

性別階層論の構想

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 Univ.)
E-mail: tsigeto@nik.sal.tohoku.ac.jp

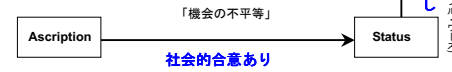
1

【形式主義的階層論】

階層論とは、希少資源配分プロセスを

- ・ 機会の不平等 = 「ないことが望ましい」という社会的合意のある部分
- ・ それ以外 = 望ましい状態について社会的合意のない部分

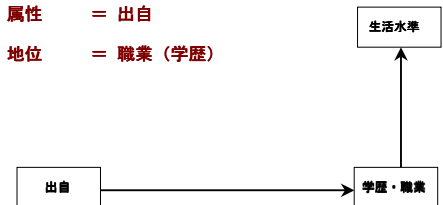
に分解する思考形式である



2

【伝統的階層論】

- cf. 鹿又 [2001]
- 希少資源 = 生活水準
 - 属性 = 出自
 - 地位 = 職業 (学歴)



3

【階層論の拡張】

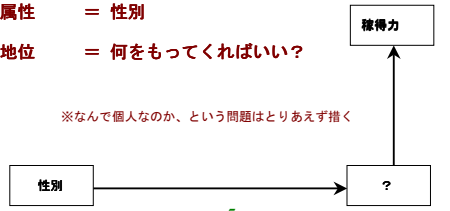
形式さえ一致すればなんでもいい？

[1995 佐藤俊樹: p. 171]

4

【性別階層論】

- 希少資源 = 労働市場における個人の稼働力
- 属性 = 性別
- 地位 = 何をもちてくればいい？



5

「地位」として取り上げるべきもの：

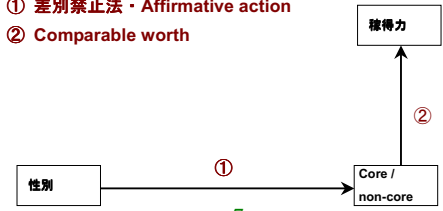
- ★ 学歴 → 今日では格差は消滅した？
- ★ 企業内の core vs. non-core の分離
= occupational segregation [2000 木本喜美子]
- ★ 家事優先型労働者 vs. 仕事優先型労働者の分業
= sexual division of labor [1999 田中重人]

6

【Segregation 論】

不平等に対応する政策的議論：

- ① 差別禁止法・Affirmative action
- ② Comparable worth

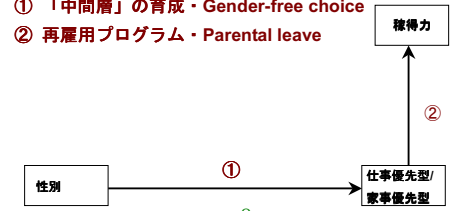


7

【性別分業論】

不平等に対応する政策的議論：

- ① 「中間層」の育成・Gender-free choice
- ② 再雇用プログラム・Parental leave



8

【測定すべき項目】

- ★ 「稼働力」
個人収入はもちろん測る。それ以外に？

9

- ★ 学歴
通常の測定で格差が出るか？ [1995 金明秀: 42]
学校や専攻の種類別、地理的移動の範囲など？

10

- ★ 企業内 Core vs. non-core
通常の職業・役職でとらえられない部分をどうするか。
昇進の見込みの主観的評価？

11

- ★ 仕事/家事優先型
 - ・ 職歴と家族歴
 - ・ 仕事・家事時間
 - ・ 世帯内の担当者を聞くか？

12

- ★ 企業側要因
Segregation や性別分業への影響
 - ・ 雇用管理
企業調査でカバーしたものがある？
 - ・ 離職コストの男女差
賃金関数を測定した研究はあるが… [1999 勇上和史: 85]

13

- ★ 政策的要因

?

14

【調査の意義】

ただし私にとっての…

- これまでの研究では
 - ・ 住民基本台帳や有権者名簿
 - ・ 事業所名簿
- を母集団としてきた
= きわめて限られた範囲での集中的理論構築
- ◆ Universe を拡張したい

15

【文献】

- [1999] 金 明秀 「在日韓国人の学歴と職業」 『年報人間科学』 16: 39-56。
- [1995] 佐藤 俊樹 「「階層」概念の再構築」 編= 佐藤 俊樹 『階層・移動研究の現在』 (文部省科学研究費補助金 04301016 研究成果報告書): 168-187。
- [1999] 田中 重人 『性別分業の分析』 (大阪大学人間科学研究科 博士論文) 関西学院大学出版会 学位論文データベース。
- [1999] 勇上 和史 「日本の労働市場における移民の差別と同化」 『日本労働研究雑誌』 473: 78-89。
- [2000] 木本 喜美子 「女性労働研究の到達点と課題」 『現代日本の女性労働とジェンダー』 ミネルヴァ書房: 22-51。
- [2001] 鹿又 伸夫 『機会と結果の不平等』 ミネルヴァ書房。

16