

2002.10.17 文化論「ジェンダー論」

第4回「ダグラス法則と合理的選択」(田中重人)

1. 男性の働きかたの硬直性
2. ダグラスの法則
3. 規範的行為論と合理的選択論
4. 機会費用の男女比較

【男性の働きかたの硬直性】

- ★男性の家事時間はすくない
- ★ライフステージで変動しない
- ★仕事時間に影響をうけない

【ダグラスの法則】

- 男性中年層の就業率は経済状況にかかわらず一定
- 女性の就業は経済状況によって変動する

★男性は標準的な働き方が規範的に決まっている（仕事優先型）

（↓前提）

★女性の働き方は世帯単位で経済合理的に調整

【規範的行為論】

規範……人々が同調を要求される一定の標準

(有斐閣『新社会学辞典』1993: p. 606)

法, 規則, 伝統, 前例....など

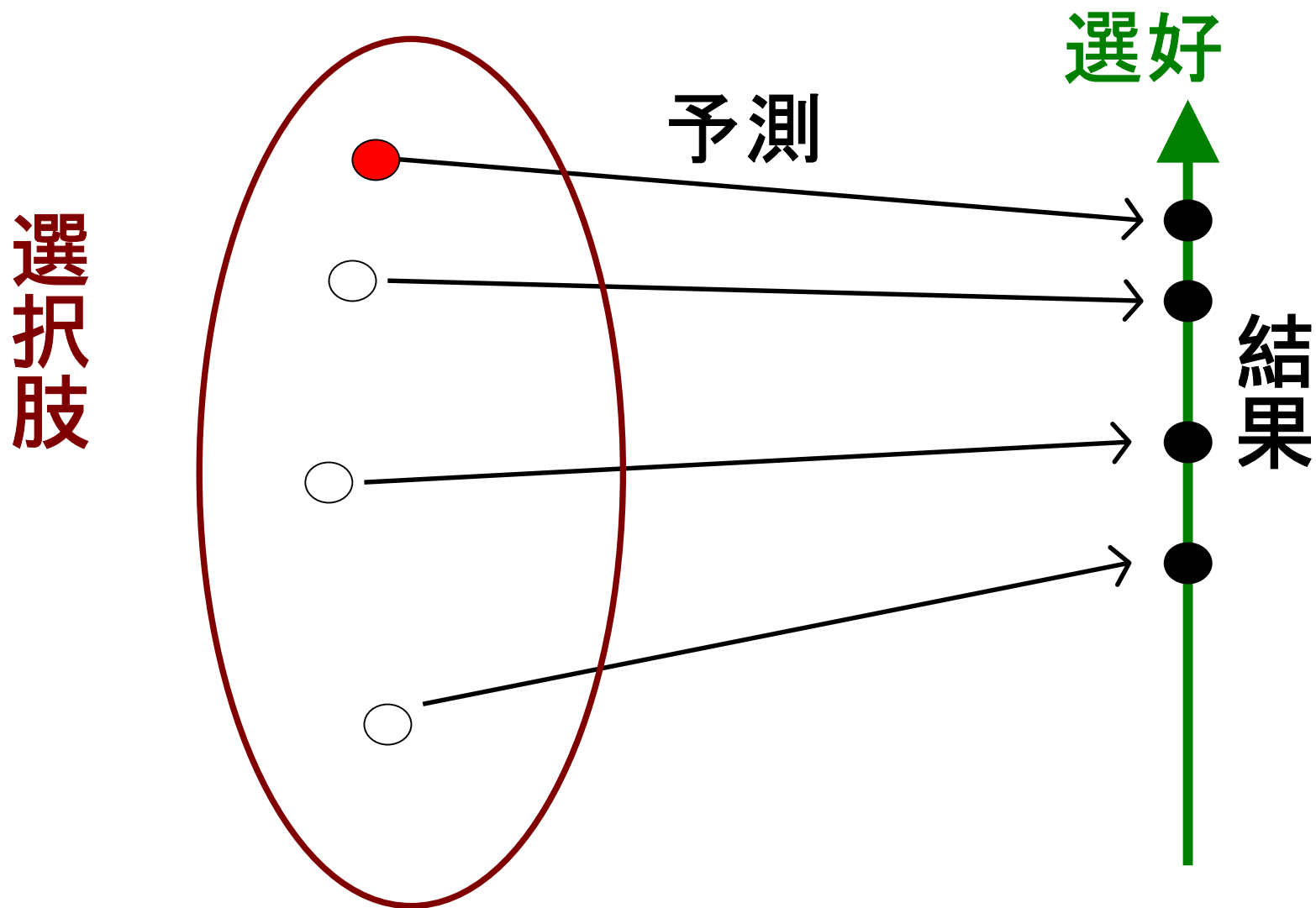
★ 規範的行為論 :

人々の行為は規範で決まると考える

【合理的選択論】

人々の行為を「合理的に選択されたもの」
として説明 (盛山 1997: 137)

選好・能力・予測・環境の点で個体差が出る

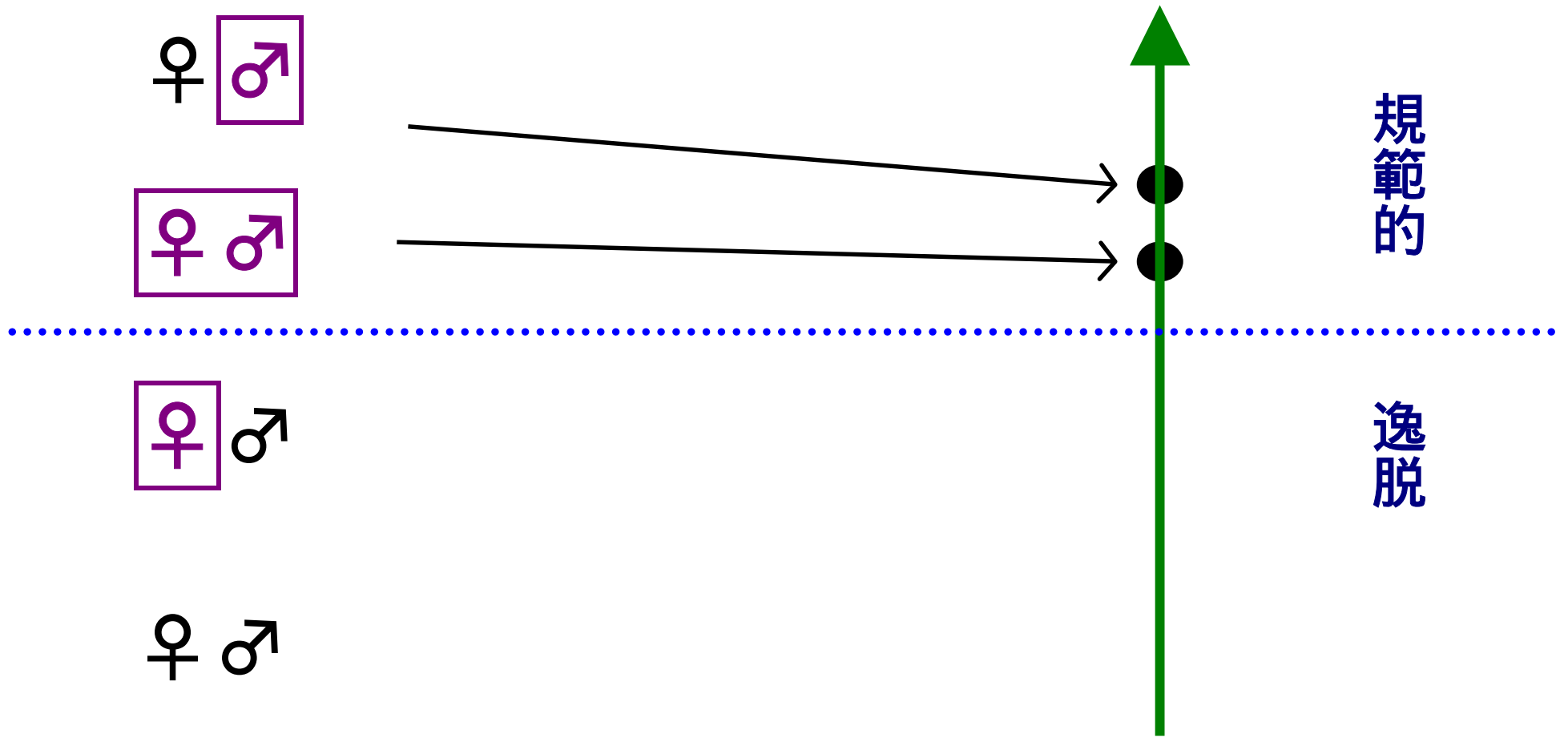


一番いい結果が予測できる選択肢を選ぶ

ダグラス法則の下での夫婦の行動



規範の制約の中での合理的選択



は仕事優先型キャリア

ダグラス法則下では2つの選択肢しかない

- ・ 伝統的性別分業
- ・ デュアル・キャリア

将来もそうとはかぎらない

→ 規範的制約がなくなったらどうなるか?

【機会費用による選択】

機会費用

＝他の選択をすればえられたはずの利益

	仕事優先	家事優先
女性	F1	F2
男性	M1	M2

$$(F1+M2) - (F2+M1)$$
$$=(F1-F2) - (M1-M2)$$

【機会費用の男女比較】

家事優先型キャリアの機会費用は
男女のどちらが大きいか？

→就業の中断による

生涯賃金の損失を推計すればよい

労働省「賃金構造基本統計調査」高卒データ

- 18才から定年まで同一企業に勤める
- 25才で退職して10年間無職、35才で再就職して定年までその企業に勤める

というふたつのケースで生涯賃金を比較する

(田中 1999)

推定精度は高くないのであまり信用しないように

かつては女性の雇用機会がそもそも悪かったため、中断してもたいした損失ではなかった。

現在では、継続就業する女性の賃金が高くなるいっぽうで、中断した場合の再就職の状況は改善されていない。

→女性の機会費用が上昇して、男性に接近

世帯単位の経済合理的選択が行われれば
かなり平等に近づくことが予想できる

- ★ 機会費用の男女差がないわけではない
→賃金カーブの男女均等化が重要
- ★ ダグラス法則をささえる規範に
変容の可能性はあるか？

【文献】

Pahl H. Douglas (1934) 『The theory of wages』 Sentry Press.

盛山 和夫 (1997) 「合理的選択理論」『岩波講座 現代社会学
別巻：現代社会学の理論と方法』岩波書店。

田中 重人 (1999) 『性別分業の分析』博士論文 (大阪大学)。

経済企画庁 (1997) 『国民生活白書 平成9年版』大蔵省印刷局。