

女性はなぜ非正規雇用労働を選択するのか

—諸外国との比較を通して—

芳崎 文香

日本大学大学院総合社会情報研究科

Why do women choose non-permanent employment

—A comparison with women abroad—

YOSHIZAKI Fumika

Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

Women in Japan are said to be participating more and more in the labor market every year. However, more than half are working as non-permanent employees, meaning that presently many women are choosing to work on a non-permanent basis. Looking at this situation, a variety of reasons appear to be at play, such as compatibility between work and home, and traditional gender roles in the home regarding division of labor. Therefore, we shall look at Japan and several other countries to identify the current circumstances surrounding women and non-permanent employment. By way of comparison, we hope to see if women truly choose non-permanent employment of their own accord, and whether this is a good choice for women as workers.

1. 女性の非正規雇用労働の現状

現在の日本において、労働市場への参加割合はここ数年上昇している。2018年3月の労働力調査¹によれば、正規の職員・従業員は3,417万人で前年同月と比較すれば41万人増で40カ月連続の増加である。一方非正規の職員・従業員は2,111万人で前年同月に比べると113万人の増加で6カ月連続の増加である。正規と非正規の比率は正規が61.8%、非正規が38.2%となっている。これを女性に限定してみると、正規の職員・従業員は1,092万人、非正規の職員・従業員は1,463万人で、正規と非正規の比率は正規42.7%、非正規が57.3%と非正規の占める割合が大きい。非正規の職員・従業員に占める女性の割合は69.3%と圧倒的に女性が多いことがわかる。

この労働力調査において、非正規雇用の職員・従業員を「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」という区

分に分類しているが、非正規の職員・従業員の働き方の中で最も多いのは「パート」で雇用者全体の中の19.0%を占めている。これを女性に限って見た場合は雇用者全体の36.2%を占めている。この労働力調査におけるパートの定義は「事業所においてパートと呼ばれている労働者」であり、「週間就業時間35週未満の者」をパートの定義として代用していることもある。パートの定義は統計調査によって様々であるが、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」すなわち「パート労働法」において、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が「短時間労働者」すなわちパートタイム労働者ということになる²。

¹ 総務省統計局「労働力調査2018年3月分」

² 独立行政法人労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計労働統計加工指標表2017』p.35

表1 年齢階級雇用形態別女性雇用者数(2018年3月)

実数 (万人)	役員を除く 雇用者	雇用形態別							割合(%)		
		正規の 職員・ 従業員	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	正規の 職員・ 従業員	非正規 の職員・ 従業員
総数	2,556	1,092	1,463	925	228	82	144	44	41	42.7	57.3
15～64歳	2,360	1,056	1,304	809	213	79	136	37	30	44.7	55.3
15～24歳	265	116	149	14	114	7	10	1	3	43.8	56.2
25～34歳	481	290	191	96	31	19	33	4	7	60.3	39.7
35～44歳	587	271	316	225	27	22	30	7	5	46.2	53.8
45～54歳	614	249	364	267	24	21	35	10	7	40.6	59.4
55～64歳	413	129	285	208	16	9	27	16	8	31.2	68.8
65歳以上	195	36	159	116	15	3	8	7	11	18.5	81.5

※役員を除く

出所: 総務省統計局(2018)「労働力調査」

表1は年齢階級別に女性の労働者の雇用区分を分類したものである。パートタイム労働者に関しては圧倒的に35歳以上の年齢層が多いという傾向がみられている。これらの年齢層がパートタイム労働という短時間労働を選択する理由をいくつか推測する。

まず第一に出産による離職した人が、その後に育児にかかる時間とのバランスを取るためパートタイム労働を選択する。特に35～44歳の年齢層がこれにあたる考えられ、25～34歳の年齢層と比較すると圧倒的に正規・非正規の割合が変わっていること、またパートタイムがこの年齢層を境に急に比率が増えていることから推測する。

第二に男女雇用機会均等法が制定された以降に社会に出た世代が45～54歳の年齢層以下であり、これらの年齢層はコース別人事制度により総合職と一般職に分かれ、女性の多くが一般職で働いたため、高い職能スキルや特殊能力を身に着ける機会は少なかったと考えられる。総合職に比べると給料の低さや仕事のやりがいの低さによって、結婚出産といったライフイベントによる離職を機に離職し、ブランクを経て社会復帰するにあたり過去のキャリアがあまり役には立たないのではないだろうか。

第三に55～64歳の年齢層であるが、いわゆる「日本の雇用慣行」が定着してきた頃に社会に出た年齢層であり、男女の職域分離による女性の専業主婦化、主婦という立場に対しての社会保障制度が充実していた頃でもある。

このように、年齢層によってパートタイム労働に従事した理由には違いはあると考える。また、今現

在の年齢によって、働き方を変えたいのかそうではないのかも違いがあると考えられる。そこで次章から女性に非正規雇用労働がなぜ圧倒的に多いのか、特に短時間労働のパートタイム労働に焦点を当てて検証していく。

2. 女性と非正規雇用の関係性

2.1 非正規雇用の2極化

非正規雇用として働く女性を大別すると、正規雇用での職が見つからなかったという不本意非正規雇用と自ら望んで非正規雇用として働いているパターンに大別される。前者は新卒で就職する時期の景気のおおりのや、一旦退職してからの就職先が見つからない等の理由が考えられる。後者については、配偶者の主たる収入があり、家庭生活とのバランスをとりながら家計補助としての収入を得られればよいというパターンである。この後者こそが、日本型雇用慣行の影響を大きく受けていると言える。

日本型雇用慣行とは、第二次世界大戦後急速な経済発展を遂げるべくできたもので、企業が従業員の囲い込みをするための終身雇用制度・年功序列型賃金制度・企業別組合といった制度という特徴を持つ。企業が自社で人材を育成し、雇用を保証するということから従業員にも帰属心が生まれ、また企業別組合を認めることにより一体感を増す。企業従業員一丸となって高みを目指そうという姿勢で経済発展を遂げていく。そのような働き方から男性は企業戦士となり長時間勤務を行い、女性は専業主婦として家事に専従するという家庭内分業も確立されてくる。

そのような中、景気に陰りが生じ始める1960年代辺りから企業は人件費削減のために、必要な時期や時間だけに臨時雇用という働き方を多く用いるようになる。そこで専業主婦であった女性がパート労働者として短時間の労働に従事するようになったのである。新たな従業員を雇うのであれば、主婦の空いた時間を活用しようという考えからである。そのような経緯から成り立ったパート労働者はあくまでも補助的労働者という認識であったため、必要性がなくなれば雇用終了となることも当然とみなされていた。そして、これが高度経済成長期以降における非

正規雇用のはしりとなっているため³、そもそも非正規雇用に対する待遇は正規雇用に比べると非常に流動的で、企業に対する結びつきも低いものであった。

話は非正規雇用の2極化に戻るが、不本意非正規雇用とそうではない自ら望んで非正規雇用として働いている割合はどの程度の違いがあるのだろうか。労働力調査において、現在の雇用形態を選んだ理由についての調査がなされている。理由は、

- ①自分の都合のよい時間に働きたいから
- ②家計の補助・学費等を得たいから
- ③家事・育児・介護と両立したい
- ④通勤時間が短いから
- ⑤専門的な技能等をいかせるから
- ⑥正規の職員・従業員の仕事がないから
- ⑦その他

の7つの分類に分かれている。このうち①～⑤を自ら選んだ非正規雇用、⑥～⑦を不本意非正規雇用他と考えて表2で見えていくこととする。

表2 非正規雇用を選じた理由

年齢階級	総数	非正規雇用を選じた理由							再掲	
		① 都合時間	② 家計補助	③ 家事育児	④ 通勤時間	⑤ 専門技能	⑥ 正規なし	⑦ 他	①～⑤ 自ら	⑥～⑦ 不本意他
総数	1,296万人	25.5	26.8	15.9	3.8	5.5	14.1	8.4	77.5	22.5
15～24歳	125万人	37.0	20.2	2.5	4.2	5.0	17.6	13.4	68.9	31.1
25～34歳	200万人	23.2	14.1	21.6	2.7	5.9	21.6	10.8	67.6	32.4
35～44歳	319万人	20.4	28.3	24.7	2.3	4.6	13.1	6.6	80.3	19.7
45～54歳	308万人	23.1	35.1	15.1	3.4	4.8	13.0	5.5	81.5	18.5
55～64歳	257万人	28.6	28.6	10.8	5.8	6.2	10.8	9.2	80.0	20.0
65歳以上	87万人	32.6	25.1	6.2	6.2	8.7	8.7	12.5	78.8	21.2

出所: 総務省統計局(2013)「労働力調査」

どの世代においても、自ら非正規雇用を選んだものの人数が多い。非正規雇用が問題視されているが、これだけを見ると企業にとっても労働者側からも双方がうまくいっているように見える。しかし、非正規雇用そのものが労働者を低賃金で働かせる、また低賃金ゆえに責任の重い仕事や難易度の高い仕事は与えられず、一労働者として、一人の人間として働くことから得られるものはお金のみということになりかねない。

³第二次世界大戦後には朝鮮戦争特需として臨時工が存在していた。

表3 非正規雇用(パート)を選じた理由

年齢階級	総数	非正規雇用(パート)を選じた理由							再掲	
		① 都合時間	② 家計補助	③ 家事育児	④ 通勤時間	⑤ 専門技能	⑥ 正規なし	⑦ 他	①～⑤ 自ら	⑥～⑦ 不本意他
総数	826万人	25.8	31.5	19.2	4.1	4.1	9.8	5.4	84.7	15.3
15～24歳	19万人	26.3	10.5	10.5	5.3	5.3	31.6	10.5	57.9	42.1
25～34歳	98万人	21.7	20.7	32.6	3.3	3.3	13.0	5.4	81.6	18.4
35～44歳	222万人	21.9	32.6	27.5	2.4	3.3	8.0	4.2	87.8	12.2
45～54歳	231万人	24.5	38.9	15.4	3.7	3.7	9.9	4.1	86.0	14.0
55～64歳	194万人	31.3	30.8	11.8	6.0	4.3	9.2	6.5	84.3	15.7
65歳以上	62万人	34.4	27.5	6.9	6.9	6.9	6.9	10.3	82.7	17.3

出所: 総務省統計局(2013)「労働力調査」

次に表3でパート労働者のみ取り上げてみる。一番若い15～25歳以外の年齢層は自ら選んでパート労働をしているものが非正規雇用の女性の中の80%以上であり、ここから推測されることは労働市場には出るが、その労働の質は高くはなくレベルも大きく変わりはないということであろう。働く限りずっと同じような賃金やスキルしか要求されず、これでは男女の労働の質の差は開いたままとなってしまいうだろう。仕事と家庭のバランスを取り、仕事の質を改善する高みを目指すことができる仕事が短時間労働であっても与えられることが、重要なのではないだろうか。

一方、パート労働者を雇う企業側はどうだろうか。労働政策研究・研修機構(JILPT)が行った「多様化調査⁴」において、企業側がどのような目的で非正規雇用及びパート労働者を活用しようとしているのかを知ることができる。直近の平成26年度の調査結果から、パート労働者を活用する理由の上位5つを表4において掲げる。

⁴独立財団法人労働政策研究・研修機構「厚生労働省「多様化調査」の再集計・分析結果 - 雇用の多様化の変遷(その4)」資料シリーズ No.202 p.219

表4 パートタイム労働者の活用理由

	順位	理由	%	前回調査比
平成19年	1	賃金節約のため	39.2	-13.4
	2	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	35.5	-2.0
	3	長い営業時間に対応するため	20.7	-1.1
	4	賃金以外の労務コスト節約のため	20.3	2.6
	5	景気変動に応じて雇用量を調整するため	17.2	5.2
平成22年	1	賃金節約のため	43.0	3.8
	2	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	37.3	1.8
	3	賃金以外の労務コスト節約のため	27.7	7.4
	4	長い営業時間に対応するため	21.8	1.1
	5	景気変動に応じて雇用量を調整するため	21.1	3.9
平成26年	1	賃金節約のため	36.9	-6.1
	2	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	35.3	-2.0
	3	正社員を確保できないため	22.3	7.7
	4	長い営業時間に対応するため	21.8	0.0
	5	賃金以外の労務コスト節約のため	21.4	-6.3

※複数回答

出所: 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2018)
「厚生労働省「多様化調査」の再集計・分析結果」

上位がまず賃金や労務コストの節約、そして仕事量や時間の変動調整のための期待がされている。例えば、スーパーでの早朝からの総菜調理のパートであったり、年末年始商戦での短期パートであったりというイメージができる。特筆すべきは、直近の平成26年については正社員を確保できないためという理由が上位5位内にあがっており、雇用状況が回復してきたことを伺い知ることができる。

この調査については、他の非正規雇用(契約社員・派遣労働者など)についても調査されているが、短時間労働の特徴が顕著になるであろうということからパート労働者について取り上げた。

2.2 ワーク・ライフ・バランス

働き方多様、生き方も多様であり個人それぞれにとって、ベストに近い生き方を選択できるような世の中になることを願うのはごく当たり前のことである。そのライフスタイルの多様化を受けて日本政府の取り組みとして平成19年に官民トップ会議において「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定、平成22年には政労使トップによる新たな合意が結ばれた。社会全体で取り組みを推進するためには経済界、労働界、国・地方自治体が力を合わせて推進することが必要であるからである。

仕事と生活の調和⁵とは次のように定義されている。

「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」は、国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会である。具体的には、
①就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

③多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で

⁵ 内閣府男女共同参画局「仕事と生活の調和」推進サイトより抜粋

<http://www.cao.go.jp/wlb/towa/definition.html> 最終閲覧 2018年5月29日

柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

内閣府から最近出された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2017」においては、多様で柔軟な働き方で、「みんなが変わる、社会が変わる～はじめの一步は男性の家事・育児・介護から！～」というキャッチフレーズのもと女性だけがライフイベントによって左右されるのではなく、男女がともに仕事と子育てを両立し、その責任を担うためには、子育ての社会基盤整備の必要性を謳っている。

このワーク・ライフ・バランスという言葉に定義されている内容からは、現在のパート労働の在り方とは、合致していないように思われる。高度経済成長の過程で作られた男性稼ぎ主型のモデルの影響を色濃く残している。短時間労働であってもステップアップが可能な働き方であれば、自立という言葉にも近づくことができるであろう。仕事と生活のバランスを男女ともに考えなおさなければならないのだろう。また、短時間労働＝非正規雇用というこれまでの概念を見直す時期が来ているのではないだろうか。

3. 諸外国における働き方

3.1 各種データを通して

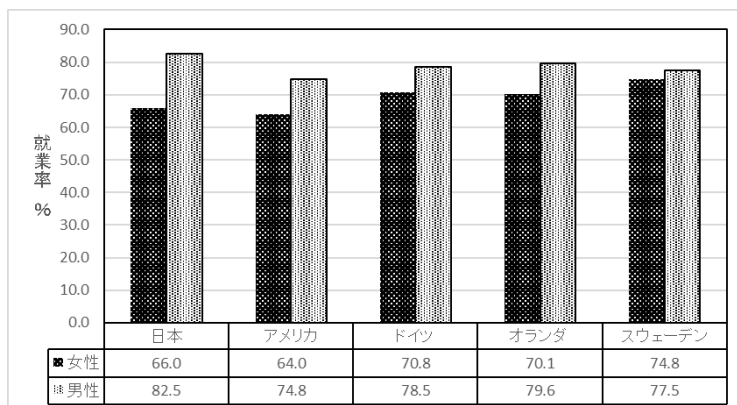
ワーク・ライフ・バランスという概念は日本独自のものではない。そもそも起源は1990年代以降の欧米諸国を中心とした世界的潮流である⁶。日本では仕事と生活の調和という表現のもと、家族を重視した政策であるように感じるが、ヨーロッパでは、家族だけでなく女性の社会進出や少子高齢化など、もっと広い視点で労働市場を捉えており、労働市場の規制緩和（フレキシキュリティ）の要素も含んでいる。

そこで、欧米諸国いくつかの女性に関するデータを比較しながら、日本における非正規雇用の在り方を考えていきたい。

⁶ 韓松花(2011)「企業保障としてのワーク・ライフ・バランス制度分析—理論枠組みの検討—」横浜国際社会科学研究所第15巻6号 p.49

地域と国の特徴を踏まえ、スウェーデン・オランダ・ドイツ・アメリカ・日本の5か国で、まずデータを比較していく。

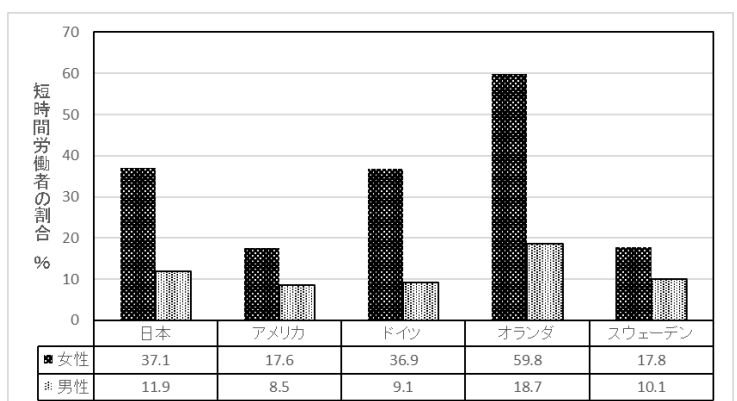
図1 女性の就業率



出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構(2018)「データブック国際労働比較 2018」のデータを基に筆者作成

女性の就業率に関しては各国大きな差は生じていない。男女の差が最も大きかったのは日本であり、女性が66%であるのに対し、男性は82.5%と15ポイント以上の差が生じている。いずれも女性の比率が低く、出産育児の期間での労働市場からの離脱は避けられないのではなだろうか。

図2 就業者に占める短時間労働者の割合

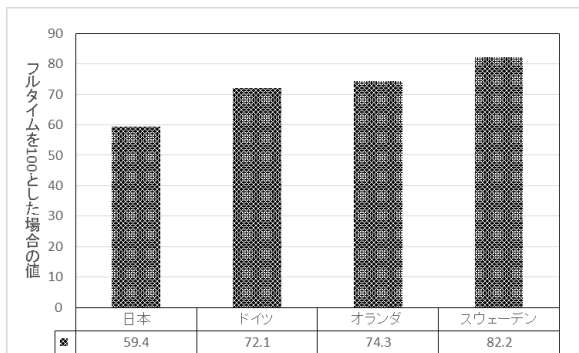


出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構(2018)「データブック国際労働比較 2018」のデータを基に筆者作成

特筆すべきは、オランダの60%近い割合である。

オランダではオイルショック以降の景気低迷と物価上昇による経済停滞からの脱却に向け、1982年に「ワッセナー合意」が締結されてから積極的にワークシェアリングを促進し、その過程において短時間労働者の雇用創出と均等待遇の確保が進んだためである⁷。日本の女性に関して突出はしていないものの、比率は高い方に入っている。

図3 パートタイム（短時間）労働者の賃金水準（1時間あたり）



出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構(2018)「データブック国際労働比較 2018」のデータを基に筆者作成

フルタイムの平均賃金を100とした場合、日本は59.4と他のから国々の著しく乖離しており、正規・非正規間での賃金格差が大きなことを計り知ることができる。

これらからわかることは、日本では就業率は男女比で差はあるものの、いずれの国も女性が低く日本のこれまでの日本的雇用慣行が背景にあったことも考慮すれば、今後差は縮まっていくことは予測できる。しかし、短時間労働者も多くさらにその賃金も低いということは、主たる生計は配偶者などであり、短時間労働者は少しの収入でよいという男性稼ぎ主型の社会が根強く残っていることがわかる。

3.2 諸外国におけるワーク・ライフ・バランス

各国のワーク・ライフ・バランスの実態はどのようなものであるのだろうか。いくつかの先行研究を

基にまとめていきたいと思う。

韓(2011)によれば、先進国におけるワーク・ライフ・バランス（ファミリー・フレンドリー施策）は大きく英米のアングロサクソン型と大陸ヨーロッパ諸国に分けられるという。英米のアングロサクソン型では伝統的に国家が介入せずに企業が最小限の整備をするため、ファミリー・フレンドリー充実の議論よりも生産性向上の観点が前面にでるという。アメリカにおいては企業が優秀な人材確保や競争力を高めるため民間企業の自発的な努力によりワーク・ライフ・バランスが進められている。イギリスにおいても同様に企業主導でワーク・ライフ・バランスを進めてきたが、1997年にブレア政権が発足して以来、法整備や周知啓発などの側面で国が後押しする形でワーク・ライフ・バランスを進めている。

一方、大陸ヨーロッパ諸国では、国家の介入によってワーク・ライフ・バランスが充実してきた。前者と大きく違うのは生産性向上の観点よりも働きやすさを働く権利として捉えている。フランスでは国・地方自治体を中心となって仕事と育児の両立支援の基盤整備としてワーク・ライフ・バランス施策に取り組み、北欧諸国では、市民間の平等をはかる目的から福祉政策としての子育てを軸としたワーク・ライフ・バランスが展開されている。

今この論文で取り上げるべきは、大陸ヨーロッパ諸国のタイプであると思われるのでそちらに言及をしたい。

①オランダ

権丈(2010)によれば、労働力活用については「分業型」と「参加型」の2つのタイプに分けられる。社会が同じ量の労働量を活用するとした場合、限られた人に長時間働いてもらうのが「分業型」、多くの人にさほど長くない時間働いてもらうのが「参加型」である。日本は労働時間が長く限られた人で仕事を分ける「分業型」で、オランダは労働時間が短い分女性も含めより多くの方が働いている「参加型」にあたる。よって、オランダではパートタイム労働者が多く、仕事と生活の調和がなされている。

ただ、この労働時間が短いことが生産性の低さに繋がらないかなど懸念される部分はある。また、パ

⁷ 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2018)「データブック国際労働比較 2018」 p.91

パートタイムとフルタイム労働で時間当たり賃金には大差がないことも特徴的である。職種もオランダはパートタイム労働者がそもそも多いこともあり、管理的職業に 20.5%、専門的職業に 41.8%(2006 年)が就いており、日本や他の国々のように熟練度が低い仕事をパートタイム労働者へということではない。育児についても夫婦がパートタイム労働を組み合わせ、保育所利用は週 2~3 回といった具合で日本とは全く違う。社会全体が分け合うことにより仕事も生活も負担が軽くなっている。

②ドイツ

日本と同じように「男性稼ぎ主型」である。古典的な性別分業を転換すべくワーク・ライフ・バランスに取り組んできた。パートタイム就労については、2001 年にパートタイム法が改正になり、フルタイム正社員からパートタイム正社員への移行が容易になった。これによって職を変えずに仕事と生活の両立がしやすくなった。ドイツ政府はワーク・ライフ・バランスを導入するにあたり 4 つの具体的取り組みを取り上げた。家族に優しい企業認証、家族省と経済省により取り組まれた「成功要因としての家族」プロジェクト、事業所での施設設置支援、調査研究報告書や提言などの啓蒙支援活動である。

4.おわりに

日本において非正規雇用での働き方を求めている女性が多い。そこはそのまま問題視する必要はないのではないのかという考え方でいいのかもしれない。しかし、それは戦後の高度経済成長の名残のパート労働、男性稼ぎ主型の社会を脱却することができない。

年月が経ち、主要産業も変化があり生活スタイルそのものも変化を遂げているのであるから、働き方にも変化があつて当然である。本論文を通しての気付き及び提案を以下に示したい。

①非正規雇用を選択する女性が多いのではなく、短時間労働や時間の融通にメリットを感じた結果での非正規雇用という働き方なのではないだろうか。よって、ワーク・ライフ・バランスという観点からで

は、正規雇用の短時間労働を拡充させるということではできないだろうか。

限定正社員制度が導入される企業は増えつつある。勤務時間限定の正社員制度は子育て層に活用もされている。しかし、この多くはその企業で既に働いている正社員の囲い込みの要素が強い。新規採用での勤務時間限定正社員の拡充を求める。

②勤務時間限定正社員の拡充により、潜在的な人材とされている「高学歴主婦層」の労働参加につながるのではないだろうか。この層は主婦になる前にはそれなりに社会的地位が高いところで働いていた、それなりに高いレベルの職業についていたケースが多いと考えられる。仕事のレベルを下げて安い賃金のパートに行くのであれば専業主婦がいいという考えが少なからずあるので、ライフの部分に大きな影響を与えない短時間で自らの満足を得られるレベルの仕事があれば働きたい女性は相当数いるのではないだろうか。

③ワーク・ライフ・バランスは子育て期だけの課題ではない。女性だけの課題ではないということを常に考えてなければならない。例えば、介護であれば子育てのように手が離れる時期が推測できない。出口が見えないし、体力だけでなく精神的負担も相当のものである。親だけでなく、場合によっては配偶者や子供がその対象となる場合もある。子育てはある部分女性のみ領域もあるが、介護に関しては男女の関係はない。そのために、男性稼ぎ主型から脱却し、夫婦対等に近い形で働いていることが望ましく、その時々で介護の分担を決定するなどしてバランスを図っていくべきではないだろうか。

④主婦が働くことを躊躇する大きな理由として、俗にいう「130 万円の壁⁸」の問題がある。配偶者の社会保険制度の扶養家族になれるかどうかの境界線が年収 130 万円を超えているかどうかである。逆の発

⁸ 第 3 号被保険者制度。第 2 号被保険者（給与所得者）の扶養家族となり、女性の年金権を確立することを目的とする。給付財源は第 2 号被保険者が拠出している保険料をプールしている。

想として、時間限定正社員となって給料が増えれば、あるいは今の非常に低い非正規雇用パートの時給単価がもう少し上がりもうすこし沢山働くことができれば、扶養家族になるという選択を捨てられるかもしれない。

ワーク・ライフ・バランスという切り口から非正規雇用制度を違った角度で見ていった。非正規雇用制度は経営者側の立場からは経費削減としての重要な方法であるが、一方労働者側からは先行き不安でもあり、長く働けても大きな昇給やスキルアップは期待できない。それでも非正規雇用を選ぶということには短時間労働や時間の融通が利くというメリットがある。それでは、そこを正規雇用で働く方法はないのか、そうなれば労働者の意識の変化や新たな労働者層を取り込めるのではないかという期待を抱きながら本文を終わりとしたい。

(参考文献)

- 大重光太郎(2011)「ドイツにおけるワーク・ライフ・バランス—政策枠組みと企業レベルでの取り組みの特徴—」独協大学ドイツ学研究 64
- 韓松花 (2011)「企業保障としてのワーク・ライフ・バランス制度—理論的枠組みの検討—」横浜国際社会科学研究所 第 15 巻
- 権丈英子(2010)「オランダにおけるワーク・ライフ・バランス—オランダのアプローチとは何か—」亜細亜大学経済学紀要第 34 巻
- 柴田弘捷(2017)「日本の非正規労働者問題 - 女性パートを中心に -」専修人間科学論集社会学篇 vo.7
- 高橋恵美子(2011)「スウェーデンのワーク・ライフ・バランス—柔軟性と自律性のある働き方の実践—」独立行政機関法人経済産業研究所 Policy Discussion Paper Series
- 武石恵美子(2011)「ワーク・ライフ・バランス実現への課題：国際比較調査からの示唆」独立行政法人経済産業研究所 Policy Discussion Paper Series
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2018)「厚生労働省「多様化調査」の再集計・分析結果—雇用の多様化の変遷（その4）」
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2015)「雇用ポートフォリオの動向と非正規の正規雇用化に関する暫定レポート」
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2018)「データブック国際労働比較 2018」
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2017)「ユースフル労働統計 2017」
- 内閣府仕事と生活の調和推進室 HP
<http://wwa.cao.go.jp/wlb/index.html> 最終閲覧
2018年5月29日
- 濱口桂一郎(2017)「非正規雇用の歴史と賃金思想」大原社会問題研究所雑誌 NO.699
- 廣川嘉裕(2013)「日本における生活保障システムの現状と課題—福祉国家論・福祉レジーム論とジェンダー論を手がかりに—」関西大学法学論集 63

(Received: June 19, 2018)

(Issued in internet Edition: July 1, 2018)