

# 女性の就業状況と就業意識形成要因

矢木 公子

## 1. はじめに

本年3月に総理府より公表された「女性の就業に関する世論調査」結果をみると、図1のように、従来から国際比較調査において日本女性の特徴的な就業形態とされている、一時期仕事をやめ再び働く「再就職型」が、実態において（調査対象者の6割が有職でその）50.1%、意識において対象者の64.2%と最多を占めている<sup>1)</sup>。

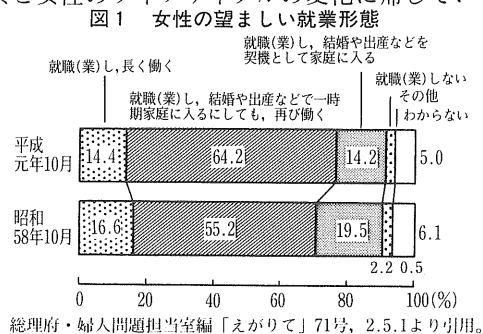
「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」、いわゆる「男女雇用機会均等法」（以後、「雇均法」と略して用いる）が施行されて5年目となり、女性の、とくに大卒女性の雇用の場が拡大し、育児休業制度や再雇用制度が導入され普及しつつある現在において、なぜ図1にみるような「再就職型」を望ましい就業形態として選択する女性が増えてきているのか。その要因を、「雇均法」施行後の女性の雇用状況を中心に、男性の状況や家庭生活をも視野にいれながら分析することを通して、本稿で考えていきたい。それに先立ち、最近の女性の労働状況を概観しておきたい。

## 2. 女性労働の概況

1988（昭和63）年の実質経済成長率年平均5.7%という内需主導型での景気拡大のもと、女子労働力人口2,473万人、労働力率48.9%へこの15年間に漸増し、その内の就業者数は2,408万人で前年より48万人、2%増となった。そして完全失業者数は64万人、完全失業率は2.6%と、5年ぶりの低水準となった。また、就業上の地位で見ると、雇用者が1,670万人と就業者の7割を占め、前年と比較すると55万人、3.4%の増加で男性の増加率2%（55万人）を上回った。その結果、女性が雇用者総数に占める比率は36.8%と、つまり雇用者の3人に1人強が女性で、過去最高になっている。

この四半世紀における女子雇用者の特徴として一般に、それまでの若年・未婚者型から中高年・既婚者型が言われ、1988（昭和63）年の実情もその通りであるが、微視的には変化がみられ

る。つまり、この10年間の年齢階級別増減をみると、増加傾向にあった30～34歳、35～39歳の年齢層がわずかながら減少傾向を示し、反対に減少傾向だった20～24歳、25～29歳、40～44歳の年齢層が増加に転じている。その要因について「婦人労働の実情 平成元年版」(労働省婦人局編)では、「団塊の世代の大半が40歳代となったこと」および「結婚、出産年齢の上昇傾向」というように、人口構成上の要素と女性のライフサイクルの変化に帰している<sup>2)</sup>。



また最近、就業形態の多様化がいわれるが、はたして実態はどうであろうか。「就業形態の多様化に関する実態調査」(昭和62年)によると、正社員が70%、非正規労働者が16.9%を占めている。非正規労働者の構成比をみると、パートタイマーが75.7%と大半を占め、臨時・日雇が12.2%、契約・登録社員が4.1%、派遣労働者3.2%、出向社員が1.2%となっている(表1を参照)。また、総務庁統計局「就業構造基本調査」(昭和62年)によれば、正社員(同調査の表現では「正規の職員・従業員」)60.6%、パートが26.3%、アルバイト5.5%、人材派遣社員0.3%、嘱託等1.5%、その他が2.2%となっている。

表1 女子労働者の就業形態別構成比

(単位 %)

計	正社員	非正規労働者	非正規労働者					
			出向社員	派遣労働者	パートタイマー	臨時・日雇	契約・登録社員	その他
100.0	70.1	29.9	0.4	1.0	22.6	3.6	1.2	1.1
		(100.0)	(1.2)	(3.2)	(75.7)	(12.2)	(4.1)	(3.7)

資料出所：労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(昭和62年)

1988(昭和63)年の入職・離職率をみると、入職率は22.1%と前年より2.3ポイント上昇し、他方離職率は20.4%、0.9ポイント増で、異動が活発になっていることが分かる<sup>3)</sup>。「婦人労働の実情 平成元年版」(労働省婦人局編)においては、さらに一般労働者とパートタイム労働者に分けて分析しているが、それによれば入職者は、一般労働者164万8,400人(前年比11.3%増)、

パートタイム労働者73万1,700人(同14.1%増)で、入職者全体に占めるパートタイム労働者比率は、30.7%(前年比0.5ポイント増)である。1977年のパートタイム労働者比率は8.6%、1983年は24.7%であったことを考えると、パートタイマー比率の上昇が大きいことが如実である。他方離職者の方は、一般労働者158万6,800人(前年比2.2%増)、パートタイム労働者61万9,000人(同14.9%増)であった。そこから、とりわけパートタイマーにおける異動が大きいことが分かる。

以上から、最近の女性の就業状況の特徴が、就業形態の多様化と流動化にあることが、数値の上からも明確である。

広田寿子氏は、女子雇用者を次の3類型に分類し、この四半世紀(1962~87年)の変化を明らかにしている。すなわち、(1) 30歳未満「若年型」(その8割以上が未婚者)、(2) 30歳以上・勤続10年以上「定着型」、(3) 30歳以上・勤続10年未満「中年就職型」と、分類した。(2)と(3)の主力は、有配偶者であり、とくに35~54歳では八割以上が有配偶と述べている。この四半世紀に女子雇用者は一千万人近く増えたが、「増加分の五二%は『中年就職型』、四一%は『定着型』で、『若年型』の占める割合はわずか八%にとどまっている」という。さらに最近の5年間(1982~87年)だけを見ると、「200万人の増加(このうち七五%はおもにパート)の四五%が『定着型』、三二%が『中年就職型』となり」、両者の比率関係が逆転したことを、明らかにしている。62年には女子雇用者の一割程度だった「定着型」が、現在では3割近くになり、「そのうち15年以上の勤続者は、六二年の三五万人(女子雇用者の5%)が、八七年には八倍の二八〇万人(一六%)」。「八七年には二〇年以上の勤続者が一五九万人、三〇年以上が四八万人に達している」という。さらに、その間の変化は、15年以上の勤続者の勤務先の変化としても把握できる。「六二年には四割を公務員(この時点では教員主体)が占めているのにたいして、八七年には三〇人未満の小零細企業で働く女子の割合が四割に」なった。ただし、そのように勤続年数が長期化しても女性と男性の所得格差が相変わらず大きく、「年所得五〇〇万円以上という相対的に高い所得」を得ている女性がいけないというのではないが、低所得の層が厚いという特徴がある。それと強く関わる要因として広田氏は、「定着型」にさえ、すでに一割を超える「パートなど正規の扱いを受けていない労働者」がいることを、指摘する<sup>4)</sup>。

### 3. 高学歴女性の就業状況

ここで短期大学・4年制大学卒業の高学歴女性の就業をめぐる状況を概観し、本論の主題の分析を容易にしたい。

女性の高学歴化が就業状況において現れてきたのは、1970(昭和45)年頃からである。それは高等教育が大衆化していく過程においても作用した男女別の社会通念、「男の子は4年制へ、女の子は短大へ」という価値観から、女性の短大卒業者数が4年制女子卒業者数を圧倒していたと

いう実態からして当然といえば当然であるが、まず短大卒業生の就業者構成比に現れ、数年後に4年制大卒業生において現れている。すなわち、短大卒業生の構成比がそれまでの一桁大から10.5%（実数68,435人）になったのが1970年であり、以後、70年代において急速に構成比を上昇していき20%台を超えて、80年代に入り、そこから微増していった1988（昭和63）年には27.0%（同151,514人）を占めている。他方、4年制大卒者の就業者に占める構成比が10%を超えるのは、1978（昭和53）年であり、同年には10.2%（実数62,533人）であった。以後、構成比および実数において漸増していく。そして1988（昭和63）年には13.5%（同75,442人）となっている。そして構成比全般においては、「雇均法」施行後4年制大卒者の構成比が大きくなるというような形での「雇均法」の影響を掴むことはできない（「婦人労働の実情 平成元年版」付表49を参照）。そこで、短大・4年制それぞれの卒業者数と就職率をみる必要がある。

表2 女性の学歴別新規学卒就職者数、構成比  
および就職率の推移（短期大学・大学）

		短期大学卒	大 学 卒
就 職 者 数 (人)	昭和 58 年	122,571	62,533
	60	131,748	66,890
	61	130,748	68,766
	62	124,864	72,911
	63	151,514	75,442
	平成 元 年	164,026	78,976
構 成 比 (%)	昭和 58 年	22.2	11.3
	60	25.1	12.7
	61	23.2	12.2
	62	23.1	13.5
	63	27.0	13.5
	平成 元 年	29.3	14.1
就 職 率 (%)	昭和 58 年	78.4(80.2)	69.4(71.9)
	60	81.3(83.1)	72.4(75.4)
	61	82.2(84.2)	73.4(76.8)
	62	82.2(84.3)	73.6(77.2)
	63	83.0(85.0)	75.2(78.7)
	平成 元 年	86.1(88.3)	78.5(82.4)

文部省「学校基本調査」をもとに筆者作成。

注 1. 構成比は、中学校卒・高等学校卒・短期大学卒・大学卒の総計に対する比率である。

2. ( ) 内の就職率は、進学者等を除いた場合。

「学校基本調査報告書」をもとに、「雇均法」施行前とそれ以降の短大・4年制大学卒業生の実数と、学歴別構成比（中学校卒・高等学校も含めた全体比）および各就職率を表2のように整理すると、年毎に高学歴女性の構成費が大きくなっており、就職率、とくに進学者等を除いた場合の就職率は、同様に、年々高くなっている。平成元年における就職率は、短大86.1%（進学者を除くと88.3%）、4年制が78.5%（進学者・臨床研修医〔含予定者〕を除くと82.4%）に至っている。これにみるように、施行4年目の平成元年において、4年制大学卒業女性の就職率が実質82.4%と初めて80%台にのったが、それは、「雇均法」の波及効果あるいは景気の影響なのか。しかしやはり、最近の好景気による求人倍率の高さからみて、法制面よりも労働力事情の方が、主要因と考える方が妥当であろう。そして「雇均法」による変化は、業種・職種の拡大と、就職後のキャリア形成にみていくべきであろう。その面での調査が、今後、必要である。

大卒女性の就業形態にも多様化がみられる。その点は、文部省「学校基本調査」によっても明らかにできる。「専門的技術的職業従事者」においても、1977(昭和52)年には教員の比率が37.7%だったのが88(昭和63)年には19.9%と半分近くになったのに対して、反対に技術者は3.6%から12.3%と3倍強の増え方である。事務従事者の比率は1977年においてすでに38.8%を占めていたが、88年においても41.5%と増加している。販売従事者も77年の3.5%から10.0%と大幅に増えている。以上簡単に高等教育修了者の就業をめぐる状況を概説したが、次に「雇均法」の施行に伴って出てきた大卒女性の就業上の問題を考えていきたい。

#### 4. 大卒者に対する新人事制度の出現

「雇均法」の制定・施行に対抗する措置として企業側からとられた人事制度が、いわゆる「コース別管理制度」である。「雇均法」の施行と同時に、金融と流通の部門の企業でこの制度が導入され、桜井絹江氏の報告によれば同法施行1年後の千葉県調査では実施・予定の事業所は29.6%、1年半後の神奈川県調査で金融・保険業の28.2%が導入している。さらに、同様に87年7月の日本生産性本部の調査によると、採用済みの企業は16.1%、今後「採用予定」あるいは「採用検討中」を合わせると26.0%になる。そこで、近い将来において「全体では、42.1%の企業が『複数進路制』を採用することが予想されている」としている<sup>5)</sup>。本年、1990年7月に朝日新聞が報道した「主要三百社の新規採用計画」を分析すると、300社中133社(44.3%)が女子大学卒業予定者に対してコース別採用を予定している。だが、それら133社の昨年度の採用人数をみると、42.1%にあたる56社が女性の「総合職」の採用は0であった<sup>6)</sup>。コース別採用・人事管理は必ずしも女性にのみ適用されるのではないだろうが、この新聞報道をみるかぎりコース別採用覧を設けているのは、事務系・技術系の双方における大卒・女子に対してだけである。ここで、コース別人事管理制度とはどういうものかを簡単に説明しておきたい。

コース別人事管理制度とは、採用の時点から当事者の選択という建前に立って、一般に「総合職」と「一般職」と呼ばれている二つのコースに分けて雇用者を管理していこうというものである。コースの呼称と、コースの属性は企業ごとに異なる。だが一般に、「総合職」は、幹部コースの管理系統の仕事をし、昇進・昇格があって将来の役職が予定されているが、この職種は男性なみに転居を伴う転勤、長時間労働と過重労働をこなさなければならない。これに対して、「一般職」は原則として遠隔地への転勤はない代わりに、昇進と昇格の限度が設けられているのである。

また、桜井絹江氏によれば、「一般職」の職務内容は、コース別人事管理制度が設けられる以前よりも広がったという。その例として、桜井氏はN生命とS建設の「一般職」の職務内容の変化をあげている。つまり、N生命においては、従来の「机上事務、受付等の一般事務」から「定型的な事務、営業補助業務及びその指導・統括業務に従事する」となった。そして、新たに設けられた一般職の事務主任が「本部、支社、事務センターにおいて事務の決裁、事務の教育や指導をおこなう責任と権限の明確な役職制」となり、その「手当は、それまでの副主任よりも五〇〇〇円増えて、二万四五〇〇円となった。これらの手当をいれても事務主任の賃金は、同年代の男性の五〇～六〇%である。つまり、それまで、男性の課長がしていた仕事を、男性の賃金の約半分の事務主任の女性がおこなうこととなったのである。一中略一総合職だけが男性と同じ仕事をするのではない。女性の昇進・昇格は、一般職の場合、限界があるが、一般職のままで、職域はたしかなひろがりを見せているのである。」「S建設においても、設計部では、一級建築士の資格をもった一般職の女性が、男性と同じような仕事をしている。』<sup>7)</sup>

コース別管理制度の導入に際し、賃金体系は能力主義が従来よりもさらに鮮明になった職能資格制度になったが、N生命やS建設をはじめ多くの企業で「総合職」になった女性の賃金はそれまでの男女格差を是正されることなく「総合職」へ移行したことと、N生命の「総合職三五歳（男性）の例にみるように年功を加味した勤務俸の比率を三分の一に下げ、職能手当と役付手当で三分の二が構成されるようになったことにより圧倒的に「一般職」を占める女性の賃金は低く抑えられることになったという。たとえば、「一般職」で勤続三〇年以上の女性の場合、「八六年は、定昇ゼロ、賃上げ三七〇〇円、八七年は、定昇ゼロ、賃上げ三七〇〇円、八八年は、定昇ゼロ、賃上げ二五〇〇円」となっていて、賃金カーブの横ばい傾向が強くなった<sup>8)</sup>。このようなことが、表3にも反映されていて男女間の格差は、30歳台後半から拡大していつている。

前述の朝日新聞の調査報道の事務系の90年度採用実績と91年度採用計画をみると、男性の数を上回って女性「総合職」を大量に採用あるいは計画している企業も、たとえばAビール（男性100人に対して女性「総合職」104人採用、同100人に対し同150人計画）、建設業のHコーポレーション（男性113人に対して女性「総合職」111人採用、同90人に対し160人計画）等、3社ほどあるが、他方たとえ人数の点で女性「総合職」を大量に199人（S百貨店）、190人（Nスーパー）、

表3 年齢階級別所定内給与額、年齢間格差及び男女間格差  
(産業計、企業規模計、学歴計)

年 齢	所 定 内 給 与 額		年 齢 間 格 差 (20～24歳=100)		男 女 格 差 (男子=100)
	女	男	女	男	
	千円	千円	千円	千円	
計	160.0	264.4	—	—	60.5
17歳以下	103.7	110.9	73.8	69.6	93.5
18～19	121.2	132.0	86.2	82.8	91.8
20～24	140.6	159.4	100.0	100.0	88.2
25～29	160.9	197.4	114.4	123.8	81.5
30～34	170.5	241.7	121.3	151.6	70.5
35～39	172.6	281.2	122.8	176.4	61.4
40～44	174.7	315.5	124.3	197.9	55.4
45～49	173.1	337.5	123.1	211.7	51.3
50～54	171.9	333.0	122.3	208.9	51.6
55～59	177.2	289.1	126.0	181.4	61.3

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」(昭和63年6月)

注) 計は60歳以上を含む数値である。

150人(I通信機)、120人(T百貨店)、100人(F通信機、M電器産業)と採用しても、大半の企業が男性の1割程度の採用人数に留まっている。とくに、いち早くコース別人事管理制度を導入したといわれる商社、銀行証券、保険の業種において、5年後の女性「総合職」採用数は男性の5%以下という企業が多いというのは、コース別人事管理制度導入の企業側の真の意図を暗示しているように見える(ただし、N銀行のように男性55人に対し女性にも「総合職」と「一般職」の区別なく25人採用という場合もあるにはあるので、業種ごとに一律に大卒女性に対する対応を論じることはできず、企業ごとにみる必要もあろう)。

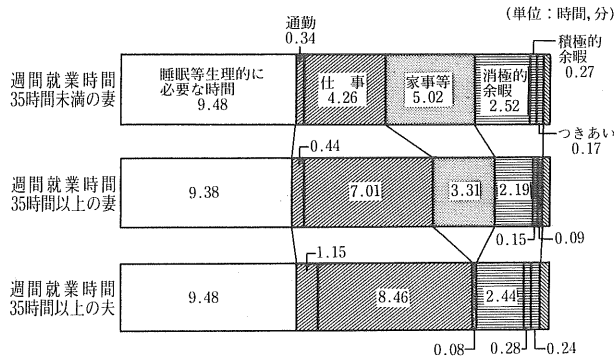
他方、労働省が本年8月に発表した「コース別雇用管理に関する研究会報告」では、1987年時点では調査対象である銀行、商社、保険、証券会社といったいち早くコース別人事管理制度を導入した業種の上場企業148社中40社(27.0%)が導入、「導入を検討中」の企業が73社(49.3%)であった。そしてその40社の総合職全体での女性「総合職」(企業幹部候補)の割合は、0.9%にすぎなかった。だが、この内の22社において87年と89年の2時点の女性「総合職」の数を比較すると、552人から784人と42.0%の増加であった<sup>9)</sup>。この事実が、たとえ雇用の機会均等に限定されていて、結果の平等、つまり現実企業に女性の役職に女性が大量に登用されるといった結果の平等については未知数あるいは「雇均法」は効果をもたないという疑問があるとしても、その突破口への最初のステップという可能性をもつのではないかという思いを抱かせる。

## 5. 有配偶女性雇用者の生活時間

日本の家族形態（正確には、世帯構成であるが）の6割を占め、その大半が雇用者世帯である核家族の内、夫婦ともに雇用者である場合の生活時間について、総務庁統計局「社会生活基本調査」（昭和61年）をもとに、みていきたい。

図2-1にみるように、平日の雇用者である夫と妻の生活時間をみた場合、まず目につくのが週間就業時間35時間以上の、いわゆるフルタイマー（正社員はもとより、「フルタイム・パートタイマー」といわれる就業時間は正社員と変わらないくらい長時間だが雇用形態がパートタイマーであるような場合も含めて考える必要があるだろう）の、時間のなさが生理的時間と余暇時間、つきあいの時間にしわ寄せされていること、夫の家事時間の絶対的な短さと通勤時間と仕事の時

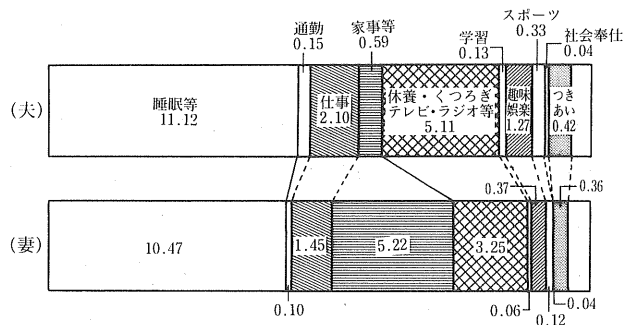
図2-1 平日の妻と夫の生活時間(雇用者)



資料出所 総務庁統計局「社会生活基本調査」（昭和61年）

注) 核家族世帯における妻と夫である。

図2-2 日曜日の妻と夫の生活時間(雇用者)



資料出所 総務庁統計局「社会生活基本調査」（昭和61年）

注) 1. 核家族世帯における妻と夫である。

2. 妻・夫とも週間就業時間35時間以上の雇用者である。

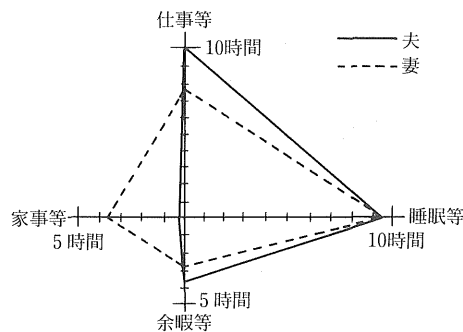
労働省「婦人労働の実情」（平成元年版）より引用。



間の長さが目立つが、それでも夫はつきあいはっきりとしているということが、あきらかとなる。さらに、日曜日の生活時間を図2-2でみると、フルタイムの妻は平日の家事処理時間の不足を補うためか家事等の時間（家事、育児、買物等）が長くなり、夫の方も平日（8分）に比べると飛躍的に家事等に費やす時間が長くなる（59分）が、休養・くつろぎや趣味・娯楽、スポーツの余暇時間が長くなっている。このように、生活時間をみても、たとえフルタイムで働く妻の場合でも、家庭において性別役割分担が歴然としてあることが、明確になる。

さらに、図3の夫婦の生活時間配分によって、夫が仕事に偏り、妻が家事を一方的に担わざるをえないことが明らかである。

図3 妻と夫の生活時間配分



労働省「婦人労働の実績」（平成元年版）より引用。

以上のことから、女性「総合職」が男性なみの働き方を要請されることは、平日の生活時間において家事等の時間を最低限確保するには、くつろぎといった余暇時間や付き合いの時間、さらには睡眠時間をけずらなければならないことを意味し、職場と家庭で働きずめのライフスタイルにならざるをえなくなる。

## 6. 就業形態をめぐる意識形成について

冒頭で述べたように、最近の女性にとって望ましい就業のしかたとして「再就職型」が第一番となっているが、その意識形成に、上述の職場と家庭での状況が影響している。

たしかに現在、「雇均法」の主旨のさらなる定着と普及のために労働省は、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保対策を推進する広報啓発活動と、助言・指導・勧告・機会均等調停委員会の運営、そして、妊娠・出産・育児に関する環境条件整備と再就職の援助等に努めているし、育児休業制度だけでなく老親等の介護負担を担うための介護休業制度の普及促進を図っている<sup>10)</sup>。出産育児に関する施策については、日本の出生率の予想以上の低下（本年は、史上最低の

1.48まで落ち込む)という事態により、人口政策の観点から、現に厚生省等から「子育て減税」のような具体案が提出されているように、急速に、環境整備が行われていく可能性が大きい。しかし、はたして、それにより問題は、解決するのだろうか。21世紀の望ましい社会として「男女共同参加型社会」が提唱されているが、それを実現するためには、社会政策・社会構造の変化から、個人の意識・行動様式の変革ということまで必要である。

そのように考えると、「雇均法」にはかなりの限界があり、その限界が今日、女性の「再就職型」意識形成に影響していることは、否めない。つまり、「雇均法」の目的と基本理念にみるように、それはあくまでも女性を対象としており、職業と家族が個人にとってどのような意味をもつかを問わないまま、女性が働くことの社会的意義と、同様に、母性についても「次代を担う者の生育について重要な役割を有する者」という社会的観点からのみの捉え方である。また、女性が職業と家族生活を両立していくための、とりわけ家族生活における男性の役割の固定化を問い直し、流動化を図ることの必要性にまで、視野を広げたものではない。その点は、「雇均法」誕生の基礎にある国連「女性差別撤廃条約」の理念と視野と比較すると、明確である。

すでに述べたように、コース別人事管理制度は雇用の段階から、大卒女性に適用されているのであって、それ以外の学歴の女性とは無関係であるというように、それにより雇用段階から女性の中で厳然とした区別があるということと、ごく一握りの女性「総合職」の働き方が男性並でなければならないということ、そしてその結果として女性「総合職」の中から企業幹部が出て、待遇の格差の大きさを如実にみせつける具体的存在となったとしたら、それが女性全体に対してもつであろう心理的影響は大きい。同時に、女性「一般職」の職域が拡大し責任が大きくなったにも関わらず、昇格がきわめて限定されたものであり、したがって長期間働いた場合でも待遇面で固定化がみられることによる心理的影響も大きい。つまり、女性自身の中に最初から、コースが違うのだからという諦念が働き、そして大多数の女性にとって、長期間働くにつれて、職業が自己実現への意欲をかきたてる可能性は小さくなっていくと、考えられる。女性の中で従来よりさらに明確に、職業に対する対応のしかた、職業観が両極化するだろう。いわば、職業をとおしての自己実現派と、生活維持派ないしは生活手段獲得派にである。

男女の性別役割分業体制の根本からの問い直し、洗い直しをしないまま展開されている、現時点の夫婦の生活時間の内容は、上述のとおりである。

高度経済成長期から二度の石油危機による企業の減量経営によって、長時間労働の日常化、単身赴任等の量的増大と定着化が端的に示すように、高密度の労働のしかたが限界まで達して、今がその転換点に当たり、少しずつ均衡維持の動きが出てきたとも考えられる状況が生じている。つまり、現在の年間就業時間を2,150時間(西ドイツは1,655時間)を1992年までに1,800時間に短縮しようという労働省の指導、そして1週間の法定労働時間を現行の46時間から来年4月から44時間、さらに92年度中での週40時間への移行のための、制令改正案の労働大臣から中央労働基

準審議会への諮問である<sup>11)</sup>。事例としては、従業員の育児支援という観点から、社内保育園とともに該当する女性にフレックスタイム制を適用しているEのような商社もある<sup>12)</sup>。

しかし、いくら法制度によって労働時間が短縮されても、個人個人が、家族とは何か、生活とは何か、さらには生きるとは何かといった問い直しをしない限り、そして家族についても自分が創造していくのかいかないかの選択をし、もし家族という小集団での共同生活を選択するのであれば、個人個人の自由と充実した生き方を可能にする性別役割分業体制・性役割分担の見直しをしない限り、自由となった時間を男性の大半はゴルフ等で同僚や仲間と過ごすのに用いるだけになり、女性だけが家事に時間を多くかけるという事態を招くだけである。本格的余暇社会の到来を予測して、すでに、リゾート地の開発等が産業化しているが、その開発の理念に男女平等という視点も環境保護等の価値観とともに必要である。たしかに、この30年間志向してきた单身社会型もしくは産業戦士型生活様式は、方向転換してきているのかもしれない。

最近の意識調査のひとつは、若い世代ほど家族に目を向けている傾向を示していて<sup>13)</sup>、今後の人々のライフスタイルが変化する予兆とも考えられる。家族生活に目を向けることから、夫婦や親子の関係性、家族集団維持のための協力体制の持ち方を考える可能性も出てくるので、そこから性別役割分業や性役割分担を流動化していくかもしれない。そのようになった時、女性が望ましく思う就業形態はどのようなものだろうか。

しかし、現在までの性別役割分業・性役割分担を前提にした生活時間の過ごし方と、雇用の場の状況を枠組として考えた場合、女性は望ましい就業形態として「再就職型」をあげるのでは、ないだろうか。

法制面での枠組み作りと同時に、前述のE商社の例の社内保育施設とフレックスタイム制のように、複数の具体的方策を組み合わせることと、それを男女双方に適用することが、藤井治枝氏の「労働者と家庭の人間化」につながるであろう。しかし、まず、現実化できる方策から実行し、その不備を補う方策の組み合わせという作業を絶えず繰り返していき、変動する状況に常に呼応できる柔軟性を、作り上げることが必要である。

## 〈注〉

- (1) 総理府「女性に関する世論調査」1990年3月。
- (2) 以上の統計数値は、総務庁統計局「労働力調査」による。
- (3) 数値は、労働省「雇用動向調査」による。
- (4) 広田寿子「女子をめぐる労働市場の様がわり」『「経済大国」日本の女性』、「経済」編集部編、新日本出版社、1990年1月。
- (5) 桜井絹江「コース別管理はここまで進んでいる」『「経済」編集部編、新日本出版社、1990年1月、98—99頁。
- (6) 朝日新聞（東京本社版）、1990年7月2日朝刊。
- (7) 桜井絹江「前掲論文」、101頁。
- (8) 桜井絹江「前掲論文」、102—103頁。
- (9) 「女性幹部候補まだ1%程度労働省が調査」朝日新聞（東京本社版）、1990年8月14日。
- (10) 総理府『時の動き政府の窓特集婦人問題』平成2年6月15日。
- (11) 「週44時間を諮問」朝日新聞（東京本社版）1990年10月5日。
- (12) 「さっそく体験社内保育園フレックスタイム制だからこそ機能」朝日新聞（東京本社版）1990年10月14日。
- (13) 「仕事するより家族と一緒に50代31%、40代50%、30代61%」朝日新聞（東京本社版）、1990年10月23日。  
これは、余暇開発センター「夫婦のゆとりと余暇に関する調査」結果の概略を報道したものである。

## 〈参考文献〉

- (1) 赤松良子・花見忠『わかりやすい男女雇用機会均等法』（有斐閣リブレNo. 8）、有斐閣、1986年。
- (2) 藤井治枝「日本の経営における女子労働の推移と変貌」、オホーツク産業経営論集第1巻第1号、東京農業大学産業経営学会、1990年3月25日。
- (3) 労働省婦人局編「婦人労働の実情」（平成元年版）大蔵省印刷局発行、平成元年11月。

\* 本論は、International Union of Anthropological and Ethnological Societies の中間会議（於：ポルトガル・リスボン大学、本年9月5日～12日）における二つのシンポジウム (Symposium of Anthropology and Contemporary Social Problems および Symposium of Anthropology and Gender) における日本女性の就業形態とその背後要因についての口頭発表をきっかけに、考えたことをまとめたものである。