

女性雇用をめぐる課題

第二特別調査室 小清水 世津子

1. はじめに

厚生労働省が2006年2月に発表した「人口動態統計」によると、2005年に日本で生まれた人は亡くなった人を4,361人下回った。人口は初めて自然減となり、人口減少社会へ突入した。

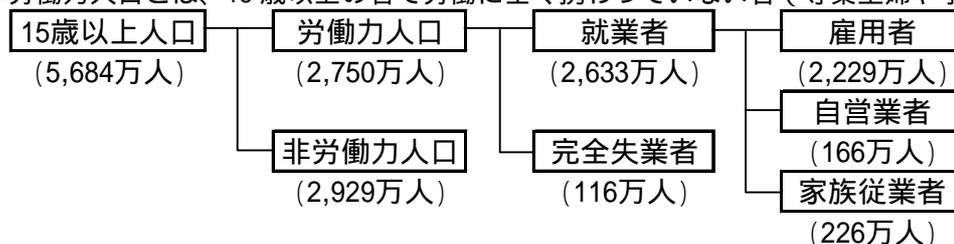
少子高齢化が進む過程では、一般的に生産年齢人口の減少から労働力不足に陥る一方、高齢者に対する社会保障負担は増え、経済の活力は失われる可能性が高いと考えられる。このような状況に対し、非労働力人口を労働力人口に変えること、また、一人当たりの労働生産性を高めることで、経済の活力を維持することが求められる。

働く意思のない非労働力人口が就労し労働市場に参入することは、労働力人口の増加につながる。また、女性や高齢の就労者の能力を高め、彼らの能力が発揮できるような環境を整備することは、労働者一人当たりの生産性を高めることにつながる。しかし、現状では、女性や高齢者が働き、その能力を発揮することには多くの障害がある。

本稿では、特に、女性の労働力に焦点を当てることとする。女性の雇用環境を整備し、家庭と仕事の両立を促進することは、単に労働力不足を賄うだけでなく、ひいては就労を続けるために結婚や出産をあきらめてしまう女性の出生率を引き上げることにもつながると考えるからである。

総務省「労働力調査」による2005年の女性の非労働力人口は、2,929万人であった¹。このうち「家事」に従事する人口は1,681万人となっている。彼女たちに労働市場へ参入してもらい、そして、彼女たちの労働生産性を高めることが、経済活力維持のための重要な課題となる。

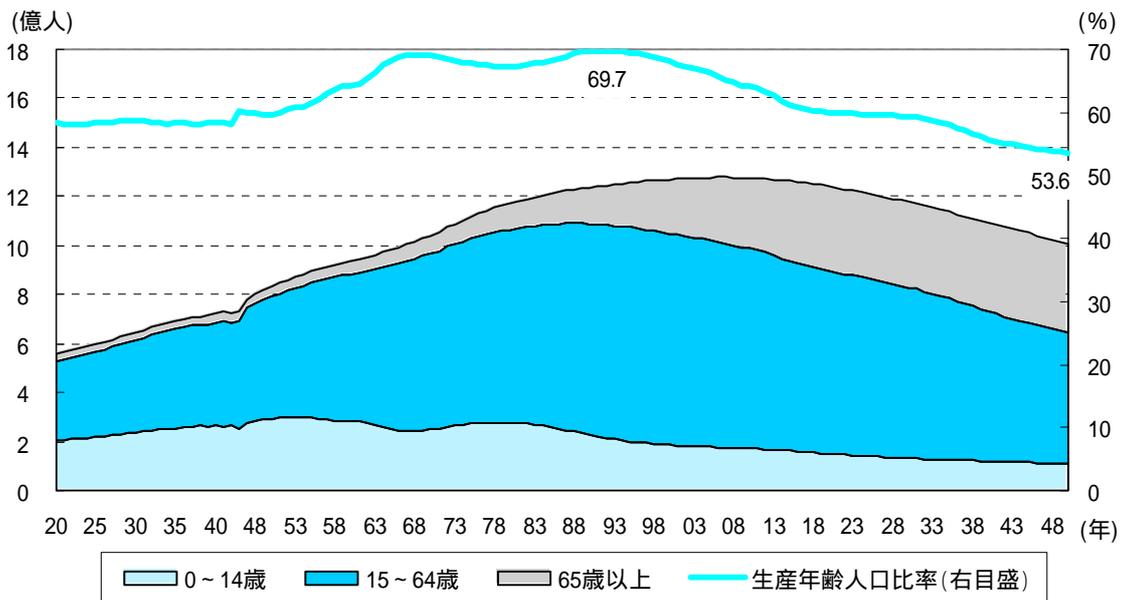
¹ 総務省「労働力調査」による、我が国の平成17年平均の女性の労働力の構成は以下のとおり。非労働力人口とは、15歳以上の者で労働に全く携わっていない者（専業主婦や学生など）。



2. 少子高齢社会の到来と労働力不足

国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成14年1月中位推計)」によると、今後、生産年齢人口比率(15歳~64歳)は減少する一方、従属人口比率(14歳以下人口及び65歳以上人口)は上昇すると見込まれている。生産年齢人口比率は、1992年の69.7%をピークに低下しており、2021年には60%を下回り、2050年には53.6%になると推計されている(図表1)。

図表1 我が国の人口構成の推移



(出所) 2004年までは、総務省統計局「人口推計」、2005年以降は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口中位推計(平成14年1月)」より作成

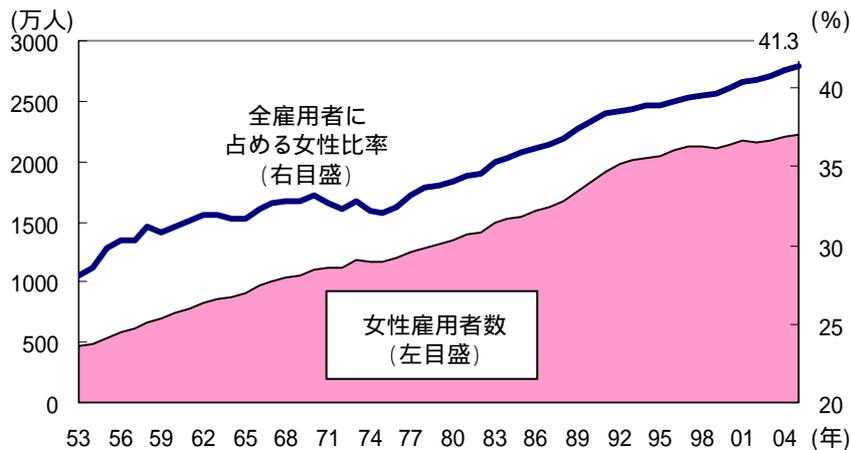
3. 女性の雇用状況、家族の在り方の変遷と現状

3-1. 女性雇用率の推移

総務省「労働力調査」によると、2005年の女性の雇用者数は2,229万人と過去最高となった(図表2)。全雇用者に占める女性の割合も2005年で41.3%と、その比率は一貫して上昇しており、女性の労働市場への進出が進んでいることがわかる。労働力が不足する少子高齢社会においては、女性の高学歴化、就業意欲の向上などの理由で、今後も女性の労働市場への参入傾向は継続していくものとみられる。

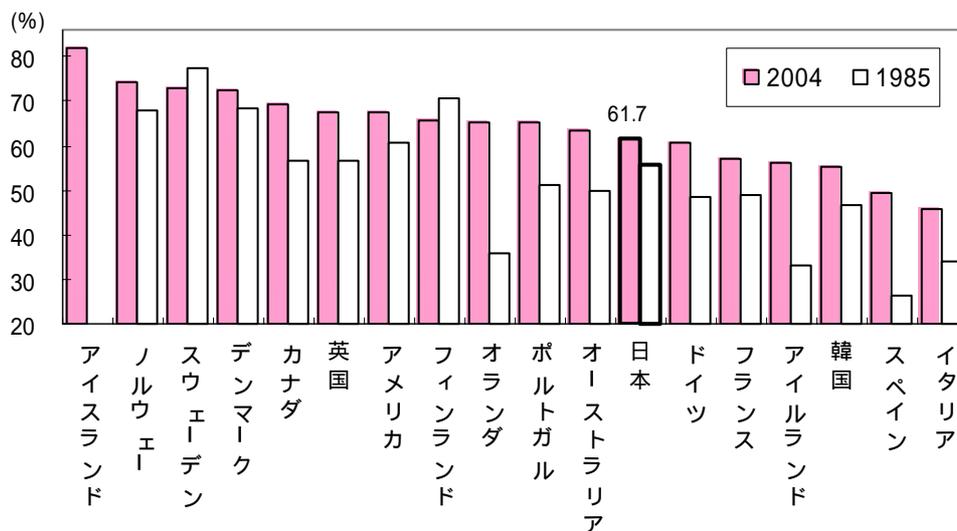
しかし、国際的に見てみると、日本の女性人口に占める雇用者割合は、まだそれほど高くない。2004年の15~64歳の女性人口に占める雇用者の割合は、北欧諸国では70%を超えているが、日本は61.7%にとどまっている(図表3)。

図表2 女性雇用者数と比率



(出所) 総務省「労働力調査」より作成

図表3 15～64歳の人口に占める女性雇用者の割合(2004年)



(出所) OECD “Employment Outlook 2005” より作成

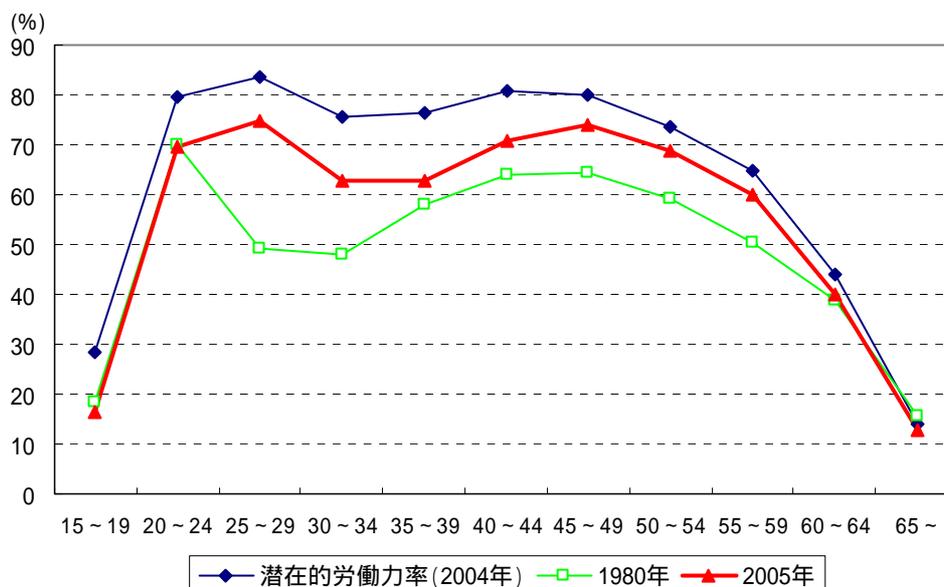
3-2. 女性雇用の形態

次に、女性の雇用形態であるが、総務省「労働力調査」による女性の労働力率を年齢階級別にみると、25歳から39歳までの時期に落ち込むM字型カーブを描いている。出産・育児期に一時就業を中断し、子育てが一段落したところで再就職するという就業パターンが示されている。このM字カーブの落ち込みは、近年、台形型に近づいており、2005年の労働力率は、1980年に比べ25～39歳の落ち込みが小さくなっている。しかし、潜在的労働力率²(2004年)と

² 潜在的労働力率 = (労働力人口) + (非労働力人口のうち就職希望者) / (人口) × 100

の乖離はまだ相当あり、就業希望と実際の就労状況がかけ離れていることが分かる。なお、主要先進諸国では、このM字カーブはそれほど確認されず、女性は子育て期にも継続して就労している。

図表4 年齢別女性労働力率



(出所) 総務省「労働力調査」より作成

女性の雇用者数は、年々増加しているものの、その労働形態としては、パート、アルバイト、派遣社員等の非正規労働者比率が上昇している。総務省「平成16年労働力調査年報」によると、女性の全雇用者に占めるパート、アルバイト、嘱託職員等の比率は、2004年平均で51.6%（「配偶者あり」の女性は59.1%）と男性の16.3%に比べるとはるかに高い。

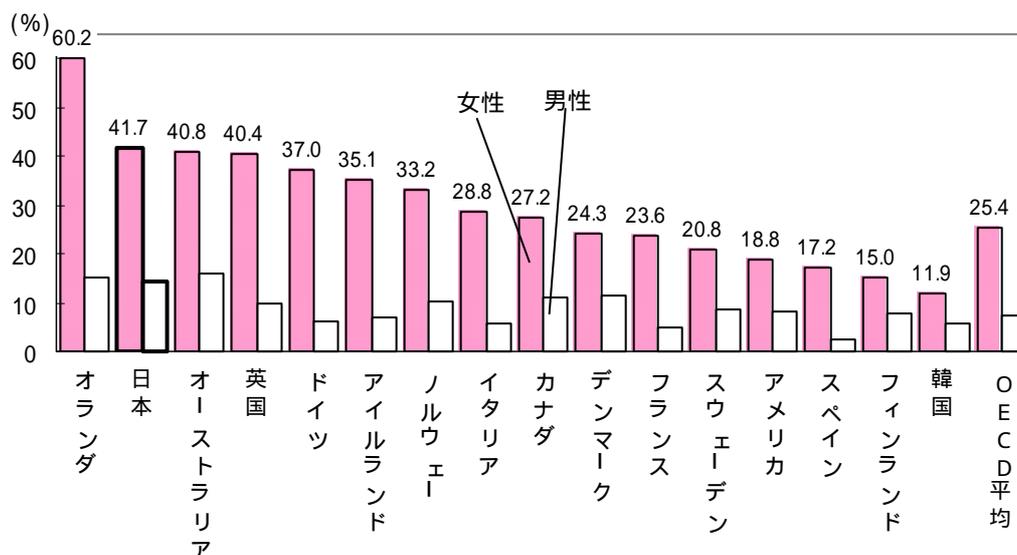
また、国際的比較でも、「OECD Employment outlook 2005」による2004年の日本の女性雇用者に占めるパートタイム労働者の割合は41.7%と、比較国中、オランダ³に続いて高いことが分かる（図表5）。

女性の非正規労働者が多い理由としては、結婚、出産と同時に労働市場から退出し、その後、子どもに手がかからなくなり就業を希望する際には、パートなど非正規労働を選択せざるを得ないためである。その根底には、「夫は外で働

³ オランダにおけるパートタイム労働者の定義は、日本のそれとは異なっていることに注意が必要である。オランダのパートタイム労働者は、常勤雇用契約となっており、雇用契約や収入の不安定さはない。日本でいうところの臨時雇用ではない。その他、社会保険にも加入するなど待遇面でもフルタイム労働者と変わりはない。

き、妻は家庭を守るべき」という伝統的な性別役割分業体制があり、圧倒的に家事や育児の負担は女性にかかるため、外の仕事はパートなど補助的な役割にとどまってしまうことがある。また、事業者が労働者を募集・求人する際、求人年齢制限緩和の努力義務が定められているにもかかわらず、未だ年齢制限を設ける事業所も多く⁴、子育てを終えた女性が再就職する際には年齢制限を越えてしまうなど、フルタイムの正社員となることが困難な現状にある。

図表 5 全雇用者に占めるパートタイム雇用比率（2004年）



（出所）OECD “Employment Outlook 2005” より作成

4. 仕事と家事・育児の両立と就労の継続

20～59歳の女性の非労働力人口は減少傾向にあるものの、それでも1,000万人以上存在する。特に、20代、30代の労働力人口は落ち込んでおり、仕事と家事・育児の両立が困難なことを物語っている。

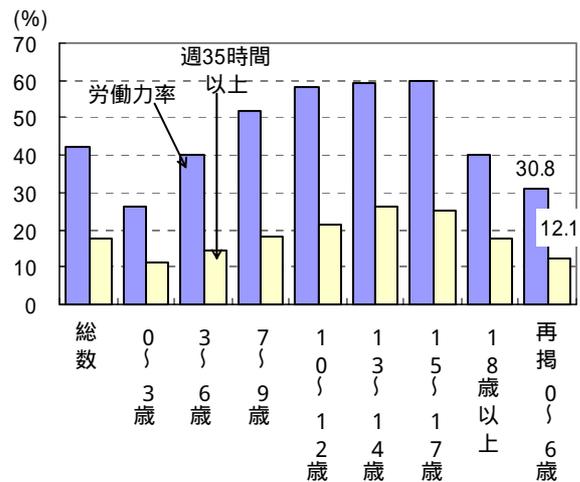
4-1. 仕事と育児の両立

同じく総務省「平成16年労働力調査年報」によると、2004年の就学前の子ども（末子の年齢が0～6歳）をもつ夫婦と子どもから成る世帯の妻の労働力率は30.8%（週35時間以上労働する者の労働力率は12.1%）である（図表6）。子どもが小さい時には、育児の負担が大きいため、就労しないことが分かる。

⁴ 平成13年4月、雇用対策法が改正され、事業者の募集・採用における年齢制限の緩和の努力義務が定められた。事業者は労働者の募集・採用を行う場合、例外的に年齢制限を設けることが認められ場合を除き、年齢を理由に排除しないよう努めなければならない。

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査（平成14年7月）」における「働いていない理由」という問いに対し、女性の労働力率が落ち込む20代、30代の圧倒的な回答として「育児負担」が挙げられており、仕事と家事・育児との両立困難な現状がうかがわれる。

図表6 妊娠・出産、子育て期の制度利用



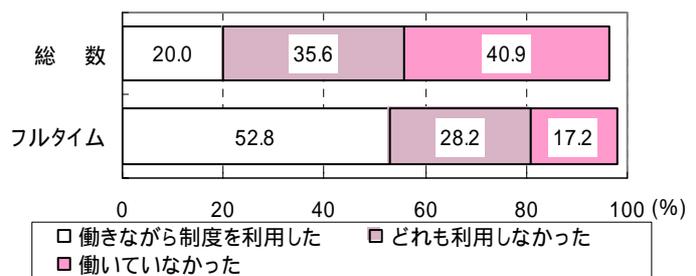
(出所) 総務省「平成16年労働力調査年報」

4-2. 働き方の柔軟性

短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時間外労働の免除などといった仕事と育児の両立を図るため、企業や政府による制度や環境の整備も徐々に進んできている。

しかし、制度利用は十分になされていない。内閣府「平成16年度少子化社会対策に関する子育て女性の意識調査結果（平成17年3月）」において、子どもがいる20～49歳の女性に調査した。その中で、妊娠・出産、乳児子育て期の制度利用についての有無の質問に対し、「働きながら制度を利用した」という者は20.0%に留まり、「どれも利用しなかった」が35.6%となった(図表7)。なお、「働いていなかった」は40.9%であり、4割の女性が妊娠・出産、乳児子育て期に就労しておらず、働いている女性の35%が制度を全く利用できていないことが分かる。

図表7 妊娠・出産、子育て期の制度利用状況

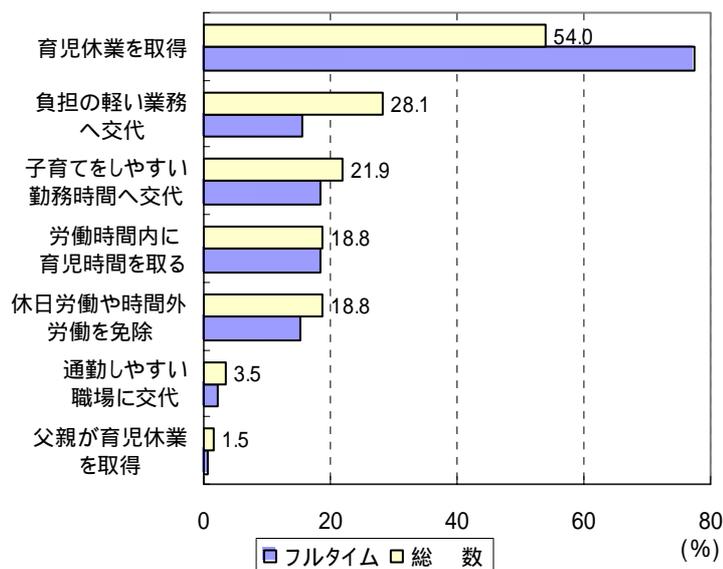


(出所) 内閣府「平成16年度少子化社会対策に関する子育て女性の意識調査結果（平成17年3月）」

妊娠・出産、乳児子育て期に利用した制度としては、「育児休業を取得した」が54.0%で最も多く、「負担の軽い業務へ代えてもらった」の28.1%が続く(図表8)。

また、事業所側の統計である厚生労働省「平成16年度女性雇用管理基本調査」によると、「育児のための勤務時間短縮等の措置の制度あり」と答えた事業所の割合は41.9%であった。事業所の規模別にみると、従業員500人以上規模事業所では88.8%と整備されつつあるが、5～29人規模事業所では38.9%であり、未整備な事業所が多い。

図表8 妊娠・出産、子育て期に利用した制度



(出所)内閣府「平成16年度少子化社会対策に関する子育て女性の意識調査結果(平成17年3月)」

4-3. 子育て支援サービスの充実度とその費用

就学前の小さな子どもを持つ女性が就労するためには、保育サービスの利用は不可欠である。しかし、保育所数は年々増加しているものの、十分とは言えず、待機児童が存在する。厚生労働省「保育所の状況(平成17年4月1日)等について」によると、保育所待機児童数は、年々減っているものの、全国で23,338人存在する。また、地域によって待機児童数の差は大きく、待機児童数が100人以上いる市区町村数は、61となっており、大阪市、堺市、神戸市、横浜市、川崎市など一部の大都市圏では、待機児童が500人を超えている。

また、保育サービスの費用が高く、就労により得ることができる賃金の対価に見合わないならば、就労意欲は減退する。内閣府「平成17年版国民生活白書」によると、子育て支援サービス利用の費用として、1～2歳の乳幼児がいる世帯においては、公立認可保育所で月平均2万円程度、私立保育所(認可・認可外)で月平均2～3万の費用が発生する。さらに、残業などがある場合には、延長保育や夜間保育、ベビーシッターなど一時保育を利用する必要があり、その場合には、月3～5万円の費用がかかるという。

4-4. 夫の家事・育児への参加度

女性が就労するためには、夫の家事・育児の分担は不可欠である。しかし、日本では、男性の家事・育児時間は極端に短い。内閣府「少子化と男女共同参

画に関する社会環境の国際比較報告書(2005年9月)」で5歳未満の子のいる家庭の男女の家事・育児時間の割合を見ると、家事・育児時間に占める男性の割合は12.5%となっており、カナダやノルウェーが40%を超え、ほとんどの欧米諸国が30%を超えていることから見ても非常に低い。

また、厚生労働省「平成16年度女性雇用管理基本調査」のうち、育児休業取得者の状況をみると、平成15年度に出産した者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者の割合を男女別にみると、女性の70.6%に対し、男性は0.56%と、取得率は著しく低く、男性は事実上育児休業を取得することが不可能なことがうかがわれる。ここにも家庭内における性別役割分担の意識と、企業側の男性の育児休業取得に対する認識の低さが感じられる。

5. 女性の雇用環境 依然として存在する男女間格差

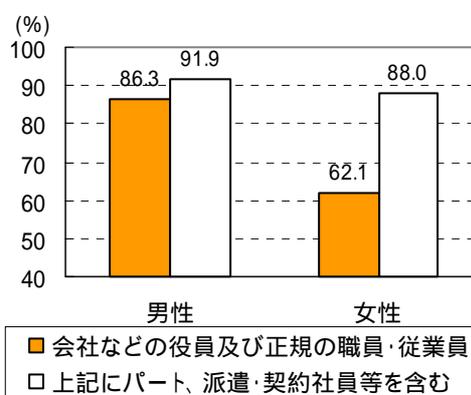
1986年に男女雇用機会均等法が施行されたが、依然として雇用機会、賃金、研修等教育訓練、昇進のスピードなどの男女間格差が存在する。能力に見合う労働条件が提示されず、能力を十分に発揮しづらい雇用環境では、女性の就労意欲は低下しがちである。それは、就労しないという選択肢を生み出し、また、就労してもパート労働等を余儀なくされるなど、女性の労働意欲を阻害することにつながる。

5-1. 女性の高学歴化と就業状況

女性の高学歴化は進展している。文部科学省「学校基本調査」によると、女性の大学への進学率は、2005年で36.8%となっている。大学・短期大学への進学率でみると、同年で49.8%と、男性の51.3%に迫る勢いである。

しかし、総務省「就業構造基本調査」によると、大学・大学院修了者の正規社員としての雇用者比率は、平成14年の調査では、男性の86.3%に対し、女性は62.1%と乖離がある(図表9)。一方、パート等を含めた雇用者比率は大きな差がないことから、男性に比べ正規社員として雇用されることが難しい。

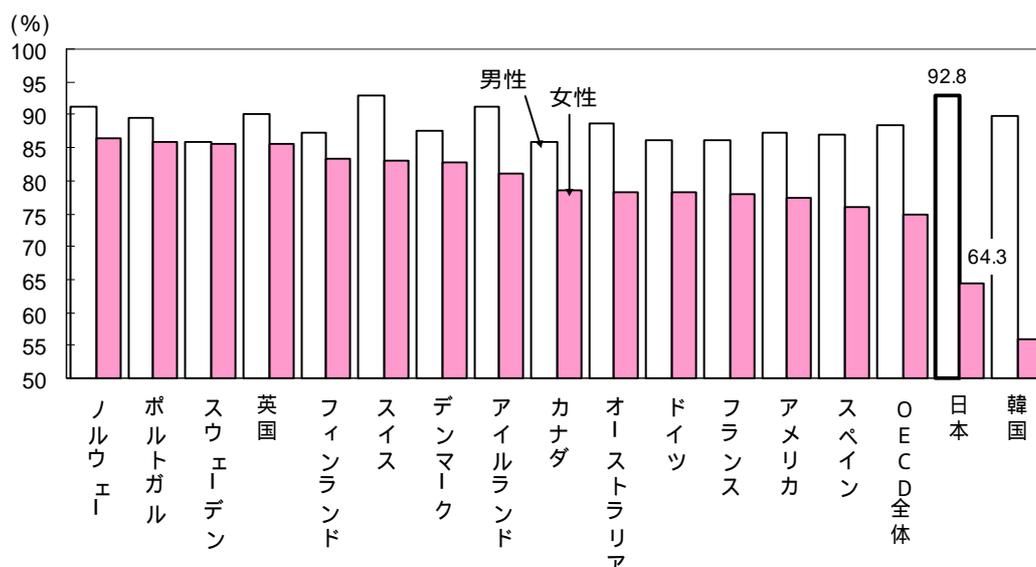
図表9 大学・大学院修了者の15歳以上人口に占める雇用者比率



(出所)総務省「平成14年就業構造基本調査結果」より作成

国際的に見ても、高等教育（tertiary education）を修了した日本の女性の雇用率の低さは際立っている。「OECD employment outlook 2005」による高等教育を修了した女性の雇用率は64.3%であり、比較国中韓国に次いで低い。一方、同じく高等教育を終了した男性の雇用率は、92.8%と非常に高く、女性の雇用率との格差は大きい（図表10）。

図表10 男女別高等教育修了者の雇用率（2003年）



（出所）OECD “Employment Outlook 2005” より作成

5-2. 女性の管理職と昇進状況

昇進のスピードや役職上の地位においても男女間格差は存在する。民間企業の女性の管理職者数は増加傾向にあるものの未だ少ない。内閣府「平成17年版男女共同参画白書」によると、平成16年の全管理職に占める女性の割合は、係長相当で11.0%、課長相当で5.0%、部長相当は2.7%と非常に低い。

また、国政や学校等における女性の参画比率も徐々に上昇しているものの、低レベルである。内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ（平成18年2月）」では、女性の政策における重要ポストへの登用比率の低さが見てとれる⁵（図表11）。

⁵ 2006年1月31日に列国議会同盟（IPU）が公表した国別女性国会議員数によると、1位がルワンダ（下院）の48.8%、2位から5位まではスウェーデン、ノルウェー、フィンランド、デンマークなど北欧諸国が続く。日本は187か国中104位と非常に低い。

図表 11 女性の政策・方針決定参画状況

| | 女性の比率(%) | 時期 | 女性の比率(%) | 時期 |
|------------|----------|--------|----------|-------|
| 国会議員 | | | | |
| 衆議院 | 9.2 | H18.3 | 2.3 | H2.2 |
| 参議院 | 14.0 | H18.3 | 13.1 | H1.7 |
| (参考)国会議員 | | | | |
| スウェーデン | 45.3 | | | |
| デンマーク | 36.9 | | | |
| ドイツ(下院) | 31.2 | | | |
| 中国 | 20.3 | | | |
| アメリカ(下院) | 15.2 | | | |
| 閣僚等 | | | | |
| 大臣 | 9.1 | H18.3 | | |
| 副大臣 | 4.5 | H18.3 | | |
| 政務官 | 26.9 | H18.3 | | |
| 国家公務員 | | | | |
| 指定職 | 0.8 | H15年度 | 0.6 | H2年度 |
| 行政職(I)9級以上 | 1.5 | 同上 | 0.8 | 同上 |
| 行政職(I)採用者 | 20.2 | H16年度 | 8.6 | 同上 |
| 地方議会議員 | 8.1 | H16.12 | 2.5 | H2.12 |
| 首長等 | | | | |
| 知事 | 8.5 | H17.12 | | |
| 市区長 | 1.2 | 同上 | | |
| 町村長 | 0.3 | 同上 | | |
| 学校管理職 | | | | |
| 小学校校長 | 18.2 | H17.5 | 4.1 | H2.5 |
| 中学校校長 | 4.7 | 同上 | 0.7 | 同上 |
| 高等学校校長 | 4.7 | 同上 | 2.4 | 同上 |
| 大学学長 | 7.6 | 同上 | 4.0 | 同上 |
| 大学教授 | 10.1 | 同上 | 5.0 | 同上 |

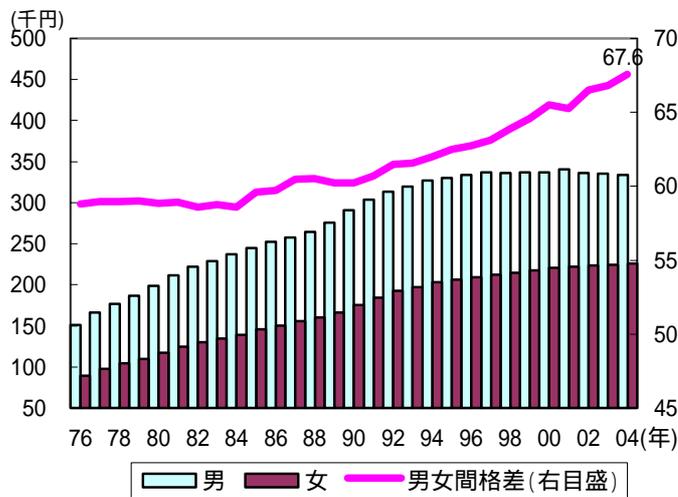
(出所) 内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ(平成18年2月)」に一部加筆

5-3. 男女間賃金格差

近年、男性の賃金上昇が伸び悩んでいるものの、女性では上昇が続いているため、男女間賃金格差の縮小が続いている。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、2004年の女性一般労働者の月間所定内給与は、22万5,600円であり、男性の所定内給与は、33万3,900円であった(図表12)。男性所定内給与を100とした場合の女性の給与は67.6と、過去最高となっているものの格差は依然として残っている。なお、パートの男女間賃金格差は一般労働者に比べて小さく、2002年で89.9となっている。

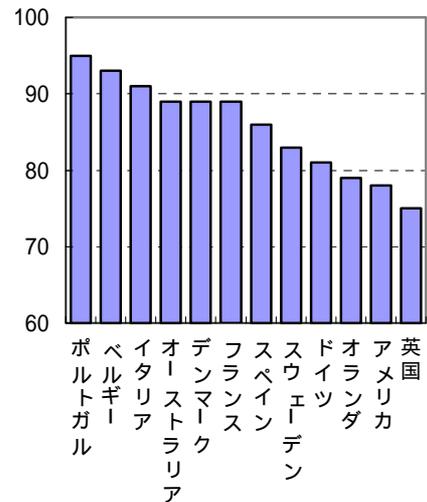
男女間賃金格差は徐々に縮小傾向にあるが、諸外国に比べると男女間賃金格差は大きく、「OECD Employment outlook 2002」による20~64歳の男女間賃金格差をみると、一部の国では、女性の賃金は男性の90%を超え、ほとんどの国では75%を超えている(図表13)。

図表 12 男女間賃金格差の推移
(一般労働者、産業計、企業規模計、学歴計)



(出所)厚生労働省「賃金構造基本調査」より作成

図表 13 諸外国の賃金格差
(1998年)



(出所)OECD "Employment outlook 2002"

6. おわりに

以上みてきたように、女性の社会進出や就労をめぐる環境は、以前に比べると徐々に整ってきているものの、先進諸国に比べても未整備な部分も多い。

女性の雇用は増加しているものの、性別役割分担体制は依然残っていることから、家庭においては家事や育児の負担は女性にかかるとともに、就労においてはパートなど短時間・短期間の非正規雇用にとどまる状況となっている。また、男女雇用機会均等法ができて20年が経過したが、女性の雇用環境は必ずしも男性と均等になっているとは言えない。女性の教育レベルは上がっているにもかかわらず、働く意欲を妨げる制度が多いため、能力が発揮できる状況とは言いがたい。もちろん、雇用環境の改善を求めるならば、女性も就労に対する意識を高め、社会の要望に答えるようスキルアップすることは大前提となる。

厚生労働省「働く女性の実情(平成15年版)」では、M字カーブを解消し女性の潜在労働力を労働力化した場合、815万人(平成14年現在)の労働力人口の増加が見込まれるとしている(この場合の女性の労働力率は63.0%)。また、内閣府「平成15年度版年次経済財政報告」では、大卒女性が「就業を継続」すると、「出産・育児により退職後、パートタイマーを選択」する女性よりも約2億4,000万円の所得を得ることができるとしており、これらの経済効果からも、女性の潜在労働力の日本経済・社会への貢献度は非常に大きいと考えられる。

少子高齢化で生産年齢人口が減少し社会保障負担が高まる社会において、就労する女性の増加による経済・社会の活力の維持は、喫緊の課題となっている。また、女性自身も就労により自己実現の機会を拡大し、女性の就労を支援する環境を整備することで、女性が労働市場において十分に活用できる社会の実現が期待される。さらには、女性の雇用環境の整備を通して、日本社会の働き方や家庭生活と仕事のバランスなど生活意識を見直す契機になることも期待される。

【参考文献】

OECD Employment Outlook 2005

Trends and determinants of fertility rates in OECD countries: The role of policies
(*OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 27*)

OECD Employment Outlook 2002 - Chapter 2: Women at Work: Who are They and How are They Faring?

橘木俊詔編著『現代女性の労働・結婚・子育て』ミネルヴァ書房、2005年10月

厚生労働省「平成15年版働く女の実情」

内閣府「平成17年版国民生活白書」

内閣府「平成15年度版年次経済財政報告書」

内閣府「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」

内閣府「平成17年版男女共同参画白書」

内閣府「平成16年度少子化社会対策に関する子育て女性の意識調査」

内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」

21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」

(内線 3167)