

コロナ禍における雇用の現状について

—特に女性の雇用問題を中心に—

三宅章介(東海学園大学)

1 はじめに

コロナの感染拡大で、企業業績の悪化と人材確保が困難になっている。この報告では、コロナ禍という状況下において、人材確保のうち、特に女性に焦点を当てて考えてみる。

さて、「愛知経済労働ビジョン 2021-2025」では、「世界に輝く国際イノベーション都市づくりによる三つの目指すべき姿の実現に向け、六つの施策を推進するとともに、それを下支えする取組として、「基盤施策を推進していく。」とある。その「基盤施策 中小・小規模の持続的発展」の中にある「人材の育成・確保の支援」を取り上げ、それを女性の雇用問題の観点から簡単にお話ししたい。この場合、職業生活に関わることであるので、「キャリア形成」という視点から考える。

2 キャリアとは何か

1985年に制定された男女雇用均等法以降、女性も男性と同じように働くことができるように様々な観点より法律が整備されてきた。しかし、女性は、結婚、妊娠、子育てが伴うことにより、このことが男女平等とはいえ、今日でも性別役割分業に影響を与え、法的整備がされてきたにもかかわらず職業生活や自立が難しい面がある。まして、コロナ禍のような状況では、そのとおりである。しかし、人材育成を怠れば企業の将来展望は開けない。

今回の産業労働会議では、学校教育にキャリア教育が導入されてきたことに鑑み、その考え方を敷衍し、特に女性の職業生活とキャリア形成の問題点を考えてみる。

2-1 キャリア概念

「キャリア」という言葉は様々な意味に使われているので、このことを教育の立場より整理しておく。文部科学省『キャリア教育の手引き』が出版されるに先立って、財団法人日本進路指導協会から『学校から社会へ』(平成16年7月)が発表された。それによると、「キャリア」の定義とその説明は、次のように書かれている。

○ 「キャリア」が、「個人」と「働くこと」との関係の上に成立する概念であり、個人から独立して存在し得ないということである。また、「働くこと」については、今日、職業生活以外にも、ボランティアや趣味などの多様な活動があることなどから、個人がその職業生活、家庭生活、市民生活等の全生活の中で経験する様々な立場や役割を遂行する活動として幅広くとらえる必要がある。

○ こうしたことを踏まえ、キャリアを「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係や価値付けの累積」としている。

キャリアは誰もが果たしていく役割の継続性であるので、職業という役割がなくなれば、キャリアはそれ以外の役割で構成され、かつ限定される。

2-2 学校教育におけるスーパーのキャリア論

我が国のキャリア教育では、スーパー(Donald E. Super, 1980)のキャリアの定義と「ライフ

キャリア・レインボウ」が基礎になっている。

○ 彼は、キャリアを次のように定義した。「キャリアは、人生を通して行われる役割の組み合わせとその連続である。」

○ 図1は、人生を通しての役割の推移、発達過程であるが、彼は、それを「ライフキャリア・レインボウ」と名付けた。これによると、ライフスパンを「成長段階(0～15歳)」「探索段階(15～24歳)」「確立段階(25～44歳)」「維持段階(45～64歳)」「衰退段階(65歳以上)」の5段階に分ける。また、人生における役割は、「子供」「学生」「余暇人」「市民」「労働者」「家庭人」「その他の様々な役割」の七つを掲げている。職業生活に最も関係のある段階は、言うまでもなく「確立段階」、言い換えれば自立段階である。なお、彼は後に「衰退段階」を「解放と老齢・寿命」に代えている。心理学的には、人生最後の段階で、最高の満足感を得ることができることを配慮したのではないか。

この年代は、結婚生活とも密接に関係する。スーパーは、この確立期を「試行期」(25～30)と安定期(31～44)に分けている。両時期を通して、生きていくための「適切な分野がみつけれられ、その分野で永続的な地歩を築くための努力がなされる。」という。しかし、後述する「M字カーブ」での「M字」部分は「確立期」に当たり、特に職業分野では、「確立」されない可能性が出てくる。

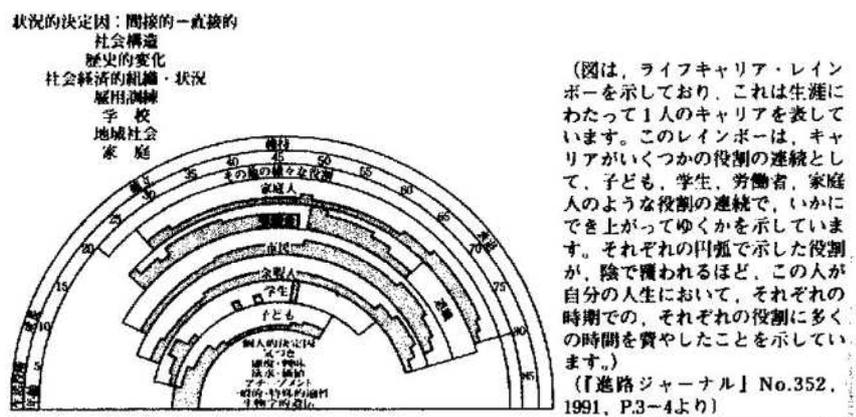


図1 スーパーのライフキャリア・レインボウ
出典:仙崎 武他『入門進路指導・相談』福村出版、2000年、50ページ

○ この重層的役割構造と年齢を経ることによるその連続的推移が、先に述べたスーパーの「キャリア」になる。つまり、人生の各段階で果たすことになる役割において何を重要視し、それを他の役割と組み合わせず遂行するかがその人の「生き方」であり、その変遷過程が「発達」であり「キャリア」である。

したがって、この役割とその組み合わせは、社会人であれ職業人であれ人間である以上、誰にでも果たしていくべきものである。このことについて、シャイン(Edbar H.Schin,1990)は「キャリアは個人および家族の問題と調和されなければならない、また、キャリアの諸問題は個人の一生を通じて変化する」という。

○ キャリアは、もともと英語で、「出世」「昇進」「専門家」「外交官」、我が国では大学卒の一部の国家公務員などのエリートや成功者を指す言葉であったが、スーパーによって、「キャリア」は全ての人が用いる言葉になったと考えてよい。このことは、最も重要なことである。

○ キャリアは「一人一人」のものであること、つまりその人の「生き方」であり、その生き方が自分自身のものである以上、個々人の発達段階において、どのような役割階層を重要視するかの

主体的判断や自立性・自律性を必要とする。その目的は「自己実現」である。この主体性や自立性がなければ、「他者依存」になりキャリアがキャリアではなくなる。

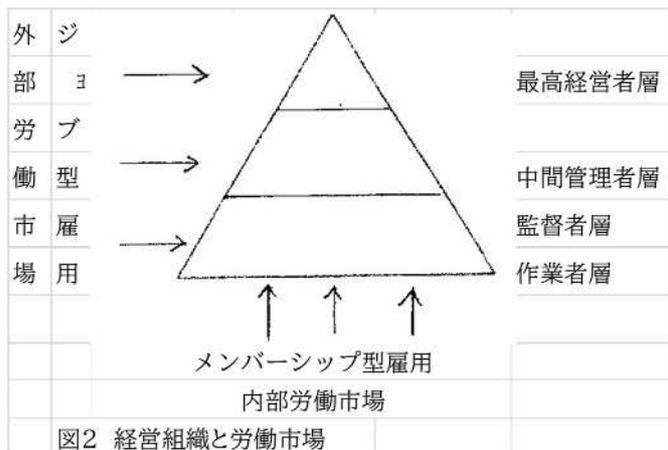
3 キャリアと労働市場との関係-女性の場合はどうかー

3-1 内部労働市場と外部労働市場

○ 三角形は企業(経営)組織である。我が国では、学校卒業と同時に4月一括採用という形が通常である(今日では通年雇用もあるが)。そして、勤続年数を経るに連れて、様々な職務をローテーション人事によって、あるいはOJTによる「企業特殊技術」を身に付けながら、昇進昇給して定年を迎える。今日、このような職業生活は崩れてきているとはいえ、未だこの傾向は強い。

このように組織内部で労働力を調達する雇用を「内部労働市場」という。この場合の仕事は主体的な判断はできない。「無限定」な職業的キャリア形成になるが、様々な職務を「不連続」に体験するのでスペシャリストではなくゼネラリストが育成される。(このような不連続な職務経歴をキャリアという説もある。しかし、外部労働市場では職務は固定されがちであるので、この場合はキャリアとは言われぬのかという疑問が出る。スーパーの場合はそうではない。)

○ 女性の場合は、結婚・妊娠・出産・子育てがあり、どの程度の期間か仕事から離れて、その後復職するか、あるいは非正規で働くか、いずれでもなく退職するかである。問題は、退職後、改めて仕事に就こうとすると、このような内部労働市場では、なかなか受け付けられないので、やむ



なく、派遣労働者かパートタイマーなどの非正規労働者になることを選ぶか、選ばざるを得ない。このときの職業生活は、図における横断的労働市場から、「職務限定」的に入職する。賃金は、時間給で支払われ、正規労働者に比べて極めて低い。仕事も単調なものが多い。

この確立期は女性にとって、職業的キャリアを身に付けることが難しい。中小企業の人事管理は、このような外部労働市場から採用することが通常である。

る。彼らを活かす役割がある。

スーパーのキャリアによれば、他の役割との組み合わせ、すなわち、「家庭人」などの役割を重要視した生活になる。このことが男性を重視した、日本的雇用慣行を継続しようとするれば、どこかにしわ寄せがいく。今日では、育児休暇制度などが充実されてきているとはいえ、家庭生活の中までは法律は及ばないので、女性が家事や育児を担うことが多い。

○ このことについては、派遣労働が大きな影響を与えている。中日新聞朝刊(2020年7月3日、金)の「特報 雇用危機三たび」では、2008年のリーマンショック後では、非正規労働者の派遣切りと正社員のリストラを進めたが、コロナ不況ではこれとは異なるといい、次のような記事を掲載している。「労働力調査によれば、今年2月に二千五百五十九万人いた非正規労働者は五月に二千四十五万人になった。三カ月で百万人以上も減った計算になる。一方で正規の労働者は三千五百万人余りを推移している。」リーマンショックでは正規労働者のリストラもあったが、コロナ不況では、非正規労働者が整理されている。派遣労働の緩和が原因だといわれている。い

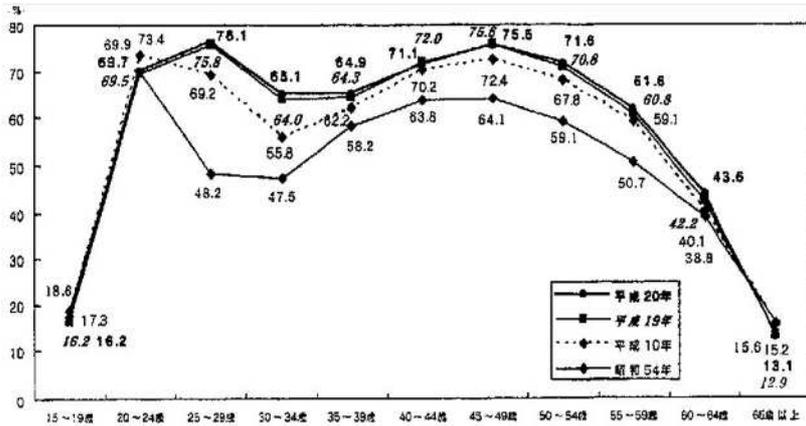


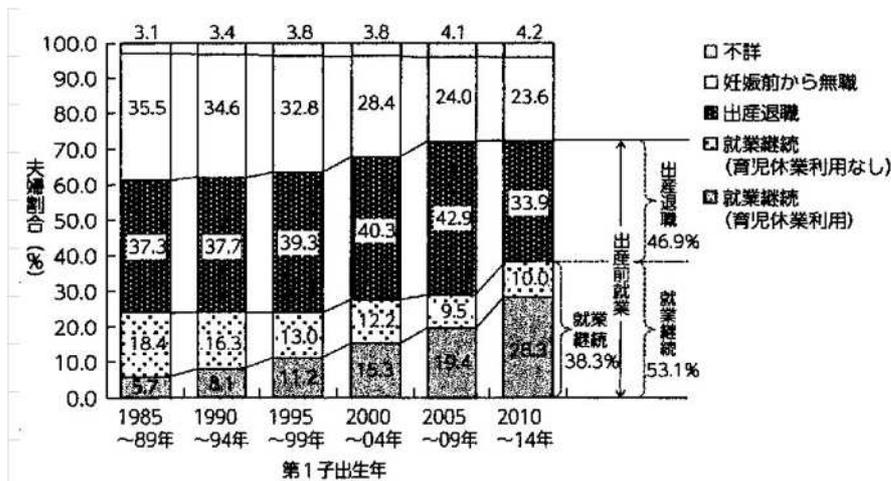
図3 女性の年齢階級別労働力率

出典：厚生労働省雇用均等・児童家庭局編『2008年 女性労働の分析—大卒女性の働き方』財団法人21世紀職業財団、平成21年5月発行、3ページ

ずれにしても、非正規労働者が雇用の調整弁として使われているのである。

3-2 女性の出産後の就業状況

○ 図3は女性の年齢階級別労働力率を示している。30から34歳までが最も労働力率が低い、これは「M字カーブ」といい、結婚・妊娠・出産・育児が重なるためである。こ



注：対象は子どもが1人以上いる初婚同士夫婦。出産前後については、第12回～第15回調査の子どもがそれぞれ1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計した。就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化を見たもの
出所：国立社会保障・人口問題研究所「第15回 出生動向基本調査」

図5 第一子出産前後の妻の就業変化

出典：図4の出典と同じ。21ページ

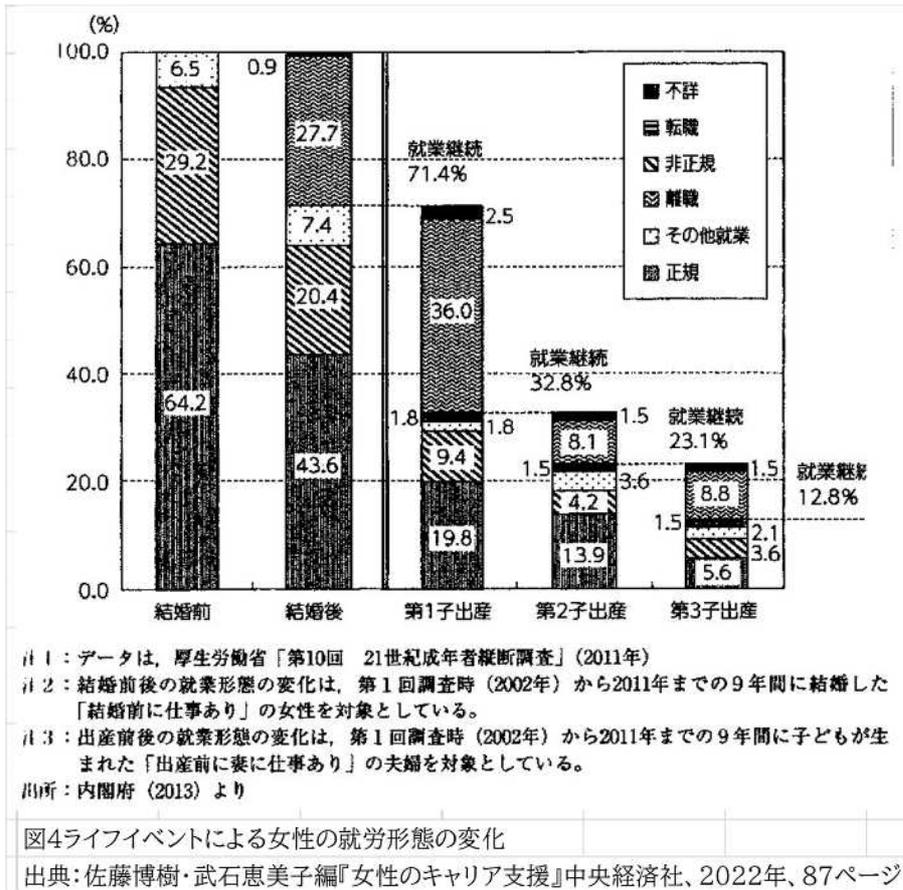
の間は仕事を離れるが、仕事に復帰する場合は、図2にあるように、外部労働市場から非正規の仕事に就く。そのため、それまでの経験がいかされない。単純労働が多い。これでは職業的キャリアは身に付かない。そうであるから、スーパーのキャリアによれば、「家庭人」などの役割を中心にそれが

組み合わせられて「生き方」としてのキャリアが形成される。このことに対して、従来では、女性は家庭に入ると仕事がおろそかになると言われてきた(裁判の陳述にもある)。

「各国の年齢別女性従業率(M字カーブ)」によれば、2014年ではスウェーデン、ドイツ、フランス、英、カナダ、米、オーストラリア、韓国、日本の9か国のうち、およそ30～50歳では、日本は韓国に次いで2番目に落ち込んでいることは、上記のことを証明している。

○ 図4は、このことを女性の出産と就業形態を表したものである。これによると、第1子が生まれるとほぼ30%が、第3子が生まれると77%ほどが仕事から離れる。これでは、スーパーのキャリアによると、キャリアは、「労働者」の役割のないキャリア形成になる。先述したがバブル景気の崩壊、リーマンショック後の不況などで非正規で働くことしかできない女性が増えたが、コロナ禍でもそのような傾向がある

図5は、1985年から2014年までの30年間の第一子誕生後の就業状況の推移を見たも



のである。「出産退職」は37.3%から33.9%に減少している。「就業継続」は「育児休業利用」と「育児休業利用なし」を合計すると、同様に24.1%から48.3%に増加している。このうち「育児休業利用」は5.7%から28.3%に急増している。女性が就業継続する場合は育児休業制度の果たす役割が大きいことを示している。

なお、「柱5 誰もが安心して生き生きと活躍できる環境づくり」における「成果達成目標」では、「女性(25～44歳)の労働力率」は、「現状77.7%(2019年)」を「目標78.8%(2025年までに)」である。この年代はスーパーによればライフキャリアの「確立期」に相当する。

3-3 ジョブ型とメンバーシップ型雇用

○ 濱口桂一郎は、アメリカの雇用社会を「ジョブ型」、日本の場合は「メンバーシップ型」として、それぞれの雇用の特色を分析している。彼によると、アメリカの雇用はジョブ型である。

「職務内容を明確にした上で最適な人材を充てる欧米型の雇用形態。終身雇用を前提に様々ポストに就く日本のメンバーシップ型とは異なり、ポストに必要な能力を記載した『職務定義書』(ジョブ ディスクリプション)を示し、労働時間ではなく成果で評価する。職務遂行の能力が足りないと判断されれば欧米では解雇もあり得る。」

アメリカは経営者に幅広い解雇権があるので、短期就労になりやすい。ジョブ型は、派遣労働者やパートタイマーに近い。単純業務が多く、同じ仕事が継続される。これでは職務能力が向上するという意味でのキャリアは身に付かない。しかし、スーパーのキャリアによれば、他の役割との組み合わせであるので、キャリアになる。内部労働市場から不連続な職務経験によって職業能力を付けて行くことをキャリアという意見もあった。

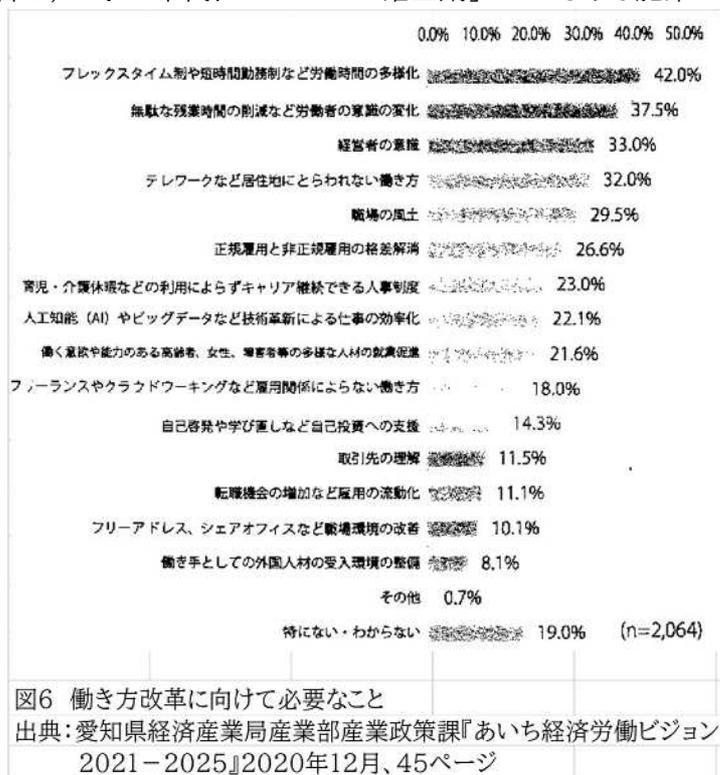
○ メンバーシップ型については、ジョブ型のように採用時に、職務記述書による明確な定義付けせずに雇用契約を行う雇用形態である。したがって、先述したように「職務無限定」になり、会社から仕事を与えられることになる。主体的な職務選択はできない。そのため労働の評価は情意評価になりやすい。女性の場合は、職場に慣れた頃に退職すると、専門能力が身に付いていないので、再就職する場合は、パートタイマーなどの非正規労働になりやすい。仕事を主にした「生き

方]としてのキャリアの自己実現は難しい。しかし、先の不連続な職務であるからこそキャリアが身に付くということは、採用後に、賃金や昇進昇格の規定があるので、メンバーシップ型の方がキャリアが身に付くという考え方もある。このことは、最後にも取り上げておく。

○ 濱口の見解に対して、アメリカは 1970 年代からのリストラの嵐で、70 年代後半から内部労働市場型から外部労働市場型へとモデルチェンジがされた。」(菅野和夫、2019)という見方もある。日本からの輸出攻勢が影響している。これによると、スーパーがキャリアの定義とライフキャリア・レインボウを発表したのが、1980 年であるので、濱口の考え方を参考にすれば、スーパーのキャリアはジョブ型雇用社会で、職業に大きなウエイト置くのではなく(もちろん、職業に生きるという選択肢もある)、多様な役割を担うところに「生き方」としてキャリアが出てきたのだと考えてよい。濱口の言葉からいえばジョブ型になったときと重なる。

4 内部労働市場化とキャリア形成の施策

○ コロナ禍にあって、これからどのように人材育成すなわち従業員のキャリア形成を行えばよいのか。もちろんこのことは、キャリア形成である以上、従業員の主体性も問われる。特に女性の場合は、M 字の年代、スーパーの「確立期」にどのような施策があるのか考えてみる。図 5 では育児



休業精度の利用が、就業継続に大きな役割を果たしていることであった。

○ 図 6 は愛知県調査(2020)の「働き方改革に向けて必要なこと」である。

女性の職業生活の観点からでは「フレックスタイム制や短時間勤務制など労働時間の多様化」(42.0%)、「テレワークなどの居住地にとらわれない働き方」(32.0%)、「正規雇用と非正規雇用の格差解消」(26.6%)、「育児介護休暇などの利用によらずキャリア継続できる人事制度」(23.0%)、「働く意思や能力のある高齢者、女性、障害者の多様な人材の就業促進」(21.6%)など

は、女性の雇用促進により効果があるのではないかと。

5 まとめ

○ 我が国は内部労働市場であると言われていて。それは、必要な労働力を企業内部で調達する仕組みであるからである。この市場では雇用は安定するが、退職すれば、他の企業に途中入社することは難しくなる。この場合は、前の企業よりも雇用条件の悪い企業を選ぶことになりやすい。職業的キャリア形成は難しくなる。アメリカの場合は、1970 年代後半より外部労働市場型(ジョブ型)になってきたと言われる。日本はバブル景気崩壊後にそのような傾向が出てきた。

○ 外部労働市場はジョブ型的であり、内部労働市場はメンバーシップ型であった。前者は「職務限定」であるので、職務は職務記述書に記されており、その遂行能力とのマッチングで採用されるので男女差や年齢差はないといわれる。要は、その職務を遂行できるかどうかである。ただし、職務は「限定」されているので、単純労働でよいという人には、役割の組み合わせが、職業から他の役割に力点が移りやすい。スーパーによれば、このこともキャリアである。

○ 内部労働市場は、主に大企業や行政を中心にした雇用であるが、中小零細企業は、このような企業は稀で、主として中途採用を行う。そこで、中小企業では、そのような人材を内部化していく必要がある。したがって、この場合は、即戦力者の採用もあるかもしれないが、通常は人材育成に力を入れなければならない。

○ 女性の雇用問題は、ライフスパンにおける「確立期」にどう対応するかである。今日ではワークライフバランス策が実施されているが、夫婦で性別に分業化されたそれであって、本質を

見誤ることになる。キャリアの観点からは「一人ひとり」がどういう「生き方」をするかを問うものである。その判断を女性が主体的にできるような環境や施策が求められる。これは男性にとっても同様である。

○ 先日開催された、ある地域の産業労働会議では、子育て期に時間短縮で働くことができる短時間勤務制度を導入している事業所の話があった。この制度は、仕事と家庭生活とのバランスを保つことができやすい。職場と繋がっているので安心もできるし、職場復帰後のために自己啓発ないし研修もしやすい。図6の「働き方に向けて必要なこと」でもトップであった。職業に生きるなら、内部労働市場型では、離職しない方がよい。

以上

<参考文献>

『学校から社会へ』財団法人日本進路指導協会、平成16年7月27日発行

仙崎 武・野々村 新・渡辺三枝子・菊池武剋編『入門進路指導・相談』福村出版、2000年4月1日、初版発行

濱口佳一郎著『ジョブ型雇用社会とは何かー正社員体制の矛盾と転機ー』岩波新書、2022年2月15日、第5刷発行

佐藤博樹・武石恵美子編『女性のキャリア支援』中央経済社、2022年4月20日、第1版第2刷発行

エドガー H.シャイン著、二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクスーキャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現であるー』白桃書房、1991年2月6日、初版発行

菅野和夫著「日本的雇用システムの変化と課題」連合総研『日本の未来塾』2019年12月25日、<https://www.rengo-soken.or.jp/info/> 2022年4月4日、参照

宮本光晴著「内部労働市場におけるキャリアとしての職業」『日本労働経済雑誌』2018年8月、No.697