

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

---

昭和61年に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」が施行されてから5年になるが、女子の職場進出は量的に拡大しているのみでなく、雇用機会や賃金等における男女の均等な取り扱いなど質的にもかなりの改善が見られている。また、女子自身が職場進出に積極的になっているだけでなく、企業の側でも女子労働者を積極的に活用しようとする動きが強まっている。しかし、現状では、家事、育児などによってその就業が制約されている場合も少なくなく、また、その意識も多様である。

本章では、以上のようなことを踏まえ、女子労働者の量的・質的な職場進出がどの程度進んでいるかを明らかにするとともに、就業意識や生活、企業の対応などについても検討を加えることとする。

---

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第1節 女子労働者の雇用・就業の実態

---

本節では、女子の職場進出の状況を、女子労働力率の推移等供給の側面と女子労働者の雇用の動向等需要の側面との両面から考察する。

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第1節 女子労働者の雇用・就業の実態

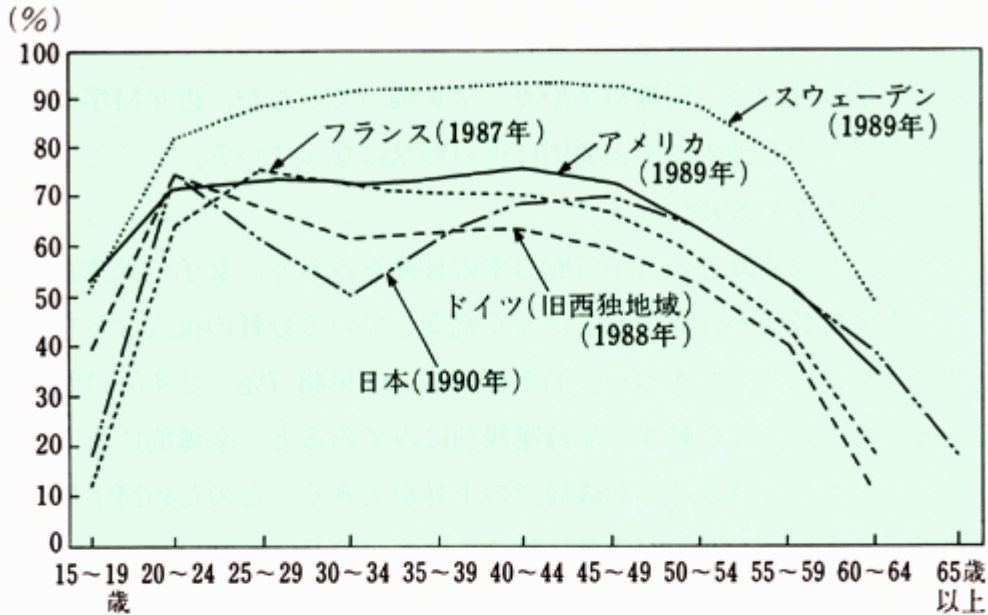
##### 1) 女子労働力の供給構造の特徴とその変化

---

女子の労働力人口を総務庁統計局「労働力調査」で見ると、平成2年には2,593万人と労働力人口全体の40.6%を占めており、また前年からの増加数(60万人)、増加率(2.4%)共に男子(54万人、1.4%)を上回っている。また、女子労働力率は50.1%と昭和44年以来21年ぶりに50%を超えた。

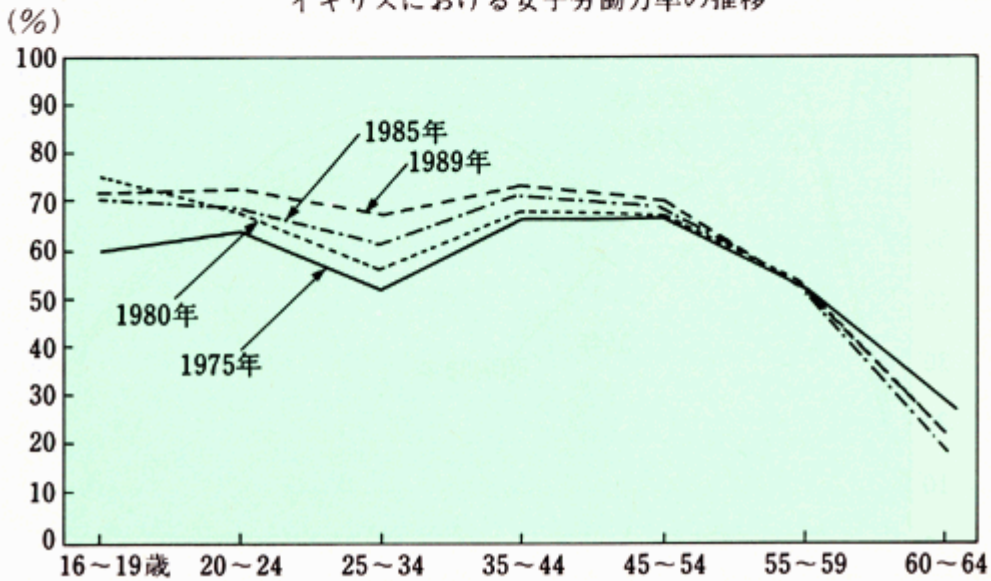
#### 第II-5図 女子労働力率の国際比較

第II-5図 女子労働力率の国際比較



資料出所 ILO "Year Book of Labour Statistics"

イギリスにおける女子労働力率の推移



資料出所 OECD "Labour Force Statistics"

年齢階級別の女子労働力率を欧米主要国と比較してみると、第II-5図のように我が国では出産・育児期の年齢階層において労働力率が低下し、その後再び上昇するといったM字型カーブを描くが、アメリカ、スウェーデン、フランス、ドイツ(旧西独地域)などではこうした傾向はみられない。なお、イギリスについては統計上年齢刻みがこれらの国々と異なるため単純な比較はできないが、以前は我が国と同様M字型カーブを描いていたが、近年M字型の凹部がほとんどなくなり他の欧米主要国に近い形状になっている。



## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

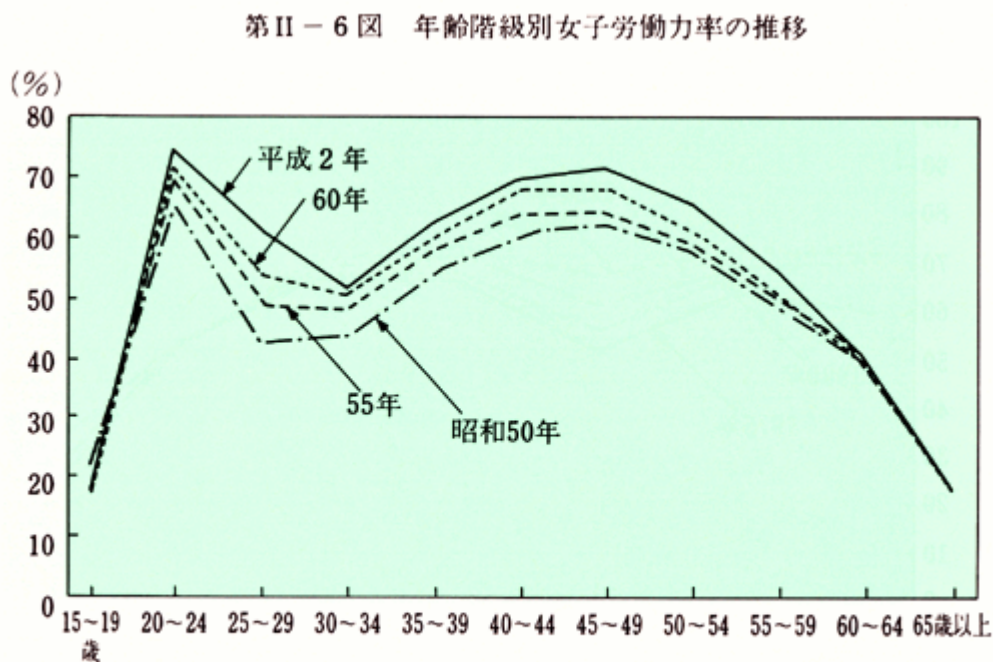
### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第1節 女子労働者の雇用・就業の実態

##### 1) 女子労働力の供給構造の特徴とその変化 (女子労働力率の推移)

我が国における最近の女子労働力率の推移をみると、女子の就業意欲の高まり、家事労働負担の軽減、女子が多く就業している分野の拡大などを背景に、50年には45.7%だったものが、55年47.6%、60年48.7%、2年50.1%と、着実に上昇している。この動きを年齢階級別にしてみると、全体的に上方シフトがみられるなかで、特に25～29歳層での上昇が大きく、このためM字型カーブの底が25～29歳層から30～34歳層に移っている(第II-6図)。

第II-6図 年齢階級別女子労働力率の推移

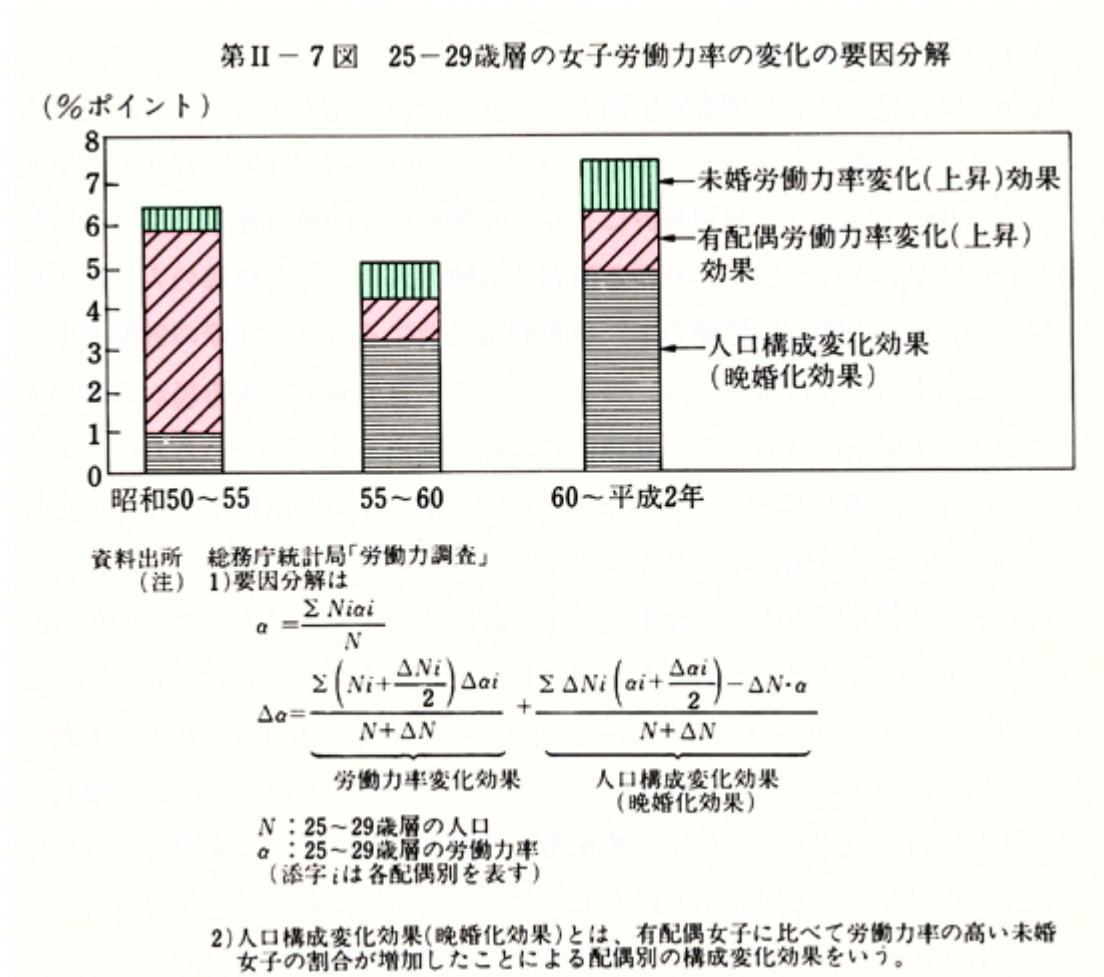


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

また、全体の女子労働力率の変化に対して各年齢階級の労働力率変化がどの程度影響しているかをやや詳しく検討するために年齢階級別の寄与度を求めてみると、他の年齢階級に比べて25～29歳層の労働力率の上昇が全体の労働力率上昇に大きく寄与していることが分かる(付属統計表第72表)。これに対し、30～34歳層の上昇寄与は小さく、60年から2年にかけては他の年齢階級に比べ最も小さいものとなっている。これは、第II-6図にみるように30～34歳層の労働力率の上昇が他の年齢階級に比べて小さいことの影響による。また、人口構成の変化効果については高齢者層の労働力率が低いため、その割合の増加は女子労働力率を引き下げる方向に寄与している。

このように、全体としての女子労働力率の上昇には25～29歳層の労働力率の上昇が強く影響しているが、この背景についてやや詳しく検討してみよう。第II-7図は、25～29歳層の労働力率を上昇させたものとして、1)当該年齢層における未婚女子の労働力率が上昇したこと(未婚労働力率上昇効果)、2)当該年齢層における有配偶女子の労働力率が上昇したこと(有配偶労働力率上昇効果)、3)当該年齢層において、有配偶女子層に比べて労働力率の高い未婚女子層の割合が増加したこと(いわゆる晩婚化効果)という三つの要因を挙げ、それぞれの寄与度をみたものである。

第II-7図 25-29歳層の女子労働力率の変化の要因分解



まず、未婚女子労働力率は、50年82.2%、55年84.5%、60年88.0%、2年91.8%と高水準を維持しながら上昇しており、同様に有配偶(死別・離別を含む)女子労働力率も50年32.6%、55年38.5%、60年39.6%、2年41.8%と上昇しているため、未婚労働力率上昇効果、有配偶労働力率上昇効果共に正の方向に働いている。また、女子の未婚者の割合が増えたことによる女子人口の配偶別の構成変化(晩婚化効果)も当該年齢層の女子の労働力率の上昇に寄与している。

このように、3要因すべてが労働力率上昇に寄与しているが、55年から60年、60年から2年にかけては、未婚者の労働力率、有配偶者の労働力率の上昇効果による寄与よりも、晩婚化効果の寄与の方が大きくなっている。

---

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第1節 女子労働者の雇用・就業の実態

##### 1) 女子労働力の供給構造の特徴とその変化 (女子の潜在的労働力率)

---

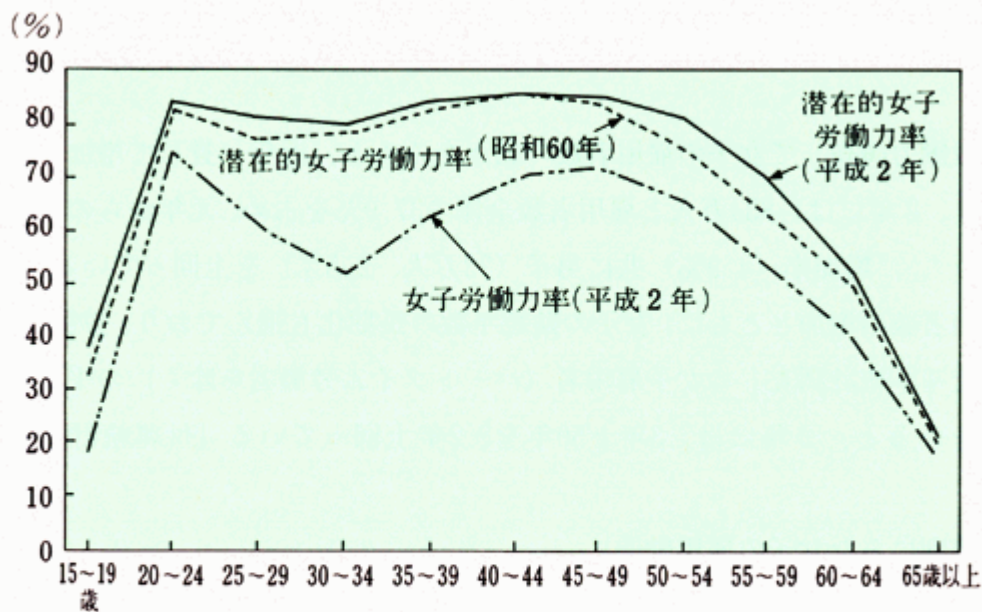
総務庁統計局「労働力調査特別調査」で女子の非労働力人口のうち就業を希望している者の数をみると、2年には785万人となっており60年の756万人を29万人(3.8%)上回った。特別集計により、年齢別にこの就業希望者を女子の労働力人口に足し上げた数(いわゆる潜在的労働力人口)の各年齢の人口に占める割合(いわゆる潜在的労働力率)を年齢階級別にみると、実際の労働力率にみられたM字型形状は消失する。つまり、出産・育児期で労働市場から退出する者が多い年齢層においても、意識面では職場進出を希望しているわけである。なお、潜在的労働力率は60年から2年にかけてすべての年齢階級において上昇しており、女子の就業意欲の高まりを示している(第II-8図)。

しかし、就業希望者のうち仕事に「すぐ就ける」とする者の数は、60年に83万人であったのが2年には66万人と減少している。また、就業希望者全体に占める割合をみると、60年に11.0%であったのが、2年には8.4%と低下してきており、15～19歳層から55～59歳層までのすべての階級においてこの低下傾向がみられる(第II-9図)。これは、就業希望者層のうち、すぐに就職できる状態にある者については労働力化が進んでいることを示しており、今後更に女子の職場進出を進めていくためには、就業環境の一層の整備が必要であろう。

#### 第II-8図 女子の年齢階級別潜在的労働力率の推移



第II-8図 女子の年齢階級別潜在的労働力率の推移



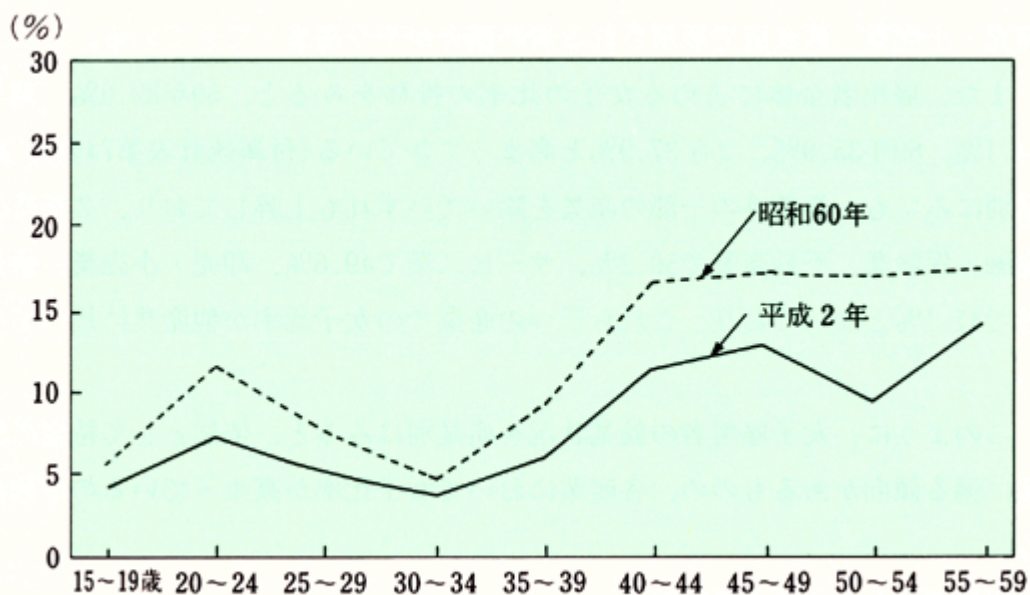
資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、「労働力調査特別調査」特別集計

(注) 女子の年齢階級別潜在的労働力率  

$$= \frac{\text{女子の労働力人口(年齢階級別)} + \text{女子の就業希望者(年齢階級別)}}{\text{15歳以上人口(年齢階級別)}} \times 100$$

第II-9図 女子就業希望者における「すぐ就ける」とする者の割合

第II-9図 女子就業希望者における「すぐ就ける」とする者の割合



資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」特別集計

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第1節 女子労働者の雇用・就業の実態

##### 2) 女子労働者の雇用の実態

---

「労働力調査」で女子の雇用者数の動きをみると、近年一貫して増加を続けており、2年には1,834万人と雇用者数全体の37.9%を占め、元年からの増加数(85万人)、増加率(4.9%)共に男子(72万人、2.5%)を上回っている。雇用者数の増加とともに、女子の勤続年数の長期化も進んでおり、労働省「賃金構造基本統計調査」で女子雇用者(パートタイム労働者を除く)の平均勤続年数をみると、2年には7.3年と50年を2.2年上回っている( 付属統計表第73表 )。

---

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第1節 女子労働者の雇用・就業の実態

##### 2) 女子労働者の雇用の実態

##### (産業別にみた女子の雇用動向)

---

女子雇用者の産業別構成を「労働力調査」によりみると、2年には、サービス業で30.9%(567万人)、卸売・小売業、飲食店で26.9%(493万人)、製造業で25.7%(471万人、その内訳は、金属機械工業41.8%、その他の製造業28.5%、繊維工業18.7%、化学諸工業11.3%)となっており、これら三つの産業で全体の約8割を占めている。男子に比べると、特にサービス業、卸売・小売業、飲食店で雇用される者の割合が大きい。時系列的にみても、サービス業、卸売・小売業、飲食店で雇用される者の割合がやや高まってきている。また、雇用者全体に占める女子の比率の推移をみると、50年32.0%、55年34.1%、60年35.9%、2年37.9%と高まってきている( 付属統計表第74表 )。産業別にみても、漁業等の一部の産業を除いていずれも上昇しており、2年には、金融・保険業、不動産業で50.2%、サービス業で49.6%、卸売・小売業、飲食店で47.1%となっており、これら三つの産業での女子比率が他産業に比べて高い。

このように、女子雇用者の就業状況を産業別にみると、依然として特定の業種に偏る傾向があるものの、各産業において女子比率が高まっているのが分かる。

---

---

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第1節 女子労働者の雇用・就業の実態

##### 2) 女子労働者の雇用の実態

##### (職業別にみた女子の雇用動向)

---

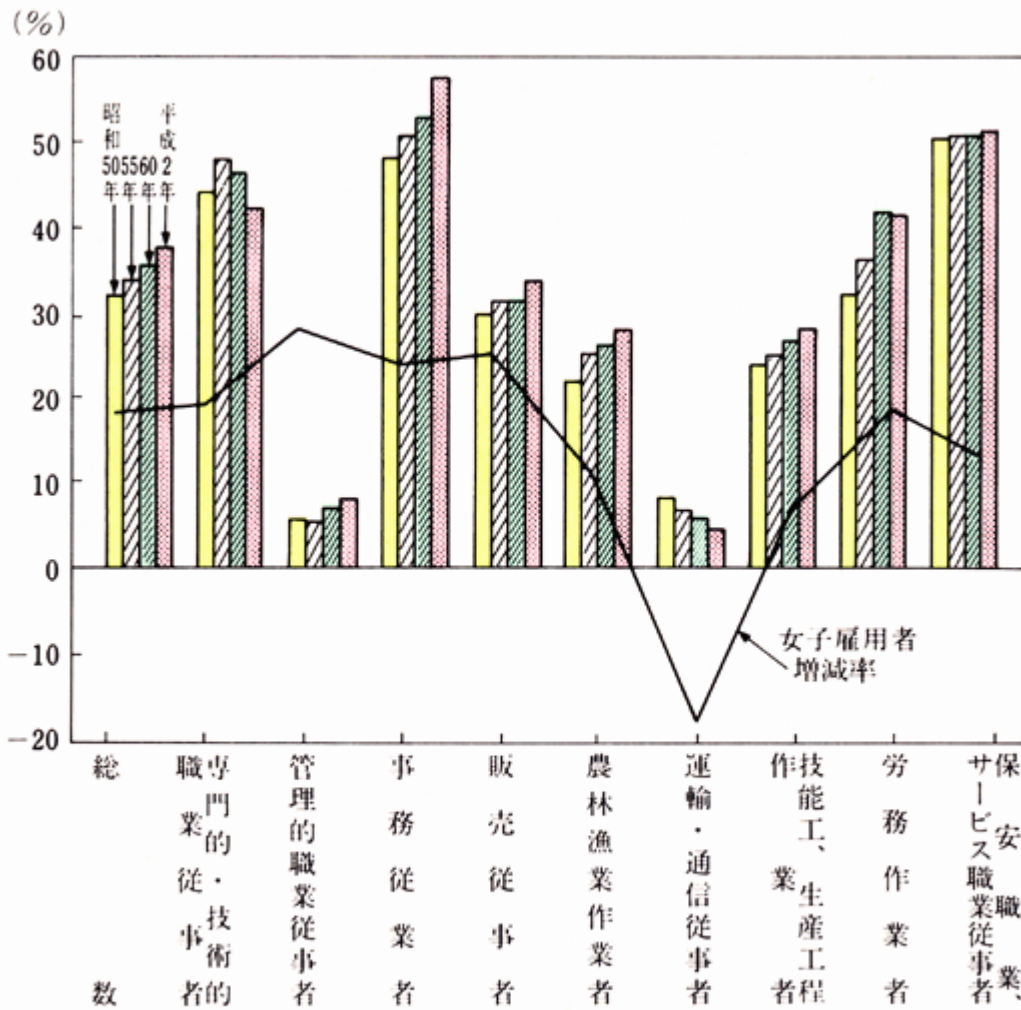
女子雇用者の構成を「労働力調査」によって職業別にみると、2年は、事務従事者が34.4%(631万人)、技能工、生産工程作業者が20.6%(378万人)、専門的・技術的職業従事者が13.8%(253万人)、販売従事者が12.5%(230万人)とこれら四つの職業で全体の約8割を占めており、男子に比べて事務従事者の割合が特に大きい。時系列的にみると、事務従事者、専門的、技術的職業従事者及び販売従事者の割合がやや高まってきている。雇用者に占める女子比率の推移を職業別にみると、男子が急増した専門的、技術的職業従事者等の一部の職業を除いて高まりをみせている(第II-10図)。

特に、事務従事者における女子比率は50年の48.5%から2年には58.0%へと大きく上昇した。管理的職業従事者についてみると、水準は低いものの55年5.1%(11万人)、60年6.8%(14万人)、2年7.7%(18万人)と女子の比率が着実に上昇している。

このように、女子雇用者の推移を職業別にみると、依然として特定の職種に偏る傾向があるものの、多くの職種で女子比率が高まっているということが分かる。

第II-10図 職業別雇用者における女子比率

第II-10図 職業別雇用者における女子比率



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) 職業別女子比率 =  $\frac{\text{女子雇用者}}{\text{雇用者}} \times 100$

女子雇用者増減率は、昭和60年から平成2年にかけてのもの。

また、女子労働者の高学歴化も進んでいる。総務庁統計局「就業構造基本調査」(57年、62年)により女子有業者の職業別の学歴構成比の推移をみると、事務従事者、専門的・技術的職業従事者を中心に高学歴者の割合が増加している。特に、専門的・技術的職業従事者では、大学・大学院卒と短大、高専卒を合わせた高学歴者の割合が57年から62年の間に4.5%ポイント上昇して、67.1%と3分の2以上を占めるようになっている(第II-11図)。

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

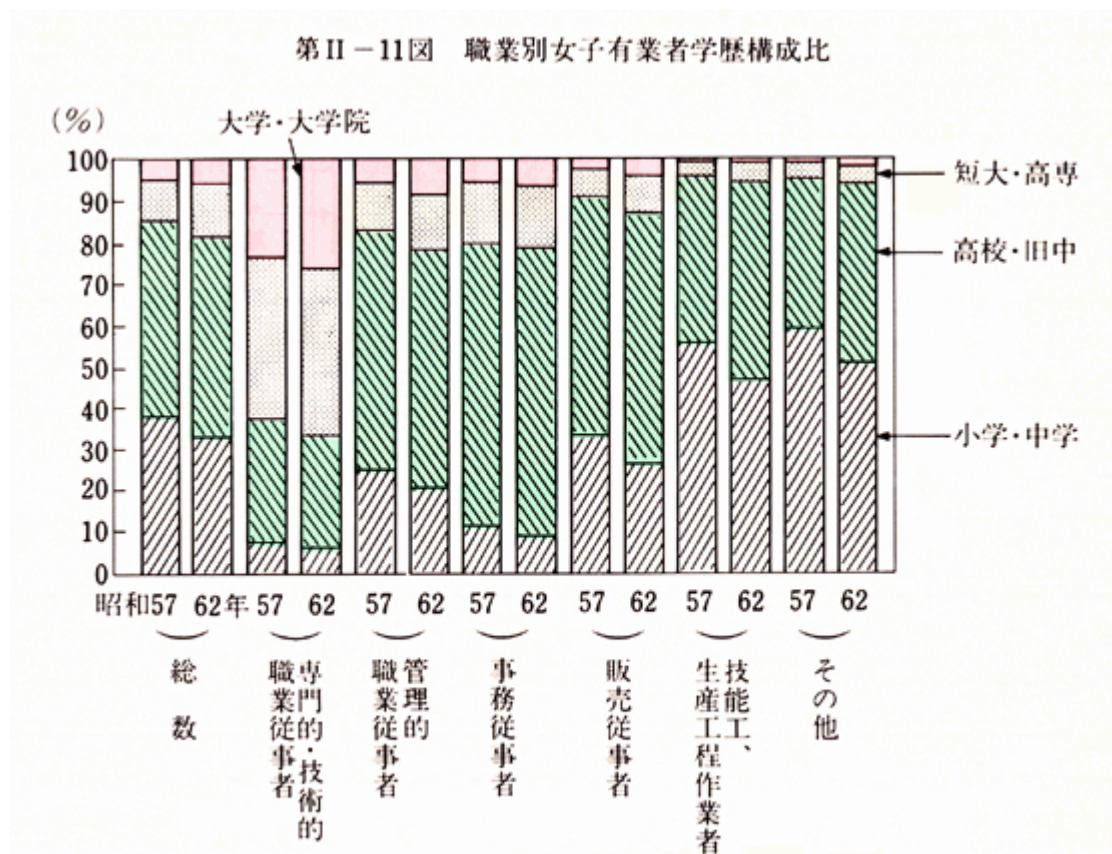
#### 第1節 女子労働者の雇用・就業の実態

##### 2) 女子労働者の雇用の実態

##### (年齢階層によって異なる職種及び就業形態)

女子労働者の職種や就業形態を年齢階級別に比較してみると、多くの女子労働者が結婚や出産で退職する30歳頃を境として、この前と後とでかなりの差がみられる。

第II-11図 職業別女子有業者学歴構成比



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」(昭和57、62年)

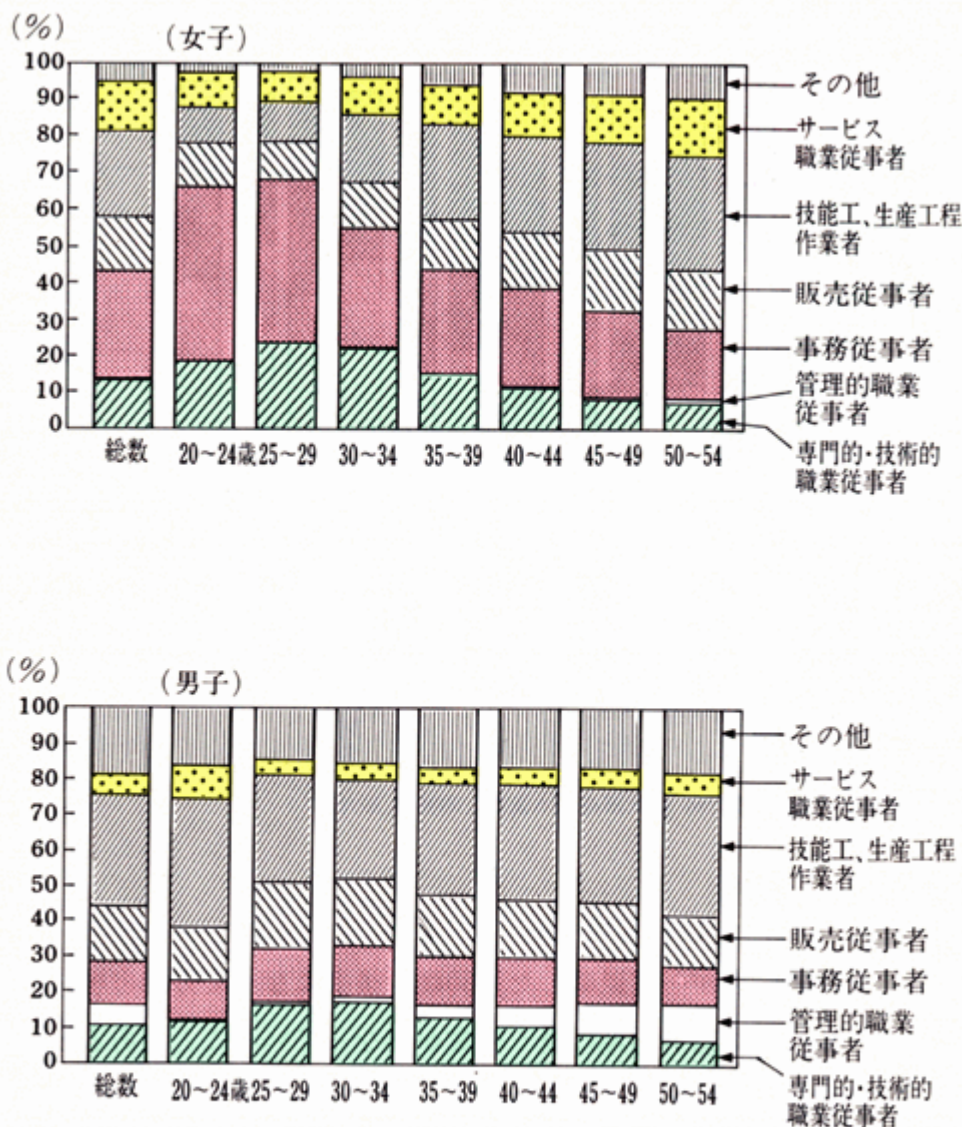
まず第1に、女子の職種を年齢階級別にみると、20歳台後半では事務従事者の割合が高く、また専門的、技術的職業従事者もかなりの割合を占めている。しかし、30歳台後半以降の中高年層ではこれらの割合が低く、販売従事者や技能工、生産工程作業者の割合が多くなっており、男子と比べると職種における年齢間格差が大きい。「労働力調査」で、年齢階級別、職業別に女子就業者(農林漁業作業者を除く)の構成比をみると、25~29歳層では事務従事者の割合が高く45.5%となっているが、中高年層ではこの比率が低い(40~44歳層27.9%)。また、専門的・技術的職業従事者についても同様な傾向がみられる(25~29歳層22.7%、40~44歳層9.9%)。これに対し、技能工、生産工程作業者(25~29歳層10.7%、40~44歳層

27.0%)や販売従事者(25~29歳層11.2%、40~44歳層15.1%)については中高年層の割合の方が大きくなっている(第II-12図)。

これは、女子労働者が一度退職した後30歳台後半になって労働市場に再参入することや、世代間で若い時期に就く職業が異なっていることがあると思われる。まず、専門的・技術的職業従事者の割合は25~29歳層で最も高くなっているが、コーホート(同一世代に生まれた層)別にこの動きを追ってみると、年齢の進行とともに割合が減少する傾向がみられる。また、各コーホートが25~29歳層という同一年齢時について比較してみても、新しい世代の方が中高年世代よりも専門的・技術的職業従事者の割合が高いという世代間での差がみられる。例えば、2年における40~44歳層では13.3%、同35~39歳層では19.8%、同30~34歳層では24.4%、同25~29歳層では22.7%と、新しい世代の方が中高年世代よりも高い傾向がみられる(附属統計表第75表)。

第II-12図 就業者の年齢階級別職業構成比

第II-12図 就業者の年齢階級別職業構成比(平成2年)



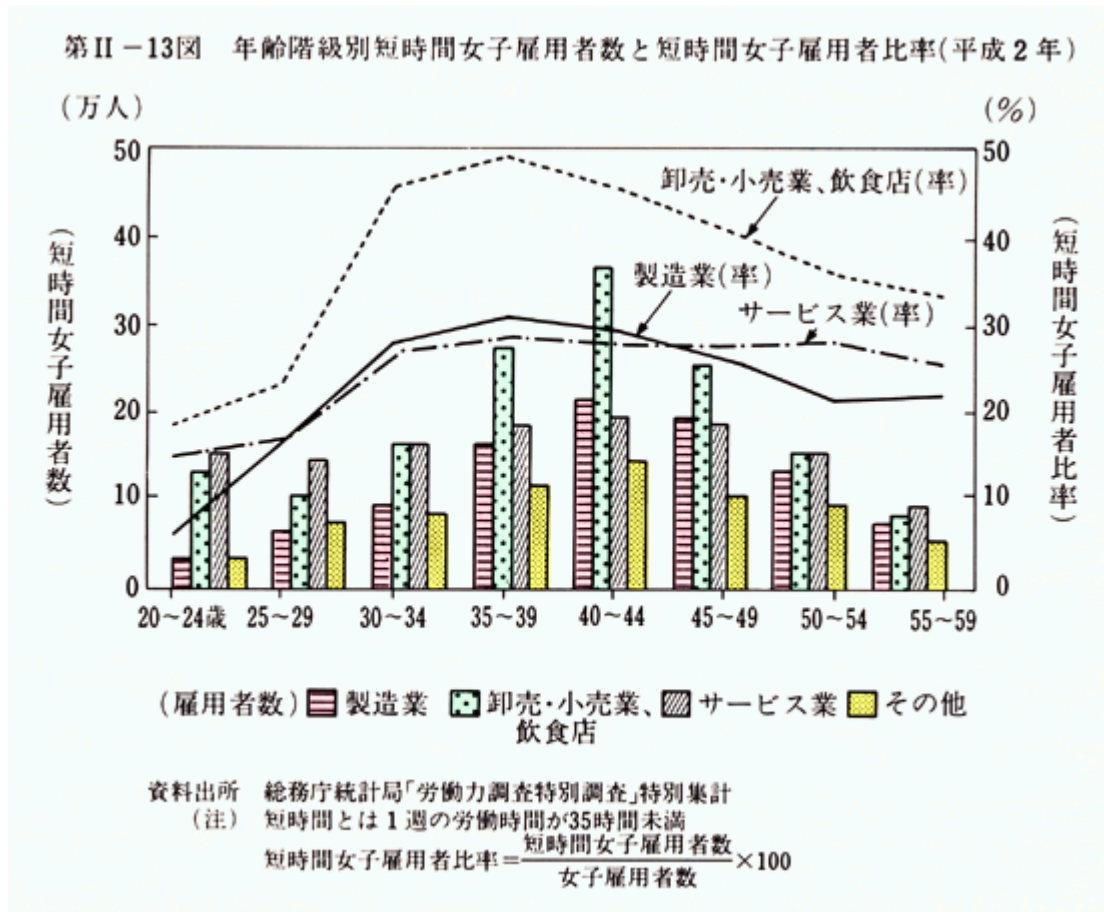
資料出所 総務庁統計局「労働力調査」  
 (注) 1) 農林漁業作業者を除いたものである。  
 2) サービス職業従事者とは、「保安職業、サービス職業従事者」より保安職業従事者及び家事サービス職業従事者を除いたものであり、「労働力調査」では「その他のサービス職業従事者」として分類されている。

第2に、女子の就業形態を年齢階級別にみると、子育て後に労働市場に再参入した女子労働者がかなりの

部分を占めていると思われる35歳以降の年齢階級においては(第3節参照)、それ以前の年齢階級に比べてパートタイム労働者(短時間雇用者)として働く女子が多いことが指摘できる。パートタイム労働者数を年齢階級別にみると、大部分が35歳以降に集中している。また、各年齢階級ごとに雇用者全体に占めるパートタイム労働者の比率(いわゆるパート比率)をみても30歳以降の年齢階級において高くなっている(第II-13図)。

このように、現状では、結婚や出産で退職する前と後とは職種や就業形態においてかなりの差がみられる。つまり、子育て後の再参入層が多いと思われる30歳台後半以降では、専門的・技術的職業従事者の割合が少なくなる一方で販売従事者や技能工、生産工程作業者が多くなっており、またいわゆる一般労働者ではなくパートタイム労働者として働く者の割合が多くなっているのである。

第11-13図 年齢階級別短時間女子雇用者数と短時間女子雇用者比率





## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第2節 女子労働者の雇用機会と労働条件

---

前節において女子の職場進出の現状について概観したが、本節では女子労働者の雇用機会及び労働条件について男子労働者との均等がどの程度実現されるようになってきたかという質的な側面をみてみたい。昭和61年4月に施行された「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」(以下では「男女雇用機会均等法」という)においては、男女の雇用機会及び待遇の均等を図ることが規定されており、また、労働基準法においては、賃金について男女間で差別的取り扱いをすることが禁じられているところである。本節では、これらの規定を踏まえつつ、女子労働者の雇用機会と労働条件をめぐる問題点について考察していくこととする。

---

---

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第2節 女子労働者の雇用機会と労働条件

##### 1) 男女の雇用機会・待遇の均等取り扱いの進展 (就業分野の広がり)

これまでみてきたように、女子労働者は特定の産業、職業に就業分野が集中する傾向がある。当然のことながら女子労働者が自らの特性を生かせるような就業分野を選択している場合も多く、また、第1章で述べたように、女子は労働市場への参入や労働市場からの退出を含めた移動が比較的多く、また成長分野に進出することによつて産業、職業構造の転換を容易にする役割を果たしてきたこと等を考えれば、就業分野に差異があること自体を一概に問題視することはできない。しかし、その背景に、女子の職場進出が特定の就業分野においてしか受け入れられなかったり、家庭生活面の制約から特定分野での就業を余儀なくされるといった事情があるならば、決して望ましい状況とはいえない。

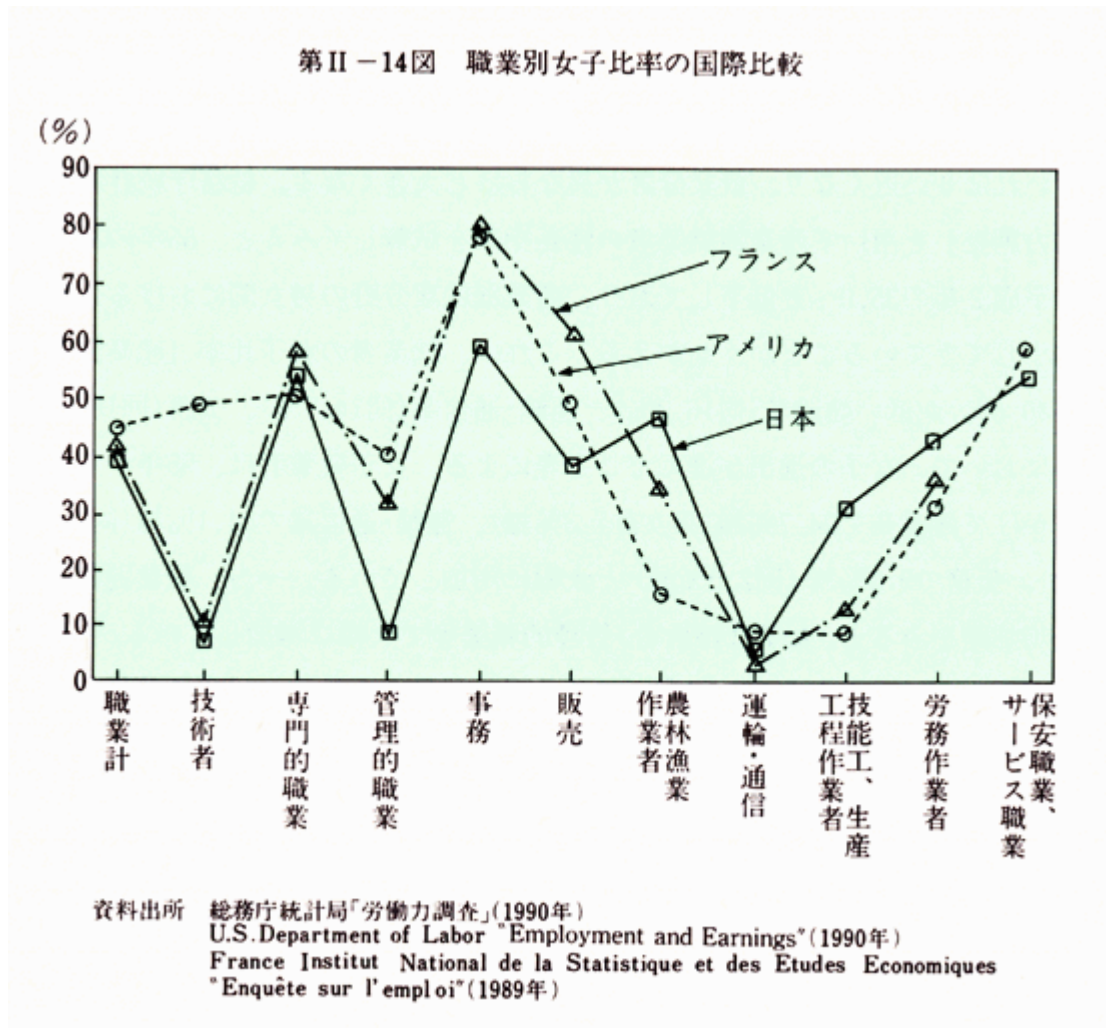
そこで、本項では、まず男女の就業分野における差異について国際比較を加えながら検討し、次いで男女雇用機会の均等を一層推進していくための課題についてもみてみたい。

まず、男女間における就業分野の差異の程度を示す一つの指標として、性差指数(Index of Sex Segregation)を試算してみよう(性差指数の説明を含め 付属統計表第76表 参照)。性差指数は、産業、職業別の就業分野が男女間で似通つていれば0に近くなり、就業分野が異なるほど大きくなる。総務庁統計局「労働力調査」を用いて産業別就業者の性差指数を試算してみると、55年の38.0から平成2年の35.0へと低下しており、産業別就業分野の男女間における差異が縮小してきていることがうかがえる。これは、就業者の女子比率(産業計で2年40.6%)が低い建設業(同16.3%)、運輸・通信業(同14.7%)、公務(同18.5%)等において、女子の進出が進んだこと等による。女子就業者は、55年から2年にかけて建設業で24.7%増(男女計7.3%増)、運輸・通信業で34.1%増(同7.1%増)、公務で9.1%増(同2.0%減)と大幅に増加している。一方、職業別就業者の増加率をみると、女子は技術者、管理的職業等で大幅に増加しているが、ウェイトが小さいこともあり、職業別就業分野の差異を全般的に示す性差指数は、34.5程度でここ10年間ほぼ横ばいである。なお、産業、職業別就業者をクロスしてみたときの性差指数は、55年の55.7から2年の53.0へと低下しており、全体としてみた場合には就業分野における男女間の差異は縮小してきているといえる。また、性差指数を国際比較してみると、日本の男女の就業分野の差異は小さいといえる(付属統計表第77表 参照)。

次に、職業別就業者の女子比率を、日本と同じような職業区分がとれる国について比較してみよう。職業計でみると、1990年において日本40.6%、アメリカ45.4%、フランス42.3%と日本でやや低くなっている。職業別にみると、技能工、生産工程作業者(女子比率は日本31.1%、アメリカ8.5%、フランス12.7%)等、いくつかの職業においては日本の方が女子の進出が進んでいる。一方、技術者は日本6.6%に対してアメリカ49.1%、フランス10.1%、管理的職業は日本7.9%に対してアメリカ40.1%、フランス31.5%等となっている。比較をするに当たっては国別に職業分類がやや異なることに注意しなければならないが、それを考慮しても日本の技術者、管理的職業の女子比率は欧米諸国と比べてかなり低い水準になっているといえる(第II-14図)。また、第II-15図は、このように就業者の女子比率が欧米と比べて低い職業において女子がどのような産業に就業しているかをみるために、技術者、管理的職業、販売の3職業について、産業、職業別就業者の女子比率をみたものである。これらの職業においては、女子の就業は第3次産業で比較的多く、建設業、製造業等における女子比率は2%から数パーセント程度にとどまっている。これに対し、アメリカではこれらの職業においても、女子が各産業にかなり進出している。産業別就業者の性差指数をみても、技術者、管理的職業、販売等の職業では日本はアメリカと比べて高くなってお

り、これらの職業においては女子労働者が特定の産業に集中する傾向が高いことがうかがえる( 付属統計表第77表 )。

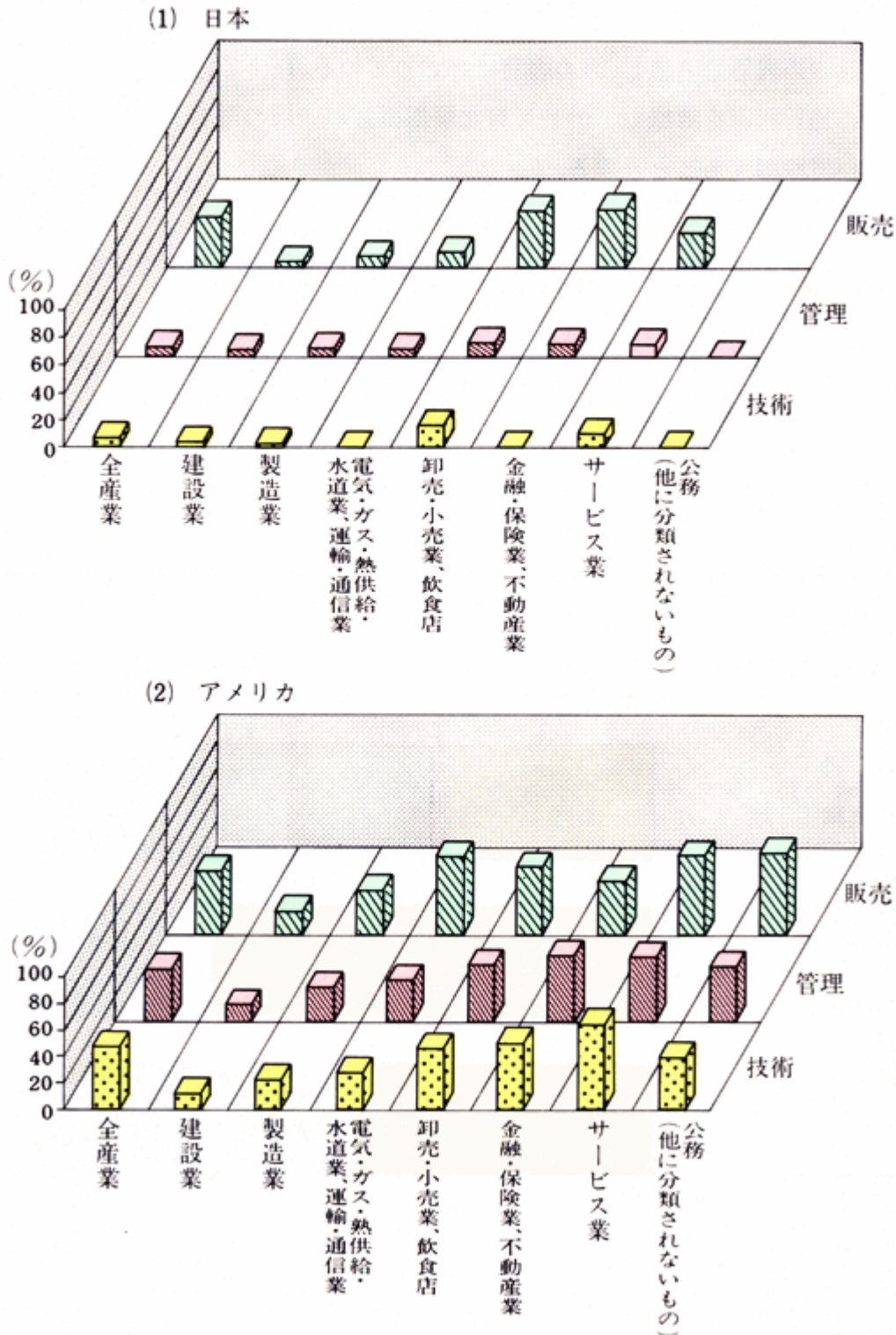
第II-14図 職業別女子比率の国際比較



第II-15図 日米の産業、職業別就業者における女子比率

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第II-15図 日米の産業、職業別就業者における女子比率



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」(1990年)  
 U.S. Department of Labor "Employment and Earnings" (1990年)  
 (注) 日本の「公務(他に分類されないもの)」中の「販売」は該当なし。

以上のような女子の就業分野の偏りの背景には、企業の雇用管理に問題がある場合もあろう。61年4月に施行された男女雇用機会均等法においては、募集、採用から配置、昇進・教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇に至る雇用管理について、男女の雇用機会及び待遇の均等を図るための規定を設けている。ただし、このうち募集、採用、配置、昇進に関する規定については、男女間の勤続年数の差異等を考慮し、努力義務にとどめている。以下では同法の条文に沿って法の施行状況を考察し、併せて男女雇用機会の一層の進展を図るための課題について検討することとする。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

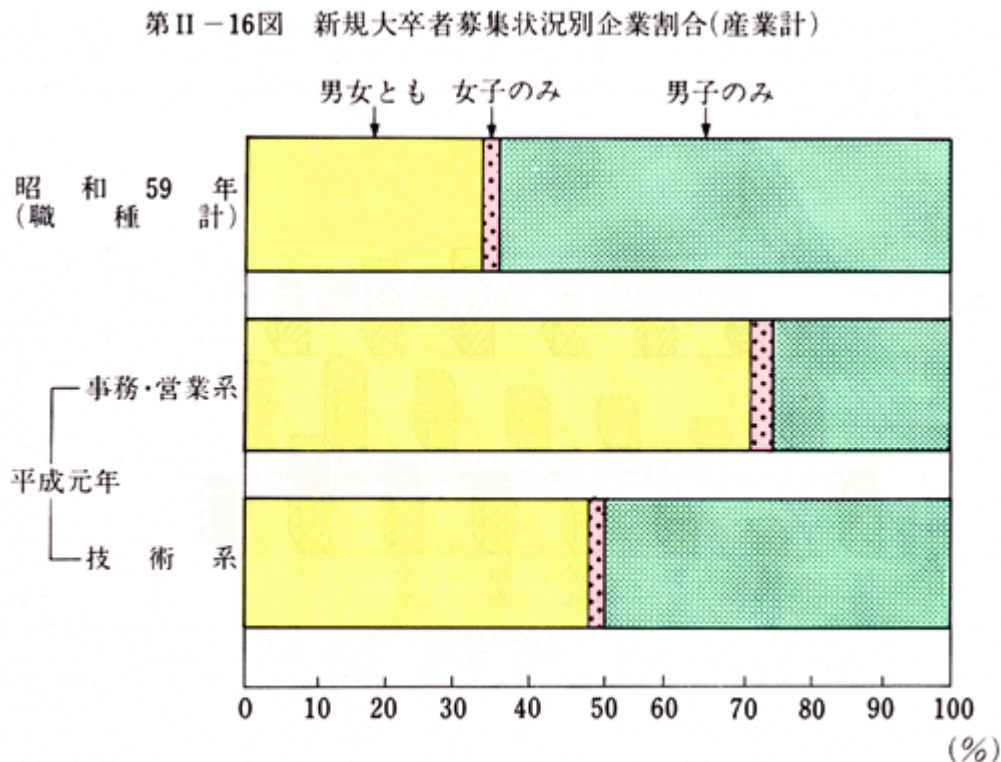
### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第2節 女子労働者の雇用機会と労働条件

##### 1) 男女の雇用機会・待遇の均等取り扱いの進展 (募集・採用)

募集・採用は雇用の入口であり、その機会の均等は女子の職場進出に対して重要な意味を持っている。

第II-16図 新規大卒者募集状況別企業割合



資料出所 労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」  
「女子雇用管理基本調査」

第II-16図は、労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(59年)、「女子雇用管理基本調査」(元年)により、新規大卒者の募集状況をみたものである。それによると、男子のみを募集した企業は、元年において事務、営業系では募集を行った企業のうち26.3%、技術系で50.0%となっており、男女雇用機会均等法施行前の59年の64.7%(共に新規大卒者計)と比べて減少している。一方、男女とも募集した企業は、元年において事務、営業系で70.4%、技術系で47.8%であり、59年の33.6%(共に新規大卒者計)と比べて増加している。このように、募集については機会の均等がかなり進展したように見える。しかし、高卒者を含めて新規学卒者の技術系では元年においても依然として男子のみを募集している企業が半数近くあり、後述する労働基準法の規定との関係もあって女子の就業が困難な職場も考えられるが、一層の改善が期待される。

採用について、労働省「雇用動向調査」により入職者の女子比率の推移をみると、59年から元年にかけてやや増加している。産業別にみると、製造業で2.6%ポイント減、サービス業で0.4%ポイント減であったほかはどの産業においても増加している。また、入職者の女子比率は金融、保険業、卸売、小売業、飲食店等で高く、産業計でも半数を超えている。なお、女子入職者のうち77.2%は、中途採用者が占めている(付属統計表第78表)。

---

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

---

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第2節 女子労働者の雇用機会と労働条件

##### 1) 男女の雇用機会・待遇の均等取り扱いの進展 (配置・昇進)

---

配置・昇進は、次項で述べるように賃金に対して大きく影響する。

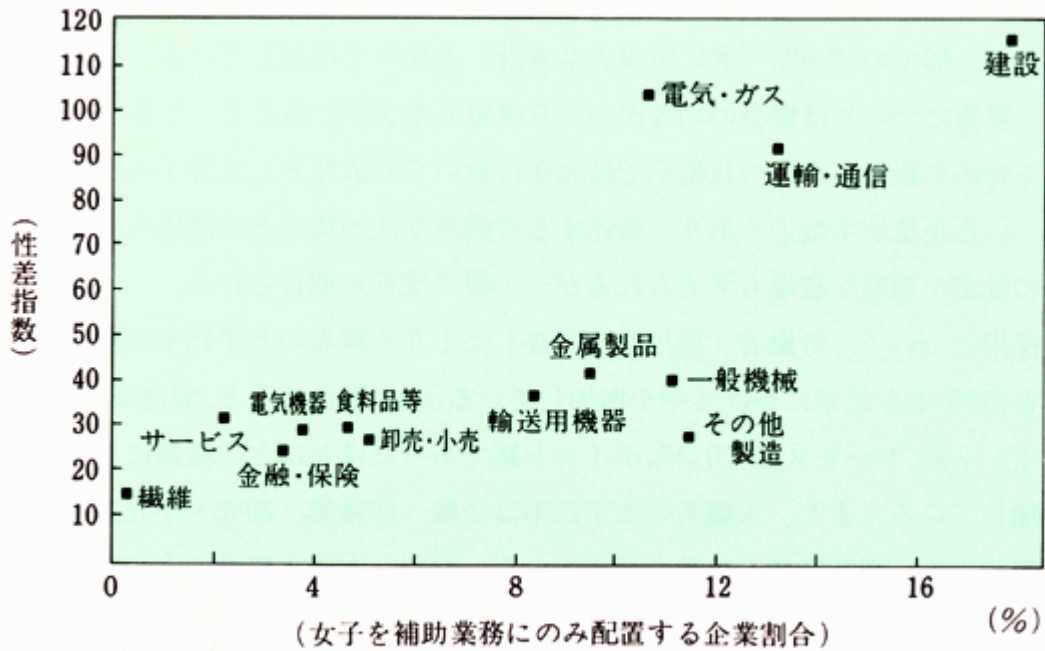
「女子労働者の雇用管理に関する調査」(61年)により女子労働者の配置の方針をみると、「雇用機会均等法施行前からすべての職務に女子を配置する方針であった」とする企業が56.1%あり、「変更した」企業の8.8%、「どのように変更するか検討中」の企業の13.6%を合わせると78.5%に達している。しかし、「女子雇用管理基本調査」によると、企業の女子の配置の基本的な考え方として補助業務にのみ配置する企業が元年において7.9%あるなど、改善の必要性が見受けられる。

女子の配置の基本的な考え方と女子の職業別就業分野とをみると、両者の間には一定の関係があることが分かる。「女子雇用管理基本調査」及び「労働力調査」によると、女子を補助業務にのみ配置する企業割合が高い業種においては職業別就業者の性差指数が高いという相関が認められる(第II-17図)。このことから、女子を補助業務にのみ配置する企業においては女子の就業分野が事務等特定の職業に制限される傾向がみられる。先に述べた女子労働者の就業分野の偏りは、女子を補助業務にのみ配置するという企業の基本姿勢とも関係があると思われる。

#### 第II-17図 産業別補助業務と性差指数との相関



第II-17図 産業別補助業務と性差指数との相関



資料出所 労働省「女子雇用管理基本調査」、総務庁統計局「労働力調査」  
 (注) 1)相関係数は0.88  
 2)性差指数については付属統計表第76表参照

昇進について、労働省「賃金構造基本統計調査」により企業規模100人以上の事業所について全労働者のうち何らかの職階についている者の割合をみると、元年において男子の28.8%に対し、女子では3.3%となっている。両者の比率(男子の役職者比率を100としたときの女子の役職者比率、以下では「職階格差」と呼ぶ)は、55年の7.4、60年の9.0から元年には11.5となっており、格差は縮小しているものの依然として大きい。ただし、職階格差は、労働者の年齢、学歴、勤続年数等の属性が男女間において異なっていることが大きく影響している。

そこで、同調査特別集計により、女子の労働者構成を男子にそろえたときの職階格差を試算してみた。女子の年齢、学歴、勤続年数別の労働者構成を順次男子にそろえたときの元年の職階格差をみると、調整前の職階格差11.5に対し、年齢別労働者構成調整後の格差は15.1(調整により3.6ポイント縮小)、さらに学歴別構成の調整後は19.3(同4.2ポイント縮小)、最後に勤続年数別構成の調整後は28.1(同8.8ポイント縮小)となる。このように、職階格差は労働者構成の調整によって縮小する。職階格差に対する寄与を要因別にみると、勤続年数別構成が男女間で異なっていることによる寄与が大きく、女子労働者の勤続年数が長期化するにつれて、女子の役職者比率も高まってくるものと考えられる。

また、昇進については女子の配置の基本的な考え方とも関係がある。「女子雇用管理基本調査」では、「すべての職務に配置」という項目もあるが、ここでは試みに女子労働者を何らかの条件によって配置している企業についてみてみた。このうち「専門技能をいかせる職務に配置」している企業割合と職階格差(ただし職階は係長相当職のみ)の関係を業種別にみると、女子を「専門技能をいかせる職務に配置」する企業割合が高い産業ほど職階格差が小さいという相関が認められる。このことから、女子を「専門技能をいかせる職務に配置」というような基本姿勢をとっている企業においては、「補助業務にのみ配置」、「女性の特質・感性をいかせる職務に配置」する企業と比べて、女子の昇進が比較的容易である場合が多いといつてよいであろう(第II-18図)。

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

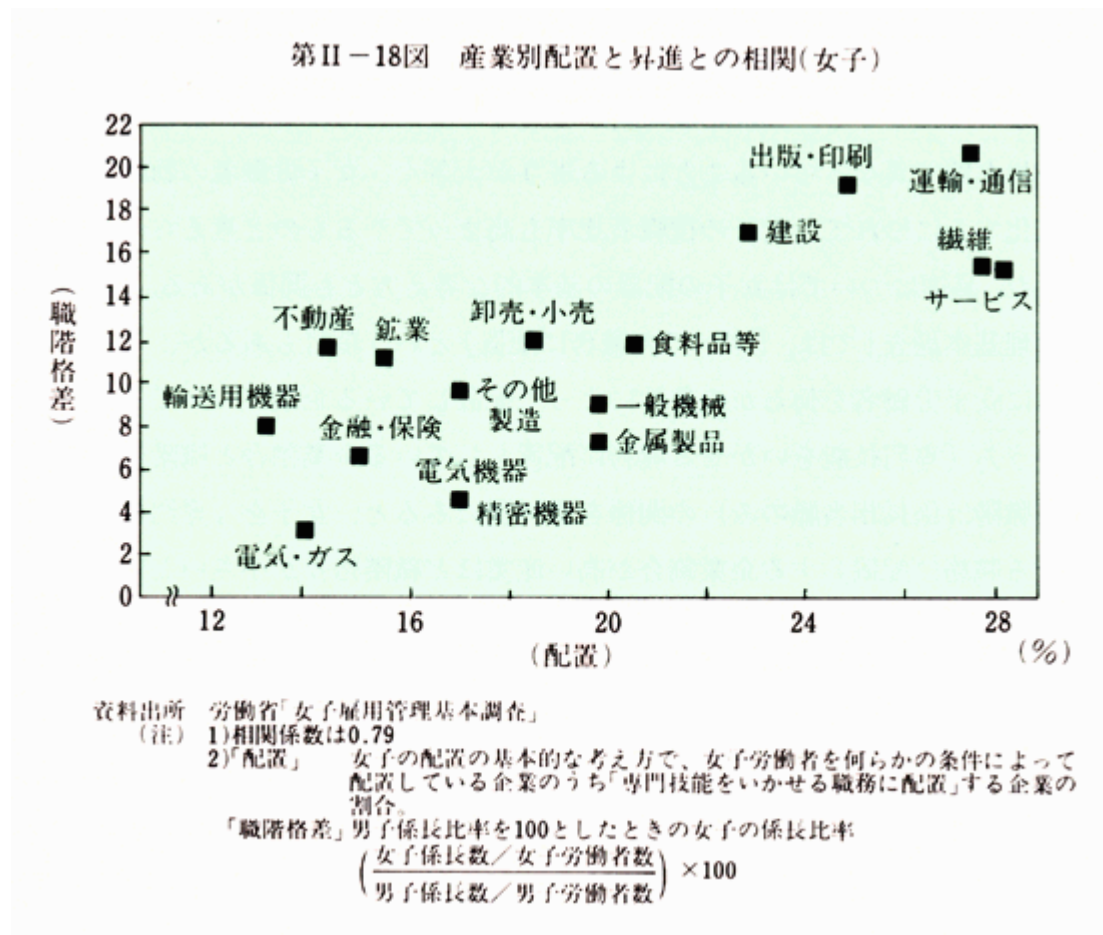
#### 第2節 女子労働者の雇用機会と労働条件

##### 1) 男女の雇用機会・待遇の均等取り扱いの進展 (教育訓練)

教育訓練については、新入社員研修、管理職研修、実務研修等の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するための一定の研修に関して女子であることを理由とした差別的取り扱いが禁止され、それ以外の教育訓練に関しても法の基本理念に従って均等に扱うことが期待されている。

労働省が職場の中の機会均等を推進することを目指して進めている「自主点検」(元年度)により当該研修を実施している事業所についてみると、新入社員研修を男女とも実施している事業所は97.6%(無回答を除く、以下同じ)、うち内容及び期間を男女で同一としている事業所は93.2%となっている。また、管理職研修、監督者研修を該当する男女について等しく実施している事業所は89.8%、会計実務研修や中堅販売員研修等の業務の遂行に必要な能力を付与する研修を男女とも実施している事業所は93.7%となっている。

第II-18図 産業別配置と昇進との相関



*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第2節 女子労働者の雇用機会と労働条件

##### 1) 男女の雇用機会・待遇の均等取り扱いの進展 (福利厚生)

---

福利厚生については、1)労働者の福祉の増進のために行われる資金貸付け(住宅資金の貸付け等)、2)労働者の福祉の増進のために定期的に行なわれる金銭の給付(私的保険制度の補助等)、3)労働者の資産形成のために行なわれる金銭の給付(財形貯蓄に対する奨励金の支給等)、4)住宅の貸与に関して、女子であることを理由とした差別的取り扱いが禁止されている。

「女子労働者の雇用管理に関する調査」(59、61年)、「自主点検」(元年度)により、当該福利厚生制度がある企業(元年については事業所)について、男女同一の取り扱いをしている企業割合(元年については事業所割合)をみてみよう。これらはデータの性質等が異なるために単純比較はできないが、次のような傾向が認められる。先に述べた福利厚生に関する4項目のうち前三者についてそれぞれ括弧内の制度に代表させてみると、すべて61年までに8割を上回っていた。元年においてはほぼ全数となっており、資金の貸付け、金銭のんだように見受けられる。しかしながら、元年から差別的取り扱いが禁止された独身寮への入居については、59年の4割強から元年には8割強と改善傾向を示しているものの他の制度と比べるとやや遅れており、なお一層の改善が必要である。

---

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第2節 女子労働者の雇用機会と労働条件

##### 1) 男女の雇用機会・待遇の均等取り扱いの進展 (定年・退職・解雇)

---

定年・解雇については、男女別定年制が民法の公序良俗規定に反し無効であるという裁判例が集積していたこともあり、以前から均等な取り扱いが進んでいた。

「女子労働者の雇用管理に関する調査」(61年)によると、男女別定年制については97.1%、結婚、妊娠、出産退職制については96.5%の企業が「法施行前から該当する制度はなく、対応する必要はなかった」若しくは「改善した」としている。特に、定年制については「改善した」とする企業が15.0%あり、法施行の効果がみられる。また、「自主点検」によると、「就業規則や内規で女子の定年年齢を男子より低く定めている」事業所は2.5%、「結婚、妊娠、出産退職制を定めている」事業所は163%にすぎず、改善が進んでいる。しかし、一方で「結婚(出産)退職時の退職金上積み制度がある」とする事業所が5.2%あること等をみると、結婚、出産後職場に居づらくなるような雰囲気が一掃されるよう、今後とも改善を進めていく必要がある(第II-19表、第II-20表)。

---

---

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第2節 女子労働者の雇用機会と労働条件

##### 1) 男女の雇用機会・待遇の均等取り扱いの進展 (苦情の自主的解決)

---

以上で述べた「配置昇進」、「教育訓練」、「福利厚生」、「定年・退職・解雇」に関して女子労働者から苦情の申出を受けた時は、事業場に設けた苦情処理機関に委ねる等、自主的解決を図るように努めることとされている。

「女子雇用管理基本調査」によると、女子労働者から均等取り扱いに関する苦情・不満があった企業割合は元年において9.2%となっており、苦情・不満の内容は、人間関係、仕事の内容、賃金に関するものが多くなっている。企業側の解決方法としては、上司、人事担当者が相談を受ける企業が多くなっており、苦情処理機関に委ねるのは1.9%にとどまっている。

苦情に関連して、職場におけるいわゆる「性的いやがらせ」の問題が指摘されている。この問題については実態が十分把握されているとはいえないが、(財)女性職業財団「女子管理職調査」(元年)によると、女子管理職の42.8%がこれまでの職業生活においていわゆる「性的いやがらせ」といえるような性に関する不快な経験をしている。その内容としては、「卑猥なことをいわれる」が75.9%、「身体に接触される」が73.8%となっている。

#### 第II-19表 男女別定年制、結婚、妊娠、出産退職制の改善状況

第II-19表 男女別定年制、結婚・妊娠・出産退職制の改善状況  
(単位 %) )

|                              | 男女別定年制    |           | 結婚・妊娠・出産退職制                  |                |
|------------------------------|-----------|-----------|------------------------------|----------------|
|                              | 昭和61年     | 男女別定年制はない | 97.1                         | 結婚・妊娠・出産退職制はない |
| 法施行前から該当する制度はなく、対応する必要はなかった。 |           | 82.1      | 法施行前から該当する制度はなく、対応する必要はなかった。 | 92.7           |
| 改善した                         |           | 15.0      | 改善した                         | 3.8            |
| 不詳                           |           | 2.9       | 不詳                           | 3.5            |
| 平成元年                         | 男女別定年制はない | 96.3      | 結婚・妊娠・出産退職制はない               | 97.6           |
|                              | ある        | 2.5       | ある                           | 1.3            |
|                              | 無回答       | 1.2       | 無回答                          | 1.0            |

資料出所 労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和61年) 「自主点検」(平成元年)  
(注) 61年は企業割合、元年は事業所割合

第II-20表 男女雇用機会均等法施行後の改善状況

第II-20表 男女雇用機会均等法施行後の改善状況

| 項 目      | 改 善 状 況   |
|----------|---|
| 募集・採用    | 新規大卒者の募集状況をみると、男女とも募集した企業割合は昭和59年に33.6%であったが、平成元年には事務・営業系で70.4%、技術系で47.8%と増加した。   |
| 配置・昇進    | 男子の役職者(係長以上)比率を100としたときの女子役職者比率である職階格差は55年には7.4、60年には9.0であったが、元年には11.5と縮小した。  |
| 教育訓練     | 元年において、およそ90%の事業所が研修を男女とも実施しており、うち新入社員研修は男女とも実施する企業割合は97.6%となっている。  |
| 福利厚生     | 61年には住宅資金の貸付、私的保険の援助、財形貯蓄に対する奨励金の支給について男女とも同一の取り扱いをしている企業割合は80%強であった。元年には福利厚生が同一とする事業所割合は98.8%となっている。独身寮への入居については59年の42.9%から元年には82.8%と改善は進んだものの、差別的取り扱いが禁止となったのは元年からと目も浅いこともあって、他の福利厚生に比べてやや立ち遅れている。  |
| 定年・退職・解雇 | 61年に女子の定年制について改善を実施した企業割合は15.0%あり以前から男女同一の定年制を実施していた企業を合わせると97.1%となる。元年には男女で異なる定年制を実施している事業所割合は2.5%となっている。<br>61年に96.5%の企業が結婚・妊娠・出産退職制について「以前から制度がなかった」、「改善した」としていた。元年においては同退職制を実施している事業所は1.3%となっている。 |

資料出所 労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和59、61年)「自主点検」(平成元年)  
(注) 59年、61年は企業について、元年は事業所についての調査である。



## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第2節 女子労働者の雇用機会と労働条件

##### 1) 男女の雇用機会・待遇の均等取り扱いの進展 (婦人少年室における助言・指導等)

---

各都道府県婦人少年室は、相談等を契機として、法に基づく個別紛争解決の援助や企業の制度改善を目的とした助言・指導を行っている。女子労働者からの個別紛争解決の援助の申し立ては「定年・退職・解雇」に関するものが大半を占めるが「配置・昇進」に関する事案も出てきており、2年度末において、申し立てられた事案のほとんどは解決している。また、企業の制度改善を目的とした助言等は法施行当初は「定年・退職、解雇」に関するもの、特に男女別定年制に関するものが大半であったが、各婦人少年室の指導により改善が進み、最近では減少している一方で、「配置、昇進」等事案の内容の複雑なもの、解決に長期間を要するものなどが増加している。なお、2年度末において、これら助言等の9割近くが法の趣旨に沿った雇用管理制度の改善に結びついている。

---

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第2節 女子労働者の雇用機会と労働条件

##### 1) 男女の雇用機会・待遇の均等取り扱いの進展 (女子労働と女子保護規定)

---

現行の労働基準法においては、妊産婦に対する母性保護規定のほか、一般の女子労働者に対しても時間外、休日労働、深夜業、危険有害業務の制限等の保護規定が設けられている。59年に報告された婦人少年問題審議会建議においては、労働時間の長さ、女子が家事育児等の責任をより重く負っている現状等を考慮して女子保護規定を存続させているが、母性保護以外の規定については本来廃止すべきであるとしている。また、我が国を含め、現在100か国以上が締結している国連の「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(女子差別撤廃条約)においても、母性を保護するために必要な措置以外の女子保護措置についてはこれを改め、究極的には男女同一の扱いにすることを求めている。母性保護を除く女子保護規定の存在は、女子の職業選択や能力発揮の幅を狭める場合もあり、雇用の分野における男女の機会の均等及び待遇を確保する観点からも、労働時間等の労働環境の改善、男女の家庭責任の在り方の見直し、女子の就業と家庭生活との両立のための条件の整備等を踏まえつつ、将来的には廃止に向けて検討する必要がある。

---

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第2節 女子労働者の雇用機会と労働条件

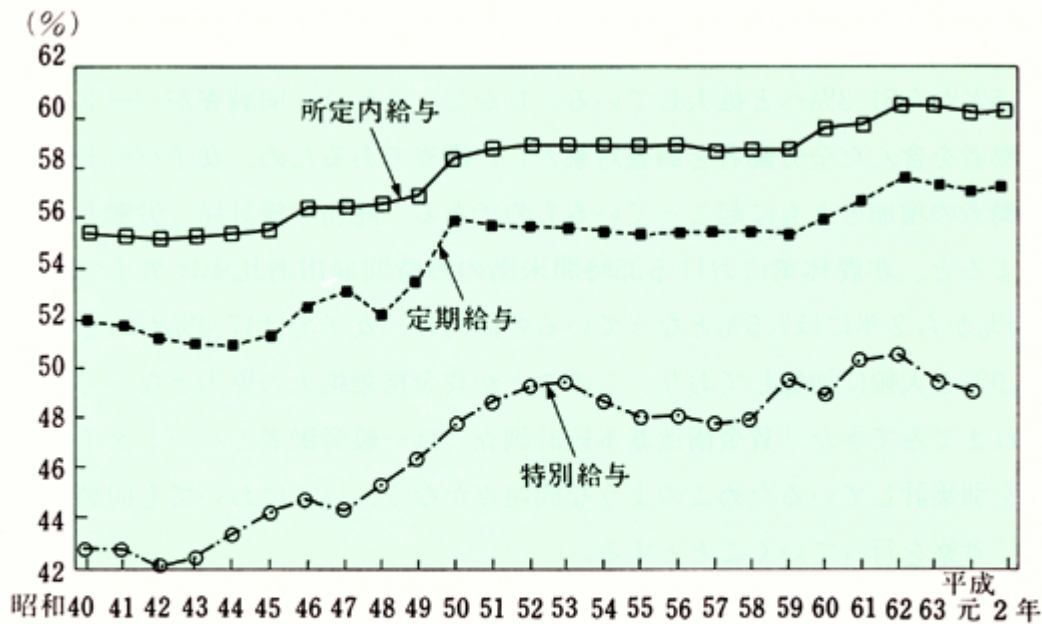
##### 2) 男女間賃金格差の規定要因とその変化 (男女間賃金格差の推移)

「賃金構造基本統計調査」(企業規模10人以上)によって男女一般労働者(パートタイム労働者を除く)の平均賃金を単純比較してみると、2年において女子の所定内給与は男子の60.2%となっている。同様に、所定内給与に所定外給与(調査では「超過労働給与」)を加えた定期給与(調査では「きまって支給する現金給与」)では57.1%、賞与等の特別給与では元年において49.1%となっている。

男女別賃金の推移をみると、賃金格差は長期的に縮小傾向にある。女子の所定内給与は、40年代初頭は男子の55%程度であったが、この比率は長期的に上昇する傾向にあり、50年にそれまでと比べて一段高くなった後、60年から62年にかけて更に上昇した。ここ数年は60%強の水準で推移している。50年の格差縮小については、景気の悪化により女子労働者のうち勤続年数等のために比較的賃金の低い層が労働市場から退出したことによる影響があると考えられる。一方、60年以降賃金格差が縮小に向かった背景については、同年の男女雇用機会均等法の制定により、男女を平等に処遇しようとする方向に企業の雇用管理が変化してきたことも影響しているものと思われる。定期給与の格差についても、所定内給与とほぼ同様の動きをしている。一方、特別給与の格差については、時期によって拡大したり縮小したりしているものの、長期的には縮小傾向にある(第II-21図)。

第II-21図 男女間賃金格差の推移

第II-21図 男女間賃金格差の推移



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

- (注) 1) 原資料は事業所については49年以前は民営事業所について、50年以降は民営事業所について集計している。また、産業については47年以前はサービス業を除いている。さらに、就業形態については45年以降パートタイム労働者を除いて集計している。このため、ここでは接続のための調整を行っている。  
2) 特別給与については、翌年の調査時に把握される。

我が国においては賃金が勤続年数とともに増加するいわゆる年功賃金制が広くみられているが、一般に女子労働者の勤続年数は男子と比べて短い。このことは後述するように男女間賃金格差の一因となっているが、勤続年数が同じ男女労働者について比較してみても、役職者比率に格差が存在すること等のため、勤続年数が長くなるにしたがって賃金格差が大きくなるという特徴がみられる。

2年において、勤続4年目頃までは女子の所定内給与は男子の70%強の水準にあるが、5年目頃から格差が大きくなり、10年目以降はおおむね65%程度となる(付随統計表第79表)。前節でみたように、女子労働者の平均勤続年数は50年の5.1年から2年には7.3年と2.2年長くなっているが、男子も同時期に9.2年から12.5年へと3.3年長くなっている。このような男女双方の勤続期間の長期化は男女間賃金格差の大きい層のウェイトを高めるため、勤続年数計でみた賃金格差を拡大させる方向に影響する。したがって、このような影響がなかったとすると、賃金格差の縮小はもつと顕著にみられていたといえることができる。

なお、男女別賃金は、労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模30人以上)によってもみることができ、それによると、男女間の賃金格差は現金給与総額については50年の55.8%から2年には49.6%へ、定期給与についても同じく56.5%から51.3%へと拡大している。しかし、これは、同調査がパートタイム労働者を含んだ全労働者を調査対象とした調査であるため、女子パートタイム労働者の増加とともに起こっているものである。総務庁統計局「労働力調査」によると、非農林業における35時間未満の短時間雇用者比率は男子で50年の6.4%から2年には7.5%となつているのに対し、女子では17.4%から2年には27.9%と大幅に増加しており、このことが賃金格差拡大の原因となつている。

これまでみてきた「賃金構造基本統計調査」は一般労働者とパートタイム労働者を別集計しているためこのような問題点がなく、以下においても同調査を用いて考察を行っていくこととする。

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第2節 女子労働者の雇用機会と労働条件

##### 2) 男女間賃金格差の規定要因とその変化

##### (学歴、勤続年数等に規定される賃金格差)

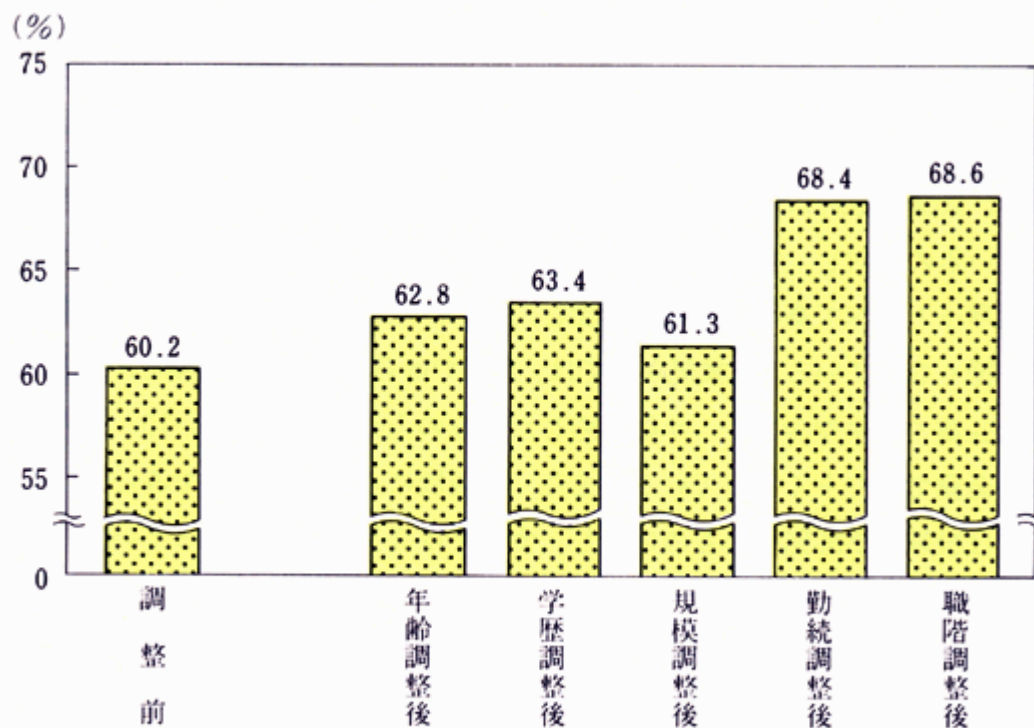
先に、単純に比較すると女子の賃金が男子の55～60%程度となっていることをみた。これは、以下でみるように労働者の属性が男女間で異なっていることによる面が大きい。そこで、労働者の属性が男女間でどのように異なっており、それぞれの要因が男女間の賃金格差に対してどの程度寄与しているかを、主として元年についてみてみよう。

年齢別にみると、各年齢ごとの労働者分布は男子では若年齢層、高年齢層を除きほぼ一定となっているのに対し、女子では前節でみた労働力率カーブと同様なM字型カーブを描き、第2の山の高さは第1の山よりもかなり低くなっている。勤続年数別にみても、男子では勤続10年以上の労働者の割合が半数に達しているのに対し、女子では4分の1程度にとどまっている。学歴別では、女子は男子と比べて高卒(旧中卒を含む)、高専・短大卒の比率が高く、大卒の比率が低くなっている。企業規模別では、女子では男子と比べて1,000人以上規模の大企業ではやや少なく、年齢に応じた賃金の上昇割合が小さい10～99人規模の小企業でやや多くなっている。また、職階別にみると、前項でみたように男子では役職者が30%弱いるのに対し、女子では3%強にとどまっている(付属統計表第80表、第81表)。

男女間賃金格差については、このように労働者の属性が異なっていることが大きく影響している。そのため、男女それぞれの賃金の取り扱いがどのようになっているかをみる際には、このような差異を調整した後の比較が必要である。ここでは、女子の労働者構成を男子にそろえたときの所定内給与の格差を試算してみた。それによると、調整前の賃金格差(男子を100としたときの女子の賃金)60.2に対し、職階別労働者構成調整後は68.6、勤続年数別構成調整後は68.4、学歴別構成調整後は63.4となる(第II-22図)。また、都道府県別労働者構成調整後は61.6となる。さらに、職種についてはデータの制約上特定の職種に限定されるが、労働者構成調整後は71.9となる。

次に、これらの労働者構成を、様々なデータ上の制約はあるものの、できるかぎり一度にそろえたときに賃金格差がどの程度縮小するかをみてみよう。第II-23図は、女子の年齢、学歴、企業規模、勤続年数、職階別の労働者構成を順次男子にそろえたときの賃金格差を示したものである。元年の所定内給与についてみると、調整前の賃金格差60.2、年齢別労働者構成調整後の格差62.8(調整により2.6ポイント縮小)に対し、更に学歴別構成を調整すると69.2(同6.4ポイント縮小)となる。以下、順に労働者構成の調整を追加的に行っていくと、企業規模別構成の調整後は71.3(同2.1ポイント縮小)、勤続年数別構成調整後は75.9(同4.6ポイント縮小)、職階別構成調整後は78.3(同2.4ポイント縮小)となる。このように、男女間賃金格差は労働者構成の調整によってかなり縮小する。賃金格差に対する寄与を要因別にみると、学歴別構成、勤続年数別構成が男女間で異なっていることによる寄与が比較的大きい。また、第II-22図と比べると、学歴別労働者構成の差異による寄与が大きくなっている。これは、第II-22図では比較的高学歴者の多い若年齢層の比率が高い女子と各年齢層が一定の比率を占める男子との世代差を無視しているためであり、第II-23図のように各年齢層ごとに学歴別構成をみた場合には、男女間の学歴格差はかなり賃金格差に寄与しているといえよう。

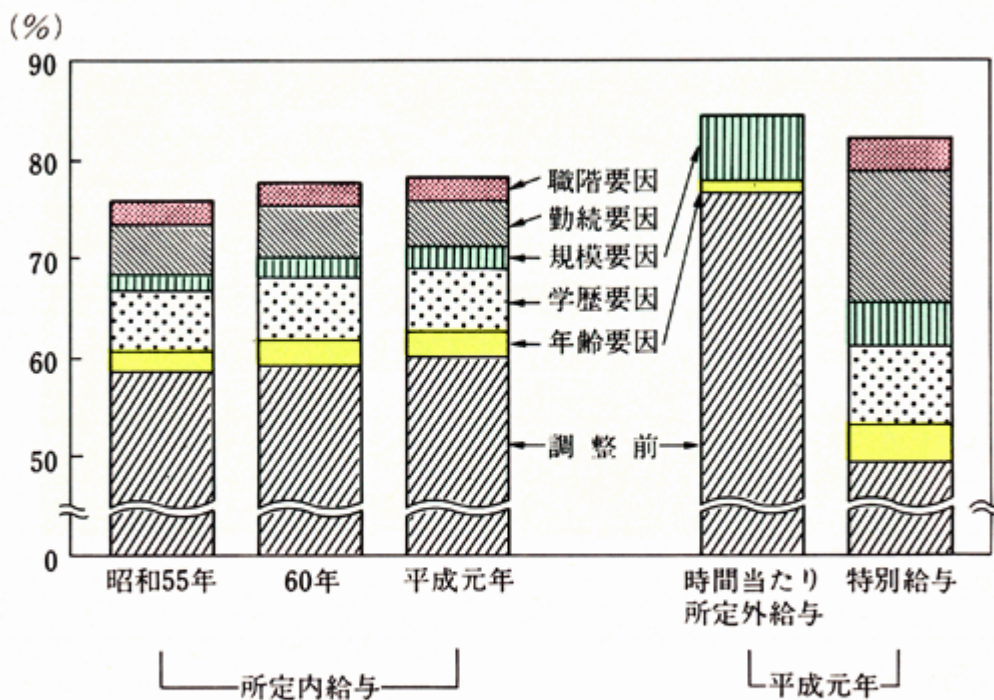
第II-22図 男女間賃金格差と労働者構成の調整(非クロス)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(平成元年)一部特別集計  
(注) 所定内給与

第II-23図 男女間賃金格差と労働者構成の調整

第II-23図 男女間賃金格差と労働者構成の調整(クロス)



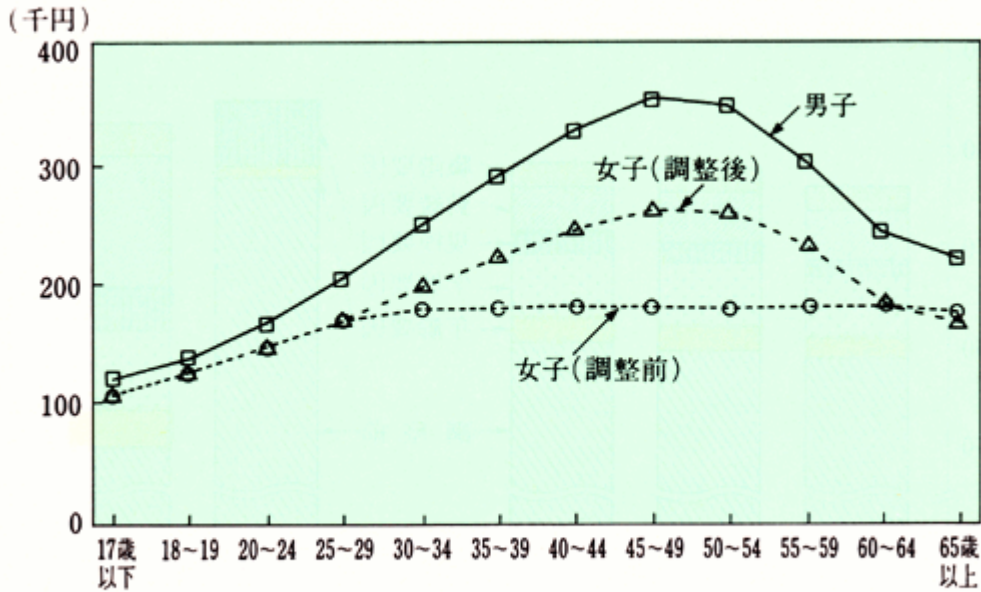
資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」特別集計

- (注) 1)女子の年齢、学歴、企業規模、勤続年数、職階別の労働者構成を順次男子にそろえたときの賃金格差を、各調整過程ごとに示した。  
 2)時間当たり所定外給与については、勤続調整、職階調整は行っていない。  
 3)労働者構成の男女間の差異については各要因間に相関関係があるが、そのために生じる交絡効果は調整順位の早い項目に含まれる。

所定内給与を年齢別にみると、男子では年齢に応じた賃金の上昇がみられるのに対し、女子ではほとんどみられていない。このため、賃金格差は年齢とともに大きくなる。しかし、上と同様に学歴、企業規模、勤続年数を調整すると、女子においても山の高さは低いものの男子と同様の年齢に応じた賃金の上昇がみられるようになる(第II-24図)。

第II-24図 性、年齢階級別の所定内給与と労働者構成の調整

第II-24図 性、年齢階級別の所定内給与と労働者構成の調整



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(平成元年)  
 (注) 女子の労働者構成の調整は学歴、企業規模、勤続年数について行っている。

なお、第II-23図によっても、労働者構成の調整は完全には行われていないことに注意する必要がある。まず、賃金格差に対する寄与が比較的大きいと考えられる職種別労働者構成の調整はデータの制約から行うことができなかった。また、職階は五つ(非職階を含む)に区分しているが、実際に賃金決定の基準となっている職務は更に細分化されていよう。職階別に労働者構成の調整を行うと、非役職者の方が役職者よりも賃金格差が大きい。これは、非職階の中に、調査上の職階に該当しない職務が多数存在するためであると考えられる。このような細分化された職務の調整まで行うことは難しいが、職務内容の同質性を高める一つの試みとして、時間当たりの支給額が所定内給与と同一の基準で決定され、補助業務に従事している労働者のウェイトが低い所定外給与について男女間の比較をする方法が考えられる。所定外労働時間は男女間の差が大きいため時間当たりに換算した所定外給与についてみると、調整前の賃金格差は76.7、年齢、学歴、企業規模別の労働者構成調整後は84.9となる(データの制約から勤続年数、職階加労働者構成の調整は行えなかった)。

以上のように、年齢、学歴、企業規模、勤続年数、職階の五つの労働者構成を調整しただけでも女子の男子に対する相対賃金(所定内給与)は調整前と比べて18.1%ポイント上昇して78.3%となること、データの制約からそろえることのできなかった要素が他にも存在すること、時間当たり所定外給与については年齢、学歴、企業規模の三つの労働者構成を調整することによって相対賃金は調整前の76.7%から84.9%と上昇すること等を考慮すると、単純比較した場合にみられる男女間賃金格差は労働者構成の差によってかなり説明できるものと思われる。したがって、男女間賃金格差を一層縮小していくためには、これらの差異を生んでいる環境を改善することも必要である。以下では、勤続年数と賃金との関係を試みよう。



## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第2節 女子労働者の雇用機会と労働条件

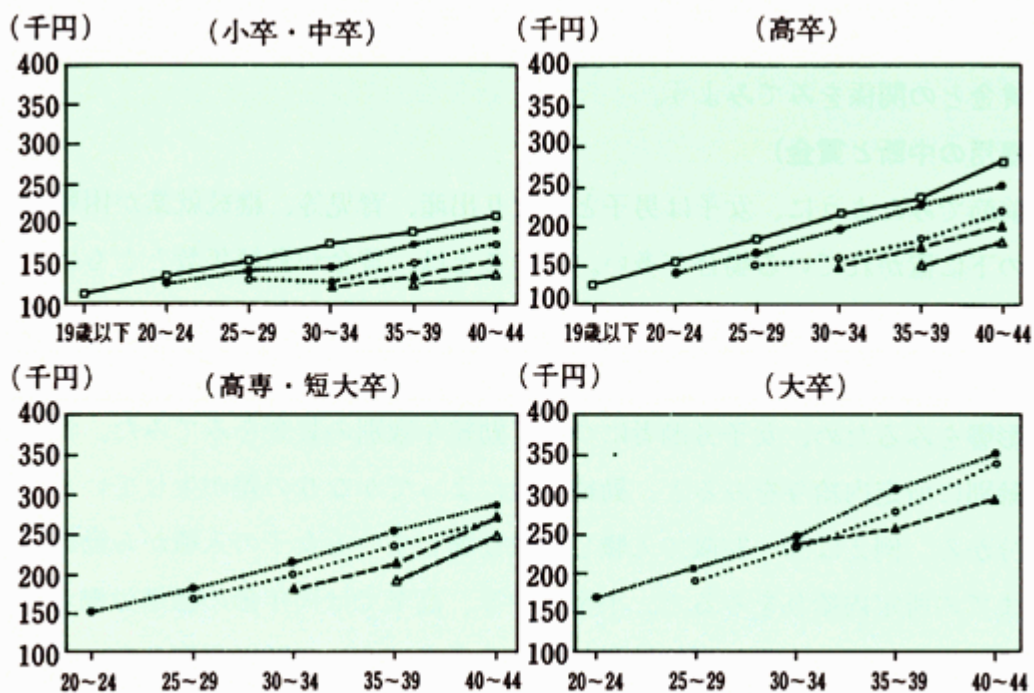
##### 2) 男女間賃金格差の規定要因とその変化 (雇用の中断と賃金)

前節でみたように、女子は男子と異なり出産、育児等、継続就業が困難な環境の下に置かれている場合が多い。このことは、賃金が勤続年数とともに上昇する我が国の賃金体系の下にあって、比較的勤続年数の長い男子との間に賃金格差を生じさせる大きな要因となる。ここではこのような雇用の中断の賃金への影響をみるため、女子労働者について勤続年数別の賃金をみてみた。学歴、年齢別に所定内給与をみると、勤続年数によってかなりの差が生じていることが分かる。例えば30～34歳で入職し継続勤務している女子の入職から勤続10年頃までの所定内給与をみると、小卒、中卒、高卒では同年齢の標準労働者(ここでは19歳以下で入職し継続勤務している者をいう)の70%程度となっている。一方、高専・短大卒、大卒では同年齢の標準労働者(同じく20～24歳で入職し継続勤務している者をいう)の85%程度以上となっており、小卒、中卒、高卒において雇用の中断による賃金低下への影響が大きいといえる(第II-25図)。ただし、次節において詳述するように、高学歴者については雇用の中断後に労働市場に再参入する機会が実質的に制約されている場合も多いとみられることに注意する必要がある。

次に、雇用の中断の影響を産業別にみてみよう。労働者構成をそろえる観点から高卒、40～44歳層の女子について所定内給与を産業、勤続年数別にみてみると、例えば勤続10～14年の者の所定内給与を標準労働者(勤続25～29年)と比べると、運輸、通信業で62.2%、製造業で66.1%、銀行、信託業で70.7%にとどまっている。一方、サービス業では80.6%と雇用の中断による賃金低下への影響は比較的小さい。また、給与額自体についてみると、銀行、信託業の所定内給与が高くなっているが、平均勤続年数は短く、このことも男女間賃金格差の一要因となっている(付属統計表第82表)。

第II-25図 学歴、勤続年数別女子所定内給与

第II-25図 学歴、勤続年数別女子所定内給与



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(平成元年)  
 (注) 各折線の左端の年齢で入職し、その後継続勤務している者の賃金の推移。

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第3節 女子労働者の就業意識と生活

---

第1節、第2節では、女子の職場進出が量的に拡大しているのみではなく、質的にもかなり改善してきていることをみてきたが、本節では、女子の就業意識、日々の生活、ライフサイクル等の問題を取り扱い、女子が何を望んでいるか、女子の就業意識が高まるなかで量的、質的な職場進出を更に進めていくためには何がネックとなっており、こういった対応が望まれるかなどについて検討を加えることとする。

---

---

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第3節 女子労働者の就業意識と生活

##### 1) 女子の就業意識とその変化

##### (就業意識の高まり)

---

近年女子の職場進出が量的にも質的にも進行しているのは既に第1節でみたところであるが、これには男女双方の意識の変化が背景にあるものと思われる。総理府「女性に関する世論調査」(62年、2年)によると、平成2年には「男は仕事、女は家庭」という固定的な男女の役割分担の考え方に同感する者は男性34.7%、女性25.1%、同感しない者は男性34.0%、女性43.2%となっているが、これを昭和62年と比較すると、男女共に同感する者の割合が低下し、同感しない者の割合が上昇している。まず、女子の意識の変化についてみてみると、62年には仕事と家庭とに関する男女の役割分担に同感する者の割合(36.6%)が同感しない者の割合(31.9%)を上回っていたが、2年には役割分担に同感しない者の割合が同感する者の割合の2倍近くになるなど、就業意識が大きく高まっていることが分かる。同様に、男性についても、62年には男女の役割分担に同感する者の割合(51.7%)が同感しない者の割合(20.2%)の2倍以上であったが、2年には両者の割合がほぼ等しくなっており、女子の就業に対して許容的になっているのが分かる。しかし、依然として男性の3分の1以上が「男は仕事、女は家庭」という旧来的な考え方に賛同しているように、更なる意識変革の必要性が示唆されているといえよう(第II-26図)。

---

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第3節 女子労働者の就業意識と生活

##### 1) 女子の就業意識とその変化

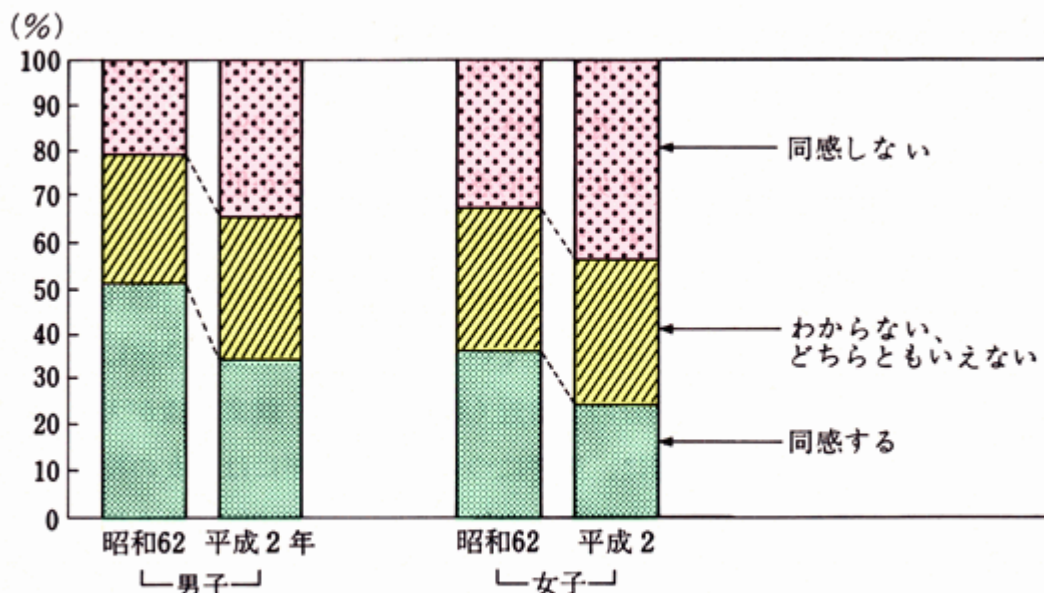
##### (多様な就業ニーズ)

女子の就業意識が高まり職場進出が着実に進んでいるなかで、女子の就業ニーズがきわめて多様であることが注目される。

まず、男女の就業形態を比較してみると、女子については、後述のような意識の多様性を背景にいわゆる正規のフルタイム以外の形態で就業する者の割合が男子よりもかなり高くなっている。労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)によると、女子労働者に占めるいわゆる非正規労働者の割合は20.9%と、男子労働者の7.7%を大きく上回っている。女子非正規労働者のうちパートタイム労働者は75.7%、派遣労働者は3.2%となっている。このように、女子労働者は非正規労働者の割合が高く、多様な就業形態を示していることが特徴的である。

第II-26図 「男は仕事、女は家庭」という考え方に対する意見の変化

第II-26図 「男は仕事、女は家庭」という考え方に対する意見の変化



資料出所 総理府「女性に関する世論調査」(平成2年)

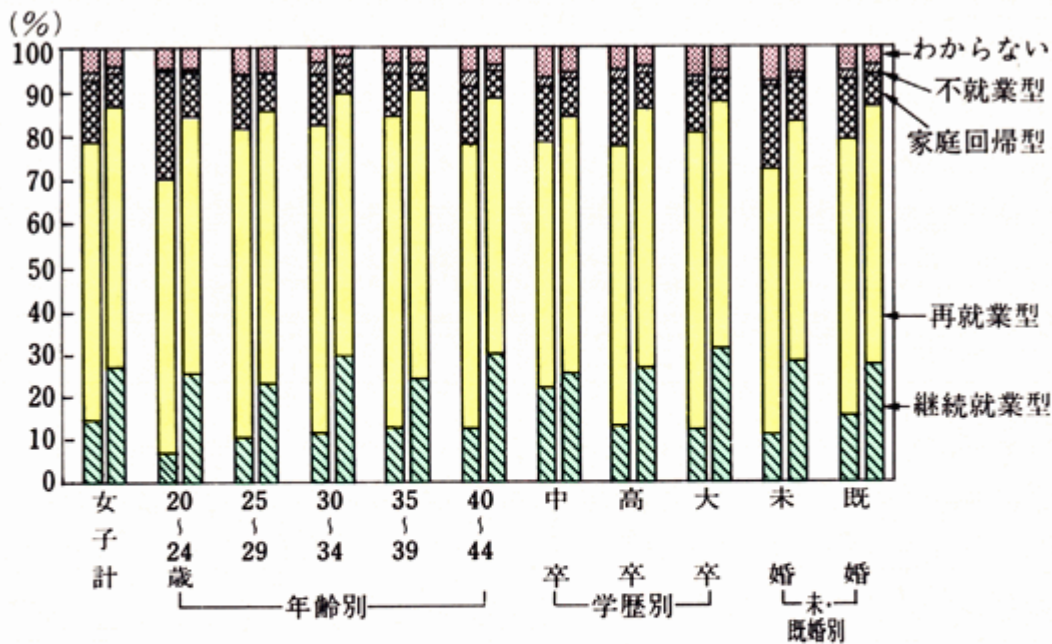
(注) 「『男は仕事、女は家庭』という考え方がありますが、あなたはこの考え方に同意する方ですか、それとも同意しない方ですか」に対する回答

このような就業形態の多様性は、女子の生涯を通じた就業パターン、職業ニーズと深いつながりがあるようである。女子の生涯を通じた就業パターンは、長い間就業を続けるという「継続就業型」、就業後

結婚や出産等により一時家庭に入るが再び就業するという「再就業型」、就業後結婚や出産等を契機として家庭に入るという「家庭回帰型」、生涯就業しないという「不就業型」の4パターンに大別できるが、総理府「女性の就業に関する世論調査」(元年)によると、女子が一般的に、女性の生涯にわたる生活の中で、就業の在り方として最も望ましいと考える就業パターンは、「再就業型」が64.2%と最も多く、「継続就業型」の14.4%、「家庭回帰型」の14.2%が次いでいる。一方、「不就業型」は1.9%にとどまっており、女子の意識面では生涯において何らかの就業をすることは当然になっている(第II-27図)。これを総理府「婦人の就業に関する世論調査」(58年)と比較すると、「家庭回帰型」が5.3%ポイント減、「継続就業型」が2.2%ポイント減とる一方で、「再就業型」が9.0%ポイント増と大幅な増加を示しているのが注目される。このことは、子供から手が離れるまでは家庭にあって自分で育児をするが、子育てが終了した後は再び職場に復帰したいという意識が強いことを示していると考えられる。また、「継続就業型」と「再就業型」を入れるが再び就業するという「再就業型」、就業後結婚や出産等を契機として家庭に入るという「家庭回帰型」、生涯就業しないという「不就業型」の4パターンに大別できるが、総理府「女性の就業に関する世論調査」(元年)によると、女子が一般的に、女性の生涯にわたる生活の中で、就業の在り方として最も望ましいと考える就業パターンは、「再就業型」が64.2%と最も多く、「継続就業型」の14.4%、「家庭回帰型」の14.2%が次いでいる。一方、「不就業型」は1.9%にとどまっており、女子の意識面では生涯において何らかの就業をすることは当然になっている(第II-27図)。これを総理府「婦人の就業に関する世論調査」(58年)と比較すると、「家庭回帰型」が5.3%ポイント減、「継続就業型」が2.2%ポイント減とる一方で、「再就業型」が9.0%ポイント増と大幅な増加を示しているのが注目される。このことは、子供から手が離れるまでは家庭にあって自分で育児をするが、子育てが終了した後は再び職場に復帰したいという意識が強いことを示していると考えられる。また、「継続就業型」と「再就業型」を合わせた割合は71.8%から78.6%へと増加していることから、雇用の中断の有無は別として、生涯にわたって職業生活を続けたいとする女子の意欲が全体として高まっているといえる。

#### 第II-27図 望ましい女子の就業パターン

第II-27図 望ましい女子の就業パターン



資料出所 総理府「女性の就業に関する世論調査」(平成元年)  
 (注) 左 「一般的に、女性の生涯にわたる生活の中で、就職(業)のあり方として最も望ましい形態はどれでしょうか。」に対する女子の回答  
 右 「仮に、出産や育児のとき休業制度や保育施設などが完全に整っているとしたら、女性は生涯を通じてどのような働き方をしたらよいと思いますか。」に対する女子の回答  
 本調査の選択肢を次のとおりまとめた。  
 ・「就職(業)し、長く働く」を「継続就業型」  
 ・「就職(業)し、結婚や出産などで一時期家庭に入るにしても、再び働く」を「再就業型」  
 ・「就職(業)し、結婚や出産などを契機として家庭に入る」を「家庭回帰型」  
 ・「就職(業)しない」を「不就業型」  
 ・「わからない」、「その他」を「わからない」

「再就業型」を望ましいと考える女子が増加するなかで、望ましい就業形態としてパートタイム雇用を挙げる者が、特に既婚女性を中心に増加してきている。前出「女性の就業に関する世論調査」によると、女性が一般的に再就業する際に望ましい就業形態としては、「パートタイム(短時間勤務)の雇用者として働く」を挙げる者が60.4%と最も多く、58年の49.6%から大幅に増加している。「家業を手伝つたり内職をして働く」が4.9%と前回(12.8%)と比べて大きく減少するなかで、「フルタイムの雇用者として働く」は16.3%で前回とあまり変化していない。特に、子供がいる既婚女性については、パートタイム雇用を希望する者の割合が前回(50.3%)と比べ大幅に増加して62.1%となっている(付属統計表第83表)。再就業形態としてパートタイム労働がよいと思う理由については、「家事、育児との両立がしやすい」、「都合のよい勤務時間が選べる」を挙げる者がそれぞれ7割弱となっている(複数回答)。また、前出「就業形態の多様化に関する実態調査」によると、女子パートタイム労働者のうち30歳台から40歳台が55.4%を占めるとともに、有配偶者が81.5%、子供がいる者が78.8%と、主婦層が主流となっていることが分かる。これは、次項でみるように、女子が依然として主たる家庭責任を負う場合が多く、結婚、出産等で家庭に入った後の再就業形態として主にパートタイム労働を志向していることを反映していると思われる。実際にパートタイム労働を行っている女子の意識についてみると、女子パートタイム労働者の83.2%はパートタイム労働を続けたいとしており、他の就業形態に変わりたいとする者は11.0%に過ぎない。また、労働時間や仕事の内容面では満足度が比較的高いものの、賃金や昇給、昇格では不満もかなりあるようである(付属統計表第84表)。さらに、(財)雇用情報センター「パートタイム労働者等の人事、賃金制度に関するアンケート調査」(63年)によると、女子パートタイム労働者が通常の労働者になりたくない理由として、「勤務時間帯の都合が悪くなるから」を挙げる者が65.8%、「残業したくないから」を挙げる者が10.8%おり、労働時間を理由として転換を希望していない者が多い。女子が再就業形態としてパートタイム労働を志向しているのは短時間労働、フレキシブルな労働時間に対するニーズによるものといえよう。このようなニーズは、次項で詳しく検討するように、女子の家事、育児の負担から生じていると考えられる。

パートタイム労働と並んで女子が中心的な役割を果たしている就業形態として派遣労働が挙げられるが、これも女子労働者の就業意識が背景となっているようである。東京学生職業センター「大学生等の

就職意識」(元年)によると、大学卒業予定者に対して入社後の働き方の希望を聞いたところ、「アシスタント的な仕事をする」女子は男子の約4倍に上る一方、「管理職をめざす」女子は男子の約5分の1程度となっている。一方、全体の約4分の3が「専門職や一般事務職として責任ある仕事をしたい」としている。また、総理府「雇用問題に関する世論調査」(63年)によると、「責任が重く、権限の広い仕事」をしたくないとする女子が6割程度いる一方、「専門技術を必要とする」あるいは「社会的意義のある」仕事をしたいとする者は半数以上いる。派遣労働は、このようなキャリアよりも仕事の質を求めたいという女子労働者のニーズを反映した就業形態であるものと思われる。また、労働省「一般労働者派遣事業の実態調査」(63年)によると、派遣労働者の69.0%は29歳以下の者が占め、また未婚者が59.7%、子供がいない者が82.3%となっているなど、若年の独身女性が主流となっている。最終学歴は大卒と短大卒が半数近くを占め、パートタイム労働者や正規労働者に比べると高学歴者が多い。派遣労働を選択した理由としては、「賃金水準が高いから」、「働く期間を限って働けるから」、「働きたい曜日や時間を選べるから」、「働きたい仕事内容を選べるから」等の積極的な理由を挙げる者が多い。一方、不満なこととしては「賃金水準が低い」、「派遣先上司の人の使い方」を挙げる者が多い。また、業界や行政に対する要望についても、「派遣という働き方の社会的評価の向上」、「受け入れ企業の派遣スタッフ活用に関する教育や指導」を挙げるなど、派遣先企業において適切な雇用管理がなされることを望んでいる。

以上で述べたように、女子は多様な就業意識、職業ニーズを持っており、それが正規労働のほか、非正規労働、特にパートタイム労働や派遣労働等、多様な就業形態として現れているといえよう。



## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

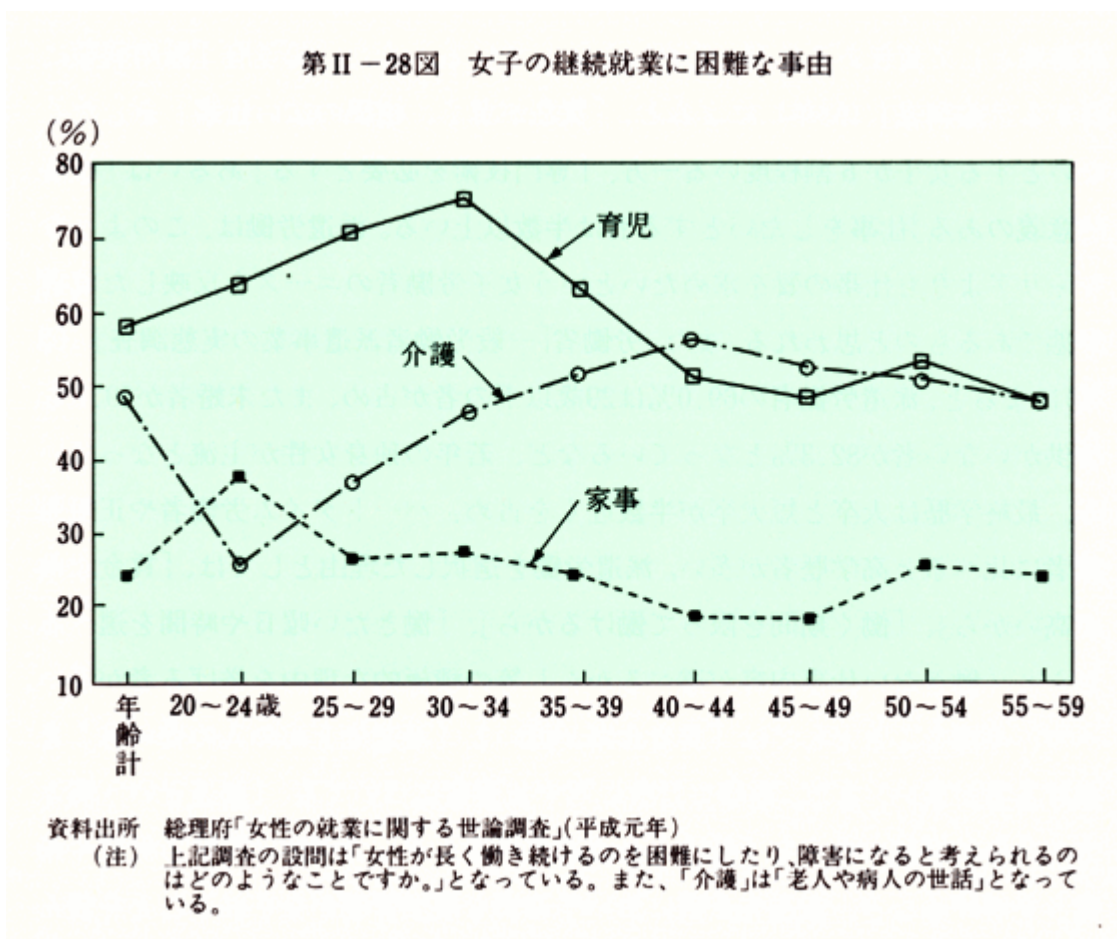
### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第3節 女子労働者の就業意識と生活

##### 1) 女子の就業意識とその変化

##### (就業環境整備へのニーズ)

第II-28図 女子の継続就業に困難な事由



男女双方の意識変化を背景に、第1節で述べたように女子の就業意欲は高まっており、実際に就業する者も増加している。しかし、前出「女性の就業に関する世論調査」によると、「全般的に見て、現在の女性は働きやすい状況にあるとは思わない」とする女子は元年に32.5%と3分の1近くになっている(「婦人の就業に関する世論調査」(58年)では39.9%)。年齢別にみると、女子労働力率のM字カーブの底に当たる30~34歳層で「働きやすい状況にあるとは思わない」とする者が43.8%と半数近くに達している(付属統計表第85表)。また、第II-28図は、一般論として女子が長く働き続けることに対して何が障害かを女子全体に対して尋ねたものであるが、育児が58.6%、老人や病人の世話(介護)が48.7%となっており(複数回答)、これらが女子全体の意識のうえで就業に対する障害となっていることがうかがわれる。年齢別にみると、30~34歳層を中心に20~39歳層で育児を障害とする者が多いが、40歳以降では老人や病人の世話(介護)障害とする者も多くなっている。家事を障害とする者は、20~24歳層でやや多くなってい

る。

こうした障害が解消した場合には、女子の職場進出は一層進むものと考えられる。先に述べたとおり、同調査では、女子が「一般的に、女性の就業のあり方として望ましい」と考える就業パターンは「再就業型」が最も多く、「継続就業型」は14.4%にすぎないが、「仮に出産や育児のとき休業制度や保育施設などが完全に整っていたら」という条件の下でみると、現状と比べて「継続就業型」が12.8%ポイント増加して27.2%となる一方、「家庭回帰型」は6.6%ポイント減少して7.6%となる(第11-27図)。この傾向はいずれの年齢層でもみられ、学歴別にみると大卒で顕著である。このように、継続就業を希望する女子が就業を中断されることのないよう、育児休業制度や保育施設の広範な普及等、環境整備のための施策によって継続就業に対する障害を取り除いていくことが重要である。

また、同調査によると、介護が必要な老人を抱えた女子の就業対策としては「老人ホーム、医療施設の充実」、「老人介護のため一定期間休業できること」を挙げる者が半数以上いるほか、「自分に都合のよい時間帯に勤務時間を選べること」、「ホームヘルパーを派遣してもらえること」を挙げる者も多い(複数回答)。

以上のように、育児や介護が女子労働者の職場進出に対する障害になることのないようにするためには、男子の意識の変革をも含めた様々な環境整備が必要である。

一方、(財)女性職業財団「女子管理職調査」(元年)によると女子管理職の約2割が後輩へのアドバイスとして「プロとしての自覚、職業意識の向上」を指摘しているほか、「自己啓発、見識を広める」、「積極的にチャンスを生かす、チャレンジする」等、全般的に仕事に対する女子の前向きな取り組みを求めており、女子が職業人としての意識向上に一層努めることも期待される。

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第3節 女子労働者の就業意識と生活

##### 2) 女子の仕事と生活

##### (女子労働者の就業に及ぼしている生活の影響)

本項では、今までみてきた女子労働者の就業意識と密接に関連している生活の実態について考察してみたい。女子の就業に対しては、育児、介護等、様々な生活上の障害が存在する。以下では、総務庁統計局「社会生活基本調査」(61年)を用い、女子の就業に対して日々の生活がどのように影響しているかをみてみよう。

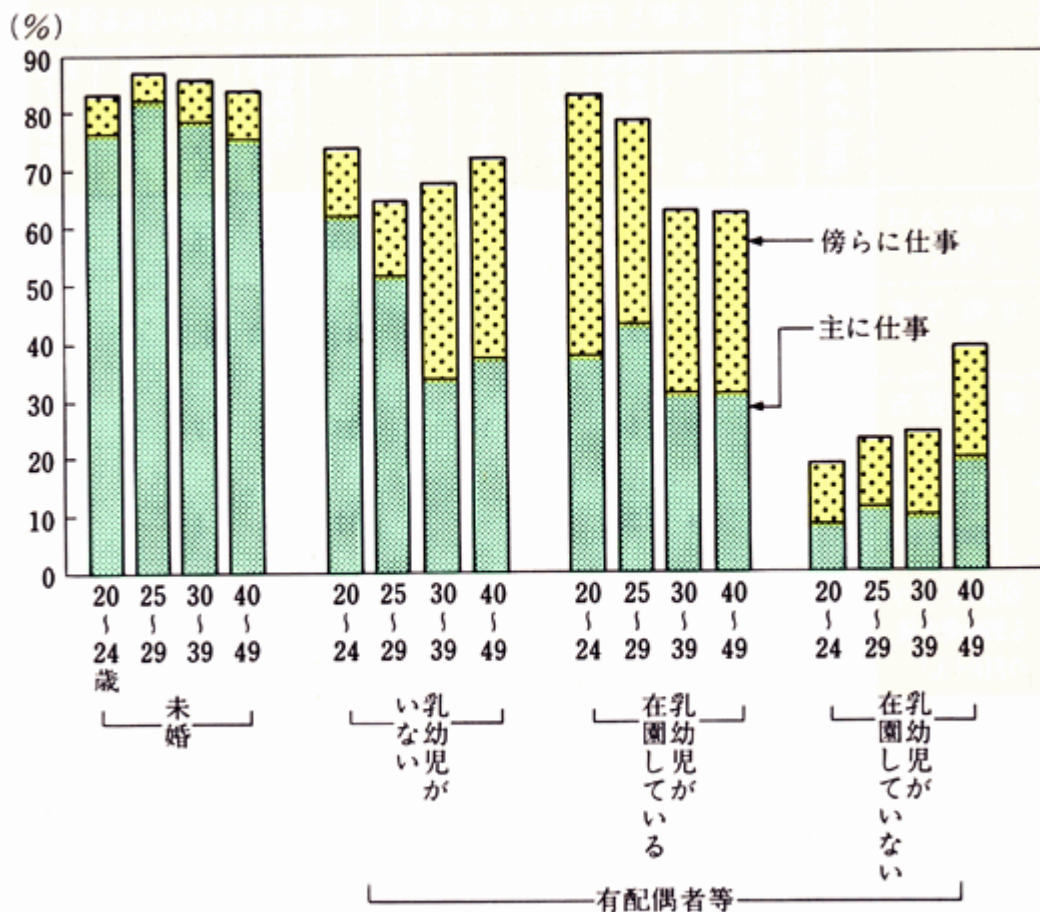
15歳以上人口に占める女子有業者率をみると、第1節でみたようなM字型カーブを描いている。これを、主に仕事をしている者の割合についてみると、M字型カーブの第2の山(40～49歳層、39.0%)は第1の山(20～24歳層、68.1%)と比べて高さがかかなり低くなる。これは、有業者のうち主に仕事をしている者の割合が年齢とともに低下するためである。

女子の就業に対しては、まず毎日の育児活動が大きな障害になっていると考えられる。配偶関係、6歳未満の子供(以下では「乳幼児」という)の有無、その乳幼児の在園状況別に有業者率をみると、有配偶等の女子のうち乳幼児がいない者では56.3%であるのに対し、乳幼児がいる者では39.3%となっており、乳幼児がいる場合には就業がかかなり制約されている。うち、乳幼児が全員在園している者(以下では「乳幼児が在園している者」という)では62.0%となっているのに対し、在園していない乳幼児がいる者(以下では「乳幼児が在園していない者」という)は28.3%となっている。

次に、20～24歳層から40～49歳層までの女子について、年齢別の就業状態をみてみよう。乳幼児がいない者及び乳幼児が在園している者の有業者率はおおむね7割程度となっており、未婚者(同8割程度)をやや下回るにすぎない。しかし、未婚者では有業者のうち主に仕事をしている者が9割を超えているのに対し、有配偶者では家事などの傍らに仕事をしている者が多い。例えば、乳幼児がいない者では30～39歳以上の層について、乳幼児が在園している者では該当するすべての年齢層について、有業者のうち家事などの傍らに仕事をしている者が半数程度となっている。また、乳幼児が在園していない者についてみると、有業者率は2～4割程度にすぎず、うち家事などの傍らに仕事をしている者が半数以上を占めている(第II-29図)。

第II-29図 年齢、乳幼児の有無等別女子有業者率

第II-29図 年齢、乳幼児の有無等別女子有業者率



資料出所 総務庁統計局「社会生活基本調査」特別集計(昭和61年)  
 (注) 乳幼児とは6歳未満の子供をいう

第II-30表 妻の就業に与える子供と親の迭響

第II-30表 妻の就業に与える子供と親の影響(妻25～34歳)

|                     | 夫婦のみの世帯 | 夫婦と親から成る世帯 | 夫婦と子供から成る世帯 |              |        |        |          | 夫婦、子供と親から成る世帯 |              |        |        |          |
|---------------------|---------|------------|-------------|--------------|--------|--------|----------|---------------|--------------|--------|--------|----------|
|                     |         |            | 総数          | 末子が幼稚園、保育園以下 | 末子が小学生 | 末子が中学生 | 末子が15歳以上 | 総数            | 末子が幼稚園、保育園以下 | 末子が小学生 | 末子が中学生 | 末子が15歳以上 |
| 労働力人口(万人)           | 47      | 10         | 99          | 78           | 20     | 1      | -        | 53            | 45           | 8      | -      | -        |
| 労働力率(%)             | 55.3    | 71.4       | 32.0        | 28.7         | 55.6   | -      | -        | 54.1          | 52.3         | 66.7   | -      | -        |
| 雇用者数(万人)            | 40      | 8          | 70          | 54           | 15     | 1      | -        | 39            | 32           | 7      | -      | -        |
| (注)うち35時間未満         | 15      | 2          | 34          | 26           | 7      | -      | -        | 12            | 9            | 1      | -      | -        |
| 雇用者に占める35時間未満の割合(%) | 37.5    | 25.0       | 48.6        | 48.1         | 46.7   | -      | -        | 30.8          | 28.1         | 14.3   | -      | -        |

資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」(平成2年)

(注) 週間就業時間である。

また、乳幼児がいる場合においては、乳幼児の面倒をみることのできる親と同居しているかどうかは女子の就業にかなり大きな影響を及ぼしている。多くの女子が結婚や出産を経験する25～34歳における妻の就業状態を、総務庁統計局「労働力調査特別調査」(2年)により末子の年齢や世帯構成の面からやや詳しくみると、「夫婦と子供から成る世帯」では末子が幼稚園、保育園以下の場合、労働力率が28.7%と末子が小学生の場合の55.6%を大きく下回っている。これに対し、「夫婦、子供と親から成る世帯」では末子が幼稚園、保育園以下の場合の労働力率は52.3%、末子が小学生の場合は66.7%となっており、子育てについて親の協力を得ることにより、子供が小さいときでも働きやすくなっていると考えられる。また、就業している者についてみても、「夫婦と子供から成る世帯」では短時間雇用者の割合が48.6%となっており、「夫婦、子供と親から成る世帯」の30.8%を大きく上回っている。つまり、親と同居していない核家族については、育児のため妻が家庭にとどまる場合が多く、また、働きに出てもフルタイム労働することが困難である場合が多いものと思われる(第II-30表)。

同様のことは、結婚のため退職した妻、出産・育児等のため退職したことがある妻についてもみられ、「夫婦、子供と親から成る世帯」の妻の就業率(41.7%)は「夫婦と子供から成る世帯」の妻の就業率(21.5%)を上回っており、特に末子の年齢が6歳以下の場合の差は大きく、前者(29.9%)は後者(11.3%)の2.6倍となっている。ところが、世帯構成ごとに就業者と非労働力人口中の就業希望者を合わせた数(いわゆる潜在的労働力人口)の割合をみると、「夫婦と子供から成る世帯」でも63.7%と6割を超えており、「夫婦、子供と親から成る世帯」における割合(72.6%)に迫っていることから、前者においては、乳幼児の子育て等のため、就業がかなり制約されていることがうかがわれる(付属統計表第86表)。

育児に次いで、老親等の介護も就業に対する障害となっていると考えられる。「社会生活基本調査」では、世帯における被介護者(介護・看護を受けている人)の有無等について集計がされているので、被介護者の有無と女子の就業との関係をやや詳しくみてみよう。以下では、被介護者が自宅内にいるかまたは自宅外にいて主に世帯員が介護・看護している世帯、被介護者がいないかまたは自宅外にいて主に世帯員以外の人が介護・看護している世帯に分け、前者の世帯に属する女子を被介護者がいる者、後者の世帯に属する女子を被介護者がいない者と呼び、両者の有業者率がどのように異なるかをみることにする。被介護者の有無別に有業者率をみると、被介護者がいない者では51.7%となっているのに対し、被介護者がいる者では38.8%となっている。年齢別にみると、被介護者がいない者の有業者率は40～49歳層、50～59歳層、60～64歳層でそれぞれ70.8%、59.3%、42.5%となっているのに対し、被介護者がいる者ではそれぞれ64.1%、51.3%、28.7%となっており、これらの年齢層の女子については、世帯内に被

介護者がいるかどうかは就業に影響していることがうかがわれる( 付属統計表第87表 )。

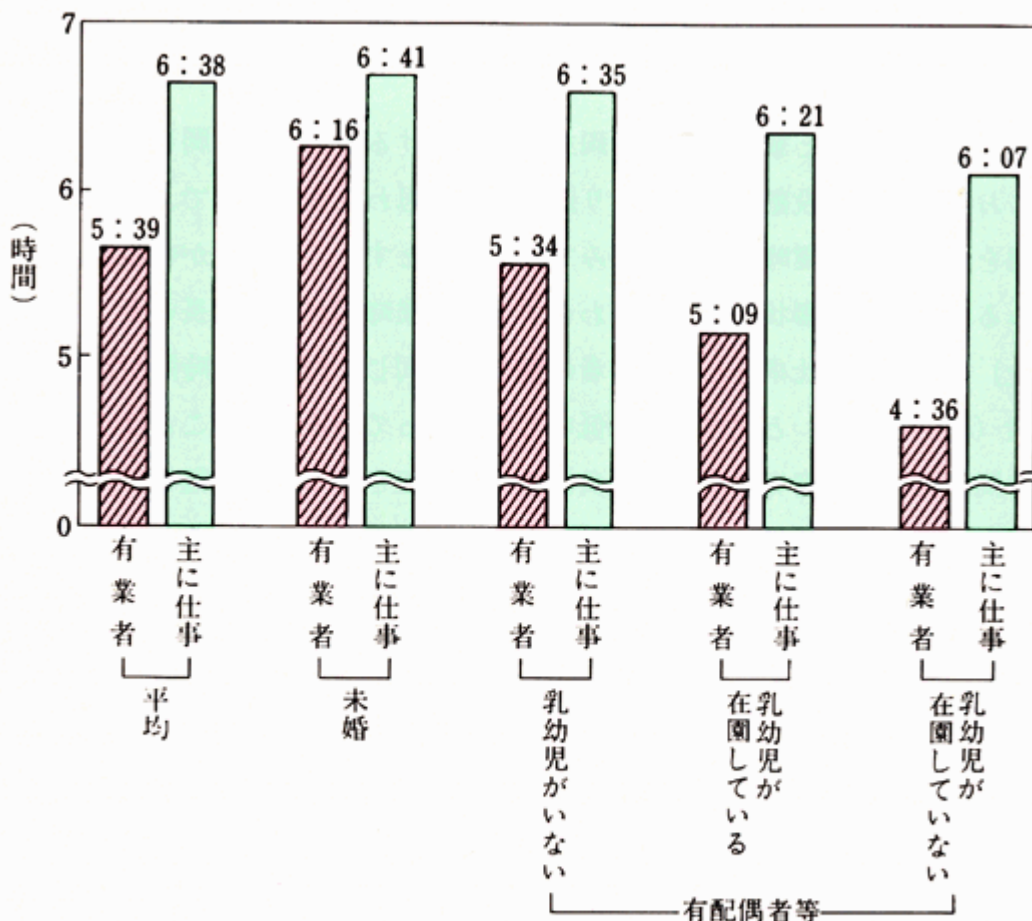
女子が職業生活と家庭生活とを両立させていけるかどうかに関しては、家庭内における男女の役割分担もかなり影響すると思われる。そこで、女子の就業状態を夫の週間就業時間階級別にみてることとする。乳幼児がいる者についてみると、その在園状況にもかかわらず夫の就業時間が比較的長い者(49時間以上)のうち主に仕事をしている者の割合は、同じく夫の就業時間が比較的短い者(43～48時間)と比べてやや低いものとなっている。このことは、夫の就業時間が長い者は育児や家事等の負担を夫に分担させることが難しいため、職業生活のある程度犠牲にしなければならないことを意味しているものと考えられる( 付属統計表第88表 )。

次に、女子の生活時間の実態から就業と生活との関係を見よう。まず、家事労働については、既婚女子労働者の多数(平日63.6%、休日85.4%)が自分が主に担当している((財)婦人少年協会(労働省委託)「既婚女子労働者の生活実態調査」(元年))。このため、「平成2年版労働経済の分析」(労働白書)において分析されているとおり、女子雇用者は男子と比べて家事、育児、買い物時間がかなり長い(男子16分、女子2時間46分(週全体の1日当たり平均、以下同じ))。

このような時間的制約の結果、女子は自由時間とともに仕事時間も短い。また、女子有業者の仕事時間(女子平均で5時間39分)を乳幼児の有無等別にみると、未婚者で6時間16分、乳幼児がいない者で5時間34分、乳幼児が在園している者で5時間9分、乳幼児が在園していない者で4時間36分となっている。主に仕事をしている者に限ってみても、女子平均で6時間38分、未婚者で6時間41分となっているのに対し、乳幼児がいない者では6時間35分、乳幼児が在園している者では6時間21分、乳幼児が在園していない者では6時間7分となっており、育児等の負担がある者ではそうでない者に比べて仕事時間を短くする必要に迫られていることが分かる( 第II-31図 )。家事などの傍らに仕事をしている者についても、同様のことがいえる。

#### 第II-31図 乳幼児の有無等別仕事時間

第II-31図 乳幼児の有無等別仕事時間



資料出所 総務庁統計局「社会生活基本調査」特別集計(昭和61年)

(注) 1) 週全体の1日当たり平均

2) 第II-29図に同じ

女子の平日の生活時間を時間帯別にみると、主に仕事をしている者については、乳幼児の有無等にかかわらず、午前9時台から午後5時台までおおむね7~8割以上の者が仕事をしている。しかし、午後6時台に仕事をしている者の割合をみると、未婚者では47.5%、乳幼児がいない者では37.5%となっているのに対し、乳幼児が在園している者では23.6%(乳幼児が在園していない者では28.3%)と、仕事をしている者の割合がかなり低くなっている。これは、乳幼児が在園している者は、保育所の保育時間との関係もあり、仕事をするのできる時間に制約を受けているためであると考えられる(付属統計表第89表)。したがって、乳幼児がいる女子労働者についても就業形態の選択肢が広がるようにするためには、保育所の保育時間の延長も含め、就業環境の整備に努める必要がある。

---

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第3節 女子労働者の就業意識と生活

##### 2) 女子の仕事と生活

##### (女子労働者の仕事とライフサイクル)

---

これまでは、女子の就業に関し、日々の生活上何が障害になっておりどういった改善が望まれるかなどを検討してきたが、以下ではタイムスパンを長く取り、女子の労働生涯という観点から同様な問題を分析してみたい。

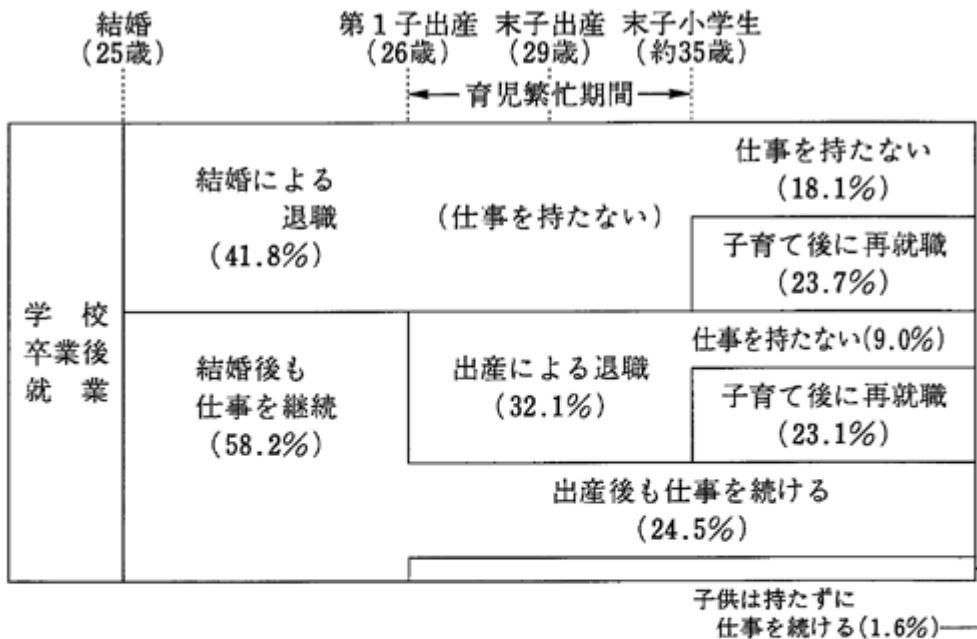
まず、女子の就業の有無にどのような要因が関係しているかを数量化II類と呼ばれる統計の手法を用いて計算したところ、付属統計表第90表のような結果が得られた。「夫の有無」、「女子労働者の年齢」が女子の就業にかかわる度合いが大きく、次いで「夫の年収」、「末子の年齢」、「世帯構成」などの影響度が強くなっている。具体的には、未婚、40歳台前半、夫の年収が少ない場合、末子が15～17歳の場合、夫婦と親のみの世帯等の要因は、女子の就業の可能性を高める方向に作用しており、相対的にみて子育ての負担が軽いケース、夫の収入だけでは生活にゆとりが乏しいケースで女子の就業することが多いと考えられる。

次に、厚生省人口問題研究所「第9次出産力調査(夫婦調査)」(62年)等によって女子の就業と結婚、出産、育児との関係をみてみよう。妻が「これまでを振り返った上で、なりそうな人生」として答えた平均的なライフサイクルの姿をみると、結婚により退職する(した)者が41.8%、出産により退職する(した)者が32.1%と、結婚又は出産によって退職する(した)者の割合が73.9%となっており、結婚、出産後も仕事を続ける(続けた)とする者は全体の4分の1足らずにすぎない。しかし、子育て後に再就職する(した)者は46.8%と半数近くに達しており、最終的には就業する(した)者の割合が4分の3近くに上っている。これは、女子の就業意欲の強さを示すものであり、女子の就業を容易にするための更なる環境整備の必要性を示唆するものであろう(第II-32図)。

第II-32図 女子の意識からみた結婚・出産・育児と仕事の関係



第II-32図 女子の意識からみた結婚・出産・育児と仕事の関係



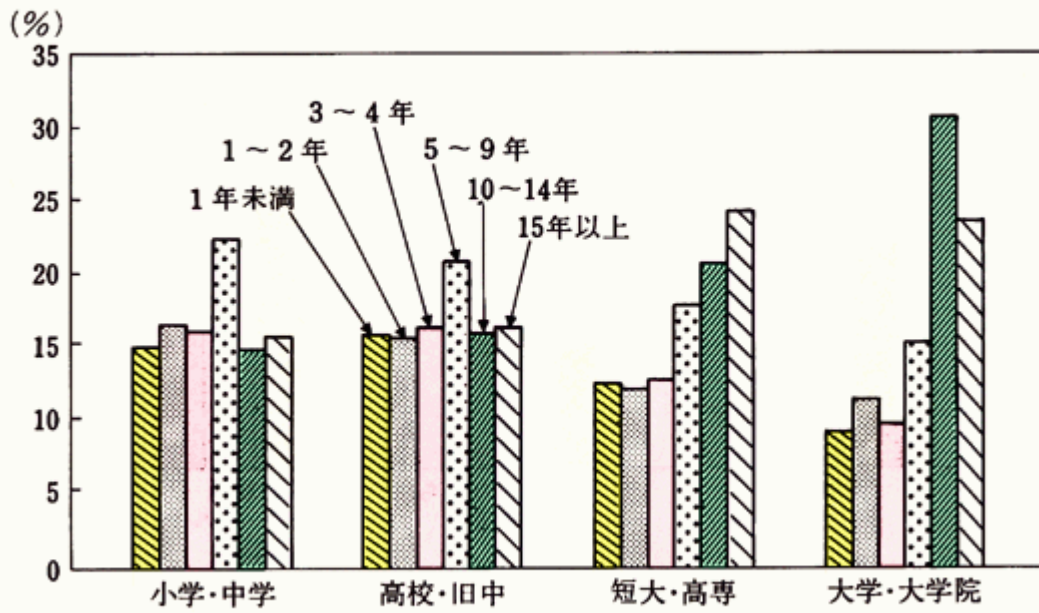
資料出所 厚生省人口問題研究所「第9次出産力調査(夫婦調査)」、(昭和62年)、厚生省「人口動態統計」(平成元年)

- (注) 1) 50歳未満の妻に「これまでを振り返った上で、あなたの人生はどのタイプになりそうですか」を尋ねた結果による。  
 2) 結婚年齢は結婚し同居した時の、第1子出産年齢は第1子出生時の、末子出産年齢は第2子及び第3子出生時の、それぞれ女子の年齢の中央値をとった(第1子～第3子の出生数全体に占める割合は、元年で97.0%)。  
 3) 総務庁「労働力調査特別調査」(2年)によると、末子が小学生以上の世帯で妻の労働力率が6割を超え、「子育て後に再就職」を予想する妻の割合を上回るため、子育てから再就職に移る女子が現れる目安の年齢を約35歳とした。  
 4) 回答中、「その他」、「不詳」は除外した。

また、総務庁統計局「就業構造基本調査」(62年)により、ほとんどの者が学校を卒業後10年以上経過している35～39歳層を例にとると、10年以上就業を続けている者の割合が「小学校・中学校」卒業者(30.3%)、「高校・旧制中学」卒業者(31.9%)に比べて「短大・高専」卒業者(45.2%)で10%ポイント強、「大学・大学院」卒業者(54.6%)で20%ポイント以上上回っており、学歴が高いほど長期勤続という傾向がみられる(第II-33図)。しかし、結婚や育児のため退職した経験を持つ女子について、学歴別に無業者の割合をみると、「短大・高専」卒業者(74.8%)、「大学・大学院」卒業者(75.1%)は、それぞれ「小学校・中学校」卒業者(56.5%)を20%ポイント近く上回っており、高学歴の者は長期勤続の傾向が強い反面、結婚や出産でいったん退職すると家庭にとどまる傾向の強いことがうかがわれる。これらには、就業を希望しながら仕事に就いていない者の割合が「短大・高専」卒業者(41.4%)や「大学・大学院」卒業者(39.8%)で「小学校・中学校」卒業者(32.4%)を上回っていることを考え合わせると、特に高学歴の女子ではいったん退職するとその後仕事をしたいと思つても、いわゆる終身雇用制を前提とする我が国の雇用慣行の下では、前職と同等以上の再就職をすることが困難なことが背景にあるのではないかと思われる。さらに、雇用者のうちパート・アルバイトに対する正規の職員員従業員の比率をみると、高学歴ほど高い(第II-34図)。前出「女性の就業に関する世論調査」によると、「女性の望ましい再就業形態」としてフルタイムの雇用者を挙げた者は高学歴ほど多く、その理由として女子の「旧高・高専・大卒」者と「小・高小・新中卒」者で差が大きいのは「働きがいのある仕事につける」(前者の52.3%に対して後者は25.0%)、「自分の特技や資格が生かせる」(前者37.8%、後者21.4%)となつている。高学歴女子においては、働きがいや能力発揮を求める就業ニーズと実際に就くことのできる仕事との間にかなりの開きが生じており、有配偶者の再就職を抑制する一因となっていることも考えられる。

第II-33図 学歴別35～39歳女子の就業継続年数

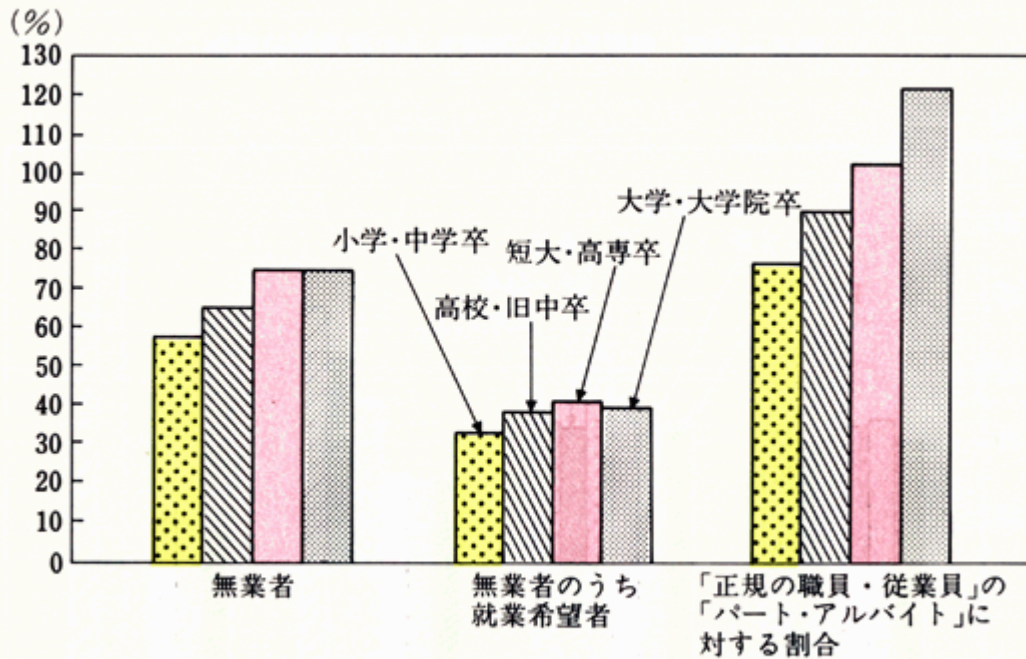
第II-33図 学歴別35～39歳女子の就業継続年数



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」(昭和62年)

第II-34図 学歴別結婚、育児のため退職した経験を持つ女子の就業状態

第II-34図 学歴別結婚・育児のため退職した経験を持つ女子の就業状態



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」(昭和62年)特別集計  
 (注) 「無業者」、「無業者のうち就業希望者」は、各学歴の「結婚のため」や「育児のため」に退職したことのある女子総数に対する割合を示している。



## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第3節 女子労働者の就業意識と生活

##### 2) 女子の仕事と生活

##### (女子の労働市場への進出と社会変化)

---

第1節で述べたように、女子労働力率は50年の45.7%から2年には50.1%へと、20歳台後半層を中心に上昇している。

一方、厚生省「人口動態統計」によると、合計特殊出生率(一人の女子がその年次の年齢別出生率で一生の間に生む平均子供数を表す)は49年に2.05と、中長期的に人口が減少に至らないようにするために必要な2.1を下回った後低下傾向となり、50年1.91、60年1.76、元年1.57となった。これについては、20歳台後半層の未婚比率の上昇のほか、女子の社会進出が進む一方で、女子の就業と家事、育児の両立に対する支援の不備や子供の教育問題、住宅問題等を背景とした結婚、育児に対する負担感が増大したこととの関連が指摘されている。

このように出生率の低下が社会問題となっているなかで経済社会の活力ある発展を維持していくために、今後他の施策と並んで、女子の就業と出産・育児との両立が容易になるような施策を展開していく必要がある。

---

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第4節 女子労働者の雇用管理

---

本節では、前節までの女子労働者をめぐる職場環境についての問題点や課題を踏まえながら、女子の活用を積極的に行っている企業(4企業)に対するヒアリング結果を中心に、雇用管理上の工夫やその効果等について検討してみたい。

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第4節 女子労働者の雇用管理

##### (個別企業事例)

---

女子の活用を積極的に行っている企業に対してヒアリングを行ったところ、いずれの企業においても育児に関するいくつかの支援制度が導入されていた。制度の内容は企業によってかなり違うものの、大別すると、育児休業制度を整備しているもの、育児期間中の柔軟な勤務時間を設定しているもの、子供が乳幼児期を過ぎれば再就職できるよう環境整備を図っているものが挙げられる。

また、勤務時間、勤務日数、勤務地、職種に関する多様なニーズに対応し、働き方についていくつかの選択肢を設けているところがあり、ライフステージの各段階で、自らの意志に基づいて家庭生活との調和を図りながら働き方をかなり自由に選ぶことができるようになっている。

各人のキャリア開発について人事担当者等に随時意見や希望を述べることができる企業、社内公募により新規事業担当や管理職への道を開くチャレンジ制度を導入している企業がみられたが、これらも職業生活に新たな可能性を加えるとともに、女子の職域の拡大に資する試みといえよう。

老親の介護も育児と並んで、女子の就業とかかわりの深い問題であるが、これについては、介護や看護のための休職制度を導入しているもの、介護時期の短時間勤務を認めているもの、ホームヘルパー等介護サービスへの経費補助を行っているものがある。また、介護や育児に関する情報提供や専門家による相談を実施している企業があり、従業員の不安の軽減や仕事と家庭との調和に役立っている。

個別企業に対するヒアリングの概要は以下のとおりである。

---

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第4節 女子労働者の雇用管理

##### (小売業A社)

A社では、中堅女子社員が結婚や出産で退職し、子育て等の負担が少し軽くなった後に再就職できるよう、「ライセンス制度」と呼ばれる再雇用制度を11年前に導入した。これは、退職時の年齢が40歳以下で、勤続4～6年以上の女子が結婚・出産・育児で円満退社し、将来再就職の計画がある場合に会社がライセンスを発行するもので、このライセンスがあれば原則として退職時の条件で優先的に雇用が保証される。能力面で標準以上ならライセンスを発行することとして多くの女子社員がこの制度を利用することができるよう配慮しているほか、ライセンスが有効な離職期間も10年以内と長く設定し、各人の勤務地や勤務時間帯の希望にかなうよう、企業グループ他社への再就職も可能とされている。

この制度による復職者はまだライセンス取得者の6%余りとどまっているが、なかには、退職後に専門的な資格を取得して再就職するケースもあり、結婚や出産でいったん退職しても、ライセンスがあればかなりの間にわたって退職直前と同じようにまた働くチャンスがあることは、新規学卒者等にも大きな魅力となっているようである。

育児については、女子社員から募った提案の一つを採用し、3歳未満の乳幼児を持つ社員を対象に、原則として正月3が日以外の毎日、午前8時から午後7時30分までマンツー・マンに近い形で保育が受けられる設備の行き届いた企業内保育施設を運営しており、託児に要する実費の3分の2程度を企業が補助している。さらに3歳未満の乳幼児を持つ普通勤務の女子社員に対して30分単位で1日2時間までの育児時間を認め(「ケアタイムシステム」)、これにより、子供を保育園に送り出してから出勤したり、早目に退社して子供と長く接することができるようになってきている。

また、自分のキャリア、ライフプラン、ワークプランに合わせて勤務場所、勤務時間、職種を柔軟に選ぶことができるよう、「キャスト制度」が用意されている。「キャスト」には、仕事内容と勤務時間の短さの度合いによつて「アクティブキャスト」(週28時間以上)、「ソーシャルキャスト」(週28時間未満)があり、育児に手がかかり、1日2時間までの「ケアタイム」では不足だという場合もこの制度によりこれまでと同じような職務内容での短時間勤務を行うことができる。これらのほかに、年俸契約型で豊富な専門知識、高度な生活情報を持つ専門家から成る「クリエイティブキャスト」が設けられている。「キャスト制度」は1年ごとに各人の希望により勤務場所、勤務時間、休日、職種の変更が可能という便利さもあり、制度の適用を受けている者は、全社員の約4割に達している。

これらに加えて出産や育児に関する制度としては、夫に対する出産当日前後連続3日間の「配偶者出産休暇」のほかに、妊娠3か月以上の社員には産前6週間、産後8週間の出産休暇を挟んで9か月認められる「育児休職」等があり、無給ながら希望すれば出産・育児のための1年間の休職が可能である。さらに、出産に加えて社員の同居家族の介護も女子に負担のかかりやすい問題であるが、A社では、本人及び同居家族の病気又は出産に際してホームヘルパーを利用した場合に30日分を限度に実費の半分程度を補助する「ホームヘルプ制度」や育児や介護に関する情報提供・相談を業務の一つとする「パレット・クラブ」を設け、社員福祉の充実を図っている。

また、A社では、勤務地を限定したいという女子社員の要望に応じて、5年前に、女子社員を自宅からの通勤時間が100分以内の「勤務地限定型」と住居の移転を伴う転勤のある「グローバル型」に二分する「勤務地申告制度」を導入した。この制度は勤務地を入社時に申告し、各人の事情の変化も考慮して27歳時に再申告するものであるが、「グローバル型」に転勤への心理的負担をしんしゃくして若干の「異

「通勤手当」がある他は、仕事の内容・処遇に特別の差を設けていない。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*



---

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第4節 女子労働者の雇用管理

##### (小売業B社)

---

B社における育児に関する雇用管理施策としては、育児休職制度と育児勤務制度がある。育児休職制度は、満4歳未満の子を持つ女子が子供1人につき1か月から3年、在職期間中に合計4年休職でき、復職時には原則として元の仕事に復帰できるというもので比較的長い休職可能期間が設定されている。平成元年に導入された育児勤務制度は、5時間勤務で3つの時間帯(9時45分から15時25分まで、11時から16時40分まで、12時40分から18時まで)が用意されている。対象者は育児休職と同様に満4歳未満の子を持つ女子で、子供1人につき1か月から4年、在職期間中に合計8年間の短時間勤務ができ、育児休職との併用(併用する場合、育児休職の最長期間は4年)や出産前からの利用もできる仕組みとなっている。

社員が家族の看護を行うに当たっては、看護休職制度と看護勤務制度が用意されている。看護休職制度は、両親、配偶者、子及び同居親族に傷病者が生じ社員本人以外に看護する者がいない場合、1回につき3か月間、在職期間中に2回まで休職でき、復職時は原則として元の仕事に復帰できるというものである。これに年間4～5週間の連続休暇や看護のために認められる30日の欠勤を利用すれば、かなりのケースで看護を行った後仕事に戻ることができる。元年に発足した看護勤務制度は前述した育児勤務制度と同様の短時間勤務ができるもので、1回につき1か月から1年、在職期間中に合計2年以内の適用となっている。

B社の雇用管理上のユニークな工夫の一つに「サムタイマー制度」がある。これは、希望する日に希望する時間だけ働くことができるもので、現在サムタイマーとして働いている人のうち約8割が女子である。サムタイマーには、週当たりの実労働時間が28時間超～35時間のものと12時間～28時間のものとの2種類があるが、応募者の多様な属性に対応し、前者の比較的労働時間が長いサムタイマーのうち特に高度の専門能力を持つ者には能力を加味した賃金体系を、別途用意している。この制度に対する関心は高く、サムタイマーとして働く者の数はサムタイマー以外の従業員総数の約3分の1に当たる。サムタイマーの就業状況をみると、週4日勤務が約半数、1日当たりの拘束時間が7時間以上の者が約3分の2で、出勤日にはある程度まとまった時間働き、休みを大切にしたい女子がかなりの割合を占めているようである。また、20歳台、30歳台の女子が多いことは、出産や育児により自分に都合のよい日や時間帯で働きたい女子にとってサムタイマーが便利なシステムであることを示唆しているように思われる。

---

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第4節 女子労働者の雇用管理

##### (化粧品業C社)

---

C社では、元年に「選択型人材育成制度」を導入した。これは、職種と勤務地により本社課長待遇未満の全社員に5つのコースから1つを選択させるもので、コースによる処遇の格差は原則として設けておらず、上級の職務にチャレンジする機会も各コースに開かれている。「総合職」では各種の職務を幅広くこなすゼネラリストや主に事務系の高度なスペシャリスト、「専門技術職」では研究員、システムエンジニア、クリエイターなど技術系の高度なスペシャリストがそれぞれ人材育成の目標となっており、転居を伴う広域異動をする場合がある。これらに対し、地域における販売会社業務に携わるエキスパートを目指す「地域限定職」では転勤が地域内に限られ、特定事業所におけるエキスパートを目指す「事業所限定職」、美容技術やファッションの専門家を目指す「美容専門職」では、転勤は転居を伴わないものに限られている。

社員の考え方が仕事をしていくうちに変わるケースも予想されるため、自己申告に基づいてコースを転換することもできる。なお、「総合職」及び「専門技術職」については、10年を単位としたキャリア開発計画に基づいて3年を目安に人事ローテーションを行うので、安易にコースを変えると会社の人材育成計画全体に影響してくる。このため、これら2つのコースは選択後10年以上を経過して初めて他のコースへの転換が認められている。

女子社員のコース別内訳(「美容専門職」を除く。)は、今のところ「事業所限定職」に9割以上が集中しているが、大卒者でみると「総合職」、「専門技術職」が各3割、「事業所限定職」が4割と、幅広いローテーションで経験を重ねながら職務の知識・能力を広げていきたいという女子の方がやや多くなっている。

C社では、社員の希望により結婚・出産後もそれぞれの能力や適性を活かしながら仕事をする事ができるよう、最長3年間の育児休業制度や勤続3年以上の女子退職者のうち希望する者にライセンスを発行し、ライセンスがあれば企業グループ内の勤務したい場所で正社員やパート社員となる事ができる再雇用制度を設けている。パートでの再雇用についてみると、住宅地で昼から午後の早い時刻にかけて美容コンサルタントとして活躍している女子社員が多くなっている。

---

---

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第4節 女子労働者の雇用管理

##### (電気機械業D社)

---

D社では女子が約6人に1人で、うち約4人に1人が既婚者、28歳以上では約半数が既婚者となっており、女子社員の重要な課題である出産・育児と仕事との調和を図るために「育児休職制度」、「育児時間制度」、「ホームターミナル」等の制度が設けられている。

「育児休職制度」は、勤続3年以上の全社員が利用でき、産前7週間、産後8週間の休暇が明けた後、最長子供が満2歳になるまで取得することができる。0歳児では公立保育園がなかなか見つからないことにかんがみ、本年から最長休職年数を従来の1年から2年に延長した。休職中は原則無給だが、休職期間中の社会保険料の労働者負担分相当額を会社が支給している。「育児時間制度」は、制度としては労働基準法上の「満1歳まで1日1時間」に沿ったものであるが、1日30分～1時間程度の妊娠中の時差出勤や20分程度の育児早退ができるほか、フレックスタイム制を利用して1時間程度出勤時刻や退社時刻をずらすことにより、妊娠中の通勤混雑の回避や保育所への送迎に当てることができる。「ホームターミナル」は、本来は管理職が利用しているものだが、乳幼児を持ち育児のため残業ができないという女子社員が自宅内に業務用ターミナルを置いて、残業や休日出勤に自宅に対応できるように配慮した仕組みである。

介護については、「介護休職制度」、「ホームヘルパー制度」、「在宅介護補助制度」がある。「介護休職制度」は、勤続1年以上の全社員が配偶者、扶養親族、社員及び配偶者の親族の1か月以上の長期傷病の介護に利用できる。休職期間は1月単位で最長1年となっており、育児休職制度と同様、休職中は原則無給だが、休職期間中の社会保険料の労働者負担分相当額を会社が支給している。「ホームヘルパー制度」は、同居家族の傷病等により急に人手を必要とする場合、ホームヘルパー利用料金の一部を会社が補助するものである。「在宅介護補助制度」は、常時介護を必要とする満65歳以上の高齢者を扶養している社員を対象としており、在宅介護サービス等を利用した際要した費用や在宅介護用品購入等にかかる費用を補助するものである。

D社には、育児、介護に関する相談や情報提供を受けることのできる「ファミリー・ケア・ダイヤル」があり、社員、定年退職者及び配偶者はフリーダイヤルを用いて利用することができる。これに対する反響は大きく、現在の利用状況は1日平均約6件に上っている。

以上のほか、最近、社員の配偶者の転勤により仕事が続けられなくなるケースが増えているが、D社では、これに対応して配偶者が海外転勤する場合の休職や配偶者が転勤する場合の優先的な異動を行っている。この措置は配偶者が他社社員の場合にも行われており、女子社員が長くその能力を発揮できることを一つのねらいとしている。

---

---

## 第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

### 第2章 女子の職場進出と多様な職業生涯

#### 第4節 女子労働者の雇用管理

##### (女子労働者の雇用管理の状況)

---

これまで紹介してきたように、個別企業においては、女子に配慮した職場環境の整備や雇用管理面での様々な取り組みが行われているが、全体としてみた場合女子労働者の雇用管理はどのような状況にあるだろうか。以下では、いくつかの調査結果を用いて、育児休業制度、介護に関する制度、女子再雇用制度、コース別雇用管理制度を中心に女子労働者とかわりの深い雇用管理上の取り組みについてみてみたい。

まず、育児休業制度について、労働省「女子保護実施状況調査」(平成元年については、労働省「女子雇用管理基本調査」)によると、育児休業制度のある事業所数の割合は、年々増加しているが、元年で19.2%、制度の適用を受ける女子労働者の割合も23.5%にとどまっている(第II-35表)。これを産業別にみると、雇用者に対する女子の比率が最も高いサービス業で42.1%の事業所で育児休業制度を導入しているが、他の産業では、1割弱から2割強の導入割合となっている。事業所規模別では、従業員500人以上の大企業での導入割合が最も大きい。なお、その後、例えば2年春季労使交渉を通じて、電機産業大手15社で育児休業制度の導入が実現されたことなどをみると、現在の普及率はこうした数字が示すものより高くなっているものと思われる。

第II-35表 産支別、規模別育児休業制度のある事業所割合

第II-35表 産業別、規模別育児休業制度のある事業所割合 (単位 %)

| 産業・規模         | 昭和47年 | 48   | 50   | 52   | 54   | 57   | 61   | 平成元年           |
|---------------|-------|------|------|------|------|------|------|----------------|
| 計             | 2.3   | 4.3  | 5.7  | 6.3  | 6.6  | 14.3 | 14.6 | 19.2<br>(23.5) |
| 製造業           | 1.1   | 4.1  | 7.1  | 4.6  | 5.2  | 5.2  | 4.4  | 9.5            |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | —     | —    | —    | —    | —    | —    | 11.2 | 22.7           |
| 運輸・通信業        | 9.4   | 9.8  | 9.4  | 12.4 | 11.6 | 12.1 | 11.2 | 16.3           |
| 卸売・小売業、飲食店    | 1.0   | 2.2  | 3.6  | 3.6  | 3.1  | 4.6  | 7.6  | 10.2           |
| 金融・保険業        | 0.6   | 3.2  | 2.2  | 2.8  | 2.9  | 3.4  | 4.4  | 16.2           |
| サービス業         | 1.9   | 4.5  | 4.5  | 12.6 | 13.8 | 42.9 | 40.0 | 42.1           |
| 500人以上        | 7.1   | 11.4 | 15.0 | 17.8 | 17.8 | 19.9 | 20.1 | 25.3           |
| 100～499人      | 4.6   | 6.6  | 8.8  | 12.3 | 13.2 | 13.8 | 13.9 | 18.0           |
| 30～99人        | 1.2   | 3.2  | 4.4  | 4.0  | 4.0  | 14.3 | 14.7 | 19.4           |

資料出所 労働省「女子保護実施状況調査」(昭和46～60年)「女子雇用管理基本調査」(昭和63年)

(注) 1) 産業別は主要産業を掲げた。ただし、計には全産業が含まれている。

2) 57年以降の調査事業所にはサービス業に教育を含む。

3) 育児休業制度については、46年調査は47年6月1日現在の、48年調査は48年12月31日現在の、49年調査は50年6月1日現在の、51年以降の調査は各々翌年2月1日現在の状況を対象としている。

4) 元年計( )内の数字は育児休業制度適用女子労働者数の割合。

労働省「育児休業制度実態調査」(62年度)により、実際に育児休業を取得した女子の、育児休業制度が適用される女子総数に対する割合をみると、43.2%(61年度実績)となっている。育児休業の取得期間は6か月未満が53.7%と過半数に達し、6か月以上12か月未満が42.7%であることから大多数が1年未満の取得であることが分かる。これは、育児休業を利用できる期間の多くが「子が満1歳に達するまで」(育児休業実施企業の78.7%)となっていることによるものと思われる。

事業所規模別では、従業員500人以上の大企業での導入割合が最も大きい。なお、その後、例えば2年春季労使交渉を通じて、電機産業大手15社で育児休業制度の導入が実現されたことなどをみると、現在の普及率はこうした数字が示すものより高くなっているものと思われる。

## 育児休業制度

育児休業制度は、育児のために一定期間休業した後、再び職場に戻ることを認める制度である。

男女雇用機会均等法に努力義務規定が設けられていることを受け、労働省では、育児休業制度普及促進月間を中心とした啓発事業の実施等により育児休業制度の普及促進を図ってきた。

女子の職場進出が進むとともに労働力不足基調が続くなかで育児休業制度のニーズが高まっており、平成元年2月には19.2%の普及率であったのが、2年春に、未導入の電機大手全社に導入されたのをきっかけに、ビール、化粧品、自動車、損保、スーパー等の大企業、組織労働者を中心に普及が進んでいる。

近年の育児休業制度法制化の声の高まりや、国会、政党における制度の法制化に向けての動き等を踏まえ、同制度の法制化を図ることとし、3年3月29日、「育児休業等に関する法律案」を国会に提出し、同法は5月8日、可決成立した。

その概要は以下のとおりである。

1) 育児休業に関する制度を設けること等により、子を養育する労働者の雇用の継続を促進し、労働者の福祉の増進と経済社会の発展に寄与することを目的とする。

2) 男女労働者は、期間を明示して、育児休業を申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間育児休業をすることがで

きる。

3)育児休業を理由とする当該労働者の解雇を禁止する。

4)事業主は、あらかじめ、労働者の育児休業中の待遇、育児休業終了後における賃金、配置等について定め、また、労働者の育児休業の申出及びその後における職場復帰が円滑に行われるよう努める。

5)事業主は、育児休業を取得しない者については、勤務時間の短縮その他の就業しつつ子を養育することを容易にするための措置を講じなければならない。

6)育児休業に関し事業主が講ずべき措置について労働大臣は指針の策定を行う。

7)国は、育児休業後の労働者の職場復帰が円滑に行われるようにするための措置等を行う事業主に対し、必要な援助を行うよう努める。

8)常時30人以下の労働者を雇用する事業所については3年間適用を猶予する。

9)この法律は、平成4年4月1日より施行する。

育児休業制度の評価はおおむね良好で、「効果があった」とする企業は72.8%に上っている。指摘された効果のうち主なもの(複数回答による。)は、「女子労働者の定着が良くなった」(48.0%)、「専門職・技能者等特定労働力の確保に役立つ」(47.1%)、「女子労働者の企業への信頼が高まり、職場のモラル向上に役立つ」(37.6%)となっている。逆に、育児休業制度の導入により生じた問題点として多かったもの(複数回答による。)は、「代替要員の確保が困難」(53.3%)、「休業者の復職後、代替要員の処遇に苦慮」(26.9%)となっている。代替要員を採用する企業では約3社に2社がパート・アルバイトによっており、採用しない企業では8割以上が人事ローテーションでカバーしている。

育児休業中の社会保険(健康保険、厚生年金保険)の被保険者資格を継続する企業は全体の95.0%で、そのうち、保険料の労働者負担分相当額を全額事業主が支給する企業が23.0%、一部事業主が支給する企業が18.6%、事業主が立替払をし、復職後労働者から徴収する企業が29.6%となっているが、保険料の労働者負担分相当額を支給しない企業も28.8%ある。

なお、スウェーデン、ドイツ、フランス等ヨーロッパ諸国においては、育児休業を法律等により男女労働者に権利として認める国も多い(第II-36表)。

次に、介護休業制度実施事業所の割合を前出「女子雇用管理基本調査」によりみると、57年の8.7%から元年には13.6%と増加しているが、育児休業制度に比べて実施割合は小さい。実際に介護に携わった期間については((財)婦人少年協会「老親介護に関する調査」(元年)による、以下同じ。)、3か月以下が28.7%と最も多いが、1年を超えるケースも4割強に達している。これに対して介護休業制度の最高付与日数をみると6割が1年未満となっており、介護休業制度がある企業でも介護期間が長期にわたる場合は、介護休業を利用するだけで老親等の介護の問題を解決することは難しい現状にある。

老親介護に関する諸制度について実施企業の全体に対する割合をみると、「臨時支出に対する経済的援助措置」が35.1%、「介護のための休業」が14.8%、「転勤上の特別措置」が12.8%、「介護要員の派遣・斡旋等」が10.8%と総じて高くない。これに対して、介護に携わった労働者に、老親を介護する際に最も必要と思われる企業内福祉制度を尋ねた結果(複数回答)では、「介護のための休業」(58.4%)、「介護要員の派遣・斡旋等」(53.3%)、「勤務時間の短縮・変更等の取扱い」(48.9%)、「臨時支出に対する経済的援助措置」(47.4%)、「相談・情報提供」(32.1%)などニーズに幅がみられる。

### 第11-36表 各国の育児休業

第II-36表 各国の育児休業

|          |   |
|----------|---|
| スウェーデン   | 両親の一方が、生後1歳半まで休業できる。8歳又は小学校1年生終了まで1日の労働時間を4時間又は6時間に短縮できる。<br>(育児休業法)  |
| ドイツ      | 両親の一方は、子供が18か月になるまでの間、育児休暇の請求権を有する。<br>(育児手当・育児休暇の付与に関する法律)   |
| フランス     | 子供を養育する実親並びに養親について、原則1年、最長3年を限度とする育児休暇又は勤務時間を通常の1/2とするハーフタイム労働の請求権がある。<br>(労働法典)  |
| イタリア     | 女子労働者は、産後3か月の休業取得後更に生児が1歳に達するまでの間、6か月間休業することができる(母親労働者保護法)。この休業は、父親が子供の福祉の唯一の責任者である場合又は母親がその権利の行使を放棄した場合父親にも認められている。<br>(労働に関する男女同一待遇法) |
| ベルギー     | 職業の中断は多くの理由で請求できるが、主に育児または教育に関連して利用されている。<br>同一の事業主のもとで1年以上勤続している者は6か月～1年の職業の中断を請求することができる。<br>(経済復興法及び職業中断における手当支給に係る勅令)               |
| デンマーク    | 産後休暇(14週)に加えて、両親の一方は10週間の休暇請求権を有する。<br>(出産等に関する社会保険法)   |
| ギリシャ     | 両親は子供が2歳半に達するまでの間、各自3か月休業することができる。(労働者100人以上の民間企業等に働く労働者に適用)<br>(家族的責任を有する労働者の保護及び便宜に関する法律)   |
| ニュージーランド | 子を養育する親は、子が1歳に達するまで(養子の場合は、子が5歳以下であって、育児休業開始後1年間)両親合計して52週の休業の権利を有する(52週の算定にあたって14週間までの産後休業期間は含まれる。)<br>(親休暇及び雇用保護法)                    |
| イギリス     | 女子労働者は出産後29週以内に現職に復帰する権利を有する。<br>(雇用保護(統合)法)  |
| アメリカ     | 1. 連邦法規定なし<br>2. 州法<br>メイン、ミネソタ、オレゴン、ロードアイランド、ウィスコンシン及びバーモントの6州では、男女労働者は6～13週間の育児休業の請求権を有する。  |

資料出所 労働省婦人局調べ

(注) イギリス、ベルギーの場合は、厳密な意味での育児休業ではない。

在宅での介護の中心になった者を尋ねたところ、男子の回答では「妻」(51.5%)、「親」(31.1%)、「自分又は妻の姉妹」(6.1%)の順、女子の回答では「自分」(43.5%)、「親」(40.3%)、「自分又は夫の姉妹」(6.5%)の順で「夫」はゼロとなっており、介護負担が女子に偏っていることが分かる。さらに、雇用職業総合研究所「老人介護と家族の就労に関する調査」(元年)により介護の中心になった者(同調査では、92%が女子)の仕事の継続状況をみると、「仕事をやめた」者(23.8%)、「勤務時間を短縮、変更してもらった」者(6.9%)を始め、介護のため仕事を辞めたり、勤務先や仕事の内容を変更した者が約4割に達している。

女子が出産や育児でいったん職業生活を中断し、子育てが一段落してから再就職できる制度(いわゆる女子再雇用制度)を設けている事業所の割合を前出「女子雇用管理基本調査」によりみると、元年には約6

分の1(16.6%)がこのような制度を導入しているにすぎないが、61年の5.6%と比べると最近の伸びは著しい。女子再雇用制度を導入した効果があったとする企業(労働省「女子再雇用制度実態調査」(57年)による、複数回答)は、全体の81.4%に達しており、その主なものは、「労働力不足に対応できた」(45.0%)、「専門職・熟練技能者の再活用ができた」(41.5%)、「欠員補充がスムーズにいった」(37.4%)となっている。

また、男女雇用機会均等法の施行以降導入するところが増えてきたといわれるコース別雇用管理制度(業務の内容や転居を伴う配置転換の有無等を基準として労働者をいくつかのコースに分け、コースごとに異なる雇用管理を行う制度)は、全体では導入している企業割合は2.9%にすぎない(前出「女子雇用管理基本調査」(元年度)による。)が、金融・保険業で21.2%、5,000人以上規模の企業で42.3%、1,000～4,999人規模で25.3%と一部の産業、企業規模での導入が目立っている。また、今後導入を予定している企業も4.7%みられる(第II-37表)。

第II-37表 コース別雇用管理制度の導入状況

第II-37表 コース別雇用管理制度の導入状況

(単位 %)

| 産業・規模         | 計     | 導入している | 導入していない         | 導入予定           |        |       |
|---------------|-------|--------|-----------------|----------------|--------|-------|
|               |       |        |                 | 導入予定あり         | 導入予定なし | 回答なし  |
| 計             | 100.0 | 2.9    | 97.1<br>(100.0) | 4.7<br>(4.8)   | (95.0) | (0.1) |
| 鉱業            | 100.0 | 5.3    | 94.7<br>(100.0) | 2.9<br>(3.1)   | (96.9) | (-)   |
| 建設業           | 100.0 | 2.0    | 98.0<br>(100.0) | 6.6<br>(6.7)   | (93.3) | (0.0) |
| 製造業           | 100.0 | 2.3    | 97.6<br>(100.0) | 3.9<br>(4.0)   | (95.8) | (0.2) |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 100.0 | 2.9    | 97.1<br>(100.0) | 1.6<br>(1.8)   | (98.2) | (-)   |
| 運輸・通信業        | 100.0 | 1.5    | 98.5<br>(100.0) | 1.9<br>(6.4)   | (97.8) | (0.3) |
| 卸売・小売業、飲食店    | 100.0 | 5.2    | 94.8<br>(100.0) | 6.4<br>(6.7)   | (93.2) | (0.0) |
| 金融・保険業        | 100.0 | 21.2   | 78.8<br>(100.0) | 9.9<br>(12.7)  | (86.8) | (0.6) |
| 不動産業          | 100.0 | 6.7    | 93.3<br>(100.0) | 3.3<br>(3.6)   | (96.4) | (-)   |
| サービス業         | 100.0 | 1.5    | 98.5<br>(100.0) | 4.7<br>(4.8)   | (95.2) | (-)   |
| 5,000人以上      | 100.0 | 42.3   | 57.7<br>(100.0) | 11.3<br>(19.4) | (76.7) | (3.9) |
| 1,000～4,999人  | 100.0 | 25.3   | 74.5<br>(100.0) | 11.1<br>(14.9) | (84.4) | (0.7) |
| 300～999人      | 100.0 | 11.4   | 88.6<br>(100.0) | 9.6<br>(10.8)  | (89.1) | (0.1) |
| 100～299人      | 100.0 | 4.3    | 95.7<br>(100.0) | 4.3<br>(4.4)   | (95.3) | (0.2) |
| 30～99人        | 100.0 | 0.9    | 99.0<br>(100.0) | 4.2<br>(4.3)   | (95.7) | (0.1) |

資料出所 労働省「女子雇用管理基本調査」(平成元年度)

(注) ( )内は、「導入していない」を100としたときの各項目の割合を示している。



(財)女性職業財団「コース別雇用管理制度に関する調査」(62年度)によると、銀行、保険、証券、商社から成る調査対象のうち、コース別雇用管理制度を導入した企業は27.0%、導入していないが導入について検討中の企業は49.3%で、全体の7割以上が導入の方向へ進んでいた。コース別雇用管理制度を導入した目的、契機には、「経営環境の変化への対応」(67.5%)、「社員の意識の多様化への対応」(57.5%)、「人材育成の手段として」(52.5%)、「均等法施行への対応」(50.0%)などがある。コース間の転換制度を備えている企業は40社中37社であったが、このうち、それ以外のコースを相互に転換できる制度を導入した目的、契機には、「経営環境の変化への対応」(67.5%)、「社員の意識の多様化への対応」(57.5%)、「人材育成の手段として」(52.5%)、「均等法施行への対応」(50.0%)などがある。コース間の転換制度を備えている企業は40社中37社であったが、このうち、それぞれのコースを相互に転換できる制度がある企業は13社と半数に満たない。

また、元年度調査によると、企業は今後の「総合職」女子の活用に積極的であり、採用は「増える見込み」(調査企業22社中16社)、配置部門も「拡大する予定」(22社中16社)が多いが、配置の際に男女にこだわらない企業(22社中2社)は少数である。

これまでみてきたように、個別企業においては、女子が働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組み、各人がそれぞれの希望や能力に応じて職場で活躍しやすいよう雇用管理面での様々な配慮がなされているケースもあるが、こうした対応はまだ十分とはいえ、一層女子の就業環境の整備に努める必要がある。