

1 現代日本社会におけるジェンダー役割と性差別 (承前)

1.3 進む雇用の非正規化とジェンダー

第1-2-5図 雇用形態別にみた役員を除く雇用者(非農林業)の構成割合の推移

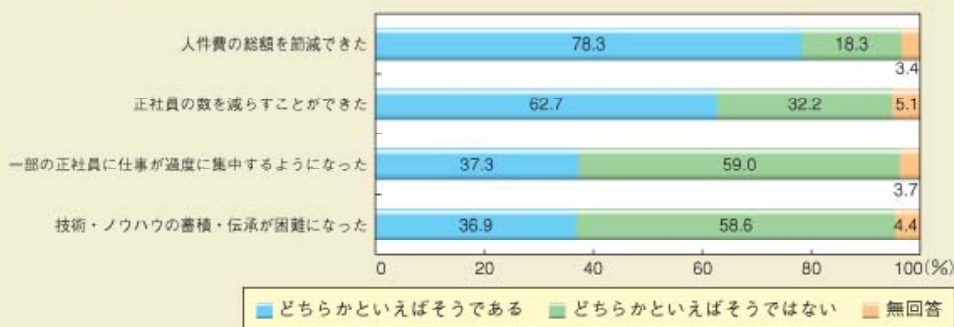


(備考) 1. 昭和60年から平成13年は、総務省「労働力調査特別調査」(各年2月)より、16、18年は「労働力調査(詳細結果)」より作成。
 2. 「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細結果)」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

1.3.1 進む雇用の非正規化

◆増加する非正規雇用者

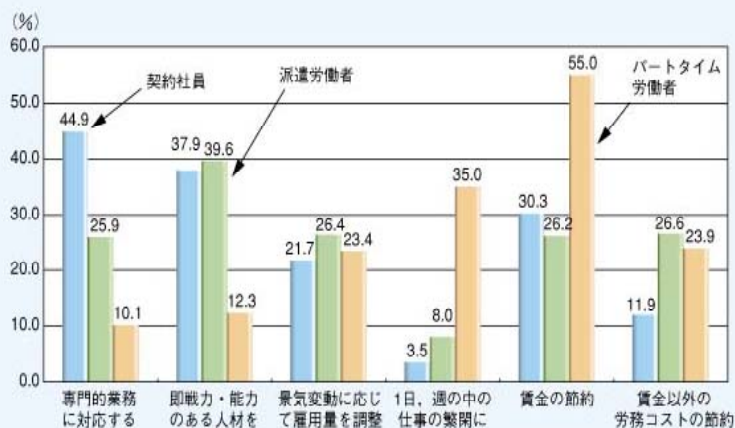
第1-2-7図 非正社員の割合が上昇することによる影響



(備考) 1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(平成18年)より作成。
 2. 設問では、他に、「正社員がより高度な仕事に専念できるようになった」、「正社員の労働時間が短くなった」、「外部から新たなノウハウを導入できるようになった」ほか11項目についてもきいているが、この図では割愛している。

◆企業はなぜ非正社員の雇用を進めるのか

第1-2-5図 ● 就業形態別非正社員(非農林業)の主な雇用理由



(備考) 厚生労働省「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」より作成。

1.3.2 「非正規」と「短時間」の違い

◆「パートタイム」の定義

1.3.3 ジェンダー化された就労形態①:パートタイム労働

◆パートタイム労働者の増加

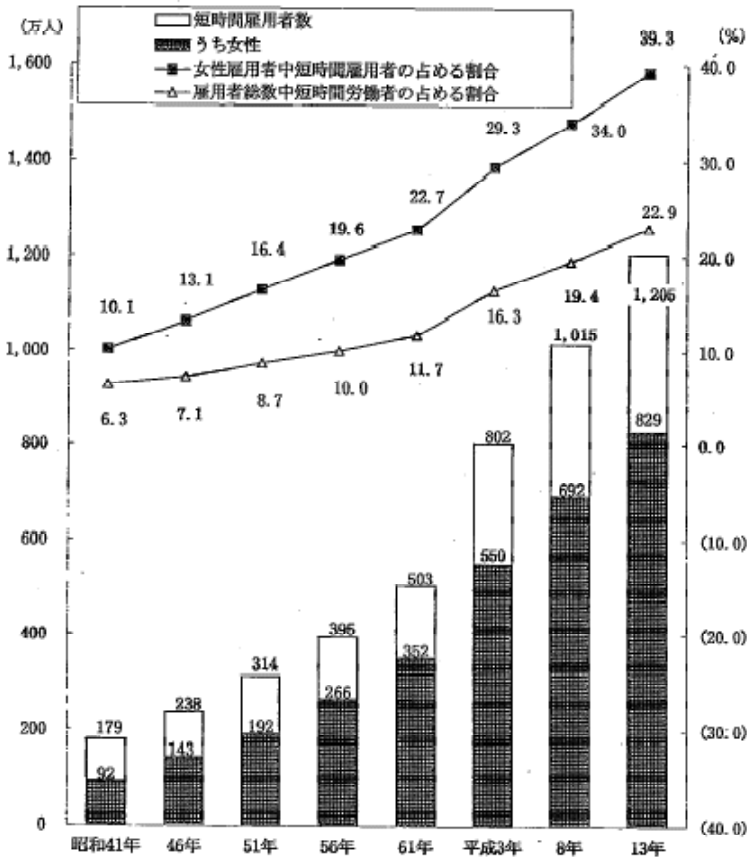
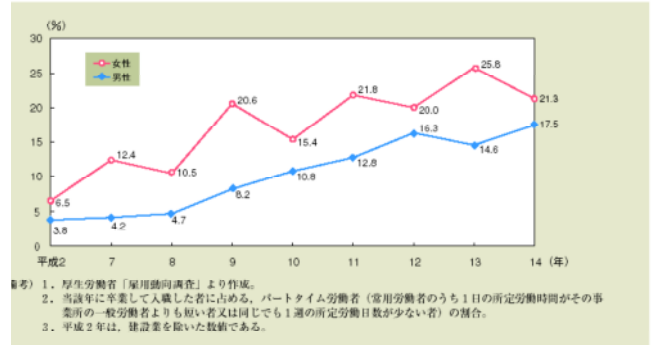
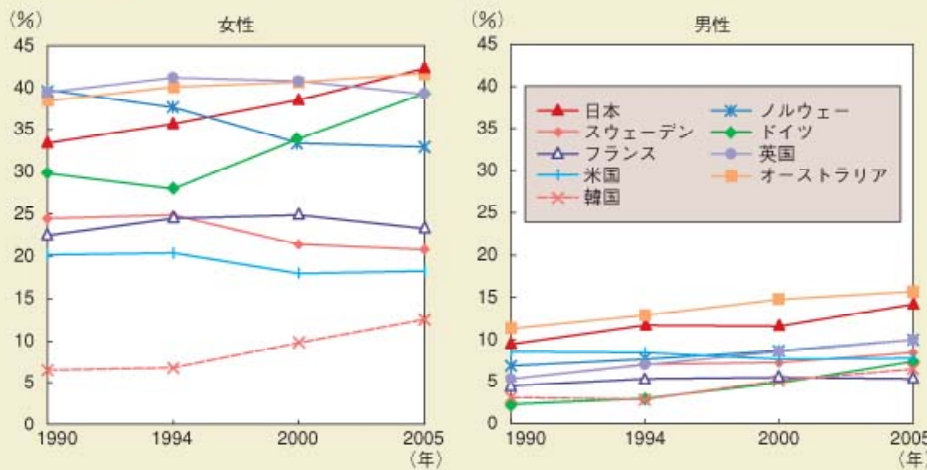


図-34 新規学卒入職者に占めるパートタイム労働者の割合の推移



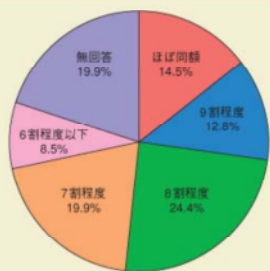
備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」より作成。
2. 当該年に卒業して入職した者に占める。パートタイム労働者(常勤労働者のうち1日の所定労働時間がその事業所の一般労働者よりも短い者又は同じでも1週の所定労働日数が少ない者)の割合。
3. 平成2年は、建設業を除いた数値である。

第1-特-16 図 パートタイム労働者の比率の推移



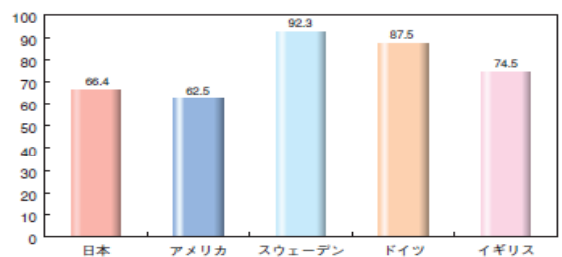
(備考) OECD「Employment Outlook 2004, 2005, 2006」より作成。

第1-特-17 図 パートタイム労働者の賃金水準(正社員との比較)



(備考) 1. (財)21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」(平成17年)より作成。
2. 職務が正社員とほとんど同じで、かつ、正社員と人材活用の仕組みや運用が実質的に異なる場合のパートの賃金水準について正社員との比較。

第1-序-30 図 フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準(女性)



(備考) 1. 日本は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成13年)より作成。
2. アメリカ、スウェーデン、ドイツは「OECD Employment Outlook」(1999年)より作成。
3. イギリスは「New Earning Survey 2000」より作成。
4. 日本は2001年、アメリカは1996年、スウェーデン、ドイツは1995年、イギリスは2000年。

◎資料:短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律

(平成5年6月18日・法律第76号)

施行、平5・12・1〔附則参照〕改正、平5-法89、平10-法112、平11-法20・法160、平12-法124

第1章 総則

第1条(目的)

この法律は、短時間労働者が我が国の経済社会において果たす役割の重要性にかんがみ、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善に関する措置、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図ることを目的とする。

第2条(定義)

この法律において「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者(当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者)の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。

第3条(事業主等の責務)

事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生 of 充実その他の雇用管理の改善(以下「雇用管理の改善等」という。)を図るために必要な措置を講ずることにより、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。

2 事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する短時間労働者の雇用管理の改善等に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めるものとする。

(三省堂『模範六法2002平成14年版』)

1.3.4 ジェンダー化された就労形態②: 派遣社員
◆派遣労働者の増加

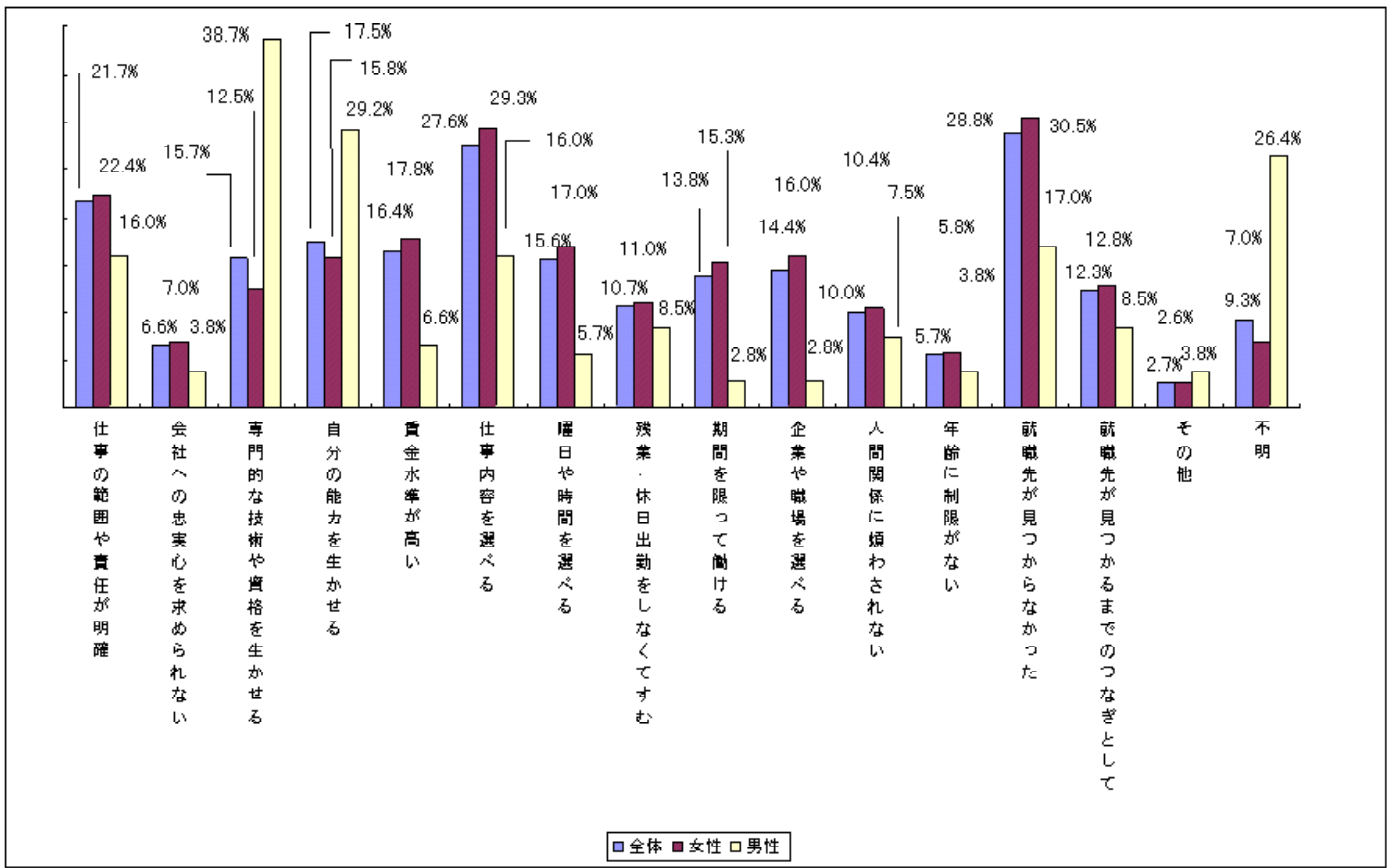
第1-2-6図 労働者派遣された派遣労働者数等の推移



(備考) 1. 厚生労働省「労働者派遣事業報告書」より作成。

2. 「常用換算派遣労働者数」は、一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数及び常用雇用以外の労働者(常用換算)数並びに特定派遣労働者派遣事業における常用雇用労働者の合計。

◆労働者派遣という働き方を初めて選択した理由（複数回答・3つ以内）



（厚生労働省「労働者派遣事業実態調査結果報告」平成13年）

◆派遣労働の二つのタイプと問題点

- ①常用型（特定労働者派遣事業）
- ②登録型（一般労働者派遣事業）：登録型は企業から要請があったときだけ雇用されるため、それ以外の期間は賃金保障がない。

◆新たな取り組み

「非正社員の待遇、来春闘の重点に 連合」（Asahi.com 2007年10月21日12時49分）

連合は20日、来春闘でパートや派遣といった非正社員の時給引き上げと、時間外賃金の割増率引き上げを重点とする方針を固めた。非正社員については、正社員の賃上げ原資の一部を優先的に回すなど、従来より踏み込んだ対応も検討する。

高木副会長ら執行部が同日、基本方針を集中審議した。最重要課題に掲げる非正社員の待遇改善では、都道府県ごとに新設する非正規労働センターを核に、「パート共闘」を拡大。「だれでも時給千円」のスローガンを続け、07年春闘で獲得した平均時給引き上げ額13.2円の拡大をねらう。

長時間残業を減らすため、国際的にも低い時間外賃金の割増率（平日25%以上）の引き上げを経営側に求める。

11月1日に東京都内で08年春闘の中央討論集会を開き、基本方針を具体化させる。

☞ 杉田俊介『フリーターにとって「自由」とは何か』（人文書院、2005年）