

日本女子大学 大沢教授
提出資料

社会保障審議会年金部会

パート労働者の厚生年金適用に関するヒアリング資料

日本女子大学

大沢真知子

1. 戦後の女性労働者の変化

均等法以前世代

均等法世代

バブル崩壊後世代

2. 女性の就業決定要因の変化

「ダグラス＝有沢の法則」（夫の所得水準が妻の就業選択確率にマイナスの影響を与える）の変化

3. 国際比較でみた日本の女性労働者

35歳以降では有業率と学齢とのあいだに負の相関がある

4. 税制度・社会保障制度が女性の労働供給にもたらした影響

就労調整をする女性がふえる

ただし95年から01年にかけて就労調整をする既婚女性は減少している→男性の雇用保障の低下、失業率の上昇、男性の所定内給与額は90年代にはいってほとんど上昇せず、2005年には前年比で0.5%減少している。2006年では4年ぶりに1.2%増加した

「あなたは何らかの年収調整または労働時間の調整をしていますか」という質問に対する回答

	90	95	01
調整をしている	30.4	37.6	26.7
関係なくはたらく	23.0	25.6	26.0
調整の必要がない	27.3	18.6	35.4
わからない	19.3	18.2	11.9
	100	100	100

出所： 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査報告」

5. 非正規労働の増加と年金制度

第2号, 第3号の減少と第1号の増加

6. 非正規労働者の増加はなぜおきたのか

国際比較からみえてきたもの

産業構造の変化（経済のサービス化）

デモグラフィック要因

多様な働き方のニーズの高まり

景気要因（経済のパフォーマンス）

需要要因（経済のグローバル化）

コスト要因

→おもな要因は需要要因

（例外 オランダ）

7. 社会保険制度が正社員中心であることが、非正規労働者の増加の一因となっている

非正規労働者の増加は先進国一般にみられる現象だが、なかでもパートの増加が著しいのが日本の特徴

→ パートを雇うとコストが削減できる構造が存在する

8. 諸外国の年金制度

→ 事業主の採用に中立な制度を作る

9. 適用拡大は労働者にどのような影響を与えるか

『家族の変容とジェンダー
—少子高齢化とグローバル化のなかで』
(富田 武, 李 静和 編)

第2章

戦後の女性労働の変化と年金制度

大沢真知子

日本の社会システムは、夫が世帯主として経済的な責任を負い、妻が家事や育児などの無償労働を行なうという夫婦の分業が前提となつてつくられてきた。その仕組みが、経済のサービス化や国際化が進んだいま、非正規労働者の増加や世帯間の経済格差の拡大、さらには世代間の負担の不平等などの問題をもたらすようになってきている。

最近の年金の空洞化の原因をみると、若者のあいだで未納率が目立つ。その一方で、おもに専業主婦が加入している第3号被保険者数が減少している。背後には、専業主婦の数が減少するとともに、労働力に占める(社会保険料の負担のない)非正規労働者の割合がふえているという実態がある。

経済変化と年金制度とのあいだにはどのような関係があるのだろうか。年金制度が、非正規労働者の増加や格差の拡大に寄与しているという面はないのだろうか。

本章では、経済変化に対応して女性や家族がどのように変化してきたのかをみるとともに、現在おきている労働力の非正規化と年金制度との関連について考えてみたい。

1 日本経済の変化と女性労働の世代間の変化

日本の女性労働の変化を考えるうえで重要なのが、女性を取り巻く経済環

境の変化である。なかでも二つの大きな経済変化が戦後の女性労働者に大きな影響を与えている。一つは、(1)製造業が中心の社会からサービス中心の社会へ移行したこと、もう一つは(2)グローバル経済化の進展である。

この二つの経済変化のうちのサービス経済化にもっとも大きな影響を受けたのが、均等法世代である。ここでいう均等法世代とは、1986年から90年までに学校を卒業した世代をさす。そして、サービス経済化による追い風と経済の国際化による逆風を受けて二極化したのがバブル崩壊後世代である。この世代は91年以降に新卒で労働市場に参入している。

そして、これら二つの世代とは異なり、製造業が中心の時代に労働市場に参入したのが、均等法以前世代である。1986年以前に学校（最終）を卒業し就職した世代で、現在の社会保障制度は、この世代を前提に設計されている。

以下ではそれぞれの世代の就業パターンや結婚・出産のパターンの特徴をみていこう。

1 均等法以前世代

この世代の特徴は、結婚後に雇用労働者として働く女性が非常に少ないことである。家計の所得が倍増したことで、娘を大学進学させることができるようになり、女性の高学歴化が進んだ。また、経済が次第にサービス部門にシフトすることによって、結婚前に働く女性が増えた。しかし、結婚後は多くの女性が家庭に入った。

結婚適齢期や「結婚したら子どもを持つ」といった社会規範に強く影響されており、結婚は「結婚適齢期」といわれた20代前半に集中している。また、第1子の出産も結婚1～2年後に集中しており、7～8割の女性がこの時期に第1子を出産している。

既婚女性の就業率は、夫の所得水準が低いほど高く、既婚女性の就職はおもに製造業で、パートタイム就労するケースが多かった（製造業で働く既婚女性が多いのは日本の特徴であり、そこでの労働はおもにこの世代の女性によって供給された）。

2 均等法世代

1986年に男女雇用機会均等法が施行された。この年の既婚女性の雇用就業率は約3割である。女性にも総合職への道が開かれるようになる。この均等法を境に、女性の高学歴化が加速化する。

女性の高学歴化は60年代から70年代にかけて進むが、その多くは短大に進学していた。ところが均等法施行以後は、大学に進学する女性がふえ、進学率の男女差が縮まる。

そして、高学歴の女性を中心に晩婚化や晩産化が顕著になり、出生率が低下する。親と同居する若者の増加が社会問題としてとりあげられるようになり、「パラサイト・シングル」という言葉で表現された。同時に離婚率も高まり、結婚が永久就職ではなくなっていく。

ただし、「子どもは自分の手で育てたい」という女性の意識は根強い。高学歴の女性は二つのグループに分かれる傾向がある。継続就業を念頭に卒業後の職業選択も継続が可能な職業を選ぶタイプと、結婚後は専業主婦になることを想定しているタイプの二つである。前者は専門職を選ぶ傾向が強く、後者は事務職が多い（大沢 2004）。また、後者は前者にくらべて結婚や出産の時期が遅くなるものも多く、夫の所得が安定している場合には、出産後は家庭に入る女性が多い。

3 バブル崩壊後世代

バブル崩壊後のもっとも顕著な特徴は、男性の労働市場が大きく変化したことだろう。男性の雇用保障が低下し、賃金形態が長期雇用を前提とした年功的な賃金体系から短期の成果を重視する、成果主義の賃金制度に大きく変化した。

また、日本の企業の女性活用にも大きな変化がみられる。1996年と2001年を比較すると、賃金水準の高い企業規模の大きいところで大卒女性の採用がふえてきており、能力・意欲ともに高い女性が、その実力を発揮する機会が広がってきている（経済産業省 2005）。

その一方で、従来は既婚女性の就業形態といわれたパートタイム就労に多くの若者が参入するようになってきている。女性の正社員数は、92年の1118万人

から02年には1009万人へと109万人減少し、パートタイマーが559万人から719万人と160万人増加している。

採用において正規のポストが減少し、女性労働者のなかでの二極化が進んでいるのである。80年代には20代の独身女性のほとんどが正社員として働いていた。ところが90年代に入ると、若者のあいだで正社員比率が大きく減少し、それに代わってパート・アルバイト比率が上昇している（経済産業省2005）。

なお、このような二極化は、女性だけではなく男性においても起きている。夫が失業したり、予期せぬ理由で所得が減少したために、再就職をする女性もふえている。最近の特徴は、0～3歳の子どものいる母親の就業率の上昇である。2000年から04年にかけて、このグループの女性の就業率は、22%から27.8%に高まっている。女性の再就職の時期が急速に早まっていることが予想される（野口2004）。

また、経済的な理由で結婚できない、あるいは結婚しても希望するだけの子どもが産めない若者も増えはじめている。

2 女性の就業決定要因の変化

経済のサービス化や情報化がもたらすもっとも大きな変化は、「妻の就業は夫の所得水準に依存する」（ダグラス＝有沢の法則）という夫の所得が妻の就業に与える影響が弱まり、それに代わって、妻の学歴やキャリアの蓄積などが就業の決定要因になってくることである。

このことが男女間の賃金格差を縮小させ、夫婦の関係を変え、子どもを持つことの意味を変える。男女間の賃金格差が大きいと、夫が外で稼ぎ、妻が家にいるという夫婦の性別役割分業が合理性を持つ。しかし、この格差が縮小すると、この分業のメリットが減少し、代わって男女のパートナーシップを基本とした夫婦関係が望まれるようになる。また、子どもを持つことも夫婦の選択の時代になり、子育てに直接的、間接的にお金がかかる場合には、子どもを生まない、あるいは出産を抑制する。そして仕事と子育てとの両立がむずかしいと、高学歴の妻（世帯）の子ども数が少なくなる傾向がある。

これが少子化を進めるのである。

いまのべた変化はアメリカでは1960年代から起き、1970年代のなかばごろにはその変化がより鮮明になっている。これはアメリカでは、「静かな革命」（Subtle Revolution）と呼ばれ、この変化にともなって社会制度の改革が行なわれている（Smith 1979）。また、他の先進国でも70年から80年にかけて、同様の変化を予測している。なかでも女性の高学歴化がいちじるしく進んだことは特筆に値する。

1 世帯の所得水準と妻の有業率の関係の変化

世帯の所得水準と妻の有業率とのあいだにはマイナスの関係がみられ、これを日本ではダグラス＝有沢の法則と呼んでいる（労働経済学では、労働供給における所得効果と呼ぶ）。

この関係が成り立っているかどうかを確認するために、小原は、家計経済研究所によるパネルデータを使って夫の所得水準を10分位に分類し、夫の所得水準と妻の有業率との関係を93年と96年とで比較している。その結果、93年までは夫の所得が高くなるほど妻の有業率は低くなるといった関係が弱いながらもみられるが、96年にはその関係は統計的に支持されないほどに弱まっていることを発見している（小原2001）。

それと同時に、93年と96年を比較すると、第8分位や第9分位といった比較的所得水準の高いところでの女性の有業率が伸びている（表2-1）。小原は、これを、夫の所得水準にかかわらず妻が就業決定をするようになってきたことの現われとみている。

サービス経済化のもう一つの特徴は、性による賃金の格差よりもスキルによる格差が大きくなることである。それが仕事格差を生み出すとともに、熟練度の低い労働者の賃金を下げ、男性の失業率を高める。

図2-1は、男性正社員の1時間当たりの平均所定内給与を100として、女性正社員、男女パートタイマーとの賃金格差をみたものである。正社員のあいだでは男女間の賃金格差は縮小している。この理由は女性の高学歴化や勤続年数が長くなったことなどによって賃金が上昇したこともあるが、男性の賃金が伸び悩んでいることも、格差の縮小を進める要因となっている。