



| | |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Title | 人事労務管理の経済分析：女性労働と人材育成 |
| Author(s) | 富田, 安信 |
| Citation | 大阪大学, 2002, 博士論文 |
| Version Type | |
| URL | https://hdl.handle.net/11094/43274 |
| rights | |
| Note | 著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、 https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed 大阪大学の博士論文について |

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

| | |
|------------|---------------------------|
| 氏名 | 富田 安信 |
| 博士の専攻分野の名称 | 博士（経済学） |
| 学位記番号 | 第 16601 号 |
| 学位授与年月日 | 平成14年1月18日 |
| 学位授与の要件 | 学位規則第4条第2項該当 |
| 学位論文名 | 人事労務管理の経済分析－女性労働と人材育成－ |
| 論文審査委員 | (主査) 教授 猪木 武徳 |
| | (副査) 教授 大竹 文雄 教授 松繁 寿和 |

論文内容の要旨

この博士論文は、女性労働に関する論文を集めた前半（第1章から第6章）と、人材育成に関する論文を集めた後半（第7章から第12章）からなる。

第1章は、育児休業制度や弾力的な労働時間制度が結婚・出産後も働き続ける女性の割合を高めることを明らかにしている。しかし、女性が長期勤続化すると女性の採用が少なくなるのではという指摘がある。第2章は、女性が長期勤続化すると女性の採用が少くなるのは、女性管理職がない、女性を活用していない企業であることを明らかにした。ところで、先進諸国の中で、女性の年齢別労働率がM字型になっているのは今や日本だけである。女性が結婚・出産後も働き続けるかどうかに影響する要因を分析したのが第3章である。経済的要因のほかでは、卒業して働き始めたとき、結婚・出産後も働き続けたいと思っていた女性ほど、実際に働き続けている人の多いことが注目される。イギリスでは、1990年代に入ってそのM字型が消えつつある。イギリスで出産後も働き続ける女性が増えた理由を分析したのが第4章である。その理由は女性の学歴によって異なる。高学歴の女性は高賃金を得ており、高い保育料を払ってでも出産後もフルタイムで働き続ける。一方、低学歴の女性には、夫が家にいて育児のできる時間帯にパートタイムで働きに出ている人が多い。第5章は、日本の高学歴女性の就業行動を分析している。民間企業、外資系企業、官公庁それぞれの労働条件や雇用慣行は、そこで働く大卒女性の就業意識とマッチしていること、そして、子供のいない女性よりもいる女性の賃金のほうが低いこともわかった。第6章では、生産職場でなぜ女性管理職が少ないかをカメラ組立職場を事例に分析した。日常業務を通じたOJTに男女差はないが、ふだんと違った作業や教育研修に参加する機会が男女で大きく異なっており、そのため女性は管理職に必要な技能を身につける機会が少なくななる。

第7章は、仕事能力の高さを数値化し、同期入社の労働者間の賃金や職位の差は仕事能力の差を反映していることを明らかにした。つまり、労働者が自ら仕事能力を高めようというインセンティブが昇進・昇格のしくみのなかにある。第8章では、ある銀行の人事データを使って、査定と勤続年数が昇格に与える効果を分析した。より上位への昇格になるほど査定の影響が大きくなる。また、勤続年数が長い人ほど昇格するという関係はアメリカではみられないが、日本ではみられるという対照的な結果となった。ところで、第9章でみると、理工系出身者にとって、昇進は必ずしも仕事のインセンティブにならない。とくに、管理職になることに魅力を感じていなくても、昇進することは仕事ぶりが認められた証拠だと感じている彼らの複雑な仕事意識が明らかになった。第10章は大手スーパーにおける

るキャリア形成を分析したものである。OJTを通じた技能向上は、担当できる商品が増えること、そして、担当が商品から売場へと変わっていくことで観察された。また、管理職に昇進するまでのキャリアについても人事記録をたどることで分析している。第11章は、経営者の右腕となって経営上の問題に対処してくれる従業員のいることが中小企業の売上高に与えるプラスの効果が実証分析で確かめられた。生産・技術、経理・財務といった業務では、40歳以上で大企業から中小企業に転職してきた人が右腕従業員として活躍している。最後の第12章は、労働組合が職場における労働者の不満を取り上げ、企業にそうした不満の解消を求める活動に注目した。こうした組合活動により労働者の仕事そのものから得られる満足感が高まり、労働者の離職率が低下するという労働組合の発言効果を分析している。

論文審査の結果の要旨

本博士論文は、ほぼすべての章が、著者自身が行った聞き取り調査とアンケートの調査の分析結果に基づいて書かれている。二部構成をとっているが、前半は、結婚・出産後も女性が働き続けることのできる職場環境について計量分析した研究の草分けを含む。その後、多くの研究者がこのテーマの計量分析に取り組むきっかけとなった論文である。とくに人材育成のあり方が女性の就業意欲に影響を与えることを計量分析を通じて明らかにしようとした点は注目に値する。

後半では、個別企業の人事データを利用することがきわめて難しいなか、労働委員会への不当労働行為救済申立ての審査資料を利用することで、日本企業の昇進が年功的かどうかについての計量分析を行った。これは、人事考課と勤続年数が昇進に与える影響を分析した最初の研究である。本論文は博士（経済学）の学位論文として十分価値あるものと判断する。