

日本労働年鑑 第58集 1988年版
The Labour Year Book of Japan 1988

第二部 経営労務と労使関係

II 経営労務の動向

5 女子の雇用管理と複線型管理

女子の戦力化対策

一九八六年四月に男女雇用機会均等法が施行されたこと、およびひきつづき女子の職業生活への定着化が著しいことから、女子の戦力化などの女子労働力対策が企業の関心を集めた。

労働省では、八七年二月一日現在で、「女子労働者の雇用管理に関する調査」を実施した(三〇人以上の民間企業七二〇〇を対象)。法施行に当たり企業がどのように対応しているかを把握したものであるが、雇用管理の各段階で改善がかなり進んでおり、とくに大学卒の採用について影響が大きかった。しかし、昇進などではさほどでもないこと、産業別には第三次産業で、企業規模別には大企業で対応が進んでいることが示された。

調査結果を、法施行以前から法の趣旨に沿って変更する必要がなかった企業と、変更した企業について対比してみると、募集採用区分(均等化の努力義務あり)の場合、大学卒について、五八・五%対二一・九%、高校卒について、七三・九%対一一・六%となっている。定年制(均等化の義務あり)については、八二・一%対一五・〇%で、男女別定年制はほとんど解消した。新入社員研修については、五五・七%対五・六%(残余三八・七%は実施していない)で、差別はなくなったとみられる。昇進の機会(均等化の努力義務あり)は、五三・八%対四・八%となって若干改善しているが、いまだ該当者がいないためか、残りは検討中や未検討である。配置転換については、一割前後の企業で変更があり、女子の事業所間配置転換や仕事内容の異なる配置転換も拡大している。しかし、検討中、未検討の企業もみられる。

同じ調査で、女子の活用についての方針は複数回答で、「法施行以前から男女区別なく扱う方針であった」六一・〇%、「募集、採用、配置、昇進等についてさらに男女の機会均等を進める」三三・〇%、「女子にはより積極的に教育や昇進の機会を与えて活用を図っていく」二〇・四%となっている。しかし、育児休業や再雇用制度の導入を図るとする企業は一一・一%と少なかった。また、女子の活用にあたっての問題点としては、勤続年数が平均的に短い、家庭責任を考慮する必要がある、能力・意欲を備えていないといった伝統的見方の企業が少なくない。

右の調査で影響が大きくみられた大学卒の募集・採用については、複線的な採用管理が行われつつあるが、八七年三月に四年制大学を卒業した者の、一部上場企業にたいする労働省委託調査によれば、大学卒女子は二つの層に等分された感がある(第31表)。しかし、「総合的職務」など数字については、実質の究明が望まれる。

能力主義的戦力化をめざす企業の増大

雇用職業総合研究所の「企業における女子の戦力化・活用に関する調査」八六年九～一〇月の

事業所調査、有効回答約二〇〇〇)は、企業の女子労働力活用の傾向をとらえている。

この調査によれば、性にかかわらず個人の能力適性に応じて戦力化・活用を図る「能力中心型」の方針をもつ企業と、女子を補助的な業務を中心に戦力化・活用を図る「補助的活用力型」の方針の企業に分けると、能力中心型は八五年度以前の三九・六%から八六年度以降の五四・八%に増大し、補助的活用力型は三三・九%から一五・三%に減少している。産業別には、サービス業で従来から能力中心型が多くそれが増大しているが、製造業でも三割から五割に増大している。具体的方法は、教育訓練、昇進・昇格、募集・採用、さらに職域の拡大が実施または考慮されている。職域としては、技術開発、営業、企画調整、組織管理、管理職などで、これまでおよび今後の拡大がめざされている。

しかし、就業の援助措置として育児休業制度や再雇用制度がある企業は二割台で、検討中も一割程度にとどまり、戦力化は必ずしも生涯的展望のものではないようである。課題としては、最初の調査におけると同様の問題点が表明されたほか、中間管理職の男性や取引先の態度にも問題があるとした。

女子の戦力化には、雇用職業総合研究所調査の示唆するように、さまざまなレベルのものがあり得る。また、女子の労働市場への進出は、そのライフスタイルの選択と関連する。

総務庁におかれた「女性の就業、社会活動、家庭生活問題研究会」(委員長＝高梨昌信州大学教授)は、八七年五月二五日にまとめた「西暦二〇〇〇年における女性のライフスタイルの予測研究」において、日本の女性は就業と家庭生活との調和を重視し、育児期は家庭におり、その後復帰する再就職型をとることが多いだろう、その際パートタイム労働が選択されるが、高学歴層ではフルタイムや独立した仕事を望む傾向があるだろう、と予測している。このようであると、育児休業制と再雇用制度の普及、パートタイム労働の改善が問題となる。別項の労働政策においても、このような方向がうかがわれる。

複数進路制の増大

男女雇用機会均等法への企業の対応として、複線型の雇用管理が大企業を中心に採用される傾向があるが、「複数型雇用管理」について日本生産性本部が一九八七年七月に会員企業の調査を行った(有効回答は約一二〇〇)。調査結果によれば、複数型雇用管理は均等法実施前のものが相当ある。この調査では、労職区分も複数進路制とみなしているが、近年、能力主義の立場から導入されてきた専門職制度および職能資格制度でも、従業員の区分と昇進・昇格の結合が配慮されてきたという事情がある。均等法実施にあたっては、とくに大学卒について、従業員の能力開発・活用について複数進路制の方式が拡大・応用されたということができよう。調査結果の概要は以下のとおりである。

複数進路制(末尾掲載のものを除く)の採用をみると、全体としては一六・一%でいまだ少数である。しかし、五〇〇〇人以上規模では三五・二%と採用割合が高い。大企業での高い率は、女子大学卒の取り扱いと関連があると推定される。制度未採用企業でも、採用予定や検討中があり、これらも実施された際には全体の四割程度となる。

複数進路は、(1)勤務地区分によるもの、(2)職務の専門性区分(管理職、専門職、企画職、研究開発職、販売職など)によるもの、(3)職務の特性区分(基幹職・補助職または総合職・一般職など)によるものが主な区分である。単一の区分基準が用いられているもの(六四・八%)と、複合型のもの(三二・二%)があるが、単一の区分基準の場合、勤務地区分によるものはわずかで、(2)、(3)は六

対四となっている。複合している場合、(1)と(2)の組み合わせは複数進路採用企業の七・三%、(1)と(3)は九・八%、(2)と(3)は一五・〇%となっている。

複数進路制採用の時期は、五年以前が約半数、一年前以内二〇・七%、三年前以前一六・六%、五年前以内一〇・九%である。中期的に導入され、均等法施行で若干加速されたと解釈してよからう。

複数進路制採用理由として第一順位のもの、「人材の活性化」「社員の仕事観、生活観の多様化への対応」が多く、「営業上の必要」がこれに次いだ。第二順位としては、このほか「創造的開発的業務増大への対応」がかなりみられる。採用予定および検討中の企業でも最初の二つの理由が多くあげられている。

複数進路がいつ決定されるかについては、「採用時」四三・〇%、「入社後一定年限経過時」三三・七%となっている。進路選定における主体性では、「会社で決定」四六・六%、「本人と会社と協議して決定」三九・九%、「本人の自由意志により決定」一一・九%で会社の意向が反映されることの方が多い。

複数進路制をとる場合、賃金、昇進・昇格がどうなっているかは、個別企業の考え方、目的と実態の関連などによって、ばらつきがみられる。処遇に差異をつけているものの割合をみると、基本給体系が異なるものが一〇・二%（基本給体系が同じ場合の半数で仕事給が採用され、差異が反映されやすいシステムとなっている）、スタート時に賃金格差あり三一・三%、最高時に賃金格差あり三八・一%となっている。昇進・昇格について「上限のないコースと上限のあるコースとの併存」四五・六%（このほか「各コースとも上限がある」一〇・二%）である。

旧来の制度である労職区分は三四・三%で採用されており、その半数は継続、半数は複数化等の改善をめざしている。中高年者・役職定年者の複数進路制は、「一定年齢以降、勤務継続、出向、転籍、早期退職などの複数進路」をとっているもの、および役職定年後の「専門職、スタッフ職、一般職、出向、転籍、早期退職などの複数進路」をとっているものは各一〇%程度、両者を採用しているものは三・二%であった。これらの複数進路は、五五歳以上に関するものであることが多い。

日本労働年鑑 第58集 1988年版

発行 1988年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

****年**月**日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1988年版(第58集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
