

Ⅲ 男女雇用機会均等法成立 30 年を迎えて

昭和60年5月に男女雇用機会均等法が成立し、平成27年に30年が経過した。この30年間に、平成3年に育児休業法、平成5年にパートタイム労働法、平成15年に次世代育成支援対策推進法、平成27年に女性活躍推進法が成立し、主に女性の就労環境を改善する法律が整備された。

本章では、男女雇用機会均等法を始め、雇用均等行政分野の法律の変遷と働く女性に関するデータから、女性労働者を取り巻く環境の変化について振り返る。

第1節 男女雇用機会均等法

(1) 法律制定の背景

男女雇用機会均等法制定の国内的背景として、労働市場への女性参加が大きく進んだことがある。経済の高度成長期に入った昭和30年代後半以降、女性労働者数が増加を続け、昭和59年の女性雇用者数は、1,519万人となり、昭和35年の2倍となっていた。また、継続就業の意識も高まり、結婚、出産、育児期を通して働く女性も増え、女性の平均勤続年数も伸びてきた。

しかしながら、女性に対する雇用管理については、昭和47年に勤労婦人福祉法が成立・施行され、育児休業や母性健康管理の努力義務が定められていたものの、女性を単純、補助的な業務に限定するなど、男性とは異なる取扱いを行う企業がみられた。

こうした背景には、女性には労働基準法で、時間外労働が1日2時間、1週6時間、1年150時間と制限されていたことや深夜業が原則禁止されていたなど男性と異なる法規制があることのほか、社会に残る「男は仕事、女は家庭」という伝統的な男女の役割分担意識等があったことが影響している。

一方、国際的な動きとして、昭和50年の国際婦人年、昭和54年の女子差別撤廃条約採択など、国際連合を中心とした国際的な男女の機会均等の達成に向けた動きが活発化していた。こうした動きを受け、我が国においても、男女の地位についての不平等感が高まり、職場における男女平等の実現を求める動きが一段と強まった。

こうして、昭和55年に署名した女子差別撤廃条約の批准に向け、国内法制等諸条件の整備の一環として、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇を確保するための法的整備を行うこととなり、昭和60年に勤労婦人福祉法の一部改正により、男女雇用機会均等法が「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」として成立した。

(2) 昭和 60 年男女雇用機会均等法成立、昭和 61 年施行

昭和 60 年に成立し、翌 61 年に施行された男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進についての均等な取扱いについては、事業主の努力義務とされた。教育訓練については、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教育訓練について、労働者が女性であることを理由とした差別的な取扱いが禁止された。福利厚生については、住宅資金の貸付その他これに準ずる福利厚生の措置について差別的な取扱いが禁止された。定年・退職及び解雇についても、労働者が女性であることを理由とした差別的な取扱いが禁止された。また、女性労働者の結婚・妊娠・出産退職制や、女性の結婚、妊娠、出産及び産前産後休業の取得を理由とする解雇が禁止された。

さらに、女性労働者と事業主の間の均等な取扱いに関する紛争の解決を図るため、紛争解決の援助や調停の制度が設けられるとともに、行政指導の根拠規定として、勤労婦人福祉法に規定されていた国による助言指導に加え、勧告及び報告の徴収が労働大臣の権限とされ、この権限の一部を婦人少年室長に委任する規定が設けられた。

また、労働基準法も改正され、管理職や専門職等の時間外労働の規制の廃止や、深夜業を行うことができる業務の拡大など、女性保護規定が緩和された。一方、妊産婦については、産後休業が 6 週間から 8 週間に延長され、妊産婦の時間外労働及び深夜業の制限が新設される等母性保護制度は拡充された。

(3) 平成 9 年改正、平成 11 年施行（母性健康管理については平成 10 年施行）

平成 9 年の改正では、それまでの努力義務規定が改められ、募集・採用、配置・昇進について、女性であることを理由とする差別的取扱いが禁止されることとなった。教育訓練については、差別が禁止される対象の範囲の限定が廃止された。これにより、募集・採用から定年・退職に至る雇用管理において、事業主が、女性に対して差別することが禁止されることとなった。

一方、女性のみ募集や女性のみ配置などの女性に対する優遇については、女性の職域を固定化したり男女の職務分離をもたらす等の弊害をもたらすことから、原則として「女性に対する差別」として新たに禁止された。なお、過去の女性に対する取扱い等が原因で男女労働者間に事実上の格差が生じている状況を改善する目的で行う女性のみを対象にした措置や女性を有利に取り扱う措置については法違反とされないとする特例規定が設けられた。

また、事業主が講ずるポジティブ・アクション（男女労働者の間に事実上生じている差を解消するための取組）に対し、国が相談その他の援助を行うことができる規定が新設された。

さらに、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主が雇用上必要な配慮をしなければならない旨の規定が新設されたほか、それまで努力義務規定であった母性健康管理措置が義務化された。

調停制度については、それまで当事者双方の同意が要件であったが、当事者の一方からの申請によることができるようになった。

さらに、女性労働者に対する差別を禁止する規定に違反している事業主が、是正勧告に従わない場合の企業名公表の制度が新設された。

このように、法律の中心的内容が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図ることに変わったため、法律名が「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に関する法律」に変更された。

同時に労働基準法の時間外・休日労働、深夜業の規制の解消がなされ、母性保護以外の女性保護規定が廃止された。

(4) 平成 18 年改正、平成 19 年施行

平成 18 年の改正では、それまでは募集・採用、配置・昇進等について、女性であることを理由とする差別的取扱いが禁止されていたが、改正により、男女双方に対する、性別を理由とする差別的取扱いが禁止されることとなった。また、差別的取扱いの禁止の対象に、降格、職種の変更、雇用形態の変更、退職勧奨、労働契約の更新が追加された。

さらに、いわゆる間接差別について、労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるものとして、厚生労働省令で定める措置に合理的な理由がない場合に禁止する規定が新設された。

また、妊娠、出産、産前産後休業の取得を理由とする解雇の禁止について、母性健康管理措置、産前休業を請求したことその他厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇の禁止が追加されるとともに、解雇以外の不利益な取扱いが禁止されることとなった。さらに、妊娠中又は出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇について、事業主の反証がない限り無効となる規定が設けられた。

職場におけるセクシュアルハラスメント防止規定については、改正前は、女性労働者に対するセクシュアルハラスメントについての配慮義務として規定されていたが、改正により、職場におけるセクシュアルハラスメントの対象に男性も追加されるとともに、措置義務規定とされた。

調停制度など紛争の解決の援助及び企業名公表制度の対象にセクシュアルハラスメント及び母性健康管理が追加されるとともに、報告徴収に応じない場合又は虚偽の報告をした場合に過料が課せられることとなった。

(5) 平成 28 年改正、平成 29 年 1 月施行

平成 28 年の改正では、妊娠・出産等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為に対する防止措置を義務付ける規定が設けられた。

第2節 育児・介護休業法

(1) 法律制定の背景

最初の育児休業の制度は、昭和47年に成立・施行された勤労婦人福祉法において設けられた。その内容は、乳幼児を養育する女性労働者について、育児休業等を実施する努力義務を事業主に課すものだった。

昭和55年に、我が国は女子差別撤廃条約に署名し、その批准のため勤労婦人福祉法の改正が行われ男女雇用機会均等法が成立した。その改正により、勤労婦人福祉法の育児休業の規定が男女雇用機会均等法に引き継がれるとともに、育児休業の普及の重要性が法律に明記され、国がその普及のため助言・指導、その他の援助に努めることが定められた。

その後、経済のソフト化やサービス化の進展、女性の職業意欲の高まりを背景に、女性雇用者数は著しい増加を続け、平成3年には雇用者総数の約4割に達した。専門的・技術的職業従事者が増加するなど就業分野も拡大し、勤続年数の長期化・中高年齢化・有配偶者化などの変化も著しくなっていた。女性の就業意識も多様化し、経済的なゆとりだけでなく、社会とのつながりや生きがい、自己実現を仕事に求める女性も増えていた。また、核家族化や家族の小規模化など家庭の機能も大きく変化し、子どもの保育や教育は、保育所や学校等へといった家庭機能の一部の外部化が進展していた。さらに、人口の側面では、平成元年には合計特殊出生率が1.57を記録する（以下「1.57ショック」という。）など、少子化の傾向が著しく、生産年齢人口の減少に伴い労働力供給の伸びの鈍化が見込まれていた。

こうした女性の社会進出、家族形態の変化、労働力の不足のなかで、労働者がその能力と経験を活かしつつ、仕事も家庭も充実した生活を営むことができる働きやすい環境を作るため、平成3年に「育児休業等に関する法律」（以下「育児休業法」という。）が成立した。

(2) 平成3年成立、平成4年施行

平成3年に成立した育児休業法で定められた育児休業は、1歳に満たない子を養育するための休業を、原則申し出た期間取得することができるというものであった。ただし、対象から日々雇用される者及び期間雇用者が除かれ、労使協定により1年継続勤務の要件や専業主婦等常態として子を養育できる配偶者がいる労働者を除外できる制度であった。育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由とした労働者の解雇が禁止された。

また、1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていない者に関しては、勤務時間の短縮等の措置義務が、1歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養

育する労働者についての育児休業制度又は勤務時間の短縮等の措置に関する努力義務が課された。育児休業法は平成4年4月に施行されたが、常時30人以下の労働者を雇用する事業所の労働者に関しては、平成7年3月31日まで、育児休業の権利の規定、育児休業を理由とする解雇の禁止の規定、勤務時間短縮等の措置義務の規定について、適用が猶予されていた。

(3) 平成7年改正、平成11年施行

平成7年には介護休業制度が創設され、法律名も「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」という。）に改められた。介護休業制度については、平成7年10月に努力義務として施行され、平成11年4月の施行から、要介護状態になった対象家族一人について最大3か月間の介護休業を1回に限り取得できるようになった。介護のための勤務時間の短縮等の措置も義務化された。また、労働基準法の改正により女性労働者の深夜業の禁止規定が廃止されたことに伴い、育児又は家族の介護を行う男女労働者の深夜業の制限規定が設けられることとなり、平成11年4月に施行された。

(4) 平成13年改正、平成14年施行

平成13年の改正では、育児・介護を行う労働者に対する時間外労働の制限の制度が創設され、1月24時間、1年150時間を超える時間外労働を免除するよう労働者が請求できるようになった。育児のための勤務時間の短縮等の措置義務については、対象となる子の年齢が1歳未満から3歳未満に引き上げられた。そのほか、育児休業及び介護休業の申し出や取得したことを理由とする不利益取扱いの禁止や、小学校就学の始期までの子に対する子の看護休暇の努力義務が定められた。

(5) 平成16年改正、平成17年施行

平成16年の改正では、期間を定めて雇用される労働者のうち、同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上で、養育する子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者が育児休業の対象となった。育児休業期間について、子が1歳を超えても休業が必要と認められる場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業を延長できるようになった。また、子の看護休暇が義務化された。

(6) 平成21年改正、平成22年施行

平成21年の改正では、3歳までの子を養育する労働者について、1日6時間の短時間勤務制度を設けることを義務化し、所定外労働の免除も制度化された。子の看

護休暇制度についても、小学校就学前の子が2人以上であれば年10日取得できるようになった。また、父親も子育てができる働き方の実現をめざし、パパ・ママ育休プラスや、父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合に再度育児休業を取得できる制度を創設し、配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業取得を不可とする制度を廃止した。介護に関しても、要介護状態の対象家族が1人の場合年5日、2人以上であれば年10日取得できる介護休暇制度を創設した。

(7) 平成28年改正、平成29年1月施行

平成28年の改正では、介護休業を合計93日の範囲で3回まで分割して取得することを可能にしたほか、有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和や、介護のための所定労働時間の短縮措置等の措置義務の期間の伸長（介護休業と通算して93日から、通算することなく3年間へ）、介護を行う労働者の所定外労働の免除制度の創設などが行われた。

また、平成28年の改正では、男女雇用機会均等法の改正と合わせ、育児休業等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為に対する防止措置を義務付ける規定が設けられた。

第3節 パートタイム労働法

(1) 法律制定の背景

パートタイム労働は、日本経済が高度経済成長期に入り、労働力需給が逼迫した昭和30年代後半から増加し始めた。この頃、家電製品の普及等により家事負担が軽減された中高年女性の就労意欲の高まりを背景として、パートタイム労働は急速に拡大し、勤続年数の伸長や就業分野の拡大等も見られ、我が国の経済社会において重要な役割を果たすようになったが、適切な雇用管理が行われていないなど様々な問題が指摘された。

そのため、平成元年に「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針」（平成元年労働省告示第39号）が策定され、職業能力開発の推進等を含めた総合的なパートタイム労働対策が講じられたが、実効性確保等の観点から法的整備が課題とされた。このような中で、パートタイム労働者について、雇用管理改善の措置等を講じることにより能力を有効に発揮できるようにし、もって福祉の増進を図るため、平成5年に「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。）が制定された。

(2) 平成5年成立、同年施行

平成5年に成立したパートタイム労働法では、事業主がパートタイム労働者について講ずべき雇用管理改善の措置に関し、労働大臣が指針を定めること等とされた。また、事業主に対し、雇入れ時に労働時間その他の労働条件に関する事項を文書で交付する努力義務、就業規則の作成や変更の際にパートタイム労働者の過半数を代表する者の意見を聴く努力義務、常時10人以上のパートタイム労働者を雇用する場合に短時間雇用管理者を選任する努力義務等が設けられた。

(3) 平成19年改正、平成20年施行

平成19年改正では、雇入れ時に昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無を文書交付等により明示することが義務化されるとともに、パートタイム労働者から求められた時に待遇決定に当たり考慮した事項を説明する義務が課された。また、職務の内容及び人材活用の仕組みが通常の労働者と同一である無期雇用のパートタイム労働者について、通常の労働者との待遇（賃金、教育訓練、福利厚生等）の差別的取扱いが禁止され、その他のパートタイム労働者についても、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保を図るため事業主が講ずべき措置が定められるとともに、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じる義務が設けられた。さらに、公

正な待遇の決定を担保するため、事業所内で苦情を自主的に解決する努力義務、都道府県労働局による紛争解決援助の仕組みが設けられた。

(4) 平成 26 年改正、平成 27 年施行

平成 26 年改正では、通常の労働者との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲が拡大され、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も、職務の内容及び人材活用の仕組みが通常の労働者と同じ場合は対象に含まれることとされた。また、パートタイム労働者の待遇の原則が新たに規定されるとともに、事業主に対し、待遇に関する雇入れ時の説明義務や、パートタイム労働者からの相談対応のための体制整備の義務が課された。さらに、パートタイム労働法の実効性を高めるため、厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度や、報告の拒否又は虚偽の報告を行った事業主に対する過料が新設された。

第4節 次世代育成支援対策推進法

(1) 法律制定の背景

我が国においては、平成元年の1.57ショックを契機に、少子化の認識が一般化し、各種の取り組みが始められるようになった。しかしながら、各般の取り組みを進めても出生率は下げ止まらず、平成14年1月に合計特殊出生率が1.32と過去最低を更新し、夫婦の出生力の低下という少子化社会における新たな課題も発見された。

このような少子化の流れを変えるためにはもう一段の対策を進めることが必要であり、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、平成15年に次世代育成支援対策推進法が制定された。

(2) 平成15年成立、平成17年施行

平成15年に成立した次世代育成支援対策推進法は、少子化を背景に生まれた法律である。子どもを育成する家庭に対する支援や、子どもが育成される環境の整備のため、国もしくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備を促すもので、国、地方公共団体及び事業主に次世代育成支援のための行動計画を定めることを義務付けている。一般事業主行動計画に定めた目標を達成し、育児休業取得率の基準を満たした事業主を認定することができることとされた。認定事業主は「くるみんマーク」を商品等に使用することができ、仕事と家庭の両立がしやすい企業であることをアピールできる。

(3) 平成20年改正、平成21年施行（義務企業の拡大は平成23年施行）

平成20年の改正では、一般事業主行動計画の策定・届出の義務付け対象の企業に対し、行動計画の公表及び労働者への周知を義務付けたほか、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務となる企業が、それまでの常時雇用する従業員数301人以上企業から101人以上企業へと拡大された。

(4) 平成26年改正、平成27年施行

次世代育成支援対策推進法は、当初施行期間を平成17年4月から平成27年3月までとする10年間の時限立法であったが、平成26年の改正で平成37年3月末まで延長された。それとともに、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業を認定する、プラチナくるみん認定制度が設けられた。

くるみん認定企業数は、平成27年6月末日時点で2,206社である。300人以下の認定企業も増加しており、くるみん認定企業に占める割合は約35%となっている。プラチナくるみん認定企業数は、同時点で13社である。

第5節 女性活躍推進法

(1) 法律制定の背景

女性雇用者は着実に増加しているものの、就業を希望しながら働いていない女性（女性の非労働力人口のうち就業希望者）は約300万人に上り、第一子出産を機に約6割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。

また、雇用形態をみると、女性は出産・育児等による離職後の再就職にあたって非正規雇用労働者となる場合が多いことなどから、女性雇用者の半数以上は非正規雇用労働者として働いている。

さらに、管理職に占める女性の割合は、近年上昇傾向にあるものの、欧米諸国のほか、アジア諸国と比べても低い状況にあり、我が国では、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にある。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進の重要性が高まっている。

このような我が国の状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が平成27年8月に成立し、平成28年4月に全面施行された。

(2) 平成27年女性活躍推進法成立、平成28年全面施行

女性活躍推進法では、国、地方公共団体、事業主の責務や女性の活躍の推進に関して実施すべき義務などが定められた。301人以上の労働者を雇用する事業主については、自社の女性の活躍に関する状況把握及び課題分析を行い、それを踏まえた数値目標を含む行動計画の策定、社内周知、公表を行うこと、行動計画を策定した旨の届出を都道府県労働局へ行うこと、女性の活躍に関する情報の公表を行うことが義務付けられた。300人以下の労働者を雇用する事業主の場合は、それらが努力義務とされた。また、厚生労働大臣は、行動計画を策定し、届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況などが優良な事業主を認定することができることとされた。認定は3段階設定されており、段階に応じた認定マーク「えるぼし」を商品等や広告、名刺等に付し、女性活躍推進企業であることをアピールできる。

第6節 女性労働者を取り巻く環境の変化

1 労働力人口及び労働力率

(1) 労働力人口 ～女性は増加傾向、男性は減少傾向

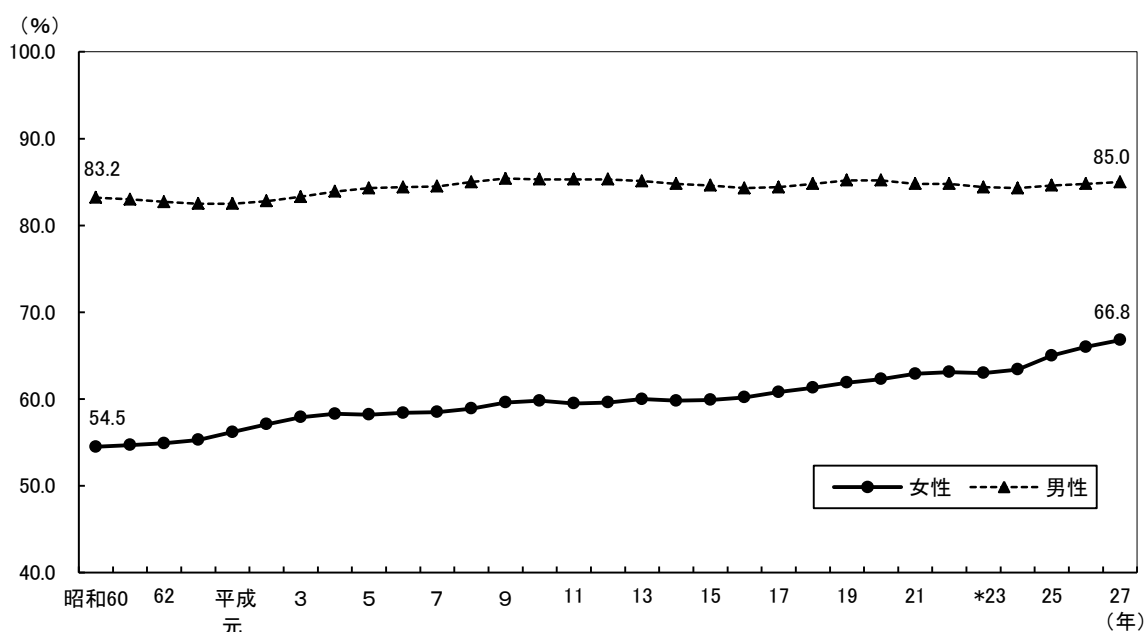
総務省「労働力調査」によると、昭和60年の女性の労働力人口は2,367万人であったが、平成27年は2,842万人で、475万人の増加（昭和60年比20.1%増）となっている。男性は昭和60年は、3,596万人であったが、平成27年は3,756万人で、160万人の増加（同4.4%増）となっている。労働力人口総数は平成10年（6,793万人）、男性の労働力人口は平成9年（4,027万人）をピークに減少傾向にあるが、女性の労働力人口は増加傾向が続いている。そのため、労働力人口総数に占める女性の割合も上昇傾向にあり、平成27年は43.1%となっており、昭和60年（39.7%）に比べ3.4ポイント上昇している（付表1）。

(2) 労働力率 ～女性は上昇傾向、男性は低下傾向

女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）は、昭和60年は48.7%であったが、平成27年は49.6%となっている。この間の推移をみると、平成2年から平成10年までは、50.0%台を推移していたが、平成11年以降は49.0%台、48.0%台をほぼ横ばいで推移している。一方、男性の労働力率は昭和60年（78.1%）以降低下傾向にある（平成27年70.3%）。

生産年齢（15歳～64歳）についてみると、女性の労働力率は昭和60年は54.5%であったが、平成27年は66.8%となっており、ほぼ一貫して上昇傾向にある。男性については、昭和60年は83.2%であったが、平成27年は85.0%となっており、82.5～85.4%の間で推移している（図表3-6-1、付表3）。

図表 3 - 6 - 1 15～64 歳の労働力率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

*平成 23 年は、総務省が平成 17 年国勢調査結果を基準（旧基準）とする推計人口をベンチマーク人口とし、補完的に推計した値。

(3) 年齢階級別労働力率

～M字型カーブの底（「30～34 歳」）の労働力率 20.6 ポイント上昇

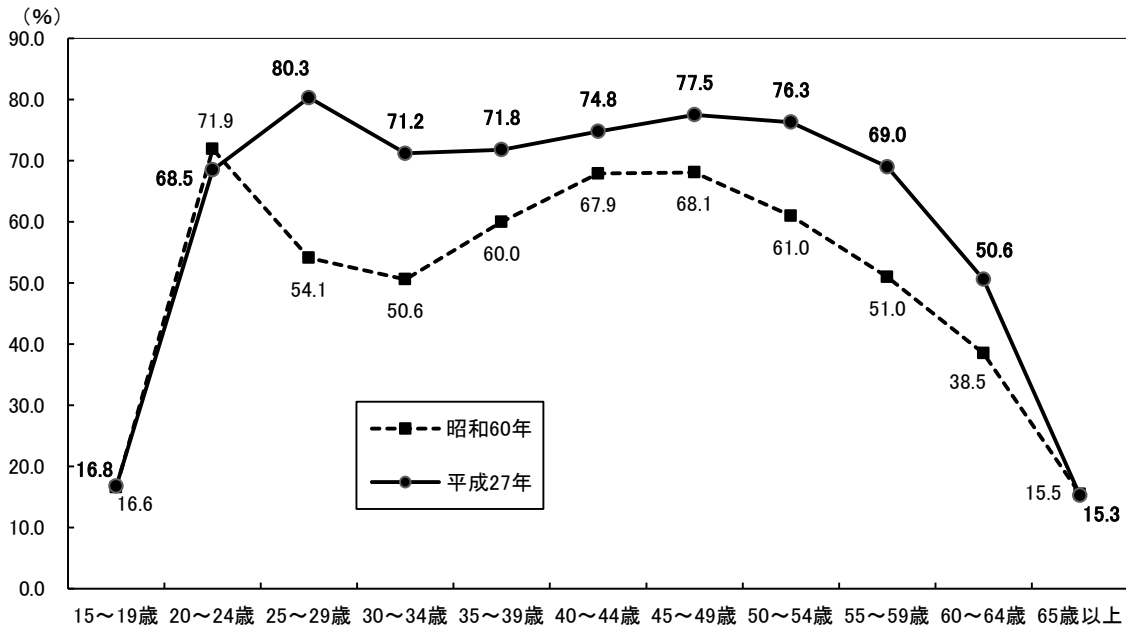
女性の労働力率を年齢階級別にみると、いわゆるM字型カーブとなっているが、その形状は、昭和 60 年からの 30 年間で大きく変化している。昭和 60 年は、「20～24 歳」（71.9%）と「45～49 歳」（68.1%）を左右のピークとし、「30～34 歳」（50.6%）を底とするM字型カーブであった。平成 27 年は、「25～29 歳」（80.3%）と「45～49 歳」（77.5%）を左右のピークとし、「30～34 歳」（71.2%）が底となっており、M字型カーブの底の値が 20.6 ポイント上昇し、窪みが大幅に浅くなるとともに、全体的に大きく上方にシフトしている。

M字型カーブの底となる年代については、昭和 60 年から平成 19 年までは、「30～34 歳」であったが、晩婚化や第一子の平均出産年齢の上昇等により、平成 20 年から平成 26 年は「35～39 歳」となった。なお、平成 27 年は「30～34 歳」となっている。

年齢階級別の労働力率を昭和 60 年と比べると、多くの年齢階級で上昇しているが、上昇幅が最も大きいのは「25～29 歳」（26.2 ポイント上昇）であり、次いで「30～34 歳」（20.6 ポイント上昇）、「55～59 歳」（18.0 ポイント上昇）、「50～54 歳」（15.3 ポイント上昇）の順となっており、M字型カーブの右側でも上昇幅は大きくなっている。

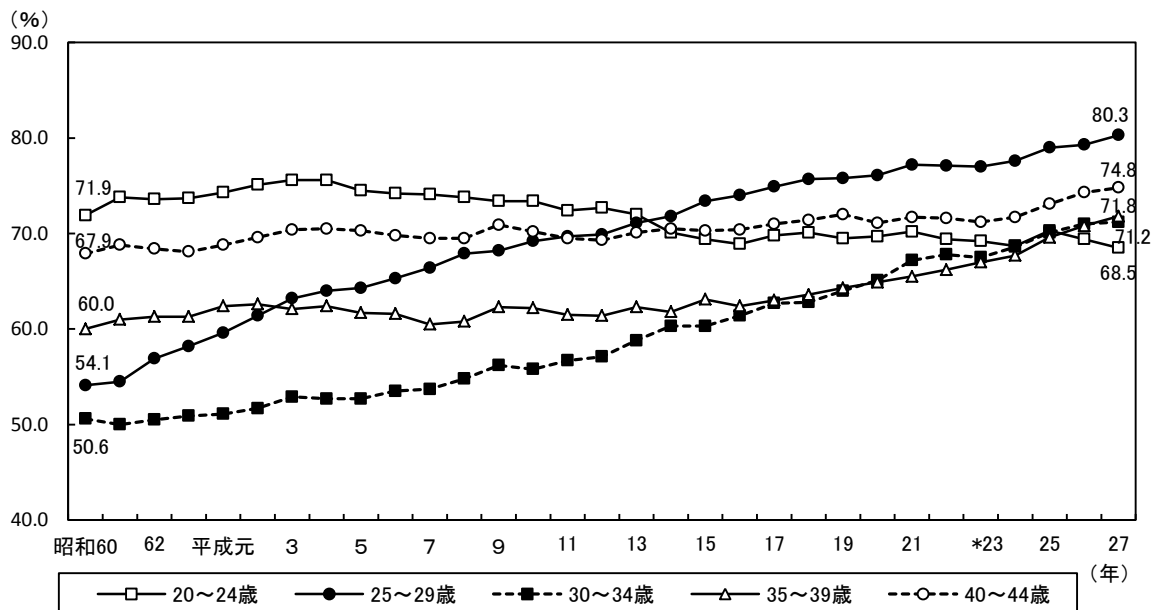
最も上昇幅が大きい「25～29歳」については、昭和60年では「20～24歳」に比べ17.8ポイント低かったが、その後上昇し続け、平成14年に「20～24歳」の値を上回り、翌平成15年以降は最も高い年齢階級となっている。（図表3-6-2、3-6-3、付表3）。

図表3-6-2 女性の年齢階級別労働力率



資料出所：総務省「労働力調査」（昭和60年、平成27年）

図表3-6-3 女性の年齢階級別労働力率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

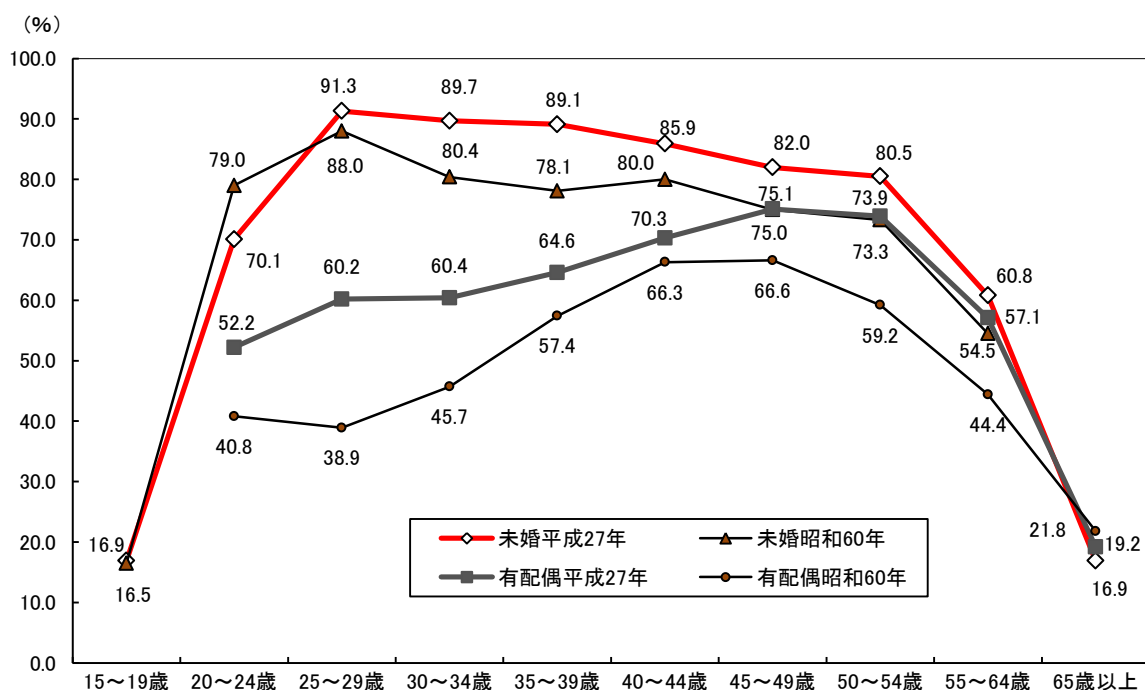
* 平成23年は、総務省が平成17年国勢調査結果を基準（旧基準）とする推計人口をベンチマーク人口とし、補完的に推計した値。

(4) 女性の配偶関係別労働力率 ～有配偶者の「25～29歳」の労働力率上昇幅大

年齢階級別にみた配偶関係別労働力率について、昭和60年と平成27年の値を比べると、未婚者は「25～29歳」から「55～64歳」までの各年齢階級において上昇しており、上昇幅が最も大きいのは「35～39歳」（11.0ポイント上昇）であり、次いで「30～34歳」（9.3ポイント上昇）となっている。

有配偶者は「20～24歳」から「55～64歳」までの各年齢階級において上昇しており、上昇幅が最も大きいのは「25～29歳」（21.3ポイント上昇）であり、次いで「30～34歳」及び「50～54歳」（14.7ポイント上昇）となっている（図表3-6-4、付表6）。

図表3-6-4 女性の配偶関係、年齢階級別労働力率



資料出所：総務省「労働力調査」（昭和60年、平成27年）

(5) 労働力率変化の要因分解

～労働力率が上昇したすべての年齢層で有配偶者の労働力率の上昇による効果大

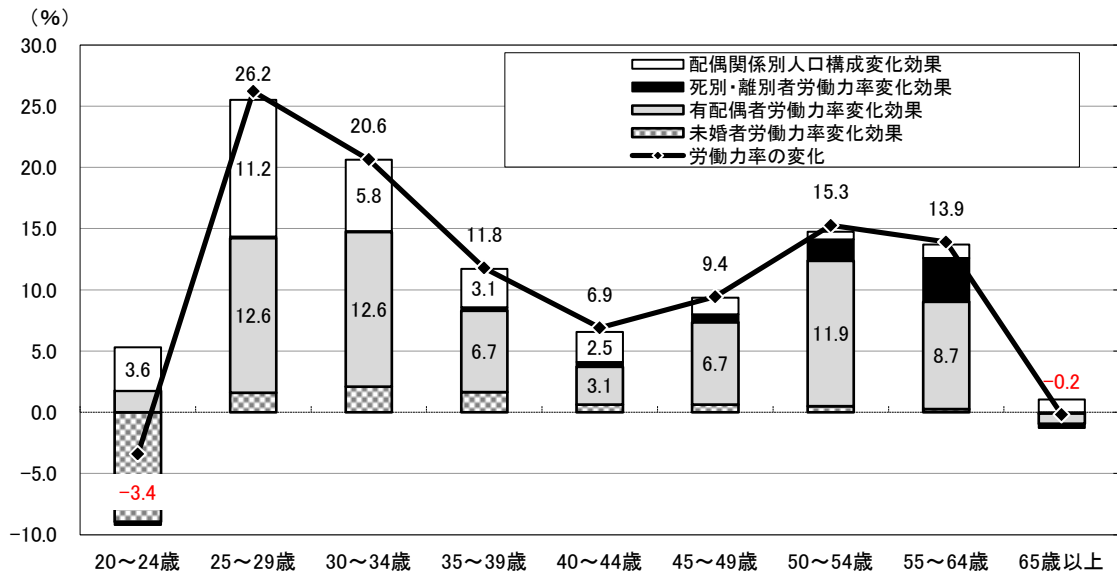
この30年間の労働力率の変化を配偶関係別の構成比の変化要因と配偶関係別の労働力率の変化要因に分解すると、労働力率が上昇した25歳から64歳までのすべての年齢階級で、有配偶者の労働力率の上昇による効果が最も大きかったことがわかる。また、30年間の労働力率の上昇幅が最も大きかった「25～29歳」では、未婚者比率の上昇（30.2%から61.1%）による効果も同程度に大きかったことが確認できる。

さらに、30年間の変化を10年間ごとに分けてみると、労働力率の変化の要因が大きく変わってきたことがわかる。まず、昭和60年から平成7年の10年間では、「25～29歳」の労働力率が12.3ポイントと大きく上昇したが、その要因は未婚者比率の上昇（30.2%から48.1%）による効果が大きかったことが確認できる。

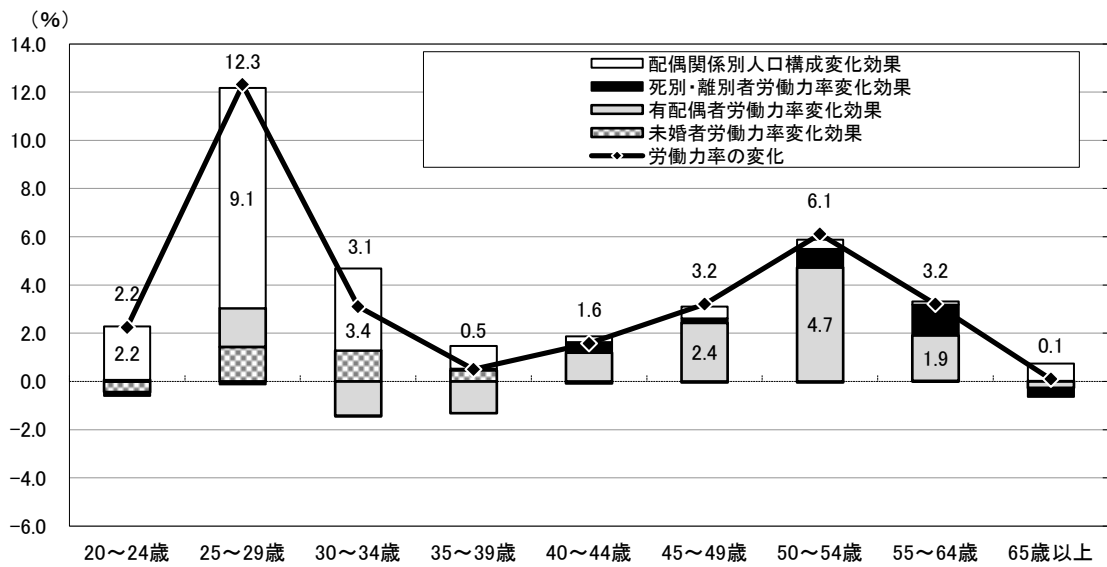
平成7年から17年の10年間では、「25～29歳」の労働力率が8.5ポイント上昇したが、その要因は未婚者比率の上昇による効果が約6割、有配偶者の労働力率の上昇による効果が約4割となっていた。「30～34歳」の労働力率は9.0ポイント上昇し、その要因は未婚者比率の上昇（18.4%から29.7%）による効果が約7割と大きい、有配偶者の労働力率の上昇による効果も約3割みられる。

平成17年から27年の10年間では、「30～34歳」と「35～39歳」の労働力率の上昇幅が大きく、それぞれ8.5ポイント、8.8ポイント上昇したが、有配偶者の労働力率の上昇による効果が大きく、未婚者比率の上昇による効果は小さくなっている。また、「50～54歳」と「55～64歳」の労働力率も上昇幅が大きく、それぞれ7.5ポイント、8.4ポイント上昇したが、有配偶者の労働力率の上昇による効果が大きかったことが確認できる（図表3-6-5、3-6-6、3-6-7）。

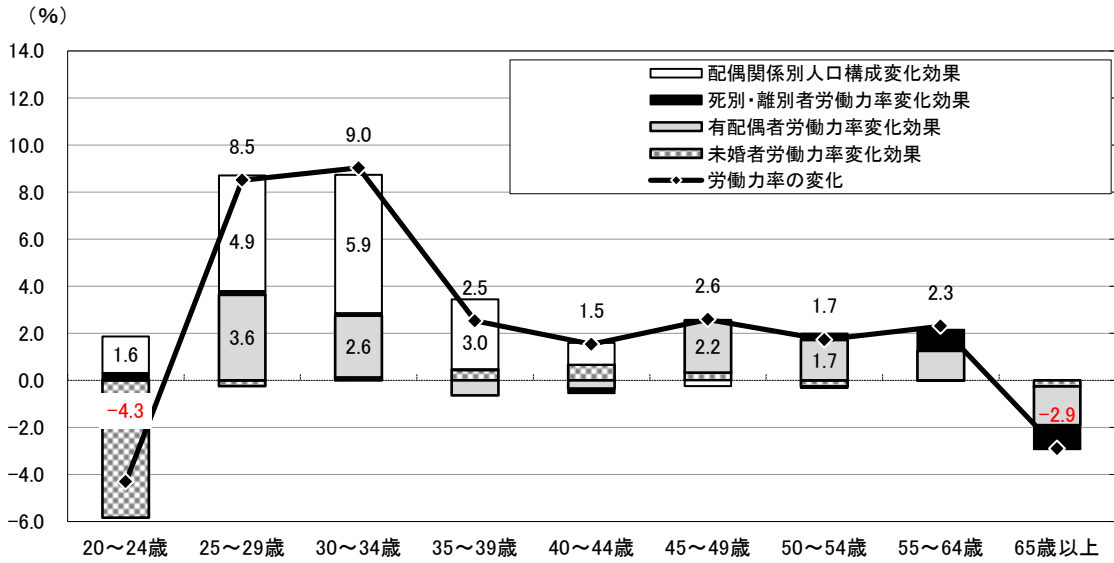
図表 3-6-5 女性の労働力率変化の要因分解
〔昭和 60 年→平成 27 年〕



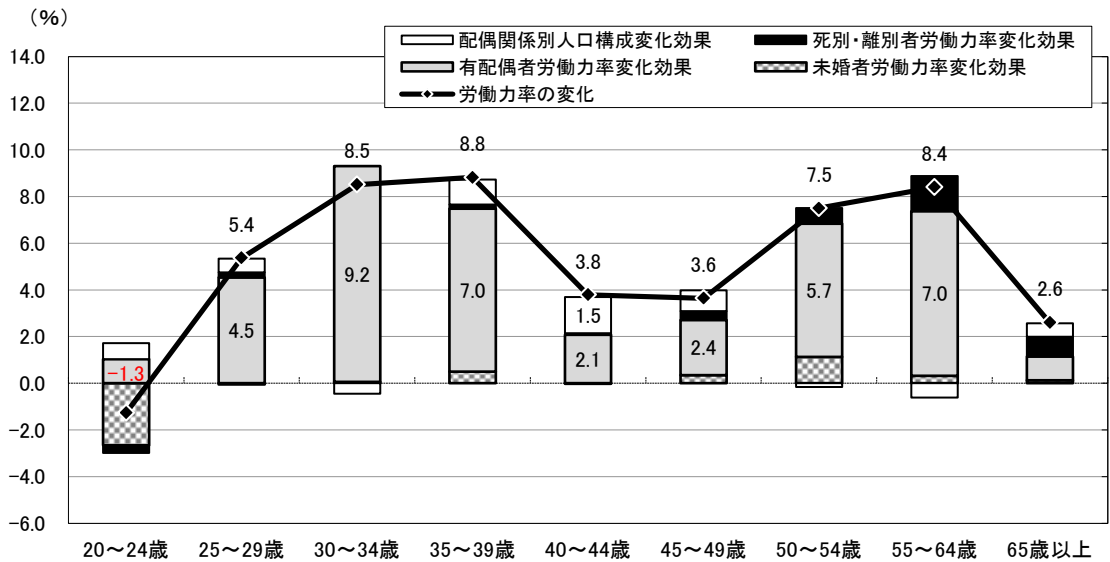
〔昭和 60 年→平成 7 年〕



[平成7年→平成17年]



[平成17年→平成27年]



資料出所：総務省「労働力調査」より厚生労働省雇用均等・児童家庭局試算。

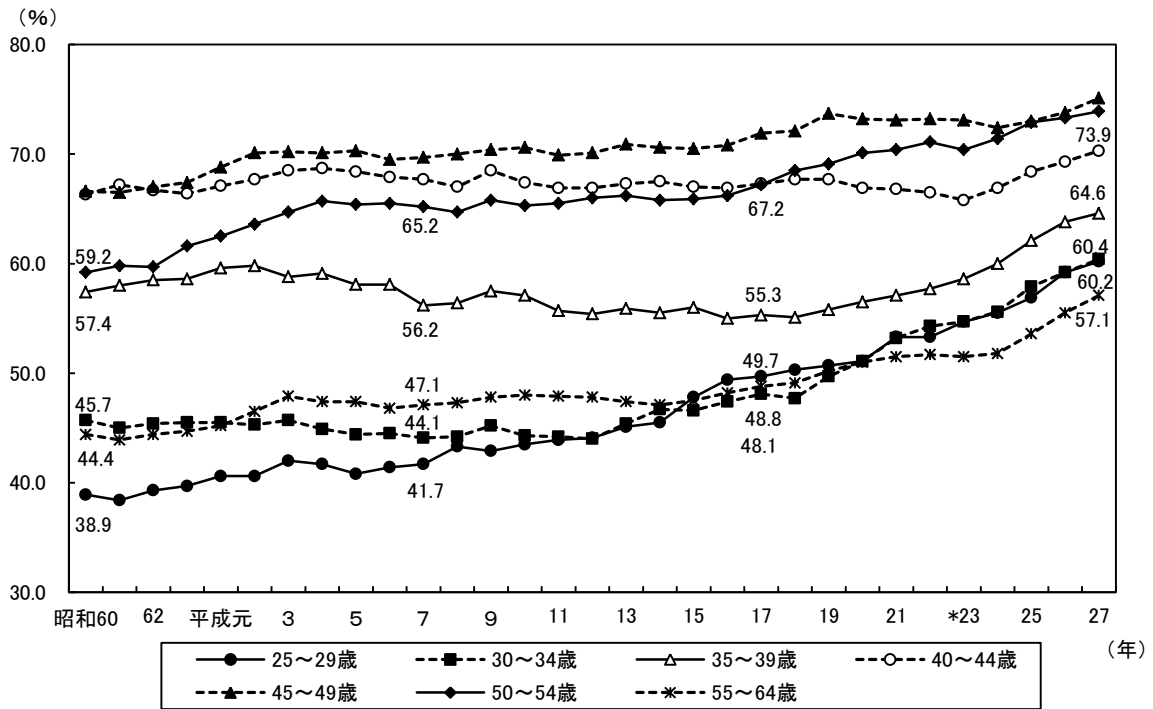
(注) 要因分解については以下のとおり。

$$\alpha = \frac{\sum Ni \alpha_i}{N}$$

$$\Delta \alpha = \frac{\sum (Ni + \frac{\Delta Ni}{2}) \Delta \alpha_i}{N + \Delta N} + \frac{\sum (\alpha_i + \frac{\Delta \alpha_i}{2} - \alpha) \Delta Ni}{N + \Delta N}$$

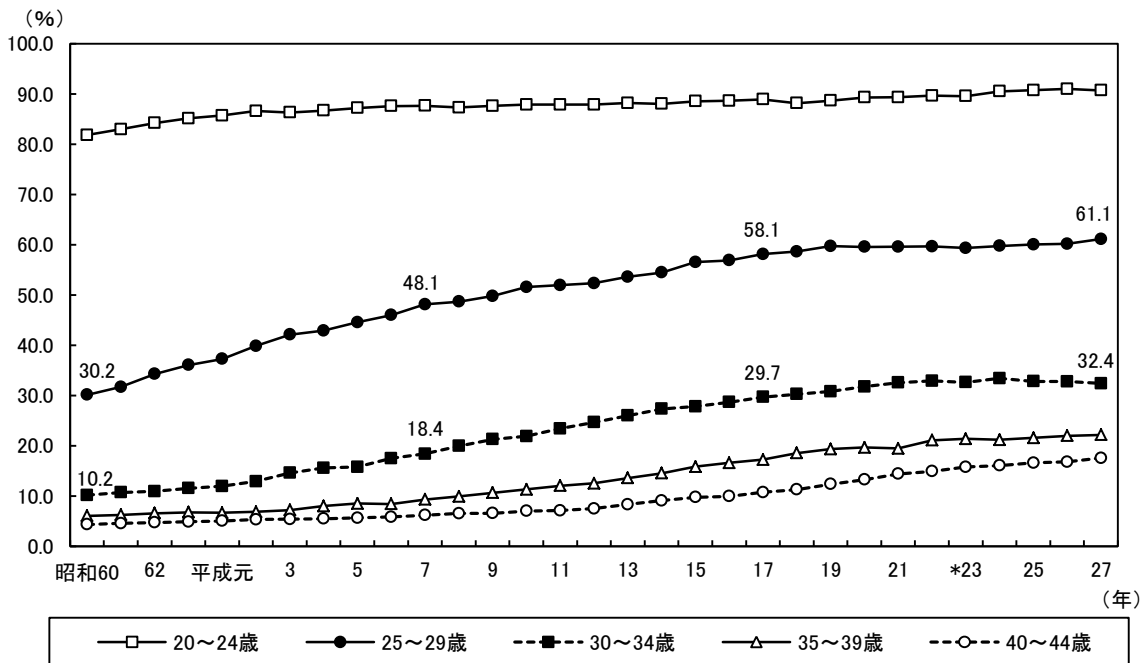
労働力率変化効果 配偶関係別人口構成変化効果
 N : 15歳以上人口 α = 労働力率
 (̄ は配偶関係計、添字 i は配偶関係別を表す)

図表 3-6-6 有配偶者の労働力率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」
 * 平成 23 年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図表 3-6-7 女性の未婚者比率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。
 * 平成 23 年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

2 就業者

(1) 就業者数及び就業率

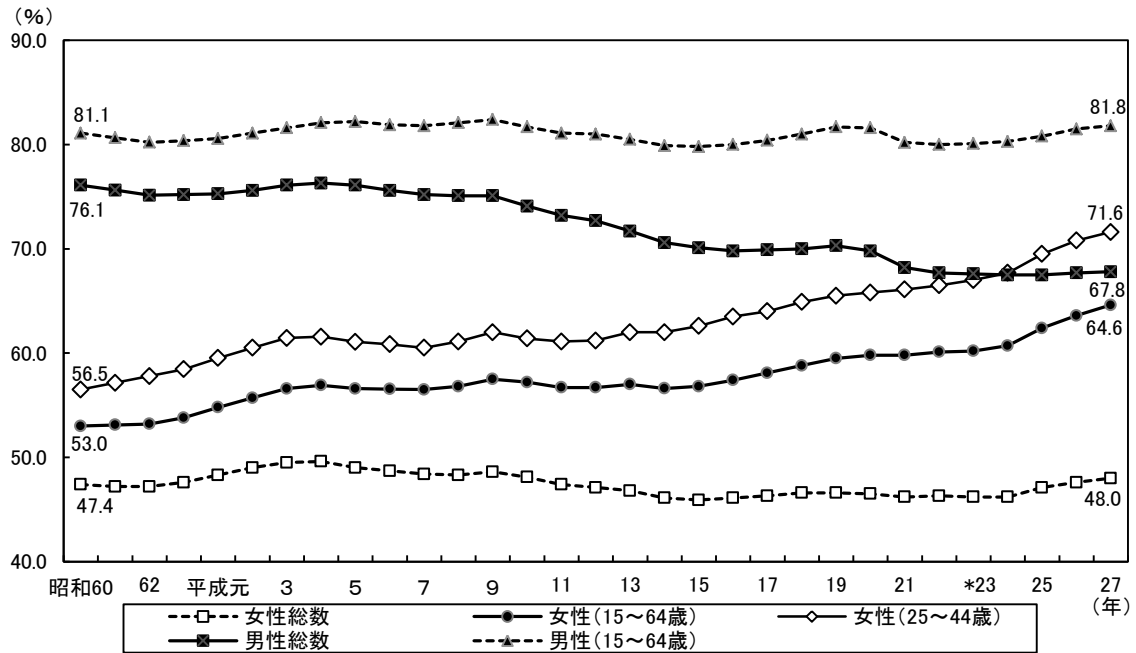
～25～44歳の女性の就業率は上昇傾向、男性の就業率は低下傾向

総務省「労働力調査」によると、昭和60年の女性の就業者数は2,304万人であったが、平成27年は2,754万人で、450万人の増加（昭和60年比19.5%増）となっている。女性の就業者数は昭和60年から平成9年（2,665万人）まで増加傾向にあり、その後平成24年までは横ばいであったが、平成25年以降3年連続で増加している。

女性の就業率（15歳以上人口に占める就業者の割合）は、昭和60年（47.4%）以降46.1～49.6%の間で推移している（平成27年48.0%）が、生産年齢（15～64歳）についてみると、昭和60年（53.0%）から上昇傾向にあり、平成27年は64.6%となっている。また、25～44歳の女性の就業率をみると、昭和60年（56.5%）からほぼ一貫して上昇傾向にあり、平成26年に初めて7割を超え70.8%となり、平成27年は71.6%となっている。

男性の就業者数は、昭和60年は3,503万人であったが、平成27年は3,622万人で、119万人の増加（昭和60年比3.4%増）となっている。昭和60年から平成9年（3,892万人）まで増加傾向にあったが、その後は減少傾向にある。就業率は昭和60年（76.1%）以降、低下傾向にある（平成27年67.8%）が、生産年齢（15～64歳）についてみると、昭和60年（81.1%）から平成27年（81.8%）まで横ばいで推移している（図表3-6-8、付表8、9）。

図表 3-6-8 就業率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

*平成23年は、総務省が平成17年国勢調査結果を基準（旧基準）とする推計人口をベンチマーク人口とし、補完的に推計した値。

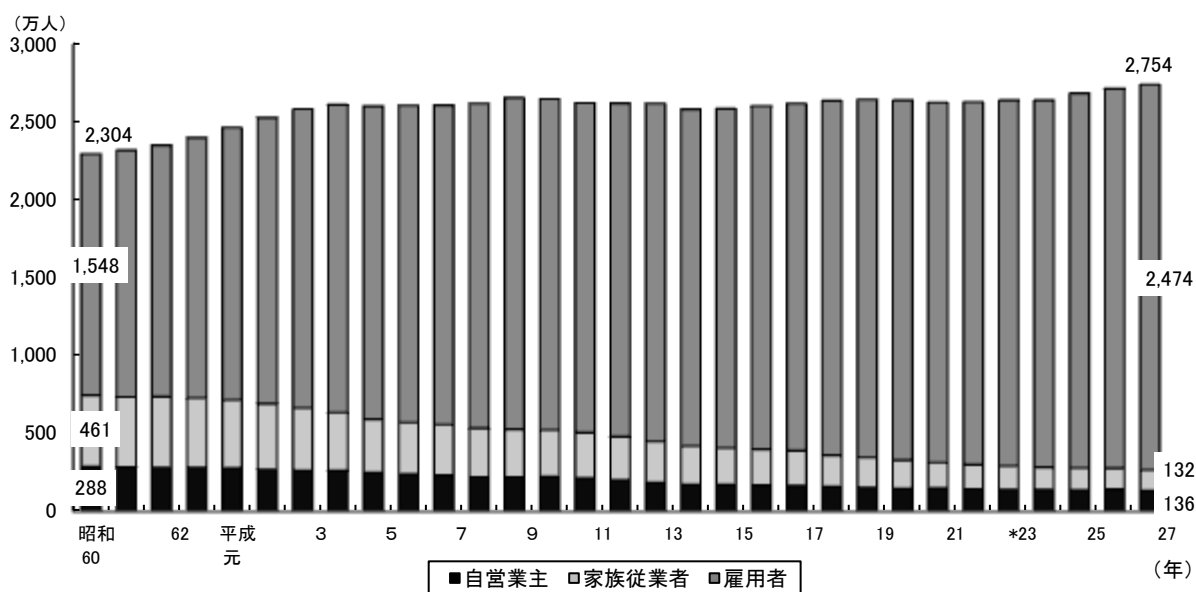
(2) 従業上の地位別就業者数の推移

～女性の雇用者は増加、家族従業者、自営業主は減少

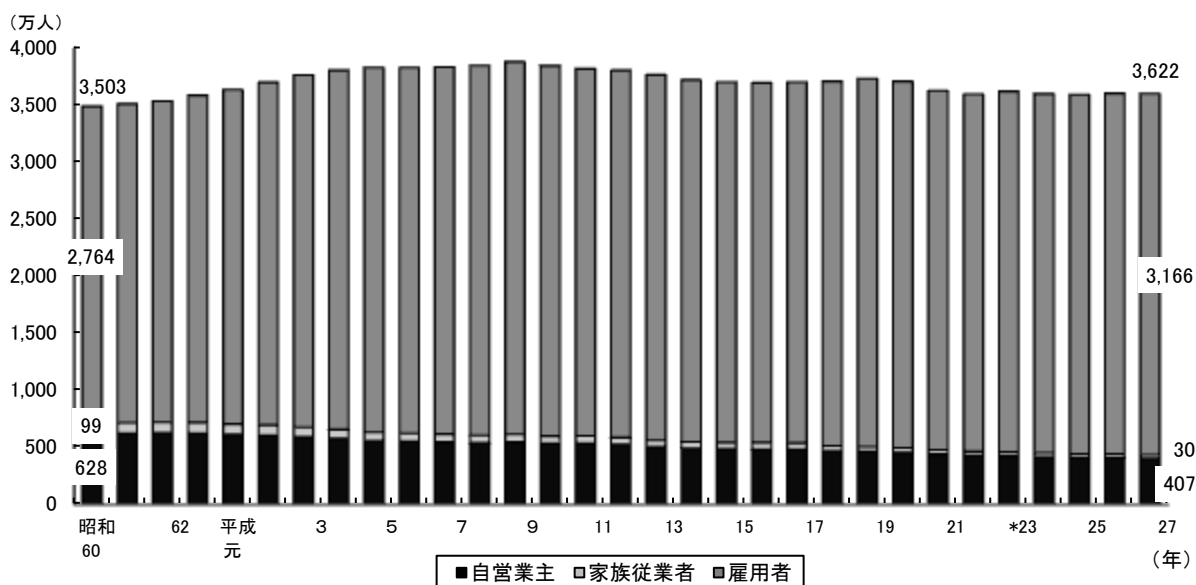
女性の就業者数を従業上の地位別にみると、「雇用者」は昭和60年からほぼ一貫して増加傾向にある一方、「家族従業者」及び「自営業主」は減少傾向にあり、平成27年の「家族従事者」は昭和60年（461万人）の約3割、「自営業主」は昭和60年（288万人）の約5割となっている。この結果、就業者に占める雇用者の割合は上昇し、平成27年は89.8%と昭和60年（67.2%）に比べ22.6ポイント上昇している。「家族従業者」は4.8%（昭和60年差15.2ポイント低下）、「自営業主」4.9%（同7.6ポイント低下）となっている。

男性も雇用者が昭和60年（2,764万人）から平成9年（3,264万人）までは増加していたが、その後は緩やかな減少傾向にある。「自営業主」及び「家族従事者」も減少傾向にあるが、「自営業主」は昭和60年（628万人）の約6割、「家族従事者」は昭和60年（99万人）の約3割となっている。このため、就業者に占める雇用者の割合は上昇傾向にあるが、昭和60年（78.9%）と平成27年（87.4%）を比べた上昇幅は8.5ポイントと、女性に比べ小さくなっている（図表3-6-9、付表10、11）。

図表 3-6-9 従業上の地位別就業者数の推移
〔女性〕



〔男性〕



資料出所：総務省「労働力調査」

*平成 23 年の数値は、補完推計値を平成 22 年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値（1 頁※参照）。

3 雇用者

(1) 雇用者数 ～女性は増加傾向、男性は平成 9 年まで増加傾向、その後横ばい

総務省「労働力調査」によると、昭和 60 年の女性の雇用者数は 1,548 万人であったが、平成 27 年は 2,474 万人と、ほぼ一貫して増加傾向にあり、926 万人の増加（昭和 60 年比 59.8%増）となっている。男性は昭和 60 年は 2,764 万人であったが、平

成 27 年は 3,166 万人で、402 万人の増加（同 14.5%増）となっている。雇用者総数に占める女性の割合は、昭和 60 年は 35.9%であったが、平成 27 年は 43.9%となり、8.0 ポイント上昇した。

雇用者数を年齢階級別にみると、女性は昭和 60 年は、「20～24 歳」が 262 万人（女性雇用者総数に占める割合 16.9%）と最も多く、次いで「40～44 歳」209 万人（同 13.5%）、「35～39 歳」（同 13.2%）が 205 万人の順であったが、平成 27 年は、「40～44 歳」が 328 万人（同 13.3%）、次いで「45～49 歳」が 302 万人（同 12.2%）、「35～39 歳」及び「50～54 歳」が 270 万人（同 10.9%）の順となっている。男性は昭和 60 年は、「35～39 歳」が 424 万人（男性雇用者総数に占める割合 15.3%）と最も多く、次いで「30～34 歳」376 万人（同 13.6%）、「40～44 歳」354 万人（同 12.8%）の順であったが、平成 27 年は、「40～44 歳」（同 13.3%）が 422 万人と最も多く、次いで「45～49 歳」366 万人（同 11.6%）、「35～39 歳」365 万人（同 11.5%）の順となっている（付表 16-1、16-2）。

また、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により、一般労働者（常用労働者のうち短時間労働者以外の者）の平均年齢をみると、昭和 60 年の女性の平均年齢は 35.4 歳であったが、平成 27 年は 40.7 歳とほぼ一貫して上昇傾向にある。男性は昭和 60 年は 38.6 歳であったが、平成 27 年は 43.1 歳とほぼ一貫して上昇傾向にある。

(2) 産業別雇用者数

～女性は昭和 60 年は「サービス業」が最多、平成 27 年は「医療、福祉」が最多

総務省「労働力調査」により、女性雇用者数を産業別にみると、昭和 60 年は「サービス業」¹が 464 万人（女性雇用者総数に占める割合 30.0%）と最も多く、次いで「製造業」435 万人（同 28.1%）、「卸売・小売業、飲食店」408 万人（同 26.4%）の順であった。日本標準産業分類改定により、分類項目が異なるため比較には注意を要するが、平成 27 年については、「医療、福祉」が 578 万人（同 23.4%）と最も多く、次いで、「卸売業、小売業」495 万人（同 20.0%）、「製造業」290 万人（同 11.7%）の順となっている。

¹ 昭和 60 年の「サービス業」には、洗濯・理容・浴場業、駐車場業、その他の生活関連サービス業、旅館、その他の宿泊所、娯楽業、自動車整備業、機械・家具等修理業、物品賃貸業、映画・ビデオ制作業、放送業、情報サービス・調査業、広告業、専門サービス業、協同組合、その他の事業サービス業、廃棄物処理業、医療業、保健衛生、社会保険、社会福祉、教育、学術研究機関、宗教、政治・経済・文化団体、その他のサービス業、外国公務など各種のサービスを提供する事業所が含まれる。

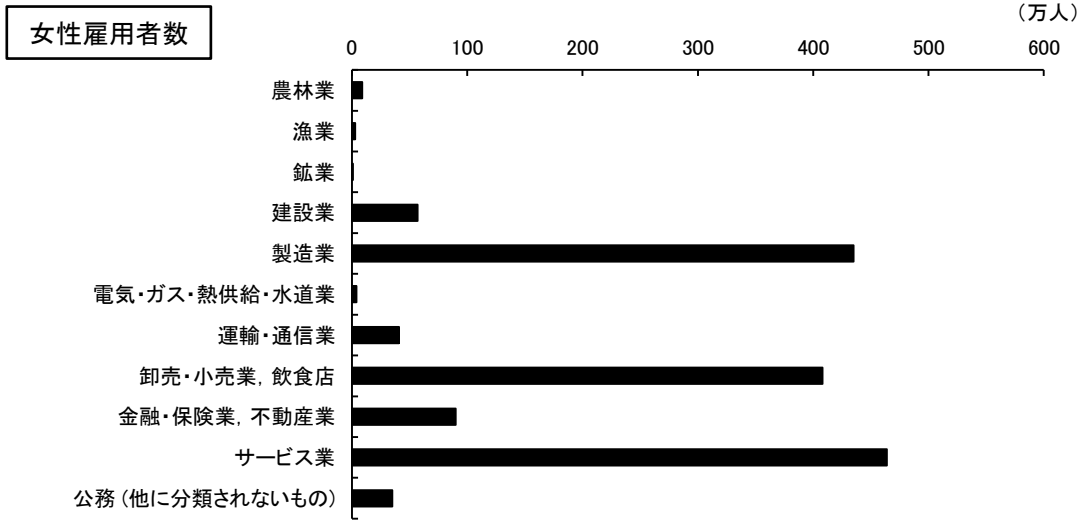
産業分類として「医療,福祉」が新設された平成14年は348万人(同16.1%)であった。当時は「卸売業,小売業」が最も多く460万人(同21.3%)、次いで「製造業」359万人(同16.6%)で、「医療,福祉」は3番目であったが、翌年の平成15年に「製造業」を上回り、更に平成22年に「卸売業,小売業」を上回り、以降「医療,福祉」が最多となっている。

男性は、昭和60年は「製造業」が800万人(男性雇用者総数に占める割合28.9%)と最も多く、次いで、「卸売・小売業,飲食店」504万人(同18.2%)、「サービス業」476万人(同17.2%)の順であった。平成27年については、「製造業」が694万人(同21.9%)と最も多く、次いで「卸売業,小売業」468万人(同14.8%)、「建設業」342万人(同10.8%)の順となっている。

各産業における雇用者に占める女性の割合をみると、昭和60年は「サービス業」(49.4%)、「金融・保険業,不動産業」(45.2%)、「卸売・小売業,飲食店」(44.7%)で4割を超えている。平成27年は、「医療,福祉」(77.0%)、「宿泊業,飲食サービス業」(63.6%)、「生活関連サービス業,娯楽業」(59.4%)、「教育,学習支援業」(54.7%)、「金融業,保険業」(54.7%)、「卸売業,小売業」(51.4%)、「農業,林業」(41.5%)で4割を超えている(図表3-6-10)。

図表3-6-10 産業別雇用者数、構成比及び雇用者総数に占める女性の割合
〔昭和60年〕

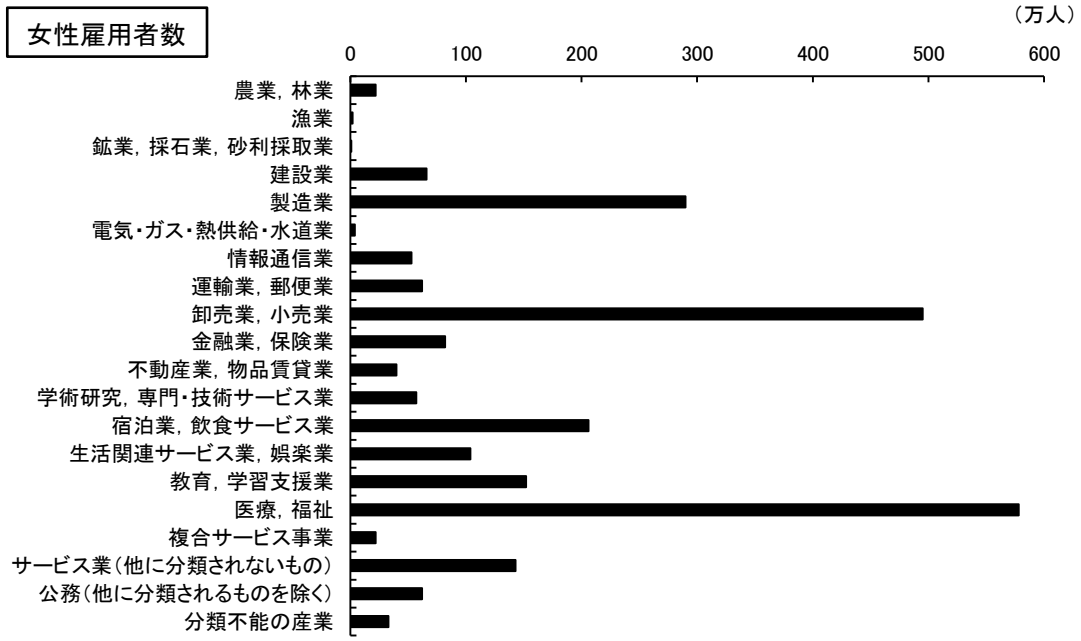
| 区 分 | | 総数 | 農林業 | 漁業 | 鉱業 | 建設業 | 製造業 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 運輸・通信業 | 卸売・小売業,飲食店 | 金融・保険業,不動産業 | サービス業 | 公務(他に分類されないもの) |
|------------------------|-----|-------|------|------|------|------|-------|---------------|--------|------------|-------------|-------|----------------|
| 雇用者数 (万人) | 男女計 | 4,313 | 28 | 15 | 8 | 414 | 1,235 | 33 | 324 | 912 | 199 | 940 | 199 |
| | 女性 | 1,548 | 9 | 3 | 1 | 57 | 435 | 4 | 41 | 408 | 90 | 464 | 35 |
| | 男性 | 2,764 | 19 | 12 | 7 | 357 | 800 | 29 | 283 | 504 | 109 | 476 | 164 |
| 雇用者数の 構成比 (%) | 女性 | 100.0 | 0.6 | 0.2 | 0.1 | 3.7 | 28.1 | 0.3 | 2.6 | 26.4 | 5.8 | 30.0 | 2.3 |
| | 男性 | 100.0 | 0.7 | 0.4 | 0.3 | 12.9 | 28.9 | 1.0 | 10.2 | 18.2 | 3.9 | 17.2 | 5.9 |
| 雇用者総数に占める 女性の割合 (%) | | 35.9 | 32.1 | 20.0 | 12.5 | 13.8 | 35.2 | 12.1 | 12.7 | 44.7 | 45.2 | 49.4 | 17.6 |



[平成 27 年]

平成27年 産業別雇用者数

| 区 分 | 総数 | 農業、 | 漁業 | 鉱業、採石業、砂利採取業 | 建設業 | 製造業 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 情報通信業 | 運輸業、郵便業 | 卸売業、小売業 | 金融業、保険業 | 不動産業、物品賃貸業 | 学術研究、専門・技術サービス業 | 宿泊業、飲食サービス業 | 生活関連サービス業、娯楽業 | 教育、学習支援業 | 医療、福祉 | 複合サービス事業 | サービス業(他に分類されないもの) | 公務(他に分類されるものを除く) | 分類不能の産業 | |
|--------------------|----|-----------|------|--------------|------|------|---------------|-------|---------|---------|---------|------------|-----------------|-------------|---------------|----------|-------|----------|-------------------|------------------|---------|------|
| | | 雇用者数 (万人) | 男女計 | 5,640 | 53 | 8 | 3 | 407 | 984 | 29 | 200 | 321 | 963 | 150 | 107 | 166 | 324 | 175 | 278 | 751 | 59 | 364 |
| | 女性 | 2,474 | 22 | 2 | 1 | 66 | 290 | 4 | 53 | 62 | 495 | 82 | 40 | 57 | 206 | 104 | 152 | 578 | 22 | 143 | 62 | 33 |
| | 男性 | 3,166 | 31 | 6 | 3 | 342 | 694 | 25 | 147 | 259 | 468 | 68 | 67 | 109 | 118 | 71 | 126 | 172 | 37 | 221 | 168 | 36 |
| 雇用者数の構成比 (%) | 女性 | 100.0 | 0.9 | 0.1 | 0.0 | 2.7 | 11.7 | 0.2 | 2.1 | 2.5 | 20.0 | 3.3 | 1.6 | 2.3 | 8.3 | 4.2 | 6.1 | 23.4 | 0.9 | 5.8 | 2.5 | 1.3 |
| | 男性 | 100.0 | 1.0 | 0.2 | 0.1 | 10.8 | 21.9 | 0.8 | 4.6 | 8.2 | 14.8 | 2.1 | 2.1 | 3.4 | 3.7 | 2.2 | 4.0 | 5.4 | 1.2 | 7.0 | 5.3 | 1.1 |
| 雇用者総数に占める女性の割合 (%) | | 43.9 | 41.5 | 25.0 | 33.3 | 16.2 | 29.5 | 13.8 | 26.5 | 19.3 | 51.4 | 54.7 | 37.4 | 34.3 | 63.6 | 59.4 | 54.7 | 77.0 | 37.3 | 39.3 | 27.0 | 47.1 |



資料出所：総務省「労働力調査」
「雇用者数の構成比 (%)」及び「雇用者総数に占める女性の割合 (%)」は厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。
昭和 60 年は第 10 回改定の産業分類により結果を表章している。

(3) 職業別雇用者数 ～女性は昭和 60 年、平成 27 年とも「事務従事者」が最多

総務省「労働力調査」により、女性の雇用者数を職業別にみると、昭和 60 年は、「事務従事者」が 568 万人（女性雇用者総数に占める割合 24.7%）と最も多く、次いで「製造・制作・機械運転及び建設作業員」517 万人（同 22.4%）、「販売従事者」324 万人（同 14.1%）の順であった。日本標準職業分類の改定により、分類項目が異なるため比較に注意を要するが、平成 27 年は、「事務従事者」が 721 万人（同 29.1%）と最も多く、次いで「サービス職業従事者」471 万人（同 19.0%）、「専門的・技術的職業従事者」458 万人（同 18.5%）の順となっている。

男性は、昭和 60 年は「製造・制作・機械運転及び建設作業員」が 1,171 万人（男性雇用者総数に占める割合 33.4%）と最も多く、次いで「販売従事者」537 万人（同 15.3%）、事務従事者 453 万人（同 12.9%）の順であった。平成 27 年は、「生産工程従事者」が 567 万人（同 17.9%）と最も多く、次いで「事務従事者」501 万人（同 15.8%）、「専門的・技術的職業従事者」490 万人（同 15.5%）の順となっている。

各職業分類における雇用者に占める女性の割合をみると、昭和 60 年は「事務従事者」が 55.6%で最も高く、次いで「保安職業、サービス職業従事者」54.5%、「農林漁業作業員」48.0%の順であった。平成 27 年は、「サービス職業従事者」が 69.6%で最も高く、次いで「事務従事者」59.0%、「専門的・技術的職業従事者」48.3%の順となっている（図表 3-6-11）。

図表 3-6-11 職業別雇用者数、構成比及び雇用者総数に占める女性の割合
〔昭和 60 年〕

| 区 分 | | 総数 | 専門的・技術的職業従事者 | 職業管理的従事者 | 事務従事者 | 販売従事者 | 保安職業、サービス | 農林漁業作業員 | 運輸・通信従事者 | 採掘作業員 | 製造・制作・機械運転及び建設作業員 | 労務作業員 |
|--------------------|-----|-------|--------------|----------|-------|-------|-----------|---------|----------|-------|-------------------|-------|
| 雇用者数 (万人) | 男女計 | 5,807 | 538 | 211 | 1,021 | 861 | 501 | 502 | 227 | 4 | 1,689 | 230 |
| | 女性 | 2,304 | 245 | 14 | 568 | 324 | 273 | 241 | 11 | 0 | 517 | 102 |
| | 男性 | 3,503 | 293 | 197 | 453 | 537 | 228 | 261 | 216 | 4 | 1,171 | 128 |
| 構成比 (%) | 女性 | 100.0 | 10.6 | 0.6 | 24.7 | 14.1 | 11.8 | 10.5 | 0.5 | 0.0 | 22.4 | 4.4 |
| | 男性 | 100.0 | 8.4 | 5.6 | 12.9 | 15.3 | 6.5 | 7.5 | 6.2 | 0.1 | 33.4 | 3.7 |
| 雇用者総数に占める女性の割合 (%) | | 39.7 | 45.5 | 6.6 | 55.6 | 37.6 | 54.5 | 48.0 | 4.8 | 0.0 | 30.6 | 44.3 |

[平成 27 年]

| 区 分 | | 総 数 | 管 理 従 事 的 者 | 専 門 的 ・ 従 事 的 者 | 事 務 従 事 者 | 販 売 従 事 者 | サ ー ビ ス 従 事 者 | 保 安 事 業 者 | 農 林 漁 業 従 事 者 | 生 産 事 工 程 者 | 輸 送 ・ 機 械 従 事 者 | 建 設 ・ 採 掘 従 事 者 | 運 搬 等 清 掃 従 事 者 |
|------------------------|-----|--------|----------------------------|--------------------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------|---------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 雇用者数 (万人) | 男女計 | 5,640 | 142 | 948 | 1,222 | 777 | 677 | 124 | 57 | 791 | 207 | 226 | 410 |
| | 女性 | 2,474 | 17 | 458 | 721 | 337 | 471 | 8 | 19 | 224 | 5 | 4 | 184 |
| | 男性 | 3,166 | 125 | 490 | 501 | 440 | 207 | 117 | 38 | 567 | 201 | 222 | 227 |
| 構成比 (%) | 女性 | 100.0 | 0.7 | 18.5 | 29.1 | 13.6 | 19.0 | 0.3 | 0.8 | 9.1 | 0.2 | 0.2 | 7.4 |
| | 男性 | 100.0 | 3.9 | 15.5 | 15.8 | 13.9 | 6.5 | 3.7 | 1.2 | 17.9 | 6.3 | 7.0 | 7.2 |
| 雇用者総数に占める 女性の割合 (%) | | 43.9 | 12.0 | 48.3 | 59.0 | 43.4 | 69.6 | 6.5 | 33.3 | 28.3 | 2.4 | 1.8 | 44.9 |

資料出所：総務省「労働力調査」

「構成比 (%)」及び「雇用者総数に占める女性の割合 (%)」は厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。

(4) 雇用形態（勤め先での呼称による）別雇用者数

① 雇用形態（勤め先での呼称による）別雇用者数

～男女とも「正規の職員・従業員」の割合が低下、「非正規の職員・従業員」の割合が上昇

総務省「労働力調査」及び「労働力調査（詳細集計）」により、役員を除く雇用者数をみると、昭和 60 年の女性は 1,463 万人であったが、その雇用形態（勤め先での呼称による）をみると、「正規の職員・従業員」が 994 万人、「非正規の職員・従業員」が 470 万人であった。平成 27 年については、役員を除く女性雇用者数は 2,388 万人であり、「正規の職員・従業員」が 1,043 万人、「非正規の職員・従業員」が 1,345 万人となっており、「正規の職員・従業員」は 49 万人増加（昭和 60 年比 4.9%増）し、「非正規の職員・従業員」は 875 万人の増加（同 186.2%増）となっている。「正規の職員・従業員」は昭和 60 年から平成 9 年（1,172 万人）まで増加した後、緩やかな減少傾向にある。一方「非正規の職員・従業員」は昭和 60 年から平成 27 年までほぼ一貫して増加傾向にある。

「非正規の職員・従業員」のうち、最も多い「パート・アルバイト」は、昭和 60 年は 417 万人であったが、平成 27 年は 1,053 万人とほぼ一貫して増加傾向にあり、636 万人増加（同 152.5%増）した。

女性の役員を除く雇用者に占める「正規の職員・従業員」の割合は、昭和 60 年（67.9%）から平成 27 年（43.7%）までほぼ一貫して低下傾向にあり、「非正規の

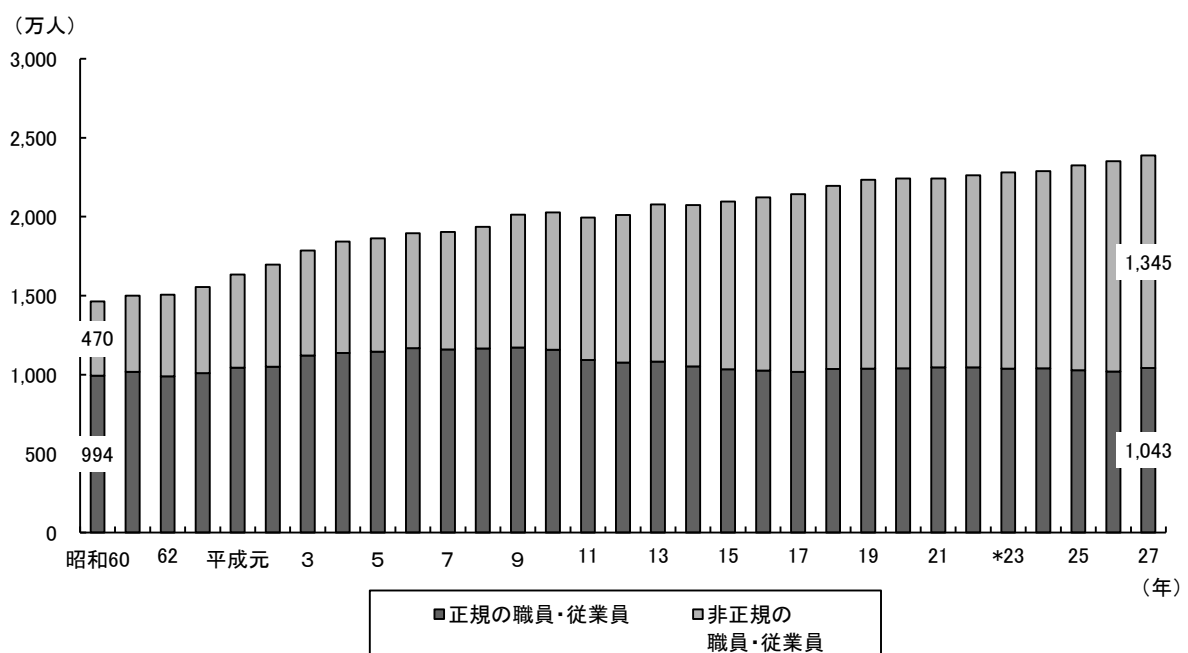
職員・従業員」の割合は昭和60年（32.1%）から平成27年（56.3%）まではほぼ一貫して上昇傾向にある。なお、「非正規の職員・従業員」が「正規の職員・従業員」を上回ったのは、平成15年であった。「非正規の職員・従業員」のうち、「パート・アルバイト」の構成比は昭和60年の28.5%から平成27年の44.1%に上昇している。

男性は、昭和60年は「正規の職員・従業員」が2,349万人、「非正規の職員・従業員」は187万人であったが、平成27年は「正規の職員・従業員」が2,270万人と79万人減少（昭和60年比3.4%減）し、「非正規の職員・従業員」が634万人と447万人増加（同239.0%増）した。「正規の職員・従業員」は平成10年（2,639万人）をピークに減少傾向にあり、「非正規の職員・従業員」はほぼ一貫して増加傾向にある。

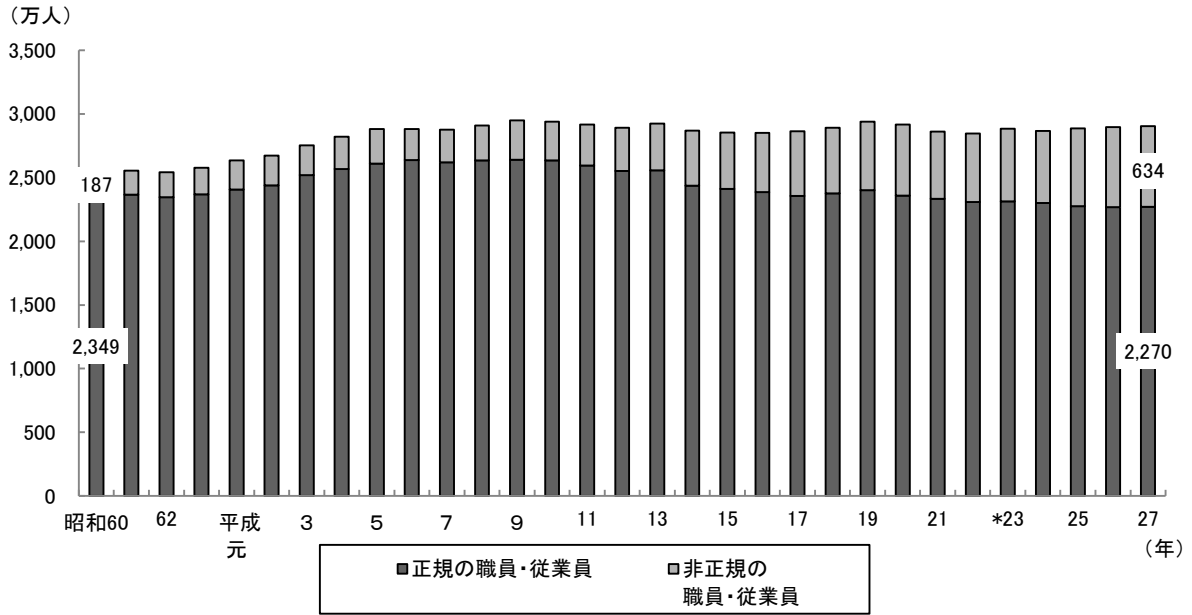
「非正規の職員・従業員」のうち、最も多い「パート・アルバイト」は、昭和60年は83万人であったが、平成27年は312万人とほぼ一貫して増加傾向にあり、229万人増加（同275.9%増）した。

男性の役員を除く雇用者に占める「正規の職員・従業員」の割合は、昭和60年（92.6%）から平成27年（78.2%）まで低下傾向にあり、「非正規の職員・従業員」の割合は昭和60年（7.4%）から平成27年（21.8%）まで上昇傾向にある（図表3-6-12、3-6-13、付表21-1、21-2）。

図表3-6-12 正規の職員・従業員、非正規の職員・従業員数の推移
〔女性〕

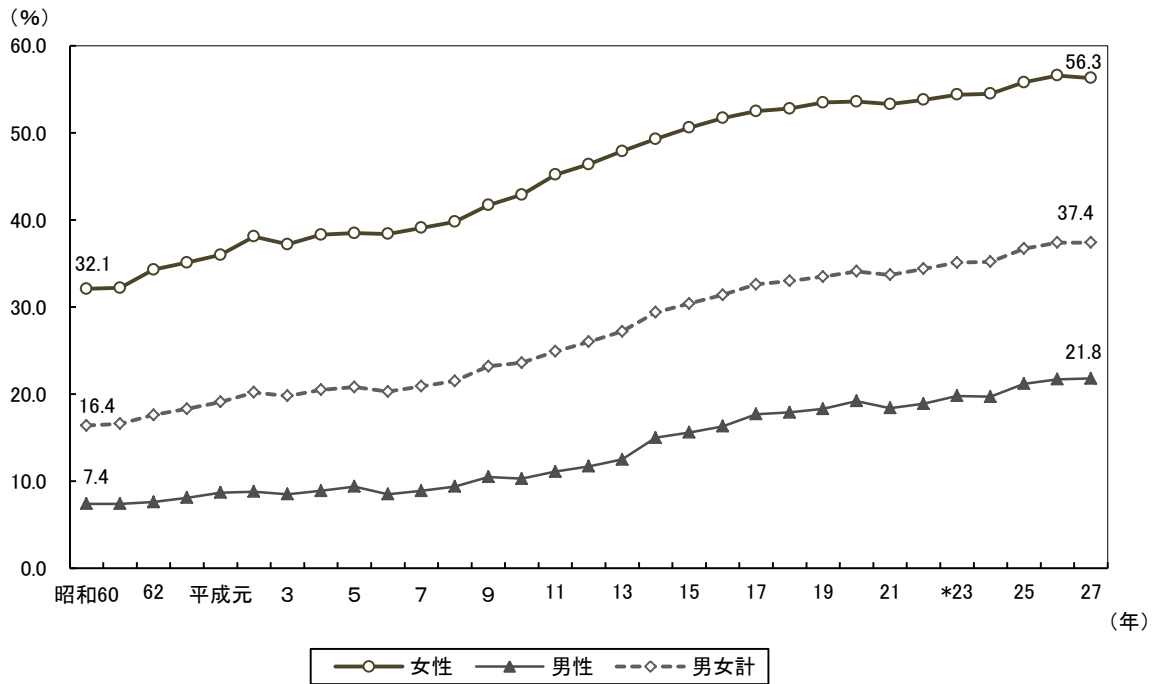


〔男性〕



資料出所：総務省「労働力調査特別調査」（昭和 60～平成 13 年、各年 2 月）、「労働力調査（詳細集計）」（平成 14～24 年）、
「労働力調査（基本集計）」（平成 25～27 年、年平均）
*平成 23 年は補完推計値（1 頁※参照）。

図表 3-6-13 非正規の職員・従業員割合の推移



資料出所：総務省「労働力調査特別調査」（昭和 60～平成 13 年、各年 2 月）、「労働力調査（詳細集計）」（平成 14～24 年）、
「労働力調査（基本集計）」（平成 25～27 年、年平均）
*平成 23 年は補完推計値（1 頁※参照）。

② 年齢階級別雇用形態の状況

～「25～34歳」女性の人口に占める「正規の職員・従業員」の割合は12.6ポイント上昇

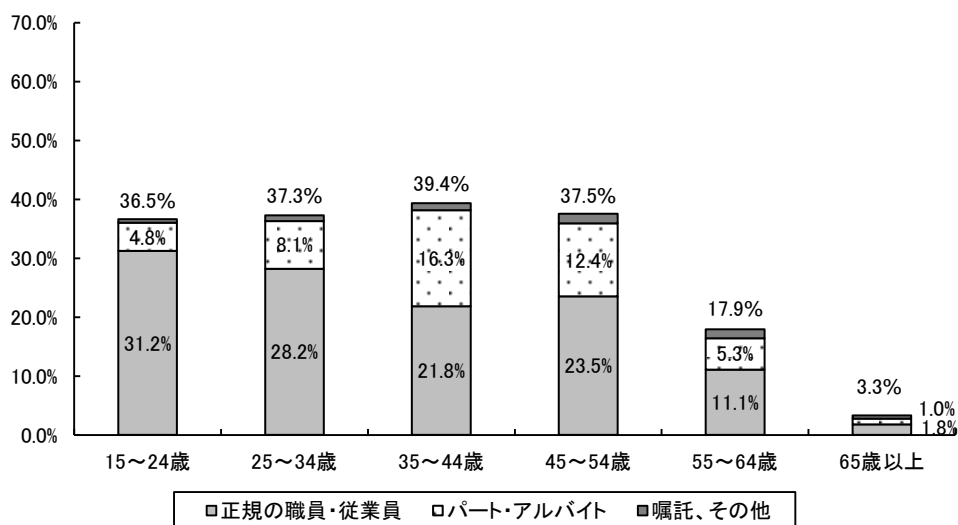
非農林業の役員を除く雇用者について、雇用形態別・年齢階級別にみると、昭和60年の女性は、すべての年齢階級で「正規の職員・従業員」が最も多く、次に「パート・アルバイト」が多かった。女性の人口に占める「正規の職員・従業員」の割合を年齢階級別にみると、「15～24歳」が31.2%と最も高く、次いで「25～34歳」28.2%、「45～54歳」23.5%、「35～44歳」21.8%の順となっている。女性の人口に占める「パート・アルバイト」の割合を年齢階級別にみると、「35～44歳」が16.3%と最も高く、次いで「45～54歳」12.4%、「25～34歳」8.1%の順となっている。

平成27年は、「15～24歳」、「25～34歳」、「35～44歳」では「正規の職員・従業員」が最も多いが、「45～54歳」、「55～64歳」、「65歳以上」では、「パート・アルバイト」が最も多くなっている。女性の人口に占める「正規の職員・従業員」の割合を年齢階級別にみると、「25～34歳」が40.8%と最も高く、次いで「35～44歳」29.5%、「45～54歳」26.8%の順となっている。昭和60年と比較すると、女性の人口に占める「正規の職員・従業員」の割合は、「15～24歳」では12.0ポイント低下したが、「25～34歳」では12.6ポイント上昇した。女性の人口に占める「パート・アルバイト」の割合を年齢階級別にみると、「45～54歳」が31.4%と最も高く、次いで「35～44歳」27.3%、「55～64歳」25.5%の順となっている。昭和60年と比較すると、女性の人口に占める「パート・アルバイト」の割合は、「55～64歳」で20.2ポイント、「45～54歳」で19.0ポイント上昇した。

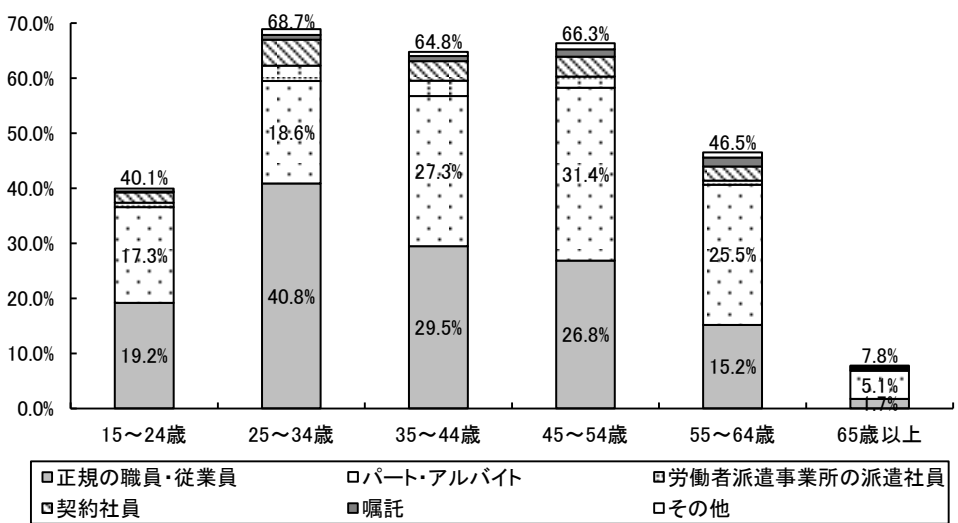
男性は、昭和60年のすべての年齢階級で「正規の職員・従業員」が最も多く、次に「15～24歳」は「パート・アルバイト」が、それ以外の年齢階級では「嘱託、その他」が多かった。男性の人口に占める「正規の職員・従業員」の割合を年齢階級別にみると、「25～34歳」が78.8%、次いで「35～44歳」70.1%、「45～54歳」61.0%の順となっている。

平成27年はすべての年齢階級で「正規の職員・従業員」が最も多く、次に「パート・アルバイト」が多かった。男性人口に占める「正規の職員・従業員」の割合を年齢階級別にみると、「35～44歳」が72.2%と最も高く、次いで「25～34歳」69.6%、「45～54歳」68.7%の順となっている。昭和60年と比較すると、男性の人口に占める「正規の職員・従業員」の割合は、「25～34歳」で9.2ポイント減少したが、「45～54歳」では7.7ポイント上昇した。(図表3-6-14)

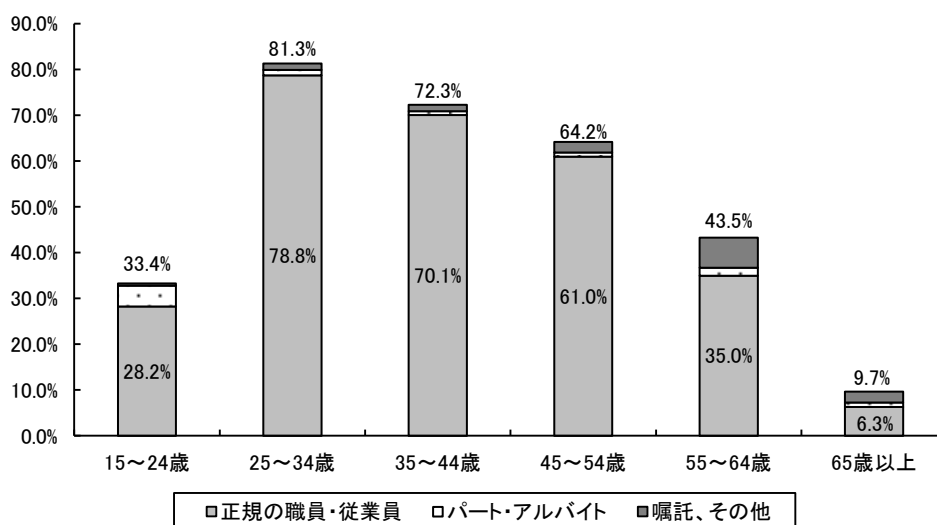
図表 3-6-14 雇用形態、年齢階級別人口に占める雇用者割合
〔昭和 60 年女性〕



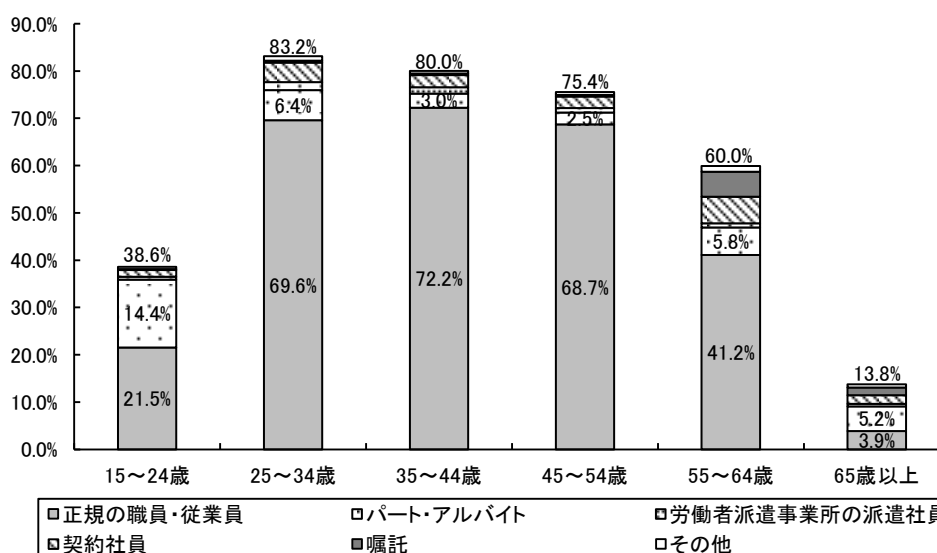
〔平成 27 年女性〕



〔昭和 60 年男性〕



〔平成 27 年男性〕



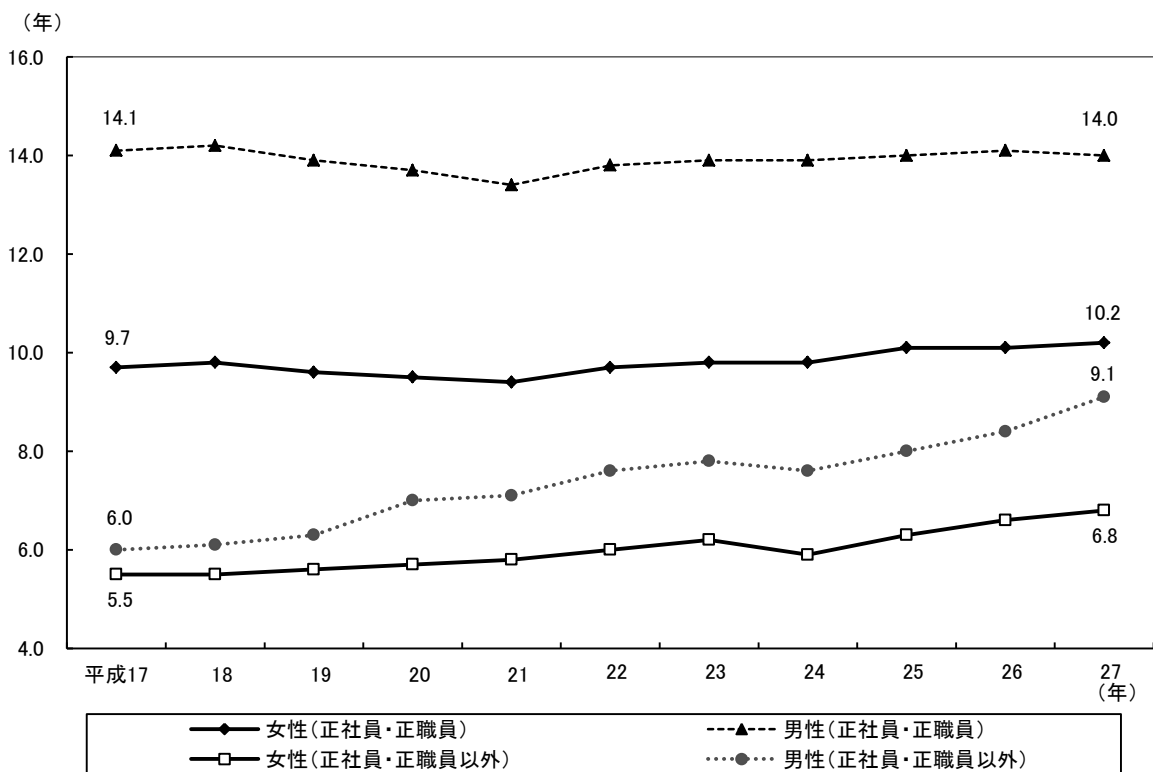
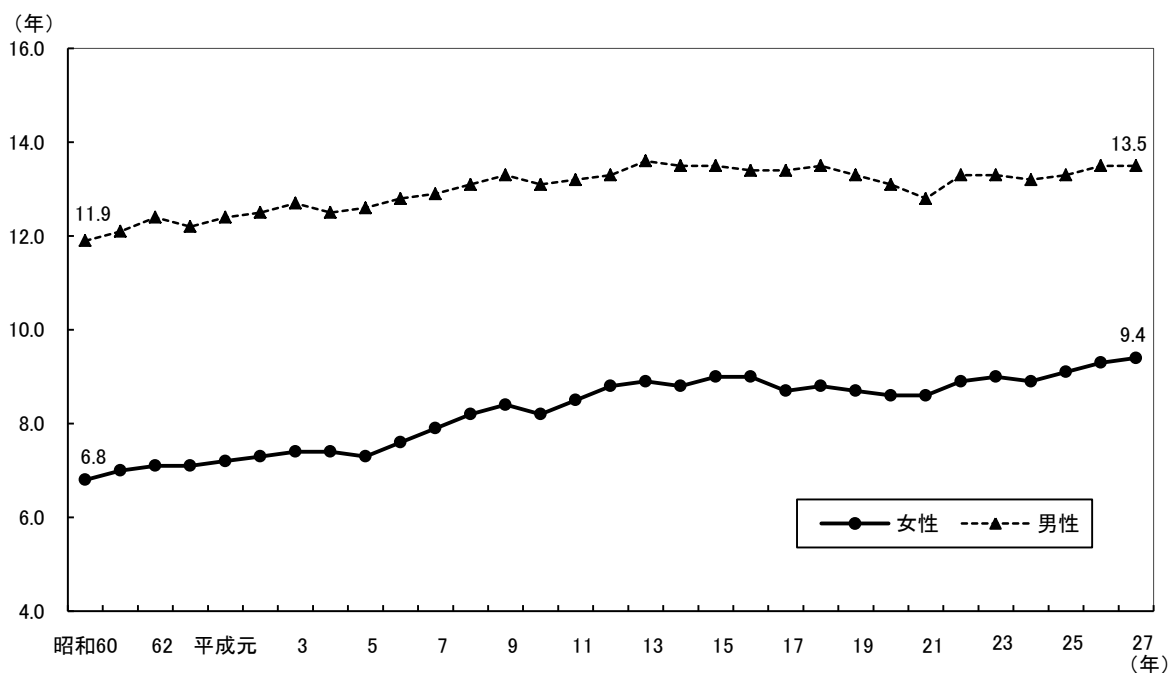
資料出所：総務省「労働力調査特別調査」（昭和 60 年 2 月）、「労働力調査（基本集計）」（平成 27 年、年平均）

4 一般労働者の平均勤続年数 ～男女とも平均勤続年数は徐々に長期化傾向

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、女性一般労働者（常用労働者のうち短時間労働者以外の者）の平均勤続年数は、昭和 60 年は 6.8 年であったが、平成 27 年は 9.4 年となっている。男性一般労働者は、昭和 60 年は 11.9 年、平成 27 年は 13.5 年となっており、男女ともに一般労働者の平均勤続年数は徐々に長期化傾向にある。男女差は昭和 60 年は 5.1 年だったが、平成 27 年は 4.1 年と短くなっている。

平成 17 年調査から、一般労働者について「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」に区分しているが、女性の「正社員・正職員」の平均勤続年数は、平成 17 年の 9.7 年から平成 27 年の 10.2 年に、「正社員・正職員以外」は、平成 17 年の 5.5 年から平成 27 年の 6.8 年に、いずれも長くなっている。男性は、「正社員・正職員」は平成 17 年の 14.1 年から平成 27 年の 14.0 年と横ばいであるが、「正社員・正職員以外」は平成 17 年の 6.0 年から平成 27 年の 9.1 年となっている(図表 3-6-15、付表 27)。

図表 3-6-15 一般労働者の平均勤続年数の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

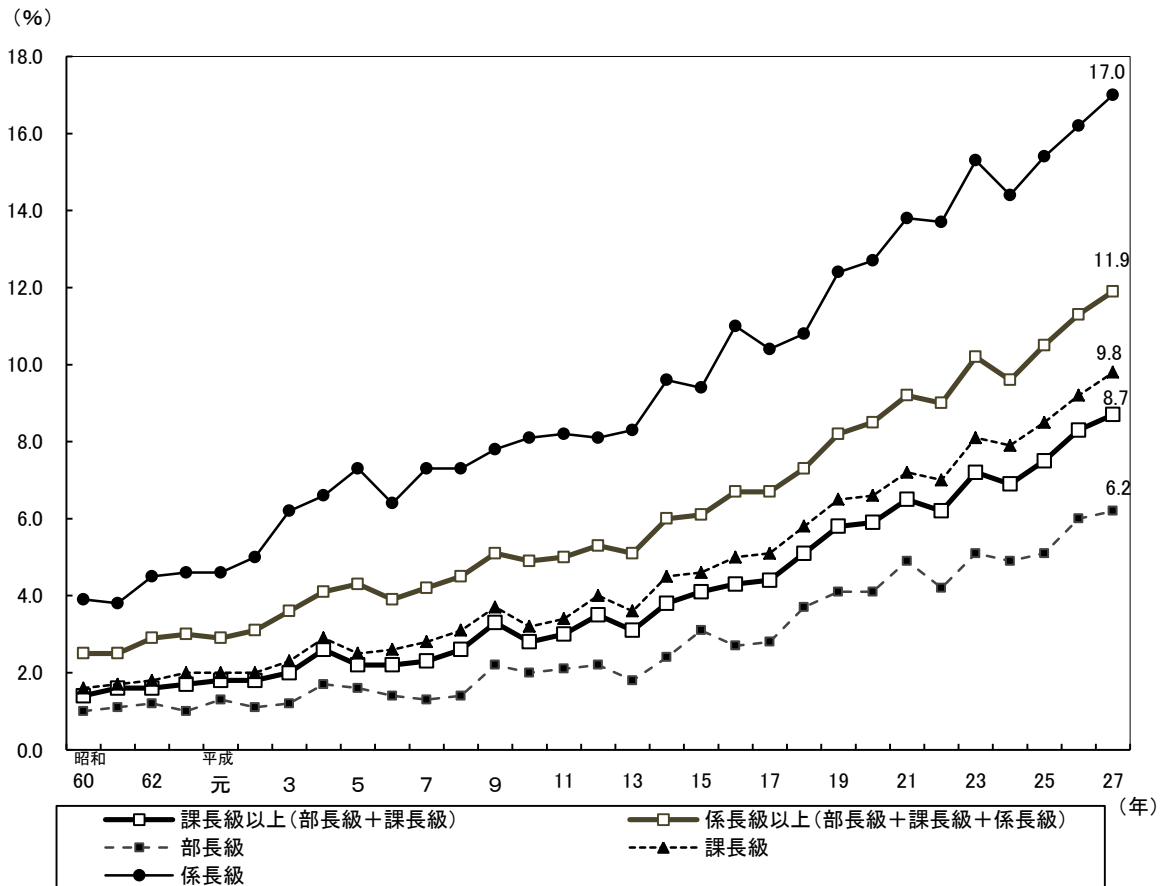
- 注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。
 3 「正社員・正職員」は事業所で正社員、正職員とする者をいい、「正社員・正職員以外」とは、「正社員・正職員」に該当しない者をいう。
 4 企業規模10人以上の結果を集計している。

5 役職者に占める女性の割合 ～いずれの役職でも上昇傾向

「賃金構造基本統計調査」より、役職者に占める女性の割合について、昭和60年から平成27年の変化をみると、「課長級以上(部長級+課長級)」が1.4%から8.7%に、「係長級以上(部長級+課長級+係長級)」が2.5%から11.9%に上昇している。役職別にみると、「部長級」は1.0%から6.2%に、「課長級」は1.6%から9.8%に、「係長級」は3.9%から17.0%に、いずれの区分も上昇傾向が続いている(図表3-6-16、付表31)。

「課長級以上(部長級+課長級)」に占める女性の割合を産業別にみると、平成27年は「医療, 福祉」44.6%と最も高く、次いで「教育, 学習支援業」23.0%、「生活関連サービス業, 娯楽業」12.1%の順となっている(図表3-6-17)。

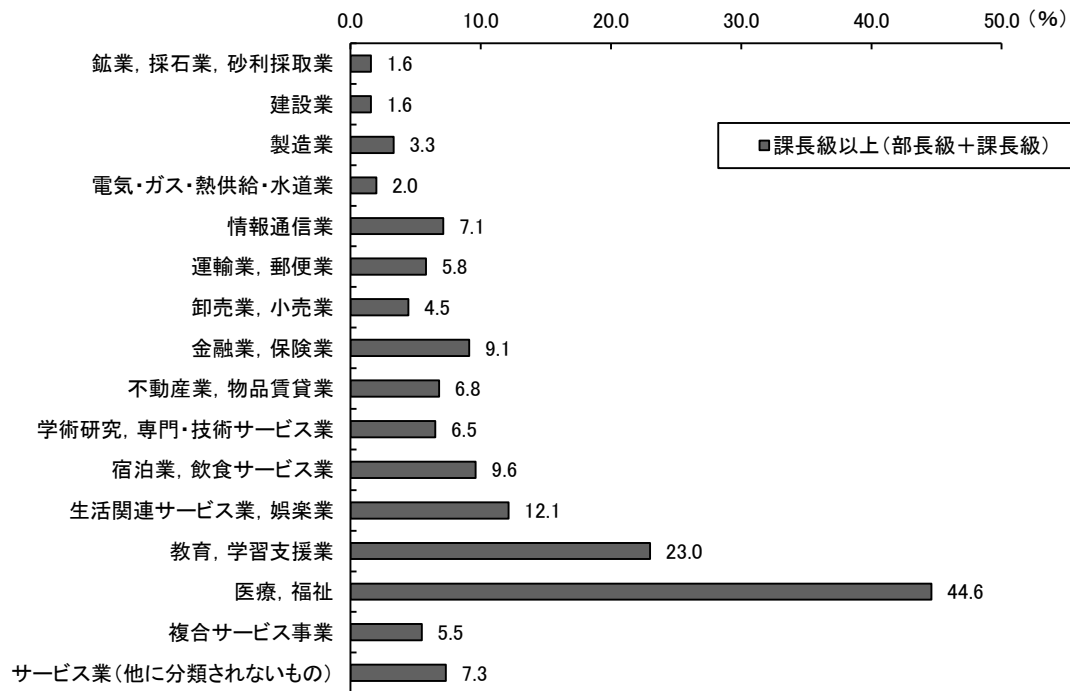
図表3-6-16 役職者に占める女性の割合の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。

注) 各役職の一般労働者数(男女計：雇用期間の定めなしの労働者)に占める女性一般労働者数の割合を算出。

図表 3-6-17 産業別役職者に占める女性の割合〔平成 27 年〕



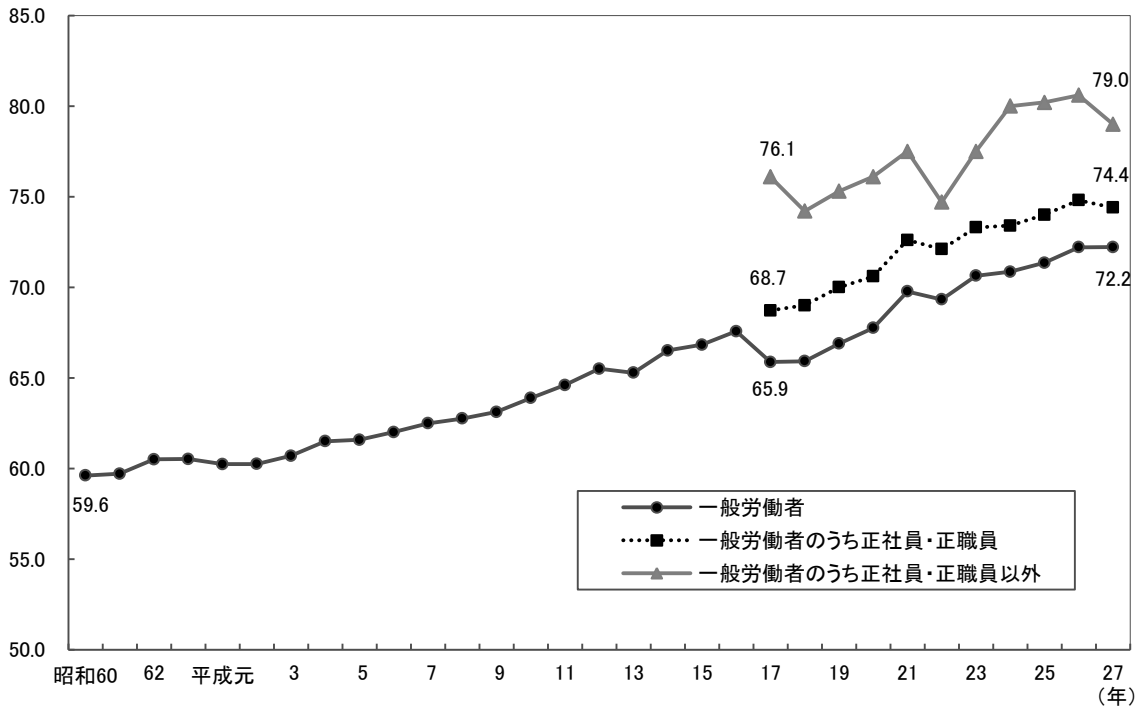
資料出所：厚生労働省「平成 27 年 賃金構造基本統計調査」より、厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。
 注）各役職の一般労働者数（男女計：雇用期間の定めなしの労働者）に占める女性一般労働者数の割合を算出。

6 男女間賃金格差 ～所定内給与額の格差縮小傾向

「賃金構造基本統計調査」によると、一般労働者の所定内給与額の男女間格差（男性＝100.0とした場合の女性の所定内給与額）は、昭和 60 年は 59.6 であったが、平成 27 年は 72.2 となっており、格差は縮小傾向が続いている。

平成 17 年調査から一般労働者について「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」に区分しているが、「正社員・正職員」の所定内給与額の男女間格差は、平成 17 年（68.7）から平成 27 年（74.4）までほぼ一貫して縮小し続けている。「正社員・正職員以外」については平成 17 年（76.1）から平成 27 年（79.0）までやや上下の波があるものの、縮小傾向にある（図表 3-6-18、付表 54）。

図表 3-6-18 所定内給与額男女間格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。

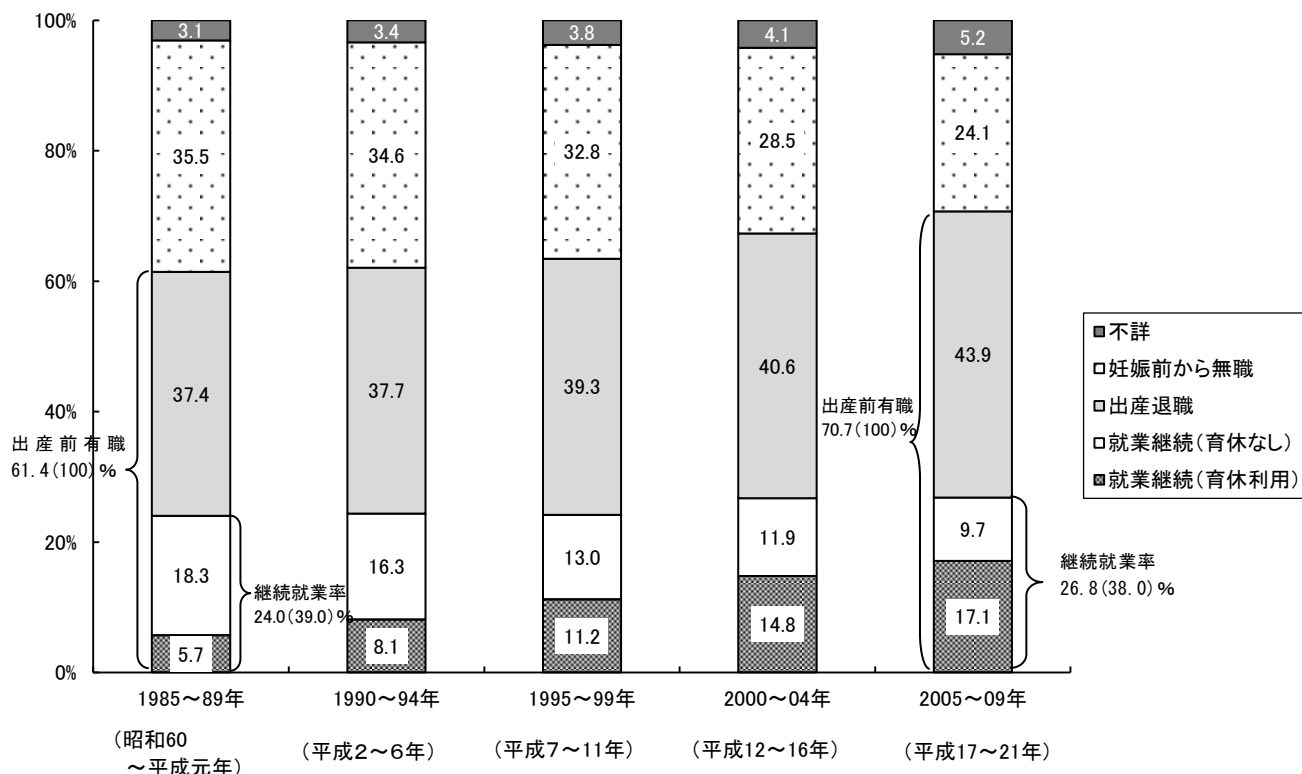
- 注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。
 3 「正社員・正職員」は事業所で正社員、正職員とする者をいい、「正社員・正職員以外」とは、「正社員・正職員」に該当しない者をいう。
 4 企業規模10人以上の結果を集計している。
 5 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100.0とした場合の女性の所定内給与額を次の式により算出した。

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

7 第1子出産前後の継続就業 ～第1子出産前後の継続就業割合は横ばい

国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」により、第1子出産前後の妻の就業経歴をみると、妊娠前に就業していた妻の割合は、昭和60年からの5年間は61.4%であったが、平成17年からの5年間は70.7%となり、9.3ポイント上昇している。妊娠前に就業していた妻の割合を100とした場合、出産後も継続就業する妻の割合は、昭和60年からの5年間は39.0%であったが、平成17年からの5年間は、38.0%に微減しており、第1子出産を機に約6割の女性が離職している状況は変わっていない(図表3-6-19)。

図表 3-6-19 第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業経歴



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成22年)

(注) 初婚どうし夫婦について、第12回～第14回調査の当該児が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計。

出産前後の職業経歴：就業継続(育休利用) - 第1子妊娠前就業～育児休業取得～第1子1歳時就業
 就業継続(育休なし) - 第1子妊娠前就業～育児休業取得なし～第1子1歳時就業
 出産退職 - 第1子妊娠前就業～第1子1歳時無職
 妊娠前から無職 - 第1子妊娠前無職～第1子1歳時無職

8 女性が職業をもつことに対する意識

～男女とも「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と思う人の割合は上昇傾向

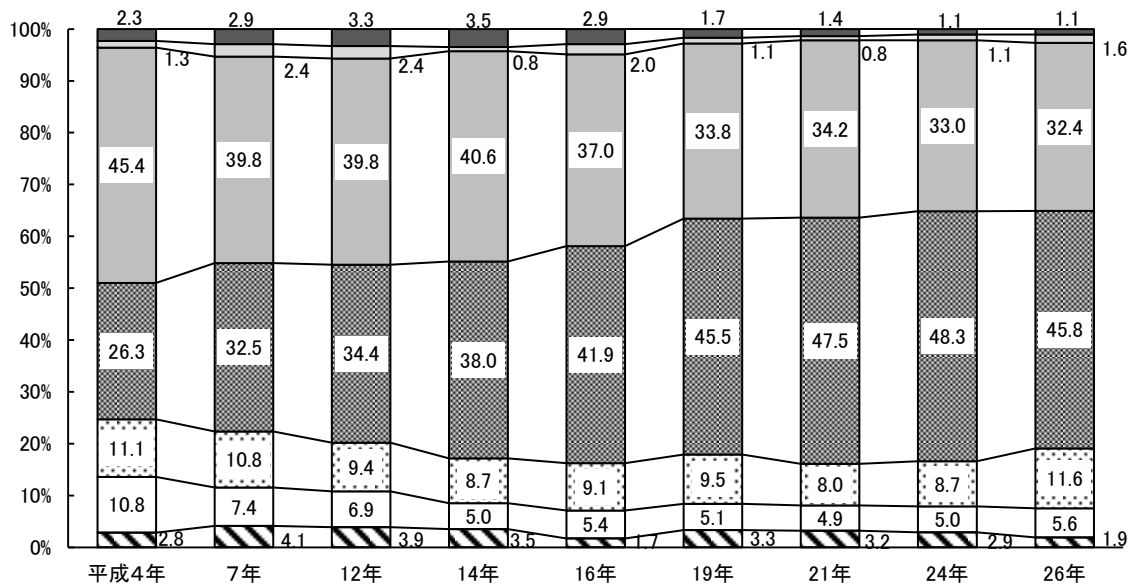
内閣府の「男女平等に関する世論調査」、「男女共同参画社会に関する世論調査」及び「女性の活躍推進に関する世論調査」により、女性が職業をもつことについての考え方をみると、平成4年の女性は、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」とする者の割合が45.4%と最も高く、次いで「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする者(26.3%)、「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」とする者(11.1%)の順であった。平成26年は、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする者の割合が45.8%と最も高く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」とする者32.4%、「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」とする

者 11.6%の順となっている。「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする者の割合は、平成4年以降上昇傾向にあり、平成16年に「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」とする者の割合を上回った。

男性は、平成4年は「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」とする者の割合が39.2%と最も高く、次いで「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする者(19.8%)、「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」とする者(15.1%)の順であった。平成26年は、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする者の割合が43.5%と最も高く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」とする者(30.4%)、「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」とする者(11.7%)の順となっている。「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする者の割合は、平成4年以降上昇傾向にあり、平成14年に「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」とする者の割合を上回った(図表3-6-20)。

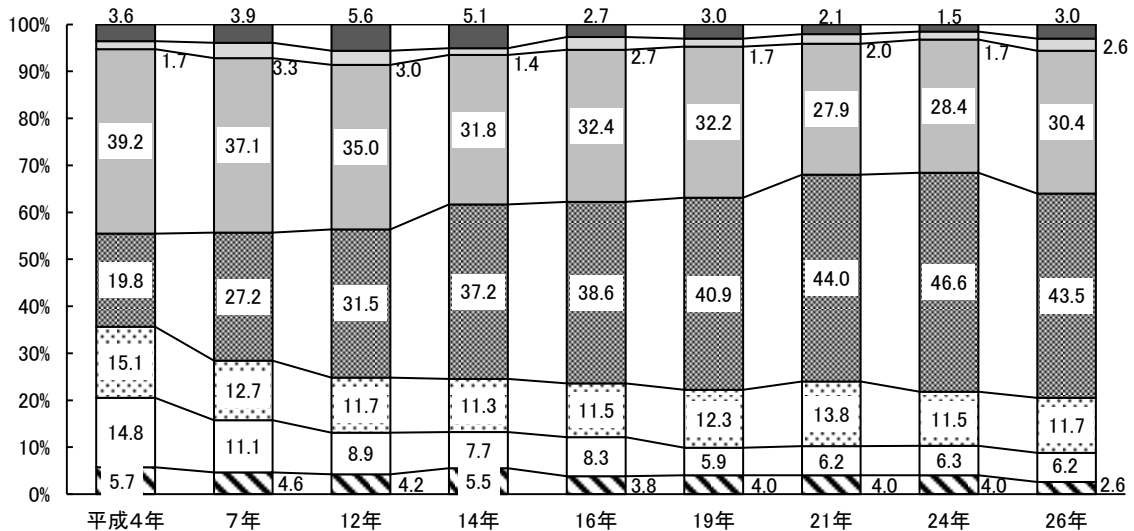
図表 3-6-20 女性が職業をもつことに対する意識

〔女性〕



- わからない
- その他
- 子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
- 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい
- 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- 女性は職業をもたない方がよい

〔男性〕



- わからない
- その他
- 子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
- 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい
- 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- 女性は職業をもたない方がよい

資料出所：内閣府「男女平等に関する世論調査」（平成4年）、「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成7年～24年）、「女性の活躍推進に関する世論調査」（平成26年）

まとめ

我が国の女性労働に関するデータの特徴である、M字型カーブはこの30年間で大きく上方にシフトし、かつ、窪みが大幅に浅くなった。労働力率の上昇幅が最も大きかったのは「25～29歳」で、その結果、平成14年以降は「20～24歳」の労働力率を上回り、M字の左のピークとなっている。また、M字の底である「30～34歳」では、昭和60年の50.6%から平成27年の71.2%へと20.6ポイント上昇した。加えて、「50～54歳」、「55～59歳」での上昇幅も特に近年において大きくなっており、M字の右のピークである「45～49歳」以降の落ち込みがなだらかな形状へと変わってきている。

こうした30年間の女性の労働力率の変化について、配偶関係別の構成比の変化要因と配偶関係別の労働力率の変化要因に分解すると、労働力率が上昇した25歳から64歳までのすべての年齢階級で、有配偶者の労働力率の上昇による効果が最も大きかったことが確認できた。また、労働力率の上昇幅が最も大きかった「25～29歳」では、未婚者比率の上昇の効果も同程度に大きかったことが確認できた。さらに30年間に10年ごとに分けて分析した結果、M字型カーブを上方シフトさせる要因として、かつては晩婚化、未婚化の進行による未婚者比率の上昇の影響が大きかったが、ここ10年間では、有配偶者の労働力率の上昇の影響がどの年齢階級でも大きくなっており、30年間の変化全体としては、後者の影響が前者を上回ったことがわかった。

女性雇用者数については、昭和60年以降ほぼ一貫して増加傾向にあり、昭和60年は1,548万人であったが、平成27年は2,474万人と、926万人の増加となっている。雇用者総数に占める女性の割合をみると、昭和60年は35.9%であったが、平成27年は43.9%となっている。

女性雇用者数を産業別にみると、昭和60年は「サービス業」が464万人（女性雇用者総数に占める割合30.0%）と最も多く、次いで「製造業」435万人（同28.1%）、「卸売・小売業,飲食店」408万人（同26.4%）の順となっていた。日本標準産業分類改定により、分類項目が異なるため比較には注意を要するが、平成27年については、「医療,福祉」が578万人（同23.4%）と最も多く、「卸売業,小売業」が495万人（同20.0%）、「製造業」が290万人（同11.7%）となっている。

女性雇用者数（役員を除く）を雇用形態（勤め先での呼称による）別にみると、昭和60年には「正規の職員・従業員」994万人、「非正規の職員・従業員」は470万人であったが、平成27年には「正規の職員・従業員」1,043万人、「非正規の職員・従業員」1,345万人となっている。昭和60年に比べ、「正規の職員・従業員」は49万人の増加に対し、「非正規の職員・従業員」は875万人と大幅に増加している。「非正規の職員・従業員」割合でみると、昭和60年は32.1%であったが、その

後ほぼ一貫して上昇傾向にあり、平成 15 年に「正規の職員・従業員」割合を上回り、平成 27 年は 56.3%となっている。

役職者に占める女性の割合について、昭和 60 年から平成 27 年の変化をみると、「課長級以上（部長級＋課長級）」が 1.4%から 8.7%に、「係長級以上（部長級＋課長級＋係長級）」が 2.5%から 11.9%に上昇している。役職別にみると、「部長級」は 1.0%から 6.2%に、「課長級」は 1.6%から 9.8%に、「係長級」は 3.9%から 17.0%に、いずれの区分も上昇傾向が続いている。

男女間賃金格差についてみると、一般労働者の所定内給与額の男女間格差（男性＝100.0とした場合の女性の所定内給与額）は、昭和 60 年は 59.6であったが、平成 27 年は 72.2 となっており、格差は縮小傾向が続いている。

以上みてきたように、この 30 年間の働く女性に関するデータは大きく変化しており、労働力率の上昇や雇用者数の増加をはじめとする量的拡大に加え、役職者に占める割合や賃金の男女間格差など質的な面でも改善がみられ、多くの女性が様々な分野で活躍していることが確認できる。この間、男女雇用機会均等法は数度の改正を経て、制定当初の法制上の課題がほぼ解決されるとともに、育児・介護休業法、パートタイム労働法及び次世代育成支援対策推進法の整備、充実が図られ、仕事と家庭の両立の支援策やパートタイム労働対策も進展した。

しかしながら、こうした施策を通じて、就業を希望していながら働いていない女性（女性の非労働力人口のうち就業希望者）が約 300 万人に上り、依然として第一子出産前後の継続就業をみると約 6 割の女性が離職するという状況等にあることから、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくため、女性活躍推進法が制定された。

男女雇用機会均等法の制定から 30 年を経て女性活躍推進法が成立・施行し、女性活躍推進は新たなステージに入ったと言えるが、今後は、各企業の女性活躍推進法に基づく取組が実効あるものとなるよう支援等を進めていくとともに、男女雇用機会均等法等既存の法律についても着実な履行確保を図っていく必要がある。特に、女性活躍推進法の成立により、女性の活躍推進に向けた動きはかつてないほど多くの分野で力強く進められているが、こうした活動が一過性のものでなく、継続的かつ新たなステージにふさわしく有意義に展開されることが重要な課題である。