

ジェンダー平等政策の展開と 雇用における「結果の平等」

—— ジェンダー平等政策は「結果の平等」を実現しているか

清山 玲

はじめに

- 1 雇用における「結果の平等」の検証
- 2 男女雇用機会均等法成立後の「結果の平等」の変化
- 3 なぜ、雇用における「結果の平等」が進展しないのか
おわりに —— 雇用におけるジェンダー平等実現のために

はじめに

日本では、雇用におけるジェンダー平等を目指し、それを支援する政策が、1980年代中葉以後、急速に進展してきた。たとえば、男女雇用機会均等法の成立と改正、男女共同参画社会基本法の成立、育児休業法の成立、改正育児・介護休業法とこれらを支援するいろいろな行政指導などである。こうした政策に加えて、高齢者福祉政策の拡充や、少子化対策の一環としての保育所や学童保育などの整備が、ジェンダー平等を後押ししている。これらは女性労働者にとってプラスに作用する追い風政策といえよう。

しかし、職場におけるジェンダー平等を阻害するような事態が同時に進行していることにも、注意しておく必要がある。グローバリゼーション下の大競争時代に突入して、各企業は、相対的に人件費の高い正規雇用をスリム化し、人件費の安い非正規雇用で代替するリストラを強力に遂行している。政策的にも、多様な就業形態を促進するとしてこれを支援している。また、深夜業や残業時間に関する女性保護規定の撤廃にとどまらず、労働市場に対する規制緩和政策が大きく展開されている。加えて、この時期、結果的に就労調整を生み、低賃金女性を温存することになる税制や社会保険制度が確立していく。女性労働者に対してマイナスに作用するこうした向かい風は、相当強い。

そのため、追い風政策は、期待されたような結果へとストレートになかなか結びつきにくいという現実がある。しかも、ジェンダー平等にとってプラスであることが強調され、追い風政策として認識された政策や、そのプラスとマイナスを比較考量しプラスが強いとして妥協した政策の中に、結果的には必ずしも現実社会の中でジェンダー平等にとってプラスに作用しないという事態を生じているものがあると筆者は考える。

そこで、本稿では、①男女雇用機会均等法成立以後、現実の日本社会において雇用の場のジェンダー平等、「結果の平等」を実際にどの程度実現しているか、また実現してきたかを検証し、②そのうえで何が「結果の平等」の実現を阻害しているのか、③こうした現状を打開するためにいかな

る政策が必要なかを考察することを、主要な課題としたい。

さて、結論を若干先取りすることになるが、本稿では、1980年代中葉以後の一連のジェンダー平等政策の実現にもかわらず、現実の社会の中では、ア)多くの女性が労働条件や権利性の低い雇用形態であり、イ)男女間の賃金格差がなかなか縮小せず、むしろ格差拡大の傾向すらでてきたこと、ウ)結果的に、「機会の平等」が「結果の平等」にうまくつながらず、雇用の場において男女平等が実現されていないこと、それどころか不平等が広がりつつあることを統計的に明らかにする。その主たる原因は、個々の労働者が現実背負っている家族的責任を果たすことを容易には許さない職場の労働条件、人事労務管理の手法にあることを指摘する。そのうえで、こうした問題を解決し、結果の平等を実現するために何が必要かを考察したい。

これまでの先行研究では、一連のジェンダー平等政策あるいはそれと同時並行で進行した政策が、女性労働者にとってどの程度有効に作用し可能性を拓くか、あるいは逆にマイナスに作用し労働条件を悪化させるかを、企業レベルで実証的に明らかにする研究が行われてきた。コース制や成果主義の導入など個別的な人事労務管理を強化する職場の問題を扱った研究は少なくない⁽¹⁾。次いで、急増する非正規雇用、とくにパートタイム雇用に焦点をあて、その実態を明らかにするとともに、低い労働条件に据え置かれた多くの女性労働者をいかにして公正に処遇するかという点に着目し、各国のパートタイム労働の実態を紹介し、均等待遇政策を考察した一連の研究がある⁽²⁾。

これに対して、均等法成立後21世紀初頭までの期間に、いったい職場におけるジェンダー平等は全体としてどの程度進展したのか、総合的にどのように評価するかという点についての考察⁽³⁾はそれほどなされているわけではない。また、必ずしも評価が定まっているとは言い難い。

しかし、こうした政策評価と関わって、竹中恵美子氏は、均等法成立以前に、すでに、八代尚宏氏らの「機会の平等」論がもつ危険性を指摘し問題提起をしているが⁽⁴⁾、最近の研究でも、「『機会の平等基準』がどう設定されるかという質的な問題が看過されてはならない」と指摘している⁽⁵⁾。また、非正規雇用の急増により、これまでのジェンダー平等政策が形骸化しかねないとの指摘や、

(1) 渡辺峻『コース別雇用管理と女性労働』中央経済社、1995年や藤井治枝・渡辺峻編『現代企業経営の女性労働』ミネルヴァ書房、1999年など多くの研究がある。

(2) たとえば、労務理論学会は、2002年の大会で、非正規雇用の国際比較という特集を、『大原社会問題研究所雑誌』は、2003年に、シリーズでパート労働の国際比較という特集を組んでおり、興味深い。

(3) たとえば、均等法成立後5年後には、篠塚英子「雇用機会均等法後五年の効果と労働市場」『お茶の水女子大学人文科学紀要』第45巻、「雇用均等法後五年の成果」『東洋経済』1991年（『女性が働く社会』勁草書房、1995年、第4章所収）のような仕事がある。こうした仕事を、激しい労働市場の変化をふまえて、現時点でも行うべきと考える。

(4) 竹中恵美子「『機会の平等』か『結果の平等か』」『婦人問題懇話会会報』No.37、1982年（竹中恵美子『わたしの女性論』啓文社、1985年所収）および「雇用における性差別－機会の平等と結果の平等に寄せて」吉村励編『労働者世界を求めて』日本評論社、1985年などは、均等法成立前後の議論を整理し、「機会の平等」論がもつ危険性を指摘している。現実社会の動きおよび女性のおかれた状況をふまえて、今を見通した優れた業績があることはいうまでもない。

(5) 竹中恵美子「新しい労働分析概念と社会システムの再構築－労働におけるジェンダー・アプローチの現段階」『労働とジェンダー』明石書店、2001年、47頁～53頁を参照。

岩佐卓也氏⁽⁶⁾の女性保護規定を撤廃と性別二重労働基準から共通基準へという形式整備の意味を比較考量した議論なども、やはり前提として「結果の平等」から政策を考えるという共通の問題意識をもつものといえる。さらに、2003年春の社会政策学会では、大沢真理氏の報告に対して、「ジェンダー平等政策がパッケージとしてではなく部分的に導入されることで、結果的に市場経済の波に取り込まれ『結果の平等』につながっていないのではないか」という筆者の指摘をめぐって議論⁽⁷⁾⁽⁸⁾が展開されることになった。

このように今日では、ジェンダー平等政策を検討するうえで、こうした評価を避けては通れないし、またそのための基礎的數字のチェックが必要なことが明らかになってきたところである。

1 雇用における「結果の平等」の検証

(1) 雇用形態からみた「結果の平等」

今日、雇用形態は、「結果の平等」が達成されているか否かを考える際に非常に重要な指標である。日本では、EU諸国とは違って、正規雇用と非正規雇用の間での均等待遇原則が確立していないからである。非正規雇用労働者が正規雇用労働者とたとえほとんど同じ労働をしていたとしても、相当程度まで待遇格差は合理的なものとなされるという現状がある⁽⁹⁾。次項で明らかにする賃金格差にとどまらず、育児・介護休業権、社会保険への加入などの面で、非正規雇用には同等の権利が付与されていない。また、年次有給休暇のように付与されているものでも、規制が弱く、その権利を行使できていない実態がある⁽¹⁰⁾。

ここでは、男性と比較して女性の労働力構成が非正規雇用に偏在していることを明らかにし、雇用形態からみて、「結果の平等」が達成されていないことを明らかにしたい。

その際、雇用の安定性やその他の権利性の強さが高い順に、レベル1：正規雇用、レベル2：期間に定めのない常用非正規雇用、レベル3：有期の非正規雇用というように3つのレベルに分けて考察する。これにより、これまでの多くの研究にみられた、日本に多いフルタイムパートが一般に参入され正規雇用と同様に扱われてしまったり、あるいはパートタイム雇用の中の常用か有期かといった決定的な条件の差異を区分することができないという欠点をなくし、実態に近い労働市場の階層構造を明らかにできると考える。

2002年の「労働力調査年報（詳細結果）」を利用して、その構成を示したのが第1表である。もっとも権利性の高い正規雇用比率は、男性の85.1%に対して女性は50.9%と著しく低い。現実

(6) 岩佐卓也「ジェンダー視点と新自由主義」『賃金と社会保障』1348号、2003年。

(7) 大沢真理氏は最近の著書や学会報告のなかで、日本の女性労働者の現状について、厳しい評価をしているようである。たとえば、大沢真理『男女共同参画社会をつくる』日本放送出版協会、2002年、150頁を参照。

(8) このときの議論については、白井邦彦「新しい社会政策の構想 20世紀的前提を問う — 社会政策学会第106回大会を振り返って」(『大原社会問題研究所雑誌』538・539号、2003年)を参照。

(9) 清山玲「非正規雇用の国際比較」『労務理論学会年報第12号』『現代の雇用問題』見洋書房、2003年。

(10) 清山玲「労働時間と社会政策」石畑良太郎・牧野富夫編『新版 社会政策』ミネルヴァ書房、2003年、77頁を参照。

行使できているかどうかは別にして、育児・介護休業などの権利性を有する常用非正規雇用を含め、男性の90.9%に対して、女性は全体の75.1%である。男性では、10人に1人に満たない有期非正規雇用が、女性では4人に1人である。

男性のほとんどがもっとも権利性の高いレベル1に属する。これに対して、女性は、①およそ半数が権利性の低いレベル2とレベル3に属し、②そのなかでも、もっとも権利性の低いレベル3に1/4が属しているという特徴がある。

以上のように、雇用形態という指標からは、「結果の平等」を達成しているとはまったくいえない。むしろ、「結果の大いなる不平等」という現実が示されたといつてよい。

現行のジェンダー平等政策においては、雇用管理区分間の格差は、基本的に合理的なものと考えられ、男女間の待遇格差の問題も同一雇用管理区分内でのそれを扱うというように、問題を小さくとらえやすい。そのなかでも、非正規雇用は正規雇用とは質的に違うものとしてとらえられている。そのため、現行のジェンダー平等政策では、この「結果の不平等」を是正し、男女平等を実現することはきわめて困難である。

第1表 雇用形態からみた男女間格差（2002年）

単位：万人、括弧内は%

	女		男		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
レベル1：正規	1,047 [50.9]	(30.2)	2,424 [85.1]	(69.8)	3,471 [70.8]	(100.0)
レベル2：常用非正規	499 [24.3]	(74.9)	167 [5.9]	(25.1)	666 [13.6]	(100.0)
レベル3：有期非正規	511 [24.8]	(66.4)	258 [9.1]	(33.6)	769 [15.7]	(100.0)
計	2,057 [100.0]		2,849 [100.0]		4,906 [100.0]	

(資料) 総務省統計局『労働力調査年報（詳細結果）』2002年より、筆者が作成。

(注) 数値は非農林業雇用者のもの。

(2) 賃金水準における「結果の平等」

女性の賃金水準が男性に比べてどうかという点を検討することは、男女雇用機会均等法が、女性に対しても男性と同様の雇用機会を保障し、賃金や昇格・昇進における差別を解消するという目標をどの程度達成し、また「結果の平等」を達成したかをはかるうえで、重要な指標である。賃金は、職場における地位、すなわち昇格・昇進の結果を反映するものであり、また就いている仕事に対する職場での評価を反映するものでもあるからである。

均等法成立後15年以上経過した現時点でも、国際的にみて、今なお男女間賃金格差が大きいことはすでに知られているところである。ヨーロッパの国々では、女性の賃金は男性の賃金の80%～95%程度であるのに対して、日本では、66%と低いという結果が白書等で示されている。

ところで、多くの場合、男女間賃金格差は、一般労働者の所定内賃金のみで比較されがちである⁽¹¹⁾。しかし、前述したように、パートタイマーなどの非正規雇用者が男性に比べて女性に多く、ま

(11) たとえば、厚生労働省雇用均等・児童家庭局編『男女間の賃金格差解消にむけて』（男女間の賃金格差問題に関する研究会報告）でも、いわゆる正規雇用に限定して所定内給与のみを取り扱っている。なお、この報告書は、正規雇用が直面する問題について正面から取り組んで格差解消へ向けた政策提言を行っている点では評価できる。

たその構成比が急速に大きくなっている今日、男女間賃金格差を問題にするときに、その比較の対象をその多くが正規フルタイムである一般労働者に限定すべきではない。また、比較する賃金指標をボーナスなどを除いた所定内賃金のみには、大きな問題があると筆者は考える。非正規雇用の場合、正規フルタイム雇用労働者と違って、ボーナス等の所定外賃金や、退職金や社会保険料の事業主負担分といった間接賃金がほとんどないか少額にすぎないからである。その待遇改善が課題としてクローズアップされている今日では、そこも含めて男女間賃金格差を比較することが重要であるし、ジェンダー平等の進展を賃金面ではかる際に、必要不可欠な作業でもある。

そこで、筆者は、今もなお大きい男女間の賃金格差を、①年間給与と収入、②所定内給与を時間給に換算した賃金、③所定内給与にボーナス等を加えて時間給に換算した賃金、④退職金や社会保険料の事業主負担分といった間接賃金部分を含めた賃金といった4つの指標から明らかにする。これによって、これまで実態よりも小さく推計されがちだった男女間賃金格差を、より現実に近いかたちで把握することが可能になると考える。結論的に言えば、男女間賃金格差は、一般に指摘されているよりも相当大きい。その意味で「結果の不平等」は、実際にはさらに深刻である。

まず、第1に、年間収入で比較すると、女性の平均年収は男性に比べてきわめて低いこと、また女性の多くが低い階層に集中して偏在していることは、国税庁の「税務統計から見た民間給与の実態調査」(2002年)からも明らかである。

平均年収は、1年間継続して勤務した雇用労働者に限ってみても、男性が548.3万円であるのに対し、女性は277.7万円と低く、男性の50.6%にすぎない。

第2表に示したように年間給与と収入を階層別にみると、①年収300万円以下の低所得層には、男性が17.8%、5,6人に1人であるのに対して、女性は63.8%、3人に2人近くが該当する。年収300万円以下の低所得層における女性比率は67.9%、年収200万円以下に限ってみると77.4%と高い。年間給与と収入でみた場合の女性の低賃金部分への集中が著しいことは明らかである。これに対して、②男性の46.2%、2人に1人弱が該当する年収500万円超の階層には、女性は9.9%、10人に1人しか該当しない。この層の女性比率は、わずか12.2%である。年収500万円超の勤労者は、男性では普通の勤労者だとみなされるが、女性の場合にはかなりのエリートと位置づけられる。③全体の4.8%に相当する年収1000万円超の高所得層における女性比率は、わずか5.9%にすぎず、94.1%まで男性によって占められている。

第2表 年間給与と収入の階級別構成比(2002年)

単位:人, %

年 収	男 性		女 性		合 計		女性比率
	人数	%	人数	%	人数	%	
300万円以下	5,000,796	17.8	10,591,651	63.8	15,592,447	34.9	67.9
内200万円以下	1,926,172	6.9	6,603,389	39.8	8,529,561	19.1	77.4
301~500万円	10,119,199	36.0	4,371,977	26.3	14,491,176	32.4	30.2
501~1000万円	10,953,860	39.0	1,517,472	9.1	12,471,332	27.9	12.2
1001万円以上	2,040,632	7.3	128,484	0.8	2,169,116	4.8	5.9
内1500万円以上	486,238	1.7	27,267	0.2	513,505	1.1	5.3
計	28,114,487	100.0	16,609,584	100.0	44,724,071	100.0	37.1

(資料) 国税庁『税務統計から見た民間給与の実態調査』2002年版より、筆者が作成。

(注) 数字は丸めてあるので、各項目の合計が100.0にならないことがある。

次いで、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」（2002年）を使って、男性一般労働者、女性一般労働者、女性パートタイム労働者の時間給から、男女間賃金格差を明らかにしたのが、第3表である。

まず、時間あたりの所定内給与をみると、女性一般は、男性一般の67.8%である。学歴別にみてもやはり同様の格差がみられ、大卒では男性の2,488円に対して、女性は1,736円、69.8%。高卒の場合は、男性の1,830円に対して1,239円、67.7%である。この格差自体相当に大きいのが、女性パートのそれは891円、男性一般の44%にすぎず、その格差はさらにいっそう大きくなる。

この格差は、所定内給与に賞与等年間特別給与を含めた年間収入を時間給に換算した場合、さらに拡大する。女性一般の場合、全体でも、大卒・高卒といった学歴別でも、いずれにせよ、格差が2%程度拡大する。これに対して女性パートは、さらに8%以上も格差が開き、男性一般の35.7%、男性一般の水準の3分の1をわずかに超える程度に落ち込む。パートの場合、賞与の額、比率ともに非常に小さいためであることは言うまでもない。

第3表 男女間賃金格差（2002年）

単位：円、括弧内は%

	所定内賃金/時間	ボーナスを含めた賃金/時間
男性一般	2,025 (100.0)	2,599 (100.0)
女性一般	1,372 (67.8)	1,705 (65.6)
女性パート	891 (44.0)	929 (35.7)

（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2002年から、筆者が作成。

（注）時間給への換算は、次のように行った。所定内給与の時間給＝所定内給与÷所定内実労働時間数。賞与等を含めた場合の時間給＝（所定内給与×12＋年間賞与等特別給与額）÷（所定内実労働時間×12）。

なお、この格差は、退職金や社会保険料の事業主負担分などの間接賃金を含めると、いっそう拡大する。「就労条件調査」（2002年版）と「賃金構造基本統計調査」（2002年版）を使って、常用労働者の1人・1ヶ月の労働費用総額の構成を推計すると、次のようになる。労働費用総額のおよそ2割程度が、毎月の給与や賞与以外の部分である。主要なものは、年金、健康・介護、労働（雇用・労災等）等各種社会保険の事業主負担分など法定福利費が9.3%、退職金等が5.8%、法定外福利費（住宅・医療保健・食事や私的保険・文化娯楽への拠出等）が2.3%などである。パートの場合、退職金はもちろん法定外福利費の支給はない場合が多く、あっても支給額は非常に小さい。また、法定福利費のほとんどを占める年金・健康・介護保険も、加入者、適用者とも少ないため、こうした企業が負担する間接賃金による上乘部分を含めると、賃金格差がいっそう拡大する¹²⁾。

各種保険の加入率、退職金制度の実施率を勘案し、その他は一般並みであると仮定しておおよそ推計すると、格差は小さく見積もっても¹³⁾、女性パートの賃金は、男性一般の32%水準にまで拡大

12) 厚生労働省大臣官房統計情報部編『パートタイマーの実態』によれば、2001年にパートを雇用している事業所のうちで退職金を支給している割合は8.3%にすぎない。厚生年金や共済年金保険に本人が加入している割合は28.7%であった。

13) 推計する際に、退職金制度がある場合、正規雇用と時間賃金比で同等の水準があると仮定した。また、教育訓練等のその他の労働費用に関しても同様に仮定して推計した。しかし、実際には非正規雇用の水準は正規雇用適用される水準を下回る人が多い。

する。

2 男女雇用機会均等法成立後の「結果の平等」の変化

さて、日本では、前節で明らかにしたように、今なお、女性にとって、結果の平等が実現しているとは言い難い。女性は労働市場において、男性とは異なって、権利性の低い雇用形態に多く存在し、また男女間の賃金格差は一般に指摘されているよりもかなり大きいからである。

そこで、本節では、男女雇用機会均等法成立後、「結果の平等」に向けてどのように近づいてきたのか、あるいは近づいていないのかを考察する。具体的には、①雇用形態からみた労働力構成の変化、②男女間賃金格差の変化、③子育て期に働き続けることができただしたかといった3つの観点から、これを明らかにしたい。

(1) 雇用形態からみた「結果の平等」の変化

雇用の安定性やその他の権利性の高さから区分した前項の分類にしたがって、均等法成立前の1984年と現在の数値を比較したのが、第4表である。

第4表 雇用形態からみた男女間格差の変化(1984, 2002年)

単位：万人、括弧内は%

	女		男		計	
	1984年	2002年	1984年	2002年	1984年	2002年
レベル1：正 規	993 (78.4)	1,047 (50.9)	2,322 (93.4)	2,424 (85.1)	3,315 (88.4)	3,471 (70.7)
レベル2：常用非正規	130 (10.3)	499 (24.2)	27 (1.1)	167 (5.9)	157 (4.2)	666 (13.6)
レベル3：有期非正規	143 (11.3)	511 (24.8)	136 (5.5)	258 (9.1)	279 (7.4)	769 (15.7)
計	1,266 (100.0)	2,058 (100.0)	2,485 (100.0)	2,849 (100.0)	3,751 (100.0)	4,907 (100.0)

(資料) 総務省統計局『労働力調査特別調査報告』1984年版、および『労働力調査年報(詳細結果)』2002年版より、筆者が作成。

(注) 1) 数値は、役員を除く非農林業雇用者のもの。

2) 数字は丸めてあるので、各項目の合計が100.0にならないことがある。

均等法成立後の労働力構成の変化を、ジェンダー視点を取り入れつつ特徴づけたい。まず第1の特徴は、女性が、この時期、急速に労働市場へ進出したことである。男性の雇用の伸びが1.15倍であるのに対して、女性のそれは1.63倍とその差は著しい。第2の特徴は、均等法前の雇用数と労働力構成を前提にすると、その後増加した雇用のほとんどが非正規雇用であり、その非正規雇用比率は著しく高いということである。この間の雇用増のうち正規雇用寄与分はわずか6.8%にすぎず、93.2%とそのほとんどが非正規雇用である⁽⁴⁾。付言すれば、少ない正規雇用増のうち、男性65.4%、女性34.6%と、その2/3までが男性であった。第3の特徴は、結果として、前項で示した雇用の安定性や権利性の高いレベル1の雇用からより低いレベル2および3へとシフトしたことであ

(4) この時期、労働市場全体が、急速に非正規化していく。男性においても、雇用増の内72%までが非正規雇用であった。しかし、それでも雇用増のうち正規雇用の寄与分が7%か、28%かの差は大きいといえる。

る。この傾向はより女性で顕著である。レベル1の雇用は、全体の78.4%から50.9%へと縮小した。2002年時点で、かろうじて50%をキープしているが¹⁵⁾、レベル1の雇用がマイノリティ・グループへと転落するのは目前のことである。第4に、レベル2とレベル3の比率は、いずれも急速に伸び、それぞれ1/4を占めるグループにまで大きくなっている。その結果、今のままでは、女性の雇用は、今後ますます、労働条件の悪い下方に引っ張られることになるかと容易に予測できる。

以上から、均等法の成立後に、女性の職場進出はすすんだが、雇用形態面から見ると、「結果の平等」から遠ざかっていることは明らかである。多くの女性が働くようにはなったが、全体としては、職場における女性の地位は明らかに低下したのである。

(2) 男女間賃金格差における「結果の平等」の変化

さて、前節では、男女間の賃金格差は、一般に指摘されているより相当程度大きいことを明らかにした。ここでは、均等法成立後、男女間の賃金格差は縮小してきたか、今後、縮小し、「結果の平等」に順調に近づいていくことを予想しうるかという点について、均等法前と現在とを比較して検討したい。具体的には、前節で取り上げた指標の推移を中心に、均等法後、賃金面で「結果の平等」に、どの程度まで近づいてきたのか、その進捗状況を明らかにする。

まず、第1に、女性の経済力をもっとも端的に示す指標である平均年収の男女間格差はほとんど変化していない。前掲「税務統計から見た民間給与の実態調査」によれば、男女間格差は、1985年の48.4%から2002年に50.6%へとわずか2%縮小したにすぎない¹⁶⁾。17年かかって、今なお女性の平均年収は男性の半分であり、この間に縮小した格差がわずか2%とは、あまりに小さな変化である。

年間収入の階層別の分布においても、第1図に示したとおり、85年時点の低所得層への女性の集中が、02年にまで基本的に持ち越されている。1年間継続勤務したもののうち年収区分で、所得が低いほど女性比率が高いという特徴は、この間に緩和されたとはいえない。また高所得層への女性の進出もほとんど進展がない。総合職や管理職への女性の進出も当初期待されたようには進んでいないのだから当然の結果ではある¹⁷⁾¹⁸⁾。

次いで、時間給による男女間賃金格差をみると、女性雇用労働者の半分である正規雇用については、「結果の平等」に近づきつつある。しかし、女性の非正規雇用比率が3割近く増加し、しかもこの部分の格差は縮小というより、むしろ拡大傾向にある。

第5表に示したように、一般労働者の男女間賃金格差は、所定内給与の時間給およびそれに賞与等を含めて計算した時間給のいずれにしても、8%前後縮小している。これに対して、女性パート

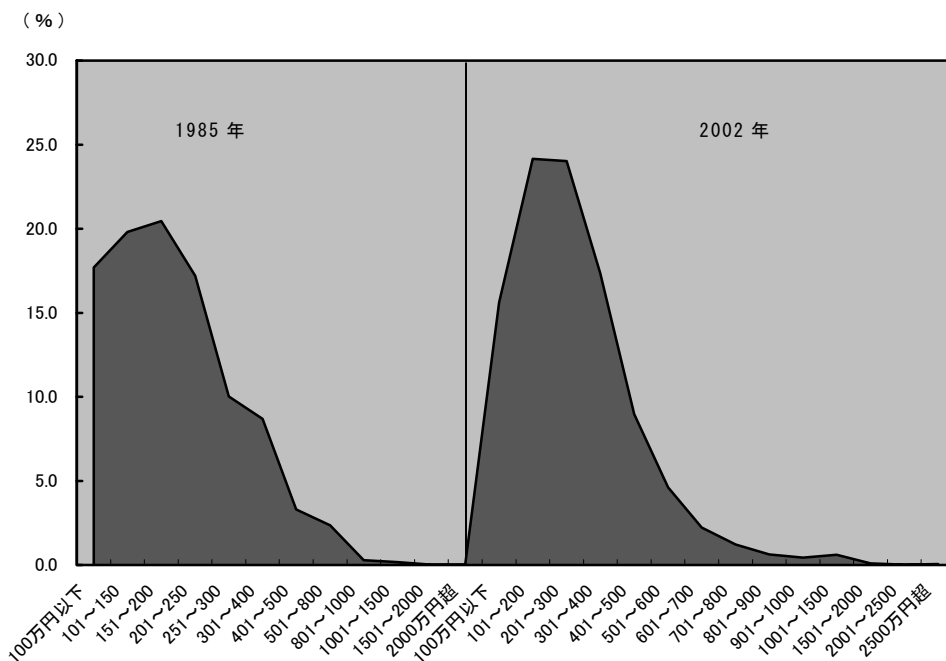
(15) すでに、「就業構造基本調査」では、2002年10月1日時点で、50.7%と非正規雇用が過半数になったという結果がでている。

(16) なお、勤続1年間未満の給与所得者の平均年収からみた男女間賃金格差は、85年の64.2%から02年の55.9%へと拡大している。

(17) 厚生労働省がコース別雇用管理導入企業250社に行った調査では、2000年10月現在、対象企業の全総合職中女性総合職の割合は、わずか2.2%。総合職採用者に占める女性比率は、10.8%である。

(18) 課長職の女性比率は、2002年時点でも4.5%にすぎない。また、コース別雇用管理導入企業の方が、導入していない企業よりも女性の管理職比率が小さい点にも、注意が必要である。

第1図 年間給与と収入の階級別構成 (1985年, 2002年)



(資料) 国税庁「税務統計から見た民間給与の実態調査」1985年, 2002年版より, 筆者が作成。

タイム労働者と男性一般労働者との賃金格差は、均等法成立後、所定内の時間給ではほとんど変化せず、賞与等を含めると逆に-0.4%とほんのわずかではあるが拡大している。これは、女性正規雇用のように所定労働時間短縮による時間給引き上げによるプラスの影響がなく、不況下で賞与の低下が大きい⁽¹⁹⁾ためである。

第5表 男女間賃金格差の変化 (1985年, 2002年)

単位: 円, 括弧内は%

	所定内賃金/時間		ボーナスを含めた賃金/時間	
	1985年	2002年	1985年	2002年
男性一般	1,359 (100.0)	2,025 (100.0)	1,794 (100.0)	2,599 (100.0)
女性一般	815 (60.0)	1,372 (67.8)	1,031 (57.5)	1,705 (65.6)
女性パート	595 (43.8)	891 (44.0)	648 (36.1)	929 (35.7)

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」1985年および2002年から, 筆者が作成。

(注) 前掲第3表に同じ。

最後に、学卒後同一企業に継続勤務している標準労働者(実在者)の賃金は、均等法後、中高年では格差が縮小しているが、若年層では拡大傾向を示している。この若年層の格差拡大傾向は、今後中高年層の格差拡大へとつながる危険性が高く、均等法後に獲得した中高年標準労働者の格差縮小という成果を失う危険性が高い点を明らかにする。

第6表に示したように、40歳と55歳の中高年層では、格差縮小傾向を示す。とくに、大卒55歳

(19) 「賃金構造基本統計調査」によれば、女性パートの年間賞与等その他特別給与額は、1992年の9.9万円から2002年の4.8万円まで10年連続低下している。

標準労働者においては、著しい格差縮小傾向がみられる。具体的に数字をあげると、所定内給与に賞与等を加えた年収では、この間に、高卒では、40歳時点で約5%上昇して男性の77.6%に、55歳時点では約2.3%上昇して、78.9%である。大卒では、同じく40歳時点で3.5%上昇して84.5%に、55歳時点で31.2%上昇し93.9%になった。

第6表 標準労働者の学歴別男女間賃金格差の変化

(1) 大卒

単価：%

	所定内		賞与等		年収	
	1985年	2002年	1985年	2002年	1985年	2002年
25歳	94.2	93.0	92.0	93.0	93.6	93.0
40歳	81.8	87.0	79.1	78.3	81.0	84.5
55歳	65.2	89.3	57.5	105.3	62.7	93.9

(2) 高卒

	所定内		賞与等		年収	
	1985年	2002年	1985年	2002年	1985年	2002年
25歳	90.2	87.5	101.4	85.6	93.1	87.0
40歳	71.7	77.6	75.3	77.3	72.7	77.6
55歳	74.0	75.9	82.3	86.7	76.6	78.9

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」1985年および2002年から、筆者が作成。

(注) 数値は、同年齢の男性の賃金を100.0としたときの女性の賃金である。

ただし、学卒後同一企業に継続勤務している標準労働者は、女性の場合、今でも少ないこと、そのうえ大卒に限定すると、該当者はきわめて少数に限られることに注意しておく必要がある。この層は、女性全体のなかで非常に少数を占めるにすぎない。また、この層を除けば、若干の縮小幅にとどまり、高卒者では、未だ男性の80%に達していない。

また、懸念され、注目すべき事実として、高卒、大卒ともに、若年層の標準労働者の賃金格差は縮小どころか、拡大していることがある。大卒者の場合には、その傾向は、所定内で1.2%、超過勤務手当を除く年収で1.6%と小さいが、高卒者の場合には、とくに賞与等で格差が開き、年収では、85年の93.1%から02年の87%まで約6%とかなりはっきりした傾向がでていいる。

標準労働者の若年層での格差拡大は、今後、中高年層にまで広がる可能性がきわめて高い。これは、企業のスタンスが、①現在、正規雇用で働き続けてきた中高年層については、昇格・昇進・賃金差別の是正などを通じて一定の格差縮小を図る。②しかし、若年層については、コース制等の徹底のなかで、相対的に女性の多いコースの位置づけを低くし、働き続けたとしても昇格や賃金の伸びの上限をこれまで以上に低く設定したり、③フルタイム並に働く非正規雇用を若年層で増やす方向に変化してきたことのあらわれだと筆者は考える。

具体的には、以下のような事態の進行がある。たとえば、男女区分なしの一本のコース管理だった職場に、近年急速に、転勤なしあるいは遠隔地転勤なしというエリア勤務のコースが導入されてきたが、その賃金水準は一般に従来より2割から3割低く設定されている。家庭生活との両立の観点から、時期を選べぬ問答無用の転勤には応じられないと、エリア勤務を「自発的に」選ばざるを得ない人々が、均等法成立直後のいわゆる第1世代にでてきていることも事実である。

また、一般職コースとされてきた事務職において、非正規雇用化が進行している。有期雇用で契

約期間は自動更新するが、退職金やその他の福利厚生制度はないという企業がでてきている。その際に、賃金水準についても、アルバイトや派遣の水準を念頭に、低く見直す傾向が強い。

(3) 仕事と子育ての両立という観点から見た「結果の平等」の変化

女性と仕事との関係を考えるとき、子育て期に、仕事とどう向き合えるか、仕事に取り組めるかということが、もっとも問題になる。そこで、ライフサイクルの上で、仕事と子育ての両立がもっとも困難な時期、未就学児をもつ妻の就業状態について、均等法成立直後の87年と直近(02年)の「就業構造基本調査」結果の比較により明らかにする。

核家族世帯における3歳未満児をもつ妻、3～5歳児をもつ妻の就業状態、雇用形態、就業希望の有無等について示した第7表から、次の点を確認し、政策の評価、見直しにつなげていきたい。

まず第1に、乳幼児をもつ既婚女性の有業率は5～6%上昇し、かつて4人に1人働いていたのが、今では3人に1人が働くようになった。末子の年齢別に見ると、3歳未満児を持つ既婚女性の21.6%、5人に1人しか働いていなかったのが、現在は27.6%と4人に1人以上が働いている。また、3～5歳児をもつ既婚女性の有業率は37.7%から43.4%へと上昇し、今では約半数近くが仕事をしている。求職活動者や就業希望者の存在を考えると、かつて普及していたいわゆる「3歳児神話」は、現実には相当程度まで崩れているといえる。

乳幼児の子育て期というもっとも仕事と家庭生活の両立が困難な時期に、働く女性が増えているという点では、「結果の平等」へと近づいているかにみえる。

しかしながら、第2点目として、87年当時から、0～5歳児をもつ既婚女性の71.5%を占める働いていない人々の過半数(58.4%)が就業希望をもち、また11%がすでに求職活動中であったこと、02年現在でも、ますます無業者中に占める就業希望者、求職活動者の割合が増えていること、育児休業の取得が正規雇用限定とはいえ可能になったことなどを考えると、子育て期の有業率は、この間に、もっと大きく上昇していてもおかしくなかったことを強調したい。

なお、日本女性の働き方で特徴的とされるいわゆる「M字型雇用」のボトムは、末子0歳とすると、核家族世帯の場合で、87年には17.8%、02年には22.2%である。やはり、ボトムの落ち込みは、緩和されたとはいえ、未だ相当に激しいことを指摘できる。

第3に、雇用者中に占める非正規雇用比率が上昇している点に注意する必要がある。これまで、乳幼児期の子をもって働く女性は、その多くが正規雇用で働いていたし、子供が小さい時期ほどその比率が高かった。このことから、乳幼児の子育て期に働く女性が増えるということは、正規雇用で働き続ける女性あるいは一時中断しても正規雇用で早期に再就職する女性が増えることが期待された。逆に、「35歳の壁」と一般に言われるように、復帰が遅ければ、正規雇用での再就職は困難と考えられてきた。

しかし、この間の変化は、必ずしも期待通りではない。3歳未満児、3～5歳児をもつ既婚女性のパート・アルバイト比率は、それぞれ、87年の24.8%、46.2%から02年の35.6%、55.1%へと増加している。本人が望むか否かは別として、事実として、出産を経て早期に再就職を果たす場合でも、パート・アルバイトなど非正規雇用での職場復帰になる可能性が高くなっているのが、現状である。今後、このままでいけば、その傾向はさらに強まり、女性にとって、状況はさらに厳しいことが予

想される。

第7表 子育て期における核家族世帯の妻の就業状態（1987年,2002年）

単位：千人、括弧内は%

	末子年齢0～3歳		末子年齢3～5歳	
	1987年	2002年	1987年	2002年
有業者	517 (21.6)	703 (27.6)	663 (37.7)	687 (43.4)
雇用者	359 (15.0)	615 (24.2)	426 (24.2)	586 (37.0)
正規雇用	270 (11.3)	349 (13.7)	229 (13.0)	203 (12.8)
パート・アルバイト	89 (3.7)	219 (8.6)	197 (11.2)	323 (20.4)
無業者	1,871 (78.4)	1,841 (72.4)	1,094 (62.3)	895 (56.6)
就業希望者	1,064 (44.6)	1,082 (42.5)	667 (38.0)	578 (36.5)
求職者	157 (6.6)	207 (8.1)	168 (9.6)	160 (10.1)
総計	2,388 (100.0)	2,544 (100.0)	1,757 (100.0)	1,582 (100.0)
有業者+求職者比率	28.2%	35.8%	47.3%	53.5%
有業者+就業希望者比率	66.2%	70.2%	75.7%	80.0%
雇用者のなかの正規雇用比率	75.2%	56.9%	53.8%	34.7%

(資料) 総務省「就業構造基本調査」1987年および2002年より、筆者が作成。

(注) 2002年の調査では、千人単位ではなく、人単位の数値が公表されている。構成比の算出に当たっては、それを利用して、できるだけ正確な比率を算出した。

3 なぜ、雇用における「結果の平等」が進展しないのか

本節では、これまでの節で明らかにした点をふまえて、なぜ職場において遅々として男女間格差が縮小しないのか、「結果の平等」が進展しないのか、という点について考察する。筆者なりに整理し、3点ほど指摘したい。

男女間の格差が縮小し、「結果の平等」につながっていない要因の第1は、正規雇用の職場が増えない中で、女性の職場進出の多くが、賃金水準の著しく低い非正規雇用の職になってしまい、男性と比べて女性が非正規雇用の職に偏って就いていることである。ジェンダー平等政策によりプラスの効果を受ける人々より、結果的に格差のより大きな人々が増大していく趨勢である。

問題は、日本では、EUで行われているような非正規雇用に対する均等待遇政策²⁰⁾がなく、同一労働・同一賃金原則すら確立できていないことにある。とくに、非正規雇用と正規雇用の間には大きな断絶がある。近年、パートタイマーの労働条件引き上げ策として提案されている均衡処遇²¹⁾でも、その点は変わらない²²⁾。日本政府も企業も、多様な就業形態の促進=非正規雇用化は不可避でありまた是としているが、このままでは、中高年（既婚）女性と若年男女を中心に労働条件の著しく低い雇用が増大するばかりである。

第2は、同じ正規雇用のなかでも、コース別人事管理と成果主義賃金が拡大するなかで、男女間

20) 清山玲前掲「非正規雇用の国際比較」労務理論学会年報第12号『現代の雇用問題』晃洋書房や柴山恵子「男女均等待遇原則の主流化に向かってEU労働法制の展開（上・中・下）」『大原社会問題研究所雑誌』2003年、他を参照。

21) パートタイム研究会が2002年に出した最終報告のなかで提案された日本型均衡処遇ルールのこと。

22) 清山玲前掲「非正規雇用の国際比較」労務理論学会年報第12号『現代の雇用問題』晃洋書房、2003年や熊沢誠『リストラとワークシェアリング』岩波書店、2003年を参照。

の賃金等待遇格差が、「合理的理由」のある格差として温存される状況にあることである。すなわち、女性であるという理由で差別しているのではなく、あなたの意欲、能力、仕事の評価が低いのだというように、格差は合理的格差とされやすいのである。

雇用管理区分の決定や査定の際のメルクマールとして、家庭生活を無視した転勤や長時間残業など企業への拘束性の強さをあげることが認められ、広く行われている。これによる格差が合理的格差だとされる現状は、大きな問題である。育児・介護休業が整備されても、職場復帰した家族的責任を担う男女労働者には、非常に厳しい労働条件であり、人事管理になっているからである。たとえば、筆者のヒアリングでも、出産前には別居結婚も辞さずに働いていた総合職女性が、「会社も1人子供を産むのは仕方がないと考えているようだけれど、2人目の子供を産んだら戻る席が会社にあるかどうか」と不安を口にする。「転勤は嫌ですとは口が裂けても言えない。でも、今転勤になったら絶対に仕事を続けられないから」と2、3歳の子をもつ総合職女性は、転勤のないコースに自発的に異動し、その後も帰宅は毎日9時、10時と長時間残業をこなす。不況下で賃金水準の低いエリア勤務制度を導入した企業では、すでに転勤や別居結婚を経験して20年近く勤続してきた小学生の子を持つ者が、「転勤ありのコースを希望して嫌がらせを受けても困るし、実際、今、転勤と言われても受けられないから」と、やはり「自発的に」転勤なしのコースを選択する。育児休業を取得すれば、昇格・昇給も遅れる。こうしたことが、今、現在起こっているのである。

これで、「機会の平等」は保障されているから、問題ないといえるであろうか。これでは、せっかく勝ち取った大卒正規雇用における男女間賃金格差の縮小も、切り崩されかねない。

しかも、女性の多い雇用管理区分の水準が、この間の雇用情勢の悪化と非正規雇用化のなかで、これまで以上に低く設定される傾向が強いとなれば、さらに問題である²³。

これと関連して、第3に、昇格・昇進・昇給の遅れにとどまらず、家庭生活と両立しながら正規雇用として働き続けることができず、結局、一時的にせよ女性(妻)が仕事を辞めることに追い込む男性(夫)の職場の労働条件、労働慣行がある。

たとえば、出産・育児期の男性に対する家庭生活を無視した転勤や長時間残業である。日本人の平均労働時間は、ドイツ、フランスなどと比べて著しく長い、なかでも問題なのは、残業の上限規制が非常に緩く、正規雇用の間に長時間残業が蔓延していることである²⁴。近年の不況下で、大量の失業者がいるにもかかわらず、長時間労働者は増加している。実際、「国勢調査」(2000年)によれば、過労死認定の際の基準になる週60時間以上の長時間労働者が、5人に1人以上である。とりわけ、もっとも大変な育児期のものが多い30歳代の男性の4人に1人近くがその水準にあり、また同年代の女性の有業率は、その希望に反して大きくダウンするという事実にもっと注目すべきである。

子育て期の夫婦共働き家庭で、夫の労働時間が長いことは、すなわち妻の家事・育児負担が重いこと、また子供の健全な成長に対する一定の制約条件となることを意味する。本人自身の労働条件と社会諸制度・環境の立ち後れとが重なって、結局心ならずも両立困難で仕事を辞めるという選択

23) この点と関連して、コース制導入企業の方が男女間格差が大きいことが指摘されている。たとえば、前掲、厚生労働省雇用均等・児童家庭局編『男女間の賃金格差解消にむけて』参照。

24) 前掲、清山玲「労働時間と社会政策」参照。

を余儀なくされる。

おわりに —— 雇用におけるジェンダー平等実現のために

本稿では、1980年代半ば以後、均等法の成立・改正、育児・介護休業法等に代表される職場に於けるジェンダー平等政策の進展にもかかわらず、それらが必ずしも「結果の平等」につながっていない現実を概括的に明らかにしてきた。今なお、雇用形態や賃金その他の処遇、子育て期の働き方の差が大きいこと、なかでも賃金については、これまで一般的に指摘されてきた以上に大きな男女間格差があることを数字的に明らかにした。そのうえで、なぜ「結果の平等」につながっていないのかを考察した。

その結果、筆者は、「機会の平等」と「結果の平等」をめぐる、かつて竹中恵美子氏らが展開した議論にたちかえって、ジェンダー視点から政策の再検討をしなければならないと考える。これまで展開されてきた「機会の平等」の保障は、15年以上もかかって「結果の平等」につながっているとは必ずしもいえない。すなわち、期待に反してその間の変化はあまりにも小さなものであり、あるいは逆に「結果の平等」に反するような傾向がでてきているし、また強まっている。現行政策の見直しは当然であると考ええる。

この点と関連して、ジェンダー平等政策が、政策パッケージとしてではなく、政府によって、いわばつまみ食いの部分的に施行されることで、大きな問題を生じており、今後さらに問題を拡大しかねないものがあることを指摘したい。たとえば、ア)残業時間に関する男女共通の上限規制なしの女性保護規定の撤廃、イ)それとひきかえにした均等法等では間接差別規制が弱く、家族的責任をもつ男女労働者に大きなハンディとなっていること、ウ)異なる雇用管理区分間での同一（価値）労働・同一賃金すら公序として確立できていないことなどである。今後、こうした点については、注意深く、チェックをしていく必要がある。

最後に、ジェンダー視点から現行政策の問題点を指摘するとともに、「結果の平等」を実現するために今もっとも必要とされていると筆者が考える政策や企業の人事労務管理に対する課題を提起して、結びにかえたい。

まず、第1に、家族的責任を有する男女労働者が、育児や介護をしながら働きつけられる労働条件、職場環境にすることである。そのためには、①かつての女性保護基準並みの残業時間に関する男女共通の上限設定、および②転勤の際に、男女ともに本人同意を要件とすることがもっとも重要である²⁵⁾。また、前提条件として、保育所や学童保育、ケアハウスなど育児・介護関連施設・サービスの質を確保した量の整備が求められる。

なぜなら、家事・育児・介護の多くを女性が担っている現在、本人に対する残業や転勤の強制は、女性がその仕事を続けられるかどうかを直接左右する。また、その夫である男性に対する長時間残業や転勤の強制は、妻である女性が働き続けられるかどうか、あるいはどのような雇用形態を選択するかという問題に間接的にはあるが大きく影響するからである。同様のことが、育児・介護関

25) 企業の転勤の実態とそれが家庭生活に及ぼす影響については、黒田慶子「転勤・異動と女性労働」前掲、藤井治枝・渡辺峻編『現代企業経営の女性労働』ミネルヴァ書房、1999年、第5章所収を参照。

連サービスの量や水準の確保についてもいえる。

第2に、間接差別をなくし、各雇用管理区分や職種毎の採用や昇格・昇進において、学歴要因を揃えてみたときに、できるだけ男女均等になるよう配分することである。そのためには、家族的責任を有する男女労働者が、職場で不利益を受けない処遇・評価方法の確立が必要であり、非常に大切である。具体的には、①長時間残業や、いつでもどこへでも転勤するといった包括的無条件の転勤をやめさせること、とくにこれらをコース決定時のメルクマールとすることを禁止すること、②産休や育児介護休業を取得しても、昇格・昇給を遅らせないこと、あるいは多少遅れたとしても、復帰後速やかに回復措置をとり、キャッチ・アップできる人事労務管理制度にすることを義務づけるようにすることが大切である。また、企業が一般職や単純技能職に位置づけた場合でも、その賃金水準その他の条件について一定の歯止めが必要だと考える。

第3に、現行政策下でも可能な「結果の平等」を実現するためには、EUのように、採用・昇格・昇進面での差別的取り扱いに関する裁判において、立証責任の転換が必要であるし、また重要である。現状では、裁判の際に、証拠資料の入手が困難な労働者側に立証責任が課されているが、そのことが問題の解決を著しく困難にしている。

さらに、今では女性雇用者の半数を占めるようになってしまった非正規雇用者に対しては、とくに次の3点を提起しておきたい。

まず第1に、ドイツやフランスなどのように、有期雇用を例外的雇用として、まず雇用の安定性を確保することである。これにより、非正規雇用者のなかでももっとも立場の弱いものの増加に歯止めをかけ、減らすことができる。この点に関連して、多様就業型の女性への影響の大きさや問題点の指摘は少なくないが、有期雇用を例外的雇用にするという主張は、これまでのところ、研究・運動両面で弱い。しかし、労働市場全体のことを考えると、まずこれを勝ち取ることが、重要である。

次いで、賃金等について時間比例の均等待遇原則を目標として掲げ、EUのようにそれを確立して、非正規雇用に対しても同等の権利を付与することが求められる。その際に、たとえ企業による評価、格付けの低い仕事であったとしても、正規雇用並みの労働時間を働いた場合の賃金その他の水準は、その労働者が健康で文化的に暮らし、子供を産み育て、その子達に次世代の労働力としてふさわしい、高い技能や教育を身につけさせることが可能な最低限の水準を確保することが、企業に対しては求められる。それはまた、高齢で働けなくなり賃金所得を得られないときには、社会サービスを利用しながら年金や現役時代の貯蓄で寿命をまっとうできるような水準である。もちろん、こうした労働力の再生産は、本人に直接払われる賃金だけで可能になるものではなく、社会保障、社会福祉の水準にも規定されるが、その際、これらからも非正規雇用者を排除しないことが必要であろう。

第3に、最低賃金制の拡充・強化が、男女間賃金格差是正という点では重要である。本稿で明らかにしたように、賃金水準の著しく低い非正規雇用に女性が集中しているということは、最低賃金引き上げの効果は、男性に比べて女性の方に大きく及ぶということである。たとえば、02年の「賃金センサス」を利用して推計すると、最低賃金の水準を1時間900円に引き上げた場合には約66%、1時間1000円に引き上げた場合には約87%の女性パートにその効果が及ぶ²⁶。

ジェンダー論、賃金論の双方ともに、これまで、こうした視点が弱かったが、最低賃金制の拡

充・強化は、賃金に関する結果の平等を実現する際に、少なくとも現状においては、非常に有効な策だと筆者は考える。

(せいやま・れい 茨城大学助教授)

【主要参考文献】

- ・浅倉むつ子『均等法の新世界』有斐閣, 1999年。
- ・大沢真理『男女共同参画社会をつくる』日本放送出版協会, 2002年。
- ・久場嬉子編『経済学とジェンダー』（叢書現代の経済・社会とジェンダー第1巻）明石書店, 2002年。
- ・熊沢誠『リストラとワークシェアリング』岩波書店, 2003年。
- ・厚生労働省雇用均等・児童家庭局編『男女間の賃金格差解消にむけて』国立印刷局, 2003年。
- ・塩田咲子『日本の社会政策とジェンダー』日本評論社, 2000年。
- ・篠塚英子『女性が働く社会』勁草書房, 1995年。
- ・柴山恵美子「男女均等待遇原則の主流化に向かってEU労働法制の展開（上・中・下）」『大原社会問題研究所雑誌』534号, 535号, 537号, 2003年。
- ・清山玲「非正規雇用の国際比較」『労務理論学会年報第12号』『現代の雇用問題』見洋書房, 2003年。
- ・清山玲「労働時間と社会政策」石畑良太郎・牧野富夫編『新版 社会政策』ミネルヴァ書房, 2003年。
- ・竹中恵美子『わたしの女性論』啓文社, 1985年。
- ・竹中恵美子編『労働とジェンダー』（叢書現代の経済・社会とジェンダー第2巻）明石書店, 2001年。
- ・日本労働組合総連合会『2003-2004連合女性活動ハンドブック』2003年。
- ・藤井治枝・渡辺峻編『現代企業経営の女性労働』ミネルヴァ書房, 1999年。
- ・三山雅子「日本における労働力の重層化とジェンダー」『大原社会問題研究所雑誌』536号, 2003年。
- ・労働運動総合研究所「労働運動基礎理論プロジェクト報告書 均等待遇と賃金問題」『労働総研クォーターリ』2003年夏季号, 2003年。
- ・脇坂明／電機連合総合研究センター編『働く女性の21世紀』第一書林, 2002年。

26) 同様の推計を「パート労働の実態」（01年調査）を利用して行くと、最低賃金900円で女性の76.5%、同じく1000円で80%弱が、引き上げの対象となる。ただし、この際、通常時賃金の引き上げとひきかえに、賞与の引き下げを行わないようにさせることが大切である。なお、最低賃金を1時間1000円としてフルタイム並みに働いた場合、東京に住む単身者の生活保護支給額に税と社会保険料を加えた水準によりやく達するかどうかという水準である。