

●女性の社会進出、その内実は

性別の雇用者数を見ると、男性が1997年の3264万人をピークに横ばい～微減状態なのに対して、女性はほぼ一貫して増加。女性の社会進出＝労働者化という意味では、大きく前進しているといつてよい(図表11-1)。

しかし、女性の雇用の「質」を見ると依然として問題が多い。図表11-2は年齢層ごとの雇用者数を雇用形態別に示したもの。学校卒業直後は正規雇用として働き始める人は多いが、結婚、あるいは第1子出産・育児を機にいったん仕事をやめる人が多い。子育てが一段落する頃に再び就業するときには、パート労働者が圧倒的多数を占め、正社員は少数派となる。最近では最初から非正規雇用という女性も多い。

図表11-3は、男女別・雇用形態別の年齢階層ごとの平均年収。同じ正社員でも、男性と女性とでは昇任・昇格に明らかな格差がある。また、1つの職場でキャリアを積んで定期昇給を積み重ねなければそれなりの賃金水準に到達できない日本の賃金制度の中では、出産時にいったん退職すること自体が大きなハンデとなっている。

非正規労働者の多くは、定期昇給がなく、一時金なども少額にとどまる場合が多い。フルタイムでも男性正社員との間の年収格差は、50代であれば3倍以上になってしまう。この統計に表れない退職金や福利厚生を合わせれば、格差はもっと大きくなる。

●法的整備と実態のかい離

男女雇用機会均等法や育児休業法な

どによって、女性が就業をつづけるための法的な支援の仕組みは少しずつ整備されてきた。

図表11-4を見ると、第1子出産後に育児休業を利用して就業を継続する女性は増加している。しかし、出産退職する者もじりじりと増えつづけ、4割を超えている。制度が整備されている大手企業や公務員、組合が力を持っている職場では、育児休業を使ってキャリアを中断しないことは可能だ。しかし、そうっていない企業では、みずから退職の道を選ばざるを得ない雰囲気も強い。適正な人員の確保、労働条件改善などの職場での取り組みと、権利が行使できる全社会的な雰囲気づくりが大切になっている。

●ワーク・ライフ・バランスが課題

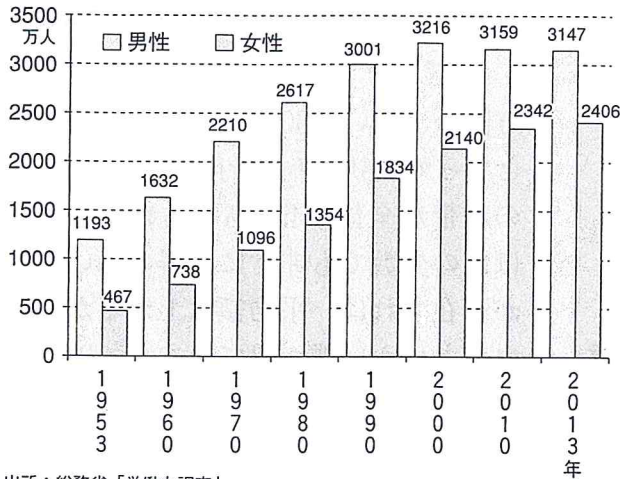
労組が女性労働を問題にするのは、女性も男性もともに働き方をより良いものへ変革するためだ。図表11-5は、総務省の調査によって6歳未満の子を持つ夫婦の1日当りの家事時間、育児時間、仕事等(仕事の準備や通勤時間を含む)の時間を見たもの。

夫が有業で妻が無業のいわゆる専業主婦は、家事のほとんどを受け持ち、夫は家事をしない代わりに長時間の(しかも往々にして過密な)仕事をこなしている。

共働きの場合でも、夫の家事分担はあまり多くはなく、ほとんどが妻の負担になっている。これでは、妻は負担の重さから家事(育児)と仕事の両立がはかれない。男性の「働き過ぎ」を改め、女性の過度の家事・育児や介護の負担を軽減する必要がある。

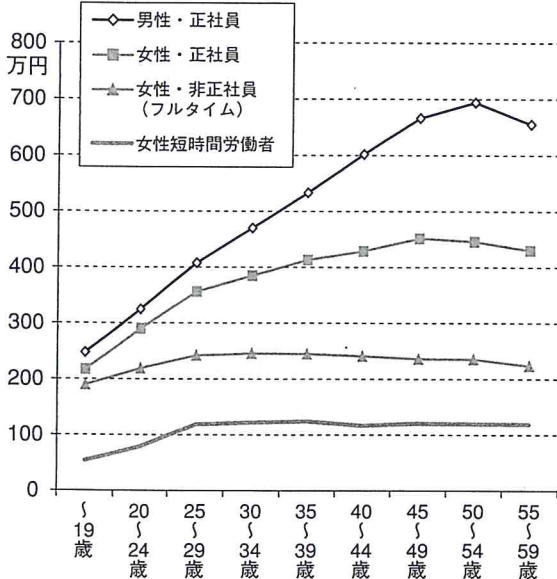
大きな賃金格差、重い家事負担

図表11-1 男女別の雇用者数の推移



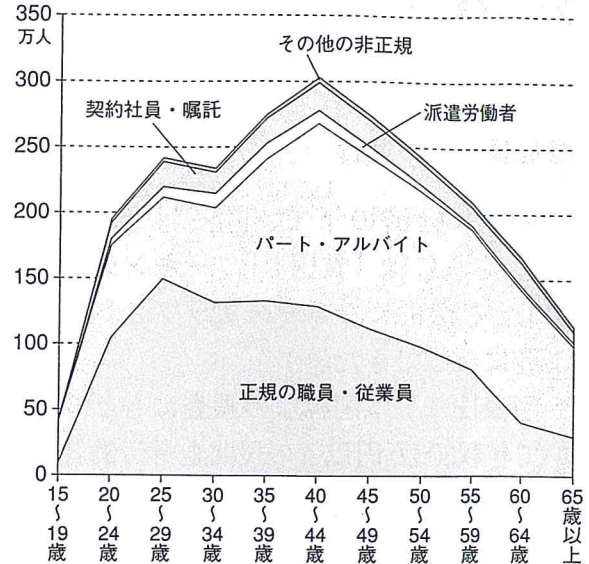
出所：総務省「労働力調査」

図表11-3 男性正社員と比較した雇用形態別女性の年収



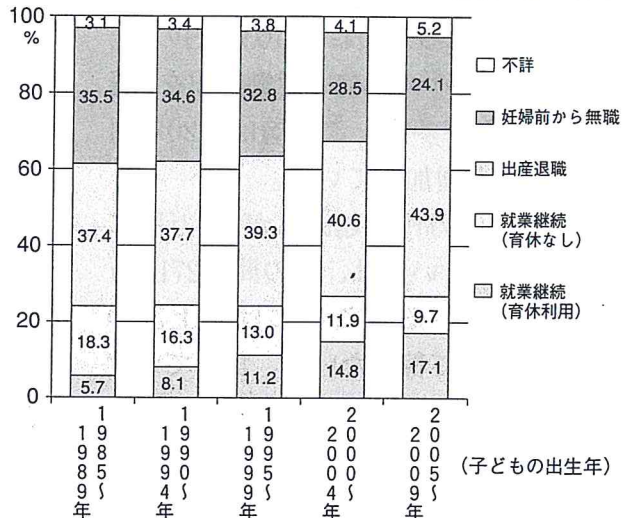
出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表11-2 女性の雇用形態別労働者数(在学者を除く)



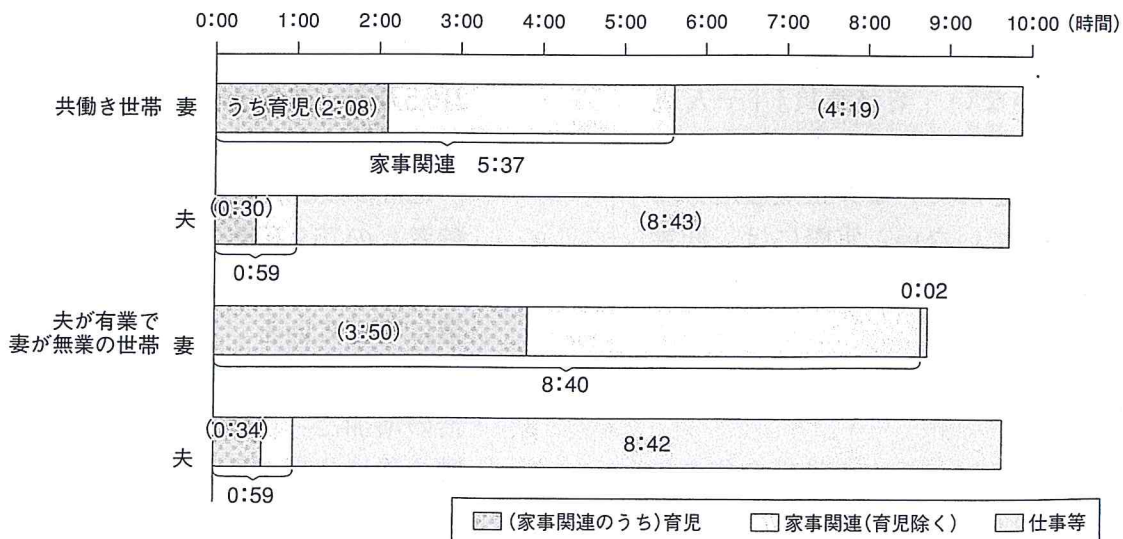
出所：総務省「労働力調査(詳細集計)」

図表11-4 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業



出所：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」

図表11-5 共働きでも大きい妻の家事負担(6歳以下の子を持つ夫・妻の家事と仕事時間)



出所：総務省「社会生活基本調査」から内閣府が作成