

雇用の女性化・非正規化が 正社員に与える影響

村尾 祐美子

東洋大学社会学部准教授

雇用の非正規化と女性化

日本では雇用の女性化が続いている。総務省「労働力調査」によれば、雇用者に占める女性の割合は1985年には35.9%だったが2012年には42.8%となり、ゆるやかに上昇を続けている。もともと雇用管理区分の面から見れば、男女の違いはさほど縮まっていなかった。2012年の厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」を見ても、新規採用の総合職の約9割は男性、一般職の約9割は女性である。また、雇用の非正規化も進展している。「役員を除く雇用者」のうち非正規の職員・従業員（「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」）の割合は、1984年2月では15.3%だったのが2012年平均では35.2%となり、今や役員を除く雇用者の3分の1以上が非正社員である。女性雇用者の非正規化は特に顕著で、1984

年2月には29.7%だったのが、2012年平均では54.5%と過半を超えている。一方、男性雇用者の非正規率は2012年平均で19.7%である。雇用管理区分における男女差はいまだに大きい。

雇用管理区分の男女間の偏りが生じる背景の一つに、日本では、「いわゆる正社員」に企業が高い被拘束性を求めることが社会的に容認されてきたことがある。国際的には、正社員は、無期雇用契約、フルタイム労働、直接雇用という三つの要素によって定義されることが多い。しかし1980年代以降、大企業を中心にコース別雇用管理制度を導入した日本においては、「いわゆる正社員」とそれ以外の雇用管理区分の従業員（特にパートタイム労働者）との処遇差と差別とに関する議論のなかで、「いわゆる正社員」の特徴として、上記の三要素に加え、業務や勤務地や労働時間に関する企業からの拘束性の高さに言及することが行われてきた（cf.水町1997）。「いわゆる正社員」に対する相対的に良好な処遇は、企業からの高い拘束性を受け入れることと引き替えに得られるものと位置づけられたのである。そのため、家庭責任を負う（と考える）多くの女性は、転居を伴う転勤や長時間の残業といった企業からの要請に応えることは家族の事情から困難と考え、「いわゆる正社員」よりも処遇の面で劣る雇用管理区分を選択することとなる。こうして、雇用管理区分の男女間での偏りが生み出されてきたのである。

正規・非正規労働者の労働条件格差が問題とさ

むらお ゆみこ

お茶の水女子大学大学院人間文化研究科修了。博士（社会科学）。専門分野は、労働社会学。2005年、東洋大学社会学部講師。2010年、同准教授。

著書に『労働市場とジェンダー』（東洋館出版社、2003年）など。

れるなか、近年では、「多様な正社員」「限定正社員」について活発に議論が行われている。2010年に発表された厚生労働省雇用政策研究会報告書「持続可能な活力ある社会を実現する経済・社会システム」では、正社員と非正規労働者の中間的な雇用形態として「多様な正社員」という雇用管理区分を創設し、有期雇用を結びながら契約更新を繰り返しているような「常用非正規労働者」の処遇改善を進めるといった提案がなされた。また、2013年6月に公表された規制改革会議¹「規制改革に関する答申～経済再生への突破口～」では、日本の正社員を「職務、勤務地、労働時間(残業)が限定されていない(中略)『無限定』社員」と定義したうえで、正社員改革の第一歩として、「職務、勤務地、労働時間が特定されている正社員、つまり『ジョブ型正社員』」の増加実現のため、ジョブ型正社員に関する雇用ルールの整備を行うべき」と述べている。

このような「多様な正社員」施策は女性の働き方にもどのような意義と課題を持つのかについては、金井(2013)が検討を行っている。それによれば、「『多様な正社員』については、中・長期勤続を想定した能力開発や配置、昇進、昇格ルールを検討するとすれば、キャリア展開を含めれば従来の一般職女性よりも処遇が高くなるような人事施策となる余地もある」という。一方で、「『多様な正社員』施策においても、従事する業務や勤務地を雇用管理区分の設定基準とすれば、ジェンダーによる偏りが生じる可能性は高い」。そして、こうした偏りが生じる理由として、「いわゆる正社員」には労働力再生産に「必要な労働」とそれを行うために「必要な時間」が社会的に保障されていないことを指摘し、「『いわゆる正社員』に労働力再生産に『必要な労働』とそれを行うために『必要な時間』を付与するような社会的規制を設けることこそが、『多様な正社員』施策の大前提として必要」と述べている(金井 2013:75)。「いわゆる正社員」の高い拘束性が変わらないかぎり、「多様な正社員」施策を進めたとしても、雇用管理区分におけるジェンダーの問題は残り続けるのである。

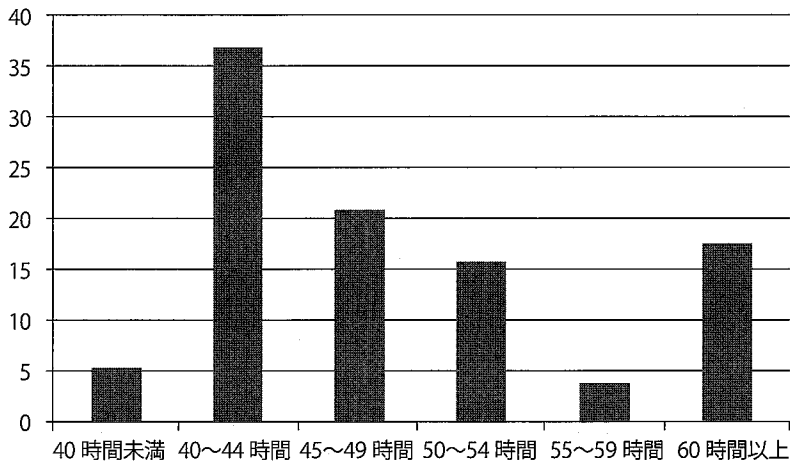
雇用の非正規化で「いわゆる正社員」の企業拘束性が強まる？

「いわゆる正社員」の高い拘束性を見直し、とりわけ長時間労働を抑制する仕組みの必要性については、労働者の健康確保やワーク・ライフ・バランスの観点から、多くの論者が指摘してきたところである(cf. 鶴ほか編 2010; 武石編 2012)。しかし「多様な正社員」「限定正社員」についての議論のなかでは、「いわゆる正社員」の高い拘束性は、ともすると所与のものとして扱われがちである。

「いわゆる正社員」の処遇と高い拘束性とを結びつける議論が、そもそもは他の雇用管理区分の労働者との処遇の均等・均衡を論じるなかで出てきたものであることから分かるように、「いわゆる正社員」の拘束性の程度は、企業と「いわゆる正社員」との二者関係だけによって決まるのではなく、他の雇用管理区分の労働者をも含むなかで決まるものである。このことは、以下の先行研究の知見からも明らかだ。豊田(2004)は、1993～2000年の事業所単位データを用いて、パート労働者の増加が正社員の労働時間を増大させる働きをしていると述べている。また三山(2003)の事例研究は、パートの基幹労働力化に伴い正社員であることの責任・企業拘束性が増大したことを明らかにした。さらに西野(2005)は、企業が政府の「均等処遇ルール」を意識し、正社員のハードルを上げてパートとの重複を解消していつていることを、事例研究を通じて示した。これらに加え長松(2011)は、産業別の賃金率と非正規雇用者割合をマクロ変数として用いた分析により、賃金率が低く、非正規雇用率が高い産業で、正規雇用者の労働時間が長いことを明らかにした。これらの知見は、雇用の非正規雇用化に伴い、「いわゆる正社員」の企業拘束性が一層強化される可能性を示唆している。

かつて雇用の非正規化が雇用の女性化を伴いながら進展したとき、「多様な雇用形態」の導入は働く人のワーク・ライフ・バランス達成と女性の能力

図表1 男性正社員の週間総労働時間の分布 (男性、N=963)



「2005年SSM日本調査」データを用いて算出

活用に貢献するのだ、という主張がなされた。しかし、「多様な雇用形態」の導入が「いわゆる正社員」の拘束性の一層の強化に帰結するのであれば、「いわゆる正社員」のワーク・ライフ・バランス達成は一層難しいものになるし、そうした状況下では、家庭責任を結果的に負うことが多い女性の能力活用の範囲は限られてしまうだろう。

職場に女性が増えれば男性正社員に変化も？

アメリカでは1990年代に、労働力の多様性が経済的・競争優位上の利益を組織にもたらすという考え方が広まり、トップマネジメントの意図のもと女性を登用しつつ組織変革を行う企業が増えた。女性の登用が、組織に新しいスタイルのマネジメントをもたらすと期待してのことである(谷口 2008)。

そこで本節では、職場に女性従業員が増えることと「いわゆる正社員」の従来と異なる働きかたとに関連が見られるかどうか、ごく簡単な分析を行ってみよう。「いわゆる正社員」の特徴は高い拘束性なので、ここでは男性正社員の週間総労働時間を従属変数とする。本稿の分析に用いるのは、「2005年SSM日本

調査」データである²。分析対象は企業に常時雇用されている一般労働者で、かつ分析に用いる変数に欠損のない男性963名である。

週間総労働時間に影響を与える独立変数は、個人要因として年齢、学歴³、家族要因として未就学子の有無⁴、職業要因として役職の有無、企業規模⁵、職業⁶、企業集中度⁷、職場要因として仕事の自律性⁸、働き方の自律性⁹、職場の非正規比率¹⁰、職場の女性比率¹¹である。

図表1は、男性正社員の週間総労働時間の分布を示したものである。40～44時間(36.8%)と60時間以上(17.5%)の二つのピークを持つ分布となっている。総務省「労働力調査」によると、2005年の男性雇用者(非農林業)のうち60時間以上労働する者の割合は、17.1%だが、今回のデータでも、同様の値が見られた。

次に、週間総労働時間を従属変数とした重回帰分析の結果が、図表2である。すべての独立変数を投入したモデル3を見ると、労働時間は、年齢が高いほど有意に短く、役職ありだと有意に長く、企業規模30人未満であると有意に長く、企業集中度が高いと有意に長く、働き方の自律性が高いほど有意に短く、職場の女性比率が高いほど有意に短いことが分かる。

図表 2 男性正社員の週間総労働時間を従属変数とした重回帰分析 (男性、N=963)

	モデル1				モデル2				モデル3			
	B	標準誤差	β		B	標準誤差	β		B	標準誤差	β	
(定数)	59.413	2.428		***	60.265	2.827		***	61.430	2.833		***
年齢	-0.159	0.034	-0.168	***	-0.160	0.034	-0.168	***	-0.158	0.034	-0.167	***
学歴(中学が基準)												
高校	-0.822	1.296	-0.039		-0.898	1.302	-0.043		-0.594	1.299	-0.028	
短大・専門学校	-0.119	2.377	-0.002		-0.277	2.393	-0.004		0.262	2.386	0.004	
大学・大学院	0.890	1.472	0.041		0.810	1.478	0.037		1.164	1.474	0.054	
未就学子あり	0.655	0.944	0.023		0.631	0.945	0.022		0.696	0.940	0.024	
役職あり	1.769	0.753	0.084	*	1.759	0.754	0.083	*	1.756	0.750	0.083	*
企業規模(1-29が基準)												
30-299	-2.042	0.937	-0.089	*	-2.016	0.939	-0.087	*	-1.892	0.935	-0.082	*
300-999	-2.601	1.151	-0.087	*	-2.525	1.158	-0.084	*	-2.339	1.154	-0.078	*
1000以上	-4.090	1.067	-0.155	***	-4.003	1.078	-0.152	***	-4.137	1.073	-0.157	***
公務	-5.715	1.238	-0.193	***	-5.750	1.240	-0.194	***	-5.502	1.236	-0.186	***
職業(不熟練が基準)												
専門	0.848	1.765	0.030		0.803	1.767	0.028		1.571	1.773	0.055	
管理	-0.908	1.909	-0.028		-0.933	1.910	-0.029		-0.324	1.908	-0.010	
事務	-1.350	1.700	-0.052		-1.388	1.702	-0.053		-0.972	1.697	-0.037	
販売	2.490	1.784	0.073		2.465	1.785	0.072		3.202	1.789	0.094	
熟練	-0.970	1.588	-0.036		-1.043	1.594	-0.038		-0.904	1.586	-0.033	
半熟練	0.974	1.627	0.034		0.951	1.628	0.034		1.265	1.622	0.045	
企業集中度	0.008	0.002	0.125	***	0.007	0.002	0.123	***	0.007	0.002	0.114	***
仕事の自律性	-1.340	0.735	-0.059		-1.329	0.735	-0.058		-1.247	0.732	-0.055	
働き方の自律性	-3.119	0.793	-0.125	***	-3.147	0.795	-0.126	***	-3.374	0.794	-0.135	***
職場の非正規比率					-1.199	2.036	-0.019		0.927	2.123	0.014	
職場の女性比率									-6.303	1.889	-0.112	
調整済みR ² 乗			0.109	***			0.109	***			0.118	***

注) ***p < .001, ** p < .01, * p < .05
「2005年SSM日本調査」データを用いて算出

このように、男性正社員の場合、労働時間に有意な効果を持つのは主に職業要因と職場要因であった。

興味深いのは、職場の女性比率が高いほど、男性正社員の労働時間が短いことである。つまり、職場に女性が増えることと、男性正社員の拘束度が低下することとに、関連が見られるのである。紙幅の関係からここでは結果表を示さないが、女性正社員で同様の分析を行っても、職場の女性比率は統計的に有意な効果を持たなかった。したがって、ここに見られる職場の女性比率の効果は、「男性正社員の労働時間が短い職場だと女性が参入しやすい」と解釈す

るよりは、「女性が多い職場だと男性正社員の労働時間は短くなる」と解釈するのが適切であろう。

それではなぜ、女性が多い職場だと、男性正社員の労働時間は短くなるのか。二通りの可能性が考えられる。第一の可能性は、女性比率が高い職場では、「少しでも長く働くことが重要」とするような旧来の組織文化とは異なるもの、例えば「長く働くより効率よく働くことが重要」とするような組織文化が生まれやすいのではないかと、ということである。また、第二の可能性は、女性比率が高い職場では、男性正社員内の非拘束性の高さをめぐる競争が緩和されるという

ことである。同じ職場の労働者間競争の激しさの程度は、労働時間の規定要因として今まであまり考慮されてこなかったが、今回の結果は、そうした点を考慮する必要性を示唆しているのかもしれない。■

《注》

- 1 「規制改革会議」は、内閣府設置法第37条第2項に基づき設置された審議会で、内閣総理大臣の諮問を受け、経済社会の構造改革を進める上で必要な規制改革を進めるための調査審議を行い、内閣総理大臣へ意見を述べることを主要な任務とする。今回の規制改革会議は2013年1月に設置された。
- 2 調査対象は2005年9月30日現在満20歳～69歳の男女である。二次分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSI データアーカイブから「2005年SSM日本調査（2005SSM研究会データ管理委員会）」の個票データの提供を受けた。
- 3 中学、高校、短大・専門学校、大学・大学院のカテゴリの層別ダミー。中学が基準。
- 4 5歳未満の子どもがある者を1、ない者を0とした。
- 5 1～29人、30～299人、300～999人、1000人以上、公務の5カテゴリの層別ダミー。1～29人が基準。
- 6 SSM職業8分類のうち専門、管理、事務、販売、熟練、半熟練、不熟練の7カテゴリの層別ダミー。不熟練が基準。
- 7 経済産業研究所のJIP2006データベース内の、ハーフィンダール指数値を使わせていただいた。また、JIP2006産業分類とISIC4桁の対応表を使用している。記して感謝したい。
- 8 今の職場で自分は「自分の仕事の内容やペースを自分で決めることができる」に「かなりあてはまる」「ある程度あてはまる」を1、「あまりあてはまらない」「あてはまらない」を0とした二値変数。
- 9 今の職場で自分は「個人的な理由で休みをとったり早退したりすることができる」に「かなりあてはまる」「ある程度あてはまる」を1、「あまりあてはまらない」「あてはまらない」を0とした二値変数。
- 10 現在の職場にいる正社員でない人（臨時雇用や派遣社員）の割合を「0～1割くらい」「2～4割くらい」「5割くらい」「6～8割くらい」「9～10割くらい」という順序尺度で尋ねたうえで、各カテゴリの累積相対度数を求めたもの。

- 11 現在の職場にいる女性従業員の割合を「0～1割くらい」「2～4割くらい」「5割くらい」「6～8割くらい」「9～10割くらい」という順序尺度で尋ねたうえで、各カテゴリの累積相対度数を求めたもの。

《参考文献》

- 金井郁（2013）『「多様な正社員」施策と女性の働き方への影響』『日本労働研究雑誌』No.636、63-76頁。
- 三山雅子（2003）「日本における労働力の重層化とジェンダー パートタイム労働を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』第536号、15-26頁。
- 水町勇一郎（1997）『パートタイム労働の法律政策』有斐閣。
- 長松美奈江（2011）「長時間労働をもたらす『不平等』な条件」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会1—格差と多様性』東京大学出版会、97-111頁。
- 西野史子（2005）「パートの基幹労働力化と正社員の労働『均等処遇』のジレンマ」『社会学評論』56巻4号、847-862頁。
- 岡村和明（2004）「パートタイム労働者の増加がフルタイム労働者の賃金プロファイルに与える影響」『日本労働研究雑誌』第532号、87-97頁。
- 櫻庭涼子（2008）「雇用差別禁止法性の現状と課題」『日本労働研究雑誌』No.574、4-17頁。
- 高橋康二（2013）「限定正社員のタイプ別にみた人事管理上の課題」『日本労働研究雑誌』No.636、48-52頁。
- 武石恵美子編著（2012）『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える：働き方改革の実現と政策課題』ミネルヴァ書房。
- 谷口真美（2008）「組織におけるダイバシティ・マネジメント」『日本労働研究雑誌』No.574、69-84頁。
- 豊田奈穂（2004）「パート労働者増加の要因 企業規模別による時系列分析」『大原社会問題研究所雑誌』第542号、34-46頁。
- 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著（2010）『労働時間改革：日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社。
- 規制改革会議（2013）「規制改革に関する答申～経済再生への突破口～」
- 厚生労働省（2013）『「平成24年度雇用均等基本調査」の概況』
- 厚生労働省雇用政策研究会（2010）「持続可能な活力ある社会を実現する経済・社会システム」
- 総務省（2013）「労働力調査」