OUKA
The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	階級構造の公正性
Author(s)	長松, 奈美江
Citation	大阪大学, 2007, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/49155
rights	
Note	著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

【２】

氏　　　　　　名	**長　松　奈美江**（ながまつ　なみえ）
博士の専攻分野の名称	博　士（人間科学）
学　位　記　番　号	第　２１５３８　号
学位授与年月日	平成 19 年 9 月 26 日
学位授与の要件	学位規則第４条第１項該当 人間科学研究科人間科学専攻
学　位　論　文　名	**階級構造の公正性**
論　文　審　査　委　員	（主査） 教　授　川端　　亮 （副査） 教　授　木前　利秋　　准教授　太郎丸　博

論　文　内　容　の　要　旨

階級・階層研究は、稀少で望ましい資源の分配を対象とする。ゆえにその対象は、価値判断を不可避的に伴う。しかし、階級・階層研究では、資源分配が「いかにあるべきか」という問題関心よりも、資源分配が「いかにあるか」という問題関心が強く、資源分配の公正性にかんする問いが焦点になることは少なかった。

本稿の課題は、現代日本社会の階級構造において生み出される社会的・経済的資源の不平等分配が「公正」なのか、「不公正」なのかを判断することである。この課題を遂行するために、第一に、階級構造が公正、あるいは不公正かを判断する妥当な価値基準を、その基準が依拠する価値理念とともに提案する。第二に、その価値基準にもとづき、階級構造が公正かどうかを調査データの分析によって示す。

第１章では、本稿の問題設定を行い、社会学が正義や公正性といった価値に対してとりうる立場、社会学において価値を対象とした研究を行う意義について述べる。

第２章では、リベラリズムの立場に立つ正義の哲学的研究を検討し、「公正（just）」や「公平（fair）」、「正義（justice）」の概念的意味、および資源分配の「公正性」を判断するための基本的視座を述べる。J. Rawls、R. Dworkin、R. Arneson、G.A. Cohen、J.E. Roemer、A. Sen の理論を検討し、実践可能性をもつ価値基準を探求する。選好や選択など、個人がコントロールしうることによって資源は分配されるべきとする責任的補償原理の可能性、およびそれへの批判と問題点を検討する。そのうえで、社会において、個人が選ぶことができる生活の選択肢、すなわち潜在能力がどれほどあるかを評価すべきとする A. Sen の理論の有効性を主張する。

次に第３章では、本稿が階級、階層をいかなるものとして捉えるかを明確にする。まず、富永健一や盛山和夫などによって主張されてきた階層の多元的定義を検討する。そしてその問題点として、多くの人びとにとって「価値がある」ものを想定することができないこと、階級構造を、「価値がある」ものの不平等をもたらすメカニズムとしてみる視点が欠如していることを指摘する。そのうえで、人びとのさまざまに異なる人生計画を実現することを可能とする生活機会の多さが分配対象となるべきであること、生活機会の不平等をもたらすものとして、経済的次元において定義される「階級」に注目することを述べる。

第４章では、ウェーバー主義の立場に立つ階級・階層研究において、階級構造のあるべき姿にかんする、いかなる理念や価値基準が存在してきたかを探る。まず、Davis & Moore の機能主義的成層理論をめぐる論争と、1950 年代からはじまる産業化命題の検証において、親と子どもの地位の無相関の状態として定義される「機会の平等」へ大き

な関心が示されてきたことを指摘する。そのうえで、「機会の平等」が望ましいとされてきた論拠として、平等な才能の開花、業績主義、職業選択の自由、平等主義という四つの点を指摘する。しかし、以下の三つの問題点により、「機会の平等」は妥当な価値基準とはいえない。それは、「機会の平等」という価値基準が、個人間で多様なものと想定される選好を無視しているという点、機会の平等があらわす「自由」の内容が空虚なものであるという点、そして異なる階級地位に位置する個人がどれほどの生活機会を得ているかという「地位の不平等」に対して無関心であるという点である。そして、「地位の不平等」を直接的に判断する価値基準が必要であることを主張する。

第５章では、「地位の不平等」の公正性を判断するものとして、Marx および現代的マルクス主義階級論における価値基準がいかなるものであるかを検討する。まず、Marx の著作において、階級構造がいかに不公正と判断されていたかを、その論拠とともに明らかにする。そのうえで、Marx の著作における問題点として労働価値説と労働崇拝を指摘し、それを現代的マルクス主義階級論がいかに乗り越えたかをみる。E.O. Wright の階級図式と J.E. Roemer の新しい搾取概念を検討し、かれらの階級図式と搾取概念に価値判断がいかに反映されているかをみる。そのうえで、第２章で述べた立場から、所得分配と労働過程という二つの側面から階級構造の公正性を判断することを主張する。階級構造の公正性を判断する価値基準として提案するのは以下の二つのものである。所得は個人がコントロールできる事柄によって分配されるべきである。労働過程において、すべての個人が、自らにとって好ましくない事態を避けるために仕事において一定の決定権をもつべきである。

以上の理論的考察をもとにして、第６章では、所得分配の公正性の実証分析を行う。所得分配の「公正性」を判断する基準として、Roemer の「技能にもとづく所得分配」という考え方を発展させる。男女間賃金格差の研究において、男女間格差が「不公正」とみなされてきた論拠と比較しながら、「技能にもとづく所得分配」の妥当性を論じる。そのあと、2004 年「情報化社会に関する全国調査」のデータをもちいて、技能にもとづかない「不公正」な所得格差の存在を実証的に示す。ここでは、階級変数に加えて、所得に差異をもたらすさまざまな要因を考慮する。分析結果によると、第一に、学歴、役職、職業（専門職）の所得への効果は、技能の差によって説明される「公正」なものであることがわかった。第二に、技能の差によって説明されない「不公正」な所得格差は、性別、パート・アルバイト、勤続年数、自営、職業（管理職）、そして企業規模によるものであった。

第７章では、労働過程の公正性を捉えるために、仕事の自律性に注目して分析を行う。被雇用者がもつ仕事の自律性の「水準」と、被雇用者間での仕事の自律性の「規定構造」に注目することで、被雇用者がもつ仕事の自律性のありようを示した。1979 年の「職業と人間」調査と 2001～２年の「情報化社会に関する全国調査」をもちいた分析の結果、男性被雇用者の仕事の自律性の「水準」は低下し、「規定構造」にかんしては、職業威信の効果の増大がみいだされた。職業威信の仕事の自律性への効果は、職業威信による技能の違いと、解雇されやすさの違いによって媒介されていた。

これらの理論的考察、および分析結果をもとに、第８章では、本稿の結論と問題点、そして残された課題について述べる。まず、所得を規定する要因として重要なのは、階級よりも女性や非正規などの地位、あるいは企業規模である。同じように生産的資産を所有していても、それが正当に評価されないという意味での「不公正」が、所得を決定する主たる要因である。一方、仕事の自律性の分析で示されたことは、被雇用者の意思決定権が弱まり、雇用主にとって有益な技能を提供できるということが、雇用関係における有利さを決定しているということであった。これは、階級が、生活機会に影響を与える「不公正」な要因となりつつあることを示している。本稿の分析は、さまざまな変数が所得や労働条件に対してもたらす重要性の違いという事実を認識することによって、階級構造において個人が享受している生活機会の不平等の「公正性」を評価していく出発点となるものであるといえるだろう。

論 文 審 査 の 結 果 の 要 旨

本論文は、現代日本の階級構造、すなわち希少な資源の不平等な分配が、「公正」であるといえるかどうかを問うものである。その際の判断基準となる価値基準を理論的に検討し、それにしたがって、調査データの分析を行い、日本社会の階級構造のどこが認められない不平等なのかを明らかにしようとする。

階層・階級論では、親の地位と子どもの地位の無相関という形で表される「機会の平等」という価値基準が用いられてきた。本論文では、リベラリズムの立場に立つ正義論、マルクスの階級論と現代的マルクス主義階級論などを主にとりあげて、それぞれが何を公正と判断し、また何を根拠にそう判断してきたかを検討する。そして、「希少な資源は、個人がコントロールしうる要因によって配分されるべきで、その要因に環境が影響を与えるべきではない。また、資源の分配における個人の好みや選択も考慮に入れるべきで、そのときには、ある個人にとって選択したい選択肢が、社会によって、選ぶことが難しい状況をもたらすのは、公正ではない。」という判断基準を導く。

そして、階級構造の公正性を判断する基準として、①所得は個人がコントロールできる事柄、すなわち技能に基づいて分配される、②労働過程において、すべての個人が自らにとって好ましくない事態を避けることができる、すなわち労働が上司や時間に制約されない「仕事の自律性」がある、の２つを実証的に検討しようと考える。

論文の後半では、調査データからこの２点が現代日本でどの程度成立しているかを分析し、日本社会の公正さを判断しようとする。データ分析の結果、高い学歴、役職、専門職がもたらす高所得は技能の差によって説明できる公正なものであるが、女性であること、パート・アルバイトなどの非正規雇用、企業の規模が小さいことなどがもたらす低所得は技能の差では説明できない不公正なものであることがわかった。また、仕事の自律性の分析から、この 20 年間で、仕事の自律性は低下していること、仕事における技能の違いと解雇のされやすさが仕事の自律性に影響することがわかった。

階層や階級は希少な資源の不平等な分配によって、成立せざるを得ない。それがどのような状態にあるのかという分析は、階層・階級研究で数多くなされてきた。しかし、資源の配分がいかにあるべきかという価値判断の次元にまでさかのぼり、それと現状とのデータ分析を結びつける研究は、多くはない。その点で、本論文は、意欲的な論文であり、多様な領域の数多くの文献から判断基準を導き、データ分析の結果から日本社会の雇用を分析したという点を評価することができる。以上のことから、本論文は博士（人間科学）の学位にふさわしいものと判定する。