
ICTが女性労働者に与える影響

2018年3月13日

国土交通省「働き方改革を支える今後の不動産のあり方検討会」

首藤 若菜（立教大学経済学部）

自己紹介

首藤 若菜 (SHUTO Wakana)

所属: 立教大学経済学部准教授、労働経済論担当

専門: 労使関係論、女性労働論

近著: 『グローバル化のなかの労使関係: 自動車産業の国際的再編への戦略』(ミネルヴァ書房、2017年2月)

『物流危機: 労働の視点から(仮)』(岩波新書、2018年6月刊行予定)

(『統合される男女の職場』勁草書房、2003年12月)

労使関係論とは

- 政労使の三者でつくる労働に関わるワークルールや制度、慣行を検討する
(職場レベル、企業レベル、産業レベル、一国レベル)

★技術変化の影響(一般論として)

例) 過去の技術変化(産業革命やME革命など)は、労働者どのような影響を与えてきたのか？

- ラッダイト運動(19世紀にイギリスで起きた機械破壊運動): しかしその後、「機械」が悪いのではなく、機械の「使い方」(誰が、何のために、どのように使うか)の問題だと捉えられるようになる。

そして、その「使い方」は、社会制度や法規制と深く関わる。

技術変化の影響(一般論)

- 技術変化は、常に全労働者に共通の影響を与えるわけではない
 - 仕事を奪われるもの(例:機械による代替)と、新しい仕事に就くもの(例:機械化によって機械のメンテナンスや機械の製造業務が誕生)
 - 雇用の創出は、経済成長に強く影響される
- 技術変化による労働者の二極化
 - より複雑な労働に従事する労働者層と、より単純な労働に従事する労働者層に分化(とくに女性は、後者に集中する傾向がある)。

女性労働者をめぐる変化と現状

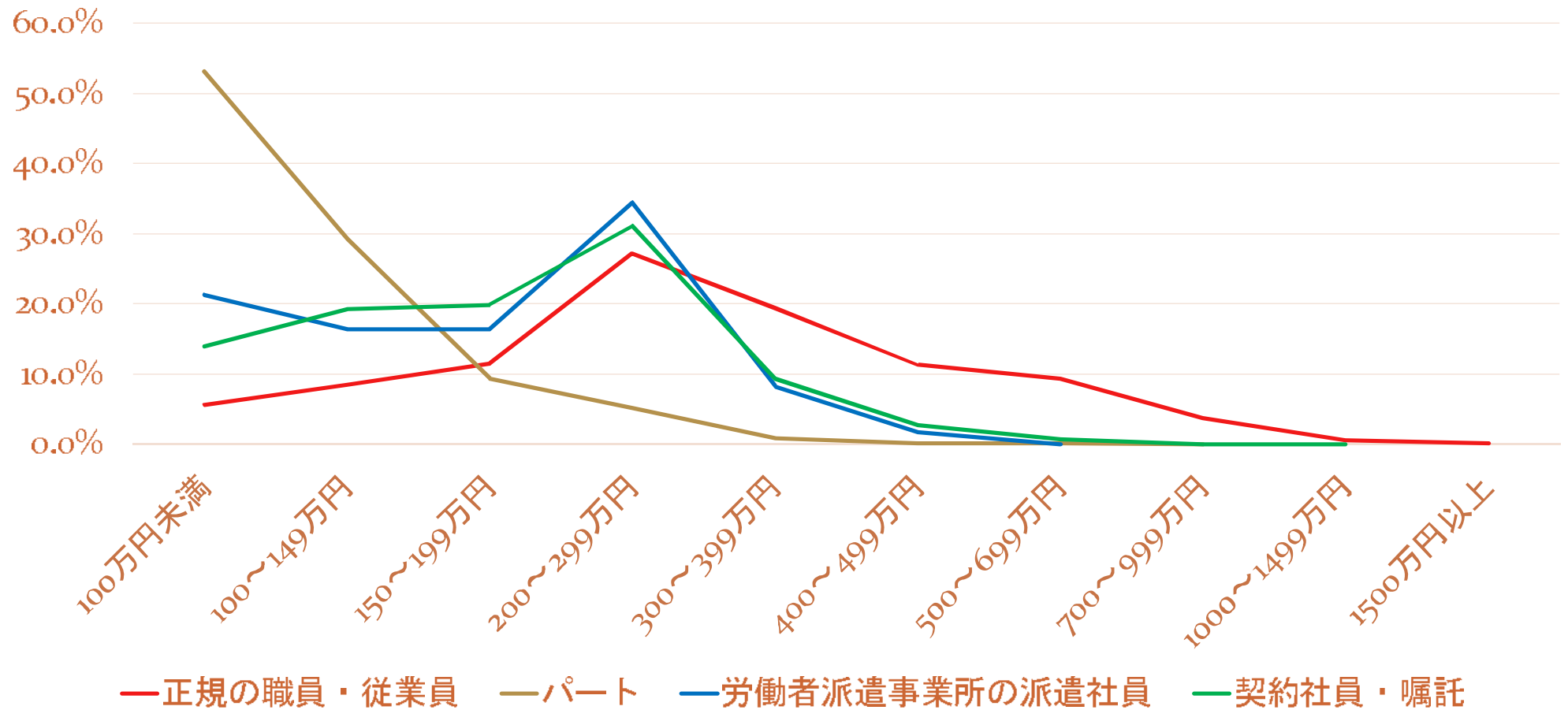
- 機会の均等化(男女雇用機会均等法:1985年)
 - 共働き世帯の増加、女性の稼得は家計に不可欠になりつつある
 - 定着率の高まり(M字カーブの解消、育児・介護休業法:1992年)
 - 女性就業率の高まりと、女性の非正規雇用化
 - 残る男女間の差:賃金格差、管理職比率、育休取得率、残業時間など
 - 「男性稼ぎ主モデル」の社会制度や雇用慣行が残存
- ➡働きやすさ:基本的に男女同一。ただし「家庭と仕事との両立のしにくさ」は、女性により強くあらわれている。

「女性労働者(雇用者のみ)」とは誰か? : 大雑把な分類

			属性および業務の特徴	人数	構成比率	タイプ
①	正規雇用	キャリア型	・ 管理職もしくは管理職候補 ・ 非定型業務	1114万人	44.5%	I
②		ノンキャリア型	・ 非管理職 ・ 定型業務			II
③	非正規雇用	自立型	・ フルタイム、相対的高学歴 (仮：派遣＋契約社員＋嘱託) ・ 定型業務	1389万人 ； 261万人	55.4% ； 10.4%	
④		非自立型	・ パートタイム、相対的低学歴 (仮：パートタイマー) ・ 補助業務	； 1090万人 (パート数)	； 43.5%	III
⑤	非労働力		・ 通学、家事、その他	2,803万人		

出所：総務省『労働力調査』2017年版より。

雇用形態別の年収分布



出所：総務省『労働力調査詳細集計』2017年版より。

キャリア型(タイプⅠ)について

1. 課題は、労働時間の短縮(労働時間の柔軟化よりも)

管理職に占める女性比率:係長級18.6%、課長級10.3%、部長級6.6%

上場企業の役員に占める女性比率:3.4%

★管理職昇進の男女差の最大要因:残業時間の男女差

「男性」の労働時間の削減や、「男性」の育休取得がどれだけ進むかが、
男女間の差を縮めるポイント。

★女性管理職の特徴:①男性以上に長時間労働、②未婚や有配偶・子なし、離死別割合が(男性より)高い、③家事育児負担は男性より7-9割高い

キャリア型(タイプⅠ)について

- ・(在宅勤務やリモートオフィス利用)通勤時間の節約
- ・(生産性向上による)労働時間の削減

➡現実にとどれくらい労働時間は短縮されるのか？とくに管理職および管理職候補の男性の労働時間が、どれくらい短縮されるか？男性の育休取得がどれほど進むか？

➡「自由(時間の自由)」と「管理(労働時間管理)」は、両立しうるのか？

➡労使の関係だけでなく、顧客と労働者との関係

女性労働者は、どこで働いているのか？

産業別にみた女性就業者の構成比率（％）

農業、漁業	1.6	学術研究、専門・技術サービス業	2.9
建設業	2.6	宿泊業、飲食サービス業	8.0
製造業	11.2	生活関連サービス業、娯楽業	4.5
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2	教育、学習支援業	6.7
情報通信業	2.2	医療、福祉	22.4
運輸業、郵便業	2.5	複合サービス事業	0.9
卸売業、小売業	19.5	サービス業	5.6
金融業、保険業	3.5	公務	2.4
不動産業、物品賃貸業	1.5	分類不能の産業	1.8

出所：総務省『労働力調査』2017年版

女性労働者はどこで働いているのか？

職業別にみた女性就業者の構成比率（％）

管理的職業	0.5	農林漁業従事者	1.5
専門的・技術的職業従事者	19.7	生産工程従事者	9.0
事務従事者	28.9	輸送・機械運転従事者	0.2
販売従事者	13.4	建設・採掘従事者	0.2
サービス職業従事者	18.5	運搬・清掃・包装従事者	6.3
保安職業従事者	0.3	分類不能の職業	1.5

- ・「専門的・技術的職業」のうち43.4%が「保健医療従事者」である。
- ・「サービス職業」のうち25.6%が「介護サービス職業従事者」である。

出所：総務省『労働力調査』2017年版

「対人サービス部門」の労働のあり方は変わるか？

女性労働者の多くが、「(医療、福祉など)対人サービス業」に従事している。
そして、この分野の労働は、今後ますます増えていくことが予想されている。

例：介護労働は、ICTで「働き方」は、どう変わるのか？

—働く場所：要介護者がいる場所

—働く時間：要介護者が必要とする時間

➡ICTにより、介護労働者は、働く場所や働く時間の自由を得られるのか？

「定型的な事務業務」について

(1) 就労形態は、どうなるのか？

① 雇用型

- ・女性をめぐる「保護」と「平等」
- ・派遣労働や契約社員の在宅勤務やリモートワークの可能性

② 自営型

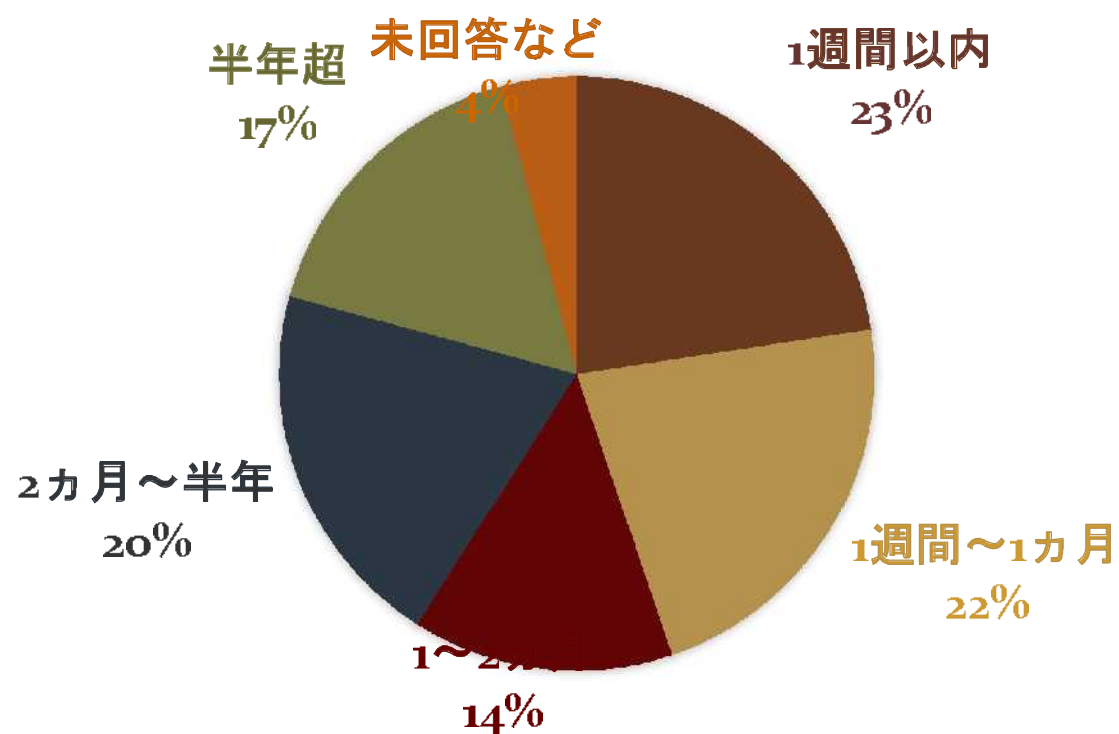
現状として、雇用型は、労働法の保護対象となり、社会保険制度にカバーされるのに対し、自営型はそうした保護や保障がない。

◆ 最近の話題；フリーランスや女性経営者の産後の仕事復帰

雇用保険の未加入のため、育児・介護休業期間の所得保障がない。

産後、早期復職しようとしても、保育園に入ることが難しい

フリーランスや経営者の女性の産後の仕事再開時期



「雇用関係によらない働き方と子育て研究会」のアンケート調査

「定型的な事務業務」について

(2) 誰が雇用型となり、誰が自営型となるか？

①タイプⅠについて

企業にとって極めて重要で、かつ高度な業務が、自営型労働者に委ねられる可能性はどこまであるか？(セキュリティの問題、技術や情報流出の問題)

②タイプⅡについて

例)フリーランスで、一定程度の専門性を持ちながら、「自由に」、「柔軟性をもって」働く

(例:日経連「新時代の『日本的経営』」1995年;

＝長期蓄積能力活用型／高度専門能力活用型／雇用柔軟型)

「ICT」の問題ではなく、社会制度の問題ではないか？

◆ICTにより自営型が増えるかどうかは、ICTの問題ではなく、その「使い方」(社会制度の設計)の問題ではないか？

例) 自営型をめぐる法規制のあり方

- ・企業から指揮命令を受けて働く場合、「雇用」に位置付ける
- ・自営型(フリーランス)に対する労働法制や社会保険制度の見直し→自営型の雇用力型化(自営と雇用の中間層の形成)

例) 労働者は二極化していくのか？→それを防止する制度をどう作れるか

- ・何度でも挑戦できる教育や訓練の制度
- ・教育機会やキャリア形成の機会の形成の仕組み

ICTが女性労働に与える影響、そして不動産との関係

- ICTにより、女性の労働のあり方はどう変わるか？

- 働きやすくなる女性と、以前とあまり変化のない女性

- 「介護や出産、育児を優先しながら、働く」という女性の労働のあり方に変化は起きるか？

- 家庭内性別役割分業(男性の労働時間←柔軟化よりも短縮)

- 社会サービス(保育所、介護施設等)

- 女性たちが働く「場所」は、変わるのか？

例)介護分野:ICTよりも、人手不足の方が変化へのインパクトが大きい