

科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金）研究成果報告書

平成 25 年 6 月 27 日現在

機関番号：42619
 研究種目：若手研究(B)
 研究期間：2011～2013
 課題番号：23710323
 研究課題名（和文） 女性労働者の就業行動に関する実証分析
 —職場の雰囲気が就業に与える影響—
 研究課題名（英文） The Effects of Workplace Norms on Female Labor Supply in Japan
 研究代表者 寺村 絵里子(TERAMURA ERIKO)
 国際短期大学・国際コミュニケーション学科・講師
 研究者番号：70598870

研究成果の概要（和文）：

本研究は、企業等における「職場の雰囲気」と称される暗黙の雰囲気により、どのような属性を持つ者が就業継続や出生行動が難しいと感じていたか、また実際の就業・出生行動に変化をもたらしたのか、の2点について量的分析及び質的分析を通じ検証したものである。ここで着目するのは、実際の職場環境に関する制度の有無ではなく、制度の有無に関わらず諸制度を使いにくいという女性労働者が感じた「職場の雰囲気」すなわち「Social Norms」の代理変数となる設問であり、本研究の特色ある点である。

研究成果の概要（英文）：

This study investigates the impact of firms' "workplace norms" on female labor supply and childbirth, as well as the difficulties faced in childbearing while working because of these norms.

We focus workplace norms, with "social norms" as a proxy variable. Female workers face an unhealthy work environment created primarily because of the pressures of resignation in the event of marriage or childbirth. This study contributes to the literature by examining the effects of workplace norms on the female workforce.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
交付決定額	1,400,000	420,000	1,820,000

研究分野：ジェンダー

科研費の分科・細目：ジェンダー

キーワード：ジェンダー、女性労働、社会規範、出産行動、労働供給

1. 研究開始当初の背景

日本において、女性労働者の多くが結婚・出産時に仕事を辞めるのはなぜだろうか。また、女性労働者は退職の際に、企業内の雰囲気から働き続けることができないと感じることがあったのだろうか。本研究はこれらの問いを明らかにするために、マイクロデータの計量的分析及び聞きとりによる質的分析を通じてどのような女性労働者が「職場規範」の影響により就業及び出産の選択を行っ

ているのかを分析するものである。

男女雇用機会均等法施行からおおよそ四半世紀が経過したが、日本における女性労働者の就業継続は今なお十分には進んでおらず、多くの女性が仕事と家庭のキャリアの二者択一の状況にある。内閣府(2010)によれば、出産期を経て就業継続する女性はおよそ3割にすぎず、また育児後復職する女性の多くはパートタイム勤務である。日本において家庭を持ち、育児を行いつつフルタイム勤務で働くことの困難さが指摘されており、その原因

の解消が求められている。

女性労働者の結婚・出産時における退職については、欧米においても「Marriage Bar」と呼ばれる (Goldin(1990)) 差別がかつて存在しており、日本においてもかつては「女子定年制」と呼ばれる若年時の定年制度は広く定着していた (労働省(1965))。1986年の男女雇用機会均等法施行以後も、小笠原(1998)等が指摘するように、かつては企業内に根付く結婚時の「寿退社」、近年は出産時の「マタニティ・ハラスメント」(杉浦(2006))の慣行により、女性労働者の意思にかかわらず、日本の企業においては就業継続が困難である事例が、社会学の質的研究の蓄積により明らかになっている。これらの研究蓄積に共通するのは「職場内におけるジェンダー格差」であり、ジェンダー研究においてもさらに研究の蓄積が期待される分野であると考ええる。

過去の研究蓄積では、保育環境や家庭内分業、労働時間、賃金等にその原因を求め、主に経済学の分野で数多くの分析モデルの検証が行われてきた (Becker(1981)、永瀬(1999)等)。また、伝統的な経済学のモデルにおいては賃金、労働時間、人的資本に関する変数を用いた分析が行われており、今回着目する企業内の「職場規範」といった変数は通常モデルには加えられない。しかし、従来使用されてきた変数だけでなく、女性の結婚・出産の選択はより本人の主観的な希望や周囲 (職場内や家族の意向) 等の影響をより強く受けるのではないだろうか。たとえば、日本の労働市場がもつ独自の「規範」が存在すると考えられ、またこの規範が特に女性労働者に対して強く働いているという可能性が考えられる。そこで、本分析では、探索的ながらも Akerlof(2000)の「アイデンティティ効用」の概念をもとに「職場規範」すなわち個人のアイデンティティを規定する「Social Norms」の代理変数となる変数をモデルに加え、検証を試みるものである。

さらに、量的分析だけではなく聞き取りによる質的分析を併用し、量的分析のみでは解明することのできない「職場の雰囲気」が女性労働者にもたらす離職へのメカニズムを明らかにし、より多面的に考察を行う。

2. 研究の目的

本研究で着目する「職場の雰囲気」という要因は、これまでの計量的分析ではあまり着目されてこなかった変数であり、女性のキャリア形成及び就業行動を明らかにする上で特色のある研究になると思われる。また、質的研究を追加することにより、個人の意味によると考えられてきた女性の就業行動が、職場規範によっても影響を受けていることを多面的に考察することは、女性労働者の就業

行動の分析に新たな視点を与えると考ええる。

本研究の目的として、次の3点が挙げられる。

1) 日本の企業内において、どのようなジェンダー格差のメカニズムが働き、女性が就業継続が困難となっているのかを明らかにする。職種・業種等を考慮し、仕事を続けたいにも関わらず退職している女性労働者の特徴を可視化する。

2) 日本の企業内において、女性労働者が就業継続するために必要とされる職場要因を明らかにする。個人属性ではない外部要因をとらえる。

3) 少子高齢化に伴う労働力人口の減少時代を迎え、今後活用されうるべき女性労働者の就業継続の要因分析に寄与する。これまで考慮されてきた要因のみならず、職場特性をふまえた研究成果を提示することは有用であると考ええる。

3. 研究の方法

上記の背景及びこれまでの研究成果をもとに、本研究では女性労働者に対する見えないジェンダー差別としての「職場の雰囲気」に変数として着目し、計量分析及び質的分析の枠組みのもと検証する。

1) 女性労働者 (退職者) が「仕事と家庭を両立して働き続けられる雰囲気が (職場に) なかった」と感じた規定要因を個人属性・企業属性を説明変数とし分析する。

2) 女性労働者 (退職者) が離職する要因及びタイミングを分析する。説明変数としての「職場の雰囲気」の係数及び符号に着目する。

3) 女性労働者のうち有配偶者に限定し、「職場の雰囲気」の有無により出生行動に違いがあるかを検証する。

さらに、聞き取りによる質的分析を通じ、以下のことを明らかにする。

4) 女性のうち退職経験者で「職場の雰囲気」で退職した人を対象に聞き取りを行い、どのような経緯で退職に至ったのか、そのメカニズムを明らかにする。

4. 研究成果

研究成果は計量的分析によるものが2件、質的分析によるものが1件の計3件である。量的分析・質的分析の双方を組み合わせることにより、多面的な考察を試みた。

第一に、平成23年度は「職場の雰囲気」に関する変数を有する内閣府(2009)『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』の貸与を受け、量的分析を行った。このデータでは回顧データではあるものの女性の結婚時・出産時の「職場の雰囲気」を

尋ねた設問がある。具体的には女性労働者が感じた「職場の雰囲気」の有無により実際の女性労働者の就業行動に違いがみられるかどうかを検証した。

分析にあたっては、以下の2点の検証を行った。第一点は、女性の初職継続に「職場の雰囲気」が与える影響の検証、第二点は女性の離職に「職場の雰囲気」が与える影響の検証である。

まず、女性の初職継続について行った分析の結果は以下の通りである。「職場環境」「職場の雰囲気」は女性労働者の就業継続にプラスの影響を与えている。特に出産時の就業継続に与える効果は大きい。一方で、さらに大きな効果を持つのは作成した合成変数の中では「両立支援・時間の取りやすさ」であり、結婚・出産時いずれも就業継続に大きな効果を持っている。女性が就業継続するために両立支援策の整備及び自律性のある労働時間選択の必要性が示唆される。

次いで、女性の離職について行った分析の結果は以下の通りである。

- 1) 女性の就業継続においては「職場の雰囲気」は結婚・出産時ともにプラスの影響を与えている。特に出産時の「職場の雰囲気」はその後の就業確率を大きく高める。
- 2) 結婚・出産時の「職場の雰囲気」は、就業継続希望の断念とは明確な関係はみられない（個人属性である学歴（大卒者）で就業断念確率が大きく高い）
- 3) 結婚・出産時の「職場の雰囲気」は就業継続実現に正の影響を与えている。特に出産時に仕事を続けられる場合、就業継続希望を実現できる確率は大きく高まる。

第二に、平成24年度には質的調査を実施し、首都圏（1都3県）の労政事務所及び女性センター93か所に依頼状を送付し、さらに調査会社を經由して募集した計22名の女性（分析対象者は14名）に対してデプスイタビューを実施した。対象者は「職場の雰囲気」で離職した女性に焦点をあてているため、一定の偏りのあるサンプルにおける語りである。インタビューの結果からは離職女性の企業属性に一定の傾向があることから、企業属性別（同族企業、子会社、その他）に対象者を分けた上で考察を行った。

分析の結果は以下の通りである。

- 1) 女性が働きにくくなる「職場の雰囲気」が醸成される要素として最も多かったのは「直属の上司との関係悪化」であった。これは女性に限られたことではないと考えられるが、特に仕事上の改善点に関する進言を上司に行ったことがきっかけで起こることが多かった。その他「トップのジェンダー規範の影響」「男女による偏った職務分担の割り振り」「社内のジェンダー規範への不適応」「抜擢

人事に対する周囲からの抵抗」等があり、男女関わらず考えられる要因として「予期しない異動」「長時間労働」「企業業績の低下」「仕事に対する評価への疑問」「労働組合の有無」「喫煙などの職場環境」等が挙げられる。

2) 大企業の系列会社（子会社）においては、親会社との強いつながりや出向・転籍制度等の独自制度が、男性上司に独特のパワーをもたらし、プロパーである女性社員の就業に負の影響を与えていた。また、多くのパート女性を束ねる男性同等の中間管理職の女性であっても、会社からの扱いは同じ職務の男性とは大きく異なっている。また、充実した両立支援制度等の社内制度があるにもかかわらず、実際に取得はしにくく、異動等を通じて巧妙に女性社員が辞めざるを得ないようにしていくという事例もみられた。

3) 同族企業においては、強いトップダウンが特徴である一方で、人事評価が経営者の一存で決まることや経営者のジェンダー規範が女性社員の活用にダイレクトに反映される事例がみられた。また、中小企業が多いためか両立支援制度等の女性の就業支援に関する制度は子会社と比べると整備されておらず、経営側・労働者側ともに比較的無関心である。職務の幅については、ジェンダーにより分離されているケースも複数あり、そのような企業では（水平的）性別職域分離が明確である。

4) その他の属性を持つ企業（学校）のケースでも、直属の上司との軋轢が女性社員の進退を決定づけていた。上司は男性、女性双方の場合があり、女性だけの職場であっても必ずしも就業継続が可能とはなっていない。また、昇進に関する見通しのなさや仕事の成果に対する評価のジェンダー差も、女性社員が離職する際の一因となっている。

5) 離職時期の年代別に「職場の雰囲気」をみると、1990年代まではセクシュアル・ハラスメントと思われる発言・行動による離職も散見される。また、喫煙などによる就業環境の悪さによる語りも複数みられたが、これらの事項は近年解消傾向にあると予想される。

第三に、量的分析を発展させるためにお茶の水女子大学近未来事業 WORK-FAM 及び本研究費を通じて厚生労働省より『21世紀成年者縦断者調査』のパネルデータの貸与を受け、両立支援制度の利用しやすさに関する「職場の雰囲気」が女性の就業及びキャリア形成上の分岐点となる出産にどのような影響を与えたかを検証した。

分析の結果は以下の通りである。

- 1) 企業内における複数の両立支援制度のうち、女性全体の1割を超える者が「制度がある」と回答した制度は「育児休業制度」「看護休業制度」「短時間勤務制度」の3つであ

る。

2) このうち、育児休業制度については正社員については8割と導入率が高いがその他の就業形態では4割を切っており、同制度が非正規雇用や自営の女性にいきわたっておらず今なお大企業・正社員女性といった一部の女性を対象としているといえる。育児休業制度の就業・出生への効果は先行研究でも本データでも明らかとなっており、今後さらなる広範な女性への休業保障が望まれる。

3) 育児休業制度の「利用のしやすさ」についても制度ありの者のなかでおよそ半数であり、必ずしも十分とはいえない。また、正社員でも「制度なし」「わからない」と回答する者が2割程度おり、制度の周知の不足が懸念される。

4) 両立支援制度の利用のしやすさが出生にもたらす影響としては、短期的にはプラスの効果がみられた。ただし、出産時期をt+2年とした場合、本分析の範囲においては出生への効果は確認できなかった。

以上の結果から、「職場の雰囲気」は女性の就業、特に出産時の就業継続に影響を与えている可能性が示唆される。また、女性の離職要因としても、本要因は従来の質問紙調査では設問がないことも多く見過ごされがちであった。しかし、質的分析においては多様なジェンダー差別に関する語りが引き出されており、今後もこの要因に関するさらなる検証が求められる。また、本要因について理論的にどのような説明を行い、モデルに組み込めば計量的分析の俎上にのせられるかが今後の課題である。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計2件)

(1) 寺村絵里子「「職場の雰囲気」が女性の離職に与える影響—企業属性別にみたデプスインタビュー—」『ジェンダー研究』お茶の水女子大学ジェンダー研究センター、2013年、査読有、No.16、P37-57

(2) 寺村絵里子「既婚女性の退職慣行経験に関する実証分析—結婚時の退職経験と就業継続に着目して—」『女性労働研究』青木書店、2012年、査読有、56巻、P99-115

〔学会発表〕(計5件)

① 寺村絵里子「企業の両立支援制度・制度利用のしやすさが女性の出産に与える影響」第65回日本人口学会、2013年6月1日、北海道・札幌市立大学(発表確定)

② Eriko Teramura "Effects of Workplace Norms on Female Labor Supply and Childbirth in Japan" International Sociological Association, Committee on

family Research(RC06)、March 29,2013、Academia Sinica, Taipei, Taiwan

③ 寺村絵里子「「職場の雰囲気」が女性の離職に与える影響—首都圏女性へのフォーカス・インタビュー—」第9回日本キャリアデザイン学会、2012年9月15日、宮城県・東北学院大学

④ 寺村絵里子「女性の離職要因の推計—職場の雰囲気が与える影響の検証—」第8回日本キャリアデザイン学会、2011年10月2日、東京都・日本大学

⑤ 寺村絵里子「女性労働者の初職継続要因の推計—職場内の雰囲気が就業に与える影響—」第63回日本人口学会、2011年6月11日、京都府・京都大学

6. 研究組織

(1) 研究代表者

寺村 絵里子 (TERAMURA ERIKO)

国際短期大学・国際コミュニケーション学科・講師

研究者番号：70598870

