

博士論文審査及び最終試験の結果

審査委員(主査) 稲田 雅洋



学位請求者 李 尚波

論 文 「雇用均等法」以降における四年制大学女子学生の就職意識に関する研究
——職業選択・決定意識と実質的就業動向を中心にして——

【審査結果】

本論文は、1986年に「雇用均等法」(正式には「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」)が施行されてから以降、それが1996年に改正されるまでの10年間の四年制大学女子学生の就職意識を、その職業選択・決定意識と実質的就業動向に焦点を当てて、具体的に明らかにしたものである。

使われている資料は、リクルートリサーチによる経年統計、各種の政府統計(総理府・労働省・経済企画庁・文部省によるもの)、民間統計(日本経済新聞社、家計経済研究所、大学就職指導研究会によるものなど)であるが、それらの原資料をもとにして筆者が自らの観点から構成した図・表も少なくない。また、相模女子大学・女子栄養大学でのアンケート調査や、四年制大学卒女性の在職者へのインタビューも資料として使用されている。

審査委員会は、稲田雅洋教授(主査)、野本京子教授、田島信元教授、小澤周三名誉教授、西村絢子日本女子体育大学名誉教授により構成されたが、委員会は論文審査および最終試験(公開審査)の結果から、博士(学術)の学位を授与するに値するとの結論に達した。

【論文の概要】

本論文は序章、第一章、第二章、第三章、第四章、終章から成っている。

第一章は、論文全体の前提として、雇用均等法施行までの時期の女子高等教育と女子学生の就職事情を概観したものである。敗戦後しばらくの間の女子高等教育は、戦前・戦中の日本を支配していた男女差別・不平等を是正すべく、女子大学の創設と大学における共学制の実施が進められた。しかし、戦後の混乱期のみならず、60年代の高度成長期に至っても、企業側の「大卒」女性への評価は低く、彼女たちの働く市場は限られていたことから、「女子大生亡国論」(暉峻康隆)が出されたほどである。それは1970年代のオイル・ショックとそれ以降の軌道修正による発展期においても、質的な変化はなく、依然として“女性は、高学歴の者ほど、高所得の夫と結婚して家庭に戻るケースが多い”という見方(ダグラス=有沢法則)が有効性をもっていた。この章では、それらの事実を、データに拠りながら跡づけている。

第二章は1986年の雇用均等法施行以後の企業側の四年制大学女子学生に対する位置づけの変化とその対応の実態を分析したものである。すなわち、コース別人事制度を導入し、女性に総合職の門戸を開放する企業が現れてきたが、同時に旧来の男女間のみならず、女-女間の職務分離も目立つようになった。いっぽう、その頃から、女子学生の方でも、自己にふさわしい職業に就くために、在学中から積極的にその準備を始める傾向が出てきた。本章では、それらの実態を、多くのデータや筆者が行った二つの大学での調査から明らかにしている。

第三章は、雇用均等法以降の女子学生の就職意識の変化を追ったものである。第一節・第二節では、潜在的な就職意識のあり方を分析して、まず女子学生が就業継続志向を強めたことや総合職志向が定着したことを明らかにした上で、新たな傾向として、従来のように企業規模を優先するのではなく、仕事の内容を重視して、営業職・販売職への着目を強めていったということを指摘した。そして第三節では、それらを踏まえて、顕在的な就職意識の特徴を、「情報収集と行動時期」、「会社訪問までの行動と情報源」、「企業へのアプローチ」、「内定状況」の四点から分析している。

以上の分析の後に、第四章では、雇用均等法以降の企業の側での女子学生の採用の変化と、それに対する女子学生の顕在的な就職意識(就職行動)の変化を総括している。具体的には、次のようなことが指摘されている。

- 1 企業側は、大卒女性にも即戦力と同時に可及的長期にわたる勤務を求めるようになり、そのために裁量労働制やフレックスタイム制などの多様な勤務体制を導入するようになった。だが、総合職女性の数はけっして多くはなく、むしろ企業側は一般職女性の業務に対して付加価値を高めるように求めた。その結果、仕事の内容において、総合職と一般職との格差は縮小した。
- 2 第二章で見たコース別人事制度を採用する企業が見られるようになったこととなり、募集に際して、仕事の内容や配属先をも指定する職種別採用をする企業も現れるようになり、しかもその傾向は次第に大きくなった。このことにより、女子学生も企業選びに際して、配属先や仕事の内容を前提とすることが可能となった。この職種別採用は、学生側が大学時代にマスターしたことを仕事に活かせるようになったばかりでなく、企業側にとっても意欲ある新卒を採用して、即戦力として活用することが可能となるという相乗効果があり、現在では新しい採用方式として定着しつつある。
- 3 大卒女子を営業・販売職で戦力として活かそうとする企業が増えた。これらの職種は、転勤が多いことと総合職でないことが、女性に担当させる上でのネックになるが、勤務地域を限定したり、営業にかかわる総合職女性を設けるなど、その適用を可能にする対応がとられるようになってきている。
- 4 インターネットの登場により、企業側は採用コストを大幅に小さくできるようになったが、学生側でも企業情報を容易に入手できるようになった。さらに、IS(インターンシップ)によって、学生側は企業・社風・仕事内容を見極めることができるようになり、女子学生も本人のライフ・スタイルとワーク・スタイルに適した業種・職種・企業を選択する機会と可能性が生まれてきた。

終章では、これまでの分析を総括し、雇用均等法以降、女子学生の就職意識と実質的就業動向との間に積極的な相関関係が見られるようになったばかりでなく、それがさらに顕著になってきているということを確認し、最後に、それが1996年の同法の改正以降において、さらにどのような展開を見せていくかなどを検討していくことを、今後の課題として提起している。

【論文の評価】

本論文は、雇用均等法施行の以降の四年制大学女子学生の就職意識の実態（潜在的意識、決定意識と実質的就業動向）について、同法が施行されてから改正されるまでの10年間にわたって分析したものとして、大きな意義がある。特に、経年統計を中心にして、その全期間にわたる動向を丹念に追いかけて、その変化を明らかにした点は、高く評価される。本論文に収められている図・表は、約130点に達するが、その6割は、原統計に基づいて、筆者が自らの観点から作成したものである。研究の現状において、このテーマに関して、本論文ほどに詳しく掘り下げたものはなく、この研究そのものが重要な意義をもっている。

そして、それらの膨大なデータを収集し分析することによって、雇用均等法の施行以後、四年制大学女子学生の就職意識が次のように変化したことを明らかにした。つまり、それ以前の女子学生は専攻が人文・家政・教育学部の分野が圧倒的な割合を占め、卒業後、就職した者でも、結婚・出産によって退職する者が多く、そのうち子育てが一段落した後にはパートなどの形で再就職をする傾向が見られる（いわゆる「M字型就労」）ものの、終身就労がほとんどである男子の場合とは大きく異なっていた。しかし、同法の施行以降は、社会科学・自然科学に進む者が増えてきたということのみならず、継続就業志向をもち、在学中から専門性を身につけ、将来の社会的活動に向けて積極的に対応していこうとする女子学生たちが確実に増えることになった。本研究は、このような事実を確認したのである。

これまでも企業側が求める女子労働力についての実態報告や研究は、数多く出されている。しかし、そこでの四年制大卒女子学生の就職問題については、企業側に基本的視点を置いたものがほとんどであった。そのような中であって、本論文は女子学生を主体とした貴重な研究である。しかも、本論文は、女子学生の就職行動を潜在的就職意識からストレートに捉える方法の一面性を排して、女子学生の就職意識を、潜在的就職意識、女子学生を採用する企業側の対応、顕在的就職意識（就職行動）の三面からなる「三角錐」として捉える方法を提起した。この三角錐の底辺は、それを支える法律・政治・文化・社会習慣などである。こうした方法は、女子学生の就職意識を実態に即して把握しようとするものであり、実際にその方法は成功しており、その「リアリティー」に迫る上できわめて有効なもととして、審査委員から高い評価を受けた。

本論文が個別的な問題で具体的に数値を挙げて明らかにしていることは少なくないが、上記のこれらの点こそは、その最大のメリットである。

ただし、本論文にも問題がないわけではない。まず、課題の設定において、研究の対象とした時期を雇用均等法施行からその改正までの10年間に限定したことに起因することではあるが、それ以前の時期への追求が不十分であり、そのことに対しては、複数の委員から不満が出された。もちろん、第一章の戦後の女子高等教育史の流れの中で、それについても言及されているが、概説書風の叙述の枠を出ておらず、本論文の前提としては、やや弱い面のあることはいなめない。特に、その時期の女子学生について、「ダグラス=有沢法則」および「三歳児神話」の有効性に論を委ねてしまっているきらいがある。

また、働く女性にとって切実な問題である出産と育児についての認識が弱く、形式的な叙述に終わっている面があることも指摘された。

次に、雇用均等法の施行以後についても、同法による変化の積極面が強調されてはいないが、同法の網をくぐりぬけようとする企業側の種々の対処についての言及が少ないことが指摘された。特に、コース別採用・職種別採用については、そこにある雇用均等法をなし崩しにする「試み」の側面にはほとんど眼が向けられていない。本研究では、雇用均等法施行による変化に力点を置くのは当然であるが、しかしそれらの点にも触れないと、同法が「ザル法」として批判を浴びて1996年に改正される理由や背景が明確にされないと思われるのである。

さらに、筆者のオリジナリティーとして高い評価を受けた上記の「三角錐」についても、底辺とされた法律・政治・文化・社会習慣などには他の一側面としての役割をはたすこともあり、その底辺の役割や形についてもさらに緻密に考えるべきであるとの意見も出された。

とはいえ、それらの批判も、本論文の意義を評価した上ことであり、さらなる研究の発展のための助言であることはいまでもない。筆者は、1989年に中国の大学を卒業し、その後3年間、中華全国婦女連合会国際連絡部で働いた。1992年に来日し、日本の大卒女性が結婚や出産によって仕事を辞める者がかなりいるという現実を知り、少なからざるカルチャラル・ショックを受けて、その問題に強い関心をもった。そして、それをつぶさに追求していくなから、雇用均等法施行以降においては、自ら将来を新しい社会的ニーズに積極的に対応していこうとする女性たちが確実に増えていっているという現実を、膨大な資料の収集と分析から確認したのである。

本論文の筆者の胸に常に去来するのは、改革開放政策の開始以降、急激な経済発展のなかで急増している女子大生たちとその未来のようである。それは「まえがき」のみならず、本論の行間からも垣間見ることができる。ただ、女子学生の就職意識の日中間の異同については、本論では展開されてはいなかった。しかし、この問題に関する比較研究は、両国の事情に通じた筆者によってこそ初めてなしうる仕事であろう。公開審査の最後に、筆者に対して、遠からざる将来において、それをぜひなし遂げてほしいという要望が熱い期待を込めて出されたということをつけ加えておきたい。