

## 第3章

### 労働時間と共稼ぎ

---

この章では、家族の維持と労働時間という点についてみてみる。なお、労働時間が問題とされるとき、二つの観点が込められている。一つは極端な場合には過労死にいたるほどの長時間労働である。もう一つの観点は、子育てや「家庭責任」を果たすだけの時間を確保できる労働時間水準というものである。この二つの側面に注意しながら、論を進めることにしよう。

### 日本人の労働時間

日本人は働きすぎだといわれることが多いが、どの程度働いているのだろうか。労働時間の水準をみるのは大変だ。国際比較はもっと大変でほとんどできない。私たちは、よく日本の労働時間が長いとか、ドイツの労働時間は短いとかいうが、正確な計測は実はできていない。製造業生産労働者の仮の試算はあるが、失業率と違って同じ定義の統計がなく、推計が困難だからである。

平均労働時間をみるのは楽ではない。パートタイマーやアルバイトを入れれば、年平均労働時間が減少するのは当たり前である。どういう人をパートタイマーとして扱うかが問題だ。ドイツの金属産業（日本流にいえば、自動車・電気電子・機械・鉄鋼・金属など主要な製造業すべてを含む）やフランスの法定労働時間のように通常の労働時間が週三五時間だと、三五時間労働の人は当然フルタイマーである。だが週四〇時間のところではパートタイマーと成りかねない。なかなか厄介な問題である。

そうしたことを前提としたうえで、日本の統計をながめておこう。最も一般的に使われるのが、『毎月勤労統計』である。一九一二年に始まった長い歴史を誇る統計である。常用労

働者を五人以上雇用する事業所（1）を対象とする全国調査と、常用労働者を一〜四人雇用する事業所を対象とする特別調査とがある。図表3-1は、全国調査による月実労働時間の推移である。これを一二倍すれば、年間実労働時間ということになる。これによれば、二〇〇〇年では約一八六〇時間となる。しかし、これには過小推計であるという批判がある。

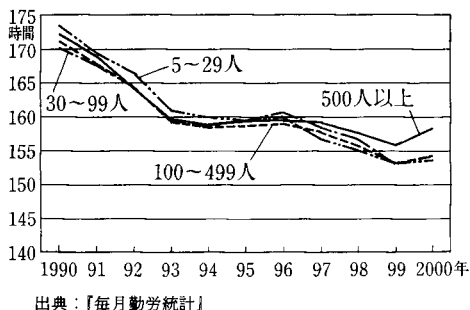
労働時間の推計はほかにもある。個人の労働時間を調べているものとして、まず『労働力調査』がある。非農林雇用者について、月末一週間の労働時間を単純に五二倍すると、二〇〇〇年では二二四一時間となる。この『労働力調査』と『毎月勤労統計』（三〇人以上）を比較したのが、図表3-2である。

これによれば、『毎月勤労統計』との差は実に三八〇時間以上に達する。この差をどうみるか、結構むつかしい。この差を、支払い労働（『毎月勤労統計』）と実際の労働（『労働力調査』）の差であって、つまりサービス残業部分と捉えることもできないわけではない。ただ課長相当職（2）など労働時間管理の対象外の場合には残業は計上されないだろう。他方、『労働力調査』の場合には、月末は一般に労働時間が多いから過大推計になっている可能性や個人がサイドビジネスをしている可能性もある。サービス残業の最大値と考えるのが自然だろうか。

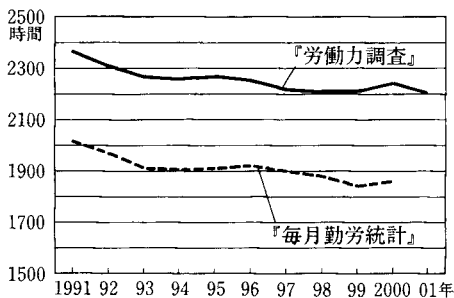
次に、個人の生活時間を詳細に調べている『社会生活基本調査』がある。これによれば、

### 第3章 労働時間と共稼ぎ

#### 3-1 事業所規模別の月あたり労働時間の推移



#### 3-2 年間実労働時間の推移



注：『労働力調査』は非農林雇用者のみ。

『毎月勤労統計』は事業所規模30人以上のみ。

「主に仕事をしている有業者」の一日の平均仕事時間は六・五二時間となっている。この数字は土曜日や日曜日も含めて計算されている。有給休暇、祝日や年末年始などは労働時間が少ないと考えて、かりにこれを三五〇倍すると、年間仕事時間は二二八二時間となる。この数字は『労働力調査』とほぼ同じである。通勤時間（〇・四七時間）も算入すると、労働拘

束時間ももっと増えて、二四四六・五時間になる。どうみても、二〇〇〇時間を軽く超えていることはまちがいないだろう。とくに、「主に仕事をしている有業者」の男性についてみると、一日の平均仕事時間は七・一〇時間なので、この三五〇倍は二四八五時間、通勤時間（一日平均〇・四九時間）も入れると、実に二六五六・五時間に達する。これは平均である。年齢層によっても労働時間は異なる。とくに三五〜三九歳がピークで、一日の平均仕事時間は七・四一時間、プラス通勤時間〇・五二時間の計七・九三時間、週あたり五五・五時間となる。首都圏では通勤時間ももっと長いだろう。

サービス残業ばかりが問題視されるが、共稼ぎを左右するうえで重要なのは支払い残業問題である。きわめて単純な経済的問題であるが、意外と見過ごされている。残業には割増賃金が支払われるとふつう考えられているが、実はこれはフィクションである。

### 割引労働としての残業

日常的に残業がおこなわれている。残業が必要なときもあるだろうが、日常的なのは尋常ではない。それには、企業と個人のそれぞれの状況認識が原因している。まず、企業からみると三点ある。

3-3 「三六協定」による時間外労働の限度に関する基準

期 間	1週間	2週間	4週間	1ヵ月	2ヵ月	3ヵ月	1年間
上限時間	15時間	27時間	43時間	45時間	81時間	120時間	360時間

- ① 残業させることが容易である。
- ② 残業させたほうが割安である。
- ③ 解雇を減らすことができ、従業員のモラル維持につながる。

まず①について説明しよう(3)。第2章でみたように、企業には必要な残業を命じる権利が広範に認められている。社員はそれを拒否できない。残業についての労働基準法第三六条による労使協定(いわゆる「三六協定」)である。企業が事業場(事業所と同じ。法律上の用語)の従業員の過半数を代表する組合または労働者代表と協定を締結し、労働基準監督署に届け出れば時間外労働や休日労働を従業員にさせることができる。ただ、時間外労働時間に歯止めをかけるために、一九八八年から労働大臣(厚生労働大臣)の指針を示すようになっており、一九八八年にはこれを法的根拠による「基準」としている。一般労働者の場合、具体的には図表3-3のとおりである。

この基準を超えて企業が残業させる場合は、金銭的不払いという意味よりも時間数超過の法律違反としてのサービスマン残業ということになる。これは労働の裁量性ともからむ問題である。これについては、第5章で検討する。なお、三六協定

の締結率は、三〇一人以上規模の事業場で八割強、一〇一人以上三〇〇人以下で七割弱と規模が小さくなればなるほど締結率は低くなっており、一人から九人規模では二割弱である。

②についてはあとで詳しく論じる。③については、よくいわれていることである。日常的に残業をすることで、仕事が減少したときの雇用調整手段として残業を使うということである。もし仕事量がふつうのときに残業ゼロであれば、仕事量が減少したときにすぐに一時帰休や整理解雇などをしなければならなくなるというロジックである。今のような不況の時代だと、それを実感している企業も多いかもしれない。ただ、そうすると仕事量が増えたときの残業は過度に多くなる。過度の残業と雇用保障とのトレードオフをどう解決するかは議論のあるところである(4)。

次に、個人の側からみてみよう。これは、企業側の認識の裏返しである。

- ① 残業を拒否することがむづかしい。
- ② 少しでも収入がほしいから残業したい。
- ③ 雇用保障のためには、やむをえない。

すでにみたように残業はまず拒否できない。手取り収入が少しでもほしいという要求はい



つも強い。残業が雇用維持につながるといわれるとそうかと納得する人も少なくない。

このようにみていくと、残業は労使ともに望んでいることになる。ただ、個人の立場からすれば、①の点、つまり、「残業を拒否することがむづかしい」という点が、きびしいところである。個人の立場からすれば、残業したいときにでき、したくないときはしなくて済むのが一番だろう。でも、そう都合よくいかない。とくに夫婦揃って正社員の共稼ぎ家庭の場合であれば、そもそも残業を望まないだろう。①を改善するためには残業拒否を認めるシステムが必要である。現状では、正社員にはそれができない。最近、多くの企業は「成果主義」へのシフトを謳<sup>うた</sup>っているが、残業要請を拒否できる余地を労働者に与えているわけではない。拒否できるためには、非正規という働き方しかないというシステムはやめるべきではないだろうか。これが多様な正社員が必要な理由の一つである。

さて、私は企業側からみた②に残業が割安だと書いた。その理由について、以下で説明することにしよう。残業は、企業も個人も多くが喜んでいるのだから、現状でも問題ないという議論は当然出てくる。不景気で、ワークシェアリングがいわゆる時代である。好況時の膨大な残業を懐かしむ人もいるだろう。しかし、これからの働き方を考えると、膨大な残業はもはやおこなうべきではない。日本の残業割増規定にはトリックが組み込まれているので、残業を増やすことが企業にとってはとても安上がりになっている。残業割増率を真の割増に

するとう当たり前のことをする必要がある。

私は、ここまで何の説明もなく残業が割引労働だといってきた。労働基準法第三七条は次のように規定している。

(労働基準法第三七条 時間外、休日及び深夜の割増賃金)

使用者が、第三三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

二 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。

三 使用者が、午後一〇時から午前五時まで(厚生労働大臣が必要であると認める場合においてはその定める地域又は期間については午後一時から午前六時まで)の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

四 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生

労働省令で定める賃金は算入しない。

残業割増率は二割五分以上五割以下とされている。また政令（平成六年（一九九四年）一月四日政令第五号）で、時間外労働については二割五分以上、休日労働については三割五分以上とされている。問題なのは、割増賃金の計算の基礎となる賃金である。これは「通常の労働時間の賃金」であり、月給制の場合は月による賃金額を「月における平均所定労働時間数」で割ることとされている。この基礎賃金には、この第三七条で明示的に家族手当、通勤手当が除かれているが、それ以外に労働基準法施行規則二一条によって、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、一カ月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入されない。つまりボーナスなどは算定基礎に入らない。

なお、第三三条は、災害など非常時の規定であり、「前条第一項」とは三六協定をさす。

この割増率二五％という最低基準があるのに、割引とはどういう意味なのか。疑問に思った人もいるだろう。以上の法令を踏まえて説明しよう。実は次のようなからくりがあるのだ。企業経営にとって、相次ぐ社会保険料負担の増加や企業年金負担の増加などから、問題は「総額人件費」であると認識されている。まったく当然の認識であろう。この考えを一人あたりの人件費として考えてみよう。人を一人雇用するために、企業はどれだけの費用を負担

### 3 - 4 労働者1人あたりの平均労働費用

労働費用総額	502,004円 (100.0%)
1 現金給与総額	409,485円 (81.6%)
① 決まって支給する給与	315,544円 (62.9%)
基本給	276,000円程度
諸手当	14,000円程度
超過勤務手当	25,000円程度
② 賞与・期末手当	93,941円 (18.7%)
2 現金給与以外の労働費用	92,519円 (18.4%)

注：諸手当は所定内賃金の5%程度と想定。

超過勤務手当は、『毎月勤労統計』より、残業時間を製造業の月平均約13時間、所定内の1割弱と想定。

しているのか（残業手当は除く）。それは、月例賃金、ボーナス、社会保険料の企業負担部分、通勤手当、住宅手当、家族手当、退職金や企業年金の負担などである（5）。ところが、残業手当の算定基準は、このなかの一部にすぎない。残業手当の基礎には通常、ボーナスや退職金積み立て、住宅手当・通勤手当等は含まれていない。労働省『賃金労働時間制度等総合調査』と『毎月勤労統計』から、常用労働者一人あたりの一カ月平均労働費用の内訳を推計すると図表3-4のようになる。

なお、社会保険の算定ベースは標準報酬月額といわれるもので、超過勤務手当が増えればこれらの企業負担も増加するし、さらに労働保険（労災保険と雇用保険の総称）のベースは「名称のいかんを問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払うもの」（6）であるからボーナスや労働の対価であるかぎりすべての手当が算入基礎となる。それでも、標準報酬月額に対する保険料率は、政府管掌健康保険

のケースでいえば、健康保険料率は九・五九%、厚生年金の保険料率は月例給に対して一七・三五%、労災保険は〇・五%<sup>(7)</sup>、雇用保険が一・七五%である。すべてあわせると二九・一九%となる。うち企業負担は、ほぼ一五%となる<sup>(8)</sup>。

そこで、ここで想定する残業手当を二万五〇〇〇円(今となつては多すぎるようにみえるが)とし、それにもなう社会保険・労働保険の企業負担は三七五〇円としよう。すると、残業がない場合、残業手当の基準である基本給の何倍の労働費用を企業が負担しているかを計算すると、一・七一倍という値になる<sup>(9)</sup>。

かりに残業割増率が法定最低基準の二五%だとしよう(実際に二五%の企業が多い)。この人が週四〇時間、月一七一時間働くとすると、一時間あたりの残業手当は二〇一八円となる<sup>(10)</sup>。ところが、一時間あたりの人件費は二七六八円となる<sup>(11)</sup>。つまり、時間外労働のほろが七五〇円も割安なのである<sup>(12)</sup>。

現在の算定式でいけば、企業サイドからみて、残業手当がまったく負担とならない「割増率」は七一%なのである。この算定基礎がおかしいことは明白だろう。残業割増率は二五%のままよい。算定基礎を個人の労働費用(人件費)とすることこそが大切なのである。

算定基準が現行のまま、雇用確保のために労働協約による残業割増率を法定最低限の二五%に低下させている企業が出ている。やむをえない企業内労使の苦しみはわかるが、それ

は緊急避難にとどめてほしいものである。

繰り返し言うが、現行基準での七一%の名目割増率が、実質割増率〇%なのである。実際は適格な労働力を確保するには、募集コストや育成コスト、育成時間などがかかるが、こうした点は無視している。それでも、残業はこれほどの実質割引労働となっている。これが、企業にとって残業の最大のインセンティブとなっているのである。実際、名目割増率はほとんどの企業で二五〜三〇%である。労働基準法の残業割増率の基礎を労働費用（人件費）とすれば、時間あたりの残業手当は現在の倍程度になる。そうすれば、企業は残業を減らし、雇用を増やすであろう。もっとも、総額人件費削減をテーマとしている経営者にとってすれば、とても受け入れられるものではないというであろうが。実は、大企業ほど残業が多いのであるが、これは基本給以外の労働費用が多いこと、つまり裏をかえせば、残業させるほど割引効果が大いことと無関係ではないだろう。

残業手当の基準額にボーナスや退職金積み立てなどの企業負担部分を組み込むだけで、企業は本当に残業を減らそうと真剣に考えるようになり、おそらく残業は減るだろう。この政策を実行するのは好況のときのほうが適しているが、バブルのときでさえ、政府はこのテーマに本気になって取り組もうとしなかった。なぜかマスコミもまったく無視した。しかし、このようにいびつなシステムは早期に改善する必要がある。個別企業労使の枠のなかではな

かなか実現するものではないが、高失業時代の到来を迎えつつある現在、国家レベルで実施に向けて早急に議論すべきテーマであろう。それは時間にゆとりのある生活という観点からいっても有意義な政策である。残業割増率算定基準へのボーナスや労務コストの算入によって、残業割増は文字通りの割増となる。

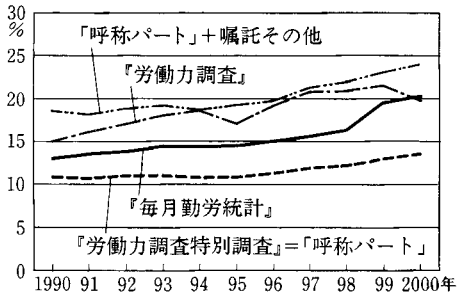
### パートタイマー

家族という単位で労働時間をみると、パートタイマーという働き方を検討する必要がある。そもそもパートタイマーとフルタイマーの違いは何だろうか。いうまでもなく労働時間の違いである。パートタイマーの統計上の定義はいろいろあるが、日本労働研究機構が出版している『ユースフル労働統計二〇〇二』（二〇〇二年）の分類をみるのがよい。それは次のように分類している。

①『毎月勤労統計』や『賃金構造基本統計調査』では「一日の所定労働時間が一般労働者より短い者、あるいは一日の所定労働時間が同じであっても一週の所定労働日数が一般労働者より少ない者」と定義されている。

②『就業構造基本調査』や『労働力調査特別調査』では「事業所においてパートと呼ばれ

3-5 各種定義によるパートタイマー比率



(図表3-5)。

②の呼称パートに、「嘱託その他」を加えると、二四・〇%となる。パート労働法上の定義にもとづいて、一九九五年に実施された労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(一九九六年発表)によれば、パート比率は一四・九%であった。ここでは表示しないが、どの

ている労働者」を呼称パートと定義している。

③『労働力調査』では週間就業時間別に雇用者数を調査しており、このうちの「週間就業時間三五時間未満の者」がパートタイム労働者とされることがある。

一方、法律上は「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(いわゆるパート労働法)では、「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者より短い者」を「短時間労働者」と定義している。

二〇〇〇年におけるそれぞれのパートタイマー労働者比率は、①二〇・二%〔毎月勤労統計〕、②一三・五%〔労働力調査特別調査〕、③一九・八%〔労働力調査〕となっている



定義によっても、水準の違いはあるが、全体的な動きはほぼ一貫して上昇傾向にある。

さて、長い労働時間をいかに減らすか。現在、短時間正社員をめぐる議論が始まっている。たとえば、厚生労働省の「パートタイム労働研究会」におけるテーマの中心は、既婚女性を中心とする「パートタイマー」を「短時間正社員」として、正社員身分を与えようとするものである。オランダ型のワークシェアリングが脚光をあびるなかで、ヨーロッパ諸国で導入されているパートタイマーとフルタイマーの均等処遇を日本においても実現しようという試みである。

#### 短時間正社員

短時間正社員の概念については、一〇年以上も前に、中村圭介が的確な指摘をしている（中村、一九九〇）。彼は、女子パートタイマーを三つの基準で類型化する。①正社員か否か、②労働時間からみてフルタイムかショートタイムか、③雇用期間（常用か非常用か）である。②の定義は、時間的にはフルタイムなのに「パートタイマー」という呼称の人たちがいるからである。この定義から図表3-6を提示する。

この類型化が含意するのは、ショートタイム正社員の存在可能性である。中村はいう。

### 3 - 6 女子パートタイマーの類型化

	非正社員		正社員
	非常用	常用	
ショートタイム	A	C	E
フルタイム	B	D	-

出典：中村圭介（1990）

補助的労働分野につくのが普通であって、非正社員になるのが当然であるという意識である。こうした考えが企業側、女子労働者側の双方にまだ根深く残ってはいないだろうか。（六九ページ）

最近、この短時間正社員が話題となっている。長い職業生活を考えた場合、当初はふつう

第三次産業でみられる正社員と同じ仕事、同じキャリアを歩むショートタイムの女子パートタイマーは正社員となら區別できない。事実、労務管理制度も整っているとみてよい。ここではショートタイム正社員というカテゴリーをなぜにつくりださないのであるが不思議でならない。もちろん、昇進スピードを遅らせるとか、賃金制度はやはり時間給をベースにせざるをえないとかの工夫は必要であるかもしれないが。（六八ページ）

女子パートタイマーを労務管理がいかにうまく処遇していくかという問題にとって重要な基礎条件の一つは、次のような意識を払拭できるかどうかだとわたくしは思っている。つまりショートタイム労働者は正社員となるべきではない、そして女子特に中高年主婦は

の正社員として働き、子育て期に短時間正社員に移行し、子育てが一段落したら再びふつうのあるいは限定勤務地社員になることができれば、個人はキャリアを生かすことができるし、企業にとってもスキルのない人を雇用するよりも利益がある<sup>(13)</sup>。だが、こうした正社員身分の導入への意識は、企業サイドではまだ高まっているとはいえない。コスト高への懸念のほうがるかに大きい。今、パートタイマーの労働力不足が深刻化しているわけではない。

二〇〇二年二月に二十一世紀職業財団が発表した『多様な就業形態のあり方に関する調査』によれば、正社員と同じ仕事に従事している非正社員<sup>(14)</sup>の割合は三年前と比べて増加しているが、パート等の非正社員を対象に短時間正社員制度を導入しているか、導入を検討中または今後検討する可能性ありとしている企業は約二割にすぎない。企業にとってみれば、現在の賃金・処遇で十分なパートタイマーを確保できているのだから、コストのかかる正社員などを雇うインセンティブはないということになる。

しかし、もし正社員とパートの仕事内容や責任に違いがないとしたら、均等処遇すべきであろう。逆に、パートで十分な仕事を正社員がしているとすれば、そうした仕事がパートに移されるのはやむをえない。

雇用形態の多様化のなかでパートタイマーは増えつづけている。パートタイマーという働き方がなくなることはないであろう。しかし、夫婦ともパートタイマーでは生活ができない。

労働時間が短いということと技能・キャリアのない仕事とは必ずしも対応していない。キャリアを要する、あるいはキャリアを形成する意志のある短時間労働の人たちを正社員として処遇することが社会的に求められているのである。

もちろん、企業にとっての問題は人件費である。これについては、社会保障制度全般の見直しが必要だろう。現在のシステムは、非正規雇用、とくにパートタイマーやアルバイトのような雇用を促進させている。先にみたように、賃金やボーナス以外の労働費用は二割近くに達している。社会保険料の企業負担分や諸手当などである。こうした費用の多くはパートタイマーを雇用するときには必要ない<sup>(15)</sup>。個人の立場からしても社会保険料は主として正社員が負担するが、パートタイマーやアルバイトは負担しなくてよい。現在の社会保険制度のしくみが非正規雇用の拡大に大きな影響を与えている。こうした制度を改善すれば、短時間正社員が必ずしも割高な労働とはならないであろうし、非正規社員が割安な労働ともならない<sup>(16)</sup>。

私の知る限りまだ誰も提案していないが、私たちはむしろ発想を逆転して、非正社員を雇用するよりも正社員を雇用するほうが、企業にとって有利になる社会保障システムを構築する必要があるのではないだろうか。企業も技能水準の高い労働力を確保することは利益になるはずである。そうしたシステムの構築を政労使は考える必要がある。

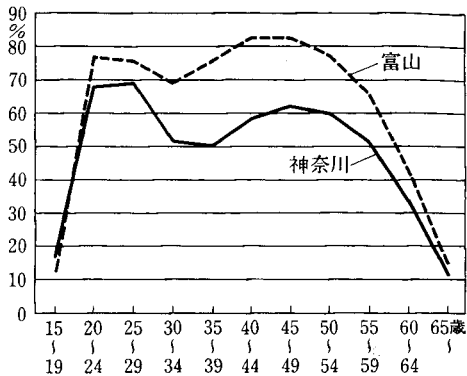
「M字型就労」のない地域

共稼ぎを考える場合、すぐに指摘されるのが、女性の年齢階級別労働力率（二五歳以上人口に占める労働力人口の比率）の推移である。男性と異なり、女性は三〇代に一度低下しその後再び上昇する。これを「M字型就労」と呼ぶ。以前からそうなのだが、日本の女性のM字型就労は望ましくないという議論がふつうである。この是非については論じない。ただ、議論のための一つの素材を示すことにしよう。それは、M字型就労の形が地域によって大きく異なっているという事実である。とくに、都市圏周辺ではM字型の落ち込みは大きく、北陸や東北では一般に落ち込みは小さい。ここでは、「国勢調査」（二〇〇〇年）から神奈川県と富山県を例にとってみておこう。

図表3-7をみていただきたい。まず、神奈川県である。女性の労働力率は、二五〜二九歳の六九・一％をピークとして大きく落ち込み、三〇〜三四歳では五一・八％、三五〜三九歳で五〇・五％となる。その後上昇するが、四〇代後半の六二・二％までにとどまる。専業主婦の最も多い県の一つであろう。五年前の一九九五年には二五〜二九歳が四六・四％、三〇〜三四歳が四七・七％であったから、大幅にM字の底は浅くなっている。

次に富山県をみよう。二〇〜二四歳が最初のピークで七七・〇％であり、たしかに三〇代

3-7 女性の労働力率



出典：「国勢調査」

の労働力率の低下はみられるが、その底は神奈川県よりもはるかに浅く、三〇〜三四歳で六九・二%、三五〜三九歳で七五・九%に達する。神奈川県は労働力率最高の二五〜二九歳のそれと、富山県のM字の底がほぼ同じである。

富山県は、女性就業率が全国第四位で五一・五%（全国平均四六・二%、以下同様）、女性労働者平均勤続年数は第一位一一・四年（八・五年）、共働き率（17）は第三位五八・三%（四四・九%）、三世代同居世帯割合は第三位二二・二%（一〇・一%）、保育所教育普及率は第四位六一・六%（三三・一%）である（18）。

よくいわれるように、保育所の普及や三世代同居が既婚女性の就労に大きな影響を与えている。やや古いが『就業構造基本調査』（一九九二年）から妻の年齢階級別・世帯形態別に妻の有業率をとると、たとえば、妻の年齢が三〇〜三四歳で末子が三歳未満の場合、夫婦と子供の世帯では二六・三%なのに対して、親も同居している場合は四五・七%と二倍弱の差が

第3章 労働時間と共稼ぎ

3 - 8a 既婚女性の有業率 (単位：%)

		世帯形態				
		全体	夫婦のみ	夫婦・子	夫婦・親	夫婦・子・親
妻の年齢	全体	54.8	44.3	54.3	66.1	71.7
	15～29歳	38.0	54.1	24.9	60.5	43.7
	30～34歳	45.2	52.8	37.8	66.7	59.1
	35～39歳	59.9	60.4	53.2	71.1	74.3
	40～44歳	69.6	61.4	66.4	76.2	79.8
	45～49歳	71.2	66.7	68.9	82.4	80.7
	50～54歳	66.7	62.9	65.7	74.5	75.2
	55歳以上	38.5	33.4	44.2	53.0	60.9

3 - 8b 既婚女性の末子年齢別有業率 (単位：%)

		末子年齢						
		3歳未満	3～5歳	6～8歳	9～11歳	12～14歳	15～17歳	18歳以上
妻の年齢	夫婦・子							
	全体	23.9	41.5	55.0	62.8	68.7	69.3	58.9
	15～29歳	20.1	41.6	46.7	50.0	—	—	—
	30～34歳	26.3	39.9	58.0	61.5	66.7	—	—
	35～39歳	29.6	42.3	54.8	64.1	69.0	66.2	57.1
	40～44歳	34.3	44.3	54.1	63.6	70.3	70.8	73.5
	45～49歳	—	60.0	51.3	57.9	65.5	69.5	70.8
	50～54歳	—	—	—	44.4	62.7	65.2	65.9
55歳以上	—	—	—	—	—	57.1	44.1	

		末子年齢						
		3歳未満	3～5歳	6～8歳	9～11歳	12～14歳	15～17歳	18歳以上
妻の年齢	夫婦・子・親							
	全体	43.5	63.9	74.3	80.5	83.6	81.4	74.5
	15～29歳	39.1	57.6	85.7	—	—	—	—
	30～34歳	45.7	63.0	75.7	78.6	50.0	—	—
	35～39歳	48.9	67.7	75.1	81.6	87.2	86.2	50.0
	40～44歳	40.0	62.2	71.2	80.5	83.5	81.8	80.6
	45～49歳	—	—	62.5	71.4	82.2	81.7	80.8
	50～54歳	—	—	—	—	66.7	75.0	75.5
55歳以上	—	—	—	—	—	75.0	60.7	

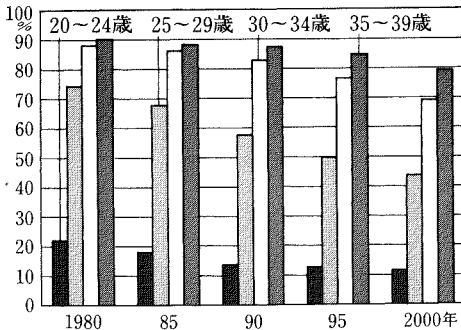
出典：「就業構造基本調査」より筆者試算

ある(図表3-8b)。女性にとって継続して就業するために、親との同居(あるいは近居)はやはり重要な要因である。三世代同居の減少がずっとみられてきたが、今後のことを考えれば、地域をまたがる労働移動が減少傾向にある現在、親との同居や近居は一つの選択肢であろう。かつては、親との同居、とくに夫の親との同居は、妻を家父長的家族に隷属させるという批判があつたが、そうした家族関係は一部はかなり裕福な家族を除けば、今では非常に少ない。

女性の就業には通勤時間も影響を与えているだろう。神奈川県の場合、東京に通勤する人が多いことが、労働力率のM字の底を低くしている一つの原因であることはまちがいない。産業構造も影響を与えているだろうが、富山がとくに農業県というわけではない。むしろ第二次産業比率が高い工業県である。公表されている『国勢調査』(一九九五年)によれば、就業者に占める第一次産業の割合は、神奈川県一・二%、富山県五・六%、全国平均八・七%、第二次産業がそれぞれ三一・五%、三九・八%、三一・七%、第三次産業が六六・三%、五四・五%、五九・三%となっている。神奈川県のほうが、富山県よりも女性の就労を阻害する「遅れた」地方だといえるかどうかは微妙な問題である。また、女性の労働力率がこれだけ高ければ、収入のある仕事をしないと、社会的に男性だけでなく女性も肩身が狭くなる。



3-9 女性の年齢別有配偶者率



出典：『国勢調査』

注：割合の分母となる年齢別人口には配偶関係不詳を含む。

家族形成と拘束時間

ここでいう拘束時間とは、夫婦時間と子育て時間、労働時間を合わせたものである。結婚とはそれ自身が自ら好んでおこなう拘束であり、子育ても好んでおこなう拘束である。労働時間のなかにも好んでおこなう部分もあるが、収入のためにやむをえずおこなう部分のほうが相当大きいだろう。この三つの拘束以外に、たとえば介護の問題があるが、介護は家族がみるというよりも、介護サービスの充実が図られつつあること、育児に比べればまだ就業阻止効果は小さいので、一応除外しておこう。

現在は、みんな結婚しなければならないという時代ではないし、近年独身者が急増している。また一人親家庭の生活の大変さはいまでもない。しかしこれらのテーマも本書の本筋ではないので除外する。男女が結婚して家族を形成するというモデルを想定して議論を展開することにしよう。実際、多くの人が結婚し子育てするというモデ

ルは現在でも有効である。図表3-9は女性の有配偶者率を年齢別にみたものである。未婚だけでなく離婚も増えているため、有配偶者率はかなり低下してきているが、三〇代後半では八割は結婚している。

さて、独身の男女がともに生活するだけでも、拘束時間は増加する。この拘束時間が耐えられない人は事実上結婚できない。しかし、この程度の拘束時間は大したものではない。大人同士のやりくりで何とかできるだろう。

問題は子供を産み育てる場合に発生する。とくに二〇代から三〇代にかけては、働き盛りとして仕事も充実し、最も忙しい時期である。この時期に、夫婦二人とも正社員として働き、かつ子供を育てることは親の手助けがない限り、時間的にかなりきびしいのが実態である。それでも、残業のない生活であれば、なんとかクリアーできるかもしれない。また、子供の病気などに対応する余力はあまりないから、二人とも全力で仕事に没頭するわけにはいかない。だからこそ、子育てしようとする夫婦の多くは、妻が仕事をやめるか、負荷の軽い仕事に移るかするケースがふつうである。

二人とも昇進を考えない仕事につけば、共稼ぎは可能である。もちろん、通常、賃金は年齢とともにそれほど上昇しないだろうが、それでも二人でともに稼げば、よい生活ができるし、一方が解雇の憂き目にあっても、なんとか生活を維持することはできる。その意味では、

労働負荷の少ない労働を増やす必要がある。労働時間と労働負荷が小さくなるのだから、賃金が低いのはやむをえない。キャリアもそこで家庭生活と折り合いをつける働き方である。無理をしては、倒れてしまう。

#### 非常事態のためのバッファ

子育てにとって重要なことは、何も全体的な労働時間だけではない。子供は小さいときにはとくによく病気をする。伝染病などのときは預かってくれるところは少ない。家族のだけか一人が病気や怪我をするだけで、生活時間配分はうまくいかなくなる。だから、こうした非常事態のためには、バッファ（いざというときに助けてくれる人か施設）が必要である。息抜きも必要である。そうでなければ、皆が参ってしまう。

では、どのようなバッファを現在の多くの夫婦はもっているのだろうか。女性が専業主婦としてこのバッファ機能を一手に担う場合以外にどのようなものがあるだろうか。

現実には夫が自営業や自由業である場合も少なくないが、以下では、とりあえず、夫は長時間働く正社員であると仮定する。

#### (1) 妻はパートタイマー

最も多いのが、このパターンであろう。夫は正社員、妻はパートタイマーである。近年ますます増えている。パートタイマーは仕事への拘束度が正社員に比べて相対的に低いので、パートタイマーのままでもよいと思う女性も多いが、現在の賃金水準では、夫が失業したときにとても家計を支えきれぬものではない。パートタイマーは、夫が正社員であるということ、を前提として成り立っているのである。他方、非常時対応は妻が一手に担う。非常時には休めるという暗黙の了解がある。仕事への拘束度が高い正社員の夫がいなくなるとは思えないので、このパターンは今後もなくならないだろう。

## (2) 親との同居・近居

親との同居や近居によって、非常時に備えることも多い。先の図表3-18 a、bでみたように、実際、三世代同居の場合、妻の労働力率は高い。最近は、近所に住むケースも多い。日常的に親の手助けを得ているケースが多いだろう。家族単位での仕事と家事・育児の伝統的な分担のあり方の一つである。主として祖母が家事・育児を担当し、親夫婦が収入のともなう仕事に従事するというパターンである。

## (3) 長時間保育——お金で解決

夫婦二人とも正社員で、親の手助けが得られないとき、子育ては時間的に非常にきびしいものとなる。やむなく、お金で解決する。認可外保育所(19)や二重保育が必要となる。そして、しばしばこの費用は一方の収入のかかなりの部分を使ってしまうことになる。それでも、仕事をやめたいのは、子育て期間よりも就業期間のほうが何倍も長いからである。一時のがまん(とても長い)で、キャリア形成をつなごうという決意がある。この時期を過ぎれば、経済的には十分ゆとりができる。このきびしさを避けたければ、子供を産まない、あるいはせいぜい一人どまりということになる。延長保育や学童保育さらには病気時の保育施設の整備など、現在の政策課題として進められていることは周知のとおりである。こうした社会的なしくみを充実させることがきわめて重要であることはいうまでもない。問題は費用負担であらう。

子供を育てるための十分な収入は夫が稼ぎ、十分な時間は妻が担当するというのが、男性片稼ぎモデルである。妻が十分な収入を稼ぎ、夫が子育ての主要な時間を担当するという女性片稼ぎモデルもあるが、まだこのパターンは一般化していない。

先の三つのパターン、つまり(1)妻はパートタイマー、(2)親との同居・近居、(3)長時間保育施設への依存、のうちで、(1)は多くの場合現実であり、(2)は今後の趨勢と

して減少すると認識されているため本気で論じられていない。その結果、現在社会的に議論されているのは、(3)における長時間保育施設の充実である。

なるほど、夫婦とも正社員で働きつづけるということは男女共同参画社会の実現という目的からすれば、望ましいだろう。またそのために、学童保育を含めた長時間保育制度の充実が必要であろう。しかし、それが理想的な働き方・生き方かという点と必ずしもそうとは言えないだろう。もし夫婦とも収入のある仕事をつづけながらしっかりと子育てをしようとするならば、子育てのための収入と時間を夫婦が協力していかに確保するかを考えなければならぬ。それには何が必要なのだろうか。

### 子育てに必要な収入と時間

私たちが本気で夫婦が正社員で共稼ぎをしながら子育てすることを考えるのであれば、少なくとも夫婦どちらかが、次の条件をクリアしなければならぬ。

日常的な問題として、原則として残業を拒否できる。短時間就労以前の問題である。基本的には、午後五時に仕事が終了できることが必要である。夫婦二人とも、そうであればいいことはない。

非常時として子供など家族の病気のときなどは休むことができる。これは無給でよい。も

し、これが可能でないとすれば、親であれ地域の友人であれ、助け合いのできる人が必要である。助けてもらうだけでなく、こちらも助ける覚悟が必要だ。

転職がない。転職があつては（とくに何回もあつては）、無理である。キャリア形成とあまり関係のない転職もあるが、キャリア形成上必要な場合もある。こうした場合には、割り切りが必要である。キャリア形成上の一定の不利は覚悟しなければならぬ。仕事内容のともなわぬ高い高処遇は長続きしない。正社員とパートタイマーがまったく同じ仕事をしていれば、全員パートタイマーになるだろう。また、在宅勤務が可能であればよいが、在宅勤務で正社員というのは例外的である。

もちろん、社会的支援も必要である。たとえば、保育園入園や保育時間体制、親の介護体制の整備なども必要だろう。だが、こうした社会的支援だけでは限界がある。労働内容そのものの見直しが必要なのである。

こうした正社員共稼ぎが無理なケースもある。すると、どうしても夫婦の一方の稼ぎ一に對して、他方が〇・五あるいは〇・二を稼ぐというモデル、または片稼ぎモデルということになる。これらをかりに一・五モデル、一・二モデル、一・〇モデルとしよう。それは具体的にどのようなものであろうか。

(1) 一・五モデル

○・五を稼ぐのはかなり大変である。かりに、一方の年収が五〇〇万円とすると、他方は二五〇万円稼ぐというモデルである。○・五とはいってもかなりの労働量だろう。かりに時間給一五〇〇円でも年に一六六七時間働かねばならない。一日七時間労働で二三八日勤務しなければならぬ。時間給一〇〇〇円だったら二五〇〇時間労働である。

(2) 一・二モデル

○・二だとずっとパートタイマーという感じになる。実際多くあるケースだろう。かりに年収一〇〇万円とする。時間給一〇〇〇円で一〇〇〇時間、時間給七〇〇円で年間一四二九時間というわけだ。

(3) 一・〇モデル

一方の収入が高いと、片稼ぎでも子育てはできる。他方が専業主婦あるいは専業主夫というパターンである。すでに第2章で述べたように、片稼ぎモデルがいつでもいけないとは私は考えていない。問題なのは、その役割が性によって固定されているということにある。性による固定化をいかになくすかがポイントである。専業主夫の地位向上策こそが必要なので



ある。

世の中は「稼がない者」を低位におく傾向が強く、資本主義だから仕方がないという人が多いのは事実である。女性は自らを「商品化」することが社会的地位向上につながるという考えが現在の主流であり、それなりに正当な考え方である。しかし、もしその主張が夫婦共稼ぎでなければならぬとするならば、それが望ましいのかどうかは必ずしも自明ではない。再考する価値があると私は思う。私たちは男性がフルタイム労働することをあまりにも当然視しすぎていないだろうか。

さて、このモデルの最大の問題は離婚により夫婦でワンセットのモデルを解体しなければならなくなる場合である。一般には、家事労働をもっぱらするほうのリスクが大きい。家事労働の専門性が評価されるシステムがないからである。家事労働は誰でもできると考えられている。離婚すれば、収入のある仕事をしなければならぬ。すると不熟練労働しかないということになりかねない。キャリア形成のリスクである。したがって、専業で家事労働をする人も、このリスクに対処すべき職業能力の形成に努める必要がある。能力開発の中心が企業での仕事を通じておこなわれることが多いため、きびしい。出産の前に一定のキャリアをつくっておこうというのは、必要なリスク対処策かもしれない。

夫婦ともに一日二四時間拘束されるというイメージの正社員では、子育ては時間的に困難である。こうしたイメージの正社員の稼ぎを一としたときに、一人あたりの収入は少ないが、先にあげた条件をみたす正社員を考えることは不可能ではないだろう。たとえていえば、双方とも正社員で、 $\text{へ}\text{〇}\cdot\text{八}\text{十}\text{〇}\cdot\text{八}$ モデル、あるいは $\text{へ}\text{〇}\cdot\text{五}\text{十}\text{〇}\cdot\text{五}$ モデルである。

収入が一ではなく、 $\text{〇}\cdot\text{八}$ あるいは $\text{〇}\cdot\text{五}$ にとどまる原因はいくつかある。たとえば、残業を拒否できる権利、転勤しなくてすむ権利などの対価であったり、キャリア形成上の遅れによるものであったりする。こうした伝統的な正社員像に対する各種の個人の権利や職業能力上のハンディが報酬に跳ね返ることを、個人は受け入れなければならないだろう。そうした格差が納得性のあるものであれば、企業も従業員全員に無制限の拘束を強いる高コストの正社員よりも有利な人事管理ができるはずである。

なお、ここでいう $\text{〇}\cdot\text{八}$ とか $\text{〇}\cdot\text{五}$ というのは、あくまで平均である。能力主義や成果主義がより公正に用いられば、制約のない正社員よりも多くの収入を得たり、昇進したりする人も出てくるのは当然であるし、またそうでなければならぬ。この問題は章を改めて論じることしよう。

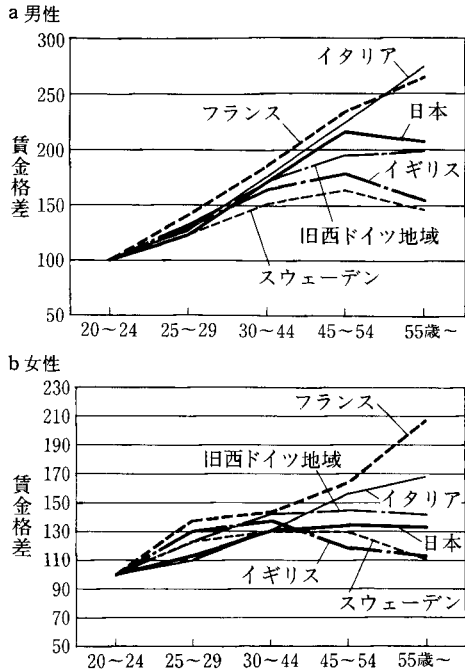
参考——ヨーロッパの賃金カーブ

共稼ぎを考えるうえで、ここに貴重なデータがある。日本労働研究機構『データブック 国際労働比較二〇〇二』に掲載されているデータである。製造業に限定されるが、年齢階級別と勤続年数別のホワイトカラー（正確には、管理・事務労働者）の賃金プロフィール（賃金カーブともいう）を示したものである。なお、元のデータは日本が労働省『賃金構造基本統計調査』（一九九七年）であり、EUが *Structure of Earnings Statistics, 1995* である。賃金額については日本が月所定内給与、EU各国が月総収入額である。

まず、年齢間格差をみておこう。縦軸はそれぞれの年齢層の平均賃金を示している。いずれも二〇〜二四歳の平均賃金を一〇〇としたときの賃金格差である。

図表3-10aは男性の年齢層別格差である。かりに年齢とともに賃金が上昇することをもって「年功的」とするならば、日本はたしかに年功的だといってよいだろう。だが、意外なことにフランスやイタリアも日本に劣らず年功的である。旧西ドイツ地域でもそれはいえる。スウェーデンはその傾向は最も弱い。なお、フランスやドイツ、イタリアでは、高年齢者の労働力率は低いから五五歳以上の数字は要注意である。

### 3-10 年齢層別賃金カーブ



出典：『データブック国際労働比較2002』

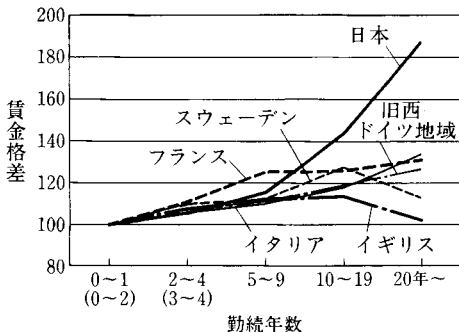
注：20~24歳の平均賃金を100とする。

女性の場合、賃金上昇の割合はどこも男性よりも低い。しいていえば、フランスとイタリアが傾斜が大きい。日本は旧西ドイツ地域を下回り、スウェーデンやイギリスなみである（図表3-10b）。男性はフランス、イタリアなみ、女性はスウェーデンなみである。その結果、性別賃金格差は男女とも日本が一番大きくなる。

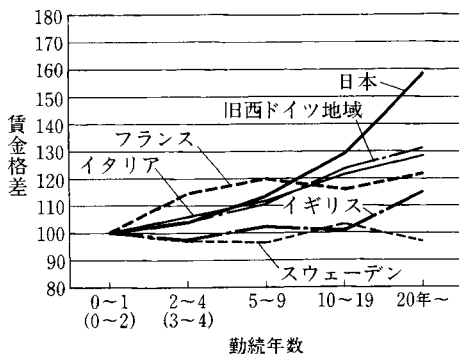
第3章 労働時間と共稼ぎ

3-11 勤続年数別賃金カーブ

a 男性



b 女性



出典：『データブック国際労働比較2002』

注：勤続年数0～1年（0～2年）の平均賃金を100とする。

次に、勤続年数格差をみよう。  
縦軸は勤続年数〇～一年または〇～二年を一〇〇としたときの賃金格差をとったものである。勤続年数別にみると日本のとくに二〇年以上の上昇率が著しいことがわかる（図表3-11a）。中高年ホワイトカラーはヨーロッパ諸国と比べて、賃金の傾きが急なのだ。ほかの

国では、三割程度で勤続効果が低い。

最後に、女性をみておこう。男性同様、日本の二〇年以上の勤続者の賃金の傾きは急である(図表3-11b)。ただ、こうした女性は残念ながら日本では少ない。対象となる勤続二〇年以上製造業ホワイトカラーでみると、男性が約九万五〇〇〇〇人に対して、女性は一万人弱にすぎない。わずか一〇分の一である。

ここでも、スウェーデンのプロファイルは印象的である。勤続効果はまったくくない。つまり、長年働いても賃金はまったく上昇しないのである。女性の場合、先にみた二〇代前半と後半の年齢での賃金格差は学歴差の可能性が高い。日本でいわれるようなキャリア形成があるのかどうか不思議に思うほどの平坦さである。初任賃金がほぼずっと続くわけである。こうした賃金構造のなかで、スウェーデンでは共稼ぎをしているわけである。日本流に考えれば、 $(\text{へ} \cdot \text{五} \cdot \text{十} \cdot \text{〇} \cdot \text{五})$  というパターンであろうか。この最大のメリットは、男女間の稼得収入格差がないために(ただし、スウェーデンでは男性に多い職業と女性に多い職業がかなりはつきりしているという意味で職域分離は大きく、この点については批判が多い)、収入差による離婚リスク格差が小さいことであろう。

しかし、何年勤続しても賃金が上昇しないとすれば、キャリア形成意識は弱まる。むしろ、仕事につく前の学歴や資格がものをいうことになる。それは職業意識の強さという意味で利

点もあるが、向上意識は低くなる。そのような生き方、働き方があってもよいが、すべての人がそうした働き方でよいとは思えない。

### 第3章注

(1) 物を生産したり、サービスを提供したりするなど、経済活動がおこなわれている個々の場所を事業所という。ひとつひとつの事業所は小規模でも、企業全体としては大規模なところもある。

(2) これについては第5章で詳しく検討する。

(3) 菅野和夫(2002)を参考にした。

(4) たしかに、これは日本で残業が多用される一つの大きな理由である。多くの研究が示唆するように、とくにアメリカと比べて、日本の雇用調整スピードは人員ベースでは遅く、労働時間ベースでは大差ないとされる。ただ最近、日本でも人員ベースの雇用調整スピードが速くなってきたといわれている。詳しくは、樋口美雄(2001)を参照。

(5) ほかに募集費、教育訓練費などもある。

(6) 「労働保険の保険料の徴収等に関する法律」第2条。

(7) 料率は業種により異なるが、ここではふつうの低い率を例としている。

(8) それぞれの保険料率は現時点のもので、1998年時点とは異なるが、ほかの条件は現在でも変化していないと仮定した。その意味では厳密ではない。

(9) 労働費用総額-(超過勤務手当+社会保険・労働保険負担増分)

基本給

$$= \frac{502,004 - (25,000 + 3,750)}{276,000}$$

$$= \frac{473,254}{276,000} \approx 1.71$$

(10)  $(276,000 \div 171) \times 1.25 = 2,018$  (円)

(11)  $473,254 \div 171 = 2,768$  (円)

(12)  $2,768 - 2,018 = 750$  (円)

(13) こうしたライフステージに応じた働き方については脇坂明(2002)を参照。

(14) たとえば、スーパーマーケットでは商品の発注やパートの勤務計画などに関与するベテランのパートタイマーたちがいる。

(15) 雇用保険の場合は、1年以上の雇用が見込まれ1週間の所定労働時間が20時間以上であれば、加入義務がある。また、社会保険の場合、労働時間・日数が通常の労働者の4分の3以上のとき加入義務がある。

(16) この動きはすでに出ている。たとえば厚生労働省『年金改革の骨格に関する方向性と論点』(2002)。

(17) 第2章注(16)でも記したように、本書では引用を除いて、「共働き」を「共稼ぎ」と呼ぶ。なお、家事労働の貨幣評価については、経済企画庁経済研究所国民経済計算部(1997)を参照。

(18) 富山県のホームページより。

(19) 従来は無認可保育所といていたが、合法的でないようなイメージがあるので、現在ではこうした呼び名となっている。