

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。

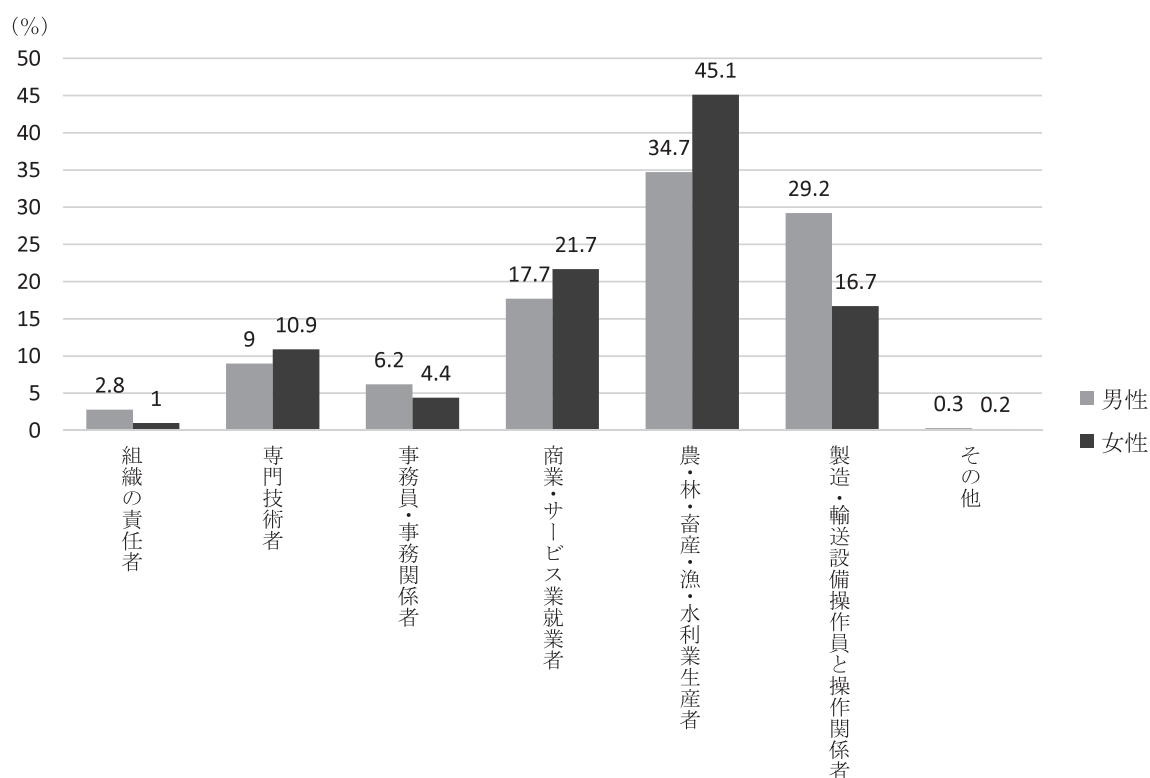
¹ 第6回国勢調査の抜取り調査に基づく

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に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。

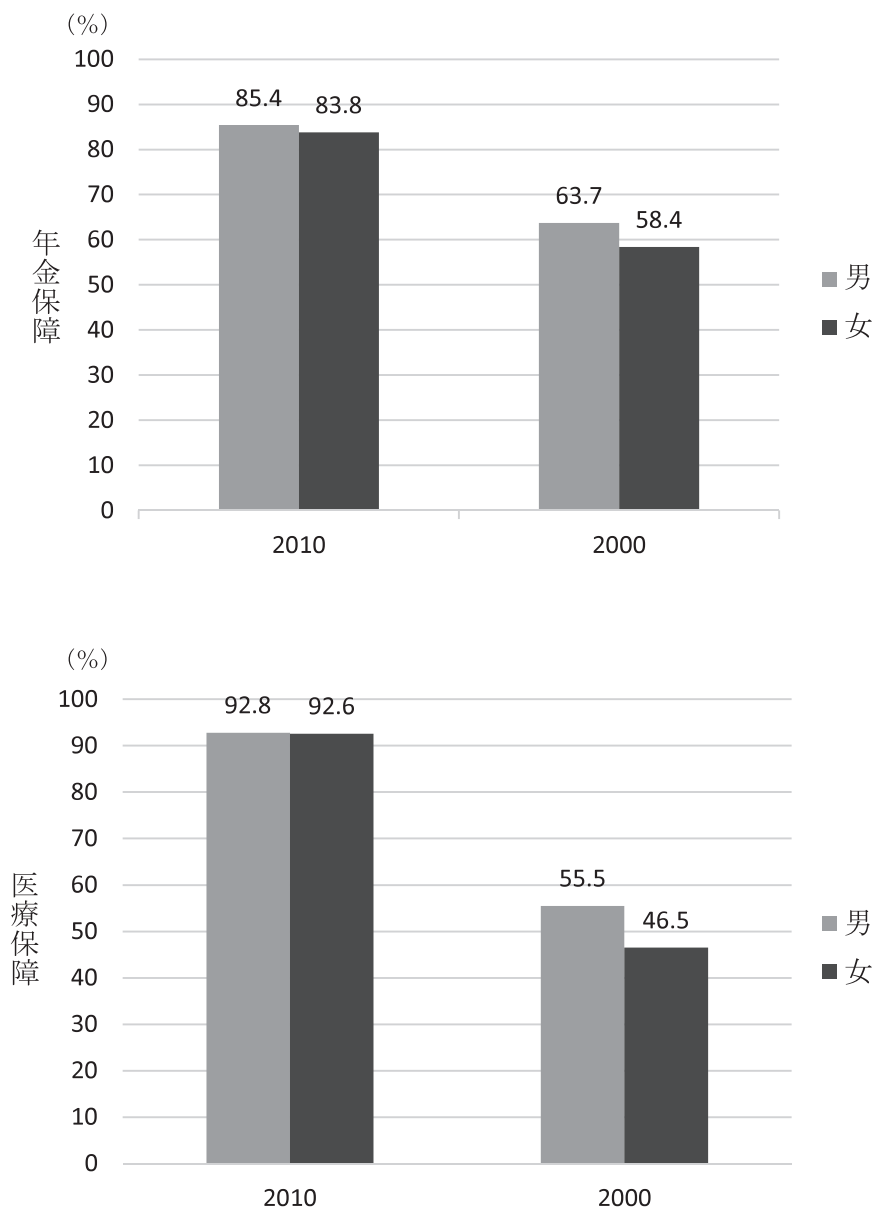
2010年は、非農業戸籍の女性のうち、社会年金保障を受けている割合が73.3%、社会医療保障を受けている割合が87.6%であった。また、農業戸籍の女性のうち、社会年金保障を受けている割合は31.1%、社会医療保障を受けている割合は95.0%であった。2000年に比べると、都市の組織で働く女性の社会年金保障と医療保障の取得率は、それぞれ25.4及び46.1ポイント上昇した。社会年金保障と社会医療保障のカバー率は、2000年は女性はそれぞれ男性より5.3及び9.0ポイント低かったが、男女の格差は明らかに縮小した（図2参照）。ここ10年で、都市の組織で働く女性の87.3%が、最後の子供を出産した時の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

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、就業サービスが十分に整っていない。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、法的権益が侵害されても、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、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無い女性就業者は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』

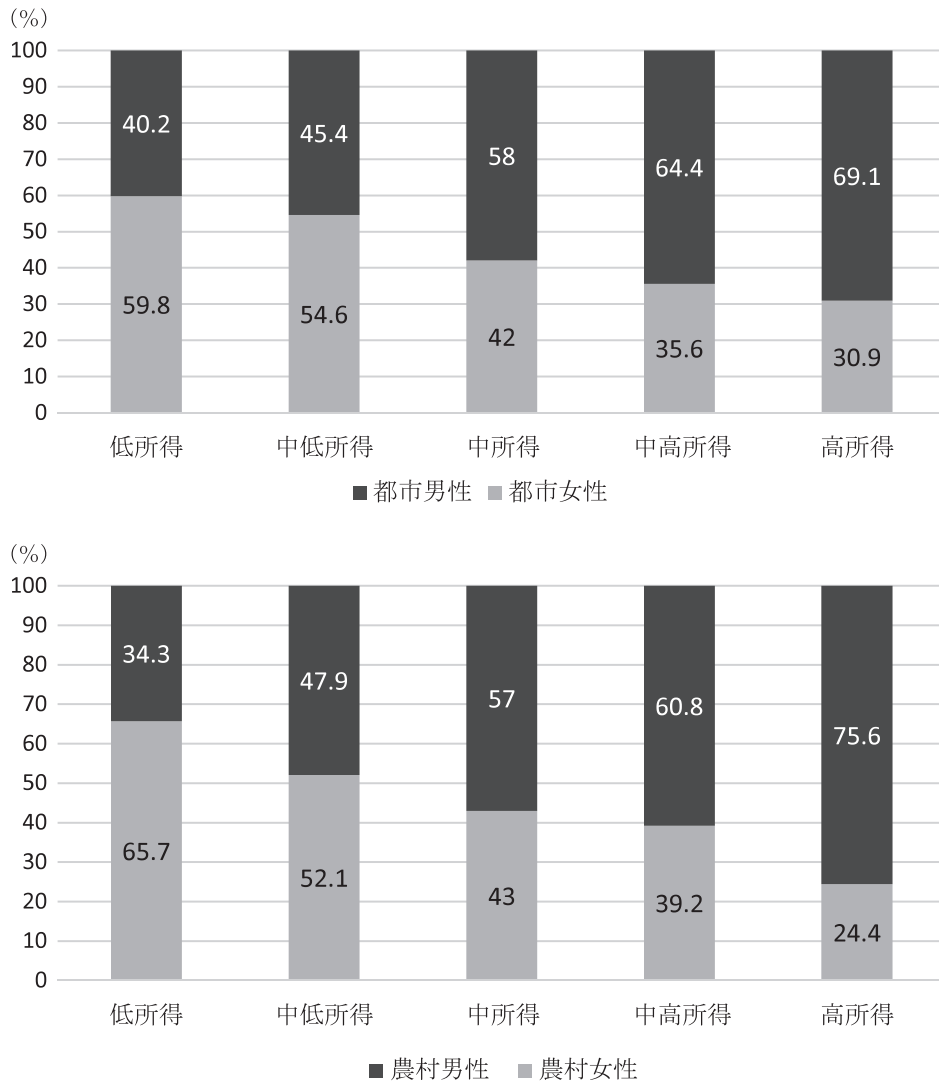
上記データからわかるように、製造業、卸売・小売業、宿泊・飲食業などの、技術レベルや所得が低い、主に単純重複肉体労働型の分野で、女性は43%～70%を占めた。一方、国の政党組織・社会団体、科学研究・総合技術サービス業、不動産業、電力ガス供給など、技術レベルや収入が高く、労働者に対する総合的な資質要件も高い分野では、女性は10%未満であった。

（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の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あり、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

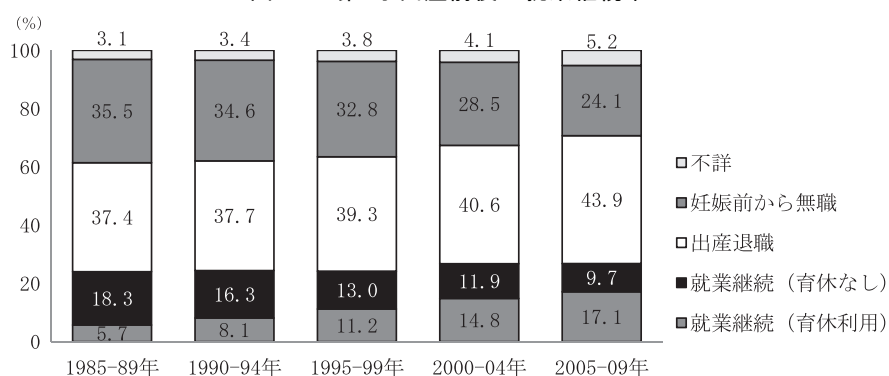
池田 心豪

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）、富田（1994）、樋口・阿部・Waldfoegel（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わ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。

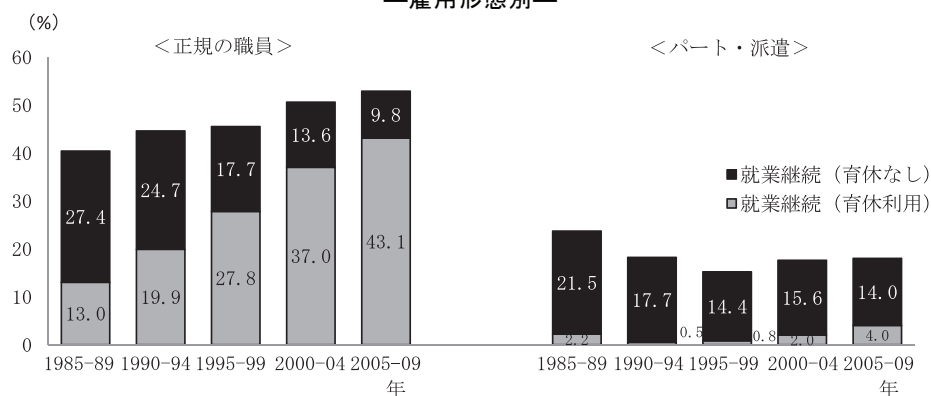
は上昇していなかった。

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 富田（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が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実績率は上昇したが、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。

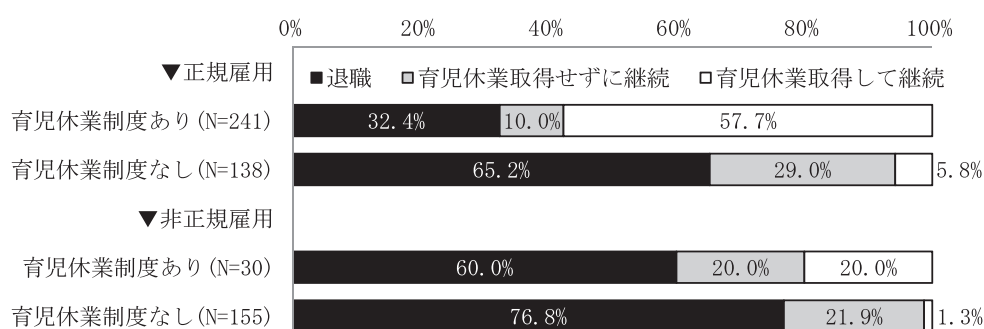
分析には、全国30-44歳の女性を対象とする『女性の働き方と家庭生活に関する調査』（労働政策研究・研修機構 2010年）のデータを用いる⁹。分析結果の要点を先に述べれば、企業規模100人以上の正規労働者に限って言えば、両立支援の柱である育児休業取得拡大によって出産退職率が低下しているといえる。出産・育児期の就業継続が広範に拡大するためには、100人未満の企業と非正規労働者を対象とした支援の強化が今後の課題といえる。その推進を効果的に行うためには、人事労務管理やキャリアの実態に応じて柔軟に両立支援の浸透を図ること、この観点から、両立支援の取組みを企業に促すだけでなく、労働者個人に向けた情報提供の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

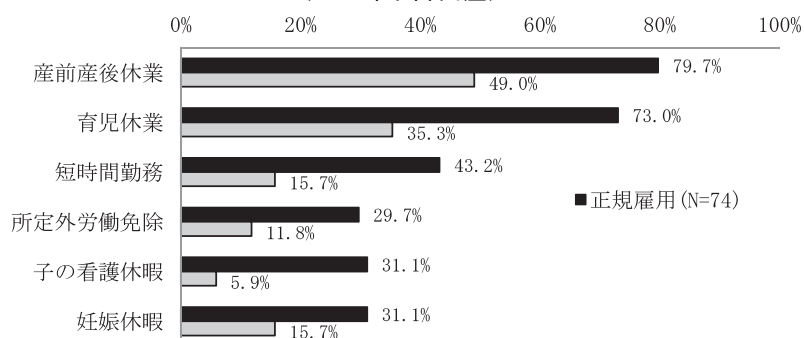
図2-1 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—第1子妊娠時雇用形態・育児休業制度有無別—



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ではない。両立支援の基礎と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—

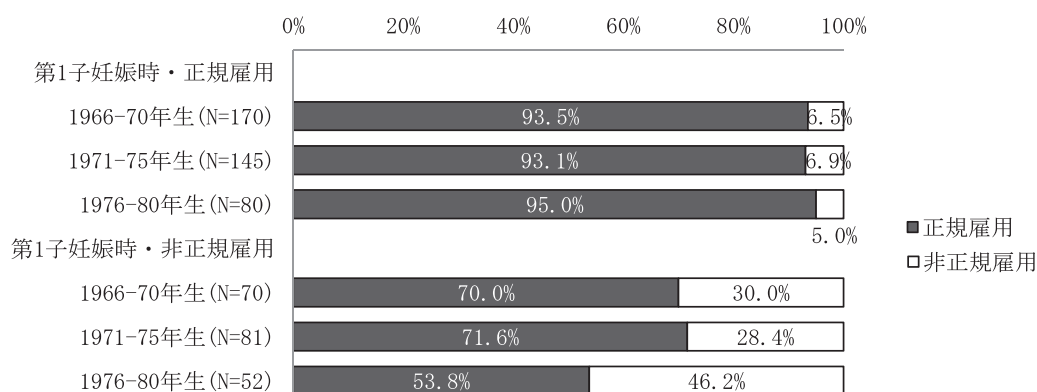
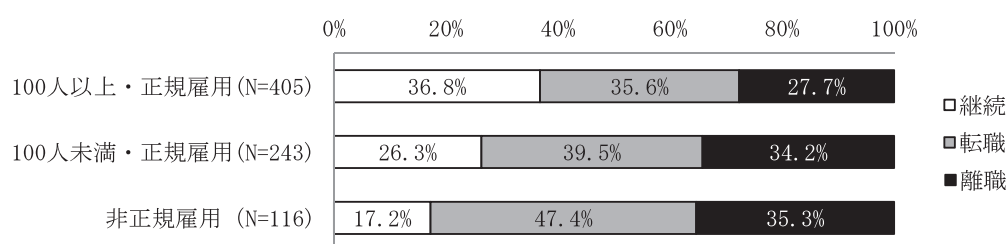


図2-4 第1子妊娠時までの初職継続・転職・離職率
—初職企業規模・雇用形態別—

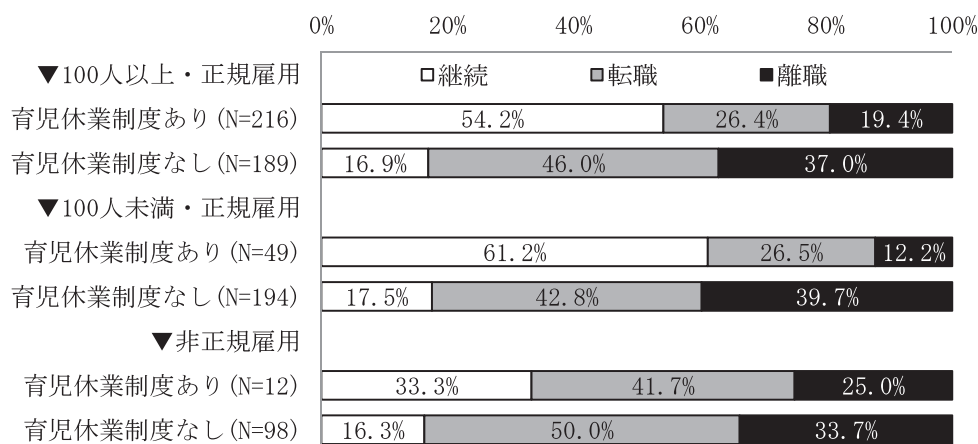


*継続は初職と妊娠時が同じ勤務先 転職は異なる勤務先 離職は妊娠時非就業

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事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」と異なる。

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による差はなく、「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」に移行する確率が高いといえない。

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)

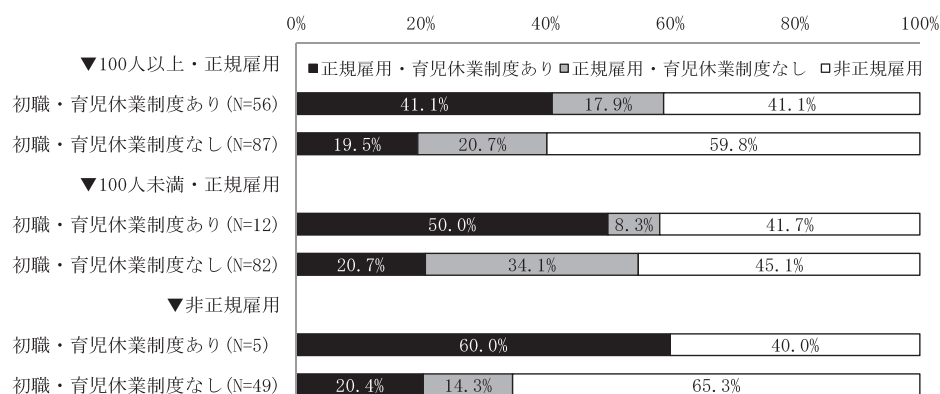
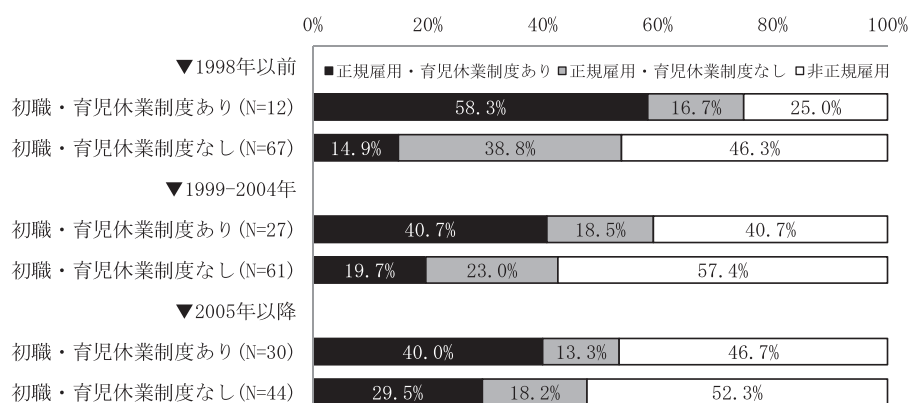


図2-7 第1子妊娠時に正規雇用かつ育児休業制度がある割合
—出産年代・初職育児休業制度有無別—
(初職正規雇用・第1子妊娠前転職者)



3. 小規模企業における就業継続支援の課題

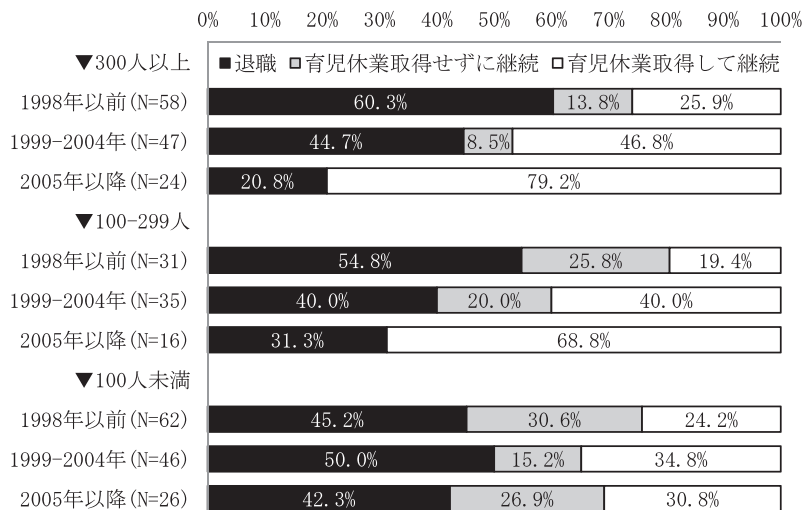
前出の図1-2において、正規労働者においては第1子出産前後の就業継続率が上昇していることをみた。だが、図3-1に示すように、100人未満の企業規模では正規雇用であっても出産退職率の低下傾向がみられない¹⁴。正規労働者の中でも企業規模によって出産退職率の差が生じている。この差を是正するために、100人未満の小規模企業における育児休業制度の普及と取得を推進することは一つの方向である。しかし、育児休業法施行から20年を経た今日も育児休業制度がない企業に対して、どのようにして、その導入と取得を働きかけることができるか、という問題が残る。前述したように、次世代育成支援対策推進法にもとづく育児支援の行動計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

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)

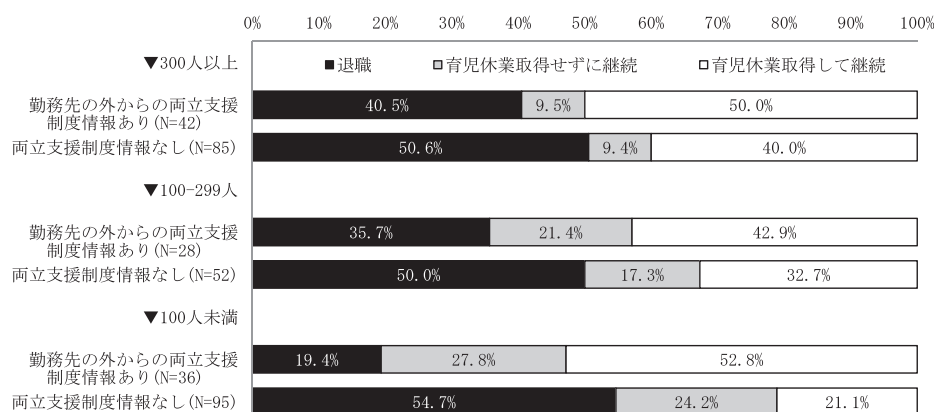
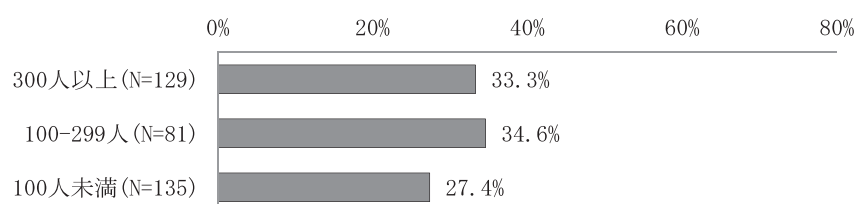


図3-3 第1子妊娠時勤務先の外で両立支援制度の情報に接する機会があった割合
—第1子妊娠時企業規模別—
(第1子妊娠時正規雇用)



¹⁹ 企業規模別の χ^2 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見ると、「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） 分析対象（企業規模）	第1子出産時点雇用の有無					
	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
χ^2 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移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, pp.25-44.
- 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.
- 富田安信 (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 前任研究委員

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

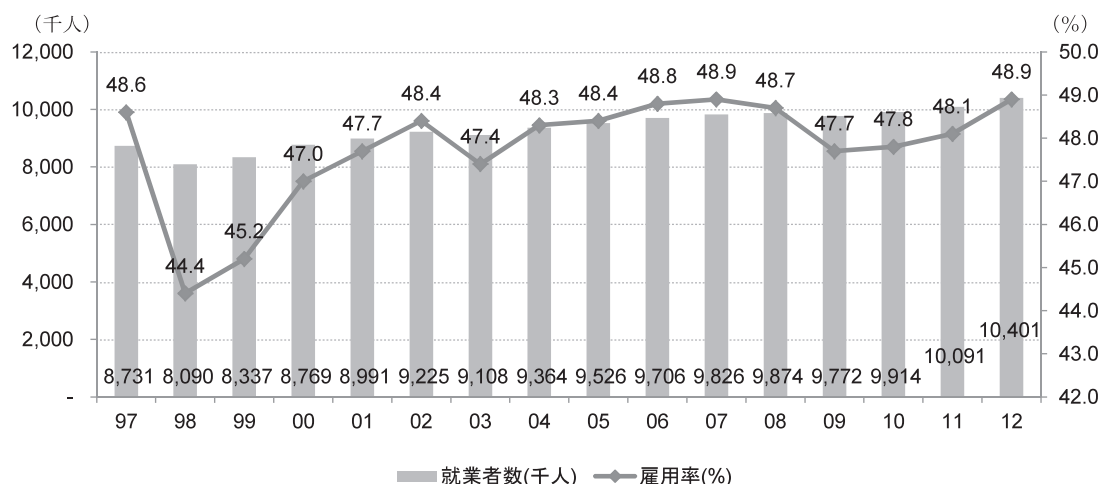
アジア通貨危機以降、韓国では女性が雇用増加を主導し、女性就業率は1998年の44.4%から2007年に48.9%まで上昇した。就業者の規模も大幅に増え、1998～2012年に男性は22.9%増加したが、女性は28.6%増加し、2011年には女性就業者は1,000万人を突破した。

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。

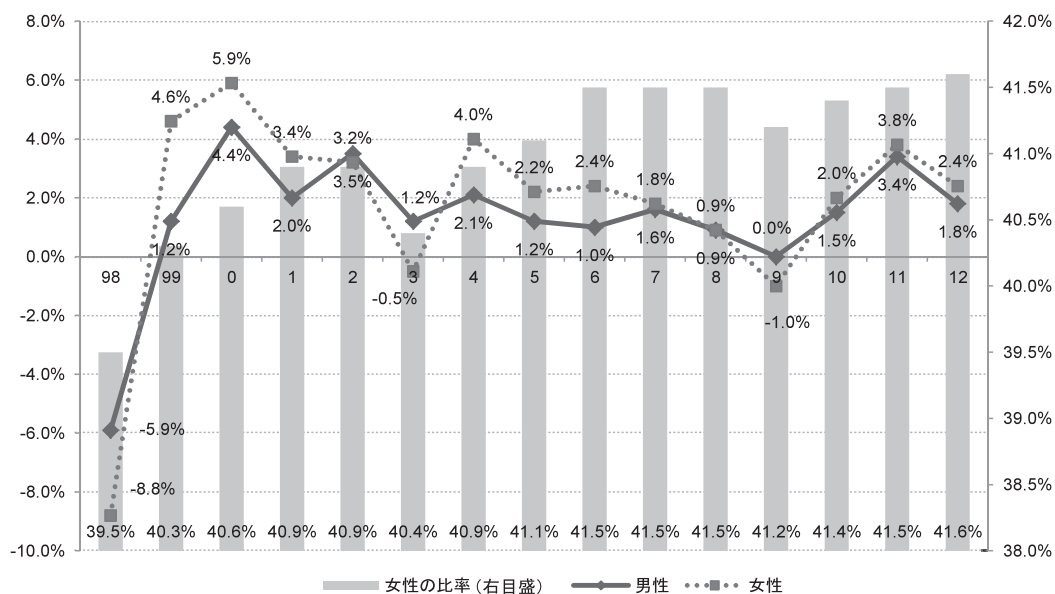
アジア通貨危機以降2006年まで、女性就業者の増加率は、2002～2003年を除きすべて男性を上回った。しかし2007年以降、増加率の格差が縮小する一方、全非農業就業者に占める女性の比率は2006～2012年の間、41.6%を超えることができなかった。

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

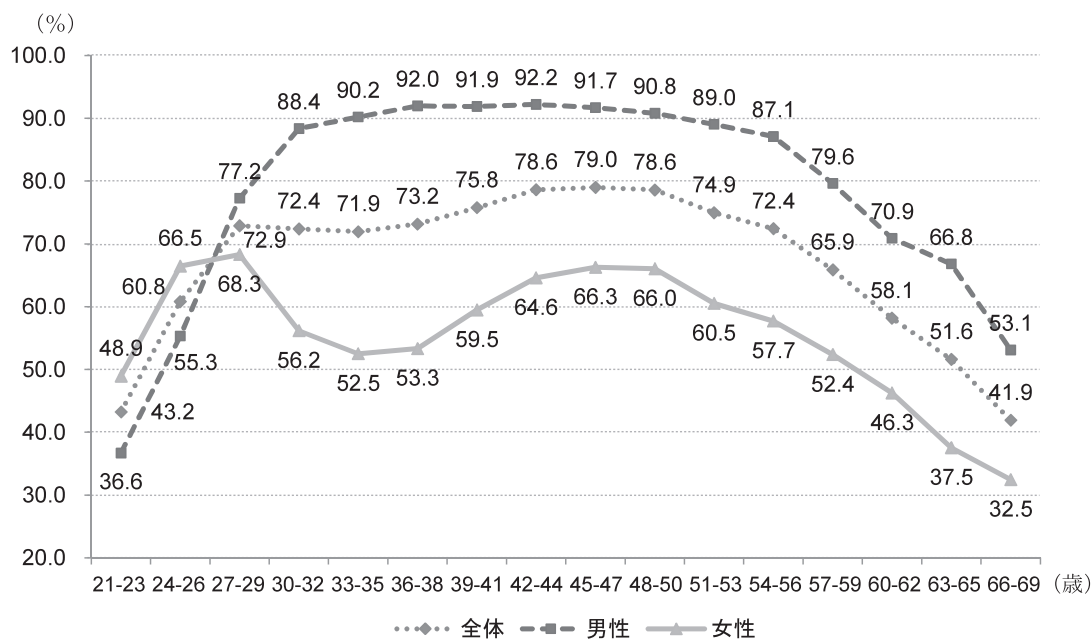
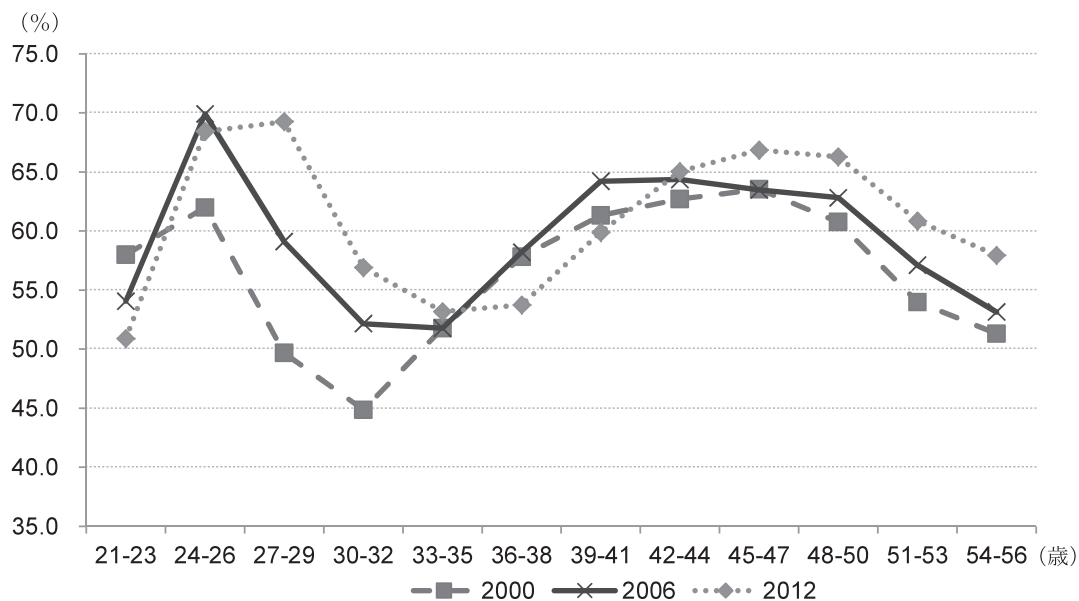


図4 女性の年齢層別就業率の推移



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ですが、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。

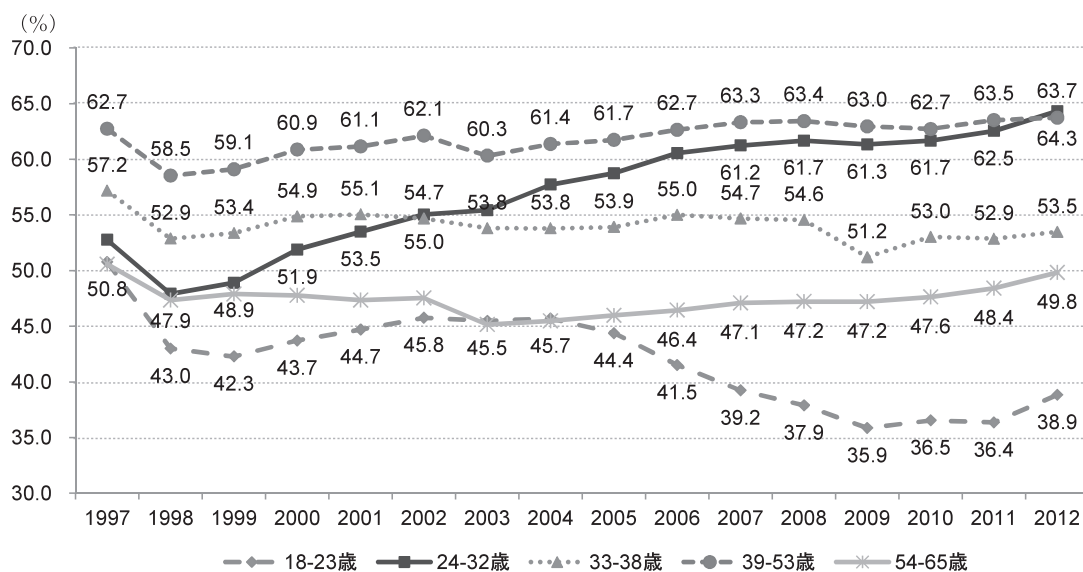
高学歴化とともに高齢化による生産可能人口の減少は、18～23歳の女性の就業者規模だけでなく、女性就業者に占める比率も低下させた。

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

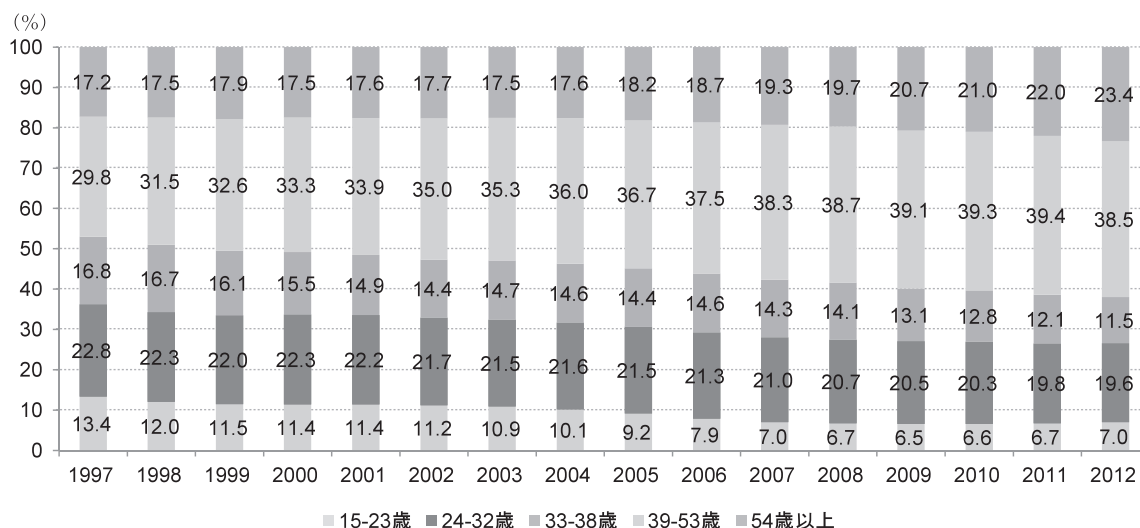


資料出所：統計庁、『経済活動人口調査』、各年度

(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。

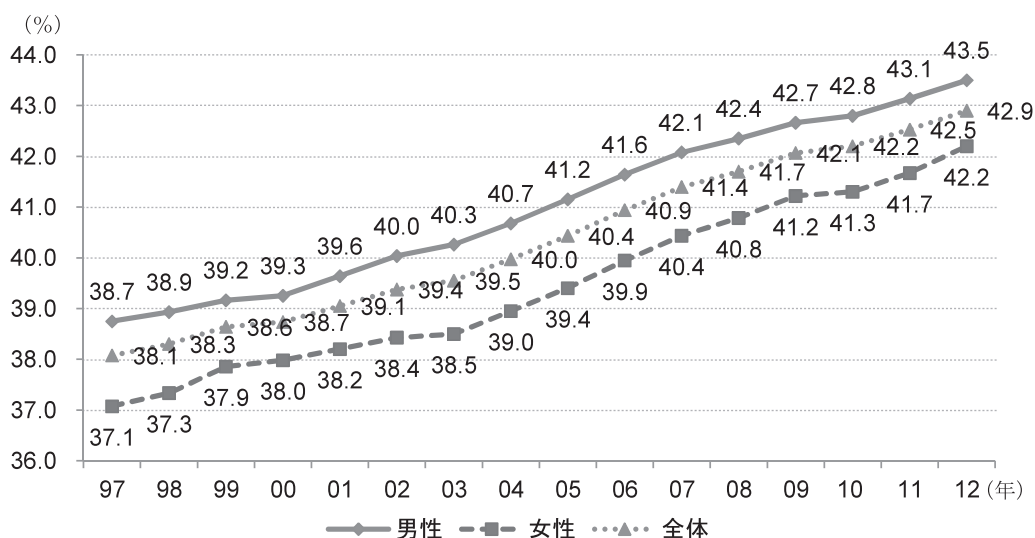
図6 女性就業者の年齢別構成比：全世帯



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。

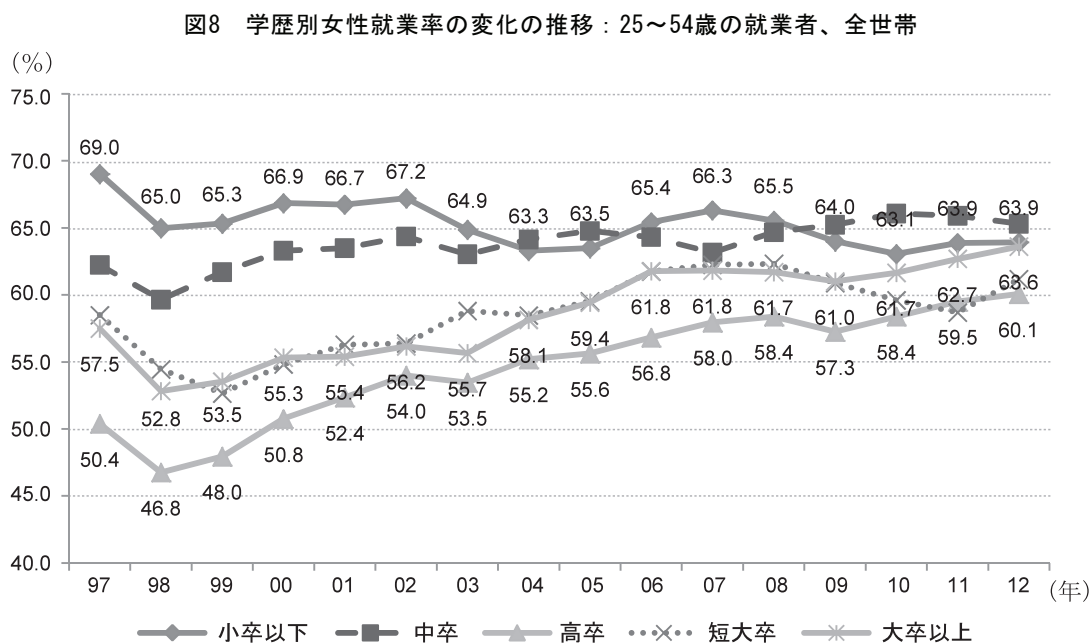
3. 学歴と就業率の変化

(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。



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。

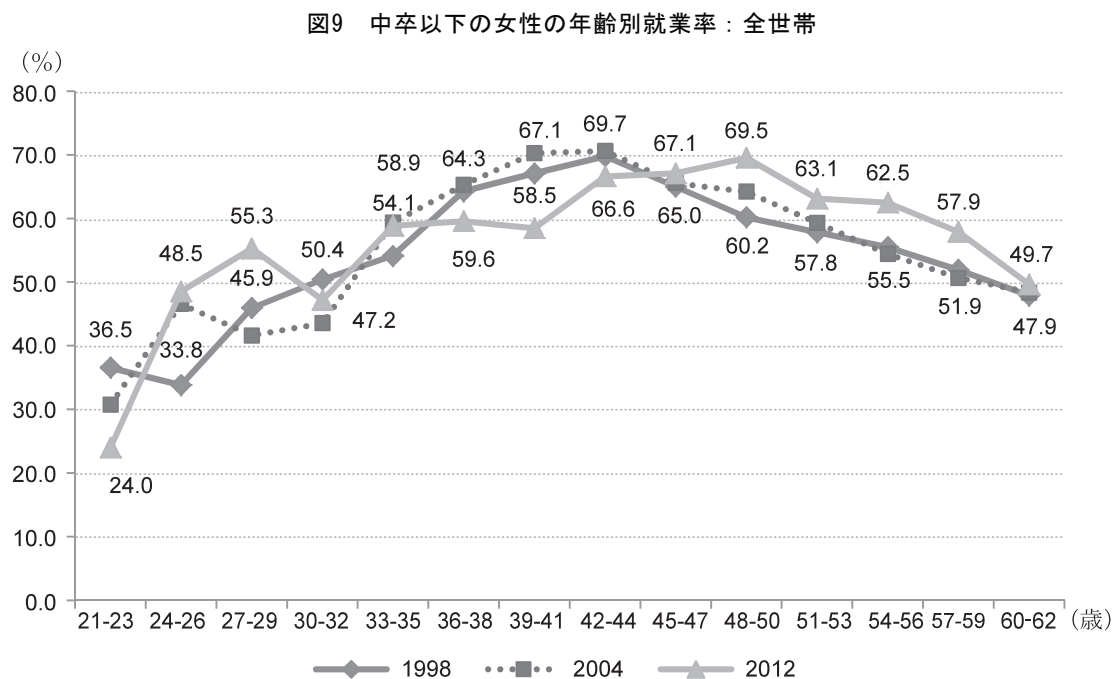
2000年代初めまでは小卒以下より低かった中卒女性の就業率は、2004年以降はほぼ同じ水準となっている。

（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。

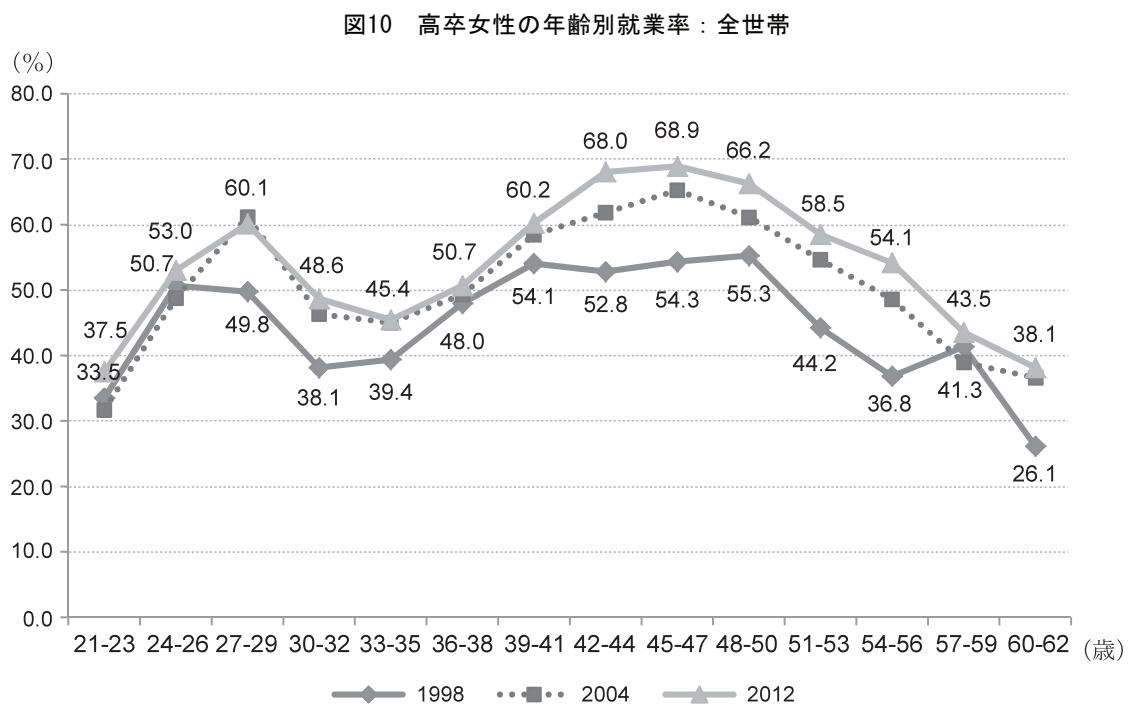


資料出所：統計庁、『経済活動人口調査』、各年度

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。



資料出所：統計庁、『経済活動人口調査』、各年度

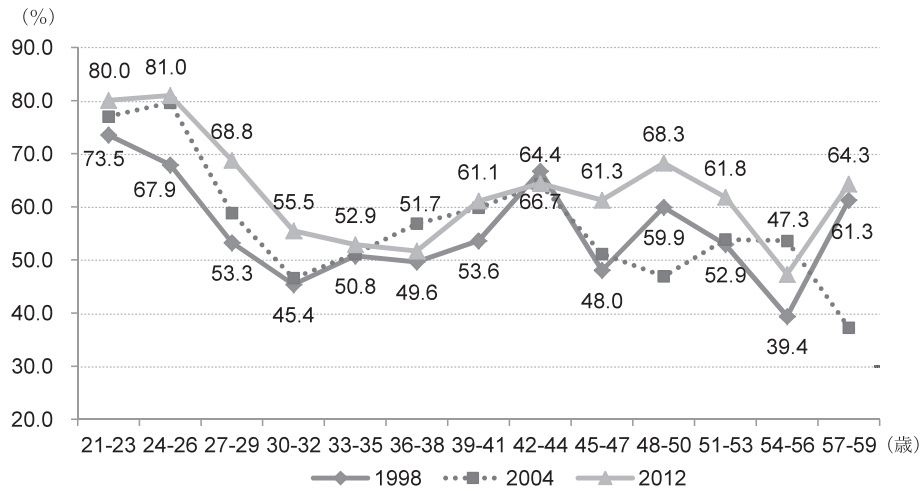
短大卒及び大卒以上の高学歴女性の就業率は、20代中後半に70%に達する高い値を示し、30～34歳に急落する形状を示す。

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。

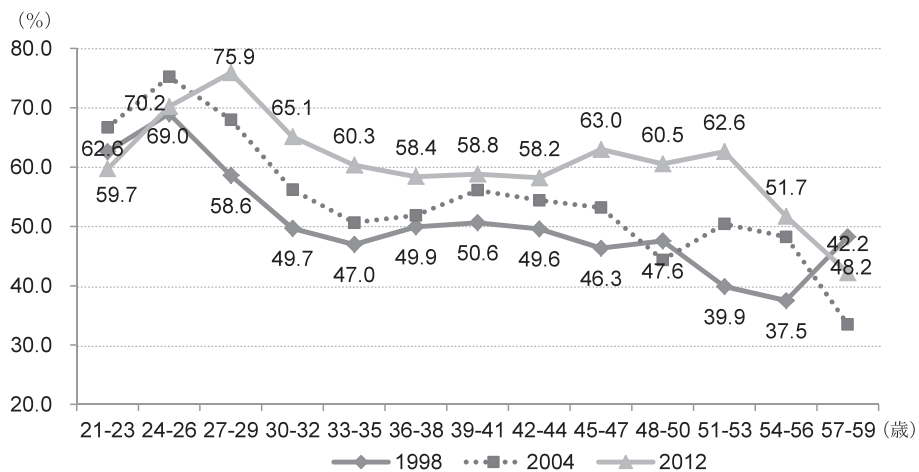
したがって、高卒以下の若い女性は就業自体が、そして短大卒以上の高学歴女性は仕事のブランクが、重要な課題となっていることが伺える。

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。

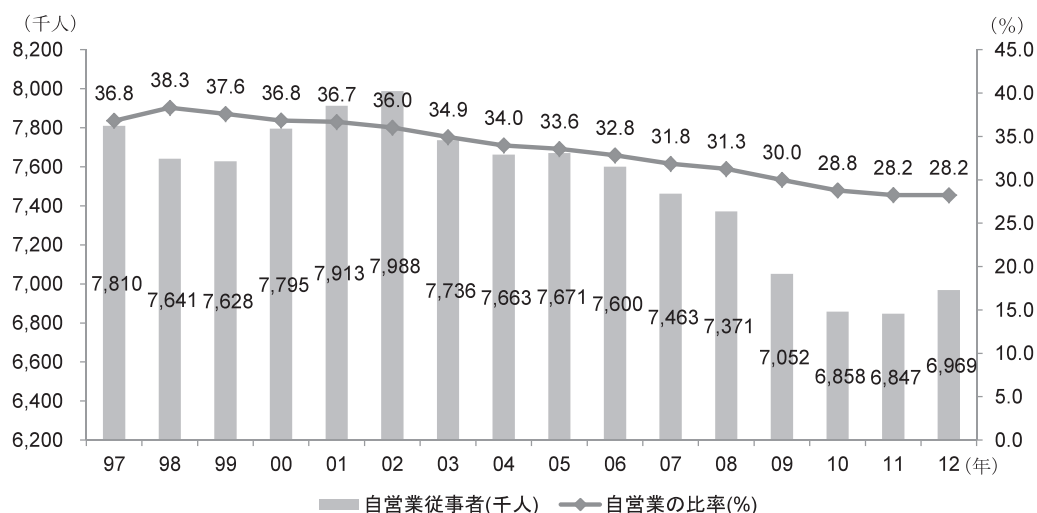
4. 就業上の地位

（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。

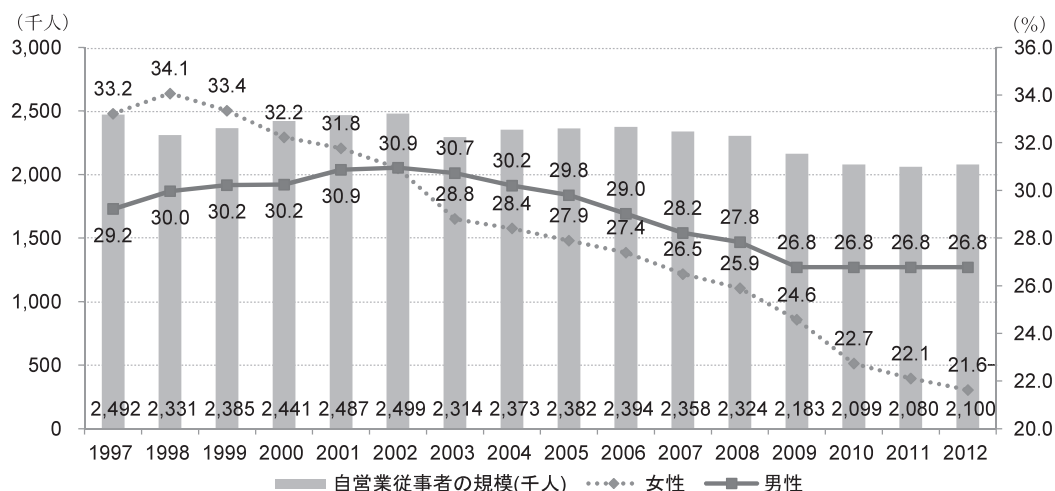
2011年8月以降、自営業従事者が増加しているが、これはリーマン・ショック時の自営業の急減による反動と、ベビーブーマーの退職に起因する一時的現象と見られ、自営業の縮小傾向は長期的に持続する見通しである。

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。

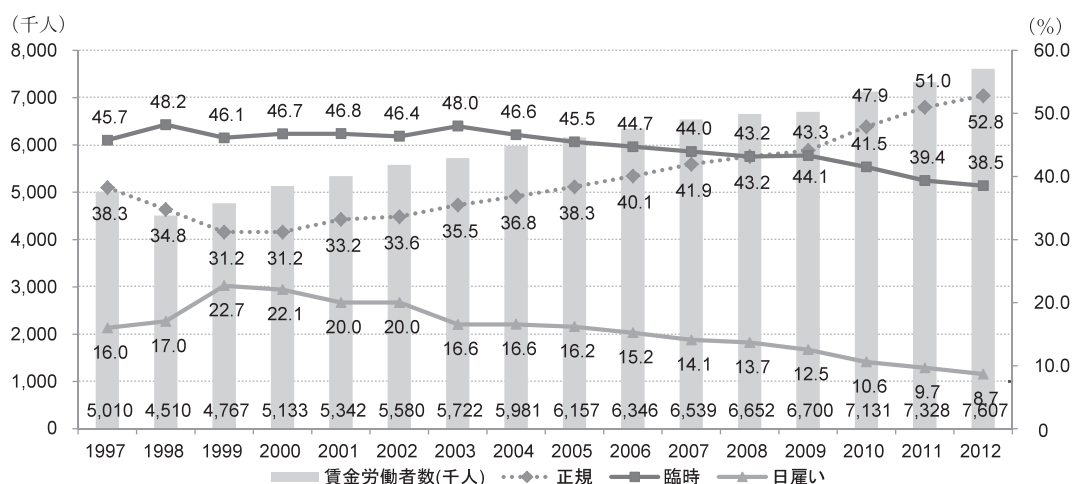
(2) 正規雇用の増加

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

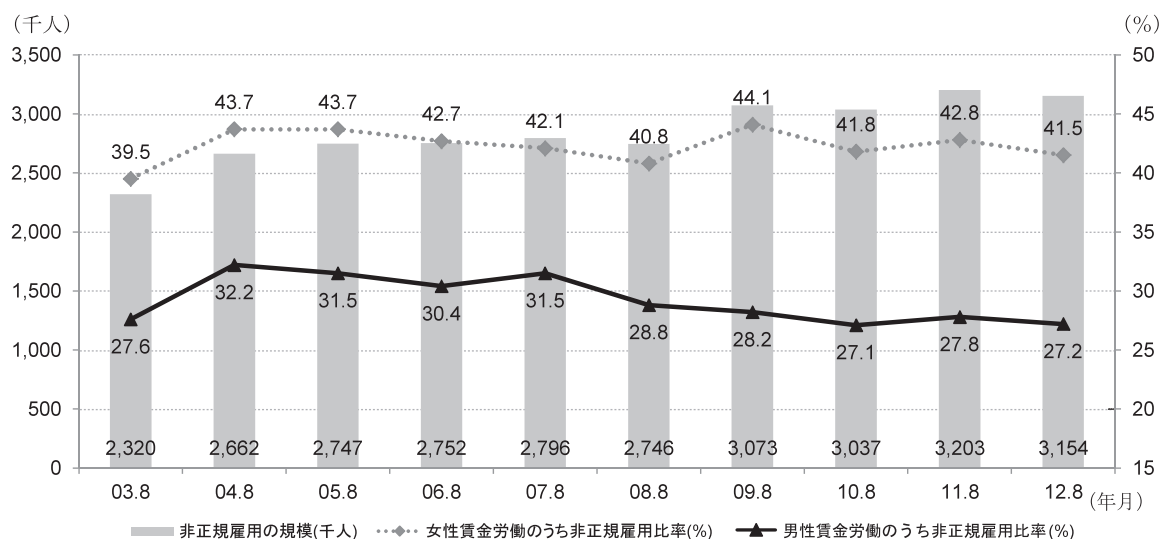
(1) 女性に集中した非正規雇用

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

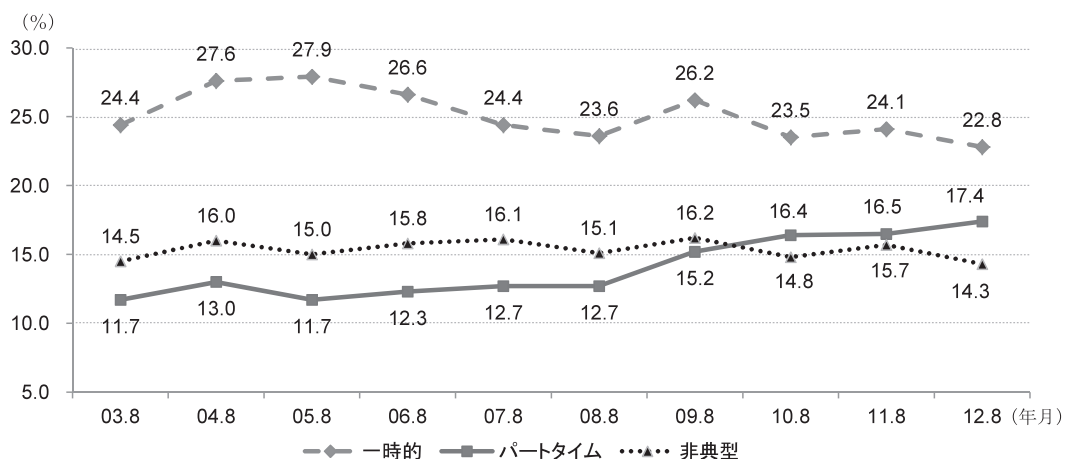
(2) パートタイム労働の増加

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

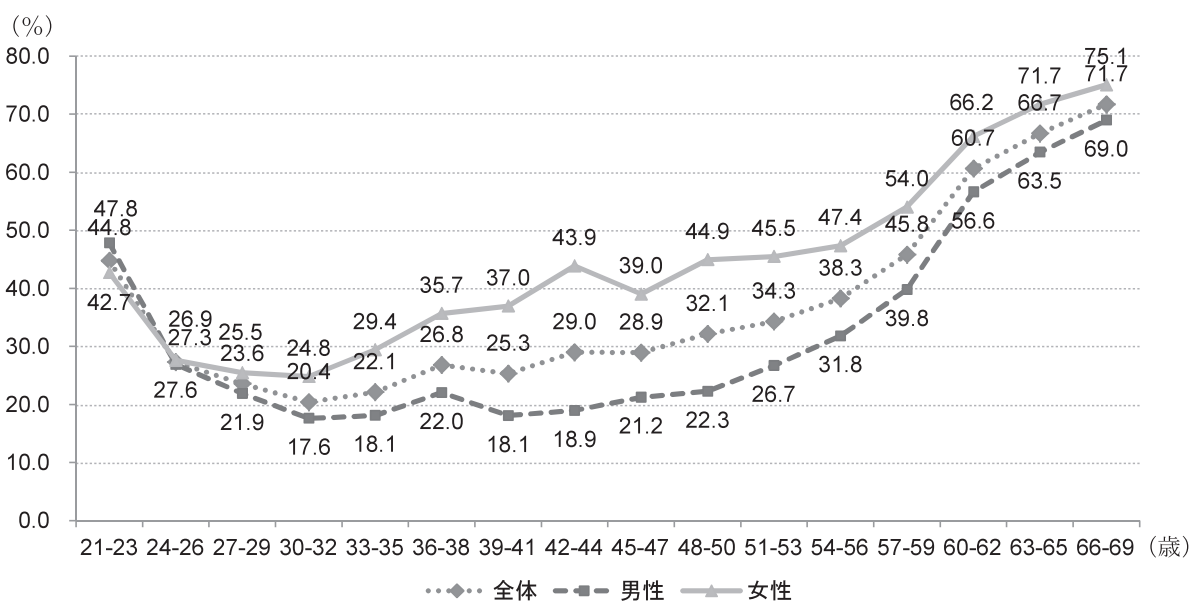
(3) 年齢の上昇による女性非正規雇用比率の増加

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。これを見ると、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。

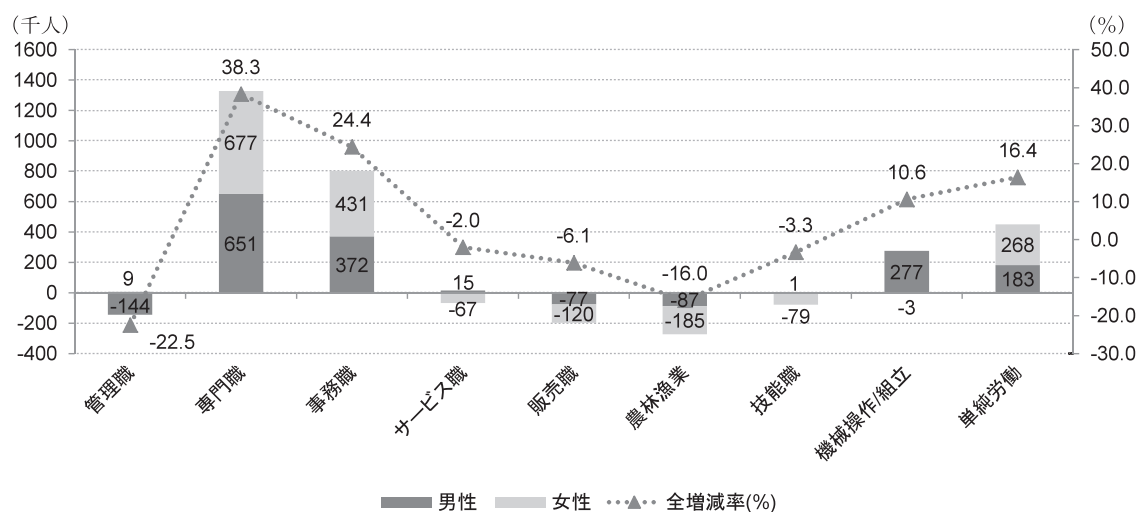
2004～2012年の間、男女ともサービス業、販売業、農林漁業、技能職等の絶対数が減少した半面、専門職と事務職、そして単純労働職等で就業者が大幅に増加した。

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。

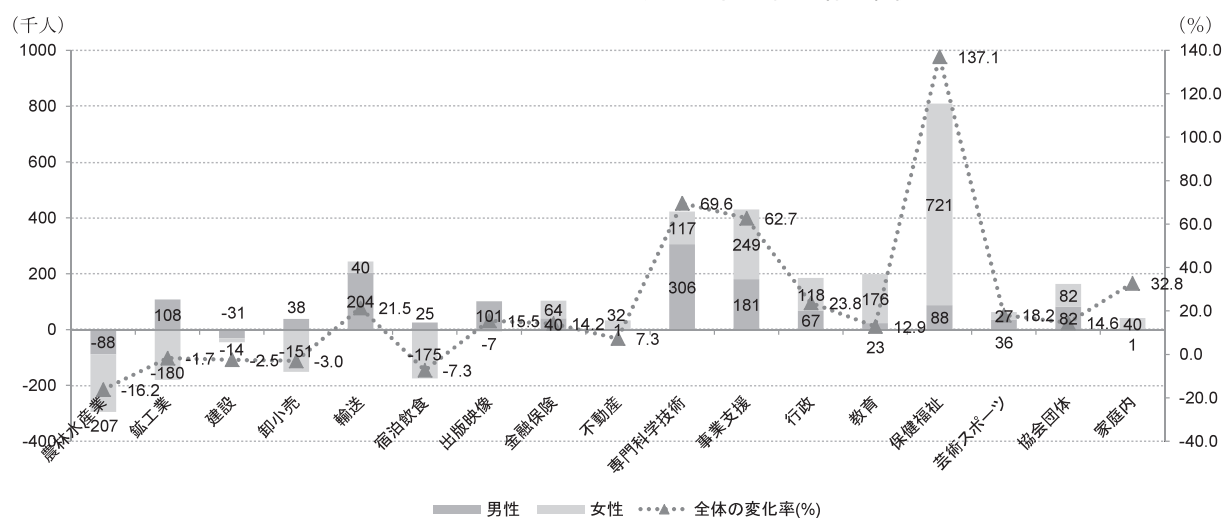
特に保健及び社会福祉サービス業における雇用増加が809千で、雇用純増全体の38.1%を占めている。

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。

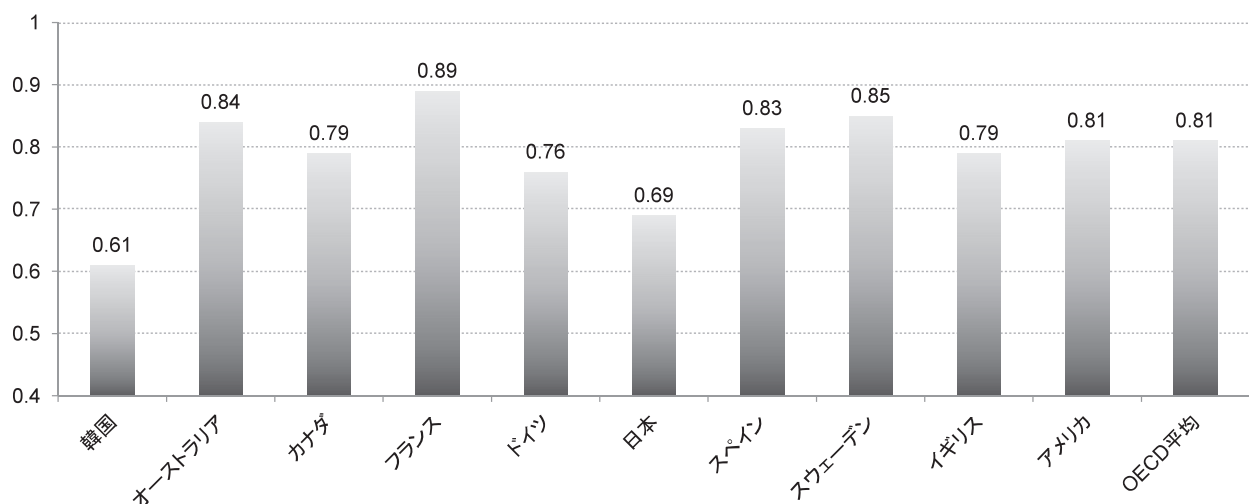
職種をみると、保健・社会福祉及び宗教関連職専門家及び関連従事者が61.0%と最も多く、理容・美容・葬祭及び医療補助サービス職が16.1%でこれに続き、この2職種で4分の3以上を占める。

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。

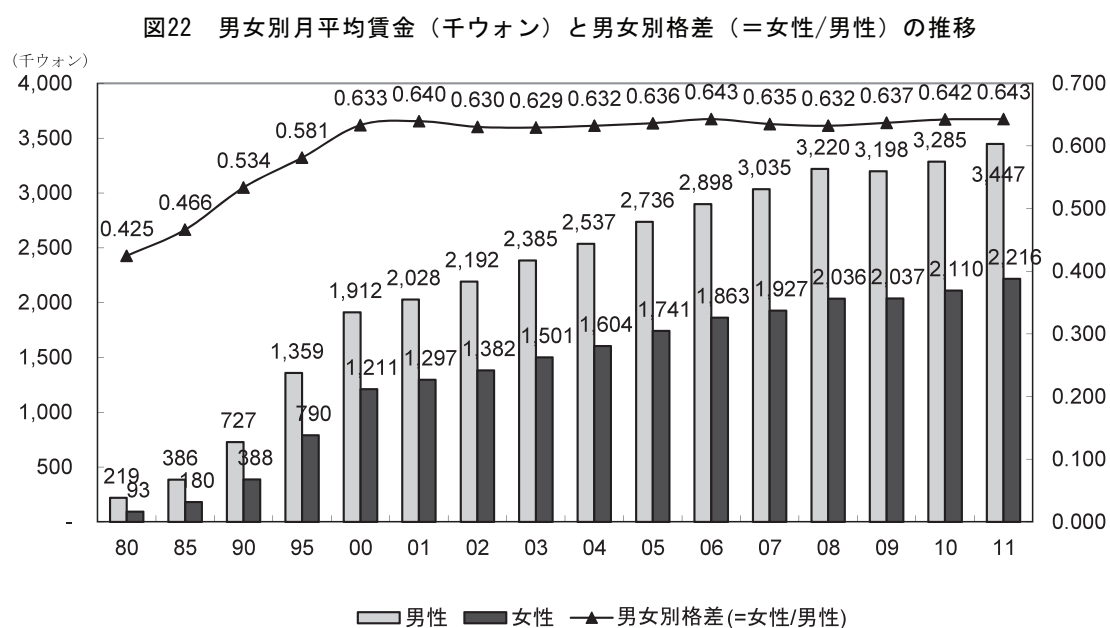
しかし、アジア通貨危機以降、女性の経済活動の増加にもかかわらず、賃金格差は図25のとおり停滞状態にある。

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えることができる。



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。

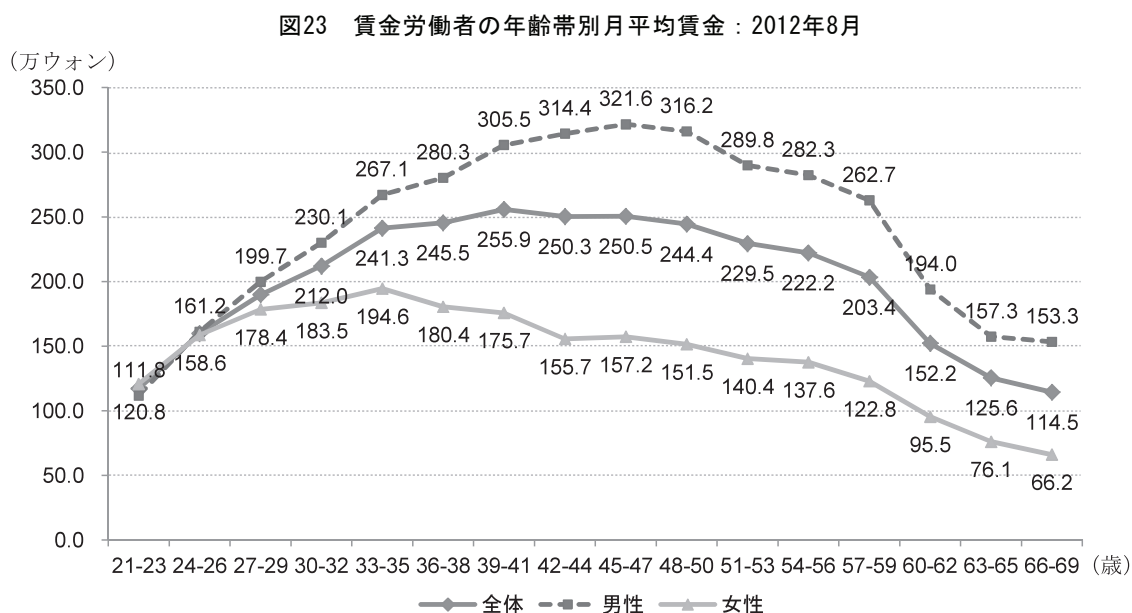
また、正規雇用に対する賃金プレミアムの上昇が、男女別賃金格差を停滞させた原因の一つであり、非正規雇用に対する賃金差別を改善する「同一価値労働同一賃金」の実現が重要である。

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。



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

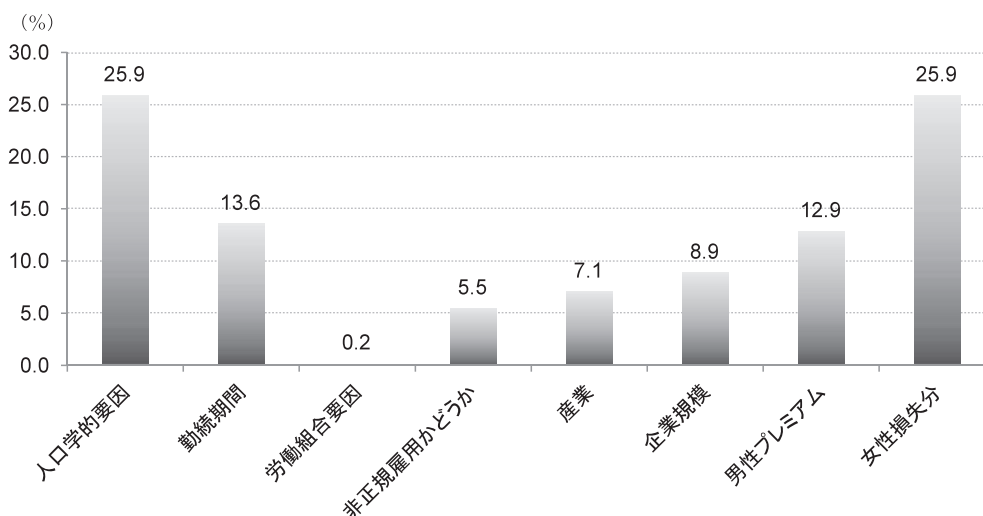
資料出所：統計庁（2011.8）、『経済活動人口調査労働形態別付加調査』

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たとしても、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。