

雇用均等政策研究会報告書

～変革期における企業の人材活用と個人の働き方の調和を目指して～

平成12年2月

雇用均等政策研究会

(五十音順、敬称略)

阿 部 正 浩	一橋大学経済研究所助教授
荒 木 尚 志	東京大学法学部助教授
上 田 貴 子	筑波大学社会工学系講師
北 浦 正 行	(財) 社会経済生産性本部労働・福祉部長
河 野 真理子	(株) キャリアネットワーク常務取締役
富 田 安 信	大阪府立大学経済学部教授
西 川 真規子	東京大学社会科学研究所助手
◎ 樋 口 美 雄	慶應義塾大学商学部教授
○ 脇 坂 明	学習院大学経済学部教授

(◎ 座長 ○ 座長代理)

目 次

I	はじめに	1
II	女性労働の動向	2
1	女性労働力の量的変化	2
2	女性労働力の質的变化	3
3	失業構造の変化	11
4	労働力需給の見通し	14
5	M字型カーブの変化	17
6	労働条件の変化	20
III	女性労働に関わる企業と個人の変化	29
1	企業の変化	29
(1)	企業を取り巻く経済社会の変化	29
(2)	多様な人材活用の進展	31
(3)	能力業績重視への転換	32
(4)	コース別雇用管理制度の変化	32
(5)	仕事と生活のバランス	36
(6)	ポジティブ・アクションに対する取組	36
(7)	再就職女性の活用	37
2	個人の変化	39
(1)	就業意識の変化	39
(2)	ライフスタイルの多様化	45
(3)	就業継続の状況の変化	45
(4)	再就職の状況の変化	51
(5)	就業形態、働き方の多様化	54
(6)	家庭責任を取り巻く変化	56
(7)	税制、社会保険制度等の影響	60
IV	政策の方向	62
1	実質的な男女均等の実現	63
2	企業のポジティブ・アクションの促進	64

3	女性のエンパワーメント（力をつけること）	64
4	育児・介護など家庭責任との両立支援	65
5	働き方の見直し	67
6	多様なキャリアパターンの実現	67
7	均等・公平を確保するための環境整備	68

I はじめに

—男女が主体的に働き方を選択し、十分に能力を発揮できる社会の実現に向けた課題—

現在働く人の約4割が女性である。女性が働くことに対する社会一般の考え方、家庭のあり方、男女の役割に対する意識、あるいは結婚や子供を持つことに対する意識は大きく変わりつつある。女性自身も、「仕事か家庭か」の選択ではなく、「仕事も家庭も」という考え方の中で、生涯を通じてそのバランスをいかに図るかを考えるようになっている。人それぞれ、またライフステージにより、働く理由は様々であろうが、女性も男性と同様に、仕事を持ち、働くことを通じた生き甲斐、自己実現、あるいは社会貢献を、ごく自然に求めるようになっている。こうした中で、男女が主体的に自分に合った働き方を選択でき、十分にその能力を発揮できるようにするために、いま何が求められているのか。

女性労働者を取り巻く状況は、昭和61年の男女雇用機会均等法の施行から平成11年の改正均等法の施行を経て現在までに、大きく変化した。女性労働者に対する社会一般の意識、企業の雇用管理の制度面における男女均等取扱いが改善されつつある。募集・採用から配置、昇進、退職に至るまで、雇用のあらゆる分野における女性に対する差別が禁止され、男女均等確保対策は新たなステージを迎えた。折しも、経済社会の急速な変化の中で、企業も性差よりも個人差に着目した雇用管理が、今後の企業間競争を勝ち抜くためにも必要な方策であることを認識しはじめている。しかしながら、足下の実態は、厳しい経済情勢の影響もあり、女子学生の就職問題に象徴されるように、必ずしも女性の活用が順調に進んでいるとは言えない。現下の状況にのみとらわれず、近い将来の労働力供給の減少も見通して、今から具体的な取組を進めていくことが、我が国企業の競争力の維持・強化のためにも不可欠である。すなわち、男女均等取扱いの推進は、女性にとってのみプラスになるものではなく、企業にとってもメリットは大きく、さらに、働き方の選択肢の拡がり、社会全体のパイの拡大に資するという点で、男性にとっても得るものは大きいと言える。

もう一つの重要な課題は、仕事と生活のバランスである。女性労働力は増加しているが、その多くは未婚女性と育児から手の離れた既婚女性が供給源である。0～3歳児を抱える母の就業状況、あるいは30歳台から40歳台前半の既婚女性の就業状況については、自営、家族従業者から雇用户へのシフトはみられるものの、トータルでみるとここ10数年大きな変化はみられない。他方、核家族化や高齢化に伴う要介護者の増加などにより、男女を問わず働きながら一個人の担う育児・介護などの負担は今後否応なく増大することが見込まれる。そうした様々な家庭・生活事情に対して、企業あるいは社会全体として、いかなる配慮、サポートをしていくことが求められるのか、それにより企業、社会全体として得られるメリットも考慮しながら検討すべき課題である。

さらに、働くことに対する価値観、働き方も多様化してきている。経済環境が変わり、かつてのように、学校を卒業して就職した会社で勤続し、昇進していくといったビジョンがなかなか持てない中、「会社人間」的な生き方を否定し、プロフェッショナルを目指したり、あるいはブラ

イバートな生活を重視しようとする傾向も高まっている。今後、ライフスタイルや価値観に応じて、選択するキャリアパターンはますます多様になるであろう。その中で、個人は、それぞれの選択に責任を持ち、自らの能力の開発等に努めることが求められると同時に、企業あるいは社会全体としても、個人の意欲、能力が十分に発揮でき、適切に処遇されるようなシステム、個人がその選択によって不合理な損失を被ることのないようなルールを整えていくことが重要となろう。特に女性の場合、キャリアパターンは男性以上に多様であり、ライフステージに応じて正社員以外の働き方をする場合も多いことから、異なる働き方の間の処遇・労働条件のバランスをどのように考えるかも重要な課題である。

以下では、こうした問題意識の下、今後、経済社会が転換期を迎える中で、企業の雇用管理、個人の就業意識はどのように変化するか、そうした変化が女性の働き方にどのような影響を与えるかを展望した上で、今後の政策の方向について考えることとする。

Ⅱ 女性労働の動向

1 女性労働力の量的変化 ―増加の大きい女性雇用者数―

女性の労働力人口は着実に増加しており(2,367万人(S60)→2,755万人(H11))、女性労働力率も平成2年以降50%を超える水準で推移している(図表1)。

女性労働者の中でも特に増加の大きいのが雇用者であり、平成10年には女性労働者の8割が雇用者となっている(67.2%(S60)→80.4%(H11))。同時に、雇用者全体に占める女性比率も上昇傾向にあり、約4割を占めるに至っている(35.9%(S60)→39.7%(H11))(図表2、3)。

図表1 労働力人口及び労働力率の推移

		労働力人口			労働力率		
		男女計 万人	女性 万人	男性 万人	男女計 %	女性 %	男性 %
昭和	40年	4,787	1,903	2,884	65.7	50.6	81.7
	45	5,153	2,024	3,129	65.4	49.9	81.8
	50	5,323	1,987	3,336	63.0	45.7	81.4
	55	5,650	2,185	3,465	63.0	47.6	79.8
	60	5,963	2,367	3,596	63.0	48.7	78.1
平成	2	6,384	2,593	3,791	63.3	50.1	77.2
	7	6,666	2,701	3,966	63.4	50.0	77.6
	8	6,711	2,719	3,992	63.5	50.0	77.7
	9	6,787	2,760	4,027	63.7	50.4	77.7
	10	6,793	2,767	4,026	63.3	50.1	77.3
	11	6,779	2,755	4,024	62.9	49.6	76.9

図表2 雇用者数の推移

		雇用者数			雇用者総数に占める 女性の割合 %
		男女計 万人	女性 万人	男性 万人	
昭和	40 年	2,876	913	1,963	31.7
	45	3,306	1,096	2,210	33.2
	50	3,646	1,167	2,479	32.0
	55	3,971	1,354	2,617	34.1
	60	4,313	1,548	2,764	35.9
平成	2	4,835	1,834	3,001	37.9
	7	5,263	2,048	3,215	38.9
	8	5,322	2,084	3,238	39.2
	9	5,391	2,127	3,264	39.5
	10	5,368	2,124	3,243	39.6
	11	5,331	2,116	3,215	39.7

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

図表3 従業上の地位別女性就業者構成比の推移

(%)

		全 産 業			
		計	自営業	家族従業者	雇用者
昭和	40 年	100.0	14.5	36.8	48.6
	45	100.0	14.2	30.9	54.7
	50	100.0	14.4	25.7	59.8
	55	100.0	13.7	22.9	63.2
	60	100.0	12.5	20.0	67.2
平成	2	100.0	10.7	16.7	72.3
	7	100.0	9.0	12.5	78.3
	8	100.0	8.5	12.0	79.3
	9	100.0	8.4	11.6	79.8
	10	100.0	8.1	10.9	80.0
	11	100.0	8.2	11.1	80.4

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

2 女性労働力の質的变化 — 勤続年数の伸長、高学歴化の進展 —

女性労働者は、量的に増大するのみならず、質的にも変化している。

女性雇用者の勤続年数は延長される傾向にあり、同一企業における勤続年数が平均で8年余り（6.8年(S60)→8.2年(H10)）、約3割が10年以上の長期勤続者となっている（図表4、5）。

また、女性雇用者のうち、有配偶者が6割弱を占めており、子供のいる世帯においても、母親のうち半数以上が就業者である（図表6、7）。ただし、末子の年齢が3歳以下の世帯の母親

についてみると、就業者率は3割弱にとどまっており、この水準は近年変化していないことが特徴である。ただし、有配偶女性については、就業者のうち雇用者（非農林）の割合が増加傾向にあり（就業者率：50.2%（S60）→48.6%（H11）、雇用者率：29.6%（S60）→36.5%（H11）、子の年齢が3歳以下の世帯の母親についても、雇用者率でみると上昇傾向がみられる（20.5%（S60）→23.4%（H10））。

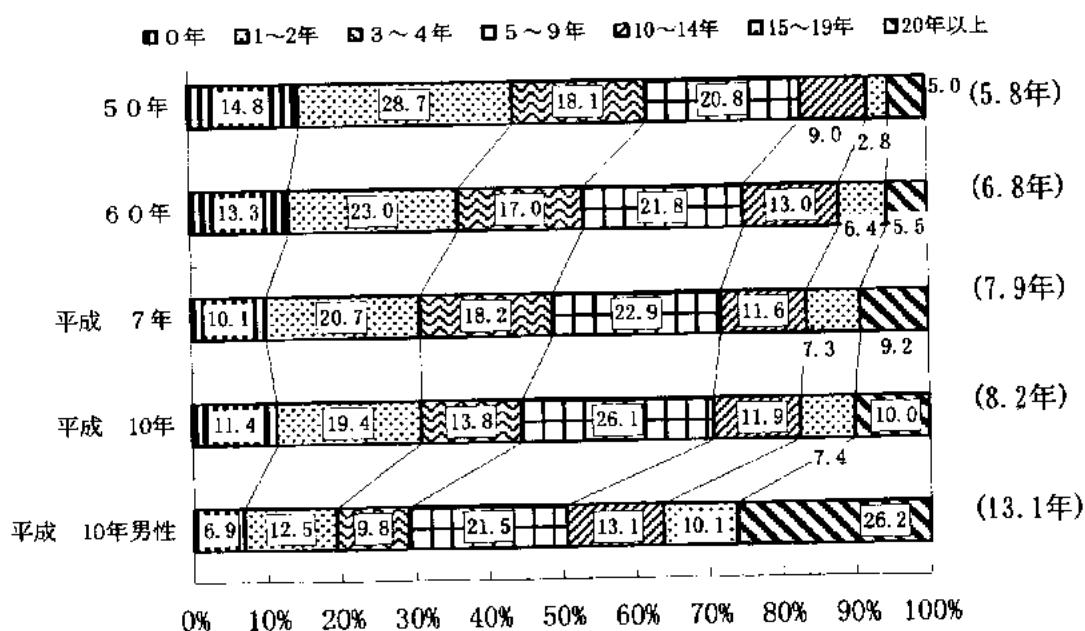
図表4 平均年齢及び平均勤続年数の推移（産業計、企業規模計、学歴計）

		平均年齢（歳）			平均勤続年数（年）		
		総数	女性	男性	総数	女性	男性
昭和	40年	31.7	28.1	33.2	6.6	3.9	7.8
	45	33.1	29.8	34.5	7.5	4.5	8.8
	50	35.5	33.4	36.4	8.8	5.8	10.1
	55	36.8	34.8	37.8	9.3	6.1	10.8
	60	37.6	35.4	38.6	10.3	6.8	11.9
平成	2	38.3	35.7	39.5	10.9	7.3	12.5
	7	39.0	36.5	40.1	11.3	7.9	12.9
	8	39.3	36.9	40.3	11.6	8.2	13.1
	9	39.5	37.3	40.5	11.8	8.4	13.3
	10	39.4	37.2	40.4	11.6	8.2	13.1

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

図表5 勤続年数階級別女性労働者構成比の推移

（平均勤続年数）



（注）昭和50年は民公営、昭和60年以降は民営の数値である。

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

図表6 配偶関係別女性雇用者数及び構成比の推移

(単位 万人 %)

	総数	未婚	有配偶	死別・離別
昭和 40 年	893 (100.0)	449 (50.3)	345 (38.6)	99 (11.1)
45	1,086 (100.0)	524 (48.3)	450 (41.4)	112 (10.3)
50	1,159 (100.0)	440 (38.0)	595 (51.3)	125 (10.8)
55	1,345 (100.0)	437 (32.5)	772 (57.4)	135 (10.0)
60	1,539 (100.0)	482 (31.3)	911 (59.2)	147 (9.6)
平成 2	1,823 (100.0)	596 (32.7)	1,061 (58.2)	165 (9.1)
7	2,034 (100.0)	682 (33.5)	1,161 (57.1)	191 (9.4)
8	2,069 (100.0)	692 (33.4)	1,182 (57.1)	194 (9.4)
9	2,113 (100.0)	701 (33.2)	1,211 (57.3)	200 (9.5)
10	2,110 (100.0)	705 (33.4)	1,201 (56.9)	203 (9.6)

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

注) () 内は構成比

図表7 末子の年齢別子供のいる世帯における母の就業状態

(平成11年)

		総数	末子の年齢						
			0～3歳	4～6歳	7～9歳	10～12歳	13～14歳	15～17歳	18歳以上
世帯万人	子供のいる世帯総数	1,785	333	169	141	145	118	179	692
	労働人口	987	103	84	87	104	83	127	399
	就業者	963	98	82	85	103	81	124	390
	非農林業雇用者	762	78	65	69	87	66	104	293
	35時間未満	402	43	38	44	47	37	54	139
	35時間以上	358	35	26	25	38	29	49	154
	完全失業者	24	5	3	2	1	2	2	9
	非労働力人口	794	237	85	54	41	34	51	292
	就業希望者	371	114	61	34	23	18	25	86
構成比%	子供のいる世帯総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	労働人口	55.3	30.9	49.7	61.7	71.7	70.3	70.9	57.7
	就業者	53.9	29.4	48.5	60.3	71.0	68.6	69.3	56.4
	非農林業雇用者	42.7	23.4	38.5	48.9	60.0	55.9	58.1	42.3
	35時間未満	22.5	12.9	22.5	31.2	32.4	31.4	30.2	20.1
	35時間以上	(52.8)	(55.1)	(58.5)	(63.8)	(54.0)	(56.1)	(51.9)	(47.4)
	完全失業者	(47.0)	(44.9)	(40.0)	(36.2)	(43.7)	(43.9)	(47.1)	(52.6)
	非労働力人口	44.5	71.2	50.3	38.3	28.3	28.8	28.5	42.7
	就業希望者	20.8	34.2	36.1	24.1	15.9	15.3	14.0	12.4

(昭和61年)

		総数	末子の年齢						
			0～3歳	4～6歳	7～9歳	10～12歳	13～14歳	15～17歳	18歳以上
世帯万人	子供のいる世帯総数	1,913	400	214	211	245	166	220	456
	労働人口	1,003	125	99	117	158	114	144	247
	就業者	987	122	98	114	156	112	142	243
	非農林業雇用者	654	82	61	75	105	77	100	154
	35時間未満	228	23	25	33	42	27	33	43
	35時間以上	425	58	36	42	62	49	67	112
	完全失業者	17	4	1	2	2	2	2	4
	非労働力人口	904	273	114	93	87	52	76	208
	就業希望者	456	146	69	51	52	27	39	72
構成比%	子供のいる世帯総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	労働人口	52.4	31.3	46.3	55.5	64.5	68.7	65.5	54.2
	就業者	51.6	30.5	45.8	54.0	63.7	67.5	64.5	53.3
	非農林業雇用者	34.2	20.5	28.5	35.5	42.9	46.4	45.5	33.8
	35時間未満	11.9	5.8	11.7	15.6	17.1	16.3	15.0	9.4
	35時間以上	(34.9)	(28.0)	(41.0)	(44.0)	(40.0)	(35.1)	(33.0)	(27.9)
	完全失業者	0.9	1.0	0.5	0.9	0.8	1.2	0.9	0.9
	非労働力人口	47.3	68.3	53.3	44.1	35.5	31.3	34.5	45.6
	就業希望者	23.8	36.5	32.2	24.2	21.2	16.3	17.7	15.8

資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」（平成11年2月、昭和61年2月）

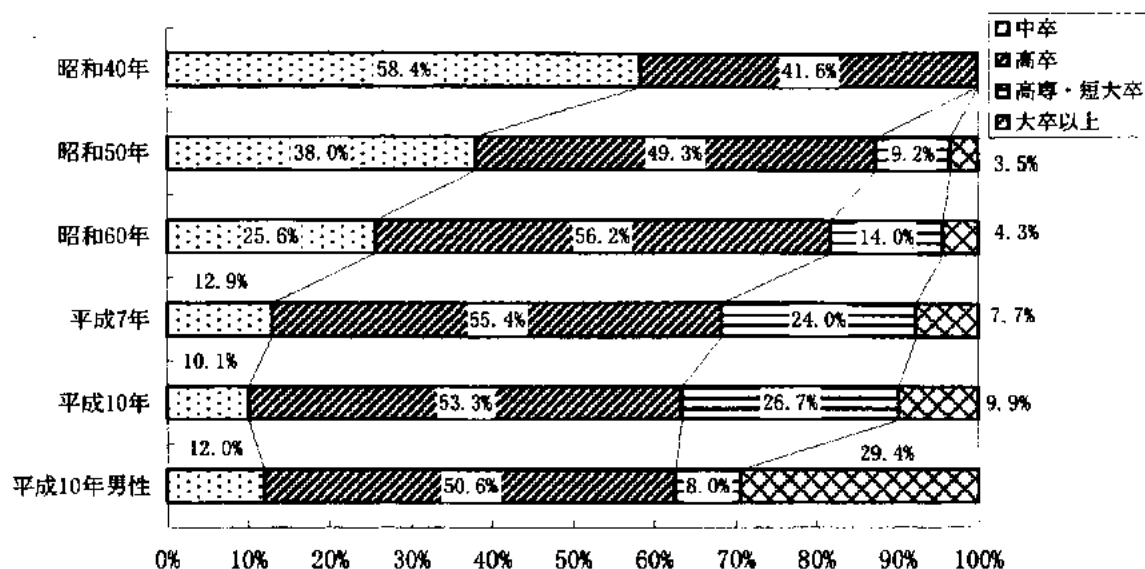
注）（ ）内は非農林業雇用者を100とした割合

さらに、女性の進学率の高まり、高学歴女性の就職率の上昇を背景に、女性雇用者の高学歴化が進んでいる（大卒：4.3% (S60)→9.9% (H10)、高専・短大卒：14.0% (S60)→26.7% (H10)）（図表8）。

就業形態については、一層の多様化が進んでおり、女性雇用者のうち、パートタイム労働者を中心とした非正規雇用者の割合は45%に達している（32.1% (S60)→45.2% (H11)）（図表9、10）。

また、産業別の女性雇用者の構成比は、「製造業」で大きく減少している一方（28.1% (S60)→25.7% (H2)→19.2% (H11)）、「サービス業」（30.0% (S60)→30.9% (H2)→35.8% (H11)）、「卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業」（32.2% (S60)→33.4% (H2)→33.9% (H11)）などで増加している（図表11）。職業別には「技能工、製造・建設作業員」で大きく減少している一方（22.7% (S60)→20.6% (H2)→15.9% (H11)）、「事務従事者」（32.8% (S60)→34.4% (H2)→34.2% (H11)）、「専門的・技術的職業従事者」（13.6% (S60)→13.8% (H2)→15.7% (H11)）などで増加している（図表12）。

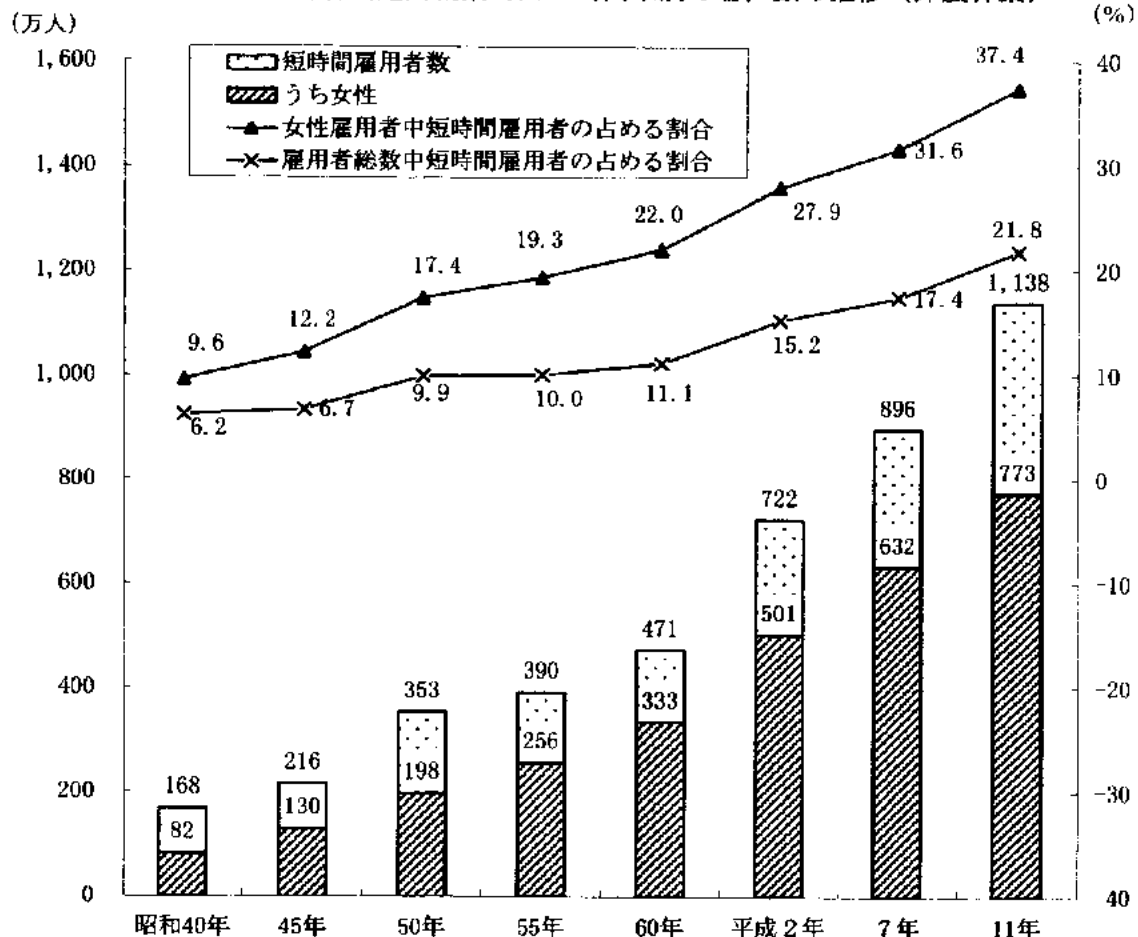
図表8 学歴別女性労働者構成比の推移（産業計、企業規模計）



（注） 昭和40年・昭和50年は民公営、昭和60年以降は民間の数値である。

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

図表9 短時間雇用者（週間就業時間35時間未満の者）数の推移（非農林業）



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

（注）雇用者は休業者を除く

- ・短時間雇用者中女性の占める割合 67.9%
- ・女性雇用者中短時間雇用者の占める割合 37.4%
- ・雇用者総数中短時間雇用者の占める割合 21.8%

図表10 雇用形態別雇用者数

			雇用者	役員を除く 雇用者	正規の職員・ 従業員	パート	アルバイト	委嘱・その他
実 数 万人	男女計	昭和60年	4,259	3,999	3,343	360	139	156
		平成2	4,690	4,369	3,488	506	204	171
		3	4,877	4,536	3,639	522	212	163
		4	5,030	4,664	3,705	555	227	176
		5	5,115	4,743	3,756	565	236	185
		6	5,139	4,776	3,805	559	241	171
		7	5,169	4,780	3,779	563	262	176
		8	5,237	4,843	3,800	594	276	173
		9	5,349	4,963	3,812	638	307	207
		10	5,338	4,967	3,794	657	329	187
		11	5,227	4,913	3,688	686	338	201
	男	昭和60年	2,749	2,536	2,349	16	67	104
		平成2	2,925	2,674	2,438	26	100	109
		3	3,016	2,752	2,518	27	104	103
		4	3,108	2,820	2,568	30	113	109
		5	3,168	2,881	2,610	37	117	116
		6	3,167	2,881	2,637	27	118	99
		7	3,176	2,876	2,620	28	122	106
		8	3,211	2,909	2,635	32	138	104
		9	3,246	2,950	2,639	35	155	120
		10	3,224	2,939	2,636	34	161	109
		11	3,201	2,917	2,594	44	163	116
	女	昭和60年	1,509	1,463	994	344	73	53
		平成2	1,765	1,695	1,050	480	104	62
		3	1,861	1,784	1,121	495	108	61
		4	1,922	1,843	1,137	524	114	68
		5	1,946	1,862	1,146	528	119	69
		6	1,972	1,895	1,168	533	123	71
		7	1,994	1,904	1,159	535	140	70
		8	2,026	1,935	1,165	562	138	70
		9	2,103	2,014	1,172	602	152	86
		10	2,114	2,028	1,168	623	168	78
		11	2,076	1,996	1,093	642	175	85
割 合 万人	男女計	昭和60年	-	100.0	83.6	9.0	3.5	3.9
		平成2	-	100.0	79.8	11.6	4.7	3.9
		3	-	100.0	80.2	11.5	4.7	3.6
		4	-	100.0	79.4	11.9	4.9	3.8
		5	-	100.0	79.2	11.9	5.0	3.9
		6	-	100.0	79.7	11.7	5.0	3.6
		7	-	100.0	79.1	11.8	5.5	3.7
		8	-	100.0	78.5	12.3	5.7	3.6
		9	-	100.0	76.8	12.9	6.2	4.2
		10	-	100.0	76.4	13.2	6.6	3.8
		11	-	100.0	75.1	14.0	6.9	4.1
	男	昭和60年	-	100.0	92.6	0.6	2.6	4.1
		平成2	-	100.0	91.2	1.0	3.7	4.1
		3	-	100.0	91.5	1.0	3.8	3.7
		4	-	100.0	91.1	1.1	4.0	3.9
		5	-	100.0	90.6	1.3	4.1	4.0
		6	-	100.0	91.5	0.9	4.1	3.4
		7	-	100.0	91.1	1.0	4.2	3.7
		8	-	100.0	90.6	1.1	4.7	3.6
		9	-	100.0	89.5	1.2	5.3	4.1
		10	-	100.0	89.7	1.2	5.5	3.7
		11	-	100.0	88.9	1.5	5.6	4.0
	女	昭和60年	-	100.0	67.9	23.5	5.0	3.6
		平成2	-	100.0	61.9	28.3	6.1	3.7
		3	-	100.0	62.8	27.7	6.1	3.4
		4	-	100.0	61.7	28.4	6.2	3.7
		5	-	100.0	61.5	28.4	6.4	3.7
		6	-	100.0	61.6	28.1	6.5	3.7
		7	-	100.0	60.9	28.1	7.4	3.7
		8	-	100.0	60.2	29.0	7.1	3.6
		9	-	100.0	58.2	29.9	7.5	4.3
		10	-	100.0	57.1	30.7	8.3	3.8
		11	-	100.0	54.8	32.2	8.8	4.3

資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」

図表11 産業別雇用者数の推移（男女別）

(万人、%)

区 分			全産業	農林業	漁業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・ 熱供給・水 道業・運輸・ 通信業	卸売・小売 業、飲食店、 金融・保険 業、不動産	サービス業	公務
総 数	平成 11 年		5,331	33	7	6	544	1,223	423	1,428	1,434	214
女	雇用者数	昭和 45 年	1,096	10	2	2	54	390	43	314	265	25
		50	1,167	8	1	1	49	361	42	361	312	31
		55	1,354	9	2	1	58	386	43	433	388	33
		60	1,548	9	3	1	57	435	45	498	464	35
		平成 2 年	1,834	11	2	1	72	471	55	613	567	36
		7	2,048	14	2	1	87	457	71	683	686	42
		8	2,084	14	2	1	88	455	72	692	711	42
		9	2,127	14	2	1	92	451	76	703	737	43
		10	2,124	15	2	1	89	423	78	711	753	46
		11	2,115	15	1	1	86	407	77	718	757	46
	構成比	昭和 45 年	100.0	0.9	0.2	0.2	4.1	35.6	3.9	28.6	24.2	2.3
		50	100.0	0.7	0.1	0.1	4.2	30.9	3.6	30.9	26.7	2.7
		55	100.0	0.7	0.1	0.1	4.3	28.5	3.2	32.0	28.7	2.4
		60	100.0	0.6	0.2	0.1	3.6	28.1	2.9	32.2	30.0	2.3
		平成 2 年	100.0	0.6	0.1	0.1	3.9	25.7	3.0	33.4	30.9	2.0
		7	100.0	0.7	0.1	0.0	4.2	22.3	3.5	33.3	33.5	2.1
		8	100.0	0.7	0.1	0.0	4.2	21.8	3.5	33.2	34.1	2.0
		9	100.0	0.7	0.1	0.0	4.3	21.2	3.6	33.1	34.6	2.0
		10	100.0	0.7	0.1	0.0	4.2	19.9	3.7	33.5	35.5	2.2
		11	100.0	0.7	0.0	0.0	4.1	19.2	3.6	33.9	35.8	2.2
男	雇用者数	昭和 45 年	2,210	20	16	16	260	754	296	481	294	136
		50	2,479	21	16	14	327	776	304	507	346	165
		55	2,617	21	13	9	369	749	319	569	400	166
		60	2,764	19	12	7	357	800	312	613	476	164
		平成 2 年	3,001	18	11	5	390	834	328	675	575	159
		7	3,215	20	8	5	457	851	352	699	641	176
		8	3,238	21	8	5	463	852	355	707	650	171
		9	3,264	19	8	6	471	856	350	704	670	172
		10	3,243	19	6	5	458	835	344	715	679	171
		11	3,215	18	6	5	458	815	344	710	677	168
	構成比	昭和 45 年	100.0	0.9	0.7	0.7	11.8	34.1	13.4	18.9	13.3	6.2
		50	100.0	0.9	0.7	0.6	13.2	31.3	12.3	20.5	14.0	6.7
		55	100.0	0.8	0.5	0.3	14.1	28.6	12.2	21.7	15.3	6.3
		60	100.0	0.7	0.4	0.3	12.9	28.9	11.3	22.2	17.2	5.9
		平成 2 年	100.0	0.6	0.4	0.2	13.0	27.8	10.9	22.5	19.2	5.3
		7	100.0	0.6	0.2	0.2	14.2	26.5	10.9	21.7	19.9	5.5
		8	100.0	0.6	0.2	0.2	14.3	26.3	11.0	21.8	20.1	5.3
		9	100.0	0.6	0.2	0.2	14.4	26.2	10.7	21.6	20.5	5.3
		10	100.0	0.6	0.2	0.2	14.1	25.7	10.6	22.0	20.9	5.3
		11	100.0	0.6	0.2	0.2	14.2	25.4	10.7	22.1	21.1	5.2
雇用者女性の割合に占める	総数の割合	昭和 45 年	33.2	33.3	11.1	11.1	14.8	34.1	12.7	42.9	47.4	15.5
		50	32.0	27.6	5.9	6.7	13.0	31.7	12.1	41.6	47.3	15.8
		55	34.1	30.0	13.3	10.0	13.6	34.0	11.9	43.2	49.2	15.6
		60	35.9	32.1	20.0	12.5	13.8	35.2	12.6	44.8	49.4	17.6
		平成 2 年	37.9	37.9	15.4	16.7	15.6	36.1	14.3	47.6	49.6	18.5
		7	38.9	41.2	20.0	20.0	16.0	34.9	16.8	49.4	51.7	19.3
		8	39.2	40.0	20.0	16.7	16.0	34.8	16.9	49.5	52.2	19.6
		9	39.5	42.4	22.2	16.7	16.3	34.5	17.8	50.0	52.3	20.0
		10	39.8	45.5	28.6	16.7	16.4	34.6	18.5	49.9	52.5	21.5
		11	39.7	45.5	14.3	16.7	15.8	33.3	18.2	50.3	52.8	21.5

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

図表12 職業別雇用者数の推移（男女別）

(万人、%)

区 分			総数	専門的・技術的職業従事者	管理的職業従事者	事務従事者	販売従事者	保安・サービス職業従事者	農林漁業作業業者	運輸通信作業業者	採掘作業業者	技能工・製造・建設作業業者	労務作業業者
総数	平成 11 年		5,331	739	210	1,218	739	517	37	213	3	1,334	302
又	雇用者数	昭和 45 年	1,096	100	5	339	112	150	10	22	1	291	66
		50	1,167	135	11	376	129	160	9	17	0	287	43
		55	1,354	176	11	443	157	174	10	14	0	314	54
		60	1,548	211	14	507	183	174	10	11	0	352	86
		平成 2 年	1,834	253	18	631	230	197	11	9	0	378	102
		7	2,048	304	20	705	259	247	12	12	0	364	120
		8	2,084	315	21	716	256	255	13	12	0	367	123
		9	2,127	326	21	725	258	267	12	13	0	371	128
		10	2,124	332	20	734	256	273	13	12	0	348	131
		11	2,116	332	19	724	257	286	12	11	0	337	131
	構成比	昭和 45 年	100.0	9.1	0.5	30.9	10.2	13.7	0.9	2.0	0.1	26.6	6.0
		50	100.0	11.6	0.9	32.2	11.1	13.7	0.8	1.5	0.0	24.6	3.7
		55	100.0	13.0	0.8	32.7	11.6	12.9	0.7	1.0	0.0	23.2	4.0
		60	100.0	13.6	0.9	32.8	11.8	11.2	0.6	0.7	0.0	22.7	5.6
		平成 2 年	100.0	12.8	1.0	34.4	12.5	10.7	0.6	0.5	0.0	20.6	5.6
		7	100.0	14.8	1.0	34.4	12.6	12.1	0.6	0.6	0.0	17.8	5.9
		8	100.0	15.1	1.0	34.4	12.3	12.2	0.6	0.6	0.0	17.6	5.9
		9	100.0	15.3	1.0	34.1	12.1	12.6	0.6	0.6	0.0	17.4	6.0
		10	100.0	15.6	0.9	34.6	12.1	12.9	0.6	0.6	0.0	16.4	6.2
		11	100.0	15.7	0.9	34.2	12.1	13.5	0.6	0.5	0.0	15.9	6.2
男	雇用者数	昭和 45 年	2,210	146	127	384	231	117	32	197	9	831	133
		50	2,479	169	193	400	299	155	32	203	9	929	88
		55	2,617	188	206	424	340	168	30	215	4	946	94
		60	2,764	239	193	447	398	169	28	199	3	964	119
		平成 2 年	3,691	340	215	457	450	187	28	207	2	965	144
		7	3,215	387	211	489	478	219	28	208	2	1,026	160
		8	3,238	388	214	489	481	222	28	211	2	1,031	165
		9	3,264	396	200	489	487	228	27	212	3	1,043	169
		10	3,243	404	197	499	484	232	26	204	3	1012	171
		11	3,215	408	191	495	482	232	25	202	3	997	171
	構成比	昭和 45 年	100.0	6.6	5.7	17.4	10.5	5.3	1.4	8.9	0.4	37.6	6.0
		50	100.0	6.8	7.8	16.1	12.1	6.3	1.3	8.2	0.4	37.5	3.5
		55	100.0	7.2	7.9	16.2	13.0	6.4	1.1	8.2	0.2	36.1	3.6
		60	100.0	8.6	7.0	16.2	14.4	6.1	1.0	7.2	0.1	34.9	4.3
		平成 2 年	100.0	11.3	7.2	15.2	15.0	6.2	0.9	6.9	0.1	32.2	4.8
		7	100.0	12.0	6.6	15.2	14.9	6.8	0.9	6.5	0.1	31.9	5.0
		8	100.0	12.0	6.6	15.1	14.9	6.9	0.9	6.5	0.1	31.8	5.1
		9	100.0	12.1	6.1	15.0	14.9	7.0	0.8	6.5	0.1	32.0	5.2
		10	100.0	12.5	6.1	15.4	14.9	7.2	0.8	6.3	0.1	31.2	5.3
		11	100.0	12.7	5.9	15.4	15.0	7.2	0.8	6.3	0.1	31.0	5.3
雇 用 者 女 性 の 割 合 に 占 め る	雇用者数に占める女性の割合	昭和 45 年	33.2	40.7	3.8	46.9	32.6	56.2	23.8	10.0	10.0	25.9	33.2
		50	32.0	44.4	5.4	48.5	30.2	50.8	22.0	7.7	0.0	23.6	32.6
		55	34.1	48.4	5.1	51.1	31.6	50.9	25.0	6.1	0.0	24.9	36.5
		60	35.9	46.8	6.8	53.1	31.5	50.9	26.3	5.2	0.0	26.7	42.2
		平成 2 年	37.9	42.6	7.7	58.0	33.8	51.3	28.2	4.2	0.0	28.2	41.6
		7	38.9	44.0	8.6	59.0	35.1	53.0	30.0	5.4	0.0	26.2	42.9
		8	39.2	44.8	8.9	59.4	34.7	53.3	31.7	5.4	0.0	26.3	42.7
		9	39.5	45.2	9.5	59.7	34.6	53.9	30.8	5.8	0.0	26.2	43.1
		10	39.6	45.1	9.2	59.5	34.6	54.1	33.3	5.6	0.0	25.6	43.4
		11	39.7	44.9	9.0	59.4	34.8	55.3	32.4	5.2	0.0	25.3	43.4

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

(注) 昭和55年国勢調査に用いる職業分類改訂に伴い、労働力調査においても、これまで「保安職業、サービス職業従事者」に属していた「清掃員」が56年以降新たに「労務作業」に含まれている。

3 失業構造の変化 ―弱まる女性の「就業意欲喪失効果」―

経済の動向を受けて、男女とも平成10年以降完全失業率は急速に上昇(2.6%(S60)→2.1%(H2)→4.7%(H11))しており、特に非自発的理由による離職失業者が高水準となっている(図表13)。また、新規学卒者の就職についても、近年男女とも厳しい状況にあるが、特に女子は、平成11年3月末卒の就職(内定)率は、大卒89.2%、短大卒88.4%、高卒91.6%にとどまるなど、男子の大卒93.2%、高卒95.4%と比較してもさらに厳しい状況となっている。

男女別の失業構造に関しては、従来から、女性については、自発的な理由による離職に伴う失業のウエイトが大きく、他方男性については、非自発的な理由による離職に伴う失業のウエイトが高いという特徴がみられる。これは、女性については、結婚、出産・育児期における離職に伴う失業が多くみられるのに対し、男性については、定年退職後の失業が多くみられることが背景となっている(図表14)。男女の完全失業率を比較すると、ここ数年女性が男性を上回る状況にあったが、平成10年には、中高年男性の非自発的失業の大幅な増加等の影響で、男性の完全失業率の方が高くなっている(図表15)。

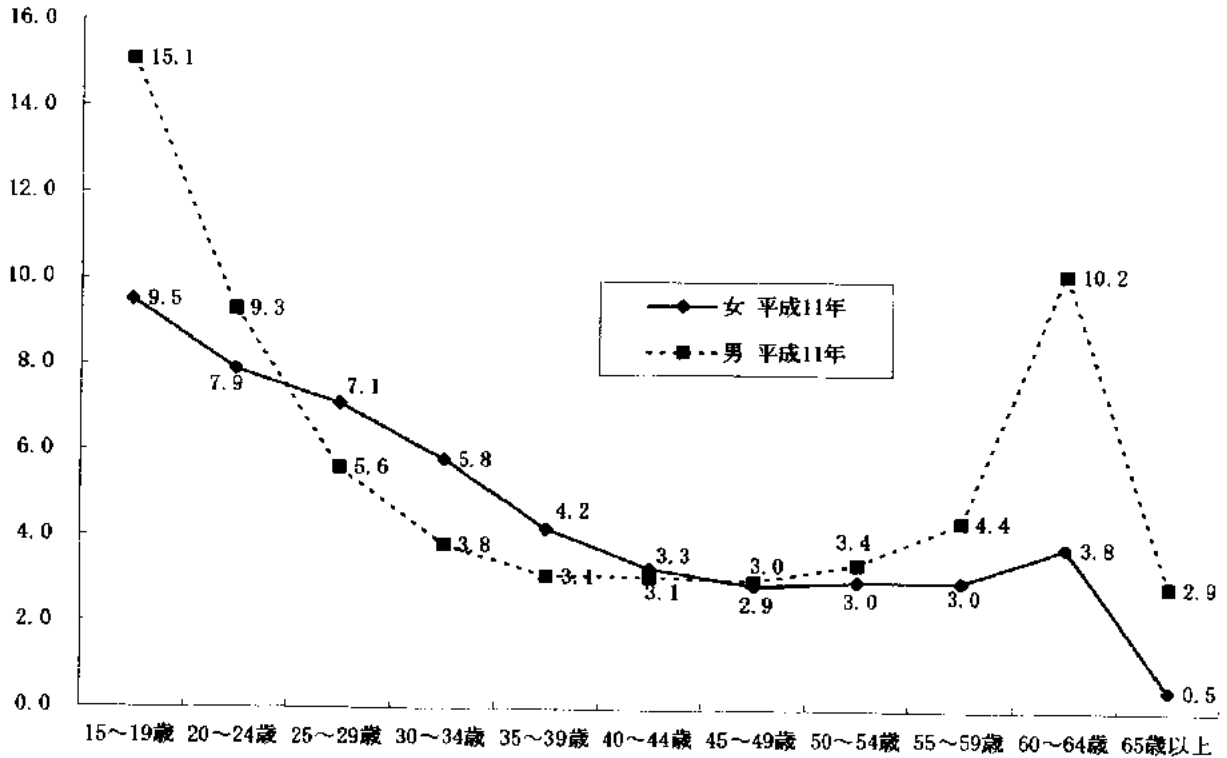
さらに、女性については、従来より、離職した場合にあきらかに非労働力化するという行動パターン(就業意欲喪失効果)がみられ、特に景気後退期にはその効果が大きくなる傾向がみられたところであるが、長期的にみて、これが景気後退期も含めて全般的に低下する傾向にあり、女性の完全失業率を押し上げる一因となっている。

図表13 求職理由別の完全失業者数の推移

	労働力 人口	完全失 業者数	(万人)				完全失 業率				
			非自発 的理由	自発的 理由	学卒未 就職	その他 の理由		非自発 的理由	自発的 理由	学卒未 就職	その他 の理由
<男女計>											
昭和60	5,963	156	47	54	7	40	2.6%	0.8%	0.9%	0.1%	0.7%
平成2	6,384	134	33	52	6	36	2.1%	0.5%	0.8%	0.1%	0.6%
平成3	6,505	136	31	55	5	37	2.1%	0.5%	0.8%	0.1%	0.6%
平成4	6,578	142	32	61	6	36	2.2%	0.5%	0.9%	0.1%	0.5%
平成5	6,615	166	41	69	7	39	2.5%	0.6%	1.0%	0.1%	0.6%
平成6	6,645	192	50	78	9	45	2.9%	0.8%	1.2%	0.1%	0.7%
平成7	6,666	210	55	83	11	50	3.2%	0.8%	1.2%	0.2%	0.8%
平成8	6,711	225	59	87	13	55	3.4%	0.9%	1.3%	0.2%	0.8%
平成9	6,787	230	54	95	12	59	3.4%	0.8%	1.4%	0.2%	0.9%
平成10	6,793	279	85	101	15	68	4.1%	1.3%	1.5%	0.2%	1.0%
平成11	6,779	317	102	109	17	77	4.7%	1.5%	1.6%	0.3%	1.1%
<女性>											
昭和60	2,367	63	13	27	3	18	2.7%	0.5%	1.1%	0.1%	0.8%
平成2	2,593	57	10	27	2	14	2.2%	0.4%	1.0%	0.1%	0.5%
平成3	2,651	59	10	28	2	15	2.2%	0.4%	1.1%	0.1%	0.6%
平成4	2,679	60	10	30	2	15	2.2%	0.4%	1.1%	0.1%	0.6%
平成5	2,681	71	12	35	3	17	2.6%	0.4%	1.3%	0.1%	0.6%
平成6	2,694	80	15	38	4	18	3.0%	0.6%	1.4%	0.1%	0.7%
平成7	2,701	87	16	41	5	20	3.2%	0.6%	1.5%	0.2%	0.7%
平成8	2,719	91	17	42	6	23	3.3%	0.6%	1.5%	0.2%	0.8%
平成9	2,760	95	15	46	5	24	3.4%	0.5%	1.7%	0.2%	0.9%
平成10	2,767	111	25	48	6	27	4.0%	0.9%	1.7%	0.2%	1.0%
平成11	2,755	123	30	52	6	30	4.5%	1.1%	1.9%	0.2%	1.1%
<男性>											
昭和60	3,596	93	35	26	4	23	2.6%	1.0%	0.7%	0.1%	0.6%
平成2	3,791	77	22	25	3	22	2.0%	0.6%	0.7%	0.1%	0.6%
平成3	3,854	78	21	26	3	22	2.0%	0.5%	0.7%	0.1%	0.6%
平成4	3,899	82	23	30	4	21	2.1%	0.6%	0.8%	0.1%	0.5%
平成5	3,935	95	29	34	4	22	2.4%	0.7%	0.9%	0.1%	0.6%
平成6	3,951	112	35	39	5	27	2.8%	0.9%	1.0%	0.1%	0.7%
平成7	3,966	123	38	42	6	30	3.1%	1.0%	1.1%	0.2%	0.8%
平成8	3,992	134	43	45	7	32	3.4%	1.1%	1.1%	0.2%	0.8%
平成9	4,027	135	39	49	7	35	3.4%	1.0%	1.2%	0.2%	0.9%
平成10	4,026	168	60	53	8	41	4.2%	1.5%	1.3%	0.2%	1.0%
平成11	4,024	194	72	58	10	47	4.8%	1.8%	1.4%	0.2%	1.2%

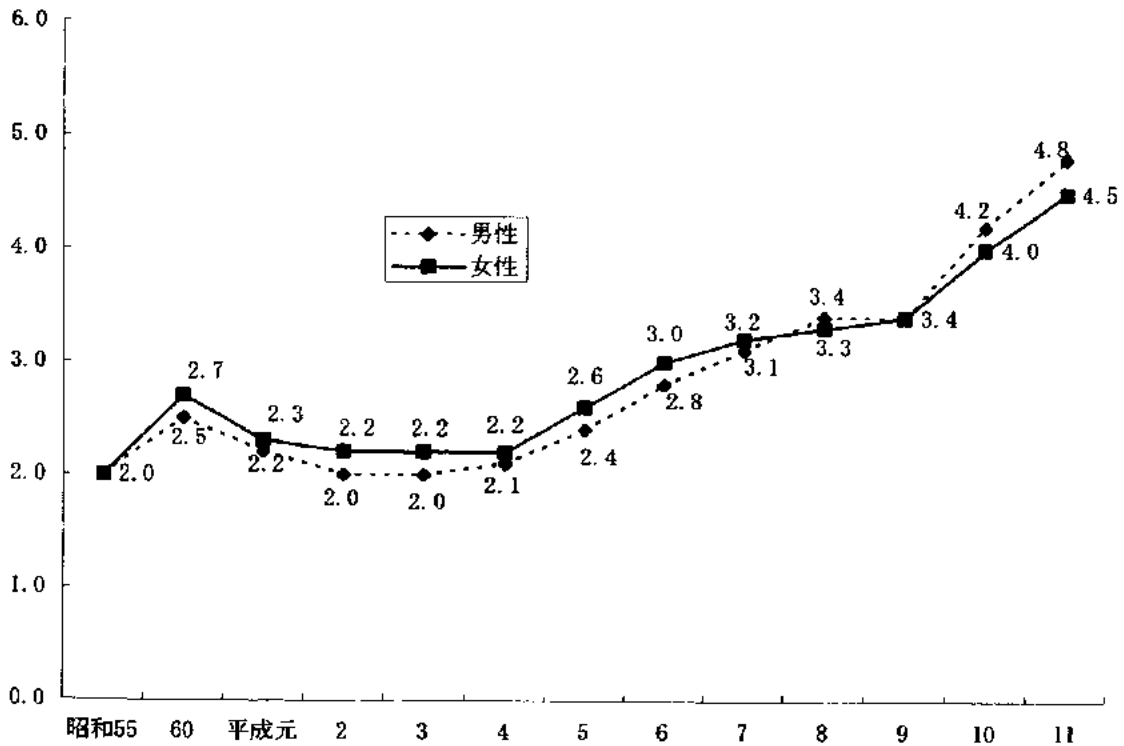
資料出所：総務庁「労働力調査」

図表14 年齢階級別完全失業率



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

図表15 完全失業率の推移



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

4 労働力需給の見通し —2005年以降男女とも減少の見込まれる労働力人口—

15歳以上人口は、1990年から1995年には463万人増加したが、今後2000年から2007年にかけては122万人の増加にとどまり、その後2007年から2010年には20万人の減少が見込まれている（国立社会保障・人口問題研究所中位推計（1997年1月））。また、生産年齢人口（15-64歳）に対する老年人口（65歳以上）の比率は、1995年の20.9%から2000年には25.3%、2010年には34.6%と大幅に上昇することが見込まれている。

労働力率については、今後人口構成の変化等により全体としては低下していくことが見込まれる。ただし、女性について年齢階級別にみると、晩婚化、未婚率の上昇などを背景に、ほとんどの年齢層で上昇することが見込まれている。

こうした人口及び労働力率の見通しによれば、労働力人口は、1999年の6779万人から2005年までに約80万人増加し、その後2010年までに約120万人減少するものと見込まれる。年齢階級別には、若年層（15-29歳）の大幅な減少が見込まれる一方、高年齢層（55歳以上）では大幅な増加が見込まれる。女性については、1999年の2755万人から2005年までに約20万人増加し、その後2010年までに約30万人減少するものと見込まれる（図表16）。

図表16 年齢階級別労働力人口・労働力率の推移と見通し

(万人)

性・年齢		年	1990年	1999年	2005年 (推計)	2010年 (推計)
男	計		6,384	6,779	6,856	6,736
	15～19歳		181	136	123	112
	20～24歳		653	652	556	490
	25～29歳		641	818	718	629
	30～34歳		584	668	774	671
	35～39歳		731	629	712	806
	40～44歳		884	663	686	744
	45～49歳		765	812	662	690
	50～54歳		653	803	734	639
	55～59歳		560	674	797	675
	60～64歳		372	431	513	646
	65歳以上		360	493	580	633
女	計		3,791	4,024	4,081	3,992
	15～19歳		94	73	68	63
	20～24歳		327	334	289	256
	25～29歳		396	479	423	369
	30～34歳		384	426	495	429
	35～39歳		448	389	436	493
	40～44歳		518	389	400	433
	45～49歳		439	468	379	394
	50～54歳		385	471	427	370
	55～59歳		348	410	480	403
	60～64歳		234	274	327	403
	65歳以上		217	311	358	380
計	計		2,593	2,755	2,775	2,744
	15～19歳		87	63	55	49
	20～24歳		326	317	268	234
	25～29歳		245	338	295	260
	30～34歳		200	242	280	243
	35～39歳		283	240	276	313
	40～44歳		366	274	286	311
	45～49歳		327	344	283	296
	50～54歳		268	332	308	270
	55～59歳		212	264	317	272
	60～64歳		138	157	186	243
	65歳以上		143	183	222	252

(資料出所) 1. 1990年、1999年は、総務庁統計局「労働力調査」による。

2. 2005年、2010年は、雇用政策研究会の推計による。

(%)

性・年齢		年	1990年	1999年	2005年 (推計)	2010年 (推計)
男	計		63.3	62.9	62.6	61.6
	15～19歳		18.0	17.7	18.7	18.8
	20～24歳		73.4	72.7	74.6	75.1
	25～29歳		79.0	83.0	84.1	84.4
	30～34歳		74.8	77.3	78.2	78.7
	35～39歳		80.2	79.8	81.1	81.6
	40～44歳		83.6	83.8	84.9	85.2
	45～49歳		84.3	84.7	85.8	86.2
	50～54歳		80.7	82.4	83.6	84.1
	55～59歳		72.7	76.3	78.0	78.6
	60～64歳		55.5	56.3	60.9	65.2
	65歳以上		24.3	23.4	23.2	22.5
	計		77.2	76.9	76.9	75.5
女	計		77.2	76.9	76.9	75.5
	15～19歳		18.3	18.5	20.3	20.6
	20～24歳		71.7	72.8	75.6	76.4
	25～29歳		96.1	95.6	96.6	96.6
	30～34歳		97.5	97.5	98.0	98.0
	35～39歳		97.8	97.7	98.1	98.1
	40～44歳		97.6	97.7	98.1	98.1
	45～49歳		97.3	97.5	97.9	97.9
	50～54歳		96.3	97.1	97.4	97.4
	55～59歳		92.1	94.7	94.8	94.8
	60～64歳		72.9	74.1	80.1	83.4
	65歳以上		36.5	35.5	34.0	31.9
	計		50.1	49.6	49.2	48.6
性	計		50.1	49.6	49.2	48.6
	15～19歳		17.8	16.8	17.1	17.0
	20～24歳		75.1	72.4	73.7	73.6
	25～29歳		61.4	69.7	70.9	71.6
	30～34歳		51.7	56.7	57.6	58.4
	35～39歳		62.6	61.5	63.7	64.5
	40～44歳		69.6	69.5	71.4	72.1
	45～49歳		71.7	71.8	73.7	74.4
	50～54歳		65.5	67.9	69.8	70.8
	55～59歳		53.9	58.7	61.4	62.6
	60～64歳		39.5	39.7	42.8	47.9
	65歳以上		16.2	14.9	15.3	15.6
	計		50.1	49.6	49.2	48.6

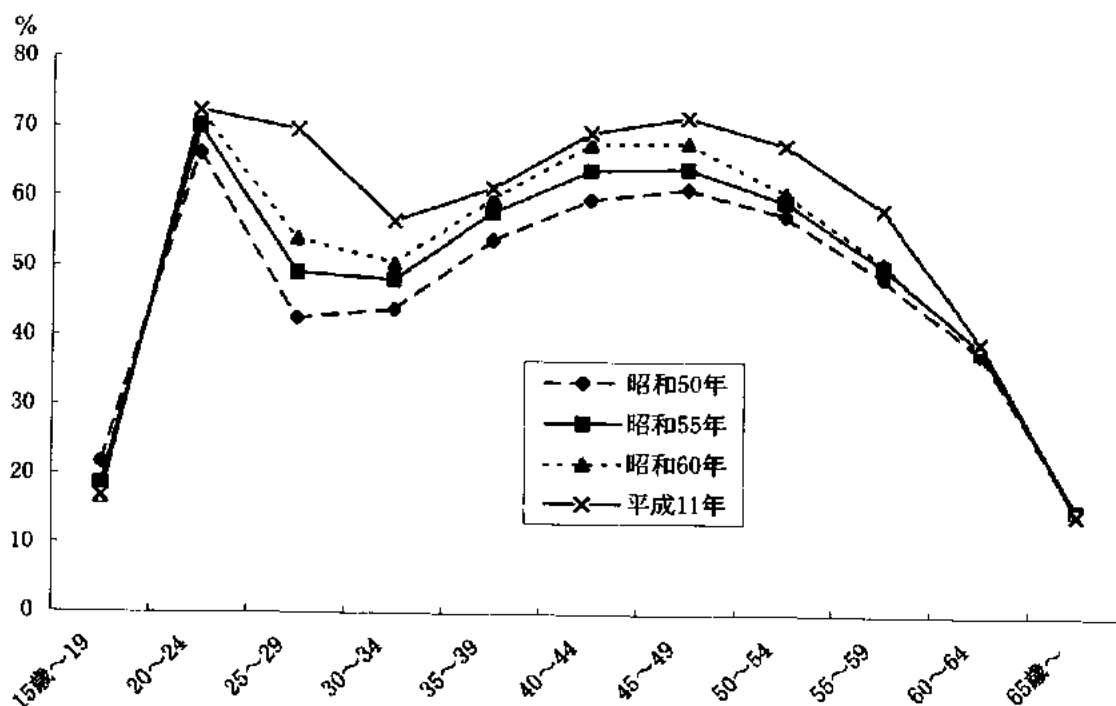
(資料出所) 1. 1990年、1999年は、総務庁統計局「労働力調査」による。

2. 2005年、2010年は、雇用政策研究会の推計による。

5 M字型カーブの変化 —比較的小幅にとどまる30歳前半層の上方シフト—

我が国の女性の年齢階級別の労働力率は、欧米諸国と異なりM字型カーブを描く。このM字型カーブの形状は、長期的にみると少しずつ変化しており、M字型の谷は昭和50年には25～29歳であったのが、晩婚化等を背景に、30～34歳に移動している。カーブ全体が上方にシフトしてきているが、最近においては、上昇幅は特に25～29歳層で大きく（54.1%（S60）→69.7%（H11））、M字型の谷にあたる30～34歳層では比較的小幅（50.6%（S60）→56.7%（H11））にとどまっていることが特徴である（図表17、18、19）。

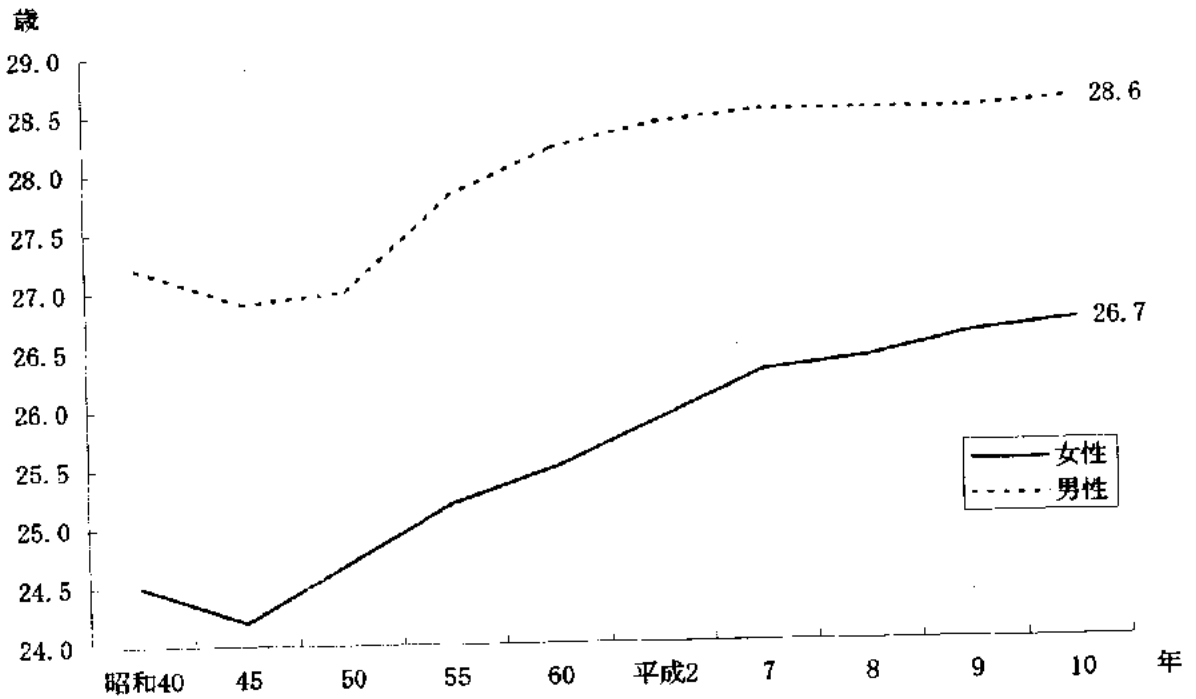
図表17 女性の年齢階級別労働力率の推移



	15歳～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65歳～
昭和50年	21.7	66.2	42.6	43.9	54.0	59.9	61.5	57.8	48.8	38.0	15.3
昭和55年	18.5	70.0	49.2	48.2	58.0	64.1	64.4	59.8	50.5	38.8	15.5
昭和60年	16.6	71.9	54.1	50.6	60.0	67.9	68.1	61.0	51.0	38.5	15.5
平成11年	16.8	72.4	69.7	56.7	61.5	69.5	71.8	67.9	58.7	39.7	14.9

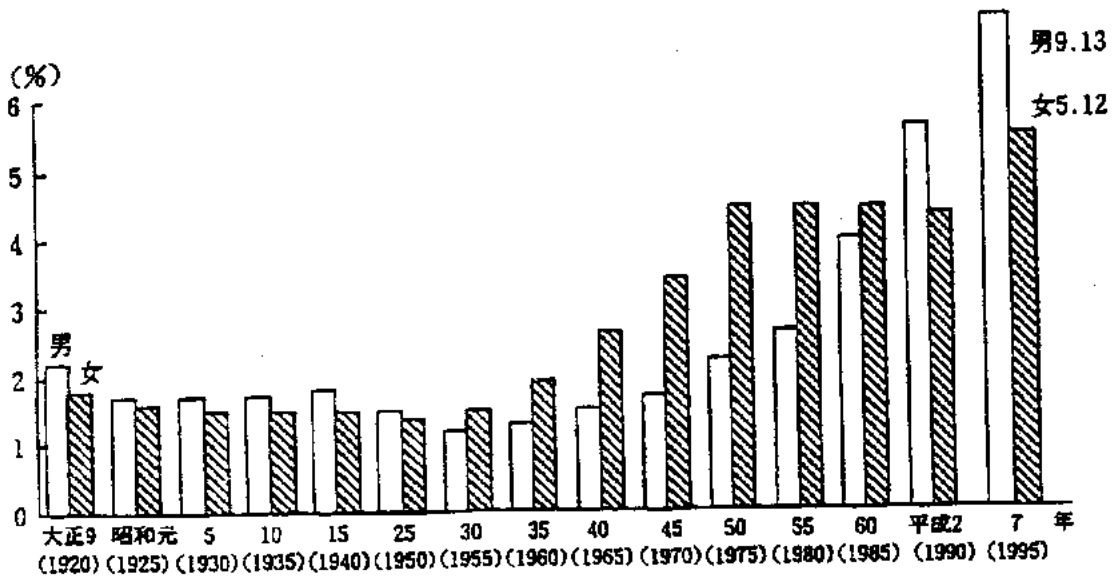
資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

図表18 平均初婚年齢の推移



資料出所：厚生省大臣官房統計情報部「人口動態統計」

図表19 生涯未婚率の推移



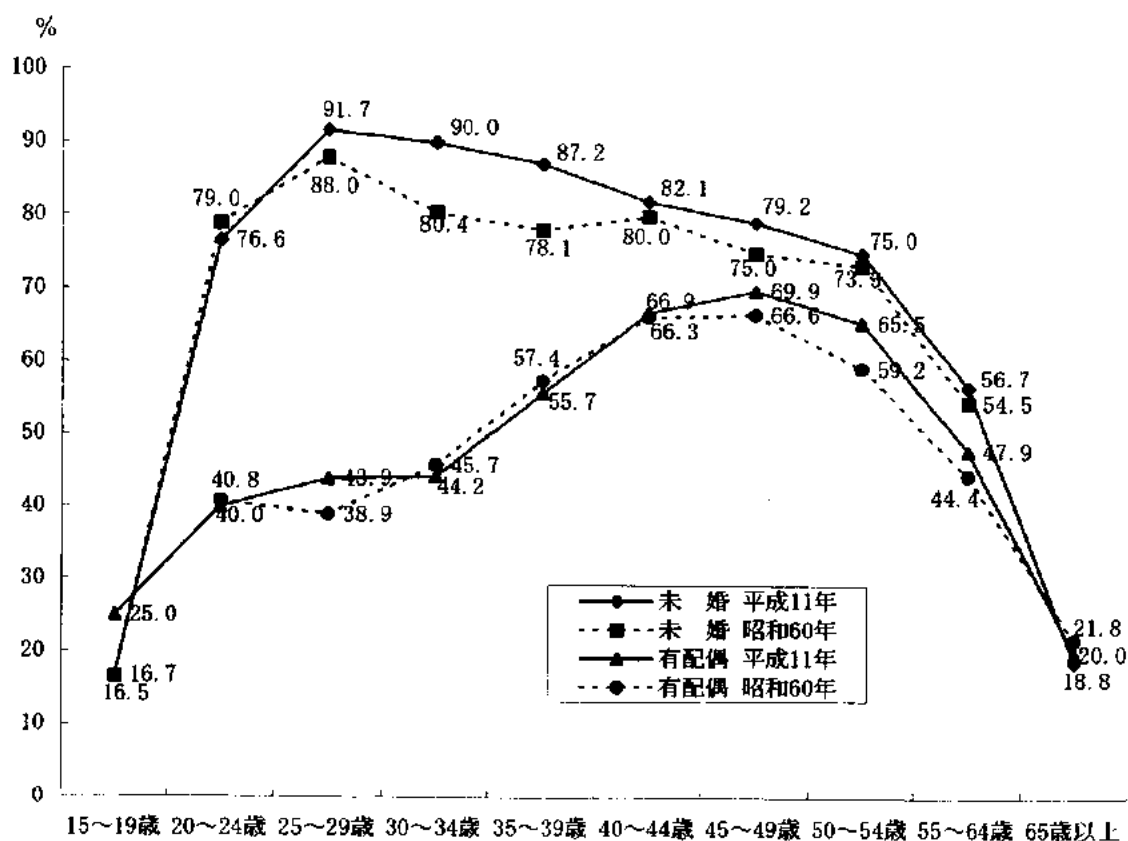
(注) 生涯未婚率は各年次の50歳時の未婚率 (45～49歳と50～54歳の未婚率の平均値)

資料出所：総務庁「国勢調査」

年齢階級別の労働力率を未婚・有配偶に分けてみると、M字型はみられず、未婚者では谷のない台形型を描くのに対し、有配偶者では30歳台後半から上昇し、40歳台後半をピークとして、その後下降する山形を描く。未婚者のカーブは、全体的に上方にシフトしており、特に30歳台において上昇幅が大きい。有配偶者では20歳台後半と40歳台後半以降の層で上昇しているものの、30歳台から40歳台前半の年齢層についてはほとんど変化していない。しかし、雇用者率でみると、有配偶者についても全体的に上方シフトしており、自営、家族従事者として働く有配偶者が少なくなる一方、雇用者として働く者は多くなっていることが分かる（図表20、21）。

以上のことから、M字型カーブの上方シフトの主要な要因としては、未婚率の上昇と、未婚者の労働力率の上昇の両面があることが分かる。

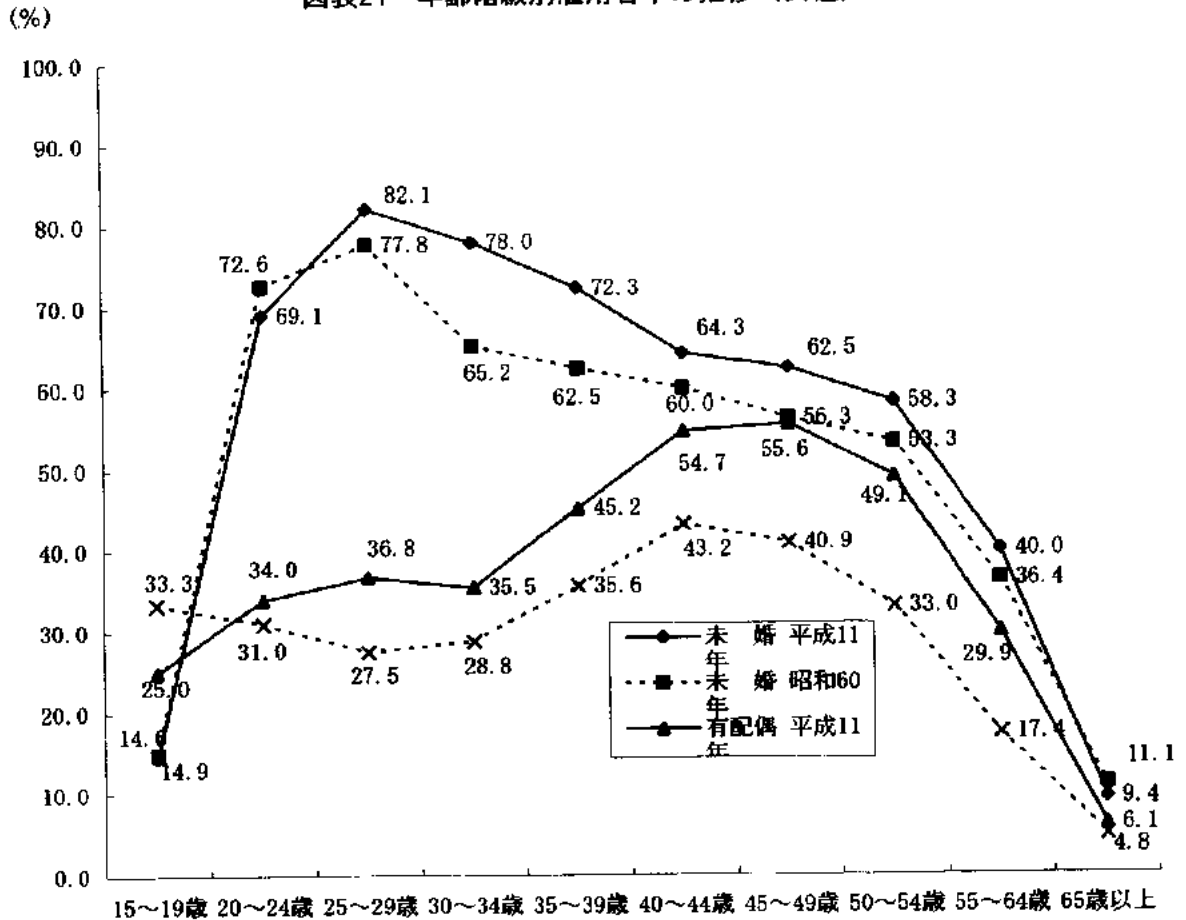
図表20 年齢階級別労働力人口比率の推移（女性）



		15～ 19歳	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 64歳	65歳 以上
未婚率	平成11年	98.9	87.9	52.0	23.4	12.1	7.1	5.0	4.9	3.6	2.6
	昭和60年	99.3	82.0	30.2	10.2	6.1	4.3	3.9	3.8	3.3	1.2
有配偶率	平成11年	1.1	11.4	46.0	72.6	82.8	85.8	86.0	83.6	79.1	46.3
	昭和60年	0.7	17.7	68.5	86.7	89.4	89.1	87.9	84.4	74.4	37.3

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

図表21 年齢階級別雇用者率の推移（女性）



		15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～64歳	65歳以上
未婚率	平成11年	98.9	87.9	52.0	23.4	12.1	7.1	5.0	4.9	3.6	2.6
	昭和60年	99.3	82.0	30.2	10.2	6.1	4.3	3.9	3.8	3.3	1.2
有配偶率	平成11年	1.1	11.4	46.0	72.6	82.8	85.8	86.0	83.6	79.1	46.3
	昭和60年	0.7	17.7	68.5	86.7	89.4	89.1	87.9	84.4	74.4	37.3

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

6 労働条件の変化 —いまだに大きい男女間賃金格差—

平均現金給与総額、平均所定内給与額における男女間格差は、年々縮小傾向（男性の所定内給与額100に対する女性の割合：59.6%（S60）→63.9%（H10））にある（図表22）。この格差は、職務（職種、職階）、勤続年数、学歴構成が男女間で異なることなどによるところが大きいと考えられるが、近年、女性の勤続年数の伸長により、勤続年数の違いが格差に与える影響は徐々に縮小している一方、職階の違いが格差に与える影響はほとんど変わっていない（図表23）。企業規模別にみると、1,000人以上規模の大企業においては、昭和63年以降格差が拡大し、また、その格差は、勤続年数が長くなるほど拡大する傾向にある（図表24）。また、産業別にみると、

金融・保険業、次いで製造業において格差が大きい、特に金融・保険業においては、近年格差が拡大傾向にあることが特徴的である。なお、我が国の男女間賃金格差は、管理職への登用が少ないなど女性の能力発揮の場が十分でないこと等を反映し、欧州諸国と比べると未だ大きくなっている（図表25）。

図表22 きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び男女間格差
(産業計、企業規模計、学歴計)

	きまって支給する現金給与額			所定内給与額		
	女性	男性	男女間格差 (男性=100.0)	女性	男性	男女間格差 (男性=100.0)
	千円	千円		千円	千円	
昭和 40 年	18.2	35.5	51.3	17.5	31.6	55.4
45	35.2	68.4	51.5	33.7	60.1	56.1
50	88.5	150.2	58.9	85.7	139.6	61.4
55	122.5	221.7	55.3	116.9	198.6	58.9
60	153.6	274.0	56.1	145.8	244.6	59.6
平成 2	186.1	326.2	57.1	175.0	290.5	60.2
7	217.5	361.3	60.2	206.2	330.0	62.5
8	221.3	366.1	60.4	209.6	334.0	62.8
9	225.3	371.8	60.6	212.7	337.0	63.1
10	226.8	367.9	61.6	214.9	336.4	63.9

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

図表23 男女の賃金格差の要因

		男女間格差		男女間格差の 縮小の程度
		原数値	調整済み	
労働時間	昭和61年	59.7	59.7	0
	平成3年	60.7	61.1	0.4
	平成7年	62.5	63.2	0.7
	平成10年	64.4	64.7	0.3
年齢	昭和61年	59.7	62.2	2.5
	平成3年	60.7	63.2	2.5
	平成7年	62.5	64.7	2.2
	平成10年	64.4	66.0	1.6
学歴	昭和61年	59.7	62.8	3.1
	平成3年	60.7	63.6	2.9
	平成7年	62.5	65.3	2.8
	平成10年	64.4	66.5	2.1
企業規模	昭和61年	59.7	60.7	1
	平成3年	60.7	61.6	0.9
	平成7年	62.5	63.1	0.6
	平成10年	64.4	64.6	0.2
産業	昭和61年	59.1	56.5	-2.6
	平成3年	60.2	57.9	-2.3
	平成7年	61.8	59.6	-2.2
	平成10年	63.0	60.9	-2.1
勤続年数	昭和61年	59.7	68.0	8.3
	平成3年	60.7	68.4	7.7
	平成7年	62.5	69.3	6.8
	平成10年	64.4	70.2	5.8
職階	昭和61年	62.1	73.0	10.9
	平成3年	62.5	73.2	10.7
	平成7年	63.7	74.4	10.7
	平成10年	64.9	75.6	10.7

- 注：(1) 労働省「賃金構造基本統計調査」結果を用いて算出。
 (2) 労働時間については、時間当たり賃金により格差を再計算した。その他の項目については、それぞれの項目について、女性の労働者構成が男性と同じと仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合、格差がどの程度縮小するかをみたもの。なお、原則として規模10人以上の民間企業の全労働者（パートタイム労働者は含まれていない）について計算したが、産業による調整については、電気・ガス・熱供給・水道業及び運輸・通信業を含んでおらず、また、職階による調整については、規模100人以上の企業の部長、課長、係長、非職階のいずれかに属する労働者（規模100人以上の企業の全労働者の約90%）について計算した。このため、産業及び職階による調査結果については、他の要因による調整結果と比較する際に注意する必要がある。

図表24 所定内給与額、時間当たり給与額の男女間格差（産業計、学歴計）

1 企業規模計

	女 性			男 性			男女間格差 (男性=100.0)	
	所定内給 与額(円)	所定内 労働時間	時間当たり 給与額(円)	所定内給 与額(円)	所定内 労働時間	時間当たり 給与額(円)	所定内給 与額	時間当たり 給与額
昭和 60 年	145800	179	814.5	244600	180	1358.9	59.6	59.9
61	150700	180	837.2	252400	180	1402.2	59.7	59.7
62	155900	180	866.1	257700	181	1423.8	60.5	60.8
63	160000	178	898.9	264400	180	1468.9	60.5	61.2
平成 元	166300	178	934.3	276100	179	1542.5	60.2	60.6
2	175000	177	988.7	290500	178	1632.0	60.2	60.6
3	184400	172	1072.1	303800	173	1756.1	60.7	61.1
4	192800	171	1127.5	313500	173	1812.1	61.5	62.2
5	197000	166	1186.7	319900	168	1904.2	61.6	62.3
6	203000	169	1201.2	327400	171	1914.6	62.0	62.7
7	206200	170	1212.9	330000	172	1918.6	62.5	63.2
8	209600	167	1256.1	334000	169	1976.3	62.8	63.5
9	212700	166	1281.3	337000	168	2006.0	63.1	63.9
10	214900	166	1294.6	336400	168	2002.4	63.9	64.7

2 1000人以上

	女 性			男 性			男女間格差 (男性=100.0)	
	所定内給 与額(円)	所定内 労働時間	時間当たり 給与額(円)	所定内給 与額(円)	所定内 労働時間	時間当たり 給与額(円)	所定内給 与額	時間当たり 給与額
昭和 60 年	172600	163	1058.9	278800	166	1679.5	61.9	63.0
61	179300	164	1093.3	289300	166	1742.8	62.0	62.7
62	185900	163	1140.5	294400	166	1773.5	63.1	64.3
63	192700	163	1182.2	303100	166	1825.9	63.6	64.7
平成 元	200000	163	1227.0	318000	167	1904.2	62.9	64.4
2	207100	161	1286.3	331300	165	2007.9	62.5	64.1
3	214100	158	1355.1	342700	162	2115.4	62.5	64.1
4	220500	160	1378.1	353200	162	2180.2	62.4	63.2
5	223700	154	1452.6	363200	158	2298.7	61.6	63.2
6	228600	159	1437.7	369900	163	2269.3	61.8	63.4
7	230900	160	1443.1	376000	164	2292.7	61.4	62.9
8	234900	156	1505.8	383700	159	2413.2	61.2	62.4
9	239600	157	1526.1	388200	160	2426.3	61.7	62.9
10	240300	157	1530.6	389300	161	2418.0	61.7	63.3

3 100～999人

	女 性			男 性			男女間格差 (男性=100.0)	
	所定内給 与額(円)	所定内 労働時間	時間当たり 給与額(円)	所定内給 与額(円)	所定内 労働時間	時間当たり 給与額(円)	所定内給 与額	時間当たり 給与額
昭和 60 年	141200	180	784.4	238100	181	1315.5	59.3	59.6
61	146100	180	811.7	244800	181	1352.5	59.7	60.0
62	151000	181	834.3	251000	181	1386.7	60.2	60.2
63	153800	179	859.2	256700	180	1426.1	59.9	60.2
平成 元	159700	178	897.2	266300	179	1487.7	60.0	60.3
2	169300	177	956.5	280300	178	1574.7	60.4	60.7
3	179700	172	1044.8	294900	173	1704.6	60.9	61.3
4	188600	171	1102.9	302100	172	1756.4	62.4	62.8
5	194600	167	1165.3	309400	167	1852.7	62.9	62.9
6	201000	169	1189.3	317900	171	1859.1	63.2	64.0
7	205100	170	1206.5	320800	171	1876.0	63.9	64.3
8	209000	167	1251.5	322500	169	1908.3	64.8	65.6
9	212700	166	1281.3	325400	168	1936.9	65.4	66.2
10	215800	166	1300.0	325700	168	1938.7	66.3	67.1

4 10～99人

	女 性			男 性			男女間格差 (男性=100.0)	
	所定内給 与額(円)	所定内 労働時間	時間当たり 給与額(円)	所定内給 与額(円)	所定内 労働時間	時間当たり 給与額(円)	所定内給 与額	時間当たり 給与額
昭和 60 年	132400	188	704.3	219800	192	1144.8	60.2	61.5
61	136300	189	721.2	226000	193	1171.0	60.3	61.6
62	140900	190	741.6	230400	194	1187.6	61.2	62.4
63	144100	188	766.5	238100	192	1240.1	60.5	61.8
平成 元	150100	186	807.0	247400	191	1295.3	60.7	62.3
2	159300	186	856.5	262700	191	1375.4	60.6	62.3
3	168600	181	931.5	275100	184	1495.1	61.3	62.3
4	177200	180	984.4	287100	185	1551.9	61.7	63.4
5	181400	174	1042.5	291800	178	1639.3	62.2	63.6
6	187600	176	1065.9	296800	180	1648.9	63.2	64.6
7	191200	176	1086.4	298300	180	1657.2	64.1	65.6
8	193300	175	1104.6	300300	179	1677.7	64.4	65.8
9	194700	172	1132.0	302400	175	1728.0	64.4	65.5
10	198300	171	1159.6	300900	175	1719.4	65.9	67.4

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

図表25 各国における男女賃金格差（非農業部門）

年	韓国	ベルギー	デンマーク	フランス	ドイツ	オランダ	イギリス	オーストラリア
1980	44.4	-	84.5	79.2	72.4	78.2	69.7	86.0
1981	44.8	-	84.5	80.4	72.5	77.4	69.5	84.4
1982	45.1	-	83.9	80.1	72.7	76.9	69.1	82.9
1983	46.7	-	84.4	81.5	72.2	76.7	69.6	83.5
1984	47.6	-	84.4	80.7	72.3	76.3	69.5	85.8
1985	47.8	62.0	83.8	81.4	72.8	76.2	69.5	87.2
1986	48.9	62.4	82.3	82.2	73.1	76.4	69.1	86.6
1987	50.1	63.3	81.7	81.8	73.4	76.3	69.7	87.0
1988	51.4	64.1	82.1	81.2	73.6	76.8	69.4	87.9
1989	52.7	64.2	82.7	80.7	73.5	77.2	70.0	88.1
1990	53.5	63.8	82.6	80.8	73.2	77.5	70.6	90.8
1991	54.5	64.2	83.3	80.3	73.6	78.0	70.0	90.9
1992	55.9	64.7	-	80.4	73.9	78.0	70.7	90.9
1993	56.7	65.5	-	80.8	74.2	78.9	71.2	89.9
1994	58.4	75.2	-	-	-	79.0	79.0	84.8
1995	59.6	-	-	-	-	79.3	79.3	90.0
1996	60.9	-	-	-	-	76.3	79.4	-
1997	62.1	-	-	-	-	-	80.2	-

資料出所：ILO「Year Book of Labour Statistics 1998」

(注) 韓国：1ヶ月当たり賃金。家族手当、現物支給を含む。1993年から調査方法が変更されたため、厳密な比較は出来ない。

ベルギー：1ヶ月当たり賃金。毎年10月。電気・ガス・水道業、卸・小売・レストラン・ホテル業、運輸・倉庫・通信業、金融・保険・不動産・対事業所サービス業、対地域・社会・個人サービス業を除く。

デンマーク：1時間当たり賃金。成人のみ。製造業、建設業、及び電気・ガス・水道業、卸・小売・レストラン・ホテル業、運輸・倉庫・通信業、金融・保険・不動産・対事業所サービス業の一部

フランス：1時間当たり賃金。鉱業・採石業、電気・ガス・水道業、公務及び家事サービス業を除く。1988年から調査方法が変更されたため、厳密な比較は出来ない。

西ドイツ：1時間当たり賃金。家族手当を含む。卸・小売・レストラン・ホテル業、運輸・倉庫・通信業、金融・保険・不動産・対事業所サービス業、対地域・社会・個人サービス業を除く。

オランダ：1時間当たり賃金。毎年10月

イギリス：1時間当たり賃金。成人、フルタイム労働者。農・林・漁業を含む。

オーストラリア：1時間当たり賃金。毎年5月。成人、フルタイム労働者（管理職を除く）。（1989年までは、毎年11月、現物支給を含む。）

また、女性のパートタイム労働者と一般労働者の時間あたり賃金の格差は、平成10年にはやや縮小したものの、近年拡大傾向にある（図表26）。これは、勤続に伴う賃金の上昇程度がパートと一般の間では大きく異なり、一般、パートともに勤続年数が長くなる傾向にあることが格差を拡大させる方向へはたらいっていること、いわゆるパートの就業調整の問題が労使双方の賃金引き上げに対するインセンティブを下げていることなどによるものと考えられる。

図表26 性別一般労働者とパートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額の推移（産業計）

年	女 性			男 性		
	一般労働者	パートタイム労働者	格 差 (一般=100)	一般労働者	パートタイム労働者	格 差 (一般=100)
平成元年	934円	662円	70.9	1542円	855円	55.4
2年	989円	712円	72.0	1632円	944円	57.8
3年	1072円	770円	71.8	1756円	1023円	58.3
4年	1127円	809円	71.8	1812円	1053円	58.1
5年	1187円	832円	70.1	1904円	1046円	54.9
6年	1201円	848円	70.6	1915円	1037円	54.2
7年	1213円	854円	70.4	1919円	1061円	55.3
8年	1255円	870円	69.3	1976円	1071円	54.2
9年	1281円	871円	68.0	2006円	1037円	51.7
10年	1295円	886円	68.4	2002円	1040円	51.9

性別一般労働者とパートタイム労働者の1時間当たり給与額（賞与込）の推移（産業計）

年	女 性			男 性		
	一般労働者	パートタイム労働者	格 差 (一般=100)	一般労働者	パートタイム労働者	格 差 (一般=100)
平成元年	1184円	711円	60.1	2043円	894円	43.8
2年	1256円	768円	61.2	2172円	997円	45.9
3年	1369円	832円	60.8	2358円	1085円	46.0
4年	1444円	877円	60.7	2436円	1121円	46.0
5年	1521円	899円	59.1	2548円	1101円	43.2
6年	1536円	911円	59.3	2542円	1087円	42.8
7年	1548円	915円	59.1	2531円	1114円	44.0
8年	1602円	930円	58.0	2607円	1122円	43.0
9年	1632円	929円	56.9	2645円	1103円	41.7
10年	1644円	937円	57.0	2638円	1081円	41.0

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（各年6月）

- (注) 1 一般労働者の1時間当たり所定内給与額はそれぞれ該当する一般労働者の所定内給与額と所定内実労働時間数から次式により試算した。
「一般労働者の1時間当たり所定内給与額＝所定内給与額÷所定内実労働時間数」
2 一般労働者とパートタイム労働者の1時間当たり給与額（賞与込）はそれぞれ該当する一般労働者とパートタイム労働者の年間賞与その他特別給与額、所定内給与額及び所定内実労働時間数及びパートタイム労働者の実労働日数から次式により試算した。
「一般労働者の1時間当たり所定内給与額（賞与込）＝（年間賞与その他特別給与額÷12＋所定内給与額）÷所定内実労働時間数」
「パートタイム労働者の1時間当たり給与額（賞与込）＝年間賞与その他特別給与額÷12÷実労働日数÷所定内実労働時間数＋1時間当たり所定内給与額」

労働時間については、労働者一人平均年間総実労働時間は男女とも着実に減少（女性労働者一人平均の年間総実労働時間（毎勤）：1950時間（S60）→1692時間（H10））している。特に、女性労働者の労働時間の短縮については、フルタイム労働者の労働時間の短縮に加え、パートタイム労働者の増加の影響もあるものと考えられる（図表27）。

図表27 年間実労働時間の推移

(時間)

年	総実労働時間			所定内労働時間			所定外労働時間		
	男女計	男	女	男女計	男	女	男女計	男	女
昭和 45 年	2,239	2,312	2,089	2,039	2,054	2,005	200	258	84
50	2,064	2,110	1,956	1,937	1,954	1,898	127	156	58
55	2,108	2,174	1,969	1,946	1,969	1,897	162	205	72
60	2,110	2,189	1,950	1,932	1,963	1,870	178	226	80
平成 2	2,052	2,153	1,864	1,866	1,914	1,777	186	239	87
3	2,016	2,114	1,836	1,841	1,888	1,754	175	226	82
4	1,972	2,066	1,802	1,823	1,873	1,734	149	193	68
5	1,913	2,011	1,738	1,780	1,838	1,674	133	173	64
6	1,904	2,003	1,730	1,772	1,832	1,667	132	171	63
7	1,909	2,012	1,726	1,772	1,835	1,661	137	177	65
8	1,919	2,017	1,738	1,774	1,830	1,669	145	187	69
9	1,900	2,002	1,715	1,750	1,808	1,644	150	194	71
10	1,879	1,982	1,692	1,742	1,806	1,628	137	176	64

資料出所：労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 事業所規模30人以上。

総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を1.2倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

(参考)

「賃金構造基本統計調査」でみた男女別の年間実労働時間の推移

(時間)

年	総実労働時間			所定内実労働時間			超過実労働時間		
	男女計	男	女	男女計	男	女	男女計	男	女
昭和 40 年	2,472	2,520	2,352	-	-	-	-	-	-
45	2,460	2,520	2,316	2,244	2,256	2,244	216	264	72
50	2,280	2,304	2,220	2,160	2,160	2,172	120	144	48
55	2,364	2,400	2,244	2,184	2,184	2,172	180	216	72
60	2,340	2,388	2,232	2,160	2,160	2,148	180	228	84
平成 2	2,328	2,376	2,220	2,136	2,136	2,124	192	240	96
3	2,268	2,304	2,160	2,076	2,076	2,064	192	228	96
4	2,232	2,268	2,136	2,076	2,076	2,052	156	192	84
5	2,148	2,196	2,064	2,004	2,016	1,992	144	180	72
6	2,184	2,220	2,100	2,052	2,052	2,028	132	168	72
7	2,196	2,244	2,112	2,052	2,064	2,040	144	180	72
8	2,184	2,208	2,088	2,028	2,028	2,004	156	180	84
9	2,160	2,208	2,076	2,004	2,016	1,992	156	192	84
10	2,148	2,196	2,064	2,004	2,016	1,992	144	180	72

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) ・ 事業所規模10人以上

・ 超過実労働時間、所定内実労働時間、総実労働時間はそれぞれ該当する所定内実労働時間数と超過実労働時間数から、次式により試算した

「超過実労働時間＝超過実労働時間数×12」

「所定内実労働時間＝所定内実労働時間数×12」

「総実労働時間＝（所定内実労働時間数＋超過実労働時間数）×12」

・ パートタイム労働者は含まれない

Ⅲ 女性労働に関わる企業と個人の変化

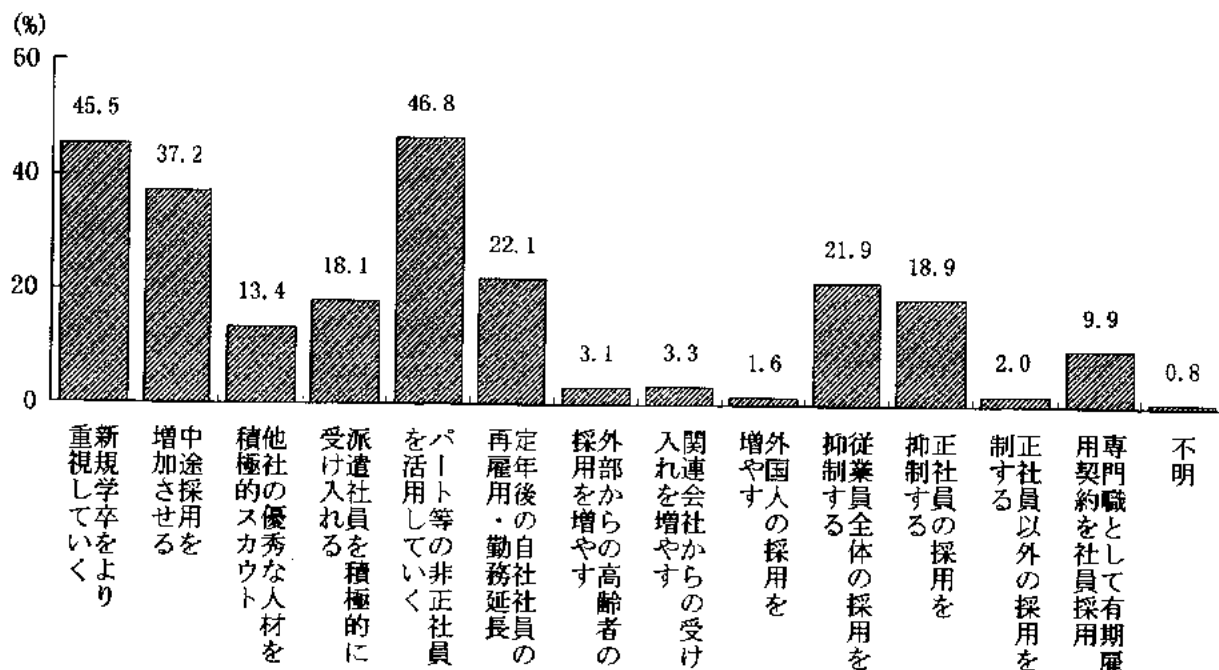
1 企業の変化

(1) 企業を取り巻く経済社会の変化 —低成長下で進む企業の経営変革—

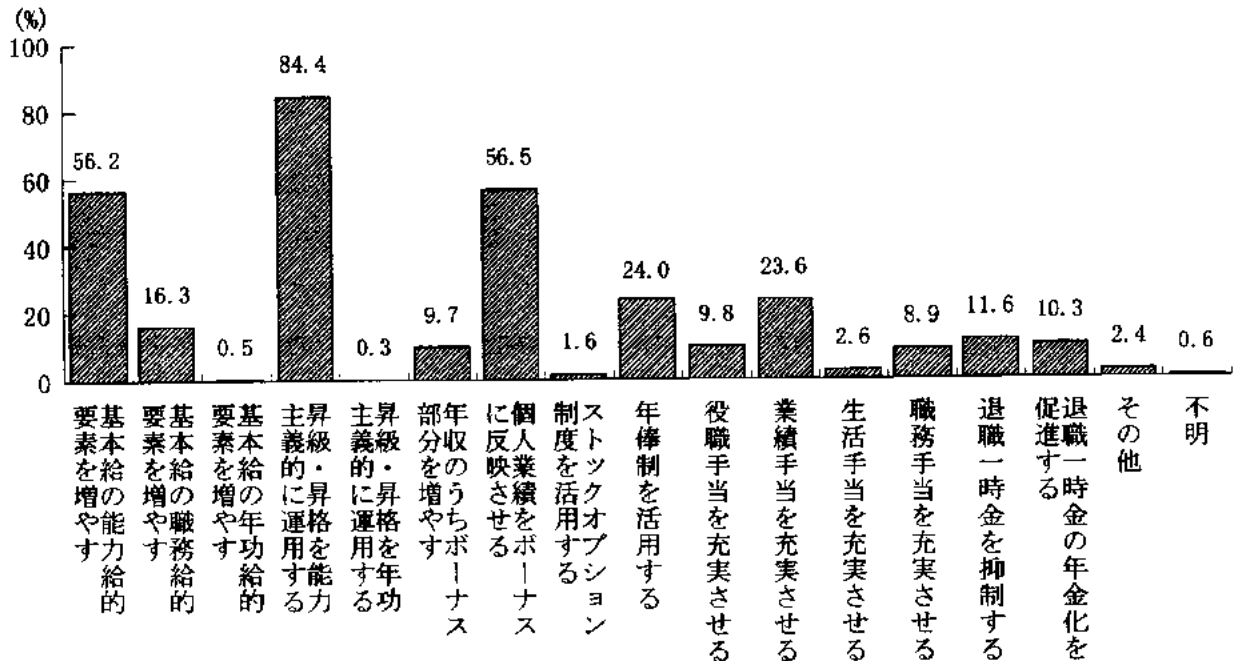
我が国の経済社会は現在大きな転換期に当たっている。経済は成熟期を迎え、今後の経済成長については、中長期的にバブル崩壊前のような高い実質経済成長率を期待することはできない状況にある。また、技術革新、中でもコンピュータ、データ通信等の情報技術の導入・活用による情報化の進展、経済社会のグローバル化、規制改革の推進は、我が国の産業構造を変化させるとともに、国際競争を激化させることが見込まれている。さらに、我が国の高齢化は世界に例を見ない速度で急速に進むと同時に、出生率の継続的な低下による少子化も進行しており、今後10年のうちに人口が減少に転じることが見込まれている。

このような構造的な変化に加え、平成9年度、10年度の実質経済成長率は2年連続でマイナス成長となるなど景気は低迷し、11年度に入ってから緩やかに改善しているが、雇用情勢は依然厳しい状況が続いている。こうした中で、企業においては、経営の効率化、事業環境の変化への機動的対応、競争力の強化などを目指して、長期継続雇用型の労働者だけでなく、中途採用や派遣・契約社員などの多様な人材を活用しようとする動きがみられるとともに、人事・処遇制度を年功重視から能力業績重視の方向へ見直す動きもみられる（図表28、29）。

図表28 採用政策の変化 (MA)



図表29 賃金制度の変化 (MA)

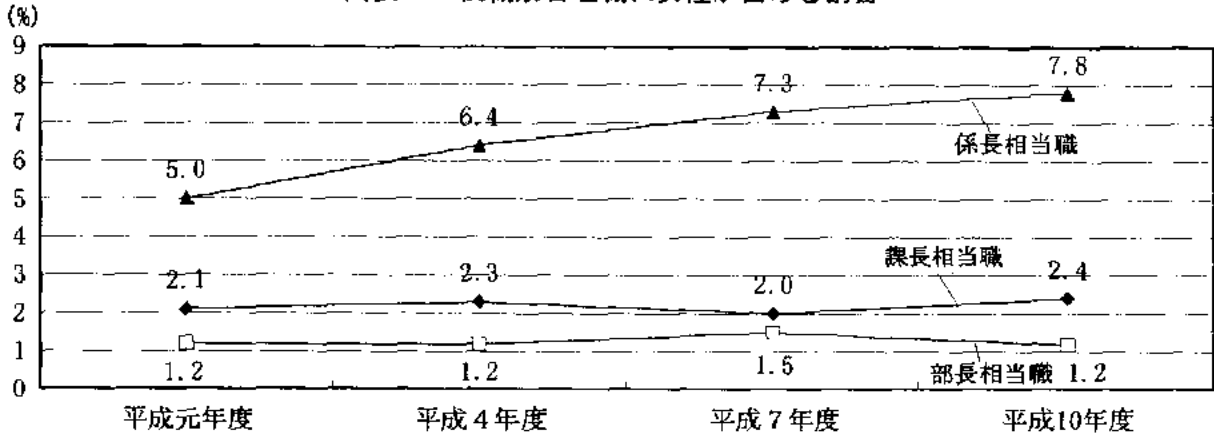


資料出所：日本労働研究機構「構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査」
(平成10年3月)

現下の経済情勢は、男女労働者の均等取扱いの推進にとっても厳しい環境となっている。昭和61年に男女雇用機会均等法が施行されて以来十数年が経過し、社会一般あるいは企業の女性労働者に対する意識は大きく変化した。企業における雇用管理についても、制度の面での男女均等取扱いは徐々に浸透してきており、また、募集、採用、配置、昇進から退職に至るまでのすべての段階における女性への差別取扱いを禁止した改正均等法が平成11年4月に施行された後は、求人（募集）は男女不問に切り替わるとともに、深夜の時間帯を含む交替制勤務への女性の配置など職域拡大もみられる。しかしながら、現下の厳しい経済情勢の下で、依然として採用選考の段階で女子学生に不利な取扱いがみられ、また、管理職に就く女性の比率が、中小企業を中心に、足踏みあるいはやや後退の動きもみられるほか、女性であること又は妊娠・出産等を理由とした解雇がみられるなど、実態面の課題は多い（図表30）。

また、産業構造の変化や情報化、技術革新等に伴い、単純、定型的業務が縮小傾向にある中で、事務職に対する求人は、他の職種に対する求人に比べ落ち込みの度合いが大きくなっている。これは、女子学生をはじめとする女性の求職ニーズとして事務職志向が強いこととのミスマッチを拡大させ、一層女性の就職を厳しくするものとなっている。さらに、一部の企業においては、事務部門をアウトソーシングする動きや、従来、一般職が行っていた業務を派遣労働者に代替させる動きもみられるところである。

図表30 役職別管理職に女性が占める割合



資料出所：労働省女性局「女性雇用管理基本調査」（平成10年度）

(2) 多様な人材活用の進展 —キャリアコース、就業形態の多様化—

企業においては、国際競争の激化、産業構造の変化、景気変動の振幅の拡大や長期化等に対応し、長期継続雇用型の労働者だけでなく、仕事内容に応じて、中途採用、派遣・契約社員など多様なタイプの人材を活用しようとする動き（人材のポートフォリオ化）がみられる。また、長期継続雇用型のコア人材については、できる限り少数精鋭化しようとする動きがみられるとともに、正社員としてのキャリアコースもジェネラリスト型だけでなく、専門能力の育成により重点を置いたスペシャリスト型のコースへの多様化が進んでいる。

このような長期継続雇用型以外の人材をも活用しようとする動きや正社員のキャリアコースの多様化は、女性の働き方の選択肢を拡げる点でプラスの評価ができる。他方、少数精鋭化されるコア人材とそれ以外との労働条件面での格差が広がることにより、女性が相対的に良好な就業の場から排除されてしまう懸念もある。アメリカにおいては、女性やマイノリティなどを含めた多様な人材をその意欲、能力に応じて活用していくための、diversity managementと呼ばれる個別管理の手法が近年拡がりをみせており、我が国においても、職種や職務を基礎にしつつ、個別評価を強化した雇用管理の手法を導入しようとする企業も出てきている。

同時に、経営の合理化等を図るため、単純・定型的な業務を中心に、パートタイム労働者などの労働者へ切り替えようとする動きも一部みられる。そうした雇用・就業形態の多様化も女性の選択肢の拡大にはつながるが、これらの労働者の間の処遇、労働条件等について、均衡を失することのないよう留意が必要である。一方で、専門知識を活かして相応な処遇を受けるパートタイム労働者や、正社員の短時間勤務を導入する例も出てきており、これは良好な選択肢として評価できる。

また、様々なタイプの労働者が同じ職場内で働く場合、就業管理の煩雑化、集団凝縮力の希薄化、あるいは労働者間のコミュニケーションが困難になるなどの課題が生ずることが考えられることから、これらの課題に対し適切に対応することが重要となってきた。

(3) 能力業績重視への転換 ―賃金、配置・昇進等にみられる能力、業績・成果の重視―

同時に、企業においては、従来の年功重視から能力業績重視へと人事・処遇制度の見直しが進んでいる。

賃金については、年功的要素を軽減し、職務遂行能力、職務内容又は業績・成果の加味を大きくする傾向がみられる。我が国においては、職能資格制度に基づく職能給が一般的にみられるが、職務遂行能力をよりの確に把握しようとする動きや、仕事内容又は業績・成果に対応する部分を増やしていこうとする動きがみられる。

また、人事配置、人材育成等に関しては、従来は、配置転換、転勤等を経験させながらジェネラリストとして育成する人事管理が一般的で、そうした経験が一律に昇進要件とされる例もみられたが、現在は、事業展開に必要な高い専門能力を持つプロフェッショナルの確保、育成を重視する傾向がみられる。また、人事配置も、職務ごとに必要な能力、経験等をより個別具体的に洗い出し、個々の労働者の能力、適性等に照らして行おうとする傾向がみられる。職務ごとに必要とされる能力の明示や社内公募制の導入を行う企業もみられる。

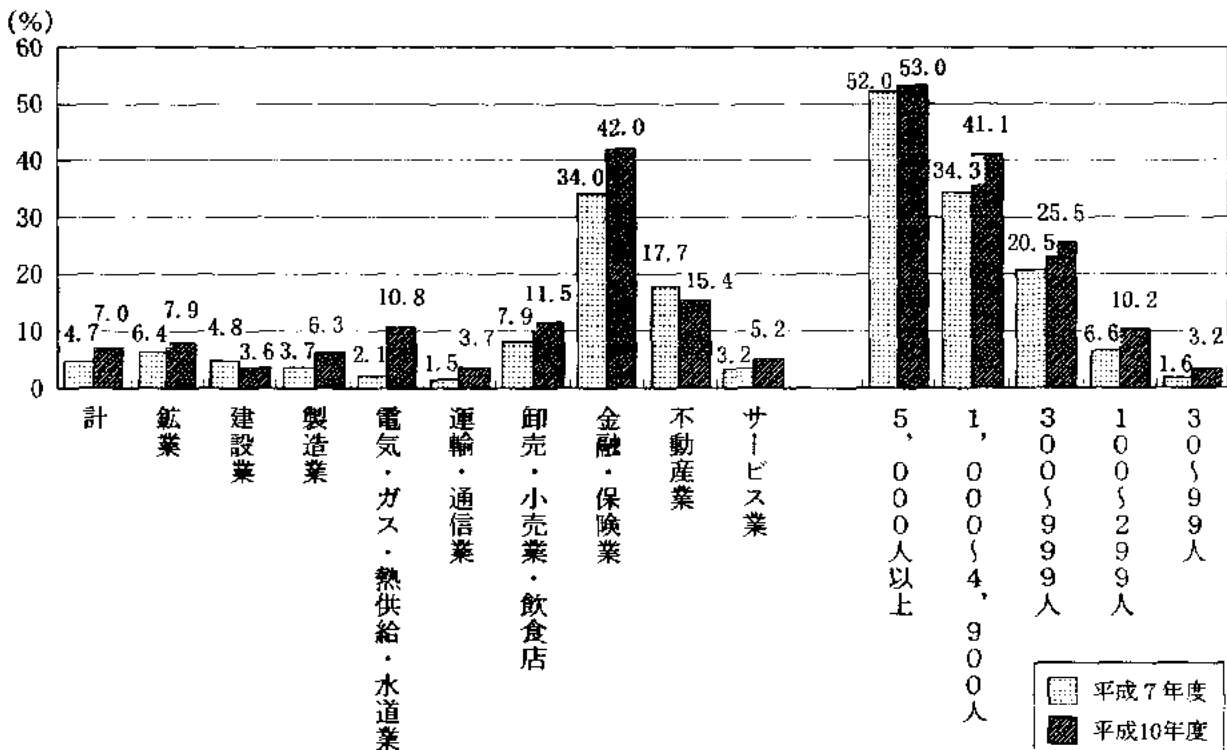
このような能力業績重視の雇用管理が進めば、性差よりも個人差に重点を置いた処遇が浸透していくことが見込まれ、これは男女均等取扱いの推進に対しては好ましい影響を与えると考えられる。その際、能力業績重視の雇用管理を真の男女均等取扱いに結びつけるためには、能力業績評価や人事配置の基準、手続きの公平化、透明化を進めることも重要となってくる。

(4) コース別雇用管理制度の変化 ―問われるコース区分や処遇の合理性―

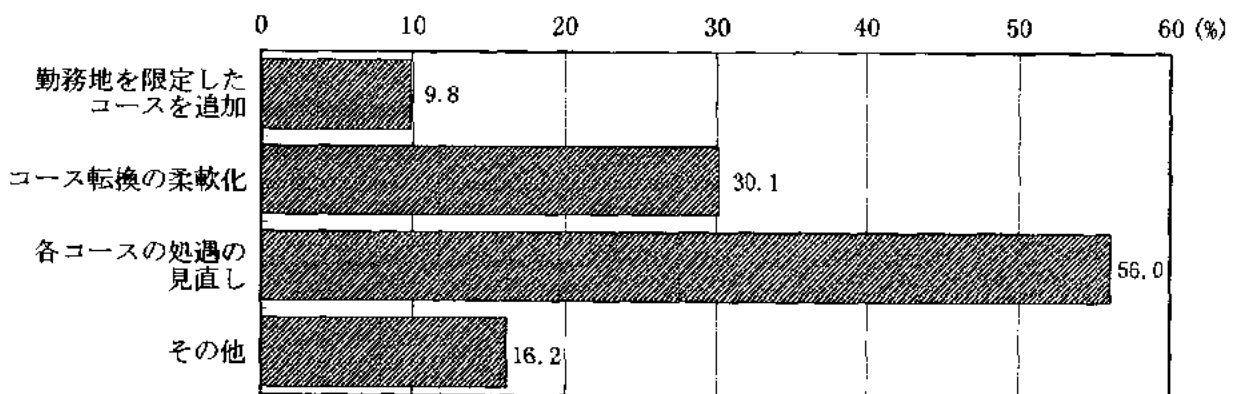
コース別雇用管理制度は、均等法施行前後に、それまでの男女別の雇用管理制度を改め、総合職、一般職のコースを設定し、コースごとの処遇を行うシステムとして、金融機関を中心に導入されたものである。労働省では、平成3年に「コース別雇用管理の望ましいあり方」を公表し、コースの定義と運用方法の明確化、各コースが男女ともに開かれていること、コース間の転換を認める制度を柔軟に設定すること、各コースにおける男女公平な採用、選考、雇用管理の実施等を望ましいあり方として示したところである。

コース別雇用管理制度は、その後大企業を中心に導入が進み、最近においては中小企業へも拡大をみせている（図表31）。コース別雇用管理制度の導入により、基幹業務を担い、将来の管理職候補となる総合職として女性が採用され始め、また、従来補助的業務に従事していた女性についても、転換制度等により、職域を拡大させたり、昇進する女性があらわれる等企業における女性登用の一つの契機となったと考えられる（図表32）。

図表31 産業、規模別コース別雇用管理制度導入企業割合（全企業=100）



図表32 コースの見直し内容別企業割合（MA）
（過去3年間にコース別雇用管理制度を見直した企業=100）



資料出所：労働省女性局「女性雇用管理基本調査」（平成10年度）

一方、制度の運用において男女異なる取扱いがなされたり、固定的役割分担意識等から総合職のほとんどを男性が占め、一般職が女性のみとなっているなど、事実上の男女別の雇用管理として機能している事例も多くみられる。総合職女性の意識としては、責任ある仕事を与えられているかどうかについての満足度についてはばらつきがみられるが、将来の昇進・昇格への展望については不満を感じる人が多く、将来展望のないことが、出産、育児等家庭責任と合わせ、総合職女性の退職につながっているという指摘もみられる（図表33）。

図表33 総合職女性の仕事の満足度

産業別、規模別仕事の満足度別割合

(%)

	計	かなり満足 している	満足している	やや不満が ある	かなり不満 がある	無 回 答
合 計	100.0	9.7	52.8	31.5	5.4	0.7
建 設 業	100.0	10.4	49.3	29.9	9.0	1.5
製 造 業	100.0	8.4	54.8	31.5	5.0	0.3
卸売・小売業、飲食店	100.0	10.6	49.6	31.7	7.3	0.8
金融・保険・不動産業	100.0	9.9	54.1	32.0	2.9	1.2
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	11.1	50.0	33.3	5.6	0.0
サ ー ビ ス 業	100.0	13.2	47.4	31.6	7.9	0.0
5,000人以上	100.0	11.7	56.1	27.0	4.3	0.9
1,000～4,999人	100.0	7.3	52.9	33.6	5.5	0.8
300～999人	100.0	13.0	48.0	32.5	6.5	0.0
299人以下	100.0	16.7	16.7	50.0	16.7	0.0

総合職として働く経緯別、勤続年数別仕事の満足度別割合

(%)

	計	かなり満足 している	満足している	やや不満が ある	かなり不満 がある	無 回 答
合 計	100.0	9.7	52.8	31.5	5.4	0.7
1 ～ 2 年	100.0	5.9	51.9	33.8	8.0	0.4
3 ～ 4 年	100.0	10.2	51.4	30.5	6.8	1.1
5 ～ 9 年	100.0	12.6	49.7	33.3	3.8	0.6
10 ～ 15 年	100.0	8.2	64.4	26.0	1.4	0.0
16 年 以 上	100.0	15.5	56.3	25.4	2.8	0.0
無 回 答	100.0	11.1	48.1	37.0	0.0	3.7
採用時から総合職として勤務	100.0	8.8	51.3	31.9	7.2	0.8
一般職から総合職に転換	100.0	11.4	55.0	31.3	1.9	0.5
無 回 答	100.0	12.5	62.5	25.0	0.0	0.0

産業別、規模別満足面別割合 (M. A.)

(%)

	計	責任ある仕事を与えられ、やりがいを感じている	職務内容が自分に合っている	労働時間が短く、家庭生活との両立が可能である	労働時間が短く、自分の自由時間が十分に持てる	給与が高い	将来の昇進・昇格の展望が持てる	職場の人間関係が良好である	その他	無回答
合 計	[465] 100.0	66.5	58.9	3.7	9.5	10.1	6.2	54.2	4.3	0.2
建 設 業	[40] 100.0	52.5	62.5	0.0	7.5	15.0	10.0	40.0	5.0	0.0
製 造 業	[203] 100.0	64.5	61.1	4.4	8.9	3.9	5.4	50.2	3.4	0.0
卸売・小売業、飲食店	[74] 100.0	71.6	56.8	2.7	5.4	13.5	5.4	60.8	9.5	0.0
金融・保険・不動産業	[110] 100.0	67.3	56.4	4.5	13.6	20.0	9.1	62.7	2.7	0.9
運輸・通信業	[11] 100.0	100.0	54.5	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0
サ ー ビ ス 業	[23] 100.0	69.6	52.2	4.3	17.4	4.3	0.0	73.9	4.3	0.0
5,000人以上	[156] 100.0	69.2	60.9	1.9	6.4	9.6	10.3	47.4	5.1	0.0
1,000～4,999人	[231] 100.0	65.4	57.1	3.0	11.3	10.4	4.8	57.6	4.3	0.4
300～999人	[75] 100.0	64.0	60.0	9.3	10.7	10.7	2.7	57.3	2.7	0.0
299人以下	[2] 100.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0

産業別、規模別不満面別割合 (M. A.)

(%)

	計	責任ある仕事を与えられず、やりがいを感じられない	職務内容が自分に合わない	同じ職務に長く就いている(早く異動したい)	労働時間が長く、体力的にきつい	労働時間が長く、家庭生活との両立が困難である	労働時間が長く、自分の自由時間がほとんど持てない	給与が安い	将来の昇進・昇格の展望が持てない	職場の人間関係がわずらわしい	周囲の期待・要求が大きく精神的にきつい	その他	無回答
合 計	[274] 100.0	24.1	28.1	13.1	19.7	8.0	19.0	21.2	23.4	20.8	17.5	24.1	1.8
建 設 業	[26] 100.0	30.8	30.8	11.5	23.1	11.5	15.4	15.4	15.4	26.9	23.1	19.2	3.8
製 造 業	[117] 100.0	23.1	30.8	14.5	17.9	6.8	15.4	18.8	21.4	21.4	17.1	22.2	0.0
卸売・小売業、飲食店	[48] 100.0	25.0	22.9	12.5	8.3	4.2	12.5	27.1	18.8	16.7	20.8	31.3	6.3
金融・保険・不動産業	[60] 100.0	16.7	25.0	10.0	35.0	15.0	31.7	21.7	35.0	23.3	18.3	21.7	0.0
運輸・通信業	[7] 100.0	57.1	28.6	14.3	0.0	0.0	14.3	14.3	14.3	28.6	0.0	28.6	0.0
サ ー ビ ス 業	[15] 100.0	33.3	33.3	20.0	13.3	0.0	26.7	33.3	26.7	6.7	6.7	26.7	6.7
5,000人以上	[72] 100.0	23.6	31.9	19.4	19.4	2.8	16.7	16.7	19.4	23.6	13.9	20.8	0.0
1,000～4,999人	[150] 100.0	27.3	26.0	12.7	18.7	8.7	17.3	20.0	23.3	21.3	18.7	27.3	2.7
300～999人	[48] 100.0	12.5	31.3	6.3	20.8	12.5	25.0	29.2	27.1	16.7	20.8	20.8	2.1
299人以下	[4] 100.0	50.0	0.0	0.0	50.0	25.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0

資料出所：(財) 21世紀職業財団「総合職女性の就業実態調査」(平成5年)

さらに、一般職の勤続年数が長期化する中で、その積極的活用が大きな課題となるとともに、コース区分の合理性や、コース間の処遇の格差について、本人が納得できないとする事例も多々みられる。

こうした中で、コース別雇用管理制度を廃止し、個別評価を強化しつつ職種や職務を基礎とした人事制度に見直す企業も出てきている。

(5) 仕事と生活のバランス 一個人の生活・家庭事情への配慮の高まり

共働き世帯の増加、核家族化の進行、高齢化に伴う要介護者の増加等により、男女を問わず仕事をしながら一個人が担わなければならない育児や介護の負担は今後ますます増大することが見込まれる。労働者の意識としても、趣味や交際、自己啓発、地域での活動などの仕事以外の生活を重視しようとする傾向がみられ、大企業労働者の中にも、海外駐在を拒むケースや、転勤を嫌って転職するケースなどが出てきている。このように様々な生活・家庭事情を有する労働者が増加する中で、企業においても、必要な人材の確保・維持を図るために、例えば、地域限定社員の制度や配偶者の転勤に伴う休職制度を導入するなど、労働者のキャリアプランのみならず、ライフプランにも配慮した雇用管理を行う動きがみられる。

また、経営者団体からも、少子化の進行による労働力人口の減少の中では、多様な人的資源の確保と有効活用のため、柔軟な勤務体系や、異動、配置転換、転勤制度の運用に際しての家族事情への配慮が必要であるとの提言が出されている。

(6) ポジティブ・アクションに対する取組 一経営合理性からも求められるポジティブ・アクション

前にみたとおり、男女雇用機会均等法の制定以降、女性労働者に対する社会一般の意識や、企業の雇用管理の制度面における男女均等取扱いには改善がみられたが、実態面においては、女子学生の就職問題や女性の管理職の登用など、まだまだ課題が残されている。

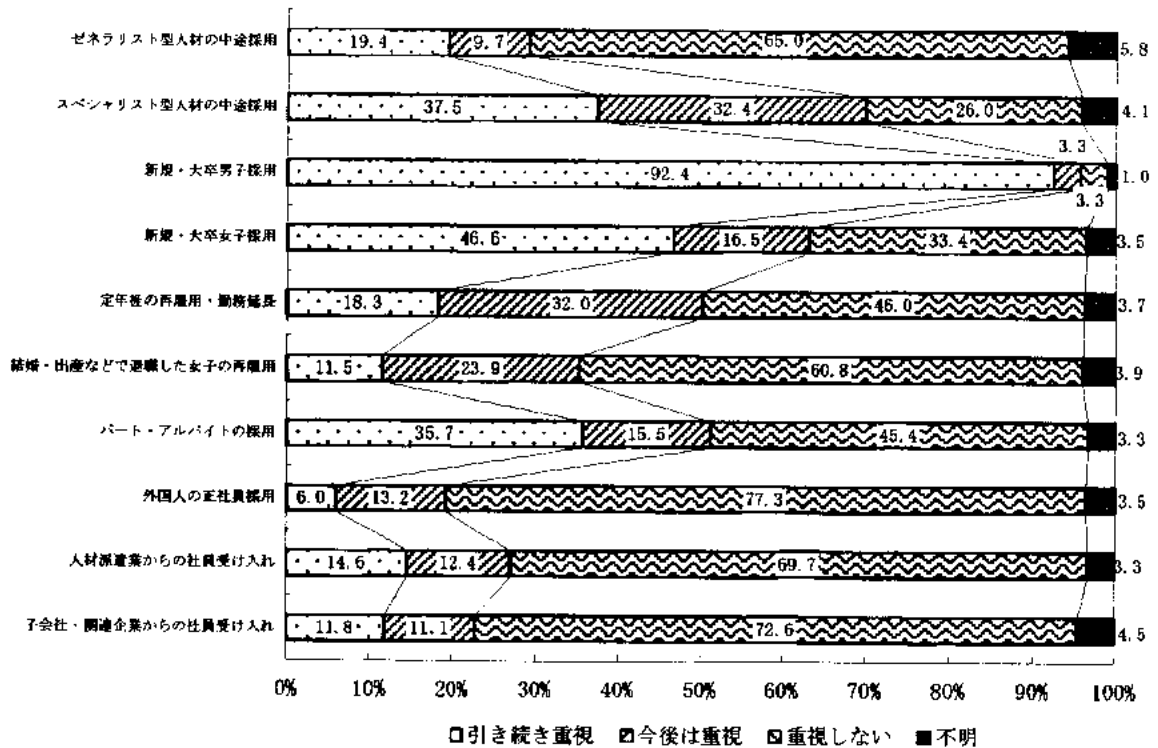
こうした課題の背景には、従来の慣行や固定的な意識に根ざした雇用管理が、見直されないまま繰り返されている実態があるのではないかと考えられる。一方、グローバルな事業展開が進んでいる業界等を中心として、経営合理性の追求、国際的スタンダードへの配慮等を背景に、女性の積極的活用に対する企業の問題意識は高まっており、女性の能力活用の障害となる問題点の分析・検討、具体的取組計画の策定、女性の割合の増加、女性の離職率低減などの目標の設定、女性の管理職登用を進めるための人事考課基準の明確化などの取組がみられるようになってきた。

今後、能力業績重視の雇用管理が進めば、次第にこうした先進的な取組が拡がり、事実上の格差も解消されていくものと考えられるが、できる限り早急な事態の改善を図るためには、まず企業トップをはじめ関係者に対し女性の置かれている現状について十分な理解を促し、問題点について認識を深めた上で、具体的な取組を促進していくことが重要となっている。

(7) 再就職女性の活用 ―活かしきれていない再就職女性の能力―

今後、企業の採用戦略においては、環境変化への機動的対応のため、即戦力となる中途採用に対するニーズは増大する見込みである（図表34）。

図表34 今後の採用方針



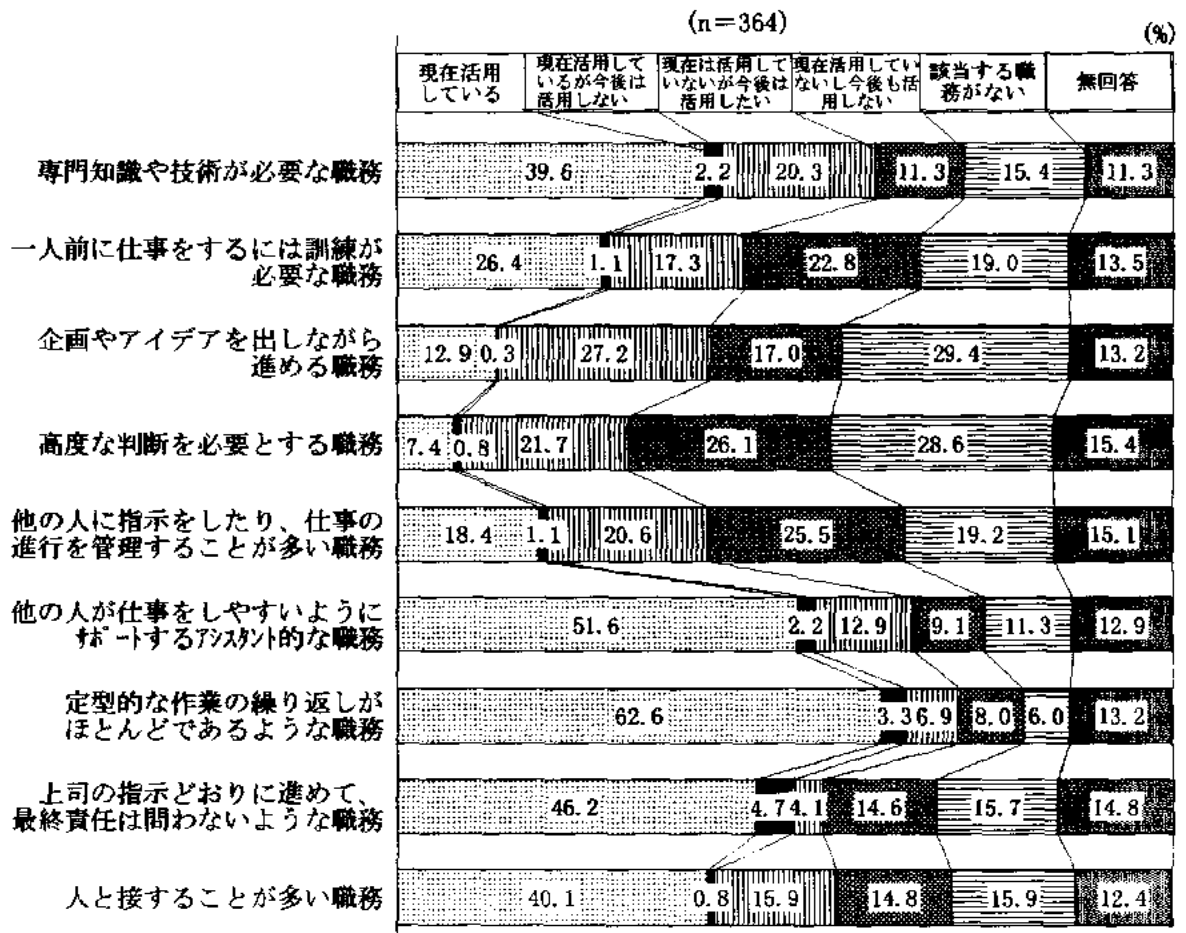
資料出所：労働省「日本的雇用制度アンケート」（平成6年）

女性については結婚・出産等をきっかけとして一旦退職し、育児から手が離れた後に再び就業するというパターンを希望する者が多く、企業の再就職女性の活用方針は、女性の能力発揮にとって重要な要因となっているが、現状においては、定型的な職務、アシスタント的な職務、上司の指示どおりで責任の問われない職務などでの活用が多くなっている。

しかしながら、今後については、企画の職務、高度な判断を必要とする職務などに活用したいとする企業も少なくない（図表35）。また、時間的制約がある者について、専門的、管理的な分野で、短時間勤務として活用するといった事例もでてきている。

就業形態、キャリアパターンの多様化に伴い、今後ますます様々なバックグラウンドを有する女性が再就職市場に参入してくることが見込まれるが、再就職女性に対する就業の場としてはまだまだパートタイム労働者など非正規社員で単純・定型的な職務に就く以外の選択肢が少なく、女性の能力を活かしきれていない。特に高学歴女性においては希望する仕事内容と求人とのミスマッチが言われている。一方で、女性のエンパワーメントに対する企業のニーズも高いことから、労働市場から退出している間の職業能力の維持向上、再訓練などの条件が整えられれば、企業においては、さらに再就職女性の本格的活用が進むものと見込まれる。

図表35 各職務における中途採用女性の活用状況



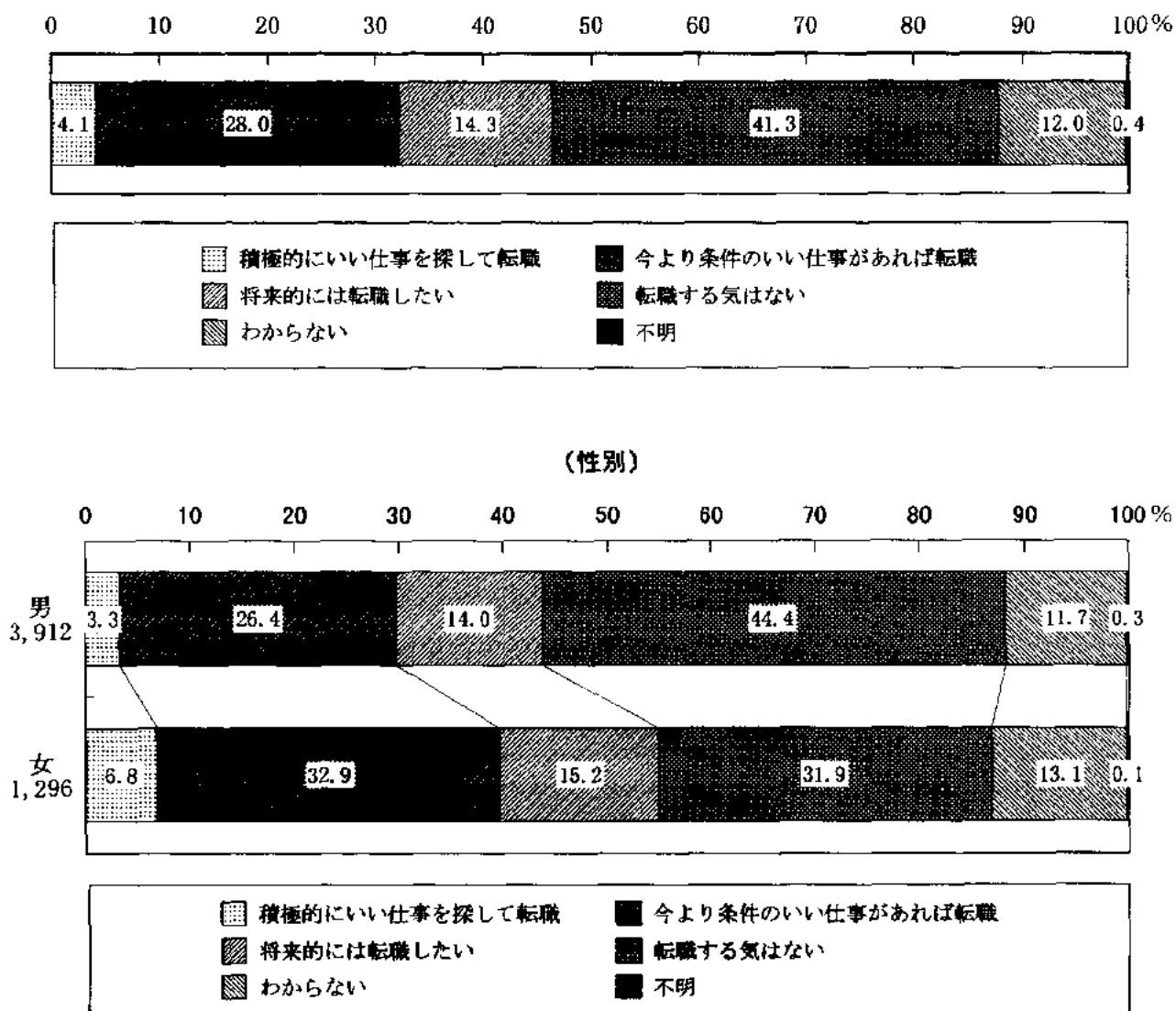
資料出所：ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の再就職支援対策に関する調査」（平成7年）

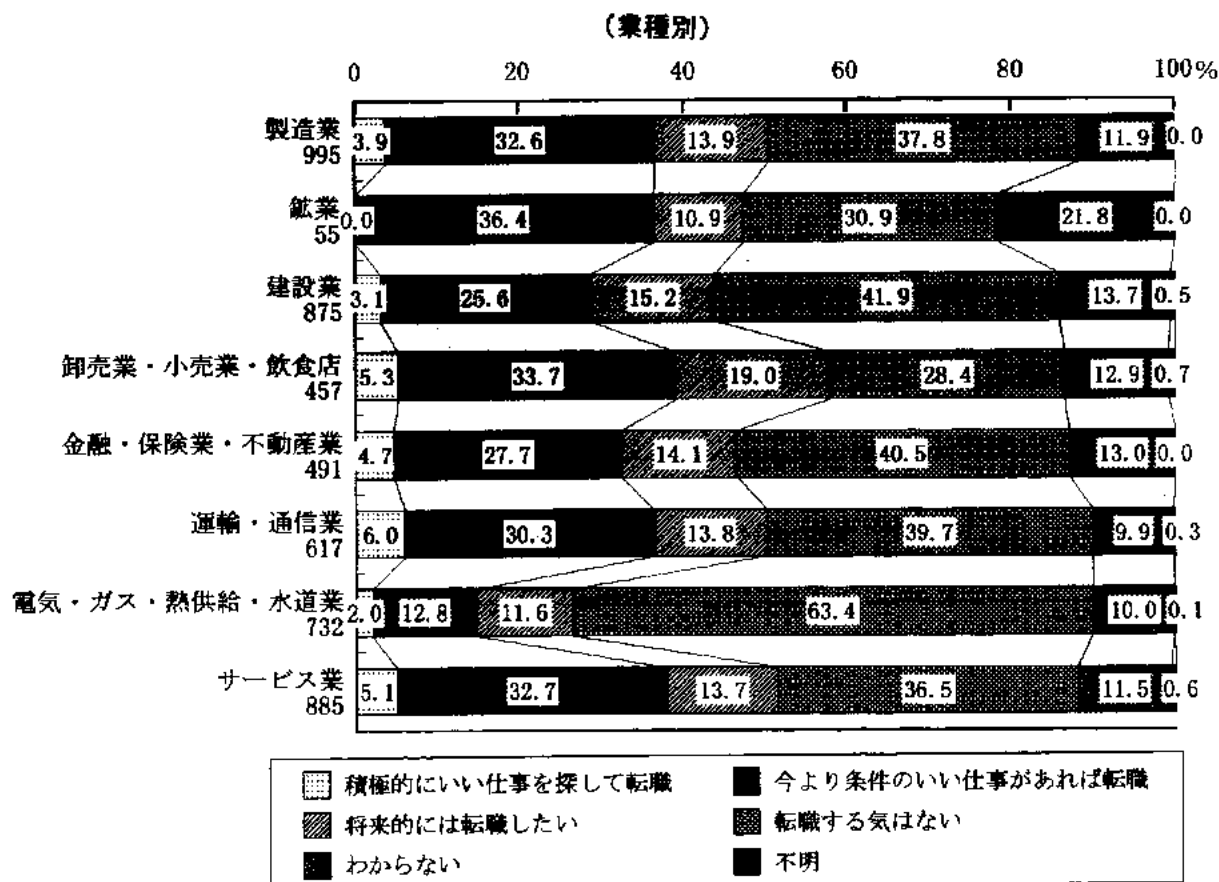
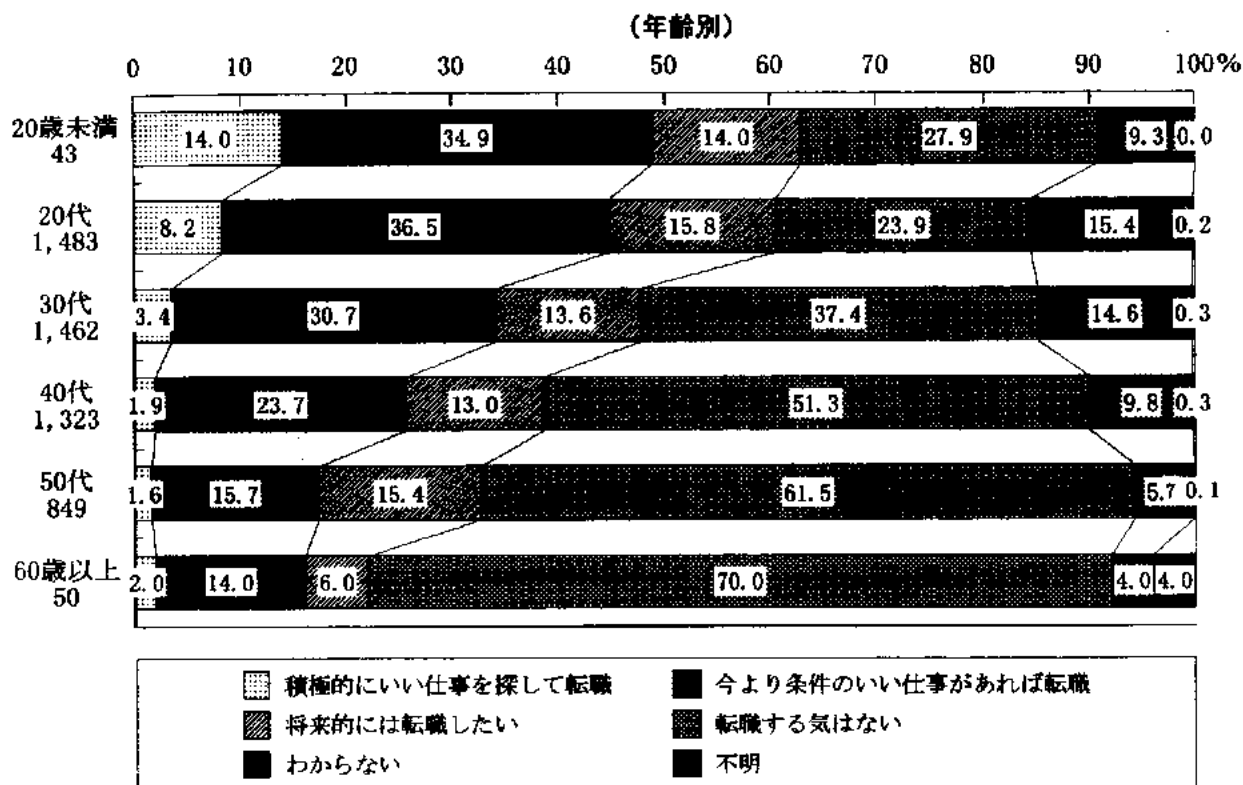
2 個人の変化

(1) 就業意識の変化 ―若年者を中心とした転職志向の高まり―

経済社会の変化や企業における雇用管理の変化等を受けて、労働者の就業意識も徐々に変化している。転職希望については、景気や労働力需給の状況によって大きく左右されるが、傾向的に高まっており、特に若年層で割合が高く上昇幅も大きい（図表36）。

図表36 転職志向



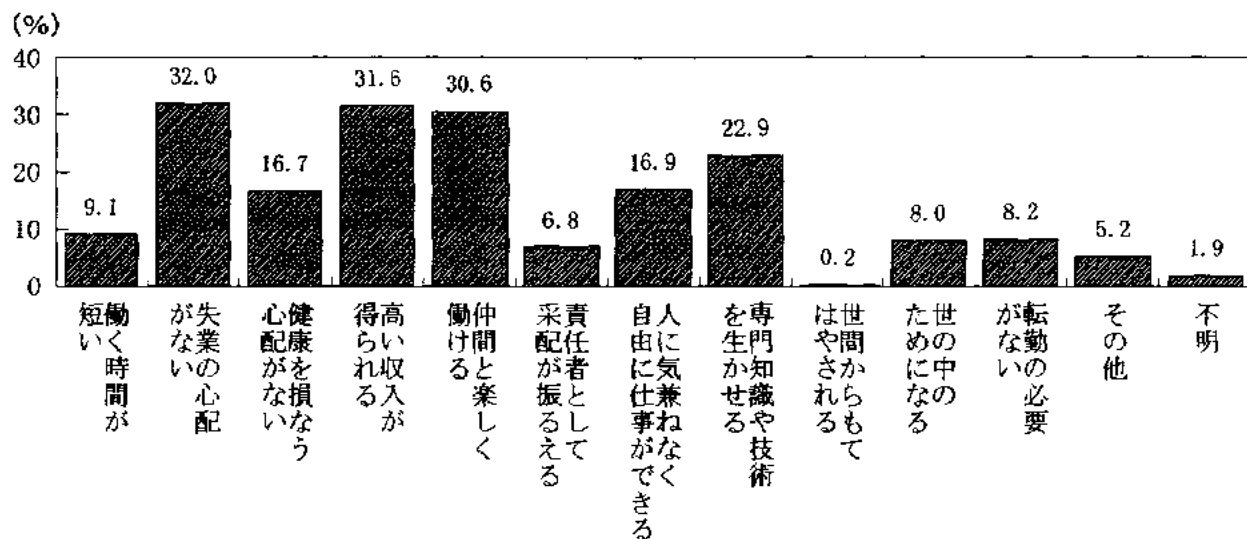


資料出所: 日本労働研究機構「構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査」

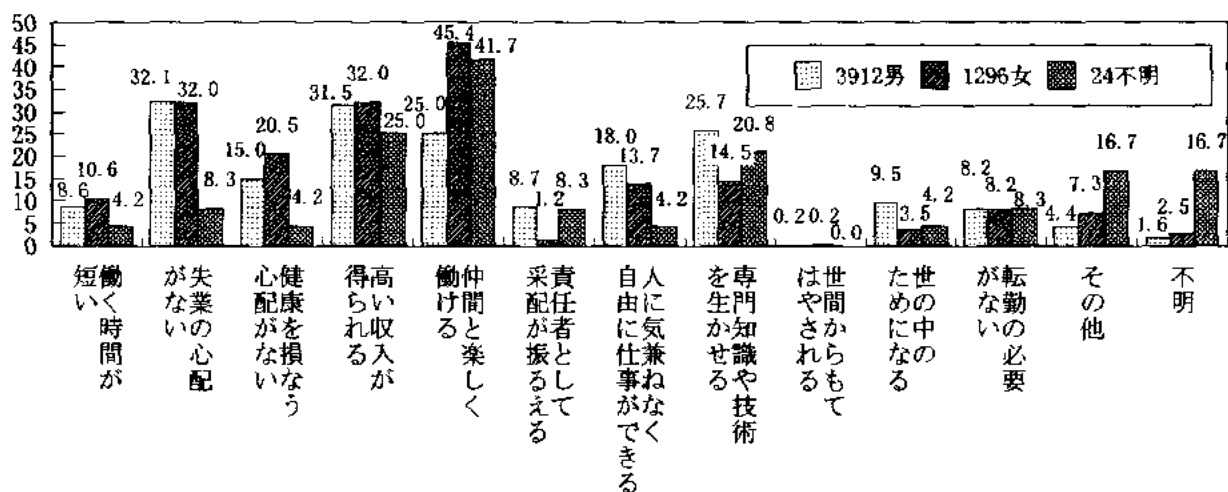
(平成10年3月)

また、若年層を中心として一つの会社に長く勤め続けようとする意識が弱まり、多様な働き方を希望する者が増え、また、専門家志向の強まりがみられる。働く目的については、所得獲得を挙げる者が最も多いものの、その割合は減少している。さらに、職業選択の際に、従来のように昇進の見込みや賃金、労働時間等だけでなく、自己能力発揮の可能性及びその結果としての仕事への充実感が重要視されている（図表37、38、39）。

図表37 「望ましい仕事」に対する意識 (n=5,232)

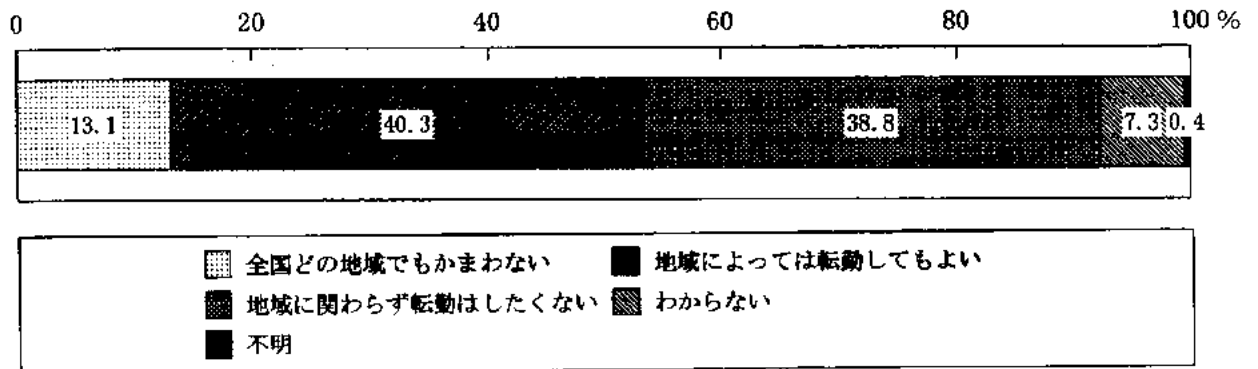


(性別)

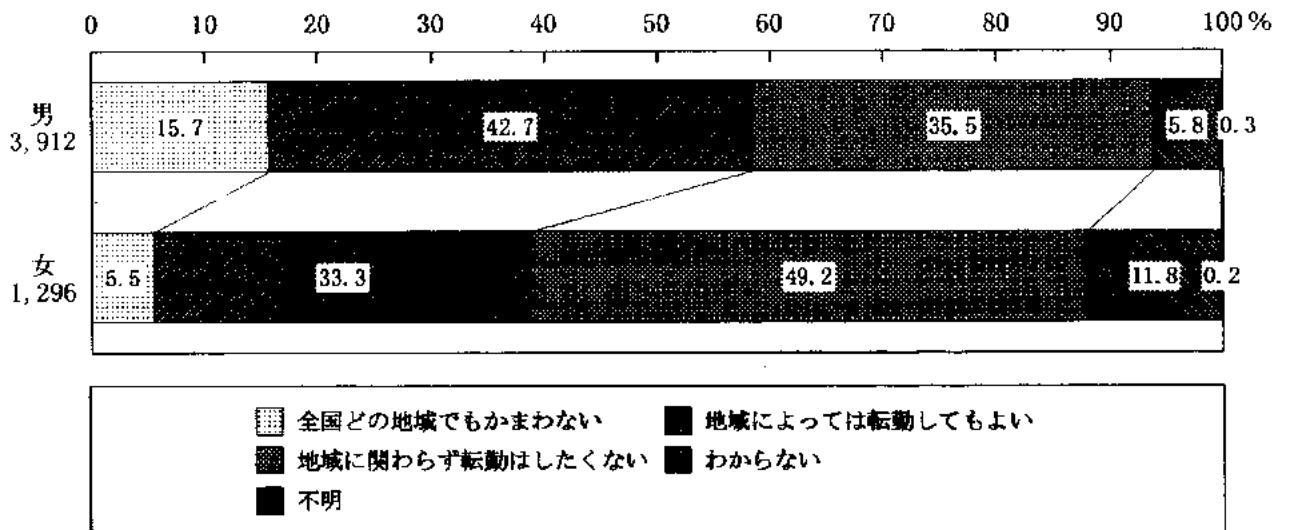


資料出所：日本労働研究機構「構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査」（平成10年3月）

図表38 「転勤」に対する意識

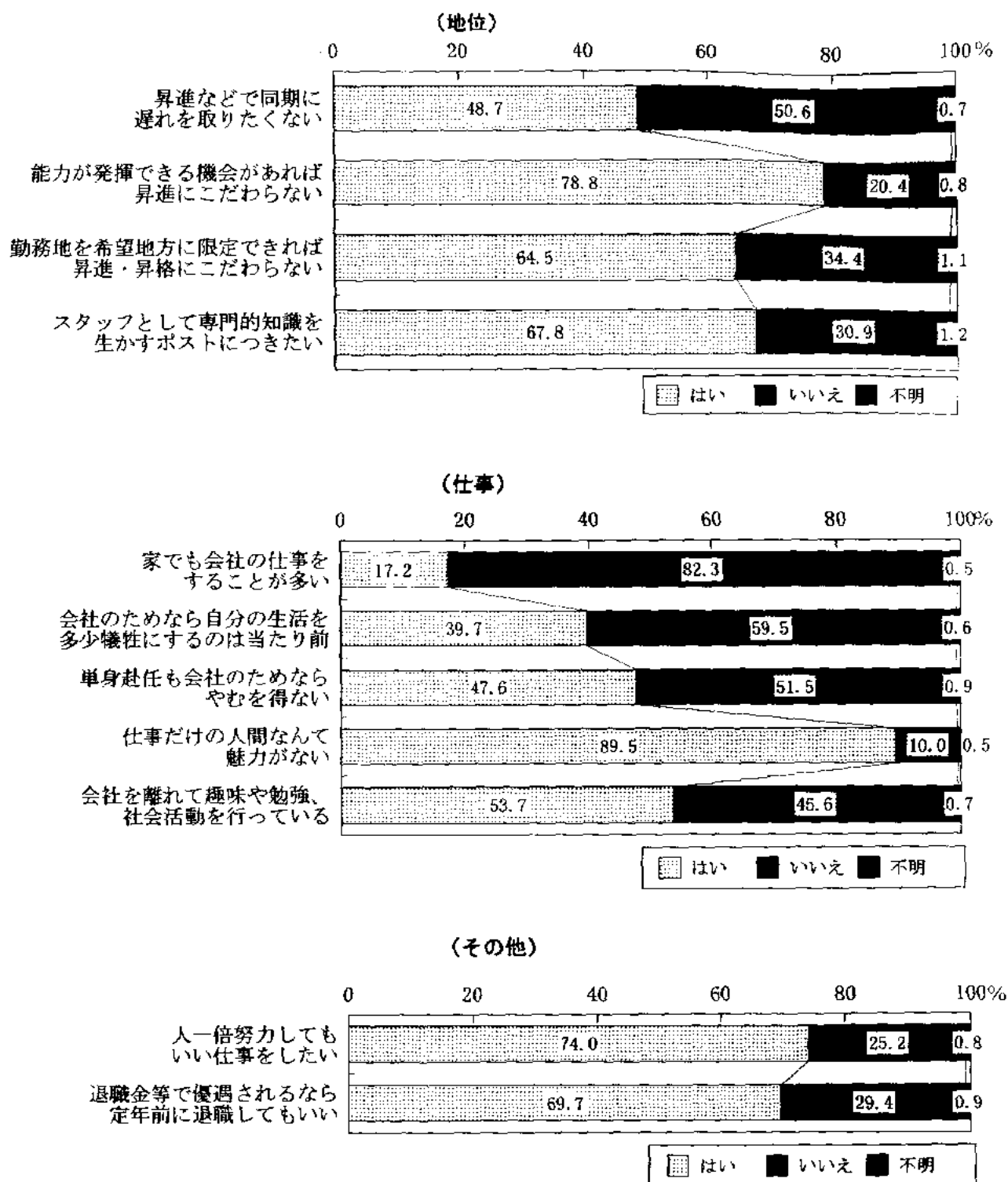


(性別)



資料出所：日本労働研究機構「構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査」（平成10年3月）

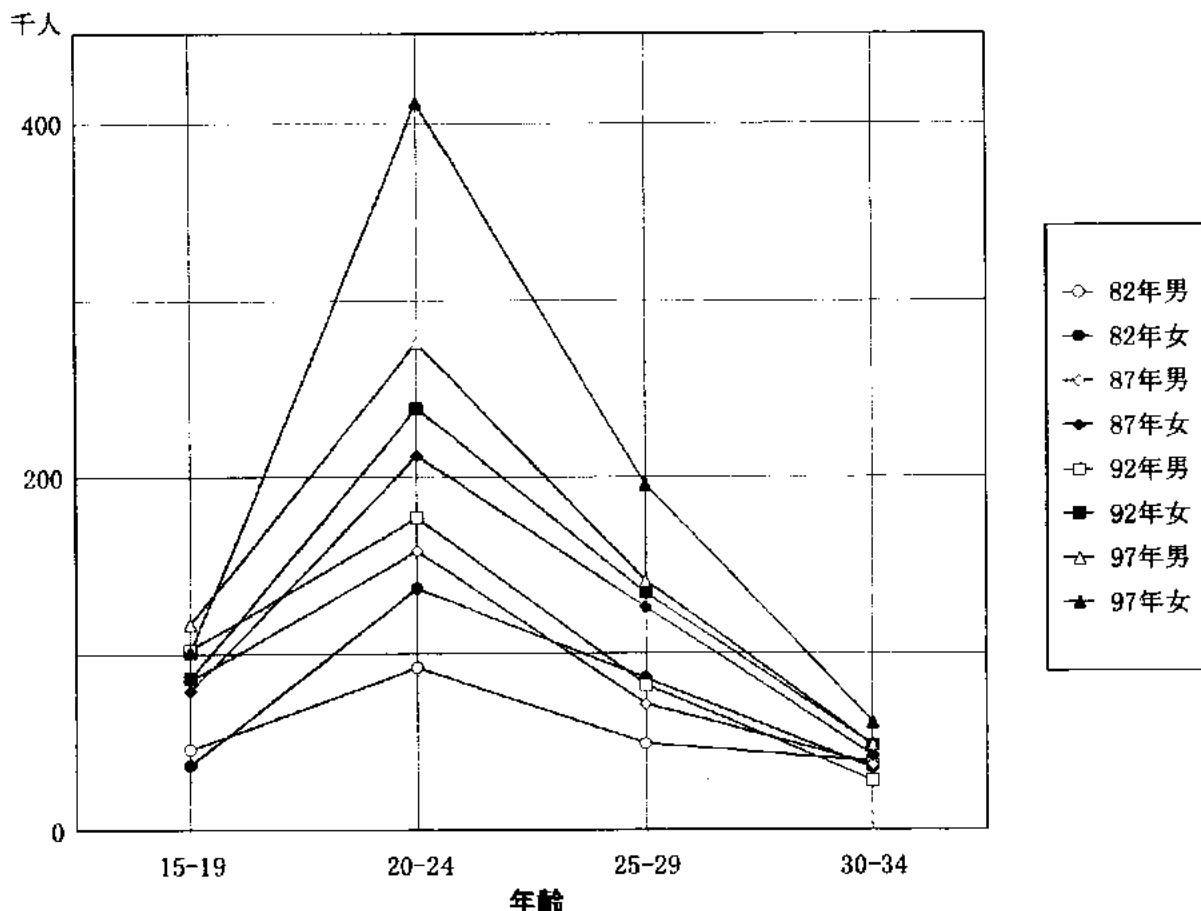
図表39 「働き方、生き方」に対する意識



資料出所：日本労働研究機構「構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査」(平成10年3月)

また、男女問わず、いわゆるフリーターや学校卒業後就職も進学もしない者が増加傾向にある（図表40、41）。後者の増加については、最近の雇用情勢の影響に加え、自分の希望に沿った仕事をしたいという志向の高まりを反映したものと考えられる一方で、若年期において、職業生涯を通じてベースとなる職業意識、能力の形成が十分に行われなくなることも懸念されている。

図表40 フリーアルバイト数の推計



出所：平成3年版労働白書／就業構造基本調査
92、97年については労働白書の推計に従って独自に試算した

	15-19	20-24	25-29	30-34	合計
1982 男	46	92	49	39	226
1982 女	37	137	86	35	295
1987 男	85	158	71	37	351
1987 女	79	212	126	42	459
1992 男	102	177	82	28	389
1992 女	86	239	134	48	507
1997 男	117	276	141	48	582
1997 女	101	412	196	61	770

フリーアルバイトの定義（平成3年労働白書による）

男：主に仕事で名称パートバイトの者のうち就業年数5年未満の者

+無業で非家事・非通学でパートバイト就業希望者

女：主に仕事で名称パートバイトの者のうち未婚の者

+無業で非家事・非通学でパートバイト就業希望者

92年、97年については、

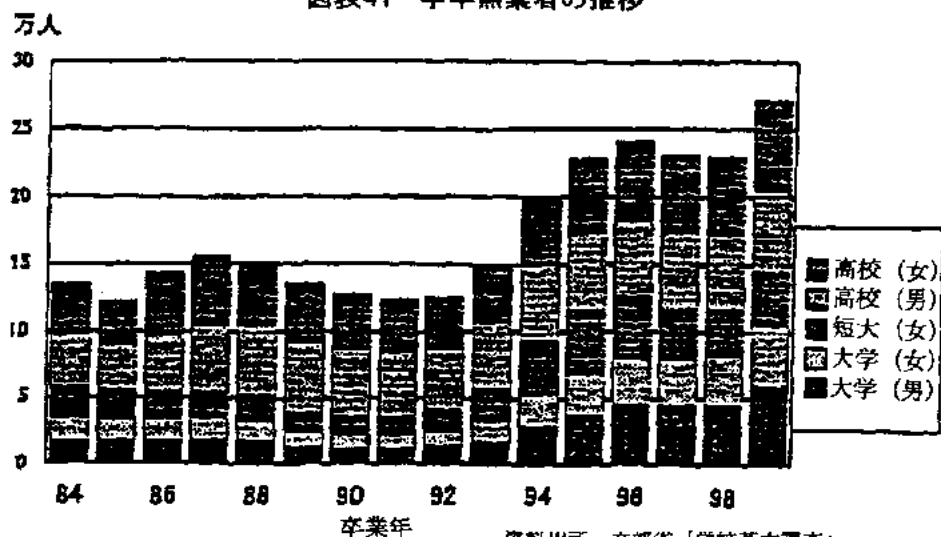
男：主に仕事で名称パートバイトの者×87年のパートバイト中の就業年数5年未満比率

+無業のパートバイト就業希望者×87年の無業パートバイト中の非家事非通学比率

女：主に仕事で名称パートバイトの者×87年のパートバイト中の未婚者比率

+無業のパートバイト就業希望者×87年の無業パートバイト中の非家事非通学比率

図表41 学卒無業者の推移



資料出所：文部省「学校基本調査」

注) 99年発表では「その他の者」(進学でも就職でもない者)

(2) ライフスタイルの多様化 ―晩婚化、生涯未婚率の上昇―

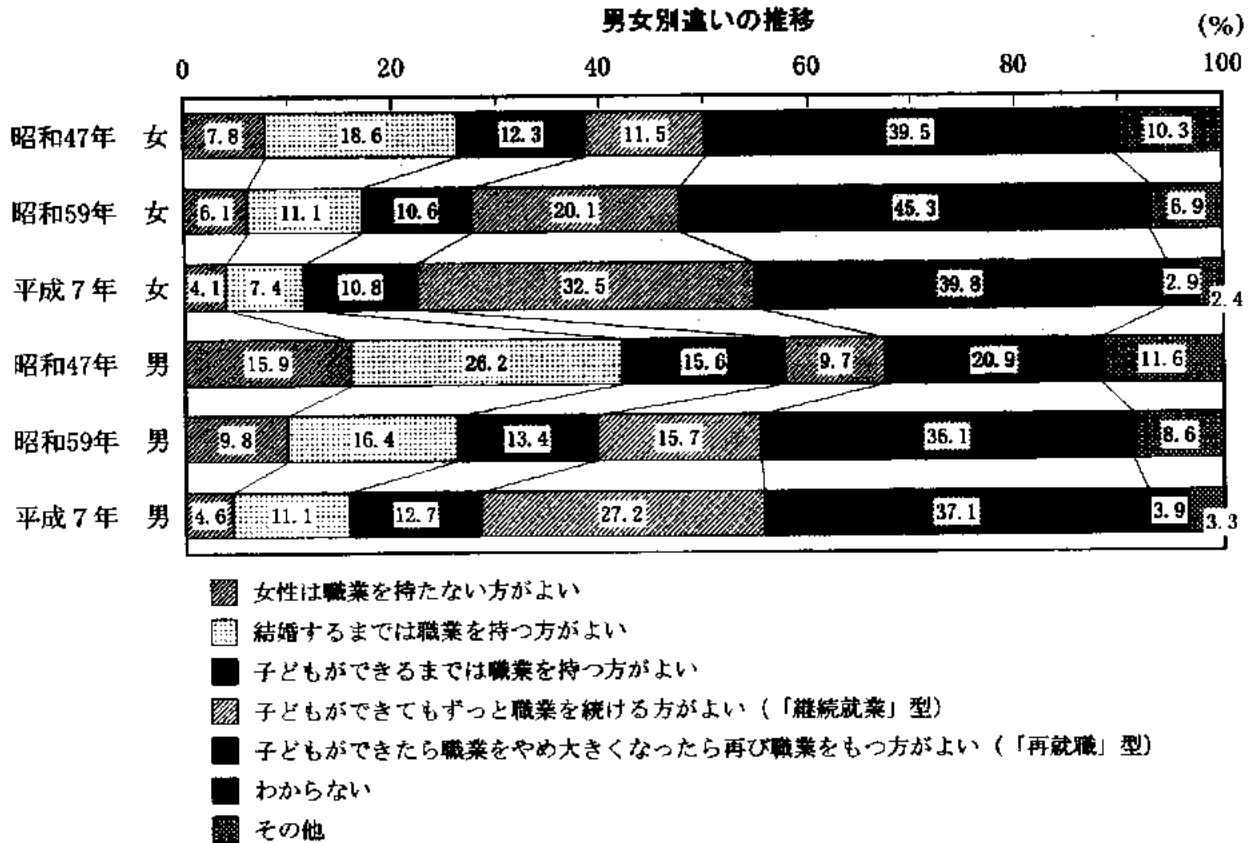
結婚又は出産をするかしないか、あるいはいつ結婚又は出産をするか等、女性が自らのライフスタイルを主体的に選択することについて、社会一般の意識は改善しつつある。結婚、出産あるいは家族構成について、標準的なスタイルを考えることはもはやむずかしくなっている。

選択肢が広がる中で、仕事とのバランス等を考慮に入れながら、自らのライフスタイルを決定する女性も増えている。そうした中で、仕事と家庭との両立がなかなか図りにくいこともあって、全体的には、晩婚化、生涯未婚率の上昇、子供を持たない者の増加などの傾向とともに、女性の労働力供給の増大がみられる。

(3) 就業継続の状況の変化 ―増加する継続就業型の志向―

女性が働くことに対する考え方をみると、「子どもができてみずっと職業を続ける方がよい」とする考え方(「継続就業」型)が近年増加しているものの、最も多いのは「子どもができたから職業をやめ大きくなったら再び持つ方がよい」とする考え方(「再就職」型)となっている。どの年齢層においても、継続就業型の考え方は増加しているが、特に30歳台、40歳台の女性において継続就業型が大幅に増加していることが特徴となっている(図表42)。実際の就業パターンとしては、再就職型が大半であった年齢層において、逆に継続就業型を望ましいとする割合が高いことは、現実には再就職する際の困難さや、継続就業に比した処遇面での不利益の実態などを背景としたものではないかと推察できる。

図表42 就業意識の推移



(注) 昭和47年は18歳以上、昭和59年及び平成7年は20歳以上の者を対象として調査している。

資料出資：総理府「婦人に関する意識調査」（昭和47年10月）、「婦人に関する世論調査」（昭和59年5月）、
「男女共同参画に関する世論調査」（平成7年7月）

男女別年齢別の違い

	該 当 者 数	女 性 は 職 業 を も た な い 方 が よ い	結 婚 す る ま で は 、 職 業 を も つ 方 が よ い	子 ど も が で き る ま で は 、 職 業 を も つ 方 が よ い	子 ど も が 大 き く な っ た ら 再 び 職 業 を も つ 方 が よ い ＊	子 ど も が で き て も 、 ず っ と 職 業 を 続 け る 方 が よ い	そ の 他	わ か ら な い
今 回 調 査	3,459	4.3	9.0	11.7	38.7	30.2	2.8	3.4
〔 性 〕								
女 性	1,974	4.1	7.4	10.8	39.8	32.5	2.4	2.9
男 性	1,485	4.6	11.1	12.7	37.1	27.2	3.3	3.9
〔 性 ・ 年 齢 〕								
(女 性)								
20 ～ 29 歳	235	0.4	7.2	12.3	46.4	28.9	2.1	2.6
30 ～ 39 歳	388	1.3	3.4	8.2	41.8	40.5	2.6	2.3
40 ～ 49 歳	449	3.6	5.8	8.7	36.3	39.9	2.9	2.9
50 ～ 59 歳	396	5.1	9.3	10.1	42.4	28.5	2.3	2.3
60 歳 以 上	506	7.5	10.7	14.6	36.4	24.5	2.2	4.2
(男 性)								
20 ～ 29 歳	185	0.5	11.9	17.8	33.5	28.1	3.8	4.3
30 ～ 39 歳	214	2.3	7.5	9.3	40.2	32.7	5.1	2.8
40 ～ 49 歳	323	2.5	10.5	8.4	39.6	30.3	3.1	5.6
50 ～ 59 歳	295	5.4	9.5	14.6	38.3	25.4	3.7	3.1
60 歳 以 上	468	8.3	13.9	14.1	34.6	23.3	2.1	3.6

資料出所：総理府「男女共同参画に関する世論調査」（平成7年7月）

年齢別就業意識の推移（女性）

		昭和59年	昭和62年	平成4年	平成7年
年齢計	女性は職業をもたない方がよい	6.1	3.4	2.8	4.1
	結婚するまでは、職業をもつほうがよい	11.1	10.2	10.8	7.4
	子どもができるまでは、職業をもつほうがよい	10.6	11.3	11.1	10.8
	子どもが大きくなったら再び職業をもつほうがよい	45.3	51.9	45.4	39.8
	子どもができて、ずっと職業を続けている方がよい	20.1	16.1	26.3	32.5
	その他	-	-	1.3	2.4
	わからない	6.9	7.0	2.3	2.9
20～29歳	女性は職業をもたない方がよい	3.6	2.0	1.4	0.4
	結婚するまでは、職業をもつほうがよい	10.3	12.2	14.9	7.2
	子どもができるまでは、職業をもつほうがよい	13.4	12.8	13.1	12.3
	子どもが大きくなったら再び職業をもつほうがよい	48.7	52.6	41.6	46.4
	子どもができて、ずっと職業を続けている方がよい	19.8	15.8	25.8	28.9
	その他	-	-	1.4	2.1
	わからない	4.1	4.6	1.8	2.6
30～39歳	女性は職業をもたない方がよい	5.6	2.5	1.0	1.3
	結婚するまでは、職業をもつほうがよい	9.9	8.7	6.2	3.4
	子どもができるまでは、職業をもつほうがよい	8.8	10.5	9.8	8.2
	子どもが大きくなったら再び職業をもつほうがよい	49.9	55.9	49.9	41.8
	子どもができて、ずっと職業を続けている方がよい	20.8	17.6	30.5	40.5
	その他	-	-	0.8	2.6
	わからない	5.0	4.7	1.8	2.3
40～49歳	女性は職業をもたない方がよい	5.0	4.4	3.7	3.6
	結婚するまでは、職業をもつほうがよい	10.1	8.8	8.0	5.8
	子どもができるまでは、職業をもつほうがよい	9.7	10.0	7.8	8.7
	子どもが大きくなったら再び職業をもつほうがよい	48.5	55.2	47.6	36.3
	子どもができて、ずっと職業を続けている方がよい	20.9	15.4	30.4	39.9
	その他	-	-	1.5	2.9
	わからない	5.7	6.2	1.1	2.9
50～59歳	女性は職業をもたない方がよい	6.7	2.9	2.9	5.1
	結婚するまでは、職業をもつほうがよい	12.9	9.2	13.8	9.3
	子どもができるまでは、職業をもつほうがよい	12.2	11.8	11.8	10.1
	子どもが大きくなったら再び職業をもつほうがよい	41.1	48.9	42.5	42.4
	子どもができて、ずっと職業を続けている方がよい	20.6	18.8	25.8	28.5
	その他	-	-	1.0	2.3
	わからない	6.5	8.4	2.2	2.3
60歳以上	女性は職業をもたない方がよい	10.1	5.3	4.1	7.5
	結婚するまでは、職業をもつほうがよい	13.3	14.0	12.6	10.7
	子どもができるまでは、職業をもつほうがよい	10.8	12.4	13.8	14.6
	子どもが大きくなったら再び職業をもつほうがよい	33.5	44.5	43.9	36.4
	子どもができて、ずっと職業を続けている方がよい	17.3	12.2	19.7	24.5
	その他	-	-	1.8	2.2
	わからない	15.0	11.7	4.1	4.2

資料出所： 総理府「婦人に関する世論調査」（昭和59年）
 総理府「女性に関する世論調査」（昭和62年）
 総理府「男女平等に関する世論調査」（平成4年）
 総理府「男女共同参画に関する世論調査」（平成7年）

結婚、出産又は育児を理由とした退職は、全体として減少傾向にあるものとみられる（図表43、44、45）。ただし、出産又は育児を理由とした退職は、それほど変化していないものとみられる。また、結婚、出産・育児を機に仕事をやめた理由についてみると、「時間的、体力的に困難」、「もともと退職するつもり」、「仕事に魅力がなかった」の順に多くなっている（図表46）。

図表43 結婚、出産・育児による離職率の推移（女性）

<実数> (千人)

	常用労働者数				結婚による離職者数				出産・育児による離職者数			
	20-34	20-24	25-29	30-34	20-34	20-24	25-29	30-34	20-34	20-24	25-29	30-34
平成3年	5686.8	2713.7	1690.1	1283.0	227.2	107.8	100.9	18.5	142.5	36.0	76.9	29.6
4年	5872.4	2846.2	1683.3	1342.9	236.8	110.1	106.7	20.0	139.2	27.4	85.4	26.4
5年	5652.0	2689.5	1803.1	1159.4	211.8	92.6	99.0	20.2	132.4	40.7	65.7	26.0
6年	5552.6	2552.7	1763.0	1236.9	231.3	93.4	113.8	24.1	127.2	24.7	63.6	38.9
7年	5756.0	2650.4	1857.6	1248.0	224.0	93.7	107.2	23.1	131.2	27.9	73.9	29.4
8年	5896.4	2648.6	1970.8	1277.0	218.3	87.8	109.1	21.4	108.9	22.4	53.7	32.8
9年	5766.7	2464.6	1986.8	1315.3	193.9	71.6	98.3	24.0	139.8	30.8	71.1	37.9
10年	5752.6	2278.8	2113.0	1360.8	169.5	60.9	93.3	15.1	121.9	21.4	68.5	32.0

<割合>

	常用労働者数				結婚による離職者数				出産・育児による離職者数			
	20-34	20-24	25-29	30-34	20-34	20-24	25-29	30-34	20-34	20-24	25-29	30-34
平成3年	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	4.0%	4.0%	6.0%	1.4%	2.5%	1.3%	4.6%	2.3%
4年	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	4.0%	3.9%	6.3%	1.5%	2.4%	1.0%	5.1%	2.0%
5年	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	3.7%	3.4%	5.5%	1.7%	2.3%	1.5%	3.6%	2.2%
6年	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	4.2%	3.7%	6.6%	1.9%	2.3%	1.0%	3.6%	3.1%
7年	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	3.9%	3.5%	5.8%	1.9%	2.3%	1.1%	4.0%	2.4%
8年	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	3.7%	3.3%	5.5%	1.7%	1.8%	0.8%	2.7%	2.6%
9年	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	3.4%	2.9%	4.9%	1.8%	2.4%	1.2%	3.6%	2.9%
10年	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	2.9%	2.7%	4.4%	1.1%	2.1%	0.9%	3.2%	2.4%

資料出所：労働省「雇用動向調査」

図表44 初婚件数、出生数の推移（女性）

<実数>

	人 口				初婚件数				出生数			
	20-34	20-24	25-29	30-34	20-34	20-24	25-29	30-34	20-34	20-24	25-29	30-34
平成元年	12,015,000	4,266,000	3,866,000	3,883,000	540,769	237,341	256,371	47,057	1,125,192	202,369	566,095	356,728
2年	12,045,732	4,283,828	3,940,802	3,821,102	552,248	233,032	270,575	48,641	1,098,879	191,859	550,994	356,026
3年	12,213,000	4,548,000	3,880,000	3,785,000	568,581	244,044	272,821	51,716	1,100,290	201,601	541,036	357,653
4年	12,446,000	4,636,000	4,007,000	3,803,000	579,700	242,955	279,973	56,772	1,085,580	204,141	524,269	357,170
5年	12,684,000	4,751,000	4,109,000	3,824,000	609,688	247,397	298,353	63,938	1,065,994	197,974	510,933	357,087
6年	12,871,000	4,821,000	4,206,000	3,844,000	600,303	238,834	294,504	66,965	1,107,727	204,386	525,940	377,401
7年	12,964,108	4,785,397	4,244,677	3,934,034	606,419	233,964	299,855	72,600	1,058,001	193,514	492,714	371,773
8年	13,109,000	4,739,000	4,498,000	3,872,000	608,827	226,677	308,722	73,428	1,072,369	190,520	504,575	377,274
9年	13,195,000	4,620,000	4,581,000	3,994,000	585,826	209,002	302,459	74,365	1,053,775	182,479	496,477	374,819

<割合>

	人 口				初婚件数				出生数			
	20-34	20-24	25-29	30-34	20-34	20-24	25-29	30-34	20-34	20-24	25-29	30-34
平成元年	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	4.5%	5.6%	6.6%	1.2%	9.4%	4.7%	14.6%	9.2%
2年	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	4.6%	5.4%	6.9%	1.3%	9.1%	4.5%	14.0%	9.3%
3年	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	4.7%	5.4%	7.0%	1.4%	9.0%	4.4%	13.9%	9.4%
4年	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	4.7%	5.2%	7.0%	1.5%	8.7%	4.4%	13.1%	9.4%
5年	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	4.8%	5.2%	7.3%	1.7%	8.4%	4.2%	12.4%	9.3%
6年	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	4.7%	5.0%	7.0%	1.7%	8.6%	4.2%	12.5%	9.8%
7年	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	4.7%	4.9%	7.1%	1.8%	8.2%	4.0%	11.6%	9.5%
8年	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	4.6%	4.8%	6.9%	1.9%	8.2%	4.0%	11.2%	9.7%
9年	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	4.4%	4.5%	6.6%	1.9%	8.0%	3.9%	10.8%	9.4%

資料出所：厚生省「人口動態推計」

図表45 妊娠・出産による退職者の割合

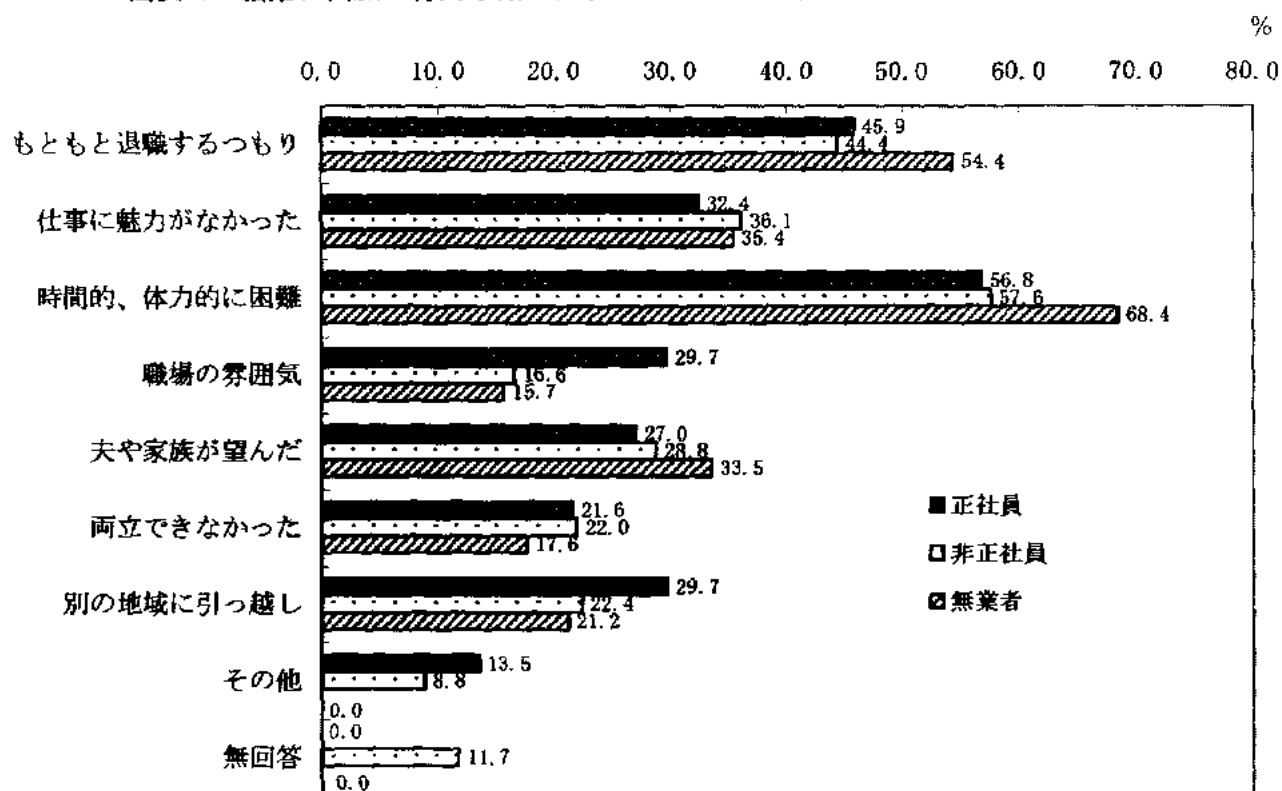
産 業・規 模		昭和 46年度	51年度	53年度	56年度	60年度	63年度	平成 3年度	6年度	9年度
産業計	5人以上									15.3
	30人以上	46.9	38.7	36.7	21.7	30.5	31.4	31.2	31.6	19.0
建 設 業 製 造 業 運 輸・通 信 業 卸売業、小売業、飲食 店 金 融・保 険 業 サ ー ビ ス 業		48.9	45.4	59.2	18.4	54.5	51.3	72.8	56.6	4.4
		53.0	44.7	40.6	31.5	37.9	35.9	37.7	39.4	16.5
		20.3	19.5	16.9	10.0	23.3	30.9	39.7	27.3	16.1
		64.4	56.2	57.8	39.9	54.1	51.5	39.8	54.2	14.4
		39.6	44.1	41.7	28.6	35.1	40.5	35.5	23.1	14.8
500人以上 100～499人 30～99人 5～29人		25.5	20.3	18.5	9.4	14.4	18.7	19.4	20.9	16.6
		46.7	43.2	40.9	33.9	38.8	36.5	34.1	31.3	24.0
		44.6	36.5	33.5	23.1	32.1	31.2	19.3	33.9	22.2
		50.3	39.4	39.8	14.3	25.9	29.6	29.4	30.0	11.8
										9.5

資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」（昭和46年度～昭和60年度）

労働省「女性雇用管理基本調査—母性保護等実施状況調査—」（昭和63年度～平成9年度）

- (注) 1 産業別は主要産業を掲げた。ただし、産業計には全産業が含まれている。
2 昭和56年度～平成9年度の調査事業所にはサービス業に教育を含む。

図表46 結婚・出産・育児を機に仕事をやめた理由（回答3つまでの複数回答）



資料出所：日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」（平成8年）

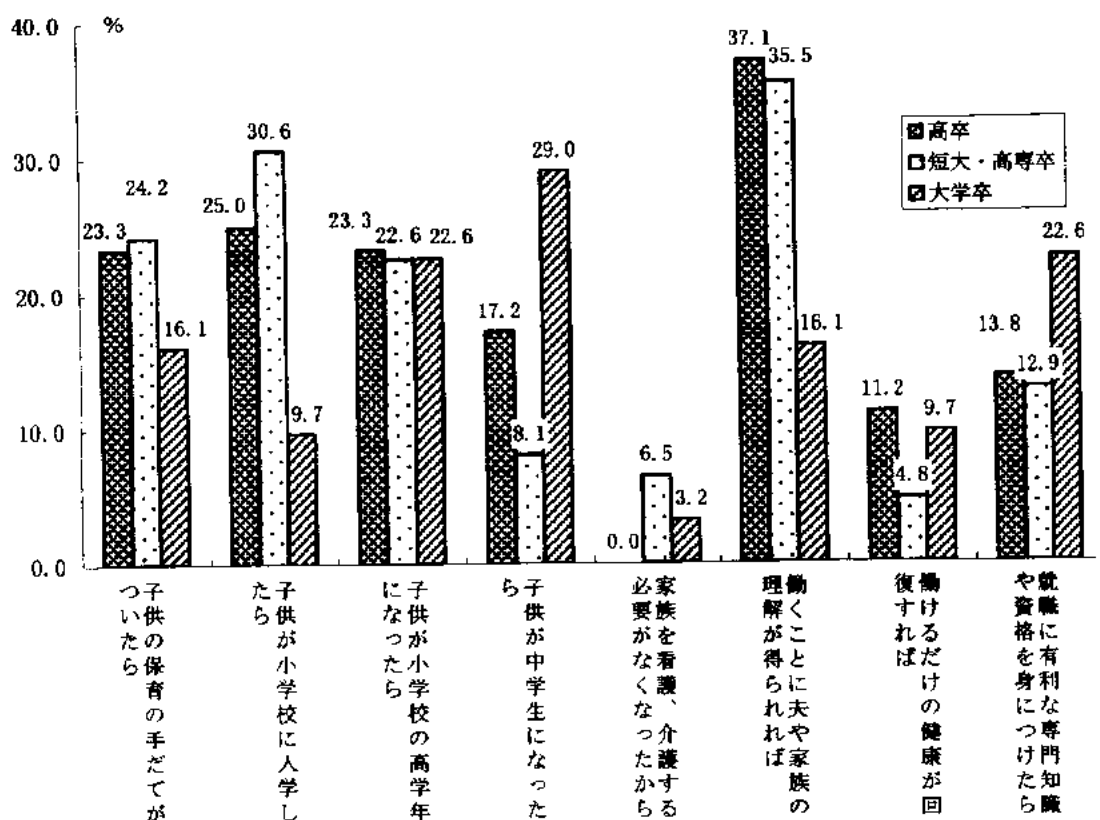
こうしたことから、女性の就業継続については、入職時の就業意識に加え、仕事と生活のバランス、結婚・出産時までの仕事に対する満足度、将来の仕事に対する期待度などの影響が大きく、就業継続の促進のためには、長期的なキャリア展望を持つこと及びそれを可能とする環境の整備が重要な要因となるものと考えられる。

(4) 再就職の状況の変化 —現実には依然として多い再就職型の選択—

女性の就業パターンとしては、依然として再就職型の希望が多いが、現実一旦退職した女性に働けるようになる状況をきくと、子供が一定の成長段階に達すること、働くことに夫や家族の理解が得られることなどを挙げる者が多い（図表47）。一方、再就職に当たっての問題点としては、家庭生活と両立できる雇用管理実施企業が少ない、子育て・介護の支援施設が少ない、再就職女性が能力を活かせる場が少ないなどを挙げる者が多くなっている（図表48）。

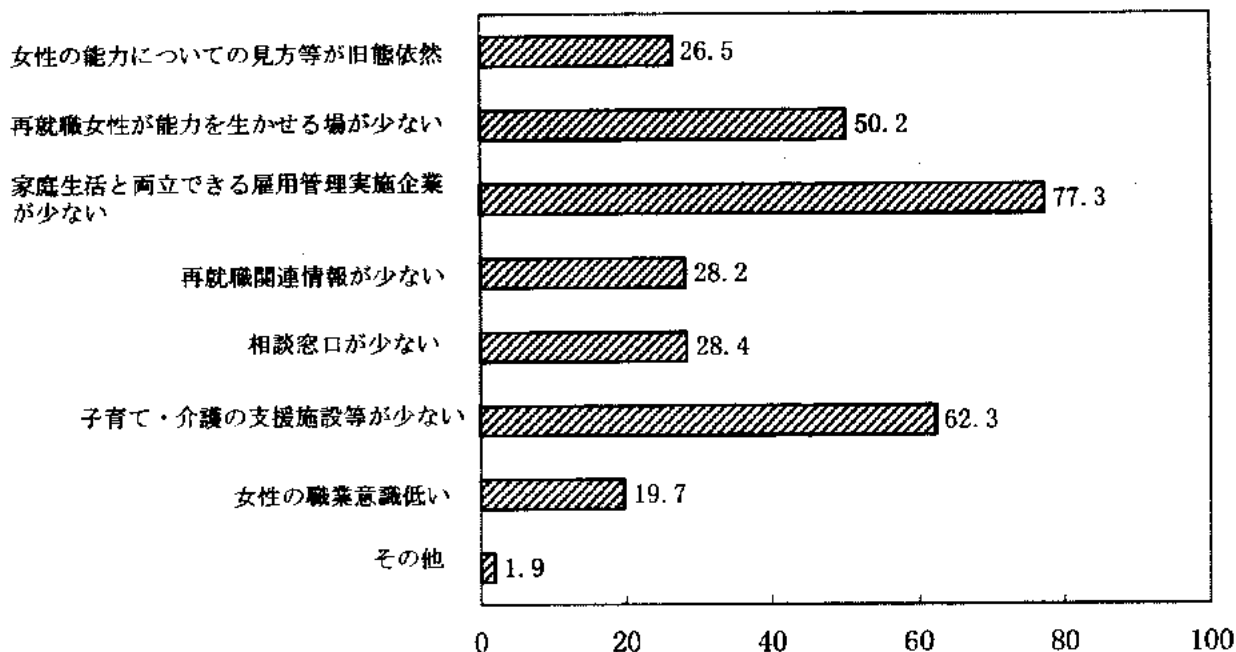
なお、0～3歳の子供のいる世帯の母の就業率は、10数年前と比較しても上昇していない。また、有配偶者の30歳台から40歳台前半の労働力率も上昇しておらず、乳幼児期を中心とする育児期のサポートのあり方が重要な要因と考えられる。

図表47 学歴別にみた無業の女性就業希望者の働けるようになる状況（回答2つまでの複数回答）



資料出所：日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」（平成8年）

図表48 女性の再就職に当たっての問題（複数回答）
（問題が「ある」と回答した者について）

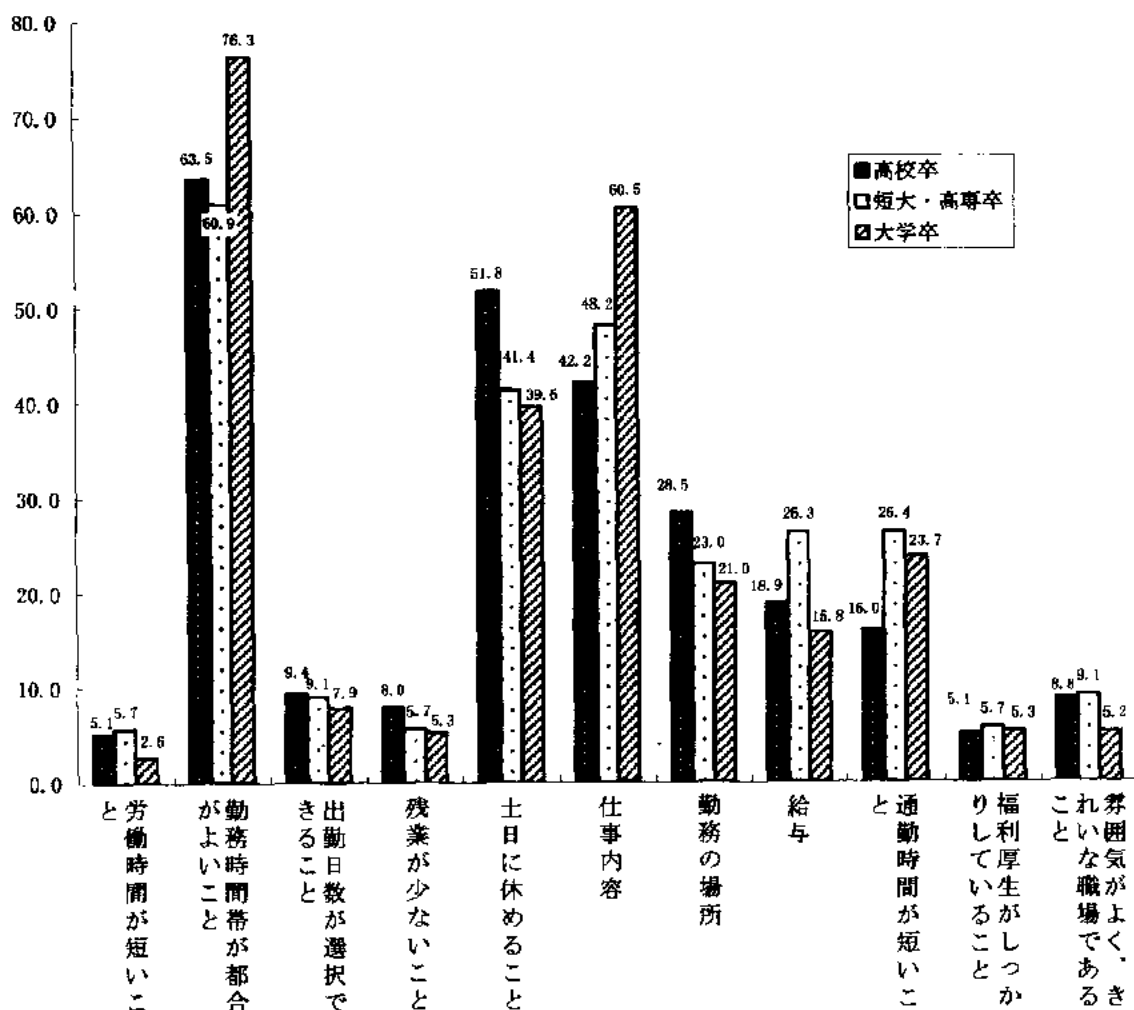


資料出所：ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」（平成7年）

再就職の仕事を選ぶ際には、都合のよい勤務時間帯であるかどうかを重視する人が最も多く、次いで土日に休めること、仕事内容が自分の望むものであるかどうかを基準に置く人が多くなっている。中でも高学歴の女性については、仕事内容を重視する者が多いことが特徴となっている（図表49）。就業形態についてみると、再就職を希望する女性については、正社員希望は少数で、パート、アルバイト希望が多数となっている。

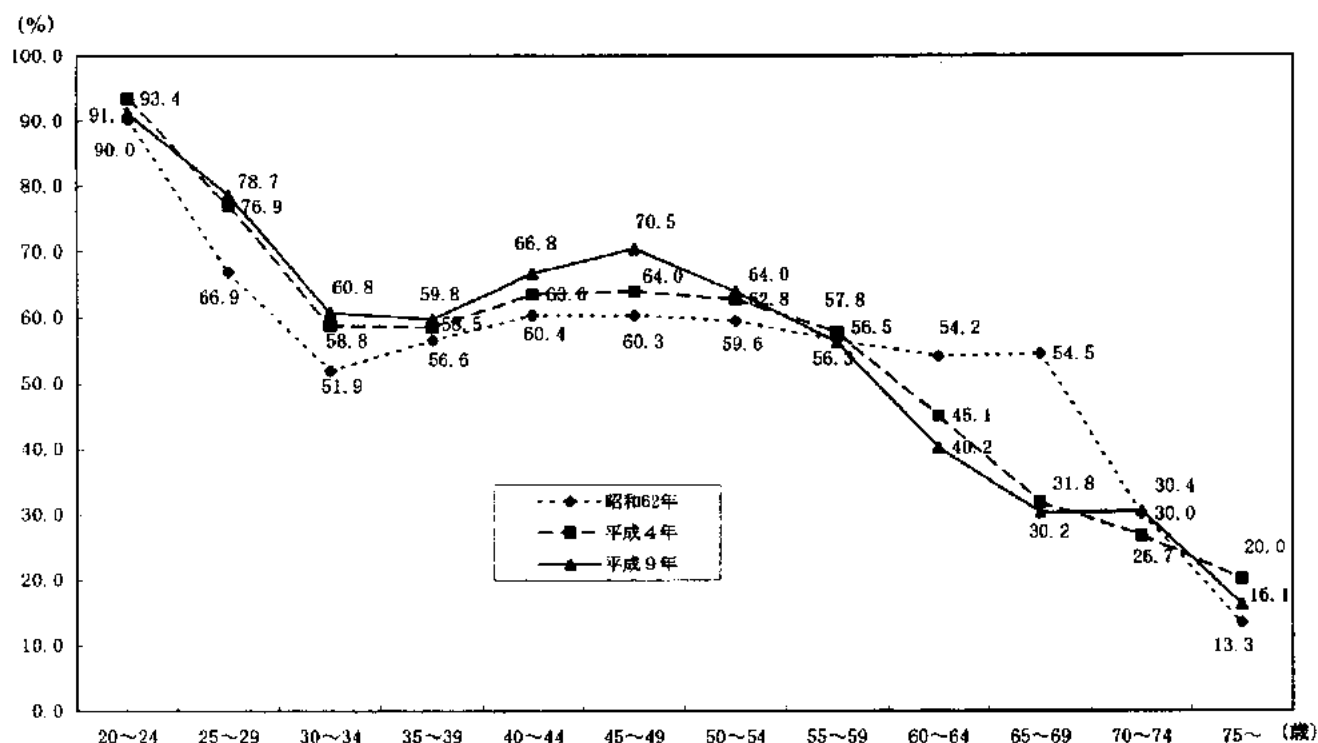
大学・大学院卒の女性については、従来、結婚・出産・育児期に就業率が低くなった後、再びあまり上昇しない傾向がみられたが、最近では就業率がやや上昇してきている（図表50）。大卒女性の割合が上昇する中で、大卒一般職女性が増加するなど、大卒女性の就業行動パターン、希望する仕事内容等が多様になっていること、景気低迷による夫の所得の伸び悩み等が影響しているのではないかと考えられる。

図表49 学歴別にみた無業の女性就業希望者の仕事で選ぶ際に重視すること
（回答3つまでの複数回答）



資料出所：日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」（平成8年）

図表50 大学・大学院卒業者の年齢階級別就業者率の推移（女性）



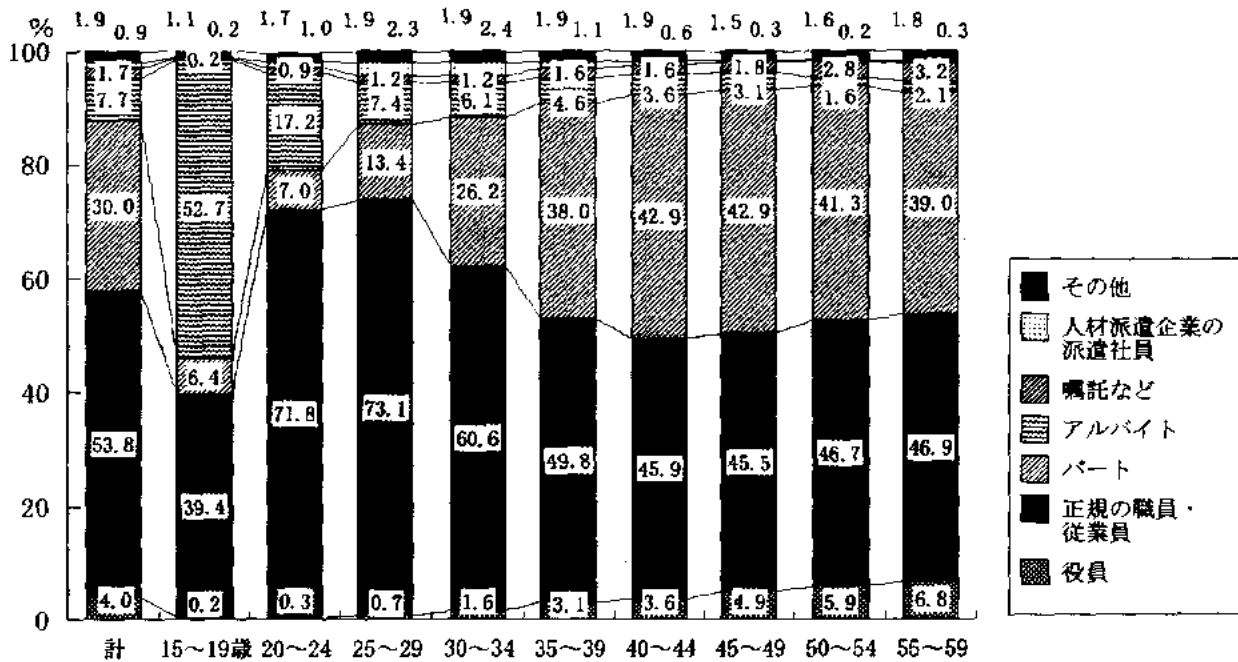
資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」

(5) 就業形態、働き方の多様化 — 広がる就業分野、パート・派遣等の非正規型労働者の増加 —

近年、男女ともに、パートタイム労働をはじめとする非正規型の就業形態で働く労働者の割合が増加する傾向にあるが、特に女性労働者については大きく増加している。年齢別には、20歳台においては、7割を超える女性労働者が正社員として働いているのに対し、30歳台に入ると徐々にパートタイム労働者が増え、30歳台後半以降はパートタイム労働者が4割程度、正社員・役員が5割程度となっている。また派遣労働者については、全体に占める割合はわずかではあるが、20歳台後半から30歳台前半にかけてその割合が高い（図表51）。

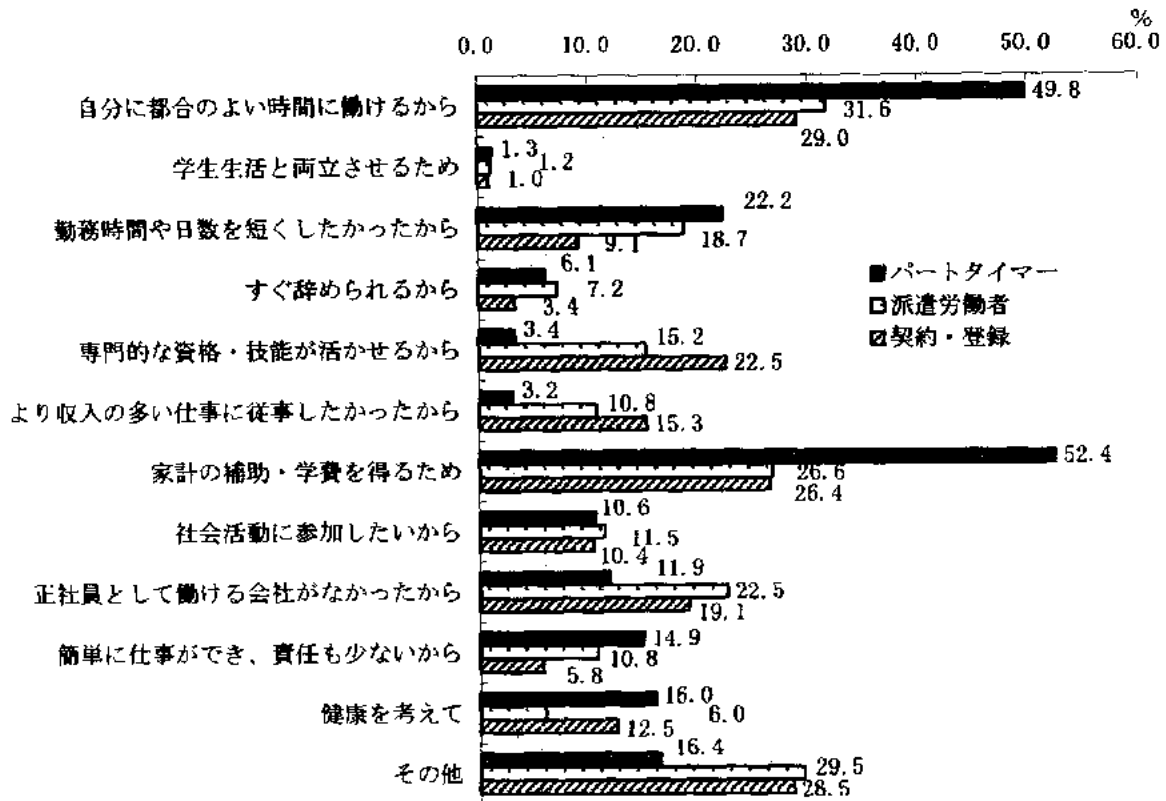
パートタイム労働、派遣労働等への就業等女性労働者の就業形態の多様化を促している要因としては、「家計の補助・学費を得るため」と併せて、「自分の都合のよい時間に働ける」、「勤務時間や日数を短くしたい」といった女性の時間に対する選好の強さが挙げられる。これは、女性が家庭責任を多く担っている現状において、生活とのバランスを重視する傾向が高いことを示している。派遣労働者、契約社員については、「専門的な資格・技能を活かせる」という積極的な理由も多くなっている一方、「正社員として働ける会社がなかった」という消極的な理由もみられ、また、他の就業形態に変わりたいとするものも比較的多い（図表52）。このようにパートタイム労働や派遣労働等への就業形態の多様化は、時間選好の強い女性労働者のニーズに合った働き方を可能としている一方で、正社員として働けないためにやむを得ずそうした働き方をしている女性が、派遣労働者や契約社員についても少なくないことに留意が必要である。

図表51 年齢階級別、雇用形態別雇用者の割合



資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」（平成9年）

図表52 女性の非正社員の現在の就業形態に就いた理由



資料出所：労働省「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

また、在宅ワーク、契約労働、テレワーク、起業、NPOにおける就業などの新たな働き方も拡がりつつある。

さらに、女性の職業生涯を考えた場合、ライフスタイルに応じて、一つの企業で継続して働く、一旦労働市場から退出した後パートタイム労働者として働く、転職しながら時々のニーズに合った就業形態で働く、起業するなど、男性以上に様々なキャリアパターンをとる可能性がある。また、職業選択において、女性向きと言われる職業にとらわれず、新たな分野にチャレンジしようとする女性や、専攻分野として、社会科学、理工系を選択する女性も増えてきている。そうした中で、自分の希望する仕事への就職、転職、キャリアアップを目指して、資格取得、講習・研修の受講、スクーリング、留学など、学習に対する女性の意欲は高まっているものとみられる。

(6) 家庭責任を取り巻く変化 ―男女ともに重くなる育児、介護などの負担―

前にみたとおり、核家族化の進行、高齢化に伴う要介護者の増加等により、男女を問わず働きながら一個人が担わなければならない育児や介護などの負担は今後ますます増大することが見込まれる。そうした中で、男性についても生活とのバランスに対する意識の変化はみられはじめており、今後は、男女労働者とも生涯を見通してキャリアプランと同時にライフプランを考えるようになるものと考えられる。

しかしながら、現状においては、まだまだ妻に多くの家事負担がかかっている。夫の家事関連時間は妻の有業、無業を問わずきわめて短い。若い世代については、わずかながら夫の家事関連時間が長くなる傾向にあるものの、共働きの妻の「仕事」時間と「家事関連」時間の合計時間は、夫や専業主婦と比べても長い（図表53、54）。

図表53 妻と夫の生活時間（共働き・専業主婦別）～夫婦と子供の世帯～

（時間、分）

	共 働 き 世 帯				夫が有業で妻が無業の世帯			
	平成3年		平成8年		平成3年		平成8年	
	夫	妻	夫	妻	夫	妻	夫	妻
1 次 活 動	10.04	9.50	10.09	9.58	10.07	10.06	10.08	10.14
睡眠	7.39	7.04	7.39	7.05	7.38	7.14	7.36	7.15
身の回りの用事	0.51	1.08	0.54	1.13	0.54	1.06	0.56	1.12
食事	1.34	1.37	1.36	1.39	1.34	1.46	1.36	1.47
2 次 活 動	8.46	9.52	8.34	9.28	8.39	7.46	8.39	7.34
通勤・通学	0.51	0.26	0.48	0.25	1.00	0.00	1.00	0.00
仕事	7.36	4.48	7.26	4.30	7.14	0.03	7.12	0.03
家事関連時間	0.19	4.39	0.20	4.33	0.25	7.42	0.27	7.30
3 次 活 動	5.11	4.18	5.17	4.34	5.15	6.09	5.13	6.12
在宅型余暇活動	3.19	2.52	3.20	2.55	3.16	3.46	3.13	3.44
積極的余暇活動	0.53	0.36	0.52	0.33	0.55	1.00	0.51	0.53
交際・付き合い	0.27	0.19	0.23	0.19	0.29	0.30	0.23	0.29

資料出所：総務庁「社会生活基本調査」（平成8年）

図表54 有業の妻と夫の生活時間（週間就業時間・週休制度別）～夫婦と子供の世帯～

（時間、分）

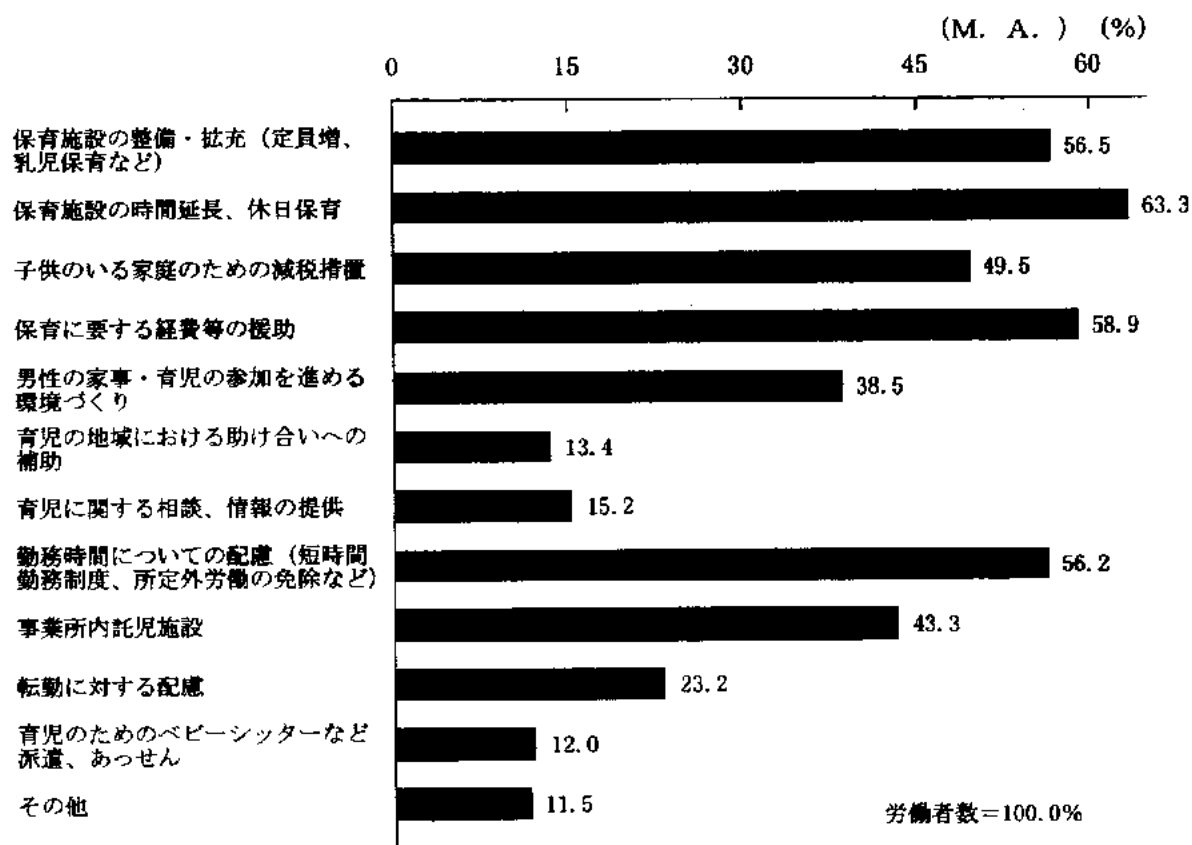
	週 間 就 業 時 間			週 休 制 度		
	～35時間	35～48時間	48時間～	週休2日	隔週週休2日	週休1日
〈妻〉						
1 次 活 動	9.59	9.58	9.51	9.57	9.51	10.00
睡 眠	7.06	7.07	7.02	7.06	7.07	7.03
身の回りの用事	1.12	1.13	1.16	1.13	1.09	1.19
食 事	1.40	1.38	1.33	1.38	1.34	1.38
2 次 活 動	8.53	9.59	10.47	9.22	10.08	10.00
通 勤 ・ 通 学	0.23	0.32	0.25	0.32	0.31	0.25
仕 事	3.18	5.33	7.02	4.19	5.35	5.34
家事関連時間	4.71	3.55	2.79	3.90	3.62	3.62
3 次 活 動	5.09	4.03	3.23	4.41	4.01	4.01
在宅型余暇活動	3.14	2.00	1.72	2.57	2.02	2.04
積極的余暇活動	0.38	0.27	0.23	0.33	0.27	0.23
交際・付き合い	0.21	0.16	0.12	0.20	0.13	0.15
〈夫〉						
1 次 活 動	10.37	10.18	9.55	10.04	10.04	10.15
睡 眠	7.53	7.42	7.30	7.32	7.37	7.44
身の回りの用事	0.57	0.58	0.52	0.57	0.54	0.52
食 事	1.47	1.38	1.33	1.34	1.33	1.38
2 次 活 動	6.50	8.00	9.29	8.22	8.50	9.01
通 勤 ・ 通 学	0.42	0.58	0.52	1.05	0.51	0.45
仕 事	5.42	6.37	8.15	6.50	7.36	8.00
家事関連時間	0.26	0.25	0.22	0.28	0.24	0.16
3 次 活 動	6.34	5.43	4.36	5.34	4.45	4.45
在宅型余暇活動	3.71	3.31	2.13	3.15	3.15	2.73
積極的余暇活動	0.77	0.60	0.42	0.64	0.48	0.38
交際・付き合い	0.19	0.24	0.22	0.25	0.21	0.19

資料出所：総務庁「社会生活基本調査」（平成8年）

現在、男性の家事・育児等の負担が少ない背景には、労働時間の長さや、職場優先の企業風土、長く職場にいたことが評価されるような職場の雰囲気、働き方の問題があることにも留意が必要である。

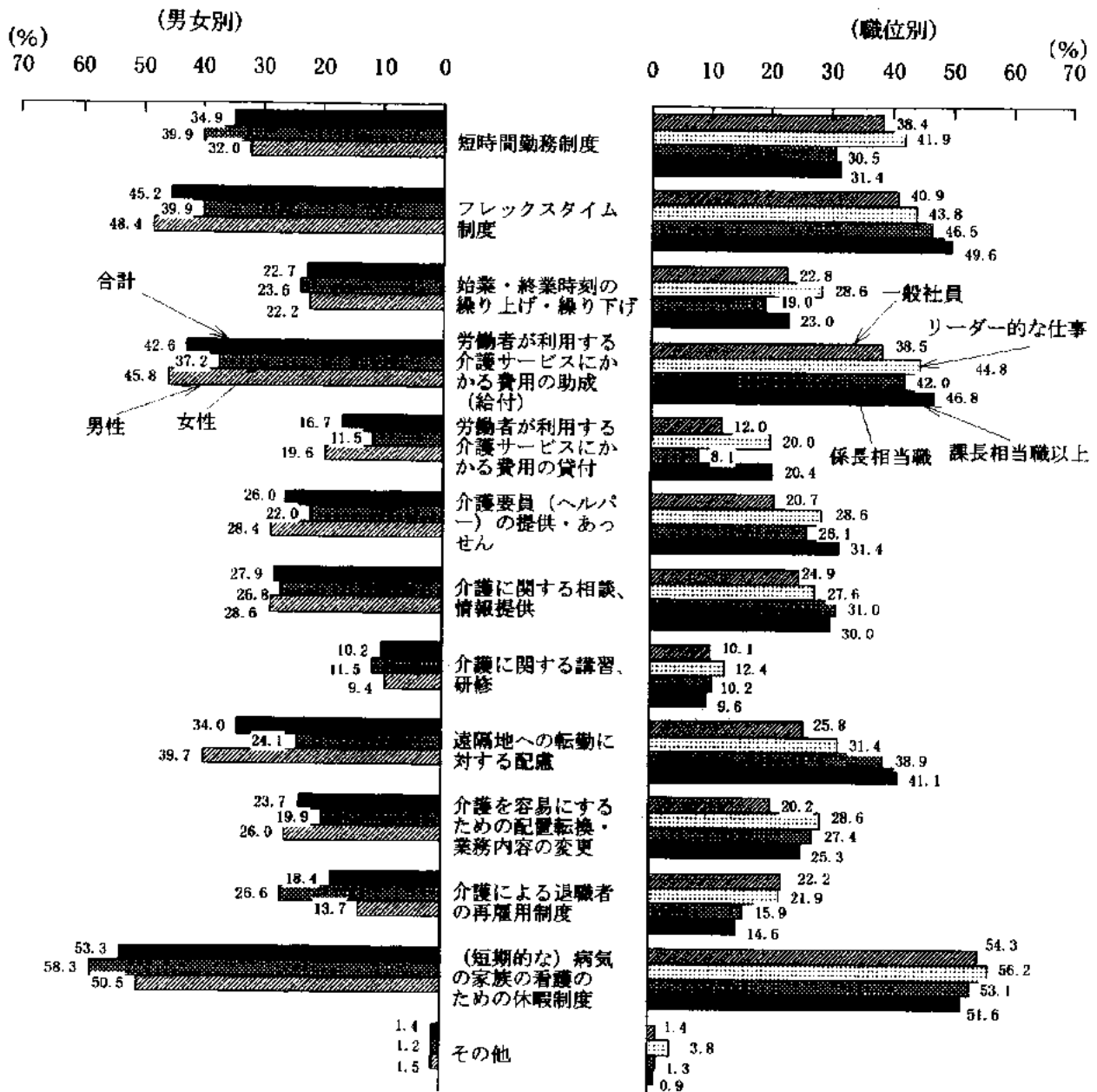
実際に育児・介護を行う労働者が希望する支援としては、育児については、保育施設の時間延長、休日保育、子どもの疾病時の対応、保育に要する経費等の援助、保育施設の整備・拡充、勤務時間についての配慮が多く、また、介護については、短期的な病気の家族の看護のための休暇制度、フレックスタイム制度、介護サービスにかかる費用の助成等が多い（図表55、56）。

図表55 仕事と育児を両立するために必要と思う対策



資料出所：（財）婦人少年協会「幼児期の子の母親との生活と就業の実態に関する調査」（平成6年度）

図表56 職位別介護に関する企業内施策に関するニーズ（複数回答）



資料出所：（財）婦人少年協会「仕事と介護との両立に関する調査」（平成8年度）

(7) 税制、社会保険制度等の影響 一個人の就業選択に与える中立的でない影響一

個々の労働者が性別にかかわらず主体的に職業を選択できるようにすることは重要な課題であるが、税制、社会保障制度、賃金制度等の諸制度・慣行の中には、個人の就業選択に対して中立でない影響を与えているものもあるものと考えられる。

特にパートタイム労働者についてはいわゆる就業調整の問題も指摘されている。所得税に関しては、かつて非課税限度額103万円を超えると本人の収入に対する課税に加え夫の配偶者控除が受けられなくなることにより、家族全体の手取り所得が逆に減少するといういわゆる逆転現象がみられたが、この点については、昭和62年に導入された配偶者特別控除の導入により解消されている。しかしながら、この結果、年間70万円未満の低収入の主婦の夫に対しては配偶者控除と配偶者特別控除の最高額の控除を認めることとなり、専業主婦や短時間しか働かないパートタイム労働者の就業意欲を抑制する効果も否定できない。

年金保険や医療保険という社会保険制度については、年収130万円という被扶養者認定基準を超えると保険料の徴収によりかえって手取り所得が減少するという逆転現象が生じるとともに、事業主の保険料負担も生じる。

また、多くの企業において、配偶者手当制度が設けられているが、支給要件として配偶者の所得制限がある場合が約半数であり、これにより逆転現象が生じている場合もある。

実際に、パートタイム労働者のうち、3割強が税金、社会保険料、配偶者手当を考慮し、年収が一定限度額にとどまるよう就業調整を行っており、この割合は近年上昇している(図表57)。

図表57 就労調整の対応別パートタイム労働者等の割合

(単位：%)

区 分	1週間の所定労働時間が正社員より短い非正社員						1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い非正社員(注1)					
	計		男		女		計		男		女	
	7年	2年	7年	2年	7年	2年	7年	2年	7年	2年	7年	2年
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
就労調整を考慮する	31.6	26.4	11.3	9.9	37.6	30.4	7.8	7.5	3.8	3.2	10.9	10.5
最初から年収が非課税限度額を超えないように計画的に働く	19.9	15.2	8.2	5.9	23.4	17.5	4.7	4.1	2.5	2.1	6.5	5.5
年収が非課税限度額を超えそうになったら休みを取るなどして調整する	11.7	11.2	3.1	4.0	14.2	12.9	3.1	3.4	1.3	1.1	4.5	5.0
年収が非課税限度額を超えることはしない	18.5	26.1	17.9	21.0	18.6	27.3	4.0	5.4	2.4	4.5	5.3	6.0
年収が非課税限度額を超えても関係なく働く	27.8	24.2	35.4	29.1	25.6	23.0	59.9	62.4	65.3	63.5	55.6	61.9
特に考えていない(わからない)	22.1	23.3	35.4	40.0	18.2	19.3	28.3	24.7	28.5	28.8	28.2	21.9

資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

注1) 平成2年は「1週間の所定労働時間が正社員とほぼ同じ労働者」

また、配偶者手当については、制度を有する企業の割合は近年8割弱で推移しているが、そのうち支給制限を設けている企業の割合は約半数でこれは近年増加している。支給制限の要件としては、配偶者の年間所得額について、配偶者控除を受けられる上限の103万円とする企業が大多数であるが、最近では社会保険の被扶養者認定基準の130万円とする企業も増えている（図表58）。なお、配偶者手当については、処遇、人事制度が能力業績重視へと見直される中で、生活給的な意味合いの強いものとして廃止する企業の例もみられる。

さらに、年金制度において、いわゆる第3号被保険者は保険料が免除されていることについて、異なる世帯形態間の公平性や、年金制度の個人単位化の観点からの議論があるように、税制、社会保障制度については、個人の就業選択に対する影響を中立的なものにするという視点にも配慮した見直しが議論となっている。

図表58 配偶者手当がある企業の割合、配偶者手当の支給制限の有無及び平均手当額

(昭和61年)

(%)

配偶者手当制度「有」企業	配偶者手当の支給制度「有」企業	配偶者手当が支給制限の対象となる配偶者の年間所得額							配偶者手当の支給制限「無」企業
		100万未満	100万	100～120万	120万	120～135万	135万	135万超	
[75.9] 100.0	[31.0] 40.8	—	—	—	—	—	—	—	59.1

1 企業当たり平均配偶者手当額 7200円

(平成4年)

(%)

配偶者手当制度「有」企業	配偶者手当の支給制度「有」企業	配偶者手当が支給制限の対象となる配偶者の年間所得額							配偶者手当の支給制限「無」企業
		100万未満	100万	100～120万	120万	120～135万	135万	135万超	
[77.8]	[32.5] 100.0	6.1	83.3	4.0	4.5	0.7	0.7	0.7	[45.3]

1 企業当たり平均配偶者手当額 9300円

(平成9年)

(%)

配偶者手当制度「有」企業	配偶者手当の支給制度「有」企業	配偶者手当が支給制限の対象となる配偶者の年間所得額							配偶者手当の支給制限「無」企業
		103万未満	103万	103～130万	130万	130～141万	141万	141万超	
[76.6]	[38.2] 100.0	2.3	76.3	0.2	15.4	0.0	5.3	0.4	[38.4]

1 企業当たり平均配偶者手当額 10,500円

資料出所：労働省「賃金労働時間制度等総合調査報告」

注) 1 [] 内の数字は全企業を100としたものである。

2 平成9年の配偶者手当の支給制限「有」、「無」企業の [] 内の数値は、報告書より算出したものである。

IV 政策の方向

以上、マクロにおける女性労働の現状と、企業の雇用管理、個人の就業意識の変化についてみてきた。

企業においては、経済の成熟化、グローバル化、技術革新の進展などに伴い、厳しい経済環境を生き抜くための雇用管理のあり方を模索している。また、個人については、今後の少子・高齢化の中で、男女労働者とも生涯に担わなければならない育児・介護などの負担は増大することが見込まれ、また仕事以外の生活を重視する傾向がみられる中で、価値観、ライフスタイルに合った柔軟な働き方が求められるようになっていく。

こうした企業が雇用管理を変えようとする動きと、個人が働き方を変えようとする動きは、相矛盾するものではなく、一定の条件を整えることにより、双方が望ましい方向へ進む途があるものと考えられる。特に、労働力供給の減少が目前に迫っていることを考えれば、条件整備を促進すべく、そのための政策に着手する必要がある。

企業、個人の動き及び双方が望ましい方向へ進むための条件としては、雇用機会の確保を図ることとともに、次の事項を挙げることができる。

- ① 性差ではなく個人の能力に基づく雇用管理を行うことが、個人の能力発揮の促進のみならず、企業の競争力強化、効率的経営の推進の観点からも求められていること、

その際、性別にとらわれない雇用管理のあり方について納得性、公平性を得るためのルールづくりを行うとともに、能力により処遇が決まるという雇用管理が主流となることを前提として、個人のエンプロイアビリティを高める仕組みが必要であること

- ② 仕事と生活のバランスに配慮することは、個人の家庭責任の増大や仕事以外の活動を重視する傾向に合致すると同時に、企業にとっても必要な人材の確保・維持を図るために、労働者のキャリアプランのみならず、ライフプランにも配慮した雇用管理が必要であることが認識されはじめていくこと、

その際、今後は、男女ともに様々な生活・家庭事情を有するようになることを前提とし、そうした労働者が最大限に能力を発揮できる社会システムを、個人、企業、及び社会全体が応分にコスト負担をする仕組みと併せて、構築することが必要であること

- ③ 雇用・就業形態の多様化は、個人のキャリアパターンの選択肢を広げるとともに、企業にとっても事業に必要な様々なタイプの人材を適材適所により活用することを可能とすること、その際、正規型と非正規型の労働者の二極分化が生じないよう、働き方に応じて、適切な評価、処遇を受けられる環境を整えるとともに、個人の選択によって不合理な不利益を被ることのないようなルールをつくっていくことが必要であること

こうした条件を整備し、企業、個人双方のニーズを満たしていくことは、とりもなおさず、女性が働きやすく、能力を発揮しやすい社会をつくることであり、また、今後さらに増加の見込ま

れる様々な価値観、ライフスタイル、家庭・生活事情等を有するすべての人々にとって働きやすい社会をつくることと言っても過言ではない。さらに、今後、少子・高齢化の進行により、労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国経済の持続的発展や国民全体が豊かで質の高い生活を享受することを可能とすることでもある。

以下では、これらの課題に対する政策の基本的方向について考えることとする。

1 実質的な男女均等の実現 ―性別にとらわれない人事管理の徹底―

経済環境の変化により国際競争が激化するとともに、人口構成が変化する中で、我が国企業の競争力を高めていくためには、能力業績重視への転換、性別、年齢にとらわれない人材活用が不可欠となっている。企業においては、改正均等法の施行に伴い、雇用管理制度については男女均等なものへと見直しが進んだが、総合職として採用されても、将来の昇進・昇格に展望が持てないとする女性が少なくないなど、実態上の課題は多い。今後、企業が急速な環境変化に対応するためには、真に性別にとらわれず個人がその能力を発揮でき、処遇される仕組みを早急に整えていかなければならない。実際に、キャリアコースの多様化は女性だけでなく、男性についても進んでおり、それに伴い男女による差はむしろ小さくなっている。企業は、個性に着目した人材活用を進めるべく、女性の活用のみならず人材全体の活用のあり方も見直す必要がある。特に、女性労働者の勤続年数が伸びる中で、従来型の勤続年数が短く入れ替わりの頻繁な女性労働者と長期継続雇用型の男性労働者を想定した雇用管理を行っていたのでは、女性労働者の能力を十分に活用することはできなくなっている。これは、効率的な経営を目指す企業にとっても、人材の有効活用がなされない非効率な状況と言える。こうした状況を踏まえ、性別にとらわれない人事管理を徹底するため、男女雇用機会均等法に基づき、男女の均等取扱いの確保対策の充実・強化を図ることが必要である。

その中で、企業の雇用管理の変化に対応し、男女均等の確保という観点から雇用管理の望ましいあり方についての情報提供を行うことも必要であろう。特に、コース別雇用管理制度については、依然として事実上の男女別雇用管理として機能している例や、一般職の勤続年数が長期化する中で、コース区分の合理性や、コース間の処遇の格差について納得を得られにくい例もみられるところである。コース別雇用管理をはじめとする職務や職種による区分型の雇用管理について、法違反の是正という観点だけでなく、そうした雇用管理が企業規模を問わず拡がりつつあることを踏まえて、真の均等法の趣旨の実現という観点から、望ましいあり方についての指針等を示すことは必要と考えられる。

さらに、雇用の分野における真の男女平等の実現に向け、実質的に男女均等な雇用管理を徹底する方策等について、今後均等取扱いやセクシャルハラスメントに対する苦情、紛争が増加すると見込まれることも踏まえ、事前防止型に加え事後処理型のシステムの拡充も含め、幅広い検討を進めることが必要である。

また、妊娠中及び出産後も継続して働き続ける女性が増加していることから、母体や胎児の健康・安全が十分確保されるよう、妊娠、出産期における母性保護規定の遵守を徹底するとともに、妊娠、出産を原因として、雇用管理面で不利益な取扱いを受けることのないよう企業の望ましい雇用管理のあり方やそのための環境整備に向けての方策等について検討を行うことが必要である。さらに女性は、その身体に妊娠や出産のための仕組みが備わっているため、ライフサイクルを通じて男性とは異なる健康上の問題に直面することを踏まえ、リプロダクティブ・ヘルスに関する意識の浸透、女性の生涯を通じた健康支援への取組も重要である。

2 企業のポジティブ・アクションの促進 ―均等の実効性確保のための手法の普及―

男女均等な雇用管理が制度面で実現されても、過去の経緯などにより、女性の能力を十分に活かし切っていない状況がなかなか改善されないケースも多いことから、均等な制度を実効あるものとし、女性の能力を最大限活かすための人材活用の手法として、企業のポジティブ・アクションの取組を促進していくことが不可欠である。このため、企業においては、女性活用の現状を客観的に把握し、男女の活用状況にアンバランスがある場合には、その原因分析、問題点の把握を行った上で、問題点に即したポジティブ・アクションを、その効果を検証しながら進めていくことが重要であり、そうした企業の取組促進に向けた一層の支援を行うことが必要である。

具体的には、経営トップや中間管理職クラスに対し、ポジティブ・アクションが人材の有効活用、経営効率化にもつながるものであることについて理解を促し、職場の意識改革を図るとともに、企業のポジティブ・アクションを促すための仕組みとして、女性の職域拡大や管理職比率に関する目標の設定など企業が取り組むべき措置を指針として示すこと等が必要である。さらに、企業のポジティブ・アクションの実施状況について把握をするとともに、諸外国の制度も参考にしながら、ポジティブ・アクションの取組を一層実効あるものとするための手法について検討することも必要である。

3 女性のエンパワーメント(力をつけること) ―適切なキャリア選択と能力開発の促進―

同時に、女性労働者の側にも、これまで以上に積極的に能力を発揮していこうとする意欲、姿勢が望まれる。企業の女性活用に対する考え方が大きく変わろうする中で、今後、能力、意欲次第で女性が力を発揮しやすい環境は整備されていくことが見込まれる。しかしながら、女性の意識として、女子学生の事務職志向にみられるような女性向きの仕事といった固定的な考え方や、管理職への昇進に対する消極的な姿勢が残っており、企業における女性の職域拡大や登用の阻害要因となっているとの指摘もある。もとより、働き方の選択肢は拡がりつつあり、男女を問わず、昇進よりも仕事内容、仕事から得られる充実感を重視するなどの傾向がみられる中で、個人が主体的に選択を行い、能力を発揮できることが重要であり、適切な選択のため

の準備についての情報提供や選択を実現するための能力開発の実施等により、女性のさらなるエンパワーメントを図ることが不可欠である。

このため、学校教育の早い段階から男女平等意識や職業意識の醸成のための教育を充実させるとともに、進路選択、職業選択に当たり、女子生徒・学生に対し、職業人となるための自覚を促すことや、とりわけ進路指導担当者に対して、将来の職業構造なども含めた適切な情報提供を行うことが必要である。また、就職後においても、女性は男性以上にキャリアパターンが多様であることを踏まえたキャリアカウンセリングの充実や、仕事と家庭との両立に関して、女性が抱える様々な問題を解消するための生活環境整備、ライフデザインに関する情報提供などが必要である。

特に、近年の経済環境を背景に、女子生徒、学生の就職は厳しい状況になっており、やむを得ず正社員ではなくフリーターやアルバイトとして就職し、短期間のうちに離転職をするというケースが増えているが、将来どのようなキャリアパターンを選択するにせよ、若年期において、ベースとなる職業能力を身につけておくことが、そのキャリアパターンを実現し、十分に能力発揮するために重要である。従来は、就職した企業におけるOJTにより、そうした職業能力形成が一般的になされてきたが、今後は企業外での教育訓練も含めた様々な機会を活用することにより、基礎的な職業能力形成を身につけていくことが、将来の就業選択の幅を広げるためにも重要であり、そのための自己投資を支援する仕組みを整備することも必要と考えられる。

4 育児・介護など家庭責任との両立支援 —育児期等における多様な働き方の推進—

女性の働き方についての考え方をみると、出産・育児に際しても、就業を継続することが望ましいとする者が増えているものの、現実には、育児期の就業率にはこのところ大きな変化がみられない。今後、労働力供給の減少が見込まれる中で、育児期の就業継続をいかにサポートしていくかが重要な課題であり、保育行政など関連施策も含めた、総合的な対策の展開が求められる。

このため、育児については、まず、男女ともが、育児休業を取りやすく、職場に復帰しやすい環境の整備、職場の雰囲気改革を図ることが重要である。併せて、育児休業を取得せずに働き続けようとする労働者や、育児休業復帰後の労働者の育児期の働き方として、より多様な選択肢を用意していくことが極めて重要と考えられる。さらに、出産、育児のための休業中や、育児をしながら働く期間において、職業能力が低下することのないよう、その間の職業能力開発の促進やモラルの維持・向上を図ることも重要である。

育児期の働き方については、我が国においては、現在のところ、正社員・フルタイム労働か非正社員・パートタイム労働かのほぼ二者択一を迫られるというのが実情であるが、諸外国ではより柔軟な働き方が確立されており、我が国においても、国民全体として、育児期の働き方等についての議論を深め、コンセンサスを形成していくことが必要と考えられる。具体的には、

正社員の短時間勤務制度やフレックスタイム制度などの柔軟な労働時間制度や、フルタイム労働とパートタイム労働など異なる就業形態の間の相互転換制度、ジョブシェアリング（２人で一つの仕事を分け合うもの）などが選択肢として考えられるところである。育児休業に加え、これらの各種制度をニーズに応じて組み合わせることにより、育児を両立させながら、雇用の継続を図ることができる仕組みを、社会全体で構築することが必要である。なお、育児の責任は、女性、男性が共に担うべきであり、以上の育児休業の取得や、育児期の働き方の問題を、女性のみの問題として捉えるのではなく、男性についても同様の課題として考えていくことが重要である。

介護についても、高齢化に伴う要介護者の増加などにより、男女を問わず、一労働者が生涯に担う負担は増加することが見込まれており、育児・介護休業法に基づく介護休業が取得しやすい環境の整備等を図ることが重要である。

なお、育児・介護をはじめとする家庭責任と仕事との両立に対するサポートについては、両立を図ることによって、労働者個人のみならず企業、あるいは社会全体としてもメリットが得られることを考慮し、両立のための負担を、労働者個人、企業、社会全体がバランスよく担っていくことが重要である。また、育児・介護や様々な家事負担に関しては、現実のニーズに即した多様な施策、サービスが、官民双方により用意されていくことが必要であり、こうした分野への民間事業者の参入促進も含めた環境整備が望まれる。特に、育児については、利用者の多様な保育ニーズに対応したサービスの提供、都市部などニーズの高い地域における計画的な保育サービスの整備などが必要である。家事負担については、家庭内におけるバランスを図ることが必要であり、また、今後、家事代行サービスが普及すること等により家事負担が社会的に軽減されることも考えられるであろう。

さらに、欧米の企業においては、労働者の家庭・生活事情を配慮した「ファミリー・フレンドリー」な雇用管理制度として、柔軟な労働時間制度のほか、家族看護休暇制度、在宅勤務、転勤に当たって家庭の事情を配慮するといった、労働時間、就業形態・就業コース、就業場所の各面において柔軟な働き方を可能とする制度の導入がみられるところであり、今後、我が国においても、そうした制度の普及促進を図ることが重要である。

また、中央省庁再編に伴う労働、厚生両省の統合を控え、従来、両省が行ってきた関連施策のより総合的、効率的な展開を図ることが重要である。従来の両省の施策は視点は異なるものの、職場における均等対策あるいは家庭との両立支援対策と、少子化対策あるいは家庭における保育対策は背反するものではなく、相互にプラスにはたらく表裏一体の関係にあるものであり、積極的な取組が要請される。

5 働き方の見直し ―職場優先の企業風土の改革、効率的な働き方の推進―

職業生涯が長期化する中で、仕事と生活とのバランスを図るためには、現在の働き方を見直して、仕事だけでなく、個人のプライベートな時間、例えば趣味や交際、学習や地域での活動などを幅広くバランスをとって充実させることができるようにしていくことも必要である。また、仕事以外の様々な活動を充実させる中で、夫の家事参加が進めば、妻の仕事と家庭とのバランスも変化し、現在は家事負担のために、働くことのできない、あるいは短時間しか働くことのできない女性の能力発揮の促進にもつながるものと考えられる。

現在の働き方については、職場優先の企業風土や、長時間職場にいたことが評価されるような職場の雰囲気、チームで仕事をするために個人の仕事の範囲が不明確になりがちな仕事の仕方などの問題が指摘されている。このため、仕事とそれ以外の生活とのバランスについての一層の意識改革、職場優先の企業風土の改革に対する労使の取組の促進を図るとともに、フレックスタイム制や、平成10年の労働基準法改正により導入されることとなっている新たな裁量労働制の活用、労働時間の長短のみに左右されない能力業績の適切な評価、個人の仕事の範囲の明確化などにより、効率的な働き方を推進していくことが重要である。

6 多様なキャリアパターンの実現 ―良好な選択肢としての非正規型就業の整備―

企業における多様な人材の活用や、個人の多様な働き方へのニーズに対応し、雇用・就業形態の多様化は今後もさらに進むことが予想される。雇用・就業形態の多様化は、女性がその価値観、ライフスタイルに応じて選択できる就業の場を拡げる点でプラスの評価ができるが、正規型と非正規型の労働者の二極分化の懸念もあり、その選択肢を良好なものとしていくことが重要である。まず、パートタイム労働者については、女性労働者全体に占める割合が急速に高まり、現在約4割に達するとともに、質的にも専門職や現場管理者などへの多様化が進んでおり、多様性に応じたきめ細かな対策を講じていくことが必要となっている。また、パートタイム労働者の就業実態、通常の労働者との均衡等を考慮して、労働条件の確保等雇用管理の改善を進めることが必要である。また、在宅ワークについては、育児期を中心として仕事と家庭の両立が可能となる就労形態として、近年急速に拡がりつつあり、契約条件の明示や適正化を図ることにより、今後、健全な発展を図る必要がある。さらに、テレワーク、SOHO、NPOなどの新たな働き方についても、それぞれ他とのバランスのとれた良好な雇用・就業形態となるよう、環境整備を図ることが重要である。

職業生涯を通じたキャリアとしてみても、今後、性別を問わず、個人のその時々のご家庭・生活事情等に応じて、フルタイムと短時間や他の勤務形態との間を転換する、仕事を一時中断して再教育を受けるなどの、様々なパターンが出てくるものと考えられる。個人が、労働市場からの出入りを含め自らの働き方を選択し、十分に能力を発揮し、適切な評価を受けることができるよう、多様な雇用管理制度や処遇のあり方について、企業に対する情報提供を行うことが

重要である。また、個人に対しては、自らの責任の下に適切なキャリア選択が行われるよう、キャリア設計に関する情報提供、相談援助等も必要である。

女性のキャリアパターンとして、再就職型が依然として多い現状を踏まえれば、再就職女性の能力発揮の場の確保が特に重要である。企業が再就職女性を受け入れやすい環境を整備するため、労働市場から退出している間の職業能力開発あるいは再教育の促進、再就職に当たっての職業能力の評価・検証のあり方の検討、マッチングシステムの整備などが必要である。職業能力の評価に関しては、サービス業における対人スキルのように、これまであまり標準化の進んでいない種類の能力評価についても留意が必要である。また、マッチングに関しては、インターンシップや「紹介予定派遣」（いわゆるジョブサーチ型派遣）の活用も考えられる。

さらに、求人における年齢制限の緩和・解消とともに、時間選好が高いといった再就職女性のニーズに対応した、正社員の短時間勤務などの本格的活用の方法を普及していくことも重要である。企業にとっても、多様な選択肢を用意することは、事業内容に応じた必要な人材の確保を容易にするという点でメリットがあると考えられる。

7 均等・公平を確保するための環境整備 ―総合的な個別労使紛争処理システムの整備―

能力業績を重視した個別管理への移行等に伴い、賃金をはじめ労働条件、配置転換、昇進・昇格、セクシュアルハラスメント等様々な問題についての個別の苦情や労使紛争が増加すると見込まれているが、その中で男女の均等取扱いの確保が、今後、一層重要な課題となると考えられ、このような苦情に対し、的確かつきめ細かな対応が行われるとともに、紛争が公正、透明な手続きの下で迅速に解決が図られることが必要となっている。このため、個別の苦情に対し、企業内の労使による相談体制を整備するとともに、公的機関としての相談窓口等の拡充を図ることが必要である。また、均等法に基づく機会均等調停委員会制度の周知、活用のための支援、さらに均等のみならず、女性が働く上で直面する労働条件等をめぐる幅広い紛争についての総合的な個別労使紛争処理システムの整備が必要である。

さらに、税制、社会保障制度、賃金制度等については、パートタイム労働にもみられるように、個人の就業選択に対し中立でない影響を与えている面があることを踏まえ、その影響をできる限り中立的なものとするよう、様々な世帯形態間の公平性等をも勘案しながら、個々の制度の撤廃も含め、検討を行うことが必要である。特に、多様な就業形態の普及が見込まれる中、このような制度が中立でない影響を与えることのないよう留意が必要である。また、退職金や年金、保険などについて、長期勤続が有利に働くような仕組みがみられるが、離転職や労働市場からの退出、再参入に際してできる限り不利にならないようなあり方について、検討を行うことも重要である。