

出産・育児による離職女性の求職活動

—「平成10年度福岡県女性労働実態調査」より—

Job Hunting of Women Out of Work due to Childbirth and Child Care : A Study of Women's Labour Research in Fukuoka Prefecture 1998

坂口 桂子

Keiko Sakaguchi

福岡県が平成10年度に実施した女性労働実態調査では、前回（平成7年度）に引き続きおこなわれた事業所調査と個人（正規女性社員）調査の他に、再就職を希望する女性を対象とした求職女性調査が新しく加わった。福岡県の統計をみると、専業主婦（有配偶で無業者）のうち求職者は、平成4年の7万2千人から平成9年には9万2千人と、この5年間で2万人も増加している。本稿では、女性労働実態調査の結果を紹介するとともに、その後筆者が実施した聞き取り調査をふまえながら、求職女性の実態を把握していく。

1. 求職女性の現状

福岡県で実施された「女性の再就職に関する調査」は、公共職業安定所を来訪している女性のうち、再就職を希望し現在無職で求職中の人を調査対象としている¹⁾。ここでは、この調査結果から、まず再就職を希望している女性の離職理由や求職活動の状況などについてみていく。

(1) 離職理由

就業構造基本調査（平成9年）によると、離職女性のうち、前職は雇用者の年齢階級別離職者数は（図1）、離職後1年未満の人では25～29歳が最も多く、次いで20～24歳、30～34歳となっている。また離職後6年未満の人をみると、離職後1年未満と同じように25～29歳が最も多くなっているが、次に多いのは30～34歳で20～24歳を上回っている。離職後6年未満の離職者で現在無業の人が30～34歳で多くなっているのは、25～29歳で離職した女性が5年以上職につかないままになっている人が多いことを示しているといえよう。この25～29歳の離職理由をみると、離職後1年未満の女性では1位の「結婚」（25.8%）と2位の「育児」（24.6%）で全体の約半数を占め、続く3位「労働条件が悪かった」は9.5%にとどまっている。これに対し離職後6年未満の女性では、1位「結婚」（40.5%）と2位「育児」（29.2%）で全体の約7割に増加し、3位「労働条件が悪かった」は4.7%とさらに少なくなっている。つまり、25～29歳で離職者がかなり多くなっているが、その半数以上は結婚・育児のため離職した人で、その多くは離職期間が長期化していることがわかる。今回福岡県で実施された「女性の再就職に関する調査」（以下「福岡県調査」と略記する）は、結婚や出産等で退職し、子育てが一段落した後、再就職を希望する女性を中心に、再就職希望の女性が求職活動上で困っていることを把握し、再就職支援のための参

考資料を作成することが目的であった。

福岡県調査では、仕事をやめた主な理由を12選択肢から1つ選んでもらったところ、上位5位は「勤め先の都合」21.3%、「職場の人間関係」13.7%、「仕事に対する不満」13.5%、「その他」12.2%、「出産・育児のため」10.3%となった。このうち「その他」は、正社員（職員）の定年退職や、パートタイム、派遣・契約社員での契約期間満了などが主な内容である。この結果では、女性の再就職希望者の主な離職理由であるとされる結婚や出産・育児が1位、2位を占めてはいない。「結婚のため」は、6

位で8.0%であった。また、調査目的に「結婚や出産等で退職し、子育てが一段落した後、再就職を希望する女性」と書いていたこともあって、25歳から34歳での回答者構成比が、実際に公共職業安定所に来訪している女性の年齢階級別構成比よりも9.7ポイント高くなっていたにもかかわらず、離職理由が「結婚」や「出産・育児」の人は5人に1人とどまっている。

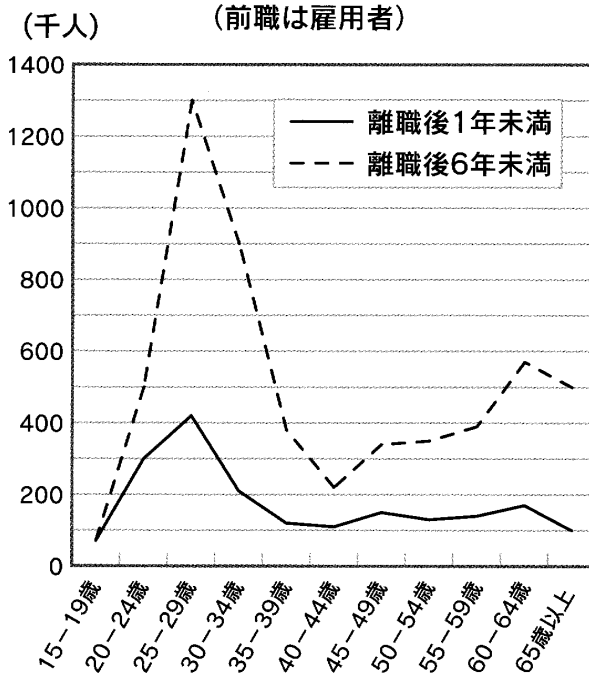
このことは、福岡県と同じように公共職業安定所を対象に実施された東京都立労働研究所の調査結果をみても同じことがいえる²⁾。681人に離職理由を22選択肢からいくつも選んでもらい、回答を7つに統合した結果、上位3位は「人間関係・雰囲気」16.3%、「不況による解雇」10.0%、「労働条件不満」9.1%となっており、次に「育児等理由で退職」7.6%、「育児等理由で解雇」5.6%とつづいている。このように、公共職業安定所に来訪している女性たちは、会社の都合や職場の人間関係、仕事や労働条件に不満をもって仕事をやめた人たちであり、結婚や出産・育児で仕事をやめた人たちは、公共職業安定所にはあまり来ていないといえることができるだろう。

福岡県調査によると、公共職業安定所に来訪している女性は、求職者のなかでも20歳から30歳未満の人が多く訪れており、仕事をやめて1年未満の人が大半を占めている。前職をみると職種では事務職、就業形態では正社員（職員）だった人が多く、再就職でも事務職や正社員（職員）を希望する人が多く訪れている。結婚や出産・育児で離職した人は図1でみたように、離職期間が長期化している人が多いようだが、彼女たちは再就職したいという希望をもっているのだろうか、次にみてみよう。

(2) 就業希望者と求職者

前職が雇用者の女性無業者と、就業希望者および求職者の数を年齢階級別にみたのが図2であ

図1 女性の年齢階級別離職者数
(前職は雇用者)

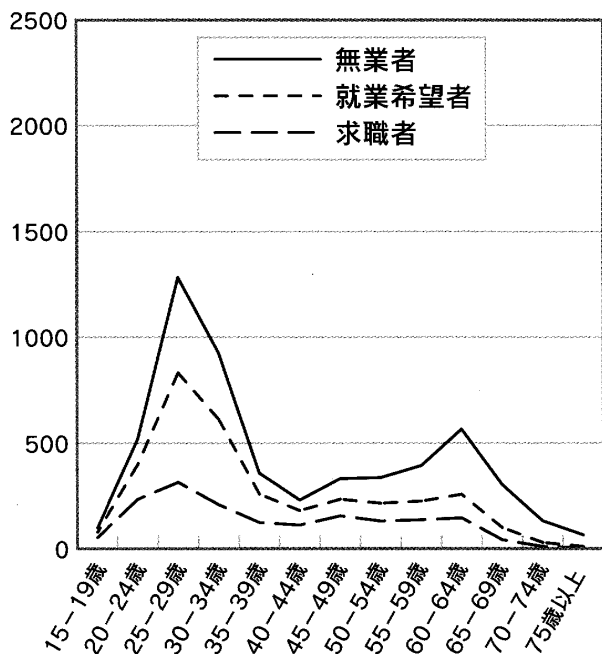


資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」(平成9年)

注) 離職後1年未満…「1年前との就業異動」での「離職者」

離職後6年未満…「平成4年以降、前職を辞めた者」での「無業者」

図2 女性の年齢階級別無業者数等
(千人) (平成4年以降離職で前職は雇用者)



資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」
(平成9年)

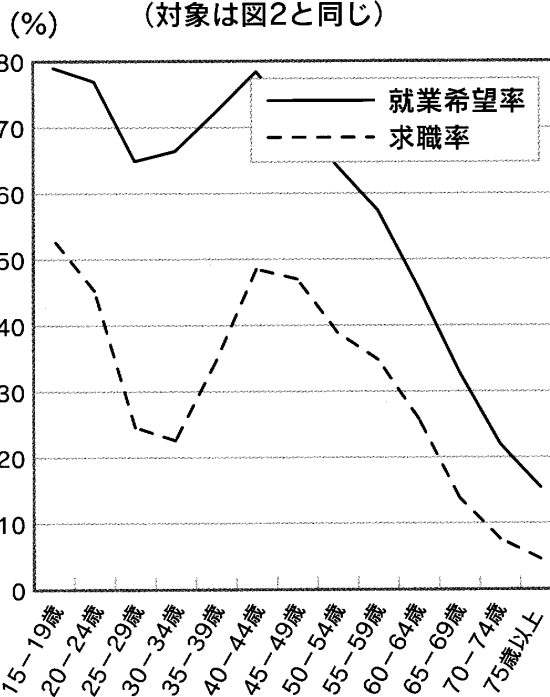
希望率はまず25歳から約65%に減少するものの35歳から44歳で再び増加したあと45歳以降減少の一途たどっているのに対し、求職率は25歳未満では50%前後あるのが25歳から34歳までの間は25%を下回っており、とくに30～34歳では22.6%となっている。つまり、25歳から34歳までの女性無業者は、就業希望は65%前後の人がもっているのに、実際に求職活動をしている人は25%弱と少ない。このことが、公共職業安定所あまり来ていないことと関連があるように思える。

就業構造基本調査の定義によると、「求職者」とは「就業希望者（収入になる仕事に就きたいと思っている者）のうち、実際に仕事を探したり、準備したりしている」人のことで、具体的な求職方法としては「公共職業安定所への申し込み」「事業所に直接応募」「知人などに相談・あっせん依頼」「求人広告・求人情報誌等」「人材派遣企業に登録」「事業用資金の調達等」「その他」の選択肢があげられている。この平成9年の調査結果をみると、全国の女性求職者の主な求職方法（1つ回答）は「求人広告・求人情報誌等」が53.8%で最も多く、次いで「公共職業安定所への申し込み」（16.2%）、「知人などに相談・あっせん依頼」（15.6%）が多くなっている。この結果から、福岡県調査の対象となっている公共

無業者は就業希望者と非就業希望者とに分かれており、就業希望者とは「収入になる仕事に就きたいと思っている者」で、非就業希望者は「仕事をする意志のない者」である。そして、就業希望者は実際に仕事を探したり準備しているかどうかによって、さらに求職者と非求職者に区分されている。図2をみると、25歳から34歳で無業者が増加し、就業希望者も増加しているが、求職者数には大きな変化はみられない。

そこで次に、無業者に占める就業希望者および求職者の割合をみると（図3）、就業

図3 女性の年齢階級別就業希望率等
(対象は図2と同じ)



資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」

(平成9年)より作成

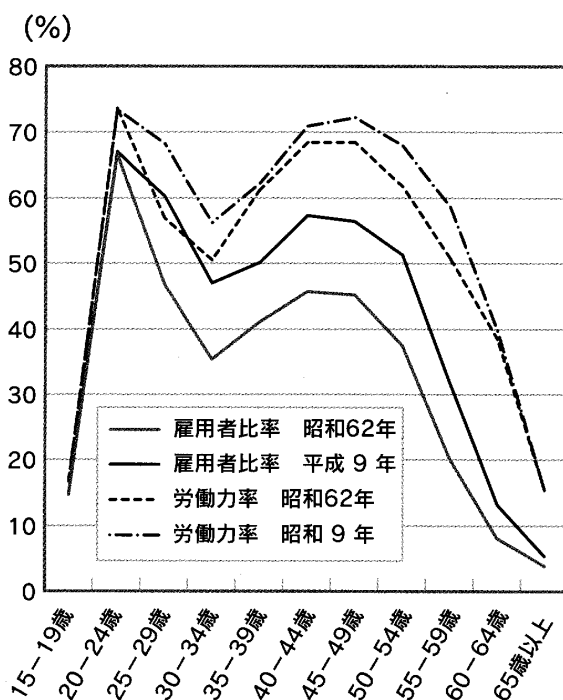
注) $\text{就業希望率} = \frac{\text{就業希望者数}}{\text{無業者数}}$ $\text{求職率} = \frac{\text{求職者数}}{\text{無業者数}}$

職業安定所の利用は、複数ある求職方法のなかの一つで、求人広告・求人情報誌等を見ての応募よりも割合が少ないことがわかる。さらに求職者の希望する仕事形態をみても、「正規の職員・従業員」や「パート・アルバイト」だけでなく、「自分で事業」「自家営業の手伝い」「家庭で内職」などの希望もあり、求職者のすべてが雇用者を希望しているわけではない。公共職業安定所には、求職者の中でもおもに雇用者を希望する人が利用している求職方法だといえる。

福岡県調査で、公共職業安定所以外の求職方法で主なものを1つ選んでもらった結果をみると、「就職情報誌等で探している」42.3%、「新聞・チラシ・ポスターを見ている」40.3%で全体を二分しており、次いで「知人に紹介を頼んでいる」14.0%となっている。これを離職理由別にみると、結婚では全体集計とほぼ変わらないのに対し、出産・育児では「新聞・チラシ・ポスター」が54.8%と多く「就職情報誌等」が26.0%と少なくなっている。またこれらの求職方法は、実際は重複しておこなっている場合が多く、求人広告・求人情報誌等で探しながら公共職業安定所に来訪している求職女性の実態を把握することができる。そして、とくに出産・育児での離職女性は、全国女性の求職方法と照らし合わせて考えると、公共職業安定所よりも新聞・チラシ・ポスターなどの求人広告をみて探している方が多いのではないかと推測できる。

ところで、結婚や出産・育児での離職者がめだっていることは、M字型就労パターンに示されている(図4)。労働力率には雇用者だけでなく、自営業や家族従業者および内職なども含まれるため雇用者比率より高くなっているが、どちらも25歳から34歳にかけて割合が下がっていて、とくに30~34歳でM字型の谷を形成している。このグラフについて今田は「M字型の変化のなかでも、とく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、ボトムの上昇は、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みえる」と分析しながら、最後に「結婚では雇用市場から退出しなくなっているが、出産・育児によって退出する傾向には変化はみられない」と結論づけている(今田 1996)。今田の指摘するように結婚と出産・育児を分けて考えるのが必要なのは、今回の福岡県調査においても、結婚と出産・育児の離職理由を「結婚のため」「出産・育児のため」と選択肢を二つに分けた結果、それぞれの離職理由別にみた場合の集計結果がやや異なる特徴を示していることから確認できる。そこで本稿では、今田論文を参考にして、今後もしばらくは女性の離職理由の中心を占めると考えられる「出産・育児のため」離職した女性たちについて分析していくことにしたい。

図4 女性の年齢階級別雇用者割合



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」
引用：労働省女性局「女性労働白書」(平成10年版)

2. 公共職業安定所の利用者

出産・育児のため離職した女性たちは、公

出産・育児による離職女性の求職活動

共職業安定所に来訪して再就職を希望している女性の10.3%を占めており、福岡県内の公共職業安定所18カ所（含出張所）全体平均でみて10人に1人程度と少ない。しかし、彼女たちの調査結果は全体集計結果とは異なる特徴を示しており、そこに出産・育児による離職者の再就職に際してかかえている問題点などを見出すことができる。ここでは、出産・育児による離職者の公共職業安定所の利用についてとりあげ、そこから見えてくる離職者の実態について考察していく。

(1) 再就職希望女性の状況と意識

福岡県調査によると、出産・育児で仕事をやめた人は25歳から35歳未満の年齢層で多くみられ、M字型カーブの谷に相当する年齢層である。最近まで働いていた職種は「事務職」53.8%（全体集計46.4%）、「専門・技術職」26.9%（16.0%）、雇用形態は「正社員（職員）」85.6%（62.4%）が多くなっている。これに対し、再就職でつきたい仕事の職種は前職と同様の割合で「事務職」「専門・技術職」となっているが、希望する就業形態は「正社員（職員）」49.0%（67.1%）、「パートタイム」49.0%（29.0%）で、パートタイムの割合が高くなっている。公共職業安定所に来訪する女性たちは、前述したように正社員を希望する人が多くみられるが、出産・育児のため離職した人では、公共職業安定所を利用している人でも再就職ではパートタイムを希望している人が多くみられる。

次に、仕事を続けることができなかった理由は、「家事に専念しなかった」が最も多く51.0%、次いで「職場の理解と協力がなかった」28.8%、3位に「適当な保育施設がなかった」「子どもをみってくれる家族がいなかった」がそれぞれ16.3%となっている。この結果から、「育児に専念したい」という主体的な理由で仕事をやめた人が多いことがわかる。そして、働こうとしている理由は、「家計を補助するため」が68.3%を占め、全体集計33.0%よりもかなり多い。

仕事をやめてからの期間をみると、1年未満が50.0%で、一年以上3年未満が34.6%と割合が高くなっている。これは、公共職業安定所に来訪している女性は、1年未満が80.7%を占めている全般的な特徴とは異なっている。またこれと関連して、すぐ就職できるか、という問いに対し「すぐに就職できる」66.3%（全体集計87.9%）、「すぐには無理だが就職できる」29.8%（10.9%）、「いつ就職できるかわからない」3.8%（1.0%）となっている。公共職業安定所に来訪している人たちなので、すぐに就職可能な人が6割以上を占めているものの、すぐには無理だという人も3割以上みられる。すぐに就職できない理由は、「育児と仕事の両立のめどがたっていない」が85.7%を占めている。

再就職したいと思ったときの問題点は、「家事・育児との両立が不安だった」が76.0%と圧倒的で、次いで「子どもをみってくれる人、または施設をみつけるのが困難だった」（32.7%）が多くなっている。さらに、再就職先を探す際の困難点をみると、調査全体では1位「求人年齢制限とあわない」（51.7%）、2位「必要とされる資格・技能がない」（38.4%）となっているのに対し、出産・育児による離職者では「勤務時間帯が希望とあわない」が41.3%と最も多くなっている。これは別の問い「再就職先を決める際に重視するもの」の回答で、「勤務時間帯」が74.0%と全体集計の30.0%をはるかに上回っている点からも、再就職先を決める際に、勤務時間帯が重要な要因であることがうかがえる。

再就職先を探す際に感じる困難の2位は「必要とされる資格・技能がない」（32.7%）、3位は「勤務時間、日数が希望とあわない」（26.0%）となっており、全体で1位の「年齢制限」は4位である。この結果から、勤務時間帯をはじめ、勤務時間・日数が希望とあわないことが、求職活動

上の問題点としてあげることができる。

このように全体集計とは違った特徴が、出産・育児による離職者のかかえる問題を示しているが、公共職業安定所に来訪している人は相対的にみて少ない。そこで、労働省は平成3年度より「レディス・ハローワーク事業」を開始し、現在全国12ヶ所にその事業を専門に扱う公共職業安定所を設置している。労働省が「レディス・ハローワーク事業」を開始した背景はまず、意欲と能力はあっても育児・家事等の制約条件のために潜在労働力化している未就業層が相当数にのぼっていることである。これは前述した就労のM字型カーブの谷に相当する年齢層（25～34歳ごろの女性）の多くが、就業希望はもちながら求職活動をおこなっていない（活動が困難である）状態にあり、この事業で彼女たちの就職を促進しようとするのであるが、もう一つの背景として、今後の若年労働力不足があげられる。日本では近い将来、若年人口の減少にともなう労働力不足が予測されており、今後の労働力需給調整を円滑に進めていくためには、高年齢労働力の活用と同時に、女性労働力の積極的活用を図ることが重要な課題となっているため、女性の再就職を援助する必要性がでてきたとされている（日本労働研究機構研究所編 1993：1-3）。

平成3年7月にまず大阪レディス・ハローワークが誕生し、10月に東京、翌年の平成4年には横浜・神戸・福岡、平成5年に札幌・仙台・名古屋、平成6年に千葉・京都・広島、そして平成7年に北九州に設置された。この事業は、「就業希望登録」「雇用促進プログラム」「多様な求職ニーズに応じた職業紹介」等のきめ細やかな再就職援助措置を内容としている（労働省女性局編 1999：120）。しかし平成11年4月の改正男女雇用機会均等法の施行をうけて、全国12カ所のレディス・ハローワークの名称は統一して「両立支援ハローワーク」と変更され、それぞれの両立支援ハローワークに愛称がつけられている。この名称変更について、均等法の主な改正点8つのうち、とくに「募集・採用について差別をなくすよう努力義務規定であったものが、禁止規定に変更」および「『女性のみ』を対象とした措置や女性を有利に取り扱う措置については原則禁止し、男女格差是正を目的とする措置は特例として認めた」（佐々木 1999：30）により、男女別の求人を受けられなくなり、レディス・ハローワークという名称を使うことで女性用の求人をしていないのではないかという誤解を招かないように、名称が変更された。

（2）両立支援ハローワーク

本稿でとりあげた福岡県調査の対象となった18カ所の公共職業安定所（含出張所）のうち2カ所が、福岡と北九州の旧レディス・ハローワークである。しかし回収した調査票からは配布先がわからないようになっていたので、今回の福岡県調査から旧レディス・ハローワークの実態を知ることはできない。そこで、旧福岡レディス・ハローワーク「ハローワーク・天神プラザ（両立支援ハローワーク）」に、どのような求職者が来訪しているのか聞き取り調査をおこなった。

福岡レディス・ハローワークは平成4年10月に、福岡市中央区赤坂にあるハローワーク福岡中央（福岡中央公共職業安定所）の天神出張所として中央区舞鶴に開設され、昨年（平成10年）3月に中央区天神エルガーラビル（福岡大丸デパート東館）12階に移転し現在に至っている。改正男女雇用機会均等法の施行をうけて、今年（平成11年）4月から名称（愛称）が「ハローワーク・天神プラザ」と変更されたが、福岡レディス・ハローワークの業務は継続しておこなわれている。取扱業務は「育児・介護・家事などと仕事を両立させたい方、また両立が困難になっている方をサポートする両立支援」「仕事の相談・紹介」「求人情報や情報誌の発行など各種情報の提供と、就職に役立つ各種セミナーの開催や案内」などである。今回の名称変更で「レディス」と

という言葉が使われなくなったため、「育児・介護・家事などと仕事の両立をさせたい方、また両立が困難になっている方」を女性と限定しないこととなったが、現状では来訪者の大部分が女性であり、またほとんどが福岡県内の居住者で、福岡中央所管内の人が約半数近くを占めている。

ハローワーク・天神プラザは、ハローワーク福岡中央とバスで3区間ぐらいの近いところにあるため、両所をかけもちして来訪している求職者も多い。事業所等からの求人受理や雇用保険の受給はハローワーク福岡中央でおこない、ハローワーク・天神プラザではこれらの業務をおこなっていないが、求人ファイルはハローワーク福岡中央と同じ情報量が所蔵され、しかもスペースが広く、子どもを遊ばせることができる場所も設置されていて絵本やおもちゃも用意してある。そして福岡レディス・ハローワーク設置時から、求職の申し込みのほかに「就業希望登録」というのができるようになっていて、これは今すぐには就職できないが近い将来の就業を希望し登録しておく制度で、有効期間は1年だが更新も可能である。一般求職者には求職申込日から1か月以内を目途に求人情報を提供するのに対して、就業希望登録者のうち就業可能時期到来者には1か月前を目途に求人情報を提供している。この制度は、公共職業安定所のなかでも両立支援ハローワークにのみあるもので、両立支援のきめ細やかな援助措置といえる。

ハローワーク・天神プラザへの来所件数は、平成6年度の約2万3千人から毎年度、2万6千人、3万人と増加し、平成9年度には約5万人に達しているが、天神エルガーラビルに移転した平成10年度は約13万8千人に急増し、前年に比べ約8万8千人も増加している。この来訪者の大幅な増加については、天神移転によって交通の便がよくなったことと、各公共職業安定所や街頭で福岡レディス・ハローワーク移転のお知らせとPR活動をおこなったことがおもな要因としてあげられている。そして、新規求職者も平成10年度には約1万2千人と前年度の2.3倍となり、それにともない就職先の紹介件数も前年度に比べフルタイムが約8,000件、パートタイムが約2,400件も増加しており、ハローワーク・天神プラザによる就職支援の役割は、今後ますます重要になってくるものと予測される。

ハローワーク・天神プラザには、育児・介護・家事などと仕事の両立支援をもとめる人だけでなく、求職者（現在はおもに女性）が他の公共職業安定所と同じように来訪している。平成10年度の新規求職者はフルタイム希望者が77.0%、パートタイム希望者が23.0%となっていて、フルタイム希望者が多いという公共職業安定所の来訪者にみられる特徴がここでも見出せる。しかし、パートタイムの新規求職者の年齢別状況（構成比）をみると、就労のM字型カーブの谷に相当する年齢層を含んだ25歳から39歳までで全体の半数を占めており、また実際にパートタイムで就職した人の年齢別状況（構成比）においても、M字型カーブの谷以降の35歳から44歳（29.7%）と並んで、谷に相当する25歳から34歳で32.6%を占めているのが注目される。

さらに「就業希望登録者」（45名）をみると、25～34歳が64.4%と最も多く、35～44歳28.9%、24歳以下6.7%となっていて、おもにM字型カーブの谷に相当する年齢層の人が登録していることがわかる。就業希望登録というのは、たとえば子どもの保育所への入所が決まるなど就職できるめどが具体化している人が利用することが多い。就業希望はもっていても、就業可能な状況が整うまでの期間が1年以上と長期化する場合には、国や県、市町村や各種法人がおこなっている、さまざまな再就職支援の就職相談や技術講習会等を受けて、就職のめどが立った時点で両立支援ハローワークを利用し就業希望登録者や一般求職者として活動する。このような再就職支援の利用方法からみて、両立支援ハローワークでの求職活動に向けて準備段階にある人が数多く存在しているものと思われる。

3. 就労形態の多様化

出産・育児で仕事をやめた人で再び就職するため、公共職業安定所を利用して求職活動をおこなっている女性たちの実態をみてきた。さらに、育児・介護・家事等と仕事を両立させたい人の求職活動を専門的に支援する公共職業安定所である両立支援ハローワークの利用状況から、きめ細やかで適切な支援がおこなわれることにより、就業希望率は高いものの求職率が低くなっている25歳から34歳の女性の求職活動が可能になっていることが確認できた。そこで次に、公共職業安定所の申し込みで就職する方法とは別のルートで既に職に就いている、25歳から34歳の女性が多くみられる就労形態について取り上げていく。

(1) 派遣労働と在宅就業

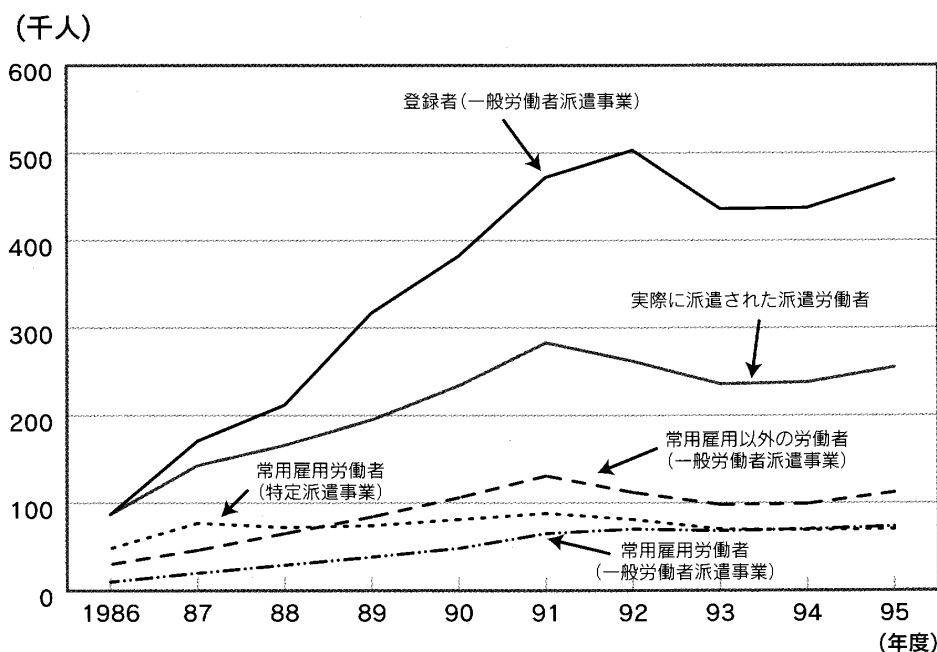
派遣労働者とは、「労働者派遣法」にもとづく派遣元事業所から労働者派遣された労働者をさす。女性の非正規従業者の主流はパートタイマーであるが、一方で女性従業者全体ではわずか2%弱である派遣労働者についても、ここ数年白書等で詳しく取り上げられるようになり、統計書も毎年出版されている。派遣労働者数は法施行の昭和61年以来平成4年度まで一貫して増加し、平成5年度に減少に転じたが、その後平成8年度には大きく増加している(図5)。派遣労働者では登録者が最も多く、平成8年度では全体の65.7%を占めている。「労働派遣事業実態調査」(平成9年)によると、派遣労働者のうち女性は全体の7割以上を占め、女性の半数以上が登録スタッフであり、登録者が派遣労働者全体でもかなりめだっているのは、この女性たちによるものである。また年齢別にみると、25歳から39歳で64.5%を占めており、とくに25歳から34歳で50%近くとなっている。また家計を支えている中心は配偶者(38.5%)が最も多く、次いで自分(16.7%)である。仕事内容は事務用機器操作(40.4%)が中心で、ファイリング(14.1%)が続いている。派遣という働き方を選んだ理由(平成6年同調査)は、仕事の範囲や責任が明確で、働きたい仕事内容や曜日・時間が選べることや働く年齢に制限がないこと、能力が活かせるなどがあげられた一方で、派遣労働者には「正規雇用を望みながら、厳しい雇用情勢の中でやむを得ず非正規雇用を選択している者が少なくない」(経済企画庁編 1997:64)ことも見逃せない。さらに平成6年の調査結果では、半数近くの人が今後も派遣労働を希望しているようだが、図5をみると近年登録者数と派遣者数の差が拡大しており、登録しても必ず就職できるとは限らない状況になっている。

また平成10年5月の民間労働力需給制度小委員会報告によると、労働者保護の措置関係に関して、「労働者代表委員から、(中略)派遣労働者が育児・介護休業、産前・産後休業の取得等を行う場合に、派遣元事業主及び派遣先が、その権利の行使を担保するための措置を講ずるべきであり、それぞれの責任を明確にすべき、との意見があった」と述べられている(労働省職業安定局編 1997:67)。派遣労働は、仕事内容や曜日・時間が選べるというメリットがあるものの、やはり雇用者なので、育児等で仕事ができない場合は休業を取得する必要があるようだ。

この派遣労働とは別に、雇用者ではない就労形態として在宅就業というのがある。在宅就業者数は男女合わせて推計で約40万人(平成9年度)といわれ、これは派遣労働者数(約87万人、平成8年度)の半数にも満たない、さらに少ない就労形態であるが、派遣労働と同じように最近注目されている。

在宅就業とは「パソコン、ワープロあるいはファックス等の情報通信機器を使って自宅で請負・

図5 労働者派遣事業の登録者数と派遣労働者数



(備考) 1. 労働省「労働者派遣事業報告」により作成。

2. 常用雇用以外の労働者数は常用換算(常用雇用以外の労働者の年間総労働時間数の合計を常用雇用労働者の1人当たりの年間総労働時間数で割ったもの)としている。

引用：経済企画庁編「国民生活白書」(平成9年版)

女性が働いている就労形態である。彼女たちの仕事をやめた理由は「結婚」「出産・育児」が中心で、在宅就業を選んだ理由は「家族や家事のため」「自分のペースで働ける」が多い。女性の仕事内容は「文章入力・テープ起こし、データ入力」が61.5%と最も多く、文章等入力・処理など内職アルバイトとしての性格が強い(神谷 1999)。

ところで、在宅就業と同じように自宅で仕事を請負の契約でおこなうものとして家内労働がある。家内労働者とは「物品の製造、加工等もしくは販売またはこれらの請負を業とする者から主として労働の対価を得るために、原材料等の提供を受けて物品の製造または加工等に従事する者であって、同居の親族以外の者を使用しないことを常態とする者」をいう。家内労働者では、女性の内職的家内労働者が90%以上を占めているが、年齢別では40歳から70歳未満で全体の7割以上を占めており、家内労働は育児期の就労形態とはいえない。平成9年10月現在の家内労働者数は46万2,300人で在宅就業者数(推計)より約6万人多いものの、家内労働者数は年々減少しており、昭和45年に比べると約25%まで減っている(労働省女性局編 1999: 35)。

家内労働が部品加工などの製造工程業務であるのに対して、在宅就業はパソコンを使ってデジタル情報の処理などをおこなう情報関連のサービス業務である。情報化の進展で在宅就業者は今後増えていくものと予測されるが、在宅就業の女性は高専卒・短大卒以上のいわゆる高学歴者で占められていることで、女性全体の傾向ではないということや、発注が部分的・断続的であるために、女性の新しい就労形態の主流となるほどまでの増加は今のところ見込めないといわれている。また育児期以降の就労形態の希望は「在宅就業の継続」と「パート勤務」に二分されていて、文章等入力・処理という内職アルバイト的な職種に従事していた人ほど、パートタイム労働に移行する傾向があるようだ(神谷 1999)。

フリーの仕事をおこなうこと」である(労働省女性局編 1999: 88)。在宅就業は性別を問わず、出勤に制約や困難が大きい高齢者、障害者や親の介護等などにみられるといわれるが、今のところは育児期にある女性が大多数を占めている。女性は在宅就業者全体の7割で、30歳代が女性全体の約半数を占めており、とくに30歳代で6歳未満の子どもがいる

以上みてきた、派遣労働と在宅就業は、M字型の谷に相当する25歳から34歳の女性の就労形態であり、女性就労者の全体からみると2%にも満たないごく少数であるにもかかわらず、その増加に注目して、統計書等でその動向を取り上げるようになった。しかし、どちらもまだ東京や大阪を中心とした地域でおもにみられる就業形態である。

(2) 育児休業制度の導入

すでに述べたように、M字型カーブにおける谷ボトムは年々上昇してきており、派遣労働や在宅就業の増加も上昇の一要因だということができそうだが、今田論文では、出産・育児によって退出する傾向に変化は認められないと述べられていた。それでは、事業所に導入されている育児休業制度の利用状況はどうだろうか。

労働省「女子雇用管理基本調査」(平成8年)によると、育児休業制度を就業規則等に規定しているのは60.8%の事業所(500人以上の大規模事業所では97.1%)であり、この制度を利用した人は、規定されている事業所において出産した女性労働者のうちの4~5割程度とされている(経済企画庁編 1997: 59 - 60)。また、福岡県での事業所調査³⁾(967社)によると、育児休業制度を設けている(就業規則・労働協約・内規等文書で規定されていること、または慣行としてある)事業所は65.7%、女性の育児休業制度の利用は約88%に達している。しかし一方で、福岡県での個人(正規女性社員)調査⁴⁾をみると、女性従業者が育児休業制度(育児のために一定期間休業し、また職場に戻れることができる制度)が自分の勤務する事業所にあることを知っている人は51.5%である。その知っている女性のうち58.5%が「利用してみたい」と思っているが、「利用したくない」が16.7%、「わからない」が21.5%となっている。このうち、「利用したくない」の理由(2つまで)をみると「職場に迷惑がかかるから」(57.9%)が最も多く、次いで「元の職場にもどれるとはかぎらないから」(24.1%)となっている。「利用したくない」人は少数にとどまっているものの、「わからない」と回答した人と合わせて4割近くの正規女性社員たちが、この制度を積極的に利用したいとは思っていない。この点に関連して、オフィスで働く女性へのインタビューから、育児休業制度とあわせて産休の利用状況について、小笠原は次のように述べている。現実問題として、臨時にアルバイトを雇うことによって産休中の女性の穴埋めをするなどの手だてが講じられていないような場合には、しわ寄せがまわりの女性になってしまう。そのような状況を目の当たりにすると、「当然の権利なんだけど、まわりの人に迷惑かけちゃうから」「そこまでしてこの仕事を続けたいかという、ちょっと疑問」という具合に、産休を取って仕事を続ける決意が鈍るようである。また育児休暇の場合では、社外の人に任せられないような種類の仕事であれば社内での補充となり、そうなると育児休暇後、元の職場への復帰が原則としては認められてはいるものの、事実上難しいのではないかと考え、休暇取得の二の足を踏むOLもいる(小笠原 1998: 54 - 55)。

このように、制度自体の利用をためらう正規女性社員も、現実にはまだいるのである。M字型カーブの谷ボトムの上昇に、このような事業所側の制度の整備と、利用者の増加も一要因として考えられるが、出産・育児による離職者は減少していないというのは、離職者側の意識に、ここにあげたような制度利用へのためらいが存在しているからではないかと思われる。

さらに福岡県調査の結果にも示されていたように、家事・育児に専念したいと自ら希望して離職した人も少なくない。福岡県の個人(正規女性社員)調査(1,741人)のなかで、職業を持つことについての考え方を聞いたところ、「職業を持ち結婚や出産などで一時期家庭に入っても再び

出産・育児による離職女性の求職活動

職業を持ちたい」が50.1%と最も多く、「職業を持ち結婚や出産後も仕事を続けたい」(31.1%)を上回っている。育児休業制度の導入にもかかわらず、正規女性社員の半数近くが、結婚や出産で離職することを考えている。正規女性社員のこのような意識が変わらないかぎり、制度を導入しても離職者は減少しないだろう。しかし彼女たちの意識が変わらない(変えられない)のは、職場の環境・雰囲気や制度を利用できる状況にない現実も大きく影響しているのではないだろうか。

改正男女雇用機会均等法の施行によって、男女別の募集は禁止するなど、女性の就業機会が増えるような環境は整備されつつあるとあってよい。しかし日本は現在、長引く平成不況のため、近い将来に大型合併やそれともなう大規模な雇用者削減を図ろうとしている事業所が増加している。再就職は求職女性だけでなく、性別を問わず不況により増加している離職者の重大な問題となっている。

[謝辞]

福岡県労働部労働福祉課の担当者の方々をはじめ、聞き取り調査にご協力いただいた、ハローワーク・天神プラザ(両立支援ハローワーク)、ハローワーク天神中央(福岡中央公共職業安定所)、再就職支援機関関係者の方々に、感謝いたします。

*本稿は、日本社会分析学会第97回例会(平成11年7月、九州国際大学)での発表内容をもとに、修正・加筆したものである。

[注]

- 1) 福岡県労働部労働福祉課と(株)西日本新聞社メディア開発局調査部によって、事業所、個人(正規女性社員)、求職女性をそれぞれ対象とした3つの調査「福岡県女性労働実態調査」が平成10年に実施され、事業所調査と個人(正規女性社員)調査の分析を佐々木武夫先生(西南学院大学)、求職女性調査の分析を筆者が担当した(福岡県労働部労働福祉課1999)。このうち求職女性調査「女性の再就職に関する調査」は平成10年7月に実施され、福岡県内の公共職業安定所18カ所(含出張所)で調査票を4,000配布、有効回収数1,009で回収率25.2%であった。この調査では、福岡県内に在住している女性のみを対象としたが、実際には福岡県外からの求職者も来訪している。
- 2) 東京都立労働研究所が、公共職業安定所に来訪した女性求職者を対象に平成8年2月実施した調査で、東京都内6カ所の公共職業安定所で調査票を2,669配布、有効回答数681で回収率は25.5%であった。福岡県での求職女性調査が再就職希望者に対象を限定しているのに対して、この東京都調査では、初めての就職や転職希望など再就職希望者以外も含まれている。
- 3) 福岡県全域から平成8年事業所統計により、常用労働者30人以上の事業所を産業大分類別、地域別に区分して等間隔に抽出した事業所を対象に平成10年6月1日を基準日に実施された調査で、民間事業所の経営者(代表者)もしくは人事担当者・責任者に回答をお願いした。配布数2,000で有効回収数967、回収率48.4%であった。
- 4) 福岡県の事業所調査対象事業所の中から1事業所あたり2名の正規女性社員を任意に選出してもらい、平成10年6月1日を基準日に実施された調査で、選出された正規女性社員に回答をお願いした。配布数4,000で有効回収数1,741、回収率43.5%であった。

〔文献〕

今田幸子 1996 「女子労働と就業継続」 日本労働研究雑誌 No.433 : 37-48。

小笠原祐子 1998 『OLたちの〈レジスタンス〉 -サラリーマンとOLのパワーゲーム-』 中公新書。

神谷隆之 1999 『在宅ワーク解体新書』 日本労働研究機構。

経済企画庁編 1997 『平成9年版 国民生活白書 働く女性 -新しい社会システムを求めて』 大蔵省印刷局。

佐々木武夫 1999 「女性労働と雇用機会均等の現状 『平成10年度福岡県女性労働実態調査』 より」 西南学院
大学商学論集 第46巻第2号 : 25-49。

東京都立労働研究所編 1997 『不況下における女性の離転職と生活』 女性労働研究 No.11 東京都立労働研究
所。

日本労働研究機構研究所編 1993 『レディス・ハローワークの利用に関する調査研究』 調査研究報告書 No.42
日本労働研究機構。

福岡県労働部労働福祉課 1999 『平成10年度 福岡県女性労働実態調査 結果報告書』。

労働省職業安定局 民間受給調整事業室編 『図表 労働者派遣事業』 平成6・9年度版 社団法人 雇用問題研究会。

労働省婦人局(女性局)編 『働く女性の実情』 平成4~9年版 大蔵省印刷局 (財団法人 21世紀職業財団)。

労働省女性局編 1999 『平成10年版 女性労働白書 -働く女性の実情-』 財団法人 21世紀職業財団。