

日本企業に女性の活躍推進は可能か

杉浦 浩美 立教大学社会福祉研究所研究員

現政権下において「成長戦略の中核」として「女性の活躍推進」が大きく掲げられている。女性労働力の活用についてはこれまでも、「減少する生産年齢人口を補う」「女性ならではの発想力が企業を活性化させる」など、その「効用」が主張されてきた。前政権においても「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」が策定され、「働くなでしこ大作戦」と名づけられている。

日本企業は長らく、経済合理性のもとに女性労働者を排除してきた。家庭責任を負う（という前提のもとに）女性労働者を「非効率的な存在」として、「一人前扱い」してこなかった。それが一転、「女性の活用が企業の生産性を高める」という、新たな経済合理性のもとに、女性の活躍推進が掲げられているのだ。経済産業省が昨年、初めて発表した「なでしこ銘柄」は、東証一部上場企業の中から「女性の活躍推進」に優れた企業を選定し、投資家にとって魅力ある銘柄として紹介する、というものである。「女性の活躍推進優良企業」が「成長の見込める企業」ということである。

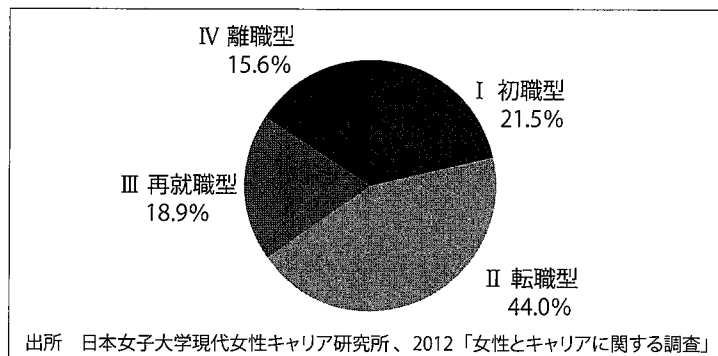
このように「女性の活躍推進」を国が「戦略」として、積極的に掲げなければならないのは、いうまでもなく「女性が活躍できない」という日本企業の風土がなかなか変わらないからである。世界経済フォーラムが発表した2013年のジェンダーギャップ指数において、日本は136か国中105位、前年度よりランクを落としている。経済、教育、健康、政治の4つの指標のうち、経済と政治への女性の参加度が低いことがこうした結果となっている。雇用の場のジェンダーギャップという意味では、男女の賃金格差が大きいこともよく知られている。正社員の所定内給与額と比較した場合、男性100に対し、女性は73.4%。OECD諸国では韓国について、格差が大きい国となっている。

なぜ、女性の人材登用がすすまないのか、なぜ、

すぎうら ひろみ

立教大学大学院社会学研究科博士課程修了。博士（社会学）。専門は、労働とジェンダー、マタニティ・ハラスメント、家族社会学。日本女子大学現代女性キャリア研究所客員研究員。主な著書に、『働く女性とマタニティ・ハラスメント―「労働する身体」と「産む身体」を生きる』（大月書店、2009年、第30回山川菊栄賞受賞）『セクシュアリティの多様性と排除』（共著、明石書店、2010年）『自立と福祉』（共著、現代書館、2013年）他。

図1 子どもなし層の就業プロセス(n = 2843人)



賃金格差が縮小されないのか、その理由のひとつに、女性の就業継続率の低さがあげられよう。内閣府男女共同参画局の調査(2007)によれば¹、初職継続をしている女性の割合は15.0%に過ぎない。筆者が参加した首都圏の高学歴女性5155人を対象とした「女性とキャリアに関する調査」(2012)²においても、初職継続型の割合は低く(14.8%)、かつ、いったん初職を離職した女性は、転職、再就職をしても非正規雇用に移るか、同じ正規雇用移動でも、企業規模が小さくなる、賃金下がるなど、より不利な働き方への移動が多いことが確認されている。初職離職はキャリアの断続を意味するのだが、それでも多くの女性が離職するのは、これまでは「家庭との両立が難しいから」と説明されてきた。第1子の妊娠・出産時に仕事を辞める女性が未だに6割いることから、両立支援が女性の就労支援として欠かせない要件とされてきたのである。先にあげた調査でも、子どもがいてかつ初職を継続している女性は全体の3%に過ぎないという、驚くような結果となっている²。

だが、一方で、子どものいない女性においても初職継続率は低い。筆者が調査対象者のうち、就労経験のある子どものいない女性のみを対象に分析したところ、初職継続型は21.5%で、やはり8割の女性が初職を辞めていた(図1参照)²。さらに、7割が5年未満で辞めており、9割が10年未満で辞めている。離職理由としては「他にやりたい仕事があった」「仕事に希望がもてなかった」などの「就労意欲」が要因と

してあげられている。それをうらづけるように、初職評価においては「配置・昇進・処遇」や「評価システム」の満足度が低い。就労意欲がありながら(あるからこそ)キャリアが断続する、というパラドックスな関係に陥っている。非常に平たくいえば、女性が「やる気」をもてる職場が少ない、ということだろう。

女性が意欲をもてる職場、能力を発揮できる職場とはどのような職場か、それを実現するために、企業は何をしなければならぬのか、この機会に改めて考えたいというのが本特集の意図である。4人の論者にそれぞれの専門分野から検討をお願いした。脇坂明氏は、「活躍推進は可能か?」という本特集の問いに「イエス」と明快に答えてくださり、具体的な提言を展開されている。三輪哲氏は、就職における男女差という問題を提起され、池田心豪氏は、企業と両立支援策について論じられている。南部美智代氏には、均等法における間接差別の議論について執筆いただいた。■

《注》

- 1 内閣府男女共同参画局、2007、『女性のライフプランニング支援に関する調査報告書』
<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/raifupuran/pdf/raifupuran1903.pdf> (2014年2月15日アクセス)
- 2 日本女子大学現代女性キャリア研究所、2012、「女性とキャリアに関する調査」
<http://riwac.jp/admin/wp-content/uploads/2013/09/42d39e0280fb5e4999d6544a80d629d3.pdf> (2014年2月15日アクセス)

日本企業で女性が本当の意味で活躍することは可能か？

脇坂 明

学習院大学大学経済学部教授

我が国企業で女性が活躍することは可能であろうか。結論を先にいえば、「イエス」である。急いで限定をつければ、大胆で的確な経営戦略のもとに、職場での地道で堅実な活動、施策を通して実現できる。

我が国の職場で、女性の活躍が足りないといわれる。「我が国が少ない」という断定は、意識的であれ無意識であれ国際比較の視点をいれている。女性の活躍を測るには、女性の管理職の多寡が、もっともわかりやすい指標である。ところが、女性管理職に関する学術研究は、我が国に限定しても少なく、ましてや国際比較については、ほとんどない。とすれば、ほとんどの政策提言は、実態やデータに基づかない推論である。

私が、これから述べることも、そういった部類に属するが、先行研究の蓄積と限界を意識している点で、比較優位があろう。

まず女性管理職指標による現状をみて、我が国が低いことを確認する。ただ、その際、通常、多

いとみられる米国ではなく、ドイツ・フランスが多いことをみる。指標も、通常利用される女性管理職割合と「登用比」の違いに触れ、とるべき施策が「採用」と「昇進」で異なることをみる。

つぎに先行研究から、男女均等やWLB（ワークライフ・バランス）を推進することが、企業パフォーマンスの向上につながる、いわゆる「ウインーウイン」状況がみられることを紹介し、その論理を説明する。

つぎに雇用システムからの接近の重要性を述べる。筆者は、「真の」日本の特徴は、ブルーカラー労働者の知的熟練の優位性、ホワイトカラー労働者の「遅い昇進」と「女性の登用の少なさ」にあると思う。最後の2つの関係を、新しいデータで分析した結果で紹介する。最後に展望をまとめる。

女性管理職輩出の指標

女性管理職がどれだけ存在しているかを示す指標には、2つある。通常用いられる女性管理職割合（女性管理職/管理職総数）と「(管理職)登用比」という指標である。前者の指標は、純粹に「昇進」度合いを表した指標ではなく「採用」と「昇進」が一体となっている問題点がある。たとえば従業員女性の比率が95%と女性が多く女性管理職割合が50%の会社を考えよう。50%という割合は全国平均を大きく上回る数値だが、女性が圧倒的に多い会社なので、昇進施策はむしろ男性優

わきさか あきら

1982年3月京都大学大学院経済学研究科博士課程単位修得退学。1999年4月より現職。経済学博士（京都大学）専門分野は、労働経済、女性労働。

著書に『職場類型と女性のキャリア形成・増補版』（御茶の水書房 1998年）、『日本型ワークシェアリング』（PHP研究所 2002年）、『労働経済学入門—新しい働き方の実現を目指して』（日本評論社 2011年）など。

表1 2008年データ(ILO)による国際比較

	英国	フランス	イタリア	ドイツ	スウェーデン	韓国	米国	日本
a. 男女計 (1,000 人)	29475	25913.2	23405	38734	4593	23577	145362	63850
b. 管理職	4558	2204.6	1913	2764	235	542	22059	1720
c. 専門職	3767	3473.5	2425	5571	901	2208	30702	9500
d. 技師・準専門職	4212	4886.2	4942	7900	906	2540		
(1) 女性管理職 / 管理職総数 (b)	0.257	0.278	0.250	0.274	0.244	0.089	0.299	0.085
(2) 女性管理職 / (b) + (c) + (d)	0.428	0.469	0.443	0.482	0.484	0.378	0.508	0.409
(3) (b)/(a)	0.155	0.085	0.082	0.071	0.051	0.023	0.152	0.027
(4) <(b) + (c) + (d)> / (a)	0.425	0.408	0.396	0.419	0.445	0.224	0.363	0.176
登用比 (注4 参照)	0.620	0.699	0.750	0.734	0.530	0.150	0.850	0.144

- 注: 1) 米国・日本以外は、管理職は Legislators, senior official and managers、専門は Professionals、技師・準専門職は Technicians and associate professionals。
 2) 米国の専門職の欄の数値は、c+dである。
 3) 日本の管理職は Administrative and managerial workers、専門職は Professional, technical and related workers。
 4) (女性管理職 / 男性管理職) ÷ (女性 / 男性)

位の企業とみたほうがよい。けれども「採用」も含めて女性管理職を積極的に増やしている企業かどうかを知るには、この指標でも差し支えない。

純粋に「昇進」の効果をみるには、

$$(女性管理職数 / 男性管理職数) \div (女性人数 / 男性人数)$$

というもう一つの指標のほうがよい。筆者はこれを「管理職登用比」(あるいは「登用比」とよび、1より大きければ女性志向、1より小さければ男性志向の企業である。

2012年に行った労働政策研究・研修機構の企業調査(JILPT調査; 4節詳述)における業種別の結果をみると、医療・福祉において女性管理職割合が断然高く、課長クラスで47.0%と平均の8倍ほどある。一方、登用比では、それでもトップだが平均の2倍ほどである。看護師など女性が多い業種だからだと思われる。

企業レベルまで降りると、より2つの指標の位置が乖離する可能性があるため、注意する必要がある。たとえば登用比で高く女性管理職割合で低い企業は、「昇進」よりも女性の「採用」に重点をおくべきである。逆に女性管理職割合は高いが、登用比が低い企業は、「採用」ではなく、女性の「登用=昇進」に重点をおくべきである。

国際比較

国によって「管理職」の定義が異なるので、女性管理職割合を、そのまま用いると、通常、管理職の定義が広い国が高めに出てしまう。ILO(国際労働機関)のデータベースから8カ国をとり作成した表1をみるとわかるように、(1)では、日本の女性管理職割合は8.5%と断然、低い。しかし(3)をみればわかるように、わが国は管理職の定義が狭い国に属する。米英がかなり広い定義になっている可能性が大きく、我が国以外ではドイツやスウェーデンが狭い。管理職以外の専門職や技師・準専門職を含めて算出すると((2))、これでも我が国が韓国について低いが、その割合の差は、(1)にくらべ大幅に縮小する。これらを勘案すると、定義がやや狭いにもかかわらず、女性管理職が多いのは、ドイツやフランスだと言える。かりにもっと良いデータで作成した指標で測れたとしても、おそらく先進国のなかでわが国は低い国であるだろう。しかし、欧米諸国50%とわが国10%といったほどの差はない。

厚生労働省「雇用均等基本調査」により女性管理職割合を時系列で見ると、着実に上昇している。ただ国際的にみて、その水準が低いことは否めない事実である。

ウィンーウィン

WLBと企業パフォーマンスの関係に関する本格的な実証研究は、ニッセイ基礎研究所が2005年に行った調査を皮切りに、積み重ねられてきている。この分析結果は、佐藤・武石（2008）にまとめられている。ここでは筆者も関った2006年に行ったJILPT（労働政策研究・研修機構）の調査の結果を紹介しよう（脇坂 2007）。この調査は、300名以上の企業6,000社を対象に質問票調査を行ったもので、企業数863件、管理職3,299件、一般社員6,529件の回答が得られた。

分析結果をみると、均等度もファミリー・フレンドリー（FF）度も高い「本格活用」型の企業が、財務データで他より高い業績を上げている。変動係数も低いことから、一部の企業が平均値を押し上げているわけではなく、「本格活用」型の企業は総じて高い業績を上げている。

主観的な競争力のスコアによる分析も行った。同業他社と比較して自社の売上高・経常利益・生産性が高いかどうかを、各企業の人事担当者に回答してもらい算出したスコアによる分析である。こちらも同様に、「本格活用」型の企業がもっとも競争力が高いという結果になった。

なぜ、FF施策¹や男女均等施策を進めると財務業績や競争力が高くなるのであろうか。6つのルートが考えられる。1つ目は、これらの施策により良い人材が確保されるという人材確保仮説である。男女変わらない採用そして訓練、配置を行えば、男性だけをターゲットにしている企業より多数の分母から有能な社員、管理職を選抜できるからである。2つ目は、良い人材が残るといった人材定着仮説である。WLB施策により従業員のモチベーションが高まるという仮説は大きく3つに分かれ、3つ目は従業員が仕事に集中できるようになるという仮説、4つ目はWLB制度を利用した従業員本人の意欲が上がるという仮説、5つ目は制度を利用した従業員以外の周囲の従業員の意欲が上がるという仮説である。

6つ目は、施策により業務運営が効率化するという仮説である。

WLB両立支援策が、6つのルートにあるような勤労意欲や仕事に対する満足度、職場の人間関係向上に効果があったかどうかについてみると（脇坂 2007）、男女均等でFFの度合いが進んでいる企業において、最も効果が高い。

「WLB施策を充実させたから業績が上がった」のではなく、「もともと業績がよく余裕のある会社だったから、WLB施策を充実させられたのではないか」という逆の因果関係ではないかという反論がある。この疑問に答えるためには、同じ調査対象を長期的に追うことのできるパネルデータが必要となる。WLBに関して多くの項目が存在するパネルデータは、2005年ニッセイ基礎研究所調査のデータのみである。このデータを分析した研究（阿部・黒澤 2008）から、WLB施策は長期的に経常利益等にプラスの影響をもたらすことが証明され、「WLB施策を充実させたから業績が上がった」ということができる。なお経済産業省「企業活動基本調査」の時系列データを分析した経済産業省男女共同参画研究会（2003）、あるいは児玉・小滝・高橋（2005）は女性を多く雇う企業ほど企業業績が高いことを示しているが、この調査ではWLBに関する項目が少ない。その難点を克服するために、2010年に「企業活動基本調査」の回答先企業にアンケート調査を行い、5つのWLB施策を用いてパネル分析がなされた（山本・松浦 2012）。その結果、労働の固定費用の高い企業ほど、生産性向上の効果が大きいことを見出している。

我が国雇用システムの特徴

女性が活躍できるかどうかは、大枠で企業の雇用システムに規定される。ゆえに雇用システムについての正しい議論が必要である。

わが国の特徴について、男性の勤続年数の長さや賃金の上り方のデータを示して、「年功賃金」や「終身雇用」とする論者がいまだに存在するが、小池和男氏らの研究により、けっしてそうではない

ことが明らかにされてきた。最新のデータは「平成25年版労働経済白書」の第3章第2節にあり、わが国はふつうの先進国の状況と変わらない。

研究蓄積の詳細は省略するが、すぐれた先行研究の成果を参考にすると、わが国雇用システムには次の3つの特徴がある。

- 1) ブルーカラー労働者の幅広い業務こなす熟練と知的熟練
- 2) ホワイトカラーの「遅い昇進」
- 3) 女性が相対的に活躍していない

次節で第2の特徴と第3の特徴の関係を分析するが、その仮説を述べる。昇進の仕方が「遅い選抜」であると、女性が昇進の候補になる時期と第1子出産の時期が重なることが多いので、出産を期に辞める方向に力をはたらく。あるいは企業に残っても昇進を希望しないかもしれない。一方「早い選抜」の企業で昇進をはたした女性は、家庭と仕事を両立して、その後のキャリアも形成しやすいかもしれない。ゆえに仮説としては、「早い選抜」の企業に女性管理職が多いと考えられる。

わが国では多くの昇進研究が積み重ねられてきたが、女性活用や女性管理職と関連づけて論じているものは、ただ一つである。1990年日本労働研究機構(JIL)調査のデータを分析した奥井・大内(2012)である。それによると、JIL調査データでは、男性課長の昇進時年齢は日41.8歳、米39.6歳、独38.2歳だが、勤続年数ではより鮮明に、日18.0年、米9.2年、独8.3年と差が大きい。男性部長昇進時の勤続年数は、日24.7年、米9.6年、独8.5年である。明らかに我が国が「遅い昇進」である。これが我が国の女性管理職の少なさと関係しているかをみている。女性課長の昇進年齢が日41.1歳、米36.1歳、独33.0歳で、米独の女性が早く昇進し、日本が遅いことを示した。昇進時の年齢分布をみても、日本の女性課長の昇進年齢分布が男性の分布より広く高い年齢で頻度が高いのに対し、米独では男性の分布に比べて低いところの分布に集中している。この事実により「欧米では日本より昇進時期

が早く、出産によるキャリア中断期より早い時期での昇進を実現した女性の存在が女性の管理職比率を引き上げている」(12頁)としている。

他方、昇進研究の蓄積から、わが国の企業がすべて「遅い昇進」であるわけではなく、「早い昇進」の企業もある。それを次節でみる。

昇進スピードと女性管理職 そしてWLB²

2012年JILPT調査企業調査は、全国の常用労働者300人以上の企業6000社、100～299人の企業6000社に対する郵送調査で1980社の回答を得ている。この調査は、新入社員が平均して何年ぐらいで、係長、課長になるかを尋ねている。またもっとも早い年数も尋ねている。課長になる平均スピードをみると、常用労働者300人以上をとっても、0～9年8.3%、10～14年13.5%、15～19年28.5%、20年以上35.1%で、早く昇進する企業も遅い企業も存在する(労働政策研究・研修機構2013)。ここでは全体の中央値の18年より短い企業を「早い企業」、18年以上の企業を「遅い企業」としよう。

昇進スピードの違いと女性管理職割合との関係を「早い企業」と「遅い企業」で比較した。結果をみると、すべての指標において、「早い企業」で女性管理職割合が高い(表2)。統計的にも、すべての指標で有意な差がある(t検定では、ほとんど1%水準で有意)。たとえば女性課長割合を課長平均昇進スピード別にみると、「早い企業」が7.8%、「遅い企業」が5.0%である。

登用比の違いでも、すべての指標において、早い企業で登用比が大きい。課長登用比について、課長昇進への平均スピード別にみると、「早い企業」で登用比が0.23、「遅い企業」で0.19である。

つぎに他の変数も加えて重回帰分析を行った。正社員数規模(ダミー変数)、業種ダミーの企業属性でコントロールする。それ以外に推定に加えた説明変数は、女性の役職者への登用を促進するための措置(以下、ポジティブ・アクション(PA))

表2 昇進スピード別女性管理職割合

女性部長割合 (=女性部長/部長総数)

係長最速年数	平均	標準偏差	N	
6年未満	0.033	0.115	844	(t検定)
6年以上	0.023	0.082	931	Pr(T>t)
計	0.028	0.099	1775	0.019***

課長最速年数	平均	標準偏差	N	
9年未満	0.037	0.123	730	
9年以上	0.021	0.078	1045	
計	0.028	0.099	1775	0.000***

係長最速年数	平均	標準偏差	N	
12年未満	0.033	0.112	747	
12年以上	0.023	0.088	1028	
計	0.028	0.099	1775	0.018**

課長最速年数	平均	標準偏差	N	
18年未満	0.036	0.120	760	
18年以上	0.021	0.079	1015	
計	0.028	0.099	1775	0.001***

女性課長割合 (=女性課長/課長総数)

係長最速年数	平均	標準偏差	N	
6年未満	0.076	0.154	844	
6年以上	0.049	0.110	931	
計	0.062	0.134	1775	0.000***

課長最速年数	平均	標準偏差	N	
9年未満	0.081	0.157	756	
9年以上	0.049	0.112	1076	
計	0.062	0.134	1832	0.000***

係長最速年数	平均	標準偏差	N	
12年未満	0.075	0.115	773	
12年以上	0.052	0.082	1059	
計	0.062	0.099	1832	0.000***

課長最速年数	平均	標準偏差	N	
18年未満	0.078	0.155	782	
18年以上	0.050	0.114	1050	
計	0.062	0.134	1832	0.000***

女性係長割合 (=女性係長/係長総数)

係長最速年数	平均	標準偏差	N	
6年未満	0.174	0.193	868	
6年以上	0.130	0.173	897	
計	0.152	0.184	1765	0.000***

課長最速年数	平均	標準偏差	N	
9年未満	0.173	0.202	731	
9年以上	0.137	0.169	1034	
計	0.152	0.184	1765	0.000***

係長最速年数	平均	標準偏差	N	
12年未満	0.180	0.195	765	
12年以上	0.130	0.172	1000	
計	0.152	0.184	1765	0.000***

課長最速年数	平均	標準偏差	N	
18年未満	0.171	0.199	752	
18年以上	0.137	0.171	1013	
計	0.152	0.184	1765	0.000***

*** 1%水準有意、** 5%水準有意、* 10%水準有意

と略す)の有無、労働組合の有無である。そして焦点の昇進については、昇進スピードの値そのものを説明変数とした。

課長の平均昇進スピードで回帰を行った推定結果をみると、負で有意である(1%水準)。最速

昇進スピードで行っても、負で有意である。つまり、「昇進の早い」企業のほうが女性管理職育成に積極的であることがわかる。これは登用比を被説明変数にしても同じであった。PAは正で有意、労働組合の存在は有意でなかった。

女性管理職育成を妨げる一つの大きな要因が出産である。育児と仕事を両立できるかどうかは女性にとって重大関心事である。そのことに企業が熱心であるかどうかと、女性の昇進や昇進スピードと関連しているのであろうか。

JILPT 調査には WLB 施策や制度について 21 の項目があり、それを 1 点ずつ足し上げたものを WLB 制度スコアとした。また、これら WLB 制度を過去 3 年間に利用した従業員がいるかどうかの 16 の設問があり、これも足し上げて WLB 利用スコアとした。

WLB 制度スコアは企業の熱心さの度合いを測っていると考えられるが、これが昇進スピードの慣行とどう関係しているのであろうか。遅い昇進慣行の企業ほど、男女かかわらず、従業員の能力や技量を見極めや育成に時間をかけているので、WLB 施策に熱心だという仮説が考えられる。育成のあいだに WLB が崩れて辞められると困るからである。典型的な例は、育成した女性が出産で辞めるのを防ぎ就業継続をはかるために、育児休業や育児短時間勤務を導入することである。

WLB 制度スコアを課長平均昇進スピードで回帰させると（規模、業種コントロール）、「遅い企業」ほど WLB 制度スコアが高かった。（1%水準で正で有意）また WLB 利用スコアを同じように回帰させても、係数は正で有意であった。やはり「遅い企業」ほど WLB 施策に熱心である。

展 望

昇進が早いか遅いかの企業における慣行と、女性管理職輩出の高さの関係をみると、昇進の「早い企業」ほど女性管理職が多いことがわかった。このことから、女性管理職を増やすために、昇進を早くするのではなく、たとえ「遅い昇進」の企業であっても、「遅い昇進」のもつ長所（たとえば有能な管理職候補の見極めと育成）を生かす女性管理職育成施策を提言したい。WLB 施策そのものは、「遅い昇進」企業で導入も利用も多く、出産しても辞めない女性が多い。ゆえに「遅い昇進」企

業でも WLB 施策を定着させていけば、女性管理職が増えることが予想される。またポジティブ・アクション（女性管理職登用促進措置）と組み合わせることがよいことがわかった。つまり、筆者がかねてから主張してきた³「均等」と「WLB（あるいはファミリー・フレンドリー）」施策の組み合わせの充実こそ、目指すべき施策である。これらは職場で粘り強く地道に浸透させていくものである。■

《注》

- 1 本稿では FF 施策と WLB 施策を同じ意味で用いているが、後者の方が広い概念である。
- 2 以下は脇坂（2014）の一部である。
- 3 たとえば脇坂（2001）、（2002）。

《参考文献》

- 阿部正浩・黒澤昌子（2008）「両立支援と企業の業績」佐藤・武石編（2008）
- 奥井めぐみ・大内章子（2012）「管理職キャリアパスの日米独比較—日本の女性管理職比率低迷の原因を探る」『金沢学院大学紀要』経済・経営・情報科学・自然科学編 10号
- 経済産業省男女共同参画研究会（2003）『女性の活躍と企業業績』
- 児玉直美・小滝一彦・高橋陽子（2005）「女性活用と企業業績」『日本経済研究』52号
- 佐藤博樹、武石恵美子編（2008）『人を活かす企業が伸びる—人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房
- 山本勲・松浦寿幸（2012）「ワーク・ライフ・バランス施策と企業の生産性」武石恵美子編『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える』ミネルヴァ書房
- 労働政策研究・研修機構（2013）『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果—第1分冊 本編』JILPT 調査シリーズ No.106-1
- 脇坂明（2001）「仕事と家庭の両立支援の分析」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会
- 脇坂明（2002）『日本型ワークシェアリング』PHP 研究所
- 脇坂明（2007）「均等、ファミフレが財務パフォーマンス、職場生産性に及ぼす影響」労働政策研究・研修機構『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』JILPT 調査シリーズ 37号
- 脇坂明（2014）「『遅い選抜』は女性に不利に働いているか—国際比較をめざした企業データと管理職データの分析」労働政策研究・研修機構『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果（2）—分析編』JILPT 調査シリーズ掲載予定

就職結果における 男女差は縮小してきたか

三輪 哲

東北大学大学院教育学研究科准教授

はじめに

近年では、女性の活躍推進が、日本社会の未来像を描くキーワードの1つとなっている。しかしそれが示すことは、皮肉にも、現在までの状況が芳しくないことでもある。日本では、男性に比して、女性のキャリア形成に不利が大きいことがしばしば指摘される。女性が職場で存分に活躍するという理想像と現実とは、いまだかけ離れた状態であると率直に認めざるを得ない。

では、いったい女性のキャリアのどの局面で不利が生じるのか。職場に入ってからの上昇、あるいは転職、はたまた家族形成するなかでの就業継続の局面など、いろいろ考えられるが、本稿で扱う学卒後就職（初職とも呼ばれる）というのも1つの重要な候補だろう。

学卒後就職の段階での不利が仮にあるとしたら、それは深刻である。なぜなら、キャリアのスター

ラインに立つときに、既に遅れをとっていることを意味するからだ。あるいは、「スタートラインそのものが、男性よりももっと後ろに設定されてしまう」というように例えられるかもしれない。

学卒後の就職に関しては、教育社会学を中心に、さまざまな知見が蓄積されてきた。高等学校のもつ仕事の斡旋機能に着目する研究や（本田 2005 など）、高卒後無業の研究など（粒来 1997）、高卒就職にかかわるものが多いが、近年では大卒就職へと着目する研究も積み重ねられている（荻谷・本田編 2010; 大島 2012）。さらには、学校卒業後の初職がどのような地位になるのかといった、社会階層論の視角から迫った研究も存在する（Ishida 1998）。

本稿の関心は、学卒後就職時における男女間での地位達成の不平等に置かれるため、上述のIshida (1998) のアプローチを参考にしながら、性別と学歴の交互作用を組み入れるようモデルを修正して分析を進めることになる。交互作用とは2つないしそれ以上の効果の組み合わせのことであり、ここでは学歴の各段階での男女差をみることを意味する。

差を検討する対象とするのは、個人が就いた初職の社会階層的地位と、仕事の複雑性である。前者は、威信や名声、報酬など、地位に結びついて、仕事をするうえでの外発的動機を与えるものとなる。そして後者は、要求される能力に代表されるように、やりがいに結びついて、仕事をする

みわ さとし

東北大学大学院文学研究科博士後期課程修了。博士（文学）。専門分野は、社会階層論、社会調査法。

2005年より東京大学社会科学研究所助手、同助教授、同准教授を経て、2009年より現職。

著書に『日本の社会階層とそのメカニズム』（白桃書房、2011年、共編著）、『社会調査のための統計学』（技術評論社、2011年、共著）、『結婚の壁—非婚・晩婚の構造』（勁草書房、2010年、共編著）など。

表1 鍵変数の基本統計量

	1975-1989年入職		1990-2005年入職	
	男性	女性	男性	女性
N	437	509	322	399
職業威信スコア	50.5 (8.99)	51.1 (6.49)	51.1 (9.90)	50.7 (7.40)
情報処理スコア	3.54 (1.24)	3.44 (1.03)	3.65 (1.32)	3.51 (1.05)
対人関係スコア	3.02 (1.17)	3.12 (1.35)	3.04 (1.16)	3.17 (1.26)
物的処理スコア	4.57 (1.40)	4.48 (1.57)	4.71 (1.47)	4.44 (1.60)
本人学歴				
中学	.037	.043	.028	.013
普通高校	.181	.316	.193	.213
専門高校	.309	.210	.205	.160
専修学校	.073	.161	.137	.198
短大/高専	.043	.167	.028	.218
大学以上	.357	.102	.410	.198

注) 職業威信、情報処理、対人関係処理、物的処理については上段に平均値、下段かっこ内に標準偏差を示した。本人学歴は、各カテゴリの相対度数を示した。

うえでの内発的動機を与えるものとなるを考える。したがって、それらが高ければ高いほど、仕事を続けるインセンティブが高くなるので、キャリア形成につながるものと思われる。そうした「いい仕事」に就けるかどうかにみられる男女差が、本稿で注目する事柄である。

よって本稿では、社会階層的地位と仕事の複雑性という側面からみた初職の状況が、同一学歴内の男女で異なるのか、さらには男女差は縮小してきたのかに焦点をあてて、計量的分析に基づいて検討していく。

方 法

本稿で用いるデータは、2005年社会階層と社会移動全国調査(SSM調査)にて得られた個票データセットである。同調査は、20歳以上69歳以下の日本全国の男女を母集団として無作為抽出された標本を対象におこなわれた調査で、訪問面接法と留置法の併用によって2005年11月より実査がおこなわれた¹⁾。なお、有効回収票数は5,742(回収率44.1%)であった。

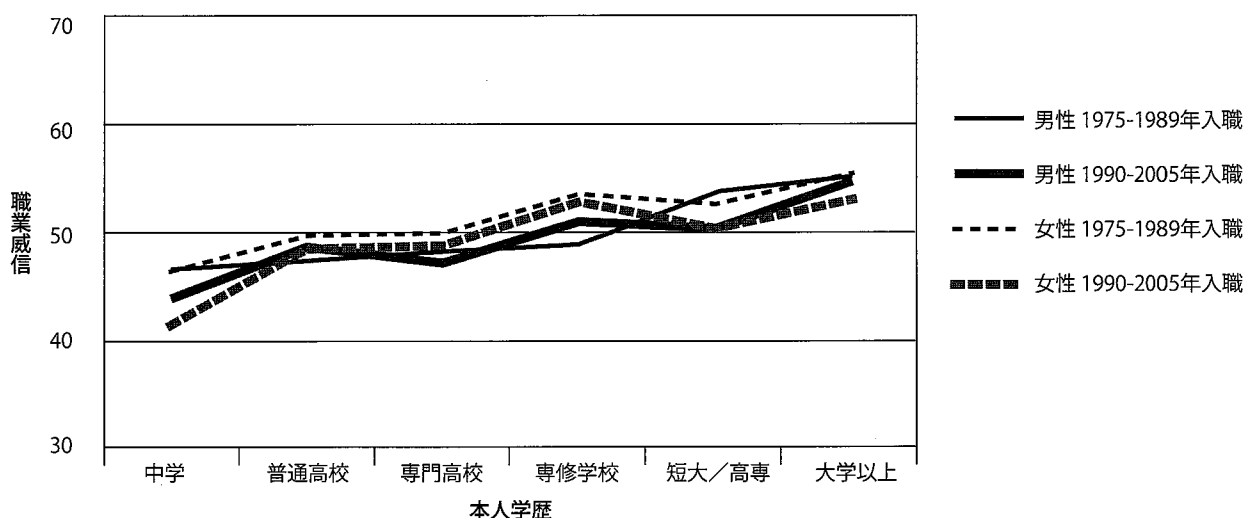
分析では、初職の特性を測る4つの従属変数

を使用する。まずは、職業威信スコアである。これは、各々の仕事在社会の中でどれだけの威信をもつかが測られ、社会階層的地位を一次元的に測る指標として名高い。その測定は、時間的かつ通文化的に安定的ということが知られ、社会階層研究の基本変数の1つとなっている(Treiman 1977)。

それから、仕事の複雑性スコアである。長松ほか(2009, p.78)によれば、「仕事の複雑性とは、各仕事において要求される情報処理(データ)、対人関係処理(ヒト)、対物処理(モノ)に関する機能が、労働者にどれだけ複雑な判断を要求するかを表す」とされるが、それを数量化したものである。職業威信には還元されえない重要な職業特性をとらえているのが特徴で、それらが個人の収入や階層意識とも関連するとされる(長松ほか2009)。ゆえに、初職の特性として、それらを測ることが重要と考え、情報処理スコア、対人関係処理スコア、対物処理スコアの3つの変数をも従属変数群に加えた。

本稿での最重要な独立変数は、学歴である。ここでは、中学校、普通高校、専門高校、専修学校、短大・高専、大学以上の6カテゴリから

図1 入職時の職業威信スコアに対する学歴の影響



なる変数を用いる。ただし、性別間で比較するために、学歴と性別の交互作用をもモデルに含めることとした。

そのほかに Ishida (1998) に倣い、性別、年齢、父親学歴、父親の職業威信、父親農業職従事を統制変数としてモデルに含めた。

分析手法としては、一般線形モデルを適用した²。注目するのは、本人学歴カテゴリ間の従属変数の差異であるので、それらを推定周辺平均として求め、グラフ化する。推定周辺平均は、統制変数をコントロールした状態での予測されるカテゴリ別従属変数平均値を意味する。なお、モデルの適合度や係数は割愛する。

実際の分析においては、学卒後初職の就職先が、第1次産業の者と公務の者は、除外した。これは、日本の企業へと就職する際の性別間格差のみをとらえるねらいゆえである。

結果

表1に、今回の分析の鍵変数である4つの従属変数（職業威信スコア、情報処理スコア、対人関係処理スコア、物的処理スコア）および学歴の分布を示した。

従属変数のなかでは、情報処理スコアが男女問わず、2つの入職コーホート間で上昇していることと、男性において物的処理スコアが2つの入職

コーホート間で上昇していることが目立つ。ただし、それ以外に、大きな変化は見当たらない。

性別で比較すると、女性は対人関係処理スコアが高めである一方、物的処理スコアが低めという傾向もみられる。

学歴の分布は、この間の高学歴化を反映し、男女いずれも上方にシフトしている。とりわけ、女性の短大・高専の割合や大学以上の割合は、大きく増加していることがわかる。

以下の図1から図4は、先に述べた一般線形モデルの分析結果より、男女別および入職コーホート別に、学歴ごとの従属変数の推定周辺平均を図示したものである。これらからわかることを、順次整理していこう。

図1は、入職時における職業威信スコアの学歴による違いをあらわしている。学歴が高くなるほど、職業威信スコアが高くなる傾向にあることが、まずわかる。だが、その学歴差のパターンが、安定的であることも同時にわかる。つまり、同じ学歴でありさえすれば、男女での違いや、入職した時代のあいだでの違いは、決して大きくはないのである。したがって、職業威信という指標から見る限り、同一学歴内での男女差は、ほとんどみられない。そしてそれは、1970年代から続いている現象であるといえる。

図2は、情報処理スコアに関しての学歴による違いである。こちらについても、同一学歴内での

図2 入職時の情報処理スコアに対する学歴の影響

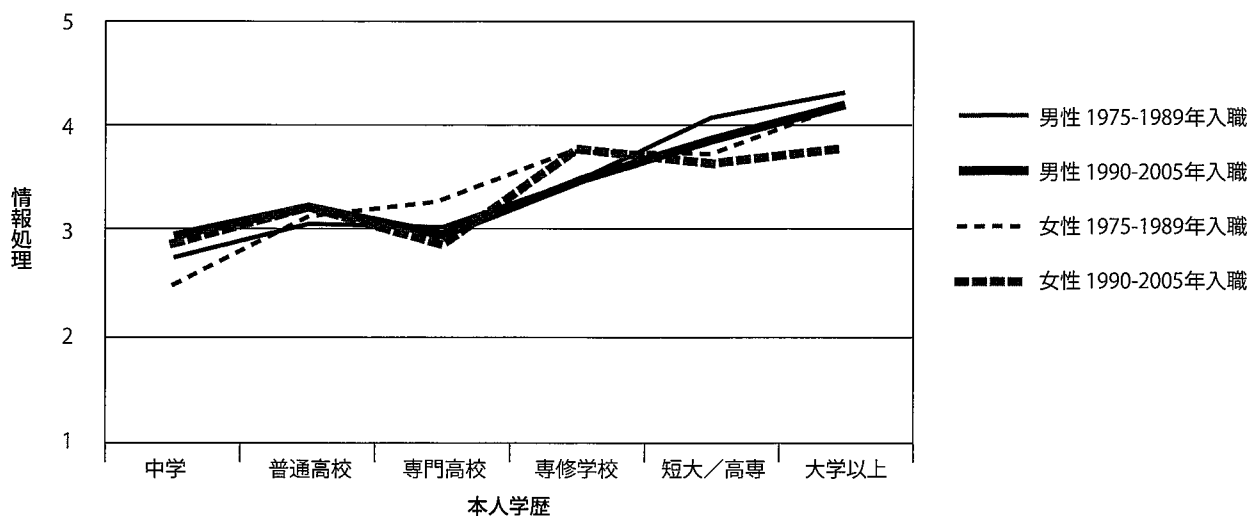
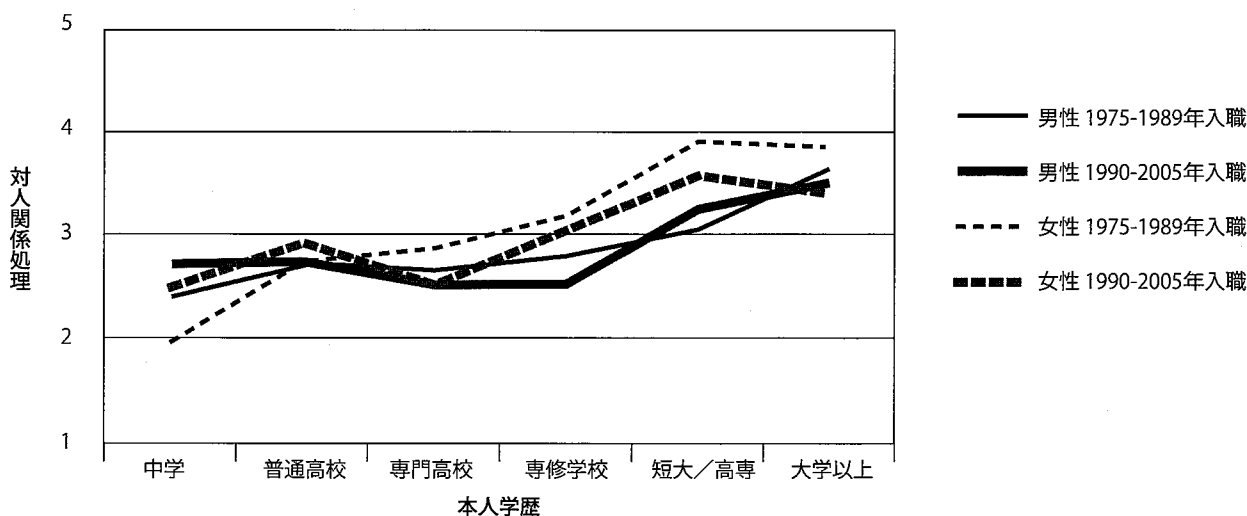


図3 入職時の対人関係処理スコアに対する学歴の影響



男女差はみられない。また、それは、入職の時期が古いコーホートでも、新しいコーホートでも、概ね共通であるといえる。

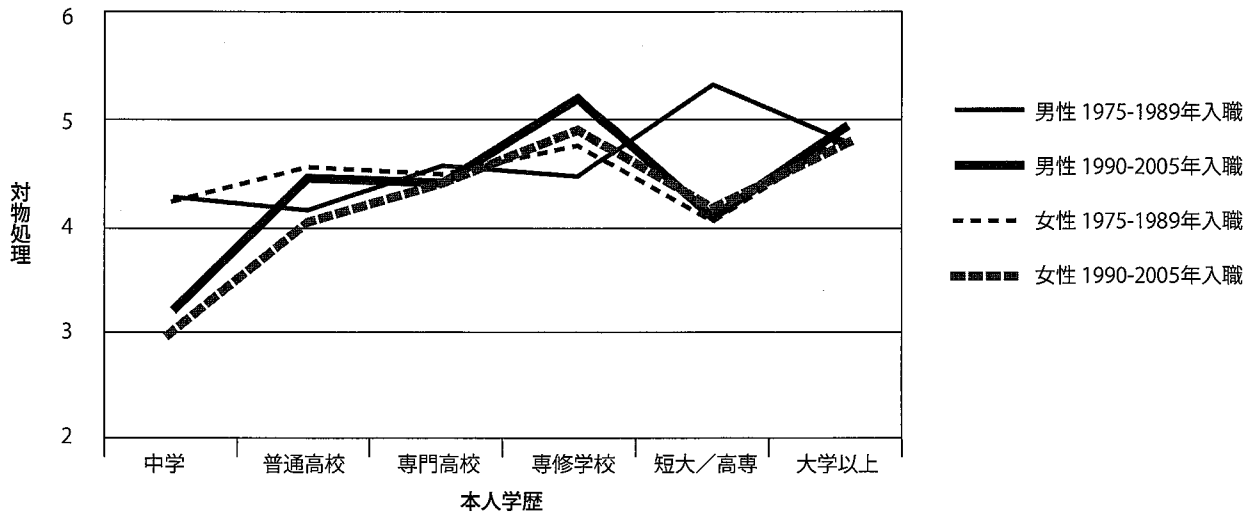
図3には、対人関係処理スコアに関する学歴による差異が示されている。こちらから確認できる知見は、ジェンダー差の縮小である。1975年から1989年に入職した世代では、専門高校、専修学校、短大あるいは高専、大学といったカテゴリにおいて、男女差がみられた。すなわち、男性よりも女性のほうが、初職でより対人関係処理を要求する仕事につく傾向が高かった。ところが1990年以降に入職した世代になると、専修学校と短大を例外とするものの、他の学歴では男女差がみられなかった。すなわち、要求される対人関係処理という観点で見た場合、初職達成の男女差が縮

小してきたとみることができる。

そして図4は、対物処理スコアの学歴による違いである。それにより、いくつかの興味深い知見が明らかとなる。まず、男女共通にみられるのは、2つの入職コーホート間で、中学カテゴリの推定周辺平均が大幅に下がったことである。おそらく、中卒就職者たちの主な進路が、製造業のブルーカラーから販売やサービスの職業へと移り変わり、現場でのモノ作りの担い手ではなくなったことを反映しているのではないか。

さらに図4よりわかることは、男性のみにおいて、高専カテゴリにて推定周辺平均の大幅低下が起きたことである³。これはつまり、高専卒業者たちが初めて就く仕事が、物的処理のスキルを要さないものへとシフトしていったということだ。高専は、

図4 入職時の対物処理スコアに対する学歴の影響



地域の中堅技術者の養成を期待されてきたが、1990年代に入りそうした地位を失ったのかもしれない。背景として考えられるのは、高学歴化である。それが進行する中で、高専卒業者のうち優秀な者が四年制大学へと編入するようになったことや、中堅技術者のポストが大学卒へと変わっていくという学歴代替があったのではないだろうか。1975-1989年入職コーホートでは、学歴と対物処理スコアとの関係に男女差があったのだが、高専の地位低下により、それは消えた。近年では、学歴と初職の対物処理スコアとの関係は、男女ではほぼ同じになった。また、学歴による対物処理スコアの差は大きいものの、同一学歴内での男女差はあまり大きなものではなかった。

さいごに

職業威信と仕事の複雑性の両方から初職における地位をとらえ、それらと学歴との関連、さらには同一学歴内の男女差や、学歴と初職の関連のありかたの男女の違いに対して、とりわけ注目しながら分析結果を読み解いてきた。明らかにされたことは、「初職の諸側面に関しては明瞭な学歴差があるが、それに関する男女差や、学歴と初職の関連についての男女差はあまり大きくないし、あったとしても縮小に向かってきている」ということだ。

要するに、就職して最初の仕事に就く際にみら

れる男女差というのは、基本的には学歴を通して生じているということである。同一学歴内では、それほど初職の達成に、性別による違いはみられないのである。そして、女性の高学歴化が進みつつある現在、学歴の性別構成の平等化に伴い、初職の達成もどちらかといえば平等化趨勢にあるのだろう。本稿でとりあげた、初職における職業威信と仕事の複雑性という観点からは、このように結論付けられる。

しかしながら、女性の職業的キャリア全体が問題なきものになってきたというのは早計である。なぜなら、本稿では扱わなかった重要な点があるからである。第1に、就職の際の企業規模や産業において、性別間の格差が存在する可能性がある。第2に、単なる就職結果ではなく、就職するまでの選抜過程において、やはり性別間格差があるかもしれない。そして第3に、初職への就職では性別間格差が小さくても、その後働き続けられるか、キャリアアップできるか、十分な機会を与えられるか、などにおいて性別で異なってくるかもしれない。これらはいずれも、女性のキャリアに深刻な不利をもたらしかねないものであり、看過できるものではない。

日本企業における女性の活躍推進のために、何が障害となりうるかを初職での就職結果についてみたところ、その時点での性別間格差は意外なほど小さいことが明らかになった。職業威信で見て

も、仕事の複雑性で見ても、学歴さえ同じであればそれらはほぼ男女で同等なのである。よって、女性の活躍推進を妨げるものとしては、キャリアの「入り口」の問題よりもむしろ、その後の問題をとりあげて、詳細に検討していくことが肝要と思われる。論点は非常に多く、なおかつ解決はそう簡単ではないだろうが、日本の職場において女性がもつ力を引き出していくためには、避けて通れない道であることもまた間違いないだろう。■

《注》

- 1 2005年SSM調査の調査概要についての詳細は、コードブックを参照されたい(2005年社会階層と社会移動調査研究会編2007)。また、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターのSSJデータアーカイブHPでも、調査の基本情報が確認できる。
- 2 ダミー変数を混ぜた重回帰分析、あるいは共分散分析に相当する分析をしたとらえてくれれば十分である。なお一般線形モデルについては、Dobson and Barnett (2008)などの成書を参照のこと。
- 3 高専は短大と同一カテゴリとなっているが、男性の場合、短大ではなく高専の卒業生が占める割合が大きいと予想されるので、基本的に高専の話と推測し、解釈している。

《文献》

Dobson, A. J., and A. G. Barnett, 2008, An Introduction to Generalized Linear Models (Third Edition), Chapman & Hall.

Ishida, H., 1998, "Educational Credentials and Labour-Market Entry Outcomes in Japan," in Y. Shavit and W. Mueller (eds.), From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations, Clarendon Press: 287-309.

Treiman, D. J., 1977, Occupational Prestige in Comparative Perspective, Academic Press.

荻谷剛彦・本田由紀編(2010)『大卒就職の社会学—データからみる変化—』東京大学出版会。

長松奈美江・阪口祐介・太郎丸博(2009)「仕事の複雑性スコアの構成—職務内容を反映した職業指標の提案—」『理論と方法』24(1):77-93.

本田由紀(2005)『若者と仕事—学校経由の就職を超えて—』東京大学出版会。

2005年社会階層と社会移動調査研究会編(2007)『2005年SSM日本調査コードブック』2005年社会階層と社会移動調査研究会。

大島真夫(2012)『大学就職部にできること』勁草書房。

粒来香(1997)「高卒無業層の研究」『教育社会学研究』61:185-209.

付記

本稿における2005年SSM調査データの使用にあたっては、2005年SSMデータ管理委員会の許可をえた。調査にかかわったすべての方々に、深く感謝申し上げます。



キャリア継続と両立支援

—女性の活躍機会の拡大に向けて—

池田 心豪

労働政策研究・研修機構 副主任研究員

女性の活躍と両立支援

本稿では、キャリア継続の観点から、女性の活躍機会が拡大するための課題を示したい。広く知られているように、日本では、結婚や出産を機に退職する女性が多く、女性の年齢別労働力率はM字型のカーブを描く。この就業中断が、女性の活躍機会を制約していることは様々なところで指摘されている。継続的に職業キャリアを形成する女性が増えることは、女性の活躍が広範に拡大するための重要な条件である。

それにしても、なぜ今、女性の活躍が問題なのか。国際的な女性差別撤廃の動向を受けて、日本でも1985年に男女雇用機会均等法（以下、均等法と略す）が制定されている。1997年改正均等法からは「ポジティブ・アクション」として、人

事労務管理における男女の区別を積極的に撤廃することを企業に求めてきた。今日の「女性の活躍」も、中核は、男女の職域を統合し、管理職など指導的地位につく女性を増やすことにある。その意味で、この問題は今にはじまったことではない。同じことはキャリア継続についてもいえる。仕事と育児の両立支援は、その中心に位置する施策であるが、育児休業法が制定され、育児休業が企業の義務となったのは、1991年のことである。

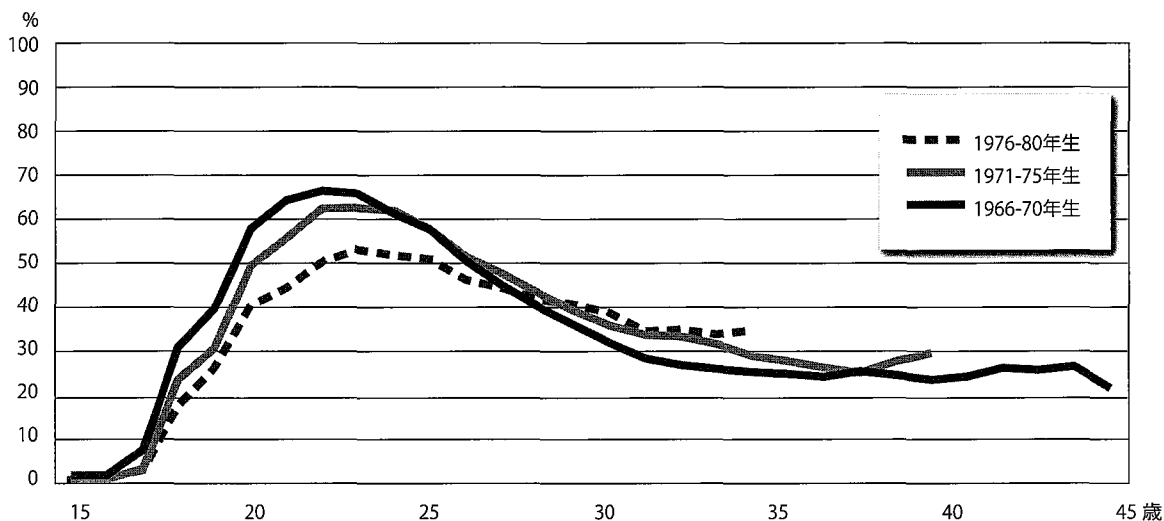
しかし近年は、政府の規制への対応という消極的な目的ではなく、企業の競争力強化という積極的な目的で女性を活用しようという企業が目立ちはじめている。ここが従来と異なるところである。均等法施行後も、1990年代は企業の均等施策が進まなかったことを武石（2006）は指摘している。両立支援についても、樋口（2007、2009）が分析しているように、1990年代を通じて、育児休業制度の普及は進んだが、その利用に企業が積極的であるとはいえなかった。当時の企業にとって、均等も両立支援も政府の規制であり、企業経営上のメリットがあるという認識は一般的ではなかった。だが、2000年代になって、「経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス」という考え方が広がり¹、両立支援は、人材の確保と定着の促進という積極的な意味をもつようになった。女性の活躍についても、女性の潜在能力を引き出すことによって、男性だけでは生みだせない付加価値を生みだし、企業の競争力を高めようという意図をもって取

いけだ しんごう

東京工業大学大学院社会理工学研究科博士課程単位取得退学。修士（学術）。専門は 職業社会学。2005年から労働政策研究・研修機構研究員、2011年から現職。

論文に、「ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題—仕事と家庭生活の両立に関する研究に着目して」（『日本労働研究雑誌』No.599、2010年）、「小規模企業の出産退職と育児休業取得—勤務先の外からの両立支援制度情報の効果に着目して」（『社会科学研究』Vol.64.No.1、2012年）、「出産退職を抑制する労使コミュニケーション—企業の取組みと労働組合の効果」（『大原社会問題研究所雑誌』No.655、2013年）。

図1 各歳時正規雇用率* —コホート別—



*当該年齢時に正規雇用での就業経験がある割合

労働政策研究・研修機構(2011) 14頁から引用

資料出所「女性の働き方と家庭生活に関する調査」(労働政策研究・研修機構 2010年)

り組む企業が増えつつある。

このように、近年の企業は女性を長期的な労働力として積極的に活用しはじめている。こうした転換がなぜ起きたのか、そして、このことが女性の働き方にどのような影響を及ぼしうるのか、両立支援とキャリア継続をめぐる近年の変化に着目して検討しよう。

企業の経営改革と女性活用

仕事と家庭の両立支援を経営戦略としてとらえる発想は、1980年代にアメリカで生まれた。共働き世帯の増加や女性の高学歴化が進んでいた当時のアメリカでは、家事・育児を理由に優秀な女性が退職することは経営にとってマイナスであるという認識が企業に広がりつつあった。その施策として、フレックスタイムやテレワーク、ジョブ・シェアリングといった「柔軟な働き方」を企業は導入するようになった。その後、イギリスでは、1997年の労働党政権発足を機に、政府がワーク・ライフ・バランス施策の整備に取り組み、その企業経営上のメリットを訴えて施策の浸透を図った。このような考え方が、2000年代に日本にも輸入されてワーク・ライフ・バランスへの関心が高まった。

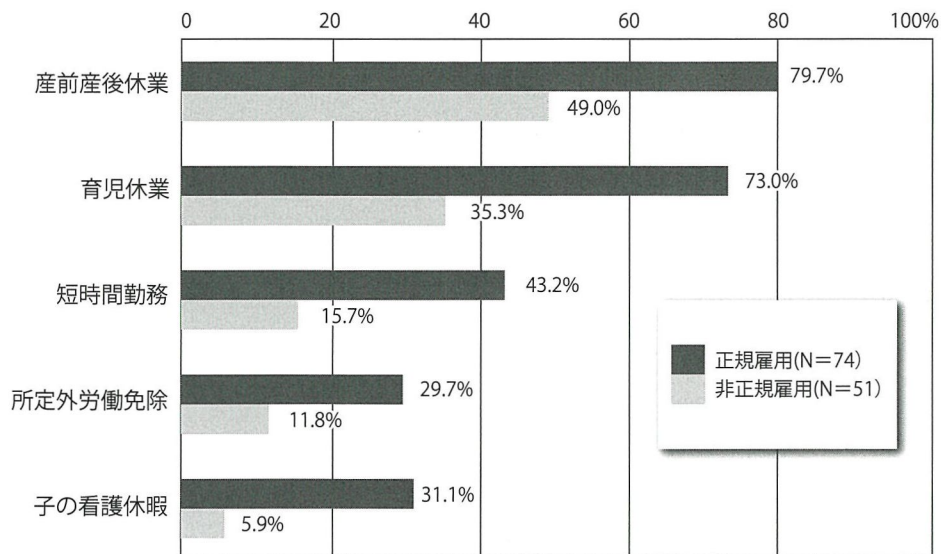
留意したいのは、当時の日本に、この新しい考

え方を受容する変化が起きつつあったことである。日本経済は、1990年代初頭にバブル経済の崩壊を機に、長期的な景気低迷を経験した。そうした厳しい経済環境を背景に、前述の武石(2006)や樋口(2007、2009)が指摘するように、企業は雇用にも前向きになることができず、女性の活用にも積極的ではなかった。しかし、2000年代に入って景気が回復すると、女性の活用についても、積極策に転じる企業が目立つようになった。

その背景として、「正社員の少数精鋭化」をあげることができる。長期雇用慣行を大きな特徴とする日本的雇用システムが女性差別的な性格を有することは、稲上(2005)、武石(2006)、川口(2008)など、多くの研究が指摘している。だが、稲上(2005)と川口(2008)は、企業が経営効率化を図ることによって、女性の基幹的労働力化が進む可能性も論じている。なかでも稲上(2005)は人材活用の観点から、具体的に正社員の少数精鋭化と適材適所の人材配置の影響を指摘する。少ない人数の正社員を効率的に配置するためには、男女を区別していられなくなるということである。

図1が示す女性の正規雇用継続状況は、こうした知見と整合的である。この図は、「1966-70年生」「1971-75年生」「1976-80年生」という3つのコホートについて、各年齢時点で正規雇用就

図2 第1子妊娠時勤務先に両立支援制度があった割合—第1子妊娠時雇用形態別— (2005年以降出産)



*当該年齢時に正規雇用での就業経験がある割合
 労働政策研究・研修機構(2012) 45頁から引用
 資料出所) 図1に同じ。

業していた割合(正規雇用率)を示している²。前述のように日本の女性の年齢別労働力率はM字型カーブを描くが、中年期はパートタイマーが多数を占める。そのため、正規雇用率のピークは若年期だけの片山型になる。その山の高さを3つのコーホートで比較すると、最年長である「1966-70年生」が最も高い。このコーホートの正規雇用率が22歳でピークを迎えたのは1988-92年である。1986年の均等法施行直後でもあるが、いわゆる「バブル期」に当たる。好景気を背景とする大量採用が、この世代の正規雇用率を押し上げたと考えられる。一方、それより10歳下の「1976-80年生」の22歳は1998-2002年であり、「就職氷河期」に当たる。このコーホートの山が最も低い。企業の採用抑制がこの世代の正規雇用率を下げたと考えることができる。

しかしながら、その後30代の正規雇用率をみると、就職氷河期世代である「1976-80年生」の方が高く、正規雇用のキャリアを継続しているといえる。「1971-75年生」は、その中間に位置するが、3つのコーホートの比較から、傾向として「大量参入大量退出」から「少数参入少数退出」へと正規雇用の労働市場が変化していることがうかがえる。実際に、正社員は長期的な戦力として期待で

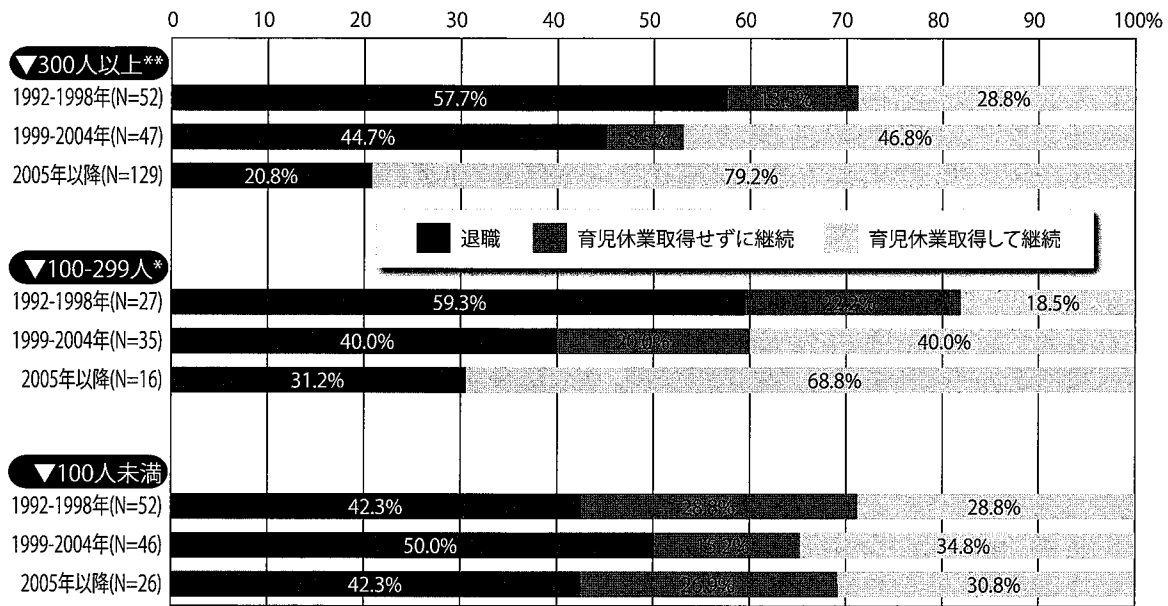
きる人材に絞って採用しており、退職しても良い人は最初から採用しないという企業の声も近年は聞かれる。そのようにして採用された女性は、活躍の機会を与えられている可能性が高い。

出産退職と両立支援

こうした変化を背景に、樋口(2009)や国立社会保障・人口問題研究所(2011)が明らかにしているように、正規雇用における出産前後の就業継続率も近年は上昇傾向にある。そして、就業継続率が上昇している企業では、長期的な戦力として女性を効率的に活用するために、女性の活躍をさらに強く意識するようになっている。

仕事と育児の両立を図る労働者は、残業が少なく、休暇を取りやすいといったように育児への影響が少ない働き方を望む傾向にある。その結果として、職域が狭くなり、昇進の機会も制約されることは、人材活用の効率低下を招く。これは、少数精鋭化を進める企業にとって好ましくない。育児期であるか否かを問わず、女性の職域を広げるためには、男性労働者を含む通常の働き方を見直す必要がある。そのような問題意識をもつ企業も現れ始めている。

図3 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合—第1子妊娠時企業規模・出産年代別—(1992年以降出産 正規雇用)



** χ^2 乗検定は1%水準で有意、* χ^2 乗検定は5%水準で有意
資料出所) 図1に同じ

しかし、そのようにしてキャリア継続の機会が開かれているのは、今日でもなお一部の女性に限られている。大量採用から少数厳選採用に企業が方針転換したことにより、若年層においても、パートタイマーや派遣社員といった非正規雇用が拡大したことは、広く知られている。その影響を強く受けたのも女性である。そして、非正規雇用の女性は、依然としてキャリア継続の機会が制約されている。

図2をみよう。第1子妊娠時の勤務先にあった法定の両立支援制度の割合を、雇用形態別に示している。期間を定めて雇用される有期契約労働者は、2005年施行の改正育児・介護休業法から新たに育児休業の対象となっている。この点を踏まえて、2005年以降に出産した女性に分析対象を限定している。いずれの制度についても、正規雇用に比べて非正規雇用の割合は低い。看過できないのは、雇用形態を問わず、すべての女性労働者が対象となる産前産後休業(いわゆる産休)があったという割合が、非正規雇用では約半数にとどまることである。非正規雇用の働き方は多様であり、正規雇用と同じ制度を必要としない場合もある。だが、産休制度が「ない」という状況で、出産・育児期に就業継続することは不可能

に近い。それだけ非正規労働者の就業継続機会は制約されているといえる。

また、正規雇用の中でも、勤務先の企業規模が小さい女性は、就業継続機会が制約されていることを図3は示唆している。この図は、第1子妊娠時に正規雇用であった女性の当時の企業規模別出産退職率(妊娠・出産期の退職率)と育児休業取得割合を出産年代(出産した西暦年)別に示している³。分析対象は育児休業法が施行された1992年以降の出産者としている。「300人以上」と「100-299人」は出産退職率が低下傾向を示している。反対に、育児休業取得割合は上昇している。100人以上の規模では、就業継続支援として育児休業が機能していることを示唆している。だが、100人未満の企業規模では育児休業取得割合・出産退職率とも変化していない。就業継続機会が拡大しているとはいえないのである。

差別禁止と人材活用

「日本的雇用システム」といわれるものの、長期雇用慣行が浸透しているのは、内部労働市場の発達した大企業の正規労働者に限られるという指摘は従来もあった。企業に内部化されている正規労働

働者と外部労働力である非正規労働者の労働市場は異なる。また、大企業に比べて、小規模企業は労働力の流動性が高いと。その観点から、女性の活躍のあり方も企業規模や雇用形態によって多様であるという見方もできる。

一時的に労働市場から退出することがあっても、外部労働市場が発達していれば、再参入しやすいという面はある。しかし、そのことを理由に、出産退職を迫ることは差別にあたる。妊娠・出産を理由とする解雇・不利益取り扱い、均等法も禁止している。それは企業経営上のメリットの有無とは別の問題である。

女性の就業支援において「均等と両立支援は車の両輪」であるといわれるが、別の観点からみれば「差別禁止」と「人材活用」も両輪である。人材活用の有効性を問わずに差別禁止だけを強調しても、企業にとっては負担である。一方で、人材活用の有効性だけに目を向けるなら、有効性が乏しいと判断された女性は、職場から排除されることになる。経営戦略として企業がワーク・ライフ・バランスや女性の活躍に取り組むアメリカでは、差別禁止の規制も厳しい。この差別禁止という文脈では、企業の取組みに期待することだけでなく、政府による規制の実効性を確保することや、労働者の交渉力を高めることも重要である⁴。そのようにして、広範な女性の活躍機会を広げていくことが、今後の課題である。■

《注》

- 1 詳細は、学習院大学経済経営研究所編（2008）や佐藤・武石（2008）を参照。
- 2 以下で示すデータは、いずれも『女性の働き方と家庭生活に関する調査』（労働政策研究・研修機構 2010年）である。調査対象は全国 30-44 歳の女性 2000 人。調査実施は 2010 年 11 月 18 日～12 月 12 日。層化 2 段階抽出法により標本を抽出し、訪問留置法で実施した。回収は 1240 件（回収率 62.0%）。調査実施は社団法人中央調査社に委託した。詳細は労働政策研究・研修機構（2011、2012）を参照。調査対象には出産経験のない女

性も含まれるが、本稿は出産経験のある女性を分析対象としている。

- 3 調査票では、第 1 子妊娠時点の就業状況と出産年月、過去の職業経歴における全勤務先の在籍年月を知ることができる。この情報をもとに、第 1 子妊娠時点の雇用就業者が第 1 子出産時点で非就業である場合に出産退職したと判断している。
- 4 池田（2012）の分析結果は、労働者個人の交渉力強化が、小規模企業に勤務する正規雇用において有効であることを示唆している。しかし、同時に、集团的労使関係においては、労働組合に出産退職抑制効果がないことも分析結果は示唆している。

《文献》

- 学習院大学経済経営研究所編（2008）『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス』第一法規
- 樋口美雄（2007）「女性の就業継続支援策—法律の効果・経済環境の効果」『三田商学研究』Vol.50, pp.45-66.
- 樋口美雄（2009）「女性の継続就業支援策とその効果—育児休業の法と経済」武石恵美子編著『叢書・働くということ第 7 巻 女性の働きかた』ミネルヴァ書房, pp.106-130
- 池田心豪（2012b）「小規模企業の出産退職と育児休業取得—勤務先の外からの両立支援制度情報の効果に着目して」『社会科学研究』Vol.64 No.1, pp.25-44.
- 稲上毅（2005）『ポスト工業化と企業社会』ミネルヴァ書房
- 川口章（2008）『ジェンダー経済格差—なぜ格差が生まれるのか、克服の手がかりはどこにあるのか』勁草書房
- 国立社会保障・人口問題研究所（2011）『第 14 回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 夫婦調査の結果概要』
- 佐藤博樹編（2008）『ワーク・ライフ・バランス—仕事と子育ての両立支援』ぎょうせい。
- 佐藤博樹・武石恵美子編（2008）『人を活かす企業が伸びる—人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房。
- 武石恵美子（2006）『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房。
- 労働政策研究・研修機構（2010）『女性の働き方と出産・育児期の就業継続—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題』労働政策研究報告書 No.122.
- 労働政策研究・研修機構（2011）『出産・育児期の就業継続—2005 年以降の動向に着目して』労働政策研究報告書 No.136.
- 労働政策研究・研修機構（2012）『出産・育児と就業継続—労働力の流動化と夜型社会への対応を』労働政策研究報告書 No.150.

男女雇用機会均等法制定から今日

南部 美智代

連合副事務局長

はじめに

男女雇用機会均等法（以下「均等法」）の省令・指針改正が、2013年12月24日に公布されたが、抜本的法改正に至らなかったことは、極めて遺憾である。

今回の改正内容にも含まれている「間接差別」については、性差別禁止に極めて有効な手法であるにもかかわらず、現場における、定義や概念の定着・普及が今一步であることも浮き彫りとなった。間接差別の意義は、直接差別が基準（ものさし）自体を問題としないのに対し、基準そのものの中立性に疑義をはさみ、その偏りをあぶりだすことができる点である。つまり、構造化された性差別を排除し、実質的な平等に大きく資する概念である（浅倉2007）と言える。このことは強調すべき点であろう。

本稿は改めて、均等法を性差別禁止法としての観点から日本社会の女性参画および雇用における男女差別是正に一定の効果をもたらした経緯を振り返る。中でも間接差別の制定過程に注意を払い、今後の男女平等、性差別禁止に向けた運動の展望を検討していく。

なんぶ みちよ

2012年3月、明治大学ガバナンス研究科卒業。
大阪市従業員労働組合書記、大阪市職員、自治労中央執行委員などを経て2013年10月より現職。

女性の社会参画の原点

今日の女性の社会参画および性差別禁止の原点である均等法は、そもそも「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下「女性差別撤廃条約」）の批准を目的として制定された経緯があり、この条約の存在抜きには考えられない。そこで本節では、この条約を日本が採択および批准する過程を検討する。これは均等法の制定の経緯検討に繋がるものである。

1 女性差別撤廃条約に至るまでの国際社会の動向

「女性差別撤廃条約」の採択および批准には、1967年「女性差別撤廃宣言」を源流に見ることができる。同宣言はあくまで国連の採択宣言であり法的拘束力を持たなかったため、女性差別排除に直接繋がるものではなかった。

一方、アメリカでは「ウーマンリブ運動」が1960年代後半から起こり、西欧諸国にも広がっていた。これらの潮流により、第24回婦人の地位委員会において、女子に対する差別の撤廃のために法的拘束力を有する新たな包括的な国際文書の起草作業を開始させることとなった¹。

一方1975年は「国連婦人年」と位置づけられ、翌年から10年間を「国連婦人の10年」とし、女性課題に関して取組みを行うことが確認さ

れた。前述の国際文書はこの「国連婦人の10年」の中間年直前の1979年12月18日に採択されるのである²。この条約こそ女性差別撤廃条約であり、女性に対するあらゆる差別の禁止、男女平等の達成を基本理念としており、今日の国際社会における女性の人権に関する基本的な条約であることを踏まえなくてはならない。

2 均等法制定までの日本国内の経緯

日本は1980年7月17日、国連婦人の10年中間年世界会議の署名式³で、高橋駐デンマーク大使(当時)がこの条約に署名、1985年には国内法整備を経て条約を批准している。均等法は、この条約の批准に際し整備が必要とされた国内法であった。

均等法制定の背景には、こうした国際的要因のみならず、高度成長期以降、働く女性が増えたこと、男女平等意識が高まったこと、一つ一つ積み重ねられた女性労働に関する判例などがあげられる。また、1975年11月の市川房枝氏ら呼びかけにより41の全国規模の女性団体が結集し「国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会」の結成する(1981年に「国際婦人年連絡会」に改称)など、女性NGOの強力なロビー活動なども原動力であった。

このような背景から均等法は、1972年に制定された「勤労婦人福祉法」を母体に、雇用における男女の機会及び待遇の平等の確保を目的として1985年に制定された。だが制定前後の日本社会の状況を、大沢は「ジェンダー視点で見れば、日本の労働と社会政策は、例外やハイブリッドでなく、『男性稼ぎ主』型の典型といえる。注意すべきは、それが『伝統的』なものでなく、高度成長期に形成され1980年代に強化されたと言う点である」(大沢2002)と言及している。

確かに制定された均等法は、定年と解雇のみ差別を禁止し、募集・採用、配置・昇進については努力義務規定に留まっている。労働側委員にとって、母性保護の大幅な削除や長時間労働の是正の欠如等、苦渋の判断の産物でもあった。

このように、女性差別撤廃条約の謳う普遍的な性差別禁止に向けては、多くの課題が残された内容であった。

男女雇用機会均等法制定から1997年改正

続く97年改正では、性差別禁止の強化のみならず、セクシュアル・ハラスメント(以下「セクハラ」)やポジティブアクションなど新たな手法が均等法に導入された。

1985年に制定された均等法(以下「旧均等法」)は多くの問題点が指摘されていた。浅倉は「旧均等法は性差別の『形式的禁止』すら規定するものではなかった。すなわち、この法律は、勤労婦人福祉法の改正として成立したので、女性のための福祉法ではあっても、福祉に無関係と解釈させる性差別を規制する法律ではなかった。」と指摘している(浅倉2004)⁴。

こうした議論⁵を経た1997年改正では、直接差別禁止の強化、ポジティブアクションやセクハラなど新たな概念の導入が行われた。また、付帯決議において間接差別に触れるなど、続く改正に繋がる重要な道筋も作られた。

大沢はこの改正について「1997年には労働基準法的女子保護規定が解消され、男女雇用機会均等法が大きく強化された(1999年4月実施)(中略)働く女性が『女』としてではなく、一人前の職業人として承認させるべきことを意味している」と評している(大沢:2011)。

男女雇用機会均等法2006年改正

2006年改正では、均等法の「片面性」の解消や新たに間接差別の導入など、いよいよ性差別禁止法として一定の水準に達していく。

均等法改正の議論は2002年から厚生労働省の男女雇用機会均等政策研究会(以下「研究会」)において開始され、2004年6月に研究会報告がとりまとめられた。報告を受け、同年9月からは、労働政策審議会雇用均等分科会(以下「分科会」)

にて検討が進められ、2006年に2度目の均等法改正が行われた。

この2006年改正に関して、以下の2点に着目したい。

一つ目はいわゆる「片面性」の解消である。均等法は当初「女性だけに適用される法律」であったが、これを1997年改正の際に指針にて一定の「女性のみ」の取り扱いを禁止の対象とした。さらに今回の改正では、法律として男女双方に適用する形となり、性差別禁止法としての体裁を整えたのである。

二つ目は、間接差別についてである。研究会では97年の附帯決議を踏まえ、間接差別に関する報告がなされた。報告では、一方の性が一方の性に比べて相当程度不利益になり、かつ、合理性・正当性に関する使用者の抗弁が認められなければ、間接差別になりうるとし、間接差別として考えられる例を7項目例示している。実際のケースでは個別具体的な事案ごとに間接差別の事実認定が行われ、判断されていくものであるとしている。この報告を受けた分科会では、労働側が研究会報告の挙げる7項目すべてを例示列举とし、間接差別として規定するよう強く求めたのに対し、使用者側は、間接差別は分かりにくく、事例や判例を積み上げるべきで、法令化は時期尚早としていた。結果、法律として間接差別の規定はなされたが、想定される適用対象は厚生労働省令に規定された3例のみの限定列举に留まった。最後まで労使の意見の隔たりが埋まらなかったためである。

このように2006年改正は、片面性の解消や間接差別の導入など、均等法を「性差別禁止法」として一定の水準にまで高めた。だが、法違反の判断規定の問題や間接差別の限定列举など、残る課題の解消が次の改正に望まれた。

法改正に至らなかった男女雇用機会均等法

今次改正では残る課題に対しどのような改正を成し得たのだろうか。性差別禁止の観点から特に間接差別について重点的に検討し、運動の展望

を考えたい。

改正論議は、2006年の均等法改正時の「施行後5年をめどに見直し」との附帯決議を受け、2012年10月から始まった。約1年かけた議論の末、2013年9月には報告書がまとめられ、同年12月には報告書に基づいた省令・指針の改正が行われた。議論に際しては、これまでの改正においてなされた事前の研究会等の設置もなく、分科会のみでの議論となったことに留意が必要である。

1 2013年男女雇用機会均等法見直し議論

分科会で労働側は、賃金格差是正や仕事と生活の調和の法律への明記などとともに、法違反（性差別）を判断する際の雇用管理区分ごとに判断する規定の削除や、間接差別の例示列举など残る課題の解消を求めた。これに対し使用者側からは、性別による雇用管理実態への疑義、賃金は労基法の範囲であり均等法の範囲でない、間接差別の事例は少なく新たに法律等で規定する必要はない、などの意見が出された。

特に、間接差別については、労働側から、現行の限定列举を例示列举とし、前回改正時の研究会報告に掲げられた7つすべてを例示するよう強く求めた。しかし使用者側は、事例が出ていない旨などを繰り返し主張。例えば、5年間の行政指導が19件にすぎないこと、現行規定にない間接差別による不利益実態への疑義などである。このような間接差別は定義の周知がまず必要であり、「いろいろなものを（法律に）入れるのは反対」と主張した。

労働側は、諸手当の世帯主要件については現場から声があがってきていると抗弁したが、手当すなわち賃金に関する部分は労基法の範囲であるとの反論にあい、さらに一部の公益委員からも、賃金に関わる労基法4条に関して、間接差別概念を導入するとなれば、これは現行の労基法から「かなり踏み出すことになる」との否定的な見解が述べられた（この労基法4条に関しては後述通り「間接差別の法理に基づく救済の可能性を含んでいる」（中

図1 雇用均等室 内容別相談件数の推移

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
第5条関係(募集・採用)	1,591 (5.5%)	1,392 (5.5%)	1,287 (5.5%)	1,244 (5.3%)	1,100 (4.7%)	1,088 (5.3%)
第6条関係 (配置・昇進・降格・教育訓練等)	1,074 (3.7%)	759 (3.0%)	567 (2.4%)	561 (2.4%)	493 (2.1%)	475 (2.3%)
第7条関係(間接差別)	462 (1.6%)	100 (0.4%)	73 (0.3%)	82 (0.3%)	67 (0.3%)	47 (0.2%)
〈身長・体重・体力〉	〈115 (0.4%)〉	〈23 (0.1%)〉	〈17 (0.1%)〉	〈22 (0.1%)〉	〈17 (0.1%)〉	〈17 (0.1%)〉
〈総合職の転勤要件〉	〈161 (0.6%)〉	〈35 (0.1%)〉	〈26 (0.1%)〉	〈31 (0.1%)〉	〈32 (0.1%)〉	〈18 (0.1%)〉
〈昇進の転勤経験要件〉	〈114 (0.4%)〉	〈23 (0.1%)〉	〈12 (0.1%)〉	〈11 (0.0%)〉	〈10 (0.0%)〉	〈6 (0.0%)〉
〈その他〉	〈72 (0.2%)〉	〈19 (0.1%)〉	〈18 (0.1%)〉	〈18 (0.1%)〉	〈8 (0.0%)〉	〈6 (0.0%)〉
第9条関係(婚姻・妊娠・出産等を理由とした不利益扱い)	3,600 (12.4%)	3,710 (14.6%)	3,654 (15.7%)	3,587 (15.3%)	3,429 (14.7%)	3,186 (15.4%)
第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	15,799 (54.3%)	13,529 (53.1%)	11,898 (51.1%)	11,749 (50.0%)	12,228 (52.5%)	9,981 (48.3%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	3,708 (12.7%)	3,600 (14.2%)	3,312 (14.2%)	3,477 (14.8%)	3,169 (13.6%)	2,950 (14.3%)
第14条関係(ポジティブ・アクション)	338 (1.2%)	239 (0.9%)	273 (1.2%)	300 (1.3%)	225 (1.0%)	403 (1.9%)
その他	2,538 (8.7%)	2,149 (8.5%)	2,237 (9.6%)	2,496 (10.6%)	2,592 (11.1%)	2,547 (12.3%)
合計	29,110 (100.0%)	25,478 (100.0%)	23,301 (100.0%)	23,496 (100.0%)	23,303 (100.0%)	20,677 (100.0%)

野 2013) との見解もある)。

こうして極めて多くの論点で使用者側と労働側の意見の隔たりは埋められないまま、報告書は取りまとめられた。

当時、分科会に参加していた労働側委員は「私たちがいくら職場の状況を伝え理解を求めても使用者側は議論にのってこない状況で、具体的なデータや事例がなければ議論できないという姿勢を最後まで崩さなかった」と使用者側の頑なな姿勢を振り返り法に至らなかった悔しさを噛みしめていた。また、傍聴していた NGO からは、「まったく評価ができない結果になって悔しくて仕方がない。今も多くの女性たちが格差に苦しんでいることを思うとやるせない」と怒りを露わにした声が聞かれた。

2 一部の見直しに終わった均等法

このような議論を経た結果、間接差別の適用拡大や、セクハラの対象拡大等、婚姻を理由とした性差別の例示追加、コース別雇用管理区分の留意事項を行政内部通達から指針への格上げさせるなど、一定の前進を確保はできたものの、法改正とならなかったことから、年限を区切った法の検討規定が設けられなかったのは、大変忸怩たる

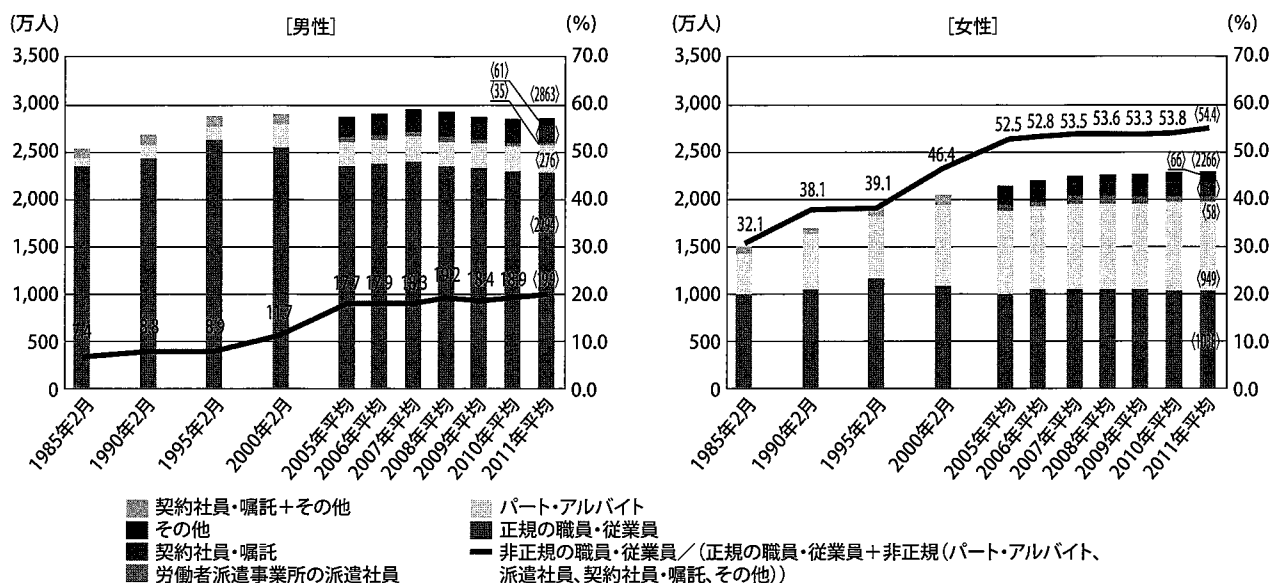
想いである。

間接差別については、間接差別の該当事項である転居を伴う転勤要件の「総合職」限定を削除し、すべての職種に適用が拡大、さらに従来の「募集」「採用」に加え「昇進」「職種の変更」についても追加されることになったことに着目したい。特に「昇進」が加わったことにより、職場における間接差別の事例発掘および各種基準および規範における性差別是正に、取り組みの余地が生まれた。一方限定列举が維持され、本質的な改善とならなかったことは、引き続き課題である。

ここで使用者側が繰り返し訴えた事例の少なさを検討したい。この5年間の雇用均等室における指導状況を図1で見ると、均等法全体の相談件数は、2008年の29,110件に対し2013年は20,667件と減少傾向にあることが読み取れる。間接差別についても、2008年462件をピークに2013年は47件(0.2%)と大きく落ち込んでおり、事例の少なさが際だっている。

これまでも連合では、間接差別など均等法のトピックについて、春闘の女性課題に関するリーフレット「Action!」などに事例を記載し、その理解と定着に努めてきた。今後は、間接差別をはじめ

図2 正規雇用者と非正規雇用の推移



(注)

1. 総務省「労働力調査特別調査」より作成。1985年から2000年までは「労働力調査特別集計」(2月分の単月調査)、2005年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。
2. 雇用形態の区分は勤め先での呼称による。
3. 2000年2月以前の分類は「嘱託・その他」、2005年以降は、分類を「契約社員・嘱託」と「その他」に分割。
4. 2011年の()内の実数・割合は、岩手県、宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値を用いている。

とする各トピックについて、端的で分かりやすい事例理解に加え、概念の持つ意義を両輪で広める必要がある。

その中で、間接差別、特に前述した世帯主要件に関する議論については、長年労働側が求めてきた賃金格差是正の突破口として重要である。中野は男女賃金格差是正について、労基法4条に間接差別法理に基づく救済の可能性を含むなど「労働基準法4条と均等法の差別禁止規定をどう連動させるか」に活路を見いだしている(中野2013)。こうした論点にはさまざま議論があるが、間接差別の観点から賃金格差の是正を担保していくという議論、およびこうした議論を基盤とした活動は、均等法の抜本改正、賃金も含めた性差別の是正へと導く一つの途ではないだろうか。いずれにせよ、私たちはより強力な体制で、均等法の抜本改正に向けた運動を始めなくてはなるまい。

おわりに

均等法制定から今日に至るまで、女性の就業

状況は刻々と変化している。図2で見られるように、働く女性の数は1985年の1463万人から、2011年の2266万人へ大きく増加している。しかし、正規の推移はほぼ横ばいで、増加のほとんどがパート、アルバイトなどの非正規であることがわかる。非正規の割合推移を男女別に見ると1985年以降、男性が20%程度、女性が50%を超え、女性が著しく多いと言える。

日本経済成長のために「女性の力の活用」と安倍首相が主張するのならば、ILO第111号条約未批准などに対する国連等の勧告を真摯に受け止め、同一価値労働同一賃金の実現など、正規・非正規、男女間の格差是正に取り組まなければならない。当然均等法についても実効性を強化する必要がある。

一方で、労働組合としても働く者にとって必要な情報を正確に伝える役割を強化すべきである。だが、多様な雇用形態で働く女性が増え、労働組合の組織率もまた低下していることは、労働組合に属さない女性が数多くいるということでもある。この壁を乗り越え、運動を前進させることは私た

ちの使命と言えよう。

今回の均等法改正は、研究会議論もなく、世論の盛り上がりもない中での改正審議であった。私たちは今回のことを教訓にしなければならない。次の法改正に繋げるためにも働く女性すべてが立ち上がり「声」をあげなければならないのである。今一度、性差別撤廃を謳った女性差別撤廃条約の原点に立ち戻り、女性の知恵と力を結集してネットワークをもっと広げ、女性が生き活きと輝き働き続けられる社会をめざしたい。■

《注》

- 1 この条約草案作成期間は1974（昭和49）年～1976（昭和51）年である。
- 2 条約は現在、187カ国が批准している（2013年5月）。
- 3 デンマークで開催
- 4 労働省は、職場環境の変化やコース別雇用の実態調査を行い『コース別雇用管理の望ましいあり方』（1991年10月8日）をとりまとめている。このとりまとめは今次の省令・指針改正にも繋がるものである。
- 5 当時の議論にはセクハラに関するものもあり『女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会報告書』として21世紀職業財団がまとめている（1993）

《参考文献・資料》

【文献】

- 赤松良子（2003）『均等法をつくる』勁草書房
大沢真理（2011）『ジェンダー-社会科学の可能性』岩波書店
浅倉むつ子（2004）『労働法とジェンダー』（双書 ジェンダー分析）勁草書房
浅倉むつ子（2007）『日本における間接差別禁止とポジティブアクション』、『ジェンダーと法』No4,pp55-67.
中野麻美（2013）『中国電力男女差別賃金事件広島最高裁判決～その問題点と法制度上の課題』労働法律旬報 NO. 1804、PP,18 - 25

【資料】

- 永井美江子（2008）『男女雇用機会均等法の経緯と改正後の現状及び問題点』平安女学院大学研究年報 第9号
坂井邦子（2004）『雇用における男女平等法とその課題 1-『女性労働白書』の現状分析-』福岡女子短大紀要 No.64
柳沢房子（2006）『男女雇用機会均等法政策の動向と改革』社会労働調査室 調査と情報 第538号 論文
労働省（1992）『コース別雇用管理の望ましいあり方』
21世紀職業財団（1993）『女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会報告書』
労働省（1995）『男女雇用機会均等問題研究会報告』
婦人少年問題審議会（1997）『雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための法的整備について（建議）』
内閣府（2013）『仕事と生活の調和レポート2012』
厚生労働省（2004）『男女雇用機会均等政策研究会報告』
厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2013）『働く女性の実情』
連合（2014）『連合白書』

