

第16回日韓ワークショップ報告書
女性労働問題：日韓比較



第16回日韓ワークショップ報告書
女性労働問題：日韓比較

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

労働政策研究・研修機構（JILPT）は、毎年、韓国労働研究院（KLI）と共催で日韓両国に共通する労働政策課題を取り上げて議論し、相互の研究の深化を図ることを目的に「日韓ワークショップ」を開催している。2016年のワークショップは「女性労働問題：日韓比較」をテーマに、6月3日東京で開催した。

日本では1985年に男女雇用機会均等法を制定し、日本のそれまでの雇用管理を大きく転換させるものとなった。その後も、男女雇用機会均等法の改正や、また、数次にわたる男女共同参画基本計画等により、企業における女性の活躍を推進してきた。

安倍総理大臣は、一億総活躍社会の実現を掲げ、女性も男性もそれぞれの能力を發揮できる社会の創設を謳っている。また、2016年4月からは、女性活躍推進法が施行され、大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定を義務付けられることになった。しかしながら、欧米諸国と比べると、日本の女性活躍は進んでいる状況にあるとは言えない。

本ワークショップでは、日韓ともに重要な課題となっている女性の労働の現状と取り組みについて、日本と韓国、両国の研究者がこれまでの研究成果に基づいて報告し、議論を行った。

本報告書はワークショップの報告論文を収録したものである。本報告書が今後の両国の雇用問題研究の一助となれば幸いである。

2016年 9月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野 和夫

目 次

「ジェンダーの観点から見た韓国の雇用政策」 （チャン・ジョン 韓国労働研究院 社会政策研究本部長）	1
「女性活躍と日本の働き方 ～男性の働き方改革に向けて～」 （池田 心豪 労働政策研究・研修機構 主任研究員）	27
「金融危機以降の韓国の女性労働市場の変化と特徴」 （チョン・ソンミ 韓国労働研究院 研究委員）	37
「日本の女性の活躍促進について」 （永田 有 労働政策研究・研修機構 統括研究員）	55
プログラム	71
出席者リスト（KLI および JILPT）	72

ジェンダーの観点から見た韓国の雇用政策

韓国労働研究院 社会政策研究本部長

チャン・ジョン

I 序論

「ジェンダーの観点 (gender perspective)」から雇用政策を見るということは、何をどのようにするという意味であろうか？ ペ・ウンギョン (2016) はジェンダーの観点を「人々が置かれている多様な社会的位置と重層的アイデンティティを考慮しつつ、ジェンダーをめぐる構造的・制度的不平等を減少させようとする“交差性”パラダイムの観点」を意味するものであるといった。「交差性 (intersectionality)」というのは、格差 (または不平等) の多次元性を前提に、人々は階級、階層、性別、人種等、格差の各次元で異なる位置にいることによって重層的な抑圧を経験するという現実を指す (Collins、2000)。女性だから経験する抑圧と、労働者として体験する差別、貧困ゲットー地域に居住しつつ感じる剥奪が重複的に作用しているという意味である。もし、所得不平等のみを解決すればよく、男女別賃金格差に悩む理由がないと主張するならば、これは所得不平等の問題なので、ジェンダーの観点ではない。

ジェンダーの観点は性 (gender) をめぐる不平等構造を現し、この不平等を解消する方策を講じるという意味を持つので、労働市場に関連する最も基本的な問いは次の2つである。まず、女性が配偶者や家族に頼らずに経済的独立が可能ないように働く機会が十分に提供されているのか？ 次に、労働に対する正当な補償が与えられているのか？ すなわち、同一価値労働に対して同一賃金が支払われているのか？ この論文ではこの2つの基準をもって韓国労働市場の現実を見て、この現実に影響を及ぼした雇用政策の流れを探ってみようと思う。

事実上、上2つの問いに対しては、既に答えは出ている。そのため、問いはこのように変わる。まず、韓国で女性就業率はなぜこれほど低いのか？ 次に、男女別賃金格差はなぜこれほど大きいのか？ もちろん、大きな流れで見れば、女性就業率と性別賃金格差の緩和はある程度進展したが、女性の高学歴化や社会の他の領域に見られる家父長制の弱体化から判断すると、期待に及ばない不十分な成果であることに間違いはない。しかも、私たちは過去数十年に渡って男女平等のため多様な政策を実施し努力してきたのではないのか？

本稿では、労働市場の男女平等を推進するための政策だけでなく、一般的な社会的弱者保護政策が女性労働者に及ぼす影響を広く探る。前者に該当する政策は雇用平等法と積極的雇用改善措置、仕事・家庭の両立政策等があり、後者として検討すべきなのは最低賃金制と非正規職法、労働時間政策とパートタイム労働政策等である。

未だ韓国で女性が労働市場で「弱者」にとどまっているのは、雇用政策のどんな部分が誤っているからなのか？ 結論からいうと、事実上コインの両面である次の2つの理由に要

約される。まず、労働市場の男女平等を推進するための政策は、政策対象が女性であることとは厳格に区分されなければならないにも関わらず、そうならなかった。女性が恩恵を受ける政策を講じることでは労働市場における性別境界を消すことはできず、性別境界を消せなければ男女平等は期待できない。したがって、保育サービスや男性育児休暇の拡大にこれまで以上に力を入れなければならず、パートタイム労働拡大の代わりに残業の制限がより有効な政策である。

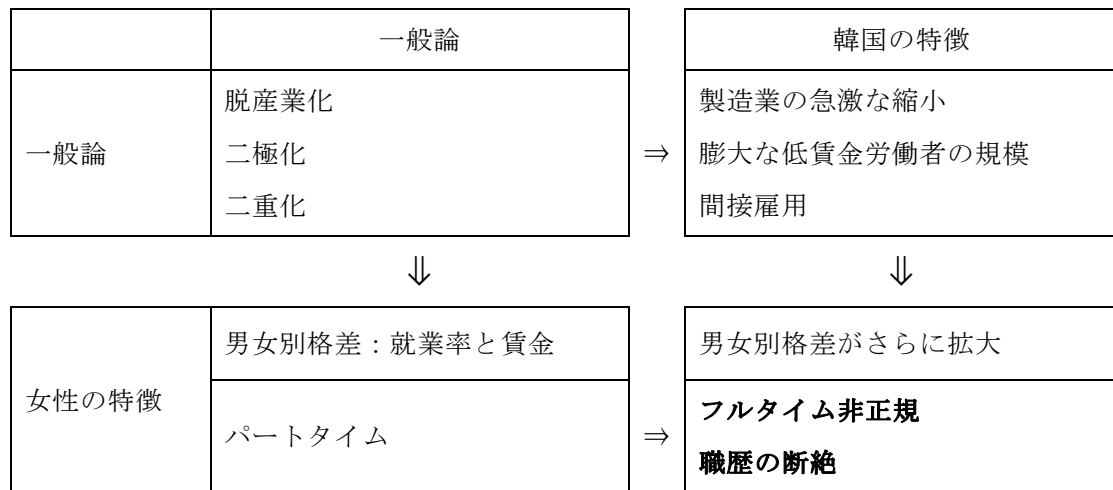
次に、低賃金不安定労働者の拡大を放置したり助長する政策を展開しながら、男女平等の労働市場を期待するのは理にかなわない。誰かが低賃金不安定労働者にならざるを得ない構造では、その役割はそれぞれの社会が変遷してきた歴史の特殊性の中で誰かが果たすことになる。ヨーロッパでその役割を移民労働者が果たすならば、韓国では女性が果たす。新自由主義的労働市場政策はジェンダーに無関心であったが、女性の家庭内の役割が強調されてきた韓国では、結局女性が被害者になる以外になかった。非正規女性労働者の母性保護策をいくら模索しても意味がない。最低賃金引き上げの受益者は女性になるであろうし、非正規保護法の受益者も主に女性となるだろう。

この論文の構成は以下のとおり。第2章では韓国の女性労働市場の主な特性を理解するための基本的な思考の枠組みを提示する。第3章では女性の低い就業率と男女別賃金格差が表面的に現れる核心的な事実であることを示し、こうした現象に直接影響を及ぼす主要因として女性の職歴断絶と高い非正規率を指摘する。第4章では先に整理した4つの女性労働市場の特徴を理解するために、家父長制的文化と労働市場構造の要因を検討する。第5章では構造と文化の後に、政策的努力はどのように推進されてきたのかを紹介し、その意義を評価しようと思う。第6章は全体を要約して結論に代える。

II 分析の枠組み

韓国労働市場の特徴をジェンダーの観点から見るために、国別特徴とジェンダー的特徴という2つの軸を設定してみよう(図2-1)。多くの先進国の労働市場において、脱産業化と両極化、二重化が挙げられる。韓国ではこうした特徴に加え、独特のある特性が現われることになる。また、西欧諸国でも労働市場において女性は男性に比べて就業率が相対的に低く男女別賃金格差があるが、韓国はその程度が最も深刻に現れる。西欧で二次労働市場を満たす女性の非正規雇用形態はパートタイム(時間制)として現れるのに比べて、韓国ではフルタイム非正規と職歴の断絶という特徴が明確に浮かび上がる。この図は、韓国の女性労働市場がどんな意味で独特なのかを説明するよい出発点になる。

図 2-1 労働市場構造変動の韓国的特徴とジェンダー的特徴

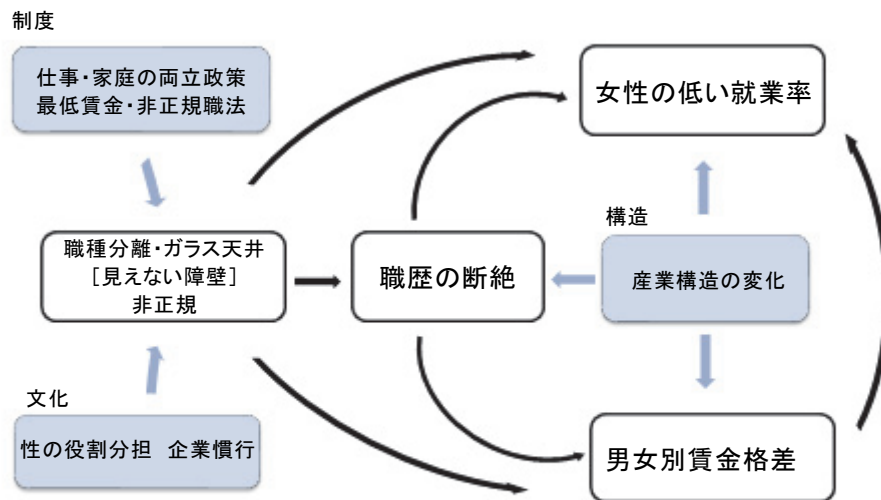


女性の低い就業率と男女別賃金格差が生じる仕組みを理解するための思考枠組みは図 2-2 のとおりである。就業率と賃金格差が最も表面に現れる事実ならば、こうした現象を招くメカニズムとしていちばん最初の明確な現象は、女性の非正規率と職歴の断絶である。女性が主にフルタイムの非正規の仕事についていること、生涯労働のうち一定期間職歴が断絶する、という事実が、女性の低い就業率と男女別賃金格差の、根本的ではないが一次的な原因でありうると思う。

以上のような女性労働市場の特性は、大きく3つの要因、すなわち構造的要因、文化的要因、そして政策的・制度的（政策的）要因として説明される。構造的要因というのは、産業構造の変化と労働市場の二重構造が及ぼす影響を意味する。文化的要因は、生産現場に密接に浸透しているが論理的には区分される家父長制的価値を意味する。政策的・制度的要因は様々な法制度と労働市場政策が及ぼす影響を意味する。

もちろん、主な要因間の内在性は非常に高く、こうした分析の枠組みを経験的に検証するのは容易ではない。本稿では仮説をたて計量的な方法でこれを検証する方法を用いないが、普遍的に支持される事実（stylized facts）を基に、韓国の女性労働市場の主な特徴を理解しようと思う。

図 2-2 女性の低い就業率と男女別賃金格差を説明する分析の枠組み



Ⅲ 韓国の女性労働市場の特徴

1 女性就業率と男女別賃金格差

女性労働市場の特徴を端的に表す指標は、就業率と賃金格差である。韓国女性の就業率は低い（図 3-1）。男性と比較しても低く、他国の女性と比較しても低い。時系列的に見れば、女性の生産可能人口（15～64 歳）と比べた就業率は 2000 年の 50%から 2015 年に 55.7%と緩やかに増加傾向にあるが、他国で女性就業率が急速に増加した経験に照らすと、相変わらず明らかに遅滞現象が現れている。

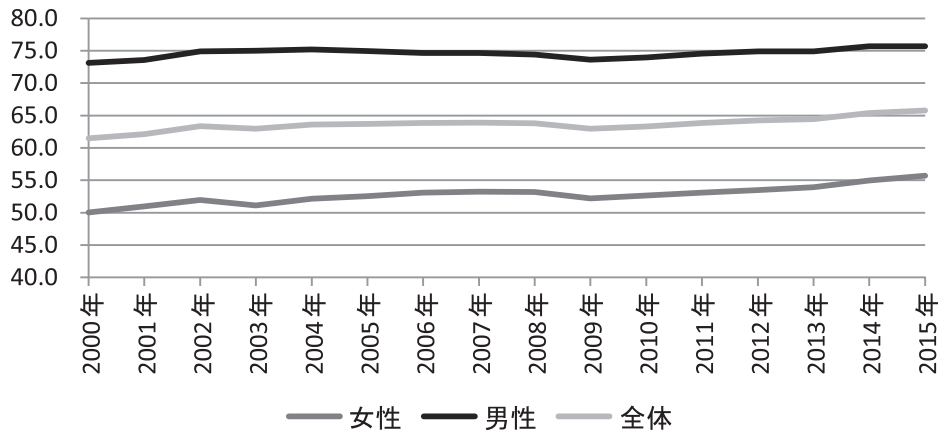
女性就業者の構成を見ると、注目するに価する変化がある。過去には無給家族従事者の比率が高かったが、その比率は着実に減少している（図 3-2）。女性就業者のうち無給家族従事者の比率は 2000 年の 18.5%から 2015 年には 8.1%まで減少した。無給家族従事者が賃金労働者に移行する過程と見ることができ、これが女性就業率を急速に引き上げるのにある程度障害になっていたと思われる。過去、女性就業率が低かったのも、無給家族従事者が要因であったと見ることができる。要約すると、女性就業率はまだ非常に低く増加の余地は大きいですが、内容を見ると無給家族従事者の賃金労働者化過程であったという点では肯定的な側面もある。¹

韓国女性の平均賃金は男性の約 60%程度で、OECD 諸国中で性別格差が最も大きい（キム・スヒョン、2015）。男女別賃金格差の最近の推移を見ると、2000 年代には停滞ないし増加傾向であったが、2010 年以降には格差が若干減少する傾向に向かっている（図 3-3）。

¹ 賃金労働者の中でも日雇いは減り、常雇いは増加する傾向が最近発見されている。

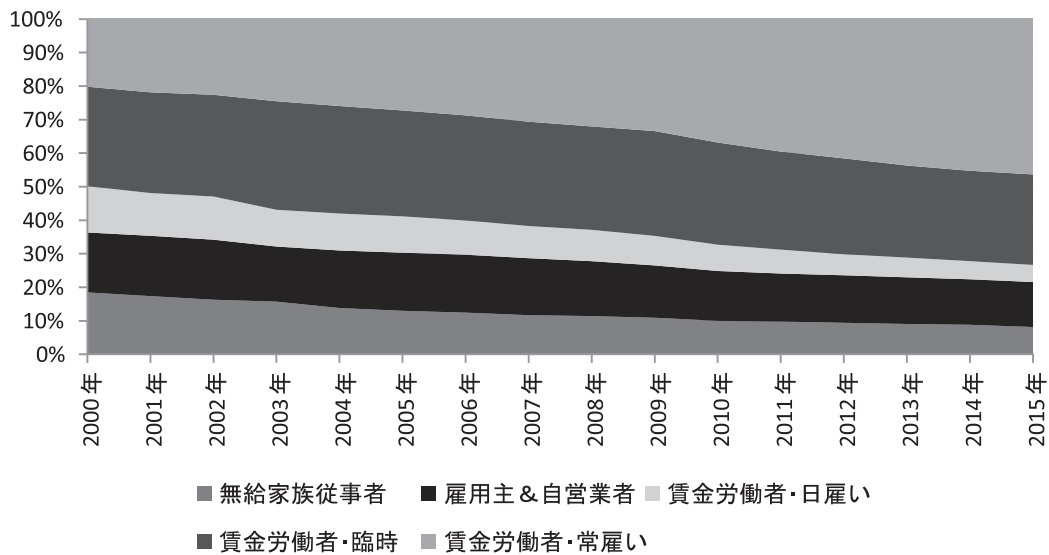
2015年現在、女性賃金労働者の時間当たり賃金は男性の66.4%、月額賃金は61.9%である。月平均賃金が中位賃金の3分の2未満である低賃金労働者の比率は、2015年で男性11.5%に対し女性は36.9%に達した（図3-4）。

図3-1 男女別就業率の推移（%）



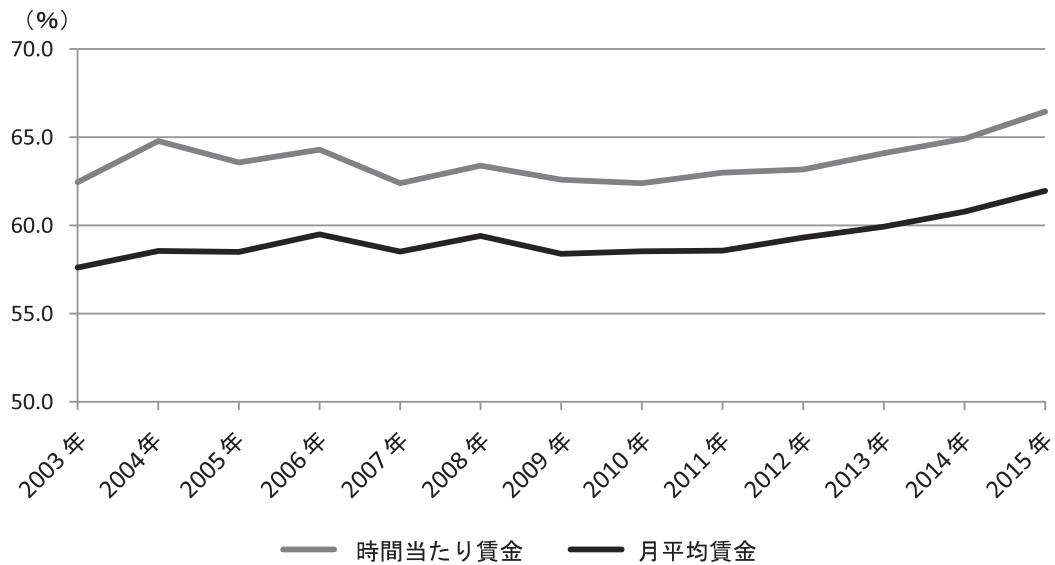
注：15-64歳人口比、資料：統計庁、経済活動人口調査各年度原資料

図3-2 女性就業者の従事上の地位別構成の変化



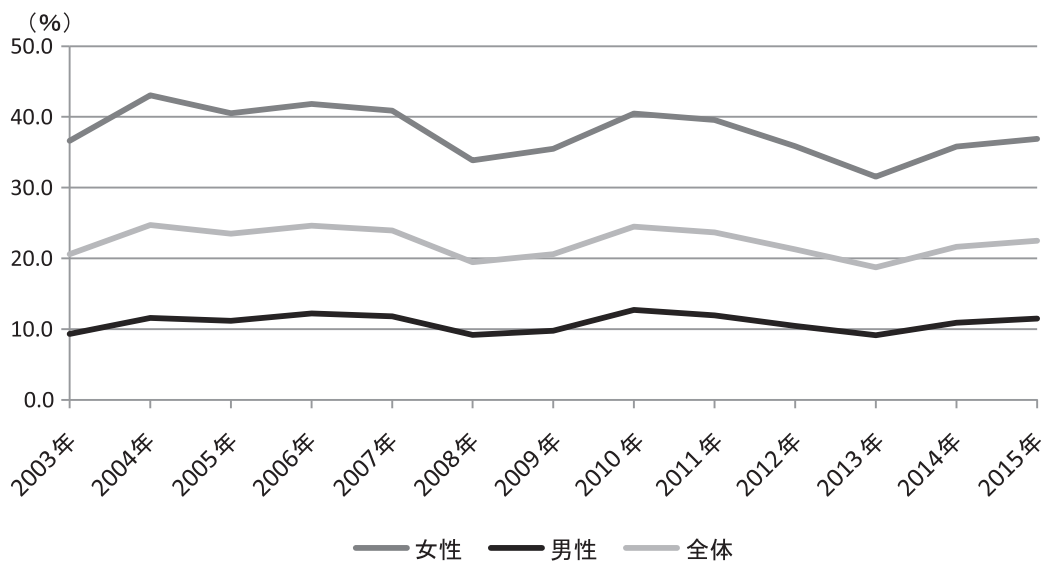
資料出所：統計庁、経済活動人口調査 2015年

図 3-3 男女別賃金格差の推移



資料出所：統計庁、経済活動人口調査付加調査。各年度原資料

図 3-4 男女別低賃金労働者の比率



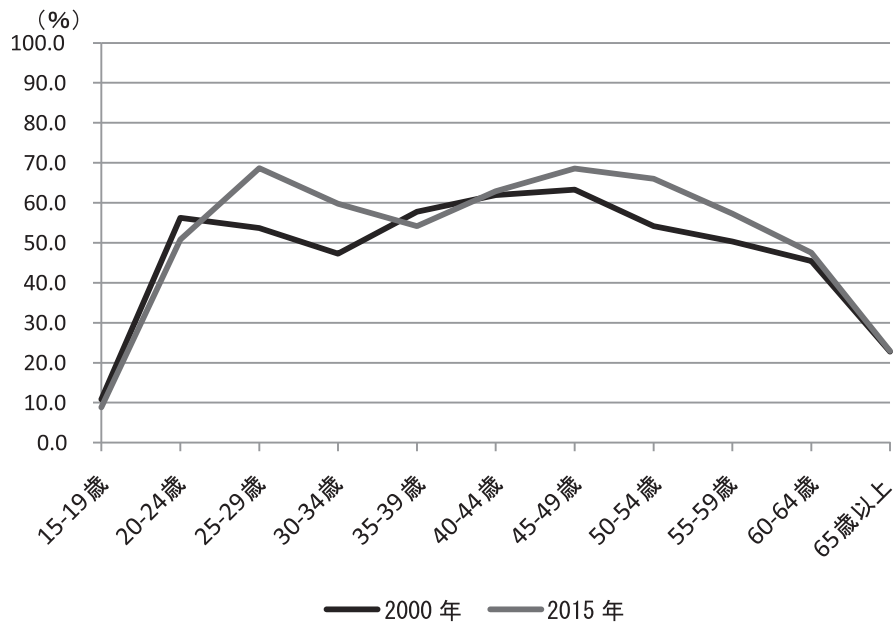
注：低賃金労働者=月平均賃金の中位値の2/3未満の賃金の労働者
資料出所：統計庁、経済活動人口調査付加調査。各年度原資料

2 職歴の断絶(M字カーブ)とフルタイム非正規

女性の就業率が低く男女別賃金格差が大きいという現象が現れるメカニズムには、職歴断絶の問題が大変重要な要因として作用する。女性の勤続期間が短く育児期に一定期間未就業状態になる傾向があるという事実は、低い就業率と低賃金の根本的な原因と見るのは難しいが、重要な媒介変数であることは間違いない(図 2-2 参照)。図 3-5 のとおり、女性の年齢別就業率は最低点が若干上昇し底点を記録する年齢帯が 30 代後半に延期されたが、まだ

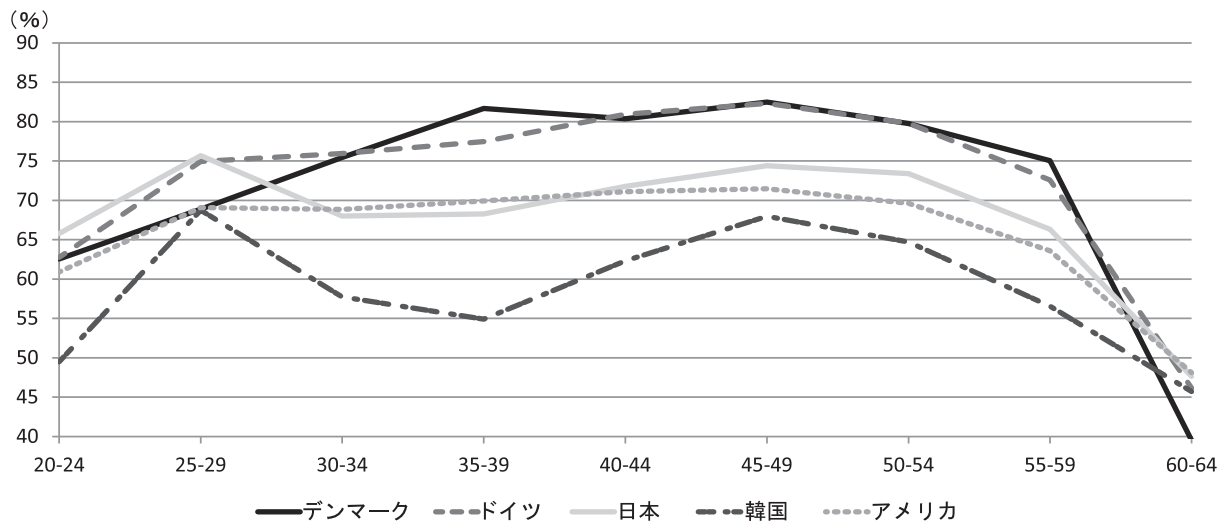
明確な M 字曲線の形を示している。こうした M 字曲線はすでに他の先進国ではほとんど見られない現象であり、韓国以外には日本だけにその痕跡が残っている（図 3-6）。

図 3-5 女性の年齢別就業率



資料出所：経済活動人口調査

図 3-6 女性の年齢別就業率の国際比較

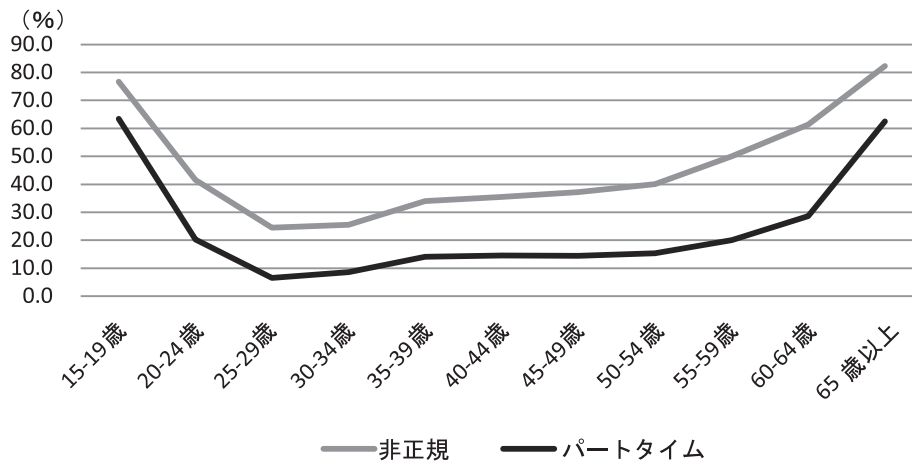


資料出所：OECD Labor Force DB 最近年度

韓国の女性労働市場に見られるもうひとつの重要な特徴は、非正規比率が高いという点である（図 3-7）。2015 年の女性賃金労働者の非正規比率は 40%である（統計庁、経済活

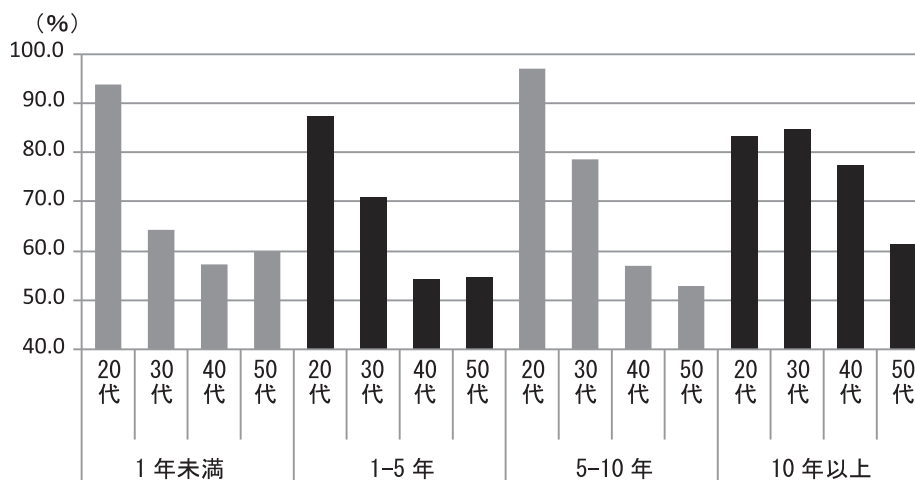
動人口調査 8 月付加調査)。² うち、女性賃金労働者のうちパートタイム比率は 18.4%で、他国に比べて高くはない。残りの 21.6%はフルタイムの非正規である。すなわち、韓国の女性賃金労働者は、労働時間はフルタイムの非正規が多いということである。労働時間は長く雇用は不安定な状況なので、出産育児期に職歴が断絶する比率が高まることになると思われる。

図 3-7 女性賃金労働者のうち非正規とパートタイムの比率：年齢階層別



資料出所：経済活動人口調査 8 月付加調査（2015）

図 3-8 年齢および勤続期間別に男性と比べた女性の相対賃金



資料出所：経済活動人口調査 8 月付加調査（2015）

女性の賃金水準が平均で男性の 60%程度に過ぎない賃金格差の主な原因として、職歴の断絶が指摘されてきた。主流経済学の理論で見ると、女性が職歴の断絶によって勤続年数が

² この統計数値は政府が発表する基準と同じ基準で計算したものである。従事上の地位が臨時や日雇いである労働者を含む労働界の基準で計算すると、非正規の比率はこれよりはるかに高く、女性は 53.8%、男性は 46.2%、男女全体では 45%に達する（キム・ユソン、2015）。

短くなるのは、賃金水準を決定する人的資本が足りないためである。しかし、女性の勤続期間が短いことと賃金が安いことが同時に現れるからといって、前者が後者の原因であると速断することはできない。勤続期間が同様でも、女性の賃金水準は男性よりはるかに低い（図 3-8）。年齢帯が高いほどこの傾向はさらに著しくなる。男性の場合、職場の移動が賃金水準に不利に作用しないが、女性は賃金を低くする方向に作用する。

何か他の第 3 の要因が女性の職歴の断絶を招き、同時に低賃金の原因にもなるのではないかという疑問が可能である。指摘されてきた最も有力な要因は、ガラスの壁やガラスの天井のような差別である。しかし、こうしたガラスの壁やガラスの天井が社会の全分野に現れる文化的現象なのか、特定の業種や職業に現れる労働市場の構造的要因による現象なのかは更なる説明が必要であり、解明は容易ではない。

なぜ韓国は女性の職歴断絶（M-curve）と非正規化が他国に比べてとりわけ深刻なのか？特にほとんどの先進国で女性雇用がサービス業に集中しているのは韓国と同様にも関わらず、女性のパートタイム雇用の比率が高まっており、こうした条件下で就業率の増加と男女別賃金格差緩和を成し遂げたという点に注目しなければならない。韓国の女性雇用の特徴は、フルタイムの非正規そして職歴の断絶、このふたつに帰結する。就業率の増加と格差解消が遅れている現状が説明されなければならない。最も単純に家父長制的価値の支配がまだ強固であるということである程度説明もできようが、それだけでは不十分に思える。不十分とはいえ、第 4 章では家父長制的文化の影響と構造的要因を考察し、第 5 章では政策の影響を検討しようと思う。

IV 労働市場の構造要因と家父長制の要因

1 産業構造の変化

先進国で女性雇用の不安定性が高くパートタイム労働の比率が高い現象の原因として、製造業の比率の縮小とサービス業の拡大という産業構造の変化が第一に指摘されてきた。脱産業化、女性の労働市場進出、パートタイム労働の拡大は、緊密につながる現象と理解された。ところが、西欧ではこうした現象と同時に、年齢別就業率の M 字曲線が消え男女別賃金格差も緩和された。韓国ではなぜこうした変化がなかったのだろうか？

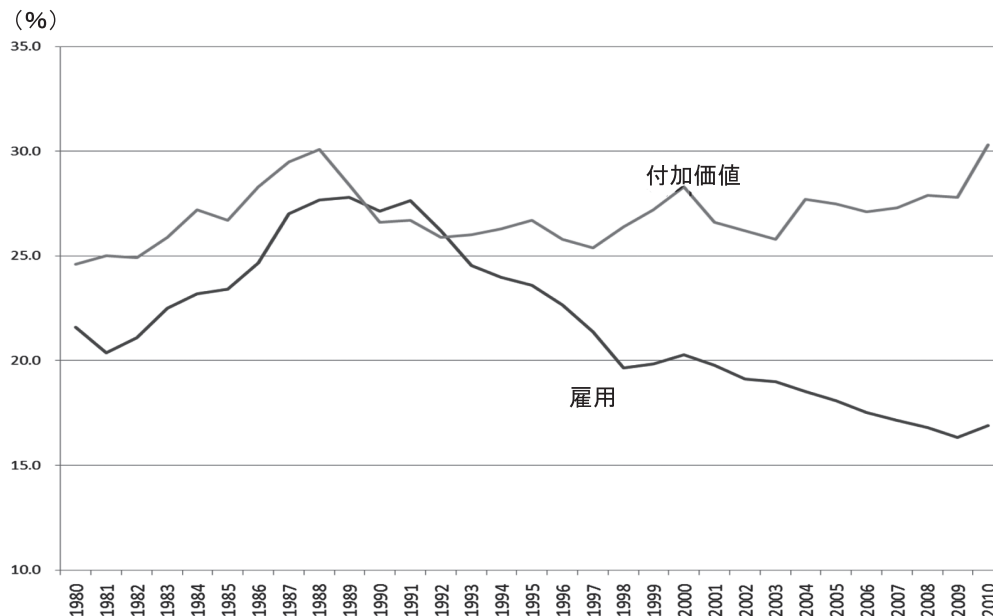
韓国は 1980 年代後半まで製造業の雇用比率が増加し、1990 年代初めから急速に減少した（図 4-1）。また、韓国の製造業の対 GDP 付加価値は 1980 年代後半以降全く減少しなかったが、雇用全体に占める製造業従事者の比率は急激に減少したという点も特異な点である。製造業の GDP 比率が高く維持されたまま雇用比率が急速に減るのは、他国では見られなかった現象である。現在、韓国と同水準の製造業雇用比率であるドイツや日本では、1970 年代初めからゆるやかに製造業の雇用比率が減少し、同時に GDP に占める製造業の比率も減った。言い換えると、韓国では製造業の労働が比較的よい労働として残りえたといえるが、サービス業の労働はそのような条件を維持しにくかったことを示している。雇用部門で脱産

業化が進行した点は韓国も西欧も同様であろうが、韓国はサービス業の労働の質が相対的により劣悪な可能性が高いのである。そして、その労働は女性の割合が大変高い。

図 4-2 は 1992 年と 2014 年の時点で女性賃金労働者が一業種にどのように分布しているかを示したものである。製造業従事者が大幅に減った半面、社会サービス従事者が大きく増加した。1992 年に女性労働者の 25.7%が製造業従事者であったが、2014 年には 12%程度に減少した。男性を含む全労働者のうち製造業従事者は 26.2%から 16.9%に減ったことを勘案すると、女性が製造業から退出する比率が高かったことを意味する。一方、女性はかなり高い割合で教育サービス業と社会サービス業に従事することになった。この 2つの業種を合わせると、1992 年の 9%から 2014 年には 23.7%と大きく増加した。

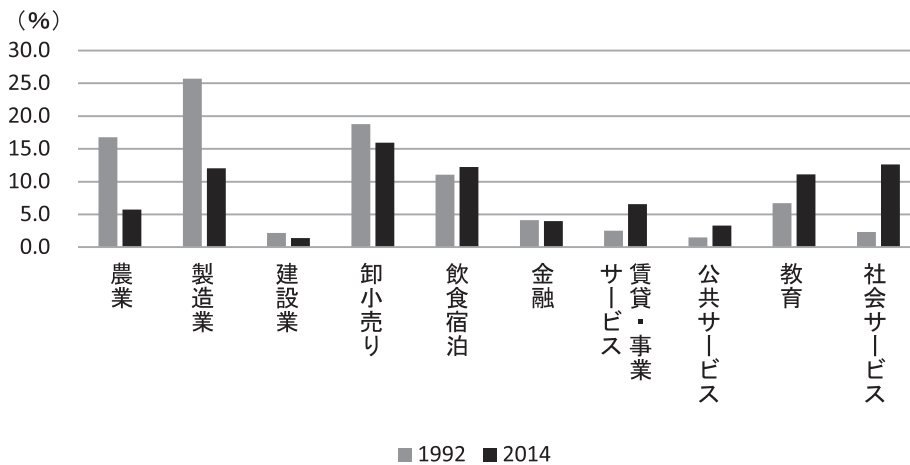
図 4-3 は女性が大挙して移動した社会サービス業の労働の質を、製造業対サービス業の賃金水準で測定して比較したものである。2000 年代中頃まで社会サービス業の労働は多くなかったが、労働条件は製造業の労働に比べてよい方だったことが分かる。ところが、2000 年代後半に労働条件が急激に低下し、2015 年にこの職種の時間当たり賃金は製造業の賃金の 104.9%、月額賃金は 97.7%になった。週当たり労働時間は大きな変化が見られなかったが、正規労働の比率は製造業における正規労働の比率を 100 とすると、106.6 から 79.6 まで下落した。勤続期間は製造業に比べ 120.8%から 76.1%まで大幅に短くなった。

図 4-1 製造業の比率の変化：雇用と付加価値



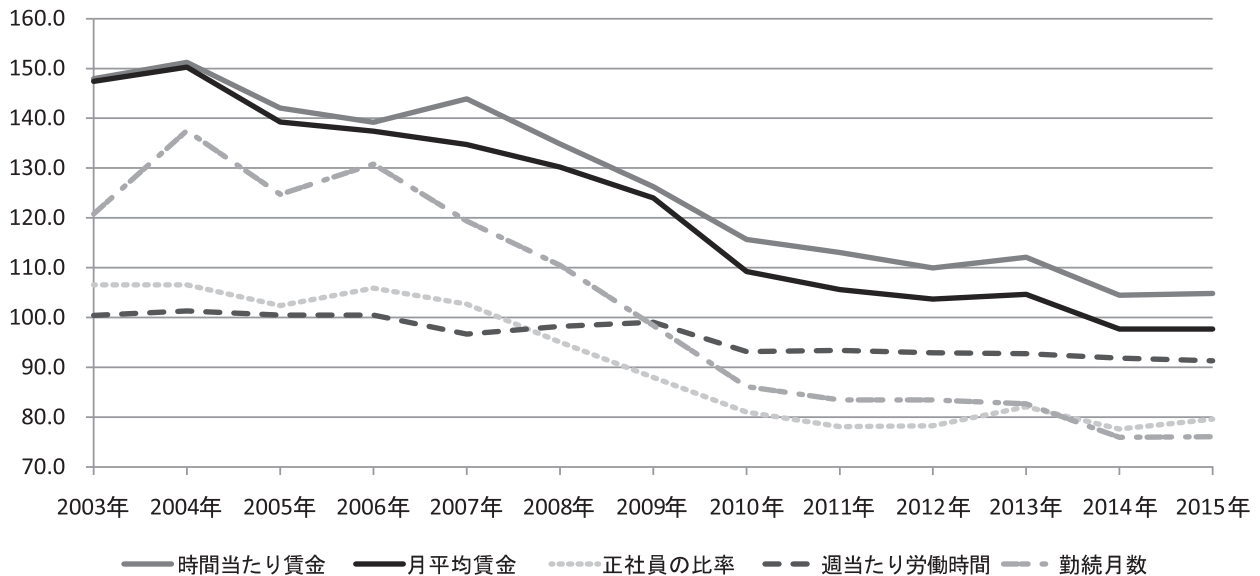
資料出所：統計庁

図 4-2 女性労働者の業種別分布：1992年と2014年の比較



資料出所：統計庁、経済活動人口調査

図 4-3 製造業と比べた保健および社会福祉サービス業の労働条件



資料出所：統計庁、経済活動人口調査

2 労働市場の二重構造

女性労働者の産業別分布によって労働の質に差が現れるが、従事する労働の事業所規模と正規・非正規を基準に労働市場が1次と2次労働市場に構造化され、それによる格差にも注目する必要がある。労働市場が二重構造化されているということは、片方の労働市場に労働需要があり他方に供給があっても、これらがマッチして解消されないということである。その結果、ふたつの集団の賃金や労働条件の側面で明らかな格差があるだけでなく、このふたつの労働市場の間に移動がほとんど起きないことを意味する。労働市場の二重構造が存在するのかどうかを論証するのは、この論文の目的ではない。ここでは単に、簡単な定義を用

いてよりよい労働集団とそうでない労働集団を区分し、それぞれの集団に女性労働者がどれほど属しているのか調べた。

表 4-1 は 30 人以上規模の事業所の正規労働者（1 次市場）とその他の労働者（2 次市場）集団を区分して主な特徴を調べたものである。1 次市場労働者は 2 次市場労働者より週当たり平均 1.7 時間多く働き、月額賃金は 1.76 倍多く稼ぐ。時間当たり賃金は 2 次市場では 10,524 ウォン、1 次市場では 17,964 ウォンである。平均労働時間は 1 次市場で少しだけ長い、これは 1 次市場に 35 時間未満働く短時間労働者がほとんどいないためである。2 次市場に属する労働者のうちに週当たり 45 時間以上の長時間労働をする労働者の比率は 32.7%で、1 次市場の 22.6%より大幅に多い。こうした労働条件の違いは、事実上事業所規模別支払能力の差に起因するところが大きい。同じ 2 次市場に属していても、女性は男性に比べて月額賃金はもちろん、時間当たり賃金も大幅に少ないという事実を見逃すわけにはいかないが、ここで強調したいのは、女性は 2 次市場に属する可能性が高いという点である。1 次市場労働者のうち女性は 32%のみだが、2 次市場では約半数が女性である。

表 4-1 1 次市場と 2 次市場の性別構成、労働時間、賃金水準

	1 次市場	2 次市場	全体
労働者数（千人）	6,195	13,117	19,312
女性労働者数（千人）	1,992 (32%)	6,441 (49%)	8,434
平均労働時間（週当たり）	42.5	40.8	41.4
－35 時間未満（%）	0.2	16.7	11.4
－35-44 時間（%）	77.2	50.7	59.2
－45 以上（%）	22.6	32.7	29.4
時間当たり賃金（ウォン）	17,964	10,524	12,911
－男性	19,685	12,320	15,165
－女性	14,334	8,663	10,003
月平均賃金（万ウォン）	325.5	184.5	229.7
－男性	358.5	225.1	276.6
－女性	256.0	142.3	169.1

注：1 次市場＝30 人以上の事業所の正規労働者

2 次市場＝30 人以上の事業所の非正規労働者＋30 人未満の事業所のすべての労働者

資料出所：統計庁、経済活動人口調査 8 月付加調査 2015

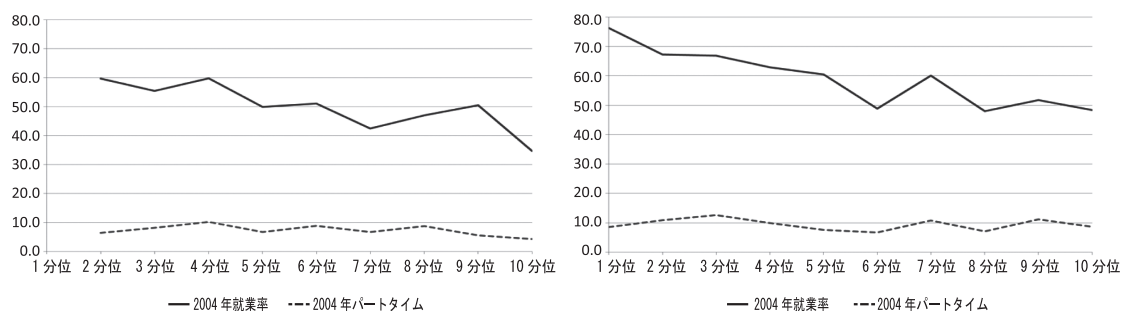
3 家父長制的文化

女性はサービス業や小規模事業所で働く確率が高いために、賃金や労働条件が劣悪で雇用が不安定となりやすく、従って職歴が断絶する可能性も高まるというのがこの章で今まで議論した構造的説明だとするならば、ここからは文化や慣行による性別格差について見てみよう。

家父長制的価値の程度は、女性労働の需要と供給の両面で相当な影響を及ぼすものと考えられるが、これを指標として確認するのはかなり難しい。韓国で女性の学力レベルが急速に向上した点を考えると、家父長制の影響力もまたともに減少するだろうと思われるにも関わらず、実際には女性の就業率増加が賃金格差の緩和にそれほど現れていないのが現実である。

家父長制的価値が社会的にどれほど広く受容されているかを間接的に見る指標として、夫の所得水準別に妻の就業率と雇用形態を調べた（図 4-3、4-4）。学力水準が高い女性に適切な水準の社会活動の機会が与えられず、主に生計が逼迫している低所得層の女性が必要にかられ仕事をする社会ならば、これは家父長制的価値が強く広まっている社会と見ることができる。もちろんこうした統計数値自体も、価値や文化を測定する指標というよりは、就業率を示す結果変数であるという限界は明らかである。しかし、他国と比較した相対的な水準は、ある程度示唆を与えうると考えられる。

図 4-4 世帯主の所得分位別配偶者の就業率とパートタイムの比率：韓国



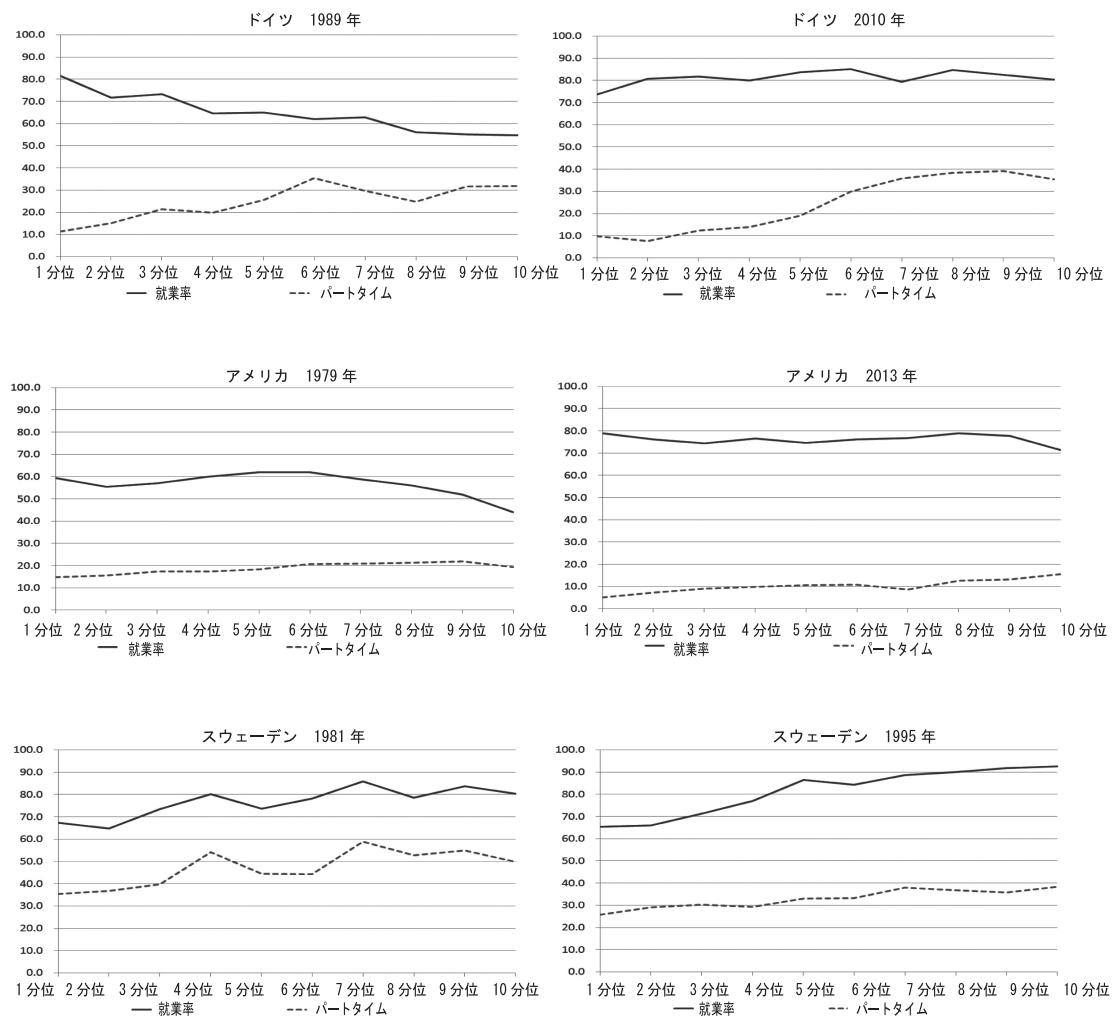
注：世帯主年齢 20-59 歳夫婦世帯

資料出所：チャン・ジョン（2015）キム・ヒョンギョン他から引用。原資料：韓国労働パネル

図 4-3 は韓国労働パネル資料を用いて 2004 年と 2014 年の両時点で世帯主年齢 20-59 歳の夫婦世帯の世帯主所得分位別に配偶者の就業率とパートタイム雇用比率を示したものである。10 年間で女性の就業率は全般的に高まったが、夫の所得水準が高いほど就業率は下がるという点においては変わっていない。同類婚の傾向を考慮すると、世帯主の所得水準が高い世帯で妻の人的資本レベルは高いと予想され、就職しない場合、失うことになる機会費用も大きいにもかかわらず、2014 年時点でもこれらの就業率が相対的に低い。生計のために必要でなければ、夫婦世帯の女性配偶者が就業しないのが一般的ならば、これは家父長制的価値観の影響であると見ることができる。

図 4-4 によると、夫の所得水準が高ければ妻が就職しない傾向は、70 年代末のアメリカや 80 年代末のドイツでは見られるが、近年ではすべて消えた現象である。スウェーデンでは 1980 年でも夫の所得水準が高い世帯の妻のほうがより就職率が高かった。先進国でも過去には低所得層の女性がまず労働市場に進出したが、もはやそういう現象がすべて消えたという点に照らしてみると、これらの国では家父長制的文化が相当部分消えたのに比べて、韓国はまだそのレベルに達していないと解釈できる。

図 4-5 世帯主の所得分位別配偶者就業率とパートタイムの比率：海外主要国



注：世帯主年齢 20～59 歳夫婦世帯

資料出所：チャン・ジヨン (2015) キム・ヒョンギョン他から引用。原資料：LIS

V 政策の効果

1 積極的雇用改善措置

積極的措置 (Affirmative Action) は、長い間の差別によって各分野で著しく不利な地位に置かれることになった少数者集団に、暫定的に優遇措置を取ることで実質的な平等を

追求するという意味を持つ。韓国では 2006 年に「積極的雇用改善措置」という政策名で、労働市場の不平等解消を目的に導入された。現在施行されている積極的雇用改善措置は、公企業と常時労働者 500 人以上の民間大企業を対象に、女性労働者の比率と女性管理職の比率を報告させ、この比率が同業種平均の 70%に達しない場合、今後の雇用改善措置について実施計画書を提出させ、履行実績を再び点検する。

こうした政策は、形式的には企業の人材運用への政府の介入になるので企業の反発を買い、そのため強制力を極力最小化する方式で導入された。事実上、人材状況報告や実施計画書提出義務などが強制されるだけであり、その結果、女性人材がどれくらい増えたかについては積極的に企業の義務を課していない。この程度の制度が積極的措置と呼べるものなのか、考えるべき問題だ。

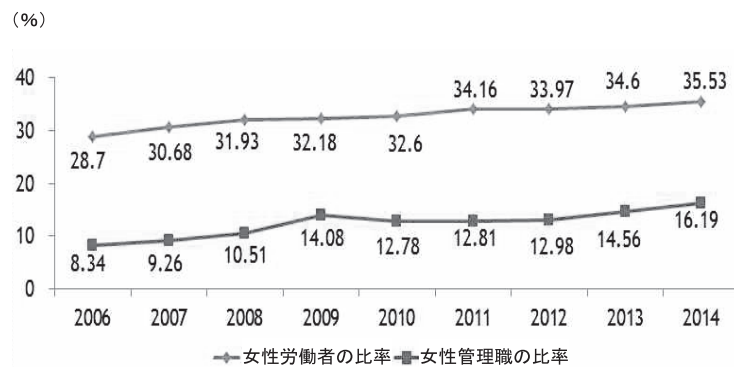
積極的措置はどの国でもいくつかの論争を呼び起こす。「優遇措置」が平等概念に合致するものなのか、すなわち逆差別議論から、能力主義システム (merit system) を崩壊させて企業 (ひいては国家) の競争力を弱体化させるという問題提起が起こった経緯がある。こうした問題提起に対する回答は 2 つの考え方がある。ひとつは原則的なことであるが、韓国社会に広がっている選抜方式が果たして能力主義だったのか、公正で平等なものだったのかを問うものである。選抜基準がすでに男性偏向に歪曲されている状態であり、実際のところ、積極的措置を採らない限り、女性にとっては優遇措置にならない、という論理的なアプローチである。

第 2 の対応としては、積極的措置の中でも最も弱いレベルを選択することによって反発を避けていく方法である。無条件に一定比率以上の女性を採用せよという割当制は、最も強力な積極的措置ということができる。一定レベル以上の能力を有しているならば、その中では女性を採用せよというのは中間レベルの強度になるだろう。似た能力を有していれば女性を選べとの規制は、最も弱い程度である。韓国の積極的雇用改善措置は、果たして積極的措置と呼ぶに価するか疑わしいが、その理由は上に挙げたどの基準でも採用過程に介入しないだけでなく、採用結果に現れた女性比率においても割当を適用しないからである。採用方式に介入するのは現実的に困難が大きい。結局、採用結果に対して責任を負わせる方式になるべきであるが、罰則条項もなく問題企業の名簿公開もない制度なので、時間が経つほどにキャンペーン以上の意味を持たせるのは難しい状況である。

女性雇用の目標数値を一律に定めずに、業種により相対的な水準を設定し、女性雇用比率を高める方法を個別企業の事情に合うように自ら判断させる——という、企業の自律性を尊重する方式で設計された積極的雇用改善措置の結果は、それほど満足な水準にない (図 5-1)。現行制度の問題点として、報告手続きが煩わしいのに比べ、実際は数が多いだけで中身のないメニューをそろえた点、そして企業に変化を促すインセンティブが不在点を挙げるができる。すでに施行されている「雇用公示制度」を活用すれば、女性

の雇用状況を報告する手順を省略することができる³、雇用公示制度を利用することによって、正規と非正規を区分して把握できるという長所も無視できないが、最高意思決定権者の意思が反映され、実際に女性雇用を拡大するという効果につながる動機付けとなるシステムが再設計される必要がある。たとえば、女性雇用指標を公企業の経営評価に反映する、公共調達に連係する、実績が低調な企業の名簿公表等を実施するなどの方策がありうる。

図 5-1 積極的雇用改善措置対象企業の女性労働者と女性管理職の比率



資料出所：クァク・ソヌア他 (2015)

2 仕事・家庭の両立政策

仕事・家庭の両立政策⁴は、特定のひとつの政策を指すというより、賃金労働と家事を同時に遂行できるように援助するすべての政策を幅広く指す。保育サービスと育児休暇制度を中心としている。1980年代以降、福祉国家再編の時期に所得保障制度の縮小にもかかわらず、全体的な社会支出が減らずに福祉国家の役割が強化されたのには、仕事・家庭の両立政策に対する投資が大幅に増えたことが重要な要因となった (Hausermann, 2013)。男女平等政策の分野でも、主に差別禁止を中心に議論されていたことから、仕事・家庭の両立が支えられなくては改善されにくいという認識が広まった。

仕事・家族の両立政策は男女平等な福祉国家に進むための方法として採用されるが、往々にしてこうした試みは中途半端な成果で終わることが多い。女性を労働市場に動員することには成功するが、不公平な関係は改善できない事例が多い。これは出発点の条件や既存制度を変えるのが難しいためかもしれないが、別の見方をすると、初めから「男女平等」という価値を実現する意思があったのか疑わしい場合もある。私たちは「仕事・家庭の両立」を主張しつつしばしば道に迷う。ある英語圏の学者は、こうした点を指摘するために、論文に「lost in translation」や「lost in transition」というタイトルをつけた (Jenson 2009; O'Conner,

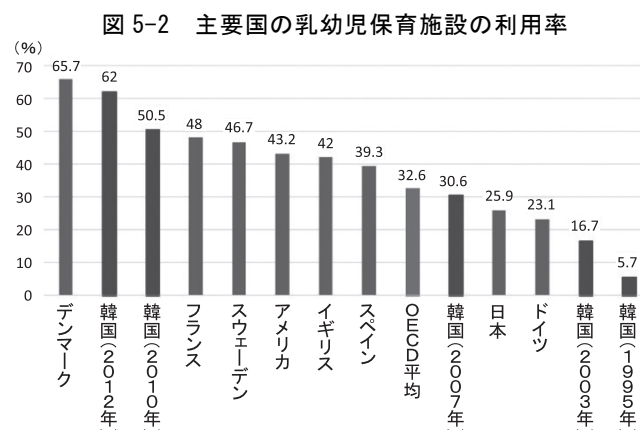
³ ただしこの場合、女性管理職の把握はできなくなる。この間、女性管理職の定義問題で困難を経験してきた点を考慮し、女性管理職比率の評価を制度から削除する代わりに、客観的指標である「女性役員の比率」に代えることが検討するに価する。

⁴ 西欧学界でも様々な名称が混用されてきたが、最近では WLB (work-life balance) に統一されているようである。韓国ではまだ「仕事・生活バランス」よりは仕事・家庭の両立という用語がより多く用いられている。関連法令では「仕事・家庭両立」という用語が用いられている。

2013)。仕事・家庭の両立政策の目標は、可能な限り多くの女性を労働市場に動員することでもなく、女性は男性と異なり賃金労働と家庭内の家事労働を両立させる方式で性別分業を存続させることでもない、という点を思い起こさせるためである。

仕事・家庭の両立という概念は、当初フェミニストが男女平等戦略の一環として提案したものである。女性は、平等を要求して公的領域で対等に競争に参加しようとする時、母性や家事のような女性的価値をないがしろにすることになりやすく、男性と女性の「差異」を強調しつつ社会的に認められようとするれば、私的領域に追放されてしまう「ウルストンクラフトのジレンマ」状況に直面している。そこで「仕事・家庭の両立」は男女平等を成し遂げようとする時、まず解決されなければならない問題として提起された。経済的独立のために賃金労働に参加する権利と家族の世話をする責任を全うすることができる条件が、男女ともに必要であるという主張である。普遍的所得者一家事労働者モデル（universal earner-carer model）を仕事と生活のバランスがとれた望ましい社会モデルとして提案するのである。こうした観点から見ると、政策効果は保育サービスの社会化と育児休暇制度の拡大が、女性の雇用増大だけでなく、男性の育児参加にどれくらい寄与したかを調べる方式で評価されなければならないであろう。

韓国における保育サービスの社会化の速度はめざましい。図 5-2 で見るように、1995 年には 0～5 歳児のうち保育施設を利用していたのは 5.7%にすぎなかったが、2012 年にこの数値は 62%と、OECD 諸国の中でデンマークに次いで最も高い利用率であった。2013 年からはすべての乳児の保育料と 3～5 歳児の幼稚園および保育園における教育費を支援しているので、現時点での比率はさらに高いと予想される。政府が支援する家事サービスを利用する場合、女性就業率がどれくらい増加するのか分析した研究として、ユン・ジャヨン他（2013）がある。この研究では家事サービス利用が女性就業率を約 17%増加させると分析した。家事サービスが男性の雇用に及ぼす影響を分析した研究はないものと思われる。影響を及ぼすという仮説自体を提起するのが難しい状況である。



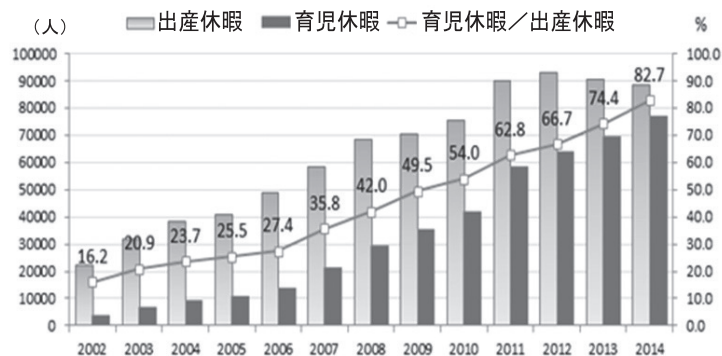
資料出所：OECD Family Database (2012)
チェ・ヨンジュン他 (2014)

育児休暇制度は、1988年に生後1年未満の子どもを持つ女性のみ無給で利用できる休職制度として導入されたが、最近では急速に制度が発展している。対象児童の年齢は8歳まで拡大し、一人の子どもに対して両親がそれぞれ1年ずつ利用できる。すなわち、休暇給与の受給権が家族単位でなく個人にあり、両親がそれぞれ利用できて男女平等に設計されている。休職期間1年は他国と比較すると中程度の水準だが、全期間が有給で利用できるため、有給休暇期間で比較すると長い方である。給与水準は以前の所得の40%であり、上限も100万ウォンに設定されていて所得代替率は低い方である。パートタイムで育児休暇を利用できるだけでなく、複数回に分けて利用することもでき、制度設計は柔軟な方である。

こうした制度により、育児休暇利用者数は急速に増加した(図5-3)。出産休暇を利用した女性労働者のうち育児休暇を取得する比率は82.7%まで増加した。しかし、依然いくつかの問題が残っている。まず、出産女性労働者のうち約10%程度は出産休暇を利用する前に退職する(シン・ヒョング、チャン・ジヨン、2015)。妊娠後、出産以前に退職する場合の規模は把握されていないが、こうした場合まで考慮すると、育児休暇を利用できずに退職する女性が相変わらず多いと見ることができる。第2に、育児休暇の1年後の時点で以前の職場に復帰して雇用を維持しているのは半数程度に過ぎない。約30%は育児休暇直後に退職し、約20%はその後1年以内に退職する。育児休暇制度活用率は上がったが、この制度が出産育児期の女性の雇用維持への寄与は、期待より低いということの意味する。

第3に最も重要な問題点は、育児休暇者のうち男性の比率は4.5%レベル(2014年)に過ぎないということである(キム・ヨンオク、2015)。スウェーデンは育児休職者の40%が男性で、男性の活用度が低い方といわれているドイツでも20%レベルまで増加したことを勘案すると、韓国男性の育児休暇利用は非常に低調である(International Review of Leave Policies、2014)。この問題を改善するため、子ども1人当たり2回目の育児休暇を取る両親に対して、初めの3カ月は給与所得の100%(上限150万ウォン)を支払う政策を導入している。⁵ この制度により男性の育児休暇利用率がどの程度まで引き上げられるか、当分推移を見守る必要がある。

図5-3 育児休暇制度活用度



資料出所：キム・ヨンオク（2015）から引用

⁵ 2015年には初めの1カ月に導入して、2016年からは3カ月に拡大。

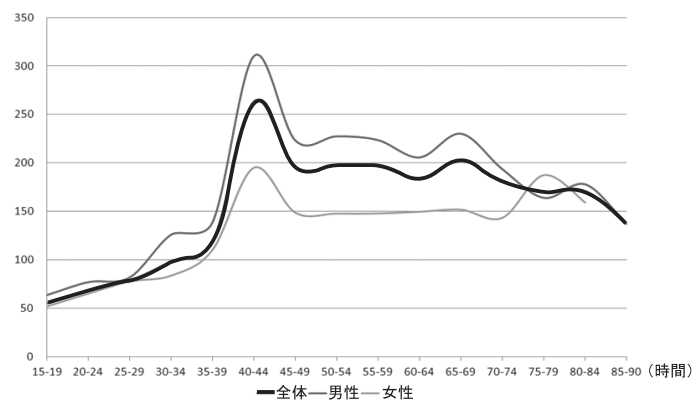
3 労働時間とパートタイム労働政策

韓国の年間労働時間は 2014 年に 2057 時間と次第に減る傾向にあるが、1400 時間よりも少ないヨーロッパ諸国はもちろん、1800 時間以下に減ったアメリカや日本に比べても、相変わらず圧倒的に長い（統計庁ホームページ国際統計参考）。労働時間が長いという特徴は、それ自体で仕事・家庭の両立が難しいことを意味するので、女性の就業率を低くする要素として作用する可能性が高い。

労働基準法による法定労働時間は週 40 時間である。当事者間の合意によって残業ができるが、これもまた週 12 時間に制限している。それにもかかわらず長時間労働が多い理由は、労働基準法が 5 人未満の事業所を適用除外対象にしており、労働時間の特例により多くの業種を労働時間規制の除外業種としているからである。また、雇用労働省の労働時間限度に対する解釈が、休日労働 8 時間を超過勤務に含めずにいるためでもある。この 3 つの規定を改正しなければ、労働時間の減少を体感できるレベルとなることはないであろう。

何よりも、低所得層の賃金水準が高まらないと労働時間を減らすことができない。時間当たり賃金が少ない低賃金労働者層で労働時間が長く現れる現象に注目する必要がある（図 5-4）。週当たり労働時間が 60 時間を超える長時間労働者といっても、月額賃金は 200 万ウォン未満の場合がほとんどである。労働時間政策は最低賃金制度とともに進展しなければならない。

図 5-4 賃金と労働時間の関係：週当たり労働時間別月額賃金（万ウォン）



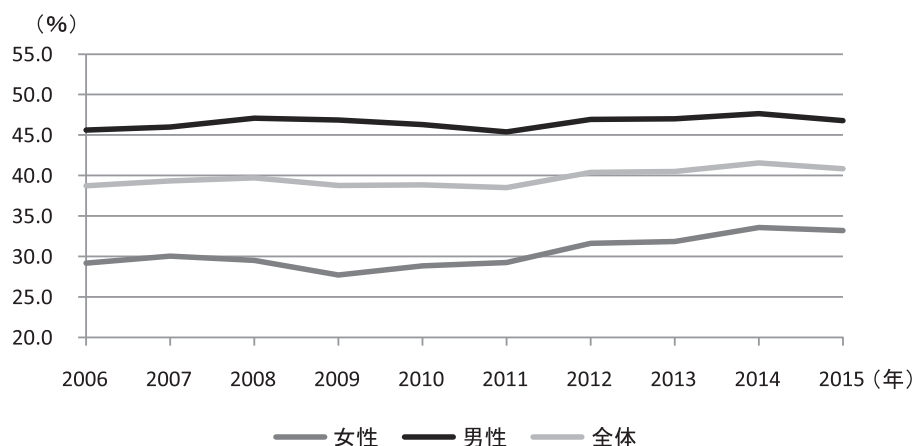
資料出所：統計庁、経済活動人口調査 2013

平均労働時間を短縮するため、性急にパートタイム労働者を拡大させるのは、女性主義の観点から見ると最も典型的な政策的誤謬となる可能性が高い。パートタイム労働が質の高い労働でなければ、仕事・家庭の両立を振興しようとして、労働市場の男女平等の後退を招くことになるからである。シン・ギョンア（2013）は男女平等の観点から見るとパートタイム労働は「危険な」労働たりうると警告している。

李明博政権と朴槿恵政権ではパートタイム労働の拡大を明確な政策目標に設定した。その結果、全賃金労働者のうちパートタイム労働者が占める比率は、2003年の6.6%から2015年に11.6%まで増加し、女性だけ見ると11.7%から18.4%まで増加した。一方、パートタイム労働の質がさらに悪化したのか、過去の状態を把握できる調査がないので判断は難しいが、現時点でフルタイム労働に比べ様々な労働条件面で相対的により劣悪であることは明確である。2015年現在、パートタイム労働の時間当たり賃金は全正規労働者の賃金の57.8%レベルである（図5-8参照）。また、自発的にパートタイム労働を選択し、最低賃金以上の賃金を受け取り、社会保険にも加入し期間の定めがない契約をした場合を「よい労働」と定義すると、全パートタイム労働者のうち「よい労働」の比率は約40%に過ぎない。女性の場合はさらに低く、33.3%レベルである（図5-5）。

政府は最近、パートタイム労働を新たに「創出」という政策から、正規のフルタイム労働を労働者の必要に応じて一時的にパートタイムに「転換」という政策に転じたが⁶、これは幸いなことと考えられる。差別のないパートタイム労働をつくる政策のため、オランダモデルを念頭においたものだが、用心深いアプローチが必要である。すなわち、ふたつの問題を考慮しなければならない。まず、たとえ質のよいパートタイム労働であっても、女性の経済的独立や家族扶養の責任を満すには不十分である。女性がパートタイム労働にはついてもフルタイムにつくのは難しい労働市場になっては困る。女性にパートタイムを勧める社会になってはならない。第2に、パートタイム労働が自動的に「時間選択権」を拡大するのではない。いつ働き何時間仕事をするかが労働者の選択でなく雇用主に決定されるならば、「ライフサイクル合致型」になることはできない。時間主権の概念はもう少し徹底して考慮しなければならない。

図5-5 パートタイムのうち「よい労働」の比率



資料出所：統計庁、経済活動人口調査労働形態別付加調査（8月）

注：自発的選択、最低賃金以上、国民年金加入、雇用保険加入、&期間の定めのない労働契約

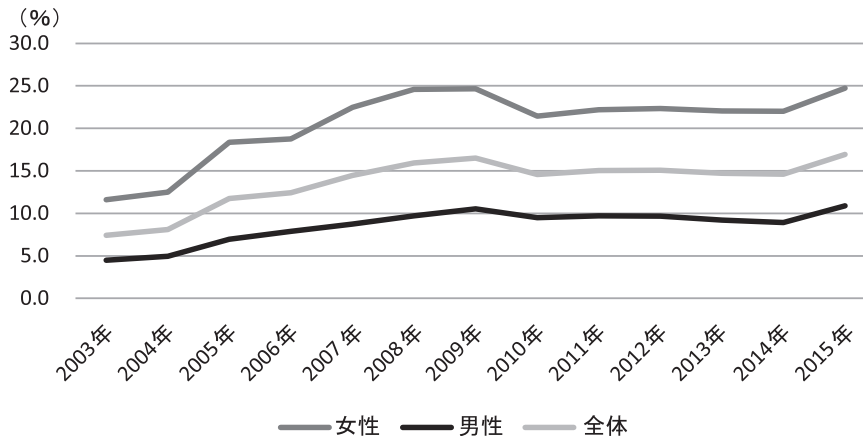
⁶ 雇用労働省報道資料 2016.5.3.

4 最低賃金制

最低賃金制度は「女性のための」制度ではないが、女性労働の質に最も大きな影響を及ぼす制度といえる。女性労働者が低賃金労働に高い割合で分布しているからである。男女別賃金格差を減らすことができる最も効果的な政策をひとつだけ提示しろというなら、躊躇なく最低賃金の引き上げを挙げるであろう。最低賃金引き上げ議論に女性が積極的に参加すべき理由はあまりにも明白である。女性の場合、最低賃金未満率（非遵守率）も高いが、告示された最低賃金額がそのまま自身の賃金になる労働者の比率も非常に高い。毎年決定される最低賃金額の直接的な影響を受ける労働者の比率は、男性は全男性賃金労働者の10%程度なのに対し、女性の場合は25%前後に達する（図5-6）。⁷

最低賃金の水準は図5-7のように変化してきた。中位賃金比では約50%程度、平均賃金比では約40%程度にある。イ・ジョンア（2016）は2012年の最低賃金の月換算額を米ドルで計算して比較指標で提示したが、それによると韓国の最低賃金は716ドルで、当然ながら比較した9カ国中最低額であった。アメリカは1,256ドル、日本、ニュージーランド、フランス、オランダが1,700～1,800ドルライン、スウェーデンは2,699ドル、デンマークは3,451ドルであった。

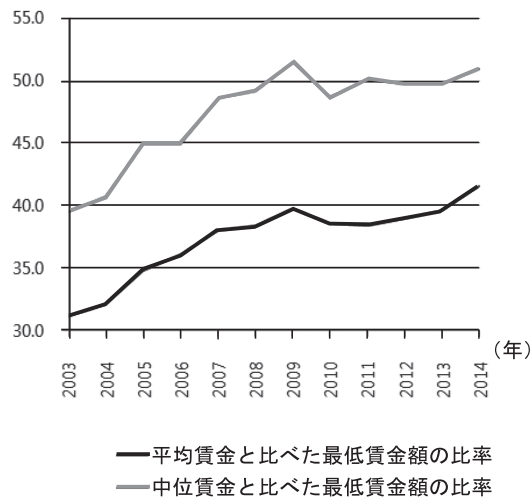
図5-6 最低賃金未満率+最低賃金*110%



資料出所：統計庁、経済活動人口調査

⁷ 最低賃金に達しない者だけ見ると、2014年8月現在で12.1%。女性は18.2%、男性は7.4%である。（キム・ユソン、2015）

図 5-7 最低賃金水準の変化



資料出所：統計庁、経済活動人口調査

韓国の最低賃金水準が高いのか低いのか、適正なのかは、毎年最低賃金を決定するたびに議論になるが、ここにジェンダー問題が鋭く絡まっているという事実は、しばしば見過ごされてきた。最低賃金額の決定においては、一義的には生計費を主に考慮すべきか、もしくは労働生産性をより多く考慮しなければならないのかで、見解が分かれる。⁸ 後者は世帯維持に生産性で評価される賃金以上の必要があるならば、その部分は社会的に解決するか、労働奨励税制（EITC）方式で解決するのが妥当であると主張する（イ・ジョンア 2016）。しかし、最低賃金制度自体が労働生産性を越えて社会的に決定される賃金水準であることを考慮するならば、後者の見解は最低賃金制度自体を否定する立場とも見ることができる。

生計費はどのように算定すべきか？ 現在は未婚単身世帯の最低生計費を基準としている（キム・ヘジン、2016）。最低生計費は世帯構成員数によって最小限の生計を維持するために必要な金額、すなわち絶対貧困の基準ラインである。最低賃金では扶養家族が1人でもいれば貧困ラインを越えられなくなる。最低賃金制度で現実的にこの問題を解決できないと見ると、「生活賃金」という方式で回避しようとする。

ところで、生活賃金であれ最低賃金であれ、家族の生計費を賃金水準に反映しようとする、「どんな」家族を想定するのが問題になる。キム・ヘジン（2016）をはじめとする一連の女性主義の観点の研究者は、家事労働をとおして労働者の再生産に寄与する女性への補償が反映されるのが当然であると主張する。しかし、筆者は少し違った論理でこの問題を再構成しようと思う。子どもの数や片親家庭かどうか、妻の就職の有無等々を質問して生計費を計算すること自体が不必要であるというのが、筆者の見解である。賃金が最小限の社会

⁸ 最低賃金を決める時何を考慮しなければならないのかに対する労使対象アンケート調査で、労使の見解は次のとおり現れる。①物価上昇率（労 55%、使 44%）②労働者生計費（労 44%、使 36%）③労働生産性（労 17%、使 32%）④一般労働者の賃金水準および引上げ率（労 30%、使 28%）（キム・ヘジン、2016）

的意味を持つことを前提にして、全人口と就業者数を考慮する人口学的構造を見ると、労働者の最低賃金は本人と1人の被扶養者の生計維持可能水準で決定することが不可避である。

このほかにも、最低賃金に関して、ジェンダーの観点から再点検すべき問題はもっとある（キム・ヘジン、2016）。家事使用人が最低賃金法の適用除外対象になっている点、最低賃金決定過程で女性の代表性が著しく足りないという点を挙げることができる。また、業種や地域別に差別的な最低賃金を定めようという案が浮上したりするが、これは女性が集中する職種は低基準を適用する結果になりうるので非常に危険である。最低賃金非遵守率が非常に高く、これが男女別賃金格差を招く主な要因にもかかわらず、この問題に対する労働監督がおざなりなのも、やはりジェンダーの観点から強く問題提起する部分である。

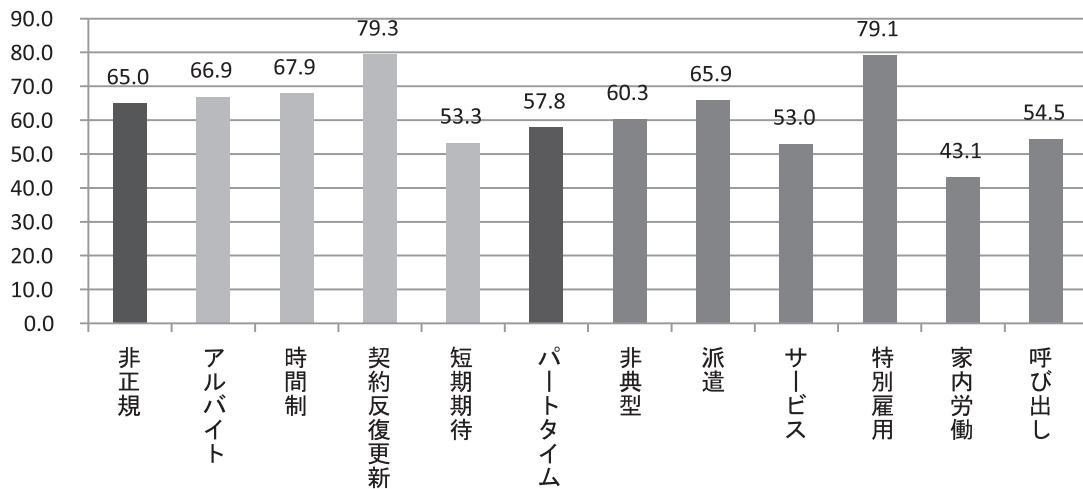
5 非正規職法（期間制法）

最低賃金議論と同じ論理で、非正規保護立法が非正規を減らすのに効果があるならば、その恩恵は高い割合で女性が受けることになる。期間労働者を2年以上雇用する場合、期間の定めのない労働契約をしたとみなす2007年の期間制法制定以降、女性労働者のうち非正規比率は次第に減少している。労働界の基準統計によると、2001年の女性の非正規比率は70.7%だったが2012年以降は60%以下に減少した（シン・ギョンア他、2014）。無期契約へ転換したケースが多いが、これもまた定義上正規と見なされるからである。

期間制法の効果で雇用契約期間上の一時的労働者は減ったが、他の種類の非正規が増加する危険性は早くから憂慮されてきた。また、正規に転換する非正規は相対的によりましな条件の労働である可能性が高いので、転換以降残っている非正規の労働条件は相対的にさらに悪化するものと考えられる。間接雇用、特別雇用、そしてパートタイム労働者の雇用保護と労働条件向上のための法制を、それぞれ整備しなければならない。

男女雇用平等法であれ期間制保護法であれ、差別を是正するための法律としてはほとんど機能していない。とりわけ雇用の安定性が確保されていない非正規の場合、差別的な処遇を改善するために裁判所や労働委員会に訴えるのは、現実的にほとんど不可能である。また、差別に対する判断は差別の有無のみの判断では充分ではなく、どの程度が差別に起因する不利益なのかを判断しなければならないため、さらに困難となっている。多様な賃金体系や決定方式が個別的に考慮され、比較可能な労働者の設定にも多様な論理が介入する。日々雇用形態が多様で複雑になる現実において、裁判所や労働委員会は差別の大きさはもちろん、その有無を判定する一貫した原則を確立していないと思われる。

図 5-8 時間当たり賃金の相対水準（正規=100）



資料出所：統計庁、経済活動人口調査 2015

VI 結論

朴権恵政権で女性就業率はほぼ毎年 1%程度ずつ増加した。以前と比較すると少しは速度が速まっており、様々な政策を熱心に執行した結果が現れ始めたということかもしれない。しかし、女性就業率増加の内容を見ると、肯定的な結論を下すことは難しい。雇用増加は、20～30代ではなく 40～50代の女性が中心で、M字カーブ（職歴の断絶）問題はそのまま持ち越している。

韓国の人口ピラミッドを見ると、40～50代の人口が占める比率が非常に大きい段階にきている。そのため、女性雇用の M 字カーブ現象が解消されなくても、この年代の就業率が高まれば就業率全体を押し上げることになる。しかし、こうした傾向は、人口コーホートの規模が著しく減ることになる、現在 20 代以下の人口が 30 代以上になる 10 数年後には完全に消えることになるため、年齢別就業率がそのまま維持されても就業率全体はかえって低くなるであろう。結局、就業率にせよ男女別賃金格差にせよ、職歴の断絶と非正規の問題を解消することが最も重要な政策アジェンダにならなければならないという事実には変わりはない。

先に見たように、韓国の女性雇用関連政策は、制度の構成だけを見れば急速に発展してきた。それにもかかわらず、職歴の断絶、非正規問題が解消されないのは、政策以前に家父長制的文化の維持、産業構造の問題等が強固なためである。この問題はひとつ、ふたつ政策を短期間に適用して解決される問題ではないが、結局これを変えるのも政策的努力以外にはない。

序論であらかじめ整理したように、女性雇用関連政策は次の 2 つを必ず考慮して設計し、執行しなければならない。まず、労働市場の男女平等を図るために、政策設計において政策対象を女性に限定してはならない。女性が受益者になる政策を講じて、労働市場で性別境界を打破することはできず、性別境界を打破できなければ男女平等は期待できない。したが

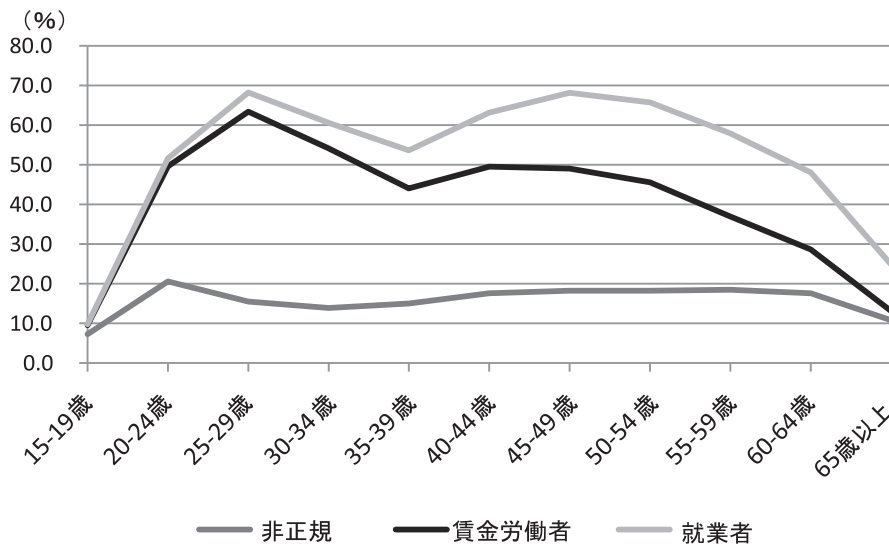
って、保育サービスや男性育児休暇の拡大に今よりもさらに力を入れなければならない、パートタイム労働拡大の代わりに残業制限がより有効な政策である。

第2に、低賃金不安定労働者の増大を放置したり助長する政策を展開しながら、男女平等の労働市場を期待することは全く理屈に合わない。誰かが低賃金不安定労働者にならない限りならなければならない構造であれば、その席は各社会が歩んできた特殊性によって埋められることになる。ヨーロッパでその席を移民労働者が埋めるならば、韓国では女性が果たす。新自由主義的労働市場政策はジェンダーに無関心であったが、女性の家庭内の役割が強調されてきた韓国では、結局女性が被害者になるほかなかった。非正規女性労働者に適合する母性保護制度を制定しようと努めても、無駄になる可能性が高い。答えは、非正規を減らすことに見い出さなければならない。

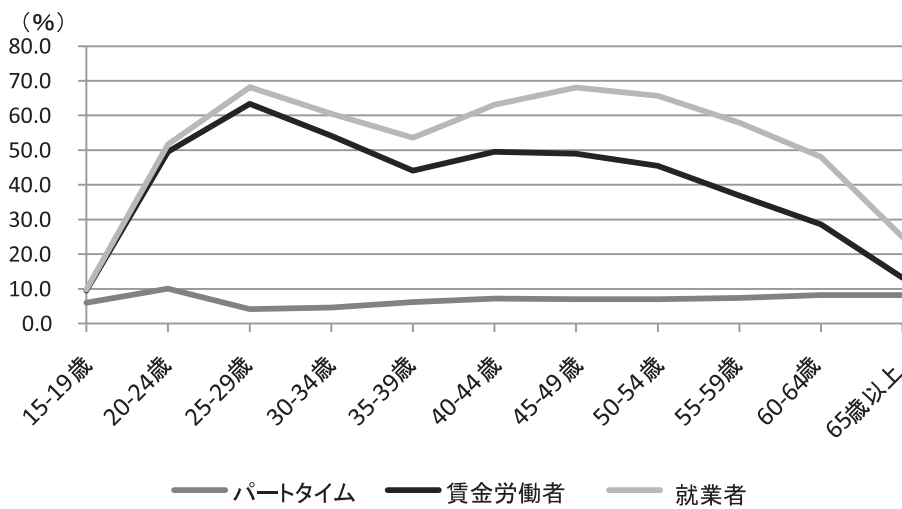
<参考文献>

- クァク・ソンファ他 (2015) 『AA 事業評価および中長期発展方策』 労使発展財団
- キム・ユソン (2015a) 「最低賃金受益者と未達者」 労働社会研究所イシューペーパー2015-5
- キム・ユソン (2015b) 「非正規の規模と実態：経済活動人口調査付加調査結果」 労働社会研究所イシューペーパー2015-11
- キム・ヒョンギョン他 (2015) 『パートタイム労働の拡大が所得不平等と貧困に及ぼす影響』 韓国保健社会研究院
- キム・ヘジン (2016) 「最低賃金とジェンダー、そして社会正義」 韓国女性労働者会ワークショップ発表原稿 (2016.5.12)
- シン・ギョンア (2013) 「パートタイム労働に関する女性主義的小考」 『フェミニズム研究』 第13巻2号
- シン・ギョンア (2014) 「パートタイム労働と男女平等：朴槿恵政権のパートタイム労働創出政策に関する批判的議論」 『韓国女性学』 第30巻1号
- シン・ギョンア他 (2014) 『非正規女性労働者賃金実態調査資料集』 国家人権委員会
- シン・ヒョング、チャン・ジヨン (2015) 『母・父性休暇要求分析および社会的弱者解消策の研究』 韓国労働研究院雇用保険評価センター
- ペ・ウンギョン (2016) 「ジェンダーの観点と女性政策のパラダイム」 『韓国女性学』、32 (1)、1-45
- ユン・チャヨン他 (2013) 『仕事・家庭両立支援政策の雇用影響評価の研究』 韓国労働研究院雇用影響評価センター
- イ・ジョンア (2016) 「ジェンダーの観点による最低賃金再考」 韓国女性労働者会ワークショップ発表原稿 (2016.5.12)
- チャン・ジヨン、シン・ドンギョン、パク・ソニョン (2014) 『積極的福祉国家と女性労働』 韓国労働研究院
- Collins, Patricia Hill(2000), “Gender, Black Feminism, and Black Political Economy”, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 568, pp.41-53.
- Hausermann, S. (2013) ‘The Politics of Old and New Social Policies’ in Bonoli, G. & D. Natali (eds.) *The Politics of the New Welfare State*. Oxford University Press.
- Jenson, Jane (2009) ‘Lost in Translation : the social investment perspective and gender equality’
- O’Connor, Julia 2013 ‘Gender, citizenship and welfare state regimes in the early twenty-first century : ‘incomplete revolution’ and/of gender equality ‘lost in transition’ in Kennett, Patricia (ed.) 2013 *A Handbook of Comparative Social Policy* Edward Elgar Publishing
- International Review of Leave Policies and Research 2014. available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

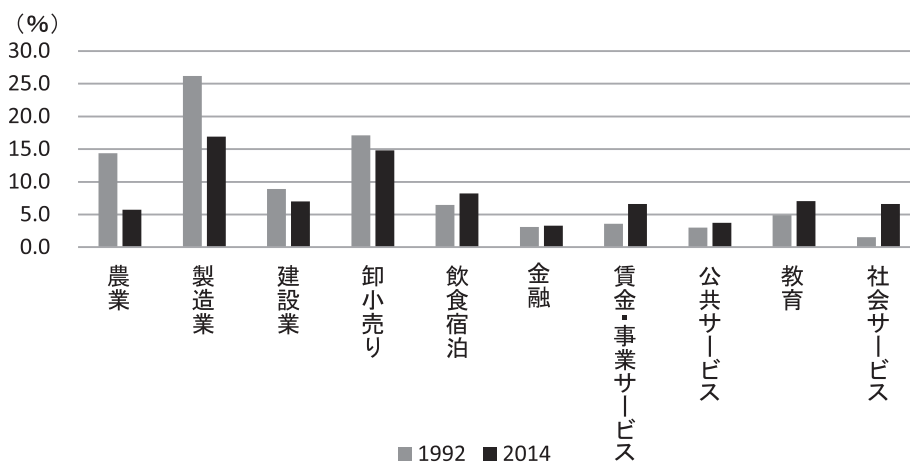
付図1 非正規かどうかを考慮した年齢別就業率（女性）



付図2 パートタイムかどうかを考慮した年齢別就業率（女性）



付図3 賃金労働者の産業別分布：男性+女性



資料出所：統計庁、経済活動人口調査

女性活躍と日本の働き方 ～男性の働き方改革に向けて～

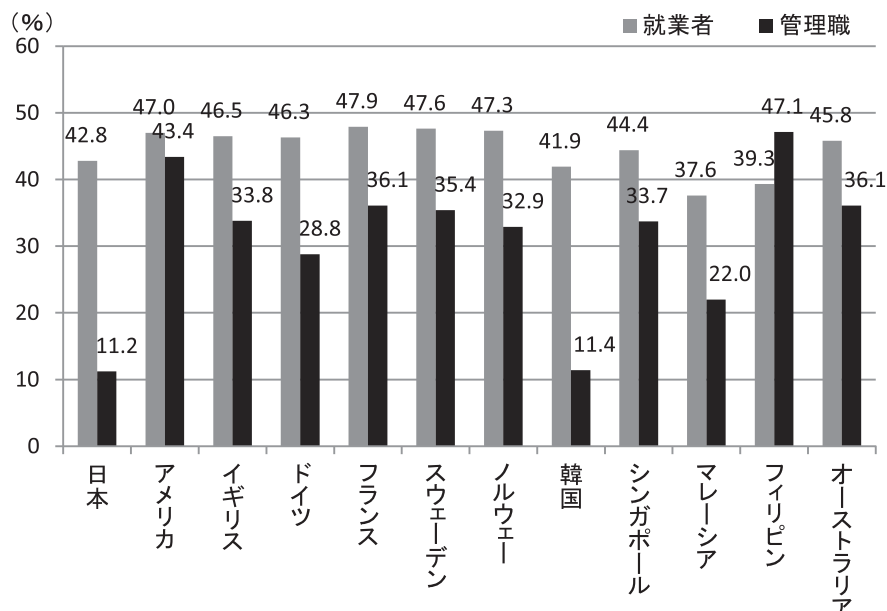
労働政策研究・研修機構
主任研究員 池田心豪

1 はじめに

日本は国際的に見て管理職に占める女性の比率が低い（図 1-1）。その状況を改善し、女性が仕事で活躍（以下、女性活躍と呼ぶ）することは企業の業績向上や経済成長につながるという問題意識のもと、日本政府は総理大臣がリーダーシップをとって女性活躍に取り組んでいる¹。しかし、その道のりは平坦ではない。本報告では女性活躍に向けて日本が現在直面している課題を提示する。

今春から女性活躍推進法が施行され、企業に女性の採用拡大・職域拡大に向けた行動計画策定と、採用者に占める女性比率、勤続年数の男女差、管理職に占める女性比率等の自社情報の公表が 301 人以上の企業に義務づけられた。政府は男女共同参画基本計画において指導的地位に占める女性の割合を 2020 年までに 30%にするという目標も掲げ、最新の第 4 次計画では同年までに民間企業の課長相当職に占める女性の割合を 15%、係長相当職に占める女性の割合を 25%にするとしている。日本における女性活躍の取り組みは、すでに相応の歴史

図 1-1 就業者および管理職に占める女性の割合の国際比較（2013 年）



資料出所：「データブック国際労働比較 2015」（労働政策研究・研修機構）

¹ 背景として、ワーク・ライフ・バランス施策を企業の経営戦略として位置づける英米の考え方が 2000 年代に日本に入ったことを契機に女性活用は企業経営にプラスであるという考え方が国内企業にも浸透しはじめた。また、IMF のワーキングペーパーであるスタインバーグ&中根（2012）の指摘が話題となった。

をもつ。今年は今男女雇用機会均等法施行 30 年の年に当たる。この間に女性の勤続年数は伸び、管理職に占める女性の割合も上昇している。しかし、その歩みは遅い。女性活躍推進法はこの流れを加速するためのアクセルとして期待されている。

だが、ブレーキをかける要因もある。その要因を本報告で示し、日本で女性が活躍するために男性の働き方改革が重要な課題であることを述べたい。あらかじめ要点を述べておく。

女性管理職が依然として少ない理由として、しばしば女性本人の昇進意欲が問題となる。だが、なぜ昇進に前向きになれないのか、その理由を突き詰めていくと男性の働き方の問題に突き当たる。典型は長時間労働問題であるが、労働供給に制約のない働き方が日本男性の通常の働き方となっている。このような働き方では、家事・育児を担う既婚女性が男性と同じ役割を仕事で担うことは難しい。しかしながら、近年は男性においても労働供給の制約が広がり始めている。一つとして、共働き世帯の増加にともなう家事・育児の問題を挙げることができる。だが、それ以上に切実な問題となっているのが家族の介護である。少子高齢化と家族規模の縮小を背景に、介護の問題は女性だけでなく男性にも広がりつつある。これにともなって企業の中核的な人材にも労働供給制約が生じつつある。女性が活躍できる職場とは少子高齢化に対応して労働供給に制約のある様々な労働者が活躍できる職場でもあるといえる。これらの知見について、以下でデータを示しながら詳細を解説する。

2 管理職に占める女性の割合

先進各国と同じように日本においても女性の職場進出は雇用における女性差別撤廃という文脈で議論がスタートし、国連の女性差別撤廃条約に批准するために男女雇用機会均等法が 1985 年に制定され、翌 86 年から施行されている。それまで日本の企業では、男性は基幹労働力として長期勤続、女性は補助的労働力として短期勤続という男女別の雇用管理をしていたが、均等法は募集・採用、配置・異動、昇進、教育訓練、退職など、雇用管理のあらゆる側面に規制を加えた。1997 年には差別禁止規定を強化した改正均等法が成立し、1999 年から施行されている。にもかかわらず、武石（2006）が明らかにしているように、1990 年代を通じて企業の均等施策はそれほど進まなかった。図 2-1 においても、管理職に相当する課長以上の管理職²に占める女性の割合は 1990 年代を通じて上昇していない。

1 つの理由として、日本では課長職まで昇進するために一定の勤続年数を必要とするという昇進管理の特徴を挙げることができる。図 2-1 に示す係長相当においては、1990 年代も緩やかな上昇傾向を示している。その係長から課長昇進にも一定の勤続年数が必要となる。その時間的なリードとラグが図 2-1 の「係長相当」と「課長相当」の差に表れているといえる。だがもう 1 つとして、武石（2006）も指摘しているように、1990 年代初頭のバブル崩壊後の厳しい経済情勢の影響もある。1990 年代は「リストラ」と呼ばれる人員整理を企業が進めた

² 日本では一般に課長以上を管理職としているため、本報告でも特に断りなく管理職と呼ぶ場合は課長以上の役職者を指している。

時代であり、新規採用も抑制されていた。雇用に対して企業が前向きになれない状況が女性登用のブレーキになっていたといえる。

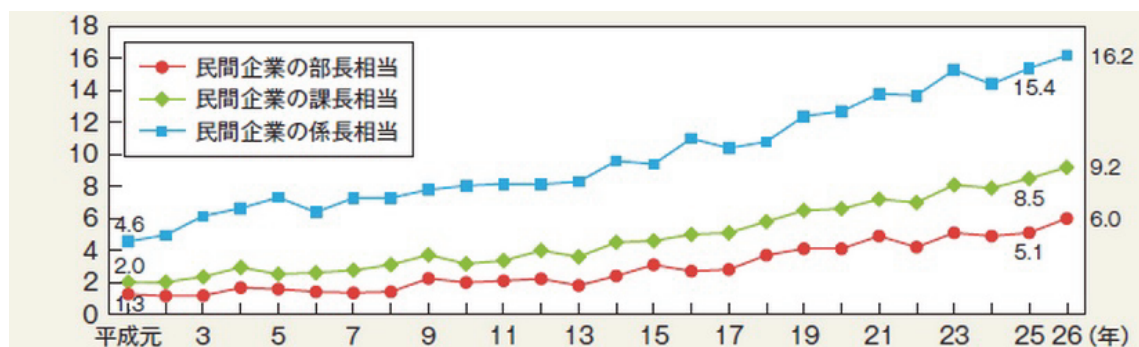
しかし、2000年代になってから徐々にではあるが、管理職に占める女性比率は上昇している。図2-1によれば、2014年現在100人以上の企業における課長相当職に就める女性比率は9.2%、部長相当職は6.0%まで上昇している。前述の裏返しとなるが、均等法施行後に入社した女性が管理職昇進対象になる勤続年数を経たタイミングと、景気が一時的に回復して企業が雇用にも前向きになり始めたタイミングが重なったことが背景として挙げられる。

なお、管理職候補者に当たる係長相当職は16.2%であり、ここから2020年までに課長相当職に昇進すれば政府の目標は達成できるはずである。しかし、それほど楽観できる状況にはない。図2-2に示す、女性管理職が少ないか全くいない理由別の企業割合を見よう。「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」ことを挙げる割合が約60%で最も高い。平成21年度（2009年度）においては「管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいないため」が次いで高く、「勤続年数が短く、管理職になる前に退職する」が同じくらい高かった。つまり勤続を理由に挙げる割合が高かった。しかし、その割合は低下している。つまり単に勤続を重ねるだけでなく、能力開発に取り組む必要があるといえる。

また、「女性が希望しない」が約20%あることも注目に値する。2000年代以降、経営改革として女性の積極的な活用に取り組む企業が目立つようになると、対比的に女性の昇進意欲が問題にされはじめた。企業は積極的に女性を登用したいのに当の女性が管理職昇進を望まないという指摘である。川口（2012）は女性の管理職昇進意欲が男性に比べて著しく低いことをデータで確認した上で、ポジティブアクションに取り組んでいる企業では男女ともに昇進意欲が高いことや、女性管理職が多い企業では女性の昇進意欲が高いことを指摘している。武石（2014）は女性の昇進意欲を高める要因として企業レベルの取り組みよりも職場環境要因が重要であることをデータから示し、特に上司の部下育成にかかるマネジメントが重要で

図2-1 階級別役職者に占める女性割合の推移

(%)

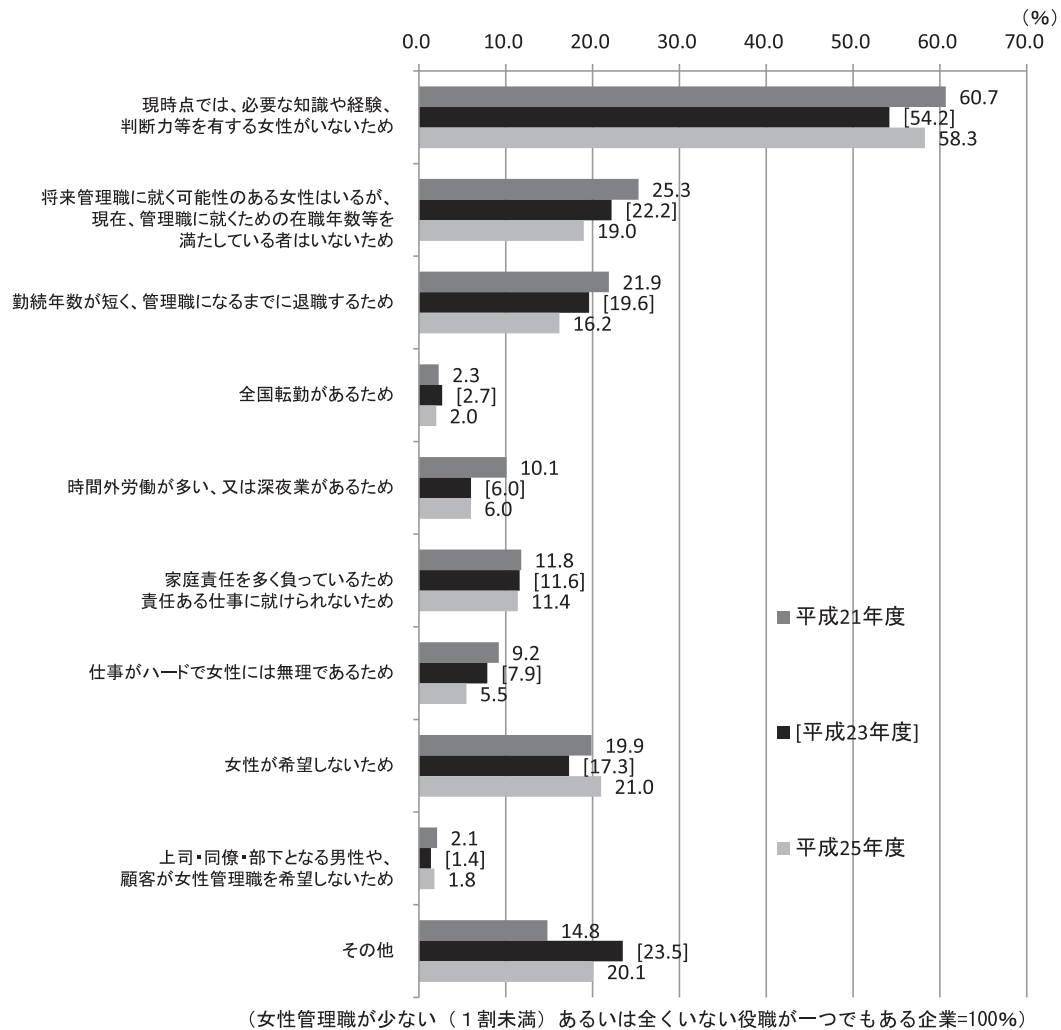


(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

2. 常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役職者。

資料出所：「平成27年版男女共同参画白書」（内閣府）より引用

図 2-2 女性管理職が少ないあるいは全くいない理由別企業割合（複数回答）



注) 平成23年度の [] 内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：「平成 25 年度雇用均等基本調査」（厚生労働省）

表 2-1 課長以上への昇進を望まない理由

	常用労働者 300 人以上の企業				常用労働者 100~299 人の企業			
	女性		男性		女性		男性	
	一般従業員	係長・主任	一般従業員	係長・主任	一般従業員	係長・主任	一般従業員	係長・主任
メリットがないまたは低い	22.9	27.8	41.2	50.3	24.3	32.2	45.9	49.3
責任が重くなる	30.4	35.2	30.2	38.8	24.8	36.7	26.3	37.0
自分には能力がない	26.0	33.9	27.6	29.1	22.7	24.0	23.3	28.5
やるべき仕事が増える	14.5	18.6	24.6	27.8	11.5	17.8	21.6	25.8
仕事と家庭の両立が困難になる	40.0	42.5	17.4	19.7	32.8	35.5	10.4	18.4
周りに同性の管理職がない	24.0	17.1	0.3	—	28.3	19.8	2.2	1.1

(備考) 1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」（平成 25 年）を基に作成。
2. 他の選択肢は割愛した

資料出所：「平成 25 年版男女共同参画白書」（内閣府）から引用

あることを指摘する。会社や上司からの期待を込めた働きかけがあれば女性も昇進意欲をもつようになることを示唆する知見である。

一方、表 2-1 に示すが、管理職昇進を望まない女性の意識に目を向けると「仕事と家庭の両立が困難になる」という理由が目立つ。次いで高いのは「責任が重くなる」である。仕事の責任が重くなれば、それだけ家庭がおろそかになってワーク・ライフ・コンフリクトが生じる可能性が高くなる。そのために管理職昇進をためらっている様子が見えてくる。

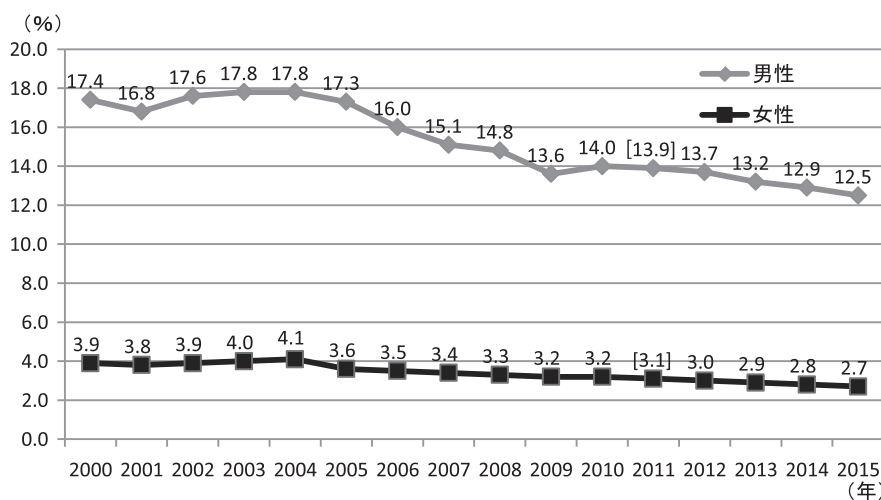
3 職域統合を阻む男性の働き方

改めて言うまでもなく、日本は長時間労働の国として有名であるが、その傾向は男性において顕著である。図 3-1 は週 60 時間以上の労働時間で働く雇用者の割合を男女別に示している。男性の方が圧倒的に高い。近年は低下傾向を示しているものの依然として 10% を超えている。男女の職域を統合していくということは、女性の労働時間を男性に近づけていくことを意味する。

とりわけ留意したいのは、男性においては育児期に重なる 30 代・40 代の長時間労働が目立つことである。図 3-2 にその結果を示すが、30 代・40 代とも週労働時間 60 時間以上の割合が 15% を超えている。30 代・40 代はちょうど課長昇進の時期と重なる。育児が一段落する前に責任の重い仕事で労働時間が長くなる、そのような不安から男性と同じようには昇進を考えることができない。そのように考えている可能性がある。

加えて昨今、社会的に問題関心が高まりつつあるのが転居をともなう転勤である。日本の企業では管理職候補となる労働者には広範な職務経験を積むために繰り返し人事異動を行うことがしばしばある。支社や支店、工場など複数の事業所をもつ企業の労働者は人事異動による転勤を命じられる可能性がある。妻が主として非就業（専業主婦）であった時代には家族帯同の転居転勤が問題になることはあまりなかった。しかし、こうした物理的な地域の移

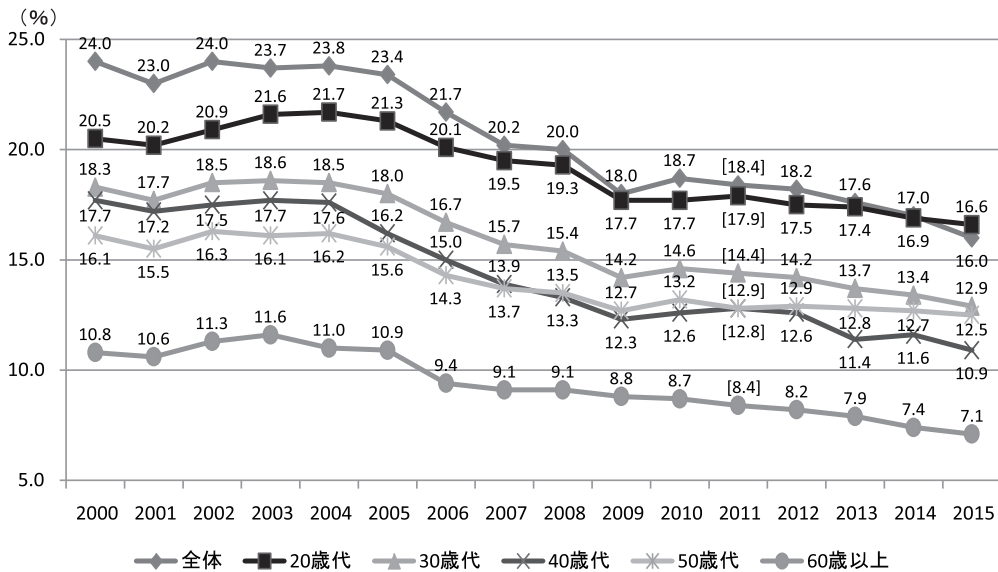
図 3-1 週労働時間 60 時間以上の雇用者割合の推移（男女別）



(備考)

1. 総務省「労働力調査（基本集計）より作成。
2. 数値は、非農林業就業者（休業者を除く）総数に占める割合。
3. 2011 年の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

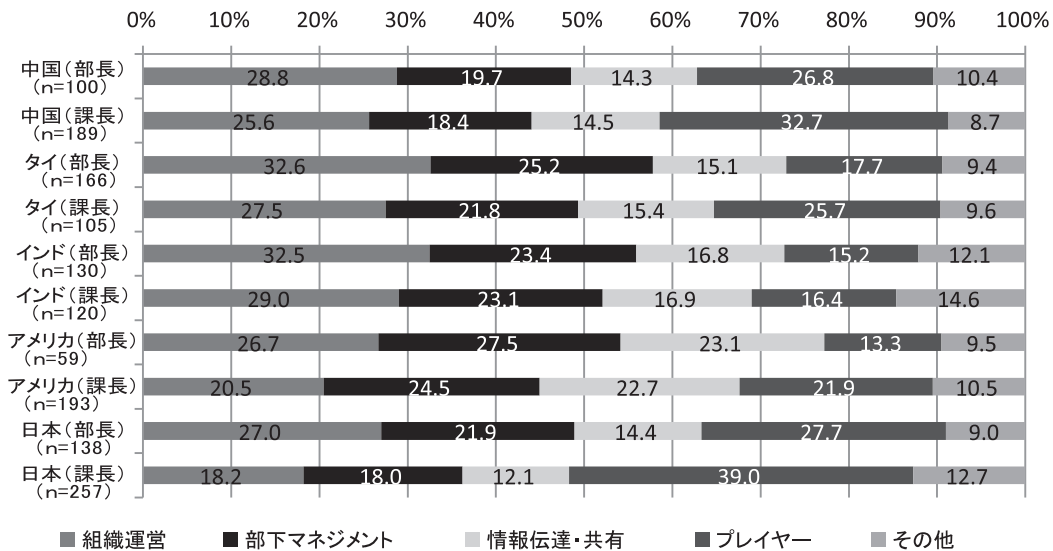
図 3-2 過労働時間 60 時間以上の雇用者割合の推移 (男性・年齢別)



(備考)

1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 数値は、非農林業就業者(休業者を除く)総数に占める割合。
3. 2011年の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図 3-3 管理職の仕事の割合に関する国際比較



組織運営:仕事の割り振りや進捗状況の管理、予算の管理、組織の戦略設計。部下マネジメント:部下の育成、評価、モチベーション維持。情報伝達・共有:重要な経営情報を現場に伝えたり、経営運営に必要な現場情報を経営層に伝える。メンバー間の情報共有。プレイヤー:自分自身が業績目標を担っている業務の遂行。その他の業務:伝票処理などの雑務と、コンプライアンスなどの組織維持のために発生する業務。

資料出所:「5カ国マネジャー調査」(リクルートワークス研究所 2014年)

動は夫婦がともにキャリアをもつ共働き世帯においては切実な問題となる。

このような働き方を求められる理由の一つに「プレイングマネジャー」としての役割の大きさを挙げることができる。図 3-3 にリクルートワークス研究所の「5カ国マネジャー調査」(2014)における管理職の仕事の割合を示しているが、日本は諸外国に比べて「プレイヤー」の割合が高い。課長や部長が課員と同じような担当業務をしている割合が高いのである。裏

返しとして、日本の「部下マネジメント」の割合はやや低い。日本の管理職は、座して指示・助言をするだけでなく、自ら仕事を担当して模範を示す率先垂範型のリーダーシップを求められる。それゆえに労働時間が長くなりがちであるという面がある。また、そうした管理職の性質からプレーヤー（課員）としての実績がマネジャー（管理職）としての資質に大きく影響する。それゆえに長い時間と期間をかけてプレーヤーとして豊富な職業経験を蓄積する必要が生じる。

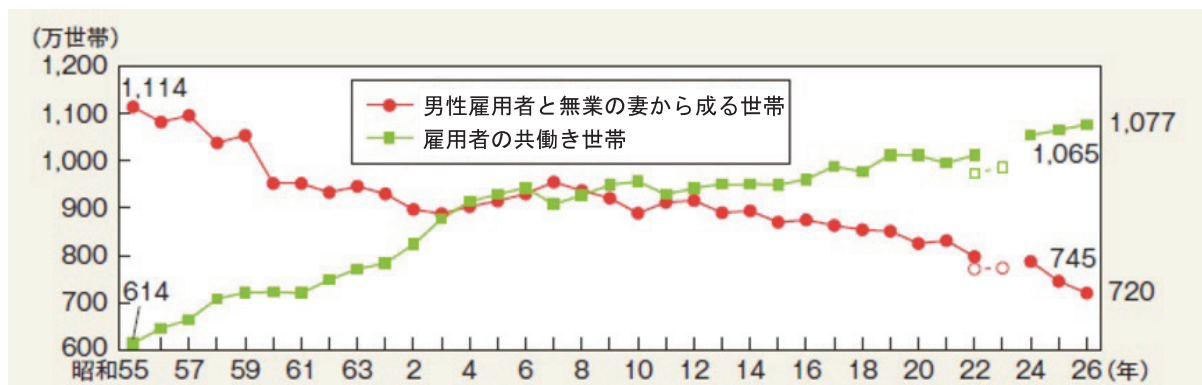
したがって、女性が男性と同じように管理職の責任を果たすためには、労働供給に制約がないことを前提とした従来の男性的な働き方を見直していく必要がある。

4 男女の働き方と家庭生活の再構築に向けて

昨今は男性においても労働供給に制約のある労働者が増えつつある。それゆえに男女雇用機会均等法が制定された 1980 年代は専業主婦世帯が多かったが、図 4-1 に示すように、現在では共働き世帯が専業主婦世帯を上回っている。それだけ男性においても妻と家事・育児を分担する必要性が高まりつつある。

しかし、男性の育児休業取得率は 2.30%にとどまる³。また、図 4-2 に示すように、男女の家事・育児時間には依然として大きな差がある⁴。趨勢としては男性の育児休業取得率も男性の家事・育児時間も上昇傾向にある。だが、男性の家事・育児参加の水準は依然として低いと言わざるを得ない。また、意識の上でも性別役割を支持する傾向は維持されている。表 4-1

図 4-1 共働き世帯数の推移



- (備考) 1. 昭和 55 年から平成 13 年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年 2 月。ただし、昭和 55 年から 57 年は各年 3 月）、平成 14 年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者の世帯。
4. 平成 22 年及び 23 年の数値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：「平成 27 年版男女共同参画白書」から引用

³ 「雇用均等基本調査」（厚生労働省 2014 年）による。

⁴ 図の総平均はまったく家事・育児をしない者（0 分）を含む平均、行動者平均とは少しでも家事・育児をしている者の平均である。

は仕事と家庭に関する男女の望ましい生き方について、男性と女性それぞれの回答を示している。回答者が男性と女性どちらであるかにかかわらず、男性については約 25%が、女性については約 30%が「仕事も家庭も同じくらい」が望ましいとしている。その点で男女差は小さい。また男性についても「仕事専念」を支持する割合、女性について「家庭専念」を支持する割合にも男女差がみられるものの、その割合は低い。その意味で、仕事と家庭をめぐる男女平等的な役割意識も一定程度浸透しているといえる。しかしながら、男性については男性の約 50%、女性の 60%が「仕事優先」とし、女性については男女ともに約 50%が「家庭優先」としている。その点で今日もなお明確な性別役割意識があるといえる。

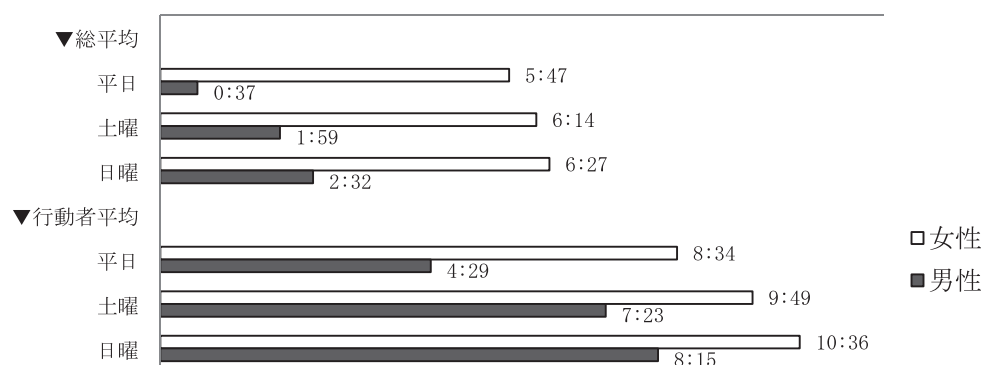
しかしながら、少子高齢化を背景に介護の問題が男性にも広がりつつある。図 4-3 に示すように現在日本では約 10 万人が介護を理由に仕事を辞めている。そのうちの 1 万人は男性である。すでに日本は人口の約 25%が 65 歳以上であり、世界一の超高齢社会であるが今後さらに少子高齢化は進むと見込まれている。現在でも主たる介護者の多くは女性であるが、図 4-4 に示すように、男性介護者の約 4 割が主たる介護者として家族の介護に従事している。具体的には、老親を介護する息子や妻を介護する夫が増えている。介護問題の広がりによっ

表 4-1 仕事と家庭に関する男女の望ましい生き方(男女別回答)

	仕事専念	仕事優先	仕事も家庭も同じくらい	家庭優先	家庭専念	その他	わからない	N
○男性について								
男性の回答	10.9	52.4	28.8	5.0	0.3	0.3	2.3	1033
女性の回答	7.5	62.7	25.6	1.5	0.2	0.5	2.0	1231
○女性について								
男性の回答	1.2	6.9	31.1	46.5	11.4	0.2	2.8	1033
女性の回答	0.3	6.7	37.4	46.2	7.1	0.6	1.6	1231

仕事専念：家事・育児・介護はしないで仕事に専念 家庭優先：仕事もするが家事・育児・介護を優先
 仕事優先：家事・育児・介護もするが仕事優先 家庭専念：仕事はしないで家事・育児・介護に専念
 資料出所：「第 6 回勤労生活に関する調査」（労働政策研究・研修機構 2011 年）

図 4-2 6 歳未満の子のいる夫妻の平均家事・育児時間（※）
 — 男女・曜日別 —（有業者）

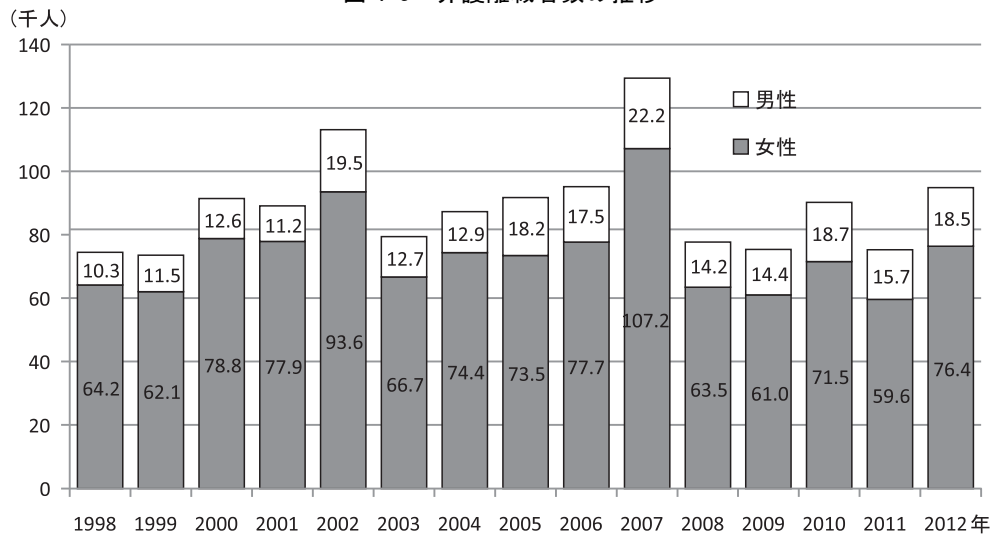


※家事関連時間（「家事」「介護・看護」「育児」「買い物」）の合計

資料出所：総務省「平成 23 年社会生活基本調査」（2011 年）。有業者対象

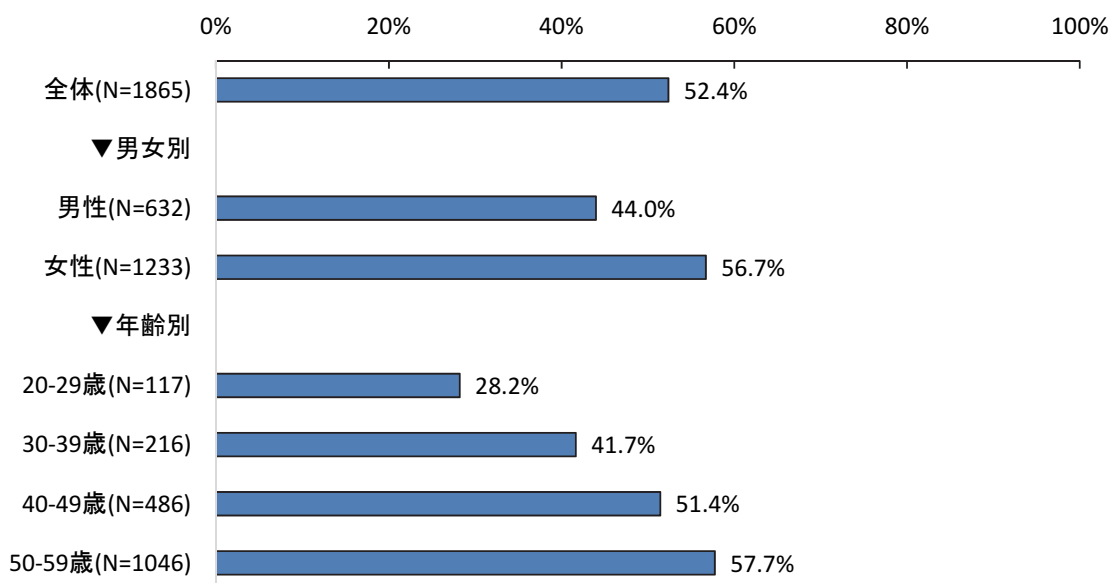
て、女性に頼ることができない形で家族的責任を担う男性が増えているのである。その傾向は今後さらに加速する可能性が高い。介護に直面する可能性は中高年層において特に高くなる。男性に関していえば、このことは管理職が介護に直面する可能性を示唆している。今後女性の管理職が増えていけば同じように仕事と介護の両立という課題に直面する女性の管理職も増えるだろう。さらに図 4-4 は若年層にも介護が広がりつつあることを示唆している。具体的には、祖父母を介護する孫が増えつつある。

図 4-3 介護離職者数の推移



各年の値は前年 10 月から当年 9 月までの人数。前職雇用者対象。
資料出所：「就業構造基本調査」（総務省）

図 4-4 主介護者割合（全介護者に占める）
－男女別・年齢別－



資料出所：「仕事と介護の両立に関する調査」（労働政策研究・研修機構 2014 年）

こうした介護問題は、婚姻を契機とする夫婦間の家族的責任の分担ではないというところに大きな特徴がある。生まれ育った家族における老親介護という問題は性別を問わずに発生する。前述したように姉や妹のいない男性や一人っ子が介護に直面するケースが増えている。その意味で、介護問題は家族的責任にともなう労働供給の制約が男女共通の課題として広がる可能性を示唆しているといえる。

5 おわりに

日本政府は男女雇用機会均等法により女性差別的な雇用管理を規制し、ポジティブアクションによって女性を積極登用することを企業に求めてきた。女性活躍推進法はこれを強化する法律であるが、女性が活躍できる職場をつくるためには男性の働き方に女性を合わせるのではなく、男性の働き方を見直さなければならない。一見すると男性よりも低く見える女性の就業意欲は、従来の男性の働き方が今後立ち行かなくなる可能性を示唆している。少子高齢化にともなって労働力人口が減少していく日本社会においては、男女にかかわらず家庭との両立を図りつつ労働参加し、生き生きとキャリア形成できる環境の整備に取り組む必要がある。そのような問題意識をもって「女性は仕事に、男性は家庭に」という観点で、仕事と家庭双方における男女の役割を見直していくことが重要である。

<参考文献>

- 川口 章 (2012) 「昇進意欲の男女比較」『日本労働研究雑誌』 No.620, pp.42-57.
武石 恵美子 (2006) 『雇用システムと女性のキャリア』 勁草書房
武石 恵美子 (2014) 「女性の昇進意欲を高める職場の要因」『日本労働研究雑誌』 No.648, pp.33-47.
リクルートワークス研究所 『中国・タイ・インド・アメリカ・日本 マネジャーのリアル—仕事とキャリアの国際比較』 WORKS REPORT 2015
労働政策研究・研修機構 (2013) 『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果』 調査シリーズ No.106.
労働政策研究・研修機構 (2015) 『仕事と介護の両立』 労働政策研究報告書 No.170.

金融危機以降の韓国の女性労働市場の変化と特徴

韓国労働研究院

研究委員 チョン・ソンミ

I はじめに

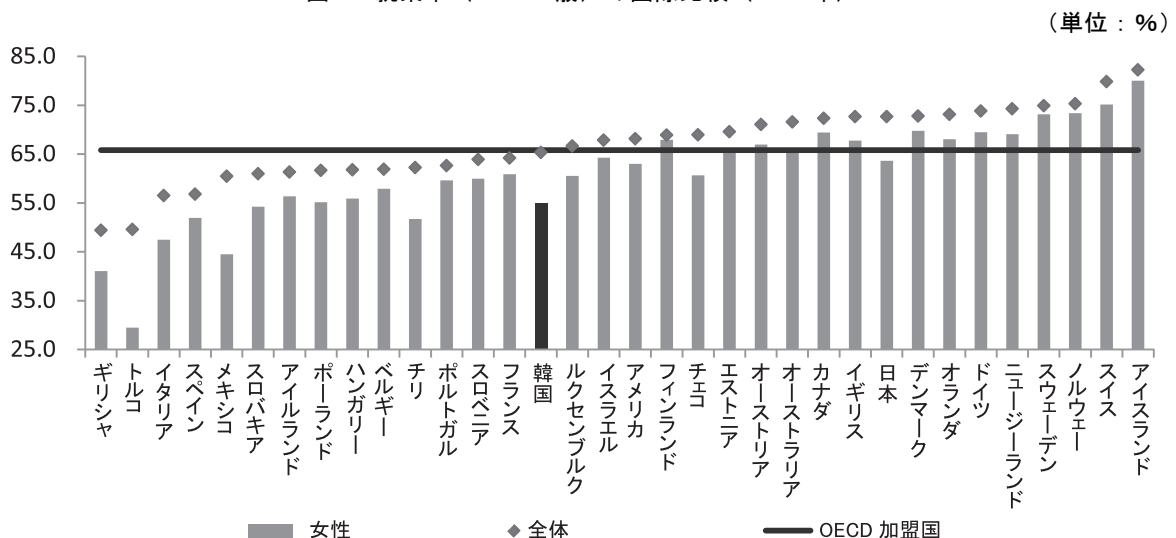
韓国の女性就業率は2000年中頃から後半にかけてずっと50%を下回る水準で足踏み状態を続けたが、2008年の世界金融危機以降、停滞状態を抜け出し増加を続け、2015年に調査開始以来最も高い水準を記録した。しかし、OECD主要国の中で韓国の女性就業率は相変わらず低い方に属する(図1参照)。

ところが、女性の高学歴化は相変わらず進行中であり、晩婚による未婚の増加と出生率の減少、共稼ぎに対する認識の変化等、女性労働市場の内部構成が大きく変化したことを思うと、依然として更なる就業率上昇への余力はまだ残っていると推論できる。特に世界金融危機を経て、女性労働市場の内部は、危機以前の様相から相当変化をしたであろう。

本研究は、女性就業率増加の推進力がどこにあったかを見ることを目的とする。特に世界金融危機を経て、女性労働市場は、危機以前とはかなり大きく変化したであろう。したがって、世界金融危機を基点に分析時期を分けて、主な変化を見ることにする。

第II章では特性別就業率の変化を分析し、金融危機前後の労働供給の側面でどんな特徴があるのか分析し、第III章では需要側の変化を見るために、2004～2007年、2007～2015年の間の女性就業者の変動を産業と職種の変化から見て、就業率に及ぼした効果を分析する。第IV章では中位賃金を用いて低賃金、中間賃金、高賃金労働に分け、賃金水準別にどのような変化があったのかを分析し、結びとして議論を整理しようと思う。

図1 就業率(15～64歳)の国際比較(2014年)

資料出所: OECD、<http://stats.oecd.org/>

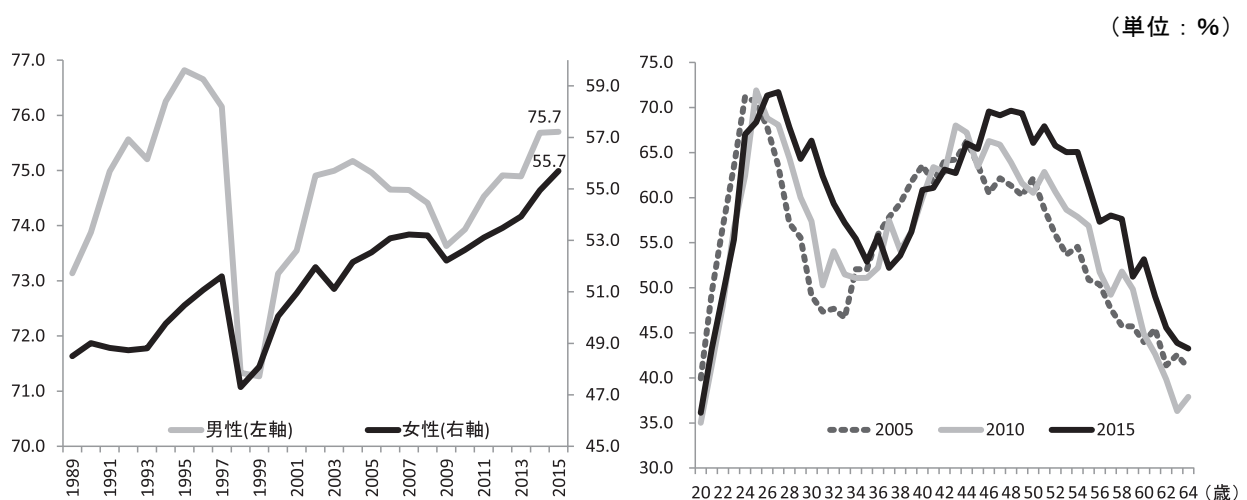
II 特性別女性就業率の変化

この章では、女性就業者の変化を年齢や子どもの有無等、供給の側面から見ることにする。

まず韓国の性別就業率（15～64歳）の長期傾向を見ると（図2左側参照）、男女とも1997年のアジア通貨危機直前まで上昇の勢いを維持し、危機を経て急減して以降、性別で傾向が異なっている。男性の場合、通貨危機以降2000代半ばまで急上昇したが、2005年～2008年まで急速な下落傾向を示し、2008年の世界金融危機に底点を記録して以降、最近になるまで上昇している。しかし、男性の就業率は最高水準を記録した1995年の76.8%には至っていない。ところが、女性は1997年のアジア通貨危機以前の最高値であった51.6%を2002年に回復し、2008年の金融危機ではわずかに減少したものの増加を続け、2015年には55.7%を記録した。

一方、韓国の女性労働の供給は出産および育児等の理由で職歴が断絶し、中心年齢層で労働市場を離脱してM字型労働供給曲線を描くことは、すでによく知られている事実であり、日本と韓国のM字カーブはOECD諸国の中で最も特徴的となっている。ところで、図2の右側を見ると、2004年以降1歳単位の年齢別就業率の底点が右側に移動し、同時に高齢層の就業率が過去に比べて高くなっており、近年ほど右にずれていることを確認できる。これは晩婚と晩産等の社会現象が労働市場に反映され、労働市場から離脱する年齢帯が先送りされて起きる現象と、高齢化の影響が反映された現象であると見ることができる。

図2 男女別就業率（15～64歳）の推移（左側）と女性の年齢別就業率（右側）



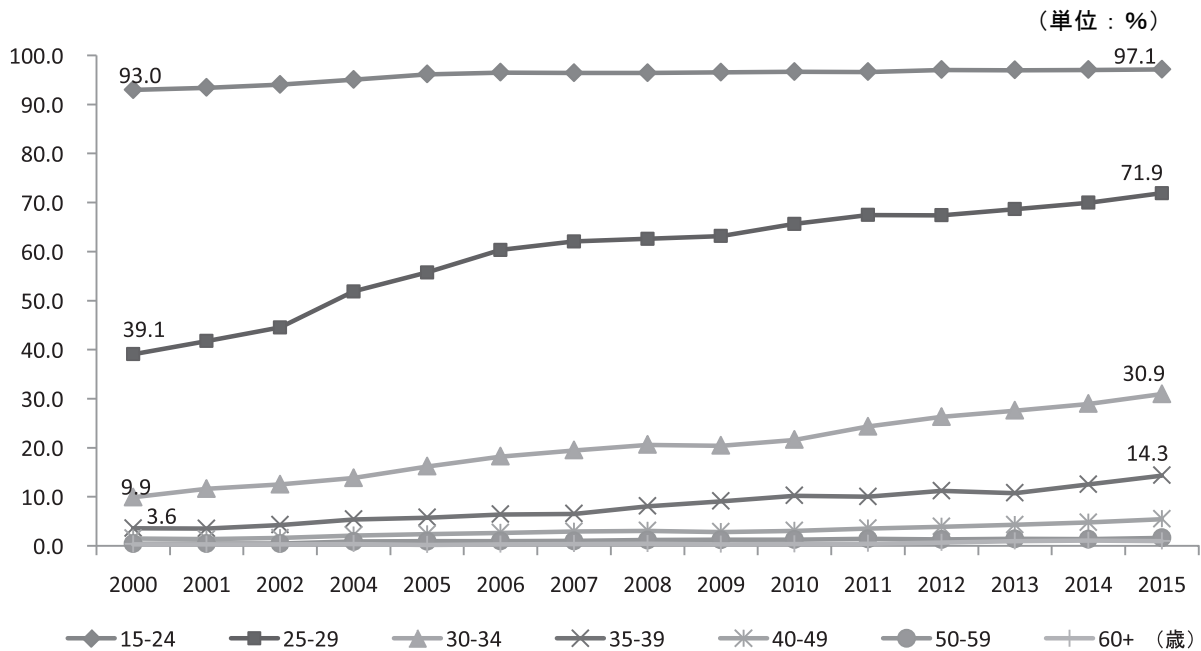
注：15～64歳の男女別就業率（左側の図）の男性は左軸基準で、女性は右軸基準である。

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査」原資料、各年度

M字カーブの屈曲は緩和されなかったが、以前より女性が労働市場に長くどまり就業率の底点の位置が高年齢に移動していることは、何よりも未婚の増加効果が大きい。年齢が

低いほど未婚率が高い中で、20～29歳の未婚率の増加が急速に進んだ。2000年に40%未満のレベルから、2015年には71.9%まで増加する一方、30～34歳の未婚率も2000年の9.9%から2015年に30.9%まで増加した。30代後半でも未婚率は急上昇し14.3%まで増加した。

図3 女性の年齢別未婚率



資料出所：統計庁、「経済活動人口調査」原資料、各年度

こうした影響はそのまま労働市場における変化として現れる。図4を通して就業率の時期別変化を年齢別に分けてみると、未婚率が急上昇した25～29歳の就業率が急速に増加したことが分かる。この年齢集団は長期間女性の就業率が急速に上昇し、男性の就業率が2008年以降70%レベルに留まり、2015年現在、男女就業率の格差はほとんどないことが明らかになっている。労働市場に進出する年齢帯である20代中・後半は、高学歴化の進行と晩婚化の影響により、今後女性が男性の就業率を追い抜いたり、70%台で同様に維持される可能性が高いと思われる。

一方、30～34歳は中心年齢層にもかかわらず就業率が最も低い年齢帯で、金融危機以前である2009年までは50%レベルで大きな変化がなかったが、金融危機以降、急上昇していることが注目される。中心年齢層であるこの年代は、結婚後、妊娠、出産、育児の理由で労働市場からの離脱が最も多い年齢であり、就業率が最も低い方に属したが、2009年以降は急増し、2015年に60%まで増加した。これは結婚年齢を遅らせたり結婚をしても出産を遅らせる現象と併せて、共稼ぎに対する社会的見解の変化等が主な理由であろうと推論できる。

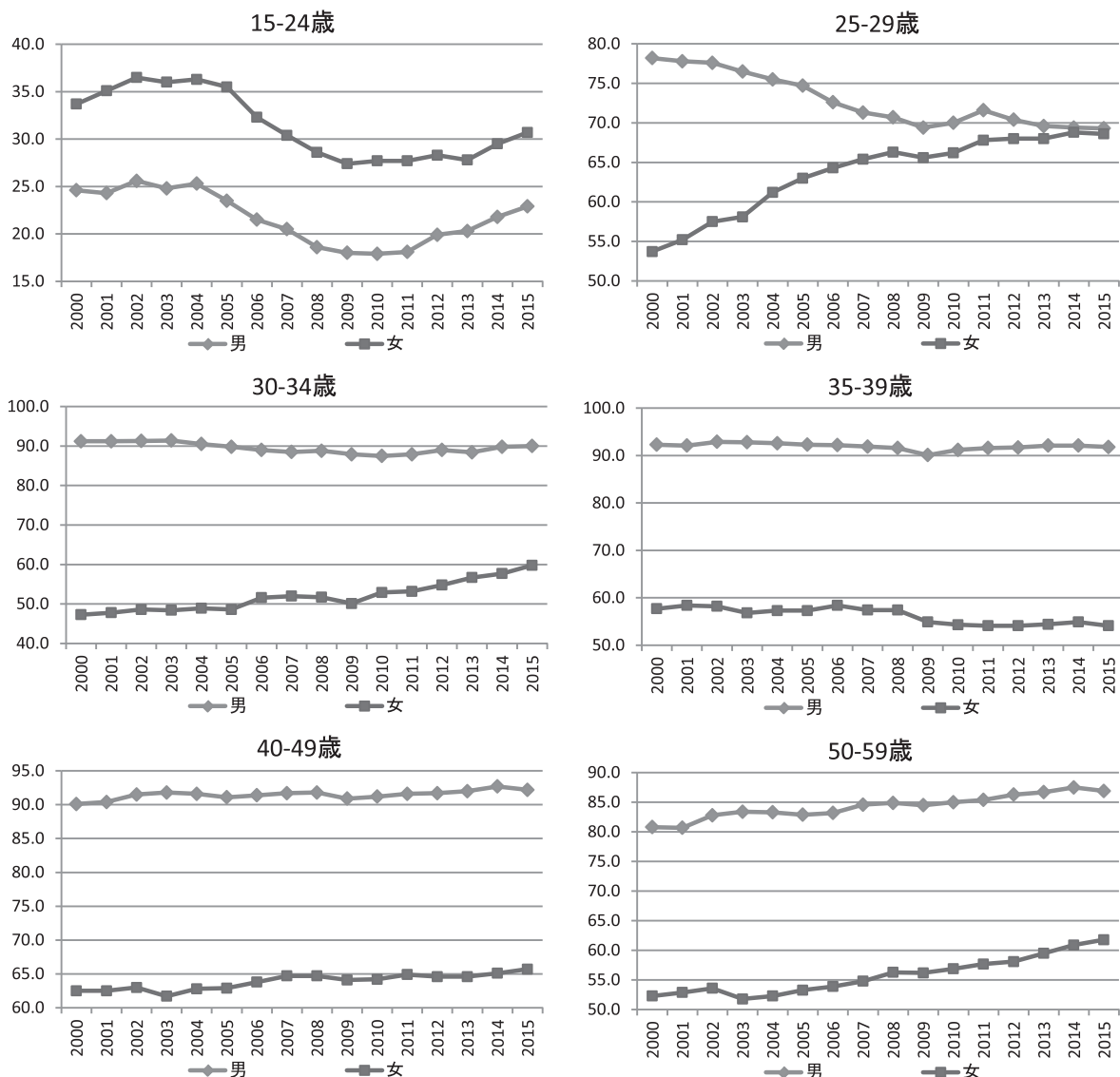
家事や育児、保育のピーク時期である35～39歳の女性の就業率は、長期時系列で見た時、2000年代以降60%を下回る水準だが、2009年以降わずかに減少して50%半ばの状態が続い

ている。女性のこうした変化とは異なり、男性の30～49歳層は概ね90%を上回る水準が続いている。

一方、50代の高齢層の就業率が男女とも増加し、特に女性の就業率が急増しており、引退を先送りしたり資産不足により低熟練・低賃金労働への進出が増加する等、高齢化の影響を示している。

図4 年齢別・男女別就業率の長期推移

(単位：%)



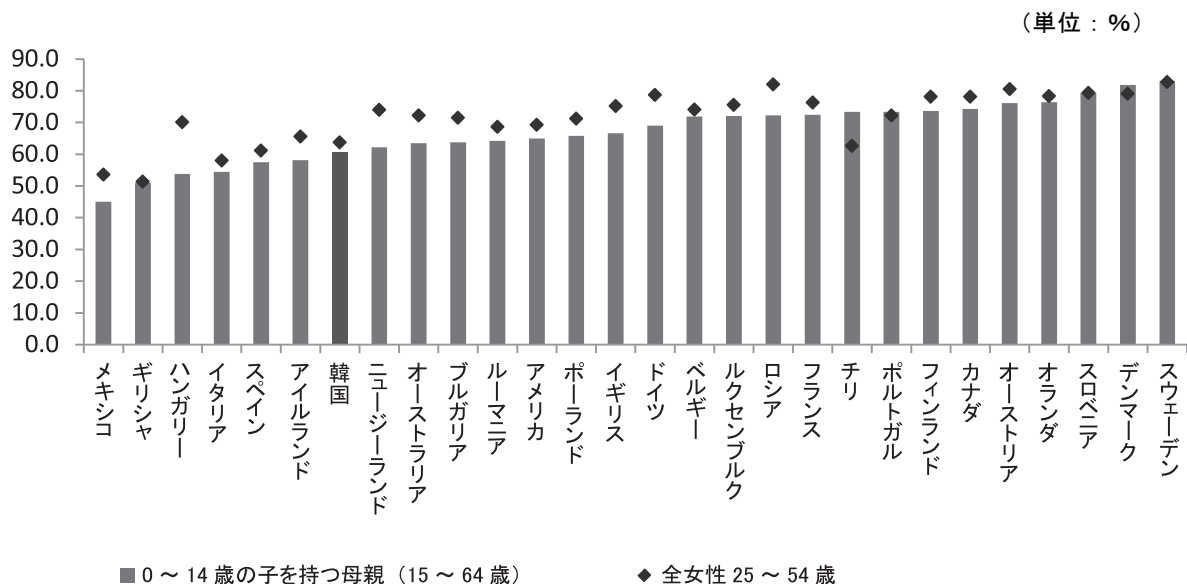
資料出所：統計庁、「経済活動人口調査」原資料、各年度

こうした女性就業率の年齢別変化に主な影響を及ぼす要因は、何よりも中核の労働力の労働市場離脱による職歴の断絶であり、これは子どもの養育問題と大きく関連している。特

に育児と家事の負担が女性個人に集中している社会構造的特性により、韓国の女性就業率は主な先進国の女性就業率レベルに達しえない低水準にある。

図5を見ると、15歳未満の子どもがいる場合、女性就業率（15～64歳）をOECD主要国全体と比較した結果、韓国は育児期の子どもがいる女性就業率も25～54歳の女性就業率も、ともに最も低い方に属することが明らかになった。OECD主要諸国の大部分では、子どものいる就業率と就業率全体の差がほとんどなく、子どもの有無に関係なく中心年齢層の女性就業率が高い方に属する。一方、韓国は南ヨーロッパ諸国（ギリシャ、イタリア、スペイン）とメキシコ等に次いで15歳未満の子どものいる女性就業率が最も低いレベルにある。

図5 OECD主要国の子どもがいる女性の就業率（2013年）



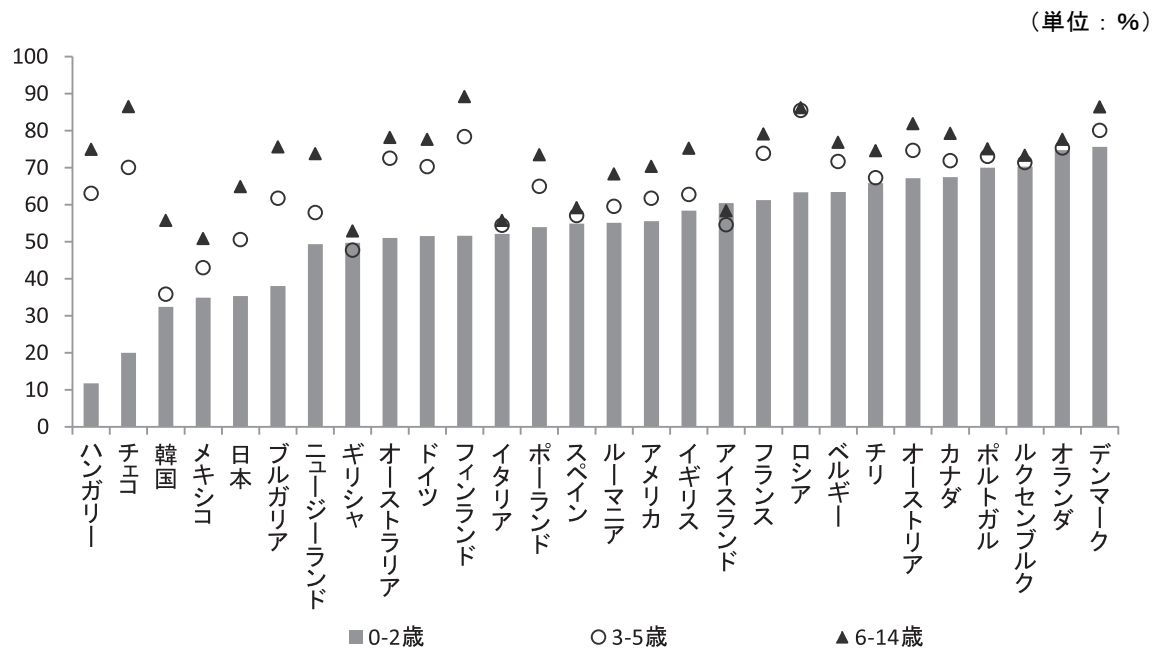
注：デンマーク、日本は2012年の資料である。

資料出所：OECD、OECD Family database；韓国はKLIPS 17次

図6を見ると、若い子どもを持つ女性ほど就業率が低いが、韓国の水準はハンガリー、チェコの次に低い。0～2歳以下の場合、30%強のレベルであるが、多くの国では0～2歳の子どものいる女性就業率が50%より高い水準にある。一方、3～5歳の場合、韓国の就業率が最も低い水準にあるのに対し、比較国の大部分は子どもの年齢が3～5歳になると就業率が増加しており、子どもの養育により女性就業率が低くなってはいないことが明らかになった。特に女性就業率が高い国であるほど、子どもの年齢による就業率格差はほとんど生じていない。

こうした現象は、仕事・家庭の両立が可能なシステムの違いだけでなく、育児・家事問題に対する社会的認識の違い等が反映されたものと分析される。

図6 一番下の子どもの年齢による既婚女性（15～64歳）就業率の国際比較（2013年）



注：1) アメリカは0～17歳の子どもで0～2歳、3～5歳、6～17歳区間であり、オーストラリアは0～4歳、5～9歳、10～14歳区間

2) 日本は2010年の資料で既婚女性25～54歳基準であり、オーストラリアは2011年、デンマーク、フィンランドは2012年、韓国は2014年の資料である。

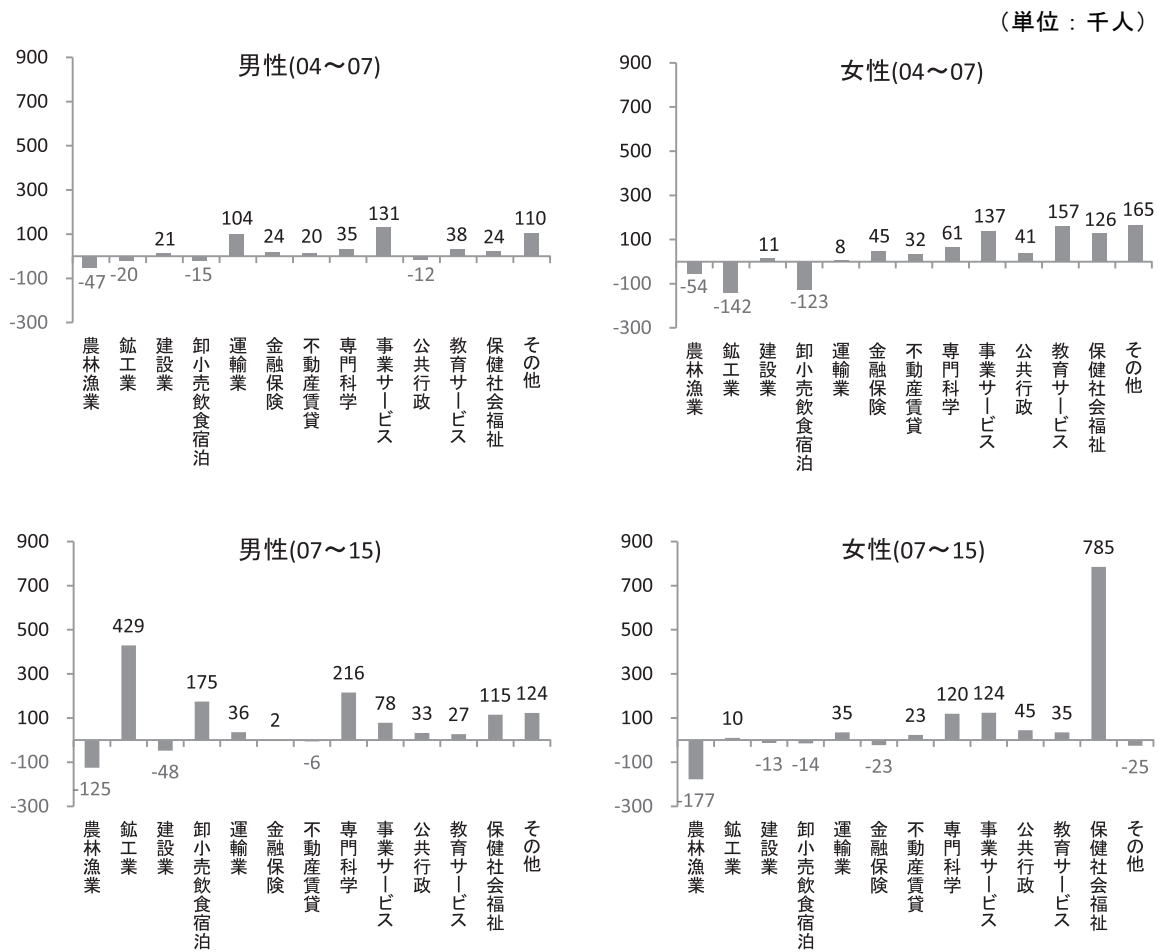
資料出所：OECD, OECD Family database.

Ⅲ 産業、職種別労働の変動の推移

この章では女性就業者の変化を労働需要の側面である産業と職種の変動から見ることにする。以下では15～64歳に限定して分析する。

図7の性別・産業別就業者の変化の推移を見ると、2004年～2007年の間、女性は卸小売、飲食宿泊業と建設業、農林漁業を除くすべての産業で増加し、男性は運輸業、事業サービス業等で増加した。2008年のグローバル金融危機後と比較するために2007年～2015年の変化を見ると、以前とは大きく様相が異なっている。何よりも、女性は保健および社会福祉業で圧倒的に増加し、全体の変化（78万5,000人増加）を牽引した。これは女性就業者増加分の85%に該当する。

図7 性別・産業別就業者の変化（2004～2007年、2007年～2015年）、15-64歳



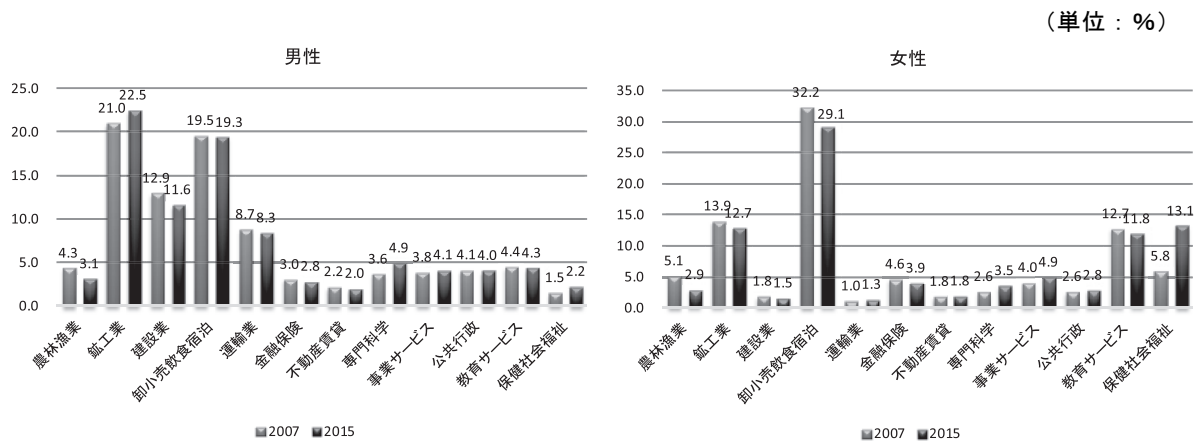
注：鉱工業は製造業と鉱業を含み、その他の産業は電気、ガス、蒸気および水道事業、下水・廃棄物処理、原料再生および環境復元業、出版・映像・放送通信および情報サービス業、芸術、スポーツおよび余暇関連サービス業、協会および団体、修理およびその他の個人サービス業、世帯内雇用活動および別途分類されていない自家消費生産活動、国際および外国機関を含む

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査」原資料、各年度

こうした変化は女性就業者の産業内構成の変化をもたらし、伝統的に女性就業者がとて多かった卸小売および飲食宿泊業の比率が2007年の32.2%から2015年に29.1%に減り、5.8%に過ぎなかった保健および社会福祉業が2015年に13.1%に大きく増加した。これは同期間に男性の産業分布が大きく変化していないのと対照的である。

何より一部産業において女性の雇用に変化が生じたのは、主に世界金融危機以降であり、危機以前（04年→07年）は卸小売および飲食宿泊業、鉱工業、農林漁業の減少を除きほとんどの産業で増加していたのと対照的である。

図8 性別・産業別就業者比率の変化（2007年、2015年）、15～64歳



注：鉱工業は製造業と鉱業を含み、その他の産業は電気、ガス、蒸気および水道事業、下水・廃棄物処理、原料再生および環境復元業、出版・映像・放送通信および情報サービス業、芸術、スポーツおよび余暇関連サービス業、協会および団体、修理およびその他の個人サービス業、世帯内雇用活動および別途分類されていない自家消費生産活動、国際および外国機関を含む。

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査」原資料、各年度

こうした変化は年齢別にも明確に見られる。図9を見ると、すべての年齢層で保健および社会福祉業の比率が大きく増え、15～24歳を除くすべての年齢で卸小売および飲食宿泊業の比率が減少している。

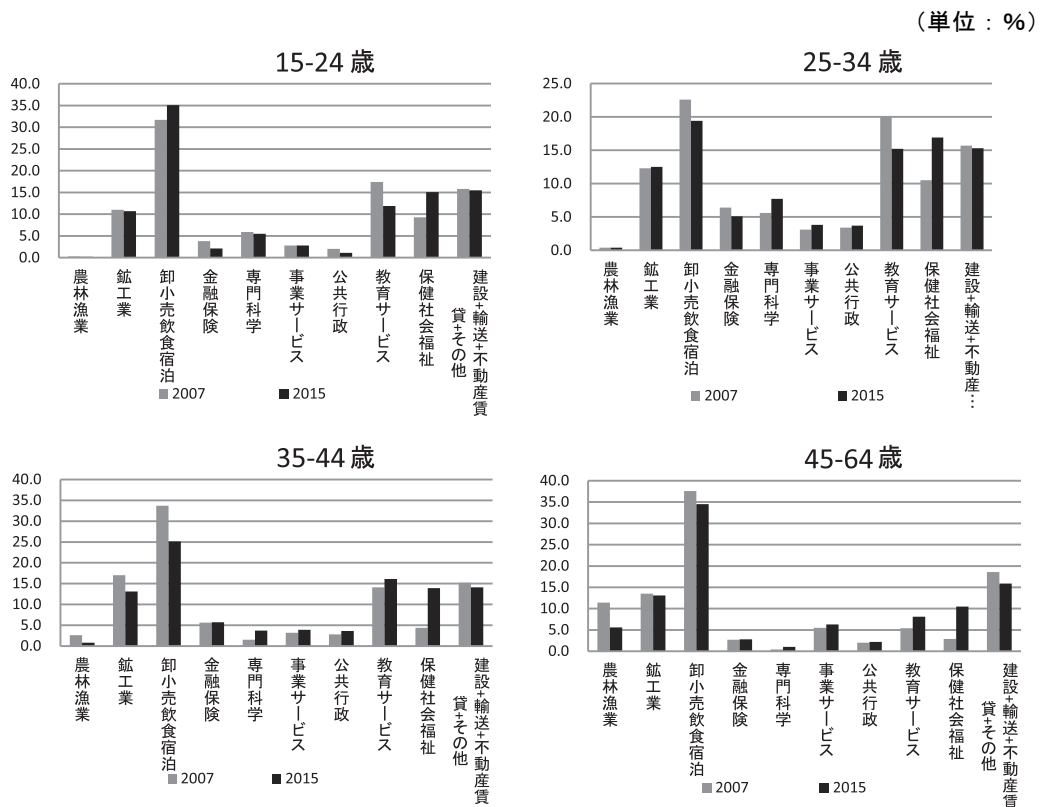
15～24歳は過去には教育サービス業の比率が高かったが、近年減少し、飲食宿泊業を中心に就業者が急増し、産業構成が変化した。

一方、最も急速に就業率が増加している年齢である25～34歳の場合、2007年の産業別構成比は卸小売および飲食宿泊業（22.6%）>教育サービス業（20.0%）>鉱工業（12.3%）>保健および社会福祉業（10.5%）の順で分布していたが、2015年には卸小売および飲食宿泊業（19.4%）>保健および社会福祉業（16.9%）>教育サービス業（15.2%）に産業構成が変わった。

35～44歳は依然として卸小売および飲食宿泊業の比率が高くはあるが、10%ほど減少し、社会サービス業中心の構成となった。そして45～64歳の構成比も、程度の差はあるが35～44歳の変化と同様である。

要約すると、青年層（15～24歳）を除きすべての年齢で卸小売および飲食宿泊業の比率が減り、社会サービス業中心に就業者の構成が変化したことが確認できる。

図9 女性の年齢帯別産業比率の変化（2007年、2015年）



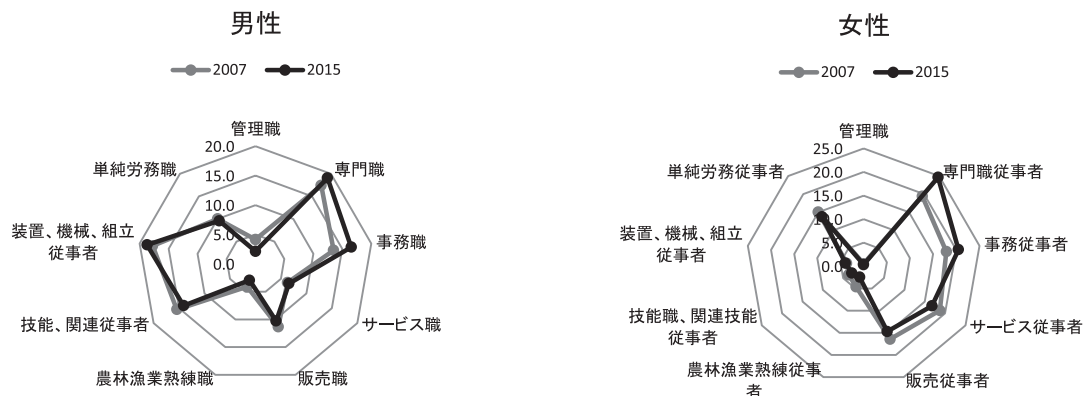
注：鉱工業は製造業と鉱業を含み、その他の産業は電気、ガス、蒸気および水道事業、下水・廃棄物処理、原料再生および環境復元業、出版・映像・放送通信および情報サービス業、芸術、スポーツおよび余暇関連サービス業、協会および団体、修理およびその他の個人サービス業、世帯内雇用活動および別途分類されていない自家消費生産活動、国際および外国機関を含む。

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査」原資料、各年度

女性の就職において、保健および社会福祉業の急増による産業構成の変化は、女性職種の構成変化にも大きな影響を与えるであろう。図10の性別で見た職種構成比の変化のうち、就業者を見ると、男女とも管理職、専門職と事務職中心に雇用比率が変化したことが確認できる。特に、女性は社会サービス業と専門領域中心に就業者が変化し、専門職従事者の比率が高まり、2007年の19.4%から2015年に24.6%と5.2%も増加し、事務従事者も2007年の17.9%から2015年に20.5%に増加した。一方、サービスと販売従事者の比率はそれぞれ1.9%、1.7%ずつ減少した。

図 10 男女別で見た職種構成比の変化

(単位：%)



資料出所：統計庁、「経済活動人口調査」原資料、各年度

このように一部産業と職種に偏重した就業者の変化が、女性就業率の変化にいかなる影響を及ぼしたのか、産業と職種をクロス分析し、金融危機以前と以後の変化を分析する。表1で2007年→2015年の就業率をみると、増加規模は2.49%で、増加をリードした産業は保健および社会福祉業(4.18%)が圧倒的に強く、職種でも専門職(3.39%)で増加し、専門職のうち保健および社会福祉業(2.35%)がほとんどすべての増加を説明している。

一方、過去伝統的に女性雇用の多数を占め変化をリードしてきた卸小売および飲食宿泊業は、就業率を減少させることが明らかになった。本文では言及しなかったが、2004年～2007年の変化を分析した内容でも、卸小売および飲食宿泊業は就業率を減少させる方向で現れた。こうした結果から、伝統的に女性雇用の相当部分を吸収していた卸小売業と宿泊および飲食店業等、内需サービス部門で、今後これ以上女性雇用の増大を期待しにくいと推論できる。

また、金融危機以前と異なり、危機以降は事務職(1.89%)も就業率を増加させる影響を与えたが、単純労務職は就業率を減少させる方向で現れた。

表1 2007～2015年間の女性就業率（15～64歳）の変化に産業と職種が及ぼした影響

(単位：%)

	管理職	専門職	事務職	サービス	販売	農業	技能職	機械操作	単純労務	全体
農林漁業	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	-0.95	0.00	0.00	-0.03	-1.11
鉱業	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01
製造業	-0.02	-0.05	0.26	-0.04	-0.04	0.00	-0.32	0.20	-0.41	-0.31
電気・ガス・水道	0.00	0.00	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.02
下水・原料再生等	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.03
建設業	0.00	-0.04	0.01	0.00	-0.01	0.00	-0.05	0.00	-0.03	-0.12
卸小売業	0.00	0.06	0.30	-0.02	-0.82	-0.01	0.06	0.00	0.08	-0.16
運輸業	0.00	0.00	0.02	0.02	0.02	0.00	0.00	-0.01	0.07	0.17
宿泊および飲食店業	-0.01	0.04	-0.02	-1.54	0.31	0.00	0.03	0.00	0.37	-0.76
出版・映像等	-0.02	0.16	-0.09	0.00	0.04	0.00	0.00	-0.01	-0.01	0.10
金融および保険業	0.01	0.00	-0.03	0.00	-0.20	0.00	0.00	0.00	-0.03	-0.24
不動産および賃貸業	0.00	0.01	0.03	-0.04	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.05	0.08
専門・科学・技術サービス	0.00	0.26	0.19	0.02	-0.01	0.00	0.00	0.02	-0.01	0.60
事業サービス	-0.01	0.08	0.13	-0.01	0.09	0.00	0.01	-0.01	0.16	0.58
公共行政等	0.00	0.01	0.12	0.06	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.06	0.18
教育サービス	-0.03	-0.39	0.18	0.02	-0.01	0.00	0.00	-0.01	-0.02	-0.14
保健および社会福祉業	0.02	2.35	0.21	0.85	0.00	0.00	0.00	0.01	-0.03	4.18
芸術・スポーツ・余暇関連	0.00	0.08	0.04	-0.03	-0.02	0.00	0.00	0.00	-0.03	0.09
協会・団体・修理等	-0.01	0.01	0.00	0.00	-0.01	0.00	-0.07	-0.02	-0.17	-0.21
その他個人サービス業	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.37	-0.44
国際および外国機関	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
全体	-0.10	3.39	1.89	-0.61	-0.55	-1.09	-0.35	0.25	-0.34	2.49

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査」原資料、各年度

IV 賃金水準別労働変動の特徴

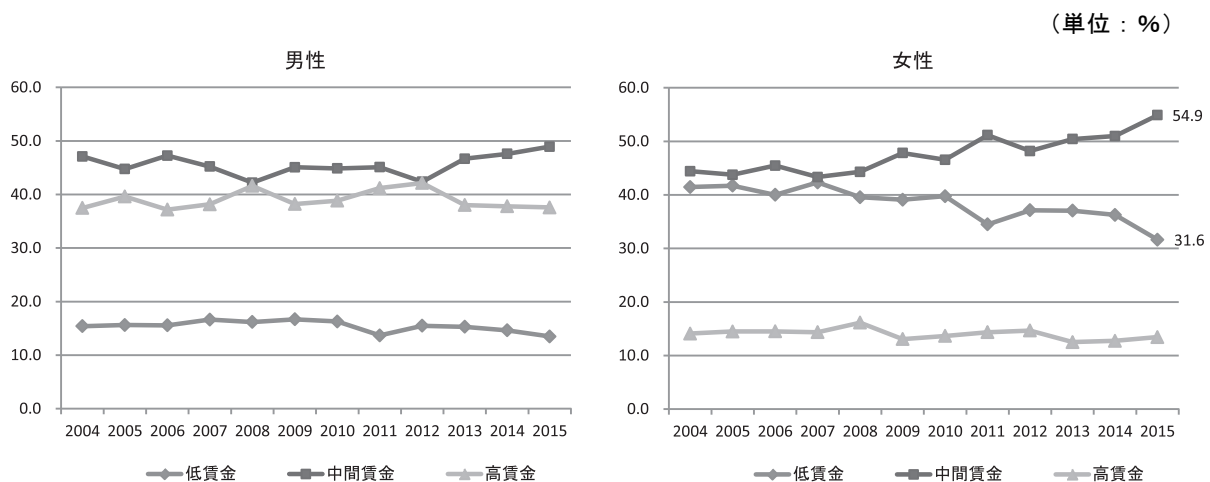
これまでの分析で、金融危機以降、女性雇用の増加は一部の産業と職種に集中して起こったことが確認された。過去とは異なるこうした変化が、低賃金労働、中間労働、高賃金労働¹にどのような変化をもたらしているのかを分析したい。

¹ 相対的基準により時間当たり賃金の中位値の2/3未満を低賃金と、3/2以上を高賃金と定義。

図 11 で 2004 年から 2015 年までの変化を見ると、男性は 15%未満レベルを一貫して維持しているが、女性は男性に比べて低賃金水準が 2 倍以上高いレベルにあり、女性全体の賃金水準が下向いていることが分かる。また、女性の高賃金比率は 10%を上回る水準で、ほとんど変化なく推移している。

時期別変化を見ると、女性低賃金の比率は 2010 年まで持続的に 40%を超える高い水準を維持していたが、最近下落する傾向にあり、中間賃金の比率は急速に増加している。すなわち、女性の低賃金比率は相変わらず非常に高いが、近年は中間賃金への移動が進んでいる。これは前で見えた人的構成の変化と産業構造の変化等が反映されたものと推測できる。以下でこれをもう少し分析する。

図 11 男女別・賃金水準別比率の推移



資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査」原資料、各年度 8 月

図 12 で低賃金、中間賃金、高賃金比率の変化を年齢別にみると、25～59 歳は中間賃金比率が増加し低賃金比率が減少している。しかし、高賃金比率は特に変化していない。

女性就業率が急速に増加する 25～34 歳の場合、中間賃金の比率は 2004 年には 55%であったが、最近まで増加を続け 70%程度まで増加した一方、低賃金と高賃金の比率は引き続き減少して 10%強のレベルまで減った。

職歴の断絶の影響で、労働市場の中で就業率が低く変化も大きく見えなかった 35～44 歳は低賃金比率が最も急減して、2004 年の 43%から 2015 年に 20%レベルと半分以下に減った。一方中間賃金は急増し、高賃金の比率もわずかに増加する傾向を示している。2000 年中頃を基点に低賃金の比率と中間賃金の比率が逆転した。45～59 歳は金融危機以前には低賃金の比率が 60%に肉迫する高い水準であったが、2010 年以降減少し、最近では半分に減り、逆に中間賃金の比率は 2010 年基点で急速に増加している。

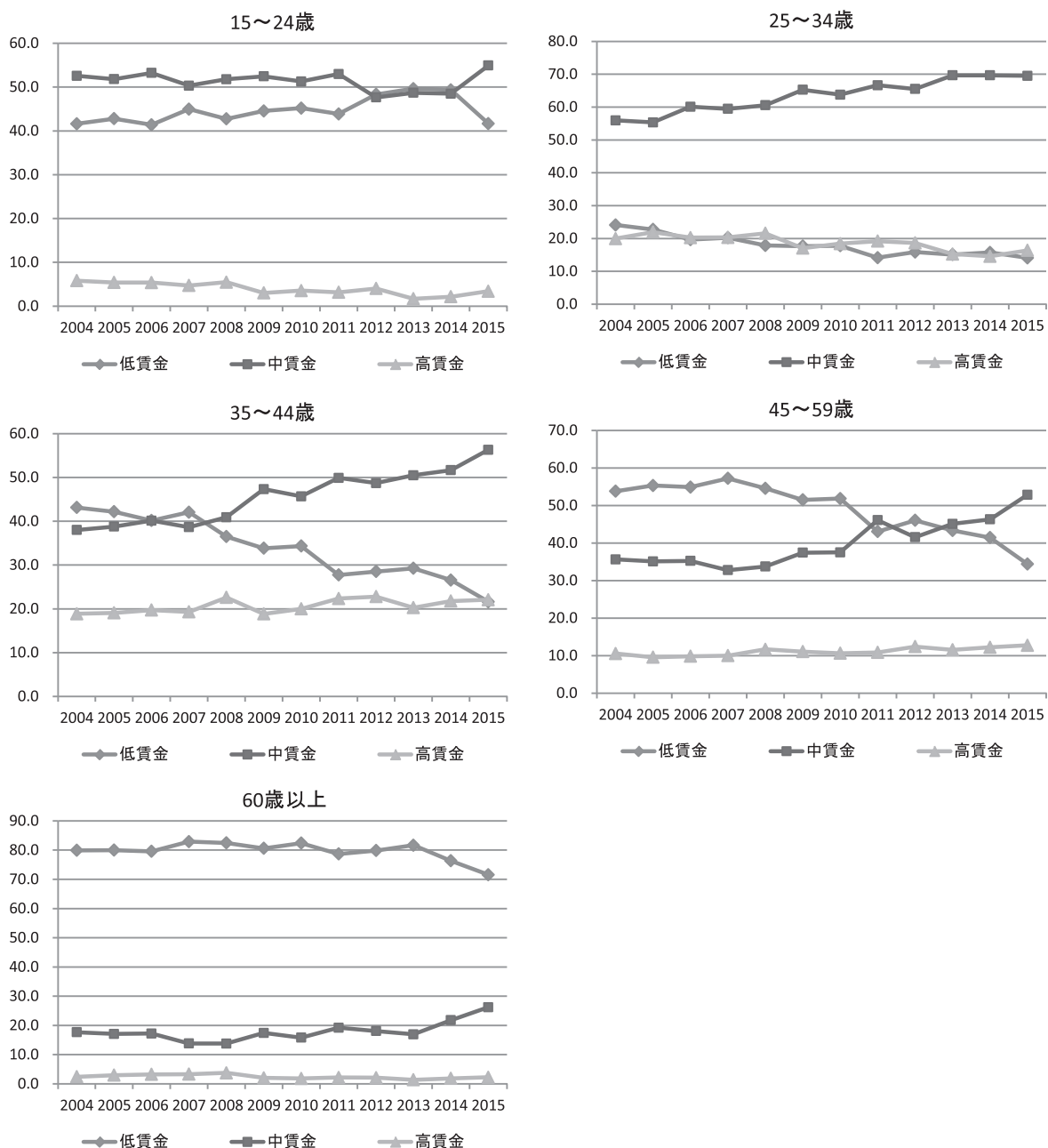
中心年齢層の女性の場合、男性に比べて相変わらず低賃金の比率が高いが、それでも最近になるほど中間賃金を中心に増えている。しかし、労働市場進出年齢である 15～24 歳と

引退年齢である 60 歳以上の高齢層の低賃金比率は相変わらず非常に高く、特に高齢層の女性は大部分が低賃金であることが明らかになった。

こうした変化は、何よりも産業構造の変化と労働市場の二重化に関連があるものと思われる。女性就業者は従来、非正規・低賃金産業と業種に代表される卸小売、飲食宿泊業等に集中していた。しかし金融危機以降、専門職と事務従事者等が大量に設立された社会サービス業に移動し、中心年齢層を中心に低賃金から中間賃金に移動した可能性が高い。

図 12 女性の年齢別・賃金水準別比率の推移

(単位：%)

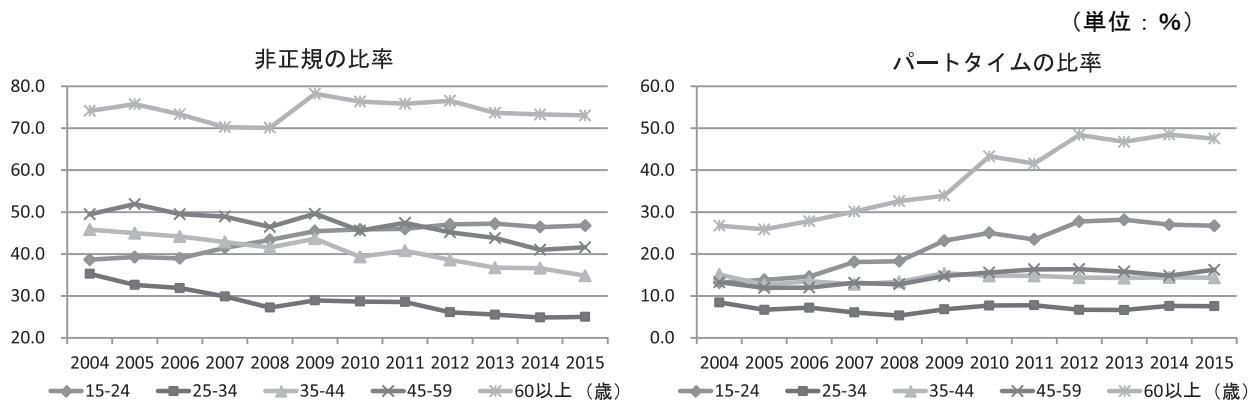


資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査」原資料、各年度 8 月

一方、年齢層別非正規比率の推移を見ると（図13）、中心年齢層（25～59歳）を中心に非正規の比率は2004年以降減少するが、15～24歳では増加し、60歳以上では引き続き70%以上を維持している。特に25～34歳と35～44歳の非正規比率の減少が急速に進んでいる。また、最近急速に増加するパートタイムの場合、労働市場進出年齢である15～24歳と60歳以上の高齢層で急速に増加するが、中心年齢層（25～59歳）は20%未満で大きく変動していない。以上の現象はサービス従事者と単純労務を中心とした非正規労働から中心年齢層が離脱し、非正規・低賃金労働が労働市場進出年齢層と退場年齢層に吸収されたもので、こうした変化は金融危機以降急速に現れた現象であることが分かる。

しかし、相変わらず女性の非正規比率は非常に高い。中心年齢層であっても35～44歳は35%を、45～59歳は40%を上回っており、青年層の女性の半数近くが非正規状態から抜け出せない状況は、今後の労働政策に示唆するところが非常に大きい。

図13 女性の年齢別・非正規比率の推移



資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査」原資料、各年度8月。

また、産業別女性就業者が賃金水準別にどのように変わったかを見ると（表2）、金融危機以前（04年→07年）は低賃金労働の増加規模が中間および高賃金労働の増加規模よりも大きかった。特に卸小売および宿泊および飲食店業、事業サービス業、保健および社会福祉業、教育サービス業等の低賃金労働が主に増加し、中間賃金労働は教育サービス業と保健および社会福祉業に集中していた。一方、高賃金労働は金融および保険業と保健および社会福祉業、公共行政の一部で増加する程度であった。

しかし、金融危機以降（07年→15年）は中間賃金と高賃金労働を中心に増え、特に全体の変化は中間賃金労働がリードした。こうした変化は、保健および社会福祉業が増加し、全中間賃金労働の半分近い60万7,000人に達した影響である。また、金融危機以降、中間賃金労働の増加は保健および社会福祉業でなくても産業全般で捉えられる。主に製造業、卸小売および飲食宿泊業、事業サービス業で10万人以上の大幅な増加を示した。特に製造業の場合、危機以前は低賃金と中間賃金労働が大きく減少したが、危機以降は中間賃金で25万

8,000 人増加し、高賃金で 4 万 8,000 人増加した。また、卸小売および飲食宿泊業でも中間賃金労働が 28 万 1,000 人増加し、低賃金はそれぞれ 1 万 1,000 人減少した。

07 年→15 年の低賃金労働は合計 14 万 5,000 人減少したが、これは保健および社会福祉業で 22 万 1,000 人増加したにもかかわらず、危機以前（04→07 年）に低賃金労働を主導した産業（卸小売および飲食宿泊業、事業サービス業）で危機以降に大幅減少したことと、持続的な低賃金製造業の減少により低賃金労働が減少したためである。

表 2 女性の賃金水準別・産業別賃金労働者の増減

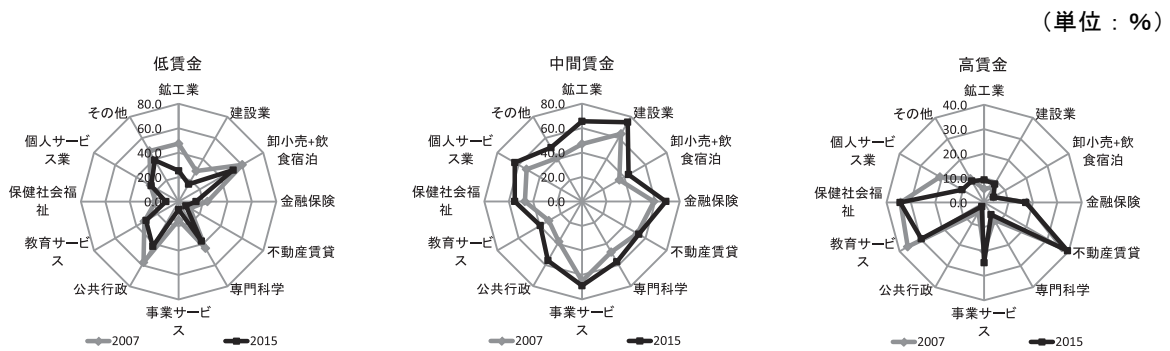
(単位：千人)

	2004～2007				2007～2015			
	全体	低賃金	中間賃金	高賃金	全体	低賃金	中間賃金	高賃金
農林漁業	-8	-5	-2	-1	-15	-23	7	0
製造業 (鉱業含む)	-126	-109	-25	9	83	-223	258	48
建設業	14	-6	15	5	-25	-22	-3	0
卸小売飲食宿泊	66	125	-52	-7	282	-11	281	12
運輸業	-7	-4	-5	2	57	2	46	9
金融保険	49	12	13	24	-9	-16	0	7
不動産賃貸	15	5	12	-3	26	2	24	-1
専門科学	54	0	37	18	127	-9	95	41
事業サービス	133	73	53	6	151	5	154	-8
公共行政	42	16	5	21	87	23	55	9
教育サービス	102	38	66	-2	68	-68	110	25
保健社会福祉	113	42	44	28	865	221	607	36
その他	104	96	13	-6	91	-26	115	2
全体	551	285	172	94	1,786	-145	1,750	181

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査」原資料、各年度 8 月

こうした変化は各産業内の低賃金、中間賃金、高賃金の比率にも変化をもたらした。図 14 を見ると、2007 年に比べて 2015 年の中間賃金の比率は全産業で増加し、教育サービス業、卸小売および飲食宿泊業を除くほとんどの産業で 50% 以上の水準にあることが確認される。一方、低賃金の比率はすべての産業で減少したが、特に製造業、公共行政、建設業等の減少が大きかった。高賃金の比率は教育サービス業とその他の個人サービス業で減少し、その他の産業では大きな変化はなかった。

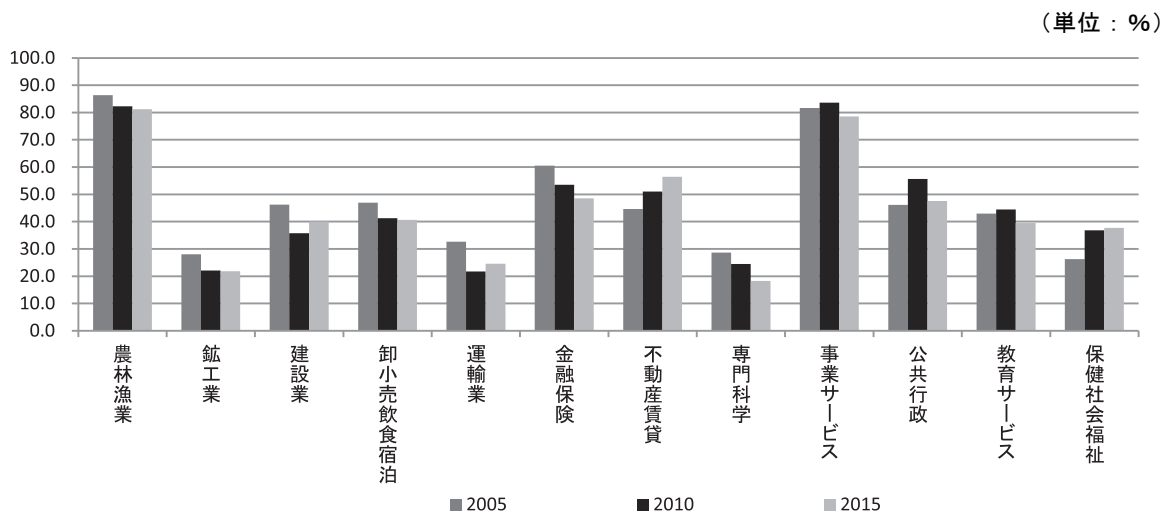
図 14 産業別・賃金水準別就業者比率の変化（2007年、2015年）



資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査」原資料、各年度 8 月

しかし、賃金の変化で見ると、ほとんどすべての産業で中間賃金が増え低賃金が減ったが、各産業内の女性非正規の比率は相変わらず高い水準にある。製造業を含む鉱工業と専門・科学および技術サービス業を除くほとんどの産業で、女性は半分近くかそれ以上が非正規である。特に、急速に増加した保健社会福祉業の非正規比率が 2005 年に比べて大きく高まり、40%に迫る水準まで増加した。

図 15 女性の産業別・非正規の比率の推移（2005年、2010年、2015年）



資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査」原資料、各年度 8 月

V 結び

これまで女性労働市場の特徴と変化を、金融危機以降に焦点を当て、供給と需要の側面に分けて分析した。近年、女性労働市場は晩婚と遅い出産、高学歴化、そして高齢化等の要因によって女性就業率の最低点年齢が遅くなり、就業率の最低点も持続的に上昇し、韓国女性の就業率の代表的特徴である M 字型曲線が緩やかにならず、右にずれる変化を示した。こうした傾向は、何よりも職歴の断絶問題をはじめとする女性労働市場の根本的問題が解決されないならば、今後も持続する可能性が非常に高いと思われる。

特に国際金融危機以降、25～34 歳を中心に女性就業率が急速に増加する中で、全就業率の増加は中高年齢層がリードした。また、女性就業率の増加の推進力は保健および社会福祉業が主導し、その影響は非常に強く女性の産業分布を変えるほどに現れた。特に就業率が変化しなかった 35～44 歳の女性層でさえ、専門職中心の保健および社会福祉業では就業率の増加に寄与することが明らかになった。

また、金融危機以前は低賃金労働を中心に女性の雇用が増えたが、金融危機以降は保健および社会福祉業、製造業等、産業全般で中間賃金労働が増加し、労働創出の主な役割を果たしたものと確認された。しかし、中心年齢層である 25～49 歳は中間賃金労働に流入し、労働市場進出年齢層である 15～24 歳と 60 歳以上の高齢層が非正規・低賃金労働に流入する現象は、金融危機以降さらに強まったことが明らかになった。低賃金労働の中心年齢層は青年層と高齢層になっていると思われる。

金融危機以降に大幅に増加した女性労働中心の社会サービス業によって、主に中間賃金労働と低賃金労働が増加した。これは専門職と事務職中心の増加と捉えることができるものの、低賃金労働と低賃金を少し脱した、しかし不安定な労働の増加も確認できる。

中間労働中心の安定的労働としての社会サービス業は、ヨーロッパ主要諸国で女性就業の動力のひとつとして位置づけられている。こうした社会サービス業の韓国における拡大は、今後も女性労働の変化と就業率の増加にとって、重要なカギになりうるものと思われる。

日本の女性の活躍促進について

労働政策研究・研修機構

統括研究員 永田 有

本稿では、JILPT において実施した女性の活躍に関する調査と、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により、人口減少社会を迎え、「一億総活躍社会」の実現が必要とされる状況下において重要な政策課題である女性の活躍促進について、「どうして女性の管理職比率が低いのか」という観点から検討する。

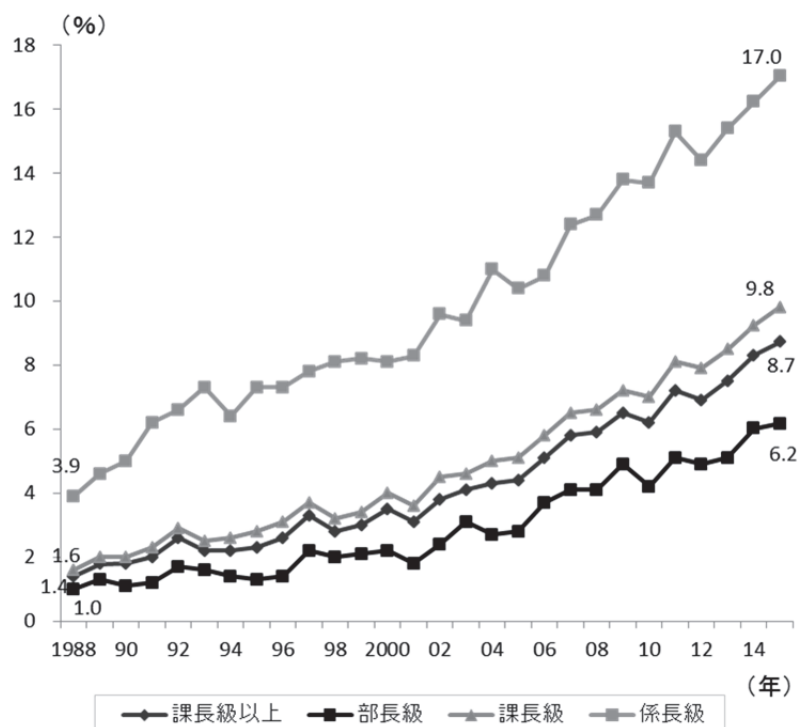
1 管理職の女性比率

(1) 時系列推移

政策課題としての女性の活躍は、社会のあらゆる分野において推進されることが必要とされ、政治・行政、農山村、文化・スポーツ分野など様々な活動領域がある中で、「民間企業で管理職になる」というのは、労働行政の対象となる分野であるためこれを採り上げる。

企業規模 100 人以上の民間企業管理職に占める女性の割合をみると、長期的には上昇傾向にある。1988 年に課長級以上に占める女性の割合は 1.4%であったが、2015 年には 8.7%と、27 年かけて約 6 倍にまで高まってきた。

図 1 役職別管理職に占める女性割合の推移（企業規模 100 人以上）

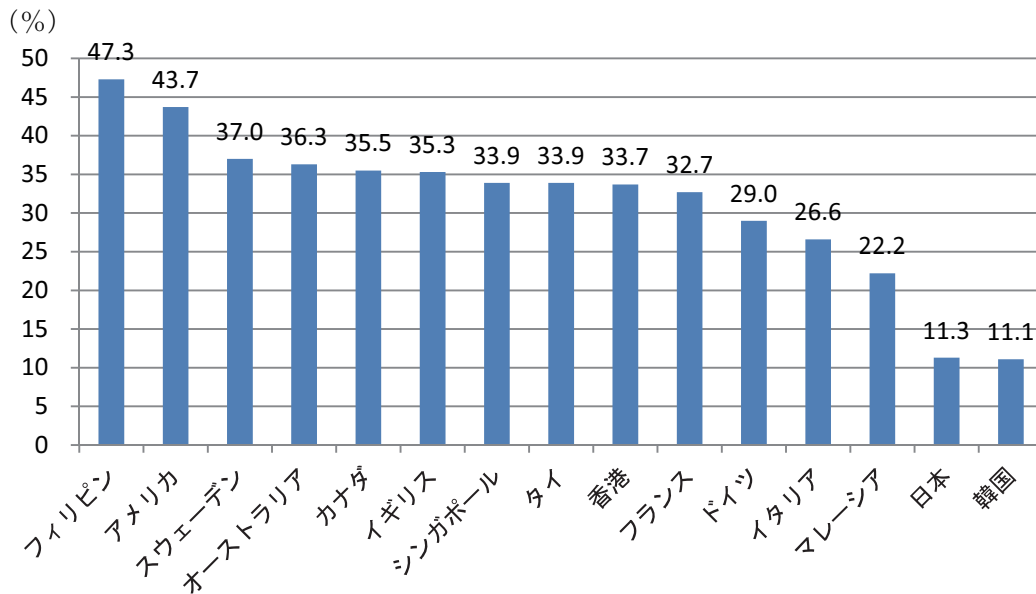


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(2) 国際比較

しかしながら、日本の管理職に占める女性の割合は国際比較でみると依然として低く、2013年に下回っていた韓国を2014年には再び上回ったものの、アジア諸国と比べても特に低い水準にある。

図2 女性管理職割合の国際比較 (2014年)



資料出所：日本；総務省統計局「労働力調査」

その他；(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」

- 注1) 国によって国際標準職業分類が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要(ISCO88:フィリピン、ISCO08:それ以外の国。ISCO88と08の主な違いは、前者には General managers in agriculture, hunting, forestry and fishing が含まれているが後者には含まれていない)。
- 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
- 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

(3) 政府の目標

次に、政府の目標についてみる。

今から約10年前の「第2次男女共同参画基本計画」において、民間企業を含む社会のあらゆる分野において指導的地位に占める女性の割合「2020年に30%」という目標が定められた。

2010年には、「2015年度末に10%程度」という中間目標が定められた。当時、最新の管理職の女性割合(企業規模100人以上)は2008年のもので5.9%。これを4ポイントほど上昇させるという目標であったが、前にみたとおり2015年の実績は8.7%であり、10%「程度」を達成したとはいえないだろう。

この厳しい結果を予知したわけではないだろうが、昨2015年末には「第4次男女共同参画基本計画案」が策定され、「2020年30%目標」は引き続き目指すとした上で、課長相当職

15%などという現実的な目標や、内部昇進を経て将来の課長になる人材のプールとして、係長相当職 25%という目標も新たに定められた。

表3 女性管理職割合等についての目標

<p>○ 第2次男女共同参画基本計画（2005年12月27日） 社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも<u>30%程度</u>になるよう期待し、各分野における取組を促進する。</p> <p>○ 第3次男女共同参画基本計画（2010年12月17日） <成果目標> 国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合 10%程度（2015年度末） 民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合 <u>10%程度（2015年）</u></p> <p>○ 日本再興戦略改訂2014（2014年6月） 「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向けて、女性の登用に関する国・地方自治体、民間企業の目標・行動計画の策定、女性の登用に積極的な企業へのインセンティブ付与等を内容とする新法を制定する。」 → 2015年8月28日「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立</p> <p>○ 第4次男女共同参画基本計画（2015年12月25日） （「30%目標」を引き続き目指すとした上で…）「具体的目標については、あらゆる努力を行えば達成し得る高い水準の目標を設定するとともに、それに加えて将来指導的地位へ成長していく人材プールに関する目標を定める。」 民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合 係長相当職 <u>25%</u>、課長相当職 <u>15%</u>、部長相当職 <u>10%程度（2020年）</u></p>

2 どうして女性の活躍が進まないのか？

2015年末に、国の目標は変更されたが、本稿では第4次計画策定前の問題設定である「どうして女性の管理職比率が30%に届かないのか」という枠組みで設計された調査等を使った分析について紹介する。

女性の活躍が進まない要因としては、「採用・継続就業・育成の課題」をはじめとしたいくつかの問題があると考えられる。以下ではこれを、①企業が女性を十分な割合で採用していないからではないか？ ②女性の相当数が昇進する前に結婚、出産を機会に辞めてしまうからではないか？ ③企業が女性を育てようとしないからではないか？ ④企業が女性を積極的に活躍させようとしていない（ポジティブ・アクションに消極的だ）からではないか？と、どちらかという企業側の雇用管理の面に加え、⑤女性が昇進を希望しない・できないからではないか？という女性労働者の側の問題、さらに、⑥管理職が少ない産業に女性が多いからではないか？というマクロ的な就業構造の面からもみていく。

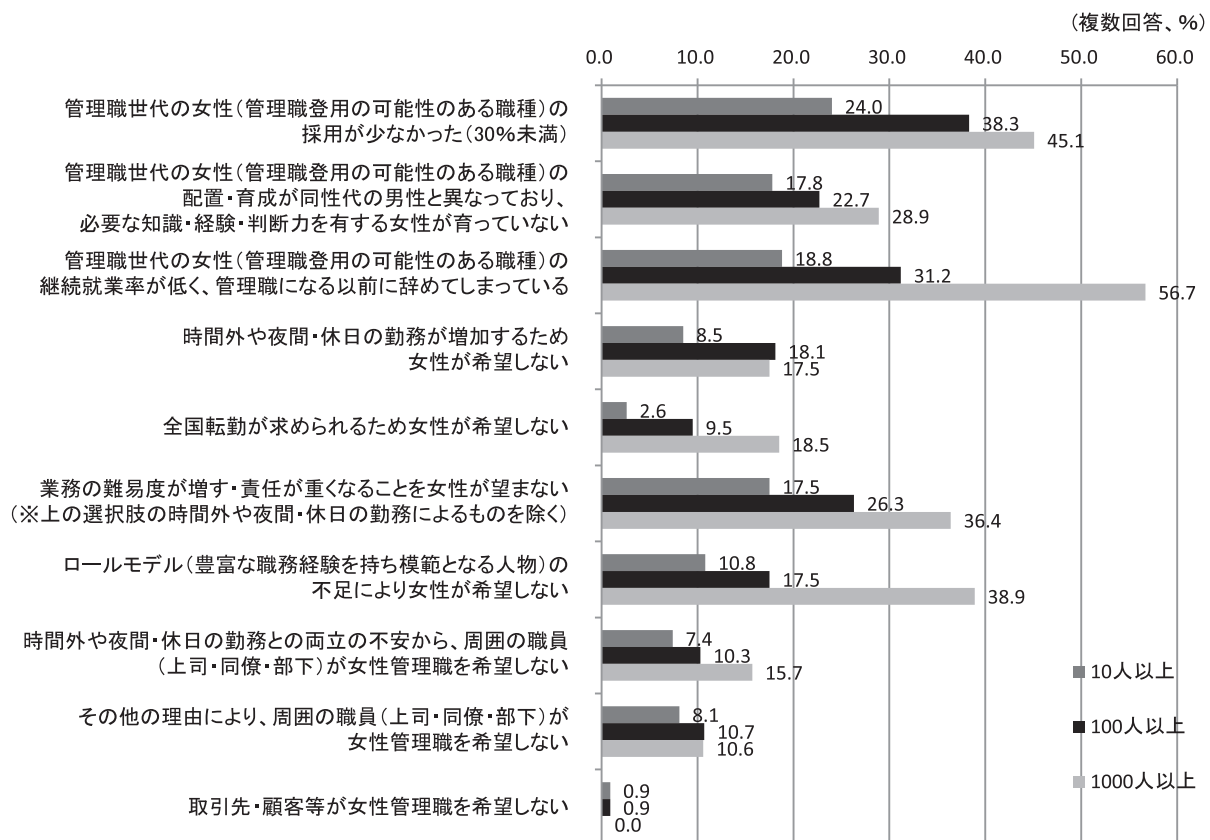
(1) 企業が考える役職者の女性比率が低い理由

JILPT が 2014 年に実施した調査によると、規模 10 人以上の企業では、現在役職者の女性割合が低い、女性管理職が 30%に達しない理由として、「管理職世代の女性（管理職登用の可能性のある職種）の採用が少なかった（30%未満）」が最も多い。そもそも今の管理職適齢期層を採用した時代には、女性を 30%も採用していなかったため、内部昇進を前提とする限り、男性が大量に辞めることでもない限り、女性管理職比率が 30%になる理由がないということである。

次いで「管理職世代の女性（管理職登用の可能性のある職種）の継続就業率が低く、管理職になる以前に辞めてしまっている」という継続就業の課題が多い。

10 人以上企業全体では、採用、継続就業に次いで配置・育成が課題に挙げられているが、100 人以上に限ってみると「業務の難易度が増す」、1,000 人以上では「ロールモデルの不足」によって女性が希望しないことが 3 番目の理由となる。

図 4 役職者の女性割合が低い理由



(注) 係長、課長、部長、役員のうち 1 つでも女性割合が 30%未満である企業について、その理由を複数回答で聞いている。

資料出所：JILPT「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」(2014)

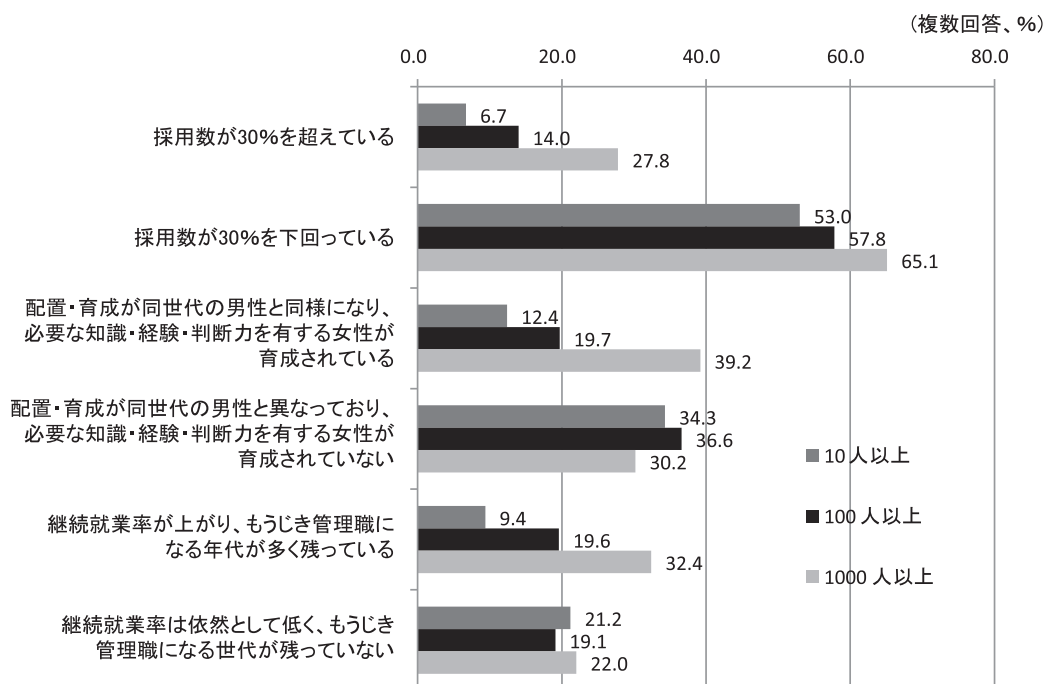
(2) 係長世代での状況

次に、これから5年、10年といった期間で内部昇進して管理職層となってくることが期待される、現在の係長世代の状況を見る。

図5は、管理職の手前の世代の「採用、育成、継続就業の課題」の状況についてみたものである。「わからない」や「無回答」があるため足して100%になっていないが、2つずつの補完的な選択肢の組みで「改善している」と「改善していない」の「差」をみると、継続就業については100人以上企業では改善している企業割合の方が上回っている。配置・育成では1,000人未満では育成されていない企業の方が多い。

採用では、大企業においても改善していない（採用数が30%を下回っている）企業の方が改善している（採用数が30%を超えている）企業を上回っており、したがって、あと数年のうちに管理職が30%になるのは難しいと考えられる。採用の課題が最も深刻と考えることができよう。

図5 係長世代の状況



(注) 図4で上から3つまでの「採用・育成・継続就業の課題」を回答した企業について、管理職の手前の世代（係長等）の女性（管理職登用の可能性のある職種）の採用・育成・継続就業状況を聞いている。
資料出所：JILPT「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」（2014）

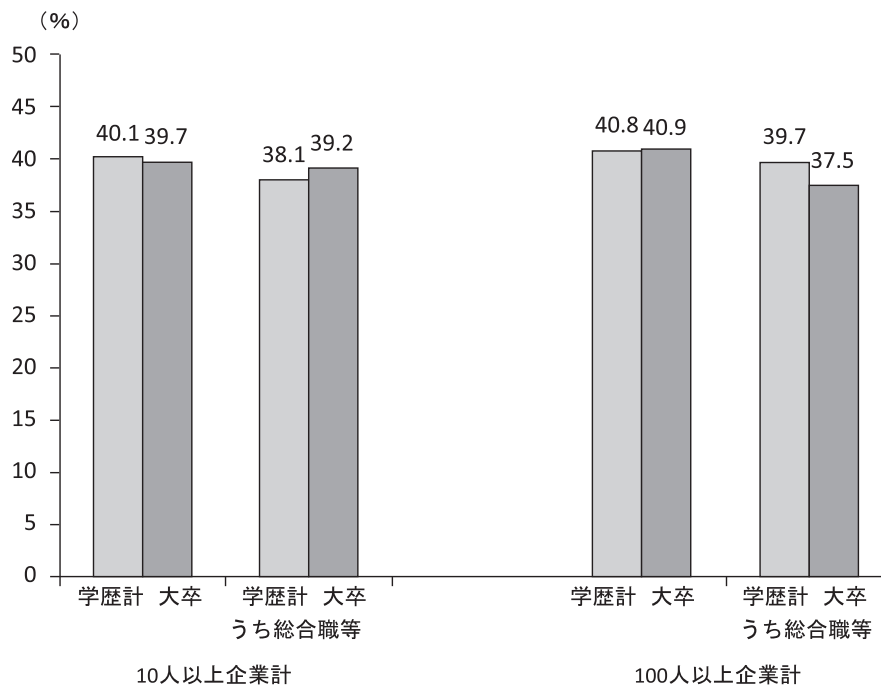
(3) 学卒採用の状況

調査年度であった2014年4月の新規学卒者における女性比率についてみると、10人以上企業全体では40.1%、政府目標が定められている規模100人以上企業については40.8%、100人以上企業の管理職になりうる採用区分における大卒総合職等では37.5%と、学卒者採用段

階での女性比率はいずれも 30%を超えている。

したがって、現在の係長世代においては女性比率が 30%を下回っている企業が多いものの、最近学卒採用した女性たちを育成し、継続就業させていけばいずれは管理職比率も 30%に届くことが期待される。

図 6 学卒採用者の状況



資料出所：JILPT「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」(2014)

(4) 課長昇進に必要な勤続年数

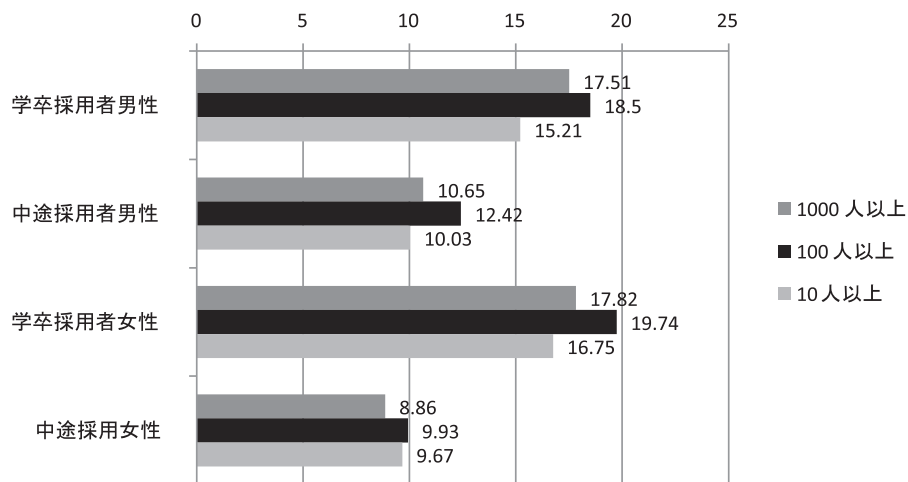
近年の学卒採用においては、管理職昇進可能な採用区分における女性割合は 30%を超えている。彼女たちが継続就業し、育成されていけば女性管理職比率は高まることが期待されるが、それには相当の期間を要する。

10人以上企業の学卒採用者で、最近5年間に課長相当職に昇進した者の平均勤続年数は男女とも17年台である。100人以上企業については、学卒採用で入社した女性では約20年を要している。2014年に採用された者であれば、課長相当職に昇進するのは2030年を超えると見込まれ、彼女たちの上に女性比率の少ない先輩世代がストックとして存在することを考慮すると、内部昇進を前提とするかぎり女性管理職比率が30%に接近するのはさらに先と考えられる。

一方で、中途採用者から課長になった勤続年数をみると、100人以上企業について、平均が男性で12年台、女性ではより短い10年程度と学卒者の半分くらいで昇進している。中には、最初から管理職として採用される者もいると考えられる。女性管理職比率を早期に高めていくためには、内部昇進ばかりでなく、こうした中途採用人材で補う必要があるだろう。

制度として、女性を正社員として中途採用している企業も22%くらいあるが、制度の有無にかかわらず中途採用の活用によって女性の活躍を実現していく企業が増えてくることが望まれる。

図7 課長相当職昇進時の平均勤続年数



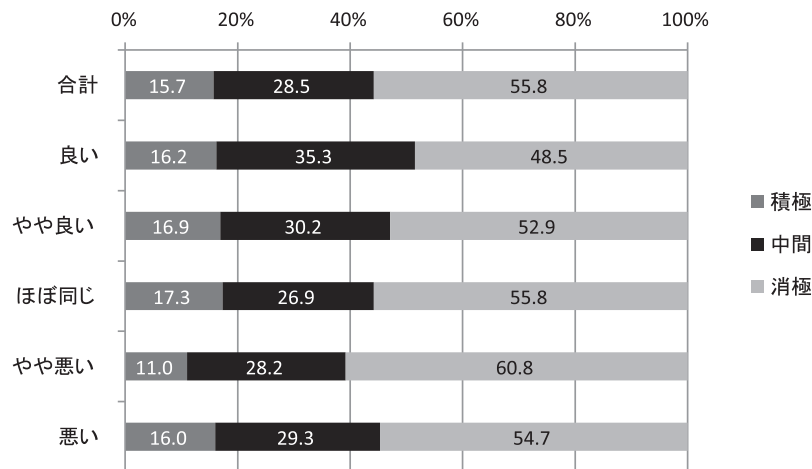
資料出所：JILPT「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」（2014）

（5）企業のポジティブ・アクション

JILPTが2012年に実施した調査によれば、女性の活躍を図る取組であるポジティブ・アクションに取り組むと、さらに両立支援策と併せてこれを実施すると、女性の勤続年数が長くなったり、役職者への登用が進むことが分かった。

同調査によって、企業のポジティブ・アクションについての取組状況についてみる。図8をみると、ポジティブ・アクションに積極的な企業割合は経常利益の認識状況によらず10%台、中間企業割合についてもいずれも30%前後である。すなわち、ポジティブ・アクションに取り組む企業割合は、企業の経営状況についての認識とほとんど関係がないことが分かる。この結果を逆に解釈すると、ポジティブ・アクションに取り組むことによって企業の利益が増えるという効果も（行政はそういったデータを欲しがらるわけだが）残念ながら認められない。

図8 同業他社と比べた経常利益の認識別企業のポジティブ・アクションへの取組状況

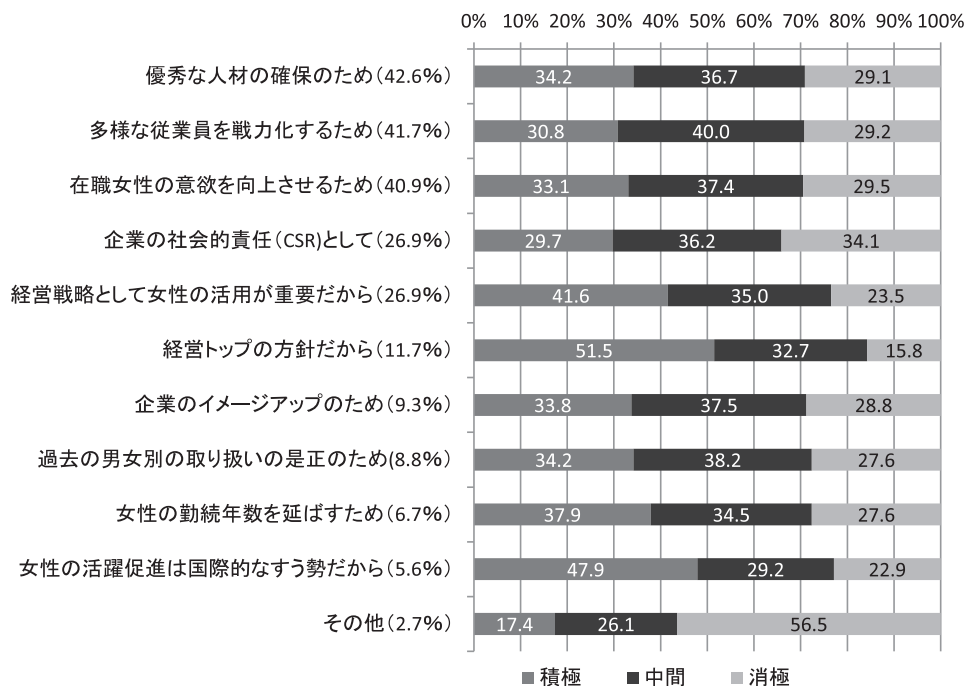


(注) 積極・中間・消極は「人事考課基準の明確化」「女性の役職者への登用促進を促進するための措置」「ポジティブ・アクションの方針の明確化」等 13 個のポジティブ・アクション等の取組のうち、実施数が 6 個以上・3~5 個・2 個以下で企業を分類している。

資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果（2）分析編 第2章」（300人以上企業についての結果）

では、どういったきっかけで企業がポジティブ・アクションに取り組むかを図9によってみると、一番は「経営トップの方針だから」で、次いで「国際的な趨勢だから」、「経営戦略」等が挙げられている。言いかえれば、女性の活躍推進は「社長のやる気次第」ともいえる。

図9 取り組む理由・きっかけ別企業のポジティブ・アクションへの取組状況



(注) 積極・中間・消極は「人事考課基準の明確化」「女性の役職者への登用促進を促進するための措置」「ポジティブ・アクションの方針の明確化」等 13 個のポジティブ・アクション等の取組のうち、実施数が 6 個以上・3~5 個・2 個以下で企業を分類している。

資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果（2）分析編 第2章」（300人以上企業についての結果）

(6) 昇進意欲

同じく、2012年のJILPT調査によって女性本人の昇進意欲についてみる。

女性は大卒でも過半数が「役付きでなくてもよい」と考えている。課長以上になりたい者は20%程度で、15%程度は望んでも課長までである。一方、男性だと約70%が課長以上を希望し、大卒では部長以上まで希望する者が多数で、男性にとって課長は通過点と考えられている。

表10 昇進希望の状況

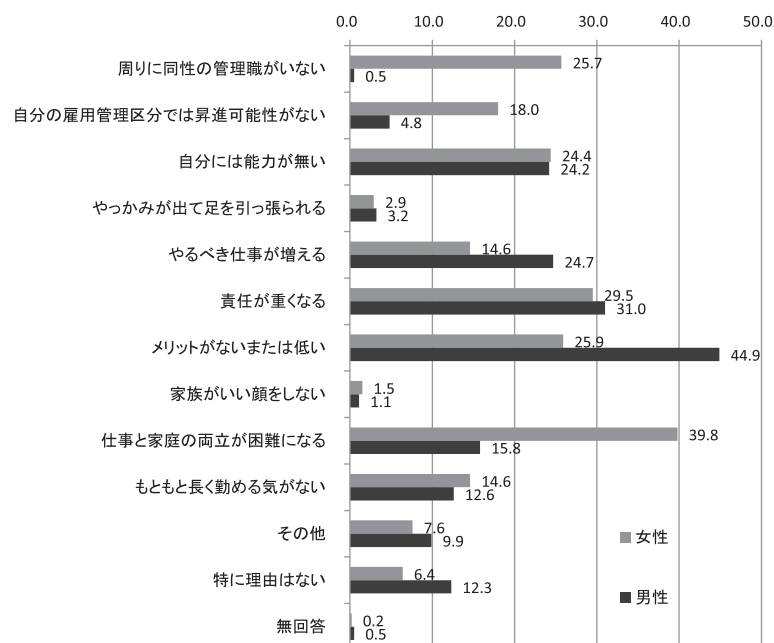
		役付きでなくともよい	係長・主任相当職	課長相当職以上			
				課長相当職	部長相当職	役員以上	
男性	学歴計	19.6	16.3	63.2	25.6	23.1	14.5
	大学・大学院卒	16.5	13.4	69.4	25.1	26.6	17.7
	40歳未満	15.2	11.5	73.4	23.1	28.5	21.3
女性	学歴計	58.0	26.6	14.8	11.4	2.5	0.9
	大学・大学院卒	51.2	27.0	21.1	15.4	4.2	1.5
	40歳未満	53.1	26.6	20.4	14.2	4.1	1.7

(注) 無回答を除く

資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(2)分析編 第4章」

昇進を希望しない理由には男女で違いがあり、複数回答の結果であるが、女性では「仕事と家庭の両立が困難になる」ことを挙げる者が多く、男性では「メリットがないまたは低い」が一番多く挙げられる。2番目に多く挙げられるのは、男女とも「責任が重くなる」である。また、女性ではロールモデルがない（周りに同性の管理職がいない）ことや、そもそも昇進が無い雇用管理区分に置かれている者も多い。

図11 男女別、昇進を希望しない理由



(注) 課長以上への昇進を希望しない者に対して理由をきいている。

資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(2)分析編 第4章」

(7) 管理職昇進のメリット、デメリット

①賃金

男性では、管理職昇進を希望しない理由として「メリットがないまたは低い」が最も多く挙げられていた（図 11）。管理職になるメリットとしては、時間管理が自らできるようになること、組織を任されて仕事に取り組めることなどもあるだろうが、管理職手当の支給など賃金面での処遇改善についてみる必要があるだろう。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により、100人以上企業についてみると、40歳台の女性係長が、課長になると、毎月決まって支給される給与は20.6%増える。昇格に伴う昇給や、残業代が無くなる一方管理職手当が増えた効果と考えられる。産業別に見ると、建設業、製造業、学術研究、専門・技術サービス業で3割以上増加する一方、生活関連サービス業・娯楽業や教育、学習支援業ではあまり賃金は変わらない。

この、課長昇進による賃金の高まり方は、女性の方が3.6%大きいので、男性では17%くらい上昇すると考えられる。この差が、管理職昇進による責任の増加に比べ小さいと感じられていることが、昇進を希望しない理由として男性で多く挙げられた一因かも知れない。ただし、賃金水準は男性課長の方が女性課長より1割ほど高い。

いずれにせよ、男女を問わず、管理職が魅力的な仕事になっていることが、昇進意欲を持ってもらうためには必要である。

図 12 課長昇進に伴う賃金変化

	規模 100 人以上					
	100~999 人			100~999 人		
	女性課長/ 女性係長	女性課長/ 男性課長	(女性課長/女性係長)/ (男性課長/男性係長)	女性課長/ 女性係長	女性課長/ 男性係長	(女性課長/女性係長)/ (男性課長/男性係長)
産業計	1.206	0.896	1.036	1.206	0.931	1.072
建設業	1.970	1.329	1.739	1.233	0.810	1.145
製造業	1.392	0.974	1.228	1.325	0.911	1.209
電気・ガス・熱供給・水道業	1.198	0.896	1.127	0.975	0.688	0.835
情報通信業	1.077	0.914	0.879	1.065	0.850	0.826
運輸業、郵便業	1.219	0.907	1.055	1.135	0.924	1.071
卸売業、小売業	1.281	0.927	1.073	1.246	0.919	1.102
金融業、保険業	1.296	0.800	0.995	1.270	0.933	1.138
不動産業、物品賃貸業	1.264	0.923	1.115	1.343	0.992	1.120
学術研究、専門・技術サービス業	1.332	0.948	1.118	1.380	0.963	1.256
宿泊業、飲食サービス業	1.122	0.910	1.066	1.214	0.921	1.106
生活関連サービス業、娯楽業	0.990	0.815	0.800	0.961	0.843	0.815
教育、学習支援業	1.043	0.892	0.907	1.002	0.795	0.902
医療、福祉	1.147	0.901	1.072	1.197	0.978	1.163
複合サービス事業	1.285	0.919	1.213	1.066	0.890	0.937
サービス業(他に分類されないもの)	1.195	0.981	1.157	1.371	1.054	1.188

(注) 40～49歳、雇用期間の定めのない常用労働者、毎月決まって支給する給与。

産業計には鉱業、採石業、砂利採取業を含む。

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2015年)

②労働時間・家事負担

次に、管理職に昇進したくない理由として女性が多く挙げた「仕事と家庭の両立が困難に

なる」について、再び JILPT の 2012 年調査によってみる。

表 13 の上段は一般従業員（昇進の可能性がある雇用管理区分の非管理職）、下段は管理職である。非管理職では女性の労働時間は男性より 1 週間当たり 3 時間短い。管理職になると男女とも労働時間は長くなるが、女性でより大きく延長するため、労働時間の差は 0.8 時間＝48 分に縮まる。管理職は、自分で時間管理ができるようになるかも知れない一方で、労働時間そのものは長くなってしまう。

表 14 は、有配偶正社員の夫婦間での家事分担割合である。女性が一般従業員であっても管理職であっても、家事を 6 割以上分担するのは妻で、女性管理職の約半数は家事の 8 割以上を分担している。管理職になると労働時間の男女差は小さくなる一方、家事分担は管理職でも妻が多く担っていることが、女性が管理職を希望しないひとつの大きな理由と考えられる。

管理職男性の労働時間は、女性より週 48 分、週 5 日勤務なら 1 日当たり 10 分しか長くないため、もっと男性が家事を分担してもよいのにそうになっていないことから、単に労働時間短縮や、労働時間の柔軟化を進めるだけでは、男性の家事分担が増える必要条件しか満たさないと考えられる。

表 13 男女別、一般従業員・管理職別週労働時間

一般従業員調査		一週間の平均労働時間(残業含む)					
		39 時間以下	40～44 時間	45～49 時間	50～59 時間	60 時間以上	平均値(時間)
男性	係長・主任(昇進希望なし)	4.9%	22.8%	35.4%	29.1%	7.7%	46.7%
	係長・主任(昇進希望あり)	6.1%	23.8%	33.9%	28.0%	7.8%	46.3%
	計	5.8%	23.5%	34.3%	28.3%	7.8%	46.4%
女性	係長・主任(昇進希望なし)	12.7%	37.2%	28.5%	17.8%	2.7%	43.5%
	係長・主任(昇進希望あり)	13.5%	35.4%	29.2%	18.6%	2.6%	42.9%
	計	13.0%	36.6%	28.8%	18.1%	2.6%	43.3%

管理職調査		一週間の平均労働時間(残業含む)					
		39 時間以下	40～44 時間	45～49 時間	50～59 時間	60 時間以上	平均値(時間)
男性	係長・主任(昇進希望なし)	3.6%	16.0%	30.1%	35.5%	14.7%	48.9%
	係長・主任(昇進希望あり)	3.8%	21.1%	32.0%	30.8%	12.1%	47.6%
	計	3.7%	17.3%	30.6%	34.3%	14.0%	48.6%
女性	係長・主任(昇進希望なし)	3.3%	20.6%	32.5%	30.6%	12.5%	47.9%
	係長・主任(昇進希望あり)	6.9%	13.9%	33.3%	33.3%	12.5%	47.4%
	計	3.8%	19.8%	32.6%	30.9%	12.5%	47.8%

資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果（2）分析編 第 1 章」（300 人以上企業についての結果）

表 14 男女別、末子年齢別、一般従業員・管理職別有配偶正社員の夫婦間家事分担の割合

一般従業員調査		正社員夫婦間の家事分担の割合					
		夫 60%以上計	ほぼ半分	妻が 60~70%	妻が 80~90%	ほとんど妻	妻が 60%以上
男性	有配偶・子なし	3.8%	20.5%	33.3%	35.9%	6.4%	75.6%
	有配偶・末子 7 歳未満	0.7%	11.9%	28.1%	48.1%	10.4%	86.7%
	有配偶・末子 7-12 歳	2.0%	11.8%	39.2%	35.3%	11.8%	86.3%
	有配偶・子あり・その他	15.6%	6.3%	9.4%	59.4%	9.4%	78.1%
	計	3.4%	13.5%	29.4%	43.9%	9.5%	82.8%
女性	有配偶・子なし	4.8%	20.2%	28.2%	36.3%	9.7%	74.2%
	有配偶・末子 7 歳未満	-	8.3%	29.6%	52.8%	8.3%	90.7%
	有配偶・末子 7-12 歳	6.3%	12.5%	28.1%	42.2%	10.9%	81.3%
	有配偶・子あり・その他	13.6%	11.9%	20.3%	27.1%	27.1%	74.6%
	計	5.1%	13.8%	27.3%	40.8%	12.4%	80.6%
管理職調査		正社員夫婦間の家事分担の割合					
		夫 60%以上計	ほぼ半分	妻が 60~70%	妻が 80~90%	ほとんど妻	妻が 60%以上
男性	有配偶・子なし	-	10.9%	47.3%	23.6%	18.2%	89.1%
	有配偶・末子 7 歳未満	2.9%	8.7%	26.1%	49.3%	13.0%	88.4%
	有配偶・末子 7-12 歳	-	10.0%	22.9%	50.0%	17.1%	90.0%
	有配偶・子あり・その他	1.0%	7.3%	19.5%	45.9%	25.4%	90.7%
	計	1.0%	8.5%	25.1%	44.1%	20.8%	90.0%
女性	有配偶・子なし	10.2%	27.1%	27.1%	25.4%	10.2%	62.7%
	有配偶・末子 7 歳未満	8.3%	8.3%	16.7%	41.7%	25.0%	83.3%
	有配偶・末子 7-12 歳	8.8%	17.6%	23.5%	47.1%	2.9%	73.5%
	有配偶・子あり・その他	11.2%	13.5%	27.0%	27.0%	21.3%	75.3%
	計	10.3%	18.0%	25.8%	30.9%	14.9%	71.6%

資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果（2）分析編 第1章」（300人以上企業についての結果）

3. 産業構造と女性管理職比率

最後に、視点を変えて再び厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を使って、マクロ的な産業構造面から女性管理職比率について考察する。

管理職は、零細企業では役員だけで足りるものが、規模が大きくなるにつれ役員を補佐し、分担して一般従業員を管理する必要性が生じることから、規模が大きくなるほど管理職が必要になると考えられる。実際、大企業ほど管理職の割合は高く、また、産業ごとに大企業の割合が違うので、以下では規模の効果を除くために100~999人についてみる。

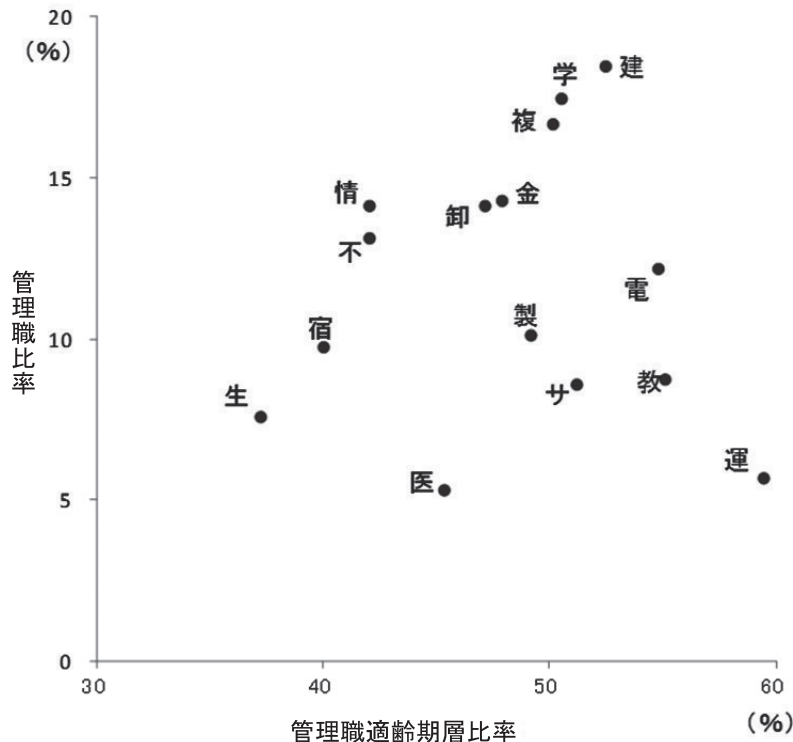
産業別の管理職比率、期間の定めのない労働者に占める部課長比率（いずれも男女計）をみると、5%~19%の範囲にばらついている。

部課長の8割以上は40~59歳であるので、この年齢層を「管理職適齢期」と呼ぶこととする。「管理職適齢期」層が多い企業（産業）では、管理職が多いだらうか。もし、「管理職適齢期」の労働者を管理職に処遇しないと勤労意欲を失いがちで、企業経営にマイナスの影響を与えると考えるならば、企業は労働者の年齢構成に応じて管理職相当職の人数を増減させるかもしれない。その結果、「管理職適齢期」割合が多い企業では、業務上の必要性や、労働者本人の適性に幅をもたせて管理職割合を高めている可能性があるだろう。

しかしながら、図15はそうした仮説を否定している。「管理職適齢期」層比率と管理職比率は無相関である。企業は、必要もない管理職ポストは設けず、適性のない者を管理職に処遇したりしない。逆に、必要ならば管理職適齢期層が少なくともポストを設け、抜擢、登用

をしていると考えられる。その結果、管理職比率は産業ごとにユニークになっていると考えられる。

図 15 産業別管理職適齢期層比率と管理職比率



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2015年)

(注) 期間の定めのない労働者(男女計)について、企業規模100~999人、管理職適齢期層は40~59歳

ラベルは、建=建設業、製=製造業、電=電気・ガス・熱供給・水道業、情=情報通信業、運=運輸業、郵便業、卸=卸売業、小売業、金=金融業、保険業、不=不動産業、物品賃貸業、学=学術研究、専門・技術サービス業、宿=宿泊業、飲食サービス業、生=生活関連サービス業、娯楽業、教=教育、学習支援業、医=医療、福祉、複=複合サービス事業、サ=サービス業(他に分類されないもの)。

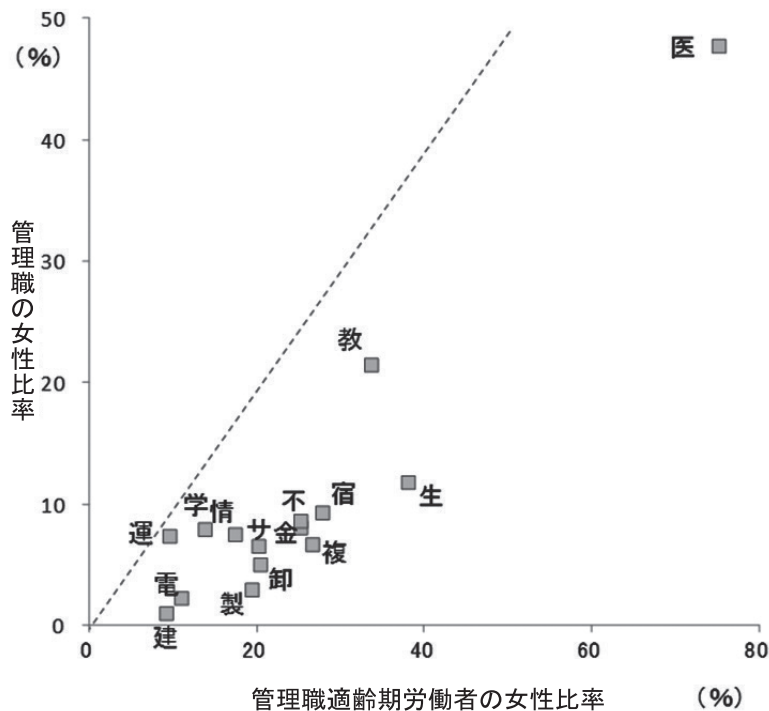
相関係数は0.021。

次に、管理職の女性比率と「管理職適齢期」層の女性比率の関係をみる。

図16により、産業別の40代、50代に占める女性比率と、管理職に占める女性比率には正相関をみることができる。図中の点線は「45度線」であり、それより傾きは緩やかであることから、管理職適齢期層の女性比率が高まるほどとまではいえないものの、管理職適齢期層に女性が多く居ればそれだけ女性管理職は生まれやすい。言いかえれば、女性を登用しやすい産業、しにくい産業というものが多少あったとしても、基本的にはどの産業でも女性の採用・継続就業・育成を図ることで、あるいは中途採用によって管理職適齢期の女性労働者を増やすことで、女性管理職割合を高めることが可能である。

このことと、図15でみたように産業ごとに管理職比率が大きくばらついていたことを併せて考えると、「男女を問わず管理職を多く必要とする産業」において「管理職適齢期」の女性労働者を増やすことができれば、各産業における女性の登用状況が変わらなかったとしても、わが国全体として女性管理職数は増え、女性管理職比率は高まるはずである。

図 16 産業別女性比率と管理職の女性比率



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2015年)

(注) 期間の定めの無い労働者(男女計)について、企業規模100~999人、管理職適齢期層は40~59歳

ラベルは、建=建設業、製=製造業、電=電気・ガス・熱供給・水道業、情=情報通信業、運=運輸業、郵便業、卸=卸売業、小売業、金=金融業、保険業、不=不動産業、物品賃貸業、学=学術研究、専門・技術サービス業、宿=宿泊業、飲食サービス業、生=生活関連サービス業、娯楽業、教=教育、学習支援業、医=医療、福祉、複=複合サービス事業、サ=サービス業(他に分類されないもの)。

相関係数は0.930。

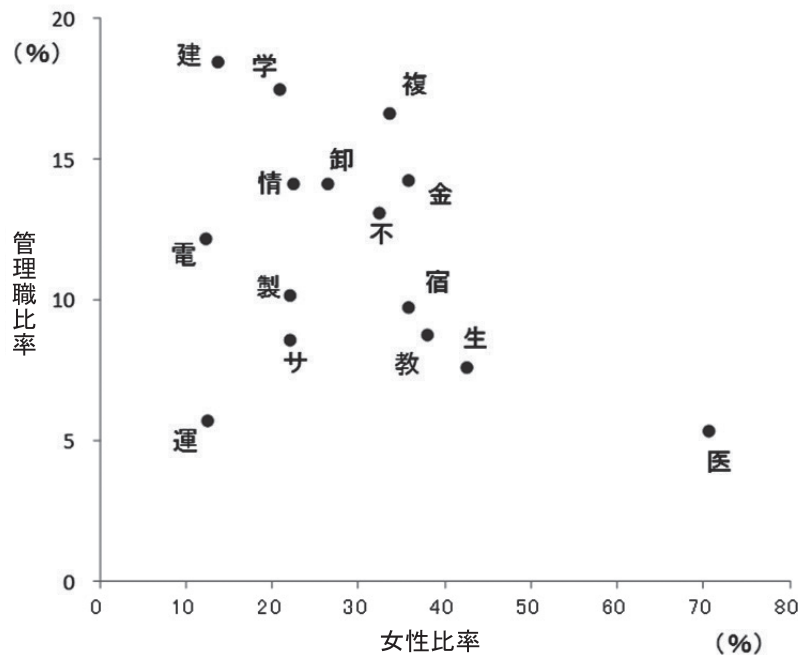
そこで、管理職比率と労働者の女性比率の関係を図17によってみると、残念ながら、女性は管理職が少ない、管理職になりにくい医療、福祉に多く就業している。管理職比率が低いため、医療、福祉での女性管理職比率が半数近い47.7%だとしても、女性労働者に占める管理職の比率は3.6%と、産業平均の3.1%とほとんど変わらない。すなわち、わが国全体での管理職の女性比率を引き上げるためには、女性を医療、福祉業に就業させることはマイナスではないものの、際だって有効ともいえない。

最も管理職が多い、言い換えれば管理職になりやすい建設業については、女性も男性同様に管理職昇進するようになれば、女性管理職の増加に大きく貢献できる可能性を持つ産業と考えられる。しかしながら、現実の女性の管理職比率は低く、管理職になりやすいのは男性に限られているために、建設業での女性管理職数は少ない。建設業では女性の職域を事務職に偏らせがちであることから、今後は多様な職場で女性を活用できるような雇用管理面での工夫が望まれる。

建設業以外では、学術研究、専門・技術サービス業や情報通信業といった管理職を多く必要とする産業を重点産業として、女性が継続就業しやすくなるように雇用管理面での支援等

をすれば、産業全体として女性の管理職を増やすことに有効と考えられる。ただし、現状では理工系学部を卒業する女性が少ないなど、採用時点から難しい事情もあり、学校教育段階において理工系に進学する女性を増やすことも併せて必要かも知れない。

図 17 産業別女性比率と管理職比率



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2015)

(注) 1. 期間の定めの無い労働者について、企業規模 100～999 人企業

2. 女性比率は、期間の定めの無い労働者(女性) / 期間の定めの無い労働者(男女計) × 100 (%)

管理職比率は (部長 + 課長) / 期間の定めの無い労働者 × 100 (%)

ラベルは、建＝建設業、製＝製造業、電＝電気・ガス・熱供給・水道業、情＝情報通信業、運＝運輸業、郵便業、卸＝卸売業、小売業、金＝金融業、保険業、不＝不動産業、物品賃貸業、学＝学術研究、専門・技術サービス業、宿＝宿泊業、飲食サービス業、生＝生活関連サービス業、娯楽業、教＝教育、学習支援業、医＝医療、福祉、複＝複合サービス事業、サ＝サービス業(他に分類されないもの)。

相関係数は-0.419。

4 まとめ

以上みてきたことから、女性の活躍を促進するために以下のような点が必要と考えられる。

- ① 女性の登用が進まない大きな理由である「採用の少なさ」は学卒段階では修正されている。ただし、管理職昇進には時間がかかるため、中途採用女性の登用拡大が必要ではないか。
- ② 女性の昇進意欲を高めるために、両立支援や男女の家事分担の見直しが重要であり、併せて管理職を魅力的なしごとにすることも必要ではないか。
- ③ 管理職比率の高い産業における女性の活躍を支援することで、マクロの女性管理職比率を効率的に高められる可能性があるのではないか。

<参考文献>

(独) 労働政策研究・研修機構(2014)『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(2)分析編』JILPT 調査シリーズ No. 119

(独) 労働政策研究・研修機構(2015)『採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査結果』JILPT 調査シリーズ No. 132

2016 年度 第 16 回日韓ワークショップ・プログラム
女性労働問題：日韓比較

2016 年 6 月 3 日(金) (日韓同時通訳)

- 10:00-10:20 挨拶
菅野和夫 労働政策研究・研修機構理事長
バン・ハナム 韓国労働研究院 院長
- セッション 1 座長：バン・ハナム KLI 院長
10:20-10:50 韓国報告①「ジェンダーの観点から見た雇用政策」
チャン・ジョン KLI 社会政策研究本部長
- 10:50-11:20 日本報告①「女性活躍と日本の働き方－男性の働き方改革に向けて－」
池田 心豪 JILPT 主任研究員
- 11:20-11:40 休憩
- 11:40-12:10 討論
- 12:10-14:00 昼食休憩
- セッション 2 座長：菅野 和夫 JILPT 理事長
14:00-14:30 韓国報告②「金融危機以降の韓国女性労働市場の変化と特徴」
チョン・ソンミ KLI 研究委員
- 14:30-15:00 日本報告② 「女性の活躍促進について」
永田 有 JILPT 統括研究員
- 15:00-15:30 討論
- 15:30-15:50 休憩
- 15:50-16:50 全体討論：とりまとめ
座長：菅野 和夫 JILPT 理事長
- 16:50-17:00 閉会
菅野和夫 労働政策研究・研修機構理事長
バン・ハナム 韓国労働研究院 院長

出席者リスト (List of Participants)

韓国労働研究院 (KLI : Korea Labor Institute)

PHANG Hanam	院長
CHANG Jiyeun	社会政策研究本部長 (報告者)
JUNG Sungmi	研究委員 (報告者)
KIL Hyeon Jong	前任研究委員
KIM Keunju	前任研究委員
PARK Myung Joon	国際協力室長
LEE Chahee	国際協力室
KIM Dae Ho	総務経理チーム

労働政策研究・研修機構 (JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training)

菅野 和夫	理事長
畑中 啓良	理事
金崎 幸子	研究所長
永田 有	統括研究員 (報告者)
呉 学殊	主任研究員
池田 心豪	主任研究員 (報告者)
天瀬 光二	国際研究部長
中村 慎一	研究交流課長
天野 佳代	研究交流課長補佐
大塚 真貴	研究交流課

JILPT 海外労働情報

第16回日韓ワークショップ

女性労働問題：日韓比較

発行年月日 2016年9月26日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 国際研究部 研究交流課 TEL:03-5991-5188

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2016 JILPT

* 全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training