

国際・国内動向

アメリカにおける女性の雇用と就業

——IWPR の93年報告書から——

岸野 一郎

ここに紹介するのは、アメリカの女性政策調査研究所の報告『女性の自営業とパートタイムの諸特徴』(Institute for Women's Policy Research, Exploring the Characteristics of Self-employment and Part-Time Work Among Women, by Roberta M.Spalter-Roth, Heidi I.Hartmann, and Lois B.Shaw, May 1993, 73pp.) である。

アメリカでは、80年代に創出された仕事の特徴——まずまずの仕事 (good jobs) かもしくはかんばしくない仕事 (bad jobs) か——をめぐって活発な議論がかわされている。この特質は、女性たちにとっても見過すことはできず、ますます高い関心の的になっている。なんとすれば彼女たちの稼ぎ出す所得は、家計収入に占める比重を高めざるを得ない状況のもとにあるからである。

女性政策調査研究所の報告は、連邦統計局の87年調査 (U.S.Bureau of the Census, Survey of Income and Program Participation) をよりどころにしながら、女性の雇用・就業について分析したものである。次ページの表は、雇用・就業者の性別賃金・所得とフリンジ・ベネフィットの状況について総括的に示したものである。

雇用・就業形態の性別比較

表から次のことを読みとることができる。

まず、1カ所で1年を通してのフルタイム雇用は、もっとも一般的な形態である。働く女性の39.8%、同じく男性の50.8%がこれにあたる。これに続いて高い比重を占めるのは、同じく1カ所で1年を通してパートタイムで働くことである。女性の13.8%がこれである。他方、男性についてはわずかに4.0%である。さらに、二度働き (multiple job holders) は、女性8.0%、男性6.2%と前者について多い。自営業となるとこれらは反対である。男性の17.6%、女性の10.1%が自営業である。自営業についてのこの計数には、賃労働とあわせて二度働きするなど「安定的な就業状態や勤務態様に欠ける」(less Stable employment statuses and work schedules) 例も含まれる。

このようにみると女性は、男性に較べると一人の雇主のもとで1年を通してフルタイムで働く比重において低く、また、自営業者として働く割合も相対的に低い。他方、1年を通してパートタイムで働いたり、二度働きをしたりということでは、男性より高い割合を示す。

表 アメリカにおける雇用、就業者の性別賃金・所得及びフリンジ・ベネフィット比較 (1987年)

	雇用就業者構成 (%)		時 間 賃 金 (中位数・ドル)		年 間 賃 金 (中位数・ドル)		健康保険の 平均月数	
	女 性 (A)	男 性 (B)	(A)	(B)	(A)	(B)	(A)	(B)
1. 雇 用 者 ⁽¹⁾								
① シングル・ジョブ・ホルダー ⁽²⁾	67.1	63.1	6.87	10.44	12,836	22,800	6.9	9.1
a. フルタイム、フルイヤー	39.8	50.8	8.08	11.25	17,066	25,571	9.6	10.2
b. フルタイム、パートイヤー	6.4	6.0	5.38	7.18	5,696	8,997	3.8	5.1
c. パートタイム、フルイヤー	13.8	4.0	5.47	6.30	7,260	9,584	3.9	5.7
d. パートタイム、パートイヤー	6.9	2.3	3.91	4.37	2,554	3,000	1.2	2.2
② マルチプル・ジョブ・ホルダー(A) ⁽³⁾	8.0	6.2	5.41	7.05	10,296	17,543	5.1	7.3
③ マルチプル・ジョブ・ホルダー(B) ⁽⁴⁾	0.6	1.0	5.02	6.07	5,570	11,400	4.0	4.8
④ 転 職 者	14.2	12.1	5.07	6.53	7,444	12,009	4.1	5.0
⑤ 小 計 (①~④)	89.9	82.4	6.40	9.53	11,578	20,234	6.4	8.3
2. 自 営 業 者 ⁽¹⁾								
⑥ 1カ所で自営	5.2	9.4	3.66	8.99	4,850	20,800	1.0	3.2
⑦ 自営が主で併せて賃労働	1.6	2.2	3.59	7.02	4,728	18,638	1.5	3.9
⑧ 自営が従で賃労働	2.7	4.4	6.33	9.47	12,664	25,136	5.4	8.0
⑨ 2つ以上の自営	0.7	1.6	5.01	8.41	8,878	23,670	1.8	4.5
⑩ 小 計 (⑥~⑨)	10.1	17.6	4.45	8.80	7,572	21,200	2.3	4.6
3. 計 (⑤+⑩)	100.0	100.0	6.24	9.43	11,112	20,995	5.6	7.2

〔資料〕 IWPR calculations based on the 1986 and 1987 Survey of Income and Program Participation.

〔注〕 (1) 1-①を除いてフルタイム、パートタイム別の内訳は、紙数の都合上省略した。

(2) Single Job Holders.

(3) Simultaneous Multiple Job Holders.

(4) Sequential Multiple Job Holders.

賃金・所得とフリンジ・ベネフィットの性別比較

1人の雇主のもとで1年を通してフルタイムで働く者は、もっとも高い賃金水準のもとにある。時間賃金をとるならば、女性8.08ドル、男性11.25ドルである。同じことは、年間賃金についてもしかりである。健康保険をフリンジ・ベネフィットの代表例として、その適用をみるならば、女性9.6カ月、男性10.2カ月のように他の勤務態様に較べて格段に高い。

パートタイムの場合には、これとは事情をことにする。時間賃金は、1年に満たない期間をパートタイムで働いた場合をとると、女性3.91ドル、男性4.37ドルである。健康保険の適用も、

それぞれ1.2カ月、2.2カ月と格段に低い。1年を通してのパートタイムとなると、わずかながらましである。しかし、1年を通したフルタイムに較べると、はっきりとした落差をもつ。

このように女性がパートタイムのもとで働くと、時間賃金と健康保険の双方でかなりの損失を受けることになる。

政策的に必要なこと

1人の雇主のもとで1年を通してフルタイムで働く女性は、比較的ましな賃金とフリンジ・ベネフィットを手に入れている。これらの女性は、フルタイムからパートタイムへの転換を希望する場合が少なくない。賃金水準とフリンジ・ベ

国際・国内動向

ネフィットを維持したままで、労働時間の個別的な短縮を認められるからである。政策的には、弾力的な勤務態様の保障ということである。他方、パートタイムで働く女性の賃金とフリンジ・ベネフィットの現状をみると、この改善のために均等待遇の原則にそう政策がかかげられてしかるべきである。

報告は、こうして2つの政策課題、すなわちフルタイムで働く女性に対する弾力的な勤務の保障、ならびにパートタイムのもとにある女性

への均等待遇の確保を優先的な課題として位置づける。こうした政策の提示は、アメリカやイギリスにおける他の一部の研究機関や専門家の共有するところであることを、最後につけ加えておきたい (Cynthia Hegrey, Gender, Time, and Reduced Work, State University of New York Press, 1993, Patricia Hewitt, About time, the revolution in work and family life, Institute for Public Policy Research, 1993.)。

(労働問題研究家)

October 1993 No. 4

Rodo-Soken Journal
Japan Research Institute of Labour Movement

Editor: Tsutomu Udagawa
Address: Rodo-Soken, Union Corp. Bldg.
3-2-1 Takahagano, Kitaku, Tokyo, Japan 114-85
Tel: 03(2)4400133
Fax: 03(2)7671948

Employment Adjustment and the Problem of Employment under Recession

--Lifetime Employment System is Being Undermined in Japan--

Kazumichi GOKA

I. Preface

Under the current recession triggered by the collapse of the bubble economy, Japanese labour market is undergoing great changes. "Labour shortage" suffered a few years ago was replaced by "employment adjustment" now. In Japan, "employment adjustment" does not only mean a form of direct personnel reduction. It includes various forms such as, in addition to the enforcement of voluntary retirement and the dismissal, cut of overtime work, increase of holidays and change of their dates, transfer of posts, suspension of recruitment except new graduates, etc. Nevertheless, as Table 1 shows, the leading enterprises of Japan have promoted the reduction of personnel one after another in the 1991-1993 period. Following the protracted recession, the rapid rising of the yen position since spring 1993 has offered employers plausible pretence for speeding up employment adjustment. Large scale personnel-reducing programs have been disclosed since summer this year, which include the proposal for creating 10,000 voluntary retirees by NTT which is Japan's largest enterprise, planned reduction of 6,000 personnel by Fujitsu, 5,000 by Toshiba, 1,000 by Takashimaya, etc.

In Europe and U.S., it is widely believed that the "lifetime employment system" of Japan is still going strong. But as a matter of fact, the spread of "employment adjustment" including personnel cut is assuming an aspect of threatening to dismantle this system. "The lifetime employment system" is originally an employment practice applied only to regular male workers of big enterprises. Therefore, this system has

nothing to do with a vast majority of workers of medium and small enterprises, women workers, and non-regular workers such as part-timers, temporary and dispatched workers. A specific feature of the on-going personnel reduction is that it hits as among main targets even those regular male workers who are the core work force of big enterprises and have been under the lifetime employment system.

II. Characteristics of the current employment adjustment

Then, what are the concrete features of the present adjustment of employment, and how is the discharge of labour force carried out?

1. Employment adjustment led by the growing industries and big enterprises

The present day employment adjustment is characterized by the fact that the electric machinery, automobile and soft ware industries, which have attained gigantic growth and led Japan's economy in the 1980s, are hit by serious recession, and in these industries the adjustment of employment is forcibly practiced not only in forms of transfer of posts, dispatch to other companies and lay-offs, but also of personnel reduction such as call for voluntary retirement, dismissal of dispatched persons, etc.

Take an example of the automobile industry. As abundant funds obtained at low interest rate during the bubble economy period were put into equipment investment, the industry has increased its production capacity up to 14 million cars per year, but the num-

労働総研ジャーナル(英文) 4号発行

第4号は、伍賀一道論文『不況下の雇用調整と雇用問題—形骸化する終身雇用制—』、および労働総研の各プロジェクトの研究状況の紹介。

年4回発行。希望者には、年2,000円で頒布。