

1990年代における雇用管理の変化と女性の企業内キャリア

社会研究部門 主任研究員 武石 恵美子

takeishi@nli-research.co.jp

<要旨>

1. 1990年代は、日本企業の雇用を特徴づけてきた雇用システムの再編に、企業経営サイドが強い意欲を示した時期であった。内部労働市場が深化しているといわれてきた日本企業において、平均的にみて企業定着の低い女性は、男性と異なる取扱いを受けることが多かった。90年代の雇用システムの再編により企業の雇用管理制度の見直しが行われているとすれば、それが女性の企業内でのキャリアに影響を及ぼすのではないかというのが、本稿の問題意識である。
2. 本研究で「均等度」と呼んだ指標は、92年から95年には横ばいないし改善の傾向がみられたが、95年から98年にかけて横ばいないし低下傾向へと後退した。均等度の低下は、企業への入口にあたる「採用」の分野で大きく、均等度の景気感応的な面が強調される結果となった。また、「教育訓練」といった育成の分野でも低下傾向がみられている。企業属性でみると、小規模企業やサービス業で、均等度の低下幅が大きい。その一方で、1000～4999人規模を中心とする大企業や金融・保険業など、これまで内部労働市場が深化していたとみられる分野で低下幅が相対的に小さい。この結果、98年には、均等度の規模間格差が鮮明になっている。
3. 均等度が低下する一方で、「育児支援度」は90年代に上昇し、中小企業でも育児支援策の導入が進んだ。男女雇用機会均等を進める上では、女性の離職を抑止する制度整備は重要であると考えられることから、均等度と育児支援度はパラレルに推移すると予想したが、2つの指標は反対の推移をたどった。この解釈としては、育児休業法に先行して男女雇用機会均等法が施行されたという法整備のタイミングの違い、雇用機会均等に比べて育児支援策は制度導入コストがかかること、雇用機会均等が景気感応的な部分があるのに対して育児支援策はいったん導入されると制度として安定すること、などが考えられる。
4. 男女均等な雇用管理が女性の企業定着に及ぼす影響を分析した結果、均等度が高い分野(産業、規模)で女性の平均勤続年数が長いという関係は、92年、95年には有意ではなかったが、98年には「募集」、「配置」、「教育訓練」における均等度の高さが女性の企業定着に対してプラスの有意な係数を示している。バブル崩壊後の厳しい雇用情勢が続く環境下において、なお男女均等な雇用管理を実施する企業の女性活用の取組がより鮮明化した、というのが1つの解釈である。

5. 男女均等な雇用管理が女性の昇進に及ぼす影響を分析した。男女均等な雇用管理は、管理職に占める女性比率にプラスの影響を及ぼしている。これは、92年、95年、98年の各年にはほぼ共通してみられた。特に「募集」、「採用」及び「教育訓練」の影響は頑健である。一方、「配置」の分野では、係長への昇進には有意な正の係数となっているが、課長以上の上位の役職においては有意ではない。これは、男女均等な配置により女性のみ配置が少なくなることの影響が考えられる。また、92年、95年には、女性の勤続が長い企業で女性管理職比率が高いという状況にはないが、98年には、女性の勤続の係数が有意にプラスとなり、特に課長以上では係数が安定している。
6. 均等度、女性の企業定着、管理職の女性比率、の三者の関係をみると、98年には、均等度が女性の勤続年数を高めるとともに均等度が女性の管理職昇進を推し進め、さらに均等度とは独立に女性の企業定着と女性の管理職昇進が関連性を強めるという構造になりつつあることが示唆される。
7. わが国企業では、女性の管理職は極めて少数で推移してきた。それは、内部労働市場の機能が強く、結婚や出産・育児、配偶者の転勤等を理由に途中で退職する傾向の高い女性に対して、管理職へと連なるキャリア形成を積極的に行うインセンティブが企業側には低かったためと考えられる。しかし、上述した均等度、女性の企業定着、管理職の女性比率、の三者の関連性がみられるようになってきたことは、長期勤続が管理職昇進に有利であるという内部昇進のルールの基本は維持されつつ、男女均等な雇用管理を進める企業において、女性の企業定着が進み、徐々に内部昇進のルールが女性労働者にも適用されるようになってきた可能性を示すものと考えられる。ただし、男女均等な雇用管理が女性のキャリアを企業内部化させる効果をもってはいるものの、90年代後半には均等度が全般に低下傾向で推移し、女性のキャリアが内部労働市場において男性と同様に構造化されていく道筋は、未だ不安定といわざるを得ない。男女雇用機会均等を着実に進めることの重要性をあらためて認識し、法律の定着状況を検討しつつ、男女雇用機会均等な雇用管理に向けた施策展開が求められる。

I. 問題意識と研究課題

1. 問題意識

日本の雇用慣行の大きな特徴は、学卒後入社した企業における「長期継続雇用」にある。長期継続雇用を前提とする企業の雇用管理の下で、労働者は、複数の仕事を経験しながら職業能力を高め、それが、企業内でより高い地位、賃金へと移行していく「年功制」と結びついた。労働者の職業キャリアが、主に同一企業への長期勤続により形成されていくという点で、「企業組織」の果たす役割は非常に大きなものがある。

しかし、1990年代は、「長期継続雇用」と「年功制」の有効性をめぐり様々な議論が展開されてきた。とりわけ雇用の流動化をめぐっては、論争があった時代であった。マクロデータによれば、労働者の勤続年数は上昇傾向で推移しており（経済企画庁（1994）、中馬（1997）、労働省（1998））、長期にわたる技能形成のメリットを強調する見解（藤村（1995）、小池（1999））は根強い。しかし一方で、90年代には、特に企業経営サイドから、長期継続雇用の果たしてきた役割を認めながらも、経営環境の変化に対応した新しい雇用システムの構築へ強い意欲が示されてきた（経済同友会（1994、1999）、日本経営者団体連盟（1995））。労働市場の流動化を指摘する見解もある（八代（1997））。

確かに、いわゆる正規労働者の勤続年数は伸びてきているが、この事実をもって労働者の企業定着が高まったとはいえない。例えば、パートタイム労働者や契約社員などのいわゆる非正規労働者が急増している。非正規労働者は、雇用契約が有期の場合が多く、離職率も高いことから、労働市場全体の流動性を高めることになる。年功制に関しては、年齢や勤続に伴い賃金やポストが上昇するという傾向は後退し、実績や成果を求める処遇への変化を指摘することができる。90年代は、企業が、長い間雇用管理の基礎に置いてきた「長期継続雇用」や「年功制」を、人口構造の変化や国際競争力の激化という企業経営環境の変化に対応する効率的な経営という視点から問い直し、新しい雇用のモデルを模索した時期であったといえるだろう。

90年代に起きたこうした企業の雇用行動の変化は、当然、企業内の労働者のキャリアにも大きなインパクトを及ぼすことになる。従来型の長期勤続を基礎に置いた雇用の仕組みは、結婚や妊娠・出産を理由に労働市場を退出する傾向の強い女性のキャリア形成にとっては桎梏となった。企業が女性の能力活用上の問題として指摘する点は、「女性の勤続年数が平均的に短い」がトップである（厚生労働省（2001））。一般に女性は家族的責任を理由に職業キャリアが中断しがちであり、そのため企業は女性の採用や能力開発等に消極的になる傾向がみられた。長期継続型のキャリアを望む女性にとって、「日本的」といわれた雇用システムがキャリア形成上のボトルネックとなったといえよう。実際にわが国の女性労働の特徴として、管理職に就く女性が極端に低い点があげられる（図表-1）。

女性の企業内キャリア形成へのインパクトという点では、男女雇用機会均等法が制定・施行された80年代半ばに大きな転換点があったことは言うまでもない。法施行により、男女差別的な雇用

図表－１ 行政的及び管理職従事者比率（国際比較）

	日本	アメリカ	イギリス	イタリア	ドイツ	スウェーデン
1990			(1991)	(1993)	(1993)	(%)
全労働者に占める管理職比率	3.8	12.5	14.2	2.7	6.0	-
女性労働者に占める管理職比率	0.7	11.0	10.0	1.2	3.7	-
管理職に占める女性比率	7.9	40.1	30.7	15.0	25.6	-
1999						
全労働者に占める管理職比率	3.3	14.7	15.8	3.3	5.7	4.7
女性労働者に占める管理職比率	0.8	14.2	11.7	1.7	3.5	2.8
管理職に占める女性比率	9.3	45.1	33.3	18.8	26.3	28.8

（資料）ILO “Year Book of Labour Statistics”

（注）管理職の定義は次のとおりである。

「行政的及び管理職従事者(Administrative and managerial workers)」(日本、アメリカ)

「立法議員、上級行政官、管理的職業従事者 (Legislators, senior officials and managers)」(イギリス、イタリア、ドイツ、スウェーデン (1999))

管理が認められなくなり、さらに法施行後のバブル経済下の人手不足基調を背景に、男女雇用機会均等は前進をみた。ただし、80年代から90年代初めの時期には、基本的には、長期継続雇用が企業の高いパフォーマンスと密接に関連していると考えられ、こうした雇用の枠組は維持されるべきものとする見方が一般的であった。女性の働きやすい環境整備を巡る議論が活発化したが、労働力不足対策としての側面（日本経営者団体連盟（1991））と、経済的な豊かさを生活の豊かさに還元するという「生活大国」の視点に重点が置かれ（経済企画庁（1992））、「望ましい雇用管理」という「理念」から出発していたと考える。

しかし、90年代半ば以降の雇用システム再編の下で、長期継続雇用を前提に置く雇用管理の修正が行われ、女性労働者の企業内でのキャリアの展開に変化が生じつつあるのではないだろうか。この時期の雇用システム見直しの動きは、企業が、バブル崩壊後の厳しい経営環境に対応せざるを得ないという切迫した状況の中で、構造変化に対応した効率的な雇用の方策を模索したという点において、80年代とは質的に異なるものであった。雇用管理に関してみれば、長期継続雇用層を基軸とした一元的な雇用管理が、むしろ経済効率を削ぐのではないかという企業サイドの問題意識が鮮明になり、「多様な雇用の組み合わせから新たな活力を引き出す」（日本経営者団体連盟（2001））という指摘が行われるようになる。同質な労働者を同質に管理することが効率的なのではなく、異質な労働者を組み合わせることで企業活力につなげるという方向へ、発想の転換が起こっているとみられる。

2. 研究の課題と視点

以上の問題意識に立ち、本稿では、90年代の雇用システムの再編下で起きた雇用管理の変化が、女性の企業内でのキャリアにどのような影響を与えたのかという課題を設定する。

男女別の雇用管理の存在を説明する理論の1つに「統計的差別理論 (statistical discrimination

theory)⁽¹⁾」がある。企業は労働者を雇用する場合に、できるだけ生産性の高い労働者を雇用しようとするが、個々の労働者の生産性を完全に正確に知ることはできない、あるいは正確に知ろうとすると膨大なコストがかかるために、それを予測できるような統計データに依存すると考える。つまり、労働者の生産性に関する情報が不十分であるために、結果として差別を生むという考え方である。わが国で統計的差別を男女差別に適用する場合には、男性と女性の潜在的な能力の差が異なるというよりは、労働力としての安定性を「労働力の質」ととらえていると考えた方が理解しやすい(脇坂(1998))。日本では、長期継続雇用や年功的な賃金・昇進制度等、勤続年数を重視する雇用管理が行われてきたために、労働者のキャリア形成に企業組織が強くコミットする形で内部労働市場が深化している。結婚や出産で退職する可能性が高い女性に企業が訓練投資をしても無駄になる可能性が男性よりも高いので、企業は平均的に定着率の高い男性を雇用する方が合理的であると考える、男女別の雇用管理が行われることとなる。女性の平均的な勤続が短いために企業は男女雇用機会均等を進めようとし、そして男女別雇用管理が女性の企業定着を鈍らせる、という悪循環が形成される。統計的差別は、事業主に明確な差別意識がないので、容易に改善されないと考えられている。

しかし、労使が堅持してきた長期継続雇用という規範の揺らぎが起こりつつあるとすれば、雇用管理において男女を区別してきた「平均勤続年数の違い」の意味が相対的に薄れるだろう。男女均等な雇用管理は、86年の男女雇用機会均等法による法的整備により一定の前進をみた。90年代には、企業の経営環境への対応という市場要因が新たなファクターとして加わり、男女別雇用管理の修正をさらに推し進めたのではないだろうか。男女均等な雇用管理が進めば、先の悪循環の一角を崩し、女性の能力発揮へというルートが形成されると考えられ、この点を検証する必要がある。男女均等な雇用管理により女性の企業内でのキャリア形成が活性化し、それに伴い女性の企業定着が高まり、これが男女均等な雇用管理をさらに進め、企業内キャリアの男女格差が縮小するのではないかと、いうものである。

具体的には、①90年代に男女均等な雇用管理は進展したのだろうか、②男女均等な雇用管理は女性の企業定着を高めるのだろうか、③男女均等な雇用管理は管理職ポストに就く女性を増やすのだろうか、の3点を実証分析により明らかにする。

まず第1に、90年代における企業の雇用管理の変化を、「均等度」、「育児支援度」という指標を用いて明らかにする。86年の男女雇用機会均等法施行は、立法措置により雇用管理の修正を迫るものであったが、長期継続雇用を基礎に置く雇用システムが変わらないままに法に沿った雇用管理を求めても、男女雇用機会均等は中途半端に達成されるのみである。しかし、雇用システムの変化により長期継続雇用の重要性が相対的に低下していけば、女性の能力活用への道が拓かれる可能性がある。

その上で、男女均等な雇用管理が、女性労働者の企業内キャリアに及ぼした影響を検討する。

⁽¹⁾ Phelps, E. S. (1972)、Aigner, D. J. and Cain, G. G. (1977)など。

第2の目的は、女性の雇用管理と女性の企業定着との関連を分析することである。男女均等な雇用管理は、果たして女性の企業定着を高めるのだろうか。女性の企業定着として使用する指標は、企業規模、産業別に算出した女性の平均勤続年数である。

第3に、男女均等な雇用管理は、女性のキャリアの男性への接近をもたらすのかという課題に関し、特に女性に対するポストの配分、つまり女性の管理職昇進という面から分析する。これまで、男女均等な雇用管理と男女間賃金格差に関する実証分析が蓄積されてきている（冨田（1988）、樋口（1991）、三谷（1995）など）。一方で、企業内の労働者へのポストの配分における男女間の格差に関する問題は十分掘り下げられていない。これに関して、ポストの配分自体が雇用管理の1つの機能であることから、雇用管理制度と女性の昇進管理は一体のものともみることができ、現実には、管理職への昇進は企業内における能力開発や経験の蓄積の結果という側面が大きい。昇進管理の場面で男女異なる取扱いを受ける⁽²⁾という以上に、それまでのキャリア形成の過程における男女別の雇用管理が女性管理職比率が低い現状に結びついていると考えられる。こうした観点から、女性に対する雇用管理と女性の昇進の関連性を取り上げる重要性は高いと考えた。

3. 使用データ及び分析手続き

(1) 指標化の考え方

これまで、女性の雇用管理について様々な調査が行われてきたが、同じ項目で時系列比較を行った研究はほとんどない。男女の雇用機会均等や育児支援の状況がトレンドとしてどう変化しているのかは十分明らかになっていない。

本稿では、男女雇用機会均等の度合いを「均等度」として指標化し、均等度の変化により男女均等な雇用管理制度の定着状況を分析する。均等度は、男女雇用機会均等法が男女別の取扱いを禁止している雇用管理の分野、すなわち「募集・採用」、「配置・昇進・教育訓練」、「福利厚生」、「定年・退職・解雇」の4分野のうち、女性のキャリア形成と密接な関連を持つと考えられる「募集」、「採用」、「配置」、「配置転換」、「教育訓練」について指標化した。「昇進」及び「退職」については、企業の雇用管理の下で構造化される女性のキャリアを示す変数と位置付けた。また、男女雇用機会均等を進める上で「車の両輪」といわれる仕事と家庭の両立支援、特に育児支援に関して「育児支援度」⁽³⁾として指標化し、均等度と併せて90年代の雇用管理の動向を把握する。指標の具体的内容については、本文末<参考>を参照されたい。

⁽²⁾ 桑原（1987）は、昇進の場面では、採用時とは異なり、企業が労働者の職務遂行能力に関する情報を豊富に入手しているため、統計的差別による説明力は弱いとしている。確かに昇進を労働者の「選考」と考えると統計的差別による説明力は弱い。昇進を企業の労働者の育成やキャリア開発のあり方を反映した「結果」ととらえると、育成の段階で男女別の取扱いが行われる説明として統計的差別の理論を適用できると考える。本研究では、昇進について、育成プロセスの結果という側面を重視する。

⁽³⁾ 仕事と家庭の両立支援策に関しては、育児のみならず介護に関する支援策の重要性も高いが、本研究では、女性の企業定着や管理職昇進に注目するため、特に従来女性の離職につながりやすかった育児支援の面に焦点を当てることとする。

なお、「配置転換」の分野に関しては、92年調査、95年調査では「配置転換の方針」を尋ねる設問が、98年調査には「過去3年間の配置転換の実施状況」を尋ねる設問に変更されており、結果の解釈にあたっては、この設問内容の変化に配慮する必要がある。また、92年調査は、復元倍率が不明であるため、3時点の時系列比較は母集団に復元しないデータを使用し、95年調査、98年調査については復元データによる分析も併せて行った。

(2) 分析に使用したデータ

分析に使用するデータは、厚生労働省「女性雇用管理基本調査⁽⁴⁾」個票データである⁽⁵⁾。

① 男女雇用機会均等に関する事項

調査年度：1992、1995、1998年度（各年度とも10月に実施）

（これらの調査をそれぞれ「92年調査」、「95年調査」、「98年調査」と呼ぶ。）

調査対象：常用労働者30人以上を雇用している民営企業の中から一定の方法で抽出した約7,000企業。

② 仕事と家庭の両立支援に関する事項（育児休業制度、介護休業制度の状況等）

調査年度：1996、1999年度（各年度とも10月に実施）

（これらの調査をそれぞれ「96年調査」、「99年調査」と呼ぶ。）

調査対象：常用労働者5人以上を雇用している民営事業所の中から一定の方法で抽出した約10,000事業所⁽⁶⁾。

ただし、育児支援に関する事項は、男女雇用機会均等を把握した調査と調査年度が異なること、企業ではなく事業所を調査対象の単位としていることから、企業調査である92年調査、95年調査、98年調査との整合性がとれないという問題がある。99年調査においては事業所規模の他に企業規模が把握できるので、99年調査の産業中分類（一部産業は大分類）・企業規模（3区分：1000人以上、100-999人、30-99人）別の平均値を求め、これを98年調査の個票データに接続した。しかし、96年調査では、企業規模が不明なためにデータ接続は行わない。

「女性雇用管理基本調査」から労働者の企業定着を把握することはできない。そこで、企業

⁽⁴⁾ 本研究で「女性雇用管理基本調査」を使用する理由は次の3点である。

①女性の雇用管理に関して網羅的な調査項目を含み、調査対象が7,000企業以上（両立支援を把握する調査に関しては10,000事業所）と多く、有効回答率も毎年7割程度と高いことから、一定規模以上の企業における女性雇用管理の全般的な動向を把握する上で最良のデータと考えられること。

②募集、採用、配置、配置転換、教育訓練、育児支援制度について、各年ともほぼ同じ内容で調査をしているために時系列比較が可能であること。

③92年調査、95年調査、98年調査については、男女別の管理職数を職階ごとに把握しており、男女雇用機会均等の進展と女性の昇進の状況を関連付けて分析することが可能であること。

⁽⁵⁾ 「女性雇用管理基本調査」の個票データの分析は、(財)21世紀職業財団「女性の就業行動に関する研究会」（座長：佐藤博樹東京大学教授）において個票使用が認められて実施したものであり、本論文の3章は、武石（2001）を再構成したものである。

⁽⁶⁾ 96年調査及び99年調査は「事業所」調査となっている。99年調査は企業規模を尋ねているが、96年調査は企業規模が不明なために、育児支援に関する事項を時系列比較する場合には、企業規模でなく、事業所規模で規模を区分することとする。

定着に関するデータは次を使用した。

③ 労働者の企業定着に関する実態

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の産業中分類（一部産業は大分類）・企業規模（3区分：1000人以上、100-999人、10-99人⁽⁷⁾）別の平均値を、92年調査、95年調査、98年調査にそれぞれ接続した。

⁽⁷⁾ 労働省女性雇用管理基本調査と労働省「賃金構造基本統計調査」は、調査の対象とする規模（労働者数の下限）が異なるが、他に利用できる適切なデータがないことから、2つの調査の100人未満規模を同一のカテゴリーとして扱うこととした。

II. 90年代の雇用管理の動向

まず、男女雇用機会均等という観点から、90年代の雇用管理の変化を跡付ける。90年代の雇用管理の変化を、均等度、育児支援度によりみていきたい。

1. 均等度の動向

(1) 全般的な動向

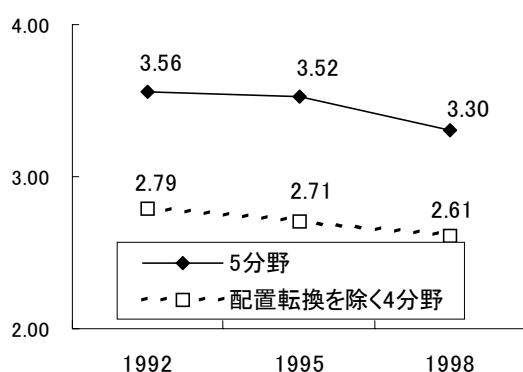
均等度の総合指標の変化は、92年から95年にかけてほぼ横ばいであったが、95年から98年にかけて低下し、90年代後半に男女均等な雇用管理は後退した（図表－2）。

分野別にみると、95年から98年に改善傾向がみられるのが「募集」のみで、「配置」は90年代を通じてほぼ横ばいであるが、「採用」は90年代を通じて低下し、「教育訓練」と「配置転換」は92年から95年にかけて改善がみられたものの、95年から98年にかけて低下している（図表－2）。

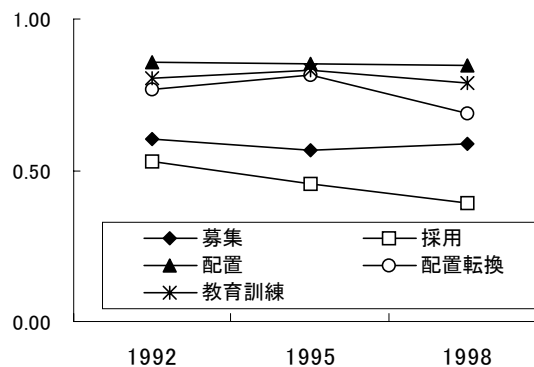
90年代に男女均等な雇用管理が進んだのではないかとの予想に反し、90年代の後半に、均等度は低下傾向で推移した。95年から98年にかけて低下傾向にあるのが、「採用」、「配置転換」、「教育訓練」である。このうち「配置転換」は、92・95年調査と98年調査の調査内容が「配置転換の方針」から「配置転換の実施状況」に変更されたことの影響が大きいと考えられるにせよ、企業への入り口の部分である「採用」の分野、及び育成に重要な意味をもつ「配置転換」や「教育訓練」において均等度が低下している。

図表－2 均等度の変化（復元なし）

【総合指標】



【分野別】



(2) 企業規模別の状況

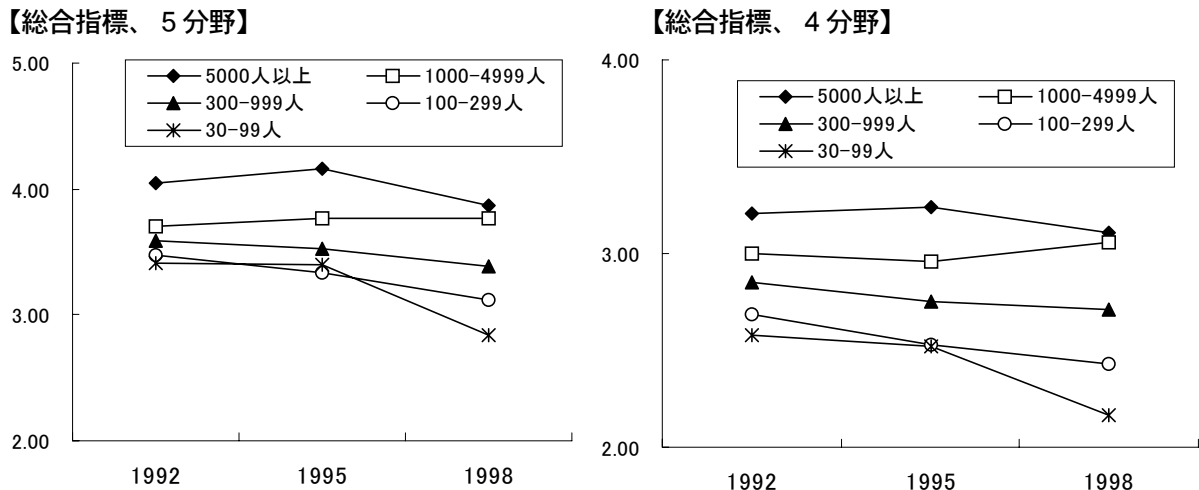
均等度の変化は、企業の属性によりどのような違いがあるだろうか。企業規模や産業により、内部労働市場の構造には違いがあると考えられる。一般に大企業では労働者の企業定着が高く、産業別にはサービス業では比較的流動性が高いといわれている。また、女性労働者比率は建設業や製造業に比べて卸売・小売業、飲食店やサービス業では高い。こうした企業の属性は均等度にも影響を及ぼすだろう。

まず、均等度の総合指標を企業属性別に比較する。なお、98年に「配置転換」に関する調査内容の変更があったために、5分野の総合指標と、「配置転換」を除く4分野の総合指標の両方で比較検討する。

企業規模別にみると、均等度は、大規模企業で高く、小規模企業で低い傾向があり、この相対的な関係に大きな変化はみられない。均等度の推移は、95年から98年にかけて、1000～4999人規模を除く各規模で低下した。中でも、5000人以上規模及び30～99人の小規模企業での低下幅が大きい。

92年と98年を比べると、1000～4999人規模を除く企業規模で均等度がマイナスとなっているが、特に1000人以上規模に比べて、300人未満規模、特に30～99人規模の低下が大きいことから、規模間格差の拡大傾向がみられる（図表－3）。

図表－3 企業規模別均等度の変化（復元なし）



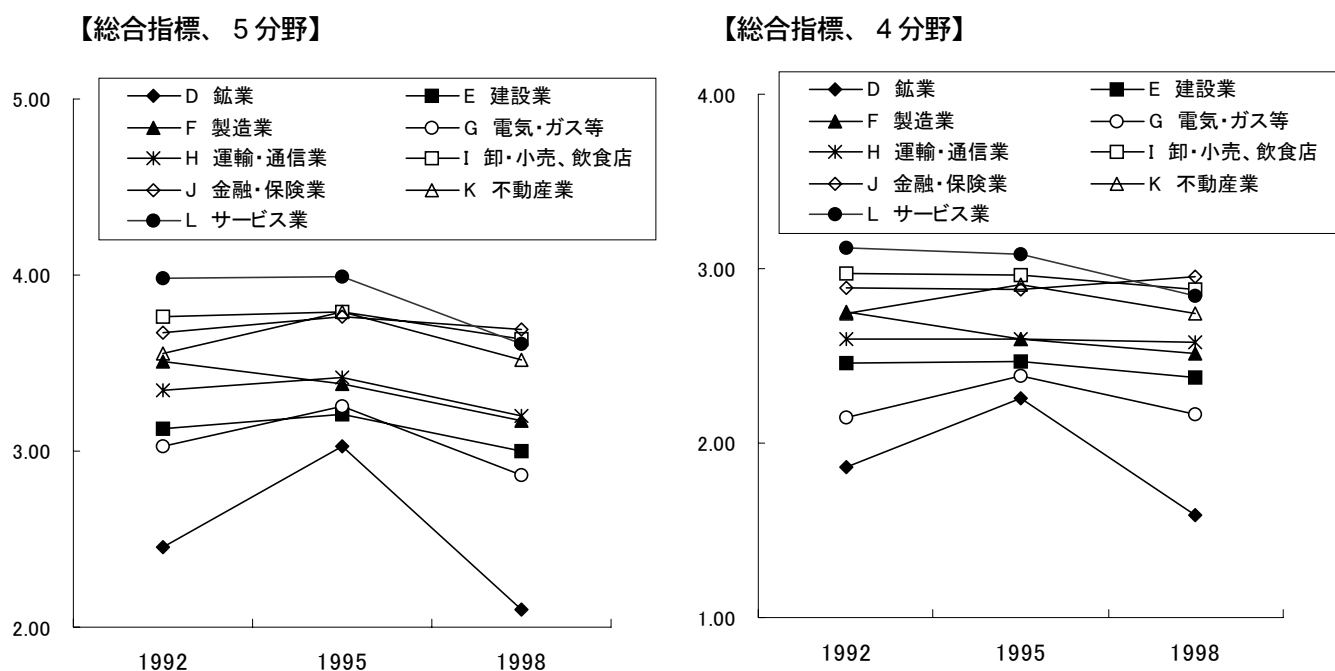
(3) 産業別の状況

産業別にみて均等度が低い産業は鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、建設業で、この3つの産業において均等度が低い傾向に変化はない。反対に均等度が高いのは金融・保険業、卸売・小売業、飲食店、サービス業、不動産業といった第3次産業である。

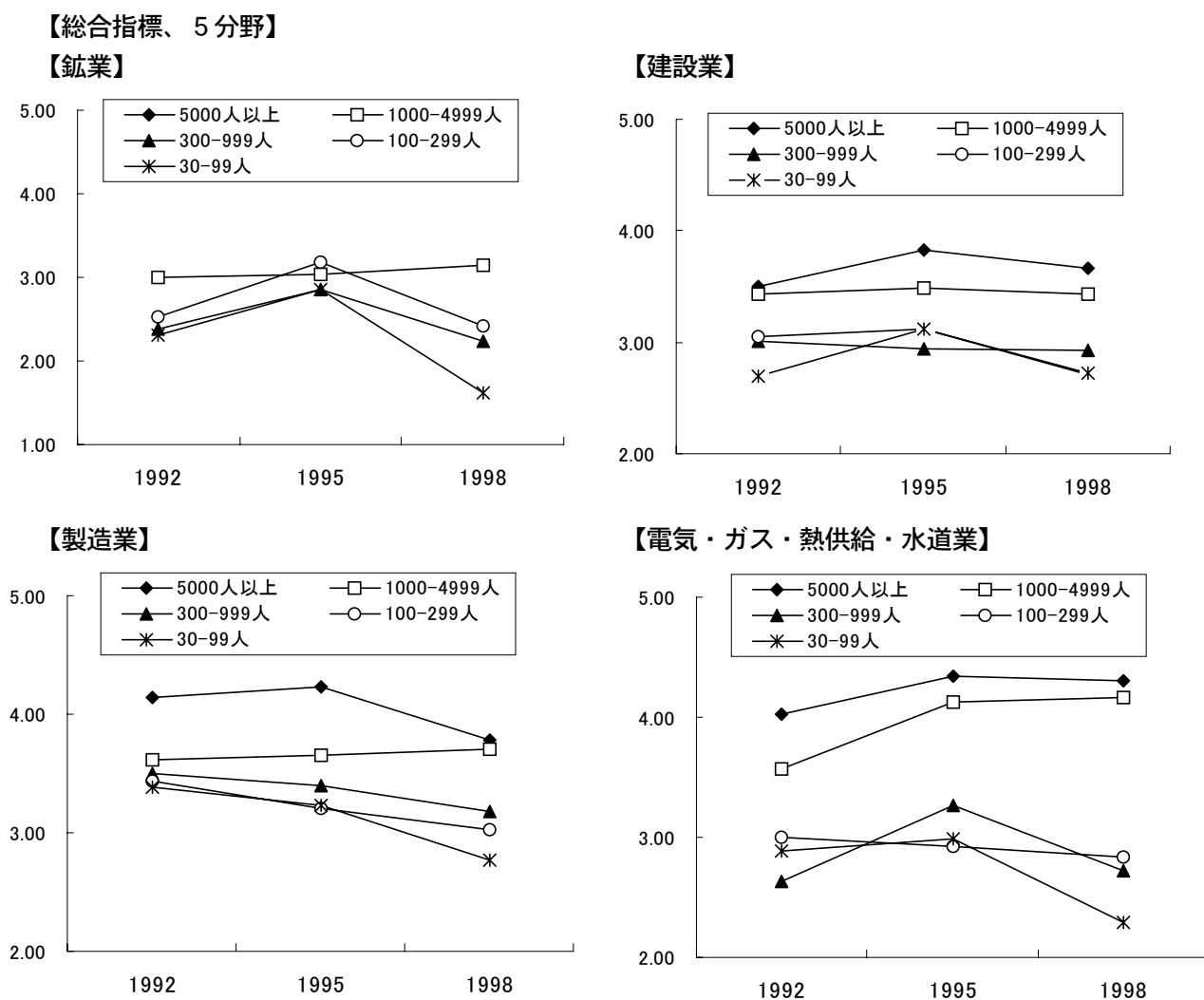
92年から95年にかけて、均等度は、製造業で低下したが、それ以外の産業では上昇ないしは横ばいである。しかし、95年から98年にかけて、4分野で比較した金融・保険業で上昇している以外は、すべての産業で低下傾向が認められる。特に低下幅が大きかったのが、鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、サービス業である。98年には、90年代を通じて均等度が若干上昇した金融・保険業が最も均等度が高く、92年に均等度が高かったサービス業が低下している（図表－4）。

産業別に企業規模をブレークダウンしてみると、95年から98年の落ち込みは、すべての産業において、30～300人未満の中小規模での落ち込みが大きく、景気の低迷による雇用情勢の厳しさが、中小企業における均等度の悪化を招いたとみられる（図表－5）。

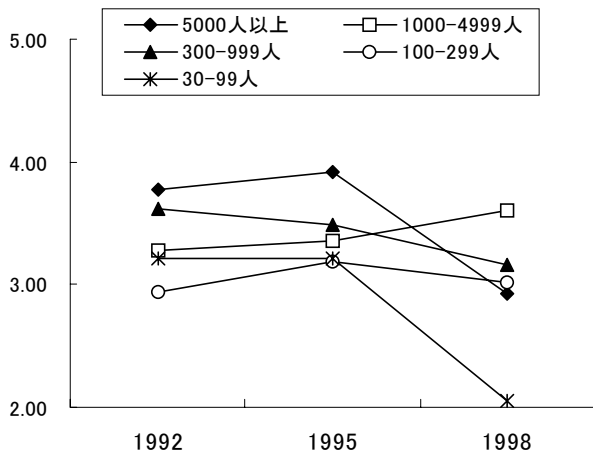
図表-4 産業別均等度の変化（復元なし）



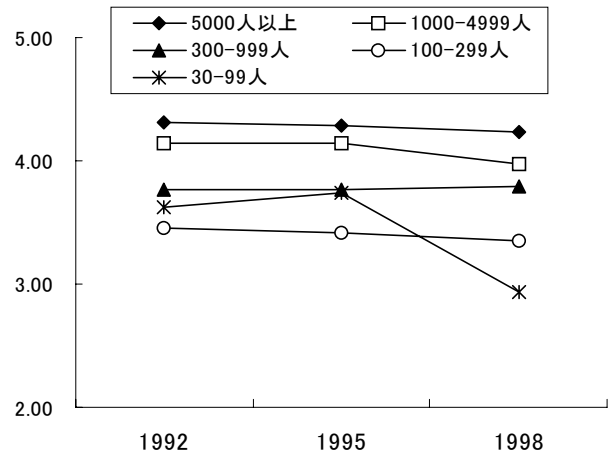
図表-5 産業別・企業規模別均等度の変化（5分野、復元なし）



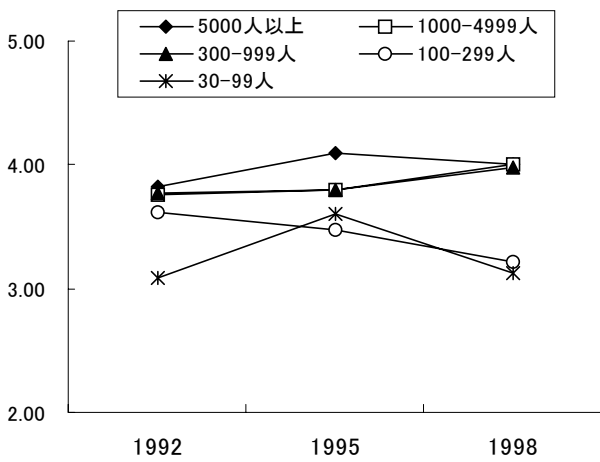
【運輸・通信業】



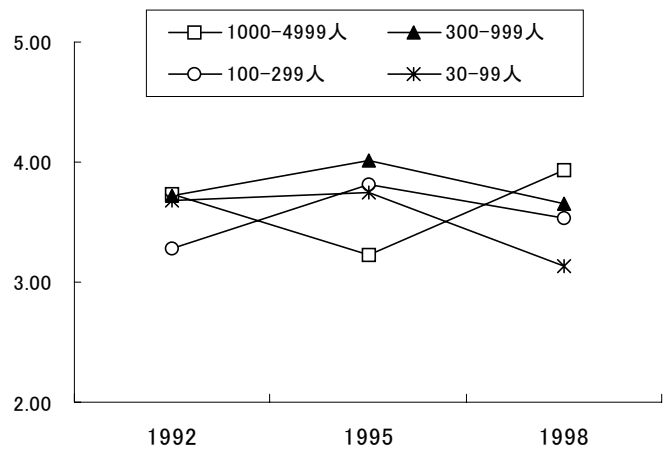
【卸売・小売業、飲食店】



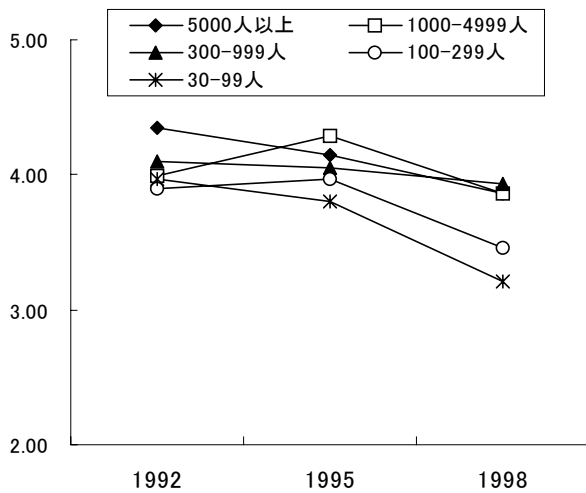
【金融・保険業】



【不動産業】



【サービス業】



(4) 分野別の状況

90年代前半には均等度は改善傾向を示しながらも90年代後半に均等度が低下している。均等度の低下がみられる「採用」と「教育訓練」の分野別の状況についてみておきたい。

a. 採用

採用は、5分野の中で最も均等度が低く、かつ90年代を通じて低下傾向で推移した分野である。募集における男女均等取扱いが進みながらも、採用の段階では男女異なる取扱いへと後退し、実質的に女性の企業への参入機会が狭まっているとみられる。

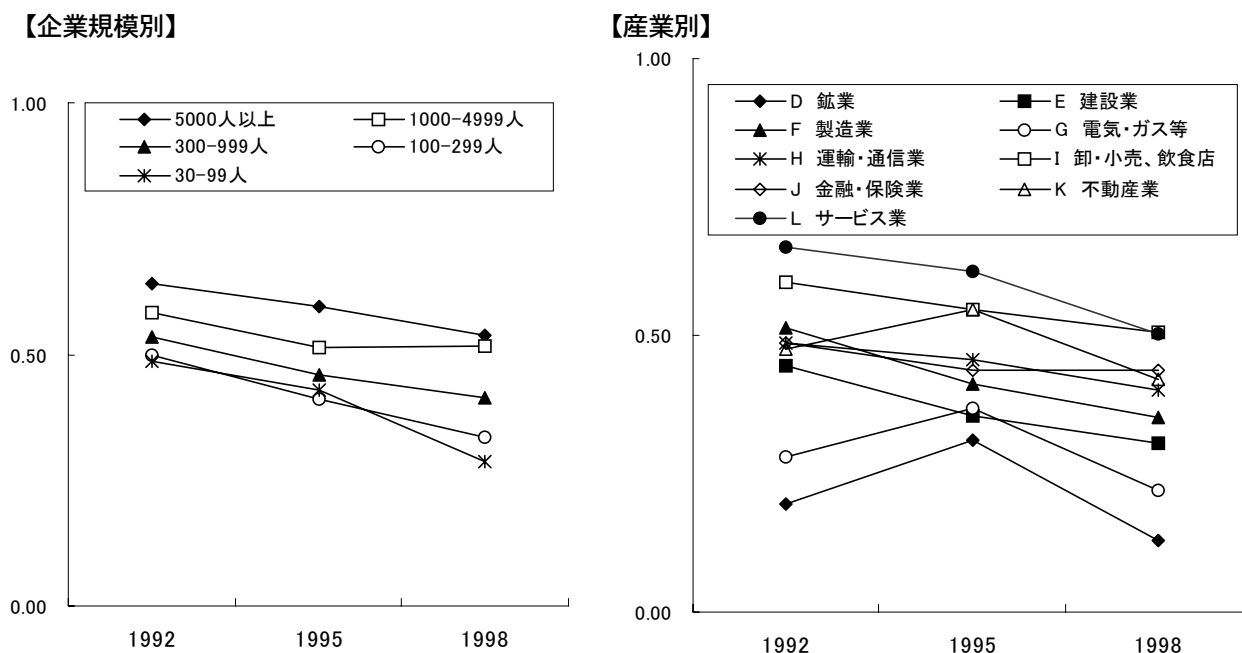
企業規模別の状況では、30～99人、100～299人の規模で92年から98年にかけての低下幅が大きく、規模間格差が拡大傾向にある。

産業別には、製造業、建設業、サービス業の低下が大きく、特に92年で均等度の高かったサービス業で低下傾向にあり、98年にサービス業の優位性が消失している。一方、金融・保険業では低下幅が小さい（図表－6）。

採用区分別の状況を見ると、すべての採用区分において、98年度に「男女とも採用」の割合が低下し、「女性のみ採用」や「男性のみ採用」の割合が上昇している。92年に5～6割の企業が「男女とも採用」をしていた四年制大卒や短大・高専卒の新規学卒者に関しても、98年に「男女とも採用」の企業は5割程度以下にすぎず、大卒／技術系や短大・高専卒は4割程度以下となっており、特に技術系では「男性のみ採用」の割合が高くなっている（図表－7）。

バブル崩壊後雇用情勢が厳しさを増す中で、男女に均等な募集機会を与えながらも、実際の採用の場面では選別が厳しくなり、均等度が大きく後退したとみられる。募集と採用のギャップは、特に、大卒／事務・技術系及び大卒／技術系で大きい。大卒／事務・技術系でみると、98年（復元データ）に73.3%が「男女とも募集」としているにもかかわらず、「男女とも採用」は48.9%へと落ち込み、「男性のみ採用」が41.1%と高い。大沢（1993b）は、93年の時点で、景気後退に伴い女性の採用を減らす企業が多かったとしているが、その後の雇用動向の低迷は、女性の採用を鈍らせてきたとみられる。

図表－6 採用における均等度の変化（復元なし）



図表-7 採用区別にみた採用内容の変化

(%)

		採用あり	採用内容(M.A.)			採用なし
			男女とも採用	女性のみ採用	男性のみ採用	
大卒/事務・ 営業系	1992(復元なし)	51.8	(61.8)	(7.3)	(33.1)	48.2
	1995(復元なし)	54.1	(60.8)	(10.1)	(31.9)	45.9
	1998(復元なし)	55.6	(56.7)	(16.0)	(34.1)	44.4
	1995(復元)	35.1	(55.9)	(13.2)	(34.9)	64.9
	1998(復元)	32.8	(48.9)	(16.3)	(41.1)	67.2
大卒/技術系	1992(復元なし)	37.2	(50.0)	(2.9)	(47.4)	62.8
	1995(復元なし)	44.5	(43.9)	(2.1)	(53.6)	55.5
	1998(復元なし)	43.6	(40.4)	(11.1)	(55.0)	56.4
	1995(復元)	28.0	(36.7)	(1.6)	(60.9)	72.0
	1998(復元)	24.7	(35.3)	(14.7)	(58.8)	75.3
短大・高専卒 /事務・営業 系	1992(復元なし)	54.8	(51.0)	(45.0)	(5.8)	45.2
	1995(復元なし)	48.3	(42.4)	(52.7)	(5.4)	51.7
	1998(復元なし)	42.3	(33.8)	(61.8)	(14.2)	57.7
	1995(復元)	35.3	(44.2)	(48.7)	(7.5)	64.7
	1998(復元)	24.2	(34.4)	(58.4)	(17.3)	75.8
短大・高専卒 /技術系	1992(復元なし)	36.1	(53.3)	(7.9)	(38.1)	63.9
	1995(復元なし)	29.8	(45.4)	(7.6)	(45.6)	70.2
	1998(復元なし)	26.6	(38.6)	(19.9)	(49.5)	73.4
	1995(復元)	24.9	(41.0)	(8.2)	(49.4)	75.1
	1998(復元)	21.0	(33.2)	(23.7)	(54.1)	79.0
高卒/事務・ 営業系	1992(復元なし)	63.7	(50.7)	(44.2)	(7.8)	36.3
	1995(復元なし)	39.1	(42.3)	(51.5)	(8.4)	60.9
	1998(復元なし)	35.8	(38.4)	(54.1)	(19.5)	64.2
	1995(復元)	29.5	(47.5)	(45.6)	(9.4)	70.5
	1998(復元)	24.6	(31.8)	(56.3)	(27.0)	75.4
高卒/技術系	1992(復元なし)	55.9	(47.0)	(6.7)	(48.1)	44.1
	1995(復元なし)	49.6	(40.7)	(8.9)	(54.3)	50.4
	1998(復元なし)	44.2	(34.3)	(18.0)	(60.0)	55.8
	1995(復元)	38.8	(37.8)	(9.8)	(55.3)	61.2
	1998(復元)	30.8	(26.4)	(22.6)	(64.1)	69.2
中途採用者	1992(復元なし)	79.7	(59.3)	(22.8)	(30.3)	20.3
	1995(復元なし)	62.4	(51.4)	(27.9)	(30.8)	37.6
	1998(復元なし)	72.9	(44.4)	(37.3)	(41.9)	27.1
	1995(復元)	66.5	(52.2)	(26.1)	(31.6)	33.5
	1998(復元)	72.2	(37.3)	(43.0)	(46.5)	27.8

b. 教育訓練

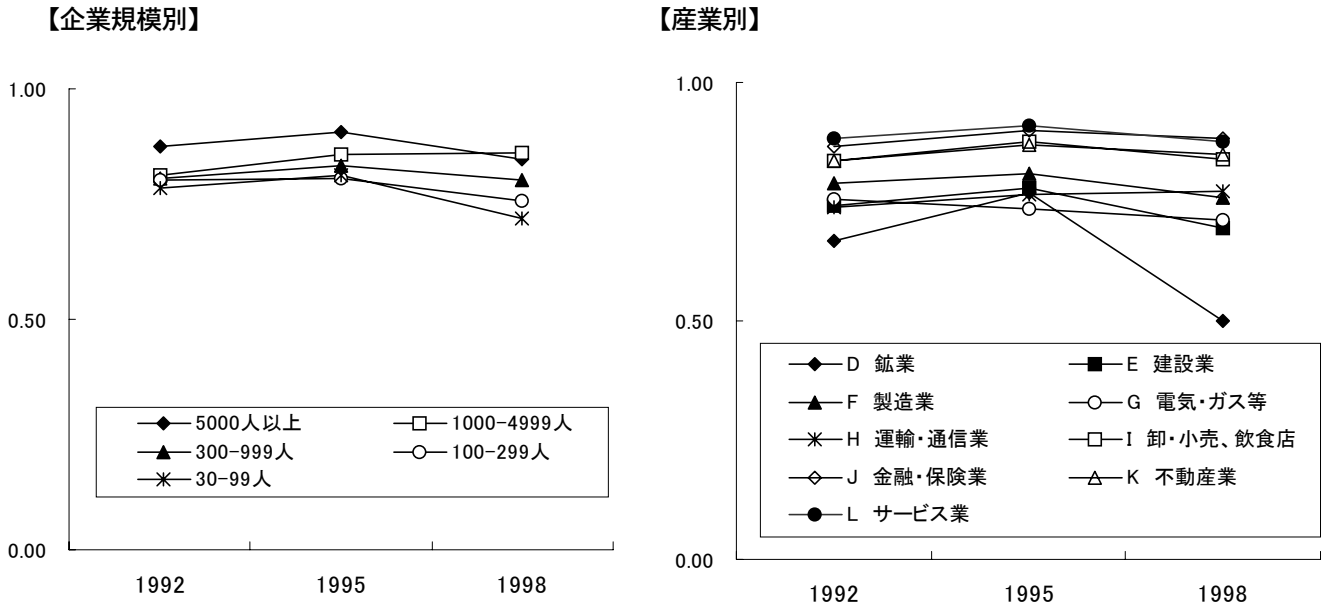
教育訓練は、92年から95年にかけて均等度が改善したが、95年から98年にかけて低下した分野である。

92年から95年にかけては、電気・ガス・熱供給・水道業を除くすべての企業規模、産業で均等度が改善した。特に均等度が低かった鉱業や建設業で改善幅が大きかった。ところが、95年から98年までに、若干横ばいで推移した産業も見られるものの、おおむね均等度は低下し、95年に改善した鉱業や建設業での落ち込みは大きい。一方で、金融・保険業の改善がみられている。企業規模別には、30~99人規模で均等度の低下が大きい(図表-8)。

教育訓練の種類別の実施状況に関しては、「新入社員研修」は「男女とも実施」の企業が85%程

度を維持しているが、「管理職研修」や「業務の遂行に必要な能力を付与する研修」を「男女とも実施」した割合は低下し、「男性のみ実施した教育訓練あり」とする企業が増加している。特に「管理職研修」は、「男女とも実施」の企業が10ポイント程度減少し、「男性のみ実施した教育訓練あり」の企業が10ポイント以上増加している（図表－9）。

図表－8 教育訓練における均等度の変化（復元なし）



図表－9 教育訓練の区分別にみた教育訓練内容の変化

		該当する 訓練実施	教育訓練内容 (M.A.)			該当する訓練 実施せず
			男女とも実 施	女性のみ実施 した訓練あり	男性のみ実施 した訓練あり	
新入社員 研修	1992(復元なし)	94.9	(84.6)	(8.3)	(5.7)	5.1
	1995(復元なし)	95.4	(86.1)	(6.5)	(7.7)	4.6
	1998(復元なし)	93.7	(86.9)	(5.6)	(9.8)	6.3
	1995(復元)	90.8	(86.1)	(5.9)	(7.7)	9.2
	1998(復元)	86.5	(84.4)	(5.1)	(11.5)	13.5
管理職研 修	1992(復元なし)	64.0	(63.3)	(0.6)	(33.7)	36.0
	1995(復元なし)	57.7	(72.1)	(0.6)	(26.0)	42.3
	1998(復元なし)	61.3	(60.7)	(0.7)	(38.1)	38.7
	1995(復元)	42.8	(65.7)	(1.4)	(31.3)	57.2
	1998(復元)	49.4	(55.8)	(0.7)	(42.4)	50.6
業務に遂 行に必要 な能力付 与の研修	1992(復元なし)	80.1	(76.1)	(9.5)	(12.0)	19.9
	1995(復元なし)	75.1	(80.7)	(9.4)	(9.9)	24.9
	1998(復元なし)	83.2	(82.9)	(4.4)	(14.4)	16.8
	1995(復元)	70.1	(80.2)	(7.4)	(12.5)	29.9
	1998(復元)	80.1	(75.0)	(4.6)	(22.7)	19.9

(注) 教育訓練内容の数値 (() 内)) は「該当する訓練実施」を100とした場合の内訳。

2. 育児支援度の動向

育児支援度は、96年と99年の2時点の比較となる。

育児支援の7種類の措置の総合指標は、96年の0.544から99年の1.171へと、2倍以上にポイントが伸び、大きく前進した。7種類の措置を個々にみても、すべてポイントが上昇している。こうした支援制度は一度導入するとそれを廃止するケースは稀であることから、均等度とは異なり、制度が後退するということは考えにくい。90年代後半に育児支援の措置は確実に充実の方向に向かった。

99年でポイントの高い措置は、「育児休業制度」(0.310)、「短時間勤務制度」(0.300)、「所定外労働の免除」(0.233)、「始業・終業時間の繰下げ・繰上げ」(0.217)である。「育児休業制度」に関しては、92年の育児休業法の施行により、制度導入が企業に義務づけられたこともあって、96年の時点で導入率が比較的高いが、その他の3つの措置は、96年以降の充実の度合いが大きい。

事業所規模別には、制度導入の余力があると考えられる大規模事業所で措置の導入率が高く、総合指標でみると大規模事業所ほど高い。事業所規模5～29人の1.103と事業所規模500人以上の2.407とは2倍以上の格差があり、均等度以上に規模間格差が生じているといえよう。しかし、96年から99年にかけて、事業所規模5～29人や、事業所規模30～99人といった規模の小さい事業所で、「育児休業制度」の他に、「短時間勤務制度」、「所定外労働の免除」、「始業・終業時間の繰下げ・繰上げ」といった措置の導入が進み、ポイントで2倍以上の改善となっている。

産業別にみてトータルの育児支援度が高いのが、電気・ガス・熱供給・水道業(2.292)、金融・保険業(1.725)など、比較的大規模企業が多い産業である。反対に育児支援度が低いのが、鉱業(0.560)、不動産業(0.820)、製造業(0.914)などである。電気・ガス・熱供給・水道業は全般に均等度は低い育児支援度は高く、均等度と育児支援度は、分野別の特徴でみた場合に、必ずしも同様の傾向を示すわけではない。96年から99年の改善の程度をみると、建設業、製造業、サービス業で育児支援度が改善している(図表-10)。

図表-10 育児支援施策別にみた育児支援度の変化（復元）

	育児休業制度		短時間勤務制度		育児の場合のフレックスタイム制度		始業・終業時間の繰下げ・繰上げ		所定外労働の免除	
	1996	1999	1996	1999	1996	1999	1996	1999	1996	1999
計	0.193	0.310	0.116	0.300	0.039	0.090	0.092	0.217	0.092	0.233
500人以上	0.562	0.641	0.370	0.549	0.098	0.250	0.159	0.380	0.230	0.497
100-499人	0.445	0.530	0.237	0.486	0.059	0.126	0.145	0.349	0.172	0.383
30-99人	0.306	0.405	0.142	0.383	0.037	0.093	0.106	0.255	0.115	0.279
5-29人	0.168	0.289	0.108	0.282	0.038	0.088	0.088	0.207	0.086	0.220
D 鉱業	0.112	0.236	0.086	0.109	0.002	0.005	0.097	0.109	0.094	0.099
E 建設業	0.104	0.223	0.026	0.220	0.003	0.123	0.048	0.272	0.056	0.212
F 製造業	0.134	0.233	0.102	0.254	0.030	0.063	0.073	0.176	0.063	0.173
G 電気・ガス・熱供給・水道業	0.449	0.520	0.543	0.745	0.017	0.104	0.189	0.400	0.218	0.493
H 運輸・通信業	0.268	0.335	0.141	0.261	0.039	0.016	0.083	0.185	0.089	0.241
I 卸売・小売業、飲食店	0.203	0.351	0.166	0.354	0.062	0.105	0.116	0.245	0.122	0.246
J 金融・保険業	0.498	0.528	0.117	0.387	0.047	0.130	0.097	0.272	0.175	0.394
K 不動産業	0.203	0.261	0.105	0.194	0.018	0.042	0.123	0.145	0.087	0.125
L サービス業	0.202	0.314	0.093	0.293	0.031	0.079	0.095	0.175	0.075	0.244

	事業所内託児施設		育児に関する経費の援助		総合指標	
	1996	1999	1996	1999	1996	1999
計	0.003	0.009	0.009	0.011	0.544	1.171
500人以上	0.052	0.040	0.039	0.049	1.510	2.407
100-499人	0.047	0.036	0.019	0.025	1.124	1.935
30-99人	0.009	0.013	0.006	0.018	0.721	1.445
5-29人	0.001	0.008	0.009	0.010	0.497	1.103
D 鉱業	0.000	0.000	0.000	0.002	0.391	0.560
E 建設業	0.000	0.016	0.000	0.001	0.238	1.067
F 製造業	0.002	0.006	0.010	0.009	0.414	0.914
G 電気・ガス・熱供給・水道業	0.000	0.018	0.018	0.012	1.435	2.292
H 運輸・通信業	0.000	0.033	0.000	0.007	0.620	1.079
I 卸売・小売業、飲食店	0.001	0.001	0.011	0.011	0.680	1.314
J 金融・保険業	0.000	0.000	0.000	0.016	0.935	1.725
K 不動産業	0.023	0.018	0.000	0.035	0.558	0.820
L サービス業	0.011	0.016	0.014	0.018	0.521	1.139

3. 分析結果

均等度は、92年から95年に横ばい、分野によっては改善の方向に向かったが、95年から98年にかけては全般に低下した。分野別には、募集はおおむね改善傾向にあったものの、採用、配置、配置転換、教育訓練の分野では、90年代後半に横ばいしないし低下傾向をたどった。

均等度の低下幅が比較的大きかったのが、中小企業やサービス業である。サービス業は92年に均等度が高い分野であったが、98年にはその優位性が失われている。規模別の動向も、中小企業と大企業の均等度の格差が拡大傾向にある（図表-11）。

一方で、育児支援度は大きく改善している。92年の育児休業法の施行や、少子化傾向に伴う仕事と育児の両立支援策の必要性に対する社会的認知の高まりが、育児休業制度をはじめとする育児支援策の導入を後押ししたと考えられる。

このように、90年代に、男女の雇用機会均等の進捗と育児支援策の充実とは必ずしもパラレルに

進んできたわけではない。男女均等な雇用管理に関しては、86年以降、とりわけバブル経済下の人手不足の時期に、企業が女性労働者の能力活用のための環境整備を進めてきた中で、企業として制度としての対応は一定の水準をクリアしたとの認識があるのかもしれない。一方の育児支援施策は、いったん導入してしまえば、それを廃止することは少ないために、時間の経過とともに改善が進んでいくことが期待できる。育児支援度は規模間格差が大きい、小規模事業所でも制度の導入が進んでいる。

また、90年代後半の雇用失業情勢の悪化が、男女均等な雇用管理を後退させる背景にあったと考えられる。男女均等な雇用管理の定着は、企業の遵法意識に支えられてきたという面以上に、雇用失業情勢の影響を受けやすいという面が指摘できよう。

90年代後半の経済社会の変動の中で、不倒神話といわれた大規模企業や金融・保険業の倒産等雇用情勢の厳しさは企業規模を問わずに高まったと考えられる。しかし、結果としてこうした環境の男女雇用機会均等への影響は、中小企業で大きかったようである。大企業や金融・保険業など、従来男性の企業定着が高いという特徴をもち、内部労働市場の機能が強いと考えられてきた分野で、相対的に均等度の低下幅が小さい。内部労働市場が深化している分野における女性の能力活用に変化があらわれ始めているのだろうか。男女均等な雇用管理と女性の企業定着の関係について、次節で分析を行う。

図表-11 92年から98年までの均等度の変化幅（復元なし）

	募集	採用	配置	配置転換	教育訓練	総合指標
計	-0.017	-0.136	-0.010	-0.080	-0.019	-0.262
5000人以上	0.043	-0.101	-0.019	-0.078	-0.027	-0.182
1000-4999人	0.089	-0.067	-0.009	0.006	0.047	0.066
300-999人	-0.008	-0.122	-0.004	-0.069	-0.006	-0.209
100-299人	-0.049	-0.162	-0.002	-0.088	-0.045	-0.346
30-99人	-0.109	-0.200	-0.038	-0.160	-0.065	-0.572
D 鉱業	-0.040	-0.066	-0.009	-0.067	-0.167	-0.349
E 建設業	0.057	-0.141	0.049	-0.038	-0.048	-0.121
F 製造業	-0.040	-0.163	-0.007	-0.092	-0.032	-0.334
G 電気・ガス等	0.113	-0.060	0.006	-0.186	-0.043	-0.169
H 運輸・通信業	0.025	-0.086	0.007	-0.126	0.032	-0.147
I 卸・小売、飲食店	0.007	-0.092	-0.019	-0.032	0.005	-0.130
J 金融・保険業	0.095	-0.050	-0.005	-0.033	0.016	0.024
K 不動産業	0.094	-0.057	-0.048	-0.038	0.012	-0.037
L サービス業	-0.079	-0.156	-0.040	-0.089	-0.005	-0.369

Ⅲ. 男女雇用機会均等と女性の企業定着の関連分析

1. 男女雇用機会均等と女性の企業定着

次に、第2の課題、男女均等な雇用管理が女性の企業定着に及ぼす影響について検討する。

86年に男女雇用機会均等法が施行され雇用管理の見直しが行われたものの、女性労働者の企業への定着は高まらないとの指摘は多く、これが男女雇用機会均等の定着を阻害する一因とされてきた。しかし、次の理由により、雇用における男女の機会均等の進行は、女性の企業定着を高めるはずである。

男女雇用機会均等は、企業内でのキャリア形成において女性に男性と同様の機会が与えられることである。企業内で形成されるキャリアは、程度の差はあっても企業特殊的な性質を帯びるために、労働者にとって他の企業に移るよりもその企業に定着する方が収益率が高くなることを意味する。また、企業にとっても、キャリア形成のために投資をした労働者を企業に定着させようとするインセンティブが働くだらう。つまり、男女の雇用機会均等の進展は、女性労働者の定着を進めるための育児支援等の取組を企業に促すこととなり、家族的責任を理由にした離職を引き下げる効果により女性の企業定着を高めると考えられる。これが、事業主にとってさらに女性のキャリア形成への投資を行うインセンティブを生むという循環が形成されると考えられる⁽⁸⁾。

女性雇用者の平均勤続年数（パートタイム労働者を除く）をみると、90年の7.3年から2000年には8.8年へと1.5年伸びている。男性雇用者は同じ期間に12.5年から13.3年へと0.8年の伸びとなっており、女性の勤続長期化が男性を上回って進んできたことがわかる。しかし、前節で分析した結果、90年代後半に、均等度は、全般に低下傾向で推移している。均等度の低下は、募集、配置を除く部門でみられ、企業への入り口である採用、育成と関連する配置転換や教育訓練で低下傾向がみられている。このように時系列推移をみると、均等度が低下する一方で女性の企業定着が高まるというように、統計的差別理論では解釈できない推移を示している。男女雇用機会均等法施行後も、女性労働者の離職が多いことが問題として指摘されてきた。男女均等な雇用管理と女性の企業定着には関連性がないのだろうか。

樋口（1991）は、雇用管理や教育訓練が女性労働者の企業定着に与える影響として、教育訓練を受けたことにより離職の機会費用が高まることから企業定着が促進されるというプラスの効果と、企業が行う教育訓練や配置転換が女性にとって負担となり離職を増やすというマイナスの効果の両方が考えられるとして、総務庁統計局「就業構造基本統計調査」（1987）の個票データを使用し、雇用管理と女性の企業定着率をサバイバル分析により推計した⁽⁹⁾。その結果、女性を補助的業務で

⁽⁸⁾ 川口（1997）は、この逆に、女性の離職率が高いために企業が女性の採用に消極的になり、このために女性の賃金が下がり、女性の離職率がさらに高まるという悪循環の形成を理論モデルで提示している。この循環をどこかで断ち切れれば、雇用機会均等が女性の定着を高め企業が女性の活用に取組むという循環に転換できるだろう。そうしなければ女性のキャリアは行き止まりとなってしまう。

⁽⁹⁾ 総務庁統計局「就業構造基本統計調査」の個人データに、女性に対する教育訓練等の雇用管理に関するデータとして労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」（1984）を接続して分析している。

の活用にとどめている企業では女性の企業定着率は低く、業務に必要な知識・技能の向上を目指して女性に対して教育訓練を実施している企業では女性の定着率は高いという結果を導いている。

三谷（1995）は、大阪府「賃金事情調査」（1988）の労働者個人データから、雇用管理上の男女間差別の有無が勤続年数の男女間格差に与える影響を分析している。この結果、採用を除く雇用管理で男女差別をしていない企業で、男女間の勤続年数の差が小さいことを指摘している。

また、育児休業制度の女性の勤続への影響に関しては、女性労働者個人のデータ分析を通じた研究により、育児休業制度が女性の勤続を長期化させることが指摘されている⁽¹⁰⁾。

以上の研究は、女性労働者個人データの分析から導かれたものである。一方、富田（1994）は、企業データにより、企業の中で出産後も働き続ける女性の割合を被説明変数に用いて、育児支援制度、労働時間制度、女性活用の取組、企業属性（規模、産業）の影響を分析した。分析結果は、育児休業制度や事業所内託児所がある企業の方が、また、労働時間の短い企業の方が、そして男女同等の人材育成を行っている企業の方が、出産後も働き続ける女性の割合が高いことを示している。

これらの研究は、男女の雇用機会均等や育児支援策の導入が進めば女性の企業定着が進むことを示している。本研究は、富田（1994）と同様に、企業データを用いて、男女均等な雇用管理や育児支援制度が女性の企業定着を進めるのか、企業単位で関連性を分析しようとするものである。

2. 分析モデル

企業の内部労働市場の深さは、企業によって多様である。一般に長期勤続者が多く、生え抜き昇進が多い大企業では、内部化の程度が中小企業に比べて深化している。産業によっても、歴史の長い産業とIT産業のような新興産業とでは、内部化の程度は当然異なる。このため、内部化の程度が企業規模や産業によって異なるという仮定を置いた分析フレームが必要になる。以下の分析では、企業規模、産業の違いを踏まえながら、均等度や育児支援度が女性労働者の企業定着に及ぼす影響をみていくこととする。

本研究では、企業特性を取り除いた上で、分野別の均等度及び育児支援度が女性の企業定着に与える影響を最小二乗法で推計する。分析に使用するデータは、92年、95年、98年調査に「賃金構造基本統計調査」のデータを接続させ、産業中分類（一部大分類）、企業規模（99人以下、100～999人、1000人以上の3区分）別に、以下で取り上げる各変数の平均値を算出した⁽¹¹⁾。

$$\text{Tenure}_f = a_0 + a_1 \text{Sz}_1 + a_2 \text{Sz}_2 + a_3 \text{Ind}_1 + \dots + a_{10} \text{Ind}_8 + a_{11} \text{Ratio}_f + a_{12} \text{Univ}_f + a_{13} \text{Union} \text{dmy} \\ + a_{14} \text{Cours} \text{dmy} + a_{15} \text{Tenure}_m + a_{16} \text{Kintou} \text{ (又は Ikuji) } + u$$

⁽¹⁰⁾ 育児休業制度と女性の就業継続との関係は、樋口（1994）、森田・金子（1998）、滋野・大日（1998）、樋口・阿部（1999）などの研究があり、いずれも育児休業制度のある企業に勤務する女性で就業継続が高くなるとの結論を導いている。

⁽¹¹⁾ 平均算出にあたって、規模別、産業中分類別のサンプル数が5以上のものを使用し、サンプルが5未満と極端に少ないものは除外した。

【被説明変数：女性の平均勤続年数 (Tenure_f)】

女性の企業定着度を示す指標として、女性労働者の平均勤続年数を使用する。

データは、92年、95年、98年の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の産業（中分類、一部大分類）・規模（3分類）別のデータを「女性雇用管理基本調査」に接続したものである。

企業サイドからみた女性の企業定着を示すのに平均勤続年数が最適とはいえないかもしれない。勤続年数は、仮に労働者が全員定年まで勤続するとしても新規参入者によって平均値が引き下げられてしまうので、業績が拡大して新規参入が多いような分野では短くなってしまふ。また、反対に多くの女性が若年で退職しても、残っている女性の勤続年数がたまたま長ければ、平均勤続年数は長くなる。平均勤続年数を企業定着を示す変数として用いる場合には、こうした問題に留意する必要がある。しかし、例えば10年以上勤続者比率といった長期勤続者比率をとっても同様の問題は発生しうる⁽¹²⁾。こうした問題を回避するためには、コーホート分析による継続就業率（残存率）をとるのがより望ましいと考えられるが、「賃金構造基本統計調査」の公表データから継続就業率の算出はできない⁽¹³⁾。そこで、ここでは把握可能なデータである平均勤続年数を、企業定着を示す変数として使用する。

【説明変数】

① 企業規模 (Sz₁, Sz₂)

企業規模は30～99人規模、100～999人規模、1000人以上規模の3区分とし、1000人以上規模をレファレンスグループとして「30-99人規模ダミー」(Sz₁)と「100-999人規模ダミー」(Sz₂)のダミー変数とした。

② 産業 (Ind₁₁～Ind₁₈)

産業は製造業をレファレンスグループとして鉱業、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業・飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業の8産業をダミー変数 (Ind₁～Ind₈) とする。ここでは、賃金や労働時間の変数を取りあげないため、賃金水準や労働時間を企業規模及び産業のダミー変数によってコントロールする。

③ 女性比率 (Ratio_f)

労働者全体に占める女性比率 (%)。女性が企業に定着する企業では女性比率が高くなることが想定され、プラスの符号が予想される。

④ 女性労働者に占める大卒者の比率 (Univ_f)

女性労働者に占める四年制大卒・大学院卒の比率 (%)。「賃金構造基本統計調査」の産業（中

⁽¹²⁾ なお、「賃金構造基本統計調査」の公表データから産業中分類・規模別のデータはとれない。

⁽¹³⁾ ただし、武石 (1987) において、労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて平均勤続年数、10年以上勤続者比率、継続就業率による分析を行っているが、いずれの指標をとっても産業別、企業規模別の傾向に大きな差はみられていない。

分類、一部大分類)・規模(3分類)別のデータを「女性雇用管理基本調査」に接続した。女性の大卒者は継続就業の確率が高い(樋口(1991))ことはプラスの符号を予想させるが、高学歴化の進展により、新規参入者で大卒女性の比率が高まることから、この影響が強ければマイナスの符号になるだろう。

⑤ 労働組合ダミー (Uniondmy)

労働組合がある場合に1のダミー変数。労働組合の存在は、労働条件全般の改善に影響をもつために、労働組合の存在は女性の企業定着を高めると考えられる。ただしこの変数があるのは、98年調査のみである。

⑥ コース別ダミー (Coursdmy)

コース別雇用管理制度がある場合に1のダミー変数。コース別雇用管理制度の導入は、労働者の中に複数のキャリアのコースを設定するため、基幹的なキャリアである総合職への女性の参入の程度により係数が異なってくると考えられる。コース別雇用管理制度に対する批判⁽¹⁴⁾にあるように、一握りの女性を総合職のルートに乗せ、大多数の女性を一般職として処遇していれば、男女雇用機会均等施策は実質的には一部の総合職女性を対象にしたものとなるために、コース別雇用管理制度のない企業に比べると制度の存在がマイナスの影響を及ぼすことが考えられる。しかし、コース別雇用管理制度が男女別の雇用管理を能力と意欲に応じた雇用管理に組み替えるという制度本来の意義により運用されていけば、制度の存在は、能力や意欲の高い女性の企業定着を促すと考えられる。

⑦ 男性労働者の平均勤続年数 (Tenure_m)

男性労働者の平均勤続年数。データは女性の平均勤続年数と同様に「賃金構造基本統計調査」の産業(中分類、一部大分類)・規模(3分類)別のデータを「女性雇用管理基本調査」に接続したものである。男性の勤続年数は、男性の企業定着度を示し、内部労働市場の深さを示す指標と考えた。

⑧ 均等度 (Kintou)、育児支援度 (Ikuji)

5分野の均等度、均等度の総合指標及び育児支援度(98年のみ)の各分野のデータ。均等度や育児支援度の高まりは、女性の企業定着を促進すると予想される。

⁽¹⁴⁾ コース別雇用管理制度の問題は、渡辺(1995)や脇坂(1996)などで指摘されている。

図表-12 使用した変数の記述統計量

	92年調査		95年調査		98年調査	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
30-99人規模	0.308	0.463	0.288	0.454	0.282	0.451
100-999人規模	0.377	0.486	0.379	0.487	0.373	0.485
鉱業ダミー	0.015	0.124	0.015	0.123	0.014	0.118
建設業ダミー	0.054	0.227	0.045	0.209	0.049	0.217
電気業等ダミー	0.031	0.173	0.038	0.192	0.035	0.185
運輸業ダミー	0.062	0.241	0.060	0.238	0.049	0.217
卸売業等ダミー	0.162	0.369	0.252	0.434	0.218	0.415
金融業ダミー	0.069	0.255	0.072	0.254	0.070	0.257
不動産業ダミー	0.038	0.193	0.040	0.192	0.042	0.202
サービス業ダミー	0.138	0.347	0.061	0.240	0.134	0.342
女性比率	32.235	15.404	33.084	15.313	33.295	15.628
女性の大卒比率	6.719	7.670	7.970	6.206	11.032	8.771
労働組合ダミー					0.446	0.312
コース別ダミー	0.156	0.195	0.198	0.245	0.236	0.235
男性の勤続年数	12.402	3.450	13.317	3.258	13.204	3.520
女性の勤続年数	7.275	1.867	8.003	1.857	8.361	1.987
募集	0.616	0.163	0.571	0.195	0.589	0.196
採用	0.550	0.176	0.466	0.192	0.404	0.180
配置	0.858	0.098	0.856	0.101	0.844	0.102
配置転換	0.785	0.102	0.830	0.099	0.702	0.132
教育訓練	0.815	0.102	0.831	0.121	0.787	0.133
均等度総合指標	3.624	0.483	3.555	0.555	3.325	0.599
育児支援度					1.351	0.817

3. 分析結果

分析結果を図表-13 に示した。

女性比率は有意にプラスの係数となっており、女性が多い分野で女性の勤続年数が長い。女性比率が高い分野で女性の企業定着が高いことから、大量の女性が短期勤続で回転していくというよりは、女性が企業に定着して女性の勤続を高めているという構造になっていると考えられる。一方、女性に占める大卒比率はマイナスの係数である。女性の高学歴化が進んでいる現在、大卒女性は年齢の若い層で多いこと、また女性の大卒比率が高い分野は成長分野が多く女性の新規参入が多かったこと、が女性の企業定着にマイナスに作用したと考えられる。

男性の勤続年数は有意にプラスの値である。内部労働市場が深い企業では参入の入り口が学卒時に集中し、在職者の平均勤続年数をとると長くなることから、プラスの値を示していると考えられる。平均勤続年数では、途中で辞めていった労働者の状況が反映されない。この点は、本研究で女性の企業定着の指標として平均勤続年数を採用して分析したことの限界といえる。

労働組合の有無及びコース別雇用管理制度の導入状況は、女性の定着と有意な関係はみられなかった。

それでは、均等度及び育児支援度の係数はどうだろうか。

92年、95年は、均等度と女性の企業定着との間に有意な関係はみられない。しかし98年には、募集、配置、教育訓練、総合指標の4つの推計式の係数がプラスとなっている。採用も10%の有意

水準にわずかに及ばないがプラスの係数を示している。ただし、配置転換、育児支援度については、98年も有意な関係はみられていない。

92年、95年に関しては、男女均等な雇用管理が行われている分野で女性の企業定着が高いとはいえず、樋口（1991）や三谷（1995）の先行研究結果を支持する結果とはならなかった。先行研究が、女性労働者個人のデータを使用しているのに対して、本研究では企業データを元に算出した産業、規模別のデータを使用していることの影響が考えられる。均等度が高い分野では、女性の新規採用を積極的に行い、それが女性全体の勤続年数を引き下げてしまうことが考えられる。

一方、98年には、男女均等な雇用管理の定着が女性の定着を進めるという有意な関係がみられるようになってきている。これは、90年代後半に採用環境が悪化し、全体として新規採用を手控えるなど女性の能力活用に対するマインドが冷え込む中で、新規参入者の影響が相対的に小さくなった可能性が考えられる。また、雇用管理制度と女性の企業定着との関係は、タイムラグを考慮する必要があり、男女雇用機会均等に着実に取り組む分野で、女性の企業定着が進んでいるという関係が顕在化したということも考えられる。90年代の均等度の推移をみると、均等度は雇用失業情勢に感応的な指標とみることができるが、全体として均等度が落ち込む中で着実に男女均等な雇用管理を実施した分野で、女性の企業定着との関連性が表面化したという解釈も考えられよう。

配置、教育訓練での均等度の高さと女性の企業定着に関連がみられており、男女均等にキャリア形成の機会を提供することが女性の企業定着に影響を及ぼしている。しかし、配置転換で有意な関係がみられない。配置転換は労働者が幅広いキャリアを形成するという意味があり、男性と同様に

図表-13 女性の平均勤続年数に関する推計結果（要約表）

	92年	95年	98年
女性比率	+	+	+
女性の大学比率	-	-	-
労働組合ダミー			
コース別ダミー			
男性の勤続	+	+	+
雇用管理(次の分野をそれぞれ別個の推計式で分析)			
募集	-0.057 (-0.073)	0.923 (1.527)	1.665 (2.466) **
採用	0.289 (0.386)	0.831 (1.321)	1.179 (1.637)
配置	1.549 (0.917)	-0.504 (-0.320)	2.725 (1.767) *
配置転換	0.572 (0.459)	1.740 (1.471)	0.102 (0.113)
教育訓練	-0.948 (-0.803)	1.227 (1.292)	2.006 (2.143) **
総合指標	0.059 (0.195)	0.382 (1.641)	0.687 (2.574) **
育児支援			-0.123 (-0.600)
サンプル数	130	132	142

注：1) 定数項、企業規模ダミー、産業ダミーの係数の推計値とt-値は省略。

2) 女性比率、女性の大学比率、労働組合ダミー、コース別ダミー、男性の勤続は、雇用管理の分野別の推計式（6種類の推計式、98年のみ7種類）の結果を符号で示した。

3) () 内はt-値。***は1%水準で有意、**は5%水準で有意、*は10%水準で有意。

4) 空欄は係数が有意ではなかった。

女性が幅広いキャリアを積む経験は重要である。しかし一方で、現実には、キャリア形成よりも組織秩序を目的にした配置転換の例もみられる。女性にとって、配置転換が能力開発としての積極的な意味合いよりも、仕事と家庭の両立が難しいといった「負荷」としての意味合いが大きくなってしまうと、女性の企業定着にはマイナスとなりかねないことを示していると考えられよう⁽¹⁵⁾。

また、98年のデータで分析した育児支援度と企業定着の間に、有意な関係がみられない点は、予想外であった。育児支援策は、まさに女性の企業定着を促すという目的で導入されたものであり、育児支援策の導入は女性の勤続を当然伸ばす効果をもつと考えられる。個人調査を利用した先行研究では、育児支援策が女性の勤続を長期化させるという関係は頑健である。本研究とこれらの研究結果との齟齬は、前述したように、企業単位で女性の平均勤続年数を女性の企業定着を示す変数として使用した分析モデルに関連すると考えられる。企業全体の女性の平均勤続年数が短い分野は、全体に若年層が多いと考えられる。比較的年齢が高い女性が多い場合には平均勤続年数は高くなる。育児支援は、出産や育児を控えた若年女性が多い企業で積極的に取り組むという側面があることから、育児支援度と女性の企業定着に関連性がみられなかったことが考えられる。

98年の分析結果で、募集、配置、教育訓練における男女の均等取扱いと女性の定着率との関連性がみられることを、統計的差別論に照らしてみると、次のように解釈できる。企業は、男女雇用機会均等法により、いわば外圧によって男女の雇用機会均等施策を進める必要に迫られた。男女の雇用機会均等は、女性を男性と差別することなくキャリア形成を行うこととなり、それが、女性の離職に伴う機会費用を高め、女性の企業定着が進んできた。そして、女性の企業定着の進展は、さらに企業にとって男女を区別する合理的な理由を希薄化させる、つまり統計的差別の根拠が乏しくなり、男女雇用機会均等をさらに進めるという循環をもたらすことが期待できる。

均等度が高まれば女性の企業定着が進むと考えられるわけだが、それは、これまで大きな男女間格差を示してきた昇進における格差を縮小させることにつながるのだろうか。この点について次に分析を進めたい。

⁽¹⁵⁾ 大内（1999）は、総合職・基幹職女性（60名）のインタビュー調査により、配置転換の中に「組織都合型」と呼べるタイプが少なからず存在し（8名）、このタイプでは、個人のキャリア像を喪失させ、退職のきっかけになることを示している。

IV. 男女雇用機会均等と女性の昇進の関連分析

1. 女性の昇進問題

ここでは、男女均等な雇用管理、女性の企業定着が女性の管理職昇進に影響を及ぼしているのかという点を検証する。

わが国では、昇進には勤続年数が重要な役割を果たしている（富田（1992））。勤続年数が短い女性はそれだけ昇進の確率が低くなる。しかし、男性と同じように勤続を積み重ねても女性の昇進確率は低い（武石（1987））。そもそも、女性に対しては、管理職への昇進を前提とした育成が行われていない可能性があり、女性の育成に企業が消極的になるのは、女性の平均勤続年数が男性より短いために女性の能力開発に消極的になるという統計的差別が働いていることが考えられる。そこで、女性の管理職への昇進確率は、男女均等な雇用管理の定着度合い及び内部労働市場の深さにより説明できるのではないかと考えた。男女均等な雇用管理が行われれば、男女同等のキャリア形成が行われると考えられる。また、男女均等な雇用管理は女性の勤続を促し、その結果女性管理職が増えるという道筋も考えられる。98年に均等度が女性の企業定着を進める効果が示唆されているが、男女雇用機会均等→女性の企業定着→女性の昇進という循環が形成されていくのではないだろうか。

「女性雇用管理基本調査」の復元データでみると、95年から98年にかけて女性管理職比率が低下している。ただし、管理職に占める女性比率が低下しているのは、30～99人規模であり、100人以上の規模では部長を除きおおむね増加傾向にある。女性の管理職比率に停滞ないし低下傾向がみられるのが、規模の小さい企業やサービス業など、従来管理職比率が相対的に高かった分野である（図表-14）。しかし、これらの分野では90年代後半に均等度の低下傾向がみられている。均等度と女性の昇進との間にはどのような関連性があるのだろうか。

図表-14 管理職に占める女性比率

【管理職計】 (%)					
	1992 (復元なし)	1995 (復元なし)	1998 (復元なし)	1995 (復元)	1998 (復元)
計	4.39	5.23	5.58	8.78	8.68
5000人以上	1.88	2.11	2.43	2.24	2.50
1000-4999人	1.91	2.74	3.50	2.95	4.20
300-999人	2.63	3.40	4.24	3.64	4.49
100-299人	5.28	5.56	5.62	6.16	6.11
30-99人	8.48	10.58	10.56	11.62	11.36
鉱業	3.27	3.80	7.36	5.24	9.35
建設業	1.75	2.33	2.00	5.13	3.91
製造業	3.56	4.15	4.37	7.94	8.19
電気・ガス・熱供給・水道業	1.18	1.19	1.67	1.22	1.73
運輸・通信業	2.78	3.30	2.93	7.81	6.41
卸売・小売業、飲食店	6.28	7.65	8.65	9.59	9.63
金融・保険業	4.07	4.62	7.01	5.00	6.89
不動産業	5.04	5.61	6.36	7.58	6.52
サービス業	8.70	10.52	10.04	12.91	11.94

【課長以上計】 (%)					
	1992 (復元なし)	1995 (復元なし)	1998 (復元なし)	1995 (復元)	1998 (復元)
計	2.75	3.21	3.58	6.23	6.37
5000人以上	0.67	0.63	1.18	0.61	1.13
1000-4999人	0.72	1.02	1.50	0.98	1.87
300-999人	1.33	1.79	2.44	1.91	2.51
100-299人	3.29	3.43	3.67	3.68	4.15
30-99人	6.52	7.82	8.02	8.86	8.80
鉱業	2.96	3.35	6.48	4.73	8.73
建設業	1.26	1.65	1.37	4.21	3.05
製造業	2.41	2.56	2.85	5.41	5.76
電気・ガス・熱供給・水道業	0.71	0.80	1.10	0.76	1.16
運輸・通信業	1.94	2.48	1.74	6.85	5.18
卸売・小売業、飲食店	3.71	4.60	5.66	6.70	7.63
金融・保険業	1.29	1.24	2.31	1.55	2.09
不動産業	3.00	2.46	3.61	2.94	3.32
サービス業	5.27	7.12	7.03	9.26	8.47

【係長】 (%)					
	1992 (復元なし)	1995 (復元なし)	1998 (復元なし)	1995 (復元)	1998 (復元)
計	7.21	8.68	9.45	13.77	13.45
5000人以上	3.98	4.09	5.81	4.44	6.14
1000-4999人	4.03	5.30	6.12	6.25	7.55
300-999人	4.79	6.31	7.47	7.09	8.10
100-299人	9.07	9.01	9.77	10.05	10.30
30-99人	12.06	16.60	16.98	17.94	17.06
鉱業	3.33	3.60	9.06	4.21	9.78
建設業	3.78	4.88	3.55	9.63	4.77
製造業	5.43	6.66	7.30	12.24	12.84
電気・ガス・熱供給・水道業	1.94	1.64	2.56	1.75	2.70
運輸・通信業	3.55	4.85	6.87	9.15	10.92
卸売・小売業、飲食店	10.59	11.89	12.81	14.94	13.14
金融・保険業	9.92	11.93	17.22	13.58	18.91
不動産業	11.10	13.16	14.45	19.39	19.03
サービス業	14.36	17.06	16.56	20.24	20.05

2. 分析モデル

企業属性をコントロールして、均等度及び労働者のキャリアの企業内部化の程度が女性管理職比率に及ぼす影響を分析する。

労働省「女性雇用管理基本調査」では、係長以上の管理職者数を男女別に把握している。女性管理職が0の企業は多く、98年調査でみると、女性役員が0の企業は82.1%、女性部長が0の企業は92.3%、女性課長が0の企業は72.1%、課長以上に女性が0の企業は59.7%、係長が0の企業は45.9%と女性の管理職が1人もいないという企業は多い。そのため、管理職に占める女性管理職の比率は、0でセンサー (censore) されているデータと考え、管理職に占める女性比率を被説明変数とする次の推計式を、Tobit モデル⁽¹⁶⁾を用いて分析を行った。

$$\begin{aligned} \text{Mgf} = & a_0 + a_1 \text{Sz}_1 + a_2 \text{Sz}_2 + a_3 \text{Ind}_1 + \dots + a_{10} \text{Ind}_8 + a_{11} \text{Ratio}_f + a_{12} \text{Univ}_f + a_{13} \text{Tenure}_m \\ & + a_{14} \text{Tenure}_f + a_{15} \text{Uniondmy} + a_{16} \text{Coursdmy} + a_{17} \text{Kintou (又は Ikuji)} + u \end{aligned}$$

【被説明変数：管理職に占める女性比率 (Mgf)】

管理職に占める女性の比率 Mgr_f をロジスティック変換 ($\log \text{Mgr}_f / (1 - \text{Mgr}_f)$) する。部長、役員は女性の役職者数が極端に少ないために課長以上で括り、①係長以上の管理職計、②課長以上の管理職計、③係長、のそれぞれについて推計を行う。

【説明変数】

① 企業規模 (Sz_1, Sz_2)

企業規模は30～99人規模、100～999人規模、1000人以上規模の3区分とし、1000人以上規模をレファレンスグループとして「30-99人規模ダミー」(Sz_1)と「100-999人規模ダミー」(Sz_2)のダミー変数とした。

② 産業 ($\text{Ind}_1 \sim \text{Ind}_8$)

産業は製造業をレファレンスグループとして鉱業、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業・飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業の8産業をダミー変数 ($\text{Ind}_1 \sim \text{Ind}_8$) とする。

③ 女性比率 (Ratio_f)

労働者全体に占める女性比率 (%)。女性比率が高い企業では、女性の管理職比率も高くなると予想される。

⁽¹⁶⁾ Tobit モデルについては、Maddala, G. S. (1992)、縄田 (1997)、浅野・中村 (2000)、Greenne, W. H. (2000) を参照した。

④ 女性労働者に占める大卒者の比率 (Univ_f)

女性労働者に占める四年制大卒・大学院卒の比率 (%)。労働省「賃金構造基本統計調査」の産業 (中分類、一部大分類)・規模 (3分類) 別のデータを「女性雇用管理基本調査」に接続した。大卒者においては、他の学歴に比べて女性の管理職比率が低い傾向がある。これは、大卒女性は若年層で多く、大卒者で男女間の平均年齢や平均勤続年数に大きな差があることと関連していると考えられる⁽¹⁷⁾。

⑤ 男性労働者の平均勤続年数 (Tenure_m)

企業定着の分析同様に、男性労働者の平均勤続年数については、労働省「賃金構造基本統計調査」の産業 (中分類、一部大分類)・規模 (3分類) 別のデータを「女性雇用管理基本調査」に接続したものを使用する。男性労働者の平均勤続年数は、その企業の内部労働市場の深さを示す指標として用い、内部労働市場が深い企業ほど、女性の管理職昇進は難しく、マイナスの係数が予想される。

⑥ 女性労働者の平均勤続年数 (Tenure_f)

女性労働者の平均勤続年数で、男性と同様の手続きをとった。女性の企業定着が進むことで女性の管理職比率が高まると考えられるので、プラスの係数が予想される。

⑦ 労働組合ダミー (Uniondmy)

労働組合がある場合に1のダミー変数。労働組合が女性の能力活用のための取組を行うことが期待されるので、プラスが予想される。98年のみ。

⑧ コース別ダミー (Coursdmy)

コース別雇用管理制度がある場合に1のダミー変数。コース別雇用管理制度は、同じコースであれば男女を問わず企業内で技能形成を行い昇進ルートに乗せていくことが期待されるので、制度が制度本来の趣旨で運用されていれば、制度導入企業で女性管理職比率が高くなり、プラスの係数が予想される。

⑨ 均等度 (Kintou)、育児支援度 (Ikuji)

均等度及び育児支援度の各分野のデータを使用。均等度や育児支援度の高まりは、女性の管理職への昇進を促進すると予想される。

⁽¹⁷⁾ 大卒男性の平均年齢 38.7 歳に対して、女性は 31.7 歳、男性の平均勤続年数 12.1 年に対して女性は 6.1 年で、この男女間格差は他の学歴と比べて大きい (厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2000))。

図表－15 使用した変数の記述統計量

	92年調査			95年調査			98年調査		
	ケース数	平均	標準偏差	ケース数	平均	標準偏差	ケース数	平均	標準偏差
30-99企業ダミー	4202	0.173	0.379	4047	0.187	0.390	4369	0.178	0.383
100-999人規模ダミー	4202	0.608	0.488	4047	0.578	0.494	4369	0.594	0.491
鉱業ダミー	4202	0.006	0.080	4047	0.008	0.087	4367	0.005	0.071
建設業ダミー	4202	0.043	0.202	4047	0.046	0.209	4367	0.047	0.213
電気業等ダミー	4202	0.022	0.146	4047	0.019	0.138	4367	0.021	0.143
運輸業ダミー	4202	0.040	0.197	4047	0.043	0.203	4367	0.040	0.196
卸売業等ダミー	4202	0.122	0.328	4047	0.127	0.333	4367	0.126	0.332
金融業ダミー	4202	0.058	0.233	4047	0.055	0.229	4367	0.052	0.221
不動産業ダミー	4202	0.022	0.148	4047	0.020	0.140	4367	0.025	0.157
サービス業ダミー	4202	0.115	0.319	4047	0.118	0.323	4367	0.122	0.328
女性比率	4202	31.584	19.957	4047	31.591	20.406	4369	32.155	21.879
女性の大卒比率	4063	5.957	6.411	3679	6.790	5.618	4209	9.730	8.697
男性の勤続	4124	12.803	3.100	3734	13.609	2.957	4298	13.514	3.236
女性の勤続	4124	7.524	1.699	3734	8.298	1.668	4298	8.655	1.872
労働組合ダミー							4368	0.488	0.500
コース別ダミー	4202	0.138	0.345	4047	0.156	0.363	4367	0.218	0.413
募集	4202	0.605	0.381	4047	0.568	0.409	4369	0.587	0.421
採用	4202	0.528	0.396	4047	0.456	0.411	4369	0.391	0.395
配置	4202	0.855	0.202	4047	0.853	0.201	4369	0.845	0.210
配置転換	4202	0.769	0.287	4047	0.817	0.262	4369	0.689	0.329
教育訓練	4202	0.806	0.300	4047	0.830	0.300	4369	0.785	0.314
均等度	4202	3.563	1.027	4047	3.524	1.066	4369	3.296	1.098
育児支援度							3825	1.343	0.653
管理職に占める女性比率									
管理職計	3991	4.388	8.419	3938	5.225	10.000	4322	5.583	10.239
課長以上	4048	2.751	6.662	3974	3.213	8.143	4317	3.579	8.416
係長	3781	7.205	15.609	3637	8.679	17.182	3806	9.455	18.236

3. 分析結果

(1) 管理職全体

分析結果は図表－16 に示した。

均等度の係数は、92年、95年の「配置」の分野を除き、各年ともプラスで有意な係数を示し、均等度を高めることは、女性の管理職比率の上昇に寄与することを示している。特に、「募集」、「採用」、「教育訓練」の効果は安定している。

「配置」に関して有意な関係がみられないのは、男女均等な配置が、例えば女性のみの職場を狭めることにつながり、女性の管理職への昇進の阻害要因となりうるということが考えられる。しかし、98年には配置も含めた5つの分野における均等度は、それぞれ女性の管理職比率を高めている。

一方で、98年の分析で使用した育児支援度に関しては有意な関係はみられず、現段階では、育児支援度を高めることは女性の昇進に影響を及ぼすとはいえない。

それでは、内部労働市場の深さを示す男性の勤続年数の係数はどうだろうか。92年、95年は一部有意な係数があるが、98年には有意にマイナスの係数を示し、男性の勤続年数が長い、すなわち内部労働市場が深化している企業では女性の管理職比率が低いという関係が90年代後半に有意になっている。女性の勤続年数に関しては、98年にはプラスの有意な係数を示し、女性の勤続が

伸びることで女性の管理職比率が高まるという関係がみられている。このことは、90年代の後半に、内部労働市場の構造と女性の管理職昇進の関係が強まったことを示唆するものと考えられる。

労働者に占める女性比率、及び女性労働者に占める大卒比率はプラスの係数を示し、女性比率が高く、また女性の中で大卒比率が高いほど女性管理職比率は高いという予想を支持する結果となっている。

労働組合は98年の分析のみ使用しているが、有意にマイナスの係数を示し、労働組合の存在が、女性の管理職登用にマイナスの影響を及ぼしている。Boyles, C. J. (1993) は、女性の労働組合への評価が低い実態を示し、平澤 (1999) は、労働組合が女性労働者の労働条件向上に消極的である実態を指摘する。労働組合が女性の昇進にマイナスの影響を及ぼしているという分析結果は、企業における女性の労働条件の向上における労働組合の役割の再考を促すものである。

コース別雇用管理制度があることは、92年、95年では有意な係数とはなっていないが、98年にはマイナスの影響を及ぼしている。コース別雇用管理制度の存在が、女性の昇進の道を広げることにはつながっておらず、むしろ女性の昇進を制約する方向に作用している。同制度は、86年の男女雇用機会均等法施行の施行後に大企業を中心に導入が大きく進んだ制度であり、男性と同様に企業の基幹的な職務に就く「総合職」女性が、90年代の後半には係長や課長等の役職にさしかかる年齢となる。しかし、総合職女性は、その離職率の高さが指摘され、80年代後半に採用された総合職女性の継続就業率は5割前後というデータもある⁽¹⁸⁾。女性の中で管理職へと昇進するルートに乗っていたはずの総合職女性が、予想に反して企業に定着しなかったために、制度導入企業で女性管理職が少ないというのが1つの解釈である。もう1つの解釈としては、コース別雇用管理制度が、実際には少数の総合職女性と多数の一般職女性という構造を生み、結果として管理職への昇進ルートはごく限られた女性だけに開かれたものであって、女性の管理職を増やす効果はなかったというものである。この分析結果は、コース別雇用管理制度の問題として注目する必要があるだろう。

⁽¹⁸⁾ (財) 21世紀職業財団 (2000) によると、86年度採用の女性総合職の継続就業率は54.6%、87年度採用は52.7%、88年度採用は53.8%、89年度採用は49.0%である。

図表-16 女性管理職比率に関する推計結果（要約表）

	管理職計			課長以上			係長		
	92年	95年	98年	92年	95年	98年	92年	95年	98年
女性比率	+	+	+	+	+	+	+	+	+
女性の大卒比率	+	+	+	+	+	+	+	+	+
男性の勤続	(-)	(-)	-	-	-	-	-	-	-
女性の勤続			+	(+)		+		+	(+)
労働組合ダミー			-			-			-
コース別ダミー			(-)			-			-
雇用管理(次の分野をそれぞれ別個の推計式で分析)									
募集	1.254 ***	1.316 ***	1.201 ***	1.970 ***	1.527 ***	1.234 ***	1.539 ***	1.621 ***	1.770 ***
採用	1.370 ***	1.079 ***	1.320 ***	2.173 ***	1.595 ***	1.703 ***	1.750 ***	1.335 ***	1.667 ***
配置	0.391	0.352	0.922 ***	0.727	-0.396	0.361	1.003	1.736 ***	1.496 ***
配置転換	1.548 ***	0.619 **	1.114 ***	1.953 ***	0.699	0.868 **	1.613 ***	1.345 ***	1.352 ***
教育訓練	2.724 ***	2.092 ***	2.632 ***	3.217 ***	2.588 ***	3.340 ***	4.304 ***	2.443 ***	3.740 ***
総合指標	0.781 ***	0.605 ***	0.752 ***	1.097 ***	0.731 ***	0.822 ***	1.044 ***	0.822 ***	1.023 ***
育児支援			-0.147			-0.430 *			0.149
サンプル数	3858	3572	4159	3911	3603	4154	3659	3302	3668

- (注) 1. 定数項、企業規模ダミー、産業ダミーの係数の推計値とt値は省略。
 2. 女性比率、女性の大卒比率、男性の勤続、女性の勤続、労働組合ダミー、コース別ダミーは、雇用管理の分野別の推計式（6種類の推計式、98年のみ7種類）の結果を符号で示した。有意水準に（ ）がついているものは、一部の推計式で有意であることを示す。
 3. ***は1%水準で有意、**は5%水準で有意、*は10%水準で有意。
 4. 空欄は係数が有意ではなかった。

(2) 課長以上

課長以上に関して、管理職計と異なる点を中心にみていきたい。

募集・採用・教育訓練における均等取扱いが管理職の女性比率を高める効果があることは、管理職計でみた結果と同様である。

また、92年、95年、98年の配置の分野、及び95年の配置転換の分野では有意な係数となっていない。92年の配置については、有意ではないもののマイナスの係数となっており、前述したように、男女の雇用機会均等に伴う女性のみ職場の縮小の影響が考えられる。

また、98年の育児支援度は有意にマイナスの係数となっている。これは予想に反する結果であるが、次のような解釈ができる。育児支援策は、課長以上の女性にこうした支援策の恩恵は及びにくく、むしろ比較的年齢の若い女性を支援する施策と考えられる。将来の女性管理職予備軍に対する施策として、女性管理職が少ない企業でこうした施策に積極的に取り組んでいることが考えられる。

女性の勤続年数の係数は、92年の一部の推計式でプラスの係数がみられるが、95年は有意な係数はみられず、98年で有意にプラスになっている点は、管理職全体の分析結果と同様である。女性の企業定着が女性の課長以上の管理職比率を増やすという関係が近年強まっている。

男性の勤続年数に関しては、92年、95年、98年ともにマイナスの有意な係数となっており、内部労働市場が深い企業では、女性の課長以上昇進が難しいことを示している。

女性比率、女性労働者に占める大卒比率はプラスの係数で、労働組合ダミー（98年のみ）やコ

コース別雇用管理制度ダミーについても管理職計と同様の結果である。

(3) 係長

男女均等取扱いの効果は92年の配置の分野を除くとプラスの有意な係数を示している。ただし、98年の育児支援度の効果は、有意な係数とはなっていない。

女性の勤続年数の係数は、95年、98年（一部推計式を除く）で有意にプラスの係数を示している。95年に、課長以上の役職への昇進に女性の勤続は影響を及ぼさなかったが、係長への昇進は女性の勤続が長い企業で高くなっている。

男性の勤続年数の係数は、95年でマイナスとなっているが、92年、98年は有意な関係はみられない。課長以上でみられた頑健な係数が、係長では有意性を失っており、内部労働市場の深さは、課長以上の役職への昇進には影響があるが、係長のレベルでは影響が小さいと考えられる。

係長の分析結果で管理職計と異なるのが、98年のコース別雇用管理制度ダミーの係数に有意性がなくなる点である。コース別雇用管理制度は、課長以上の役職への昇進にはマイナスの効果を示しているが、係長に関しては、有意ではなくなっている。コース別雇用管理制度が女性の係長への昇進に、少なくともマイナスには作用してはいない。しかし、総合職として入社した女性が係長から課長へと昇進する時期を迎える90年代後半にあっても、コース別雇用管理制度の導入が女性の昇進機会を高めるという関係にはなっていない。

(4) 分析結果のまとめ

以上の結果は、配置の分野を除き、男女均等な雇用管理が女性の昇進機会を高めることを示している。特に募集、採用、教育訓練の安定した効果を指摘できる。

OJTがキャリア形成の中心となる内部労働市場が深い日本企業では、配置の分野での男女均等な取扱いの定着は非常に重要な要素と考えられる。しかしながら、配置の分野で均等な取扱いが進むことは、女性だけの職場が縮小することにもつながる。女性のみ職場があれば、その職場で女性が管理職に登用されていくこととなるが、そうした職場に男女が配置されることで、女性の昇進機会が狭まるというマイナスの側面が考えられよう。しかし、95年、98年には、係長では配置の分野における男女均等な取扱いが女性管理職比率を高めるプラスの効果をもたらしており、男女均等な配置のマイナスの側面よりもプラスの側面が大きくなってきていることをうかがわせる結果といえる。

全体に、男女均等な雇用管理の定着が女性の管理職比率を高めている。90年代後半に女性の管理職比率の上昇が中小企業を中心に鈍化したのは、この時期に均等度が低下したことの影響が考えられよう。

また、女性の企業定着と管理職昇進の関係も注目できる点である。前節の分析の結果、98年に均等度と女性の企業定着のプラスの関連がみられたが、98年には、女性の企業定着と女性管理職

比率のプラスの関係が鮮明になった。均等度の定着が女性の企業定着を促し、女性の管理職比率を高めるという循環の形成が示唆される。女性管理職比率の上昇傾向は、内部昇進制のシステムに徐々に女性が組み込まれてきていることを示す結果とみることができる。

その一方で、男性の勤続年数はマイナスの係数となっており、特に課長以上の役職では各年とも有意にマイナスであり、内部労働市場が深化している企業では、女性の管理職登用が進みにくい状況がみられている。

V. 結論と考察

1. 均等度の停滞、低下傾向

女性労働の動向を中長期的にとらえれば、高度経済成長から安定成長に移行する中で進んだ産業構造や職業構造の変化を背景に、労働力率は上昇傾向で推移した。1970年代後半から80年代にかけて女性労働者の能力活用を雇用管理の中に明確に位置づける企業があらわれ、女性労働者の能力活用に関する企業間の差異が顕在化してきた。そうした状況下で施行された86年の男女雇用機会均等法を契機に、男女別の雇用管理は見直しを余儀なくされた。法施行後、日本はバブル経済に入り、労働力需給が逼迫したことにより、多くの企業で女性の能力活用の気運が高まった。好調な経済環境が均等法の趣旨の定着の追い風になったという点で、男女雇用機会均等法は幸運なスタートを切ったといえる。

しかし、男女均等な雇用管理（本稿では「均等度」として指標化）は、92年から95年にかけて横ばいしないし分野によっては改善傾向がみられたものの、95年から98年にかけては横ばいしないし低下傾向をたどった。特に、採用の分野では低下幅が大きく、募集の均等度が改善傾向にあったにもかかわらず採用の均等度が低下していることで、実質的な企業の入り口の部分で女性に対する門戸が狭まった。また、教育訓練も、管理職研修で男女均等な取扱いが後退しており、女性の育成という面でもブレーキがかかっている。

中でも、サービス業や小規模企業で、均等度が後退している。92年には、大企業と比べてそれほど遜色はなかった中小規模企業で均等度が低下したために規模間格差が広がっている。また、サービス業の優位性も失われ、産業別にみた特徴も変化している。他方で、大企業や金融・保険業など、内部労働市場が深化しているとみられる分野で、全般に均等度の改善傾向がみられ、90年代後半の落ち込みも比較的小さかった。

90年代後半は、バブル崩壊の影響が長期化し、雇用情勢が厳しさを増して、失業率が記録を塗り替えていった。女子学生の就職は「氷河期」といわれ、新卒の採用市場が冷え込んだ時期である。86年の男女雇用機会均等法の施行以降進んできた女性の能力活用の気運が、厳しい経済情勢の下で一気に萎えた時期と考えられる。労働市場の需給バランスが、男女の雇用機会均等にも影を落としたのであろう。この影響は、小規模企業や小規模企業の多いサービス業でインパクトが大きかったことが考えられる。

一方で、育児支援策は、92年の育児休業法の施行や、80年代終わりから社会的な問題となってきた少子化傾向の下で、仕事と育児の両立支援策を充実させる必要性が強く認識されるようになったという社会的な背景もあり、90年代後半には大きな前進をみた。特に、育児支援の取組に遅れが見られていた小規模事業所や建設業、製造業などで改善幅が大きかった。

2. 男女雇用機会均等と女性の企業定着

90年代後半に均等度は停滞ないし後退したが、平均勤続年数でみる限りにおいて、女性の企業定着率は高まり、男女間の勤続年数の格差は縮小した。

女性の雇用管理制度と女性の企業定着の関係を構造的にとらえるために、女性の企業定着（平均勤続年数）を被説明変数として、均等度、その他企業属性を説明変数とする回帰モデルで推計を行った。ここでは、データの制約から、企業規模と産業中分類別の平均値を算出し、それをデータとする重回帰分析を行った。

その結果、均等度と女性の企業定着の間に、92年、95年には有意な関係がみられなかったが、98年には、募集、配置、教育訓練、総合指標の4つの推計式で、男女均等な雇用管理を実施する分野で女性の企業定着が高いという有意な関係を見出すことができた。この解釈は2つ考えられる。全体に男女雇用機会均等が後退した90年代後半はバブル崩壊後の不況下にあったが、こうした状況下において、男女雇用機会均等への企業の取組姿勢の違いがより鮮明になったというのが1つの解釈である。もう1つは、男女均等な雇用管理が女性の企業定着を促すとしても、その効果は一定期間を経なければ評価できない。本研究の分析では、このタイムラグを考慮していないが、男女均等な雇用管理が女性の企業定着を高めるという効果が、近年になって顕在化してきた可能性もある。しかし、平均勤続年数を被説明変数としているために、女性の新規採用が増加すれば、平均勤続年数が引き下げられるというモデルの限界がある。98年では採用の分野では有意な係数を示しておらず、この問題が考えられる。

また、女性の企業定着を高める上で有効であると考えられる育児支援制度は、影響を及ぼしていない。女性労働者個人を分析対象とした先行研究では、育児休業制度のある企業に勤務する女性の方が出産後も継続就業する傾向が指摘されてきた。また、富田（1994）においては、本研究と同様に企業データの分析により育児支援制度の整備している企業で出産後も働き続ける女性の割合が高いとされている。しかし、本研究の分析結果はこれらの先行研究の結果を支持しなかった。本研究は、女性の平均勤続年数を使用し、直接出産後の継続就業を使用した富田（1994）と変数の意味が異なること、また、規模・産業別の平均値データを使用していることなど、データ内容の違いが1つの要因と考えられる。育児支援策は、比較的年齢が若い女性の多い企業で女性の企業定着を促進するために充実させるケースが多い。女性労働者の年齢が比較的高く、それゆえに勤続年数も長い企業では、育児支援策の導入の重要性が低いということが考えられる。この点に関しては、データを整備した上で、検証を重ねることが必要であろう。

3. 男女雇用機会均等と女性の昇進

90年代に女性管理職は若干増加傾向にあったものの、依然として男性に比べると女性管理職数が圧倒的に少ない状況に大きな変化はみられていない。

均等度が女性管理職比率に及ぼす影響を分析した結果、募集、採用、配置転換、教育訓練で男女

均等な取扱いを実施している企業で、女性管理職が多いという関係がみられており、男女均等な雇用管理の定着が、女性の役職登用を進めている。ただし、配置に関しては、上位の職階で一部有意な関係がみられない推計式があり、部門によって男女が偏在している方が女性の管理職への昇進が進む場合があることが、配置における均等の効果を打ち消している可能性が考えられる。

女性の企業定着と女性の昇進との関係については、92年にはほとんど有意でないが、98年にはプラスの関係が確認でき、女性労働者の企業定着が女性の昇進に及ぼす正の効果が高まってきている。

また、男性の勤続年数が短い企業で女性の管理職比率が高いことから、内部労働市場が浅い方が女性の管理職比率が高いと考えられる。女性の企業定着の高まりが女性管理職増加につながっている状況と考え合わせると、労働市場の流動化、年功的な処遇の修正が進んだといわれた90年代においても、実は、内部労働市場の機能は維持され、男女に均等な雇用管理を進めてきた企業で女性の企業定着が進み、定着した女性が内部労働市場に取り込まれていったといえるだろう。

4. 内部労働市場における女性のキャリア

以上の分析結果は、男女均等な雇用管理の定着が、女性のキャリアの企業内部化を進めることを示している。特に、近年になるほど、均等度と女性の企業定着及び女性管理職比率との関連性が明瞭になり、98年には、均等度が女性の勤続年数を高めるとともに均等度が女性の管理職昇進を推し進め、さらに均等度とは独立に女性の企業定着と女性の管理職昇進が関連性を強めるという構造になりつつあることが示唆されている。

わが国企業では、女性の管理職は極めて少数で推移してきた。これまで女性の管理職が少なかったのは、ポストの配分において、企業への定着が非常に重要な影響力をもつという形での内部昇進制がとられてきたために、そもそも結婚・出産等で就業中断が発生しがちな女性には該当者が少ないという状況があったからである。さらに重要な点は、「遅い昇進」(小池(1991))に特徴づけられる日本企業の昇進システムの下では、入社後の企業内でのキャリアの積み重ねを経て上位の役職へ登用されていくが、この場合に、結婚や出産・育児、配偶者の転勤等を理由に途中で退職する傾向の高い女性に対して、管理職へと連なるキャリア形成を積極的に行うインセンティブが企業側には低かったことがあげられる。

しかし90年代には、従来女性管理職比率が低かった大企業で女性の管理職比率の上昇度合いが大きくなるなど、内部労働市場の機能が強く、女性のキャリア形成の制約が大きかったとみられた分野で、男女のキャリアの接近がみられている。これは、内部労働市場における内部昇進制の機能が低下して管理職ポストの女性への配分が高まったというよりも、むしろ、内部労働市場の構造自体に大きな変化はなかったが、そこに女性を取り込まれていったとみる方が適当であると考えた。

内部労働市場において、男女均等な雇用管理が男女間のキャリアの格差を解消する可能性があり、男女の雇用機会均等を着実に進めることは、内部労働市場における女性のキャリア形成にとって重

要であることが、あらためて確認されており、この点をまず強調したい。労働力の流動化等雇用システムの変化に伴い、内部労働市場の労働者層はこれまでよりも薄くなると考えられるが、そこでは、依然として企業定着を前提とする企業内でのキャリア形成が重要な意味をもつことになるのだろう。

それにもかかわらず、90年代後半に均等度が低下している。特に女性の昇進に強い影響をもつ「採用」や「教育訓練」の低下傾向には留意が必要である。99年に改正男女雇用機会均等法、改正労働基準法が施行されたにもかかわらず、男女雇用機会均等に対する一般の関心は高いとはいえない。男女雇用機会均等を着実に進めることの重要性をあらためて認識し、法律の定着状況を検討しつつ、男女雇用機会均等な雇用管理に向けた施策展開が求められる。

参考文献

- Aigner, D. J. and Cain, G. G. (1977) "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets,"
Industrial and Labor Relations Review, Vol. 30, No. 2, pp. 175-187.
- 浅野哲・中村二郎 (2000) 『計量経済学』有斐閣.
- Boyles, C. J. (1993) 「女性の組合意識と加入行動」 橋木俊詔・連合総合生活開発研究所編『労働組
合の経済学 ー期待と現実』 東洋経済新報社、pp. 31-53.
- 中馬宏之 (1997) 「経済環境の変化と中高年層の長勤続化」 中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変
化と女性労働』 東京大学出版会、pp. 47-82
- 藤村博之 (1995) 「日本型雇用慣行はもうダメなのか? ー長期雇用と人材育成の将来」 『日本労働
研究雑誌』 No. 423、pp. 50-60.
- Greene, W. H. (2000) Econometric Analysis : Forth Edition, Prentice Hall, Inc. (斯波恒正・
中妻照雄・浅井学訳 (2000) 『グリーン計量経済分析 改訂4版』エコノミスト社).
- 樋口美雄 (1991) 『日本経済と就業行動』 東洋経済新報社.
- 樋口美雄 (1994) 「育児休業制度の実証分析」 社会保障研究所編『現代家族と社会保障 ー結婚・出
生・育児』 東京大学出版会、pp. 181-204.
- 樋口美雄・阿部正浩 (1999) 「経済変動と女性の結婚・出産・就業のタイミング ー固定要因と変動
要因の分析」 樋口美雄・岩田正美編著『パネルデータからみた現代女性 ー結婚・出産・就業・
消費・貯蓄』 東洋経済新報社 pp. 25-65.
- 平澤克彦 (1999) 「女性労働と労働組合 ー差別是正を中心に」 藤井治枝・渡辺峻編著『現代企業経
営の女性労働 ー労務管理の個別化と男女の自立』 ミネルヴァ書房. pp. 199-221.
- 川口章 (1997) 「男女間賃金格差の経済理論」 中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』
東京大学出版会、pp. 207-241.
- 経済同友会 (1994) 『第11回企業白書 ー変革期の企業経営者』.
- 経済同友会 (1999) 『第14回企業白書 ー個の競争力向上による日本企業の再生』.
- 経済企画庁 (1992) 『生活大国5ヵ年計画 ー地球社会との共存をめざして』.
- 経済企画庁 (1994) 『平成6年版経済白書』.
- 小池和男 (1991) 「はば広い専門性」 小池和男編『大卒ホワイトカラーの人材開発』 東洋経済新
報社、pp. 3-28.
- 小池和男 (1999) 『仕事の経済学 (第二版)』 東洋経済新報社.
- 厚生労働省 (2001) 『平成12年度 女性雇用管理基本調査』.
- 桑原靖夫 (1987) 「企業の人事政策はどう変わったか」 花見忠・篠塚英子編『雇用均等時代の経営と
労働』 東京経済新報社、pp. 85-117.
- Maddala, G. S. (1992) Introduction to Econometrics : Second Edition, Prentice-Hall. (和田
肇訳 (1996) 『計量経済分析の方法』シーエーピー出版).

- 三谷直紀（1995）「女性雇用と男女雇用機会均等法」 猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』 日本経済新聞社、pp. 201-227.
- 森田陽子・金子能宏（1998）「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」 『日本労働研究雑誌』 No. 459、pp. 50-62.
- 縄田和満（1997）「Probit, Logit, Tobit」 牧厚志他編著『応用計量経済学Ⅱ』多賀出版、pp. 237-298.
- 日本経営者団体連盟（1991）『労働問題研究委員会報告 一新時代へのわが国の対応と経営者の選択』.
- 日本経営者団体連盟（1995）『新時代の「日本的経営」 一挑戦すべき方向とその具体策』.
- 日本経営者団体連盟（2001）『労働問題研究委員会報告 一多様な選択肢をもった経済社会の実現を』.
- （財）21世紀職業財団（2000）『大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査』.
- 大沢真知子（1993）「短大・大卒女子の労働市場の変化」 『日本労働研究雑誌』 No. 405、pp. 24-33.
- 大内章子（1999）「大卒女性ホワイトカラーの企業内キャリア形成 一総合職・基幹職の実態調査より」 『日本労働研究雑誌』 No. 471、pp. 15-28.
- Phelps, E. S.（1972） “The Statistical Theory of Racism and Sexism,” American Economic Review 62, No4, pp. 659-661.
- 労働省（1998）『平成10年版労働白書』 日本労働研究機構.
- 滋野由紀子・大日康史（1998）「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」 『日本労働研究雑誌』 No459、pp. 39-49.
- 武石恵美子（1987）『女子の長期継続雇用と処遇の実態に関する研究（職研調査研究報告書68号）』 雇用職業総合研究所.
- 武石恵美子（2001）「雇用機会均等施策と女性の企業定着、昇進」（財）21世紀職業財団（2001）『女性の就業行動に係る調査研究会報告書』、pp. 31-106.
- 富田安信（1988）「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、pp. 144-165.
- 富田安信（1992）「昇進のしくみ一査定と勤続年数の影響」 橘木俊詔編『査定・昇進・賃金決定』 有斐閣 pp. 49-65.
- 富田安信（1994）「女性が働き続けることのできる職場環境 一育児休業制度と労働時間制度の役割」 『大阪府立大学経済研究』 第40巻第1号、pp. 43-56.
- 脇坂明（1996）「コース別人事管理の意義と問題点」 『日本労働研究雑誌』 No. 433、pp. 14-23.
- 脇坂明（1998）『職場類型と女性のキャリア形成 増補版』 御茶の水書房.
- 渡辺峻（1995）『コース別雇用管理と女性労働 一男女共同参画社会をめざして』 中央経済社.
- 八代尚宏（1997）『日本的雇用慣行の経済学 一労働市場の流動化と日本経済』 日本経済新聞社.

<参考> 均等度及び育児支援度の指標化の方法

1. 均等度

「女性雇用管理基本調査」は、表1に示すように、募集及び採用に関してはそれぞれ7つの区分ごとに、配置に関しては7つの部門ごとに、配置転換に関しては4種類、教育訓練に関しては3種類⁽¹⁾について、それぞれ男女別の取扱いか男女均等な取扱いかを把握することができる。

分析対象企業について、雇用管理の5つの分野におけるそれぞれの区分等に関し、男女均等な取扱いが行われているかどうかをチェックする。その上で、各区分ごとに、男女均等な取扱いが行われていれば1、そうでなければ0を配点し、分野ごとに該当区分のみで平均値を算出する。

<例>

「募集」に関して、四年制大学卒／事務・営業系、四年制大学卒／技術系、高校卒／事務・営業系、中途採用の4種類を実施し、四年制大学卒／技術系のみ男性のみ募集を行い、それ以外の3区分については男女均等な募集を行った場合の「募集」の分野のポイントは次のようになる。

$$3 \text{ (男女均等な募集を行った区分数)} / 4 \text{ (募集を実施した区分数)} = 0.75$$

募集を行わなかった残りの3区分に関しては点数化に反映させない。

つまり、各分野における均等度は0から1の間の数値をとることになる。5つの分野の均等度を足し合わせた指標を総合指標とした。なお、5つの雇用管理の分野のいずれかにおいて「非該当」又は「無回答」の場合には指標作成にあたって除外しており、分析の際には除外サンプルとする(表2)。

表1 雇用管理の分野別の区分内容

募集	採用	配置	配置転換	教育訓練
①四年制大学卒、事務・営業系	①四年制大学卒、事務・営業系	①人事・総務・経理	①事業所内配置転換	①新入社員研修
②四年制大学卒、技術系	②四年制大学卒、技術系	②企画・調査・広報	②転居を伴わない事業所間配置転換	②管理職(予定者を含む)研修
③短大・高専卒、事務・営業系	③短大・高専卒、事務・営業系	③研究・開発(98年調査のみ「設計」を含む)	③転居を伴う事業所間配置転換	③業務の遂行に必要な能力を付与する研修
④短大・高専卒、技術系	④短大・高専卒、技術系	④情報処理	④海外への配置転換	*98年調査に関しては、これに「上記以外の研修」の項目がある。
⑤高校卒、事務・営業系	⑤高校卒、事務・営業系	⑤営業		
⑥高校卒、技術系	⑥高校卒、技術系	⑥販売・サービス		
⑦中途採用者	⑦中途採用者	⑦生産		

⁽¹⁾ 教育訓練の種類は、OJTや対象者の中から少数者を選抜して行う教育訓練は含まない。なお、98年調査に関しては、「上記以外の研修」の項目が追加になっているため、時系列比較を行う場合には上記3種類の均等度を比較し、98年だけの傾向を把握する場合には「上記以外の研修」を加えた4種類の教育訓練に関する均等度を用いることとする。

表2 均等度の内容

分野	回答	均等度	分布			備考
			92年	95年	98年	
募集	すべての区分で募集なし	除外	5.3%	12.2%	14.0%	
	募集実施の区分で男女とも募集	1	94.7%	87.8%	86.0%	
	男性のみ・女性のみ募集あり	「男女募集」の区分を1それ以外を0にして該当区分のみで平均値を算出				
採用	すべての採用区分で採用なし	除外	8.2%	12.7%	13.2%	
	採用実施の区分で男女とも採用	1	91.8%	87.3%	86.8%	
	男性のみ・女性のみ採用あり	募集と同様				
配置	すべての職務で該当なし	除外	0.2%	0.2%	0.2%	
	該当職務で男女とも配置	1	99.8%	99.8%	99.8%	
	男性のみ・女性のみ配置の職務あり	募集と同様				
配置転換	配置転換なし	除外	10.0%	9.9%	15.2%	92年と95年は方針を尋ねているが、98年は実施状況を尋ねている。
	該当する配置転換で男女とも実施	1	90.0%	90.1%	84.8%	
	男性のみ・女性のみ配置転換あり	募集と同様				
教育訓練	該当する教育訓練なし	除外	14.6%	16.8%	10.9%	98年は4種類、92年95年は3種類
	該当する教育訓練で男女とも実施	1	85.4%	83.2%	89.1%	
	男性のみ・女性のみ教育訓練あり	募集と同様				
総合指標	上記項目の総合得点	0～5	除外 22.4%	除外 27.7%	除外 28.1%	

2. 育児支援度

次に、育児支援度に関しては、次のように指標化した。

96年調査、99年調査から、①育児休業制度、②短時間勤務制度、③育児の場合に利用できるフレックスタイム制度、④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、⑤所定外労働の免除、⑥事業所内託児施設、⑦育児に要する経費の援助措置⁽²⁾、の7項目をとりあげる。

これらの制度規定がない場合には「0」となる。制度がある場合に、その制度を利用できる期間が「子が1歳未満」の場合には「0.5」、「子が1歳以上」まで利用できる場合には「1」とする。これは、育児休業法において、育児休業を「1歳に満たない子を養育するためにする休業（法第2条）」と規定しており、子が1歳までの休業制度は法定どおりであり、1歳以上の規定が法定を上回る制度となることから、対象労働者の子どもの年齢による区分を行う必要があるためである。また、「短時間勤務制度」、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「所定外労働の免除」、「事業所内託児施設」に関しては、「1歳に満たない子を養

⁽²⁾ 労働者がベビーシッター等の外部の業者によるサービスを使用した場合に、その経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主がベビーシッター会社等育児にかかるサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度。

育する労働者で育児休業をしない者に関して、就業しつつ子を養育することを容易にするために講じなければならない措置（法第19条、則第34条）」となっている事項であり、法律上はこれらの措置のうち少なくとも1つを実施することが求められている。子が1歳を超えても利用できる制度は、法の規定を上回っており、法定の最低ラインをクリアしていれば「0.5」、法定を上回る措置を「1」とした。なお、「育児に要する経費の援助措置」は、法律において事業主に求める措置には含まれていないため、制度があれば内容にかかわらず一律「1」を配点した（表3）。

表3 育児支援度の内容

施策	回答	配点
育児休業制度	制度の規定あり(1歳以上)	1
	制度の規定あり(1歳未満)	0.5
	制度の規定なし	0
短時間勤務制度	制度の規定あり(1歳以上)	1
	制度の規定あり(1歳未満)	0.5
	制度の規定なし	0
育児の場合のフレックスタイム制度	制度の規定あり(1歳以上)	1
	制度の規定あり(1歳未満)	0.5
	制度の規定なし	0
始業・終業時刻の繰下げ・繰上げ	制度の規定あり(1歳以上)	1
	制度の規定あり(1歳未満)	0.5
	制度の規定なし	0
所定外労働の免除	制度の規定あり(1歳以上)	1
	制度の規定あり(1歳未満)	0.5
	制度の規定なし	0
事業所内託児施設	制度の規定あり(1歳以上)	1
	制度の規定あり(1歳未満)	0.5
	制度の規定なし	0
育児に要する経費の援助	制度の規定あり	1
	制度の規定なし	0
総合指標	上記項目の総合得点	0～7