

中京大学大学院社会学研究科

社会学論集

第19号 (2020年3月)

竹内吉正による欧州ホームヘルパー活動

事情視察の行程と成果

..... 中 鷗 洋

教育社会学にケイパビリティ・アプローチを応用する

—— C・ハートによる応用研究の

レビューを中心とした試論的考察 ——

..... 森 田 次 朗

長時間労働の規制で女性の貧困削減と効率を追求

—— ひとり親には児童扶養手当の充実を

..... 大 岡 頼 光

長時間労働の規制で 女性の貧困削減と効率を追求 ——ひとり親には児童扶養手当の充実を

Reducing women's poverty and pursuing efficiency through regulations on long work hours: Increased child support allowances for single parents

大岡 頼光

Yorimitsu OOKA

中京大学現代社会学部教授

要旨

1. 超高齢社会の日本を支えるには、中高年層に再教育を行い、高齢者でも働き続けられるシステムの構築が必要である。特に高齢女性の貧困率が高いので、中高年女性の再教育と就労支援をすべきである。2. 女性を含むすべての人が能力を発揮できる「社会的包摂」の議論や政策の動きを見る。3. だが、現在の日本は長時間労働を前提とする正社員が多く、女性が育児等と両立しながら正社員を続けるのは難しい。①長時間労働を規制し、女性も活躍できるジョブ型正社員の導入が必要で、②長時間労働の規制は効率性を高め、③女性活躍の推進は韓日で企業業績にプラスであること、を明らかにする。4. ①高学歴ではないひとり親にも長時間労働の規制は必須で、②所得保障も重要であり、③労働条件の改善は国際競争力を高めることを確認する。5. 「長時間労働の規制は短期的にはコストでも、女性の活躍を推進することで、長期的には経済成長を促す」という長期的視点から、「生産主義パラダイム」を修正することが必要である。そのためには、配偶者控除を廃止し、保育施設や児童扶養手当を充実すべきである。

キーワード

労働時間規制 (working-time regulations)、ひとり親 (single parent)、社会的包摂 (social inclusion)、児童扶養手当 (child support allowance)、生産主義パラダイム (productivist paradigm)

目次

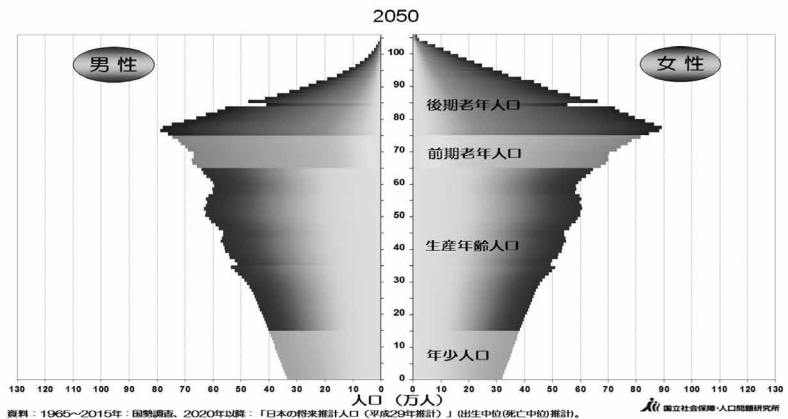
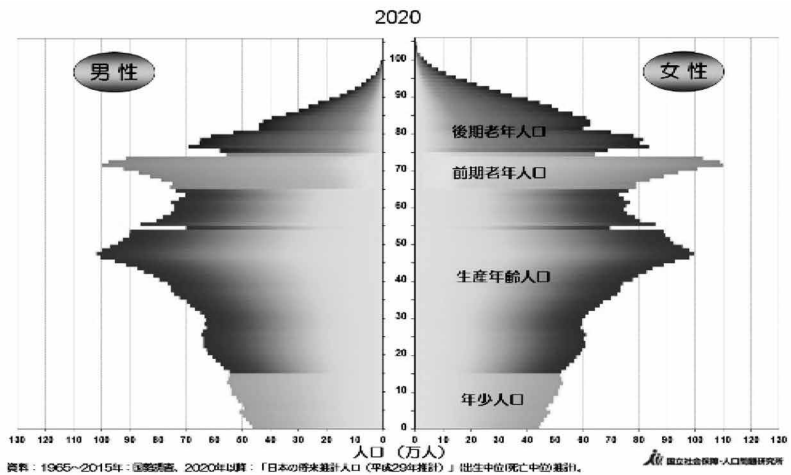
1. 問題設定	43
1.1 30年後の人口ピラミッドからの課題	43
1.2 高齢女性の貧困を減らす——中高年女性の再教育と就労支援	44
1.3 高齢女性の貧困の原因——女性の非正規への集中	45
1.3.1 女性の貧困をうむ労働市場の二極化	46
2. 社会的包摂の議論と政策	47
2.1 日本学術会議の提言	47
2.2 社会的包摂政策の萌芽？一億総活躍社会	48
2.3 生産主義パラダイムと長時間労働規制	49
3. 正規雇用の無限定性を変える——多くの女性にまっとうな仕事を	50
3.1 無限定正社員からジョブ型正社員へ	50
3.2 夫の家事・育児負担を高めるためにもジョブ型を	50
3.2.1 ジョブ型への懸念は対処可能	51
3.3 長時間労働規制は女性就業を促し、かつ効率的	52
3.4 男女格差削減には「性別をとわぬ能力発揮の推進」も必要	53
3.5 女性活躍推進は韓日で企業業績にプラス	54
4. ひとり親家庭の貧困と対策	57
4.1 ひとり親の増加と貧困	57
4.2 ひとり親と子どもの低学歴の連鎖	58
4.2.1 ひとり親の低学歴	58
4.2.2 子どもの学歴の低さ	59
4.3 北欧の貧困削減——就業の限界と児童扶養手当の有効性	60
4.4 有給育児休業はひとり親の貧困を削減	61
4.5 労働条件の改善は国際競争力を高める	62
4.6 労働時間の規制と所得保障の重要性	63
5. 長時間労働規制でどの学歴の女性も活躍を進めるには	64
5.1 「生産主義パラダイム」を長期的視点から修正	64
5.2 配偶者控除の廃止	66
5.3 保育施設の充実	67
5.4 児童扶養手当の充実	68
5.5 再教育システム構築のための北欧研究の必要性	69
【文献】	71

1. 問題設定

1.1 30年後の人口ピラミッドからの課題

図1は2020年と2050年の日本の人口ピラミッドである（国立社会保障・人口問題研究所2019）。2050年の特徴は、山が一つしか無いことだ。2020年にあった二つの山のうち、70歳前後の山が消え、40代後半の山が、2050年には70代後半に移動する。

図1 日本の人口ピラミッド：2020、2050年



出典：国立社会保障・人口問題研究所（2019）

この2050年の人口ピラミッドを前提とすると、日本が取るべき対策は明らかである。

第一に、少子高齢化で減っていく子どもや若者が、家庭の貧富にかかわらず、その能力を伸ばしきることができる教育システムを作り出すことである。（大岡 2014）。

第二に、図1で2020年の二つ目の山である40代後半に再教育を行い、高齢者になってもできるだけ働き続けられる能力を身につけてもらうことである。2050年の人口ピラミッドの70代後半の厚さを見れば、現在の日本で中高年層の再教育システムを構築していくことが、何よりも急務であることは明らかだろう。

2050年のような超高齢社会を支えていくには、中高年層が自らの能力を常に再開発し続けられるシステムを創り出すしかない。増え続ける高齢者を、少子化で数が減る現役の労働者が支えるためには、労働者一人一人が再教育を受けて能力を伸ばし、より多くの収入を得て、高齢者福祉のための税金や社会保険料を安定して払う必要がある。特に、少子高齢化で割合が増えていく中高年層が、大学や通信教育等での再教育を簡単に受けられ、福祉や教育の財源を支えるシステム、つまりは高齢者自身もできるだけ現役の労働者であり続け、超高齢社会を支えるシステムを作り出す必要がある（大岡 2019）。

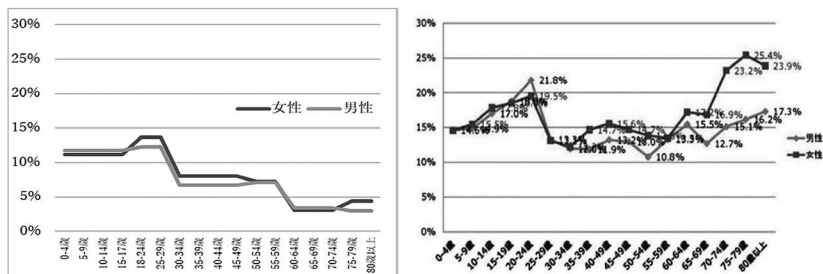
つまり、第一に、家庭の貧富を問わず、すべての子どもや若者の能力を伸ばせる教育システムを作り出すこと、第二に、中高年層に再教育を行い、高齢者になっても働き続けられる雇用システムを作り上げることが日本には必要である。

本論は特に、女性の中高年層の再教育と就労支援に注目する。その理由を次の1.2で述べる。

1.2 高齢女性の貧困を減らす——中高年女性の再教育と就労支援

日本の高齢女性は貧困率が高い。図2のように多数で投票力がある高齢女性が貧困のままでは、年金等の充実を優先し、若い世代向けの少子化対策（保育、教育等）の支持は低くなるだろう。

図2 フランスと日本 性別、年齢層別 貧困率(50%基準, 2012)



出典: 左フランス-大岡 (2018)、右日本-阿部 (2015a)

少子化対策を充実するため増税を唱えても、高齢女性が貧困なままでは、候補者は選挙に負けてしまう。高齢者への増税を唱えて選挙に勝つのは、図2のフランスのように高齢者の貧困率が、若い世代よりも低い場合に限られる(大岡 2018)¹。

日本で少子化対策(保育、教育等)を充実するために増税するには、高齢女性の貧困を減らす必要がある。なぜ、これほど日本の高齢女性の貧困率は高いのだろうか。

1.3 高齢女性の貧困の原因——女性の非正規への集中

日本で高齢女性の貧困率が高いのは、正規労働と非正規労働が二極化し、多くの女性が非正規だからである。

山田(2015)によれば、日本の高齢単身女性の貧困率は、先進諸国と比べ突出して高い。その理由は、夫の死亡に伴う就労収入の途絶と、低い年金給付水準である。これを避けるには、壮年女性の就業抑制要因を取り除き、高齢女性の就業率を改善することが重要である。しかし、日本では壮年女性の就業率、とりわけ正規雇用者比率は他の先進国と比較して低く、賃金の男女間格差が大きい。常態化した長時間残業、保育・学童保育サービス不足など、子育てしながら正規雇用で働きにくい環境は、すぐ改善する必要がある。

残念ながら、人口が大きい第2次ベビーブーマーは40歳台に突入し、最も政策効果が期待されるタイミングは過ぎ去りつつあると山田はいう(山田 2015)。

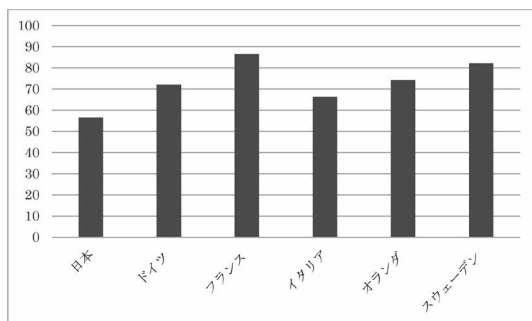
¹ 左のフランスは、比較のために筆者が作成した参考図で、正確な年齢層別ではない。より詳しくは、大岡(2018)を参照。

2020年の人口ピラミッド（図1）には、人生後半に2つの山（70代前半と40代後半）がある。70代前半の就業を増やすことは難しい。よって、40代後半の女性の就業を増やす。また、就業を増やすための、再教育を公的に支援すべきである。

1.3.1 女性の貧困をうむ労働市場の二極化

OECD（2017a）によれば、労働市場の正規と非正規への二極化はいつそう広がっている。非正規労働は雇用の38%を今では占めており、相対的貧困率を上げている。二極化は特に女性に影響を与えており、不平等を拡大し、生産性の成長を押しとどめている。非正規労働者の賃金が低く抑えられ、訓練を受けることがないからだ（OECD 2017a: 12）。女性雇用は、OECD諸国で3番目に大きい男女の賃金格差（27%）によって妨げられている（OECD 2017a: 21）。女性が多いパートタイムの賃金も、日本は低い（図3）。

図3 パートタイム（短時間）労働者の賃金水準（フルタイム=100, 2014年）



出典：労働政策研究・研修機構編（2018: 177）より筆者作成。

高齢女性の年金水準を上げるには、現役時の収入を増やすため、非正規雇用の中年女性が正規で働きやすい環境を作らねばならない。長時間残業、保育等の不足等、子育てしながら正規で働きにくい現在の環境では、中年女性は非正規を選択せざるを得ず、このことが高齢になったときの貧困を招いているからである。

つまり、超高齢社会を支えるためには、(1) 広く一般的に、社会人（特に増えていく中高年層）の再教育システムを作って、より多くの人々が税や保

険料をより高齢になるまで負担できるようにする、(2) 高齢女性が若い世代向けの少子化対策を支持できるように、高齢女性の貧困率を下げる。そのため、正規雇用の労働環境を女性が働きやすいように改善する必要がある。

これは女性が能力をフルに発揮できる社会をめざすということである。次の2.では、すべての人が潜在的に有する能力をフルに発現できる社会を、「社会的包摂」を基本とした社会政策で構築するとした日本学術会議の提言や、関連する政策の動きを見ていこう。

2. 社会的包摂の議論と政策

2.1 日本学術会議の提言

日本学術会議 社会学委員会・経済学委員会合同 包摂的社会政策に関する多角的検討分科会(2014)「いまこそ『包摂する社会』の基盤づくりを」は、「社会的包摂」を基本とした社会政策を通じて、すべての人が潜在的に有する能力をフルに発現できる社会(包摂する社会)を構築する必要があるとし、次のように提言した。

欧州連合を始めとする他の先進諸国においては、現金給付を主要な手段として貧困を緩和する従来の社会政策から、より社会的統合とすべての人の社会参加といった社会的包摂を目的とする社会政策への転換が行われている。貧困緩和政策では、貧困が発生する要因は所与のものとし、貧困者に最低限度の生活費を支給したり、職業訓練等で貧困者自身の変容を求めていた。これに対し、社会的包摂政策は、すべての個人がそれぞれの潜在能力を發揮できるように、社会自体のありようを変容させようとする。

社会的包摂が必要とされる第一の理由は、日本の労働力人口の減少がほぼ不可避である中で、経済や社会を維持・発展させるためには、国民一人ひとりがかけがえのないメンバーとして社会参加し、それぞれの持つ潜在的な能力をできる限り發揮できる環境を整備する必要があるからである。女性、高齢者、家族の育児や介護を抱える個人、障害や疾病を抱える個人、外国人などの人々は、「社会的弱者」とみなされることもあるが、その多様な経験を通じて貴重な資源とも言うべきものを有する人々でもある。「すべての人が、社会に貢献できるように社会の仕組みを変えていく必要がある」と提言は言う。

提言は社会政策の緊急的な課題を5つあげるが、本論の視点からは、「③就労を通じた包摂の前提条件」が注目される。

有償の就労は、労働時間や賃金の面で適切な条件、および努力や貢献の承認を伴う場合、収入ばかりでなく自尊心と社会的威信の基盤となる。「求職者に対して、まっとうな仕事（decent work）につけるような職業訓練の機会を保障するとともに、訓練期間に生計を維持できるよう支援することは、包摂の前提条件となる」と提言は言う（日本学術会議 2014）。

日本でも、包摂的な考え方は早くから受容されていたものの、それを明示的に具現化した政策はなく、社会的包摂が日本の社会政策に根付いたとは言えない。民主党政権時代の 2011 年 1 月には、総理大臣直属の組織として、「一人ひとりを包摂する社会」特命チームが設置され、同年 4 月には、特命チームの政策を具体化する実働部隊として、内閣官房に社会的包摂推進室が設立された。また、5 月には、「社会的包摂政策を進めるための基本的考え方」と題する基本方針が決定された。しかし、社会的包摂推進室は、2013 年 1 月に廃止された（日本学術会議 2014）。同室が廃止されたのは、2012 年 12 月の衆議院選挙で自民党が政権奪還を果たし、自公連立の第二次安倍内閣が発足した後であった。

2.2 社会的包摂政策の萌芽？ 一億総活躍社会

2015 年 1 月 26 日には、安倍政権のもとで、一億総活躍国民会議が「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」を発表する。その対策は、「若者も高齢者も、女性も男性も、障害や難病のある方々も、一度失敗を経験した人も、みんなが包摂され活躍できる社会」「(すべての人が)個性と多様性を尊重され、(中略)それぞれの能力を発揮でき」る社会を作るため、「あらゆる制約を取り除」くとうたった（阿部 2015b）。日本学術会議の提言に近い内容だと言えるだろう。

阿部（2015b）によれば、社会的包摂政策は、社会の何がその人を貧困や孤立に追い込んだのかを考え、その仕組みを変えていこうとするものである。社会的排除政策は、変わることを貧困者に求め、社会的包摂政策は社会が変わることを目指している。たとえば、障害者が健常者と同じように働けるように訓練するのが前者、障害が障壁とならないように職場の働き方を変えるのが後者である。この二つは根本的に異なる政策である。

一億総活躍国民会議の対策では、具体的には、最低賃金の引き上げ、長時間労働の是正、児童扶養手当の機能の充実などがあげられている（阿部

2015b)。これらの目標自体は、本論の視点からも注目に値する。

2.3 生産主義パラダイムと長時間労働規制

しかし、一億総活躍国民会議の方向性は、経済成長を重視する安倍政権の「生産主義パラダイム」と矛盾するという指摘がある。政治学の武田宏子によれば、日本を含む東アジアの社会政策の特徴は、経済成長の実現を最終的な政策目標とすることであり、これをイアン・ホリディは「生産主義パラダイム」と呼んだ。国家は成長を目指し、経済・産業上の目的に、社会政策を含む全ての国家政策が従うという (Holliday 2000)。

「生産主義パラダイム」は国の経済成長を進めようとする。家族・ジェンダー政策は、成長のための道具に過ぎない。しかし、このことが諸政策の効率性に問題をもたらす。経済的な関心は、女性労働を促進するために必要な雇用システムの改革の視野を制限してしまう。

2015年11月の一億総活躍国民会議では、安倍政権は、①同一労働同一賃金の原則、②長時間労働の厳しい規制を導入する必要性を強調した。これらは女性だけでなく、すべての非正規労働者の労働条件を改善するのに役立つだろう。

一方で、①②という2つの原則の導入は、経営者にとってコスト上昇につながりうる。これらの原則は、グローバル企業の経済的負担を減らそうとする安倍政権の「生産主義パラダイム」と矛盾する。日本の雇用システムの問題を解決するには、「生産主義パラダイム」から離れて政策を立案するしかない。しかし、それがすぐに実現する兆しはないと武田はいう (Takeda 2018)。

また、清山 (2015a) によれば、安倍政権の日本再興戦略 (2013年6月発表、2014年6月改訂) (=成長戦略) の目標と政策手段にはズレがあり、プラスとマイナスの効果を持つ政策が混在していた。マイナスの効果を持つ労働時間規制の除外・緩和といった政策が、第2次安倍政権の労働規制改革のなかで重要施策に位置づけられ、全体としてプラスの政策効果があらわれにくくなっている。今後も、事態の推移を注意深く分析する必要があるが、結果的に、日本再興戦略の描く成長への道筋からそれる危険性が強い。

労働時間に対するしっかりとした上限規制抜きの時間規制の免除や緩和は、ブラック企業としていまは摘発可能な労働実態を制度的に合法化し摘発

しにくくしてしまう。目にみえない表に出にくい長時間労働慣行の広がり、日本経済の成長戦略実現の成否を決する重要な鍵とされるワークライフバランスの推進を阻害する。

その結果、女性の能力を活用して全員参加型社会を実現するという目標は遠くなり、ジェンダー平等の推進も期待されるほどには進まないことが強く懸念されると清山はいう（清山 2015a）。

なぜ長時間労働を規制し、ワークライフバランスを推進することが重要なのか。長時間労働では、女性が働きにくいからである。今の日本の正規雇用の長時間労働等の問題点を、次の3.で見えていこう。

3. 正規雇用の無限定性を変える——多くの女性にまっとうな仕事を

3.1 無限定正社員からジョブ型正社員へ

経済学の鶴光太郎によれば、日本の正社員は、欧米諸国にない特徴を持つ。それは無限定性であり、①職務、②勤務地、③労働時間などの限定がない。つまり、将来、職種、勤務地の変更、残業などの命令があれば基本的に受け入れなければならないという「暗黙の契約」が上乗せされている。無限定性をもつ正社員が、限定的な働き方の社員よりも賃金が高くなるのは、こうした「暗黙的な契約の上乗せ」によるものと解釈できる（鶴 2016: 34）。

これは、女性の労働参加、活躍を阻害してきた。一家の大黒柱の夫が転勤、残業何でもありの無限定正社員であれば妻は必然的に専業主婦として家庭を守ることが求められてきた。また、子育てや介護を考えると女性が無限定正社員のままキャリアを継続させることは難しい。これが、30～40代の女性の労働参加率を下げる（いわゆるM字カーブ）の一因となっている（鶴 2016: 43-4）。

女性の労働参加を進めるには、この無限定性を無くせばよい。鶴は、無限定性正社員とは異なる、「職務、勤務地、労働時間いずれかが限定された正社員」をジョブ型正社員と定義し、それをデフォルトにすべきだという（鶴 2016: 57）。

3.2 夫の家事・育児負担を高めるためにもジョブ型を

鶴らの研究によると、①夫の家事・育児負担が高まれば、妻の就業に有意な正の影響を与えること、②夫がジョブ型正社員のような限定的な働き方を

しているほど、夫の家事・育児負担割合は有意に高まることがわかっている（鶴・久米 2016, 鶴 2016: 107-8）。勤務地限定、職務限定、残業なしの働き方が有意に影響しており、限定的な働き方をしている正社員は通常の正社員よりも労働時間が短いことが、夫の家事・育児負担割合を高める要因であると考えられる（鶴・久米 2016: 11）。

限定的な働き方は既婚女性自身の働き方として家事・育児をサポートする効果を持つことは言うまでもないが、夫の働き方を変えることで妻の就業や多様な働き方の選択を可能にする効果もある。その意味からも「多様な正社員」の普及を政策的に今後とも推進していくべきだ（鶴・久米 2016: 17）という。

3.2.1 ジョブ型への懸念は対処可能

このジョブ型正社員について、清山（2015b）はいくつかの懸念を示した。

①ジョブ型正社員制度は、正社員の雇用面での不安定性が増すことにつながりやすく、正社員の解雇が容易になるのではないかと懸念される。

職務、勤務地、労働時間などに限定があるジョブ型正社員は、無期雇用で社会保険にも加入できるが、仕事や勤務地（支店や店舗）の消失とともにすぐに解雇できる雇用だと想定されている。店舗の統廃合などが日常的に簡単に行われる今日では、このジョブ型正社員は解雇の対象になりやすいという不安から、労働運動がしにくくなるという点でも労働側にマイナスである。

②ジョブ型正社員は、昇格・昇進だけではなく雇用の安定性という点でも無限定正社員に比べて劣ることが明示的になれば、男女ともに、転勤や長時間労働など企業の拘束力が非常につよく家事育児の分担などがしにくい無限定な働き方へ結果的に誘導されるという（清山 2015b）。

しかし、金井（2018）によれば、職務・勤務地・労働時間が特定されている「ジョブ型正社員」が支配的である EU 諸国では手厚い解雇規制が確立しており、わが国において職種・勤務地・労働時間が特定されていない「無限定正社員」にしか解雇制限がないとするのは明らかに誤った理解であるとの指摘がなされている。職種や勤務地が限定されている労働者であっても、正社員の場合と同じように使用者はできる限り解雇を回避して、その雇用を保障するよう努めなければならないはずであるという（金井 2018）。

つまり、ジョブ型への懸念は対処可能であり、「ジョブ型正社員」にも手

厚い解雇規制が日本にも既にあるという解釈を確立すればよいのである。

3.3 長時間労働規制は女性就業を促し、かつ効率的

少子高齢化にともなう労働力不足に対応するためには、女性の就業を増やす必要がある。長時間労働は、家族への責任を持つ女性の就業機会を制限している。よって、OECD が日本に提言するように、長時間労働の厳格な規制を政府は行う必要がある（OECD 2017a: 22）。

日本経済新聞グループでは、多様で柔軟な働き方やイノベーション（技術革新）を通じた企業の生産性向上を後押しするため、「日経スマートワーク」プロジェクトを2017年から推進してきた。その一環として、学識経験者らが企業ヒアリングや実証分析を行い、その知見を広く発信することを目的とした「スマートワーク経営研究会」が2018年に中間報告として「働き方改革と生産性、両立の条件」を公表した。同報告は、日経スマートワークの「スマートワーク経営調査」の結果を使い、同調査に参加した上場企業など602社の多岐にわたる特徴・取り組みと企業のパフォーマンスとの関係を分析し、まとめたものである（鶴2018）。

同報告の第3章は、複数年のデータが入手できた労働時間などの項目と利益率の関係に着目し、複数年における影響の変化や、パネルデータの利用により因果関係にも配慮した。分析対象は、純粋持株会社を除く一般事業会社であり、従業員規模100人以上10,000人未満の企業のうち、欠損値や外れ値を除いた324企業をサンプルとした。

対象企業の働き方改革に関する各種の施策が、総資産経常利益率（ROA）と売上高営業利益率（ROS）といった企業の利益指標にどのような影響を与えるか、経年的な影響の変化も考慮しながら分析を行った（2012年度から2016年度の5年間）。

働き方改革により、長時間労働の是正は必要だが、懸念されるのは、企業のパフォーマンスに悪影響を与えないかということである。このため、対象企業の正社員の労働時間に注目し、働き方改革などによって長時間労働が是正されたことで企業パフォーマンスが変化したかを検証した。

2014年以降に多くの対象企業でみられた正社員の労働時間の削減が、企業の利益率とどのように関係しているかを確認するため、図の観察や回帰分析を行ったが、正社員の労働時間は利益率に統計的あるいは経済的に有意な

影響を与えていないことがわかった。

つまり、働き方改革による正社員の長時間労働の是正は、企業の利益率を高める効果は見出せないものの、逆に利益率を低下させるような副作用も確認できないといえる。長時間労働を是正しても、多くの企業ではそれまでの売り上げや利益を維持できており、結果的に、時間当りの効率性が高まったと解釈することができる（鶴 2018, 山本 2018: 63-4）。

3.4 男女格差削減には「性別をとわない能力発揮の推進」も必要

長時間労働を是正し、ワークライフバランスを高めることが、男女格差削減に結びつくには、「性別をとわない能力発揮の推進」が必要であることが明らかになっている。

山口（2017）は、ワークライフバランスや柔軟な働き方に関する企業施策が女性の賃金を高めるか否か、かつその結果、男女賃金格差を減少させるか否かを検討した。特に焦点を当てたのは、①企業が「性別にかかわらず社員の能力発揮を推進する」方針（以下、GEO 方針）を持つか否かの影響、②仕事と生活の調和（WLB）への企業の組織的取り組みがあるか否かと、③勤務地限定正社員制度を持っているか否か、の影響である。分析データは経済産業研究所による 2009 年の『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する国際比較調査』のうち日本企業調査とその従業員調査のリンクデータである。

分析結果は以下のとおりであった。①GEO 方針があれば、無い場合に比べ、女性の賃金は増大し、男女賃金格差は減少する。②WLB 施策の有無と勤務地限定正社員制度の有無の影響は共に GEO 方針の有無に依存し、もし GEO 方針があれば共に GEO 方針自体の影響を超えてさらに女性賃金を増大させ、男女賃金格差を減少させる。③GEO 方針の無い場合、勤務地限定正社員制度の有無は男女賃金格差に有意な影響を与えないが、WLB 施策のみがある場合には男女賃金格差はかえって増大する（山口 2017: 147）。

つまり、勤務地限定正社員制度と WLB 施策の共通点は、女性の賃金を増大させ男女賃金格差を減少させるには GEO 方針を前提とし、GEO 方針がなければ格差減少には結びつかないことである。GEO 方針があれば、GEO 方針の影響を超えて施策は女性の賃金を増大させ、男女賃金格差の減少に結びつく。つまり、「性別にかかわらず社員の能力発揮に努める」という GEO

方針は、男女賃金格差を減少させる基本であることがわかる。

相違点は、WLB 施策は「両刃の剣」だが、勤務地限定正社員制度はそうではない点である。WLB 施策は、GEO 方針があれば、女性の賃金を増大させ、男女賃金格差を減少させる。だが、GEO 方針が無いと、WLB 施策は女性の賃金を増大させないばかりか、男女賃金格差をかえって増大させる。これは、人材活用を考えない WLB 施策が、賃金の低い、いわゆる「マミートラック」の女性正社員を多数生み出してしまうことによると考えられる（山口 2017: 167-8）。「マミートラック」とは、仕事と子育ての両立はできるものの、昇進・昇格とは縁遠いキャリアコースのことである。職場の男女均等支援や仕事と育児の両立支援が十分でない場合、ワーキングマザーは往々にして補助的な職種や分野で、時短勤務を利用して働くようなキャリアを選ばざるをえなくなり、不本意ながら出世コースから外れたマミートラックに乗ってしまうことが少なくない。

一方、勤務地限定正社員制度は「両刃の剣」ではなく、制度の有効性は GEO 方針の存在に依存するが、男女の賃金格差解消にマイナスの影響を与えることない。この結果、勤務地限定正社員制度の導入は、女性の活躍推進には寄与する可能性が高く、逆にそれを妨げるという実証的根拠は得られないという結論が得られたという（山口 2017: 168）。

3.5 女性活躍推進は韓日で企業業績にプラス

女性の活躍を推進することは、韓国でも日本でも企業業績にプラスであることが明らかになっている。

日本では、2015 年 8 月 28 日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性の活躍推進法）」が国会で成立した。

女性活躍推進法では第 8 条で常用雇用者が 300 人を超える一般事業所に対し、女性の活躍推進に関する行動計画の策定を義務づけている。これは法の中では最も重要な事項と考えられるが、その運用次第で結果に大きく差が生じることが考えられると、山口（2017）はいう。

行動計画策定は数値目標を上げることを対象企業に義務付けているが、実は行動計画策定以上に、目標をほとんど達成できない企業や女性の活用度の著しく低い企業についての行政指導（アドバイス）の機能を制度化させることがきわめて重要である。実は女性活躍の推進には優良企業の表彰以上に、

「劣等企業」の底上げが重要なのである。

強制性のない形で、女性の活躍が進まない（行動計画のフォローアップで実現値が数値目標より著しく劣ると判明した企業、および同種の業種の他企業に比べ、女性管理職割合が著しく低い企業など）従業員数300人以上の企業について、地方自治体（指導方針の統一のためには中央官庁の方が望ましいが、法が地方自治体に行動計画策定を義務化しているため、自治体が適当）から担当職員を拡充の上、企業に派遣して、女性活躍が進まない理由について、聞き取りと必要なアドバイスを行うことを制度化・義務化することが考えられる。中央官庁によるこのような自治体の制度化の調整も必要である。

韓国の2006年の男女の機会の平等に関する積極的措置方法（従業員500人以上企業に適用）は、法の対象企業に年々約1%の割合で女性管理職を増やすことに成功しているが、その有効性の主な原因は上記のような行政指導・監督を含む方法で女性活躍「劣等企業」の底上げに成功したからだと言口は理解している（山口2017）。

また、大沢・金（2014）によれば、日本と同様に女性のM字就労が依然として残っている韓国では、2006年に民間部門に積極的雇用改善措置制度（Affirmative Action）を導入した。積極的雇用改善措置の実施により、女性従業員や女性管理職比率が徐々に上昇しており、職階における男女間の格差が少しずつ縮まっている。

当制度の主な内容は、①対象企業の男女労働者や管理者の現状を分析すること、②企業規模および産業別の女性や女性管理職の平均雇用比率を算定すること、③女性従業員や女性管理職比率が各部門別の平均値の60%に達していない企業を把握し、改善するように勧告することである。対象企業は毎年3月末に雇用改善の目標値や実績、そして雇用の変動状況などを雇用労働部²に報告することが義務づけられている。

2006年の導入当時には常時雇用労働者1,000人以上の事業所に義務づけられていたが、2008年からは適用対象が同500人以上の事業所や公的機関にまで拡大され、現在に至っている³。

大沢・金（2014）は、韓国での積極的雇用改善措置が企業利益に与えた影

² 日本では厚生労働省の労働関係部局（旧労働省）にあたる韓国の行政機関。

³ 2008年3月1日からは500人以上の企業と50人以上の公共機関に拡大・適用され、2013年5月1日からはすべての公共機関に拡大・適用された（安2018）。

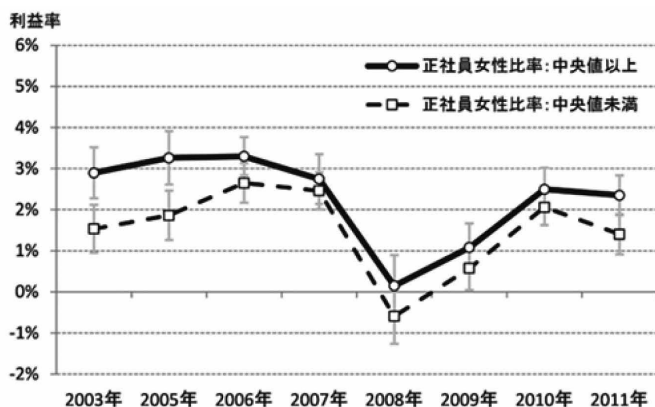
響を分析するために、積極的雇用改善措置が従業員 500 人以上の企業に拡大される以前である 2007 年と、拡大されて 3 年が過ぎた 2011 年における当期純利益の増減率を分析した。その結果、積極的雇用改善措置の適用を受けた企業の当期純利益の増減率が高く、統計的に有意であることがわかった。

日本の高学歴女性において M 字型就労が形成される背後の理由をみると、結婚や育児での離職よりもキャリアの発展性が見込めないために離職している女性が多い。

女性はすぐ退職しがちであるという統計にもとづいて女性の能力を伸ばそうとしない、企業の統計的差別を減らすため、積極的差別是正施策などの施策を導入することが重要になる。生産年齢人口が減少し、稀少な人材を活用し、職場にイノベーションをおこしていかなければ、これからの日本の経済の成長はむずかしい。韓国の積極的差別是正施策が企業の業績にプラスの影響を与えているという実証分析の結果は、日本にも大きな示唆をもたらす(大沢・金 2014)。

また、山本 (2014) は、日本において雇用に関する詳細な情報と財務情報の双方をもつ企業パネルデータを構築して、上場企業約 1,000 社の 2003 年、2005～2011 年までのパネルデータを分析し、正社員女性比率が高いほど利益率が高まる傾向があることを示した (図 4 参照)。

図 4 正社員女性比率の違いと利益率の推移



備考) 図中の縦線は95%信頼区間。

出典：山本 (2014)

特に、正社員女性比率が0.3～0.4で利益率が顕著に高くなっているほか、年齢層別にみると結婚・出産・育児などで正社員女性が激減する30歳代の正社員女性比率が高い企業ほど、利益率が高くなっている。

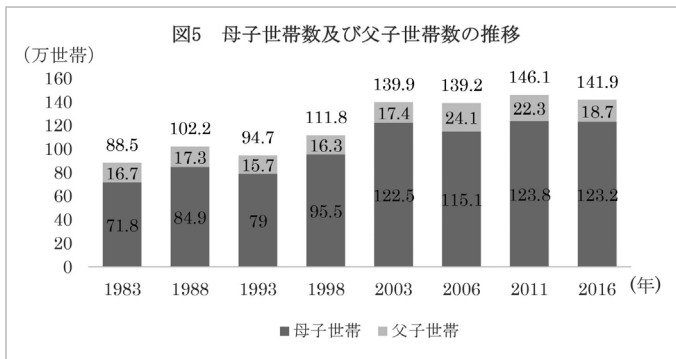
さらに、中途採用の多い企業やワークライフバランス施策が整っている企業では、正社員女性比率の利益率へのプラスの影響が顕著であることもわかった。そうした企業では人件費節約だけでなく生産性自体の向上を通じて企業業績が高くなっていると考えられるという（山本 2014）。

以上から、女性活躍の推進は、韓国でも日本でも企業業績にプラスであることは明らかである。だが、それを示した大沢・金（2014）や山本（2014）は、主に高学歴女性の人材活用を念頭に置いている。では、低学歴女性の雇用はどうすれば促進できるのだろうか。次の4で、低学歴が多く、子どもの能力が伸ばしにくい、ひとり親家庭の貧困の現状を確認し、その対策を検討する。

4. ひとり親家庭の貧困と対策

4.1 ひとり親の増加と貧困

子供のいる世帯は徐々に減少しているが、ひとり親世帯は1993年から2003年までの10年間に94.7万世帯から139.9万世帯へと約5割増加した後、ほぼ同水準で推移している（図5）。



出典：内閣府男女共同参画局（2016、2019）より筆者作成。

- （備考）1.平成23年以前は厚生労働省「全国母子世帯等調査」、平成28年は厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査」。
 2.各年11月1日現在。
 3.母子（父子）世帯は、父（又は母）のいない児童（満20歳未満の子供で、未婚のもの）がその母（又は父）によって養育されている世帯。母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含む。
 4.2011年値は、岩手県、宮城県および福島県を除く。2016年値は、熊本県を除く。

1983年から2016年の33年間で、母子世帯数は約1.7倍に増加した。ひとり親世帯の多くが母子世帯であり、1983年以降、母子世帯の割合が8割以上で推移している。2016年は、ひとり親家庭数141.9万世帯のうち、母子世帯数は123.2万世帯、父子世帯数は18.7万世帯で、ひとり親世帯の86.8%が母子世帯である（内閣府男女共同参画局2016, 2019）。

日本のひとり親の貧困率が世界的にみても高いことはよく知られているが、日本の特徴は働いても貧困が改善しない点である。OECD（2011）のデータによれば、2004～2008年のOECD34か国のひとり親の貧困率の中で、就労しているひとり親の貧困率は、日本では54.6%とずば抜けて高い。2位のルクセンブルクが38.3%で、平均が21.3%である（OECD 2011）。驚くべきことに、日本では、働いていないひとり親の貧困率（52.5%）よりも、働いているひとり親の貧困率（54.6%）の方が高い。このような国は34か国の中で日本だけである。

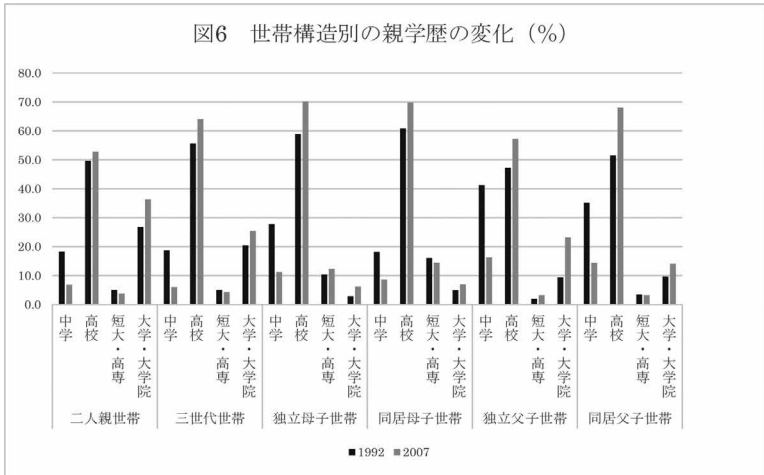
4.2 ひとり親と子どもの低学歴の連鎖

4.2.1 ひとり親の低学歴

ひとり親には低学歴が多いが、母子世帯と父子世帯の違いは明らかになっていなかった。齊藤（2018）は「就業構造基本調査」の匿名データ（1992・2007年）を用いて、1990年代から2000年代にかけてのひとり親世帯内部の学歴格差、所得格差とその変容について時点間比較を行った。

齊藤（2018）は、ひとり親世帯を「配偶関係が未婚・離婚・死別であるひとり親と20歳未満の未婚の子どもから成る世帯」と定義する。そのうえで、ひとり親とその未婚子のみによって構成される世帯を「独立ひとり親世帯」、さらに他の成人親族を含む世帯（20歳以上の子どもを除く）を「同居ひとり親世帯」と定義する。他の成人親族とは、子どもの続き柄からみた祖父・祖母、叔父・叔母などが含まれる。

ひとり親世帯の中でも、父子世帯の学歴分布の変化は、母子世帯よりも顕著である（図6）。1992年では独立父子世帯と同居父子世帯の「中学」はそれぞれ41.3%、35.2%であり、母子世帯の同割合より高い。2007年では、「中学」のシェアは大幅に減少したが、それぞれの世帯で16.3%、14.4%と依然として高水準にある。その対極である「大学・大学院」層も同時に拡大しており、母子世帯では観察されないトレンドを示す。



出典：斉藤（2018）より筆者作成

分析の結果、以下の知見が得られた。第1に、有子世帯の所得格差は、1992年から2007年の15年間で拡大傾向にあり、とくに独立母子／父子世帯内部で所得格差が大きい。第2に、高学歴化によりひとり親の教育水準が急速に向上したものの、ひとり親世帯の低学歴層への偏りは安定的に維持されている（図6）。第3に、要因分解法の推定結果より、世帯所得の学歴間格差が独立ひとり親世帯の所得格差の拡大に寄与しているが、他の成人親族との同居はひとり親世帯の階層差を緩衝させる役割を持っていた。

以上より、ひとり親世帯内部の所得格差は階層差を伴って緩やかに拡大しており、家族・世帯の「自助努力」を強調する福祉政策は、低学歴層のひとり親世帯の経済状況を悪化させる可能性が示唆されたという（斉藤 2018）。

4.2.2 子どもの学歴の低さ

李（2019）によれば、2016年度の「全国ひとり親世帯等調査」では、ひとり親世帯の親の子どもについての悩みは「教育・進学」（母子58.7%、父子46.3%）が最も多い。ひとり親世帯の厳しい経済状況は、子どもの将来の生活に繋がる教育投資にも影響を与える。

子どもの教育達成の低さは、母子世帯のみでなく父子世帯にも共通にみられ、ひとり親世帯と二人親世帯間の教育達成の格差は、近年になっても縮小

しておらず、むしろ拡大している（李 2019）。ひとり親世帯のもとで生育することが、低水準の世帯所得を媒介として子どもの教育達成に負の影響を与える。特に、教育達成の格差は、男性に比べて女性に大きい（稲葉 2016: 136）。母子世帯出身者は社会全体が高学歴化するなかで、取り残された存在であり、遺族年金や児童扶養手当などの社会保障制度は、子どもの大学進学を想定していなかったため、社会全体の高学歴化にともなって大きな格差が顕在化してきたと、稲葉（2011）は指摘する。

学歴は、就業や結婚などを初めとしてその後のライフコースに影響を与える。さらに、近年は、家族構造に関係なく子どもの進学率は上がっているが、ひとり親世帯の子どもの進学率は、常に二人親世帯の子どもの進学率に比べて低い（李 2019）。

子どもに期待する教育程度においても、ひとり親世帯の方が常に低い。子どもに期待する最終学歴は、ひとり親の学歴と関連がみられ、母子世帯では、母親の学歴が中卒の場合、子どもの最終進学目標は高校までが最も多く約6割を占め、母親が高卒の場合、高校までが約4割、大学以上が約4割、母親が大卒以上の場合、大学以上が最も多く8割を超えている。父子世帯に同様な傾向がみられた（李 2019, 厚生労働省 2017: 89-90）。

ひとり親世帯の貧困が、子どもの教育達成に負の影響を与えていることは明らかである。ひとり親世帯の貧困を削減するにはどうすればよいのだろうか。次の4.3で、ひとり親の貧困率が最も低い北欧諸国を検討する。

4.3 北欧の貧困削減——就業の限界と児童扶養手当の有効性

OECDによる最も包括的な研究によれば、ひとり親の貧困率は10%未満から40%超だが、貧困率が最も低いのは北欧諸国である（OECD 2011, Letablier & Wall 2018）。

ただし、北欧の中でもスウェーデンのひとり親の状況は、就業促進政策がとられたが、改善はしなかった。Jenson（2018）によれば、スウェーデンでは2000年代に入って社会的投資の視点から就業促進を強化するようになり、失業して百日後にまだ職が無い者は、国のどこでも、失業手当よりも1割安い賃金で、働くことを要求されるようになった（Bonoli 2010: 449-50）。この条件は低収入や労働市場からの退出に直接に結びつき得た。これらの条件に従うことができないひとり親は労働市場から退出した。スウェーデンのひ

とり親の状況は悪くなり続けた。2005年から2014年にかけて、ひとり親の収入は、比較可能なデータが入手できる他のほとんどの国よりも、全体の中央値にくらべ相対的に少なくなり続けた（OECD 2017c: 34, Jenson 2018: 205）。

Jaehrling et al. (2014) は、ドイツ、フランス、スウェーデン、英国ではひとり親の就業率が高まったにもかかわらず、賃金が下がったため、雇用は貧困を防ぐことはできなかったことを明らかにした。上記の4か国のひとり親の就労支援政策の影響を分析した結果、英国以外の国は、ひとり親の就業率が高まったが、貧困率は減らなかったことが明らかになったのである（Jaehrling et al. 2014）。

van Lancker et al. (2015) によれば、2008年には、スウェーデンは北欧諸国の中で、シングルマザーの貧困率が最も高かった。児童手当の貧困削減率も最も低く、16%に過ぎなかった。削減率はフィンランドとデンマークが39%で2.5倍であり、ノルウェーが52%で3.4倍だった。シングルマザーだけを対象とする児童扶養手当がない国がスウェーデンだけであることは偶然ではない。シングルマザーだけを対象とする児童扶養手当を充実するほど、全体の政府支出の大小に関係なく、シングルマザーの貧困は削減できることがわかった（van Lancker et al. 2015: 217-8, Jenson 2018）。

4.4 有給育児休業はひとり親の貧困を削減

Maldonado (2017) は、ルクセンブルク所得研究の世帯レベルのデータと、世界政策分析センターの国レベルの政策指標を用いて、45か国の約37万世帯を調査分析した。諸政策のマルチレベル分析の結果、最も政策効果が高いのは母親休暇であった。有給の母親休暇は、シングルマザーの就労を効果的に容易にすることによって、有意にひとり親家庭の貧困を削減する（Maldonado 2017: iii）⁴。

ただし、朝井ほか (2016) によれば、日本では1995年、2001年に育休給付金が引き上げられても、母親の就業継続率を引き上げる効果は確認されなかった。育休給付金の引き上げが母親の就業継続を促進しなかった要因の一つには、育児休業後の子育てと就労の両立が難しいことが挙げられる。給付

⁴ ひとり親家庭の研究の概観として、Maldonado & Nieuwenhuis (2019) が有用である。

率の引き上げは、子どもが1歳になるまでの収入を増加させるが、その後の収入には変化をもたらさない。働きながら育児をするためには、時間的・金銭的に大きなコストがかかることを考えると、1995年の25%ポイント、2001年の15%ポイント程度の給付率の引き上げでは、就業を継続することの利得を大きくは改善しなかっただろうという（朝井ほか 2016）。

Van Lancker (2018) は、上記の朝井の研究である Asai (2015) に言及し、母親の育児休暇が有給であっても、雇用に与える影響は一定ではないと指摘した。Asai (2015) は、日本の育休給付金の引き上げが母親の就業継続率を上げなかったのは、母親についての社会規範と、母親が仕事に戻ろうとしたときに保育施設が不足している結果だろうとし、異なる政策手段の間の交互作用効果の重要性を確認した、と Van Lancker はいう (Van Lancker 2018)。

以上を踏まえると、特に日本では、有給の母親休暇だけでは、シングルマザーの就労を促すことは難しく、保育施設の充実が必要であると考えられる。

次の4.5では、世界的に見れば、有給の休暇等の労働条件の改善は、国際競争力を高めることを確認する。

4.5 労働条件の改善は国際競争力を高める

世界経済フォーラム (World Economic Forum, WEF. グローバルかつ地域的な経済問題に取り組むために、政治、経済、学術等の各分野における指導者層の交流促進を目的とした独立・非営利団体) で、1999年から2008年の10年間で少なくとも8年間、最高の競争力ランキングにあるとされた20か国の労働条件を、Heymann & Earle (2010) は調べた。その上で、労働条件と世界経済フォーラムでランク付けされた全131国との関係を調べた。

その結果は、神話を崩すものであった。休暇や暮らしやすい労働スケジュールを提供することが国の競争力を下げるという証拠は見つからなかった。実際には、唯一確認されたのは、労働条件を規制する労働法は経済的成功にプラスに働くということだった。本人や家族の健康上の問題のケアのために有給病気休暇 (sick leave) を保障している国の方が、経済競争力で最も高い国にランク付けされていたのである。

だが、これらの労働政策にはコストがかかる。どうして、このようなことが可能なのか。第一に、職場の手当は生産コストのほんの一部でしかない。

第二に、これらの諸手当は、賃金や賃金格差に比べれば小さい。例えば、1週間の有給病気休暇は、最大でも賃金コストの2%増にしかない。諸手当の実施による小さなコストは、労働条件の改善による生産性の向上で埋め合わせがすぐできるのである。第三に、健康保険、保育、有給病気休暇が公的財源で保障されている国では、会社は労働者とその家族の健康と福利厚生を相対的に安いコストで改善できるので、その国に会社が移動する場合がある。たとえば、トヨタ自動車はいくつかの工場を米国からカナダに移すと2005年に発表した。カナダでは政府の諸政策で労働者が保護されているため、会社にかかるコストが安いからである⁵ (Heymann & Earle 2010)。

4.6 労働時間の規制と所得保障の重要性

4.4のMaldonado (2017)によれば、不規則な労働時間は、ひとり親と二人親の格差を拡大しがちである。二人親世帯には不規則な労働時間により柔軟に対応できる資源があるが、ひとり親世帯は対応するのがより難しい。労働時間の規制はすべての家族にとって効果的で、特に低収入の家族にとって効果的だという (Maldonado 2017: 25)。

特に、日本のシングルマザーは国際的にみて不利な状況にある。シングルマザーの生活時間の国際比較を行った田宮・四方 (2007)は、日本のシングルマザーは他国に比べて、仕事時間は最も長く (315分)、育児時間は最も少なく (23分)、長時間労働のしわ寄せが育児時間を切り詰める結果をもたらしていると指摘する。それとともに、貧困率が高い日本の母子世帯の特徴を踏まえ、シングルマザーの仕事時間の短縮と育児時間確保のための支援政策、仕事時間短縮に伴う減収補てんのための所得保障、シングルマザーのワークライフバランスのための支援政策の必要性を指摘した (李 2019)。

田宮・四方 (2007)によれば、ほとんどのシングルマザーが仕事に就いていることから、より賃金の高い仕事への転職支援が重要になるが、仕事中心の生活時間の中で、職業訓練を受講する時間的余裕があるとは考えにくい状況にある。就労支援策の利用者が少ない原因のひとつはここにある。

母子世帯の生活実態から、ワークライフバランスの実現と、所得保障制度の拡充を実現した上で、中長期的にはより安定した雇用への移行を促すよう

⁵ P. Krugman, "Toyota, Moving Northward," New York Times, July 25, 2005.

な就労支援策も有効となろう。これらの条件が整ってはじめて、所得保障が伴わない労働時間や休暇の取得の柔軟性を高めるような支援策も有効となろうと指摘している（田宮・四方 2007）。

4.1 でみたように、驚くべきことに、日本では、非就労のひとり親よりも、就労のひとり親の貧困率の方が高い。いかに条件の悪い労働環境に置かれているかが分かる。仕事時間短縮に伴う減収補てんのための所得保障が、現時点ではどうしても必要になる。

5. 長時間労働規制でどの学歴の女性も活躍を進めるには

長時間労働の規制は女性就業を促し、かつ効率的である（3.3）⁶。長時間労働を是正しても、多くの企業ではそれまでの売り上げや利益を維持できており、結果的に、時間当りの効率性が高まった。また、女性活躍を推進することは韓日の両国で企業業績にプラスであることが明らかになっている（3.5）。

ただし、これらは主に大企業での高学歴女性の人材活用を念頭に置いている研究であった。そのため、4. では、低学歴女性の多いひとり親家庭の貧困の現状とその対策を検討した。その結果、そこでも労働時間の規制が、ひとり親世帯には必要であることが明らかになった（4.6）。

ここで重要なのは、「政府による長時間労働規制という労働条件の改善は、その国の国際競争力を高める」という 4.5 の研究、Heymann & Earle（2010）である。たとえば、トヨタ自動車は、労働条件の改善を公的財源で保障するカナダに、米国から工場を移した。

5.1 「生産主義パラダイム」を長期的視点から修正

2.3 では、一億総活躍国民会議で安倍政権が、①同一労働同一賃金の原則、②長時間労働の厳しい規制を導入する必要を強調したことをみた。確かに、これら 2 つの原則の導入は、経営者にとって短期的には、コスト上昇につながりうる。

だが、これらの原則は、4.5 の Heymann & Earle（2010）をふまえれば、グローバル企業の経済的負担をむしろ長期的には減らす可能性がある。これらの原則の導入による短期的なコストは、労働条件の改善による生産性の向

⁶ 以下の文末のカッコ内の数字は、参考すべき箇所が目次の項目を示す。

上で、長期的には埋め合わせができる可能性がある。

長時間労働を厳しく規制し、日本の雇用システムの問題を解決するには、一人一人の生産性を上げる「生産主義パラダイム」から離れるのではなく、むしろ「生産主義パラダイム」を長期的な視点から修正するべきではないか。長時間労働の規制が、短期的なコストにはなっても、家庭に閉じこもっていた優秀な女性の就業を促し、活躍を推進することで、長期的には経済成長を促す可能性は十分にある。

それは、『OECD 対日経済審査報告書 2017 年版』が指摘したことでもある。同書によれば、日本の労働生産性は、OECD 諸国の上位半数の国の平均値から約 1/4 下回っている。女性の雇用機会を抑制している障害を取り除けば、女性がその能力を発揮し、公正性、包摂的成長を高められるとして、3つの方策を同書は提言した。①主要な都市圏の子育て施設の不足を減らす、②家計の中の2番目の稼ぎ手の働く意思決定に中立的なものとなるよう、税と社会保障制度を改革（配偶者控除の廃止）、③家庭責任を負う女性の雇用機会を抑制する長時間労働の文化を変え、ワークライフバランスを改善、である（OECD 2017a）。ここでは、③を引用する。

3つ目は、家庭責任を負う女性の雇用機会を抑制する長時間労働の文化を変え、ワークライフバランスを改善すべきである。働き方改革実現会議は、2017年3月末までに調査結果を発表することとなっている。過去数十年間、正規雇用者の超過勤務時間数は、上昇トレンドにある。実際問題として、企業経営者と労働組合は超過勤務時間を無制限として合意することもできる。政府は、労働者が過労死するリスクがあるレベルである1ヶ月の超過勤務時間が100時間を越える職場の検査を行っている。政府は、超過勤務時間の拘束的な上限を導入すべきである。これにより、女性の就労が容易になる上、OECD諸国において女性の就労との間で正の相関が見られる、出生率についても高まるだろう。労働者が超過勤務労働を長時間行わなくとも生活ができるよう、超過勤務の上限の議論は、労働生産性のさらなる強調と賃金上昇とともに行われるべきである。法的上限により、未払い、未報告の超過勤務問題への対策も必要となろう。最後に、仕事文化、習慣を変えていくため、政府はよいお手本となるべきである（OECD 2017a）。

このように長時間労働を廃止し、ワークライフバランスを改善すべきなのは、ひとり親にとっても必要であることは、4.6で確認した。中園（2018）によれば、多くのシングルマザーは第1子出産の段階で他の女性と同様に仕事を辞めている。現在行われている就労支援において、母子世帯になった後からの支援のみを考えるのではなく、女性が一般的に良好な職として認識されている正社員を出産後も続けられるような労務管理、労働政策がそのベースとなっていなければならない。

労働時間が限定され、転勤も少ない（あるいはない）働きやすい男性中心の「無限定正社員」と異なる「限定正社員」という雇用形態をどう制度化し、どう今までの「正社員」の給与や労働条件にリンクさせるかをシングルマザーのためだけでなく労働社会全体で検討する必要がある。

このようにシングルマザーの就労支援策をもう一度、女性労働者の評価、子どもを抱える女性労働者の支援策の中におき直し、女性労働者が働きやすい支援策、あるいは「限定正社員」のような無限な「能力」と「態度」を要請されない雇用形態を考えなければ、シングルマザーが働き続ける事は難しいであろうと中園は指摘する（中園 2018）。

周（2014）がシングルマザーの「ワークライフバランス型経済的自立」と貧困解消を同時に実現するには、中長期的には正社員と非正社員間、男女間の賃金格差の解消、就業スタイルの多様化等の雇用システムの改革が必要不可欠であるとするのも、同様の指摘である（周 2014: 23）。

以上から、長時間労働の規制、限定正社員の拡大などで、女性が働きやすい環境を作り、ひとり親を含む全ての女性がまっとうな正規の仕事に就けるようにする必要がある。それは企業の業績にプラスにもなり得るからだ（3.3, 3.4, 3.5, 4.5）。

それはまた女性の現役時の収入を増やし、1.2で問題とした高齢女性の貧困率を下げることにもつながるだろう。

5.2 配偶者控除の廃止

5.1のOECD（2017a）は、②女性労働を妨げる配偶者控除の廃止も提言した。

2つ目は、家計の中の2番目の稼ぎ手の働く意思決定に中立的なものとなるよう、税と社会保障制度を改革すべきである。もし2番目の稼ぎ手の

年収が103万円以下であれば、その収入は税が免除され、また主な稼ぎ手は配偶者控除を適用できる。この控除は、主に高所得家計に有利となっており、多くの女性にパートタイムで働く誘因を与えている。2018年に、政府は、主な稼ぎ手の年収1220万円以下に適用を制限しつつ、(2番目の稼ぎ手の)年収150万円までに所得上限を拡大する。長期的には、この所得上限の引上げによる効果も踏まえながら、この控除は完全になくしていくべきである。(OECD 2017a)。

この配偶者控除の所得制限の150万円までの引き上げを、大湾(2017)は批判する。税制面から女性の就労のインセンティブを高めるため、配偶者控除の廃止が長らく提唱されてきたにも拘らず、安倍政権は配偶者控除の所得制限の引き上げで対応しようとしており、本末転倒と言わざるを得ない。一人親世帯や正規の共働き世帯に対し不公平であるという面のみならず、配偶者控除の所得制限の引き上げで低賃金で働く女性の労働時間が拡大することは、同じく低賃金で働く多くの非正規労働の雇用や賃金を抑える働きを持つだろう。また、将来、配偶者控除の廃止を行う時の既得権益も大きくなり、反対の声が一層強くなりかねない。早期の配偶者控除廃止が望ましいという、大湾(2017)の批判に筆者も同意する。

また、配偶者手当の全廃も検討すべきである。配偶者控除は、それを基準とした企業の配偶者手当(制度をもつ企業平均で月1万6300円)と連動しているから、専業主婦が就業すると一時的に家計所得が減少するという問題がある。企業経営の国際化の中で、労働者の企業への貢献と無関係な配偶者手当を廃止する動きもあるが、大部分の企業では慣行が維持されている。「女性が働く」と損をする」制度が維持されることは、労働力の減少が経済成長の抑制要因となる高齢化社会では、大きな社会的コストを生む(八代2016)。配偶者手当を全廃し、専業主婦が就業した場合の社会保険料の雇用主負担分に振り返ることを検討すべきである(大岡2017)。

5.3 保育施設の充実

5.1のOECD(2017a)は、①子育て施設の充実も提言する。

主要な都市圏の子育て施設の不足を減らすべきである。政府は、この点の取組を行っている。しかし、依然、日本の幼児教育・保育支出は、対GDP

比 0.5%と欧州のいくつかの国の半分以下である。次の課題に取り組むことにより、公立保育所は、民間保育所により補完されるべきである。i) 民間企業及び非営利組織の参入を阻害する資金面、税制面の不利益を緩和する、ii) 国の基準を超える基準を課し、新規参入を抑制している地方政府の規制を見直す、iii) 保育園で現状働いていない有資格者の職務復帰をさらに促進すること等により、保育士不足に対処すべきである（OECD 2017a）。

子育て施設の不足を減らすことには筆者も賛成である。4.4 でみたように、日本では有給の母親休暇だけでは、母親の就労を促すことは難しく、保育施設の充実が必要だからである。ただし、保育施設の不足が民間保育所で補完されるべきかどうかは別稿で検討したい。

5.4 児童扶養手当の充実

ひとり親家庭などに支給される手当である児童扶養手当は、極めて重要である。日本のシングルマザーは、他国よりも仕事時間が最も長い（4.6）のに、貧困率はずば抜けて高い（4.1）。シングルマザーは仕事中心の生活時間の中で、職業訓練を受講する時間的余裕がない。就労支援策の利用者が少ない原因はここにある。就労支援策を有効にするには、仕事時間を短縮し職業訓練を受講することで生じる減収を補てんするために、所得保障がどうしても必要である（4.6）。よって、児童扶養手当はできるだけ充実すべきである。

2016年5月2日、「すべての子どもの安心と希望の実現プロジェクト」の取りまとめ等を受け、児童が2人以上のひとり親家庭の経済的負担を軽減することを目的として、児童扶養手当の第2子に係る加算額を5千円から1万円に、第3子以降に係る加算額を3千円から6千円に見直すこと等を内容とする「児童扶養手当法の一部を改正する法律案」が参議院本会議において全会一致で可決、成立した（浜田 2018, 綿村 2016）。

これ自体は前進である。だが、4.6 で確認した所得保障の重要性を考えれば、藤原ほか（2011）が主張するように、第1子と同じ月額（2020年1月で42,910円）を第2子以降にも支給すべきである。

藤原らによる大都市近郊ではない地方の中型都市 A 自治体の調査（2007～2009年、対象母親数 2603人）によれば、母子世帯の貧困率は、子ども1人の場合は73%、2人の場合は85%、3人以上の場合は94%と、子どもの数が増えるにつれ、貧困率も高くなっている。母子世帯の中でも特に貧困なの

は子どもの数が多い世帯であり、支給方式を子ども1人あたり均等に支給する児童均等型に変更することで、貧困率を緩和することができる。児童均等型に変更するだけで、全体の貧困率は65%から58%まで低下すると推定されるという（藤原ほか 2011）。

児童扶養手当を、他の手当と同様に、子ども1人あたり均等に支給することは、①母子世帯の貧困率を下げ、②就労支援策を有効にするためにも必要である。4.3でみたように、シングルマザーだけを対象とする児童扶養手当を充実するほど、シングルマザーの貧困は削減できることから、児童扶養手当は充実すべきである。

1.1で述べたように、少子高齢化で減っていく子どもや若者が、家庭の貧富にかかわらず、その能力を伸ばしきることができる教育システムを日本は作り出さねばならない（大岡 2014）。4.2.2でみた稲葉がいうとおり、母子世帯の子どもは社会全体が高学歴化するなかで、取り残された存在であり、児童扶養手当などの社会保障制度は、子どもの大学進学を想定していなかった（稲葉 2011）。ひとり親世帯の貧困は、子どもの大学進学を妨げる可能性が高い（4.2.2）。よって、母子世帯の子どもが大学に進学できるようにするためにも、児童扶養手当を児童均等型にして充実し、母子世帯の貧困を削減すべきである⁷。

5.5 再教育システム構築のための北欧研究の必要性

また、親が低学歴だと、子どもに期待する教育程度は明らかに低くなる（4.2.2）。ひとり親世帯の低学歴も、子どもの大学進学を妨げる可能性が高いだろう。よって、低学歴のひとり親が高校、大学、通信教育などで再教育を受けられるようにしていくことが望ましい。低学歴のひとり親が再教育を受

⁷ かつては、離婚の場合には寡婦控除が適用されるのに対し、非婚（未婚）の場合には適用されなかった。しかし、一度でも婚姻経験があれば、離婚して単身になった後に「非婚の母」になった場合には控除対象となった。このように、制度設計には徹底した法律婚主義が貫かれ、女性が独立して生を全うすれば不利を被るという負のサンクションとして機能していると批判されていた（湯澤：2013, 2018）。だが、2019年12月の与党税制改正大綱で、2020年度から未婚のひとり親の税負担が軽減されることが決まった。配偶者と死別・離婚したひとり親が対象の「寡婦（夫）控除」とすべて同じ内容の軽減策とし、ひとり親ならば結婚の有無や男女の区別なく公平な制度にした（朝日新聞、2019.12.11、「所得500万円以下、対象 未婚ひとり親、税負担減 自公合意」、同、2019.12.13、「未婚のひとり親、税負担軽減評価 与党税制大綱」）。

けられれば、親自身も貧困から抜け出せる可能性が高まる。

5.4の最初で述べた、職業訓練の受講と同じく、ひとり親が仕事を短縮し「再教育を受ける」ことで生じる減収を補てんするためにも、所得保障が必要である。

よって、長期的には、低学歴のひとり親が、所得保障を受けながら、再教育を受けられるシステムを日本で構築していくべきである。

その際に参考になるのがスウェーデンである。スウェーデンでは、労働階級のシングルマザーが、労働市場での悪条件を改善するため、資格を取る教育を受けることが多い。例えば掃除婦だった母親が看護師になるため、フルタイムの学生になったりする。返さなくてよい給付奨学金と貸与型奨学金からなる、奨学金システムが、これを可能にしている（Roman 2019: 308, Roman 2017: 27）。長い目でみて生活をよりよくできるように、「雇用される能力（employability）」を高めるため、働きながら勉強するという戦略もよくとられる。勉強は、よりよい労働条件とより安定した雇用に最終的には結びつく投資だと考えられている（Roman 2017: 34,36）。勉強して、よりよい仕事のための資格を得て転職し、よりよい労働時間、より高い収入、より安定した雇用を獲得することは、労働階級のシングルマザーにとって「ふつうの戦略」なのだという（Alsarve 2017）。

スウェーデンのひとり親の状況が悪化したことを4.3で確認したが、①状況が悪化しているにもかかわらず、よりよい仕事のために再び教育を受けることが「ふつうの戦略」であり続けているのはなぜか、②再教育が「ふつうの戦略」となるようなシステムをスウェーデンはどう構築していったのかを、今後の研究課題としたい。

謝辞 本論の前半3.5までは、日中韓が持ち回りで共同開催する第15回社会保障国際論壇（韓国原州，2019.9.7）で行った英語報告“Social inclusion in Japan with its low birthrate and aging population: Employment support to reduce poverty among aged women”を元にしてしている。報告を勧めていただいた野口定久氏、野口典子氏、お世話になった事務局の金成垣氏に御礼申し上げます。

【文献】

- 朝井 友紀子・神林 龍・山口 慎太郎, 2016, 「育児休業給付金と女性の就業（平成 27 年度「経済の好循環と日本経済再生に向けた国際共同研究」（労働分野）」『経済分析』（191）：153-64.
- 阿部 彩, 2015a, 「貧困率の長期的動向：国民生活基礎調査 1985 ～ 2012 を用いて」 貧困統計ホームページ
- , 2015b, 「経済を見る眼「社会的包摂政策」を今こそ」『週刊東洋経済』（6634）：9
- 安 熙卓, 2018, 「韓国の女性労働と雇用政策」『九州産業大学経営学会経営学論集』28（3）：1-24.
- 李 璟媛, 2019, 「配偶者との離死別と子どもの生活状況（特集 離死別と社会保障）」『社会保障研究』4（1）：4-19.
- 稲葉 昭英, 2011, 「ひとり親家庭における子どもの教育達成」, 佐藤嘉倫・尾島史章編『現代の階層社会 [1] 格差と多様性』東京大学出版会, 239-52.
- , 2016, 「離婚と子ども」稲葉昭英・保田時男・田淵六郎・田中重人編『日本の家族 1999-2009：全国家族調査 [NFRJ] による計量社会学』東京大学出版会, 129-44.
- 大岡 頼光, 2014, 『教育を家族だけに任せない：大学進学保障を保育の無償化から』勁草書房.
- , 2017, 「教育・育児保障の財源調達」『社会政策』9（1）：48-62.
- , 2018, 「高齢者が負担増を納得する論理を求めて：フランスの社会保障目的税 CSG の検討から」『中京大学社会学研究科社会学論集』（17）：1-24.
- , 2019, 「超高齢社会を支える社会人の大学再教育システムの研究：スウェーデンの社会人教育から」『中京大学社会学研究科社会学論集』（18）：111-58.
- 大沢 真知子・金 明中, 2014, 「韓国の積極的雇用改善措置制度の導入とその効果および日本へのインプリケーション」, 独立行政法人経済研究所 RIETI Discussion Paper Series 14-J-030.
- 大湾 秀雄, 2017, 「働き方改革と女性活躍支援における課題——人事経済学の視点から」RIETI Policy Discussion Paper Series 17-P-006.
- 金井 幸子, 2018, 「使用者の配転命令権と雇用保障（特集 人事部の役割・機能と歴史）」『日本労働研究雑誌』60（9）：28-37.

- 厚生労働省, 2017, 『平成 28 年度全国ひとり親世帯等調査結果報告（平成 28 年 11 月 1 日現在）』
- 国立社会保障・人口問題研究所, 2019, 「人口ピラミッド」
- 齊藤 知洋, 2018, 「ひとり親世帯の所得格差と社会階層」『家族社会学研究』 30 (1) : 44-56.
- 周 燕飛, 2014, 『母子世帯のワーク・ライフと経済的自立』 労働政策研究・研修機構.
- , 2019, 『貧困専業主婦』 新潮社.
- 清山 玲, 2015a, 「日本の労働規制改革とジェンダー（特集 社会政策としての労働規制）」『社会政策』 7 (1) : 76-84.
- , 2015b, 「今日の雇用制度改革とジェンダー、「多様な正社員」問題を中心に」『労務理論学会誌』 24 : 5-17.
- 田宮 遊子・四方 理人, 2007, 「母子世帯の仕事と育児——生活時間の国際比較から（特集 多様化する「子育て支援」の在り方をめぐって）」『季刊社会保障研究』 43 (3) : 219-31.
- 鶴 光太郎, 2016, 『人材覚醒経済』 日本経済新聞出版社.
- , 2018, 「働き方改革と生産性向上——「長時間」是正と効率性両立」 日本経済新聞 2018.7.2.
- 鶴 光太郎・久米 功一, 2016, 「夫の家事・育児参加と妻の就業決定——夫の働き方と役割分担意識を考慮した実証分析」 RIETI Policy Discussion Paper Series 16-J-010.
- 内閣府男女共同参画局, 2016, 『男女共同参画白書 平成 28 年版』
- , 2019, 『男女共同参画白書 令和元年版』
- 中囿 桐代, 2018, 「シングルマザーのキャリア継続と正社員雇用」『北海学園大学経済論集』 66 (2) : 25-36.
- 日本学術会議 社会学委員会・経済学委員会合同 包摂的社会政策に関する多角的検討分科会, 2014, 「いまこそ『包摂する社会』の基盤づくりを」, <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-22-t197-4.pdf>
- 浜田 勇, 2018, 「生活困窮者等の自立促進のための支援強化策：生活困窮者自立支援法等改正案（特集 第 196 回国会の法律案等の紹介（2））」『立法と調査』 (399) : 17-36.
- 藤原 千沙・湯澤 直美・石田 浩, 2011, 「母子世帯の所得分布と児童扶養手

- 当の貧困削減効果 – 地方自治体の児童扶養手当受給資格者データから (貧困研究の課題 (6) 女性と貧困) 『貧困研究』 6 : 54-66.
- 湯澤 直美, 2013, 「ひとり親世帯をめぐる分断の諸相」『親密性の福祉社会学: ケアが織りなす関係』東京大学出版会
- , 2018, 「子育て後の母子世帯の母たち」『学術の動向』 23 (5) : 14-7.
- 八代 尚宏, 2016, 『シルバー民主主義: 高齢者優遇をどう克服するか』中央公論新社.
- 山口 一男, 2017, 『働き方の男女不平等: 理論と実証分析』日本経済新聞出版社.
- 山田 篤裕, 2015, 「高齢者雇用と年金の接続——雇用政策および年金制度改革の影響評価」西村 淳『雇用の変容と公的年金: 法学と経済学のコラボレーション研究』東洋経済新報社.
- 山本 勲, 2014, 「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係 – 企業パネルデータを用いた検証 –」, RIETI Discussion Paper Series 14-J-016
- , 2018, 「上場企業における働き方改革と利益率: 「スマートワーク経営調査」データを用いた検証」日本経済研究センター「スマートワーク経営研究会」中間報告「働き方改革と生産性、両立の条件」
- 労働政策研究・研修機構編, 2018, 『データブック国際労働比較 2018』
- 綿村 恵, 2016, 「子どもの貧困とひとり親家庭の自立支援: 児童扶養手当法の一部を改正する法律案 (特集 第 190 回国会の法律案等の紹介 (1))」『立法と調査』 (375) : 12-26.
- Alsarve, Jenny, 2017, “Working it out: strategies to reconcile work and family among Swedish lone mothers,” *Families, Relationships and Societies*, 6 (3) : 325-40.
- Asai, Yukiko, 2015, “Parental leave reforms and the employment of new mothers: Quasi-experimental evidence from japan,” *Labour Economics*, 36: 72-83.
- Bonoli, Giuliano, 2010, “The Political Economy of Active Labor-Market Policy,” *Politics & Society*, 38 (4) : 435-57.
- Ellingsæter, Anne Lise and Arnlaug Leira, 2006, *Politicising parenthood in Scandinavia: gender relations in welfare states*, Policy Press.
- Heymann, Jody and Alison Earle, 2010, *Raising the global floor :*

- dismantling the myth that we can't afford good working conditions for everyone*, Stanford Politics and Policy.
- Holliday, Ian, 2000, "Productivist Welfare Capitalism: Social Policy in East Asia," *Political Studies*, 48 (4) : 706-723.
- Jaehrling, Karen, Thorsten Kalina and Leila Mesaros, 2014, "A Paradox of Activation Strategies: Why Increasing Labour Market Participation among Single Mothers Failed to Bring Down Poverty Rates¹," *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 22 (1) : 86-110.
- Jenson, Jane, 2018, "Social investment, poverty and lone parents," Sheila Shaver ed., *Handbook on gender and social policy*, Edward Elgar, 197-214.
- Letablier, Marie-Thérèse and Karin Wall, 2018, "Changing lone parenthood patterns: New challenges for policy and research," *Lone Parenthood in the Life Course*, Springer, Cham.29-53.
- Maldonado, Laurie Chisholm, 2017, "Doing better for single-parent families: Poverty and policy across 45 countries," UCLA.
- Maldonado, Laurie Chisholm and Rense Nieuwenhuis, 2019, "Single Parents in Context," Lynette Spillman ed., *Sociology - Oxford Bibliographies*, Oxford University Press.
- OECD, 2011, *Doing better for families*, OECD Publishing.
- , 2017a, 「OECD 対日経済審査報告書 2017 年版概要」 (<https://www.oecd.org/economy/surveys/Japan-2017-OECD-economic-survey-overview-japanese.pdf>) .
- , 2017b, "OECD Economic Surveys Japan, overview," (<https://www.oecd.org/eco/surveys/Japan-2017-OECD-economic-survey-overview.pdf>) .
- , 2017c, *OECD Economic Surveys: Sweden 2017*, OECD Publishing.
- Roman, Christine, 2017, "Between Money and Love: Work-family Conflict Among Swedish Low-income Single Mothers," *Nordic journal of working life studies*, 7 (3) .
- , 2019, "Gendered and classed experiences of work-family conflict among lone mothers in Sweden," *Community, Work & Family*, 22

(3) : 302-18.

Takeda, Hiroko, 2018, "Between Reproduction and Production: Womenomics and the Japanese Government's Approach to Women and Gender Policies," *ジェンダー研究* (21) : 49-70.

Van Lancker, Wim, 2018, "Does the use of reconciliation policies enable single mothers to work? A comparative examination of European countries," Rense Nieuwenhuis and Laurie C. Maldonado eds., *The triple bind of single-parent families: resources, employment and policies to improve well-being*, Policy Press.

Van Lancker, Wim, Joris Ghysels and Bea Cantillon, 2015, "The impact of child benefits on single mother poverty: exploring the role of targeting in 15 European countries," *International Journal of Social Welfare*, 24 (3), 210-22.

執筆者紹介（掲載順）

中 鳶 洋 （中京大学現代社会学部准教授）

森 田 次 朗 （中京大学現代社会学部准教授）

大 岡 頼 光 （中京大学現代社会学部教授）

編集委員

成 元 哲

中京大学大学院 社会学研究科 社会学論集 第19号

発 行 日 2020年3月31日

発 行 所 中京大学大学院社会学研究科

豊田市貝津町床立101

電話 〈0565〉 46 - 1211

発行責任者 □□ □□

印 刷 所 常川印刷株式会社

名古屋市中区千代田2丁目18-17

電話 〈052〉 262 - 3028

JOURNAL OF SOCIOLOGY

GRADUATE SCHOOL OF SOCIOLOGY,
CHUKYO UNIVERSITY

No. 19 (March 2020)

C O N T E N T S

tinorary and Results of Yoshimasa TAKEUCHI's Visits for Observation of
Home Helper Activities in Europe

..... Hiroshi NAKASHIMA

Application of Capability Approaches to Sociology of Education: A Review
of Applied Researches by Caroline S. Hart

..... Jiro MORITA

Reducing women's poverty and pursuing efficiency through regulations on
long working hours: Increased child support allowances for single parents

..... Yorimitsu OOKA

GRADUATE SCHOOL OF SOCIOLOGY,
CHUKYO UNIVERSITY
TOYOTA, JAPAN