

# 英国公務員における女性化

脇 坂 明

## 目 次

- 1 はしがき
- 2 公務員の女性化の歴史
- 3 公務員における内部労働市場
- 4 男女機会均等策

## 1 はしがき

イギリスにおいても内部労働市場が重要であることが、マースデンの著作などから認識されはじめている<sup>(1)</sup>。しかしながら、これと女子の問題と併せて論じられることはきわめて少ない。そこで本稿ではイギリス国家公務員を題材にして、公務員の内部労働市場の状況、そしてそこにおける女性化の状況を詳しくみたい。もちろん市場競争のないところであるから、ここから他の産業の状況を推測するには大きな限界があろう。しかしながら公務員というのは、どこの国でもいつの時代でも、国民から注目をあびているので、そこにおける変化は社会的なインパクトが大きい。それにまた、これから増えつつあるホワイトカラーでもあるから、研究の価値も大きい。これらが筆者が着目する理由である。

---

(1) Marsden (1986), Eyraud=Marsden=Silvestre (1990)。古くはRobinson (1970)の研究、そしてそれに基づいた福井 (1978) (1989) がある。

## 2 公務員の女性化の歴史

公務員 (Civil Service) で女子の書記が最初に採用されたのは1871年である。まずそれまでの公務員制度の歴史を見よう。

### 2-1 近代的公務員制度の歴史<sup>(2)</sup>

イギリスは、試験任用制度を行っていた大陸諸国の絶対王政とは異なり、19世紀なかばまで、国家公務員の任命は、もっぱら権勢者との特殊な個人的関係で決まるといった情実主義 (Patronage) が支配していた。そのため無能あるいは病弱な公務員が多く、彼らは公務員の規律を乱し、行政能率は著しく低かった。エドモンド・バークの財政改革運動、ジェレミー・ベンサムの実験任用制度の主張、マコーレーの東インド会社職員に対する試験任用制度導入への努力などを経て、1853年に近代公務員制度確立の基礎となったといわれている、ノースコートとトレヴェリアンの公務員制度改革に関する報告書 (the Northcote-Trevelyan Report) が公表される。この報告書では、まず官界が有能な青年を引きつけることができない原因をあげる。

\*資格試験が行われない、行われても効果がない

\*覇気と才能を殺す単調な機械的事務

\*在職年限に基づいて誰もが一律に昇進することから生ずる一種の安易観

\*高い地位に外部からの者がしばしば任用されるため、覇気のある者が不平を抱くという事実

\*官界のセクショナリズムのために昇進が最初に入った官庁だけにかぎられている

そして有能な人物を引きつけるための一般的原則を掲げる。

---

(2) 以下の史実に関してはおもに足立 (1957) を参照した。

「嚴重に選考した青年をまず比較的低い階級に採用し、彼らの能力と教育にふさわしい仕事に従事させ、また、彼らにその昇進や将来の見通しは勤勉と才能のいかんによることをたえず感じさせ、・・・」

この原則を確立するための方策として次の5つをあげる。

- (1) 情実主義を廃止し、公開競争試験（open competitive examination）を採用する。
- (2) 官庁の仕事が知的労働（intellectual work）と機械的労働（mechanical work）の2種類に区別できるので、2種類の採用試験を実施する。上級公務員への任用は19歳から25歳まででロンドンで試験を行う。下級公務員は17歳から21歳までで地方の数カ所で試験を行う。
- (3) 上級公務員試験は、一般的教養科目に重点をおき、専門的技術的科目に対する試験は行わない。
- (4) 各省庁の間に人事の交流を実施する。
- (5) 試験は中央の委員会で定期的に行われ、合格者には省の選択を成績順にゆすが、一定の試用期間に服する。

(3)を提唱した背景にはマコーレーの影響があるらしいが、のちの行政学者ファイナーはこれを高く評価する。

「公務員に必要とされるのは、学科に対する知識ではなく、一種の考え方、すなわち、精神のおよび道徳的訓練である。いいかえると、目的とするところは、エキスパートを求めるのではなく、実際の仕事に接触しているうちにそれに熟達する能力をもち、しかも、どんな問題にエキスパートを必要とするかを正確に知っている人を行政官として獲得するにある。すなわち、この試験の要求するところは、広い常識を最高度に発揮するような教育なのである。」<sup>(3)</sup>

---

(3) このとらえ方は、猪木武徳氏がフランク・ナイトから発掘された、組織における管理者の知識の概念に共通したものを有している。猪木（1987）pp.213-17。

1855年パーマストン自由党内閣は枢密院令により、人事委員会（Civil Service Commission）を設置する。この枢密院令は、報告書の内容から比べると、微温的な改革を含んでいた。そして1870年にグラッドストーン内閣の下で、人事委員会の権限を拡大し、競争試験を実施する。もちろん女性には開かれていなかった。1870年以来イギリスの公務員の質は著しく向上したといわれている。

しかしながら、ノースコート＝トレヴェリアン報告書の提言のかなりの部分は20世紀はじめまでは実現されることはなかった。評価される大きな点は、位階による階級分割を生み出したことと、ゼネラリストとしての行政官という概念を普及させたことだといわれている<sup>(4)</sup>。

## 2-2 急激な女性化

20世紀にはいって公務員の数は急速に増えていく。1911年には、男子61213人にたいし、22034人の女子がいた。このころは、複写、タイピスト、電報、電話交換手が主たる仕事であった<sup>(5)</sup>。第一次世界大戦を契機として女子が増大し、18万人にも達したという。戦場に出向いた男子に変わって、以前男子がやっていた仕事を臨時職員の身分としてではあるが、立派にやり遂げる。しかし戦後、復員軍人が前職への復帰を要求したので、女子臨時職員が正規の職員になったものは、行政階級でわずか3名、執行階級で34名であった。1927-28年には、行政階級、執行階級における競争試験が女子にも開かれ、1930年以降、全階級あるいは大半の省において、すべてのポストが女子に開かれた。表1に1928年と1934年の公務員の等級別性別構成が示されている。この期間に女子比率が26%から30%へと増加しているが、女子職員の3分の1はタイピストである。女子のみの職種である補助書記もタイピスト

(4) Greenwood=Wilson (1989) p. 102.

(5) Anderson (1976) p. 56. Walby (1986;p.151) は、この文献から女子比率を40パーセントとしているが、あきらかに26.5パーセントの間違いである。

表1 イギリス公務員の構成 (1928—34年)

1928年 1月 1日			
職 員 の 種 類	男 (人)	女 (人)	女子比率 (%)
行政階級 Administration	1131	19	1.7
一般執行階級 General executive	4002	137	3.3
他の執行階級 Other executive	10243	480	4.5
一般書記 General clerical	27442	6961	20.2
他の書記 Other clerical	19206	2503	11.5
補助書記 Writing assistants	—	4914	100.0
タイピスト Typing grades	120	6980	98.3
計	62144	21994	26.1
1934年 4月 1日			
職 員 の 種 類	男 (人)	女 (人)	女子比率 (%)
行政階級	1210	25	2.0
一般執行階級	4034	225	5.5
他の執行階級	11123	519	4.5
一般書記	32938	8007	19.6
他の書記	18319	3480	16.0
補助書記	—	7336	100.0
タイピスト	76	8904	99.2
計	67700	28498	29.6

(出所) F. W. Fox, "Introduction of Office Machinery into Government Departments" Institute of Public Administration, Walby (1986) p. 187.

ほどの人数がいる。行政階級、執行階級、一般書記などは女子が少ないが、執行階級でも4—5%というのは、同時期のわが国に比べれば、圧倒的に多いといえるのかもしれない。そしてこれらの階級においても少しずつ女子が増えていることがうかがえる。

この時期、まだ結婚退職制は存在していて、これが取り除かれるのは

1946年である。表2はその直後の1947年の男女別構成である。結婚退職制が廃止されたのは、公務員の平等賃金に関する王立委員会の勧告による。しかし郵便労働者組合（Union of Post Office Workers）などは、これに頑なに抵抗しつづけ、1963年まで結婚退職制は存在した<sup>(6)</sup>。1968年にノースコースト＝トレヴェリアン報告以来の公務員制度に関する重要な報告である、フルトン報告が出る。適切な学部からの大卒者の採用、経営面の訓練コースの充実、等級の統一化などの勧告を行った<sup>(7)</sup>。

とにかく戦後は経済全体の女性化と同じように、あるいは公務員のほうがより早く女性化し、非現業公務員の女子比率は、1971年の41%から1989年には48%になっている。もはや公務員の約半分が女子である。

表2 職種別性別非現業公務員の構成（1947年1月）

職員の種類	男(人)	女(人)	女子比率(%)
行政階級	3,640	560	13.3
執行階級	39,760	10,240	20.5
書記・補助書記	131,900	132,700	50.2
タイピスト	80	30,820	99.7
検査官	5,050	750	12.9
専門・科学・技術階級	35,300	3,300	8.5
補助技術階級	44,500	7,500	14.4
郵政下級操作階級	131,000	65,000	33.2
給仕・掃除人その他	32,100	13,500	29.6
常勤職員計	423,300	264,370	38.4
非常勤職員計	27,440	41,760	60.3

(出所) 足立忠夫『英国公務員制度の研究』弘文堂、p. 249.

(6) Walby (1986) p. 240.

(7) Greenwood=Wilson (1989) Chapter 6.

### 3 公務員における内部労働市場

ノースコースト＝トレヴェリアン報告をみても、イギリス公務員組織の目標とするところは内部昇進制であった。どのていど実現していったのであろうか。表3から1946年における内部昇進の度合いがわかる。かなり高い職位では、半分以上が外部からの直接任用である。この事実をたいして、1947年のフェビアン協会特別委員会による「英国上級公務員制度の改革」<sup>(8)</sup>は、現在の公務員の昇進に対する見通しが、決して魅力あるものではなく、多くの有能な候補者を引きつけるに十分なものでないとしている。さて現在ではどう

表3 行政階級の年齢分布 (1946年8月1日)

	直接任用			下の等級からの昇進			(人)
	41才以上	40才以下	計	41才以上	40才以下	計	合計
長官	16	1	17	16	-	6	23
副長官	25	1	26	17	-	17	43
次官	55	9	64	46	2	48	112
上級理事	32	7	39	27	2	29	68
理事	96	105	201	195	44	289	490
主事	53	175	228	446	113	559	787

内部昇進比率 (%)

	合計	41才以上	40才以下
長官	26.1	27.3	0
副長官	39.5	40.5	0
次官	42.9	45.5	18.2
上級理事	42.6	45.8	22.2
理事	59.0	67.0	29.5
主事	71.0	89.4	39.2

(出所) 足立忠夫『英国公務員制度の研究』弘文堂, p. 275.

であろうか。そのまえに公務員組織を簡単に説明しよう。

### 3-1 イギリス公務員の組織

現在のイギリスの非現業公務員の組織は、まず Open Structure とよばれている1級から7級の最上級公務員がいる。これは1968年のフルトン報告の精神である等級の統一化が実現されたもので、1972年に上位3つの等級から始まり、1986年に現在の7つの等級になった。その下に、行政職 (administration group)、社会保障職、専門技術職など10をこえるグループの職員がいる (後掲表5参照)。そのなかで約半数をしめる最大のグループの行政職は、それまでの行政階級に事務階級と執行階級が統合されて1971年にできた。これもフルトン報告勧告の階級廃止に基づくものである。行政職は Senior Executive Officer (SEO), Higher Executive Officer (HEO), Executive Officer (EO), Administrative Officer (AO), Administrative Assistant (AA) の7つの等級にわけられている。AO, AA は、1986年までは Clerical Officer (CO), Clerical Assistant (CA) とよばれていた。現在ではどの職で採用されても、技術的には最上位まで昇進することが可能になっている。

AA は、AO あるいは EO の監督の下で、ファイリング、電話対応、記録の保管などの一般事務を行う。応募資格は GCSE で2つのOレベルを取得していなければならない。多くは20歳前後の新卒者が採用される。AO の仕事も基本的には AA とおなじで、責任が少し重くなる。直接採用されるには GCSE で5つのOレベルが必要である。Executive Officer クラスから一般事務をこえる魅力的で責任ある仕事となる。EO に直接採用されるためには、2つのAレベルと3つのA~Cの GCSE を取得していなければならない。1980年から、それまでの28歳未満という年齢制限が45歳未満となり、現在は

---

(8) 足立 (1957) の第6章にその訳がある。



17歳6ヶ月から50歳までとなっている<sup>(9)</sup>。少数数の大学卒業生が幹部候補的な Administration Trainee (AT) や Higher Executive Officer Development (HEOD) として、毎年採用される。36歳未満が条件で、うち26歳未満のものは AT、26-35歳が HEOD となる。AT 制度は1971年に導入されたもので、22週間の訓練をうけてから仕事に就く。AT も在籍者からのかなりの登用が期待されていたが、8割ほどが新規の大卒採用になっている。1982年以後、AT/HEO 制度となり、AT は26歳になるか、2年の勤続をすぎると HEOD になれる。1987年で、この制度への採用者のうち、54%はオックスフォード大学かケンブリッジ大学の卒業で、60%が人文科学の出身である<sup>(10)</sup>。

さてイギリス公務員組織の内部昇進制の程度を、公務員で最大のグループである行政職でみてみよう。図1は、1985-86年から1988-89年の間に生じた採用・離職・昇進数の流れである。AO では外部採用、内部昇進が半々ぐらいだが、EO になると約7割が内部昇進、それ以上になるとほとんどが内部昇進になる。AT/HEO 制度という特急コースが存在するとはいえ、下位の者にかかなり開かれた内部昇進のパターンといえよう。

### 3-2 女子の採用と離職

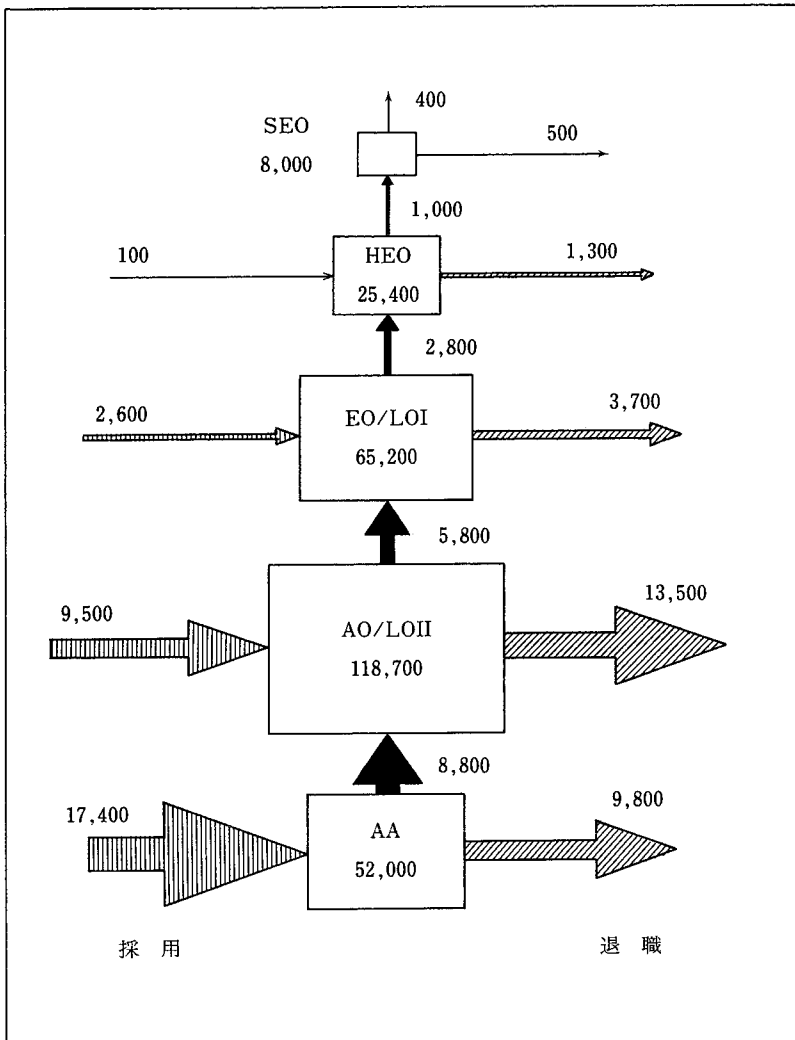
表4は行政職の1988-89年の男女別・年齢別採用者数である。AA、AO では6割以上が女子の採用である。等級が上がるにつれ女子の割合は小さくなるが、EO でも約半分は女性である。わが国でEOにあたると思われる国家公務員採用I種(上級甲種)試験では、平成元年度で合格者の女子比率は8.3%であるから<sup>(11)</sup>、いかにイギリス公務員では多くの女子が採用されるか

(9) Swanson=Medina (1989) p.36., Management and Personnel Office (1982) p.62.

1980年に年齢制限が大幅に緩和された経緯は、「28歳未満」という制限が女子に不利にはたらいているという Miss Price の訴えに端を発している。

(10) Greenwood=Wilson (1989) pp.114-19.

図1 行政職の内部昇進



(注) LOI, LOII は社会保障職の Local Officer のこと。  
 (資料) *Civil Service Statistics 1988-89*, p. 7.

表4 等級別新規採用者数 1988-89

	男子	女子	計 (人)	女子比率
A T	25	12	37	32.4 %
E O	1037	871	1908	45.6
A O	2220	3744	5964	62.8
A A	4189	9288	13477	68.9

年 齢	16-17	18-19	20-24	25-29	30才以上
A T	0	0	78	19	3 %
E O	0	6	46	21	27
A O	3	17	36	14	30
A A	13	21	27	9	30

(資料) *Civil Service Statistics 1988-89*, p. 36.

がわかる。ところが、表5で在籍者の等級別分布をみると、下位の等級に女子が多い。行政職ではEOで約半分が女子で、上の等級になるにつれ3割から1割と少なくなる。そしてOpen Structureでは1割を切る。なお行政職以外の職の等級をOpen Structureおよび行政職の給与に対応する等級に当てはめて再合計すると、女子比率は、AA 74%、AO 66%、EO 39%、HEO 17%、SEO 10%、7級 11%、6級 10%、5級 10%、1-4級 5%となる<sup>(12)</sup>。

内部昇進制のもとでは、女子の勤続が短いと、どうしても高い等級に女子は少なくなる。図2は1982年の各等級の男女別の勤続年数の分布である。全等級の分布を見ると、女子の勤続年数が男子より短いことがわかる。勤続10年未満の者が、男子の45%に対し、女子は72%もいる。このパターンは、

(11) 平成2年版『公務員白書』183ページ。

(12) *Civil Service Statistics 1988-89*, p. 12.

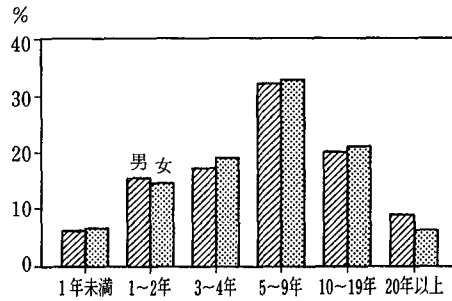
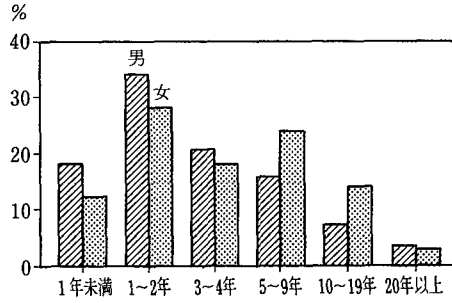
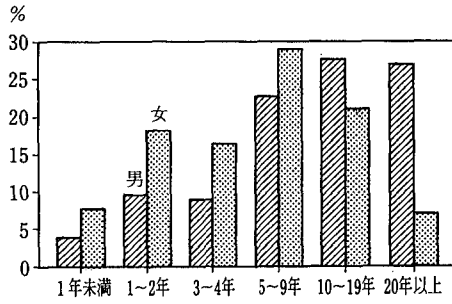
表5 等級別男女別人数(1989年4月1日)

等級	男	女	合計	女子比率
Open Structure			人	%
1 級	38	1	39	2.6
2 級	126	4	130	3.1
3 級	459	32	491	6.5
4 級	221	5	226	2.2
5 級	2066	203	2269	8.9
6 級	3785	334	4119	8.1
7 級	11900	1243	13143	9.5
行政職	93704	128565	222269	57.8
S E O	7702	1229	8931	13.8
H E O D	174	66	240	27.5
H E O	19933	8026	27959	28.7
A T	71	45	116	38.8
E O	26496	25846	52342	49.4
A O	26403	57493	83896	68.5
A A	12925	35860	48785	73.5
経済職	109	24	133	18.5
情報職	609	307	916	33.5
司書職	158	273	431	63.3
統計職	67	52	119	43.7
秘書職	102	19630	19732	99.5
科学職	8441	1908	10349	18.4
専門技術関連職	24169	707	24876	2.8
社会保障職	14137	31728	45865	69.2
Local Officer I	6948	9993	16941	59.0
Local Officer II	7188	21736	28924	75.1
一般サービス補助職	7984	8902	16886	52.7
合計	260064	239757	499821	48.0

(注) 行政職に関連あるものを掲げた。パートタイムを含むが人数はパートを1/2として計算。

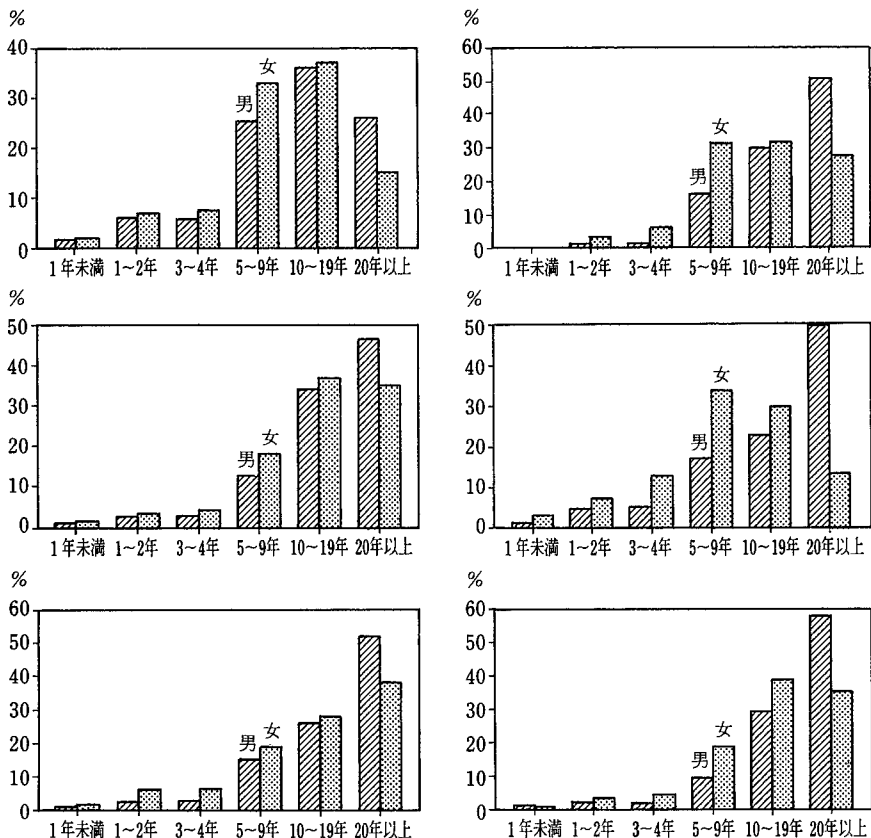
(資料) *Civil Service Statistics 1988-89*, pp. 27-31.

図2 等級別男女別勤続年数の分布(その1)



(資料) Management and Personnel Office (1982)

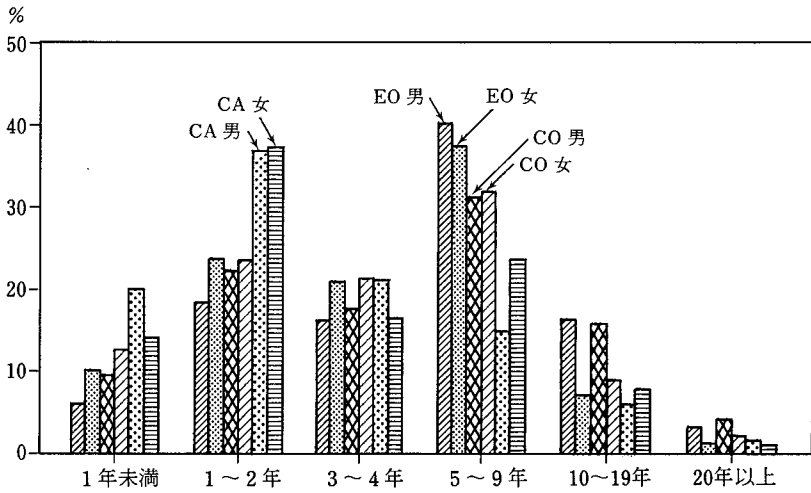
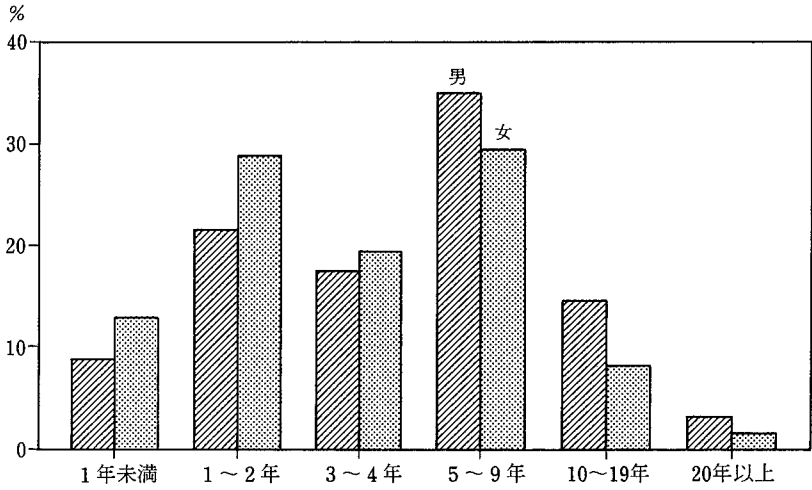
図2 等級別男女別勤続年数の分布(その2)



CO (現在の AO) 以外の各等級別にみてもあてはまる。

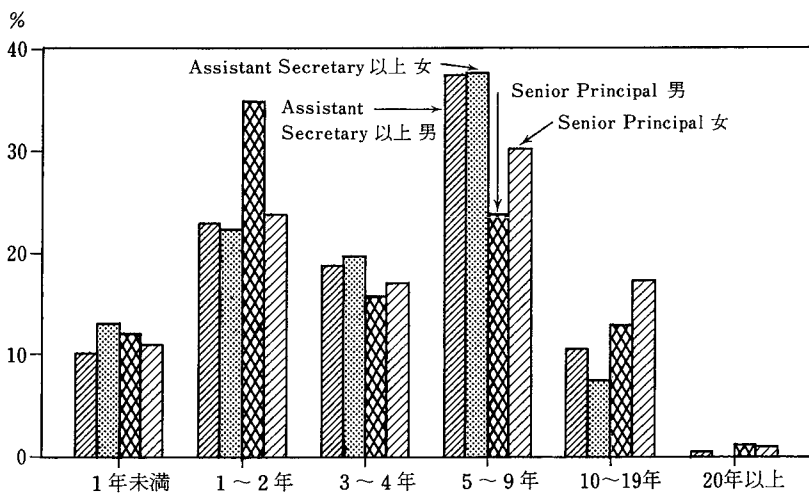
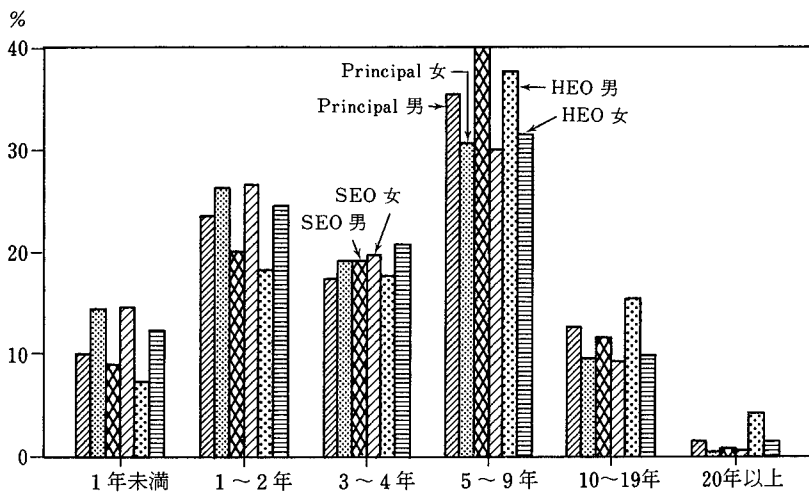
イギリスの公務員においては、それぞれの等級における勤続年数を Seniority と呼ぶ。これを「在職年数」と訳し、勤続年数 (length of service) と区別しよう。図3は各等級の男女別の在職年数の分布である。等級別の在職年数をもても、勤続年数別の分布と同じことがいえる。CA (現在の AA) と Senior Principal (現在の6級) 以上を除き、短い在職年数に女子が多い。下位の等級に女子が多い理由としては、(1)女子に自発的退職が多

図3 在職年数分布（その1）



(資料) 図2に同じ。

図3 在職年数分布 (その2)





い、(2)昇進率が男女で異なる、(3)上位の等級に直接採用される男子が多い、ことなどが考えられる。表4の結果から、少なくとも最近(3)の理由は大きくない<sup>(13)</sup>。(1)と(2)の理由を吟味したい。

自発的離職率は、少なくとも1981年までは女子のほうが男子より圧倒的に高かった。年により変動するが、男子の2～5%でいどに対し女子は7～13%でいどで、女子が男子の約3倍であった<sup>(14)</sup>。ところが最近はかなり男女の差がなくなってきた。図4と図5は、1988-89年における、それぞれ勤続年数別と年齢別の自発的離職の状況を男女別にみたものである。まずAA、AOにおいては、むしろ男子の離職率が大きい。そして等級が上がるにつれ、男女とも離職率はだいたい下がる。またおおむね勤続年数や年齢が高まるにつれ、離職率は低くなる。ここ3年ほど離職率がかなり高まってきている。その内訳で男子が増え、女子が以前と変わっていないため差が縮まったと考えられる。男子にとって公務員の仕事が魅力あるものでなくなってきたといえようか。

### 3-3 女子の昇進

それではいよいよ昇進についてであるが、昇進の行われ方を簡単に紹介しよう<sup>(15)</sup>。昇進委員会 (promotion board) は、当該等級での在職年数を満たす昇進候補者にたいし<sup>(16)</sup>、人事考課 (assessment of performance) にもとづいて第一次選抜 (first sift) を行う。第二次選抜では候補者の最近の年次報告の評点 (appraisal marking) により、昇進可能性を審査する。これに残った候

(13) その前の2年度についても、直接採用のEOの女子比率は、46.8%、45.9%である。また1981年に大卒者でEOに採用された者は、男子319人、女子329人でほぼ同数である。Management and Personnel Office (1982) p. 65.

(14) Ibid, Table 4-6.

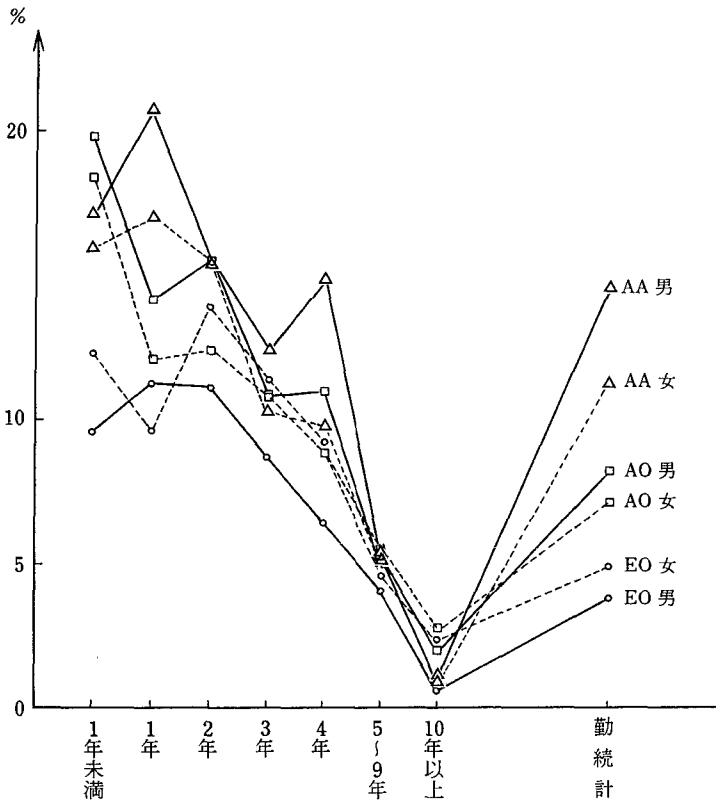
(15) 以下, Management and Personnel Office (1982) pp. 70-77.

(16) この在職年数の規定が間接的に女子を差別している可能性があるという議論もある。Ibid., p. 75.

補者が面接をうける。図6は等級別の給与であるが、昇進しないと給与は頭打ちになる。

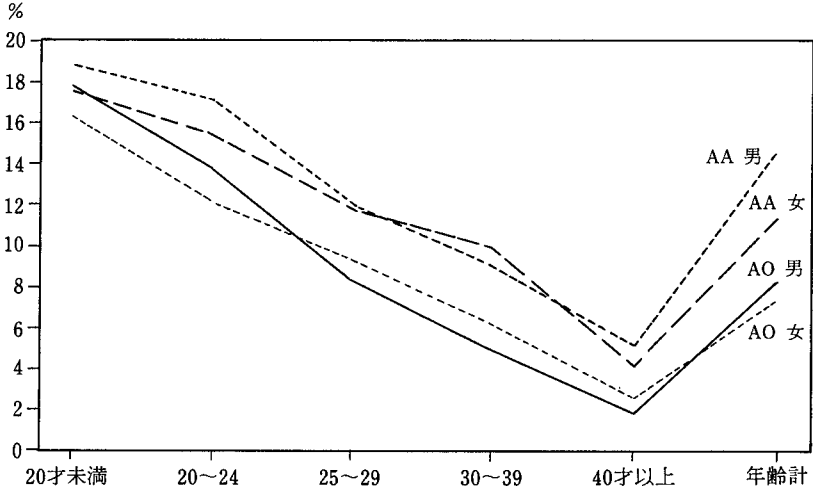
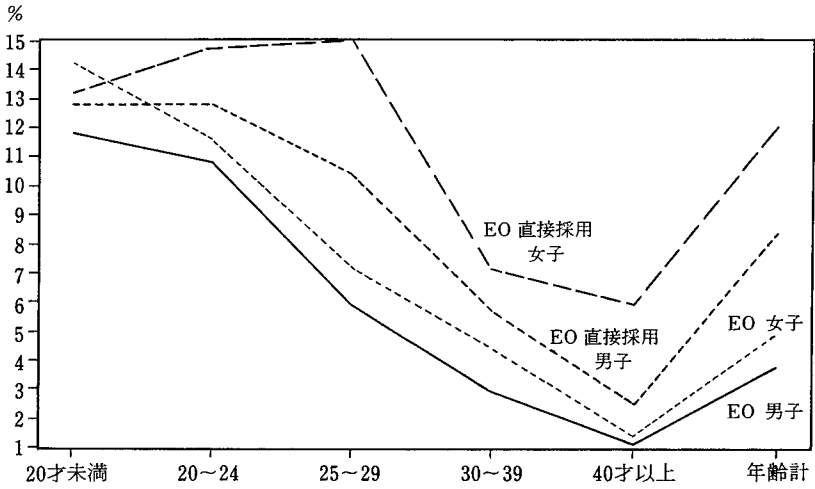
では昇進率の男女による違いを表6でみよう。昇進率の違いにバイアスを加えないためには、各等級における在職年数別の昇進率を見なければならぬ。1981年に生じた昇進を当該ポスト職員数で割って算出してある。結果をみると、ほとんどのセルで、女子が男子より昇進率が低い。おおむね男子の

図4 勤続年数別離職率



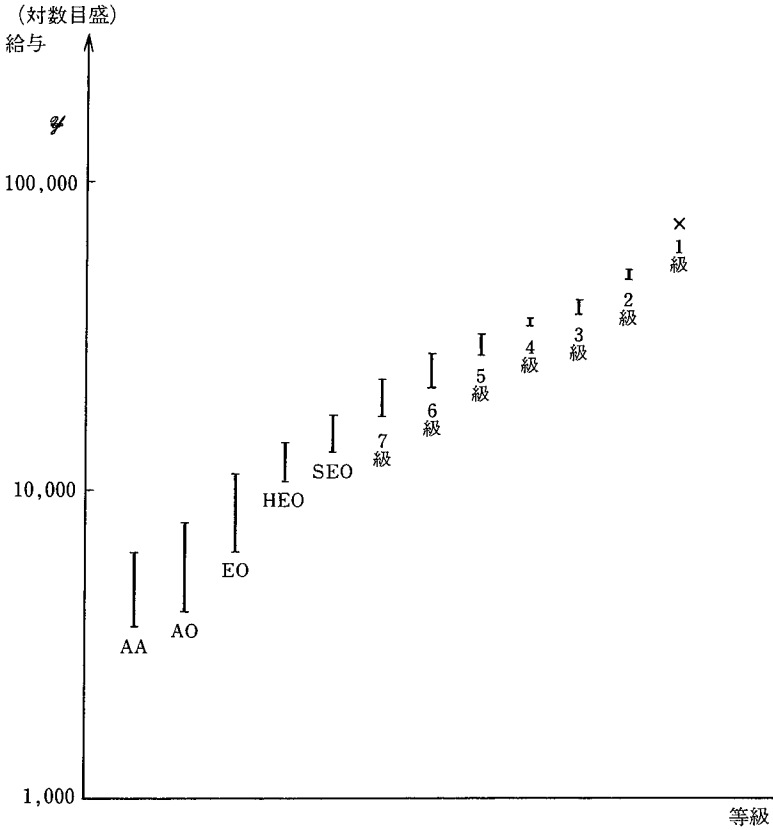
(資料) Civil Service Statistics 1988-89, p. 37.

図5 年齢別離職率



(資料) 図4に同じ。

図6 イギリス公務員の給与（1989年4月1日）



(資料) *Civil Service Statistics 1988-89*, p. 34.

6-7割である。この昇進率の低さの一部は、女子自身が昇進や転勤を拒否することから生じているらしい。また年次報告の評点そのものに男女の差はないが、「長期的潜在力」(long term potential)において女子が低い評価を受けている。この点では評者に何らかのバイアスがあるのかもしれない。

表6 在職年数別昇進率

昇進	在職年数		5年未満	5-9年	10-14年	15-19年	20年以上	計
	SEO→Prin	男	2.2	5.4	4.5	2.7	4.6*	3.7%
	女	2.9	4.4	0.9*	-	16.7*	3.2	
HEO→SEO	男	2.1	4.8	4.7	2.8	3.7	2.4	
	女	1.4	4.1	3.6	-	-	2.3	
E0→HEO	男	1.8	4.0	2.5	1.9	0.7	2.7	
	女	1.0	3.1	2.9	1.5	0.5*	1.8	
CO→EO	男	2.9	6.2	3.8	2.2	1.4	3.9	
	女	1.3	4.6	2.1	1.2	0.6	2.4	
CA→CO	男	10.8	5.2	2.5	1.8*	2.4*	9.3	
	女	8.9	3.3	2.0	1.7	1.6	7.0	

(注) \*は昇進件数が10未満

(資料) Management and Personnel Office (1982) Table 9.

#### 4 男女機会均等策

女子公務員には現在52週の産休がある。そして産休明けにすぐ復職できない人のために、ふたつの道がある。まず長期の特別休暇である。これは産休期間終了後、育児などの理由で6カ月あるいは長いので1-2年、無給とする休暇である。この間在職年数はカウントされ、もちろん復職権がある。1987年現在、男子14人、女子414人が特別休暇をうけている。女子のとする理由は、50%が育児、38%が夫の転勤、10%が扶養親族の介護のためである<sup>(17)</sup>。もうひとつは、より中断期間の長い可能性のある再雇用 (reinstatement)

(17) Cabinet Office (1990) p. 13.

ment) である。その簡単な歴史をみると、まず1974年に在職中に良い実績 (good work record) をあげていた女子にたいし再雇用申請権が認められる。そして「公務員男女平等に関する合同調査グループ」(Joint Review Group on Employment Opportunities for Women in the Civil Service) が1982年に、再雇用希望者に対して、「同情的かつ優先的な配慮を与える」よう勧告を行う<sup>(18)</sup>。その結果、それまで減少気味だった再雇用者が1984年から年々増加し、1987年には女子採用者の7%にあたる2138人が復職入職している。30台から40台前半の女性が圧倒的に多い<sup>(19)</sup>。また同調査グループは、おなじ1982年に中断期間中の労働環境の変化に適応しやすい制度の導入も勧告する。これは1981年のナショナルウエストミンスター銀行の再雇用制度導入を意識してのものであった<sup>(20)</sup>。再雇用制度は1984年に雇用省グループが導入したのを皮切りに各省庁に普及していき、1989年現在、13の省庁が導入しており<sup>(21)</sup>、9つの省庁が検討中である。この22の省庁で国家公務員の90%をしめる。これに含まれていない防衛省も、かなり大きい省であるが、女性が3分の1を占めていることもあって、非公式に導入済みである。

公務員組織においては、これを career break scheme といわず、Keeping-in-touch scheme (KITS) とよんでいる。各省庁の制度の内容はほぼ同じで、ほとんどが資格要件は勤続1年以上のすべての等級の者に開かれている。民間企業の例と比べると勤続年数の要件は短なっている。しかし、ここでも全員が対象でなく査定 (satisfactory performance) により選ぶ。5年

(18) Management and Personnel Office (1982) pp. 51-52.

(19) Cabinet Office (1990) p. 47.

(20) Management and Personnel Office (1982) p. 52. なおナショナルウエストミンスター銀行の再雇用制度については、脇坂 (1991)。

(21) 農水省、税関 (HM Customs and Excise)、教育科学省、雇用省、輸出信用保証省、保健省、社会保障省、内国歳入委員会 (Board of Inland Revenue)、大蔵大臣省 (Lord Chancellor's Dept.)、大蔵省主計長官省 (Paymaster General's Office)、森林委員会、内閣省 (Cabinet Office)、土地登記庁の13である。

以内の復帰が条件だが、再雇用の保障はない。けれども期間内に復帰するときは、適当な (suitable) 空席があるときには、新規入職や昇進者よりも優先される。中断期間中に一定期間働くことを要請されているのは Cabinet Office だけで、あとの省庁にはない。ここが民間企業と異なる特徴である<sup>(22)</sup>。Keeping-in-touch の内容としては、定期刊行物の送付や電話によるコンタクト、あるいは催しへの招待などである。

雇用省グループは、1984年11月に導入したが、国家公務員で最初の導入ということもあって、利用者がおおい。表7からもわかるように、1989年現在495人である(1987年には250人)。そして、すでに復職者が89人(1987年では

表7 公務員KITS (Keeping-in-touch scheme) 利用者数

	7級	SEO	HEO	EO	AO	AA	その他	計
雇 用 省		1	16	95	242	40	101	495
内 国 歳 入 委 員 会			12*	14	51		93	170
大 蔵 大 臣 省			1	9	13			23
内 閣 省			3	1	8	2	3	17
教 育 科 学 省	1		1					2
輸 出 信 用 保 証 省	2	2	3	7	1		1	16
土 地 登 記 庁				1				1
保 健 / 社 会 保 障 省							78	78**
計	3	3	32	127	315	42	202	802

\*HEO以上

\*\*保健/社会保障省は等級がわからず  
(資料) Cabinet Office (1989) p.10.

(22) Institute of Manpower Studies が行った「女子労働者定着のための企業内制度に関する調査」によると、再雇用制度をもつ組織のうち、44%が中断期間中に「一定期間勤務する」、33%が「なんらかの訓練や接触を行っている」。また再雇用の時に再訓練をおこなう企業が3分の1ほどある。Metcalfe (1990)。

38人) もいる。他の省では復職者は2—3人である。利用者はどの省庁でも、AOかEOの等級の者が多い。しかしHEOの女性でもかなり利用している。復職者の年齢は、おそらくここでも30台か40台の後半であろう。また最も知りたいところだが、中断期間がわからない。つまり、ほんとうに5年間という長い中断をして復職している女性が、どのくらいいるかである。けれども雇用省の導入期と現在の復職者の数などから考えると、1—2年で復職した者が多いと想像できる。

この中断期間の長さは、技能の陳腐化の問題と職場保育所をふくめた保育問題と密接に関係する。保育所の少なさは前に述べたが<sup>(23)</sup>、公務員における職場保育所との関係は他日を期したい。

#### 参 考 文 献

- 足立忠夫(1957)『英国公務員制度の研究』弘文堂  
 福井幹彦(1978)「現代イギリス内部労働市場論」『立教経済学研究』31巻4号  
 福井幹彦(1989)「イギリスにおける内部労働市場」『経済論集(愛知大学)』120/121合併号  
 猪木武徳(1987)『経済思想』岩波書店  
 脇坂明(1991)「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」『岡山大学経済学会雑誌』22巻3/4号  
 Anderson, Gregory (1976) *Victorian Clerks*. Manchester; Manchester University Press.  
 Cabinet Office (1990) *Career Break and Childcare Provisions in the Civil Service—Progress Report 1989*. London; HMSO.  
 Eyraud, F., D. Marsden and J. J. Silvestre (1990) "Occupational and Internal Labour Markets in Britain and France" *International Labour Review* Vol. 129, No. 4.  
 Greenwood, John and David Wilson (1989) *Public Administration in Britain Today*, 2nd ed. London; Unwin Hyman.  
 Management and Personnel Office (1982) *Equal Opportunities for Women in the Civil Service*. London; HMSO.  
 Marsden, David (1986) *The End of Economic Man? Custom and Competition in Labour Markets*. Brighton; Wheatsheaf.  
 Metcalf, Hilary (1990) *Retaining Women Employees: Measures to Counteract Labour Shortage*. IMS Report No. 190.

---

(23) 脇坂(1991)。



Robinson, D. ed. (1970) *Local Labour Markets and Wage Structure*.

Swanson, Christine and Peter Medina (1989) *Careers in the Civil Service*, 2nd ed. Kogan  
Page.

Walby, Sylvia (1986) *Patriarchy at Work*. Cambridge; Polity Press.