

# 変化する雇用慣行における 『ジェンダー統計』の重要性 —雇用形態別・コース別賃金、子育て期のニーズ—

ながせ  
永瀬のぶこ  
伸子

●お茶の水女子大学・教授

## はじめに

日本は男女の労働現場での格差が国際的にもきわめて大きい。そうした雇用実態を知るためにジェンダー統計はきわめて重要である。

労働組合が実施する調査のなかには、制度が平等であるという理由から、個々の組合が男女別のデータを取得せず、実態を把握することが困難なケースもあるという。だから今回、ジェンダー統計という企画を立てたと編集委員から聞いた。

「制度が建前として男女について平等である」ということと、「現実に男女格差がない」ということはまったく異なる。ジェンダー統計をとることは、実態把握に不可欠だ。もし男女別の統計があるとしても、それが集計され公表されなければ意味をなさない。労働組合が統計を集めているのに、男女別に集計公表していないとすれば、誠に遺憾であり、すぐにも改善すべきことである。また賃金統計を集める際に、性別など基本情報を集めていないとすればこれは必要な基本情報の欠けた統計でありすぐに改革が必要である。

10年ほど前のことになるが、厚生労働省におい

て平成20年6月から「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会」が開かれ、筆者も研究会メンバーとして呼んでもらった。この研究会のあと、「育児短時間」が企業規模101人以上で義務化される法案が平成21年に通るなど重要な変化があった。

この研究会のことを書いた『労働調査』2010年2月号の拙著を見ると、当時、労働組合の側から日本の男女賃金格差の状況を話すよう厚生労働省に招かれた「連合」男女雇用平等局長が、「均等法の施行後、男女別賃金を出さない組合が増え、さまざまな男女格差を労働組合側がわからなくなっている実情」を課題として述べていたことが記録されている。今回この原稿を依頼されるということは、この課題が今も改善されていないことを示している。

本稿では、1では企業の内でのどのようなジェンダー統計をとるべきかを述べる。

続いて、2では平成20年当時と男女賃金格差の縮小がどの程度すすんだかを政府統計を用いて検討する。

## 1. どのような企業内の ジェンダー統計が必要か

### (1) 賃金に関する統計

この研究会と関連して、「女性活用が進んでいる」という基準で10社ほど大企業が選ばれ、平成20年当時、厚生労働省および委員が参加した聞き取りが行われた。私もそれらの企業の聞き取りにいった。その時の驚きは今も鮮明である。非公表という形で、各企業が、社内の男女労働者の職能階級の分布を示した。活用が進んでいると言われていた企業にもかかわらず、どの企業においても、第1に女性正社員は、職能階級の最底辺から2、3番目あたりまでの非役職層に分布しており、男性が職能階級の最上位から最下位までおおむね一様に分布しているのと大いに異なり、女性が低い職階に押し込まれていたことである。第2に女性の正社員数が男性の正社員数と比べて著しく少ない企業が多かった。第3にそれにもかかわらず勤続年数では男女がほとんどかわらない企業が多かったのである。

第1の点は、日本の大企業において、賃金制度上、役職者に位置づけられる女性が男性と比べてきわめて少ないことを示している。これは公的統計でもわかっていたことだが、実際に企業ごとのデータを見るとどれほど日本の優良大企業で女性が上位職にいないかが改めてわかる。その偏りの大きさは驚くべきものであった。第2の点は、女性の雇用が、男性以上に非正規雇用や派遣などに代替されていったこととも関係する。これらの企業に女性がいるにしても、派遣社員、契約社員、パート社員などが少なくない。それで正社員として示してくれた統計には含まれていないのである。第3の点は女性の勤続が実際に伸びたことを一部反映している。しかし他方で、1998年以降、正社

員の採用が絞られ、特に女性正社員はパートや派遣等に代替されるようになった結果、平均勤続年数を下げる新規採用が減った。そのため、男性以上に女性正社員の勤続が伸びたように見えることもあるだろう。

当時、聞き取りをした多くの企業は、筆者の驚きに対して、次のように述べた。今は総合職で雇った女性も増えているので、時間がたてば彼女たちの中で中間の職階に上る者も増えるだろうと。内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書』では女性の役職者比率を、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』を用いて毎年出している。100人以上の企業における期間の定めのない雇用者についての統計となるが、これによれば、2008年には係長の女性比率は12%程度であったが、2017年には19%近くになっているので確かに上昇している。一方、部長の女性比率は6.3%であり、依然として100人のうち94人が男性という比率である。係長の女性が増えなければ、課長、さらには部長も増えないので、係長の女性割合が5人に1人近くなったことは改善とはいえる。しかし依然として5人に1人に過ぎないのである。

自身の企業の中で、ジェンダー統計をとることは、労働組合の活動に大きい意義があると考える。

### (2) 子育て期のジェンダー統計

私が労働組合にぜひ取り組んでほしいと考えるのは、男女の子育て期の働き方である。女性だけでなく、「男性」の働き方もここに含めることはとても重要である。

図1は、日本の全国統計である『労働力調査』を用いて子どもが1人で0-3歳の場合、子どもが2人で末子が0-3歳の場合の女性の正社員比率である。2009年より幼い子どもを持って正社員の仕事を続ける大卒女性が増えており、ウーマノミクス政策が掲げられるようになった2013年以

降さらにいっそう伸びている。第1子に限れば、50%近い大卒女性が正社員の仕事を続けており、第2子を含めても45%近い大卒女性が正社員の仕事を続けている。

一方、高卒層の女性では、正社員で仕事を続ける層は、第1子に限定しても2割程度とあまり増えていない。それは、そもそも高卒層では、育児休業をとれる正社員の仕事に就いている者が大幅に減少し非正規雇用が年々増えているためである。

図1は小学生の生活が今後急速に変化するだろうことを示している。すなわち、2020年頃に小学校に入る1年生を見れば、大卒の母親の半分は正規雇用に着いていることになる。

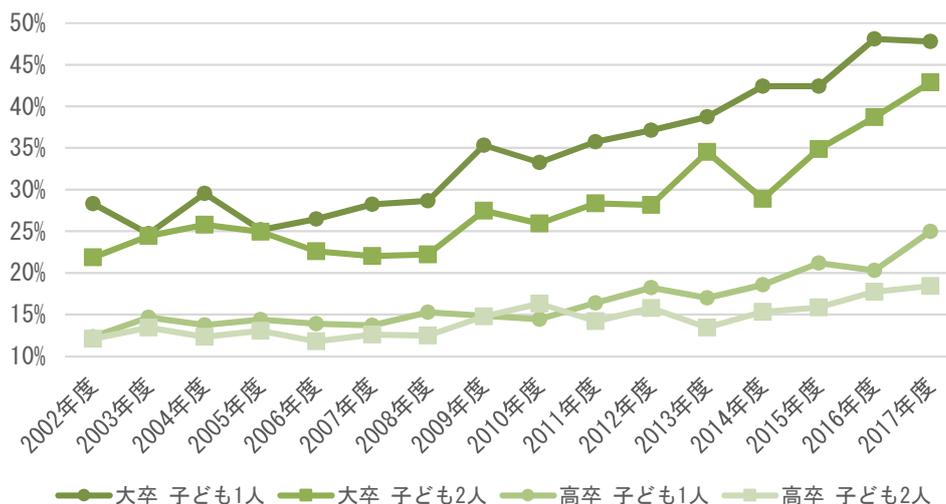
永瀬（2014）の分析より、2009年に施行された育児短時間が、就業女性の第1子の出産を大卒中心に引き上げ、未婚者の出産意欲を高めたことがわかった。この論文の英語版を米国ウィスコンシン大学の人口学者James Raymo教授に見せたところ、35-36歳の正社員女性は4割程度しか子ども

をもっていないという私の作成した統計表を見て絶句された。しかも子どもがいないが「子どもを絶対持ちたい」という回答は、無子の正社員女性の3人に1人と、パート、無業の無子女性に比べても高いものであった。これは子どもを持ちたいと思うのであれば、無職者やパート女性は実現しやすいが、正社員という働き方が、子ども持つことを困難にしていたからであろう。

こうした中で3歳未満児がいる場合は、原則1日6時間の勤務を請求できるという育児短時間が義務化される法改正は大きい威力をもった。このことは、Nagase（2017）の分析から、育児短時間法制が、遅延されていた結婚、第1子出産を増やし、第1子出産後の就業継続を増やしたことに示されている。

大卒女性の仕事の継続のやすさが改善されたために、大卒女性の出産はやや回復していることもわかった（余田・岩澤（2019）、永瀬（2019））。

図1 末子0-3歳、有配偶女性の正社員比率



出所) 総務省『労働力調査』各年より永瀬による特別集計

しかし第2子についてはこの限りではない。さまざまな推計をしたが、育児短時間等の制度は、第2子出産を容易にはしていなかった。就業女性が第2子を持つためには、どうしても男性の育児分担が必要となる。しかしNagase and Brinton(2017)の分析では、男性の職場規範が男性の育児参加を拒んでいること、夫婦共働きでも男性の育児分担が大きくは増えないこと、そして長時間労働であることがわかった。

高齢社会が進展する日本経済にとって、子どもを育て、かつ、正社員という稼働能力が高い労働力にとどまる女性が増えることは喜ばしい。しかし男性も育児ができるような働き方を創出しなければ、第2子出産まですすみにくいのであり、子ども1人のみ世帯の増加はやはり少子化要因なのである。

現在すでに子どもが小中学校以上の世帯では、男性が長時間働き、妻はパート労働をするような世帯が多いであろう。しかし、今日生まれる0歳児の世帯は大きくかわっている。

○大卒夫婦では、正社員共働きが大きく増えており、夫の育児分担が不可欠になっている。

○高卒夫婦では、非正規雇用も多く、夫婦ともに仕事が不安定な層が増えており、夫婦で家計を支えることが不可避になっている。

労働組合としては、現在出産期を迎える若年層のニーズを明らかにし、正社員夫婦の層に対しては、女性だけでなく、男性にも育児時間を与えられるよう、職場風土を変えていく努力が必要だ。

一方、非正規雇用夫婦の層に対しては、子どもを育てられるような安定した雇用環境を提供するとともに、非正規雇用者に対しても育児休業や育児休業給付の権利を拡充していくことが早急に必要である。このための労使の話し合いのもととなる統計を集めるべきである。

### (3) 採用におけるジェンダー統計

企業のジェンダー統計として調べるべきことに、採用における男女のコースの差の把握もある。

一昨年卒業していったお茶の水女子大学のゼミ生の1人が、卒論の中で、就職四季報女性版を用いて、過去10年ほどの採用状況について大企業大卒採用を中心に調べた。就職四季報に掲載される企業は年によってかわるため10年間のデータがすべてとれる企業は限定されていたものの、「地域総合職」としての女性採用が増えていた。そして、「総合職」と「地域総合職」を合わせれば女性の総合職採用は増えている。しかし地域総合職を除いた「総合職」の女性採用は、10年間ほとんど増えていないことを発見した。

これをどう見るべきだろうか。企業の残業、転勤命令に従うことを当然とする総合職の働き方が、女性にとって働きにくいと意識されていることがわかる。その結果「地域総合職」という新しい区分ができたのだが、ゼミ生が調べたところでは、採用はほぼ女性だけだそうである。そうであるとすれば、昇進や賃金上昇が限定されている新たな女性職が形成されてしまっているのではないのだろうか。そもそも夫婦正社員で子どもを持つ層が大卒女性の半数になる中で、企業命令で全国転勤するという雇用慣行は若い世代には支持されない可能性が高い。この点についても若い世代の意見の吸い上げが必要である。

### (4) 雇用形態におけるジェンダー統計

続いて重要なのは、雇用形態におけるジェンダー統計である。労働組合は、正社員への目線がほとんどかもしれないが、契約社員、パート社員などが企業の業務を当然のように担うようになっている。女性のパート雇用者を見れば、その7割は有配偶女性である。だから、年収100万円ほどで働く者も少なくはない。しかしながら、3割は無

配偶女性であり、これで生計を維持するケースが多い。男性についても若年層ではパートやアルバイトの非正規雇用労働者が拡大している。このような雇用者についても、自身で生計維持ができるよう、技能形成をすすめ、また安定した賃金を得られる仕組みが不可欠である。正社員以外の層に対してもジェンダー統計を取る必要がある。

## 2. 男女の賃金格差は どう変化したか

### (1) 企業規模から見た変化

ここからは、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』を用いて一般雇用者（パートを除く）の男女の賃金格差を見ていくことにする。

まず図2は企業規模間でみた男女賃金格差の推移である。平成20年の研究会において、すでに大企業で賃金格差の縮小が遅れていることが指摘された。その後は、格差縮小の方向に変化が見られ

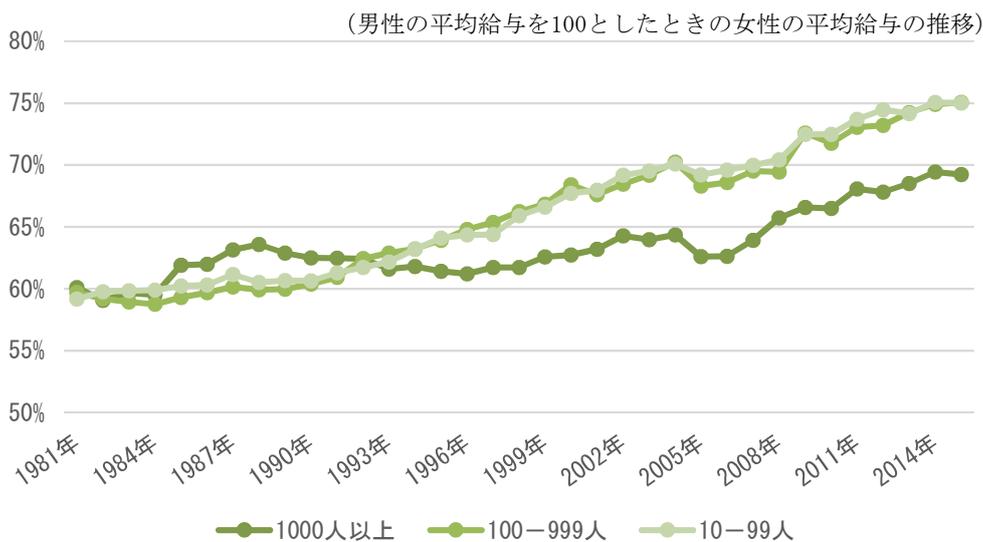
るとはいえ、企業規模1,000人以上の大企業ではもともと男女賃金格差が大きい。

### (2) 年齢階級から見た変化

図3は、年齢階級別にみた男女賃金格差である。1990年から2000年まで縮小するが、2000年から2005年にはほとんど変わらない。その後再び格差は縮小方向に向かい2015年には40-44歳層でかなり改善が見られる。

しかし問題は内容である。40-44歳層について、2005年から2015年にかけて、男性の所定内給与は3.3万円減少し、女性の所定内給与は1.7万円増加した。つまり男性の給与が下がったことが最も大きい原因となって男女賃金格差が大きく縮小したのである。50-54歳層については、2005年から2015年にかけて男性の所定内給与は1.2万円増加、女性の所定内給与は3.7万円増加した。このため50-54歳層も男女格差は縮小した。

図2 企業規模間でみた男女賃金格差

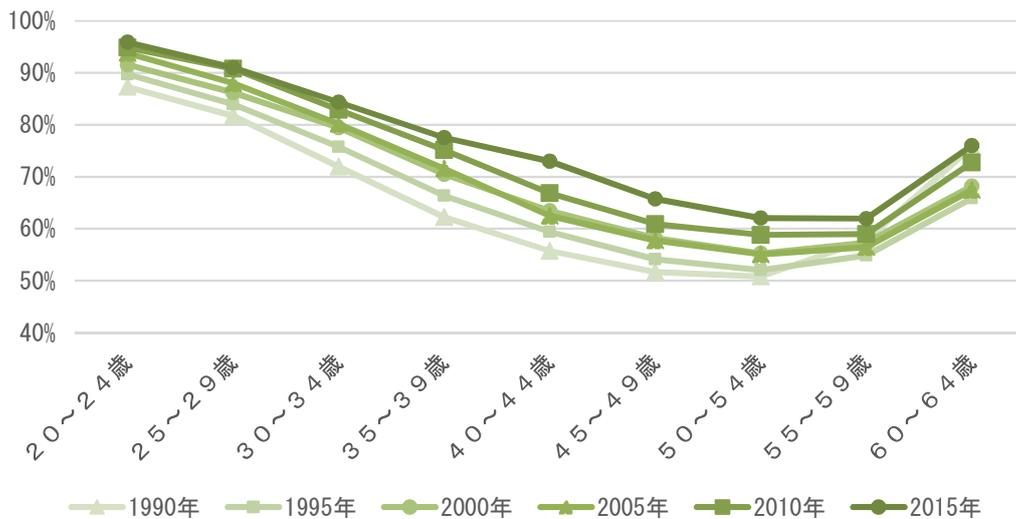


出所) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』所定内給与、一般雇用者

40-44歳層の男性の所定内給与の下落は、「役割給」の普及や、昇進年齢の遅延が関係しているのではないだろうか。退職年齢が遅くなるに従い、40-44歳層の男性の昇進が遅くなっているとみら

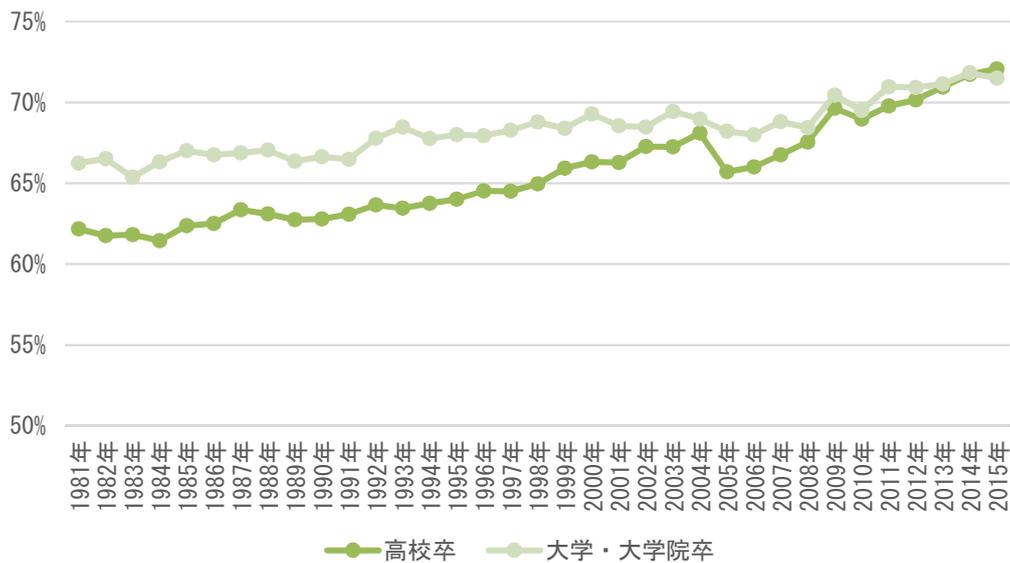
れる。このことは、一層、夫婦が共に正社員として働くという選択を高めていく方向に影響を及ぼすであろう。

図3 年齢階級別の男女賃金格差



出所) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』所定内給与、一般雇用者

図4 男女の学歴別賃金格差



出所) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』所定内給与、一般雇用者

### 3. 学歴別男女賃金格差

図4は学歴別にみた賃金格差である。縮小の方向に向かってはいるが、依然として女性の平均賃金は男性の7割である。四年制大学進学率の男女差は縮小し、ほぼ5割の高卒者が進学する。2014年には進学者の38%が日本学生支援機構から学資を借入れていることが知られている。借入割合に男女差は見られないから、返済負担には男女差はあまりないと想像される。借入金の平均は第1種奨学金で250万円、第2種奨学金で350万円であるから、女性は簡単には離職できない状況にあると言える。女性が働き続けられる環境の整備は、高齢社会と労働力不足、男性賃金の下落傾向、そして奨学金負担の増加など、さまざまな側面から強く求められるようになってきている。

### おわりに

人口構造の急速な変化の中で、女性が出産後も正社員として働く改革が推進されている。また、60歳代の雇用者就業も推進されている。このよう

な中で、正社員共働き夫婦として子育てをする世帯が拡大している。そのニーズはこれまでの雇用者で多数を占めていた専業主婦世帯とは大きく異なるものであるだろう。夫婦ともにより柔軟に働くニーズが拡大している。さらに男性の家事育児分担が、子どもを育てる上で不可欠となっている。しかし出産は毎年100万人に満たないのに対し、専業主婦世帯として子育てをしてきた中高年人口は数千万人であろう。だから依然として夫婦正社員というカップルは日本の中では少数派である。しかしながら、若年人口の働き方の変化を把握し、これに対応して職場の規範を考えていくことがきわめて重要になっている。転勤や残業を当然とするような働き方は、夫婦正社員で子育てをする世帯の拡大の中で、若者に不人気なものとなっていくだろう。また会社命令の転勤を嫌うからといって、そうした女性をすべて定型的な働き方に押し込める必要はまったくない。そうした雇用者が能力発揮できる働き方を創り出していく必要がある。60歳定年の普及とさらには60歳代以降も働く者が増える中で、昇進時期が全般に遅くなるという変化も起きている。

こうした働き方の急速な変化をとらえるためにも、労働組合は、ジェンダー統計をとり、働き方の変化とニーズを把握することが求められている。

### 引用文献リスト

- 永瀬伸子 (2014) 「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続、出産意欲に与える影響：法改正を自然実験とした実証分析」, 『人口学研究』, 第37巻第1号, p27-53.
- Nagase, Nobuko and Mary Brinton(2017) “The Gender Division of Labor and the Second Birth,” *Demographic Research* vol.36 Article11 339-370.
- Nagase, Nobuko (2017) “The Effect of Family Friendly Policies on Fertility and Maternal Labor Supply,” Stanford University Asia Health Policy Program working paper #42.
- 永瀬伸子「労働統計にみる少子化の要因：最近の「労働力調査」から」, 『統計』2019年2月号54-57頁。
- 余田翔平・岩澤美帆 (2018) 「期間合計結婚出生率の趨勢とその背景—社会経済発展、ジェンダーレジーム、生殖技術に着目して」, 『人口問題研究』第74巻第3号, PP. 205-223.