

## 労働市場における女子労働者の将来展望

### [研究メンバー]

主査	小池和男	法政大学教授
	中村二郎	武蔵大学助教授
	中馬宏之	東京都立大学助教授
	樋口美雄	慶應義塾大学助教授
	富田安信	大阪府立大学助教授
	大沢真知子	日本労働研究機構研究員
	八代充史	日本労働研究機構研究員

### [報告書目次]

#### 要約

- 第1章 雇用管理と女子の企業定着率
- 第2章 女性社員の仕事内容の変化
- 第3章 大手小売業における女性管理職の育成と活用
- 第4章 共働き世帯の引退年齢決定行動世帯ならびに仕事の属性の視点から
- 第5章 女性大学進学率の決定要因：実証分析
- 第6章 既婚女性の労働供給分析

### [内容要旨]

わが国経済社会における大きな構造変化の一つとして、女子の職場進出が言われて久しいが、特に近年その多様化等大きく変化し、とりわけ男女雇用機会均等法の施行を契機に女子の活用、職業意識の高まりは一層加速されつつある。こうした状況を踏まえて将来を展望し、女子の就労の実態と今後の推移、社会経済に与える影響、女子の意欲と能力を活かすための施策等、女性労働市場の主な局面を概ね対象に調査研究を行った。

調査は、就業構造基本統計調査個票を用いるとともに、企業従業員から直接聴取して資料とした。

#### 1 定着

(1)女性労働活用の障害として、定着性の低さが言われるが、むしろ男性の定着性が高いため女性性は低くない。女性の活用に肝要である定着性への要因についてみると：賃金の水準が高い又はカーブが急なほど定着性は高く、今後高学歴が進み賃金が上がれば一層高まる；補助的な仕事にしか就けない場合は下がり、教育訓練が行われ管理職への道が期待できる場合は高まる

う。

- (2)定着と仕事の内容・技能の関係を明らかにするため、①勤続に伴い技能は向上しているのか、②経験不要の作業が男性から回されているのか、③女性の仕事のうち定型的な部分が派遣・パートに回されているのか、の3点について吟味した結果、3つのタイプが見いだされた；①男性と同じ様に技能が高まっていく（デパート売場等）、②男性よりゆっくりではあるが技能が上昇していく（商社の女性等）、③入社後数年でも仕事、技能は変わらない（銀行等）：以上から、均等法は、ゆっくりながら女性の仕事を変えているが、その程度は企業による差が大きく、企業の政策、方針の働きが顕著である。
- (3)昇進こそ定着の肝要な内容であるが、女性の管理職への選抜については、結婚、子育て等個別事情の差が大きく、その情報を集約することが困難であるため定着するか否かについて明確でなく不利だと言われてきた。調査の結果、個別情報は組織的には蓄積されてない；長期勤続者の大半は良い上司、やり甲斐のある仕事にめぐり合えた結果である；人材育成のためには仕事のローテーションや管理職の代行を務めたり、高度な仕事への配慮が大切である；ということが明らかとなった。ここでも企業側の政策の重要性が指摘される。

## 2 引退と登場

- (1)従来の調査は女性の引退、特に共働き世帯における女性の引退をとらえてなかったが、今回初めて夫と妻の引退の相互作用を明示的に取り入れ分析した。妻の引退年齢が、自分の仕事・収入・学歴や夫の引退年齢・収入・学歴・資産等に影響されるモデルを組み立て、推計した。妻の引退と夫の引退との相互関連が強く観測された。妻の収入が多いと妻の引退は遅くなる。妻の労働供給を高めるにはよい仕事・賃金を用意することが必要という含意が引き出される。
- (2)引退の対局は労働市場への登場で、大学進学は就業行動、定着度、仕事の内容等雇用の場での影響は大きい。女性の進学率が男性に近くなったことの分析は今迄少ない。大学進学率については内部収益率の考え方が重視されてきたが、女性の場合は父親の収入、職業、学歴のほか母親の学歴が良く影響していることが明らかとなった。
- (3)女性の労働市場への登場の主力は既婚者であり、その労働力率は世帯主所得に大きく影響されてきた。しかし、近時その影響力は大幅に低下しており、既婚女性が働くのは留保賃金が働いて得られる市場賃金より高いときで、この二つの要因に影響するものとして、子の年齢、夫の収入、自身の学歴等があるが、なかでも①女性の賃金の効果、②子育て等のための離職期間の長さ（英米に比しその差は著しい）、に注目する必要がある。

## 3 将来の動向への含意

以上の研究から、女性の労働市場の将来動向につきかなりの含意が引き出せたが、そのうち重要なものとしては：①就業の重要な内容は、技能形成、昇進、その総体としての定着である

が、企業の女性活用の方針、教育訓練昇進等により大差が生じる。日本社会の環境に問題を仮託するのは違うようである。②賃金の高い、従って良い仕事に就くことの効果は著しく、引退を遅くし、労働力率を高める。③学歴は自分の労働力率を高めるのみならず、その子の高学歴化を促進し、労働市場に強く影響する。④子育てのための離職期間を短くすることは重要であり、それにより良い仕事に就く確率は大きくなる。