

## 男女雇用機会均等確保のための雇用管理のあり方

### [研究メンバー]

主査	猪木武徳	大阪大学教授
	大橋勇雄	名古屋大学教授
	富田安信	大阪府立大学助教授
	舟場拓司	大阪学院大学助教授
	三谷直紀	神戸大学助教授
	脇坂 明	岡山大学助教授

### [報告書目次]

第1章	女子の労働供給行動の時系列分析
第2章	女子の労働力率の推移に関して
第3章	女子の雇用管理と賃金構造
第4章	女子労働者の長期勤続化の可能性
第5章	均等法以後の職場における女性活用と女子労働者の意識
第6章	ベルギー銀行業における女子の雇用管理

### [内容要旨]

女子労働力の活用は、日本の今後の労働供給を考える上での重要なポイントをなすことは、改めてここで指摘するまでもない。しかし問題は単なる量的側面にとどまらず、女子の雇用管理、特に賃金や昇進、教育訓練あるいは休暇といった需要側の体制がどのように整っているかが、供給の量的・質的側面を規定しているという点も見逃すことができない。こうした女子労働の需給両面にわたる問題をいくつか取りあげ、それを掘り下げて分析した。

#### 第1章 女子の労働供給行動の時系列分析

女子の労働供給行動について、既婚女子の雇用者比率に焦点を当て、その上昇の要因についての時系列分析を行った。

都市勤労者世帯における1975年までの既婚女子の労働力率の上昇が発端となって全体の家計の平均所得が上昇し、その結果、妻が働いていない家計の相対所得が低下した。そのために妻の労働力化が進展したが、更にそのデモンストレーション効果を通して既婚女子の労働力化を一層促進したと考える。

#### 第2章 女子の労働力率の推移に関して

女子の労働力率の推移について 1960 年～1990 年の期間に限ってその特徴を調べた。

特に 1980 年代の女子の雇用の増加は、需給それぞれの賃金弾力性の相対比と労働需給関数の二つの推定により、需要曲線が比較的弾力的な供給曲線のもとで相対的に大きくシフトした結果であるということが指摘される。

### 第 3 章 女子の雇用管理と賃金構造

雇用管理上の男女差別の有無が賃金構造にどのような影響を与えているかを計量的手法を用いて実証的に分析した。

男女雇用機会均等法が浸透していけば、男女間の勤続年数の賃金評価の格差は縮小し、勤続年数も縮小するものの、差別をなくしていく上で、

- ① 職種ごとの経済効果の違いを踏まえた施策が必要
- ② 労働組合の役割が大きい
- ③ 能力を査定する公正で効率的な方法が重要であることが指摘される。

### 第 4 章 女子労働者の長期勤続化の可能性

アンケート調査の結果を分析しながら女性労働者の長期勤続化の可能性を検討した。

職場における男女平等を実現するためには、まず女性労働者が同じ職場で長く勤めるようにならないと、家庭と仕事を両立できるような制度を普及・充実し、そして、女性労働者に魅力ややりがいのある仕事を与えることである。

### 第 5 章 均等法以後の職場における女性活用と女子労働者の意識

アンケート調査を用いて分析し、次の結果が得られた。

- ① 均等法以後、雇用管理に変化があったとするものが多いが、勤続が長い者ほどその割合が高くなる。
- ② 学歴が高い者ほど、男女均等推進の障害が職場にあると思っており、昇進希望者も多い。
- ③ 仕事の充実度と定着思想には強い相関関係がみられる。
- ④ 入社時と入社後の女性の意識の変化は、少なからぬ割合になっている。

### 第 6 章 ベルギー銀行業における女子の雇用管理

ベルギーの銀行における人事管理の実態を聞き取りと統計資料により分析し、次の結果が得られた。

- ① 女子の管理職への進出はここ 10 年から 15 年ほどの間に少しずつ進んできたが、その程度

はまだ決して高くない。

- ② 女子のための「キャリア中断制度」は 1987 年に導入されたが、休業者の代替補充要員を失業者でカバーする方式に限界があり、この制度に対する評価はいたって厳しい。
- ③ 人事考課による昇進・昇格のやり方は、日本のシステムと大きく異ならないが、降格者がかなりの数出るという点は注目に値する違いと言える。