JILPT 海外労働情報14－02

第11回北東アジア労働フォーラム報告書

女性雇用の現状と政策課題

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

第11回北東アジア労働フォーラム報告書

女性雇用の現状と政策課題

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2013年11月 1 日、韓国・済州島で、中国労働保障科学研究院（CALSS）・韓国労働研究院（KLI）との共催による第11回北東アジア労働フォーラム（日中韓ワークショップ）を開催した。同フォーラムは、日中韓3カ国の労働政策研究機関が共通テーマに基づく研究成果を持ち寄って報告、意見交換をすることにより共通認識を醸成するとともに、研究内容を深めることを目的とした国際共同研究会議であり、2002年から開催している。

今回のテーマは、「女性雇用の現状と政策課題」とした。日本では少子高齢化が急速に進展する中、女性の潜在力を引き出し、活躍を推進していくことが、企業や社会の活力につながる重要な鍵となっている。日本では、1986年の男女雇用機会均等法や1992年の育児休業法、2005年の次世代育成支援対策推進法などの政策を通じて、男女の雇用機会均等や女性の継続就業を推進し、女性の働きやすい環境整備に努めてきた。結婚・出産・育児を機に女性が職場を離れ女性就業率が大幅に落ち込む、いわゆるM字型カーブは、近年改善傾向がみられるものの解消には至っていない。日本政府は、このM字型カーブのさらなる底上げを、日本経済活性化のための重要な政策課題と位置づけている。

今回のフォーラムでは、日中韓の女性雇用に関する現況や制度・法律などを比較検討するとともに、女性の就業促進、仕事と生活の両立支援に向けた対策などについて広く意見交換を行った。

本報告書はフォーラムで提出された論文を収録したものである。本報告書が今後の女性雇用に関する研究・政策の参考となれば幸いである。

2014 年 2 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

【第１セッション】

中国報告

「中国の女性就業に関する現状と対策」

（劉　燕斌　　中国労働保障科学研究院　院長）……3

日本報告

「日本における両立支援の取組みと女性の継続就業」

（池田　心豪　　労働政策研究・研修機構　副主任研究員）……19

韓国報告

「女性労働市場の現状と評価」

（クム・ジュホ　　韓国労働研究院　先任研究委員）……35

【第２セッション】

中国報告

「中国の女性労働参加率の変化と就業に及ぼす影響」

（曹　佳　　人力資源・社会保障部　労働科学研究所　助理研究員）‥61

日本報告

「日本におけるパートタイム労働―女性労働者を中心にした動向―」

（荻野　登　　労働政策研究・研修機構　調査・解析部長）……71

韓国報告

「女性パートタイム労働の特性と仕事の質」

（キム・ボクスン　韓国労働研究院　責任研究員）……97

プログラム……111

出席者リスト……112

第１セッション

中国の女性就業に関する現状と対策

中国労働保障科学研究院　院長
劉　燕斌

女性の就業は社会的雇用の重要な構成要素となっており、その就業レベル、構造、質は、経済社会の成長レベルを表す重要な指標となっている。中国政府は一貫して女性の就業問題を重視しており、女性の就業を促す一連の政策・法規を定め、様々な有効な対策を講じ、積極的な成果を上げてきた。

市場経済は女性により多くの就業選択の機会を提供してきたが、深刻な就業課題も抱えている。ここ数年、中国では女性就業に様々な新しい特徴が見られる。全就業者数が以前に比べ若干減少し、就業構造が農業から第二次産業や第三次産業へと移行し、就業の質は比較的低くなっている。そのため、女性の新しい就業問題を改めて認識し、政策や制度の面から女性就業を促進する有効な対策を積極的に模索することは、女性の就業権益を保障し、経済社会の成長を促す上で重要な意義がある。

１．中国における女性就業の現状と特徴

（１）女性の就業者総数

2011年、中国の都市と農村の就業総人口は 7 億5,800万人、そのうち女性は 3 億3,700万人で、就業者総数の44.8％を占めた。女性の労働参加率は63.73％で、2000年の71.52％より7.79ポイント下がった。これは、男性の労働参加率78.16％に比べて14.43ポイント低い[1]。

（２）女性の就業構造

ア　女性の都市・農村および産業分布

2010年、18～64歳の女性就業率は71.1％で、都市が60.8％、農村が82.0％であった。第一次、第二次、第三次産業の就業女性の割合はそれぞれ45.3％、14.5％、40.2％である。主に農業以外の仕事に就いている農村の就業女性の割合は24.9％で、10年前に比べ14.7ポイント上昇し、男性の36.8％に比べ11.9ポイント低い[2]。

イ　女性の業種分布

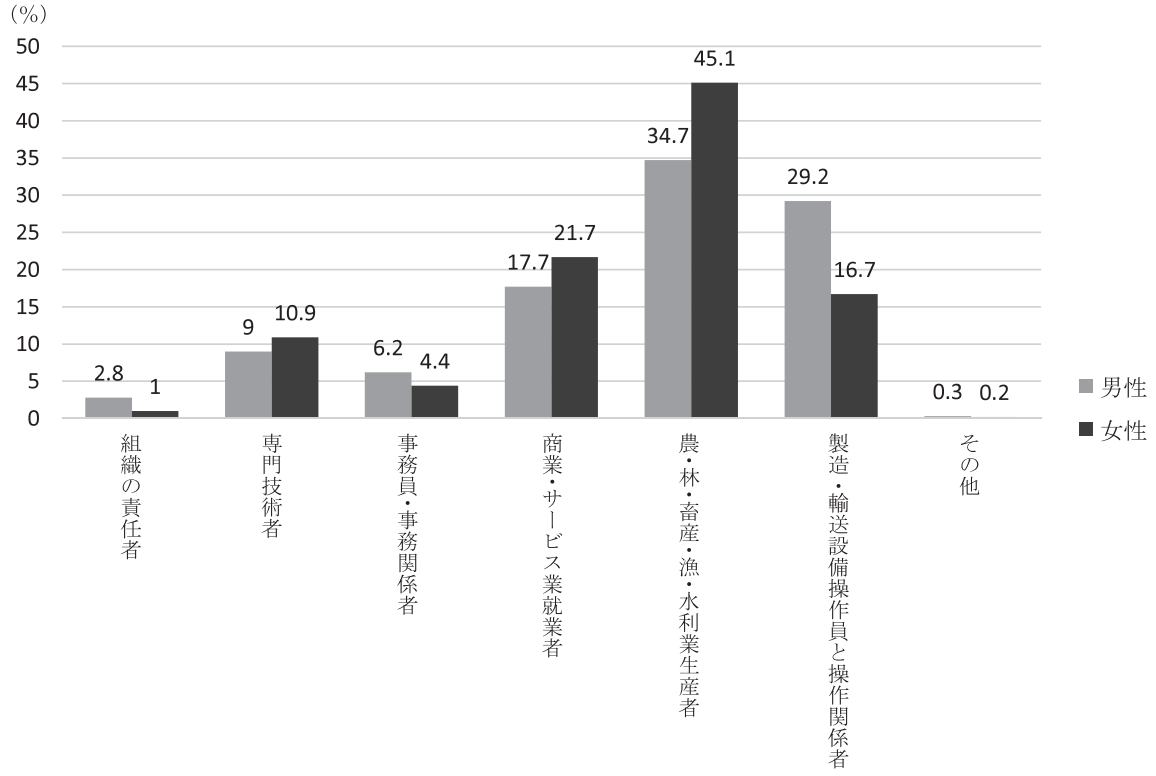
女性就業の業種は一部に集中している。2011年は20の業種のうち、主に製造業（22.4％）、卸売・小売業（18.4％）、農・林・畜産・漁業（15.6％）に集中した。そして、教育（5.5％）、情報伝達・ソフトウェア・情報技術サービス業（5.5％）、宿泊・飲食業（ 5 ％）、公共管理・社会保障・社会組織（4.6％）がこれに続いた。その他13業種の女性就業者は計23％を占めた。

[1] 第 6 回国勢調査の抜取り調査に基づく
[2] 第 3 回中国女性の社会的地位調査報告

ウ　女性の職業分布

2011年、中国の女性の職業構成のうち、組織の責任者、専門技術者、事務員及び事務関係者などの 3 大職業の就業者は、事務系労働者のうちわずか16.3％であった。また、商業やサービス業の女性就業者は21.7％を占め（男性に比べ 4 ％高い）、農・林・畜産・漁・水利業の生産者は45.1％（男性に比べ10.4％高い）、製造・輸送設備の操作員及び操作関係者は16.7％、その他は0.2％であった（図 1 ）。男性に比べると、女性は「ホワイトカラー」の占める割合がやや低く、「ブルーカラー」の占める割合が比較的高い。

図1　2011年全国の就業者の学歴別、男女別職業構成（%）



資料出所：2012年『中国労働統計年鑑』

エ　女性の就業レベル

女性の就業レベルは向上をはかる必要がある。2010年における官庁、党大衆組織、企業・事業組織の責任者は就業女性の2.2％を占め、同職種の男性の割合の半分となった。組織の上級人材のリーダーは、男性が80.5％を占めている。女性の上級人材は、大卒以上が81.4％で、男性より7.1ポイント高い。女性の上級人材のうち「積極的に知識や技能の向上が図れる」は95.9％、「常に同僚と仕事や専門的な意見交流が図れる」は93.7％、「自分の将来をきちんと計画している」は79.1％であった[3]。

[3] 第 3 回中国女性の社会的地位調査報告

（３）就業女性の就学状況

ア　学歴・教育

2010年における18～64歳の女性の平均就学期間は8.8年で、2000年より2.7年延び、男女間格差は10年前の1.5年に比べ0.3年短縮した。女性のうち高校以上の教育を受けた者は33.7%を占め、都市・農村別では都市54.2%、農村18.2%であった。中・西部の農村女性は、この値が10.0%で、同地域の農村男性より4.6ポイント低かった。女性のうち高等専門学校以上の高等教育を受けた者は14.3%で、都市の女性はこの値が25.7%と、10年前より13.3ポイント上昇した[4]。

イ　技能研修

2009年末時点で、全国の技術労働者学校・職業訓練センターは6,000以上、民営の職業研修機構は 2 万以上となった。巾幗科学技術モデル基地は26万以上設置され、のべ 1 億2,000万人の女性に各種の教育研修を提供し、女性の自己啓発・教育訓練力を強化している[5]。

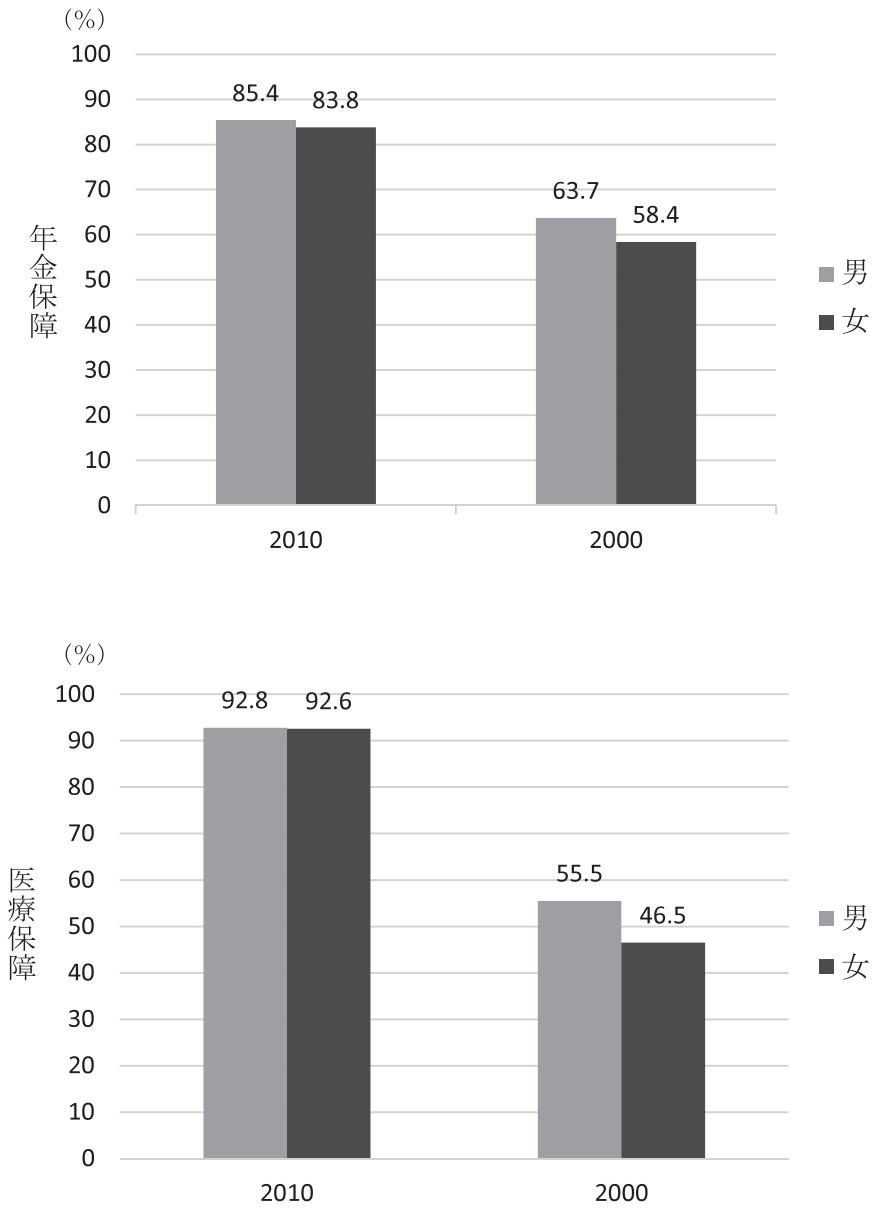
（４）女性の給与所得と社会保障の状況

全体的に、都市及び農村の女性就業者の給与所得は、いずれも男性に比べて明らかに低い。2010年の都市及び農村の就業女性の年間平均勤労所得は、それぞれ男性の67.3%と56.0%であった。

2010年は、非農業戸籍の女性のうち、社会年金保障を受けている割合が73.3%、社会医療保障を受けている割合が87.6%であった。また、農業戸籍の女性のうち、社会年金保障を受けている割合は31.1%、社会医療保障を受けている割合は95.0%であった。2000年に比べると、都市の組織で働く女性の社会年金保障と医療保障の取得率は、それぞれ25.4及び46.1ポイント上昇した。社会年金保障と社会医療保障のカバー率は、2000年は女性はそれぞれ男性より5.3及び9.0ポイント低かったが、男女の格差は明らかに縮小した（図 2 参照）。ここ10年で、都市の組織で働く女性の87.3%が、最後の子供を出産した時の産休が国の基準に達し、前の10年間より9.8ポイント上昇した[6]。

[4] 第 3 回中国女性の社会的地位調査報告
[5]『中国の人的資源の状況』2010 年
[6] 第 3 回中国女性の社会的地位調査報告

図2　2010年の都市の組織で働く就業者の男女別年金・医療保障カバー率（%）



２．中国における女性の就業を促す法律・政策

中国では、女性が男性と同等の労働の権利を持つことを特に重視・保障しており、女性の平等な就業を妨げる壁を排除する努力をしている。社会力を動員して組織し、女性労働力の就業ルートの拡大や採用を図り、女性の積極的な起業を支援する政策を制定・実施している。女性の要求を反映し、平等な就業や同一労働同一賃金を促進し、権利保護支援の面などで、各級婦女連合会が積極的な役割を十分に発揮している。2011年には、全国の就業人口のうち女性が44%を超えた[7]。

[7] 『中国の人的資源の状況』2010 年

（１）女性の平等な就業権利の保護

中国政府は、女性の就業権益の保障や人的資源開発を重視しており、そのための一連の法律・法規・政策を制定した。『憲法』、『労働法』、『女性権益保障法』、『就業促進法』では、女性の平等な就業権利の保障について、特に定めている。国は女性が男性と同等の労働権を持てるよう保護し、就業上の性差別を排除し、男女の同一労働同一賃金を実行している。

『憲法』では、「中華人民共和国の女性は政治、経済、文化、社会、家庭生活など様々な面で男性と平等の権利を有する。国は女性の権利と利益を保護し、男女の同一労働同一賃金を実行して、女性幹部を育成し、選抜する」と定めている。憲法の規則は、あらゆる職業差別に反対する法律規則の立法基礎となる。

『労働法』では、労働者は平等な就業と職業を選択する権利を有し、性別により差別を受けることはない、と定めている。給与分配においては、労働に応じて分配する原則を遵守し、同一労働同一賃金を実行するよう指摘している。さらに、雇用主が労働契約の締結を故意に遅らせ、労働者に損害を与えた場合には、雇用主が賠償責任を負うよう定めている。

『女性権益保障法』では、女性は男性と平等の労働権を有し、従業員を採用する際に性差別をしてはならない、と定めている。女性の法的権益を侵害する行為に対しては、その所在組織または上級機関が是正を命じ、具体的な状況に応じて担当者を行政処分することができる、と定めている。

『就業促進法』では、各級人民政府に対して公平な就業環境を整え、就業差別の排除を求めている。また、雇用組織が人員を募集・採用する際や、職業仲介所が仲介活動に従事する際には、労働者に平等な就業の機会や公平な就業条件を提供し、就業差別、性別を理由にした女性の採用拒否、女性の採用基準の引き上げをしてはならない、と定めている。労働行政などの担当部署やその職員が職権を乱用し、職務を遂行せず、不正を働いた場合、直接責任を負う責任者やその他直接の担当者を法に基づいて処分すると定めている[8]。

（２）女性の職業教育と技能訓練の権利の保障

『教育法』では、教育を受ける者は、入学・進学・就業などの面で法に基づき平等な権利を有する、と定めている。学校や行政担当部署は国の関連規定に基づいて、入学・進学・就業・学位授与、派遣留学等、男女平等の権利を与えるよう保障しなければならない。

『職業教育法』では、女性や失業者、障害者の職業教育拡大を支援するよう国が対策を立てることを定めている。

[8] 関雯：『我が国の就業性差別の法律規制に対する考察』

（３）女性の労働保護の確保

『女性従業者労働保護条例』では、女性労働に適した仕事であれば、女性従業者の募集・採用を拒否してはならない、と定めている。

『労働契約法』では、女性従業者が妊娠・出産・授乳期間にある場合、雇用組織は労働契約を解除してはならない、と定めている。

（４）女性就業を促進する労働市場政策

中国政府は女性の就業問題を一貫して重視しており、女性就業を促進する一連の政策を相次いで制定し、政策体系を整備してきた。

ア　教育研修政策

女性は様々な制限により、男性に比べて学歴が低く、そのため女性の競争力が相対的に低下し、労働市場では弱い立場にある。この問題を解決するため、中国政府は一連の法律・法規を整備し、女性の就業能力を引き上げている。『憲法』では、国民は教育を受ける権利と義務があり、国の基本法という形で女性の教育を受ける権利を保障すると定めている。『女性権益保障法』では、女性の教育や職業訓練をより詳しく規定しており、その内容は基礎教育、高等教育、職業教育や研修などに及んでいる。この法律では「学校や行政担当部署は国の関連規定に基づいて、入学・進学・卒業後の職業配分・学位授与・派遣留学面などで、女性に男性と平等の権利を与えるよう保障しなければならない。学校が学生を入学させる際には、特別な分野を除き、性別を理由に女性の入学を拒否してはならず、女性の入学基準を引き上げてはならない」「各級人民政府と関連部門は対策を立てて、都市と農村の女性の要求に基づき、女性が職業教育や実用的な技術研修を受けられるようしなければならない」と定めている。『就業促進法』や全国婦女連合会が2009年に定めた『新世代の女性農民百万人に対する教育研修活動の実施に関する意見』などは、いずれも女性の教育や研修を促進し、女性の就業能力を引き上げるための規定である。

イ　公共就業サービス政策

これには主に、女性の就業促進のため提供する職業紹介や情報サービスなどの政策が含まれる。『就業促進法』では「県級以上の人民政府は、秩序ある競争を行う人的資源市場を育成・整備し、労働者の就業サービスを提供する」、「県級以上の人民政府は、人的資源市場の情報ネットワークと関連施設の建設を強化し、人的資源市場の情報サービス体系を構築・整備し、市場情報公表制度を整備する」と定めている。労働保障部は2007年10月に『就業サービスおよび就業管理規定』を定め、公共就業サービスの明確な要件・目標を提示し、「職業指導には、専門的な職業指導サービスを女性などの就業者に提供する、という内容を含むこと」と指摘した。こうした政策や法律・法規の指導の下で各地方政府と婦女連合会は、女性職業紹介ネットワーク、女性職業紹介センター、企業との契約提携、少額融資提供を積極的に打ち立て、女性の起業などを奨励し、女性の就業を積極的かつ効果的に実現するための情報や紹介サー

ビスを提供している。

ウ　保護的就業政策

保護的な就業政策の目的は、性差別に反対し、女性が職業選択や就業の過程で性別を理由に不公平な待遇を受ける状況を防止・削減することにある。この政策は、女性の就業スタート時、過程、結果の 3 つの段階が公平である点に配慮している。関係法律・法規を整備することにより、女性の就業過程で起こり得る性差別を禁止することが目的である。女性が就業の際に平等な職業選択権を有し、仕事の過程で同じ労働条件を享受し、同等の労働報酬や昇進の機会を得、支援が必要な時に適正な社会保障が受けられる権利を保障している。『女性権益保護法』では「各組織は従業員を採用する際に、女性に不適切な職種または職場を除いて、性別を理由に女性の採用を拒否してはならず、女性の採用基準を引き上げてはならない」、「男女の同一労働同一賃金を実行する。女性は福利厚生待遇の面で男性と平等の権利を有する」、「昇進、昇級、専門技術職務評定などにおいて男女平等の原則を貫き、女性を差別してはならない」と定めている。また、『労働法』、『労働契約法』および『就業促進法』においても、女性の就業機会の均等や過程の公平について規定を定めている。

社会保障面での公平性を保障する政策や法規は、主に女性の特別労働保護面に集中している。女性の生理的特徴に基づき、特別労働保護政策を定めて、女性の「 4 期間（生理期間、妊娠期間、出産期間、授乳期間）」を特に保障し、労働持続可能性と心身の健康を保護することにある。この面での政策は、主に労働強度の保護と出産保健面での保護が含まれる。『女性権益保障法』では、「いかなる組織も女性の特徴に基づいて、仕事や労働時の女性の安全と健康を法律により保護し、女性に不適切な仕事や労働を与えてはならない」、「女性は生理期間、妊娠期間、出産期間、授乳期間に特別な保護が受けられる」と定めている。『労働法』では、「国は女性や未成年の従業者に特別な労働保護を与える」、「鉱山坑内での労働、国が定めた体力労働強度レベル 4 の労働、その他回避すべき労働を女性従業者に手配してはならない」と定めている。この要件に基づき、女性従業者の心身の健康およびその子供の健全な発育と成長を保護するため、『女性権益保護法』では次のように定めている。「国は社会保険、生活保護および医療衛生事業を発展させ、女性が社会保険、生活保護、社会福祉および衛生保険などの権益を取得できるよう保障する」、「国は出産保険制度を普及させ、出産に関するその他の保障制度を構築し、整備する」。また、『労働法』でも出産保険について規定している。「女性従業者は出産に際し90日以上の産休を取ることができる」。さらに国は「 3 期間（妊娠期間、出産期間、授乳期間）」の女性の労働契約に対し、雇用主はこの期間に労働契約を解除してはならない、と定めている。

女性の権益を保護し女性の就業を促す法律・法規や関連政策は、女性の就業者数や就業の質を大幅に引き上げ、女性の経済的地位を大きく向上させて、経済社会の成長を促すうえで益々重要な役割を発揮している。

３．中国における女性就業の主な課題と要因分析

中国では女性就業において、世界の注目を浴びる成果を上げてきた。しかし、女性就業は新しい情勢の下で様々な問題や課題に直面しており、依然として厳しい情勢にある。

（１）女性大卒者の就業難

ア　女子大生の就業難の主な状況

（ア）女子大生の就業率は全体的に男子より低い。調査によると、女子大生は 1 回の面接試験または筆記試験の機会を得るために、履歴書を平均 9 社に提出している。また、雇用契約を得るために、履歴書を平均44社に提出している。56.7%の女子大生が求職の過程で機会がより少ないと感じている[9]。2012年 2 月の時点で学歴別で調査した2012年度大卒者における女性の契約締結率は、男性より全体的に10ポイント以上低かった[10]。

（イ）就業分野に制限がある。「性別職業」の伝統的な概念に影響され、建築、コンピュータプログラム設計、警察などの職種は主に男性、看護師、家事代行サービス、幼児教育などは主に女性、と決めつける習慣がある。そのため、女性は職業を選択する際に様々な制限を受ける。

（ウ）就業の質が低い。調査によると、女性大卒者は給与額と専門性の活用率が明らかに男性より低い。2010年 2 月末の時点で、女性の大卒者および高等職業学校・高等専門学校の卒業者が契約した平均月額給与額は、男性の大卒者および高等職業学校・高等専門学校の卒業者より、それぞれ361元・332元低かった。しかも、女性の卒業生の専門性が活かされている割合は、女性の大卒者（61%）および高等職業学校・高等専門学校の卒業者（59%）と、それぞれ男性より12ポイント・11ポイント低かった。これは、女性大卒者の賃金が比較的低く、専門分野とあまり関係のない仕事に就いており、その就業の質が低いことを示している。

（エ）大卒者の給与は男女格差が大きい。関連調査によると、「大学卒業半年後の女性の月平均給与は2,300元であったが、男性は2,616元となり、女性の給与は男性の87.9%である」ことがわかった。これにより、労働市場には性別要素による同一労働非同一賃金の現象が存在していることが明らかになった[11]。

イ　女子大生の就職難の原因

（ア）関連政策・法規が充分具体的でなく、適用性に欠ける。我が国では『労働法』などの法律・法規で女性が平等な就業機会と職業選択の権利を取得できるよう定めているが、どれも原則的なものであり、適用性や具体的な法的責任に欠け、性差別の内容や範囲が十分明確に規定されていない。実際の求職で、雇用組織の顕在的・潜在的な性差別に遭っても、こうした法律・法規が雇用組織の性差別にしかるべき制約作用を果たすことは難しい。

---

[9] 中華全国婦女連合会が 2010 年 9 月に発表した『女子大生の就業・起業状況調査』

[10] 付国鋒：『女子大生の就業問題に関する理性的考察および対策』、『商情』，2013 年第 10 期に掲載

[11] 王曦輝：「調査から、2010 年度卒業の女子大生の就業率は男子学生より 8.5%低いことがわかった」『大河報』2010- 3 - 7 (4)に掲載

（イ）雇用組織の利益追求が女性の就業に影響している。市場経済の下で、企業は経済効果の追求を目的とし、雇用コストをできるだけ抑えている。女子大生は卒業する頃には大多数が法定結婚年齢に達しており、就職後まもなく結婚・出産などの現実的な問題に直面する。国の法律では、「女性従業者の妊娠期間、出産期間、授乳期間には基本給を下げてはならず、労働契約を解除してはならない」と定めている。さらに女性従業者が享受する医療福祉では、こうした予定外の支出を主に企業に負担させているため、企業は雇用コストが必然的に増えることになる。企業は自身の利益を守る立場から、本能的に労働法規から逃れようとし、募集の際にできるだけ女子大生を選ばなくなる。

（ウ）学んだ専門性が市場ニーズに合致せず、仕事の経験に乏しく、就業サービスが充分に整っていない。卒業生は大体仕事の経験に乏しく、雇用組織のニーズを満たせないことが多い。就業指導が漠然としすぎ、個人に合ったサービスに欠ける学校や就業サービス機関もあり、求職能力に乏しい卒業生も少なくない。

（２）女性出稼ぎ労働者の就業問題

女性出稼ぎ労働者とは、農業戸籍を持ち、農村から都市へ行き、都市で生計を立てる女性就業者を指す。ここ数年、中国では女性出稼ぎ労働者の数が増え続け、2010年 9 月末の時点で、労働組合がある組織で働く女性出稼ぎ労働者は3,420万人に達し、全国の出稼ぎ労働者数の36.1％を占め、女性従業者数の36.8％を占めた。女性の出稼ぎ労働者は現在、就業面で様々な課題に直面している。

ア　単一の就業ルートと不十分な就業情報

就業情報の不足は、農村女性就業者全体に及ぶ課題である。調査によると、女性の出稼ぎ労働者のうち30%が、親戚や友人または同郷者から紹介してもらっており、20％が現地の労働組合の紹介であった。仲介の紹介は約18％を占め、募集公告を見た人は 4 ％であった。女性出稼ぎ労働者の就業情報は、同郷者の紹介や自分で探すケースがほとんどで、非正規就業の割合が比較的高い。

イ　低い就業能力と就業レベル

女性出稼ぎ労働者の学歴の低さは、彼女ら自身の成長を阻む重大な要因となっている。男尊女卑の考え方に束縛され、女子に対する教育投資を重視しない農村があることが、女性の出稼ぎ労働者の就学期間を短くしている。調査によると、男性の出稼ぎ労働者は「高卒」学歴の割合が22％だが、女性の出稼ぎ労働者はわずか13％前後で、女性の出稼ぎ労働者は男性より10ポイント低い[12]。しかも、女性の出稼ぎ労働者で初等または中等の職業技術教育を受けた人は非常に少なく、専門技能訓練を基本的に受けていない人がほとんどであった。さらに、女性の出稼ぎ労働者の就業期間は男性に比べ短く、就業経験の蓄積に制限がある。その

[12] 羅楚亮、魏衆：『出稼ぎ労働者就業市場における男女の格差』

ため、男性より就業能力が低く、就業レベルも全体的に低く、主にレストラン、清掃、家事代行サービス、服装加工など、単純で専門技能を必要としない肉体労働に従事している。

ウ　低い労働報酬と、仕事と家庭の両立の難しさ

女性の出稼ぎ労働者の多くは単純労働に従事しているため、労働報酬も低い。また、女性の出稼ぎ労働者の社会保障レベルも相対的に低く、社会保険の取得率も都市の従業者より低く、男性の出稼ぎ労働者に比べても低い。

女性の出稼ぎ労働者の多くは、家庭と仕事の二重の負担を背負っている。彼女らは仕事以外に、家事労働、出産、育児または高齢者の世話などの責任も負っている。二重の負担が、女性の就業学習・研修に参加する時間や機会を減らし、就業能力の向上を制約している。

エ　劣る労働条件と低い権益保護意識

女性の出稼ぎ労働者の多くは中・小・零細企業で働いており、労働条件は相対的に低く、基本的な労働保護設備も不十分で、女性労働者の心身の健康上不利になる。また、女性の出稼ぎ労働者は、自己の権益保護に対する意識が比較的低い。女性の出稼ぎ労働者の多くは労働契約を締結する意識に欠け、法的権益が侵害さても、法的手段を用いて権益を保護する者が少ない。

（３）女性就業者の教育レベルの低さと深刻な職業訓練不足

女性労働者の全体的な教育レベルは男性より明らかに低い。2011年に学歴が中卒以下の男性労働者は全体の約68.2％を占めたが、女性の場合は73.0％であった（表１）。

表1　2007年-2011年全国の就業者の男女別学歴構成（%）

	2007	2008	2009	2010	2011
男性	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**
未就学者	3.4	3.0	2.8	1.9	1.0
小学校	25.0	24.3	23.0	20.9	16.9
中学校	50.2	50.9	51.6	51.2	50.3
高校	14.3	14.5	14.7	15.6	18.6
高等専門学校	4.6	4.5	4.9	6.1	7.7
大学	2.3	2.5	2.7	3.8	5.1
大学院	0.2	0.3	0.3	0.4	0.5
女性	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**
未就学者	9.0	8.0	7.1	5.2	3.2
小学校	32.2	31.6	30.2	27.6	23.1
中学校	42.9	44.1	45.3	45.8	46.7
高校	9.8	10.1	10.5	11.7	14.3
高等専門学校	4.0	4.0	4.5	5.8	7.6
大学	1.9	2.0	2.3	3.6	4.7
大学院	0.1	0.2	0.2	0.3	0.4

資料出所：『中国労働統計年鑑』

在職研修の機会は、女性は男性より少なく、さらに女性の昇進機会も男性より少ない。様々な原因が影響し、女性に対し在職研修を行う投資意欲が低下している。上海市婦女連合会が2008年に上海の女性1,000人余りに実施した「就業状況」に関する調査によると、職業研修情報に対する女性の意識も利用率も低く、危機感が足りない。これが、職場の女性研修の深刻な不足を招いている。データによると、女性回答者のうち 6割以上が、ここ 1 年近くどんな研修にも参加しておらず、職業資格証書を一切取得したことのない女性就業者は 7 割となった。

（４）就業レベルの問題

経済が発展し、競争が激しくなるにつれ、中国の女性就業に潜む差別現象は日々顕著となり、男女不平等の状況も深刻化してきた。これは、女性就業のレベルと所得が比較的低い部門であることを示しているほか、安定性と福利厚生待遇が不十分であることを示している。また、就業全体から見ると、技術部門や管理部門へと上がるにつれ、女性の就業機会は益々減少し、ピラミッド型となる（表２）。

表2　2007-2011年業種別に見た全国の従業者全体数に占める女性従業者の割合（%）

	2007	2008	2009	2010	2011
農・林・畜産・漁業	5.9	31.4	31	18.4	15.6
鉱業	1.2	0.7	0.6	0.8	0.7
製造業	32.8	20.9	20.1	24.7	22.4
電力・熱・ガスおよび水製造・供給業	0.5	0.9	0.9	0.9	0.9
建築業	3.2	1.6	1.7	2.4	2.2
卸売・小売業	26.4	17.5	17.6	20.6	18.4
交通輸送・倉庫保管・郵政業	3.5	2	2.2	2.4	2.6
宿泊・飲食業	9.3	4.6	5.1	5.6	5.0
情報伝達・ソフトウェア・情報技術サービス業	1.5	0.8	0.9	1.2	5.5
金融業	1	1.5	1.6	2.0	2.8
不動産業	1.2	0.7	0.6	1.2	1.0
リース・ビジネスサービス業	1.5	1.1	1	1.2	1.6
科学研究・技術サービス業	0.3	0.5	0.5	0.5	0.7
水利・環境・公共施設管理業	0.5	0.5	0.6	0.7	0.7
住民サービス・修理・その他サービス業	6.5	4	3.9	3.5	3.4
教育	1.4	4.7	4.9	5.7	5.5
衛生・社会活動	0.7	2.6	2.5	3.2	4.4
文化・スポーツ・娯楽業	0.9	0.9	1.1	5.7	1.8
公共管理・社会保障・社会組織	1.7	3.2	3.4	3.9	4.6
国際組織	0	0	0	0.0	0.01

資料出所：『中国労働統計年鑑』

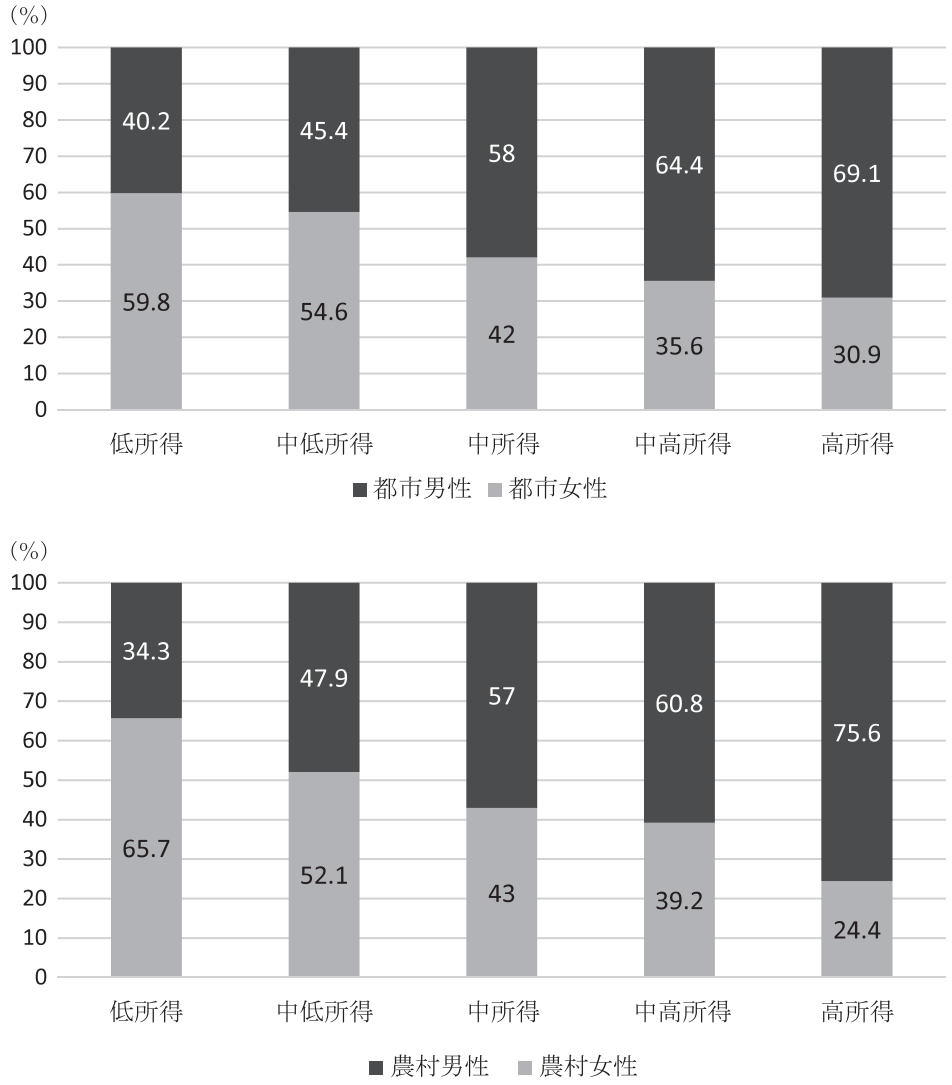
上記データからわかるように、製造業、卸売・小売業、宿泊・飲食業などの、技術レベルや所得が低い、主に単純重複肉体労働型の分野で、女性は43％～70％を占めた。一方、国の政党組織・社会団体、科学研究・総合技術サービス業、不動産業、電力ガス供給など、技術レベルや収入が高く、労働者に対する総合的な資質要件も高い分野では、女性は10％未満であった。

（５）女性就業者の所得の低さ

女性は一般的に等級が比較的低い仕事に就いているため、所得においても男性との格差がある。調査によると、2010年の全国の18～64歳の女性就業者の労働所得は、低所得と中低所得グループに集中している。都市と農村の低所得グループでは、女性はそれぞれ59.8％と65.7％を占め、男性より19.6と31.4ポイント高かった。都市と農村の高所得グループでは、女性はわずか30.9％と24.4％にすぎず、いずれも男性より明らかに低かった（図３）。同時に、都市と農村の在職女性の年間平均労働所得が男性のわずか67.3％と56.0％となることがわかり、しかも成長レベルの異なる北京・天津・上海、東部、中・西部地区の都市と農村の在職女性の年間平均労働所得はいずれも男性より低かった[13]。教育要素による影響分析でもこの差は著しく、妻の学歴が小卒である場合、その平均年収は同学歴の夫の78％にすぎず、中卒では82％、高卒では68％、高等専門学校以上の卒業者では85％であった。調査ではまた、各学歴において、高所得層分布の割合は、夫の方が妻より明らかに高かった。これは、不適切な労働分業により、女性の就業レベルが男性より低くなっているという現状の表れである。

[13] 第３回中国女性の社会的地位調査報告

図3　2010年中国の都市・農村男女の年間平均労働所得分布（%）



（６）女性の就業権益保護と特別保護の問題

ア　依然として存在する男女差別

女性の労働権益を実現する過程では、男女差別が依然として顕著な課題となっており、就業資格、職業分離、労働待遇、定年退職年齢、雇用関係の解除など様々な面で現れている。たとえば、就業資格の面では、女性が求職した際に、作業効率の問題ではなく性別だけの理由で雇用組織から制限され、平等に男性と同じ仕事に就くことができない。労働待遇の面では、男女に同一労働非同一賃金の現象が存在している。定年退職年齢の面では、女性労働者は男性より全体的に退職年齢が低い。雇用関係の解除の面では、企業が「リストラ」をするたびに、女性が大きな影響を受けることが多い。

イ　非正規就業分野の女性労働権益保護に対する強化

学歴が低くスキルのない地方から出てきた流動人口のうち、女性は主に非正規分野に参入し、また自己の資質の低さから、時間給労働や季節労働などの場当たり的な職場でしか働けないことが多い。彼女らは労働権利に対する意識が比較的低く、権利が侵害されても正当に表現できない者もおり、法的保護のウィークポイントになっている。

ウ　仕事と家庭の両立

経済社会の成長が進むにつれ、女性は益々大きな就業負担に直面し、仕事と家庭の間のあつれきも日増しに顕在化している。仕事と家庭のバランスを欠くと、女性の就業の質に影響が及ぶだけでなく、家庭の安定、高齢者の世話、育児などにも影響を与える。『中国の2010年第6回国勢調査資料』のサンプルデータから計算すると、全国の農村には留守番児童が6,102万5,500人おり、農村児童全体の37.7%を占め、全国の児童全体の21.88%を占めている。2005年の全国1%抽出調査で計算したデータと比べて、この5年間に全国の農村で留守番児童が約242万人増えている。彼らは、肉親の愛情や平等な教育が十分に受けられないなどの様々な課題を抱えている。なかでも、205万7,000人近い留守番児童は独居状態にある[14]。

４．対策措置

（１）法律・法規整備、監督メカニズムの強化による女性就業権益の保障

女性の労働権益を守る法律体系の更なる整備を図り、「就業差別に反対する」法律を定め、男女の均等な就業機会などを保障し、雇用組織の行為をルール化し、法律の適用性を強化する。同時に、政府が男女平等政策の評価や監督を行う専門機構を設立し、政府主導、その他NGOがサポートする形の労働市場監督メカニズムを構築する。

（２）女性就業制度の整備

女性就業を促す職業指導、職業訓練、職業能力研修、税金減免などの具体的な措置を含む優遇政策を更に推進し、確実に実施する。そして、労働市場や就業環境を改善し、女性の就業機会を拡大し、女性が自らの潜在力や特徴を発掘できるようサポートして、女性の就業レベルを引き上げ、積極的な起業を支援する。また、女性就業に適したフレキシブルな時間給制度や雇用制度を施行し、管理をルール化して、女性の就業権益を保護する。

[14] 2013年5月9日に全国婦女連合会が発表した『全国の農村の留守番児童、都市と農村の流動児童の状況に関する研究報告』に基づく

（３）女性の研修教育の強化と就業競争率の引上げ

女性の学歴と技能的資質の向上は、何としても実現させねばならない。女性の入学率や進学率を更に引き上げる必要がある。特別優遇政策により、困窮家庭の女子に対する学費の減額・免除・徴収猶予制度を実施する。さらに、社会に働きかけ女性教育基金を設立し、女性が学業を修了できるようサポートする。女性の高等教育への入学率を引き上げ、生涯教育体制を構築する。女性に対する職業教育と職業研修を強化し、女性の人的資源を十分に開発・活用する。

各高等・中等専門学校では専門的・技術的な科目を教えるほか、国の就業政策や、女性の均等就業促進・女性の法的権益保護を図る法律・法規を女子学生に教え、女子学生が生涯の職業計画を立て、求職準備ができるよう指導する。各レベルの様々な教育研修機構を利用し、女性に無料または低料金の就業技能訓練や知識向上サービスを幅広く提供する。

（４）女性の労働権益の保障

女性の職業の安全と健康に対する研修を強化し、勤務中の女性労働者の健康と安全を保護する。労働契約制度と平等協議制度を厳格かつ徹底的に実施し、労働争議の調停・仲裁・訴訟制度を整え、労働組合による法的救済の仕組みを整備し、社会的な対話ルートを拡大し、風通しをよくする。給与の団体交渉・定期昇給・支給保障の仕組みを整備し、社会保障制度を整え、女性就業の質の向上とディーセント・ワークを推進する。

（５）女子大生の就業指導の強化

高等教育機関では女子学生の就業活動に対する管理を推進し、就業情報センターでは労働市場に対する分析を強化し、必要な就業準備指導を行う。どの業種が女性により有利であるかを把握し、求職中の女子大生に適切な就業情報を提供し、労働市場の現状を分析できるよう女子大生をサポートする。女子大生が市場の需要と自己の条件を正確に把握できるようサポートし、女子大生の盲目的・理性を欠いた求職を防止する。

[参考文献]

国家統計局：『中国統計年鑑』
国家統計局、人力資源・社会保障部：『中国労働統計年鑑』
中華全国婦女連合会、国家統計局（2011.10）：『第 3 回中国女性の社会的地位抜取り調査における主要データ報告』
国務院：（2011.7）『中国女性発展要綱2011-2020』
国務院：（2010.9）『中国の人的資源の状況』

日本における両立支援の取組みと女性の継続就業

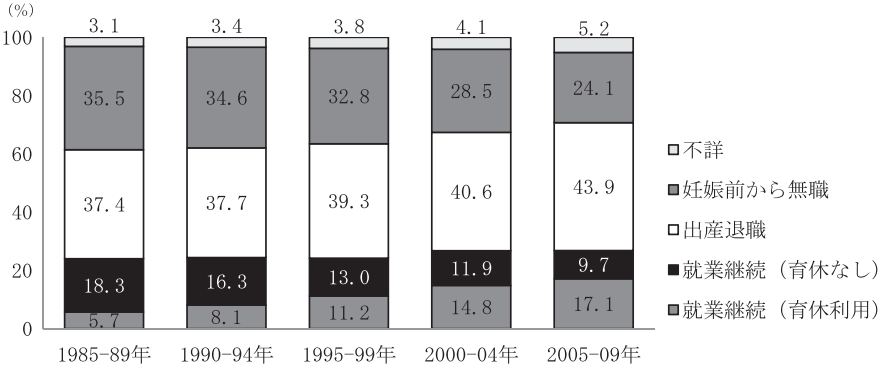
労働政策研究・研修機構　副主任研究員
池田　心豪

１．問題

日本では1986年施行の男女雇用機会均等法や1992年施行の育児休業法、2005年施行の次世代育成支援対策推進法などの政策を通じて、女性の継続就業を後押ししてきた。特に育児休業法によって育児休業が企業に義務づけられてからは、育児休業制度が就業規則等にある企業は増え、女性の育児休業取得率も上昇してきた。にもかかわらず、依然として多くの女性が出産・育児期に退職している。特に第 1 子妊娠・出産期は退職率が高く、図 1 - 1 に示すように、出産前後の就業継続率は1980年代後半以降、ほとんど変化していない[1]。その要因を分析し、出産・育児期の就業継続拡大に向けた課題を示すことが本章の目的である[2]。

これまで、樋口（1994）、冨田（1994）、樋口・阿部・Waldfogel（1997）、森田・金子（1998）、永瀬（2003）、周（2003）など、多くの研究が育児休業制度に出産・育児期の就業継続を高める効果があると指摘している。JILPT第1期中期計画の最終報告である労働政策研究・研修機構（2007）では、育児休業制度に単独で出産退職を抑制する効果はないが、保育所や親族援助との組み合せによって出産退職を抑制する効果があること、特に若いコーホートでは、育児休業制度と保育所の組み合わせが重要であることを指摘した。1990年代以降、育児休業制度と保育所がともに拡大されたことの効果はあったといえる。にもかかわらず、就業継続率

図1-1　第1子出産前後の就業継続率



資料出所：第14回出生動向基本調査（国立社会保障・人口問題研究所　2010年）

[1] 先行研究でも指摘されているように出産・育児期の中でも第 1 子妊娠・出産期の退職率が特に高いことから、本稿では第 1 子の妊娠・出産期に焦点を当てる。したがって、以下で特に断りなく「出産退職」「就業継続」という場合は、第 1 子妊娠・出産期の状況を指している。

[2] 本稿は労働政策研究・研修機構が 2007-2011 年度に実施しているプロジェクト研究サブテーマ「就業継続の政策効果に関する研究」の成果にもとづいている。本サブテーマについては、労働政策研究・研修機構（2009、2010、2011、2012b）を参照。

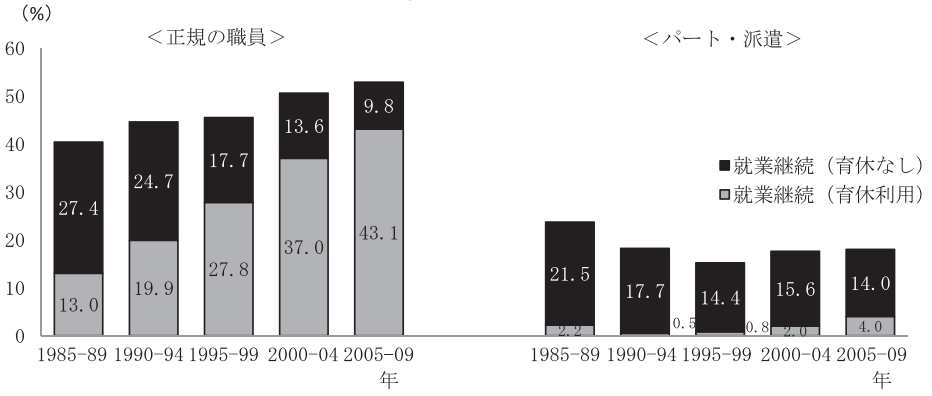
は上昇していなかった。

その要因として、労働政策研究・研修機構（2007）では、女性の職域拡大のマイナス面として長時間労働や深夜業など、出産・育児期の就業を難しくする働き方が拡大したこと[3]、若年層の非正規雇用拡大によって育児休業制度が適用されない女性が増えたこと[4]、伝統的な支援である親族援助の効果が低下していることを指摘した[5]。また、樋口（2007、2009）は、バブル崩壊後の厳しい経済情勢のもとで労働需給が弛緩し、企業が人材確保に積極的でなかったことの影響を指摘する。武石（2006）や川口（2008）は、より根深い問題として、日本的雇用システムの女性差別的性格を指摘する[6]。

しかし、近年、状況は変化している可能性がある。バブル崩壊後の景気低迷から一時的に脱した2000年代半ば、樋口（2009）が指摘するように、企業は労働力確保の必要から女性の活用に積極的になった可能性がある。のみならず、長期的に労働力の活用効率を高める観点から、企業は女性の戦力化に取り組むようになっている可能性も考えられる。川口（2008）は、時系列的な推移を議論していないが、企業の経営改革と女性の活躍は正の関係にあるという分析結果を示し、日本的雇用システムの否定ではなく、経営効率化の観点から女性の活躍を推進することを説いている。

政策の面では、2005年以降、前述した働き方の変化に対応する両立支援の拡大が進められている。2005年施行の改正育児・介護休業法から、一定の要件を満たす有期契約労働者にも育児休業の対象が拡大された。同じ年に、次世代育成支援対策推進法（次世代法）も施行さ

図1-2　第1子出産前後の就業継続率
―雇用形態別―



資料出所：第14回出生動向基本調査（国立社会保障・人口問題研究所　2010年）

[3] 冨田（1994）や樋口（2007）も、労働時間が出産退職に影響する分析結果を示している。
[4] 非正規雇用であっても、期間の定めのない労働契約であれば育児休業の対象になるが、期間を定めて雇用される有期契約労働者は長期の休業になじまないという理由から、1992 年の育児休業法施行後も育児休業の対象外とされてきた。
[5] 大沢・鈴木（2000）や仙田（2002）も同居親の効果が近年は有意でないことを指摘している。仙田（2002）は、家族（夫・親）、保育所、育児休業といった育児資源の利用状況を分析した結果から、職種によって利用可能な育児資源に差があることも指摘している。
[6] それ以前から多くの研究が、日本の雇用システムの男性中心性を指摘していた。そうした性格が均等法後もあまり変わっていない可能性を武石（2006）や川口（2008）は示唆している。

れたが、同法にもとづく両立支援の認定マーク（くるみん）を取得するためには、女性の育児休業取得率を70%以上にすることや、勤務時間短縮等の措置、残業削減・休暇取得促進に取り組むことが要件となっている。つまり、結果として育児休業の取得実績があるということだけでなく、出産・育児期の女性が働きやすい職場づくりに積極的に取り組むことを次世代法は企業に求めている。

出産・育児期の就業継続についても、佐藤・馬（2008）、樋口（2009）は正規労働者において出産退職率が低下していることを指摘する。同じ傾向を図 2 の「正規の職員」の結果からも読み取ることができる。育児休業法施行前後の「1990-94」から「1995-99年」にかけて就業継続率は上昇していないが、「2000-04年」以降は上昇傾向がみられる。また、労働政策研究・研修機構（2008）は、有期契約労働者においても育児休業取得者が増えつつあることを報告している。しかし、図 1 - 2 が示すように、パートタイマーや派遣労働者といった非正規労働者の就業継続率を押し上げるには至っていない。

その背景として、次の可能性に着目したい。前述した川口（2008）は、女性労働力の活用における経営効率化のプラス面を強調する。だが、そのマイナス面として、企業が長期的労働力と位置づける女性労働者と、そうではない女性労働者の間に格差が生まれる可能性も考えられる。その差が図 2 の雇用形態別の傾向の違いに表れているのではないだろうか[7]。若年労働力の大多数が正規雇用であったバブル以前の状況と異なり、バブル崩壊後は正規雇用の採用を絞る企業が増えている。そうして厳選した正規労働者には積極的に両立支援を行うが、非正規労働者の就業継続には積極的でないという可能性が考えられる。正規労働者においても、中小企業では両立支援の取組みが相対的に遅れていることにも留意する必要がある。たとえば、次世代法における育児支援の行動計画（一般事業主行動計画）の策定義務は常用労働者100人超の企業に限定されている[8]。その影響から大企業の就業継続率は上昇したが、中小企業では上昇していない可能性を考えることができる。

労働政策研究・研修機構（2010）のヒアリング調査結果にも表れていたが、育児休業制度が普及し、育児休業取得率が上昇した今日においても多くの女性が、就業継続の見通しが不透明な状況で妊娠・出産期を迎えている。そのため、子どもを産み育てながら働き続けることを「特別なこと」と認識している女性は今日でも少なくない。両立支援によって就業継続率が上昇したとしても、その範囲が大企業の正規労働者に限られていれば、就業継続が「特別なこと」という認識は大きく変わらないだろう。そうではなく、広範な女性の就業継続率が上昇し、勤務先や働き方にかかわらず出産・育児期に就業継続可能な社会に日本は向かっているといえるのか、以下の分析を通じて検討したい。

---

[7] 先行研究では職種や学歴も退職の主たる要因として取り上げられてきたが、労働政策研究・研修機構（2011）によれば、企業における両立支援制度の周知拡大によって、学歴や職種による就業継続率の差は縮小傾向にある。それよりも雇用形態による育児休業制度の有無や取得割合の違いが大きく、非正規雇用の拡大は、高学歴層や教師・保育士・看護師といった職種にも及んでいる。こうした実態を踏まえて雇用形態に着目する。

[8] 2005 年施行当初は 300 人超に義務づけていたが、2011 年から 100 人超に拡大されている。

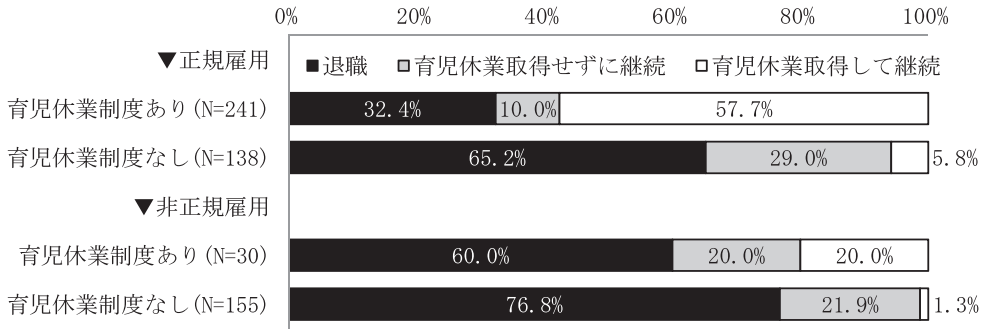
分析には、全国30-44歳の女性を対象とする『女性の働き方と家庭生活に関する調査』（労働政策研究・研修機構 2010年）のデータを用いる[9]。分析結果の要点を先に述べれば、企業規模100人以上の正規労働者に限って言えば、両立支援の柱である育児休業取得拡大によって出産退職率が低下しているといえる。出産・育児期の就業継続が広範に拡大するためには、100人未満の企業と非正規労働者を対象とした支援の強化が今後の課題といえる。その推進を効果的に行うためには、人事労務管理やキャリアの実態に応じて柔軟に両立支援の浸透を図ること、この観点から、両立支援の取組みを企業に促すだけでなく、労働者個人に向けた情報提供の充実が重要であることを分析結果は示唆している。

２．若年雇用の非正規化と出産退職

育児休業は同一事業主との雇用関係の継続を前提にした制度であることから、期間の定めのある労働契約（有期契約）については、この制度になじまないという理由で適用対象外とされてきた。パートタイマーや派遣社員といった非正規雇用には、この有期契約労働者が多く含まれていることから、「育児休業は正社員のための制度」というイメージをもっている人は少なくない[10]。しかし、労働契約が有期であっても、実態として雇用関係が継続し、期間の定めがない労働契約と異ならない状態になっている場合には育児休業の対象になる。そのような趣旨にもとづいて、2005年施行の改正育児・介護休業法から、有期契約労働者の一部に育児休業の対象が拡大されている。これを機に、非正規雇用においても育児休業を取得する女性が少しずつではあるが増えてきている。

この流れを加速し、効果的に就業継続率を高めるためには、正規雇用と同じく、非正規雇

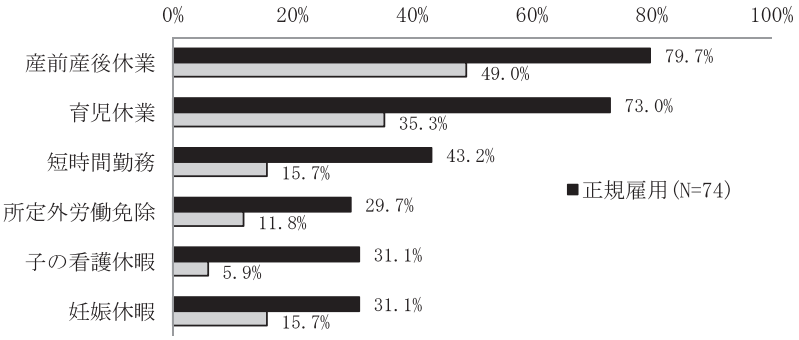
図2-1　第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
―第1子妊娠時雇用形態・育児休業制度有無別―



[9] 調査実施は 2010 年 11 月 18 日～12 月 12 日。層化 2 段抽出法により標本を抽出し、訪問留置法で実施した。調査対象サンプルは 2000 人、回収は 1240 人（回収率 62.0%）。調査実施は社団法人中央調査社に委託した。詳細は労働政策研究・研修機構（2011、2012b）を参照。調査対象には出産経験のない女性も含まれるが、本稿は出産経験のある女性を分析対象としている。

[10] 労働政策研究・研修機構（2011）は、2005 年の改正育児・介護休業法施行を機に、有期契約であるか否かを問わず、非正規雇用も育児休業の対象になるという認識が労働者の間に広がりつつあることを指摘する。反対に、その前は、期間の定めのない労働契約であっても、非正規雇用であれば育児休業制度は適用されないという認識が広く共有されていたといえる。

図2-2　第1子妊娠時勤務先に両立支援制度がある割合
—第1子妊娠時雇用形態別—
（2005年以降出産）



用においても育児休業取得を推進することが重要である。図2 - 1 をみよう。第 1 子妊娠時の勤務先に育児休業制度があった女性であっても、非正規雇用の退職率は正規雇用よりも高い。

取得以前の問題として制度の適用対象範囲が狭いという問題もある。図2 - 2 をみよう。育児休業の対象が有期契約労働者に拡大された2005年以降に第 1 子を出産した女性を対象に、妊娠時の勤務先にあった両立支援制度の割合を示している。いずれの制度についても非正規雇用は正規雇用よりも比率が低い。非正規雇用には、両立支援を制度化しなくても、もともと所定労働時間の短いパートタイマーや所定外労働のない働き方も含まれる。育児休業の対象も、すべての非正規雇用に拡大されたわけはない。両立支援の基礎とのなる働き方が正規雇用と異なることを踏まえれば、これらの制度について「あり」の比率が低いから問題だと即座にはいえない。

しかし、産前産後休業（いわゆる産休）は、就業形態にかかわらずすべての女性を対象としている、その観点から、この制度「あり」が非正規雇用の約半数にとどまることは看過できない。女性の退職理由は様々指摘されるが、どのような状況であれ、産休制度がなければ就業継続は不可能に近い。反対に、もし育児休業の適用対象にならなくても、産後休業で復職することができれば、出産退職は回避できる。育児休業の適用対象にならない労働者にも産休制度を適用することは、非正規雇用の就業継続拡大にとって特に重要な課題である。

加えて、注目したいのが、初職開始後に正規雇用から非正規雇用に移行する女性が少なくないことである。日本では1990年代初頭にバブル経済が崩壊して以降、企業が新規学卒の採用を抑制する「就職氷河期」が長く続いた。その後、一時的に景気は回復したものの、リーマン・ショックを機に再び雇用情勢は暗転した。こうした長期の景気低迷により、初職から非正規雇用の若者は確かに増えている。しかし、図 2 - 3 に示すように、初職は正規雇用でありながら、その後に非正規雇用に移行する女性も少なくない[11]。単純に考えれば、これらの女性が正規雇用を継続していれば出産退職はもっと減るはずである。この観点から、第 1 子妊娠前の職業キャリアを分析してみよう。

[11] 同様の視点から守泉（2005）も若年雇用の非正規化が出産退職に及ぼす影響を分析しているが、本稿で取り上げる育児休業制度との関係は分析していない。

図2-3　初職雇用形態割合
―第1子妊娠時雇用形態・出生コーホート別―

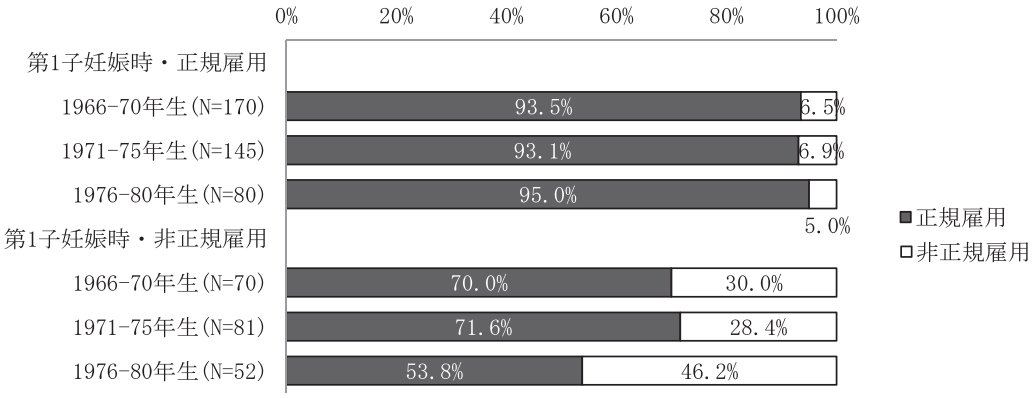


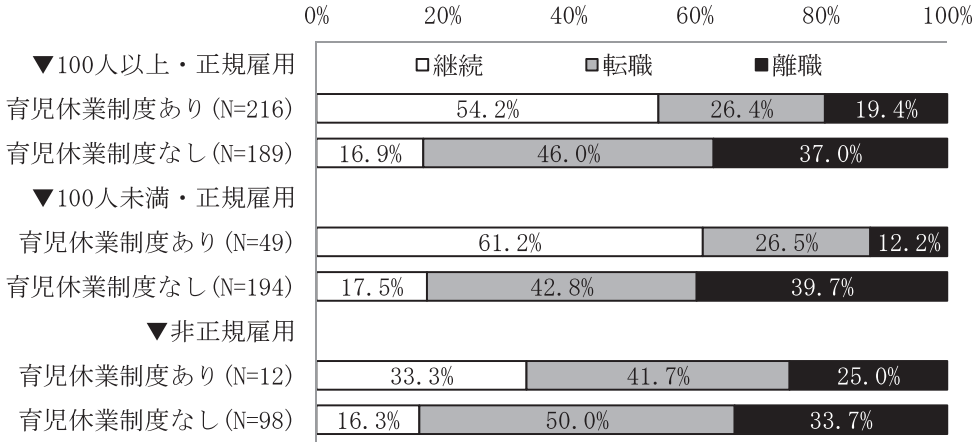
図2-4　第1子妊娠時までの初職継続・転職・離職率
―初職企業規模・雇用形態別―

＊継続は初職と妊娠時が同じ勤務先　転職は異なる勤務先　離職は妊娠時非就業

初職継続状況からみる。日本では同一勤務先に勤め続けた状態で正規雇用から非正規雇用に移行するということはそれほど多くない。大多数は勤務先を移る過程で雇用形態を変えている。つまり、正規雇用の初職を継続していれば、妊娠・出産期も正規雇用として迎えるはずである。この点に留意して、図2 - 4 をみよう。初職から第 1 子妊娠時まで同じ勤務先で勤めていた（継続）か、別の勤務先に移った（転職）か、それとも仕事を辞めて非就業になった（離職）かの比率を、初職の企業規模と雇用形態別に示している。日本の大企業正規労働者は企業に定着して内部労働市場でキャリアを形成する傾向が強い。一方、中小企業の労働者は相対的に流動性が高く、非正規労働者はさらに流動性が高い。同じことを、ここでも指摘することができる。企業規模・雇用形態の区分は「100人以上・正規雇用」「100人未満・正規雇用」「非正規雇用」である[12]。白い帯の継続率は「100人以上・正規雇用」が最も高く、「非正規雇用」が最も低い。反対にグレーの帯の転職率は「非正規雇用」が最も高く、「100人以上・正規雇用」が最も低い。だが、「100人以上・正規雇用」でも継続率は35％程度に留まることも見逃せない。それだけ若年労働力の流動性は高いといえる。

[12] 労働政策研究・研修機構（2009）が示すように、育児休業取得率は企業規模 100 人を境に大きく異なる。

図2-5　第1子妊娠時までの初職継続・転職・離職率
―初職企業規模・雇用形態・育児休業制度有無別―



＊継続は初職と妊娠時が同じ勤務先　転職は異なる勤務先　離職は妊娠時非就業

注目したいのは、こうした初職の継続状況と、勤務先の両立支援制度の関係である。初職勤務先に両立支援制度があれば、後に出産・育児期を迎えたときに就業継続できるという見通しをもつことができる。そのことが若年女性労働力の企業定着にプラスであることはよく指摘される。この観点から、図2 - 5 をみよう。初職の育児休業制度の有無に着目して、初職の雇用形態と企業規模別の初職継続・転職・離職率を示している。

まず確認したいのは、雇用形態と企業規模にかかわらず、初職に育児休業制度があった場合は継続率が高いことだ[13]。正規雇用の「100人以上」と「100人未満」を比較すると、継続率・転職率・離職率とも企業規模の差はほとんどない。図2 - 4 でみた企業規模の差には、育児休業制度の有無の差が表れていたといえる。このように育児休業制度に若年女性の企業定着を高める効果があることは従来も指摘されていた。それより次の 2 点に注目したい。

1 つ目は、初職に育児休業制度がある場合でも、企業規模の大小にかかわらず、約半数は初職勤務先を辞めている（「離職」「転職」である）ことである。それだけ若年労働力の流動性は高いといえる。2 つ目は、育児休業制度「なし」においては、正規雇用と非正規雇用の継続率・転職率・離職率の差がほとんどないことである。勤務先に育児休業制度がなければ、正規雇用として初職を継続しても出産・育児期に就業継続できる可能性は低い。この点で、育児休業制度「なし」の正規労働者が置かれる状況は非正規労働者と大きく違わない。

しかし、初職勤務先に育児休業制度がない女性が、その後の転職で状況を好転させることは容易ではない。次の図2 - 6 をみよう。この図は前出の図2 - 5 の「転職」者の妊娠時の雇用形態と正規雇用における育児休業制度の有無の比率を示している。初職が「100人未満・正規

[13] 初職に育児休業制度「あり」の女性は、もともと就業継続に対する意識が高いことから、育児休業制度がある勤務先を意図的に選んでいる可能性がある。だが、そうした高い意識をキャリアの初期から持っていなければ、就業継続可能性の高い職業キャリアを形成することが難しい労働市場の構造を、本稿では問題にしている。

雇用」と「非正規雇用」の育児休業制度「あり」はサンプルサイズが小さいため参考として値を示すに留めるが、傾向は「100人以上・正規雇用」と異ならない。

まず「100人以上・正規雇用」の初職・育児休業制度「なし」をみよう。約 6 割が妊娠時に非正規雇用になっている。次に「100人未満・正規雇用」の初職・育児休業制度「なし」をみると、非正規雇用率は「100人以上」に比べて低い。だが、妊娠時に「正規雇用・育児休業制度なし」の比率が高く、結果として、どちらの企業規模でも、妊娠時に育児休業制度がある正規雇用は約 2 割に留まる。その割合は、初職が非正規雇用の育児休業制度「なし」から、妊娠時に正規雇用・育児休業制度「あり」に移る割合と同じである。それだけ、育児休業制度のある勤務先に正規雇用で移ることは容易ではないといえる。

初職に育児休業制度が「あり」の場合も、「100人以上・正規雇用」は妊娠時の非正規雇用率が約 4 割と決して低くない。だが、初職・育児休業制度「なし」に比べれば、その割合は低く、反対に、妊娠時に「正規雇用・育児休業制度あり」は相対的に高くなっている。妊娠時に「正規雇用・育児休業制度なし」（グレーの帯）は、初職の育児休業制度の有無よる差はなく、「正規雇用・育児休業制度あり」の差が非正規雇用比率の差になっている。

なお、育児休業制度は近年になるほど導入率が高い。しかし、図 2 - 7 に結果を示すが、出産年代をコントロールしても、育児休業制度「なし」から「正規雇用・育児休業制度あり」に移行する確率は高いといえない。

その背景として，中小企業の育児休業制度導入率が低いことを指摘しておきたい。よく知られているように，日本の大企業は新卒採用中心であり，中途採用での正規雇用採用は中小企業の方が多い。図表は割愛するが，初職・第 1 子妊娠時ともに正規雇用であった女性のうち，初職を継続した場合の企業規模は100人未満が27.2%であるのに対し，転職者は100人未満が54.4%である。そのことが，育児休業制度のある勤務先への転職を難しくしている。企業規模の大小にかかわらず、出産・育児期の就業継続を展望することができれば、家庭生活への影響を考慮して非正規雇用を選択する女性は減ると考えられる。

図2-6　第1子妊娠時に正規雇用かつ育児休業制度がある割合
―初職雇用形態・企業規模・育児休業制度有無別―
（第1子妊娠前転職者）

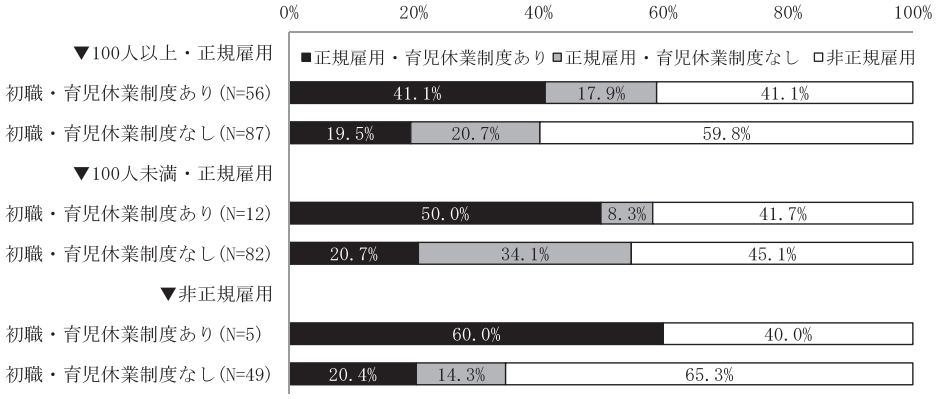
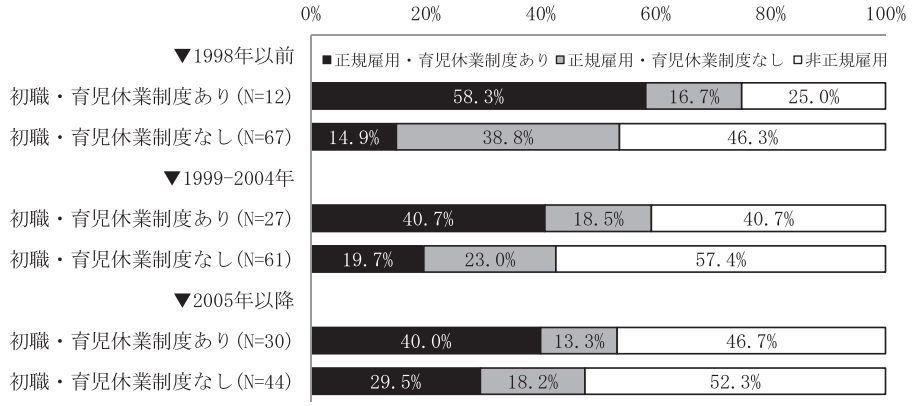


図2-7　第1子妊娠時に正規雇用かつ育児休業制度がある割合
―出産年代・初職育児休業制度有無別―
（初職正規雇用・第1子妊娠前転職者）



３．小規模企業における就業継続支援の課題

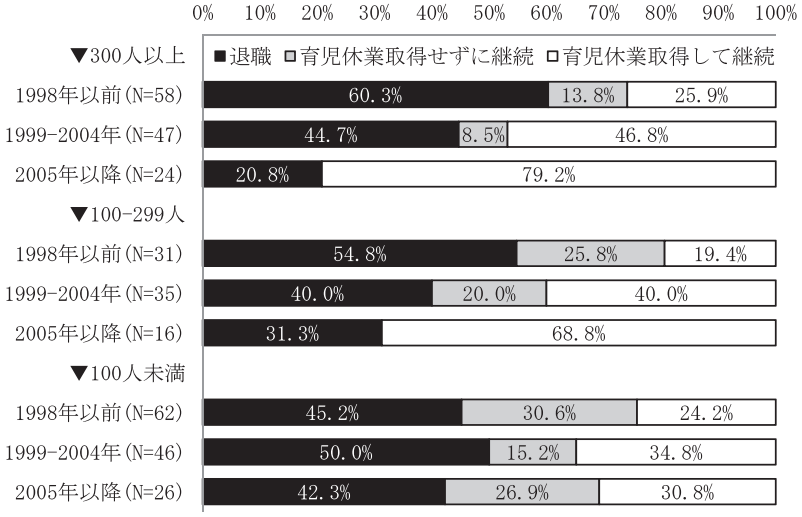
前出の図1 - 2 において、正規労働者においては第 1 子出産前後の就業継続率が上昇していることをみた。だが、図3 - 1 に示すように、100人未満の企業規模では正規雇用であっても出産退職率の低下傾向がみられない[14]。正規労働者の中でも企業規模によって出産退職率の差が生じている。この差を是正するために、100人未満の小規模企業における育児休業制度の普及と取得を推進することは一つの方向である。しかし、育児休業法施行から20年を経た今日も育児休業制度がない企業に対して、どのようにして、その導入と取得を働きかけることができるか、という問題が残る。前述したように、次世代育成支援対策推進法にもとづく育児支援の行動計画策定義務も、300人超から100人超には拡大されたが、100人未満の企業規模は努力義務に留まっている。

しかしながら、大企業と同じ施策を小規模企業にも適用することは、その実情に適ってい

[14] 以下の分析では対象を第 1 子妊娠時点の正規労働者に限定する。

ないという指摘もある。典型は、「中小企業では、仕事と育児を両立させるに当たってのハードルを、制度の整備ではなく、従業員の個別の事情に応じた柔軟な対応で克服している」と

図3-1　第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
―第1子妊娠時企業規模・出産年代別―
（第1子妊娠時正規雇用）



いうものである[15]（中小企業庁 2006:225）。同じ観点から渥美（2007）も、中小企業の方が「両立しやすい」という女性の回答割合は高いという調査結果も報告し、「中小企業は両立支援が遅れている」という「通説」は誤りであるという[16]。

だがその一方で、小規模企業は両立支援のコスト負担に耐えられないという指摘もある[17]。小規模企業がいつも従業員の両立支援に前向きに対応すると考えることは現実的といえない。企業が両立支援に積極的といえない状況でも就業継続できているとしたら、それは労働者の交渉力によるところが大きいと考えることができる。小規模企業では、勤務先と労働者個人による個別交渉の余地が大企業に比べて大きい。そうした状況で、労働者に両立支援制度に関する知識があり、その知識をもとに勤務先と交渉した結果として、退職を回避している可能性を考えることができる[18]。これを会社側からみれば、「個別の事情に応じた柔軟な対応」をしていることになる。そういうことではないだろうか。

---

[15] この指摘について、中村（2012）は、小規模企業は育児休業取得率が低く、結婚や妊娠による退職率は高いこと、そうした退職率は育児休業等の制度化によって低下する可能性があること、育児休業の制度はないが運用で対応している企業は少数であることをデータ分析の結果から指摘し、「中小企業が皆、育児休業制度はないが『運用』でうまくいっている」と中小企業庁（2006）を批判している（中村 2012:117）。

[16] 中小企業庁（2006）や渥美（2007）が指摘する「中小企業」の特徴は、中規模企業よりも小規模企業を念頭においている。

[17] 脇坂（2001）や森田（2005）は、育児休業にともなうコスト負担から従業員数 30 人未満の事業所では女性の採用が抑制される可能性があることを指摘している。

[18] 労働政策研究・研修機構（2010）のヒアリング調査における e さんの事例は、そうした勤務先との交渉の実態を詳しく報告している。その要点を述べれば、就業継続に必要な支援を勤務先から引き出すために、女性労働者個人が自ら両立支援制度に関する情報を収集し、勤務先に要求している。その結果として、両立支援に積極的といえない勤務先でも就業継続することができていた。

図3 - 2 をみよう。分析データの調査では、第 1 子妊娠時の勤務先の外で育児休業等の両立支援制度について知る機会があったか否かを質問している。図はその機会の有無別に第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を企業規模別に示している。いずれの企業規模においても、勤務先の外からの両立支援制度情報「あり」の方が退職率は低く、育児休業取得割合は低い。だが、「100人未満」はその傾向が特に顕著である[19]。それだけ労働者個人の知識の有無が出産・育児の就業継続をめぐる勤務先との交渉に影響しているといえるだろう。

しかしながら、100人未満の企業の女性が勤務先の外から両立支援制度の情報を得る機会に恵まれているとはいえない。図3 - 3 にその機会がある割合を企業規模別に示す。近年はインターネットをはじめとする情報技術の発達によって、両立支援制度に関する様々な情報を入手することが技術的に容易になりつつある。そうした情報環境を整備し、勤務先との交渉に役立つ情報を小規模企業の労働者に提供することによって、出産退職を回避できる女性は増える可能性がある。だが、「300人以上」「100－299人」に比べて「100人未満」の割合は低い。個別に勤務先と交渉しうるという小規模企業の利点を生かし切れていない労働者は少なくないということができる。

図3-2　第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
―第1子妊娠時企業規模・勤務先の外からの両立支援制度情報有無別―
（第1子妊娠時正規雇用）

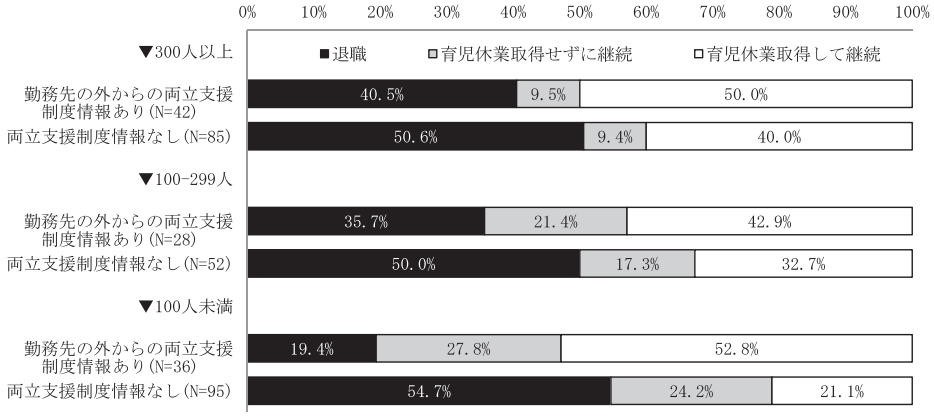
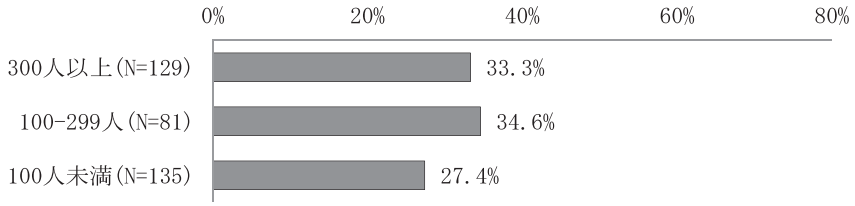


図3-3　第1子妊娠時勤務先の外で両立支援制度の情報に接する機会があった割合
―第1子妊娠時企業規模別―
（第1子妊娠時正規雇用）



[19] 企業規模別の χ2 乗検定結果は、100 人未満のみ有意である。

他の要因をコントロールしても同じことがいえるか、最後に多変量解析を行ってみよう。分析方法はロジスティック回帰分析とする。被説明変数は、第 1 子出産時点に雇用の場合に 1 、非就業の場合に 0 とする。分析対象は第 1 子妊娠時に正規雇用であるから、出産時点に非就業の場合は出産退職をしたといえる。説明変数は「勤務先からの両立支援制度情報の有無」とともに、次の変数を投入する。

まず、勤務先の両立支援制度の効果として、育児休業制度の有無を投入する。ただし、両立支援制度については「制度があっても利用しにくい」という問題がたびたび指摘されている。そうした制度利用にともなう不安を解消するために従業員への制度周知を行う取組みが大企業では広がりつつある。そこで、育児休業制度の有無と両立支援制度の周知の有無[20]の変数を組み合わせて「制度あり・周知あり」「制度あり・周知なし」「制度なし」の 3 カテゴリを作成し、「制度なし」をベンチマークとして投入する。さらに、男女の職域分離を示す指指標として、第 1 子妊娠時点の職務が男性正社員と同じであったか否か、関連する変数として妊娠当時の職種（ベンチマークは事務職）、最終学歴（ベンチマークは中学・高校卒）、集団的な労使関係の指標として労働組合加入の有無を投入する。また、家族の影響を示す変数として、第 1 子出産時点の同居親の有無、永瀬（1999）が効果を指摘する自分の母の出産・育児期の就業継続状況[21]（継続= 1 、就業中断・再就職= 0 ）、出産後ではなく妊娠時点の就業困難を示す、つわりによる出勤困難、基本属性として、出生コーホート（ベンチマークは 1966-70年生）、第 1 子出産年齢、第 1 子出産時居住地（都市部[22]= 1 、その他= 0 ）を投入する。

なお、ここまでは企業規模を「300人以上」「100-299人」「100人未満」の 3 カテゴリに分けていたが、「100-299人」は推計に堪えうるサンプルサイズを確保できていないことから、「300人以上」と「100人未満」を比較する。この比較分析によって、「300人以上」の大企業において有効な就業継続支援策と、「100人未満」の小規模企業において有効な施策の共通点と相違点を明らかにしたい。分析結果を表3 - 1 に示す。有意な効果を示している変数に網掛けをしているが、出産退職の規定要因が企業規模によって異なっている。

はじめに、勤務先の外からの両立支援制度情報の効果をみよう。「100人未満」では有意な効果を示しているが、「300人以上」では有意でない。小規模企業では個別交渉によって就業継続の可否が決まる余地が大きい。対して、大企業では集団的な人事労務管理の下で就業継続の可否も決まる。そのために、このような違いが生じていると考えることができる。

同じ観点から、育児休業制度周知の効果をみると、「100人未満」では「制度あり・周知な

[20] 調査票では、勤務先にある育児休業制度等の制度について、勤務先から説明を受けた経験の有無を質問している。説明には、パンフレットやホームページ・メール等での案内も含めている。この経験がある場合に制度周知「あり」、ない場合は制度周知「なし」とする。

[21] 質問票の「仕事をつづけながら子どもを産み育てた」を「就業継続」、「仕事はせずに子どもを産み育て、子育てが一段落してから仕事を始めた」を「育児後再就職」、「仕事はせずに子どもを産み育て、その後もずっと仕事はしなかった」を「専業主婦」としている。

[22] 居住地は保育サービスの需給バランスと関係があることから、厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課の「保育所関連状況取りまとめ（平成 22 年 4 月 1 日）」で「都市部」としている 7 都府県・政令指定都市・中核市を、ここでも「都市部」としている。

し」でも出産退職を抑制する効果がある。対して、「300人以上」では「制度あり」でも周知「なし」には有意な効果がない。企業内部に多様な職場がある大企業では、制度があっても利用しやすさにバラツキが生まれやすい。その足並みをそろえるためにも制度周知は重要であるといえる。一方、大企業に比べて内部の統率を取りやすい小規模企業では、制度はあるが利用しにくい問題はそれほど深刻でない可能性が高い。それよりも企業ごとの制度の有無のバラツキが、就業継続に影響していることを分析結果は示唆している。

また、「100人未満」では、自分の母の出産・育児期における就業継続状況が有意な効果を示している。これも勤務先の外からの両立支援制度情報と同様に、勤務先との個別交渉に影響している可能性が高い。母の影響で出産・育児期の就業継続意思が明確であることから、強い姿勢で勤務先との交渉に臨んでいるのではないだろうか。

表3-1　第1子出産時点雇用の有無の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数（雇用=1、非就業=0）	第1子出産時点雇用の有無					
分析対象（企業規模）	300人以上			100人未満		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
コーホート（BM:1966-70年生）						
1971-75年生	.009	.552	1.009	.072	.638	1.075
1976-80年生	.596	.716	1.814	-.731	.793	.481
第１子出産年齢	.067	.073	1.069	.080	.084	1.084
第１子出産時居住地（都市部=1、その他=0）	-.684	.543	.505	-.815	.580	.443
第１子出産時同居親有無	-.285	.554	.752	.193	.617	1.213
自分の母の就業継続（該当=1、非該当=0）	.617	.525	1.854	1.362	.579	3.906 *
つわりによる出勤困難有無	-.496	.492	.609	.498	.545	1.645
最終学歴（BM：中学・高校卒）						
専門・短大卒	.416	.607	1.515	-.261	.631	.770
大学・大学院卒	.319	.871	1.376	1.821	1.143	6.180
第１子妊娠時職種（BM：事務職）						
教師・保育士・看護師	-.496	.869	.609	.739	1.086	2.094
専門・技術職	-.419	.840	.658	-.084	.853	.919
営業・販売職	-.169	.796	.845	-1.298	1.084	.273
サービス職	-.551	1.189	.577	-.341	.772	.711
技能工・労務職	-.851	1.150	.427	-.406	.944	.666
第1子妊娠時職務（男性正社員と同じ=1、異なる=0）	1.872	.682	6.503 **	.399	.632	1.490
第1子妊娠時労働組合加入有無	-.289	.595	.749	.138	.735	1.148
勤務先の外からの両立支援制度情報有無	-.164	.542	.849	1.328	.667	3.772 *
第1子妊娠時勤務先育児休業制度周知（BM:制度なし）						
制度あり・周知あり	2.845	.937	17.205 **	2.347	1.021	10.456 *
制度あり・周知なし	.690	.725	1.993	2.025	.682	7.577 **
定数	-4.009	2.121	.018	-3.923	2.462	.020
χ2乗値	38.886 **			56.810 **		
自由度	19			19		
Nagelkerke R2 乗	.383			.514		
N	115			117		

BM：ベンチマークの略　有無はいずれも「あり」=1、「なし」=0　　**p<.01 *p<.05　　分析対象：第1子妊娠時正規雇用

このように、大企業は集団的管理、小規模企業は個別交渉という人事労務管理の違いが表3 - 1 の結果に表れていると読むことができる。職務が男性正社員と同じであったか否かが「300人以上」でのみ有意である理由も同様に考えることができる。大企業では、集団としての女性をどのように活用するかという観点から個々人の配置も決まる傾向にある。対して、小規模企業では配置においても、個々人の性格や適性を考慮する余地が大きい。そのため、男性正社員と同じ職務でなくても、本人がやりがいを感じていれば、退職しない可能性がある。そのために「100人未満」では有意な効果を示していないと考えることができる。

このように、集団的な人事労務管理が基礎にある大企業においては、両立支援の取組みを企業に促すことが重要である。そのことが制度周知の効果に典型的に表れている。小規模企業に対しても、同じように制度の導入と周知を企業に促すことは有効である。しかし、小規模企業では、企業への働きかけが難しくても、労働者個人に両立支援制度の情報を提供し、勤務先との交渉力を高めることで出産退職を回避できる女性は増える可能性がある。その意味で、大企業とは異なる両立支援の推進方法が有効である。

４．要約と結論

第 1 子妊娠・出産期の退職状況を分析し、出産・育児期の就業継続を高めるための課題を検討した。分析結果の要点は次のとおりである。

（1）企業規模100人以上の正規雇用では、両立支援の柱である育児休業の取得割合が上昇し、出産退職率が低下している。その要因として、個々の企業における従業員への制度周知や、男女の職域統合の効果を指摘することができる。

（2）非正規雇用では育児休業のみならず産前産後休業の制度も「ない」という割合が依然として高い。また、初職開始後に正規雇用から非正規雇用に移行する女性は少なくないが、初職勤務先に育児休業制度がない女性は非正規雇用への移行割合が高い。

（3）100人未満の企業規模では正規雇用であっても出産退職率は低下していない。この規模では、育児休業制度の普及促進が依然として課題であるが、同時に勤務先の外で両立支援制度の情報を労働者に提供することにも出産退職率を下げる効果がある。

出産・育児期の就業継続がさらに拡大するためには、100人未満の小規模企業と非正規労働者を対象とした支援の強化が重要な課題といえる。だが、就業継続の規定要因は企業規模や雇用形態によって異なる。その違いを踏まえて、柔軟に両立支援の浸透を図ることの重要性を分析結果は示唆している。より具体的にいえば、企業に両立支援の取組みを促すことだけでなく、労働者個人に向けて就業継続に役立つ情報を提供することが重要である。

企業の取組み強化という、これまで主流であった両立支援の推進方法は、基幹的労働力として一つの企業に定着し、集団的に管理される大企業の正規雇用に適している。本稿の分析結果も、両立支援制度は女性労働力の企業定着を促すことを示唆している。反対に、勤務先企業が両立支援にそれほど積極的でないのなら、別の勤務先に移ることも就業継続の可能性

を高める 1 つの方法である。ところが、日本では入職する企業の両立支援制度の実施状況を事前に知る機会は限られている。そのために、家庭生活への影響が大きい正規雇用での転職を避け、非正規雇用を選択していることが分析結果からうかがえる。こうした女性が、就業継続の見通しをもって正規雇用に転職できる環境をつくることが課題といえる。

そのために、正規雇用の中途採用が相対的に多い中小企業の両立支援を強化することは有効であると考えられる。特に両立支援制度の普及が遅れている小規模企業で制度の普及が進めば、それだけ両立支援制度のある企業に入職できる可能性は高まる。しかし、それは「言うは易く行うは難し」である。どのようにして、小規模企業に両立支援の取組みを促すのかという問題が残る。この状況を打開するために、企業ではなく、労働者個人に働きかけ、個人に向けて出産退職を回避しうる情報を提供するという方法が有効であることを分析結果は示唆している。

これによって、大企業の正規労働者に留まらず、広範な女性において出産・育児期の就業継続が拡大することが期待される。

[参考文献]

渥美由喜（2007）「先進企業のワーク・ライフ・バランス戦略」島田晴雄・渥美由喜『少子化克服への最終処方箋－政府・企業・地域・個人の連携による解決策』ダイヤモンド社, pp.119-172.

池田心豪（2012）「小規模企業の出産退職と育児休業取得―勤務先の外からの両立支援制度情報の効果に着目して」『社会科学研究』Vol.4.No.1,pp25-44.

池田心豪（2010）「ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題」『日本労働研究雑誌』No.599,pp.20-31.

今田幸子（1991）「女性のキャリアとこれからの働き方－仕事と家庭のダブルバインドを超えて」『日本労働研究雑誌』No.381, pp.12-24

今田幸子（1996）「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』No.433,pp.37-48.

今田幸子・池田心豪（2004）「仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて」DPS-04-012労働政策研究・研修機構.

今田幸子・池田心豪（2006）「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』No.553,pp.34-44

大沢真知子・鈴木春子（2000）「女性の結婚・出産および人的資本の形成に関するパネルデータ分析―出産退職は若い世代で本当に増えているのか」『季刊家計経済研究』No.48,pp.45-53.

川口章（2008）『ジェンダー経済格差－なぜ格差が生まれるのか、克服の手がかりはどこにあるのか』勁草書房.

厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2010）『平成21年版働く女性の実情』雇用均等・児童家庭局一般資料No.1.

厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2011）「保育所関連状況取りまとめ（平成23年 4 月 1 日）」報道発表資料.

国立社会保障・人口問題研究所（2011）『第14回出生動向基本調査　結婚と出産に関する全国調査夫婦調査の結果概要』.

小島宏（1995）「結婚、出産、育児および就業」大淵寛編『女性のライフサイクルと就業行動』大蔵省印刷局, pp.61-87.

佐藤一磨・馬欣欣（2008）「育児休業法の改正が女性の継続就業に及ぼす影響」樋口美雄・瀬古美喜・慶應義塾大学経商連携21世紀COE編『日本の家計行動のダイナミズム[Ⅳ]　制度政策の変更と就業行動』第 5 章, 慶應義塾大学出版会.

佐藤博樹・武石恵美子編（2008）『人を活かす企業が伸びる―人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房.

周燕飛（2003）「子育て支援制度と育児期女性の就業継続行動」橘木俊詔・金子能宏編『企業福祉の制度改革』第 4 章, 東洋経済新報社.

仙田幸子（2002）「既婚女性の就業継続と育児資源の関係―職種と出生コーホートを手がかりにして」『人口問題研究』Vol.58, No.242,pp.2-21.
武石恵美子（2006）『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房.
中小企業庁（2006）『2006年版中小企業白書―時代の「節目」に立つ中小企業：海外経済との関係強化・国内における人口減少』ぎょうせい.
冨田安信（1994）「女性が働き続けることのできる職場環境―育児休業制度と労働時間制度の役割」『大阪府立大学経済研究』Vol.40, No.1, pp.43-56.
永瀬伸子（1999）「少子化の要因：就業環境か価値観の変化か－既婚者の就業選択と出産時期の選択」『人口問題研究』Vol.55, No.2, pp.1-18.
永瀬伸子（2003）「何が女性の就業継続をはばむのか」日本労働研究機構『育児休業制度に関する調査研究報告書―「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』 調査研究報告書No.157, pp.194-209.
中村良二（2012）「企業の雇用管理―中小企業とワーク・ライフ・バランス」労働政策研究・研修機構『ワーク・ライフ・バランスの焦点―女性の労働参加と男性の働き方』JILPT第 2 期プロジェクト研究シリーズNo.2. pp.84-123.
樋口美雄（1994）「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』第 9 章, 東京大学出版会.
樋口美雄（2007）「女性の就業継続支援策－法律の効果・経済環境の効果」『三田商学研究』Vol.50, No.5, pp.45-66.
樋口美雄（2009）「女性の継続就業支援策とその効果－育児休業の法と経済」武石恵美子編著『叢書・働くということ第 7 巻　女性の働きかた』第 4 章,ミネルヴァ書房.
樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel（1997）「日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業」『人口問題研究』Vol.53 No.4,pp.49-66.
守泉理恵（2005）「非典型労働の広がりと少子化」『人口問題研究』Vo.61 No.3, pp.2-19.
森田陽子・金子能宏（1998）「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』No.459, pp.50-62.
森田陽子（2003）「育児休業法と女性労働」橘木俊詔・金子能宏編『企業福祉の制度改革』第 4 章, 東洋経済新報社.
森田陽子（2005）「育児休業法の規制的側面―労働需要への影響に関する試論」『日本労働研究雑誌』No.536, pp.123-136.
労働政策研究・研修機構（2006a）『仕事と育児の両立支援―企業・家庭・地域の連携を』労働政策研究報告書No.50 .
労働政策研究・研修機構（2006b）『仕事と生活の両立－育児・介護を中心に』労働政策研究報告書No.64.
労働政策研究・研修機構（2007）『仕事と生活 －体系的両立支援の構築に向けて』プロジェクト研究シリーズNo.7.
労働政策研究・研修機構（2008）『有期契約労働と育児休業－継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題』労働政策研究報告書No.99.
労働政策研究・研修機構（2009）『出産・育児期の就業継続と育児休業－大企業と中小企業の比較を中心に』労働政策研究報告書No.109.
労働政策研究・研修機構（2010）『女性の働き方と出産・育児期の就業継続－就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題』労働政策研究報告書No.122.
労働政策研究・研修機構（2011）『出産・育児期の就業継続－2005年以降の動向に着目して』労働政策研究報告書No.156.
労働政策研究・研修機構（2012a）『ワーク・ライフ・バランスの焦点―女性の労働参加と男性の働き方』JILPT第 2 期プロジェクト研究シリーズNo.2.
労働政策研究・研修機構（2012b）『出産・育児と就業継続―労働力の流動化と夜型社会への対応を』労働政策研究報告書No.150.
脇坂明（2001）「仕事と家庭の両立支援制度の分析－「女子雇用管理基本調査」を用いて」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』第 7 章, 東京大学出版会.

女性労働市場の現状と評価

韓国労働研究院　先任研究委員
クム・ジェホ

第１節　女性雇用の現状と実態

１．女性就業率の変化の推移

（１）女性の雇用創出力の低下

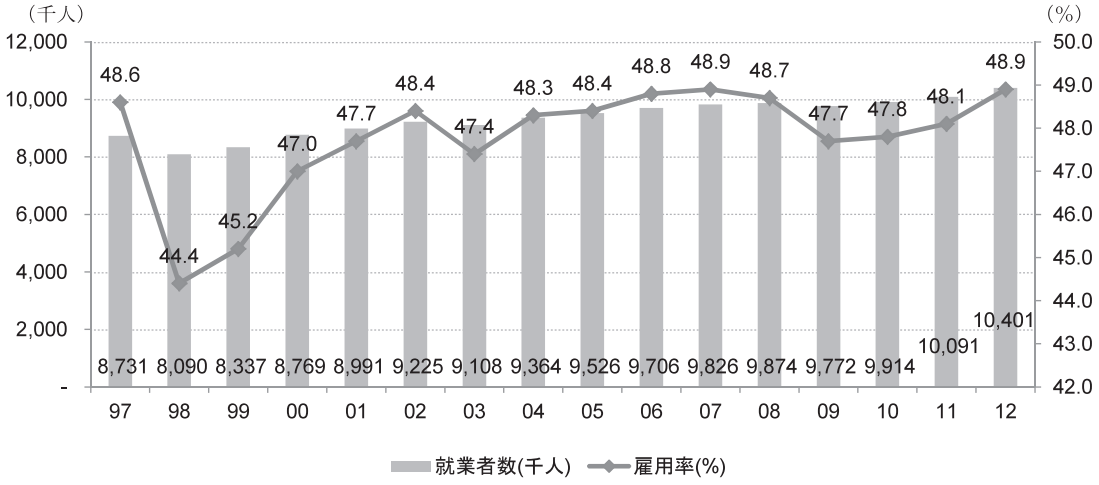
アジア通貨危機以降、韓国では女性が雇用増加を主導し、女性就業率は1998年の44.4％から2007年に48.9％まで上昇した。就業者の規模も大幅に増え、1998～2012年に男性は22.9％増加したが、女性は28.6％増加し、2011年には女性就業者は1,000万人を突破した。

女性の雇用増加は著しいが、リーマン・ショックのような危機状況に弱く、2000年代後半に入って女性の雇用創出力が低くなっているという２つの問題を露呈した。

1998年のアジア通貨危機、2003年の信用不安、そして2009年のリーマン・ショック等の経済危機のたびに、女性の就業者の減少幅は、男性よりはるかに深刻となっている。

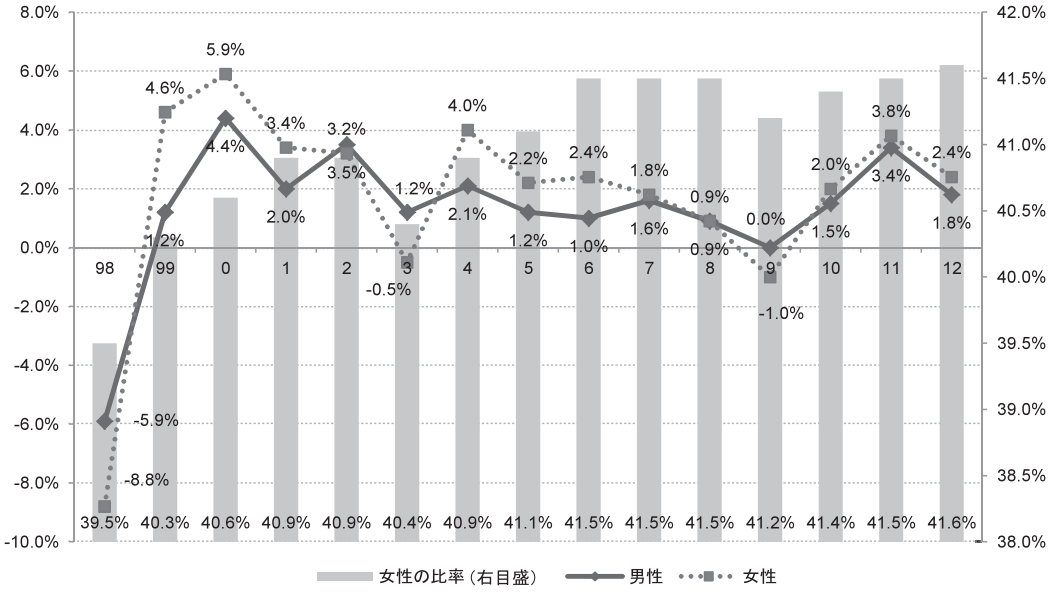
アジア通貨危機以降2006年まで、女性就業者の増加率は、2002～2003年を除きすべて男性を上回った。しかし2007年以降、増加率の格差が縮小する一方、全非農業就業者に占める女性の比率は2006～2012年の間、41.6％を超えることができなかった。

図1　女性の就業率と就業者数の推移



資料出所：統計庁、『経済活動人口調査』、各年度

図2　男女別就業者の変化率と就業者に占める女性比率：非農業就業者



資料出所：統計庁、『経済活動人口調査』、各年度

これは、女性の仕事の質が脆弱であるという点と関連がある。

女性は非正規雇用に従事する比率が高いだけでなく、職場の規模も小さく、就業上の地位も正規雇用より臨時・日雇いが多く、就業時に雇用期間を定めない無期契約の比率も低い。

女性の仕事の質が脆弱なため、企業は景気不振時に女性を率先して解雇したり、新規採用を縮小したりする。

また景気不振時には零細企業を中心に廃業・倒産が増え、これにより女性がより大きな被害を受ける。

２．年齢と就業率の推移

（１）仕事のブランクの緩和

結婚または家事・育児等の理由により、20代後半及び30代の女性の相当数が労働市場を離れ非経済活動人口となり、仕事のブランク、人的資源の遊休化などの問題が浮上している。

こうした現象は、M字型年齢層別経済活動参加率として現れ、韓国の女性労働市場の代表的な特徴の１つとなっていた。

しかし、結婚後も就業する女性が増加するなど、M字型の年齢層別経済活動参加率はアジア通貨危機以降、次第に高原型（plateau）に転換している。

図3　年齢層別就業率：2012年

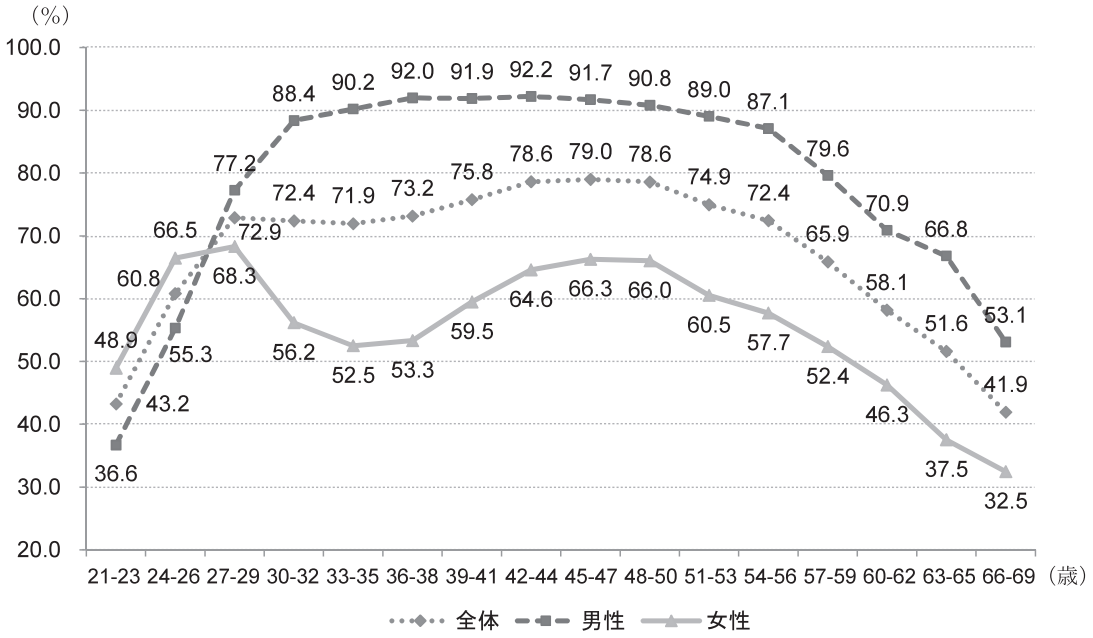
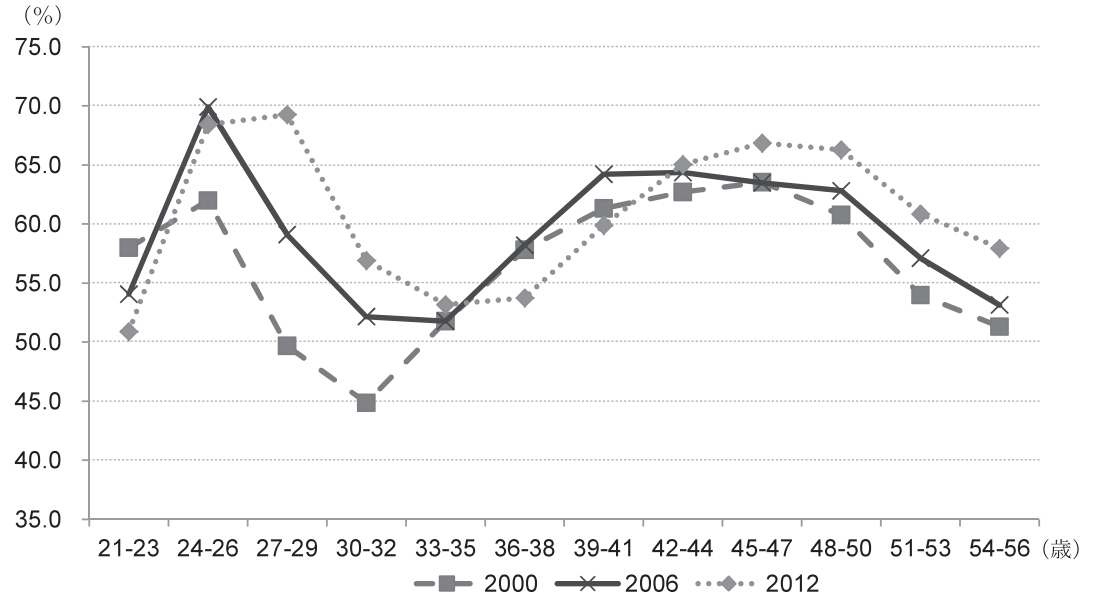


図4　女性の年齢層別就業率の推移



資料出所：統計庁、『経済活動人口調査』、各年度

（２）33～38歳の女性就業率の停滞

年齢層別に見ると、24～32歳と39～53歳の年齢層における女性就業率の上昇が際立っており、これらが女性就業率の増加を主導している。

しかし、就業率増加が必ずしも雇用比率の増加を意味してはいない。1997年に1,994千人で

あった24～32歳の女性就業者は、2010年に2,038 千人を記録したが、全女性就業者に占める比率は22.8%から19.6%に低下した。

39～53歳の年齢層ではアジア通貨危機以降、就業率が全般的に上昇し、就業者の絶対規模も、生産可能人口の増加に支えられ、1998年の2,551千人から2012年に4,009千人へと57.2%も増加している。

39～53歳の女性就業者の急速な増加は､生産可能人口の増加に支えられたことが大きいが、労働市場要因も重要である。

子どもの養育、老後の準備、住宅の準備等のための追加所得の必要性や、配偶者の失職、離婚・別居による生計維持を目的とする労働需要の増加が、これら年齢層の女性就業者増加の重要な原因である。

大学進学率の増加により、18～23歳層の就業率・就業者は減少している。

1997年に60.1%であった大学進学率（短大を含む）は、2008年に83.8%まで上がり、これに対して23歳以下の女性就業率は大幅に下落した。

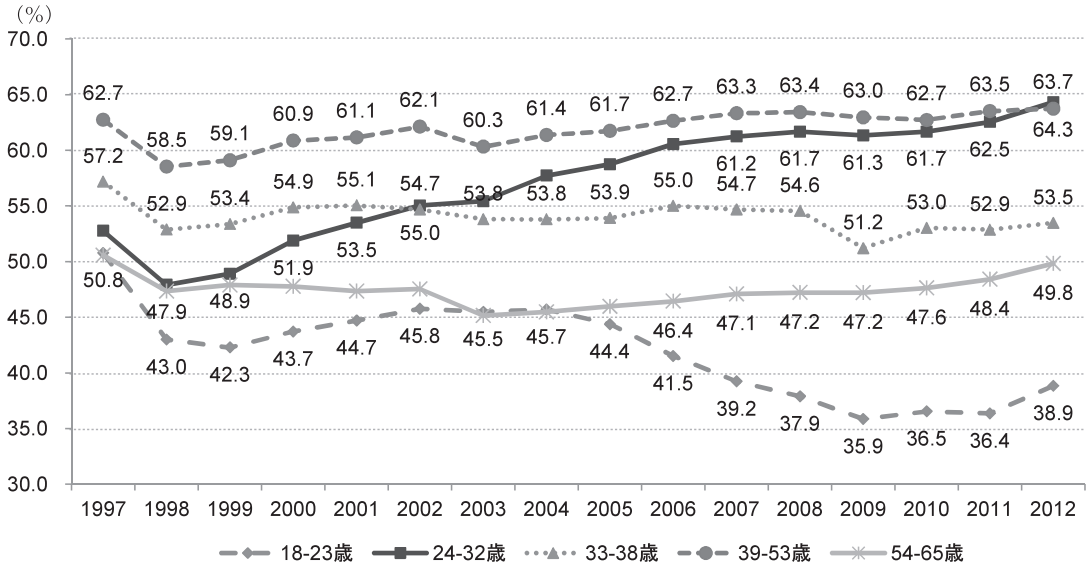
高学歴化とともに高齢化による生産可能人口の減少は、18～23歳の女性の就業者規模だけでなく、女性就業者に占める比率も低下させた。

33～38歳の女性の就業率は、アジア通貨危機以降停滞状態を脱していない。

就業者規模も、33～38歳の女性は絶対数が減少し、全女性就業者に占める比率も下落している。

これらが、出産・育児・家事等により仕事と家庭の両立が最も難しい階層であるという点に照らして、この年齢層の就業率の停滞は、仕事と家庭の両立のための政策的努力が期待したほどの効果を上げているのか、疑問を呈している。

図5　女性の年齢層別就業率の推移



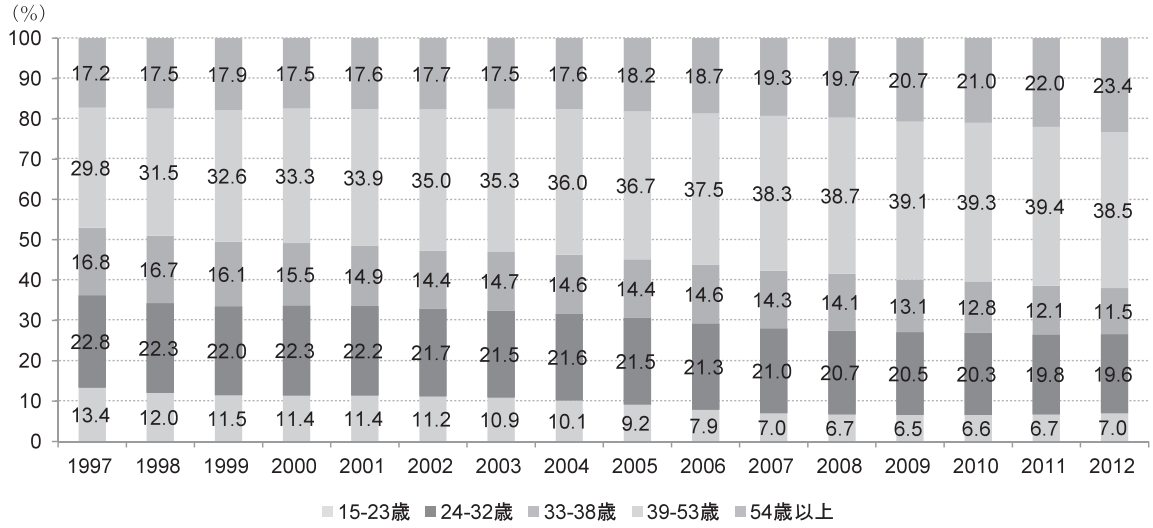
資料出所：統計庁、『経済活動人口調査』、各年度

（３）女性就業者の高齢化

人口の高齢化等により、40歳以上の女性就業者が大幅に増加している。

2012年の女性就業者に占める40歳以上の割合は59.5％（賃金労働者は49.9％）で、女性就業者10人中 6 人が40代以上の中・壮年層となった。

図6　女性就業者の年齢別構成比：全世帯

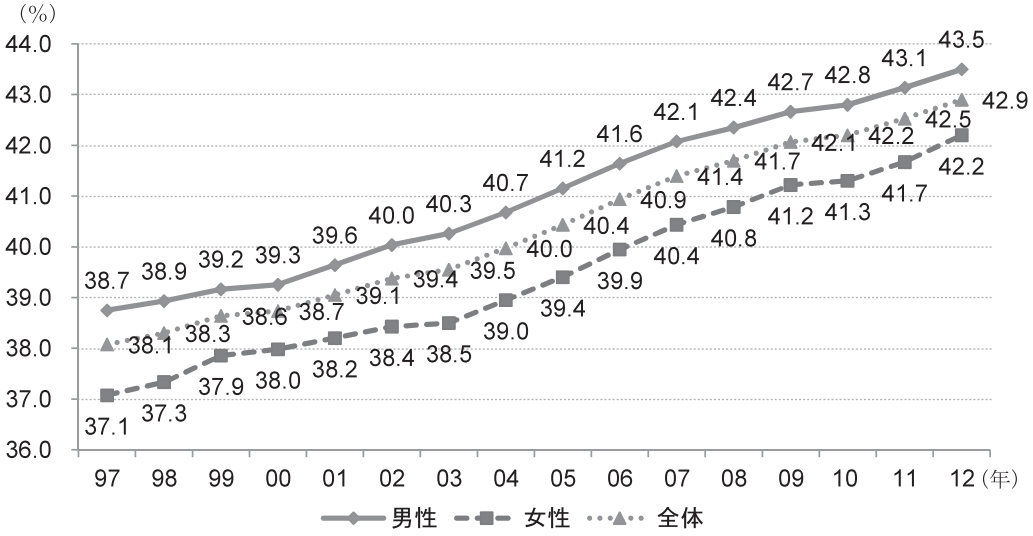


資料出所：統計庁、『経済活動人口調査』、各年度

高齢化により、就業者の平均年齢の上昇が加速した。

1997年に女性就業者の平均年齢は37.1歳であったが、2012年には42.2歳に上昇した。

図7　就業者の平均年齢の変化：農林水産業を除く



資料出所：統計庁、『経済活動人口調査』、各年度

今後も、就業者に占める40歳以上の女性の割合・規模が継続して増えていくであろうが、彼女らが就業できる職場が飽和状態に達するだけでなく、仕事の質が低いという問題がある。

40歳以上の女性が就業できる職場の大半は、零細事業所の非正規雇用で、低賃金と劣悪な労働環境に苦しめられている。

今後経済活動に参加するこれらの女性が増加しても、労働供給の過剰により賃金水準が低下し、所得の不平等が深刻化する危険性が指摘されている。

３．学歴と就業率の変化

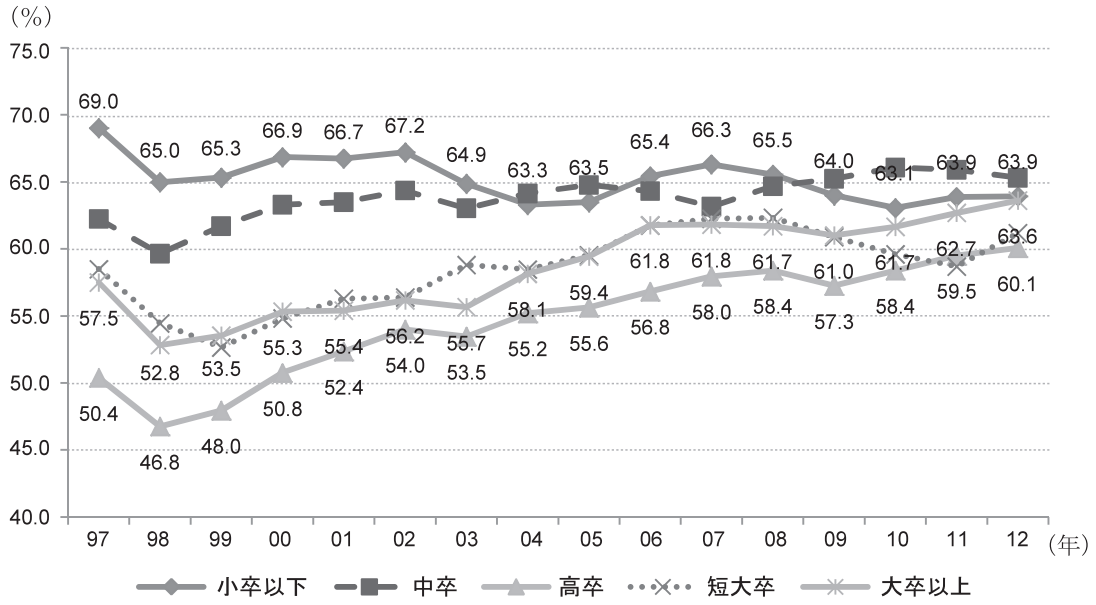
（１）学歴別就業率格差の緩和

学歴別に女性の就業率を見ると、短大卒以上の就業率が最も高く、以下、4 年制大卒以上、高卒、中卒以下の順で続く。

15歳以上の全就業者を対象に分析すると、高学歴者の就業率は高いが、年齢を中心労働階層である25～54歳に限って分析すると、全く異なる結果となる。

この年齢層では、高卒女性の就業率が最も低く、中卒以下の低学歴者の就業率が最も高くなっている。

図8　学歴別女性就業率の変化の推移：25～54歳の就業者、全世帯



資料出所：統計庁、『経済活動人口調査』、各年度

時系列でみると、アジア通貨危機以降、中卒以下の低学歴女性の就業率が停滞した半面、高卒以上の高学歴女性の就業率が着実に上昇し、学歴間の就業率格差は大幅に縮小した。

短大卒と大卒以上の高学歴者の就業率は同じように変動しており、高卒の就業率よりは高いが、中卒以下の低学歴者の就業率よりは低くなっている。

2000年代初めまでは小卒以下より低かった中卒女性の就業率は、2004年以降はほぼ同じ水準となっている。

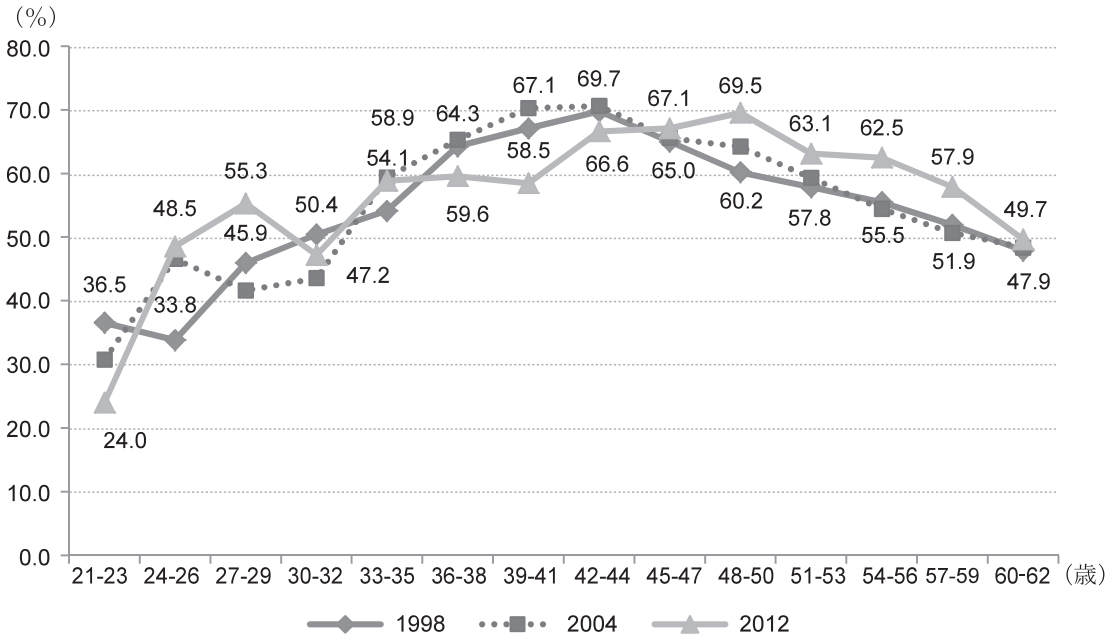
（２）女性就業者の高学歴化と４年制大卒女性のL字型就業率

アジア通貨危機以降、女性労働市場の主な特徴の一つとして、高学歴女性就業者の増加がある。

中卒以下の低学歴女性の場合、年齢により就業率が引き続き上昇し、40歳代に頂点に達して以降、減少する典型的逆U字の形態を示している。

こうした中卒以下の低学歴女性の逆U字型就業率は、1997～2011年の間のすべての期間に共通して見られる。

図9　中卒以下の女性の年齢別就業率：全世帯



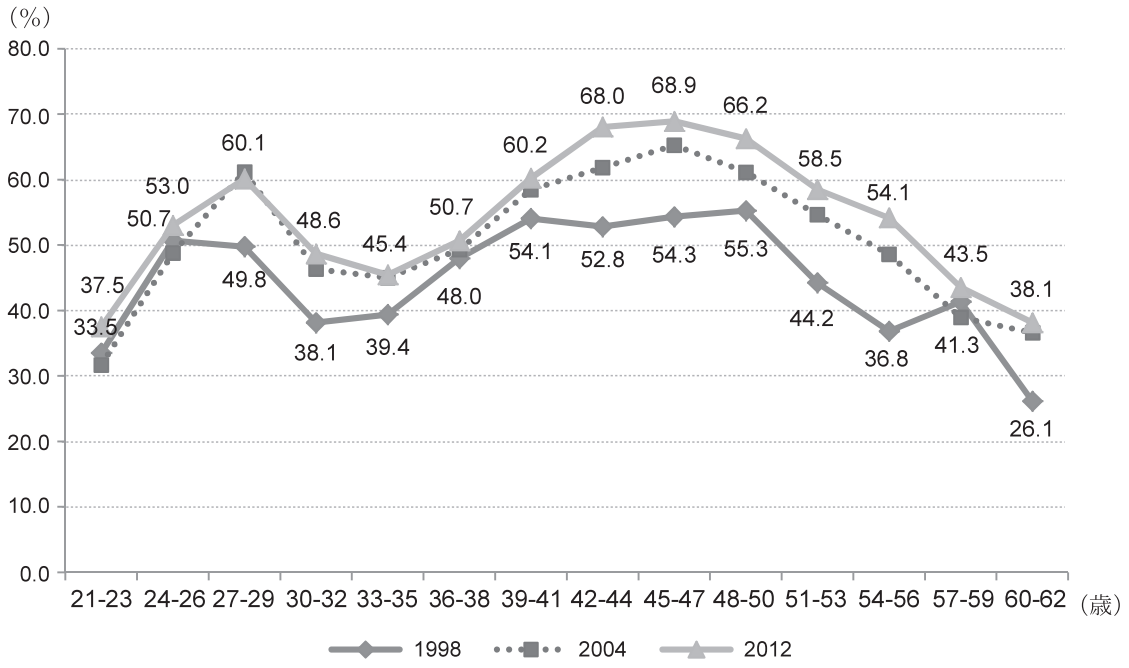
資料出所：統計庁、『経済活動人口調査』、各年度

高卒女性は20代後半と30代初めに底点を記録して以降、就業率が急上昇し、40代初めに最も高くなっている。

20代高卒女性の就業率は、短大卒以上の高学歴女性の就業率より低く、若い高卒女性が労働市場に定着しにくい現実を反映している。

20代女性の低い就業率は、高卒の就業率が低いことに大きく起因している。高卒女性の場合、就業自体が容易ではなく、就業しても零細企業の非正規雇用が多く、低賃金と雇用不安に苦しめられていると考えられる。

図10　高卒女性の年齢別就業率：全世帯



資料出所：統計庁、『経済活動人口調査』、各年度

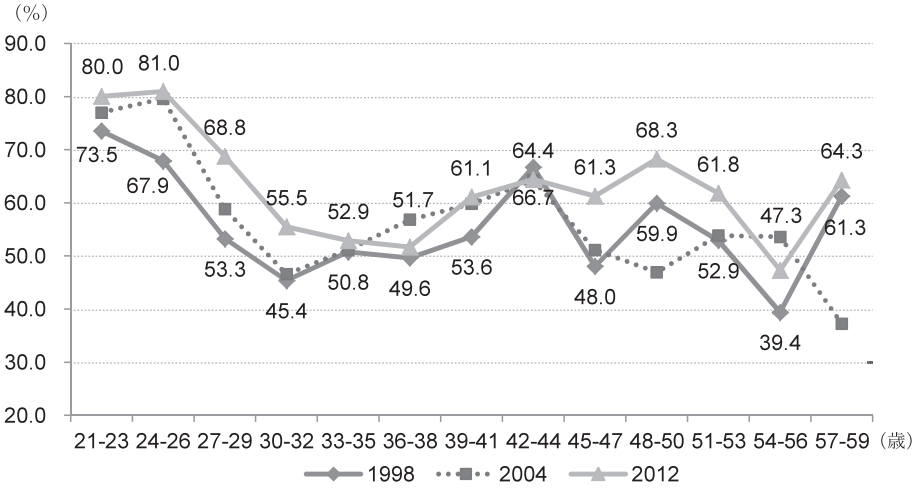
短大卒及び大卒以上の高学歴女性の就業率は、20代中後半に70%に達する高い値を示し、30～34歳に急落する形状を示す。

1998年と2012年を比較すると、20代後半と30代初めにかけて高学歴女性の就業率が大幅に上昇する。

このように高い就業率は、30代半ば以降急落することになるが、これは高学歴女性の仕事のブランク問題が非常に深刻であることを示している。

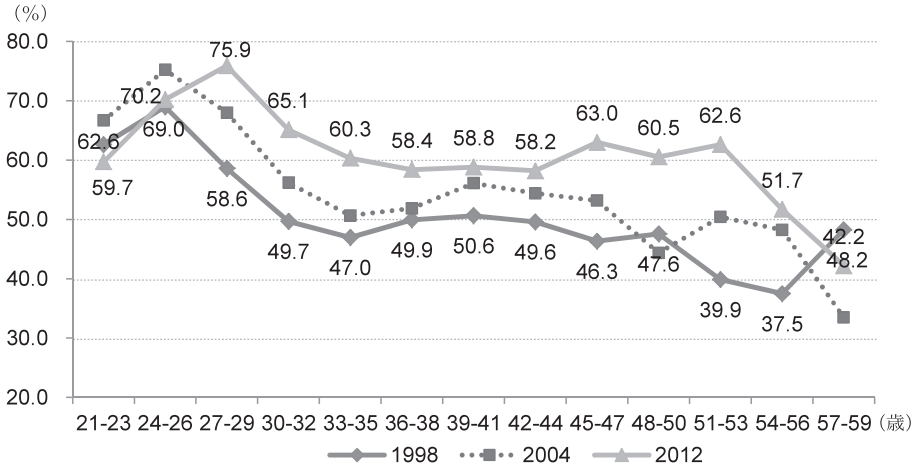
したがって、高卒以下の若い女性は就業自体が、そして短大卒以上の高学歴女性は仕事のブランクが、重要な課題となっていることが伺える。

図11　短大卒女性の年齢別就業率：全世帯



資料出所：統計庁、『経済活動人口調査』、各年度

図12　4年制大卒以上の女性の年齢別就業率：全世帯



資料出所：統計庁、『経済活動人口調査』、各年度

短大卒女性と 4 年制大卒以上の女性を比較すると、短大卒女性の就業率は30代中後半以降再び上昇する典型的なM字型の様相を示すが、4 年制大卒以上の女性の就業率は30代半ば以降横ばいのL字型の様相となっている。

これは、4 年制大学を卒業した高学歴女性の場合、労働市場に再び進出する必要性が低かったり、再就業したくても適合する仕事を見つけにくいという問題を示唆している。

女性のM字型就業率は、主に高卒と短大卒女性に見られる。

1997～2011年の期間、就業者のうち高卒と短大卒女性の比率が半数以上を占めるという点を考えると、M字型就業率の主要原因はこうした点にあるといえる。

高学歴女性の経済活動参加率が30代に急落するのは、3 つの原因があると考えられる。

第 1 は、配偶者も高学歴者であり、配偶者の所得が高いため、労働市場から離脱しようと

する配偶者の所得効果（income effect）が挙げられる。

第 2 は、子どもの養育及び家事負担による労働市場離脱であり、これを防止するためには、保育サービスの拡充や家事と職場の両立のための政策の強化が必要である。

第 3 は、未来の期待所得が低いことが挙げられる。職場における昇進の可能性が低く、人的資本の蓄積による賃金上昇効果が少ないと、女性は労働市場を離脱する可能性が高くなる。

高学歴女性の仕事のブランクを緩和するためには、労働市場における将来の期待所得を増大させる努力、すなわち、高賃金・高技能で雇用の安定した質の高い仕事に女性就業を拡大させる努力が重要であろう。

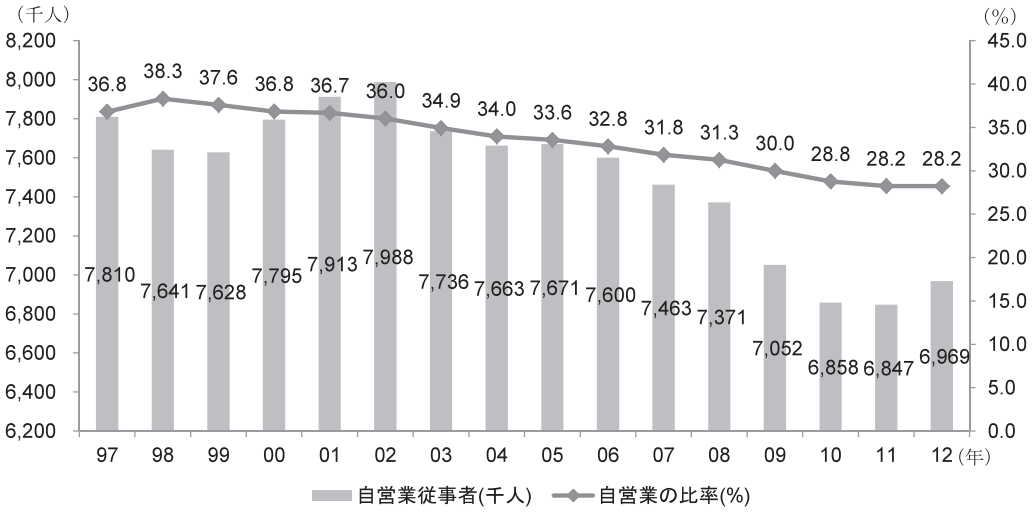
４．就業上の地位

（１）自営業の縮小

景気低迷期に、（零細）自営業を中心に雇用不安が深刻化し、自営業従事者は2011年、前年比11千人（0.2%）減少した。

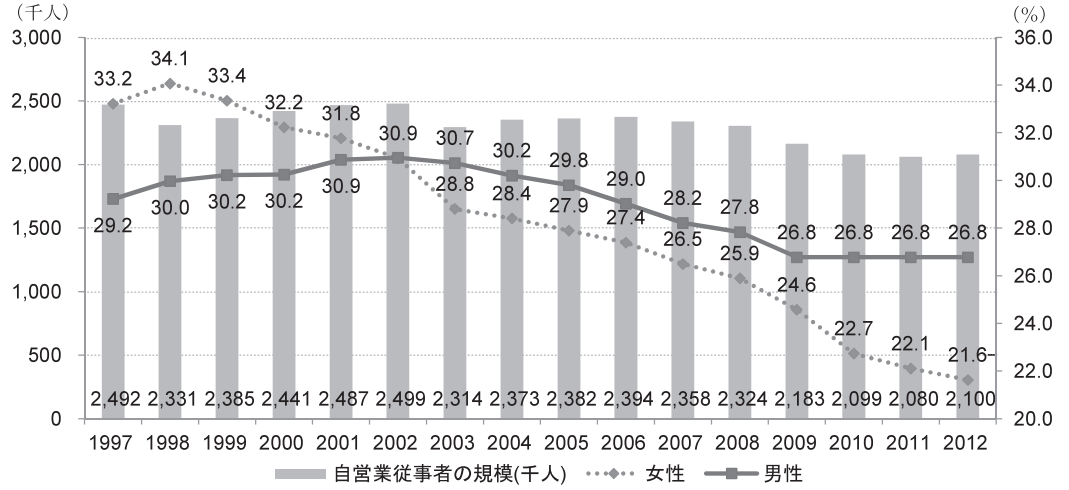
2011年 8 月以降、自営業従事者が増加しているが、これはリーマン・ショック時の自営業の急減による反動と、ベビーブーマーの退職に起因する一時的現象と見られ、自営業の縮小傾向は長期的に持続する見通しである。

図13　自営業従事者の規模と比率：1997～2012年



資料出所：統計庁、『経済活動人口調査』、各年度

図14　男女就業者のうち自営業従事者の比率（%）と女性自営業従事者の規模：農林漁業を除く



資料出所：統計庁、『経済活動人口調査』、各年度

男女別にみると、男性より女性自営業従事者の縮小速度が、はるかに早く進行している。

自営業に従事する女性が男性より急激に減り始めたことにより、就業者に占める自営業従事者の比率は、2002年以降男性より低くなっている。

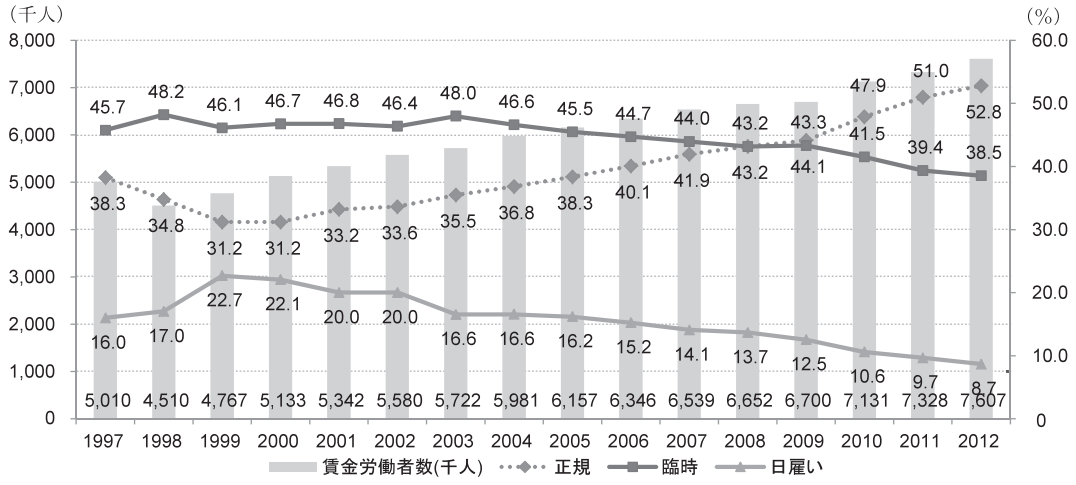
（２）正規雇用の増加

自営業の減少に伴い、賃金労働の中でも正規雇用の増加が目立っている。

賃金労働者の増加とともに、1999年以降、女性賃金労働者のうち正規雇用の比率が一貫して増加する一方、臨時職と日雇いの比率は減少し、女性賃金労働者の地位が向上している。

しかし、こうした正規雇用の比率の増加は、男性に比べて女性の経済的地位向上を意味するものではない。

図15　女性賃金労働者の規模と構成比の推移：農林漁業を除く



資料出所：統計庁、『経済活動人口調査』、各年度

５．正規雇用と非正規雇用

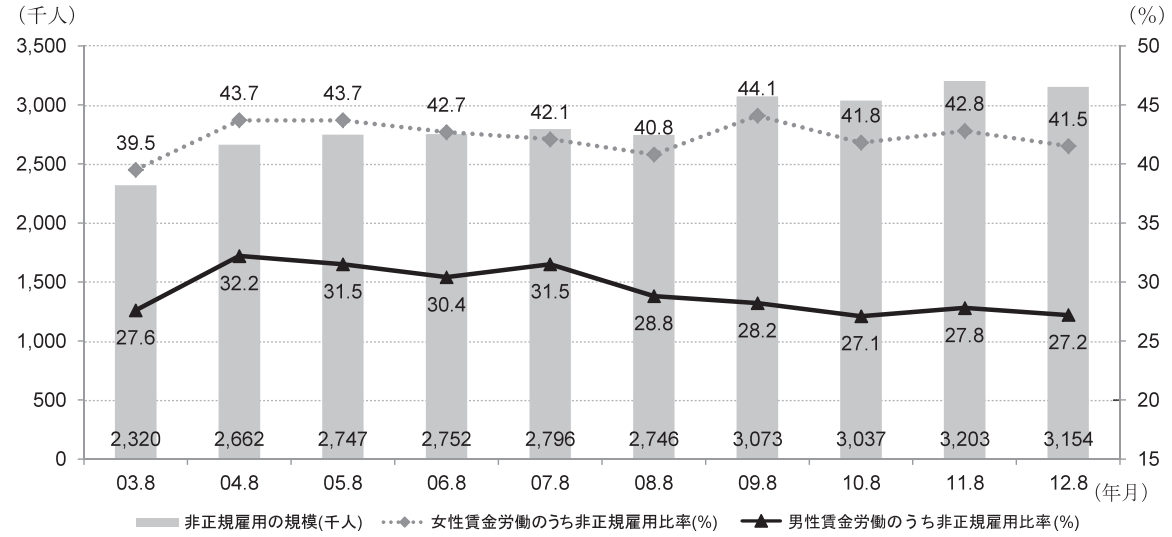
（１）女性に集中した非正規雇用

2012年 8 月の付加調査によると、非正規雇用は全賃金労働者の33.3％で、591万1千人に達する。このうち女性は半数を超える53.4％で、女性賃金労働者のうちの非正規雇用の比率は41.5％であった。

時系列的にみると、図16のように、男性賃金労働者に占める非正規雇用の比率は2004年 8 月以降減ったのに比べ、女性賃金労働者に占める非正規雇用の比率は大きな変化がない。

2009年のリーマン・ショックによって、女性非正規雇用の規模と比率が大幅に増加した。これは女性の脆弱性を再認識させ、女性の仕事を質的に向上させる重要性を示唆している。

図16　男女就業者に占める非正規雇用の比率と女性非正規雇用の規模の推移



資料出所：統計庁、『経済活動人口調査労働形態別付加調査』、各年度

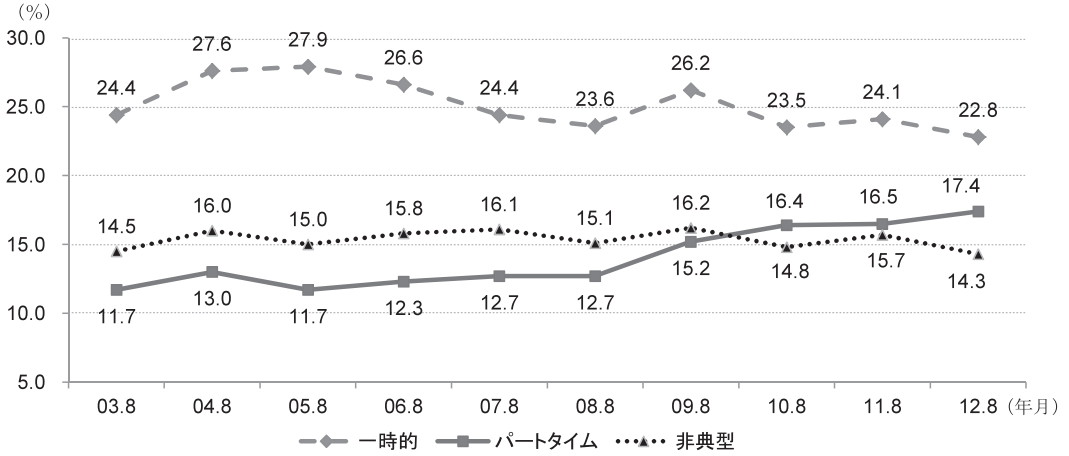
（２）パートタイム労働の増加

女性の場合、非正規雇用のうち最も大きな比率を占めるのが一時的労働（期間制を含む）で、2012年 8 月には女性賃金労働者の22.8％を占めた。以下、パートタイム労働が17.4％、非典型労働が14.3％であった。

時系列で見ると、一時的労働の比率は、2009年 8 月の一時的増加を除き全般的に減る傾向にある。一方、パートタイム労働は持続的に増加している。

また女性の場合、パートタイム労働と一時的労働の代替現象が発生している。

図17　非正規雇用の形態別女性賃金労働者比率の推移



資料出所：統計庁、『経済活動人口調査労働形態別付加調査』、各年度

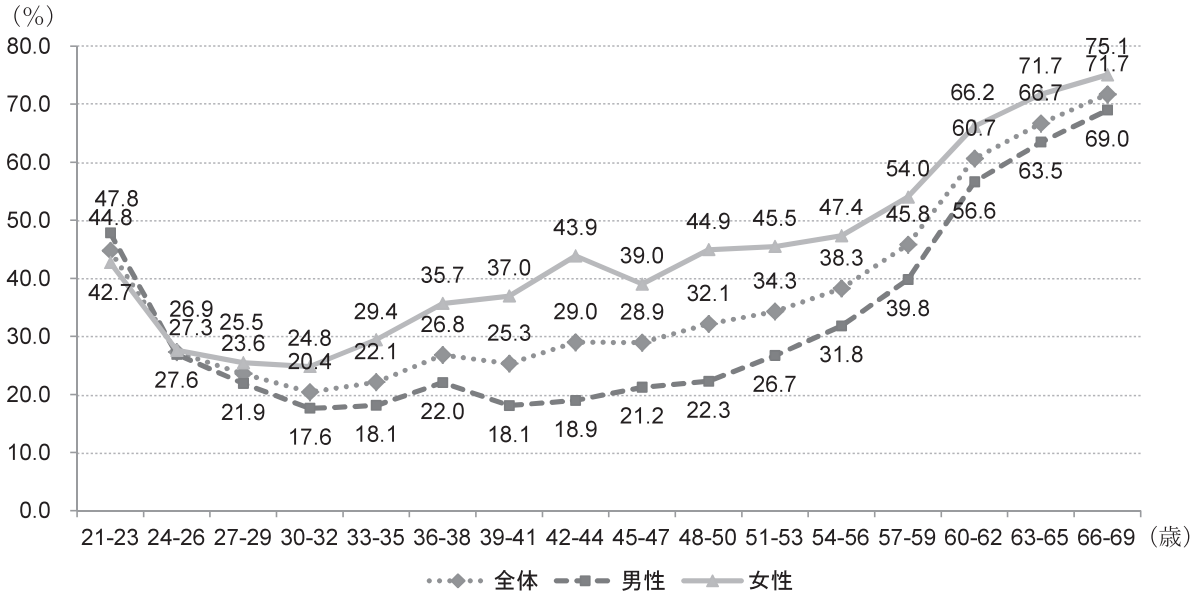
（３）年齢の上昇による女性非正規雇用比率の増加

図18は、性別・年齢別に非正規雇用の比率がどのように変化するかを示している。これをみると、全体的に30～34歳を底点とするU字型形態となっている。

24歳まではアルバイト等の非正規雇用が多いが、25歳から正規雇用が大幅に増加し、30～34歳に至ると賃金労働者 4 人のうち 3 人が正規雇用となる。

中壮年層の場合は、再就職先の雇用形態が非正規雇用である場合が多く、賃金水準が低く、ワーキングプアの危険にさらされている。

図18　性別・年齢別非正規雇用の比率（%）



資料出所：統計庁（2012.8）、『経済活動人口調査労働形態別付加調査』

（４）零細企業に集中した女性非正規雇用

非正規雇用労働者の大部分は、零細企業で働いている。

表 1 にあるように、全女性非正規雇用労働者のうち、300人以上の大企業で働く割合は2012年8月現在で4.1%に過ぎない。

非正規雇用労働者の中でも、一時的労働に比べパートタイム労働や非典型労働の方が、職場の規模が相対的に小規模となっている。

表1　企業規模別女性非正規雇用の分布

（単位：千人、%）

企業規模	非正規雇用全体		一時的労働		パートタイム労働		非典型労働	
	規模	比率	規模	比率	規模	比率	規模	比率
1～4 人	959	30.4	365	21.1	591	44.8	350	32.3
5～9 人	542	17.2	278	16.0	261	19.7	175	16.1
10～29 人	728	23.1	444	25.6	262	19.9	266	24.5
30～99 人	621	19.7	392	22.6	148	11.2	236	21.8
100～299 人	175	5.5	140	8.1	33	2.5	44	4.1
300 人以上	129	4.1	115	6.6	24	1.8	13	1.2
全体	3,154	100.0	1,735	100.0	1,320	100.0	1,084	100.0

資料出所：統計庁（2012.8）、『経済活動人口調査労働形態別付加調査』

（５）高学歴女性も非正規雇用

学歴別・企業規模別に女性労働者の非正規雇用の規模と女性賃金労働者に占める非正規雇用の比率を見ると、4 年制大学卒業以上の高学歴女性であっても、29.8%は非正規雇用となっている。

300人以上の大企業に就職している4 年制大卒以上の女性賃金労働者のうち、18.5%が非正規雇用である。非正規雇用比率は、企業規模が小さくなるにつれて上昇している。

現在の積極的雇用改善措置は、労働者が正規雇用か否かを不問に付している。

このため、これら非正規雇用女性を含む場合、積極的雇用改善措置の成果が過大評価される危険性が指摘されている。

表2　学歴及び企業規模別女性非正規雇用の分布

企業規模	中卒以下		高卒		短大卒		4 年制大卒以上	
	規模	比率	規模	比率	規模	比率	規模	比率
1～4 人	364	41.4	429	32.6	75	19.0	91	16.2
5～9 人	191	21.7	220	16.7	63	16.0	68	12.2
10～29 人	187	21.3	312	23.7	94	23.7	135	24.1
30～99 人	103	11.7	259	19.7	99	24.9	160	28.6
100～299 人	24	2.7	62	4.7	37	9.4	52	9.3
300 人以上	11	1.2	36	2.7	28	7.1	54	9.7
全体	879	100.0	1,319	100.0	397	100.0	560	100.0

資料出所：統計庁（2011. 8）、『経済活動人口調査労働形態別付加調査』

６．職種と業種

（１）職種

ア　職種変化による女性労働者の両極化

製造業の空洞化とともに、知識基盤産業の発展、そして経済構造の高度化は、職業及び産業構造を大きく変化させる。

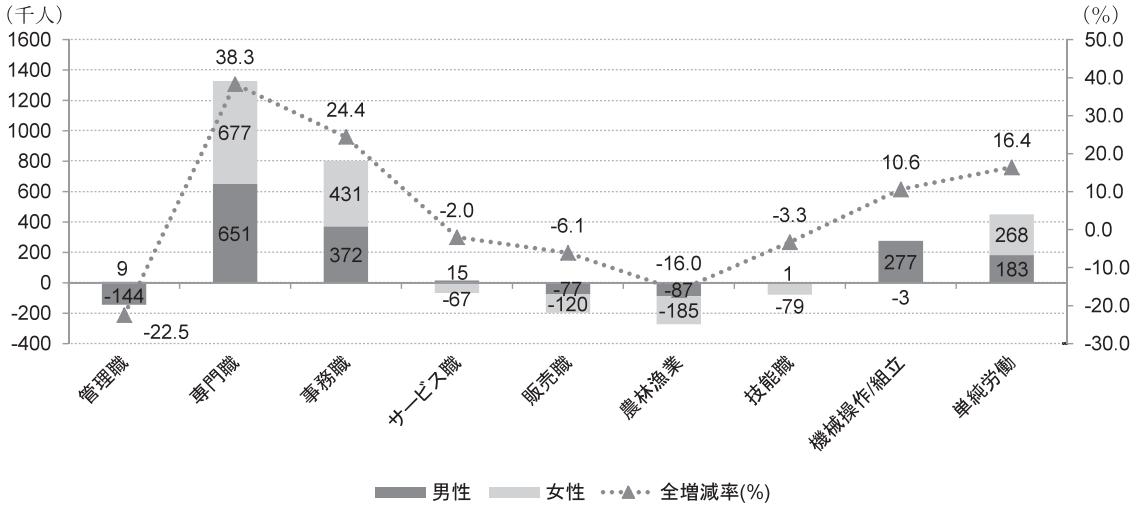
2004～2012年の間、男女ともサービス業、販売業、農林漁業、技能職等の絶対数が減少した半面、専門職と事務職、そして単純労働職等で就業者が大幅に増加した。

2000年代に入り高賃金・高学歴の専門職が増加する半面[1]、他方では単純労働が増加してきた。これは、女性労働者の両極化が深刻化した一つの原因となっている。

4 年制大卒以上の若者が就職した職種を見ると、表 6 のとおり「専門家及び関連者」と「事務従事者」が大部分で、若年女性の93.0%がこれらの職種に従事している。

中分類によると、経営及び会計（30.4%）、教育（21.6%）、保健・社会福祉及び宗教（10.9%）等に集中している。

図19　2004～2012年の性別、職業別就業者の増減



資料出所：統計庁、『経済活動人口調査』、各年度

[1] 就業者のうち専門・技術・行政管理職の比率は 2004～2012 年の間に男女とも大幅に増加した。高賃金職種と見なされる専門・技術・管理職に従事する女性の比率が大幅に増加したにもかかわらず、男女の性別賃金格差が改善されていないのは、低賃金・低技能職に従事する女性も同時に増えたという点を反映している。女性就業者の半数以上は 39 歳以上で、ほとんどが単純労働や低熟練・低賃金の単純業務に従事している。

表3　4年制大卒以上若年賃金労働者の性別、企業規模別規模及び職業分布：2011年

		女性			男性			男女全体
		100～299人	300人以上	すべての賃金労働	100～299人	300人以上	すべての賃金労働	
賃金労働者規模（千人）		78	110	637	70	99	465	1,102
職業	管理者	0,0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.3	0.2
	専門家及び関連者	42,9	45.3	50.1	45.1	54.6	46.5	48.6
	科学	1.7	3.7	1.8	6.7	2.1	2.0	1.9
	情報通信	6.9	5.8	2.4	11.6	15.6	10.2	5.7
	工学	3.5	4.0	3.3	17.1	25.9	13.9	7.7
	保健社会福祉/宗教	6.8	9.8	10.9	0.3	2.4	3.2	7.7
	教育	8.6	9.4	21.6	1.9	2.9	6.1	15.1
	法律及び行政	0.0	2.3	0.4	0.0	0.0	0.0	0.3
	経営金融	11.5	6.0	3.4	5.6	4.0	6.4	4.7
	文化芸術スポーツ	3.9	4.3	6.4	2.0	1.7	4.8	5.7
	事務従事者	51.5	47.8	42.9	42.1	27.1	32.8	38.7
	経営及び会計	40.2	37.6	30.4	37.4	31.4	26.2	28.6
	金融及び保険	1.2	3.4	6.5	4.1	4.0	4.6	5.7
	法律及び監査	0.0	1.0	0.6	0.0	0.7	0.9	0.8
	相談統計案内/その他	10.2	5.9	5.4	0.6	1.1	1.1	3.6
	サービス従事者	2.4	5.8	3.5	2.5	2.5	5.2	4.2
	販売従事者	1.4	0.3	2.6	0.6	1.1	5.8	4.0
	農林漁業従事者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0
	技能職及び関連者	0.2	0.4	0.2	3.9	3.1	4.1	1.8
	装置/機械操作/組立	0.7	0.3	0.3	4.8	1.3	2.6	1.2
	単純労働従事者	0.9	0.0	0.4	1.1	0.2	2.7	1.3

資料出所：統計庁（2011）、『経済活動人口調査』

（２）女性の低い管理職の比率

表4　女性労働者及び管理職の比率（%）：賃金労働者、2011年

	企業規模						全体
	1～4 人	5～9 人	10～29 人	30～99 人	100～299 人	300 人以上	
女性労働者の比率	55.6	44.7	42.9	43.7	31.9	27.7	43.0
女性管理職の比率	22.1	14.1	10.5	10.0	3.4	4.4	9.8
女性のうち管理職の比率	0.1	0.49	0.75	0.61	0.25	0.24	0.44
男性のうち管理職の比率	0.46	2.35	4.79	4.25	3.24	2.00	3.03

注：女性労働者及び管理職の比率は全労働者及び管理職で女性が占有する比率
資料出所：統計庁（2011）、『経済活動人口調査』

女性は職級が低く、2011年の場合、全管理職に占める女性比率[2]は9.5%に過ぎない（表４）。

企業規模が大きいほど管理職に占める女性比率が低く、５～９人の企業では全管理職の15.0%であったが、100人以上の企業では3.7%に低下する。

女性賃金労働者に占める管理職の比率も、全体の0.44%にとどまっている。

（３）業種（産業）

ア　保健福祉業種に集中する女性の雇用創出

産業の面でも、2004～2012年の間に2,124千の純雇用増加があったが、業種をみると保健福祉、事業施設管理及び事業支援サービス、専門・科学・技術サービス、運輸業等が多い。

細かく見ると、農林水産業（-296千）、鉱工業（-72千）、建設（-45千）、卸小売（-113千）、飲食宿泊（-151千）等で雇用が減った半面、保健福祉、事業支援サービス、専門・科学・技術分野等を中心に増加している。

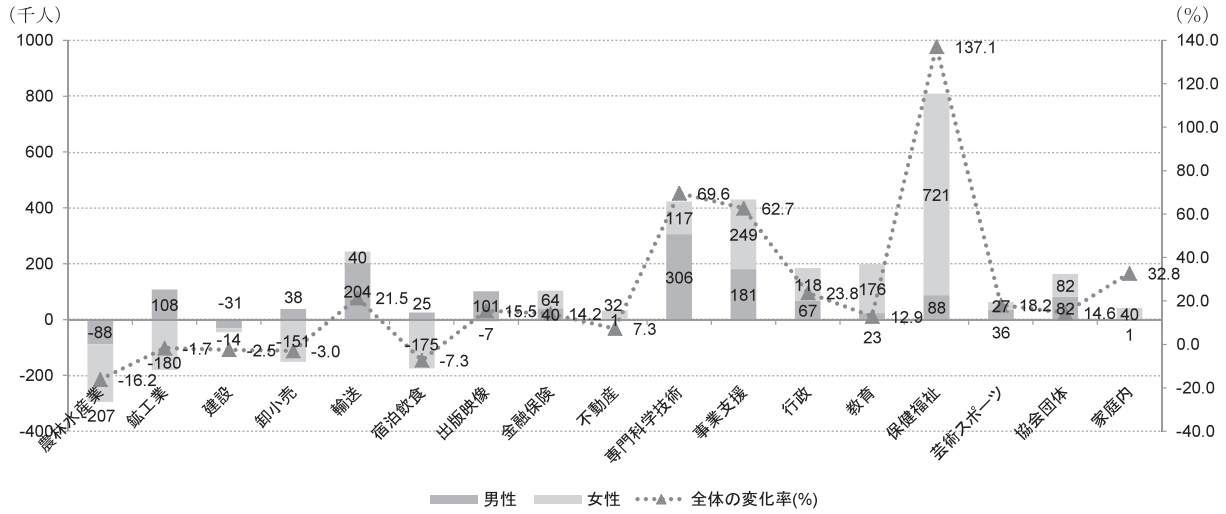
特に保健及び社会福祉サービス業における雇用増加が809千で、雇用純増全体の38.1%を占めている。

性別で見ると、男性の雇用純増は1,194千で、女性は930千であった。

女性の雇用純増の内訳をみると、77.5%（721千）が保健及び社会福祉分野で、女性雇用における保健及び社会福祉の重要性が示唆される。

[2] ここで管理職は標準職業分類上、中分類が 11～15 の賃金労働者と定義する。

図20　2004～2012年の性別・産業別就業者の増減規模



資料出所：統計庁、『経済活動人口調査』、各年度

イ　平均水準の保健福祉分野の女性雇用

次に、保健及び社会福祉産業が女性雇用に及ぼした影響の重要性について分析し、これら分野に就業している女性賃金労働者の特性を整理する。

表5　保健及び社会福祉分野の女性賃金労働者の特徴

区　分		保健及び 社会福祉産業	その他の産業 （農林水産業を除く）
賃金水準			
月平均賃金（万ウォン）		141.9	145.0
時間当たり賃金（ウォン）		8,236	8,472
週当たり労働時間		40.39	40.49
学歴	小卒以下	5.8	10.0
	中卒	5.1	10.2
	高卒	33.1	41.2
	短大卒	33.7	13.4
	4 年制大卒以上	22.3	25.2
年齢	10 代	0.6	1.8
	20 代	32.1	23.5
	30 代	23.9	23.5
	40 代	23.9	26.8
	50 代	14.4	17.5
	60 代以上	5.1	6.9
	平均年齢（歳）	38.1	40.2
就業上の地位	常用	69.9	47.9
	臨時	28.3	41.1
	日雇い	1.8	11.0
非正規の比率	一時的	30.8	23.1
	パートタイム	15.7	16.6
	非典型	3.2	16.9
	全非正規雇用	39.2	42.8
職種 （中分類）	保健・社会福祉及び宗教関連職	61.0	1.6
	経営及び会計関連職	5.3	19.4
	相談統計案内及びその他の事務職	3.4	3.5
	理容・美容・葬祭及び医療補助サービス	16.1	2.3
	料理及び飲食サービス	4.8	9.7
	家事飲食及び販売関連単純労働	3.2	7.1
	その他	6.2	56.4

資料出所：統計庁（2011）、『経済活動人口調査』; 統計庁（2011. 8）、『経済活動人口調査労働形態別付加調査』

まず、賃金については、2011年 8 月時点で、保健及び福祉分野の賃金水準は月平均141.9万ウォン、1 時間当たり賃金8,236ウォンと、他の産業の女性賃金労働者に比べて月平均賃金と時間当たり賃金が若干低い。週当たり労働時間も、他の産業に比べて多少少ない。

次に、学歴をみると、短大卒の比率がこれら業種の女性賃金労働者の33.7%で、その他の産業の13.4%に比べて相当高い。

年齢については、他の産業に比べて20代の比率が高く、平均年齢は38.1歳で、その他の産業の平均年齢40.2歳より2.1歳も若い。

就業上の地位と非正規雇用の比率は、正規雇用が69.9%で大部分を占め、非正規雇用比率もまた、その他の産業に比べて多少低い。ただし、構成において一時的労働の比率が高く、非典型労働の比率が低いという特徴がある。

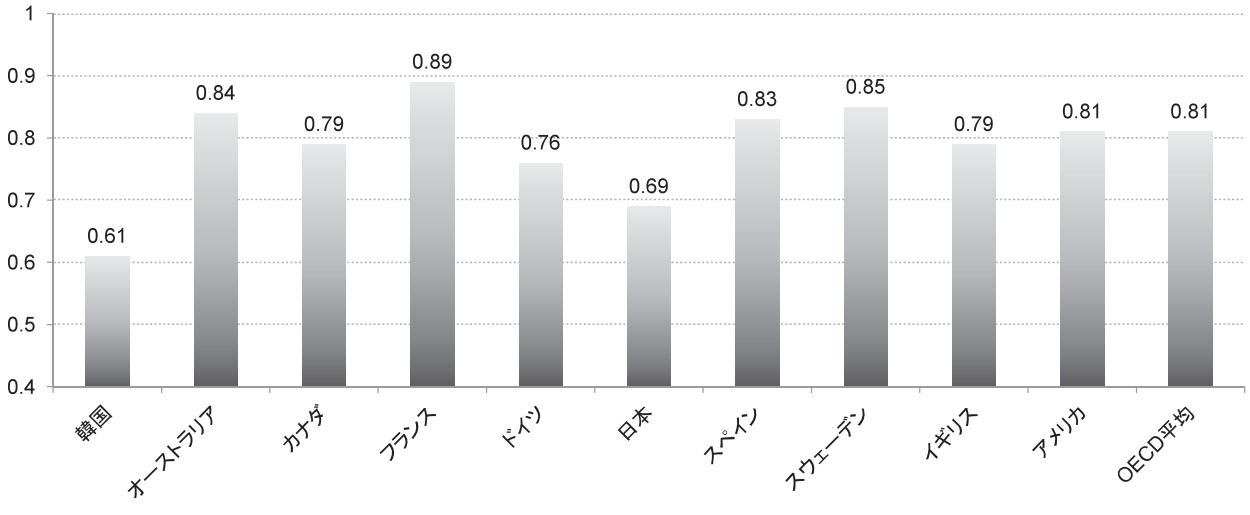
職種をみると、保健・社会福祉及び宗教関連職専門家及び関連従事者が61.0%と最も多く、理容・美容・葬祭及び医療補助サービス職が16.1%でこれに続き、この 2 職種で 4 分の 3 以上を占める。

第２節　女性の賃金

１．男女別賃金格差の停滞

韓国は他の先進国に比べて男女の男女別賃金格差が相当大きい。図21を見ると、2005年の韓国の賃金格差（=女性賃金/男性賃金）は0.61で、比較対象国に比べて非常に低い。

図21　OECD主要国の男女別賃金格差：2005年



注：賃金の男女別格差は賃金の中間値を基準として計算
資料出所：OECD,*"OECD Employment Outlook"*, 2007

その後、女性の就業に対する社会的認識が改善され、多様な分野にわたって女性の経済的進出が活発になるにつれ、男女間の賃金格差も縮小されるものと期待された。

しかし、アジア通貨危機以降、女性の経済活動の増加にもかかわらず、賃金格差は図25のとおり停滞状態にある。

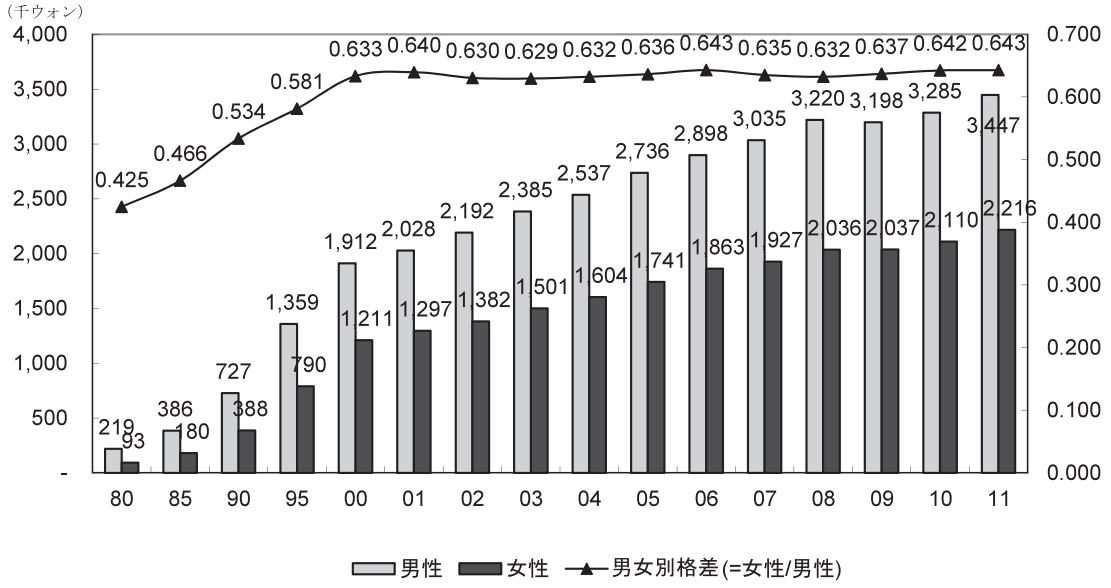
1980年以降1998年までに賃金格差は継続して縮小してきたが、それ以降は0.623～0.643の範囲を脱せずにいる。

1998～2008年の韓国労働パネル調査を用いて、女性の経済的進出にもかかわらず男女別賃金格差が停滞した原因を分析した結果（クム・ジェホ、ユン・ジャヨン、2011）、賃金格差全体の9.9%は年齢、配偶者の有無、世帯所得等の人口及び世帯要因で説明され、14.7%は教育期間の差、14.4%は勤続期間の格差で説明される。

また、男女間正規雇用比率の差が賃金格差の4.1%を説明しており、企業規模が4.0%、産業が5.5%を説明している。

したがって、教育期間と勤続期間が男女別賃金格差を説明するのに最も重要な要因ということができる。

図22　男女別月平均賃金（千ウォン）と男女別格差（＝女性/男性）の推移



注：非農業全産業10人以上企業ベース
資料出所：雇用労働部、『毎月労働統計調査報告書』2007年以前各年度
雇用労働部、『雇用形態別労働実態調査』各年度

さらに、生産性を決定する各要因が男女別賃金格差に及ぼす影響を時系列で見ると、まず、教育期間の男女別格差が賃金格差に及ぼす否定的効果が次第に減少しており、これは就業女性の教育水準が次第に高くなっていることを反映している。

第 2 に、正規雇用に対する賃金プレミアムが持続的に高まっている。

第 3 に、男女別賃金格差に対する産業の説明力が急激に上昇している。

これは、アジア通貨危機以降の産業構造改革が女性に不利に作用して、賃金格差を拡大さ

せる方向に作用したことを示唆している。

こうした分析の結果、政策的示唆として、まず男女別賃金格差に教育と勤続期間の影響力が最も大きいため、格差を緩和するためには女性の勤続期間を伸ばすための努力が重要であることが挙げられる。

女性に対する企業の人的資源管理の改善が必要であり、特に女性が職場で能力を発揮することのできる企業文化構築のため、積極的な雇用改善措置の拡大・強化が必要であろう。

また、正規雇用に対する賃金プレミアムの上昇が、男女別賃金格差を停滞させた原因の一つであり、非正規雇用に対する賃金差別を改善する「同一価値労働同一賃金」の実現が重要である。

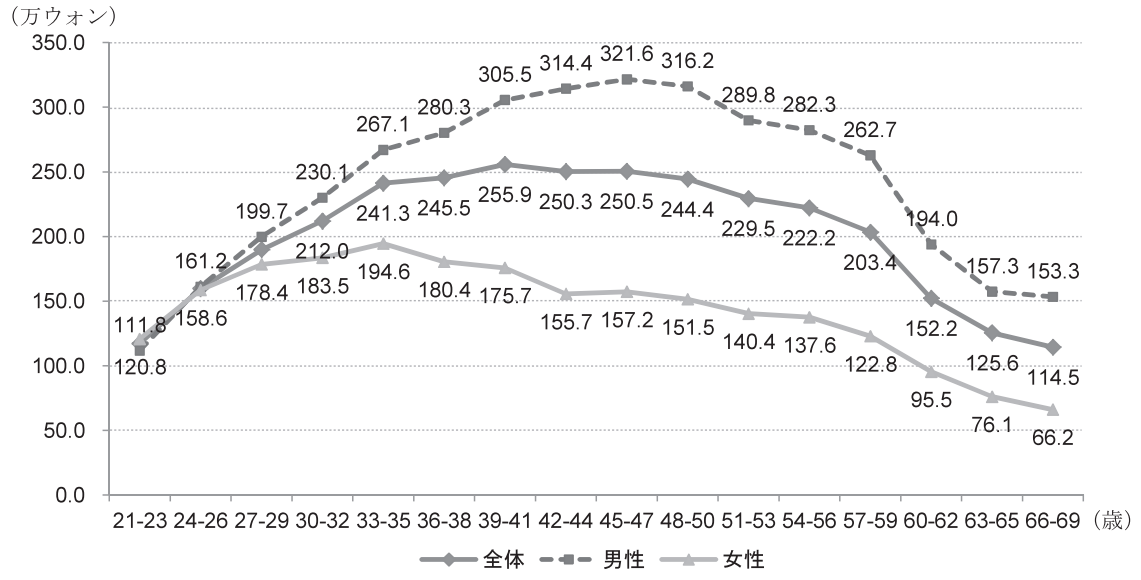
２．年齢と賃金の変化

男女間賃金格差は「経済活動人口調査」でも確認することができ、2012年 8 月の労働形態別付加調査で、男性は月平均賃金が255.9万ウォンであるのに比べて、女性は149.7万ウォンで男性の58.5%に過ぎない。

図23のように、男性は年をとるほど賃金も増えて45～47歳を頂点に賃金が下落するが、女性は30～32歳で最も高く、以降年齢に伴い賃金が減少している。

このため、20代までは男女間賃金格差は大きくないが、30歳以降格差が拡大し始め、40代の場合、女性の賃金は男性の半分程度に止まる。

図23　賃金労働者の年齢帯別月平均賃金：2012年8月



資料出所：統計庁（2012.8）、『経済活動人口調査労働形態別付加調査』、原資料

３．４年制大卒以上高学歴者の男女別賃金格差と要因分解

高卒の半分程度が 4 年制大学に進学している状況で、女性の経済的地位は、4 年制大卒以上の高学歴女性が労働市場にどれほど適応しているのかにかかっている。

4 年制大卒以上の女性賃金労働者の賃金水準を男性と比較すると、表 6 のとおり、高学歴女性とはいえ月平均賃金は男性の0.631程度に過ぎない。

1 時間当たり賃金を基準とする場合は、賃金の男女間比率が0.669と高くなるが、女性賃金労働者全体を対象にした月平均賃金の比率が0.579という点を勘案すると、十分な水準ではない。

表6　4年制大卒以上の性別・年齢層別賃金水準

（単位：万ウォン、ウォン）

年齢層	月平均賃金				1 時間当たり賃金			
	女性（A）	男性（B）	全体	男女比（A/B）	女性（A）	男性（B）	全体	男女比（A/B）
20～29 歳	174.7	210.0	190.0	0.832	10,029	11,552	10,687	0.868
30～39 歳	220.1	297.3	271.7	0.740	13,070	16,497	15,363	0.792
40～49 歳	239.4	390.6	354.0	0.613	14,177	21,634	19,828	0.655
50～59 歳	261.2	409.8	382.5	0.637	15,923	22,663	21,423	0.703
60 歳以上	193.8	391.4	366.1	0.495	13,872	25,096	23,656	0.553
全体	210.9	334.1	293.2	0.631	12,445	18,611	16,564	0.669

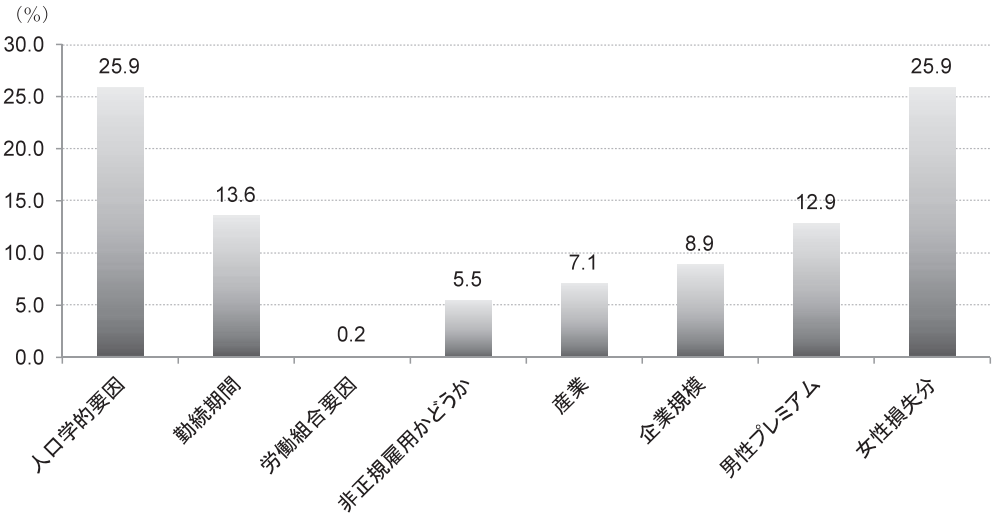
資料出所：統計庁（2011.8）、『経済活動人口調査労働形態別付加調査』

4 年制大卒以上の高学歴女性の男女間賃金比が0.631に過ぎない原因を分析するため、2011 年 8 月の経済活動人口調査労働形態別付加調査の原資料を用いてOaxaca and Ransom（1994）の要因分解を試みる。

図24のとおり、賃金推定モデルとして説明可能な 1 時間当たりの賃金格差は、全賃金格差の61.2％であり、説明されない、すなわち性差別的要因と見なすことのできる賃金格差は38.8％であった。

性差別的要因と見なすことのできる賃金格差は、男性が自身の能力以上に受けとる賃金プレミアム（12.9％）と、女性であるために損害をこうむる賃金損失分（25.9％）の 2 つで構成される。

図24　4年制大卒以上の賃金労働者の性別賃金格差の要因：1時間当たり賃金ベース



男女間の特性差による、すなわちモデルで説明可能な賃金格差（61.2%）は、年齢、婚姻状態、居住地域等人口学的要因が25.9%で最も説明力が大きく、その次に勤続期間（13.6%）、企業規模（8.9%）、産業（7.1%）、非正規雇用かどうか（5.5%）等が続く。

しかし、モデルで説明されなかった賃金格差38.2%のすべてを性差別と見なすのは限界がある。反対に、勤続期間や非正規雇用かどうか、企業規模における男女間格差が性差別の結果である可能性もある。

Oaxaca and Ransom（1994）の方法論の限界はあるが、賃金格差の分析結果は、たとえ4年制大卒以上の高学歴女性であっても、賃金において相当な差別を受けている可能性を強く示唆[3]しているといえよう。

[参考文献]

雇用労働部、『雇用形態別労働実態調査』、各年度
雇用労働部、『毎月労働統計調査』、各年度
クム・ジェホ、ユン・ジャヨン（2011）、『アジア通貨危機以降の女性労働市場の変化と政策課題』、韓国労働研究院
クム・ジェホ（2012a）、「若者の就職難の悪化（Ⅰ）：被害者は誰か？」、『月刊労働レビュー』、第85号
クム・ジェホ（2012b）、「若者の就職難の悪化（Ⅱ）：仕事の質は改善されたか？」、『月刊労働レビュー』、第89号
統計庁、『家計調査』、各年度
統計庁、『経済活動人口調査』、各年度
統計庁、『経済活動人口調査労働形態別付加調査』、毎年3月、8月
統計庁、『経済活動人口調査若年層付加調査』、毎年5月
統計庁、KOSIS.

Oaxaca, Ronald L. and Michael R. Ransom (1994), “On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials”, Journal of Econometrics 61(1), pp.5～21.
OECD, OECD Employment Outlook, 各年度

[3] 性別を含む賃金関数を推定した結果、男性と女性が同じ特性を持っていても、性別差によって女性の時間当たり賃金は男性の82.3%に過ぎない。

第２セッション

中国の女性労働参加率の変化と就業に及ぼす影響

人力資源・社会保障部　労働科学研究所
助理研究員
曹　佳

女性の労働参加率とは、女性の生産年齢人口に占める経済活動人口の割合を指しており、女性の労働市場参加の程度を反映し、女性労働力の就業状態を研究するうえで重要な指標となっている。国によって経済や文化が異なり、女性の労働参加率も異なる。我が国では経済体制が移り変わる中で、女性の労働参加率も変化してきた。そこには、女性労働市場における供給の特徴も反映されている。労働参加率は就業と経済活動を反映する重要な指標であり、中国の就業構造の変化の傾向を見通す際の重要な視点となる。また、女性の労働参加率を男性と比べて研究することは、労働力供給や全体的な就業市場の面で、一層意義深い。

１．中国における女性の労働参加率の状況と特徴

（１）女性の労働参加率のレベルは高いが、男性に比べて低い

第 6 回国勢調査の抽出調査データによると、中国では2010年の16歳以上の労働参加率は70.96%で、比較的高い。女性の労働参加率も高いレベルにあったが、全体的に男性に比べて低い。2010年の女性労働参加率は63.73%であったが、同年のアメリカやEUなどの先進国の女性労働参加率は、いずれも60%を下回っていた。中国と同じく中所得国のタイ、南アフリカ、マレーシア、メキシコ、ブラジル、トルコ、ロシア連邦などの国も、ほとんどが60%に満たなかった。これは、中国女性の労働参加率が比較的高いことを示している。

男性の労働参加率と比べた場合、中国女性の労働参加率は全体的に低く、しかも両者の差は徐々に拡大する傾向にある。1990年の中国女性の労働参加率は75.0%で、男性の労働参加率より12.35ポイント低かった。しかし、2010年には14.43ポイント低くなり、その差は徐々に拡大する傾向にある。

表1　中国の労働参加率

（単位：%）

	1990 年	1995 年	2000 年	2005 年	2010 年
労働参加率	81.52	81.02	77.99	72.58	70.96
男性の労働参加率	87.35	85.06	84.32	79.83	78.16
女性の労働参加率	75.00	72.28	71.52	65.31	63.73

資料出所：過去の国勢調査データと『人口統計年鑑』

（２）中国の女性の労働参加率は下降傾向を示し、働き盛りの生産年齢において特に顕著

下表からわかるように、我が国では女性人口の労働参加率は全体的なレベルで下降傾向を示している。「第 4 回国勢調査」（1990年）の75.00％から「第 5 回国勢調査」（2000年）は71.52％に、更に「第 6 回国勢調査」（2010年）では63.73％まで低下した。「第 5 回国勢調査」（2000年）から7.79ポイント低下し、「第 4 回国勢調査」（1990年）に比べると11.27ポイント低下した。

中国の「第 6 回国勢調査」の女性労働参加率を年齢別に見ると、女性労働参加率が最も高い年齢層は40～44歳で84.82％だった。次に高い年齢層は35～39歳で84.40％だった。労働参加率が最も低い年齢層は16～19歳で32.04％だった。これは、労働力の成長の法則に合致している。女性の労働参加率を調査年別に見ると、年齢層が16～19歳の下降幅が最も大きく、その次は20～24歳であった。これは主に、中国の教育事業の成長、女性の中等・高等教育入学率の増加、技術進歩による高資質構造労働力の需要、高学歴者の高い給与収入などにより、女性の就業年齢が上がり、若い女性の労働参加率が下がったことによる。

また、特に注意すべき点は、25～49歳の働き盛りの生産年齢層の女性労働参加率の変化である。1990年の第 4 回国勢調査では、中国の25～49歳の女性労働参加率は88.65％であったが、日本の女性の1990年の同年齢層の労働参加率は約60％であり、韓国の女性は50％以下であった。また、「第 6 回国勢調査」では、我が国の25～39歳の女性労働参加率は他の国や地域より依然として高かったが、その範囲内の各年齢層では、いずれも約 3 ％下がった。

表2　「第4回国勢調査」、「第5回国勢調査」、「第6回国勢調査」における女性の労働参加率の比較表

（単位：％）

年齢層	第 6 回国勢調査	第 5 回国勢調査	第 4 回国勢調査
全体	63.73	71.52	75.00
16-19	32.04	58.42	61.58
20-24	69.34	85.39	89.60
25-29	82.09	86.66	90.80
30-34	83.19	87.97	91.00
35-39	84.4	88.38	91.10
40-44	84.82	86.25	88.30
45-49	80.05	79.97	81.10
50-54	62.41	67.15	62.00
55-59	53.8	54.57	45.10
60-64	40.58	38.94	27.30

資料出所：国勢調査データ

（３）女性の労働参加率は学歴が中卒の生産年齢人口が最も高い

学歴別に見ると、「第 6 回国勢調査」の時点で、女性の労働参加率は中卒が最も高く74.02%であった。その次に高かったのは、高等専門学校で64.93%であった。「第 5 回国勢調査」と比較すると、「第 5 回国勢調査」でも中卒者の女性労働参加率が最も高く、小卒者の労働参加率はその次に高かった。これは、中国では低学歴の労働者が労働市場に参加する割合が比較的高いことを示している。また、我が国に労働集約型の企業が多いこととも関連し、労働市場に参加するための敷居が比較的低いことを示している。

性別に見ると、男女の労働参加率は、学歴別労働参加率と同じ状態を示し、中卒者の参加率が最も高いが、その他の学歴では性別で異なる傾向を呈した。具体的には、男性の中卒者の労働参加率は87.94%であり、小卒者の74.77%がこれに続き、その次は高等専門学校卒で71.94%であった。大卒者の労働参加率も比較的低く64.20%であった。これは、中国では女性の人的資本遊休率が男性より高いことを示しており、女性は育児負担や家事労働などをより多く負うなど、伝統的要素の制約をある程度受けているため、特に高等専門学校以上の教育を受けた者にとっては、労働市場に参加する敷居が男性よりやや高くなっている。

表3　「第6回国勢調査」と「第5回国勢調査」における労働者の学歴別の労働参加率

（単位：%）

学歴	第 6 回国勢調査の労働参加率			第 5 回国勢調査の労働参加率		
	全体人口	男性	女性	全体人口	男性	女性
合　計	70.96	78.16	63.73	77.99	84.32	71.52
未就学者	37.18	44.72	34.5	47.73	59.39	43.6
小学校	69.14	74.77	64.58	81.26	85.07	77.85
中学校	81.48	87.94	74.02	86.28	91.12	79.93
高校	62.82	69.9	53.95	74.45	78.87	67.86
専門学校	68.67	71.94	64.93	80.00	81.48	77.84
大学	61.86	64.2	59	62.39	64.18	59.04
大学院	65.93	70.2	60.36	69.13	72.38	61.57

資料出所：第 5 回および第 6 回国勢調査

（４）中国女性の労働参加率は全体的に都市が農村より低い

「第 6 回国勢調査」のデータに基づく女性労働参加率を都市と農村に分けて見ると、農村人口は労働参加率と年齢層別の女性の労働参加率が、いずれも都市人口より高いことがわかる。農村女性の労働参加率は72.21%で、都市に比べて16.71ポイント高い。55～59歳の年齢層では、都市と農村の女性労働参加率の差が最も大きい。この年齢層の農村の女性労働参加率は76.02%で、都市に比べて48.85ポイント高い。差が最も小さいのは75歳以上の年齢層で、そ

の差は6.09ポイントである。これは、農村では年金制度が未整備のため、55歳以上の女性が労働に参加する割合が高いことを示している。一方、同年齢層の都市人口の女性労働参加率が比較的低いのは、仕事に就いていた者がすでに定年退職を迎え、年金などの保障があることによる。

表4　「第6回国勢調査」の都市と農村の女性労働参加率

（単位：%）

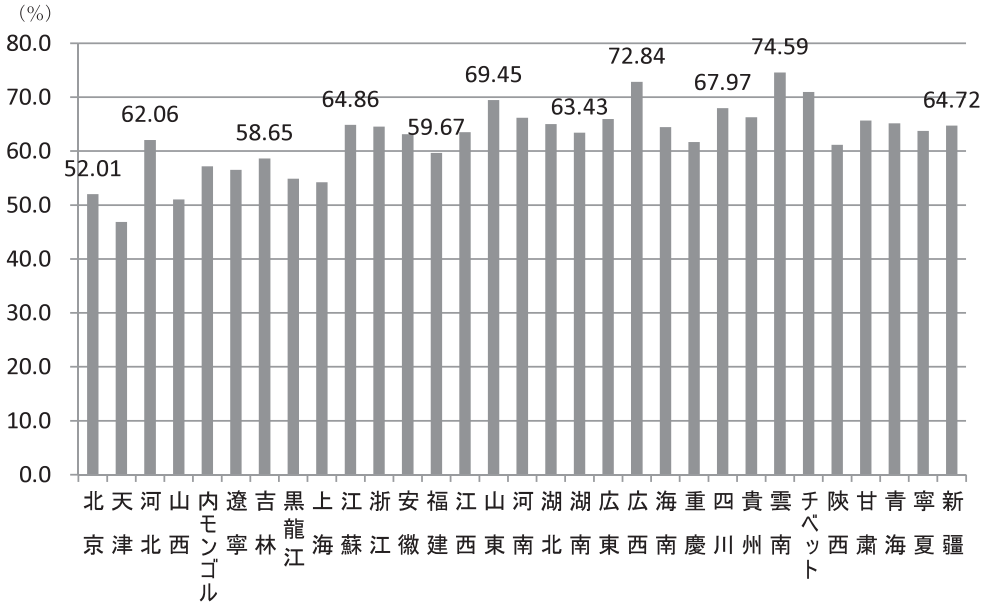
	都市	大都市	町	農村
全体	55.50	53.33	59.04	72.21
16-19 歳	24.01	24.96	22.63	41.38
20-24 歳	61.54	58.69	67.40	78.64
25-29 歳	79.18	79.75	78.07	85.92
30-34 歳	79.18	79.22	79.10	88.63
35-39 歳	79.30	79.16	79.51	90.46
40-44 歳	78.76	78.08	79.75	90.82
45-49 歳	71.04	68.61	74.69	88.73
50-54 歳	41.01	31.64	56.34	82.69
55-59 歳	27.17	16.24	43.83	76.02
60-64 歳	16.89	8.10	29.86	59.23
65-69 歳	10.28	4.28	19.04	40.93
70-74 歳	4.67	1.78	9.23	21.23
75 歳以上	2.07	0.83	3.89	8.16

資料出所：第 6 回国勢調査

（５）西部の省・市の女性労働参加率は比較的高い

女性の労働参加率を地域別に見ると、上位 3 位は雲南省、広西チワン族自治区、チベット自治区で、いずれも西部の省・市であった。労働参加率はそれぞれ74.59%、72.84%、70.95%であった。山東省、四川省、貴州省がこれに続いた。山東省は東部の省であるが、残りの 2 省も西部の省であり、その女性労働参加率はそれぞれ69.45%、67.97%、66.27%であった。最も少なかったのは北京市、山西省、天津市の 3 省・市であり、それぞれ52.01%、51.04%、46.86%であった。

図1　2010年の我が国各省の女性労働参加率

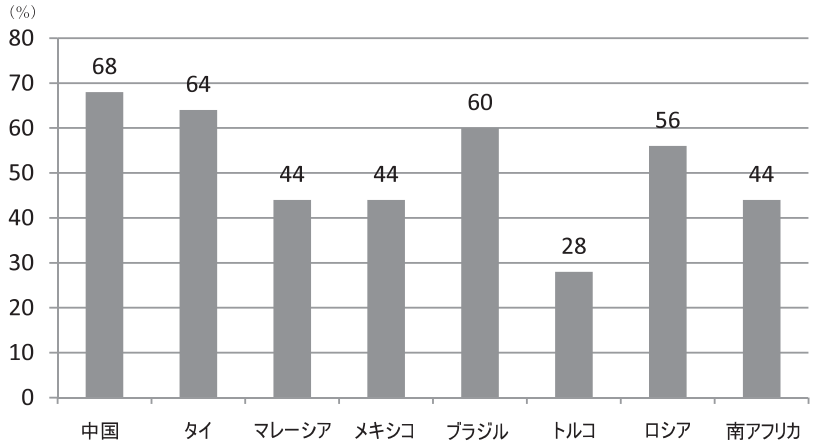


資料出所：第 6 回国勢調査

（６）中国女性の労働参加率は中所得国に比べて高い

中国は2010年に 1 人あたりの国民総所得が4,260ドルとなり、中所得国の仲間入りを果たした。中所得国の中からタイ、南アフリカ、マレーシア、メキシコ、ブラジル、トルコ、ロシア連邦の 7 カ国を選んで労働参加率を比較した（図 2 ）ところ、中国の女性労働参加率は比較的高いレベルにあり、最も低いのはトルコの28%であった。その理由は、主にトルコの失業率が比較的高かったことによる。トルコでは農業を離れ都市に移住する人々が多く、技術レベルの低い労働力が多いことから、労働力需給に不均衡が生じている。また、トルコでは半数近くの女性が人生の何れかの時期に労働市場に参加しているが、家庭に対する責任や劣悪な職場環境により、労働市場から去って行く女性が多い。トルコでは基礎教育レベルを受けた女性のうちわずか24%が仕事に就いている。

図2　複数の中所得国間での2010年の女性労働参加率の比較



資料出所：世界銀行のWDIデータベース

２．女性労働参加率の変化の要因に対する分析

中国の女性労働参加率の変化の要因として、主に以下の点があげられる。

第 1 に、経済成長と関連政策の影響である。たとえば、改革開放の初期には、様々な所有制経済が自由に発展し、我が国の経済規模は急速に拡大した。経済の成長速度は高い水準を維持し、需要が大幅に広がり、就業の場が増え、これにより労働参加率も上昇した。しかし、子供が親の職業を継ぐ90年代初頭の制度や、90年代末の都市部企業従業員の大量リストラにより、労働参加率が下がり、女性の労働参加率も低下した。

第 2 に、我が国の人口構造の変化による影響である。「第 6 回国勢調査」データによると、現在、我が国では人口に占める社会的扶養者割合が比較的低いうえ、生産年齢人口の割合が高く、都市では労働力が毎年 1 千万人近く増加している。しかし高齢化が急速に進み、65歳以上の高齢者人口は8.87%に達した。出生総人口の性別比は2000年の国勢調査の106.74から105.20（女性を100とする）に下がってはいるが、依然として高く、人口構造の変化が労働参加率の変化を招く主な原因のひとつとなっている。

第 3 に、都市化の進展による影響である。第 6 回国勢調査によると、全国の都市人口は6億6,600万人に達し、総人口に占める割合は49.68%となり、2000年より13.46ポイント上昇した。2000年は1990年に比べ、都市人口の割合が9.86ポイント上昇している。これは、ここ10年の都市化進展の加速を十分物語っており、中国の工業化・近代化のレベルが向上し続けていることを示している。

第 4 に、教育補助政策の影響と教育期間の延長である。国が発表した義務教育に関する補助政策、たとえば義務教育の段階で農村の学生に行う「 3 つの免除と 2 つの補助」政策や、学校の宿舎に住む農村学生への食事の無料提供などの制度は、農村女子の入学率をある程度引き上げた。また、学校では一般的に女子学生は真面目であり、試験の点数も高く、より長期間教育を受けたいと望むことから、教育期間の延長により、女性労働参加率の低下が促進される。「第 6 回国勢調査」のデータによると、我が国では国民の学歴が明らかに向上している。中国の成人女性の文盲率は、2000年の13.47%から2010年の9.28%まで下がり、10万人のうち大卒者は、2000年の3,611人から8,930人に増加した。

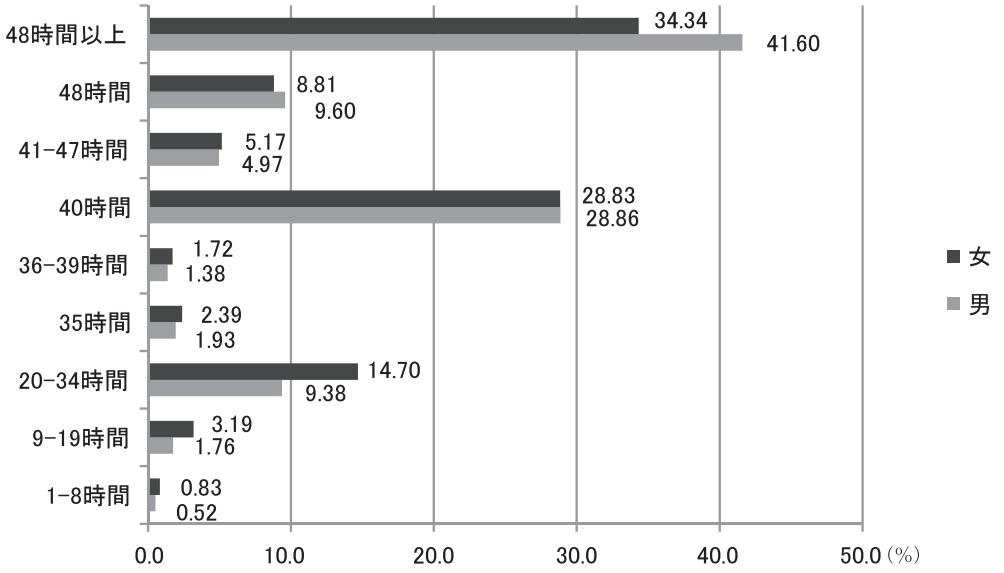
第 5 に、労働市場における選好である。企業は従業員が時間と労力をできる限り仕事に注いでくれることを常に望んでいるが、子供の世話や家事労働を背負っている女性は、企業のこうした経済効率の最大化という期待に応えることができない。妊娠や授乳、子供の世話、家事労働により労働社会から離れていく女性は多い（「第 6 回国勢調査」のデータのうち、「第 5 回国勢調査」に比べて女性労働参加率の下降幅が最も大きかった年齢層は30～34歳であった。また、この年齢層がちょうど女性の結婚、出産、育児の時期にあたることが、これを裏付けている）。そのため、なおさら経済的な選択肢として男性が雇用される。労働市場での性差別も、女性の労働参加や性別による社会的な分業に、ある程度影響を及ぼしている。

第 6 に、時間や精力のうえでの板挟みである。職業女性について言えば、時間的に仕事と

家庭の板挟みになるのは明らかであり、限られた時間内に家事労働をすれば、仕事はできなくなる。精力的な板挟みは表面には現れていないが、女性は家事労働が多すぎるため大きく消耗し、意欲的に仕事に従事することができなくなる。

男女別に見ると、男性の労働時間は女性より長い。1 週間の労働時間が48時間以上の女性は34.34%であり、男性より7.26ポイント低い。また、1 週間の労働時間が40時間未満の女性（22.84%）は男性（14.97%）より7.87ポイント高い。中国の国民の労働時間に対する調査結果によると、女性が家事労働に費やす時間は 1 日あたり平均4.2時間であり、男性が家事労働に従事する時間（2.02時間）の 2 倍以上であった。

図3　2010年男女別労働人口の1週間の労働時間



資料出所：第 6 回国勢調査

３．女性の労働参加率の変化が就業に及ぼす影響

女性の労働参加率のこうした変化や特徴が中国の就業に及ぼす影響は、主に以下の点に表れている。

第 1 に、女性の労働参加率には、主に給与収入と余暇に対する潜在的な女性労働者個人の選択や好みが反映されている。我が国の「第 6 回国勢調査」期間に女性の労働参加率が低下したことは、我が国の女性労働者の余暇に対する選好が「第 5 回国勢調査」に比べて高まり、我が国の給与や福利政策、教育、社会保障などの成長の度合いが日々成熟していることを表している。また、労働市場に労働力がどのくらい供給されるかは、主に人口成長と労働参加率の高さにより決まるが、現在、中国では計画出産政策を緩めず、人口の高齢化が加速しているという背景の下に、女性労働参加率が下がるということは、中国の就業状況に少なからぬプレッシャーを与えるに違いない。

第 2 に、女性の若年層の労働参加率が「第 5 回国勢調査」より下がったことは、中国の女

性青少年の教育や研修レベルが向上し、社会労働に参加する年齢が高くなったことを示している。このことが労働市場に様々な影響を及ぼす。そして人的資本の蓄積や、若年女性の資質を向上させ、労働力大国から人的資源強国への転換を急ピッチで実現するうえで有利に働き、産業構造の向上や転換に貢献してきた。また一方で、若者の就業問題に次のような新たな矛盾も生まれた。①教育期間が延びたことで市場への若い女性労働力の供給が減り、従来の「若者が好まれる」状況に矛盾が生じるようになった。②教育期間が延びたことは労働コストの上昇を意味する。労働者は労働報酬に対する期待が高まり、更に労働コストの上昇を招く。③労働者の就業意識、職業の選択方法、職業への期待などが変化する。

第 3 に、中卒者の女性労働参加率が最も高くなっており、ある意味、中国では女性労働者の就業の敷居が低いことを示している。現在、労働集約型の企業が多いことから、低学歴の女性労働者は労働市場に参加しやすくなっているが、高等教育を受けた者は、職場に対する過度の期待や、不適切な職場や経済環境の影響により、労働参加率は逆に低くなっている。これにより、高等教育の人材資本活用率が大幅に低下している。ここ数年、高等教育の卒業者、特に女子大学生の就業は、あらゆる就業問題の中でも最も重要な課題となっており、こうした影響がこの課題に反映されている。

第 4 に、農村女性の労働参加率が都市の女性より明らかに高く、しかも農村の若年女性が労働市場に参加する年齢が都市に比べ下がった。彼女らは「新世代の出稼ぎ労働者」であり、一世代前の出稼ぎ労働者より学歴が高く、求職や生活のネットワーク効果も向上しており、流動性が高く、技能に対する渇望や権益に対する保護に長け、身分に対する関心や要求も高い。しかし、同時に就業の質は低く、流動性が高く、将来性には限界があり、職業選択の機会が少ないなどの課題に直面している。

第 5 に、西部の省で女性の労働参加率が最も高くなっている。これは、中国が現在経済成長期にあり、構造転換の時期にあることに関係している。西部の省は主に労働輸出省であり、東部の省は労働輸入省である。現在、我が国は構造転換の調整過程にあり、就業をいかに増やすかが課題となっている。資本、技術、管理を刷新した新しい経済成長方式は、就業量の成長に対して排斥作用をする可能性がある。刷新し続ける経済体系において、その新しい発明や管理により排斥された人々は、新しい技能を学んで新しい仕事を探さなければならず、技術知識の更新を図らなければ、失業のリスクにさらされる。ミクロの視点から見ると、技術的な要素が高い職種でも、労働者の職探しまたは転職の難度が高まり、循環的失業者または構造的失業者の再就職が阻まれる。また一方、経済の全体的な成長により、労働者の資質に対しても、より高い要求が提示されるようになった。労働者の資質改善が市場ニーズの変化に対応できなくなれば、経済システムは稼働不能な状態に陥ってしまうであろう。

４．政策提言

「第 6 回国勢調査」のデータに基づいた以上の分析結果に基づき、以下のとおり政策提言する。

第 1 に、教育事業を大きく発展させ、人的資源開発戦略を統括的に計画・実行する。

現在、中国では女性の労働参加率のレベルが高い。とりわけ中卒者などの比較的低学歴の女性労働参加率が高い状況の下、法律や法規を通じて義務教育の期間を強制的に延長し、高等教育の産業化を推進して、中等・高等専門教育や女性の職業教育の発展を促進する。同時に、女性の各年齢層の職業で必要とされる特徴に焦点を絞り、女性労働者の生涯教育メカニズムを構築し、資質の低い労働者の転職教育や研修を強化し、就業能力と資質の引き上げを検討する。同時に、国内と国外、都市と農村の 2 つの市場を考慮したうえで、年齢層や学歴別の職業訓練や雇用サービスを統一的に計画・実行する。職業教育と職場の需要を連動させるメカニズムを構築し、経済成長の需要に適応させる。教育の需要と教育資源、職場の供給と労働力の供給を効率的に配分する。

第 2 に、就業が困難な女性に扶助を提供する。

前出の「第 5 回国勢調査」と「第 6 回国勢調査」の労働参加率を男女別に比較するとわかるように、中国では女性の労働参加率が継続的に下降傾向にある。こうした傾向は、中国の経済成長の持続可能性を弱め､もともと脆弱であった女性社会保障システムの負担を増やし、とりわけ農村労働力の女性化傾向を強める。一定期間内には、労働生産性は向上せず、技術的条件は改善されず、女性の労働参加率は低下し、労働量は全体的に減り、経済を継続的に成長させるうえで不利となる。中国では現在、女性の社会保障システムの資源不足が深刻となっている。この上、女性に対する伝統的な考え方が原因で生産年齢女性の労働参加率が低下すると、もともと不完全であった女性の社会保障システムの負担が更に重くなり、公平・公正な再分配制度の実現が難しくなる。

こうした女性労働参加率低下によるマイナスの影響に対し、各級政府は、女性の就業政策を積極的に推進し、就業が困難な女性には扶助を提供し、労働者の信念を強化し、都市の女性労働参加率を引き上げる必要がある。様々な方法で女性の就業を奨励し、とりわけ、農村の女性労働力を非農業産業へ転換させるための環境を整え、農村女性の科学・文化レベルを引き上げ、低技能の女性労働者の就業意識向上を図り、女性の労働参加率を引き上げる。

第 3 に、中・西部の中壮年女性の労働力を十分に開発する。

「第 6 回国勢調査」の省別女性労働参加率のデータから、西部の省の女性労働参加率が最も高いことがわかる。これは主に、中国が現在経済成長期で、構造転換の時期にあるという特徴に関係している。段階的な産業移転の必要性に伴い、製造型の企業や工場の多くが中・西部地区に移転した。また、こうした地域には中壮年の女性労働者が多い。以前は家庭を守る女性であったため、充分に活用されなかった人々である。こうした人々を対象とした研修を行い、継続的に知識をつけ、新しい科学技術の発展に順応させ、就業するために有利な環

境を整える。

第 4 に、農村の労働力に対して社会保障制度を整える。

都市と農村の格差は、中国の人口・経済の大きな特徴となっている。中国の農村では、一般的に不労所得がなく、生活のレベルを上げるには労働収入に頼るしかない。改革開放以来、農民は農業生産に従事するほか、主な就業先として郷鎮企業または沿海都市で働いてきた。出稼ぎに出る農民は青壮年の男性が多く、家を守る女性・高齢者・少年が農作業に従事していることから、農村の、とりわけ女性の労働参加率は高い水準を維持してきた。農村の高齢者の労働参加率をみると、農村では女性高齢者の労働参加率が大都市や都市より高いことがわかる。その主な理由に、農村では社会年金保障制度が都市ほど整っておらず、政府の補助が少ないか未完備で、納付や補助において地方政府の事務・財務上の権限が統一されていないなどの問題がある。そのため、農村の社会保障体系、とりわけ新しい農村社会年金保険制度を一層整えていく必要がある。新しい農村社会年金保険制度に対する政府の財政投資を更に拡大し、新しい農村社会年金保険制度の政府財政補助の仕組みを構築・整備する。中央政府と地方政府を含む各級政府の事務・財政上の権限を統一した仕組みを構築する。

第 5 に、都市の女性就業者の定年退職年齢を適宜検討する。

「第 6 回国勢調査」データの都市と農村における女性高齢者人口の労働参加率に対するデータによると、我が国では「第 6 回国勢調査」の時点で、50～69歳の年齢層では、都市と農村の女性労働参加率の差が30%以上となることがわかった。その理由は主に、都市の女性が一般的に50～55歳という年齢で定年退職することによる。経済や社会生活レベルが向上し、高齢化が進んで平均寿命が延びるにつれ、我が国は世界で高齢化が最も進んだ国のひとつとなった。日増しに深刻化する年金負担を緩和するために、都市の女性就業者の退職年齢を適宜検討していけば、我が国の人的資源の浪費を回避でき、年金負担も緩和され、都市と農村の格差もある程度緩和できる。

[参考文献]

1. 周慶行、孫慧君 (2006 (1))「我が国の女性労働参加率の変化傾向および効果分析[J]」経済経緯：65-67.
2. 瀋可、章元、鄢萍 (2012(9))「中国の女性労働参加率の低下に関する新解釈：家庭構造の変遷の視点から[J]」人口研究：15-27.
3. 孫強、王莉 (2007(6))「女性の労働参加率の低下に関する考察[J]」科技創業月刊：110-112.
4. 林原、林玳玳(2007(3))「経済構造転換期における中国の女性労働参加率に対する灰色関連度分析[J]」北京交通大学学報（社会科学版）：46-50.
5. 孫芬、曹傑 (2011(11))「女性の労働参加率から見た我が国の社会政策の調整[J]」社会科学家：67-81.

日本におけるパートタイム労働
―女性労働者を中心にした動向―

労働政策研究･研修機構　調査･解析部長
荻野　登

１．日本におけるパートタイム労働とは

（１）法律及び統計上の定義

日本における非正規雇用者はパート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託などからなる。このうち、早くから導入が図られ、数的にも最大であるのが、「パート・アルバイト」と呼称される、いわゆる正社員よりも労働時間が短い「パートタイム労働」である。いまや非農林業雇用労働者の 4 人に 1 人を占め約1200万人に及び、パートタイム労働者の約 7 割は女性である。

まず、どのような就業形態の労働者をパートタイム労働とするのかを、法律と統計上の定義で見ると以下のようになる。

法律上は、1993年に制定された「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆるパートタイム労働法）で、「一週間の所定労働時間が同一事業所の通常の労働者より短い者を『短時間労働者』」と定義している。例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、「パートタイム労働者」として同法の対象となる[1]。

統計上の定義をみると、厚生労働省の統計（「毎月勤労統計調査」など）では、「１日の所定労働時間が一般労働者より短い者あるいは 1 日の所定労働時間が同じであっても 1 週の所定労働日数が一般労働者より少ない者」と定義している。また、総務省の統計（「就業構造基本調査」など）では、「事業所においてパートと呼ばれている労働者」（呼称パート）と定義している。さらに、総務省「労働力調査」では週間就業時間別に雇用者数を調査しており、このうちの「週間就業時間35時間未満の者」がパートタイム労働者として代用されることもある[2]。

以下で引用するデータも調査によって、若干定義が異なる点に留意が必要となる。

（２）非正規雇用におけるパートタイム労働の位置づけ

日本における非正規雇用は、1950年代から高度経済成長期にかけての農閑期の出稼ぎ労働

[1] パート労働者比較の対象となる「通常の労働者」については、社会通念に従って「通常」と判断される労働者をいい、原則として当該事業場で同種の業務に従事する正規型の労働者を指す。こうした正規型労働者がいない場合は、同種の業務でフルタイムの基幹的な働き方をしている労働者を「通常の労働者」とし、こうした労働者もいないときは 1 週間の所定労働時間が最長の者を「通常の労働者」としている。

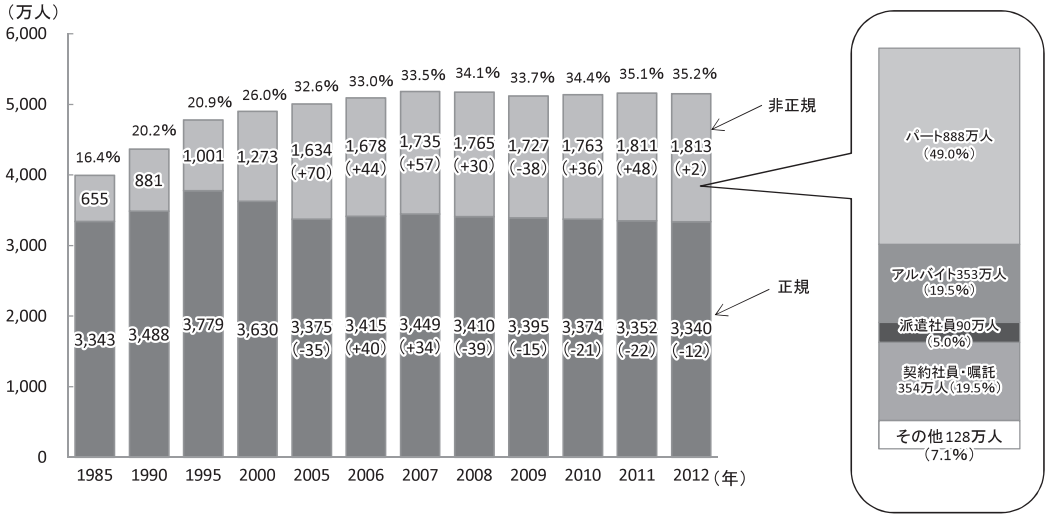
[2] 正社員と労働時間が同じか長い労働者を「その他」としている。パートタイムでも実質的に仕事の内容や就労時間などその実態が正社員と異ならないいわゆる「疑似パート」と呼ばれる層も相当数存在する。

者や工場などでの臨時工の活用にはじまり、1960年代後半以降には、家内労働から転じた有配偶女性が電機機械製造業など生産工程に従事する形でのパートタイム労働が増加する。1980年代に入ると労働需要が流通・小売業を中心にサービス業関係にシフトしたことでパートタイム労働もスーパー・百貨店、飲食業といった非製造業での活用が拡大する。

1990年代初めのバブル経済の崩壊は、日本の経済・社会に深刻な影響をもたらし、これ以降、「パート・アルバイト」以外のフルタイム型の非正規雇用である派遣社員、契約社員、嘱託の増加が加速する。これらの就業形態は、有期契約が前提ということもあり、日本型雇用システムの特徴だった長期雇用、年功処遇といった雇用慣行の変化を促した。こうした経緯を経た結果、2012年現在で、非正規雇用の比率は35.2%まで高まっている（図１）。

2012年の非正規雇用の内訳をみると，パート・アルバイトは年平均で1241万人となり、前年に比べ12万人の増加となったが、契約社員・嘱託は354万人で６万人の減少、労働者派遣事業所の派遣社員も90万人と６万人の減少となっている。

図1　雇用形態別雇用者数の推移



資料出所：2000年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）

（注）1）実数の下の（　）は前年差、棒グラフの上の割合は、雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合（非正規雇用労働者比率）である。

2）2005年以降の実数及び割合は2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）で遡及集計した数値を用いている。2011年の実数及び割合は補完推計値であり、前年差は補完推計値を用いて計算した参考値。

3）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

２．パートタイム労働の量的な拡大と質的な変化

（１）1980年代後半以降の景気変動と女性パートの拡大

パートタイム労働がわが国に導入された当初は、正社員の補助的・縁辺的業務や定型的な単純業務に「活用」するための労働力との位置づけだった。それが1980年以降の流通・サー

ビス業等での量的な拡大とともに、その位置づけに変化が生まれる。パートタイム労働は、企業の人事戦略にとって欠くことのできない「戦力」となり、さらに2000年代に入るころから、正社員の削減もあり、従来正社員が行っていた業務をパートタイム労働が代替する「基幹化」が進展する。

過去30年に渡るわが国におけるパートタイム労働は、当初の労働力としての「活用」から「戦力化」をへて、「基幹化」へとその位置づけが変わってきたといえる。

以下ではまず、1985年から2010年までの25年間について、景気変動とパートタイム労働の量的な拡大を振り返る。1980年代後半は、正規雇用とともにパートタイム労働が増加した。1985年のプラザ合意を受けて円高不況となったが、1986年11月を谷として以降、バブル景気へ移行した。85年から1990年にかけては、正規雇用が145万人、非正規雇用が226万人それぞれ増加した。増加した非正規雇用の内訳は男性が48万人、女性が176万人となり、女性の非正規化が拡大する。この間、非正規雇用の約 8 割はパート・アルバイトだった。

1990年代前半、バブル経済が崩壊し、景気後退局面に入ったが、1992年初めまでは人手不足感が高く、雇用は大幅に増加した。90年からの 5 年間で、正規雇用が291万人と大幅に増え、非正規雇用も120万人増加した。正規雇用は男性が182万人増、女性が109万人増となる一方、非正規雇用は男性が21万人増であったのに対し、女性はその約 5 倍の99万人増加した。

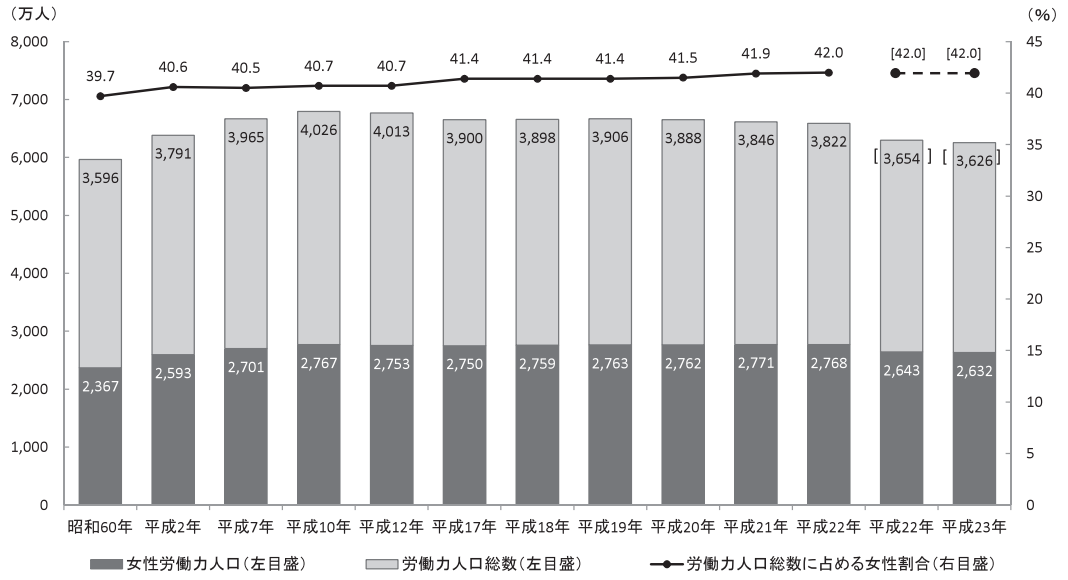
正社員数はバブル経済の崩壊以降も、1997年までは増加していたが、それ以降、減少傾向に転じる。反対に非正規労働者の数は一貫して増え続け、パートタイム雇用も伸び続ける。95年から2000年にかけて、35～44歳層の正規雇用が減少したことなどにより、正規雇用は男性が67万人減、女性が82万人減となった。しかし、非正規雇用は男女の全年齢層で増加し、男性が82万人増、女性が189万人増となった。ここでも非正規雇用の増加のほとんどはパート・アルバイトであり、女性の非正規雇用は55～64歳層で53万人増、25～34歳層で46万人増、45～54歳層で45万人増となった（図 2 ）。

1990年代後半から、こうした非正規労働が増加した背景として、もうひとつ以下の点を指摘することができる。バブル経済崩壊以降、長期にわたる景気低迷が続いたため、企業が正社員の採用を抑制した。バブル経済崩壊から2000年初めは「就職氷河期」とよばれ、この期間に、非正規雇用は増加の勢いが加速した。高校や大学を卒業した後、正社員につけないいわゆるフリーターが大量に出現し、社会問題となってきた。

こうした経緯をたどった結果、パートタイム労働者数は、80年の390万人から2000年代に入ると約1200万人へと 3 倍に増加した。

とはいえ、パートタイム労働の最大の担い手は女性、しかも主婦層であることに変わりはない。長期不況の間、企業の人件費抑制ニーズに合致したのが、女性のパートタイム雇用であったと考えられる。労働力調査で男女別のパート・アルバイトの比率をみると、パート・アルバイト比率の上昇は、主に女性のパート・アルバイトの増加によってもたらされたものであることがわかる。

図2　労働力人口及び労働力人口総数に占める女性割合の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」
（注）平成22年及び23年の［　］内の実数及び比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

2000年代前半も、正規雇用が大幅に減少した一方、パートタイム以外の非正規雇用が大幅に増加する。2000年から 5 年間で、正規雇用が256万人減少した一方、非正規雇用が360万人増加した。男性の正規雇用の減少が大きかった一方、非正規雇用は男女ともに増加した。この間の特徴は、契約･嘱託、派遣といったパートタイム雇用以外の非正規雇用が増加したことであり、非正規雇用が従来の雇用調整弁ではなく、正社員の代替の役割を果たしていくようになる。

この間に非正規雇用のフルタイム化が進み、この結果、わが国の労働市場は、非正規雇用の多様化がさらに進展することになる。加えて、60歳以上の非正規雇用者（嘱託と呼ばれることが多い）が増加してきたことで、非正規雇用全体に占める高年齢者の比率が上昇しており、いわば、非正規労働者の高年齢化も進んでいる。

（２）パートタイマーの質的な変化

先述したように、1990年代後半からパートタイム労働者の増加スピードは一層早まり、量的な拡大が進行した。2009年時点（労働力調査）で業種別にパートタイム労働者の分布をみると、パートタイム労働者は、「卸売・小売業、飲食店」（21.1%）、「製造業」（14.8%）、「医療・福祉」（13.1%）「宿泊業、飲食サービス」（10.9%）で占める割合が高い（図 3 ）。

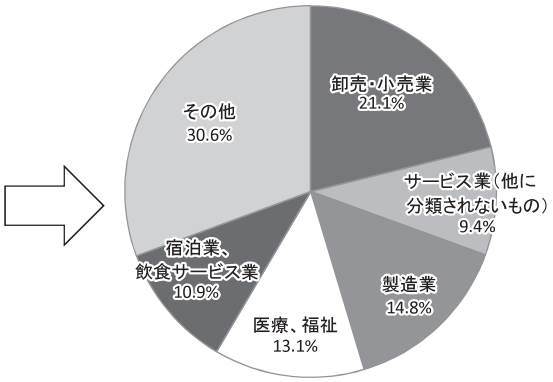
また、業種別にパートタイム労働者比率の最近の変化をみると、とくに「卸売・小売業」、「宿泊業、飲食サービス」、「医療･福祉」で上昇が著しい。この増加の背景には、スーパーなど規模の大きい「卸売・小売業」、また少子高齢化を背景に産業規模が拡大している「医療･福祉業」での新規開店・開業やパートタイム労働者比率の引き上げが影響しているとみられ

る。これに加え、外食産業やコンビニエンスストアなど、パート・アルバイトを多用する新しい業態の登場・成長を反映していると考えられている。

図3　業種別パートタイム労働者の分布

単位：(%)

	男女計	男性	女性
合計	100.0	100.0	100.0
漁業	0.1	0.2	0.1
鉱業	0.0	0.2	0.0
建設業	4.7	9.0	2.7
製造業	14.8	22.6	11.1
電気・ガス・熱供給・水道業	0.5	1.1	0.1
情報通信業	1.8	3.2	1.1
運輸業・郵便業	4.4	7.2	3.0
卸売・小売業	21.1	14.1	24.6
金融・保険業	2.2	1.3	2.6
不動産業	2.0	2.6	1.7
学術研究、専門・技術サービス業	2.0	2.6	1.7
宿泊業、飲食サービス業	10.9	6.6	13.0
生活関連サービス業、娯楽業	4.3	3.2	4.9
教育、学習支援業	5.0	5.3	4.9
医療、福祉	13.1	4.9	17.2
複合サービス業	0.7	0.9	0.6
サービス業（他に分類されないも	9.4	10.4	9.0
公務（他に分類されないもの）	2.7	4.7	1.7



資料出所：労働力調査（平成21年）（総務省）

パートタイマーの就業実態を見ると、勤続年数が伸びる一方、販売・営業職、専門・技術職や役職に就いている者の割合が増加するなど、職種や職務内容において多様化が進んでいる。

この結果、企業にとって、パートタイムの重要度はますます高くなる。先に触れた、「活用」から「戦力化」さらに「基幹化」のプロセスをたどるなか、企業にとってパートタイムなしでは、企業の人事戦略が成り立たないほどの位置を占めることになる。

ここまでのプロセスはあくまでも企業側のニーズに沿った動きといえるが、働く側にも意識面、実態面で変化がでてきている。

働く理由などの意識面の変化については、後述するが、正社員の補助・単純業務だけではなく、基幹的な仕事を希望し、知識や技術を活かしたいなど積極的な意欲を持つ者が増加している。

このようにパートタイム労働がわが国の経済社会に欠くことのできないものとなる中で、パートタイマーの能力が有効に発揮できるような就業形態としていくことが一層重要となっている。

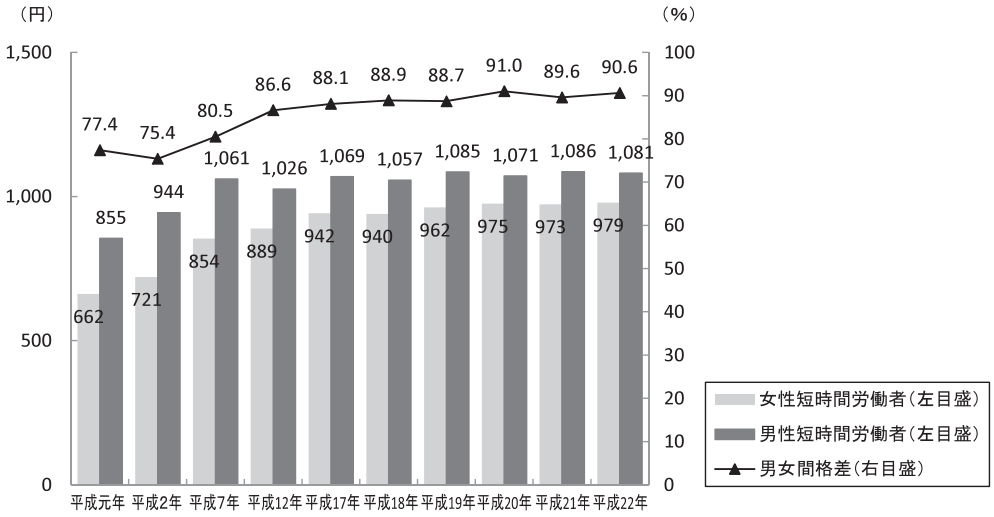
（３）女性短時間労働者の就労状況

2011年の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（企業規模10人以上）によると、女性短時間労働者の平均勤続年数は5.6年で、前年に比べ0.2年長くなった。男性は4.8年で、前年に比べ0.4年長くなった。

同年の女性短時間労働者の 1 日当たり所定内実労働時間は5.2時間で前年と同じであった。また、月間の実労働日数は17.3日となり前年に比べ0.1日減少した。男性の 1 日当たり所定内実労働時間は5.4時間（前年同）、実労働日数は15.9日（前年差0.1日減）であった。

2011年の女性短時間労働者の賃金をみると、1 時間当たりの所定内給与額は988円で、前年に比べ 9 円増加、一方男性は1,092円で、前年に比べ11円増加した。また、男女間の賃金格差（男性＝100.0とした場合の女性の給与額）は90.5となり、前年に比べ0.1ポイント低下した。なお、短時間労働者に支給された年間賞与その他特別給与額は、女性は3万2,100円と前年同であった。男性は 3 万4,200円で前年より300円増加している（図 4 ）。

図4　短時間労働者の１時間当たり所定内給与額と男女間格差の推移



また、厚生労働省が「賃金構造基本統計調査」(2010年)を特別集計し、分析した過去からの推移と企業属性・性別などでの特徴をみると、男女とも、1990年～2001年は一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差が拡大したが､2001年～2010年は格差が縮小している｡また、企業規模別に見ると、大規模企業ほど賃金格差が大きい。

産業別にみると、男性では、学術研究、専門・技術サービス業、運輸業、郵便業、複合サービス事業等では、格差は相対的に小さい。その一方、不動産業、物品賃貸業、卸売・小売業、金融業・保険業等では、格差は相対的に大きい（2010年)。女性では、医療・福祉、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業等では、格差は相対的に小さいが、不動産業・物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、情報通信業等では、格差は相対的に大きい。

就業先としては、事務職を希望する女性パートタイムが多いものの、事務仕事が中心の職場では、男女間の格差が大きい実態にある（表 1 ）。

表１　一般労働者とパートタイム労働者との賃金格差（企業規模別、産業別）

	賃金格差(一般労働者＝100)									
	男性					女性				
	1990年	1995年	2001年	2006年	2010年	1990年	1995年	2001年	2006年	2010年
合計	56.5	54.3	49.9	51.5	53.6	69.8	69.0	65.3	68.7	69.4
1000人以上		42.5	39.1	39.5	43.0		60.7	56.9	58.2	59.5
100-999人		56.3	53.1	56.8	57.3		70.9	65.0	70.0	70.9
10－99人		65.1	60.7	63.0	65.5		74.6	72.3	77.2	78.3
建設業		81.2	67.2	705.0	65.3		74.6	72.1	72.0	74.4
製造業		57.0	52.7	53.6	58.5		75.2	72.4	70.9	72.2
運輸・通信業		70.2	61.3				65.3	61.9		
情報通信業				52.3	61.7				60.4	66.4
運輸業				74.1					75.2	
運輸業、郵便業					69.0					74.2
卸売・小売業、飲食店		46.0	43.8				70.2	65.6		
卸売・小売業				48.4	48.1				70.3	68.2
金融・保険業		42.2	42.0	47.6	48.2		58.6	63.4	62.3	69.5
不動産業		45.9	43.7	45.0			70.3	64.9	67.9	
不動産業、物品賃貸業					47.0					63.9
サービス業（*）		59.3	53.7				71.4	67.1		
学術研究、専門・技術サービス業					74.9					66.0
飲食店、宿泊業				57.9					81.8	
宿泊業、飲食サービス業					60.4					80.6
生活関連サービス業、娯楽業					63.0					80.4
教育、学習支援業				56.0	55.6				70.3	71.1
医療、福祉				59.0	64.6				78.6	80.9
複合サービス事業				74.0	66.4				69.4	68.8
サービス業（他に分類されないもの）（*）				54.2					72.2	
サービス業（他に分類されないもの）（**）					65.2					74.0

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を特別集計（1990年は「平成15年版労働経済白書」による）
（注）1）民営企業規模10人以上、復元労働者ベースによる集計。集計方法は公表報告書にそろえた。
2）時間当たり所定内給与額は、一般（パートタイム）労働者とも、各労働者ごとに月間所定内給与額を月間所定内実労働時間で割った値を求め、これを一般(パートタイム)労働者について平均したもの。
3）産業分類は1995年は昭和59年改定産業大分類、2001年は、平成5年改定産業大分類、2006年は平成14年改定産業大分類、2010年は平成19年改定産業大分類であり、厳密には比較できない。
サービス業の（※）は昭和59年改定産業分類、平成5年改定産業分類、(*）は平成14年改定産業分類、(**）は平成19年改定産業分類。
卸売・小売業の2010年は卸売業、小売業、金融・保険業の2010年は金融業、保険業。
パートの人数の少ない鉱業（2010年は鉱業、採石業、砂利採取業)、電気・ガス・熱供給・水道業は掲載していない。

３．パートタイムとして働く理由・雇う理由

（１）パートタイムとして働く理由

①「家計補助」から「生活維持」が増加傾向

80年代から一貫してパートタイム労働の主力は主婦ということになる。近隣の地域で働ける場を見つけて、家計の補助のために働くというのが、主な働く理由だった。しかし、長引く景気低迷で、学卒後、正社員になれなかったため、やむを得ず非正規雇用につく若年フリーターと呼ばれる人が増加するなど、家計補助的な労働者だけではなく、主たる生計者が多数存在してきている。

最近の変化を厚労省の 5 年おきに実施しているパートタイム労働者総合実態調査（事業所調査・個人調査）とJILPTのパート労働法施行後の影響を検証したアンケート調査（事業所調査・個人調査）をもとに分析する。

2006年のパートタイム労働者総合実態調査によると、働いている理由別のパートの割合(複

数回答）をみると、「主たる稼ぎ手ではないが何らかの家計の足しにするため」が53.9%と最も高い割合となっており、次いで「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」31.0%、「生きがい・社会参加のため」30.8%、「時間が余っているため」23.9%、「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」22.7%の「こどもに手がかからなくなったため」21.3%の順となっている。

なお、主な収入源別のパートの割合について男女別にみると、男性では「主に自分の収入で暮らしている」61.4%が、女性では「主に配偶者の収入で暮らしている」68.6%が最も高い割合となっている。

一方、女性パートだけに絞って、2010年のJILPT「短時間労働者実態調査」をみると、「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」（15.4%）と「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠」（31.8%）をあわせると5割弱が、「生活維持」のために働いていると回答している（図５）。

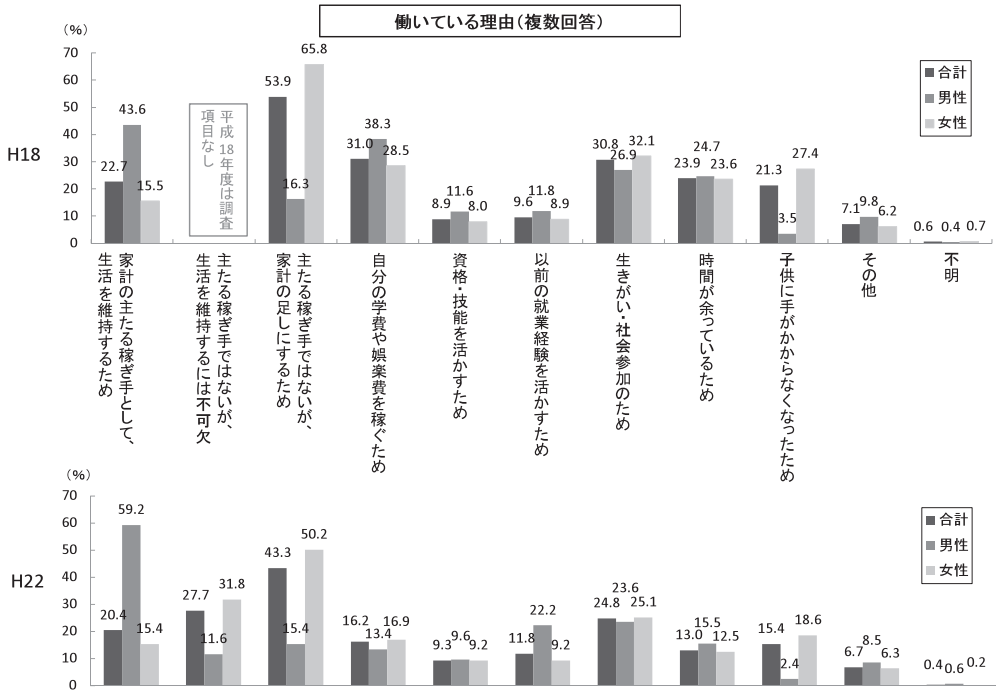
パートタイムの就業意識を民間の就職紹介企業は「生活維持型:最低限の生活費を稼いだり、ローン返済などを行う」、「家計補助型:将来に向けた貯蓄や、教育費などの支払いを行う」「生活向上型:レジャーや趣味などに必要な費用を増やす」に分けている。同社が発表した2012年の『パート白書』では、主婦パート（パート・アルバイトで働く20歳以上の既婚女性）に、現在、どのような目的で働いているかを聞いたところ、「『家計補助』のために働いている」が44.4%で最も多いが、次いで、「家計の主たる稼ぎ手ではないものの、『生活維持』のために働いている」が35.9%と続き、「『生活向上』のために働いている」が18.8%となっている。

このように、長期化する景気低迷の影響が、パートタイムの働く目的として「生活向上」「家計維持」を減少させ、「生活補助」を目的とするパートタイムの数を押し上げつつあると見ることができる。

なお、若年層におけるフリーターと呼ばれるパートタイム労働者増加の影響も、データに現れつつある。厚労省の同調査では、年齢階級別にみると、男性では30歳以上で「主に自分の収入で暮らしている」が、女性では25歳以上で「主に配偶者の収入で暮らしている」がそれぞれ最も高い割合となっており、それ以下の年齢階級では男女ともに「主に親の収入で暮らしている」が最も高い割合となっている。

配偶者の有無別にみると、配偶者がいるパートでは、男性は「主に自分の収入で暮らしている」（82.9%）が最も高い割合となっているのに対し、女性は「主に配偶者の収入で暮らしている」（93.9%）が最も高い割合となっている。また、配偶者がいないパートでは、男性は「主に親の収入で暮らしている」（56.5%）が最も高い割合となっているのに対し、女性は「主に自分の収入で暮らしている」（51.0%）が最も高い割合となっている。

図5　短時間労働者の就業理由（個人調査）



資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）
短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

②社会保険適用と103万円、130万円を壁とした年収調整

正社員よりも所定労働時間が短く、依然として家計補助を理由に働くパートタイムが多い中、「配偶者控除」や「社会保険」への加入は、就労のあり方を大きく左右する重大な問題となる。このため、控除の適用や保険加入を回避するために年収調整を行うパートタイムも少なくない。

現行の社会保険（厚生年金保険･健康保険）のパートタイム労働者への取り扱いは以下のとおりとなっている。

まず、社会保険（厚生年金保険･健康保険）の加入については、通常労働者のおおむね 4 分の 3 以上の労働時間（ 1 日 8 時間= 6 時間、1 週40時間=30時間、1月20日=15日）以上の者については、社会保険に加入させなければならないとしている。

また、雇用保険については、週の所定労働時間が20時間以上で、31日以上の雇用見込みがあることが加入条件となっている(2010年4月から短時間労働者に対する雇用保険の適用拡大が図られた。従前は「 6 カ月以上の雇用見込み」となっていた)。

また、所得税については年収103万円以下、住民税については年収100万円以下であれば非課税だが、それを超えると税金が生じる。

このように、日本の場合、所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないこと、さらに、130万円を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなることから、その範囲に年収を抑えるため、就

業調整を行うパートタイムも少なくない。2011年の厚労省パートタイム労働者総合実態調査によると、過去1年間（2010年6月～11年5月）の就業調整（年収の調整や労働時間の調整）の有無別のパートタイムの割合をみると、「就業調整をしている」が15.6%、「就業調整をしていない」が73.3%となっている。

就業調整をしているパートタイムについて男女別にみると、男性では11.2%、女性では17.5%となっている。配偶者の有無別にみると、「就業調整をしている」は、配偶者がいるパートでは男性で9.8%、女性で21.0%となっており、配偶者がいないパートでは男性で12.6%、女性で8.1%となっている。

また、就業調整をしているパートの就業調整の理由（複数回答）についてみると、男女とも「自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから」がそれぞれ42.2%、61.5%と最も高い割合となっている。また、女性ではこれに次いで「一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから」43.1%、「一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから」33.0%の順で高い割合となっている。

（２）パートタイムを雇用する理由

①雇用理由トップの「人件費が割安」に変化

2006年と2011年の厚労省のパートタイム労働者総合実態調査を比較すると、企業のパートタイムを雇用する理由に変化が見られる。後述する2008年4月に施行された改正パートタイム労働法が影響している面もあるとみられる。

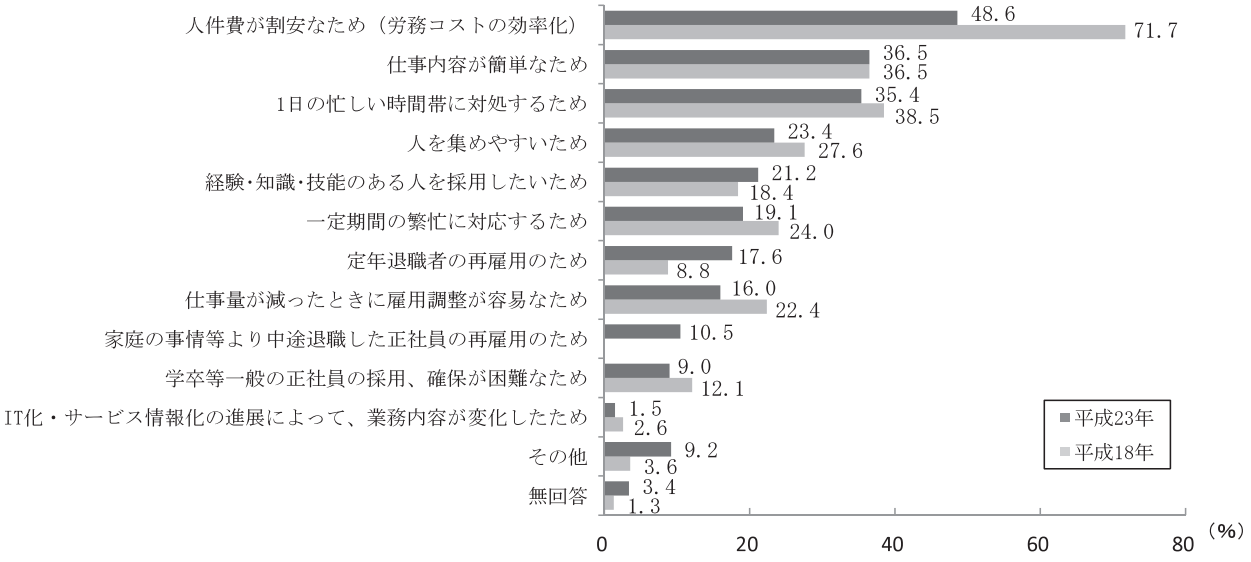
まず、正社員とパートの両方を雇用している事業所について、パートタイムを雇用する理由（複数回答）をみると、トップに「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」（48.6%）があがったことに変わりはないが、前回調査は71.7%だったので、20ポイント以上ダウンしている。次いで「仕事内容が簡単なため」36.5%（前回36.5%）、「1日の忙しい時間帯に対処するため」35.4%（前回38.5%）の順となっている。

また、前回調査と比較すると「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」とする事業所の割合が大きく低下しているのに対し、「定年退職者の再雇用のため」、「経験・知識・技能のある人材を採用したいため」とする事業所の割合は上昇している。前者は先に触れた非正規雇用の「高齢化」、後者は「基幹化」を反映した数字と言える。また、「仕事量が減ったときに雇用調整が容易なため」も前回調査より6.4ポイント低下し、16%となった。パートタイム労働の活用実態を反映するように、パートタイムを雇用調整弁と考える企業の割合も着実に低下傾向にある（図6）。

産業別にみると、「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」をあげる事業所はおおむねどの産業でも高い割合となっているが、「宿泊業，飲食サービス業」、「医療・福祉」では「1日の忙しい時間帯に対処するため」がそれぞれ61.0%、42.7%、「電気・ガス・熱供給・水道

業」では「定年退職者の再雇用のため」が48.4%、「金融業，保険業」では「経験・知識・技能のある人を採用したいため」が44.6%、「不動産業，物品賃貸業」では「仕事内容が簡単なため」が48.5%と他の産業に比べ高い割合となっている。

図6　パートを雇用する理由別事業所割合（複数回答）
（正社員とパートの両方を雇用している事業所＝100）



②パートタイム労働比率の増加が給与減少の要因に

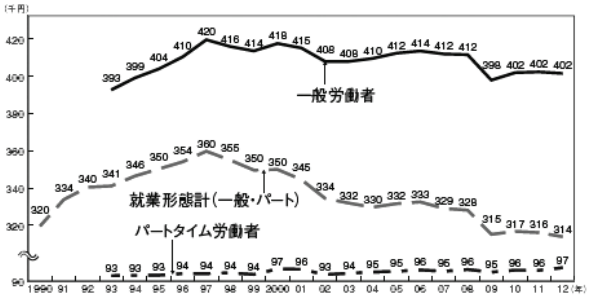
日本では1997年以降、所定内給与の減少が続いている。労働者全体に占めるパートタイム労働者の比率が上昇していることが、一人当たり所定内給与の恒常的な押し下げ要因となっていると考えられる。先に触れた、雇用理由で「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」がもっとも多いことから、企業の人件費抑制とパートタイム労働者比率の上昇が平均賃金の下落にむすびついているものとみられる。

これに関して、厚生労働省が「労働経済の分析（労働経済白書）」（2013年版）の中で分析している。現金給与総額の推移をみると、就業形態計については1997年の36.0万円（月間）をピークに減少が続き、2012年は1997年と比較して12.8%減少している。この間、一般労働者については4.3%の減少、パートタイム労働者については3.4%の増加となっている。

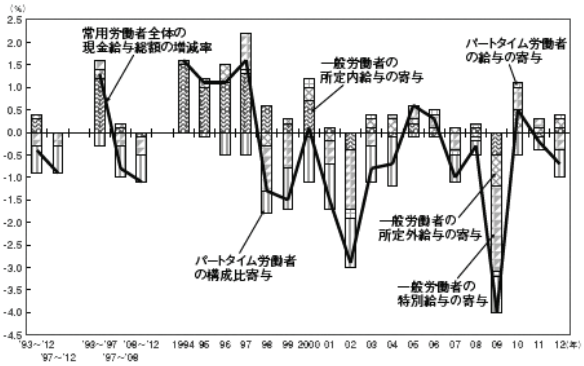
現金給与総額について、パートタイム労働者は増加し、一般労働者の減少幅も4.3%であるにもかかわらず就業形態計が12.8%減少しているのはなぜなのか。白書によると、就業形態計の現金給与総額の増減を、一般労働者の所定内給与の伸び、一般労働者の所定外給与の伸び、一般労働者の特別給与の伸び、パートタイム労働者の給与の伸び、パートタイム労働者比率の変化の 5 つの要因に分解すると、「相対的に現金給与総額の低いパートタイム労働者の比率の上昇が一貫して現金給与総額の減少要因となっていることがわかる」としている（図 7 ）。

図7　現金給与総額の減少の要因

①就業形態別現金給与総額の推移



②就業形態計の現金給与総額の増減要因



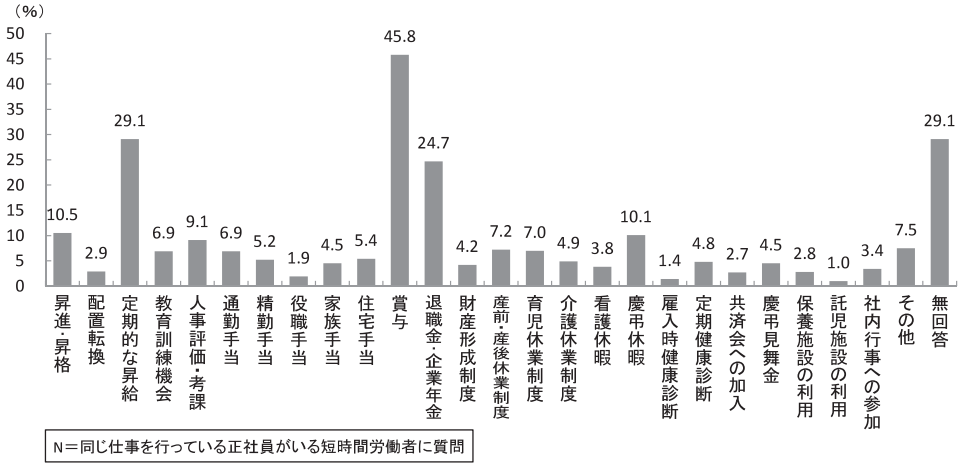
４．パートタイム労働者は何に不満を抱いているのか

では、パートタイム労働者は何に不満を抱いているのであろうか。

厚生労働省の2011年「パートタイム労働者総合実態調査」（個人調査）によると、パートとして働く人のうち、「不満・不安がある」は54.9%と、パートタイム労働法の改正前だった前回調査（2006年）の63.9%に比べ割合は低下した。不満・不安の内容としては、「賃金が安い」が49.6%と最も高くなっている。また、自分の待遇について、職場の上司や人事担当者などに説明を求めたことが「ある」は20.4%で、このうち「説明があり納得した」は70.6%、「説明はあったが納得しなかった」21.4%、「説明してもらえなかった」8.0%となっている。

同じ仕事を行っている正社員が「いる」場合に、賃金以外の処遇等で仕事が同じ正社員と取扱いが異なっており、納得できないと考えているもの（複数回答）では、「賞与」（45.8%）、「定期的な昇給」（29.1%）、「退職金・企業年金」（24.7%）――などの割合が高かった（図８）。

図8　賃金以外の処遇等で納得できないと考えているもの



５．パートタイム労働対策及び法律の制定･改正

（１）80年代からパートタイム労働法制定までの動向

80年代からパートタイム労働者が増加し、量的な拡大とあわせて、質的にも活用段階から戦力化、さらに基幹化も進展している。流通･サービス産業の職場では、いまやパートタイム

労働者の比率が 8 割以上のところも珍しいことではない。

こうした変化とあわせて、パートタイム労働者に対する政策対応や法的環境の整備が進められてきた。とはいえ、パートタイム労働者に対する政策上の特徴として、「男女間、あるいは正社員とパートタイマーの間の均等対策が総じて遅れたことが挙げられる。80年代に入ってから、ようやくこれらに対する具体的措置が講じられるようになったが、依然として他の国に比べれば、男女間、あるいは正社員とパートタイマーの間の賃金格差が大きい」（樋口2001）ことを指摘することができる[3]。

1980年代以前における、パートタイム労働対策の嚆矢は、1969年、婦人少年問題審議会が行ったパートタイマーの保護と労働条件の向上、パートタイム雇用制度の整備を柱とするパートタイム労働者への雇用対策に関する建議であろう。これを受け翌1970年、労働省婦人少年局長が通達として「パートタイム雇用は､身分的区分ではなく､短時間就労というひとつの雇用形態であり、パートタイマーは労働時間以外の点においては、フルタイムの労働者と何ら異なるものではない」との定義を初めて示した。

その後、旧労働省は1984年12月、パートタイム労働対策要綱を策定し、パートタイム労働者の定義を「その者の 1 日、1 週または 1 カ月の所定労働時間が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間よりも相当程度短い労働者」とすることが適当であると提起する。さらに、①雇い入れ通知書による労働条件の明示②就業規則の作成――などを軸とするパートタイム雇用管理改善の指導を強化する。

また、旧労働省は1988年 6 月に労使及び学識者で構成する「パートタイム労働問題専門家会議」を設置し、パートタイム労働者福祉法（仮称）の制定を検討するが、経営側の反対もあり、法制化は見送られた。一方、88年の労働基準法改正時に有給休暇のパート労働者への比例付与を条文化する。

翌89年 6 月、労働省は「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針」を策定し､福利厚生施設の利用や退職金支給の努力義務などを盛り込んだ。さらに同年の雇用保険法改正で週22時間以上働くパートタイム労働者に雇用保険の適用拡大を図った。

（２）パートタイム労働法の制定（1993年）

1992年に設置された労使及び学識者による「パートタイム労働問題に関する研究会」は同年10月に報告書を発表した。これを受け、1993年 5 月、事業主による「パートタイム労働者」の雇用管理改善について、包括的な努力義務を規定する「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パートタイム労働法）が制定された。背景には、「パートタイム労働者」が

[3] 雇用における男女間の均等な機会および待遇の確保を目的とする男女雇用機会均等法は 1985 年に制定された。募集・採用・配置・昇進については事業主に機会均等への努力義務を課し、定年・退職・解雇については差別的取り扱いを禁止した。97 年、2006 年と 2 回改正が行われている。性別を理由とする差別禁止の範囲が拡大され、男女双方に対する差別の禁止に拡大すると共に、禁止事項の追加と明確化、実効性の確保が行われている。

1991年に800万人を超え、雇用の不安定さや、正社員と比べた賃金その他労働条件面の格差など、「パートタイム労働者」をめぐるさまざまな問題が表面化してきたことがある。ただし、同法の基本的な役割は、パートタイム労働者の雇用管理の改善であり、労働条件を直接規律する規定を中心とはしていない。

同法では、「パートタイム労働者」を「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常労働者の一週間の所定労働時間に比べ短い労働者」と定義し、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、育児介護休業法などすべての法が適用されることを改めて明示した。併せて、いわゆる均衡処遇について「就業の実態、通常労働者との均衡等を考慮した、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他雇用管理の改善を図るために必要な措置を講じ、その能力を有効に発揮することができるよう努めなければならない」（第 3 条）とし、努力義務を規定した。

しかし当時としては、「パートタイム労働者」の処遇のあり方について労使の意見の隔たりが大きかったこともあり、同法の付帯決議には「施行後 3 年を経過した場合において検討を加え、必要な措置を講ずる」との附則が盛り込まれた。これを受け旧労働省は1996年10月、「パートタイム労働に係わる調査研究会」を設置して、パートタイム労働対策のあり方について検討を開始した。その結果、1998年 2 月に、女性少年問題審議会建議として、①労働条件をめぐるトラブルの防止②有期労働契約の「パートタイム労働者」の雇用の安定の確保③通常労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保――などの対応すべき中心的な課題がまとめられた。うち①②に関しては、1994年 4 月に雇い入れ通知書の義務化が明記されるとともに、同時に改正された労働基準法第 5 条（労働条件の明示）に賃金、労働時間その他の労働条件の明示が盛り込まれ、より強い法的強制力を持って規制されることになった。

こうしたなか、丸子警報機事件（1996年　長野地裁上田支部判決）では、臨時社員（女性パートタイム）の賃金が同じ勤務年数の正社員の 8 割以下となるときは、使用者に許された裁量を逸脱したものとし公序良俗違反（民法90条）として無効とされるなど、均等・均衡待遇の理念による差別禁止を求める判断が下され、政策にも影響を与える。

（３）均等・均衡待遇の概念を盛り込んだ2007年のパートタイム労働法改正

厚生労働省に設けられた学識者による「パートタイム労働研究会」は、2001年に発表したパートタイム労働対策の今後のあり方に関する報告書で、「短時間労働者の均衡処遇のためのガイドライン案」を提起し、さらに法制化の必要性についても言及した。企業が基幹化だけを進め、待遇改善がともなっていないことを問題視し、正社員との比較に応じて、パート処遇が決定されるべきとする均衡処遇の原則に基づいたパートタイム労働法の法改正を求めた。また、均衡処遇の概念が打ち出されただけではなく、基幹化の進展の妨げになる就業調整の問題を解決できる中立的な税・社会保険制度の構築、さらには基幹化の先にある正社員化の促進を求めた点もこれまでになかった視点だといえる。ここに到って初めて、正社員との処

遇格差についての対策が動き出すことになる。

2003年 8 月にはパートタイム労働指針が改正され、パートタイマーと正社員との間の均衡を考慮した処遇の考え方が具体的に示された。「働きに応じた公正な処遇」のためには、正社員も含めた総合的な働き方や処遇の見直しも検討課題であることを強調した。

こうした動向を受け、同法は2007年に改正され、2008年 4 月から施行された。同法が1993年に制定されて以来15年を経て、初めての抜本改正となった。

今回の法改正の目的は、適正な労働条件の確保等のほか、通常の労働者への転換の推進、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて、福祉の増進、社会経済の発展に寄与するものとしている（第 1 条)。

＜改正法のポイント＞

○短時間労働者の雇入れ時に、労働基準法第15条（違反した場合は30万円以下の罰金）に基づく一般的な労働条件に関する文書（契約期間、就業場所、従事すべき業務、始業終業時刻、所定時間外労働の有無、休憩、休日、休暇、賃金の決定方法や支払い方法、退職に係る事項等）を交付することを義務として定めてきたが、改正パートタイム労働法第 6 条では新たに、「昇給」「退職手当」「賞与」の有無を、文書交付等により、明示することを義務づけた(違反した場合は10万円以下の過料)。

○通常労働者と同視すべき短時間労働者（職務・人材活用の仕組み等が同じで実質無期契約）について、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他あらゆる待遇面で差別的（不利益）に取扱うことを違法として初めて禁止した（第 8 条)。

○短時間労働者の処遇について、職務及び人材活用の仕組み等に係る通常労働者との異同に基づき、均衡のとれた待遇を確保するために、事業主が講ずべき一連の措置を定めた。具体的には第 9 条 1 項で、短時間労働者全般の処遇をめぐり、職務関連賃金（基本給、賞与、役付手当等）については、通常労働者との均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務内容や成果、意欲、能力、経験等を勘案して決定するよう努めなければならないと規定した。また、同条 2 項は正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者の処遇について、人材活用の仕組み等が同一の期間は、通常労働者と同じ方法（同一の賃金テーブルや基準を適用）で賃金を決定する努力義務を課した。さらに、第11条ではすべての短時間労働者を対象に、福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室等）の利用機会を、通常労働者と同様に与えるよう配慮しなければならないなどとした。

○雇入れ後、短時間労働者から求められた場合には、労働条件の文書交付、就業規則の作成手続き、差別的取扱いの禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、通常労働者への転換推進措置に関して、待遇の決定に当たり考慮した事項の説明を義務化した（第13条)。

○すべての短時間労働者を対象に、通常労働者への転換を推進するための措置を講ずるよう、事業主に義務づけた。具体的な措置としては、①通常労働者を募集する場合に、その内容

をすでに雇っている短時間労働者に周知すること②通常労働者のポストを社内で公募する場合に、すでに雇っている短時間労働者に応募する機会を与えること③短時間労働者が通常労働者に転換するための試験制度を設けること④その他、通常労働者への転換を促進するための措置（例えば正社員として必要な能力を取得するための教育訓練を受けられるよう必要な援助をする等）－－のいずれかとしている（第12条）。

○教育訓練に関しては、通常労働者と職務が同じ短時間労働者に対し、既に当該能力を有している場合を除き、職務の遂行に必要な能力を付与するためのものを同様に実施する義務を課した（第10条1項）ほか、職務の異同を問わず通常労働者との均衡を考慮し、短時間労働者の職務内容、成果、意欲、能力及び経験等に応じて実施する努力義務を求めた（同2項）。

○短時間労働者から苦情の申し出を受けた場合は、事業所内の苦情処理制度を活用するほか、人事担当者が短時間雇用管理者を担当するなどして自主的な解決を図るよう、事業主の努力義務を定めた（第19条）。また、改正法が、事業主に義務づけている事項をめぐり、自主的解決が困難で紛争に発展した場合の裁判外処理手続きとして、①都道府県労働局長による助言、指導、勧告（第21条）②個別労働関係紛争解決促進法に基づく紛争調整委員会（均等待遇調停会議）よる調停（第22条）－－の仕組みを整備して実効性を担保した。

なお、以下の表で通常の労働者と比較した差別禁止や均衡に関するルールをまとめる。

<table>
<tr><td colspan="3" rowspan="2">【パートタイム労働者の態様】
通常の労働者と比較して</td><td colspan="2">賃　金</td><td colspan="2">教育訓練</td><td colspan="2">福利厚生</td></tr>
<tr><td>職務関連賃金
・基本給
・賞与
・役付手当等</td><td>左以外の賃金
・退職手当
・家族手当
・通勤手当等</td><td>職務遂行に必要な能力を付与するもの</td><td>左以外のもの（キャリアアップのための訓練など）</td><td>・給食施設
・休憩室
・更衣室</td><td>左以外のもの（慶弔休暇、社宅の貸与等）</td></tr>
<tr><td>職務の内容（業務の内容及び責任）</td><td>人材活用の仕組みや連用など（人事異動等の有無及び範囲）</td><td>契約期間</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="3">①通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者</td><td rowspan="2">◎</td><td rowspan="2">◎</td><td rowspan="2">◎</td><td rowspan="2">◎</td><td rowspan="2">◎</td><td rowspan="2">◎</td></tr>
<tr><td>同じ</td><td>全雇用期間を通じて同じ</td><td>無期or反復更新により無期と同じ</td></tr>
<tr><td colspan="3">②通常の労働者と職務の内容と人材活用の仕組みや運用などが同じパートタイム労働者</td><td rowspan="2">□</td><td rowspan="2">－</td><td rowspan="2">○</td><td rowspan="2">△</td><td rowspan="2">○</td><td rowspan="2">－</td></tr>
<tr><td>同じ</td><td>一定期間は同じ</td><td>－</td></tr>
<tr><td colspan="3">③通常の労働者と職務の内容が同じパートタイム労働者</td><td rowspan="2">△</td><td rowspan="2">－</td><td rowspan="2">○</td><td rowspan="2">△</td><td rowspan="2">○</td><td rowspan="2">－</td></tr>
<tr><td>同じ</td><td>異なる</td><td>－</td></tr>
<tr><td colspan="3">④通常の労働者と職務の内容も異なるパートタイム労働者</td><td rowspan="2">△</td><td rowspan="2">－</td><td rowspan="2">△</td><td rowspan="2">△</td><td rowspan="2">○</td><td rowspan="2">－</td></tr>
<tr><td>異なる</td><td>－</td><td>－</td></tr>
</table>

（講じる措置）
◎･･･パートタイム労働者であることによる差別取扱いの禁止　○･･･実施義務･配慮義務
□･･･同一の方法で決定する努力義務　△･･･職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘定する努力義務

（4）改正パートタイム労働法の影響（JILPT短時間労働者実態調査2010年）

① 6割超が雇用管理を見直す

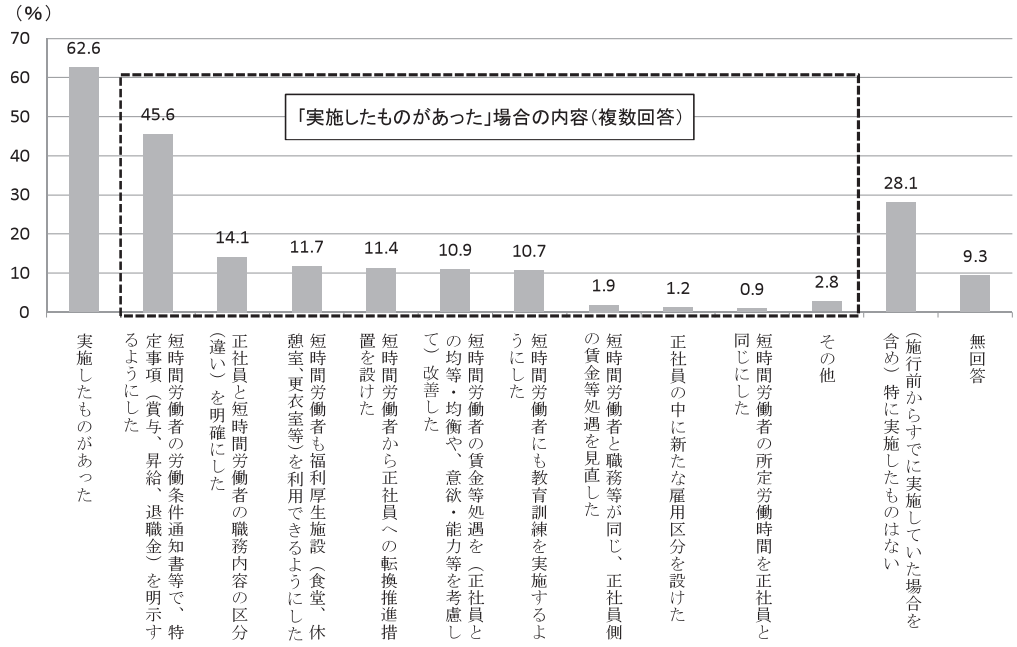
改正パートタイム労働法の施行から2年を経過した時点における、短時間労働者の雇用管理状況や就労実態を把握するため、JILPTは調査を実施した。

その結果、改正パートタイム労働法の施行に伴う雇用管理等の見直しについては、62.6%

の事業所が「実施したものがあった」、28.1%の事業所が「(施行前からすでに実施していた場合を含め) 特に実施したものはない」と回答した。

実施したものの具体的な内容（複数回答）としては、「労働条件通知書等で、特定事項（賞与、昇給、退職金）を明示するようにした」が45.6%でもっとも多い。以下、「正社員と短時間労働者の職務内容の区分（違い）を明確にした」（14.1%）、「短時間労働者も福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室等）を利用できるようにした」（11.7%）、「短時間労働者から正社員への転換推進措置を設けた」（11.4%）、「短時間労働者の賃金等処遇を（正社員との均等・均衡や、意欲・能力等を考慮し改善した」（10.9%）、「短時間労働者にも教育訓練を実施するようにした」（10.7%）――と続く（図９）。

図9　改正パートタイム労働法の施行を機に実施したもの

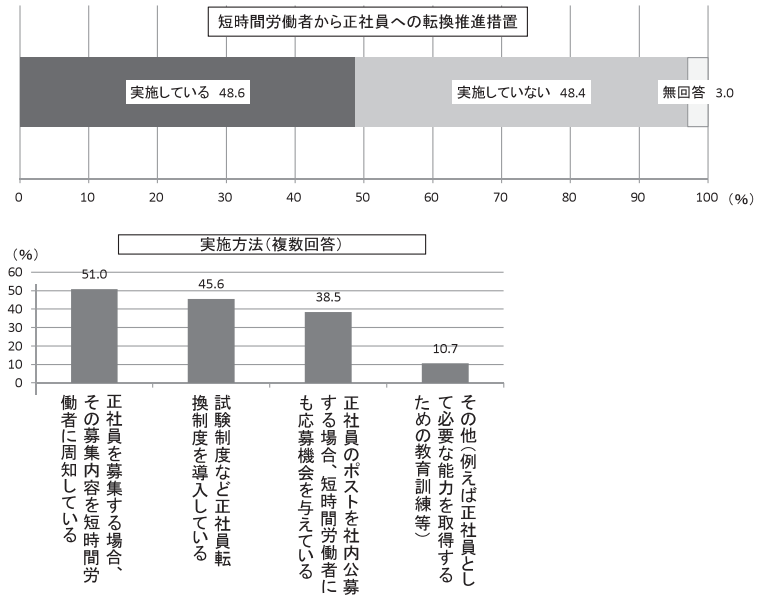


短時間労働者から正社員への転換推進措置については、「実施している」事業所が全体の48.6%で、「実施していない」の48.4%とほぼ同数だった。

「実施している」場合の方法（複数回答）としては、多い順に「正社員を募集する場合、その募集内容を短時間労働者に周知している」（51.0%）、「試験制度など正社員転換制度を導入している」（45.6%）、「正社員のポストを社内公募する場合、短時間労働者にも応募機会を与えている」（38.5%）、「その他」（10.7%）――などとなった（図10）。

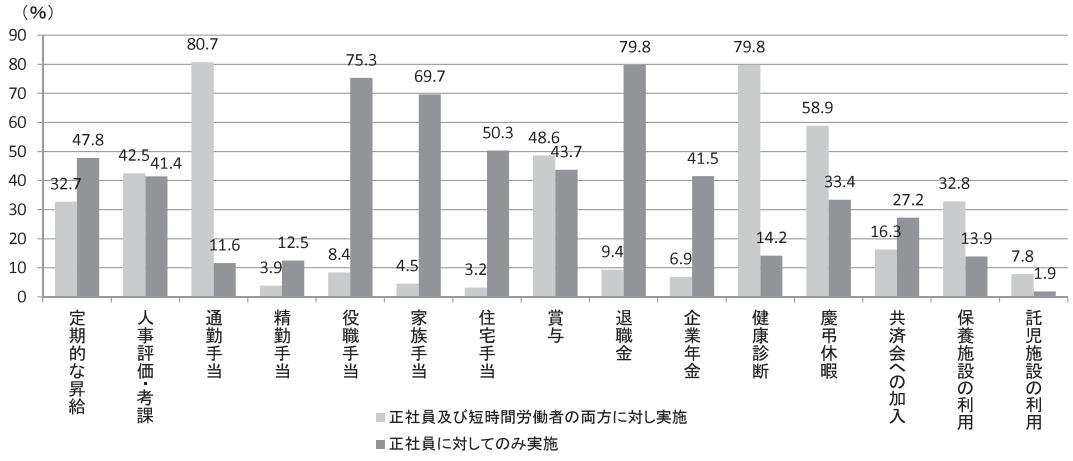
また、短時間労働者から正社員への転換推進措置を「実施している」場合に、中間的な雇用形態を経由させているか（複数回答）については、「フルタイム有期契約労働者」が29.8%、「無期契約社員」が5.6%、「短時間正社員」が3.9%――となり、「設けている」が36.8%。「設けていない（直接転換）」が59.4%だった。

図10　短時間労働者から正社員への転換推進措置の実施状況



また、手当等及び各種制度の実施状況（複数回答）は正社員に実施している手当等及び各種制度のうち、短時間労働者に対しても実施しているものとしては、「通勤手当」（80.7%）、「健康診断」（79.8%）、「慶弔休暇」（58.9%）などが多かった。逆に、正社員に実施している手当等及び各種制度のうち､短時間労働者に対して実施していないものとしては､「住宅手当」（3.2%）や「家族手当」（4.5%）等があり、理由としてはともに「人材活用の仕組みが異なるから」（それぞれ47.5%、48.2%）が多かった（図11）。

図11　正社員・短時間労働者に対する手当等及び各種制度の実施状況



②進む正社員とパートタイムの職務分離

パートタイム労働法では、第 8 条で「業務の内容及び責任が同じ」「人材活用の仕組みや運用等が同じ」「無期契約」の 3 つの要件を満たす短時間労働者を「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」として差別的取扱いを禁止している。この通常労働者と職務（業務内容

及び責任の程度）かつ（全期間を通じた）人材活用の仕組み等がほとんど同じで、さらに（実質）無期契約の同視すべき短時間労働者（第 8 条・差別待遇禁止義務対象）がいる割合は0.1％と算出された。

改正法の審議などで、政府からは差別禁止の対象となる正社員と同視すべきパートタイムの割合は 4 ～ 5 ％程度と答弁していたことと比べると、それを大きく下回る結果となった。企業には第 8 条の 3 要件が厳格すぎるといった意見もあり、パートタイム労働者が第 8 条の対象に該当しないことを明確化するためにパートタイム労働者といわゆる正社員との職務の分離を進めた結果があらわれたとみることもできる。もし、この職務分離が進んでいたとすると、逆にパートタイム労働者の処遇改善の機会が失われている可能性がある。

こうしたことから、短時間労働者と通常労働者を比較するこれらの 3 要件はネガティブチェックリスト（職務分離含む）として働いている懸念がある。

６．労働組合によるパートタイム労働者の組織化と処遇改善

（１）パートタイム労働者の組合組織率は上昇続く

正規社員中心の企業別組合であるわが国の労働組合は、非正規問題に積極的に関与することはなかったが､近年は非正規社員の組織化に乗り出す労組が増えている｡先にみたように、全体の組織率低下に歯止めをかけるために、非正規雇用の中で現在、最大勢力である約1,200万人のパート・アルバイトの組織化をすすめることが必要不可欠になっている。

組合にとってパートの組織化は、第一にパートの量的な拡大で職場における過半数代表の組織たりえなくなり、労働協約の締結等において職場を代表することもできなくなり、交渉力を低下させるという量的な課題として位置づけられる。一方、基幹化の進展によるパート職域の拡大で､「交渉力の源泉となる労働供給の制限力を失う」という質の面からの課題も拡大しつつある。つまり、量と質の両面から組合のバーゲニングパワーが脅かされている。

また、就業規則の意見聴取や36協定の締結など、労働基準法等における過半数代表制を採用する規定が増加している。こうした点からも、組合にとって、非正規労働者を含めた過半数確保が大きな課題となっている。

労働組合の組織率は先進諸国と同様に低下傾向が続いている。厚生労働省の「労働組合基礎調査結果」によると、2012年の労働組合組織率は17.9％となり、調査開始以降初めて18％台を割り込んだ。その一方、パートタイム労働者の組合員数は増加傾向が続いている。パートタイム組合員は前年から 6 万1,000人増加し、83万7,000人となった。推定組織率は6.3％とまだ低水準ながら、調査にこれらの項目を加えた1990年以降で過去最高を更新した。労働組合によるパートタイム労働者を中心とする非正規労働者の地道な組織化努力の成果が表れてきたといえる。

パートタイム労働組合員を業種別にみると、「卸売業・小売業」で44万4,000人ともっとも多く、これに「医療・福祉」（ 8 万3,000人）、「宿泊業・飲食サービス業」（ 7 万4,000人）が続いた。増加したパート組合員は大半が女性であるとみられる。これを反映するように、組

合員に女性が占める割合は、2004年の27.7%から09年には29.1%まで高まった。組合組織率の全体的な低下の中で、パートタイム労働者や女性労働者の比重は着実に高まってきたといえる。

同調査によると、組合員数は989万2,000人で、前年に比べ6万8,000人（-0.7%）の減少となったが、女性組合員は前年に比べ3万1,000人増えて、299万人となった。この女性組合員増加の背景には、女性が大多数を占めるパートタイム労働者の組織化の進展がある。パート組合員数は1994年の16万8,000人から2003年には33万1,000人と10年間で、ほぼ倍増した。その後も着実に増え続け、全労働組合員数に占めるパート組合員比率は、1994年に1.3%に過ぎなかったものが、2003年には3.2%へ、そして、ほぼ10年後の2012年には推定組織率は6.3%と倍増した（図12）。

図12　パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移

年	パートタイム労働者の労働組合員数			全労働組合員数に占める割合	短時間雇用者数	推定組織率
		対前年差	対前年比			
	千人	千人	%	%	万人	%
平成19年	588	73	14.2	5.9	1,218	4.8
20	616	28	4.7	6.2	1,232	5.0
21	700	84	13.7	7.0	1,317	5.3
22	726	26	3.7	7.3	1,291	5.6
23	776	50	6.8	7.8	・・・	・・・
24	837	61	7.9	8.5	1,332	6.3

（注）1）「パートタイム労働者」とは、短時間勤務の正規労働者以外で、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない者及び事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。
2）「短時間雇用者数」は、労働力調査の雇用者数のうち就業時間が週35時間未満の雇用者数である。
3）「推定組織率」は、パートタイム労働者の労働組合員数を短時間雇用者数で除して得られた数値である。
4）平成23年の雇用者数及び推定組織率については、労働力調査（平成23年6月分）が東日本大震災の影響により調査実施が困難となった岩手県、宮城県及び福島県を除いて雇用者数を公表しており、その後の補完推計（平成24年4月公表）においても「短時間雇用者数」の推計値を公表していないため表章していない。

厚生労働省の労働組合実態調査（2008年）によると、今後、労働組合が組織拡大の取り組みにあたって特に重視している組織化の対象として、全体では「在籍する組合未加入の正規労働者」や「新卒・中途採用の正規労働者」が高い割合を示している。他方、業種別にみると、卸売・小売業で「パートタイム労働者」が62.4%、情報通信業で「契約労働者」が44.1%と他に比べて高くなっている。また、企業規模別にみると、大企業の労働組合ほど「パートタイム労働者」とした割合が高くなっており、さらに5,000人以上規模では契約社員の組織化を重視する割合が大きく高まっている。

（2）産別やナショナルセンターの組織化･処遇改善の取り組み

パートタイムの組織化を産別として真っ先に手掛けたのが、日本最大の産別であるUAゼンセン（140万人）である。総合スーパーの双璧であるイオンとイトーヨーカドーの組合のほか、

大手百貨店の組合も傘下に収める。

前身ゼンセン同盟時代の1973年に「臨時雇用労働者の組織化方針」を策定し、臨時工やパートタイム労働者の組織化に着手した。80年代以降は、スーパーなどの流通・小売関係でパート雇用が拡大したこともあり、1989年に「臨時・パートタイム労働者等対策」を策定。労働時間の長さに応じて、正社員と労働時間がおなじフルタイム型、週35時間未満のレギュラータイム型、20時間未満のショートタイム型に類型化し、当面の組織化対象をフルタイム型においた。

その後、段階的に組織化対象の勤務時間制限を外し、短時間勤務にも組合員資格の間口を広げ、パート組織化を着実にすすめた。その結果、加盟組合員の約半数がパート組合員ということになる。組織化が大きく進展した背景には、組織化対象を週20時間勤務まで引き下げたことがある。

ナショナルセンターの連合は組織化だけでなく、非正規雇用の処遇改善に取り組むよう呼び掛けている。連合は2006年からパートなど非正規雇用の多い産別が中心となって「パート共闘」を発足させた。当初15産別が結集し、春闘を通じた賃金の底上げに取り組んできた。さらに非正規対策を強化するために、2008年から本部内に「非正規労働センター」を設置し、非正規雇用の処遇改善に向けた活動を本格化させている。

7．民間企業で進むパートタイムの処遇改善に向けた動き

改正パートタイム労働法の施行により、企業はより透明性・納得性の高いパートタイマーの待遇のシステムや、正社員とのバランスに考慮した賃金、教育訓練、福利厚生などの取組み、正社員への転換を推進する仕組みづくりなどを進めることが求められてきた。加えて、人基準の年功処遇から、仕事（職務）を基準とする成果主義型の処遇体系が広がってきたことも、正社員とパートタイム労働者間の均衡･均等を前提とした、処遇体系の整備を促しているともいえる。

パートタイムを基幹化してきた流通･小売関係では、改正パートタイム労働法に先駆け、法律の趣旨に沿った、人事・処遇制度の見直しを実施するケースが多くなってきた。以下はその代表例をみる。

アジアNo. 1 をめざす大手流通イオングループ（従業員36万人）の中核で、総合スーパー事業を展開するイオンリテールでは、2003年にパートタイム比率が77％にまで高まる中、同社では正社員の年功型賃金制度を能力・成果に基づく制度に変革すると同時に、パートタイマーと正社員をひとつにした、新たな人事制度を構築した。そして誕生したのが「コミュニティ社員制度」である。

これは、待遇と機会の均等を図るため、正社員・パートといった従業員区分に関わらず、能力・成果・意欲で役割や仕事を決めて、その役割・仕事に応じて待遇を決定。併せて教育の機会、資格登用の機会を平等とし、パートも正社員と同様の教育を受け、登用試験を受け

ることができるようなった。パートでも意欲、能力がある従業員であれば誰でも、ステップアップすることを可能にした。

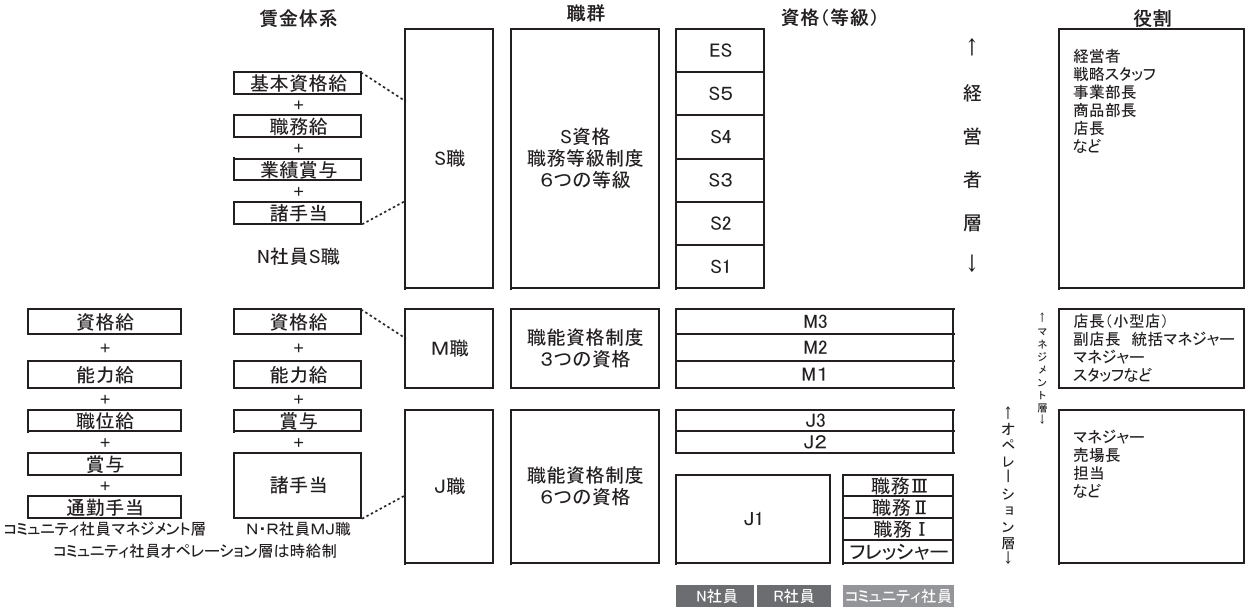
従来は、「社員」「契約社員」「パートタイマー」「アルバイト」の区分ごとに人事制度が存在していたが、新制度では、従業員区分自体を転居転勤の範囲によって、全国の事業所に転居転勤がある「N（ナショナル）社員」、一定範囲内で転居転勤がある「R（リージョナル）社員」、転居を伴う転勤がない「コミュニティ社員」の 3 区分とした。

日給月給制の「コミュニティ社員」の給与・賞与は、「N社員」に対して80～85%、「R社員」に対して85～90%になるよう設定されている。これは転居転勤の有無を反映させた、いわば「転勤プレミアム」といえる。

また、すべての区分で同一の資格制度、役割・仕事を基準とする均衡待遇、登用・教育機会の均等が貫かれている。これにより各区分間の転換が可能となった。その結果、コミュニティ社員の昇進・昇格は急速に進んだ。以前のパートは「職務Ⅲ」（担当）までしか昇格できなかったが、制度導入後はその先の「J2」（売場長）、「J3」（売場長・主任）、

さらに「M1」「M2」「M3」といった主任や課長、店長クラスの資格まで昇格が可能となった[4]。

制度導入によって、2008年時点で「J2」以上の資格または役職に就いた人は約3,500人にのぼり、またコミュニティ社員の店長も誕生している。



８．改正労働契約法の成立や制度の変更が生む新たな課題

パートタイム労働法の制定･改正などを中心に、パートタイム労働対策が進められてきた。さらに、非正規雇用対策が進むきっかけとなったのが、2009年 9 月に民主党を軸とした連立

[4] Business Labor Trend 2005 年 1 月号「パートと正社員の均衡処遇」(JILPT)から抜粋

政権交代の誕生だった。その後、さまざまな形で、非正規雇用に関する法改正や制度の見直しが実施された。最後に最低賃金の引き上げ、短時間労働者への社会保険の適用拡大、有期労働契約法制の見直しなどの動向とあわせて、今後の課題に触れる。

（１）最低賃金法の改正と引き上げに向けた動向

日本では、日本国憲法に基づき1959年に最低賃金法が施行されている。最低賃金制度のあり方について政府は労働政策審議会の意見を反映しなければならないとされ、額の決定、変更については、中央最低賃金審議会（厚生労働省）が厚生労働大臣へ引き上げ（引き下げ）の答申を行い、その答申を元に、各都道府県の審議会がそれぞれの最低賃金を定める形式となっている。

最近の法改正をみると、2007年の改正によりワーキングプア解消を目指し最低賃金を決める際、「生活保護に係る施策との整合性に配慮する」ことを明記し、「労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう」との文言も加えられることになった。最低賃金未満で働かせた企業への罰則も、労働者 1 人あたり「 2 万円以下」から「50万円以下」に引き上げられた。

その後、2008年には最低賃金の大幅な引上げに向けて、政府の「成長力底上げ戦略推進円卓会議」で、「賃金の底上げを図る趣旨から、社会経済情勢を考慮しつつ、生活保護基準との整合性、小規模事業所の高卒初任給のもっとも低位の水準との均衡を勘案し、これを当面 5 年間程度で引き上げることを目指し、政労使が一体となって取り組む」という、「最低賃金の中長期的な引き上げの基本方針」合意が取り交わされた。これを受け、これ以降、最低賃金は全国加重平均でこれまでになかった10円以上の引き上げが実施されることになる。

なお、2013年度の最低賃金は、全国加重平均で前年度比15円増の764円になっている。

表2　地域別最低賃金の全国加重平均額と引上げ率の推移

（単位：円、％）

年度 / 最低賃金額	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
時間額 （前年比、％）	664 (0.15)	665 (0.15)	668 (0.45)	673 (0.75)	687 (2.08)	703 (2.33)	713 (1.42)	730 (2.38)	737 (0.96)	749 (1.63)

（注）1）金額は適用労働者数による全国加重平均額である。
　　2）（　）内は引上げ率（％）を示す。

（２）パートタイム労働者に対する社会保険が適用拡大へ

民主党政権下で進められた「社会保障・税一体改革」の中で、働き方に中立的な税・社会保険制度の構築をめざし、国民年金に加入している非正規雇用者の将来の年金権の確立等のため、厚生年金制度及び健康保険制度の適用拡大が検討されてきた。

こうしたなか、公的年金制度改革に向けた法改正の一環として、短時間労働者に対する社

会保険の適用範囲の拡大に向けた「国民年金法等の一部改正法案」が2012年8月に成立した。先に触れたように、社会保険（厚生年金保険･健康保険）の加入については、通常労働者のおおむね 4 分の 3 以上の労働時間（ 1 日 8 時間= 6 時間、週40時間=30時間、1 月20日=15日）以上の者については、社会保険に加入させなければならないとしているが、新たに週所定労働時間20時間以上、月額賃金 8 万 8 千円以上、勤務期間 1 年以上のすべての要件を満たす短時間労働者（ただし、学生及び従業員数500人以下の企業に使用される者は除く）も対象になる。政府では適用拡大する対象者数として約25万を見込んでいる。

改正法の施行は、2016年10月からになっているが、JILPTが改正法への対応・影響を企業及び個人にアンケート調査したところ、今回の社会保険の適用拡大に伴い、短時間労働という働き方は今後、長時間化する層と短時間化する層に、さらに二極化が進むと予測される。

そして、長時間化する層については、より高度な業務や責任を任されるようになる可能性が指摘されていることから、処遇や労働条件が適切に確保されるか注視していく必要があろう。一方、短時間化する層については、現状より所定労働時間が断片化される分、軽易な業務を任されるようになる可能性が考えられる。これらの層については特に、結果として能力向上の機会の不足につながらないような対策も必要になるだろう。なお、週20時間未満になることで、雇用保険の対象から外れる短時間労働者が増える可能性があることにも留意する必要がある。

（３）労働契約法の成立・改正とパートタイム労働者への影響

①改正労働契約法で 5 年を超えた反復更新は無期契約化へ

労働契約の締結、変更、継続・終了などのルールを定めた労働契約法が2007年12月に成立した。就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応したもので、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的としている。同法には、「労働契約の原則」のなかで、「均衡考慮」や「仕事と生活の調和の配慮」などが加えられている。労働契約法は、労働契約紛争をめぐって形成されてきたこれまでの判例法理を実定法のなかに取り入れたものといえる。

しかし、2012年に成立した改正労働契約法（一部を除き2013年 4 月施行）では、パートタイム、アルバイト、契約社員等の「有期労働契約」に対して、①有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換、②有期労働契約の更新等（「雇止め法理」の法定化）、③期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止――が新設された。①③は、これまでの判例法理とは異なる仕組みが導入されたことになる。

こうした措置は、反復更新される労働契約における雇止めの不安や期間の定めのあることによる不合理な労働条件の是正に向けて、有期労働契約者の保護を目的とするものである。

＜有期労働契約の無期労働契約への転換＞

有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合には、労働者の申込みにより無期労働契

約（別段の定めがない限り従前と同一の労働条件）に転換させる仕組みを新たに導入した。ただ、反復更新する中にあっても、契約満了日から次の契約初日との間に、原則 6 カ月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、通算契約期間に算入しないこととした。

＜雇止め法理を法定化＞

有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合や、有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき合理的期待が認められる場合で、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められないときは、「使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす」などとし、有期労働契約が更新（締結）されたものとみなす、いわゆる雇止め法理（判例法理）を制定法化した。

＜不合理な労働条件を禁止＞

「有期労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件が、期間の定めがあることにより、同一使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件と相違する場合には、当該労働条件の相違は、労働者の業務内容及び責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない」などと規定。期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止した。

今回の改正の大きなポイントは有期から無期への転換だが、無期イコール正社員化を意味するわけではない。労働条件についても「別段の定め」がない場合には、転換前と同一の労働条件を適用することとなる。ただし、同一の労働条件とはいっても、転換先での職務内容や役割・責任などが正社員と異ならない場合、均衡配慮上からも問題が生じることになる。

今後、労働契約上の取扱いは、「雇止め」または「無期転換」を選択することになるが、これまでの雇止め法理の観点から安易に「雇止め」を選択することは難しい。パートタイム労働者のモチベーションを維持するためにも、パートタイムのニーズ等の実情に応じて、賃金水準の改善、賃金制度の見直し、教育訓練の実施、正社員転換制度を含め、キャリアの展望が見える人事・処遇制度の確立が必要になってくるだろう。

②有期労働法制がパートタイム労働法に及ぼす影響

今回の改正労働契約法により、有期労働法制は大きくその枠組みが変更されることになる。今後のパートタイム労働対策は、この改正労働契約法との整理を前提に検討がすすむことになる。

2011年 9 月に発表された「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」でも、「有期労働契約の在り方と整合性を図りつつ」検討と言及している。とくに、改正労働契約法第20条にある「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」とパートタイム労働法第 8 条「通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止」との調整が必要となる。そのため報告書では、有期労働契約法制の動向を念頭に、パートタイム労働法

第 8 条については、① 3 要件から無期労働契約要件を削除するとともに、②職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理な相違は認められないとする法制を採ることが適当である――としている。

これを踏まえて、厚生労働省の労働政策審議会は2012年 6 月、厚生労働大臣に対し、今後のパートタイム労働対策について建議した。パートタイム労働法第8条について、有期労働契約法制の動向を念頭に、「(1) 3 要件から無期労働契約要件を削除するとともに、(2) 職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理な相違が認められないとする法制を採ることが適当」とした。また、通常労働者と職務の内容が同一で、人材活用の仕組みも少なくとも一定期間は同一のパートタイム労働者に対し、現在、当該期間は通常労働者と同一の方法で賃金を決定するよう努めるとしている第 9 条第 2 項については、「有期労働契約法制の動向を念頭に削除することが適当」とした。

パートタイム労働法の改正に向けたスケジュールはまだ明らかではないが、有期労働契約法制の動向や枠組みを前提に、建議に沿った内容で進むものと見られる。

(4)「全員参加型社会」の実現にむけたパートタイム労働者の役割

わが国は、人口減少社会を迎えており、今後、ますます労働力供給が制約される。そのため、「全員参加型社会」の実現に向け、若者、女性、高齢者、障害者をはじめ就労を希望する者の支援を進めることが重要な課題となっている。

一方、短時間労働は、様々な事情により就業時間に制約のある者が従事しやすい働き方、また、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい働き方として、位置付けることができる。そのため、パートタイム労働者が能力を十分に発揮できるような条件を整備しつつ、その積極的な活用をしていくことは、女性の就業拡大にもつながることが期待される。その際、均等・均衡待遇など公正な処遇を確保することにより、パートタイム労働という働き方の活用を図ることが大きな意味を持つことになる。

[参考文献]

平成25年版「労働経済の分析」(厚生労働省)
平成23年版「働く女性の実情」(厚生労働省)
平成24年版「パートタイマー白書」(アイデム 人と仕事研究所)
パートタイム労働総合実態調査(厚生労働省、2006年、2011年)
JILPT調査シリーズ No.114「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」(2013年)
JILPT調査シリーズ No.105「短時間労働者の多様な実態に関する調査」(2013年)
JILPT調査シリーズ No.88「短時間労働者実態調査―改正パートタイム労働法施行後の現状」(2011年)
調査シリーズ No.46「民営化企業における非正規社員の活用と処遇改善に関する事例調査」(2008年)
JILPT調査シリーズ No.32「パート、契約社員等の正社員登用・転換制度―処遇改善の事例調査」(2007年)
JILPT調査シリーズNo.26「正社員とパートタイマー等の均衡処遇に関する意識調査」(2006年)
JILPT労働政策研究報告書No.34「パートタイマーと正社員の均衡処遇―総合スーパー労使の事例から」(2005年)
JILPT労働政策レポートNo.1「職場のパートタイマー―基幹化モデルを手がかりにした文献サーベイ」(2004年 本田一成)

女性パートタイム労働の特性と仕事の質

韓国労働研究院　責任研究員
キム・ボクスン

１．はじめに

政府は2012年現在、64.2％（15～64歳）である就業率を2017年までに70％レベルに引き上げるため、238万人の雇用創出を目標に掲げている。就業率70％を達成するための手法の 1 つは、質のよいパートタイム労働の育成である。このため政府は、1 人 8 時間全日制の他に、2 人 5 時間選択制を、2014年から公共部門を皮切りに導入する計画であると発表した。238万人の雇用のうち93万人を良質の時間選択制労働で補うということである。

労働市場には「パートタイム労働＝劣悪な仕事」、「パートタイム労働＝社会的弱者（女性、若年、高齢者）の仕事」という認識が蔓延している。そのため結局、既存のパートタイム労働のみ拡大するのではないかという憂慮も少なくない。女性労働者なら一度くらい「仕事か家庭か」という選択の岐路に立たされた経験があるだろう。政府のめざす「質のよい時間選択制」が定着するなら、女性労働者に「仕事か家庭か」という選択ではなく、「仕事と家庭の両立」を広く定着させることができると思われる。

本研究は、これまでのパートタイム労働の仕事や労働条件について現状を把握する。特にパートタイム労働の 7 割が女性労働者である現実から、女性パートタイム労働者を中心に詳しく分析したい。相対的に労働条件が劣る女性労働者をより劣悪な労働市場の社会的弱者に追い込まないため、政府がめざす質のよい時間選択制育成政策の方向性に示唆するところがあると思われる。

２．今までの女性パートタイム労働はどのような仕事であったのか

（１）最近の傾向と女性雇用の現状

2013年 8 月の就業者数は前年同期比318千人増加し、就業率は59.3％で前年同期と同水準である。政府が2017年までに就業率70％達成のために、2013年に達成しなければならない就業率64.6％（15～64歳）にはまだ不十分な水準である。

表1　最近の雇用傾向と就業率の推移

（単位：千人、%、前年比、前年同期比）

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012.1~8	2013.1~8
全年齢											
就業者		22,856	23,151	23,433	23,577	23,506	23,829	24,244	24,681	24,594	24,912
（増減）		299	295	282	145	-72	323	415	437	441	318
（男性就業者増加率）		1.0	0.9	1.2	0.7	0.2	1.3	1.7	1.7	1.7	1.1
（女性就業者増加率）		1.7	1.9	1.2	0.5	-1.0	1.5	1.8	2.0	2.0	1.6
就業率	全体	59.7	59.7	59.8	59.5	58.6	58.7	59.1	59.4	59.3	59.3
	女性	48.4	48.8	48.9	48.7	47.7	47.8	48.1	48.4	48.3	48.5
	20～24 歳	57.2	53.9	52.5	50.3	48.6	48.8	48.2	48.9	49.1	47.5
	25～29 歳	63.0	64.3	65.4	66.3	65.6	66.2	67.8	68.0	68.6	67.7
	30～34 歳	48.6	51.6	52.0	51.7	50.1	52.9	53.2	54.8	53.8	56.6
	35～39 歳	57.3	58.4	57.4	57.4	54.9	54.3	54.1	54.1	54.2	53.7
	40～44 歳	64.0	64.3	65.2	64.6	64.0	64.2	64.2	62.9	62.8	62.4
	45～49 歳	61.6	63.3	64.1	64.7	64.2	64.2	65.6	66.4	66.5	66.2
	50～54 歳	57.4	57.6	58.4	59.5	59.9	60.2	61.2	61.5	61.4	62.5
	55～59 歳	48.1	49.1	50.0	51.9	51.0	52.3	53.2	53.9	53.7	54.7
	60～64 歳	42.9	43.2	43.2	41.9	41.3	40.4	41.3	43.1	42.6	44.5
	65 歳以上	22.4	22.6	23.3	22.8	22.1	21.2	21.4	22.6	22.3	22.6
	男性	71.6	71.3	71.3	70.9	70.1	70.1	70.5	70.8	70.7	70.5
経済活動参加率	男性	74.6	74.1	74.0	73.5	73.1	73.0	73.1	73.3	73.3	73.1
	女性	50.1	50.3	50.2	50.0	49.2	49.4	49.7	49.9	49.9	50.0
15～64 歳											
就業者数		21,505	21,716	21,919	22,049	21,960	22,279	22,621	22,897	22,842	23,053
（増減）		191	211	203	130	-89	319	342	276	285	211
就業率	全体	63.7	63.8	63.9	63.8	62.9	63.3	63.9	64.2	64.2	64.2
	女性	52.5	53.1	53.2	53.2	52.2	52.6	53.1	53.5	53.4	53.6
	男性	75.0	74.7	74.6	74.4	73.6	73.9	74.5	74.9	74.9	74.6

注：1月から8月までの平均

　　政府は就業率目標を、15歳以上64歳未満年齢層を対象に算定している。

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査」

2013年の雇用実績は、年初経済成長率見通しによる予想よりよい状況となっている。様々な要因があろうが、労働供給面から見ると、2013年の雇用増加傾向を牽引しているのは、女性労働者の労働市場進出の増加である。2013年8月までの女性労働者の経済活動参加率は50.0%で、前年同期に比べ多少上昇した。女性労働者の経済活動参加率は、リーマン・ショックで落ち込んだ後上昇傾向にあり、まだリーマン・ショック以前の水準まで回復していない状態で、今後女性労働者の労働市場進出は増加するものと思われる。

もう少し具体的に女性就業者の雇用構造を見ると、2013年 8 月までは正規主導の雇用増加傾向が持続する中、30代初め及び50歳以上の中高年層で雇用が増加していることが明らかになった。特に高齢化の影響で、50歳以上の中高年層の占める比率が34.7%と、前年同期比1.3ポイントも増加し、今後もこれら中高年層の労働市場進出は活発であると思われる。

しかし最近、女性雇用増加傾向が、いくつかの産業、特に内需を基盤とする卸小売業・飲食宿泊業と長期的な増加傾向をリードしてきた社会サービス業に偏っていることが明らかになった。同時に、女性就業者10人中5人は低熟練職種に従事しており、特に50歳以上の中高年層では10人中約 7 人が低熟練職種に従事していることが明らかになった。

表2　女性就業者の特性

（単位：千人、%、前年比、前年同期比）

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2011. 1~8	2012. 1~8	2013. 1~8
女性就業者全体		162	180	119	48	-103	142	177	203	174	198	163
従事上地位別	賃金労働者	154	182	183	113	87	275	197	191	213	182	195
	正規雇用	150	178	200	138	97	369	318	246	340	235	268
	臨時職	5	35	31	-5	55	-18	-78	16	-99	37	-45
	日雇い	-1	-31	-48	-21	-66	-76	-44	-71	-28	-90	-29
	非賃金労働者	8	-1	-64	-64	-190	-133	-20	11	-38	16	-32
	雇用者がいる自営業者	15	-2	14	-1	-5	-18	2	15	-7	24	9
	雇用者がいない自営業者	51	23	-20	-45	-119	-34	-22	-2	-49	8	-13
	無給家族従事者	-58	-23	-57	-18	-66	-81	1	-2	18	-15	-28
年齢別	20 歳未満	-10	-14	-6	-6	-1	17	7	3	4	2	-8
	20～24 歳	-67	-120	-69	-54	-38	-5	-5	23	-7	16	2
	25～29 歳	42	40	37	9	-35	-27	-23	-52	-30	-35	-55
	30～34 歳	-39	23	-30	-24	-41	52	17	47	11	34	74
	35～39 歳	24	47	-6	2	-64	-35	-39	-33	-24	-35	-39
	40～44 歳	-27	-11	6	-11	-1	23	21	-10	29	-16	5

	45～49 歳	74	74	42	26	-10	-12	12	4	15	7	-7
	50～54 歳	102	70	75	62	60	62	61	37	64	38	48
	55～59 歳	22	33	27	41	20	64	69	68	63	75	67
	60～64 歳	-5	7	9	-5	9	7	26	39	25	37	42
	65 歳以上	45	32	35	10	0	-4	30	76	26	75	35
	50 歳以上の比率	25.6	26.6	27.8	28.7	29.9	30.8	32.1	33.6	31.8	33.4	34.7
産業別	製造業	-78	-47	-17	-37	-110	76	37	-5	60	-22	-11
	サービス業	260	228	155	112	66	121	150	241	124	254	196
	卸小売業	-41	-33	-44	-10	-35	2	-24	33	-40	27	10
	飲食宿泊業	-2	-5	1	-20	-103	-46	-26	25	-34	17	26
	公共行政等	26	21	-6	8	109	-21	-21	2	-6	0	16
	教育サービス業	53	83	21	29	42	-24	-70	42	-99	48	-19
	保健、社会福祉	54	31	40	92	140	149	140	75	157	81	114
	個人サービス業	29	33	55	-14	-56	-7	19	23	6	24	16
	社会サービス業	-	-	-	-	289	99	54	113	56	124	120

注：1）1 月から 8 月までの平均
2）社会サービス業は 9 次標準産業分類基準に基づいて公共行政及び国防及び社会保障行政（84）、教育サービス業（85）、保健業（86）、社会福祉サービス業（87）、協会及び団体（94）、国際及び外国機関（99）を意味する。

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査」

以上、近年の女性雇用増加は、中高年層と、卸小売業及び保健、社会福祉サービス業を中心に、低熟練職種に集中していることを確認した。こうした現実は、「女性労働の認識」、「女性人材の活用」の側面から再考の余地が大きいものと思われる。

では、増加傾向を続けている女性労働者は、どのような形態で労働市場に留まっているのか。これを確認するため、「経済活動人口労働形態別付加調査（3 月）」を通して、女性労働者の雇用形態別分布を把握する。

2013年 3 月現在の女性労働者は761万 8 千人で、全賃金労働者の42.9%を占めている。このうち非正規雇用は308万 4 千人（40.5%）で、前年同月比 3 万 5 千人減少している。女性非正規雇用の減少は、一時的労働の減少とパートタイム労働者の雇用増加幅鈍化に起因している。しかし、女性賃金労働者のうちパートタイム労働者は16.9%で、増加傾向を示している。

表3　女性労働者の雇用形態別分布

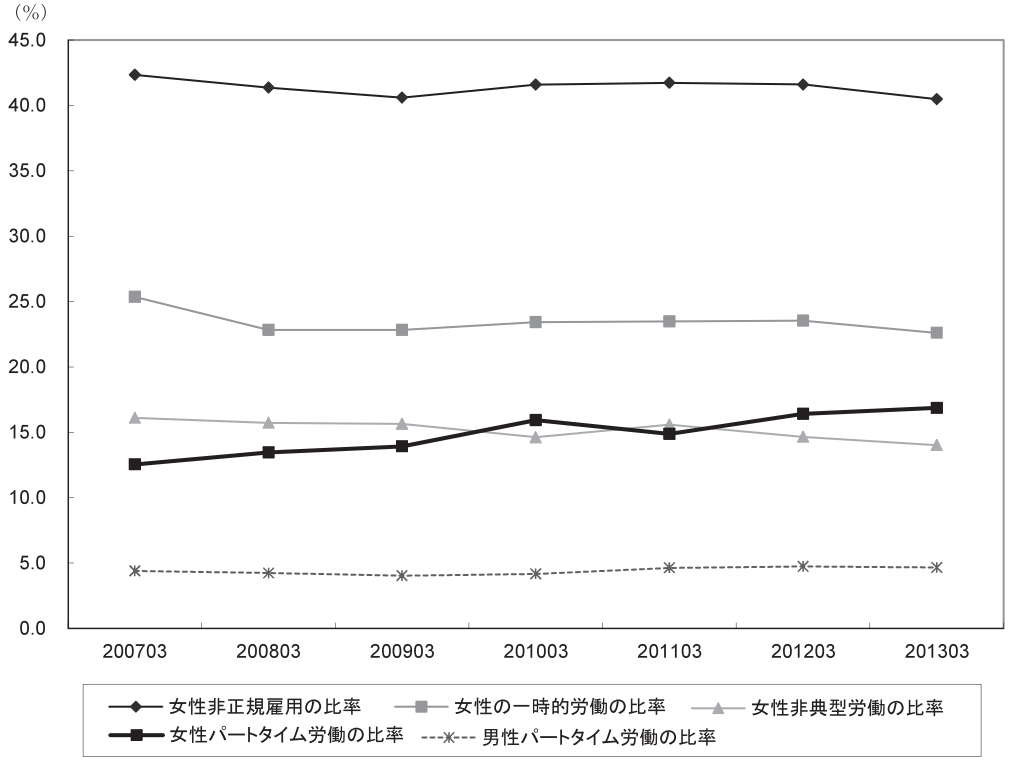
（単位：千人、%）

		2007.3	2008.3	2009.3	2010.3	2011.3	2012.3	2013.3
賃金労働者		6,625	6,756	6,768	7,075	7,240	7,499	7,618
正規雇用		3,820	3,962	4,020	4,132	4,218	4,379	4,534
非正規雇用		2,805	2,794	2,748	2,943	3,021	3,119	3,084
（比率）		42.3	41.4	40.6	41.6	41.7	41.6	40.5
非正規雇用形態	一時的労働	25.4	22.8	22.8	23.4	23.5	23.5	22.6
	期間制労働	17.4	15.0	17.5	17.4	17.3	17.7	17.4
	契約反復更新	3.3	1.3	0.3	1.9	2.7	2.4	1.7
	継続勤務期待	4.7	6.5	5.0	4.1	3.5	3.5	3.6
	非典型労働	16.1	15.7	15.6	14.6	15.6	14.7	14.0
	派遣労働	1.4	1.2	1.1	1.5	1.6	1.4	1.5
	サービス労働	3.5	3.6	3.8	3.3	3.8	4.0	4.0
	特殊雇用	6.3	5.9	6.3	5.7	5.5	5.2	4.8
	在宅労働	2.1	1.6	0.9	0.8	1.0	0.9	0.8
	一日短期労働	4.9	4.7	4.4	4.0	4.3	3.9	3.4
	パートタイム労働	12.5	13.5	13.9	15.9	14.9	16.4	16.9
	（男性パートタイム）	4.4	4.2	4.0	4.2	4.6	4.7	4.7

注：一時的労働というのは、労働契約期間を定めた労働者または定めていないが契約の反復更新により継続して仕事ができる労働者と、非自発的理由により継続勤務を期待できない労働者と定義される。
非典型労働というのは、派遣労働者、サービス労働者、特殊形態労働従事者、家庭内（在宅、家内）労働者、日雇い（短期）労働者と定義される。

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（３月）」原資料

図1　女性労働者の雇用形態別比率の推移



資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（3月）」

（2）女性パートタイム労働の特性

現政権が2017年までに就業率70%を達成するための雇用創出戦略のうちの一つが、まさに質のよいパートタイム労働の育成である。2013年3月現在の雇用労働者のうちパートタイム労働者は175万7千人で、前年同月比5万6千人増加し、2012年の17万人増加に比べると増加数は減少したが、全賃金労働者に占める比率は9.9%で、前年同月比0.1%増加した。パートタイム労働者の73.1%が女性労働者で、増加したパートタイム労働者の大部分は女性である。

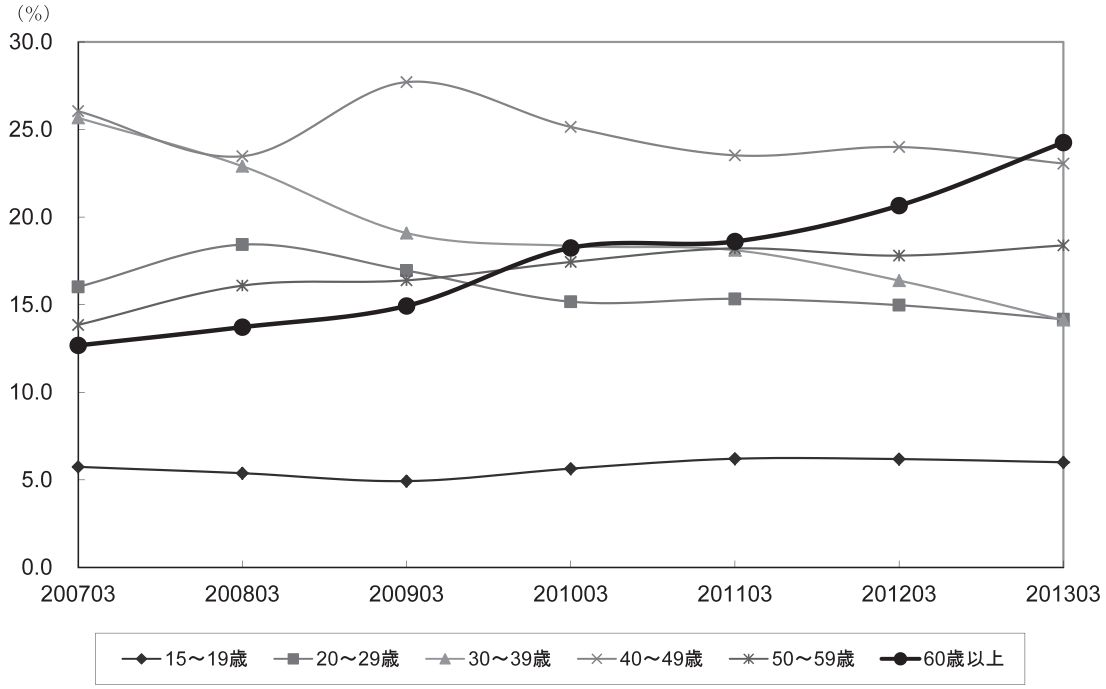
女性パートタイム労働者を年齢別に見ると、50歳以上の中高年層が42.7%を占め、特に60歳以上の年齢層における増加が明らかである（図2）。50歳以上の中高年層のパートタイム労働者への流入は、高齢化とともに引き続き増加するものと予想される。

これまでに、最近の女性雇用増加傾向は、特定のいくつかの業種、低熟練職種に集中していることを指摘した。女性パートタイム労働者もまた、卸小売業、飲食宿泊業、社会サービス業とサービス職、単純労務職に集中していることが明らかになった。

特に女性パートタイム労働者のうち「育児及び家事」、「本人が望んで」という理由で36時間未満しか働かない労働者は31.0%（39万8千人）で、前年同月比0.3%増加した。そして、36時間未満の労働者121万3千人のうち82.7%が、パートタイム労働で引き続き働きたいとしている。彼女らの大部分が労働市場の社会的弱者である50歳以上の中高年層であり、パート

タイム労働に対して満足しているというよりは、なんとか働くことができるという現実が反映されたものと思われる。

図2　女性パートタイム労働者の年齢別比率の推移



資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（3月）」

表4　女性パートタイム労働者の特性

（単位：千人、%）

		雇用増減						比率						
		2008.3	2009.3	2010.3	2011.3	2012.3	2013.3	2007.3	2008.3	2009.3	2010.3	2011.3	2012.3	2013.3
パートタイム全体		69	16	208	7	170	56	7.8	8.1	8.2	9.2	9.0	9.8	9.9
女性パートタイム		78	33	184	-50	154	54	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
年齢別	20歳未満	1	-2	17	3	9	1	5.7	5.4	4.9	5.6	6.2	6.2	6.0
	20代	34	-8	11	-6	19	-2	16.0	18.4	16.9	15.2	15.3	15.0	14.2
	30代	-5	-28	27	-12	7	-20	25.7	22.9	19.1	18.4	18.1	16.4	14.1
	40代	-3	48	22	-30	42	1	26.0	23.5	27.7	25.2	23.5	24.0	23.1
	50代	31	8	42	-0	23	17	13.8	16.1	16.4	17.4	18.2	17.8	18.4
	60歳以上	19	16	65	-5	54	57	12.7	13.7	14.9	18.2	18.6	20.7	24.3

産業別	製造業	2	-25	-2	-1	-11	6	11.2	10.5	7.4	6.0	6.2	4.5	4.7
	サービス業	73	66	181	-39	166	47	84.4	85.2	89.2	90.7	91.2	93.3	93.0
	卸小売業	15	3	21	-5	22	-7	17.9	17.9	17.7	16.6	16.9	16.6	15.4
	飲食宿泊業	24	7	16	-26	33	20	17.3	18.4	18.5	17.0	15.3	16.0	17.0
	公共行政等	-3	26	27	-22	27	17	6.1	5.2	7.7	8.9	7.3	8.5	9.5
	教育サービス業	-2	13	32	-20	25	-9	18.1	16.4	17.2	17.2	16.2	16.2	14.8
	保健及び社会福祉	17	28	46	31	16	11	2.8	4.5	7.3	10.2	13.6	13.2	13.4
職種別	専門家及び関連従事者	11	1	30	-4	50	-22	18.6	18.2	17.7	17.5	17.9	19.8	17.2
	事務職	-5	5	7	6	11	14	9.7	8.3	8.5	7.8	8.7	8.5	9.2
	サービス業	27	37	17	-12	36	19	17.5	19.0	22.2	20.1	19.9	20.3	21.0
	販売職	22	-2	45	-19	15	2	13.3	14.6	13.9	15.6	14.6	14.0	13.5
	単純労務職	18	3	89	-20	47	32	36.9	35.7	34.7	37.0	36.8	36.0	37.0

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（3月）」

表5　女性パートタイム労働者のうち36時間未満の労働者の特性

（単位：千人、%）

		雇用						比率						
		2008.3	2009.3	2010.3	2011.3	2012.3	2013.3	2007.3	2008.3	2009.3	2010.3	2011.3	2012.3	2013.3
36時間未満労働者		775	855	1,079	1,043	1,164	1,213	91.2	85.2	90.8	95.8	96.9	94.5	94.4
普段36時間未満の理由	育児	39	41	44	47	38	58	4.9	4.3	4.3	3.9	4.4	3.1	4.5
	家事	87	90	129	98	112	125	9.7	9.6	9.6	11.5	9.1	9.1	9.8
	本人が望んで	119	149	164	184	194	215	14.1	13.1	15.8	14.6	17.1	15.8	16.7
	普段仕事がなくて	121	183	175	145	141	122	17.4	13.3	19.4	15.6	13.5	11.5	9.5
追加就職及び転職希望	現在より時間を増やしたい	167	268	129	98	88	76	15.3	18.4	28.4	11.5	9.1	7.2	5.9
	現在と違う仕事もしたい	49	71	28	39	31	30	4.2	5.4	7.5	2.5	3.6	2.5	2.3
	もっと多く働ける仕事に変えたい	93	108	54	46	39	45	7.0	10.2	11.5	4.8	4.2	3.2	3.5
	引き続きそのまま働いていたい	466	409	868	859	1,005	1,063	64.6	51.2	43.4	77.0	79.8	81.7	82.7

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（3月）」

３．女性パートタイム労働の労働条件はどうか

労働市場で仕事に対する選択の余地がないからなのか、あるいは育児や家事等の理由で労働者自ら選択したのかは分からないが、2013年に女性労働者の16.9%に当たる128万 5 千人がパートタイム労働形態で働いている。しかも、政府は「時間選択制」という名前で、賃金や昇進等労働条件が同じ良質のパートタイム労働の育成を雇用創出戦略としており、今後パートタイム労働は拡大するものと思われる。

では、現在のパートタイム労働の労働条件の水準はどの程度なのか。2013年 3 月現在、女性正規労働者の賃金水準は男性の62.9%で、賃金格差が多少縮まったが依然として低い水準にある。女性非正規雇用の賃金水準は全正規労働者比55.7%で、賃金格差は多少拡大したことが明らかになっている。パートタイム労働者の賃金水準は正規労働者の54.6%で賃金格差は縮まったが、卸小売・飲食宿泊業に従事する女性パートタイム労働者の場合は全正規労働者の40.8%で、2012年 3 月の45.1%よりさらに拡大している。

表6　時間当たり賃金水準（正規労働者の時間当たり賃金水準=100）

（単位：%）

	非正規雇用全体	女性				女性正規雇用[注]
		非正規雇用				
			50 歳以上の中高年層	卸小売・飲食宿泊業	保健業・社会福祉業	
2007. 3	73.2	62.6	44.6	51.5	77.5	61.6
2008. 3	67.3	59.6	45.9	47.5	68.2	60.3
2009. 3	63.9	56.8	42.4	44.8	63.7	60.2
2010. 3	62.3	55.4	43.9	43.9	57.5	60.5
2011. 3	65.2	56.5	43.5	46.5	56.8	61.2
2012. 3	66.5	56.2	44.8	47.2	55.0	61.4
2013. 3	63.5	55.7	45.9	43.0	58.2	62.9
パートタイム労働						
2007. 3	72.9	67.7	47.8	55.2	94.7	81.0
2008. 3	63.1	62.7	51.3	47.7	71.3	98.0
2009. 3	59.5	58.0	44.5	44.3	59.9	91.9
2010. 3	55.4	53.8	44.7	41.7	52.4	89.4
2011. 3	57.6	55.7	44.0	44.8	52.3	89.7
2012. 3	56.8	53.5	43.5	45.1	47.9	81.6
2013. 3	54.6	53.3	45.3	40.8	50.8	92.1

注：女性正規雇用の賃金水準は男性正規雇用の時間当たり賃金を基準（男性正規雇用時間当たり賃金=100）として計算され、これに関連してパートタイム労働では男性パートタイム労働者の時間当たり賃金を基準として女性パートタイム労働者の賃金水準を現わす。

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（ 3 月）」

また、2013年 3 月現在の全賃金労働者に占める低賃金労働者の割合は25.1％であるが、女性の低賃金労働者比率は38.3％で、男性に比べて倍以上高いことが分かった。特に非正規雇用に占める低賃金労働者の比率は43.6％なのに対し、パートタイム労働者に占める同比率は60.8％と、相当高い。特に女性パートタイム労働者の低賃金比率は61.9％で男性より高く、女性パートタイム労働者の半分近くを占める50歳以上の中高年層に限ると、その比率は69.1％にのぼる。前年同月比では多少減ったものの、50歳以上の女性パートタイム労働者10人中 7 人が低賃金労働者として働いているのである。

全女性労働者の17.4％が法定最低賃金（時間当たり賃金ベース）以下であり、前年同月に比べてその比率が増加したという点は、注意深く見守らなければならない。特に女性パートタイム労働者のうち最低賃金以下で働いている比率は36.5％で、前年同月比9.1％も増加している。これはリーマン・ショック直後の2009年の数値に迫る水準である。

表7　低賃金労働者の比率

（単位：％）

	賃金労働者			正規雇用			非正規雇用			パートタイム労働			パートタイム 50 歳以上の中高年層		
	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性
2007. 3	23.3	14.0	36.0	17.1	8.6	30.9	33.9	25.4	42.8	42.1	36.4	44.8	49.8	43.7	53.8
2008. 3	27.1	17.0	41.0	19.1	9.5	34.5	41.9	33.8	50.2	53.2	50.4	54.4	60.7	55.1	63.3
2009. 3	25.6	15.7	39.2	17.8	8.7	32.8	41.1	33.4	48.5	53.2	48.4	55.1	61.1	52.4	65.5
2010. 3	26.5	16.4	40.2	18.7	9.9	33.7	42.4	34.4	49.3	57.2	56.6	57.4	67.0	63.0	68.7
2011. 3	24.0	15.0	36.3	16.6	9.0	29.3	38.7	30.6	46.0	53.4	52.0	53.9	57.1	50.8	60.2
2012. 3	26.2	15.8	39.9	17.9	9.4	32.0	42.8	33.2	51.1	60.3	54.8	62.5	66.6	56.3	71.0
2013. 3	25.1	15.2	38.3	16.3	8.4	29.4	43.6	34.5	51.3	60.8	58.0	61.9	66.4	59.3	69.1

注：低賃金労働者は時間当たり賃金を基準として中位賃金の2/3未満の者と定義する。
資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（ 3 月）」

表8　最低賃金未満の比率

（単位：%）

	賃金労働者			正規雇用			非正規雇用			パートタイム労働			パートタイム50歳以上の中高年層		
	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性
2007. 3	12.2	7.6	18.4	7.7	4.1	13.6	19.9	15.0	25.0	29.2	24.0	31.7	35.8	30.7	39.1
2008. 3	12.1	7.6	18.2	7.3	3.5	13.6	20.7	16.8	24.7	27.0	26.0	27.5	32.9	30.0	34.2
2009. 3	13.8	8.6	21.0	8.5	4.3	15.6	24.4	19.6	28.9	36.9	35.6	37.3	48.5	43.4	51.1
2010. 3	12.8	8.2	19.1	7.9	4.0	14.5	22.8	19.5	25.6	35.8	36.4	35.6	46.1	47.6	45.5
2011. 3	12.0	8.1	17.2	7.1	4.1	12.1	21.4	18.4	24.2	32.0	35.0	30.7	38.4	40.9	37.1
2012. 3	9.9	6.4	14.6	5.9	3.1	10.7	17.9	15.5	20.0	27.9	29.1	27.5	36.1	36.7	35.9
2013. 3	11.8	7.5	17.4	6.3	3.3	11.1	23.3	19.5	26.6	36.8	37.5	36.5	40.1	38.8	40.6

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（3月）」

一方、女性パートタイム労働者の国民年金および健康保険の加入率は、2013年3月現在、それぞれ15.5%、18.7%と増加傾向にあるが、全正規労働者の81.3%、83.2%、女性非正規労働者の39.1%、43.0%に比べて非常に低い水準である。さらに女性パートタイム労働者の雇用保険加入率は17.9%で、前年同月比で減少した。退職金や有給休暇の有無等の様々な指標を見ると、女性パートタイム労働者に対する福祉水準が非常に低いことが確認できる。

表9　社会保険加入率及び退職金、有給休暇実施有無の推移

（単位：%）

		2007.3	2008.3	2009.3	2010.3	2011.3	2012.3	2013.3
国民年金加入率	正規雇用	76.0	77.6	78.7	78.6	79.1	79.6	81.3
	非正規雇用	39.3	37.4	37.6	39.3	39.5	40.5	40.0
	女性非正規雇用	34.2	34.2	34.6	36.9	38.5	39.8	39.1
	女性パートタイム	2.8	8.6	8.5	9.3	12.5	15.5	15.5
健康保険加入率	正規雇用	76.6	78.2	79.5	79.6	80.6	81.3	83.2
	非正規雇用	41.8	40.2	40.9	43.3	45.1	46.5	46.8
	女性非正規雇用	35.5	35.2	36.0	38.9	41.3	43.0	43.0
	女性パートタイム	3.7	9.6	8.5	10.3	13.3	17.6	18.7

雇用保険加入率	正規雇用	65.4	65.6	67.3	67.2	68.9	69.9	72.1
	非正規雇用	38.8	37.1	39.1	42.1	43.4	44.4	43.4
	女性非正規雇用	33.4	33.2	35.0	38.5	40.2	41.6	40.9
	女性パートタイム	2.9	8.0	9.2	10.6	14.6	18.2	17.9
退職金の有無	正規雇用	68.9	74.3	76.3	76.6	77.9	79.4	81.6
	非正規雇用	33.7	33.7	34.1	36.8	40.2	40.6	40.7
	女性非正規雇用	27.7	28.8	29.3	32.4	36.1	37.6	37.7
	女性パートタイム	1.6	6.5	5.5	7.0	10.4	13.5	14.0
有給休暇の有無	正規雇用	59.9	64.6	67.4	70.9	69.6	69	71.5
	非正規雇用	27.3	25.8	27.6	34.0	33.0	32.3	34.0
	女性非正規雇用	23.0	21.6	23.5	30.4	29.2	29.6	30.6
	女性パートタイム	2.5	3.3	3.5	5.9	6.1	7.2	9.4

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（3月）」

４．女性パートタイム労働の仕事の質はどうか

女性労働者のうちパートタイム労働者が占める比率が増加しているなか、さらに今後質のよいパートタイム労働を拡大するという政策意志を見ると、今のパートタイム労働の仕事の質はどうなのか気になるところである。本稿では「仕事の質」概念を導入して、中位労働の変化、特に女性パートタイム労働者の中位労働の変化を見たい。分析のため、産業中分類・職種中分類別労働者数に基づき、各セルごとに時間当たり賃金の中位値で仕事の質で判断している。ここで中位労働は、各セルの時間当たり賃金の中位値を序列化した後、各セル別労働者数を基準として25～75%に該当する労働を意味する。中位労働の比率がどのように変化しているかを把握するために、「経済活動人口労働形態別付加調査（3月）」を用いて分析した。

2013年3月現在、全賃金労働者の中位労働の比率は52.4%で、2008年に比べて増加した。しかし女性パートタイム労働者の中位労働は23.2%と前年同月比で減少した半面、下位労働は61.3%と前年同月比で2.3%増加した。これはリーマン・ショック後の2009年に比べ高い水準である。女性非正規の雇用形態別に比較してみても、パートタイム労働における下位労働の比率は相当高い水準にある。

表10　女性賃金労働者の中位労働の変化

（単位：%）

		2008.3	2009.3	2010.3	2011.3	2012.3	2013.3
賃金労働者	下位仕事	25.0	25.1	25.6	24.7	24.2	24.3
	中位労働	49.9	49.9	49.4	51.2	51.7	52.4
	上位労働	25.1	24.9	25.0	24.1	24.1	23.4
女性	下位仕事	38.2	38.5	39.1	37.2	36.9	36.7
	中位労働	43.0	42.3	41.5	44.9	45.0	46.1
	上位労働	18.8	19.2	19.5	18.0	18.2	17.2
女性パートタイム	下位仕事	58.6	59.8	62.2	60.1	59.0	61.3
	中位労働	23.0	21.9	19.9	24.3	24.0	23.2
	上位労働	18.4	18.2	17.9	15.7	17.1	15.5
女性一時労働	下位仕事	45.7	45.3	44.7	40.8	40.8	43.5
	中位労働	36.7	36.4	35.3	40.6	41.6	39.9
	上位労働	17.6	18.4	20.0	18.6	17.6	16.6
女性非典型労働	下位仕事	46.9	47.4	44.3	45.3	46.1	47.3
	中位労働	47.0	45.6	48.2	47.5	46.2	46.1
	上位労働	6.1	7.0	7.5	7.2	7.7	6.6

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（3月）」

女性パートタイム労働者の産業別中位労働の変化を見ると、パートタイム労働者の比率が高い卸小売業と飲食宿泊業の場合、中位労働が占める比率が減少した半面、下位労働の比率は85.2%と相当高く、これはリーマン・ショック後の2009年3月より3.1%高いことが分かった。また、保健業及び社会福祉サービス業における下位労働の比率も増加していることが明らかになった。女性パートタイム労働の多くを占める50歳以上の中高年層の中位労働比率も16.7%で、2008年に比べて2.6%減った半面、下位労働の比率は3.7%増加し、女性パートタイム労働の増加を主導してきた中高年層の下位労働比率が、リーマン・ショック後に比べて高いという点に注目する必要がある。

表11　女性パートタイム労働者の中位労働の変化

（単位：%）

		2008.3	2009.3	2010.3	2011.3	2012.3	2013.3
卸小売業 飲食宿泊業	下位仕事	82.3	82.1	87.0	81.1	82.8	85.2
	中位労働	17.7	17.9	13.0	18.9	16.7	14.8
	上位労働	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0
保健業 社会福祉サービス業	下位仕事	35.4	53.7	66.1	62.3	53.9	57.3
	中位労働	61.8	44.1	33.3	36.0	45.2	41.7
	上位労働	2.8	2.2	0.6	1.7	0.9	1.0
女性パートタイム 50 歳以上の中高年層	下位仕事	72.5	75.3	77.6	77.2	75.8	76.2
	中位労働	19.3	16.1	16.2	17.4	17.6	16.7
	上位労働	8.2	8.5	6.2	5.4	6.6	7.1
女性パートタイム 60 歳以上の高齢層	下位仕事	78.2	77.5	81.9	83.5	79.7	81.4
	中位労働	17.4	17.4	13.7	14.5	18.5	15.5
	上位労働	4.5	5.1	4.4	2.0	1.8	3.2

資料出所：統計庁、「経済活動人口調査付加調査（3 月)」

５．結び

政府は2017年までに15～64歳の就業率を70%まで引き上げるという政策意志とともに、「質のよい時間選択制」という政策手段を活用してよりよい雇用を創出するという。「質のよい時間選択制」というすばらしい政策手段を完成するためには、今の労働市場におけるパートタイム労働者の現実を正確に認識しなければならないであろう。

パートタイム労働者は大部分労働市場の社会的弱者である女性労働者であり、これらはまた特定産業、低熟練職種に集中している。そして低賃金、法定最低賃金以下の女性パートタイム労働者の比率が相当高い。特に、女性パートタイム労働者の比率の高い50歳以上の中高年層の10人中 4 人が最低賃金以下の水準で働いている。併せて、女性パートタイム労働者の 4 大社会保険加入率や退職金、有給休暇等の福祉水準は、よくなってはいるものの非常に低い水準に留まっている。

また、賃金労働者、女性労働者の中位労働比率は増加傾向にもかかわらず、女性パートタイム労働者の中位労働はかえって減少して下位労働の比率が増加している。さらに女性パートタイム労働者が多く分布している保健業及び社会福祉サービス業、50歳以上の中高年層で、下位労働の比率が相当高いことが明らかになった。

こうしたパートタイム労働に関する特性を正確に把握し、賃金や各種処遇において同等の「質のよい時間選択制」労働を供給するならば、現在のパートタイム労働とは差別化された労働になるものと思われる。

第11回北東アジア労働フォーラム・プログラム

「女性雇用の現状と政策課題」

日　時：2013年11月1日
場　所：韓国・済州島
主　催：労働政策研究･研修機構(JILPT)
　　韓国労働研究院(KLI)
　　中国労働保障科学研究院(CALSS)

9:30−9:40　挨拶
　　− イ・インジェ KLI 院長
　　− 菅野和夫 JILPT 理事長
　　− 劉　燕斌 CALSS 院長

第 1 セッション:（座長: 菅野和夫 JILPT 理事長）

9:40−10:10　中国報告：劉　燕斌　CALSS 院長
　　「中国の女性就業に関する現状と対策」

10:40−10:40　日本報告：池田　心豪　JILPT 副主任研究員
　　「日本における両立支援の取組みと女性の継続就業」

10:40−11:10　韓国報告：クム・ジュホ　KLI 先任研究委員
　　「女性労働市場の現状と評価」

11:10−11:20　休憩
11:20−12:00　討論

第 2 セッション:（座長: 劉　燕斌　CALSS 院長）

14:00−14:30　中国報告：曹　佳　人力資源・社会保障部　労働科学研究所　助理研究員
　　「中国の女性労働参加率の変化と就業に及ぼす影響」

14:30−15:00　日本報告：荻野　登　JILPT 調査・解析部長
　　「日本におけるパートタイム労働：女性労働者を中心にした動向」

15:00−15:30　韓国報告：キム・ボクスン　KLI 責任研究員
　　「女性パートタイム労働の特性と仕事の質」

15:30−15:50　休憩

第 3 セッション: 総括討論　（座長: イ・インジェ KLI 院長）

15:50−17:00　総括討論

17:00　　閉会
　　− 劉　燕斌 CALSS 院長
　　− 菅野和夫 JILPT 理事長
　　− イ・インジェ KLI 院長

出席者リスト（List of Participants）

韓国労働研究院（KLI）

LEE Injae	院長
KIM Hoon	国際協力情報室長
KEUM Jae-ho	先任研究委員
NAM Jaeryang	労働政策分析センター部長
KIM Bogsoon	責任研究員
KIM Minjeong	国際協力情報室
KIM Mikyoung	国際協力情報室
LEE Youngmin	研究調整部

中国労働保障科学研究院（CALSS）

劉　燕斌	院長
曹　佳	人力資源・社会保障部　労働科学研究所　助理研究員
段　宜敏	国際協力部

労働政策研究・研修機構（JILPT）

菅野　和夫	理事長
浅尾　裕	労働政策研究所長
荻野　登	調査・解析部長
池田　心豪	副主任研究員（企業と雇用部門）
中村　良二	主任研究員（企業と雇用部門）
天瀬　光二	国際研究部長
大島　秀之	国際研究部研究交流課長
天野　佳代	国際研究部研究交流課長補佐

JILPT　海外労働情報
第 11 回北東アジア労働フォーラム報告書
女性雇用の現状と政策課題

発行年月日　　２０１４年２月２８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

©2014　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/）