特集

少子高齢化と日本型福祉レジーム

労働レジームと家族的責任

服部良子

要約

本論ではケア労働に関する家族的責任支援政策の今後を考察する。1980年代までに日本の制度は男女別雇用構造を形成した。それは男性労働者は稼ぎ手で、女性は被扶養でケア労働担当という男女分業の家族制度との組み合わせの構造をもつ。これは専業主婦を男性の扶養者とする税制と社会保障制度とリンクしている。85年の基礎年金改革も専業主婦を被扶養者第3号被保険者として保険料負担を課していない。均等法対策として日本企業はコース別雇用管理を採用して85年以前からの男女別雇用管理が維持された。そしてバブル崩壊以降、正規雇用の長時間労働が継続した。またパートや派遣の非正規雇用はさらに拡大した。そのため90年代以降、少子化対策の均等法・育児介護休業法等は雇用制度のなかで十分運用されていない。また社会的ケア労働支援は保育ケア不足が継続している。介護が公的保険制度化されたのに対照的である。少子化対応や女性活躍推進政策のケア労働のため家族的責任支援政策は法令遵守の徹底が必要である。

キーワード：ケア労働，家族的責任，第3号被保険者，パート，派遣，女性活躍推進政策

2015, 家族社会学研究, 27(1): 36-48

Japan's Employment System and Family Responsibility

Ryoko Hattori

Abstract

This paper analyzes the effects of Japan's family responsibility support policy related to care work. A gender-segregated structure was formed in the Japanese employment system where the male worker was the breadwinner and the female was the caregiver in a family. This structure was linked to the tax system and the social security system, in both of which the male breadwinner supported the full-time housewife. The 1985 reform of the national pension system introduced "Category III insured persons" that did not need to pay contributions. The gender-segregated structure against the Equal Employment Opportunity Law introduced a course-based personnel management system to keep the gender-segregated structure. The collapse of the bubble economy brought longer working hours and more non-regular work for people as part-timers or temporary workers. Positive action policies for children and working mothers and father could not be utilized sufficiently in the employment system.

Key words: care work, family responsibility, Category III insured persons, part-timer, temporary worker, positive action policy

2015, Japanese Journal of Family Sociology, 27(1): 36-48

はっとり りょうこ：大阪市立大学

Graduate School of Human Life Science, Osaka City University, 3-3-138 Sugimoto, Sumiyoshi-ku, Osaka 555-8585, Japan

E-mail: hattori@life.osaka-cu.ac.jp

I. はじめに

アベノミクスのなかで、女性活躍推進は主要な柱の一つとされ、成長戦略の中核とうたわれている。あわせて出産子育てしながら女性が働き続けられる社会の実現に、男性の子育てのよりいっそうの「参加」推進も言及されている。少子高齢化が進行する現在、首相と政府が認めるところの女性が産みにくく女性も男性も子育てしにくい 21 世紀の日本社会の現状は、日本の働き方に最大の原因がある。働き方とその制度や政策の総体である労働レジームは、男女労働者の雇用形態や労働基準規制を通じて、直接間接に育児や介護のケア労働責任である家族的責任のありかたを左右している日本の現状がある（塩田 2000; 竹中 2012a, b）。

1965 年の ILO123 号勧告では「家庭責任をもつ婦人」が明記されていた。60 年代には欧米でも家族的責任はまず女性に帰するものであった。その後 1975 年からの「国際婦人の 10 年」の半ば、1981 年、ILO156 号条約は男女の労働者を「家族的責任を有する労働者」と規定した。なお家族的責任の中核は、家族のための育児や介護というケア労働負担である。1980 年代以前に男女の労働役割分担を前提とした〈分業型〉家族的責任は、ILO156 号条約とともに男女が共に家族的責任を担う〈シェア型〉への転換が始まった（服部 1997, 2007）。

この背景には、グローバル経済の本格化に先立ち、先進工業国での労働力の女性化の進展が目立ち始めた状況がある。女性が社会での仕事に従事すれば、家庭での家事育児介護の二重負担課題が生ずる。女性の二重負担は、女性の出産抑制、少子化という結果を導きつつあった。女性の就労が少子化の原因とされた。ところが、1990 年代末から労働力の女性化が出生率低下をもたらした現象とは逆に、女性労働力率の上昇のある諸国の一部で出生率の上昇が、2000 年以降確認され始める。この変化は、とりわけフランスや北欧で顕著

で、家族的責任支援の社会政策の影響が大きい。すなわち、保育や介護などケア労働を社会サービスとして提供し、ケア労働のための休暇制度や短時間勤務を可能にする制度導入である。とりわけ女性の両立支援にとどまらず、男性も育児ケア労働を担うことが可能な「シェア型」家族的責任支援制度の社会政策運用であった。

これに対し、一定の女性労働力率の上昇は確認しながらも、対照的に同時期に引き続き出生率は低下を続けた国々がある。すなわち日本をはじめイタリア、ドイツでは、家族的責任支援の社会政策については「シェア型」の運用ではなく男女の「分業型」であった。そこでは、男女両性に対する両立支援ではなく、主に女性の両立支援政策として制度運用がされていた。日本では出生率戦後最低の 1.57 ショックを受けて、少子化対策の「エンゼルプラン」として 1990 年から「女性のための両立支援」政策が打ち出された。加えて 1997 年均等法改正によるポジティブ・アクションの導入も、まず女性の両立支援の法的裏づけという役割であった。上昇しない出生率対策と女性活躍推進のためにワーク・ライフ・バランス憲章（WLB 憲章）が 2007 年に定められた。

WLB 憲章では行政と企業を政策主体として位置づけたため、〈シェア型〉家族的責任支援政策が本格化されるかにみえた。実際に次世代育成支援対策法によって企業の行動計画策定が定められたからである。しかし 2010 年代の日本では、法制度運用では〈分業型〉家族的責任体制が変わらずに優先維持されている。それを最も象徴するのは、男性の育児休業取得率の低さである。また、法的には非正規雇用にまで母性保護や育児休業取得適用を広げたにもかかわらず、その適用を阻むマタニティ・ハラスメントの頻発であった。〈分業型〉の女性の両立支援政策適用すらいまだ進んでいないのが日本の職場である。

日本の職場での働き方は、1980 年代には日本の経営といわれる日本的雇用制度である労働レジームのもとにあった。石油や多様な天然資源に

は恵まれない日本が、敗戦後わずか数十年で高い経済力を獲得した源泉は、絶えざる技術革新を実現し高品質の製品を作ることのできる人材と安定した雇用関係および労使関係にあるとみなされていた。とりわけ日本の雇用制度は、終身雇用といわれる長期雇用保障、年功カーブを示す賃金、そして企業内組合の存在を特徴としていた（大森 2014）。高度成長期に労働力不足を背景に形成された日本の雇用制度は、同時に国家による家族単位の社会保障とそれと補完関係をもつ企業の雇用管理政策と密接に連動して機能してきた（服部 1993, 1994）。

ただ 2000 年代の日本では流動性の高い非正規雇用の労働市場の拡大に注目が集まり、これらの特徴は薄れた感もある。しかし、1991 年のバブル崩壊後の 10 年以上続いた長い不況期は、むしろ日本の雇用制度の維持存続のための多様な調整過程であった。本論では、日本の雇用制度の中で家族的責任とされるケア労働負担が 21 世紀にも引き続き女性に比重をおく〈分業型〉として維持される経緯について、90 年代以降の雇用状況と女性の両立支援政策の変遷をふりかえることから

考察する。

II. 日本の家族的責任の現状

家族的責任をめぐる状況は働き方の指標に端的に表れている（図 1）。まず日本の女性の年齢階層別労働力率は、2010 年代も M 字型労働力率を継続している（図 2）。OECD 諸国の中では日本以外に韓国だけが M 字型労働力率を保っている。日本でも韓国でも出産育児に際して女性は就業継続をあきらめる。その理由はまず保育ケアサービス供給不足であり、ついで夫のケア労働参加が困難なことである。2000 年代の 10 年間で M 字の底はわずかに上がっている。とはいえ女性のみに M 字型が明瞭に存在することは、女性への育児ケア労働比重の偏りを示すといえよう。家族的責任支援政策として 1992 年に制度化された男性育児休業の取得率は、男女が取得可能な法制度にもかかわらず、男性の取得率は制定後 20 年経過した 2010 年代でも 1% 余りである。

さらに、ケア労働を含む生活全体について時間をみると、家事育児介護時間の男女差が際立っている（図 3）。21 世紀の WLB 憲章のある社会

非正規雇用は女性に比べると少ない。しかも若年と高齢者に偏る。30 歳代から 50 歳代の正規雇用率はきわめて高い。出典「図 11 年齢階級別にみた 15 歳以上の男の仕事ありの構成割合」『平成 25 年度国民生活基礎調査』, 厚生労働省ホームページ (2015 年 1 月 25 日取得 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa13/dl/16.pdf>)。

図 1 男性の就労状況 (2004 年と 2013 年)

M字型労働力率は継続。M字の底は上がったが、非正規雇用が増加した女性雇用。しかも若年層は正規、中年層は非正規に分離した分布を示す。

出典 「図11 年齢階級別にみた15歳以上の女の仕事ありの構成割合」『平成25年度国民生活基礎調査』, 厚生労働省ホームページ (2015年1月25日取得 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa13/dl/16.pdf>).

図2 女性の就労状況 (2004年と2013年)

にもかかわらず男性の家事・育児合わせても1時間以下である。なにより、共働き夫婦の生活時間配分をみると、わずか7分であるがむしろ妻が無業の夫の育児時間は共働きの夫より長い。男女の働き方、仕事時間、家事育児時間が1980年代半ばから2010年代までほぼ同じ配分構造を示していることは、後に示すさまざまな政策が働き方にほとんどインパクトをもたなかったことを物語る。1980年代以降、男性は家事育児をあまり行わず長時間労働に従事する働き方を2010年以降も変えていない。こうした男性の配偶者の女性は家事育児時間が長く、賃金労働の時間は短くなる。

ただ高齢者に対するケア労働は異なる状況にある。2000年の介護保険法により高齢者ケアは社会保険制度によって給付されるようになった。高齢者ケアの家族的責任支援政策は国家がバックアップして市場から個人へケア労働が社会サービスとして提供される仕組みが形成された。いろいろな課題はあるとしても介護の社会化は成立している。これに対して子どもに対する保育ケアの家

族的責任支援政策は、圧倒的な供給不足が継続している。1970年代から2010年代までも待機児童問題は継続している。1990年代に、介護保険制度に向けた高齢者ケアの社会化つまり社会保険制度化の国民的ともいえる運動が起こった。そしてケア労働を担う女性だけでなく、政治、行政、企業も巻き込んだ運動は国を動かし介護保険制度が実現された。

しかしほぼ同時期、少子化が深刻化したにもかかわらず、子どものケアについて国民的運動は形成されていない。老いとケア労働問題は男女に等しく訪れる。それに対して、保育ケア問題は働く女性しかも主に正規雇用の女性にとってだけの課題であるという対立構造も確かにあった。さらに教育費の受益者負担など子育ては親の自己責任とする論を背景に、保育ケアは限定された期間のごく一部の女性の課題であるとみなす日本社会の意識は根強い。女性は個人の課題として、また個々の家族として保育ケアに対応すべきという社会意識が形成され、それは日本の職場における意識風土の基盤にもなっている。結果、1980年代以降、

共働きか否かを問わず、日本の子育て家族では男女雇用機会均等法施行の1986年から2011年までの間、仕事・家事・育児時間の時間配分の変化は乏しい。

使用資料典拠 「図5-5 共働きか否か、行動の種類別生活時間の推移（昭和61年～平成23年）一週全体、夫婦と子供の世帯の夫・妻」『平成23年社会生活基本調査の概況』、総務省ホームページ（2015年1月25日取得 <http://www.stat.go.jp/data/shakai/2011/pdf/gaiyou2.pdf>）。

図3 1986～2011年の共働きの夫と妻の生活時間（仕事・家事・育児）

第1子出産後退職する女性はむしろ近年増加傾向にある。それに呼応するように1980年代から継続して2010年代でも男性が長時間労働に従事し、男性の家事時間や育児時間は長くない。ケア労働の男女間で分業構造を支持し維持する社会意識が維持され高齢者ケアと保育ケアに対する社会意識の差が生じている。こうした「分業型」家族的責任は、労働レジームとそれをめぐる制度変遷も深く関与している。以下、1980年代以降のいくつかの政策の節目を確認していく。

III. 1980年代の労働レジーム

1980年代は、高度成長と石油ショック、そし

て低成長を経てバブル経済という拡大期であった。この時期に大企業を中心に確立された日本の経営といわれる日本的雇用制度は、長期雇用を前提に配置転換・転勤など異動に基づくキャリア形成を確立していた。また長期雇用は若年期の低賃金と中年以降の賃金上昇を組み合わせた年功的賃金上昇を伴い、ライフステージに応じた生活保障の意義もあわせもった。この雇用保障と年功的賃金上昇は企業内組合による協調的労使関係によっても支えられた。男性の年功的賃金は家族の生計費を支える水準要求や各種手当給付が労使交渉を通じて満たされることによっても達成された。

ただし、こうした雇用慣行の対象は主に大企業の男性に限られた。中小企業の労働者は企業間の流動性が高く、大企業男性に比べて相対的に勤続年数は短く年功的賃金とは限らなかった。また女性には結婚出産で労働市場を退出するため長期雇用や年功的賃金ではなかった（服部 1996）。

1985 年の男女雇用機会均等法制定は、女性に対して男性と同じ処遇を求める法制度であると産業界は受け止めた。そこで均等法への対応として産業界は、80 年代までの男女別の分業型の働き方＝男女のジェンダー分業を前提とした雇用管理を維持するためにいわゆるコース別雇用管理を導入した。均等法が性別による雇用管理を法によって禁じたため、コース別雇用管理は男女でなく総合職と一般職とキャリアと処遇によってコースを分けた。つまり男性と同様の働き方を受け容れる意思を示した女性は総合職コースに配置された。しかし、ほとんどの企業では男性は総合職コース、女性は一般職コースへ振り分けることによって従前からの男女別雇用管理を維持した。

その結果、1985 年の均等法制定以後も日本の経営（長期雇用、年功賃金、企業内組合）の特徴を備えた「男性稼ぎ手」モデルは、総合職男性の働き方として維持されることになった。キャリア形成・生活保障給賃金カーブのある総合職は、従来の男性型キャリアの働き方である。総合職のキャリア形成は、長期育成型であり、転勤を伴う配置転換が必須であり、転勤は総合職への踏み絵であった。それに対して、一般職は従前のように結婚や出産で退出が前提とされた女性向けのキャリアコースであった。

日本の経営としての労働レジームが、均等法にコース別で対応したのは、「男性稼ぎ手」が「女性被扶養者」とセットになった「家族単位型税・社会保障モデル」を内包していたからである。これこそいわゆる「家族主義的日本型福祉レジーム」である。男性稼ぎ手が家族単位で、課税され社会保険料を支払うことにより、税や保険料を負担できない無収入の妻や子どもたちに社会保障の

セーフティ・ネットをかけていた（服部 1993, 1994）。

したがってコース別キャリアは、社会保障制度・税制と連動している（図 4）。とくに均等法と同じ 1985 年制定の基礎年金制度が「家族単位型税・社会保障モデル」に与えた影響は大きい。基礎年金制度では、サラリーマンの夫の被扶養者である第 3 号被保険者の妻は保険料支払いから免除されている。しかしながら、年金受給権は与えられた。また、同じ被扶養基準に基づく課税における配偶者控除は、被扶養の配偶者について、家計単位の節税と保険料節約のメリットをもたらしたのである。1987 年の配偶者特別控除（2003 年廃止）も同様である。「女性被扶養者」は家族のなかで育児や介護、家事の担当者であるとともに、非課税と保険料負担が発生しない範囲の年間所得でパートタイマーとなる。雇い主にとって、彼女たちは社会保険料負担がない低コストすなわち低賃金労働者という存在である。

その結果、1985 年、労働レジームの中核として引き続き確立されたのが、「男性稼ぎ手」と「女性被扶養者」による家族である。そしてそこでの家族的責任としては、〈稼ぎ手賃労働担当男性、家族ケア労働＋家計補助パート担当女性〉で構成される分業型家族的責任であった。85 年の均等法制定は、女性差別撤廃条約批准の前提の一つであったが、もう一つの前提である女性の年金権の確立は、税・社会保障の点では、むしろ女性被扶養者モデルを制度化する結果となった。税や社会保険料を払うほど所得がない女性や、無収入の女性の年金権を保険料負担なしに付与したことは、「女性被扶養者」を女性パートという低コスト労働力として労働レジームへ組み込む根拠を確立することになった。女性被扶養者＝主婦は、課税されない労働者の地位を、皮肉なことに女性差別撤廃条約批准のための均等法制定という契機によって社会保障の根拠を与えられたのである。それは、低コストの女性労働を組み込んだ改訂版日本の経営あるいは 85 年型日本の雇用制度と呼ぶ

ことができる労働レジームの出現でもあった。この労働レジームは、90年代以降維持され21世紀の日本でも労働レジームの主要基幹要素として機能している。

IV. バブル崩壊後の正規雇用

1. 雇用コア部分の縮小

80年代後半のバブル経済は91年のバブル崩壊を経て、1990年代以降の長い低成長期へ入る。この時期に定着が進んだのが、日本的雇用慣行の一部変更である85年型日本の雇用制度であった。すでに80年代には日本的雇用慣行による年功賃金の賃金コスト負担の大きさや、長期雇用による労働力の流動性の低さは解決すべき課題として指摘されていた。これらの課題対応はバブル崩壊による企業リストラとして90年代以降急激に進む。すなわち男性長期雇用傾向の縮小、年功的賃金の見直しである。その論理を端的に示すのが1995年の日経連報告書「新時代の日本的経営」である。雇用流動化とともに能力主義導入を図るべきという趣旨で、正社員は増やさず、むしろ正社員を相対的に縮小する労働レジームの変更だった。これは日本的経営の中核コア労働者＝成年男性労働者の縮小にほかならない。

バブル経済の崩壊は、「長期雇用、年功賃金」の変更が高賃金中高年のリストラとして能力主義導入によって進められた。また、社宅や保養所廃止、扶養手当給付基準見直しや廃止などによって実質賃金が削減された。フリンジベネフィットに代表される「日本型福祉レジーム」であった手厚い福利厚生が縮小廃止された。削減されたコア労働者は、社外へ排出され一定部分が、パート、派遣労働者など非正規雇用者などとなっていった。

同時にコアの縮小は新規学卒者採用の縮小としても進行する。採用絶対数の削減に加え正規雇用の一般職職種の縮小または廃止も平行した。その結果90年代後半のいわゆる就職氷河期には、大卒新卒者の女性にはパートになるケースも現れた。高校新卒者も派遣やパートを選択せざるをえ

ないケースが増加したのもこの時期である。新規学卒者採用の縮小は、若年非正規雇用者を大量に生み出した。こうして、バブル後のリストラの進行は1990年代を通じて失業率の漸増、女性とともに男性の非正規化を進行させた。

2. 長時間労働の維持

その一方で、正規雇用が全廃されたわけではない。労働レジームの縮小された中核部分では、能力主義を導入する一方で働き方と処遇は大きくは変えていない。つまり雇用保障とひきかえに、引き続きあるいはむしろより長時間労働が課された。

雇用調整として雇用コア部分を中心に長時間労働傾向が顕著となっていく。雇用量の削減を人員単位当たりの労働時間延長が一般化したのであった。1985年の労働基準法改正によって8時間労働規制が一定期間の平均値とされたことは、週休二日を実現する一方で定休日のない営業時間設定や営業時間の延長を可能にした。先進工業国が労働時間短縮を実現する一方で、日本では30代男性の2割近くが週60時間以上働いている長時間労働の問題は2010年代になっても依然解決していない（総務省『平成23年社会生活基本調査』）。有給休暇の取得率も欧米では100パーセント近いのに、日本では50パーセントに届いていない。そして、この時期以降新規雇用導入回避でもある長時間労働傾向とともに、職場のメンタルヘルス問題が目立ち始める。コア労働者の量的な縮小は、非正規雇用という周辺部分の拡大と同時にコア労働者の労働時間増加によっても補完されている。

3. 女性労働者の選択肢

経済状況の厳しさと男性労働者のリストラは、この時期急激に共働きを拡大させている。

均等法以来、正規雇用の総合職女性は男性並みの働き方を受け入れる場合に参入が許された。長時間労働をいわずコア内部職域でキャリアを形成した総合職女性が結婚・出産・育児をするケースも出現していた。しかしそれは多くの場合、女

性の就労継続のための両立支援が充実した先進的な大企業や教職・公務職場であった。あるいは子どもの祖父母など親族ネットワークの支援やベビーシッターなど保育関連の大きなコスト負担を前提としていた。夫も総合職として働く共働き家族は、企業や組織の全体では少数者である。〈スーパーウーマンとイクメンのカップル〉を可能にしている公私の条件は背後に隠して、子育てしながら就労継続できている事例の存在は大きくアピールされがちである。もちろん 1990 年代には 1.57 ショックやエンゼルプランを追い風にして育児介護休業法が制定され、均等法によるポジティブ・アクションのもと両立支援、ワーク・ライフ・バランス政策は推進された。90 年代以降個別の職場においても働く女性全体に占める比率としても、共働きは相対的に漸増する部分であった。子育てしながら就労継続する部分の増加は、

確かに M 字型労働力率の「底」を上げた。しかしそれ以上に、子育て一段落後に非正規雇用となる女性比率は高い (図 2)。つまり正規雇用での就労継続より、育児理由離職後非正規雇用での再就職が選好されている。

関連法制度が 90 年代以降整備されていることは、図 4 にも明らかである。しかし、育児休業取得、短時間勤務などの申請に応えることができる企業職場は部分にとどまっていた。公務職場しかも女性が多い職場でも、妊娠出産や育児休業が「職場に迷惑をかける」感覚が存在していた。正規従業員の長時間労働、残業業務の多さや育休交代要員が配置されないことなどは、90 年代から 00 年代の低迷する経済のなか職場の合理化の一般的で主要な対応であった。管理職によるぎりぎりの要員配置、職場構成員相互の遠慮や配慮が交錯し、両立支援やワーク・ライフ・バランス施策

	1980年代	1990年代 (1991 バブル崩壊)	2000年代	2010年代 (2008 リーマン・ショック)
労働		1985労働基準法改正(8時間労働制緩和) 1985男女雇用機会均等法	1997改正均等法 1999改正均等法施行(間接差別禁止、母性保護義務)	2010 長時間労働規制 **
非正規雇用		1985労働者派遣法	1996派遣法26業種に拡大 1999派遣業種自由化	2004製造業派遣解禁 2007製造業派遣3年に延長 2010製造業派遣禁止
(家族的責任支援政策) 女性登用 両立支援 ワークライフバランス 次世代育成		1997改正均等法(ポジティブ・アクション、セクハラ規定) 1999改正均等法施行(間接差別禁止、母性保護義務) 1991育児休業法(女性のみ対象) 1992育児休業法(男女対象) 1995改正育児介護休業法(雇用保険手当、社会保険料免除) 1981ILO156号条約(男女の家族的責任) 1981女性差別撤廃条約 (1990 1.57ショック)	2002育児介護休業法一部改正 2007ワークライフバランス憲章(事業者の当事者化) 2008改正次世代育成支援対策法 2003次世代育成支援対策法(事業者行動計画)	2014パートタイム労働法改正(差別禁止)
税・社会保障		1985基礎年金(女性に年金権)第三号被保険者(配偶者控除) 1987年配偶者特別控除(～2003)	2003配偶者特別控除廃止	2000介護保険法施行(40歳以上 医療保険に準ずる*)

* 40 歳以上 65 歳未満 保険料支払: 健康保険は世帯単位で被扶養者不払い、国民健康保険世帯は人数分世帯主から徴収。65 歳以上男女とも個人単位徴収。

** 週 60 時間以上規制・超えると 50%割増賃金、時間単位有給休暇取得可能。

筆者が作成

家族的責任支援政策としては女性登用、両立支援、ワーク・ライフ・バランス、次世代育成支援などに関する政策が該当する。

また労働政策や家族的責任支援政策に比べると社会保障政策は制度変化が少ない。

図 4 家族的責任支援政策と労働レジームをめぐる制度変遷

の職場運用に対する抵抗感を生み出している。先進施策を採用する企業において両立支援やワーク・ライフ・バランスが中間管理職の査定項目となり、組織トップや組織的バックアップがあるときは確かに、少しずつ前進していった。しかし全体傾向では法制度や政策が、罰則規定なしに努力義務規定にとどまっている限り、政策展開の実は期待できなかった。

とはいえ、次世代育成支援対策法による行動計画の策定やくるみんマークによる企業認証は女性の両立支援政策や男性の育児参加課題の広報周知という啓発に事業者を関与させる意義はある。均等法以降の労働レジームをめぐる制度政策をふりかえると、全く変化がなかったわけではない。ただ、労働レジームのコア部分は一定の変質を伴って縮小しながら80年代のまま残存している。その一方で、かつてのコアを周辺部分に転化させたことによって、90年代以降、急激にコアに対する周辺部分、すなわち非正規労働者が拡大していった。この状況は家族的責任を担う女性労働者の働き方の選択肢がパートや派遣となることと表裏をなしている。

V. 周辺の拡大としてのパート基幹化と派遣労働

1. パートの基幹化

80年代までの労働力不足基調では、企業は労働力を企業内部に保有確保することを至上命令としていた。ところが91年のバブル崩壊によって状況は逆転する。余剰人員を企業内に保有しない人員削減が推進された。より少ないコア労働者数への転換に加え調整が容易な周辺労働者を企業外部から随時調達する体制へとシフトする。それを支えた大きな変化がパートの基幹化と派遣労働者の拡大であった。この方向性はすでに80年代に経済団体から今後の非正規労働市場の展望を示す分析として提起されていた。すなわち90年代はグローバル化する経済とITによる急激な技術革新が、バブル崩壊をきっかけにして従来ない頻度

と程度の雇用調整を企業活動に求めた時期であった。その雇用調整こそこれまで示した総合職人材というコアの縮小と非正規雇用という周辺の拡大である。

女性には正規雇用より非正規での増加が進む。図4で示すように均等・均衡待遇のため差別的取り扱いを禁止した1997年のパートタイム労働法制定をはじめ、労働者派遣法の規制緩和など非正規雇用の制度整備が1990年代から急激に進んだ。均等法成立により、コアの女性正規労働者の総合職は男性に準じた扱いであったが、一般職女性は1990年代に徐々に非正規への置き換えが進んでいく。労働者派遣法対象業種拡大に関する改正以後、派遣労働者の増加が加速する。職務単位で労働者を派遣されるだけでなく、たとえばコールセンター業務などのように特定の部署全体をアウトソーシングすることも一般化した。パートの基幹化や業務アウトソーシングにより一般職の女性がフルタイム正規職でキャリア形成するルートはほぼ消滅した感があるのが90年代から2000年代であった。

流通・小売を中心にパート労働拡大という非正規雇用拡大が進むなか、パートの基幹化は90年代から00年代に急激に進行している。パートのキャリア形成を認めコア正規雇用が行ってきた職務や職域をパートに代替させたのがパートの基幹化である。パートは既婚女性が多く、税と保険料について被扶養の枠を守ることを求める場合が多数を占める。しかしパートの勤続年数が長くなるにつれてその枠内でパートながらキャリアを積み、管理的職務を担う人材を擁する職場や企業も出現した。たとえばスーパーマーケットの場合、1990年代になると小規模店舗であれば店長だけが正社員ということも珍しくない（乗杉・岡橋2013）。企業のコアとなる中核の正規労働者の絶対数を減少させ、低コストのパートに置き換えることが、パートの基幹化によって実現されていくようになる。

2. 派遣労働の拡大

グローバル化が進行した 2000 年代、雇用調整としての非正規雇用の拡大は正規雇用の縮小とその縮小を周辺の非正規雇用拡大で補完し吸収することであった。この動きは、1990 年代半ばから派遣労働の規制緩和傾向に端的に表れる。派遣労働者の増加は、パート以上にその対象を幅広くしていく設定を伴いながら、労働者派遣法の規制緩和を繰り返して推進された。かつて劣悪な労働条件を規制するべく定められた規制が次々外され、2004 年にはついに製造業での労働者派遣が合法化されていた。

コアである正規雇用労働者を縮小し、さらにコア人材の雇用調整を回避するためにパートや派遣労働者など周辺の人材が利用されることが常態化したのが 2000 年以降の日本であるといえる。派遣労働の相次ぐ規制緩和と範囲拡大により製造業派遣、日雇い派遣と新しい展開が開始した。とくに人材派遣業は大手から小規模企業まで多くの新規参入者が出現し、90 年代半ばから数年の間に売り上げを倍以上に拡大していった。労働者派遣

を行うだけでなく、仕事と職場をパッケージ化して、企業のコア正規労働者職務を職場ごとアウトソーシングするビジネスが拡大していた。

1985 年制定時に 16 業種に限定していた労働者派遣法は、1994 年には派遣労働者 50 万人、人材派遣売上げ 1 兆円、96 年に業種 26 に拡大を経て、99 年に対象業務が原則自由化（製造、建設、医療を除く）された。2002 年には派遣業界の売上げが 3 兆円を超え、2004 年に製造業に派遣が解禁される。一般派遣期間が 1 年から 3 年に延長されたこともあり、自動車や家電メーカーなど日本の代表的企業が派遣労働者を前提とした企業活動を展開した。その結果、賃金水準の低さ、キャリア形成が不可能な働き方であることに加えて、派遣先が変動することにより生活基盤が脆弱となる非正規労働者が急増していった。若年派遣労働者のキャリア展望のなさは、その後、中長期の日本の労働市場にとってあまりに大きな課題をつきつけるようになる。その課題を集約したかのようにつづったのが 2008 年製造業派遣社員による秋葉原通り魔事件である。これを契機に、さすがに

筆者作成。

本図は、直接雇用、間接雇用の流れと労働市場の関係を概念化している。1990 年代以降、派遣労働は企業が直接に労働者を雇用しない間接雇用の拡大であり、企業内と外部労働市場の間に「中間労働市場」を発生させた。

図 5 非正規雇用としての間接雇用

過剰な緩和の見直しが始まり、2010年に労働者派遣法が改正され、製造業への派遣は原則禁止になった。

派遣労働の急速な拡大は、コア労働者を縮小することによる失業者の発生拡大を緩和する機能を果たしているという見方も可能となる。図5で示すように、従来から直接雇用されていた女性パートや学生アルバイトという非正規雇用のカテゴリーは、正規労働者の被扶養者である場合が多い人々が構成していた。80年代までの労働レジームのもとであればコア労働者の被扶養者であった人々である。しかし90年代以降、先に示したようなコア労働者の縮小と周辺の拡大は、非正規雇用の新しいカテゴリーを形成した。つまり、仕事があるときだけ労働者になるという企業に都合のよい雇用である。完全な失業者となる外部労働市場でなく、また雇用コストの発生する内部労働市場の労働者でもない。労働市場の外部と内部の間の「中間労働市場」として位置する非正規雇用カテゴリーである。それに応えるような機能を与えられたのが派遣労働であった。90年代半ばから若年層の失業率が、他の年代以上に上昇する。前項でも触れたように新卒者採用が縮小された結果である。大学生以上に高校生の求人が縮小した。その結果、彼らが吸収されていったのが派遣労働であった。とくに2000年以降、携帯電話の普及から求人求職行動が変化して、就職情報誌やインターネットを介して失業者を吸収していくようになる。そして、派遣労働者は、常用型でない登録型派遣の場合、登録することによって雇用されることを待つという独特の労働市場に位置することになる。企業による直接雇用でなく、人材派遣ビジネスを介した間接雇用の市場が確実に拡大してきた。それは失業者に対して労働市場での存在を完全な失業者ではないが、しかし、限定された期間のみ雇用が与えられるという不安定な位置を与えた。

他方、派遣労働者を直接雇用することなく労働力を利用できる企業にとって、パート以上に雇用

量調整が容易な労働力の存在の出現である。つまり派遣労働者という間接雇用にすれば企業は人事管理や社員教育を行う必要がなく残業手当や有給休暇を与える必要もなくなる。さらに解雇が容易にできるなど人件費を大幅に節約できる。つまり、社会保険や雇用保険や退職金の負担をゼロにして低賃金にできるだけでなく、中長期の人間としての生活や技能養成を顧慮することから企業を解放してしまう雇用形態による働き方になっている。派遣労働者法による人材派遣ビジネスは、人間をあたかも「もの」として調達配置できる。また本来は失業者であるにもかかわらず、人材派遣ビジネスに登録することによって、雇用がない労働者に労働市場の居場所を与えているともいえる。その意味で企業内でなく企業間の労働市場でもない中間労働市場という表現のあいまいさは、派遣労働者の不安定な地位を示している。最低限の労働基準の規制をはじめとする法制度によって、労働条件、賃金水準を遵守する仕組みが不可欠である。もちろんその法制度には均等法や育児介護休業法も含まれねばならない。しかし、現状の法令遵守はとても十分とはいえない。

VI. 労働レジームにおける制度と運用

このようにパートや派遣労働者という非正規雇用拡大政策を採用することで、手厚い福利厚生や社会保障へ連動する「日本型福祉レジーム」の枠外の処遇を受ける労働者が増加することを90年代以降の労働レジームは可能にした。加えてパートや派遣は、基本的に有期雇用であるため流動性が高い。すなわち1991年のバブル崩壊以降のいわゆる失われた10年ないしは20年の間に、日本の労働レジームは、フレキシブルな雇用調整が可能で、時間給、社会保障給付低負担、福利厚生なしで働く企業にとって低コストの労働力を、コアの縮小と周辺の拡大によって確保するという調整を行ったといえる。非正規雇用は、かつて若年、女性、高齢者など属性分類から、「流動化した男女」へ「多様化」し拡大した。

多様で流動的な非正規雇用の出現は、労働レジームの旧型日本的雇用から「新時代の日本的経営」への転換である。旧型では、男性に企業のコアの安定型雇用を与える一方、女性は周辺の流動雇用と配置されていた。90年代以降の新型では、縮小されたコア部分を除き、男女年齢を問わず周辺となる非正規雇用労働者は多様化し流動化した。周辺は80年代には女性だけであったが、90年代以降、若年労働者の失業率の上昇とともに男性の周辺流入も増加した。その意味で、「男性稼ぎ手」になりうる男性は減少している。

しかしこれに対し「女性被扶養者」部分は、引き続き縮小することなく維持されている。その根拠の一つは、女性パートの第3号被保険者の維持の仕組、すなわち税制と年金、医療、介護保険など社会保障制度にある。そしてもう一つの根拠は、育児と介護のケア労働を家族の内部で担当するのが女性という働き方の現実である。ただ2000年の介護保険制度による公的社会保険制度施行が高齢者ケア労働については社会サービス化したのが、育児ケア労働は公的社会保険制度としては支援されていない。この点は、子どもをもうける家族単位あるいは家計単位を構成するコアの男性労働者にとっても、周辺のパートや派遣の女性労働者にとっても2010年以降も育児ケア労働はコスト負担と労力面で等しく切実である。

したがって日本の労働レジームは、80年代以降も日本的雇用慣行のコア部分を縮小させながら、しかしその存続は維持し保証している。そして同時により低コストの労働力確保のために、1990年代以降も周辺の非正規雇用を量的にも質的にも拡大してきたのであった。コアも周辺もそれぞれの根拠の一つを税と社会保障制度の被扶養においていたからである。したがって、家族的責任のケア労働は、「男性稼ぎ手と女性被扶養者」の揺らぎながらの維持によって、とりわけ育児ケア労働を焦点とする〈分業型〉家族的責任は結果として維持されている。維持する根拠と力はこれまで示したとおり労働レジームとしての働き方

ある。すなわち、家族的責任である育児ケア労働については男女の分業を前提に女性担当として、男性がコアにおいて長時間労働、女性が周辺において非正規雇用でケア労働と両立させるという働き方である。

マクロ的には90年代以降、図4で示したような女性登用政策や両立支援政策、さらには事業者を当事者化するための次世代育成支援対策法による行動計画やワーク・ライフ・バランス関連政策も1990年代からはケア労働と家族的責任支援として政策展開している。法規制も2000年以降、徐々にではあるが、努力義務規定から罰則規定へ改正されている。また、労働時間規制についても長時間労働の是正や有給休暇取得奨励も推進された。イクメンやカジダンというキーワードを用いてケア労働を積極的に担当し休暇を取得する男性の出現をうながすことで、コア労働者の行動様式を変えようとする休業法の改正もあった。

それでも、2010年以降の職場レベルの状況を見ると、とりわけ男性の場合コア労働者の長時間労働は減少していない。また、周辺についても非正規雇用の女性労働者が母性保護に基づく配慮を求めたり育児休業取得申請しても、許されず逆に雇い止めされたりするマタニティ・ハラシメントが指摘されるようになった。その背後には出産育児を理由に無言で職場を去る非正規雇用の膨大な女性労働者が確実に存在している。正規雇用でも非正規雇用でも、そして女性でも男性でもケア労働という家族的責任を担う労働者支援政策について職場レベルの制度運用の停滞がうかがえる。

この停滞への対策は、トップ層による推進や中間管理職への研修そして職場意識の啓発が繰り返しアピールされ主張されてきている。しかし、労働レジーム全体が税・社会保障に根ざした「男性稼ぎ手」と「女性被扶養者」の働き方を基準とする限り職場の運用の停滞は継続する。停滞を変化させるのは、まずなによりも第一に「女性被扶養者」の根拠となる税制の被扶養に関する規定の改正が必要である。第二に長時間労働規制の徹底で

ある。労働時間について罰則規定を設けて基準遵守を徹底することは、職場の確実な「運用」を確実に変化させる。そして、第三に、現行の各種政策とりわけ母性保護と休業取得について職場の確実な「運用」を監視するシステムの構築と実行である。「運用」監視のためには現行の労働基準行政に基づくきめ細かな罰則規定を設けることも必要であろう。

労働レジームの中で働く人々の意識は、時間は要するとしても日々の制度運用が進めば確実に変化する。法律は存在しても遵守する仕組みが十分に機能していない局面が多い現在、労働レジームのミクロレベルでの職場内部の制度運用が変化するとは考えられない。諸外国の事例と歴史的経緯を踏まえた研究蓄積が存在する以上、家族的責任とケア労働についてなすべき課題は理論的にも実践的にもすでに明瞭である。それをめぐる法律も制定されてきた。しかし、罰則規定および制度を遵守する仕組みが存在しないか、存在しても機能不全に陥っているのが現在の日本の労働レジームと家族的責任に関連する政策体系である。この現状が生じた理由は、家族的責任に関連する法律を遵守しないことが短期的には職場を構成する個々人の利害に合致するという意識に支配されている現実がある。とりわけ育児ケア労働への支援制度の必要性の実感、男性はもとより女性内部でも共有されていない。世代や就労状況が異なる場合、女性間でも育児ケア支援ニーズに対する共感には温度差がある。この点は介護ケア労働と大きく異なる。介護保険制度は男女を問わず必ず直面する老いに対して世代を超えた共感が労働運動の中においても形成され、公的保険制度の実現の原動力になっていたからである。育児ケア労働支援

への長期的視点に立つ社会意識が世代や性別さらには職種職域を超えて働く人々のなかで広範に共有されるとき、家族的責任政策遵守の推進の困難さが削減されるのかもしれない。

【付 記】

本論文は文部科学省科学研究費補助金（平成 26～28 年度基盤研究（A）（海外学術調査）「ジェンダーの視点から見た日本・韓国・ドイツの非正規労働の比較調査研究」（研究代表者・横田伸子）に基づく研究成果の一部である。

【文 献】

- 服部良子，1993，「日本的経営下の女性労働と家族生活」竹中恵美子編著『グローバル時代の労働と生活』ミネルヴァ書房。
- ，1994，「家族の変貌と家事労働の社会化」竹中恵美子編著『労働力の女性化——21 世紀へのパラダイム』有斐閣。
- ，1996，「女性の労働問題」石畑良太郎・佐野稔編『現代の社会政策第 3 版』有斐閣。
- ，1997，「家族的責任」玉井金五・大森真紀編著『社会政策を学ぶ人のために』世界思想社。
- ，2007，「家族的責任」玉井金五・大森真紀編著『三訂社会政策を学ぶ人のために』世界思想社。
- 乗杉澄夫・岡橋充明，2013，『ホワイトカラーの仕事キャリア——スーパーマーケット店長の管理』法律文化社。
- 大森真紀，2014，『世紀転換期の女性労働——1990 年代～2000 年代』法律文化社。
- 塩田咲子，2000，『日本の社会政策とジェンダー』日本評論社。
- 総務省『平成 23 年社会生活基本調査』，総務省ホームページ（2015 年 1 月 25 日取得 <http://www.stat.go.jp/data/shakai/2011/index.htm>）。
- 竹中恵美子，2012a，『竹中恵美子著作集 II 戦後女性労働史論』明石書店。
- ，2012b，『竹中恵美子著作集 VI 家事労働（アンペイド・ワーク）論』明石書店。