

永瀬 伸子 著

『日本の女性のキャリア形成と家族：雇用慣行・賃金格差・出産子育て』

勁草書房 2024.8 480 ページ

金井 郁

(埼玉大学経済学部)

E-mail: kanai@mail.saitama-u.ac.jp

1. はじめに

本書は、永瀬伸子氏が大学院時代から出版年に至るまでの約 30 年間にわたる女性労働、出産をめぐる一連の研究成果をまとめたものである。はしがきおよび終章のほか 13 章からなる大著となっている。著者は計量分析を用いた研究を行うイメージが強かったが、本書を読んで多くのインタビュー調査を行ってきたことを知り、また大学院生やゼミ生たちとの会話なども本書のなかで紹介されており、女性たちが働いたり、子どもを産んだりすることについての「意識」にも問題関心を寄せていることが読み取れる。

本稿では、注目すべき重要な事実発見や知見を紹介し、最後に若干の論点を提示したい。

2. 本書が明らかにした注目すべき知見や事実

第一に、本書第 3 章で展開される日本の女性の労働供給モデルについての知見が挙げられる。米国の女性労働供給に関する先行研究によると、夫の収入が高いことや幼い子どもがいると妻の労働供給は抑制される。しかし、著者が 1983 年調査の個票データを用いて行なった日本の女性労働供給の分析によると、夫の所得が高いほうが、また幼い子どもがいるほうが無業の妻が増えるものの、労働時間については有意に長くなるという。米国では 1 時間あたりの賃金率が学歴や経験年数といった人的資本に応じて決まり、その上で個人が自分にとって望ましい労働時間を選ぶというモデルが想定されるが、そのモデルでは日本の女性の就業行動をうまく説明できない。そこで著者は、日本では賃金率は人的資本が同一でも雇用形態によって異なるのではないかと考え、「同じような人的資本の持ち主が、正社員ではなくパートになるとなぜ賃金率が下がるのか？」という問いを立て、さまざまな分析を行なった。その際、「正社員」を選択するのか、「パート」を選択するのか、「自営業主・家族従業」を選択するのかは、不連続的な選択としてみるべき、としている。著者の分析から明らかとなったのは、①短時間であることではなく、パート呼称されるという雇用上の社員区分、すなわち雇用上の「身分」が低賃金をもたらすこと、②正社員の時間当たり賃金率は「パート」や「自営業・家族従業」に比べて 3 割も高く、一方、「パート」は「家族従業・自営業」

と統計的に有意な賃金差がないこと、③その後 2015 年の調査を用いても、学歴、勤続、企業規模などを考慮しても、女性の「正社員」と「パート」「家族従業・自営業」には 3 割の賃金率の差があることが明らかとなった。つまり、日本の女性労働市場では、同じ生産性を持つ個人であれば、同じ賃金が支払われるという仮定が成立しておらず、「正社員」なのか「パート」なのかという雇用区分によって、賃金率に差があることを示唆している。さらに、著者は賃金が低い働き方を女性が自発的に選ぶ理由について補償賃金差モデルを用いて推計した結果、「正社員」と「自営業・家族従業者」の賃金差は補償賃金差として捉えられるが、「正社員」と「パート」の賃金差は、この枠組みでは一部しか説明できないことを明らかにした。つまり、「パート」の賃金は、経済学的に見て「不当に」低いのである。

著者も本書で指摘しているが、日本ではパートタイム労働者の労働条件規制として、日本型均衡処遇ルールという考え方があり、それを下敷きに 2018 年働き方改革関連法の同一労働同一賃金規制も整備された。評者の研究から補足して説明しよう。日本型均衡処遇ルールの考え方は、①職務内容が通常の労働者（正社員）と同一、②人材活用の仕組みも雇用される全期間にわたって同一、③契約期間も同一という 3 要件がそろっていなければ、正社員と比較して取扱い差別の禁止の対象にはなり得ない。2014 年パートタイム労働法改正で③の要件は外れたが、職務内容には「責任の程度」の違いも明記されるようになった。これらの要件がそろったパートは正社員と比べて取扱い差別が禁止され、日本の文脈における「均等」待遇が意味する範囲となる。要件がそろっていないパートは、正社員との処遇のバランスを図るという「均衡」処遇が意味する範囲となる。どの程度のバランスを図るかについての具体的規定はない。ただし、2014 年改正で、全てのパートタイム労働者を対象に①職務内容、②人材活用の仕組み、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇であってはならないとする「合理的な待遇の相違の禁止」規定も設けられた。このように、同じ仕事をしていても転勤や配置転換の頻度や範囲といった人材活用の仕組みが同じでなければ、「同一労働」とはみなされない。日本では、本書で著者が明らかにした不当に低いパートの賃金を法律が正当化してきた側面があるといえる（金井、2018）。

第二に、日本では歴史的に見て、「自営業・家族従業」として働く女性が 1980 年代まで非常に多かったことが改めて浮き彫りになった。本書の 1983 年調査の 24-44 歳の有配偶女性を対象にした調査では、無業者が 47%いたが、有業者のなかでは 3 分の 1 が「自営業・家族従業」で、「内職」を含めると 45%の有配偶有業女性が雇用されない働き方をしていた。この点は、1997 年の調査で母親と父親の調査を分析した第 2 章の図 2-1 から示唆される。ただし、第 2 章の著者自身の関心は、日本では女性がキャリアを追求するようになった米国とは逆に、1980 年代から 2005 年頃まで出産離職と女性の育児専業化が進んだことにある。第 1 子出産後の女性の無職比率は、日本は 1980 年代から 2010 年頃まで 7 割近く、また大卒女性よりも高卒女性のほうが労働参加が高い状況にあった。つまり、大卒にふさわしい仕事の有配偶女性に対して提供されないことが高学歴女性の育児専業化の原因であると指摘する。この点については、木本・宮下 (2010) が高度経済成長期の 1960 年代を「主婦化と雇用労働者化とのせめぎあいの時代」としていることが参考になる。高度経済成長期には、主婦化がハイテンポで増加した一方、既婚女性の雇用労働者化もそれをはるかに上回る勢いで増加しており、「主婦化」したかどうかは階層によって大きく異なっていた。階層化の中には「パート」化も含まれており、本書で著者が指摘する「再就職型」の選択とも重なる。

第三に、1992 年の育児休業法の効果に関する研究が挙げられる（第 7 章）。結婚・出産時に「長時間高賃金労働である正社員」を選ぶのか、「自由度はあるが低賃金の非正社員」になるのか、「家事専業」になるかという 3 つの選択に関して、1997 年の『出生動向基本調査』を用いて、育児休業

法以前とそれ以降の対象者に分けて分析している。その結果、育児休業法成立後に出産した者は、結婚後の正社員継続が有意に高い。つまり、育児休業法の成立によって、仕事を続けられるという期待が高まり、結婚では退職しなくなったという。しかし、「第1子出産後」の継続には育児休業法は有意な影響はなかった。さらに、結婚から出産までの時間をみるサバイバル分析からは、大卒女性で結婚から出産までの時間が長くなったという。このことから、育児休業法は正社員就業継続の期待だけを高めて、むしろ出産のタイミングを遅らせる要因になったのではないかと興味深い指摘を行っている。ただし、分析の理論モデルにおいて、世帯は所得と子どもの発達水準から効用を得るとし、子どもの発達水準は妻のみの仕事時間以外の時間投入量によって決定される、と仮定している点には注意が必要である。モデル自体がジェンダー化されているのは不自然であり、妻の時間だけでなく夫やそのほかのケアを提供する大人の時間を入れる必要性や、時間だけではなくケアの密度やタイミングも考慮する必要性があるのではないかと考える。

第四に、育児休業法の短時間勤務の義務化の効果に関する研究である。2009年6月に改正された育児休業法において、3歳未満児がいる雇用者に対して「短時間（原則6時間）」勤務の選択ができるようにすることが義務化された。同法は101人以上の企業では2010年6月に、100人以下の企業は2012年に施行された。著者は、短時間勤務が可能となることは、働き方の柔軟性を高めるのではないかとする仮定のもと、この制度の導入は女性の出産後の就業継続を高めるのかどうかを企業規模の違いを自然実験に利用して検証した（第11章）。分析の結果、就業女性の結婚が有意に上昇し、就業女性の第1子出産も有意に上昇したことが明らかとなった。しかし、第2子と第3子の子供の出産については影響がなかった。さらに、正社員就業も有意に上昇し、政策が義務化された企業に勤めていて第1子出産した女性の労働時間は有意に減少していた。これは日本の女性が就業を継続するには、正社員の労働時間の柔軟性を高め、ケアする時間の確保が必要であることを示唆している。

### 3. 若干の論点提起

本書は著者が関わってきたさまざまな社会調査や個票分析から執筆された独立の論文をもとに構成されていることもあり、各章のつながりが分かりにくい印象を持った。とはいえ、各章で明らかにされた知見や事実は興味深いものが多い。以下、若干の論点を提示したい。

本書では米国との比較が随所で行われており、日本の女性労働を相対化する意味では興味深い視点を提供している。ただし、なぜ米国との比較なのかは明確でなく、米国の労働市場の特徴が一面的に捉えられている。本書では女性のキャリア形成にとって米国の労働市場のほうが良いと示唆されている（第6章など）。しかし、米国は格差が大きく労働時間も長いことで知られ（ホックシールド, 1997 = 2022）、特に低学歴層や低所得層の（女性）労働者にとって米国のほうが日本より良いと簡単には言えないのではないだろうか。

この点は第二の論点とも関わる。すなわち、本書が改善しようとしている対象が高学歴女性に偏っているのではないかと懸念される。本書では随所に「能力がある」「優秀な」といった表現が多く使われており、日本における高学歴で優秀であるにもかかわらず活躍できない女性が問題とされているように読める。しかし、女性のなかには、高学歴ではない女性も当然いるし、昇進を目指すのではなく目の前にある仕事を深めることで能力を発揮しようとする女性もいる。ピラミッド型の組織を前提とすれば、昇進したり、職位の高い職務に就く者の人数は相対的に少ない。女性労働者全体のことを考えれば、「高学歴」でもなく「優秀」でもない、普通の女性たちの男女間格差をいかに是正するのかを考えていく必要があると考える。

第三に、分析結果を解釈する上で、著者は日本型雇用慣行や規範を積極的に取り入れて記述しているが、規範と主体（合理的経済人）との関係が理解しにくいものとなっている。本書の先行研究としてほとんど取り上げられていないが、欧米で異端派経済学の一潮流として確立し、近年日本でも展開されている「フェミニスト経済学」が主体（エージェンシー）と規範の関係を分析概念として整理してきた（長田・金井・古沢編、2023）。著者が第8章で取り上げたナンシー・フォルブレは著名なフェミニスト経済学者である。本書においても、このようなフェミニスト経済学の研究蓄積を踏まえて分析を深めれば、日本の女性労働をとりまく、規範を含めた構造と主体の関係がより一層明らかになったのではないかと考える。

#### 参 考 文 献

- 金井郁 (2018) 「パートタイマーの賃金を考える—雇用管理区分間の処遇格差をめぐる現状と対応施策」『生活協同組合研究』514 巻, pp27-35.
- 長田華子・金井郁・古沢希代子編 (2023) 『フェミニスト経済学—経済社会をジェンダーでとらえる』有斐閣.
- ホックシールド, A.R. (1997 = 2022) 『タイムバインド—不機嫌な家庭, 居心地がよい職場』ちくま学芸文庫.
- 宮下さおり・木本喜美子 (2010) 「女性労働者の 1960 年代—「働き続ける」ことと「家庭」とのせめぎあい」大門正克ほか編『高度成長の時代Ⅰ 復興と離陸』大月書店.