

《研究ノート》

大企業勤務の大卒正社員女性の就業継続不安

—コース別人事に着目して—

永瀬 伸子
山谷 真名

Career Prospects of University Graduate Females in Large Japanese Firms :The Course Based Hiring Practices, Their Anxieties and Possibilities

We examined the subjective job prospects of young women in Japan with university degrees employed at large enterprises by conducting seven focus group interviews, dividing the groups by those who are single and, married, with or without infants. Nearly half of Japanese large enterprises have “course based hiring practices” to hire, allocate, and pay for their long-term employees. The Equal Employment Law of 1985 created opportunities for females to be hired in the *Sogoshoku*, the fast track, higher paid course, with higher probability of promotions which had been primarily reserved for male university graduates. *Ippanshoku* is the traditional slow track employment course for females. The government has also strengthened the Child Care Leave Law to allow mothers to continue working. We found that today *Sogoshoku* females are treated more equally with males and are given more challenging jobs as compared to *Ippanshoku*, thus widening career prospects of females. However, when women planned on having children, while keeping their work, the requirements of long hours and strong work commitments for *Sogoshoku* demotivated them. *Ippanshoku* women, though their promotions and wages lagged behind *Sogoshoku* women, had better subjective prospects of balancing the demands of work and family. The hiring of *Ippanshoku*, however, is on the decline as firms are replacing them with termed employment with less protection. Scrutiny on course-based hiring is necessary to widen the career path of working mothers.

1 はじめに

政府は 1990 年代から仕事と家庭の両立支援策を、2000 年代にはより広い視点からワーク・ライフ・バランス施策を提唱し推進している。企業も、市場のグローバル化と日本の人口減少に直面し、自ら本格的な女性活用を模索するようになり、「女性活躍推進室」、「ダイバーシティ推進室」を設立するものが増えている。しかしながら、第 13 回出生動向基本調査（2005）によれば第 1 子出産直後の女性の就業継続は 2005 年時点で 3 割（正社員に限定すれば 15% 程度）であり、時系列的な上昇がほぼ見られない¹⁾。その一因は法的保護の少ない非正規雇用者が増えたことにあるだろうが、それだけでもなからう。

均等法後の大卒女性については、そのキャリア形成過程を聞き取った優れた質的研究があるが（大内（1999）、仙田・大内（2002）、大内（2007））、これらは均等法第 1 世代の大卒女性を中心に扱っている。また、入社時点でコースを選ばせるコース別人事の矛盾を指摘する研究（中村（1994）、脇坂（1996））もある。しかしながら、その後コース別人事は定着し、5000 人以上の企業では 49.2%がコース別雇用管理制度を持っている（厚生労働省平成 22 年雇用均等調査）。ワーク・ライフ・バランス施策や均等施策の拡充が、企業業績や女性の就業継続と正の関係にあることを多くの先行研究は示し、有効な制度について検討している（脇坂（2002）、富田（2002）、坂爪（2002）、脇坂（2006）、阿部（2007）、佐藤・武石（2008）、川口（2008））。では 1999 年、2007 年と改正均等法が施行され、育児介護休業法も度々の強化がすすめられたにもかかわらずなぜ女性が働き続けられないのだろうか。

ワーク・ライフ・バランス施策がすすんできた現在、なぜ働き続けられないのか、女性労働者からの生の発言に耳を傾けることは重要である。大企業大卒女性正社員についてはコースに着目し、総合職および一般職それぞれの女性の

実態をとらえる必要がある。総合職の新規学卒採用に占める女性割合は、未だ 20 から 25%程度にとどまるとはいえ、相対的には総合職の採用を増やす大企業が増えており（日本労働研究研修機構（2009）を用いた筆者の分析）²⁾、大卒女性の雇用の今後を考える上で総合職の分析は重要である。

本稿は、文部科学省委託事業「ジェンダー格差センシティブな働き方と生活の調和」（2008-2012）事業において、2008 年-2009 年におこなった 14 のフォーカス・グループ面接のうち、大卒女性 6 グループと男性 1 グループを分析したものである。目標管理制度の導入等の賃金制度の変化、コース別人事制度の定着、非正規雇用者の増加など変化する雇用慣行のもとで、若年層が自分の仕事と家族の見通しについて何を感じ、何がキャリア形成と家族形成の課題になっているのか、気軽な雰囲気のもとで生の声を拾うことを目的とした。興味深い発見が多くあったが、その一つは、均等法第 1 世代と異なって、総合職であれば、仕事内容の男女差はあまり意識されなくなったということである。均等法第 1 世代では、総合職でも女性であるということ、大内（1999）によればお茶くみなどの雑務も担当させられたり、仕事の割り当てにおいて、女性向けの仕事に限定されたりする者もいたが、今回の調査では、そういった発言はほぼ聞かれなかった。しかし、一方で、育児休業等の制度が整ってきた中でも、総合職の女性たちが仕事と家庭を両立する見通しが持ちにくい点は変わっていないことである。結婚、出産をしたら、主に自分が家事や育児を担当するという役割観はあまり変化しておらず、妻役割・母親役割と総合職の仕事の両立はなかなかできないと感じてしまっている。本稿は、大企業正社員の仕事配分、昇進見通しや雇用慣行が、20 歳代、30 歳代の大卒女性にとってどのようなものととらえられているのかに分析をしぼる。日本の雇用慣行は、どう女性たちに不具合なのか、彼女たちの語りに注目し課題を提示したい。

2 フォーカス・グループ面接の調査方法と対象

分析に用いるデータは、2008年の秋口から2009年の年初にかけて、大卒女性について、総合職、一般職など雇用状況別に、また、独身、有配偶で子どもがいない、子どもがいるなど家族状況別に行なったものである。年齢層は結婚や出産が視野に入る20歳代後半から30歳代とした。グループ①、②は未婚で大企業に勤務している総合職と一般職であり、③は子どもを持つに至っていない有配偶正社員女性、④は第1子が小学校低学年以下の正社員女性である。本稿では用いないが、この他に高卒層、中小企業勤務者、非正規社員や専業主婦を対象としたフォーカス・グループ面接を行ない、様々な層の働く課題を探索した。この中で、総合職の未婚女性たちが先行きが見えないと語っていたことを特に課題と考えた。これからの大卒女性のキャリア形成と家族形成の両立を考えるには、総合職有配偶女性の課題を明らかにすることが特に重要であろう。このため、大企業総合職を中心に3つのグループ面接を追加した。⑤は大企業総合職で有配偶で子どもがいない女性、⑥は大企業総合職で子どもがいない女性、⑦は大企業総合職で子どもがいる女性であり、⑦は

夫からの視点を入れるために共働きで幼い子どもがいる総合職男性である。

大企業と指定しなかった2グループについても③は6名中4名が大企業勤務であり、④は6名中3名は初職が大企業、2名は現職大企業であった。このため、本稿は大企業正社員という、雇用が安定し、雇用慣行もある程度確立した職場に身を置く大卒女性たちを中心とした分析となる(表1)。

スノーボーリングサンプルの場合、特定大学、あるいは特定嗜好のある個人に偏りがちであるため、協力者の抽出は調査会社に依頼し、企業規模、年齢階級、家族状況などを鑑み、産業のばらつきを考慮して対象者を集めた。調査の方法は次の通りである。まず調査票に記入を依頼する。仕事の履歴(企業内の配置転換や転職の年齢と仕事内容)、夫のしている育児、結婚前、結婚後、出産後、現在の夫婦の帰宅時間、夫と妻の収入、子どものいる者については0歳、3歳時点での育児休業制度や短時間勤務制度、保育園の利用などの客観情報やワーク・ライフ・バランスや仕事の満足度認識、夫婦の家事分担等を記入してもらう。同時に当日話したいテーマを記載した紙を配布する。

表1 グループインタビューの分析対象者

グループ	性	学歴	ライフステージ	年齢	雇用の属性	人数	
①	女性	大卒	未婚	25-34歳	大企業(1000人以上)総合職	6名	
②					大企業(1000人以上)一般職	6名	
③			有配偶	無子	30-34歳	正社員	6名
④				長子が小学校低学年以下	30-39歳		6名
⑤				無子		大企業(1000人以上)総合職	6名
⑥				長子が小学校低学年以下			6名
⑦							男性

その上で筆者等が司会となり、記入してもらった調査票を確認しつつ、仕事についたきっかけ、その後の異動や転職、家庭と仕事についてどのように考えているか、子どもがいない人には子どもを持ち就業を続ける見通し、職場の男女社員の待遇や働く上での課題について、子ど

もいる人については、夫婦の実際の家事分担、親からの援助、保育園の問題、企業での仕事のしにくさ等について6名1組で討論してもらう。時間は2時間強である。分析は、発言に基づく情報(たとえば出産から復職に至る過程など)、質問紙と発言の双方に基づく情報(たとえば仕

事の履歴と職場の対応など)、質問紙に基づく情報(たとえば帰宅時間や夫が行う家事育児、収入など)をもとに、女性 36 名、男性 6 名について、本人と配偶者の職業履歴、考え方など、主要質問項目についてエクセルでマトリックスを作成し、本人の語りと客観情報を参照し解釈の妥当性を確かめながら分析を行った。

グループのそれぞれの年齢や仕事の履歴など全体のまとめは付録表を参照されたい。

3 分析結果

(1) 未婚女性「総合職」と「一般職」: 総合職の将来不安

総合職(グループ①属性は付録表参照)は、営業職(4名)、マーケティング(1名)、商品開発(1名)であり、ルーチンの事務仕事に携わっている者はおらず、ほとんどが初職継続者である。仕事は「良い経験」、「やりがいのある仕事」、「いい勉強」、「幅広さ」、「いろいろな人と出会い」、「自分の力を発揮」、「お給料が良い」などであり、総合職になって良かったと言う。反面「仕事がきつい」、「オールマイティではない」、「男社会である」、「男が偉いという雰囲気」との辛そうな言葉もあった。帰宅時間は一般職女性よりは遅く、20時以降が3名であり、賃金は年収500万~800万円程度である³⁾。

均等法第1世代を調査した大内(1999, 2007)と異なるのは、総合職の中での男女差はない、総合職と一般職とで仕事の差が明確にあるとほぼ全員が回答している点である。総合職、一般職という仕事の区分けの精緻化が大きくすすんだとみられる。

一方、均等法第1世代では、大卒が総合職、短大卒や高卒が一般職という教育による区分けが中心であったが、現在では、同じ大学を卒業した女性が総合職と一般職に分けられるため、総合職女性は一般職女性とは異なった仕事をこなすために、より一層の努力や長時間労働が求められていた。

「仕事はきちんとやらなきゃというプレッシャーとの戦いです。それはすごいあります。本当にちゃんとやらなきゃって、過度に感じちゃうほうなのかもしれないですけど。

一方で、辛いけれどちゃんと頑張っている私みたいな、思えたりする時があるので、それがすごくやりがいにつながっているの、いろんな事をやっています。辛いのは辛いんですけど、それが一方、表裏一体でやりがいにもつながっている。」(①C 信販会社、販売促進企画、27歳)

そのため、自分が今の仕事を続けて家族を持つ将来像を描けた総合職がほとんどいなかった。真剣に家族形成を考える年齢になって迷いが生じている。6名中5名は仕事を続けたいと回答したが、今の会社で管理職を目指すとはっきり回答したのは1名(①F 電気機械製造)、あとの4名は自分の将来像が見えていない。

一方、一般職(グループ②、属性は付録表参照)は、一般職、派遣社員、契約社員を中心とする女性職場で働き、細かい事務仕事をしてきた。コールセンター(2名)、金融関係事務処理(3名)、営業事務(1名)である。仕事なりの技能と集中と忍耐が必要とされ、業務量も多い。仕事が面白いという形容はあまりなかったが、負担が重過ぎるという発言はない。職場については、仕事仲間の雰囲気が良い、尊敬できる女性の先輩がいるなどの評価がされた。職務上の課題は正社員より多くなりつつある派遣やパートの管理であり、年齢差のある非正規社員とのコミュニケーションである。給料の上昇はあまり期待できず300万~400万円程度である。少数いる男性の仕事意欲が低いという発言(3名)、女性の方が仕事はできるのに男性が役職についているという発言(1名)があった。これまでも、一般職の問題として、業務が高度化されてきた割に、賃金が低く昇進の道がないことが指摘されてきたが、現在でも、その課題は解決されていなかった。

「上司が男性で、男性のはいる前からはいっている女性がいて。実際、内容的には、全然女性のほ

うが仕事ができるんですよ（が彼女は役職者ではない。）」（②F 証券会社、金融事務、30歳）

一般職女性（グループ②）のうち、6名中、5名は発言の中で結婚後も仕事を継続したい気持ちがあるとしている。また総合職に比べると、先輩を見て、今の職場で続けられると思うとの明確な回答もあった（②C 鉄道、②F 証券会社）。

総合職の方が、先が見えない理由は、子どもを持つ総合職の働き方のモデルがないためと見受けられる。

「仕事のプレッシャーがきついし、労働時間も長い、やりがいはある。会社は子育て支援制度は整っているが、家庭を持って働いている人が周りにいないので、将来像がまるっきり見えない。結婚するつもり相手の相手が夜遅くまでの今の仕事をやめろと言っている。」（①C 信販会社、販売促進企画、27歳）

総合職のうち、①A（都市銀行）、①C（信販会社）、①D（公益企業）、①F（電気機械製造）が勤務している企業は、育児休業等の制度が整っている企業として新聞紙上取り上げられる優良大企業だが、総合職は周囲にモデルを見いだせていなかった。

（2）有配偶無子の正社員女性が持つ就業継続不安

では、婚姻後まだ子どものいない正社員女性はどのような見通しを持っているのか。30-34歳層の正社員女性（グループ③、属性は付録表参照）に集まってもらったところ、子どもを持って続けられるのかどうか、毎日迷って考えている、だからこの会を楽しみにしてきた、という発言が口ぐちに語られた。

「子どもが欲しいと思っているので、その後、辞めるか、続けるか、本当に毎日考えるような感じ・・・仕事自体はすごく好きなので続けたいし、自分の収入を自分で得たいという気持ちもある。

だけど、仕事を続けながら、子どもをちゃんと・・・育てられるか、とか考えたら、すごい大変な気がして」（③C、建築設計業、設計、31歳）、

仕事を続けたいという気持ちには強弱があった。仕事が好きという積極的な意識（③C 建築設計業）から、専業主婦で満足していかれるかどうか不安（③D 外資系金融、③E 建設業）という消極的な意識までである。また夫が年収300万未満で自分の方が収入が高いため簡単には休めないという理由もあった（③B 都市銀行）。子どもを持ったら続けられないような気がしている。「今でさえ、仕事と家庭がただでさえ大変なのに」（③D 外資系金融）、「周囲にいる人を見るとバランス良く働いているようには見えない・・・たとえば深夜残業、休日出勤といった繁忙期があるが、その時期につわりで休みたいといった35歳の女性の希望を上司がだめだと言った」（③C 建築設計業）、時短制度はあるがこれを使っている人のことを、「辞めればいいのにと陰で（男性が）こそこそ言う」（③A、保険会社）、時短者は4時に早く帰れる職場だが、「時短者の努力と苦労を見ると自分にはできない」（③D 外資系金融）などと語られた。

集まったのは結婚後1年から5年の正社員就業の女性である。賃金は400万円台が中心であり、500万円台が中心の夫よりはやや賃金が高い者が多い。出産して専業主婦になる生活に自分が満足できるかが不安だという発言はこの世代のものとして注目される。だが子どもを持って仕事を続けられるとも思えず、日々躊躇しているという⁴⁾。

（3）有配偶有子で正社員就業をする経験の多様性

（3）有配偶有子で正社員就業をする経験の多様性

幼い子どもがいて正社員で働いている者（グループ④、属性は付録表参照）として集まったグループは、もともと仕事と家庭の両立をしたいと強く望んでいて、工夫をし、無理もしつつ正社員で働いている者も半数程度いたが、条件

が整い思いがけず仕事と家庭の両立をしている者も半数含まれていた。

6名のうち大手企業で育児休業を使い初職継続をした者は電機メーカーの一般職1名だけであった(④A 電気機械製造)。経理と決めて、「経理は年齢に関係なく、ほどほどに働けると思って」職場をかわりながらも9時5時の仕事を続けている者1名(④C 教育関連サービス)、転職を経つつ、出産前はアパレル小規模企業で流行を作るつもりで働いていた者1名(④B アパレル)である。この3人は仕事の段取りをかえ能率を上げる(④A 電気機械製造)、保育園のあるマンションに転居する(④C 教育関連サービス)、子どものために営業から事務へと職種をかわる(④B アパレル)、など様々な工夫をしてようやく働き続けている。一方、残りの3人は、在学中には予想しなかったが仕事と家庭の両立をしている。夫の転勤で来た東京で知り合いがないことが働きに出るきっかけとなり、医療事務の経験を生かし、子が2歳時に新聞広告を見て病院に就職し、やりがいを感じている者(④E 病院)、夫の転勤で東京に来て、子どももできず、知り合いもないことが働くきっかけとなり、大手洋菓子販売にパートとして就職したが、辣腕を発揮、三店舗の責任者を打診されたところで思いがけず子どもに恵まれ、義母に子育てをしてもらおうことになった者(④F 洋菓子製造販売)⁵⁾、育児がどうしてもストレスだったため、隣居の親に子を預けて派遣で仕事をはじめ、やがて建設会社の正社員になった者(④D 建設会社)である。④D、④Fは、生家の家業(④Dは建築業、④Fは自営業)と類似の仕事をしており家業の経験が就職に生きたのかもしれない。

(4) 総合職女性はどうか家庭と仕事を両立しているのか

① 幼い子どもがいる総合職女性

総合職女性が自分のキャリアの将来像が見えていなかった点について分析を深めるために、総合職有配偶で子どものいない30歳代の女性

(グループ⑤)、総合職有配偶で幼い子どもがいる30歳代の女性(グループ⑥)、妻が正社員で共働き、幼い子どもがいる30歳代の男性(グループ⑦)に集まってもらった。

まず出産継続ができている総合職女性(グループ⑥、属性は付録表参照)の特徴は何だろうか。ここでも6人中、3人は、出産が理由で、離転職をしている。ただ仕事を続けている背景には、第1にもともと仕事意欲が高かったこと、第2に、勤務先においては、子どもがいることに一定の配慮を得られており、また多くが親から手厚い子育て支援を受けている他、保育園を利用し配偶者の協力を得ていることがある。第3が本人の割り切りである。自分の望む仕事を実現することに積極的ではあるが、こだわりは少ない。企業組織のチームの都合に対しては時に割り切りすぎともみえる考えを述べる者もいた。

まず育児のサポートという点であるが、仕事と子育てを両立する目的で、結婚時に、あるいは出産時に実家の隣に引っ越した者が6人のうち3人(⑥A 電気機械製造、⑥B 証券会社、⑥C 保険会社)おり、⑥D(製薬会社)も2人目の子どもが別の保育園になったため実家に送迎をしてもらい、その際夕食もとどけてもらっている。またいったん離職をした1名以外は、育児休業制度を利用し0歳児保育に子どもを預けている(⑥B、⑥C、⑥D、⑥E)。⑥E(情報サービス)は育児休業復帰前から認証保育に子どもを入れ、親の手助けがないため、長時間保育を利用し平均の帰宅時間は20時である。⑥E以外は18時までの間に自宅に帰る生活パターンをつくっており職場の協力度は高い。たとえば⑥A(電気機械製造)は研究開発職に就いているため、出産前の帰宅時間は22時であった。しかし出産後は「同じチームの人が、代わりに引き継いでやってくれているので」18時に帰宅できている。⑥D(製薬会社)も職場の5人のうちの3人の女性が「私も産休をとると順々に」回っている職場である。⑥A(電気機械製造)は3歳まで育児休業がとれる制度があ

ったため、1歳半まで育児休業をとった。しかしその結果認可保育園は待機となり隣居の母親が入園できるまで子育てをしている。⑥C（保険会社）は、短時間勤務の制度があるので、本当は使いたいが言い出せない。しかし子育ての経験のある職場の人は協力的としている。

夫の協力については、夫の平日の帰宅時間は22時以降が半数をしめており、平日の手伝いは多くない。しかし遊びだけでなく、夫が食事、おしめの世話もすると挙げたのが⑥A、⑥B、⑥D、⑥Fであり、夫が掃除をするとし回答票にチェックしたのが⑥A、⑥B、⑥D、⑥Eである。夫の家事分担がもっとも高い理科系出身の⑥Aは、結婚する時に家事の「分担みたいなのを、それぞれ表」で決めており、結婚の時から分担である。⑥F（信販会社）はしょっちゅうけんかをするうちに夫が手伝ってくれるようになった。しかし家事は自分の仕事だと考えていたり、自分の親に手伝ってもらって夫をあてにしていない者も少なくない。

仕事への意欲と一定の割り切りという点であるが、6人の中で、入社以来同じ企業に勤務しているのは⑥Aと⑥Dのみである。⑥Aは仕事が面白くなり両立を考え、子育てが終わったら職場のリーダーにも挑戦したいと思っている。⑥Dはバリバリ仕事をしたいというのではないが、薬剤師の資格を生かしたいという希望と、育児休業をとった経験から「もう家にいたくない」と思って両立をしている。転職者である⑥B、⑥C、⑥Fであるが、それぞれ流産（⑥B）、家庭と仕事の両立見通しのなさ（⑥C）、つわり（⑥F）で離転職し、比較的スムーズに次の仕事を得た。

出産後さまざまな工夫をしたので、お給料分は働いていると多くは思っている（⑥B、⑥C、⑥D、⑥E、⑥F）。しかし家計を担う責任の意識については、自分は仕事をするかやめるかは自由に選択してよいと考える者が多い（ほぼ全員）。その裏返しだろうが、夫が稼ぐことは重要と答えている。「夫が育休を取って、そのせいで出世とかしなかったら、むしろ困る。私は辞め

てもいいけど、夫が出世しなかったらイヤだな」（全員がうなずく）（⑥E 情報サービス）。

そして長期のキャリアの見通しを持っているというより、できるところまでやる、と述べる者が少なくなかった。

また女性だからということで差はでないが、子どもを持つと給与や昇進に明らかに差が出る、しかしそれがどういうルールによるものかはわからないという不満を言う者が3名いた。

②有配偶で子どもがいない総合職女性

子どもを持って働き続けられている総合職は親の手厚い支援を受けられるか、あるいは長時間保育を肯定的にとらえる者であった。また仕事については一定の割り切りのある者が多かった。これに対して、子どもを持たない有配偶の総合職女性（グループ⑤、属性は付録表参照）は、仕事意欲が高く、また同僚の負担に敏感なために、子どもは当面はまだ持てないと感じる者が少なからずいた。

育児支援で知られる企業に転職した⑤Bだが以下のように述べる。

「子はもしかしたら持たないかもしれない。仕事を続けたいというのが1つと、もう1つは、会社の制度は整っているが、利用している方は、ミーティングをしていても5時になると保育園のお迎えと言って帰ってしまうとか・・・仕事の支障があるというのをみんな感じていて、自分もこういうふうにはなりたくないなど」（⑤B 大手IT企業、法務、38歳）

⑤Cは文系大学院を卒業後、外資系メーカーの海外営業事務の派遣社員の仕事しか得られなかったが、その後正社員として日本の商社に転職、グループ・リーダーに昇格した。

「私は子どもはほしい派なんですけれど、どうしても他の人に迷惑をかけるんじゃないかっていう気持ちは強いので、なかなか踏み切れない・・・（ベビーシッターさんなど）準備をしてたとしても、（途中で）抜けるのは、やっぱり自分の勝手な事

情じゃないですか、他の人達にとっては。だから言えないです。」(⑤C 商社、グループ・リーダー、34歳)。

住宅展示場に勤務する⑤A (住宅建築販売) は、半家族状態になって夜遅くまで仕事をするのが当たり前の慣行があるので子どもを持つての継続はできないと言う。

「子どもが出来たら仕事はやめる。(周囲の人は) 辞めたくなかったのに、辞めざるを得ない感じで辞めてしまっている。説得されたりとか、残業が逆に増えちゃったりですか。もう1つの理由は旦那が何もしてくれないと思うから」(⑤A 住宅製造販売、企画営業、36歳)

⑤D (航空会社→電気機械製造) は、友人で子育てと仕事を両立できている人は、初職を転職せず、良い上司に恵まれ、子育てを手伝う親がいる人だけだと述べている。

外資系と比べて日本企業では男女差別があったという発言も、日本企業と外資系の両方を経験した⑤B (日系電気機械製造→留学→外資系情報通信)、⑤C (外資系メーカー→日系商社) によって語られた。

「(派遣社員だった外資系に比べて) 風通しが悪くなったりだとか。女性への差別も、あからさまではないですけど、仕事を進めて行く上で、これが男性だったらどうだろうかとというのは、何度も何度も考えました。お客様の顔ぶれも、古い体質が残っているところが多いとか、そういうのもあるかもしれないですね・・・(昇進も) 結果が出るまでも、男性よりは時間がかかってます。これは明らかで・・・」(⑤C 商社、グループリーダー、34歳)

③正社員の妻を持つ大企業勤務の男性

最後に妻が正社員で未就学児のいる男性(グループ⑦、属性は付録表参照) の話を聞いた。6人中、5人は妻が働くことを自然なこととして受け止めていた。そして夜中のミルク(⑦A 情報通信、⑦D 精密機械製造、⑦F 電話設備)、

オムツ替え(⑦B 情報処理、⑦C 電気機械製造、⑦D 精密機械製造、⑦E 信販会社)、保育園の送りの分担(⑦B、⑦C) や、平日の食器洗いや洗濯物干し(⑦C、⑦D)、週末の掃除や買い物、週末の料理など、可能な範囲の協力をしていた。また収入面でも助かるととらえていた。

「基本は朝は私が送って、迎えは妻という役割分担があるんですけど、結局、家事はほとんど妻なので、食事の世話だとか、いろいろあるので、やっぱりその負担は大きいかなと思って見えます・・・結婚してマンションを買ったので働くことが前提条件のようになっていました」(⑦B 情報処理会社、営業、34歳、妻大学職員、未就学児2名。)

しかし全体的に夫たちの発言は、妻に比べると子育ての苦労も仕事と家庭の両立も他人事に聞こえた。共働きの際にどう協力するのか、結婚や出産時に十分話し合っておらず、妻の希望に漠然と沿っているだけとなっている。(⑦A、⑦Cも⑦Dの以下の意見にうなずいている)

「そうですね、(妻が働くかどうかは) あまり気にしてなかった気がします。確認もしてないです。でも・・・働く意欲はあると見ていましたね・・・(妻は) 結構、大変だと思いますよ。隣の部屋で、妻の座談会があったら、大変な事になっていると思うんですけど。」(⑦D 精密機械製造、研究開発、36歳、妻情報サービス会社勤務、未就学の子1名)

「(自分があまり大変でないのは、妻と妻の妻家に) 任せちゃっているから」(⑦F 電話設備会社、事務、38歳、妻販売オペレータ、未就学の子2名)

男性が育休をとることはどうか、と尋ねたが、新聞で読むことはあっても身近には引き寄せられない。社内報でとったという事例を見たこともあるが、事務職などカバーできる職種でないととりづらい(⑦C)、まわりを管理をする立場になる年齢なのでとりづらい(⑦B)。とれるな

らとりたいので、もしこうなると様子がわかるなら多分とる(⑦E)、義務ならとるかもしれない(⑦F)という程度である。

「勇気あるなあって感じですね・・・初めてになるのは、なかなか根性がいますよね。部長が取ったとか言うんだったら別ですけどね(笑)。」(⑦A 情報通信会社、企画営業、30歳、妻アクセサリー会社、未就学の子1名)

4 おわりに

(1) 結果の要約

本稿では、政府の政策や企業における制度拡充にもかかわらず、第1子が1歳時点の有業率を見ると2005年調査で3割(正社員に限定すれば15%程度)にすぎないこと、また大企業のコース別人事は定着しており、その中で、女性正社員については一般職よりは総合職採用を増やす傾向が見受けられることを踏まえ、総合職、一般職といったコース別人事と家族形成を検討した。

第1子出産時をきっかけとした離職が多いのはなぜか、具体的な理由を調べるため、未婚時、結婚後出産前、出産後、というライフステージ別に、支援制度も整い賃金水準も高いであろう大企業勤務の大卒女性を中心に、フォーカス・グループ面接を行った。

その結果、均等法成立後20年以上がたち、総合職と一般職の仕事区分は精緻化され、職区分の中では男女差なく扱われていると回答する者がほとんどとなったことが示された。しかし、支援制度が整っている現在でも、女性のライフイベントである出産を働き方に織り込むことは難しい。それでも一般職はパターンが作られつつあるが、総合職は一般職以上に難しいことととらえていた。そのため結婚や出産を考えると、総合職女性は、見通しがもちにくくなり悩むことが明らかになった。

出産後も正社員を続けている女性はさまざまな工夫をしていた。親との近居、職場からの支援、夫の協力、保育園や他の制度の利用である。

また子どものいないグループよりも周囲の迷惑などに割り切りをすることで仕事を継続していた。また離職しても、前職を活かして再就職をしていた。ただし、子どものいない総合職女性に比べると、長期のキャリア見通しをもち、高い意欲を保って両立している者は子どものいるグループ面接対象者の中ではごく少数であった。また総合職を含め、女性が主に家庭を担うことを前提とした夫婦関係が多数派であった。ただしその一方で家庭にとどまる専業主婦になることに不安をもつ女性も明らかに増えていた。

出産後の子どもや母親の心身の健康状態は事前にはなかなか予想できない。結婚前、ましてや、大学卒業時に予想は可能ではない。グループ面接でも、予想外の重いつわり、子どもの発達障害、また子どもにもっとかかわりたいとの思いから、仕事を減らす調整をする者がいた。逆に予想外に子育ての孤立が辛く、就業継続や再就職を選ぶ者も見受けられた。そのため、大学卒業時に定型的職務かどうかで仕事経験の広さと深さを選択しなければならないコース別人事制度は、長い目で見ると日本経済にとって、大卒女性の人的資源を有効に活用するとは言いがたい。

共働きの夫たちは、女性の収入を歓迎し、家事育児を手伝う意志はあった。しかし自身は手伝いというとらえかたのために、どこか他人事でもあった。また妻側にしても、どのグループについても、本気で夫に家事育児分担の交渉をした者は少数であり、一人で仕事と家庭の負担を抱えることで、親の手助けがない場合は妻の負担が特に大きくなっていた。

(2) 今後への示唆

今野(2010)は、コース区分によって、採用、配置、教育訓練も、その後の評価、処遇も分けて扱われることから、企業の内部労働市場を決めるものとして、社員区分は、企業にとってきわめて重要としている。個人にとっても、自身の企業内のキャリアを事前に大きく決定づけるものとなる。

本稿が示唆するのは、現在の社員区分は、大卒男性をモデルとした人事管理の中に大卒女性の一部を位置づけることに一定の役割は果たしているが、出産する性である女性が、自らキャリアプランを持ち、生涯の労働生産性を上げるよう、意欲的に計画できるような仕組みにはなっていないということである。

現在の社員区分は、主には長時間労働前提の総合職、昇進に上限のある一般職に分かれ、他は短期雇用の契約社員や派遣社員である。仕事のやりがいは、総合職女性によって高く評価されていたものの、出産後の継続となると、条件は厳しいと認識されていた。親の手厚い支援、職場の支援、保育園の入園、母子の健康、夫のサポート、仕事に対する割切、離転職も含めて現実を見据える視点（自分の資源を正しく評価し、現実的な妥協を受け入れる目線）などが必要である。どれかの条件が合わなければ出産が後送りになるか、就業継続できない。このことが結婚・出産に至る前にすでに女性たちを不安にしていた。両立をしている者のうち、大学時代からキャリアと子育ての両立を計画し、努力し、実現できたという者は少数であった。

問題の1つは総合職と一般職とで能力差がさほど大きくはないこと、また家族観も特筆するほどには大きくないこと、それにもかかわらず、入社時点で働き方が区分され、昇進見通しも賃金も大きく異なることである。一般職の仕事を、最初から定型的な仕事に限定するとすれば、優秀な女性の能力をはじめから限定して使うことになる。また総合職は長期雇用の幹部候補として設計されているはずだが、総合職女性の多くが、子どもを持つ生活を現在の仕事の中に入れ込むことができないと思っているため、将来を見通せず、一定年齢になると、迷いが生じ、やる気が下がっていた。

ではどのようにこの仕事と家庭の両立という問題を緩和できるのか。

その1つの方法は、子どもの状況によって総合職から一般職へ、またその逆へとギアチェンジを認める制度を導入することで選択肢を広げ

ることである。またもう1つの方法は企業を超えて専門性が評価される「職」市場の形成と拡充である。出産前の職業能力を生かせるような、企業横断的であり、またステップアップのあるような職領域が確立されれば、出産後に予想外の変化があるとしても、女性が自らキャリア計画を持ち、技能形成をする選択肢も広がる。しかしこれまで大企業正社員の賃金制度は、長期雇用を前提に、累積された人事考課で昇進や賃金が決まる構造であった。このため出産者や転職者は不利に置かれることが少なからずあった。さらに家庭の事情でいったん無職になった者は、フルタイムで働くとしても「契約社員」や「派遣社員」という身分でしか雇用されないことも少なくなかった。企業の賃金制度の中に、他企業での経験や職の専門性を積極的に評価する社員区分が作られれば、企業横断的なキャリアの幅が個人に広がるのではないか。また企業にとっても人材の有効活用ができるのではないだろうか。またもう一つ重要なのは夫の家事育児分担である。そのためには、すでに多くの指摘がなされているが、男性を含めた働き方の改革と男性はもちろん女性の役割分担意識の改革が必要である。男性は手伝いとしての参加ではない主体的な家事・育児参加意識を、女性は男性に稼得役割を押し付けず、自分自身も稼得役割意識を持つ必要がある。

本稿は、女性達の生の声を届けることに力をおいた。新しい労務管理のあり方を具体的に考えていくことは、今後の筆者等の大きい課題である。

謝辞

本研究は、文部科学省委託事業である近未来の課題解決をめざした実証的社会科学研究推進事業「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和」研究プロジェクト（代表者 永瀬伸子）の研究の成果の一部である。キャリアデザイン学会第7回年次大会（2010年、神戸学院大学）で発表の機会を得、討論者である脇坂明教授や参加者から貴重なコメントをいただいた。また同学会においてキャリアカウンセラーから、優秀大学の女

子大生間に（総合職は就業継続が難しいと）一般職志望が高まっていることなど、本研究結果と矛盾しない興味深いご示唆をいただいたことにも感謝したい。

注

- 1) 永瀬・守泉（2011）参照
- 2) 新卒採用におけるコース区分を調べた量的調査はきわめて少ないため、日本労働研究研修機構（2009）の調査（30人以上企業調査、1245社、有効回答率14.5%）を用いた筆者の集計を示しておく。平成20年の新規大卒採用における女性割合は、企業規模1000人以上では平均3割にとどまった。うちコース別人事を持つ企業の女性の総合職採用割合はさらに低く平均4人に1人である。企業規模300人以上で大卒女性を採用をした企業では一般職の採用が平均で6割を占め、やや一般職の採用が優勢である。しかし詳しく見ると、コース別人事制度を持っていても、平成20年においては、総合職のみを採用し一般職の募集はしなかった企業が半数を占めている。これらの企業は、契約社員や派遣社員の採用で代替しているのだろう。特に企業規模5000人以上の大企業（回答は15社にとどまる）の大卒女性に占める一般職の採用割合は21%、企業規模1000-4999人でも31%と低い。つまり総合職採用の女性比率は依然低いとはいえ、大企業の女性正社員採用においては一般職を減らし、総合職を増やす企業が少なくない。なお金融保険業（7社が回答）は例外であり、平成20年の新規大卒女性採用の8割が一般職であった。なお厚生労働省『コース別雇用管理制度の実施・指導状況』（2008）は123社を調査しており、これによれば2008年における総合職の新卒採用に占める女性割合は16.9%にとどまる。しかし同じ調査（2000）の215社に対する結果10.8%からは上昇している。
- 3) 以下では、長い言葉の引用については、発言者の属性として、本人の勤務する企業の業種、職務内容、年齢、子ども数を（ ）内に入れる。また男性の場合は、妻の仕事内容を加える。一方、本文中での短い引用や要約においては、重複を避けるため、初回および一定の長さで当人を扱う場合について企業の業種のみを記入する方法をとる。
- 4) 山谷（2011）参照
- 5) ④Fは正社員がグループ面接の募集条件であったが、実際には契約社員であった。

参考文献

- 阿部正浩（2007）「ポジティブ・アクション、ワーク・ライフ・バランスと生産性」『季刊社会保障研究』Vol.43 No.3.
- 今野浩一郎（2010）「雇用区分の多様化」『日本労働研究雑誌』No.597.
- 大内章子（1999）「大卒女性ホワイトカラーの企業内キャリア形成総合職・基幹職の実態調査より」『日本労働研究雑誌』No.471.
- 大内章子（2007）「均等法世代の総合職女性の離転職行動」『組織科学』第41号.
- 川口章（2008）「ポジティブ・アクションは有効に機能しているのか」『日本労働研究雑誌』第573号.
- 佐藤博樹・武石恵美子編（2008）『人を活かす企業が伸びる 人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房.
- 坂爪洋美（2002）「ファミリー・フレンドリー施策と組織のパフォーマンス」『日本労働研究雑誌』第503号.
- 仙田幸子・大内章子（2002）「女性正規従業員のキャリア形成の多様性—コース別雇用管理制度をてがかりとして—」『組織科学』第36巻1号.
- 中村恵（1994）「女子管理職の育成と『総合職』」『日本労働研究雑誌』第415号.
- 富田安信（2002）「ファミフレ制度の経済分析」グローバリゼーションと社会政策 社会政策学会誌第8号 法律文化社.
- 永瀬伸子・守泉理恵（2011）「1990年代から2000年代に大卒女性の就業継続行動はどう変わったか 27～33歳を対象とした聞き取り調査より」『生活社会科学』第17号.
- 日本労働研究研修機構（2009）「変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果—「企業の賃金・雇用制度調査」と「労使トップ層意識調査」—調査シリーズNo.52.
- 山谷真名（2011）「共働き有配偶女性が子どもを持つことを躊躇する要因 ～有配偶正社員女性のグループ面接による質的研究～」『生活社会科学』第17号.
- 脇坂明（1996）「コース別人事管理の意義と問題点」『日本労働研究雑誌』第433号.
- 脇坂明（2002）「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』第503号.
- 脇坂明（2006）「ファミリー・フレンドリーな企業・職場とは均等や企業業績との関係」『季刊家計経済研究』第71号.

付録表 フォーカス・グループ面接者の属性

グループ	ID	年齢	結婚年齢	子どもを持った年齢	転職回数	学業終了～現在	家族構成	子育て、親同居、近居	就業型	自分の母親のコース	あなたの理想のライフコース
① 25歳未婚総合職女性	A	26			0	大手都市銀行:支店・融資や住宅ローンや資産運用の個人向け営業・一般職(1年)～総合職(3年、総合職への転換はこの業務担当を総合職とする銀行の方針によるものであって仕事内容は同じ)	親兄弟		再	継	
	B	25			0	大手旅行会社:営業支店における営業(3年)	親兄弟		退	継	
	C	27			0	大手信販会社:メディア統括(3年)～販売促進企画(3年)	一人暮らし		再	継	
	D	32			0	公益企業:ホテルや個人への営業～事務～官庁へ出向(2年)～ホテルや個人への営業(通算8年)	親兄弟		退	再	
	E	33			0	大手証券会社:名古屋支店・一般職事務(9年)～東京・株式と社債の法人向け営業(1年)～結婚予定(海外転居で退職予定)～	親兄弟		再	退	
	F	30			1	大手消費者金融:一般職・支店の経理事務(2年)→大手家電メーカー:新商品開発企画(5年)～将来は管理職を目指したい～	一人暮らし		継	継	
② 25歳未婚一般職女性	A	26			0	大手航空会社:グループ企業・コールセンター(4年)～本社・運航管理(半年)～結婚予定(他県転居で退職予定)～	親兄弟		退	再	
	B	26			0	大手都市銀行:窓口業務(4年)～結婚する相手がきまったら退職して専業主婦になりたいと思う～	親兄弟		再	再	
	C	25			0	大手鉄道会社:旅行の窓口(3年)～コールセンター派遣社員のマネージメント(2年)～夜勤もあるが、出産しても継続できると思う～	親兄弟		再	継	
	D	30			4	携帯メーカーの販売子会社:営業サポート(4年)→親の看護のため離職→総合商社:貿易事務・派遣(1年)→専門商社:貿易事務・派遣(1年)→総合商社:紹介予定派遣(3カ月)→総合商社:正社員営業事務(1年)	親兄弟		再	継	
	E	31			4	資格所得の勉強の傍ら派遣(2年)→IT会社:コールセンター:派遣(2年)→物流:派遣(6年)→ようやく正社員に採用される、外資系生命保険会社:事務(2年)	親兄弟		退	再	
	F	30			0	大手証券会社:事務(7年)～出産しても継続したい～	一人暮らし		再	継	
③ 30歳正社員女性、既婚、子どもなし	A	32	27		2	動物病院(5年)→製薬会社:派遣(1年)～同社・正社員(1年)→(結婚と両立できそうな仕事を求めて転職、結婚27歳)大手生命保険会社:派遣(1年)～同社・正社員事務補助(4年)～現在妊娠中。就業継続希望だが職場で歓迎してもらえないかはわからないので退職するかもしれない～	夫		再	継	
	B	32	31		0	大手都市銀行:契約社員(5年)窓口業務～同社・正社員・窓口業務(4年)	夫		再	継	
	C	31	28		1	地方建設会社(3年)→都内建設会社(結婚相手の都合で都内に転職):設計(6年)	夫		退	継	
	D	31	30		1	大手通信会社(8年)→外資系金融:事務(1年)	夫		再	継	
	E	32	30		0	大手建設会社:事務(10年)	夫		継	未定	
	F	33	27		1	団体職員(4年)→大手メーカー:派遣(1年)→27歳結婚～同社・正社員:事務(6年)	夫		継	継	
④ 30歳代正社員女性、既婚、未就学児あり	A	36	29	33	0	大手コンピュータメーカー:一般職(14年)～子6か月で復帰～	夫、子(2歳)		継	継	
	B	36	32	32	1	レジャーランド施設(2年)→病気になる派遣に転職(2年)→小規模アパレル会社・正社員:営業(9年)～出産後1カ月で復帰、子どもが多動障害～事務(1年)	祖母、両親、夫、子(3歳)	○●	再	再	
	C	35	26	31、33	2	不動産会社:経理(4年)→メーカー:経理(6年)～子が10カ月で復帰→2年弱で第2子を妊娠し退職→教育関連サービス会社:経理(2年)～第2子3か月で兄と同じ保育園に入れるようこの時期に就職、この際、保育園のあるマンションに転居し自宅は賃貸に出す～	夫、子(4歳、1歳)		継	継	
	D	38	33	35	2	大手精密機器メーカー(3年)～夜学で英語を学び英語を活用したい～建設会社派遣(3年)～同社・正社員(7年)→つわりがひどくやむを得ず退職(離職1年)→派遣→建設会社:派遣～同社・正社員・事務(2年)	夫、子(3歳)	◎●	再	再	
	E	32	27	29	1	医療事務(8年)～結婚退職→～夫の転勤で子11カ月の時に東京に転居→子ども2歳を機に病院:医療事務に再就職(1年)	夫、子(2歳)		無回答	継	
	F	38	29	36	1	アパレル会社(5年)→スポーツ関係会社:アルバイト(2年)→～結婚退職～夫の転勤で東京に転居～不妊治療→洋菓子チェーン会社:販売パート(3年)～契約社員(3店舗統括、販売/企画)(2年)～36歳出産～	夫、子(2歳)	◎●	無回答	継	

グループ	ID	年齢	結婚年齢	子どもを持った年齢	転職回数	学業終了～現在	家族構成	子育ての親手助け、同居、近居	自分の母親の就業型	性的理想のライフコース	あなたにとって女性
⑤	A	36	30		1	インテリアの見本帳企画・制作(3年)→ハウジングメーカー:企画(9年)	夫		退	継続型、再就職	
	B	38	29		2	電機メーカー:営業企画(5年)→カナダへ留学→司法書士の学校通学→IT会社:法務(5年)→IT会社:法務(3年)	夫		再	継	
	C	34	33		1	メーカー:海外貿易事務・派遣(3年)→商社:海外事業部(6年) 現在はグループリーダー	夫		継	継	
	D	39	25		7	航空会社:地上職(10年)→義母の介護、パソコン教室通学→友だちの手伝い→パソコンサポートなど→ISOなど認証取得をサポート→通信メーカー:正社員・ISOなど認証取得の教育・教材作成等	夫		退	継	
	E	36	22		0	建設会社:秘書(10年)～総務・メンタルヘルス(4年)	夫		継	再	
	F	38	34		3	レストランチェーン会社(6年)→専門学校通学栄養士の資格取得→サービス会社:企画(3年)→管理栄養士の資格取得→医療・研究推進会社:契約社員(3年)→医薬品会社(治験業務等請負)・プロジェクト推進(2年)	夫		再	再	
⑥	A	30	27	29	0	通信会社:システム開発(理系)-子1歳6ヶ月で復帰-	夫、子(1歳)	◎●	再	継	
	B	32	27	30	4	市役所→派遣会社起業→中堅証券会社(フィナンシャルプランナー証券外務員1種取得)→流産を経験し大手証券会社に転職、-子が1歳6カ月で復帰-	夫、子(2歳)	◎●	継	再	
	C	31	27	28	1	総合商社(1年)→保険会社(エリア総合職)	夫、子(3歳)	○●	継	再	
	D	32	28	28、31	0	製薬会社:添付文書作成業務 -子が1歳、第2子は10ヶ月で復帰-	夫、子(4歳、1歳)	◎	再	継	
	E	35	27	29	1	情報サービス会社(8年) -子が1歳4か月で転職- →情報サービス会社	夫、子(6歳)	△	再	継	
	F	32	28	29	2	信販会社→学習塾 -28歳結婚- →妊娠退職- →子が1歳10ヶ月再就職 信販会社:パート(6ヶ月)～同社・正社員	夫、子(3歳)	○	退	再	
⑦	A	36		34	0	IT会社:企画営業(営業)、(妻アクセサリ販売)	妻、子(1歳)		継	継	
	B	38		36	1	情報処理会社:営業→30歳のとき転職、情報処理会社:営業、(妻大学職員、育児休業8か月後復帰、妻は意欲はあるが5時に帰るので時間制約を感じていると思う)	妻、子(1歳)	◎	再	継	
	C	34		29、30	0	電機メーカー:計測機設計(5年)→28歳のとき転職、電機メーカー:ビデオカメラ設計開発、(妻外資系企業、出産の度に5時に帰れる職にかわったため妻は制約を感じていると思う)	妻、子(4歳、3歳)		再	退	
	D	39		29	0	大手精密機器メーカー:研究開発 (妻は同じ企業に勤務するも育児休業復帰後、仕事がかかり、納得できず転職、現在IT会社勤務、妻は意欲があると思うが長い時間働けないので制約があると思う)	妻、子(6歳)		退	継	
	E	36		33	0	金融会社:営業、(妻オペレータ、育児休業半年後復帰)	妻、子(5歳)	◎	継	再	
	F	38		32	1	電話設備工事会社:工事→31歳のとき転職、電話設備関係会社:事務、(妻 販売事務、出産退職、ほどなく再就職)	妻、子(6歳、2歳)	◎●	退	退	

注) ~ 同一企業内での異動(派遣から正社員登用を含む)

→ 企業間の転職、離職、再就職

親の手助け ◎日常的にあり ○しばしばあり △時々あり●隣り居住または同居

結婚、出産等、家族の重要な事情は- -に挟む形でなるべく表に入れ込んだ

継、再、退は面接開始前の調査票に本人が自分の母親の履歴、および自分自身(男性の場合は妻)の今後の希望として記入したもの

継: ずっと仕事を続けた(続ける希望がある)、再: 子どもをもつていったん退職後再就職した(再就職を希望する)

退: 結婚・出産後退職した(結婚・出産後は退職し仕事に戻らないことを希望する)

ながせ・のぶこ お茶の水女子大学大学院教授
やまや・まな お茶の水女子大学研究員