

基調報告「女性労働の過去・現在・未来」

学習院大学
経済学部教授 脇坂 明

1) 女性労働の変遷

女工 敗戦から高度成長 B G、O L
均等法 キャリア・ウーマン
四年生大学卒の女性本格採用 コース別人事制度(大企業)
高学歴化、晩婚化

パートタイマーの急増、派遣など正社員でない働き方
ファミリーフレンドリー企業 母親労働者
ワークライフバランス(参考1) 多様な働き方
?

2) 現時点の課題

< 1 > ファミフレの浸透、定着のために

育児休業 代替要員、昇進・昇格の公正な人事考課
育児短時間勤務 仕事の割り振り、目標設定、人事考課

< 2 > パートタイマーを魅力ある働き方に

能力開発(参考2); 均衡処遇

< 3 > 子育てなど中断期間ののちに再就職

とくに高学歴女性(参考3)

3) 展 望

短時間正社員が拓く可能性

多様なキャリアの実現が、「男性（夫）」の働き方も変える

社会保険制度などが、これを阻害しないように（参考4）

たとえば厚生年金のパート適用の拡大は、困っている人たちのためや年金財政の健全化のためだけにあるのではない

< 参考 1 > 英国ワーク・ライフ・バランスを支援する法制度の一部

仕事と生活の両立支援に関する法制度

○休暇制度

・ 出産休暇

出産休暇は通常出産休暇（OML）26 週及び追加出産休暇（AML）26 週、合わせて最長 1 年。OML 中は法定出産給付(SMP)を受給できる。最初の 6 週は週給の 90%、残りの 20 週は週 106 ポンド（週給が 106 ポンド未満の場合は、週給の 90%）。また SMP の受給資格がない離職者は、一定の要件を満たせば出産手当（MA）を受給できる。

・ 育児休暇

1 年以上勤続する労働者は、1 週単位で 1 年間に 4 週まで、子供が 5 才になるまでに合計 13 週の育児休暇（無給）を取得できる（障害をもつ子供の親は子供が 18 才になるまでに 18 週）。

・ 父親休暇

2003 年 4 月以降に生まれた子供の父親は、連続する 1 週又は 2 週の有給休暇を取得できる。ただし休暇の最終日が子供の誕生から 8 週以内でなくてはならない。休暇中は SMP と同水準の法定父親給付(SPP)を受給できる。

○柔軟な働き方（flexible working）の申請権

6 才未満の子供又は 18 才未満の障害をもつ子供の親は、柔軟な働き方（労働時間の変更、勤務時間帯の変更、在宅勤務のいずれか）を申請する権利がある。申請日までに 26 週以上連続して働いていることが要件。雇用主はその申し出を真剣に検討する義務がある。

DTI, JILPT

< 参考 2 > パートの基幹化

パートが正社員の補助的な仕事をおこなうだけでなく、職場の基幹的な仕事をおこなうようになってきた。多くの研究があらわれているが、武石(2006)は、第三次産業の数多くの企業の事例を紹介している。半数の店舗に非正規労働者のチーフを配置した外食産業A社、配達業務やマネージャーもパートが行っている生協B社、個人向けの営業をパートに任せている地方銀行C社、5段階の資格等級制度のある外食産業E社、年2回の人事考課と2段階の考課をパートにも行うスポーツクラブG社、転居は伴わないがパートに対して店舗間異動をおこなう外食産業J社などである。ここまで基幹化したかという側面と、正社員のキャリア形成と比べると、まだここまでか、ということが感じられる報告である(前号のイニシャル社名含め、すべて文献にある表示そのものを引用している)。

このような基幹パートが、どのくらい職場に存在するかを最新の「パートタイム労働者実態調査」(21世紀職業財団)でみてみよう。2005年9月におこなわれた事業所調査によると、「職務が正社員とほとんど同じパート」が42.5%の事業所に「いる」。「職務が同じ」とは、通常従事する業務内容だけでなく、作業レベル、求められる能力、責任や権限の範囲を含む。これだけ狭く定義した「基幹パート」であっても、存在する事業所のパート全体に占める割合をみると、5割以上が48.5%と、けっして一握りのパートが正社員と同じ仕事をおこなっているわけではない。

より基幹化の内容を職場の業務レベルまでおりた調査を紹介しよう。それは筆者が2001年に行った東京都の外食産業調査である(東京都産業労働局産業政策部(2002))。アンケートでは店長157名、パートタイマー278名の有効回答である。「飲食店」の主業務29種を抽出し店長の回答をもとにして、次の3つのレベルに分けることができた。

- : マニュアルどおりに実施するレベル、短時間の指導により定型業務をこなすことができるレベル
- : 経験を積むことにより的確な判断を養成し業務対応するレベル、一定の責任を担うレベル
- : マニュアルにない業務を行うレベル、的確な判断力を要する業務(主に人事管理・処遇に関するもの)

結果をみると「飲食店」の業務には「正社員が担うべき業務」=人事管理・人事処遇に関する業務と「パートタイマーが担う業務」の職域がやはり厳然と存在している。しかし人事管理を含むレベルの業務をパートタイマーが担当しているケースが見られる。レベルの業務をパートタイマーが主に担当している店舗の割合は少なくなく、「従業員勤務割当の作成」でも約1割ある。パートの採用(2社)や人事考課(1社)までパートに任せているところは、さすがに少ないが、その一部は任せられている。

いずれにしろ外食産業では、補助的なレベルの仕事だけでなく、少なくともレベル、店舗やパートによってはレベルの仕事まで行っている。

パート活用ということで、いくら基幹的な仕事をおこなわせようとしても能力開発をとまなわなければ大きな問題を生じかねない。パートタイマー活用の問題は、木村(2002)が指摘するように、量的な要因によって生じるものと業務遂行プロセスや人事管理という質的要因によって引き起こされるもの、という2種類がある。質的要因によって生じる問題点は、正社員と非正社員・外部人材との業務区分が不明確になることによって、ノウハウの蓄積・伝承の阻害、正社員の技能・経験の幅の狭まり、製品・サービスの質の低下などが引き起こされる。

製品・サービスの質の低下に対して、もちろん正社員と非正社員の業務区分を徹底的に明確にする解決策が考えられるが、実際の作業現場では、職務を徹底的に分離することは困難

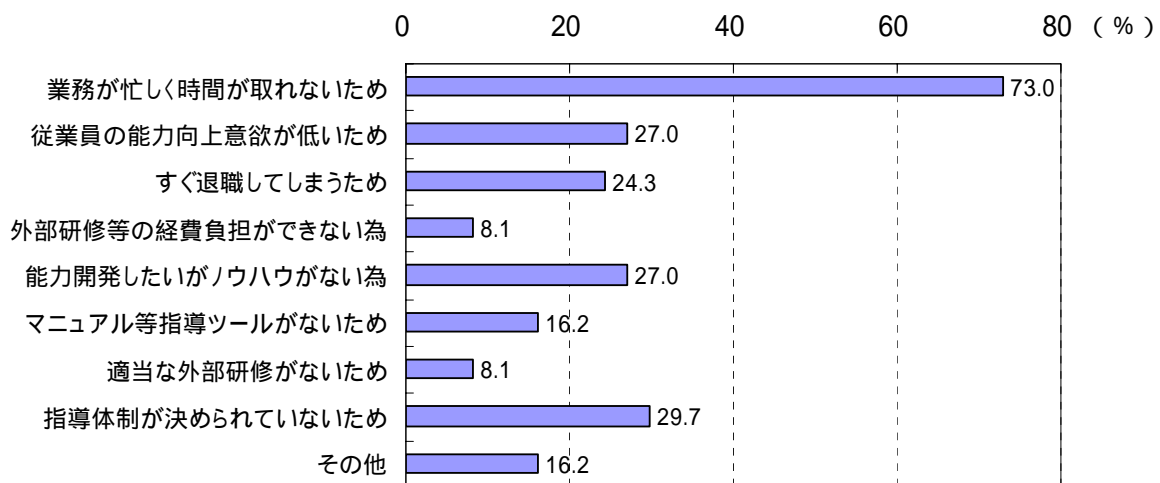
なだけでなく、無理に明確にわけると、かえって非効率をもたらす可能性もある。したがって、製品やサービスの質を維持するにはパートタイマーなど非正社員に対する能力開発が必要になってくる。

パートの能力開発

では、パートタイマーの育成はどのようになされているかというと、東京都の飲食店調査ではOJTが中心で、その実施方法はトレーナーを任命し育成していくタイプと、特にトレーナーを決めず従業員全員が仕事の中で育成を図るタイプにほぼ2分されている。パートタイマーに対する育成はoff-JT及び自己啓発支援的な内容は少ない。

このパートの能力開発について、企業の経営陣は不足している、と感じている。筆者が座長をつとめた雇用・能力開発機構 生涯職業能力開発促進センターによる小売業の2003年の調査でもそうである。小売業の店長のおよそ6割がパート・アルバイト(PA)の能力開発不足を感じている。

PAの能力開発が不十分な理由 (n = 37)



能力開発の不足を感じているのに、なぜできないかの理由をみると(図表上) 圧倒的に多いのが、業務が忙しくて時間がとれないためである。

東京都飲食店調査では、小売業調査ほど能力開発の不足感を感じていないが、それでも4割ほどの店長が感じている。ちなみに喫茶で55%と最も多く、ファーストフードで29%と最も少ない。能力開発が足りない理由として、「業務が忙しく時間がない」(60.6%)、「従業員に能力向上の意欲がないから」(29.5%)、「従業員がすぐ辞めるから」(23.5%)などで、ここでも時間がないことが最大の理由である。

小売、飲食店だけでなく、産業全体でパートへの能力開発の状況をみると(日本労働研究機構 2003)、非正社員を雇用している企業のうち、(今後の)能力開発の対象者に、「正社員と非正社員全般」とする企業が26.8%、「正社員と非正社員の一部」22.9%と、半数の企業が非正社員の能力開発を視野にいれている。小売業、飲食店だけとると、当該割合は39.7%、26.3%となり、約3分の2となる。産業別では、もっとも高い。

実際に教育訓練をおこなった企業の割合を厚生労働省「平成17年度能力開発基本調査」で見ると、Off-JTが正社員60.1%に対し、非正社員は17.4%、計画的OJTが、それぞれ48.9%、18.3%である。パートタイマーに対して、まったく教育訓練を行っていないわけではないが、やはり正社員との差は大きい。

上にあげた日本労働研究機構(2003)の就業者調査によれば、「あなたは今後、自分の知識・技能を高めたいと思いますか」という職業能力向上の意思について、93.1%の正社員が、「そう思う」と回答しているのに対し、短時間パートタイマーの割合は73.7%である(非正社員全体では82.9%)。

2003年の「就業形態に関する多様化調査」(厚生労働省)の個人調査によれば、職業能力を高めたいとする者は、正社員77.3%(女性正社員74.0%)に対し、パートタイマーは52.1%(女性パート49.9%)である。すでに現在のパートの仕事で満足している者もいるけれども、少なくとも半数のパートが能力開発したいと望んでいる。

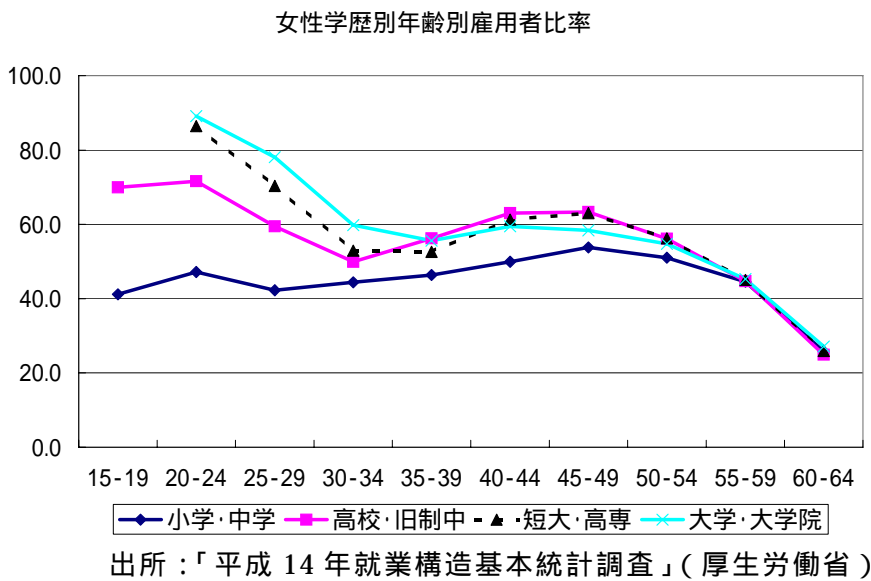
パートの基幹化がすすみ、いま一段の戦力化を企業ははかろうとしている。そのためには、パートの能力・技能が不足しており能力開発が必要であると、現場の管理職が感じ、少なくともパートタイマーも能力開発を望んでいる。あとは能力開発のための「時間」を、どのように確保して人事戦略を遂行していくかに、かかっている。

< 参考 3 > なぜ大卒女性は再就職しないのか？

学習院大学 脇坂明
金沢学院大学 奥井めぐみ

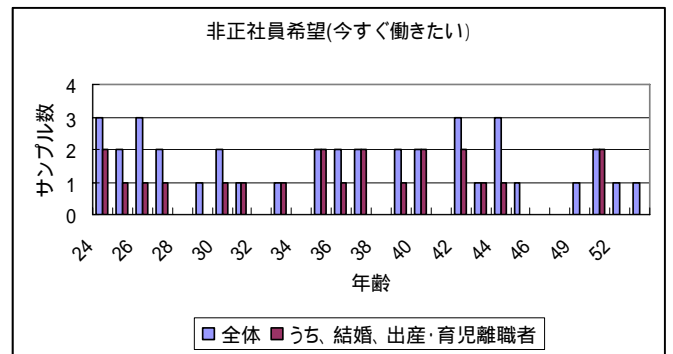
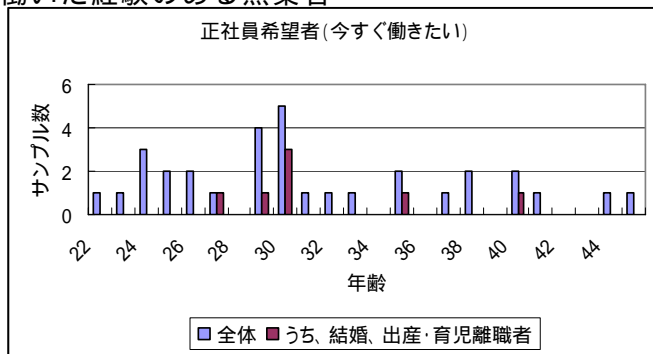
『現代女性の労働・結婚・子育て・少子化時代の女性活用政策』橘木俊詔編
(ミネルヴァ書房 2005 年) 第 7 章「なぜ大卒女性は再就職しないのか」

図表 1 学歴別年齢層別女性の雇用者比率（学生は除く）

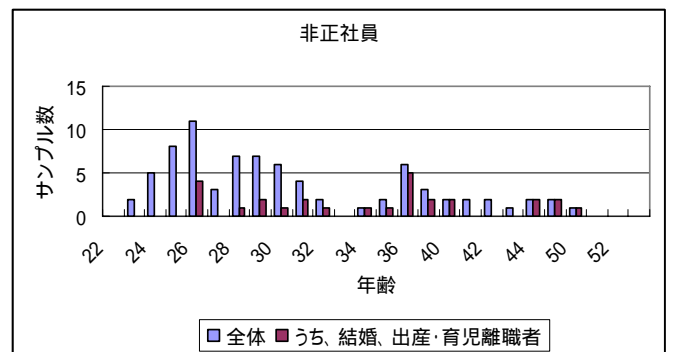
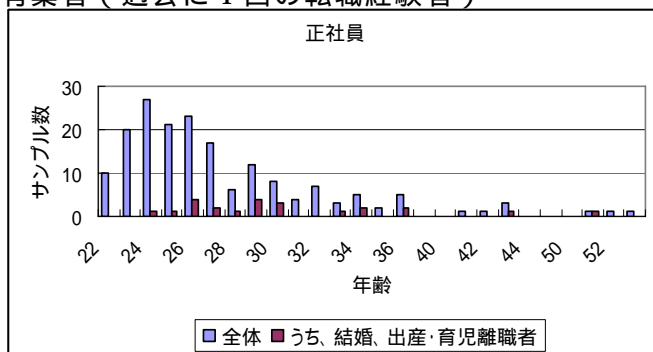


図表 2 無業者、有業者の年齢分布

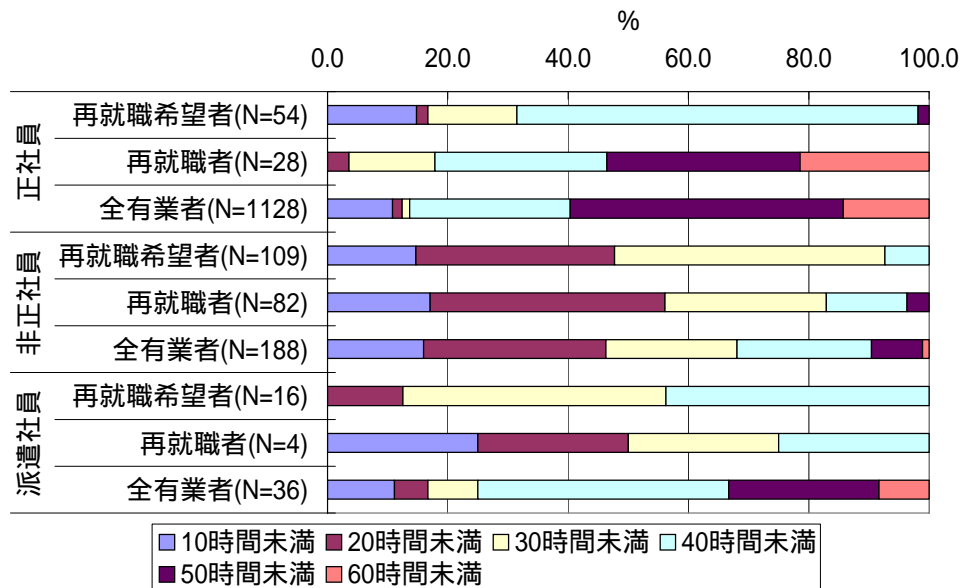
働いた経験のある無業者



有業者(過去に 1 回の転職経験者)

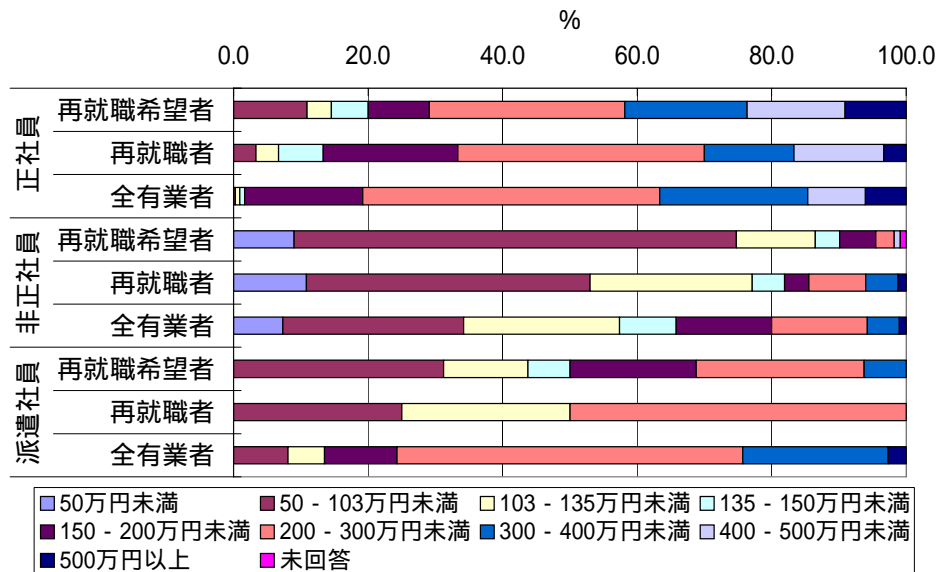


図表 3 労働時間の希望と実際

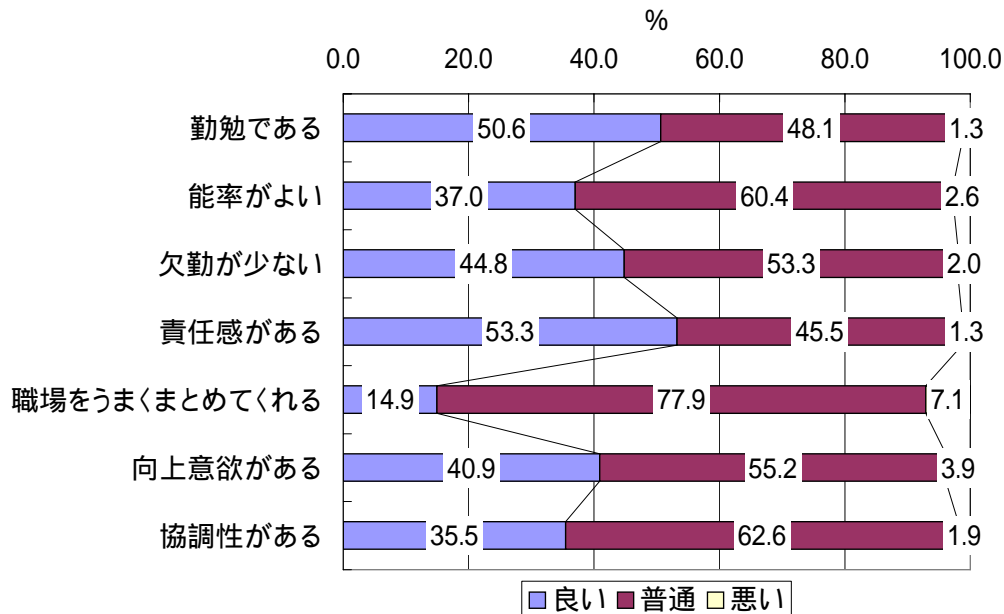


注：「再就職希望者」は、結婚、出産・育児による離職者で再就職希望者（今すぐ働きたい、あるいは今は働けないが、そのうちできれば働きたいと回答した者）をさす。また、「再就職者」は、現在有業者で、結婚、出産・育児による一時離職経験者を、「全有業者」は有業者全体をさす。

図表 4 年収の希望と実際



図表 5 大卒女性の評価



注：図表内数値はパーセンテージ。

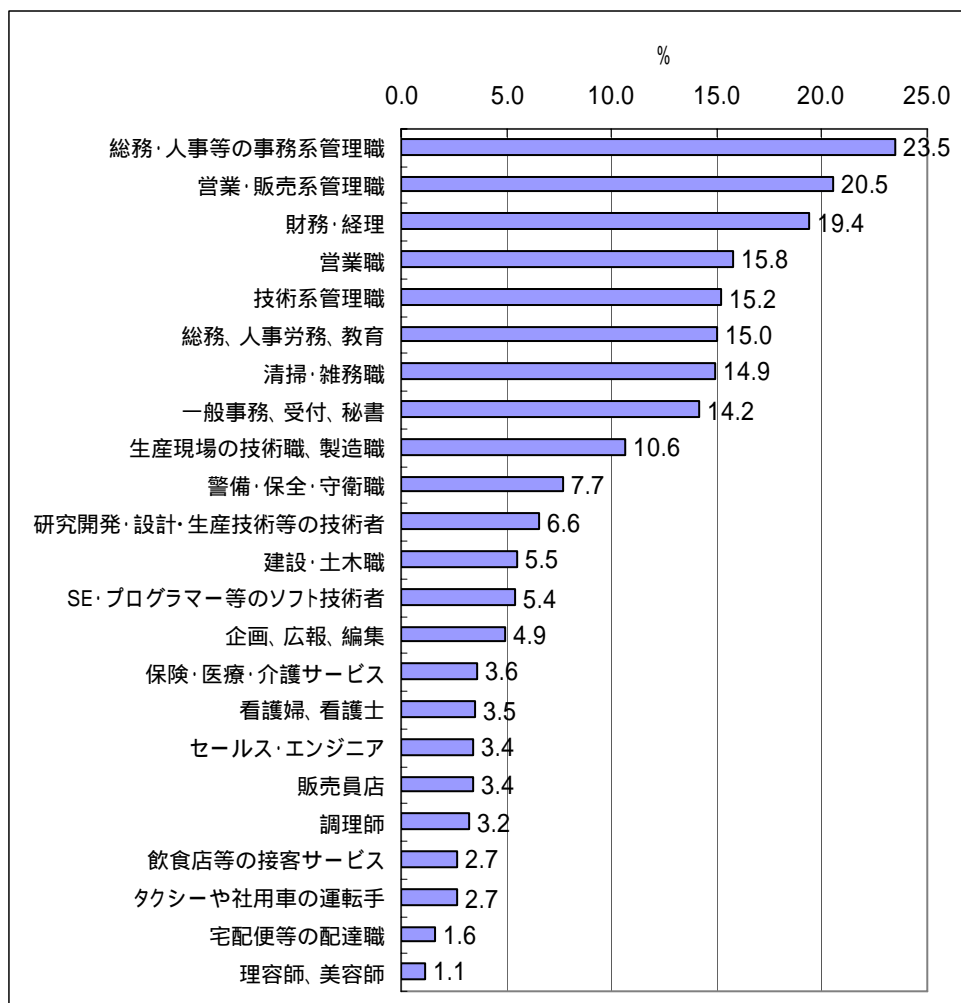
図表 6 大卒再就職女性就業形態別採用決定要因 マルチノミナル・ロジット

比較グループ「正社員のみ採用」

	ロバスト			ロバスト		
	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値
	正社員、非正社員の両方を採用			非正社員のみ採用		
従業員数対数	-0.1412	0.2051	-0.69	-0.0515	0.1473	-0.35
従業員に占める女性比率	2.5813	2.5171	1.03	6.0922	2.7384	2.22 **
従業員に占める正社員比率	-1.1320	1.3229	-0.86	1.3216	1.4162	0.93
正社員中女性正社員比率	-0.7869	2.4640	-0.32	-5.1728	2.5249	-2.05 **
学歴重視ダミー変数	-0.0870	0.5640	-0.15	-0.7318	0.4115	-1.78 *
年齢制限ダミー変数	-0.5849	0.5721	-1.02	-1.1412	0.4180	-2.73 ***
専門・技術職	1.3988	0.6655	2.1 **	-0.6434	0.5106	-1.26
営業・販売・サービス職	1.8547	0.8170	2.27 **	0.4521	0.6193	0.73
運輸・通信・生産労務・その他	-31.2267	0.7330	-42.6 ***	0.4265	0.7078	0.6
定数項	-1.3125	1.8582	-0.71	-1.0221	1.6715	-0.61
サンプル数	157					
Wald chi2	5564.65					
Prob>chi2	0					
Pseud R2	0.1424					

***...1%水準で有意、**...5%水準で有意、*...10%水準で有意、+...20%水準

図表 7 年齢制限撤廃の可能性のある職種



出所：日本労働研究機構「求人年齢制限に関する実態調査結果」

< 参考 4 > 短時間正社員と現行の社会保険適用

【図表】21世紀職業財団

