

日本労働年鑑 第63集 1993年版

The Labour Year Book of Japan 1993

特集 現代日本の女性労働

第一章 女性労働の動向

一 増大した女性雇用者

■ 好況下で急増した女性雇用者

八〇年代を通じて女性雇用者は四八〇万人増加し、九一年には一九一八万人に達した。増加の六割に当たる二八六万人が八〇年代後半に集中し、男性労働者のそれをおよそ五〇万人も上回る増加は、円高不況後の好況下における女性労働力需要の大きさを物語っている(第1表)。こうした高度経済成長期を凌ぐ規模で進んだ女性の雇用労働者化は、同時に女性の就業状況を大きく変化させた。

巻頭色刷り図1(以下巻頭図1と略)で一九七五年以降の推移をみると、まず目につくのは、女子一五歳以上人口のうち雇用者の割合(雇用者率)が著しく上昇したことである。八四年に、家事専業者率を超えた雇用者率は、八七年以降上昇のテンポを速め、九一年には三六・七%に達している。一五年あまりの間に雇用者として働く女性の比率は約一〇ポイント上昇したことになる。

他方、家事専業者率は、これとは対照的に低下の一途をたどり、今日、その数は一五一二万人で、女子一五歳以上人口のおよそ三割である。雇用者数との差は、八四年の二万人から四〇〇万人以上へと開いている。このような家事専業者から雇用者への転化が進行するなかで、高度経済成長期に減少した女性の労働力率は、一九七五年を底に上昇傾向に転じ、九〇年には、六九年以来二一年ぶりに五〇%を超えている。

一方、自営業主や家族従業者として働く女性は、八〇年代を通じて実数、比率ともに漸減し、九一年には六六七万人、一二・七%にまで減少した。ここにも、女性の就業の変化と、「女性雇用者の時代」への転換を読み取ることができる。

■ 増加の六割はパートタイマー

八〇年代後半の好況期には男性雇用者も大幅に増加したが、第1表にみられるように、女性雇用者の増加は男性を一貫して上回り、八〇年以降には、その差は一〇〇万人にものぼっている。その結果、雇用者中の女性比率は九一年には三八・三%へと上昇し、雇用の女性化が進んでいる。

第1表 男女雇用者数の推移

年	雇用者数		5年間(対前年)の増加数		増加数に占める非農林業短時間雇用者の割合		雇用者中の女性比率	女子短時間雇用者比率
	女子	男子	女子A	男子	女子	男子		
1975	1,167万人	2,479万人	71万人	269万人	95.8%	25.7%	32.0%	17.4%
80	1,354	2,617	187	138	31.0	—	34.1	19.3
85	1,548	2,764	194	147	39.7	2.7	35.9	22.0
90	1,834	3,001	286	237	58.7	35.0	37.9	27.9
91	1,918	3,084	84	83	58.3	37.3	38.3	29.3

〔備考〕 1) 短時間雇用者とは、週間就業時間が35時間未満の者をさす。女子短時間雇用者比率は、非農林業における女子雇用者(休業者を除く)に占める比率である。

2) 総務庁統計局『労働力調査』による。

しかし、問題は女性雇用者増加の内容である。八九年のパートタイム労働者に対する有効求人倍率三・九三に象徴されるように、八〇年代後半の増加の約六割は、いわゆるパートタイマー(週間就業時間三五時間未満の短時間雇用者)であった。男性雇用者の増加に占める短時間雇用者の割合も上昇傾向にあるとはいえ、増加の主体はあくまでフルタイマー(週間就業時間三五時間以上の雇用者)であるのに比べると、この時期の女性労働力需要の特徴が指摘できる。

非農林業における三五時間以上雇用者の増加傾向をみると、男性が八〇年代前半、後半ともに一五〇万人以上増えたのに対し、女性は前半一七万人、後半は一〇八万人にとどまり、好況期におけるフルタイム労働者の特別な増加はみられない。

こうした短時間労働者に傾斜した女性雇用者の増大は、短時間雇用者比率の上昇をもたらし、第1表にみるように、八〇年から九一年にかけて一〇年間で一〇ポイントの増加である。一五歳以上人口に占める比でも、今日、非農林業短時間雇用者率は一〇%を超えて、自営業主や家族従業者数に匹敵する五五〇万人の女性が、パートタイマーとして就業している(巻頭図1)。

■ 日本の女性労働は依然としてM字型

雇用者の著しい増大にもかかわらず、日本の女性労働が有する二つ目の問題は、量的増大が、女性の就業継続と結びついていないことである。これは、前述のパートタイマーを主体とする増加と深くかかわっている。

女性の勤続年数は八〇年代を通じて伸長し、九一年には七・四年となっている。勤続一〇年以上の女性労働者の比率も、一九・一%から二六・八%へと高まり、女性の就業が長期化していることを示している(労働省『賃金構造基本統計調査』)。しかし、女性の就業をライフサイクルとのかかわりで見ると、九一年現在、年齢階級別の労働力率ならびに雇用者率は、依然としてM字型のカーブを描き、二〇歳代後半から三〇歳代前半の結婚・出産・育児期に多くの女性が職業を中断していることがわかる。

他方、スウェーデンはじめアメリカ、フランスなど欧米先進国の女性の労働力率カーブは、八〇年代末には、結婚・出産期にも低下することなく台形型のカーブを形成し、多くの女性が働きつづけていることを示している(本年鑑前年度版四〇二ページの図「女子労働力率の国際比較」参照)。これらの国々の女性の労働力人口中に占める雇用者比率が九割前後に達していることからみると、高い労働力率は雇用者としての継続就業を意味しており、欧米先進国と日本の女性の就業との違いが明らかとなろう。

■ 共働き世帯が妻無職世帯を超える

女性の雇用労働者化の進展にともなう大きな変化は、八〇年代後半の共働き世帯の急増である。世帯総数(典型的一般世帯)では九二年に、子供のいる世帯に限ってみれば、一年早い九一年に、共働き世帯数は妻が

無職の世帯を超えている。妻も夫とともに非農林業雇用者として働く共働き世帯は、一九八五年以降の七年間で二〇〇万世帯近く増え、九二年には九一四万世帯に達している。これとは対照的に夫のみ非農林業雇用者として就業する世帯は、九五二万世帯から九〇三万世帯へと絶対数そのものを減少させている。

一方、子供のいる世帯では共働き世帯化はより早いテンポで進行し、九二年現在、その比率は三七・二％に上昇している。共働き世帯といってもその四割前後は、妻パート世帯であるが、この「変化」は、「夫は稼ぎ手、妻は家事・育児を分担」する伝統的な性別役割分業世帯をモデルとする日本の社会の諸制度－育児や介護のあり方、税制、社会保障制度、企業の雇用管理等々に変革を迫り、男女平等な社会への地殻変動を引き起こす契機として注目したい。

二 第三次産業への集中と進展した雇用形態の多様化

■ 増加の六五％はサービス業と卸売・小売業に集中

それでは、バブル景気にいたる好況期のなかで増加した女性雇用者は、どのような産業に吸引されたのだろうか。最近五年間の増加の特徴を産業別に、男性雇用者の増加傾向と対比させながら見てみよう。第2表によれば、農林漁業を除く第二次・第三次産業において女性雇用者は、一九八六年から九一年にかけて三二九万人増加した。その六五％がサービス業と卸売・小売業、飲食店に吸収され、この二つの産業で二〇〇万人を超えている。これらについて、女性雇用者は製造業、建設業でも増えたが、第二次産業での増加は全体の四分の一足らずに終始している。

第2表 1986～91年の男女別雇用者増加の特徴 (単位：万人、％)

			建設業	製造業	運輸・ 通信業	卸売・小・飲 売業、食店	金融・保 険業、不 動産業	サービス業	公 務	総 数
雇一 用九 者八 増六 加の 九一 年 の	女	増加数	23	54	10	93	27	120	2	329万
		構成比	7.0	16.4	3.0	28.3	8.2	36.5	0.6	100.0
		増加率	41.1	12.4	22.7	22.0	27.8	25.3	5.7	21.0
	男	増加数	41	73	12	48	10	105	1	288万
		構成比	14.2	25.3	4.2	16.7	3.5	36.5	0.3	100.0
		増加率	11.4	9.2	4.2	9.3	9.1	21.3	0.6	10.4
増加数に占める 女性比率		35.9	42.2	43.5	65.5	73.0	53.3	66.7	53.1	
雇 用 者 総 数 の 構 成 比	女	1986年	3.6	27.7	2.8	26.9	6.2	30.3	2.2	100.0
		91年	4.2	25.8	2.8	27.2	6.5	31.3	1.9	(1,570万) 100.0 (1,899万)
	男	1986年	13.0	28.8	10.5	18.7	4.0	17.9	5.9	100.0
		91	13.1	28.5	9.9	18.5	3.9	19.6	5.4	(2,758万) 100.0 (3,046万)
雇用者総数に 占める女性比率		1986年 91	13.5 16.5	35.4 36.0	13.2 15.2	45.1 47.8	46.9 50.8	49.0 49.8	17.8 18.6	36.3 38.4

〔備考〕 1) 総数は全産業から農林業、漁業を除いたもの。ただし、雇用者数の少ない鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業は表から省略した。

2) 総務庁統計局『労働力調査』による。

一方、男性雇用者においても、増加のトップはサービス業であり、女性と同じく三六・五％、一〇五万人がここに集中している。しかし、増加総数の四割は製造業や建設業での増加で、男性雇用者の場合には産業間に分散しているのに比べると、女性雇用者の増加は第三次産業集中型であることが明らかとなる。

第3表の『事業所統計調査』によっても、同期間(一九八六～九一年)の女子従業者増加の四二・三％はサービス業に集中し、情報サービス・調査・広告業、その他の事業サービス業、専門サービス業など事業所サービスの拡大や、他方での飲食店や飲食料点小売業での需要増など、サービス経済化の進展が女性雇用者の増加に大きく寄与していることがわかる。

第3表 1986～91年の女子従業者の増加数が

10万人を超えた産業

(人, %)

産 業(中分類)	増加数	増加率
全 産 業	3,013,496	14.2
サービス業	1,273,426	21.5
娯 楽 業	117,489	35.6
情報サービス・調査・広告業	122,480	83.0
その他の事業サービス業	190,987	56.5
専門サービス業	191,135	42.7
医 療 業	240,908	16.7
卸売・小売業、飲食店	854,522	11.4
繊維・機械器具・建築材料等卸売業	103,825	17.7
衣服・食料・家具等卸売業	179,768	21.6
飲食料品小売業	118,369	7.0
その他の小売業	139,153	14.3
一般飲食店	161,613	12.2
その他の飲食店	137,207	18.1

〔備考〕 1) 資料は総務庁統計局『事業所統計調査』による。

2) 労働省婦人局編『平成4年版婦人労働の実情』

付表11より作成。

ついで各産業の五年間の増加率と産業別構成の変化をみると、女性では、もともと絶対数の少なかった建設業で四一%と急増したが、雇用者の増加率は総じて第三次産業で高く、その結果、女性雇用者の産業構成は、サービス業が三一・三%へと上昇したのに対し、製造業は一・九%もシェアを低下させ、就業構造のサービス化がいつそう進展したことを示している。

さらに産業ごとの増加総数に占める女性の比率をみると、金融・保険業で最も高く、七三%を女性が占めている。もう一つ、女性主導で増加したのが卸売・小売業、飲食店である。全体の六五・五%、九三万人が女性である。他方、男性中心に増大した産業は建設業および製造業であり、男女雇用者の増加総数のそれぞれ三分の一以上が吸収されたサービス業では、男女の比率はほぼ等しい。以上の結果は、各産業の女性比率に反映し、金融・保険業や卸売・小売業では、女性比率が三・九～二・七ポイントも上昇して、雇用の女性化の進展がみられる。

■ 多様化した女性の雇用形態

一九八〇年代の女性労働にみられたもう一つの特徴的な変化は、女性労働者の増大が雇用形態の多様化をとめないながら進んだことである。すなわち、正社員とは異なる雇用形態や雇用関係のもとで就業するパートタイマー、派遣労働者、契約・登録社員など多様な非正規労働者の増加であり、換言すれば正社員として雇用される女性労働者の比率の低下である。

『就業構造基本調査』によれば、すでに八七年時点で、女性雇用者中、正規の職員・従業員比率は六二・九%であり、これに対して、パート(二七・二%)、アルバイト(五・七%)、派遣社員(〇・三%)、嘱託・その他(三・八%)の非正規労働者の比率は三七・一%にのぼっていた。また同年の労働省「就業形態の多様化に関する実態調査[1]」によっても女性の非正規労働者比率は、二九・九%である。

八五年以降の推移をみると、正規の職員・従業員比率の一貫した低下(八五年六五・九%から九〇年五九・五%)と、非正規労働者比率の増加(同三四・一%から四〇・五%)がみられる。五年間の正規労働者の増加率

五・六%に対し、非正規労働者は三八・八%も増え、九〇年現在、七一五万人に達し、八〇年代後半に女性の非正社員化が急テンポで進んだことを示している(『労働力調査特別調査』、各年二月)。

前掲の「就業形態の多様化に関する実態調査」によって女性の非正規労働者の内訳をみると、パートタイマーが七五・七%と圧倒的多数を占め、臨時・日雇がこれにつづいている。一九八六年施行の労働者派遣法にもとづく派遣労働者は、八七年段階では三・二%にとどまっているものの、今後三年間に増加を見込んだ事業所は三〇・五%とパートタイマー(三三・九%)に次いで高くなっている。

女性労働者中に非正規労働者が占める割合は、年齢階層と大きくかかわっている。二〇歳代では正社員が八六・七%を占めているが、三〇歳代以降その比率は急減し、四〇歳代では正社員以外の雇用形態の者が四二・七%に達し、三人に一人以上がパートタイマーである。

一方、雇用形態別に男女の比をみると、出向社員(男性比率八八・八%)以外は、女性の比率が高く、パートタイマーで八五・三%、ついで派遣社員で五九・七%を女性が占めている。しかし、パートタイマーは、四〇～五〇歳代の中高年層中心の、他方、派遣労働者は二〇歳代の若年女性を主要な担い手とする雇用形態となっている。

■ 雇用形態多様化の背景

こうした女性の雇用形態の多様化は、一方では、石油ショック以降の企業の人事戦略の転換と、他方でのME技術革新の進展、経済のサービス化によって促進されてきた。

減量経営をめざす企業は、正社員の雇用を削減し、経営効率、人材の効率的活用の観点から、女性のライフサイクルに対応した多様な就業機会を提供し、女性労働力の導入を推し進めてきた。同時に産業構造の転換は、サービス労働に対する需要を拡大させ、各種の商品小売業や飲食店、娯楽業や対事業所サービス業などの分野において必要な時間帯に、必要な量の雇用を可能とするパート・アルバイト、派遣、臨時などフレキシブルな大量の非正規労働力を吸引した。また、ME技術の発展は、OA機器による作業の平準化・技能のマニュアル化を可能とし、企業内部における技能養成にかかわって、プログラマー、システム・エンジニアなど、即戦力としての派遣労働力利用への道を開き、業務の外部化を促進した。こうした諸要因の相乗効果による多様な非正規女性労働者の増大は、労働市場構造の側面からは、常用・正規労働力からなるストック型労働市場に対し、フロー型労働市場の拡大として論じられている[2]。

三 パートタイム労働市場

■ パートタイマーの把握をめぐる

八〇年代後半の非正規労働者の増大のなかで、最も顕著な伸びを示したのはパートタイマーである。パートタイマーは、今日、膨大な労働者群を形成しているにもかかわらず、パートタイム労働者数やその労働実態の全貌はかならずしも明らかにされていない。これは、すでに指摘されているように、政府の統計調査におけるパートタイム労働者の定義は、各種調査によって異なり[3]、具体的な労働時間をもって統一的に定義されていないこととかかわっている。

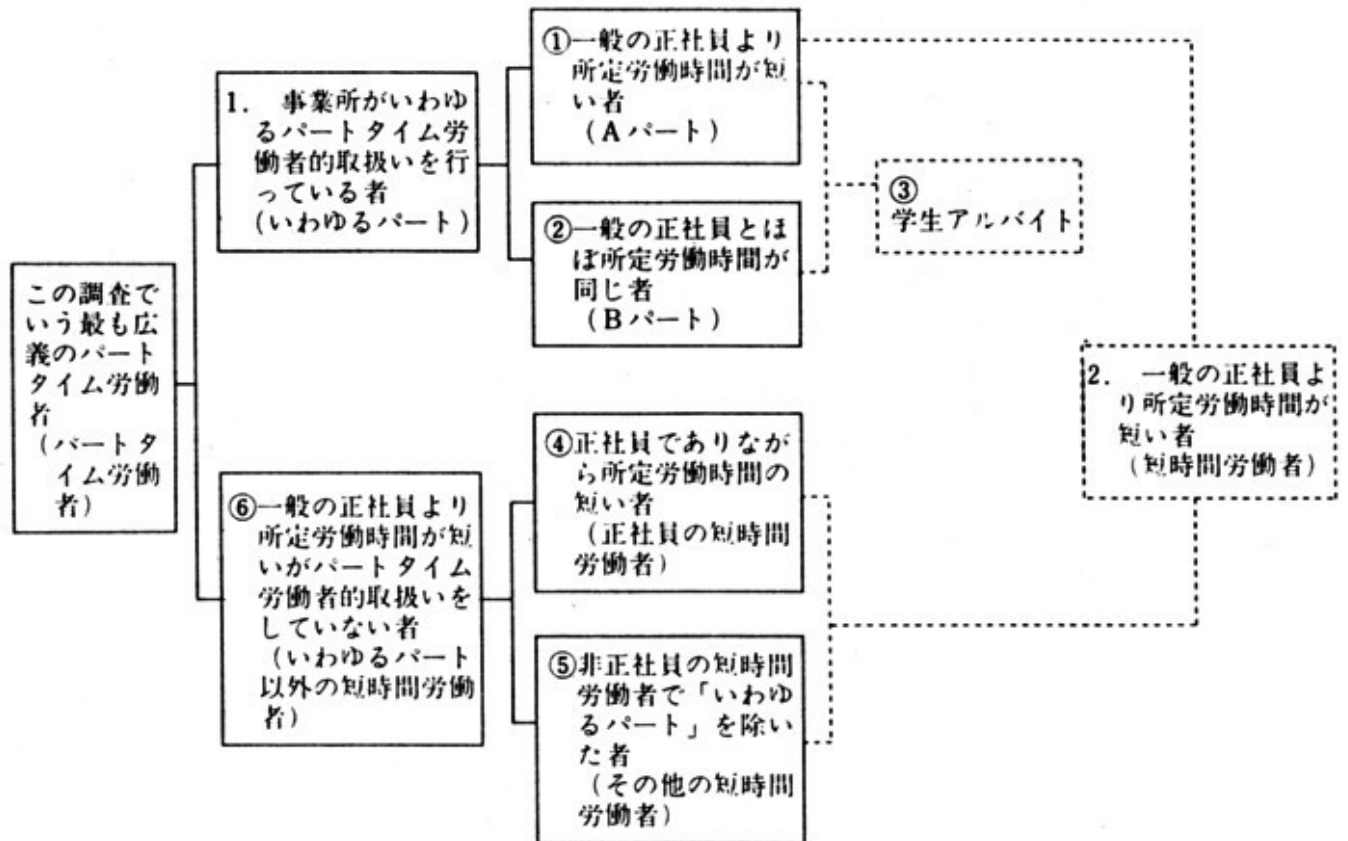
その数について、パートタイマーの代理指標として用いられる『労働力調査』の「短時間雇用者」(週就業時間三五時間未満の雇用者)でみると、女性は五五〇万人(非農林業)である。しかし、わが国のパートタイマーが、短時間雇用者とは限らないことは周知のところであり、「女子パートタイム労働者の労働問題」を特集した『平成元年版労働白書』もこの点を指摘している。同白書は、『労働力調査特別調査』(八八年二月)を用いて、「短時間雇用者」に三五時間以上の「呼称パート[4]」および「呼称アルバイト」を加えるとその数は八〇〇万人近くにもなると推計している。

また、事業所における呼称による定義や、「一日、一週又は一カ月の所定労働時間が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間に比べ相当程度短い労働者」(労働省「パートタイム労働指

針」八九年六月)といった曖昧な定義が、わが国の長労働時間を背景に、「疑似パート」に代表されるパートタイマーの劣悪な労働条件を放置する温床ともなっている。

しかし、近年になって、パートタイム労働の全体像を把握しようとする試みがみられる。その一つが、労働省の『パートタイム労働者総合実態調査』(九〇年一〇月実施[5])である。第1図は、同調査におけるパートタイム労働者の類型である。ここで注目したいのは、「事業所がいわゆるパートタイム労働者の取扱いを行っている者」、「いわゆるパート」の存在である。九〇年現在、その数は五八四万人であり、うち七六%にあたる四四四万人(学生アルバイト約三三万人を含む)が女性である。そのなかで「一般の正社員より所定労働時間が短いAパート」は三七三万人(八三・九%)であり、一六・一%に相当する七一万人が「一般の正社員とほぼ所定労働時間が同じ」でありながら「パートタイム労働者の取扱いを受けているBパート」である。本調査の特徴は、このBパートの存在を明確にし、量的把握を行ったことである。さらに、このAパート、Bパートの労働実態について調査しているが、そこには労働時間の違いにとどまらないパートタイマーの二層がみられる。

第1図 パートタイム労働者の類型化



■ 女性パートの賃金・労働条件—滞留する長時間・低賃金パート

第4表は女性のAパート、Bパートの就業分野を示したものである。正社員より所定労働時間が短い短時間型のAパートが卸売・小売業、飲食店に集中しているのに対し、正社員並みに働く長時間型Bパートの四五%は製造業で働いている。

第4表 女性Aパート・Bパートの産業別構成

(単位：千人、%)

	Aパート		Bパート		産 業 別 Bパート比率	産 業 別 「パート」比率
	実 数	構成比	実 数	構成比		
産 業 計	3727.7	100.0	713.3	100.0	16.1	92.5
鉱 業	0.5	0.0	0.5	0.1	50.0	100.0
建 設 業	21.8	0.6	47.4	6.6	68.5	99.9
製 造 業	927.4	24.9	320.7	45.0	25.7	99.1
電気・ガス・熱供給・水道業	4.4	0.1	6.1	0.9	58.1	99.0
運 輸 ・ 通 信 業	70.9	1.9	17.1	2.4	19.5	95.8
卸売・小売業、飲食店	1637.7	43.9	142.1	19.9	8.0	85.6
金 融 ・ 保 険 業	73.0	2.0	15.9	2.2	17.9	99.3
不 動 産 業	16.7	0.4	4.3	0.6	20.5	93.8
サ ー ビ ス 業	975.3	26.2	159.2	22.3	14.0	94.9

〔備考〕 1) Aパート、Bパートについては第1図参照。

2) 「パート」とは、第1図の『いわゆるパート』のうち学生アルバイトを除いた者をさす。
同調査の定義による。

3) 出所は第1図に同じ。同調査のうち事業所調査から作成。

卸売・小売業、飲食店はパート雇用の最大産業であり、その九割は、時間帯によって繁忙の差の大きい小売業と飲食店に吸収される。したがってこの産業のパートタイマーの九二%は短時間型のAパートであり、他産業に比べBパート比率は著しく低い。他方、製造業も、Bパートの四五%が集中するとはいえ、その三倍近い九三万人のAパートを雇用している。Bパート比率は二五・七%であるが、パート雇用の三大産業のなかでは長時間型のBパートに依存する度合いが最も高くなっている。

第5表で両パートタイマー（以下、学生アルバイトを除く「パート」のみに関する調査結果）の平均勤続期間をみると、AパートよりBパートの方が長く五・三年である。Bパートのなかには、一〇～二〇年以上も同一企業で正社員並みに働きつづけながら一貫してパートタイマー的処遇を受けている者が二割近くもいる。通算したパートタイマー経験期間もBパートの方が長く、経験期間二〇年以上の者は三四%にものぼり、パートタイム労働が女性にとって決して一時的な就業形態ではないことを示している。

第5表 類型別にみた女性パートの賃金・労働時間

	A パート	B パート
平均勤続期間	4.5年	5.3年
パート経験期間	6.5年	8.3年
1 週当たりの所定労働時間	28.7時間	42.8時間
1 週当たりの出勤日数	5.2日	5.6日
年間総実労働時間	1285.3時間	1806.0時間
'90年9月に残業のあった者	21.3%	42.1%
平均残業時間	8.0時間	10.1時間
時間給の者	87.7%	56.0%
平均時間給	669円	663円
夏期賞与の支給があった者	61.9%	73.6%
夏期賞与額	6.9万	14.3万
年間収入	96.9万	159.8万
年次有給休暇がある者	38.4%	55.7%
平均付与日数	10.7日	12.2日
平均取得日数	4.7日	5.2日

〔備考〕 1) A パート、B パートについては第1図参照。

2) 出所は第1図に同じ。同調査のうち個人調査から作成。

次いで両パートの労働条件を見てみよう。まず労働時間であるが、Aパートは週に五・二日出勤し、二八・七時間就業している。平均すると一日五・五時間勤務である。他方、Bパートの週所定労働時間は四二・八時間と長くなり、年間総実労働時間は一八〇六時間にのぼっている。これは調査年と同じ一九九〇年の女子常用労働者の年間総実労働時間一八六七時間（労働省『毎月勤労統計調査』、事業所規模五人以上、女子産業計一人平均月間総実労働時間一五五・六時間×一ニヵ月、パートタイム労働者の比率は一ニ・三％）に匹敵し、Bパートが正社員同様に労働していることを裏づけている。

しかし、こうした長時間の労働に対する平均時間給はむしろBパートのほうが低く六六三円にすぎない。平均日給で六七三四円、平均月給で一四万二〇〇〇円である。Bパートの年間収入は一五九万八〇〇〇円、Aパートは所得税の非課税限度額一〇〇万円に近い九六万九〇〇〇円である。Bパートの年収は、同年の女子常用労働者の年収二四一万八〇〇〇円（前掲労働時間と同じく平均月間現金給与総額二〇万一千五百三十三円×一ニヵ月）の六六％にすぎず、正社員並みに労働しながら、その三分の二の報酬しか支払われていないことが明らかである。

以上のように、今日の女性パート労働市場には、卸売・小売業、飲食店を中心に三七〇万人を超える短時間労働者としてのパートタイマーと並んで、製造業、建設業を拠点に七〇万人以上の長時間・低賃金・現場労働者型の女性パートが存在している。しかも無視できないのは、Bパートの三人に一人が「正社員として働ける会社がない」ためにパートを選択し、半数が「生活を維持するため」に就業していることである。こうした事情を背景に、正社員並み労働時間で雇用されながら長期にわたってパート的処遇を受けつづけているのである〔6〕。

ところで企業がパートタイマーを採用する理由は、景気変動に対して雇用調整が容易な、低賃金労働力としての活用[7]と並んで、前掲の『パートタイム労働者総合実態調査』によれば、「業務量の増加」や、「一日の忙しい時間帯への対処」、「学卒等一般の正社員の採用、確保が困難」、「パートだと人が集めやすい」などの回答が上位を占めている。ここには労働力需要の増加のなかで人手不足の緩和策として、企業がパートタイマーの採用を有効な手段として位置づけていることが読み取れる。

本格的な労働力不足時代の到来が予測されるなかで、昨今、スーパーマーケットや外食産業を中心に、パートタイマーを基幹的な労働力として位置づけ、その戦略化をめざす新たな人事・労務管理の展開がみられる。

パートタイマー戦略化の具体的施策には三つの方向が指摘されている[8]。その一つは、勤務時間や勤務日など勤務形態の最低条件を緩和、弾力化する方向である。これは、「一日二時間以上、一週八時間以上のフリータイム制」にみられるように、勤務時間の最低限を短く設定し、時間量や時間帯を、個々の労働者の条件に合わせて弾力的に決めることによって、パートタイマーの確保を容易にするものである。二つ目は、パートタイマーに対する職能資格制度の採用である。すなわち、個々人の資質や能力、仕事に対する意欲、業績への寄与に応じた昇給や昇格制度によって就労意欲を喚起し、戦略化をめざす処遇制度の活用である。

三つには、処遇制度と並んでパートタイマーに正社員と変わらない判断業務や責任と権限を与え、管理職への登用をも含めて、その定着化をはかろうとするものである。長時間・長期勤務はその要件となっている。成績優秀なパートタイマーに店長業務を任せる「キャスト店長制度」などがみられる。こうした動向は「戦略的パートタイマーの出現」としても把握されている[9]。

他方、チェーンストア業界などでは、正社員の労働時間短縮と店舗の営業時間延長という相反する二つの要請にパート・アルバイトの活用をもって当たろうとする動きもみられる[10]。いずれにせよ、長期的には企業によるパートタイマーの雇用増大といったその戦略化の進展が見込まれるなかで、パートタイム労働者の労働権と公正な賃金・労働条件の保障を目的とする法の整備が課題である。

四 景気停滞と女性労働市場

■ 大卒女子は「求人難」から「就職難」へ

さて、バブル経済のプロセスで増大した労働市場も、九二年初頭以降の景気の後退、不況の長期化のなかで深刻な影響を受けている。とりわけ九二年冬以降、企業の雇用調整は本格化し、「パイオニア・ショック」と呼ばれる、ホワイトカラーや管理職層を中心とした希望退職、勧奨退職、指名解雇などを行う企業が続出している。

一方、有効求人倍率は、九二年一〇月に〇・九六倍となり、八八年五月以来四年五ヵ月ぶりに一倍を割り込んでいる。完全失業率も一一月には、女子の失業率上昇(二・四%、男子二・二%)の影響を受けて、三年六ヵ月ぶりに二・三%へとあがり、完全失業者は一四六万人となっている。このほかにも雇用統計には表れない潜在的な「企業内失業者」は九二年七～九月期で一〇〇万人[11]に達すると推計されている。

こうした景気停滞による労働力需要の冷え込みは女性労働市場にも影を落とし、その影響が最も顕著にあらわれているのが、九二年度大卒女子の就職戦線と、パート、派遣など非正規労働市場である。

九二年六～七月に行われたリクルートリサーチの『平成五年三月卒大卒求人倍率調査』によると、全国の民間企業の大卒女子(四年制大学と短大の合計)に対する求人総数は二四・四万人となり、前年に比べて二二・六%減少した。この結果、求人倍率も前年(一・三〇倍)にひきつづき低下して〇・九三倍となり、八年ぶりに一倍を下回っている。好景気に支えられて求人倍率をあげていた大卒女子の就職戦線も景気停滞の影響を受け、一転して「求人難」から「就職難」へと様相を変えている。一方、大卒男子の求人倍率は、低下したとはいえ二・二二倍を維持しており、不況の皺寄せがとりわけ女子学生に集中していることを物語っている。

こうした傾向は、上場企業の採用計画にも顕著にあらわれている。同じくリクルートリサーチの『平成五年三月卒業予定者 全上場企業における新卒採用計画調査』(九二年六～七月実施)によれば、一七四七社の大卒女

子の採用予定総数(二万九六八人)は、平成四年卒採用実績と比べ二三・七%の減少となっている。採用予定総数の対前年増加率がマイナスに転じたのは過去五年間ではじめてとはいえ、大卒男子の五・一%減少(男子も増加率減少は過去一〇年間ではじめて)に比べると、その減少率が際立って大きいことが明らかである。しかも女子は、今回調査対象の二九業種すべてにおいて採用予定数が減少し、とくに大卒女子の採用実績の比較的大きい電気機器、金融、商社・商業などでの採用意欲の減退がめだっている[12]。九二年夏の企業の就職試験において、四年制女子学生が総合職から排除されたり、男子学生とは異なるきびしい関門を設定されたことは、新聞、テレビなどでも報道されたところである。

■ パート、派遣にも深刻な不況の影響

一方、不況はパートタイム労働者や派遣労働者の女性、主婦らを直撃し、解雇や契約打ち切りが九二年秋以来相次いでいる。最近の事例は電子顕微鏡のトップメーカー日本電子にみることができる。「標的はまずパート」といわれるように、同社は、九三年三月期決算で約三一億円の赤字が見込まれることを理由に、合理化策として、一月半ば、三月末で契約が切れるパート六二人(総数の六割)に契約更新がないことを通告した。同社パートは六ヵ月ごとの契約更新で、対象となった主婦はすべて四〇歳代以上。更新を重ねたベテランが多く、なかには一五年以上の経験を持つ人もいるという。二月末、東京弁護士会と第二東京弁護士会が開設した「パート一〇番」にも、解雇されたパート労働者から二九件の相談が寄せられている[13]。

派遣労働者への影響も深刻である。労働省が九二年一〇月実施した派遣労働についての苦情相談には二〇都道府県の窓口に一ヵ月で六七六件の相談があった。このうち最も多かったのが契約解除などの解雇トラブルで六四件である。一方、今春闘にはじめて取り組む、派遣スタッフの女性、弁護士らでつくる派遣労働ネットワークも、不況による契約途中での打ち切りや解雇などのケースがめだつなかで、全国規模でのアンケートを行い、調査結果をもとに派遣元への待遇改善を要求している[14]。

以上のようにバブル経済のなかで、労働力不足を補うために急激に増加した非正規労働者は、不況に直面した現在、真っ先に雇用調整の標的とされている。

日本労働年鑑 第63集

発行 1993年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2006年11月17日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑第63集【目次】 次のページ→ ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
