

平成22年6月28日現在

研究種目：若手研究 (B)
 研究期間：2007～2009
 課題番号：19710216
 研究課題名 (和文) グローバリゼーションとジェンダー—海外進出日系企業の女性雇用の実態分析—
 研究課題名 (英文) Globalization and Gender: Labor Management for Female Workers at the Overseas Factory in a Japanese Automobile Company
 研究代表者
 首藤 若菜 (SYUTO WAKANA)
 日本女子大学・家政学部・講師
 研究者番号：30323158

研究成果の概要 (和文)：

本研究の課題は、海外進出した日系企業の雇用実態をジェンダーの視点から分析することである。自動車産業を対象に、女性雇用に関連する文献と統計の整理、関係する法制度および男女平等政策の比較分析、欧米の工場に赴任した経験のある人事担当者へのヒアリング調査等にもとづいて、雇用者に占める女性比率、定着率の男女差、教育訓練および昇進・昇給における差異について検証をおこなった。

研究成果の概要 (英文)：

The aim of this project is to analyze the labor management of overseas factory in a Japanese automobile company from the aspect of gender. Based on interview with managers and trade union leaders, I examined differences in employment management for female workers between overseas factories and the Japanese factory.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	1,000,000	0	1,000,000
2008年度	800,000	240,000	1,040,000
2009年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
総計	2,300,000	390,000	2,690,000

研究分野：複合新領域

科研費の分科・細目：ジェンダー

キーワード：女性労働、日系企業、国際比較

1. 研究開始当初の背景

私は、これまで自動車産業における女性の

雇用管理について研究を進めてきた。その研究過程で、ある大手日系自動車メーカーのイ

ギリス工場に工場見学と人事担当者へのヒアリング調査を実施した。同社の日本工場では、1990年代初頭から女性の採用を開始しているものの、男性と女性の職務とキャリアは大きく分離していたのに対し、イギリス工場では、いわゆる日本型雇用システムを若干変更させることで、男女の職域を統合した労務管理をおこなっていることがわかった。

日本工場での性による職域分離は、男女の筋力・体力差、女性の深夜業禁止規定（1999年4月から解禁された）、女性の短期勤続を大きな要因としており、職務分離には一定の合理性があると考えられていた。

そこで、男女平等法制がより厳格である欧米諸国において、日系企業が、どのような女性の雇用管理をすすめているのか、という点を明らかにすることは、日本のジェンダー政策および企業の労務管理を見直す上で、重要な示唆を与えるのではないかと、この着想を得た。

本研究では、伝統的な男性職場である自動車産業を対象に、海外工場と日本工場との間で、女性の雇用管理の実態がどのように異なるのか、またその違いを生み出す要因はどこにあるのかについて、労務管理の方法および各国の法制度、男女平等政策の視角から、検証することとした。

2. 研究の目的

(1) 目的

本研究の目的は、海外進出した日系企業の雇用実態をジェンダーの視点から分析することである。

日本型雇用システムを前提とすれば、日系企業は、一定の長期雇用を前提とするために、女性の技能育成に消極的になる傾向が強い。とくに自動車産業は、伝統的な男性職場であり、日本型雇用システムのモデルとされてきた。本研究は、こうした特徴を持つ日系自動車メーカーを対象に、日・米・英の工場調査を通じて、①男女の職域の統合化を推進した要因を法制度やジェンダー政策の視角から検証し、②女性雇用を進めるために、日本型雇用システムをどのように修正させたのかを明らかにする。

(2) 意義

少子化が予想を超えて急速に進展するなか、女性労働力の活用は、今日の日本において焦眉の課題である。しかし、周知の通り、日本は、賃金をはじめとする労働条件の男女間格差が大きく、企業のなかで、女性が基幹的労働力に据えられているとはいえない。女性の活用を妨げる主たる要因は、日本型雇

用システムにあると考えられてきた。すなわち、長期雇用を前提に、企業内の技能育成を重視する労務管理のもとでは、短期間で離職する可能性が高い女性を排除する力が、より強く働くためである。これは、主に統計的差別の理論によって説明されてきた。

そのため、女性の活用をすすめるためには、労働市場を流動化させ、企業外技能育成や成果主義賃金を拡大するといった日本型雇用システムからの脱却が必要であるという見解が、近年、目立つ。現に、このような方法により、女性の労働力を活用し、企業業績を伸ばしている企業も存在している。だが、こういった解決は、比較的新しい産業や企業においては有効かもしれないが、すべての業種、職種に適用することは極めて困難である。なぜなら、日本型雇用システムは、様々な内部の制度から構成され、同時に企業外部の制度によって補完されて存在しており、それを全面的に変更することは、多大なコストを要するためである。また、こうした働き方は、女性労働者間、さらに男女労働者間の分断や格差をさらに深める可能性が高く、多くの労働者がそうした働き方を望み、選択をしている結果かどうか疑問が残る。

本研究は、海外（とくに先進諸国）に進出した日系企業の女性雇用管理の実態分析を通じて、日本型雇用システムを修正することで、女性労働者をより活用しうる労務管理方法を導き出そうとするものである。この研究成果は、日本の労務管理のあり方を見直すうえで、重要な意義をもち、それは男女共同参画社会の推進に貢献すると考えられる。

3. 研究の方法

海外工場と日本工場との間で、女性の雇用管理の実態がどのように異なるのか、またその違いを生み出す要因はどこにあるのかについて、労務管理の方法および各国の法制度、男女平等政策の視角から検証する。

日本工場では、将来の労働力不足に備えるために、企業は女性を積極的に採用しているものの、女性の職域は限定されており、技能の幅も男性よりも狭くなっている。女性たちの多くが短期間で離職しているため、昇進上の格差も大きい。日本工場において女性雇用管理上、主に問題とされてきたのは、①筋力・体力上の性差、②深夜勤務を伴うために家庭生活との両立の難しさ、③それらを理由にした短期間で離職である。海外工場において、これら3つの要素をいかに克服しているのかをヒアリング調査に基づいて検証する。

すでに私は、2000年度から2001年度にかけての2年間、自動車産業を対象に、日本の性別職域分離の実証研究をおこなってきた。日本の自動車メーカー各社は、1990年代初めから、女性の採用を開始した。私は、それらの職場で働く女性たちの職務とキャリアについて実態調査をおこない、性別職域分離が縮小するための条件を分析した。

今回の調査対象とする企業は、これまで日本で調査を重ねてきた大手自動車メーカーに依頼することとする。本研究の期間内に、第一に、同2社が保有する海外工場（イギリス工場およびアメリカ工場）に調査をおこない、女性雇用の実態を明らかにする。

第二に、同2社の日本工場に追跡調査をおこなう。

第三に、それらの調査結果と、すでに研究をすすめてきた各国の男女平等政策の研究成果をもとに、女性雇用の実態を比較分析し、性別職域分離を縮小させるための政策上および労務管理上の条件を導き出したい。

4. 研究成果

(1) 女性比率と定着率

日本工場とは異なり英米工場ともに、女性採用をとくに積極的に進めているわけではない。しかしながら、英米工場では日本工場よりも女性雇用比率が高かった。だが英米間での差も大きく、英国では米国ほど女性の参入はすすんでいない。英工場での女性比率が男性比率よりも低い理由は、応募人員が低いことを反映しているとの回答であった。これは日本と共通している。

勤続年数については、女性労働者だけで比較すると、3工場ともにさほど大きな変化はない。

英国工場では、募集・採用の際に、同社がポリシーとしている長期的な雇用システムを積極的にアピールしている。英国のブルーカラー労働現場では、長期に同一企業に勤続し、同一企業内で昇給・昇進を得られるというシステム自体に馴染みがないため、入社後に数日間にわたって日本型雇用システムの内容を従業員に説明する研修会を実施している。入社してくる従業員の多くは、長期雇用の魅力を感じているそうだが、英国でのブルーカラー労働者の多くは、長期間にわたって、同一企業に勤め続けることは、魅力よりも負担に感じるとの声もあった(労働者へのインタビューによる)。そのため、人事担当者の見解では、現地の労働市場においては、長期雇用という特徴は、必ずしも優秀な人材を獲得する手段になりえていない。

また、実際の定着率についても、日本工場より男女ともに低い。ただし、日本工場では男性の定着率が相対的に高く、女性が低いため、男女差が大きく表れるのに対して、英工場では定着率の男女差は小さい。

それゆえに英米工場でのキャリアの男女差は確認されていない。

(2) 筋力における男女差

日本の工場で問題となっていた男女間の筋力差が職務遂行に与える影響は、英米ではまったく問題視されていない。米国においては、その質問自体が、性差別に基づくものである、と批判的な回答であった。

日本工場では、筋力・体力面での男女差が、女性の職務、職種を狭める要因として、深刻な課題として、現場では考えられている。この問題が、工場現場の技術的に解決できる問題なのか、女性労働者の(人種間の)筋力の差異によるものなのかは、今回のヒアリング調査だけでは正確に把握できなかった。

(3) 女性保護規定について

イギリス、アメリカには、日本に1999年3月まで存在していたような全女性労働者(妊娠中の女性ではなく)を保護することを目的とした女性のみを対象とした法規制は、今日存在していない。

(4) 日本型雇用システム

英工場では、日本工場と同様に、長期雇用を前提にした技能育成プログラム、昇進・昇給体系が組み立てられており、女性も男性と同等に処遇されている。ただし、日本の男性労働者と比較すると、いずれも勤続年数が短く、技能の幅も狭いと推測される。勤続年数において、男女の差が小さいことから、実際の賃金、昇進の男女差は、日本よりも小さくあらわれている。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計1件)

Wakana Shuto, "Occupational Sex Segregation and the Japanese Employment Model", *Japan Labor Review*, Vol.6-1, 2009, pp.21-35. 査読無

〔図書〕（計 2 件）

- ① 久本憲夫編著『叢書・働くということ第5巻
労使コミュニケーション』ミネルヴァ書房、
2009（うち、「女性と労働組合——『男性稼
ぎ主モデル』の視点から——」123-147 頁を
執筆）

- ② Edited by A. Bieler, I. Lindberg and D.
Pillay, “Labour and the Challenges of
Globalization: What Prospects for
Transnational Solidarity?” Pluto Press,
2008 (Wakana SHUTO and Mac Urata,
“The impact of globalization on trade
unions: the situation in Japan” pp.139–
160)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

首藤若菜 (SYUTO WAKANA)

日本女子大学・家政学部・講師

研究者番号：30323158

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

なし