

働く女性の実情

M字型カーブのボトムが三五〜三九歳へシフト

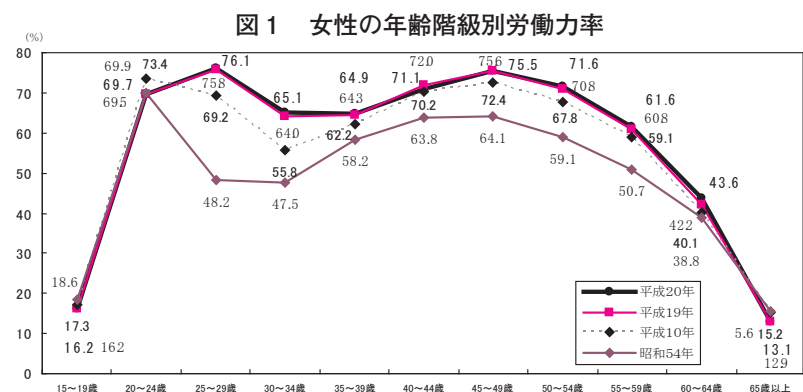
T O P I C S

トピックス

1

厚生労働省は三月二六日、『〇八年版働く女性の実情』を発表した。それによると、〇八年の女性の労働力率は五年ぶりに低下し、前年を〇・一ポイント下回る四八・四％となった。これを年齢階級別にみると(図1)、二五〜二九歳(七六・二％)と四五〜四九歳(七五・五％)を左右のピークに、三〇〜三四歳(一九七九年以降、二五〜二九歳より移動)をボトムとするM字型カーブを描くことが知られてきたが、そのボトムは今回、比較可能な一九六八年来初めて三五〜三九歳へシフトした。また、ボトムの値も前年比〇・九ポイント上昇し、六四・九％となった。ボトムが三〇〜三四歳より三五〜三九歳へ入れ替わった理由について、同省では「年齢階級別労働力率を、さらに配偶関係別(未婚六三・四％、有配偶四八・八％)にみると、〇七〜〇八年の間で、三〇〜三四歳は未婚が八九・五↓八九・四％と微減にとどまったのに対し、これまでも上昇幅の大きかった有配偶で、四九・七↓五一・一％と大幅にアップした(一方で、三五〜三九歳は有配偶が五五・八↓五六・五％と増加、未婚は八七・八↓八七・一％と低下した)ためとみており、「晩婚化・晩産化の影響等が考えられる」としている。

女性の雇用者数は、六年連続の増加

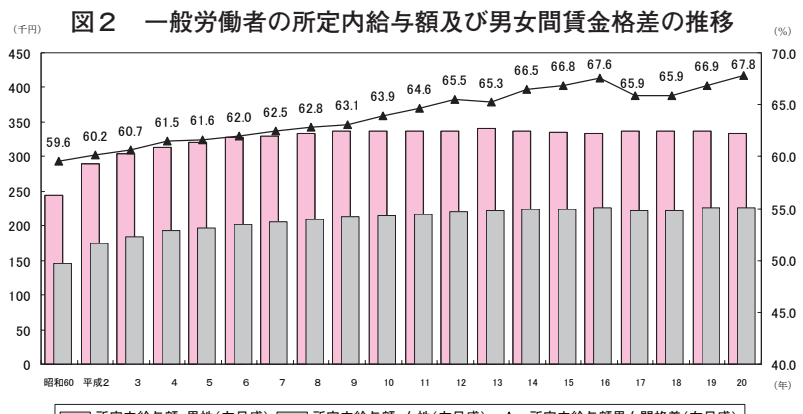


資料出所：総務省統計局「労働力調査」(昭和54年、平成10、19、20年)

で前年を一五万人上回る二二二万人となり、過去最多だった。一方、男性は四年ぶりに減少へ転じ、前年より一四万人少ない三二二万人。結果、雇用者総数に占める女性の割合は、前年比〇・三ポイントアップの四一・九％となった。役員を除く女性雇用者を、雇用形態(勤め先での呼称による)別

にみると、「正規の職員・従業員」が前年比一万人増の二〇四〇万人、「非正規の職員・従業員」が同八万人増の二二〇二万人とともに増加した。「非正規の職員・従業員」のうち、「パート・アルバイト」は同五万人減の九〇四万人、「労働者派遣事業所の派遣社員」は同五万人増の一四二万人、「契約社員・嘱託」も同五万人増の一四二万人、「その他」は同三万人増の七一万人。構成比(役員を除く女性雇用者総数に占める割合)で見ると、正規が四六・四％で非正規が五三・六％、うちパート等が四〇・三％、派遣社員が三・八％、契約等が六・三％、その他が三・二％となった。

女性一般労働者のきまって支給する現金給与額は二四万三二〇〇円(前年比〇・六％増)で、うち所定内給与額(きまって支給する現金給与額から超過労働給与額を差し引いた額)は、二二万六一〇〇円(同〇・四％増)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

短時間雇用者(週当たり就業が三五時間未満)は前年より二六万人多い九五七万人で、短時間雇用者割合は二年連続で上昇し、四二・六％となった。短時間雇用者総数(二四〇七万人、非農林業雇用者の二六・一％)に占める女性の割合は、同一・二ポイント低い六八・〇％となっている。女性短時間労働者のうち、

「正規の職員・従業員」が前年比一万人増の二〇四〇万人、「非正規の職員・従業員」が同八万人増の二二〇二万人とともに増加した。「非正規の職員・従業員」のうち、「パート・アルバイト」は同五万人減の九〇四万人、「労働者派遣事業所の派遣社員」は同五万人増の一四二万人、「契約社員・嘱託」も同五万人増の一四二万人、「その他」は同三万人増の七一万人。構成比(役員を除く女性雇用者総数に占める割合)で見ると、正規が四六・四％で非正規が五三・六％、うちパート等が四〇・三％、派遣社員が三・八％、契約等が六・三％、その他が三・二％となった。

女性一般労働者のきまって支給する現金給与額は二四万三二〇〇円(前年比〇・六％増)で、うち所定内給与額(きまって支給する現金給与額から超過労働給与額を差し引いた額)は、二二万六一〇〇円(同〇・四％増)

女性一般労働者のきまって支給する現金給与額は二四万三二〇〇円(前年比〇・八％減)、うち所定内給与額は三三万三二〇〇円(同〇・九％減)。その結果、一般労働者の男女間の賃金格差(男性を二〇〇とした場合の女性の給与額割合)は、きまって支給する現金給与額で六五・八(前年六四・九)、所定内給与額で六七・八(同六六・九)となり、ともに前年に続き縮小した(図2)。

女性の非農林業雇用者(二二四万人)のうち、

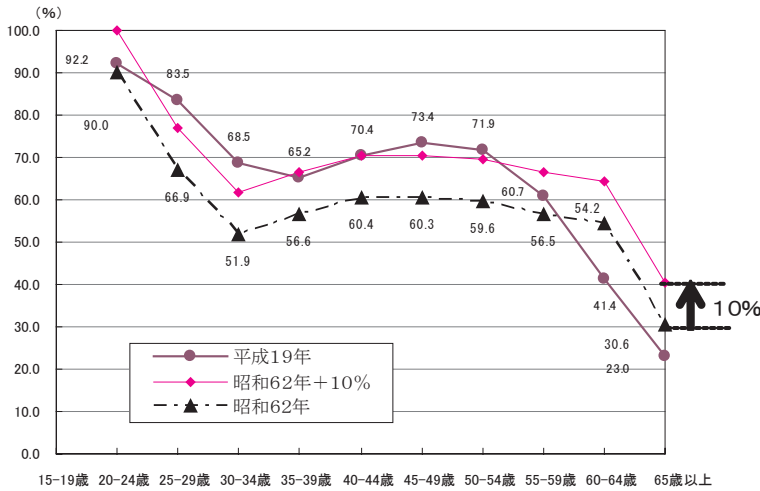
働者の賃金をみると、一時間当たりの所定内給与額は九七五円で前年に比べ一三円増加。女性短時間労働者に支給された年間賞与その他特別給与額についても、三万四一〇〇円と前年を一〇〇〇円上回った。一般労働者の所定内給与額の時給換算を一〇〇とした場合の短時間労働者は五五・一となり、その格差は前年より〇・四ポイント縮小した。これを男女別にみると、女性短時間労働者と女性一般労働者の賃金格差は七〇・三。前年比で〇・二ポイント上昇し、格差は四年連続で縮小した。

均等法制定後、二〇年余りにみ る大卒女性の働き方変化

男女雇用機会均等法の制定(八五年)から二〇年余りが経過した。今回の『働く女性の実情』では、とくに大卒女性のこの間の働き方の変化に着目し、特徴を考察している。それによると、均等法制定当時、女性は短大への進学率(二〇・八%)が大学への進学率(一三・七%)を上回っていたが、九六年に逆転(短大二三・七%に対し大学二四・六%)。その後、女性の大学進学率は上昇傾向を辿り、〇七年に四割を超え〇八年現在は四二・六%にのぼる。

大学進学率の上昇に伴い、卒業後、就職する女性も増えた。女性の卒業生数は二四万人となり、均等法制定当時の九万人から大きく伸びた。卒業者のうち就職した者は、女性が一八万人に対し男性が二一万人で、卒業者に占める就職割合では女性(七四・六%)が男性(六六・四%)を上回る状況だ。大卒女性についてはこれまで、一度労働市場から退出すると復帰しない傾向

図3 大卒女性、高卒女性の有業率の変化(女性大学・大学院卒)



資料出所：総務省統計局「労働力調査」(昭和62年、平成19年)

が強かった。そのため、年齢階級別の有業率が描くカーブも、M字の右側の山の盛り上がり方が左側部分に比べ平坦に留まる、キリン型になるという特徴が指摘されてきた。しかしながら、そうした傾向にも変化がみられ始めており(図3)、キリンの「首」になぞられたM字型左側の有業率の急降下は、晩婚化・晩産化に伴い二五〜三四歳の有業率が大きく高まったため緩やかになった。また「背中」に例えられたM字型右側の山は、三五歳以上の中高年齢層における有業率の高まりに伴い、高卒・旧制中卒、女性と近似した軌跡を描くようになり、学歴による顕著な違いがみられなくなっている。『働く女

性の実情』では「結婚や出産、育児期に労働市場から退出する女性特有の行動をとる者は、現在も一定程度存在するが、未婚率の上昇もあり曲線が上方にシフトし、さらに晩婚化・晩産化により退出する年齢層のピークが高まったため、曲線が右方にシフトした結果と考えられる」と分析している。

とはいえ、大卒女性の雇用形態をみると、大卒男性に比べ非正規として働く割合が高く、正規の割合は二〇〜二四歳でも八割、三〇歳代では七割、四〇歳代では六割を下回る。また、大卒女性の平均勤続年数の推移をみると、均等法制定当時から伸びは小さく、近年頭打ちの傾向さえみられるという。

一生仕事を続ける」という両立コースを望む割合がもっとも高く、四割を超える。しかし、実際になりそうなコースでは、再就職コースが群を抜く。また、理想の子ども数と実際に持つつもりの子どもの数を下回る既婚の大卒女性は、理想と現実ギャップがある理由として、ほぼ五人に一人の割合で仕事への差し支えがあると回答する。充実した職業生活の実現と子どもを持つことが大卒女性にとっては厳しい二者択一と受け止められている様子が窺える。

大卒女性の有業率が増加する中で、就業分野も広がってきた。四〇歳以上の大卒女性の有業者の約四割は教員として働いているが、近年その割合は低下。事務に加え販売、保健医療、サービス等従事者が伸びている。かつて教員が人気だった理由として、「教員は育児休業制度が法制化(九一年)される一六年前前から、『義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律』により取得できるなど、家庭と育児を両立するための環境が整っていたことが上げられる」。

一方、『育児休業等に関する法律』により全労働者に育児休業権利が認められたのは九五五年。この間、女性の育児休業取得率は九割近くに達したが、第一子出産を機に離職する女性割合は七割前後と変わっていない。こうした状況の改善に向け、「大卒女性が働く多様な職場で誰もが育児休業を取得できるようにし、復職後も仕事と子育てを両立し続けられるような環境整備が必要」と、『働く女性の実情』は説く。

(調査・解析部)

雇用対策

緊急雇用対策本部がこれまでの実績を発表

T
O
P
I
C
S
トピックス

2

世界的な経済危機の影響で厳しい雇用情勢が続いている。二月の完全失業率は直近の底だった昨年七月の三・六%から四・四%まで悪化。有効求人倍率は直近のピークだった同年六月の一・〇六倍から一・五九倍まで落ち込んだ。また、今春卒業予定で企業から採用内定を取り消された大学生は三月二三日時点で一五〇一人にのぼることが厚生労働省の調べで明らかとなった。さらに昨年一〇月から本年六月末までに契約期間満了や契約解除により離職を余儀なくされる派遣社員などの非正規労働者は一九万人に達する。

悪化する雇用失業情勢を踏まえ、厚生労働省は昨年一月に緊急雇用対策本部を設置し、大量の離職が懸念される非正規労働者や今春の新規学卒予定者などに対する支援を行ってきた（弊誌〇九年一月号P28参照）。ハローワークでは雇止めにより社員寮からの退去を余儀なくされた人々を対象に、住宅確保のための相談支援事業を昨年一二月から実施している。

四月一日に同本部が発表したこれまでの実績によると、三月末までの相談者数は三万一九七件に達している。うち労働金庫との連携によって、住宅の入居に必要な初期費用の資金を貸し付ける「就職安定資金融資」事業に関する相談件数は二万一四七八件で、実際

に融資に結びついたのは五八四〇件だった。また、ハローワークのあっせんで雇用促進住宅への入居が決まった件数は五四三八件にのぼっている。

厚生労働省は自民党中小企業労働者問題プロジェクトチームの提言を受け、昨年一二月に中小企業向けの支給要件を大幅に緩和した「中小企業緊急雇用安定助成金」制度を創設した。雇用調整助成金制度は、売り上げが減少しても休業や出向により従業員の雇用を維持する企業に対して、休業手当や賃金の一部を助成する制度。従来の制度では、①最近六カ月の生産量が前年同期比一〇%以上減少していること②最近六カ月の雇用量が前年同期から増えていること③要件だったが、最近三カ月の状況で判断できるよう見直した。また、企業が負担した賃金に対する助成率を従来の三分の二から五分の四に引き上げた。

さらに与党の「新雇用対策に関するプロジェクトチーム」の取りまとめを受け、①雇用量の要件を撤廃②生産量要件については前年同期だけではなく直前の三カ月との比較もできるようにする③大企業に対する助成率を二分の一から三分の二に引き上げる④支給限度日数を二倍にするなどの改正を二月から順次行っている（図参照）。

三月三十一日に発表された、雇用調整

助成金制度の申請状況によれば、二月は前月の二・四倍の三万六二二事業所から申請があった。支給対象となる従

図 平成20年度経済対策等に係る雇用調整助成金制度の見直し

		平成20年度当初	1次補正 (12月1日から実施)	生活対策・生活防衛対策 (12月実施分)	生活対策・生活防衛対策 (2月6日実施)
生産量要件	大企業	最近6か月の生産量が前年同期比10%以上減	・ 最近3か月の生産量が前年同期比減 ・ 前期決算等が赤字 (生産量が5%以上減の場合は不要)	最近3か月の生産量が直前3か月又は前年同期比5%以上減	生産量要件については「売上高又は生産量」で把握
	中小企業				
雇用量要件	大企業	最近6か月の雇用量が前年同期比不増	最近3か月の雇用量が前年同期比不増	撤廃	
	中小企業				
助成率	大企業	1/2	4/5		2/3
	中小企業	2/3			
教育訓練費	大企業	1,200円	6,000円		
	中小企業				
支給限度日数	大企業	1年間 100日 3年間 150日	1年間 100日 3年間 150日(大企業) 200日(中小企業)		1年間 200日 3年間 300日
	中小企業				
クーリング期間		あり			撤廃
休業規模	大企業	1/15以上			撤廃
	中小企業	1/20以上			
対象労働者		被保険者期間6か月以上		被保険者：期間を問わず全員 被保険者以外：雇用期間6か月以上	
短時間休業		以下の休業が対象 ・事業所単位で1時間ごと ・労働者単位で1日ごと			以下の休業を追加 ・労働者単位で1時間ごと

業員数は同比二・一倍の一八六万五七九二人にまで増大。二〇〇八年度の実績では、前年度の七二倍の六三八事業所、対象従業員数は二二五倍の二九一万三六二人にまで増大している。
(調査・解析部)

(注1) 平成20年12月1日以降の中小企業についての記載は、中小企業緊急雇用安定助成金の内容である。
(注2) クーリング期間・・・従来の雇用調整助成金は、制度利用後1年経過するまでの期間は再度制度利用することができない。
(注3) 休業規模・・・休業延日数が所定労働延日数の一定割合以上とならない場合は助成対象とならない。