

資料シリーズ No.128

2003年3月

# JIL

## 男性職場への女性労働者の進出に 関する研究

—男女混合職化の意義—

(概 要)

日本労働研究機構

執筆担当者（執筆順）

◎印は主査

氏名	所属	執筆分担
◎高木 郁朗	日本女子大学教授	総論
大沢 真知子	日本女子大学教授	第1部第1章
堀 春彦	日本労働研究機構副主任研究員	第1部第2章、同第3章
太田 仁志	早稲田大学大学院博士後期課程	第2部第1章
首藤 若菜	山形大学専任講師	第2部第2章、同第3章
本田 一成	日本労働研究機構副主任研究員	第2部第4章

## 1. はじめに

本研究は、労働市場および仕事の分野において、したがってまたライフスタイルの面において、男女間の平等を妨げる大きな要素の1つと考えられる「男女職域分離」を克服していく過程としての「男女混合職化」の実態を日本国内の実証研究と国際比較によって明らかにすることを目的としている。

こうした研究の前提条件として、男女職域分離がどの程度に存在するか、またどの程度にさまざまな男女間格差に影響を与えているか、およびそのような格差がどのような原因で発生しているかについても明らかにする必要がある、本報告書に収録された第1部の第1章（大沢論文）および第2章、第3章（堀論文）がこれにあてられている。混合職化に直接かかわる実証研究の結果については第2部の第2章、第3章（首藤論文）、第4章（本田論文）がこれにあてられ、また、政策的側面の展開については第1章（太田論文）が担当している。

ここでは、この研究にかかわる主要な問題意識と、各論文に示された事実発見や問題提起がどのような連関をもっているかを明らかにしておきたい。

## 2. ジェンダー・メインストリーミング—検討の視角—

近年、男女平等化政策の中心的な概念としてジェンダー・メインストリーミングというキーワードが浮上している。内容的にはこの概念はすでに1990年代初頭以来使用されているILOのdecent workにおいて示されているところであるが、用語法自身としては1995年に北京で開催された第四回国連女性会議で採択された宣言と行動綱領に盛り込まれたものである（本報告書第2部第1章参照）。北京会議の行動綱領は「政府および他の組織は、すべての政策とプログラムにおいて、ジェンダー視点を最重要視（mainstreaming）する積極的かつ目にみえる政策を推進しなければならない。たとえば、政策決定がおこなわれる以前に、その政策が男性と女性のそれぞれにどのような影響をもつかについての分析がおこなわれなければならない」としている。

このような経緯もあって、ジェンダー・メインストリーミングの考え方は、国連開発計画（UNDP）が大きな推進役となり（UNDP Learning and Information Pack）、たとえばフィリピン政府のように、「政府が開発過程においてジェンダー平等を追求する主要な戦略」として、ジェンダー・メインストリーミングを位置づける（ここではGender MainstreamingとGender and Development Mainstreamingという概念が等値されている。National Commission on the Role of Filipino Women）ケースも示されている。

しかし、注目されることは、1999年以降、ジェンダー・メインストリーミングという概念は「2000年、2001年の2年間にこの用語法がしだいに多用されるようになり、EUレベルの政策形成

をめぐる概念として定着するようになってきている (U.Behning and A.S.Pascual ed., Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy, p.7)」という事実である。この場合のジェンダー・メインストリーミングは、たとえば「この概念には、社会のあらゆる分野における意思決定をジェンダー平等への積極的な関心によって特色づけられるようにすることとかかわっている。日常的な意思決定、資源の配分、それに基準の設定はすべてジェンダー平等にかかわっているので、ジェンダーへの視点が日常的な活動の不可分の要素とならなければならない。この戦略は、ジェンダー平等の問題をわきにおいてしまうとか、たんに他の政治的課題と同程度の強調をおこなうなどといった傾向とたたかうために発展させられてきた。ジェンダー・メインストリーミングは確立されたジェンダー平等というゴールに到達することを支援するものである」とされている (Ministry of Industry, Employment and Communications, Gender Mainstreaming in Sweden,)

こうした定義に示されるように、ジェンダー・メインストリーミングは、「男女共生」という課題にかんして、雇用機会の均等化をはかるとか、クォータ制によって同等の代表権を比例的に男女に保障するといった直接かつ個別の性の平等化政策を推進することにとどまらず、結果的に平等化の進展に間接的に影響をおよぼすすべての分野の政策上の意思決定の場面において、ジェンダーの視点を確保すべきであるという、戦略的な基調を示していることになる。本報告書の目的は、わが国における「男女共生」という政策課題を追求するうえで、「男女混合職化」という課題がもっとも重要な位置にあることを明らかにすることにあるが、この課題を推進するうえでも、関連する分野のすべての意思決定にわたって、ジェンダー視点が不可欠であることを考慮するならば、この課題のなかにジェンダー・メインストリーミングという戦略の具体的な現れをみることができると考えられる。

ジェンダー・メインストリーミングの展開においても一つ注目されることは、その展開は一方では一国レベル (national level) の政策と、他方ではたとえばヨーロッパであればEUのような、あるいは開発途上国であればUNDPのような超国家レベル (supranational level) の政策あるいは地域的または組織的なレベル (regional and organisational level) の政策とが連動していることである (U.Behning and A.S.Pascual, p.44)。換言すればジェンダー・メインストリーミングは、地球的な共通戦略の側面と、国ごとの歴史的・文化的伝統によって形成されているジェンダー差別の状況を考慮した各国別の多様な道すじ (divergent national path) の両面が存在していることになる。

EUにかんしていえば、はじめて直接に雇用問題を主要議題として開かれた1997年のルクセンブルグ・サミットにおいて、EU共通雇用戦略が策定されたが、共通戦略の4つの柱の1つとして「男女間の機会の均等」がうちだされ、そこでは女性の雇用の拡大をはかるために適合する社会システムを構築しなければならない、という考え方がうちだされた。EU共通雇用戦略においては、

共通戦略がかかげる柱に沿って、加盟各国がどの程度に政策上の進展が達成されたのかを報告する義務を有し、EU委員会で審査・講評がおこなわれることになっており、こうしたEUレベルの取りくみが労働市場面におけるジェンダー平等を進める大きな要素となってきた（ヨーロッパ共通雇用戦略については、(財)国際労働財団『海外雇用対策調査報告書』、1999年、参照）。しかし同時にその道すじは各国ごとに具体的な状況が考慮されることとなる。

前出のU.Behning and A.S.Pascualによれば、ヨーロッパ先進国の場合、あらためてジェンダー・メインストリーミングの考え方が強調されるようになった背景には、1990年代にはいつて以降、とくに労働市場の分野で男女平等化の進展が停滞してきたという事実がある。ここでは、女性の労働市場参加率、雇用者比率、失業率およびパートタイム労働者比率の4つの指標が注目されている。これらの指標においては、EU諸国の内部においても各国ごとに大きな差異があるが、全体としていえば、1980年代まではかなり順調に女性労働の地位が上昇してきたのにたいして、1990年代には改善のスピードがいちじるしく停滞していることが指摘されている。ちなみにヨーロッパ連合の1998～1999年の平均値は、労働市場参加率（労働力率）で男性は78.1%、女性で59.2%、雇用者比率で男性71.6%、女性52.6%、失業率では男性6.9%、女性9.6%となっている。

このような労働市場におけるジェンダー平等化の停滞が、従来の「男女共生」政策を越える新しい戦略の設定という問題意識につながっていることは明らかである。その場合の基軸は、在来の男女共生政策がたとえば形式的な雇用機会の均等化のような個別の政策として展開されてきたのにたいして、それぞれの政策の意思決定と運営への男女対等な参加を推進するとともに、たとえば学校教育、職業教育、職業紹介などの各分野を連携させることによって、総合的な施策効果を発揮させようとするところにある。

わが国においては、1985年の男女雇用機会均等法の成立以降、「男女共生」のための各種の政策が展開されてきたが、たとえば賃金格差の実態に示されるように、労働市場面では抜本的な成果をあげているとはならずしもいいがたい。本研究の基本的な仮説は、わが国における労働市場面における「男女共生」を妨げているもっとも大きな要素が性別職域分離にあり、したがってその克服過程を検討するうえでの重要な要素が「男女混合職化」にある、という点におかれている。その視角から「男女混合職化」の国際比較をおこなって、わが国がとるべき政策上の参考に供することを本研究の目的としている。男女混合職化の展開においても、教育段階から職業生涯の全プロセスにおいて税制や社会保健制度を含む総合的な施策が必要であり、こうした視点での検討においても、ジェンダー・メインストリーミングの考え方は大きな参考になると考えられる。

### 3. 国際比較からみた男女格差の実態

わが国においては男女雇用機会均等法の成立以来、ジェンダー平等化をめざす法的および行政的

な措置は大きく前進したといつてよいが、労働市場の実態面において、どこまで改善されたか、という点についてはより慎重な判断が必要である。ここではまず、前出のU.Behning and A.S.Pascual の指摘している4つの指標のうち、労働力率、失業率、およびパート化比率の3つの指標における男女間の差異と、それに加えて男女間の賃金格差を、時系列的比較および国際比較によって検討する。時系列的变化の比較の基準年は男女雇用機会均等法施行以前の1980年と2000年とする。

#### (1) 労働市場への女性参加率の増加と問題点

1980年と2000年の労働力状態を労働力人口全体と雇用者について比較したものが表1-1である。この期間に労働力人口は男女計で1116万人増加した。このうち568万人が女性の増加分であり、増加数のなかの50.9%を占めて、男性の増加率をわずかに上まわっている。雇用者にかんしては、男女計で1385万人のうち、786万人が女性であり、増加数の56.8%を占めており、雇用者についての「女性化」がかなりの程度に進展していることが示される。この間に雇用者のなかに占める女性の比率は34.1%から40.1%へと大幅に上昇している。ただしこのうち1980年から90年への女性の雇用者の増加率は35.5%であったのにたいして、1990年から2000年にかけての増加率は16.7%であり、増加率ははっきりと低下している。

つきにおなじ時期をとって男女別に年齢別の労働力率の変化をみってみる。その状況は表1-2に示している。男女計で見ると、労働力率は約1%低下しているが、男女別では男性が3%以上低下しているのにたいして、女性では2%以上上昇している。年齢別にみると、男性の場合に低下をもたらした大きな要素は64歳以上層の労働市場からの退出の影響である。女性の場合には25~35歳層の労働力率の上昇がいちじるしく、高学歴化の影響をうけていると考えられる15~19歳以外では60歳台以前のすべての年齢層で労働力率の増加がみられる。

女性の労働力率においては、やや長期に観察すると、25歳以上層でピーク時から低下し、35歳以上層で上昇し、55歳以上層でもう1度低下していくといういわゆるM字型のカーブには変化がないが、5歳きざみでみてボトムとなる年齢層が25~29歳層から30~34歳層に変化していること、どの年齢層においても労働力率は上昇していることの2つの点で大きな変化が示されるが、M字型のカーブそのものには大きな変化は示されていない。

男女別の労働力率の国際的な比較を比較可能な範囲でみたものが、表2-3である。アメリカおよびヨーロッパの各国にも大きな違いがあつて一概にはいえないが、たとえばアメリカと比較した場合、1999年時点における全体としての労働力率は日本の62.9%にたいして、アメリカでは67.1%となっている。性別で見ると、アメリカでは男性74.9%、女性59.8%であるのにたいして、

日本の場合には、男性76.9%、女性49.6%で、女性の労働力率が25%以上低い。男性の労働力率が相対的に接近しているのにたいして、女性の場合には大きな差があり、その差が結果として労働力率全体に大きな差をもたらしているといえる。

ヨーロッパ諸国との比較においては、表示されている国々のうちオランダ、デンマーク、スウェーデンをのぞいては、男女計の労働力率は日本より低いのが一般的である。また、ドイツのように女性の労働力率が日本より低いケースも存在する。EU諸国のなかで男女別の労働力率の差（ジェンダーギャップ）がもっとも大きいのはイタリアで、スペインなどとともに差は50%以上に達するが、日本のようにほぼ25%程度の国々としては、オランダ、ドイツ、イギリスなどがあり、もっとも低いスウェーデンのケースでは差は10%以下となっている。EU諸国全体の平均では、前出のU.Behning and A.S.Pascual によれば、32%となっている。

ついでながらこれらの国々のうち、ジェンダーギャップのもっとも小さいスウェーデンでは1990年代に男女ともに労働力率の低下が発生しているが、低下の率が高いのは女性の側で、この結果として、労働力率の男女差が拡大する傾向が示される。

女性について年齢別の労働力率をみると、アメリカにおいては、全体として約15%の男女差がほぼすべての年齢層で維持されており、ほぼ同じ差を保持して男性と同様のカーブを示しておりM字型はまったく消滅している。ヨーロッパ諸国においても一般には同様の傾向が示されるのであって、M字型カーブは基本的には存在しない。女性の労働力率が日本より低いドイツでは、男性においても労働力率が相対的に低く、退職年齢が女性においてやや早いと想定される以外は、全年齢層にわたって労働力率の差はほぼ一定している。同様に女性の労働力率の低いイタリアの場合には、女性は30=34歳層でピークに達したのち、早い年齢層で労働市場から退出していく姿を示しており、男女間の違いがあるがここでもM字型とはいえない。女性の労働力率の低いアイルランドでも同様の傾向が示される。

すでにみたように、ヨーロッパ諸国においては、1990年代において女性の労働力率の上昇に停滞がみられることがジェンダー・メインストリーミング概念の積極的な受容の背景となっているが、日本と比較した場合には、明らかに様相が異なっている。アメリカ、ヨーロッパと比較した場合、日本においてはたしかに女性の労働力率の上昇は一定程度に進展している（ただし90年代末には停滞現象が示される）が、結果としての女性の労働力率は、アメリカよりかなりの程度に低く、男女計の労働力率が低い一部の国々を除けば、ヨーロッパ諸国と比較してなおいぜんとして低い。また労働力率の男女差は、アメリカより大きく、ほぼヨーロッパ諸国の中位の国々とおなじ程度にあり、かつ欧米のすべての国と比較していぜんとしてM字型を保持しているという特徴を見いだすことができる。

表 1-1 就業上の地位別労働力人口

年	15歳以上人口		労働力人口合計		就業者		自営業主		家族従業者		雇用者		完全失業者	
	人口	女性比率	人口	女性比率	人口	女性比率	人口	女性比率	人口	女性比率	人口	女性比率	人口	女性比率
1980	8,932	51.3	5,650	38.6	5,536	38.7	951	30.8	603	81.4	3,971	34.0	114	37.4
2000	10,836	51.5	6,766	40.7	6,446	40.8	731	27.9	340	81.8	5,356	40.1	320	38.4

資料出所：「労働力調査年報」各年版。

表 1-2 男女別、年齢別労働力率の変化

A男女計		15~19歳	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65歳以上
1980	17.9	69.8	72.7	73	77.9	80.8	80.5	77.4	68.9	55.9	26.3	26.3
2000	17.5	72.8	83.2	77.7	79.8	83.7	84.7	82.3	76.1	55.5	22.6	22.6
B男性		15~19歳	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65歳以上
1980	17.4	69.6	96.3	97.6	97.6	97.6	96.5	96	91.2	77.8	41	41
2000	18.4	72.7	95.8	97.7	97.7	97.8	97.7	97.3	96.7	94.2	72.6	34.1
C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	55~59歳	60~64歳	65歳以上
1980	18.5	70	49.2	48.2	58	64.1	64.4	59.3	50.5	38.8	15.5	15.5
2000	16.6	72.7	69.9	57.1	61.4	69.3	71.8	68.2	58.7	39.5	14.4	14.4

資料出所：同上



表 1-3 年齢階級別労働力人口比率

年齢	日本(2000)		アメリカ合衆国(1999)		イギリス(2000)		イタリア(2000)		オランダ(2000)		デンマーク(1998)		ドイツ(2000)		フランス(2000)		スウェーデン(1998)										
	計	男	計	男	計	男	計	男	計	男	計	男	計	男	計	男	計	男									
総数	62.4	76.4	49.3	67.1	78.3	59.8	48.5	62.2	35.8	63.3	73	53.9	78.2	83.1	73.2	57.1	66.6	48.2	54.7	62.2	47.8	76.5	79	73.9			
15~19	17.5	18.4	16.6	52.2	53	51.3	62.8	63.9	61.6	18.5	22	14.9	61	60.9	61.2	71.2	71.6	70.7	32.1	35.9	28	8.7	11.4	5.9	26.6	25.1	28.1
20~24	72.8	72.7	72.7	77.9	82.6	73.3	75.5	81.9	68.9	57	63.6	50.2	81.1	83.2	79	79.6	84.7	74.6	72.3	76.6	67.6	51.2	55.5	46.9	62.7	66.5	58.9
25~29	83.2	95.8	69.9	84.6	92.4	77.1	84.7	93.8	75.3	71.5	81.1	61.8	88.7	94.2	83	84.9	90.5	79.4	81.2	87.5	74.7	85.5	91.7	79.3	80	84.2	75.3
30~34	77.7	97.7	57.1	84.7	94.2	75.6	79	93.6	64.1	86.9	95.8	77.4	90.2	94.8	85.5	85.7	95.1	76.1	86.7	95.6	77.9	85.7	89.3	81.9	85.7	89.3	81.9
35~39	79.8	97.8	61.4	84.4	93.2	75.8	85.1	92.4	77.8	79.5	95.8	63	85.2	95.5	74.5	90.1	92.7	87.7	87.2	96	77.8	87.7	96.3	79.2	87.1	89.1	84.7
40~44	83.7	97.7	69.3	85.3	92.1	78.7	78.2	96	60.3	84.1	94.1	73.8	90.1	93.4	86.7	87.8	95.4	80.2	88	95.5	80.6	88.8	90.3	87.2	88	95.5	80.6
45~49	84.7	97.3	71.8	84.5	90.1	79.1	74	94.2	53.9	81.2	92.6	69.5	88.5	92.4	84.7	86.7	94.2	79.3	87	94.9	79.3	89.3	90.6	88.3	89.3	90.6	88.3
50~54	82.3	96.7	68.2	80.3	86.8	74.1	36.3	44.8	29	61.9	82.6	41.6	73.3	88.2	57.7	82.3	89	75.4	81	90.4	71.6	82.3	90.8	73.8	87.3	89	85.5
55~59	76.1	94.2	58.7	68.8	77.1	61.2	38.7	53.8	24.2	55	70.5	38.9	72.2	80.4	63.2	66	76	55.9	58.9	65.8	52	81	83.7	78.2	81	83.7	78.2
60~64	55.5	72.6	39.5	47.1	54.8	40.1	19.2	31.4	8	19.6	27.9	11.5	31.3	42.5	19.8	21.5	30.3	12.6	14.5	15.5	13.5	49.5	54.5	45.5	49.5	54.5	45.5
65~	22.6	34.1	14.4	12.8	17.5	9.4	3.3	5.8	1.6	3.2	5.4	1.6	18	25.8	9.8	2.6	4.4	1.5	1.3	1.9	0.9						

資料出所:『世界の統計』(2002)、『国際労働経済統計年鑑』(1999)

(注)アメリカについては、労働力率は直接に表示されていないが、16歳以上人口に対する経済活動人口の比率で計算した。

(2) 男女別完全失業率の変化

日本の男女別失業率の動向をみると(表1-4)、1980年代の初期までは男女ほぼ同率あるいは男性側がわずかながら高いという傾向が示されたが、80年代中期以降1990年代のなかばにいたる約10年間は、女性の失業率がわずかながら高いという傾向を示した。しかしこの傾向は1990年代後半には逆転して男性の側の失業率が高くなるという傾向が示されている。

このような失業率の男女差は、前出のU.Behning and A.S.PascualによるEU諸国の状況とは対照的である。U.Behning and A.S.Pascualによれば、1998年現在において、EU諸国の平均では、男女計の失業率が8.1%、男性6.9%、女性9.6%となっており、女性の失業率が明らかに高い。各国別にて、男性の失業率が女性のそれを上まわる国は、イギリスとアイルランドの2国のみで、ジェンダーギャップが50% (女性の失業率が男性のそれを2倍) 以上上まわる国がオランダ、スペイン、ギリシャの3国、20~50%がルクセンブルグ、イタリア、ポルトガル、ベルギー、フランス、オーストリアの6国、10~20%がデンマーク、フィンランド、スウェーデンの3国、10%以内がドイツとなっている。ちなみにスウェーデンでは失業率は男性5.2%、女性5.8%、ドイツでは7.5%と8.3%、オランダでは1.6%と4.4%となっている。

表1-4 失業率

年	失業率		
	合計	男	女
1980	2.0	2.0	2.0
1981	2.2	2.3	2.1
1982	2.4	2.4	2.3
1983	2.6	2.7	2.6
1984	2.7	2.7	2.8
1985	2.6	2.6	2.7
1986	2.8	2.7	2.8
1987	2.8	2.8	2.8
1988	2.5	2.5	2.6
1989	2.3	2.2	2.3
1990	2.1	2.0	2.2
1991	2.1	2.0	2.2
1992	2.2	2.1	2.2
1993	2.5	2.4	2.6
1994	2.9	2.8	3.0
1995	3.2	3.1	3.2
1996	3.4	3.4	3.3
1997	3.4	3.4	3.4
1998	4.1	4.2	4.0
1999	4.7	4.8	4.5
2000	4.7	4.9	4.5

資料出所:『労働力調査年報』

むろん、失業率の男女差とともに、その絶対値が重要であるから、失業率にかんするジェンダーギャップそれ自体だけをとりだしてもそれだけでは女性の労働市場での地位が劣悪であるかどうかを判定するにはムリがあるといえる。U.Behning and A.S.Pascual の計算によって、おなじように、ジェンダーギャップが50%あるといっても、女性の失業率が4.4%であるオランダと19.7%に達するスペインとで、女性の労働市場における地位を同一視することはできない。また、計算の基礎となる完全失業者の定義上、失業者は求職活動が前提となっているから、失業にたいする補償制度の相違や求職意欲の男女差が統計に反映することも考慮する必要がある。しかし、統計の国際比較によって失業率の男女差からみれば、日本の女性の失業率のジェンダーギャップは比較的に小さいといえる。しかしこの数値は結果的なものであり、失業率のジェンダーギャップが小さいことが、日本の労働市場の平等化を意味するわけではない。

### (3) パート比率

1990年代の日本の労働市場の重要な変化は、雇用形態の多様化によって示される。表1-5は「就業構造基本調査」から1990年代なかばの雇用形態の多様化の状況を示したものである。男女計ではこの間に雇用者は242万人増加しているが、「正規の職員・従業員」はそのうちの48万人にとどまり、パート、アルバイト、派遣などの雇用形態が196万人増加している。このうち女性の変化はさらに劇的で、「正規の職員・従業員」は21万人減少し、多様な雇用形態が147万人増加している。このうち、パート労働者の比率を示すと考えることができる週35時間未満の短時間労働者の比率を2000年の「労働力調査」によってとると（表1-6）、雇用者全体では28.9%、男性15.7%、女性48.8%となる。この比率でみたジェンダーギャップ（ここでは、女性の数値にたいする男性の数値の比率、したがって数値が小さいほどギャップが大きくなる）は0.31となる。

この数値をU.Behning and A.S.Pascual の計算によってヨーロッパ諸国と比較すると（表1-7）、女性のパート化比率それ自体では、オランダ一国のみが日本より高く、比較的近接した数値を示しているのはイギリスとスウェーデンである。EUの平均ではこの数値は33.4%となる。またジェンダーギャップでみると、EU全体では0.18で、ヨーロッパの方がギャップが大きい。ただしそれは、女性のパート化比率が相対的に小さいにもかかわらず起きている現象であるから、男性のパート化比率が日本より小さいということによって発生しているとみることができる。ジェンダーギャップが日本とかなり接近しているオランダの場合にはヨーロッパ諸国のなかで全体および男性のパート化比率がきわだって高く、かつ日本より高く、女性のパート化比率も同様の傾向にある。逆にジェンダーギャップが大きいイギリスの場合にはパート化比率は日本より男性の場合は小さく、女性の場合はほぼ同じである。パート比率は各国ともに労働市場における男女

差を明らかに示すが、とくに日本では女性のパート比率の高さ、また後述のようにパート労働者の賃金の低さにおいて、労働市場の分断がいちじるしいことが示される。

各国に示されるパート化比率の大きな違いは、日本においてだけでなく、男女間に多かれ少なかれ労働市場の分断が存在していることを示している。パート比率にかかわるジェンダーギャップは、たんに短時間労働者の比率の差を示すだけではなく、男女雇用労働力の産業別・職業別構成の違いをも反映している。たとえば、スウェーデンにおいては、女性は公共部門での比率が高いが、これは、育児・介護など福祉部門に女性が従事する比率が高く、ここでは短時間公務員制度が導入されている事情もあって、パート比率も高い。スウェーデンのケースでは、民間部門と公共部門では、前者が相対的に賃金が高いという傾向が示されるから、結果として、男女間の賃金格差の発生理由にもなっている。スウェーデンLOでの聞き取り調査の結果でいえば、このような一種の職業的な性別分離が、フォーマル・インフォーマルな制度的要素によって発生しているとはかならずしもいえず、労働力供給側の事情によるところが大きいとされるが、しかしパート労働者の比率に示されるジェンダーギャップは結果的には労働市場における分断を示していることはまちがいが無い。

表1-5 多様な雇用形態

		(千人)			
		1992年	1997年	1997-1992	
雇 用 者	男 女 計	総数	52,575	54,997	2,422
		役員	3,970	3,850	-120
		正規の職員	38,062	38,542	480
		パート	5,967	6,998	1,031
		アルバイト	2,514	3,344	830
		派遣	163	257	94
	男 性	総数	32,046	33,130	1,084
		役員	3,075	2,973	-102
		正規の職員	26,100	26,787	687
		パート	328	436	108
		アルバイト	1,283	1,652	369
	女 性	総数	20,529	21,867	1,338
		役員	895	877	-18
		正規の職員	11,962	11,755	-207
		パート	5,639	6,562	923
		アルバイト	1,232	1,692	460
		派遣	114	204	90

資料出所：「就業構造基本調査報告」各年版。

表1-6 短時間雇用者比率(2000年)

(万人、%)			
	雇用者 総数	35時間以内 雇用者	短時間雇用者 比率
男女計	5,356	1,549.0	28.9
男	3,216	504.0	15.7
女	2,140	1,045.0	48.8

(注) 臨時雇は臨時+日雇。  
資料出所：「労働力調査年報」2000年版。

表1-7 パートタイムの比率 (15~64歳) %

	男女	男性	女性
ルクセンブルグ	10.7	1.8	24.6
ベルギー	15.7	3.5	33.3
ドイツ	19	4.9	37.2
オーストリア	16.8	4.4	32.5
スペイン	8.3	3	17.6
フランス	17.2	5.6	31.7
イギリス	24.8	8.9	44.4
イタリア	7.9	3.4	15.7
スウェーデン	23.8	9.4	4
アイルランド	16.7	7.4	30.6
オランダ	39.4	17.9	68.6
デンマーク	20.8	9.6	33.9
ギリシャ	6	3.3	10.5
ポルトガル	11	6.3	16.7
フィンランド	12.2	7.9	17
EU平均	17.6	6.1	33.4

資料出所：GENDER MAINSTREAMING IN THE EUROPEAN EMPLOYMENT STRATEGY、EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE

(4) 男女別賃金格差の動向

表1-8は日本の男女の現金給与総額レベルでの賃金格差の20年間の動向を示している。「毎勤」と「賃金センサス」では、調査対象が異なることによって異なった数値が示されるが、パート労働者を含めた「毎勤」レベルでは、女性の賃金は男性にたいして20年間に53.8%から49.0%に低下し、パート労働者を除いた「賃金センサス」レベルでは52.0%から62.4%に上昇している。これらの数値には労働時間が反映していないから、「毎勤」によって男女の一般労働者の時間当たり賃金を算出して比較すると男性にたいして1980年が59.4、2000年が59.8で、ほとんど変化はみられない。統計数値に示される所では、男女雇用機会均等法の以前と以後とで賃金の男女間格差には大きな変化がみられない、ということになる。

表1-8 男女別賃金格差の推移

年	毎月勤労統計(円、%)			賃金センサス(千円、%)		
	女性平均	男性平均	女性の比率	女性平均	男性平均	女性の比率
1980	166,397	309,218	53.8	152.9	284.1	52.9
1990	201,513	407,729	49.4	223.4	422.4	53.8
2000	242,359	494,466	49.0	291.5	467.2	62.4

(注)規模30人以上の企業。

資料出所：「毎月勤労統計」各年版、「賃金センサス」各年版。

表1-9には、計算可能な主要国について男女別賃金格差を示している。集計上、時間当たり賃金と月当たり賃金とがあり、厳密な比較は困難であるが、一定の傾向を読み取ることは可能である。この表が示すように、ヨーロッパ各国の女性の賃金は男性にたいしてほぼ80~85%の水準にあり、日本の場合と比較して格差は著しく小さい。

表1-9 各国の男女別賃金格差（全産業、雇用者、1999年）

国	女性	男性	女性の比率 (%)	備考
シンガポール	2,327.0	3,222.0	72.2	月あたり実収賃金
デンマーク	158.6	199.9	79.3	1998年、時間あたり実収賃金
フランス	11,940.0	14,970.0	79.8	1997年、月あたり実収賃金
ドイツ	16.8	19.7	85.5	時間あたり実収賃金、賃金労働者、旧西ドイツ
オランダ	3,954.0	5,096.0	77.6	1998年、月あたり実収賃金
スウェーデン	103.0	121.8	84.5	1998年、時間あたり実収賃金、製造業
イギリス	8.7	10.8	80.9	時間あたり実収賃金
韓国	1,130.9	1,786.1	63.3	月あたり実収賃金
日本	217,500.0	336,700.0	64.6	月あたり実収賃金

(注)賃金の単位は各国通貨による。

資料出所：『国際労働統計年鑑』2000年。

この点でもたしかに、ヨーロッパでは格差縮小の傾向が1990年代には停滞しているとはいえ、日本においてはそのような縮小停滞以前の段階にとどまっていることが明らかに示される。

このような賃金格差の発生の原因についての論議は、第1部の第1章、第2章、第3章に示されるが、労働力の供給側要因、需要側要因の2面で検討することが不可欠となる。

本研究は、男女間の賃金格差は、労働市場が性別に分断されていることを大きな要因としている、という仮説をもっている。とくに、本研究では、雇用形態上の分断とともに、労働市場への登場以前の教育・訓練過程と職業生涯を含む職業上の分離がこのような格差を発生させる大きな要素である、という考え方にたっている。

労働市場の性別分断が賃金格差におよぼす影響には2つのルートが考えられる。1つはいま、賃金水準が労働生産性を反映するという前提条件をたてた場合、なんらかの理由で、労働生産性の高い職種に男性が集中し、女性が労働生産性の低い分野に集中すれば、労働需要曲線に違いが生じて、性別賃金格差が発生することになる。さらにこの場合、労働生産性が当該の労働者にかかわる人的資本投資によって決定されるとするならば、このような性別分離は、人的資本投資、いかえれば教育、経験年数によっても大きな影響を受けるOJTを含む訓練などによって規定されることになる。

もう1つのルートは、男女が同一の労働生産性を有する場合の賃金格差である。かりに職業において性別分離が存在するとした場合、とくに女性の側に雇用機会として利用可能な職種が限定されているとすれば、女性職としての特定の職種に求職が集中することになる。このようなケースでは混雑現象が発生する（第1部第1章参照）。この場合には、かりに同一の生産性を有する場合においても、労働供給曲線が右下方に移動することをつうじて、より混雑現象の激しい職種において賃金が低下することになる。

男女間の賃金格差が発生する根拠についての論議は第1部第1章でおこなわれるが、最終的にはその根拠はこのような労働市場における性別の分断に帰せられるとよい。この場合、個々の男女については情報の非対称性が発生するとすれば、求人側は個々の労働者の能力や資質で判断するのではなく、男女の平均的な資質や能力で判断することになり、その結果として統計的差別が発生することになる。このような判断には、客観的な違いである場合と同時にそのように思われているものも含まれる可能性が高い。統計的差別はまた、人的資本投資の効果について男女間での相違を生み出す根拠をつくりだし、その結果、ふたたび統計的差別の根拠としての平均的な男女間の労働生産性格差を拡大していくという循環をもたらす可能性がある。

このような労働市場の分断と賃金格差の関係について、上述のような仮説が証明されるかどうかの検討が、第1部の第2章と第3章でおこなわれている。職業や産業でみた男女間の労働市場の分断を測定する手法としてはダンカン指数が利用される（第1部第2章参照）。よく知られているように、ダンカン指数による測定の結果では、日本での性別職域分離は、他の先進工業国に比較して小さい（たとえば大沢真理「現代日本社会と女性」、東京大学社会科学研究所編『現代日本社会6』、東京大学出版会、1992年）。

このような計測結果からすれば、男女間の賃金格差を性別職域分離にもとめることはできないということになる。しかし、このような計測結果と実感とは明らかに異なっている。大沢が指摘するように、この計測結果についてはさまざまな留保条件がつけられなければならない、とりわけ「同一企業内での職種や職階の違い、そして雇用形態の違いなど」が考慮されなければならない。具体的

事例として「賃金センサス」から半導体チップ製造工をとると、年齢、勤続年数、企業規模はほぼ統一とみなされる男女間で、月額現金給与総額は約33万円と23万円の10万円の差が認められるが、このうち、約半分は残業時間差による所定外給与の差で説明され、残りはじっさいに従事している仕事内容の差であると判定しうる（高木郁朗『労働経済と労使関係』、第一書林、2002年）。第2章で検討されているダンカン指数の計測結果でいえば、職業分類の分類レベルがより細密になると分離指数が大きくなる傾向が示されており、これも上述のように現場レベルに接近して検討した場合には職域分離が統計的にも認められることの傍証となりうる。

なお、同章における検討においては、年齢別・地域別にダンカン指数が異なる状況が分析されており、こうした事態がどのような要素と結びついているかを明らかにする必要があるが、とくに重視されるべきことは、「15～24歳で職域分離の程度が大きくなる」（第2章参照）という分析結果である。これは、1つには高卒あるいは大卒の初職の段階での分離が大きい傾向を示しているのであって、職域分離を職業にかかわる教育や訓練、あるいは就職意識などの面と関連づけて検討しなければならないことを示している。もう1つは、この年齢層で分離が大きいにもかかわらず、男女別賃金格差が他の年齢層と比較して小さいという事実である。

このようなお分析上の論点があり、日本における職域分離についてはなお検討の余地はあるが、つぎの問題の焦点は、このような職域分離と賃金格差がどのように関連づけられるか、という点である。この点の統計的分析は第1部第3章において前述の混雑現象とのかかわりで分析されている。分析の結果でいえば、混雑現象の賃金にたいする影響はほとんどみられない。

この結果は、本研究のもつ仮説とかならずしも一致しない。しかしさきにみた年齢別労働力率と職域分離の状況と照らしあわせると1つの示唆が得られる（職域分離の状況については第2章参照）。年齢別にみると、日本においては、若年層において職域分離が強く現れるが、この年齢層においては女性の労働力率は高く、かつ男女間の賃金格差は相対的に小さい。これにたいして、25歳以上層、すなわち女性の労働力率にかんするM字型カーブの下降点から職域分離指数は小さくなり、かつ賃金格差は上昇する。このことから予測される事態は2つある。

1つは、日本の賃金カーブにおいては男女ともに若年層では低く設定されるので、職域分離は賃金に大きく影響せず、したがって女性の側における混雑現象による賃金の影響は全年齢層をつうじてではなく、一定年齢層以上について発生していると考えられるという点である。

もう1つは、前述のように、同一の職種内における仕事内容上の分離という事態は、一定の経験年数を経たのちに現れるということであって、このことが職種のレベルで測定した職域分離と賃金格差のあいだの乖離を説明する要素となると考えられる。年齢のより高い層においてダンカン指数が上昇するのは、たとえば相対的に若い年代においておなじ事務職であっても、一定年齢に到達し



たあとは、いぜんとして事務職に従事する女性と、管理職に上昇する男性といったかたちで、職種レベルの分離を示していると理解できる。このケースではすでに、仕事上あるいは職責上はたとえば30歳台において分離しており、賃金格差も発生しているが、職種上のみかけは同一で分離していないものとして示される。

第1部第2章および第3章で示される、一般的に職域分離が賃金格差を説明しないという結論は、逆に日本における職域分離のあり様とその結果発生している賃金格差の構造的内容をも示しているとみなすこともできる。

#### 4. 「男女混合職化」を検討する意義

以上のような概観的な検討から、今日の日本における男女平等化にとって必要なアジェンダをみることができる。

これまでの概観的な検討によって示される第一の点は、ヨーロッパ諸国の問題意識に示されるように、1990年代には男女間の平等化の進展が停滞した。この点は日本の男女雇用機会均等法成立の前後と共通する現象である。そのような停滞がなぜ起きているかを検討する必要があるということになるが、たとえば賃金のジェンダー平等化が日本よりも進展しているスウェーデンの場合をとってみると、パート化比率に示されるように、労働市場の一定の分断がなお作用していることが統計的に示される。この場合のパート化率の高さと、たとえば女性が公共部門、とくに福祉サービスの分野に比重が高いことに示される性別職域分離の状況とを考慮すると、平等化の停滞を打破する方向性として、職域分離の克服が重要な位置をもつことになると想定することができる。

第二の点は、アメリカやヨーロッパと比較して、日本における労働市場における男女間の不平等がなぜ大きいのか、という点の検証である。この場合の不平等を端的に示しているのが、賃金格差であることはいうまでもない。相対的に賃金のジェンダー平等化が進展しているヨーロッパ諸国と日本との賃金格差の大きさを説明する要素が何であるかを検証することはさしあたって困難であるが、本研究のもともとの問題意識に照らしていえば、全体としての統計分析上の職域分離指数の低さにもかかわらず、日本に独特の性別職域分離のあり方が作用しているという想定をおこなうことは可能である。

このように想定するとすれば、労働市場におけるジェンダー平等化を推進していく鍵は、先進国共通の要素としても、また日本の状況からみても、性別職域分離を縮小させていくという方向性をもったジェンダー・メインストリーミングが重要な位置を占めると考えられる。

賃金格差だけに即していえば、この面での平等化には2つのルートがありうる。1つは女性職、男性職という分離を前提として、その間の賃金格差を縮小しているというルートである。コンバラ

ブルワースの考え方がこの考え方を示しており、またこのルートはヨーロッパ諸国でこれまでさまざまなかたちで実践され、一定の効果をあげてきたと想定しうる。とくに、スウェーデンLOが長期にわたって実践してきた連帯的賃金政策は、相対的に低賃金部分をより上昇させるという方向性をもつものであったが、それはまた低賃金職種が女性職に多かったという実態を考えると、このような賃金政策そのものが男女間の賃金の相対的平等化を進める重要な要素となってきた。しかしこの面では、連帯的賃金政策が効果を有する制度的条件としての集権的団体交渉の機能が1990年代に弱体化したことによって、明らかに行き詰まりがみられる。平等化の停滞の原因にはこのような労使関係制度の変化が作用していることは、スウェーデンでの聞き取り調査のなかでも示された。

ここでも事例をスウェーデンにとれば、女性職としての傾向が強く現れている福祉サービス職では、混雑現象による影響を解消するための集権的団体交渉制度の弱体化という制度的要素の影響を受けた賃金格差縮小の停滞と、財政制約が強まって公共サービスが縮小したという経済的要素の2つが作用して、女性の失業率の増加も現れた。職域分離は、賃金格差の原因であるのみではなく、リスクが一方の性に集中的に現れる要素としても作用していることが示された。

要するにコンパブルワースのルートは、労使関係上の一定の与件のもとでは機能しうるが、制度の変化のなかで機能の範囲が弱まるとともに失業のような労働市場面での賃金格差以外のリスクを発生させる可能性をもっている。とはいえ、スウェーデンLOでの聞き取り調査でいえば、労働組合の一般的方針としては、スウェーデンにおいては性別職域分離をもたらす制度的条件は排除されているという前提のもとにして、コンパブルワース型のルートがジェンダー平等化の重点におかれているように思われる。

もう1つのルートは、男性職、女性職といった職業における分離そのものを縮小していく道すじであり、その具体的な現れが男女混合職化である。具体的には、男性が圧倒的に優位を占めている職業分野に女性が参入し、逆に女性が圧倒的に優位を占めている職業分野に男性が参入していくことが男女混合職化である。このルートは、賃金格差の縮小に貢献する（ただし、格差縮小のケースとして、女性の男性職への参入が男性賃金の相対的低下をともなうケースがありうる（この点については第1部第3章参照）ばかりでなく、一方の性に労働市場におけるリスクを偏在させる可能性も縮小しうるといえる。

しかし、問題は、いかにして男女混合職化を進展していくか、またどのような条件が男女混合職化を推進、または停滞させるか、にある。また、さまざまな先行研究によれば、いったんは混合職化が成立しても、そのなかにべつべつの新しい性別職域分離を発生させる可能性もあるから、このような新たな職域分離を克服していくための条件もまた検討しなければならない。

男女混合職化は、ジェンダー平等で先行する国々において新たな段階でのジェンダー・メインス

トリーミングを推進していくための焦点として浮かび上がる可能性をもつだけでなく、日本の労働市場におけるジェンダー平等化の進展のためにも重要な貢献をおこなうと推定できる。ただ、日本においては、すでにみたように、独特の職域分離のあり方をもっているから、普遍的な内容をもつと同時に日本に特有な職域分離のあり方を縮小していく具体的な仕組みが考慮されなければならない。

## 5. 男女混合職化の具体的事例の国際比較

本研究のなかで重要な位置を占めているのは、以上のような問題意識のもとでおこなわれた男女混合職化の実証的な国際比較研究である。このような研究をおこなうのは、日本においても、ジェンダー平等化が日本より相対的に進展していると考えられる国々においても、男女混合職化の傾向がじっさいに進展しはじめているからである。第2部の第2章と第3章が示しているように、今回の実証研究の中心的な部分となった交通運輸産業においては、調査対象となったヨーロッパ諸国においても、日本においても1990年代に進展した新たな状況である。

本研究における混合職化の具体的な事例研究では、混合職化をめぐる国際的な論点の共通性と、日本独自の問題点の双方が示されることになる。

共通点としては、まず既述のように、少なくとも交通運輸産業における男女混合職化の進展、とくにこれまでまったくの男性職と考えられてきた運転分野での混合職化は、1990年にはいつてからのことであったことが指摘できる。共通の条件として、内容上は各国ごとに大きな差があるにしても、国鉄の分割・民営化（日本、イギリス）、あるいは経営の上下分離（スウェーデン）、一部地域鉄道の別会社化（オランダ）といった経営改革の時期以降とかさなっていることが認められるが、たとえば民営化といった条件が、混合職化に直接の影響を与えているかどうかは明らかではない。

つぎにある程度の共通点として指摘しうることは、混合職化の推進には各企業のトップの経営判断が大きな要素となっているという事実である。たとえばイギリスをとってみると、分割された各社のなかで、主として運転部門を中心とした場合、混合職化を推進している企業と、そうでない企業とが存在するが、その差は経営トップの判断が大きな比重を占めていた。これは日本のケースでも同様である。このような経営トップの判断に加え、関連する労働組合が男女混合職化を推進している場合には効果が大きいと判断しうる（第2部第2章参照）

経営側の判断で大きな要素を占めるのは、男女混合職化にともなういわば付加価値が存在することである。これまでの男性職である運転職に女性を採用することによって、先端的な企業であるという話題を呼ぶことがそうした付加価値の内容を構成している。

もう1つある程度共通している点は、男女混合職化を推進している場合でも、具体的な仕事内容

において、男女で一定の違いをもっているということである。運転職であれば、女性用の設備が完備していないという事情や、女性労働者の選好（事実であるかどうかはべつとしてそのように考えられるもの）などの理由で、男性とは一定程度異なる交番表が設定されたり、比較的近距離の運転業務に従事させるといったことがその内容となっている。このような一定の職務内容の違いが、全面的な男女混合職化につながるか、あるいは新しい分離につながるかは判断が困難であるが、現在のところでは混合職化の1つの過程として理解することは可能である。

なお、日本の場合も、調査対象となったヨーロッパ諸国の場合も、男女混合職化を推進した結果、仕事の面で困難が増大したり、大きな問題が発生したりはしていない。

さらにもう1つ重要な共通点は入職以前の教育課程の問題点である。イギリスにおける職業訓練コースの検討（第2部第4章）によれば、すでに運転職種における訓練生レベルにおいて、女性の参入が著しく少ないという現状が示されている。これは学校教育や家庭・地域において男性職・女性職の意識が形成されていることが関係していると推定できる。ジェンダー・メインストリーミングの考え方が強調するように、企業・職場レベルでの制度的な保障にとどまらず、教育課程や家庭・地域レベルでの意識の改革など、総合的な施策が混合職化には不可欠であることを示している。

混合職化にかかわる制度的な阻害要因は、日本も、調査対象となったイギリス、オランダ、スウェーデンにおいても、鉄道業、またはその内部における運転職において、除去されているか、現に除去されつつあるという点でも共通している。にもかかわらず、この職種への女性の進出は、はじまってからの歴史的経過が浅いとはいえ、参入率は決して高くない。このこともまた、混合職化の条件が、産業・企業内の条件のみに依存するのではないことを示している。今回調査は主として職場レベルでおこなわれているが、日本の調査では混合職化は職場の側から可能性が開かれても、産業および地域特性や労働組合の対応がかかわっており、分離の原因はさらに総合的に検討されなければならない。

一方、1つの重要な相違点も見いだされる。それは、学卒新規入職か、いわゆる中途採用か、という違いに示される。日本のケースでは、運転職への女性の入職は、原則的にいえば、高卒など新規学卒者を採用して、他職種と訓練を経験したのち、国家資格を取得して運転士となる。これにたいして、イギリスでは調査対象となった女性運転士のなかではさまざま職業体験をへたのち、鉄道内の他の業務に就職し、資格を取得して運転職についている人たちが多数を占めている。相対的に賃金の高いいわゆる男性職への就職希望は、一定の職業経験をへたのちに発生する可能性があり、その道が原則的にとざされている日本においては、混合職化がかぎられた分野でしか発展しない可能性がある。とくに、日本のように、若年世代で形成される職域分離が大きい場合に、中途採用型の混合職化の道が用意されていない場合には、この制約がより厳しく作用する可能性がある。

## 6. 混合職化のための制度的要素—政策上の示唆—

国際的な比較をつうじて、ジェンダー平等化のさまざまな側面が進展しているにもかかわらず、実態調査をつうじて比較対象となったすべての国々において、男女混合職化は、はじまってはいるものの、その進展速度はきわめてゆるやかであることが明らかになった。このことは、ジェンダー平等の停滞が見られるEU諸国においても、また賃金格差の縮小といった指標でみるとジェンダー平等化の進展速度が遅い日本の場合をとっても、現に実質的に存在している男女間の労働市場の分断の克服、いいかえれば職域分離の縮小がジェンダー・メインストリーミングの焦点として浮かびあがる可能性が強いことを示している。職域分離の縮小には、パート化のような雇用形態上の論点とともに、上述のような職種・職務内容・キャリアコースを含む職業内容が大きな論点となる。この観点からみると、男女混合職化の進展は、今後にわたって重要な意義をもつことは明らかであるから、そのための制度上の対策を検討することが不可欠となる。

今回の研究においては、つぎの諸点について示唆が得られたと考えられる。

- (1) すでにジェンダー平等化の進展のなかで、調査対象となった諸国および日本において、混合職化を阻む労働法上の諸規制は原則的に撤廃されている。また、女性の職業進出を制限してきた1つの要因としての重・筋肉労働的側面は、技術の発展のなかで相対的に縮小していることも明らかである。にもかかわらず、男女混合職化の進展速度が遅い理由についての検討を総合的に深めることが不可欠である。
- (2) 現段階で想定される混合職化を阻害している要素としては、日本以外の調査対象となった国々の結果からいえば、労働力需要側よりも労働力供給側の事情がより強く反映していると推定することができる。このことは教育課程などをつうじて、女性がより積極的に職域を開拓しようとするような総合的なアプローチが不可欠であることを示している。日本の場合も同様であるが、日本の場合にはそれに加えて、職業訓練などをつうじて、職業生涯の途中の時期における女性の職業選択の幅を広げる施策が重視されなければならない。

資料シリーズ No.128

男性職場への女性労働者の進出に関する研究  
—男女混合職化の意義—  
(概要)

---

発行年月日 2002年3月20日

発行 日本労働研究機構 ©

〒177-8502

東京都練馬区上石神井 4-8-23

URL <http://www.jil.go.jp/>

\*本誌は資料シリーズ No.128 の概要です。

資料シリーズ本体のお問い合わせ先

編集 (企画課) Tel. 03-5991-5104

---