

日本の雇用調整

オイル・ショック以降の労働市場

篠塚英子 著



東洋経済新報社

112
G17
354

日本の雇用調整

オイル・ショック以降の労働市場

篠塚英子 著

東洋経済新報社

著者紹介

1942年 山形市に生まれる。

1965年 武蔵大学経済学部卒業。

(社)日本経済研究センター研究員を経て、

現在 お茶の水女子大学家政学部家庭経営学科助教授。

著書 『日本の貧困』(共著)日本経済新聞社、1976年。『産業社会と日本人』(共著)筑摩書房、1980年。『日本労働市場分析』(共著)総合労働研究所、1981年。『日本の女子労働』東洋経済新報社、1982年。『日本経済講義』(共著)東洋経済新報社、1986年。『雇用均等時代の経営と労働』(共編)東洋経済新報社、1987年。『「働き蜂」社会はこう変わる』(共著)東洋経済新報社、1988年。

日本の雇用調整

1989年7月20日 発行

著者 しのつかないこ 篠塚英子

発行者 中島資皓

発行所 〒103 東京都中央区日本橋本石町1-2-1 東洋経済新報社

電話 編集 03(246)5661・販売 03(246)5467 振替 東京3-6518

印刷・製本 東洋経済印刷

本書の全部または一部の複写・複製・転載および磁気または光記録媒体への入力等を禁じます。これらの許諾については、小社(電話03-246-5634)までご照会ください。

©1989〈検印省略〉落丁・乱丁本はお取替えいたします。

Printed in Japan ISBN 4-492-26035-8

目 次

序 章 1

1 本書のねらい 1

2 本書の構成 4

第 I 部 製造業の雇用調整

第 1 章 第 1 次オイル・ショック時の雇用調整

—— 4 カ国比較と日本の規模間比較 11

1 分析の視点 11

2 国際比較の先行研究 11

3 部分調整モデルと調整係数 14

4 4 カ国の計測結果 20

5 日本の規模間雇用調整 29

6 おわりに 36

補論 雇用調整モデルの先行研究 37

第 2 章 性別・規模別にみた雇用調整

—— オイル・ショック時の経験 39

1 分析の視点 39

2 企業規模別にみた労働状況 40

3 性別・規模別労働需要関数の計測 45

4 計測結果の評価と政策的含意 53

5 おわりに 58

第3章 製造業14業種でみた雇用調整——1971-83年61

- 1 分析視点と要約 61
- 2 山本モデルによる批判と検証 62
- 3 部分調整モデルによる14業種の計測 65
- 4 おわりに 76
- 補論1 山本の一般モデルに対するOLS推定 78
- 補論2 部分調整モデルの問題点 81

第II部 雇用政策の変化

第4章 第1次オイル・ショック時における雇用保険の経済効果85

- 1 分析の視点 85
- 2 雇用保険制度の概略 86
- 3 失業給付の経済効果 87
- 4 雇用調整給付金の経済効果 99
- 補論 制度変更後の失業給付について 104

第5章 雇用調整給付金から雇用調整助成金への変貌 109

- 1 分析の視点 109
- 2 雇用調整助成金の変遷 110
- 3 助成金の直接効果 118
- 4 西ドイツの操業短縮との比較 125
- 5 要約と提言 128

第6章 雇用調整助成金論に対する労働省の反論 131

- 1 発端と経緯 131
- 2 政策の短期・長期について 132
- 3 パートタイマーと助成金 134
- 4 助成金対象労働者の把握について 136
- 5 費用負担の視点の欠如 138
- 6 助成金の失業防止効果 140

7	日米貿易摩擦との関連	141
---	------------	-----

8	むすび	143
---	-----	-----

第Ⅲ部 雇用調整と女子パートタイマー

第7章	女子パートタイマーと縁辺労働力	147
-----	-----------------	-----

1	分析の視点	147
2	パートタイマー増加の要因	148
3	縁辺労働力と日米比較	151
4	パート労働とフルタイム労働の違い	154

第8章	女子パート労働と最低賃金制	159
-----	---------------	-----

1	分析の視点	159
2	地域別最低賃金の決定	162
3	最低賃金とパート賃金	163
4	最低賃金と各種賃金への効果	167
5	むすび	171

補論	最低賃金制の変遷	172
----	----------	-----

第9章	パート労働者の賃金格差	175
-----	-------------	-----

1	パート賃金と高卒初任給——クロス・セクション分析	175
2	パート賃金と高卒女子初任給——タイム・シリーズ分析	177
3	地域別にみた最低賃金とパート賃金のトレンド	178
4	地域別パート比率	182
5	賃金格差とパート比率	183
6	労働市場の分断	192

むすびに代えて	195
---------	-----

引用文献	203
------	-----

初出論文一覧	207
--------	-----

索引	209
----	-----

図 表 目 次

〔図〕

図 1-1	4 カ国の製造業雇用指数 (1973年11月=100).....	21
図 1-2	日本の製造業の規模別・性別常用労働者の推移 (1973年11月=100).....	30
図 1-3	月間総実働時間(1973年11月=100)と賃金格差	34
図 2-1	規模別賃金格差——現金給与総額と時間当たり賃金の比較——(製造業, 500 人以上=100).....	41
図 3-1	雇用, 生産, 労働時間の3タイプ (1972-84年).....	68
図 3-2	雇用, 生産, 労働時間——製造業合計.....	68
図 4-1	失業給付の就業選択に与える影響.....	90
図 4-2	雇用調整給付金関連と企業倒産件数.....	101
図 5-1	雇用調整助成金制度の推移.....	110
図 5-2	西ドイツと日本における操業短縮の雇用効果.....	126
図 8-1	最賃と他の賃金指標の推移 (日額換算)	165
図 8-2	地域別最賃と初任給の対前年伸び率の推移.....	171
図 9-1	地域別女子パート比率 (1983年と1987年)	183
図 9-2	『賃構』女子パート比率 (製造業計).....	185
図 9-3	『賃構』女子パート比率 (卸売・小売業).....	185
図 9-4	『労調』女子パート比率と賃金格差 (調査産業計).....	186

〔表〕

表 1-1	島田計測による雇用指数弾性値.....	13
表 1-2	変数一覧表.....	23
表 1-3	4 カ国の計測結果 (期間:1973年11月-76年3月).....	24-25
表 1-4	日本の規模別計測結果 (期間:1973年11月-76年3月)	32
表 2-1	オイル・ショック時の製造業・規模別雇用者の推移.....	40
表 2-2	変数一覧表.....	47
表 2-3	計測1: 男女計・ L 関数・ HL 関数 (自然対数).....	48
表 2-4	計測2: 男女計	51
表 2-5	計測3: 性別	52
表 2-6	大規模・性別の労働需要関数.....	52
表 2-7	結果の一覧表 (期間:1972: I -1977: II)	54
表 3-1	景気の基準日付.....	66

表 3-2	変数一覧表	67
表 3-3	人員の調整速度：(3-4) 式の $1 - c_3$ の値	69
表 3-4	マンアワの調整速度：(3-5) 式の $1 - c_3'$ の値	70
表 3-5	生産の弾性値 (L 関数)	72
表 3-6	生産の弾性値 (HL 関数)	73
表 3-7	賃金の弾性値 (L 関数)	74
表 3-8	賃金の弾性値 (HL 関数)	75
表 4-1	失業給付関係指標	88
表 4-2	失業給付の効果を織り込んだ労働供給関数	95
表 4-3	失業給付関係指標	106
表 5-1	助成金の推移	115
表 5-2	雇用調整助成金の内容	120
表 5-3	雇用調整助成金の直接効果	122
表 5-4	助成金の失業率への直接的影響	124
表 6-1	雇用調整助成金・業種指定の雇用状況——3 業種の例示 (1984年10月 1 日, 106業種のうち)	133
表 6-2	雇用調整助成金申請事業所・産業別・月別一覧表 (一部分) (1982年 4 月 - 83年 3 月)	136-137
表 7-1	短時間雇用者の推移	148
表 7-2	縁辺労働力の日米比較	153
表 7-3	既婚女子の労働力率に与える各変数の効果 (1980年国勢調査を用いたクロス・セクション分析)	156
表 8-1	最低賃金関連指標	166
表 8-2	1978年度最賃決定の波及	168
表 8-3	最賃と高卒初任給の計測：クロス・セクション分析	170
表 9-1	パート賃金と高卒初任給の最賃波及：クロス・セクション	176
表 9-2	最賃と関連賃金の弾性値：タイム・シリーズ	178
表 9-3	地域別最賃および地域別パート賃金とトレンドとの回帰の決定係数 (東京 = 100)	180
表 9-4	東京 = 100としたパート賃金と最賃の関係 ($\bar{R}^2$ が0.5以上の県)	181
表 9-5	パート賃金格差 (一般女子常用労働者に対する格差)	187
表 9-6	パート賃金格差 (高卒女子勤続 1 ~ 2 年および 3 ~ 4 年との格差)	188
表 9-7	パート賃金格差とパート比率	189
表 9-8	賃金構造基本調査ベースの女子パート比率	190

序 章

1 本書のねらい

労働市場において「雇用調整」という言葉が口の端にのぼるようになったのは、いつ頃からであろうか。アメリカでは「黄金の経済時代」といわれた1960年代に完全雇用が政策目標に掲げられた。そこでは短期的な企業の労働需要関数の研究が「雇用調整」のスタートであった。しかし、そこでの「雇用調整」の意味は、人手不足下でいかに人員をスムーズに確保するかに焦点がおかれていた。

ひるがえって、日本で「雇用調整」という言葉が流行しだしたのは、1973年末の第1次オイル・ショックの頃からである。1975年の第2次オイル・ショックを経て、日本の雇用調整は一層、労働市場に定着してきた感が強い。アメリカの雇用調整の研究が、黄金時代の企業行動を分析するものとしてスタートしたのに対し、日本のそれは、逆に、戦後初めて体験する企業の雇用不安、減量経営を分析するために登場したという対照的な違いがある。

筆者の労働市場への関心が強まったのも、まさに、この第1次オイル・ショック時においてである。これまでの高度経済成長時代には考えられない現象が日本の労働市場に次々に起きてきた。たとえば日本は終身雇用型で解雇といった雇用調整など起こりえないと信じられていた。けれども、事實は、第1次オイル・ショックという嵐の前で、企業は軒並み減量経営に転じた。新規採用の停止、残業時間の削減といった緩やかな手段から、徐々に、臨時・下請・アルバイト・パートの解雇、中高年の出向・派遣、そして最終的には肩たたき、希望退職、指名解雇に至るケースも出てきた。

筆者の研究のスタート時点は、このようなオイル・ショック時の雇用調整という日本の体験が、他の先進諸国と比較してどうか、という点であった。比較

できうとしたら、一体、どのような手法が最も効果的であるのか。理論的にどんな完璧なものが用意できたとしても、実際の計測が手数がかかり複雑な制約条件を満たさなければ使用に耐えない、というのも困る。さりとて、あまりに主観的な簡便法の計算でも心もとない。こうして、この目的に試験的に用いることになったのが、「部分調整モデル」である。

「部分調整モデル」は最初、先進諸国4カ国比較（日本、アメリカ、西ドイツ、イギリス）からスタートした。その後、同じモデルがどれだけ利用できるかというねらいもあり、日本の企業規模間モデルに応用し、さらに性別の雇用調整モデルに利用するという展開をみた。そして最後に、オイル・ショックから最近までの約10年の期間を景気循環毎に区切り、一貫して、同じモデルで計測してみる、ということで一応この実証作業を終えることにした。

この研究をスタートした時から今振り返ってみると、既に10余年を経ている。この間、雇用調整に関する実証研究も数多くみられるようになった。同時に、最も早くスタートした筆者の「部分調整モデル」のもつ問題点や欠点も、これら諸研究によって指摘された。これは筆者の今後の研究にとって、どれほど多くの示唆を与えてくれたことが測りしれない。

「部分調整モデル」を用いて雇用調整の実証研究を続けていくプロセスで、明らかに、この雇用調整の動向と密接な関連があると思われる2つのテーマが筆者の関心をさらに強くひくようになった。ひとつは、この雇用調整をできるだけ労使双方にとって被害の少ないものにしようという雇用政策の登場である。もちろん、オイル・ショック以前にも、日本にはさまざまな労働政策は存在していた。しかし、オイル・ショックを契機に、「失業保険制度」から姿を変えて再登場した「雇用保険法」とそのねらいとする種々の事業は、これまでの日本の労働市場にはなかった斬新な視点を織り込んでいた。すなわち、発生してしまった失業者に対する保険による所得保障だけではなく、失業を未然に防ぐような事業を政府が積極的に打ち出したのである。従来の失業保険の見直しと失業防止のための新しい事業の2本建てで、安定成長下の雇用政策はスタ

ートした。

そこでオイル・ショックを契機に姿を変えて登場した雇用保険法とその具体的なひとつの手段、雇用調整助成金の存在が新たな研究対象となった。

もうひとつ筆者の関心をひいたのは、これもオイル・ショックを契機に顕在化した女子労働者の増大、とくに女子パート労働者の問題である。雇用調整の内容は、マン・アワー（人時）、すなわち、人員と労働時間の増加と減少の両方を含むものである。通常、日本の雇用調整はまず労働時間（残業時間および操業短縮）の調整を限度いっぱい行なった後に、それでもまだ対応しきれない場合に人員の調整に向かう。すなわち、人員と労働時間の調整の間に時間的なラグがある。ところが、パート労働に関しては、人員と労働時間の間にラグがない。これは両者を同時に調整できる。

景気の好不況にともなって雇用調整を簡単にできる人材を抱えていることが企業にとっての明暗を決するものであることは、第1次オイル・ショックから多くの企業が学んでいる。雇用調整の可能な人員を多く抱えておくこと、しかも、その人員は学生アルバイトのように不安定では活用できない。フルタイムに限りなく近く、しかし、フルタイムとは異なった緩い雇用契約の形態、労働の質もよく、勤務態度も良好な中高年主婦パートが、こうして労働市場の中で重要なひとつの位置を占めることになったのである。

企業にとって雇用調整上最も好ましい存在として労働市場に定着した女子パート労働者の増加は著しいものである。しかし、賃金に関しては、一体誰と比較して論じたらよいのか。比較対象によって評価は逆転するのである。筆者の最後の関心は、このパート労働者の雇用調整のプロセスに、賃金調整がはたしてどのように機能してきたのだろうか、という点であった。

オイル・ショックを契機にして、昭和50年代に入ると日本経済は平均実質成長年率4.5%という安定経済成長時代に移った。この安定成長期間約10年前後を分析の射程として、雇用調整の実態を、部分調整モデル、雇用政策の変化、そして女子パート労働者の賃金調整という3つの視点からまとめるのが本書のねらいである。

この分析の後に続く、1986年からは、円高不況というこれもまた、日本経済

がかつて経験したことのなかった新たな挑戦を受けることになった。そして、「前川レポート」，「新前川レポート」という政府の新しい産業構造政策への指針が実行に移されるに及び，1988年には，昭和40年代の高度成長時代に匹敵する円高好況を迎えたのである。日本経済は，ここに至って大きな構造転換を遂げつつある。

1988年6月には，有効求人倍率（学卒を除く）が1を超えた。これは第1次オイル・ショック後の74年の有効求人倍率1.2以来，実に14年ぶりのことである。このことは労働市場が好調で，大きな構造転換が達成されたことを示すかのように見える。しかし，円高後の労働市場のこの好転については，まだ完全にその原因が解剖されてはいない。その解明のためにも，第1次オイル・ショックに続く10余年間の労働市場の解明がまずなされなければならないのである。

2 本書の構成

本書の内容は3部9章から成る。第I部「製造業の雇用調整」は，「部分調整モデル」による3編の実証分析の結果である。第1章は，第1次オイル・ショック時の雇用調整として4カ国比較を中心とし，第2章は，これを拡張し日本の規模別・性別にみた雇用調整を分析した。最後の第3章は，計測期間を約12年間に拡張し，製造業中分類別に部分調整モデルをあてはめたものである。

第I部を通して確認された事実の要点は次の点である。

(1) 雇用調整の国際比較に「部分調整モデル」を使用すると，いずれの国も調整係数は労働時間込みのマンアワー・タームの方が人員タームよりも大きい。人員タームの雇用調整係数の最も大きいのはアメリカであるが，マンアワー・タームでみると4カ国ともほぼ同じ調整速度とみてよい。これまで日本の雇用慣行は特殊であると強調されていたけれども，この計測例では，アメリカを除けば，日本だけに労働市場の特殊性を強調することはできない。

(2) オイル・ショック直後の労働需要関数は，規模別に明瞭な違いがある。小規模企業では雇用増加，大規模企業では雇用縮小である。この行動を説明するために「部分調整モデル」に工夫をこらし，小規模企業では，過去における相

対的労働力不足を説明する代理変数として完全失業率を用いてみた。しかし、大企業の場合の雇用縮小を示すモデルには、新たに変数を追加する必要はなく、費用極小原理から導出された部分調整モデルで十分高い説明力をあげた。

(3) オイル・ショック以降、最近時までを3つの景気循環毎に区切り、製造業中分類で部分調整関数を計測した。その結果、労働時間の調整速度が人員タームのそれより大きい、という第1章、第2章の結果と同一のものを得た。しかし、重工業と軽工業の間で調整速度に明確な差を見いだすのは困難であった。また、重工業では時間の調整から人員の調整に至るプロセスが長期化していると思われた。さらに、雇用の賃金弾性値は、人員ターム、マンアワー・ターム共にパラメーターが有意な業種は非常に少ない。特に、第2次オイル・ショック以後は安定成長時代に入り、賃金上昇率も低迷した。その中で人員削減という雇用調整が回避されたのは、賃金上昇が頭打ちという賃金調整が働いたものと解釈される。

第Ⅱ部は、「雇用政策の変化」と題し、3つの章から成っている。第4章は、第1次オイル・ショック直後にみる雇用保険の経済効果であり、失業給付の3つの経済的效果、すなわち景気の自動安定化装置、労働供給に対するマイナスの効果、良好な職探しにとってのプラスの効果を見たのち、新設された雇用調整給付金の問題点を指摘している。第5章は、雇用調整給付金から雇用調整助成金への変遷である。雇用調整が深刻化するにつれて助成金システムも平行的に変貌していく過程についてのべている。第6章は、雇用調整助成金に対して筆者が抱いた疑問とそれに対する労働省の反論を扱っている。

第Ⅱ部を通して確認された要点は次のものである。

第1に、失業給付の3つの経済効果のうち、実際に計測例で確認できたのは、条件つきであるが景気の自動安定化装置についてだけである。また、雇用保険制度の登場によって新設された雇用調整給付金の評価については、企業側はその活用について過剰反応があり、スタート時から利用が殺到した。その結果、初年度の効果を客観的に評価できる段階にはなかった。

第2に、しかし、雇用調整が一段と進み、雇用調整給付金も制度を変えて雇

用調整助成金となるに従い、その実態も徐々に明らかになってきた。すなわち、雇用調整助成金は、当初は短期の雇用調整（操業短縮）を実施した企業・業種に対する一時的な給付金であったものが、構造不況業種を含む長期の雇用対策に変わってきた。また、支給された助成金がどれだけの失業を防止する効果があったのかを、試験的に推計してみると、その人員は非常に少ないものであった。そこから、雇用調整助成金の存在は、むしろ、不況産業が自力で構造転換する機会を逃がしたのではないかという疑問さえも出てきた。

第3に、しかし、この疑問に対する政策担当者である労働省の反論は次のとおりであった。雇用政策に短期と長期の別があり、それぞれ別途の対応が必要であるはずだ。なぜ長期的政策が非難されなければならないのか。また、これら助成金がどれだけ失業防止の役割を果たしたのかを正確に計測することはできないが、少なくとも筆者の推計よりはかなり大きいものだ、というものであった。

雇用調整助成金とは、本来、一時休業など雇用関係の継続している労働者を対象として、その企業の人件費の一部を助成金が肩代りするシステムであると筆者は考えた。しかし、労働省の反論に再反論できる情報を筆者は持ち合わせていない。というより現状では、助成金と失業との関連について明確な因果関係を肯定も否定もできる研究がないというのが実情である。

本論における筆者の指摘は不成功に終わったが、ねらいとしたのは、雇用政策にも産業政策の次のような視点が必要だということである。「船舶が衝突・事故を起したときには海難審判において船長の責任が問われる。これに対して経済政策上の重大な失敗の結果と考えられる大きな混乱の事態について、その『原因』の客観的な解明のための努力がほとんどなされておらず、重大な過失に対する責任の追求もなされないのが現状なのである」（小宮(1988)）。

第Ⅲ部は、「雇用調整と女子パートタイマー」というテーマの下に、3つの章から成っている。

第7章「女子パートタイマーと縁辺労働力」では、女子パート労働者を雇用調整の対象としての「縁辺労働力」という立場からみた。第8章「女子パート

労働と最低賃金制」では、パート労働者の賃金が、地域別最低賃金の決定によってどのように波及していくかを検討した。第9章「パート労働者の賃金格差」では、最近のパート労働者の賃金が、他の女子賃金と比較して相対的に改善しているのか、悪化しているのかを中心に分析している。パート賃金の比較対象として高卒女子勤続1～2年ないし2～3年を用いた。そこで、パート賃金とこれら高卒女子賃金との格差が、パート比率上昇につれてどのように変化してきたかを、1970年から最近時の86年について、回帰分析によって計測している。他に、地域別のパート賃金を東京のパート賃金に対する格差としてみた場合、格差がどのように推移したかも分析した。

第Ⅲ部から得られた主要な観察事実は次のようなものである。

第1に、パート労働は雇用者の中で最も賃金が低いため、最低賃金との関連が特に強いとみられる。そこで、地域別クロス・セクション分析によって、地域別最賃が決定されてから相対的に低賃金と思われる属性別（高卒女子、零細企業女子、パートなど）に、それらの賃金に波及する効果を弾性値で測定してみると、パート賃金への波及が最も大きいという明確な結論は出なかった。そこで、比較対象としてパート労働と高卒女子新規入職者だけに限ってみると、パート労働の弾性値が高卒女子より大きいという有意な結果となった。

第2に、東京のパート賃金を100として地域別パート賃金の格差をみた場合、1977年から86年の10年間にわたって、この格差がタイム・トレンドと正の関係にあった地域（すなわち、東京との格差が縮小している地域）は、47都道府県中わずか5県にすぎない。またこの間、パート賃金の東京との格差が拡大も縮小も何の相関もみられないケースが47県中30県を占めた。しかし、地域別最賃と東京の最賃との格差はすべての県で軒並み格差は縮小していた。これこそ、地域別最低賃金のとっているポリシーなのであるが、このことと、東京を100としてみた地域別のパート賃金格差とが逆方向の動きをしていることの解釈が問題となる。

第3に、パート賃金格差の指標として何を用いるか。分母に女子常用労働者合計の平均賃金を用いた場合と、分母に高卒女子勤続1～2年または3～4年の賃金を用いた場合では、両者の時系列の動きがまったく相反する。前者は時

系列的に低下傾向にあるが、後者は上昇傾向にある。しかし、一般女子常用労働者の平均賃金は、高学歴・勤続年数の長期化などが反映され、パート賃金と比較するには不適という。他方、勤続の短い高卒女子の賃金との比較なら、勤続年数が短いこと、熟練度もさほど高くないなどパートとの類似性が高い。

そこで、高卒勤続1～2年あるいは3～4年の賃金と比較したパート賃金格差のパート比率への時系列回帰を計測すると(1970-86年データ)、パラメーターは安定した正值を得た。計測結果の意味するところは、パート労働と類似グループの高卒女子勤続2～3年あるいは3～4年の賃金格差でみるならば、最近のパート比率の上昇はパート賃金格差の拡大ではなく縮小となって現われているというのである。

第4に、しかし、パート比率を説明変数としたパート賃金格差の単純回帰分析では、製造業と卸売・小売業とでは明確な違いが現われた。両者の推定パラメーターは、製造業の1.2に対し、卸売・小売業は0.3前後とその差は大きい。その原因は、パート比率は卸売・小売業の方が大きく(1986年で28.2%、製造業18.9%)、パート賃金格差も卸売・小売業の方が大きい(同じく高卒勤続3～4年で62.4、製造業は75.3)ためと思われる。結局、卸売・小売業のパート労働者の方がパート供給圧力が大きく、その結果、パート賃金が相対的に低迷しているといえる。パート労働過剰が賃金上昇の鈍化に結びついたわけである。

最近のパート比率が上昇している卸売・小売業や、その他、飲食店、外食サービス業などにおいても、賃金は相対的に伸び悩みのままパート労働需要が高まっていると考えられる。このような状態が長期的に続くとは考えられない。

円高好況に転じた1989年の労働市場は、一変して人手不足でスタートした。とくにパート労働者が集まらない。パート有効求人倍率は3.53倍(1988年11月値)という、超求人難を迎えた。いまや中高年女性が無制限にパート労働に流出した状況とは様変わりをしている。低賃金・長時間労働のパート労働供給は底をついたとみてよいであろう。女子パート労働を主力とした雇用調整の方法にもどうやら構造変化が生まれたとみてよい。

日本経済が大きな構造変化を遂げつつある現在、女性労働者の意識も緩やかに変化してきたといえる。

第 I 部

製造業の雇用調整