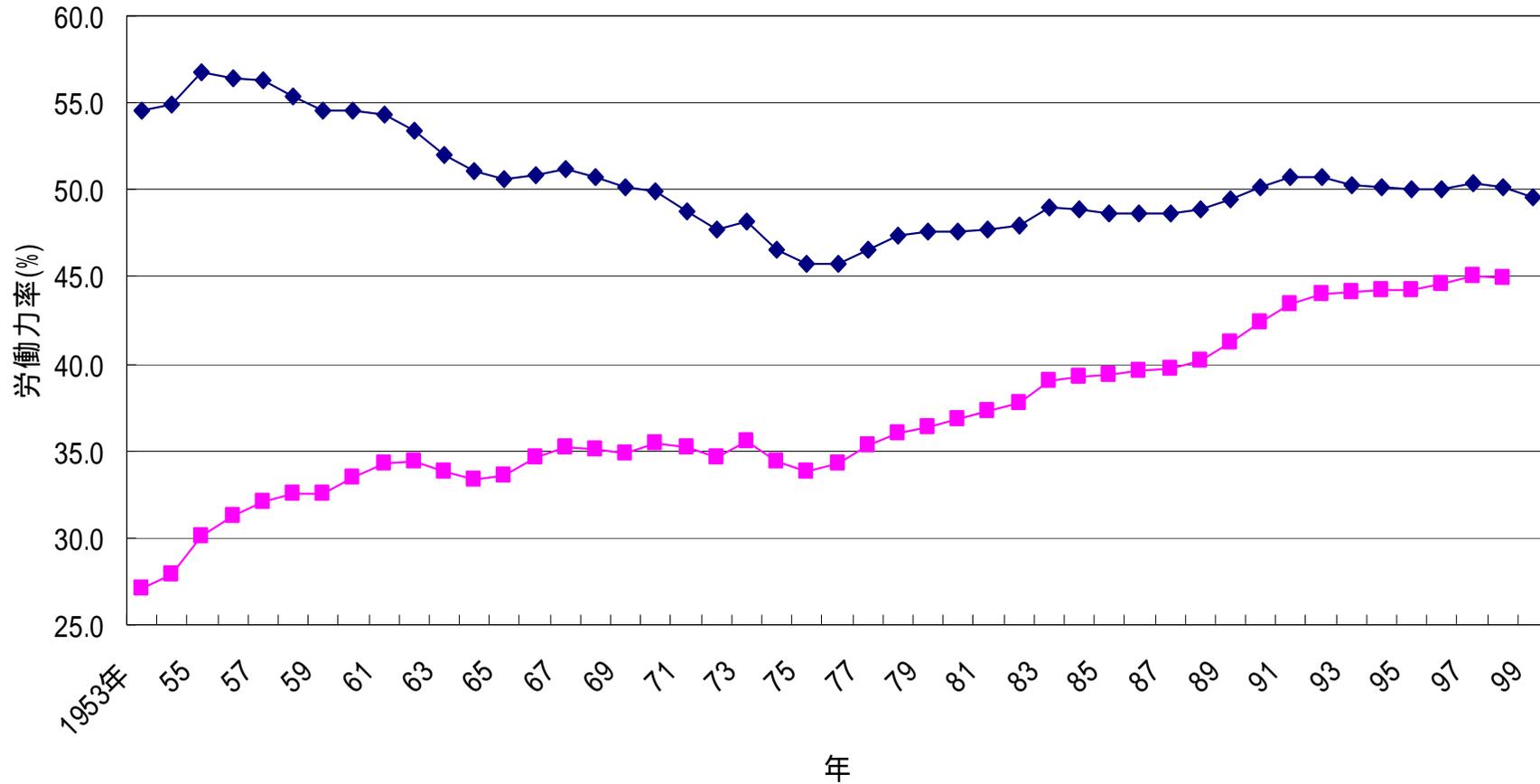


女性労働の過去・現在・未来

今後も大きい影響与える可能性

脇坂 明

女性の労働力率の推移



◆ 労働力率 ■ 雇用労働力率 資料出所: 労働力調査年報(総務庁統計局)
(73年前後は調査変更により連続しない)

働く女性の歴史

- ・もともと働く割合は高かった。
農業(田植え)、自営業

- ・雇われて働く女性

女工

BG

キャリアウーマン

職業婦人

OL

総合職

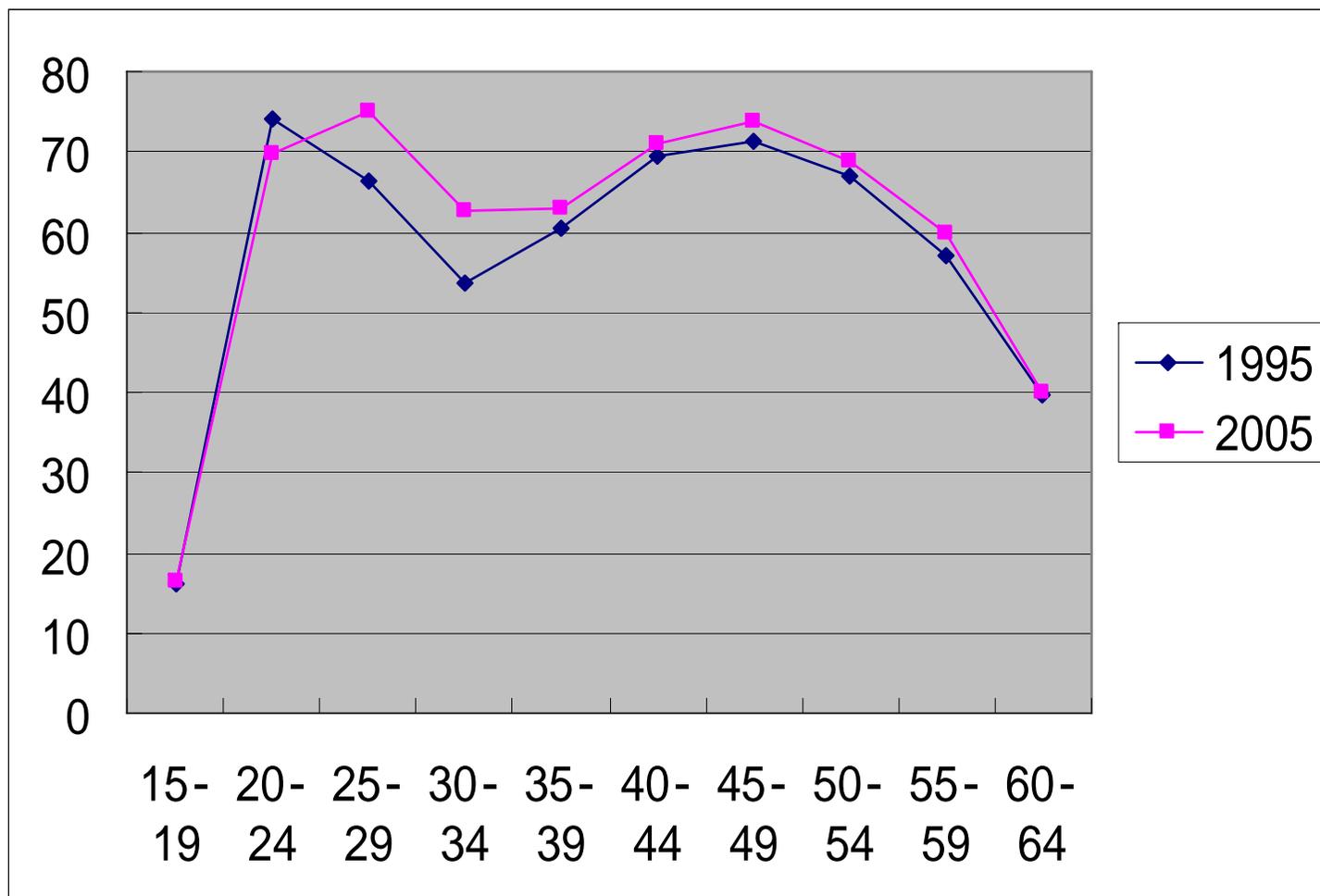
働く女性の呼び名の変遷

- 和製英語の普及
- BG Business Girl 宇野千代
- OL Office Lady 女性自身

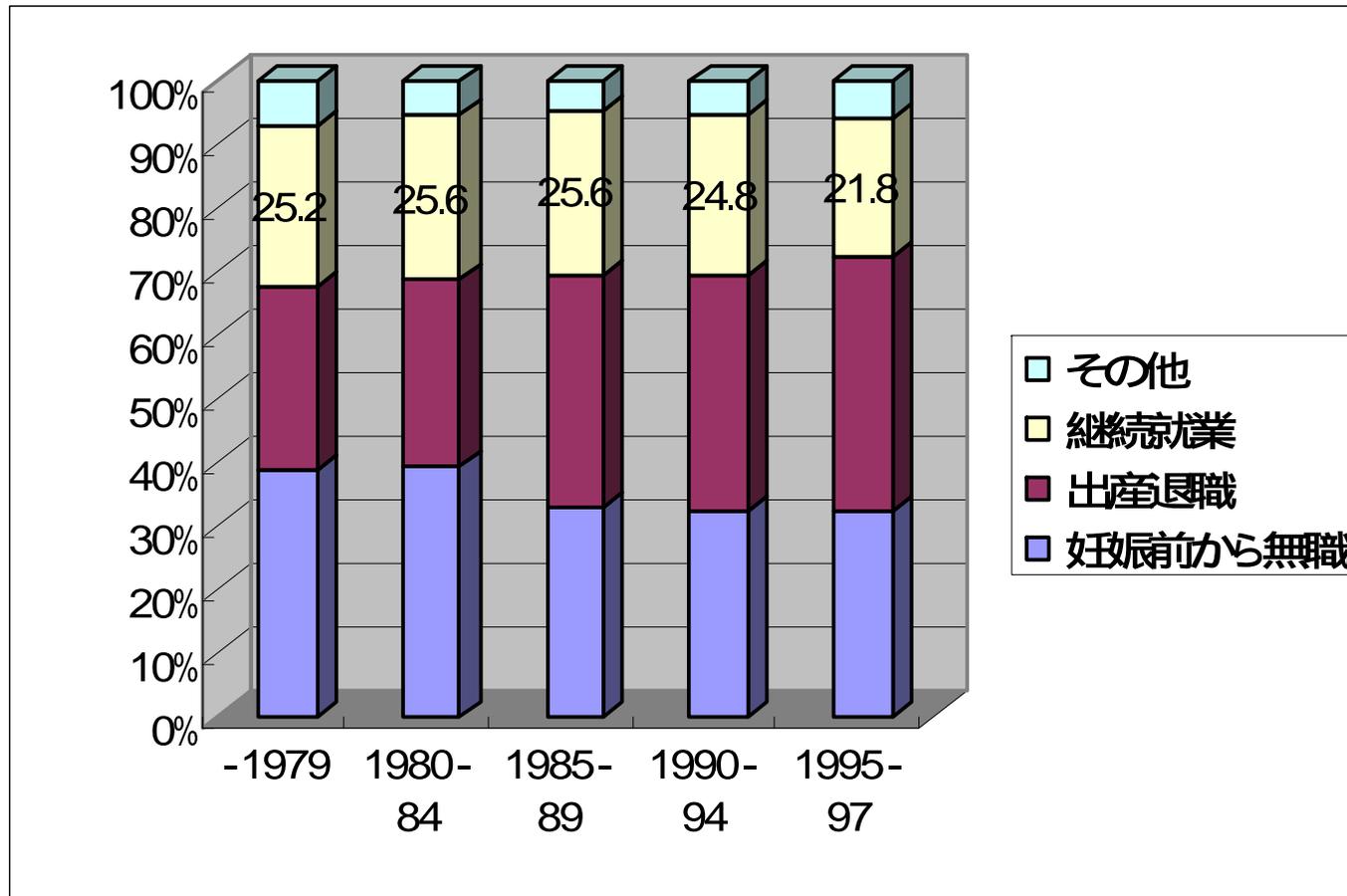
- 背景としての事務職の急増

女性の年齢階級別労働力率

総務省統計局「労働力調査」(平成7,17年)



出産前後の妻の就業状況



ファミリーフレンドリー企業

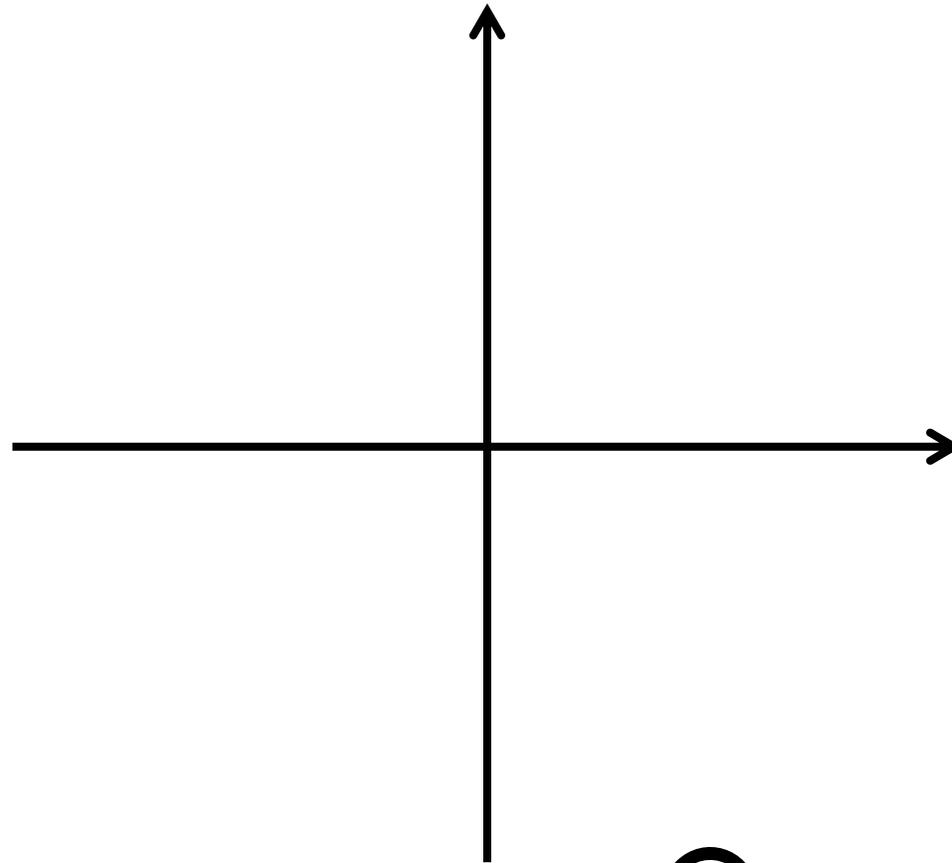
ファミリーフレンドリー企業とは何か？

家庭(生活)と仕事の両立、調和を可能とする働き方を提供する企業

両立支援を、人事管理のみならず経営上の課題と捉えている企業

図表 均等度とファミフレ度

ファミフレ度



均等度

WLBとは

英国貿易産業省(DTI)

年齢、人種、性別に関わらず、誰もが仕事とそれ以外の責任、欲求とをうまく調和させられるような生活リズムを見つけられるように、就業形態を調整すること

ポイントは、Win - Win

WLB

業績向上

- 1) 人材確保仮説
- 2) リテンション仮説
- 3) モチベーション仮説 仕事集中
- 4) モチベーション仮説 意欲
- 5) モチベーション仮説 他の意欲
- 6) 業務運営効率化仮説

「両立支援と企業業績に関する 研究会」の調査

ニッセイ基礎研究所 2005年

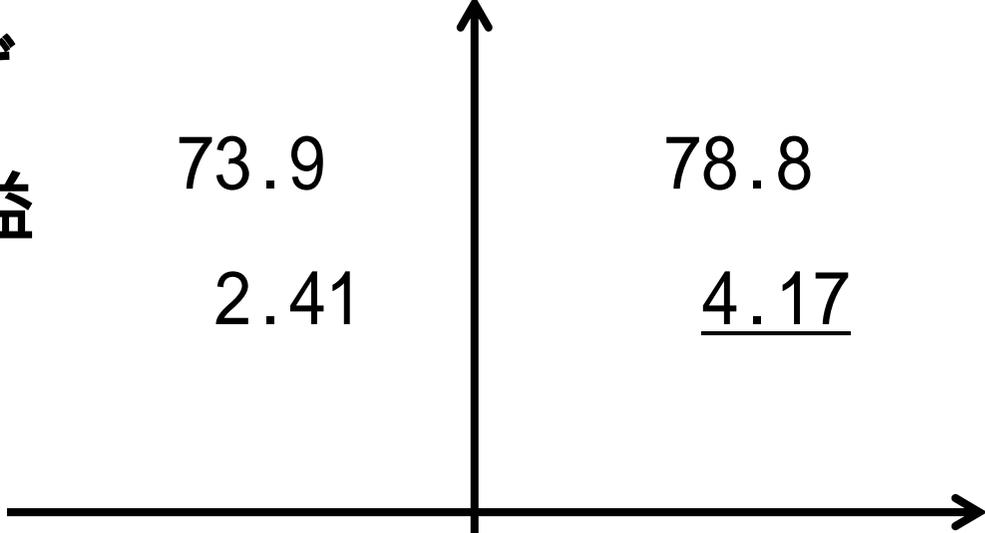
会社四季報(東洋経済新報社)による
従業員301-2000人規模の上場・
未上場企業3464社対象調査

446社有効回答

財務データ単体

一人当売り上げ
一人当経常利益

ファミフレ度



均等度

106.5

2.36

65.6

2.37



A. Wakisaka

(百万円)

JILPTのWLB調査

調査時期) 2006年6 - 7月

調査対象) 東京商工リサーチの企業データベースから従業員300名以上の企業を業種・規模別に6000社を層化無作為抽出。
管理職(5名)、従業員(10名)にも配布

有効回答)

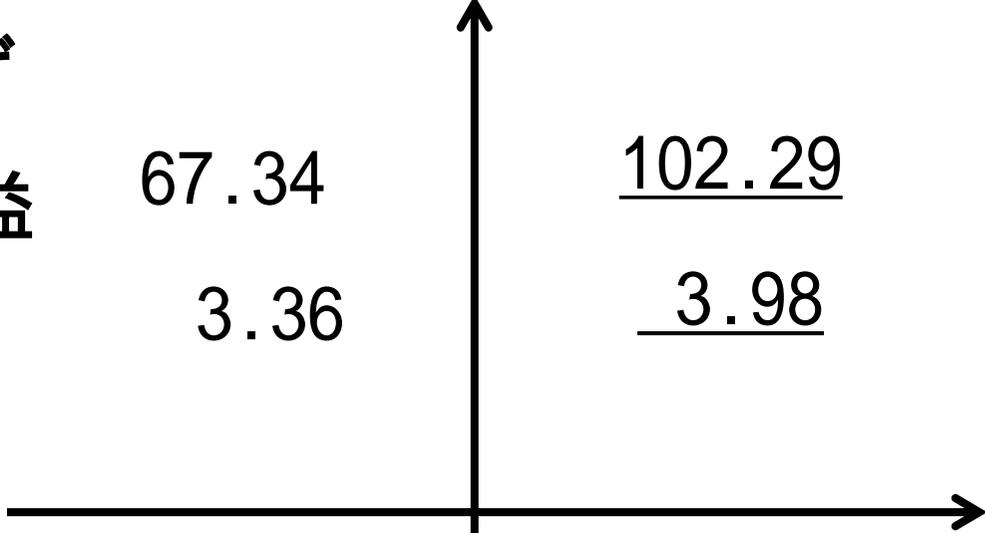
企業	858件(回収率14.3%)
管理職	3298件(回収率10.9%)
一般社員	6610件(回収率11.0%)

財務データ

一人当売り上げ

一人当経常利益

ファミフレ度



均等度

(百万円)

同業他社比較スコア

ファミフレ度

売上高

3.05

3.28

経常利益

2.75

3.15

生産性

2.92

3.15

均等度

3.20

3.10

3.02

3.03

3.02

2.95



5年前との比較スコア

ファミフレ度

売上高

3.17

3.47

経常利益

3.22

3.48

生産性

3.57

3.54

均等度

3.23

2.86

3.21

2.87

3.26

3.00



A. Wakisaka

両立支援策の効果
(そう思う)

ファミフレ度

均等度

雰囲気よくなった

29.5

44.8

生産性が高まった

10.0

17.8

制度を利用していない

8.9

10.5

人から不満が出た

制度を利用していない

39.3

38.0

人の仕事量が増えた

18.2

29.5

4.5

7.4

7.3

6.6

30.9

35.3



両立支援策の効果
(おいにあった
+ ある程度あった)

ファミフレ度

女性従業員の定着率を高める
男性従業員の定着率を高める
女性従業員の帰属意識やコ
ミットメントを高める
男性従業員の帰属意識やコ
ミットメントを高める

95.6	97.3
34.5	52.3
88.2	92.9
44.8	55.8
79.4	88.2
24.5	27.9
70.4	79.0
26.7	31.7

均等度



両立支援策の効果
(おいにあった
+ ある程度あった)

ファミフレ度

- 女性従業員の勤労意欲
(モラル)を高める
- 男性従業員の勤労意欲
(モラル)を高める
- 従業員の仕事に対する
満足度を高める
- 職場の人間関係が向上
する

91.8	96.7
50.9	66.4
81.1	93.9
64.9	71.4
84.1	87.4
35.8	41.5
69.1	73.4
46.0	58.8

均等度



両立支援策の効果
(おいにあった
+ ある程度あった)

ファミフレ度

採用で優秀な人材を集める	76.6	89.9
業務改善をすることで、生産性が向上する	49.1	57.7
製品の品質が高まるなど、業績を高める	35.9	47.9
顧客に対するイメージアップ	54.8	72.9
企業の社会的責任を果たす	92.9	97.3
	61.4	72.2
	35.6	44.4
	29.3	39.3
	47.6	46.8
	82.2	91.7

均等度



生産性向上の有無と男性育休の態度

(%)

	生産性向上		
	そう思う	どちらとも いえない	そう思わない
積極的に取得に賛成する	30.2	22.0	17.7
解決すべき課題はあるが、と 言いながら賛成する	50.0	55.8	51.9
職場の状況を踏まえ、申し出を 慰留する	12.3	14.6	19.1
当人のキャリアを考えて反対する	0.9	1.7	2.1
男性が育児休業を取るなど考 えたことがない(したがって、 反対)	3.8	5.1	8.8
無回答	2.8	0.8	0.5
計	100.0	100.0	100.0
N	106	604	430

パート・アルバイトの 中長期的な増加傾向

1995年 825万人 2005年 1120万人
(労働力調査、勤め先の呼称)

派遣その他をいれると、1633万人

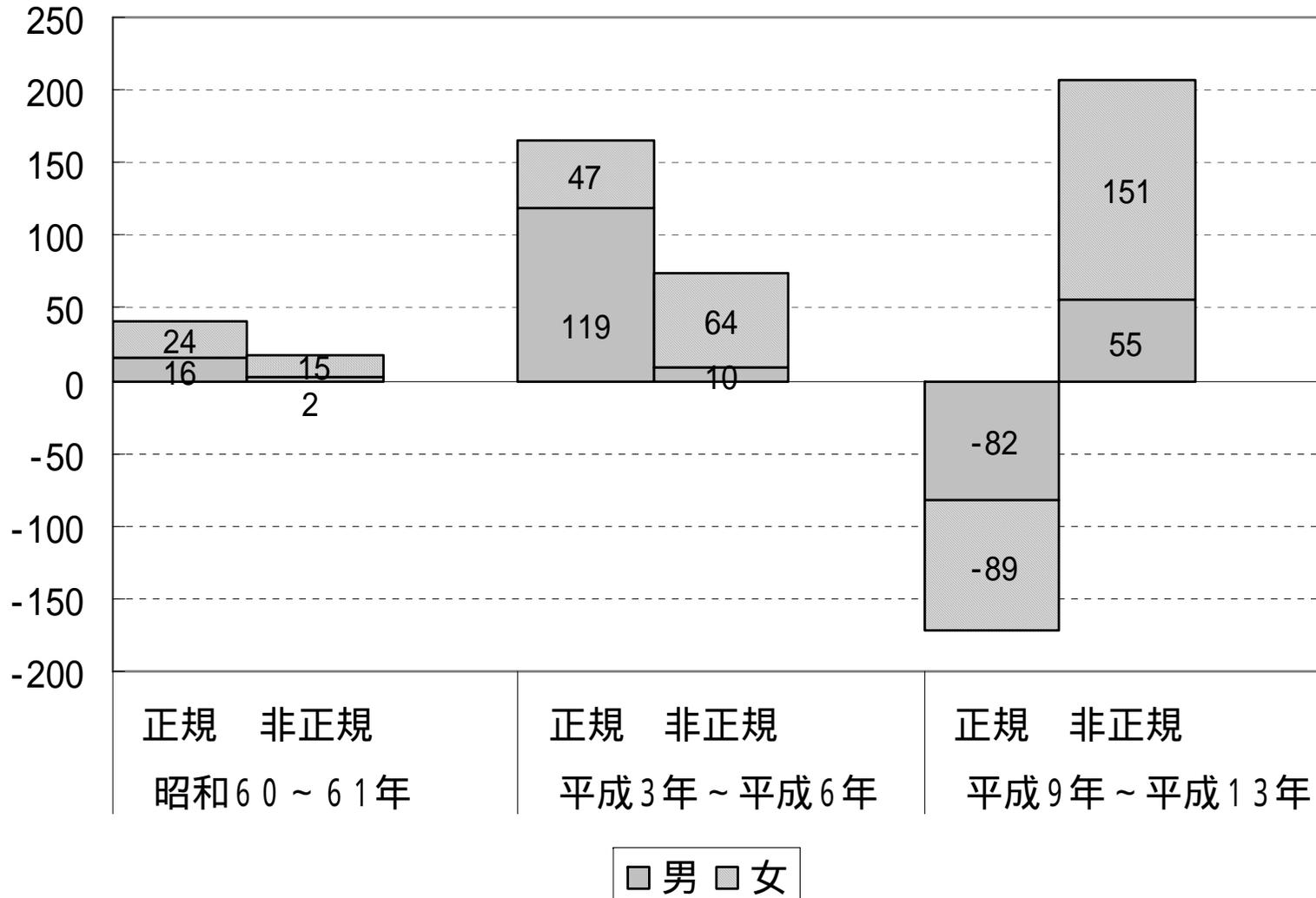
パート・アルバイト比率

11.8%

15.6%

景気後退期における形態別雇用増減

(万人)



増加の背景

- 需要側

- － コスト要因

- 賃金コストが安く、雇用調整も容易な労働者を増やしたい(正社員:減、非正社員:増) 2005年66.5% 1995年38.3%

- － 業務変化要因

- サービス経済化の進展、特に流通業等での繁閑業務の拡大、営業時間の延長などへの対応

- 供給側

- － 時間的自由度の高い労働への要望

- 「正社員として働ける会社がないから」パート就労をしている人は1割弱 増えつつあるかもしれない?

問題点と課題 1

- パートの基幹的役割の増大
 - 職務が正社員とほとんど同じパートの増大
 - 業務内容だけでなく、能力、責任、権限含む
 - 基幹パートの「いる」事業所42.5% (パート雇用事業所)
うち48.5%が5割以上(2005)

従来正社員がやってきた仕事にパート等が組み込まれ、
基幹的な役割を持つ層が増大

問題点と課題 2

- 賃金格差(所定内給与)男49.9%、女65.3%
- (年間賃金) 男41.2%、女54.3%
1990年 72.0 2001年 64.9 2005年 69.0
2004 2005年 パート 904 942円 一般 1367 1365円
- 短時間パート契約期間 H13 パート実態調査
期間の定めあり 44.3%(H17 66.6%);
ほとんど更新 平均勤続年数 4.9年

* 処遇格差の背景

- 正社員: 長期的なキャリア形成前提、生活給要素
- パート: 補助的で代替可能な仕事前提

問題点と課題 3

- 表面化する問題点

- パートの基幹的役割の増大

- 企業側の採用が正社員を絞り、パート等で対応

- 中長期的にはサービスの低下、長期的な人材育成に支障、パートにとっても賃金格差の不満(?)が高まる

- 家族の役割の多様化

- 正社員: 生計の担い手、パート: 家計補助、の図式が崩れてきている。 3割のパートが自分の収入が主

- 正社員でも多様な働き方が求められてきている

- 仕事一辺倒では無い生き方、家事育児との両立

法制化への流れ

1993年 パート労働法

労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法など正社員に適用される法律がパート労働者にも適用されることを明記し、第3条で、いわゆる通常労働者との均衡処遇についての努力義務を規定。

この政策課題は、いくつかの研究をへて、2003年のパート労働指針の改正につながる。

図表 働きに応じた公正な処遇のための6つのルール

〔雇用管理における透明性・納得性の向上〕

- ルール1 パート社員の処遇について常用フルタイム社員との違いやその理由について十分な説明を行うこと。
- ルール2 処遇の決定プロセスに、パート社員の意思が反映されるよう、工夫すること。
- ルール3 パート社員についても、仕事の内容・役割の変化や能力の向上に伴って、処遇を向上させる仕組みを作ること。

〔雇用管理区分間の行き来を可能にすること〕

- ルール4 パート社員の意欲、能力、適性等に応じて、常用フルタイム社員（あるいは短時間正社員）への転換の道を開くこと。

〔雇用管理における公正なルールの確保〕

- ルール5 フルかパートかの違いだけで、現在の仕事、責任が同じであり、また異動の幅、頻度などで判断されるキャリア管理実態の違いも明らかでない場合は、処遇決定方式を合わせること。
- ルール6 ルール5に照らして、処遇決定方式を異にする合理性がある場合でも、仕事等の類似性に応じ、処遇水準の均衡に配慮すること。

目指すべきルール

同じ職務の場合・合理的理由なし<ルール5>

- ・処遇の決定方式をあわせる

同じ職務の場合・合理的理由あり<ルール6>

- ・均衡もとめる
 - ・水準について正社員とのバランスをはかる
- <合理的理由……キャリア管理の違い>

異なる職務の場合

- ・納得性を高める

ルール2など

JILPT資料

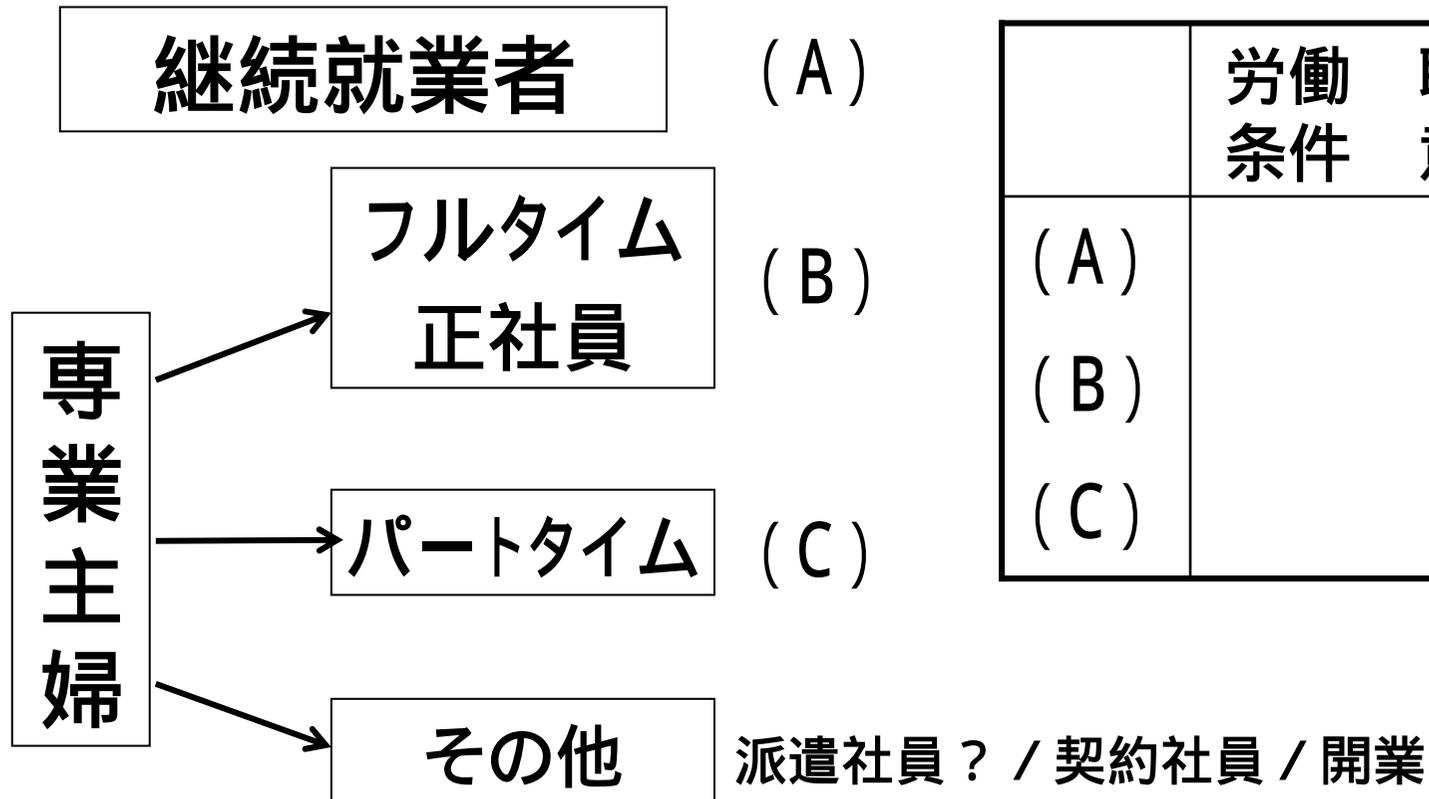
「働きに応じた公正な処遇の構築に向けて」

資料シリーズ No.18 2006年9月

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

再就職の労働市場 (結婚・育児による中断後)

(A)(B)(C)の違い



	労働条件	職業意識	仕事内容
(A)			
(B)			
(C)			

女性の中途採用時に重視した条件

ニッセイ基礎研究所調査(平成7年)

- 人柄 正社員69.6% 非正社員61.8%
- 健康、体力 正社員42.2% 非正社員50.0%
- 経験 正社員40.7% 非正社員27.2%
- 一定の技術、知識
正社員40.7% 非正社員23.2%
- 長期勤続の可能性
正社員31.9% 非正社員27.6%
- 年齢 正社員30.4% 非正社員19.3%

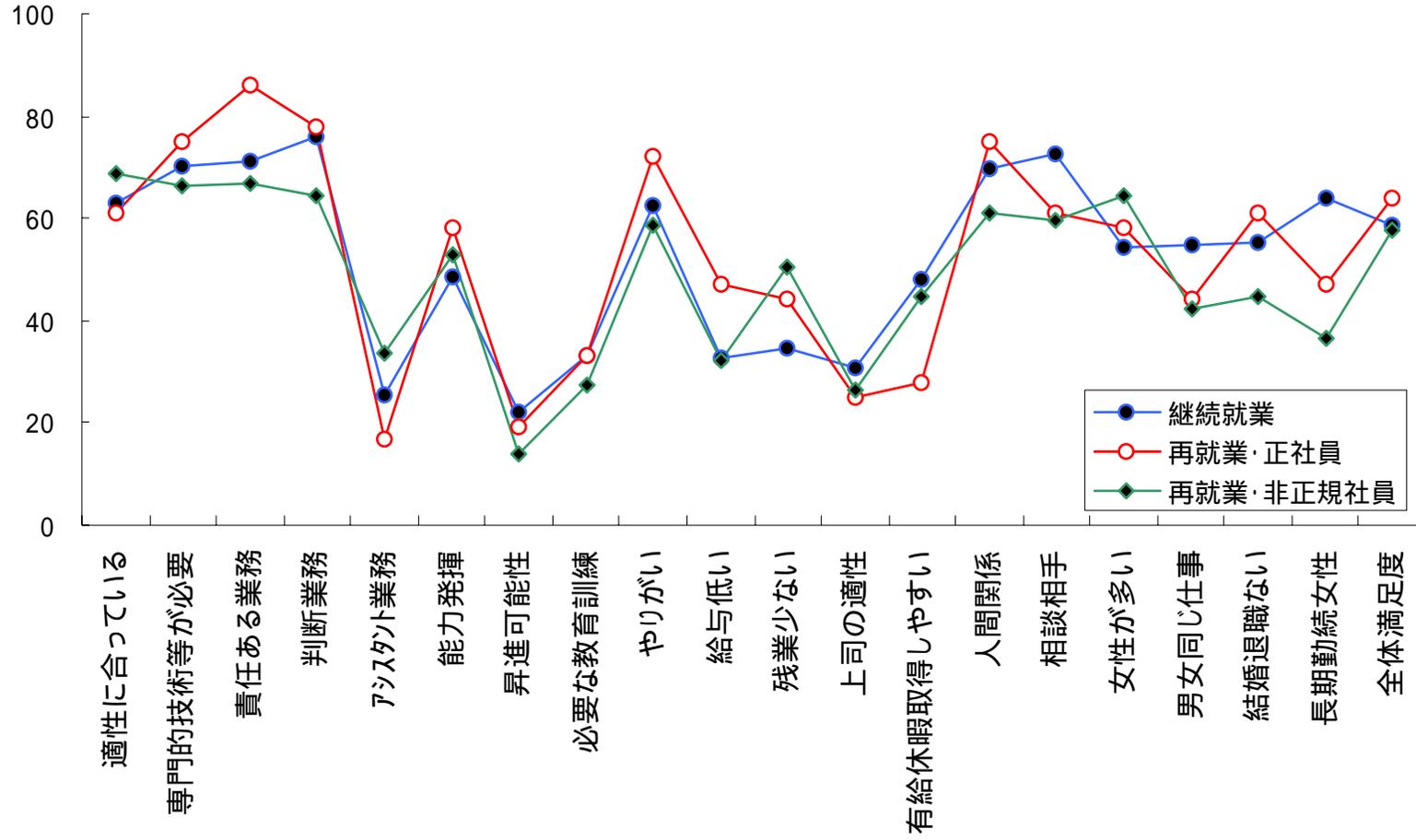
大卒再就職市場

正規と非正規の大きな違い

正規再就職者は、継続就業者以上に
就業継続を望み、満足度も高い

有業者の就業意識

JIL調査(2000年)



無業者の就業希望の状況

JIL調査(2000年)

	計 (n)	今すぐ働きたい	その今は働けな いけれど、	働きたいと思わ ない
計	100.0 (497)	18.5	62.0	19.5
結婚で仕事をやめて家庭に入った	100.0 (188)	13.3	59.0	27.7
出産で仕事をやめて家庭に入った	100.0 (135)	12.6	75.6	11.9
夫の転勤で仕事をやめ家庭に入った	100.0 (33)	21.2	66.7	12.1
介護で仕事をやめ、家庭に入った	100.0 (8)	25.0	62.5	12.5
その他	100.0 (85)	36.5	48.2	15.3

大学卒業時の希望する就業パターン

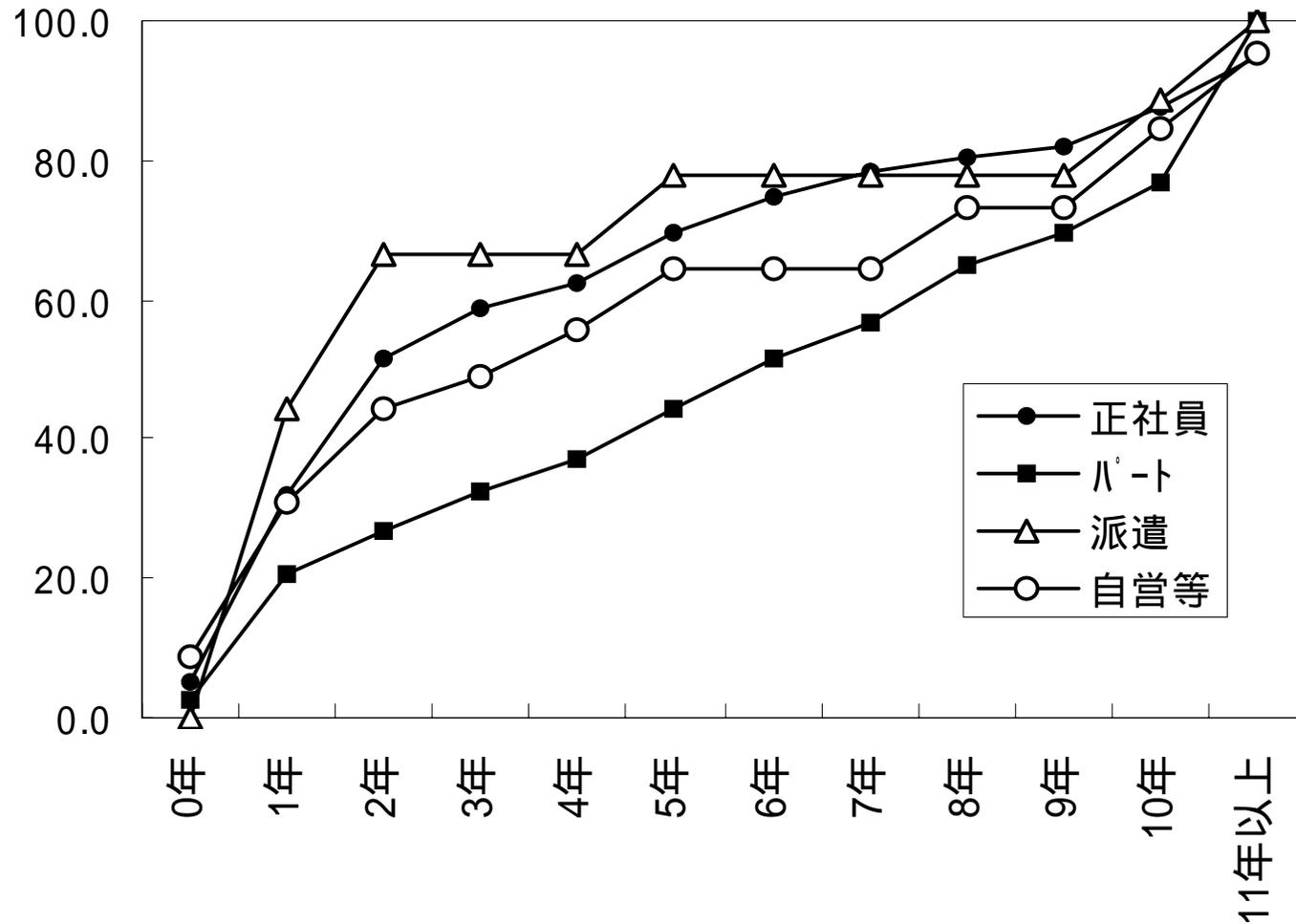
* 実際の働き方

JIL調査(2000年)

	計 (n)	庭を結 にや婚 入めで つて仕 た家事	庭を出 にや産 入めで つて仕 た家事	夫仕家 の事庭 にを転 入や勤 つめで	庭を介 にや護 入めで つ、仕 た家事	そ の 他	未 回 答
計	100.0 (454)	41.4	29.7	7.3	1.8	18.7	1.1
就業しずっと働き続ける	100.0 (141)	27.7	34.0	9.2	3.5	25.5	0.0
結婚で家庭に入り、再び働く	100.0 (61)	63.9	14.8	3.3	0.0	14.8	3.3
出産・育児で家庭に入り、再び働く	100.0 (122)	32.0	45.1	8.2	1.6	11.5	1.6
結婚で仕事をやめ、家庭に入る	100.0 (77)	63.6	11.7	1.3	1.3	20.8	1.3
出産・育児で仕事をやめ家庭に入る	100.0 (41)	43.9	31.7	14.6	0.0	9.8	0.0
その他	100.0 (7)	28.6	0.0	0.0	0.0	71.4	0.0

再就業までの離職期間

JIL調査(2000年)

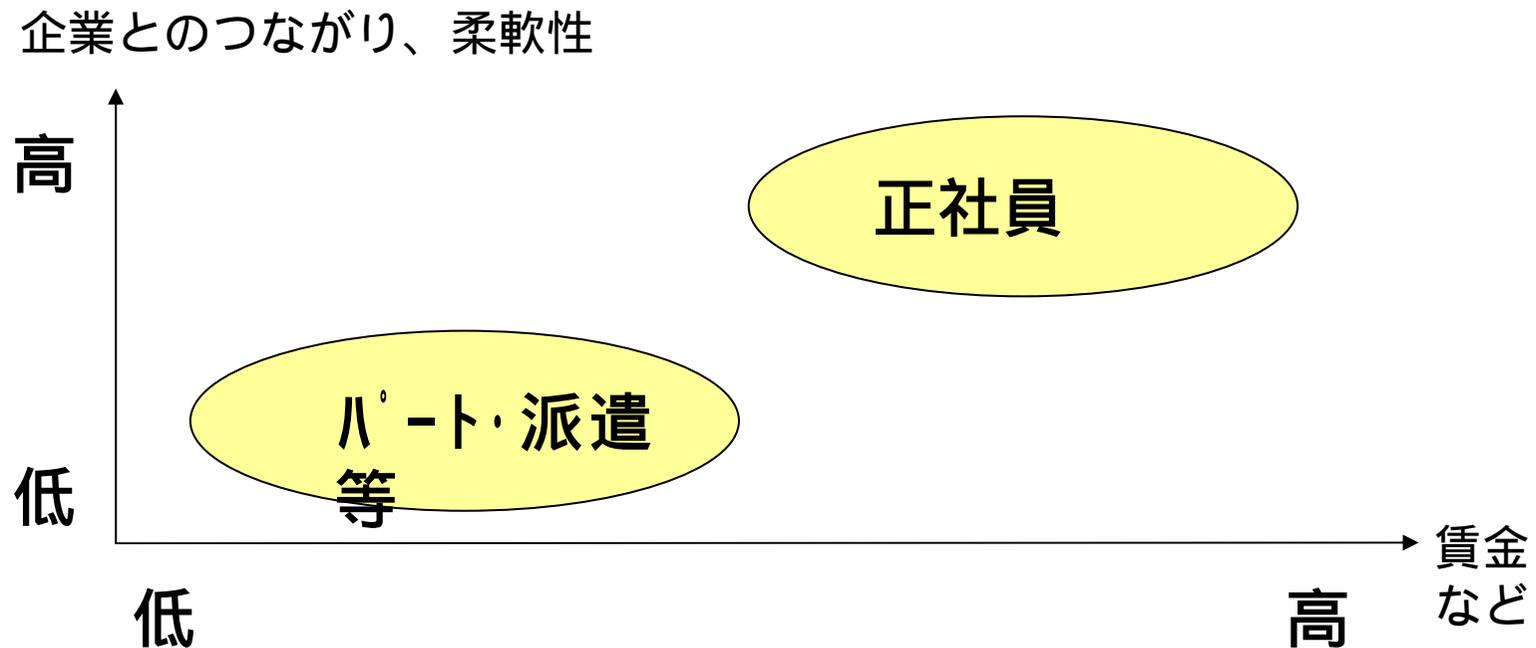


短時間正社員 concepts

		フルタイム労働 (通常(労働時間)の労働者)	パートタイム労働 (短時間労働者) * 短日数の場合も含む
直接雇用	期間の定めのない雇用	いわゆる「正規従業員」 (または、「正社員」)	短時間正社員
	期間の定めのある雇用	<ul style="list-style-type: none"> • 契約社員 • 期間社員(臨時従業員) • フルタイムのパートタイマー (「擬似パート」) 	* 通常のパートタイマー

* 実際には少なくとも3割のパートに定めはない。処遇の同一性の程度を加味。

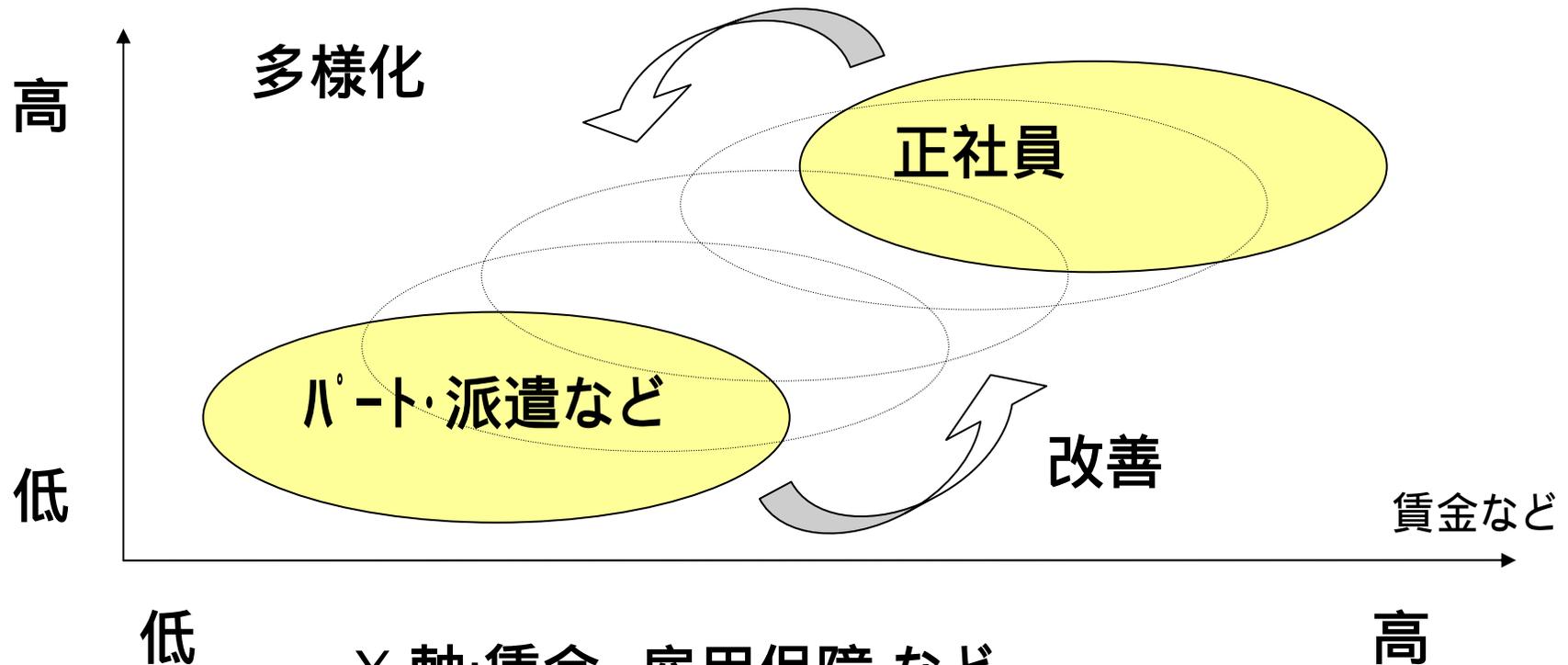
現在:正社員(正規・フルタイム)と 非正社員(非正規・パート)間の分極化



X 軸: 賃金、雇用保障など
Y 軸: 企業とのつながり、柔軟性

将来: 多様で柔軟な働き方のイメージ

企業とのつながり、柔軟性



X 軸: 賃金、雇用保障 など
Y 軸: 企業とのつながり、柔軟性

2001年調査による 短時間正社員への関心、希望

短時間正社員の定義

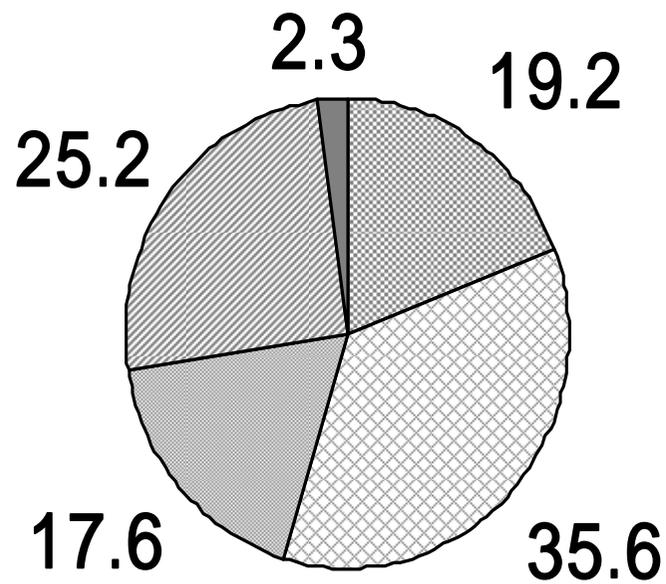
「働く時間は短いけれども、雇用保障のあるフルタイム正社員と同様の役割・責任を期待され、処遇についても同様の賃金の決め方を適用される」労働者

短時間正社員制度の今後の 検討の可能性

～ 21世紀職業財団『多様な就業形態のあり方に関する調査』[2001]～

(単位:%)	制度が 既にある	検討中	今後検討の 可能性 有	今後検討の 可能性 無	無回答
既に正社員であり、 育児・介護を行うもの を対象	27.2	3.6	21.3	42.6	5.3
既に正社員であり、 育児・介護以外の理由 で短時間勤務を希望 する者を対象	4.3	2.9	20.0	67.1	5.8
パート等非正社員で 短時間正社員への 転換を希望するもの	1.6	2.8	17.5	71.5	6.6
新卒 / 中途採用を 対象	2.3	2.9	17.6	70.0	7.2

短時間正社員制度利用希望 (正社員)

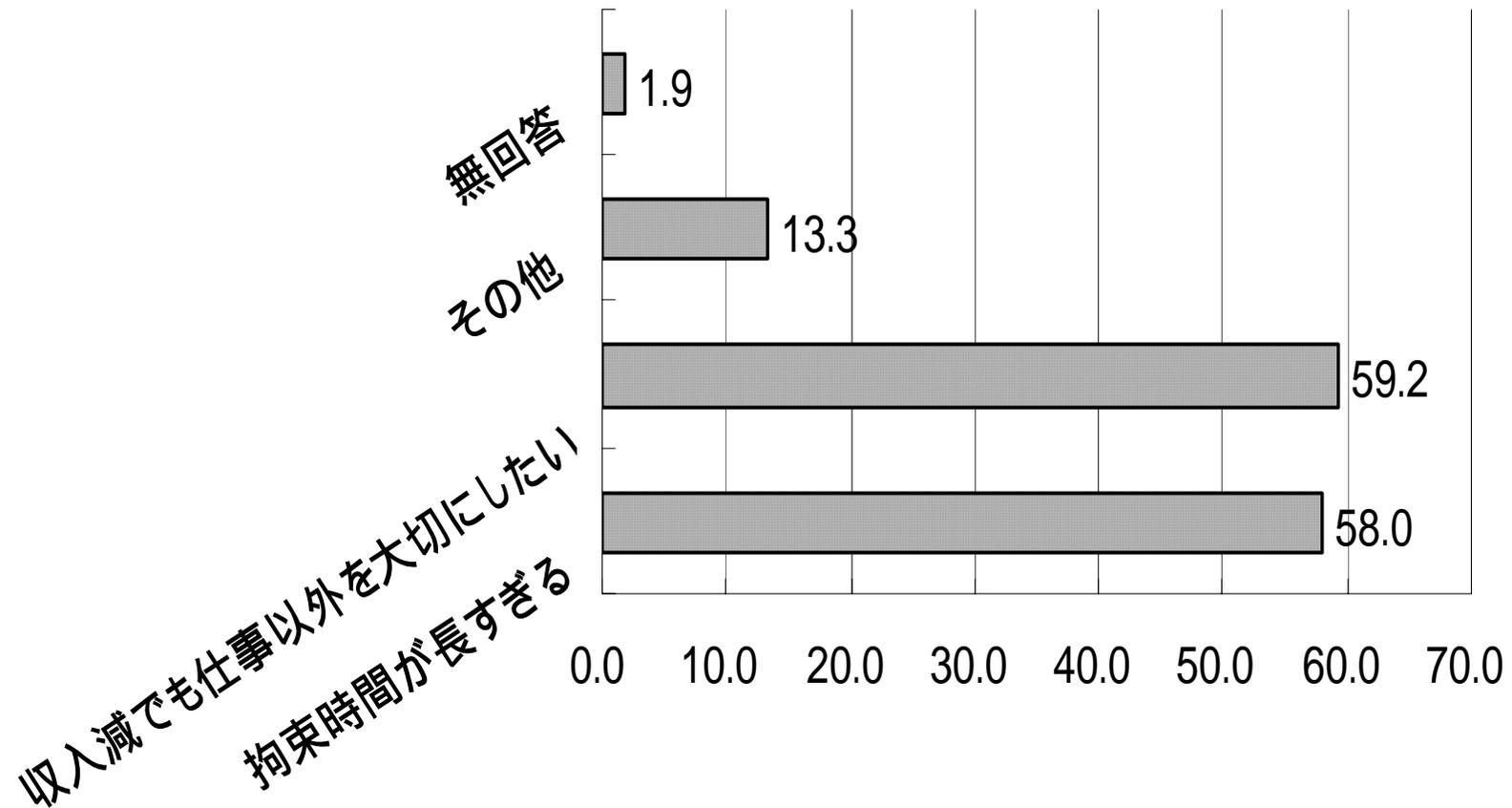


- 利用したい
- 将来利用する可能性あり
- 利用したくない
- わからない
- 無回答

正社員の利用希望者

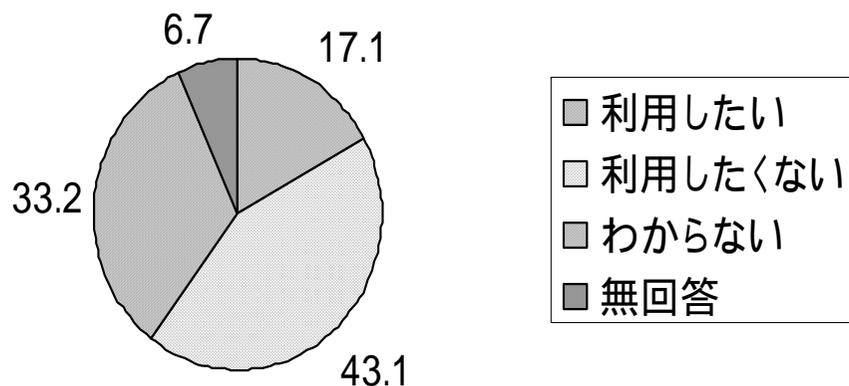
	利用希望	将来可能性	したくない
男性	14.3	33.3	24.4
女性	26.3	40.7	9.8

利用したい理由 (M.A.)

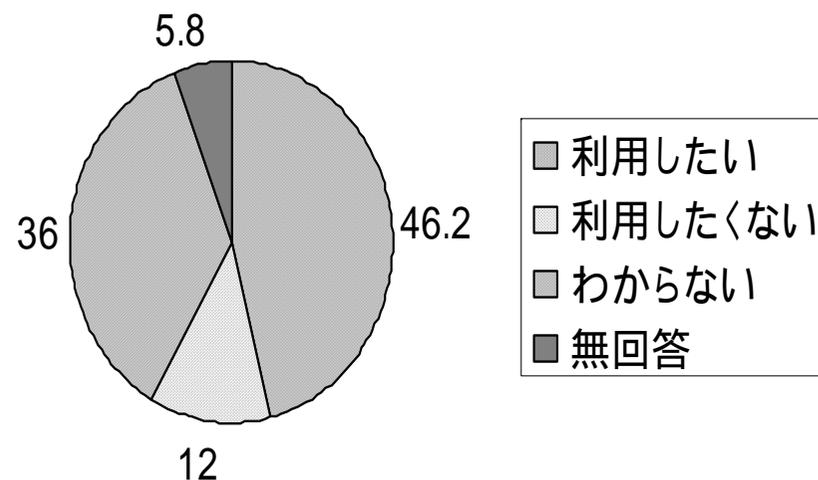


パートタイマーの短時間正社員 制度の利用希望

残業も転勤もフルタイム正社員と同様の「短時間正社員制度」の利用希望(パートタイマー)



残業や転勤がほとんどない短時間正社員制度の利用希望(パートタイマー)



パートタイマーが正社員になりたくない理由

～ 21世紀職業財団『多様な就業形態のあり方に関する調査』[2001]～

(単位:%)	長時間働くことができない	負担・責任が重くなることへの抵抗感	無回答
男女計	65.4	46.7	59.9
女性	65.3	48.8	52.5
働く夫をもつ女性	71.7	46.5	41.7

現在の仕事を複数の短時間 正社員が分担することの可能性

2001年正社員調査

今のままで可能	17.0 %
工夫をすれば可能	47.8 %
不可能	20.4 %

分担可能なために必要なこと 「工夫をすれば可能」回答

- 仕事内容を明確化し細分化 84.6%
- 分担する者同士で連絡 72.4%

厚生労働省 「短時間正社員導入マニュアル」2006

補充要員：OB、OG高齡者
分担、順送り方式

参考) 脇坂・松原東京都調査(育児短時間勤務)
東京都産業労働局産業政策部
『短時間正社員の可能性についての調査報告書』
2003年3月

参考文献

脇坂明「ファミリー・フレンドリーな企業・職場とは - 均等や企業業績との関係」
『季刊家計経済研究』71号(17-28) 2006年7月

武石恵美子(2006)「企業からみた両立支援策の意義」
『日本労働研究雑誌』553号 2006年8月

松原光代・脇坂明(2005a)「米英における両立支援と企業のパフォーマンス()
- 両立支援策と企業パフォーマンスに関する海外文献のサーベイ -」
『学習院大学経済論集』第41号、第4号、295-302。

松原光代・脇坂明(2005b)「米英における両立支援と企業のパフォーマンス()
- 両立支援策と企業パフォーマンスに関する海外文献のサーベイ -」
『学習院大学経済論集』第41号、第4号、99-117。

松原光代・脇坂明(2006)「米英における両立支援策と企業のパフォーマンス()
- 両立支援策と企業のパフォーマンスに関する海外文献のサーベイ」
『学習院大学経済論集』42巻4号(251-259)
(松原光代との共同論文) 2006年1月