

第II部 労働経済の新たな課題

第4章 女子労働者増加の実態と背景

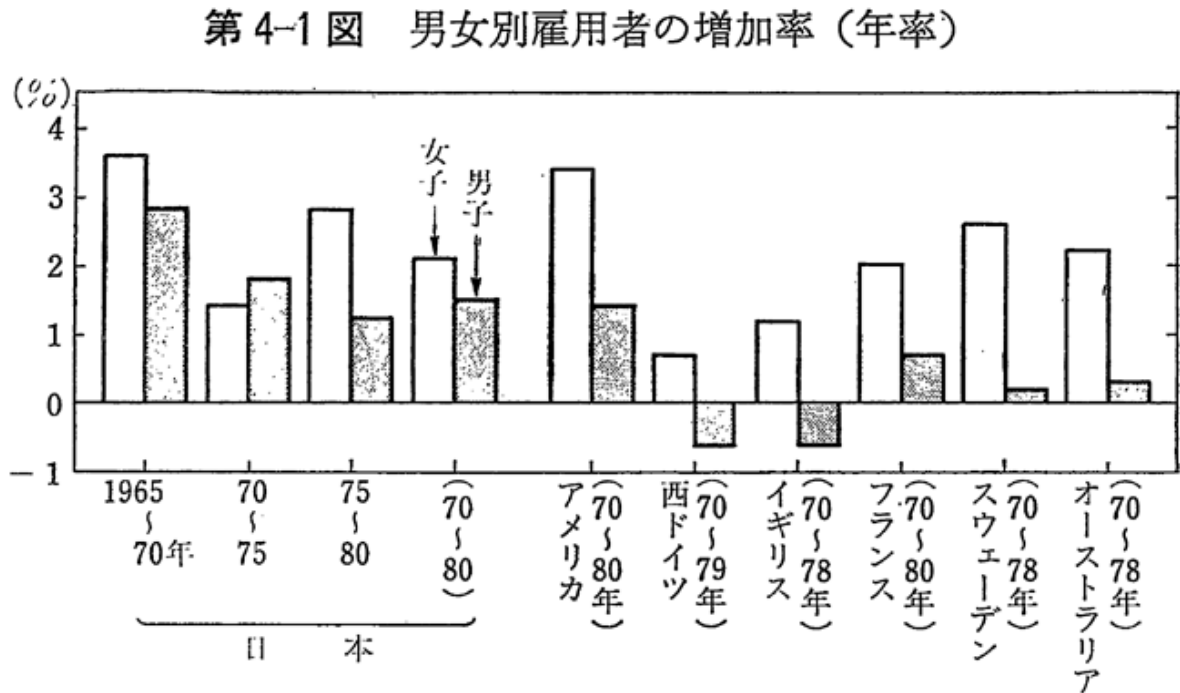
この章では,昭和50年代前半の女子労働者の増加について,需要側の要因と供給側の要因それぞれについて分析するとともに,近年女子労働をめぐって論じられている2~3の問題を取り上げ,さらに有配偶女子労働者の増加が勤労者家計に与える影響について検討する。

第II部 労働経済の新たな課題
 第4章 女子労働者増加の実態と背景
 (1) 女子労働者の増加と背景
 1) 女子労働者増加の概要

(女子雇用者の増加)

総理府統計局「国勢調査」によると,昭和50年から55年にかけて就業者は252万人増加した。このうち女子就業者は135万人と過半数を占める。この間の女子就業者の伸びは年率1.3%で,男子就業者の伸び0.7%を上回っている。雇用者についてみれば,同じ期間の増加率は,女子は年率2.8%,男子は1.2%である(第4-1図)。

第4-1図 男女別雇用者の増加率



資料出所	日本	総理府統計局「国勢調査」
	アメリカ	労働省 “Employment and Earnings”
	西ドイツ	労働社会省 “Arbeits-und Sozialstatistik”
	フランス	国立統計経済研究所 “Enquête sur L’emploi”
	その他	OECD “Labour Force Statistics”

このような男子雇用の伸びを上回る女子雇用の伸びは,高度成長期から引続くものであるが,全体として雇用の伸びが鈍化した50年代において,男女間の増加率の差は大きくなっている。この結果,全雇用者に占める女子雇用者の割合は50年の32.1%から55年には33.9%にまで高まっている。

一方,この間女子の自営業主の変動幅は小さかったし,また家族従業者は一貫して減少したから,女子従業者に占める雇用者の割合は50年の59.7%から,55年には64.3%にまで高まった。しかし,男子の場合この割合は76.4%であるから,女子はなお自営業主,家族従業者の占める割合が高い(付属統計表第4-1表)。

(女子雇用者増加の背景)

以上のように、女子就業者の増加は雇用者の増加によるものであり、石油危機後の50年代前半にも、高度成長期に引続き女子雇用者は堅調に増加し続けている。高度成長期から引続く女子雇用の増加が、経済成長に伴う労働力需要の拡大によることは明らかである。加えて50年代に入ってから女子比率の高い産業や職業で雇用者が増加すると、それぞれの産業や職業の内部で女子比率が上昇してきたことも女子雇用の増加を促すことになっている。

石油危機後、製造業を中心とする2次産業の雇用の伸びが鈍化し、卸売・小売業やサービス業を中心とする3次産業の雇用の増加が相対的に大きくなったことに伴って、同じ成長率の下でも高度成長期よりも雇用の増加幅が大きくなるという効果がみられるようになってきているが、このことは男子の雇用についてではなく、女子の雇用についていえる。そして、そのことが女子雇用の増加率を高めることとなっている。

総理府統計局「就業構造基本調査」によると、40年から46年にかけて女子の雇用者は251万4,000人増加したが、そのうち83%は成長要因によるものであり、産業構造の変化とか、各産業内の女子比率の上昇による分はそれほど大きくなかった。しかし、49～54年間についてみると、女子雇用者の増加は175万8,000人であったが、そのうち成長要因による分は63%であり、産業構造の変化による分が20%、各産業内の女子比率の上昇による分が12%を占めている。しかも、40～46年間には各産業内の女子比率の上昇効果が産業構造の変化効果を上回っていたが、49～54年間には産業構造の変化効果が各産業内の女子比率の上昇効果を上回るようになっている(第4-1表)。

第4-1表 雇用者増加の要因分解

(1) 日 本		(単位 千人)			
要 因	昭和40～46年		49～54		
	女 子	男 子	女 子	男 子	
雇用者増加効果(成長要因)	2,086	4,807	1,107	2,361	
女子比率変化効果	339	-339	592	-592	
産業構造変化効果	111	-111	360	-360	
産業内女子比率変化効果	254	-254	213	-213	
交 絡 効 果	-26	26	19	-19	
交 絡 効 果	89	-89	58	-58	
計	2,514	4,378	1,758	1,710	

(2) アメリカ、スウェーデン		(単位 千人)			
要 因	ア メ リ カ (1970～79年)		ス ウ ェーデン (65～75)		
	女 子	男 子	女 子	男 子	
雇用者増加効果(成長要因)	6,944	11,874	123.8	219.1	
女子比率変化効果	3,106	-3,106	127.9	-127.9	
産業構造変化効果	543	-543	102.4	-102.4	
産業内女子比率変化効果	2,542	-2,542	22.8	-22.8	
交 絡 効 果	21	-21	2.7	-2.7	
交 絡 効 果	827	-827	15.6	-15.6	
計	10,876	7,942	267.3	75.6	

資料出所 日 本 総理府統計局「就業構造基本調査」
 アメリカ 労働省 “Employment and Earnings”
 スウェーデン 統計局 “Population and Housing Census”
 をもとに労働省労政局労働経済課試算

- (注) 1) 非農林業雇用者ベースである。
 2) スウェーデンは、週労働時間が20時間以上の者である。
 3) 計算方法は次のとおりである。

$$\Delta L^f = \underbrace{\Delta L \cdot \frac{L^f}{L}}_{\text{雇用者増加効果(成長要因)}} + \underbrace{L \cdot \Delta\left(\frac{L^f}{L}\right)}_{\text{女子比率変化効果}} + \underbrace{\Delta L \cdot \Delta\left(\frac{L^f}{L}\right)}_{\text{交絡効果}}$$

ここで

$$\Delta\left(\frac{L^f}{L}\right) = \underbrace{\sum_i \Delta\left(\frac{L_i}{L}\right) \cdot \frac{L_i^f}{L_i}}_{\text{産業構造変化効果}} + \underbrace{\sum_i \frac{L_i}{L} \cdot \Delta\left(\frac{L_i^f}{L_i}\right)}_{\text{産業内女子比率変化効果}} + \underbrace{\sum_i \Delta\left(\frac{L_i}{L}\right) \cdot \Delta\left(\frac{L_i^f}{L_i}\right)}_{\text{交絡効果}}$$

L : 全雇用者数, L^f : 女子雇用者数, L_i : i 産業の全雇用者数,

L_i^f : i 産業の女子雇用者数, ΔL^f : 女子雇用者数の変化,

$\Delta\left(\frac{L_i}{L}\right)$: 産業構造の変化, 他も同様である。

男子についても同様である。

女子雇用の増加率が男子雇用の増加率を上回るという動きは、ひとりわが国だけではなく、近年欧米先進諸国で等しくみられる現象である。とくに女子雇用の増加が顕著な国としては、スウェーデンやデンマークの北欧諸国、アメリカ、カナダ、オーストラリアの諸国をあげることができる。イギリス、西ドイツでは女子雇用者は1970年代を通じてわずかな増加にとどまっているが、男子はむしろ減少している。

こうした国の女子雇用の増加については、近年の産業構造の変化が男子雇用よりも女子雇用に対する需要を拡大しているケースと、産業ごとの女子比率が上昇しているケースとに区分される。前者の例はスウェーデンであり、1965～75年間の女子雇用増の40%程度は産業構造の変化によるとみられる。

また、後者の例はアメリカで、1970～79年間の女子雇用増の25%程度は産業内女子比率の上昇によったとみられる。

女子雇用者の増加、とくに産業構造の変化に伴う女子雇用者の増加については、短時間雇用者の増加によるということもできる。短時間雇用者は、すでに60年代から増加していたが、わが国ではとくに石油危機後の増加が著しい。しかし、この期間における短時間雇用需要の増加は、高度成長期とは異なった性格を帯びてきているように思われる。

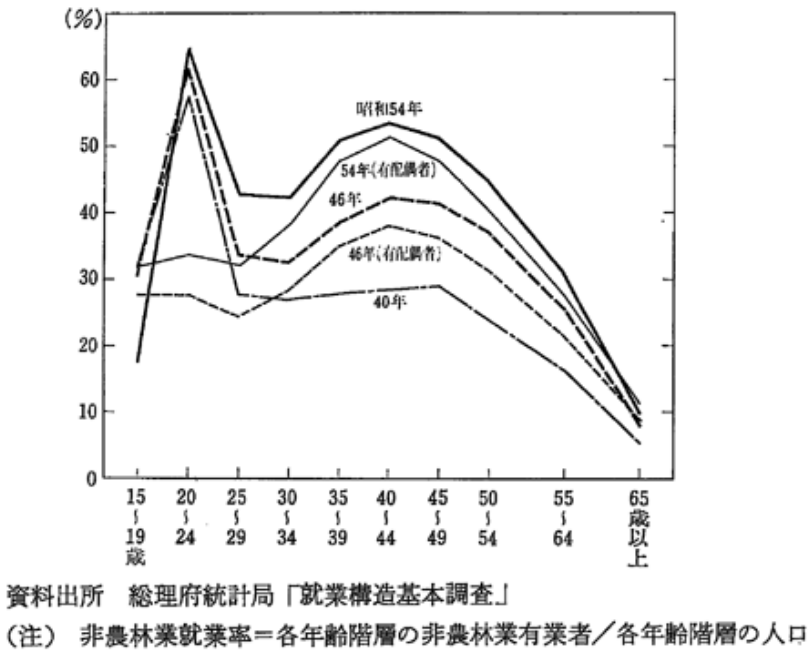
女子、とくに有配偶女子が就業する場合には、職業生活の責任と家事、育児責任を合わせて負担することになるから、就業意欲を満たすために短時間の雇用機会を求める動きが強い。一方、近年産業構造や職業構造の変化に伴って、短時間の雇用機会が増加してきている。このことによって有配偶女子の職場進出が促進された。

長期間にわたる女子雇用の増加は、女子の労働力供給構造にも大きな変化をひき起こした。高度成長期初期の女子雇用の増加は、比較的年齢の若い層が中心であり、未婚女性の労働力化が大きく寄与した。これに対し、40年代以降とくに後半以降の女子雇用の増加は、有配偶女子層の増加によるところが大きい(付属統計表第4-2表)。

「就業構造基本調査」によって、40年から54年にかけて各年齢層ごとの非農林業就業率(農林業就業者の影響を排除するため)の変化をみると、15～19歳層では進学率の上昇を反映して31.5%から17.6%へと低下しているものの、これを別にすれば、20～24歳層は57.7%から64.7%へ上昇し、25～54歳層では25～30%から40～50%へと大幅に上昇している(第4-2図)。

第4-2図 女子の非農林業就業率の変化

第 4-2 図 女子の非農林業就業率の変化



女子の労働力率の上昇は、当然のこととして有配偶女子の労働力率の上昇を意味している。46年から54年にかけて各年齢層とも有配偶者の労働力率は上昇しているが、とくに30歳台層から50歳台層にかけて大きく上昇している。

こうした動きもまた欧米先進諸国で共通にみられる。とくに女子雇用の増加が著しかった北欧諸国やアメリカでは、有配偶女子の雇用増加が著しい。

以上みたように、女子雇用は、経済成長、産業構造や職業構造の変化といった労働力需要の拡大に伴って増加してきたが、またこれは、女性のライフサイクルや意識の変化に対応する動きであったともいえる。のちにみるように、学歴水準の高い女性が増加してきていることもあって、女性の職業意識も変化しつつあり、結婚、出産に伴って退職する従来比較的多くみられたパターンから、男性と同様に生涯を通じて職業生活を継続するパターンへ移行しようとする考え方も広まりつつある。しかし、現実には既婚女性には男性に比較して家事、育児負担が偏り勝ちであるために、こうした考えを実行し難い面も否定できない。他方、企業の側にも女子労働力を高く評価して、結婚、出産後の継続勤務を期待する、そして、それを容易にするような手段を工夫案出する動きもみられる。

以下、50年代に入ってから女子雇用の増加の産業別、職業別の変化の実態を明らかにするとともに、女子の労働力供給を決定するとみられるさまざまな要因とその変化、また近年増加の著しい短時間労働者の就業実態と問題、妻の就業増に伴う勤労者家計への影響について検討を加えよう。

第II部 労働経済の新たな課題

第4章 女子労働者増加の実態と背景

(1) 女子労働者の増加と背景

2) 女子労働者の就業分野

(産業別,職業別女子雇用の増加)

女子雇用は,30年代後半には製造業,卸売・小売業,40年代と50年代前半には卸売・小売業とサービス業を中心に増加した。製造業の雇用は40年代の前半から伸びが鈍化したが,とくに石油危機後に減少に転じ,50年代前半に再び増加しているが増加幅は小さい。こうした動きは男子についてもほぼ同様にみられ,男女間に大きな差はない(付属統計表第4-3表)。

50年代前半に増加率の高い卸売・小売業,サービス業のなかでは,卸売業は製造業と同様に30年代後半の高い伸びからしだいに伸びが鈍化し,50年代前半には伸びが停滞している。伸びの大きいのは,小売業のうち飲食料品小売業,飲食店である。サービス業については,医療業,専門サービス業,対事業所サービス業,教育であり,対事業所サービス業と専門サービス業は30年代後半から引続き伸びが大きい,医療業と教育はしだいに伸びが大きくなってきている。

50年代前半の女子の職業別雇用増加をみると,このような産業別雇用需要の変化を反映して,伸びの大きいのは管理的職業従事者,専門的・技術的職業従事者,販売従事者である。増加数は事務従事者,専門的・技術的職業従事者で大きい(付属統計表第4-4,4-5表)。

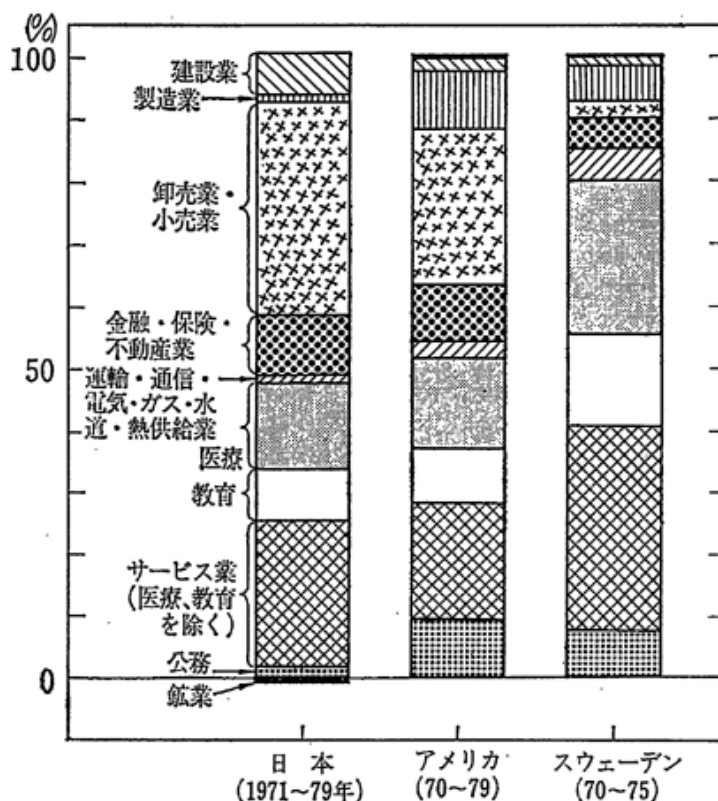
30年代後半に高い伸びを示し,40年代前半にも中程度の伸びを示した技能工・生産工程作業者は,伸びが著しく鈍化している。また管理的職業従事者の増加率は,男子の増加率を上回っている。

男子については,専門的・技術的職業従事者は同じく大きな伸びを示しているが,販売従事者,事務従事者の伸びはむしろ小さい。技能工・生産工程作業者の伸びが小さいのは女子と同様である。

女子雇用者の増加が著しいアメリカについて,70年代の雇用増加寄与率を産業別にみると,サービス業が最も大きく43%,次いで卸売・小売業,製造業となっている(第4-3図,付属統計表第4-6表)。

第4-3図 産業別女子雇用者の増加寄与率

第4-3図 産業別女子雇用者の増加寄与率（非農林水産業）



資料出所 日 本 総理府統計局「就業構造基本調査」
 アメリカ 労働省 “Employment and Earnings”
 スウェーデン 統計局 “Population and Housing Census”
 (注) スウェーデンは週労働時間20時間以上の者である。

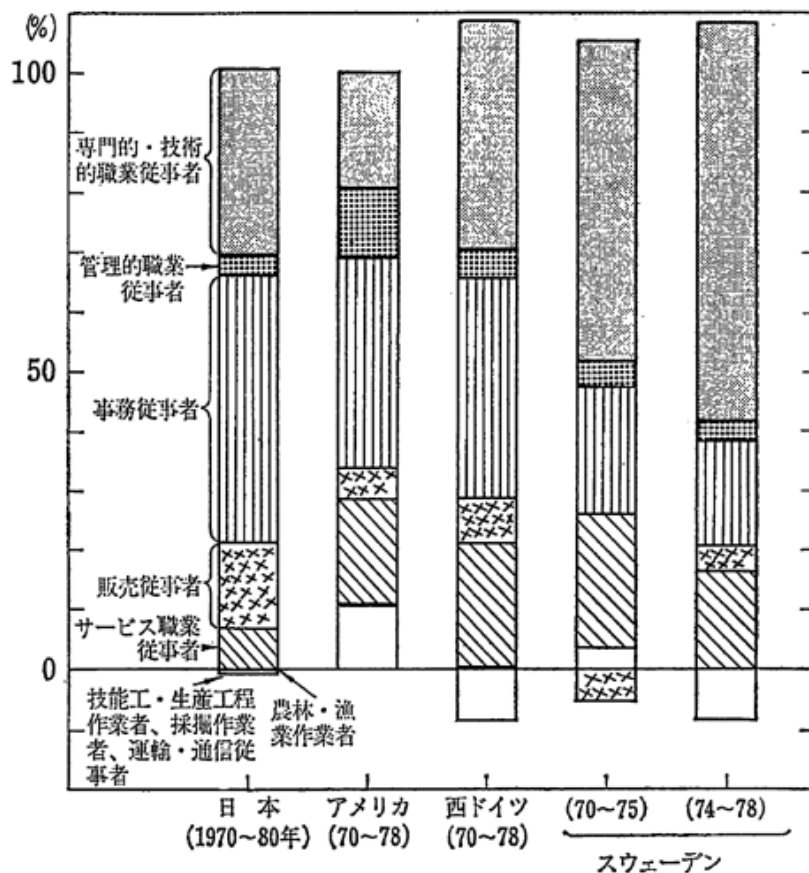
サービス業のなかでは、医療業、その他のサービス業、教育、対事業所サービス業の順で大きく、これは日本とほぼ同じである。卸売・小売業についても、伸びは日本と同じように飲食店、その他の小売業で大きく、飲食料品小売業では日本に比較して小さい。日本と異なって、製造業でも増加寄与率は10%弱である。

同じく女子雇用の増加が目立つスウェーデンについてみると、サービス業の増加寄与率が70%を超えている。医療業、教育、その他のサービス業(社会福祉など)の増加寄与率が高い。卸売・小売業の増加寄与率は、日本やアメリカと異なって小さい。

職業別の雇用増加寄与率を日本とアメリカとの間で比較すると、両国とも事務従事者が最も大きい。次いで、日本では専門的・技術的職業従事者、販売従事者、サービス職業従事者の順となるのに対して、アメリカでは専門的・技術的職業従事者、サービス職業従事者、管理的職業従事者となる。アメリカでは、70年代になってからとくに管理的職業従事者の増加が目立っている。またスウェーデンでは、専門的・技術的職業従事者の増加がとくに大きい(第4-4図)。

第4-4図 職業別女子雇用者の増加寄与率

第4-4図 職業別女子雇用者の増加寄与率



資料出所 日本 総理府統計局「国勢調査」
スウェーデン (70~75年) 統計局「Population and Housing Census」
その他 ILO「Year Book of Labour Statistics」

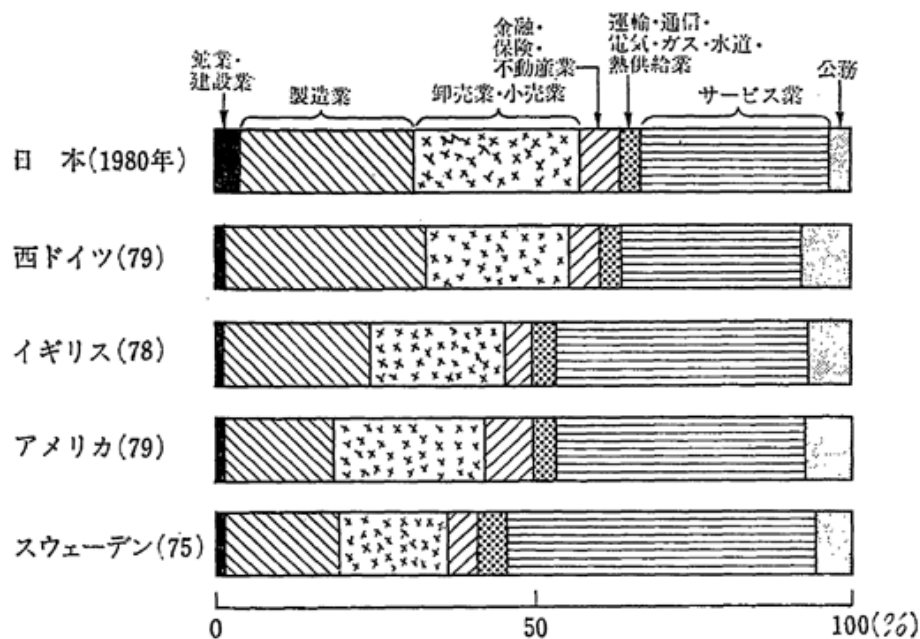
- (注) 1) スウェーデンの70~75年は週労働時間20時間以上の者であり、74~78年は週20時間未満の者も含む。
2) サービス職業従事者には保安職業従事者を、技能工・生産工程作業者には単純作業者を含む。

女子雇用者の産業別、職業別分布を主要国の間で比較すると、次のような特徴を指摘できる。

1つは、日本は西ドイツに次いで製造業の雇用者が多い。これは日本と西ドイツでは、アメリカやスウェーデンに比較して、主として繊維・衣服、食料品、電気機器の雇用者が多いことによる。イギリスはちょうど中間的な位置にある(第4-5図、付属統計表第4-7表)。

第4-5図 女子雇用者の産業別構成

第4-5図 女子雇用者の産業別構成（非農林水産業）



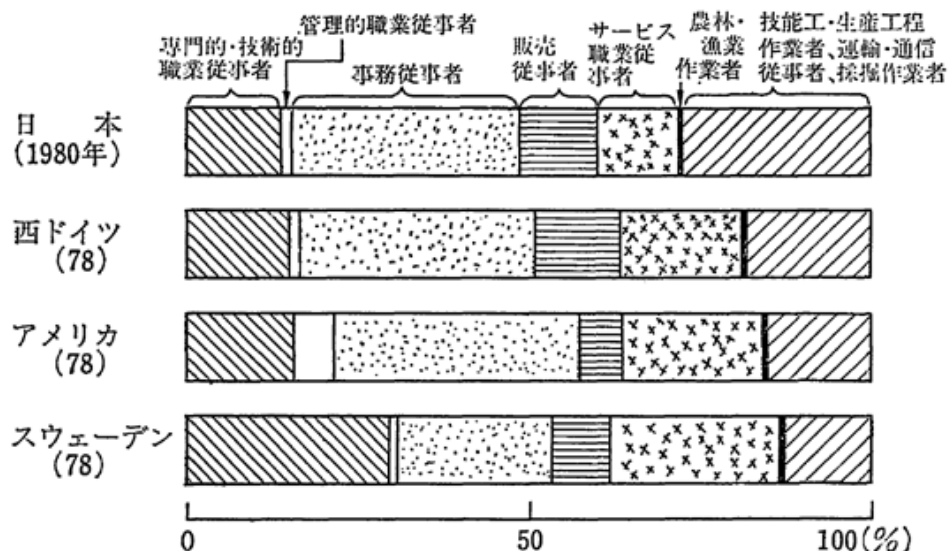
資料出所 日 本 総理府統計局「国勢調査」
 アメリカ 労働省 “Employment and Earnings”
 西ドイツ 労働社会省 “Arbeits-und Sozialstatistik”
 イギリス 雇用省 “Department of Employment Gazette”
 スウェーデン 統計局 “Population and Housing Census”

2つは、上のことと裏腹の関係になるが、日本と西ドイツでは3次産業の雇用者がアメリカ、スウェーデン、イギリスに比較して少ない。日本は、3次産業のなかでは卸売・小売業の割合がこれらの国より高いが、これは卸売業の割合が高いためであり、小売業はアメリカ、イギリスと大差ない。またサービス業の割合は、これらの国より低い。これは主として社会福祉、医療、教育の雇用者が相対的に少ないからである。

3つは、職業別雇用者についてみて、日本は専門的・技術的職業従事者の割合がスウェーデンに比べてかなり低い、アメリカ、西ドイツに比べれば大きな差はない。日本では技能工・生産工程作業者の割合が70年代に低下しているもののおおきい。アメリカでは管理的職業従事者の割合が70年代に急速に高まっている(第4-6図、付属統計表第4-8表)。

第4-6図 女子雇用者の職業別構成

第4-6図 女子雇用者の職業別構成



資料出所 日 本 総理府統計局「国勢調査」

そ の 他 ILO “Year Book of Labour Statistics”

(注) 第4-4図 (注) 2) に同じ。

(学卒者の就業分野)

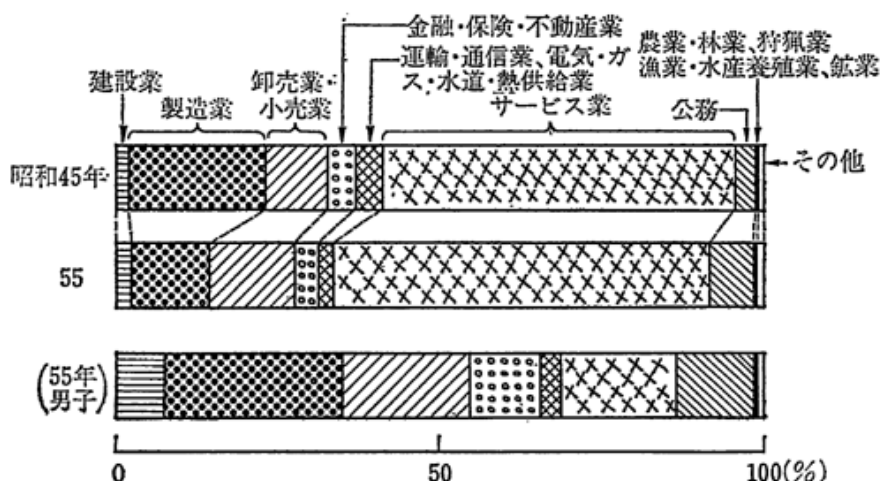
学卒者の入職時の就業分野も変化してきている。45年と55年とで比較して、高卒者については、製造業への入職割合が若干低下し、サービス業への入職割合が上昇している(付属統計表第4-9表)。職業別にみると、技能工・生産工程作業者の割合が低下し、サービス職業従事者の割合が上昇している(付属統計表第4-10表)。

短大卒については、製造業への入職割合の低下、卸売・小売業への入職割合の上昇がみられ、サービス業への入職割合はいずれの年も最も高く40%強で変化がない。職業別では、専門的・技術的職業従事者の割合が教員の割合が低下したことによって低下し、かわりに事務従事者の割合が上昇している。

大卒者については、同じく製造業への入職割合が低下し、卸売・小売業への入職割合が上昇している。サービス業への入職割合は、教育への入職割合の低下にもかかわらず上昇し、55年で60%弱と最も高い(第4-7図)。職業についてみれば、専門的・技術的職業従事者の割合が50%強で最も高く、45年と55年で変わらず、その他も事務従事者の割合がわずかに上昇しただけで大きな変化はない(第4-8図)。

第4-7図 新規大卒女子就職者の産業別構成

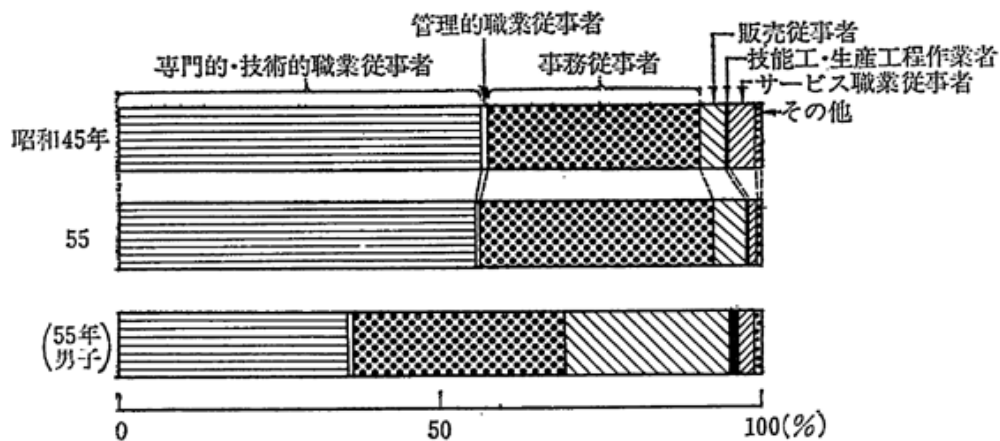
第4-7図 新規大卒女子就職者の産業別構成



資料出所 文部省「学校基本調査」

第4-8図 新規大卒女子就職者の職業別構成

第4-8図 新規大卒女子就職者の職業別構成



資料出所 文部省「学校基本調査」

(注) サービス職業従事者には保安職業従事者を含む。

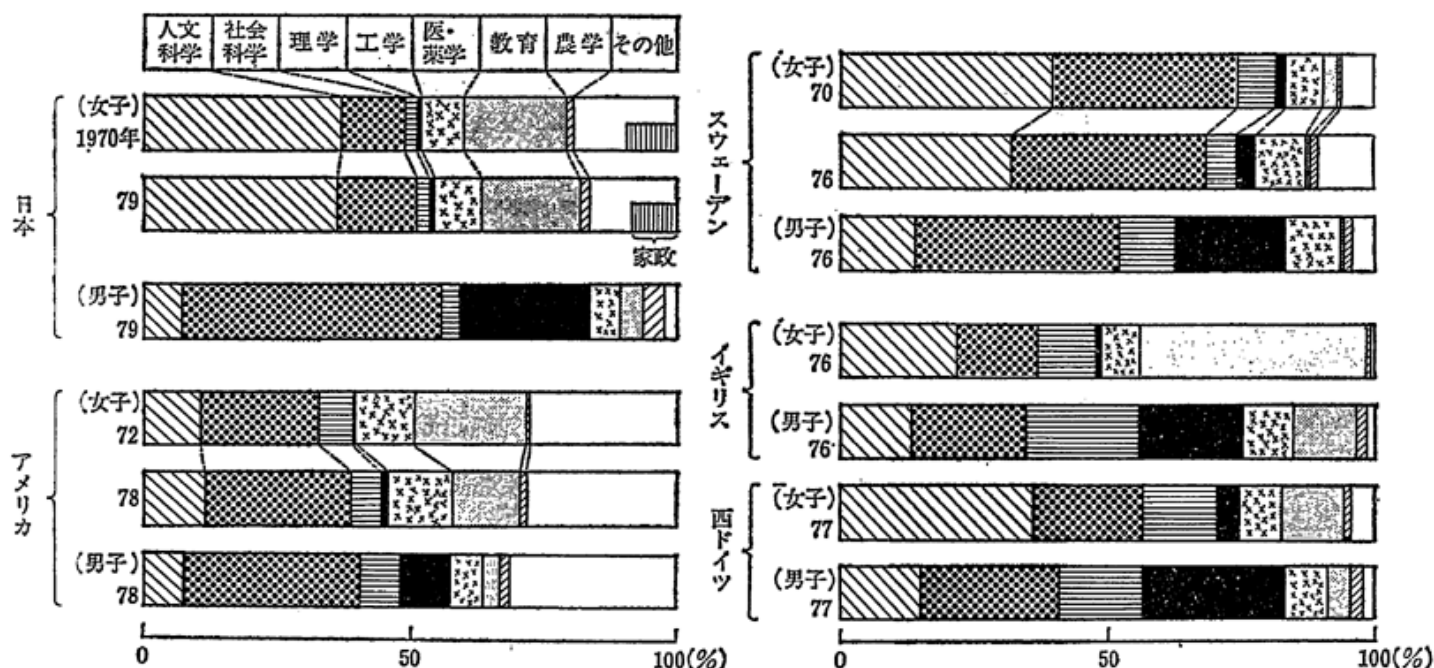
55年の入職産業、職業を男子との間で比較すると、高学歴層ほど差が大きい。大卒では、男子が製造業への入職割合が30%前後と高いのに対し、女子はサービス業への入職割合が40~60%と高いからである。職業別にみると、高卒では、女子が事務従事者に偏在するのに対し、男子は技能工・生産工程作業者に偏り、短大卒は、専門的・技術的職業従事者の割合は男女いずれも30~40%で大差ないが、残りは女子が事務従事者に偏るのに対し、男子は事務従事者、販売従事者、技能工・生産工程作業者に分散して、男女間の差が大きくなる。大卒については、女子は専門的・技術的職業従事者に集中して、男子に比較して販売従事者の割合が低い。

大卒者の就業分野の男女間の違いの背景として、大学生の学部専攻分野の違いがある。女子大生は人文科学(36%)や教育(19%)に多く、社会科学(15%)は男子に比べて少なく、工学は非常に少ない(第4-9図)。このような男女間にみられる専攻分

野の違いが、就業分野の違いをもたらしている。またこうした専攻分野は、70年代に家政学が減って社会科学が増えているものの大きな変化はない。

第4-9図 大学在学者の専攻分野別構成

第4-9図 大学在学者の専攻分野別構成



資料出所 日 本 文部省「学校基本調査」

アメリカ 商務省「Statistical Abstract of the United States」

スウェーデン 統計局「Statistical Abstract of Sweden」

イギリス、西ドイツ 文部省「教育指標の国際比較」

欧米諸国では、男子に比較して工学が非常に少ないことには変わりはないが、わが国に比較して社会科学専攻学生の割合が高く、その分人文科学専攻の学生が少ない。70年代にアメリカでは教育専攻の学生が減少し、社会科学専攻の学生が増えており、スウェーデンでは人文科学専攻の学生が減っている。

(産業別、職業別女子比率)

男女別にみて就業分野に差があると、各産業、職業ごとに女子比率の高い部門と低い部門が混在することになる。法規上女子の就業が制限されている部門もあるが、女性と男性の就業分野を異なったものにしてしているのは、このことよりもむしろ従来からの人々の間の伝統的な考えによるところが大きいとみられる。

産業別、職業別の男女間の就業分野の違いは、欧米諸国にも同じようにみられる。近年雇用における男女平等意識の高まりに伴って、従来男子の就業分野とみられていた部門に女子の進出を促すとか、女子の就業分野とみられていた部門に男子の進出を促すといったことのために、政府が積極的に施策を進めている国もある。しかし、男女間の就業分野はなお大きくへたたっている。もっとも、長期的にみると、わが国では多くの産業で女子比率が上昇している。また職業別にみると、女子比率は、45年と55年との比較では専門的・技術的職業従事者で教員などを中心に上昇が目立ち、事務従事者でも上昇しているが、販売従事者、運輸・通信従事者、サービス職業従事者ではむしろ低下している。

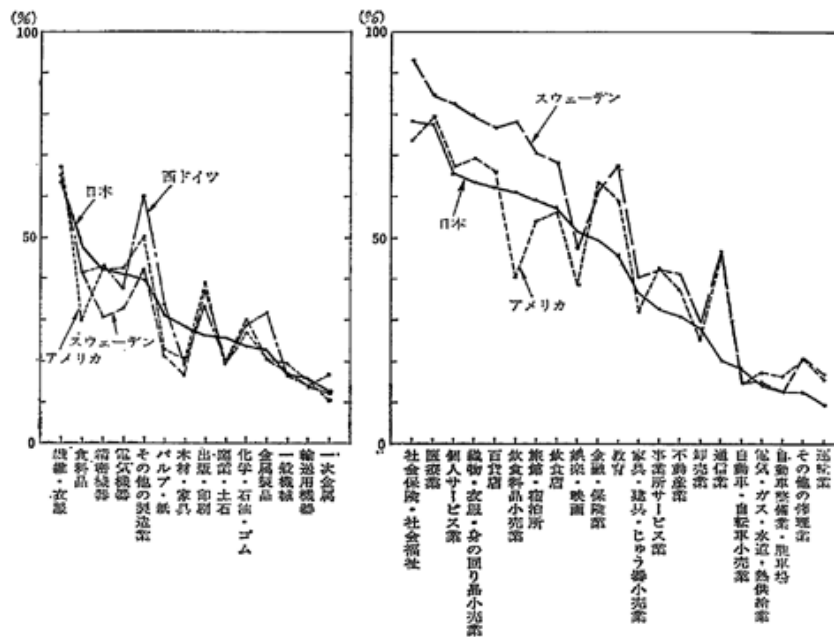
各産業、職業ごとの女子比率を日本とスウェーデン、アメリカ、西ドイツ各国との間で比較すると、次のような特徴を指摘できる。

日本は製造業で33%と比較的高いが、アメリカや西ドイツに比較してそれほど大きな差があるというわけではない。しかし、業種別にみると差があり、日本は食料品、木材・家具、窯業・土石などで高く、出版・印刷、化学・石油・石炭・ゴムなどでは低い。3次産業の女子比率は、日本は38%であるから、アメリカの48%、西ドイツの54%、スウェーデンの53%よりも低い。アメリカ、スウェーデンでは、サービス業、小売業で女子比率が70~90%に及ぶ業種があるからである。製造業と3

次産業の間で、日本は大きな差がないのに対して、これらの国では大きな差がある。女子比率は、3次産業のほぼあらゆる業種で、日本はこれらの国に比較して低い(第4-10図)。

第4-10図 産業別雇用者の女子比率

第4-10図 産業別雇用者の女子比率



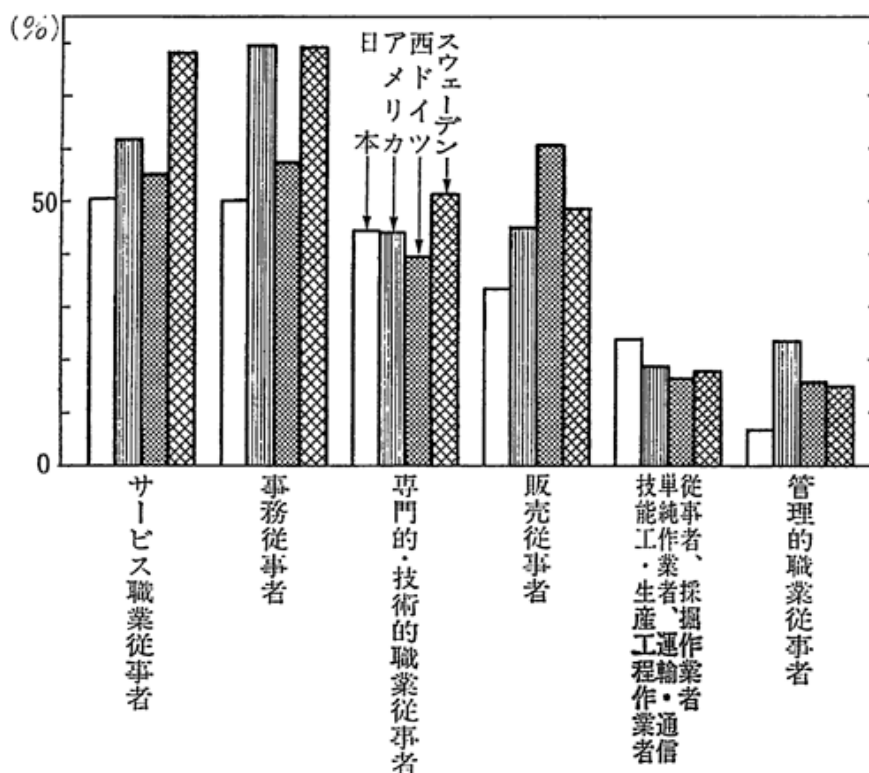
資料出所 日 本 総理府統計局「国勢調査」
 アメリカ 労働省「Employment and Earnings」
 西ドイツ 労働社会省「Arbeits-und Sozialstatistik」
 スウェーデン 統計局「Population and Housing Census」

(注) 1) 日本の女子比率の高い順に並べてある。
 2) 日本は1980年、アメリカ、西ドイツは79年、イギリスは78年、スウェーデンは75年である。

職業別にみると、専門的・技術的職業従事者では各国間に大きな差はないが、事務従事者の女子比率は、日本は50%であるのに対しアメリカは80%、西ドイツでも57%であり、そのほか販売従事者、サービス職業従事者も、日本はこれらの国に比較して低い。日本はその分技能工・生産工程作業者の女子比率が高い。管理的職業従事者では、日本は7%で諸外国に比較して低い。アメリカでは70年代に急上昇して24%と最も高いが、その他の国は15%程度である(第4-11図)。

第4-11図 職業別雇用者の女子比率

第4-11図 職業別雇用者の女子比率



資料出所 日本 総理府統計局「国勢調査」
 その他 ILO “Year Book of Labour Statistics”

- (注) 1) 日本は1980年, その他の国は78年。
 2) サービス職業従事者には保安職業従事者を含む。

専門的・技術的職業従事者のうち教員の女子比率は,日本は40%強であるのに対し,アメリカ,スウェーデンでは60%を超える。初等教育よりも中等教育,さらに高等教育と,教育段階が進むにつれて女子比率が低下するのは各国共通であるが,中等教育,高等教育の女子比率は,日本はアメリカ,スウェーデンよりも低い(付属統計表第4-11表)。

(男女間就業分野の比較)

これまでみたように,最近雇用者の伸びは女子で男子より大きく,多くの産業,職業で女子比率の上昇がみられるが,次に1つの指標によって男女間で就業分野の差が縮小してきたかどうかをみてみよう。

男女間で就業分野を比較する指標として,就業分野の性差指数(Index of Sex Segregation)を試算してみる。この方法によれば,産業,職業間の就業分野が男女間で小さければ指数は0に近づき,男女間で就業分野が異なるほど指数は大きくなる。

もともと女子比率の高い産業,職業で,さらに女子比率が上昇しても男女間の就業分野の平等化は進むことにはならない。まず,産業別雇用者の男女間就業分野についてみると(「就業構造基本調査」の産業中分類ベースで計算),指数は1965年には47であったが,79年には45となった(第4-2表)。これは,女子比率の低い産業で女子比率が上昇してきた効果もあるが,女子比率の高い産業で女子比率が低下してきた効果の方がむしろ大きい。

第4-2表 就業分野の性差指数

第4-2表 就業分野の性差指数

(1) 産業別雇用者（非農林水産業，中分類ベース）

年	日 本	ア メ リ カ	スウェーデン
1965年	47.3	48.2	62.5
70	45.9 ¹⁾	44.2	59.1
75	45.8 ¹⁾	—	53.4
79	44.6	37.2	—

(2) 職業別雇用者（大分類ベース）

年	日 本	ア メ リ カ	スウェーデン
1965年	—	59.8	—
70	38.3	57.5	54.9
75	41.4	—	52.0
80	39.5	51.3 ²⁾	—

資料出所 日本 総理府統計局「就業構造基本調査」（産業別）、「国勢調査」（職業別），アメリカ 労働省 “Employment and Earnings”，スウェーデン 統計局 “Population and Housing Census” をもとに労働省労政局労働経済課試算

- (注) 1) 産業別指数の日本の70年，75年欄は，71年，74年の数値である。
 2) 職業別指数のアメリカの80年欄は，79年の数値である。
 3) アメリカの職業別指数は就業者による。
 4) スウェーデンは，週間就業時間が20時間以上の者についてのものである。
 5) 計算方法は次のとおりである。

T ：男女計雇用者， F ：女子雇用者

T^i ： i 産業（職業）の男女計雇用者， F^i ： i 産業（職業）の女子雇用者

最新年については

$$IS = \sum_i \left| \frac{T^i}{T} - \frac{F^i}{F} \right|$$

その他の年については，最新年の産業（職業）構成に合わせるため，次の式で計算

$$IS = \sum_i \frac{T^0_i}{T^0} \left| 1 - \frac{F^i/F}{T^i/T} \right| \quad \left(\frac{T^0_i}{T^0} \text{は最新年の産業（職業）構成比} \right)$$

- 6) この指数は，男女間の就業分野の差が小さければ0に近づき，差が大きくなれば大きくなり，就業分野が男女間で全く異なる場合には男子比率の2倍になる。

これを欧米諸国と比較すると，日本はアメリカより大きい，スウェーデンよりは小さい。アメリカが小さいのは，日本に比べて小売業の女子比率が低いこと，女子比率の低い建設業，運輸業，女子比率の高い繊維・衣服の雇用者の割合が小さいことによる。またスウェーデンの指数が大きいのは，医療業，教育，社会福祉など女子比率の高いサービス業の割合が大きく，製造業の女子比率が低いためである。

アメリカでは，指数は1965年に48で日本よりやや大きかったが，79年には37と縮小した。これに対してスウェーデンでは，指数は1965年に63と大きく，その後急速に縮小したが，1975年でも53と大きい。アメリカ，スウェーデンでも女子比率の高い産業の女子比率低下の影響は大きい，日本と比較すると，製造業など女子比率の低い産業で女子比率が上昇したことの効果が大きい。

職業別に同じように指数を試算してみると（職業大分類ベースで計算），日本は1970年に38であったが，石油危機後に技能工・生産工程作業者が減少したこともあって，75年には41と大きくなった。しかし，その後は大きな変化はなく，80年で40である。これは，アメリカ，スウェーデンと比べるとむしろ小さい。アメリカやスウェーデンでは，日本に比べて事務従事者，サービス職業従事者の女子比率が高く，技能工・生産工程作業者の女子比率が低いことが反映されて大きい。しかし，アメリカ，スウェーデンでも指数は年を追って小さくなってきている。これは，サービス職業従事者で女子比率が低下したほか，アメリカでは管理的職業従事者で女子比率が上昇した効果が大きい。

昭和55年 労働経済の分析

次に、わが国の新規学卒者の入職分野について、高卒者と大卒者とに分けてみると、まず産業別指数は、高卒者は昭和35年に31と小さく、その後大きな変化はなく、55年には28である。これに対して、大卒者は35年に85と大きく、40年には拡大したがその後しだいに小さくなり、55年には64となっている(第4-3表)。

第4-3表 学歴別にみた就業分野の性差指数

第 4-3 表 学歴別にみた就業分野の性差指数

(1) 日本(新規学卒就職者、大分類ベース)

年	産 業 別		職 業 別	
	高 卒	大 卒	高 卒	大 卒
昭和35年	31.3	85.3	48.5	61.0
40	32.7	99.7	46.7	61.5
45	32.3	85.8	44.0	40.5
50	31.5	71.4	45.7	39.6
55	28.1	63.8	44.7	37.6

(2) アメリカ(就業者、大分類ベース)

区 分・年	エレメンタリー スクール		ハイスクール		カレッジ		
	(8年 未満)	(8年)	(1~3年)	(4年)	(1~3年)	(4年)	(5年 以上)
(産業別)							—
1970年	46.8	45.4	37.3	36.3	39.5		51.5
78	47.1	46.7	34.5	35.2	37.0		39.7
(職業別)							
70	54.9	57.3	57.9	59.5	57.6	50.5	25.0
78	50.5	54.6	52.8	58.2	55.6	42.5	23.6

資料出所 日本 文部省「学校基本調査」、アメリカ 労働省 “Special Labor Force Report”, 商務省 “Census of Population 1970” をもとに労働省労政局
労働経済課試算

(注) 計算方法は第4-2表に同じ。

しかし、大卒者は高卒者に比べれば大きい。これは先にみたように、女子の大卒者は教育を中心としたサービス業に就職する者が男子に比べて多く、製造業に就職する者が少ないためである。しかし、最近ではサービス業の割合が小さくなり、他産業に就職する者が増えてきたこともあって、指数はしだいに小さくなってきている。

職業別にみても、指数はしだいに小さくなってきている。高卒者では、職業別指数は産業別指数に比べて大きい、これは女子が事務従事者に偏っていて、男子に比較して技能工・生産工程作業者への就職割合が低いからである。

大卒者の職業別指数は、かつては高卒者の指数を上回っていたが、43年頃から大卒女子の専門的・技術的職業への入職割合が低下し(教員の割合が低下したことによる)、事務従事者の割合が上昇したことによって、大卒男子の入職分野と接近し、指数はむしろ高卒者よりも小さくなった。

アメリカの就業者について、学歴別に産業別の指数をみると、日本の新規学卒者と同じように、中等教育(ハイスクール)卒業者よりも高等教育(カレッジ)卒業者の方が大きい、1970年から78年にかけて、高等教育卒業者の指数はとくに小さくなっている。また、学歴別に職業別の指数をみると、日本と同じく中等教育卒業者より高等教育卒業者の方が小さい。とくにカレッジ5年以上卒業者の指数が最も小さい。この学歴層では、男女とも専門的・技術的職業に従事する者が圧倒的に多いからである。

このように、各国とも男女別にみて就業分野に差があるが、女子雇用者の就業分野はどちらかというと賃金の低い部門に偏っている。このことが第3章でみたような男女間の賃金格差の原因の1つともなる。日本の場合、規模間の賃金格差が小さくないこと、業種間の賃金格差も規模間の賃金格差を反映しているとみられることを考えると、これは女子雇用者が中小企業部門により多く就業していることによるといえよう。

(女子化と高齢化)

昭和55年 労働経済の分析

このように、長期的に雇用者の女子比率が上昇する一方で、高齢化も進んでいる。「国勢調査」によると、昭和6年から55年にかけて、女子比率は32.6%から34.0%へ、高齢者比率(雇用者全体に占める男子55歳以上層の占める割合)は6.7%から7.6%へと上昇している。しかし、女子化と高齢化はすべての産業、業種で一様に進んでいるわけではない。女子化と高齢化の進展の違いによって、各産業、業種を次の4つに区分することができる。

- 1) 女子化は進んでいるが高齢化は遅れている産業、業種
- 2) 女子化と高齢化がともに進んでいる産業、業種
- 3) 女子化と高齢化がともに遅れている産業、業種
- 4) 女子化は遅れているが高齢化は進んでいる産業、業種

各区分ごとの労働者の割合を55年でみると、それぞれ32.6%,24.3%,23.3%,19.8%で、女子化は進んでいるが高齢化は遅れている産業、業種の割合が最も大きい。45～55年間の雇用者の増減率でみると、1)の区分に入る産業、業種では雇用者の増加率が高い産業、業種が多い。これに対して4)の区分に入る産業、業種では雇用者の増加率が低い産業、業種が多い。この間の各区分ごとの雇用者の増加寄与率は、1)が51%で最も大きく、次いで2)が32%,3)が21%であるが、4)は4%減である。このように成長産業では高齢化が遅れ、女子化が進んでいる。

第II部 労働経済の新たな課題

第4章 女子労働者増加の実態と背景

(2) 女子労働者の供給構造の変化

(年齢別にみた女子労働力率)

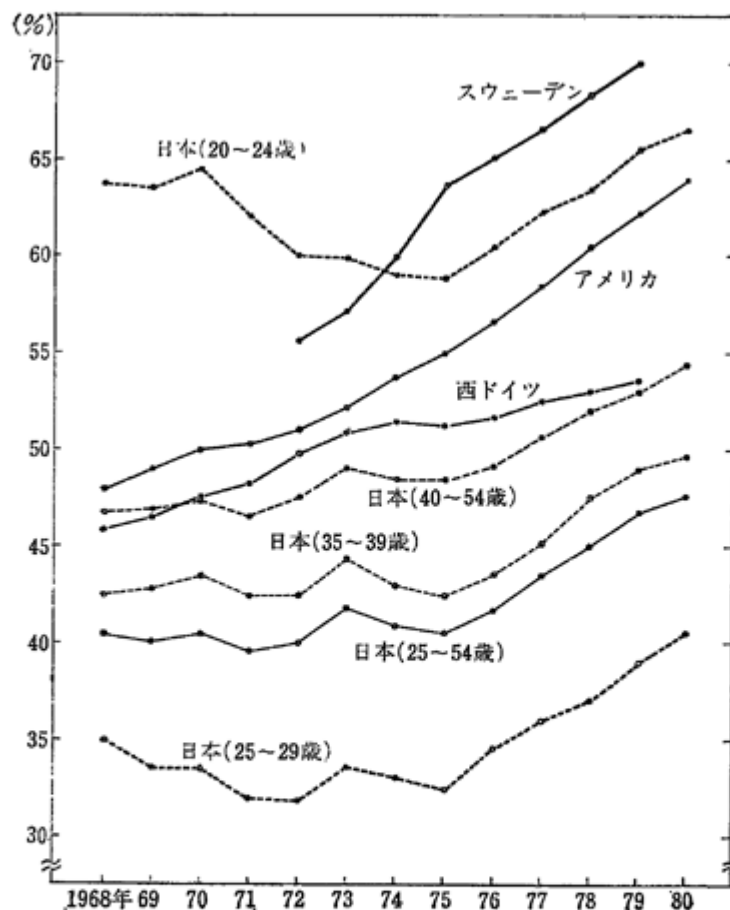
女子労働力率は、「国勢調査」でみると30年代,40年代前半には50%前後で推移したが,石油危機後の不況期に低下し,昭和50年には46.1%となった。その後景気の回復に伴って再び上昇し,55年には46.8%となっている。

45～50年間の女子労働力率の低下は,1次産業就業者の減少による影響も大きい。ここでは1次産業就業者の変動の影響を取り除き,非1次産業雇用者の増加と関連の深い女子の労働力率をみるために,雇用者世帯の女子労働力率を取り上げることとする。

「労働力調査」によると,雇用者世帯の女子労働力率は,45年の39.5%から50年に37.2%とわずかに低下したあと,55年には41.9%と上昇している(付属統計表第4-12表)。年齢別にみると,50年以降はほぼあらゆる年齢層で上昇している(第4-12図)。日本の女子の労働力率は,20～24歳層で高く,25～34歳層で低下し,35～54歳層で再び上昇するM字型をなしているが,その形態は全体として労働力率が上昇したこの間に大きく変化していない。わが国の場合,女子雇用者の増加に伴ってほぼあらゆる年齢層で労働力率の上昇をみたが,結婚・出産に伴って退職するパターンは変わっていない。

第4-12図 年齢別女子労働力率の推移

第4-12図 年齢別女子労働力率の推移



資料出所 日本 総理府統計局「労働力調査」
 アメリカ 労働省 “Employment and Earnings”
 西ドイツ 労働社会省 “Arbeits- und Sozialstatistik”
 スウェーデン 統計局 “Yearbook of Labour Statistics”
 (注) アメリカ、西ドイツ、スウェーデンは25～54歳層の労働力率である。
 日本は雇用者世帯の労働力率である。

さきにみたように、欧米諸国においても60年代、70年代を通じて女子雇用者の増加に伴って女子の労働力率は上昇したが、各国別に年齢別労働力率をみると、わが国のように結婚、出産期に労働力率が低下するパターンを描く国と、そうしたパターンがすでに過去のものとなって、男子と同様に山型の曲線を描く国がみられるようになってきている。また一方には、結婚、出産に伴う退職後に女子の職業生活への復帰が顕著でなく、若年層を頂点とする山型を描く国もある。

こうした各国別にみた女子の年齢別労働力率の違いは、各国ごとの労働力需給の強弱の程度あるいは家事・育児負担の方法やその軽重、労働時間の長さ、社会や女子労働者自身の意識の違いなど、さまざまな要因によると思われる。

第II部 労働経済の新たな課題

第4章 女子労働者増加の実態と背景

(2) 女子労働者の供給構造の変化

1) 女子労働力率の変化と要因

女子労働力率を決定する要因としては、基本的には労働力の需要があげられなければならない。わが国の場合についてみれば、高度成長期の労働力需要の拡大が女子の就業を促し、未婚の若年層のみならず有配偶女子の労働力率を上昇させたことは疑いない。しかし、こうした需要も、供給側の制約面が強い場合には満たされない。また逆に、近年欧米先進諸国を中心にみられる女性の職業意識の高まり自体が女子の就業を促し、女子の労働力率を高めるという面も否定できないであろう。ここでは、女子の労働力率を決定するとみられる供給側の要因として、1)家事・育児負担、2)労働時間、3)世帯主所得、4)学歴水準をとりあげて検討を加えよう。

第II部 労働経済の新たな課題

第4章 女子労働者増加の実態と背景

(2) 女子労働者の供給構造の変化

1) 女子労働力率の変化と要因

1) 家事・育児負担

まず,女子労働力率上昇の要因として,若年層については有配偶率の低下があげられる。49年から54年にかけてみると,20～24歳層では有配偶率が低下し,このことによって労働力率が上昇する効果が大きかった。しかし,25歳以上層についてみると,労働力率の上昇は有配偶率の低下によるよりはむしろ有配偶者の労働力率の上昇によった(第4-4表,付属統計表第4-13表)。

第4-4表 年齢別女子有業率変動の要因分析

第 4-4 表 年齢別女子有業率変動の要因分析 (昭和49～54年)

(単位 ポイント)

項 目	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～44歳	45～54歳
女子有業率の変化	3.0	6.0	5.3	4.1	2.2
配偶関係別人口構成の変化効果	4.4	1.1	0.7	0.0	-0.4
配偶関係別労働力率の変化効果	-0.8	4.9	4.6	4.2	2.7
交 絡 効 果	-0.6	-0.1	-0.1	0.0	0.0

資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」をもとに労働省労政局労働経済課試算
(注) 計算方法は次のとおりである。

$$\Delta\left(\frac{L}{P}\right)=\underbrace{\sum_i \Delta\left(\frac{P_i}{P}\right)\left(\frac{L_i}{P_i}\right)}_{\text{配偶関係別人口構成の変化効果}}+\underbrace{\sum_i \left(\frac{P_i}{P}\right) \Delta\left(\frac{L_i}{P_i}\right)}_{\text{配偶関係別労働力率の変化効果}}+\underbrace{\sum_i \Delta\left(\frac{P_i}{P}\right) \Delta\left(\frac{L_i}{P_i}\right)}_{\text{交絡効果}}$$

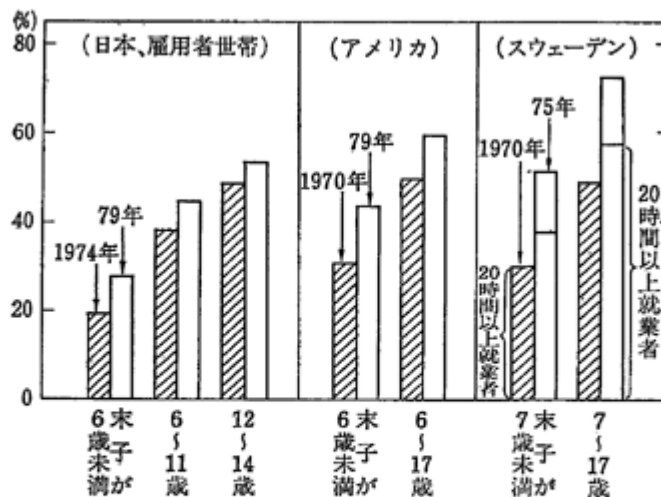
$\frac{L}{P}$ = 労働力率, $\frac{P_i}{P}$ = 配偶関係別人口構成, $\frac{L_i}{P_i}$ 配偶関係別労働力率

$\Delta\left(\frac{L}{P}\right)$ = 労働力率の変化, 他も同様。

出生率の低下も女子の労働力率を高める働きをしている。46年と比較して54年には,25歳以上層ではすべて有配偶女子の出生率が低下している。子どもの年齢別に有業率と就業希望率を合わせてみると,末子が6歳未満層では・69.9%,末子が12～14歳層では77.3%とそれほど大きな差はなく,子どもの年齢に関係なく就業意欲は強い(付属統計表第4-14表)。しかし,有業率は末子が6歳未満層では27.8%,12～14歳層では53.1%と大きな差がある(第4-13図)。

第4-13図 子どもの年齢別有配偶女子労働力率

第4-13図 子どもの年齢別有配偶女子労働力率



資料出所 日本 総理府統計局「就業構造基本調査」
 アメリカ 労働省“Special Labor Force Report”
 スウェーデン 統計局“Population and Housing Census”
 (注) 日本は有業率である。

また、総理府「婦人に関する世論調査」(54年)によると、無職の主婦のうち仕事をもちたいがすぐにはできない理由として「子どもから手が離せないから」をあげる者が56.8%と半数を超えており、育児負担が女子の就業を抑制する要因となっている。

アメリカについて、子どもの年齢別女子有配偶者の労働力率をみると、1979年では6歳未満の子どもをもつ女子は43.2%、6～17歳の子どものもつ女子は59.1%である。また、スウェーデンでも女子有配偶者の労働力率は、1975年では7歳未満の子どもをもつ女子は51.0%、7～17歳の子どものもつ女子は72.3%と差がある。しかし、これらの差は日本より小さい。

このように、就学前の幼児をもつ女子は、その他の女子に比べて労働力率が低い、就学前の幼児をもつ母親の労働力率はとくにわが国で低い。これは、一部は保育所の整備状況が影響しているとみられる。「婦人に関する世論調査」でも、「今の日本では、女性が職業をもつのに必要な条件は整っていない」とする女子(全体の47.4%)のうち、「保育施設の不備・不足」をあげる者は35.3%を占め最も多い。

保育所の整備状況が幼児をもつ母親の労働力率に関連することは、都道府県別の6歳未満幼児の保育所在籍率と女子の労働力率とが相関することからも裏づけられる。また諸外国の例をみても、保育所の整備と女子の労働力率の上昇とが関連深いのである。日本の場合、大都市地域を除けば非核家族世帯がなお40%台を占める県があり、そのような県では女子の労働力率が高い。このことも、家事・育児負担の軽減が女子の就業を促す大きな要因であることを示している。

しかし、近年女子の労働力率は、幼児の年齢・数に関係なく上昇していることも事実である。これも各国共通にみられる動きであり、とくにアメリカでは年齢の低い幼児をもつ母親の労働力率の上昇が目立っている。そして、こうした動きは高学歴層でより顕著であり、女子の職業意識の高まりと関連が深いとみられる。

家事・育児負担は女子の就業パターンを決定づける最も重要な要因であるが、長期的にみると、出産児数が大幅に減って末子の入学時期が早まり、また平均寿命の延伸もあって、有配偶女子の再就業可能期間が長期化するといった女性のライフサイクルの変化も、女子の労働力率の上昇を促している。

また、とくに近年アメリカにおいて目立つ離別者の増加、結婚しない女性の増加も、女子の労働力率を上昇させる大きな要因であるとみられている。

アメリカでは、70年代に入ってから有配偶率の低下、離婚率の上昇が顕著である。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 労働経済の新たな課題

第4章 女子労働者増加の実態と背景

(2) 女子労働者の供給構造の変化

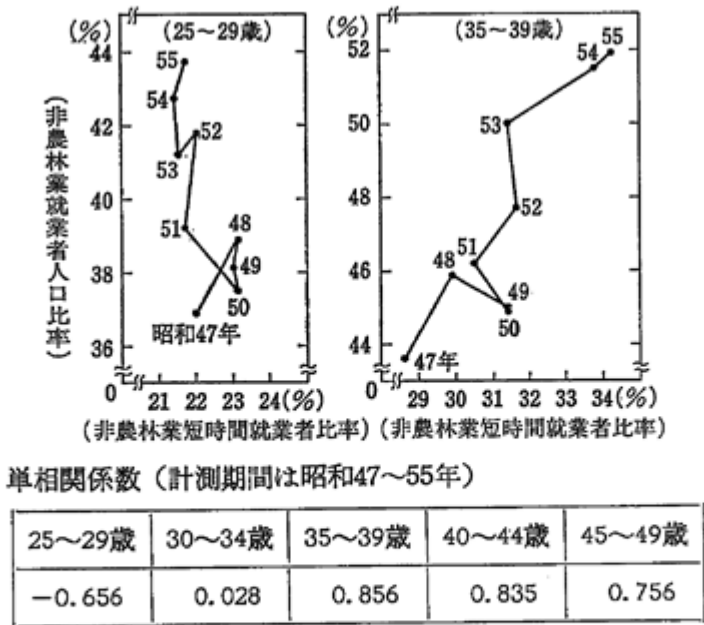
1) 女子労働力率の変化と要因

2) 労働時間

女子には家事・育児負担が重いことから短時間労働を希望する層が多い。このことは、短時間の雇用機会が増加すれば女子の労働力率が上昇する可能性が大きいことを意味するであろう。事実、雇用者全体に占める短時間労働者の割合と女子の労働力率との間には相関関係が認められる。しかし、わが国の場合、年齢別にみると、両者の関係は35歳以上層では認められるものの25～34歳層では認められない(第4-14図)。

第4-14図 女子の非農林集就業者人口比率と短時間就業比率との関係

第4-14図 女子の非農林業就業者人口比率と短時間就業比率との関係



資料出所 総理府統計局「労働力調査」

(注) 1) 非農林業就業者人口比率＝非農林業就業者／人口×100

2) 非農林業短時間就業者比率＝35時間未満非農林業就業者／非農林業就業者×100

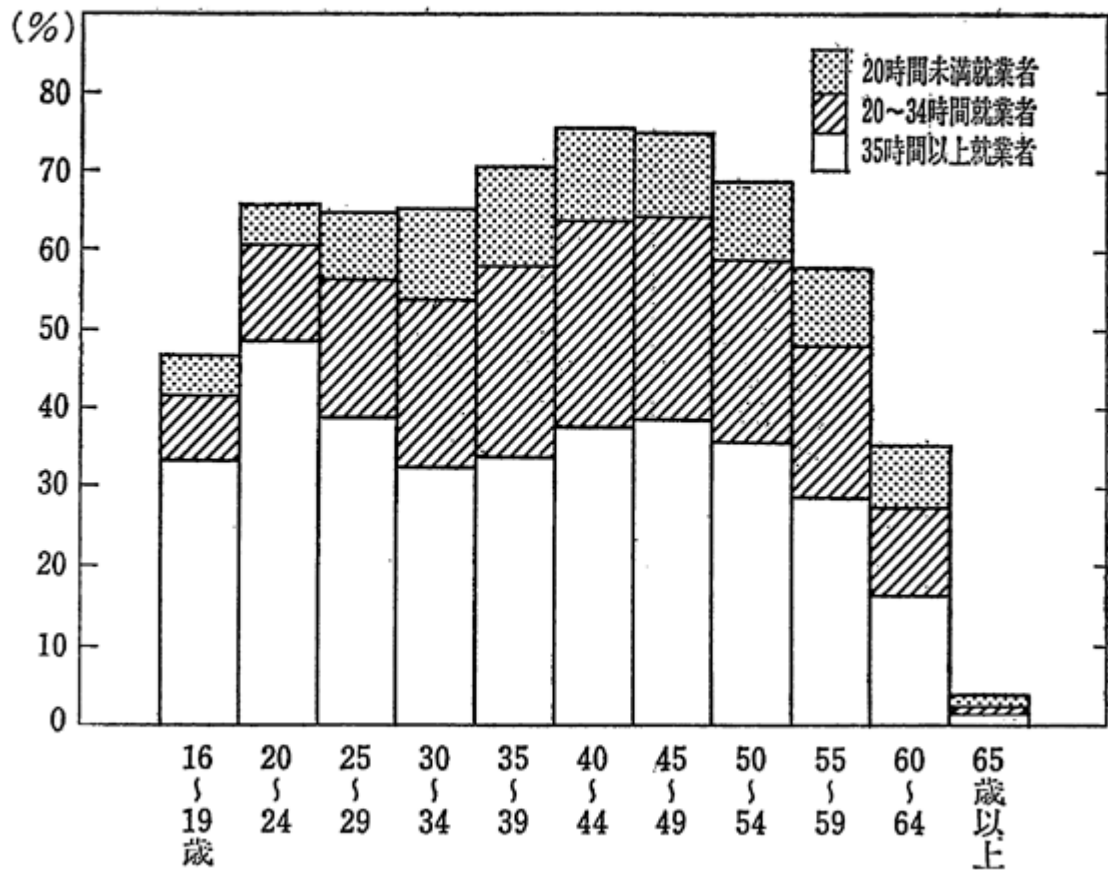
25～34歳層については、なお結婚、出産に伴う退職が多いこと、この年齢層の就業者についてはフルタイムでの継続就業者が多いことによるであろう。短時間雇用機会が女子の労働力率を高めるのは、35歳以上層の再就業に際してである。

短時間労働者の増加が女子の労働力率を上昇させる動きは、欧米諸国でもみられる。とくに短時間労働者の多いスウェーデンでは、70年代前半の女子労働力率の上昇は、ほとんど短時間労働者の増加によるのであ

り,わが国と異なるのは,あらゆる年齢層で同じような動きがみられることである(第4-15図)。アメリカについては,若年層(18~24歳層)について同じような傾向を認めることができるが,25歳以上層については,むしろフルタイムの労働者が増加することによって労働力率が上昇している。とくに近年はその傾向が強い。

第4-15図 年齢,労働時間階級別女子労働力率

第4-15図 年齢, 労働時間階級別女子労働力率
(スウェーデン, 1975年)



資料出所 統計局 “Population and Housing Census”

第II部 労働経済の新たな課題

第4章 女子労働者増加の実態と背景

(2) 女子労働者の供給構造の変化

1) 女子労働力率の変化と要因

3) 世帯主所得

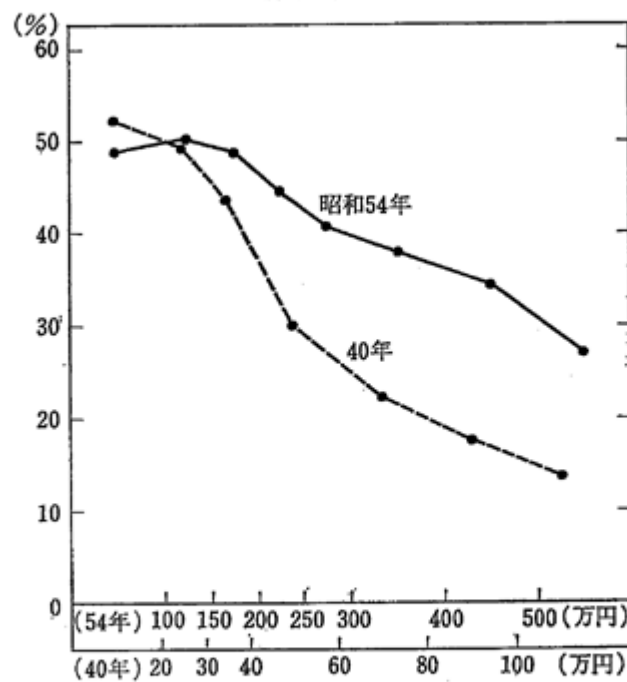
女子の労働力率は世帯主の所得水準が低い世帯で高く、高い世帯で低い。他の要因による影響を除くため、世帯主が雇用者である核家族世帯について、世帯主の所得階級別に女子有配偶者の有業率をみると、54年には年間所得100万円未満の世帯では48.0%であるのに対し、500万円以上の世帯では24.6%である。世帯主の年齢別にみると、34歳以下層よりも35～54歳層の方が世帯主所得の差による女子有配偶者の有業率の差は大きい。これは、中年層世帯の女子の就業動機が経済的理由による面が大きいことを示している(付属統計表第4-15表)。

「就業構造基本調査」によると、女子新規就業者についてその就業理由をみると、「収入を得たかったから」をあげる者は25～54歳層では50～60%を占めて最も多い。年齢別にみると、とくに35～54歳層が多い。その内訳をみても、25～44歳層では「生活をより豊かにしたかったから」とする者が最も多いのに対し、45～54歳層では「生活費を得なければならなかったから」とする者が最も多い(付属統計表第4-16表)。

40年から54年にかけて、所得階級別に雇用者世帯の女子有配偶者の労働力率の変化をみると、もともと労働力率の高かった低所得層よりも、平均ないしそれ以上の所得層の上昇が目立っている(第4-16図)。

第4-16図 世帯主所得階級別女子有配偶者の有業率

第4-16図 世帯主所得階級別女子有配偶者の有業率
(雇用者世帯)



資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

(注) 40年の所得階級は、世帯主が男子雇用者の世帯についてそれぞれの年の所得のメジアンの比で調整した。

第II部 労働経済の新たな課題

第4章 女子労働者増加の実態と背景

(2) 女子労働者の供給構造の変化

1) 女子労働力率の変化と要因

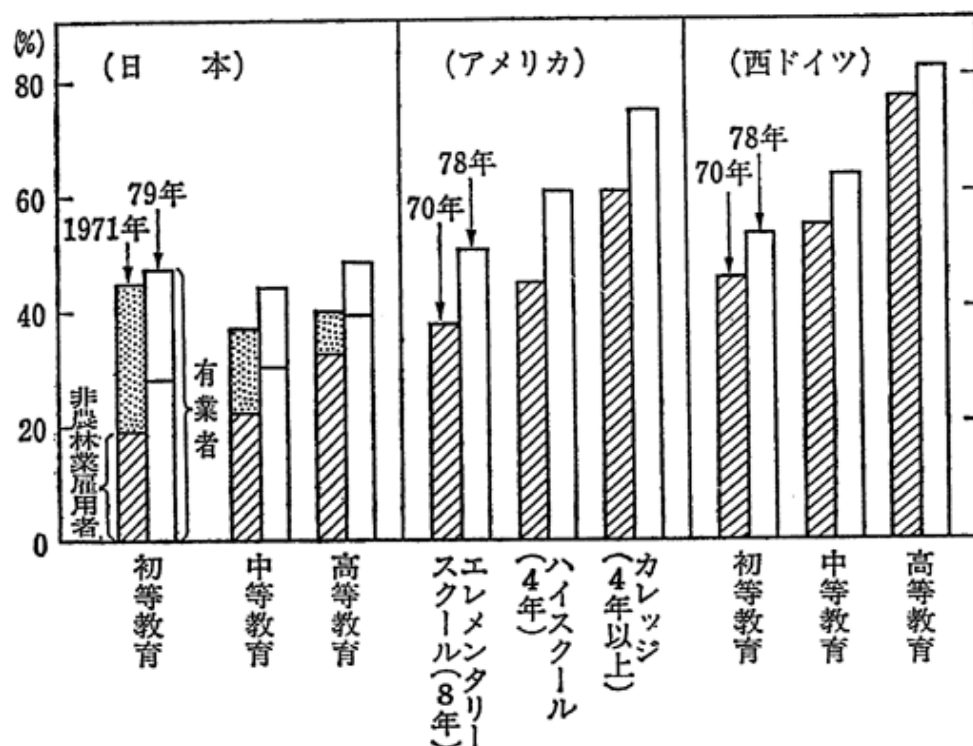
4) 学 歴

学歴も女子の労働力率を決定する要因として考えられるが、近年の女子労働力率の変化に高学歴者の増加がどの程度影響しているであろうか。わが国の女子の労働力率は高学歴層ほど高いものの、それは34歳以下層と45～54歳層でみられるのであり、35～44歳層では学歴間に差はない。

アメリカと西ドイツについて、学歴別に労働力率をみると、学歴力が高くなるほど労働力率は目立って高くなり、アメリカでは1978年で学歴が最も高い層と低い層との差は、25～34歳層で約40ポイント、35～54歳層では約30ポイントである。西ドイツでも高学歴層ほど労働力率は高く、学歴間で20～30ポイントの差がある(第4-17図)。

第4-17図 学歴別女子労働力率

第4-17図 学歴別女子労働力率（25～34歳）



資料出所 日 本 総理府統計局「就業構造基本調査」
 アメリカ 労働省 “Special Labor Force Report”
 西ドイツ 連邦統計局 “Bevölkerung und Kultur”, “Mikrozensus”

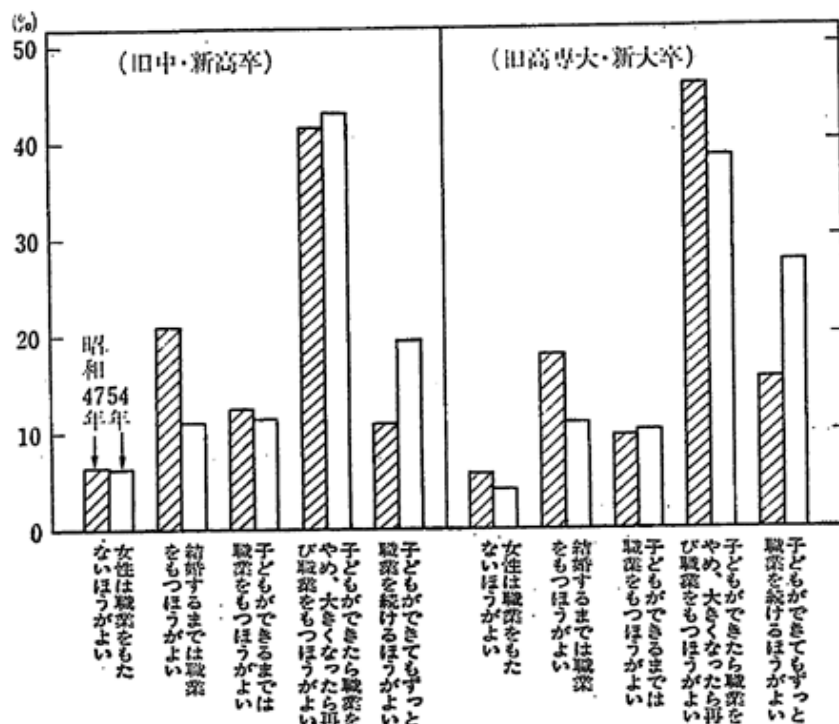
(注) 学歴区分は次のとおり。

日 本 初等教育……小学校，中学校および未就学者
 中等教育……高等学校
 高等教育……短期大学，大学
 西ドイツ 初等教育……ハウプトシューレ，実科学校
 中等教育……ギムナジウム，職業専門学校
 高等教育……大学，高等専門学校

このように、わが国でアメリカや西ドイツに比較して高学歴層の労働力率がそれほど高くないのは、高学歴層でも出産、育児期に非労働力化する傾向が強いからである。「婦人に関する世論調査」によれば、女性が職業をもつことについて大学・短大卒業者では「子どもができてみずと職業を続けるほうがよい」とする者は27.6%と多いが、他方「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」とする者が38.5%と最も多く、その割合は高卒者と大差ない(第4-18図)。

第4-18図 女性の職業に関する意識

第4-18図 女性の職業に関する意識



資料出所 総理府「婦人に関する世論調査」

- (注) 1) 各数値は、質問「一般的に女性が職業を持つことについて、どのようにお考えになりますか。」に対する回答の構成割合である。
- 2) 昭和47年10月は18歳以上の女子20,000人に対して、昭和54年10月は20歳以上の女子10,000人に対して行った調査である。

女子の労働力率の上昇を、学歴別人口構成の変化と学歴別労働力率の上昇による効果とに分解しても、25～34歳層でみて、日本、アメリカ、西ドイツともそれぞれの学歴層の労働力率の上昇による効果が80%以上を占めて最も大きく、学歴別人口構成の変化による効果は比較的小さい。また35歳以上層については、わが国の場合、学歴構成の変化効果はみられない。女子労働力率の上昇は、若年層を別とすれば、高学歴層の増加によるというよりは各学歴層で労働力率が上昇したことによる。

第II部 労働経済の新たな課題

第4章 女子労働者増加の実態と背景

(2) 女子労働者の供給構造の変化

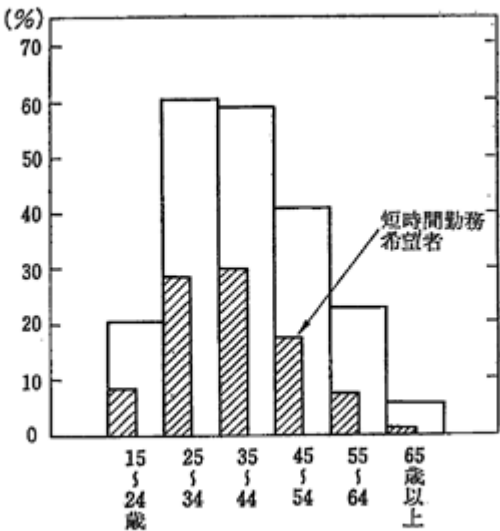
2) 女子就業希望者の増加

昭和46年から54年にかけて,女子有業者は1,903万人から2,072万人へと169万人増加したが,一方無業者のうち就業希望者も706万人から852万人へと146万人増加した。就業希望者の無業者に占める割合も32.2%から34.4%へと上昇している。

無業者の就業希望率を年齢別にみると,結婚,出産に伴う退職によって労働力率の低下する25～34歳層で60.1%と最も高く,次いで35～44歳層で58.9%,45～54歳層で40.7%となっている(第4-19図)。これを46年と比較すると,15～19歳層で低下したほかは20歳以上の各年齢層で上昇している。

第4-19図 年齢別女子無業者の就業希望率

第4-19図 年齢別女子無業者の就業希望率（昭和54年）



資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

女子の就業希望者について希望する仕事の種一をみると,「短時間で雇われたい」とする者が45.1%と最も多く,次いで「家庭で内職をしたい」とする者が27.9%,「普通勤務で雇われたい」とする者が12.2%となっている。これを46年と比較すると,46年に最も多かった「内職」希望の割合が低下し,かわって「短時間勤務」希望の割合が上昇している。「普通勤務」希望の割合は大差ない。各年齢層で「短時間勤務」を希望する者が最も多いが,「短時間勤務」希望はとくに25～44歳層で多く,「内職」希望は45～54歳層で多い(付属統計表第4-17表)。

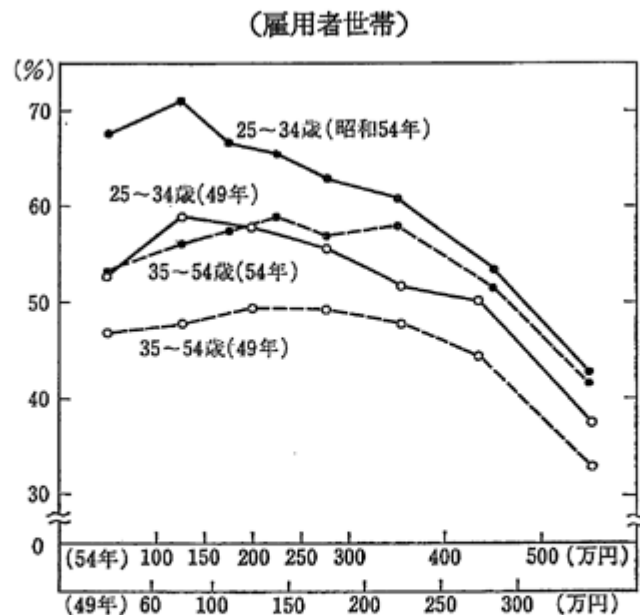
このように無業者中の就業希望者が増加していることについては,さきにみたような労働力率を上昇させたさまざまな要因が作用していると考えられる。しかし,就業希望者増加の主たる要因は経済的動機である。

就業希望者の希望理由をみると、「収入を得たいから」をあげる者が63.0%と最も多い。「余暇ができたから」、「知識や技能を生かしたいから」は10～20%にすぎない。「収入を得たいから」の内訳としては、「生活をより豊かにしたいから」が最も多く、次いで「生活費を得なければならないから」となるが、前者をあげる者は25～34歳層で多く、後者をあげる者は35～54歳層で多いことは、さきの新規就業者の場合と同様である(付属統計表第4-18表)。

世帯主の所得階級別に女子有配偶無業者の就業希望率をみると、所得が高い層ほど就業希望率は低い。49年から54年にかけての変化をみると、25～34歳層では所得の低い層で大きく上昇し、35～54歳層では中間所得層での上昇が大きい(第4-20図)。

第4-20図 世帯主の所得階級別有配偶女子無業者の就業希望率

第4-20図 世帯主の所得階級別有配偶女子無業者の就業希望率



資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

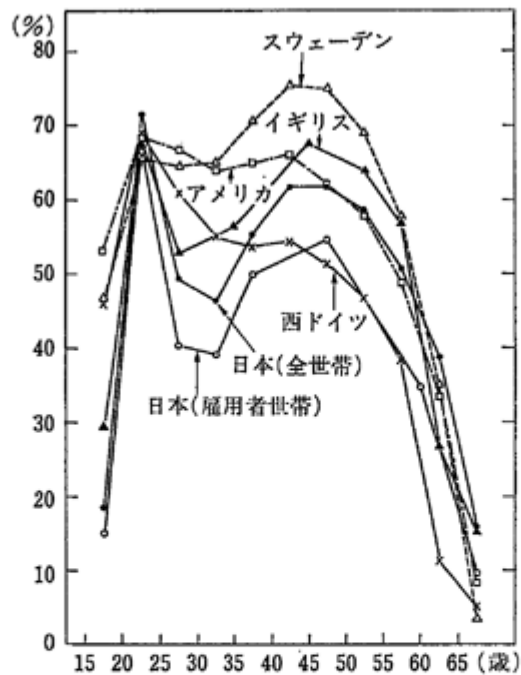
(注) 49年の所得階級は賃金指数(現金給与総額)の49～54年の上昇率で調整した。

育児負担が女子の就業を難しくするため、子どもの年齢によって女子有配偶者で無業者の就業希望率に差がみらる。就業希望者の有配偶者全体に占める割合でみれば、末子が6歳未満層では42.0%、12～14歳層では24.2%と大きな差がある。

以上のように、各国とも70年代に女子の労働力供給構造に変化がみられる。各国の年齢別労働力率パターンの典型例およびそのようなパターンをもたらしている諸要因についてみると、およそ次のとおりであろう(第4-21図)。

第4-21図 主要国の年齢別女子労働力率

第4-21図 主要国の年齢別女子労働力率



資料出所 日 本 総理府統計局「国勢調査」,「労働力調査」
アメリカ 労働省「Employment and Earnings」
イギリス Eurostat「Labour Force Sample Survey」
西ドイツ 労働社会省「Arbeits-und Sozialstatistik」
スウェーデン 統計局「Population and Housing Census」

(注) 日本,アメリカは1980年,スウェーデンは1975年,イギリスは1977年,
西ドイツは1979年4月の数値である。

A スウェーデン型

労働力率は結婚出産期にも低下せず,中年層で最も高くなる国。

B アメリカ型

結婚出産期の退職が顕著でなく,労働力率が中年層まで一貫して高い国。

C 日本・イギリス型

労働力率は若年層で高く,結婚出産期に大きく低下するがその後再び上昇し,年齢別労働力率がM字形を描く国。

D 西ドイツ・フランス型

労働力率は若年層で高いが,結婚出産期に低下し,以後緩やかに低下する国。

それぞれのタイプの労働力率を決定する要因別に分けると,次のとおりであろう。

1) 産業構造,職業構造

3次産業雇用者,専門的・技術的職業従事者の比重が高い国…A,B,C

2) 短時間雇用

女子雇用者中短時間雇用者の占める割合が高い国…A, C(イギリス)

3) 学歴水準

学歴水準の高い国…B

4) 有配偶率,出生率

有配偶率の低下している国…A, B

出生率の低下している国…A,B,C,D

5)離婚率

離婚率の高まっている国…A, B

第II部 労働経済の新たな課題

第4章 女子労働者増加の実態と背景

(3) 女子雇用をめぐる問題

(職業意識の変化)

女子労働者の増加,したがって女子の労働力率に影響を与える要因として,女子の職業に関する意識の変化も重要な役割を果たすであろう。とくに職業婦人の活躍が脚光をあびて,若い女性の意識を刺激する効果も大きいとみられるのであり,このような刺激によって,生涯を通じて職業生活を継続したいとする考えが強まるであろう。女性の職業に関する意識の変化を,総理府広報室の「婦人に関する世論調査」によってみよう。

学歴別に,女性が職業をもつことについての意識を47年と54年の間で比較すると,「女性は職業をもたないほうがよい」とする考えは各学歴層でいずれも4~6%と少なく,両時点で大差ない。「結婚するまでは職業をもつほうがよい」とする考えは20%前後から10%強へ減少し,一方,「子供ができてみずと職業を続けるほうがよい」とする考えは高卒者では10%程度から20%弱へ,大卒・短大卒者では15%程度から30%弱へと増加している。とくに大卒・短大卒者で増加が著しい。しかし「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ほうがよい」という考えが高卒者,大卒・短大卒者とも54年でも40%程度を占めて最も多い(前掲第4-18図)。また別の調査によれば,4年制大卒者についても,どちらかといえば仕事よりも家庭生活を大事にしたいとする考え方が強い。こうした考えは,上にみたような女性の就業行動によく現われているといえよう。このような考えが出てくる背景の1つとして,ほぼ2分の1の女性が現状を女性が職業をもつ条件が整っていないとみているのであり,具体的には,家事・育児負担が大きい,保育施設が不備である,労働時間が長いとしている。主婦が仕事をやめた理由としてあげるのは,結婚,出産・保育のために70%を超える。

保育所の不備を女性の職場進出を妨げる条件として指摘し,その整備を求める一方で,現実には,出産・保育のための退職者のうち70%強は保育所,託児所があっても退職すると回答している。

他方,従来男性の職業分野とされていた分野への女性の進出を肯定する考えは,若年層を中心に高い割合を占めるのであり,意識の面では職業生活の継続を希望しながら,現実には,多くの女性が家事・育児負担のために職業生活の中断を余儀なくされているといえるであろう。

日本リクルートセンターの調査によれば,大卒,短大卒者の勤続希望年数は近年着実に延びてきているし,また大卒者については40%強が子供ができてみ職業生活を継続することをよしとしている。そして,ほぼ2分の1の学生は,今後10年間に女性の社会進出が増加することを予測している。このように意識面からみれば,とくに若年層,高学歴層を中心に女性の継続就業意欲は高まってきている。しかし,このような女性についても,80年代の見通しとしては,なお女性の採用,賃金,昇進,定年制の差別は残るとする考えが大部分を占めている。

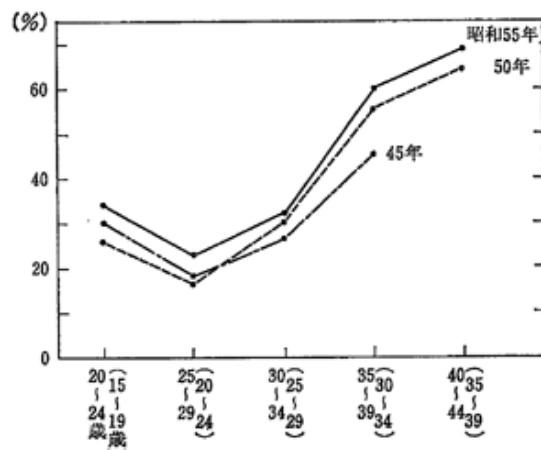
(勤続年数の長期化)

男女間の処遇に差がつく1つの大きな要因は,女子が結婚とか出産,あるいは育児期に退職することに伴って勤続年数が短いことである。とくにわが国の場合,賃金その他の労働条件面で勤続の評価が高いから,短勤続の労働者は不利になる。しかし,近年女子の勤続年数も長期化する動きがみられる。

労働省「賃金構造基本統計調査」によって,40年代後半と50年代前半の女子雇用者の継続就業率をみると,50年は不況年であったこともあって若年層で低下しているが,50~55年間でみるとあらゆる年齢層で上昇している(第4-22図)。

第4-22図 女子労働者の継続就業率

第4-22図 女子労働者の継続就業率



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

- (注) 1) 5年前に勤続0年であった者が引続き就業している割合である。
- 2) ()内の年齢は5年前(昭和40, 45または50年)の年齢である。
- 3) サービス業を除く産業計(民・公営計)の数値である。

最近の勤続年数の長期化は、単に雇用状況の改善を反映しているだけでなく、さきにみたように女子労働者の継続就業意欲が上昇してきていることによるといえる。しかし、勤続年数の伸びはどちらかという中年層以上の労働者について目立つのであり、若年層については、さきにみたように有配偶率の低下であるとか、あるいは出生率の低下を伴って勤続年数の長期化がみられるものの、比較的就業条件に恵まれた企業であっても、結婚、出産、育児期に退職するケースが多い。

たとえば、大卒女子の採用に積極的な1銀行の大卒入職者について、45年と50年の入職者で退職率を比較してみると、入職3年後では63%から50%へ、また5年後については80%から75%へ低下した、にすぎない。52年入職者についても、3年後には40%強が退職している。

必ずしもすべての企業が大卒女子のこうした退職を予定していないことについては、女子従業員の継続就業を可能にするような手段として、1人2回まで出産後に6ヵ月単位で最長2年間の育児休業制度を設ける企業もみられるようになってきていることにもうかがわれる。こうした制度があっても、多くの女性は退職を選んでいるのが現状である。

しかし、企業の側では、有能な女子労働者を求めて、退職後も復職の希望がある場合には、一定の条件つきで再雇用する制度を設ける事例もみられる。

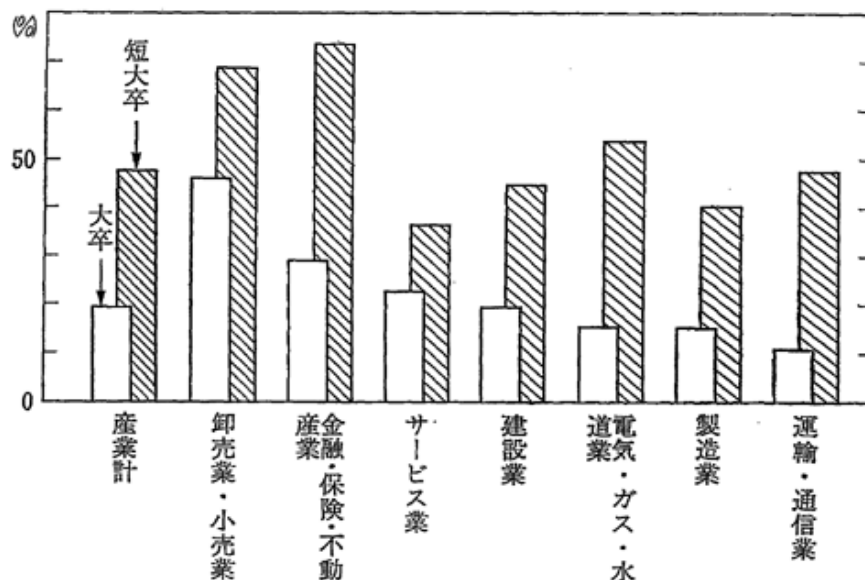
女子の継続就業、あるいは中断はあっても生涯にわたる就業を期待する企業は増えてきているとみてよいであろう。

(4年制大卒者の就職問題)

高卒者、短大卒者の就職に比較して、大卒者の就職は、積極的に大卒者を採用しようとする企業が少なくことから容易でない。日本リクルートセンターの「女子学生の就職動機調査」によると、大卒者の就職希望率は年々高まってきており、最近では90%弱に及んでいる。一方、56年大卒者に対する東証上場企業の採用計画状況を労働省の調査(55年8月25日現在)によってみると、調査対象企業1,052社のうち採用計画がある企業は、短大卒者に対しては47%であるのに対して、4年制大卒者に対しては19%でしかない。産業別にみると、採用計画のある企業の割合が比較的高いのは卸売・小売業(46%)、金融・保険・不動産業(29%)であり、残りの産業はすべて20%ないしそれ以下である(第4-23図)。

第4-23図 56年大卒女子および短大卒女子の採用計画のある企業の割合

第4-23図 56年大卒女子および短大卒女子の採用計画のある企業の割合



資料出所 労働省職業安定局調べ

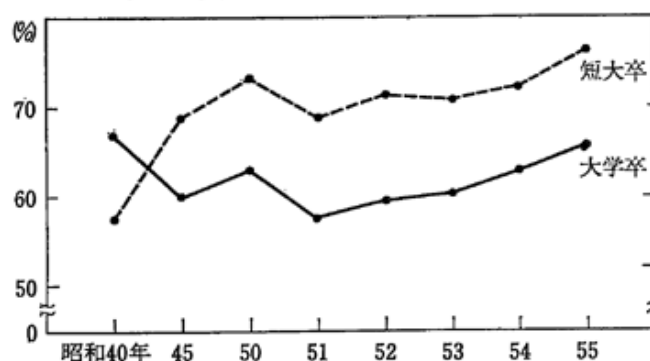
(注) 東京証券取引所上場企業1,421社に対して、55年8月25日現在での56年3月大学等卒業者の採用計画動向について調査したものである。

このようなことから、一部の商社など4年制大卒者を採用する企業に、大卒女子の就職希望者が殺到することになる。もっとも、さきの日本リクルートセンターの調査によれば、大卒者の希望業種は官公庁、出版・マスコミ、商社、サービス業に偏っていて、大卒女子に対して比較的門戸を開放しているスーパーや百貨店は、むしろ就職を希望しない業種の筆頭にあげられている。

文部省「学校基本調査」によれば、55年3月卒でみて、短大卒業者の就職率は76%であるのに対し、4年制大卒者の就職率は66%である(第4-24図)。近年、女性の職業意識も高学歴層を中心に高まってきており、また世論も女性に対して就職の機会を広げようとする気運が徐々に高まってきてはいるが、現実の世界は4年制大卒者にとってはなお厳しいといえよう。

第4-24図 女子新規学卒者の就職率

第4-24図 女子新規学卒者の就職率



資料出所 文部省「学校基本調査」

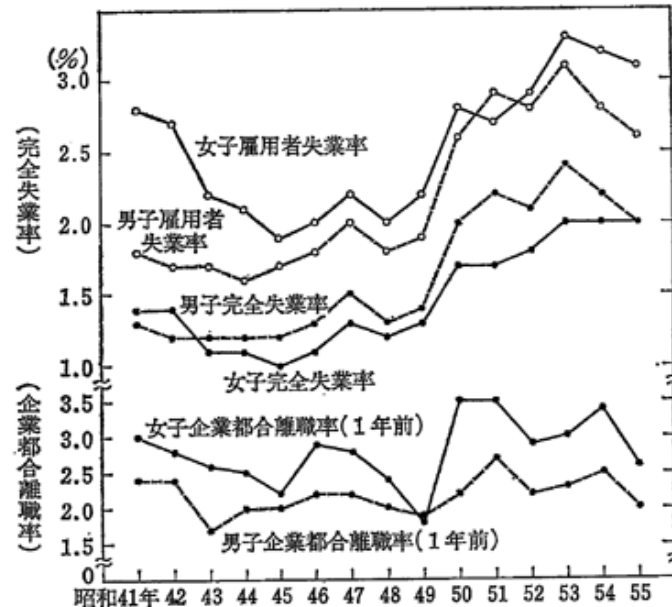
(注) 就職率=(就職者+就職進学者)/卒業者

(女子の離職失業問題)

女子の完全失業者は40年代は20万人台で推移し、失業率も1.0～1.4%であったが、石油危機後の50年以降増加し、55年には43万人、失業率は2.0%となっている。男子の失業率も40年代は1.1～1.5%で推移したが、50年以降は2.0～2.4%の高い水準にある(第4-25図、付属統計表第4-19表)。

第4-25図 男女別完全失業率、雇用者失業率、企業都合離職率の推移

第4-25図 男女別完全失業率、雇用者失業率、企業都合離職率の推移



資料出所 総理府統計局「労働力調査」、労働省「雇用動向調査」

(注) 1) 雇用者失業率=失業者数/(雇用者数+失業者数)

2) 企業都合離職率は、「契約期間満了」、「経営上の都合」、「定年」による離職者の各年1月1日現在常用労働者に対する比率。

総理府統計局下労働力調査特別調査」により求職理由別に女子失業者をみると、非労働力から労働市場へ参入することによる失業者が最も多く、次いで自発的離職、非自発的離職による失業者である。これを失業率の寄与度で男子と比較すると、非自発的離職では女子の方が低い、非労働力からの参入では女子のほうが高い(付属統計表第4-20表)。

「雇用動向調査」により女子の離職率をみると、54年には20.8%と男子の10.8%を大きく上回っている。これは女子の自発的離職率が男子より高いことによるが、企業都合離職率も男子より高い。企業都合離職率を雇用形態別にみると、常用名義の労働者については男女間で大きな差はない。しかし、女子は臨時・日雇名義労働者の占める割合が男子より高く、また臨時・日雇名義の企業都合離職率は常用名義のそれを大きく上回っているため、女子の企業都合離職率は男子より高くなる。

このように女子の企業都合離職率が男子より高いにもかかわらず、完全失業率は女子の方が男子より低いのは、女子は自営業主、家族従業者の占める割合が高い(雇用者比率が低い)ことと、離職者のうち非労働力化するものが多いことによる。「就業構造基本調査」によって1年前に有業者であった者の転職・離職率をみると、男女とも非農林業雇用者の方が農林業有業者、非農林業自営業主、家族従業者より高い。また、女子離職者のうち就業希望者は76%で男子の78%と大差ないが、そのうち「労働力調査」の完全失業者に近い求職中で仕事があればすぐつくつむりの者の占める割合は25%で男子の46%より低い。

女子の失業率は、40年代前半の1.2%から50年代前半に1.9%に上昇したが、これを企業都合離職率、雇用者比率および非労働力人口の変動に要因分解すると、雇用者比率の上昇による効果が最も大きく、次いで企業都合離職率の上昇による効果、非労働力人口の増加率の低下による効果となる。

完全失業率は失業者数を労働力人口で除して求めるため、自営業主、家族従業者の水準とかその変動による影響を大きく受ける。この影響を取り除くため、失業者を雇用者数と失業者数の和で除した雇用者失業率でみると、女子は40年代、50年代前半を通じてむしろ男子を上回っている。

欧米諸国の男女別失業率をみると、イギリスを除く各国で女子が男子より高い(付属統計表第4-21表)。アメリカにつ

昭和55年 労働経済の分析

いて、女子失業者を失業理由別にみると、レイオフによる失業者が多く、失業率はレイオフによる失業者の増減によって変動しており、女子の失業率も男子と同様にレイオフによる失業率で決定されるといえる。

わが国について、製造業の業種別に離職率と女子比率との関係を見ると相関関係は強いが、これはむしろ女子の自発的失業率の高いことを示している。企業都合離職率と女子比率との相関はみられないからである。

51～55年平均でみれば、女子の非労働力人口の変動幅は小さい。この間、女子の離職率は男子の離職率を上回ったにもかかわらず、女子の失業率が男子の失業率を下回ったことについては、男女間の雇用者比率の違いによる。

女子の雇用者比率を男子並みとすれば、この間の女子の失業率は1.9%ではなく2.5%となり、むしろ男子の2.2%を上回るようになったとみられる。したがって、わが国でも今後女子の雇用者比率が上昇すれば、女子の失業率が高まる可能性は強い。

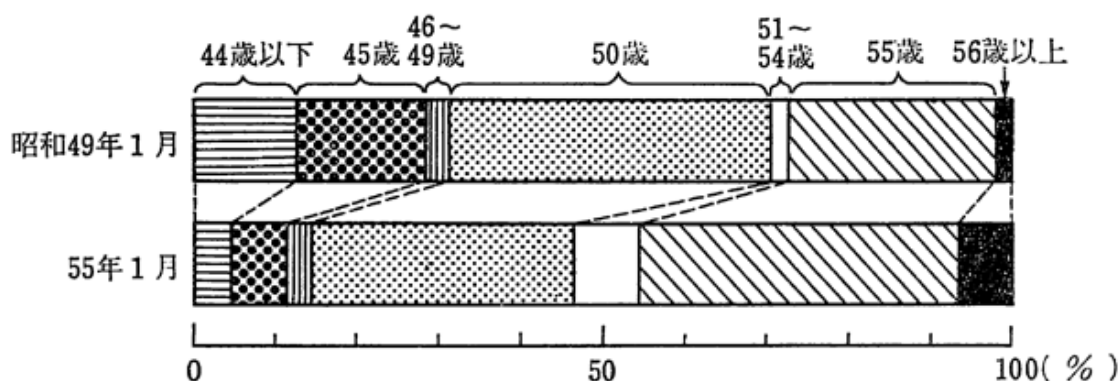
(男女別定年制の問題)

高齢化の進展に伴って、定年年齢の延長が重要な雇用政策上の課題となっている。石油危機後、一時停滞していた企業の定年延長の動きは、雇用情勢が好転してくるにつれて再び活発化し、定年年齢を60歳以上に設定する企業はすでに40%程度となっている。

しかし、なお男女別に定年年齢を設けている企業が55年1月現在22%に及んでいて、しかも女子の定年年齢を55歳未満とする企業が54%に及んでいる。もっとも、49年1月現在、男女別に定年年齢を定めていた企業は30%弱、女子の定年年齢を55歳未満としていた企業の割合は73%に及んでいたことを考えると、改善の動きは認められる(第4-26図)。

第4-26図 男女別定年制を採用している企業的女子定年年齢

第4-26図 男女別定年制を採用している企業的女子定年年齢



資料出所 労働省「雇用管理調査」

政府は、52年に女子の若年定年制、結婚退職制などを改善するための5カ年計画を設定し、段階的にこうした問題の是正を進めてきており、55、56年度には、女子の定年年齢が55歳未満の男女別定年制の解消を図ることを重点に指導を強めることとしている(付属統計表第4-22表)。

(時間外労働と深夜労働)

雇用における男女平等意識の高まりは、従来女性に対する保護を目的としてとられてきた女性の就業分野の制限、時間外労働、休日労働、深夜労働に対する規制などについて再検討を迫ることになった。

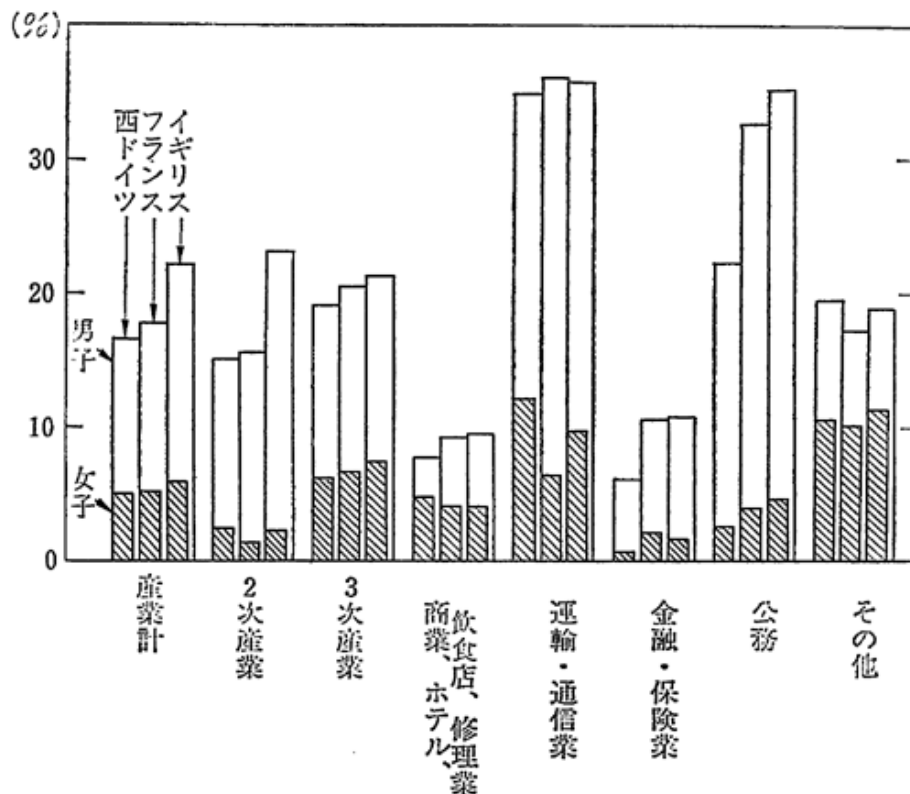
こうした規制の程度は各国ごとに違いはあるが、各国の動きはさまざまな規制を緩和して、できるだけ女性の雇用機

会、企業内の職務遂行あるいは昇進などにおいて、男性との間で不利にならないようにしようとする方向にあるといえよう。

各国の規制の内容に違いのあることを考慮のうえ、あえて交替制勤務、深夜労働従事者の女子労働者全体に占める割合、男子労働者との比較をすると、各国ともなお女子労働者は男子労働者に比較して、こうした勤務形態で仕事に従事する労働者の割合は少ない(第4-27図、付属統計表第4-23～4-25表)。

第4-27図 EC諸国における深夜業に従事した雇用者の割合

第4-27図 EC諸国における深夜業に従事した雇用者の割合



資料出所 EC Eurostat “Working Conditions in the Community, 1975”

- (注) 1) 「深夜労働をした」と答えた者の割合である。
 2) 調査対象者個人の判断によるもので、「深夜労働」については西ドイツ以外は明確な定義はなされていない。西ドイツでは午後10時から午前6時までとしている。

(男女雇用平等法制定の動き)

1970年代には、世界的に雇用における男女差別禁止を訴える動きが広まった。アメリカでは、1964年の公民権法第7編(雇用機会平等法)および72年の法改正によって雇用機会の男女平等が保障されており、違法な雇用慣行を防止する機関として雇用機会平等委員会が設置されている。またカナダでは、77年のカナダ人権法によって性による差別が禁止されている。

ヨーロッパ諸国では、76年にヨーロッパ共同体が男女均等待遇について協議会指令を発し、加盟国に雇用における男女均等の確保を促した。75年にはイギリス、77年から78年にかけてアイルランド、イタリア、デンマーク、ベルギー

で,80年には西ドイツ,スウェーデンで,それぞれ男女雇用平等に関する法律が施行されている。

こうした男女雇用平等法は,国により多少内容に違いはあるものの,基本的には,性を理由とした募集,採用,昇進,訓練,解雇などの差別を禁止している。

男女平等についての国民意識の変化あるいは法の施行は,女性の職場進出に大きな役割を果たしているとみられる。たとえばアメリカでは,70年代に入ってから女子労働力率の上昇が著しく,また就業分野についても,多くの産業,職業へ女子の進出が目立ち,とくに管理的職業従事者の大幅増加を促しているといわれる。

わが国では,雇用における男女平等確保のための諸方策について,現在,婦人少年問題審議会の申合せにもとづき,54年12月に設置された男女平等問題専門家会議で男女平等のガイドラインが検討されている。

なお,こうした動きと併行して,国家公務員採用試験において,昭和54年度には航空管制官など5職種,55年度には国税専門官など2職種が女子に対して門戸を開放し,56年度にも入国警備官,刑務官,国家公務員初級職(税務)で開放される予定になっている(付属統計表第4-26表)。

こうした動きは,女子の職場進出を促すとともに,男女の就業分野を接近させ,雇用における男女平等を現実のものとする足がかりを与えることになるであろう。

第II部 労働経済の新たな課題

第4章 女子労働者増加の実態と背景

(4) パートタイム労働者の増加と問題

1) パートタイム労働者増加の実態

(パートタイム労働者数)

近年、パートタイム労働者の増加が著しい。パートタイム労働者は、一般的には「1日の所定労働時間が一般労働者より短い者あるいは1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が一般労働者より少ない者」と定義されているが、こうした定義にあわないパートタイム労働者がいるし、また、パートタイム労働者を「週労働時間が35時間未満の者」とすると、週労働時間が35時間以上のパートタイム労働者も多いので、パートタイム労働者数を正確には握することはできない。

パートタイム労働者を文字どおり短時間労働者とみなして、「労働力調査」による週間就業時間が35時間未満の非農林業雇用者をパートタイム労働者とみなせば、昭和55年には256万人であり、女子雇用者全体の19.3%を占める。

一方、労働省「雇用動向調査」によるパートタイム労働者は、一般的な定義により調査されており、5人以上の常用労働者を雇用する民営、公営および国営の事業所(建設業および公務を除く非農林水産業)の常用労働者2,496万人のうち146万人である。51年から54年にかけての入職者数からみると、このうち女子パートタイム労働者は126万人程度と推計される(55年1月現在)。これは、調査対象事業所の女子常用労働者899万人の14.0%である。

この調査では臨時・日雇労働者が含まれていないが、臨時・日雇労働者に占めるパートタイム労働者の割合も常用労働者の場合と同じであるとみなし、この調査の対象となっていない産業・規模の事業所の労働者についても同じ割合であると仮定すると、非農林業女子雇用者1,323万人のうち、パートタイム労働者は185万人程度と推計される。

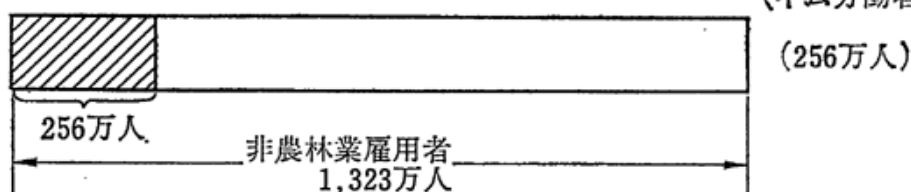
また、労働省「第三次産業雇用実態調査」によって調査対象産業の女子労働者に占めるパートタイム労働者の割合をみると19.6%(54年6月現在)であるから、これを卸売・小売業およびサービス業の女子労働者のパートタイム比率とみなすと、これらの産業の女子パートタイム労働者は142万人と推計される。他の産業についてもパートタイム労働者の占める割合が同じであるとみなすと、パートタイム労働者は117万人程度となり、非農林業女子雇用者のうちパートタイム労働者は259万人程度と推計される(第4-28図)。

第4-28図 女子パートタイム労働者数

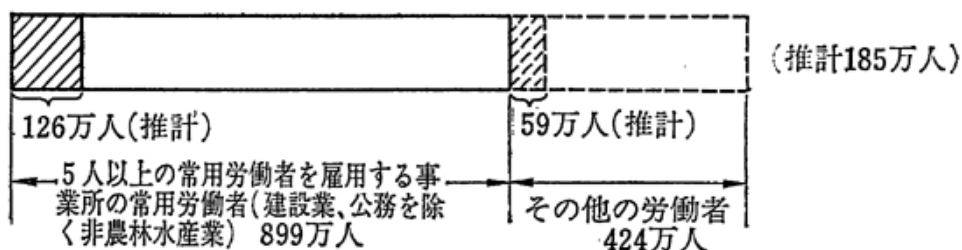
第4-28図 女子パートタイム労働者数

(1) 週労働時間が35時間未満の者

(女子パートタイム労働者)



(2) 1日または1週の所定労働時間が短い者



(3) 事業所でパートタイマー等と称されている者



資料出所 労働省「雇用動向調査」,「第三次産業雇用実態調査」
総理府統計局「労働力調査」

- (注) 1) (1)は55年の「労働力調査」の非農林業雇用者（休業者を除く）によるもので、非農林業雇用者1,323万人は(2), (3)にも用いた。
- 2) (2)は「雇用動向調査」の55年1月1日現在の数値であり、126万人は、男女計のパートタイム労働者数146万人をもとに、51～54年の入職者数から推計した。調査対象外の産業・規模等については、パートタイム労働者の占める割合が同じであると仮定して算出した。
- 3) (3)は「第三次産業雇用実態調査」のパートタイム労働者の割合(19.6%)を、卸売業・小売業、サービス業、その他の産業に適用して算出した。

なお、先の「労働力調査」による週35時間未満の雇用者は256万人であり、そのうち卸売・小売業およびサービス業の雇用者は153万人であるから、上記の推計結果に近いが、「第三次産業雇用実態調査」によると、パートタイム労働者のうち週所定労働時間が35時間以上の者が44%に及んでいるので、この調査によるパートタイム労働者と「労働力調査」による週35時間未満の雇用者とは概念上異なるものとみななければならない。

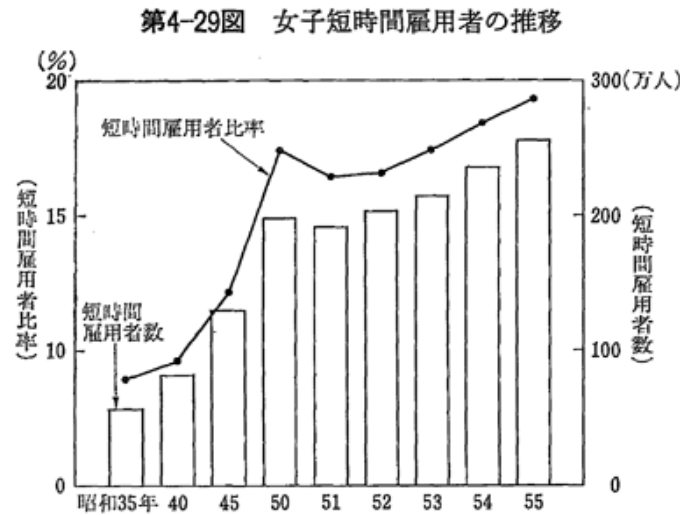
昭和55年 労働経済の分析

(パートタイム労働者の増加)

このように正確なパートタイム労働者数はおさえ難いが、以下では検討の内容に応じて、利用可能なデータの範囲で比較分析を試みる。

まず、週35時間未満の非農林業雇用者(短時間雇用者)によってみると、51年に減少したのを除けば、長期的に一貫して増加している。35年の57万人から55年には256万人となって約4.5倍となり、週35時間以上就業の雇用者の増加率を大幅に上回っている。その結果、短時間雇用者の非農林業雇用者に占める割合も35年の8.9%から55年には19.3%に高まっている(第4-29図)。

第4-29図 女子短時間雇用者の推移



資料出所 総理府統計局「労働力調査」

- (注) 1) 短時間雇用者とは、雇用者のうち週間就業時間が35時間未満の者をいう。
2) 短時間雇用者比率＝短時間雇用者数／雇用者数（休業者を除く）
3) 45年以前は沖縄を含まない。
4) 35、40年とそれ以降は厳密には接続しない。

また、「雇用動向調査」によってみても、パートタイム労働者数は引続き増加しており、50年から55年までの5年間でみても2.1倍になっている。これを入職者数でみると、45年には女子パートタイム労働者として入職した者は19万人で、女子入職者全数の8.2%であったが、50年には同じく24万人、14.2%、54年には40万人、21.2%となっている。55年上期には24万人がパートタイム労働者として入職し、前年上期の20万人を大幅に上回っている。

(パートタイム労働者増加の理由)

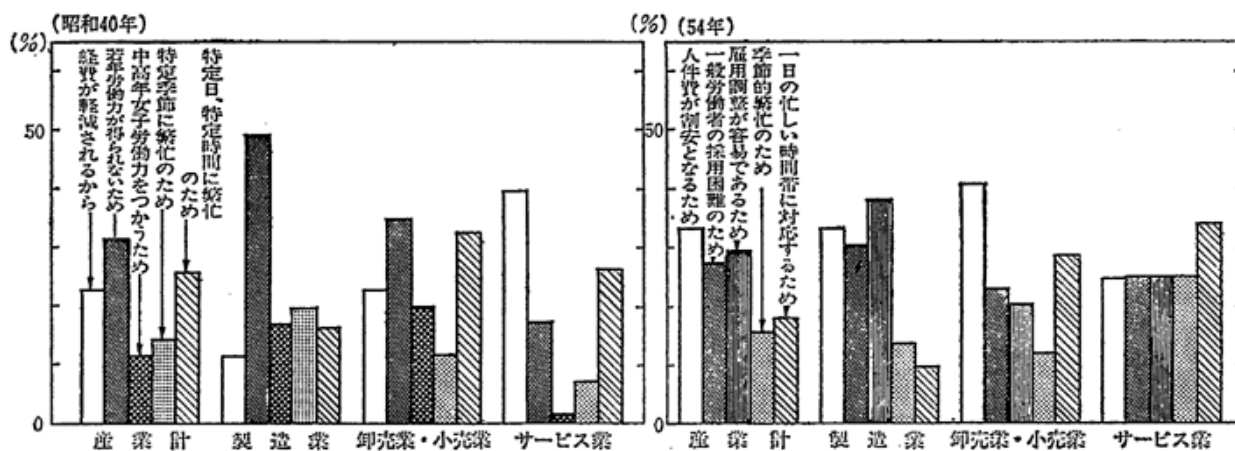
このようにパートタイム労働者が増加しており、パートタイム労働者を雇用する企業は45年には29%(労働省「女子パートタイム雇用調査」,事業所調査)であったが、54年には58%(労働省「雇用管理調査」)にまで増加している。

パートタイム労働者が増加した理由としては、まず需要側については企業の考えとして、労働力不足への対応、経費の軽減、業務量の繁閑への対処、雇用量の調整などがあげられている。しかし、企業のパートタイム労働者に対する需要は高度成長期と最近とで動機を異にしている。40年時点について「女子パートタイム雇用調査」でみると、「若年労働力が得られないため」とする事業所が31%と最も多く、とくに製造業では49%、また卸売・小売業でも35%に及んだ。一方、「経費が軽減されるから」とする事業所は23%であり、サービス業では40%と多かったものの、製造業では12%、卸売・小売業では23%であった。

しかし、石油危機後について54年の「雇用管理調査」によってみると、「人件費が割安となるため」とする企業が33%と最も多く、とくに卸売・小売業では40%を上回っている。「一般労働者の採用困難のため」とする企業は27%であり、製造業でも30%に低下している。また、業務の繁閑に対処するため(「特定日、特定時間に繁忙のため」または「1日の忙しい時間帯に対処するため」)とするのは、いずれの時期にも卸売・小売業、サービス業で30%前後と高いが、石油危機後には「生産(販売)量の増減に応じて雇用量調整が容易であるため」とする企業が29%、とくに製造業では38%と高い。このように需要側の考えは、高度成長期は労働力不足に対処するため、石油危機後は経費の軽減のため、あるいは雇用調整の容易さのためとする企業が多い(第4-30図)。

第4-30図 女子パートタイム労働者の採用理由別企業構成比

第4-30図 女子パートタイム労働者の採用理由別企業構成比



資料出所 労働省「女子パートタイム雇用調査」(40年), 「雇用管理調査」(54年)

供給側についてみても、就業希望者が増加するなかでパートタイム労働を希望する者が増加していることがあげられる。「就業構造基本調査」によると、女子無業者のうち就業希望者は43年から54年にかけて増加してきている。就業希望者のうち、「普通勤務で雇われたい」とする者は10%強で変化はみられないが、「家庭で内職をしたい」とする者は43年の43%から54年には28%に減少し、かわって「短時間勤務で雇われたい」とする者が43年の30%から54年には45%にまで増加してきている(付属統計表第4-17表)。この傾向はどの年齢層でもみられるが、とくに35~44歳層では、「短時間勤務で雇われたい」とする者が就業希望者の50%を超えている。

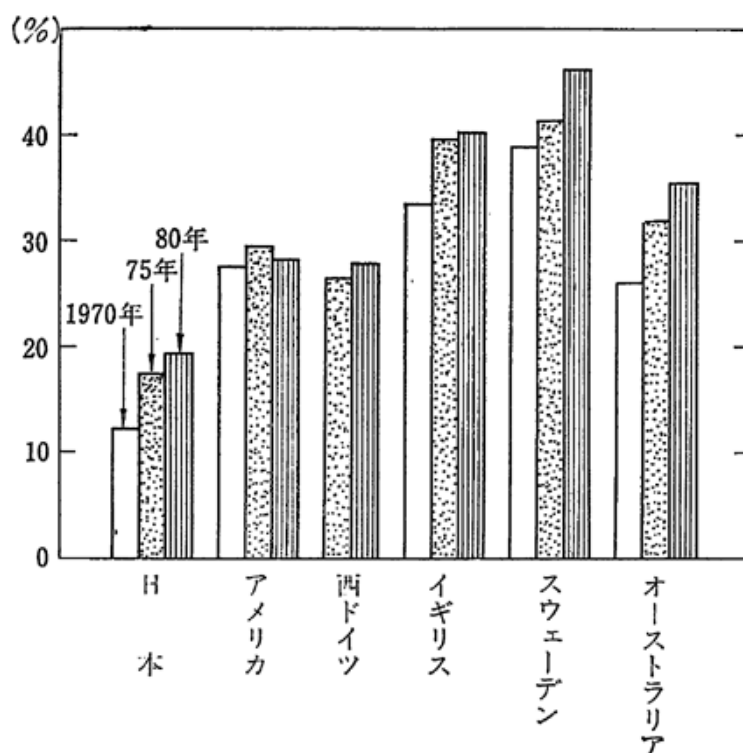
また、「第三次産業雇用実態調査」によると、現在の勤務先を選んだ理由として、女子パートタイム労働者は「通勤に便利だから」(42%)に次いで「勤務時間帯・日数が生活の都合とあっているから」(38%)とする者が多い(付属統計表第4-27表)。

(欧米諸国のパートタイム労働者)

欧米諸国でも、1960年代後半あるいは70年代に入ってからパートタイム労働者(注)が増加している。女子労働者に占める割合(パートタイム比率)もわが国より高い国が多い。スウェーデンでは、パートタイム比率は1965年には33%であったが、70年には39%、79年には46%になっている。イギリスでも、パートタイム比率は71年の34%から78年には40%を超えるようになっている。このほか多くの国でパートタイム労働者は増加し、パートタイム比率はデンマークでは46%(77年)、オーストラリアでは35%(80年)、西ドイツでは28%(79年)で、いずれも日本を上回っている(第4-31図)。

第4-31図 主要国の女子短時間雇用者(就業者)比率

第4-31図 主要国の女子短時間雇用者（就業者）比率



資料出所 日 本 総理府統計局「労働力調査」
 アメリカ 労働省 “Employment and Earnings”
 西ドイツ 連邦統計局 “Wirtschaft und Statistik”
 イギリス 雇用省 “Department of Employment Gazette”
 スウェーデン 統計局 “Yearbook of Labour Statistics”
 オーストラリア 統計局 “The Labour Force Australia”

- (注) 1) 日本, アメリカは非農林業, その他は全産業に関する数値。
 2) 日本は週35時間未満雇用者の割合。アメリカ, スウェーデン, オーストラリアは週35時間未満就業者の割合。西ドイツ, イギリスは週30時間以下雇用者の割合。
 3) 西ドイツは76, 79年, イギリスは71, 75, 78年, スウェーデンの最新年は79年の数値。

アメリカでは,1967年の633万人から一貫して増加し,80年には1,068万人となったが,パートタイム比率は67年の25.7%から75年の29.4%にまで上昇し,その後むしろ低下傾向にある。これは,75年から80年にかけて一般労働者の増加率が高まったため,職業別にみると,事務従事者を除くすべての職業で,パートタイム労働者の増加率は一般労働者の増加率よりも低い。とくにパートタイム比率が高く,しかもパートタイム労働者の就業割合が高いサービス職業従事者の伸びの鈍化が影響している。また年齢別では,パートタイム労働者の占める割合が比較的高い若年層の増加が小さくなったこと,中年層で一般労働者の増加が大きかったことが影響している。

(注)各国のパートタイム労働者の統計上の定義は原則として次のとおりである。

アメリカ,スウェーデン,オーストラリア…週35時間未満勤務の労働者 イギリス,西ドイツ…週30時間以下勤務の労働者

第II部 労働経済の新たな課題

第4章 女子労働者増加の実態と背景

(4) パートタイム労働者の増加と問題

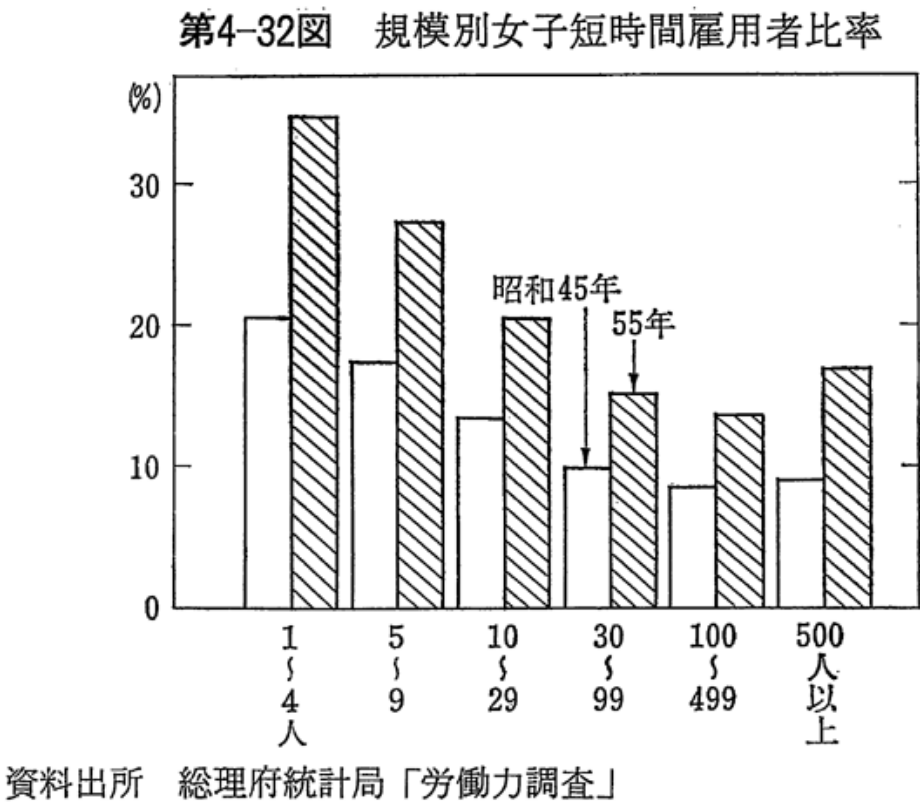
2) パートタイム労働者の就業実態

(パートタイム労働者の就業分野)

女子短時間雇用者の就業分野を産業別にみると、卸売・小売業が最も多く33%、次いでサービス業27%、製造業25%となり、その他の産業への就業者は少ない(付属統計表第4-28表)。

45年に比べると製造業の割合が低下し、卸売・小売業で増加している。雇用者に対する短時間雇用者の比率をみると、45年から55年にかけてすべての産業で上昇しており、卸売・小売業が24%で最も高く、建設業が23%、サービス業が18%、製造業が17%となっている。規模別にみると、短時間雇用者は小規模事業所に多く、短時間雇用者比率も1～4人規模で35%、5～9人規模で27%であるのに対して、500人以上規模では17%と小規模事業所で高い(第4-32図)。

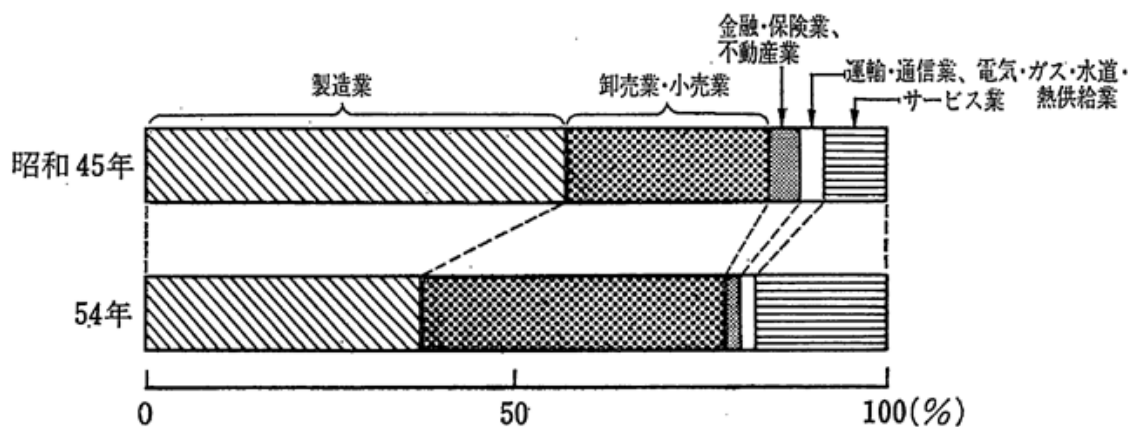
第4-32図 規模別女子短時間雇用者比率



女子パートタイム労働者の新規入職産業をみると、45年には製造業が57%を占め、卸売・小売業は27%、サービス業は8%であったが、54年には卸売・小売業が41%と最も多く、製造業は37%、サービス業は18%となり、製造業への入職割合が低下している(第4-33図)。産業中分類別に女子入職者に占めるパートタイム労働者の割合をみると、45年から54年にかけて多くの産業で高まっており、54年に小売業では39%の者がパートタイム労働者として入職している。製造業のなかでも、54年に金属製品、精密機器などでパートタイム労働者として入職する者は30%を超えている。医療業では、パートタイム労働者として入職する者は増加しているものの8%にとどまっている(付属統計表第4-29表)。

第4-33図 女子パートタイム入職者の産業別構成

第4-33図 女子パートタイム入職者の産業別構成



資料出所 労働省「雇用動向調査」

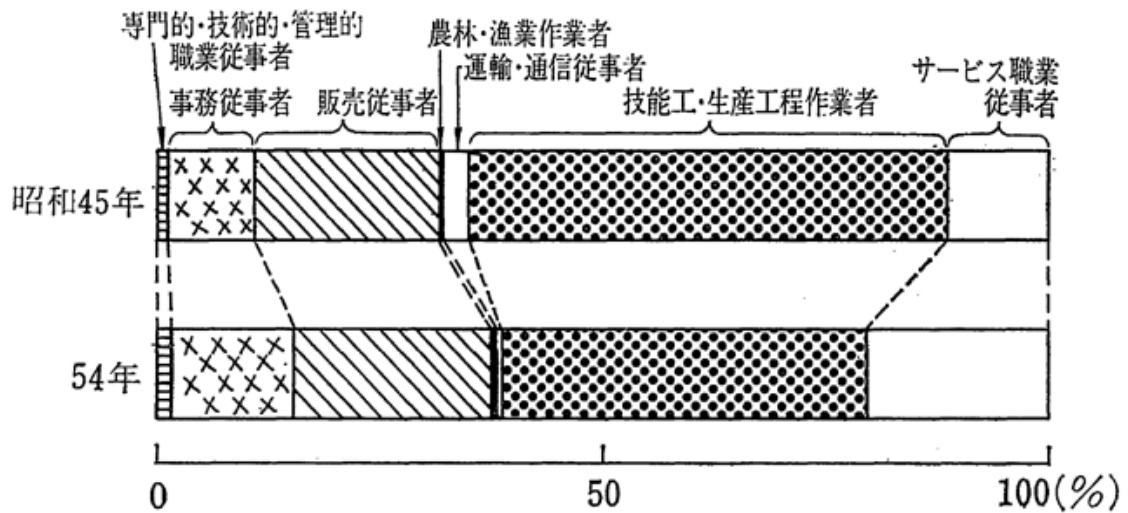
女子パートタイム労働者が増加している3次産業について、「第三次産業雇用実態調査」でみると、女子労働者のうちパートタイム労働者の占める割合が高い業種としては、洗たく業、各種商品小売業・各種食料品小売業、食堂・レストラン、百貨店などでそれぞれ30%を超え、個人教授所でも23%を占めている。病院・一般診療所では8%、老人・精薄・身障福祉事業、旅行業、自動車小売業、法律・特許・公証人・司法書士・会計士・税理士事務所などでは5%以下にとどまっている(付属統計表第4-30表)。

次に、「雇用管理調査」によってパートタイム労働者を採用している企業について、パートタイム採用職種をみると、技能工・生産工程作業者のうち単純工、事務従事者、サービス職業従事者、販売従事者として採用する企業が多く、専門的・技術的職業従事者として採用する企業は4%にすぎない(付属統計表第4-31表)。

また、女子パートタイム労働者として入職した者を職業別にみると、45年には技能工・生産工程作業者が54%と過半数を占め、次いで販売従事者(21%)、サービス職業従事者(12%)、事務従事者(10%)であったが、54年には技能工・生産工程作業者の割合は41%に低下し、販売従事者(22%)、サービス職業従事者(20%)、事務従事者(14%)の割合が高まっている。専門的・技術的職業従事者も増加しているが、2%を占めるにすぎない(第4-34図)。また女子入職者に占めるパートタイム労働者の割合も、技能工・生産工程作業、サービス職業従事者、販売従事者では30%前後であるのに対して、専門的・技術的職業従事者では5%にとどまっている(付属統計表第4-32表)。

第4-34図 女子パート・タイム入職者の職業別構成

第4-34図 女子パートタイム入職者の職業別構成



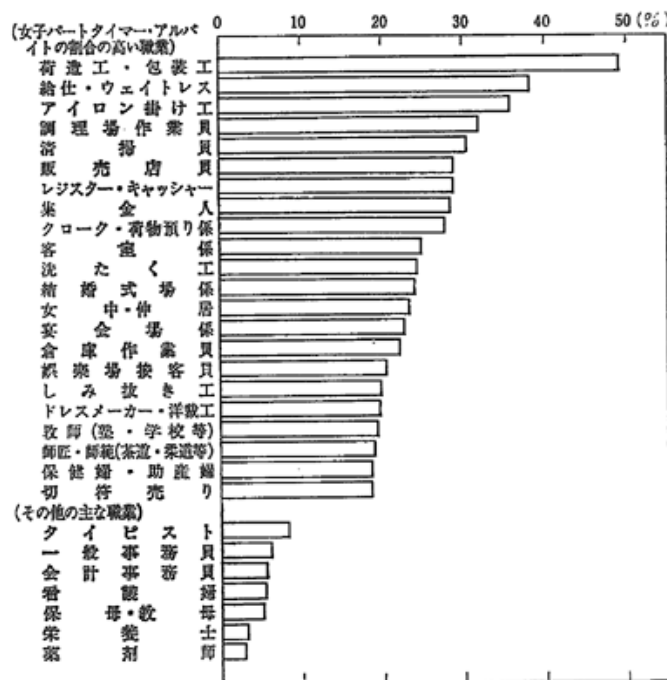
資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) サービス職業従事者には保安職業従事者を含む。

「第三次産業雇用実態調査」によると、全労働者に占める女子パートタイマー・アルバイトの割合の高い職業としては、荷造工・包装工、給仕・ウェイトレス、アイロン掛け工、調理場作業員、清掃員、販売店員、レジスター・キャッシャーなどがあげられる。専門的な職業では、個人教授所、専修学校・専門学校の教師が19%となっているが、薬剤師、看護婦、保母では低い(第4-35図)。以上のように、女子パートタイム労働者の就業分野は、わが国の場合比較的単純な職業が多く、専門的・技術的な知識を活かせる分野の就業者は少ない。

第4-35図 職業別にみた全労働者に占める女子パートタイマー・アルバイトの割合

第4-35図 職業別にみた全労働者に占める女子パート
タイマー・アルバイトの割合



資料出所 労働省「第三次産業雇用実態調査」

これに対して欧米諸国では、専門的・技術的職業に従事するパートタイム労働者も多い。まず、アメリカについて就業者で産業別にみると、女子パートタイム労働者はサービス業、小売業に多く、パートタイム比率も娯楽サービス業、個人サービス

昭和55年 労働経済の分析

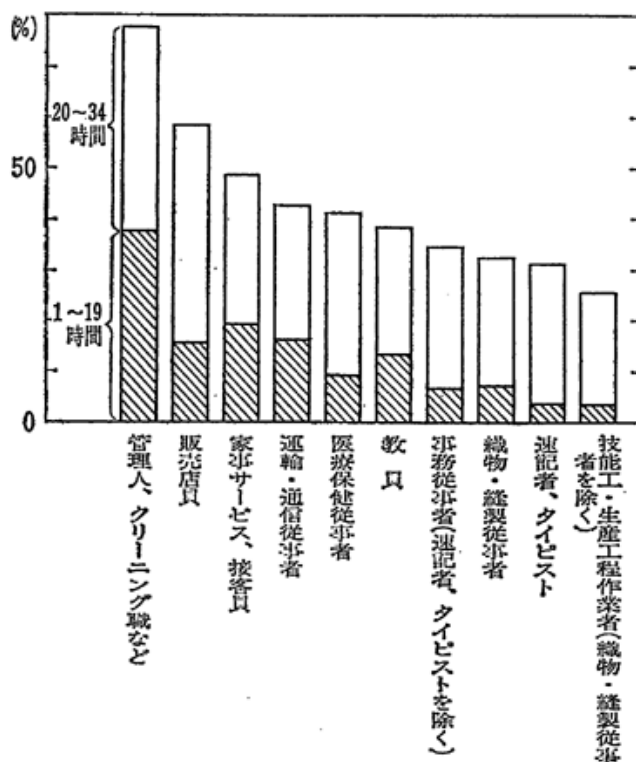
業、小売業で40%を超えるほか、専門サービス業でも30%を上回っている。職業別に就業分野をみると、サービス職業従事者(33%)、事務従事者(30%)、専門的・技術的職業従事者(12%)が多い。パートタイム比率は、販売従事者(49%)、サービス職業従事者(48%)で高いが、専門的・技術的職業従事者も21%と比較的高い。専門的・技術的職業従事者のなかでは教員や看護婦などでもパートタイム比率は高い(付属統計表第4-33表)。

女子パートタイム比率をその他の国についてみると、イギリスでは3次産業で高く、なかでも飲食店、小売業、事業所サービス業、教育などで50%を超え、医療業でも40%を上回っている。これに対して製造業のパートタイム比率は比較的低い。西ドイツでは、郵便配達、保健関連職員、室内清掃員のほか教師でも高い。

スウェーデンでは、サービス職業従事者や販売従事者でパートタイム比率は高いが、医療保健従事者、教員で40%前後で、専門的・技術的職業従事者でもパートタイム比率は高い(第4-36図)。

第4-36図 スウェーデンの職業別女子パートタイム比率

第4-36図 スウェーデンの職業別女子パートタイム比率
(1976年)



資料出所 全国労働市場委員会 “Equality in the Labour Market”

(注) 16~74歳の就業者である。

このように欧米諸国では、単純な職業だけでなく、教育や医療など専門的・技術的職業分野にもパートタイム労働者が多くみられるのであり、この点はわが国と比較して異なっているといえよう。

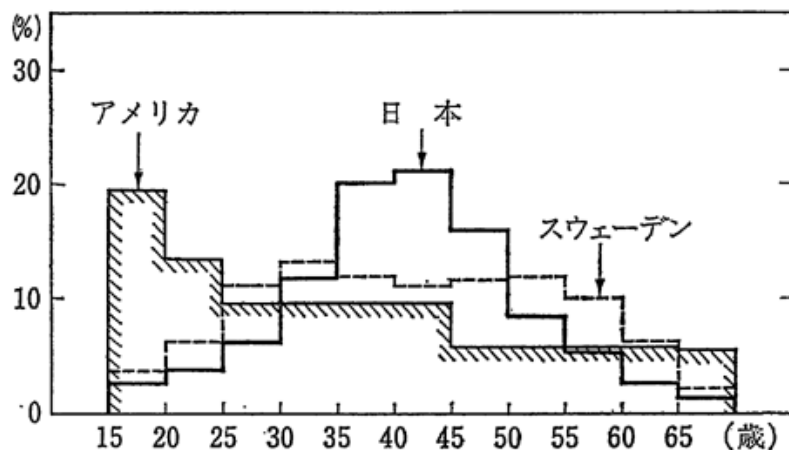
(パートタイム労働者の年齢、勤続年数)

女子パートタイム労働者の年齢構成をみると、35~49歳層の中年層の占める割合が高い(第4-37図)。平均年齢も一般労働者の34.8歳に対して、パートタイム労働者は41.3歳と高い。

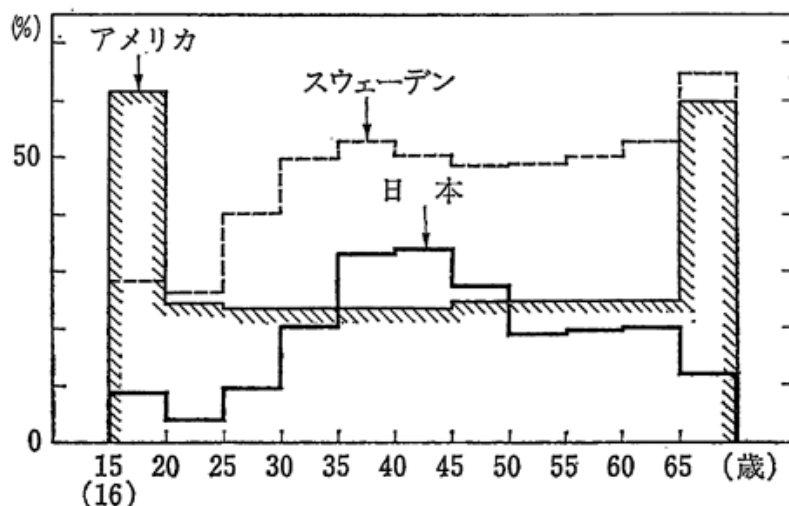
第4-37図 女子パートタイム労働者の年齢

第4-37図 女子パートタイム労働者の年齢

(1) 年齢構成



(2) 年齢階級別パートタイム比率



資料出所 日 本 労働省「賃金構造基本統計調査」

総理府統計局「労働力調査」

アメリカ 労働省 “Employment and Earnings”

スウェーデン 統計局 “Population and Housing Census”

(注) 1) アメリカ, スウェーデンは就業者である。

2) 日本の年齢構成は「賃金構造基本統計調査」による。また、年齢階級別パートタイム比率は、「労働力調査」の週労働時間35時間未満の非農林業雇用者を、「賃金構造基本統計調査」のパートタイム労働者の年齢構成により配分したものにより推計した。

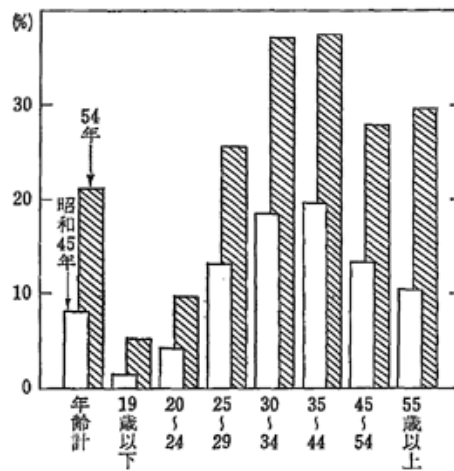
3) () 内はアメリカ, スウェーデンの年齢。

4) 日本, アメリカは1980年, スウェーデンは75年。

女子パートタイム労働者として入職した者の年齢構成をみると、45年と54年とで比較して大きな変化はなく、30～44歳層で50%を超える。また、女子入職者中パートタイム労働者の占める割合をみると、この間に各年齢層で大幅に上昇しているが、54年でみて、25歳未満層では10%以下であるのに対して、30～44歳層では40%に近い(第4-38図)。

第4-38図 年齢別女子入職者中パートタイム労働者の割合

第4-38図 年齢別女子入職者中パートタイム労働者の割合



資料出所 労働省「雇用動向調査」

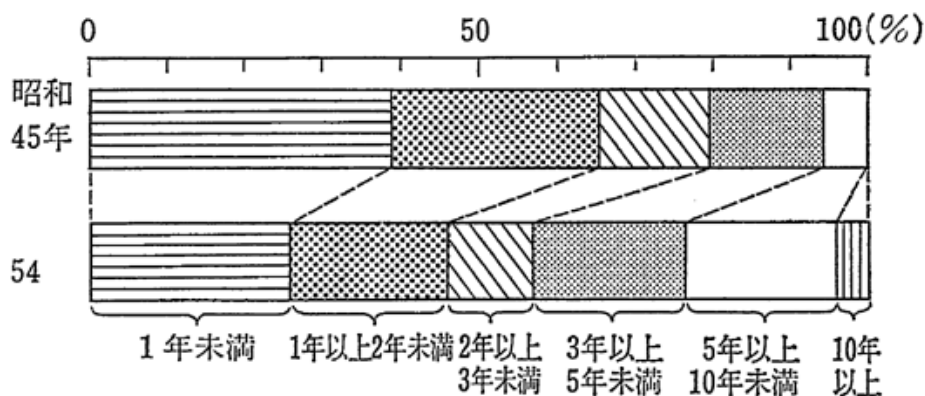
なお、東京都労働経済局「パートタイム職業別賃金及び職業紹介状況」によって女子パートタイム労働者の求人年齢の上限をみると、48年(各年10月)には44歳以下とする求人は34%であり、年齢制限は比較的緩かったが、石油危機後求人年齢の上限はむしろ下がって、50、52年とも44歳以下とする求人は50%にまで増加した。その後、求人年齢の制限もやや緩和され、55年には44歳以下とする求人は43%となっているが、石油危機前よりは厳しい(付属統計表第4-34表)。

女子パートタイム労働者の年齢構成を欧米諸国と比較すると、西ドイツでは中年層に多く若年層に少ないわが国と同様の年齢構成となっており、オーストラリアでも中年層が多い。一方、スウェーデンでは女子パートタイム労働者は各年齢層に分布しており、中高年層のパートタイム比率は50%前後と高い。アメリカではむしろ若年層のウェイトが高く、若年層のパートタイム比率も高い。

女子パートタイム労働者の勤続年数も長くなってきている。「賃金構造基本統計調査」によると、パートタイム労働者の勤続年数は45年に2.0年であったが、51年には2.9年、55年には3.3年としだいに長くなってきている。また、「第三次産業雇用実態調査」によって勤続期間別の女子パートタイム労働者の割合をみても、1年未満の者が26%と多いものの、3年以上5年未満の者が19%、5年以上の者も23%と、長期間勤務する者が比較的多い(第4-39図)。これを、45年の「女子パートタイム雇用調査」の結果と比較すると、3年以上の長期勤続者が大幅に増加している。また、希望勤続期間を「第三次産業雇用実態調査」によってみても、今後の期待勤続期間として「3年以上」とする割合は、事業所側では40%であるのに対し、パートタイム労働者では60%を超えており、労働者の長期勤続志向がうかがわれ、事業所側の意向との間に乖離もみられる。

第4-39図 女子パートタイム労働者の勤続年数

第4-39図 女子パートタイム労働者の勤続年数



資料出所 労働省「女子パートタイム雇用調査」(45年),
「第三次産業雇用実態調査」(54年)

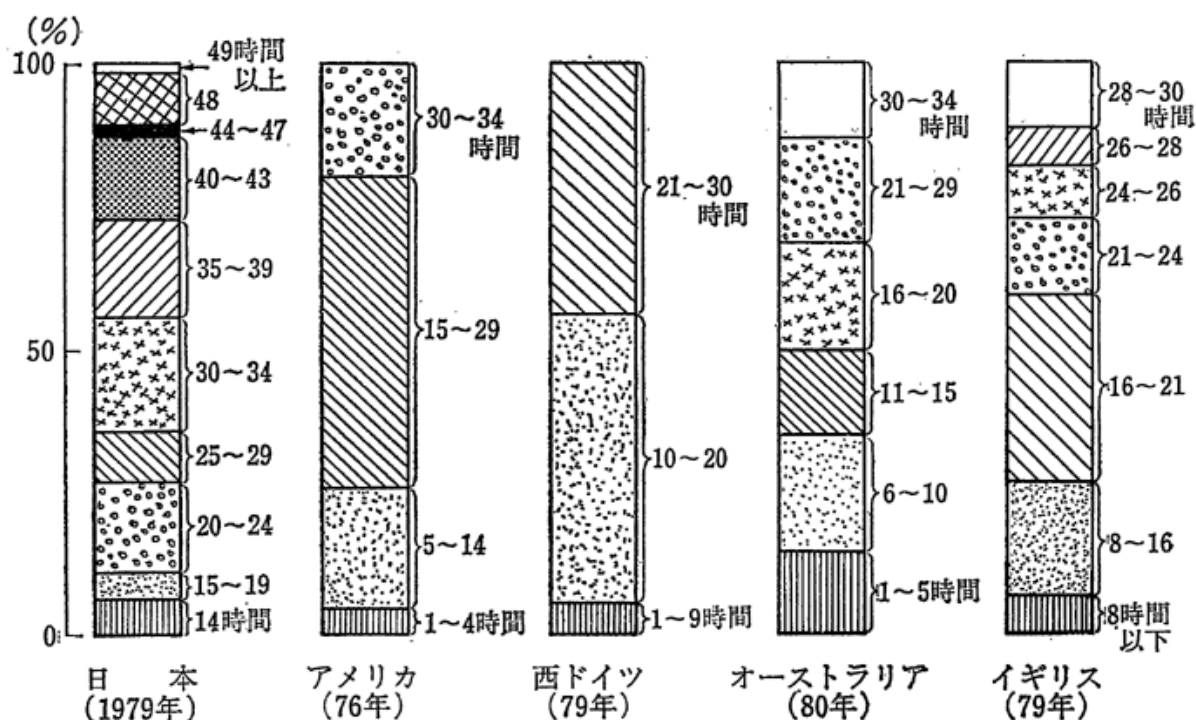
(パートタイム労働者の労働時間)

わが国のパートタイム労働者の就業実態の特徴の1つとして、労働時間の長いことがあげられる。「賃金構造基本統計調査」によると、55年6月の女子パートタイム労働者の1日の所定内実労働時間は6時間、1ヵ月の実労働日数は23日であり、週平均実労働時間は32時間程度である(付属統計表第4-35表)。とくに製造業の生産労働者の場合は週36時間程度であり、パートタイム労働とはいえ労働時間の長い労働者がいるとみられる。また、「第三次産業雇用実態調査」で週所定労働時間階級別にみると、35時間未満の者は56%、35～47時間の者は33%、48時間以上の者も11%であり、長時間働くパートタイム労働者が少なくない。1日の所定労働時間をみても、5時間36分未満は46%であり、7時間30分以上の者が16%である。業種別に週平均所定労働時間をみても、専修学校・各種学校、広告業などを除き、ほとんどの業種で30時間以上となっている。

一方、諸外国の女子パートタイム労働者の週平均労働時間をみると、アメリカ19.4時間、西ドイツ21.6時間、イギリス18.5時間、オーストラリア16.1時間など、日本に比較して短い。また西ドイツでは、週30時間以下の女子パートタイム労働者のうち20時間以下の者が56%、イギリスでは週30時間以下の女子パートタイム労働者のうち21時間以下の者が59%、オーストラリアでも週35時間未満のうち15時間以下の者が50%を占めるなど、パートタイム労働者のなかでも短時間労働者の占める割合が高い(第4-40図)。

第4-40図 女子パートタイム労働者の週当たり労働時間分布

第4-40図 女子パートタイム労働者の週当たり労働時間分布



資料出所 日 本 労働省「第三次産業雇用実態調査」

アメリカ 労働省 “Monthly Labor Review”

西ドイツ 労働社会省 “Arbeits-und Sozialstatistik”

イギリス 雇用省 “New Earnings Survey”

オーストラリア 統計局 “The Labour Force Australia”

(注) 1) オーストラリアは就業者，他は雇用者である。

2) アメリカは20歳以上の者である。

3) 日本は事業所でパートタイマーもしくはそれに近い名称で称されている者であり，アメリカ，オーストラリアは週35時間未満の者，西ドイツ，イギリスは週30時間以下の者である。

第II部 労働経済の新たな課題

第4章 女子労働者増加の実態と背景

(4) パートタイム労働者の増加と問題

3) パートタイム労働者の労働条件

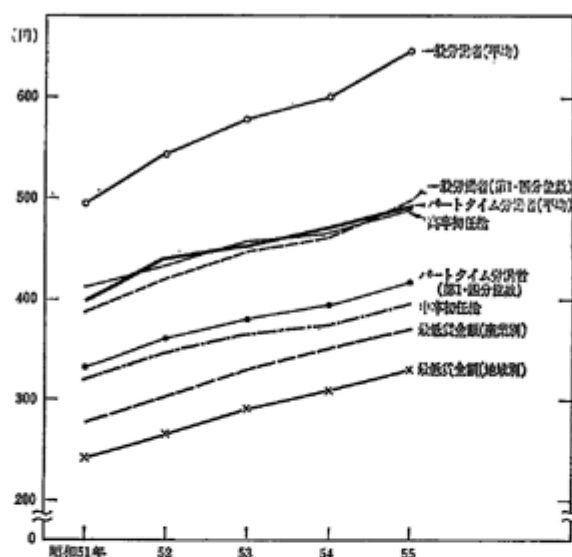
(パートタイム労働者の賃金)

「賃金構造基本統計調査」により,女子パートタイム労働者の時間当たり所定内給与額を一般女子労働者の所定内給与額(月間所定内給与額を月間所定内実労働時間数で除して算出)と比較すると,51年には前者は後者の82%であったが,その後格差は拡大して55年には76%となっている。なお,女子パートタイム労働者の時間当たり所定内給与額は,地域別最低賃金額の1.5倍程度であり,高卒女子の初任給とほぼ同水準である(第4-41図)。

第4-41図 パートタイム労働者の賃金とその他の賃金

第4-41図 パートタイム労働者の賃金とその他の賃金（女子）

（時間当たり所定内給与）



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」,「最低賃金決定要覧」

- (注) 1) パートタイム労働者, 一般労働者の賃金, 新規学卒初任給は各年6月末現在(企業規模10人以上計), 最低賃金は前年度末現在の数値である。
- 2) 一般労働者の賃金は, 平均値, 第1・四分位数を月間所定内実労働時間で除して求めた。
- 3) 新規学卒初任給(通勤手当は含まない)は, 各学歴の初任給額を, 中卒の場合は中卒者(17歳以下)の月間所定内実労働時間で, 高卒の場合は高卒者(18・19歳)の月間所定内実労働時間で除して求めた。
- 4) 最低賃金類は, 地域別最低賃金額, 産業別最低賃金額の全国平均額(適用労働者数による加重平均, 日額)を8で除して求めた。
- 5) 最低賃金額からは, 精皆勤手当, 通勤手当, 家族手当は除外されている。

労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によれば, 平均賃上げ率は, 53年以降パートタイム労働者の方が一般労働者を下回っている(付属統計表第4-36表)。

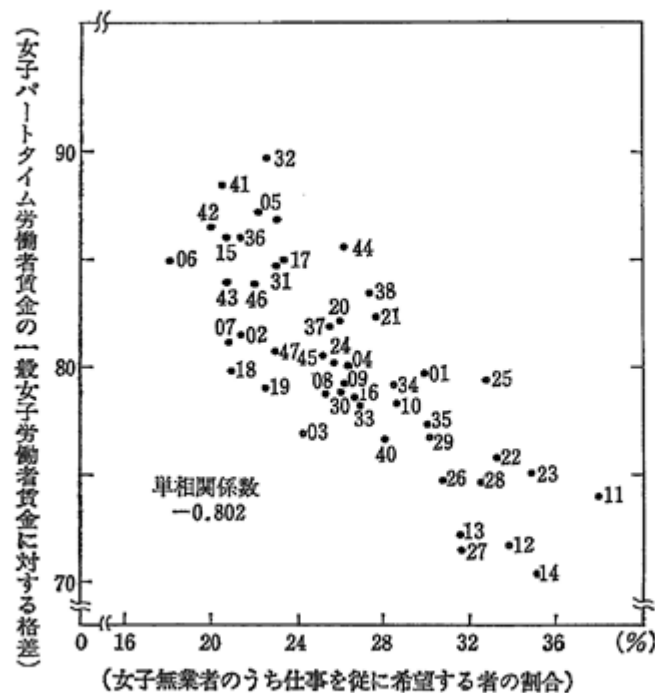
格差拡大の原因として, 一般女子労働者の勤続年数が延長したことが考えられるが, その影響は小さく, これを除去しても格差は拡大する。パートタイム労働者の賃金が一般女子労働者の賃金に比較して相対的に伸びが小さかったのは, むしろ労働力需給の影響が大きいとみられる。

「労働力調査特別調査」によって, 女子非労働力人口のうち就業希望者の割合をみると, 51年の25%, 52年の26%のあと, 53年以降30%以上となっており, とくに世帯主の配偶者の就業希望率は53年以降40%を超え, しかも年々高まっている(付属統計表第4-37表)。

「就業構造基本調査」によると, 女子無業者のうち仕事を主に希望する者には普通勤務で雇われたいとする者が多く, 仕事を従に希望する者には短時間勤務で雇われたいとする者が多い。このことから, 都道府県別に, 女子パートタイム労働者の賃金の一般女子労働者の賃金に対する格差と, 無業者のうち仕事を従に希望する者の割合(就業希望率)との関係を見ると, 明らかに負の相関がみられる(第4-42図)。仕事従就業希望率の高い都道府県ほどパートタイム労働者と一般労働者との賃金格差は大きく, 潜在的な供給圧力がパートタイム労働者の賃金を相対的に低くしているといえよう。

第4-42図 パートタイム労働者賃金の一般労働者賃金に対する格差と就業希望率(仕事従)との関係

第4-42図 パートタイム労働者賃金の一般労働者賃金に対する格差と就業希望率(仕事従)との関係



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(54年)

総理府統計局「就業構造基本調査」(54年)

「賃金引上げ等の実態に関する調査」(55年)によると、一般労働者の賃上げを実施した企業はほぼ100%であるが、パートタイム労働者の賃金改定を行った企業は80%弱にとどまっている。

企業がパートタイム労働者の賃金を決定する際に考慮する要素を「第三次産業雇用実態調査」によってみると、「職務の内容・熟練度」、「勤務時間帯」をあげる企業が50%を超えるが、一般社員・正社員との比較では、とくに「勤務時間帯」を考慮する企業が多い。

また、女子パートタイム労働者の賞与は、一般労働者の賞与の20%程度(労働時間の差を調整すると26%程度)であり、その差は所定内給与の場合よりも大きい。「雇用管理調査」によると、常用パートタイム労働者について、賞与が支給されるとする企業は58%(5,000人以上の大企業では74%、30～99人規模の企業では54%)にとどまっている(付属統計表第4-38表)。

欧米諸国について、女子パートタイム労働者と一般女子労働者との間で賃金を比較してみると、イギリスではパートタイム労働者の賃金は一般労働者の賃金に対して92%であり、オーストラリアではパートタイム労働者の賃金の方がやや高くなっている(付属統計表第4-39表)。

わが国でパートタイム労働者の賃金が相対的に低い理由としては、さきにみたようにパートタイム労働者は小規模事業所に多いこと、比較的単純な職業につく者が多く、専門的・技術的職業従事者が少ないこと、などもあげられよう。

(賃金以外の労働条件)

「雇用管理調査」によると、パートタイム労働者について「退職金がある」とする企業は8%にすぎず、5,000人以上の企業でもあるとする企業は20%にとどまっている。また、「第三次産業雇用実態調査」の結果によると、年次有給休暇があるとするパートタイム労働者は23%であり、一般社員・正社員との差は大きい(付属統計表第4-40表)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 労働経済の新たな課題

第4章 女子労働者増加の実態と背景

(4) パートタイム労働者の増加と問題

4) パートタイム労働者の就業意識

女子無業者のうち就業を希望する者は増加してきており、しかも「短時間勤務で雇われたい」とする者が増加している。「雇用動向調査」によって、女子パートタイム労働者として入職した者の就業の動機をみると、「家計の補助」が59%、「生活水準の向上」が15%、「余暇の活用」が12%であり、家計の補助を目的にパートタイム労働に従事する者が多い。

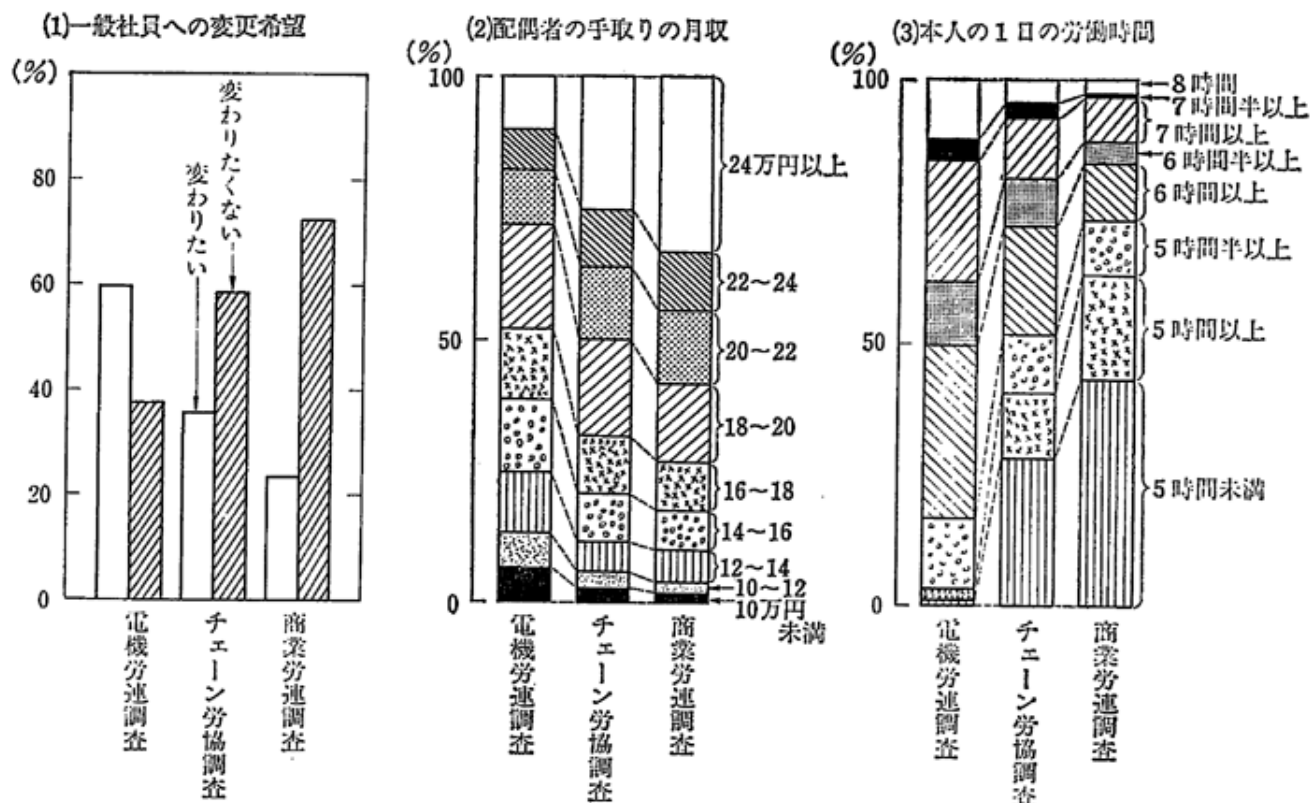
「第三次産業雇用実態調査」により、女子パートタイム労働者が現在の勤務先を選んだ理由をみると、「通勤に便利だから」(42%)、「勤務時間帯・日数が生活の都合とあっているから」(38%)、「勤務日数・時間が短いから」(18%)とする者が多い。また、一般社員・正社員への変更希望については、「変わりたくない」とする者が多く、その理由としては「勤務時間帯の都合が悪くなるから」とする者が多い。このように、一般的には女子パートタイム労働者の多くは、自ら希望してパートタイム労働に従事しているといえよう。

しかし、一般社員・正社員に変わりたいとする者も17%おり、一般社員・正社員になりたくてもなれない者がいることにも留意する必要がある。一般社員・正社員に変わりたいとする理由としては、「身分が安定しているから」(47%)、「給与が高いから」(27%)とする者が多いが、現実には、正社員の採用には年齢制限のある場合があり、正社員になれない例がある。また、現在の勤務先を選んだ理由としても、「他に就職できる適当な会社や仕事がないから」とする者が18%であり、これらの者は事情によっては一般社員・正社員になり得るパートタイム労働者であるといえよう。

一般社員・正社員への変更希望の有無は、配偶者の所得や労働条件との関連も深い。電機労連、商業労連、チェーン労協の3労働組合が行った女子パートタイム労働者の意識調査によると、一般社員になりたいとする者は、電機労連調査では60%と多く、チェーン労協調査では36%、商業労連調査では23%となっている。配偶者の所得をみると、電機労連調査対象者で最も低く、次いでチェーン労協調査対象者で、商業労連調査対象者が最も高い。またパートタイム収入への依存度をみると、電機労連調査対象者が最も大きく、商業労連調査対象者では小さい。さらに、電機労連調査対象者では1日の労働時間の長い者が多く、定期昇給などの労働条件も恵まれない。このようないろいろな条件の違いによって、一般社員・正社員への変更希望者に違いが生じているといえよう(第4-43図、付属統計表第4-41表)。

第4-43図 一般社員への変更希望と所得、労働条件

第4-43図 一般社員への変更希望と所得，労働条件



資料出所 全日本電機機器労働組合連合会「婦人パートタイマー実態調査」
日本商業労働組合連合会「パートタイム社員のアンケート調査」

(注) 1) 配偶者の手取りの月収および本人の1日の労働時間は、回答なし(N. A.)を除いて算出した。

2) 電気労連の調査実施時期は52年12月，商業労連，チェーン労協の調査実施時期は54年2月であり，この間の賃金上昇率（毎月勤労統計調査の定期給与）は6.0%であり，その影響は小さい。

「第三次産業雇用実態調査」によると，「税や社会保険等で被扶養者としての資格がなくなるから」一般社員・正社員に変わりたいとする者は7%で比較的少ない。ゼンセン同盟の「チェーン・ストア労働者の実態と意識」調査によってみても，「年収が70万円を超えないように努力した」とする者は13%と少ない。しかし，年収別にみると，60~70万円未満の層で「努力した」とする者が多く，年収70万円の制限(配偶者控除を受けられる収入限度額，55年まで)は，この層ではかなり意識されている。

第II部 労働経済の新たな課題

第4章 女子労働者増加の実態と背景

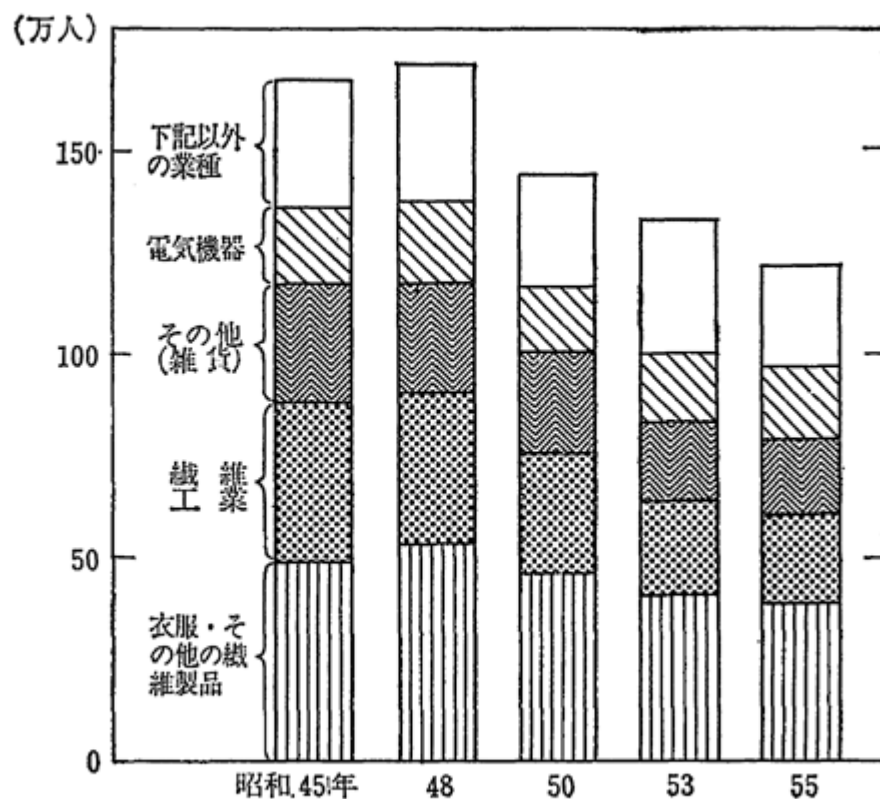
(4) パートタイム労働者の増加と問題

5) 家内労働者の動向

労働省「家内労働概況調査」によると、製造・加工業者や販売業者などから委託を受けて、主として自宅で物品の製造・加工などに従事する女子家内労働者は、48年の171万人をピークに減少傾向にあり、55年には121万人となっている。家内労働者が従事している主な業種は、衣服・その他の繊維製品製造業39万人、織物、メリヤス編などの繊維工業22万人、玩具、漆器、洋がさなどのその他(雑貨)製造業18万人、ラジオ・テレビ部品、コイル巻き、ハンダ付けなどの電気機器製造業18万人で、この4業種で80%を占めている(第4-44図)。

第4-44図 女子家内労働者数の推移

第4-44図 女子家内労働者数の推移



資料出所 労働省「家内労働概況調査」

なお、「労働力調査」によると、女子内職者は45年の89万人から48年には105万人に増加したが、石油危機後一時減少した後わずかながら増加傾向にあり、55年には94万人となっている。

「就業構造基本調査」(54年)によって内職者の就業希望意識をみると、内職を継続希望する者が72%と多

ものの、43,49年の80%強からみるとやや低下し、転職希望者は、43,49年のそれぞれ9%から54年には17%に増加している。

労働省「家内労働実態調査」によると、女子家内労働者の1時間当たり平均工賃額は289円(55年9月)で、製造業の女子パートタイム生産労働者の1時間当たり所定内給与額460円(55年6月)と比較すると、労働の密度の違いは別としても63%であり、一般労働者の賃金に比較して低いパートタイム労働者の賃金を下回る額である(付属統計表第4-42表)。

女子家内労働者は1日6時間、月20.6日就業しているが、その経験年数は女子パートタイム労働者の勤続年数が3.4年であるのに対して7.3年と長い。

また、家内労働者の平均年齢は43.4歳で、パートタイム労働者よりやや高い。家内労働は就業分野が各自の自宅に分散しており、その就業実態が浮動的であることもあって、昭和45年に制定された家内労働法の趣旨、内容は必ずしも浸透しているとはいえない。家内労働法の周知徹底を中心に、家内労働者の労働条件の向上を図るため、1)委託条件を明確にするための家内労働手帳の普及、2)工賃の通貨払、全額払、1ヵ月以内払等工賃支払の確保、3)工賃の低い家内労働者について、工賃の改善を図るための最低工賃の決定、4)危険有害業務に従事する家内労働者の安全および衛生の確保、5)就業時間の適正化を図るための指導、6)特定の危険有害業務に従事する家内労働者の労災保険特別加入の促進、などの対策が進められている。

第II部 労働経済の新たな課題

第4章 女子労働者増加の実態と背景

(5) 女子有業者の増加と勤労者家計

既婚女子の有業率が上昇することにより、勤労者家計において妻の収入への依存度がしだいに高くなってきている。女子の有業率が高くなる要因として、家計における収入と支出の動向も無視できない。

ここでは勤労者世帯の収支面から妻の就業を促す要因をさぐり、さらに働く妻が増加することによる勤労者家計への影響について検討しよう。

第II部 労働経済の新たな課題

第4章 女子労働者増加の実態と背景

(5) 女子有業者の増加と勤労者家計

1) 中高年層に多い共働き世帯

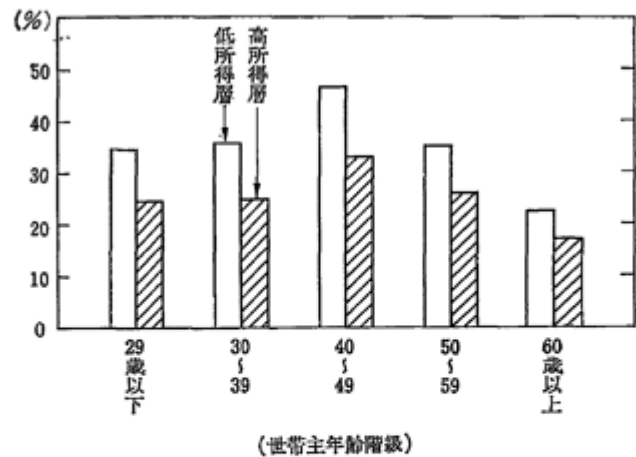
総理府「全国消費実態調査」(昭和54年)によれば、勤労者世帯の32.8%が共働き世帯である。世帯主年齢で見ると共働き率は20歳台から30歳台にかけてわずかに上昇し、40歳台で最も高くなって41.0%に達する。次いで50歳台、60歳以上と低下していく。地域別にみると、共働き率は人口5万人未満の小都市で最も高く、町村、人口5万人以上15万人未満の小都市、中都市、大都市の順に低下する。このように地域別にみて共働き率に差が生ずるのは、主として核家族世帯が大都市で多く、小都市、町村では少ないからであると考えられる。親と同居している世帯では、共働き率、世帯主収入に対する妻の収入の割合ともに高く、有業人員も多い。

また子どもの数や子どもの成長過程によっても共働き率は異なる。子どものいない世帯の共働き率は高い。子どもの成長過程にそって共働き率をみると、未就学児(6歳以下)のいる世帯では低く、子どもの成長とともにしだいに高くなり、高校生のいる世帯で最も高い。

このように家事・育児負担の程度が妻の就業を左右する要因であるが、世帯主の所得の水準によっても妻の有業率に差がみられる。世帯主の年齢階層ごとに世帯主の所得階級別にみると、どの年齢層でも平均的な所得水準を下回る世帯で共働き率が高い(第4-45図)。40歳台では、このような所得層でほぼ2世帯に1世帯の割合で妻が就業している(付属統計表第4-43,4-44表)。

第4-45図 世帯主の年齢階級別共働き率

第4-45図 世帯主の年齢階級別共働き率
(勤労者世帯)



資料出所 総理府統計局「全国消費実態調査」(昭和54年)

- (注) 1)
$$\text{共働き率} = \frac{\text{勤労者世帯の共働き世帯 (抽出率調整)}}{\text{勤労者世帯計 (抽出率調整)}} \times 100$$
- 2) 低所得層, 高所得層の区分は世帯主定期収入平均により分割。
29歳以下 15万円未満, 30~39歳 20万円未満, 40~49歳, 50~59歳 25万円未満, 60歳以上 15万円未満を低所得層とした。

第II部 労働経済の新たな課題

第4章 女子労働者増加の実態と背景

(5) 女子有業者の増加と勤労者家計

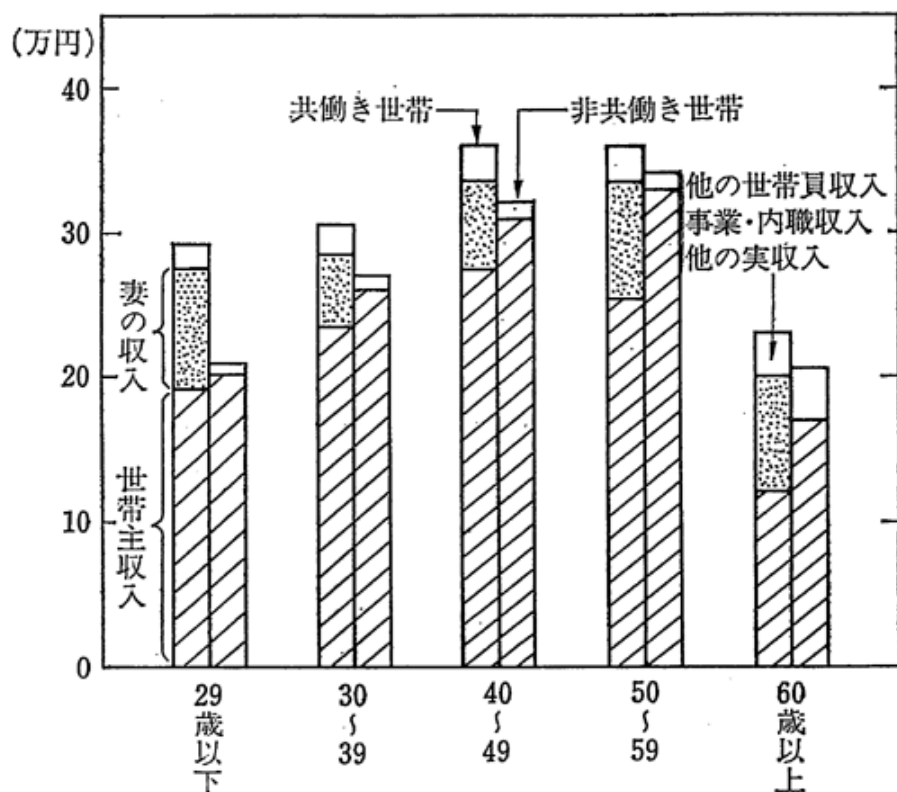
2) 共働き世帯の家計収支

共働き世帯の世帯主収入はどの年齢層でみても非共働き世帯に比べて低い。しかし、世帯単位の実収入は、妻の収入が加わることによって非共働き世帯よりも高くなる。共働き、非共働き世帯の実収入の差は、若年層では大きい、中高年層では小さい(第4-46図)。世帯主年齢が20歳台の世帯では、世帯主収入も共働き世帯と非共働き世帯とで大きな差がなく、妻の収入も他の年齢層に比べて世帯主収入に近い、共働き世帯の方が非共働き世帯よりもはるかに豊かな世帯となる。世帯主年齢が40歳台以上の層では、共働き世帯は世帯主収入の低い層に多い。この年齢層では、妻の収入も若年層に比較して低く、世帯主収入の低さを補う程度でしかない。世帯主の収入面からみると、この年齢層ではむしろ非共働き世帯の方に豊かな世帯が多い(付属統計表第4-45表)。

第4-46図 共働き世帯と非共働き世帯の家計実収入

第4-46図 共働き世帯と非共働き世帯の家計実収入

(勤労者世帯の核家族世帯)



資料出所 総理府統計局「家計調査」(特別集計 昭和55年1～11月平均)

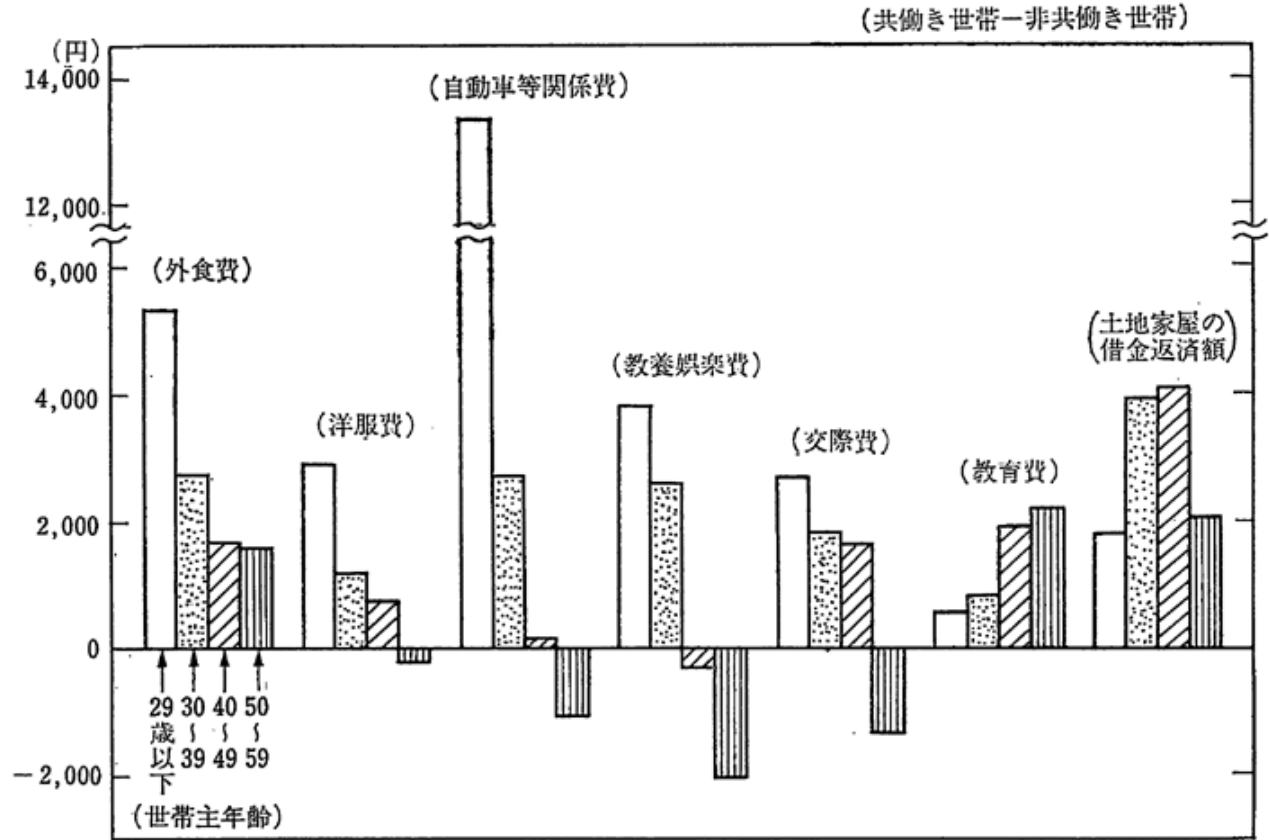
妻の収入は世帯主年齢20歳台で高く、30歳台で最も低く、40歳台から50歳台にかけて再び上昇するものの20歳台には及ばない。これは、世帯主年齢が20歳台の妻はフルタイムとして就業する割合が高く、世帯主年齢が高くなるにつれて妻はパートタイマーとして再就業する機会が多いといった妻の年齢による就業形態の相違を反映している。

核家族世帯の共働き世帯と非共働き世帯の消費支出内容の違いをみると、各年齢層で異なっている。消費支出を必需的支出と随意的支出に分けて、共働き世帯と非共働き世帯別に、消費支出のなかで随意的支出の占める割合を比較すると、若年層では共働き世帯で非共働き世帯を大幅に上回るが、世帯主年齢が高くなるにつれて両世帯間の差は縮小し、世帯主年齢が50歳台になると、むしろ共働き世帯で非共働き世帯を下回る(付属統計表第4-46表)。

さらに細かくみると、共働き、非共働き世帯間の随意的支出の金額差は、世帯主年齢20歳台では、自動車等関係費、外食費、教養娯楽費、洋服、身の回り品、交際費、家具什器といった支出費目で大きい。世帯主年齢が30歳台になると、両世帯間の支出差は縮小する。世帯主年齢が40歳台になると、共働き世帯では教育費、土地家屋の借金返済額が非共働き世帯を上回るようになり、また50歳台の共働き世帯では、同じく教育費、土地家屋の借金返済額で非共働き世帯を上回るものの、教養娯楽費、設備修繕、家具什器、交際費、洋服についてはむしろ下回る(第4-47図、付属統計表第4-47表)。

第4-47図 共働き世帯と非共働き世帯の支出の差

第4-47図 共働き世帯と非共働き世帯の支出の差
(勤労者世帯の核家族世帯)



資料出所 総理府統計局「家計調査」(特別集計 昭和55年 1～11月平均)

このように、若年層の共働き世帯では、妻の収入による収入増を随意的支出にまわす割合が大きい。中高年層の共働き世帯では、これを教育費とか住宅ローンの返済あるいは貯蓄へ回している。

教育関係費は子どもの成長過程にそって増大していく。その消費支出に占める割合は、子どもが小学生の場合は4～6%であるが、子どもが中学生、高校生になると10%を超え、大学生になると20%弱を占める(付属統計表第4-48表)。

大学生のいる世帯では、教育関係費がかさむため、消費支出は可処分所得を上回り、貯蓄を引出さなければならない。たとえば子どもが1人で大学生である世帯では、世帯主の定期収入でみるかぎり第V5分位に属しているものの、1ヵ月間の教育関係費は世帯主収入の18.2%を占める(「全国消費実態調査」(昭和54年))。このように、教育費の負担は世帯主収

入の高い層にも及んでおり、教育費をまかなうため、低所得層では世帯主収入以外の収入が必要となり、妻の有業率が高くなると考えられる。

また、住宅ローン返済世帯と住宅ローン返済のない世帯との間で比較すると、住宅ローン返済世帯の方が有業人員が多く、妻の収入の実収入に占める割合も高い(付属統計表第4-49表)。住宅・土地のためや負債保有率は、共働き世帯の方が勤労者世帯全体よりも高い。世帯主の年齢別にみると、持家比率は40歳台で70%を超えるが、共働き世帯はその他の世帯に比較して若い年齢層で持家比率が高い(付属統計表第4-50表)。住宅ローン返済の負担も妻の就業を促していると思われる。

(共働き世帯の類型)

以上のように、世帯主年齢によって共働き世帯の家計収支は相違しており、家計面からみた妻の就業動機も異なる。共働き世帯を上にしたような収支状況から類型化すると次のようになる。

1) 豊かな若い共働き世帯

結婚前からフルタイマーとして就業している妻が多いため、妻の収入が多額である。世帯主収入も他の年齢層に比べて非共働き世帯との差が小さく、世帯の実収入は非共働き世帯を大きく上回っている。

消費支出の内容も随意的支出の占める割合が高く、とくに外食費、洋服、身の回り品、自動車等関係費のように生活を豊かにする支出の割合が高い。

年齢的にみて妻が継続就業するか、職業生活から引退して家事・育児に専念するか岐路に立つ世帯が多いが、妻の収入が失われると、その世帯収入に占める割合が高いだけに消費水準は大幅に低下する。今後は、高学歴の妻が増加するとか、出生率が低下してきていることもあって、職業を継続する妻が増えることによってこのような世帯が増加すると予想される。

2) 2分化する中高年の共働き世帯

世帯主年齢が40歳台、50歳台の共働き世帯では、妻の家事・育児負担は軽減されている。この世帯の世帯主収入は非共働き世帯に比較して低く、教育関係費、住宅ローンの返済、老後生活のための貯蓄をまかなうために妻がパートタイマーとして再就業する場合が多い。したがって妻の収入も低額である場合が多く、それを加算しても世帯の実収入は非共働き世帯をわずかに上回る程度でしかない。消費支出の内容も非共働き世帯と同程度で、妻が就業することによって多少高い所得層へ移行するにすぎない。

一方、この年齢層でも、妻がフルタイマーとして継続就業してきた共働き世帯は、年間収入では第X10分位層に属し、豊かな世帯となる。「全国消費実態調査」(昭和54年)でみると、世帯主定期収入が30万円以上で妻の収入が10万円以上の世帯はこのような世帯に属する。こうした世帯は、世帯主年齢40歳台の共働き世帯の3.7%、50歳台の共働き世帯の8.4%を占めている(付属統計表第4-51表)。このような共働き世帯の消費支出構造は、外食費、洋服、身の回り品、自動車等関係費、教養娯楽費などの随意的支出の割合が高く、40歳台でみて、年間収入、消費支出、貯蓄現在高は平均的な共働き世帯のそれぞれ1.7、1.6、2.2倍である(付属統計表第4-52表)。

3) 貧しい世帯が多い60歳以上の共働き世帯

世帯主年齢が60歳以上になると、世帯の実収入は勤め先収入の割合が低下し、年金などの社会保障給付の占める割合が高くなる。世帯主年齢が60歳以上の共働き世帯は、非共働き世帯に比べて世帯主収入も低く、社会保障給付による収入も少ない。世帯主定期収入でみると第15分位に属するが、妻の収入、事業内職収入、社会保障給付などが加算されるため世帯の年間収入でみると第III5分位に属する(「全国消費実態調査」(昭和54年))。消費支出の内容も随意的支出の占める割合が低く、生活は楽ではない。世帯主年齢が60歳以上の共働き世帯は、夫が定年退職後再就職しても収入が低いいため、子どもの教育や住宅ローンの返済などもあって、妻が就業を余儀なくされている世帯であるといえる。

第II部 労働経済の新たな課題

第4章 女子労働者増加の実態と背景

(5) 女子有業者の増加と勤労者家計

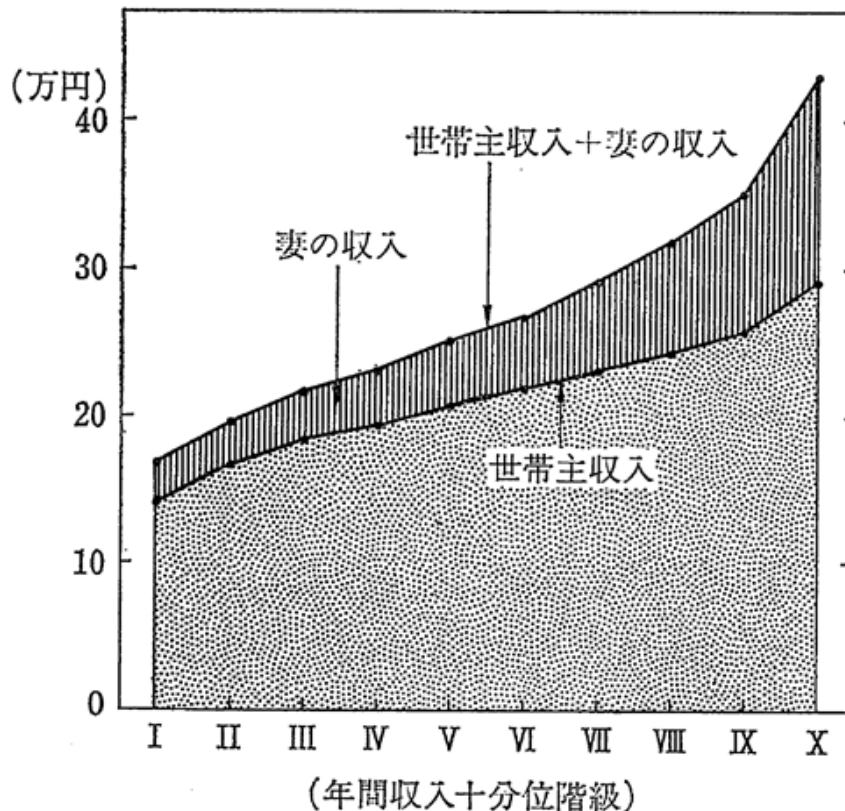
3) 妻の収入と世帯間所得の平等度

勤労者世帯の核家族世帯について、夫の年齢別に妻の収入の分布をみると、夫の年齢が20歳台の世帯では夫の収入の分布に近い。夫の年齢が40歳台、50歳台の世帯では、妻の収入は低いところに分布し、夫の収入の高いこともあって、夫の収入と妻の収入との乖離が大きくなる。もっともこの年齢層でも、妻の収入が20万円以上に及ぶ豊かな世帯が10%程度ある(付属統計表第4-53表)。

共働き世帯は、妻が就業することによって比較的所得の低い層から高い層へ移行する。移行の幅は、妻の収入が高い世帯ほど大きいことはいうまでもない。この結果、世帯の年間収入でみると、年間収入の高い層ほど妻の収入は高い(第4-48図)。

第4-48図 世帯の年間収入階級別世帯主収入と妻の収入

第4-48図 世帯の年間収入階級別世帯主収入と妻の収入
(勤労者世帯の共働き世帯)

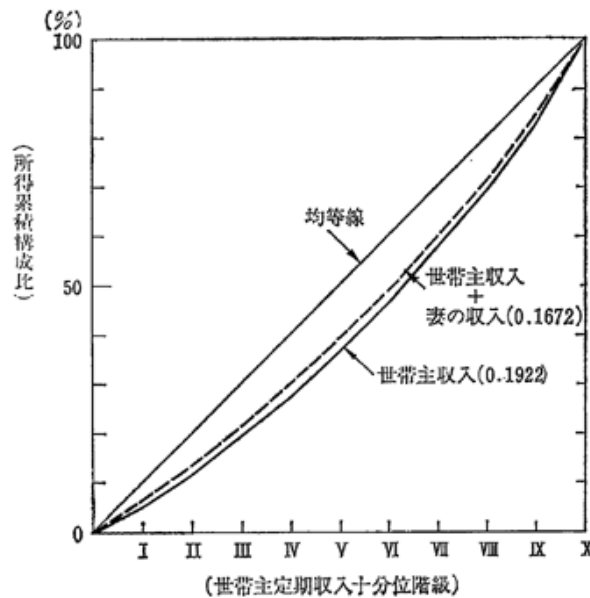


資料出所 総理府統計局「全国消費実態調査」(昭和54年)

妻の収入が加算されることによって、勤労者世帯の所得分布にどのような影響が及ぶかをみると、夫の収入の場合だけよりも世帯間の所得の不平等度(ジニ係数)は小さくなる(第4-49図)。これは、主として夫の収入の低い層で妻の有業率が高いためである。

第4-49図 世帯の収入の不平等度

第4-49図 世帯の収入の不平等度
(勤労者世帯)



資料出所 総理府統計局「全国消費実態調査」(昭和54年)

(注) () 内はジニ係数

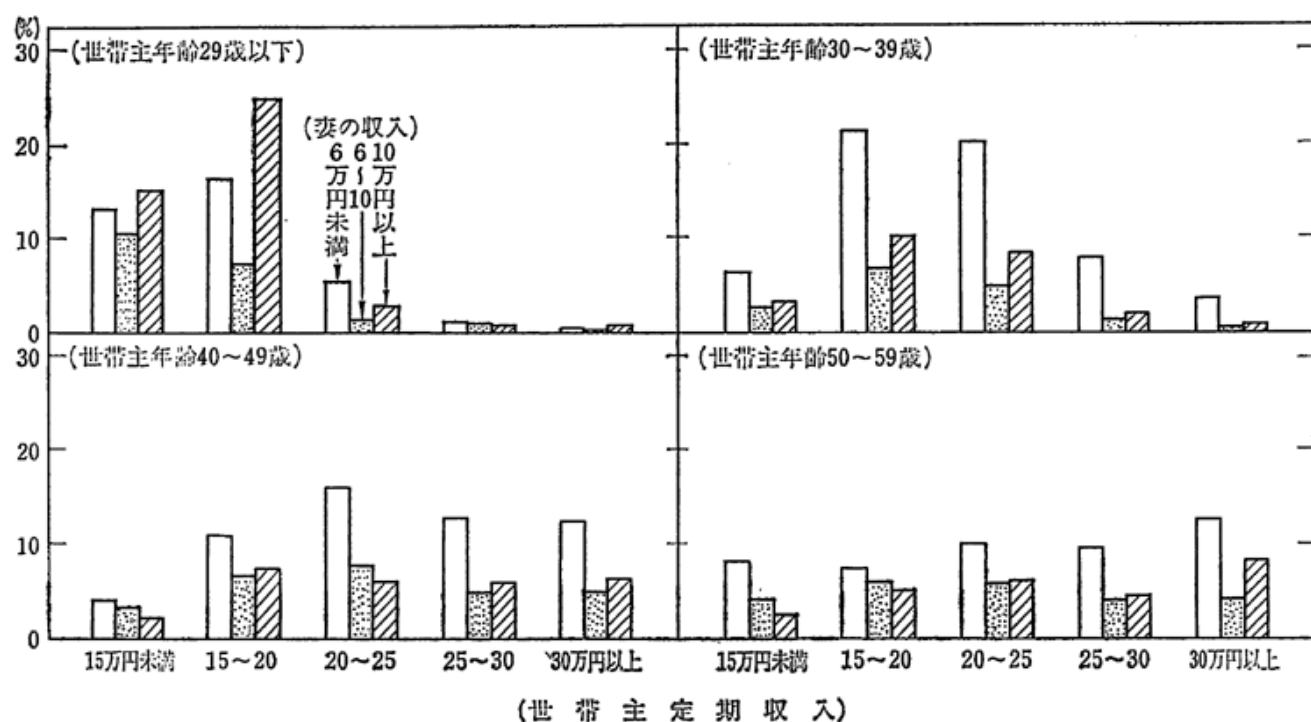
アメリカについてみると、最近夫の収入の高い層で妻の有業率が高くなり、夫の収入が高いと妻の収入も相対的に高くなる傾向があるため、妻の収入を加算した世帯間の所得は、全世帯でみても、共働き世帯だけに限ってみても、標準偏差による格差が拡大している。しかし、相対的な不平等度(対数標準偏差でみた不平等度)は縮小する(付属統計表第4-54表)。

わが国の共働き世帯についてみると、妻の収入を加算することによって、標準偏差による世帯間の所得格差は、世帯主年齢が50歳台の世帯では拡大するが、その他の年齢層ではそうはならない(付属統計表第4-55表)。これは一般的に、夫の収入の低い層で妻の収入が相対的に高いためであるが、夫の年齢が50歳台の世帯では、妻がフルタイマーとして就業を継続した高所得世帯と妻が再就業した場合でも収入が10万円以上に及ぶ世帯の影響があらわれるため、このように格差が拡大するものと考えられる(第4-50図)。しかし、わが国についても、妻の収入を加算した世帯間の所得の相対的な不平等度は各年齢層で縮小している。

第4-50図 世帯主定期収入階級別、妻の収入別世帯数の構成比

第4-50図 世帯主定期収入階級別，妻の収入別世帯数の構成比

(勤労者世帯の共働き世帯)



資料出所 総理府統計局「全国消費実態調査」(昭和54年)

(注) 各年齢層の共働き世帯数を100とした構成比

第II部 労働経済の新たな課題

第4章 女子労働者増加の実態と背景

(5) 女子有業者の増加と勤労者家計

4) 母子世帯の家計収支

夫と離別・死別した女子雇用者は,40年の94万人から55年には135万人に増加した(総理府統計局「労働力調査」)。厚生省「全国母子世帯等実態調査」によれば,母子世帯の発生原因としてとくに増加が目立つのは離別である。

夫と離別・死別した女子の労働力率は,有配偶女子の労働力率と比較するとどの年齢層でみても高く,30～54歳層では70%以上に及んでいる。また離別・死別女子の完全失業者は44年に比べると55年は2.3倍の7万人に増加し,完全失業率は3.0%で有配偶女子の2.3倍である。離別・死別女子は,有配偶女子に比べて常用雇用での就業の割合が高いものの,1～29人規模企業の雇用者が多く,大企業の雇用者は少ない。

母子世帯の家計収入は,年間収入第110分位に属している。その消費支出の内容をみても,エンゲル係数は高く,雑費の消費支出に占める割合も小さく,平均消費性向はほぼ100である。貯蓄率はマイナス1.5%と,最も貧しい世帯に属する。母子世帯の世帯主である母親の収入は,標準世帯(夫婦と子ども2人で世帯主のみ就業している)の世帯主収入の約2分の1にすぎない(付属統計表第4-56表)。母子世帯では持家比率が低く,教育費の支出も少ない。
