

<Focus>

女性雇用の現状と政策課題

—第11回北東アジア労働フォーラム

国際研究部



日本報告①

日本における両立支援の取り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

労働政策研究・研修機構（JILPT）は一月一日、韓国済州島において、韓国労働研究院（KLER）、中国労働保障科学研究院（CALSS）と共催で北東アジア労働フォーラムを開催した。本フォーラムは、日中韓の労働政策研究機関が各国に共通する課題をテーマに毎年持ち回りで開催している。第一回目の今回は、韓国側がホストを務め、「女性雇用の現状と政策課題」をテーマに、各研究機関から二人の研究員がそれぞれ報告を行った。女性雇用をめぐる各国の状況を比較検討するとともに、女性の就業促進、仕事と家庭の両立支援に向けた対策について議論した。各報告の概要を紹介する。

女性の継続就業の現状

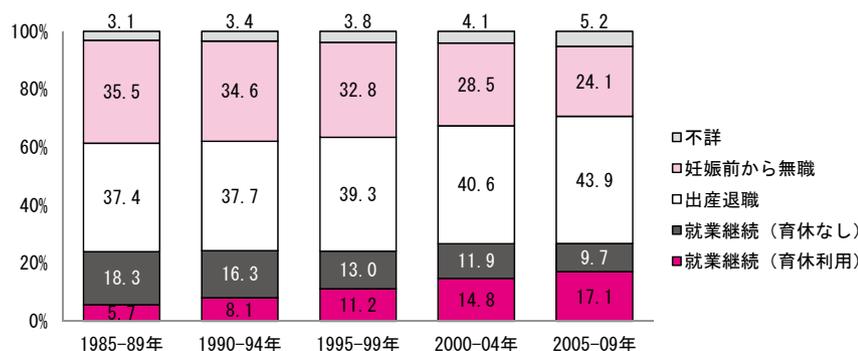
日本では、一九八六年施行の男女雇用機会均等法や一九九二年施行の育児休業法、二〇〇五年施行の次世代育成支援対策推進法などの政策を通じて、女性の継続就業を後押ししてきた。し

かし、依然として、多くの女性が出産・育児期に退職している。特に第一子妊娠・出産期は退職率が高く、出産前後の就業継続率は一九八〇年代後半以降ほとんど変化していない（図1）。その要因として、女性の職域拡大のマイナスイメージ、長時間労働や深夜作業など、出産・育児期の就業を難しくする働き方が拡大したことが、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、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などが指摘されている。

非正規雇用と出産退職

勤務先に育児休業制度がある女性であっても、非正規雇用の退職率は正規雇用よりも高い。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用においても育児休業取得を推進す

図1 第1子出産前後の就業継続率

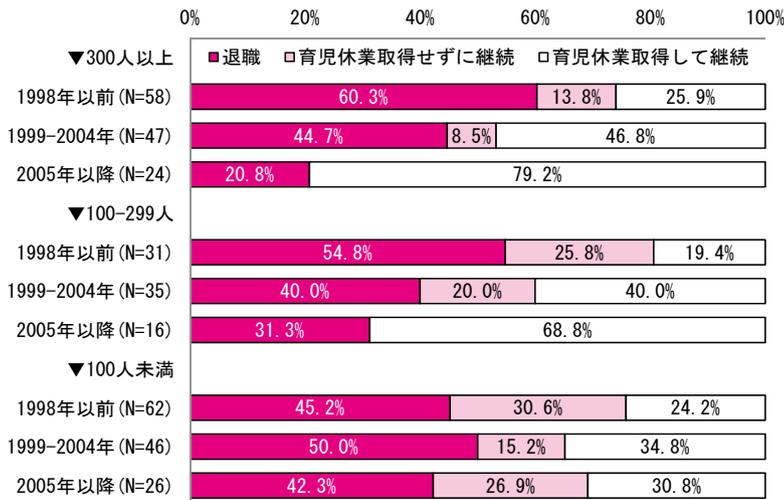


資料出所：第14回出生動向基本調査（国立社会保障・人口問題研究所 2010年）

ることが重要である。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すらない企業の割合が依然として高い。産休制度の適用拡大も非正規雇用の就業継続にとって特に重要な課題となっている。

また、初職は正規雇用でありながら、その後、非正規雇用に移行する女性も少なくない。日本の大企業は新卒採用中心であり、中途での正規雇用採用は中小企業の方が多い。中小企業は育児休業制度導入率が低く、育児休業制度のある勤務先への転職は難しい。その

図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・出産年別—
(第1子妊娠時正規雇用)



資料出所：労働政策研究報告書 No. 150 「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・研修機構 2012年)

女性が増える可能性がある。近年はインターネットをはじめとする情報の発展によって、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。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り、出産・育児期の就業継続が拡大される。ことが期待される。

ため、家庭生活への影響が大きい正規雇用での転職を避け、非正規雇用を選択する女性も多い。こうした女性が、就業継続の見通しをもって正規雇用へ転職できる環境をつくるのが課題となっている。

小規模企業における就業継続の課題

企業規模一〇〇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。しかし、一〇〇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(図2)。

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は、一〇〇人未満の企業規模では努力義務にとどまっている。一〇〇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が依然として課題となっている。

集団的な人事労務管理が基礎にある大企業においては、両立支援の取り組みを企業に促すことが重要である。しかし、小規模企業の人事労務管理は個別交渉で企業への働きかけが難しい。その代わりに労働者個人に両立支援の情報を提供し、勤務先との交渉力を高めることにより出産退職を回避できる

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)
年刊購読料10,740円
(〒サービス)

1

No.642 January 2014

特集「最近の労働法改正はその目的を達成したか？」

【提言】

労働政策の評価

諏訪 康雄

【書評】

小倉一哉著『「正社員」の研究』

脇坂 明

藤井敦史・原田晃樹・大高研道編著『闘う社会的企業

—コミュニティ・エンパワーメントの担い手』

桜井 政成

和田肇・脇田滋・矢野昌浩編著『労働者派遣と法』

本庄 淳志

【論文】

高齢者雇用安定法—2004年改正の意味するもの

森戸 英幸

雇用確保措置の義務化によって高齢者の雇用は増えたのか

近藤 絢子

—高齢者雇用安定法改正の政策評価

柳澤 武

雇用対策法10条(年齢制限禁止規定)の意義と効果

柳澤 武

2007年改正雇用対策法の政策評価—経済学的アプローチ

佐々木 勝

安井 健悟

改正パートタイム労働法の政策分析—均等待遇原則を中心に

阿部 未央

改正パートタイム労働法はパートタイム労働者の処遇を改善したか？

川口 大司

労働者派遣法の政策効果について

神林 龍

水町勇一郎

【論文 Today】

「高業績をもたらす人事管理はどのように分類されるか」

余合 淳

【フィールド・アイ】

フランスにおける男女「平等」(egalite)の現在(パリより②)

柴田洋二郎

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課
Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp

日本報告②

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

パートの量的な拡大と質的な変化

日本のパートタイム労働者は、非農林業雇用労働者の四人に一人を占め約一二〇〇万人に及び、その約七割は女性である(図)。

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

るための労働力と位置づけられていた。それが一九八〇年代以降の流通・サービス業等における量的な拡大に伴い、企業の人事戦略にとって欠くことのできない「戦力」となった。さらに二〇〇〇年代初めから、正社員の削減もあつて、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」が進展した。

パートで働く理由・雇う理由

厚生労働省の二〇一一年のパートタイム労働者総合実態調査でパートとして働く理由(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」(五六・〇%)、「生きがい・社会参加のため」(三一・三%)、「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」(二七・七%)、「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」(二六・二%)、「時間が余っているため」(一八・〇%)、「こどもに手がかからなくなったため」(一四・一%)の順となつてい

る。景気低迷の長期化により、パートで働く目的として「生活上」「家計補助」が減少し、「生活維持」を目的とするパートが増加傾向にある。

二〇〇六年の前回調査と比較すると、企業がパートを雇用する理由に変化がみられる。正社員とパートの両方を雇用している事業所がパートを雇用する理由(複数回答)をみると、「人件費が割安なため(労務コストの効率化)」(四八・六%)がトップであることに変わりはないが、前回調査の七一・七%から二〇ポイント以上低下した。

パート労働者の不満

二〇一一年の同調査によると、パートで働く人のうち「不満・不安がある」は五四・九%と、パート労働法改正前の前回調査(二〇〇六年)の六二・九%に比べて低下した。不満・不安の内容は、「賃金が安い」が四九・六%でもっとも高い。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」は二〇・四%であった。このうち「説明があり納得した」は七〇・六%、「説明はあつたが納得しなかった」が二一・四%、「説明してもらえなかった」が八・〇%であった。

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と同じ正社員と取扱いが異なり納得できないと考えているもの(複数回答)では、「賞与」(四五・八%)、「定期的な昇給」(二九・一%)、「退職金・企業年金」(二四・七%)などの割合が高かつた。

パート労働法改正の影響

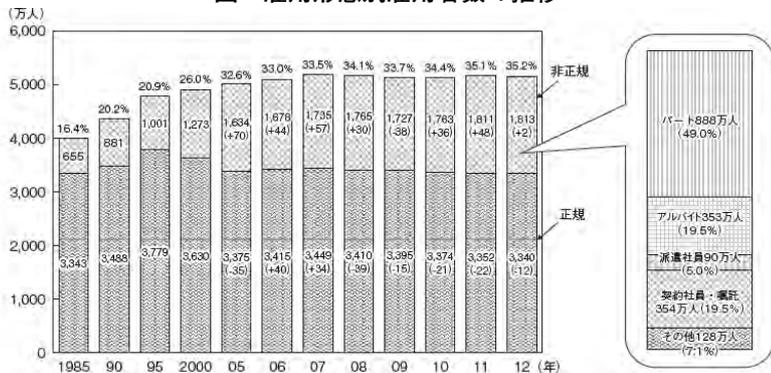
パートタイム労働法(一九九三年制定)は二〇〇七年に抜本改正され、二〇〇八年四月から施行された。法改正の目的は、適正な労働条件の確保等の

ほか、通常の労働者への転換推進、通常の労働者との均衡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ことである。

JILPTの短時間労働者実態調査(二〇一〇年)結果によると、改正パート労働法の施行に伴う雇用管理等の見直しについては、六二・六%の事業所が「実施したものがあった」と回答した。具体的な内容(複数回答)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」(四五・六%)、「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」(二四・一%)、「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」(一一・七%)、「短時間労働者から正社員への転換推進措置を設けた」(一一・四%)、「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」(一〇・九%)の順に多かつた。

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」事業所が全体の四八・六%で、「実施していない」の四八・四%とほぼ同数であった。「実施している」場合の方法(複数回答)は、「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」(五一・〇%)、「試験制度など正社員転換制度を導入している」(四五・六%)、「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」(三八・五%)の順に多かつた。

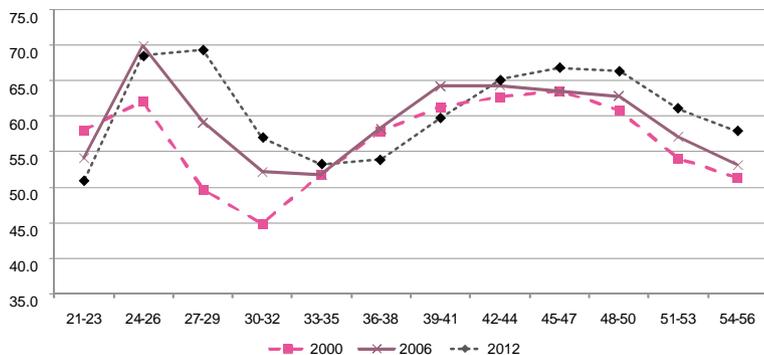
図 雇用形態別雇用者数の推移



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)で週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。

図 女性の年齢階級別就業率の推移



資料出所：統計庁、『経済活動人口調査』、各年度

韓国報告①

女性就業率の変化の推移

韓国労働研究院先任研究員 クム・ジェホ

女性就業率の変化の推移

女性の就業率は一九九八年の四四・四％から二〇〇七年には四八・九％まで上昇した。一九九八～二〇一二年の間男性就業者が二二・九％増加する一方、女性就業者は二八・六％増加し、一〇〇〇万人を突破した。

結婚または家事・育児等の理由で二〇歳代後半および三〇歳代女性の相当

数が労働市場を離脱して非経済活動人口になることにより、キャリアブレイクや人的資源遊休化などの問題が発生している。こうした現象は年齢階級別就業率においてM字型カーブとして現れ、韓国の女性労働市場の代表的特徴の一つとなっている。しかし、結婚後も就業する女性が増加し、M字型カーブは、次第に高原型に変わってきている。

年齢階級別にみると、二四～三二歳と三九～五三歳の年齢層の女性の就業率が顕著に上昇し、女性全体の就業率の上昇を主導している(図)。子どもの養育、老後や住宅準備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、この年齢層の女性就業者を増加させる要因となっている。

一九九七年に六〇・一％であった大進学率率(短大を含む)は、二〇〇八年に八三・八％まで上昇し、これに応じて二三歳以下の女性の就業率が大幅に低下した。三三～三八歳の年齢層の女性就業者は絶対数が減少し、全女性就業者に占める比率も低下した。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ないことを示している。

人口の高齢化に伴い、四〇歳以上の女性就業者が大幅に増加した。二〇一二年には女性就業者に占める四〇歳以

上の割合が五九・五％(賃金労働者は四九・九％)に達した。四〇歳以上の女性が就業できる職場の大部分は零細事業所の非正規雇用であり、低賃金と劣悪な労働環境に苦しめられている。

学歴別に女性の就業率をみると、短大卒以上の女性の就業率もつとも高く、次いで四年制大卒以上、高卒、中卒以下の順となっている。短大卒及び大卒以上の高学歴女性の就業率は、二〇歳代後半に七〇％に達する高い値を示し、三〇～三四歳に急落する形状を示す。これは高学歴女性のキャリアブレイク問題が非常に深刻なことを示している。

短大卒女性と四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三〇歳代後半以降再び上昇する典型的なM字型を示しているが、四年制大卒以上の女性の就業率は三〇歳代半ば以降横ばいのL字型となっている。これは四年制大学を卒業した高学歴女性の場合、労働市場再参入の必要性が低かったり、再就業したくとも適合する仕事をみつけにくいことを示唆している。

高学歴女性の就業率が三〇歳代に急落する原因は、配偶者も高学歴者で所得が高いことにより労働市場から離脱する配偶者の所得効果がある。また、子どもの養育および家事負担による労働市場離脱があり、これを防止するためには、保育サービスの拡充および家事と職場の両立のための政策強化が必要である。女性は、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ため、労働市場を離脱する可能性が高い。

正規雇用と非正規雇用

二〇一二年八月の経済活動人口調査の付加調査によると、非正規雇用は五九・一％(賃金労働者の三三・三％)に達した。このうち女性は五三・四％で、女性賃金労働者に占める非正規雇用の割合は四一・五％であった。

女性の非正規雇用のうち、時限的労働者(期間制労働者等)が二二・八％、短時間労働者が一七・四％、非典型労働者(派遣・下請労働者等)が一四・三％を占めている。

非正規雇用の大部分は零細企業で働いており、従業員三〇人以上の大企業で働く女性の非正規雇用は四・一％に過ぎない。

学歴別・企業規模別にみると、四年制大卒以上の高学歴女性の二九・八％が非正規雇用である。従業員三〇人以上の大企業で働く四年制大卒以上の女性賃金労働者のうち、一八・五％を非正規雇用が占めており、企業規模が小さいほど非正規雇用比率が高い。二〇〇〇年代に入り高賃金・高学歴の専門職が増加する一方、単純労働が増加し女性労働者の両極化を深刻化させた。二〇〇四～二〇一二年の間に二二万四〇〇〇人の女性雇用が増加し、保健福祉、事業施設管理および事業支援サービス、専門・科学・技術サービス、運輸業等がこれを主導した。特に保健および社会福祉サービスの雇用が八〇万九〇〇〇人増加し、雇用増全体の三八・一％を占めた。政府の財政支出が大きい保健および社会福祉サービスへの依存と、その持続可能性が問題となっている。

韓国報告②

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

女性雇用の現状

経済活動人口調査によると、二〇一三年一月から八月までの女性労働者の経済活動参加率は五〇・〇％で、前年同期比〇・一ポイント上昇した。女性就業者は正規主導の雇用増加傾向が持続し、三〇歳代初めおよび五〇歳以上の中高年層で雇用が増加している。女性就業者のうち五〇歳以上の中高年層の占める比率は三四・七％と前年同期比一・三ポイント上昇した。今後も中高年層の労働市場進出は活発な状況が継続と予想される。

しかし、最近の女性の雇用増加は、内需を基盤とする卸小売業・飲食宿泊業と保健・社会福祉サービス業に偏っている。同時に、女性就業者の一〇人中五人は低熟練職種に従事しており、五〇歳以上の中高年層の一〇人中七人は低熟練職種に従事している。

経済活動人口労働形態別付加調査によると、二〇一三年三月現在、女性労働者は七六一万八〇〇〇人で賃金労働者全体の四二・九％を占めている。このうち非正規雇用は三〇八万四〇〇〇人（四〇・五％）で前年同月比三万五〇〇〇人減少した。女性賃金労働者のうちパートタイム労働者は一六・九％で、増加傾向を示している（表）。

女性パートタイム労働者の特性

二〇一三年三月現在、パートタイム

労働者は一七五万七〇〇〇人で全賃金労働者の九・九％を占めており、その大部分は女性である。

女性パートタイム労働者の年齢別分布を見ると、五〇歳以上の中高年層が四二・七％を占めており、特に六〇歳以上の年齢層における増加が顕著である。五〇歳以上の中高年層のパートタイム労働への流入は、人口の高齢化に伴い引き続き増加するものと予想される。

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、単純労働職に集中している。週三六時間未満の女性パートタイム労働者一・二万三〇〇〇人のうち、八二・七％が引き続きパートとして働くことを希望しており、その大部分は労働市場の社会的弱者である五〇歳以上の中高年層である。

女性パートタイム労働者の労働条件

二〇一三年三月現在、女性非正規労働者の賃金水準は全正規労働者の五五・七％で賃金格差がわずかに拡大した。パートタイム労働者の賃金水準は正規労働者の五四・六％で賃金格差は縮小しているが、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賃金水準は全正規労働者の四〇・八％で、前年同期の四五・一％よりさらに格差が拡大した。

全賃金労働者に占める低賃金労働者

表 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	時限的労働	25.4	22.8	22.8	23.4	23.5	22.6
	期間制労働	17.4	15.0	17.5	17.4	17.3	17.4
	契約反復更新	3.3	1.3	0.3	1.9	2.7	1.7
	継続勤務期待	4.7	6.5	5.0	4.1	3.5	3.6
	非典型労働	16.1	15.7	15.6	14.6	15.6	14.0
	派遣労働	1.4	1.2	1.1	1.5	1.6	1.5
	サービス労働	3.5	3.6	3.8	3.3	3.8	4.0
	特殊雇用	6.3	5.9	6.3	5.7	5.5	4.8
	在宅労働	2.1	1.6	0.9	0.8	1.0	0.8
	一日短期労働	4.9	4.7	4.4	4.0	4.3	3.4
	パートタイム労働 (男性パートタイム)	12.5 4.4	13.5 4.2	13.9 4.0	15.9 4.2	14.9 4.6	16.4 4.7

注：時限的労働は、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および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（2013年3月）」

（中位賃金の三分の二未満の者）の比率は二五・一％であり、女性の低賃金労働者比率は三八・三％と男性より倍以上高い。非正規労働者の低賃金比率は四三・六％、パートタイム労働者の低賃金比率は六〇・八％と相当高い。特に女性パートの低賃金比率は六一・九％で男性よりも高い。女性パートの半分近くを占める五〇歳以上の中高年層の低賃金比率は六九・一％で、一〇人中七人が低賃金で働いている。

全女性労働者の一七・四％が法定最低賃金（時間当たり賃金ベース）以下で働いており、その比率は前年同月比二・八ポイント上昇した。特に女性パートのうち最低賃金以下で働いている比率は三五・一％と前年同月比九・一ポイントも上昇した。

一方、女性パートの国民年金加入率と健康保険加入率は二〇一三年三月現在、それぞれ一五・五％、一八・七％と増加傾向にあるが、全正規労働者の八一・三％、八三・二％、女性非正規労働者の三九・一％、四三・〇％に比べて非常に低い水準にとどまっている。さらに女性パートの雇用保険加入率は一七・九％で前年同月比減少した。退職金の有無や有給休暇の有無等の様々な指標等をみると、女性パートの福祉水準は非常に低い。

表 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」

がこれに続いた。二〇一〇年の女性（一八・六年）の平均就学期間は八・八年と二〇〇〇年より二・七年長く、男女格差は一〇年前の一・五年に

二〇一二年度の大卒女性の就職率は男性より一〇ポイント以上低く、就職難に直面している。大卒者と高等職業学校・高等専門学校卒業者の月平均給与（二〇一〇年二月末時点）は、男性

女性の就業の主な課題

中国の憲法、労働法、女性權益保障法、就業促進法は、女性の平等な就業権利の保障について定めている。男女が平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践している。女性従業者保護条例は、女性の労働に適した仕事であれば、女性の募集・採用を拒否してはならないと規定している。労働契約法は、女性労働者が妊娠期間、授乳期間にある場合、雇用主は労働契約を解除してはならないと定めている。

女性の出稼ぎ労働者が初等または中等職業技術教育を受けた者は非常に少なく、専門技能訓練を基本的に受けたことがない者がほとんどである。二〇一一年に学歴が中卒以下の男性労働者は六八・二％であり、女性は七三・〇％であった（表）。女性は男性より就業能力や就業レベルが全体的に低く、主にレストラン、掃除、家事代行サービス、服装加工などの専門技能を必要としない肉体労働に従事している。労働報酬や社会保障レベルもこれに比べて低く、女性は家庭と仕事の二重の負担を背負っている。

女性の就業を促す法律

二〇一〇年の都市と農村の女性就業者の年間平均労働所得は、それぞれ男性の六七・三％と五六・〇％の水準であった。女性のうち、社会年金保障を受けている割合は非農業戸籍が七三・三％、農業戸籍が三一・一％、社会医療保障を受けている割合は非農業戸籍が八七・六％、農業戸籍が九五・〇％であった。

ここ数年、中国では女性の出稼ぎ労働者が増加し続けている。労働組合がある組織で働く女性の出稼ぎ労働者（二〇一〇年九月末時点）は三四二万人に達し、全国の出稼ぎ労働者の三六・一％、女性従業者数の三六・八％を占めている。

女性の出稼ぎ労働者は同郷者の紹介や自分で仕事を探する場合がほとんどで、非正規就業の割合が高い。就業情報の不足は農村女性就業者全体に及ぶ課題となっている。

より女性がそれぞれ三六一元、三三三元低く、男女格差が大きい。大学卒業半年後の月平均給与は、女性が二三三〇元、男性が二六一六元で、女性は男性の八七・九％の水準であった。女性卒業生の専門性が活かされている割合は、大卒者が六一％、高等職業学校・高等専門学校卒業者が五九％と、男性よりそれぞれ一二ポイント、一一ポイント低かった。

中国報告①

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

女性就業の現状と特徴

二〇一一年の中国の就業者数は七億五八〇〇万人で、そのうち女性は三億三七〇〇万人と四四・八％を占めた。女性の労働参加率は六三・七％で、二〇〇〇年の七一・五％より七・八ポイント低下し、男性の労働参加率（七八・二％）より一四・五ポイント低かった。二〇一〇年の女性（一八・六四歳）の

就業率は七一・一％で、都市が六〇・八％、農村が八二・〇％であった。女性就業者の割合は、第一次産業が四五・三％、第二次産業が二四・五％、第三次産業が四〇・二％となっている。二〇一一年の女性就業者の産業分布は、主に製造業（二二・四％）、卸売・小売業（二八・四％）、農・林・畜産・漁業（二五・六％）に集中し、教育（五・五％）、情報伝達・ソフトウェア・情報技術サー

ビス業（五・五％）、宿泊・飲食業（五・五％）、公共管理・社会保障・社会組織（四・六％）

報技術サービス業（五・五％）、宿泊・飲食業（五・五％）、公共管理・社会保障・社会組織（四・六％）がこれに続いた。二〇一〇年の女性（一八・六年）の平均就学期間は八・八年と二〇〇〇年より二・七年長く、男女格差は一〇年前の一・五年に比べて〇・三年縮まった。女性のうち高校以上の教育を受けた者は三三・七％を占め、都市が五四・二％、農村が一八・二％であった。中・西部の農村女性の割合は一〇・〇％で、同地域の農村男性より四・六ポイント低かった。

二〇一〇年の都市と農村の女性就業者の年間平均労働所得は、それぞれ男性の六七・三％と五六・〇％の水準であった。女性のうち、社会年金保障を受けている割合は非農業戸籍が七三・三％、農業戸籍が三一・一％、社会医療保障を受けている割合は非農業戸籍が八七・六％、農業戸籍が九五・〇％であった。

ここ数年、中国では女性の出稼ぎ労働者が増加し続けている。労働組合がある組織で働く女性の出稼ぎ労働者（二〇一〇年九月末時点）は三四二万人に達し、全国の出稼ぎ労働者の三六・一％、女性従業者数の三六・八％を占めている。

女性の出稼ぎ労働者は同郷者の紹介や自分で仕事を探する場合がほとんどで、非正規就業の割合が高い。就業情報の不足は農村女性就業者全体に及ぶ課題となっている。

女性の出稼ぎ労働者が初等または中等職業技術教育を受けた者は非常に少なく、専門技能訓練を基本的に受けたことがない者がほとんどである。二〇一一年に学歴が中卒以下の男性労働者は六八・二％であり、女性は七三・〇％であった（表）。女性は男性より就業能力や就業レベルが全体的に低く、主にレストラン、掃除、家事代行サービス、服装加工などの専門技能を必要としない肉体労働に従事している。労働報酬や社会保障レベルもこれに比べて低く、女性は家庭と仕事の二重の負担を背負っている。

女性の就業権益保護対策

女性の就業権益を保護するため、反就業差別法を制定し、男女の均等な就業機会を保障するとともに、労働市場監督メカニズムを強化する必要がある。女性の就業を促す職業指導、職業訓練、職業能力研修や税金減免などの具体的な措置を実施する。労働市場や就業環境を改善し、女性の積極的な就業を支援する。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導入し、管理をルーブル化する。

女性の進学率をさらに引き上げるため、困窮家庭の女性に対する学費の減免・徴収猶予制度などの特別優遇政策を実施する。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・利用する。

高等・中等専門学校では専門的・技術的科目のほか、国の就業政策や女性の平等な就業を促進し、女性の法的権益を保護する法律・法規を女子学生に教え、女子学生が職業生涯計画を立てて、求職の準備ができるよう指導する。各レベルのさまざま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。

女性に対する労働安全衛生研修を強化する。労働契約制度と平等協議制度、労働争議の調停・仲裁・訴訟制度、労働組合の法律援助の仕組みを整備し、社会的な対話ルートを拡大する。団体交渉・定期昇給・支給保障の仕組みや社会保障制度を整備し、女性の就業の質の向上とディーセント・ワークを推進する。

表 労働参加率の推移 (単位: %)

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年
合計	81.5	81.0	78.0	72.6	71.0
男性	87.4	85.1	84.3	79.8	78.2
女性	75.0	72.3	71.5	65.3	63.7

資料出所: 国勢調査データ及び『人口統計年鑑』

女性の労働参加率の状況と特徴

第六回国勢調査結果によると、二〇一〇年の一六歳以上の労働参加率(生産年齢人口に占める経済活動人口の割合)は七一・〇%であった。女性の労働参加率は六三・七%で男性(七八・二%)より一四・五ポイント低かった。女性の労働参加率は下降傾向を示しており、二〇〇〇年より七・八ポイント、一九九〇年より一一・三ポイントそれぞれ低下した(表)。

中国報告②

中国の女性労働参加率の変化と就業におよぼす影響

人力資源・社会保障部労働科学研究所就業・人力資源市場研究室 曹佳

層の女性の労働参加率は、一九九〇年二〇〇〇年に比べて大幅に低下している。これは主に、教育事業の成長、女性の中等・高等教育入学率の増加、技術進歩による高技能労働力への需要、高学歴者の高い給与収入などにより、女性の就業年齢が高くなり、若い女性の労働参加率が低下したことによる。

二〇一〇年の女性の労働参加率を都市と農村に分けてみると、全体およびすべての年齢階級で農村の労働参加率が都市よりも高い。農村全体の女性の労働参加率は七二・二%で、都市全体より一六・七ポイント高い。五五〜五九歳の年齢層は、都市と農村の女性労働参加率の差がもっとも大きく、農村の女性労働参加率は七六・〇%で都市より四八・九ポイント高い。

女性の労働参加率を地域別にみると、上位三位は雲南省(七二・八%)、広西チワン族自治区(七四・六%)、チベット自治区(七一・〇%)で、いずれも西部の省・市であった。女性の労働参加率が低かったのは北京市(五二・〇%)、山西省(五一・〇%)、天津市(四六・九%)の三省・市であった。

女性の労働参加率の変化要因に関する分析

改革開放の初期には、高度経済成長に伴い労働参加率も急上昇した。しかし、九〇年代末期の都市部における企業の大規模なリストラにより、全体の

労働参加率が低下し、女性の労働参加率も自然と低下した。高齢化が急速に進展し、六五歳以上の高齢者人口は八・九%に達した。二〇一〇年の女性を一〇〇とする男性の出生人口比は一〇五・二と依然高く、労働参加率の変化を招く主要因の一つとなっている。

全国の都市人口は二〇一〇年に六億六六〇〇万人に達し、総人口に占める割合は四九・七%と二〇〇〇年より一三・五ポイント上昇した。ここ一〇年で都市化の進展が加速し、工業化と近代化のレベルが向上し続けている。

国の義務教育に関する補助政策は農村女子の入学率を引き上げた。学校では一般的に女子学生は真面目で試験の点数が高く、より長期間教育を受けたいと望むことから、女性の労働参加率が低下する。

結婚、出産、育児期には、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が多い。労働市場での性差別も、女性の労働参加や社会的分業に影響を及ぼしている。

一週間の労働時間が四八時間以上の女性の割合は三四・三%と男性より七・三ポイント低い。一週間の労働時間が四〇時間未満の女性(二二・八%)の割合は男性(二五・〇%)より七・八ポイント高い。女性が家事労働に費やす時間は一日あたり平均四・二時間で、男性が家事労働に従事する時間(二・〇時間)の二倍以上である。

女性労働参加率の変化が就業におよぼす影響

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おり、中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。

二〇一〇年の若い女性の労働参加率は二〇〇〇年に比べて低下した。これは若い女性の教育や研修レベルが向上し、労働に参加する年齢が高くなったことを示している。他方で、女性労働者の労働報酬に対する期待が高まり、労働コストの上昇を招いている。また、労働者の就業意識や職業選択の方法、職業への期待などが変化している。中卒女性の労働参加率もつと高く、高等教育を受けた女性は職場に対する期待と実際の職場の不一致や経済環境の影響により労働参加率が低くなっている。

農村女性の労働参加率は都市の女性より明らかに高く、しかも農村の若い女性が労働市場に参加する年齢は都市の若い女性よりも低い。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も学歴が高い。求職や生活のネットワークが発達しているが、就業の質は低く、職業選択機会が少ないなどの課題に直面している。西部の省では女性の労働参加率もつとも高い。これは現在中国が経済成長や構造転換の時期にあるという特徴に関係している。

第六回国勢調査結果に基づく政策提言

教育事業を大いに発展させ、人的資源開発戦略を統一的に計画・実行する必要がある。そのため、中等・高等専門教育や女性の職業教育の発展を促進

し、資質の低い労働者の転職教育や研修を強化する。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し、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切させる。

各級政府は女性に対する就業政策を積極的に推進して就業が困難な女性に扶助を提供し、都市の女性労働参加率を引き上げる必要がある。農村の女性労働力を非農業分野に転換させるための環境を整備し、技能の低い女性労働者の就業意識を変えする手助けをして、女性の労働参加率を引き上げる。

段階的な産業移転の必要性に伴い、製造業の企業や工場の多くが中・西部地区に移転した。こうした地域には中高年の女性労働者が多く、彼女らの労働力を十分に開発する必要がある。

農村の社会保障体系をより一層整備する必要がある。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さらに拡大し、政府財政補助の仕組みを構築・整備する。

五〇〜六九歳の年齢層では、都市と農村の女性労働参加率の差が三〇ポイントある。これは、主に都市の女性が一般的に五〇〜五五歳で定年退職することによる。日増しに深刻化する年金負担を緩和するため、都市の女性就業者の退職年齢を適宜検討していく必要がある。

大原社会問題研究所雑誌

No.663 2014. 1

■論文

最低賃金と生活保護の逆転現象発生メカニズムとその効果
公的医療保険における出産給付

桜井啓太
大西香世

■研究ノート

ニューカマー外国人の子どもの教育を受ける権利と就学義務

坂本文子・渋谷淳一・西口里紗・本田量久

■書評と紹介

玉井清著『第1回普選と選挙ポスター』

梅田俊英

玉井金五著『共助の稜線』

金子良事

Melanie Simms, Jane Holgate, Edmund Heery,

Union Voices: Tactics and Tensions in UK Organizing

鈴木 玲

社会・労働関係文献月録

月例研究会

所報 2013年9月

法政大学大原社会問題研究所

発行／法政大学大原社会問題研究所
発売／法政大学出版局

〒194-0298

〒102-0073

東京都町田市相原町4342

東京都千代田区九段北3-2-7

法政大学一口坂別館内

tel.0427-83-2307

tel.03-5228-6271

tel.03-5228-6271