

## 目 次

- はじめに -	1 頁
第 1 章 日本の女性労働者の現状	1
1. 「雇用の女性化」の現状	1
2. 女性を中心としたパートタイム雇用の増大	2
1) パートタイム労働の変遷	2
2) 日本のパートタイム労働者の現状	3
3) パートタイム労働の変化の背景	5
3. 日本の女性はどのような働き方を望んでいるか	8
1) 女性の地位に関する国際的見解の動向	8
2) 女性の就労意識	9
第 2 章 日本の女性パートタイム労働者の問題点	11
1. 賃金	11
2. 労働時間	13
3. 女性の労働意識と管理職の意識	14
第 3 章 今後の女性労働者のあり方を考える	16
1. 政府の政策、法制度による改善等問題点についての対策	16
2. 女性雇用における状況の変化と今後の課題	18
- 結論 -	20
- おわりに -	21
参考文献・図書	22

- はじめに -

近年、女性の職業に対する意識が大きく変化している。以前の女性のライフスタイルは、結婚、妊娠、出産を契機として退職し、以後は家事、育児に専念するという形態が多かったが、近頃は引き続き就業または一度育児に専念するが再びパ - トタイム - として働くという女性が多くみられる。現在、女性の勤労者数は既婚女性でもその半数を越え、日本の経済社会で不可欠の労働力となっているが、実際その多くは既婚女性の再就職としてのパ - トタイム労働によることが示されている。今回は多くの女性パ - トタイム労働者が存在する現状を調べ、その背景を考えることにより、日本における経済社会の中での働く女性の位置や女性の意識を考えてみたい。

## 第 章 日本の女性労働者の現状

### 1 . 「雇用の女性化」の現状

日本では従来女性労働者の多くは家族従業者として働いてきたことを反映し、労働力の女子比率は戦後一貫して40%前後であり、女性労働者にみられる変化は、まず「雇用の女性化」として現われている。また「雇用の女性化」は、単に女性の雇用者数が増加するだけでなく、雇用者総数にしめる女性の割合が増加する傾向がみられる。平成6年度の統計より女子雇用者数は2034万人、雇用者総数に占める女性の割合は38.8%である。同年の女性雇用者数を産業別にみると、サービス業が672万人（女性雇用者総数に占める割合33%）で最も多く、次いで卸売・小売業、飲食店が552万人（同27.1%）製造業が470万人（同23.1%）となっている。もともと女性比率の高いサ - ビ

ス業での増加傾向が著しく、次いで卸売・小売業、飲食店で増加し、製造業では減少している。

平成6年の非農林業女性雇用者数を配偶関係別にみると、有配偶者は1160万人（非農林業女性雇用者に占める割合57.4%）、未婚者は669万人（同33.1%）、死別、離別者は192万人（同9.5%）であった。また配偶関係別の就業者に占める雇用者の割合は、有配偶者で77.5%となっている。有配偶就業者中の雇用者の割合は年々上昇しており、昭和51年

から50%を越えその後も上昇を続けている。また、各年齢層で女性の労働力率は高まり、年齢階級別女性の労働力率（M字型曲線）

図1 省略

（図1）は全体に上方に移動しているとはいうものの、女性の中断再就職パターンは維持されている。

## 2. 女性を中心にしたパートタイム雇用の増大

女性を中心にしたパートタイム雇用がわが国ではどのような過程で経済社会に組み込まれてきたのかを考えてみたい。

### 1) パートタイム労働の変遷

パートタイム雇用が増加し始めたのは、高度経済成長期にはいり労働力不足が若年層から次第に中年層におよびはじめた1963年頃からで

ある。1960年代（昭和35年～）に始まるわが国の「パートタイム雇用の活用」は経済の構造変化にあわせて次のほぼ3期に分けられる。

第一期は高度経済成長期から昭和48年のオイルショックまででこの時期はおもに若年労働力不足による一般従業員の採用困難を代替するために活用された。流通産業では若年労働力が求められ、製造業では中高年主婦層の長時間労働が、また昭和45年頃からは第三次産業のス・パ・マ・ケット、百貨店での未婚女子の短時間労働と女子における二極化がすでにみられた。

第二期は、オイルショック以降の経済低成長期にあたる昭和50年代で、急速なME技術革命、経済の第三次産業化（サ・ビス化）などの産業構造転換、合理化などに代表される低成長期における正規職員の削減、抑制を代替する安価な景気調節弁として活用された。その結果パートと一般従業員との賃金格差が拡大し、パートタイム労働者は低賃金労働者と位置づけられた時期である。

そして第三期、昭和60年代以降は経済のソフト化、国際化、高度情報化、一層のサ・ビス化で経済活動は24時間化し、パートといえども補助労働や調節弁としてではなく、基幹労働力、熟練、専門職としても活用される時代になっている。

以上のようにパートタイム雇用は経済社会の構造の変化に伴い発生し、正規労働者だけでは解決できない部分においての重要な非正規の労働力として不可欠な存在となっていると考える。

## 2) 日本のパートタイム労働者の現状

「パートタイム労働指針」によるパートタイム労働者の定義は、「その者の一日、一週または一ヶ月の所定労働時間が当該事業場において同

種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間に比し相当程度短い労働者（１～２割程度短い者）」とされている。このことから本来のパートタイム労働者は短時間労働者の意味であるが日本特有のこととしてパートと呼称されながらフルタイムで働く労働者が「パート呼称者」の２割程度を占めている。

日本のパートタイム労働者の年齢構成をみると男性では５５歳以上で全体の半数を越え高齢者層で多くなっている。女性では３０歳台後半から５０歳台前半で多く４０～５４歳で全体の過半数を占めている。また女子パートタイム労働者の平均勤続年数は昭和５５年で３．３年、同６０年で３．９年、平成元年で４．３年、同６年で４．９年としいに長期勤続となる傾向がみられている。また、現在勤務中の事業所に１０年以上勤務している者が一割以上おり、業種別では製造業が他の職種に比べ長期化している傾向がある。平成６年度の週間就業時間が３５時間未満の短時間雇用者は男女計９６７万人でありそのうち女子は６４７万人（６６．９％）を占めている。同年の女子パートタイム労働者の産業別就業実態は、卸売・小売業、飲食店が２２５万人で最も多く３４．８％、次いでサ・ビス業が２０１万人で３１．１％、製造業が１２４万人で１９．２％となっており、この３産業で８５．１％が雇用されている。前年との増減は、サ・ビス業が１４万人増、卸売・小売業、飲食店が１０万人増、製造業は３万人減であった。企業規模別では１～２９人規模が２７１万人で最も多く女子パートタイム労働者の４１．９％を占め、次いで５００人以上規模が１３０万人で２０．１％となっている。

また、女子を対象とした就業実態の調査によると一日の勤務時間の平均は６．４時間で７時間以上働いている者が４割を越えている。賃金は９割が時間給であり、年次有給休暇ありは７割、社会保険への加入は６

割となっている。

### 3) パ - トタイム労働の変化の背景

「労働力調査」で雇用労働者中の短時間労働者の比率を振り返ってみると昭和35年頃から45年までは6%台で推移していたが、50年9.9%、55年10%、60年11.1%となりその後バブル景気の人手不足とともに急増した。すなわち昭和48年度のオイルショックにより各企業はそれまでの拡大型の経営の見直しをせまられ、減量経営へと構造変化がなされた。その結果労働者側では世帯主賃金・賞与の伸び悩み、また経営側ではより安価な労働力の需要を家庭の主婦を対象としたパ - トタイム労働者に求め、それが両者双方にとっての利点となったことが急増につながったと神代は述べている。このようなパ - トタイム労働者の増加、また基幹的、恒常的な労働力として就業する者も増えてきた背景としては、サ - ビス経済化の進展等により正社員だけでは対応できない長時間経営や、ある時間帯のみに労働力が必要になるなど、パ - トタイム労働に対する需要が高まったこと、及び女性の就業意識の変化等によりパ - トタイム労働者として就業したいと考える者が増加したことという需給両面の要因がある。以下に双方の要因とメリットを示した。

#### 需要側の要因とメリット

近年増加が著しいサ - ビス産業は労働集約的で時間帯や曜日等により繁閑の差が大きい。また顧客のニーズに応えるため営業時間が長時間化し、労働時間短縮の動きとあいまって、営業時間と労働時間とのかい離が大きくなる傾向がある。このため通常の労働に短時間労働を組み合わせたいというニーズが大きく、わが国の産業構造に占める第三次産業の

割合が高まるとともにパートタイム労働への需要が増大した。さらに最近までの景気の拡大により、各産業において労働力確保の要請が高まり、一般の正社員の確保が困難であるとか、パートタイム労働者としてなら人が集めやすいという理由にコスト面で割安であるという理由が加わってパートタイム労働に対する需要が増大してきたものとみられる。またパートタイム労働者を労働力とすることによりそのメリットとして次の点があげられる。

パートタイム労働者としての労働契約とすることにより相対的に安価な時間給での雇用が可能となり、社会保険料も多くの場合払わなくて済む。また賞与も僅少ないしゼロで済まされており、退職金も多くの場合ごく僅少かほとんど支払わなくて済むなど労働費用を削減することができる。そのうえ不況のさいに契約更新を停止することで雇用調整がしやすい点がメリットとされている。

#### 供給側の要因とメリット

パートタイム労働者の多数を占める女性の側の要因としては、女性が働くことに対する社会全体の意識の変化とともに女性自身の職業との係わり方に関する意識が変化したことがあげられる。望ましい就業形態として就職後、結婚、出産を契機として家庭に入るという家庭回帰型のパターンをあげる者が減少し就業後、結婚や出産等により一時家庭に入りが再び就業するという再就職型を望ましいとする者が増加しており、そのかなりの部分が家庭生活との両立を考えてパートタイム労働者として労働市場に参入していると考えられる。

供給側のメリットとしては家事や育児の合間に都合のよい短時間だけ働くことによって追加的な所得が得られる。しかも税法上、基礎控除と給与所得控除を合わせた合計が100万円までであれば「パート免税」

として配偶者控除の特権を維持したまま追加収入を得ることができる。さらに本人の年収が100万円を越した場合であっても135万円未満までであれば配偶者特別控除制度によっていわゆる家計全体の手取り収入の逆転を免れることが可能であり、そのうえ年収130万円未満であれば医療保険、年金保険についても配偶者として保険料は収めないまま給付が可能となる。また多くの企業は妻の年収が100万円未満であることを条件として夫側に扶養手当の支給を行っている。またパートタイムということで残業は原則としてない点がメリットとされる。

以上より需要側では産業社会の構造変化によりもたらされた低成長時代の経営維持をきっかけにパートタイム労働の需要を拡大し、さらに近年は加えてサービス産業の増大がさらなる需要の増加の要因であることは明かである。そしてそのメリットとしては安価な労働費用と不況時に雇用調整の対象にできる点が最大のメリットとされる。一方供給側は女性が働くことに対する社会全体および女性自身の意識の変化を背景として家計補助を目的に家事育児などの私生活と仕事の両立を図るためパートタイム労働を選んでいることがうかがえる。神代はこれら需給両面の利点を労働契約の当事者双方が活用するのは基本的に自由でありまたそれが労働市場全体としての伸縮性を高め、経済変動への適応を容易にしているというマクロ経済的効果も無視することができないとしながらも、労働取引において買手市場となった不況時には需要側の利点が過度に追求されるおそれもあると指摘している。また供給側においてはメリットとされる税制優遇措置制度に合わせて就業調整を行うものがみられるが、その結果パートタイム労働者自身の収入を低位にとどめたり、職場が繁忙期であっても休むことが他の労働者に影響を及ぼすなど社会的にパートタイム労働を補助的労働として認識させる原因の一つになっている点

が指摘されている。

### 3 . 日本の女性はどのような働き方を望んでいるか

先にパートタイム労働の変化の背景において、女性自身がまた社会においても女性が働くことに対する意識の変化があった点を述べたが、世界のレベルでは社会における女性の位置にどのような変化があったか、またわが国の女性の就労意識の現状がどのようなものであるかを以下に述べる。

#### 1 ) 女性の地位に関する国際的見解の動向

1945年、パリにおいて世界婦人会議が開催され国際婦人連盟が結成されたことを基として、1979年国連総会で「女子差別撤廃条約」が採択された。これは「性別役割分業」を女子差別の根源と考え、これを世界各国で廃止し、家庭、社会、職場などあらゆる分野でその責任と仕事を男女平等かつ共同的に負担する制度を実現することを目標としている。1980年7月コペンハーゲンにおいて51ヶ国が署名をし、日本は1985年6月に批准をした。それにともない日本では次の3つの国内法が整備された。

#### 1 . 国籍法の改正 昭和60年1月1日施行

父系血統優先主義から父母両系主義に

#### 2 . 家庭科の男女共修

平成6年から高等学校でも男女必修に

#### 3 . 男女雇用平等法の制定 昭和61年4月1日施行

「男女雇用機会均等法」

以上のように世界的にみると1970年代に家庭、社会、職場などでの仕事や責任を男女平等に負担するという意識、すなわち個人としての

女性の自立を求める意識の高まりが強くみられた。労働意識に対する現れとして雇用者総数に占める女性の割合をみると日本の38.8%に比べ欧米諸国のアメリカ、イギリス、デンマーク、スウェーデン等は45%以上と女性雇用者の割合が高い。日本では諸外国と比較すると「性別役割分業」意識が強く残っているとされており雇用平等に対する「男女雇用機会均等法」は直接的には「女子差別撤廃条約」の批准のための条件整備として、また女子雇用者の急増による平等処遇の要求の増大を背景として法制化された。

## 2) 女性の就労意識

日本の女性の就労意識を考えてみたい。総理府内閣総理大臣官房広報室の「女性の就業に関する世論調査」(平成元年10月調査)(図2)によると「定年まで仕事を続けたい」という就業継続希望者が昭和58年度の同調査より約2%減少し14.5%、「就職し結婚や出産などで一時期家庭に入るにしても再び働く」という再就職型の希望者が昭和58年で55.2%に比し59.9%とむしろ上昇している。そして望ましい再就職の形態としてはフルタイムは16.8%でパートタイムが60.5%と圧倒的にパートタイムの希望が多い。

一方、総理府の「男女共同参画に関する世論調査」(平成7

図2 省略

年)によると就業継続希望者は32.5%、再就職型の希望者は39.8%であった。しかし本調査の年齢の若い20~29歳の層ではそれぞれ28.9%、46.4%とより再就職型の希望者が多くなっている。また、有職の女性では就業継続希望者が再就職型の希望者より若干多く39.7%を占めた。それでは“なぜパートタイム労働を希望するか”を再就職の形態としてパートタイムを選んだ者にたずねると、ほとんどが次の二点に集約する。

1. 家事・育児との両立がしやすい
2. 都合のよい勤務時間が選べる

一方、総理府「女性の就業に関する世論調査」(平成元年)による女性が長く働き続けるための困難や障害の第一は「育児」であり「老人や病人の世話」、「家事」、「子供の教育」がこれに続き、先の結果を裏付けていると考えられる。

これらの調査から就労に対する意識には女性の家庭生活における役割が大きく影響していると考えられる。家事労働に対する意識が欧米諸国では男女共に担う役割と考える方向であるのに対し、日本では共働き女性でさえも「家事、育児は主として女性が行い、男性は女性を手伝う程度でよい」という考えを一番強く支持している事実が指摘されている。日本でのこのような家庭生活における役割意識は女性のみならず社会的に広く受け継がれており、男性と同等の労働時間であるフルタイム労働を選ぶよりは家事、育児が両立しやすく、都合のよい時間帯を選べるパートタイム労働の方が女性としての働き方として望ましいと考えられる理由にあたると思う。

働く理由としては「生活の維持」をあげる者が最も多く、次に「子供の学資・教育費」、「ゆとりある生活」となっている。また、現在の働

き方を選んだ理由は「家から近い」を半数近い者があげており、次いで「勤務時間や勤務日を自分の都合に合わせられる」、「自分に向けた仕事だから」となっており、やはり家庭との両立を考え補助的収入を得るための働き方としてとらえていることが考えられる。

## 第 章 日本の女性パートタイム労働者の問題点

日本の女性労働者の現状についてこれまで述べてきたが、次にパートタイム労働者の問題点について考えてみたい。パートタイム労働者が需要側にとって安価な労働力、雇用調整の対象にできる労働力であることがメリットであるということは、逆にパートタイム労働者にとっては賃金が安く、身分が不安定でデメリットとなり表裏一体の関係にあるといえる。同様にパートタイムという名称の割には長い労働時間、また働く女性側の労働意識や企業側の管理職が持つ女性に対する意識についても問題点としてとらえ以下に示した。

### 1. 賃金

従来から日本の労働者賃金構造の特徴として年齢格差、性別格差、企業規模による格差が大きいことが指摘されている。性別格差は日本のみでなく諸外国でもみられ特に戦前は男性賃金に比べ女性は50%台の国が多かったが1975年以降の10年間で「国連婦人の10年」で性差別撤廃の動きが高まり北欧諸国やオランダは80%台に達し、他のヨーロッパ諸国のうち立ち遅れているとみられるイギリスやスイスでさえ70%を下回る程度の上昇がみられた。しかし日本では製造業で戦前日給比で42%だったものが1950年に時間比で46%となりその後も

顕著な上昇はみられず1988年で60%台にある程度であり諸外国に比べると劣る状況といえる。津田は「新・女子労働論」でわが国の男女賃金格差の理由を年齢、勤続年数、学歴、労働時間について求めることはできず職階（昇格、昇進につながる昇給全体の問題として）と就業分野の二つの要因によるとしている。すなわち前者は同一職種にあっても年功を経るほど男女の賃金格差が広がる理由を説明し、後者はいわゆる男子用職種と女子用職種とにみられる賃金水準の差が全体的賃金格差の要因であることを説明している。

図3省略

そしてパートタイム労働者の賃金が正社員の賃金に比べ低く設定されていることも問題視されているが（図3）、その理由について永瀬は「効率賃金仮説」から理解する考え方を示している。それは企業は正社員に対し自律的に労働密度を高めるために高めの賃金に設定しており、つまり労働者が怠けて解雇された場合の逸失利益を大きくすることにより怠けを抑制するためとされる。そしてパートタイム労働者の賃金は、自営、家族従業と変わらないことから競争的市場で決まる賃金としている。この結果、経済全体では、雇用割り当てによって高い賃金率が設定された第一部門と市場賃金率の第二部門ができ、労働の将来需要が不確定である場合、労働者が、生産性の面から完全に代替的であるにもかかわらず、同一企業内にこの二つの部門が出現すると述べてい

る。一般的にはパートタイム労働者の賃金が正社員の賃金に比べ非常に低いことが不当であるとの意見が多い。津田は他の非正規労働者（臨時雇、派遣労働者等）と比べても最も低賃金でありフルタイム・とパートタイム・との賃金差別は違法ではないかとの意見を述べている。また三山も多種多様な働き方として存在するパートタイム労働に貫いて存在する同一性として低賃金をあげており、パートタイム労働は労働力としては基幹化しても労働費用を考えた場合、節約の対象として存在する点を指摘している。

実際に就労中の女性パートタイム労働者にとっての労働条件への不満度は賃金に対して最も高いことが示されている。現状では「時間に自由な働き方」を優先しているのでは低賃金はしかたがないと受け入れているのではないかと考えられるが、基幹化した労働力としてさらなるパートタイム労働者の増加や高学歴化した労働者の増加等により低賃金への疑問や不満は今後も増加すると思われる。

## 2. 労働時間

労働省のパートタイム労働者総合実態調査（1990年、規模5人以上の事業所が対象）によるとパートタイム・を労働時間と身分により類型区別を行っている。そこで日本に特徴的な点としてパートタイム・のなかに二種類の労働者がいること。つまりフルタイム・である一般の正社員より所定労働時間が短い「Aパート」といわれる者と所定労働時間が同じである「Bパート」といわれる者の存在である。この調査における広義でとらえたパートタイム・は男女計607万人で規模5人以上の事業所の全労働者数の14.6%を占めそのうち「Bパート」は19.8%と約2割を占めている。

次に同調査で産業別の平均週所定労働時間をみると、製造業では35.5時間、卸売・小売業、飲食店では29.9時間、サービス業では29.0時間となり相対的に製造業で長く、卸売・小売業、飲食店とサービス業で短いといえる。しかし平成元年労働白書によると、日本では週あたり35時間以上のパートタイムは49.8%を占めており、週あたり20時間以内が60%前後をしめるイギリス、フランス、旧西ドイツなど先進国と比較するとかなり長いものとなっている。(図4)

そしてこのパートタイムの長い労働時間の背後には先に述べた先進諸国に比しさらに長い労働時間である日本のフルタイムの関係と深くかわっていることがうかがえる。

図4 省略

### 3. 女性の労働意識と企業の管理職の意識

具体的に女性が職業を選択する際に、どのようなことを重視するのかを総理府「勤労意識に関する世論調査」(平成4年)によりみた。この調査は全国20歳以上の職業(パート、アルバイトを含む)を持つ男女を対象に実施されたものであるが、それによると職業を決めた大きな動機として、女性では「家から通勤できるから」をあげた者が最も多く35.2%となり、以下「自分の能力や性格に合っているから」、「親、

兄弟や夫・妻などの家業、事業であるから」、「勤務時間が短いから」等の順となっている。男性では「自分の能力や性格にあっているから」が41.1%と最も多く次いで「安定した職業だから」、「親、兄弟や夫・妻などの家業、事業であるから」、「家から通勤できるから」等が続き、男女で比較してみると女性は男性に比べ「勤務時間が短いから」、「時間があいているから」、「家から勤務できるから」をあげたものの割合が高くなっている。これより男女とも「自分の能力や性格」、「通勤時間」、「血縁関係」を考慮しながら男性は生活の基盤として、女性は家庭生活との調和を重視して職業選択をしていると考えられる。

また女性が就業を希望している職種について、リクル-トリサ-チ社の調査(1994~95)よりみると、女子高校生は一般事務職への希望が41.6%と最も高く、次いで販売職、受付等の順となる。短大生もその多くは事務職を希望しており、四年生大学卒の女性も結果的に約半数は事務職に就いている。一方、男性は生産技能者、技術サ-ビスマン、自動車整備、コンピュータ-関連と多種多様な希望があり、職業選択の希望に関しては男女に差がみられ女性については事務職希望への偏りがあると考えられる。この原因としては潜在的に女性は「女性に向いている」仕事として女性に開放されている事務職を自ら選択していると考えられる。その他に女性が就職を希望する職種として美容師、保母、看護婦等は上位にランクされており、以前から社会的に女性向きとされる職業を女性が好んで選択する可能性が高いことを示す結果の表れと考える。しかし女性の就業継続者の増加と企業のコンピュータ-化の進展は今後の女性事務職の新規採用数の大幅な減少が考えられることより、女性が職業を選択するにあたっては固定的な考え方にとらわれない幅広い職種を視野に入れて考える必要があると思われる。

また企業側の意識としては、企業の管理職が考える女性の活用を阻害する要因をあげると、最も割合の高かった理由が「出産、育児の可能性」であり女性の活用を阻害する要因と「思う」「やや思う」を合わせて 75.5%となっている。これにわずかの差で「女性のプロ意識の低さ」（同じく合わせて74.9%）が続いておりさらに「不十分な公的保育水準」等となっている。管理職としての女性活用を阻害する要因は企業の側にあるよりは、女性労働者自身および女性労働者を取り巻く社会環境にあるととらえていることが考えられる。一方、男女一般社員に対しての女性社員が男性社員と同程度の活躍や昇進をしていると思うかとの問いには「思わない」「あまり思わない」が男女とも一番多くその理由については「男性中心の業界慣行がある」を男女とも第一にあげており、女性は次いで「会社の女性社員育成方針が不適切」をあげており、企業の女性に対する対応が男性と同等でないため女性は男性社員と同様な活躍や昇進ができないと考えていることが示唆される。これらの結果より企業側の意識と一般社員側の意識にはズレがあることが認められる。

## 第 章 今後の女性労働者の在り方を考える

現在パートタイム労働は経済社会において重要で不可欠な労働力として存在するが、同時に先に示したような様々な問題点を含んでいる。それらの問題点を考慮しつつ今後の女性労働者の在り方についての考察を以下に示す。

### 1. 政府の政策、法制度による改善等問題点についての対策

雇用の平等化に対する法律として「男女雇用機会均等法」が施行され、男女の均等な機会と待遇の確保等の対策推進が目的とされている。また、短時間労働者の福祉の増進を目的に「パートタイム労働法」が施行され働く女性に対する対策が計られている。これらにより女性の労働条件に種々の改善をもたらし、また地位向上に役立っていることはすでに報告されているが、一方では罰則規定がなく勧告的なものであり、事業主の努力義務によるところが大きいことから効果的な対策となり得ないとの意見もみられる。従来からの女性に対する保護的な思想から男女平等思想への移行にあわせて女性労働者が男性同等の労働力とみなされ、具体的には残業を含めた長時間労働や遠隔地への転勤等、特に出産、育児を担う女性にとって負担が増加し、むしろパートタイム労働市場への移行がみられると労働の質の低下を指摘する意見もみられる。また、先に述べた女性に対する企業の管理職が持つ意識と一般社員側の意識にズレがある点については、両側から意識の調整を図り女性労働者の向上に向けての努力がなされることが望まれる。

女性のライフスタイルは結婚、出産の有無などで大きな違いがみられ働く女性にとっては特に出産、育児が大きな負担となる点が男性と異なる点と考える。女性がフルタイムでキャリアを積んでも育児のため一旦職場を離れてしまえば現状の各種政策や社会制度のなかでは再就職に当たって以前の学歴や職歴があまり有効でなく、パートタイム労働市場以外に女性の再就職の場が開かれていない状況は再考されてもよいのではないかと考える。女性の就業意識は個々に多様ではあるが、仕事と家庭の両立を考える多くの女性にとって育児や介護については、それらにかかわる期間について家庭責任の比率が大きいのであり、その期間についてはフルタイムとパートタイムの選択が可能となれば女性労働者にとっ

てメリットが大きいと考える。現状の女性の二極化されたフルタイム労働市場とパートタイム労働市場の歩みよりがみられ、女性にとっての働く場の選択肢が増えることは女性の多様なライフスタイルに合わせた働き方ができることになり働く女性の向上にもつながると考える。

## 2. 女性雇用における状況の変化と今後の課題

女性労働者の現状とその背景について考えてきたが女性雇用者における状況の変化としては第一に 1章で述べた女性雇用者の増加があげられる。そしてその多くが中高年主婦によるパートタイム - としてであり、その背景は先に述べたようにオイルショックや経済低成長期、高度サービス経済化等の産業構造の大きな変化に対しての対策の一つとして主に労働費用の削減や雇用調整可能な労働力として雇用を増加したことにあると考えられる。現状のサービス経済化を背景とした需要側の要求と中断再就職型を好む供給側の要求が一致する形態は今後もしばらくは続き、パートタイム労働は引き続き労働市場において重要な位置を占めていくものと考えるが、現状では需要側のメリットの方がより追及される恐れが強く、低賃金や有給休暇日数、各種社会保険の取扱い等労働条件が悪い点に現われていると考えられさらなる改善が望まれる。

第二に女性の職業に対する意識の変化があげられる。 2章の“女性の就労意識”で述べたように結婚、妊娠、出産後も継続して働き続けることを望む者が増加し、望ましい就業形態として女性全体としては「再就職型」が、有職女性では「就業継続型」がトップにあげられている。女性の平均勤続年数の長期化、有配偶女性雇用者の増加等はこれら女性の意識を反映した結果とみられる。しかし 3章で問題点としてとらえたように「女性に向けた」仕事を優先して選ぶ等、意識に偏りがある点も指

摘されており、職業を選ぶにあたっては企業規模や職種について従来の枠にとらわれない柔軟な発想と幅広い視点からの選択が必要と考える。

第三に需要側の企業について考えてみたい。先に述べたように女性の職業意識の高まり等を反映して継続就業を望む女性が増加するということは、逆の見方からすると退職者、特に若年時での結婚、妊娠、出産を理由として退職するものが減少し、また退職した後においても非労働力化せずに引き続き労働市場に止まる女性が増加することにつながる。パートタイム労働においても女性の勤労意識の向上や高学歴化の進展はより基幹的な職業、より専門的な職業をパートタイム労働市場に求めることになるとと思われる。このような点を考慮して企業においては女性に対する職域の拡大や雇用管理の見直しが望まれる。また 章で問題点として示したように、企業側は女性活用を阻害する要因が女性自身や社会環境にあるととらえており、労働者側の男性中心の業界慣行や社員育成方針に問題があるとする点とに違いがあり今後歩み寄りが望まれる。

第四に 章で問題点の対策として述べたように女性のライフスタイルの多様性に合わせた柔軟な労働対策が望まれる。女性が長く働き続けるための困難や障害の大きなものは「育児」や「老人や病人の世話」が大きいことは先に記したがその対策として育児休暇や保育時間の延長、介護休暇等はすでに整備されてきている。さらにそのような時期にフルタイムとパートタイム間の移行が可能になると継続就業希望の女性にとっては大きなメリットとなり家事負担が大きな時期を乗り越えやすくなり、子供や老人、病人の家庭生活にとってもより豊かで安定した生活が営めるのではないかと考える。男性と比べると女性の就業における背景は個々に様々な要因があり女性の地位向上のためには男性と平等にとの考え方のみでなく、女性のライフサイクルも考慮された柔軟な労働対策がさ

らに推進されることが望まれる。

- 結論 -

日本の女性労働者の現状は従来多かった家族労働者としての形態から雇用者へとの変化がみられ、その割合だけでなく女性雇用者総数の増加傾向が大きい。その中で大きな割合を占めるのは中高年女性を中心としたパートタイム雇用であり高度経済成長期以後の日本の経済の構造変化に合わせて労働費用の抑制や雇用調整またサービス経済化による経済活動の長時間化の対応として活用され現在ではパートタイム労働は不可欠の労働力となっている。このようなパートタイム労働者の増加の背景はサービス経済化の進展等による需要の高まりと女性の就業意識の変化による供給側の要求という需給両面の要因による。すなわち需要側は労働費用抑制、雇用調整、サービス経済化への対策として、また供給側は家計補助を目的に家庭生活と両立可能な働き方という要求によるといえる。一方、女性の労働意識は女性全体では出産、育児後再び働くことを望む再就職型が好まれその形態としてはパートタイムの希望が多く家事、育児との両立を考え勤務時間を自分の都合に合わせて働くことを望むものが多い。そしてこの背景には日本では伝統的に家事、育児は主に女性の仕事と考える性別役割意識が社会的に存在しているため、フルタイム労働との両立では女性にとって負担が大きすぎるためと考えられる。しかし現在、有職女性では就業継続希望者のほうが多くなっており女性の高学歴化や高齢化社会における経済状況の変化も考慮すると今後さらに女性の就業率は上昇し、就業継続希望者の割合も増加するのではないかと考える。現在働く女性に対する対策としては、育児や介護も含めて整備されつつはあるが、それらの対策はフルタイム労働者を対象としたもの

である。その時点で女性労働者にとっては家庭と仕事の二重負担を承知のうえで継続するか、または退職するかを選択を余儀なくされる。しかも一旦家庭に入った後の再就職の場では以前のキャリアや学歴はあまり役立たず、選択肢の少ないパート市場でしか働く場がないともいえる。パートタイム労働への対策としては賃金や労働条件の改善のみでなく、一人の労働者として仕事と家庭のバランスをとりつつそれぞれが向上できるような配慮が望まれる。さらなる女性パート労働市場の整備やフルタイム労働市場の整備、女性のライフサイクルを考慮したきめ細かな労働対策は働く女性にとって期待されることと考える。仕事も家庭も、ともに大切に考える女性の増加は健全で豊かな家庭を築くこととなり、引き続き豊かな社会の構築へとつながり社会的に有用なことと考える。

- おわりに -

今回の論文“経済社会と女性”のテーマは、私自身が家事、育児の家庭責任とフルタイム労働を経験してきた過程での社会における女性労働者の立場や位置への疑問を考えるために選んだものである。私がかつて求められた仕事優先的な生活は、個人的には達成感や満足感は得られるものの、家庭面からみれば家庭の存在を無視したうえで成り立つ時間外労働を当然視した長時間労働であった。その状況からは家庭を育む幸福感が得られず退職し放送大学で学ぶことを選択した。しかし、私自身は、可能であれば今後も専業主婦としてよりは家庭とバランスの取れる働き方を目指して労働市場に参入したいと考えており今回の論文をステップとしてさらに視野を広め前進したいと考えている。

[ 参考文献・図書 ]

- 1 ) 現代の女性労働問題の視点 「雇用の女性化」とその日本の特徴  
久場嬉子 労働経済旬報 47 (1492) [1993 7 20]
- 2 ) 平成7年版 働く女性の実情  
労働省婦人局編 大蔵省印刷局
- 3 ) 新・女子労働論  
竹中恵美子 有斐閣
- 4 ) 国際化時代の女子雇用  
筒井清子、山岡 子 中央経済者
- 5 ) パ - トタイム労働者の就業実態と就業意識  
日本労働研究機構 労働経済旬報 45 (1442) [1991 6 20]
- 6 ) 「パ - ト労働」を考える 2、パ - ト労働者を取り巻く現状と諸問題  
神代和欣 労働時報 46 (10) [1993 ,10 ]
- 7 ) 今後のパ - トタイム労働対策の在り方について  
日本労働研究雑誌 35 (8) [1993 ,8 ]
- 8 ) 女子パ - ト労働問題の再考 - 1 -  
篠塚英子 労働時報 43 (6) [1990 ,6 ]
- 9 ) 既婚女子労働者の家庭生活問題 - 生活時間構造を中心に -  
大竹美登利 大原社会問題研究所雑誌 408 [1992 ,11 ]
- 10 ) 既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析 パ - トと正社員  
永瀬伸子 日本労働研究雑誌 36 (12) [1994 ,12 ]
- 11 ) 女性労働と賃金体系・価値理論  
下山房雄 賃金と社会保証 1132 [1994 6 25 ]
- 12 ) 働き方としてのパ - トタイム分析  
三山雅子 大原社会問題研究所雑誌 408 [1992、11 ]

- 1 3 ) 平成 2 年度パ - トタイム労働者総合実態調査の結果について  
政策調査部統計調査第一課 労働時報 44 (12) [1991 ,12 ]
- 1 4 ) 「パ - ト労働」を考える 3、パ - トタイム労働法の成立につ  
いて 婦人局婦人労働課 労働時報 46 (10) [1993 ,10 ]
- 1 5 ) パ - トタイム労働法の制定 - 短時間労働者の雇用管理の改善等  
に関する法律 - 時の法令 1464 [1993 ,12 ,30 ]
- 1 6 ) 働く女性と家族のいま - 1・日本型企业社会と女性 -  
基礎経済科学研究所編 青木書店
- 1 7 ) 女子パ - ト労働問題の再考 - 3 - 税制の果たす役割  
篠塚英子 労働時報 43 (8) [1990 ,8 ]
- 1 8 ) ジェンダ - の社会学  
目黒依子 放送大学教育振興会
- 1 9 ) 家父長制と資本制  
上野千鶴子 岩波書店