

## 女性警備員のキャリア形成と就労阻害要因の理論的考察

田中 智仁<sup>1)</sup>

1) 仙台大学体育学部



---

## 研究資料

---

# 女性警備員のキャリア形成と就労阻害要因の理論的考察

田中 智仁<sup>1)</sup>

1) 仙台大学体育学部

Tomohito Tanaka<sup>1)</sup>: Theoretical consideration of factors that women security guards cannot make career and continued employment : Bulletin of Sendai University, 53 (2) : 85-98, March, 2022.

1) Sendai University Faculty of Sports Science

---

**Abstract:** This is the fourth report of the result of "The study of factors that women security guards cannot make career and continued employment" carried out from 2017 through 2019. The purpose of this report clarifies factors that women security guards cannot make career and continued employment. In addition, the purpose of this report propose policies to solve these factors. Three factors were able to gather when I examined the problems that became clear from findings theoretically. The first factor is burden and dissatisfaction of working hours. It clarified that the women security guards felt burden in long time working shift, commuting and irregular working time, on the other hand, night working shift was prohibited, and to hold dissatisfaction. Therefore it is necessary to make working shift becoming available for flexible way of working time. The second factor is lack of support system accompanied with absence from work. The workplace environment that can acquire menstrual leave and absence associated with pregnancy, maternity leave easily is not maintained. Security companies design the system of absence, the leave of absence from work, and it is necessary to fix the system which can apply the system including male security guards. Furthermore, the construction of the support system to be able to acquire qualifications is necessary before leave of work absence. The third factor is carrier up and disagreement of role expectation. The support system which can form both occupation carrier and family carrier is necessary. However, it considers that role distance occurs without consciousness of the women security guards agreeing with the role expectation, and it is important that company side and women security guards side maintain the workplace environment that can communicate positively.

**KEYWORD** security guard business, gender, role expectation

**キーワード** 警備業, ジェンダー, 役割期待

## I. 緒言

---

本稿は、研究計画に基づく研究費の基礎研究「女性警備員のキャリア形成と就労<sup>注1)</sup>阻害要因の研究」(2017年度 - 2019年度)の成果報告の第4報である。

警備業務には、男性警備員では担当することができない保安検査や監視業務があり、女性警備員の活躍が求められている。しかし、警備業界はいわゆる「男性社会」であり、女性警備員の割合は概ね5%台で推移してきた。近年は臨時警備員の女性割合が上昇しているが、警備業

務の主軸を担う常用警備員の女性割合は低いままとなっている<sup>注2)</sup>。

そこで本研究では、「女性警備員の配置が不可欠な警備業務が存在しているにもかかわらず、なぜ女性警備員の割合が低率なのか」、「女性警備員が不足することで警備業務の実施にどのような問題が生じるのか」の2点を問題意識とし、警備業者の女性役員および管理職（一部男性を含む）と女性警備員を対象にインタビュー調査（半構造化面接）を実施した。

これまでに、役員6名および管理職2名を対象とした調査結果を、第1報の「女性警備員の雇用と労務管理の課題」（『仙台大学紀要』 Vol.52, No.1, 2020, pp.13-26）で公表した。次いで、女

性警備員18名を対象とした調査結果を、第2報の「女性警備員の就労とキャリア形成の課題」（『仙台大学紀要』 Vol.52, No.2, 2021, pp.7-20）で公表した。いずれも調査結果の論点整理に力点を置き、理論的な考察は続報で展開することとした。

第3報では、「女性警備員の制服をめぐる意識の乖離:「かわいい」と「かっこいい」の差異に着目した考察」（『仙台大学紀要』 Vol.53, No.1, 2021, pp.1-14）と題して、女性警備員の制服改革で「かわいい」を追求する役員および管理職側と、「かっこいい」を求める女性警備員側で意識に乖離が生じていることに着目し、その要因を考察した。

表1 本稿の位置づけ

	論題	掲載誌	概要
第1報	女性警備員の雇用と労務管理の課題	『仙台大学紀要』 Vol.52, No.1, 2020, pp.13-26	役員6名および管理職2名を対象とした調査結果の論点を整理した。
第2報	女性警備員の就労とキャリア形成の課題	『仙台大学紀要』 Vol.52, No.2, 2021, pp.7-20	女性警備員18名を対象とした調査結果の論点を整理した。
第3報	女性警備員の制服をめぐる意識の乖離:「かわいい」と「かっこいい」の差異に着目した考察	『仙台大学紀要』 Vol.53, No.1, 2021, pp.1-14	女性警備員の制服改革で「かわいい」を追求する役員および管理職側と、「かっこいい」を求める女性警備員側で意識に乖離が生じている要因を考察した。
第4報 (本稿)	女性警備員のキャリア形成と就労阻害要因の理論的考察	『仙台大学紀要』 Vol.53, No.2, 2022, (頁数記載省略)	「女性警備員のキャリア形成と就労を阻害する要因は何か」を明らかにし、その要因を解消するために必要な方策を提言する。

第4報の本稿では、本研究の主旨である「女性警備員のキャリア形成と就労を阻害する要因は何か」を明らかにし、その要因を解消するために必要な方策を提言することを目的とする。具体的な論点および本稿の構成は次の通りであり、第1報と第2報の内容を随時レビューしながら、制服以外の論点の考察を展開する。

まず、「労務管理の論点」として給与水準と労働時間を「Ⅱ」で考察する。次に、「休暇・休職制度の論点」として月経・妊娠中の対応と産休・育休制度を「Ⅲ」で考察する。続いて、「ジェンダー・バイアスの論点」としてキャリア形成と役割期待を「Ⅳ」で考察する。最後

に、「Ⅴ」で全体を総括し、結論を述べる。なお、第1報と第2報ではセクシュアル・ハラスメントも主要な論点となっていたが、組織内外の人間関係を幅広く検討しながら判例等も引用して考察する必要があり、多くの紙幅を要することから、別稿に持ち越すこととする。

## Ⅱ. 労務管理の論点

### 1. 女性警備員の給与水準

本研究の調査対象者の多くは、警備員の給与水準の低さを問題視し、そのために警備員の人手不足が慢性化していると認識していた。図1

の通り、警備員の所定内給与額は全職種平均と比較して10万円程度低い傾向がある。このような背景から、新卒者の雇用促進および現任警備員の就労継続を実現するための課題として、給与水準の向上が必須とされている。

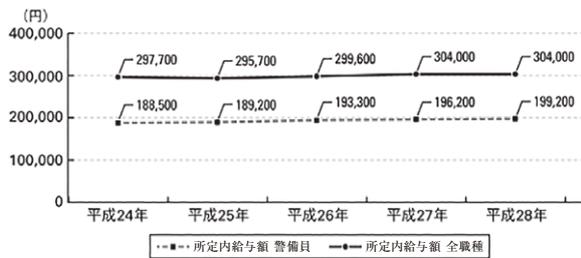


図1 警備員と全職種の所定内給与額の差  
(田中, 2018, p.209)

ただし、女性警備員の給与水準については認識に個人差があり、否定的な認識だけではなく、男女差がない給与体系を肯定的に認識している女性警備員もいた。すなわち、警備員の給与が性差別賃金ではなく、同一価値労働同一賃金原則に基づいて支給されることに魅力を感じる女性警備員も存在するのである。図2の通り、賃金は性別、年齢階層別、企業規模別に格差がある。これに基づくと、例えば50代前半の女性の場合、指数120以上に相当する賃金を得られると、中小企業に勤める同世代の女性よりも給与水準が高いことになる。

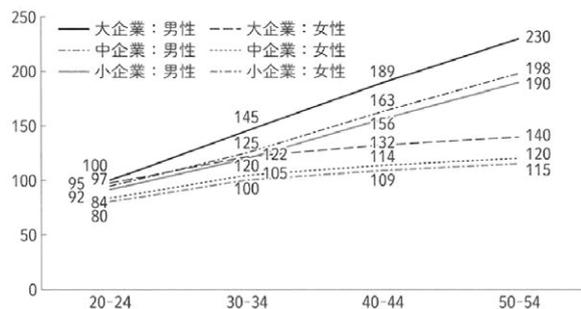


図2 男女、年齢階層、企業規模による賃金格差  
(筒井, 2018, p.9)

注：大企業 20-24 歳の男性を 100 としたときの値

また、本研究の調査対象者は全員が正規雇用である。その中には、事務職を希望してハロー

ワークで求人票を探したが応募条件に合致せず、警備員以外はすべて低賃金の非正規雇用であったため、正規雇用の給与水準を求めて警備員になったというケースも含まれている<sup>注3)</sup>。その場合、調査対象者はパートタイマー等の非正規雇用の給与水準と比較して、警備員の給与水準を相対的に「高い」と認識したと考えられる。

女性パートタイマーの相対的低賃金については、例えば乙部 (2006) や金 (2017) 等の多くの先行研究によって論証されているが、その背景にあるのは性別役割分業である。広田 (1979, p.298) は、高度経済成長期が始まる前後の時期に、「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という役割分担がほぼ貫徹していたと指摘する。そのため、江原 (2021, p.172) は、女性の労働は「家計補助的」なものであり、だから低賃金でかまわないとされているからこそ、独身や死別・離別した女性が生活苦に陥り、福祉を要求せざるを得ないと述べている。

一方で本研究の調査では、警備員の人手不足の解消を図るために時給制や時短勤務を導入して、育児期の女性の雇用を促進しようとする構想を語った女性役員や、すでにパートタイム制の時短勤務を導入していると語った女性役員もいた。言うまでもなく、これらは女性が家事や育児等を担うことを前提として、フルタイム勤務ができない女性のために勤務形態の柔軟性を高め、就労機会を拡大する方策である。女性警備員の中にも、時短勤務を導入すれば女性が警備業に参入しやすくなると答えたケースが複数あった。

しかし、「育児期の女性警備員には時給制や時短勤務が最適である」との認識が固定化すれば、男性警備員と女性警備員の差異化が進行し、「女性を男性とは異質な存在とする見方を強化していく」(金野, 2000, p.161) ことになりかねない。むしろ、ジェンダー・バイアスを強化する可能性や、マミー・トラックに陥りキャリア形成が困難になる可能性も内包されている。そのため、後述する各論点の根底にある課題だと考えられる。

また、給与の総支給額が減ることにより、警備員間の給与格差が生じるとともに、統計上も

警備員の給与水準の平均値を下げる要因になり得る。そうすると、給与水準の向上をめざす動きに逆行するだけではなく、警備員の労働価値が過小評価される可能性もあるため、留意が必要である。さらに、入社当時から昇給していないケースも複数あり、長期勤続のメリットが感じられず、就労継続意欲の低下につながっていたことも看過すべきではない。

時給制や時短勤務の導入は、働き方の多様性を高める上では良策である。しかし、求職者と現任警備員を惹きつけ、警備員の労働価値を高めるためには、他のパートタイマー等の非正規雇用の給与水準と比較して相対的に高い水準を維持・向上させなければならない。その上で、女性警備員の役割の固定化を防ぐための工夫や、昇給を含めた雇用条件を提示して就労継続意欲を低下させないことが肝要である。

## 2. 女性警備員の労働時間

女性警備員の労働時間については、夜勤の有

無、長時間勤務、不規則な勤務時間帯の3点に加え、通勤時間の負担も含めて考察する。まず、夜勤の有無については警備業者ごとに方針が異なり、日勤のみとする警備業者もあれば、夜勤(24時間勤務の「当務」を含む)を解禁している警備業者もあった。ただし、人手不足によりやむを得ず女性警備員を夜勤に配置したケースもあり、積極的に女性警備員を夜勤で活用しているとは言えない状態にある。

一方で、女性警備員の希望には多様性があり、家庭生活を優先するために夜勤を希望しないケースもあれば、夜勤を希望しているにもかかわらず禁止されていることに不満を抱くケースもあった。川口(2008, p.60)は、表1の「企業による非合理的な女性差別の類型」の中の「固定観念による差別」の例として、「女性には、本人の意向にかかわらず深夜業をさせない」を挙げている。このような慣行が存在する背景として、労働基準法の影響がある。

表2 企業による非合理的な女性差別の類型(川口, 2008, p.60)

番号	差別の類型	原因	例
1	嗜好による差別	女性の雇用によって雇用主が被る負の効用	同じ賃金、同じ能力であれば、男性を好んで雇用する
2	固定観念による差別	固定観念に基づく規範意識	女性には、本人の意向にかかわらず深夜業をさせない
3	偏った認識による差別	偏った認識	経営者が女性の離職確率を実際より高いと思い込んでいる
4	セクシュアル・ハラスメント	セクハラを生む職場環境を放置する	セクハラが原因で辞める女性が多い
5	不十分なWLB施策による差別	WLB施策が効率的に実施できない	育児休業制度があっても利用できない雰囲気がある
6	情報不足による差別(統計的差別)	労働者の能力や就業意欲を正しく計測できない	人事考課では、男性のほうが高い評価を受ける傾向がある

注1) WLBはワーク・ライフ・バランスの略である。

注2) 第6類型の「統計的差別」には、合理的側面もある。

首藤(2003, p.39)によれば、1998年の労働基準法改正(1999年4月施行)で時間外労働と深夜労働に関する規則は廃止されたが、女性は長らく夜勤を禁止されてきたため、夜勤をとまなう職場の多くが男性職域になっていると指摘

する。法改正前は夜勤の制限等について「労働基準法は婦人に対して過保護である」(広田, 1979, p.46)と指摘されていたが、法改正を経ても女性警備員の夜勤禁止が残存しているという実状から、法的拘束力以上に強い抵抗感があ

ることが示唆されている。

また、通勤が家庭生活との両立の負担になっていることも、本研究の調査で明らかになった。乙部（2010, p.88）は、産休・育休制度を利用後に復職して就労を継続している正規女性社員を対象としたインタビュー調査において、通勤時間は5分から1時間半までと幅広いが、平均すると30分弱であったと述べている。それに対し、本研究の調査対象者の多くは通勤に往復2時間から3時間を要していた。家庭生活との両立を前提として女性警備員を雇用するのであれば、通勤時間の短い現場に配置する配慮も必要である。

次に、長時間勤務については、現場ごとの警備契約やシフトの組み方によって多様なパターンがある。基本は拘束9時間（実働8時間）だが、2交代制ならば12時間勤務となる。また、警備契約の変更に伴う人員削減や、人手不足による業務量調整等により、当初の勤務時間を超えるケースもある。本研究の調査では、空港保安警備業務を担当する女性警備員が、妊娠中でありながら朝3時に起床して夜8時に帰宅する生活をしてきたケースがある。また、第2報では紙幅の都合で記載を割愛したが、百貨店の施設警備業務を担当する女性警備員が、朝7時半から夜9時半までの14時間勤務に従事しているケースもあった<sup>注4)</sup>。

余合（2020, p.55）は平成29年就業構造基本調査に基づいて、正社員（雇用契約期間に定めのない者）における長時間労働（週60時間以上と定義）の割合を算出している。その結果、女性の長時間労働者は正社員全体の8.40%であったのに対し、男性は26.04%となっており、働き方に男女差があることを明らかにしている。警備員の場合、給与水準に男女差がないことが魅力であったが、その代わり、女性も男性と同じ長時間勤務を求められるのだ。

榊原（2019, p.218）は、「女性の活躍を推進するということは、女性にも量・質ともに高い水準の仕事を求められるということである。そのために労働時間は長くならざるを得ず、出産・育児との両立が難しくなる」と指摘した上で、この問題を解決するために、仕事のコントロー

ル度を高めることが必要だと述べている。しかし、第1報で女性役員が語っていたように、警備員の業務内容は契約と警備業法に縛られており、警備員個人の裁量でコントロールできるものではない。そのため、榊原が提示した解決策を適用することは困難だと言わざるを得ないのが実状である。

最後の不規則な勤務時間帯については、第2報で空港保安警備業務を担当する女性警備員が空港に寝泊まりする生活を続けていたケースが挙げられる。このケースでは、人手不足により深夜・早朝の勤務シフトが不規則になり、帰宅すると睡眠時間を確保できないため、勤務地である空港に寝泊まりしていた。当該警備員は調査対象者の姉であったが、不規則な勤務による心身の負担に耐えられず離職している。すなわち、人手不足に起因して警備員1名あたりの業務負担が増えることによって、離職が促されるという負のスパイラルである。

このように日ごとの勤務時間帯が不規則になるケースもあるが、長期的に日勤と夜勤を組み合わせる勤務シフトの場合でも、生活パターンは不規則になる。警備業は24時間体制の労務管理が必須となる業種であるために不可避的な課題ではあるが、可能な限り規則性の高い勤務体制を実現しなければ、長期的な就労継続は望めない。

### Ⅲ. 休暇・休職制度の論点

#### 1. 月経・妊娠中の対応

本研究の調査で女性特有の課題として挙げられたのは、月経<sup>注5)</sup>および妊娠による体調変化を考慮した対応である。第1報では経営者側の視点として、月経による欠勤や体調不良に備えて交代要員を確保する必要があるため、女性警備員は男性よりも費用対効果が低いという認識が示されていた。第2報では女性警備員が、警備員は基本的に立ち仕事であり月経痛が切実な問題になっていること、また、交通誘導警備業務等の屋外勤務では生理用品を替える場所や機会が少ないため女性に敬遠されやすいと認識していることが明らかになった。

生理休暇の取得については、容易に取得できると語った女性警備員もいたが、男性の上司（警備隊長等）には言いづらいつ感じているケースが多かった。また、月経痛の程度は個人差が大きいいため、一律に月経時の対応方針を定めるのは難しいと語った女性警備員もいた。生理休暇の利用を躊躇する女性が多いことは、先行研究でも明らかにされている。

例えば、小西ら（2021, p.204）の報告のように業種・職種を問わず、職場環境によって生理休暇を取得しづらく、制度が有効に活用されているとは言えない実状がある。女性事務職員を研究した金野（2000, p.193）は、「女性たちはまた、生理休暇などの母性保護制度の利用にも消極的である」と述べているが、専門職の女性も同様の傾向がある。

また、女性看護職者を対象にした漆山ら（2014, p.8）の調査では、有効回答数265名の28.6%が月経前<sup>注6)</sup>は仕事に支障をきたすと自覚しながら仕事をしていることが明らかにされた。その背景として、漆山らは慢性的な看護師不足が関係していると考察している。この考察に基づく、警備員の人手不足が慢性化している警備業においても、女性警備員が業務に支障をきたすと自覚しながら勤務している可能性があると考えられる。

ここで重要なのは、月経は病気ではないと認識されていることである。田口（2003, pp.8-12）によれば、生理休暇は1947年の労働基準法制定によって制度化されたが、その際に月経を正常な生理現象とみなしたため、病欠とは異なる概念が形成された。その結果、病気ではないため労働は可能であるとする認識が併存することになり、職場環境によっては休暇申請を躊躇せざるを得ない雰囲気醸成されるようになったと考えられる。そして、妊娠についても同様の雰囲気があることが本研究の調査で確認されている。

既述の空港保安警備業務を担当する妊娠中の女性警備員は、妊娠が病気ではないことを理由に、他の女性警備員から嫌味や陰口を言われ、悩みを抱えていた。また、第2報では妊娠中に休めず業務を継続した結果、流産した女性警備

員のケースがあると語られた。

宮内（2020, p.47）は、就労女性には自然流産と稽留流産が高率に発生しており、就労が妊娠初期に何らかの影響を及ぼし、流産に至るのではないかと考察している。また、高畑・白石（2020）は妊娠中の職業性ストレスと早産等との関連について、先行研究11論文の定量的統合を行い、妊娠中の職業性ストレスが高い場合に早産等のリスクの増加につながる可能性が示唆されたと述べている。その上で、定期的に仕事内容や妊婦自身の体調について、妊婦と業務調整に関わる上司が話す機会を設け、それぞれの妊婦に合わせた業務内容の調整を行うことも必要だと提言している（高畑・白石, 2020, p.35）。

第1報では、妊娠中であっても本人と協議して警備業者側が柔軟に対応すれば就労継続は可能だと語った女性役員もいたが、多くの役員および管理職は、妊娠中の就労は困難であると語っていた。第2報でも、多くの女性警備員が妊娠中の就労は不可能であると語っていた。前者は高畑・白石の提言に一致する対応であり、妊娠中の就労継続を可能としたモデルケースになる。一方で、医学系の先行研究で就労が流産や早産等のリスクを高めると指摘されていることにも留意し、女性警備員の要望を聞き入れることが重要である。

## 2. 産休・育休制度に関する意識

本研究の調査において、警備業界は産休・育休制度が整っておらず女性が長期就労できる環境がないと語った女性役員や、所属する警備業者に産休・育休制度が存在するか否かを把握していない女性警備員がいた。一方で、大々的に産休・育休制度を運用している警備業者では、女性警備員が復職して就労継続しているケースが多いことが明らかになった。

この調査結果を端的にまとめれば、「産休・育休制度を整え、女性警備員に周知し、大々的に運用する」という対応で女性警備員の就労継続が可能になると言える。しかし、産休・育休制度を利用したことによるマミー・トラックや、復職後の勤務形態の課題も多くの先行研究で指摘されており、熟考を要する論点である。

産休・育休制度については、かねてより「女性が職業を放棄するもっとも多い契機は結婚よりも出産なのである」（江原，2021，p.78）と指摘されており、女性の社会進出に関する先行研究の多くで言及されてきた。例えば麦山（2017，p.259）は、女性の場合、30歳以上で長期間にわたり非自発的理由によるキャリア中断があると、その後の正規雇用獲得が困難になることを実証している。また、川口（2008，pp.184-188）による女性賃金の推定でも、出産による就労の中断によって賃金に負の影響を及ぼすことが明らかにされている。すなわち、復職後の待遇も含めて産休・育休制度を運用する必要があるのだ。

矢島（2014，p.74）は、「基本給が就労時間の短縮に応じて減額されることに対しては納得感があるが、短時間勤務制度を利用していることで評価が低くなることに対する不満は大きい」と指摘する。一方で、「管理職や周囲の同僚からみると、短時間勤務者がフルタイム勤務者と同程度の目標を達成したとしても、同じ評価をすることは逆に不公平だという認識を持つ場合が少なくない」とも指摘している。その上で、このような認識の差異が生じる要因について、時短勤務者が「時間あたりの生産性」で評価されることを望んでいるのに対し、管理職は「1人あたりの生産性」で評価しているからだを考察している。

既述の「女性警備員は費用対効果が低い」という認識は、交代要員を含めた人員数で人件費を算出した上での評価であり、「1人あたりの生産性」に該当する。第1報で説明した通り、警備員はポスト単位（配置ごとの役割があり代役が不可能）のフルタイム配置であり、欠員補充が難しいとの前提に基づく考え方である。それに対し、時短勤務の導入は警備員の評価を「時間あたりの生産性」へ転換する取り組みであると考えられる。

また、法的な制約もある。現任の警備員は年度ごとに法定教育の受講を課されているが、有資格者であれば減免される。そのため、第1報では女性役員が、出産・育児により3年程度休職せざるを得ない女性警備員が法定教育の要件

を満たせずに離職したケースについて、有資格者はすぐに復職できるため休職前の資格取得が重要であると語っていた。ただし、育児支援制度や資格取得支援制度を充実化するだけでは不十分であるとの指摘もある。

例えば、川口（2013，pp.113-114）は、育児支援制度が充実している企業にこそ、マミー・トラックに陥る女性が多いと指摘する。なぜなら、長期間の育休を取得したり、時短勤務を長期間続けるうちに、同僚から戦力として期待されなくなり、本人も意欲を喪失していくからである。マミー・トラックの防止策として川口が挙げているのは、①職場環境の整備（同僚に休業者の業務負担を過度に負わせない工夫等）、②企業が女性社員を必要とする姿勢を全社員に示すこと、③男性の育休取得率を上げることの3点である。

乙部（2010，p.53）は、女性の就労継続を阻害する要因について、松田（2006）や小西（2009）等の先行研究に基づきながら、企業が育休制度や時短勤務制度を整備するだけでは不十分であり、制度の利用のしやすさ（利用する際の上司や同僚の理解・協力）、職場の雰囲気等の明文化されていない日常的な支援が必要だと指摘している。荒木（2020）の調査でも同様の結果が得られており、特に上司が仕事と家庭の両立に理解を示し、良好にコミュニケーションできる職場環境をマネジメントすることで、女性のキャリア形成に良好な影響を及ぼすことが明らかにされている。

一方で、育児を優先したい女性のニーズも考慮する必要がある。乙部（2010，pp.26-27）は、国立社会保障・人口問題研究所の全国家庭動向調査等の結果から、子どもが小さいうち（3歳くらいまで）は育児に専念し、自分の手で育てたいと考える女性が多いことは明白だと述べている。このような考え方は「3歳児神話」（大日向，2015，p.72）と言われ、女性の就労継続の阻害要因とみなされてきた<sup>注7）</sup>。そのため、乙部（2010，pp.166-169）は育児終了後に再就職するのではなく、いったん「休職」することを前提とした両立支援策を提案している。

ただし、乙部の提案は育児・介護休業法の改

正前に構想されたものである。平河(2020, p.51)は、2010年に施行された改正育児・介護休業法が第1子出産1年後の母親の就労に与える影響に関する分析を行っている。その結果、3歳児神話に対する賛否の価値観をコントロールした上でも、2010年以降に出産した女性において、出産1年後の就業確率が上昇していた。その要因について平河は、企業規模によって上昇の程度は異なるが、時短勤務制度の義務化により、復職後に働きやすい環境が整い、就労継続を促進したと考察している。

女性警備員の就労継続を可能にするために必要なのは、まず、警備業者と女性警備員が個別に産休・育休制度の利用を協議するだけではなく、男性の育休取得も含めて全社員に制度利用を促し、職場環境を整備することである。その上で、復職後の警備員の評価を「時間あたりの生産性」へ転換し、時短勤務が可能となる体制を整えることである。

既述の通り、時短勤務は女性警備員の給与水準を低下させ、役割を固定化する可能性もあるが、評価基準を見直した上で全社員に制度の意義を周知し、職場環境を整備することで、女性警備員が不利益を被ることのない制度設計になると考えられる。

#### Ⅳ. ジェンダー・バイアスの論点

##### 1. 女性警備員のキャリア形成

本研究では、多様性のある概念として「キャリア」を用いている。中心となるのは就職、転職、昇進等の職業生活に関わる「職業キャリア」であるが、それ以外に学歴等の「教育キャリア」、生育歴や育児歴等の「家族キャリア」も含め、多角的に女性警備員のキャリア形成を考察する<sup>注8)</sup>。まず、ライフコースにあわせて、教育キャリアから確認しよう。

第2報では、調査対象者の学歴は大卒、短大卒、高卒に分散していたが、学歴による特徴の違いは確認されなかった。調査対象者が女性警備員になった経緯を、「警備員志望のケース」、「他者から勧められたケース」、「成り行きで警備員になったケース」に分類したが、「警備員志望

のケース」では、大学理学部出身の新卒者が「皆と違う仕事をしたい」と考えて警備員になったというケースもあった。そのため、警備員の教育キャリアは多様性があり、就労前に特定の専門知識や技能を修得すべき職種ではないと言える。

したがって、警備員は就労後のOJT (On the Job Training) によって業務に必要な専門知識や技能を修得していることから、教育キャリアに左右されることなく職業キャリアを形成することが可能となる。ただし、「成り行きで警備員になったケース」には、事務職として雇用されたにもかかわらず、人事異動により配置転換されたケースも含まれている。

濱口(2009)は雇用の類型を、職務ごとに必要人員を確保する「ジョブ型雇用」と、職務を限定せずに人員を確保して配置転換する「メンバーシップ型雇用」に大別している。警備員の求人に応募・採用されて警備職に専念する場合はジョブ型雇用、警備業者の人員募集に応募・採用された後に警備職、事務職、営業職等の複数の職務を経験する場合はメンバーシップ型雇用になる。当然ながら、職業キャリア形成の道筋は雇用類型によって異なる。

第2報において、警備業務検定や警備員指導教育責任者等の資格取得を目標に掲げていたケースは、ジョブ型雇用に適した職業キャリア形成だと言える。特に警備業務検定は、警備員としての知識・技能を測る基準となっており、合格すれば警備隊を統率する隊長等の立場を得やすくなる。そのため、警備隊のチームワークを重要視していたケースも、ジョブ型雇用を前提とした職業キャリア形成の延長線上にあると考えられる。

検定合格が職業キャリア形成に資する理由は、検定制度が「警備員」という職種に特化し、さらに「警備業務」を単位とした職務ごとに区分されているために、職務評価ファクターとして機能しているからである。森(2005, p.230)は、「総合職」や「一般職」は労働内容が具体的に確定された職種・職務ではないのに対し、「看護師」や「トラック運転手」等のように具体的な特定の労働内容をもつ職種であれば、職務評

価値ファクターによってその職種が要請する知識・技能や問題解決力のレベルを測定することができる」と述べている。

水谷（2008, p.236）も、欧米では性に中立的な職務評価ファクターと評価方法が男女格差是正に有効だと言われており、職務給をベースとして同一価値労働同一賃金原則が実現されたと述べている。既述の通り、日本の警備員の賃金は同一価値労働同一賃金原則に基づく職務給であるが、検定制度が性に中立的な職務評価ファクターと評価方法として確立されているからこそ、警備員の男女格差は是正されているのではないかと考えられる。

ただし、検定の受検料等の本人負担が資格取得意欲を低減させる一因となっていることから、警備業者側は警備員のための資格取得支援制度を整える必要がある。また、保安警備業務等の検定制度が無い業務については、警備員の職務評価ファクターが不明確になるため、資格以外にも職業キャリア形成に資する仕組みを確立することが必要である。

一方で、警備業者組織内の配置転換を前提としたメンバーシップ型雇用であれば、職業キャリア形成の道筋は一様ではない。筒井（2020, pp.5-7）は、メンバーシップ型雇用では職務内容や労働量が無限定になり、配置転換や時間外労働が求められるという濱口の提起について、特に労働時間と勤務地の無限定性が家庭役割の支障となり、女性の就労に不利になると強調した上で、職業キャリア形成の阻害要因になると批判的に考察している。

第2報でも、「成り行きで警備員になったケース」を中心にメンバーシップ型雇用のケースが確認されたが、概して資格取得や昇進に消極的であり、家庭生活を優先したいがゆえに職業キャリア形成を望まないケースもあった。ただし、男女雇用機会均等法の施行以前の雇用慣行で、女性は「たとえ勤続年数がのびても、通常役付への昇進とか、職種の転換はおこなわれない」（広田, 1979, p.117）という扱いを受ける状態であったことを鑑みれば、警備業では男女差の解消に向けた均等化が図られていると考えられる。

女性警備員の割合が低率になっている実状から、警備員が男性職域であることに疑う余地はないが、女性警備員が旧来の雇用慣行によって著しく不利益を被る状態ではないと言える。このことは性別職域分離の先行研究で明らかにされてこなかった側面である。

性別職域分離とは、労働市場における男女間の分業とその序列的秩序とを表す概念であり、男女で報酬等の格差や職・雇用形態・産業セクター等に差異があることから、男性優位な社会的資源配分結果を生じさせる重要なメカニズムと考えられてきた（村尾, 2003, p.77）。その上で首藤（2003, p.8）は、性別職域分離を細分化し、性による職種の違いを職種分離、性によるキャリアの違いをキャリア分離と呼んでいる。

女性警備員の場合、給与の男女格差がないことに加え、キャリア分離も認められないことが特筆に値する。換言すれば、警備員においては男女間の統計的差別が顕在化していないのである。ただし、女性警備員に対する統計的差別が顕在化しない背景として、男性警備員の離職率も考慮しなければならない<sup>注9)</sup>。警備員については男性の離職率も高く、そのために統計的差別が生じにくいのではないかと考えられる。しかし、警備員の男女別離職率については本研究の調査に含めていないため、本稿では仮説的推論として言及するにとどめる。

女性警備員のキャリア形成において注目したいのは、「家族キャリア」の応用である。これについては、女性警備員に対する役割期待が背景にあるため、次節で考察する。

## 2. 女性警備員に対する役割期待

第1報では、女性警備員の特長（男性警備員よりも優れている点として挙げられた長所）は、家事や育児等で培われた「きめ細かい対応」や「柔軟な対応」ができることだと語った女性役員がいた。また、人事担当の男性管理職は「お母ちゃん」のような年配の女性警備員が求められると語っていた。その前提として、女性が家事・育児を担う性別役割分業が肯定され、ジェンダー・バイアスも受容されていた。すなわち、女性警備員には女性性や母性を強調した役割期

待があることが明らかになったのである。

同様の認識は、男女雇用機会均等法にも反映されてきた。鹿嶋（2017, p.105）は、第2条で女性は「家族の一員として次世代を担う者の生育について重要な役割を有する者」とみなされ、女性労働者が母性を尊重されることを前提として、「職業生活と家庭生活の調和」を図ることができるようにすると規定されたことから、制定当時は性別役割分業が肯定されていたと述べている。なお、母性尊重の理念は2019年改正の現行法に引き継がれている。

このような家庭の役割を警備業務に活かすことが女性警備員の役割であれば、役割期待に応えるために、女性警備員は職業キャリアとは別に、家族キャリアを形成していなければならない。しかし、この役割期待により、女性警備員が不利益を被るおそれもある。なぜなら、家事や育児等を経験していない女性警備員は、家族キャリアが未形成の状態であり、女性性や母性を強調した役割期待に応えられないため、特長を活かすことができないと曲解される可能性があるからだ。そうすると、家事や育児等を経験した中高年の女性警備員が厚遇され、未経験の若年の女性警備員は冷遇されることもあり得る。

大槻（2015, p.367）は、女性の活躍推進に必要な要件の1つとして、「性別職務分離を解消していくこと」を挙げ、女性の特性、女性の視点を強調した「女性の活用」は性別職務分離を強化するだけで、真の「女性活用」にはつながらないと指摘する。この指摘に基づいて考えると、女性警備員の割合が向上したとしても、警備員の職務が「男性向けの職務」と「女性向けの職務」に分離し、女性警備員の活動の幅を狭めることになりかねない。

また、第2報で女性警備員が「男性よりも肝座ってると自覚してます」や「警備業界で長くやってる女性は中身が男性」だと語っていたように、女性警備員にも男性性が求められていることも重要である。東（1984, p.170）は、女性看護師を対象とした調査結果から、勤続年数が長くなるにつれて男性度<sup>注10</sup>が増す傾向があり、看護師自身の自己評価もそのようになっているが、患者とその家族は女性看護師に「女性らし

さ」を期待しており、その役割期待の齟齬が患者側と看護師側が対立する要因になっていると述べている。女性警備員の場合も、女性看護師と同様に役割期待の齟齬による対立が生じる可能性がある。

そこで、対立を解消するために、女性警備員は印象操作を行うことになる。すなわち、意図的に「女性らしさ」を演出するのである。そうすると、女性性や母性を求められること自体が、女性警備員にとってストレスになると考えられる。柴田（2018, p.140）の調査によれば、正規雇用の女性労働者は非正規雇用の女性労働者よりも「職場での女性役割」と「日常的な女性役割」のストレスを経験していることが明らかにされている。

これらの女性役割のストレスを除去するために、女性警備員自身が「女性警備員としての役割」から距離を置き、「女性らしさ」とは対極的な態度で職務を遂行することも考えられる。このような「役割距離」（Goffman, 1961）により、結果的に警備業者側や契約者側が女性警備員に求めている「女性らしさ」は打ち消され、家族キャリアも活かされなくなる。家族キャリアを警備業務に活かすのであれば、女性性や母性に由来する「女性らしさ」が生得的な能力ではないことを前提として<sup>注11</sup>、職業キャリア形成と家族キャリア形成を両立できる制度設計を警備業界全体で進めなければならない。

そこで分水嶺となるのは、家族キャリア形成に男性警備員を含めるのか、それとも女性警備員の特長として女性に限定するのかわである。前者であれば、川口がマミー・トラックの防止策として挙げていた「男性の育休取得率を上げること」が有効になる。船橋（1992, pp.50-52）は、男性が女性よりも育児に不向きなように見えるのは、慣れないからにほかならず、女性は育児役割を引き受けたために熟達したにすぎないと指摘する。そのため、「母性」は女性を産育にとり組ませる原動力ではなく、産育に女性関わった結果あらわれる特性の一部であると述べる。男性警備員がいわゆる「イクメン」として育児経験を積むことで、男性も「きめ細かい対応」や「柔軟な対応」ができるようになると考

えられる。

これらの対応の重要性を語った女性役員は、警備業に不可欠な対応だが、男性が多いため活かしていないとの認識を示していた。そうであるならば、男性警備員もこれらの対応をできるようになるのが望ましく、男性の家族キャリア形成を促進する必要がある。

一方で、後者であれば女性警備員が長期的に就労しながら家族キャリアを形成できるような制度設計と職場環境の整備が必要となる。産休・育休制度の運用だけではなく、休職前に資格取得できる支援制度を整えること、妊娠中に適切な労務管理を行うこと、復職後は通勤時間や給与水準も考慮して時短勤務を選択できるようにすることが求められる。

また、女性警備員の特長を活かすことに傾注するあまり、警備業務検定等の資格取得の意義を軽視することのないよう留意する必要がある。女性警備員には一定の需要が見込まれるだけに、資格がなくても活躍の場が確保できると認識される可能性がある。そうすると、休職に伴い法定教育の要件を満たせなくなって離職せざるを得ないケースが続出したり、復職後もマミー・トラックに陥り職業キャリア形成が阻害されるおそれがある。その上で、男性性の高い女性警備員が役割距離に起因する態度をとらなくても職務を遂行できる環境を整備する必要があると考えられる。

## V 総括

以上の考察から、女性警備員のキャリア形成と就労を阻害する要因を、①労働時間の負担と不満、②休暇・休職に伴う支援体制の不足、③キャリア形成と役割期待の不一致、の3点に集約することができる。以下、これら3点の要因を解消するための方策を提言しながら、本稿の各論点を総括する。

1点目の労働時間の負担と不満については、長時間の勤務・通勤と不規則な勤務時間帯が警備員の負担になること、一方で夜勤を希望しているにもかかわらず禁止され不満を抱くことが、女性警備員の就労を阻害する要因となっている。

時短勤務の導入によって労働時間の負担軽減は可能になると考えられるが、給与水準の満足感が低下し、それにより就労継続意欲も低下するような事態は避けなければならない。求職者および現任警備員が求める給与水準を維持しながら、柔軟な働き方が可能となる勤務シフトを組む必要がある。

2点目の休暇・休職に伴う支援体制の不足については、生理休暇や妊娠に伴う休暇、産休・育休を容易に取得できる職場環境が十分に整備されていないことが、女性警備員の長期的な就労を阻害する要因だと言える。休暇・休職の制度設計を進めると同時に、男性警備員も含め制度を幅広く周知・運用できる体制を整える必要がある。さらに、休職前に資格を取得できるための支援体制の整備も急務である。

3点目のキャリアと役割期待の不一致については、職業キャリア形成のみならず、家族キャリア形成を可能にするための両立支援体制が求められる。両立を実現することで、女性警備員の特長とされた「きめ細かい対応」や「柔軟な対応」が可能となる。また、男性警備員も両立支援の対象に含めることで、警備業務の質的向上も見込めると考えられる。ただし、女性警備員に対する役割期待と、女性警備員自身の男性性が一致せず、役割距離が発現する可能性があることも考慮し、警備業者側と女性警備員側が積極的にコミュニケーションを図れる職場環境を整備することが重要である。

上記3点の総括が本稿の結論である。しかし、今後の課題も多く残されている。まず、緒言でも述べた通り、本研究ではセクシュアル・ハラスメントも女性警備員の就労を阻害する要因として重要視していたが、本稿では紙幅の都合で割愛した。また、保育所の整備・利用の課題についても、第1報と第2報で言及していたが、本稿で考察することができなかった。ほか、同一の女性警備員を対象とした追跡調査の結果等、未検討の論点が複数ある。さらに、女性教員、携帯電話販売員、電話交換手等の職域との比較も今後の課題となっている。

これらの課題については、別稿において先行研究および判例を引用しながら丁寧に考察し、

本研究の成果を体系的に整理していきたい。

## 注

注<sup>1)</sup> 本研究では「労働に就く」の意味で「就労」の語を主に使用し、「就業」については「就業率」等の専門用語および引用個所の表記に従う場合に使用することを基本方針としている。しかし、「就労」と「就業」の違いについての見解は諸説あり、厳密に区別することは難しい。そのため、本稿では「就労」と「就業」を併用している。

注<sup>2)</sup> 2021年度は複数の大手警備業者で新卒の女性を積極的に採用する動きが顕著にみられた。具体的には、セコムは新卒採用の3割が女性、総合警備保障（ALSOK）は女性新卒を前年度比43人増の144人採用、セノンは男性の1.5倍に相当する150人の女性を採用している（『警備保障タイムズ』2021年2月21日付）。ただし、一部の大手警備業者の動向にとどまっておらず、中堅以下を含めた業界全体の動向とは言えないのが実状である。

注<sup>3)</sup> 大槻（2015, pp.207-210）による女性求職者を対象としたインタビュー調査でも、雇用の正規・非正規を問わず「年齢差別がある」と感じられていることが明らかになり、20代後半の求職者でも、募集の段階で応募できない経験を有する者がいると報告されている。

注<sup>4)</sup> このケースでは、就労当初は1日8時間勤務であったが、人員削減により警備員1名あたりの勤務時間が延長された結果、14時間勤務になっている。大沢（2015, pp.121-122）は「女性の場合にのみ、長時間労働が昇進の確率を高めている。つまり、男性並みに働けるかどうか、女性が管理職になる暗黙の条件になっている。（中略）男性の場合は、長時間労働が昇進の条件にならないのはみな長時間労働をしているからである」と述べているが、昇進とは無関係に長時間労働に従事する女性警備員もいる。

注<sup>5)</sup> 第2報では調査対象者の発言に従い「月経」と「生理」を併用したが、本稿では正式な医学用語である「月経」を主に使用する。ただし、「生理用品」および「生理休暇」については「生理」と表記するのが社会通念上一般化している

ことから、固有名詞として「生理」と表記している。

注<sup>6)</sup> 月経前症候群（PMS）も生理休暇の対象に含まれる。

注<sup>7)</sup> 大日向（2015, p.51）は「女性の労働力を安価な景気の調整弁として使うことをめざしている企業側にとって、必要な女性労働力とは、妊娠出産までの若年労働力と育児終了後の中年期のパート就労である。子どもが小さい時には母親が側にいるのが一番とする母性賛美は、そうした企業側にとって、まさに格好の口実であったといえよう」と述べている。広田（1979, p.185）も「女性の労働人口が安定した増加傾向を示したのは昭和30年代であり、昭和40年代になると安定感がなくなる。これは、女性が好況期に労働市場にむかえられ、不況で淘汰されるという景気調節弁的な役割であることを如実に表している」と述べている。

注<sup>8)</sup> 森岡（2015, p.185）は、例えば教育キャリアと職業キャリアの連動が個人の教育達成の程度と初職との結びつきにみられるように、職業キャリアは家族キャリアや教育キャリアと密接に連動することが重要であると述べている。

注<sup>9)</sup> 脇坂（1993, p.49）は、女性の方が結婚・出産等で離職する確率が高いことから、男女分業型職場は統計的差別仮説で説明できると述べているが、これは男性の離職率が低いことを前提としている。

注<sup>10)</sup> 東（1984, p.170）によれば、「能動的で、依頼心がなく、競争心は強く、自信があり、優越感をもっており、決断が速く、圧力（プレッシャー）にはよく耐え、ものごとを簡単にはあきらめない、といった心理的特徴」のこと。なお、原文では保健婦助産婦看護婦法に基づき、「女性看護師」ではなく「看護婦」と表記されている。

注<sup>11)</sup> 女性性や母性を女性の生得的な能力であるとみなすアンチテーゼもある。例えば、林（1999）は母性について、本能であり普遍性があると主張し、バダンテールや大日向雅美らの研究を批判的に考察している。

## 文献

- 荒木淳子 (2020) 女性のキャリア形成と上司のマネジメント. 安藤史江編著, 変わろうとする組織 変わりゆく働く女性たち: 学際的アプローチから見据える共幸の未来. 晃洋書房: 87-102 頁
- 東清和 (1984) 性役割ステレオタイプ. 東清和・小倉千加子, 性役割の心理. 大日本図書: 133-198 頁
- 江原由美子 (2021) 増補 女性解放という思想. 筑摩書房
- 船橋恵子 (1992) 「母性」概念の再検討. 船橋恵子・堤マサエ, 母性の社会学. サイエンス社: 1-61 頁
- Goffman, Irving (1961) Encounters: Two Studies in the Sociology of Interaction. The Bobbs-Merrill. 佐藤毅・折橋徹彦訳 (1985) 出会い: 相互行為の社会学. 誠信書房
- 濱口桂一郎 (2009) 新しい労働社会: 雇用システムの再構築へ. 岩波書店
- 林道義 (1999) 母性の復権. 中央公論新社
- 平河茉莉絵 (2020) 短時間勤務制度が母親の就業に与える影響. 年金研究 12: 29-53 頁
- 広田寿子 (1979) 現代女子労働の研究. 労働教育センター
- 鹿嶋敬 (2017) 男女平等は進化したか: 男女共同参画基本計画の策定, 施策の監視から. 新曜社
- 川口章 (2008) ジェンダー経済格差: なぜ格差が生まれるのか, 克服の手がかりはどこにあるのか. 勁草書房
- 川口章 (2013) 日本のジェンダーを考える. 有斐閣
- 金英 (2017) 主婦パートタイマーの処遇格差はなぜ再生産されるのか: スーパーマーケット産業のジェンダー分析. ミネルヴァ書房
- 小西清美ほか (2021) 女性が働きやすい職場環境に向けての検討: 月経状態とインシデントとの関連に関する看護職の認識. 名桜大学環太平洋地域文化研究 (2): 199-206 頁
- 小西功二 (2009) 女性就業率向上の阻害要因: 地域特性に応じた対策が必要. Business & economic review 19 (5): 75-85 頁
- 金野美奈子 (2000) OLの創造: 意味世界としてのジェンダー. 勁草書房
- 松田茂樹 (2006) 企業における仕事と家庭生活の両立支援策: 企業の施策と就労者のニーズ. Life Design Report (174): 4-15 頁
- 宮内文久 (2020) 切迫流産・切迫早産の発生率と就労との関係に関する検討. 職災医誌 68: 46-49 頁
- 水谷英夫 (2008) ジェンダーと雇用の法. 信山社
- 森ます美 (2005) 日本の性差別賃金: 同一価値労働同一賃金原則の可能性. 有斐閣
- 森岡清志 (2015) ライフコースの考え方. 道幸哲也・原田順子編著, 多様なキャリアを考える. 放送大学教育振興会: 182-194 頁
- 麦山亮太 (2017) キャリアの中断が生み出す格差: 正規雇用獲得への持続的影響に着目して. 社会学評論 68 (2): 248-264 頁
- 村尾祐美子 (2003) 労働市場とジェンダー: 雇用労働における男女不公平の解消に向けて. 東洋館出版社
- 大日向雅美 (2015) 増補 母性愛神話の罫. 日本評論社
- 大沢真知子 (2015) 女性はなぜ活躍できないのか. 東洋経済新報社
- 乙部由子 (2006) 中高年女性のライフサイクルとパートタイム: スーパーで働く女たち. ミネルヴァ書房
- 乙部由子 (2010) 女性のキャリア継続: 正規と非正規のはざま. 勁草書房
- 大槻奈巳 (2015) 職務格差: 女性の活躍推進を阻む要因はなにか. 勁草書房
- 榎原圭子 (2019) 働く女性のストレスと出産意向: 女性活躍推進のパラドックスを解消するために. 産業ストレス研究 26 (2): 213-221 頁
- 柴田恵子 (2018) 女性勤労者の女性役割ストレスの検討: 女性役割ストレス尺度形成と女性役割ストレスの属性による差異の検討. Journal of Health Psychology Research 30 (Special issue): 133-141 頁
- 首藤若菜 (2003) 統合される男女の職場. ミネルヴァ書房
- 田口亜紗 (2003) 生理休暇の誕生. 青弓社
- 高畑ひより・白石三恵 (2020) 妊娠中の職業性ストレスと早産・Small for gestational ageの関連: 観察研究の系統的レビュー. 日本助産学会誌 34 (1): 25-37 頁
- 田中智仁 (2018) 警備ビジネスで読み解く日本. 光文社
- 筒井淳也 (2020) 日本の雇用と女性の労働力参加: 企業規模ごとの「働きやすさ」の分析. 安藤史江編著, 変わろうとする組織 変わりゆく働く女性たち: 学際的アプローチから見据える共幸の未来. 晃洋書房: 3-15 頁
- 漆山歩ほか (2014) 病院に勤務する女性看護職者の月経前症候群 (PMS) と労働効率との関連. 北日本看護学会誌 17 (1): 1-9 頁

脇坂明(1993)職場類型からみた日本企業の女性活用.  
社会政策学会年報 37(現代の女性労働と社会政策):  
43-58 頁

矢島洋子(2014)女性の能力発揮を可能とするワーク・  
ライフ・バランス支援のあり方. 佐藤博樹・武石  
美恵子編著, ワーク・ライフ・バランス支援の課題:  
人材多様化時代における企業の対応. 東京大学出  
版会: 50-82 頁

余合淳(2020)働き方の人事管理と従業員の受け止  
め方: 働き方改革と女性活躍推進の観点から. 安  
藤史江編著, 変わろうとする組織 変わりゆく働  
く女性たち: 学際的アプローチから見据える共幸  
の未来. 晃洋書房: 51-70 頁

( 2021年11月29日受付 )  
( 2022年 1月27日受理 )



