

## 特集 2

# 労働組合と女性：被扶養配偶者という 考え方から夫婦で就業を続けつつ 家族形成ができる働き方のモデルへ

ながせ  
永瀬のぶこ  
伸子

●お茶の水女子大学・教授

## 日本的雇用と労働組合

日本の労働組合は、「企業別組合」であり、海外と比べてもこれは日本の大きい特徴とされる。また組織率は大企業で高く、小規模企業で低い。こうした大企業の多くは、ユニオンショップ制（採用する従業員は労働組合員である）をとっているところが多い。しかし企業別組合であるので、海外のように産業共通の労働組合に対するユニオンショップ制とは異なる。その企業に社員として採用されると同時に、半ば自動的にその企業にある「企業内労組の組合員」となり、労働組合費も給料から天引きされる、といった慣行がとられる場合が多い。このために従業員は、労働組合員としての意識が少ない一方で、労働組合側も労働組合員を勧誘せずとも財政基盤を得られるため、労働者ニーズへの関心が構造的に低い。このような課題は、戦後から今日まで続いている。

しかしこうした労働組合の在り方は、実は、私たちの現在の働き方である、日本的雇用慣行の形成とその持続に大きくかかわっている。

こうした労働組合がなぜつくられていったのだ

ろうか。若い人はほとんど知らないだろうが、戦後に激しい労使紛争があった。しかし1955年にはじまる生産性運動と、高度成長の成功の中で、生産性の向上のために労使が協議し協力するが、同時に生産性が向上しても雇用を維持すること、また生産性向上の成果は経営側だけでなく労働者側にも分配することという考え方が形づくられた。

このことは「連合」が途上国の労働組合員を招へいする事業に私も参加させてもらい、海外から派遣された労働組合員に、日本の労働組合活動をレクチャーする講義を聞く機会を得て、改めて理解した。当時の労使の合意は、生産性改善のために、技術革新投資をする。しかし技術革新がなされても労働者を解雇したりはしない、生産性上昇の果実は労働者も得るというものであった。この合意により、日本の労働組合は、新技術導入に積極的に応じた。また企業も労働者を解雇しないのであるから、新技術に合わせて社員を教育するという考え方が形づくられた。このようなことについて、熱意のこもった「連合」からの講義を「連合」の会議室で聞いて、改めて日本的雇用の労使合意について理解がすすんだ。

## 労働組合員像の偏りと 被扶養配偶者への配慮の推進

しかし、生産性の果実を分かち合う労働組合員像は、基本的には男性であった。当時は女性は結婚すれば退職するものと思われていた。そればかりでなく、労働組合自身が妻子を養えるような賃金水準を、と求めてきたのである。

こうした労働組合の姿勢は、日本の雇用や社会保障の在り方に、今日においても大きい影響を与えている。

1985年に公的年金制度の大改革がなされたが、この際に、サラリーマン世帯の妻は被扶養配偶者として、被扶養配偶者を持たない者を含めて、サラリーマングループ全体がその年金を支える改正がなされた。この改正の際に、被扶養配偶者がいない労働者については、サラリーマンが加入年数ごとに共通にもらえる再分配部分であった「定額部分」を切り下げる改革がなされた。この結果、一番割を食ったのは、厚生年金加入女性である。もともと男性より賃金水準が低い。だから再配分部分は重要なのである。しかしその低い賃金から拠出した社会保険料に対応する、サラリーマン相互の再配分である定額部分が下がり、逆に被扶養配偶者を持つ男性は、社会保険料はそのまま、定額部分を2人分もらえる改正であったからである。女性が被扶養配偶者を持つ可能性はほとんどないだけに、明らかに労働組合は、働く女性のごとは考えに入れてはいなかった。確かに当時は、「結婚退職」が多い時代であった。

また企業は、被扶養配偶者がいる者には「配偶者手当」を賃金に上乘せしている場合が多い。これも労働組合の活動の成果ではないかと私は思う。配偶者手当は多くの場合、ボーナスにも退職金にも、さらには公的年金からの給付額にも反映され

ている。このように、女性が「被扶養配偶者」になることを奨励する制度づくりを企業内でも、また国の政策レベルでも労働組合は推進してきた。

現在でも厚生年金のモデル年金は、「男性厚生年金加入者の平均賃金」と、被扶養配偶者を持つ40年加入の者の年金である。老後の年金がなぜ「男性加入者」のみの平均賃金をもとに考えられているのだろうか。またこれから短時間雇用者（あるいは非正規社員）を新たに厚生年金に入れる改革が予定されているのに（被保険者総数が100人以上、次いで50人以上の企業へ）、なぜサラリーマンの年金水準が「男性」と限定されて議論されているのだろうか。昔からの基準との連続性として重要だと述べる研究者もいるが、私は大層おかしいメッセージを国民に伝えていると思う。女性の今後の老後の貧困が予想されているのにこれで良いとは思えない。たとえば、稲垣（2021）は『国民生活基礎調査』を用いて、マイクロシミュレーションを行い、現在30歳代の女性が60歳代になる2050年において、未婚・離別女性の貧困率は4割を超えると推計している。しかしこうした問題が労働組合の中で話し合われた形跡はないようだ。

## 非正規社員がなぜ内部労働市場に入りにくいのか

日本は海外と比べても、いったん非正規雇用者となると、正規雇用者になりにくいことが知られている。正規雇用者の入口が若い頃に限定されているのである。こうした雇用慣行は、ここまで述べてきた「被扶養配偶者」への保護と実は深い関係を持っている。被扶養配偶者であれば、社会保険料が免除されて、再配分が1人分追加でもらえる。また被扶養配偶者がいれば、配偶者手当がもらえることにしている企業は多い。つまり、こう

した雇用慣行や社会保障のルールのもとでは、妻は、「パート」として、家計補助的に、こうした恩典を得られる程度まで働くことが有利である。それが1980年代1990年代に起こっていったパートの増加という大きい労働市場の変化である。つまり企業は、社会保険料を厚生年金グループ全体で払ってもらえる「妻」という優秀な労働力を、家事育児負担の少ない日中を中心に、安価に確保できるようになったのである。また「夫」に対しては、夫婦共働きを前提としていないために、急な残業、急な転勤を命じることもできる。労働組合は、こうした働き方を、安定雇用や賃上げと引き換えに受け入れてきたのである。

しかし2000年代になると、日本的雇用は構造的に変化していく。若年人口の減少と中高年の増加とともに、「年功的な賃金」が企業の負担となっていく。そのような賃金水準を維持するには、うまく仕事を切り分けて非正規雇用者を安価に雇うことが重要になる。日本経済の低迷もあり、再就職をする人、高齢者などだけでなく、若い大卒や高卒が、「非正規雇用者」として、「家計補助的」な被扶養配偶者とあまりかわらない水準の賃金水準で雇われるのが常態となっていく。

その結果、若い世代が、これまで正社員が受けてきたような人材開発の機会を得られない、初職で通常入る被用者の社会保険にすら入っていなかったりする状況が2000年代にはじまっていく。もともと、労働組合は、正社員については、研修や、生活できる賃金を得ることに熱心だったが、非正規雇用者はその射程外であった。結果として、非正社員は、何年勤務しても、簡単な仕事しか配分されず、最低賃金に近い水準から賃金が上がらないまま放置された。私が「連合」で参加した「正社員と非正社員の賃金の均衡を考える研究会」では、労働組合出身の参加者は、若手男性が非正規雇用で雇われており、到底生計維持ができる賃金

水準でないことにはおおいに懸念していた。しかし非正規雇用の女性の賃金にはあまり関心がなかったように思う。

しかし、被扶養配偶者という制度で守られている大勢の優秀な妻層が労働供給源として潤沢な限り、非正規社員は、生計維持が必要な若手男性であろうと若手女性であろうと、シングルマザーであろうと、そうした妻の得る賃金水準との競争にさらされ大きくは上がらない。それは市場の競争圧力である。

## グローバル化と IT化と市場の圧力

先進国の多くで、男性の中位賃金は下がり続けている。グローバル化とIT化によって、海を越えて、より低い生計費で食べていくことができる層に仕事が持っていかれているからである。賃金競争が世界に広がりつつあるともいえる。日本企業がこれまでのように非正規社員を増やすことで正社員の安定賃金を守れるか、といえ、これは困難である。労働者の質の差が、賃金差よりも少ないとすれば、国内の非正規社員との賃金の裁定によって、正社員の賃金水準も下がっていくと考えられる。非正規雇用者を含めて労働の質を上げていくことこそが賃金上昇のための道筋である。

## 労働組合に望むこと

つまり、男性一人が妻子を養う賃金構造が基盤であるという考え方を、大企業の労働組合に、またその上部組織には捨てていただきたい。

男女で働き、男女で子育てもでき、生計を維持するという考え方に変わっていった上で、賃金水準を考えていかないと、おそらく長期的に生活水準

は維持できなくなるだろう。そして若者を非正規雇用で就けているようでは、家族を持たない者はますます増えることになる。男女で働き、男女で子育てもでき、となると、残業命令、転勤命令なども変わらざるを得ない。個人がその時々に合わせて選択する方向性を増やさざるを得ないだろう。そして世帯にとっては、被扶養配偶者への配慮よりは、子育て期後にも働き続けられること、また再就職でも生計が立てられ、仕事上のスキルアップができるような企業の雇用慣行の構築が必要であり、労働市場においては流動性とスキル構築の評価への目線が必要になってくる。

つまり入社の際に、コースを分けて、全国転勤コース、エリア職で職務限定コースなどとし、その後の教育訓練も異なるという現在の雇用の在り方そのものを変えていくことが必要となるだろう。なぜならば、エリア職、職務限定という昔の女子

一般職の働き方では、人生100年時代を自ら養っていけないからであり、また男性の賃金下落とともに家族形成もしにくくなるからである。

今回、非正規雇用にテーマを絞ろうかと思った。しかし非正規雇用の低賃金は、被扶養配偶者への保護と密接に結びついているので、あえて被扶養配偶者の保護をなくしていくかわりに、女性が自立できる賃金を稼得する方向性について述べることにした。

今般、はじめて「連合」の会長が芳野友子さんという女性となった。私自身も良く知っている前向きで行動力のある方である。「連合」が共働きを前提とした働き方を考えていく方向に大きく改革されるよう、そしてそのことを通じて、少子高齢社会を乗り切る働き方が労働者側からの意見としても形成していけるように願い、応援している。

## 参考文献

- 稲垣誠一（2021）「老後生活の経済」永瀬伸子・寺村絵里子共編著『少子化と女性のライフコース』人口学ライブラリー19 原書房
- 大森義明・永瀬伸子共著（2021）「第11章 労使関係」『労働経済学をつかむ』 有斐閣 247-262頁。
- 永瀬伸子（2021）「女性のライフコースの変化に合わせた社会保障と雇用慣行の変革」永瀬伸子・寺村絵里子共編著『少子化と女性のライフコース』人口学ライブラリー19 原書房
- 永瀬伸子（2021）「女性と年金：現状、課題と提案」『年金と経済』40巻3号3-14頁。