

特集 女性の就労促進を考える

—政策展開と活用の現状—

女性労働政策の展開——「正義」「活用」「福祉」の視点から

伊岐典子・JILPT 主席統括研究員

女性管理職登用をめぐる現状と課題

——ビジネス・レーバー・モニター特別調査から

伊岐典子・主席統括研究員／渡辺木綿子・主任調査員補佐

先進企業と業界団体に聞くポジティブ・アクションの取り組み事例

——コストコホールセールジャパン 東日本旅客鉄道 情報サービス産業協会

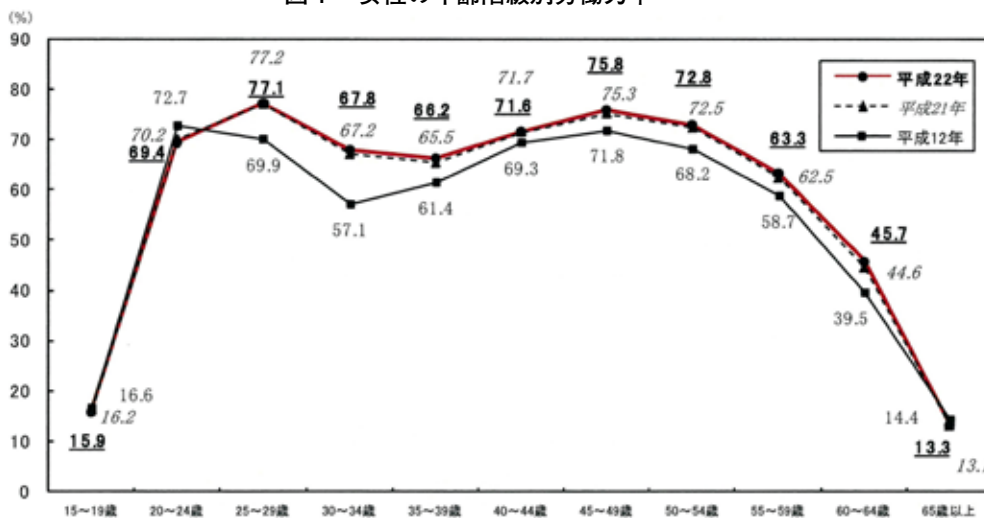
調査・解析部

成長戦略としてのジェンダー平等——アジア諸国の現状と労働組合の役割

< JILAF のシンポジウムから >

国際研究部

図1 女性の年齢階級別労働力率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成12、21、22年)

女性社員を貴重な戦力と捉え、働き続けやすい就労環境を整える企業が増えている。厚生労働省が今年五月に公表した「平成二十二年 働く女性の実情」をみると、いわゆるM字型カーブの解消なども進みつつある。働く女性の実態と特徴的なデータをみる。

労働力人口 M字型の底値が過去最高

総務省統計局の「労働力調査」によると、二〇一〇年の女性の労働力人口は二七六八万人で、前年に比べ三万人(〇・一%)減少した。生産年齢(一五～六四歳)の労働力人口も前年より九万人少ない二五四万人となったが、

生産年齢の労働力率は六三・一%で八年連続の上昇となり過去最高を更新した。女性の年齢階級別の労働力率は、二五～二九歳(七七・一%)と「四五～四九歳(七五・八%)」を左右のピークとし、「三五～三九歳」を底とするM字型カーブを描いている。ただし、二〇一〇年のM字型の底値は六六・二%(前年比〇・七ポイント上昇)で過去最高を更新した。一〇年前に比べ、四・八ポイント上っている。同じくM字の谷間の「三〇～三四歳」をみると、前年比〇・六ポイントアップの六七・八%。一〇年前から一〇・七ポイントも上昇している(図1)。

なお、一〇年前と比べると、二五～六四歳の年齢階級で労働力率の上昇がみられる。M字カーブが時間をかけて緩やかになっていることがわかる。

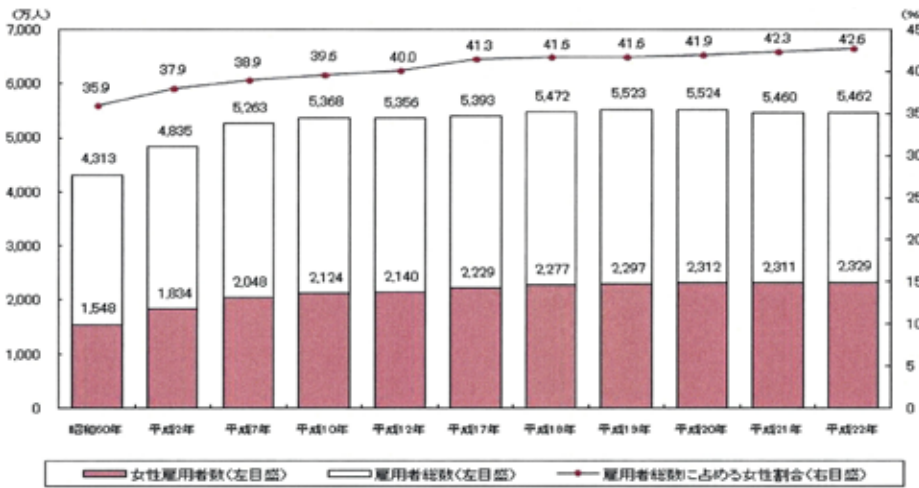


雇用者数 女性が過去最多に

一方、二〇一〇年の雇用者数は、女性が三三二九万人となり、前年に比べ一八万人（〇・八％）増加して過去最多となった。男性は三二二三人で逆に一六万人（〇・五％）減っている。この結果、雇用者総数（男女計）は前年比二万人（〇・〇四％）増の五四六二万人となり、雇用者総数に占める女性比率は過去最高の四二・六％（前年差〇・三ポイント上昇）で、三年続けて上昇した（図2）。

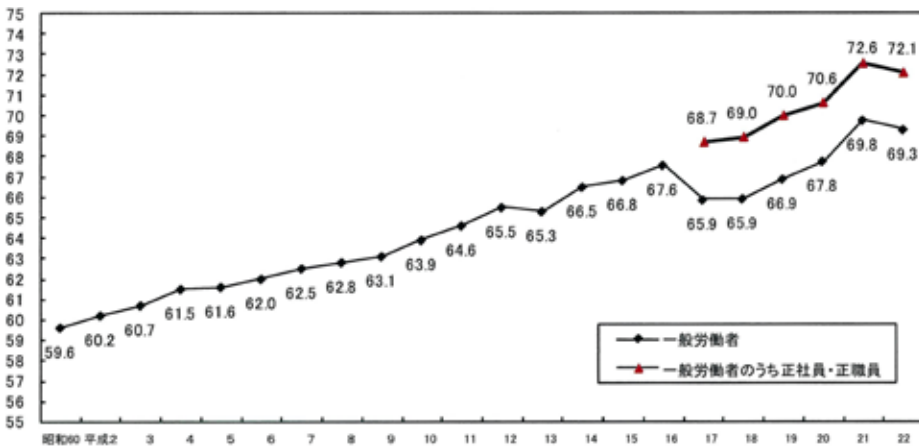
二〇一〇年の女性雇用者数を年齢階級別にみると、「三五〜三九歳」が二七九万人で最多（女性雇用者総数に占める割合二二％）。産業別では、「医療・福祉」が四八三万人（同二〇・七％）ともっとも多く、比較可能な二〇〇七年以降で初めて「卸売業・小売業」を上回った。

図2 雇用者数及び雇用者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」

図3 男女間所定内給与額格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- (注1) 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- (注2) 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- (注3) 「正社員・正職員」とは、事務所で正社員、正職員とする者をいう。
- (注4) 企業規模10人以上の結果を集計している。
- (注5) 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100.0とした場合の女性の所定内給与額を次の式により算出した。所定内給与額の男女間格差＝女性の所定内給与額 ÷ 男性の所定内給与額 × 100

所定内給与 男女間賃金格差は長期的 にみれば徐々に縮小

若い世代を中心にM字カーブの解消が進むなか、働く男女の賃金はどうなっているのか。厚生労働省の賃金構造基本統計調査によれば、二〇一〇年の女性の一般労働者（短時間労働者以外の労働者）の所定内給与額は二万七六〇〇円（前年比〇・二％減）。こ

のうち、正社員・正職員は二四万四〇〇〇円（同〇・三％減）、正社員・正職員以外は一七万九〇〇〇円（同〇・七％減）と、それぞれ前年を下回った。これに伴い、男女間の賃金格差（男性を一〇〇とした場合の女性の給与額）は、一般労働者六九・三（前年六九・八）、正社員・正職員七二・一（同七二・六）、正社員・正職員以外七四・七（同七七・五）となり、前年に比べ格差がやや拡大した。ただし、長期的

にみれば、所定内給与における男女間格差は徐々に縮小していることがうかがえる（図3）。こうした動きを踏まえ、今号の特集では、女性労働政策がどのように展開されてきたかの推移と、働く女性を活用する企業等の事例を紹介するとともに、女性が働き続けるうえでの課題を考える。