

〔論 説〕

日本の女性労働と雇用管理

安 熙 卓

〔要 旨〕

本稿は、日本の女性労働をめぐる労働と雇用問題について、その実態を明らかにしたものである。その結果、女性の労働力率の上昇や就業者および雇用者数の増加など量的な面で拡大しているものの、女性労働力率は依然としてM字型を示している。特に、女性の雇用形態として非正規雇用者の増加が目立つ。また、職場における男女機会均等については、女性の役職者に占める割合や賃金の男女間格差など、質的な面で一定の改善がみられているが、先進諸国との国際比較でみると、大きな隔たりがあることが確認できた。

今後、労働力人口の減少が見込まれる中、女性の就業促進のためには多様な働き方や非正規雇用者と正規雇用者の均衡処遇、再就職に対する支援等、女性が活躍できる環境をより積極的に進めていくことが求められる。

はじめに

近年、日本では少子高齢化という構造的な問題の取り組みとして「一億総活躍社会の実現」を目標に掲げた。内閣府によると、「一億総活躍社会とは、女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会である」と定義づけられている。

国立社会保障・人口問題研究所（2012）の「日本の将来推計人口」によると、日本の総人口は、長期の人口減少過程に入っており、2026年に1億2,000万人を下回った後も減少を続け、2048年には1億人を割って9,913万人となり、2060年には8,674万人になると推計されている。また、総人口が減少する中で高齢者が増加することにより高齢化率は上昇を続け、2035年に33.4%で3人に1人となる見込みである。さらに、2060年には39.9%に達して、日本人の約2.5人に1人が65歳以上の高齢者となる社会が到来すると推計されている。

今後、日本の人口減少が進み、それに伴って労働力人口も不足していく中で、どのように労働力を確保していくか、とりわけ女性の潜在力を引き出し、活躍を推進していくかに焦点が当てられ、さまざまな取り組みが行われている。2015年には女性の職業生活における活躍の推進

に関する法律（女性活躍推進法）が成立し、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられた。

これまで日本では、1986年の「男女雇用機会均等法」や1992年の「育児休業法」、1993年の「パートタイム労働法」、1999年の「男女共同参画社会基本法」、2005年の「次世代育成支援対策推進法」などの法整備を通じて、男女の雇用機会均等や女性の継続就業を推進し、女性の働きやすい環境整備に努めてきた。しかしながら、依然として女性労働や雇用をめぐるジェンダー平等の視点から多くの課題を抱えている。

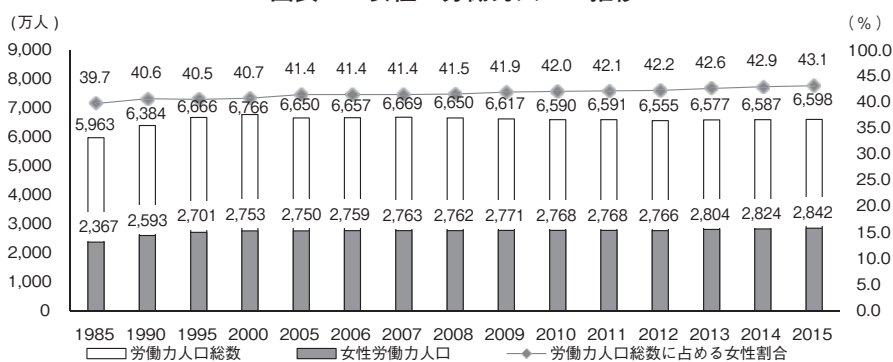
本稿では、女性労働をめぐる労働と雇用問題について、その実態を明らかにしたい。

I. 女性労働力の推移と変化要因

1 女性労働力人口の推移

総務省「労働力調査」によると、1985年の女性の労働力人口は2,367万人であったが、2015年は2,842万人で、475万人の増加（1985年比20.1%増）となっている。労働力人口総数に占める女性の割合も上昇傾向にあり、2015は43.1%となっており、1985年（39.7%）に比べ上昇している（図表1）。

図表1 女性の労働力人口の推移



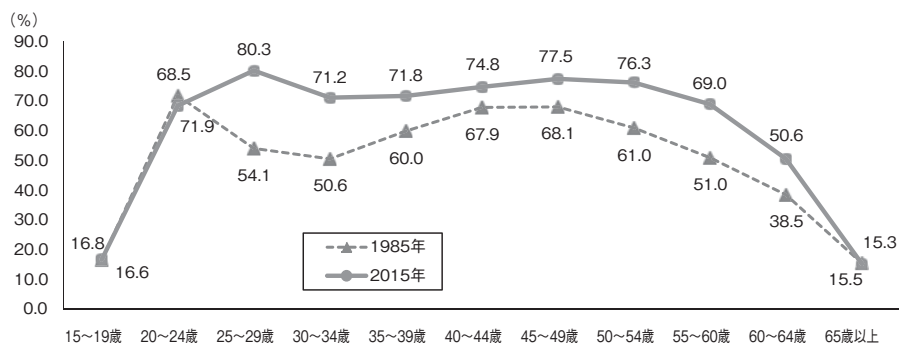
資料：総務省「労働力調査」

出所：厚生労働省『平成27年版 働く女性の実情』, p. 2。

女性の就業を論じる際に欠かせない統計が労働力率である。労働力率とは、15歳以上人口に占める労働力（＝従業者＋休業者＋完全失業者）の割合のことで、一国の潜在的な労働供給量を示す指標として用いられる。日本の女性の労働力率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くことが知られ

ている。女性の労働力率を年齢階級別にみると、その形状は、1985年からの30年間で大きく変化している。1985年は、「20～24歳」（71.9%）と「45～49歳」（68.1%）を左右のピークとし、「30～34歳」（50.6%）を底とするM字型カーブであった。2015年は、「25～29歳」（80.3%）と「45～49歳」（77.5%）を左右のピークとし、「30～34歳」（71.2%）が底となっている（図表2）。今後、労働力率の底である30～34歳層、35～39歳層で仕事を持つ人が増えれば、山形に接近していくものと考えられる。

図表2 女性の年齢階級別労働力率

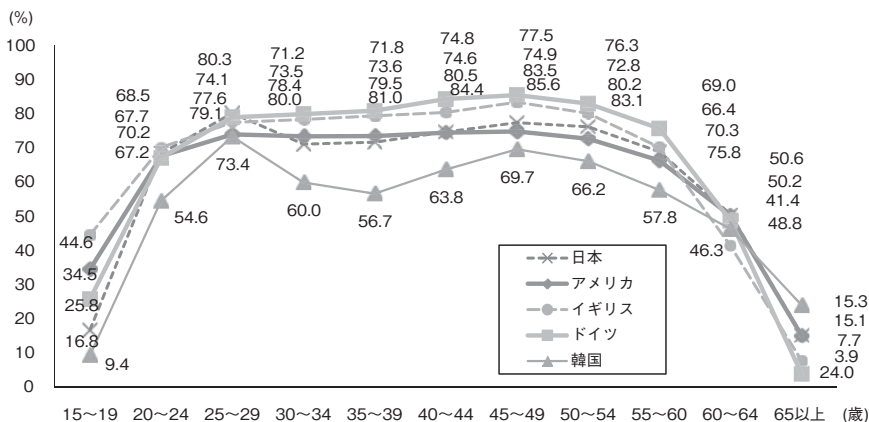


資料：総務省「労働力調査」

出所：厚生労働省『平成27年版 働く女性の实情』, p. 82。

日本の女性の年齢階級別労働力率を国際比較でみると、依然として低い水準にとどまっている。M字型を示すのは日本と韓国だけであり、欧米諸国では見られない。韓国は日本より著しい（図表3）。

図表3 女性の年齢階級別労働力率の国際比較（2014年）



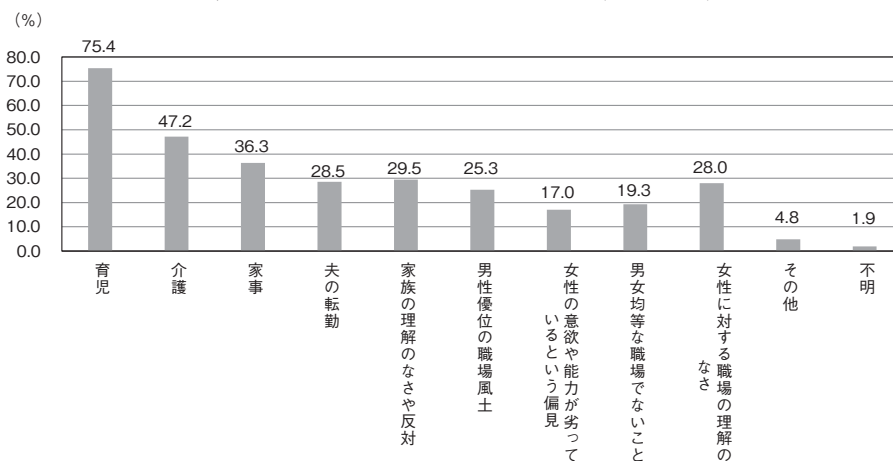
資料：総務省統計局「労働力統計」/OECD Database (2015. 11)。

出所：日本生産性本部『2016年版 活用労働統計』, p. 187より作成。

このように、日本の女性労働力率がM字カーブを描くのは、晩婚化や晩産化、そして結婚・出産・育児などの理由で退職し、子供に手がかからなくなってから再び就業する者が多いからであろう。

21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」(2005)によると、就業継続を困難にする理由で最も多いのは、「育児」(75.4%)となっており、次いで、「介護」(47.2%)となっている(図表4)。一方、今の会社で働き続ける上で必要なことについては、「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」(51.7%)が最も多く、次いで、「やりがいを感じられる仕事の内容」(50.5%)、「育児や介護のための労働時間面での配慮」(41.3%)となっている¹⁾。

図表4 就業継続を困難にする理由(複数回答)



出所：財団法人21世紀職業財団『女性労働者の処遇等に関する調査結果報告書』2005年、p. 8。

また、UFJ 総合研究所「子育て支援策等に関する調査研究報告書」(2003)により、第一子が生まれたときの働き方の変化をみると、女性では「仕事を辞める」としている割合が40.3%と最も高く、「仕事を辞めたい」としている者の割合(26.5%)を大幅に上回っており、就業と育児の両立の困難さがうかがえる。

このように女性の就業行動には、出産及び育児が大きく影響を与えていることがわかる。

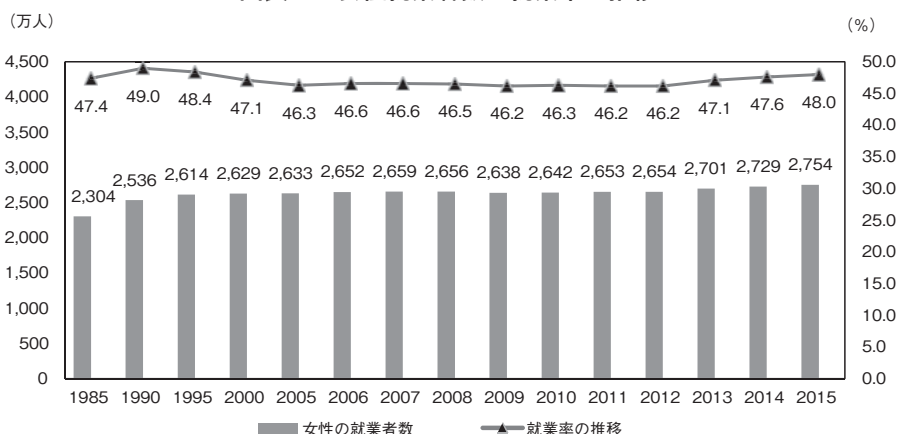
2. 女性労働力率変化の要因

女性労働力率変化の要因としては、労働需要と労働供給の双方の影響があると指摘されている²⁾。まず、労働需要面についてみると、第三次産業における雇用機会の拡大によって女性の就業分野が拡大したことである。総務省「労働力調査」によると、1985年の女性の就業者数は2,304万人であったが、2015年は2,754万人で、450万人の増加(1985年比19.5%増)となって

おり、1985年以降一貫して増加傾向にある。女性の就業率（15歳以上人口に占める就業者の割合）は、1985年の47.4%から2015年は48.0%へとほぼ横這いとなっている（図表5）。

2015年の女性の就業者数を従業上の地位別にみると、「雇用者」は2,474万人、「家族従業者」は132万人、「自営業主」は136万人である。雇用者は1985年からほぼ一貫して増加傾向にある一方、家族従業者や自営業主は減少傾向にある。女性の就業者総数に占める割合は「雇用者」89.8%、「家族従業者」4.8%、「自営業主」4.9%となっている³。

図表5 女性就業者数と就業率の推移



資料：総務省「労働力調査」

出所：厚生労働省『平成27年版 働く女性の实情』, p.8より作成。

産業別に女性の就業者割合をみると、第三次産業の割合が高い。第一次産業や第二次産業の割合は一貫して低下しているものの、2012年において第三次産業の就業者は8割強を占めている（図表6）。第三次産業での雇用拡大は、卸売小売業（飲食店を含む）、金融保険業、サービス業が主体であるが、これらの産業では元来女性の占める割合は高かったから、第三次産業の拡大は女性への雇用需要の拡大となって現れたのである。特に、これらの産業ではパートタイム労働といった短時間就業形態を活用しており、家事責任を持つ主婦層にとって極めて適した

図表6 産業別女性就業者割合の推移

	1965	1985	1995	2005	2012	2015
第一次産業	30.5	10.6	6.5	4.5	3.5	1.0
第二次産業	24.9	28.3	24.8	17.1	14.1	14.4
第三次産業	44.6	60.8	68.3	77.3	81.3	84.5

注：第一次産業は「農林業」及び「漁業」、第二次産業は「鉱業」、「建設業」及び「製造業」、第三次産業は左記以外の産業。

資料：総務省「労働力調査」。

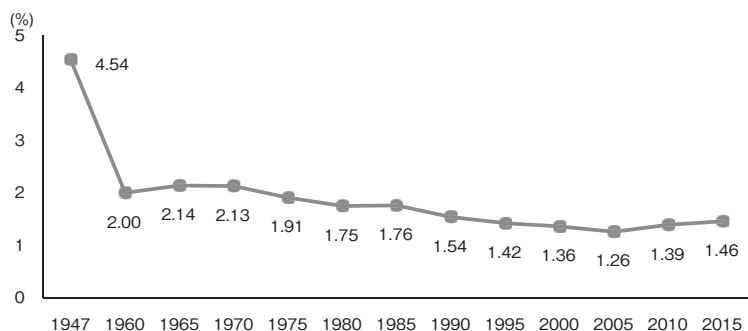
出所：内閣府『平成25年版 男女共同参画白書』および厚生労働省『平成27年版 働く女性の实情』より作成。

就業形態であることから、女性の職場進出を促進したといえる⁴。

他方、労働供給面についてみると、第1に、出生率の低下と晩婚化・晩産化があげられる。厚生労働省の「人口動態統計」によると、日本の年間の出生数は、第1次ベビーブーム期(1947-49年)には約270万人、第2次ベビーブーム期(1971-74年)には約210万人であったが、1975年に200万人を割り込み、それ以降、毎年減少し続けた。1984年には150万人を割り込み、2013年の出生数は、102万人、2015年の出生数は100万人と緩やかな減少傾向となっている⁵。

合計特殊出生率(1人の女性が一生の間に何人の子どもを産むのかを推計したもの)をみると、第1次ベビーブーム期の1947年には4.54を記録していたが、1950年以降急激に低下し、1960年には2.0まで下がった。その後、第2次ベビーブーム期を含め、低下傾向が続き、1990年には1.54を記録した。さらに、2005年には過去最低である1.26まで落ち込んだ。その後、再び上昇傾向に転じ、2015年には1.46となっている(図表7)。しかし、欧米諸国と比較するとなお低い水準にとどまっている⁶。

図表7 合計特殊出生率の推移



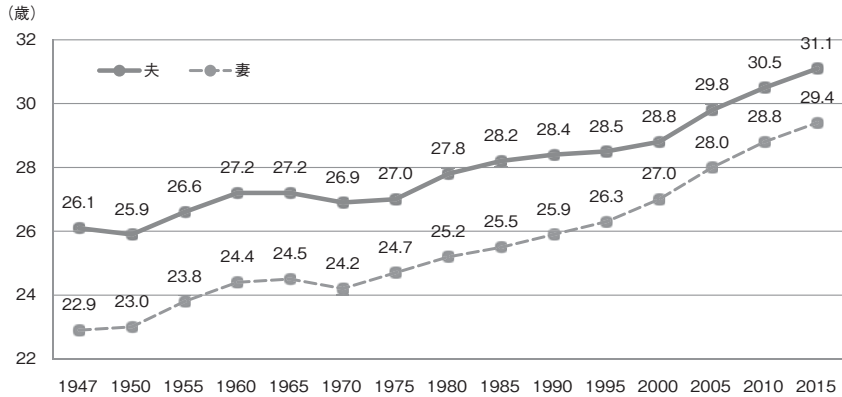
資料：厚生労働省「平成27年人口動態統計」

出所：厚生労働省『平成24年版 厚生労働白書』および内閣府『平成27年版 少子化社会対策白書』より作成。

出生率の低下は結婚・出産の年齢が上がっていることと関係している。平均初婚年齢をみると、戦後1947年には男性が26.1歳、女性が22.9歳だったのが、1980年には男性が27.8歳、女性が25.2歳、2000年には男性が28.8歳、女性が27.0歳、2015年には男性が31.1歳、女性が29.4歳まで上昇した(図表8)。また、女性が第1子を産む平均年齢は1975年に25.7歳、1995年に29.1歳だったが、2014年には30.6歳とさらに上がった⁷。第1子の出産年齢が上がると、第2子以降の出産も減る傾向にある。この晩婚化や晩産化が一段と進んだことが出生率を押し下げた可能性が高い。

このように出生率の低下と晩婚化・晩産化は、女性の労働力率の上昇につながっているといえる。

図表8 平均初婚年齢の推移



資料：厚生労働省「平成27年人口動態統計」
出所：内閣府『平成27年版 少子化社会対策白書』。

第2に、未婚者の増加があげられる。女性の25-29歳の未婚者比率は、1985年に30.2%、1995年は48.1%、2005年は58.1%、2015年には61.1%へと上昇し続けている。内閣府の「家族と地域における子育てに関する意識調査」(2014)によると、日本の若い世代に「未婚」や「晩婚」が増えている理由として、1位が「独身の自由さや気楽さを失いたくないから」(51.9%)、2位が「経済的に余裕がないから」(47.4%)、3位が「結婚の必要性を感じていないから」(41.9%)の順となっている。性別にみると、男性では「経済的に余裕がないから」(52.0%)が最も多く、女性では「独身の自由さや気楽さを失いたくないから」(55.3%)が1位となっている。この未婚率の上昇が女性労働力率の上昇に影響していると考えられる⁸。

第3に、育児負担の軽減と女性の就業意欲の向上があげられる。女性労働力率の上昇は、育児期間、育児負担が大幅に軽減されたことや女性の職場進出の環境整備として、保育所や託児所の整備充実や育児休業制度の普及などによって、従来、出産・育児を理由として労働市場から引退していた層が就業を継続するようになったからである。総務省「労働力調査」により労働力率の変化を配偶関係でみると、いずれの年齢層において有配偶者の労働力率は上昇している。特に、25-29歳層では1985年の38.9%から2015年は60.2%まで上昇幅が最も大きい⁹。

また、女性の労働参加の意欲も高まっている。各種調査により、女性が職業をもつことについての考え方をみると、1992年は、「子どもができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」とする者の割合が42.7%と最も多く、次いで「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする者(23.4%)、「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」とする者(12.9%)の順であった。2014年は、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする者の割合が44.8%と最も多く、次いで「子どもができれば職業をやめ、大きくなっ

たら再び職業をもつ方がよい」とする者31.5%、「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」とする者11.7%の順となっている（図表9）。このように、子どもができて、働き続けたい女性が増加していることがわかる。

図表9 女性の就業意識 (単位：%)

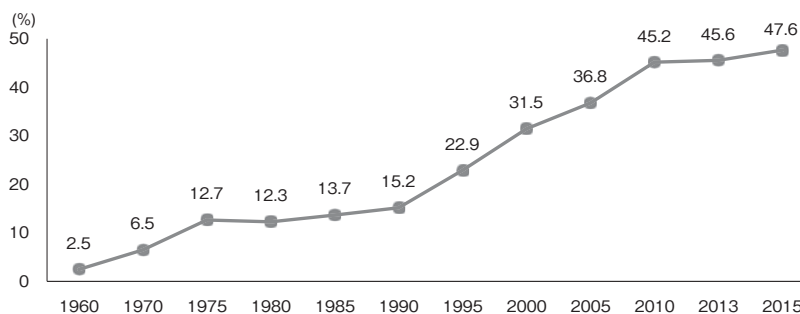
年	女性は職業をもたない方がよい (不就業型)	結婚するまでは職業をもつ方がよい (結婚停止型)	子どもができるまでは、職業をもつ方がよい (出産停止型)	子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい (就業継続型)	子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい (再就業型)	わからない	その他
1992	4.1	12.5	12.9	23.4	42.7	2.9	1.5
1995	4.3	9.0	11.7	30.2	38.7	3.4	2.8
2000	4.1	7.8	10.4	33.1	37.6	4.3	2.7
2002	4.4	6.2	9.9	37.6	36.6	4.2	1.1
2004	2.7	6.7	10.2	40.4	34.9	2.8	2.3
2007	3.6	5.5	10.7	43.4	33.0	2.3	1.4
2009	3.5	5.5	10.7	45.9	31.3	1.8	1.4
2012	3.4	5.6	10.0	47.5	30.8	1.3	1.4
2014	2.2	5.8	11.7	44.8	31.5	1.9	2.0

資料：内閣府「男女平等に関する世論調査」（平成4年）、「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成7年～24年）、「女性の活躍推進に関する世論調査」（平成26年）。

出所：厚生労働省『平成27年版 働く女性の実情』, p.222〈付表97〉より作成。

第4に、女性の高学歴化の進展があげられる。女性の4年生大学への進学率をみると、1960年には2.5%に過ぎなかったのが、経済発展や所得水準の向上により進学率が伸び続け、1990年には15.2%となった。その後、ほぼ一貫して上昇傾向が続き、2013年の大学への進学率は、45.6%まで達した（図表10）。このように、女性の高学歴化は社会進出を押し上げ、労働力率を引き上げる方向に作用したといえる。学歴上昇とともに、大学での女性の専攻分野にも広がりが見られ、従来から男性が圧倒的多数を占めている理学系や工学系への進出も進みつつあり、

図表10 女性の4年制大学進学率の推移



資料：文部科学省「学校基本調査」

出所：内閣府『平成27年版 男女共同参画白書』, p.180〈付表48〉より作成。

それだけ職業能力の向上が進んでいる。文部科学省「学校基本調査」によると、理学の場合、1985年に10,788人が2012年では21,150人へと倍増している。工学では、1985年に9,375人が2012年では45,724人へと大幅に増加している¹⁰。

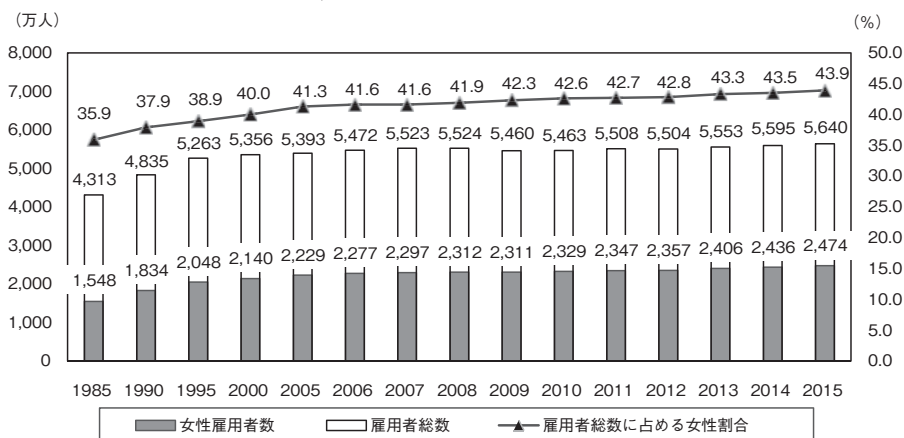
Ⅱ. 女性雇用の現状

1. 雇用者数の推移

総務省「労働力調査」によると、1985年の女性の雇用者数は1,548万人であったが、2015年は2,474万人と、ほぼ一貫して増加傾向にあり、926万人の増加（1985年比59.8%増）となっている。雇用者総数に占める女性の割合は、1985年は35.9%であったが、2015年は43.9%とほぼ一貫して上昇傾向にある（図表11）。

雇用者数を女性の年齢階級別にみると、1985年は、「20～24歳」が262万人（女性雇用者総数に占める割合16.9%）と最も多く、次いで「40～44歳」209万人（同13.5%）、「35～39歳」（同13.2%）が205万人の順であったが、2015年は、「40～44歳」が328万人（同13.3%）、次いで「45～49歳」が302万人（同12.2%）、「35～39歳」及び「50～54歳」が270万人（同10.9%）の順となっている¹¹。

図表11 女性雇用者数の推移



資料：総務省「労働力調査」

出所：厚生労働省『平成27年版 働く女性の実情』, p.134 (付表16-1) より作成。

また、女性雇用者数を産業別にみると、「医療、福祉」が578万人と最も多く、次いで、「卸売業、小売業」495万人、「製造業」290万人の順となっている。なお、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」（77.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」（63.6%）

「生活関連サービス業、娯楽業」(59.4%)、「金融業、保険業」(54.7%)、「教育、学習支援業」(54.7%)、「卸売業、小売業」(51.4%)となっている¹²。

女性の雇用者数を職業別にみると、「事務従事者」が721万人と最も多く、次いで「サービス職業従事者」471万人、「専門的・技術的職業従事者」458万人、「販売従事者」337万人の順となっている。各職業分類における雇用者総数に占める女性の割合をみると、「サービス職業従事者」が69.6%で最も高く、次いで「事務従事者」59.0%、「専門的・技術的職業従事者」48.3%となっている(図表12)。

図表12 産業別・職業別女性雇用者数および割合(2015年)

産業・職業		雇用者数 (万人)	雇用者総数に占める 女性比率(%)
産 業 別	農業、林業	22	41.5
	漁業	2	25.0
	鉱業、採石業、砂利採取業	1	33.3
	建設業	66	16.2
	製造業	290	29.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	4	13.8
	情報通信業	53	26.5
	運輸業、郵便業	62	19.3
	卸売業・小売業	495	51.4
	金融業・保険業	82	54.7
	不動産業、物品賃貸業	40	37.4
	学術研究、専門・技術サービス業	57	34.3
	宿泊業、飲食サービス業	206	63.6
	生活関連サービス業、娯楽業	104	59.4
	教育・学習支援業	152	54.7
	医療・福祉	578	77.0
	複合サービス事業	22	37.3
	サービス業(他に分類できないもの)	143	39.3
	公務(他に分類されるものを除く)	62	27.0
	分類不能の産業	33	47.1
職 業 別	管理的職業従事者	17	12.0
	専門的・技術的職業従事者	458	48.3
	事務従事者	721	59.0
	販売従事者	337	43.4
	サービス職業従事者	471	69.6
	保安職業従事者	8	6.5
	農林漁業従事者	19	33.3
	生産工程従事者	224	28.3
	輸送・機械運転従事者	5	2.4
	建設・採掘従事者	4	1.8
	運搬・清掃包装等従事者	184	44.0

資料：総務省「労働力調査」

出所：厚生労働省『平成27年版 働く女性の実情』, p.93および p.95より作成。

2. 平均年齢と平均勤続年数

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により、一般労働者¹³の平均年齢をみると、1985年の女性の平均年齢は35.4歳であったが、2015年は40.7歳に上昇しており、男性も1985年は38.6歳であったが、2015年は43.1歳とほぼ一貫して上昇傾向にある。また、一般労働者の平均勤続年数をみると、1985年の女性の平均勤続年数は6.8年であったが、2015年は9.4年に上昇しており、男性も1985年は11.9年であったが、2015年は13.5年とほぼ一貫して上昇傾向にある。2015年の男女の平均勤続年数の差は、4.1年と男性が長い（図表13）。

図表13 一般労働者の平均年齢と平均勤続年数

年	平均年齢		平均勤続年数	
	女性	男性	女性	男性
1985	35.4	38.6	6.8	11.9
2005	38.7	41.6	8.7	13.4
2006	39.1	41.8	8.8	13.5
2007	39.2	41.9	8.7	13.3
2008	39.1	41.7	8.6	13.1
2009	39.4	42.0	8.6	12.8
2010	39.6	42.1	8.9	13.3
2011	39.9	42.3	9.0	13.3
2012	40.0	42.5	8.9	13.2
2013	40.4	42.8	9.1	13.3
2014	40.6	42.9	9.3	13.5
2015	40.7	43.1	9.4	13.5

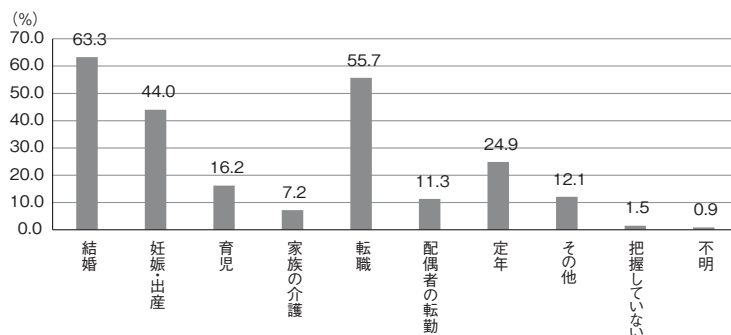
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

出所：厚生労働省『平成27年版 働く女性の实情』, p.151〈付表27〉および〈付表28〉より作成。

女性の勤続年数が短いのは、就業の断絶があると考えられる。21世紀職業財団の「女性労働者の処遇等に関する調査」（2005）をみると、女性労働者の離職理由として多いのは、「結婚」（63.3%）、次いで「転職」（55.7%）、「妊娠・出産」（44.0%）の順となっている（図表14）。また、今の会社で働き続ける上で必要なことをみると、女性全体では「子育てしながらも働き続けられる制度や職場環境」が最も高く51.7%となっており、次いで「やりがいを感じる仕事の内容」が50.5%、「育児や介護のための労働時間面での配慮」が41.3%、「相談できる同僚や先輩がいること」が40.2%、「結婚や出産、育児で女性社員が差別されない職場風土、環境」が32.3%、「男女均等な待遇と公正な人事評価」が32.2%等となっている。

このことから、女性が長く就業を続けるには、両立支援や均等待遇などの対策が必要であろう。

図表14 女性労働者の離職理由



出所：財団法人21世紀職業財団『女性労働者の処遇等に関する調査結果報告書』、2005年、p.7。

3. 雇用形態

女性の雇用形態（勤め先での呼称による）をみると、1985年には「正規雇用者」が994万人、「非正規雇用者」が470万人であった。2015年には、「正規雇用者」が1,043万人、「非正規雇用者」が1,345万人となっており、「正規雇用者」は49万人増加（1985年比4.9%増）し、「非正規雇用者」は875万人の増加（同186.2%増）となっている。「非正規雇用者」は1985年から2015年までほぼ一貫して増加傾向にある（図表15）。

女性の「非正規雇用者」のうち、最も多い「パート・アルバイト」は、1985年は417万人で

図表15 雇用形態別女性雇用者数の推移

年	計	正規雇用者	非正規雇用者	パート・アルバイト	派遣社員	契約社員・嘱託社員	その他
1985	1,463	994	470	417	—	53	—
1990	1,695	1,050	646	584	—	62	—
1995	1,904	1,159	745	675	—	70	—
2000	2,011	1,077	934	846	25	64	—
2005	2,143	1,018	1,125	872	63	130	60
2006	2,194	1,036	1,159	878	78	133	70
2007	2,234	1,039	1,194	909	80	137	68
2008	2,242	1,040	1,202	904	85	142	71
2009	2,242	1,046	1,196	903	72	148	73
2010	2,263	1,046	1,217	933	61	151	73
2011	2,297	1,039	1,241	954	59	163	66
2012	2,288	1,041	1,247	969	55	157	67
2013	2,324	1,028	1,296	1,019	68	169	40
2014	2,352	1,020	1,332	1,042	71	177	42
2015	2,388	1,043	1,345	1,053	76	176	41

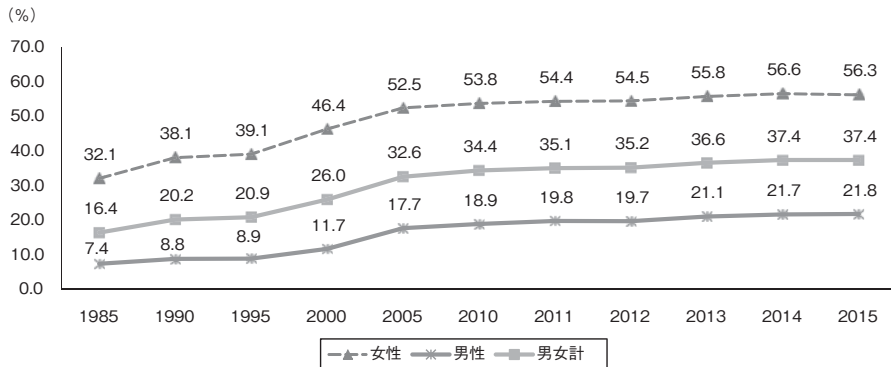
資料：総務省「労働力調査」

出所：厚生労働省『平成27年版 働く女性の実情』、p.147〈付表21-1〉より作成。

あったが³、2015年は1,053万人と636万人増加（1985年比152.5%増）した。役員を除く女性雇用者総数に占める割合をみると、「正規雇用者」は43.7%、「非正規雇用者」は56.3%である。また、「非正規雇用者」のうち「パート・アルバイト」44.1%、「派遣社員」3.2%、「契約社員・嘱託」7.4%、「その他」1.7%である¹⁴。

特に、1995年以降、パート・アルバイト、派遣社員・契約社員などの非正規雇用者が急増し、2005年には正規雇用者との割合が逆転するに至った。2015年の非正規雇用者の割合をみると、全体では37.4%となっており、男女では男性が21.8%、女性は56.3%へと急増した。1985年の32.1%を大きく上回っている（図表16）。このように、女性労働の非正規化が進んでいることがわかる。

図表16 非正規雇用者の女性割合の推移



資料：総務省「労働力調査」

出所：厚生労働省『平成27年版 働く女性の实情』, p. 145（付表21-2）より作成。

Ⅲ. 男女間賃金格差

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、2015年の一般労働者（常用労働者のうち短時間労働者以外の者）の所定内賃金は女性が24万2,000円、男性は33万5,100円となっており、男女間の賃金格差（男性=100.0とした場合の女性の所定内賃金）は72.2となっている。1986年には59.7とかなりの賃金格差が存在していたが、賃金格差の推移をみると、長期的には縮小傾向にある（図表17）。

男女間賃金格差（男性=100）を国際比較でみると、アメリカ82.5、イギリス82.4、ドイツ81.1、フランス84.9、スウェーデン88.0となっており、先進主要国に比べて日本の男女間の賃金格差は大きい¹⁵。また、女性労働者間でのフルタイムとパートタイムの賃金格差（フルタイ

図表17 男女賃金格差の推移

年	男女計	男	女	男女間賃金格差 (男 = 100)
	賃金(千円)	賃金(千円)	賃金(千円)	
1989	241.8	276.1	166.3	60.2
1990	254.7	290.5	175.0	60.2
1991	266.3	303.8	184.4	60.7
1992	275.2	313.5	192.8	61.5
1993	281.1	319.9	197.0	61.6
1994	288.4	327.4	203.0	62.0
1995	291.3	330.0	206.2	62.5
1996	295.6	334.0	209.6	62.8
1997	298.9	337.0	212.7	63.1
1998	299.1	336.4	214.9	63.9
1999	300.6	336.7	217.5	64.6
2000	302.2	336.8	220.6	65.5
2001	305.8	340.7	222.4	65.3
2002	302.6	336.2	223.6	66.5
2003	302.1	335.5	224.2	66.8
2004	301.6	333.9	225.6	67.6
2005	302.0	337.8	222.5	65.9
2006	301.8	337.7	222.6	65.9
2007	301.1	336.7	225.2	66.9
2008	299.1	333.7	226.1	67.8
2009	294.5	326.8	228.0	69.8
2010	296.2	328.3	227.6	69.3
2011	296.8	328.3	231.9	70.6
2012	297.7	329.0	233.1	70.9
2013	295.7	326.0	232.6	71.3
2014	299.6	329.6	238.0	72.2
2015	304.0	335.1	242.0	72.2

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

出所：厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」, p.4より作成。

ム=100)をみると、アメリカは例外として他の主要先進国と比較して日本は56.6と賃金格差は低水準にとどまっている(図表18)。

図表18 男女賃金格差の国際比較

(単位：%)

国	男女賃金格差 (男性=100)	女性労働者間でのフルタイム・パートタイム賃金格差(フルタイム=100)
日本	72.2 (2015年)	56.6 (2014年)
アメリカ	82.5 (2015年)	30.3 (2014年)
イギリス	82.4 (2014年)	71.4 (2014年)
ドイツ	81.1 (2015年)	79.3 (2010年)
フランス	84.9 (2016年)	89.1 (2010年)
スウェーデン	88.0 (2015年)	83.1 (2010年)

出所：労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較』2016年, p.179およびp.183より作成。

学歴別に男女賃金をみると、男性では、大学・大学院卒が402.5千円、高専・短大卒が308.8千円、高校卒が288.2千円、女性では、大学・大学院卒が287.8千円、高専・短大卒が252.5千円、高校卒が207.7千円となっている。学歴別に賃金がピークとなる年齢階級をみると、男性では、大学・大学院卒、高専・短大卒及び高校卒の全ての学歴において50～54歳、女性では、大学・大学院卒で65～69歳、高専・短大卒及び高校卒で50～54歳となっている。学歴別に賃金カーブをみると、男女いずれも大学・大学院卒の賃金カーブが急になっており、男性は女性に比べてその傾向が大きい（図表19）。

図表19 学歴別男女賃金格差の推移

性, 年齢階級	大学・大学院卒		高専・短大卒		高校卒		
	賃金 (千円)	年齢階級間 賃金格差 (20～24歳=100)	賃金 (千円)	年齢階級間 賃金格差 (20～24歳=100)	賃金 (千円)	年齢階級間 賃金格差 (20～24歳=100)	
男	年齢計	402.5	181.2	308.8	154.8	288.2	148.3
	20～24歳	222.1	100.0	199.5	100.0	194.3	100.0
	25～29	260.3	117.2	231.1	115.8	223.7	115.1
	30～34	313.7	141.2	259.9	130.3	251.7	129.5
	35～39	372.4	167.7	295.0	147.9	278.9	143.5
	40～44	431.4	194.2	336.6	168.7	311.2	160.2
	45～49	507.0	228.3	375.3	188.1	333.7	171.1
	50～54	544.1	245.0	408.9	205.0	348.3	179.3
	55～59	521.8	234.9	396.0	198.5	343.0	176.5
	60～64	391.5	176.3	295.1	147.9	249.4	128.4
	65～69	385.2	173.4	289.0	144.9	225.6	116.1
女	年齢計	287.8	133.9	252.5	128.9	207.7	117.7
	20～24歳	214.9	100.0	195.9	100.0	176.4	100.0
	25～29	239.0	111.2	220.8	112.7	188.5	106.9
	30～34	271.4	126.3	235.0	120.0	197.8	112.1
	35～39	300.3	139.7	250.2	127.7	205.0	116.2
	40～44	350.3	163.0	269.3	137.5	217.6	123.4
	45～49	380.9	177.2	281.2	143.5	220.5	125.0
	50～54	399.4	185.9	286.8	146.4	225.0	127.6
	55～59	375.6	174.8	284.6	145.3	220.4	124.9
	60～64	385.7	179.5	260.9	133.2	194.4	110.2
	65～69	427.1	198.7	278.6	142.2	201.3	114.1

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

出所：厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」, p.6より作成。

男女別に賃金格差の推移を年齢階級別でみると、男性では、年齢階級が高くなるとともに賃金も上昇し、50～54歳で430.1千円（20～24歳の賃金を100とすると209.8）と賃金がピークとなり、その後下降している。女性も50～54歳の266.8千円（同135.7）がピークとなっているが、男性に比べ、賃金カーブは緩やかになっている（図表20）。

企業規模別に男女賃金をみると、男性では、大企業が387.7千円、中企業が320.3千円、小企

図表20 年齢階級別男女賃金格差の推移

年齢階級	男		女	
	賃金 (千円)	年齢階級間賃金格差 (20～24歳 = 100)	賃金 (千円)	年齢階級間賃金格差 (20～24歳 = 100)
年齢計	335.1	163.5	242.0	123.1
20～24歳	205.0	100.0	196.6	100.0
25～29	243.4	118.7	221.5	112.7
30～34	282.6	137.9	238.4	121.3
35～39	321.2	156.7	249.0	126.7
40～44	359.8	175.5	262.6	133.6
45～49	405.7	197.9	266.6	135.6
50～54	430.1	209.8	266.8	135.7
55～59	411.7	200.8	255.1	129.8
60～64	291.9	142.4	221.8	112.8
65～69	264.6	129.1	223.9	113.9

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

出所：厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」, p.5より作成。

図表21 企業規模別男女賃金格差の推移

性, 年齢階級	大企業		中企業			小企業			
	賃金 (千円)	年齢階級間 賃金格差 (20～24歳 = 100)	賃金 (千円)	賃金格差		賃金 (千円)	賃金格差		
				企業規模別 賃金格差 (大企業 = 100)	年齢階級間 賃金格差 (20～24歳 = 100)		企業規模別 賃金格差 (大企業 = 100)	年齢階級間 賃金格差 (20～24歳 = 100)	
男	年齢計	387.7	181.4	320.3	82.6(81.7)	157.3	288.5	74.4(74.9)	148.2
	20～24歳	213.7	100.0	203.6	95.3(95.5)	100.0	194.7	91.1(92.2)	100.0
	25～29	259.2	121.3	237.9	91.8(90.7)	116.8	226.8	87.5(87.5)	116.5
	30～34	312.0	146.0	271.4	87.0(87.9)	133.3	258.2	82.8(84.1)	132.6
	35～39	362.3	169.5	308.9	85.3(85.4)	151.7	288.0	79.5(79.9)	147.9
	40～44	411.2	192.4	348.1	84.7(83.6)	171.0	312.4	76.0(76.4)	160.5
	45～49	480.3	224.8	382.8	79.7(78.9)	188.0	325.2	67.7(68.4)	167.0
	50～54	514.8	240.9	406.7	79.0(79.7)	199.8	332.5	64.6(66.5)	170.8
	55～59	487.6	228.2	401.0	82.2(79.3)	197.0	332.1	68.1(68.8)	170.6
	60～64	312.0	146.0	292.3	93.7(91.8)	143.6	276.1	88.5(89.3)	141.8
65～69	303.0	141.8	256.3	84.6(82.5)	125.9	259.9	85.8(75.5)	133.5	
女	年齢計	268.4	127.8	240.0	89.6(88.2)	122.2	216.4	80.6(80.9)	119.5
	20～24歳	210.0	100.0	196.8	93.7(93.3)	100.0	181.1	86.2(87.0)	100.0
	25～29	237.8	113.2	220.3	92.6(90.8)	111.9	200.0	84.1(82.9)	110.4
	30～34	258.2	123.0	237.3	91.9(89.4)	120.6	213.8	82.8(82.4)	118.1
	35～39	276.0	131.4	246.3	89.2(89.5)	125.2	221.6	80.3(80.4)	122.4
	40～44	292.9	139.5	262.2	89.5(88.4)	133.2	230.0	78.5(80.4)	127.0
	45～49	307.3	146.3	260.9	84.9(86.0)	132.6	232.9	75.8(76.0)	128.6
	50～54	303.2	144.4	268.9	88.7(83.1)	136.6	229.3	75.6(78.1)	126.6
	55～59	291.0	138.6	252.7	86.8(86.6)	128.4	229.7	78.9(78.7)	126.8
	60～64	261.0	124.3	212.5	81.4(85.7)	108.0	208.9	80.0(81.7)	115.4
65～69	258.5	123.1	225.3	87.2(79.8)	114.5	209.5	81.0(80.7)	115.7	

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

出所：厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」, p.8より作成。

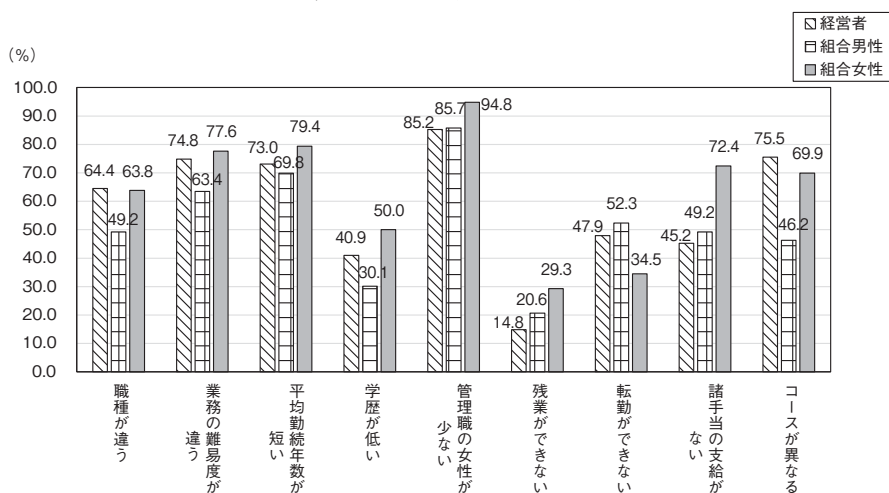
業が288.5千円、女性では、大企業が268.4千円、中企業が240.4千円、小企業が216.4千円となっている。また、大企業の賃金を100とすると、中企業の賃金は、男性で82.6、女性で89.6、小企業の賃金は、男性で74.4、女性で80.6となっている。

また、賃金がピークとなる年齢階級を企業規模別にみると、男性では、全ての企業規模において50～54歳で、大企業514.8千円（20～24歳の賃金を100とすると240.9）、中企業406.7千円（同199.8）、小企業332.5千円（同170.8）となっている。女性では、大企業及び小企業において45～49歳で、大企業307.3千円（同146.3）、小企業232.9千円（同128.6）、中企業が50～54歳で268.9千円（同136.6）となっており、男性に比べ賃金カーブが緩やかになっている（図表21）。

男女間賃金格差の発生要因は多種多様であるが、最大の要因は、男女間の職階（部長、課長、係長などの役職）の差であり、勤続年数や年齢、学歴などの差も影響している¹⁶。この他にも日本の多くの企業では家族手当や住宅手当が存在するが、その支給対象を世帯主である男性に限る例がほとんどであり、結果的に男女間の賃金格差を拡大しているという指摘もある¹⁷。

男女間の賃金格差問題に関する研究会が経営者や労働組合男女を対象に行った「男女間の賃金格差に関する意識調査」（2002）によると、男女賃金格差の要因として組合女性は「管理職の女性が少ない」（94.8%）、「平均勤続年数が少ない」（79.4%）、「業務の難易度が違う」（77.6%）、「諸手当の支給がない」（72.4%）などをあげている（図表22）。賃金格差には、統計的差別、たとえば平均的に女性の勤続年数が男性より短いことから、企業が女性に対する教育訓練を手控えることもあり、女性に対する差別意識も影響している¹⁸。

図表22 男女賃金格差の要因



資料：男女間の賃金格差問題に関する研究会「男女間の賃金格差に関する意識調査」（2002年5月）。

出所：厚生労働省「男女間賃金格差問題に関する研究会報告書」2002年、p. 28。

IV. 男女雇用機会均等法と女性雇用管理

1. 男女雇用機会均等法の趣旨と制定の背景¹⁹

男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）の趣旨は、労働者が、性別にかかわらず、雇用の分野において均等な機会を得、その意欲と能力に応じて均等な待遇を受けられるようにすること、企業の制度や方針において、労働者が性別を理由として差別を受けることをなくしていくことにある。具体的には、労働者が「女性（または男性）だから」というだけの理由で、あるいは「一般的又は平均的に女性（または男性）はこうだから」といった理由で、男女異なる取扱いをしないことが求められる。

男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進・降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別を禁止している。

男女雇用機会均等法は、「勤労婦人福祉法」（1972年制定）の全面改正法として制定された。勤労婦人福祉法は、「勤労婦人の福祉に関する原理を明らかにするとともに、勤労婦人について、職業指導の充実、職業訓練の奨励、職業生活と育児、家事その他の家庭生活との調和の促進、福祉施設の設置等の措置を推進し、もつて勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする」ものであった。しかし妊娠・出産・育児については、「福祉の措置」として、事業主の配慮義務が規定されていたに過ぎない。均等法制定以前の性差別を禁止する法規としては、男女同一賃金の原則を定めた労働基準法第4条があるのみであった。同原則については、国際法規としてILO（国際労働機関）の「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」（同一報酬条約）が、1951年に採択されている。日本は、1967年にこの条約を批准した。1958年に採択された「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」（差別待遇（雇用及び職業）条約）は、未批准である。

日本で男女雇用機会均等法が制定されるようになった背景には、1970年代に女性差別撤廃に向けた動きが国内外で活発化し、1975年の「国際婦人年」を契機に、男女差別撤廃への動きが始まった²⁰。1979年には、国連総会において、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女子差別撤廃条約）が採択され、日本は1980年に同条約に署名を行った。これを受けてとりわけ賃金・昇進・昇格に関わる男女差別をめぐる訴訟も増加した。使用者側は、労働基準法の保護規定を「過保護」と主張し、「保護と平等」をめぐる労使の激論の中で、1985年5月に均等法が制定（1986年施行）され、同年7月に女子差別撤廃条約が批准された。

2. 男女雇用機会均等法の変遷²¹

男女雇用機会均等法は、1985年に成立し、1986年に施行されたが、その後、1997年と2006年に改正が行われた。この間に、女性の育児休業法が1992年に施行され、1999年には育児・介護休業法が改正・施行された。

(1) 1985年均等法の成立

1985年、「女性差別撤廃条約」批准にむけた国内法整備のために、雇用の分野でも、女性が性別により差別されることなく男性と均等な機会と待遇が得られることを目指して、「男女雇用機会均等法」（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律）と改題し制定された。このときは、募集・採用、配置・昇進の際、女性を男性と均等に取り扱う努力義務にとどまり、法的拘束力はなかった。差別が明確に禁止されたのは、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇についてのみであった。

配置・昇進に関わる紛争解決のために調停制度が設けられたが、実際にはほとんど機能しなかった。また、男女別の雇用管理は見直されることになったものの、女子を排除しない点で「女子のみ」の取り扱いが許されるとの解釈が、「一般職・女子のみ」というコース別募集・採用の導入につながる結果となった。

(2) 1997年の改正

1997年、さらに大幅な改正があり、「改正男女雇用機会均等法」または「改正均等法」（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）と改題し制定された。

このときは、(1)それまで努力義務だった募集・採用、配置・昇進についての差別を禁止 (2) 女性のみ募集・女性優遇の原則禁止 (3)違反した際の企業名公表という制裁措置の創設 (4) 調停申請の際の「相手の同意」要件の撤廃 (5)ポジティブ・アクションの導入²² (6)セクシュアル・ハラスメント防止のための事業主の配慮義務の追加、(7)妊娠・出産に関する保護の強化など、差別禁止に向けて多くの変更が加えられた。

女性を明示的に排除する直接差別の禁止の範囲は拡大されたが、コース別雇用管理や非正規労働者の労働条件にかかわる間接的な差別への対応は見送られ、ポジティブ・アクションも義務規定とはならなかった。なお、関連法として労働基準法の一部改正があり、「女性の深夜労働・残業や休日労働の制限（女子保護規定）」が撤廃された。

(3) 2006年の改正

2006年には、職場のセクハラ問題が浮上するとともに、男性に対する差別も新たな問題として浮上してきたため、大幅な改正が行われた。1997年改正法では、女性差別をなくす趣旨で制定され、男性差別を直接規制していなかった。すなわち、「女性であることを理由とする差別」を禁止していながら、「男性であることを理由とする差別」については禁止されていなかった

図表23 男女雇用機会均等法の変遷

事 項		1985年制定時	1997年改正後	2006年改正後
①性差別	募集・採用	努力義務（女性）	禁止（女性）	禁止（男女）
	配置・昇進	努力義務（女性）	禁止（女性）	・禁止（男女） ・配置に「業務の配分・権限の付与」を含む旨を明記
	教育訓練	一部禁止（女性）	禁止（女性）	禁止（男女）
	福利厚生	一部禁止（女性）	一部禁止（女性）	一部禁止（男女）
	定年・解雇	禁止（女性）	禁止（女性）	禁止（男女）
	降格・職種の変更・雇用形態の変更・退職勧奨・労働契約の更新	[規定なし]	[規定なし]	禁止（男女）
②間接差別	[規定なし]	[規定なし]	一部禁止	
女性のみ・女性優遇	適法	女性差別として禁止（ポジティブ・アクションは可（女性））	性差別として禁止（ポジティブ・アクションは可（女性））	
③妊娠等による不利益取扱い	妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	・妊娠・出産・産休取得その他の理由による解雇その他不利益取扱いを禁止 ・妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効	
ポジティブ・アクション	[規定なし]	事業主の取組に対する国の援助	事業主の取組やその開示に対する国の援助	
④セクシュアルハラスメント対策	[規定なし]	事業主の配置義務（女性労働者を対象）	事業主の措置義務（男女労働者を対象）	
⑤母性健康管理	事業主の努力義務	事業主の措置義務	事業主の措置義務	
調停	・双方の同意が条件 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①～⑤が対象（募集・採用を除く）	
制裁	[規定なし]	企業名の公表（①③が対象）	・企業名の公表（①～⑤が対象） ・報告徴収に応じない場合の過料	
施行期日	1986. 4. 1	1999. 4. 1（母性健康管理のみ1998. 4. 1）	2007. 4. 1	

出所：厚生労働省「男女雇用機会均等法の変遷」<http://www.whlw.go.jp>（2016年12月20日）。

のである。そのため、男性を理由とした不採用とされる事例もあった。たとえば、事務職、看護師などの職種で、男性であることを理由に採用しない事業者があった²³。

2006年改正では、(1)性別による差別禁止の範囲の拡大（男女双方に対する差別の禁止、禁止される差別の追加と明確化、間接差別の禁止²⁴）、(2)妊娠・出産などを理由とする解雇の無効、その他の不利益取り扱いの禁止、(3)セクシュアル・ハラスメント対策措置の義務化、(4)母性健康管理措置の義務化、(5)ポジティブ・アクションの推進、(6)罰則の創設が規定された。

以上の男女雇用機会均等法の流れをまとめると<図表23>のとおりである。

V. 男女雇用機会均等法後の女性雇用管理

男女雇用機会均等法の施行に伴い、募集・採用から定年・退職に至る雇用管理において、これまで男女間で異なる取り扱いをしていた多くの企業で改善が行われた。すなわち、募集・採用、配置異動、昇進・昇格、教育訓練、定年制などであり、従来、女性に対して補助的業務中心の活用から能力・適性に応じた活用への転換も多くの企業でみられた。ここでは、募集・採用に関わるコース別雇用管理と採用後の配置、昇進に関わる管理職登用の実態について概観する。

1. 募集・採用とコース別雇用管理

コース別雇用管理とは、「総合職」「一般職」といった労働者の職種、資格などに基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進などの雇用管理を行うシステムをいう。典型的には、「企画立案、営業、研究開発等を行う業務に関するコース（いわゆる「総合職」）」と「主に定型的業務に従事するコース（いわゆる「一般職」）」などのコースを設定して雇用管理を行うものや、勤務地に着目し、「転居を伴う配置転換をしながらキャリアを積むコース」と「転居を伴わない範囲での配置転換があるコース」などの制度がみられる²⁵。

1985年の男女雇用機会均等法の成立に対応して、日経連を始めとする経営者団体は、複線型人事処遇制度を提唱するようになる。日経連は、コース設定の方法として①幅広い知識と経験に基づき、広範で異質の職務を遂行する職掌（総合職）、②一般的な知識と経験をもとに、定型的、補助的職務を遂行する職掌（一般職）のコースを提言している。その上で、高度の職務遂行能力は、さまざまな職種や勤務地を経験しながら習得できるものであるが、一般的な職務遂行能力は転勤をしなくても習得できるとして、「総合職は、勤務地の変更を伴う転勤を命令することがある、一般職は原則として（あるいは本人の同意がないかぎり）居住地の変更を伴

う転勤は命令しないという条件を明示するのがよいだろう」と勧めている²⁶（図表24）。

このように、男女雇用機会均等法の施行に伴い、各企業が男女別雇用管理を改める中で、コース別雇用管理制度の導入が1980年代に大企業を中心に広がった。

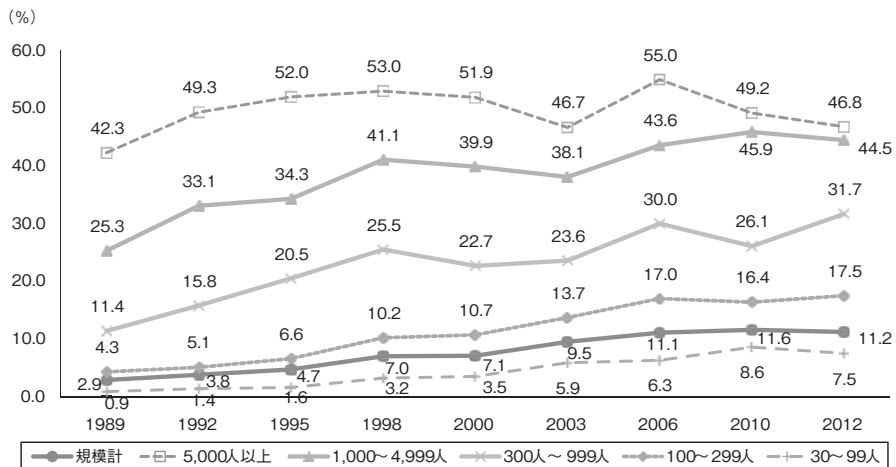
図表24 コース別の職務と転勤の有無

コース名	担当職務	転勤の有無
総合職	幅広い知識と経験に基づき、 広範で実質的な職務を遂行	居住地の変更を伴う 転勤あり
一般職	一般的知識と経験に基づき、 定型的・補助的職務を遂行	本人の同意のない 転勤は命令しない
特務職	特定の業務を円滑かつ効率 的に処理する職掌	本人の同意のない 転勤は命令しない

出所：金井 郁「多様な正社員」施策と女性の働き方への影響『日本労働研究雑誌』No. 636, 2013年, p. 71。

コース別雇用管理制度を導入している企業は、1989年の2.9%から2014年には11.2%に増加した。規模別にみると、5,000人以上の規模では46.8%，1,000～4999人規模では44.5%，300～999人規模では31.7%，100～299人規模では17.5%，30～99人規模では7.5%と規模が大きいほど導入率が高い（図表25）。

図表25 コース別雇用管理制度の導入割合の推移

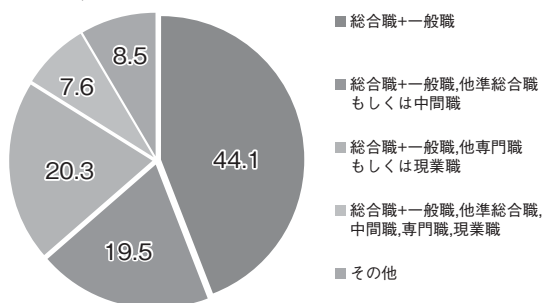


出所：厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」, p. 7。

コース別雇用管理区分の組み合わせをみると、「総合職と一般職の組み合わせ」とする企業が44.1%と最も多く、次に「総合職と一般職に加えて、専門職、現業職のコースがある組み合わせ」が20.3%で続いている（図表26）。コース設定要件は、従事する業務と勤務地の組み合

わせとして定着しているといえる。

図表26 コース別雇用形態の組み合わせ



注) コース形態の分類は以下のとおりである。

- ①総合職：基幹的業務又は企画立案，対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し，原則転居を伴う転勤がある。
- ②一般職：主に定型的業務に従事し，原則転居を伴う転勤がない。
- ③準総合職：総合職に準ずる業務に従事し，原則一定地域エリア内のみ転勤がある。
- ④中間職：総合職に準ずる業務に従事するが，原則転居を伴う転勤はない。
- ⑤専門職：特殊な分野の業務において専門的業務に従事する。
- ⑥現業職：技能分野の業務に従事する。

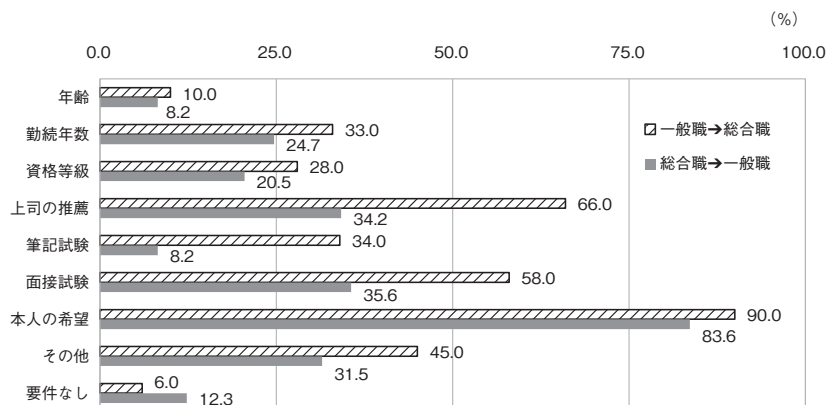
出所：厚生労働省「平成26年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況」より作成。

21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」(2005)によりコース選択の理由をコース別にみると、総合職は「やりがいを感じられる仕事をしなかったため」(59.1%)、「自分の能力に見合ったコースだったため」(24.0%)、「専門性を活かした仕事がしなかったため」(20.3%)としているのに対し、一般職では「自分の能力に見合ったコースだったため」(29.9%)が最も多く、これに「定型的な業務が自分に向いているため」(29.4%)、「残業があまりないなど、仕事と生活のバランスがとれるため」(22.8%)が続いている。

コース別雇用管理制度を導入している企業の中には、コース転換制度を設けている企業もある。コース転換制度の導入状況を見ると、88.1%の企業が「転換制度あり」、11.9%の企業が「転換制度なし」となっている。コース転換制度がある場合、一般職から総合職への転換に必要な要件をみると、「本人の希望」が最も多く(90.0%)、次いで「上司の推薦」(66.0%)、「面接試験」(58.0%)、「その他」(45.0%)の順となっている。また、総合職から一般職への転換に必要な要件をみると、「本人の希望」が最も多く(83.6%)、次いで「面接試験」(35.6%)、「上司の推薦」(34.2%)、「その他」(31.5%)の順となっている(図表27)。

2014年4月の採用者の男女比率をみると、総合職は女性22.2%、男性77.8%、一般職は女性82.1%、男性17.9%となっている。21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」(2005)によると、今のコースを選択した理由としては、「自分の能力に見合ったコースだったため」が27.0%と最も多く、次いで「やりがいを感じられる仕事をしなかったため」(25.6%)、「定型的な業務が自分に向いているため」(20.0%)となっている。これをコース別に見ると、総合職は「やりがいを感じられる仕事をしなかったため」(59.1%)、「自分の能力に見合ったコースだったため」(24.0%)、「専門性を活かした仕事がしなかったため」(20.3%)としてい

図表27 コース転換制度の転換要件（複数回答）



出所：厚生労働省「平成26年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況」。

ののに対し、一般職では「自分の能力に見合ったコースだったため」(29.9%)が最も多く、これに「定型的な業務が自分に向いているため」(29.4%)、「残業があまりないなど、仕事と生活のバランスがとれるため」(22.8%)が続いている²⁷。

実態として、総合職を希望しない女性が多いが、結局のところ男性は総合職、女性は一般職というコースに分かれているのが実情で、労働組合からはコース別雇用管理制度は結局、形を変えた男女差別に過ぎないと批判された。

2. 採用後の配置

部門ごとに男女の配置の状況をみると、いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置している企業が多い部門は「人事・総務・経理」,「調査・広報」,「企画」で、約6割の企業が男女とも1割を超えて（バランスよく）配置している部門である。一方、男女とも1割を超えて配置している企業割合が低い部門は「生産（建設、運輸、物流を含む）」,「販売・サービス」,「営業」で、約7割の企業が男女どちらかを9割以上（偏って）配置している部門となっている。

女性が9割以上配置されている職場がある企業は「人事・総務・経理」,「販売・サービス」で比較的多く、「人事・総務・経理」では男性が9割以上の職場がある企業割合よりも高い、女性が偏って配置されやすい部門となっている。また、「販売・サービス」は男性が9割以上の職場がある企業も約4割あり、女性と男性それぞれが偏って配置される職場がある部門となっている。一方、男性が9割以上の職場がある企業割合は、「生産」,「営業」で6割を超えており、「研究・開発・設計」でも5割を超えている（図表28）。

最近5年間に女性の配置が拡大している部門については、「営業」(8.4%)、「人事・総務・

図表28 部門、配置状況別企業割合

(単位：%)

部門	いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置	女性が9割以上の職場がある(複数回答)	男性が9割以上の職場がある(複数回答)
人事・総務・経理	56.8	33.0	10.3
企画	61.3	13.1	25.4
調査・広報	63.5	16.6	19.9
研究・開発・設計	38.7	3.5	57.8
情報処理	43.2	16.5	40.3
営業	32.5	2.0	65.5
販売・サービス	30.6	32.0	42.5
生産	26.5	7.2	68.6

出所：労働政策研究・研修機構『採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査結果』調査シリーズ No. 132, 2014年, p. 5。

経理」(7.4%)、「販売・サービス」(4.9%)の順で多く、「営業」部門は男性に偏った配置をする企業割合が高い一方で、女性の配置も進んでいる²⁸。男女いずれかの配置が9割以上となっている職場の割合が、5年前と比べて増えている企業割合と減っている企業割合はともに4.6%となっている。

「増えている企業」について、その理由(複数回答)をみると、「業務の性格上いずれかの性に向いている職場が増えてきたため」(42.1%)、「男女がそれぞれ特性を活かした職場で活躍してもらうことが会社の方針であるため」(20.7%)、「採用数は特に絞り込んでいないが、採用者がいずれかの性に偏るようになったため」(20.0%)の順で多くあげられている。

一方、「減っている企業」では「採用数は特に増えていないが、採用者の男女バランスがとれてきたため」(43.8%)、「業務の性格上どちらの性でも能力が発揮できる職場が増えてきたため」(29.3%)、「採用数が増えたために、多くの職場に男女とも配置できるようになったため」(23.1%)が比較的多くあげられている²⁹。

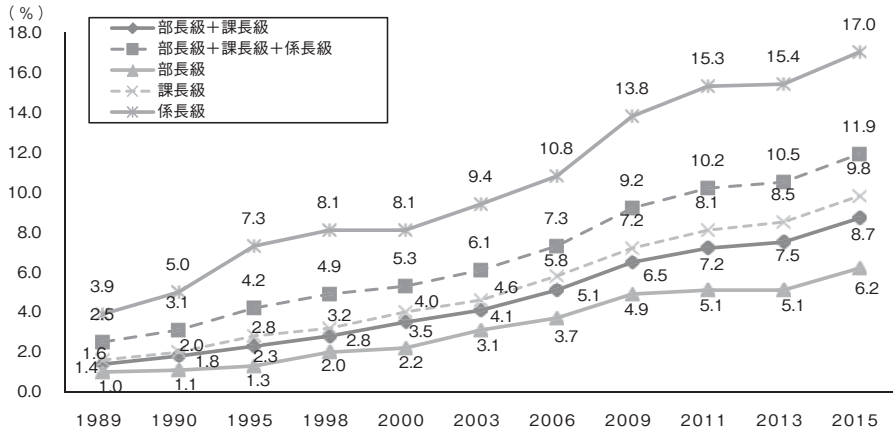
今後、同一職務におかれた女性労働者が職域を拡大し、男性に劣らず職務を遂行していくためには、職務能力を向上させるための教育訓練や研修が重要であろう。

3. 昇進と女性管理職登用

「賃金構造基本統計調査」より、役職者に占める女性管理職の割合について、1985年から2015年の変化をみると、「課長級以上(部長級+課長級)」が1.4%から8.7%に、「係長級以上(部長級+課長級+係長級)」が2.5%から11.9%に上昇している。役職別にみると、「部長級」は1.0%から6.2%に、「課長級」は1.6%から9.8%に、「係長級」は3.9%から17.0%に、いずれも上昇傾向が続いている(図表29)。

しかし、管理職に占める女性の割合を国際比較でみると、欧米の主要国に比べ、かなり低い

図表29 女性管理職割合の推移

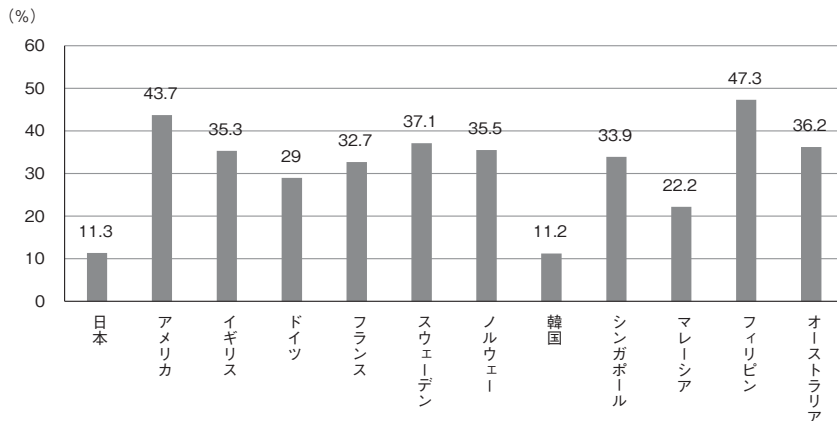


出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」, 「女性雇用管理基本調査」, 「雇用均等基本調査」より作成。

水準となっている（図表30）。男女の格差を解消し、女性の参画を促進するための効果的な方策として、諸外国では政策・方針決定、雇用、政治活動、教育などさまざまな分野で、法制化を含めた各種の取組が行われている。その手法としては、参画すべき女性の比率や数を定め、これを強制する割当制（クォータ制）、一定の目標と達成期限を設定して女性の参画を自主的に促進する取組、女性の能力に対する社会の意識啓発、情報の優先的提供など、多様な形態が採用されている。

近年、日本においては女性活躍のための取り組みとして、管理職割合を2020年までに3割と目標を掲げている。

図表30 女性管理職割合の国際比較（2014年）



出所：労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較』2016年，p. 89より作成。

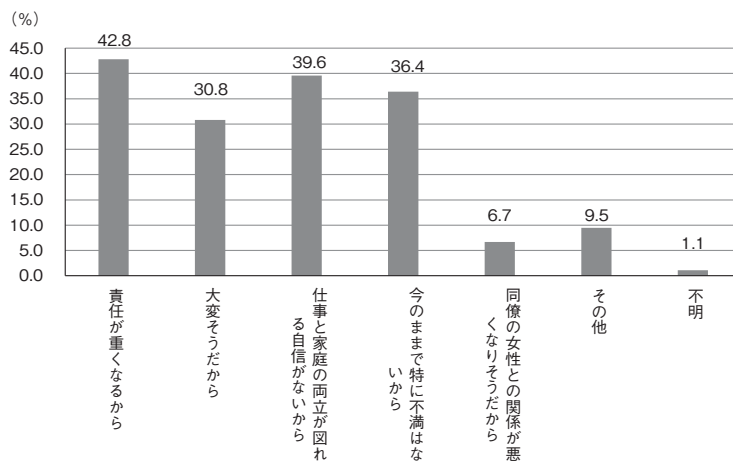
日本で女性管理職が少ないのは、制度や慣行という側面もあるが、それよりも女性自身の意識に問題があると考えられる。労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(2013)によると、女性の7割以上が管理職への昇進を希望していない結果となっている。さらに、年齢別にみると、一般従業員の女性ではどの年代でも大きな違いは見られず、昇進希望は2割を割っている³⁰。女性が管理職への昇進を望まない理由については、「仕事と家庭の両立が困難になる」(40.0%)が最も多く、その他に「責任が重くなる」(30.4%)、「自分には能力がない」(26.0%)、「周りにより上位の同性の管理職がない」(24.0%)、「自分の雇用管理区分では昇進可能性がない」(23.1%)などがあげられている³¹。

また、21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」(2005)では、管理職になることの希望について、「管理職になりたくない」が49.1%、「わからない」が31.4%となっている。管理職になりたくないとする者の理由は、「責任が重くなるから」(42.8%)、「仕事と家庭の両立が図れる自信がないから」(39.6%)、「今のままで特に不満はないから」(36.4%)となっている³²(図表31)。

一方、厚生労働省の「平成25年度雇用均等基本調査」によると、企業側の女性管理職の数が少ない理由として、「現時点では、必要な知識、経験、判断力等を有する女性がいらないため」(58.3%)が最も多く、次いで「女性が希望しないため」(21.0%)、「現在管理職に就くための在職年数を満たしている者がいらないため」(19.0%)となっており、女性が長期にわたって働き、キャリアを積むことが難しいことがうかがえる³³。

また、企業側の女性の活躍を推進する上での問題点をみると、「家庭責任を考慮する必要が

図表31 管理職になりたくない理由(複数回答)



出所：財団法人21世紀職業財団『女性労働者の処遇等に関する調査結果報告書』2005年、p. 18。

ある」が47.7%と最も多く、次いで「女性の勤続年数が平均的に短い」が42.5%、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が35.8%となっている³⁴。

今後、女性の管理職比率を上昇させるためには、女性自身の意識改革も重要であるが、女性が意欲をもって働ける環境の整備や雇用管理面での問題を解決していくことが必要であろう。

「男女共同参画社会基本法」により積極的改善措置が定義されて国及び地方公共団体の責務とされ、男女共同参画基本計画（第2次）では2020年までに各分野で指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度にするという目標が掲げられた。また、男女雇用機会均等法においても、「女性労働者に係る措置に関する特例」として、ポジティブ・アクション³⁵を規定している。2016年には「女性活躍推進法」が制定され、4月より301人以上の労働者を雇用する企業は、女性の管理職登用をはじめとする女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが義務づけられるなど、男女格差を是正するためのさまざまな取り組みが行われてきた。

ポジティブ・アクションとは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取り組みである。男女間の事実上の差とは、たとえば営業職に女性がほとんど配置されていない、管理職は男性が大半を占めている、などがあげられる。単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性は男性よりも能力を発揮しにくい環境におかれている場合、こうした状況を「是正」するための取り組みである³⁶。

ポジティブ・アクションの推進状況を見ると、「取り組んでいる」企業割合は57.1%、「今後、取り組むこととしている」は17.2%、「今のところ取り組む予定はない」は24.7%となっている。「取り組んでいる」企業割合を規模別にみると、規模が大きい企業ほどその割合が高く、5,000人以上規模で82.7%、1,000～4,999人規模で73.6%、300～999人規模で68.7%、100～299人規模で60.3%、30～99人規模で54.7%、10～29人規模で42.8%となっている³⁷。

むすび

以上、本稿では日本における女性労働をめぐる労働と雇用問題についてみてきた。その結果、女性の労働力率の上昇や就業者および雇用者数の増加など量的な面で拡大しているものの、依然として女性労働力率はM字型を示している。特に、女性の雇用形態としては非正規雇用者の増加が目立っている。また、職場における男女機会均等については、女性の管理職に占める割合や賃金の男女間格差など、質的な面で一定の改善がみられているが、先進諸国との国際比較

でみると、大きな隔たりがあることが確認できた。

今後、労働力人口の減少が見込まれる中、女性の就業促進のためには多様な働き方や非正規雇用者と正規雇用者の均衡処遇、再就職に対する支援等、女性が活躍できる環境をより積極的に進めていく必要がある。一方、女性労働力を増やし、単に活用するだけではなく、女性の能力を発揮できる分野で活躍させることも重要である。

男女雇用機会均等法や女性活躍推進法の中にポジティブ・アクションが盛り込まれているが、企業の女性の管理職登用は進んでいない。管理職に女性の登用が進んでいくことにより、女性の仕事に対するモチベーションや企業への貢献度、忠誠心が向上し、企業にとっても良い相乗効果が期待できる。もちろん、責任の重い管理職になりたくないとか、結婚や出産を契機に退職するという女性自身の意識にも問題がある。これは企業の消極的な採用や昇進、教育訓練をためらわせることになる。

近年、ダイバーシティ(多様性)経営やワーク・ライフ・バランス、同一労働同一賃金といった働き方改革の議論が盛んに行われているが、その実現に向けて企業や社会、女性自身の意識も変わっていく必要がある。

〔註〕

- ¹ 財団法人21世紀職業財団(2005)「女性労働者の処遇等に関する調査」。
- ² 笹島芳雄『現代の労働問題』中央経済社、2002年、p. 61。
- ³ 厚生労働省『平成27年版働く女性の実情』。
- ⁴ 笹島芳雄、前掲書、p. 61。
- ⁵ 内閣府『平成27年版少子化社会対策白書』。
- ⁶ 厚生労働省が2016年に発表した諸外国の合計特殊出生率をみると、米国1.84、英国1.81、韓国1.24、イタリア1.37、スウェーデン1.88、フランス2.01、ドイツ1.47、シンガポール1.25となっている。韓国における出生率の低下は日本より急激であり、韓国の出生率の低さについては、教育費、特に塾代を含めた家計負担の大きさが指摘される。学校教育費の私的負担では韓国は世界1といわれる。
- ⁷ 内閣府『平成27年版少子化社会対策白書』。
- ⁸ 厚生労働省『平成27年版働く女性の実情』。
- ⁹ 同上。
- ¹⁰ 内閣府『平成27年版男女共同参画白書』。
- ¹¹ 厚生労働省『平成27年版働く女性の実情』。
- ¹² 同上。
- ¹³ 「一般労働者」とは、常用労働者のうち、短時間労働者以外の者をいう。また、「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定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。
- ¹⁴ 厚生労働省『平成27年版働く女性の実情』。
- ¹⁵ 労働政策研究・研修機構『2016年版データブック国際労働比較』。

¹⁶ 厚生労働省の「賃金構造基本調査」(2015)によると、学歴や年齢、勤続年数、役職(部長級、課長級、係長級などの役職)の違いによって生じる賃金格差生成効果(女性の労働者構成が男性と同じであると仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合に、格差がどの程度縮小するかをみて算出)を算出すると、役職の違いによる影響が10.4と最も大きく、勤続年数の違いによる影響も4.8と大きくなっている。その他の項目による影響は、年齢が1.1、学歴が0.6、労働時間が1.4、企業規模が0.4、産業が-2.5となっている。

¹⁷ 笹島芳雄、前掲書、pp.66-67。

¹⁸ 男女間の賃金格差問題に関する研究会「男女間の賃金格差に関する意識調査」、2002年。

¹⁹ この点に関しては、①柳沢房子「男女雇用機会均等政策の動向と改革」『調査と情報』第538号、2006、pp.1-10、②中窪裕也「男女雇用機会均等法30年の歩み」『DIO』(連合総研レポート)No.303、2015年4月号、pp.4-7、③永田美江子「男女雇用機会均等法の経緯と改正後の現状及び問題点」『平安女学院大学研究年報』第9号、2008年参照。

²⁰ 1975年1月に民間女性団体41団体による「国際婦人年日本大会実行委員会」の結成を経て、11月に「男女の平等、男女の差別撤廃」を掲げ、国際婦人年日本大会が開催された。このような国内外の動向は、労働組合運動において女性労働をめぐる要求を再構成し、男女平等への方針を明確にする機会となった。詳しくは、山田和代「労働運動にみる男女雇用平等実現への課題」『大原社会問題研究所雑誌』No.635・636、2011年、pp.42-56参照。

²¹ 詳しくは、厚生労働省「男女雇用機会均等法の変遷」、安部由起子「男女雇用機会均等法の長期的効果」『日本労働研究雑誌』No.615(2011年)、中窪裕也「男女雇用機会均等法30年の歩み」『DIO』(連合総研レポート)No.303、2015年4月号、pp.4-7参照。

²² 例えば、これまで管理職の大半が男性労働者によって占められていた企業において、女性管理職を増やすために、昇進・昇格試験の受験を女性労働者のみに奨励したり、昇進・昇格基準を満たす労働者の中から男性労働者よりも女性労働者を優先して配置したりすることは、ポジティブ・アクションとして認められる。

²³ 性別を理由として、差別的取扱いを行う行為としては、次のような例である。①男性または女性についての募集又は採用する人数の限度を設けること(「男性10名、女性5名」など)、②男性または女性を表す語を含む職種の名称を用いること(他方の性を排除しないことが明らかである場合を除く)、たとえば、「婦人警察官」→「女性警察官」(募集の際は単に警察官)、「営業マン」→「営業職」、「保母」→「保育士」、「看護婦」→「看護師」、「スチュワーデス」→「客室乗務員」などである。③「男性歓迎」「女性歓迎」「男性向きの職種」「女性向きの職種」等の表示を行うことである。

ただし、業務を行う上で片方の性別でなければならない理由があれば、除外される。

①芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から片方の性別に従事させることが必要である職業俳優、モデル等、②守衛、警備員等防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職業現金輸送車の輸送業務等、③宗教上、風紀上、スポーツ競技の性質上その他の業務の性質上いずれか一方の性別に従事させることについて、上記2件と同程度の必要性があると認められる職業宗教上(神父、巫女等)、風紀上(女子更衣室の係員等)、業務の性質上(ホスト、ホステス等)、スポーツの実業団チームの男子部員、または女子部員。

²⁴ 合理的な理由がない場合の3つの要件としては、①募集・採用に当たり、身長や体重、体力を要件とすること、②コース別雇用における総合職の募集・採用に当たり、転居を伴う転勤を要件とすること、③昇進に当たり、転勤経験の有無を要件とすることは、結果として一方の性が不利となる「間接差別」にあたるとして禁止された。

²⁵ 渡辺峻『コース別雇用管理と女性労働—男女共同参画社会をめざして』中央経済社、2001年参照。

²⁶ 金井 郁「多様な正社員」施策と女性の働き方への影響」『日本労働研究雑誌』No.36、2013年、p.70。

²⁷ 財団法人21世紀職業財団『女性労働者の処遇等に関する調査』2005年。

- ²⁸ 労働政策研究・研修機構『採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査結果』調査シリーズ No. 132, 2014年。
- ²⁹ 同上。
- ³⁰ 労働政策研究・研修機構『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果—第1分冊 本編—』調査シリーズ No. 106, 2013年。
- ³¹ 同上。
- ³² 財団法人21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」2005年。
- ³³ 厚生労働省「平成25年度雇用均等基本調査」及び労働政策研究・研修機構『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果—第1分冊 本編—』調査シリーズ No. 106, 2013年参照。
- ³⁴ 厚生労働省『平成18年度女性雇用管理基本調査』。
- ³⁵ ポジティブアクションとは、働く事や仕事に対する意欲の高い女性を積極的に登用し、能力を発揮してもらおうという企業の自主的な取り組みのことをいう。ポジティブアクションについては、日本企業の多くでは、女性管理職、女性経営者などの活躍がまだまだ少ない状況であり、女性を積極的に登用することで、優秀な人材の確保につなげる事や女性の活躍による業績の向上も期待されている。
- ³⁶ 大内章子「均等処遇と女性人材の活用」『日本労働研究雑誌』No. 597, 2010年, p. 69。
- ³⁷ 厚生労働省「平成26年度雇用均等基本調査」。

参 考 文 献

- 阿部正浩 (2005) 「男女の雇用格差と賃金格差」『日本労働研究雑誌』No. 538, pp. 15-31。
- 安 熙卓 (2001) 「日本の女性雇用管理の現状と課題」『広島安芸女子大学経営学会誌』第2号, pp. 75-87。
- 大内章子 (2010) 「均等処遇と女性人材の活用」『日本労働研究雑誌』No. 597, pp. 66-69。
- 金井郁 (2013) 「「多様な正社員」施策と女性の働き方への影響」『日本労働研究雑誌』No. 636, pp. 63-76。
- 厚生労働省 (2014) 「平成26年度雇用均等基本調査」。
- 厚生労働省 (2002) 『男女間賃金格差問題に関する研究会報告書』。
- 厚生労働省 (2015) 『平成27年版働く女性の実情』。
- 厚生労働省 (2014) 「平成26年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況」。
- 厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」。
- 厚生労働省「男女雇用機会均等法の変遷」。
- 笹島芳雄 (2002) 『現代の労働問題』中央経済社。
- 財団法人21世紀職業財団 (2005) 『女性労働者の処遇等に関する調査結果報告書』。
- 総務省統計局「労働力調査」。
- 男女間の賃金格差問題に関する研究会 (2002) 「男女間の賃金格差に関する意識調査」。
- 武石恵美子 (2015) 「雇用分野のポジティブ・アクション」『DIO』(連合総研レポート)No. 303, 4月号, pp. 12-15。
- 谷内篤博 (1999) 「コース別人事管理の意義と問題点—女性労働者の積極的活用の視点から」『日本労務学会誌』第1巻第2号, pp. 56-65。
- 内閣府 (1992) 「男女平等に関する世論調査」。
- 内閣府 (2012) 「男女共同参画社会に関する世論調査」。
- 内閣府 (2014) 「女性の活躍推進に関する世論調査」。
- 内閣府 (2015) 『平成27年版少子化社会対策白書』。
- 永田美江子 (2008) 「男女雇用機会均等法の経緯と改正後の現状及び問題点」『平安女学院大学研究年報』第9号, pp. 43-53。

- 中馬宏之・駿河輝和編（1997）『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会。
- 中窪裕也（2015）「男女雇用機会均等法30年の歩み」『DIO』（連合総研レポート）No. 303, 4月号, pp. 4-7。
日本生産性本部『2016年版 活用労働統計』。
- 丸山桂（2001）「女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析」『人口問題研究』第57巻第2号, pp. 3-18。
- 山田和代「労働運動にみる男女雇用平等実現への課題」『大原社会問題研究所雑誌』No. 635・636, 2011年,
pp. 42-56
- 柳沢房子（2006）「男女雇用機会均等政策の動向と改革」『調査と情報』第538号, pp. 1-10。
- UFJ 総合研究所（2003）『子育て支援策等に関する調査研究報告書』。
- 労働政策研究・研修機構（2014）『採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査結果』調査シリーズ No. 132。
- 労働政策研究・研修機構（2013）『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果—第1分冊 本編—』
調査シリーズ No.106。
- 労働政策研究・研修機構（2016）『データブック国際労働比較』。
- 脇坂明（1996）「コース別人事管理の意義と問題点」『日本労働研究雑誌』No. 433, pp. 14-23。
- 脇坂明（2011）「均等法後の企業における女性の雇用管理の変遷」『日本労働研究雑誌』No. 615, pp. 38-51。
- 渡辺峻（2001）『コース別雇用管理と女性労働—男女共同参画社会をめざして』中央経済社。