

調査レポート：女性の労働力について

<要旨>

- 昭和61年に男女雇用機会均等法が施行されて今年で25年が経つ。この25年間で全国、沖縄ともに女性の社会進出が進んだが、女性の労働力がどのように変化したのか、実際の数量データを基に全国と沖縄を比較しながら考察する。
- 全国、沖縄の女性の年齢階級別労働力率は、出産・子育ての中心時期となる30代に労働力率が低下するM字型を描いている。労働力率は昭和61年～平成22年と進むにつれほぼ全ての年代において上昇し、特にM字型の底である25～29歳（昭和61年と平成22年の差、全国+22.6ポイント、沖縄+20.3ポイント）、30～34歳（同、全国+17.8ポイント、沖縄+25.0ポイント）が上昇している。また沖縄は全国とは異なり35～39歳も上昇しており、欧米のような台形型に近づいている。
- 全国の男女別失業率は、平成10年以降は女性が男性を下回っている。沖縄の男女別失業率は、平成3年を除いては女性が男性を下回っており全国よりも男女差が大きい。全国、沖縄ともに女性の失業率が男性を下回っている要因としては、女性の就業しやすい第三次産業（医療、福祉、サービス業など）の雇用環境が第二次産業（製造業や建設業など）より堅調なことや非正規雇用の女性が増加したことなどが考えられる。
- 全国の女性の平均給与額（平成22年）は227.6千円、平均勤続年数（同）は8.9年となっている。沖縄の女性の平均給与額は192.5千円、平均勤続年数は7.0年となっており、ともに全国よりも少ない。沖縄の女性の平均給与額は全国を下回っているが、それぞれの男性を100とした女性の給与水準においては沖縄が全国を上回っている。沖縄は給与の男女差が小さいことから女性の労働力が家計に果たす役割は全国よりも大きいと考えられる。
- 沖縄の男女別就業形態は、男性は正社員の割合が最も大きく、女性はパートの割合が大きい。沖縄の企業規模別育児休業制度の有無は、企業規模が大きくなるにつれ制度が有るとする割合が大きくなる。県内企業の多くは小規模であることを踏まえると、育児休業制度を導入している企業はそれほど多くないと考えられる。
- 男女雇用機会均等法の施行以降、全国、沖縄ともに女性の労働力は徐々に向上している。沖縄は男性の失業率が高く給与水準も全国で最も低いことから、全国以上に女性の労働力市場に与える影響は大きい。沖縄の女性の労働力向上は家計にとって大きな下支えとなり、ひいては県経済の発展に繋がるだろう。

1. はじめに

昭和 61 年に男女雇用機会均等法が施行されてから今年で 25 年が経つ。男女雇用機会均等法は職場での男女平等を目的として成立し、さらに数回の法改正を経てその内容を充実させてきた。わが国ではこの 25 年間で女性の社会進出が進み、様々な分野で多くの女性たちが活躍している。本県に目を移すと、全国同様に多くの女性たちが活躍しており、また全国平均より所得が低いことなどから家計を補助するため働きに出る女性が多いともいわれている。

この 25 年間で女性の労働力がどのように変化したのか、実際の数量データを基に全国と本県を比較しながら考察する。

2. 女性の労働力について

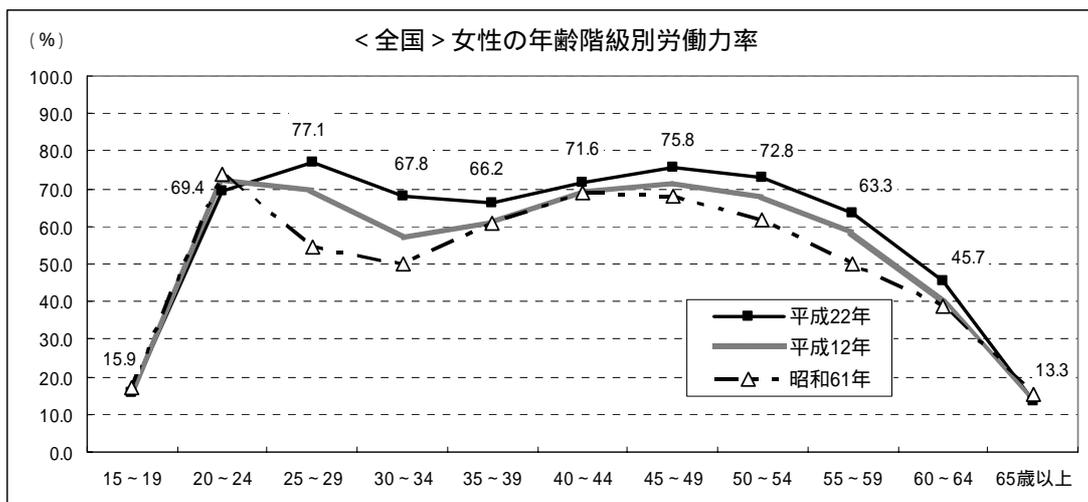
(1) 女性の年齢階級別労働力率

全国の女性の年齢階級別労働力率をみると、出産・子育ての中心時期となる 30 代に労働力率が低下する M 字型を描いていることがわかる(図表 1)。労働力率は昭和 61 年、平成 12 年、平成 22 年と進むにつれ、15~24 歳までを除くほぼ全ての年代において上昇している。特に昭和 61 年に M 字型の底であった 25~29 歳(昭和 61 年と平成 22 年との差、+22.6 ポイント)と 30~34 歳(同、+17.8 ポイント)が大きく上昇している。また M 字型の最初のピーク時の位置は、昭和 61 年と平成 12 年においては 20~24 歳(昭和 61 年 73.8%、平成 12 年 72.7%)だったものが、平成 22 年には 25~29 歳(77.1%)に後ずれし、底の位置は 30~34 歳(昭和 61 年 50.0%、平成 12 年 57.1%)から 35~39 歳(平成 22 年 66.2%)に後ずれしている。M 字型のピーク時の位置や底が後ずれした要因としては進学率の上昇や晩婚化などが考えられる。

ほぼ全ての年代において労働力率が高まっていることから、この 25 年間で女性の社会進出は進んだと考えられる。また末子の年齢階級別妻の有業率をみると、平成 19 年が昭和 62 年を上回っていることから出産・子育てをしながら働く女性が増加していることがわかる(図表 2)。しかし同時に晩婚や非婚、子供のいない(または少ない)夫婦の増加などによる少子化も進んでおり、昭和 61 年の合計特殊出生率は 1.72 だったが、平成 22 年には 1.39 と減少している。よって M 字型の底が上昇した要因としては、出産・子育てをしながら働いている(または働きたい)女性が増加していることだけでなく少子化が影響していると考えられる。

合計特殊出生率とは、1 人の女性が一生の間は何人子供を生むかを表す。

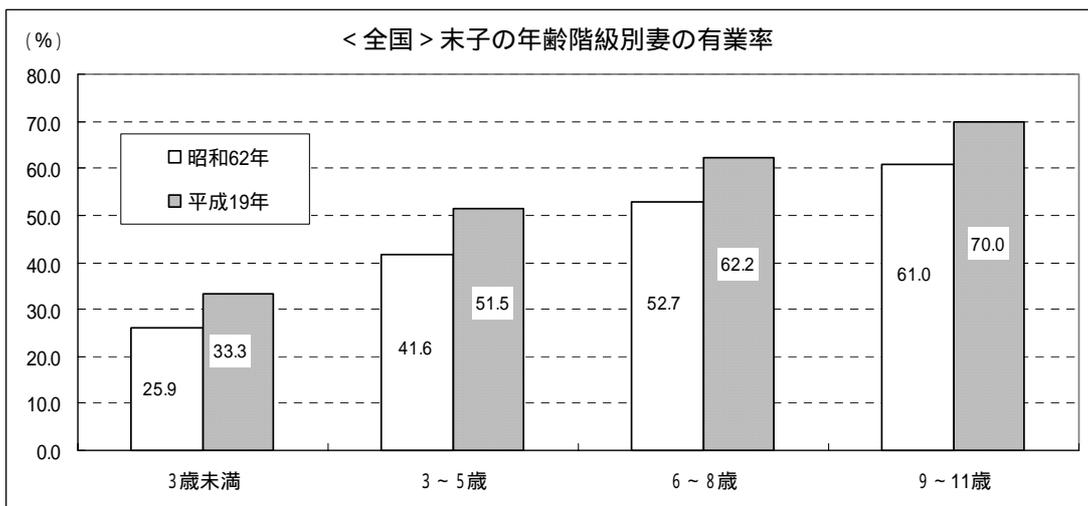
【図表 1】



(資料) 厚生労働省「労働力調査」

(注) 労働力率とは15歳以上人口に占める労働人口(就業者数+失業者数)の割合であり、現在就業しているまたは就業の意志がある割合のことである。

【図表 2】



(資料) 総務省統計局「就業構造基本調査」

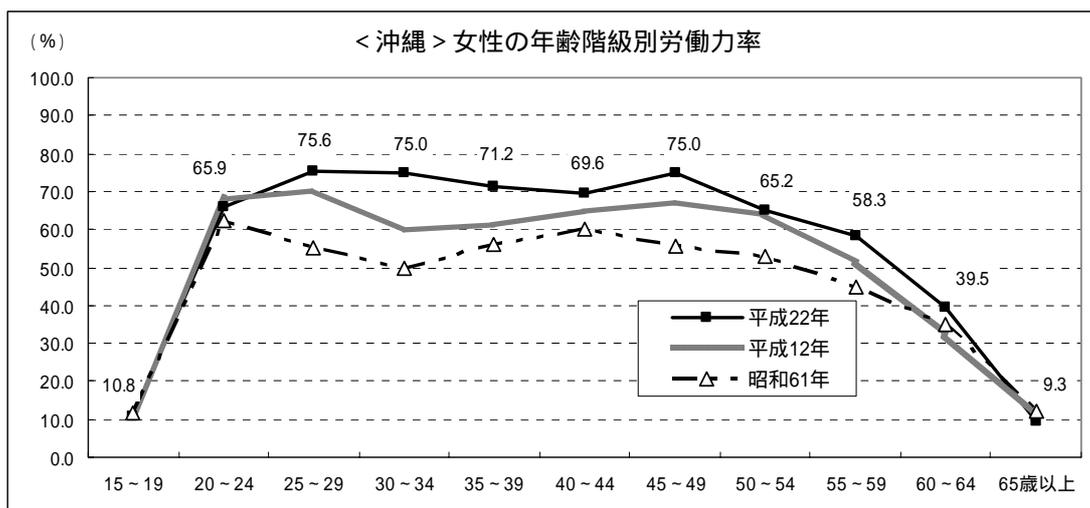
(注) 就業構造基本調査は5年ごとに実施

次に沖縄の女性の年齢階級別労働力率をみる。沖縄も全国と同様に昭和61年、平成12年、平成22年と進むにつれ、15~24歳までを除くほぼ全ての年代において上昇している(図表3)。特に昭和61年にM字型の底であった25~29歳(昭和61年と平成22年の差、+20.3ポイント)、30~34歳(同、+25.0ポイント)が大きく上昇している。また沖縄は全国とは異なり、35~39歳(同、+14.9ポイント)も大きく上昇していることからM字型の底がなくなり欧米諸国のような台形型に近づいている。後述するが、しかし沖縄の女性の労働環境が欧米並みに改善されているのではない。

沖縄も全国同様にほぼ全ての年代において労働力率が高まっていることから、この25年間で女性の社会進出は進んだと考えられる。M字型の底が上昇した要因としては、全

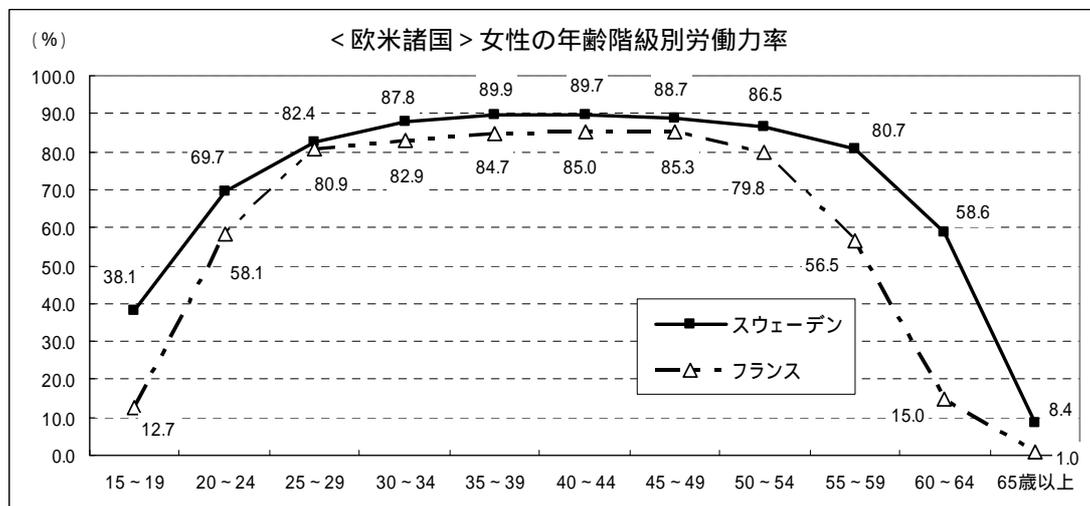
国と同様に出産・子育てをしながら働いている（または働きたい）女性が増加していることや少子化が影響していると考えられる。沖縄の合計特殊出生率は昭和61年よりは減少しているものの全国より高い1.83（平成22年）となっていることから、出産・子育てをしながら働いている（または働きたい）女性の割合が多いと考えられる。

【図表3】



（資料）沖縄県「労働力調査」

<参考>



（資料）国際労働機関「LABORSTA」

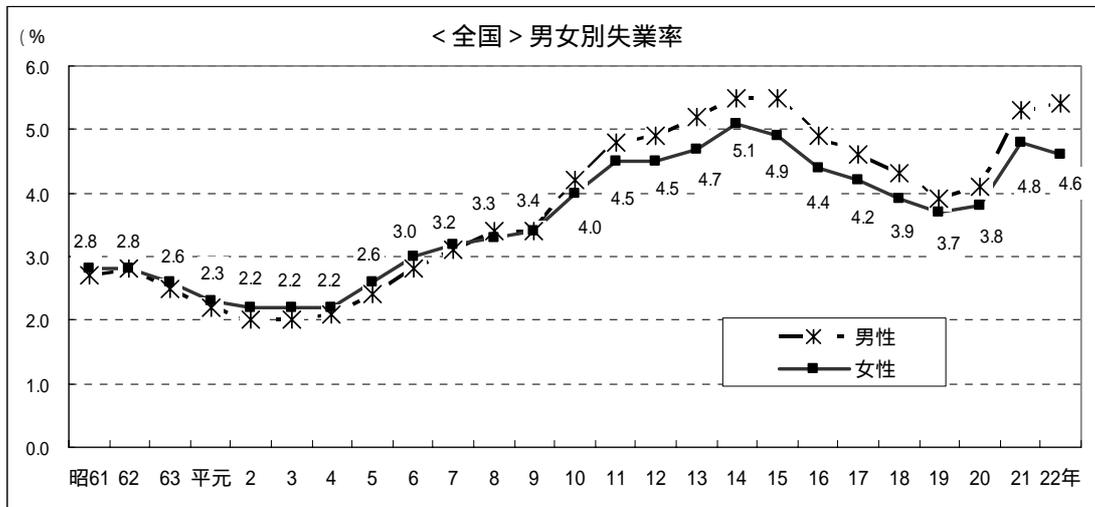
（注1）全て2008年時点の数字

（注2）スウェーデンやフランスなどの一部の欧米諸国は、育児支援制度が充実していることなどから女性の労働力率が高く、出生率も回復している。スウェーデンの合計特殊出生率は1.91（2008年）、フランスは2.0（2008年）。

（2）男女別失業率

全国の男女別失業率をみると、昭和61年から平成9年までは女性が男性をほぼ上回っていたが、平成10年以降は一貫して女性が男性を下回っている（図表4）。平成22年の女性の失業率は4.6%、男性の失業率は5.4%となっている。

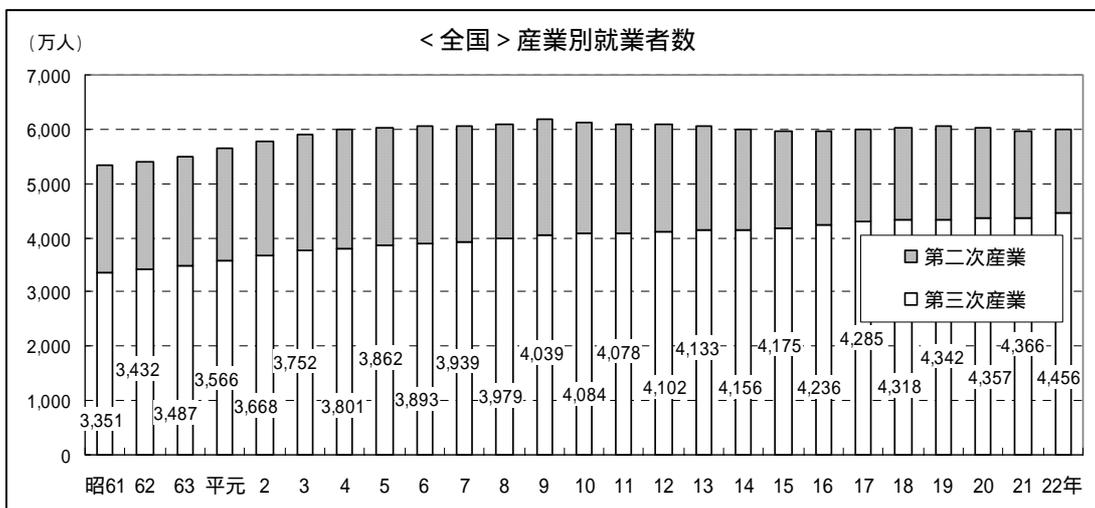
【図表 4】



(資料) 厚生労働省「労働力調査」

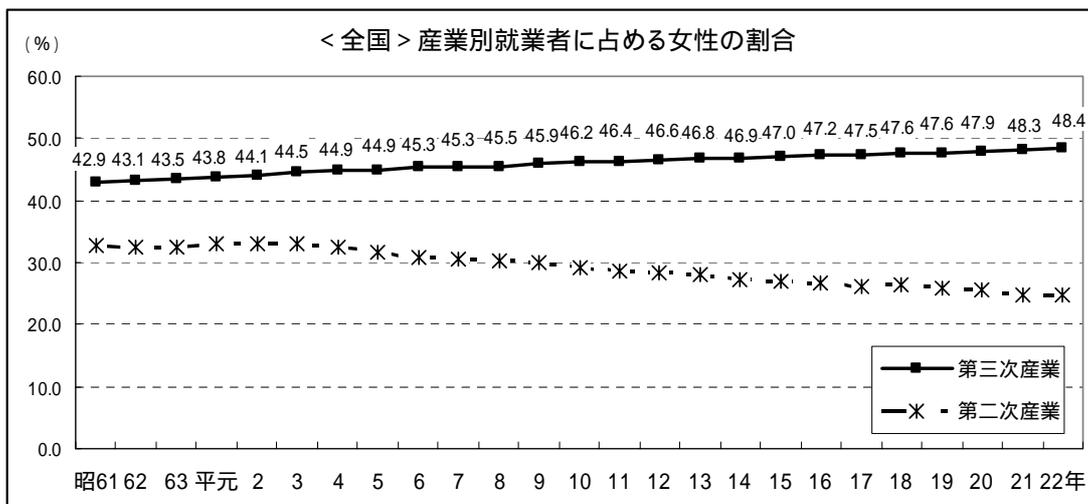
全国の男女の失業率が逆転した要因の一つとして、産業別の雇用環境の変化が考えられる。産業別の就業者数をみると、第二次産業は平成9年の2,134万人をピークにその後減少に転じているが、第三次産業はほぼ一貫して増加し第二次産業との差は大きくなっている(図表5)。国内景気の悪化の影響などにより1990年代後半から公共事業費の削減や工場の海外移転が進んだことから建設業や製造業などを含む第二次産業の雇用環境は悪化し、一方、医療、福祉、サービス業などを含む第三次産業は比較的堅調に推移していると考えられる。産業別就業者数に占める女性の割合は、第三次産業が第二次産業を一貫して上回っておりその第三次産業の割合は増加傾向にあることから、女性は第二次産業より第三次産業に比較的就業しやすい傾向があることがわかる(図表6)。よって女性の就業しやすい第三次産業の雇用環境が第二次産業より堅調なことが、男女の失業率の逆転に繋がったと考えられる。

【図表 5】



(資料) 厚生省「労働力調査」

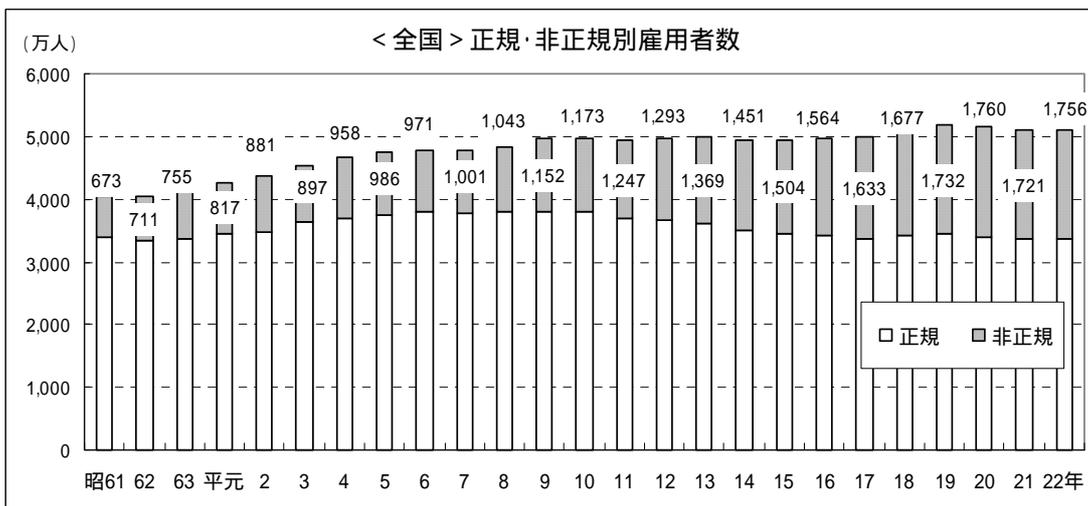
【図表 6】



(資料) 厚生労働省「労働力調査」より加工作成

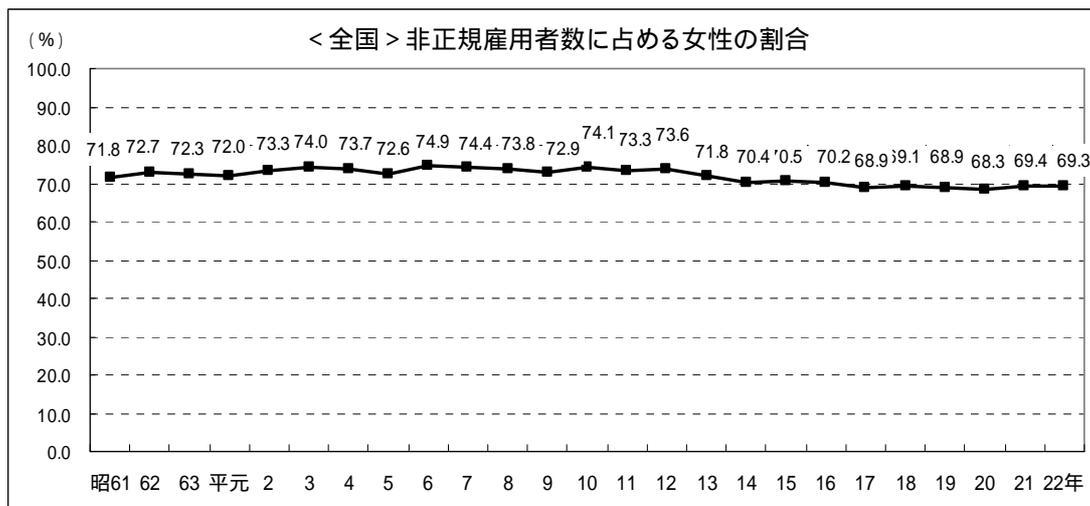
またもう一つの要因としては、非正規雇用者数の増加が考えられる。正規・非正規別雇用者数をみると、正規は平成9年の3,812万人をピークにその後減少に転じているが、非正規は一貫して増加している(図表7)。非正規雇用者数に占める女性の割合は一貫して約7割を維持しており男性より高いことから、女性は男性より非正規として働きやすい傾向があることがわかる(図表8)。非正規雇用の女性が増加したことも男女の失業率の逆転に繋がったと考えられる。

【図表 7】



(資料) 厚生労働省「労働力調査特別調査」(昭和61～平成13年)、「労働力調査」(平成14～22年)
 (注)「労働力調査特別調査」と「労働力調査詳細集計」とでは、調査方法、調査月などが相違する。

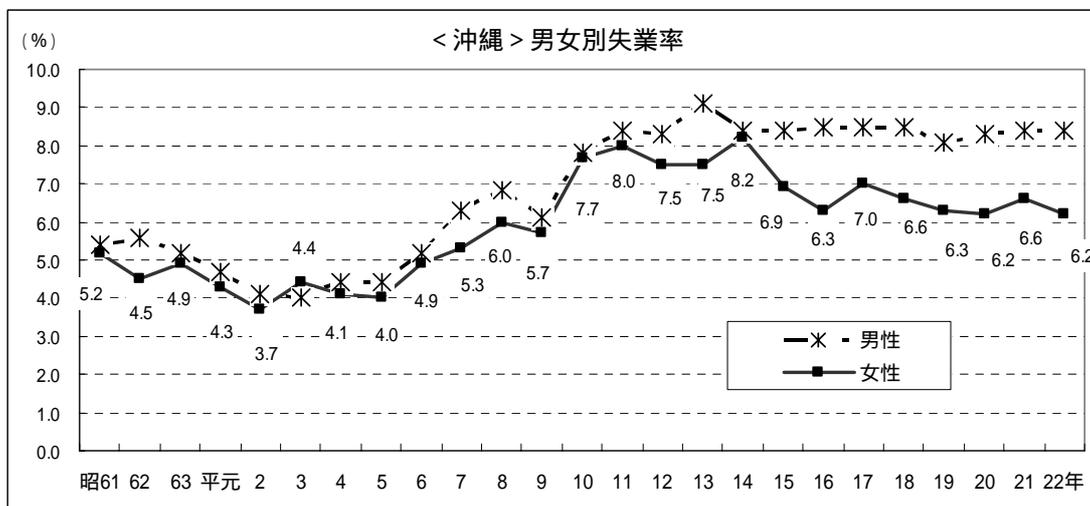
【図表 8】



(資料) 厚生労働省「労働力調査特別調査」(昭和61～平成13年)、「労働力調査」(平成14～22年)より加工作成
 (注)「労働力調査特別調査」と「労働力調査詳細集計」では、調査方法や調査月などが相違する。

次に沖縄の男女別失業率をみる。平成3年を除いては女性が男性を下回っており、全国より男女の差が大きい(図表9)。また平成15年以降は男女の失業率の差が大きくなっている。平成22年の女性の失業率は6.2%、男性は8.4%となっている。

【図表 9】

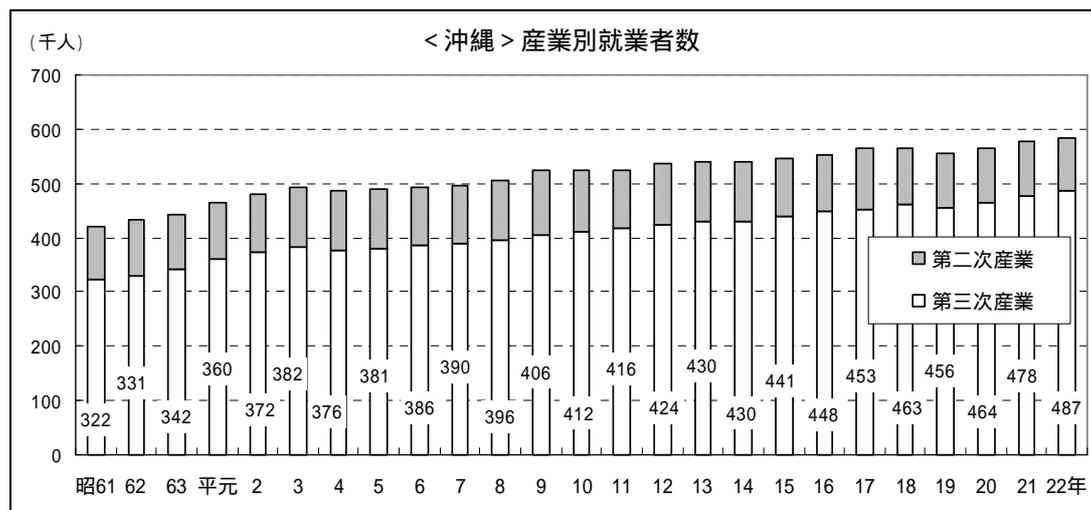


(資料) 沖縄県「労働力調査」

沖縄の産業別就業者数をみると、全国同様に第二次産業は平成9年の117千人をピークにその後減少に転じているが、第三次産業はほぼ一貫して増加し第二次産業との差は大きくなっている(図表10)。第三次産業と第二次産業の就業者数の差は全国より大きい。産業別就業者数に占める女性の割合は第三次産業が第二次産業を一貫して上回っておりその第三次産業の割合は増加傾向にあることから、全国同様に女性は第三次産業に比較的就業しやすい傾向があることがわかる(図表11)。よって沖縄は第三次産業と第二次産

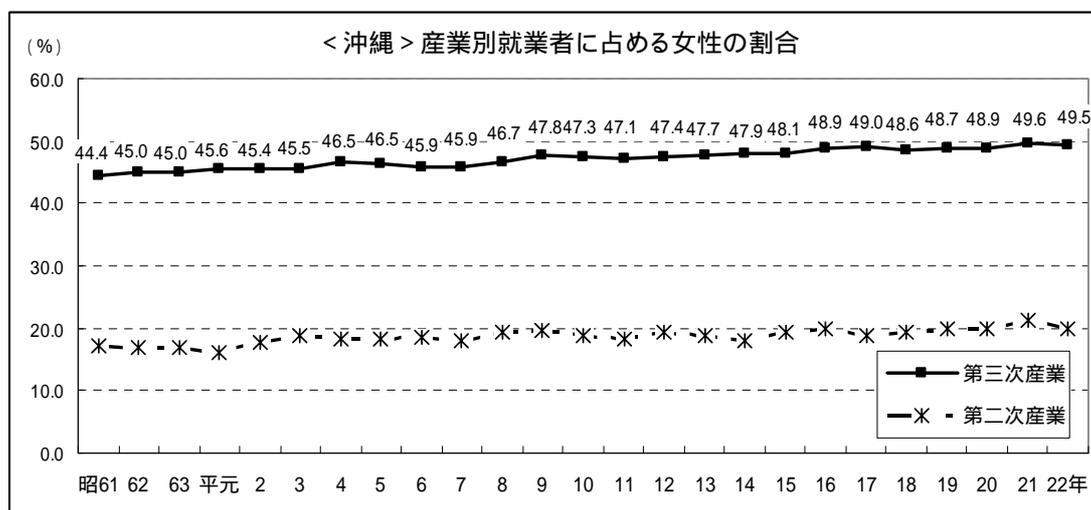
業の差が全国より大きいことから、男女の失業率の差が全国より大きいと考えられる。平成 15 年頃から男女差が広がった要因としては、コールセンター企業の県内進出や大型小売店の出店などが増加したことなどが考えられる。また都道府県別の正規・非正規雇用者数のデータはないが、沖縄県も全国と同様に非正規雇用の女性が増加し男女の失業率の逆転に繋がったことが推察される。

【図表 10】



(資料) 沖縄県「労働力調査」

【図表 11】



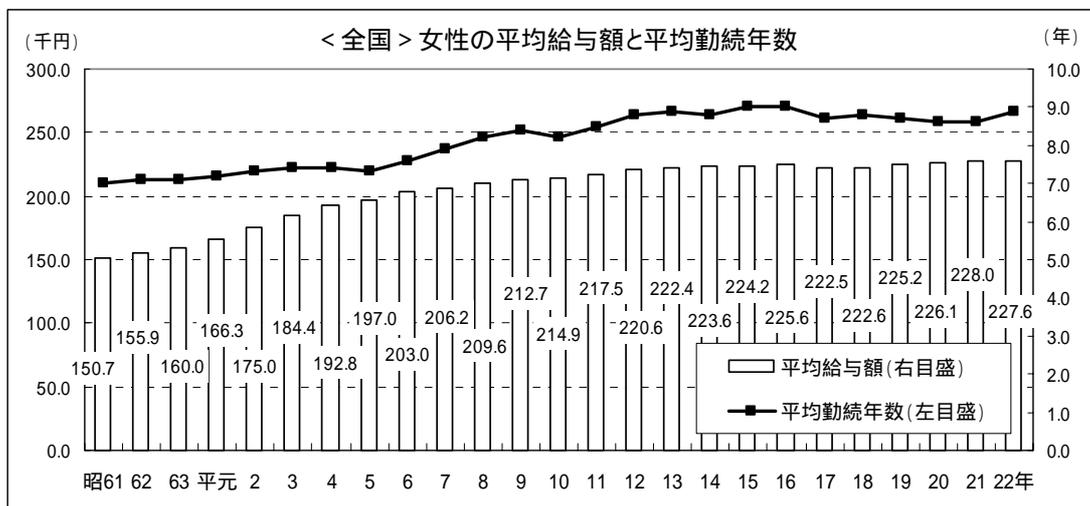
(資料) 沖縄県「労働力調査」より加工作成

(2) 女性の平均給与額と平均勤続年数

全国の女性の平均給与額と平均勤続年数をみると、ともに平成 16 年までは緩やかな上昇傾向にあるが、平成 17 年以降はほぼ同水準で推移している(図表 12)。平均給与額と平均勤続年数は若干のずれはあるものの、ほぼ比例している。平成 22 年の平均給与額は

227.6 千円（昭和 61 年との差、+76.9 千円）、平均勤続年数は 8.9 年（同、+1.9 年）となっており昭和 61 年よりはいずれも増加している。

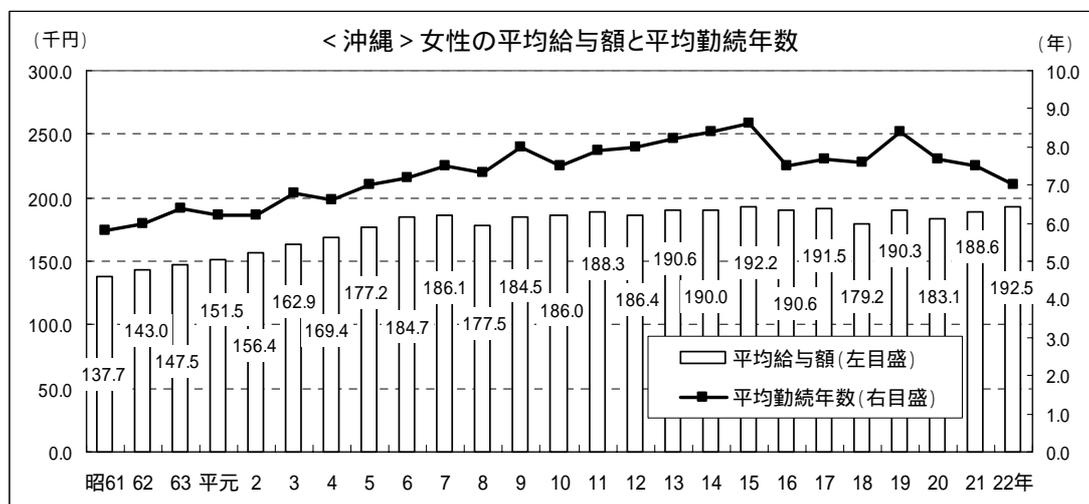
【図表 12】



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より加工作成 (注) 所定内給与額

次に沖縄の女性の平均給与額と平均勤続年数をみる。ともに平成 15 年までは緩やかな上昇傾向にあるが、平成 16 年以降、平均給与額は増減を繰り返し、平均勤続年数は平成 19 年を除いては減少傾向にある（図表 13）。沖縄は全国より一貫して平均給与額が低く平均勤続年数も短い。沖縄の平均勤続年数が平成 16 年以降減少傾向にある要因としては、前述した沖縄の女性の年齢階級別労働力率で出産・子育て時期の女性の労働力率が増加したことなどが考えられる。それらの女性たちは新卒ではなく再就職による就業と考えられるため、勤続年数が短くなってきていると推測される。平成 22 年の平均給与額は 192.5 千円（昭和 61 年との差、+54.8 千円）、平均勤続年数は 7.0 年（同、+1.2 年）となっており昭和 61 年よりはいずれも増加している。

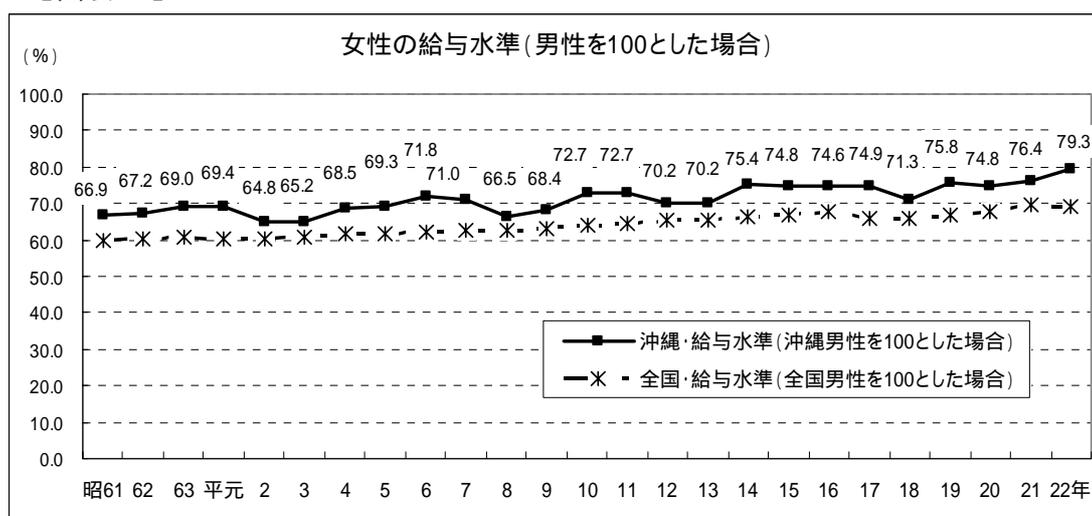
【図表 13】



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より加工作成 (注) 所定内給与額

沖縄の女性の平均給与額は全国を下回っているものの、それぞれの男性を 100 とした女性の給与水準においては沖縄が全国を一貫して上回っている（図表 14）。沖縄の男性の給与が低いため、沖縄の男女差が小さくなっている。よって沖縄は給与の男女差が小さいことから、女性の労働が家計に果たす役割は全国より大きいと考えられる。平成 22 年の沖縄の給与水準は 79.3%（昭和 61 年との差、+12.4 ポイント）、全国は 69.3%（同、+9.6 ポイント）となっている。

【図表 14】

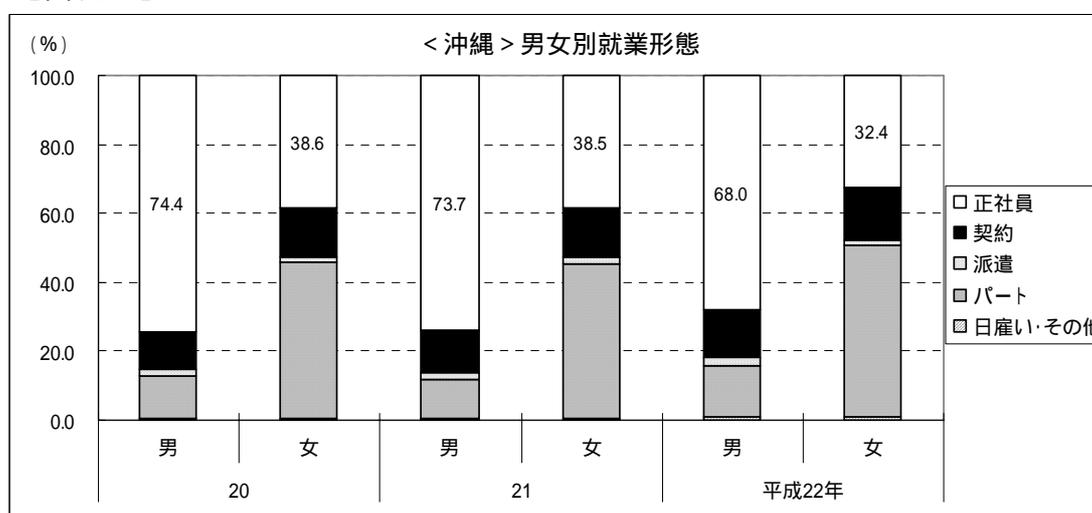


(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より加工作成

3. 女性の最近の労働環境

沖縄の男女別就業形態をみると、平成 20 年から平成 22 年まで女性の正社員の割合は男性より小さい。平成 22 年の男性の正社員の割合は 68.0%となっており、女性の 32.4%の 2 倍以上となっている（図表 15）。

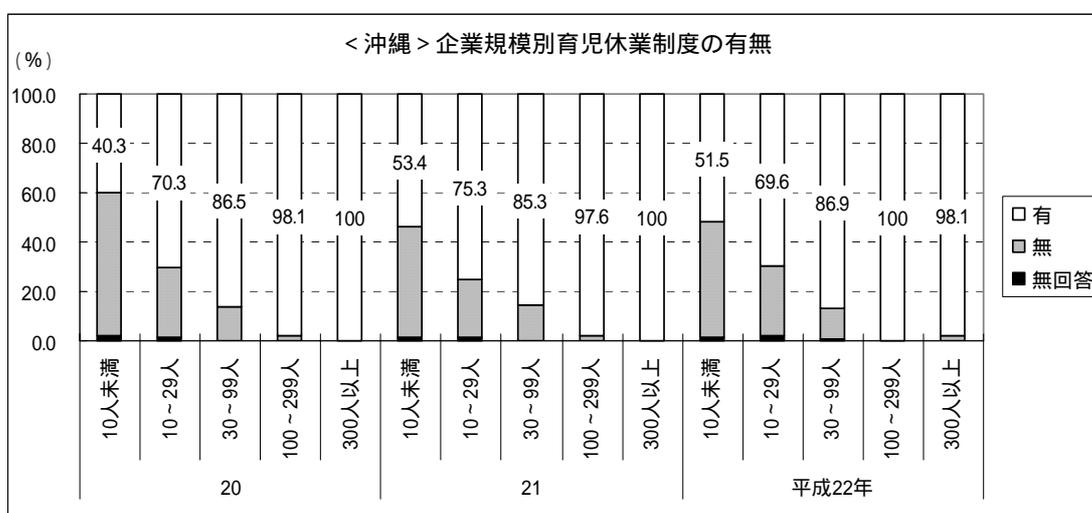
【図表 15】



(資料) 沖縄県「沖縄県労働条件等実態調査報告書」

沖縄の企業規模別育児休業制度の有無をみると、平成 20 年から平成 22 年まで企業規模が大きくなるにつれ制度が有るとする割合が大きくなり、100 人以上の企業の場合はほぼ 100%となっている（図表 16）。しかし県内企業の多くは小規模であることを踏まえると（県内の全事業所に占める 1～4 人の事業所は 67.4%、5～29 人の事業所は 28.9%、総務省「平成 18 年 事業所・企業統計調査」）、育児休業制度を導入している企業はそれほど多くないと考えられる。以上のことから、前述したように沖縄の女性の年齢階級別労働力率が M 字型から欧米のような台形型に近づいているものの、労働環境が欧米並みに改善されていないことがわかる。

【図表 16】



4. まとめ

男女雇用機会均等法の施行以降、少子化、非正規雇用などの問題はあるものの女性の労働力は全国、沖縄ともに徐々に上昇している。沖縄においては男性の失業率が高く給与水準も全国で最も低いことから、全国以上に女性が労働力市場に与える影響は大きい。しかし沖縄の女性の正社員率は依然として低く、育児休業制度の導入率も低いことから、労働環境の改善が必要である。今後、改善が進むことで女性の労働力がさらに向上することが期待される。一方、国や県などは子育て女性の就職支援やポジティブアクション（男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための積極的な取り組み）の推奨、支援を行っておりこれらの活動も女性の労働力向上に繋がることを期待される。

女性の労働力向上は家計にとって大きな下支えとなり、ひいては県経済の発展に繋がるだろう。

（具志堅久美）
以上