

氏 名	脇 坂 明
学位(専攻分野)	博 士 (経済学)
学 位 記 番 号	論 経 博 第 238 号
学位授与の日付	平成 11 年 5 月 24 日
学位授与の要件	学 位 規 則 第 4 条 第 2 項 該 当
学位論文題目	職場類型と女性のキャリア形成

論文調査委員 (主 査) 教 授 菊 池 光 造 教 授 久 本 憲 夫 教 授 橘 木 俊 詔

論 文 内 容 の 要 旨

この論文は、女性が職場において能力を生かし労働市場で活躍するための課題は何であり、それを可能にする条件は何かを探究した研究である。申請者は、女性の職場での技能の向上をキャリアの拡大としてとらえ、それを職場類型というキー概念でもって、事実の発見と体系化につとめている。資料としては、申請者による豊富なフィールド調査と申請者が関わったものも含むアンケート調査を用いている。そこから申請者なりの新しい仮説を提示している。

序章において分析の視点と方法論が提示される。女性の技能を規定するキャリアの拡大が「職場類型」に大きく影響されるという視点から、職場類型を、男性だけの職場（男性独占型）、女性だけの職場（女性独占型）、男女の仕事の与えられ方がまったく同じ男女同等型、女性が補助的な仕事をおこなう男女分業型、後者2つの中間型という5類型に区分している。

第1章では、二つのアンケート調査から、各職場類型の割合と職場類型と就労意識の関係をみている。一つの調査から、「総計で約半分が男女分業型で、男女同等型が16.7%」、また「職種によって職場類型の割合が大きく異なる」ことが示されている。職場類型と意識の関係については、男女同等型になるほど強い昇進意識を持っていることを示している。もう一つの調査からは、販売職（店員）で男女同等型が多く、男女分業型が少ないこと、事務職は男女同等型の割合が格段に低く、男女分業型が極めて多いこと、技術職において女性は男性と同じ仕事をしていると答えているにもかかわらず、男性は女性と同等の仕事をしている意識はないという、男女の認識ギャップが大きいことを指摘している。さらに、ホワイトカラーでは、仕事内容を男女同等にしていけばおおむね女性従業員の満足が高まるが、現業職の場合は、むしろ男女同等の方が不満が大きいというように、「職場類型が女性の意識を規定するところは大きい」ことを指摘している。

第2章では、異なる職場類型が存在する理由と職場類型がどのように変化していくかについての仮説を提示している。著者は、男女分業型職場が形成される理由として、「統計的差別」の考え方を支持している。すなわち、企業は「[潜在能力×定着率]で労働力の質を判断」するが、他方で企業の採用担当者は誰が何年働くかわからない（あるいは、これを知るためにはコストが掛かりすぎる）。しかし、統計的にみれば平均的には男性よりも女性の方が、結婚・出産等の理由で途中でやめる確率が高いことが知られている。平均すれば女性の方が定着率が低いという容易に手に入れることのできる情報を用い、女性の労働力の質が落ちると採用担当者は判断することになる。その場合には、キャリアを要する仕事に男性を、キャリアを余り必要としない仕事には女性をつける事が企業にとって適格的となるため、男女分業型職場が形成される。次に男女分業型職場から、男女同等型職場への移行については、仕事と労働者についてそれぞれランク付けを行い、それに従って労働者行列と仕事行列を作り、それらに対応させるというレスター・サローの「仕事競争モデル」でとらえている。そこでは「性以外の重要な要素」に注目した経営者（イノベーター）が労働者行列のランク付けに変化をもたらし、それが普及するという仮説を著者は提示している。

第3章では、仕事内容を「総合職」と「一般職」に分けて雇用管理を行う「コース別雇用管理制度」について、その制度が女性労働者の就労意識に与える影響という観点から考察を行っている。コース別雇用管理制度がうまく機能するためには、採用時点での生涯を見据えての就労意識がその後も変わらないことが必要である。しかし、労働省が平成2年度におこなった女子労働者に対する調査の特別集計の結果により、採用時点での就労意欲で仕事内容を固定すると、就労意欲の減少

につながる恐れがあるため、コース転換制度の整備が不可欠であることを提唱している。そのうえで、コース別人事制度を「女性の意識、意欲、仕事能力を向上させるためにとられうる一つの戦略で、将来的廃止をみこんだ一時期の通過点である」と位置づけている。

第4章では、男女分業型、男女同等型、女性独占型の3つの職場類型について、事例分析を行い、それぞれの職場類型でどのような技能形成がなされ、そこで女性がどのように位置づけられ活用されているかを見ることで、今後それぞれの職場類型で求められる課題について明らかにしている。男女分業型職場については、自動車メーカー人事部の事務職と自動車部品製造会社の生産部門の現業職の事例を取り上げている。男女同等型職場については、自動車ディーラーの営業職と、2つのソフト開発会社の事例、そして電気メーカー研究所と建設会社の研究者の事例を取り上げている。さらに、男女分業型職場で上げたのとは異なる建設会社の事例をあげ、男女が別々に処遇される分業の段階では、コース別人事制度の導入が必要であるが、「一般職のレベルがあがった段階では、廃止すべきもの」としている。また、「育児休業制度その他の女性のサポート制度の意味も、当該企業（あるいは職場）の女性活用の段階によって、まったく異なる」と述べている。

第5章では、事業所調査と個人調査を用いて、女性の就業継続にとってボトル・ネックである結婚・出産退職慣行に焦点を当てている。まず、事業所調査によって、男女雇用機会均等法が施行され、結婚・出産退職制度が法的に禁止された後の1987年に実施された「女子労働者の雇用管理に関する調査」において、92.7%の事業所が法施行前からそのような制度はなかったと回答していることが示される。しかし、同じ調査で定着度をみると、出産までに辞める女性の多い企業が6割以上、また男女別離職率をみると、企業規模が大きくなるほど離職率は低下するが「大企業でとりわけ女子の離職率が多いわけではなく、男性との差が大きい」ことがわかる。次に、いくつかの個人調査でも結婚・出産退職慣行の有無をみており、「ある」と3～5割の女性が答えている。さらに、結婚・出産退職慣行があるところほど転職意識が高く、反対に充実度、満足度は低いことを示している。

第6章では、キャリアの中断と密接に関係するパート・タイムについての類型化に関して論じている。不本意パートと自発的パート、疑似パートと典型パート、補完型パートと基幹型パートの三つの視点から分析している。高度成長期以降増加しているパートタイマーについて、理論的政策的な意味づけ、位置づけを行う上で最も重要な分類法は、仕事内容で分類する、「基幹型パート」と「補完型パート」の類型化であるとしている。とくに「基幹型パート」は人事労務管理のめざすべき対象であり、基幹型パートとの育成を射程にくれた人事処遇制度は、コース別人事制度の発展的解消とあわせて、女性活用の重要な鍵を握る、と主張している。

第7章では、第3章、第4章のフルタイム労働者に関する議論と第6章のパートタイマーの議論に基づいて、女性の能力を有効に活用するための大企業に求められる人事処遇制度についてのビジョンを提示している。とりわけ、女性がキャリア形成上において、最大のネックとなる結婚・出産退職慣行を克服するために、最も有力な施策であり、企業にとっても女性の活用という意味で重要な人事施策である育児休業制度を取り上げている。育児休業で発生する問題は、技能の陳腐化と代替要員であるとし、ふだんから様々な仕事のあいだに「キャリアパス」を作っておくことがその解決につながるとしている。最後に職場類型ごとの課題に言及し、育児休業制度がとりわけ男女同等型職場で大切であることを示している。

論文審査の結果の要旨

この論文は女性が職場において能力を生かし労働の場で活躍するための課題は何であり、それを可能にする条件は何であるかを探った研究である。脇坂氏は、女性労働研究が多く輩出するに至る以前の1980年代前半から、地道に数多くのフィールド調査をかさね、その結果をたんに既存の理論で説明するのではなく、氏みずからの仮説にもとづいて展開することを試みた。したがって、この研究は職場レベルまで降りた豊富な調査をベースにして、体系的に女性労働を研究した数少ない研究の一つとなっている。

第1に、ともすれば男女格差・男女差別の事実検証をもって足れりとしがちな女性労働研究の分野にあって、女性の能力発揮の基盤である技能形成と、それを可能にするキャリア拡大に焦点を絞った分析視角が注目に値する。とくに「職場類型」という分析のためのキー概念をたて、男女の職場でのキャリア形成の違いから職場を五つのタイプに分類して、女性のキャリア形成をみていく方法は著者独自のものであり、これによって従来研究を越えた女子労働の分析的把握が可能になっている。脇坂氏の研究が、この分野の研究者の間で高く評価されているのもこの点にある。このキー概念があるからこそ、コー

ス別人事制度の展望や育児休業制度の普及などの分析についても、他の研究にはみられない首尾一貫した独自の議論が可能になったといえよう。

第2に、現実分析にあたっての理論の適用をめぐる。「男女分業型職場」が形成される理由は、「統計的差別」の考え方を適用して明快に説明されているが、この研究の真骨頂はその先にある。「男女分業型職場」から「男女同等型職場」への移行のメカニズムを説明するに当たって、著者はレスター・サローの「仕事競争モデル」を利用している。もともと脇坂氏は、サローの「仕事競争モデル」が発表された直後から、いち早くこれに注目し、その克明な検討によって研究生活をスタートさせたのであり、サローの著書「不平等を生み出すもの」の翻訳者として日本にサロー理論を紹介する役割も果たしたのであるが、この研究においては、B. F. Reskin/P. A. Roosの研究を媒介として、サローモデルを職場類型移行の動態的説明原理に組み替えたのであり、これによって氏の諸職場類型は、動態的な相互連関を持つものとして、確かな説得力を持つものとなっているのである。

第3に、この研究を特徴づけるものは、現実分析の精確さである。脇坂氏は、女性労働をめぐる既存の調査研究を網羅的に検討するとともに、長年にわたる自らの調査によって我が国女子労働の実態について深い理解を示し、自らの理論と接合することによって的確な将来展望にも成功している。ここでは一例を挙げるにとどめるが、氏は男女雇用機会均等法の制定とともに普及した「コース別人事・雇用管理制度」の「将来的廃止」を予測していた。これは、氏の実態調査の中で得られた、先行的事例からの示唆を、自らの仕事競争モデルと結合することによって可能になったものである。現実には、氏の論文発表以来かなりの時日を経過して、ようやくごく最近になって大企業を中心にコース別雇用管理制度の廃止事例が報告されるようになってきた。この事実の中にも、氏の現実分析の確かさが表れていると言えよう。

以上のように優れた内容を持つ論文であるが、さらに深められるべき論点がないわけではない。第1に、氏の議論の一つの中心的アイデアである「イノヴェーター仮説」について。

脇坂氏は、「男女分業型職場」から「男女同等型職場」への移行のメカニズムについて、性別の差以外の多様な要素に着目してjob queueを再編成し、女性を積極的に雇用するイノヴェーター的経営者が登場し、こうした企業が優れたパフォーマンスを示すことによって、これがほかの経営にも波及してゆくというロジックをたてている。この仮説は極めて説得力を持っているのだが、全ての人を納得させるには、より緻密な実証分析の裏付けを必要とするであろう。

第2に、この論文は、労働市場の需給でいえば、ほとんど需要側の分析に集中していると言える。先行研究に供給側の研究が多かったことを考慮にいれると、この分野の研究に大きく貢献しているといえるが、いまだこの需要分析の結果を本格的に新しい供給分析と結合させているわけではない。とくに中高年専業主婦を中心とした無業者の分析は、再就業を考えるときの重要なテーマであり、これが職場類型などどう関わるかが明らかにされていない。また家庭内での夫との生活時間配分の問題も供給分析には欠かせないであろう。

このようにいくつかの点で、さらなる研究の展開を望まれる論点があるが、これらは決してこの論文が達成した研究上の貢献を傷つけるものではない。この研究は、我が国における女性労働研究を確実に数歩推し進めたものであり、その意味において博士（経済学）の学位論文として価値あるものと認める。なお、平成11年3月29日、論文内容とそれに関連した諮問を行った結果、合格と認めた。