

《 概 要 》

※ 当概要版における図表の番号は、「実情」本文の番号と合わせてあるため、図表番号は必ずしも連番となっていない。

I 働く女性の状況

第1章 平成19年の働く女性の状況

1 労働力人口、就業者、雇用者の状況

(1) 労働力人口、労働力率

総務省統計局「労働力調査」によると、平成19年の女性の労働力人口は2,763万人（前年差4万人増、前年比0.1%増）と、4年連続で増加した（男性3,906万人、同8万人増、同0.2%増）。女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）は48.5%（前年同）であり、男性は73.1%（前年差0.1%ポイント低下）と10年連続で低下した。

女性の年齢階級別労働力率をみると、ボトムの30～34歳層（64.0%）の労働力率は前年と比べ1.2%ポイント上昇し、35～39歳層（64.3%）とほぼ同水準となった。配偶関係別に女性の労働力率をみると、未婚者は63.4%（前年差0.3%ポイント低下）、有配偶者は48.9%（同0.4%ポイント上昇）となった。

(2) 就業者及び完全失業者

平成19年の女性の就業者数は2,659万人と、5年連続で増加した（前年差7万人増、前年比0.3%増）。男性の就業者数は3,753万人（同23万人増、同0.6%増）となり、3年連続で増加した。

女性の就業者のうち、雇用者は2,297万人（女性の就業者総数に占める割合は86.4%）、家族従業者は194万人（同7.3%）、自営業主は155万人（同5.8%）であった。

平成19年の女性完全失業者数は103万人（前年差4万人減）で、男性（154万人、同14万人減）とともに5年連続で減少した。女性の完全失業率は前年より0.2%ポイント低下し、3.7%であった（男性3.9%、前年差0.4%ポイント低下）（図表1-1-1）。

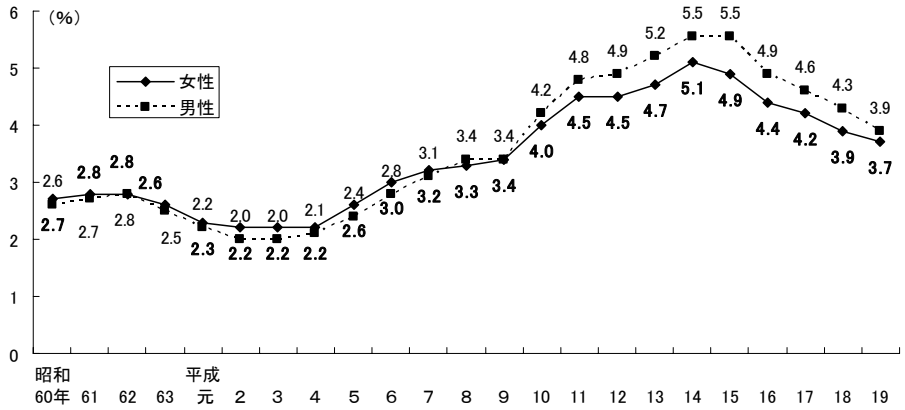
(3) 雇用者

平成19年の女性雇用者数は2,297万人となり（前年差20万人増、前年比0.9%増）、雇用者総数に占める女性の割合は41.6%（前年同）となった（図表1-1-3）。

産業別にみると、「卸売・小売業」（503万人、女性雇用者総数に占める割合21.9%）が最も多く、次いで「医療、福祉」（429万人、同18.7%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（344万人、同15.0%）、「製造業」（331万人、同14.4%）となっており、前年に比べ増加幅が大きかったのは「医療、福祉」（前年差6万人増）、「飲食店、宿泊業」（同5万人増）であった。なお、女性比率（雇用者総数に占める女性の割合）が5割以上の産業は、「医療、福祉」（78.4%）、「飲食店、宿泊業」（60.5%）、「教育、学習支援業」（51.7%）、「卸売・小売業」（51.3%）となっている（図表1-1-4）。

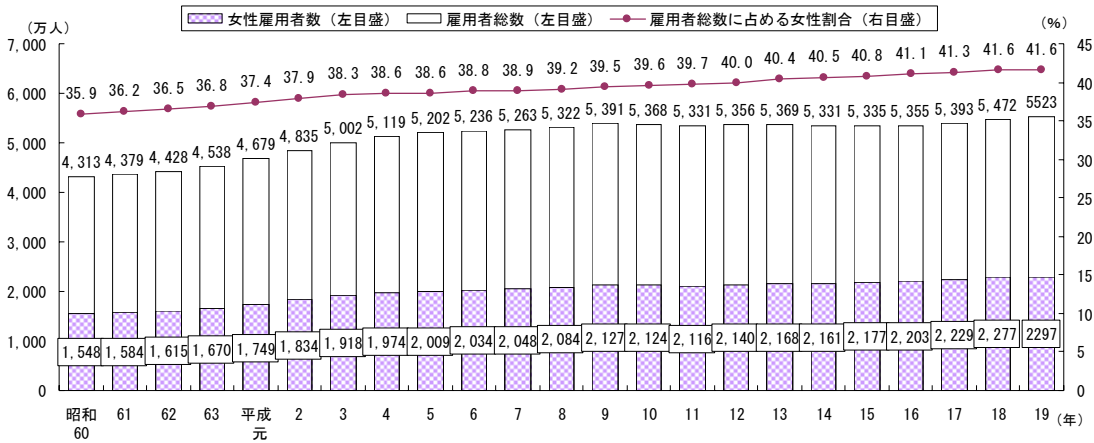
職業別の女性雇用者数をみると、「事務従事者」（738万人、女性雇用者総数に占める割合32.1%）が最も多く、次いで、「専門的・技術的職業従事者」（397万人、同17.3%）、「保安・サービス職業従事者」（381万人、同16.6%）となっており、前年に比べ増加幅が大きかったのは、「保安・サービス職業従事者」（前年差14万人増）、「事務従事者」（同8万人増）等であった。

図表 1-1-1 完全失業率の推移



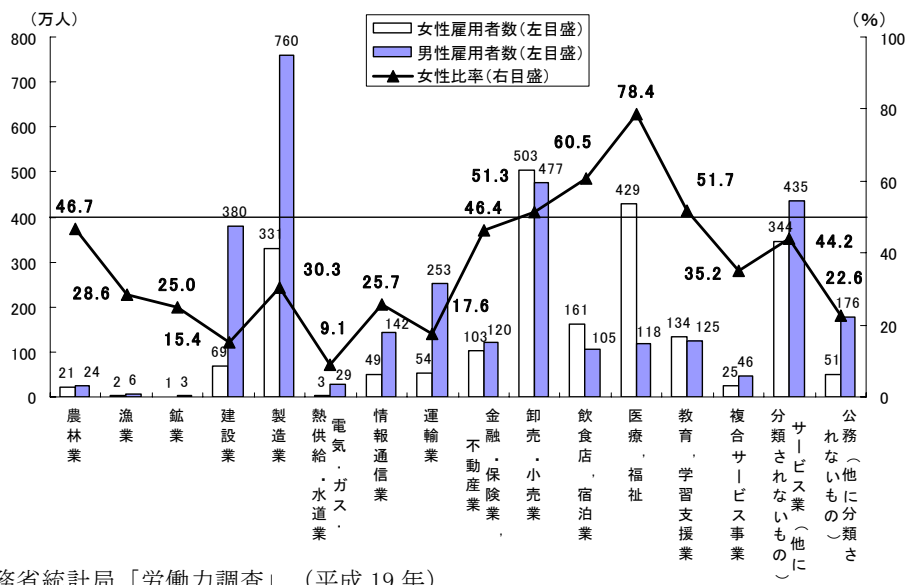
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図表 1-1-3 雇用者数の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図表 1-1-4 産業別雇用者数及び女性比率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成19年)

企業規模別の平成 19 年の非農林業女性雇用者数をみると、「500 人以上」規模は 494 万人（同 11 万人増）、「100～499 人」規模は 423 万人（同 9 万人増）、「30～99 人」規模は 387 万人（同 3 万人減）、「1～29 人」規模は 743 万人（前年差 1 万人減）となり、前年に比べ、100 人以上の規模で増加している。

総務省統計局「労働力調査」（詳細結果）により、平成 19 年の役員を除く女性雇用者数を雇用形態（勤め先での呼称による）別にみると、「正規の職員・従業員」が 1,039 万人（前年差 3 万人増）、「パート」が 739 万人（同 26 万人増）、「アルバイト」が 170 万人（同 5 万人増）、その他の雇用形態（契約社員・嘱託、派遣社員等）が合わせて 285 万人（同 4 万人増）となっており、「パート」が最も増加している。

総務省統計局「労働力調査」によると、配偶関係別の平成 19 年の非農林業女性雇用者数をみると、有配偶者は 1,302 万人（前年差 26 万人増）、未婚者は 724 万人（同 5 万人減）、死別・離別者は 241 万人（前年同）となっており、有配偶女性雇用者数は 8 年連続で増加した。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（企業規模 10 人以上）によると、平成 19 年の女性一般労働者（短時間労働者を除く。）の平均勤続年数は、8.7 年（男性 13.3 年）、平均年齢は 39.2 歳（男性 41.9 歳）となっている（本文図表 1-1-5）。

また、勤続年数階級別に女性一般労働者の構成比をみると、勤続 10 年以上の割合が 32.8%と、前年より 0.8%ポイント低下し、昭和 60 年以降の推移をみると、平成 16 年までは上昇傾向であったが、近年はやや低下している。なお、勤続年数 20 年以上の層は 11.0%と前年に比べ 0.4%ポイント低下している（図表 1-1-6）。

2 労働市場の状況

（1）求人・求職状況

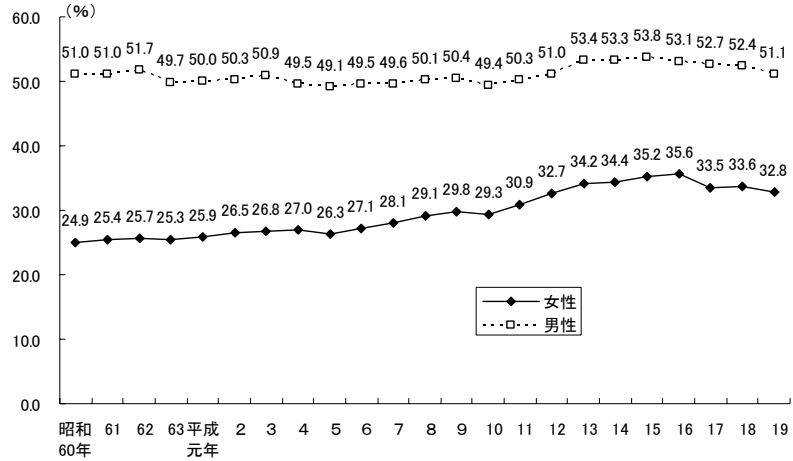
厚生労働省「職業安定業務統計」により、新規学卒及びパートタイムを除く一般労働市場の動きをみると、平成 19 年の新規求人数（男女計）は、月あたり 54 万 4,076 人（前年比 7.3%減）、新規求職者数（男女計）は 40 万 2,084 人（同 4.1%増）となった。また、新規求人倍率は 1.35 倍で前年に比べて 0.05 ポイント低下し、有効求人倍率は 0.92 倍となり、前年に比べて 0.02 ポイント低下した。

（2）新規学卒者の就職状況

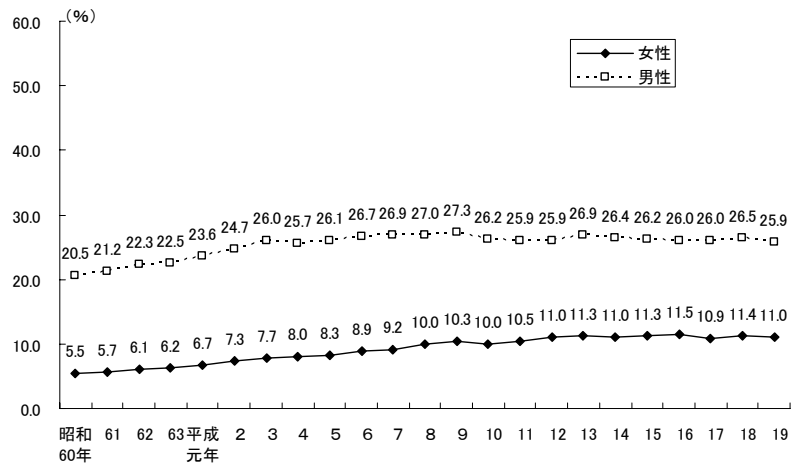
文部科学省「学校基本調査」により、平成 19 年 3 月の新規学卒就職者の学歴別構成比をみると、女性は大学卒が 53.4%（前年 51.7%）と前年に比べ上昇し、高等学校卒 27.7%（同 28.1%）、短期大学卒 18.2%（同 19.5%）となっている。大学卒の割合は、昭和 60 年度には 1 割程度（12.7%）だったが、大学進学率の上昇に伴い年々上昇し、平成 19 年度には半数を超えている。

平成 19 年 3 月の女性の大学卒業者数は、23 万 9,009 人（前年比 0.2%減）、うち就職者数は 17 万 2,777 人（同 6.0%増）であり、卒業者に占める就職者の割合は 72.3%と、前年と比べて 4.2%ポイント上昇した。昭和 60 年度以降、女性の大学卒業者数は一貫して増加し続け、就職者数は平成 4 年度から平成 15 年度まで 9 万人台から 12 万人台の間で推移していたが、平成 16 年度以降は増加し続けている（図表 1-1-9）。就職者について、産業別では「卸売・小売業」（16.8%）、職業別では「事務従事者」（39.3%）の構成比が最も高くなっている。

図表 1-1-6 勤続年数階級別一般労働者構成比の推移
〔勤続 10 年以上〕



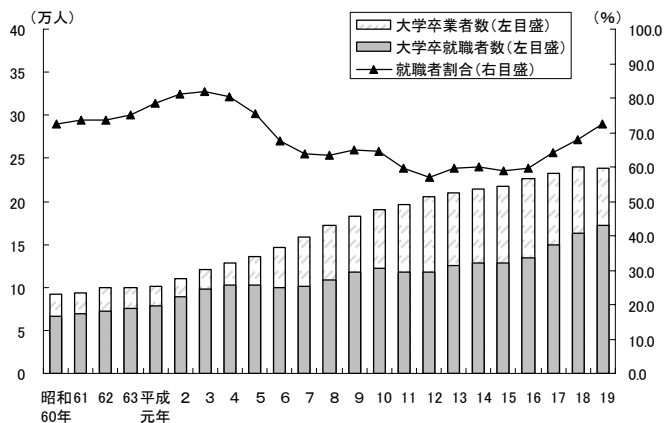
〔勤続 20 年以上〕



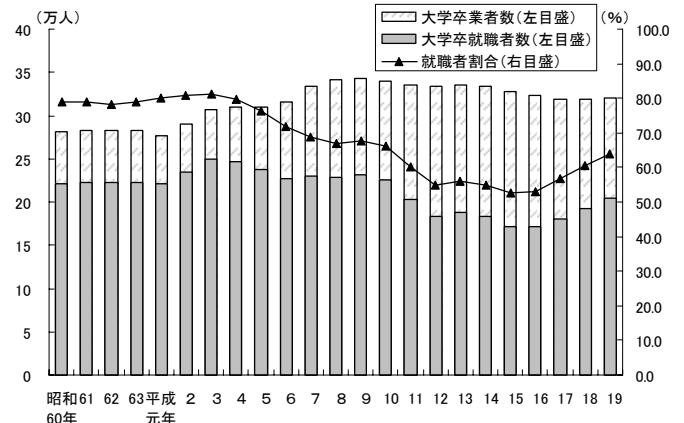
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- (注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」を除いた者をいう。
 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
 4 勤続年数計の一般労働者数に占める、勤続10年以上及び勤続20年以上の一般労働者数の割合を算出。

図表 1-1-9 大学卒業者数、就職者数、卒業者に占める就職者割合の推移
〔女性〕



〔男性〕



資料出所：文部科学省「学校基本調査」

3 労働条件の状況

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（企業規模 10 人以上）によると、平成 19 年 6 月の短時間労働者を除く女性一般労働者のきまって支給する現金給与額は、24 万 1,700 円（前年比 1.3%増）、うち所定内給与額は 22 万 5,200 円（同 1.2%増）であった。また、男女間の賃金格差（男性=100.0 とする女性の給与額）は、きまって支給する現金給与額で 64.9、所定内給与額で 66.9 と、共に 3 年ぶりに縮小した（本文図表 1-1-10、1-1-11）。

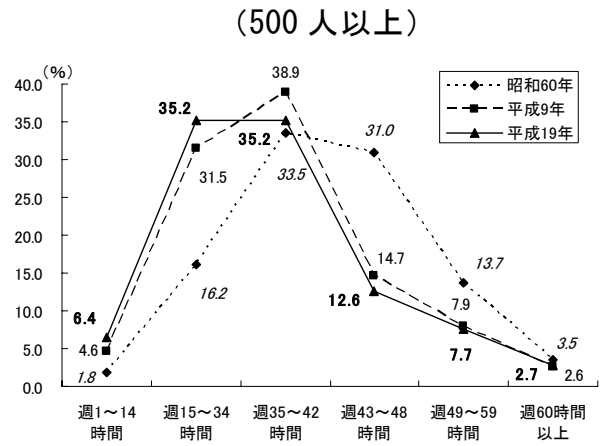
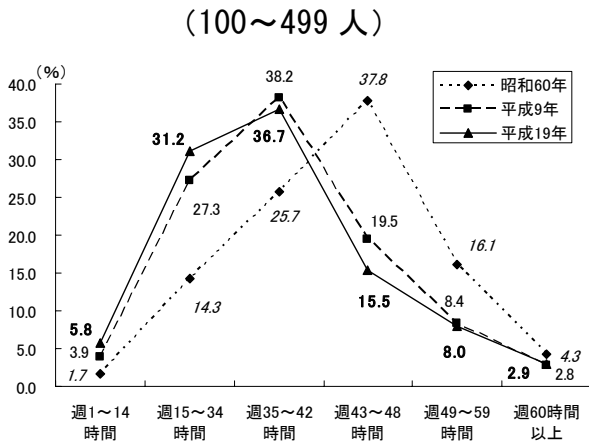
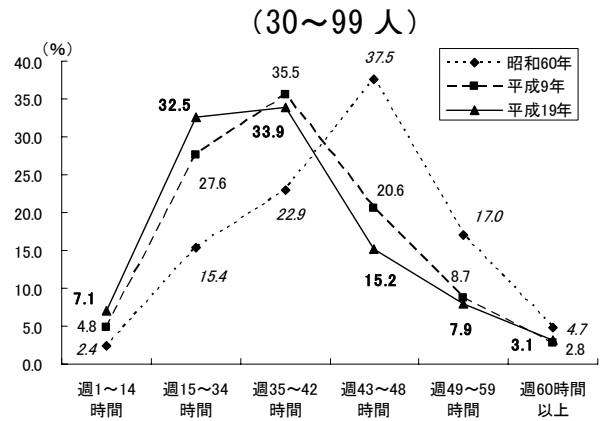
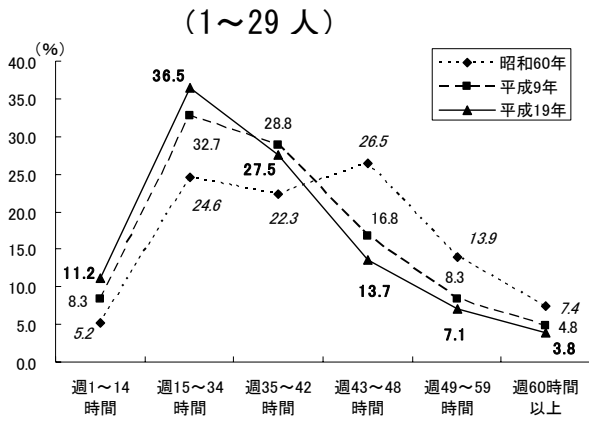
厚生労働省「毎月勤労統計調査」（事業所規模 5 人以上）によると、平成 19 年の女性常用労働者 1 人平均月間総実労働時間は 130.5 時間（前年差 0.7 時間減）、うち所定内労働時間は 124.8 時間（同 1.0 時間減）、所定外労働時間は 5.7 時間（同 0.3 時間増）であった。女性の平均月間出勤日数は、18.6 日（前年差 0.1 日減）であった。

総務省統計局「労働力調査」により、平成 19 年の非農林業雇用者の週間就業時間階級別構成比を企業規模別にみると、女性は、「1~29 人」規模では 15~34 時間層の割合が最も高いが、「30~99 人」規模と「100~499 人」規模では 35~42 時間層の割合が最も高く、おおむね規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向がみられる。

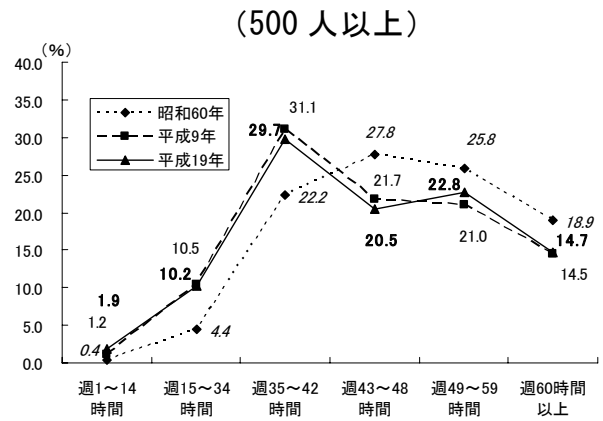
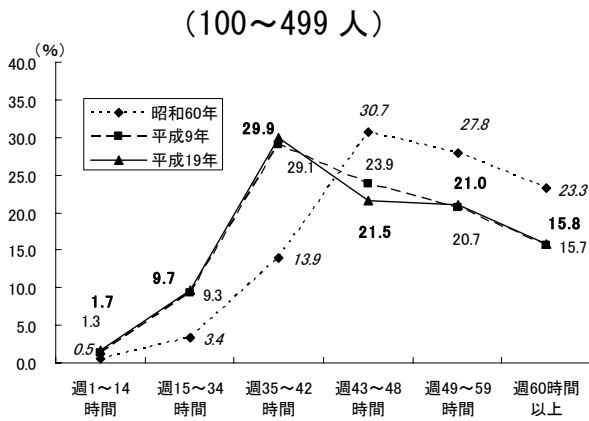
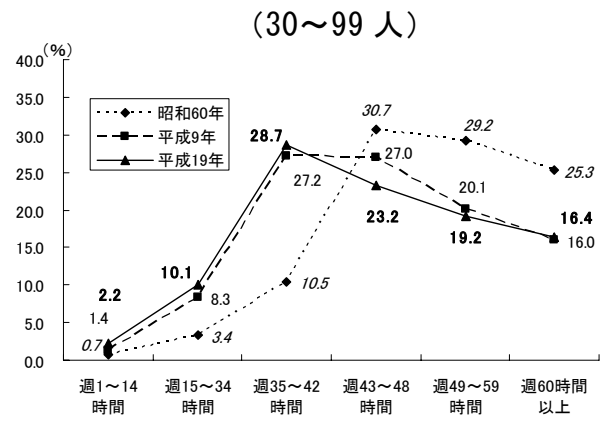
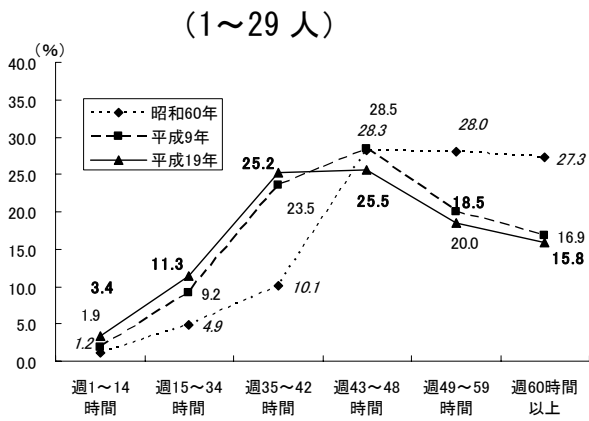
男性は、「1~29 人」規模では 43~48 時間層が最も高いが、その他の規模では女性と同様 35~42 時間層の割合が最も高く、おおむね規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられる。43~48 時間層の割合は規模が大きくなるほど低くなり、49~59 時間は規模が大きくなるほど高くなっている（本文図表 1-1-15）。

非農林業雇用者の週間就業時間階級別構成比の動きを企業規模別にみると、昭和 60 年から平成 9 年にかけて、男女ともすべての規模で週 43 時間以上の割合が大きく低下し、女性は昭和 60 年には 500 人未満の規模では週 43~48 時間層がピークとなっていたが、平成 9 年には、「100~499 人」規模と「30~99 人」規模では週 35~42 時間層に、「1~29 人」規模では週 15~34 時間層にピークが移動している。男性も、昭和 60 年にはすべての規模で週 43~48 時間層が最も高かったが、平成 9 年には「1~29 人」規模を除き、週 35~42 時間層にピークが移っている。また、週 49 時間以上の各就業時間別階級の構成比が大きく低下している。平成 9 年と平成 19 年の間では大きな変化はないが、女性はいずれの規模でも週 34 時間以下の割合が上昇している。男性は、99 人以下の規模では週 42 時間以下の割合が上昇しているのに対し、100 人以上規模では週 49 時間以上の割合の若干の上昇がみられる（図表 1-1-16）。

図表 1-1-16 企業規模別非農林業雇用者の週間就業時間階級別構成比の推移
〔女性〕



〔男性〕



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

4 短時間労働者の状況

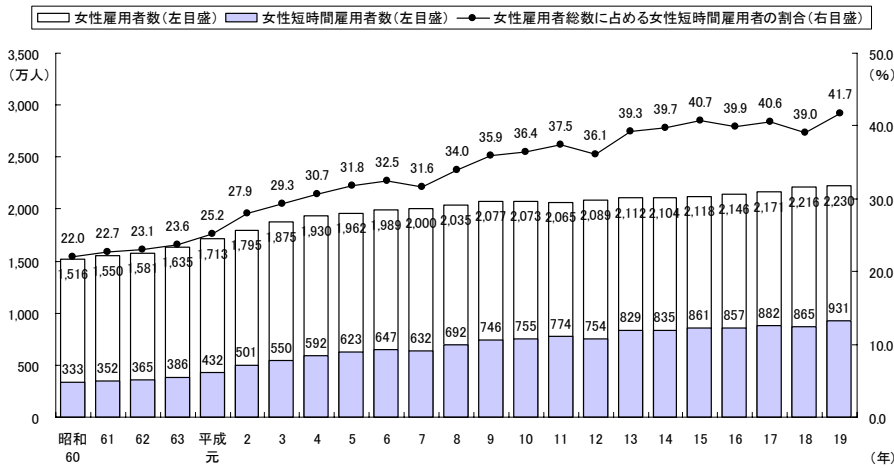
平成19年の女性の非農林業雇用者（休業者を除く。）2,230万人のうち、週間就業時間が35時間未満の短時間雇用者数は931万人（前年差66万人増）で、女性雇用者に占める短時間雇用者割合は2年ぶりに上昇し、41.7%であった（図表1-1-18）。

産業別にみると、女性の短時間雇用者数は「卸売・小売業」が249万人（女性短時間雇用者総数に占める割合26.7%）と最も多く、次いで「医療、福祉」が153万人（同16.4%）、「サービス業（他に分類されないもの）」が144万人（同15.5%）、「製造業」が108万人（同11.6%）となっている。女性の短時間雇用者比率（雇用者総数に占める短時間雇用者の割合）は、「飲食店、宿泊業」が63.9%で最も高く、次いで「卸売・小売業」（50.2%）、「運輸業」（44.2%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（42.7%）となっている（図表1-1-20）。

企業規模別にみると、女性の短時間雇用者数は「500人以上」規模が201万人（女性短時間雇用者総数に占める割合21.6%）、「100～499人」規模が153万人（同16.4%）、「30～99人」規模が151万人（同16.2%）、「1～29人」規模が349万人（同37.5%）となった。短時間雇用者比率は、「1～29人」規模が47.7%で最も高く、次いで「500人以上」規模（41.6%）、「30～99人」規模（39.6%）、「100～499人」規模（37.0%）となっている

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（企業規模10人以上）によると、平成19年の女性短時間労働者の1時間当たりの所定内給与額は962円で、前年に比べ22円増加した。また、女性の一般労働者の所定内給与額を時給換算したものを100.0とした場合、女性の短時間労働者は70.1となった（図表1-1-21）。

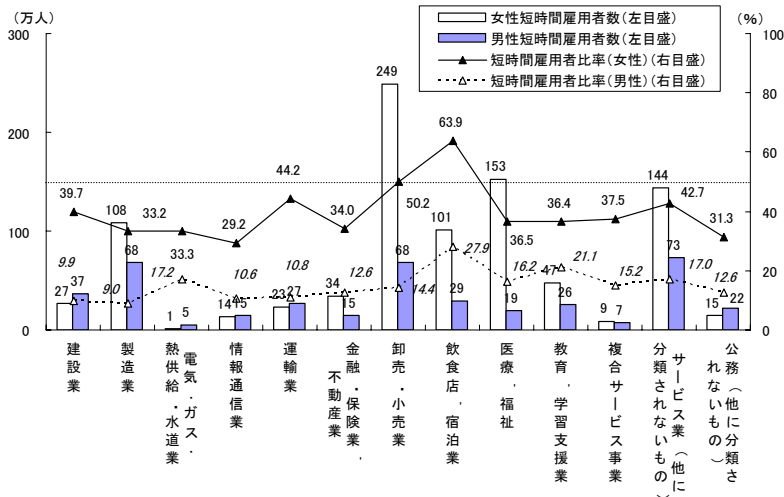
図表 1-1-18 短時間雇用者数及び雇用者総数に占める短時間雇用者の割合の推移〔女性〕



資料出所：総務省統計局
「労働力調査」

- (注) 1 「短時間雇用者」は、非農林業雇用者(休業者を除く。)のうち、週間就業時間 35 時間未満の者をいう。
2 雇用者数は農林業及び休業者を除く。

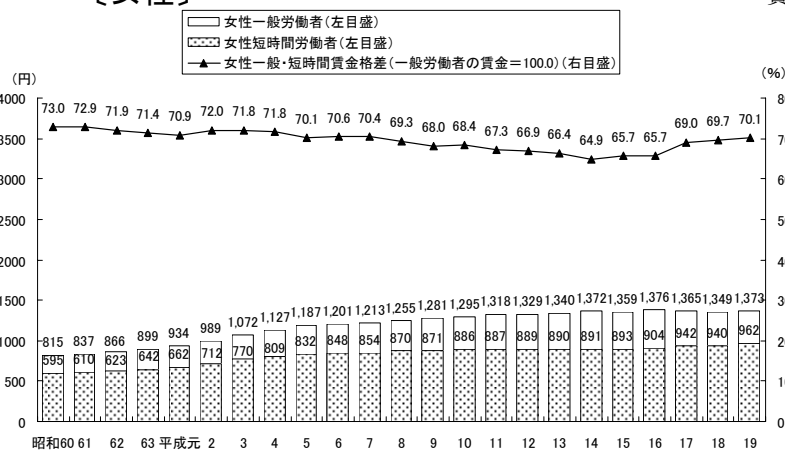
図表 1-1-20 産業別短時間雇用者数及び短時間雇用者比率



資料出所：総務省統計局
「労働力調査」(平成 19 年)

- (注) 「短時間雇用者」は、非農林業雇用者(休業者を除く。)のうち、週間就業時間 35 時間未満の者をいう。

図表 1-1-21 短時間労働者の所定内給与額及び一般労働者との賃金格差の推移〔女性〕



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
4 一般労働者の 1 時間当たりの所定内給与額は次の式により算出した。
1 時間当たりの所定内給与額 = $\frac{\text{所定内給与額}}{\text{所定内実労働時間数}}$
5 一般労働者との賃金格差は、一般労働者の 1 時間当たりの所定内給与額を 100.0 とした場合の短時間労働者の 1 時間当たりの所定内給与額を次の式により算出した。 一般労働者との賃金格差 = $\frac{\text{短時間労働者の 1 時間当たり所定内給与額}}{\text{一般労働者の 1 時間当たり所定内給与額}} \times 100$

第2章 昭和60年以降の長期的変化

平成19年は、職場における男女の機会均等確保を目指す均等法が制定された昭和60年からは20余年、最初に改正された平成9年からは10年が経過した年となる。第2章では均等法が制定されてからの女性労働の状況の長期的変化に特に注目し、均等法成立時（昭和60年）、第1回改正時（平成9年）及び第2回改正法施行時でもある平成19年の状況を比較しながらみることにした。

1 労働力人口、労働力率等の変化

（1）年齢階級別労働力率の変化

（女性のM字は、20～24歳層だったピークが25～29歳層に移るとともに、ボトム（30～34歳層）は大幅に上昇）

総務省統計局「労働力調査」により、女性の年齢階級別労働力率について、昭和60年、平成9年及び平成19年の値を比べると、25～29歳層の労働力率が、昭和60年と平成9年の差は14.1%ポイント、平成9年と平成19年の差は7.5%ポイントと、特に前半の約10年に大きく上昇した。この結果、昭和60年、平成9年では20～24歳層だったM字型カーブのピークが、平成19年には25～29歳層に移っている。また、ボトムの30～34歳層も、昭和60年と平成9年を比べると5.6%ポイント、平成9年と平成19年を比べると6.6%ポイント上昇し、平成19年には64.0%と、35～39歳層（64.3%）とほぼ同水準となっている（図表1-2-2）。

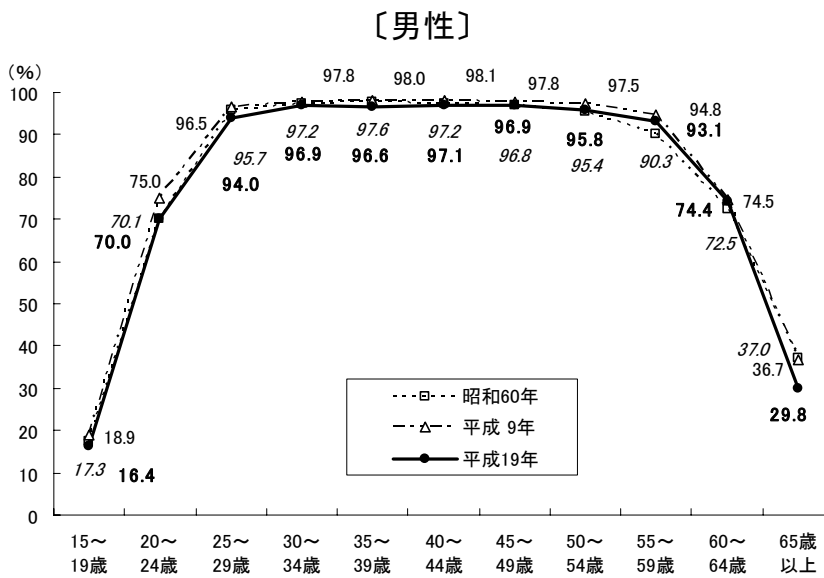
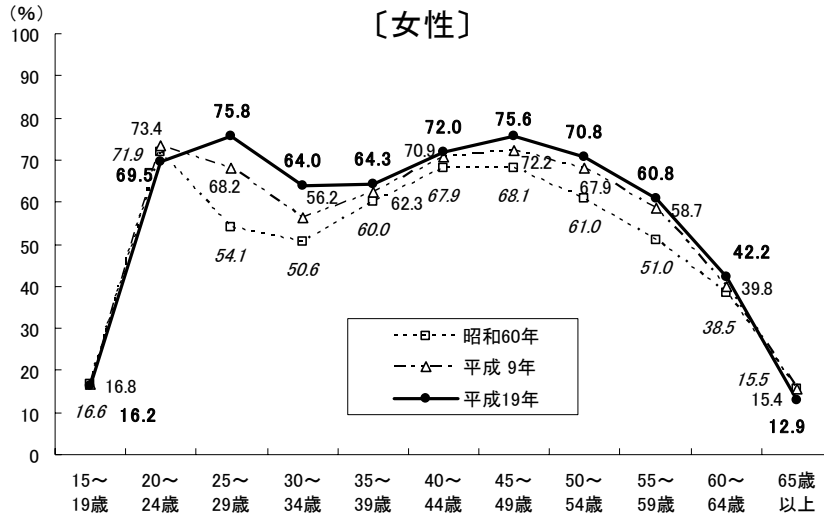
（2）年齢階級別にみた女性の配偶関係別労働力率の変化

（未婚は、30～34歳層、35～39歳層は前半約10年に、40～44歳層から50～54歳層までの各年齢層は最近10年に上昇。有配偶は、25～29歳層は最近10年の、50～54歳層は前半約10年の上昇幅が大きい。）

配偶関係別の年齢階級別労働力率について昭和60年、平成9年及び平成19年の値を比べると、未婚者は30～34歳層、35～39歳層が昭和60年と平成9年の間に大きく上昇している一方、平成9年と平成19年の間では変化がみられない。

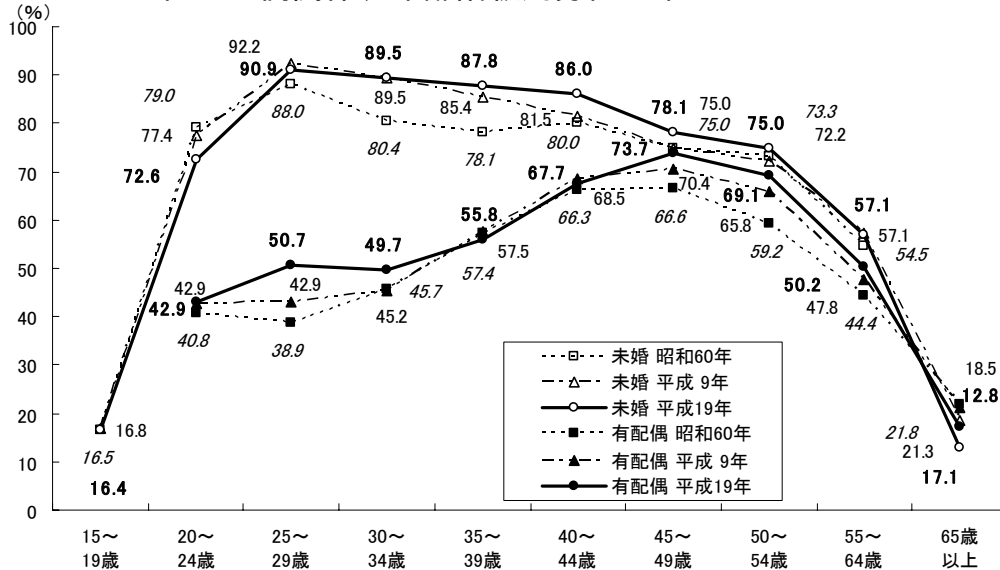
一方、有配偶者では、25～29歳層が最も上昇しているが、昭和60年と平成9年の差は4.0%ポイント、平成9年と平成19年の差は7.8%ポイントと、最近の10年間の上昇の方が大きくなっている。35～39歳層、40～44歳層はほとんど変化がみられない（図表1-2-3）。

図表 1-2-2 年齢階級別労働力率の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図表 1-2-3 女性の配偶関係、年齢階級別労働力率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

(3) 女性の年齢階級別労働力率変化における、未既婚比率変化要因、労働力率変化要因の寄与度

(昭和60年から平成9年は25～29歳層の労働力率が主に未婚者比率の上昇により大きく上昇。平成9年から平成19年は、25～29歳層の未既婚比率変化要因の寄与度が低下する一方、30～34歳層で労働力率変化要因の寄与度が上昇。35～39歳層、40～44歳層の労働力率変化要因はマイナスに。)

昭和60年から平成9年、平成9年から平成19年の女性の年齢階級別労働力率の変化について、それぞれ未既婚比率変化要因と労働力率変化要因に分解すると、昭和60年から平成9年の変化では、25～29歳層において未既婚比率変化要因が10.2%ポイントと高く、この年齢層の特に顕著な労働力率上昇は主に未婚者比率の大幅な上昇によるが、労働力率自体の変化も寄与している。40～44歳層から55～64歳層までの各年齢層では、労働力率変化要因の寄与度が高い。

平成9年から平成19年の変化では、25～29歳層において未既婚比率変化要因のプラスの寄与度が4.5%ポイントと低くなっているが、労働力率変化要因は3.0%ポイントとあまり低下していない。また、30～34歳層では、未既婚比率変化要因は4.5%ポイントと変化がないが、労働力率変化要因は3.0%ポイントに上昇している。その一方で、35～39歳層、40～44歳層では労働力率変化要因の寄与度はマイナスに転じている。(図表1-2-4)

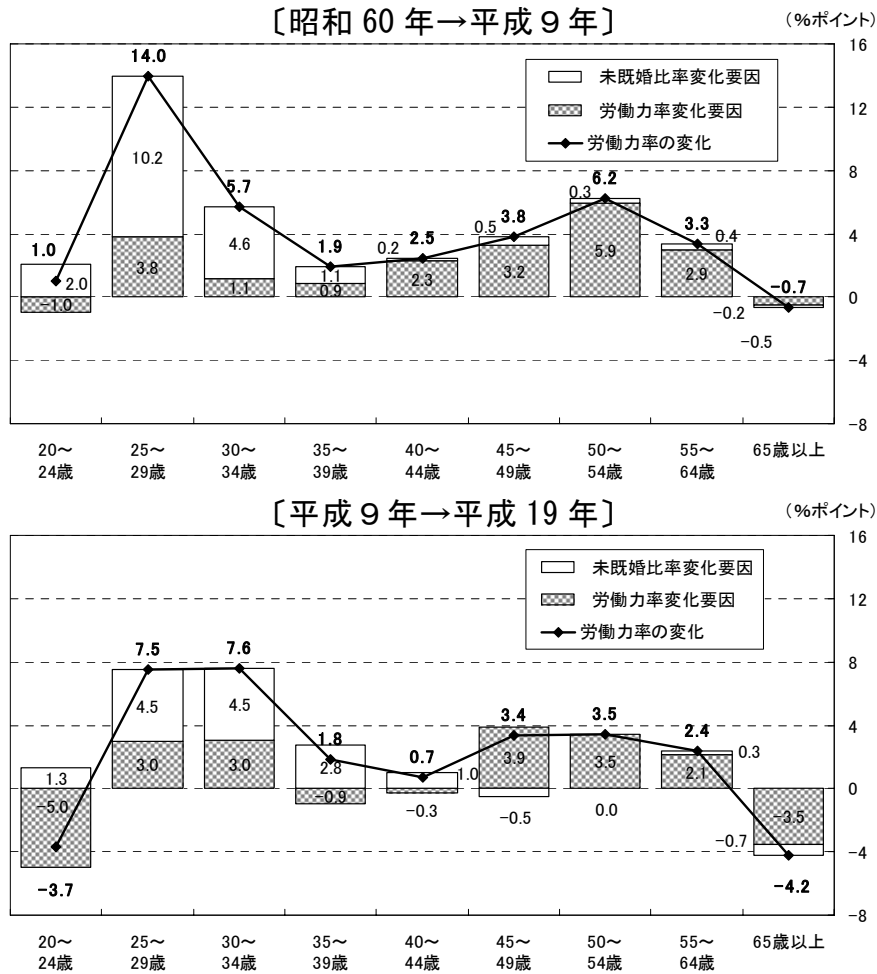
(4) 就業者の変化

(女性は雇用者がほぼ一貫して増加し、昭和60年の約1.5倍となる一方、自営業主・家族従業者は半減)

女性の就業者は昭和60年(2,304万人)から平成9年(2,665万人)まで増加傾向であったが、その後は2,594万人～2,659万人の間で推移している。

就業者のうち、女性は雇用者が昭和60年(1,548万人)からほぼ一貫して増加傾向にあり、平成19年の雇用者数は2,297万人と、昭和60年の約1.5倍となっている。一方、自営業主及び家族従業者は減少を続け、平成19年の自営業主は昭和60年(288万人)の半数近く、同じく家族従業者は昭和60年(461万人)の4割近くとなっている。(図表1-2-6)。

図表 1-2-4 女性の年齢階級別労働力率変化の未既婚比率変化・労働力率変化による要因分解



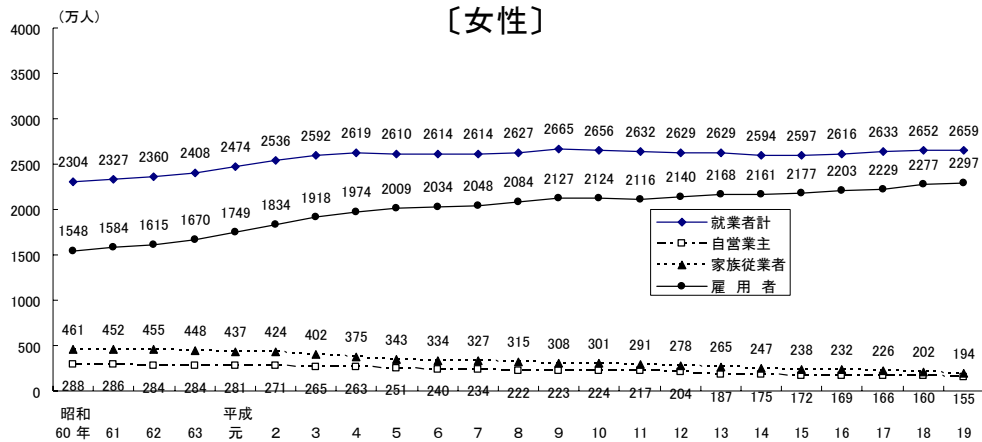
資料出所：総務省統計局「労働力調査」より厚生労働省雇用均等・児童家庭局試算
 (注) 要因分解については以下のとおり。

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

$$\Delta\alpha = \underbrace{\frac{\sum (Ni + \frac{\Delta Ni}{2}) \Delta\alpha_i}{\bar{N} + \frac{\Delta N}{2}}}_{\text{労働力率変化効果}} + \underbrace{\frac{\sum (\alpha_i + \frac{\Delta\alpha_i}{2}) \Delta Ni - \bar{\alpha} \Delta N}{\bar{N} + \frac{\Delta N}{2}}}_{\text{未既婚人口構成変化効果}}$$

N: 15歳以上人口 α: 労働力率
 (―は未既婚計、添字 i は未既婚別を表す)

図表 1-2-6 従業上の地位別就業者数の推移 [女性]



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

(5) 年齢階級別労働力率変化における、労働力人口変化要因、人口変化要因の寄与度

(女性は昭和60年から平成9年の約10年間、全体的な雇用者数の増加により、労働力率が上昇。)

昭和60年から平成9年、平成9年から平成19年の年齢階級別労働力率の変化について、それぞれ労働力人口変化要因(自営業主数変化要因、家族従業者数変化要因、雇用者数変化要因、完全失業者数変化要因)及び人口変化要因に分解すると、昭和60年から平成9年までの約10年間の変化については、女性は20～24歳層及び25～29歳層の若年層と、45～49歳層から55～59歳層までの中高年層において、人口変化要因や自営業主数変化要因のマイナスの寄与(15歳以上人口増加、自営業主数減少)を上回る雇用者数変化要因のプラスの寄与(雇用者数増加)により、労働力率が上昇している。

平成9年から平成19年の変化については、30～34歳層、35～39歳層、55～59歳層及び60～64歳層においては、引き続き人口変化要因のマイナスの寄与を上回る雇用者数変化要因のプラスの寄与により労働力率が上昇しているが、その上昇幅は全体に前半の約10年の変化に比べ小さくなっている(図表1-2-7)。

2 雇用者の属性等の変化

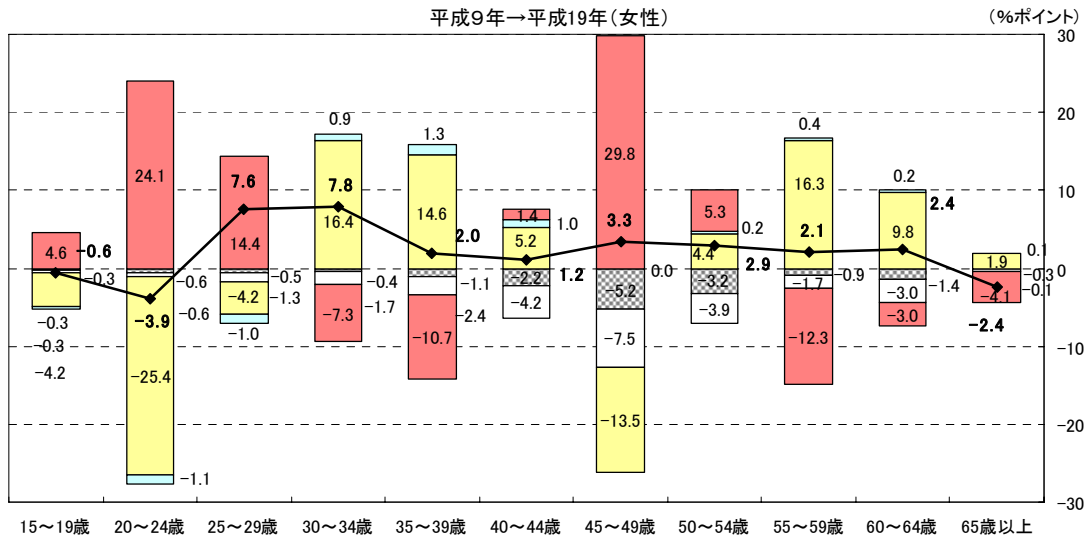
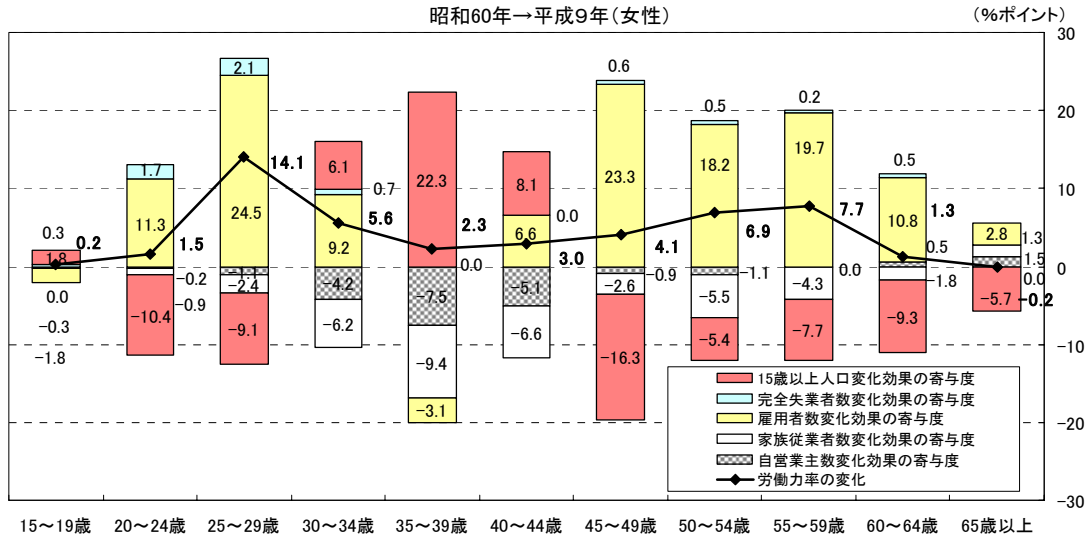
(1) 産業別雇用者数

(男女とも「サービス業」が増加し続けているが、特に女性に顕著。「製造業」は昭和60年から平成9年は増加しているが、その後減少。)

総務省統計局「労働力調査」により、産業別雇用者数の昭和60年、平成9年及び平成19年の値を比べると、女性は「サービス業」が昭和60年は464万人、平成9年は737万人と273万人増加している。平成19年は、産業分類の改定(平成14年3月)前に「サービス業」に分類されていた「医療、福祉」「教育、学習支援業」「サービス業(他に分類されないもの)」を合わせると(改定前の「サービス業」の総数とは一致しない。)907万人と、大きく増加し続けている。その一方で、「製造業」は昭和60年(435万人)と平成9年(451万人)の間に16万人増加しているが、平成19年は331万人と、120万人減少している。

男性も、「サービス業」が昭和60年(476万人)と平成9年(670万人)の間に194万人増加しているが、平成19年は「医療、福祉」、「教育、学習支援業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を合わせると678万人となり、女性に比べると増加幅は小さくなっている。また、「製造業」は、昭和60年(800万人)と平成9年(856万人)の間に56万人増加しているが、平成19年は760万人となり、平成9年に比べて96万人減少している。「建設業」も、昭和60年(357万人)と平成9年(471万人)の間に114万人増加しているが、平成19年は380万人と、平成9年に比べて91万人減少している(本文図表1-2-10)。

図表 1-2-7 年齢階級別労働力率変化の労働力人口変化要因、人口変化要因別要因分解



資料出所：総務省統計局「労働力調査」より厚生労働省雇用均等・児童家庭局試算
 (注) 要因分解については以下のとおり。

α : 労働力率の差 N : 15歳以上人口 L : 労働力人口 としたとき、

$$\alpha = \frac{L1}{N1} - \frac{L2}{N2} = \frac{N2L1 - N1L2}{N1N2} = \frac{N2((L1 - L2) + L2) - N1L2}{N1N2}$$

$$= \underbrace{\frac{L1 - L2}{N1}}_{\text{労働力人口変化効果}} + \underbrace{\left\{ \frac{L2}{N1} - \frac{L2}{N2} \right\}}_{\text{人口変化効果}}$$

よって、各就業形態別就業者数と完全失業者数の変化の、労働力率への寄与度は、
 A : 自営業者数 B : 家族従業者数 C : 雇用者数 D : 完全失業者数 とすると、
 以下のとおりとなる。

$$\underbrace{\frac{(A1 - A2)}{N1} + \frac{(B1 - B2)}{N1} + \frac{(C1 - C2)}{N1} + \frac{(D1 - D2)}{N1}}_{\text{労働力人口変化効果}} + \underbrace{\left\{ \frac{L2}{N1} - \frac{L2}{N2} \right\}}_{\text{人口変化効果}}$$

(2) 職業別雇用者数の増減

(「専門的・技術的職業従事者」、「保安・サービス職業従事者」「労務作業者」は男女とも増加。女性は、昭和 60 年から平成 9 年までの前半約 10 年間に「事務従事者」が大きく増加。)

職業別雇用者数について昭和 60 年と平成 9 年を比べた増減数と、平成 9 年と平成 19 年を比べた増減数をみると、男女とも「専門的・技術的職業従事者」、「保安・サービス職業従事者」、「労務作業者」は両期間とも増加しており、「販売従事者」は前半の約 10 年に増加しているが、後半の 10 年にはほとんど変化がない。

また、女性は、「事務従事者」が前半の約 10 年に大きく増加しているが後半の 10 年にはあまり変化がなく、「製造・制作・機械運転及び建設作業者」は前半の約 10 年の変化はほとんどなく、後半の 10 年に減少している。

男性は「製造・制作・機械運転及び建設作業者」が前半の約 10 年に増加しているが、後半の 10 年には減少している。また、「管理的職業従事者」が後半の 10 年に減少している。(図表 1-2-11)

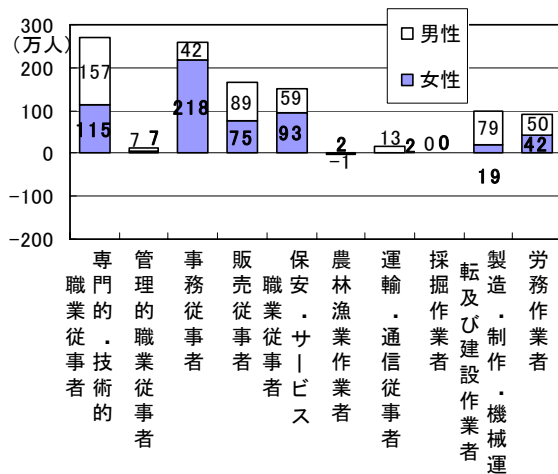
(3) より細かい職業分類によりとらえた職業別雇用者数の増減

<専門的・技術的職業従事者> 女性は「看護師」、男性は「システムエンジニア・プログラマー」が大きく増加。

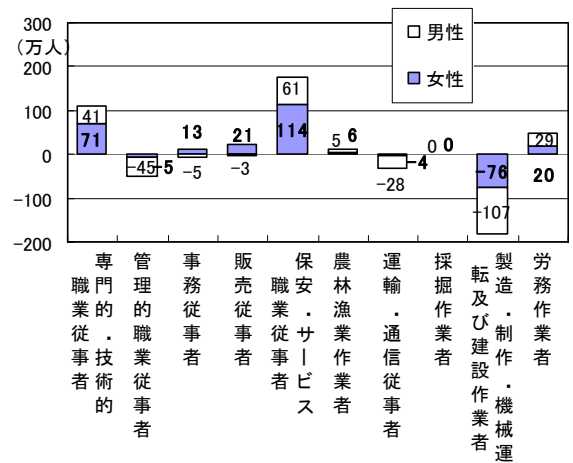
より細かい分類で職業別雇用者数を把握している総務省統計局「国勢調査」により、「専門的・技術的職業従事者」の女性雇用者数について昭和 60 年と平成 7 年を比べると、下位の職業中分類のうち、女性で最も増加しているのは「保健医療従事者」であり(44 万 1,529 人増)、その下位の職業小分類の中では、「看護師」が最も増加している(22 万 8,293 人増)。また、平成 7 年と平成 17 年で最も増加したのも引き続き「保健医療従事者」(31 万 7,579 人増)、その下位の職業小分類の中では「看護師」である(13 万 4,662 人増)。職業中分類では、「社会福祉専門職業従事者」も 16 万 314 人増加しており、その下位の職業小分類の中では「保育士」が 10 万 8,607 人増加している。

男性は、職業中分類「技術者」の下位の職業小分類の「システムエンジニア・プログラマー(平成 12 年までは「情報処理技術者」で表章)」が増加を続けている(図表 1-2-13)。

図表 1 - 2 - 11 職業別雇用者数の増減数
〔昭和 60 年→平成 9 年〕

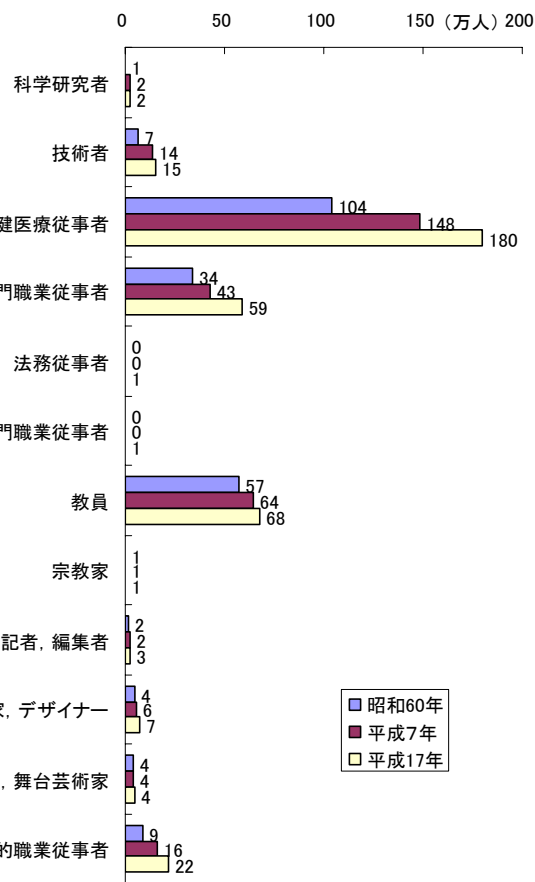
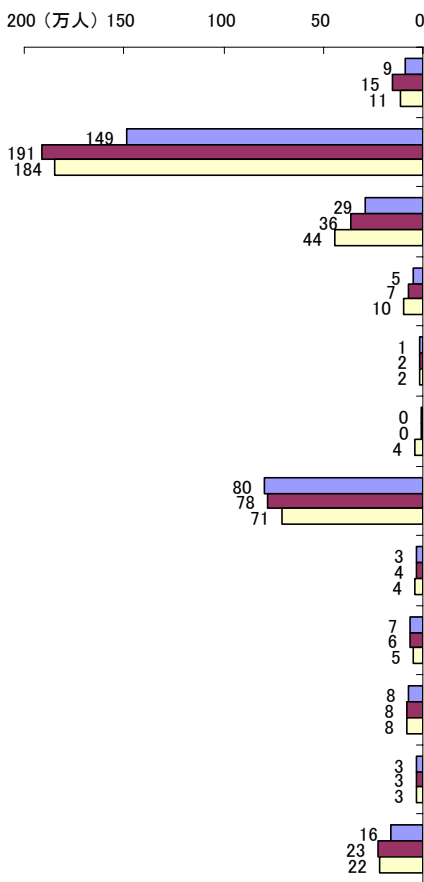


〔平成 9 年→平成 19 年〕



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図表 1 - 2 - 13 職業中分類別「専門的・技術的職業従事者」の雇用者数の推移
〔男性〕



資料出所：総務省統計局「国勢調査」(平成 17 年)

- (注) 1 昭和 60 年及び平成 7 年は、抽出詳細集計値である。平成 17 年は 1 %抽出速報集計値である。
2 雇用者数は、万人単位で表示している。

<管理的職業従事者> 女性は倍増。男性は平成7年まで増加後、半減。

女性は、昭和60年（1万2,895人）と平成7年（2万1,859人）を比べると、職業中分類では、「その他の管理的職業従事者」（会社、団体等の課以上の内部組織の管理的業務に従事する者等。会社役員等は含まない。）は5,449人、「管理的公務員」（国及び地方公共団体の各機関の課以上の部局の業務を管理、監督する仕事に従事する者。公選された議員等も含む。）が3,515人増加した。平成7年と平成17年（2万4,300人）についても、「その他の管理的職業従事者」が2,133人増、「管理的公務員」が408人増となっている。「管理的職業従事者」については、女性比率は未だ低いものの、女性は昭和60年から平成17年の間に約2倍に増加した。

男性は、昭和60年（76万8,534人）と平成7年（94万336人）を比べると、17万1,802人増加したが、平成7年と平成17年（45万5,300人）では、48万5,036人減少し、ほぼ半減している（図表1-2-14）。

<事務従事者> 女性は「一般事務員」が昭和60年から平成7年の間に大幅増。

女性は、昭和60年と平成7年を比べると、157万586人増加している。下位の職業中分類のうち、最も増加しているのは「一般事務従事者」であり、「一般事務従事者」の下位の職業小分類の中では、「一般事務員」が141万505人と大きく増加し、「会計事務員」も8万7,537人増加した。

一方、平成7年と平成17年では、13万5,968人減少している。職業中分類でみると、「一般事務従事者」が最も減少し（11万4,207人減）、その下位の職業小分類をみると、「一般事務員」は増加しているが（4万5,395人増）、「会計事務員」の減少（15万9,602人減）が「一般事務員」の増加分を上回っている。

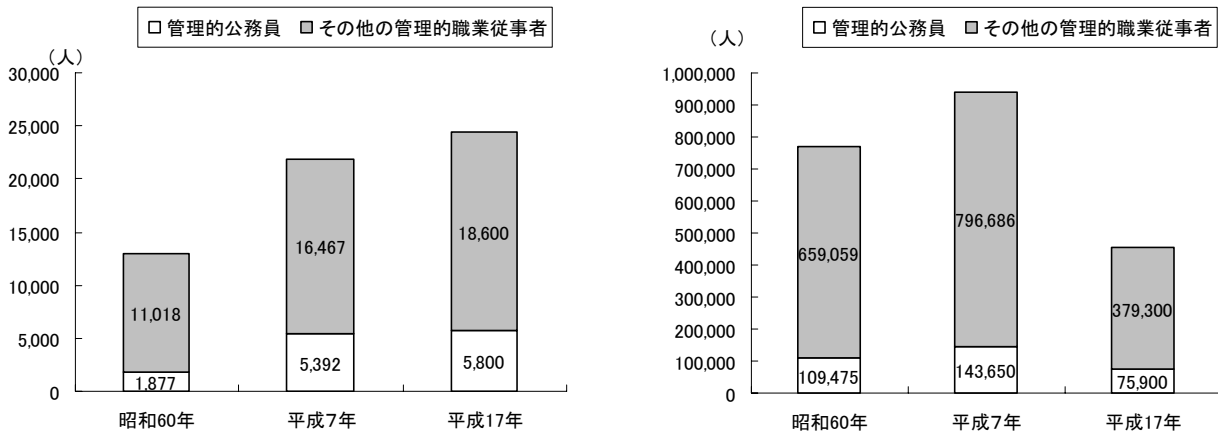
男性も、昭和60年と平成7年を比べると、16万363人増加しているが、増加幅は女性に比べ小さい。平成7年と平成17年では、女性と同様に、10万1,901人減少した（図表1-2-15）。

<サービス職業従事者> 平成7年から平成17年の間に、男女とも介護サービス分野の雇用者が大幅に増加。

女性は、昭和60年と平成7年を比べると、64万3,184人増加している。下位の職業中分類のうち、「接客・給仕職業従事者」（24万8,738人増）、「その他のサービス職業従事者」（17万7,164人増）、「飲食物調理従事者」（16万4,726人増）の増加が大きい。また、平成7年と平成17年では、84万8,314人増加し、職業中分類でみると、「その他のサービス職業従事者」（51万4,469人増）、「家庭生活支援サービス職業従事者」（27万4,878人増）が大きく増加している。「その他のサービス職業従事者」の下位の職業小分類の中では、「介護職員（治療施設、福祉施設）」が、平成7年と平成17年の間に35万5,297人増加している。また、同様に、「家庭生活支援サービス職業従事者」の下位の職業小分類「ホームヘルパー」も、平成7年と平成17年の間に26万1,595人増加しており、平成12年の介護保険法の施行以降、介護サービス分野における雇用者が急速に増加したことがうかがわれる。

男性も「介護職員（治療施設、福祉施設）」が平成7年と平成17年の間に10万2,022人増加している（図表1-2-18、本文図表1-2-19）。

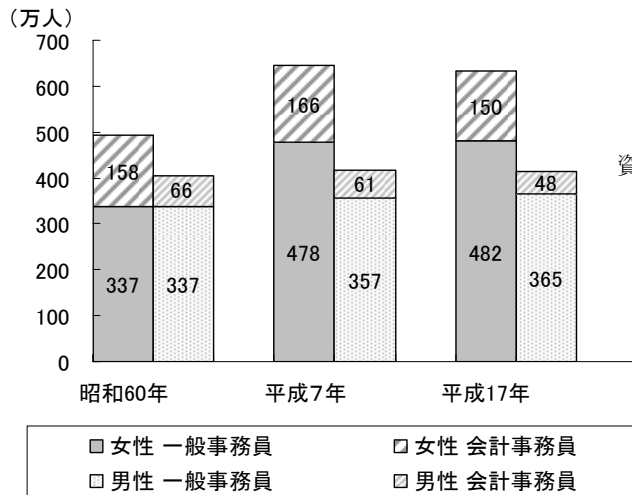
図表 1-2-14 職業中分類別「管理的職業従事者」の雇用者数の推移
〔女性〕 〔男性〕



資料出所：総務省統計局「国勢調査」

(注) 1 昭和60年及び平成7年は、抽出詳細集計値である。平成17年は1%抽出速報集計値である。

図表 1-2-15 職業小分類別「一般事務従事者」の雇用者数の推移

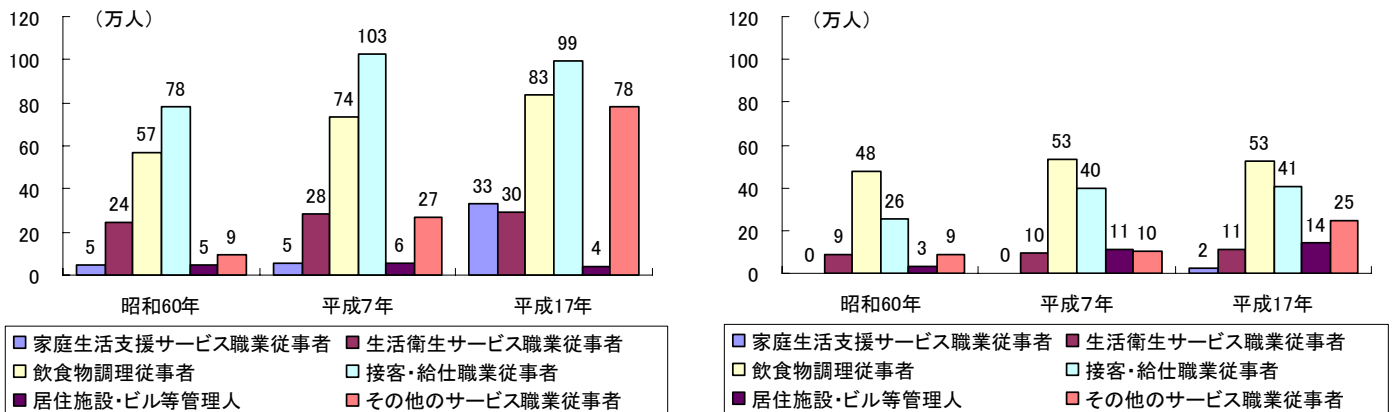


資料出所：総務省統計局「国勢調査」

(注) 1 昭和60年及び平成7年は、抽出詳細集計値である。平成17年は1%抽出速報集計値である。

2 雇用者数は、万人単位で表示している。

図表 1-2-18 職業中分類別「サービス職業従事者」の雇用者数の推移
〔女性〕 〔男性〕



資料出所：総務省統計局「国勢調査」

(注) 1 昭和60年及び平成7年は、抽出詳細集計値である。平成17年は1%抽出速報集計値である。

2 雇用者数は、万人単位で表示している。

(4) 勤め先での呼称に基づいて区分した雇用形態別の雇用者数の推移

(男女とも「正規の職員・従業員」の割合が低下し、「パート」の割合が上昇する動きがみられるが、近年はその他の雇用形態の割合が上昇している。)

総務省統計局「労働力調査特別調査」及び「労働力調査」(詳細結果)により、昭和60年、平成9年、平成19年の雇用形態別雇用者数を比べると、女性は「正規の職員・従業員」が昭和60年は994万人だったが、平成9年には178万人増の1,172万人となった後、緩やかな減少傾向となり、平成19年には平成9年と比べると133万人減の1,039万人となっている。一方、「パート」はほぼ一貫して増加し続けており、昭和60年(344万人)と比べると、平成9年には258万人増の602万人、平成19年にはさらに平成9年から137万人増加して739万人となっている。また、その他の雇用形態も増加傾向にあり、昭和60年には53万人だったが、平成9年には33万人増の86万人となり、平成19年には199万人増の285万人となっている。この結果、「正規の職員・従業員」の構成比は昭和60年67.9%、平成9年58.2%、平成19年46.5%と低下している。また、「パート」の構成比は、昭和60年(23.5%)、平成9年(29.9%)、平成19年(33.1%)と上昇している。その他の雇用形態の構成比は平成9年(4.3%)から平成19年(12.8%)にかけて大きく上昇している。

なお、男性は、「正規の職員・従業員」が昭和60年(2,349万人)から、平成9年には290万人増加し2,639万人となったが、平成19年には平成9年と比べると237万人減の2,402万人となっている。「パート」は女性に比べると少ないが、昭和60年(16万人)と比べると、平成9年は19万人増の35万人となり、平成19年にはさらに平成9年から67万人増加し、83万人となっている。また、その他の雇用形態の雇用者数は、平成9年(120万人)と平成19年(283万人)の間に163万人と大きく増加している。構成比をみると、女性と同様に、「正規の職員・従業員」の構成比の低下がみられ、その他の雇用形態は特に平成9年から平成19年の間の構成比の上昇が大きくなっている(図表1-2-22)。

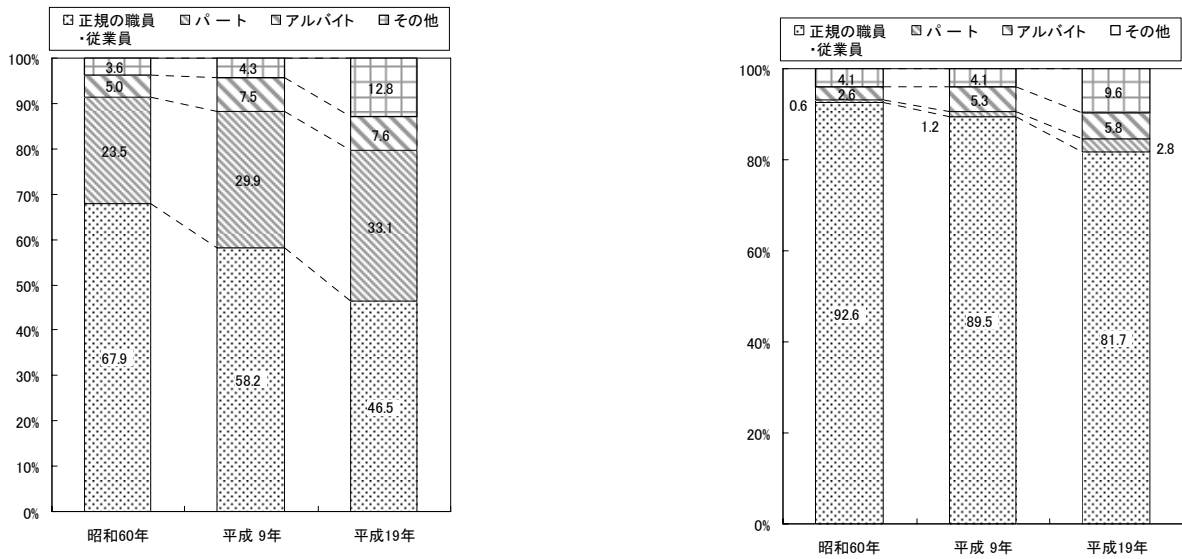
(5) 雇用者の入職・離職状況の変化

(男女ともパートタイム労働者の労働移動が大きく増加)

厚生労働省「雇用動向調査」(事業所規模5人以上)により、昭和60年からの長期的な推移をみると、女性のパートタイム労働者の入職者数は平成9年以降大きく増加し、昭和60年の66万8,700人と比べると平成18年(192万5,000人)には約3倍となっている。また、一般労働者、パートタイム労働者の入職者数、離職者数とも、平成15年以降接近し、同水準となっている。

男性は一般労働者の入職者数、離職者数ともパートタイム労働者を大きく上回っているが、パートタイム労働者の入職者数は平成11年頃から大きく増加し、昭和60年の19万3,300人と比べると平成18年(82万9,500人)には約4倍に、離職者数も入職者数と同様に平成11年頃から増加し、昭和60年の16万5,700人と比べると平成18年(77万300人)には約5倍となっている(図表1-2-23)。

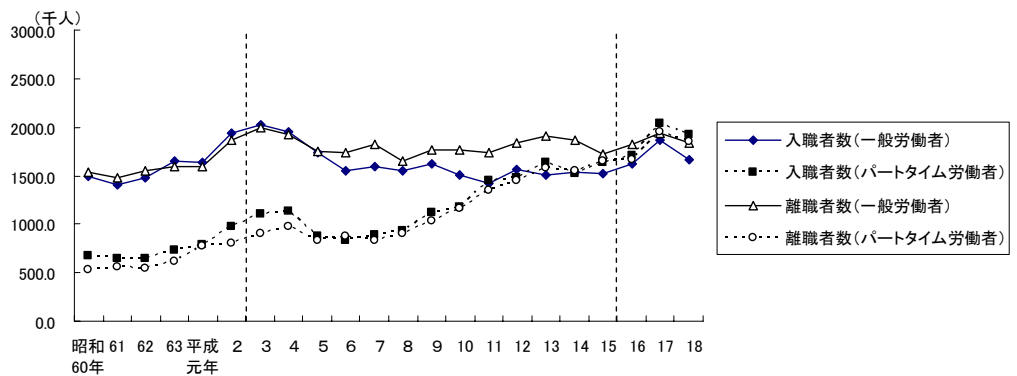
図表 1-2-22 勤め先での呼称に基づいて区分した雇用形態別雇用者構成比の推移
〔女性〕 〔男性〕



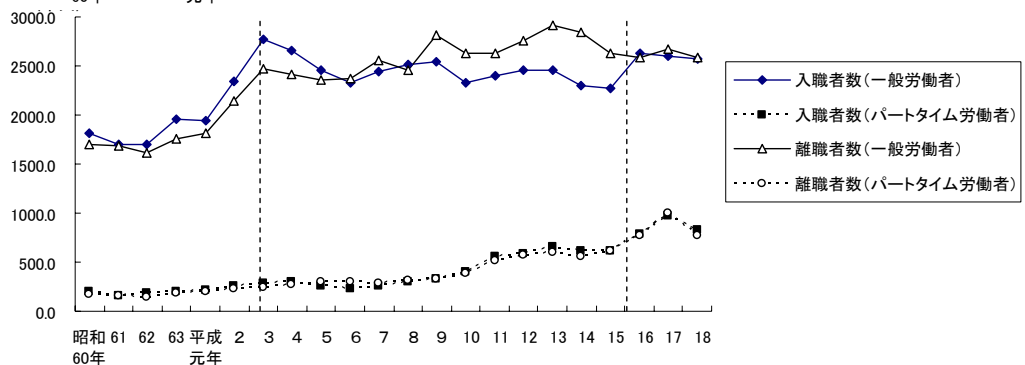
資料出所：総務省統計局「労働力調査特別調査」（昭和60年～平成13年、各年2月）
総務省統計局「労働力調査詳細結果」（平成14年～平成19年、年平均）

（注）「その他」の雇用形態は、平成9年までは「嘱託、その他」、平成19年は「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の計を表示している。なお、平成11年までは、「労働者派遣事業所の派遣社員」は調査項目がなく、「嘱託、その他」に含まれていた。

図表 1-2-23 就業形態別入職者数・離職者数の推移
〔女性〕



〔男性〕



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」

- （注）1 調査対象に平成3年から「建設業」を、平成16年からは「教育、学習支援業」を加えたため、時系列比較には注意を要する。
2 「一般労働者」は、常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた者をいう。
3 「パートタイム労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般労働者よりも短い者又はその事業所の一般労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者をいう。
4 事業所規模5人以上

(6) 学歴別一般労働者の構成比

(女性は昭和 60 年から平成 9 年の間には高専・短大卒が、平成 9 年から平成 18 年の間には大学・大学院卒が大きく増加。)

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(企業規模 10 人以上)により、昭和 60 年、平成 9 年及び平成 19 年の学歴別一般労働者の構成比を比較すると、女性は、昭和 60 年には中卒が約 4 分の 1、高卒が約 6 割を占める一方で、高専・短大卒は 14.0%、大学・大学院卒は 4.3%と低い。平成 9 年は、中卒が大きく低下する一方、高専・短大卒が大きく上昇し、高専・短大卒が約 4 分の 1 を占めた。平成 19 年には、引き続き中卒が大きく低下し 4.8%に、高卒は 5 割を下回り 47.6%となる一方、高専・短大卒の上昇幅は 4.2%ポイントと小さくなり、大学・大学院卒が 17.8%と大きく上昇した。

男性は、昭和 60 年の中卒は女性と同水準だが、高卒は約 5 割と女性より低く、大学・大学院卒は 22.7%と女性を 18.4%ポイント上回っていた。平成 9 年には、中卒が大きく低下する一方、高卒以上の学歴の構成比が上昇し、特に大学・大学院卒が大きく上昇し、28.6%となった。平成 19 年には、高卒以下の学歴の構成比が低下する一方、引き続き大学・大学院卒が上昇し、35.4%となった。平成 19 年の男性の大学・大学院卒の構成比は、女性を 17.6%ポイント上回っており、男女とも大学・大学院卒の割合が大きく上昇しているため、大学・大学院卒の構成比の男女差はあまり縮小していない(図表 1-2-26)。

3 男女間賃金格差の変化

(1) 年齢階級別男女間賃金格差

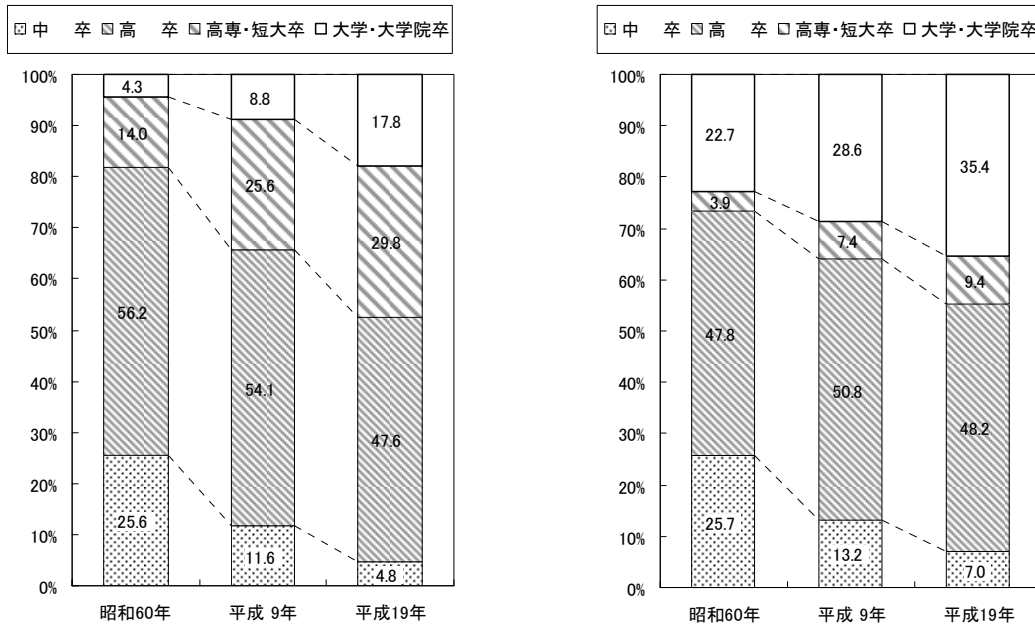
(20~24 歳層から 45~49 歳層までの各年齢層において、特に昭和 60 年から平成 9 年の間に男女間賃金額差が縮小)

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(企業規模 10 人以上)により、所定内給与額の男女間賃金格差を年齢階級別にみると、20~24 歳層から 50~54 歳層までの各年齢層においては、年齢が高くなるほど格差が大きくなっている。昭和 60 年、平成 9 年及び平成 19 年の値を比べると、昭和 60 年と平成 9 年の間では、20~24 歳層から 45~49 歳層までの各年齢層では、格差が大きく縮小している。平成 9 年と平成 19 年の間も、昭和 60 年と平成 9 年の間の変化と比べると縮小幅は小さいが、引き続き格差の縮小がみられる(図表 1-2-27)。

図表 1-2-26 一般労働者の学歴別構成比の推移

〔女性〕

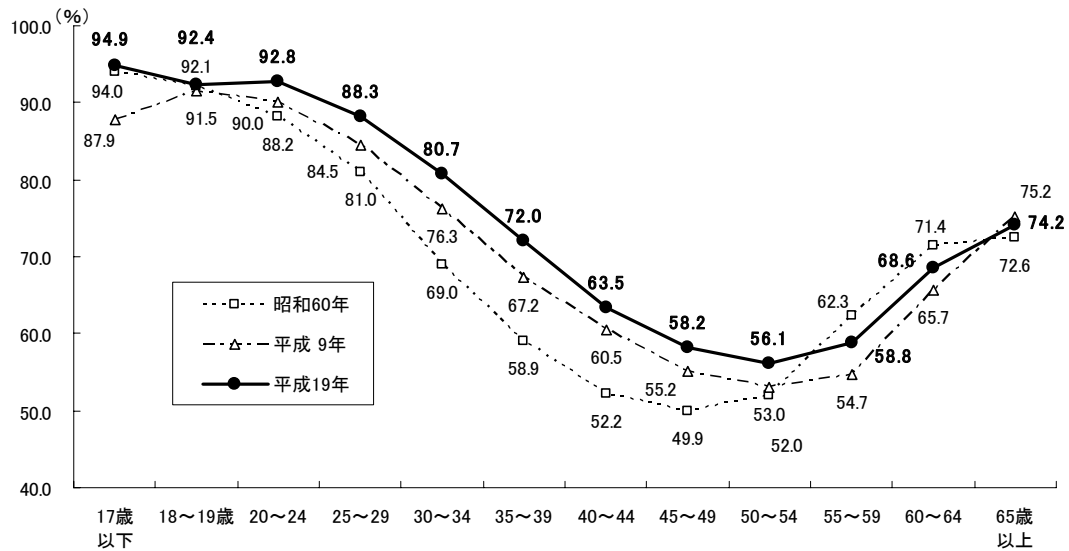
〔男性〕



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」を除いた者をいう。
 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
 4 学歴計の一般労働者数に占める、各学歴別の一般労働者数の割合を算出。

図表 1-2-27 一般労働者の年齢階級別所定内給与額の男女間賃金格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- (注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」を除いた者をいう。
 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
 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

(2) 企業規模別の年齢階級別男女間賃金格差の推移

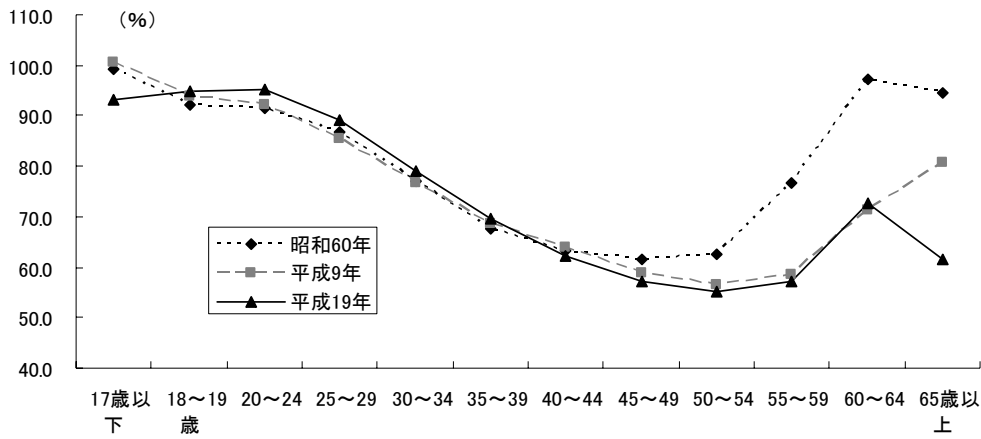
(「100～999人」規模、「10～99人」規模では、昭和60年から平成9年、平成9年から平成19年のいずれの期間においても、20～24歳層から50～54歳層までの各年齢層における男女間賃金額差が縮小。)

企業規模別の年齢階級別男女間賃金格差について、昭和60年、平成9年及び平成19年の値を比べると、「1,000人以上」規模では、45～49歳層以下の各年齢層における格差の縮小はほとんどみられない。

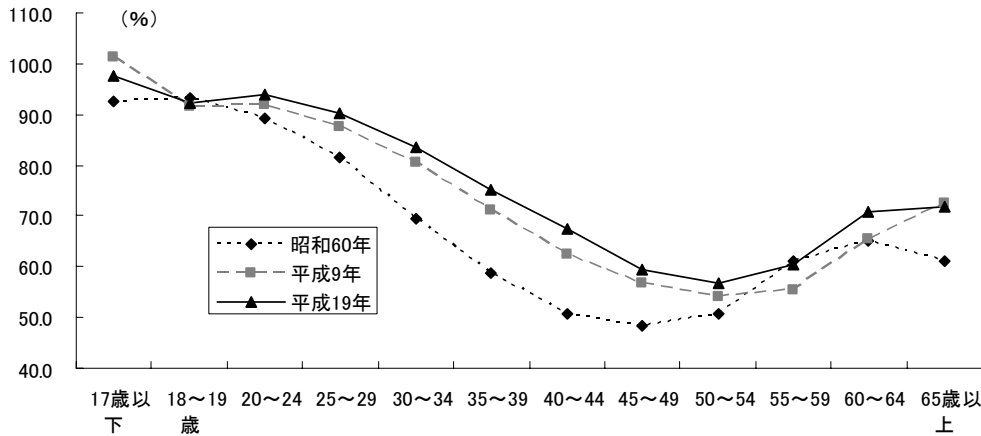
「100～999人」規模では、20～24歳層から50～54歳層の間の各年齢層において格差が縮小しているが、昭和60年から平成9年までの前半約10年間の縮小幅に比べ、最近10年間の縮小幅は小さくなっている。

「10～99人」規模では、20～24歳層から50～54歳層の間の各年齢層において、前半約10年間と、最近の10年間で、ほぼ同程度格差が縮小している(図表1-2-30)。

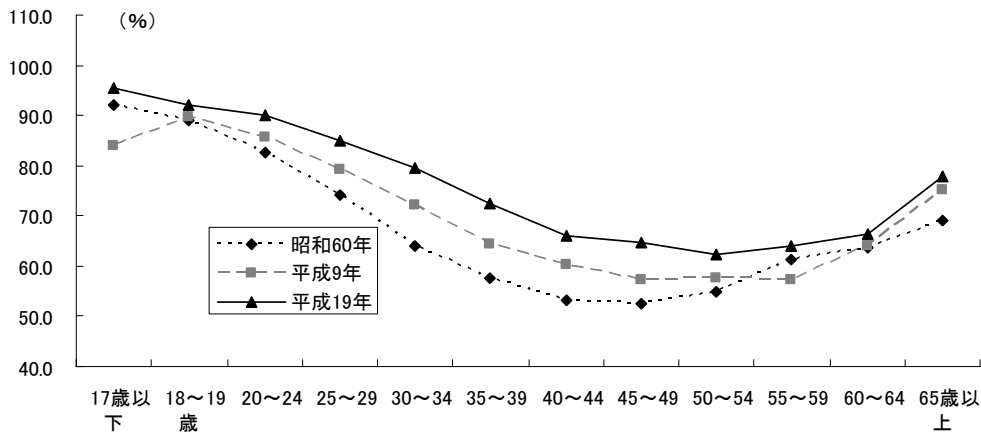
図表 1 - 2 - 30 一般労働者の企業規模別年齢階級別男女間賃金格差の推移
〔1,000人以上〕



〔100～999人〕



〔10～99人〕



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」を除いた者をいう。
 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
 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。

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

第3章 企業の雇用管理における男女均等取扱いの状況

平成18年10月に実施した「女性雇用管理基本調査」により、平成19年4月1日からの2回目の改正均等法施行を控えた企業（本社における常用労働者30人以上）の女性の雇用管理状況を概観する。

1 ポジティブ・アクション取組企業割合の推移

（ポジティブ・アクションに取り組む企業割合は、平成12年度から平成15年度については上昇したが、近年は低下）

過去の雇用慣行や性別役割分担意識などが原因で男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目的として行う措置、すなわち「女性の能力発揮促進のための企業の積極的取組（ポジティブ・アクション）」について、「取り組んでいる」企業割合は20.7%、「今後、取り組むこととしている」企業割合は6.7%、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は22.3%、「今後の予定については、わからない」とする企業割合は50.3%であった。企業規模別にみると、規模が大きいほど「取り組んでいる」企業割合が高くなっている。

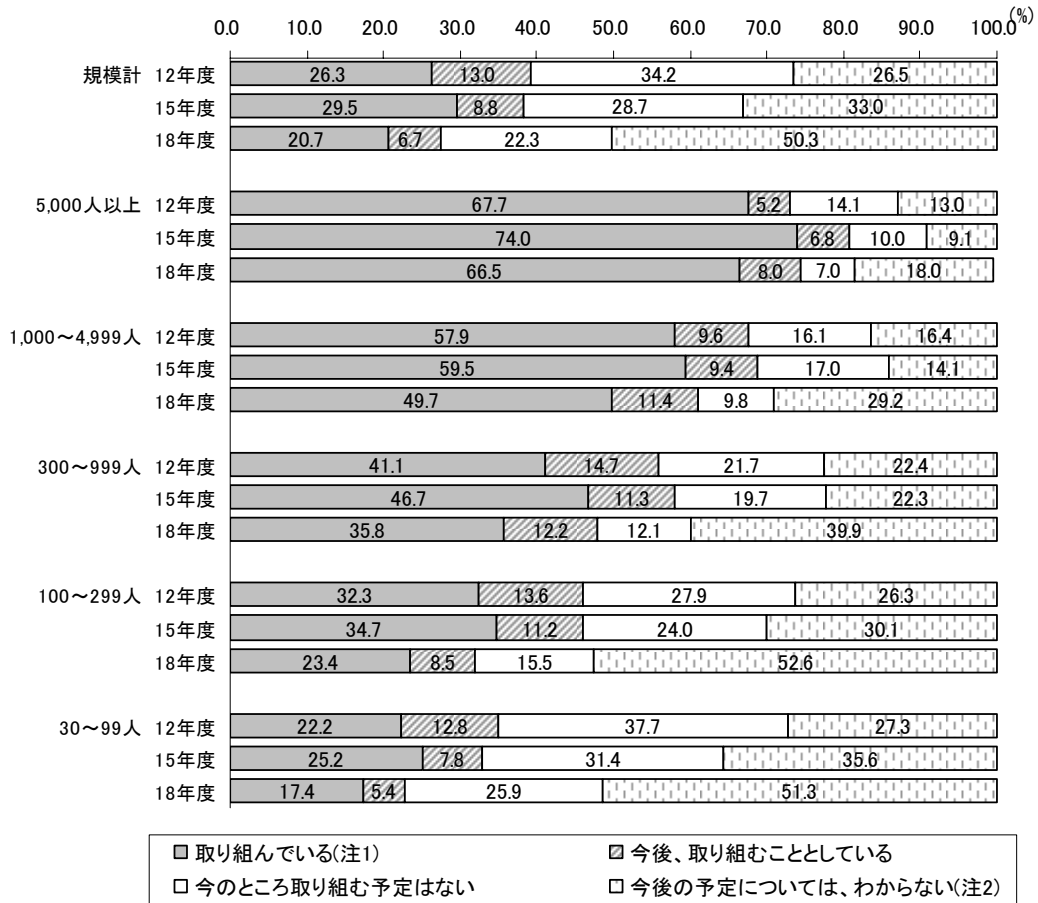
また、本項目について初めて調査した平成12年度に比べると、平成15年度は「取り組んでいる」企業割合が29.5%に上昇し、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は28.7%と低下したが、平成18年度には「取り組んでいる」企業割合は20.7%、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は22.3%に低下し、「今後の予定については、わからない」の割合が50.3%と高くなっている（図表1-3-7）。

2 ポジティブ・アクションの取組状況による女性の職域拡大業務の有無

（ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業は、女性の職域が拡大した業務あり企業割合が高い）

ポジティブ・アクションの取組状況別に女性の職域拡大業務のある企業割合をみると、「取り組んでいる」企業では45.0%と最も高く、「今後取り組むこととしている」企業では、34.6%となっている（図表1-3-4）。

図表 1-3-7 規模別ポジティブ・アクションの取組状況

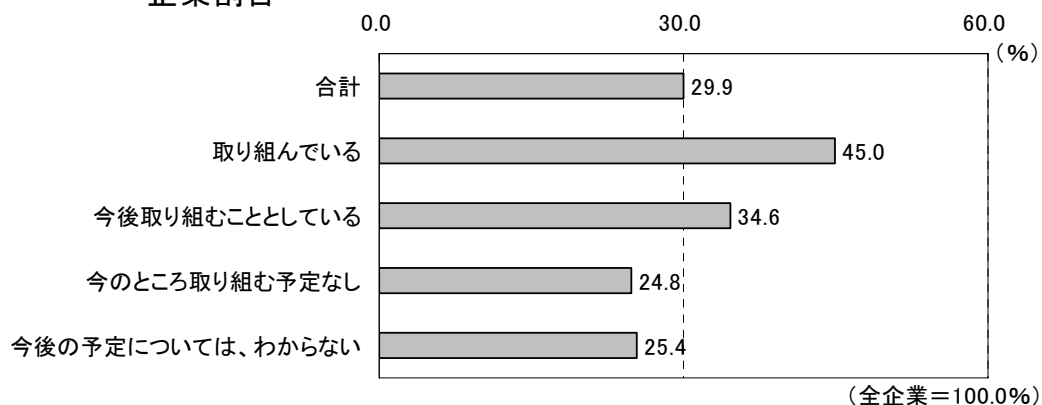


(全企業=100.0%)

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

- (注) 1 平成 12 年度は、「既に、取り組んでいる」。平成 15 年度は、「平成 11 年度以前より取り組んでいる」及び「平成 11 年度以降から取り組んでいる」の計。
 2 平成 15 年度までは、「わからない」。
 3 本社における常用労働者 30 人以上規模

図表 1-3-4 ポジティブ・アクションの取組状況別女性の職域拡大業務あり企業割合



(全企業=100.0%)

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成 18 年度)

- (注) 本社における常用労働者 30 人以上規模

まとめ

均等法制定から 20 年余りが経過し、この間女性の年齢階級別労働力率は上昇を続けているが、最近 10 年間はその上昇幅は縮小している。配偶関係別にみると、有配偶女性の 25～29 歳層においては最近の上昇は大きい一方で、35～39 歳層、40～44 歳層では、昭和 60 年と平成 19 年とを比較してもほとんど上昇していない。結果として、有配偶者については、カーブが全体に高齢層にシフトした形になっているが、この背景には、晩産化の影響があるものとみられる。

女性就業者数は平成 9 年まで増加していたが、最近 10 年間はほぼ横ばいの動きとなっている。就業形態別にみると、就業者数増はもっぱら雇用者数の増加に支えられており、近年は、自営業主・家族従業者のマイナス圧力は小さくなってきているが、雇用者のプラス寄与も縮小していることで、就業者数の増加が鈍化していることがわかる。

雇用者数を産業別にみると、男女とも最近 10 年間は「建設業」及び「製造業」が減少に転じる一方、サービス関係産業の伸びが特に女性において大きく、雇用増を牽引している。職業別にみると、男女ともに「専門的・技術的職業従事者」「保安・サービス職業従事者」では増加しているが、女性雇用者の最も多くを占める「事務従事者」は、昭和 60 年から平成 9 年の間に大きく増加したものの、その後 10 年間はほとんど変化がない。職業別の女性雇用者の増減をさらに詳しくみると、「専門的・技術的職業従事者」のうち、「保健医療従事者」、とりわけ「看護師」、そして、「社会福祉専門職業従事者」のうち、「保育士」が大きく増加している。同じく、社会福祉関連の職業では、「サービス職業従事者」のうちの「介護職員」、「ホームヘルパー」の増加が最近 10 年の間に著しく、保健医療や介護等福祉分野での雇用需要が近年高まっていることがわかる。一方、女性雇用者の最も多くを占め、昭和 60 年から平成 9 年の女性雇用者増加の約 4 割を占めていた「事務従事者」では、最近 10 年間は「会計事務員」が減少している。製造関係職種、建設関係職種は一部増加のみられる職種もあるが、総じて減少している。

なお、管理的職業従事者は女性比率はなお一割に満たず低いものの、実数ではほぼ倍増している。

男性雇用者については、「専門的・技術的職業従事者」のうち最も構成比も高く、増加しているのは「技術者」、とりわけ「システムエンジニア・プログラマー」の増加が大きい。また、「保安・サービス職業従事者」では、際だって増加している職業はみられないが、女性と同じく、介護職員については、近年急速な伸びをみせている。

勤め先での呼称に基づいて区分した雇用形態別の雇用者数の推移をみると、男女とも「正規の職員・従業員」は、昭和 60 年から平成 9 年には大きく増加したが、平成 9 年から平成 19 年には減少に転じている。女性雇用者については、「パート」が一貫して増加を続けるとともに、最近 10 年間には特に「契約社員・嘱託」や「労働者派遣事業所の派遣社員」を含むその他の雇用形態の者が増加し、結果として、「正規の職員・従業員」の女性雇用者総数に占める割合は、平成 15 年には 5 割を割り込んだ。女性雇用者は、男性と比べて「正規の職員・従業員」は未婚者の割合が高く、「パート」は有配偶者が主体となっている。「労働者派遣事業所の派遣社員」については、年齢や配偶関係、年収、労働時間等の属性が男女似通っており、ある意味「正規の職員・従業員」と「パート」「アルバイト」との中間的な雇用形態であるが、就業分野をみると、女性は事務従事者、男性は製造等が主体と、大きく異なっている。

こうした動きを背景に、女性のパートタイム労働者の入職・離職者数は長期的に大幅

に増加し、ほぼ一般労働者と同じ労働移動量となった。また、女性の入職者に占める転職入職者の割合は、最近 10 年間で大きく高まり、一般未就業者からの入職者割合は下がっている。

一般労働者の男女間賃金格差は、長期的に縮小傾向にあるが、この動きを年齢階級別にみると、昭和 60 年から平成 9 年間の縮小幅に比べ、最近 10 年間では縮小幅が小さくなっている。企業規模別にみると、賃金格差は規模が大きいほど大きく、年齢階級別の男女間賃金格差をみると、1,000 人以上規模ではこの 20 年間ほとんど変化していないのに対し、100~999 人規模では昭和 60 年から平成 9 年間に特に大きく縮小し、10~99 人規模では、昭和 60 年から平成 9 年、平成 9 年から平成 19 年の間ほぼ同じテンポで縮小をみせている。

短時間雇用者は、この 20 年余りの間に男女ともおよそ 3 倍に増加し、女性雇用者総数の 41.7%、男性雇用者総数の 13.1%を占めるに至った。産業別にみると、女性短時間雇用者の多い産業は、「卸売・小売業」、「医療、福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」等となっている。企業規模別には、「1~29 人」規模企業に 4 割弱、「500 人以上」規模企業に 2 割強の女性短時間雇用者が働いている。短時間労働者と一般労働者との間の賃金格差をみると、女性で 70.1、男性で 53.8 と、男性の方が格差が大きい。

企業規模別の週間就業時間階級別雇用者の構成比の動きをみると、女性については、この 20 年余りの間にいずれの規模においても分布が全体に短時間の方向にシフトしてきているが、男性については、規模が大きくなるほど近年週 49~59 時間層の割合が下げ止まるないし高まるという動きをみせている。

均等法制定から 20 年余り、女性を取り巻く労働環境は大きく変化したが、この間のもう一つの大きな社会的変化は少子化の進展であった。合計特殊出生率は平成 18 年に 1.32 となり 6 年ぶりに回復したものの、依然として低率な状況となっている。労働力人口は、特段の雇用対策が講じられず、性・年齢階級別の労働力率が平成 18 年の水準で推移した場合、2030 年は 2006 年と比べ約 1,070 万人減少すると試算されている。一方で、各般の雇用対策が講じられ、意欲と能力を持つすべての人の労働市場への参加が進んだ場合には、2006 年からの減少幅を約 480 万人に止めることが可能となり、30~59 歳層の女性においては、労働市場への参加が進まなかった場合と比べ、労働力人口は約 220 万人増加することが見込まれている。未婚の女性労働者については、既に相当レベルの労働力率を達成していることから、今後期待される労働力の源としては、有配偶女性が注目される場所である。

以上みてきたとおり、均等法制定以降、雇用者の増加によって各年齢階級別の女性労働力率の上昇は支えられてきた。女性の自営業主・家族従業者は、特に中高年齢層の割合が高く、今後も就業者数に対しマイナス要因となることを見込まれるが、これを吸収しうるだけの雇用増が今後も確保されなければ完全失業者増あるいは就業者数減につながる事となり、結果として労働力率低下を招きかねない。自営業主・家族従業者の減少を吸収するに十分な雇用増と、新たな自営業主の形態としての起業の促進が望まれる。

雇用者の就業分野をみると、職種を増減の動向には男女差がみられ、また、これまで女性雇用者増の多くを担ってきた「事務従事者」は、近年大きな変化がない。今後女性雇用者が増加するに当たっては、需要の急増がみられる保健医療や福祉関連職種等女性比率の高い職種のみならず、これら以外の職種への女性雇用者の一層の進出も期待される。

女性雇用者の増加の大きな要因は、特にここ 10 年間に顕著に見られる「正規の職員・従業員」以外の者の増加である。そのうちパートタイム労働者については、入職者も離職者もともに増加しており、有配偶女性の比率は高い。パートタイム労働者を含む「正規の職員・従業員」以外の働き方が良好な就業形態として雇用増加の受け皿の一つとなり得るよう、公正な待遇の確保と、正規雇用への転換・転職も含め、円滑な需給調整がなされることが望まれる。

「正規の職員・従業員」、「パート」等の勤め先での呼称による雇用形態別にみると、男女分布にも偏りがみられ、さらに、それぞれの雇用形態の労働者の属性や就業分野をみても、男女で相当の違いがみられる。同一の呼称の雇用形態であっても、男女で活用の仕方が異なっていることをうかがわせる結果である。

均等法は、二度の改正を経て、制定当時の法制上の課題はほぼ解決し、企業の雇用管理制度の見直しも進展した。一方で、上記でみたように、就業実態には男女異なる状況がみられ、近年それが拡大している部分もある。男女間賃金格差の改善テンポも近年鈍化しており、特に、1,000人以上規模企業においては、昭和60年以降の改善はごくわずかである。

女性、とりわけ有配偶女性が継続就業を実現する上で重要な条件整備の一つが仕事と生活の調和を実現できる就業環境の整備である。一般労働者の週間就業時間別の雇用者の構成比をみると、大規模企業では近年 49～59 時間層の割合がやや上昇しているが、女性についてはそのような傾向はみられず、全体に短時間にシフトしている。こうした動きは、働き方の男女差の拡大、ひいては、人材活用の仕方が男女で異なっていることをうかがわせる。女性労働者が働き続けるには、仕事と生活の調和を実現できる働き方が企業全体に定着していることが必要である。そのためには、女性が現在の男性の多くの働き方と同じように働けるようにするという方向性よりはむしろ、企業内の男女の働き方の違いを検証し、男性も含めて働き方・人材活用の仕方を総体として見直していく取組が必要と考えられる。

こうした取組は、まさしく均等法第 14 条に規定するポジティブ・アクションそのものである。ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業については女性の職域が拡大したとする企業割合が高いなど、男女間に事実上生じている格差の解消に一定の成果がみられているところであるが、近年その取組状況には停滞がみられ、平成 18 年度は平成 15 年度に比較してポジティブ・アクションに「取り組んでいる」とする企業割合が平均で 10%ポイントも低下している。

ポジティブ・アクションの実施に当たっては、企業の実態面で生じている男女間格差に着目し、これが生じている原因を探索し、その解消のための手段を講じるという手順が想定されているが、その際、女性の活用、女性のための施策・制度を講じるというアプローチのみならず、企業風土の主軸をなす男性の働き方の実態そのものを、例えば仕事と生活の調和の観点から見直し、企業の雇用管理制度、運用、さらには風土を変えていく取組が求められている。その結果として、女性が男性とともに、あらゆる職域で能力を発揮することができ、仕事と家庭の両立に悩むことなく就業を継続できるようになるのであり、これが実質的な均等の確保につながる事となる。

ポジティブ・アクションへの取組が比較的進んでいる大企業においても、今後は、上記のような視点から、男性も含めた総合的な雇用環境の変革に向け取組をさらに進化させ、これを継続的に行うことが望まれる。いまだ取り組みに広がりが見られない中小企業においては、まずはポジティブ・アクションについての理解を促進し、これを企業経

営上の課題として位置づけて取り組む、ということが望まれる。

政府が平成 16 年に策定した「子ども・子育て応援プラン」では、平成 21 年度までにポジティブ・アクションに取り組む企業割合を 40%にするという目標が掲げられているところであり、この達成のためにも各企業における自主的な取組がより一層推進されることが期待される場所であるが、さらなる取組促進に向け、改めて、ポジティブ・アクションとは何か、その意義はどこにあるのか、ということを広く周知啓発し、特に中小企業に対しては具体的なノウハウを提供することが必要である。