

## 女性の社会進出に関する考察

### The Study on Women's Advance into Industrial Society

所 正 文

Masabumi Tokoro

#### 1. 女性の社会参加の高まり

##### A. 男社会から男女平等社会への転換

男女という性別は、人間を区分する際、最も基本的な分け方であろう。「男は活動的であり、女は子どもを産む」こういった特質から、この世の役割分担が自ら定まってきた観がある。どの国においても、程度の差こそあれ、社会の仕組みが男中心であることには、それなりの歴史的経緯があったように思われる。

わが国においても、男社会の壁は依然として厚いといえる。「男は外、女は内」という意識は男女ともにあり、外へ働きに出たい女性が増えてきた今日でも、意外にそれが根強いといわれている。

しかし、1970年代後半から、改革への流れは着実に広がっていった。そして、その流れを加速させたのが「国連婦人の10年」(1975~1985年)の世界的な運動であったといえよう。これは、国連が1975年を国際婦人年と定め、「平等、発展、平和」を3大テーマとして、各国および国際レベルで婦人問題についての行動を起こすように呼びかけた運動である〔1〕。これによって、わが国においても、永い間温存されてきた男中心の社会システムが、今まさに大きく揺れ動いている。女性にとって不利な国籍法は改正され、家庭科が男女共修の方向に動き出し、男女雇用機会均等法も何とか成立した(1985年5月成立、翌86年4月施行)。また、女子差別撤廃条約の批准にもこぎつけた。「男女平等」への道がようやく開かれたといっていよいであろう。

『婦人労働の実情 平成2年版』(婦人労働白書)によると、増え続ける女性の職場進出を反映して、平成元年の女子の労働力人口(就業者+完全失業者)は、2,500万人を突破し、労働力人口に占める

女子の割合も40%を超えている。因みに、これは昭和40年以降の最高水準となっている。また、週間就業時間35時間未満の短時間雇用者が女子雇用者の4分の1を超えていることも報告されている。さらに、40才以上の女子雇用者の増加が目立ち、高学歴化も進行しているとされる。これが、近年におけるわが国の婦人労働の重要な特徴となっている〔2〕。

一方、従来からの特徴としては、女子労働力率を年齢階級別にみたとき、典型的な「M型」タイプを示していることがあげられる。すなわち、「20~24歳層」と「45歳~49歳層」を2つの山とし、「30~34歳層」を谷とする労働力構成となっている。2つの山の前者の層は、結婚前のいわゆる「華のOL」であり、後者の方は、結婚、育児等の理由で一度専業主婦を経験した人たちのいわゆる「中高年女性の再就職組」と考えられる。また、谷間の層は、未婚のまま、あるいは結婚した後も仕事を続けているいわゆる「キャリア・ウーマン的女性」であると考えられる。

平成元年においても、20~24歳層(女子労働力率は74.3%)と45~49歳層(同70.7%)を左右の頂点として、30~34歳層(同51.1%)を底とするM字型になっている(図1)〔3〕。因みに、10年前の昭和54年と比較すると、15~19歳層を除く各年齢階級で労働力率が上昇しており、特に25~29歳層(11.4ポイント)、45~49歳層(6.6ポイント)での上昇が著しくなっている。15~19歳層の減少は、高学歴化の進行によるもの、25~29歳層の上昇は、晩婚化の影響によるものとみられる。

##### B. 女子雇用者増大の背景

女子雇用者は急速な増加傾向にあり、平成元年

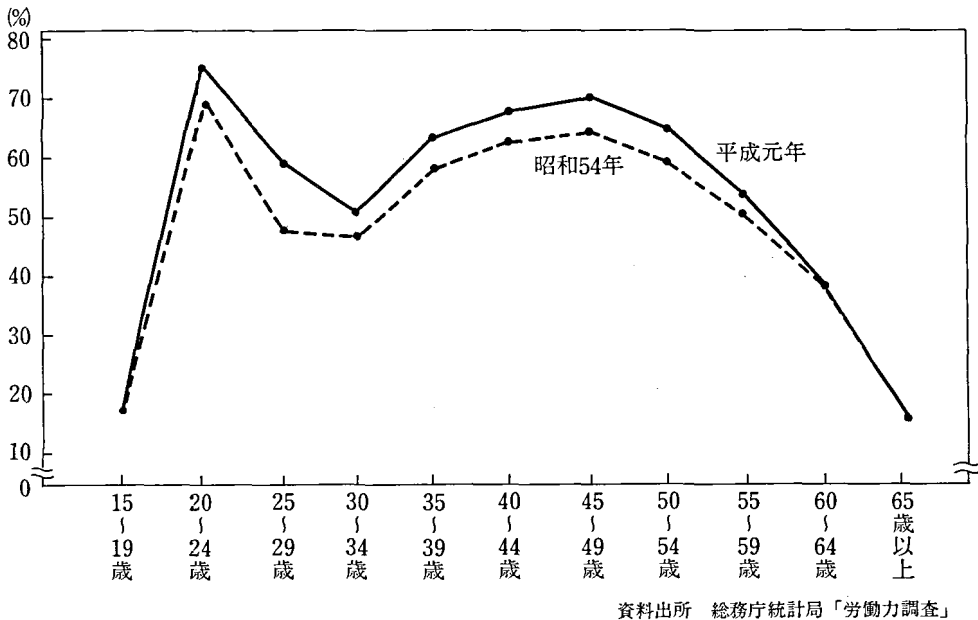


図1 年齢階級別女子の労働力率

には10年前の1.3倍、20年前の1.6倍に増加している。特に中高年女性の増加が著しく、大きな社会変化をもたらしている。本節では、こうした女性の社会進出の背景要因を検討する〔2〕。

#### (1) サービス経済化と情報化の進展

1970年代後半から80年代にかけて、わが国経済が安定成長時代に入ると、産業構造において第3次産業のシェアが高まり、サービス経済化が一段と進行することになった。付加価値の高いサービス産業の各職種は、対人関係を中心とした人間的要素が大きな役割を果たすといわれる。すなわち、職務を遂行するために求められる能力は、女性の潜在能力と一致するものが多いとされる〔4〕、〔5〕。特に、サービス経済化の進展は、フルタイム労働者ばかりでなく、パートタイム労働者に対するニーズも高いため、女性にとってはなおさら好都合となっている。したがって、これらの分野で働く女性の数は増加し、とりわけパートタイム労働者の増加は著しい。

さらに、サービス経済化の進展に伴う情報機器の発達、専門的、技術的な職業に従事する女子労働者を生み出し、今後、女性の増加が最も多く見込まれる分野の1つと考えられている。因みに、女性の情報処理技術者は、昭和50年（1975年）か

ら60年までの10年間に実に6倍増となっている。特に昭和55年から63年の間に、システム・エンジニアは約40倍（男子は7倍）、プログラマーは約10倍（男子は5倍）となっており、男子の増加率と比較すると女子の激増ぶりがよくわかる〔6〕。今後、情報機器と電気通信を利用したネットワークがさらに進むと在宅勤務なども可能になるため、女性の活躍の場は一段と拡大すると考えられる。

#### (2) 深刻な労働力不足

昭和63年（1988年）以降、わが国は深刻な労働力不足に見舞われている。労働力不足は、日本経済の思わぬアキレス腱であるといわれている。労働力不足は、各業種、職種に浸透し、産業界全体の問題となっているが、とりわけパートタイム労働者の有効求人倍率が高く、4倍近くになっている。したがって、労働力不足を補う新規労働力として、産業界全体が女性労働力に対して期待する程度は極めて大きくなっている。一方、女性側にも、積極的に社会進出を行いたいとする意欲が強いため、需要側と供給側のニーズが合致する結果となっている。因みに、平成元年度の労働力調査特別調査によれば、女子非労働力人口に占める就業希望者の割合は、25～34歳層（56.3%）、35～44歳層（56.0%）、45～54歳層（45.1%）といずれの

年齢階級においても高くなっている〔7〕。

(3) 女性のライフサイクルの変化

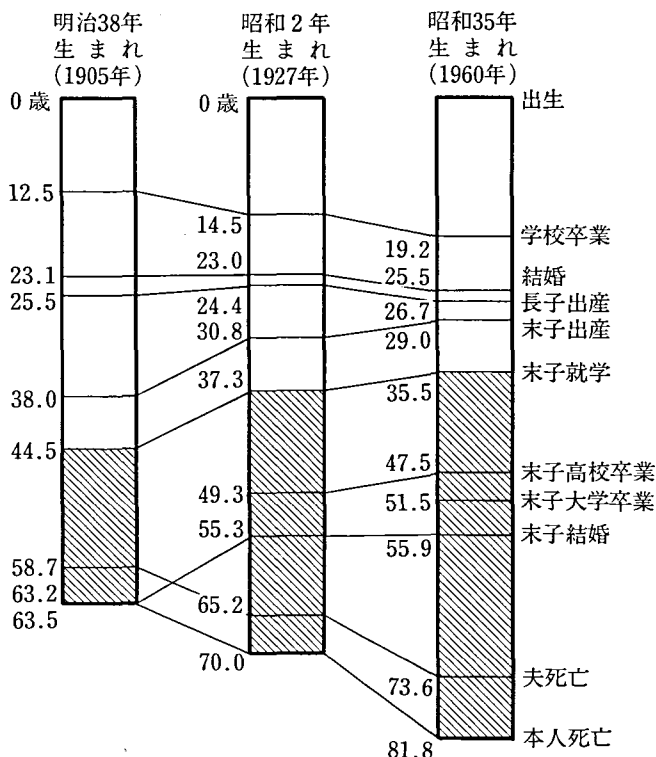
女子労働者の増加の背景には、女性の側におけるライフサイクルの変化も重要な要因としてあげられる(図2)。そして、ライフサイクルの変化をもたらした要因として3つが考えられる。

第1は、平均寿命の伸びである。平成2年(1990年)における女性の平均寿命は81.81歳となっている。ライフタームが伸びれば、必然的に働く機会も増えるといえよう。

第2は、晩婚化の進行である。女性の初婚年齢は、昭和35年(1960年)には24.4歳であったが、平成元年には25.8歳となっている〔8〕。晩婚化は、出産年齢の引き上げ、出生率の低下ともリンクしている。そして、女性の就業との関係では、M字型労働力率のボトムの年齢階級を若干高める

結果になっている。

第3は、女性の短大、大学への進学率の上昇である。高学歴化の進行は、就業意欲の高まりに反映し、女性の社会進出を促進する要因になると考えられる。因みに、昭和30年(1955年)には、女性の高校進学率は47.4%、短大へは2.6%、大学へは2.4%であった。しかし、平成2年には、高校95.6%、短大22.2%、大学15.2%となっている〔9〕。なお、昭和63年(1988年)には、女子の短大、大学への進学率を合計した割合(36.2%)が男子のそれ(36.1%)を初めて上回り、その後も男子を上回る傾向が続いている。こうした高学歴化の傾向を反映して、総理府の世論調査によれば、平成元年には、女性が職業をもつことについて肯定的な人が92.8%に達し、逆に否定的な人はわずかに1.9%となっている。因みに、昭和47年(1972年)



資料出所 厚生省「人口動態統計」、「簡易生命表」、「産力調査」  
 文部省「学校基本調査」、なおこの図は労働省婦人局編「婦人労働の実情(平成2年版)」より引用した。  
 注) このモデルの出生率は、昭和3年、25年、60年の平均初婚年齢から逆算して設定した。学校卒業時は、初婚年齢の人が実際進学する年の進学率をもちい、他のライフステージは婚姻時における平均値を基に作成したものである。

図2 女性のライフサイクルの変化

には、肯定派81.9%、否定派7.8%であった〔10〕。

#### (4) 家庭内における主婦の役割変化

女性の側の変化として、家庭内における主婦の役割変化も見逃せない要因である。

第1は、出生率の低下、家事の合理化等による家事、育児負担の軽減である。まず、出生率についてであるが、昭和25年(1950年)の合計特殊出生率(1人の女性が生涯に出産する子供の数)は3.65であったが、平成2年(1990年)には、1.53まで減少している〔8〕。出生率の低下は、同時に育児負担の軽減に結びつき、女性の社会進出にとってプラス要因となっていることは明らかである。

これに加えて、性能の良い家庭電化製品の普及により、家事の合理化が進んでいることも女性の社会進出にとって見逃せない要因である。電気掃除機、電気洗濯機、電子レンジ等の電化製品は、今やほとんどの家庭に普及しており、最近では、自動皿洗い機、食器乾燥機、洗濯物乾燥機なども徐々に普及している。さらに、惣菜宅配などの家事サービス代行業も出現し、主婦が家事に要する時間は大幅に減少している。

第2は、世帯主所得の伸びが鈍化する中で、住宅ローン返済、子供の教育費の増大などにより、追加所得の必要性が高まっていることがあげられる。バブル経済により、首都圏を中心とした地域で土地、住宅の価格が高騰し、世帯主の所得のみでは一生かかっても家がもてないような状況が作りだされている。また、受験教育の過熱により、東京都内では5人中4人の児童が学習塾に通っているという事実も指摘されている。したがって、家計を支えるために、女性も否応なく働かなくてはならなくなっている。

## 2. 婦人労働の特性とそれへの対応

### A. 女性の就業形態の特徴

平成元年の女子労働力人口2,533万人のうち、ほぼ70%にあたる1,749万人が雇用者である(他に家族従業者、自営業主、完全失業者)。女子労働力人口に占める雇用者の割合は年々高まってきている。本節では、女子雇用者の就業形態の特徴を整理したい。

#### (1) 業種別・職種別にみた女子雇用者

業種別に女子雇用者をみると、「サービス業」が最も多く、次いで「卸売・小売業、飲食店」、「製造業」となっている。因みに、平成元年では、これら3業種に女子雇用者の83.9%が就業している。

次に、業種別に女子比率をみると、「サービス業」、「金融・保険業、不動産業」、「卸売・小売業、飲食店」の3業種において、当該業種雇用者総数の約半数を女子が占めている。

また、職種別に女子比率をみると、「事務従事者」が最も多く、平成元年では57.0%に達している。

〔3〕。以下、保安職業・サービス職業従事者(51.4%)、専門的・技術的職業従事者(42.8%)、労務作業従事者(41.7%)が続いている(図3)。

#### (2) 女子雇用者の労働条件(賃金・労働時間)

##### ① 賃金

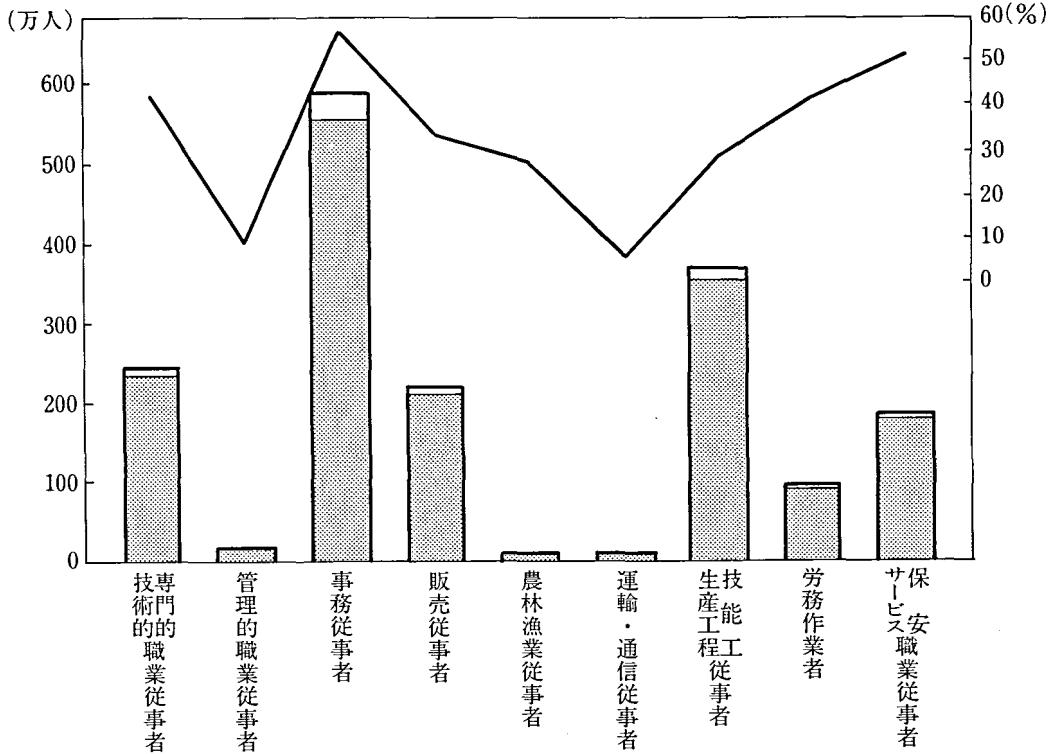
平成元年における女子労働者の1人平均月間現金給与総額は21万6,426円となっている。因みに、男子労働者の現金給与総額は42万9,911円であり、女子のほぼ2倍になっている〔11〕。さらに、パートタイム労働者を除く女子労働者の所定内給与額をみると16万6,300円となっている(表1)〔12〕。そして、女子の賃金(所定内給与)を年齢階級別にみると、30歳代前半までは年齢の上昇とともに増額するが、その後は年齢が上がってもほとんど賃金の上昇がみられない。

また、男女間の格差は、各年齢階級においてみられるが、30歳を超えるとその格差が一段と大きくなっていることがわかる。男女間の賃金格差は、一般に職階、職務内容、学歴、労働時間、勤続年数等が男女間で異なることによってもたらされると指摘されている。

##### ② 労働時間

平成元年に女子労働者1人平均月間総実労働時間は158.9時間であり、うち所定内労働時間は151.4時間となっている。一方、男子の総実労働時間は181.8時間であり、うち所定内労働時間は161.7時間となっている〔11〕。総実労働時間、所定内、および所定外労働時間のいずれにおいても、男子の労働時間がかなり上回っていることがわかる。これは、高度経済成長時代より一貫して続いている傾向である。

#### (3) パートタイム労働の特徴



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」(平成元年)  
 なお、この図は、労働省婦人局編「婦人労働の実情(平成2年版)」より引用した。

図3 職業別女子雇用者数および女子比率

表1 年齢階級別所定内給与額、年齢間格差及び男女間格差  
 (産業計, 企業規模計, 学歴計)

年 齢	所 定 内 給 与 額		年 齢 間 格 差 (20~24歳 = 100)		男 女 格 差 (男子 = 100)
	女	男	女	男	
計	千円 166.3	千円 276.1	—	—	60.2
17 歳 以 下	107.3	119.3	73.7	71.8	89.9
18 ~ 19	125.3	137.2	86.1	82.6	91.3
20 ~ 24	145.6	166.2	100.0	100.0	87.6
25 ~ 29	168.2	205.0	115.5	123.3	82.0
30 ~ 34	178.5	250.7	122.6	150.8	71.2
35 ~ 39	178.5	291.0	122.6	175.1	61.3
40 ~ 44	182.2	327.1	125.1	196.8	55.7
45 ~ 49	180.4	352.5	123.9	212.1	51.2
50 ~ 54	177.7	347.3	122.0	209.0	51.2
55 ~ 59	179.6	302.2	123.4	181.8	59.4

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(平成元年6月)  
 注) 計は60才以上を含む数値である。

女子雇用者全体に占めるパートタイム労働者の割合は年々増加し、平成元年では25.2%に達している(図4)[3]。また、パートタイム労働者に対する業界のニーズも高く、有効求人倍率は、平成2年(1~3月期)において3.83倍を示している[13]。

ところで、パートタイム労働者の定義はまちまちであり、各種統計調査においても、それぞれの調査目的に即した異なった定義が立てられている。したがって、パートタイム労働者数を正確にとらえることは困難であるとされるが、一般的には、総務庁統計局『労働力調査』の定義(週間就業時間が35時間未満の非農林業の短時間雇用者)が採用されて議論がなされている。

また、パートタイム労働者のタイプも一律でないことに注意したい。一般的には、専門職型パート、キャリア型パート、および単純パートの3つに分類されている。そして、今後、この分類パターンがより鮮明になっていくであろうと予想されている[14]。以下に各タイプの特徴を示す。

まず専門職型パートとは、高度な専門的能力、免許・資格に基づくパートタイム労働者を指す。大学教師、作家、通訳などの自由業的な職種がこれに当たり、今後は、派遣労働者という形態で顕在化していくと考えられている。

次にキャリア型パートとは、長期勤続志向であるが、しかし正社員にはなりたくないというパートタイム労働者を指す。産業社会においては、職場で経験を重ねることにより、職業能力が向上していく職種が圧倒的に多いため、このタイプの労働者が最も求められている。したがって、今後、特に増加が見込まれる。

単純パートとは、ほとんどの人が即戦力として働けるようなパートタイム労働者を指す。スーパーのレジ係や工場における生産工程作業などがこれに該当する職種である。

## B. 婦人労働への配慮

### (1) 男女雇用機会均等法の成立

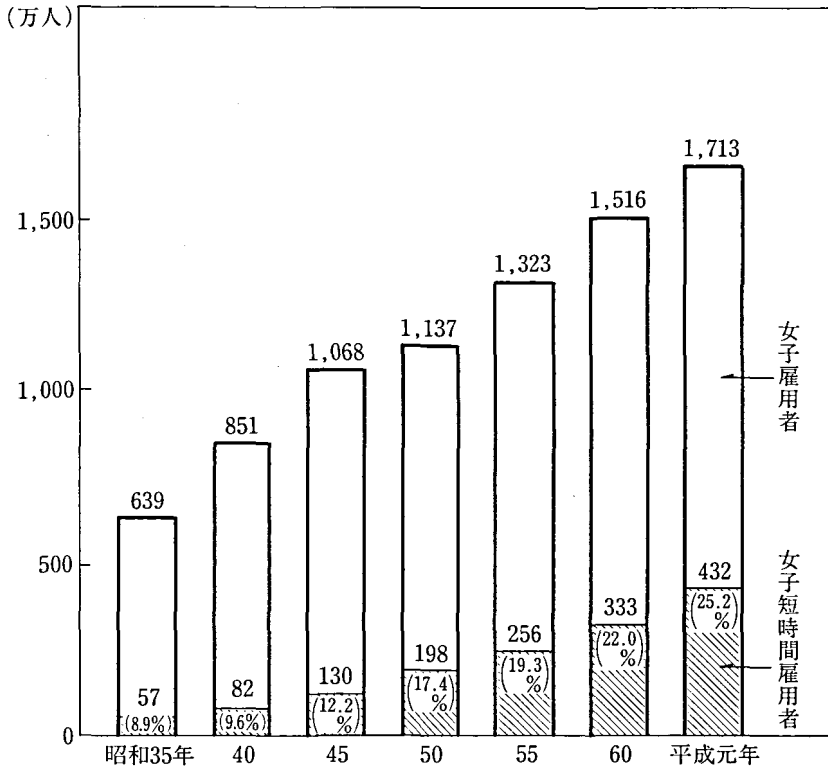
女性の社会進出に対する法的な対応として、1986年4月に男女雇用機会均等法(正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」、以

下、均等法と略す)が施行された。同法施行の背景には、働く女性の雇用面での諸条件が、男性と比較した場合、従来はかなり悪いものであったため、多くの働く女性が、少なくとも男性と均等にしてほしいという強い要望をもっていただことがあげられる。したがって、均等法の底流をなす考え方として、同法第2条には、「女子労働者は、経済及び社会の発展に寄与しながら、しかも家庭の一員として次代を担う者の生育について重要な役割を有している。そのため、女子労働者の福祉の増進は、母性を尊重されつつ、しかも性差別を受けることなく、その能力を有効に発揮して充実した職業生活を営み、さらにこれと家庭生活との調和を図ることにある。」と明文化されている。

均等法の中心的な事項は、次の5点であるとされる[15]。

- ① 事業主に対して、募集、採用、配置、および昇進において、女子を男子と均等に扱う努力義務を課す(第7条、第8条)
- ② 労働省令で定める教育訓練、福利厚生、定年退職、および解雇については、労働者が女子であることを理由として、事業主が差別的な取り扱いをすることを禁止する(第9条、第10条、第11条)
- ③ 男女の均等な取り扱いに関して、女子労働者から苦情が出たときには、企業内で自主的に解決することを事業主の努力義務とする(第13条)
- ④ 都道府県婦人少年室長は、紛争の関係当事者から解決の援助を求められた場合には、必要な助言、指導、または勧告を行うことができる。また、必要な場合には、機会均等調停委員会(都道府県ごとに新設)に調停を行わせるものとする(第7条、第8条)
- ⑤ 妊娠、出産、または育児を理由として退職した女子のうち、再就職を希望する者に対しては、再雇用特別措置をとることを事業主の努力義務とする(第25条)

均等法は、施行以来、日本企業の雇用管理にさまざまな形で影響を与えている。特に、従来から大量の女性を雇用しているサービス業、金融・保険業、百貨店・スーパーなどでは、均等化の対応が着実に進んでいる。業種間の対応にある程度の差はあるものの社会の認識はかなり深まってきて



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、なおこの図は「婦人労働の実情(平成2年版)」より引用した。  
 注) 1. 「雇用者」とは、雇われている者(常雇、臨時雇及び日雇)及び会社、団体の役員をいう。ただし、休業者は除く。  
 2. 「短時間雇用者」とは、週間就業時間が35時間未満の者をいう。  
 3. 「一般雇用者」とは、週間就業時間が35時間以上の者をいう。  
 4. ( )内は、雇用者に占める短時間雇用者の割合である。  
 5. 昭和35、40年の数字は時系列接続用に補正していない。

図4 女子短時間雇用者数の推移(非農林業)

おり、均等法の趣旨は着実に定着してきたといえよう。

しかし、均等法に盛り込まれた事項は、「努力義務規定」や「罰則なしの禁止規定」によるものが多いため、企業の対応において、法の形式的遵守にとどまっているケースが多いといわれる。例えば、募集、採用については、技術系を中心にかなり「男子のみ募集」がみられる。また、禁止規定とされた部分については、制度面の改善は確かに進んでいても、職場の暗黙の雰囲気やそれを認めないという現実も依然として存在するようである。例えば、結婚や出産によって、職場にいづらくなるということは、各企業において相変わらず根強

いといわれている。すなわち、形式的に制度が整っていても、それが現実に運用されなければ、真の雇用機会均等が確保されたとはいえない。したがって、均等法の理念を現実的な運用に結びつけるためには、現場の実態に即した新たな施策が必要であると考えられる。

(2) 出産、育児、および老親介護に関する休業制度の確立

働く女性にとって、仕事と育児の両立は深刻な問題である。均等法の定着化に伴い、結婚退職ははかかなり減ってきたが、出産、育児となると事情は異なり、女子労働者が仕事を続けていく上で大きな障害となっている。

出産後の一定期間育児に専念し、その後再び職場に戻れるように保障する、いわゆる「育児休業制度」の必要性は、以前より指摘されていた。因みに、均等法では、この制度の導入をうたっているが、拘束力の弱いものにとどまっていた。こうした現状に鑑み、婦人少年問題審議会において検討が続けられていた「育児休業等に関する法律案要綱」は、1991年3月に労働大臣に答申され、同年5月に国会で成立し、翌92年4月より施行されることになっている(脱稿時)。同法の骨子は、次の4点とされる〔16〕,〔17〕。

- ① 労働者(日雇い、期間を定めて雇用される者は除く)は、男女いずれでも1歳に満たない子を養育するために、1年間の休業をすることができる。
- ② 事業主は、労働者が育児休業の申し出をしたこと、あるいは育児休業をしたことを理由として解雇することはできない。
- ③ 1歳に満たない子を養育する労働者のうち、育児休業をとらない人に対しては、勤務時間の短縮等の措置を講ずるものとする。
- ④ 育児休業終了後も、子どもが小学校就学の始期に達するまでは、当該労働者に対して事業主は、勤務時間の短縮等の必要な措置を講じなければならない。

育児休業制度の法的整備に関する審議は、労使および公益の各側委員によって検討がなされ、現時点においては妥当な結論とされる。しかし、育児休業を義務化したものの罰則規定がないこと、さらに休業中の所得保障や職場復帰後の昇給、昇進面での不利益な取り扱いの禁止が見送られた点については、労働側にとって不満の残る結果となった。そして、従業員30人以下の小規模企業においては、代替要因の確保が困難であるという使用者側の主張が受け入れられ、実施が3年間猶予されることになった。なお、今後適当な時期に同法を見直すことが、国会審議の過程で決まったことも付記しておきたい。

先に述べた均等法施行後の実態をみても、法律はあくまでも基本的な枠組みにすぎないことがわかる。したがって、法律の効果を高め、内容の充実を図るためには、運用する側の創意と前向きな努力が重要になってくる。行政側に対しても、保

育施設等の整備、充実のための前向きな施策を是非とも望みたいところである。

一方、育児休業制度と並んで、老親介護のための休業制度の問題について、最近関心が高まってきている。これは、高齢化の急速な進展に伴い、介護を必要とする老人が増加してきたことによって生じた問題である。特に、介護の負担は女性が担うことが多いため、介護は育児と並んで、女子労働者が仕事を続けていく上で大きな障害となっている。労働省では、こうした介護に携わる者を援助するため、平成2年度から企業内福祉制度の中で特にニーズの高い「介護休業制度」の普及促進を図っている。因みに、平成3年度には「支えたい家族・続けたい仕事—職場に介護休業制度を—」をキャッチフレーズに、敬老の日を中心に全国的に広報活動を展開している〔18〕。このように現時点では、制度導入に向けての社会的関心を高めるための啓蒙活動にとどまっているが、高齢化時代に即した新しい動向であるため、注目する必要がある。

### (3) パートタイム労働対策

パートタイム労働者が女性雇用者の4分の1を占めることは既に示したとおりである。パートタイム労働は、労働力の需要サイドと供給サイド双方のニーズの合致した就業形態であるため、今後益々増えてくるものとみられる。

従来、パートタイム労働者は未組織であり、労働条件においても使用者側の一方的都合で決められる場合が多く、適切な雇用管理がなされていなかったといえる。しかし、今後人材編成のハイブリッド化が進むにつれて、フロー労働力の拡大が見込まれるため、パートタイム労働者についても労働基準法をはじめとした労働関係法令を適用していくことが求められる。因みに、1988年に改正された労働基準法では、パートタイム労働者に対しても年次有給休暇を付与することが義務づけられている。この他に、現在推進されている施策として次のようなものがある〔2〕。

- ① パートタイム労働者の労働条件の明確化を図る。具体的には、賃金、労働時間等を明らかにした書面(雇入通知書)を普及させる。
- ② パートタイム労働者に対しても、中小企業退職金共済制度への加入促進を図る。



- ③ パートタイム労働者に対しても、雇用保険の適用拡大を図る。
- ④ パートタイム労働者の就職紹介を専門に扱う「パートバンク」や、パートタイム労働者に職業教育を行う「パートタイマー職業教室」の設置を推進する。
- ⑤ パートバンクにおいて、雇用労務相談に対して積極的に対応する。
- ⑥ 多くのパートタイム労働者の就業先は中小企業であるため、特に中小企業におけるパートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていく。

### 3. 女性の職業生活意識

女性の社会進出をもたらしている経済社会的な背景、そして、これを受け入れるための制度的な枠組みも着々と整備されてきている。産業社会は、こうして従来の男性一辺倒の社会から男女共存の社会へと徐々に移り変わってきている。そこで本章では、働く女性の職業生活意識を、まず男性従業員の職業生活意識と比較した。そして次に、働く女性間にも職業生活意識に大きな格差があると指摘されているため、年齢、勤続年数、学歴、および生活形態といったデモグラフィック要因に着目して分析した。

#### A. 男性従業員との比較

##### (1) 新入社員

運輸業界の大手企業であるA社は、昭和57年4月にA社に入社した新入社員を対象として「職務に関する意識調査」（昭和57年10月実施）を行った。同調査では、男女間の職業生活意識の違いが次のように示されている〔19〕。

「次の4項目（仕事の内容、趣味・レジャー、給料、地位・昇進）のうち、あなたが重視する順に番号をつけて下さい」という質問があり、その結果を男女別にまとめたものが図5である。これを見て気がつくことは、男性が「仕事の内容」を最重要視しているのに対し、女性は「趣味・レジャー」に強い関心を示していることである。

この結果は、次のように分析することができよう。A社に骨を埋める覚悟で、定年まで勤めるつもりで入社した人が多い男性社員においては、彼

らが仕事を最優先することは当然のことであろう。しかし、女性社員の場合、そのような人はむしろ少なく、会社に勤めるのは結婚までの暫定期間という人が一般的であるため、結婚、交遊関係、趣味などが職業生活の最大の関心事になっていると考えられる。そして、この結果は、A社のみに限られたことではなく、広く日本企業一般に認められているようである。

因みに、働く女性に関する心理学的研究を長年続けている馬場房子氏は、20歳代前半の働く女性を次のように表現している〔5〕。「…仕事をもつことは大変楽しいことだと思ひ、給料については満足もしていないが不満もない。大企業志向で、男女の給料差についてはちょっぴり不満をもち、お茶くみすることにもあまり抵抗がなく、正社員の方がパートやアルバイトよりは良いと思っている。そして、子どもに手がかからなくなったらまた働きたいと思ひ、一生自分の仕事をもちたいと思っている。しかし、キャリア・ウーマンにはなりたいたとは思わない。総じて、現在の仕事には満足もしていないが、不満もない…」

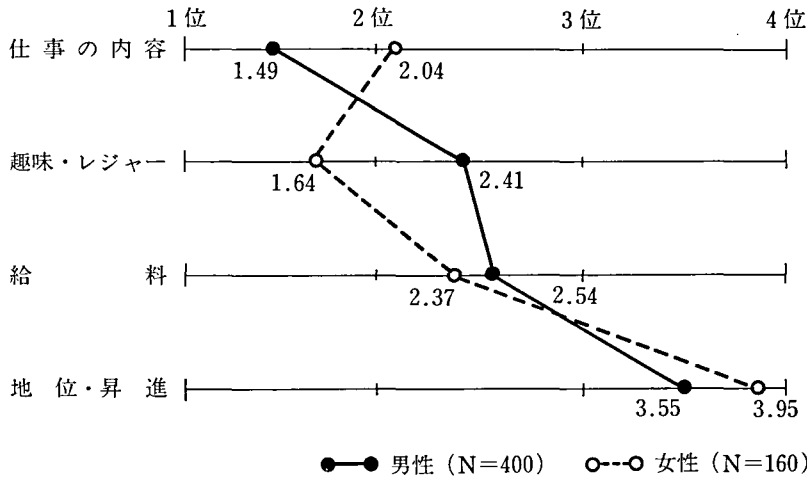
##### (2) 若年層社員

筆者は、若年層社員の職業生活意識に関する男女間比較を行うため、2種類の調査を比較した。男性社員データは、1985年に行われたA社の労働組合員意識調査（ $n=3,815$ ）を用いた〔20〕。一方、女性社員データは、1986年に行われたA社の東京都内に勤務する一般事務職女性意識調査（ $n=513$ ）を用いた〔21〕。因みに、女性社員データの方も調査主体は労働組合である。比較した調査項目は、「職業生活への適応」に関する次の4項目である。

- ① 今の生活全体に満足しているか
- ② 自分の10年後の生活は明るいと思うか
- ③ 全体として現在の職場に満足しているか
- ④ A社の社員として誇りを感じているか

なお、女性社員データの83.9%が29歳以下の年齢階級に属するため、比較する男性社員データは「29歳以下」と「30歳～34歳」の2つの年齢階級に限定した。分析は3×4のクロス表に基く $\chi^2$ 検定により行った。統計的分析の結果は次のとおりである（表2）〔22〕。

女性の「現在の生活満足度」は、29歳以下の男



注) A社社内報発表資料より筆者が作成したものである。

図5 新入社員が職業生活において重視するもの (平均順位)

性群、および30～34歳の男性群の満足度よりともに高い。また、女性の「10年後の生活の明るさ」、および「現在の職務満足度」についても、両男性群よりともに高くなっている。一方、女性の「社員としての誇りの強さ」は、両男性群よりも弱くなっている。

この結果は、次のように考察されよう。これは、心的飽和 (psychical satiation) という心理学的概念によって説明できる。すなわち、職業生活に対する関わり方において、女性は心的飽和が起りにくい条件を備えている。一方、男性は起りやすい条件を備えているといえる。心的飽和は、ある行動に対して、その個人の自我関与度が高ければ高いほど起りやすくなる。したがって、職業上の行動が自分の生活全体において、自我に対して周辺的 (peripheral) に行われる副次的行動 (secondary behaviors) として位置づけられている女性にとっては、心的飽和は起りにくいといえる。しかし、自我の中心層に関わる重要な行動として位置づけられている男性にとっては、逆に起りやすいといえる。すなわち、現在の生活満足度、10年後の生活希望度、および現在の職務満足度は、心的飽和を媒介とした職業生活に対する自我関与度から説明できると考えられる。

一方、社員としての誇りの強さについても、職

業生活に対する自我関与度から説明できる。すなわち、男性に比べて自我関与度が低い女性は、社員としての誇りの強さも相対的に低くなっている。これに加えて、女性社員調査から「全国要員コースを選びたくない」という回答傾向も示されたが、これも自我関与度の低さと密接な関連をもっていると考えられる。

ところで、ここで考察すべきことは、なぜ女性は職業生活に対する自我関与度が低いかということである。その理由のひとつとして、現行の社会システムに根強く残る伝統的な性役割 (sex role) 観があげられる。すなわち、「女性は補助労働力」という意識が男女ともにあり、職業をもっている女性においても、職業上の行動が自我の中心層に関わる重要な行動として位置づけられていないということである。したがって、各企業において、均等法施行後も女性の雇用管理施策に急激な変化のみられない原因のひとつがここにあるように思われる。

## B. デモグラフィック要因間の比較

### (1) 年齢、勤続年数による比較

一般企業において正社員として働く女性社員は、多くの場合未婚者であることが多い。これは、20歳代前半の若年層についてはもちろんのこと、20

表2 職業生活への適応に関する男女間比較

① 現在の生活満足度

	満 足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	計
女 性	61 (25.9)	257 (172.4)	125 (202.9)	47 ( 88.8)	490
29歳以下 男 性	14 (42.0)	239 (280.1)	370 (329.6)	173 (144.3)	796
30～34歳 男 性	15 (22.1)	104 (147.5)	211 (173.5)	89 ( 75.9)	419
計	90	600	706	309	1,705

$\chi^2 = 199.63 (P < .001)$

② 10年後の生活の明るさ

	明 る い	どちらかとい えば明るい	どちらかとい えば暗い	暗 い	計
女 性	151 (58.1)	178 (100.2)	20 (116.3)	33 (107.4)	382
29歳以下 男 性	47 (97.6)	143 (168.1)	236 (195.1)	215 (180.2)	641
30～34歳 男 性	12 (54.3)	41 ( 93.7)	164 (108.6)	140 (100.4)	357
計	210	362	420	388	1,380

$\chi^2 = 491.66 (P < .001)$

③ 現在の職務満足度

	満 足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	計
女 性	43 (44.9)	220 (183.7)	135 (193.1)	93 ( 69.3)	491
29歳以下 男 性	78 (75.3)	291 (307.6)	345 (323.2)	108 (115.9)	822
30～34歳 男 性	38 (38.8)	139 (158.7)	203 (166.7)	44 ( 59.8)	424
計	159	650	683	245	1,737

$\chi^2 = 50.38 (P < .001)$

④ 社員としての誇りの強さ

	ほこりを 感じている	どちらかとい えば感じている	あ ま り 感じている	感じていない	計
女 性	75 ( 84.9)	147 (180.8)	178 (161.4)	87 ( 59.9)	487
29歳以下 男 性	152 (143.2)	328 (304.8)	258 (272.1)	83 (101.0)	821
30～34歳 男 性	75 ( 73.9)	168 (157.4)	138 (140.5)	43 ( 52.1)	424
計	302	643	574	213	1,732

$\chi^2 = 30.07 (P < .001)$

注) 表中の数値は、上段は実測度数を示し、下段の ( ) 内は、期待度数を示す。

資料出所 所正文「一般事務職女性の職業生活意識に関する一考察」, 経営行動科学 (1988)

歳代後半、あるいは30歳以上の女性についてもいえることである。そして、後者の場合、結婚適齢期といわれる時期に結婚相手がうまい具合に見つからなかったため、彼女たちの関心も次第に結婚から仕事へと移り変わって来るとされている。

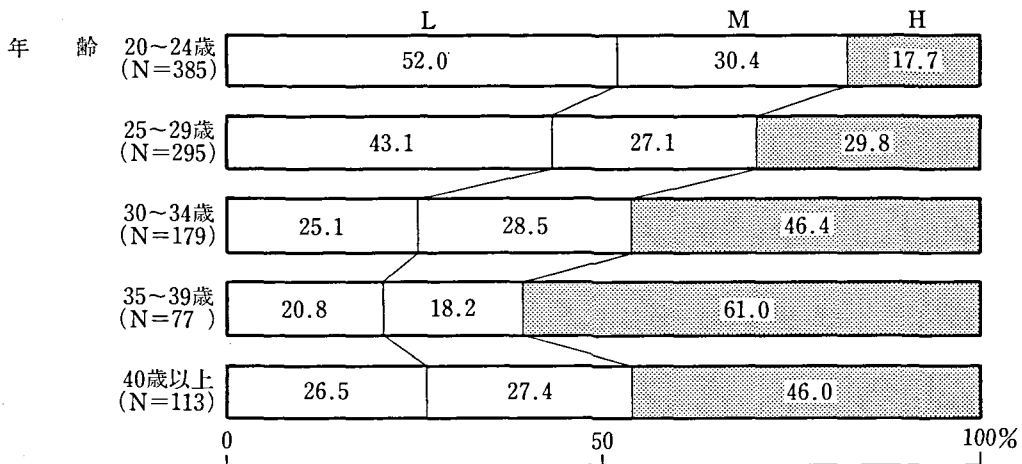
井下理氏は、13社、1,239人の女性社員に対して、仕事に対する考え方や行動を中心とした質問紙調査を行い、年齢階級別、勤続年数別に分析して、この仮説を検証している〔23〕,〔24〕。それによれば、40歳ぐらいまでは年齢が増すにつれて、仕事への達成志向が確実に高まっていき、職業生活の中にアイデンティティを求める傾向が強まってくることを示されている（図6）。

ここで注目すべきことは、職業生活に高く自我関与している彼女たちが、本当にキャリア・ウー

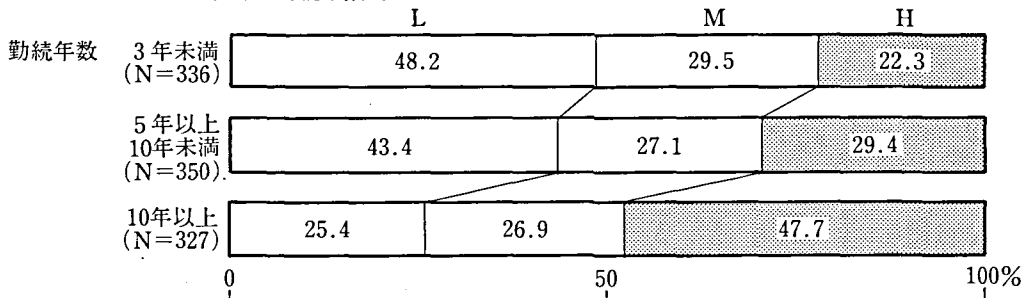
マンとしての自分に満足しているかどうかという問題である。現実には、必ずしもすべてそうであるとはいえないように思われる。すなわち、彼女たちの中で、もともとキャリア・ウーマンになるつもりで特別な勉強をしてきたような人は比較的少なく、20歳代前半までは、趣味、レジャー、交友関係などに心的エネルギーを投射していた人が多いと考えられる。そして、結婚適齢期を超えてから、自分のもつ価値観の変更を余儀なくされ、今までは2次的でしかなかった仕事、次第に重要なものとして彼女たちの内面に位置づけられてきたと考えられる。

しかし、わが国企業では、女性の活用が未熟であるため、5年以上勤務したベテランであっても、相変わらず補助的な仕事しか与えられない場合が

(1) 年齢階級別



(2) 勤続年数別



注) H~高達成志向群 M~中達成志向群 L~低達成志向群  
資料出所) 井下理、日本応用心理学会第49回大会(1982)報告資料

図6 仕事に対する達成志向の変化

多い。したがって、30歳代の独身女性が、仕事にレゾン・デートルを求め、にわかにはキャリア・ウーマンとして自立していこうと思っても、仕事に誇りをもつことができなく、やるせない日々を送っている人も少なくないと思われる。すなわち、30歳代女性の仕事に対する高い達成志向は、「見せかけの達成志向」であるように思われる。そして、40歳代になると、独身女性としての人生に対する新たな価値観が生まれ、仕事に対する達成志向が30歳代後半に比べて低下するのではないかと考えられる〔19〕。

## (2) 生活形態、学歴による比較

筆者は、A節で示した女性社員調査を生活形態、学歴ごとに分析してみた。生活形態については、自宅通勤未婚者(親元から通っている未婚者)、一人ぐらし未婚者、および既婚者に3分類した。また、学歴については、高校卒、専門学校卒、短大卒、大学卒に4分類した。結果を略述すると次のようになる〔21〕、〔22〕。

まず生活形態別に、仕事に対する積極的姿勢、職場における男女均等の意識、および均等法に対する関心度といった側面に注目してみると、自宅通勤未婚者<一人ぐらし未婚者≦既婚者という結果になる。すなわち、既婚者、一人ぐらし未婚者の方が、自宅通勤未婚者よりも職業生活に対して積極的態度を示している。

次に、学歴別に上記3側面の意識についてみると、高校卒≦短大卒<専門学校卒≦大学卒という結果になる。すなわち、大学卒、専門学校卒の方が、高校卒、短大卒よりも職業生活に対して積極的態度を示している。

また、職業生活への適応度は、いずれのグループにおいても高く、生活形態別、学歴別とも差はみられなかった。これについては、A節で詳しく解説したように、各属性に共通していえる女性の自我関与度の低さが原因であると示唆される。これに加えて、均等法の中に盛り込まれている「全国要因コースを選びたい」については、いずれのグループも否定的回答傾向を強く示し、属性間に差はみられなかった。

## C. まとめ

### (1) 複線型雇用管理に対する知見

生活形態別分類に着目した分析では、既婚者、一人ぐらし未婚者の職業生活意識構造が類似しており、自宅通勤未婚者に比べ、職業生活に対する自我関与度が高いことが示された。従来、一般事務職女性の採用においては、自宅通勤を原則とする企業が多かったが、基幹労働力としての雇用を前提とした場合、自宅通勤者でない方がむしろ好ましいということが示唆される。

また、学歴別分類に着目した分析では、大学卒、専門学校卒の職業生活意識構造が類似しており、高校卒、短大卒に比べ、職業生活に対する自我関与度が高いことが示された。管理職コース、専門職コースとしての雇用を前提とした場合、この学歴集団の積極的採用が望まれる。

女子労働力の雇用タイプは、短期雇用型、長期雇用型、および再雇用型の3タイプに分類できるが、従来の社会システムは、主として短期勤続の腰掛け型を想定してつくられていた(「単線型雇用管理」の採用)。すなわち、さまざまな職業生活意識をもつすべての女子労働者に対して、画一的、統一的な雇用管理がなされていたため、職業生活に対して自我関与度の高い女性からは不満が生じ、企業サイドにおいても生産性に対するロスが生じていた。したがって、均等法下の今後の雇用管理は、従来の集団画一型から、各人の能力とニーズを考慮した「複線型雇用管理」に転換をすることが求められる。すなわち、各コース別に募集、採用から定年退職までの一貫管理を行い、各人がどのコースを選択するかについては、各人の能力とニーズを考慮した上で決定するシステムが求められる。因みに、デモグラフィック要因間の職業生活意識の差は、システム作成の際にたいへん有益な知見であると思われる。そして、年齢、あるいは勤続年数の増加に伴って、仕事に対する達成志向が高まっていくといった井下氏の報告を考慮すれば、複線型雇用管理システムは、一定期間経過した後、他コースに移行することを可とする弾力的なシステムであることが重要であるといえる。

### (2) 男女の意識変革の必要性

まず、当事者である女性の意識変革について述べたい。デモグラフィック要因間に大きな差が見いだせ、複線型雇用管理の展開に示唆を与えたことは重要なことである。しかし、女性の職業生活

意識の基底部分は、伝統的な性別役割観に支配され、同世代の男性に比べて、職業生活に対する自我関与度が低いという結果を女性側は厳粛に受けとめる必要がある。均等法は、社会的には婦人参政権に匹敵するほどの大きな意義をもつとされているが、各企業において、均等法施行後も雇用管理上の大きな変化はいまないとされている。その要因が、ここにあるということができよう。したがって、均等法を実効力のあるものとするためには、まず女性自身が職場での甘えを捨て、能力を中心においた職業生活へと意識を切り替えていくことが最も重要である。そのためには、女性一人ひとりが、技術やスキルを身につけ、これならプロといえるほどになることがたいせつであろう。

次は、女性をサポートしていく立場にある男性の意識変革についてである。まず、女性の職業生活に対する自我関与度を高めるためには、管理職を中心とした男性が、「補助的業務とされる末端の仕事でも、決して軽い仕事ではなく、組織を維持、発展させていく上でたいへん重要な仕事である。」という意識をもつことがたいせつである。なぜならば、管理職の態度が、女性の主観的な役割認知に影響を及ぼし、職業生活に対する自我関与度、職業生活意識とも密接な関連をもってくると考えられるからである。

そして、家庭生活においては、お互いの協力体制をつくっていく努力をすることが重要である。今まで女性まかせであった家事や育児に、これからは男の参加が当然視されてくるようになるだろう。日本では奇異にとられている男の育児休業は、欧米先進諸国ではいまや常識になっているといわれ、こうした意味においても仕事や職場を優先させる男性の考え方を考えさせることは、非常にたいせつである。すなわち、女性の変化は同時に男の側の変革を迫っているのである。

(ところ まさぶみ 非常勤講師)

(1991. 12. 20受理)

## 文 献

- [1] 馬場房子：「均等化への組織の対応」, 三隅二不二, 山田雄一, 南隆男編：「組織の行動科学」へ所収, 福村出版 (1988)
- [2] 労働省婦人局編：「婦人労働の実情 (平成2年
- 版)」 (1990)
- [3] 総務庁統計局編：「労働力調査年報」 (1990)
- [4] Durkin, J.J.: "The Potential of Women" in Stead, B.A. (ed), *Women in Management*, Prentice-Hall(1978)
- [5] 馬場房子：「働く女性の心理学」, 白桃書房 (1982)
- [6] 通商産業省編：「特定サービス産業実態調査」 (1989)
- [7] 総務庁編：「労働力調査特別調査」 (1989)
- [8] 厚生省大臣官房統計情報部編：「人口動態統計」 (1990)
- [9] 文部省大臣官房調査統計課編：「学校基本調査報告」 (1989)
- [10] 総理府編：「女性の就業の関する世論調査」 (1989)
- [11] 労働省政策調査部編：「毎月勤労統計調査年報」 (1990)
- [12] 労働省政策調査部編：「賃金構造基本統計調査報告」 (1990)
- [13] 労働省職業安定局編：「職業安定業務統計」 (1990)
- [14] 稲上毅：「転換期の労働世界」, 有信堂 (1989)
- [15] 日本経営者団体連盟事務局編：「男女雇用機会均等法早わかり」 (1986)
- [16] 労働法令協会編：「育児休業法案を国会に提出」, 労務管理通信, Vol.31, No.11 (1991)
- [17] 「育児と仕事」へ新しい一歩, 読売新聞社説 (1991年5月7日)
- [18] 労働法令協会編：「介護休業制度の普及で啓発活動」, 労務管理通信, Vol.31, No.27 (1991)
- [19] 所正文：「働く女性のポートレート—主に職業生活意識の観点から—」, 輸送展望, No. 197 (1986)
- [20] 全日通労働組合編：「意識調査の分析と提言」 (1986)
- [21] 所正文：「一般事務職女性のキャリア意識に関する研究—デモグラフィック要因に視点をおいた分析—」, 組織学会昭和62年度研究発表大会報告 (1987)
- [22] 所正文：「一般事務職女性の職業生活意識に関する一考察」, 経営行動科学, Vol. 3, No. 1 (1988)
- [23] 井下理：「働く女性の職業生活意識について」,

日本応用心理学会第49回大会報告(1982)

- [24] 井下理：“働く女性の職業生活意識”，労務研究, Vol.37, No.9 (1982)