

両国の類似点は、どちらの国でも経済の発展とともに雇用者として働く女性の数が増えているが女性の継続就業という点になると、イギリスも日本もそれほど事態は改善されていないということである。その理由は、いうまでもなく、仕事と家事・育児という2つの仕事の両立がどちらの国でも困難であるからだ。

しかし、違いがないわけではない。NECの工場ではたらく女性を、アイルランドと日本で比べると、日本の女性の勤続年数はイギリスやアイルランドとくらべて短い。その理由は、日本のNECの工場では多くの女子工員が若くして職場を離れるのに対して、アイルランドでは、女性がいったんえた就業機会をなかなか放棄しない。

この違いはどこからくるのだろうか。

筆者は、それは、日本で女性が内部労働市場から排除されていることの結果であると考えている。筆者は、内部労働市場の発展や存在は決して日本特有の現象ではなく、他の国にもみられることを指摘しながらも、日本にくらべてイギリスやアイルランドではそれほど内部労働市場が一般的ではなく、また、女性の内部労働市場への参入が困難ではないという。

しかし、日本に限らずどの国でも、男性にくらべて女性のほうが、内部労働市場への参入が困難であることはすでに多くの研究によって指摘されているところである。なぜ日本で、女性の内部労働市場への参入が困難なのか。また、イギリスでは、本当に内部労働市場が日本ほど一般的ではないのか。また、そこでの参入に女性が排除されていないのだろうか。

いまのべた筆者の仮説を支持するひとつの証拠は、日本の場合、規模が大きくなるほど、勤続や賃金の男女差が大きくなるのに対して、このような規模による格差は、イギリスにはみられないという指摘である。

日本において内部労働市場が特に大企業で発展していることを考えると、内部労働市場が発展するほど、男女のあいだの、採用や昇進、昇格における差がきらかになる。しかし、なぜ、イギリスでこのような規模による格差がみられないのか。それは内部労働市場がそれほど発展していないからなのか。それとも内部労働市場において男女差別が存在しないためなのか。企業規模格差による男女差が、イギリスに本当に存在しないならば、それについての実証分析の結果およびデータが呈示されているとより説得的であろう。日本では女性が内部市場から排除

メリー・サッソー

### 『日本の経営と女性』

Mary Saso, *Women in the Japanese Workplace*,  
London; Hilary Shipman, 1990, xviii+289 pp.

わが国においても、女性の時代の到来が告げられてから久しい時が経過している。男女雇用機会均等法が施行され、職場における男女の平等について多くの議論や研究が積みかさねられてきたにもかかわらず、職場のさまざまな慣行が、男女において平等ではないと考える人の割合は相変わらず高い。

本書は、イギリスやアイルランドの女性と日本のはたらく女性を比較しながら、わが国において職場の男女不平等を生み出している要因が何かを追及した貴重な国際比較研究である。

日本の女子労働を国際比較するとき、暗黙のうちに、西欧諸国の方が日本よりも進んでいるということ的前提に分析する研究が多い。しかし、本書において、著者は、この様な視点を排除し、日本とイギリスの実態を客観的に把握しながら、それぞれの類似点と違いをさまざまな角度から検討している。また、その違いを説明する経済要因として、本書が目にするのは、同質性や職場における平等主義などといった文化的な背景による違いではなく、経済動機による違いであり、これが、日本の経営や女子労働を規定しているという。

さて、本書の比較研究によってあきらかにされた

されているというものの、1986年の雇用均等法の施行以来、一部の有能で学歴の高い女性には、門戸が解放されはじめた。しかし、筆者は、これはほんの一部の女性にすぎないと考える。そして筆者は、ここに、日本の男女雇用機会均等法の効果の限界をみるのである。

なぜ、大企業の経営者たちは、多くの女性を長いあいだ昇進や昇格の可能性から締め出してきたのか。それは、女性は長期勤続をしないという経営者の偏見(manager's expectation)によるところが大きいという。たとえば、採用や昇進が男女で異なる理由として、30%の企業(人事担当者)は、女性は能力や意志に欠ける。また35%が、女性には家事責任があるためと答えている。これはすでに偏見(差別)をもって女性の人事をおこなっているという証拠ではないか。そして、これこそが、男女雇用均等法の問題に反する行為である。

もし、こういった差別が社会(職場)に存在するとしたら、その結果として、女性もキャリアをもつことにそれほど真剣になれないだろう。さらに、(女性の伝統的な家庭での役割を重んじる)社会的なプレッシャーが、女性の行動に制約を与えることになる。

筆者は、この社会的なプレッシャーは、イギリスよりも日本でより顕著であるという。たとえば、児童手当の支給は、日本では低所得層においてのみ支給されるのに対して、イギリスではすべての所得層において支給される。この点では、イギリスの公共政策のほうがゆきとどいた政策をとっているにもかかわらず、伝統的な女性の家庭での役割を肯定する人の割合は、日本の方が高い。(第4章)これは、女性の伝統的な役割を期待する社会的なプレッシャーが、日本において大きいことを意味する。

わが国でよく論じられるのは、伝統的な価値観や社会的なプレッシャーが、女性の就業年数を短くし、それが、女性の昇進のさまたげになっているという議論である。そうであるとするならば、大企業のみでなく、中小企業でも同じように大きな男女差がみられるはずである。しかし実際には、小企業になるほど、労働者の労働移動も高まるため、ここにおいては女性の中途採用者もそれほど大きな差別は受けない。そのために男女差もかなり少なくなっている。

筆者は、こういった伝統的な、家庭と労働市場における男女の役割分担の分業といった価値観が社会に根強いからといって、日本の多くの女性が働いて

いなかったわけではなく、自営業や家族従業者として働く女性は昔からイギリスにくらべて、日本のほうが多かったことを指摘している。また、このような日本の伝統は、ポスト・インダストリアル・ソサエティーにおいて、在宅勤務というような新たな就業形態として継承されていくのではないかと予想している。

さらに、本書では、わが国において、産前産後の休暇など、イギリスやアメリカにくらべて、かなり手厚い母性保護の法律が存在すること。また、公的な保育施設が充実しており、地方公共団体からの多額の補助が保育所の充実や質の向上につながっていることなどが指摘されている。他方、イギリスでは地方自治体(local authority)からの補助はわずか、公的な保育園はそれほど発達しておらず、かわって夫に育児を頼むケースも少なくないという。もっとも、良い保育所がわが国にありながら、実際にフル・タイムではたらく女性にそれほど利用されていない理由は、わが国における労働時間が長く、そのようなことに公的な保育所の制度が対応していないためらしい。この点は、今後の保育行政の課題となるところであろう。

さて、本書から浮び上ってきた日本の女子労働の特徴は、何といても、内部労働市場から女性が排除されていること、また、そのために、若いときには大企業ではたらいっていた女性が就業を中断し、その後再び労働市場に参入するときには、以前の仕事よりも賃金も専門性も低いパート労働の仕事に甘んじなければならないという二重労働市場(dual industrial structure)が形成されていることである。パート労働者の数という点からいうと、日本よりむしろイギリスの方が多いが、イギリスの問題は、企業の差別的な雇用というよりは、企業にとってパート労働者を雇った方が(社会保障費負担が免除されることによって)労務費が安くなること。また女性の側からすれば、保育所の不足などが、第2子誕生後の女性の継続就労を困難にしている点などがより重要である。

紙幅の関係で本書の議論のすべてを展開することはできないが、本書は、日本の企業組織の特質に着目した女子労働の分析として、さまざまな問題を提起してくれる質の高い研究書である。また、日本の労働市場に興味をもつ読者にとっては、日本の組織を女性の視点からとらえた研究としても必読の書といえる。

[大沢真知子]