

## 【平成20年版 働く女性の実情のポイント】

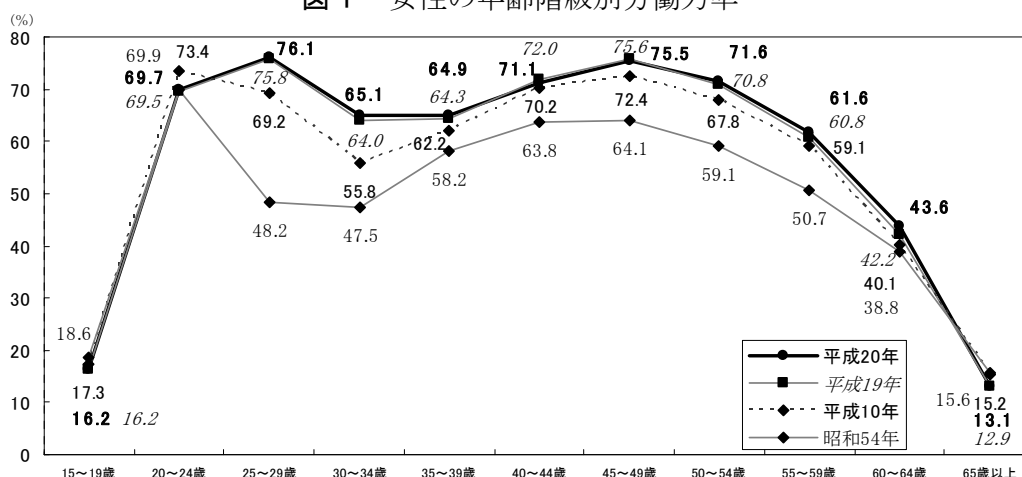
### 1 平成20年の働く女性の状況

#### (1) 労働力人口、労働力率 ～女性は5年ぶりに減少し2,762万人

平成20年の女性の労働力人口は前年より1万人減少し、2,762万人で5年ぶりの減少となった。また、労働力率も5年ぶりに低下し48.4%となった（前年差0.1%ポイント低下）。

年齢階級別の労働力率は、25～29歳（76.1%）と45～49歳（75.5%）を左右のピークとするM字型カーブを描いている。M字型の底は昭和54年に25～29歳から30～34歳に移動して以来30～34歳となっていたが、比較可能な昭和43年以降初めて35～39歳となった。また、M字型の底の値は前年は64.0%であったが、0.9%ポイント上昇し64.9%となった（図1、本文2ページ）。

図1 女性の年齢階級別労働力率



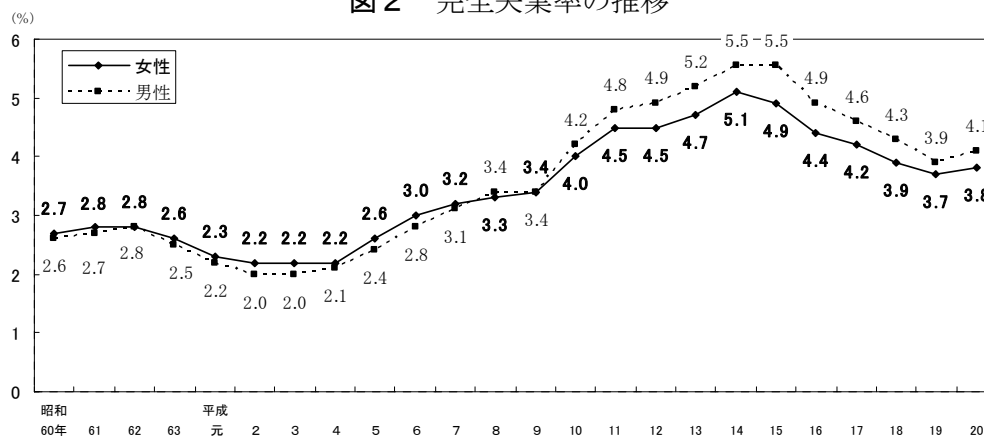
資料出所：総務省統計局「労働力調査」（昭和54年、平成10、19、20年）

#### (2) 就業者、完全失業者 ～女性は6年ぶりに就業者数が減少し完全失業者数が増加

女性の就業者数は、前年より3万人減少し2,656万人で6年ぶりの減少となった。

女性の完全失業者数は、前年より3万人増加し106万人で6年ぶりの増加となった。また、女性の完全失業率は3.8%と前年より0.1%ポイント上昇し、6年ぶりの上昇となった（図2、本文5ページ）。

図2 完全失業率の推移



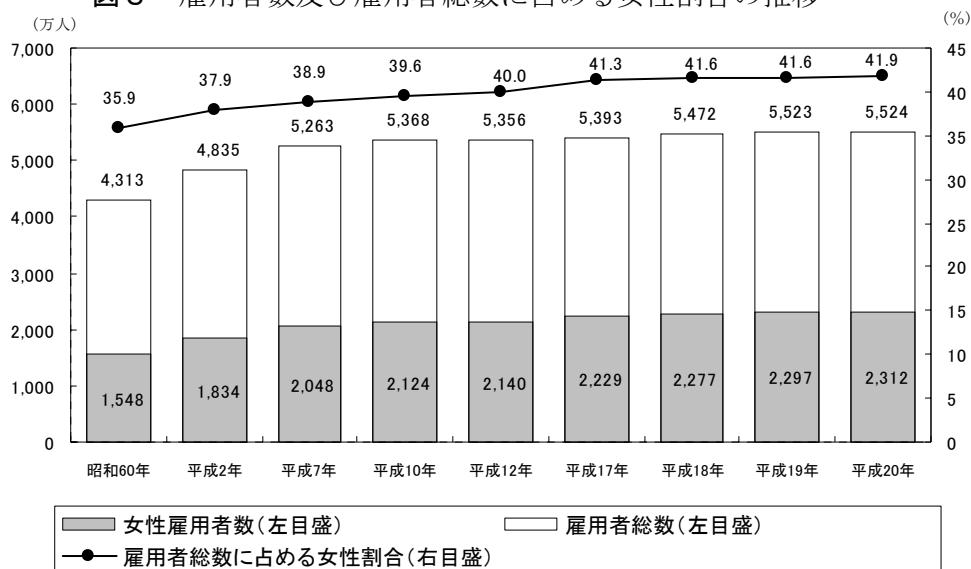
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

### (3) 雇用者

#### ① 雇用者数 ～女性は6年連続増加で2,312万人、過去最多に

女性の雇用者数は、前年より15万人増加し2,312万人で6年連続の増加となり、過去最多となった。また、雇用者総数に占める女性割合は前年に比べ0.3%ポイント上昇し41.9%となった。一方、男性は14万人の減少で、4年ぶりの減少となり3,212万人となった（図3、本文6ページ）。

図3 雇用者数及び雇用者総数に占める女性割合の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

#### ② 雇用形態別の状況

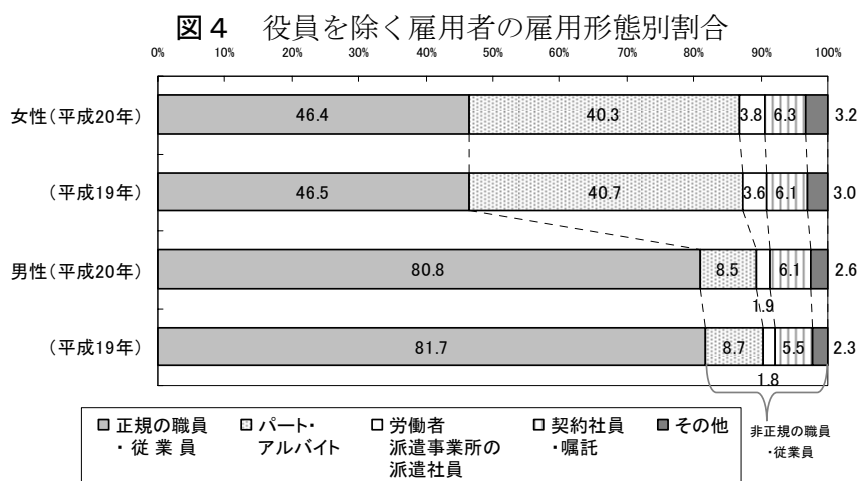
～女性は「正規の職員・従業員」、「非正規の職員・従業員」とも増加

役員を除く雇用者を雇用形態（勤め先での呼称による）別にみると、平成20年の女性は、「正規の職員・従業員」が1,040万人（前年差1万人増）、「非正規の職員・従業員」が1,202万人（同8万人増）と、「正規の職員・従業員」、「非正規の職員・従業員」とも増加した。「非正規の職員・従業員」のうち「パート・アルバイト」は904万人（同5万人減）、「労働者派遣事業所の派遣社員」は142万人（同5万人増）、「契約社員・嘱託」は142万人（同5万人増）、「その他」は71万人（同3万人増）であった。

構成比（役員を除く女性雇用者総数に占める割合）では、「正規の職員・従業員」46.4%（同0.1%ポイント低下）、「非正規の職員・従業員」53.6%（同0.1%ポイント上昇）、うち「パート・アルバイト」40.3%（同0.4%ポイント低下）、「労働者派遣事業所の派遣社員」3.8%（同0.2%ポイント上昇）、「契約社員・嘱託」6.3%（同0.2%ポイント上昇）、「その他」3.2%（同0.2%ポイント上昇）となった。

男性は、「正規の職員・従業員」が2,358万人（同44万人減）と3年ぶりに減少し、「非正規の職員・従業員」が559万人（同21万人増）と増加し、構成比（役員を除く男性雇用者総数に占める割合）では、「正規の職員・従業員」80.8%（同0.9%ポイント低

下)、「非正規の職員・従業員」19.2% (同 0.9%ポイント上昇) となっている (図 4、本文 9 ページ)。

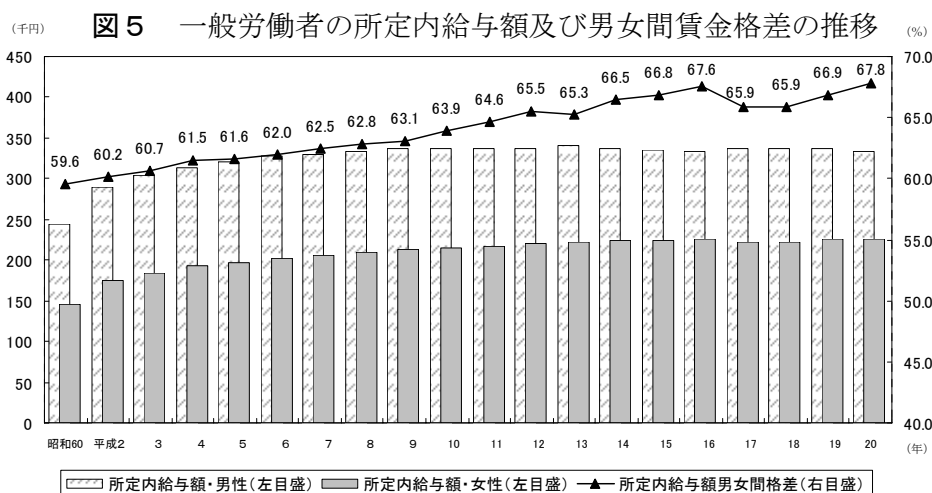


資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」（平成 19、20 年）

#### (4) 労働条件等の状況

##### ① 賃金 ～女性の所定内給与額は増加し男女間賃金格差が縮小

平成 20 年の短時間労働者を除く女性一般労働者（平均 39.1 歳、勤続 8.6 年）の所定内給与額（きまって支給する現金給与額から、超過労働給与額を差し引いた額）は 22 万 6,100 円（前年比 0.4%増）であった。所定内給与額でみた男女間の賃金格差（男性＝100.0 とする女性の給与額）は 67.8（前年 66.9）となっており、前年に引き続き格差は縮小した（図 5、本文 18 ページ）。



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日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。  
 3 企業規模10人以上の結果を集計している。  
 4 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100.0とした場合の女性の所定内給与額を次の式により算出した。  
 所定内給与額の男女間格差＝女性の所定内給与額÷男性の所定内給与額×100

## ② 労働時間 ～女性の総実労働時間、所定内労働時間ともに減少

平成 20 年の女性常用労働者 1 人平均月間総実労働時間は、129.5 時間（前年差 1.0 時間減）、うち、所定内労働時間は 123.8 時間（同 1.0 時間減）、所定外労働時間は 5.7 時間（前年同）であり、総実労働時間、所定内労働時間ともに減少した（本文 20 ページ）。

## 2 大卒女性の働き方

### (1) 有業率 ～「きりん型」カーブの変容

均等法制定時（昭和 60 年）以降の 15～64 歳の有業率の推移をみると、男性はこの 20 年余の間ほぼ横ばいのまま推移しているのに対し、女性は、昭和 62 年 54.2%から平成 19 年 61.7%と上昇傾向を示している。特に大卒女性は昭和 62 年の 62.6%から平成 19 年の 72.6%へと 10.0%ポイント高まっており上昇幅が大きい。年齢階級別の有業率が描くカーブにも大きな変化がもたらされている。

大学・大学院卒業者については、卒業後すぐの有業率は高いものの結婚や出産、育児を機に早期に労働市場から退出したまま、その後も労働市場に復帰しない者の割合が高いという特徴がかつてはあったために、年齢階級別の有業率が「きりん型」一首の部分（若年層）の傾斜が極めて急であり（高く）、背中（中高年層）が平坦と称されていたが、近年 25～29 歳と 30～34 歳での有業率が大幅に高まっているため、「きりん」の「首」に例えられた若年層での有業率の急降下が解消されている。また、35 歳以上の有業率は高校・旧制中卒業者の有業率と近似の値を示しており、学歴による顕著な違いがみられなくなっている。これは、結婚や出産、育児期に労働市場から退出するという女性特有の行動をとる者は、かつても現在も一定程度存在するが、未婚率の上昇もあり曲線が上方にシフトし、さらに、晩婚化、晩産化により退出する年齢層のピークが高まった結果、曲線が右方にシフトした結果と考えられる。

また、大学・大学院卒業者の 20 歳代の有業率の男女差が縮小しているが、特に 20～24 歳では女性の方が 1.1%ポイントではあるが高くなっており、大学卒業直後の就業行動の男女差はなくなりつつある（図 6、7、本文 34 ページ）。

図 6 性、学歴、年齢階級別有業率 -昭和 62 年、平成 19 年-

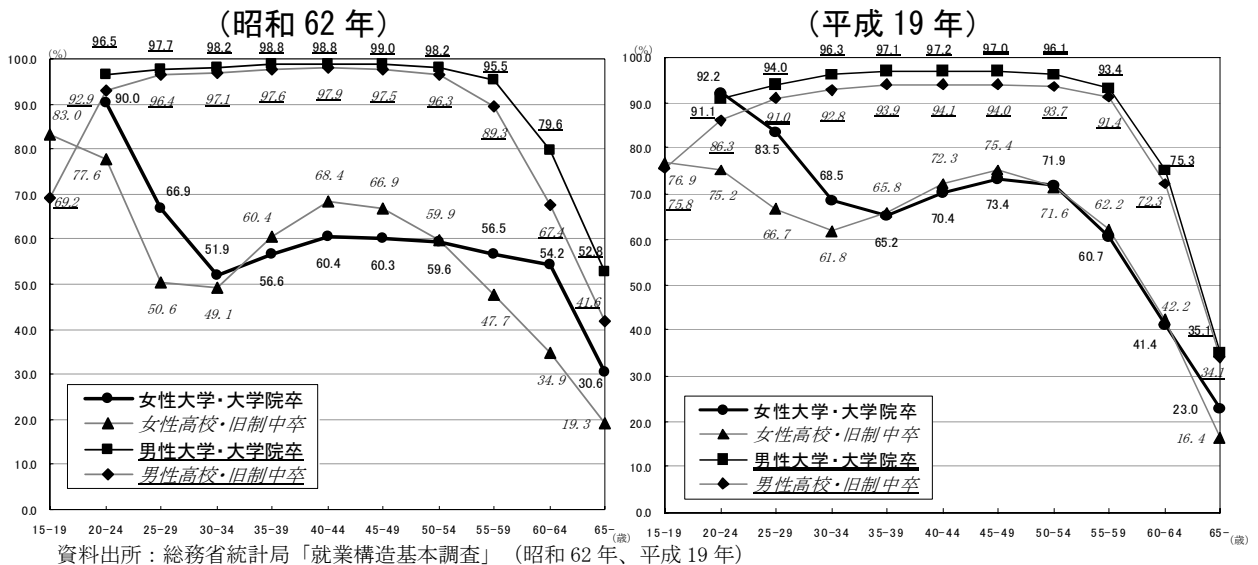
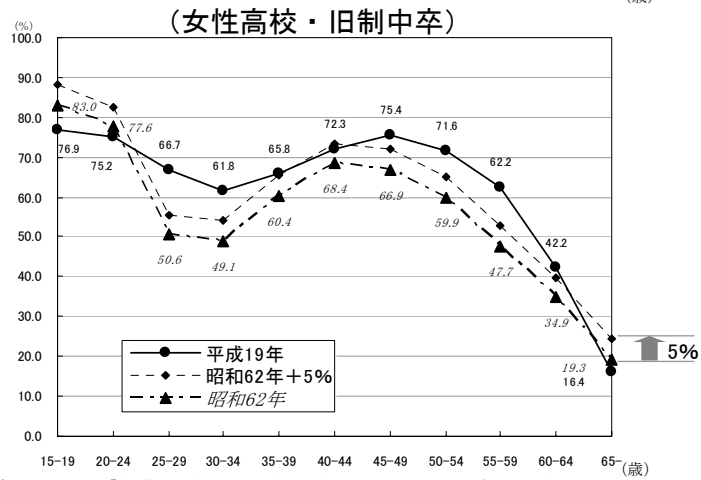
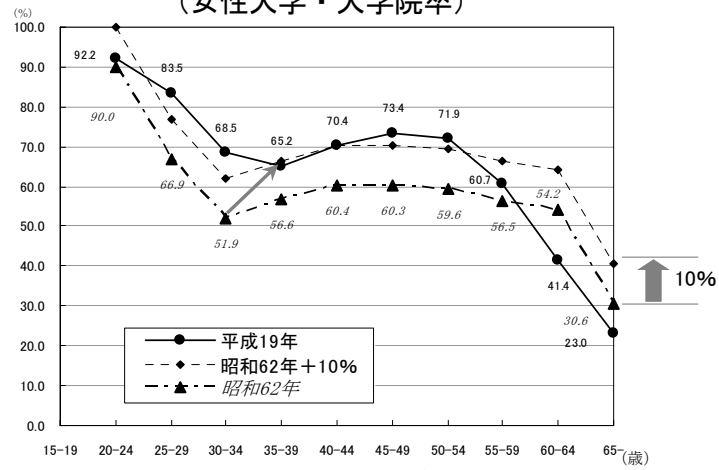


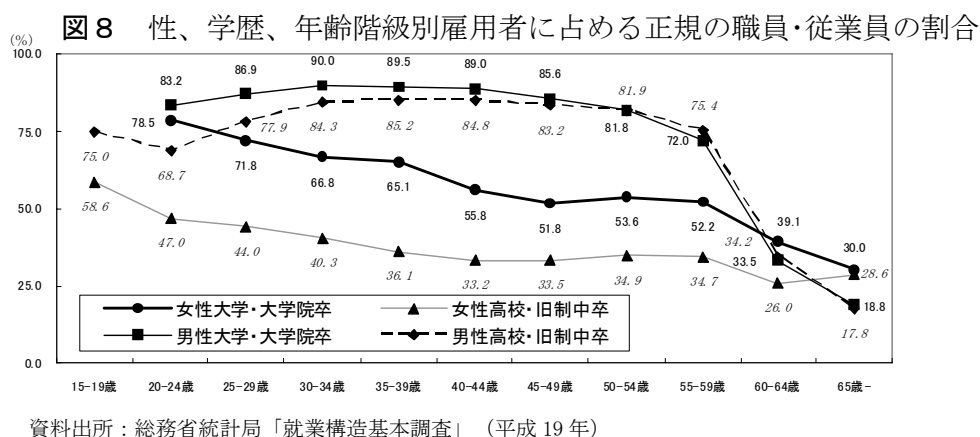
図7 大卒女性、高卒女性の有業率の変化  
(女性大学・大学院卒)



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(昭和62年、平成19年)

## (2) 雇用形態 ～20歳代でも8割を下回る大卒女性の正規労働者

男性の大学・大学院卒業者は20～54歳の幅広い年齢層で正規の職員・従業員割合が8割を超えているのに対し、女性の大学・大学院卒業者は卒業後すぐの20～24歳で正規の職員・従業員割合が最も高く78.5%であり、その上の年齢階級になると、年齢階級が高くなるほど正規の職員・従業員割合が低くなる傾向にあり、30歳代で7割、40歳代で6割を下回る(図8、本文38ページ)。



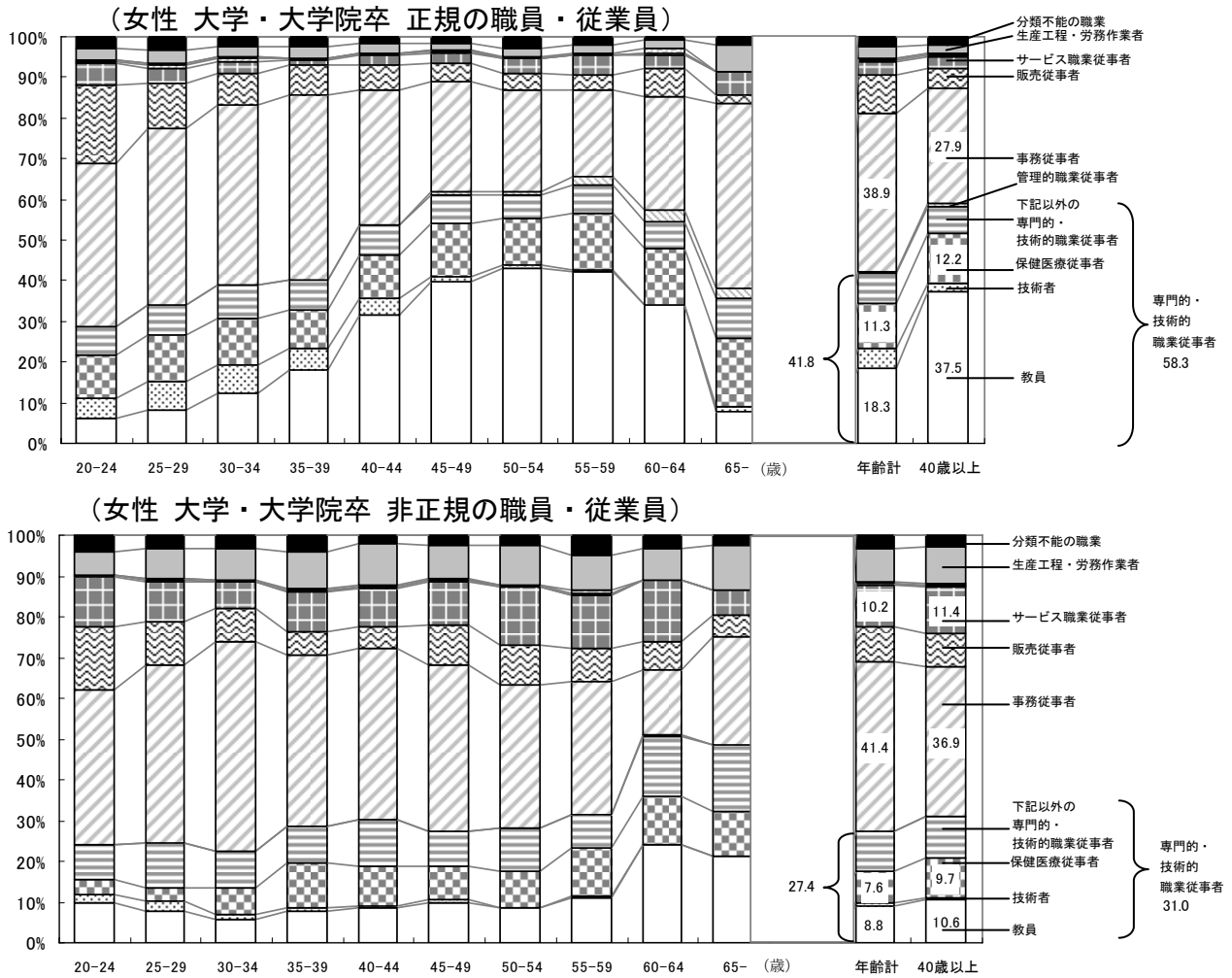
## (3) 就業分野 ～多様化する大卒女性の就業分野

大卒女性の就業分野を職業分類で見ると、正規の職員・従業員の大卒女性のうち、「専門的・技術的職業従事者」が96万人と最も多く41.8%を占めているが、その内訳を中分類で見ると、「教員」が42万人と半数近くを占め、正規の職員・従業員の18.3%を占めている。年齢階級別にみると「教員」は50～54歳においては正規の職員・従業員の43.2%と高い水準となっており、40歳以上の者でみた場合は37.5%を占める。

正規の職員・従業員の大卒女性については、「専門的・技術的職業従事者」に次いで、「事務従事者」が90万人となっており27.9%を占めているが、若い年齢階級でその割合が高くなっており、20歳代から30歳代の各年齢階級においては「専門的・技術的職業従事者」よりも「事務従事者」の占める割合の方が高くなっている。

非正規の職員・従業員の大卒女性については「事務従事者」が48万人と最も多く41.4%を占めている。「事務従事者」に続くのは「専門的・技術的職業従事者」で、32万人、27.4%を占めている。このうち、「教員」は10万人で、全体の8.8%を占めている。また、正規の職員・従業員同様、若い年齢階級で「事務従事者」の占める割合が高くなっている(図9、本文42ページ)。

図9 学歴、雇用形態、年齢階級、職業別女性雇用者の割合



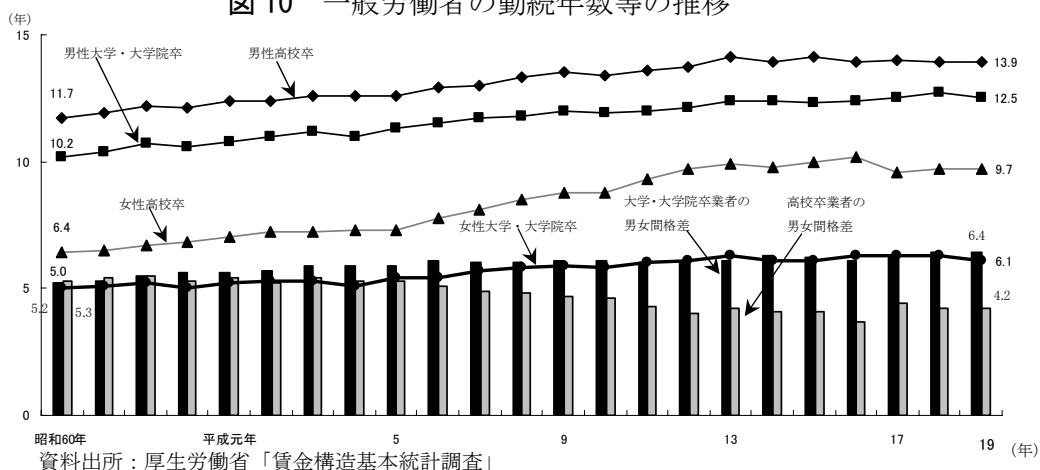
資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成19年)

#### (4) 勤続年数 ～依然として短い大卒女性の勤続年数

正規労働者については、現在の仕事を続けたいと希望する者が性、学歴、年齢階級にかかわらずおおむね 8 割を上回っており、継続的な働き方を希望している一方、女性の勤続年数は男性に比べ依然として短く、平成 19 年の女性の大学・大学院卒の女性の平均勤続年数は、男性の大学・大学院卒業者 (12.5 年) や高校卒業者 (男性：13.9 年、女性：9.7 年) に比べ短く 6.1 年となっている。

また、平均勤続年数の男女間の差の推移をみると (図 10 棒グラフ) 昭和 60 年で高校卒が 5.3 年、大学・大学院卒が 5.2 年で同程度であったが、その後の勤続年数が高校卒では男女とも伸張したものの女性の方の伸びがより大きかったため、男女間の格差は平成 19 年で 4.2 年となっており、この間で男女間格差が約 1 年短くなっている。一方、大学・大学院卒については、男性の勤続年数の伸びが 2.3 年であったのに対し、女性の勤続年数の伸びは、1.1 年と短かったため、男女間格差は平成 19 年で 6.4 年となっており、高校卒とは対照的に男女間の格差は約 1 年長くなっている (図 10、本文 49 ページ)。

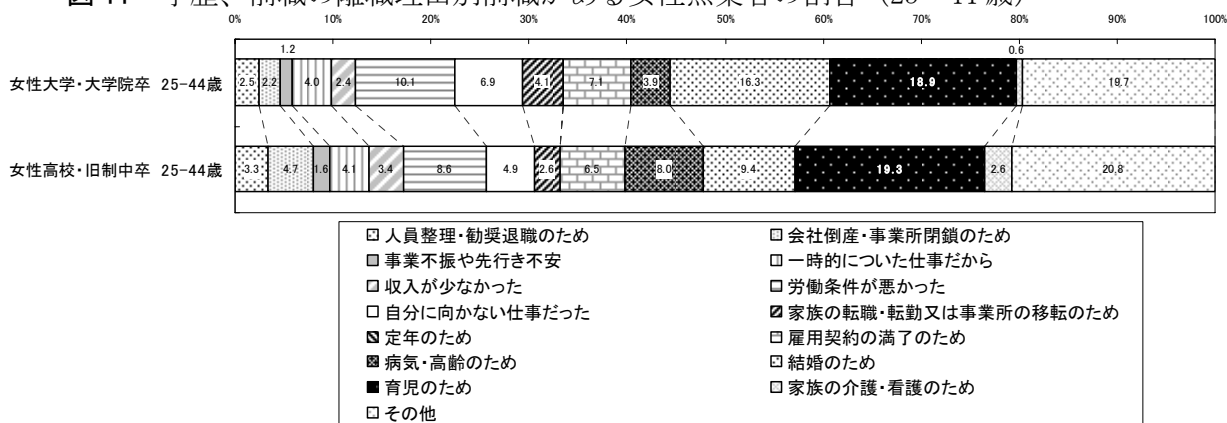
図10 一般労働者の勤続年数等の推移



(5) 離職理由 ～育児や結婚を理由に離職する大卒女性

離職者の離職理由をみると、男性に比べ、女性は結婚や育児のためにキャリアを一時中断し、無業でいる者も多くなっている。育児や結婚に関わることが多いと考えられる 25～44 歳の女性について、前職の離職理由をみてみると、「育児のため」とする者については、大学・大学院卒業者は 18.9%、高校・旧制中卒業者 19.3%となっており、大学・大学院卒業者も高校・旧制中卒業者とも約 5 人に 1 人が育児を離職理由としている。また、「結婚のため」については、大学・大学院卒業者は 16.3%であるが、高校・旧制中卒業者では 9.4%となっており、結果として、育児と結婚を離職理由にあげる者は大学・大学院卒業者で 35.2%、高校・旧制中卒業者で 28.7%と、大学・大学院卒業者の方が高い割合を示している (図 11、本文 52 ページ)。

図 11 学歴、前職の離職理由別前職がある女性無業者の割合 (25～44 歳)



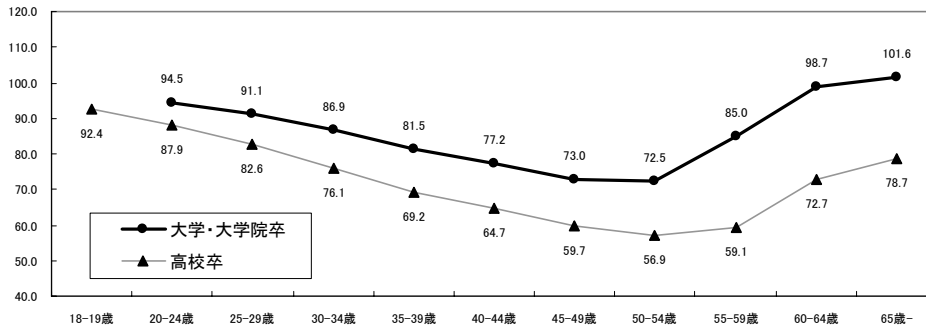
資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成 19 年)  
 (注) 調査時点 1 年前の平成 18 年 10 月以降に前職を辞め、調査時点平成 19 年 10 月 1 日現在も仕事をしていない者を集計したもの。

(6) 男女間賃金格差 ～高卒者に比べ小さいものの存在する大卒者の男女間賃金格差

男女間の賃金格差を年齢階級別にみると、大学・大学院卒業者では 20～24 歳では 94.5 であり賃金格差は比較的小さいものの、年齢階級が高まるにつれて賃金格差は拡大し、50～54 歳で格差は最も大きく 72.5 となっている。高校卒業者についても、格差は大学・大学院卒業者と比較すると大きいものの、ほぼ同型のカーブを描いており年齢階級が高まるにつれて賃金格差は拡大し、50～54 歳で格差が最も大きく 56.9 となっている (図 12、本文 54 ページ)。



図 12 学歴、年齢階級別一般労働者の所定内給与額の男女間の賃金格差  
(一般労働者、所定内給与額、企業規模 10 人以上、男性=100)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成 19 年)

- (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日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成 16 年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。  
 3 企業規模 10 人以上の結果を集計している。  
 4 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を 100 とした場合の女性の所定内給与額を次の式により算出した。所定内給与額の男女間格差=女性の所定内給与額÷男性の所定内給与額×100

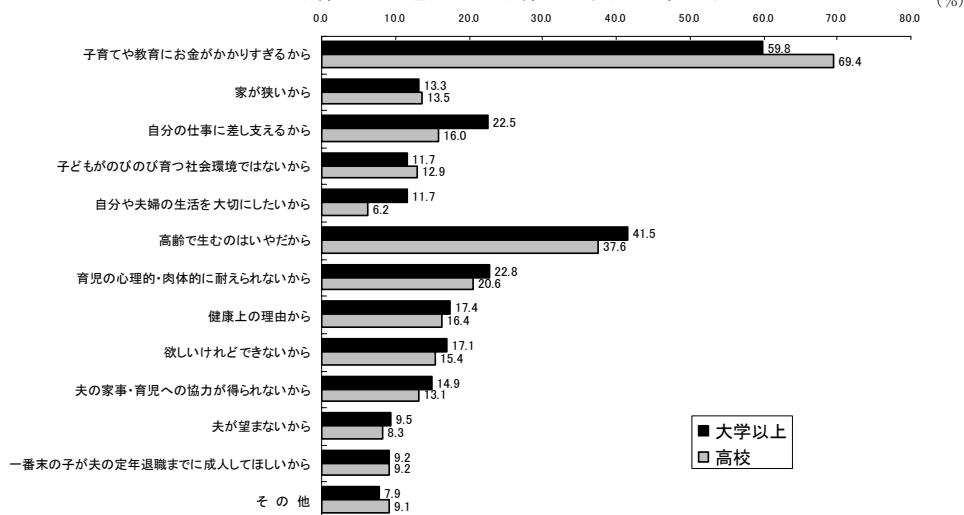
### (7) 子どもの数の理想と現実 ～理想と現実のギャップの理由は大卒女性 5 人に 1 人が仕事への差し支え

夫婦に尋ねた理想的な子ども数(以下、「平均理想子ども数」という。)と夫婦が実際に持つつもりの子どもの数(以下、「平均予定子ども数」という。)を妻の学歴別にみると、「大学以上」では、平均理想子ども数が 2.42 人であるが、平均予定子ども数は 1.97 人となっており、予定の方が理想よりも下回っている。

また、予定子ども数が理想子ども数を下回る夫婦について、妻の学歴別にその理由(複数回答)をみると、「大学以上」、「高校」卒業者とも「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」とする者、「高齢で生むのはいやだから」とする者の割合が高い。「自分の仕事に差し支える」については、「大学以上」(22.5%)の方が「高校」(16.0%)よりも 6.5%ポイント高い値となっており、理想と現実のギャップの理由として、大卒女性のほぼ 5 人に 1 人の割合で仕事への差し支えがあると考えていることがわかる(図 13、本文 64 ページ)。

図 13 妻の学歴別理想の子ども数を持たない理由(複数回答)

— 予定子ども数が理想子ども数を下回る夫婦について —



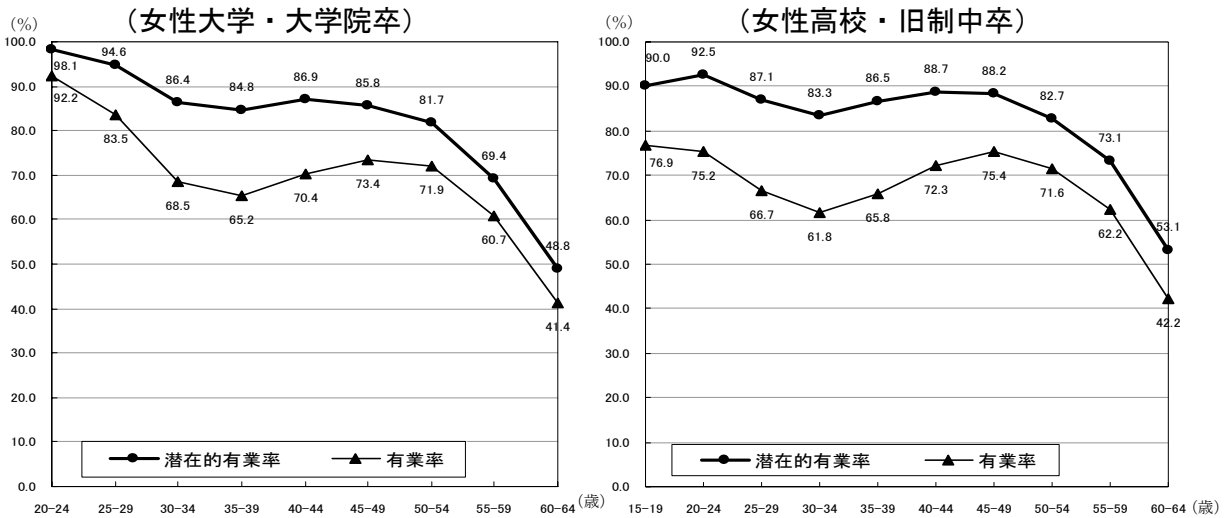
資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第 13 回出生動向基本調査」(平成 17 年)

## (8) 無業の大卒女性

### ① 就業希望状況 ～労働市場へ参入の可能性をもつ潜在的有業者

現在は仕事をしていない女性無業者であっても、就業を希望している者は各年齢階級に一定程度存在している。女性の有業者と現在は無業者ではあるが就業を希望している就業希望者の合計が各年齢階級の人口に占める割合（以下、「潜在的有業率」という。）を示す曲線は、大学・大学院卒業者も高校・旧制中卒業者もともに有業率が描く曲線を大きく上方にシフトさせたものになっており、労働市場に参入する可能性のある層として期待される（図 14、本文 69 ページ）。

図 14 学歴、年齢階級別女性の潜在的有業率



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成 19 年）

(注) 年齢階級別の「潜在的有業率」は次の式により算出した。

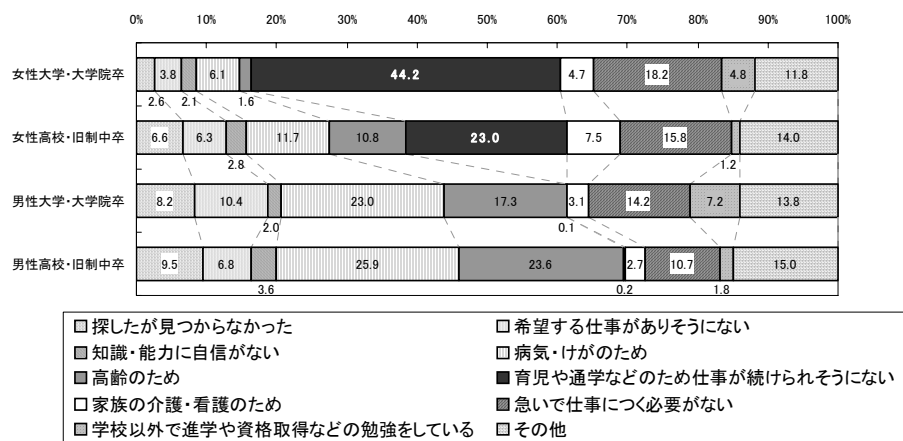
$$\frac{\text{有業者数 (年齢階級別)} + \text{無業者のうち就業希望者数 (年齢階級別)}}{15 \text{ 歳以上人口 (年齢階級別)}} \times 100$$

### ② 非求職理由、非就業希望理由 ～育児のために就業から遠ざかっている大卒女性

就業を希望しながら求職活動をしていない者について、求職活動をしていない理由をみると、女性は「育児や通学などのために仕事が続けられそうにない」とする者の割合が最も高く、高校・旧制中卒業者で 23.0%、大学・大学院卒業者は更に高く 44.2%となっている。これに対し、男性で「育児や通学などのために仕事が続けられそうにない」とする者は大学・大学院卒業者で 0.1%、高校・旧制中卒業者で 0.2%と特に低い値となっており、育児や通学のために求職活動を行えない女性の多いこと、特に大学・大学院卒業者の女性ではその傾向が強いことがうかがえる。

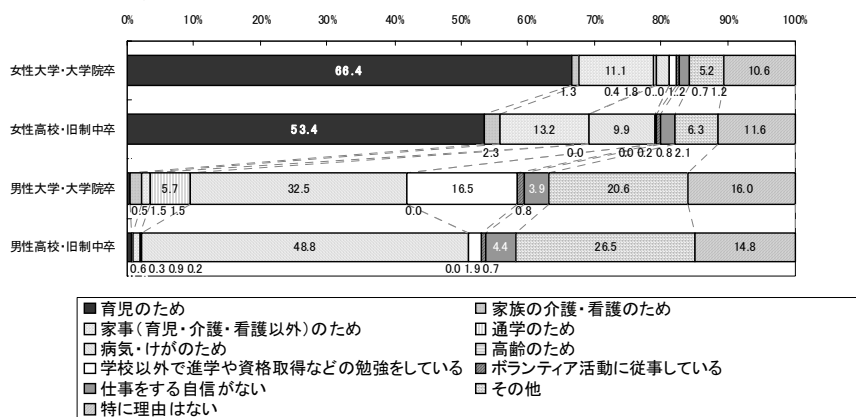
また、就業を希望していない者（25～44 歳）について、仕事をしたいと思っていない理由をみても、女性は「育児のため」とする者（大学・大学院卒 66.4%、高校・旧制中卒 53.4%）が過半数を占め、また、「家事（育児・介護・看護以外）のため」とする者（大学・大学院卒 11.1%、高校・旧制中卒 13.2%）が約 1 割存在している。大学・大学院卒女性は「育児のため」とする者の割合が高校・旧制中卒業者に比べ 13%ポイント高く、全体の約 3 分の 2 という高い割合となっている（図 15、16、本文 73 ページ）。

図 15 性、学歴、求職活動を実施していない理由別非求職者の割合



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成 19 年）

図表 16 性、学歴、仕事をしたいと思っていない理由別非就業希望者の割合（25～44 歳）



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成 19 年）

## (9) まとめ

大卒女性の有業者の増加の中で、女子学生の専攻分野の多様化や、就業分野の拡がりも見られる。現在、40 歳以上の大卒女性有業者の約 4 割が教員として働いているが、国公立に勤務する女性教員は、育児休業制度が「育児休業等に関する法律」により法制化された平成 3 年より 16 年も前から、「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」により育児休業を取得することができるなど、家庭と育児を両立するための環境整備が昭和 50 年代からなされていたことは、中高年期まで継続就業している女性の中に教員が多いことと無縁ではないであろう。現在の大卒女性の就職先は多様化しており、その継続就業を促進するためには、教育現場のみならず様々な職場において職業と家庭の両立のための環境整備が図られなければならない。

一般の労働者に適用される「育児休業等に関する法律」により全労働者に育児休業の権利が認められたのは平成 7 年度である。現在、女性の育児休業取得率は 9 割近くに達しているが、その一方で、第 1 子出産を機に離職する女性の割合は 7 割前後と変わっていない。つまり、7 割は育児休業を取得せずにやめているという実態にある。この状況を改善するためには、育児休業制度があるということだけでなく、これをだれもが真に使えるものとする、そして、育児休業を終えた後も仕事と子育てを両立し続けていくための環境整備が必要である。

今後ますます増加する大卒女性に着目するとき、育児休業を取得し、復職してもなお職業キャリアを発展させていく見通しが立てられる、ということは、特に大卒女性に強く見られる能力発揮意欲の実現と家族形成の二者択一状況を解消する上で必要不可欠の条件であると思われる。このためには、復職後の子育て期に多様で柔軟な働き方を選べるようにすることが必要であるとともに、男性を含めた基幹的労働力の働き方そのものの見直しが重要である。その条件整備に向けたひとつのきっかけとして期待されるのは、男性の育児休業取得率の向上である。男性の育児休業取得率の向上は、男性の育児参加を進め、女性の子育て負担や家事負担の軽減に資するのみならず、企業の基幹的労働者の働き方の見直しを迫るきっかけとなりうるという観点からも、重要な意味を持つものといえよう。

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は企業にとってコストがかかる、という事業主の声もあるが、特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク（NPO法人 J-Win）が会員企業（約90社、主として大企業）の女性労働者に実施したアンケート調査（「働く女性のWORK&LIFE調査」）の結果では、子どもがいる女性のうち、子どもがいること、育児を経験したことにより、「効率的な働き方ができるようになった」と回答（複数回答）する者は70%、「視野が広がった」とする者は56%、という結果がでているなど、子育ては仕事面での時間的制約が増加するものの、効率的な働き方や仕事をする上でも役に立ち人間的成長の実現にもつながるといえることがわかる。このことは、家族的責任を果たしつつ働き続けることは、職業キャリアにプラスの影響をもたらさうということを示しており、男女に関わらず仕事と生活の調和を実現することが企業にとっても有益な結果を直接的に生み出す可能性を持つものであることを示唆するものといえよう。

仕事と生活の調和に関しては、平成19年12月、政労使による「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が決定された。憲章では、国民的な取組の大きな方向性や関係者が果たすべき役割が、行動指針には、企業や働く者の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針が示され、第1子出産前後の女性の就業継続率等14の数値目標が設定されている。わが国の経済社会の持続的発展のためにも、本憲章及び指針にもとづき、国民的な取組が図られ、関係者の主体的な行動がより一層推進されることが期待される。