

書評

BOOK REVIEWS

寺村絵里子 著

『女性の仕事と日本の職場』

——均等法以後の「職場の雰囲気」と女性の働き方

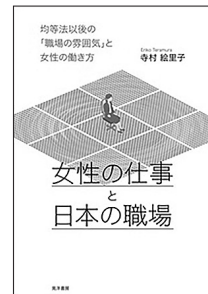
小泉 大輔

1 本書の目的と概要

本書は日本の企業組織における「職場の雰囲気」に着目し、女性の就業行動および出生行動との関係性をインタビュー調査と定量データの手法によって明らかにすることを目的とした学術書籍である。女性労働研究というテーマに対して、経済学を基本のディシプリンとしながらも、家族社会学や、経営学分野における組織文化論、人的資源管理論といった研究群からの知見も広く涉猟し、ディシプリン横断的な手法を通じてジェンダー規範から生じる「職場の雰囲気」のあり様に迫り、女性の就業に関する意識や行動、出生の行動にどのような影響を与えるのかを検証している。まずは本書の構成と内容を確認したい。

2 構成と内容

第1章の「『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」では、離職した女性14名に対する「職場の雰囲気」に関する丹念なインタビュー調査の結果と考察が記される。「職場の雰囲気」の詳細が、「疎外」「労働時間・休暇」「両立支援制度」「パワハラ・セクハラ」の4つに集約され、女性の就業継続を困難にする「職場の雰囲気」が醸成される要因として、企業業績、長時間労働、経営者のジェンダー規範という3つを指摘する。また、企業属性を大企業子会社、同族会社、その他の



●てらむら・えりこ
明海大学経済学部教授

●見洋書房
2022年2月刊
A5判・206頁
定価4510円(本体4100円)

3つに類型化し、各企業属性において独自の「職場の雰囲気」が生成されていることが明らかにされる。

第2章「『職場規範』『職場の雰囲気』の定義と隣接概念」では、「職場規範」「職場の雰囲気」という概念が、経済学、政治学、経営学の各学問領域でどのように論じられているかを検討したのち、「ある職場内において形成された暗黙の意識・行動規範」と定義する。また本書ではアイデンティティ効用理論を理論的基盤に置き、その理論概念となる「Social Norms」を引用し、職場規範とは個人が職場内でどのように行動するかを決める外部性を持つものであると述べる。加えて、経営組織論で議論されてきた組織文化や組織風土の概念をレビューし、「職場の雰囲気」との違いについて、組織文化や組織風土は「組織のあり方により力点が置かれている」(p. 52) ことに対して、「職場の雰囲気」は「より狭い部署などの身近なグループ内において、状況に応じて都度変化するもの」(p. 53) として定義づける。

第3章「『職場規範』『職場の雰囲気』を用いた分析の研究動向」では、「職場の雰囲気」に関する先行研究を海外と国内で分けてレビューし、同時に「Social Norms」の概念に関連した研究についてのレビューも行われる。職場におけるジェンダー規範のあり様と女性の就業選択を含めたキャリアを中心に幅広くレビューを行い、それに関連したワークライフバランス研究の知見もつぶさに整理する。さらに「アイデン

ティティ効用」[Social Norms]の視点からジェンダー規範に関する既存研究をまとめ、日本ではこの理論的視点からの実証分析が少ないことを指摘し、研究上の意義が述べられる。

第4章「企業内の「職場規範」が女性の就業・出産に与える影響——パネル・データを用いた検証」では、厚生労働省『21世紀成年者縦断調査（国民の生活に関する継続調査）』の2003年～2011年の9年分のパネル・データを使用し、職場規範が女性の就業・出生行動に与える影響が明らかにされる。分析の結果、育児休業制度があること、また育児休業制度を利用しやすい雰囲気があるほど、女性の就業継続意欲が高まるという結果が示される。加えて、育休制度の有無、制度の利用しやすい雰囲気は女性の将来の出生行動を高めることも明らかにされる。出生行動については、時間が経つほど係数の値が大きくなっていることから、中長期的な効果の可能性を指摘する。

第5章「「職場の雰囲気」が女性の就業・離職行動に与える影響——横断面データを用いた検証」では、2009年の内閣府男女共同参画局による『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』のクロスセクションデータを用いて、「職場の雰囲気」と女性の離職の関係を2つの分析から検証している。分析の結果、結婚時に「職場の雰囲気」があった場合、現在の就業確率、学卒時の就業継続希望の実現度を有意に高めていることが明らかにされる。

第6章「民間企業における女性の就業行動と男女間賃金格差の検証——事務職に着目して」では、女性事務職に着目し、均等法施行以後の女性事務職の賃金と就業がどのように変化したのかを定量分析によって検証する。総務省統計局『就業構造基本調査』の1992年、1997年、2002年のデータを利用し、女性事務職の賃金関数が推計される。分析の結果、女性の事務職は他の職種と比べて相対的に低い傾向にあること、男性事務職と比べて年齢による賃金の伸びが小さいこと、事務職の中でも会計事務は年齢による賃金の低下傾向がないことが明らかにされ、女性事務職において高い人的資本が活かされていないことを主張する。

第7章「コース別雇用管理制度の変遷と再検証——一般職女性はどのように位置づけられてきたのか」では、コース別雇用管理制度の現状を厚生労働省『雇用

均等基本調査』の企業調査・集計データを用いて分析し、大企業ほど一般職における男女比の差が大きいこと、コース別雇用管理制度の見直し内容が示される。同制度の変遷については1990年から2019年までの新聞記事調査によって検証され、記事件数が継続的に掲載されていることを指摘し、記事内にある女性や人事担当者の語りを引用しながら、同制度の変遷のあり様が考察される。さらにこの語りを類型化した計量テキスト分析を通じて、企業側と女性労働者側とで異なるワードの共起ネットワークが見られることが明らかにされる。

第8章「ジェンダー平等の職場に向けて——結論と考察」では、第1章から第7章までの考察を振り返り、結論と研究の課題が述べられ、両立支援制度の適用範囲の拡充、女性従業員のための相談ルートやメンターの存在といった制度的な示唆を提言して論を閉じる。

3 本書の貢献と今後の期待

本研究の最大の貢献は、リジッドなサンプリング手法、豊富なデータ量で構成される公的な二次データを利用し、計量分析の手法によって「職場の雰囲気」と女性の就業・出生「行動」の関係性を解き明かした点である。本書でもレビューされているように、人的資源管理論の領域でも両立支援制度の有無だけでなく、制度が利用しやすいかどうかという職場風土が女性の就業意識に影響を与えているという研究もある。しかしながら、実証戦略上、一般化を迫る豊富なサンプリング手法で、かつ複数時点を計測するパネル・データを構築することには困難が伴う。結果として、制度を利用しやすい職場風土と女性の就業継続意識との相関関係は明らかにされるが、因果関係まで検証することは難しい。また既存研究では主観的な「意識」との関係性に限定され、特に出産という実際の「行動」との関係性は明らかにされてこなかった。「職場の雰囲気」と女性の就業・出生行動の関係性を、理論の適用範囲を広げる、精緻な因果に迫るという点において本研究が果たした貢献は大きい。加えて、「職場の雰囲気」という主観的な変数をアイデンティティ効用モデルから挑戦した新規性も評価される。

次に、今後の期待点としていくつか指摘したい。第

1に、日本企業における「職場の雰囲気」という現場で語られる言葉に迫った本研究の原体験が、自身の会社経験、特に日本企業と外資系企業との差にあったと記載しているが、そうであればなぜこの差を検討しなかったのでしょうか。本書では質的・量的調査ともに日本企業“内”の「職場の雰囲気」を検討したに過ぎない。外資系企業と比較して初めて一般化された「日本企業の職場の雰囲気」が抽出されるのではないだろうか。

2つ目が、職場におけるジェンダー規範がどのような「職場の雰囲気」を生成し、その要因は何なのかを質的調査で探求したにも関わらず、関係する学術概念や理論とどのような関係があるのかが議論されておらず、かつその後の定量分析や議論に活かされていない点である。たとえば、経営学におけるダイバーシティに関する研究では、心理的安全性 (psychological safety) やインクルーシブ風土 (climate for inclusion) といった職場における風土との関係性が蓄積されている。本書がフォーカスを当てる「職場の雰囲気」とこれらの概念とはどのような違いがあるのだろうか。また、二次データの質問項目の一部を「職場の雰囲気」の代理変数として分析に使用しているにとどまっておらず、「職場の雰囲気」がどのような下位概念で構成されるのか、それらの概念は女性の就業行動にどのような影響を与えるのかについて、自ら定量的な調査をし、質的インタビューで得られた発見事実を一般化する検証を期待したい。

3つ目として、第4章の実証分析において、「職場の雰囲気」の代理変数として「育児休業制度の利用しやすい雰囲気」のみを変数として使用し、この分析結果をもとに両立支援制度の利用しやすい職場の雰囲気として考察を展開している点である。育休制度は両立支援制度として一括りにされがちであるが、育休制度は文字通り育児のために「仕事」を“休む”ための制度であり、「仕事」と「育児」を“両立する”ための制度（短時間勤務制度や在宅勤務制度など）とは弁別される。また、著者も課題として言及しているが (p. 100)、第5章の分析においても「職場の雰囲気」の代理変数にした設問には「制度」と「雰囲気」の2つが

内包されている。両立支援制度という文脈のもとで「職場の雰囲気」という構成概念が正しく測定されているかどうかは慎重に検討すべきかもしれない。

4つ目が、最後まで「職場規範」「職場の雰囲気」と並列に表記している点である。本書では「職場規範」が理論で用いられる上位概念、「職場の雰囲気」はそれを具現化する用語として2つの用語を同じ概念として扱うとしているが、本研究における主要概念に据えているため、どちらかに統一した方が研究としてすっきりしたのではないだろうか。

5つ目としては、本書全体の構成から見た場合の第6~7章の位置づけである。女性事務職の賃金関数の推計やコース別雇用管理の変遷についての考察は「職場の雰囲気」という本書のテーマとどう関連するのだろうか。どちらも女性の働き方や就業について重要な事項ではあるが、研究テーマの「職場の雰囲気」とは関係性が見えにくい構成かと思われる。

最後に、本書の貢献と表裏の関係となるが、研究課題に対して学際的にアプローチしているゆえ、先行研究のレビューに統一性が見られない点が挙げられる。これは組織現象について現象ドリブンからアプローチするゆえに生じる点であるが、経済学をディシプリンとし、アイデンティティ効用を理論の基盤に据えているのであれば、1つのディシプリンから先行研究を整理・構成した方がより研究の一貫性が得られたと思われる。

とはいえ、これらは今後の期待であり、本書の研究貢献は上述したように多大にある。女性のキャリアや働き方を調査する際に、女性労働者から「職場の雰囲気が……」と、ある種“モヤモヤ”した気持ちで語られるその言説の内実を丹念に精査し、新たな理論アプローチから計量的に検証した本研究は今後の女性の働き方研究の発展に重要な示唆を与えた労作であり、学問領域を問わず、広く女性の働き方に関心を持つ方々にお勧めしたい。

こいずみ・だいすけ 横浜市立大学国際商学部准教授。人的資源管理論専攻。