

女性雇用は中小企業が先行

赤 松 健 治
(商工総合研究所)
(主任 研究員)

女性の労働力が注目を浴びている。アベノミクスでも女性の活躍推進が掲げられた。少子高齢化・人口減少を背景とする労働力不足本格化に対処すべく、女性や高齢者の労働市場における活躍への期待が高まっている。ここでは中小企業に焦点を当て、女性雇用はどのような状況にあるのか、大企業と比較しつつ、その実情をみてみたい。

まず、女性雇用の全体像であるが、5年おきに調査されている「就業構造基本調査」の2012年調査からその姿をみると、母集団としての15歳以上人口は1億1,081万人、うち女性は5,740万人である。このうち有業者2,767万人、無業者2,972万人と、女性は男性とは逆に無業者の方が多い。ただ近年、団塊の世代が退職時期を迎えて男性有業者が減少しており、男性の有業率は低下傾向にある。一方、女性の有業率は概ね横ばいで推移し、男性に比べまだ低い水準ではあるが男女差は徐々に縮小してきている。また、労働予備軍としての無業者の状況を見ると、女性無業者のうち就業希望者が681万人存在する。これは男性(412万人)の1.7倍に相当し、女性の労働予備軍の多さを物語っている。

では中小企業においてはどうか。女性雇用者2,504万人のうち、中小企業1,142万人、大企業622万人、官公庁、その他の法人・団体689万人となっており、中小企業では大企業の倍近くの女性が働いている。官公庁等を除く規模別の比率は中小企業65%、大企業35%である。一方、男性雇用者は中小企業が60%、大企業が40%となっている。男女雇用比率では、中小企業が女性42%、男性58%なのに対し、大企業では女性37%、男性63%であり、中小企業における女性雇用は人数、比率ともに高い。

時系列でみていくと、女性雇用者は一貫して増加傾向が続いており、男性雇用者が1997年をピークに減少に転じているのと対照的な動きを示している。このうち中小企業では、女性雇用者は1997年まで増加したが、2000年代に入ると横ばい気味の推移となった。一方、大企業の女性雇用者は現在までほぼ増加傾向が続いており、中小企業は女性の雇用が多いとはいえ足元ではやや伸び悩んでいる。産業別にみると、製造業、卸小売業からサービス業への女性雇用者の移動が進んでおり、これは中小企業も同じ傾向である。

女性雇用者の特徴の一つは、非正規雇用の多さである。女性雇用者を雇用形態別にみると、

正規の職員・従業員の1,030万人（女性雇用者の41%）に対し、パートが854万人（34%）、アルバイトが219万人（9%）などとなっており、非正規雇用が多い。一方、男性は正規の職員・従業員が2,280万人（男性雇用者の71%）と多く、男女の差は歴然としている。時系列でみると、女性の正規の職員・従業員は1992年をピークに減少しており、既に1990年代から正規雇用の減少が始まっていた。一方、女性の非正規の職員・従業員は一貫して増加し続け、1987年にはまだ正規雇用者より少なかったが、2002年には1千万人を超え正規雇用者を上回り、2012年には1,394万人となった。中小企業においては、2012年の中小企業の女性雇用者1,142万人のうち、正規の職員・従業員は405万人（35%）で1 / 3強にとどまる。ただ、大企業（36%）との差はあまりなく、女性の正規雇用が多いのは官公庁等（57%）であり、中小企業、大企業ともに女性の正規雇用の比率は低い（非正規の比率が高い）といえる。また、男性雇用者と所得水準を比較すると、非正規雇用の多さから明らかな差があり、女性雇用者は概ね低所得層に多く分布している。

では転職や新規就業など労働異動の局面ではどうだろうか。まず15歳以上の女性のうち、2012年までの5年間に前の職場を辞めた女性は1,161万人で、このうち転職就業者は597万人、一方、離職非就業者は564万人で、いずれも2007年より減少している。一方、男性では離職非就業者が増加しており、離職については女性とは対照的である。産業別には医療・福祉への転職就業者が最も多い。一方、減少したのは製造業、宿泊業・飲食サービス業、卸売業・小売業などである。就業者のうち雇用者についてみると、過去5年間に雇用者から雇用者へと転職した女性は554万人で、同時期の男性498万人を上回る。この転職に新規就業者（入職者）を加えると、2007年以降に転職・入職した女性は1,229万人となる。これは女性雇用者全体の約半分に相当し、女性雇用者の2人に1人が2007年以降の5年間に新たな職場で就業を開始している。このうち正規の職員・従業員となった女性は392万人、非正規が826万人で、非正規が多い。規模別にみると、中小企業には548万人、大企業に332万人、官公庁等に321万人が就業しており、女性の転職や新規就業の場面でも中小企業の雇用吸収力は大きい。

少子高齢化・人口減少が進展するわが国では、雇用の供給は減少していくことが予想される。これに対し、労働市場に参加していない女性の労働予備軍を労働市場に呼び込むことや、高齢者の労働市場への供給を維持するといった方策が求められる。雇用吸収力の源泉は企業が生み出す付加価値である。現在、雇用が増加している医療・福祉などのサービス産業分野における高付加価値化や、新たな高付加価値産業の創出を併せて進めることも必要であろう。わが国は、女性や高齢者の労働市場への参入促進と、企業における高付加価値化の両方を同時に進めていかななくてはならない。大企業よりも既に女性雇用で一步進んでいる中小企業は、そのノウハウや機動性を発揮して、例えば女性の特性を活かして高付加価値化を図るなど、より高度な女性雇用の活用を目指すべきではないか。