

# 福島県男女共生センター 公募研究レポート

福島県男女共生センターでは、男女共同参画社会を実現するうえで取り組まなければならないさまざまな課題を把握し解決の方法を探るため、学術的専門研究を行い、全国・世界に発信するための公募研究を実施しました。

## 平成13・14年度公募研究 「女性に関する年齢差別の研究調査」

### 概

### 要

研究代表 岡本 英雄（上智大学文学部 教授）  
大槻 奈巳（国立女性教育会館 研究員）

## I

### 本研究の目的

近年、女性の就労の制度的な面の改善は進み、あからさまな差別はなくなりつつある。しかし、募集における年齢差別によって、女性の転職や再就職は困難な状況にある。

現在、日本的雇用システムが大きく揺らぎ始めたことによって、年齢制限もまた揺らぎ始めている。これを女性の就業機会拡大のチャンスととらえることもできるが、年齢制限の揺らぎは中高年男性の失業および再就職問題として議論されるにとどまっている。

本研究の目的は、年齢差別によって女性の就労の機会がどのように狭められているか明らかにすること。年齢差別の理由が男性と女性でどのように異なっているのか、そこにどのようなジェンダー観が働いているのかを明らかにすること。これらの分析、考察を行なうことによって年齢差別の状況をより明確にすることにある。

## II

### アンケート調査

標本対象：東京都練馬区に平成14年1月1日現在に在住する25～54歳の女性  
（練馬区は年齢分布において東京都全体と大差がないとのサンプリング上の利点と、住民基本台帳

の転記手続きを比較的行いやすいことなど総合的に鑑みて選択した)

標本抽出：住民基本台帳から等間隔で無作為抽出（系統的無作為抽出）

配布方法：郵送法（平成14年3月配布）、督促はがきを1回郵送

配布数：2046

有効回収：1043（有効回収率、50.1%）

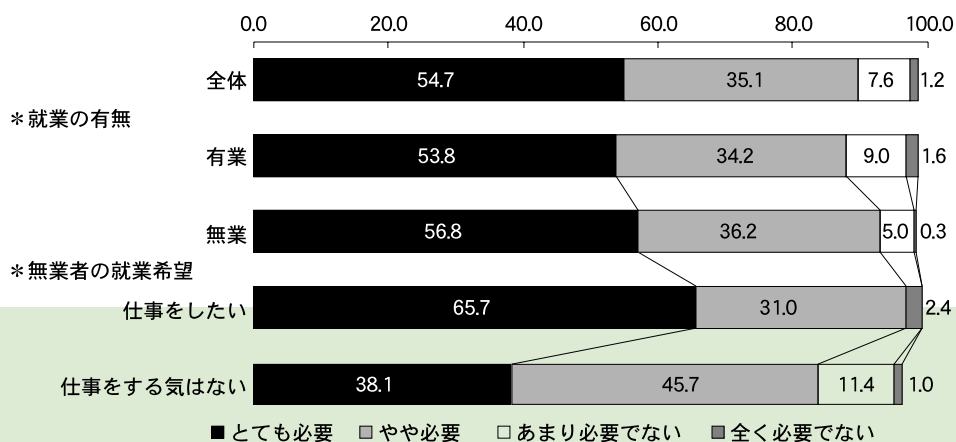
大都市の一般的な女性の約3割が、求人・採用の段階で、年齢差別を経験したことがあるとわかった。本調査の対象は求職活動を行った経験のある人に限らなかったため、経験のある人だけを対象にすれば、もっと高い割合になると考えられる。また、本調査では年齢制限の経験を正規従業員・非正規従業員ともにそれぞれ最も若い時の1回のみを尋ねた。つまり、年齢制限の経験を最も少なく見積もる方法で年齢差別の実態をとらえた結果、約3割が年齢差別を経験していると回答しているといえよう。

図表1：求人・採用で年齢制限を受けた経験のある人の割合（%）

	正規		非正規		正規・非正規	
	%	度数	%	度数	%	度数
ない	81.5	850	81.7	852	ない	70.5 735
求人のみ	12.8	133	12.6	131	正規のみ	11.2 117
採用のみ	1.3	14	1.1	11	非正規のみ	11.0 115
両方	4.4	46	4.7	49	両方	7.3 76
小計	18.5	193	18.3	191	小計	29.5 308
合計	100.0	1043	100.0	1043	合計	100.0 1043

次に、女性たちに「採用での年齢制限をやめる」ことが、「あなたにとって必要なものか？」と質問したところ、約90%が「必要（とても必要+やや必要を合計した）」と回答した。特に、現在無業で就業を希望している人の場合、採用で年齢制限をやめることが必要であるとする割合が最も高く、就業を希望する人にとって、年齢制限が求職への大きな不安、障害になっていることがわかる。また、約90%が感じている年齢差別があるという実感が、女性が労働市場に参入する意欲を失わせている可能性がある。再就職したい、転職したいと考えても、深く浸透している年齢差別の存在を強く認識させられることによって、最初から、あきらめている状況があると考えられる。

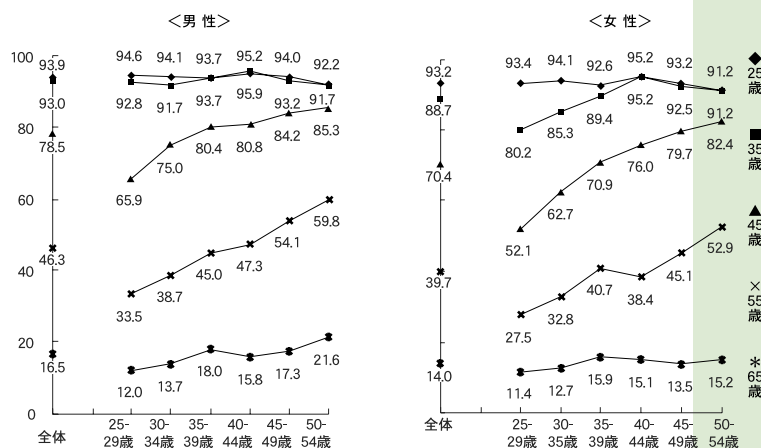
図表2：「年齢制限をやめること」は、あなたにとって、どのくらい必要なものですか？



第2に、年齢制限への意識であるが、男性・女性、それぞれに対する年齢制限の考え方は異なっていた。男性に対しての年齢制限は、約95%の人が25歳、35歳の男性への年齢差別を「おかしい」と考えているが、女性に対してのそれは若年層ほど「おかしい」と考える人が減っている。また、年齢差

別を「おかしい」とするのは回答者本人がその年齢を上回っているほど高く、回答者本人がその年齢未満であるほど「おかしい」と考えていない。つまり、女性の年齢制限のほうが、男性のそれより若い段階で「おかしい」と考えない層が出始め、かつそれは制限になっている年齢未満である人ほど「おかしい」と考えていないことがわかった。女性の年齢制限のほうが、男性のそれより若い段階で許容されている状況は予想の範囲であったが、制限になっている年齢より若い人ほど年齢制限への許容が高いことは新たな知見である。

図表3：本人年齢別 次の人が、年齢を理由に就職や転職を断られたとしたら、「おかしいと思う」人の割合（％）



第3に、年齢差別と性差別の状況について調査結果を見てみると、年齢制限を経験した人は約3割、性差別は約2割である。正規では、年齢差別・性差別ともほぼ同じ水準で経験されているのに対し、非正規では、年齢差別のほうが性差別よりも経験されている。年齢差別は、正規・非正規を問わず、ほぼ求人・採用だけで経験されており、昇進・退職・教育訓練・職務では、経験者は少ない。性差別は、求人・採用でも経験されているが、正規・非正規とも職務は経験者の1/3を占めており、正規だけでは、昇進も経験者の1/3、教育訓練は経験者の1/4が経験している。

女性は、求職・採用段階で、正規・非正規とも、年齢差別を経験する可能性が高い。採用後は、正規であれば、昇進・教育訓練・職務で性差別を受ける可能性がある。さらに、女性であることで、年齢差別を経験する可能性が増していると考えられる。現状では、性差別と年齢差別の関連が強固であることが、女性の就業の機会を狭めている大きな要因の1つであるといえるだろう。この点については、より詳細な検討が必要である。

図表4：全6項目で年齢差別、性差別を受けた経験のある人の割合（％）

	年齢		性別		年齢・性別	
	％	度数	％	度数	％	度数
ない	69.1	721	80.5	840	59.0	615
正規のみ	12.0	125	13.3	139	年齢のみ	21.6
非正規のみ	11.2	117	3.4	35	性別のみ	10.2
両方	7.7	80	2.8	29	両方	9.3
小計	30.9	322	19.5	203	小計	41.0
合計	100.0	1043	100.0	1043	合計	100.0

第4に、本調査は女性だけを対象としたが、年齢に関する考え方は、男性と女性で異なることも考えられ、男性および女性を対象として、年齢に関する意識調査をおこなうことが必要である。例えば、本調査結果では、「女の魅力は若さにある」とした人は25～34歳で約25%であり、年齢が上がるとその割合は下がる。同じ質問を男性に尋ねたら、どのような結果になるか検証する必要がある

う。また、サービス職において「女性の魅力は若さにある」を肯定するものが約3割弱、「男性の魅力は若さにある」を肯定するものが約2割弱と他の職種に比べて多い。男性・女性を対象として、職業と関係をより精緻化して検証することが必要であろう。

## III

# インタビュー調査

### ①求職者・転職者への年齢制限についてのインタビュー調査の実施

再就職活動中および転職経験のある女性7名、男性1名にインタビュー調査を実施し、年齢制限の実態、年齢制限についての考えを聞いた。

### ②企業へのインタビュー調査の実施

5社にインタビュー調査を実施した。

採用における年齢差別は、採用の年齢が明記されているために応募できないことと、採用の年齢には抵触しないものの年齢を理由として不採用になることに大別されるが、求職者へのインタビュー調査の結果から、正社員の場合、20歳後半から30歳にかけて、既に募集の段階で応募できない経験をしている。また、30歳を超えると不採用の理由が年齢であったのではないかと感じている。通常、不採用になった理由は企業側からは通知されないが、インタビュー対象者の多くは、応募の電話や面接のときの印象、不採用の電話口で採用担当者がふと漏らした言葉などから、自分が年齢を理由に不採用になったと考えている。さらに、派遣の場合の年齢制限がきついことがわかった。

次に、企業へのインタビュー調査の結果から、正社員の場合、最初から年齢構成が逆転となることがわかっている採用は避けようとするのがわかった。社内の内部昇進において、地位と年齢の逆転現象が起きるのは、いたしかたないと考えられているが、最初から逆転となる採用は避けている。また、営業戦略として、対象とするマーケットの年齢に従業員の年齢をあわせることも行なわれていた。

インタビュー対象企業を選定する際に明らかになったが、現在不況の影響もあり、男性正社員および女性正社員の中途採用を行う企業が少ない。一部の企業が行っているだけである。これによって正社員になれない層の多くが派遣として働いており、非正社員の確保が容易な状況がある。このような場合に、企業がなぜ「若い」層を選好するのか、インタビュー調査を重ねて検証することが必要であろう。

## IV

# まとめ

年齢は生まれつき決まっているものではなく、年齢は誰にでも平等にやってくるため、性差別のように明らかに近代社会の理念に反するものとは違って、年齢による異なった扱いをすることはある程度認められてきたが、ここに問題がある。先に見たように年齢差別は実質的に性差別を結果としてもたらす。年齢差別は男性にも女性にも適用されるが、女性により大きな影響を与えることによって性差別を保持する役割を果たしている。実質的な性差別を引き起こす要因は数多くあるが、年齢差別はその中でも重要なものといえよう。