

# イギリスにおける再雇用制度普及の 背景と現状について

——女子の熟練形成の視角から

脇 坂 明

いまイギリスの企業では、1990年代の労働力不足に直面して、様々な女子活用制度が試行、実施されている。本稿では、その中の再雇用制度（Career Break Scheme）に着目し、その経済的、社会的意味を、筆者なりに整理してみたい。まずイギリスの労働市場の現状を説明し、つぎにイギリスの女子労働をめぐる法律や保育所の状況をみる。そして、再雇用制度の紹介と評価を行う。

## 1 イギリスの労働力不足

イギリスで労働力不足というと、少し奇異に感じられるかもしれない。1980年代後半に、大幅に失業者が減少したとはいえ、いまだ多くの失業者が存在する。ここでいう労働力不足とは、大ざっぱな意味での熟練の高い労働者の不足のことをいう。このスキル、熟練の意味があとでも問題になってくるが、まずはマクロの労働市場の需給予測をみよう<sup>(1)</sup>。

1987年から1995年の間に、労働需要は120万人増加するのに、労働供給の

---

(1) Metcalf (1989) pp. 8-11.

ほうはせいぜい80万人の増加である。その大きな原因は、人口学的要因による若年層の減少である。この期間に労働力人口は16-19才で23パーセントの減少、20-24才で17パーセントの減少が見込まれている。でも1987年時点で310万人もの失業者が存在するから、失業100万人減少の予測とはいえ、残りの失業者を活用すれば十分であるかのようにもみえる。しかし、職業間の労働需要の大きな変化、いわゆるサービス経済化が進行しており、失業者がたやすく職につけるわけではない。専門職や管理職への需要が大きい。これらの職業は学卒者で空席がうめられることが多い。つまり、伸びつつある職業にみあう労働供給が、人口学的要因から、決定的に不足する時期が間近に迫っている。

この需給のミスマッチをうめるための重要な労働力給源として、女子が注目されている。女子はいまや雇用労働者の46.1パーセントを占め（1988年現在）、とくに既婚女子はパートタイムもフルタイムも増加の勢いにある。女子が結婚、出産してもキャリアを伸ばしていけるように、さまざまな女子の活用策が、考えられ実行されている<sup>(2)</sup>。ざっとあげれば、産休の充実、児童手当の充実、職場保育所の充実、パートタイム制度やフレックスタイム制度そしてジョブシェアリング制度<sup>(3)</sup>などである。このなかに、筆者が注目する再雇用制度も含まれている。

## 2 労働市場の内部化と出生率の低下

女子がキャリアを伸ばしていく、あるいは昇進していくための基盤となっ

---

(2) これらはおもに女子を念頭においた制度だが、男子についても平等に開かれているものが多い。

(3) ジョブシェアリングとは、一つのフルタイムの仕事を二人の労働者が自発的に分け持つもので、労働時間に応じて給与や休日などを分ける。言いかえれば、それぞれの労働者が恒常的なパートタイムのポストを持つことである。Walton (1990) p. 7.

ている技能とは、いったいどんなものであろうか。大きく分けて三つのタイプの技能が考えられる。

一つはクラフト型技能で、一定の徒弟期間中に、あるレベルの技能を修得し、一生その技能水準が変わらないものである。二つめは不熟練労働で、いわゆる技能が不要な仕事を一生繰り返すものである。三番目は内部昇進型タイプで、一つの企業で、やさしい仕事から、関連のある難しい仕事へと移っていき、技能を向上させていくものである。はじめの二つのタイプの技能を持つものは、企業間の移動が激しいと考えられ、三番目の内部昇進タイプは企業定着度が大きいと考えられる。ゆえに、勤続年数や離職率、転職率あるいは賃金の上がり方などから、その社会でどのタイプの技能が主流であるか、あるいは主流になりつつあるかが判断できる。

ところが、一般に外国には、わが国の『賃金構造基本調査』のような詳しい労働統計が少ない。しかし、イギリスには『新賃金収入調査』(New Earnings Survey)がある。すでに小池和男氏が、この統計を用いて、男子について年齢別勤続構成や年齢勤続別賃金の日英比較を行っている<sup>(4)</sup>。その結果をまとめると、イギリスは「若い内はわが国よりはるかに企業をかかわるが、年をとると、企業に定着する傾向がわが国以上にでてくる」。また賃金についても、ECの『賃金構造調査』を使っての「わが国大企業ブルーカラー男子の賃金が西欧ホワイトカラーに近い」という結論を再確認する。西欧の側からいうと、男子ブルーカラーの賃金の上がり方は小さいが、男子ホワイトカラーはかなり年功的賃金で、勤続年数も長いという点が重要である。最近の状況を見ると、わが国では終身雇用層の拡大、年功賃金の安定が観察されている<sup>(5)</sup>、イギリスでは、どのように変化してきているのであろうか。

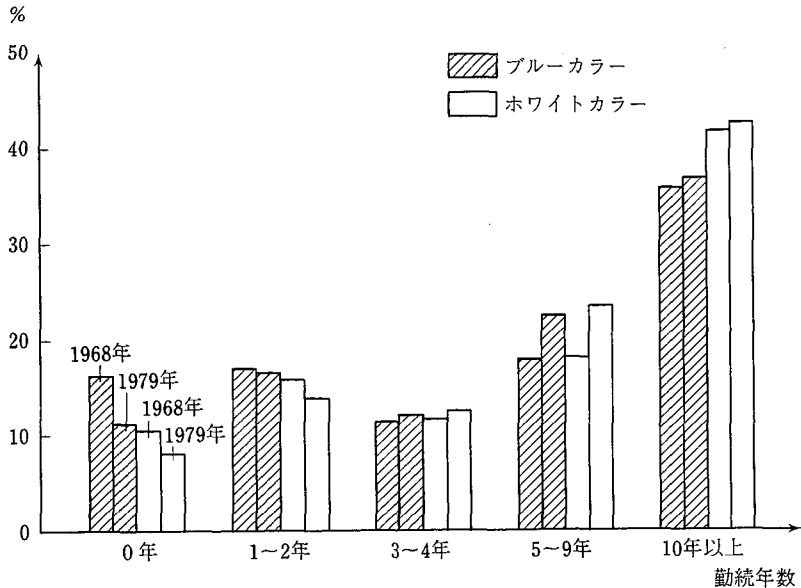
『新賃金収入調査』は、1968年に第1回、ついで1970年以降、各年行われ

(4) 小池 (1981) 66-68, 113-16ページ。

(5) これについては拙稿 (1989), (1990) 第2章。

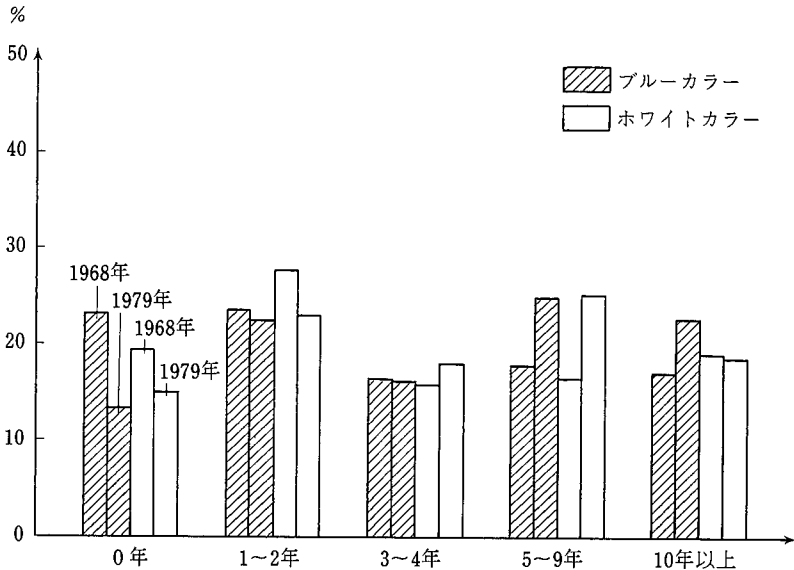
ている。年齢別賃金は最新年までわかる。ところが、勤続年数がわかるのは1979年までで、1980年以降、その設問がない。残念だが致しかたなく、ここでは1968年と1979年の比較を行う。図1が男子、図2が女子についての、勤続年数の構成の変化を示している。女子ホワイトカラーの10年以上層をただ一つの例外として、男女とも、ブルーカラー、ホワイトカラーを問わず、3年未満の短勤続層の割合が減少し、3年以上の長勤続層の割合が増えている。とくに男子ホワイトカラーと女子ブルーカラーで企業への定着化、労働市場の内部化の進行が激しい。唯一の例外である女子ホワイトカラーについても、よく見ると、3年未満層がかなり減少し、5-9年層が急増している。1970年代はとくに女子ホワイトカラーが急増した時期であるにもかかわらず、短勤続層が減っているのであるから、女子ホワイトカラーについて

図1 イギリス男子の勤続年数別構成（1968年と1979年）



(資料) New Earnings Survey

図2 イギリス女子の勤続年数別構成（1968年と1979年）



(資料) New Earnings Survey

も、むしろ定着化をあらわすデータとみたほうがよい。

以上、労働市場の内部化がイギリスで進行していることがわかった。内部昇進タイプの技能は、そのほかのタイプの技能にくらべて、いったん雇用を中断すると、その影響が大きい。ゆえに、出産、育児などで雇用を中断する可能性が大きい女子がキャリア形成において不利になりやすい。その不利を克服し男子に伍していこうとすると、もっとも手っとり早い方法は、結婚しないか子どもを作らないことである。しかし、一つの社会の立場からみると、これは長期的にはなんの解決にもなっていない。出生率の低下に拍車をかけ、悪影響がじわじわと襲ってくる。1990年代に予測される労働力不足のもっとも大きな原因は、なんといっても出生率の低下である。先進主要国は、1970年代に出生率の大きな低下を経験した。イギリスの場合もこのとき

の出生率低下が人口構成上のアンバランスをうみ、労働力人口の不足を生み出したのである。1980年代に入って、出生率の下げどまりを迎えているかにみえる国もいくつかあるが、どの国も、いまだ人口置き換え水準を大きく下回っており、問題は解決されたわけでない。

### 3 産前産後休業の充実と保育所の不足

イギリスやアメリカは、大陸ヨーロッパやわが国と比べて、歴史的にみて、国家による働く女性のための制度が遅れている。イギリスでは1970年代の前半までは、産前産後休暇が国民全体の権利としては認められておらず、出産後の復職に関しては、使用者と労働者の話し合いによって決められていた。産休をとれるものは、ごくわずかであった。1975年雇用保護法により、1976年6月から妊娠を理由とした解雇ができなくなり、1977年4月から出産給付が与えられることになった。その後は産休が充実していき、現在は40週の産休がみとめられている。有給期間はそのなかの最長18週である。この18週のうち13週は出産予定日の6週前から取得しなければならない（core period）。のこり5週は出産の前後どちらにとってもよい（flexible period）。最初の6週が平均週収入の90パーセントもらえ（higher rate）、残り12週は一定額である。1989年4月で週36ポンド25ペンス、約9000円である。産後は最長29週とれるわけで約7カ月休める。法定産休制度実施後3年しか経過していないが、1980年に行われた『女子労働調査』（Women and Employment Survey）によると、産休の取得率は明らかに増加している。事務職、教師、熟練工で取得が多く、工場の半熟練労働者に少ないことが興味深い<sup>(6)</sup>。それですんなり職場復帰できるかという点、そう簡単でない。その最大の理由

---

(6) Dex and Puttick (1988) pp. 128-32.『女子労働調査』は5538人の女子を対象とした大きな調査である (Martin and Roberts (1984))。

は、保育所がはなはだしく少ないためである。

福祉国家イギリスで保育所が少ないことは一見意外に感じられるかもしれない。しかし、これは長い歴史をみても否めない事実なのである。働く女性で学齢まえの子をもつ母親が子どもをどうしているかについての、『女子労働調査』の結果を見よう。表1によると、まずパートタイムで働いている母親の場合は、ちょうど半分の夫が子どもの面倒を見ている。妻が夫の勤務時間と重なりあわないように、パートの仕事を選択していることがうかがえる。フルタイムで仕事をしている人の場合で多いのは、祖母である。夫やその他の家族も合わせると、約3分の2が家族でみていることがわかる。チャイルドマインダーなど家の近くで個人的に契約しているケースも多くみられ

表1 就学前の子をもつ母親労働者の保育方法

	フルタイム	パートタイム	全 女 子
夫	13%	50%	47%
兄 または 姉	4	3	4
祖 母	44	24	34
そ の 他 の 親 戚	4	10	9
チャイルドマインダー1)	23	11	16
当事者家庭の雇われ人2)	6	2	4
友 人 ・ 隣 人3)	3	3	3
企業内保育所, 託児所	3	1	1
公立保育所, 託児所	3	2	2
私立保育所, 託児所	3	1	1
公立幼稚園	4	3	4
私立幼稚園	1	1	1
プレイグループ4)	3	3	3
人 数	66	160	226

注) 一人の女性が二つ以上の方法を利用しているので、列の合計は100パーセントにならない。

- 1) 日本の家庭福祉員や保育ママに対応し、5才未満の他人の子どもを、自宅で、報酬を受けて、少なくとも1日に2時間世話する人。特別の資格を要しないが、地方社会サービス局に登録する必要あり。全日保育の場合、最大3人までという規制あり。
- 2) 住み込みの子もり(Nanny)とかオーペア(Au Pair; 英語の勉強, 家事手伝いなどをしながら、子どもの世話もする)を指すとおもわれる。
- 3) お金を払って世話してもらう。
- 4) 親たちの自主的な運営による3-5才児の共同保育で、輪番制による(母)親の参加を前提としている。ふつうは午前9時から12時までで、就労母親のための組織でない。

(資料) Martin and Robertson (1984) p. 39.

る。とにかく公立保育所に預けている人は3パーセント、企業内保育所や民間の保育所を足し合わせても9パーセントにすぎない。個人契約の保育料は一般にかなり高く、安い未登録のチャイルドマインダーについては、1970年代に保育内容の質の劣悪さがジャーナリズムをにぎわせた経緯などがある。公立の安い保育所は入れるのは片親家庭のみという状況である<sup>(7)</sup>。

そのためフルタイムの仕事をあきらめてパートタイムの仕事を探すと、子どもが大きくなるまで、就業を中断するケースが多い。1985年の『家計調査』(General Household Survey)によると、末子5才未満の子をもつ母親のうち、フルタイムで働くものが7パーセント、パートタイムが23パーセントである。末子が5-9才では、フルタイム12パーセント、パートタイム46パーセントであり、末子10才以上でも、フルタイム26パーセント、パートタイム40パーセントである<sup>(8)</sup>。パートタイムで働く女性のうち、ほんとうはフルタイムで働きたいがやむなくパートタイムで働いている人、すなわち本意なパート (involuntary part-timer) がどれだけ存在するかは推定は困難だが、かなりの程度保育所の不足が原因でパートの仕事を選択している女性がいると予想される。『女子労働調査』によると、第一子出産後、仕事を再び始めた女子のうち、68パーセントがパートタイムの仕事についている。このうち45パーセントがまえの職よりレベルが下の職であり、下向職業移動が生じている<sup>(9)</sup>。

このような貧困な保育状況のもとにおいて、個別企業が有能で意欲ある女性をひきとめておくためにとられた施策は3つある。まず職場に保育所を設立することである。しかしこれは、かなりの大企業でないとできないし、コストもかなりかかる。次の方策として、国のレベル以上に産休を認めることである。国家公務員などの52週、特定の地方自治体などでの63週というよう

(7) イギリスの保育事情を、わが国に紹介したものとしては、斉藤(1984)、中野(1986)。

(8) 以上、Equal Opportunities Commission (1988) p. 42.

(9) Martin and Roberts (1984) pp. 146-47.



に、公的部門に多い。民間では、英国最大の設計コンサルタント会社、オーヴ・アラップ・パートナー（Ove Arup Partnership）社の3年というのがある。これも、やはりいろいろな意味でコストがかかりすぎ、なかなか普及しない。この産休の延長とよく似てはいるが、ある点で根本的に異なり、いま現在、かなり普及してきているのが、次に紹介する再雇用制度である。

#### 4 再雇用制度（Career Break Scheme）

再雇用制度が産休の延長と異なるところは、いったんその会社を辞めなければならないことである。そして原則的には、再雇用の保障がない会社が多い。しかし他の応募者よりも優先する。これらの点が最も重要な特徴である。次に筆者が重要だと考える特徴では、第一に、すべての女性を対象とするのではなく一部の女性のみを対象としているケースが多い点である。第二に、雇用中断の期間中に、Keep in Touch と呼ばれることが多い「技能低下防止システム」を合わせもつケースが多い点である。あと大まかな特徴を述べると、まず中断期間、つまり再雇用の便宜をはかってもらえる最長期間は5年の会社が多いが、この期間内では、中断期間が短いと再雇用の可能性は高くなる。つぎに、再雇用の時、ある期間はパートタイムの仕事につくというオプションがあるものが多いことである。

なぜ多くの企業でこのような制度を導入したかについては、2つの大きな理由がある。一つは、訓練された経験のあるスタッフを会社に引き留めておくためである。とくに高度な知識を要する科学技術職において、その傾向が強い。第二に、男女の機会平等を考慮にいれてのものである。年功（seniority）に基づく昇進という伝統的なキャリアパターンにおいては、雇用中断の可能性の大きい女子が決定的に不利である<sup>(10)</sup>。それを救うためである。

---

(10) IDS Study (1989) No.425, p. 7.

再雇用制度を正規の制度として導入したのは、ナショナルウエストミンスター銀行が最初とおもわれるが、それ以前にも、インフォーマルな慣行として、いくつかの企業にみられた。とくに小売業や銀行に多くみられ、地域の小規模な支店においてパートタイムで復帰するケースが多い。現在かなりの企業で再雇用制度を正規の制度として導入しているが<sup>(11)</sup>、産業別にみると、大きく3つに分けられよう。まず銀行、そしてエンジニア関連の企業、そして公的部門である。本稿では銀行についてくわしく紹介し、他については別稿にゆずる。

#### 4-1 銀行における女性化

イギリスの銀行は典型的な内部労働市場を形成し、新卒者からの採用が多いこと<sup>(12)</sup>と、あまりにも多数の優秀な労働力をすくいってしまうことで有名である。しかし、この内部昇進のルートにのっているのは、基本的に男子だけで、女子は長いあいだ短勤続を前提とした人事管理がしかれていた。

銀行が女子を初めて採用したのは、19世紀の終わりごろで、この時は、タイプスト、電話交換手といった仕事であった。二度の世界大戦時に一般の事務職に進出していく。ロイズ銀行が第一次大戦時に採用した女性は、少なくとも20才に達していた。給与は週25シリングで昇給もあった。彼女たちはまもなく能力を発揮するようになり、昇進、昇給して窓口業務につくものもあった<sup>(13)</sup>。二度の大戦とも終戦とともに女子は家庭に戻るか、後方事務に移っている<sup>(14)</sup>。女子行員が急激にふえていくのは1950年代にはいつからで、最近では女子比率が6割近くまでなり、女子なしでは銀行組織が成り立

(11) 100人以上の企業2259社に対する郵送調査の結果によると、1989年現在、4パーセントの企業が再雇用制度を有している (Metcalf (1990) p. 7)。

(12) 19世紀の中ごろは、競争相手からの引き抜きなどがかなり見られたが、1870年以降になると、少年たちを学校卒業と同時に定期的に採用し訓練するというやり方が正常な方法となった (Sayers (1957) 訳書88-90ページ)。

(13) 同上訳書 114-15ページ。

(14) Povall (1985) p. 326.

たなくなっている。しかし女子の離職率は高く、1960年代半ばで年率21パーセント、24才未満の女子では年率で25パーセントである。平均勤続年数は4年である<sup>(15)</sup>。ただ転職のための女子の離職は少なく、ほとんどが結婚などの家庭上の理由である<sup>(16)</sup>。こういった離職率の男女差から、年齢別構成では、18—24才の若い女子が極端に多くなる。

イギリスの銀行の人事制度は、1960年代までは成り行き管理で女子は差別され、結婚退職制は少なくとも1950年代終わりまでは明白にみられた<sup>(17)</sup>。しかし、生産性向上の要請、労働組合の要求、同一賃金法の圧力などへの対応として、銀行は1971年に職務評価制度を導入する。導入に際しては、点数評価法により職務の格付けが行われた。それぞれの等級で基準となる仕事が決められた。たとえば2級は出納係の仕事に対応する。基準となる仕事以外は各銀行の裁量で格付けを行うことができる。このように1971年以後は形式的には完全に男女平等になった。

では実際にどのような状況になったであろうか。営業店における事務職の等級制度はおおきく3つの層に分かれ、事務職、任命職 ('appointed' job)、管理職となっている。この順に昇進していく。任命職からは、そのポストへの昇進を頭取が承認、任命する。表2にロンドン手形交換所加盟銀行の等級別の女子比率がのっている。1—4級が事務職の銀行と1—6級が事務職の銀行があり、それより上が任命職である。3級までは圧倒的に女子が多く、4級から女子が減り、任命職以上になると女子が急減していく。1967年における女子の比率は任命職が6.35パーセント、管理職が0.35パーセントであったが、1985年には任命職で16.7パーセント、管理職で2.4パーセントへと増加している。しかし、他の産業の女子管理職比率である23パーセントと比べると、まだかなり低い。どうして上級の職に女性が少ないのであろうか。そ

---

(15) Heritage (1983) p. 133-34.

(16) Wilson Committee Report (1980) 訳書187ページ。

(17) Crompton (1989) p. 114.

表2 ロンドン手形交換所加盟銀行等級別比率

(%)

年	1976			1981			1985
	男子	女子	女子比率	男子	女子	女子比率	女子比率
等級 1	9.9	26.4	75.3	8.3	21.0	74.5	68.7
2	19.9	52.6	75.5	18.0	51.1	76.6	77.6
3	14.9	15.2	53.9	14.5	19.7	61.0	67.2
4	13.1	3.7	24.6	13.9	4.6	27.6	33.0
5以上	24.6	1.8	7.8	25.1	3.4	13.5	16.7
管理職	17.9	0.2	1.3	20.2	0.3	1.5	2.4
計	100.0	100.0	53.4	100.0	100.0	53.6	

(出所) Morris (1986) p. 89, p. 91

れには昇進を含めたキャリアを見なければならぬ。

銀行の昇進は下位の職務にいるものから選ばれる典型的な内部昇進制である。これは19世紀にまで遡れるほど、すべての銀行で永くつづいている<sup>(18)</sup>。昇進の決定は、その候補者が定められた等級にいるかどうかと、上位の等級に空席のポストがあるかどうかによる。空席があっても行内公募はせず、上からの任命で決定される。新入行員は、管理者育成訓練計画に参加する大卒をのぞき、まず1級に格付けされ後方事務を担当する。大卒は、高位就職者('high flyer')ともよばれ、早期に経営者の訓練を受け、支店を経験せず本部での経験を積む。そして任命職になるためには、かならず銀行協会 (IoB; the Institute of Bankers) の試験に合格し、銀行協会資格 (Banking Diploma) をとらなければならない。ここで、かなりのていど男女のコースがわかる。男子はほとんど全員が試験を受けようとするが、女子で受けようというものは少ない。銀行協会は1879年に銀行員の質の向上を目的に設立

(18) 1885年のハワード・ロイドの言葉によると、「われわれが上級行員を任命する際には能力や資格が十分であるかぎり当然現在の行員の中から任命すべきであって、ときどき起こることがあり、また起こるにちがいない例外的な場合は、真にすぐれたところがあるとか、きわめて特別のかつ正当な推薦をもつ候補者に限るべきである」(Sayers (1957) 訳書93ページ)。

された機関で、1917年に女子にも門戸を開いた。資格取得者の女子の数をみると、急増してはいるが、まだ5パーセントに過ぎない<sup>(19)</sup>。また大学での単位を認める tuition 制度は、1926年から続いている。教育訓練休暇 (study-leave) をもらって、全日か半日、大学に出席し、この制度を利用する。以前は通信教育とか夜学が多かったが、昼間の制度が普及してきた。教育訓練休暇をもらえなかったものは、自由時間に勉強をしなければならない。

どのくらいの勤続で昇格できるかを、パークレイズ銀行の例でみよう。勤続5年までに、男子の30パーセント、女子の10パーセントが3級以上になる。勤続5—10年では、男子の20パーセント、女子の2パーセントが事務職の最高位になり、男子の12パーセント、女子の0.2パーセントが任命職になる。勤続11—15年では、男子の44パーセント、女子の9パーセントが事務職の最高位になり、男子の29パーセント、女子の0.2パーセントが任命職になる。この段階でも女子の60パーセントが3級のままである。勤続16—20年になると、男子の63パーセント、女子の0.5パーセントが任命職になり、4級には、男子の25パーセント、女子の22パーセントがいる<sup>(20)</sup>。年齢でみると、ある銀行の例では、銀行協会資格をとれば、20代のなかばから後半で任命職になり、30代の半ばごろに支店の管理をまかせられる<sup>(21)</sup>。

#### 4-2 銀行の再雇用制度

1971年の職務評価制度の導入により、形式的に男女はまったく平等になったが、より一層の男女平等への動きと女子活用の動きから、男女平等の政策が検討されていく。そして1981年に、ナショナルウエストミンスター銀行が積極的活動<sup>(22)</sup>の一環として、5年間の試験期間のもとに再雇用制度を導入す

(19) Povall (1985) p. 339.

(20) BIFU (1985) p. 5.

(21) Marsden (1982) p. 12.

(22) Positive Action の訳で、目標をさだめ女子を一定割合採用したり、管理職につけて行く計画のことである。アメリカではAffirmative Action とよばれる。

る。その後、ロンドン手形交換所加盟銀行の四大銀行の残りの銀行は、これとよく似たシステムを相次いで導入していく。1982年にロイズ銀行、1985年にミッドランド銀行が最長5年の中断期間の制度をもうける。そして1986年にバークレイズ銀行が2年の制度を導入する。ここでは最初に導入したナショナルウエストミンスター銀行の例を紹介しよう。

ナショナルウエストミンスター銀行は、純所得でヨーロッパ第一、総資産でもバークレイズ銀行についてイギリス第二の巨大銀行である<sup>(23)</sup>。この銀行が再雇用制度を導入した目的は、いうまでもなく、男女行員が雇用を一時中断して、幼い子の世話をできるようにすることだが、二つの制度からなる。ひとつはリエントリー制度 (Re-entry Scheme) といい、最長5年間、育児のための中断を認め、原職復帰を保証し、必要であれば再訓練 (refresh training) もほどこす。これは上級・中級の管理職になる潜在能力をもつ行員のための制度で、ごく一部のものすごく有能な行員のみが資格を持つ。これに対して、予備行員制度 (Reservist Scheme) は最長5年の中断だが再雇用は保障しない。対象者にふさわしい仕事の空席の待ちリストにのせられる。そしてこの制度は、誰でも参加できる可能性はあるが、査定によって有能な行員に限られている<sup>(24)</sup>。現在は事実上、ほとんどすべての行員をカバーしているが、リエントリー制度とおなじように、計画への参加者の人選は経営側の裁量による。

対象者の資格は、以前は勤続5年以上であったが、1989年1月1日から、勤続2年以上になっている。社会保険等については、中断期間中の勤続年数ほどどちらの制度とも算入されないが、年金加入可能期間についてのみ、30年をこえる場合は算入される。また中断期間中に技能が衰えないように、様々な工夫がなされている。まず参加者は年1回の研究会への出席や1年に少な

(23) The Economist, 7 April 1990.

(24) 満足な業績 (satisfactory performance) が必要条件である。

くとも2週間の出勤が要請されている<sup>(25)</sup>。それ以外に銀行の様々な情報を郵送したり、行事への招待も行っている。また中断期間中に適当な銀行資格取得のための勉強を続けることが奨励されている。中断期間の上限は5年であるが、経営側の裁量により、延長することも可能である。二つの制度を合わせると、現在150人の行員が利用している。

#### 4-3 評価

第2節でみたように、イギリスにおいても、いまや技能形成の主流は内部労働市場において行われる。このことを前提として再雇用制度を評価しなければならない。イギリスの研究者は、この点の認識がまったく欠けている。技能が一つの企業で高められていくものであれば、とにかく中断期間を短くしなければならない。その中断中にも、技能が低下しないように企業も当事者も努力すべきである。その点において、各企業でもうけられている「技能低下防止システム」は優れたものといえよう。ただ、ケースによっては、時折スタッフが電話で話すていどのものもあり、密度は様々である。マルコニ社にみられるような学会への参加を援助するような積極的なものが望ましい<sup>(26)</sup>。けれども、このような積極的な方策をもし全員の女子に進めていくと、莫大なコストがかかる。そのため、どうしても査定によって取得できる労働者を選別することは避けられない。ほとんどの企業が査定によって選んでおり、問題はどれだけの人間を選ぶかという、その程度だといえよう。

このイギリスの再雇用制度は、一時的な労働力不足への対応策と捕らえるべきでなく、長期的な女子の活用策と考えるべきである。しかしながら、イギリスという国の立場から考えると、保育所の絶対的不足を解決しなければ

(25) 中断期間中に、パートタイムの仕事にずっとつくという選択もとれる。この場合はある種の給付の権利が保持できる。

(26) マルコニ社は1988年現在従業員4050人の電気エレクトロニクス機器製造の会社で、GECの子会社である。技術職のみが再雇用制度の対象で、Keeping in Touchには、5年間の専門学会の会費、旅費、専門雑誌の費用を会社が出すというものがある。また会社の最先端技術コースには参加することが強く望まれている(EOC(1987))。

ば、女子活用を真に定着せしめるものにはならないであろう。現行の再雇用制度の5年の中断期間は、イギリス初等教育システムに合わせたものであろうが、変化の激しい経済では、中断が長すぎて技能の陳腐化を起しやすい。いくら技能低下防止の方策をやっても限界があろう。たしかに前述したように、これからイギリスで出生率の低下が続くとすると、子どもの数は減ってこよう。このため、わが国の場合は、保育所の定員割れが問題となっている。しかしイギリスの場合は利用可能な保育所の絶対数が少なすぎる。ブルーナーがいうように、「出産率の低下は5才以下の子供人口数を減らすだろう。しかし、その人口の中で、親が就学前保育施設を求めている子供の割合は、疑いもなく増加するだろう」<sup>(27)</sup>。もちろん保育所がないから職場復帰を諦めた人がほとんどだというのは言いすぎである。自分で子どもを育てたいという人もかなりいることも事実である。妊娠中には復職する計画や希望があったのに、出産後復職しなかった152人の女性にその理由を尋ねた調査がある<sup>(28)</sup>。それによると、「適当な仕事がない」の36パーセントを上回る57パーセントが「保育」に関する理由をあげている。子どもが可愛くなって「自分で子どもを世話することを選んだ」者が22パーセントいるが、「子どもを見てくれる人がいない」22パーセント、「保育所、チャイルド minder が利用できない」8パーセント、「保育料が高すぎる」5パーセントと家庭外保育関連の理由をあげるものが35パーセントもいる<sup>(29)</sup>。さきにあげたパートタイムでやむなく働いている人を含めて考えると、保育所の供給が需要を生み出すというセイ法則は単純すぎるとはいえ<sup>(30)</sup>、潜在需要はかなり大きなものであろう。

(27) Bruner (1980) 訳書49-50ページ。

(28) Daniel (1980) p. 60.

(29) これは重複回答である。

(30) ブルーナーがセイ法則に近いことを言っている（上掲訳書166ページ）。



## 引用文献

- 小池和男 (1981) 『日本の熟練』有斐閣
- 中野いく子 (1986) 「イギリスの保育事情」『海外事情研究』(熊本商大) 14巻1号
- 斉藤浩子 (1984) 「イギリスの働く母親と保育事情」『児童心理』38巻 10号, 11号
- 脇坂明 (1989) 「サービス経済化と労働市場」野田孜編『サービス経済の基礎分析』御茶の水書房
- 脇坂明 (1990) 『会社型女性——昇進のネックとライフコース』同文館
- Banking Insurance and Finance Union (BIFU) (1985), *Jobs for the Girls?*
- Bruner, Jerome (1980) *Under Five in Britain*. London; Grant McIntyre. (佐藤三郎訳『イギリスの家庭外保育』誠信書房 1985)
- Crompton, Rosemary (1989) "Women in Banking: Continuity and Change since the Second World War" *Work, Employment & Society*, Vol. 3, No. 2.
- Daniel, W. W. (1980) *Maternity Rights; The experience of women*. London; Policy Studies Institute.
- Dex, Shirley and Ed Pattick (1988) "Parental Employment and Family Formation", in Audrey Hunt ed., *Women and Paid Work*. London; Macmillan Press.
- Equal Opportunities Commission (1987) *Conference Report: 'Managing the Career Break'* 28 April 1987.
- Equal Opportunities Commission (1988) *Women and Men in Britain—A research profile*. London; HMSO.
- Heritage, John (1983), "Feminisation and Unionisation: A Case Study from Banking", in Eva Gamarnikow et al. eds., *Gender, Class and Work*. London; Heinemann.
- IDS Study (1989), "Maternity Leave and Childcare" London; Income Data Services.
- Marsden, David (1982), "Career structures and training in internal labour markets in Britain—and comparisons with West Germany" *Manpower Studies* No. 4 (Institute of Manpower Studies.)
- Martin, Jean and Ceridwen Roberts (1984) *Women and Employment; A Lifetime Perspective*. London; HMSO.
- Metcalf, Hilary (1989) *The Under-Utilisation of Women in the Labour Market*. Brighton; Institute of Manpower Studies.
- (1990) *Retaining Women Employees: Measures to Counteract Labour Shortage*. IMS Report No. 190.
- Morris, Timothy (1986) *Innovations in Banking: Business Strategies and Employee Relations*. London; Croom Helm.
- Povall, Margery (1985), "Women in Banking" in Livy, Briyan L. ed., *Management and People in Banking*. 2nd ed. London; The Institute of Bankers.
- Sayers, R. S. (1957), *Lloyds Bank in the History of English Banking*. Oxford University Press. (東海銀行調査部訳『ロイズ銀行——イギリス銀行業の発展』東洋経済新報社 1963)

Walton, Pam (1990) *Job Sharing*. London; Kogan Page.

Wilson Committee Report (1980), *Report of the Committee to Review the Functioning of Financial Institutions*. London; Her Britannic Majesty's Stationery Office. (西村閑也 監訳『ウイルソン委員会報告——英国の金融・証券機構と産業資金供給』財団法人日本証券経済研究所 1982)