特集

雇用流動化と家族

雇用流動化に対応しかつ日本の家族観に沿う 社会的保護のあり方を問う —コメントにかえて—

永瀬伸子

要 約

正社員を中心に据えた雇用保護の制度が変わらないままで、保護の少ない非正社員の働き方が若者と女性に増えている。訓練機会の少なさ、途切れがちな雇用見通し、育児休業の権利がないことなどの点から、若い世代の人的資本形成と家族形成を阻害する点で問題性が大きい。雇用流動化はグローバル化やIT化の結果として帰らぬ道と思われることから、非正社員についても社会的な保護を付与すること、また不安定な雇用を前提に、夫婦でリスクを分散できる共働き（ダブルインカム）社会の構築、また雇用者もケア活動が十分に行えるような雇用ルールや社会的保護の制度の変更が望まれる。ただし父親が生計を維持し、母親が家庭にいるような家族像への支持は依然強いものがある。人々が選びたい未来を描け、かつ、経済的に維持可能な形として、社会的保護の制度を考えていかなければ空回りとなる可能性もあり、そうした方向を模索していく必要がある。

キーワード：非正規雇用、社会的保護の制度、家族形成

2006, 家族社会学研究, 17(2): 51-55

Towards the Construction of Social Protection System in the Era of Employment Instability

Nobuko Nagase

Abstract

Labor practices and the social security system in Japan have reinforced a male breadwinner/female care-provider model of the family. Though we see attitudes towards more egalitarian family, we also still see substantial support for views that infants need mothers staying at home. However, non-standard employment is increasingly rapidly among the young generation who are not covered by strict employment protection rules that is given to full-time employment contract of indefinite duration. Their pay is too low to support family to fit in the breadwinner model. Their employment protection is also weak that they cannot become double income household during child-rearing. Empirical research has shown that the increase in non-standard employment is delaying marriage and consequently childbirth. We need substantial reform to include non-standard workers to our social protection system, which allows both their human resource building and their family formation.

Key words: social protection, non-standard employment, family formation

2006, Japanese Journal of Family Sociology, 17(2): 51-55

〈雇用流動化に対する社会的保護システムの変更に対する社会的合意〉

雇用流動化は、日本だけでなく他の先進諸国でも起きており、グローバル化による競争激化やIT技術の発達という経済社会の大きい底流に対応した変化と考えられる。雇用流動化は帰らぬ道であり、一定の雇用流動化を前提に社会の仕組みを考えていかななくてはならないことはまず間違えない。しかし現状で中年男性層の多くはまだ安定雇用にとどまれており、「雇用流動化」の衝撃は若年層と女性中心に不均衡に起きている。その結果、雇用流動化を前提としたシステムへと社会的保護の制度全般の変更が必要といった強い危機感は未だ広くは醸成されていない。ここで社会的保護のシステムとは、人が働き、生計をたて、家族を形成し、病気や失業や離婚等のリスクに面する際に、連帯し助け合う公的な制度やルールである。具体的には社会保障だけでなく、雇用ルールや出産育児期の保護なども含むものである。こうしたルールについて、雇用流動化（あるいは不安定化）を前提にダブルインカム社会を構築すべきものとみて、労働法制や社会保険等のあり方を整えるべきと見るのか、それとも主な家計維持者の雇用安定を保つ日本的経営を維持し、結果として非正社員の雇用不安定はある程度致し方ないとするのが日本の現状に合致すると見るべきか（換言すれば今後も主婦に対する社会的保護を拡充すればそれで事足りると見るか）については、いまだに社会的な合意がとれていないのではないだろうか。男女の高学歴化や女性の（子ども数の減少等による）就業可能期間の長期化を考えれば、前者への保護のシステムへの変更が当然の論理的帰結かとも思われるが、後者への支持も依然として相応程度あるのも事実である。

〈家族観—変わる部分と変わらない部分〉

宮本氏は、ご報告の中で1990年代の雇用市場の格差拡大という特徴を指摘され、若者層の格差拡大と、安定した雇用につけない若者の独立の遅

れ、家族との同居期間の長期化、家事や生計の相互依存、そして「失意の広がり」があるとの確に描写された。宮本氏は欧米の経験も言及されたが、私は日本で起きている格差拡大や家族の変化は欧米とはいまだに深さが異なっているのではという点に注意を喚起したい。欧米では高学歴層の所得が上昇する一方で、中産階級の平均所得が低落した。これは女性の収入が家計に不可欠となる変化でもあった。女性の仕事経験が増す中で男女賃金格差は縮小に向かったが、同時に家族も途方もなく大きく変化した。同棲婚の拡大と婚外子の拡大、離婚や子連れ再婚による家族形成などである。これに対して日本の変化は消極的である。確かに大卒ホワイトカラー男性の収入分散は成果主義の導入等によって拡大したが、非正規化という形での格差の拡大は若年層と女性に不均衡に起きている。それは若年層の未婚期の長期化という影響となって現れているが、すでに形成されている家族の変化はいまだにまだ大きくはない。実際、数字を挙げて欧米と対比すれば、日本では法律婚でないパートナーシップはあまり増加しておらず、同棲率は1997年で5%弱、2002年で7%程度である（国立社会保障人口問題研究所『出生動向基本調査』）。また離婚の増加が見られるとはいえ、30-45歳層で人口の6-10%程度である。血縁のない子どもの養育の増加は（離婚によるもの、養子によるもの）ともに西欧と比較すれば低い。シングルマザーは増加しているが欧米とは規模が異なる。たとえばイギリス17%（1991）に対して、親と非同居で20歳未満の子どもを持つ世帯に占める母子世帯の割合は、平成9（1997）年調査で6.2%、昭和62（1987）年調査で5.2%であり、未婚の母がその理由は7%、イギリス33%である（日本労働研究機構、2003）。子育ては核家族の中で母が主に担うという形は頑固に続いている。

さらに若者も旧来の家族像を一定程度支持しているように見える。少なくとも家事や育児をこなす母親役割を若者層は基本的に肯定している（第

12 回『出生動向基本調査』「少なくとも子どもが幼いうちは母親は家庭にいるべき」に賛成が 6 割)。ただそのようなライフスタイルを可能にする安定収入を期待でき、かつ生涯連れ添えと思える「理想の相手」が縮小しているために、あるいは親役割をとる気持ちにまだなれないために、結婚を先延ばしにする者が増えているのではないだろうか。若者の家族像が変わらないのは、日本の家族観故というよりは、労働市場における賃金の男女差が欧米に比べて依然として大きいためかもしれない。つまり一定以上の収入を得られる正社員は長時間労働が不可欠であり、子どもを持つことと女性の離職が同義にならざるをえないようなライフスタイルしか可能でないという労働市場の要因が主因なのかもしれない。そうであれば労働市場が変われば、価値観も大きく変わる可能性もある。

〈システム変更を阻むもの〉

ただし労働市場もそう簡単には変わらないだろう。木本氏は、家族-企業間関係の戦後史を概観された。高度成長期に日本的雇用慣行が形成・定着したという点は多くの研究が指摘するところだが、オイルショックという危機に面し、さらに会社に寄り添う「会社人間」が強化されたという指摘は新しいものとして興味深く伺った。この後に雇用機会均等法が成立したのであるが、それは雇用スタイルの見直しではなく、一部の女性に「会社人間」への道が開かれたということに過ぎなかったことを改めて感じる。1990 年代後半からは、一方で労働市場の規制緩和により非正規雇用者が拡大し、他方で中核労働者に対する「成果主義」が拡大し競争圧力が強化されたと分析されている。しかし「家族賃金」体制（家計維持者として男性に高い安定的な賃金を払う体制）は基調として継続していると指摘され、この点に同感する。今後については家族-企業間関係の近未来は「正社員時代」の終焉か、としながら、木本氏は「？」をつけている。

疑問符しかつけられず、大きい変化を見通すことが難しいのは、家族賃金体制を守らないと生活が成り立たない層が人数として大きい塊であるから、変化が進まないことを予見されているからであろうか。専業主婦世帯（パート就業世帯を含めると、35 歳以上層の 7 割程度）、そして団塊ジュニアの半分程度は、男性正社員の安定雇用を擁護する現行システムに既得権益を持つ層だろう。この層は、生計維持者の雇用維持を強く求めるだろう。他方、改革を支持するのは、正社員体制に入っていない若年層、シングル男女、離別男女等である。

要するにグローバル化の中で、日本的雇用は変質してはいるが、基本システムの変更はまだ起こっていないということだろう。かわりに、正社員の労働密度が引き上がり、一部の女性を男性正社員側に入れる一方で、多数のパートやアルバイトを低賃金で雇い戦力化することで経営努力をしているというのが企業の現状であろう。

〈現状の日本の社会的保護のシステム〉

永瀬・村尾 (2006) では平成 11 年の総務省『全国消費実態調査』を用いて、日本の税制・社会保険の負担と給付構造の現状について分析した。その結果、負担給付の両面で、正社員の雇用安定と主婦の身分の擁護という色彩が平成 11 年当時のデータを使っても鮮明に見られた。年金・医療・介護保険について専業主婦は保険料免除で給付を受けられる制度が形成された。予定されている専業主婦に対する年金分割の導入はこの色彩をさらに補強する。税金負担を免除される 103 万未満で働く既婚女性は、常勤女性より多い割合を占める。特別集計によれば核家族有子世帯では、妻の収入は家計のわずか 11% しか占めない。若い世代でも妻の収入貢献はほとんど変わらず、妻の収入貢献の低さは欧米諸国との対比でも際立っている。

不均衡な夫婦間の収入差が疑問視されないのは、「安定した男性の雇用」と「家庭を主体とする

妻」という家族像が、日本の家族のかつての憧れであり、現在も一定以上受容されているからだろう。しかし雇用流動化の底流の中で、そうした家族を形成できる層が縮小せざるをえないのは明らかである。加えて今後日本では他の先進国に例を見ない高齢化が進む。社会保障人口問題研究所の人口予測（中位推計）と厚生労働省職業安定局の労働力推計をもとに見通しを出すと（永瀬，2005），25-64歳人口に対する65歳以上の非労働力人口の割合は、2000年の10%から2040年には50%に急速に増加、その中でも健康状態の悪い75歳以上の高齢者の増加が著しいと予想される。若年人口の人的資本の拡充は重要な課題である。それが予見されるのに15-24歳層の独身女性で4割弱、独身男性で3割弱が不安定雇用についており（『第12回出生動向基本調査』）、「フリーター」経験は企業から人的資本としてほとんど評価されないような仕事経験しか含まれない（『国民生活白書，平成15年』）。こうした働き方が若年層に拡大することは、来るべき社会変化に備えた変化とは到底いえない。非正社員と正社員の格差を縮小するような働き方のルール変更が求められる。

〈武川報告へのコメントとこれからの方向〉

武川氏は、国際比較に大きく視点を移して、雇用流動化とそれをめぐる安全ネットと変化の方向について幅広い視点で話をされた。

ただ私は日本の制度変化は遅すぎると感じている。規制緩和の中で非典型労働が拡大したが、雇用安定に関するルール、賃金改定、賃金票などすべての点で非正社員が正社員よりも下位に置かれたまま変化が進んだ。正社員には、雇用保険、雇用安定、労働組合への加入等、これまで形成されてきた多重の安全網があるのだが、非正社員にはこれがないまま後者のみが増えている。しかしそのことへの抗議の声さえ（若者や女性が多いために）とても小さいのである。賃金面ではパート指針のガイドラインとして「パートの均衡待遇ルー

ル」が謳われる変化はあったのだが（実際私もその研究会のメンバーではあったが）、正社員と同じ仕事をするパートの賃金が上がる方向にガイドラインが作用したというより、男性なみに残業をし、事業所間の転動を受け入れるパートの賃金収入は上がるが、そうでない者は、パートも一般職も低賃金に納得してもらおう、という形の変化が起きてしまっているように思う（『ビジネス・レーバートレンド』）。

雇用の流動化は世界的な潮流とすれば、生産領域においては、転職や失業を経験することを前提に、企業依存でない訓練機会をシステム創出するとともに、企業内でも、より職に注目した技能形成がされていく必要がある。また不安定雇用から安定雇用への入り口を広げる労働法制の改革と実践とが必要である。再生産領域については、従来型の世帯主の雇用安定に依存した家族から、先に述べたダブルインカム化を可能とする方向に徐々に移行することが必要であろう。加えて、たとえば夫婦がともに不安定雇用であり、ダブルインカムが不可能な場合でも、安全ネットとして、出産育児あるいは子どもの教育が可能なよう、児童手当や親給付、保育園や奨学金の充実という形で社会的保護の仕組みを広げていくことが必要と考える。

〈家族観に見合った制度変更〉

とはいえ、政策の施行が社会を変えるのは、多くの人が望む変化を可能とする方向に政策が希望の後押しをしたときに限られるだろう。日本では核家族化が急速に進んだが、それが可能となるような経済産業構造の変化、すなわち自営業層の縮小と同時に公的年金の拡充が進んだことが基調としてあった。さらに背後には、大家族の暮らしを望まない嫁や舅姑の「ほんね」があったのだろう。多くの人々が持つ家族観と矛盾せず、なりたい未来あるいは憧れと整合的であるが、社会が維持可能であるような政策提案が今求められていると思う。では雇用不安定化時代と、日本の若者の価値

観や家族観と整合的な制度や政策提案はどのようなものなのだろうか。

若者の価値観がどう変化しているのかについては、家族社会学者に知見が求められている。若い女性は、「大切に子供を育てる」ことを望む一方で「自分の人生を生きたい」と望んでいるが、両者の両立は難しいから一方を選択する。両立を多少なり可能にするのは、保育園等の整備とその経済的援助、男性の育児分担を当然とする価値観変化とそれを可能にする働き方の変化、多様な働き方が今よりも良好な働き方になる制度変更ではないだろうか。

雇用面では、非正規労働よりは安定的だが、今の正社員よりも流動的であるような「新しい正社員時代」（「正社員時代」の終焉ではなく）を作り出すことが、若者層が安定雇用に入り、中年男性層も一定程度安定雇用を保つために必要だろう。「転職」がより頻繁に起こる社会を想定するならば、技能形成や人材育成が他の企業でも通用する形で行われていかなければ、個人も企業も困ることになる。それには職がより明確になる変化が起

きる必要がある。これが現実化すれば低収入化する若者層がダブルインカムという形で新たに家族を形成できる基盤となる。若者が、生まれた家族との親密な関係を保ち、未婚子としてのアイデンティティを長く持ちつつ、いつかつく職、いつかなる親にならないまま、加齢をしていく…とすれば、40 歳代、50 歳代になったときに失望の世代となるのでは、と思われる。それを回避する努力が求められている。

【文 献】

- 内閣府、『国民生活白書』、平成 15 年版。
 永瀬伸子、2005、「少子化と労働政策—仕事と家庭の両立政策を中心に」大淵 寛・阿藤 誠編『少子化の政策学』原書房。
 永瀬伸子、村尾裕美子、2006、「社会保障や税制等は家族・家族形成に影響を与えるか—日本の社会的保護の仕組みが持つ特定タイプの家族へのバイアス」国立社会保障人口問題研究所『季刊社会保障研究』41(2)。
 日本労働研究機構、『母子世帯の就業支援に関する調査研究報告書』日本労働研究機構調査報告書、No. 156。
 労働政策研究・研修機構、『ビジネス・レーバー・トレンド』、2005 年 1 月号。