

雇用・就労についての論点

雇用・就労分野での男女共同参画社会の姿は？

性別や家族的責任にかかわらず、働きたい人がその希望する就業形態で働くことができ、同じ働き（成果）なら同じ利益が得られる社会？

雇用・就労分野における男女共同参画社会の形成

男女が社会の対等な構成員として、自らの意思により雇用・就労活動に参画する機会が実質的に確保され、自らの個性と能力を發揮することができる社会

（機会を得た男女が差別的取扱いを受けず能力を評価されること等の環境条件）

男女均等に利益（賃金、休暇等）を享受できる社会

社会の対等の構成員として、男女が共に、仕事、家庭に対する責任、社会に対する責任など（自己責任を含め）責任を担う社会

男女共同参画社会の形成を進める上での要件

男女の
人権が
尊重
される
社会

個人の能力を發揮する機会が実質的に確保される社会
雇用・就労の場でセクシュアル・ハラスメント、性による暴力等がない、個人の尊厳が重んじられる社会
性別により、差別的取扱いを受けない社会

色々な制度、慣行が、男女の雇用・就労の活動の選択に対して与える影響が出来る限り中立になるよう配慮される社会

政策・方針の立案・決定に男女が共同して参画する機会が確保される社会

男女相互の協力と社会的支援の下に子の養育等について家族の一員としての役割を果たし、かつ、雇用・就労が行える社会

国内の制度等が世界の動きと協調（ILO等との協調）している社会

男女共同参画社会の形成が進むと社会がどのように変化するのか？

（経済、産業（農業、メディア、）、家庭、少子化、高齢化、、、、）

男女共同参画社会の形成がなされている雇用・就労の状態 (制度等の具体的変化)

(注：制度等の将来の変化及び時期等は検討の材料として、仮定としておいたもの)

制度等の将来の変化	時期等
<p>参画する機会 (= 就職、起業等) の実質的平等が与えられる雇用・就労環境 (男女の差によって、働きたいのに働けないという状態のない環境)</p>	
<p>-1 ポジティブ・アクションによる機会の提供 -1-1 政策・方針決定過程への強制的 (罰則付き) クォーター制の導入 -1-2 企業等へのポジティブ・アクション計画策定の義務化 -1-3 半数以上の企業・組織でゴール・アンド・タイムテーブル方式の導入 -2 就職における差別的取扱いの是正措置の強化 (罰則、内部通報制度等) -3 インターン制度、研修、職業訓練、就職指導の充実 (-3-3 にも有効) -4 管理職のうち約半数が女性となっている企業が約半数 </p>	<p>2020 年頃までには実現困難 2010 年頃までに 2020 年頃までに 徐々に実現 2020 年頃</p>
<p>差別的取り扱いをしない雇用・就労環境 (男女の差によって同じ働きでも評価が異なる環境)</p>	
<p>-1 個人の能力等の正当な評価 (個人の能力の評価の基準、手法等がある程度定型化してくる。) -2 30 人以上の企業規模でのパート・正社員間の均等待遇の法制化 -3 採用者のうち約半数が女性 </p>	<p>徐々に実現 2010 年頃までに 2010 年頃</p>
<p>セクシュアル・ハラメント、性による暴力の減少等の個人の尊厳が重視される雇用環境</p>	
<p>-1 相談窓口の充実 (窓口の設置、相談担当者の研修等) -2 慰謝料、損害賠償金額が上がる。退職等により従来起訴猶予とされていたものが起訴されるなど、セクシュアル・ハラメント等に対する制裁が強化される。 </p>	<p>徐々に強化 徐々に変化</p>
<p>雇用・就労に関わる制度、慣行が男女の雇用・就労活動の機会の選択に対して及ぼす影響をできるだけ中立にしている状態</p>	
<p>-1 母体保護等によるもの -2 他の政策目的との関係で制度の中立化が困難なもの -3 社会の現状等により選択に影響がある制度等で中立化が可能なもの (主なものは「両立」の課題とも関係) -3-1 出産・育児による退職慣行 (就業継続の機会の選択に影響) -3-2 再就職における年齢制限 (現状は「年齢指針」)</p>	<p>残る 残る 徐々に変化 2020 年までにはなくなっている</p>

制度等の将来の変化	時期等
<p>ア 年齢不問求人割合が5割（H17年度目標は30%）</p> <p>イ 年齢制限の禁止等の法制化</p> <p>-3-3 男女で就業人数の違いが大きい雇用・就労分野（国家公務員、鉱業、建設業、運輸・通信業（主に運輸？）、看護師、保育士等）の職場環境等の改善。それに伴う格差の縮小（現在の半分） （-3等により）</p>	<p>2010年頃で</p> <p>2020年頃まで</p> <p>2020年頃まで</p>
<p>両立ができる家庭環境、雇用・就労環境</p>	
<p>-1 社会的な制度の変化</p> <p>-1-1 育児休暇のパパクオータ制</p> <p>-1-2 全ての市町村で病後児保育制度の実施 （平成14年12月で250市町で乳幼児健康支援一時預かり事業を実施。）</p> <p>-1-3 待機児童問題の改善 （年度途中の入所、週に何日・何時間かの保育等の保育サービスの多様化）</p> <p>-1-4 残業の縮減（週60時間以上就業の割合を全年代で10%以下） （現在、25-29歳男性で20.1%、30-34歳で23.8%、35-39歳で24.2%、40-44歳で22.4%で、男性で10%未満は15-19歳と65歳以上のみ。女性は全年代で10%未満） （平成14年男女共同参画白書）</p> <p>-1-5 パート・正社員間の相互転換制度等を導入している企業が6割以上（同8割以上） （平成13年の産業計で46.4%、平成7年で46.1%：平成13年パートタイム労働総合実態調査（厚生労働省））</p> <p>-1-6 休暇取得の容易さ（年休消費率80%）</p> <p>-1-7 高齢者、育児中の男女を中心としたワークシェアリングの普及</p> <p>-2 家庭生活の変化</p> <p>-2-1 三世代近居の増加</p> <p>-2-2 職住接近</p> <p>-2-3 家事等に関する新技術、新サービスの提供、普及（食器洗乾燥機、自動掃除機、配食サービス等）</p>	<p>2010年頃までに</p> <p>2010年頃までに</p> <p>2010年頃までに</p> <p>2010年頃までに</p> <p>2010年頃(2020年頃までに)</p> <p>2020年頃</p> <p>徐々に</p> <p>徐々に</p> <p>徐々に</p> <p>徐々に</p> <p>徐々に</p> <p>徐々に</p>
<p>国際的協調</p>	
<p>-1 ILO 183号条約の批准（母性保護に関する条約）</p> <p>-2 ILO 111号条約の批准（雇用及び職業についての差別的待遇に関する条約）</p> <p>-3 ILO 175号条約の批准（パート労働者に関する条約）</p>	<p>2020年頃まで</p> <p>2010年頃まで</p> <p>2020年頃まで</p>
<p>雇用・就労に係る男女共同参画の全体的な推進がなされている社会</p>	
<p>-1 国、地方公共団体での公契約におけるポジティブ・アクション（審査項目への追加）の実施</p> <p>-2 ICT能力開発（ユビキタス技術などのアプローチも）</p>	<p>2010年頃までに</p> <p>徐々に</p>

雇用・就労の分野における男女共同参画社会の形成が進むと 2020年頃の社会はどのように変化するのか？

分野	変化
国の財政	納税者、年金加入者の増加（財政への貢献）

経済
我が国で少子化が進む一方、アジア各国で人口が増加している中で、今後も我が国が一定の経済規模を維持していくには、高齢者、女性の潜在的な能力・労働力を活用していることが前提となる。

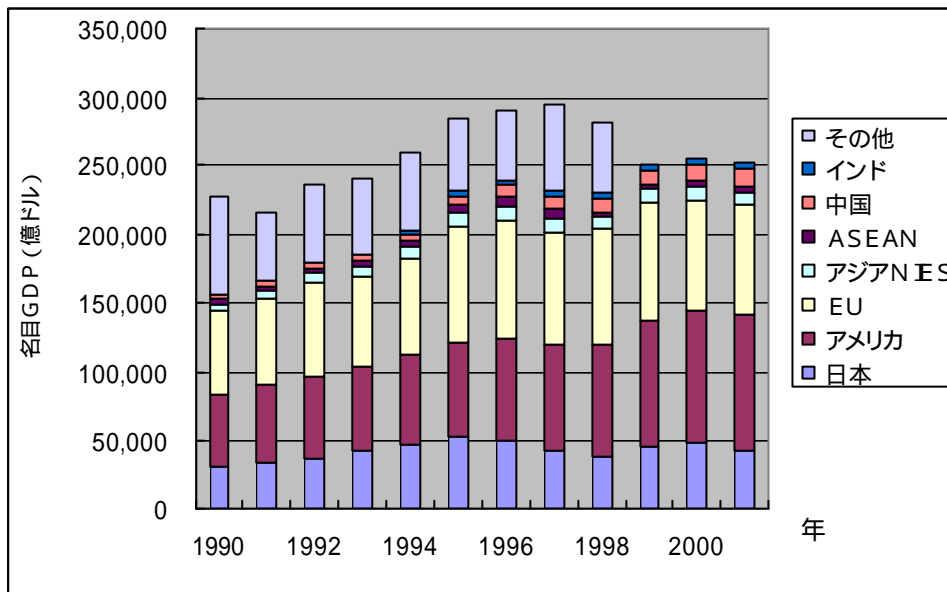


図1 世界のGDPの推移（1991年以前はGNP）

（注：世界経済白書の各年版より作成（1999年以降は主要国について内閣府調べで、98年のデータと継続性はない。また、99年以降のASEANの部分はタイ、マレーシア、インドネシア、フィリピンの合計）

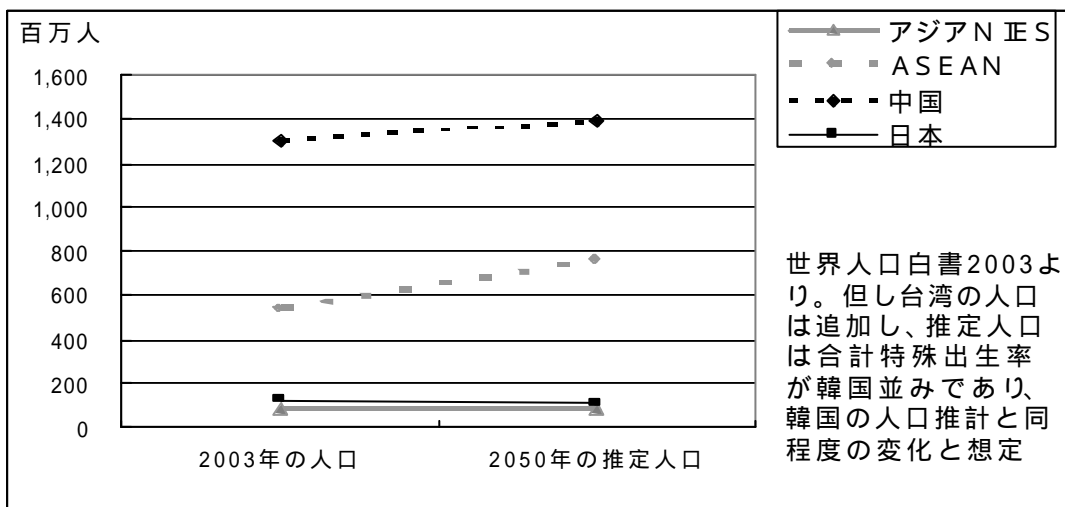
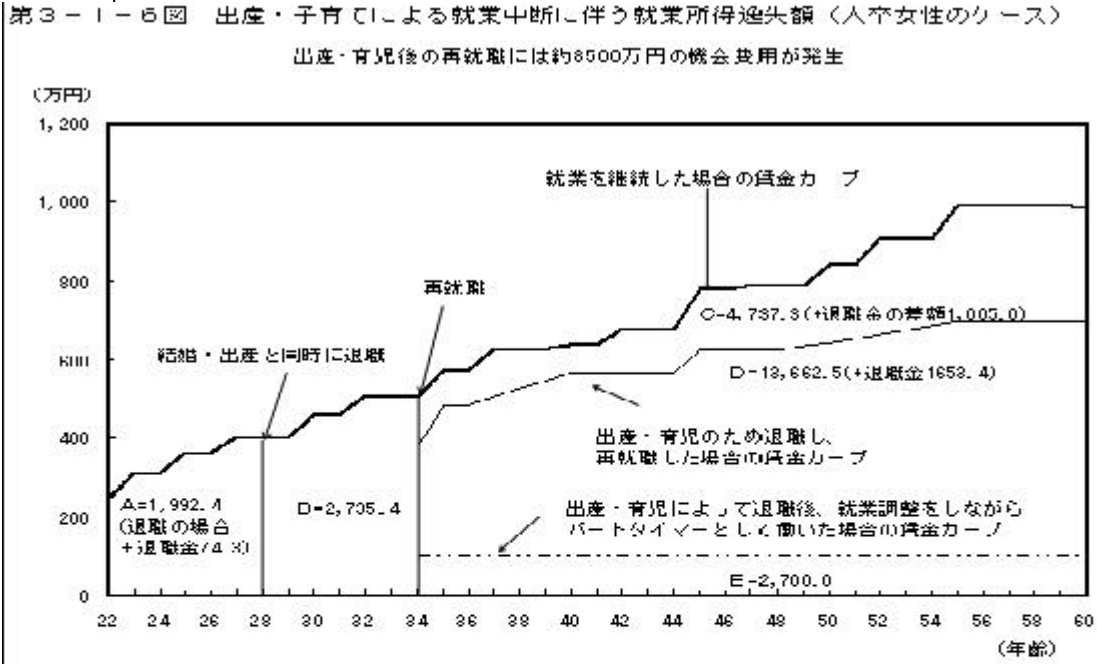


図2 アジア主要地域の人口の増加

分野	変化																																		
全般	「政策・方針決定過程への共同参画」と同じような効果 <ul style="list-style-type: none"> - 人材の増加 - 男女の価値観の多様性をより反映した製品・サービスの開発・提供 - 少数側の性が増加により、男女共同参画がより進みやすい組織、社会への変化（サービス残業、休暇取得等の変化） 																																		
農業	女性の経営における役割の評価、参画の促進等により、職業としての農業の魅力が増加（女性にとっても） 農林水産業の担い手が確保されるとともに、女性の起業等により農山漁村が維持・活性化する。																																		
メディア	固定的な男女観（ドラマでのレイプの表現頻度の減少等）の変化																																		
家庭生活	サービス残業等の縮小による家庭での生活時間の増加（家族の絆、子どものしつけ等への影響）																																		
非婚化	結婚すると仕事に専念できなくなる、配偶者や子どもを養う自信がない、家事や育児の負担が増える、結婚式や結婚生活を始める貯金がないなどの金銭的な理由で結婚を控えている者については、それらの理由が少なくなる。また、職場の男女の割合に著しい差が少なくなることで、出会いの機会が増える。これらの面では非婚化しない方向にある。																																		
表1 独身でいる理由																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>「よくあてはまる」、「あてはまる」の合計（％）</th> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>結婚資金や結婚生活を始める貯金がない</td> <td>55.2</td> <td>37.2</td> </tr> <tr> <td>結婚すると生活にゆとりがなくなる</td> <td>48.7</td> <td>45.6</td> </tr> <tr> <td>結婚すると仕事に専念できなくなる</td> <td>14.5</td> <td>33.9</td> </tr> <tr> <td>配偶者や子供を養う自信がない</td> <td>37.3</td> <td>32.1</td> </tr> <tr> <td>家事や育児の負担が増える</td> <td>30.7</td> <td>53.2</td> </tr> <tr> <td>一人の人を一生好きでいる自身がない</td> <td>15.6</td> <td>21.7</td> </tr> <tr> <td>だれとでも気兼ねなくつきあう自由がなくなる</td> <td>23.3</td> <td>35.3</td> </tr> <tr> <td>結婚する必要性を感じない</td> <td>31.5</td> <td>38.8</td> </tr> <tr> <td>結婚相手としてふさわしい人に出会っていない</td> <td>60.6</td> <td>61.5</td> </tr> </tbody> </table>		「よくあてはまる」、「あてはまる」の合計（％）	男性	女性	結婚資金や結婚生活を始める貯金がない	55.2	37.2	結婚すると生活にゆとりがなくなる	48.7	45.6	結婚すると仕事に専念できなくなる	14.5	33.9	配偶者や子供を養う自信がない	37.3	32.1	家事や育児の負担が増える	30.7	53.2	一人の人を一生好きでいる自身がない	15.6	21.7	だれとでも気兼ねなくつきあう自由がなくなる	23.3	35.3	結婚する必要性を感じない	31.5	38.8	結婚相手としてふさわしい人に出会っていない	60.6	61.5				
「よくあてはまる」、「あてはまる」の合計（％）	男性	女性																																	
結婚資金や結婚生活を始める貯金がない	55.2	37.2																																	
結婚すると生活にゆとりがなくなる	48.7	45.6																																	
結婚すると仕事に専念できなくなる	14.5	33.9																																	
配偶者や子供を養う自信がない	37.3	32.1																																	
家事や育児の負担が増える	30.7	53.2																																	
一人の人を一生好きでいる自身がない	15.6	21.7																																	
だれとでも気兼ねなくつきあう自由がなくなる	23.3	35.3																																	
結婚する必要性を感じない	31.5	38.8																																	
結婚相手としてふさわしい人に出会っていない	60.6	61.5																																	
（少子化における未婚者の意識とライフスタイル(平成12年千葉県)																																			
表2 夫婦が出会ったきっかけ																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">%</th> <th colspan="7">恋愛結婚</th> <th rowspan="2">見合い結婚</th> </tr> <tr> <th>職場や仕事で</th> <th>友人・兄弟姉妹を通じて</th> <th>学校で</th> <th>街なかや旅先で</th> <th>サークル・クラブ・習いごとで</th> <th>アルバイトで</th> <th>幼なじみ・隣人</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>'82</td> <td>25.3</td> <td>20.5</td> <td>6.1</td> <td>8.2</td> <td>5.8</td> <td>-</td> <td>2.2</td> <td>29.4</td> </tr> <tr> <td>'02</td> <td>32.6</td> <td>29.7</td> <td>9.8</td> <td>5.6</td> <td>4.8</td> <td>4.8%</td> <td>1.2</td> <td>7.4</td> </tr> </tbody> </table>		%	恋愛結婚							見合い結婚	職場や仕事で	友人・兄弟姉妹を通じて	学校で	街なかや旅先で	サークル・クラブ・習いごとで	アルバイトで	幼なじみ・隣人	'82	25.3	20.5	6.1	8.2	5.8	-	2.2	29.4	'02	32.6	29.7	9.8	5.6	4.8	4.8%	1.2	7.4
%	恋愛結婚							見合い結婚																											
	職場や仕事で	友人・兄弟姉妹を通じて	学校で	街なかや旅先で	サークル・クラブ・習いごとで	アルバイトで	幼なじみ・隣人																												
'82	25.3	20.5	6.1	8.2	5.8	-	2.2	29.4																											
'02	32.6	29.7	9.8	5.6	4.8	4.8%	1.2	7.4																											
（第12回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 夫婦調査の結果概要）																																			

分野	変化
晩婚化	女性については、結婚、出産が就業継続を困難にするため結婚しないという支障は少なくなるが、経済的に自立ができるため、結婚する必要性も減る。男性のみが家庭の経済的責任を担わなくなることで、男性にとっても「結婚資金や結婚生活を始める貯金がない」(上記表1)との経済的な面での結婚の困難さは減る。(自分の給与で満足してくれる女性が見つからないという理由が低下)
少子化	両立ができ、収入が上昇することによる子育てコストの問題が小さくなること、女性側のみが大変ということがなくなること等により、少子化の歯止めがかかる(両立支援策の充実(財政負担増にもなる)が前提)
離婚	破綻した結婚状態の無理な継続がなくなる(離婚の増)
男性間、女性間の格差	ライフスタイルの選択により、男女間の格差は少なくなるが、男性間、女性間での格差(収入)が拡大する。

就業中断に伴う逸失 出産・子育てによる就業中断に伴う就業所得逸失額がなくなる(平成15年経済財政白書)(他の要因と合わせ賃金格差が是正される。)



大卒女子の就業ケース	総所得額	機会費用
(1)就業を継続	$A+B+C+D+E=28,560.3$ 万円	-
(2)出産・育児によって退職後、再就職	$A+D+E=20,082.6$ 万円	(1)-(2)= 8,477.7万円
(3)出産・育児によって退職後、パートタイマー	$A+E=4,768.7$ 万円	(1)-(3)= 23,791.6万円

(備考) 1. 労働大臣官房政策調査部「退職金制度・支給実態調査報告」(平成0年)及び厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成13年)により作成。
 2. 試算に用いた女性は22歳時に就職。28歳の結婚・出産と同時に退職し、子どもが満6歳となる29歳で再就職するものとする。
 3. 賃金モデルは「賃金構造基本統計調査」(平成13年)の大卒・職種別のデータを準拠。なお、所定外給与は考慮していない。
 4. 「出産・育児のため退職し、再就職した場合の賃金カーブ」は37、30歳、40歳、54歳、ならびに59歳以降の賃金が 時的に増減するため、線形補正をしている。

...

(参考資料)

雇用・就労に係る我が国の状況(追加資料)

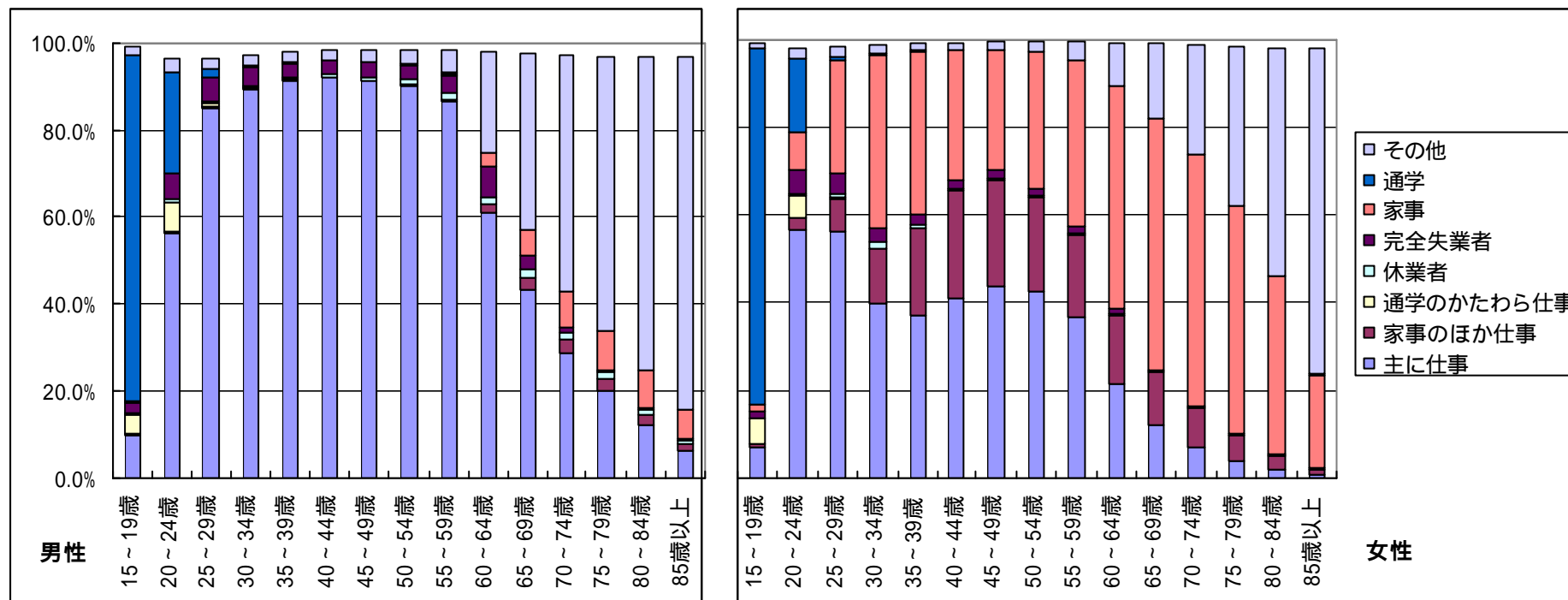


図1 年齢階級別・労働状態(男性・女性)(各年代を100%としたもの)(注)労働状態不詳の者があるため、全体で100%となっていない。

年齢階級別の男女間の主要な差異

- 20-24歳の通学者の比率(進学率の差)(男性が多い)
- 20-24歳の通学者が就業者に反映されていないこと(女性)
(図2~4参照)
- 「家事のほか仕事」の人の割合の差(女性が多い)
- 「家事」の人の割合の差(女性が多い)
- 高齢者での「その他」の者の割合の差(男性が多い)

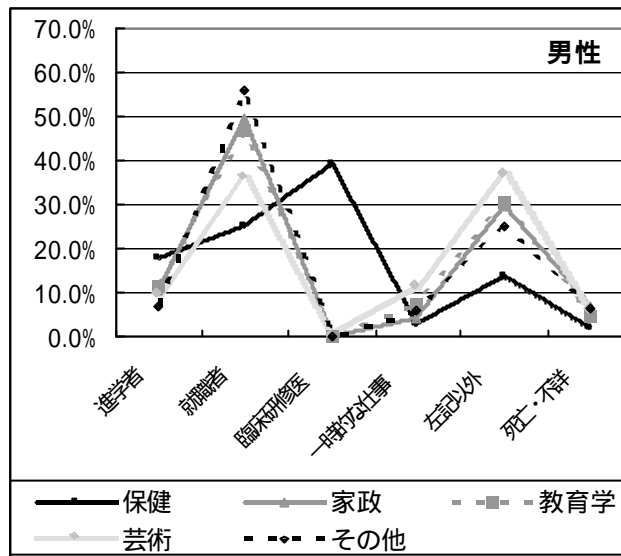
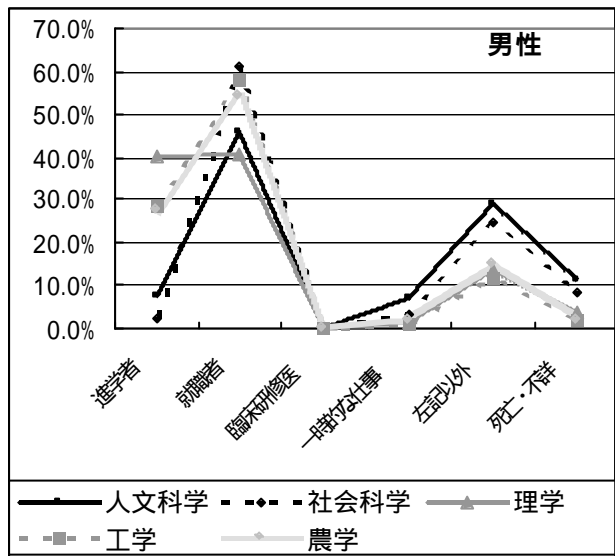


図2 男子大学生の関係学科別進路別卒業生割合（各学科毎に100%とする）

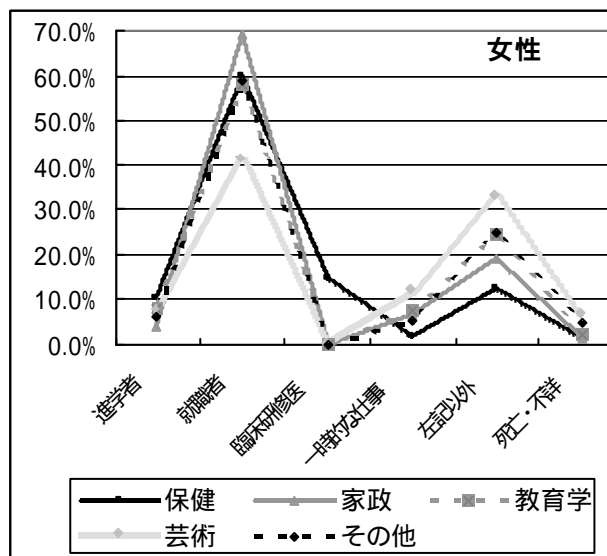
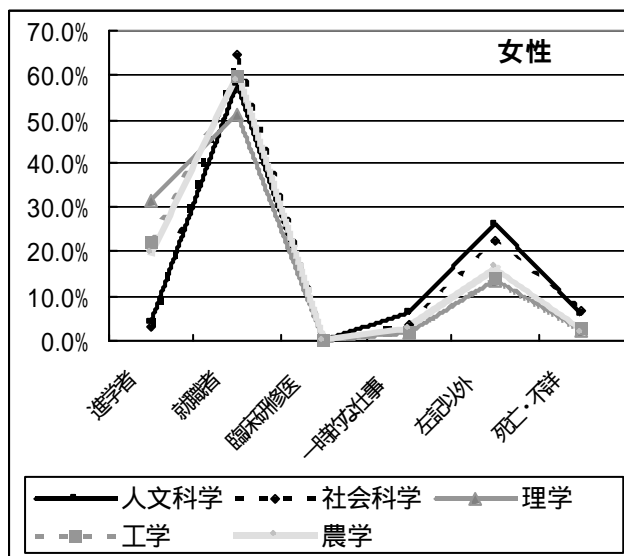


図3 女子大学生の関係学科別進路別卒業生割合（各学科毎に100%とする）(同上)

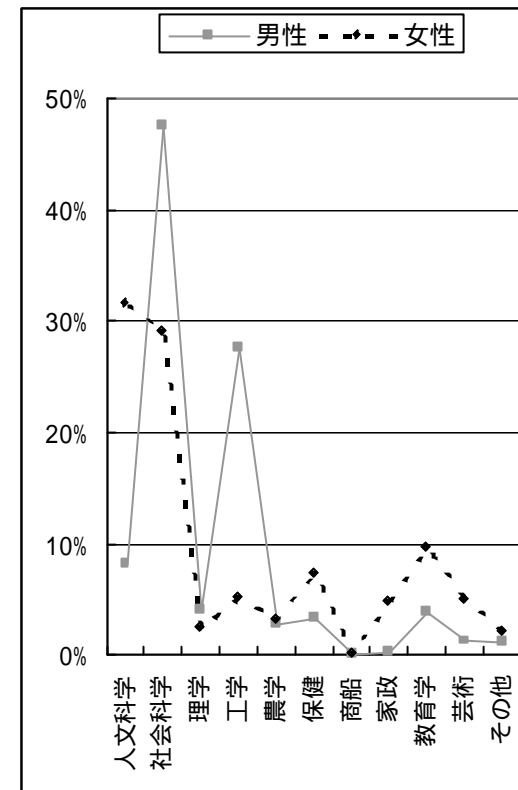


図4 男女の学科別卒業生割合

(全て平成13年度学校基本調査報告書、文部科学省より作成)

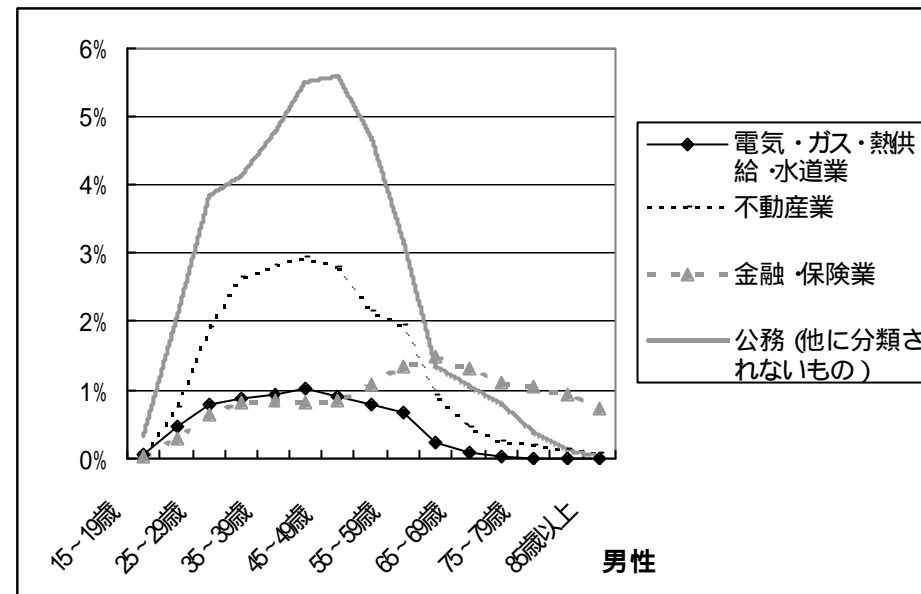
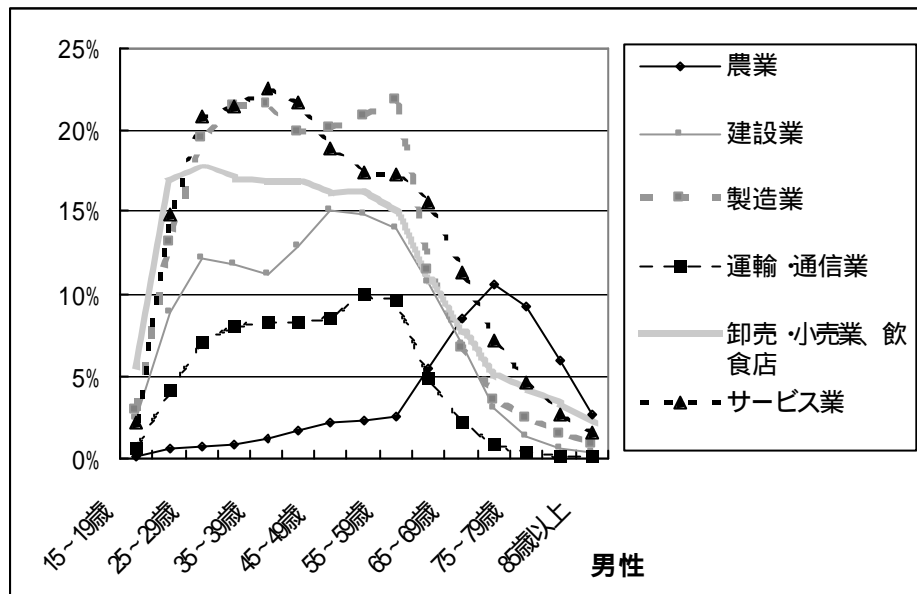


図5 年齢階級別・産業別就業者の割合(男性)(各年代を100%とした場合の年齢階級別・産業別割合)

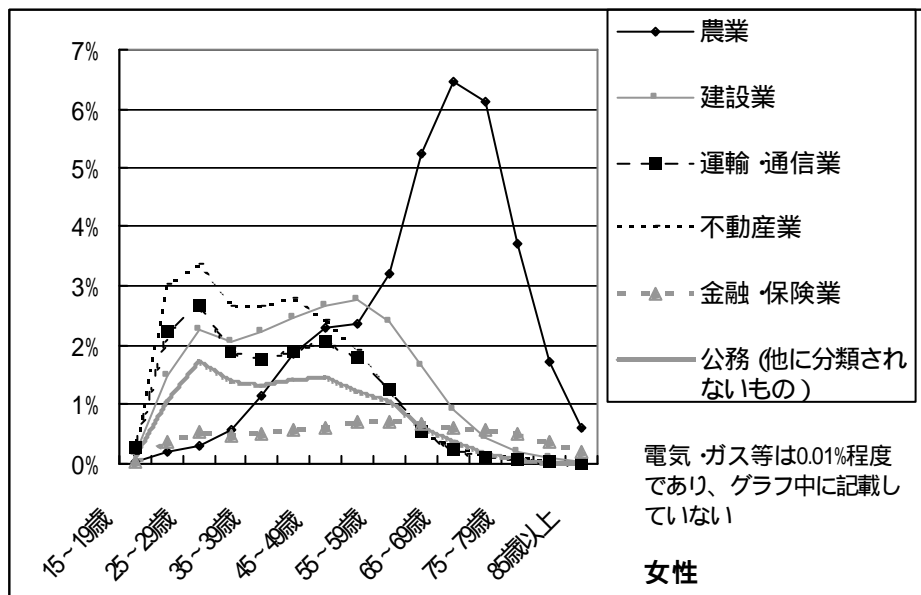
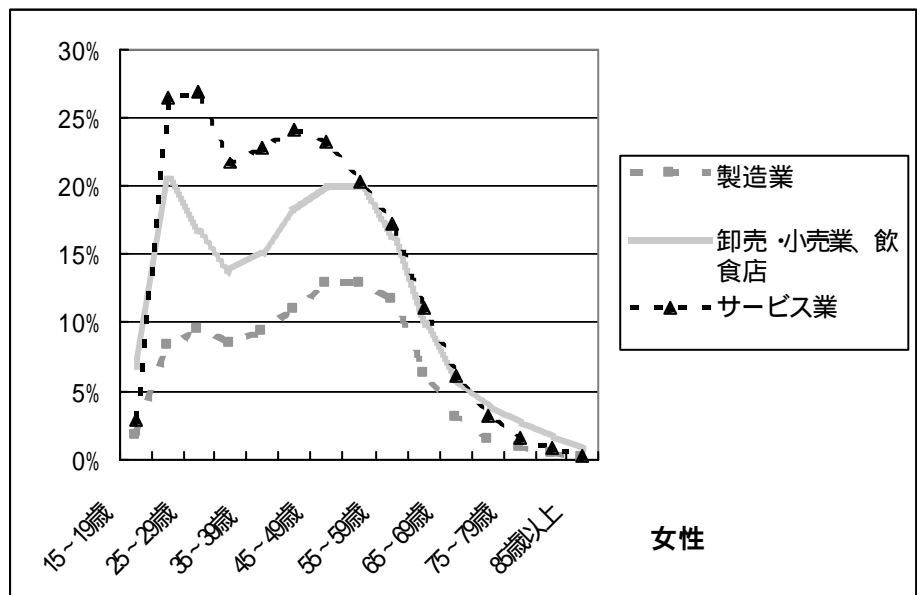


図6 年齢階級別・産業別就業者の割合(女性)(各年代を100%とした場合の年齢階級別・産業別割合)

産業別のM字カーブの差

M字カーブの原因の主な部分は「卸売・小売業、飲食店」、「サービス業」。

「卸売・小売業、飲食店」は25-29歳と45-54歳は同程度。

「製造業」では、M字は顕著でなく、45歳以降の方が労働力率は高い。

「農業」、「金融・保険業」、「公務」、「建設業」ではM字がない、又は、顕著ではない。

M字の顕著でない、「製造業」、「建設業」、「運輸・通信業」に女性の就労が少ない。

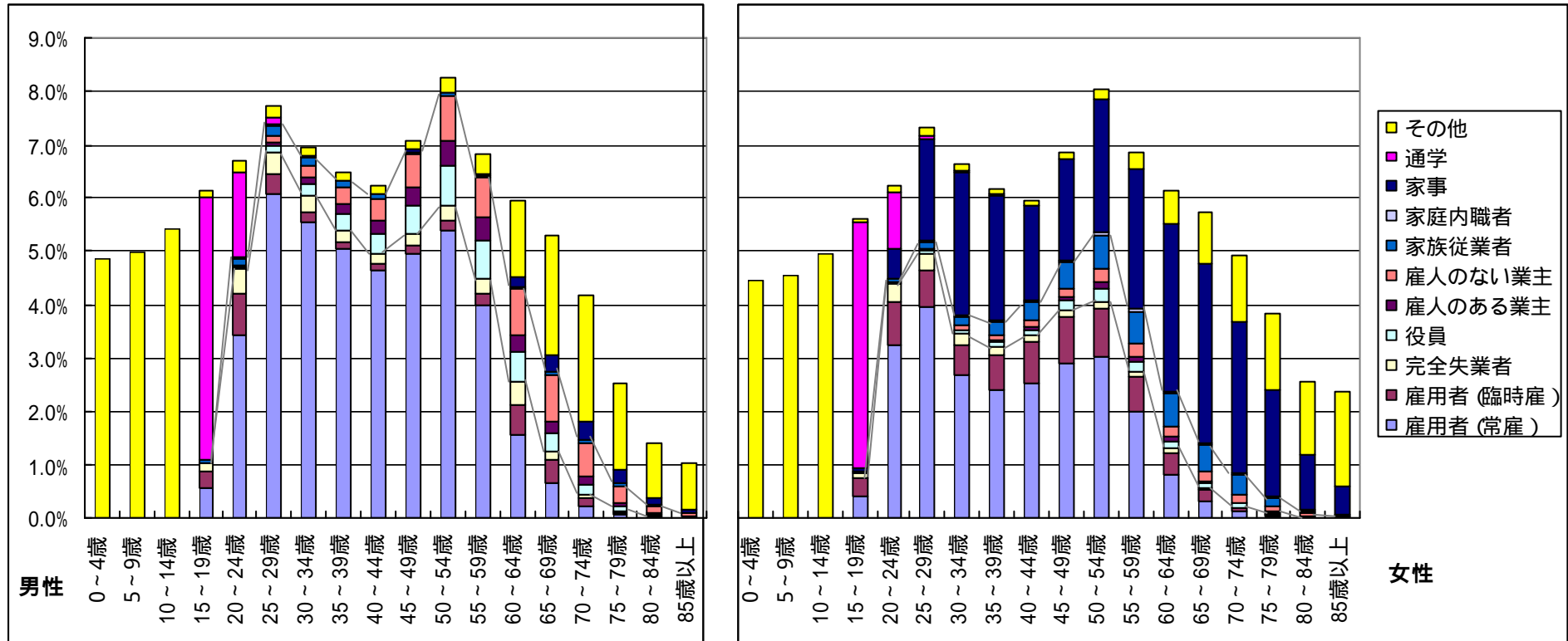


図7 男女別、年齢階級別、従業上の地位の割合（男性、女性の総人口に占める割合）

男女雇用機会均等法の対象とはならない就労形態における男女共同参画の進み方の違いはあるのか？

男女間の違い

雇用者（臨時雇）（女性が多い）

役員（女性が少ない）

雇い人のある業主（男性が多い）

雇人のない業主（男性に多い）

家族従業者（女性が多い）

産業別雇用者数と男女間の賃金格差の関係

産業別の女性雇用者数と賃金格差の関係では目立った相関は見られない。(例えば、「運輸・通信業」「金融・保険業」は女性雇用者数は少ない(同数程度)が、賃金格差は「運輸・通信業」は小さく、「金融・保険業」は大きい。)

男女の雇用者数の差と賃金格差の関係では目立った相関は見られない。(例えば、「製造業」「金融・保険業」は共に賃金格差は大きいが、雇用者数の差は「製造業」は大きく、「金融・保険業」は小さい。)

以上のことから、産業別の差というよりも、「勤務年数」など他の要因が格差を生むと思われる。

図8 産業別男女別雇用者数と賃金格差の関係

