本文章已註冊DOI數位物件識別碼

airiti Library

現代日本女性の労働問題

doi:10.29714/TKJJ.200106.0024

淡江日本論叢, (10), 2001

作者/Author： 張瑞雄

頁數/Page： 470-482

出版日期/Publication Date：2001/06

引用本篇文獻時，請提供DOI資訊，並透過DOI永久網址取得最正確的書目資訊。

To cite this Article, please include the DOI name in your reference data.

請使用本篇文獻DOI永久網址進行連結:

To link to this Article:

http://dx.doi.org/10.29714/TKJJ.200106.0024

DOI Enhanced

DOI是數位物件識別碼（Digital Object Identifier, DOI）的簡稱，
是這篇文章在網路上的唯一識別碼，
用於永久連結及引用該篇文章。

若想得知更多DOI使用資訊，

請參考 http://doi.airiti.com

For more information,

Please see: http://doi.airiti.com

請往下捲動至下一頁，開始閱讀本篇文獻

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE

最完整的學術整合查詢平台—華藝線上圖書館 ● http://www.airitilibrary.com ● Find more academic articles on Airiti Library

airiti

現代日本女性の労働問題

高雄第一科技大学副教授

張瑞雄

【論文摘要】

戦後の日本社会は民主化しながら、経済の発展や技術現代化をもたらし、国際的にも注目される経済大国に成長にしてきたが男女の賃金格差や女性労働のM字型雇用など、いずれも日本産業社会の特殊性として、工業先進諸国から指摘される。

1999 年 4 月より改正男女雇用機会均等法が施行され、それは男女平等化に向けた前進として内容的には評価できるものの、日本の社会は伝統的に「男は仕事、女は家事・育児」といった性別役割分担分業を依処して雇用制度が作られてきた。しかし、政府の政策意図に反して、最近の男女の分業は「男性は仕事、女性は仕事と家事・育児・介護」という新しい分業体制に変わっているらしい。今後、女性の労働状況が一層厳しくなってきたという側面も含めて考える必要がある。

21 世紀に向けて、男女雇用機会均等法の制定と改正を契機に、日本社会は性別役割分業から性別役割平等へと視点を転換し、家族単位でなく、個人を単位にした政策が進められるべきである。つまり、女性労働者は家庭生活と職業生活とのバランスを確保することが個人と企業組織の双方にとって今後重要なポイントになっていくであろう。

キーワード：性別役割分業　雇用の女性化　非正規労働者　M字型雇用
男女雇用機会均等法制　育児・介護休業制度　コース別人事管理制度
男女共同参画型社会

airiti

初めに

男は仕事、女は家事・育児といった役割分担を夫婦の間ですることを性別役割分業という。日本の社会は伝統的にこの性別役割分業依処して雇用制度が作られてきた。

戦後の日本社会は民主化しながら、経済の発展や技術現代化をもたらし、国際的にも注目される経済大国に成長にしてきたが男女の賃金格差や女性労働のM字型雇用など、いずれも日本産業社会の特殊性として、工業先進諸国から指摘される。

1999 年 4 月より改正男女雇用機会均等法が施行され、それは男女平等化に向けた前進として内容的には評価できるもの、一方で労働基準法における女子保護規定の撤廃をともない、女性の労働状況が厳しさを増した側面も含めて考える必要がある。事実上家庭責任を担っている女性である現状を考慮すれば、既婚者、とくに育児中の女性にとって、男女共通の労働規制なしの均等法改正は果たして前進といえるのだろうか。

しかしながら、日本の一部の企業では「女性の活用」の転換を図り、また、女性の側からも主体的に自らの働き方を開拓する動きもみられる。

本稿は、均等法の制定と改正を軸に、戦後日本の女性労働の特質を示し、とくに女性の家庭生活と職業生活とのバランスの確保が個人と組織の双方にとって今後重要なポイントになっていくであろうことを示し、女性労働の問題ならびに今後の動向について分析する。

一.戦後日本女性労働の変遷

1.雇用の女性化

戦後における女性労働の変遷を一言でいえば「雇用の女性化」あるいは「労働力の女性化」であろう。

戦後、日本の民法改正によって家族制度が改革され、また学制改革によって教育における男女平等が実現された結果、女性の職場進出は目覚しく進んだ。また、昭和 25 年以降の出生率の急速な低下と昭和 30 年以降の家庭電化の普及によって、女性は家事労働からの解放が進み、家事・育児のために労働市場から引退する人数が減った。他方、育児時間の後で再び労働市場に戻ってくる女性が増加した。また、1960－1970 年代以降は、若年女性の未婚率が急速に上昇し、労働市場からの途中引退が減少した。

こうした変化を反映して、女性の労働人口は 1953 年の 1614 万人から 1997 年には 2760 万人へ 1.71 倍に、女性雇用者は 467 万人から 2127 万人へ 4.55 倍に大幅に増加した。

また、総務庁統計局「労働力調査」によると、平成11年（1999年）の日本の女性労働人口（就業者＋完全失業者）は2775万人で、前年に比べ12万人の減（0.4%減）となり、これは昭和50年以降24年ぶりの減少となった。

女性雇用者総数が減少する中で、女性雇用者のうち週間就業時間35時間未満の短時間雇用者数（非農林業）は前年より17万人増の773万人と前年比2.2%増えであった。その他、産業別には卸売・小売業、飲食店及びサービス業等での女性従業者の増加の動きが見られた（労働省女性局、2000、p2）。

これらの女性労働に関する一連の歴史的推移の中で、家庭政策の動向との関連性や日本的経営の特質を確立される高度成長期における女性労働、また「日本型企業社会」の形成期の急激な技術革新、経済のサービス化、国際化の下で、量的、質的に大きく変貌しつつある女性労働を注目すべきである。

2.女性雇用の拡大要因

また、「雇用の女性化」の進展は、景気変動が女性の就労に与える影響をより大きくした。景気の浮沈に従い、戦後の女性労働人口は男性比べて大きく変動してきた。つまり、不況になれば女性は労働市場から引退して非労働力化し、好況になるとまた労働力化するといった、いわば景気変動の安全弁としての役割を担わされてきたといえる（高橋久子、1983、p42）。

女性の雇用拡大について、まず、労働力供給側の要因をみていくと、次の要因であろう。第1に、平均寿命の伸長と出生率の低下によるライフサイクルの変化があげられる。育児期間が大幅に短縮される一方で、もはや出産、育児が女性の人生の大半を占めることはなくなった。第2に、経済の成長にともなう生活様式の変化は各種消費財の大量生産・大量消費と結びつき、貨幣需要の欲求を高め、女性の雇用化を推し進めた。第3に、教育水準の向上にともなう女性の高学歴化は女性の社会参加への意欲を高めた。第4に、家庭電化製品や加工食品の普及は家事の一部を社会化し、家事労働の軽減につながった。そして第5に、石油ショック後に需要が高まったパートタイム労働などの短時間就労が供給側のニーズと合致し、とくに出産、育児終了後の中高年既婚層の雇用化を押し進めることとなった。第6に、1970年代半ば（第1石油ショックまで）、経済成長に伴う労働力不足と技術革新の要因としてあげられる。

また、第1次石油ショック以降の産業構造の変化は、製造業従業者の伸びの鈍化とサービス業従業者の伸長をもたらしたが、そのなかで、経済のサービス業とME化（マイクロ

エレクトロニクス）化は女性の雇用拡大の主な要因のなった。

経済成長にともなう女性労働力の需要を大きく高めた。この時期のもっとも大きな特徴は、中高年既婚層におけるパートタイム労働の増加である。それまでの女性労働者に対する雇用管理の基本を変更させ、低賃金の若年女性の短期雇用とともに、やはり低賃金の中高年既婚層によるパートタイム労働によって労働力不足を補う方向に転じさせた。

経済のサービス化は石油ショック後の減量経営と結びつき、パートタイム労働や派遣労働などの伸縮性の高い労働力需要を大きく促進させた。また、ＭＥ技術は情報処理などの新たな職業分野の出現をもたらしはしたが、高度な専門知識をもつ専門技術者を必要とする一方でＯＡ機械を作動させる単純作業者も必要となる。

戦後の経済動向と産業構造の変化は、正規労働者と非正規労働者の二極分化を促進し、高度な専門知識に基づいた労働と単純反復作業労働との分業の再編をもたらし、男性労働者と女性労働者との間のみならず女性労働者内部の分化をも促進した。

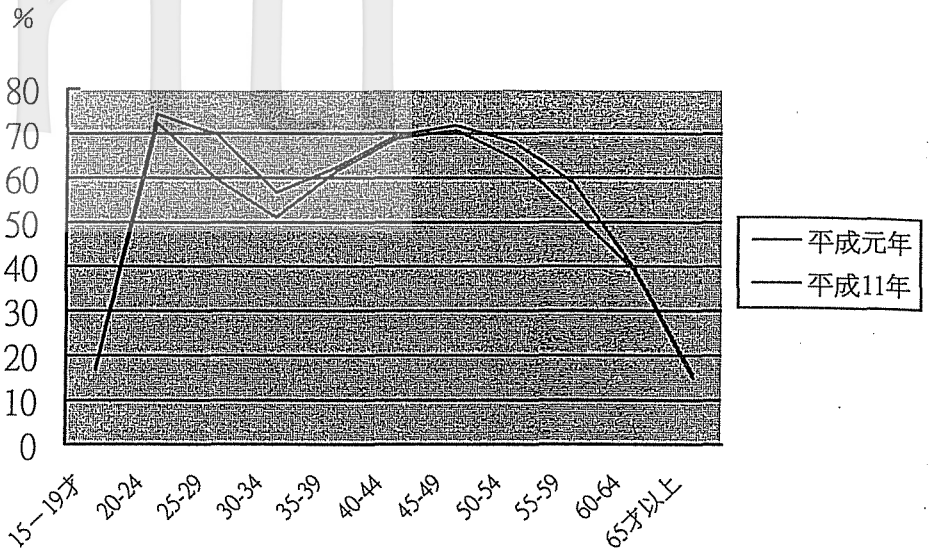
3. M字型カーブ

戦後日本の女性の年齢階級別労働力率は、出産・育児期にあたる 25－34 歳層で窪みをつくる、いわゆるM字型を描いてきた。

図１のように、女性の労働力率を年齢階級別グラフにしてみると、20-24 歳層（72.4%）と 45-49 歳層（71.8%）を左右のピークとし、30－34 歳層（56.7%）をボトムとするM字型カーブを描いている。これを 10 年前（平成元年）と比較すると、15－19 歳層、20－24 歳層、35－39 歳層、65 歳以上で若干低下しているものの、その他の年齢層においてはいずれも高まっており、M字型カーブは全体的に上方シフトしている。25-29 歳層では 10.1%ポイント大幅に上昇するとともに、M字型のボトムである 30－34 歳層でも 5.6%ポイント上昇している。また、50－54 歳層で 3.7%ポイント、55－59 歳層で 6.5%ポイント上昇と中高年齢層での上昇幅も大きい。

airiti

図１　日本の女性の年齢階級別労働力率



出所：労働省女性局編、2000『平成１１年版　女性労働白書』Ｐ3

それは、働く女性の多くは仕事と家庭の両立という課題を抱えているということを分かるだろう。結婚や出産、育児を機に退職し、また育児からの解放にともない再び就職する女性が多くいる。このため、女性の労働力率は若年層と中高年層で２つのピークを形成し、その中間に位置する結婚、出産、子育て谷を形成する、いわゆるM字型のカーブである。こうしたM字型の推移から、女性雇用が大きく変化してきたことが理解される。M字型の変化の中で、特に注目すべきことは、谷のボトムの上昇である。谷は、結婚や出産、育児による退職が原因で形成されるものであるから、そうした課題を抱えた女性が雇用を継続する傾向が高まっていることを示唆しているかに見える。

ボトムの上昇と結婚・出産・育児期の雇用継続の高まりとは必ずしも等値ではない。要するに、ボトムの上昇には、女性のライフコースの変化による影響など、さまざまな要因が関連している可能性がある。そこで、ボトムの上昇について、以下のような仮説を整理しておくことにしよう。

(1) 未婚化の上昇と晩婚化

未婚化の上昇と晩婚化の要因は複雑である。第一は女性の高学歴化の要因で女性の社会

的地位と役割を高めた。第二は1970年代半ば以降、20歳代の未婚女性にとって独身生活の魅力が増大した。1970年代半ば以降に結婚市場に登場してきた若者世代は出生力転換後の「二人っ子世代」であるゆえに、親の社会的役割期待に男女差が少ないため、女性の場合には、高学歴、就業継続への意欲も強くなってきたのである。

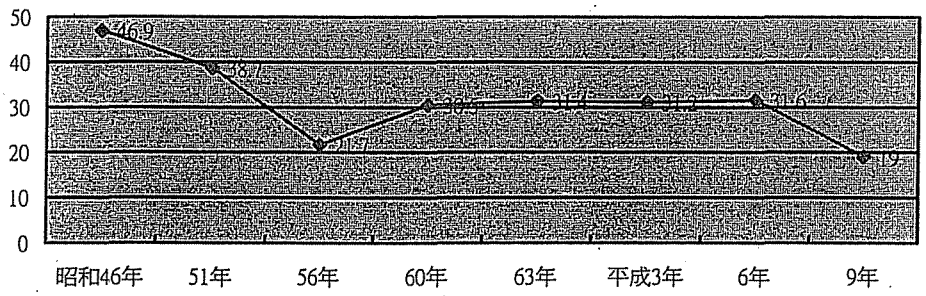
(2) 結婚や出産・育児期雇用を継続する女性が増加している

労働省「雇用動向調査」により、女性離職者の離職理由を見ると、女性は男性に比べ「個人的な理由」による離職者の割合が高い（平成10年女性72.6%、男性56.7%）。その中で、「個人的な理由」による離職者割合が女性で高くなっている理由としては「結婚・出産・育児等の理由」による離職者が多いことによるものと思われる。

長期的に見ると、近年「個人的な理由」による離職者割合は低下する傾向にあり、特に「結婚・出産・育児等の理由」による離職者割合が低下している。

また、労働省「女性雇用管理基本調査」（平成9年度）より、妊娠及び出産した女性労働者のうち妊娠または出産により退職した者の割合をみると、昭和60年以降横ばいであったが、平成6年度から平成9年度にかけては12.6%ポイント低下している（図2を参照）。

図2　妊娠又は出産により退職した者の割合（30人以上規模）



出所：労働省女性局編、2000『平成１１年版　女性労働白書』P13

以前から、日本女性の「就業・中断・再就業」を表す「M」字型になっている。かつて欧米の先進国にも共通にみられたが、現在、殆どの国では「M」字型はなくなり、男性の年齢別労働力率が描く「就業・継続・定年」という「逆U」字型のようになってきた。

つまり、ライフスタイルの多様化による未婚率の上昇、女性労働者の就業継続意識の高まり、育児休業制度の定着等の就労環境の整備等を背景に、女性労働者の就業継続傾向が

拡大するようである。

二.日本の女性労働の課題

ところが、日本の男女雇用機会均等法施行後も「M」字型強固に維持されていることは、依然として家庭責任のありようが変わっていない一つの証明となる。一言でいえば、女性雇用が男性に比べ、景気変動に左右されやすい労働力として位置づけられるのは、家事・育児、老人介護に至る家庭責任を担うことが女性に期待されるから。

それは、単に男性や企業の意識においてだけでなく、女性自身の意識においてもそうである。すなわち女性の仕事自体に対する責任と自覚が未だに必ずしも十分ではないということも指摘しうる（奥山明良、1996、ｐ5）。

また、長期勤続と年功序列を軸に構築されてきた日本企業の人事労務管理（日本型雇用管理制度）の影響も指摘できるであろう。周知の通り、日本企業の正規の基幹労働力は男女役割分担意識の構図を背景に長期勤続を予定した会社中心の生活が可能な男性であり、女性は企業の中枢から排除された臨時的、補助的労働力であった。

1.男女雇用機会均等法制の成立と改正

第二次大戦後の 1946 年、日本国憲法は、全ての国民の法の下の平等を宣言した。1947 年成立した労働基準法は、3 条で「均等待遇」を定め、4 条で女性に対する賃金差別を禁止した。同様の趣旨の規定として、国家公務員法 27 条、地方公務員法 13 条が制定された。

1986 年 4 月 1 日、いわゆる「男女雇用機会均等法」が施行された。この法律を一言でいうならば、職場の「入口（募集・採用）」から「出口（定年・退職）」までを男女平等にするように定めた法律である。

1991 年には、始めて、男女労働者が育児休業を申請できるとする育児休業法が制定された。1993 年には、いわゆるパートタイム労働法が成立した、通常の労働者との均衡を考慮するという規定が設けられた。さらに、1995 年には、育児休業法の中に介護休業制度が導入された。

そして、施行後 11 年目を迎えた 1997 年、均等法および労働基準法の女子保護規定の改正が成立し、1999 年 4 月より施行された。

均等法改正によって、今後「女子」という名称はすべて「女性」と読み替えられることにより、1997 年 10 月からは、労働省婦人局は女性局となった。また、改正によって、改善された点は多い。

例えば、女性に対する「時間外労働の制限・深夜労働の禁止・休日労働の制限」が廃止された。ただし育児・介護休業法については、男女問わず家庭責任を負う責任労働者について、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、本人の申請により最長6ヶ月間まで深夜業の制限が認められることになったのである。

①改正された均等法の改正点は、以下のようにまとめられる（石川晃弘、1999、150）。

②従来の均等法では努力義務規定であった募集・採用、配置・昇進が差別禁止規定へと改正された（改正均等法第5条、6条）。

③新入社員や役職員など、これまで限定的男女差別を禁止していた教育訓練（均等法第9条）については、OJTを含むあらゆる教育訓練の差別禁止へと拡張された（改正均等法第6条）。

④従来の均等法では事業主の同意を必要とした紛争調停が、一方の申請で調停を開始できることとなった（改正均等法第13条）。

⑤募集・採用の差別禁止から定年、退職および解雇の差別禁止までのいずれかに違反している事業主に対して労働大臣が勧告を行い（改正均等法第25条）、それに従わない場合は企業名を公表できることとなった（改正均等法第26条）。

⑥はじめてセクシュアル・ハラスメントに関する条項を盛り込んだ（改正均等法第21条）。

職場に残存する男女間格差を解消するために、必要とされる措置に関する計画を作成し実施しようとする事業主に対して、国が援助を行うというポジティブ・アクションが新設されることとなった（改正均等法第20条）。ただしこれは強制ではなく、自発的に取り組むことを期待する内容となっている。

2.均等法および改正均等法における問題点

1985年の均等法成立時においては母性保護の一部である産後休業が延長されはしたが、時間外・休日・深夜労働についての女子保護規定は全体として緩和ないし廃止されることとなり、均等法は労働基準法女子保護規定の見直しと抱き合わせのものとして制定されることとなった。

また、均等法は前述のとおり、「家庭責任は女性にある」といった前提が十分に解消されずに残されてしまった。男女という性にかかわらず労働者が差別をうけることなく働き、職業生活と家庭責任との両立を図るよう推し進められている国際的動向に反し、均等法は女性のみ向けられた片面的法にとどまることになった。雇用平等は男女両性に向けられる

べきものであるにもかかわらず、女性の労働条件のみをとり上げることになり、本来の目的であるはずの男女の役割分業を改めていく姿勢に欠ける結果となったのである。

とりわけ問題となるのは、男女共通規制なしでの女子保護規定の撤廃である。本来であれば、これまでの女性のみを対象にした均等法の片面的性格を見直し、男女問わず労働の現状を見直し両性に共通の労働規制を定めた上で、女子保護規定を撤廃するべきところである。しかし、両性共通の労働規制の具体的方向性も示されないまま女子の保護規定撤廃だけが先行し、男女共通規制が進展する国際的動向とは逆行する結果となった。

男女ともに長時間残業や深夜労働に従業することになれば家庭生活との両立は不可能である。実際に家庭責任の多くを担っているのが女性である現状から、結局、女性が家庭生活維持のために正規労働者として働きつづけることをあきらめ、非正規労働者へと転向するケースが増えることが予測される。とくに既婚層への影響は多大である。

三.女性労働の変革に向けて

1.育児・介護休業制度の現状

女性の職場進出の一方で少子・高齢化が進展する社会情勢を受け、1995 年に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」へと大幅改正された。さらに、介護休業法に関して 1999 年 4 月 1 日より施行されることとなった。いずれの法律も男女労働者に適用される。当面の問題は、育児・介護休業に対する企業側の態勢にあるだろう。

表 1 は 1993 年度ならびに 1996 年度の「女子雇用管理基本調査」(労働省婦人局、1997) を用い、育児・介護休業制度の実施状況に比較することである。

表 1　育児・介護休業制度導入（企業規模別）

		育児休業制度		介護休業制度	
	年度	1993 年	1996 年	1993 年	1996 年
導入状況	全体	50.8%	60.8%	16.3%	23.2%
	500 人以上	95.2%	97.1%	51.9%	68.1%
	100－499 人	72.2%	81.4%	22.5%	32.6%
	30－99 人	45.1%	55.4%	14.2%	20.2%

airiti

金銭支給状況	全体	28.1%	16.6%	43.8%	32.6%
	500人以上	46.0%	16.4%	49.0%	27.6%
	100－499人	32.9%	20.1%	46.9%	30.7%
	30－99人	25.7%	15.4%	42.4%	33.6%

出所「平成5年度女子雇用管理基本調査」、平成8年度女子雇用管理基本調査（労度省婦人局）より作成

表1から見ると、育児休業制度に関してはその導入率は全体で50.8%から60.8%へと伸びており、とくに規模の小さい事業所における導入の伸びは著しい。また、介護休業制度の導入状況については、事業所全体で16.3%から23.2%への増加にとどまっている。

育児休業制度・介護休業制度ともに男女労働者を対象としているものかかわらず、休業取得者の多くは女性で占められている。育児休業取得者は1,993年度で女性が99.8%を占め、男性はわずか0.2%である。1996年度に男性取得者の若干の増加が確認できたとしても、女性は99.2%、男性は0.8%と、わずか0.6%の伸びしかみられない。介護休業についても、1996年度で取得者の81.3%が女性である。男女の賃金格差に加えて、育児や介護が無償労働であったことと、依然こうした労働は女性に課されるといった社会通念が、休業中の金銭的保障を不十分にさせるとともに、取得者の多くが女性になるという現実をつくり出しているとみられる。男性取得者を増加させるには職場における男女の均等処遇を進めることと、金銭支給の保障の制度化の双方の進展が必要であろう。

2.均等法下の雇用管理

均等法の施行に対応して企業側が積極的に取り入れてきた制度として、まず「コース別人事管理制度」があげられる。もともとこの制度は、従業員の高齢化や働く意識の多様化、また、組織の硬直などに対処するための具体的解決策として生まれたものであり、その対象も主に男性社員であった。しかし均等法施行以降は、企業側にとって均等法対策の具体的処方箋となって、できるだけ女性を幹部候補から除外するための合法的手段として利用されることが多くなった（篠塚英子、1995、p 17-72）。

コース別人事管理制度の導入実態および非正規従業員の活用実態を見ると、コース別人事管理制度の導入については、全体では導入企業はわずかに4.7%にすぎないが、企業規模に見ると1000-4999人規模の場合、34.3%が、5000人以上になると52.0%が導入して

おり、大企業ほど当該制度の導入率が高い（労働省婦人局、1996）。一方、パートタイム労働者や派遣労働者を含む女性非正規従業員の活用状況をみると、従業員 1000 人以上の企業の場合 22.3%であるが、従業員数がすくなくなるほどその割合は増し、100-299 人規模では 34.1%、30 人未満になると 44.1%が非正規従業員で占められている。

このように企業規模が大きいほど均等法の回避手段としてはコース人事管理制度を導入し、企業規模が小さいほど非正規従業員の活用を取り入れたおり、企業規模にそれぞれ適した雇用管理体制をとってきたといえる。

コース選択は事実上「労働条件選択」を意味するものであり、「一般職」を選択して差別的扱いの不当を訴えたとしても、また逆に「総合職」を選択して厳しい労働条件に不安や不満を抱いたとしても、「選択者の個人責任」に転化される仕組みとなっている。こうした状況の中で会社は採用ときに遠隔地への転勤や長時間の残業など厳しい条件を示唆すれば、女性は「一般職」を自ら選ばざるを得ない。結局、均等法の対応策としてのコース別人事管理制度が導入されたことにより、均等法施行後も多くの女性が「一般職」にとどまる結果となってきた。

3.働き方の開拓と主婦としてのキャリアの活用

女性労働の現状の厳しさから、女性自らが働く場を開拓しようという動きも活発化してきた。

例えば、調査・編集・出版を主な事業としているＣ社は、出産・育児後の再就職が滞っていた既婚女性たちが 1981 年に共同出資してはじめた共同経営事業体である。メンバー１０名以下という小規模ながら、組織理念として「経済的自立を目指し、自分たちにとって働きやすい職場つくり」を掲げ、フレックスタイム制、在宅勤務という就労形態をとっている。

Ｃ社は既存の企業において問題とされている職場と家庭の分断化や、家庭を犠牲にするような従来の男性的な働き方を見直し、家庭生活と職場生活を同一線の視点をとらえる。これは組織としてのヒエララルキーはなく対等な関係性と個人の裁量権を最大限に発揮できる分業体制になっている。このような就労形態や分業体制をとることによって、家庭生活と職場生活の両立が図られる。つまり家庭と職場の比重をその時々の状況に合わせて可変的にし、柔軟に対応できる態勢をつねにとろうとするものである。

女性による起業の動きは、既存の企業における労働のあり方や女性労働力の活用内容について検討を促す視点を与えてくれる。家庭生活と職場生活の分断化は、女性には二者択

一的な選択を迫りながらも家庭へと追いやってきた。これに対して起業による女性の働き場づくりは、女性のみならず労働者が家庭生活を犠牲にせず働くことのできる環境や労働条件を実践面で示そうとしている。

四.結論

女性の職場参加の増加が、ここ30年間の労働市場に現れた最顕著な変化の一つである。とくに25歳から44歳までの女性の参加率に増加が見られる。これは労働市場動向の変化と見ることがきでる。女性は家庭を築き子供を持ちつつも、労働市場にとどまるほうを望んでいるが、その家事の負担と仕事との両立の制度的支援が必要であろう。

今日の日本の女性の労働問題は、男女雇用機会均等法制の内容にそのほとんど凝縮して含まれていると考えられる。そこで、真の意味での男女間の雇用機会均等を達成するために、まず、職場における雇用機会均等ということを検討しよう。

つまり、企業側はさまざまな経営環境の変化に対応すべく、組織運営、人材活用におけるフレキシビリティの重要性がますます問われてきている。勤務形態および労働時間の多様化や労働力編成の弾力化・多様化、経営サイドにとって有効な手段であるばかりでなく、働く側、とりわけ女性側からのニーズも高い。生産性と従業員の満足度双方にかかわる重要な点である。

一方、女子側からの対応のあり方としては、個人の今後の働き方と家庭の両立という価値観がますます重要な位置を占めていくことであろう。日本の政府は国連のナイロビ将来戦略勧告をうけ、「男女共同参画型社会」の形成をめざしてさまざまな取り組みを実施している。男女共同参画型社会とは、固定的性役割分業（意識）を排除し、職場、地域、家庭などあらゆる分野で男女が平等に参画できる社会、個人の主体的な選択にもとづく多様な生き方を可能にする社会である。経済団体も近年、企業や職場の環境を男性中心型から男女共同参画型へと変革するよう提言している。

これからの女性労働問題解決のための基本的視点は雇用・職業における機会、待遇の均等および基本的人権としての男女平等な労働権の確立ならびに男女の職業・家族的責任と社会参画の両立を創造することを期待する。

airiti

参考文献

石川晃弘・ 田島博美編 1999『変わる組織と職業生活』学文社

今田幸子 1991「女性のキャリアとこれからの働き」『日本労働研究雑誌』1991 年 No381、日本労働研究機構

大沢真知子 1993『経済変化と女性労働』日本経済評論社

奥山明良 1996「均等法 10 年の現状と課題」『日本労働研究雑誌』1996 年 No443、日本労働研究機構

大森真紀 1990『現代日本の女性労働』日本評論社

経済企画庁 1997『平成９年版　国民生活白書』大蔵省印刷局

篠塚英子 1995『女性が働く社会』勁草書房

社会保障研究所編 1993『女性と社会保障』東京大学出版会

総理府編 1999『平成 11 年版　男女共同参画白書』

高橋久子 1983『変わりゆく婦人労働ー若年短期未婚型から中高年既婚型へー』有斐閣

富田安信 1993「女性の仕事意識と人材育成」『日本労働研究雑誌』1993 年　No401、日本労働研究機構

藤井治枝 1995『日本型企業社会と女性労働』ミネルヴァ書房

古郡鞆子 1998『働くことの経済学』有斐閣

前田信彦 2000『仕事と家庭生活の調和』日本労働研究機構

山岡熙子 1995『新雇用管理論』中央経済社

労働省女性局編 2000『平成１１年版　女性労働白書』

労働大臣官房政策調査部、1996『就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』大蔵省印刷局