

# 雇用均等時代と大卒女性の雇用に関する研究

李 尚波

(桜美林大学准教授)

1985年、日本政府は、国連の「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の批准を機に、「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」（略称「男女雇用機会均等法」）を制定し、その後、25年の間に、雇用均等に関する法律の制定・改正に努めてきた。その結果、男女均等な雇用に関する政策的障壁が少しずつ取り除かれたようになってきた。男女均等な雇用に関しては、政策的障壁のほかに、社会的障壁と企業内における構造的障壁も存在している。それらの障壁の取り除きも真の男女均等な雇用が実現できる社会の形成にとって非常に重要である。現代日本社会においては、大卒の機能と貨幣タームに基づく夫婦の家族戦略の変遷から、社会的障壁に関する変化をうかがうことができる。今、男女を問わず、終身雇用制度の下で職場での昇進昇格ができるのは企業内の厳しい出世競争に参加する結果であるかと考えられる。大卒女性にとって、その壁はまだ厚いようであるが、国の主導の下で、男性中心社会である企業への大卒女性の浸透は確実に進められている。また、ほかの先進国と比べて、日本における男女賃金の格差はまだ大きい。過去と比べて、そのギャップはこの25年の間に少しずつ改善されてきたかと思われる。戦後、大卒という肩書は、男性の場合、社会人としての地位達成に機能してきたのと対照的で、多くの女性は、それを上昇婚などに使ったりして、自分の地位形成機能と地位表示機能に使ってきた。21世紀の日本は男女均等な雇用が法的に保障・支援される時代である。大卒男女の均等雇用を妨げる諸障壁もさらに取り除かれていくかと思われる。そこで、日本における大卒女性の社会階層の達成も徐々に変貌していく可能性が極めて高いのであろう。

## 目次

- I はじめに
- II 雇用均等時代の始まり——国連の条約を批准するために
- III 雇用環境の変容——法律の整備にともなう企業への浸透
- IV 「黄金の3割」と三つの障壁
- V 雇用均等時代における日本社会の変化——結びにかえて

## I はじめに

日本における雇用均等と大卒女性の雇用は、戦後日本社会の歩みと密接な関係があると思われる。1954年から1973年の19年の間に、日本経済が飛躍的に成長を遂げた。「東洋の奇跡」と言われたほど、戦後の復興から続く奇跡をつくりあげ、世界で注目されるようになった<sup>1)</sup>。その後、1973年から1991年までの間、日本経済は安定成長期に入って、1991年バブル崩壊後、「失われた10年」を経て、今日まで至っている。

本稿では、戦後日本社会の発展と雇用均等政策

の変遷を辿りながら、雇用均等時代の大卒女性の雇用にとってどのような障壁があるのか、現状はどのようなになっているのか、長期的に見れば、それは日本社会にどのような変化をもたらすのかを探ってみたい。

## II 雇用均等時代の始まり——国連の条約を批准するために

日本における男女雇用機会均等政策の始まりに関しては、国連のような国際機関の施策は大きな役割を果たしたかと思われる<sup>2)</sup>。日本経済は、1973年から発展の安定期を迎えた。「東洋の奇跡」を成し遂げた日本は、世界で注目されはじめただけでなく、この時期から国際社会の一員として、雇用均等の視点から、世界舞台に目を向け始めたといえよう。

国際的な動きをいえば、1975年が「国際婦人年」で、1976～1985年が「国際婦人の10年」であった。その時長く国連婦人の地位向上部長を務めたイギリス出身のM・ブルース氏が辞任して、1978年から1982年まで、久保田真苗氏が婦人の地位向上部長に就任していた<sup>3)</sup>。就任翌年の1979年に、国連総会で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」が採択された。日本は条約を批准するため、国内法の整備を進めた。これが「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、「男女雇用機会均等法」と略す）を制定・実施するきっかけとなった。

### 1 国家主導の変革とその理由

法とは、社会生活維持のための支配的な（特に国家的）規範である<sup>4)</sup>。男女雇用機会均等法の前身は、1972年の「勤労婦人福祉法」であった。その目的は「勤労婦人の福祉に関する原理を明らかにするとともに、勤労婦人について、職業指導の充実、職業訓練の奨励、職業生活と育児、家事その他の家庭生活との調和の促進、福祉施設の設置等の措置を推進し、もつて勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図ること」にあり、その理念は、「勤労婦人は、時代をになう者の生育につい

て重大な役割を有するとともに、経済及び社会の発展に寄与する者であることにかんがみ、勤労婦人が職業生活と家庭生活との調和を図り、及び母性を尊重されつつしかも性別により差別され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むことができるように配慮されるものとする」ことである。戦後、女性は憲法の上では平等になったにもかかわらず、国家的規範として、男女平等な就業権利を保障する法律はまだ不十分であった。この法律は、「勤労婦人の福祉」と「次代をになう者の生育」及び「職業生活と家庭生活との調和を図る」ことを目的や理念として掲げた。

「東洋の奇跡」をつくりあげた高度経済成長期は、「男は仕事、女は家事」という性別役割分担に基づく戦後の家族と日本的雇用慣行の確立時期でもある<sup>5)</sup>。この時期に、日本企業では、男性世帯主の安定雇用と教育訓練を行い、配置転換、転勤、長時間労働などが一般化されてきた。女性は仕事についても、未婚時の短期間のみ就業と位置づけられ、補助的な仕事に就くのが一般的であった。女性の多くは、その後結婚や妊娠を機に退職して、核家族の家庭をつくり、家事・育児に従事していた。国としても、この時期に家族・家庭の福祉機能を評価し、妻の座を強化する施策を行ってきた。「次代をになう者の生育」と「職業生活と家庭生活との調和を図る」という目的や理念は、1960年代からの高度経済成長期、日本的雇用慣行の確立にとって、当時の状況に順応したものかと思われる。

その後、経済の発展とバブル期を経て、高齢化とともに、女性の介護負担が過重になり、この日本型福祉社会の破綻が徐々に明らかになってきた。一方、育児は女性を頼りにして、家族内で行うという規範は依然として強そうである。女性の職場進出や雇用の女性化の進行につれて、樋口恵子らの言う「新・性別役割分担」、すなわち妻は二重負担をして、「夫は仕事、妻は仕事と家事」という新性別役割分業が日本社会で一般化されてきた<sup>6)</sup>。さらに、首都圏の350世帯に、介護と育児を含まない衣食住の家事行為34項目の分担状況を見ると、妻がフルタイム就業の世帯でも妻が82%の家事を担い、夫のそれは5%にすぎなかつ

た。妻がパートタイム就業の世帯では妻90%、夫4%、専業主婦世帯では妻93%、夫2%であった<sup>7)</sup>。この調査結果からも、女性は家事と仕事の二重の負担をしている現実がうかがえる。1970年代半ば頃から、家事を負担しながら働く女性が増えてきているにもかかわらず、この時期になっても、男女の均等雇用に関する法律はなかったのである。

1985年に制定されて、1986年4月1日から施行され始めた男女雇用機会均等法は、国連の「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を批准するために国内法を整備する結果だけでなく、当時の日本社会の現状にも合うような法律であるかと考えられる。このように、国連の動きに合わせて、国が女性の均等雇用に関する支配的な規範についての改革を主導していた。

## 2 具体的な変革と諸施策

日本は企業を中心とする社会である。女子雇用に関する支配的な規範を変革する場合、国のみのリーダーシップでなく、企業側の雇用慣行や企業からの協力は不可欠であろう。男性中心の雇用慣行や企業内文化などが急速に変革されることはできないため、1985年の男女雇用機会均等法が実施された当時では、「女性差別の禁止」ではなく、「女性差別をしない努力義務」のみであった。この法律は「ザル法」と呼ばれる理由もそこにあった。

1997年の改正では、差別解消努力義務から差別禁止規定へ、セクハラ防止、ポジティブ・アクションへの対応がなされた<sup>8)</sup>。これによって、差別の禁止が規定されたものの、まだ不十分な法律であった。そこで、さらに改正された男女雇用機会均等法が2006年6月15日に成立して、2007年4月1日より施行された。男女双方に対する差別の禁止、差別禁止の対象を追加、明確化、間接差別の禁止、母性保護の強化、セクシュアルハラスメント対策の強化、母性健康管理措置の是正指導に応じない場合、ポジティブ・アクションの推進、過料の制裁などに関する項目が改正のポイントとなった。

労働省が1981年に行った『女子労働者の雇用

管理に関する調査』において、企業が女性に昇進の機会を設けていない理由として、女性は勤続年数が短いことが取り上げられた。結婚、妊娠、出産、育児、介護などがたびたび勤続年数の短い現状の裏にある理由であると思われる。したがって、企業の女性雇用を促進するために、これらの面における意識変革や法的なサポートが必要となってくる。

その後、1991年に育児休業法が成立した。これによって、子どもが1歳まで、男女ともに育児休暇がとれるようになった。さらに、1992年12月に、政府は婦人問題担当大臣を設置し、1994年7月、総理府男女共同参画室を設置した。1995年に育児・介護休業法が成立された。これによって、介護休業制度が法制化された<sup>9)</sup>。1997年6月、男女雇用機会均等法が改正され、1999年4月より実施された。これと同時に、労働基準法の一部が改正され、女性の時間外・休日労働と深夜業規制が解消された。育児・介護休業法の改正にもなって、労働者の深夜業制限の制度が創設されるようになった<sup>10)</sup>。1999年、男女共同参画社会基本法が成立・実施されて、2001年1月、内閣府男女共同参画局が設置された。2003年7月、次世代育成支援対策推進法が成立し一部施行されるようになった。2004年12月に育児・介護休業法が改正され、2006年6月、男女雇用機会均等法がさらに改正された。2007年6月にパートタイム労働法も改正された。2009年6月、育児・介護休業法が改正され、2010年6月30日より、改正育児・介護休業法を施行されるようになった<sup>11)</sup>。これによって、育児・介護休業法に基づく紛争解決援助制度がスタートし、父親の育児休業も応援するようになった。さらに、女性の就業を支援するために、幼稚園と保育所の一体化を柱に2013年度に新しい子育て制度を始める政府案がまとまった。2012年の通常国会に関連法案を提出する予定である<sup>12)</sup>。

以上のような流れが示唆するように、雇用に関する差別の解消や女性雇用・労働の障碍となっている問題点の解決が、これらの一連の政府主導改革案の狙いである。

### Ⅲ 雇用環境の変容——法律の整備にともなう企業への浸透

周知のように、1970年ごろは事務職の道が女性にも開かれた時期であった。1975年頃を決定的な転換点として、女性は「専業主婦」から「兼業主婦の時代」へと特徴づけられる<sup>13)</sup>。

とはいえ、全体的に見れば、企業の門戸は大卒女性に閉じられていた<sup>14)</sup>。例えば、リクルートが発行した『就職ジャーナル』誌の調査によると、1977年度の場合、大卒女性に門戸を開いていた会社は、全1827社のうち519社(28.4%)しかなかった。1社平均の女性採用人員は7.1人である。しかも、そのうち、大卒女性を1名しか採用しない会社が146社に達し、それに2名採用の85社を加えても、1~2名の少数採用の会社は女性採用会社の45%にしかない程度であった。例外的に大量の女性を採用する数社を除き、70%ほどの企業は、女性を締め出し、残りの企業にしても、1~2名の女性を入社させたにすぎないのである。同調査から1978年の就職動向を算出すると、「未定」の473社を除く、1352社のうちで大卒女性を採用すると答えた会社はわずか192社で、全体の14.2%にすぎない<sup>15)</sup>。

大卒女性を活かすという考えが法的な保障のもとで戦略化されるのは、男女雇用機会均等法施行以降のことである<sup>16)</sup>。大卒女性の雇用に関しても、男女雇用機会均等法施行以降、少しずつ変わってきている。

まず、大卒女性が企業という男社会に進出し始めたことである。日本企業で、正社員は正規雇用で企業に雇われた労働者である。企業の発展を支える基幹的な力でもある。そのほかに、契約社員、派遣社員、パート、アルバイトなど、いわゆる非正規雇用で雇われた非正社員もいる。非正社員は景気の「調整弁」として位置づけられる面があると思われる。正社員の場合、1986年の男女雇用機会均等法が実施される時点では、大卒男性は企業に入るなら、ほとんどの新入社員は、総合的な判断を要する基幹的業務に従事する正社員になる。大卒女性は企業を就職先にする場合、たと

え正社員になる可能性があるとしても、総合職と一般職のどちらかで採用されることになる。これは「コース別管理制度」と呼ばれる大卒女性を雇用するシステムである。総合職の場合、基幹的業務または企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し転居を伴う転勤がある。一般職は、主に定型的業務に従事し、転居を伴う転勤がない。日常的業務の補助作業を行う職務である。転居を伴う人事異動がない代わりに、昇進昇格に限度がある。

この「コース別管理制度」は1985年の男女雇用機会均等法の制定によって、大企業を中心に普及していった。性別による差別の防止が法的に「努力義務」があるなら、「職種による待遇の違いは合法」ということであり、男性は総合職、女性は圧倒的に多数が従来からの補助的仕事である一般職、ごく少数の即戦力のあるエリート大卒女性が昇進昇格も男性と同じ総合職という制度が多くの中堅や銀行などで導入された。このように、1986年の男女雇用機会均等法の施行によって、ごく少数の大卒女性に男性並の待遇と可能性が開かれたとはいうものの、圧倒的多数の大卒女子学生にとって働く環境の均等化は入り口から閉じられたのである。そのわずかの総合職女性の誕生は、大卒女性が男性中心である企業社会に進出し始めたシンボルとしてしか受け止められないのであろう。その後、男性中心の企業社会<sup>17)</sup>への大卒女性の浸透は、均等雇用に関する法律の制定・改正等にもなう雇用環境の改善とともに、国主導で徐々に強化されていったのかと思われる。

2004年度、厚生労働省が実施した『コース別雇用管理制度の実施・指導等状況』によると、入社後にコースを決定する企業は被調査企業180社のうちの14.4%を占める。「コース転換制度を導入している」企業は82.2%で、総合職に占める女性は全体の5.1%で、「総合職について転勤を要件としつつ10年間転勤実績がない」企業は13.3%である<sup>18)</sup>。2005年の同調査によると、1996年に総合職で採用した女性の在籍状況は、産業平均で50%である。2007年度に行われた同調査は、123社被調査企業では、総合職採用予定者に占める女性の割合は16.9%で、総合職に占める女性は6%

である。総合職と一般職間で転換制度がある企業のうち、双方向への転換制度がある企業は77%を占めている<sup>19)</sup>。総合職女性採用の割合は、3年間の間に0.9%増えたという。

さらに、東洋経済新報社が刊行した『就職四季報女子版2012年版』によると、女性勤続年数トップ100の企業における結果は勤続20～23年の企業は19社で、勤続16.8～19.9年の企業は81社である。逆説的にいえば、この19社に勤めている女性社員は、男女雇用機会均等法を実施した1980年代後半に入社した者で、残りの81社の女性社員は、バブル崩壊後、1990年代前半に入社した者のようである。この女性社員の平均した勤続年数の長さが入社の時期から、男女雇用機会均等法実施後、労働環境の法的な整備だけでなく、育児・介護等を含む国の主導で進めてきた女性の就業を支援する政策整備の影響もうかがえるといえよう。

「改正男女雇用機会均等法のポイント 平成19年4月1日 改正男女雇用機会均等法スタート ～改正法に沿った雇用管理のため、今一度点検を～」<sup>20)</sup>の冒頭の部分には、「わが国は、急速な少子化と高齢化の進行により人口減少社会の到来という事態に直面しています。そうした中であって、以前にも増して、労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備することが重要な課題となっています」と書いてある。女性の雇用環境の整備は、少子・高齢化対策の一環として重要視されている。

この法改正によって、性別による差別禁止が拡大された<sup>21)</sup>。女性だけでなく、男性に対する差別も禁止されるようになった。募集・採用・配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇・雇用形態の変更・退職勧奨、雇止めなどについて性別を理由とした差別、その他の間接差別が禁止になる。そして、妊娠・出産等を理由とする不利益な扱いが禁止され、セクシュアルハラスメント対策を整えることが企業の義務になる。母性健康管理措置が義務づけられる。男女格差解消のポジティブ・アクションが推進される。厚生労働大臣（都道府県労働局長）が事業主に対し、男女均等取扱

いなど男女雇用機会均等法に関する事項について報告をもとめたにもかかわらず、事業主が報告をしなかったり虚偽の報告をした場合は、過料に処せられることになる。

これによって、国家主導の下で、男女均等な雇用環境が法的に整備された。女性の継続勤務の障碍となった育児や介護等に関しても、前述した関連の法律の制定・改正などによってサポートされるようになっていく。そして、男女均等な雇用環境が法的に整備されている間に、女性全体の勤続年数も長くなっている動きがうかがえる。

#### IV 「黄金の3割」と三つの障壁

カンター理論によると<sup>22)</sup>、社員のやる気を引き起こした企業の活力のもとになる数は男性にせよ、女性にせよ、どちらの性別の割合も3割以上である。この「黄金の3割」には、男女の賃金格差と管理職比率に深く関わりがあるという。言い換えれば、(1)女性が男女雇用均等な企業の真の活力の一部になるためには、少なくともその企業の3割の女性正社員のやる気を引き起こす必要があると思われる。そうすれば、女性正社員のやる気が企業の活力のもとになる可能性が極めて高いと考えられる。(2)男女の賃金格差と管理職比率が、真の雇用均等な企業にとって大きな影響を与える要因であろう。

以上述べたように、男女雇用機会均等法の改正・実施は、大卒女性の雇用環境を法的に保障することになった。アメリカで企業の中の女性の昇進昇格の「ガラスの天井」を打破するグラスシーリング委員会の調査報告書によると<sup>23)</sup>、女性が上級管理職になるのを妨げる壁として、政策的障壁以外に、大学などの教育機関における問題と女性に負わされている家庭責任の重さという社会的障壁と、女性労働者を発掘しようという意図のない募集・採用慣行、ガラスの天井のある企業風土等の、企業内における構造的障壁も存在しているという。次に、この社会的障壁と企業内における構造的障壁は今どうなっているのかを見る必要がある。

## 1 社会的障壁の現状——大卒の機能と家族戦略

周知のように、明治政府が立身出世という理念外に女性のために「良妻賢母」という理念を用意した。良妻とは、「夫の社会活動をささえ、後顧の憂いを与えない、いい妻」であり、賢母とは、「子供の時にきびしくしつけ、すぐれた社会人としてその人を育ててくれた母親」である<sup>24)</sup>。明治末から大正にかけて、中流以上の階層における家庭の女性は、「良妻賢母」という理念の下で、学歴を嫁入りの要件としてきた。その考えが次第に社会で定着してきた。そのため、大卒という学歴は、女性にとって男性と異なる機能を意味してきた。男性は、大卒という能力シグナルを使って、企業内での地位を達成する。つまり、大卒は男性の地位達成に機能している。一部の女性は、大卒という学歴を上昇婚に使って、高い所得（家計資産を含む）の夫と結婚することにより働かなくなるというダグラス＝有沢法則の適用者になる。このような大卒女性にとって、女の領域は家庭にあり、男性中心社会である企業から独立した権利、つまり夫の財布の紐を握る権力と育児におけるオールマイティを確立した<sup>25)</sup>。このような権力を獲得するプロセスにおいて、大卒という肩書きは女性にとって、時間資源と貨幣資源を稼ぐ上昇婚を達成する地位形成機能だけでなく、高等教育の進学率の低い時代において、本人が所属する身分集団を示す象徴的な価値＝地位表示機能をも発揮してきたのである<sup>26)</sup>。高等教育効果の社会的還元は、性別によってまったく異なっていた。これを問題視した結果、1962年に「女子学生亡国論」が登場していた<sup>27)</sup>。

ところが、家族戦略からみれば、家庭を貨幣タームでの収入と消費水準でとらえる限りは、「夫は仕事、妻は家事（と仕事）」の性別役割分担、それに基づく男性の「会社人間化」こそが、家庭にとって最適な、または最もリスクの小さい戦略となるようである<sup>28)</sup>。貨幣経済に基づく家族戦略の「合理性」は、既婚女性の企業での長期勤務を妨げる要因になっていたようである。

1980年代、賃金の構造は大きく変化した。『賃金構造基本統計調査』を分析した結果、1967年か

ら1973年までの間には、収入の多い順に並べると、男性企業継続者>男性中断者>女性継続者>女性中断者であったが、1980年代に入ると、男性継続者>男性中断者=女性継続者>女性中断者の順番となっていた。そこで「夫婦単位のキャリア戦略」が提案された<sup>29)</sup>。つまり、1997年時点では、夫婦合わせて生涯所得で考えると、「男性が中断型、女性が継続型」という反伝統的な性別役割分業をする家庭のほうは損になるわけではない。「夫は仕事、妻は家事（と仕事）」のような性別役割分業が経済的なメリットをもたらすことは崩れつつある。男性中断者と女性の継続者のコンビネーションという夫婦単位の新しい「家族戦略」が、賃金構造の変貌によって提起された。さらに、『男女賃金格差縮小についてのバウンド推定』によると<sup>30)</sup>、1987年から2002年までの、同じ学歴、同じ職業経験年数、同じ勤続年数を持つフルタイムで働く男女の時間当たり賃金格差は34%から26%に、8ポイント縮まった。1987年から2002年までの間、女性就業者の中身は大きく変化した。フルタイム就業者の高学歴化が進み、長期勤務化が起こった。これは高所得を得られるだろう高い技能を持った女性がフルタイム労働をする確率が高まったことを示唆するという。

## 2 企業内における構造的障壁の現状——仕事内容・昇進昇格・賃金格差

日本では、長い間、年功制・終身雇用制に基づいて雇用制度が施行されてきた。男性雇用労働者を標準としたものである。1960年代後半には、日経連が経営合理化をはかるため、エリート男性社員を頂点として、女性社員の大多数を最底辺に位置づけるピラミッド型の労務管理体系をつくりあげた。「東洋の奇跡」と言われた高度成長期は、企業社会が社会と国民の生活において、決定的な重要な位置を占めるにいたった時期である。この時期に、経済規模全体において大企業の占める割合が大きくなり、国民の労働や就業生活の大部分は、大きく企業社会のなかに包摂されるようになった<sup>31)</sup>。大企業従業員の特権であった年功制・終身雇用制的雇用制度・慣行は、男子雇用労働者の基準と見なされるまで一般化した<sup>32)</sup>。国民も経

済成長が社会的課題であり、社会のものさしであることを認めた上で、企業を唯一無二の共同体と考えるようになった。戦後の社会・経済システムは、国一業界一企業一個人という層を有することを特色とするようになったのである<sup>33)</sup>。

統計的差別理論によれば<sup>34)</sup>、企業は勤続期間の短い者を対象に教育訓練を行っても、その教育訓練費の割には収益を得られないため、なるべく定着性が高く、訓練効率のよい者を選んで訓練を受けさせるのは当然である。しかしながら、採用以前に個々の労働者の定着性と訓練効率については把握できない。そこで、性別など外見上の特性に基づいて判断を下すことにして、そのグループの平均値をふまえて選別し、教育訓練を実施する人事計画を立て、関連の採用活動を行うのである。こうした理論の下では、当然ながら、労働力が豊富な時代に、相対的定着性の高い男性のみを教育訓練の対象にし、女性を補助的な仕事で活用するというようになったわけである。

雇用均等時代においては、職場をどのようにすれば男女均等な雇用に向くように変えていくかという視点から、男性だけを、国一業界一企業一個人という層の個人の視野に入れたことを見直さなければならぬと思われる。そして、相対的に定着性の高い男性のみを教育訓練の対象とし、女性を補助的な仕事で活用することも徐々に変わっていくかと考えられる。「黄金の3割」を確保したいなら、大卒女性の雇用を長期的に視野に入れて、国一業界一企業一（男女両方を含む）個人という層を有することが必要になるのであろう。21世紀に入ってから、雇用均等政策による政策的障壁を取り除いてきたのみならず、企業内部にもこのような変化が起きている。

まず、仕事内容の変化である。21世紀は知識社会である。旧来と比べて、企業内部の職種、例えば、営業・販売、国際業務、開発・コンピュータ技術、企画、経理・総務・人事などの職種の中身が変化しつつある<sup>35)</sup>。従来なら、仕事内容は、(1) 幅広い分野に興味を持ち、意欲的に活動できる体験型、(2) 自ら目標を設定し、それに向かって前進していく行動型、(3) 必要であれば、専門外の分野でも積極的に知識を吸収していく知識

型、(4) 型にはまった発想を嫌い、常に斬新なアイデアをわき上がらせる思考型に分かれている。従来の営業・販売と国際業務は、体験型より行動型のパターンに近かった。開発・コンピュータ技術は思考型より知識型であり、経理・総務・人事は知識型よりもっと思考型に近かった。企画に関しては、思考型と知識型の中間ほどにあった。ところが、21世紀に入って、これらの職種は、旧来と比べてどれもこの四つのパターンの適性が重要となり、四つのパターンが備えた総合的な能力が重要になってきている。どの職種に従事しても、それだけ幅広い能力や知識、技術が求められているわけである。足で稼ぐ活動や机上で構築できるもの、知的な戦略作りや情報収集などに統合されるようにウエイトが移りつつある。大学「全入時代」に突入した現代日本社会では、体験・行動型業種と知識・思考型の業種との統合は、体力と頭脳、両方で仕事の勝負をすることを意味する。大卒女性にとって、あらゆる業種に関しては、以前よりもっと従事しやすいようになってきている。21世紀に入ってから、仕事内容はもっと女性に向いているほうに変容しつつあるといえよう。

次は企業内における構造についてである。日本で、終身雇用制のもとで企業内労働市場が存在している。普通なら、社員が企業に労働サービスを提供して、企業はそれへの対価として社員に賃金を支払っている国々が多いようである。これと対照的に、日本型雇用というのは、社員が企業で働くなら、まず企業内訓練を通して、必要な技能を習得する。そのほかに、企業は社員に社宅、社内ローン、退職後の職、安定な雇用などを提供する<sup>36)</sup>。大卒女性が企業に入ると、一つのキャリア・パスに乗ることになる。そこで、企業内の同僚と競争関係に入り、出世競争が起こるわけである。

日本の大企業の人事制度の実態、とりわけ昇進・昇格システムにおいては厳しい競争原理が働いている。例えば<sup>37)</sup>、ある電機メーカーにおいて部長になる確率は25%、同じく次長25%という結果にすぎない。しかもこの部長・次長になる可能性は、課長昇進への第一次ないし第二次選抜に入っていなければ著しく低くなるようである。そして、課長への第一次選抜・第二次選抜に入らな

かった社員が定年前に離職する確率は極めて高い<sup>38)</sup>。これは1980年代半ば頃、大企業の男性社員を対象にする研究結果である。

女性の管理職への昇格については、厚生労働省が2009年度に『雇用均等基本調査』を行った。それによると、係長相当職以上の管理職全体に占める女性の割合は8.0%で、前回調査(2006年度)の6.9%に比べ1.1ポイント上昇した。従業員10~29人の企業では約2割(19.8%)を占めているが、5000人以上の企業は5.6%、1000~4999人の企業は5.0%となっている<sup>39)</sup>。また、経済同友会が会員企業等445社の経営者から得た回答をまとめた「日本企業のCSR——進化の軌跡『自己評価レポート2010』」によると、前回レポート(2006年)に比べて、女性管理職が「増加傾向」と回答した企業が低下したことが分かった。女性管理職がない企業が依然として23%に上るといふ<sup>40)</sup>。

終身雇用システムの下で、女性の管理職への昇進の壁はまだ厚いようであるが、1970年代半ば頃、事務職の道を女性のために開いた当時と比べて、女性が男性中心社会である企業への浸透は徐々に進んでいることがうかがえる。

前述した「黄金の3割」に深く関わりのあることは、管理職への昇進以外に、男女の賃金格差も含む。企業内での賃金は、男女問わず、年功賃金、退職金、ボーナスなどによって規定され、それが企業内における労働サービスの価格を形成する。厚生労働省雇用均等・児童家庭局が2009年9月に公表した『男女間の賃金格差レポート』によると<sup>41)</sup>、男性一般労働者の平均賃金水準を100とした時に、女性の平均賃金水準は1986年に59.7であった。それは徐々に上昇して、1996年に62.8に、2008年に67.8まで上がってきた。全体的には上昇傾向にあるが、アメリカ(79.9)、イギリス(79.9)、フランス(74.1)よりまだ低い。この賃金格差をもたらす最大の要因が部長、課長、係長などの上位の職級に就いている女性割合が男性に比べ低いことで、それに次いで、男性の勤続年数との違いによる影響が大きいといふ。

#### IV 雇用均等時代における日本社会の変化——結びにかえて

以上述べたように、戦後、日本企業は「東洋の奇跡」をつくりあげた。1980年代、国際社会の一員として、国連の「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を機に、雇用均等時代の幕を開けた。国の主導の下で、男女雇用機会均等法と育児・介護など、男女均等な雇用とそれを支援する一連の法律を制定・改正してきた。

厚生労働省は、男女雇用機会均等法が施行されて25年の節目を機に、女性雇用者数などに関し施行当時と現在の変化をとりまとめた。それによると、1986年当時は1584万人であった女性雇用者数は、2010年に過去最高の2329万人に増加した。雇用者総数に占める女性の割合は1986年の36.2%から、2010年は42.6%へ6.4ポイント上昇した。女性の平均勤続年数は1986年の7年から2010年は8.9年に伸びた。100人以上規模の企業における管理職に占める女性の割合は、1986年の1.6%から2010年は6.2%に上昇した<sup>42)</sup>。

このように、雇用均等時代に、国の主導の下で、女性の雇用に関する政策的障壁が取り除かれ、社会的障壁と企業内における構造的障壁も変貌しつつある。この25年の間に、男性中心社会である企業への女性、とくに大卒女性の進出と浸透は徐々に進められていると思われる。

また、上で述べたように、賃金構造の変化によって、貨幣タームに基づく「夫は仕事、妻は家事(と仕事)」という「合理的」な家族戦略は、「夫婦単位のキャリア戦略」に移行しつつある。女性の勤務の長期化にともなって、大卒の機能も引き続き変化していくのであろう。近い将来、男女問わず、大卒は学歴取得者の地位達成に機能するようになる可能性が高い。大卒女性にとっての、大卒という肩書の地位形成機能と地位表示機能は徐々に弱体化していくかと考えられる。それによって、社会的な地位や収入などを表示する社会階層の形成に関しては、従来と異なって、ジェンダーというファクターが将来的には機能しなくなるかと思われる。大卒を女性の上昇婚に使うよう

な時代の終焉も意味することになるのであろう。

なお、「東洋の奇跡」をつくりあげた日本企業は、少子・高齢化が進む現代社会において、従来の活力と輝きを引き続き保ちたいなら、「黄金の3割」が示唆するように、男女の賃金格差の縮小と女性管理職の比率の向上に努め、雇用均等時代と大卒女性の雇用のさらなる改善に貢献していくのであろう。

- 1) 例えば、マレーシアのルックイースト政策は、日本のこの成功を手本とするものである。
- 2) イギリスやフランスに関しても、同じようなことがいえよう。イギリスにおいては、女性の職場進出を促す法律は、イギリスのEC加盟を契機とする国内法の整備という形で制定された。フランスのケースも同様である。横山和子「日本および欧米における男女の雇用均等——日本の現状と諸外国の経験」『東洋学園大学紀要』8 (2000年3月) 137頁。
- 3) その前、日本国内で、1975年に創設された総理府婦人問題担当室の初代室長を務めていた。久保田真苗 (1983) 『土曜日のめざまし時計——国連と私』(労働教育センター, 1983年)。
- 4) 新村出編『広辞苑 第四版』(岩波書店, 1997年) 2327頁。
- 5) 坂東眞理子『日本の女性政策——男女共同参画社会と少子化対策のゆくえ』(ミネルヴァ書房, 2009年) 200頁。
- 6) 1986年の生活時間配分を、夫婦と子どもの世帯について収入労働の有無別に見ると、平日にいつでも最も長い時間働いているのは共働き世帯の妻である。大沢真理『企業中心社会を超えて——現代日本を〈ジェンダー〉で読む』(時事通信社, 1993年) 108頁。
- 7) 旭化成・共働き家族研究所「共働き家族・専業主婦家族比較調査結果」1989年3月, 大沢真理, 前掲注6), 109-110頁。
- 8) これと同時に、労働基準法の一部が改正され、女性の時間外・休日労働、深夜業規制が解消された。そして、育児・介護休業法の一部改正により、労働者の深夜業制限の制度が創設された。この改正雇用均等法は1999年4月1日より施行された。
- 9) 1999年からは休業の制度が事業主の義務となった。
- 10) これらの改正を疑問視する見方もある。例えば、人事院が国家公務員の子供保護規定改正を行い、男女差別解消の一環として、深夜勤務・時間外労働の制限緩和や生理休暇の廃止などが行われた際、男女平等とは女性が男性の基準に合わせることでない、世界的に見ても決して恵まれた労働条件とは言えない男性の労働条件に女性が合わせることは、月経や妊娠・出産などの身体的負担があり、現実的には家事や育児の大半を女性が行う状況では、女性に過剰な負荷を強いることになる、という主張もある。
- 11) ただし一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する中小企業については2012年7月1日から施行される。http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html
- 12) 「こども園新設 政府案決まる 待機解消へ支援拡充」『朝日新聞』2011年7月28日。
- 13) http://www.jicljp/now/jiji/backnumber/1986.html
- 14) この時期に、大卒女性は、女として家族のなかで妻や母親としての役割を果たすことが強調されていた。職業に従事しても、初等教育の教師、看護婦、保母、栄養士などのように

女性の性別表出的役割の延長上にある職種が主な部分であった。李尚波『女子大学生の就職意識と行動』(御茶の水書房, 2006年) 24頁。

- 15) 李尚波, 前掲注14), 35頁。
- 16) 李尚波, 前掲注14), 68頁。
- 17) 「男性中心企業文化は『軍隊』・『競争』的」と指摘された。金谷千穂子『働くこと』とジェンダー——ビジネスの変容とキャリアの創造』(明石書店, 2011年) 90-91頁。
- 18) <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/08/h0808-1.html>
- 19) <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/h1224-1.html>
- 20) <http://www.rengo-osaka.gr.jp/opinion/seisaku/syuntou2009/shiryu/5kakusa/5-2-2-1.pdf>
- 21) その法改正は、女性の仕事人生を充実させるためのものであるかと思われる。古川晶子「改正男女雇用機会均等法で私たちの何がかわるのか?」PHP研究所『PHPスペシャル2月増刊号 カラット』(2007年2月) 113-116頁。
- 22) 金谷千穂子, 前掲注17), 87頁。
- 23) アメリカの企業で、女性の登用に関してアフターマティブ・アクションが実施され始めたのは、1964年の公民権法第7編が「人種、皮膚の色、出身国、性、宗教」による差別を禁じた後のことである。1985年には、企業の中の女性の昇進昇格の「ガラスの天井」を突き崩す活動に、政府も企業も民間支援団体もともに取り組み始めた。1991年には職場で女性を含むマイノリティの昇進を拒むガラスの天井を打破するグラスシーリング委員会ができた。当委員会の調査報告では、女性が上級管理職になるのを妨げる壁として、社会的障壁、政策的障壁、企業内における構造的障壁が存在していることを指摘した。金谷千穂子, 前掲注17), 85-86頁。
- 24) 金田一京助・金田一春彦・見坊豪紀・柴田武・山田忠雄編『新明解国語辞典 第2版』(三省堂, 1979年) 1170頁, 344頁。
- 25) 上野千鶴子『女という快楽』(勁草書房, 1986年) 124頁。
- 26) 天野正子編著『女子高等教育の座標』(垣内出版, 1986年) 16-17頁。
- 27) 詳細に関しては、李尚波, 前掲注14), 93頁を参照。
- 28) 大沢真理, 前掲注6), 120頁。
- 29) 田中重人『性別分業の分析——その実態と変容の条件』(大阪大学大学院人間科学研究科博士論文。東京ウィメンズ・プラザ所蔵, 1999年10月提出) 77頁より研究結果を引用。
- 30) 川口大司・内藤久裕『男女間賃金格差縮小についてのバウンド推定』ESRI Discussion Paper Series No.161, 2006年5月, [http://www.esri.go.jp/jp/archive/e\\_dis170/e\\_dis161.html](http://www.esri.go.jp/jp/archive/e_dis170/e_dis161.html)
- 31) 大沢真理は、家族のみ、大企業本位、男性本位という日本の社会政策の総体に関する指摘をした。大沢真理, 前掲注6), 232頁。
- 32) 熊沢誠「日本の経営と女性労働」基礎経済科学研究所編『日本型企業社会と女性』(青木書店, 1995年) 56頁。
- 33) 井上淳「わが国社会の特性及び特性を踏まえた行政のあり方について」(通信産業大臣官房政策理論研究室編『通産政策研究』No.10 (1985年) 13頁。
- 34) Phelps, E.S. [1972], "The Statistical Theory of Racism and Women," *American Economic Review*, Vol.62 No.4., Arrow, K. J. [1974], "The Theory of Discrimination," *Discrimination in Labor Markets*, eds. by O. Ashenfelter and A. Rees, Princeton University Press. 篠塚英子『日本の女子労働——揺さぶられる経営基盤』(東洋経済新報社, 1982年), 富田安信「女子の雇用管理と男女間賃金格差」(小池和男・富田安信編『職場のキャリアウーマン』東洋経済新報社, 1988年), 樋口美雄『日

- 本経済と就業行動』（東洋経済新報社，1991年）254頁。
- 35) リクルート『就職ジャーナル』No.390(2000年12月)24-25頁。
- 36) 伊藤元重・加護野忠男「日本企業と人的資源」伊丹敬之・加護野忠男・伊藤元重編『リーディングス 日本の企業システム3 人的資源』（有斐閣，1993年）8頁。
- 37) 花田光世「昇進・昇格と競争原理」伊丹敬之・加護野忠男・伊藤元重編，前掲注36)，278頁より例を引用。
- 38) 企業によって異なるが，第一次または第二次選抜に失敗した社員に敗者復活の道を用意するところもあるし，敗者復活ができない企業もある。花田光世，前掲注37)，284-291頁。
- 39) <http://www.jinzainews.net/article/index/d55471b671baeb60e66f3a48dccfa876>
- 40) <http://www.jinzainews.net/article/index/e25db83ba2913f7d230456e1ebfbd8ba>

- 41) <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku09/pdf/01.pdf>
- 42) <http://mbp-tokyo.com/malink/column/6581/>

参考文献（注で言及したもの以外）  
本田由紀・平沢和司編著『学歴社会・受験戦争』（日本図書センター，2007年）。  
横山文野（2003）『戦後日本の女性政策』（勁草書房，2003年）。

り・しょうは 桜美林大学リベラルアーツ学群准教授。最近の主な著作に『女子大学生の就職意識と行動』（御茶の水書房，2006年）。日本研究，女性学，高等教育，社会学専攻。