既婚の個人では200万未満が約8割である。しかし世帯全体の年収は、未婚では300万円未満が6割であるのに、既婚では500万以上が6割を占める。

こうした未婚と既婚の差は日本の働き方とその制度が、「男性稼ぎ手モデル」と「女性被扶養者モデル」とセットになった「家族単位型税・社会保障モデル」の社会政策枠組みの中にあるからである。男性稼ぎ手が家族単位で、課税され社会保険料を支払うことにより、税や保険料を負担しない無収入あるいは扶養範囲内の収入の妻に社会保障のセーフティ・ネットをかけている。この仕組みは1961年代から70年代に整備された社会保障制度が2019年現在もそのまま機能していることを意味する。

(6) 正規雇用との格差

社会政策の社会保障制度や社会保険制度と職場の福利厚生制度は深く関連している。本調査では職場の制度・施設利用として、非正規雇用で働く女性にとっての福利厚生を調査した(Q21)。

ハードとしての休憩室等施設利用、また有給休暇取得は5割以上が利用していた。しかしキャリア形成に関連する研修や現金給付である一時金支給など制度利用は少ない。とくに介護休業制度(81.8%)、育児休業制度(67.3%、未婚68.5%、既婚65.7%)、キャリアアップ研修・教育

(66%、未婚64.4%、既婚68.0%)、慶弔休暇(58.8%)などが「あるかどうかわからない」状態であるのが未婚・既婚通じて正規雇用との格差として注目すべきであろう。育児休業も介護休業もいずれも育児介護休業法として法的に保障されているにもかかわらず認知度が低いことを驚かざるをえない。

働くことや雇用形態に関連して不満に思うことは圧倒的に賃金である。未婚全体では59.8%、とくに20代で67.2%である。既婚全体でも42%、やはり20代が54.5%と半数以上である。未婚では2位以下に「仕事の内容・やりがい」、「雇用の安定性」、そして「労働時間・休日」が続く。既婚でも「仕事の内容・やりがい」、「人事評価・処遇のあり方」、「税制や社会制度のあり方」と「正社員との人間関係」と続く。

非正規雇用の女性は、自ら望んで非正規で働いていても未婚既婚を通じて賃金、仕事の内容、雇用の安定性、さらに研修訓練含む労働をめぐる4項目に満足できていない。非正規雇用の賃金は、一般的にほぼ法定の最低賃金水準である。法的に許容される最低水準の賃金しか支払われない現在の非正規雇用制度は、自らの技能をたかめ仕事の内容ややりがいを求めてもかなわない現状にあることを示している。

(7) 自由記述

本項では詳細にはふれない。しかし、4.「結果の概要」及び考察3において示されているように非正規雇用の女性が現在の労働と生活と今後について思い悩んでいることがうかがい知れる記述がおおい。現在については、非正規雇用から正社員へ転換、キャリア形成のやり方がわからないという声がある。現在の働き方において、正社員と非正規雇用の間に制度的隔りがあることは自覚しているようである。

しかしその隔りをどのようにしたら超えることができるか、また現在の働いている諸制度がどのような法的枠組みや行政的支援があるかなどについての制度的リテラシーはもっていないケースが多い。

2. 働き方改革のなかの非正規シングル女性

非正規シングル女性は、2018年時点において、時系列と大阪という大都市地域の労働市場で最も低賃金水準で働く労働者として存在している。それは、前項の調査結果の検討から、パートや派遣のような非正規という就労形態で働くことと現時点での生活、さらに将来の生活について多様な不安と不満の実際項目を確認することで明らかとなった。

特に既婚女性と対比すると明確となる。既婚女性が配偶者の所得を前提とした生活を営み生計費水準も未婚女性より高い。社会保障制度も配偶者との家族単位により税や社会保険料支払いにおいて第三号被保険者など控除や免除が発生する。それに対し、シングル女性は同様の施策は存在していない。ただ自らの親や兄弟等と住まいを同じくすることで生計費の節約は可能になる。逆に、非正規シングル女性が、親の生計費をまかなうケースもあるが社会保険料においての第三号被保険者などの制度はない。

冒頭で非正規シングル女性の社会状況でもしめしたように、2018年現在、日本社会は少子高

齡化や未婚化で家族形成をおこなわない人口が増加している。にもかかわらず依然として社会政策の仕組みはいわゆる家族単位が前提として税や社会保険制度は運営されている。これはひとり社会保障だけでなく、働き方の仕組みにも 1980 年代の男性稼手モデルが継続されているといえよう。

かつて 1980 年代は、高度成長と石油ショック、そして低成長を経てバブル経済という拡大期であった。この時期に大企業を中心に確立された日本の経営といわれる日本的雇用制度は、男性を主たる働き手として構築された。1970 年代の経済拡大と労働力不足を背景に、男性の長期雇用を前提に配置転換・転勤など異動にもとづくキャリア形成がすすめられた。

またこの男性の長期雇用は若年期の低賃金と中年以降の賃金上昇を組み合わせた年功的賃金上昇をともなっていた。女性の労働市場進出を制御することは、失業率を低位にたもつことにも貢献した。1970 年代以降、女性と子どもを扶養する男性に対してライフステージに応じた生活保障給水準を支給する賃金交渉が一般化していった。

1973 年の石油ショックにともなう経済不況では労使協調により賃上げ抑制と雇用保障が取引された。その結果この雇用保障と年功的賃金の抑制的上昇は企業内組合による協調的労使関係にも裏打ちされて 1990 年代初頭まで支えられた。男性の年功的傾向をともなう賃金水準の上昇は生活保障賃金として、家族の生計費を支える水準要求や各種手当給付が労使交渉を通じて満たされることによって達成された。

ただし、こうした雇用慣行の対象は主に大企業の男性に限られた。中小企業の労働者は企業間の流動性が高く、大企業男性に比べて相対的に勤続年数は短く年功的賃金とは限らなかった。また女性は結婚出産で労働市場を退出するため長期雇用や年功的賃金ではなかった。1991 年のバブル経済の崩壊後、企業は家計の担い手である中高年男性の大規模な雇用調整を開始する。2003 年には失業率が 2% 台から 4% 台へ上昇した。

日本でも欧米が 70 年代に経験した経済の構造的変化が生ずる。すなわち男性失業への対応から既婚女性の労働力化が顕著となった。欧米と同様に日本の既婚女性の労働力化はパートタイマーを中心とする非正規雇用の拡大として進行した。日本では中核となる男性正社員層の雇用を維持しながら、その周辺部に既婚女性を中心に非正規雇用拡大を進めた。

家族単位の家計が、男性正社員の稼手と女性の非正規雇用パートタイマーと組み合わせられた。それを強化したのが税控除や年金や医療保険の公的保険制度である。いずれも家族単位で負担と給付する制度を 1960 年代以来維持していた。ほとんどすべての人々が結婚制度の中で生活していた未婚率の低い時代が終わりを告げていたが、家族単位の生計と社会政策が 2018 年のいまも継続している。

その結果、若年層を中心に未婚率の上昇のなか結婚という家族制度の外部で、個人単位で生計をたてるシングル男性やシングル女性が増加していった。1990 年代以降の長い経済停滞は若年層の失業率を高くした。また、もともと男性に比べて賃金水準の低い仕事や非正規雇用に従事していた女性が 2010 年頃からひとつのクラスターを形成し始めている。

2017 年からの働き方改革という政府施策は、家族単位前提の男性稼手モデルの働き方から、それ以外の多様な働き方へ導こうとする政策である。多様な働き方としては、第 1 に働き手の多

様化を社会が受け入れる。つまり、成年男性以外の働き手、とくに女性を男性と同じ働き手として処遇する。そのためには育児や介護を担いつつ働くことが可能な労働時間制度や休暇制度が推進される。

また第 2 に、正社員以外の働き方、つまり非正規雇用を単純な低賃金労働制度とせず、適正な処遇を保障する働き方とする。そのためには正社員と同じ仕事であれば同水準の報酬が保障されることが目ざされる。

そうしたクラスターを構成している非正規雇用で働くシングル女性の労働と生活の課題がこの調査を通じて示されたと言える。しかし、今回の調査結果からは働き方改革の成果はまだまだ見いだされない。むしろ旧来の働き方の制度のなかで、依然として正社員とは大きく隔てられた低賃金労働の実態がみえてくる。

3. 調査結果からの示唆

本調査により、日本の経済構造の転換期 1990 年から 2000 年における非正規雇用の課題が明確に示されたと言える。それは以下の 3 点である。

(1) 個人も制度(国、地方自治体)も 1980 年代までの家族構造を前提とすることの限界がいま顕在化している。この考え方を考える必要性は指摘できるが、社会制度や人々の意識のなかに深く根ざしていることも明らかである。その結果、80 年代の家族意識、すなわち結婚・出産を必須のライフステージとして志向することによって、とりわけ女性は 2010 年以降「稼ぐ力」に欠ける女性として社会参加をすることになった。結果的に十分な職業能力や職業意識を醸成できず、所得や労働条件において不利な場合が多い非正規雇用に従事することとなっている。

(2) 90 年代以降、結婚や出産などに関して家族のあり方が変容した結果、個人単位の働き方・生活対応施策展開の必要性が生じている。

(3) (1)と(2)のために、個々の女性がとりわけ教育をうける初期の段階から、変化する働き方や制度についてのリテラシーを高める教育の必要性がある。

リテラシー獲得は生徒・学生期にとどまらない。働いていても、また何歳になってももう遅いということはない。

非正規労働をするシングル女性も、現在の状況からステージを一段階上げること「ワンステージアップ」を目ざすことでいくつかの不安や不満はすこしでも取り除くことができる。非正規シングル女性への公共政策の支援のために、あせらず、少しずつでもエンパワメントすることから始まると言えよう。非正規雇用で働いていても、その生活の維持と向上、つまり生活サステナビリティ実現が中長期のステップアップを導く。

大阪市における非正規シングル女性の労働と生活の課題の調査は、男女共同参画の新たなエンパワメントの対象と課題を明確に示唆しているといえよう。