

07年版働く女性の実情

均等法施行二〇余年の長期的な変化を分析

厚生労働省が三月二八日に発表した「平成一九年版働く女性の実情」によると、女性の労働力人口は四年連続で増加したものの(二七六三万人)、労働力率は前年同の四八・五%となった。

「働く女性の実情」は厚生労働省雇用均等・児童家庭局が、毎年、働く女性に関する動きを取りまとめ、紹介しているもの。今回は前半で、二〇〇七年を中心に働く女性の実態とその特徴を明らかにし、第二章では男女雇用機会均等法が一九八五年(昭和六〇年)に制定されてから二〇余年を経た女性労働の長期的変化に注目し、第一回の改定時である平成九年(一九九七年)また第二回の改定法施行となった平成一九年(二〇〇七年)の状況と比較している。

1. 働く女性の状況 (二〇〇七年)

〇七年の女性の労働力人口は四年連続で増加したが(二七六三万人)、労働力率は前年同の四八・五%であった。M字型カーブの底にあたる三〇(三四歳層)の労働力率は前年と比べ一・二ポイント上昇し、三五(二九歳層)六四(三三%)とほぼ同水準の六四・〇%となった。配偶者関係別に女性の労働力率をみると、未婚者は六三・四%(前年差〇・三ポイント低下)、有配偶者は

四八・九%(同〇・四ポイント上昇)となっている。

また、女性の就業者数は前年より七万人増え(〇・三%増)、二六五九万人となり、五年連続で増加した。このうち雇用者が二二九七万人、家族従業者が一九四万人、自営業主が一五五万人となっている。男性を含む雇用者全体に女性が占める割合は四一・六%で、前年と同率だった。産業別にみると、「卸売・小売業」が二一・九%で最も多く、次いで「医療・福祉」一八・七%、「サービス業(他に分類されないもの)」一五・〇%、「製造業」一四・四%の順で、前年に比べ伸びが大きかったのが「医療・福祉」の六万人増だった。

役員を除く雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」が一〇三九万人(前年比三万人増)、「パート」が七三九万人(同二六万人増)、「アルバイト」が一七〇万人(同五万人増)、契約・嘱託、派遣社員などその他の雇用形態が二八五万人(同四万人増)となり、「パート」が最も増加している。

短時間雇用者数は、女性は九三二万人(女性雇用者の四一・七%)、男性は四一五万人(男性雇用者の一三・一%)と、男女とも一九八五年の約三倍に増加した。〇七年の女性短時間労働者の一時間当たりの所定内給与額は九

六二円で、前年に比べ二二円増加した。また、女性の一般労働者の所定内給与額を時間給換算したものを一〇〇とした場合、女性の短時間労働者は七〇・一となり、〇六年より〇・四上昇した。

労働時間の分布について、週間就業時間階級別に雇用者構成比をみると、女性はいずれの規模においても分布が短時間の方向にシフトしているが、男性は規模が大きくなるほど近年四九(五九時間層)の割合が下げ止まるか、高まる動きがみられる。

2. 昭和六〇年(一九八五年)以降の長期的変化

(1) 労働力人口、労働力率等の変化

労働力人口や労働力率の変化を中長期の動向でみると、女性の年齢階級別労働力率は上昇を続けている。一九八五年、九七年、二〇〇七年の値を比べると、二五(二九歳の労働力率が八五年と九七年の差は一四・四ポイント、九七年と〇七年の差が七・五ポイント)となっており、特に前半の約一〇年で大きく上昇したが、最近一〇年間は上昇幅が縮小している。このうち未婚者は三〇(三四歳層)三五(三九歳層)で、八五年と九七年の間で大きく上昇したが、最近一〇年では変化が見られない。一方、有配偶女性の三五(三九歳層)四〇(四四歳層)の労働力率は、

一九八五年と比べてほとんど上昇していない。

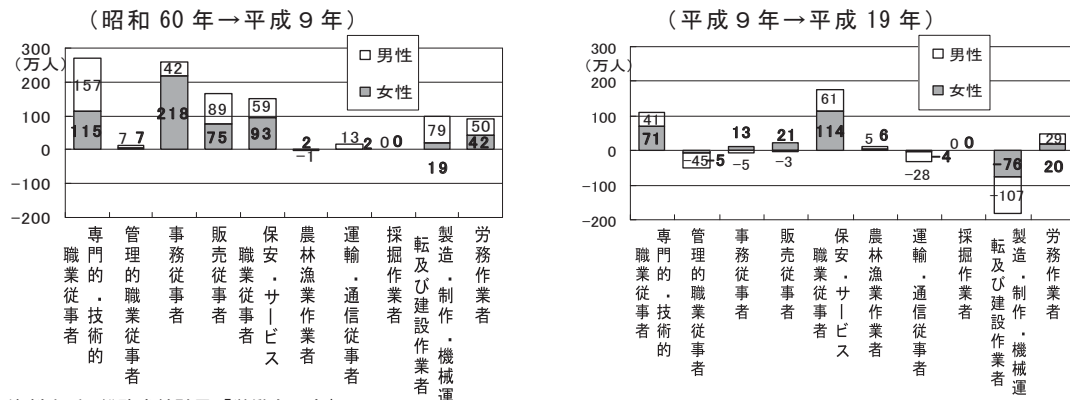
また、女性就業者数は一九九七年まで増加していたが、最近一〇年間はほぼ横ばいの状態にある。女性の就業者数増はもっぱら雇用者数の増加に支えられているといえる。女性雇用者数は、ほぼ一貫して上昇し、一九八五年の一・五倍となる一方、自営業者・家族従業者は半減した。

(2) 雇用者の属性等の変化

つぎに雇用者の属性の変化をみると、産業別では、特に女性においてサービス関係産業の雇用者数の伸びが大きい。「製造業」は八五年から九七年は増加したが、その後、減少に転じた。職業別では、増減の動向に男女差がみられるものの(図表1)、女性雇用者は保健医療や介護等福祉分野で大きく増加しており、さらに小分類の中では「看護師」「保育士」がもっとも増加している。「事務従事者」は、一九八五年から一九九七年の間は大きく増加したが最近一〇年間は変化がない。一方、「管理的職業従事者」は一九八五年からの二〇年間で倍増している。また、「サービス職従事者」では、九七(〇七年)の間男女とも介護サービス分野の雇用者が大幅に増加している。

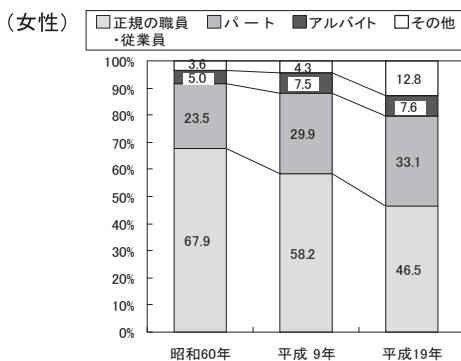
勤め先での呼称に基づいて区分した雇用形態別では、男女とも「正規の職員・従業員」が一九八五年から一九九七年の間に大きく増加したが、一九九七年から二〇〇七年は減少に転じてい

図表1 職業別雇用者数の増減数



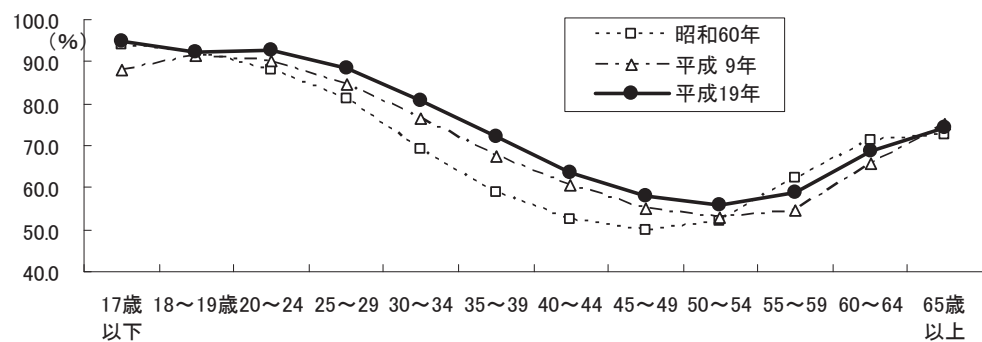
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図表2 勤め先での呼称に基づいて区分した雇用形態別雇用者構成比の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図表3 一般労働者の年齢階級別所定内給与額の男女間賃金格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

こうした分析を踏まえて、まとめでは女性雇用者の増加には、需要の急増がみられる女性比率の高い職種のみならず、それ以外の職種への女性雇用者の一層の進出も期待されると指摘する。そして、パートタイム労働者を含む「正規の職員・従業員」以外の働き方が良好な就業形態として雇用増加の受け皿の一つとなり得るよう、公正な待遇の確保と、正規雇用への転換・転職も含め、円滑な需給調整がなされることが望まれるとしている。

今後期待される労働力の源としては、有配偶女性が注目されるとし、とりわけ有配偶女性が継続就業を実現するには、仕事と生活の調和を図ることができ、働き方が企業全体に実現・定着していることが必要であると強調。企業内の男女の働き方の違いを検証し、男性も含めて働き方・人材活用の仕方を総体として見直していく取り組みが必要であるとする。

そして、この取り組みが、ポジティブ・アクションであるとし、その実施に当たっては、女性のための施策・制度を講じるというアプローチのみならず、企業風土の軸をなす男性の働き方の実態そのものを、例えば仕事と生活の調和の観点から見直す必要があるとする。そのうえで、企業の雇用管理制度、運用、さらには風土を変えていくことが求められ、これが男女の実質的な均等の確保につながるとしている。

(調査・解析部)

る。女性雇用者は「パート」が一九八五年以降一貫して増加しているが、最近一〇年間は、その他の雇用形態の者が増加し、結果として、「正規の職員・従業員」の女性雇用者総数に占める割合は五割を割り込んでいく(図表2)。

同一呼称の雇用形態においても、男女間では属性や就業分野に違いがみられる。

(3) 男女間賃金格差の変化

「賃金構造基本統計調査」(企業規模一〇人以上)により、所定内給与額の男女間賃金格差を年齢階級別にみると、二〇〜二四歳層から五〇〜五四歳層までの各年齢層においては、年齢が高くなるほど格差が大きくなっている。一九八五年、一九九七及び二〇〇七年の値を比べると、八五年と九七年の間では、二〇〜二四歳層から四五〜四九歳層までの各年齢層では、格差が大きく縮小している。九七年と〇七年の間も、八五年と九七年の間の変化と比べると縮小幅は小さいが、引き続き格差の縮小がみられる(図表3)。

これを企業規模別にみると、「一〇〇〜九九九人」規模、「一〇〇〜九九九人」規模では、八五年から九七年、九七年から〇七年のいずれの期間においても、

二〇〜二四歳層から五〇〜五四歳層までの各年齢層における男女間賃金格差が縮小する一方、「一〇〇人以上」規模では、四五〜四九歳層以下の各年齢層における格差の縮小はほとんどみられない。

3. まとめ