



2022年11月

## 日本型雇用慣行が女性に及ぼす影響

吉田 あかり

### 序論

日本が抱える世界的に見ても低い女性管理職率などのジェンダーに関する問題の根幹には、日本独自の雇用慣行が大きく関わっている。本稿では、日本型雇用慣行の概要を論じるとともに日本型雇用慣行のジェンダー状況への影響について示し、今後政府がとるべき政策を提案する。

### 1.日本型雇用慣行

日本で今も根強く残る「日本型雇用」とも呼ばれる日本独自の雇用形態は、終身雇用制度と年功序列賃金制度を核として、契約期間に期限がない安定した雇用や研修などの職業訓練などと引き換えに、長時間労働や転勤などを求められる。そのため夫である男性は「企業戦士」として長時間労働を行い、妻である女性は専業主婦として家事や育児を担うという家庭内分業が生まれやすい。(芳崎、2018、p.36)このような特徴を表して、日本型雇用は男性稼ぎ主モデルとも呼ばれる。(首藤、2013、p.153)

このような男性稼ぎ主モデルは工業化にともない成立し、日本においては1960年代の高度経済成長期において拡大した。(斎藤、2013、p.4)この時代、女性労働者は結婚したら仕事を辞めるものだという意識が世間一般にあり、それらを反映して男女の定年年齢が男性55才、女性30才と定められている会社があるなど、日本型雇用には女性差別的な雇用制度があった。

(周、2019、p.40) 仕事内容においても、男性社員に対しては責任の重い仕事を与え、女性社員には正社員であっても事務補助などの業務を担当させていた。この考えの背景には、女性労働者が結婚後は家事・育児・介護について責任をもつ必要があり退職するため、結婚前のみ正規労働者として雇用するほうが合理的であるとする企業の認識があった。(王、2017、p.39)つまり終身雇用が特徴である日本型雇用において、女性は終身雇用制度の対象外であった。

また、1960年代中ごろになり景気が落ち込んでくると、企業は人件費削減のために必要時のみ労働者を雇うようになり、専業主婦の女性が「パート」労働者として臨時で労働を行うようになった。パート労働者はあくまでも補助的な労働者とみなされていたので必要がなくなれば雇用終了となった。(芳崎、2018、p.36)この背後には、いわゆる「妻付き男性モデル」という日本の雇用の前提がある。妻は、終身雇用の夫がいて生活の保障があるとされて低賃金労働の非正規雇用で働かされ、逆に夫は、家事・育児・介護をすべて担う妻がいることが前提とされて何時間でも働けるのが当たり前だとされる。(周、2019、p.30)

研究者の大沢真理によると、1980年代に男性稼ぎ主モデルを強化する方向で社会政策分野の改正が進んだ。すなわち、福祉の担い手が国家ではなく家族、とりわけ女性であるとされて女性が家事や育児介護に加えて夫の世話などを引き受けることを通じて福祉が供給された。また、同じころ税制控除制度<sup>1</sup>や配偶者特別控除<sup>2</sup>の導入、国民年金の第3号被保険者制度<sup>3</sup>などを通じてより強固な男性稼ぎ主モデルが作られた。(首藤、2013、p.154)

このモデルが機能しなくなったのは1990年代前半頃だと考えられている。1990年代にはバブル経済が崩壊を迎え所得停滞が起こると同時に急速な少子高齢化が進み、日本企業は非正規従業員の雇用拡大や賃金抑制を行った。(周、2019、p.42)その後20年以上にわたって労働者の所得平均は下がり続け、2010年の労働者の平均所得は1970年頃の水準まで下がった。大沢によると、2001年の小泉政権のときに政府がようやく男性稼ぎ主モデルからの転換を提起した。新自由主義的小泉内閣の考えを反映して、小泉内閣の基本方針には男性稼ぎ主モデルからの転換が明記されていたが、小泉政権が政策として特に何かを実行したという実績はない。(首藤、2013、p.155)

## 2.日本型雇用と女性就業が抱える問題

女性の結婚退職制度や性別によって異なる定年年齢はなくなったものの、2022年現在も、終身雇用制やそれにとまなう長時間労働など、日本型雇用の根幹となる特徴はいまだに根強く残っている。

### 2.1 女性就業率

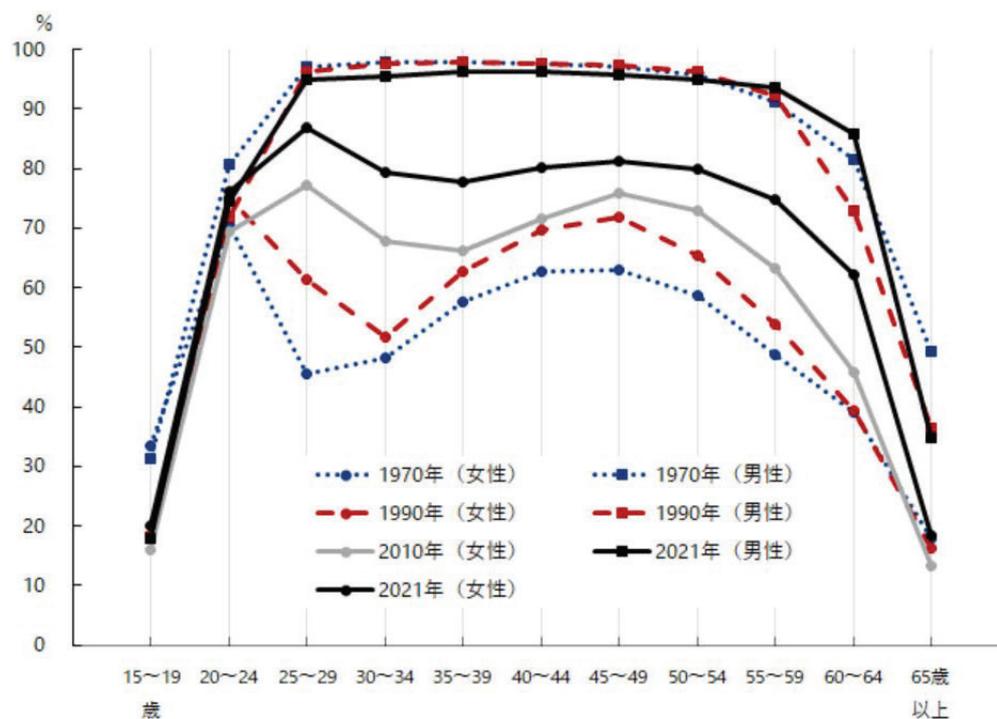
1990年代中頃を機に共働き家庭の数は専業主婦家庭を上回っており、2020年の日本の15〜64歳の就業率は、女性が70.6%、男性が83.4%である(総務省、2020)。学校卒業後の就職率にはほとんど性差はなく(厚生労働省、2021)、グラフ1が示すように、男女の就業率の差は25〜29歳から始まり、30〜39歳で大きくなる。結婚や出産に関して労働市場を離れ、子供が小学校や中学校に通い始めた後に労働市場に戻ってくることを示すこのグラフの形はいわゆるMカーブと言われている。(グラフ1)

1. 配偶者の給与収入が103万円以下の場合世帯主が控除を受けることができる制度

2. 配偶者控除の適用が受けられないときでも、配偶者の所得金額に応じて一定の金額の所得控除が受けられる制度

3. 会社員や公務員など国民年金の第2号被保険者(夫など)に扶養される配偶者。配偶者が加入している厚生年金や共済組合が保険料を負担するため、保険料を自分で払う必要がない。

グラフ1. 年齢階級別労働力率 1970年、1990年、2010年、2021年 (2022)

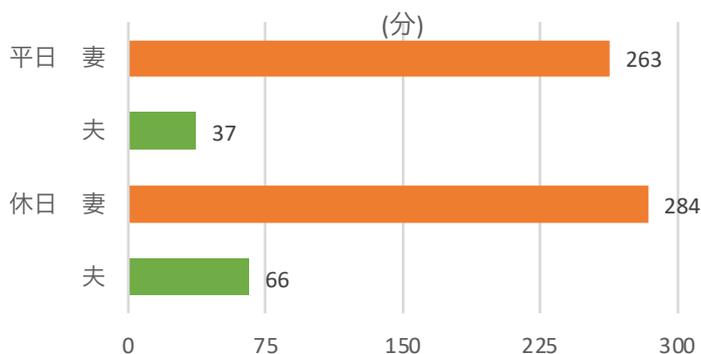


グラフ,労働政策研究・研修機構

女性が初職を辞める最大の理由は「結婚と出産」であり、これは男性が辞める理由として3番目に少ない理由である。2015年の調査によると、妊娠のために仕事を辞めた女性の29%が自発的に仕事を辞めており、これは解雇を含む他の理由の中で最大の理由である。また、25.5%が「働き続けたいが、育児と介護の両立が難しいため、仕事を辞めた」と回答した。

この背景の一つとして男性の低い家事や育児への参加率が考えられる。2018年の調査によると、夫と妻の料理や掃除などの家事時間はそれぞれ平日:夫37分妻263分(4時間23分)休日:夫66分(1時間6分)妻284分(4時間44分)と、平日は7倍、休日は4倍差がある。(グラフ2)

グラフ2.妻と夫の1日あたり家事時間比較 (2018)

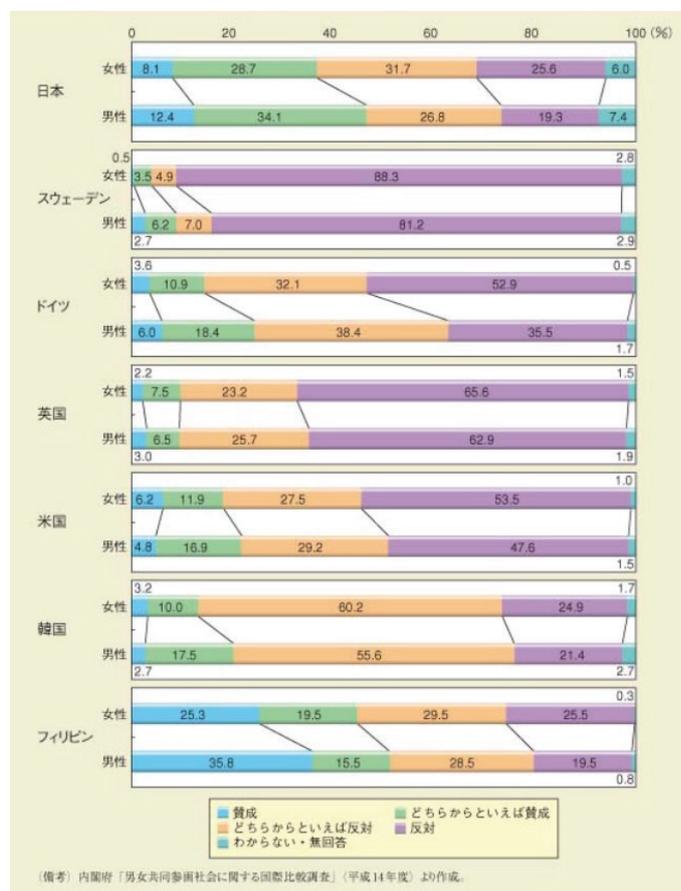


データ:第6回全国家庭動向調査(国立社会保障・人口問題研究所)

2012年の国際調査においても、日本の家事と育児時間の夫婦間の差は調査対象国33か国の中で最も大きく、また、夫の参加率が20%未満である唯一の国である(GESIS、2012)。日本人男性の家事や育児への参加率が低い理由として、性別分業感が関係している可能性がある。日本国内の男女の半数以上が「夫は外で働き、妻は家を守る」という性別役割分業的な考え

に反対しているが、これは国際比較ではかなり低い反対率である。(グラフ3) この国際比較調査から数年が経過しているが、最近の国内調査によると近年性別役割分業への反対率は若干上昇しているものの、劇的な変化は見られない(男女共同参画白書、2018)。

グラフ3. 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について(国際比較)(2002)



グラフ出典: 平成19年版男女共同参画白書

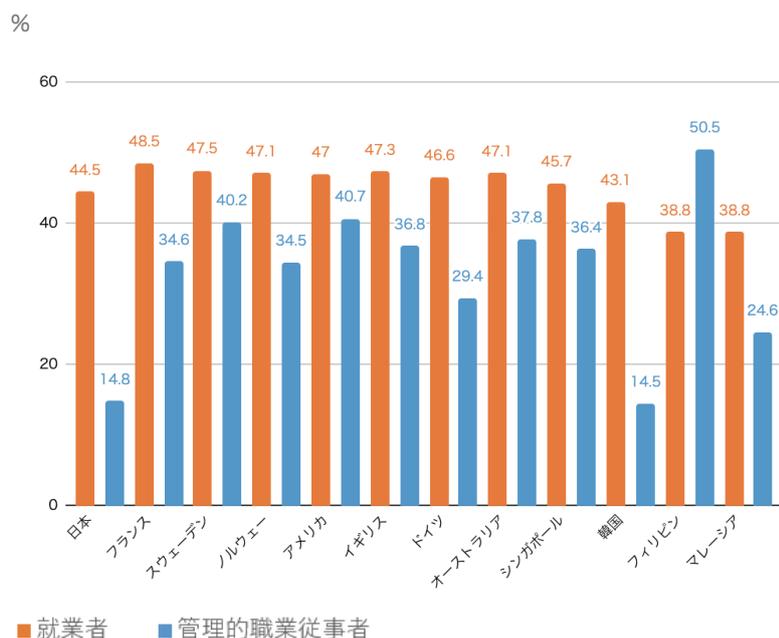
## 2.2 非正規雇用で働く女性

女性の就業率に関しては欧米を超えているが(ゴールドマンサックス、2019)これらの女性労働者の半数以上は非正規雇用であり、男性の非正規雇用率が約20%であることからわかるように非正規雇用には大きな性差がある。非正規雇用は、正社員と変わらない仕事内容でも給与、雇用保障、キャリア形成の点で正規雇用とは大きな違いがある。また、男女賃金格差は23.5%であり、これはOECDで2番目に大きな格差である。

## 2.3 管理職における低い女性率

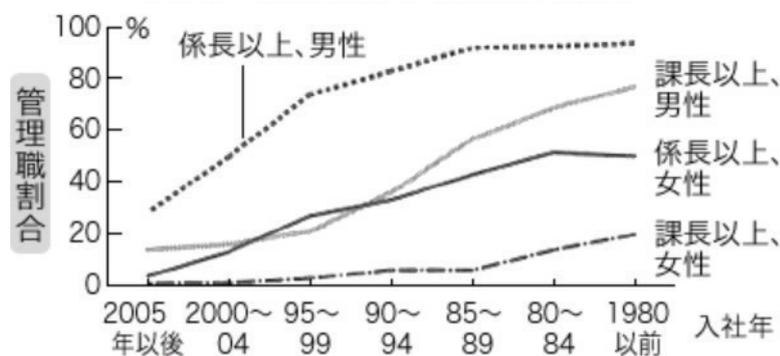
日本の女性労働参画で特徴的なのはマネジメント職における女性比率の低さである。女性の就業率はOECD平均を上回っているものの、管理職に占める女性比率は他国と比較して著しく低い。(グラフ4)

グラフ 4. 就業者に占める管理職の女性割合 (国際比較) (2019)



データ出典:日本 総務省「労働力調査(基本集計)」その他の国はILO "ILOSTAT"

グラフ 5. 管理職割合の勤続年別男女格差(2009)



グラフ, 山口(2014)

厚生労働省が行った企業に対するアンケート調査によると、女性管理職がない・少ない理由として半数以上の企業が「現時点では、必要な知識や経験、判断力を有する女性がない」という理由を挙げている。続く理由として「将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在管理職に就くための在職年数などを満たしている者はいない」「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」というような女性の勤続年数の短さを理由に挙げている。しかし勤続年数に関しては事実と矛盾しており、企業が「女性だからどうせ辞めるだろう」という判断のもとに重要な仕事を割り振ってこなかったために女性の管理職が生まれにくい土壌を作っていることが読み取れる。

日本では学歴などよりも男女差が管理職に着けるかどうかを左右しており(山口、2014)、また、加藤・川口・大湾(山口、2014)は長時間労働が男性の昇進率に影響しないものの女性の昇進率を高めること、そして、良い人事考課が男性の昇進率を高めるものの女性には影響しないことを発見した。つまり、長時間労働が女性にのみ管理職資格要件となっており、典型的な日本型雇用の特徴である長時間労働および女性には重要な職を与えないという点が女性の管理職率に大きな影響を及ぼしている。

また、子供がいない、すなわち育児の負担がないと推定される女性の35%が労働市場から一時的または完全に離れている。(杉浦2012, p. 112)2011年に行われた日米比較調査によると、日本人女性は出産や育児などのいわゆる「プル」要因よりも本人の仕事に対する不満や行き詰まりなどのいわゆる「プッシュ」要因が理由で退職することの方が多。つまり、仕事を続ける上で出産や結婚が影響しているものの、それだけが原因ではないということである。大沢は、企業が「女性だからすぐ辞めるだろう」と思い込んで女性社員に重要な仕事を任せないことが原因ではないかと推察しており、これは前述の研究結果とも合致する。

女性リーダー不足は経済分野だけでなく政治分野でも起きている。2021年の衆議院選挙で当選した女性の割合は9.7%と、前回の4年前の選挙時(10.1%)よりも値が下がり国際順位は190カ国中168位である(列国議会同盟、2021)。この背景には様々なジェンダーバイアスが関係している。例えば、女性政治家が抱える困難として政治家活動と家事・育児との両立がよく挙げられる(内閣府、2021)。これは政治家の職務における拘束時間の長さや早朝からの会議などに代表される激務のみならず、女性が子供の世話をすべきとの規範から、職務中に支持者などに「子供の世話は誰がしているのか」などと質問されるというような困難も含まれる。また、国会議員だけではなく地方議会においても、女性政治家が差別を受けたりセクハラを受けたりすることも多く発生しており、加えて「政治は男性のもの」という認識も未だ根強いなどの壁がある。

2020年7月17日、日本政府は、2020年までに女性の30%を指導的地位に置くという目標を設定した「202030」(2020年までに指導的地位の女性を30%)を断念することを発表した。政府は、この目標を達成することは「不可能」であるとし、30%という目標達成時期を当初の2020年から「2030年までにできるだけ早く」へと延期すると発表した。雇用均等基本調査によると、2018年時点で課長相当職以上の管理職に占める女性割合は11.8%である。この女性管理職率の低さの背景には、「家事や育児は女性が行うもの」という性別役割分担の考え方が大きく影響している。2021年に民間企業が行った調査では、女性管理職率が低い理由として、81.1%が「結婚・出産後も管理職を続けることが難しい雰囲気」を挙げている。そのほかにも、男女の賃金格差や「女性は出産したら辞める」という会社の思い込みにより責任ある仕事を任せられず経験を積みにくいなど、さまざまな女性差別が女性管理職率の低さに影響している。

### 3.日本型雇用と女性就業に関する政策

1997年の厚生労働省の下に設置された人口問題審議会にて、少子化対策の文脈で「固定的な男女の役割分業や仕事優先の固定的な雇用慣行の是正」が提言され、「定年制や終身雇用、年功序列型賃金などの固定的な雇用慣行を改め、女性や高齢者などあらゆる個人がその意欲に応じて就労できるよう性別や年齢による垣根を取り払う新たな雇用環境を創出していくことは、人口減少社会への対応の基本」と述べられていた。(矢島、2018)つまり、1997年の時点で日本型雇用が女性就業に及ぼす問題点は認識されていた。

現在日本政府の女性の社会参画に関する基本政策は、第5次男女共同参画基本計画にまとめられている。これは、男女共同参画社会を実現するための施策として2000年から策定されている計画であり、2020年には第5次男女共同参画基本計画が定められた。このなかで、計画の雇用分野の基本認識として「長時間労働や転勤等を当然視するいわゆる『男性中心型労働慣行』や固定的な性別役割分担意識を背景に、家事・育児・介護等の多くを女性が担っている実態があり、その結果、女性が働く場において活躍することが困難になる場合が多い。

(中略) 全ての世代の男性が家事・育児・介護等に参画し、地域との関わりを持つことが可能

となる環境の整備を推進する必要がある」「同一価値労働同一賃金に向けた取組などを通じて女性の経済的自立を図ることが重要である。」等が記述されており、日本型雇用が女性に与える影響について政府も引き続き認識しているといえる。

しかし、未だ日本型雇用は根強く残っている。日本型雇用の是正には1)労働時間の短縮2)年功序列制の廃止3)同一労働同一賃金の確立、すなわち日本型雇用の特徴と逆の方向に舵を切ることが有用である。(上野、2017)

### 3.1労働時間の短縮

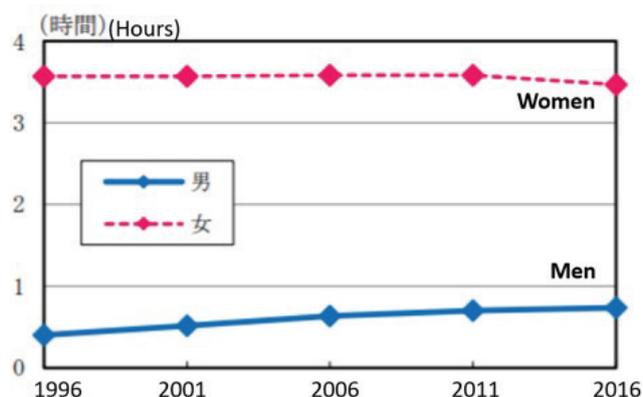
日本の長時間労働は重大な社会問題とされており、近年は特に過労死防止の一環として労働時間の削減のためのいわゆる「働き方改革」が行われている。実際日本における労働時間は年々減少しており、厚生労働省の調査によると、2006年から2016年の10年間で、年間約60時間労働時間が短くなっている(労働政策研究・研修機構、2016)。OECD平均労働時間は2006年の1792時間から2016年の1763時間で30時間の減少となっているため、OECD平均の倍、日本の労働時間が減少したことになる。

2019年に10年ぶりに改正された労働基準法では、時間外労働の上限規則が設けられた。これにより残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、違反した場合雇用者に対して6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金の刑罰が法律で定められた。2019年4月より大企業(業種により従業員301人以上などの基準が設けられている)、2020年4月より中小企業(従業員300人以下などの基準)も対象となった。また、改正前からの取り組みではあるが、長時間労働を含む労働基準法に違反した企業は企業名とともに違反内容が厚生労働省のホームページに公表されている。実際に厚生労働省のサイトでは、企業名、所在地、公表日、違反法条、そして事案概要などの情報を得ることができる。

このような働き方改革の成果として期待されることの一つが男性の家事育児への参加である。「男性の家事・育児参加に関する実態調査2019」において、働く父親(回答者の平均週労働時間47時間)の家事時間の週平均は6.2時間に対し、週に60時間以上働く父親は4.8時間。同じく働く父親の育児時間の週平均は9.3時間に対し、週に60時間以上働く人では7.1時間という結果がでており、労働時間の長さや男性の育児家事参加時間には相関があるといえる。

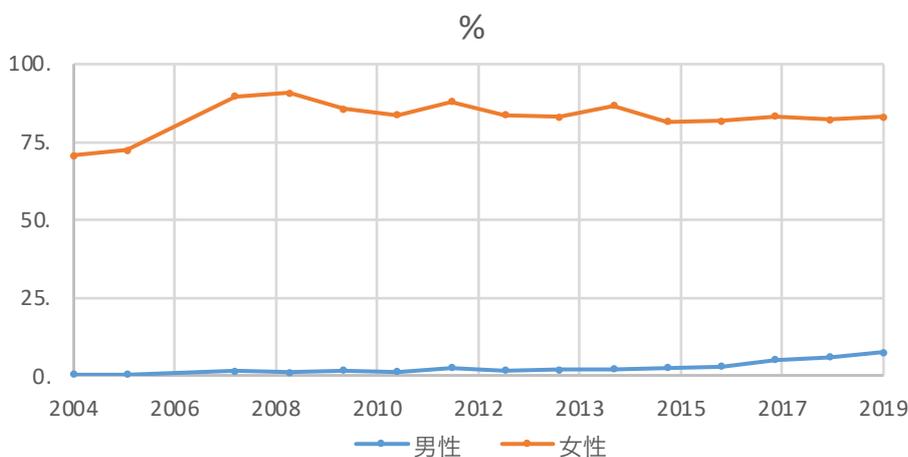
2006年から2016年の間の10年間で、男性の家事関連時間(家事 介護 育児 買い物)は1日当たり6分、すなわち年間36.5時間増加した(厚生労働省、2016)。同期間における女性の家事関連時間は1日あたり10分減少しているものの、いずれとして男女の家事関連時間には大きな隔りがある。(グラフ6)

グラフ6.男女別家事関連時間の推移一週全体(1996-2016)



グラス、平成28年社会生活基本調査

グラフ7 男女別育児休業取得率(2019)



注. 2011年は岩手、宮城、福島を除外

データ出典 雇用均等基本調査 2019年

日本では社会規範等により家事、育児、介護などはいまだに女性の仕事とみなされがちであり、政府は男性の育児参画を促進している。例えば男性の育児休暇制度としては、国際的にみて休業期間ではOECD諸国のなかで韓国につぐ2位、休業期間と給付金額で評価するUNICEFの報告書では1位と評価されている。しかし問題なのが男性の育児の低取得率である。2019年は女性の育児取得率83%に対して男性の育児取得率は7.5%だった。また女性の育児休業取得者のうち約9割が6か月以上取得するのに対し、男性の取得者は57%が5日未満であり8割以上が1か月未満の取得となっている(厚生労働省、2020)。

日本政府は男性の育児取得について「2020年までに13%」という目標を掲げていたが、2020年5月には「2025年までに30%」と目標を先送りにした。男性の育児取得は、家事育児が女性だけの仕事とならず「夫婦での育児子育て」を根付かせるため、また女性の早い社会復帰が可能となることなどの点から重要である。男性が育児をとらない理由として、「職場の理解が得られにくい」「女性に比べ男性が育児を取得しにくい雰囲気がある」「出世に響く」などが主要な要因とされている。実際法律で禁止されているにもかかわらず、パタニティ・ハラスメント、すなわち男性が育児を申請取得する際に上司や同僚から嫌がらせを受けたり不当な扱いを受けることは珍しくない。日本労働組合総連合会の調査によると、育児を取得した男性の20%以上が昇格を断られたり転勤を命じられるなどのパタニティ・ハラスメントを経験している。

また、金銭的な面を考えると夫婦のうち賃金が安い方が育児休業を取得する方が合理的であり、男女賃金差がおよそ10:7の日本では、妻のほうが賃金が低い可能性が高いため、男性の育休取得が進まないと考えられる。このような状況を踏まえて、2021年6月に改正育児・介護休業法が成立した。これにより今までは、企業が従業員に対して育休制度を説明したり促進することは努力義務であったが、2022年4月からは育休制度の周知や取得の意思があるかの確認の義務付け、すなわち男性でも女性でも「育休はとる？」と企業側から聞くことを義務付けている。政府は、男性の育休取得の大きな壁となっている職場の雰囲気改善を目的として、このような義務付けを行った。また、従業員1000人を超える企業への男性の育児休業取得率を毎年公表するよう義務づけている。

### 3.2 年功序列制の廃止

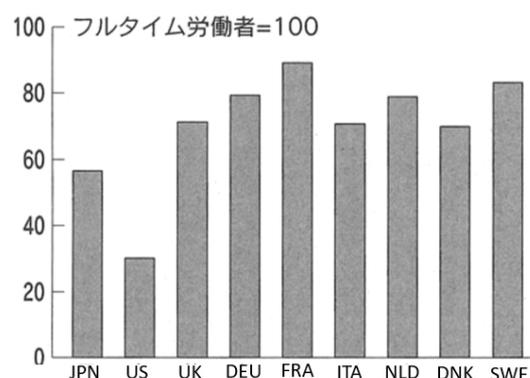
年功序列とは、企業に勤めた年数（勤続年数）が長くなるにつれて賃金が上昇していく制度である。年齢給を差別とし違法としている国もあるが、日本において賃金形態は法律で定められておらず違法ではない。日本の年功序列制度では、能力に関係なく勤続年数が長いほど昇進の可能性が高くなる。つまり、能力があっても出産や育児で休職したりすると、復職しても勤続年数の関係で昇進が大きく遅れてしまう。年功序列ではなく能力による昇進制度にすることで、出産・育児を経て職場復帰した女性も勤続年数に関係なく能力に応じた昇進が可能になる。

日本生産性本部の2019年調査によると、回答を得た企業102社のうち、年齢や勤続年数を賃金形態として用いる会社は2018年時点で管理職以外では47.1%であり、1999年の78.2%から大幅に下がっている。2019年には、経団連の会長および日本を代表する世界的大企業であるトヨタ自動車の豊田章男社長が終身雇用を守っていくのは難しいと発言し話題となり、実際トヨタ自動車は2021年1月から、年功序列的昇給をなくし個人評価制度を採用した。概して、年功序列制度に関しては徐々に崩壊しつつあるものの未だに半数の企業が年功序列制度を維持しており、経団連やトヨタ自動車の動向から日本は今まさに大きな転換期を迎えている。この変化は、グローバル市場において競争力を失う日本企業が多いなか、より良い人材を確保し生産性を高めるために合理的に変化した結果だといえる。2019年より厚生労働省が開催している「今後の若年者雇用に関する研究会」において、「特に大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の見直しを図るとともに、通年採用による中途採用の拡大を図る必要がある。」と政府方針を発表している。実際2021年4月から法律が改正されて「従業員301人以上の企業は、全正社員採用数（新卒含む）に対する中途採用正社員の割合を少なくとも年1回、過去3年分を公表日を明示しインターネット上で公開する」ことが定められた。

中途採用の割合を公開することが直接的に女性の労働を促進する作用はないが、年功序列の賃金制度は女性の就業および昇進を阻む代表的な制度であるため、年功序列をなくすことで女性の労働促進に良い影響が出る可能性は高い。

### 3.3 同一労働同一賃金の確立

グラフ8 パートタイム労働者の賃金水準 (2016)



グラス、鶴 (2016)

日本において、正規雇用者と比較してパートタイム労働者の職務内容等が同じ場合でも、パートタイム労働者の賃金を正規雇用者と同一にすることはあくまで努力義務である。そのためフルタイムで働いていても、雇用形態が正規雇用か非正規雇用かの違いで給与に平均して30ポイント以上開きがある。(グラフ8) 2007年および2014年のパートタイム労働法改正および2012年の労働契約法改正によって非正規労働の差別が規制されたが、これは同一労働同一賃金と言えるほどの改革ではなかった。その後2016年には「ニッポン一億総活躍プラン」において同一労働同一賃金を実現する方針が示され、2017年発表の「働き方改革実行計画」において「同一労働同一賃金などの非正規雇用の待遇改善」が掲げられ、2018年に働き方改革関連法案が国会に提出された。そしてこの法案で制定された、同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることの禁止などが、大企業は2020年4月から、中小企業は2021年4月から施行された。

同一労働同一賃金は法律で定められているものの、違反した場合労働局からの指導があるのみで罰則は設けられていない。しかし、会社が同一労働同一賃金を守っておらず従業員が会社を訴えた場合損害賠償をする必要がある場合があり、実際過去には裁判所が会社に従業員に対する損害賠償請求を命令した例も数多くある。一方で、大企業施行3か月前の同一労働同一賃金への対応調査では「対応済み」と回答した企業8.2%に対して、「これから対応する」、「対応していない」、と回答した企業はそれぞれ34.5%、10.8%であった(NHK、2021)。また、中小企業に対する施行を3か月後に控えた2021年1月に中小企業を対象に行われた調査でも、同一労働同一賃金の「対応が完了した」と回答した企業は28%であり、「対応を検討中」、「何をすればよいかわからない」、「必要かどうかわからない」と回答した企業は合わせて29%に上った。(エン・ジャパン、2021)

女性の労働率上昇への影響に関しては、非正規労働者の多くは女性であり同一労働同一賃金の実現されれば給与が上がるため、女性の労働率上昇につながるように一見思える。しかし、民間会社が既婚女性を対象に2021年に行った調査によると、同一労働同一賃金法案施行後の変化について「何も変わっていない」と回答した人が6割に上り、賃金や福利厚生における待遇差が縮まったと回答した人は約6%にとどまった(しゅふJOB総研、2021)。これらを踏まえると女性の労働率上昇に十分な効果があるとは言えない。

日本型雇用からの脱却の要件の中でカギとなるのが同一労働同一賃金の実現である。正規雇用と比較した非正規雇用の賃金及び待遇差、そして非正規雇用に従事する女性率の高さを鑑みると、同一労働同一賃金の実現は男女の賃金格差の是正という点でも大きな影響力を持つ。日本より先に男性稼ぎ主モデルから脱却を果たしたといわれるヨーロッパでも、鍵となった政策の一つがこの同一労働同一賃金の政策である。前述のとおり日本では、2021年4月から中小企業を含めたすべての企業に同一労働同一賃金が適用されているが、多くの企業ではいまだに対応が追い付いていない。その理由として多く上がるのは「人件費の増加」と「正社員と非正規社員の待遇差が不合理かどうかの判断」である(エン・ジャパン、2021)。そもそも欧米では職務に対して賃金が決まっている職務給が主流であるのに対し、日本では会社ごとに労働条件や賃金が決まっており、賃金制度も様々である。そのため法律で「不合理な労働条件の禁止」を定め、判断のための同一労働同一賃金ガイドラインを制定したものの、各判断は企業に任せられており、対応が遅れている。

同一労働同一賃金に関して何人かの専門家が指摘している日本の法制度の問題点は、「正規・非正規労働間の不合理な格差の是正(均衡待遇)」ではあるが「同一価値労働同一賃金(均等待遇)」ではないという点である。(山田2021)すなわちEUなどで主流となっている職務給制度である「労働が同一であれば同一の賃金を払う」ということが、法律で義務付けられていない。この原因について独立行政法人経済産業研究所の水町は、日本の賃金システムが①「賃金」だけでなく待遇まで格差があること②通勤手当、家族手当などの手当がもらえる労働が同一でないこと、としている。そして、これを是正するために段階的に1. 非正規雇用労働者への諸手当・福利厚生を支給 2. 非正規雇用労働者への正規労働者と均衡の取れた賞与および退職金の支給 3. 非正規雇用労働者への正規労働者と均衡の取れた基本給の支給を提案している。日本の現行の法律は形骸化しているため、水町が提案するような大きな手当レベルで段階的に非正規雇用と正規雇用の待遇差を縮めていく点を法律に持ち込むことが重要である。

## 結論

日本型雇用は、長時間労働や強制的な転勤が求められるなどの特徴をもつ「男性稼ぎ主モデル」である。この背景には、従業員には家事・育児・介護をすべて担う専業主婦の妻がいるため、従業員がこれらに時間を費やすことが想定されていないということがある。日本において未だこれら家事・育児・介護は女性が担うことが多いため、女性は日本型雇用システムから疎外されている。また、「女性は結婚・出産を機に辞める」というような風潮が未だに残っているため、女性は正社員であっても補助要員のような扱いを受けやすい。

近年、日本では2020年に女性管理職比率を30%にすることを目標とした「202030」などの女性活躍推進を掲げた様々なプロジェクトが存在する。しかし、「202030」をはじめとしたそれらのプロジェクトの多くは、期待した成果をあげられていない。これらプロジェクトはいわば「ソフトウェア」であり、どれだけ新しいソフトウェアを導入しても、それを動かすためのオペレーティングシステム(OS)がアップデートされていないと正しく作用しない。プロジェクトを行う前に日本社会はOSをアップデート、すなわち社会基盤をアップデートさせる必要があり、OSアップデートの大きな一歩となるのが日本型雇用からの脱却である。

半世紀以上にわたり存在し、根強く残る日本型雇用からの脱却には1)労働時間の短縮 2)年功序列制の廃止 3)同一労働同一賃金の確立 が有用である。これらの提言は労働改革の提言のようにも見えるが、男性中心の労働慣行を改革することが女性労働推進の基礎となる。

## Reference

- 足立泰美, 金田陸幸(2016). 「配偶者控除制度と有配偶女性の労働供給の変化」『生活経済学研究』43, 13-29.
- 井上仁志(2015). 「女性の活躍推進に向けた雇用の現状と課題: 女性雇用の実態からの考察」『大阪産業大学経営論集』, 16(2,3), 133-154.
- 上野千鶴子(2017). 「ネオリベリズムとジェンダー」『ジェンダー研究』, 20, 21-33
- エン・ジャパン(2021). 「同一労働同一賃金」実態調査2021
- 大森 真紀(2021). 「性別定年制の史的経緯—1950年代～1980年代」
- 奥津真里(2003). 「女性雇用政策の現状と課題」 Retrieved from: <https://www.jil.go.jp/institute/kokusai/documents/okutsu.pdf>
- 公益財団法人日本生産性本部第16回 日本的雇用・人事の変容に関する調査結果
- 厚生労働省令和元年度雇用均等基本調査
- 国立社会保障・人口問題研究所第6回全国家庭動向調査
- ゴールドマンサックス. (2019年4月16日). Womenomics 5.0. Retrieved from: <https://www.goldmansachs.com/japan/insights/pages/womenomics-5.0/womenomics5.0.pdf>
- 斎藤修(2013). 「男性稼ぎ主モデルの歴史的起源」『日本労働研究雑誌』, 55 (9), 4-16.
- 周燕飛(2019). 「貧困専業主婦」新潮選書.
- 首藤若菜(2013). 「男性稼ぎ主モデルと女性労働」『社会政策』, 5(1), 152-164.
- しゅふJOB総研(2021). 「同一労働同一賃金の法改正」調査期間2021年3月24日～3月31日, 613名
- 杉浦浩美(2012) 「なぜ、女性は初職を辞めるのか」『現代女性とキャリア 第4号』111-123.
- 鈴木翔子(2016) 「日本における所得税の配偶者控除と女性の労働供給—実証研究のサーベイ—」『上智経済論集』, 61(1,2), 59-72.
- 総務省統計局平成28年社会生活基本調査
- 総務省統計局労働力調査 (基本集計2021年 (令和3年) 平均結果
- 男女共同参画局 男女共同参画白書平成14年版平成19年版令和2年版
- 鶴光太郎(2016) 「パート賃金格差、何が問題か」日本経済新聞2016年5月17日掲載
- Retrieved from: <https://www.rieti.go.jp/jp/papers/contribution/tsuru/32.html>
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構早わかりグラフでみる長期労働統計(2022). II労働力、就業、雇用図3-2年齢階級別労働力率
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構常用労働者1人平均年間総実労働時間数 (2021). 1951年～2020年
- 内閣府女性の政治参画への障壁等に関する調査研究報告書(2021).
- 細川千紘 (2015). 「女性の性別役割分業意識の変遷とライフコース」『2015年SSM調査報告書8 意識I』, 111-140.
- 水町勇一郎(2019). 「日本型『同一労働同一賃金』改革とは何か?—その特徴と課題」『RIETI Discussion Paper Series 19-J-011』
- 王凌(2017). 「現代日本における女性就業の二重構造についての考察: 雇用慣行・家族規範・社会経済政策間の相互作用に着目して」『阪南論集. 社会科学編』, 52(2) 37-62.
- 矢島洋子(2018). 「女性活躍の視点からみた企業のあり方 (9) 女性活躍推進と働き方改革」『共同参画』, 108, 14.
- 山口一男(2014). 「日本的雇用システムが女性の活躍を阻む理由」『中央公論』
- Retrieved from: <https://www.rieti.go.jp/jp/papers/contribution/yamaguchi/09.html>
- 山田久(2021) 「コロナショックが促すジェンダー平等—働き方改革・男性家事参画・女性管理職登用の再始動を—」『日本総研 Viewpoint NO. 2021-002』
- 芳崎文香(2018). 「女性はなぜ非正規雇用労働を選択するのか—諸外国との比較を通して—」『日本大学大学院総合社会情報研究科紀要』, 19, 35-42.
- 列国議会同盟(2021). Inter-Parliamentary Union Women in Politics: 2021
- GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. (2012). International Social Survey Programme: Family and changing gender roles IV.
- NHK(2021年4月19日). 正社員と非正規社員の格差はなくなる? 最終閲覧2022年10月20日
- <https://www3.nhk.or.jp/news/special/sakusakukeizai/articles/20210419.html>

OECD Family Database. (2020). PF2.1. Parental leave systems, Table PF2.1.B. Summary of paid leave entitlements for fathers

### Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.

#### アジア経済政策プログラム (SOPAS)

コーディネーション: クリスティタ・マリー・ペレス (シニア・プログラマー・マネージャー)  
 岩川咲也 (プログラマー・アシスタント)  
 2022年 (令和4年) 11月16日



The text / The text and the pictures / All articles in this publication are subject to Creative Commons License CC BY-SA 4.0 international (Attribution - ShareAlike)