

性別階層制からの脱出

Escape from the Gender Stratification System

田中 重人 (東北大学大学院文学研究科)

TANAKA Sigeto (Graduate School of Arts and Letters, Tohoku University)

Kawauti, Aoba Ku, Sendai, Miyagi 980-8576 JAPAN

tsigeto@nik.sal.tohoku.ac.jp

働いてえられる賃金に男女格差のない、平等な社会の条件は何か。この論文では、階層論を援用して格差発生プロセスを分解することにより、平等社会の姿がどのようなものでありえるかを考察する。

1 性別階層論の枠組

伝統的階層論から性別階層論へ

現代社会における性別格差を把握するには、つぎの2点が重要である。

- 性別分業 女性は家事優先型キャリアをとることが多く、男性は仕事優先型キャリアをとることが多い [田中、9]
- 職域分離 女性は企業のなかで周辺の職域に割り当てられることが多く、男性は中心的な職域に割り当てられることが多い [木本+深澤編、12]

性別という変数は、このふたつのプロセスを経て、賃金の格差につながっていく。

この発想は階層論的な不平等研究枠組の翻案である。「階層」という概念は、抽象的なレベルでは、つぎのように定義されてきた¹⁾。

- 社会的資源の所有の大小やそれへの接近可能性の差に基づく社会的地位の序列がある場合、
- ある一定の社会的地位を共有する人々の集合体を「階層」という。

1) 有斐閣『新社会学辞典』[4: 142, 642] による。ただしこの辞書の記述は項目間で相互参照されていて分散しているうえに、文章が難解なので、適当に翻訳してある。

さらに、階層論者が不平等をあつかう場合の準拠点として、「出発点における平等」[安田、2: 31]がある。このため、階層論的な不平等研究は、生得的な属性によって個人の社会的地位がきまり、社会的地位によって社会的資源の所有・獲得機会がきまるという2段階の理論構築に親しんできた。

もっとも、実際の研究でこのような抽象的な理論展開がなされるわけではなく、出自、職業²⁾あるいは学歴、生活水準³⁾というごくかぎられた変数だけが実際には使われてきた。出自 職業・学歴 生活水準という具体的な変数を使って格差生成プロセスを2段がまえで読み解く議論のことを、本稿では「伝統的階層論」とよぼう。

伝統的階層論は、階層論的な発想を適用できる具体的ケースのひとつであるにすぎない。属性 社会的地位 社会的資源という枠組に形式的にあてはまるものであれば、実はなんでも階層論的に論じることができる。性別による格差の生成プロセスは、まさにこのような意味で「階層論的」な研究対象なのである。

政策課題の4類型

前項で論じたように、性別階層論にとって重要な「社会的地位」は2種類ある。ひとつは家事優先型/仕事優先型キャリアであり、もうひとつは企業内での中心/周辺の分離である。これにしたがって、性別格差の生成プロセスはふたつにわけて考えるのが適当である。

2) 狭義の「職業」(仕事の内容)だけでなく、企業規模や生産手段の有無を組み合わせることも多い。

3) 生活水準 (standard of living) という概念が階層研究に顔を出すことはすくない。しかし明示的に言及がない場合でも、背景的な問題関心としては生活水準の格差を問題にしている研究は多いだろうと思う。なお Swift [11] を参照。

表 1 伝統的階層論と性別階層論の対比

	属性	社会的地位	社会的資源
伝統的階層論	出自	職業(学歴)	生活水準
性別階層論(1)	性別	家事/仕事優先型キャリア	賃金
性別階層論(2)	性別	企業内の中心/周辺	賃金

これらふたつのプロセスのそれぞれに、属性 社会的地位と社会的地位 社会的資源という2段階があるため、 $2 \times 2 = 4$ つの問題領域がある。平等社会に向けての政策は、この4つの領域のどれかに対するものであるはずである。本稿では、属性 社会的地位の段階に介入して格差を縮めることを「事前の平等化」とよぶ。社会的地位 社会的資源の段階への介入は「事後の平等化」である。

表 2 4つの課題

	事後の平等化	事前の平等化
職域分離	Comparable worth	性差別の禁止
性別分業	育児休業制度など	性別分業の撤廃

2 事後の平等化の限界

事後の平等化を進める政策の例としては、職域分離に対する Comparable worth、性別分業に対する育児休業制度が代表的なものである。Comparable worth は、技能や責任などによって職務の評価をおこない、そこであたえられる点数にしたがった支払いを求める；男女がちがう職域についている場合でも、同一のものさしでその「価値」を評価することにより、女性職の賃金を引き上げることができる [6] [7]。育児休業制度は、乳児をかかえた親が育児のために一定期間仕事を休むことを保証する制度である；期間内は無償のこともあるが、賃金の何割かが支払われることもある。

これらの政策は格差の縮小には貢献するが、完全な平等をもたらすことはありえない。Comparable worth は、職務評価にちがいがあつた場合はちがう賃金がはらわれるべきだと主張するので、男女が本当に価値のちがう仕事についている場合には、格差をのぞくはたはしはしない。育児休業はそのあとの賃金にマイナスの効果を持つことが知られている [仙田+樋口、13] ので、(たとえ休業期間中に給料が100%支払われたとしても) その期間ずっと働いていた人との間に差があつてしまふ；また、育児休業がカバーできる範囲は広範な家事労働のごく一部なので、家事優先型

キャリアを採用した人がフルタイムの仕事をつづけるには不十分であることが多い。

結局、事後の平等化政策は、平等社会を実現できるだけの力を持ちえない。これは、これらの政策が、労働の質や量に応じて報酬が支払われるべきだとする規範の範囲におさまっているからだ。Comparable worth はこの規範に照らして不当な格差がある場合には是正できるだけである。また育児休業制度は、家事労働のなかのごく一部を例外的に支援するものにすぎない。これらの政策が理想的なかたちで実施されたとしても、熟練職のフルタイム労働者とおなじ賃金を非熟練職のパートタイム労働者が受け取れるようにはならない。——これは事後の平等化政策が内在的にもつ限界である。

3 平等社会のバリエーション

事前の平等化の限界

一方、事前の平等化には、このような限界はない。なぜなら、性別という生得的な属性に基づいて社会的地位が固定的に配分されるのは、「機会の平等」の原則に反しているからである。このような場合に、機会の平等を実現するための政策をとるべきだということに関しては、すでにコンセンサスがある⁴⁾。

事前の平等化政策は、原理的には、すでに確立した規範の枠内で男女平等な社会をもたらすことができる。具体的には、労働市場における性差別を禁じて職域による男女のかたよりをなくすこと、そして仕事に投入する人的資本と労働時間の量が男女で等しくなるようにすることである。

しかし、現実には、これらの政策はさまざまな障害にぶつかつた。具体的にどのような目標に向かって政策をすすめていくかは、これらの障害にどのように対処するかに依存する。とくに、性別分業の撤廃がどのようなかたちでもたらされるかによって、平等社会の具体的なイメージはずいぶんちがったものになる。

ダグラスの法則

性別分業に関しては、つぎの経験則が知られている：

- (1) 成人男性(高齢者をのぞく)の労働供給はつねに高い水準にあり、ほかの世帯構成員の所得に影響されない

4) 男女共同参画社会基本法(1999年法律78号)は、「男女が均等に……経済的……利益を享受」(2条)できる社会をつくるために、性別役割を反映した制度・慣行の変革(4条)が必要だとして、そのための施策を国(8条)と地方公共団体(9条)に求めている。

- (2) 男性の家事時間は短い
 (3) 男性の仕事時間が増減しても、家事時間には影響しない [16]

いずれも、男性の働きかたの硬直性をあらわすものである。

最初の (1) は「ダグラスの法則」として知られている⁵⁾ものである。Douglas [1] の発見にさかのぼるものだが、後年の経済学者によって、家計のなかで夫がまず就業することが無条件の前提になっているためだと解釈されている [島田、3:28]。

これらの経験則は、現代社会の家族がとっている特徴的な行動様式をあらわしている。家族にとっては夫の仕事や家事はコントロールの対象外なのであり、企業が指定する標準的な労働時間にしたがって働く（そして家事はほとんどしない）という以外の行動をとれないのだ [田中、8]。ということは、家族の行動様式がかわらないかぎり、男性の働きかたの変化はほとんど期待できないということである。

仕事と家事の両立は可能か

政府の「男女共同参画基本計画」[14]などに盛られている性別分業対策は、「ダグラスの法則」に最大限の配慮をはらっている。男性の働きかたはほとんど変えずに、女性の働きかたを変えることで、平等社会を目指そうとしているのである [10]。このような対策で、性別分業を撤廃できるだろうか。

性別分業に起因する格差をなくすには、仕事に投入する時間が男女で等しくなる必要がある。検討の出発点として、2000年現在の30代男女の平日の平均の労働時間⁶⁾を示しておく (表3)。

表4は、表3をもとに平等達成状態をシミュレートしたものである。(a)は男性の働きかたが全然かわらずに女性

5) 厳密には、このほかに女性の労働供給に関する経験則があり、ふたつの経験則をまとめて「ダグラスの法則」と呼ばれているものである。ただし、どういうわけか、「ダグラスの法則」といえば女性の労働供給に関する経験則だけを指すことが多くて、男性はほとんど無視されている。しかし、現代社会の特徴を見事にとらえているのはむしろ男性の労働供給に関する部分である。しかも女性の労働供給に関しては、この経験則はもはやあてはまらなくなっている。そこで本稿では、男性の労働供給の硬直性だけを指して「ダグラスの法則」と呼ぶ。樋口 [5:146] も参照のこと。

6) NHK放送文化研究所が2000年10月におこなったもの。あらかじめ用意されたコード表にしたがって15分単位目盛りの時間割に回答者が記入する方式による。表3の数値は当該行動を全然しなかった人をふくむ「全員平均時間」である。

表3 30代男女の労働時間配分

	家事労働	市場労働	合計
女性	337	283	620
男性	24	648	672
合計	361	931	1292

単位：分（平日1日あたり）。NHK「国民生活時間調査」2000年 [15:43, 51] 30代男女の全員平均時間。注 (6) 参照。「市場労働時間」は「仕事関連」「通勤」の合計。

の市場労働だけが増えた場合、(b)は育児時間をゼロ、仕事時間の上限を年間1800時間にした場合⁷⁾、(c)はそれに加えて男性の家事参加が増えて男女の家事時間が等しくなった場合である。

表4 平等状態達成のシミュレーション

	家事労働	市場労働	合計
(a) 女性の市場労働だけが増加			
女性	337	648	985
男性	24	648	672
合計	361	1296	1657
(b) 育児0, 年間1800時間労働			
女性	188	569	757
男性	24	569	593
合計	212	1138	1350
(c) (b)+男性の家事参加あり			
女性	106	569	675
男性	106	569	675
合計	212	1138	1350

単位：分（平日1日あたり）。表3, 注 (7) 参照。

(a) (b) (c) いずれのケースでも、表3の場合にくらべて女性の合計の労働時間が少なくとも50分増えている。男性の働きかたの硬直性を維持したまま平等化を目指すかどうかは、長時間労働を許容できる人がどの程度いるにかにかかっているのである。

7) (b)の条件はいずれも「男女共同参画基本計画」[14]などで掲げられている目標である。2000年の平日の男女合計の「子どもの世話」時間は149分なので、育児を完全に社会化すればこれだけの家事時間が減ることになる。市場労働を年間1800時間にすると、男性の市場労働時間は平日1日あたり79分短くなる。くわしくは田中 [10] を参照。

男性の M 字型就業構造

「男女共同参画基本計画」などが目指す方向で性別分業を撤廃するのはかなりむずかしそうである。より現実的な政策目標としては、男性の働きかたの柔軟性をあげることがある。男性の働きかたが女性の働きかたと同様に家族によるコントロールの対象になり、家事優先型キャリアをとることが男性のふつうの選択肢になれば、現在と同様の労働時間で性別分業を撤廃できる。

具体的な目標としては、たとえば男性の結婚・育児にともなう退職率を 40%まで引き上げる、というのがひとつの目安になる。これは、女性の結婚・出産期のフルタイム継続率がおよそ 20%であること [9] に基づいている。結婚・出産を経験する女性の 80%は家事優先型キャリアをとっているのが現状なのだから、その半分は男性が引き受けるべきだということである。

もちろん、標準の仕事時間を減らしたり、家事の要求水準を下げたり、長時間労働を許容する風潮が高まったりすることがあれば、家事優先型キャリアをとる人自体は減らすことができる。たとえば夫婦の両方が仕事優先型キャリアをとるケースが 50%、夫/妻が家事優先型キャリアをとるケースがそれぞれ 25%ずつ、というような社会もありうる。

4 平等社会の条件

以上の考察から、平等社会のとりうる姿はずいぶん明確に認識できるようになった。

まず、平等社会の実現のためには、性差別を禁止し、性別による職域のかたよりをなくす実効的な政策をとる必要がある。これは、平等社会においてはかならず満たされないとはいけない条件である。

しかし、これ以外は、ケース・バイ・ケースといえる。

性別分業は撤廃されていなければならない。しかしその具体的な姿は、男性の働きかたの M 字化を進める、という方向もあれば、男女を問わず長時間働いて仕事と家事を両立させる、という方向もありうる。どちらの形態であっても、実現できれば、性別分業は撤廃できる。

Comparable worth や育児休業などの事後的平等化の制度は、平等社会の必要条件でもないし、十分条件でもない。平等社会ができるかどうかについて決定的な鍵を握るのは、事前の平等化の成否である。事前の平等化さえ達成できればそれだけで平等な社会が到来するので、事後的な平等化の制度がない平等社会というもの（すくなくとも原理的には）ありうる。

文献

- [1] Pahl H. Douglas, 1957 『*The theory of wages*』 (reprint with a new foreword and the article “Are there laws of production?”) New York, US.: Augustus M. Kelley. (初版) 1934, New York, US.: Sentry Press.
- [2] 安田 三郎, 1971 『社会移動の研究』東京大学出版会、ISBN 4-13-050035-X.
- [3] 島田 晴雄, 1986 『労働経済学』岩波書店。
- [4] 編= 森岡 清美 + 塩原 勉 + 本間 康平, 1993 『新社会学辞典』有斐閣、ISBN 4-641-00258-4.
- [5] 樋口 美雄, 1991 『日本経済と就業行動』東洋経済新報社、ISBN 4-492-26040-4.
- [6] 高島 道枝, 1993 「男女の賃金格差と「同一価値労働同一賃金」運動」『社会政策学会年報』37: 59-87.
- [7] Linda M. Blum; 訳= 森 ます美 + 居城 舜子, 1996 『フェミニズムと労働の間』御茶の水書房、ISBN 4-275-01632-7.
- [8] 田中 重人, 1999 「The rational household theory examined: Does equalization in wages change the sexual division of labor?」『理論と方法』14: 19-34, ISSN 0913-1442.
- [9] 田中 重人, 1999 『性別分業の分析：その実態と変容の条件』(博士論文) 大阪大学人間科学研究科、関西学院大学出版会学位論文データベース KGUP-0000778-2000-03.
- [10] 田中 重人, 2000.7.15 「Practicable gender-equal societies: 男女共同参画社会の真実」(口頭発表資料) 関西数理社会学研究会 (大阪大学人間科学部)。
- [11] Adam Swift, 2000 「Class analysis from a normative perspective」『*British Journal of Sociology*』51: 663-679.
- [12] 木本 喜美子 + 深澤 和子, 2000 『現代日本の女性労働とジェンダー』ミネルヴァ書房、ISBN 4-623-03262-0.
- [13] 仙田 幸子 + 樋口 美雄, 2000 「妻の職種別にみた子どもを持つことの経済的コストの違い」『人口問題研究』56 -4: 19-37.
- [14] 内閣府 男女共同参画局, 2001 『男女共同参画基本計画』財務省印刷局、ISBN 4-17-259205-8.
- [15] NHK 放送文化研究所, 2001 『データブック国民生活時間調査 2000《全国》』日本放送出版協会、ISBN 4-14-009287-4.
- [16] 松田 茂樹 + 鈴木 征男, 2001.9.9 「夫婦の家事時間の規定要因分析：社会生活基本調査の個票データを用いて」(口頭発表資料) 第 11 回日本家族社会学会大会 (立命館大学)。

田中の著作のうち [9] [10] は <http://www.nik.sal.tohoku.ac.jp/~tsigeto/> から入手できる。