

『婦人労働の実情』にみる女性パートタイム雇用の変遷

— 1960年代から1970年代を中心に —

田 中 裕 美 子

目次

1. はじめに
2. 1960年代—パートタイム雇用の出現
3. 1970年代—パートタイム雇用の展開
4. むすびにかえて

1. はじめに

近年、非正規雇用者の増大に伴って、その問題点にも注目が集まっているが、パートタイム雇用に関しては、限られた側面からの議論にとどまっている。すなわち、パートタイム雇用を選択している中心的なグループである既婚女性の労働条件については、その選択が自発的選択であることを理由に、大きな問題としては取り扱われず今日に至っている。

本研究では、女性が雇われて働くようになってきた過程において、雇われて働くことがパートタイム雇用を中心に編成されてきた事情を、『婦人労働の実情』を検討材料として振り返ってみたい。ここで、1960年代から2010年までの『婦人労働の実情』（その後、『働く女性の実情』→『女性労働白書』→『女性労働の分析』と名称変更が行われる）から、パートタイム雇用がどのように描かれ分析されてきたのかを、時代を区分しながら明らかにする。また、『婦人労働の実情』をとりあげるのは、女性の就業について、厚生労働省が取りまとめている年次報告であり、その分析をおこなうことでパートタイム雇用をめぐる労働政策・社会政策がどのように位置づけられてきたのかを明らかにし、女性が雇われて働く際の、その変化を跡づけることができると考えたからである。

本稿では、1960年代から、既婚女性のパートタイム労働が大きく増加し始める、1970年代の『婦人労働の実情』をその検討対象とする。『婦人労働の実情』の記述から、既婚女性が雇われて働くという選択肢

にどのように編成されていったのか、また、パートタイム雇用への参入の経緯について確認したい。

2. 1960年代—パートタイム雇用の出現—

1955年から始まった高度成長期は日本の女性労働にも大きな影響を与えた。「女性の労働力率は昔は高かった」という指摘を、今一度確認しておく。たとえば、1952年版（昭和27年版）の『婦人労働の実情』によれば、女性就業者数は1,586万人であり、女性の生産年齢人口（14歳以上女性人口）の52%が就業していた。その従業上の地位の内訳をみると、自営業主が13.4%、家族従業者が62%、雇用者は24.6%と、家族従業者が中心であった。さらに、これを雇用者に焦点をあててみると、雇用者は391万人、雇用者総数に占める女性の割合は28%であった。就業している産業としては、製造業がもっとも多く、157万人であり、うち紡績業が全体の75%と当時の産業構造を反映している。女性雇用者の平均年齢は23.8歳（男性は32.5歳）、女性雇用者の76%が25歳未満であり、勤続年数が3.2年（男性6.6年）と圧倒的に若年未婚女性を中心であった。これは雇用者に占める有夫者が、12%であったことからわかる。こうした状況に対して、「家庭の主婦が安心して働くためには、家庭生活の合理化・職場施設や社会施設の拡充が必要」（労働省1952：8）と指摘している。

では実際に、雇用者はどのような生活を送っていたのだろうか。労働省（1952）では、1950年労働省婦人少年局「婦人労働者並びに労働者家庭婦人の工場外生活時間調査」が引用されている。それによると、1950年の雇用者の生活構造は男女で大きな違いがある。女性の生活時間構造を中心にみれば、家事2時間40分（男性33分）、収入のため9時間18分（男性9時間48分）、交際教養娯楽2時間27分（男性4時間1分）、睡眠・食事・身支度など9時間35

分（男性 9 時間 38 分）となっている。家事と収入のための合計時間を計算すれば、女性は 11 時間 58 分であり、男性は 10 時間 21 分となり、女性がより長時間働いていることが示される。これについては、「女子は男子に比べて家事負担の時間が多く、1950 年労働省婦人少年局調の『婦人労働者並びに労働者家庭婦人の工場外生活時間調査』によれば、女子雇用者は 1 日のうち平均 2 時間 40 分を家事のためにつかっています。」（労働省 1952：7）としたうえで、家事時間が男子の 33 分の 5 倍にあたることを指摘している。その結果として、「求人側は家事負担の重い家庭の主婦を避ける」（労働省 1952：10）と結論付けている。

すなわち、まだパートタイマーという選択肢が存在しないので、主婦パートの発想もない。男性と同じ雇用労働としてとらえられているので、既婚女性は、企業からは避けられることを意味していると考えられる。

同様の認識として（労働省 1953：14）、「夫に死別・離別したものは別として、夫を持ちながら職場で働いているものの割合は、まだ 8.2% にすぎません」とし、「職場に既婚婦人の少ない原因の一つとして考えられるのは、なんといつても結婚によって家事労働の負担が重くなることでしょう。」「妊娠出産の負担は、既婚婦人を職場から家庭へひきもどす大きな力」、「よほど家庭条件に恵まれているか、家計状態がひっ迫しているものを除いては職を持つのは困難である」（労働省 1953：15）と既婚女性が職業を持つことの困難について述べている。

また、（女性の）「教育程度の低いこととあいまって、働く婦人が熟練労働者としてのびる機会をはばみ社会的経済的地位の向上に影響を与えているといえる」（労働省 1953：15）とも指摘しており、女性労働者に男性労働者と同じような熟練を要求しているといえる。しかし、家事の負担が重いという現実も認識されており、このことが女性失業者を増やしているという指摘がある。ここまでみる限りでは、既婚女性が男性労働者と同じようにとらえられており、短時間就労やパートタイムということは選択肢として存在していないことがわかる。では、既婚女性とパートタイム雇用が結び付けられて考えられるのはいつからなのだろうか。

『婦人労働の実情』1960 年版（昭和 35 年版）にお

いては、中高年齢層での就業難と若年層の求人難が課題として取り上げられている。「労働市場での新規学卒を中心とする若年層の求人難や中高年齢層での就業難等の問題が深刻な様相を呈し、さらには、従来から職場における女子雇用者の特性とされている年齢が若く、かつ、短期勤続であるということについてはほとんど変化がないなど婦人労働特有の問題も少なくありません」（労働省 1960：はしがき）と「婦人労働特有の問題」について述べられている。この年の傾向としては、農業の減少が顕著であったこと、自営業主が停滞していたこと、家族従業者が減少していたことが指摘されている。女性労働力率は 53.9%（男性 84.6%）であり、就業者に占める未婚者の割合は 31.7%、有配偶者が 54.1% で既婚女性の多くが働いていた。さらに、女性の年齢階級別労働力率もまだ M 字型を描いてはいない。農林業と非農林業の割合は 1950 年代とは対照的に、農林業が 43 に対して、非農林業が 57 となっていた。もっとも家族従業者においてはその 7 割以上が農林業であったが、家族従業者自体が減少していたのである。従業上の地位別にみた割合として、自営業主が 15.3%、家族従業者が 47.7%、雇用者が 36.9% である。とくに、「1960 年の女子雇用の特徴はその増加が著しかったこと、雇用構造の各面において改善がみられたこと」が指摘されている。女性雇用者数は 601 万人、雇用者総数に占める女性の割合は 30.5% であった。産業別にみた女性雇用者の中心は製造業にあった。女性雇用者の 52 万人増のうち 28 万人が製造業であった。「女子製造業での増加が、その絶対数及び増加率の両面で他産業を圧して第一位となったことは戦後始めて（ママ）の現実です」（労働省 1960：19）とあり、さらに、「1959 年は雇用増加の中で臨時工の比重が大きかったことが注目された」（労働省 1960：23）と、その特徴を指摘している。この時代は臨時工が大きな位置を占めており、既婚女性の働き方に一定の影響を与えていた。当時の女性雇用者の特性を確認しておく、「高年齢の婦人や既婚の婦人が非常に多く働いているが、雇用者となると様子は大きく異なり、年齢の若い未婚者が圧倒的に多いことがわが国婦人労働者の特色」とし、女性雇用者の平均年齢は 26.3 歳（男性 32.8 歳）であり、女性は勤続 3 年未満で 54.4% が辞めていた。配偶関係では、未婚者が全体の 65% をしめ、有配偶者は 21% であり、

若年未婚型を示していた（労働省 1960：28）。当時の状況については、「学校を出た婦人が職場に出て働くことは、近年では全くあたりまえのこととなっていますが、この人々の多くは結婚までの数年間を職場で過ごし、やがて退職して家庭に入り、他の若い人々と交替します。このような働く婦人のあり方が男子と異なるさまざまな特性を生み出し、それがまた婦人の労働条件や、職場における地位などに大きな影響を及ぼしていることは見逃すことができません。」（労働省 1960：28）と女性が働く際の、現状と課題について言及している。

他方、目次にはあがっていないが、女性パートタイマーの記述もみられる。「簡易職業紹介により家庭の主婦などを短時間雇用するいわゆるパートタイマーの女子」である（労働省 1960：48）。簡易職業紹介により家庭の主婦などを短時間雇用するいわゆるパートタイマーの女性の需給状況によれば、「1960年1年間に全国の職業安定所に新規に登録した女子パートタイマーは56,575件、男子37,919件となっていますが、これに対する新規求人延数は女子384万件、男子221万件、就職延数は女子333万件、男子197万件で、従来、年々増加していた女子の新規登録件数はこの年はじめて前年より0.8%減となりました。」とある（労働省 1960：48-49）。さらに、1960年12月の調査によって女性パートタイマーの就職先をみると、「技能・半技能、単純技能職業が最も多く48%を占めています。次いで書記的・販売的職業が40%、奉仕的職業（家政婦、掃除婦 雑役など）が11%、自由専門的および管理的職業は0.3%にすぎません」と、したうえで、「以上の就職先分布をみますと、最近の求人難から製造関連産業部門の企業がパートタイマーを常用工または臨時工の代用として採用している事情が意外に多いことが知られます」（労働省 1960：49）と、その特徴を述べている。

パートタイマーという言葉が、1954年（昭和29年）に大丸百貨店が東京店を開店する際に使われた言葉であることはすでに指摘されている。1954年9月19日付の「朝日新聞（東京版）夕刊」の広告欄には「お嬢様の 奥様の 三時間の百貨店勤め」として募集広告が掲載されている。筒井（1991：97-98）によると、7000名もの応募者があったが、大多数は20歳台前半の若い女性であり、既婚女性はわずか1割に過ぎなかったとある。つまり、パートタイマー

が現在のような既婚女性のものではなかったのである。

それから高度成長期をへて、若年労働力不足が生じる。そして、その時になって初めて、雇用者としての既婚女性が、労働力として改めて注目され始める。それはのちに述べるように、『婦人労働の実情』の中でしきりと出てくる、「労働力給源の転換」という表現にあらわれるのである。さらに、中高年齢層の就職難が特に女性に顕著になる。25歳以上はすでに「中年層」に属し、就職が困難であることが示されている。女性の求人は55%が24歳未満を対象としており、企業側は若年層を要求していた。しかし、進学率の上昇などにより、新規学卒者の採用が困難になるにつれて、既婚女性が注目されるようになる。こうした状況については、以下のように説明されている。すなわち、「わが国企業に従来から存在する年功賃金体系制度のために中高年齢層を雇用する場合は若年層に比し高賃金を必要とする関係上、単純労働に従事することの多い女子の場合とはくに若年層に求人が集中する傾向が強く、また、中年層は若年層に比較して新たな職業に対する適応性に欠けていることなどの種々の要因から中高年齢に至って新しい職場を求めるとは非常に困難とされています。」（労働省 1960：57）と。

ここからは、「単純労働」に従事する女性にとっては、中年層が職を求めることが困難であることと、「中高年齢の就職」の困難さが結び付けられているが、その方向性はまだ示されていない。

さらに、「第三に就職状況を見ますと、ここでも中高年齢層の就職率が若年層に比して一段と低いことが明らかにされています。ことに女子の就職率は19歳以下で著しく高く、20～24才、25～29才で著しく減っていることは、労働市場では女子の25才以上はすでに中年層に属し、就業が困難であることを物語るものといえます。そして30才以上になると就職率が再び35才以上では男子よりも高くなっていることはその職種に差のあることを示しています。」（労働省 1960：59）と、中年層が新しい職への適応性が欠けていることと、30歳以上の就職率の状況が改善していることとの矛盾があらわれる。この矛盾はその後の流れの中でどのように調整されるのだろうか。

1965年の『婦人労働の実情』のはしがきでは、労

働市場の変化に対して次のように述べている。すなわち、「近年新規学卒者を中心とする若年労働力需給の緊張がいちじるしく一部に労働力不足を生じてきた結果、家庭をもつ婦人が職場に進出する割合が高くなり、婦人は母性としての特質と家庭責任との関連で労働する上にさまざまな問題に直面している。これらの重要な問題をかかえながら中高年婦人の雇用労働化は年年すすんでおり、婦人労働に対する労使のみならず社会一般の再認識が要請されている」と。ここでは、1965年において、すでに既婚女性の職場進出が進むことによる発生しうる課題と、「母性と家庭責任」に現れる女性労働者の特性について指摘している。

さらに1ページ目には「女子雇用者中、中高年齢層の割合が一層高まり、パートタイム雇用に対する関心が高まってきている」とパートタイム雇用についても言及している。

1965年の女性雇用者数は873万人で、雇用者総数に占める女性の割合も31.4%と伸びている。従業上の地位別に見ても雇用者が46.4%に上昇しており、就業者の中でも、雇用者が増加し、第三次産業の増勢もひきつづき高まってきていることが指摘されている。さらに、女性雇用者に占める中高年齢層も増加する。「女子雇用者中の中高年齢層は前年よりさらに増加し、約3人に1人となり、有配偶者も女子雇用者の35%をしめるようになり、わが国の女子雇用者の、若い、未婚者というイメージは急速に変わりつつあり、職場に年齢的多様性があらわれてきている。また、女子労働の流動性は高く、異動率では男子を上回っている。中高年齢婦人の入職率は高まり入職者の大きな部分は未就業者である。このように家庭を持つ婦人が経済活動に従事する機運が高まってきており、この限りではわが国の女子雇用が欧米型に年年近づいているということができよう。」(労働省 1965:2)。ここでは、女性の労働力率が高い欧米と比較しながら、日本の労働力不足を補うために、既婚女性に期待していることがうかがえる。

また、「入職者の大きな部分は未就業者である」ことにも着目する必要があるだろう。つまり、女性はこれまで多くが就業者として自営業主や家族従業者として働いてきていたのであるが、それらには含まれない、これまで一度も働いていなかった女性が新たに労働力として参入してきたことを意味するから

である。

さらに、「女子雇用者の特性」では、「ここ数年来中高年齢婦人の職場進出が顕著」であること、「職業を一生の問題とする形があらわれている」と述べられている(労働省 1965:19)。ここで「職業を一生の問題とする形」とは、現在の継続就業型などのライフスタイルの変化を意味するのではなく、「働くことが結婚前の一時期に限られたものでなく、各自の条件にあわせて職場復帰し、生涯働くということ」を意味している。つまり、あくまでも、これまでの女性の雇用者としての働き方は「結婚するまで」であり、一生の中で度々職業に直面する機会が増加してきたとはいえ、依然として人生を通じて雇用されて働くということは念頭におかれていなかったといえる。実際、増加しているとはいえ、非農林業雇用者のうち有配偶者の占める割合は35%であり、既婚者の中で雇用者化しているのは、まだ15%にすぎなかった。

しかし、「今後労働力給源としての家庭の主婦の重要性はますます増すものと推測される」、「労働力不足を補うための給源として家庭の主婦が注目されており」(労働省 1965:35)と、若年労働力不足の現状が懸念されている。そこで、「これらの主婦の働きやすい型として労働時間の短いパートタイム制が雇用の中に定型化すると考えられる」(労働省 1965:36)と、パートタイム制についての見通しが示される。

1965年には、労働省婦人少年局により、8大産業¹について「パートタイム雇用調査」が行われており紹介されている。そして、労働力不足をカバーするために近年パートタイマーを雇用する事業所が増えていることを指摘し、女性パートタイマーを雇用している事業所は1965年調査では、調査対象事業所の10.1%とまだ少ないことがわかる。また、製造業に限った調査ではあるが、1966年に実施された「製造業における女子パートタイム雇用調査」も示されている²。それによれば、女性パートタイマーの年齢層をみても、35歳から39歳層が27.1%と最も高く、30歳から42歳層が全体の65%を占めている。配偶関係をみても、有夫者が87.5%(未婚 2.4%)と大部分をしめ、死離別者をあわせるとほとんど既婚者であった。さらに子どもをもっているものは67%、その多くは小学生以上の児童であったこと

が示されている。

ただし、「わが国のパートタイム雇用にはまだ定義や定型というものが無いのでパートタイマーといわれているもののなかには労働時間がフルタイム労働者とあまり差がないものも含まれているが、労働時間については1日6～7時間というのが一番多い。」(労働省 1965:49)と、初期の段階から、労働時間がフルタイム労働者とあまり差がないものも含まれていることが、指摘されていることは重要である。つまり、パートタイム雇用は最初から短時間であったわけではなく、産業により違いはあるにせよ、1日6～7時間をもっとも多いというのは、現在にもある、労働時間が長時間のパートタイマーの特徴がみられる。

1967年版(昭和42年版)では、初めて「パートタイム女子雇用者」という言葉が目次に現れる。その項目では「最近の人手不足に対応して、パートタイマーとして就業する家庭の主婦が増加しており、パートタイム雇用が大きく脚光をあびてきた。」(労働省 1967:21)と、パートタイム雇用を正面から取り扱い始めている。労働省婦人少年局の「パートタイム雇用調査」³より、当時のパートタイム雇用制採用の事業所の割合が示されている。それをみると、全事業所に占める割合は、1965年5月には10.8%であったものが、1967年2月の調査では17.8%と増加している。また、産業別に見た割合では、製造業(45.6%)、サービス業(33.7%)、卸小売業(12.7%)と製造業が半数近くを占めていることがわかる。さらに職業別では、「技能工生産工程作業員」(28.6%)、「単純労働者」(20.7%)、「事務従事者」(20.4%)、サービス職業従事者(17.0%)と「技能工生産工程作業員」がもっとも多い。

さらに、1965年の「雇用動向調査」も紹介されている。この調査から女性パートタイマー⁴の入職前の状況を見ると、「ここで注目されることは入職する以前、1年以上就業しなかった一般婦人11万人のうち7万人が一度も就業経験のない婦人であることである。また、この11万人について年齢階級別にみると40～49才層がもっとも多く19.7%、ついで30～34才層の17.5%、35～39才層の16.2%等の順になっており、29歳以下に比べて39才以上層が高い割合を示している。また、このうち一度も職業に就いたことのない女子入職者7万人についてみるとその6

割余りが30才以上である。」(労働省 1967:24)とあり、ここから「一度も就業経験のない」いわゆる完全未就業者と呼ばれる中高年女性を中心に、新たに労働市場にパートタイマーとして参入していたことがわかる。つまり、いわゆる専業主婦からパートタイマー化が進んでいったことを示していると言える。未婚の間は短期間働き、結婚後の家事・育児期など無業の期間を経て再就職する層よりも、まったくの未就業者であった者がパートタイマーとして働いていることになるが、そのパートタイマーの労働条件は、調査から見る限りは、決して短時間ではない。そうであれば、労働時間の長さからは「家庭責任」との両立という側面に対して、それをサポートするという役割は見当たらない。いったいこの時代のパートタイマーはどのような存在であったのだろうか。

1969年版(昭和44年版)のはしがきでは、「最近のうごきを見ると中高年齢層で第2の高まりがあらわれている。」「こうした傾向とともに無技能、無経験で入職する中高年齢層の問題、母性と家庭責任をもつ婦人労働者がその能力を職場で十分発揮し得るようになるための問題、また、婦人労働者をとりまく社会的条件の整備の問題等、男子労働者とは異なるさまざまな問題がクローズアップされている」と、先に見た未就業者の中高年齢層の増加と、既婚女性労働者をとりまく問題についても記述されている。女性労働者の問題が「家庭責任をもつ婦人労働者」の問題として焦点があてられていることは、この時代のひとつの特徴であると考えられる。

また、1969年版(昭和44年版)では、前年版の「女子パートタイマー」という言葉にかわって、「短時間就労女子雇用者」という項目があがる。特に、注目したいのが女性無業者の意識調査からの引用である。「就業構造基本統計調査」(1968年7月1日)によれば、女性無業者のうち何らかの仕事につきたいと希望している者は646万人、その希望する就業形態をみると197万人(全体の30.4%)が「短時間勤務でやとわりたい」と望んでいる。「普通勤務でやとわりたい」と希望する者は73万人で、短時間勤務よりも少ない。では、もっとも希望者が多いのはどのような就業形態であるかということ、「自宅で内職」であり、277万人であるという(労働省 1969:20-21)。

すなわち、現在よりも性別役割分業に対する考え方が強固であった時代の調整策として短時間就業（パートタイム雇用）にも活路を見出していた。しかし、パートタイマーといえども労働時間が長かったという現実をふまえて、働きに出るにはまだハードルが高く、この時代のパートタイマーそのものが、働き方として、現在のフルタイム雇用の性格をもちえたものとして存在していたのではないだろうか。そのため、家庭責任との両立を考えた場合は、かつての自営業主や家族従業者のように職住接近型で、自宅で仕事ができる内職が希望されたと考えることができる。パートタイム雇用は決して短時間の気楽な仕事ではなく、製造業を中心とある程度の技能が必要とされていたものと考えられないだろうか。

以上、1960年代の『婦人労働の実情』は、さまざまな働き方が混在しており、働くことを選択肢が限られた中で、過渡期として、雇われて働くことへの実態がかたちづくられていったと言える。では、どうして、パートタイム雇用がひろく普及するようになるのだろうか。次に1970年代について検討する。

3. 1970年代—パートタイム雇用の展開—

『婦人労働の実情』1970年版（昭和45年版）では、「労働力調査特別調査」を示しながら、「昭和43年3月の女子短時間就労者（週間就労時間が35時間未満の者で季節的及び不規則的な就労者は除く）は64万人で女子雇用者総数中に占める割合は6.7%となっている。」（労働省 1970：24）と指摘する。さらに、「雇用動向調査」より昭和44年上期（1～6月）の短時間就業女子入職者の年齢階級別構成をみると、30才以上層が全体の60.5%を占めていることもあげられている。いずれも増加傾向にあり、「短時間就労女子雇用者が」中年層を中心に増加していることが示される。

では、なぜ女性は短時間就業を希望するのだろうか。それを示唆する調査が示されている。「労働力調査特別調査（昭和44年3月）」によると、女性無業者（1,899万人）のうち、何らかの仕事に就きたいと希望する者は22.9%（434万人）で希望する仕事の種類をみると、その28.3%（123万人）が、「短時間勤務で雇われたい」と望んでいる。ただし、無業者とは「ふだん収入を得ることを目的とした仕事に

従事していない者すなわち、ふだん仕事を全くしない者と、ときたま臨時的にしか仕事をしない者」であり、短時間勤務とは、「ここでは雇われたい勤務時間が1日6時間以下、または1日6時間をこえても1週34時間以下の仕事」をいう（労働省 1970：27）。さらに、短時間勤務を希望する理由として「育児などのため長時間家を留守にできないから」が全体の半数以上（53.2%）を占めており、ついで「余暇を活用したいから」（28.2%）、「手軽な仕事からのぞめるから」（7.3%）等となっている（労働省 1970：28）。つまり、無業者で就業意欲を持っているもののうち、約三分の一が短時間就業を希望しており、その理由は育児などのためをあげている。これは、現在のパートタイム就業者の選択行動ともかかわりがある。パートタイマーが、家族的責任との調整としての意味を持ち始めてきたと言えよう。

1971年版（昭和46年版）では、「短時間就労女子雇用者」という表記から、ふたたび「女子パートタイマー」へとかわっている。その中では、「女子パートタイム雇用調査（1970年婦人少年局実施）」をとりあげている。それによれば、女子パートタイマー⁵を雇用している事業所は28.8%で、1967年調査時の15.9%に比べて割合が高まっていることが示される（労働省 1971：35）。「女子パートタイマーを雇用している事業所は産業によりかなり差があるが、その主なものでは、医療業、製造業、卸売小売業、金融保険業などで多い。また、女子パートタイマーを雇用している事業所では、女子雇用者中、パートタイマーの占める割合は全産業で12%程度となっており、これを産業別に見ると製造業で14.4%、卸売小売業で12.4%、運輸通信業で9.0%などとなっている」（労働省 1971：3）。

また、女子パートタイマーの44.1%が「組立、機械加工、検査」などの製造業に、36.1%は「包装荷造、清掃、雑役」などの単純作業に従事しており、全体で見ると、「事務・販売・専門的職業」についているパートタイマーは少ないと指摘されている（労働省 1971：36）。

1975年版（昭和50年版）になるとそのはしがきで、「今年は、男女平等と経済・社会・文化の発展への婦人の参加促進を目標に掲げた『国際婦人年』でありますので、長期的に見た婦人労働の動きと当面の勤労婦人対策の概況についてまとめ」たとあり、

以降の『婦人労働の実情』においては、「国際婦人年」およびその後の「国内行動計画」などを意識して、「男女平等」という視点が強くなってくる。1973年の第一次オイル・ショックをうけて、雇用調整が実施され、一時休業や残業の規制も伴って労働時間は短縮傾向が続き、女性雇用者も1,717万人と、昭和25年以降の増加傾向から一転し減少した。しかし、女性パートタイマーは増加傾向にある。

1975年版（昭和50年版）では「家庭婦人の職場進出の増大にともなって、近年、パートタイム就労の女子雇用者の増加が著しい。非農林業女子雇用者数を週間就業時間別にみると、週35時間未満の短時間就業者数は49年現在184万人で、40年当時（42万人）の4倍以上に増加しており、この間の女子雇用者の増加率を上まわる伸びを示している。その結果、雇用者中に占める比率をみると、40年当時の5.3%から16%に上昇している。ちなみに、就業構造基本調査（49年）によって、女子無業者の就業希望状況をみると、就業希望者（776万人）のうち305万人（39%）が短時間で雇われたいと望んでおり、43年（197万人・30%）、46年（257万人・36%）に比べ、かなり増加している。短時間勤務を希望する者のうち、25～34歳層が40%を占め、次いで、35～44歳28%、15～24歳15%と家事・育児の負担の大きい年齢層の者が多い。」と指摘し、さらに「就労形態の多様化」についても述べている。すなわち、「既婚婦人・中高年婦人の雇用増大にともなって、最近では結婚まで就労する者のほか、結婚・出産後も引き続き就労する者、結婚・出産により一時職業生活を中断し育児の負担が少なくなった段階で再び職業生活に復帰する者、中高年になってはじめて職場に出るものなど、女子雇用者の就労形態は多様化してきた。」（労働省 1975：10）と、女性の就業パターンを、①短期未婚型、②継続就業型、③再就職型、④中高年新規参入型にわけている。この時代は、③再就職型、④中高年齢新規参入型を中心に女性の働き方が広がり大きく変化していったといえよう。さらに、女性の就業に関する法整備として、1972年（昭和47年）には、「勤労婦人福祉法」が制定されている。

また、この年に特徴的な点として、新たに「パートタイム雇用対策」という項目が建てられたことにある。「近年における若年労働力不足の進展に伴い、パートタイム労働力に対する需要が増大する一方、

家庭婦人等の中には生活様式の変化等にもなっていて、パートタイム就労を希望する者が増加してきている。」としたうえで、「しかしながら、我が国におけるパートタイム雇用制度の歴史は浅く、パートタイムに関する雇用制度は未だ十分に確立していない。このことから、雇い入れる側においてもパートタイマーの雇用管理について関心が薄く、また就労する側においても労働者としての意識が低いなど、パートタイマーの就労に関して種々問題が見られた。」と問題の所在を認識している。さらに、「このため、労働省においては、パートタイマーの職業紹介についての体制整備を図ることとし、次のような対策を講じている。」と以下の5つについて述べている。

- (1) パートタイム求職者の多い主要公共職業安定所に、パートタイマー専門コーナーを設置すること、
- (2) 大都市における一般の利用に便利なターミナル等に設置している「ターミナル職業相談室」においてパートタイマーの職業紹介を行うこと、
- (3) パートタイム就労希望者に対して、家庭責任との両立を図りつつ、能力と適性を有効に発揮できるための指導及び講習会を開催すること、
- (4) 事業主に対して受け入れ態勢の整備及び労働条件の適正化の指導を行うこと、
- (5) 求職の「通信受付」、求人者の「電話受付」を行うこと、である。

しかし、男女平等の理念が政策レベルで進められようとしている時期ではあったが、主として既婚女性のみが「家庭責任」を抱えながらパートタイムを選択することについての視点は薄く、「家庭責任」が女性にあることが前提としてとらえられており、パートタイマーの職業紹介、需要側の立場に沿った形にとどまっている。もっとも、国民の意識は男女の性別役割分業が支持されていたこともあり、既婚女性がフルタイムとして働くことを当然とはしていない。言い換えれば、フルタイムで働くのであれば「仕事も家庭責任も」であり、「家庭生活との調和のための主な措置」として保育所や育児休業がとりあげられたのもこの年であるが（労働省 1975：20）、いずれにしても、そこに果たす女性の役割は変化していない。こうした下での、女性が雇用される働き方

はやはり「短時間就業」「パートタイム」である。つまり、まだ雇用されて働くというのはフルタイム雇用ではなく、「勤労婦人福祉法」が「国および地方公共団体の勤労婦人の福祉に関する措置」であったように、フルタイムで「仕事と家庭責任」を果たせるための制度設計はごく少数の限られた層に向けられている。したがって、それ以外の既婚女性が働こうとすれば、自らが労働時間を短縮するより他にない。1965年には9.6%であった短時間雇用者は1970年には12.2%へと増加する。さらに、週休二日制を導入する企業が増加し、男女の労働時間や出勤日数の減少傾向にみられる⁶。

また、この時期の女性雇用者は製造業が中心であったが、職種に変化がみられた時期でもあった。1976年版（昭和51年版）では、Ⅱの「長期的に見た婦人労働の動き」のなかで、「製造業における男子の就業分野への女子の進出」についてとりあげている（労働省1976：8-9）。それによれば、「生産技術の進展による作業の機械化・自動化にともなって、製造業における技能工、生産工程作業員および単純労働者の増加が著しいが、これとともにこれらの分野にも徐々に変化が現れている。」として、「従来、女子の最も多い分野は製糸・紡績作業員であったが、徐々に減少し変わって電気機械器具組立・修理作業員、金属加工および一般機械組立・修理作業員などの増加がみられる。」ことを指摘する。

次に、「婦人少年局が44年に行った調査（女子労働者の就労状況の変化に関する調査）によると、過去3年間に従来男子が就いていた仕事に女子を就けるようになったところは、製造業事業所の22%で、このうち18%までが生産現場の仕事に女子を新たに就業させている。」として調査からその理由を示す。男子から女子に切り替えた理由としては、「男子の仕事の一部を分けて女子がやれるようにしたから」がもっとも多いが、その他「機械化等により女子でもできるようになったから」「最近女子が能力的に向いていることがわかったため」「男子が採用できないからその代替として」等が大きな理由としてあげられている。「最近女子が能力的に向いていることがわかったため」女子にかえた、という事例は、プログラマーを主とする専門的・技術的職業、事務的職業、製図工、写図工などの職種に多く、技能工生産工程作業では「機械化等により女子でもできるようにな

った」「男子が採用できないからその代替として」「女子の方が賃金がやすい」などの理由が目立っている、と女性雇用者の変化について詳述している。ここから、かつては繊維工業で中心的に働いていた女子雇用者が、同じ製造業の中でも生産過程へのかかわり方が変化をして、男性労働者と代替されていく様子がうかがえる。ここでの働き方は短時間就労といっても実労働時間は決して短くはなかったことに留意する必要がある。

さらに、この時期は産業構造の転換期でもあり、第3次産業の就業者数も伸びてきている。これはパートタイマーの増加要因にも影響を及ぼしている。1979年版（昭和54年版）では、パートタイマーの増加要因について述べられている。

（労働省 1979：11-13）によれば、「パートタイマー増加の需要側の要因としては、まず、第3次産業等でサービス需要の特質に対応した雇用形態の者が必要とされてきていることがあげられる。サービス需要は1日の時間帯、週における曜日、年におけるシーズンにより変動するといった特質をもつが、それに応じて労働力需要にもピーク・オフが発生しており、労働力需要の変動に適応したパートタイマーの雇用が増加したものと考えられる。」としており、初めて労働需要の繁閑とパートタイマーについて言及している。これは産業構造の転換と密接に関わっており、その後のパートタイマーの質的变化にも、大きな影響を与えることとなる。さらに、パートタイマーの採用理由も、高度成長期とは異なってくる。高度成長期には「人手不足」「若年労働者が採用できない」が主な理由であった。しかし、「雇用管理調査」（昭和54年）によると、パートタイム労働者の採用理由として、「人件費が割安となるため」をあげる企業がもっとも多いが、「1日の忙しい時間帯に対処するため」、「季節的繁忙のため」といった理由をあげる企業も多い、と変化がみられる。

また、供給側の要因として次のことをあげている。昭和54年2月に実施された商業労連の「パートタイマー・アンケート報告」によると、女子パートタイマーの約70%が一般従業員への登用を希望していないが、その理由としては、一般従業員になると「勤務時間が長いから」ということをあげる者が多い。また、パートタイマーになった理由としては「勤務時間が自分の都合に合ったから」がもっとも多くな

っている。さらに、「就業構造基本調査」により、女子無業者の就職希望を「希望する仕事の形態別」を取り上げている。それによると、昭和43年には「家庭で内職をしたい」者が277万人で就業希望者中42.8%を占めもっとも多く、次いで「短時間勤務で雇われたい」者が197万人で30.4%、「ふつう勤務で雇われたい」者が73万人で11.3%となっていた。それが、昭和52年には「短時間勤務で雇われたい」者が375万人で倍近くに増加し、全体に占める割合も43.2%と高まっている。なお、「家庭で内職をしたい」者は247万人で28.4%、「ふつう勤務で雇われたい」者は11万人で13.0%となっている。昭和52年の短時間勤務を希望する者を年齢階級別にみると、25～34歳層が39.5%を占め、次いで35～44歳層27.2%、15～24歳14.5%となっており、家事・育児の負担の大きい年齢層の者が多数を占めている（労働省 1979：11-13）。

ここから、この10年余りで女性の希望就業形態が「内職」から「短時間就業」にかわったことがわかる。この背景としては、内職に比べてパートタイム雇用の賃金が高くなったこと、女性が外で働くことに対する考え方が変化してきたこと、パートタイムの求人数が多いことが考えられるが、いずれにしても、女性が雇用されて働くことが定着し始めたと言える。

しかしながら、パートタイムの労働条件については、「なお、終身雇用慣行が一般的である我が国の企業の中では、パートタイム就労は雇用が不安定であったり、賃金・その他の労働条件面で一般労働者と異なる取り扱いが行われる場合がある。」と指摘されている。これに対して「パートタイム雇用対策」の項目では、「パートタイム雇用については、一時的雇用とみる傾向が事業主の間に根強いが、身分的な区分ではなく、短時間就労という1つの雇用形態であり、労働時間以外の点においては、フルタイムの労働者と何ら異なるものではない。そこで、パートタイマーの保護と労働条件の向上を図り、企業の雇用体系の中に正しく位置づけられ、近代的パートタイム雇用が確立されるよう、労使をはじめ社会一般の指導、啓発に努めている。このため、労働基準法をはじめとする労働関係諸法令は、パートタイマーに対しても適用されることについて周知徹底を図り、労働条件が確保されるよう努めている。また、健全

なパートタイム就労を確保するため、事業所に対し、労働条件の適正化、雇用管理の改善、職場環境の整備等の指導を進めている。更に、公共職業安定所にパートタイム職業紹介を取り扱う窓口を設置し、パートタイム就労を希望する婦人に対して適切な職業紹介、指導に努めている。」（労働省 1979：29-30）、と述べている。ここで重要な点は、「身分的な区分ではない」こと、「労働時間以外の点においては、フルタイムの労働者と何ら異なるものではない」ことが明記されている点である。すなわち、パートタイム労働が増加し、女性雇用者の多くを占めるに至る段階において、「労働時間以外はフルタイムの労働者と異ならない」と「均等待遇」とも言い換えうる表現がなされていることである。もちろん、『婦人労働の実情』でもすでに「一般労働者と異なる取り扱いがある」という現実を認識しているものの、「身分ではない」と示していることは、現在の「均等待遇」を掲げている状況から見ると異なっている。

そして、若年層の代替として、また、労働過程がME化されていく中で、未経験の者もふくめ単純労働としてパートタイム雇用が配置されるようになる。第一次オイル・ショックの影響で雇用調整が実施され、労働時間も短縮し、女性雇用者も減少したが、それとは対照的にパートタイマーは増加傾向を続ける。

さらに、1975年は「国際婦人年」であることが、女性の雇用が注目される背景ともなる。高度成長期に比べると企業側の採用理由も「人手不足」から「コスト削減」や「パートにできる仕事だから」「繁忙期の対応」という理由へと変化していく。また、近代家族の成立時期とも関連して、短時間勤務を希望する者の理由は、「育児などのため」が半数を超え、次に「余暇を活用したいから」と続く。

この時期は、女性にとって雇われて働くということが、家族的責任を果たすことと区別され、かつ、それを女性が担うことを前提にした規範のもとで、短時間就業が家事・育児との両立手段としての意味合いを持つようになってきたといえよう。しかし、女性の家族的責任については変わることなく、既婚女性がフルタイムで働くという選択肢の優先度は依然として低いままである。1970年代は、雇われて働くということは、一部の限られた女性を除いては、とりわけ、既婚女性の場合には、フルタイムで正社

員として働くことを意味しない。また、『婦人労働の実情』で保育所や育児休業が取り上げられてはいるものの、そこで果たす女性の役割に変化はみられない。

以上のように、1970年代はパートタイム労働が質的にも量的にも変化と増加を続けた時期であること、女性の働き方が、希望と現実の両面において「内職」から「短時間就業」へと変化したこと、パートタイムに対する視点が少なくとも表現上は「均等待遇」に近いものであったこと、が言える。

4. むすびにかえて

1960年代から1970年代の『婦人労働の実情』の記述を検討してきた。そこから、1960年代には、さまざまな働き方が混在している中での過渡期として、雇われて働くことへの実態がかたちづくられ、パートタイム雇用という働きが出現してきたこと、さらに、1970年代に入るとパートタイム雇用が徐々に定着し展開するものの、女性には家族的責任を担うという役割には変化がない中での展開であったことが示された。「既婚女性が雇われて働く」過程においては、その雇われ方だけではなく、働き方も、その名称にかかわらず、すでに多様性をもって始まったと言える。こうした変化については、1980年代以降についても同様の検討が必要となるが、それは今後の課題としたい。

注

- 1 調査でとりあげられている8大産業とは、建設業、製造業、卸売業・小売業、金融・保険業、不動産業、運輸通信業、電気・ガス・水道業、サービス業である。
- 2 これら2つの調査のパートタイマーとは「1日、1週あるいは1か月の所定労働時間が当該事業所の一般労働者の所定労働時間より短い労働者」とされている。
- 3 この調査における、パートタイマーの定義は、「身分、呼称等に関係なく1日1週あるいは1か月の所定労働時間が当該事業所の一般労働者よりも短いもの」である。

- 4 ここでいうパートタイマーとは、「一般の労働者より短い労働時間と労働日数を設定し、これを下回る時間、日数の労働者として入職したもので、こゝでは1日7時間未満、または1か月20日未満の短時間就業者として入職したものである。」とされている。
- 5 ここでは事業所における呼称、身分に関係なく、1日、1週あるいは1か月の所定労働時間が当該事業所の一般的な労働者より短い者をいう。
- 6 「昭和49年9月現在なんらかの形で週休2日制を実施している企業は42.8%に及び、労働者の67.5%に実施されるようになるなど週休2日制の普及によるところが大きいと考えられる。」(労働省 1975: 14)。

参考文献

- 大森真紀解説『戦後女性雇用資料集成第1期 第1巻 婦人雇用調査資料No.1-8』日本図書センター、2008年。
- 落合恵美子『21世紀家族へ(第3版)』有斐閣、2004年。
- 金井郁「多様な正社員」施策と女性の働き方への影響『日本労働研究雑誌』(労働政策研究・研修機構)636号、2013年、63-76頁。
- 雇用職業総合研究所編『女子労働の新時代』東京大学出版会、1987年。
- 金野美奈子「働く時間と個人の時間」小川慎一・山田信行・金野美奈子・山下充『産業・労働社会学』有斐閣、2015年、206-227頁。
- 佐野陽子『女子労働の経済学』日本労働協会、1972年。
- 塩田咲子『日本の社会政策とジェンダー』日本評論社、2000年。
- 篠塚英子『日本の雇用調整』東洋経済新報社、1989年。
- 正田彬編著『女子パートタイマー 労務管理の実態と法律問題』総合労働研究所、1971年。
- 竹中恵美子『戦後女子労働史論』有斐閣、1989年。
- 筒井清子「女子パートタイム労働者の諸問題」筒井清子・山岡熙子『国際化時代の女子雇用』中央経済社、1991年、93-127頁。
- 中川清『現代日本の生活問題』放送大学教育振興会、2011年。
- 労働省 婦人少年局編『婦人労働の実情』大蔵省印刷局、(各年版)。