

女性労働の活用と展望

小野塚久枝

はじめに

我国の女性労働は、他の国の女性労働が共通にかかえている「職場における男女平等」という問題に加え、日本労働市場の原理や慣行・性別意識に由来するであろう特異性を有している。日本的経営の特色である終身雇用制のもとでは、長期勤続を期待できる男性労働に比べ、女性労働は、結婚や家庭のために短期間で退職する確立が高く、企業にとっては不安定な労働力である。それゆえ経営者は男性と同様の教育研修費の投資をせず、責任あるポストへの登用をもためらう。また、年功賃金制のもとでは、企業は安い労働報酬で雇える若年者は歓迎するが、長期勤続の女性は歓迎しない。女性の従事する仕事の内容と賃金額の乖離が年と共に生じて来るためである。かように我国の女性労働雇用管理は短期勤務を前提に成り立っている。したがって、雇用管理の各段階において男女平等とは言いがたい取り扱いが生じる。そこでは個々人の能力や職業意識・ライフスタイルなどは問われない。

しかし、昨今女性労働にはかつてない大きな変化がみられる。高度経済成長の過程で労働力の需給が逼迫し、また生活環境の変化などと相まって、若年未婚女性はもとより主婦の職場進出が顕著になっている。幅広い年令層の女性が労働市場とかかわりをもち女性の労働量が増大している。また、経済のソフト化による労働力の女性化や高学歴者の増加などにもとない、女性労働の質的な変化が起きている。これらの変化に対応して女性労働をより良く活用することは、社会や企業発展のために、また高齢化社会において、我国が活力をもって国際社会に貢献して行く上でも必然的に要求されてくるとおもわれる。

しかしながら、女性労働の急激な変化に対処しえない（していない）事象が少なからず社会問題（社会的課題）となっていることも事実である。これらを踏まえて、経済社会の構造変化の視点より、女性労働の活用とその方向

性を探ることを本論文のねらいとするところである。

第1節 女性労働の特質の変遷

女性の就業パターンは多様であり、また労働に対する意識も様々である。男性と同様に生涯（定年までの生涯）を働き続けるケース・結婚や出産までのケース・育児期間が終了後働き出すケースなど、男性の就業行動とは異なり一様ではない。

明治以来、近代日本の女子教育は、「良妻賢母」を目的とし、修身・裁縫に比重をおき、男子よりも短期間の教育がなされたことに始まる。

しかし1968年になると高等学校への進学率が男子を上回り、1974年には大学（短大を含む）進学率が逆転した。以後、女子の進学率は男子を上回って今日に至っている。

そこで、この節において女性労働力の特質とその変化について考察する。

1 我国女性労働の従来からの特質

(1) 労働市場の縁辺労働力

以上を背景として育くまれてきた女性労働の特質は、女性の役割は家事であり、労働市場における仕事は従と考えている（あるいは全く考えていない）。通常、男性労働は一度労働市場に参入すれば、生涯にわたり労働市場にとどまり、職を失っても失業者として労働市場にとどまっている。しかし女性労働は、結婚や家庭の都合によりあるいは何らかの事情で職を得たり失ったりすることによって、労働市場より撤退したりまた参入したりと労働力と非労働力の間を流動する。それゆえ安定労働力とはならず、景気変動の影響を強く受けやすい。職務内容も能力のいかんにかかわらず補助的業務になりやすい。

我国の女性労働市場は、高度経済成長を経て近代化するにつれて、景気変動の影響をより強く受けるようになった。それは、第3次産業化が進み経済のソフト化によって女性に適した職業がふえ、女性のニーズと一致したフリーターやパートタイマーという就業形態の職場が増えたからである。また低経済成長時代を迎え企業が基幹労働者の場加を抑制し経営の合理化をはかっていることなど需要側の要因によるところもある。いずれにせよ女性労働は経済の変動の波を受けやすく、経済の発展とともにその傾向は強まっており、労働市場における需給の調整弁の役割を果している。（図表1）

図表 1 雇用者数の推移

年	女 子		男 子		雇用者総数 に占める女 子の割合 (%)
	雇用者数 (万人)	対前年（同 期）比(%)	雇用者数 (万人)	対前年（同 期）比(%)	
昭和50年	1.167	-0.4	2.479	0.5	32.0
55	1.354	3.4	2.617	2.0	34.1
60	1.548	2.0	2.764	0.6	35.9
平成元	1.749	4.7	2.929	2.1	37.4
2	1.834	4.9	3.001	2.5	37.9
3年上期	1.899	5.0	3.059	2.9	38.3
下期	1.937	4.2	3.109	2.6	38.4
4年上期	1.955	2.9	3.121	2.0	38.5

（資料）総務庁『労働力調査』平成5年

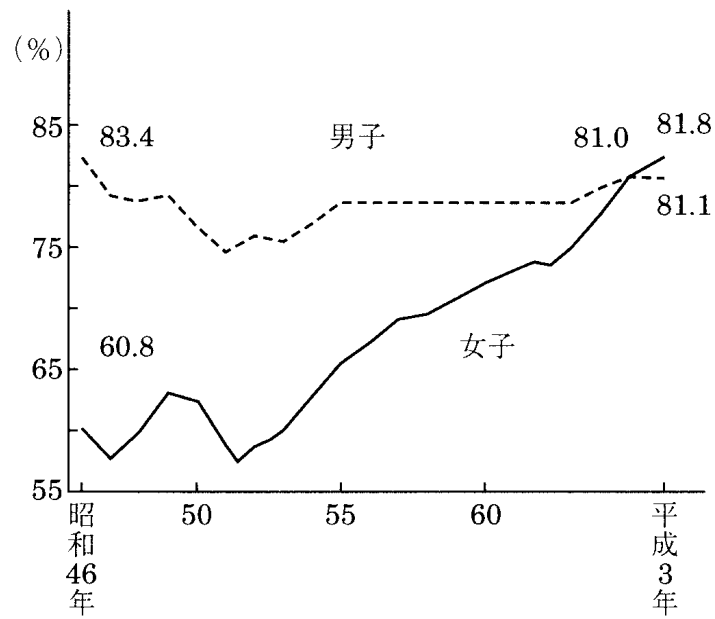
（2）家計補助的労働力

女性労働の第2の特質は家計補助的労働である点である。総務庁統計局の『労働力調査』によると、1990年は「共働き世帯」が914万世帯になり、専業主婦のいる「非業働き世帯」の903万世帯を上まわった。共働き化はこの7年間に100万世帯増え、速いテンポで進行している。共働き世帯の4割は、妻パートの世帯である。

1991年には日本の女性労働人口は2,651万人で、女性労働力率¹⁾は50.7%（男性77.6%）に達した。雇用労働者でみると、1.918万人で全雇用労働者のほぼ4割を女性が占めている。女性雇用労働者のうち有配偶のいわゆる主婦が1,102万人（57.8%）である。したがって女性労働力の主体が、若年未婚者であった時代から中高年既婚者の時代に移行した。そのうち、40歳—54歳層の主婦の上昇が最も著しい。（図表2、3）

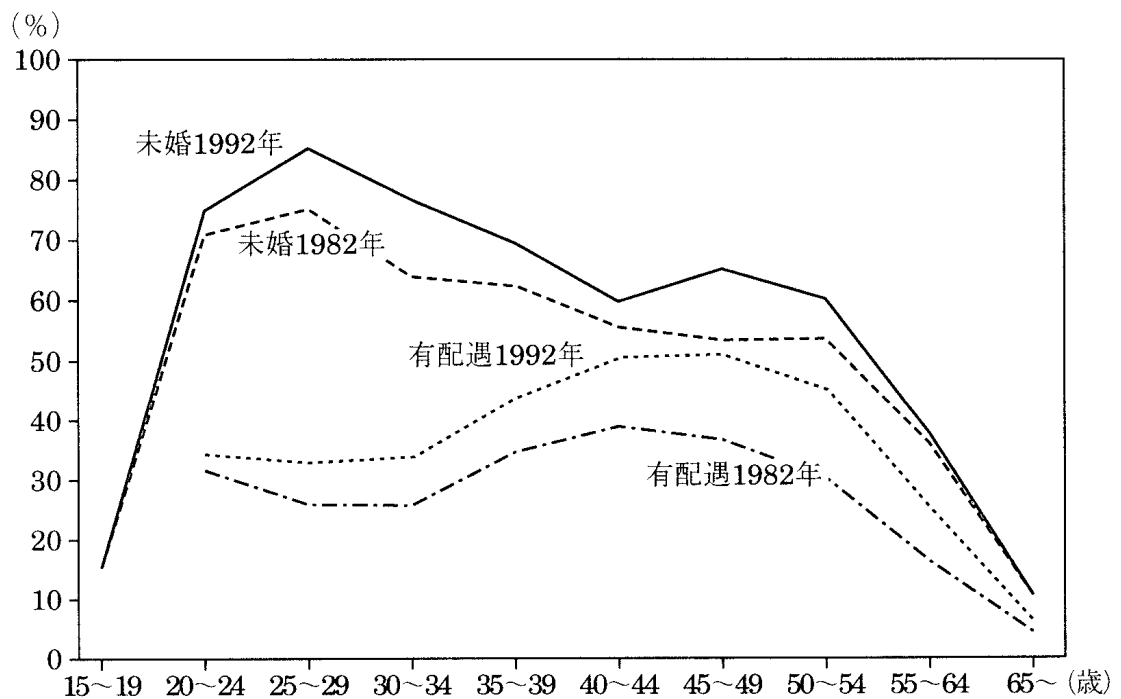
ここで、世帯主の所得階層別に主婦の有職率を見ると、図表4に見るように、夫（世帯主）の所得水準の低い世帯層では主婦の有業率は高く、逆に高い世帯層では低い。世帯主の所得が少ない家計ほど妻が就業しており家計を補助していることがうかがえる。このことは、妻の就業は夫の所得に依存して決定される事を示しており、したがって家計補助のための労働であって、家計の主たる所得を得ることを第1に考える男性労働力とは質を異にする（図表4）。

図表 2 大学（４年制）卒業者の男女別就職率の推移



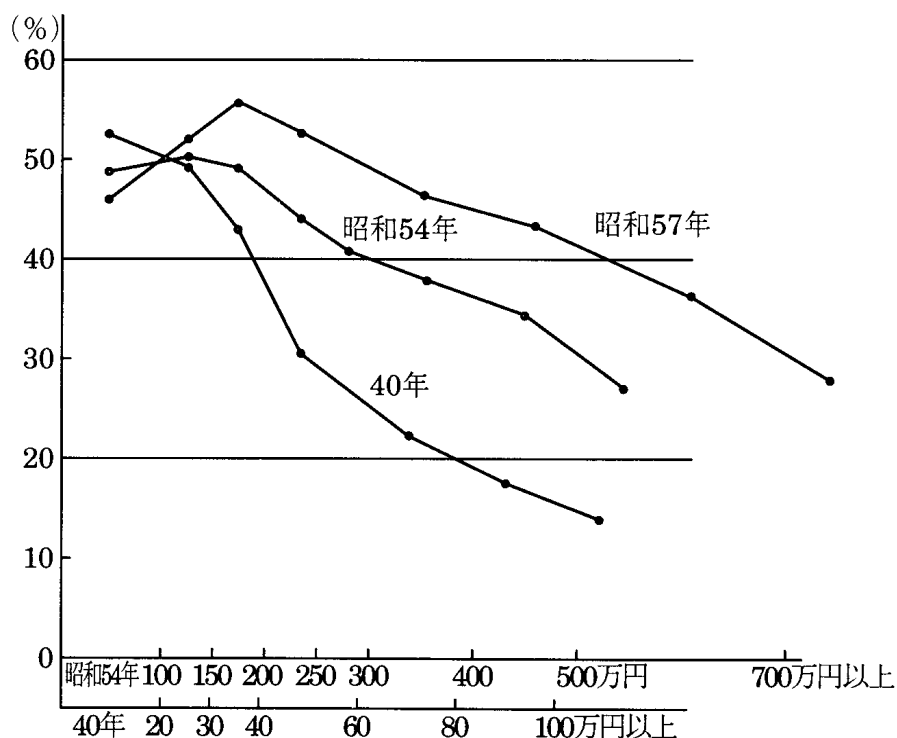
(資料) 文部省『学校基本調査』平成3年

図表 3 年齢・配偶関係別女子雇用労働力率



(資料) 統務庁『労働力調査』平成5年

図表 4 世帯主所得階級別女子有配偶者の有業率
(雇用者世帯)



(資料) 労働省『労働経済の分析』昭和 56 年。
昭和 57 年は筆者加筆。

2 女性労働の新たな流れ

(1) 職業感の変化

世帯主の所得格差が妻の有職率に影響することは先に述べたが、最近の特徴としてこの傾向が縮まっており、中・高所得階級における妻の有業率が高くなってきている。

主婦の賃金収入は、家計所得を平等化させる一つの要因であるが、今後は家計所得を不平等化する源泉となることが考えられる。総務庁統計局『家計調査年報』によれば、昭和 60 年において、家計の実収入に占める妻の収入の割合は平均して 10%²⁾ に満たないが、「勤婦者世帯の年間収入を十分位階級に分けて、妻の勤務先からの収入の分布を見ると… (略) …年間収入の最も高い第十分位の層の家計の妻は、勤婦者世帯の妻全体が稼ぐ勤務先収入のうちの 25% を占めている。」。すなわち家計収入の高い勤労世帯の妻ほど、より大きい収入を得ていることがわかる。

(2) 就業分野の変化

また高学歴化は、労働に対する意識や嗜好に変化をもたらし、専門的技術

図表 5 女子就業者の多い職業ベスト 6

1955 年 (500 万人, 全就業者に占める割合 28.5%) 1980 年 (1300 万人, 35%)

順位	職業 (大分類)	女子就業中の割合 (%) ¹⁾	職業 (大分類)	割合
1	技能工, 生産工程および 労務作業	35.0 (25.2) ²⁾	事務	32.9 (51.7)
2	事務	22.1 (33.6)	技能工, 生産工程および 労務作業	27.6 (26.3)
3	サービスおよび保安職業	20.5 (59.4)	専門的技術的職業	14.1 (46.9)
4	専門的, 技術的職業	9.7 (30.1)	サービスおよび保安職業	12.2 (51.2)
5	販売	8.1 (29.0)	販売	11.4 (33.4)
6	農林魚業作業	3.2 (20.3)	運輸, 通信課	1.0 (6 1)

(資料) 総理府統計局「国勢調査報告」より作成

(備考) 1) 各年とも $\frac{\text{その職業の女子就業者}}{\text{「就業上の地位」が被雇用者である女子就業者}}$
2) 各年とも $\frac{\text{その職業の女子就業者}}{\text{「就業上の地位」が被雇用者である男女就業者}}$

的職業において女性の進出を活性化している。女子の専門的技術的職業従事者は昭和 45 年には女性比率は 8.8%であったが昭和 62 年には 28.3%を占め, この 17 年間に 3 倍強増している。平成 5 年の医師国家試験合格者の 1/4 を女性が占めているのはその現象の 1 つである。(図表 5)

(3) 管理職への昇進の低迷

専門的技術的職業の増加に対し管理職に占める女性の割合は低迷している。

アメリカは 1970 年にすでに, 既婚女性の雇用就職率が日本の現在の同率の 4 割に達しており, その 10 年後の 80 年代に管理職の女性数が 2 倍になっている。マイナーグループに対する政策的支援の影響もあろうが, 今日, 全米で 1460 万人いる管理職のうち 42%を女性が占めている。うち大企業のトップ管理職の女性は 3%である。

我国では, 1994 年において企業規模 100 人以上の企業において女性管理職者の占める割合は, 3.6%である。そのうち部長相当職の管理職は 1.2%である。かなり低い数字であるが, 係長相当職は 10 年まえの 1.5 倍になっており, 下級管理職ではかなりの増加を示している。新たな流れはゆっくりではあるが進行しているようである。

(4) 就業期間の長期化

生活環境の変化と家庭機能の変化は、女性の生涯における労働市場への参入期間を拡大する要因となっている。

女性のライフサイクルは著しく変化している。昭和2年から平成4年の間に日本女性の平均余命は12.2歳延びている。平成4年は、男76.1才、女82.2才で世界1位、一人の女性が生涯に生む子供の数は過去最低の1.5人である。末子の就学から女性の死亡までの期間がおよそ45年間ある。明治38年生まれの19年間と比較すれば、3世代の間に26年も延びている。

さらに家庭電化は家事労働の軽減をもたらしており、女性が就業できる期間の延長とともに、就業意欲を高める生活環境になっている。

一方、家計は成熟した社会・高齢化社会の下で、経済成長率の低下・社会保険や税負担の増加・教育費の増大などにより、世帯主の可処分所得の大幅な増加を期待することは出来なくなっていくであろう。また生活レベルの向上は、家計経費の増大をもたらす。経済企画庁の『国民生活白書』「モデル世帯の生涯収支」によれば、子供2人のモデル世帯では高校や大学の就学時期は収入を大幅に上回って教育費・住宅費を支出している。

家計の妻の所得に依存する度合は次第に強まっていくと考えられる。しかしこの場合、有職の妻に対する家事労働の負担はどうなるのであろうか。夫や家族による分担化が進むとともに、家庭機能そのものを変化させていくであろう。女性の労働は、家庭生活を支える機能の一部を家庭外に依存させ、それは職業によって代替され、産業化していく方向に流れる。すなわち経済の発展は今後いっそう家事労働の外部化をもたらすと考えられる。家計費は縮小の方向には流れない。

以上述べて来たように、経済構造の変化は、女性労働の特質に変化をもたらし、あるいは従来からの特質に加え新たな特質を生んでいる。これに伴う女性労働の変質のうねりの中で、日本の産業構造は情報化社会の時代に入ってきた。

第2節 女子労働力の展望

1 情報産業時代の労働力

資源の乏しい日本は、FA (Factory Automation) によって大量生産を行

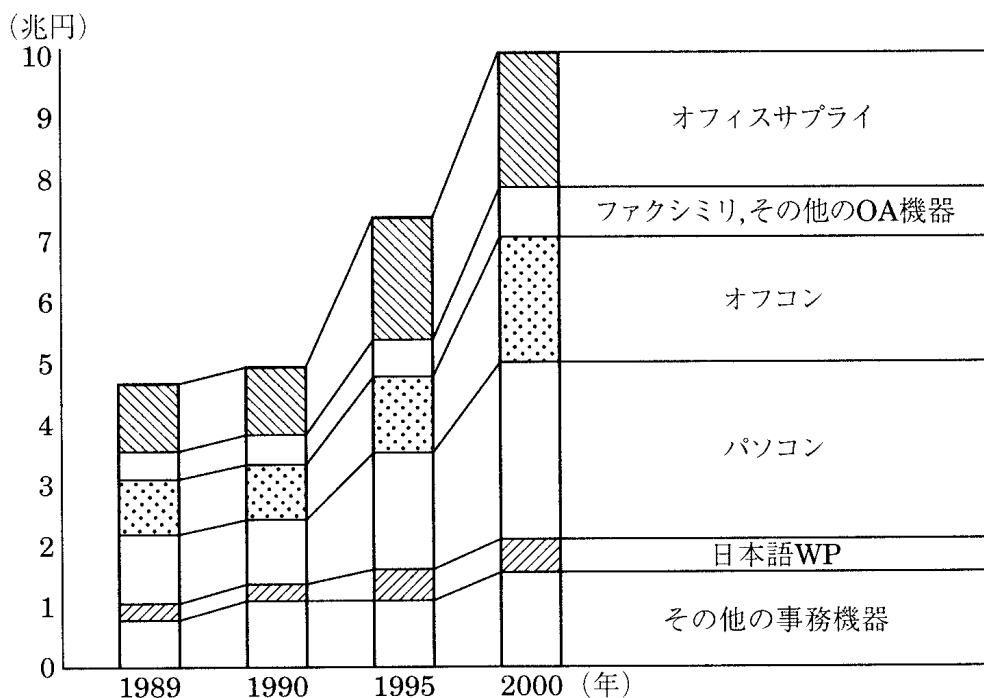
い、世界 NO.1 の貿易黒字国になり、経済大国になった。

経済の発展はやがて消費者を変質させる。所得水準の高まりは人々の購買力を高める。やがてものが一巡し満ち足りてくると、均一に大量生産されたものでは飽き足らなくなり、よりよい商品を求め消費の多様化をもたらす。

またサービス消費の需要も高くなる。経済社会構造の第3次産業の移行は、1980年代のOA化ブームとともに情報産業時代をもたらした。情報産業は経済のソフト化を一層促進させ、男女を問わない就労の場は広がっている。特にOA化は、女性に適した機器の操作やデータ入力検索、書類の作成管理など事務系労働を拡大している。昭和62年には、短大卒業者の6割が事務系従業者になっており、また女子派遣労働者の9割以上が事務系労働に従事している。今後も情報機器や情報ネットワーク化が進むことにより、女性に適した就労の場は拡大していくと考えられる（図表6）。

またサービスの経済化・経済のソフト化は、そこで求められる労働力の質においても専門的知識や技能・感性・個性などを要求するとともに、多様な就労形態をも要求する。「物」中心の経済時代においては、肉体労働あるいは危険作業・流れ作業的な反復作業が要求されたが、今や、個別的なニーズに対応したサービスの提供が中心となるために、時間的にも空間的にもさまざま

図表 6 OA機器・その他事務用機械の生産規模の推移および需要見通し



(資料) (社)日本事務機械工業会『事務機械のビジョン』1992年、および通産省監修『電子工業年鑑』1993年より作成

まな就業形態を生んでいる。パートタイムや派遣労働・在宅勤務などは家庭と職業の調和をのぞむ女性の就労ニーズに合致する。

2 終身雇用のくづれ

日本の企業の雇用慣行である終身雇用制が崩れ出している。管理職や中高年正規従業員の退職勧告に踏み切る企業が増えている。従来、主に女性労働者で構成している労働市場の縁辺労働力が景気の調整弁としての役を果たしていたが、これら縁遇労働者の活用調整だけでこの構造変化を乗り切ることとは出来なくなってきた。日本的雇用慣行の基盤を揺るがしている要因はなんだろうか。国内要因と国外要因が考えられる。

(1) 人口高齢化：国内要因

日本と欧米諸国との雇用慣行には、雇用期間を生涯スパンで考え雇用するか、あるいは短中期のスパンに定めて雇用するかの違いがある。日本型の長期雇用の前提は、労働者の生産性と生涯賃金との収支が合えばいいので、賃金は若年に低く高齢者ほど高い処遇をしている。我国の賃金上昇率は勤続年数にともなって高くなり、欧米諸国と比較すると年令と共に急上昇することに特徴がある。また人事管理においても同期に入社した者の間で昇進に差がつく時期が欧米に比べて遅い。したがって、我国の特徴である終身雇用制度や年功賃金制度は、若年者が多い人口構成の社会でかつ経済が持続的に成長する社会においてそのメリットがあった。

ところが、経済が発展すると高齢者の死亡率が低下し、出生率は下がって行き、いつしか人口ピラミッドは筒状から逆三角形へと移行して行く。人口の高齢化が進めば、労働力は減少し、それにともない全体の貯蓄率は低下し投資は減少して行く。したがって、日本的雇用慣行を支えるための持続的な経済成長を続けて行くことができなくなる。

終身雇用制の崩れは、雇用をフロー化し女子労働の特質である短期就労というデメリットをうすくする。

(2) 企業国際競争化：国外要因

日本的雇用慣行の基盤を揺るがす要因に、経済のグローバル化に伴い企業を取りまく国際環境の変化がある。各企業は市場のシェアの拡大を目指し高品質の製品を低利潤で安く生産し、規模の経済を追求して過当競争をして来た。しかしこのような企業体質が欧米から批判を受け、日本に対する貿易摩

擦問題となっている。今後、経済のボーダレス化はさらに進み、国単位の経済戦争から、国籍を越え企業間の競争になって行くことが時代の流れである。この競争に勝ち残るには、最先端の技術開発力と企業経営の合理化によるスリムで柔軟な組織体質が要求される。したがって、質の高い能力ある人材およびローコスト経営が必要となってくる。

3 女子労働の課題と方向性

以上より女子労働における課題と女子労働の方向性をみるに、

(1) 2つの課題：出産子育てと女性の意識

女子労働力を、労働市場の縁辺労働力化してきた最大の要因に、女性の役割としての出産子育てがある。そして近年、高齢化が進む中で老人介護の課題が女性のライフサイクルに深く影響し女性労働のネックとして取り上げられている。これらは非常に重要な問題である。しかし、老人問題は時の経過とともに比重が小さくなっていくものである。残る女性労働における本質的課題は、永久の課題である出産育児と、女性自身の労働に対する意識である。私は考える。この2大課題を踏まえて、生き方が多様化している今日、女性労働を女性労働問題として一括対処はできないのではないだろうか。女性の志向が個人化し、ライフプランや、キャリアプランは多様化し、その選択肢はますます拡大していくであろうからである。

(2) 女子労働階級の2層化

女子労働の傾向は多様化の中にも2つに大極化されて行くと考えられる。

①就労期間から

就労期間の短い労働を生涯にわたって重ねて行く断片的労働力と、一つの職場に生涯にわたりあるいは長期間就労する基幹労働力（基幹労働化した労働力）としての就労。

②質の面から

職業教育を受けそれを労働に生かす専門的技術的職業に従事する労働力と、労働市場に参入したり撤退したりを繰り返す、労働市場の縁辺労働力としての役割を担う労働力である。

結 び

経済の発展は、経済社会の構造の変化をもたらし、そして女性労働の時代をもたらした。女性のライフスタイルの選択肢はふえ、生き方が多様化し、価値観の多様化とともに個人志向が高まっている。労働で見れば、女性

に多様性のある職業選択の機会をもたらしている。日本経済の活力を維持するもの、経済の成長をもたらす力は、資本の装備を含めた技術の進歩と、労働供給の増加に依存すると言われる。1980年代はエレクトロニクス技術の革新によって生産性が飛躍的に上昇した。労働供給については、生産年齢人口の増大が期待出来なくなる中で、高齢者、女性、外国人の良質な労働力がどの程度供給されるかにかかってくる。このような経済環境の中で女性労働は、若年未婚者中心型から中高年既婚者中心型へ供給構造が変化し、未熟練短期勤務型からキャリア専門的技術的職型に質的拡大をしている。女性労働は単に従来型の縁辺労働および、生産短期就労として一括山来るものではなくなっている。今後の女性労働は、女性労働特有の諸問題を抱えつつも、二層化し、中高年層を中心としてますます労働市場に参入して行くであろう。

経済機構の変遷が一層もたらすであろう女子労働に適した職場の拡大と、社会環境の変化がもたらしている女子労働の新たな特質を考察し、女子労働の展望を仮設した。さらに仮説を充実させ、これを女子教育にどう反映させるかが、今後の課題である。

注

1) 労働力率

人口における労働参加の程度を示す指標であって、15歳以上の人口に占める労働力人口の割合をいう。

$$\text{労働力率} = \frac{\text{就業者} \cdot \text{完全失業者}}{15 \text{ 歳以上人口}}$$

2) 現在は 20%

参考文献

- 1) 大沢真知子『経済変化と女子労働—日米の比較研究—』、日本経済評論社、1993年
- 2) 雇用促進事業団、雇用職業総合研究所編『女子労働の新時代』東京大学出版会、1992年
- 3) 高橋久子 編『変わり行く婦人労働』有斐閣、1984年
- 4) 竹中恵美子 編『新・女子労働論』有斐閣、1991年
- 5) 労働省婦人局 編『婦人労働の実情』大蔵省印刷局、1990年
- 6) —————『婦人労働白書』1993年
- 7) マーサ・N・オガワ、大村、伊部 編『女性のライフサイクル』東大出版会、1992年