

論文要旨

学位論文題目 民間企業における職場規範が女性の就業行動に与える影響の実証分析

氏名 寺村 絵里子

本論文は、日本の民間企業における企業文化・職場風土や日本企業特有の雇用慣行に着目し、これらが働く女性の就業・出生行動にどのような影響を与えているかを検証することを目的とする。本稿における仮説は、女性の働き方が変わらない要因として、企業内の「職場規範」が女性の就業選択や出生行動に影響を及ぼしているのではないだろうか、というものである。

分析にあたっては、Akerlof and Kranton(2000:2010)が提示した「アイデンティティ効用」のモデルに着目する。この理論では、それぞれの社会的カテゴリーは異なる社会規範を持つとされる。たとえば、男性、女性でカテゴリーや社会から期待される規範が異なる。結果として、自身及び他人の行動が互いにゲーム的に行動選択に影響を及ぼしあい、個人の効用に影響を与えると考える。日本企業内における他者の価値観が自身の就業行動に影響を与える、とする考えを説明する上で援用に適した理論である。

本分析では、育児休業制度や他の両立支援制度の「利用しやすい雰囲気」という職場規範が労働供給に与える影響について検証を行った。用いたデータは厚生労働省が継続実施しているパネル・データである『21世紀成年者縦断調査』の2003年から2011年までである。また、追加的な検証として内閣府が2009年に実施した『男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査』を用いた。

『21世紀成年者縦断調査』を用いた分析の主な結論は、「職場規範」「職場の雰囲気」が女性の就業継続意欲に影響を与えているということであり、特に女性の出産時にその効果が確認された。日本の民間企業においては、女性の就業継続割合が今なお他国に比べ低い。しかしながら本分析では、職場で育児休業等を含めたワークライフバランス制度が使いやすい雰囲気である場合、女性労働者の就業継続意欲や出生率が上昇することが確認された。さらに本分析では、両立支援制度の「利用しやすい雰囲気」という職場規範が2003年から2011年にかけて上昇し、また女性の就業継続意欲が2005年から2011年にかけて上昇したことが示された。そして2010年以降においては第一子1歳時の就業率は10%程度上昇しており、第一子を持つ女性の労働供給については1990年代から2000年代にかけてわずかながら変化の兆しが見られている。

また、本稿では民間企業の離職経験を持つ女性に焦点をあて、インタビュー調査を実施した。本調査は、どのような日本企業内の職場規範が、女性の離職に影響を与えてい

るかを検証するものである。この質的調査では、首都圏に在住する 22 名に対し調査を行い、ジェンダー規範により離職したと考えられる 14 名のケースを調査対象者とした。調査からは、職場内の組織構造を考慮しつつ「職場の雰囲気」の生成要因を検討・抽出した。民間企業内において女性が感じとる「職場の雰囲気」とは、上司や同僚とのごく狭い範囲の人間関係の中で規定されていた。また、「職場の雰囲気」の生成要因については、第一に企業業績の収益最大化行動との兼ね合い、第二に厳密な時間管理と拘束性、第三に上司・経営者をはじめとした周囲のジェンダー規範、の三点を抽出した。直属の上司やトップマネジメントのジェンダー規範は重要であった。また企業属性別にみると、同族企業、子会社といった企業ではそれぞれ独自の「職場の雰囲気」が醸成されており、組織構造からなるパワーバランスにゆがみが生じていた。

さらに本稿では総務省統計局『就業構造基本調査』のリサンプリング・データ（199 年、1997 年、2002 年）を用い、日本企業で働く最大多数の職種であり、かつ結婚出産時の離職割合が高い事務職に着目し就業行動及び賃金について分析を行った。検証の結果、1986 年の男女雇用均等法施行以後に女性の賃金・就業状況に大きな変化が見られないこと、特に中高年以降の賃金の伸びは男性と比べても極めて小さいこと、ただし企業内において一定の専門スキルを持つ場合は中高年以降も一定の賃金を保持できること、等を実証した。

本稿の分析結果は、日本の女性労働に関し 2 つの改善点を示唆している。第一に、民間企業における女性の就業継続に関する制度面の課題として、女性の就業継続に不可欠な両立支援制度の適用範囲が就業形態により限定されているという点である。第二に女性に対する複数の相談ルートやメンターの存在が、非公式なルートを持つ男性と異なり不十分である、という点である。また、制度面の課題に加え、「職場規範」の観点からも、両立支援制度の「利用しやすい雰囲気」という職場規範が十分に浸透しておらず、また組織内における直属の上司の権限が大きく、部下の就業行動に影響を与えていることが示唆された。

研究の限界点としては、「規範」という用語の範囲の限定、二次データを分析したことによる変数の限定などが挙げられる。また、今後は「家族」「企業」とリンクしたさらなる研究が求められる。本分析ではこれらの課題が残されているものの、「職場規範」「職場の雰囲気」が女性の就業・出生に与える影響について検証を試み、実際に女性の就業・出生に影響をもたらす効果を多面的に検証した点は本研究における成果であると考えられる。