

## 第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

---

わが国の労働力人口は他国に例をみないほど急速に高齢化している。一方、サービス経済化や女子労働者の増加等の労働力需給の構造変化を反映して、就業形態の多様化が進展している。とりわけ、女子中年層を中心としてパートタイム労働者が増加している。今後、こうした労働力人口の高齢化は一層進展し、平成20年代頃までの労働経済面の変化の大きな特徴になると考えられる。また、女子パートタイム労働者は今後一層増加するものと考えられる。

そこで、今回は高年齢者の雇用問題と女子パートタイム労働者の労働問題を分析課題として取り上げることとした。高年齢者の雇用確保の問題や女子パートタイム労働者の労働問題は、個人が多様なニーズに合わせて安心して働ける、豊かで活力のある高齢者社会を築くために国民的課題として政労使がそれぞれの立場で協力して取り組むべき重要な課題である。

以下では、第1章で労働力人口の高齢化、女子化と就業形態の多様化について現状をみた後、第2章で高年齢者の雇用と生活の現状と課題、第3章で女子パートタイム労働者の労働問題を検討した。

---

## 第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

### 1 労働力供給構造の変化と就業形態の多様化

---

本章では、労働力人口の推移を概観し、労働力供給構造の高齢化、女子労働力の増加を明らかにするとともに、就業形態の多様化の実態を概観することとする。そして人口の将来推計等から労働力構成の将来の見通しをみてみたい。

---

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

### 1 労働力供給構造の変化と就業形態の多様化

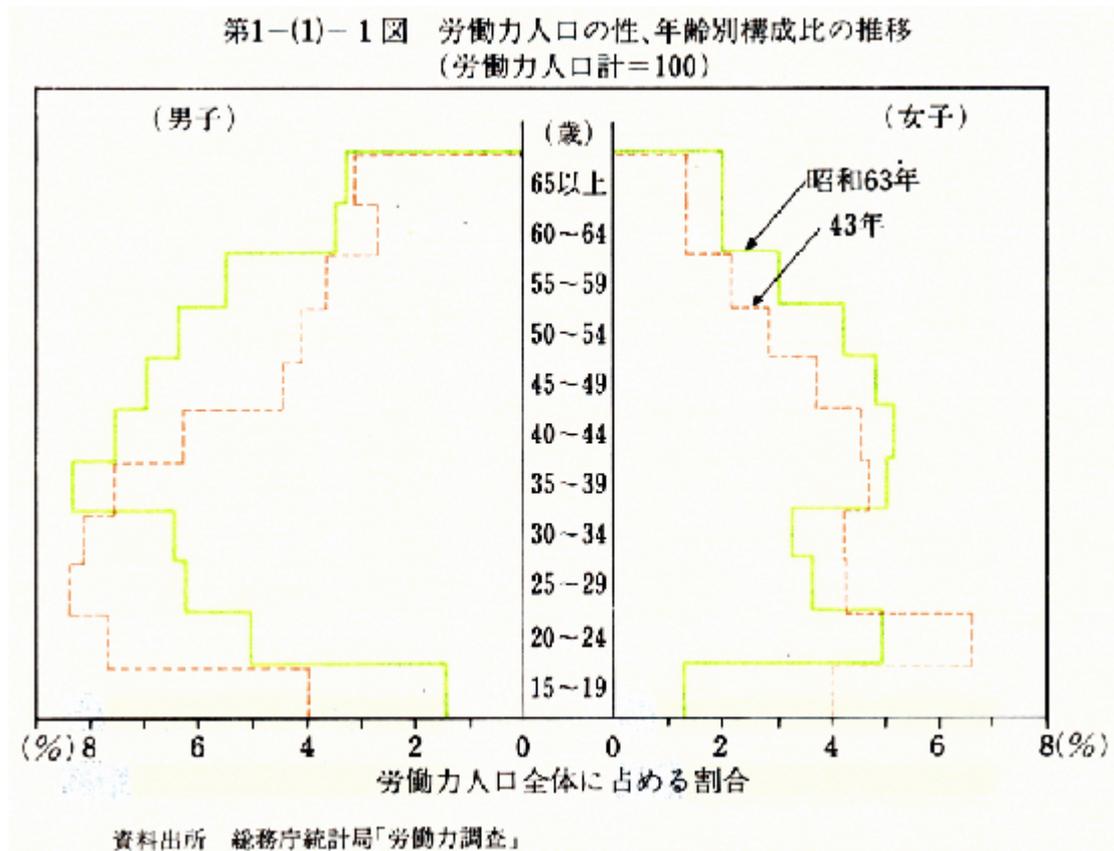
#### (1) 労働力人口の高齢化,女子労働力の増加と就業形態の多様化の進展

##### 1) 労働力人口の高齢化と女子労働力の増加

総務庁統計局「労働力調査」により労働力人口の推移を長期的にみると,高度成長期の昭和40年代前半は年率平均1.5%,年平均73万人の増加と高い伸びを示したが,40年代後半には同0.7%,34万人の増加と伸びが鈍化した。しかし,50年代以降は年率1.1~1.2%程度,毎年60万人強の増加と全体として安定的に推移している。

こうしたなかで,労働力人口の高齢化,さらには女子の占める割合の上昇がみられた。性,年齢別の労働力人口構成を43年と63年で比較してみると,43年は男女とも若年層が多くほぼピラミッド構造となっていたのに対し,63年は男女とも40歳以上の中高年層が大幅に増加している。この中高年層の増加は,男子で一層顕著となっている。一方,若年層は男子および女子20~24歳層を中心に大幅に減少している(第1-(1)-1図)。

第1-(1)-1図 労働力人口の性,年齢別構成比の推移



こうした性,年齢別の労働力人口構成の推移をやや詳しくみると,まず男女とも,43年に20歳前後であつたいわゆる団塊の世代(22~24年生まれの世代)が63年には40歳前後となつており,中年層の労働力供給の大幅増加をもたらしている。男子では,40~50歳台の中高年層の労働力供給がかなり増加している。

60歳台前半層も、増加幅は比較的小さいものの増加している。また、女子では中年層の人口増加に加え労働力率の高まりもあつて、30歳台後半層から50歳台層にかけての労働力供給の増加傾向が続いている。一方、第一次ベビーブーム後の若年人口の急減や40年代の進学率の上昇等から、男女とも若年層の労働力供給が相対的に少なくなつている。

また、労働力人口占める女子の割合は、40年代を通じた低下傾向(40年39.8%)から50年の37.3%を底に増加に転じその後徐々に高まってきており、63年には40.1%となった。

---

---

---

## 第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

### 1 労働力供給構造の変化と就業形態の多様化

#### (1) 労働力人口の高齢化,女子労働力の増加と就業形態の多様化の進展

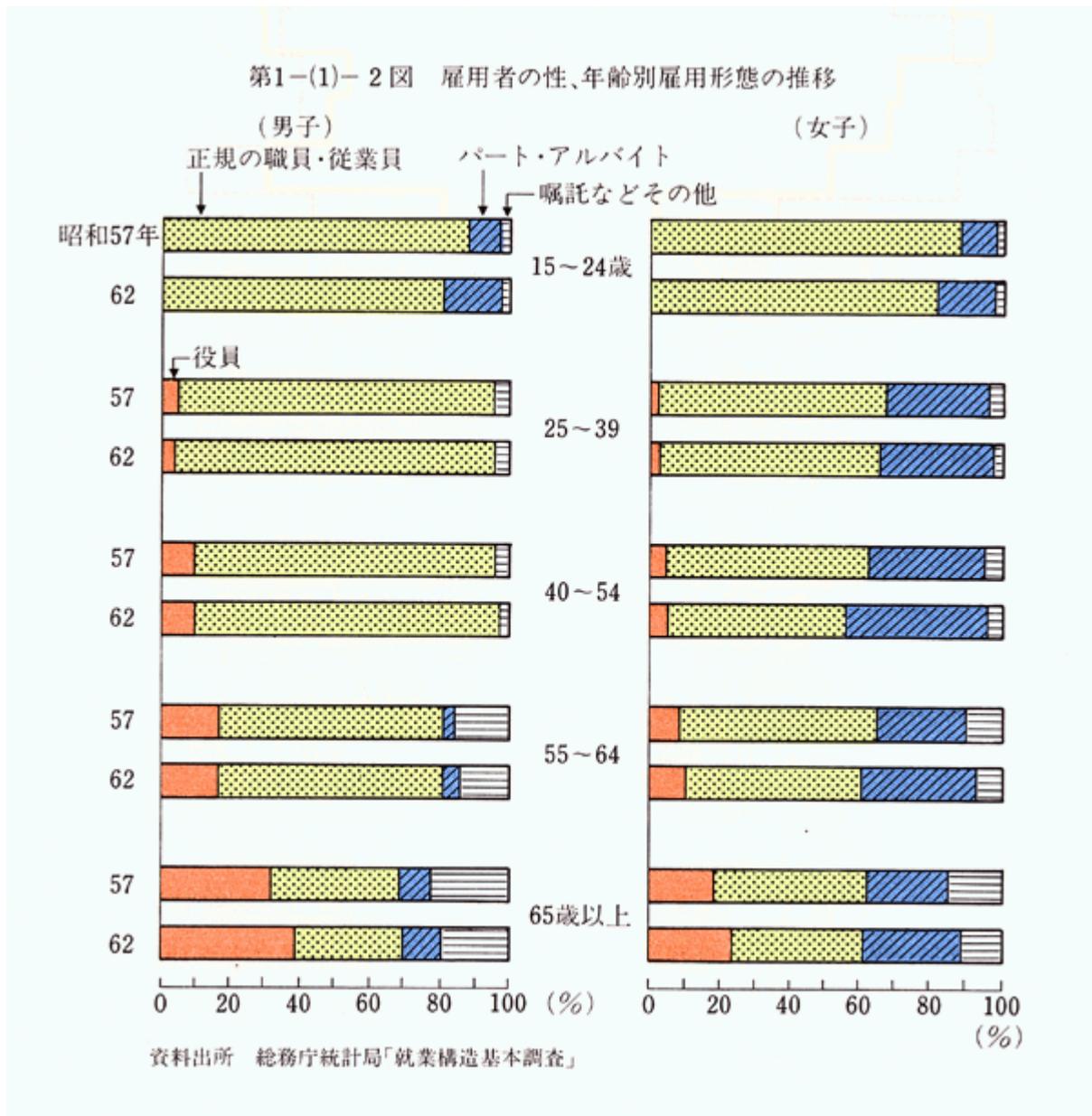
#### 2) 就業形態の多様化の進展

---

労働力供給面での変化は,サービス経済化,技術革新の進展等企業をとりまく環境の変化とあいまって,6近年,パートタイム労働者,出向社員等の増加をもたらしている。

総務庁統計局「就業構造基本調査」により性,年齢別に雇用者あ雇用形態(勤め先における呼称による分類)別構成をみると,62年では男女とも15-24歳層の若年層で「パート・アルバイト」(男子16.0%,女子15.8%),男子55歳以上の高年層で「嘱託などその他」(14.7%),女子中年層を中心に25歳以上のいずれの層でも「パート・アルバイト」(25~39歳層32.0%,40~54歳層41.2%,55~64歳層32.3%)の割合が高くなっている。57年と比べると,「パート・アルバイト」の占める割合は男子25~39歳層を除き,いずれの年齢層でも高まっており,特に女子40~54歳層で57年の33.0%から62年の41.2%へと顕著な上昇となつている(第1-(1)-2図)。62年において,「パート・アルバイト」は男女計で656万人,雇用者に占める割合は14.2%となつている。

#### 第1-(1)-2図 雇用者の性,年齢別雇用形態の推移



このほか、割合は小さいものの出向社員や派遣労働者なども増加している。

労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)によってこれらの非正規労働者の全労働者に対する割合をみると、「出向社員」1.2%、「契約・登録社員」0.9%、「派遣労働者」0.6%となっており、これらは3年前と比べていずれも増加している。

---

## 第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

### 1 労働力供給構造の変化と就業形態の多様化

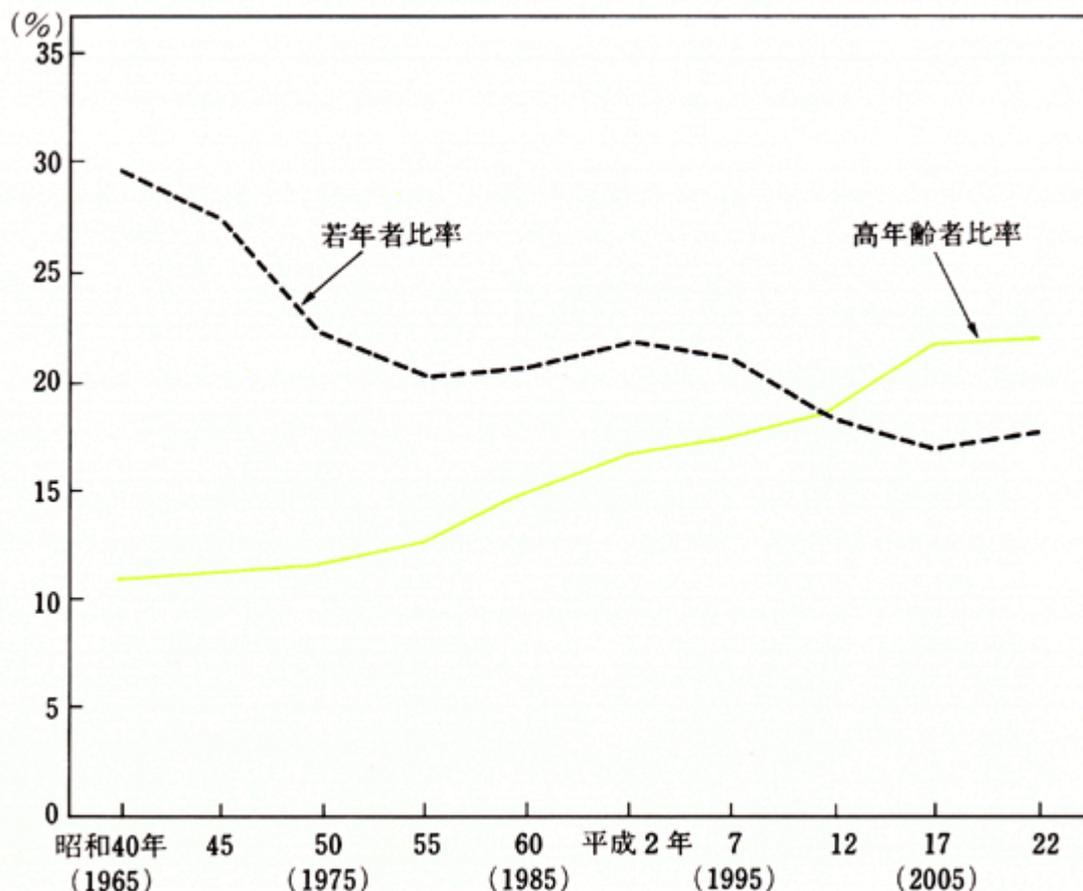
#### (2) 人口構造の見通しと労働力供給構造の展望

---

人口の性、年齢別構成比の今後の推移を長期的にみると、中高年齢人口の増加、若年人口の減少により、人口の高齢化が急速に進むことが予想されている。生産年齢人口(15～64歳人口)に占める15～24歳人口の割合は、ここ数年は団塊の世代の2世が就業年齢に達することからやや上昇するものの、平成一桁台後半以降低下に転じ、昭和60年の20.8%から平成22年(西暦2010年)には17.9%と低下していくものと予測されている。一方、生産年齢人口に占める55～64歳人口の割合は、団塊の世代が高年齢層に到達することから、昭和60年の15.0%から平成22年には22.1%へと急速に上昇し、高齢化の進展は一層顕著になると見込まれる(第1-(2)-1図)。

第1-(2)-1図 人口に占める若年者および高年齢者の比率の推移

第1-(2)-1図 人口に占める若年者および高年齢者の比率の推移



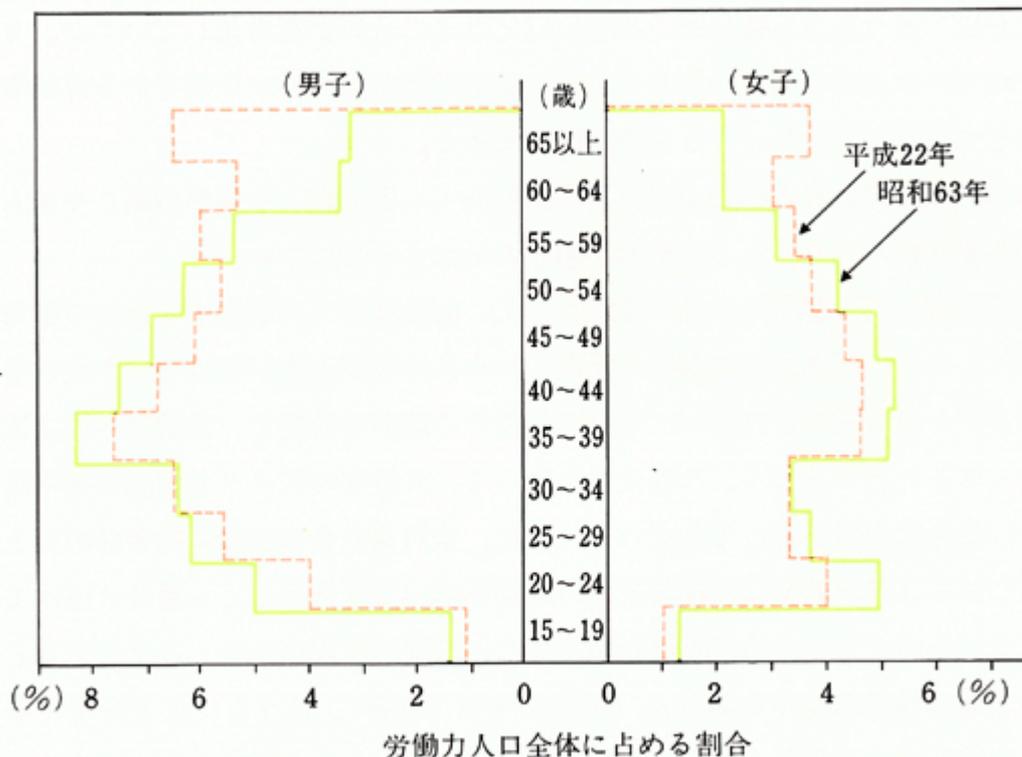
資料出所 昭和40年から60年までは、総務庁統計局「国勢調査」、平成2年以降は、厚生省人口問題研究所「日本の将来推計人口」(昭和61年12月推計)の中位推計による。

- (注) 1)若年者比率とは、15～24歳人口/15～64歳人口の比率を示す。  
2)高年齢者比率とは、55～64歳人口/15～64歳人口の比率を示す。

労働力人口については、労働力率が将来的に種々の要因によって変化しうるが、ここでは性、年齢別労働力率が昭和63年と同じである場合を想定して、労働力供給構造の将来像を概観することとする。平成22年には、昭和63年に比べ男女とも55歳以上の高年齢層、とりわけ60歳以上層で大幅な増加となるほかは、ほぼいずれの年齢層でも減少となる。すなわち、労働力人口は55歳未満層で減少、55歳以上層で大幅増加が見込まれる。こうして、労働力人口構成の高齢化はさらに進展するものと予想される。また、労働力人口の総数についても、このような前提で計算すると、昭和63年から平成22年までの伸び率は年率で平均0.2%増となり、昭和50年から63年の年率1.1%程度に比べて大きく低下することが見込まれる(第1-(2)-2図)。

第1-(2)-2図 性、年齢別労働力率が昭和63年と同じとした時の性、年齢別労働力人口の将来設計

第1-(2)-2図 性、年齢別労働力率が昭和63年と同じとした時の性、年齢別労働力人口の将来推計(労働力人口計=100)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」(昭和63年)  
厚生省人口問題研究所「日本の将来推計人口」(昭和61年12月推計)の中位推計により労働省労働経済課試算。

一方、雇用・就業構造は、サービス経済化の進行など産業構造の転換が一層進み、就業構造の第3次産業化、専門的・技術的職業従事者の増加等職業構造のホワイトカラー化が進展しているが、今後ともこうした傾向が続くものと予想される。また、労働力需要の変化とともに、労働力供給の構造変化、就業ニーズの多様化にともなつて就業形態の多様化も進展し、今後も第3次産業を中心にパートタイム労働者をはじめ非正規労働者の増加が見込まれる。労働力人口の伸びがかなり鈍化し、平成1桁台半ば以降の若年労働力の減少が見込まれるなかで、適度な経済成長を維持しつつ、活力ある社会を実現していくためには、高年齢労働者や女子パートタイム労働者の活力を引き出し、その能力の発揮を図っていくことが重要な課題となる。このため、こうした今後の就業構造、雇用形態の変化の方向を踏まえた上で、高年齢労働者や女子パートタイム労働者が個々の就業ニーズに応じて就業できるような環境整備を計画的に推進していくことが必要である。