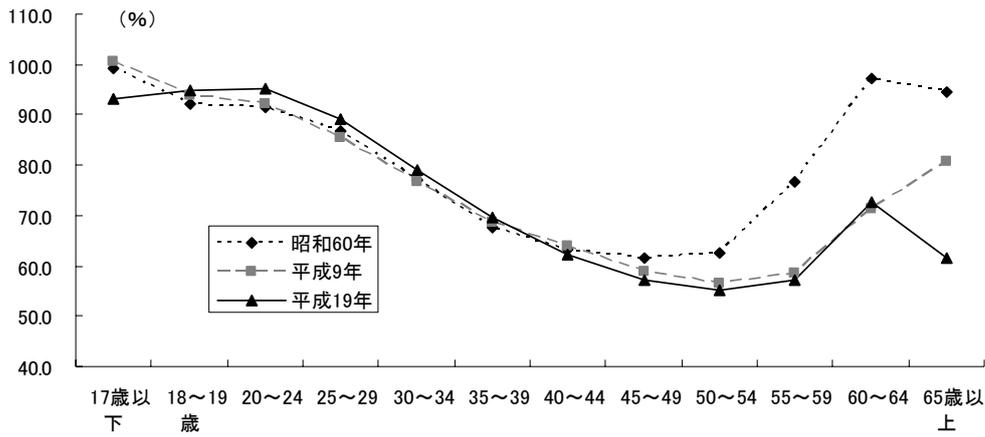
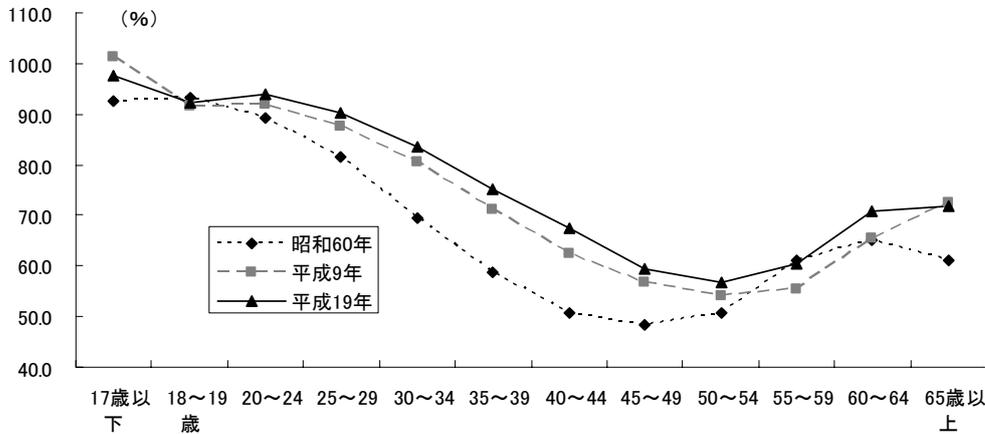


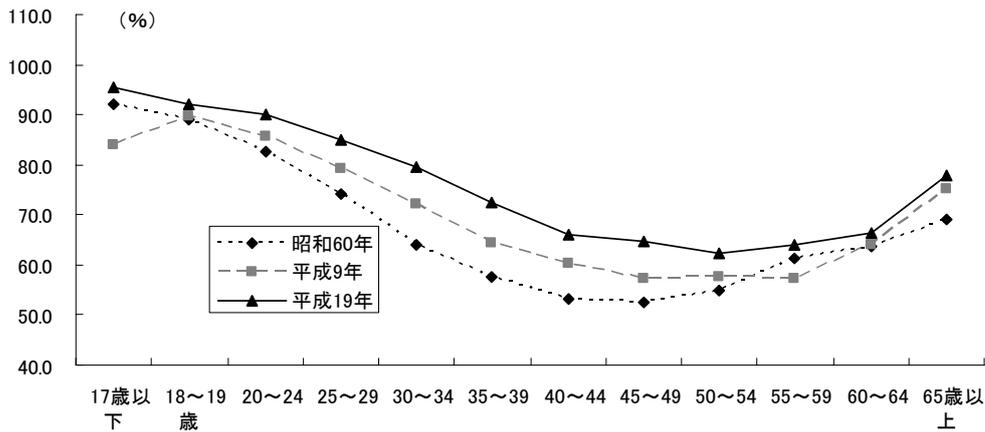
図表 1 - 2 - 30 一般労働者の企業規模別年齢階級別男女間賃金格差の推移  
〔1,000人以上〕



〔100～999人〕



〔10～99人〕



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」を除いた者をいう。  
 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。  
 3 企業規模10人以上  
 4 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100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。  

$$\text{所定内給与額の男女間格差} = \text{女性の所定内給与額} \div \text{男性の所定内給与額} \times 100$$

### 第3章 企業の雇用管理における男女均等取扱いの状況

平成18年10月に実施した「女性雇用管理基本調査」により、平成19年4月1日からの2回目の改正均等法施行を控えた企業（本社における常用労働者30人以上）の女性の雇用管理状況を概観する。

#### 1 ポジティブ・アクション取組企業割合の推移

（ポジティブ・アクションに取り組む企業割合は、平成12年度から平成15年度については上昇したが、近年は低下）

過去の雇用慣行や性別役割分担意識などが原因で男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目的として行う措置、すなわち「女性の能力発揮促進のための企業の積極的取組（ポジティブ・アクション）」について、「取り組んでいる」企業割合は20.7%、「今後、取り組むこととしている」企業割合は6.7%、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は22.3%、「今後の予定については、わからない」とする企業割合は50.3%であった。企業規模別にみると、規模が大きいほど「取り組んでいる」企業割合が高くなっている。

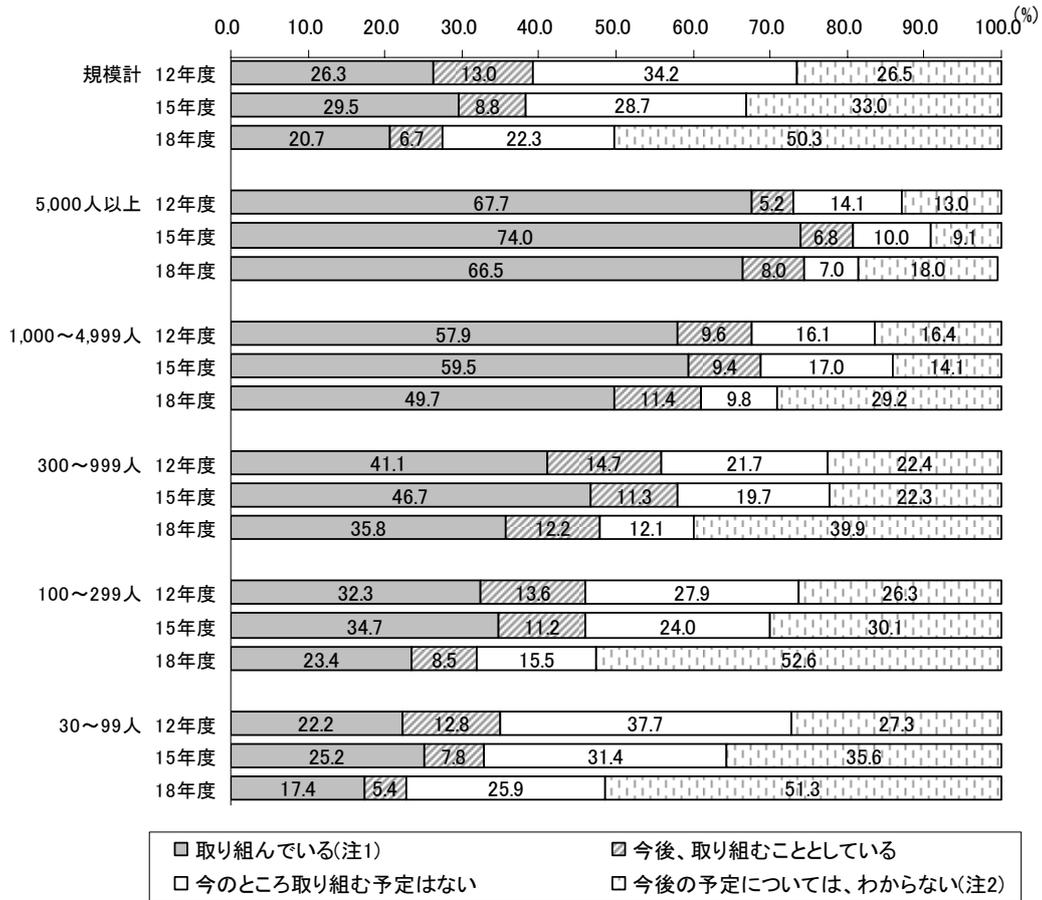
また、本項目について初めて調査した平成12年度に比べると、平成15年度は「取り組んでいる」企業割合が29.5%に上昇し、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は28.7%と低下したが、平成18年度には「取り組んでいる」企業割合は20.7%、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は22.3%に低下し、「今後の予定については、わからない」の割合が50.3%と高くなっている（図表1-3-7）。

#### 2 ポジティブ・アクションの取組状況による女性の職域拡大業務の有無

（ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業は、女性の職域が拡大した業務あり企業割合が高い）

ポジティブ・アクションの取組状況別に女性の職域拡大業務のある企業割合をみると、「取り組んでいる」企業では45.0%と最も高く、「今後取り組むこととしている」企業では、34.6%となっている（図表1-3-4）。

図表 1-3-7 規模別ポジティブ・アクションの取組状況

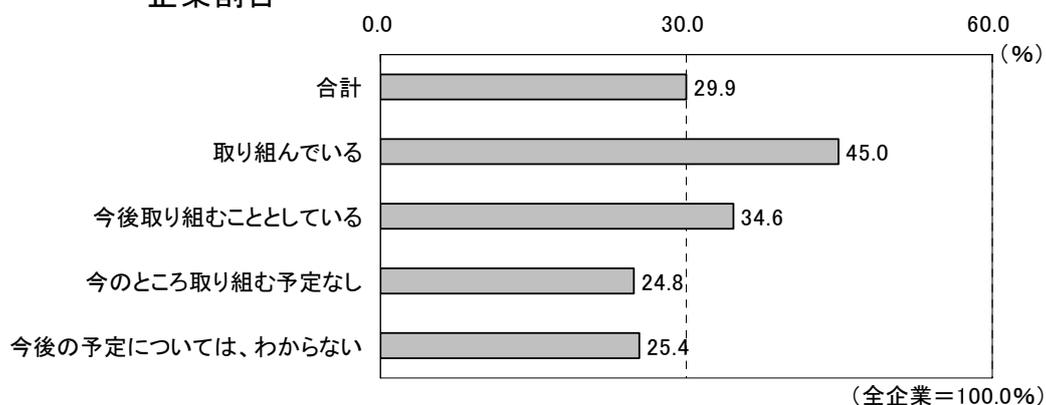


(全企業=100.0%)

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

- (注) 1 平成12年度は、「既に、取り組んでいる」。平成15年度は、「平成11年度以前より取り組んでいる」及び「平成11年度以降から取り組んでいる」の計。  
 2 平成15年度までは、「わからない」。  
 3 本社における常用労働者30人以上規模

図表 1-3-4 ポジティブ・アクションの取組状況別女性の職域拡大業務あり企業割合



(全企業=100.0%)

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成18年度)

- (注) 本社における常用労働者30人以上規模

## まとめ

均等法制定から 20 年余りが経過し、この間女性の年齢階級別労働力率は上昇を続けているが、最近 10 年間はその上昇幅は縮小している。配偶関係別にみると、有配偶女性の 25～29 歳層においては最近の上昇は大きい一方で、35～39 歳層、40～44 歳層では、昭和 60 年と平成 19 年とを比較してもほとんど上昇していない。結果として、有配偶者については、カーブが全体に高齢層にシフトした形になっているが、この背景には、晩産化の影響があるものとみられる。

女性就業者数は平成 9 年まで増加していたが、最近 10 年間はほぼ横ばいの動きとなっている。就業形態別にみると、就業者数増はもっぱら雇用者数の増加に支えられており、近年は、自営業主・家族従業者のマイナス圧力は小さくなってきているが、雇用者のプラス寄与も縮小していることで、就業者数の増加が鈍化していることがわかる。

雇用者数を産業別にみると、男女とも最近 10 年間は「建設業」及び「製造業」が減少に転じる一方、サービス関係産業の伸びが特に女性において大きく、雇用増を牽引している。職業別にみると、男女ともに「専門的・技術的職業従事者」「保安・サービス職業従事者」では増加しているが、女性雇用者の最も多くを占める「事務従事者」は、昭和 60 年から平成 9 年の間に大きく増加したものの、その後 10 年間はほとんど変化がない。職業別の女性雇用者の増減をさらに詳しくみると、「専門的・技術的職業従事者」のうち、「保健医療従事者」、とりわけ「看護師」、そして、「社会福祉専門職業従事者」のうち、「保育士」が大きく増加している。同じく、社会福祉関連の職業では、「サービス職業従事者」のうちの「介護職員」、「ホームヘルパー」の増加が最近 10 年の間に著しく、保健医療や介護等福祉分野での雇用需要が近年高まっていることがわかる。一方、女性雇用者の最も多くを占め、昭和 60 年から平成 9 年の女性雇用者増加の約 4 割を占めていた「事務従事者」では、最近 10 年間は「会計事務員」が減少している。製造関係職種、建設関係職種は一部増加のみられる職種もあるが、総じて減少している。

なお、管理的職業従事者は女性比率はなお一割に満たず低いものの、実数ではほぼ倍増している。

男性雇用者については、「専門的・技術的職業従事者」のうち最も構成比も高く、増加しているのは「技術者」、とりわけ「システムエンジニア・プログラマー」の増加が大きい。また、「保安・サービス職業従事者」では、際だって増加している職業はみられないが、女性と同じく、介護職員については、近年急速な伸びをみせている。

勤め先での呼称に基づいて区分した雇用形態別の雇用者数の推移をみると、男女とも「正規の職員・従業員」は、昭和 60 年から平成 9 年には大きく増加したが、平成 9 年から平成 19 年には減少に転じている。女性雇用者については、「パート」が一貫して増加を続けるとともに、最近 10 年間には特に「契約社員・嘱託」や「労働者派遣事業所の派遣社員」を含む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、平成 15 年には 5 割を割り込んだ。女性雇用者は、男性と比べて「正規の職員・従業員」は未婚者の割合が高く、「パート」は有配偶者が主体となっている。「労働者派遣事業所の派遣社員」については、年齢や配偶関係、年収、労働時間等の属性が男女似通っており、ある意味「正規の職員・従業員」と「パート」「アルバイト」との中間的な雇用形態であるが、就業分野をみると、女性は事務従事者、男性は製造等が主体と、大きく異なっている。

こうした動きを背景に、女性のパートタイム労働者の入職・離職者数は長期的に大幅

に増加し、ほぼ一般労働者と同じ労働移動量となった。また、女性の入職者に占める転職入職者の割合は、最近 10 年間で大きく高まり、一般未就業者からの入職者割合は下がっている。

一般労働者の男女間賃金格差は、長期的に縮小傾向にあるが、この動きを年齢階級別にみると、昭和 60 年から平成 9 年間の縮小幅に比べ、最近 10 年間では縮小幅が小さくなっている。企業規模別にみると、賃金格差は規模が大きいほど大きく、年齢階級別の男女間賃金格差をみると、1,000 人以上規模ではこの 20 年間ほとんど変化していないのに対し、100~999 人規模では昭和 60 年から平成 9 年間に特に大きく縮小し、10~99 人規模では、昭和 60 年から平成 9 年、平成 9 年から平成 19 年の間ほぼ同じテンポで縮小をみせている。

短時間雇用者は、この 20 年余りの間に男女ともおよそ 3 倍に増加し、女性雇用者総数の 41.7%、男性雇用者総数の 13.1%を占めるに至った。産業別にみると、女性短時間雇用者の多い産業は、「卸売・小売業」、「医療、福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」等となっている。企業規模別には、「1~29 人」規模企業に 4 割弱、「500 人以上」規模企業に 2 割強の女性短時間雇用者が働いている。短時間労働者と一般労働者との間の賃金格差をみると、女性で 70.1、男性で 53.8 と、男性の方が格差が大きい。

企業規模別の週間就業時間階級別雇用者の構成比の動きをみると、女性については、この 20 年余りの間にいずれの規模においても分布が全体に短時間の方向にシフトしてきているが、男性については、規模が大きくなるほど近年週 49~59 時間層の割合が下げ止まるないし高まるという動きをみせている。

均等法制定から 20 年余り、女性を取り巻く労働環境は大きく変化したが、この間のもう一つの大きな社会的変化は少子化の進展であった。合計特殊出生率は平成 18 年に 1.32 となり 6 年ぶりに回復したものの、依然として低率な状況となっている。労働力人口は、特段の雇用対策が講じられず、性・年齢階級別の労働力率が平成 18 年の水準で推移した場合、2030 年は 2006 年と比べ約 1,070 万人減少すると試算されている。一方で、各般の雇用対策が講じられ、意欲と能力を持つすべての人の労働市場への参加が進んだ場合には、2006 年からの減少幅を約 480 万人に止めることが可能となり、30~59 歳層の女性においては、労働市場への参加が進まなかった場合と比べ、労働力人口は約 220 万人増加することが見込まれている。未婚の女性労働者については、既に相当レベルの労働力率を達成していることから、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場所である。

以上みてきたとおり、均等法制定以降、雇用者の増加によって各年齢階級別の女性労働力率の上昇は支えられてきた。女性の自営業主・家族従業者は、特に中高年齢層の割合が高く、今後も就業者数に対しマイナス要因となることを見込まれるが、これを吸収しうるだけの雇用増が今後も確保されなければ完全失業者増あるいは就業者数減につながる事となり、結果として労働力率低下を招きかねない。自営業主・家族従業者の減少を吸収するに十分な雇用増と、新たな自営業主の形態としての起業の促進が望まれる。

雇用者の就業分野をみると、職種の変動の動向には男女差がみられ、また、これまで女性雇用者増の多くを担ってきた「事務従事者」は、近年大きな変化がない。今後女性雇用者が増加するに当たっては、需要の急増がみられる保健医療や福祉関連職種等女性比率の高い職種のみならず、これら以外の職種への女性雇用者の一層の進出も期待される。

女性雇用者の増加の大きな要因は、特にここ 10 年間に顕著に見られる「正規の職員・従業員」以外の者の増加である。そのうちパートタイム労働者については、入職者も離職者もともに増加しており、有配偶女性の比率は高い。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。

「正規の職員・従業員」、「パート」等の勤め先での呼称による雇用形態別にみると、男女分布にも偏りがみられ、さらに、それぞれの雇用形態の労働者の属性や就業分野をみても、男女で相当の違いがみられる。同一の呼称の雇用形態であっても、男女で活用の仕方が異なっていることをうかがわせる結果である。

均等法は、二度の改正を経て、制定当時の法制上の課題はほぼ解決し、企業の雇用管理制度の見直しも進展した。一方で、上記でみたように、就業実態には男女異なる状況がみられ、近年それが拡大している部分もある。男女間賃金格差の改善テンポも近年鈍化しており、特に、1,000人以上規模企業においては、昭和60年以降の改善はごくわずかである。

女性、とりわけ有配偶女性が継続就業を実現する上で重要な条件整備の一つが仕事と生活の調和を実現できる就業環境の整備である。一般労働者の週間就業時間別の雇用者の構成比をみると、大規模企業では近年 49～59 時間層の割合がやや上昇しているが、女性についてはそのような傾向はみられず、全体に短時間にシフトしている。こうした動きは、働き方の男女差の拡大、ひいては、人材活用の仕方が男女で異なっていることをうかがわせる。女性労働者が働き続けるには、仕事と生活の調和を実現できる働き方が企業全体に定着していることが必要である。そのためには、女性が現在の男性の多くの働き方と同じように働けるようにするという方向性よりはむしろ、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組が必要と考えられる。

こうした取組は、まさしく均等法第 14 条に規定するポジティブ・アクションそのものである。ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業については女性の職域が拡大したとする企業割合が高いなど、男女間に事実上生じている格差の解消に一定の成果がみられているところであるが、近年その取組状況には停滞がみられ、平成 18 年度は平成 15 年度に比較してポジティブ・アクションに「取り組んでいる」とする企業割合が平均で 10%ポイントも低下している。

ポジティブ・アクションの実施に当たっては、企業の実態面で生じている男女間格差に着目し、これが生じている原因を探索し、その解消のための手段を講じるという手順が想定されているが、その際、女性の活用、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、企業風土の主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し、企業の雇用管理制度、運用、さらには風土を変えていく取組が求められている。その結果として、女性が男性とともに、あらゆる職域で能力を発揮することができ、仕事と家庭の両立に悩むことなく就業を継続できるようになるのであり、これが実質的な均等の確保につながる事となる。

ポジティブ・アクションへの取組が比較的進んでいる大企業においても、今後は、上記のような視点から、男性も含めた総合的な雇用環境の変革に向け取組をさらに進化させ、これを継続的に行うことが望まれる。いまだ取り組みに広がりが見られない中小企業においては、まずはポジティブ・アクションについての理解を促進し、これを企業経

営上の課題として位置づけて取り組む、ということが望まれる。

政府が平成 16 年に策定した「子ども・子育て応援プラン」では、平成 21 年度までにポジティブ・アクションに取り組む企業割合を 40%にするという目標が掲げられているところであり、この達成のためにも各企業における自主的な取組がより一層推進されることが期待される場所であるが、さらなる取組促進に向け、改めて、ポジティブ・アクションとは何か、その意義はどこにあるのか、ということを広く周知啓発し、特に中小企業に対しては具体的なノウハウを提供することが必要である。