

武石恵美子著

『雇用システムと 女性のキャリア』

評者：富田 安信

本書が出版されたのが2006年、男女雇用機会均等法が1986年に施行されてちょうど20年という節目の年であった。評者は本書を読みながら、この20年間で女性の働き方がどう変わったのかを振り返り、これからの女性の働き方について思いをめぐらせることができた。多くの読者もそうであろう。

本書の大きな特徴の一つは、章から章へとうまく議論が展開されており、一冊の本としてのまとまりがよいことである。本書を読み終えたとき、働く女性にかかわる主要な問題は何か、それらがどう関連し合っているのかについて自然と理解できる。最初に、働く女性の現状を明らかにしたあと、男女雇用機会均等法や育児休業法などが企業の雇用管理制度をどう変化させ、それが女性のキャリアにどのような影響を与えたかを分析している。ところで、男女雇用機会均等法や育児休業法は、どちらかといえば、女性正規労働者の働き方に影響を与えるものであるが、働く女性の多くは、パートタイマーなど非正規労働者として働いている。そこで、著者は非正規労働者まで研究対象を広げていき、事例研究を数多く積み重ねて、非正規労働者の一部が基幹労働力化していることを明らかにしている。そして、短時間勤務や在宅勤務という

働き方を希望しているのはどのような人かを分析することを通じて、非正規労働という選択肢だけでなく、正規労働者としての働き方も多様化させていく必要があることを明らかにしている。最後に、ここまでの研究成果を踏まえて、働き方の多様化をキーワードに、これからの女性の働き方についての著者の提言をまとめている。本書を評者なりに読み進んでいこう。

本書のねらいは第1章「女性のキャリアをとらえる視角」で語られている。1986年に男女雇用機会均等法が施行され、1992年には育児休業法が施行された。こうした法律の施行・改正に合わせて、企業はその雇用管理制度を変化させてきた。また、1990年代はバブル崩壊後の不況が長期化・深刻化した時代でもあった。このなかで、長期雇用と年功賃金をその特徴とする日本企業の雇用システムも変わらざるをえなくなった。このように、働く女性をとりまく環境は大きく変化したにもかかわらず、一部の女性をのぞけば、女性の働き方は、この20年間、ほとんど変わっていない。その原因は、男性正規労働者の働き方を女性にも求めることで、職場における男女均等をめざしたことにあると著者は考える。現状では家事・育児の多くを担う女性にとって、長時間労働や転勤を余儀なくされる男性正規労働者と同じ働き方、キャリアを歩むことは難しい。職場における男女均等が実現するためには、こうした男性の働き方が変わっていかなければならないというのが著者の提言である。

この20年間で女性の働き方がどう変わったのかを基本的な統計資料を利用して明らかにしているのが、第2章「雇用システムと働く女性の現状」である。統計資料を少しながめれば、男女雇用機会均等法や育児休業法が施行されたにもかかわらず、女性の働き方は、ほとんど変わ

っていないことにすぐ気づく。たとえば、子育て中の女性の労働力率はほとんど上昇しておらず、結婚・出産を機に退職し、子育てが終わってからまた働き始めるというM字型カーブはそのままである。また、正規労働者の男女間賃金格差をみても、徐々に縮小してきているとはいえ、2004年で女性の賃金は男性の65.7%にすぎない。この大きな賃金格差の要因は、第一に、管理職についている女性が少ないことである。つまり、企業内でのキャリア形成が男女で異なるためである。

男女雇用機会均等法や育児休業法などが企業の雇用管理制度をどう変化させ、それが女性のキャリアにどのような影響を与えたかを分析しているのが第3章、第4章である。第3章「雇用機会均等と女性のキャリア」では、男女均等な雇用管理を行うことが、管理職にしめる女性の割合を高めるかどうか、そして、女性の平均勤続年数を長くするかどうかを分析している。男女均等な雇用管理を行うことで女性のキャリア形成が進み、女性管理職が増えてくると考えられる。また、男女均等な雇用管理を行うことで女性のキャリア形成が進み、企業にとっても、女性にとっても、女性が働き続けることのメリットが高まるため、女性の平均勤続年数が長くなると考えられる。分析結果をみると、男女均等な雇用管理を行っている企業ほど、管理職にしめる女性の割合が高いという傾向がはっきり読み取れる。しかし、男女均等な雇用管理を行っている企業ほど、女性の平均勤続年数が長いという結果が得られたのは98年のみである。女性の平均勤続年数に大きな影響を与えるのは、雇用管理が男女均等になることよりも、仕事と家庭の両立支援が充実することではないかと思われる。それを分析している次章の結果を待ちたい。ただ、98年の調査結果は注目される。均

等度の総合指標の推移をみると、92年から95年にかけて均等度はほぼ横ばいであったが、95年から98年にかけて均等度は低下している。つまり、不況が長期化・深刻化した90年代後半は、男女均等な雇用管理への取組みが後退した。

第4章「仕事と家庭の両立支援と女性のキャリア」では、仕事と家庭の両立支援策が女性の平均勤続年数や正規労働者にしめる女性の割合に与える影響について分析している。仕事と家庭の両立支援制度が充実しているかどうかだけでなく、両立しやすい職場の雰囲気かどうかにも注目して分析している。分析結果をみると、両立支援が制度面、職場環境面で充実している企業ほど、女性の平均勤続年数は長くなっている。ところで、仕事と育児の両立支援を充実させることは短期的には企業にとってコストであり、両立支援が充実している企業ほど女性の割合が低くなると主張されることがある。しかし、ここでの分析結果をみるかぎり、両立支援の充実している企業ほど、正規労働者にしめる女性の割合が高くなっている。さらに、同じように両立支援が充実している企業でも、雇用管理の均等度の低い企業のほうが、正規労働者にしめる女性の割合が高くなっている。この分析結果をどう解釈したらよいのだろうか、気になるところである。ところで、仕事と育児の両立支援を充実することで女性が働き続けるようになったとしても、男女均等な雇用管理が行われなければ、女性の管理職が増えることもなく、また、企業は女性の採用を増やそうともしないであろう。分析結果をみると、同じように雇用管理の均等度が高い企業でも、両立支援が充実している企業ほど、係長にしめる女性の割合が高いという結果が得られている。女性管理職を増やしていくためには、男女均等な雇用管理だけでなく、仕事と家庭の両立支援を充実させていくことが重要であることがわかる。

90年代にパートタイマーなど非正規労働者として働く女性が急速に増えてきたが、正規労働者と非正規労働者の賃金格差は大きく、しかも、その格差は拡大しつつある。第5章「非正規雇用の拡大と女性のキャリア」では、事例研究を数多く積み重ねて（66社という事例の多さには驚かされた）、一部ではあるが、非正規労働者の基幹労働力化という質的变化が起こりつつあることを明らかにしている。ここでいう基幹労働力化とは、非正規労働者が正規労働者と同じ仕事をするようになることである。企業は非正規労働者の中から優秀者を選抜して、彼らに基幹的な仕事を任せる。そして、基幹労働力化に合わせて、非正規労働者の雇用管理制度も変わっていく。基幹労働力化した非正規労働者には職能資格制度を適用し、その働きぶりを評価し、処遇していく。さらに、正規労働者への転換制度を設け、基幹労働力化した非正規労働者のキャリアがさらに上に伸びていくしくみを作っている。ところで、結婚・出産等で退職した高学歴の女性が、子育て後、働こうと思っても、彼らの能力を生かせる魅力的な仕事がないため、働き始める人は少ない。非正規労働者の基幹労働力化が進んで魅力的な仕事が増えれば、より多くの高学歴女性が子育て後、働き始めるのではないかという著者の指摘は重要である。

第6章「正社員の働き方の多様化の可能性」では、短時間勤務や在宅勤務といった働き方を望んでいるのはどんな正規労働者なのかを分析している。どちらかといえば希望する人をふくめると、短時間勤務を希望する人の割合は女性で29.4%、男性でも20.7%とかなり高い。では、どのような人が短時間勤務を希望しているのかをみると、女性では、子育て中の人、介護を要する家族のいる人で短時間勤務を希望する人が多い。一方、男性の場合は、小さな子供がいる、介護の必要な家族がいるから短時間勤務を希望

するわけではない（ただし、将来、介護を必要とする家族がいるようになれば、短時間勤務を希望するという人は多くなる）。むしろ、男性の場合は、現在の仕事に満足していない人ほど、そして、残業や転勤をしたくない人ほど、短時間勤務を希望しているという結果が得られた。会社への従属性意識が低く、会社組織と一定の距離を置きながら自分の生活を充実させたいという人が、短時間勤務を希望している。著者はこの事実を淡々と記述しているが、さらに考察を進めたいと思う興味深い結果である。これ以外でも興味深い結果が得られている。たとえば、男性の場合は、大企業に勤めている人ほど短時間勤務を希望する人が多いのに対して、女性の場合は、大企業に勤めている人ほど希望する人が少ない。あるいは、男性の場合は、管理職に短時間勤務を希望している人が多いという結果が得られている。在宅勤務を希望する人に関する分析結果も、短時間勤務の場合とほぼ同様である。とくに、子育て中の女性で在宅勤務を希望する人が多いことは述べておいてよい。

ここで、著者が短時間勤務や在宅勤務を希望する正規労働者の分析を行っているのには、それなりの理由がある。それは、第7章「女性のキャリア展開の課題と展望」まで読み進めばわかる。現状では家事・育児の多くを担うことになる女性にとって、長時間労働や転勤を余儀なくされる男性正規労働者と同じ働き方、キャリアを歩むことは難しい。したがって、多くの女性は結婚・出産で退職し、子育て後は、パートタイマーなど非正規労働者として働くことになり、正規労働者としてキャリアを形成していけるのは一部の女性にかぎられる。では、残業や転勤を余儀なくされる、拘束度の高い働き方を変えたいと思っている男性正規労働者はいないのだろうか。その答えが第6章にある。男性正

規労働者の中にも、短時間勤務や在宅勤務といった多様な働き方を希望する人が少なくない。正規労働者でもその生活ニーズに応じて多様な働き方ができるようになれば、より多くの女性が中長期的に企業内でキャリアを形成できるだけでなく、男性の生活満足度を高めることにもなる。処遇は高いが拘束度が高い男性正規労働者の働き方と、拘束度は低い処遇も低い非正規労働者の働き方に二極化している現状から、労働者の生活ニーズに応じて多様な働き方のできる社会へというのが著者のメッセージである。

多様な働き方ができる社会を実現するためには、正規労働者と非正規労働者の間の均衡待遇をどう実現していくのか、多様な働き方をする

正規労働者がお互い納得できる処遇格差をどのようにつけるのかなど、解決しなければならない課題も多い。また、ワーク・ライフ・バランスとの関係でいえば、多様な働き方が実現したとしても、一部の正規労働者が長時間労働せざるをえないという状況が解決されるわけではない。本書は、より質の高い働き方・暮らし方を実現するために、私たち研究者がこれから何を調査研究しなければならないかのヒントを与えてくれたようにも思う。

(武石恵美子著『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房、2006年4月刊、vi+226頁、定価3,200円+税)

(とみた・やすのぶ 同志社大学社会学部
産業関係学科教授)

<p>【協定会史料】 法政大学大原社会問題研究所 監修 協定会研究会(梅田俊英・高橋彦博・横関至) 編</p>	<p>■戦前・戦中の労働者、都市生活の実態が明らかに 『産業福利』復刻版【第一回配本】 付・『災害予防ポスター集』</p>	<p>産業福利協会が一九二六年に創刊し、以後発行主体を変えながらも一九九一年にわたり刊行された月刊誌を全三回配本で完全復刻。昭和初期から戦時期にかけての労働災害および草創期の安全衛生運動の実態を継続的に把握でき、現代の労働問題への貴重な示唆を与えうる基礎史料。第一回配本は一九二七～三三年の全号に加え、産業福利協会発行『災害予防ポスター集』(一九二九年)をオールカラーで復刻。</p>	<p>■大原社研が保管する膨大な協定会基幹史料を公開 日本社会労働運動資料集成Ⅰ・Ⅱ (マイクロフィルム版) Ⅰ 労働課・情報課保存版(一九二〇～三〇年代) 全114リール 揃2,730,000円 揃1,575,000円 Ⅱ 一九三二～四〇年 全62リール 揃2,730,000円</p>	<p>■歴史的価値の高い精密な生活実態調査の記録 都市・農村生活調査資料集成Ⅰ・Ⅱ Ⅰ A5判上製 全12巻 総4,760頁 揃2,662,500円 Ⅱ A5判上製 全12巻 総6,080頁 揃2,662,500円</p>	<p>■社会労働運動史の定説を覆す、再評価の試み 協定会の研究 法政大学大原社会問題研究所 編 梅田俊英・高橋彦博・横関至 著 A5判上製 388頁 5,460円</p>	<p>■両機関の営みに共通する地下水脈を探索する 戦間期日本の社会研究センター 大原社研と協定会 高橋彦博 著 A5判上製 364頁 6,090円</p>
--	--	--	---	--	--	--

柏書房 〒113-0021 東京都文京区本駒込 1-13-14 TEL.03-3947-8251 FAX.03-3947-8255 <価格税込>
http://www.kashiwashobo.co.jp