

論文 / 著書情報
Article / Book Information

論題	女性と労働
著者	笹川あゆみ, 伊東幸子
出典	女性と労働, 第2章 - 第5章
発行日	2019, 4

第2章 日本の働く女性たちの現状

2-1 労働力人口の 43.7%は女性

(1) 女性労働力人口

日本では、実際に職業に就いている女性たちはどのくらいいるのだろうか。働く人の名称やとらえ方は統計によってさまざまである。総務省統計局の「労働力調査」では、就業者と完全失業者をあわせて「労働力人口」としている。

2017(平成 29)年の女性労働力人口は、2,937 万人と前年に比べ 45 万人増加(前年比 1.6%増)し、5 年連続増加となった。男性は 3,784 万人と、3 万人増加(同 0.1%増)した。この結果、労働力人口総数は前年より 47 万人増加(同 0.7%増)し 6,720 万人となり、労働力人口総数に占める女性の割合は 43.7%(前年差 0.4 ポイント上昇)と過去最高を更新した。

15 歳以上人口に占める労働力人口の割合を労働力率というが、女性の労働力率は 1965(昭和 40)年に 50.6%を占めていた。それ以来、年によって多少の上下はあるが、2017(平成 29)年には 51.0%とあまり大きな変化はない。15 歳以上の女性の約半分は働いているということである。働いていない半分は学校へ通っている。あるいは 65 歳以上の高齢で働けない人も含んでいる。ということは働ける状況にある女性のかかり多くは働いていることになる。とはいえ、男性の労働力率 70.5%(2017(平成 29)年)と比較してかなり低い。

先に述べたように、「労働力人口」は就業者と完全失業者をあわせたものである。完全失業者の労働力人口に対する割合を完全失業率という。日本の失業率は表 2-1 のように、1993(平成 5)年から毎年増加を続け、2002(平成 14)年にはついに 5.4%を記録し、完全失業者数は 359 万人になった。男女別では、女性は 5.1%で 140 万人、男性は 5.5%で 219 万人である。失業率は女性の方が低くなっている。しかし、これは女性のほうが就業しやすい状況にあるということではない。

表 2-1 完全失業者及び完全失業率の推移

年	完全失業者数(万人)			完全失業率(%)		
	男女計	女	男	男女計	女	男
(1990)	134	57	77	2.1	2.2	2.0
(1991)	136	59	78	2.1	2.2	2.0
(1992)	142	60	82	2.2	2.2	2.1
(1993)	166	71	95	2.5	2.6	2.4
(1994)	192	80	112	2.9	3.0	2.8
(1995)	210	87	123	3.2	3.2	3.1
(1996)	225	91	134	3.4	3.3	3.4
(1997)	230	95	135	3.4	3.4	3.4
(1998)	279	111	168	4.1	4.0	4.2
(1999)	317	123	194	4.7	4.5	4.8
(2000)	320	123	196	4.7	4.5	4.9
(2001)	340	131	209	5.0	4.7	5.2
(2002)	359	140	219	5.4	5.1	5.5
(2003)	350	135	215	5.3	4.9	5.5
(2004)	313	121	192	4.7	4.4	4.9
(2005)	294	116	178	4.4	4.2	4.6
(2006)	275	107	168	4.1	3.9	4.3
(2007)	257	104	154	3.9	3.7	3.9
(2008)	265	107	159	4.0	3.8	4.1
(2009)	336	133	203	5.1	4.8	5.3
(2010)	334	128	207	5.1	4.6	5.4
(2011)	<302>	<115>	<187>	<4.6>	<4.2>	<4.9>
(2012)	285	112	174	4.3	4.0	4.6
(2013)	265	103	163	4.0	3.7	4.3
(2014)	236	96	142	3.6	3.4	3.7
(2015)	222	89	135	3.4	3.1	3.6
(2016)	208	82	126	3.1	2.8	3.3
(2017)	190	78	112	2.8	2.7	3.0

資料出所：平成 30 年 総務省統計局「労働力調査」より作成

(労働力調査では、2011 年 3 月 11 日に発生した東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となった)

(2) 男女ともに減少する失業者

日本の失業調査には、いくつか問題がある。日本の完全失業者の定義であるが、総務省統計局の「労働力調査」では、毎月全国 4 万世帯に質問紙を配布し、月最後の 1 週間に収入を伴う仕事に 1 時間以上従事したかどうかをたずねている。この 1 週間に 1 時間も仕事に従事せず、かつ「就職の意思」があつて、調査期間 1 週間中に求職活動を行った者を「完全失業者」としている。1 時間以上仕事をした人を「就業者」という。

「就職の意思」について日本の場合は、「調査期間中 1 週間の求職活動」としている。そのため、調査期間でないときに職業安定所に行き求職活動をしても、そのときに簡単に仕事が見つからず、あきらめてその後求職活動をしなければ、その人は非労働力

人口とみなされる。仕事をもっていないなくても「完全失業者」からは、はずされる。

女性の場合は、求職意欲が男性ほど強くない。それは、男性に比べて女性には正規雇用の道があまり開かれていないことに一因があるといえよう。そのうえ、女性には仕事をもっていないことについて男性に対するほど社会のプレッシャーが強くないので仕事探しを簡単にあきらめてしまいがちであり、その結果失業率が低く出るといいう事が考えられる。いわば失業者の潜在化が起こっている。

また、就業者についても調査期間1週間のうち1時間でも働いていれば、パートタイムやアルバイトでも就業者ととらえている。後に述べるように、この数年パートタイムなどさまざまな形態の非正規雇用者が増加しており、こうした人たちの中には、本来は失業者とすべき者が含まれている。

バブル崩壊後、景気が後退し、企業は、はじめは解雇しやすいパートタイムを減らしたと推測される。表 2-1 に示すように、1990 年代前半は非正規雇用者の多い女性のほうが男性より失業率は高かった。しかし、1990 年代後半に入り、不況が長引くにつれて企業は正規の労働者を減らし、必要な場合にはパートタイムやアルバイトなどの非正規労働者を雇用して人件費の節約を図ったと推測される。その結果、男性の正規労働者が解雇され、代わりに女性労働者が賃金の安いパートタイムとして雇用され、女性の失業率のほうが男性より低くなるという現象が起こった。

2008(平成 20)年のリーマンショック、2011(平成 23)年の東日本大震災の後は一時的に失業が増加したが、2012(平成 24)年以降一貫して失業者、失業率は減少し、人手不足の状況が続いている。一部では非正規雇用から正規雇用への転換の動きはあるものの、全体としてみれば 2017(平成 29)年の非正規雇用比率は、男性 21.8%、女性 55.5%であり、女性がより多く賃金の安い非正規雇用として雇用されている状況は変わらない。失業率という観点でも、女性の失業率のほうが男性より低くなる現象は 2017 年も変わっていない。

2-2 女性たちはどのような働き方をしているか

(1) 雇われて働く女性たちの増加

15 歳以上の女性が働いているということであるが、ではどのような分野で、どのような働き方をしているのだろうか。自分が会社などを経営している「自営業主」か、家族の一員として働いている「家族従業型」か、あるいは雇用されている「雇用者」かという従業上の地位別にみると、女性従業者の割合は、表 2-2 のように 1960(昭和 35)年には雇用者は 4 割にすぎなかった。この約 60 年で、雇用されて働く女性の割合は倍以上に増加し、家族従業者が 10 分の 1 になっている。女性の働き方が大きく変わったといえよう。

表 2-2 従業上の地位別女性従業者の割合 (%)

年	自営業主	家族従業者	雇用者		
昭和35(1960)	15.8	43.4	40.8		
昭和55(1980)	13.7	22.9	63.2		
平成3(1991)	10.2	15.5	74		
平成13(2001)	7.1	10.1	82.5		
平成29(2017)	4.8	4.1	90.5		
				平成29 雇用者の内訳	
				役員	2.9
				正規の職員・従業員	42.8
				非正規の職員・従業員	54.1

資料出所：平成30年 総務省統計局「労働力調査」

第22表 従業上の地位・雇用形態，月間就業時間別就業者数及び平均月間就業時間・日数より作成

厚生労働省の『平成29年版 働く女性の実情』から、産業別に2017(平成29)年の女性雇用者をみると、「医療・福祉」(女性雇用者総数に占める割合が23.2%)に従事する割合が最も高く、次は「卸売業・小売業」(同19.8%)、「製造業」(同11.5%)の順に多く、これら3つの産業を合わせて54.5%を占める。「医療・福祉」(産業に占める女性の割合が76.6%)、「宿泊業・飲食サービス業」(同62.4%)、「生活関連サービス業・娯楽業」(同59.7%)、「教育・学習支援業」(同56.1%)、「金融業・保険業」(同55.2%)、「卸売業・小売業」(同51.9%)では産業に占める女性比率も50%を超えており、産業構造の変化(農林水産業の第1次産業から鉱業、建設業、製造業の第2次産業へ、さらに、サービス業、卸売・小売業、飲食店、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、金融・保険業、不動産業、公務の第3次産業へ労働人口、所得の比重が移っていくこと)に伴い、女性に対する労働需要が高まっていることがわかる。一方、女性雇用者を職業別にみると(2017年)、「事務従事者」(女性雇用者総数に占める割合が29.1%)の割合が最も高く、次いで、「サービス職業従事者」(同18.9%)、「専門的・技術的職業従事者」(同18.8%)、「販売従事者」(同13.4%)の順となっている。

(2) 配偶者のいる女性の雇用者化

表 2-3 有配偶女性の就業状態の推移(%)

	労働力人口				非労働力人口
	自営業主	家族 従業者	雇用者	完全 失業者	
昭和60(1985)年	6.5	13.7	29.9	0.9	48.4
平成2(1990)年	5.9	12.2	33.9	0.7	46.7
平成7(1995)年	4.7	9.2	36.2	1.0	48.7
平成12(2000)年	3.7	7.6	36.9	1.3	50.2
平成17(2005)年	3.0	6.1	38.1	1.3	51.3
平成22(2010)年	2.6	4.3	40.7	1.5	50.8
平成27(2015)年	2.3	3.6	44.3	1.0	48.5

資料出所：労働省統計局「労働力調査」

出典：厚生労働省『平成 29 年版 働く女性の実情』付表 23 有配偶女性の就業状態の推移より作成

結婚して配偶者のいる女性のうちどのくらいが働いているのだろうか。表 2-3 のように、2015(平成 27)年に非労働力人口が 48.5%ということは有配偶女性のうち 51.5%が働いていることを示している。表には記していないが、1960(昭和 35)年の有配偶女性の無職の割合は 53.4%なので、46.6%が働いていたことになり、有配偶女性で働いている人の割合は、この 55 年で約 6%増加したことになる。

1985(昭和 60)年と 2015 年を比較すると、1985 年には自営業主と家族従業者が 2 割を占め、雇用者は 3 割に満たない。それが 2015 年には、自営業主と家族従業者として働く有配偶女性は 6.1%にすぎず、雇用者は 4.5 割に達している。かつて日本の社会では、女性たちは未婚のうちには雇用されて働き、結婚するとおもに農業に従事していた(1960(昭和 35)年の有配偶女性の農林業従事割合は 28.2%)。しかし現在では、結婚した有配偶女性も雇用されて働くようになったのである。その結果、働く場所と家族が離れたため、育児・家事をどうするかという課題が出てきた。

2-3 日本の女性労働がかかえる課題

(1) M字型労働

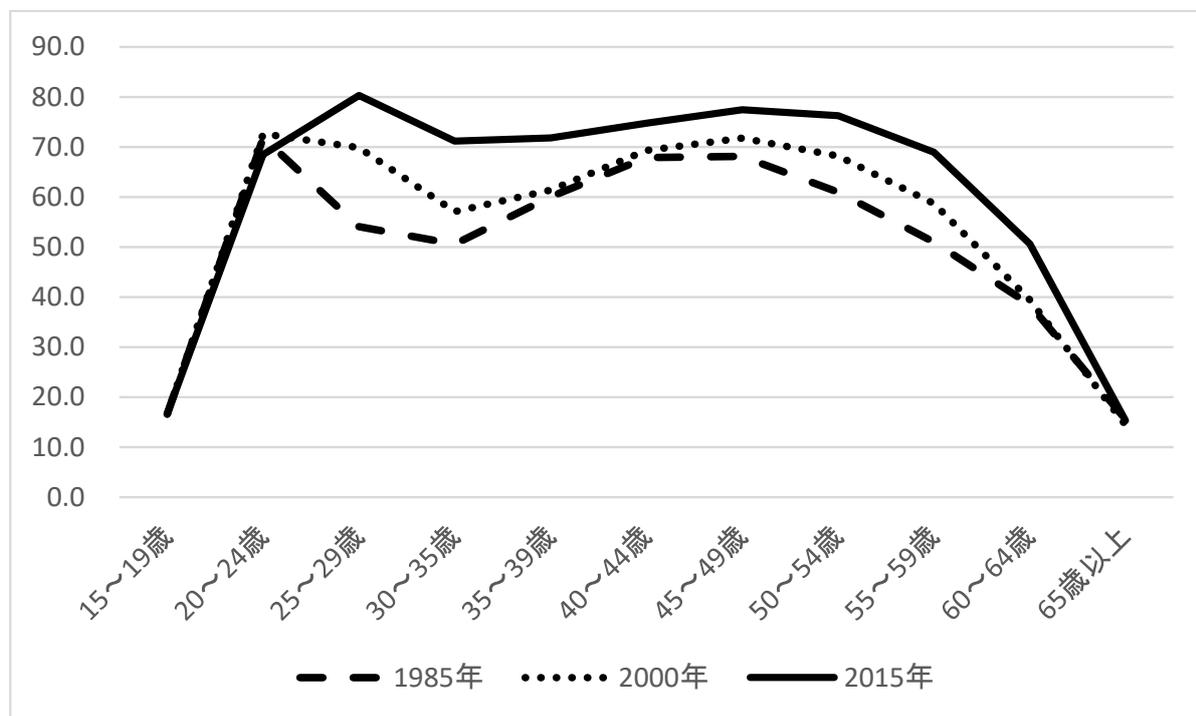


図 2-1 女性の年齢階級別労働力率 (%) (全国)

資料出所：労働省統計局「労働力調査」

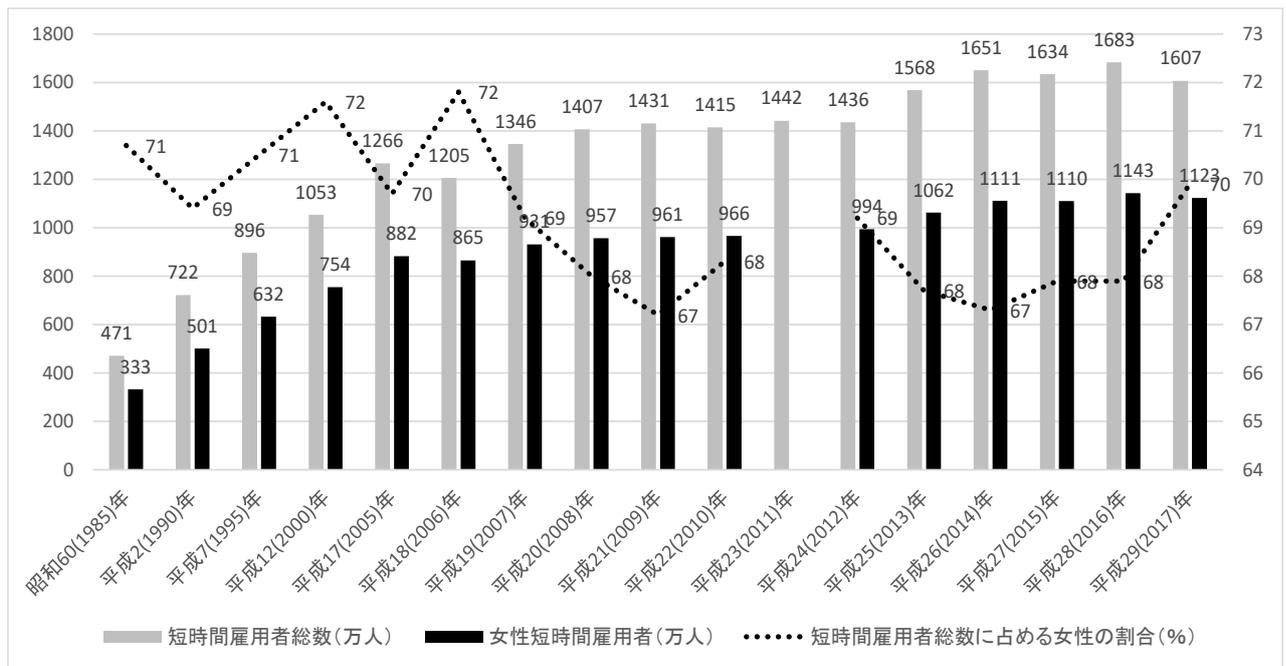
出典：総務省統計局 『労働力調査トピックス No.17 (2016年8月9日)』より作成

女性の労働力率を15歳から5歳区別の年齢階級別にグラフを描いてみると、図2-1のように20代から50代までの女性の6～7割は働いていることを示している。しかし、30代前半の育児期は前後の世代に比べて落ち込み、全体としてみるとM字型曲線を描いている。1985(昭和60)年と2015(平成27)年を比較すると、この30年間でMの谷間にあたる部分は上昇傾向にあり、20代後半、30代前半で労働力率は上がっている。

勤続年数についても女性は2017(平成29)年に平均10.2年と、男性の14.0年よりは短い。1985(昭和60)年の女性の平均勤続年数6.8年であり、この30年で3.4年増加している。

(2) 不安定な働き方の増加

①短時間雇用者



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 平成 23 年の「短時間雇用者総数」は、補完推計値を平成 22 年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値。なお、「女性短時間雇用者数」については、遡及推計値が公表されていないため、表章していない。

図 2-2 短時間雇用者数及び短時間雇用者総数に占める女性割合の推移

資料出所：総務省「労働力調査」

出典：厚生労働省「平成 29 年版 働く女性の実情」より作成

現代日本の女性労働におけるもう 1 つの課題は、パートタイム労働者を中心とする不安定就労者の増加である。パートタイム労働者とは、労働時間の短い労働者を指しているのだが、統計調査では目的に応じ、異なったとらえ方をしている。総務省の「労働力調査」では週間就業時間が 35 時間未満の者を「短時間雇用者」と定義する。

総務省「労働力調査」によると、短時間雇用者は、2017(平成 29)年には 1,607 万人(男女計)となり、前年に比べ 76 万人減少した。非農林業雇用者総数(5,642 万人)に占める短時間雇用者の割合は 28.5%となり、1.8%低下した。短時間雇用者数を男女別にみると、女性は 1,123 万人(前年差 20 万人減、前年比 1.7%減)、男性は 485 万人(同 55 万人減、同 10.2%減)となった。短時間雇用者に占める女性の割合は 69.9%とあり、前年に比べ 2.0%上昇した。

短時間雇用者は、バブル崩壊以前の 1985(昭和 60)年の 471 万人から 2017(平成 29)年の 1607 万人へとこの 30 年で約 4 倍弱に増加している。一方で短時間雇用者に占める女性の比率はこの間を通して約 7 割弱である。短時間労働を一貫しておもに女性が担ってきており、さらに、女性労働全体の中では短時間雇用者の比率が増加したという特徴が見て取れる。

②パートタイム労働者（短時間雇用者）を雇用する理由・雇用される理由

パートタイム労働という形態は 1960 年頃から始まり、年々増大している。高度経済成長以降、高学歴化が進み「金の卵」と言われた単純労働を担う中卒労働者が減少し、代わりに主婦たちを単純労働に利用していったのである。夫の収入があり、家計補助として働く主婦たちを企業側は安い賃金で雇い、また、いつでも簡単に解雇できる景気の調整弁として活用してきた。

ところで、働く側の主婦たちがパートタイム労働を選ぶのはなぜだろう。厚生労働省の「平成 26 年 就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、正社員以外の労働者（出向を除く）に対する現在の就業形態に就いた理由を見ると、男女ともに「自分の都合のよい時間に働けるから」がそれぞれ 32.8%、40.6% と最も高く、男性では次いで「専門的な資格・技能を活かせるから」28.9%、「正社員として働ける会社になかったから」22.8%となっている。女性では次いで「家計の補助、学費等を得たいから」38.2%、「家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから」35.9%となっている。

また、「今後も会社で働きたい」と回答した正社員以外の労働者について、今後の働き方に対する希望をみると、「現在の就業形態を続けたい」が 65.6%、「他の就業形態に変わりたい」が 33.8%となっており、「他の就業形態に変わりたい」とする正社員以外の労働者の希望する就業形態の内訳は、「正社員に変わりたい」が 30.7%、「正社員以外の他の就業形態に変わりたい」が 3.1%となっている。男性では、現在の就業形態を続けたい割合は 59.8%、女性では、現在の就業形態を続けたい割合は 68.7%であり、正社員以外の就業形態を望んで選んでいる割合は女性のほうが 10%程度高い。

収入は家計の補助程度でよいが家事・育児を優先したいと考える有配偶の女性たちが、時間的に余裕のある短時間労働を選ぶ傾向があり、労使双方の希望が一致しているという状況は現在でも存在していそうである。その一方で、子育てなどの家庭責任が一段落して正社員を希望しても、中高年女性にとって募集は少なく、再就職できるのはパートタイムしかないという事情もある。

主婦たちには夫の扶養家族でいられる程度の収入にしたいという希望も少なくない。いわゆる「103 万円の壁」の問題である。

（3）被扶養者の地位確保—103 万円の壁¹— 所得税、配偶者控除、扶養、社会保険

¹ 「壁」になる金額は現在では、本文にあるとおり、103 万円以外にも、106 万円、130 万

「103万円の壁」というのは、パートタイム労働者や内職所得者の非課税限度額が年収103万円（給与所得控除の最低保証額65万円と所得税の基礎控除額38万円をあわせたもの）で、これを超えると本人に所得税がかかることを指す。さらに、配偶者が正社員の場合は配偶者控除が受けられなくなるため、世帯としての収入が下がってしまうことがある。

夫婦の一方Aが正社員で、もう一方Bがパートで働いている場合、夫婦が生計を一緒にしているなどの要件にあてはまれば、Aは配偶者控除又は配偶者特別控除のいずれかを受けることができる。

表 2-4 配偶者控除及び配偶者特別控除の控除額（平成30年度以降）

		給与所得者の合計所得金額 (給与所得だけの場合の給与所得者の給与等の収入金額)			【参考】 配偶者の収入が給与所得だけの場合の配偶者の給与等の収入金額
		900万円以下 (1,120万円以下)	900万円超 950万円以下 (1,120万円超 1,170万円以下)	950万円超 1,000万円以下 (1,170万円超 1,220万円以下)	
配偶者控除	配偶者の合計所得金額 38万円以下	38万円	26万円	13万円	1,030,000円以下
	老人控除対象配偶者	48万円	32万円	16万円	
配偶者特別控除	配偶者の合計所得金額 38万円超 85万円以下	38万円	26万円	13万円	1,030,000円超 1,500,000円以下
	85万円超 90万円以下	36万円	24万円	12万円	1,500,000円超 1,550,000円以下
	90万円超 95万円以下	31万円	21万円	11万円	1,550,000円超 1,600,000円以下
	95万円超 100万円以下	26万円	18万円	9万円	1,600,000円超 1,667,999円以下
	100万円超 105万円以下	21万円	14万円	7万円	1,667,999円超 1,751,999円以下
	105万円超 110万円以下	16万円	11万円	6万円	1,751,999円超 1,831,999円以下
	110万円超 115万円以下	11万円	8万円	4万円	1,831,999円超 1,903,999円以下
	115万円超 120万円以下	6万円	4万円	2万円	1,903,999円超 1,971,999円以下
	120万円超 123万円以下	3万円	2万円	1万円	1,971,999円超 2,015,999円以下
123万円超	0円	0円	0円	2,015,999円超	

資料出所：国税庁「平成30年分以降の配偶者控除及び配偶者特別控除の取り扱いについて～毎月(日)の

円、150万円、201万円と複数存在するが、ここでは長年使われてきた「103万円の壁」という表現を使っている。

源泉徴収のしかた～」より転載

(表 2-4 は配偶者の合計所得別になっているが、これを年収に換算すると、103 万円までが配偶者控除の対象、103 万円～150 万円までが配偶者特別控除の対象 (実質的には配偶者控除と同じ扱い)、150 万円～201 万円が配偶者特別控除の対象だが年収が増加すれば控除額が減少する対象となる。)

平成 30 (2018) 年からは、配偶者の側の合計所得の額によって、配偶者控除・配偶者特別控除の控除額が表 2-4 のように変わる事となった。さらに給与所得者の合計所得が 1,000 万円 (給与の収入金額が 1,220 万円) をこえる年には、配偶者控除、配偶者特別控除の適用を受けることができなくなった。

さらに、年収が 106 万円を超えると社会保険 (年金) の加入が義務となり、保険料を支払うことになる。106 万円未満では、「サラリーマンの配偶者である」という届け出により、「第 3 号被保険者」として、年金保険料は無料である。さらに、年収が 130 万円を超えると、配偶者の会社の社会保険に入れる扶養家族の身分を失うことになる。

以上のような理由により、サラリーマンの妻たちは、被扶養者としての地位を確保するため、年収が 103 万円 (106 万円、130 万円、150 万円、201 万円) を超えないように労働日数を短くして給与を少なくしている。これがいわゆる「103 万円の壁」である。

このように、収入を一定の金額に抑えるために就業時間・日数の調整をすることを就業調整という。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成 29 年)によれば、「非正規の職員・従業員」に占める就業調整をしている者の割合は 26.2%、所得階級別にみると、就業調整をしている者の 8 割強が 50～149 万円である。就業調整をしている割合は、25 歳以上では女性のほうが圧倒的に大きく、45 歳～49 歳では、女性 37.9%、男性 6.9%である。政策的に女性活躍推進の必要性が強調されるが、サラリーマンの妻たちが、本来もっと活躍する余地がありながら、被扶養者の地位を確保するために就業調整を行うという状況は続いているといえるだろう。

その一方で、非正規ゆえに夫と家事・育児の分担がしにくく (正規雇用の夫に家事・育児の分担を持ち掛けにくい)、家庭生活の負担を全面的に背負うことになるという話も聞かれる。

朝日新聞の報道 (2002 年 12 月 10 日付)によれば、2000 (平成 12) 年以降、配偶者手当を廃止する企業も出て来ているとのことである。「配偶者特別控除」は 2004 (平成 16) 年 1 月から廃止の方針が出た。さらに、内閣府男女共同参画会議は配偶者控除も廃止すべきであるとの意見書を 2002 (平成 14) 年 8 月政府税制調査会に提出している。第 3 号被保険者制度の見直しについても男女共同参画会議・影響力調査専門委員会の報告書「ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム」(2002 年 12 月)は提言している。

労働力人口が減少するこれらの日本社会では、夫も妻も働ける健康状態にあるなら

ば共に働き、働いた分の税金を納め、共に家事・育児を分担していくことが必要である。そのためには男女の労働時間を短縮し、男女が共に家庭生活を楽しめるようなシステムにしていかなければならない。現在の状態のままでは家庭は崩壊の危機に瀕してしまうだろう。

しかし、2000年代はじめの各種の廃止の提言にもかかわらず、それから18年後の平成2018(平成30)年現在、配偶者控除、配偶者特別控除は2017(平成29)年度の改正を経てまだ存在している。男女ともに、健康であれば共に働き、各人の能力を最大限に発揮して活躍し、働いた分の税金や保険料を納め、ともに家事・育児を分担していく男女共同参画の理念は、まだ道半ばといえるだろう。

(伊東幸子)

(参考文献)

- 井上輝子・江原由美子編 (1999) 『女性のデータブック第3版』 有斐閣
大本喜美子・深澤和子編 (2000) 『現代日本の女性労働とジェンダー 新たな視覚からの接近』 ミネルヴァ書房
厚生労働省雇用均等・児童家庭局編 (2002) 『平成13年版 女性労働白書』
厚生労働省 (2014) 『平成26年 就業形態の多様化に関する総合実態調査』
厚生労働省 (2017) 『平成29年版 働く女性の実情』

第3章 パートタイムで働く女性たち

3-1 パートタイム労働者・非正社員の実態

(1) 非正社員

総務省「労働力調査」によると、短時間雇用者は、2017(平成 29)年には 1,607 万人(男女計)となり、前年に比べ 76 万人減少した。非農林業雇用者総数(5,642 万人)に占める短時間雇用者の割合は 28.5%となり、1.8%低下した。短時間雇用者数を男女別にみると、女性は 1,123 万人(前年差 20 万人減、前年比 15.7%減)、男性は 485 万人(同 55 万人減、同 10.2%減)となった。短時間雇用者に占める女性の割合は 69.9%となり、前年に比べ 2.0%上昇した(『平成 29 年版 働く女性の実情』)。これは女性労働力人口の 38.2%にのぼる。

一方、短時間労働者ということではなく、正社員でないことに注目してみると、女性の非正社員率(役員を除く雇用者に占める非正社員の比率)は、「労働力調査」からみると、2018(平成 30)年 7 月～9 月には 55.8%である。非正社員率は 1994(平成 6)年の 38.6%に比べ、24 年間で 15%以上増大している。

産業別では女性の非正社員率は、宿泊業・飲食サービス業で 85.0%、卸売り・小売業、飲食店で 68.4%(2017(平成 29)年)にのぼる。同調査によれば、男性の非正社員率は 21.8%で女性に比べて割合が低い(総務省労働局「労働力調査 基本集計」(調査年月 2017 年)より算出)。男性の非正社員率は、1994 年に 13.1%、1999 年に 14.9%であり、この 20 年で 5%強上昇している。

女性短時間労働者の 1 日当たりの所定内実労働時間及び実労働日数の推移をみると、1990(平成 2)年と 2016(平成 27)年で、一日当たりの所定内労働時間は 5.9 時間から 5.3 時間へ、一か月当たりの実労働日数は 21.7 日から 16.5 日へとそれぞれ減少した(厚生労働省『平成 29 年 働く女性の実情』)。1999(平成 11)年の調査では、正社員並みの長時間労働であるが、身分的にはパートと呼ばれる「呼称パート」が 1 割を占めていた。労働時間の観点からだけみれば、呼称パートはこの 20 年で減少していると考えられる。

欧米諸国のパートタイム労働者の比率をみると、パートタイム労働者のうち女性の占める割合は、2017 年のデータで、フランス 74.5%、ドイツ 77.4%、スウェーデン 60.5%、イギリス 74.3%と、いずれの国も女性の割合が 6 割を超えている。(出典: OECD Stat https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=FTPTC_I&lang=en)

欧米のパートタイム労働と日本との大きな違いは労働時間以外の労働条件にある。オランダ、スウェーデンなどでは、パートタイム労働者は労働時間が短いだけで、ほかの条件はフルタイム労働者と変わらないといわれる(内閣府 男女共同参画会議影響力専門調査会「ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システムに関する報告」より)。

前章で述べたようにパートタイム労働は、時間と賃金の兼ね合いで労使双方にとって望ましい働き方という見方がある。労働時間は正社員並みで待遇などの面では非正社員扱いの安い労働力として使われている「疑似パート」の問題も、労働時間という観

点では近年改善されてきている。しかし、正社員以外の働き方をしている労働者のうち、正社員になりたい人の割合は 27.4 パーセントにのぼる（厚生労働省「平成 26 年度 就業形態の多様化に関する総合調査」）。依然として、正社員になりたくてもなれずに仕方なく、正社員以外の働き方をしている女性は一定数存在しているのである。

（２）パートタイム労働者とアルバイト

ところで、調査などでは「パート、アルバイト」と両者を区別して例示している場合が多いが、パートとアルバイトにはどのような違いがあるのだろうか。

厚生労働省「平成26年度 就業形態の多様化に関する総合調査」の定義では、パートタイム労働者とは、「正社員より一日の所定労働時間が短いか、一週間の所定労働日数が少ない労働者で、雇用期間が一月を超え、又は定めのない者をいう。」である。

岩波書店の新村出編『広辞苑 第四版』（1991 年版）によれば「パート・タイム」とは「慣行のあるいは標準の労働時間より少ない一定時間を勤務する制度。短時間勤務制度」となっている。一方、「アルバイト」は 3 つ目の意味として「学生・研究者などが本業の他に行う内職。またそれをする人」となっている。

平凡社『大百科事典』（1985 年発行）では「パートタイマー」は「ILO(国際労働機関)の定義によれば、短時間労働のこと。日本でパートタイムという表現を用いた短時間労働者の募集広告が初めて新聞に登場したのは 1954(昭和 29)年である。(中略)その特徴は、・・・3 年以上の長期勤続者が 32%でアルバイトのように浮動的ではない」(足立喜美子執筆)。「アルバイト」については、「ドイツ語の Arbeit(労働、業績の意)から転じて、<本業とは別に収入を得るための仕事>を指すことが多いが、最近では主婦がパートタイマーとして一時的、季節的に就労する場合でもアルバイトとよぶ」(工藤正執筆)としている。

『パート・アルバイトのトラブル対処術』（金子雅臣・小川浩一著）ではパートとアルバイトの違いについて次のように述べている。「パートタイマーとは、労働時間がその事業所の通常の正社員の労働時間と比べて短い労働時間で働く人のことをいいます。アルバイトとは、臨時労働者のことであり、文字通り限られた期間を臨時的に働く人のことをいいます。ところが、臨時的に働く多くの方は短時間で働いているので、アルバイトも短時間労働者であることが多く、パートタイマーも限られた期間で働いている人が多く、こうした場合は、パートタイマーもアルバイトも呼び名は違っても、その実態は一緒ということになります」。

以上のことをまとめてみると、アルバイトというのは本業とは別に働くことをいい、限られた期間を臨時的に働くことである。それに対し、パートタイマーは正社員の労働時間に比べて短時間で働き、アルバイトより長期間雇われている場合をさしている。アルバイトもパートタイマーも短時間で限られた期間働いているので、呼び名は違っても実態は一緒ということである。アルバイトがドイツ語で、パートタイマーが英語ということ以上に、本来は違ったことを差していたが、実態は同じになっていると

いえよう。

3-2 パートタイム労働者の労働条件

パートタイム労働は後に述べるように、パート労働法によって労働条件を文書で示すことになった。2015(平成 27)年の同法改正では、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、通常の労働者との間で待遇の相違が不合理であってはならず、公正な処遇を目指すことになった。口約束で雇われ、只働きで契約違反を抗議すると即日解雇されるというような不当労働行為は少なくなり、労働者の権利はある程度守られるようになった。とはいえ、パートタイム労働は正規労働に比べ賃金等の面で不利な点が多く、改善すべきところは多い。

(1) 賃金格差

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」²をみると、女性短時間労働者の 2017(平成 29)年の平均 1 時間当たり賃金は 1,074 円で、前年より 1.9%上昇し過去最高である。産業別では、宿泊業・飲食サービス業が 966 円と低く、企業規模別では小企業で 1,055 円と低い。女性一般労働者の賃金と比べてみると、女性正社員を 100 (1 時間当たり賃金換算で 1,755 円³) とすると、女性短時間労働者は 61.2 になる。1978 (昭和 53) 年当時は女性一般労働者に対し、パートタイム労働者の賃金は 78.4 であり、格差は拡大傾向にある。2017(平成 29)年は、女性一般労働者の賃金、女性短時間労働者の賃金ともに過去最高となったが、両者の格差は開いたままである。時給が低だけでなく、パートタイム労働者にはボーナスなどが支給されない場合が多い。2018(平成 30)年 9 月の月間現金給与額を見ると、男女別のデータではないが、「特別に支払われた給与」は、一般労働者は 9,672 円、短時間労働者 516 円である。

時給だけではなく月給でも、正社員とパートタイム労働者には大きな格差がある。堀春彦 (2014) によれば、月給の平均値でみた正社員とパートタイム労働者の賃金格差のうちもっとも説明力が高い要因は、労働時間である。正社員に比べてパートタイム労働者は労働時間の短いものが多い。二番目に説明力が高い要因は年齢である。正社員の場合、年齢の増加とともに給与が増加していく給与制度となっているのに比べて、パートタイム労働者の場合には、30 歳代で賃金の多少の増加が観察される以外賃金の増加が期待できない賃金制度となっている。三番目に説明力が高い要因は、勤

² 賃金構造基本統計調査では、短時間労働者は学歴がわからないため、注意を要する (一般労働者と短時間労働者で学歴に格差があり、それが賃金格差の大きな要因になっている可能性がある)。

³ 女性正社員・正職員の 1 時間当たり賃金は、6 月分所定内給与額 ÷ 所定内労働時間数で算出した。

続年数である。パートタイム労働者の場合勤続年数が短い者が多く、相対的に勤続年数の長い正社員との間で格差が生じており、それが賃金格差の大きな要因になっている。

川口（2016）によれば、フランス・ドイツ・イギリスの女性について、教育水準、潜在経験年数、職種、業種等を調整した場合のフルタイム・パートタイム間賃金差は0～6%程度となっている。これらの国に比べて、日本の一般労働者と短時間労働者の賃金格差は非常に大きいといえる。

（2）年次有給休暇

パートタイム労働者には有給休暇がないと思っている人が多いが、パートタイム労働者も労働基準法第39条の規定に従って、有給休暇がとれる。同法によれば、業種、業態にかかわらず、また、正社員、パートタイム労働者などの区分にかかわらず、一定の要件を満たしたすべての労働者に対して年次有給休暇を与えなければならないことが決まっている。

労働基準法第39条によれば、雇入れの日から起算して6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者（管理監督者を含む）には、年10日の年次有給休暇が付与される。継続勤務6年6か月で年20日が限度となる。（労働基準法改正により2019（平成31）年4月から、すべての企業にとって、年10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち5日について使用者が時期を指定して取得させることが必要になった）。

パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日数に応じた日数の有給休暇が比例付与される。

表 3-1 通常の労働者の年次有給休暇付与日数

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

資料出所：「厚生労働省 有給休暇ハンドブック」

表 3-2 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の年次有給休暇付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

資料出所：「厚生労働省 有給休暇ハンドブック」

上記のいずれも 6 か月継続勤務が条件となっているが、契約期間が 6 か月以下の場合はどうするかということについて、金子・小川（1997）は『パート・アルバイトのトラブル対応』で次のように述べている。「日雇いまたは短期間契約者であっても、期間満了による更新がただちにされるケースはもちろん、数日間をおいても実質的に勤務が中断していなければ、継続勤務ということになります」。

パートタイム労働者にも法律に定められた権利として有給休暇が保障されているのである。この権利を積極的に活用していくことが重要である。

（3）産休・育児休業

妊娠・出産の場合の産前産後休暇については、正社員、パートタイム労働者を問わず労働基準法第 65 条で、産前 6 週間、産後 8 週間の産休が保障されている。産前については、労働者の申し出によって、休暇が認められる。産後 6 週間については、企業は労働者を休ませなければならない。残りの 2 週間も医師の認めた場合に限って働くことができるという規定になっている。

育児休業は、2017(平成29)年施行の改正育児・介護休業法により、申し出の時点で次の①、②を両方満たす場合は取得できることとなった。

- ① 子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと。
- ② 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること。

同法の改正前にも、企業がパートタイム労働者の休暇を認めながら粘り強い交渉で産休・育児休業が認められた例がある。平成 29 年の法改正もこのような事例の積み重ねの 1 つの結果といえよう。今後も、さらなる均衡処遇を目指して、あきらめずに交渉することが重要である。

（4）社会保険

パートタイム労働者も雇用されて働く労働者として、一定の条件はあるが、雇用保険、健康保険・厚生年金保険などに加入できる。

まず、労災保険であるが、仕事上または通勤の途中で怪我をしたり病気になった場合は、パートタイム労働者でも労災保険の対象になる。保険料は全額使用者の負担である。

雇用保険は、2010(平成 22)年 4 月 1 日より、1 週間当たりの所定労働時間が 20 時間以上であり、31 日以上雇用見込みがあることが「一般被保険者」としている。週あたり所定労働時間が 30 時間未満、20 時間以上であり、1 年以上の継続雇用が見込まれる者は「短時間労働被保険者」としている。かつては年収の条件があったが、2001(平成 13)年 4 月より撤廃された。この改正以前、1995(平成 7)年の旧労働省「パートタイム労働者総合実態調査」によれば雇用保険に加入している女性パートタイム労働者は 38.4%にすぎなかった。

会社が加入手続きをとってくれない場合は、公共職業安定所に実態を話し、会社を指導してもらうことができる。それでもできないときは職安の所長の職権で強制的に加入できる。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構による2018(平成30)年の「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」(短時間労働者調査)によれば、仕事の掛け持ちをしている労働者は8.9%にとどまっている。東京都産業労働局労働部労働環境課編の『働く女性と労働法 2002年版』では、雇用保険等の加入を回避するためにパートタイム労働者の労働時間を短縮化する事業主の増加と、それに伴い、掛け持ちでパートタイム労働に従事せざるを得ないパートタイム労働者の増加が指摘されている。調査からみる限り、パートタイム労働者の掛け持ちの状況は、近年改善されているといえるだろう。

健康保険・厚生年金保険はどうだろうか。働きたい人が働きやすい環境を整え、短時間労働者について、年金等の保証を厚くする観点から、被用者保険(年金・医療)の適用範囲は2016(平成28)年10月以降順次拡大されている

「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」(平成24年8月公布)に基づき、2016(平成28)年10月1日より、常時の雇用者規模が501人以上の企業で、社会保険(厚生年金・健康保険)の適用範囲が、これまでの週の所定労働時間が通常の労働者の(概ね)4分の3以上(一般に週30時間以上)から、①週の所定労働時間が20時間以上、②月額賃金が8.8万円以上、③雇用(見込み)期間が1年以上のすべての要件を満たし、学生でない短時間労働者に拡大された。また、「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律」(平成28年12月公布)に伴い、500人以下の企業についても、労使合意に基づき企業単位で、上記の要件を満たす短時間労働者に対する適用拡大が選択できるようになった。

パートタイム労働者の健康保険、厚生年金保険の加入状況の推移を見てみよう。

「パートタイム労働者総合実態調査」(1995(平成7)年)によれば女性パートタイム労働者の加入率は35.6%であった。週労働時間別に社会保険の加入状況を集計している「連合パート・派遣等労働者生活アンケート調査」2010(平成22)年調査によれば、パートタイム労働者が自身の勤務先の厚生年金・健康保険に加入する割合は、週労働時間30時間がはっきりした境目になっている。週30時間以上勤務では勤務先の健康保険に加入する割合が92.6%、勤務先の厚生年金に加入する割合が91.7%である。週25時間以上勤務では勤務先の健康保険に加入する割合が29.9%、厚生年金に加入する割合が29.6%である。

社会保険の適用拡大は、短時間労働者の働き方を変えるだろうか? 前出の独立行政法人 労働政策研究・研修機構による2018(平成30)年調査によれば、適用拡大後に働き方が変わった短時間労働者の割合は15.8%、まだ変わっていないが今後については検討している割合は22.2%である。「働き方が変わった」短時間制労働者の54.9%が、厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える(維持できる)

よう、(短時間労働者のまま) 所定労働時間を延長した(延長してもらった) としている。一方で、厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した(してもらった) 割合も32.7%存在する。

少子高齢化社会に向けて、保険料を負担する層の拡大を求めて年金に関してさまざまな提案がなされている。しかし、少子高齢化対策や公的年金の持続可能性対策ということだけでなく、一人一人が自立した生活を営むためには、女も男も自分の年金や保険を持つことが必要である。サラリーマンの配偶者は現在、第3号被保険者として国民年金の保険料を支払わずに65歳から国民年金の支給を受けられる。配偶者の死後は配偶者の厚生年金の3/4(報酬比例部分の3/4)を受け取ることができる。配偶者と離婚した場合は、配偶者の年金を分割して受け取ることができる。しかし、今後は、男女ともに、老後の生活を賄えるだけの自分の年金を持つことを志向するほうが、自らの意思でキャリアを構築しやすくなる。パートタイム労働者が、自らの勤務先で社会保険に加入できるための制度は整いつつある。サラリーマンの配偶者であっても、第3号被保険者の枠に合わせて就業調整をするという方向ではなく、自らの収入を増やし自らの年金・保険を持つ方向に意識を変えていくことが求められるだろう。

(5) 解雇とパートユニオン

不況になって、はじめに人員整理されるのは解雇しやすいパートタイム労働者などの非正社員である。しかし、パートタイム労働者といえども解雇の場合は、「使用者は30日前に予告をするか、30日以上賃金を支払わなければならない」(労働基準法20条)という法律に保護されている。

パートタイム労働者も一人一人の力では弱いので、労働組合(ユニオン)をつくって、権利を守ることが必要である。日本の労働組合は、企業別に正社員を中心に組織されているため、パートタイム労働者などの非正社員は参加しにくい。そのため、パートタイム労働者を中心に地域の労働組合、コミュニティ・ユニオンが各地で誕生している。日本労働組合総連合会(連合)でも、2001(平成13)年春闘から「パート労働を守る」取り組みを始めた。

3-3 パートタイム労働法・パートタイム労働条約

(1) パートタイム労働法制定にいたるまで

パートタイム労働者の増加に伴って、労働条件をめぐるトラブルも目立ち始めたため、旧労働省は1984(昭和59)年12月「パートタイム労働対策要綱」をまとめた。1987(昭和62)年10月には旧労働省から委嘱された「女子パートタイム労働対策研究会」がパートタイム労働者福祉法の制定を提言した。これを受けて、労使代表と学識経験者からなる「パートタイム労働問題専門家会議」で具体的対策を検討した。しかし、経営者側の反対と、多様な就業形態に対し画一的な法律上の取り扱いはなじまないこ

とを理由に法律は制定されなかった。

1989(平成元)年6月、パートタイム労働対策要綱を拡充・強化した「パートタイム労働指針」を告示した。しかし、「指針」では実効性に乏しいため、その後も労働者側は強制力のある「パートタイム労働法」の制定を求めている。さらに、パートタイム労働者が増加するなかで、ようやく「パートタイム労働法」は制定されたのである。

(2) パートタイム労働法

「パートタイム労働法」は、正式には「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」という。パートタイム労働者の増加に伴い、パートタイム労働の雇用条件改善を目的に1993(平成5)年6月に成立し、同年12月から施行された。この法律では、「短時間労働者」とは「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう」と定義している。

パートタイム労働法には、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置について、以下のようなことが定められている。

- ① 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働時間その他の労働条件に関する事項を明らかにした文書を交付するように努めるものとする(第6条)。
- ② 厚生労働大臣は、事業主が講ずべき雇用管理の改善等のための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする(第8条)。
- ③ 厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間労働者を雇用する事業主に対して、勧告を求め、または助言、指導もしくは勧告をすることができる(第10条)。

「パートタイム労働法」は、2015(平成27)年に改正された。改正のポイントは次のとおりである。

- ① 正社員と差別的取り扱いが禁止されるパートタイム労働者については、改正前まで、(1)職務内容が正社員と同一、(2)人材育成の仕組み(人事異動の有無や範囲)が正社員と同一、(3)無期労働契約を締結しているパートタイム労働者であることとされていたが、改正後は、(1)(2)に該当すれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も正社員と差別的取り扱いが禁止されるようになった。
- ② 「短時間労働者の待遇の原則」の新設。事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないという待遇の原則規定が創設された。
- ③ 事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明しなければならないことになった。

- ④ 事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないことになった。

(3) パートタイム労働条約

国際労働期間 (ILO) は 1994 (平成 6) 年 6 月に「パートタイム労働に関する条約」(第 175 号条約) と「パートタイム労働に関する勧告」(第 182 号) を採択した。条約はパートタイム労働者をフルタイム労働者より労働時間が短い労働者と定義し、労働権や賃金、保護などについて労働時間に応じたフルタイム労働者と均等な取り扱いを求めている。

日本のパートタイム労働法は賃金などでフルタイムとの均等化などが曖昧で、条約との落差は大きい。女性労働者たちは条約の批准を強く求めているが、日本政府は国内法との整合性から同条約の批准をしていない。2018 (平成 30) 年現在で、オランダやロシアを含む 17 か国が条約に批准している。

3-4 労働者派遣事業法と派遣労働者

派遣労働者とは、専門性の高い職務に関し、他企業に派遣され従事する労働者のことである。パートタイム労働者よりも賃金は少々高いことが多いが、非正社員であり、就労の不安定さはパートタイム労働者と変わらない。

(1) 労働者派遣事業法

1986 (昭和 61) 年 7 月に「労働者派遣事業法 (人材派遣法)」が施行され、専門職 26 業務に限定して人材派遣会社から他の会社に労働者を派遣して働かせることが認められた。専門職 26 業務とは、1) ソフトウェア開発 2) 機器設計 3) 放送機器等操作 4) 放送番組等演出 5) 事務用機器操作 6) 通訳、翻訳、速記 7) 秘書 8) ファイリング 9) 調査 10) 財務処理 11) 取引文書作成 12) デモンストレーション 13) 添乗 14) 建築物清掃 15) 建築設備運転、点検・整備 16) 案内・受付 駐車場管理 17) 研究開発 18) 企画、立案 19) 書籍等の制作・編集 20) 広告デザイ 21) インテリアコーディネーター 22) アナウンサー 23) OA インストラクション 24) テレマーケティングの営業 25) セールスエンジニアの営業 26) 放送番組等における大道具・小道具 である。

1999 (平成 11) 年 6 月には「労働者派遣法」の改正が行われ、12 月から施行された。この改正法では、①これまで専門的な 26 の業務に限られていた対象業務を港湾運送、建設、警備など一部を除いて自由化する。②現行の 26 業務を除き、同一業務で 1 年を超えて継続的に派遣労働者を受け入れてはならない。③派遣期間の制限に違反した場合、派遣元に 30 万円以下の罰金を科す。④1 年を超え、かつ派遣労働者が望む場合、厚生労働大臣は派遣先に直接雇用を勧告できる。勧告に従わなかった場合には公表で

きる。⑤派遣先もセクシャル・ハラスメント防止に関して責任を負う、などの点が改められた。

労働者派遣法は、現在まで世の中の動きに合わせて数多くの改正が行われた。

（２）派遣労働者の実態

会社に縛られず能力をいかせると、女性を中心に派遣労働者は増加しており、厚生労働省の「労働者派遣事業報告」によれば、2017(平成29)年には約156万人にのぼり、前年度比19.4%増加している。1991(平成3)年と比べると、2.25倍に増えている。厚生労働省「派遣労働者実態調査」(平成29年)から、派遣労働者を年齢階級別にみると、男女とも「40～44歳」がそれぞれ15.0%、18.0%と最も高くなっており、男性では次いで「35～39歳」の12.9%、女性では「45～49歳」の15.4%となっている。

派遣には、常用雇用型と登録型があり、常用雇用型は派遣元に常用雇用されるが、登録型は登録しただけでは雇用関係はなく、派遣先が決まってから派遣期間だけ派遣元と雇用関係が成立する。しかも、雇用主と使用者が異なるため労働者の権利が十分保障されないなどの問題が指摘されてきた(東京都『働く女性と労働法 2002年版』)。2017(平成29)年には、「登録型」に従事する派遣労働者は53.9%、「常用雇用型」に従事する派遣労働者は46.1%である。女性は「登録型」が68.5%、「常用雇用型」が31.5%と「登録型」が高くなっている。

景気停滞期に効率経営を目指す企業にとっては、一時的に労働力が必要なときに、すぐに専門的な技能を持つ人材を多数集められ、面倒な人事管理のいらない派遣労働者を活用することは都合が良かった。「失われた20年(概ね1990(平成2)年からの約20年)」と言われる長期不況の時期には、企業は女性の正社員を減らして不足分は賃金の安い派遣労働者で間に合わせる傾向を強めたと推測される。その結果が派遣労働者の急増となって現れた。

同時期は、新卒女子大生にとって就職難の時期であり、新卒派遣社員という形で、初職を派遣社員としてスタートさせる者もいた。就職活動をしている学生たちによれば、当面、派遣社員になって一部上場企業などに派遣されて働いていれば、そこで正社員になる道も開かれていると新卒派遣社員になることを勧められるとのことである。2000(平成12)年の派遣法改正では、1年を超え、かつ派遣労働者が望む場合は派遣先に直接雇用を求めることができるようになっている。しかし、長期的な不況の中であり、この時期企業は正社員もリストラの対象にしていた。派遣労働者から正社員になるチャンスはほとんどなかったといつてよいだろう。

3-5 「パートタイム労働研究会」とワークシェアリング

(1) 「パートタイム労働研究会」最終報告

パートタイム労働者の増加に伴い、パートタイム労働者の能力を有効に発揮できる就業形態と多様な働き方を望ましいかたちで広げていくことを検討するために厚生労働省に2001(平成13)年3月「パートタイム労働研究会」が設置された。その研究会が2002(平成14)年7月最終報告「パート労働の課題と対応の方向性」を発表した。

同研究会の報告によれば、「短時間就業など柔軟で多様な働き方が広がっていくのは時代の流れ。主に男性が若年、壮年期に集中的に働く社会から、女性、高齢者も含め幅広い社会構成員がライフステージに応じてゆとりをもって働く社会へ変化」。「今後、多様な働き方が『望ましい』形で広がっていくためには①部分的にパートの処遇改善をするのではなく、正社員の働き方・処遇も含めた雇用システム全体の見直しのなかで、正社員、パートにかかわらず『働きに見合った処遇』とすることへの労使の合意形成が必要。②さらに、日本の実情に合った『日本型均衡処遇ルール』の確立や『多様な働き方の行き来ができる仕組み』の醸成、『社会保険制度の適用拡大』が重要」などとしている。

「日本型均衡処遇ルール」については「ヨーロッパ諸国では同一労働同一賃金の考え方に立脚した労働時間による差別的取り扱いを禁止しているが、日本では正社員の間でも外形的に同じ仕事でも処遇が異なりうる。同一労働同一賃金原則が公序となっているとはいいがたい。柔軟で多様な働き方が『望ましい』かたちで広がっていくためには、『日本型均衡処遇ルール』の確立が必要」であるというのである。

「日本型均衡処遇ルール」とは、①同じ職務の場合に処遇の決定方式を合わせる、②残業、配転、転勤等の拘束性が正社員と異なる場合、合理的な差を設けることもあり得る、③水準について正社員とのバランスを図る、ことである。

「多様な働き方の行き来ができる連続的な仕組みの促進」としては「フルタイム正社員とパート非正社員のバイパスとしての『短時間正社員制度』を政策的に広げていくことが有効である」ことをあげている。そして、「ワークシェアリングの議論の活用」を促している。

(2) ワークシェアリング

不況が長引き、失業率が高まった時代には、少ない仕事をみんなで分け合う「ワークシェアリング」が話題になった。ワークシェアリングとは、竹信三恵子氏の『ワークシェアリングの実情』によれば、「1人当たりの労働時間を短縮して雇用数を増やし、ワーク(仕事)をシェアする(分け合う)ことで、欧州では失業対策として試みられてきた政策だ」と書かれている。2002(平成14)年3月、日本労働組合総連合会(連合)と日本経営者団体連盟(日経連)、政府が「ワークシェアリングについての基本的な考え方」に合意した。

基本原則では、多様就業型と緊急対応型の2つの形を提示している。多様就業型は正社員の短時間勤務や隔日勤務など多様な働き方を増やし、成果に見合った公正な処遇を図り、雇用の創出を目指す。緊急対応型は業績が悪化した企業が一時的に労働時間を短縮し賃金を減らすもので、実施にあたっての留意事項として時間当たり賃金は

減少させないものとするとしている。自治体などでは、超過勤務を減らして、その手当分でパートタイム労働を活用している。

ワークシェアリングとは雇用の維持・創出を目的とするものであるが、日本の場合はワークシェアリングが賃金カットの口実に使われ、労働時間は変わらないというおそれがある。

オランダはワークシェアリング先進国といわれている。オランダでは、1996年に労働時間を理由にした差別待遇を禁じる法律ができ、パートタイム労働でも時間当たりの賃金待遇がフルタイム労働者と対等になった。オランダの場合は1983年に労働組合、経営者団体、政府が「ワッセナー合意」を結び、労働組合は賃上げ要求の抑制、経営者団体は労働時間の短縮と雇用確保、政府は減税に合意した。その結果、1983年に12%だった失業率は2001年には2%台になった。現在週30時間未満のパート労働者が32%を占め、そのうち76%が女性である。女性が0.75、男性が0.75ずつ働き2人合わせて1.5の働き方をするというアイデアであるが、実際のところはパートタイム労働者は女性が多い。その結果、女性は男性より昇進が遅れるということが起こりうる。とはいえ、パートタイム労働でも時間あたりの労働条件がフルタイム労働と同一であることは重要である。

実際にオランダを訪問し、ワークシェアリングを調査した「均等待遇アクション2003」のメンバーの報告によれば、高齢者介護や保育園の保育者などが1つの仕事を2人でシェアしているということである（『均等待遇とワークシェアリング』）。

後に述べるように日本でも「改正育児・介護休業法」の試行に合わせて、各企業が勤務時間短縮制度を実施している。これは、育児のために正社員が勤務時間を短縮して、給料やボーナスは短縮分だけ本給から差し引かれるが、その他の待遇は正社員と同じというものである。

「パートタイム労働研究会」の報告にあるように、フルタイム正社員とパート非正社員のバイパスとしての「短時間正社員制度」の確立は1つの望ましい形といえるだろう。その際、短時間正社員は仕事の内容やボーナス、有給休暇などの待遇面は正社員と同じで勤務時間だけ短くなる雇用形態で、雇用期間の定めがない制度にしていくことが必要である。現在の日本のような長時間労働を改めて、仕事と家庭生活の両立に配慮しながら、ライフステージに応じて男性も女性も就労スタイルを選べるようになれば、暮らしやすい社会になると考えられる。

結局、「日本型均衡処遇ルール」では同一労働でもフルタイムはパートタイムより賃金を高くして、残業させて仕事を片づけさせる。管理職的労働をさせるということである。そういう働かせ方で、これからの若い人がついてくるのであろうか。時間はあるけれど、不安定で賃金も安い、かたや、賃金は高いけれど自由になる時間も少なく責任も重い、という二極化した社会では、社会全体の活力が失われることが心配される。これからの社会では、正社員/非正社員、正規雇用/非正規雇用という二分法を超えて、多様な雇用形態が平等に共存することが望まれるだろう。働く個人がそれぞれの事情に合わせて、そのときどきで望ましい雇用形態を選択できること、雇用形態

間の移動がスムーズなこと、雇用形態が異なっても同一価値労働であれば均等な処遇という原則が守られることが重要である。その上で、雇用の保障に関しては、その責任を企業だけに任せるのではなく、働く個人の側も積極的に担っていく意識改革が必要になるだろう。男性正社員が無限定に仕事を引き受け、配偶者を持つ女性が家庭責任を果たしつつ就業調整をして非正社員として働くという日本的雇用慣行のもとで機能的だった働き方だけでは、今後は成り立たない。

(伊東幸子)

(参考文献)

- 鎌田とし子 (1995) 『男女共生社会のワークシェアリング 労働と生活の社会学』サイエンス社
- 金子雅臣・小川浩一 (1997) 『パート・アルバイトのトラブル対処術 いざという時のために』緑風出版
- 川口大司 (2016) 『雇用形態間賃金差の実態 厚生労働省第9回同一労働同一賃金の実現に向けた検討会提出資料』
- 均等待遇アクション2003 女たちの調査団 (2002) 『均等待遇とワークシェアリング 女たちのILO・オランダモデル調査報告』均等待遇アクション2003 事務局
- 厚生労働省 (2017) 『平成29年版 働く女性の実情』
- 竹信三恵子 (2002) 『ワークシェアリングの実像 雇用の分配か、分断か』岩波書店
- 東京都産業労働局労働部労働環境課 (2002) 『働く女性と労働法 2002年版』東京都生活文化局広報広聴部情報公開課
- 外井浩志 (1999) 『得するパートの働き方』双葉社
- 堀春彦 (2014) 「正社員とパートタイム労働者の賃金格差」『ビジネス・レーバー・トレンド 2014.4』独立行政法人 労働政策研究・研修機構

第4章 男女雇用機会均等法を使いこなそう

4-1 男女雇用機会均等法成立に至るまで

(1) 男女平等に関する国際的動き

雇用されて働く女性の増加に伴い、女性たちの間では職場の男女差別をなくし、職業上の男女平等を実現するための法律が求められていた。しかし、使用者側としては、女性は結婚までの腰掛けで安い賃金の間だけ使う、という男性との差別扱いをすることによって、経営が成り立っていた。それゆえ、使用者にとっては雇用における男女平等の法律は望ましいものではなかった。このような状況のなかで、男女雇用機会均等法は国際的な圧力があって、初めて成立したのである。

国連は人口の半分を占める女性の潜在的能力を活用することを求めて、1975（昭和50）年を「国際婦人年」とし、メキシコシティで国際婦人年世界会議を開いた。1976年から1985年までを「国連婦人の10年」とし、女性の地位向上を目指した。さらに、国連は1979（昭和54）年に「女子差別撤廃条約」を採択し、翌1980（昭和55）年にデンマークのコペンハーゲンで開かれた国際婦人の10年中間世界会議で署名式を行った。この署名式で、日本は初の女性大使（デンマーク）高橋展子氏が署名をした。しかし、「女子差別撤廃条約」を批准するためには、条約と矛盾する国内法や制度の改革が必要であった。日本政府は、経済大国として1985（昭和60）年にケニアナイロビで開かれる「国際婦人の10年世界会議」までにこの条約を批准することを望んでいた。

条約批准のためには、3つの制度改革が必要だった。まず1984（昭和59）年に国籍法を改正し（1985年施行）、子どもの国籍取得に関して父系血統主義から父母両系血統主義に変えた。また、男女で異なるカリキュラムだった家庭科教育に関して、中学校では1993（平成5）年から、高校では1994（平成6）年から男女共修が実施されることになった。もう1つが男女の雇用平等に関する法律の制定であった。

(2) 男女雇用機会均等法制定

先に述べたように、女性労働者たちは男女雇用平等法の制定を求めていたが、使用者としては男女の雇用平等法には絶対反対の姿勢を崩していなかった。使用者側は雇用の男女平等を求めるならば、時間外労働や深夜労働で女性に対してだけ保護が与えられている女子保護規定を撤廃すべきであると主張した。さらに、男女平等を雇用管理全般に適用するのは日本の雇用慣行から無理があり、女子差別撤廃条約の批准そのものに反対との声まで出された。

当時、法律制定作業を求めて労働省婦人局はまず、男女の雇用の平等に関する法律を作ることが重要であるとの考えから、勤労婦人福祉法（1972（昭和47）年制定）を改正し、「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」（男女雇用機会均等法）と改称する案を提出した。法律は1985（昭和60）年5月に成立し、1年後の1986（昭和59）年4月1日から施行された。結果として男女雇用の現状を追認する色彩が強い法律となり、「平等」は「均等」という表現に置き換えられ、男女平等の原則を実現するには不十分なものであった。

また、同時に「労働基準法」の女子保護規定の一部は廃止、緩和された。女性管理職および専門職の時間外・休日労働、深夜業の規制を廃止した。使用者側からの見直し要望が強かった「生理休暇」については規定は残ったが、生理日に就業困難な場合でも休暇を取りにくくなった。労基法が改正されてよくなった部分もある。改正前は産後 6 週間の休暇であったが、改正後は産前は 6 週間で変わらないが、産後は 8 週間になった。多胎妊娠の場合は、産前 10 週間（現在は 14 週間）の休業となった。

男女雇用機会均等法の施行にあたって、労働省は指針を告示し、募集・採用に際し「男子のみ」とする違反企業に対しては指導を強めた結果、多少改善された面もあった。法律の施行をきっかけに女性を管理職に登用する企業もあり、雇用における男女均等の方向に向かうようにはなった。

これらの 3 つの制度改革ののち、日本は 1985(昭和 60)年 6 月 24 日第 102 回通常国会において国連の「女子差別撤廃条約」条約締結を承認し、翌 6 月 25 日に批准、7 月 25 日よりこの条約が日本でも効力を発生している。2018(平成 30)年 8 月現在、条約の締結国は 189 か国にのぼる。

4-2 男女雇用機会均等法の変遷（制定後、現在までに 3 回改訂）

男女雇用機会均等法は 1986(昭和 61)年 4 月 1 日から施行された。施行当初からいくつかの不備な点は指摘されていた。たとえば、募集・採用、配置・昇進における均等な取り扱いが、事業主の努力義務であることや、紛争解決のための機会均等調停委員会を開くには労使双方の同意が必要など、良い規定があっても実際には使われないものもあった。均等法には「必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」との規定が盛り込まれており、女性たちから改正を求める声も強かった。以下にこれまで行われた 3 度の改正につきその内容を見ていく。

(1) 1997(平成 9)年の改正

男女雇用機会均等法施行 10 年たった 1995(平成 7)年秋から法の見直しが始まった。1996(平成 8)年 12 月、旧労働省の婦人少年問題審議会は「今日の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための法的整備について」建議を労働大臣に提出した。この建議に基づいて、旧労働省は改正案を作成し、国会に提出した。

1997(平成 9)年 6 月、改正案は成立し公布された。育児・介護休業法とともに、1999(平成 11)年 4 月 1 日から施行された。

では、この 1 度目の改正で男女雇用機会均等法はどこが新しくなったのだろうか？
(表 4-1)

表 4-1 男女雇用機会均等法改正前後対比表

		1985(昭和60)年制定時	1997(平成9)年改正後	2006(平成18)年改正後	2016(平成28)年改正後
性差別①	募集・採用	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	
	配置・昇進	努力義務(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)	
	教育訓練	一部禁止(女性)	一部禁止(女性)	一部禁止(男女)	
	福利厚生	一部禁止(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)	
	定年・解雇	禁止(女性)	【規定なし】	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)	
間接差別②		【規定なし】	【規定なし】	一部禁止(男女)	
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))	
妊娠等による不利益取り扱い③		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り扱いを禁止 ・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	・左記に加えて、上司・同僚が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないよう防止措置を講じなければならない。
ポジティブ・アクション		【規定なし】	事業主の取り組みに対する国の援助	事業主の取組やその開示に対する国の援助	
セクシャルハラスメント対策④		【規定なし】	事業主の配慮義務(女性労働者を対象)	事業主の措置義務(男女労働者を対象)	
母性健康管理⑤		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(昭和61)年4月1日	1999(平成11)年4月1日(母性健康管理のみ1998(平成10)年4月1日)	2007(平成19)年4月1日	2017(平成29)年 1月1日

資料出所：厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課「男女雇用機会均等法の変遷」より転載、追記

① 法律名称の変更

旧男女雇用機会均等法の正式の名前は先にも述べたように「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」である。それを「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」と変えたのである。つまり「女子労働者の福祉の増進」がなくなったといことである。旧男女雇用機会均等法は勤労女子福祉法を改正したということもあって、「女性の福祉」という名称を残したが、1997(平成)9年改正法は「男女を対象とする」もの変わった。旧法は「女性の視点」だったのが、改正法は「ジェンダーの視点」(社会的・文化的に作られた性差を問題とし、男女が直面する具体的課題の発生原因を探り解決を図る視点)に替わったといってもいいだろう。内容的にも、女性のための法律というより男女のための法律になったといえよう。

② 募集・採用、配置・昇進について

旧男女雇用機会均等法では「事業主は、労働者の募集及び採用について、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければならない」(第7条)

「事業主は、労働者の配置及び昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等

な取り扱いをするよう努めなければならない」（第 8 条）というような努力規定であった。

1997(平成 9)年改正法では、

「事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない」（第 5 条）

「事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取り扱いをしてはならない」（第 6 条）

とし、「してはならない」と禁止規定に変えた。

さらに、旧男女雇用機会均等法「運用指針」では募集・採用に関して、「男子のみ」は違反であるが、「女子のみ」は女性の積極的な活用をしているということで違反ではなかった。しかし、「女子のみ募集」とすることで、結果的には「男女募集」は「男子のみ募集」ということを暗に示し、女性は「女子のみ募集」でしか採用されないということになり、女性と男性の職務を分けることになってしまった。そこで、1997(平成 9)年改正法では「女子のみ」も禁止することになり、一方の性別だけを示す職種名の募集を禁止した。労働省は「スチューワーデス」は「フライトアテンダント」、「カメラマン」は「撮影スタッフ」というように両性を示すものに変えるように、具体的な法律違反と改善例を挙げた求人広告作成のガイドラインを示した。

③ 差別禁止規定違反への制裁

法律違反に対し、旧男女雇用機会均等法では「労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる」（第 33 条）という規定があるだけで罰則はない。

1997（平成 9）年改正法では、「労働大臣（現厚生労働大臣）は、第 5 条から第 8 条までの規定に違反している事業主に対し、前条第 1 項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けたものがこれに従わなかったときは、その旨公表することができる」（第 26 条）と規定した。企業名公表がどれだけ効果があるのかはわからないが、罰則が設けられた。

④ 紛争解決のための機会均等調停委員会

男女雇用機会均等法では、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で労働省令で定めるものについての女子労働者と事業主との間の紛争に関し、関係当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該関係当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる」（第 14 条）と定めている。

従来、雇用の分野における紛争解決、たとえば企業内の昇進・昇格の男女差別などについては、裁判によって解決が図られてきた。しかし、裁判は時間もかかり、弁護士に依頼するなど裁判費用も高い。そこで、裁判によらず簡単迅速な方法で解決できるようにこの規定を定めたものである。

この条文に続いて旧法では調停の委任として、「都道府県婦少年室長は、前条に規定する紛争について、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるとき（関係当事者の一方から調停の申請があった場合にあっては、他の関係当事者が調停を行うことに同意した時に限る。）は、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする」（第15条）としている。

上記条文の（ ）内の「他の関係当事者が調停を行うことに同意したときに限る。」という規定があったため、男女雇用機会均等法が制定されて10年間に調停の申請は100人以上からあったが、企業側の同意が得られず、調停が実施されたのは1回だけであった。（そのたった1回の調停は1994（平成6）年住友金属工業の昇進・昇格差別に対するものであった。その調停も不調に終わり、裁判に持ち込まれた）。

1997（平成9）年改正法では、旧法第15条の（ ）内の規定がはずされ、一方からの申請で調停は行われることになった（第13条）。なお、2001（平成13）年1月の中央省庁等再編に伴い、都道府県女性少年室は「都道府県労働局雇用均等室」となり、室長の助言、指導、勧告から「労働局長」による助言、指導、勧告に変更された。また、機会均等調停委員会は「機会均等調停会議」と名称変更した。

機会均等調停会議による調停（均等法第14条に基づく調停）は、厚生労働省の「第17回男女雇用機会均等月間について」（厚生労働省ホームページより）によれば、1999～2000（平成11～12）年までは均等法第6条関係が4件、第8条関係が1件、合計5件であった。厚生労働省によれば、機会均等調停会議による調停受理件数は2006（平成18）年に5件だったが、2008（平成20）年度には69件と大幅に増加した。2016（平成28）年は71件で、内訳は、第11条関係（セクシュアル・ハラスメント）が50件（70.4%）になっている。

厚生労働省の地方機関である都道府県労働局雇用均等室は、2018（平成30）年には、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）と変更され、労働者と事業主の間で、男女均等取扱い等に関するトラブル、育児・介護休業等に関するトラブル、パートタイム労働者の差別的取扱い、均衡待遇および通常の労働者への転換推進措置などに関するトラブルが生じた場合、当事者の一方または双方の申出があれば、トラブルの早期解決のための援助を行うようになった。トラブル解決のための援助には、次の2つの方法がある。

- ・ 都道府県労働局長による紛争解決の援助
（男女雇用機会均等法第17条、育児・介護休業法第52条の4、パートタイム労働法第24条）
- ・ 機会均等調停会議、両立支援調停会議、均衡待遇調停会議による調停
（男女雇用機会均等法第18条、育児・介護休業法第52条の5、パートタイム労働法第25条）

⑤ ポジティブ・アクション（積極的差別改善措置）に対する援助

ポジティブ・アクションとは、後に述べるように差別を改善するための積極的な取り

組みのことである（第9章参照）。旧法にはポジティブ・アクションに関する規定はなかったが、1997(平成9)年改正法では以下のように定めている。

「国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを推進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する女性労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善するにあたって必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前3号の措置を実施するために必要な体制の整備（第20条）

厚生労働省は2001(平成13)年7月に「女性の活躍推進協議会」を設置し、2002(平成14)年4月「ポジティブ・アクションのための提言」を発表した。

<参考資料1> 雇用均等室における個別紛争解決の援助事例（均等法第13条に基づく援助）

■妊娠を理由に退職するよう強要された事例（A社サービス業、従業員数約1,000人）

【女性労働者からの申立内容】切迫流産のため2週間の安静が必要となり、休暇をとったところ、マネージャーから再三退職するようと言われている。これまでどおり深夜業もするつもりであるので、正社員として働き続けられるよう援助してほしい。

【雇用均等室における援助内容】A社から事情聴取したところ、（1）妊娠初期のころ、相談者が「体調が思わしくなく、勤め続けるのは難しい」と言っていたこと、（2）相談者の職務が立ち仕事であるため、切迫流産になったのではないかと思い、今後休まれては困ることから、退職を勧めたものであると主張した。室は、退職の強要は、事業主の有形無形の圧力により、労働者がやむを得ず応じることとなり、労働者の真意に基づくものではないと認められる場合は、「解雇」に含まれ、妊娠を理由とする解雇は均等法第8条違反であること、妊娠中の女性が医師から保健指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるよう措置を講ずることが必要であることについて説明をし、相談者が継続して勤務できるよう助言した。

【結果】A社は、退職勧奨をやめ、立ち仕事ではない仕事への配置転換を提案したが、相談者がこれまでの仕事を継続することを希望し、そのとおりとなった。また、相談者からの請求により、深夜業を部分的に減らすこととした。

■結婚を理由に退職するよう強要され、どうしても働き続けたい場合は、パートとして再雇用するといわれた事例（B社 小売業、従業員数約1,500人）

【女性労働者からの申立内容】B社に結婚することを報告したところ、結婚後は正社員として勤務してもらうことは難しいが、どうしても働き続けたいのであれば、1か月後に退職し、その後パートとして再雇用するといわれた。結婚後も正社員として働き続けている女性はいない。正社員として継続勤務できるよう援助してほしい。

【雇用均等室における援助内容】B社に事情聴取したところ、相談者は客からのクレームも多く、勤務評価が低いことから、結婚を機に退職してもらえればと考え、結婚退職を切り出したものであるが、相談者に継続勤務の意思があれば希望に沿うつもりであると主張した。これを受け、相談者と同ランクの勤務評価にある男性について聴取したところ、これまで同ランクに位置づけられた男性に対し、退職勧奨したことはないことが判明した。室は、退職の強要は、事業主の有形無形の圧力により、労働者がやむを得ず応ずることとなり、労働者の真意に基づくものでないと認められるは、「解雇」に含まれること、女性が結婚したことを理由に解雇することは均等法第8条違反であることを説明し、相談者について退職勧奨をやめるよう助言した。

【結果】B社は、相談者に対し、これまでの事業場に正社員として継続勤務させることを確約した。

■女性であることを理由に退職勧奨された事例（C社 サービス業、従業員数約2000人）

【女性労働者からの申立内容】C社と請負契約を結んでいるD社（相談者の職場）が、「男性のほうが働くから女性はいらない」との趣旨の発言をしたことにより、C社から他に仕事を探してほしいと退職勧奨されている。年齢も高く、子を養育する必要もあるため、現在の職場で継続勤務できるよう援助してほしい。

【雇用均等室における援助内容】C社に事情聴取したところ、D社との契約内容が変わり、契約人数が変わらないにもかかわらず、業務内容が増えることとなったことから、全員が宿日直を伴う一定の知識を要する機械の運転保守業務を行うことが必要となった。しかし、これまで相談者はこの業務に携わっていないこと、深夜勤務があるため女性には無理であると考えたことから、相談者に対し、退職勧奨をしたものであると主張した。室は、1999年4月より女性の深夜業の規制は解消されており、また一定の職務から女性を排除することは均等法第6条に反することを説明し、相談者に宿日直勤務の可否について確認をするよう助言するとともに、相談者が研修の受講や資格取得にも意欲をもっているため、会社とし後押しすることを助言した。

【結果】C社が、退職勧奨をやめ、相談者の意思を確認したところ、宿日直勤務を了解したため、機械の運転保守業務のための研修を実施し、他の労働者と同一ローテーションで勤務することとなった。

<参考資料 2>機会均等調停会議による調停事案の概要（均等法第 14 条に基づく調停）

平成 14 年 5 月 24 日現在

申請事案	結果
<p>■配置関係 コース別雇用管理制度導入時（旧均等法（1985（昭和60）年（制定均等法下、以下同じ））、女性であることを理由に総合職への配置から排除され、その後総合職に転換したものの、男性と比べて低く格付けられているとする事案</p>	<p>調停開始前に、事業主から申請者に対し、一定の提案がなされたが、申請者の都合により調停申請が取り下げられた。</p>
<p>■配置関係 コース別雇用管理制度導入時（旧均等法下）、女性であることを理由に総合職への配置から排除され、その後コース転換を希望したものの転換させてもらえないとする事案（2件）</p>	<p>調停開始前に、事業主から申請者に対し、一定の提案がなされたが、申請者の都合により調停申請が取り下げられた。</p>
<p>■配置関係 コース別雇用管理制度導入時（旧均等法下）から現在に至るまで、女性であることを理由に総合職への配置から除外され、男性と比べて昇進昇格も遅れているとする事案</p>	<p>機会均等調停会議において、調停委員が関係当事者双方から事情聴取および意見聴取を行い、コース別雇用管理の適正な運用及び総合職への転換に向けた取り組みについての調停案の受諾を勧告し、関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。</p>
<p>■解雇関係 産前産後休業の申請をしたところ、人員削減を理由に解雇された事案</p>	<p>機会均等調停会議において、調停委員が関係当事者双方から事情聴取および意見聴取を行い、申請者に対する解雇の撤回についての調停案の受諾を勧告したが、事業主が提案受諾拒否の回答をしたため、調停は打ち切られた。</p>

資料出所：<参考資料 1>、<参考資料 2>ともに厚生労働省雇用均等・児童家庭局「第 17 回男女雇用機会均等月間について」

<参考資料 3>男女雇用機会均等法に基づく機会均等調停会議による調停事例

申請事案	結果
<p>■セクシャルハラスメント関係 上司からの執拗な誘いを拒否したところ、無視されたり重要な仕事の連絡を伝えてもらえなくなり、精神的に就業継続が困難となり辞めざるを得なくなった申請者が会社に相談したが、対応してもらえなかったため、会社に対し慰謝料を求める調停申請を行った。</p>	<p>調停委員は、今回の紛争の生じた原因に会社の対応不足があったことを指摘し、紛争の解決のため、申請者に対する慰謝料の支払い及び意識啓発等の再発防止対策を含め、法に沿ったセクシュアルハラスメント対策を講ずるよう調停案の受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。</p>

資料出所：2010(平成 22)年 厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室 男女雇用機会均等法 育児・介護休業法 パートタイム労働法に基づく紛争解決援助制度について」パンフレット

⑥ セクシュアル・ハラスメント防止に関する配慮義務

1997(平成 9)年改正法では、セクシュアル・ハラスメント防止に対しても次のような規定を設けている。

「事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない」(第 21 条)

この規定によって、セクシュアル・ハラスメントが初めて法律上の問題とされるようになったのである。

(2) 2006(平成 18)年の改正

男女雇用機会均等法が最初に施行されてから約 20 年後、2006(平成 18)年に 2 度目の法律改正が行われた。2 度目の改正のポイントは以下の 3 点になる。

- ・女性のみでなく、男女双方に対する差別の禁止
- ・差別規定の強化、間接差別の禁止の導入
- ・妊娠、出産等を理由とした不利益取り扱いの禁止

1 度目の改定の趣旨は、旧法の「女性の視点」を「ジェンダーの視点」(社会的・文化的に作られた性差を問題とし、男女が直面する具体的課題の発生原因を探り解決を図る視点)に変えること、女性のための法律ではなく男女のための法律にするというものだった。2 度目の改正は、この趣旨をより明確にしていくものだといえるだろう。

(3) 2016(平成 28)年の改正

第 3 回目の改正では、妊娠、出産等を理由とした不利益取り扱いの禁止について、上司・同僚が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境

を害する行為をすることがないように防止措置を講じなければならないことが追加された。

（４）労働基準法の改定

雇用の平等を求めるならば、女性保護規定は撤廃すべきであるというのが使用者側の意見であった。1997（平成9）年の男女雇用機会均等法改正で、母性保護を除く労働基準法の女性保護規定が廃止になった。

これまで、労働基準法第64条の2で「1週間について6時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせてはならない」、第64条の3で「使用者は、満18歳以上の女子を午後10時から午前5時までの間において使用してはならない」と、特別の場合を除いては女性の時間外労働、休日労働、深夜業を制限していた。これらの保護が撤廃され、女性も男性と同様の時間外労働、休日労働、深夜業に就くことが可能となった。

現在、日本の法定労働時間は週40時間（1997年より全事業所を対象とする）である。これを超えた時間外労働に対しては時間外割増賃金（通常の1.25～1.50倍）を支払うことになっている。時間外割増賃金は、諸外国では通常の1.50倍が支払われることが多いが、日本では1.25倍の企業が多い。それも支払われず、サービス残業（残業しても賃金がまったく支払われない）をする者が多い。その結果、サラリーマンの働き過ぎによる「過労死」が問題となっている。

労働基準法が改訂され、女性たちに男性並みの時間外労働を強いられては、引き続き家庭責任の負担が多い女性たちは仕事を続けにくい。残業の制限は男女ともに必要であり、男性を女性並みの時間外労働にするべきであると女性たちは主張した。しかし、結果としては従来男性並みの年間360時間以内という上限基準が男女労働者に対して決められた。そして、「激変緩和措置」として育児・介護に携わっている女性労働者は3年間時間外労働を上限150時間にするという規定が労働基準法に盛り込まれた。1999年の労働基準法の改定から3年たった2002（平成14）年4月からは育児・介護休業法で、同じ規定が男女労働者に対し設けられた。深夜業に関しては、育児・介護休業法で男女労働者に対して制限が設けられている。

キャリア・ウーマンたちは女性保護規定の撤廃を歓迎した。女性保護規定があるため、男性と同様に時間外労働をしたくてもできなかった。あるいは、残業しても女性はサービス残業で手当がつかないという状況であった。また、女性も深夜業に就けることになり、鉄道各社の車掌に女性が増えている。しかし、先に述べたように多くの女性たちにとって、いまだに家庭責任をまかされている場合が多く、男性並みの残業が求められて、仕事を続けにくくなっている。2018（平成30年）に成立した「働き方改革関連法」の趣旨が定着し、男女ともに生産性の向上により労働時間を減らし、個人的生活を楽しめるゆとりがほしいものである。

4-3 もっと変えたい均等法

男女雇用機会均等法は、2006(平成18)年の改正で、それまでは、募集・採用、配置・昇進等について、女性であることを理由とする差別的取り扱いが禁止されていたが、改正により、男女双方に対する、性別を理由とする差別的取り扱いが禁止されることとなった。また、差別的取り扱いの禁止の対象に、降格、職種の変更、雇用形態の変更、退職勧奨、労働契約の更新が追加された。2016(平成28)年の改正では、妊娠・出産等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為に対する防止措置を義務付ける規定が設けられた。

男女雇用機会均等法ができたことで、女性や社会にとってどのような効果があったのだろうか、また問題点はないのだろうか。

問題点としては、まず、「機会の均等」は「結果の平等」をあらわしているといえるのだろうかということがある。募集や採用にあたって、女性のみ、男性のみというように片方の性に限定することは禁止された。男女雇用機会均等法ができたことで、旧労働省は法律を最大限にいかして、企業に指導、勧告を実施してきたようである。しかし、あくまで採用は企業側の裁量にまかされている。また、改正法で「女性のみ」が禁止された結果、女性だけに確保されていた分野に失業率の高い若年層や高齢者が女性にとって代わって進入してくるという事態も発生した。

また、募集・採用にあたって、性別によらずコース別で採用し、実質的にはコースで男女を分けるなど目に見えないかたちでの性別分離が行われることにもつながった。

そして、女性保護規定の撤廃は何をもたらすだろうか。日本では、日本的雇用慣行のもと、基幹的な仕事につく男性の長時間かつ無限定の労働が定常化している。男女雇用機会均等法によりたしかに雇用機会は均等になったかもしれないが、女性たちはこれらの男性と同様の長時間労働を強いられ、仕事を続けていくことができなくなってしまいう傾向もみえる。あるいは、男女ともに家庭生活の時間がなくなり、家庭を持たない選択の増加にもつながっている。出産率の低下はそれを表しているといえよう。

現実的にはまだまだ解決しなければならない問題は多い。日本的雇用慣行など、法律の届きにくいところが問題の大きな原因という側面もある。しかし、男女雇用機会均等法ができたことで、「女性が外で働く」ことに市民権が与えられ、女性たちはこれまで就けなかったような仕事にも就けるようになった。男女の職域への相互乗り入れが進み、それぞれの視点をいかして、より豊かな職業生活を築くことができるようになったといえよう。男女共同参画社会を形成していく第一歩が始まったのである。

4-4 均等法から30年あまり

1985(昭和60)年5月に男女雇用機会均等法が成立し、平成27年に30年が経過した。この30年間に、1991(平成3)年に育児休業法、1993(平成5)年にパートタイム労

働法、2003(平成15)年に次世代育成支援対策推進法、2015(平成27)年に女性活躍推進法が成立し、女性の、そして働く男女の就労環境を改善する法律が順次整備されている。法律の趣旨が現実に活かされているかどうか、引き続き検証し、よりよく法律を改正していく努力が今後も必要だろう。

(伊東幸子)

(参考文献)

- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編(2001)『平成12年度版 女性労働白書 働く女性の実情』(財)21世紀職業財団
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編(2002)『平成13年度版 女性労働白書 働く女性の実情』(財)21世紀職業財団
- 厚生労働省(2017)『平成29年版 働く女性の実情』
- 筒井淳也(2015)『仕事と家族 日本はなぜ働きづらく、産みにくいのか』中公新書
- 内閣府(2001)『平成13年版 男女共同参画白書』
- 労働法令協会編(1986)『男女雇用機会均等法の全容』(財)労働法令協会
- 労働省女性局編(1999)『増補 改正男女雇用機会均等法の解説』(財)21世紀職業財団

第5章 女性に企業の門戸は開かれたのか

1986（昭和 61）年に施行された男女雇用機会均等法は、1999（平成 11）年に募集・採用が事業主の努力義務から禁止規定になるなどの改正が実施された。2006（平成 18）年の改正では、男女双方に対する差別の禁止、差別規定の強化、間接差別の禁止の導入、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止が盛り込まれた。2016（平成 28）年には、事業主が職場における妊娠・出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針等が公布された。この指針は、妊娠・出産等に関するハラスメント防止の適切で有効な実施を図るために定められたものである。

このような沿革を経て、雇用における男女の機会均等は法律的には一応、確保されるようになった。しかしながら、法律に規定されている内容がそのまま理解、順守され、実際に女性の雇用拡大や不利益の解消に役立っているかどうかは別問題である。

法改正や社会の変化と共に、企業はその扉を女性に大きく開いてきたのかどうか、過去のデータと比較してみよう。

5-1 女性の採用は増えたのか

均等法が成立する前の 1960 年代、70 年代、多くの企業が女性を正社員として募集も採用も行わなかった。特に、四年制大学を卒業した女性に対して企業は冷たかった。男子学生には企業から大量の就職案内資料が送られてきた一方、女子学生にも同じように資料を送る企業は少なかった。女子大生が就職するためには、強いコネが必要だと言われていた時代である。

そんな社会状況の中、自ら道を切り開こうとした女子学生達もいる。1980（昭和 55）年に早稲田大学の女子学生が創刊した「私たちの就職手帖」は、日本初の「女子学生による、女子学生のための就職情報誌」だった。当時主要企業の 7 割以上が大卒女性の採用を行っていなかったという状況の中、個々の企業の採用実態や女性の活用の状況を実名で伝えた。創刊 3 号からは首都圏の大学生によるインターカレッジの活動となり、1998（平成 10）年に最終号となった。

（1）採用状況

採用、募集の際に「女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない」と、男女差別を禁止した 1999 年改正均等法以後、男女の採用における差はなくなったのだろうか。

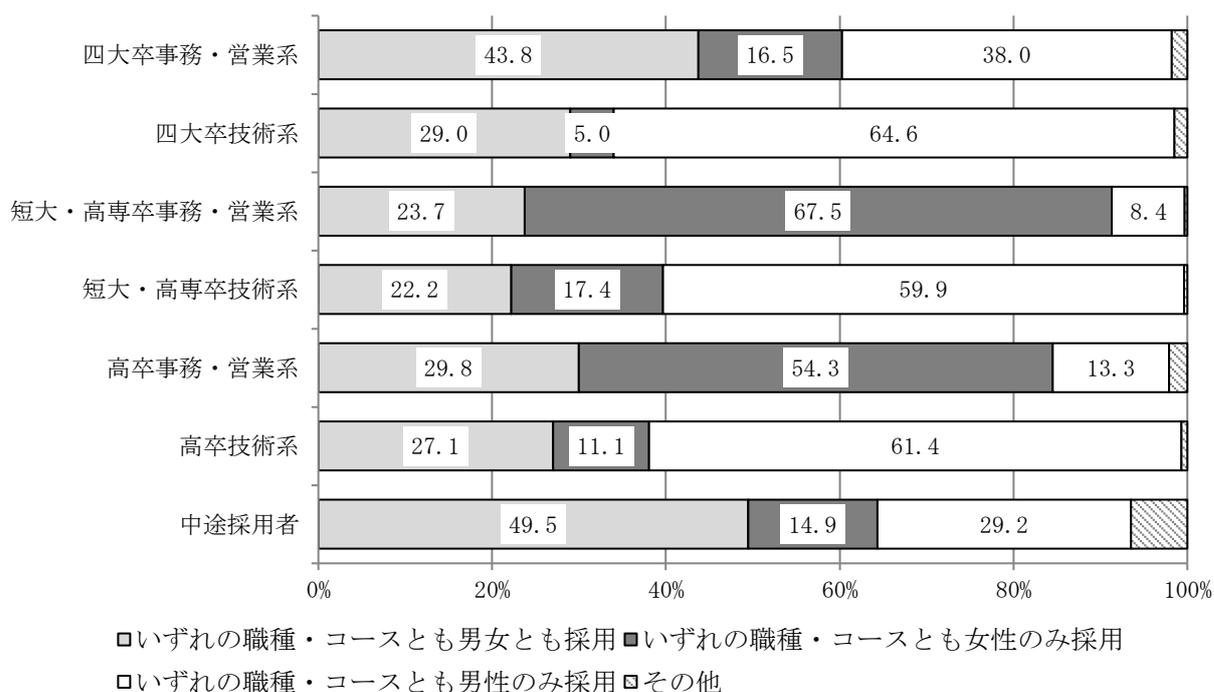
「平成 12 年度 女性雇用管理基本調査」では、均等法改正翌年の 2000（平成 12）年春に卒業した新規学卒者及び中途採用者（過去 1 年間）の採用状況に関するデータが紹介されている。この時、新規採用及び中途採用があった企業の割合は 74.3%で、どちらの採用もなかった割合は 25.7%であった。

まずは、「事務・営業系」の採用をみていく（図 5-1）。採用があった企業のうち、「いずれの職種・コースとも男女とも採用」とする企業割合は、四大卒で 43.8%、短大・

高専卒で 23.7%、高卒は 29.8%とすべて 5 割に満たなかった。「いずれの職種・コースとも女性のみ採用」は四大卒 16.5%と少ないが、短大・高専卒、高卒はそれぞれ 67.5%、54.3%と割合が高い。

「技術系」の採用では、どの学歴も男性優位が目立っている。「いずれの職種・コースとも男性のみ採用」が、四大卒 64.6%、短大・高専卒 59.9%、高卒 61.4%と、いずれも 6 割前後である。

「四大卒事務・営業系」は採用の男女差が比較的少ないが、短大・高専卒と高卒では「事務・営業系」に女性採用の偏り、全学歴で「技術系」に男性採用の偏りがみられ、採用における男女差がなくなったとはとても言えない状況であったことがわかる。



(備考)「その他」は、職種やコースによって「男女とも採用」「女性のみ採用」「男性のみ採用」が違っているケースである。

図 5-1 採用区分、採用状況別企業割合 (当該区分で採用した企業 = 100%)

資料出所：厚生労働省「平成 12 年度 女性雇用管理基本調査」より作成

「女性雇用管理基本調査」は、2007 (平成 19) 年から「雇用均等基本調査」と名称が変わった。「平成 26 年度 雇用均等基本調査」に図 5-1 と同じような「採用区分、採用状況別企業割合」のデータがあるので、比較してみよう。

2014 (平成 26) 年春に新規学卒者を採用した企業は 39.8%であった。「事務・営業

系」の採用状況は、「男女とも採用」が四大卒 49.6%、短大・高専卒 15.2%、高卒 20.5% となっており、2000 年と比べて四大卒のみ割合が増えている（図 5-2）。「技術系」はどの学歴も「男性のみ採用」の割合が高い傾向は変わっておらず、四大卒 61.5%、短大・高専卒 61.4%、高卒 68.1%である。「技術系」で女性の採用割合（「男女とも採用」+「女性のみ採用」）が増えたのは四大卒だけである。

「平成 12 年度 女性雇用管理基本調査」から 14 年経っても、全体的な傾向は変わっていない。「四大卒事務・営業系」で「男女とも採用」の割合がほぼ 5 割に近づいたが、それ以外の「男女とも採用」の割合はむしろ減少している。

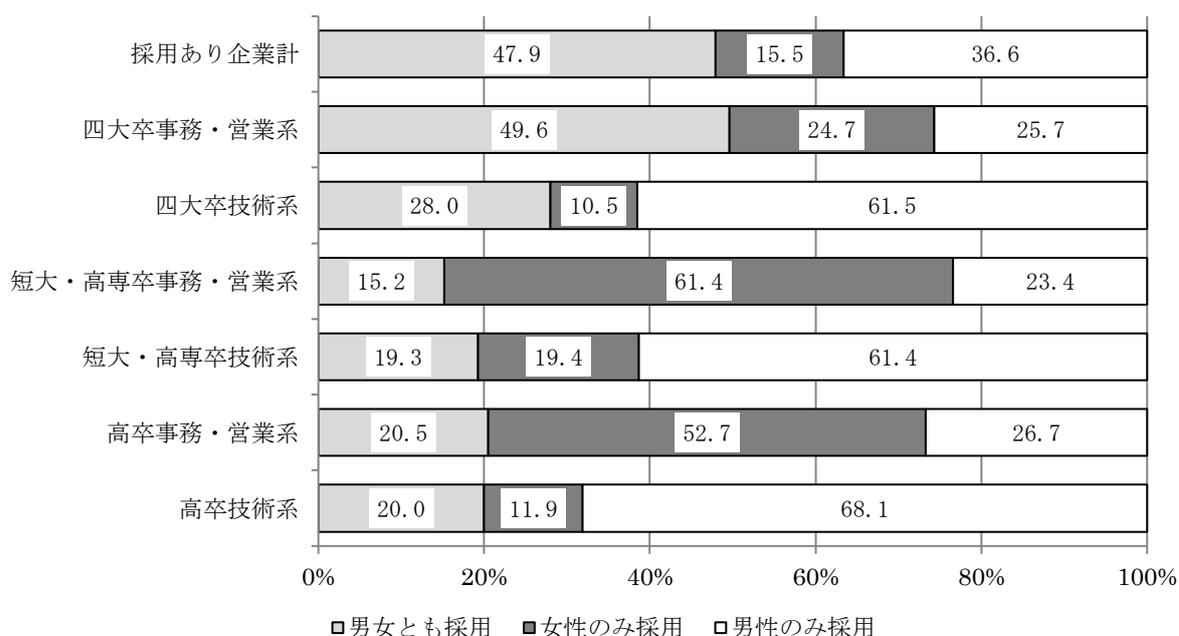


図 5-2 採用区分、採用状況別企業割合（採用あり企業＝100%）

資料出所：厚生労働省「平成 26 年度 雇用均等基本調査」より作成

（2）「男性のみ採用」の理由

「平成 26 年度 雇用均等基本調査」では、さらに、男性のみ採用したと回答した企業に対して、その理由を聞いている。最も多い回答は「女性の応募がなかった」61.3%であり、次いで「女性の応募はあったが、試験の成績等が採用基準に達していなかった」20.1%となっている（図 5-3）。

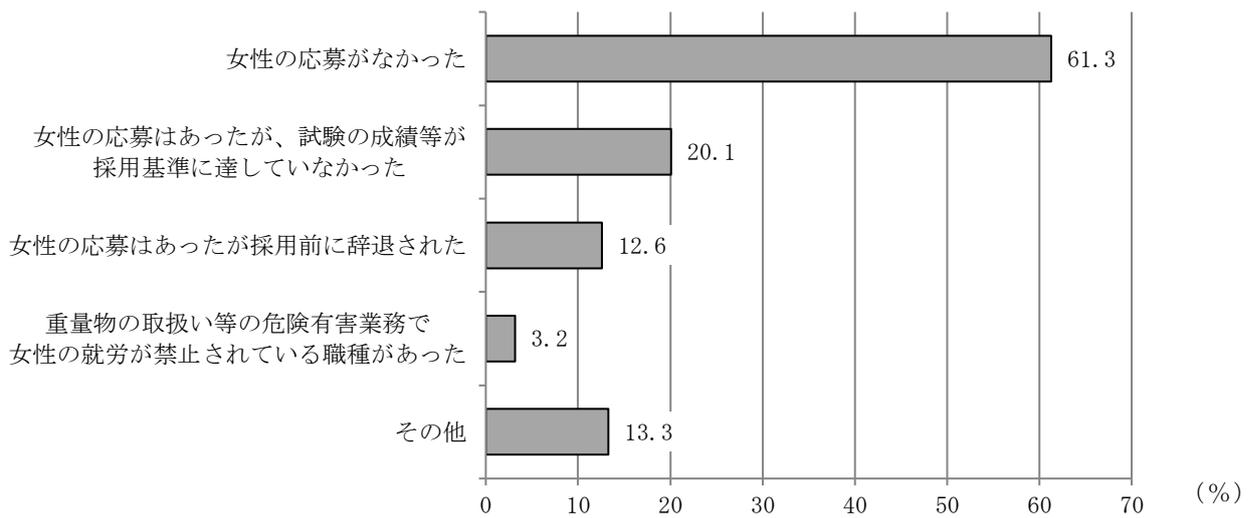


図 5-3 男性のみ採用の理由別企業割合（複数回答）

（男性のみ採用の区分があった企業＝100.0%）

資料出所：厚生労働省「平成 26 年度 雇用均等基本調査」より作成

大学の学部専攻に関しても、文学部や家政学部は女子学生が多く理工学部や経済学部は男子学生が多いといった、専門分野における性別の偏りがまだまだ強くある（第 8 章参照）。男女差が残る採用状況の背景には、男性には男性特有の、女性には女性特有の得意な分野があるといったジェンダー意識が、企業のみならず社会全体に深く浸透しているという現実がある。

1999 年改正均等法以降、「男子のみ」「女子のみ」の募集・採用は禁止となった。しかしながら、実際の採用ではあまり大きな変化はなく、その後 10 年以上経っても「男子のみ」「女子のみ」が存続していることがわかる。

5-2 コース別雇用管理制度

（1）コース別雇用管理制度とは

男女雇用機会均等法は、募集・採用の「男子のみ」を成立時から禁止している。1986 年の施行後、労働団体や女性団体の監視、旧労働省の行政指導の強化もあって、募集に関しては「男子のみ」はなくなっていった。しかし、男女ともに募集したからといって、男女ともに採用されるとは限らない。企業は採用にあたって「男女別」という言葉を使えなくなったが、その代わりに「コース別雇用管理制度」を導入した。これは「男女別」と明記しなくても、実施的には「男女別枠」の採用を可能とするものであり、差別が巧妙化したといえる。

第4章で述べたように、均等法改正前は女性の就業を促進させるために「女子のみ」募集するという記載は許されていた。そのため「一般職は女子のみ募集」ということが可能だった。新規学卒者向けの総合職募集に「男性のみ」と記載されていなくとも、「女子学生は一般職に応募しなさい」と暗に示していると感じた学生も多かったのではないだろうか。

コース別雇用管理制度とは、どのような制度なのか。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（確報版）」（平成27年10月20日発表）によると、次のような説明がある。

「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います。

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ます。

一般的に、コース別雇用管理制度のコースとは「総合職」と「一般職」を指す。「総合職」とは基幹業務に従事し転居を伴う転勤もあり得るが、ゆくゆくは管理職への道も開けているコース、「一般職」とは補助的業務に従事し、基本的に転勤や管理職への昇進はないコースとされている。しかし、企業によっては、基幹業務に携わる社員を「一般職」、補助的業務に携わる社員を「事務職」などと呼んでいる等々、名称にはばらつきがある。いずれにしてもコースで給与体系や配置、待遇が異なる場合が多い。

均等法成立以前は、基幹業務に従事するのは男性、補助業務に従事するのは女性と、たいていは性別によってそれぞれ「男性職」と「女性職」に振り分けられていた。しかし、均等法で「男性職」は「総合職」、「女性職」は「一般職」となり、性別に関係なく働き方を選ぶ機会が与えられるようになったのである。職種に関しても、かつては営業事務職が当然とされた女性たちが営業職に携わるようになった。また、女性には昇進機会がないことがあたり前であったが、総合職を選択すれば管理職への道が開かれたのである。

しかしながら、総合職への扉は、実際には女性に対し大きく開かれたわけではない。原則として男性は総合職、女性は一般職、そして、ほんの一握りの女性たちが総合職に採用されたに過ぎないというのが現実であった。その結果、女性の間にもキャリア組とノンキャリア組というような分断が起り、「女女格差」が広がったのではないかという指摘もある。さらにその後、総合職と一般職の間に「中間職」「限定総合職」「準総合職」といったコースを新設し、転居を伴う転勤はない代わりに安い賃金と低い待遇で総合職と同じ仕事をさせ、これまた多くが女性というのが実態であった。

(2) コース別雇用管理制度導入企業

コース別雇用管理を導入している企業については、2000（平成12）年から2017（平成29）年にかけて変化はあったのだろうか。まずは「平成12年度 女性雇用管理基本調査」をみると、導入している企業（企業規模30人以上）の割合は7.1%とあまり多くはない（図5-4）。しかし、企業規模別にみると、5,000人以上の規模では51.9%と半分以上が導入している。産業別にみると、「金融・保険業」41.7%が突出しており、次いで「不動産業」20.6%が高かった。

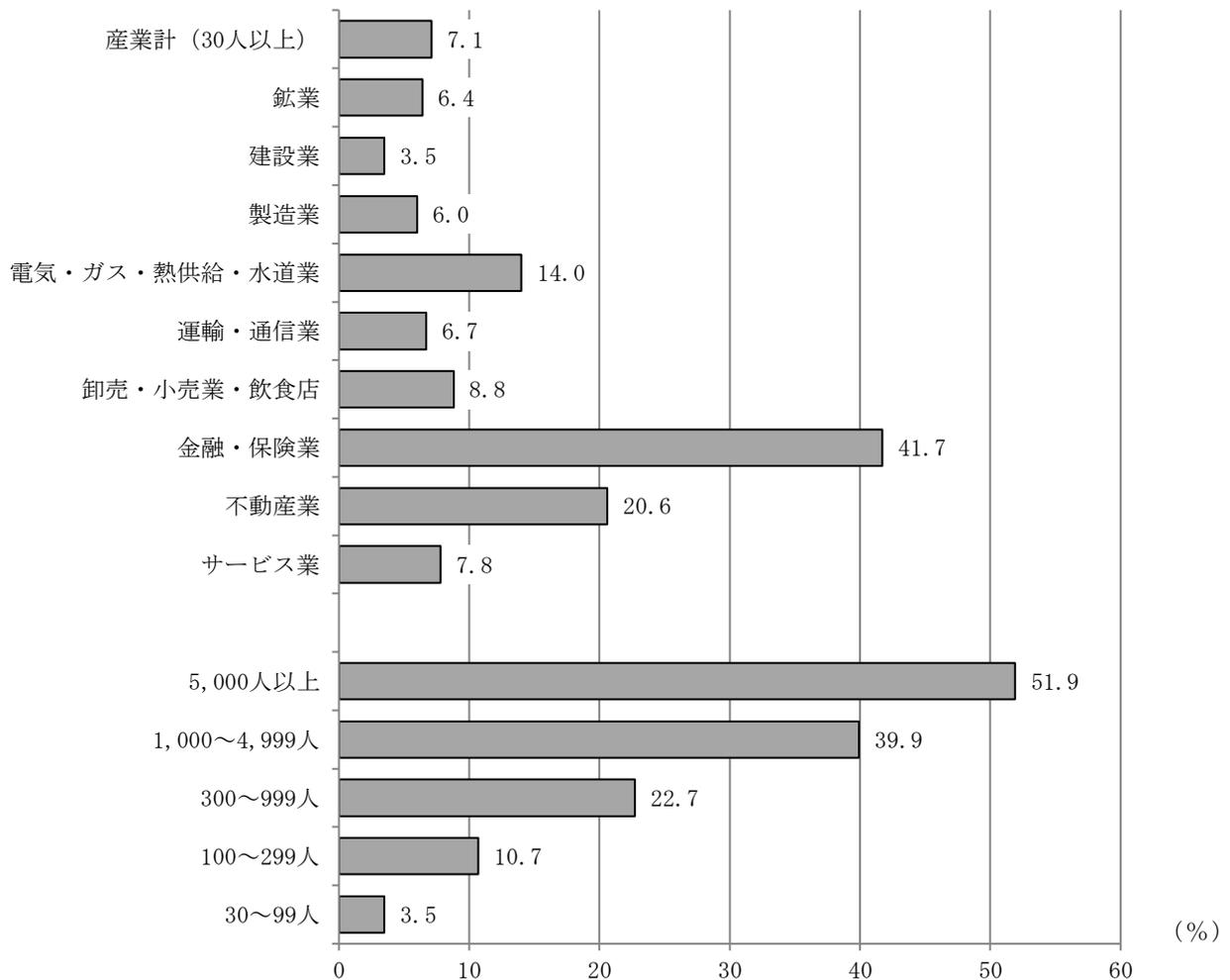


図5-4 産業、規模別コース別管理制度導入企業割合（全企業=100）

資料出所：厚生労働省「平成12年度 女性雇用管理基本調査」より作成

その後どうなったのか。「平成29年度 雇用均等基本調査」を見ると、コース別雇用管理制度導入企業の割合は産業計で6.5%である（図5-5）。企業規模30人以上に限ってみると11.2%となり、「平成12年度 女性雇用管理基本調査」のデータと比べると

4.1 ポイント増えている。規模別にみると同じく企業規模が大きいほど導入割合が高く、5,000人以上の大企業では52.8%が導入している。産業別にみると「金融業・保険業」23.8%が最も高く、「複合サービス事業」16.7%、「医療・福祉」13.1%と続いている。

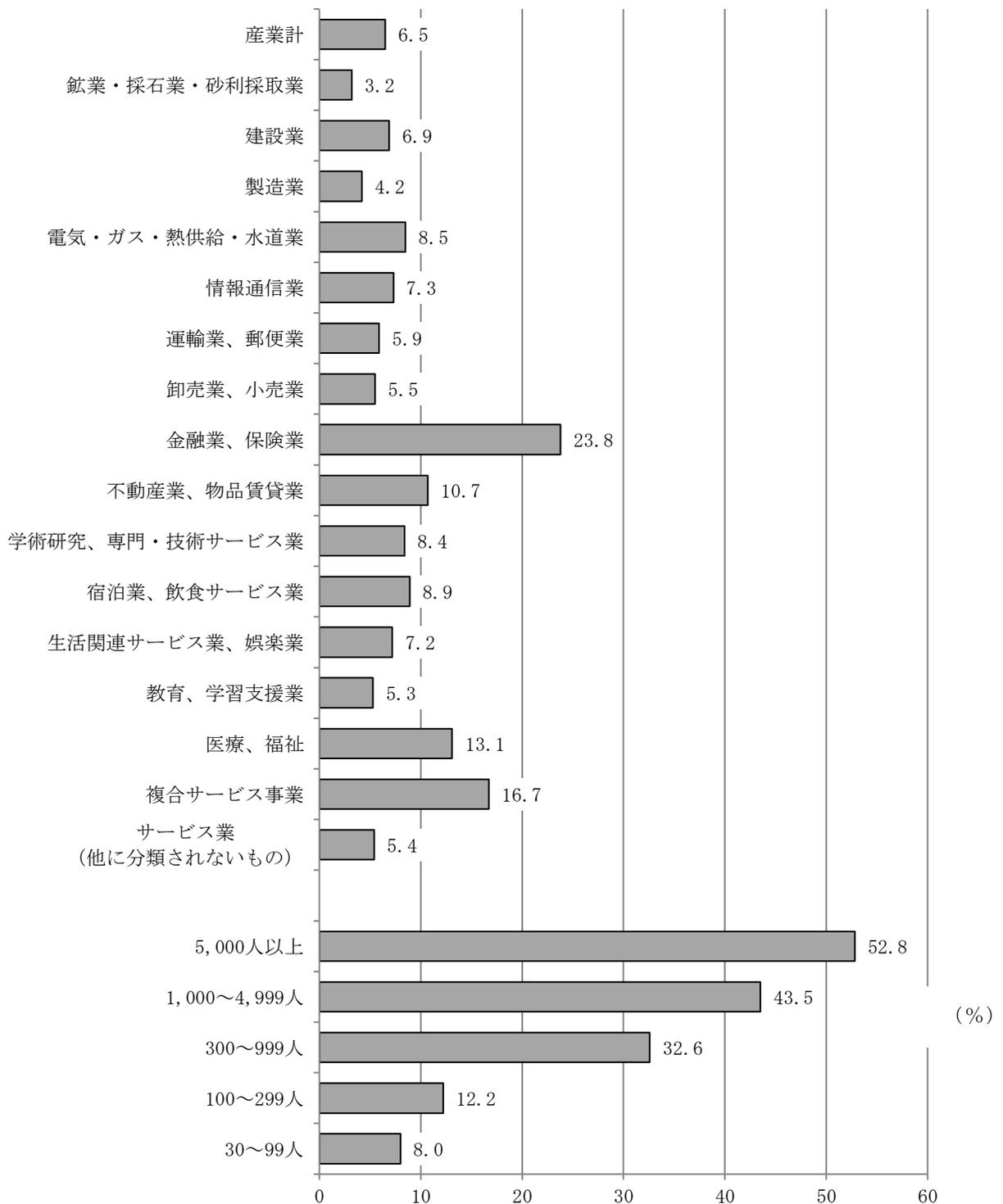


図 5-5 産業、規模別コース別管理制度導入企業割合（全企業=100）

資料出所：厚生労働省「平成 29 年度 雇用均等基本調査」より作成

(3) コース別雇用管理制度導入企業の採用状況

コース別雇用管理制度を導入した企業では、コース別の女性の採用はどうなっているのだろうか。「平成 12 年度 女性雇用管理基本調査」では、導入企業のうち、新規学卒者を「企画的業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース」（総合職）で「採用あり」とした企業は 57.0%であった。「採用あり」企業を 100%とすると、「男女とも採用」は 46.5%で、「男性のみ」52.9%より少ない（図 5-6）。「上記に準ずる業務に従事するものの、転居を伴う転勤がない又は一定地域のみ転勤があるコース」（限定総合職）は「男女とも採用」が 62.5%と増え、さらに「女性のみ」19.4%も 0.6%しかなかった「総合職」より大幅に増えている。

その一方で、「定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース」（一般職）では「採用あり」とした企業が 79.8%であった。「採用あり」企業を 100%とすると、「女性のみ採用」が 61.4%を占めている（図 5-6）。

1999 年改正均等法では「女性のみ採用」も禁止されている。しかし、2000(平成 12)年の段階では、正社員の中で総合職は男性、一般職は女性という性別分離が相変わらず高かったことがわかる。

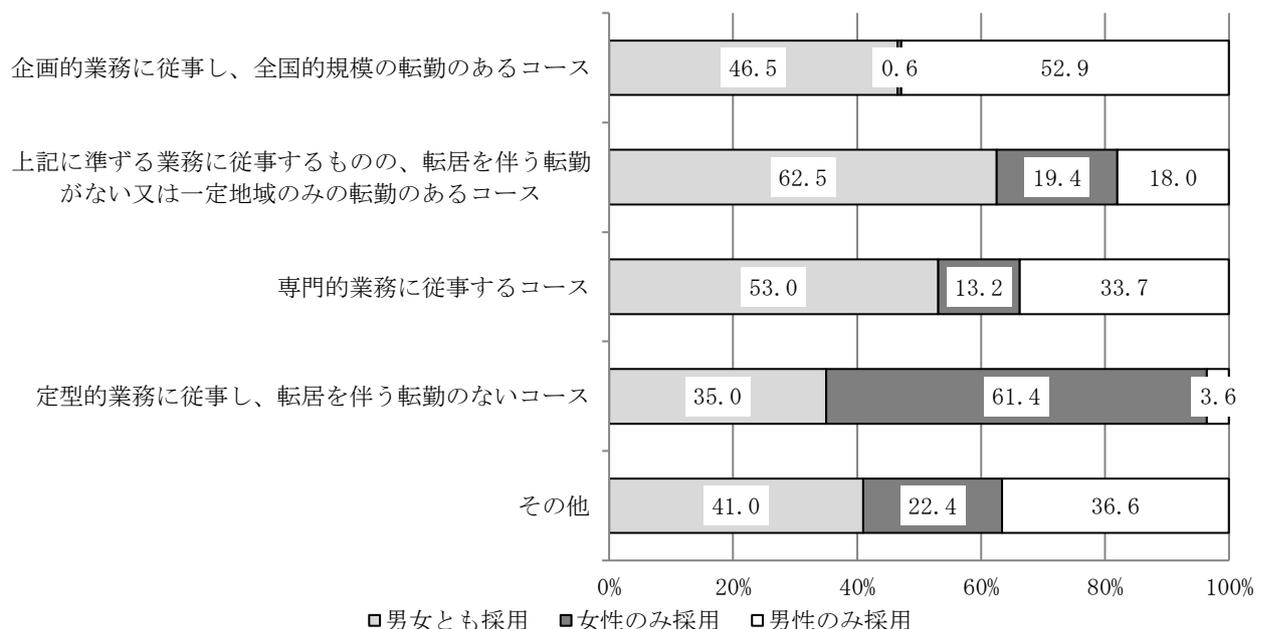


図 5-6 コース別業務内容別採用状況（各コース採用あり企業=100）

資料出所：厚生労働省「平成 12 年度 女性雇用管理基本調査」より作成

その後どうなったのか。2015（平成 27）年に公表された厚生労働省「平成 26 年度 コ

コース別雇用管理制度の実施・指導状況（確報版）」から、コース別雇用管理制度を導入している企業（全国 118 社）の採用及び在籍者状況をみてみよう。

2014(平成 26)年 4 月の採用者の男女比率をコース別にみると、総合職は女性 22.2%、男性 77.8%、一般職は女性 82.1%、男性 17.9%である。同時期の応募者に占める採用者割合は、総合職は女性 2.3%（採用倍率 44 倍）、男性 3.3%（同 30 倍）、一般職は女性 4.4%（同 23 倍）、男性 8.8%（同 11 倍）となっており、特に女性の総合職採用が狭き門だということがわかる。

また、在職者に関して、総合職に占める男女の割合は、全体的にみると女性 9.1%、男性 90.9%である。さらに詳しい状況をみると、総合職に女性が占める割合が「0%」12.9%、「0%超～10%」58.6%の企業が多い(図 5-7)。「30%超～40%」「40%超～100%」の企業はそれぞれ 0.9%に過ぎない。

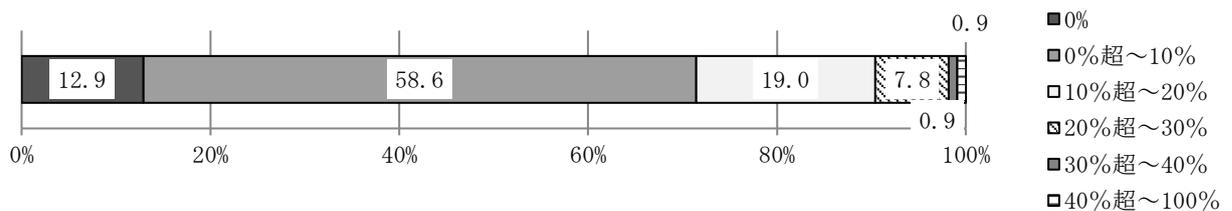


図 5-7 総合職に占める女性割合別の状況

資料出所：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（確報版）」より作成

(4) 総合職の採用後の状況

また、「平成 26 年度 コース別雇用管理制度の実施・指導状況（確報版）」では、総合職新規採用者の 10 年後、20 年後の状況も調査している。

2005（平成 17）年 4 月の総合職新規採用者の、2015（平成 27）年 4 月時点の役職者等の状況は、「一般職員」は女性 33.1%、男性 38.1%、「係長相当職」は女性 3.0%、男性 15.5%、「課長相当職」は女性 4.0%、男性 6.9%となっている（図 5-8）。女性の場合、最も多いのは「離職」で、58.6%と 6 割近い女性の総合職が 10 年経たずして職場を去っていた。

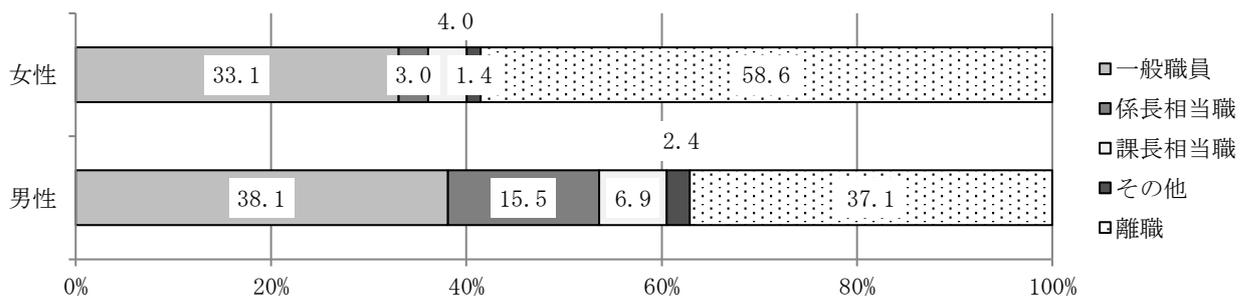


図 5-8 平成 17 年 4 月総合職新規採用者の 10 年後の状況（労働者）

資料出所：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（確報版）」より作成

さらに、1995（平成 7）年 4 月の総合職新規採用者の、2015（平成 27）年 4 月時点の役職者等の状況は、「一般職員」は女性 8.4%、男性 8.2%、「係長相当職」は女性 3.1%、男性 18.9%、「課長相当職」は女性 2.1%、男性 24.8%となっている（図 5-9）。女性の「離職」はさらに増え、85.8%となっている。

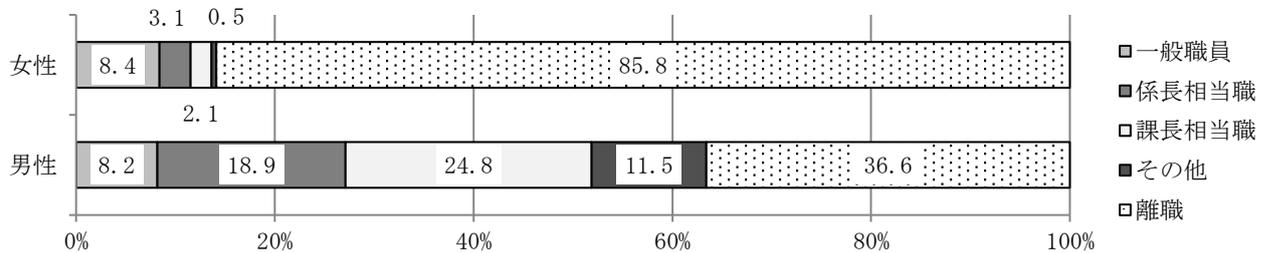


図 5-9 平成 7 年 4 月総合職新規採用者の 20 年後の状況（労働者）

資料出所：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（確報版）」より作成

均等法成立後、女性も男性と同じように活躍できる総合職という働き方を選択することが可能になり、最初はほんの一握りであった総合職女性も、最近では採用段階で女性比率が 2 割を超えるようになった。しかし、採用 20 年後に 8 割以上の女性が離職している現状から、まだまだ女性が総合職として働きにくい職場環境にあることがうかがえる。「男性の働き方」に女性を合わせようとするのではなく、男女ともに無理をせずに働き続けることのできる環境の整備が必要である。

5-3 女性管理職は増えたのか

(1) 女性管理職

第 1 章で述べたように、1999（平成 11）年に成立、施行された男女共同参画社会基本法では、基本理念の一つとして「政策等の立案及び決定への共同参画」を挙げている。日本では女性の社会参加が進んできたとはいえ、物事を決定する場への女性の進出は遅れている。企業内も同様で、方針を決定する権限のある管理職に昇進する女性が少ないことが、大きな問題として永らく指摘されてきた。

しかし、徐々に女性の管理職は増えてきている。「平成 29 年度 雇用均等基本調査」では、女性管理職がいる企業割合の推移が紹介されている。2000（平成 12）年に「係長相当職の女性管理職あり」の企業は 31.2%、「課長相当職の女性管理職あり」は 19.0%、「部長相当職の女性管理職あり」は 7.4%だったが、2017（平成 29）年になると、それぞれ 32.4%、30.2%、16.1%に増加している（表 5-1）。元々 3 割あった係長相当職の女性管理職がいる企業割合はあまり増えていないが、部長相当職の女性管理職がいる

企業割合は倍以上増えている。

表 5-1 企業規模 30 人以上における役職別女性管理職を有する企業割合の推移
(複数回答)

	部長相当職の 女性管理職あり	課長相当職の 女性管理職あり	係長相当職の 女性管理職あり
平成 12 年度	7.4	19.0	31.2
15 年度	6.7	20.2	32.0
18 年度	8.8	21.0	32.0
21 年度	10.5	22.0	31.6
23 年度	[14.4]	[24.4]	[34.6]
25 年度	12.9	28.6	35.2
27 年度	12.7	26.2	33.9
28 年度	13.5	27.1	32.0
29 年度	16.1	30.2	32.4

注) 平成 23 年の〔 〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

資料出所：厚生労働省「平成 29 年度 雇用均等基本調査」より作成

また、管理職に占める女性の割合も増えている。「平成 29 年度 雇用均等基本調査」によれば、2000（平成 12）年の管理職における女性割合は、「係長相当職」7.7%、「課長相当職」2.6%、「部長相当職」1.6%と非常に低かったが、2017（平成 29）年になると、それぞれ 14.5%、8.6%、5.4%と大幅に増えている（表 5-2）。とはいえ、係長相当職は 1 割を超えたものの、課長相当職、部長相当職は 1 割にすら到達していない。管理職への迅速な女性進出を実現するためには、第 9 章で取り上げるポジティブ・アクションのような積極的な取組みが必要である。

表 5-2 企業規模 30 人以上における役職別女性管理職割合の推移

	部長相当職	課長相当職	係長相当職
平成 12 年度	1.6	2.6	7.7
15 年度	1.8	3.0	8.2
18 年度	2.0	3.6	10.5
21 年度	3.1	5.0	11.1
23 年度	[4.5]	[5.5]	[11.9]
25 年度	3.6	6.0	12.7
27 年度	4.3	7.0	13.9
28 年度	5.4	7.9	13.8
29 年度	5.4	8.6	14.5

注) 平成 23 年の〔 〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

5-4 今後の方向性

本章のテーマである「女性に企業の門戸が開かれたか」とは若干趣旨が異なるが、2018（平成 30）年には、複数の医大で入試における男女の差別的取り扱いが行われていることが明らかになった。医者という職業は専門性が非常に高く、医大に入学することが職業キャリアを開始するための不可欠な第一歩であり関門である。その第一歩で女性が差別的に取り扱われていたという事実は、男女の雇用機会均等ということに関して、法律や雇用者（企業）や働く人々の意識の変革とは別の大きな障壁がありそうなことを示唆する。

本章では、雇用機会均等法及びその改正後に、法律に規定されていてもそれが守られ、実際に女性の雇用拡大に役立っているかどうかを、厚生労働省の女性雇用管理基本調査、雇用均等基本調査などの結果からみてきた。均等法施行から 30 年が経った 2018（平成 30）年の現在、企業においては、募集・採用・配置・昇進における男女の差別的取扱いは、基本的には解消に向かいつつあると理解してよいだろう。

無限定に会社に貢献し続けることで成果を上げ出世の階段を上っていく必要がある経営職（役員）、継続的で高い職業能力構築努力が求められる高度な専門職などは、男女いずれが目指す場合であっても、さらには国や雇用環境が異なっても、働く個人に仕事に対する高いコミットメント（時間や労力を投入すること）が求められる。個人に与えられる時間が等しく同じだとすれば、子育てや介護など、社会や家庭の中で重要かつやりがいがあり、ある期間誰かが担わなければならないケアワークと、長期的に高いコミットメントが求められる職業キャリアとのバランスをどう取るのかという点は、男女を問わず今後の大きな論点の一つになるだろう。一方で、男女いずれも「一直線に階段を上がる」ことを目指さない方向性もありだろう。企業は今よりも更に正社員や非正規社員の中の区分を細分化して、究極的には個人の事情に合った働き方をそのときそのときで選んでいき、かつその選択の違いが均等の差にならないような制度設計をする、その一方で雇用保証の責任は今よりは働く個人の側がより多くを担っていく、こちらの方向性も模索されてよい論点の一つだろう。

（笹川あゆみ・伊東幸子）

（参考文献）

平野光俊・江夏幾太郎（2018）『人事管理 人と企業 とともに生きるために』有斐閣
藤井治枝（1995）『日本型企业社会と女性労働 職業と家庭の両立を目指して』ミネル
ヴァ書房

守島基博・大内伸哉（2013）『人事と法の対話 新たな融合を目指して』有斐閣
労働者教育協会編（1987）『コース別管理とのたたかい 新人事制度の仕組みと問題点』
学習の友社