The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	「見えにくいジェンダー」に対する女性労働研究の分析視角
Author(s)	髙松, 里江
Citation	大阪大学大学院人間科学研究科紀要. 2015, 41, p. 153-171
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/57256
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

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

The University of Osaka

「見えにくいジェンダー」に対する女性労働研究の分析視角
―性別職域分離研究の可能性―

髙　松　里　江

目　次

１．女性労働研究の現代的課題
２．女性労働研究の潮流とその課題
３．「見えにくいジェンダー問題」に対する分析視角
４．評価基準の分析視角
５．キャリア形成過程の分析視角
６．まとめ

大阪大学大学院人間科学研究科紀要 41；153-171（2015）

「見えにくいジェンダー」に対する女性労働研究の分析視角
―性別職域分離研究の可能性―

髙　松　里　江

1．女性労働研究の現代的課題

本稿の目的は、男女が同じ労働者として扱われるなかで男女間の社会経済的格差が生じる状況を「見えにくいジェンダー問題」と呼び、それに対する女性労働研究の分析視角を整理することである。

日本では、とくに 1970 年代ごろまでは、女性は男性とは異なる労働者として扱われてきた（宮地 2005, 野村 2007; 森岡 2009）。森岡（2009）によると 1970 年ごろの事務職では、女性は「お茶くみ」「お掃除」などの雑用をさせられたり、仕事ぶりの評価は最低ランクに固定されたりした。さらに、「30 歳定年制」や「結婚退職制」により、入職後、早期に退職に迫られた [1)]。

だが、1980 年代ごろから、女性は男性と同じ労働者として扱われるようになっていく。その背景として、第 1 に、男女雇用機会均等法が施行され、その後の改正を経て、法制度が整備されてきたことが挙げられる（朝倉 2007）。1985 年に日本は女性差別撤廃条約を批准し、1986 年に男女雇用機会均等法（以下、均等法）を施行する。当初、均等法は募集･採用、配置･昇進における女性差別の是正を努力義務としていたが、1997 年の改正、2006 年の改正を経て、女性差別は禁止されるに至った [2)]。1980 年代には均等法の実効力は低かったものの、その後の法制度整備の起点となったといえるだろう。

第 2 に、「ニューエコノミー」（Reich 2000=2002）が進展し、労働市場は「女性差別をしている余裕がなくなってきた」（山田 2008: 102）という経済環境の変化が挙げられる。ニューエコノミーとは、1980 年代から 1990 年代にかけて進んできた、グローバル化、情報テクノロジーの発達、競争原理主義の浸透などによって特徴づけられる新しい経済状況である（山田 2008: 102）。ニューエコノミーの進展は、性別にもとづくよりも、効率性にもとづいて労働力の配置を行う要請を高めた。髙橋（2004）によると、日本でも、経済競争の激化によって成果にもとづく人事査定へと舵を切ることになったという [3)]。ニューエコノミーは、労働者を性別などの属性よりも効率性によって評価するように作用していくのである。

第 3 に、家族形成の変化によって、仕事と家事・育児の両立の困難に直面しない女性の存在も顕在化してきたことが挙げられる。1980 年代ごろから学卒後にアルバイト（非

正規雇用）として働く「フリーター」が増加し[4]、男性も含む若年層で非正規雇用者が増加していく。同時に、未婚率・非婚率[5]、また、離婚率が上昇し、夫と妻と子どもからなる「近代家族」（落合 1989; 千田 2011）を形成していない者が顕在化してきている。それによって、結婚や出産を遅らせることによって、あるいは、行わないことによって就労継続する女性が増加してきている（吉田 2004）[6]。

以上のような社会環境の変化のなかで、女性は男性と同じ労働者として扱われ、評価を受けるようになってきたが、それにもかかわらず、男女間の社会経済的格差は大きいままである。たとえば、こんにち、男女間の賃金格差は、男性を 100 とすると女性は正規雇用であっても 70 程度である（厚生労働省「平成 24 年賃金構造基本統計調査」）。また、管理職の比率は、管理職としては下位にあたる係長級であっても 15%程度である（厚生労働省「平成 24 年賃金構造基本統計調査」）。

なぜ、男女が同じ労働者として扱われるようになってきたにもかかわらず、男女間の社会経済的格差が生じるのだろうか。本稿では、男女が異なる労働者として扱われる典型的な女性差別と区別して、この課題を「見えにくいジェンダー問題」[7]と呼ぶ。「見えにくいジェンダー問題」とは、言い換えれば、男女間の社会経済的地位の格差は明確にみられるにもかかわらず、個人の性別を直接の根拠として説明ができなくなっている状況を指す。1980 年代以降、一見すると「平等化」ともいえる状況が進んだなかで生じた現代的課題といえるだろう[8]。

だがそれゆえに、「見えにくいジェンダー問題」についての分析視角が整理されているとはいいがたい。この点について、第 2 節で女性労働研究をレビューし確認する。続く第 3 節では、梶田（1981）の「業績主義社会のなかの属性主義」の論考から、「見えにくいジェンダー問題」の分析視角を整理するための枠組みを紹介する。そして、第 4 節、第 5 節では、梶田の分析視角から女性労働研究の方法を整理する。最後に第 6 節で、本稿の議論をまとめる。

2．女性労働研究の潮流とその課題

2-1. 性別分業の理論研究

それでは、女性労働研究の潮流を、理論研究、実証研究に分けてレビューし、課題を整理していこう。

まず、理論研究をみていこう。女性労働研究以前の主流の労働研究とは男性を標準労働者とする「男性労働研究」であり、女性労働研究はこれを批判する形で発展してきた（木本 2000; 2003）。これを牽引してきたのがマルクス主義フェミニズムによる性別分業研究であった（上野 1990, 森田 1997）。主流の労働研究では、労働市場においてなされる生産労働のみを対象としてきたが、マルクス主義フェミニズムは市場が機能するためには、労働市場の外部で労働者が育成され、疲労やけがが癒やされるという、再生産が

行われる必要があることを指摘した。そして、再生産労働を担ってきたのが女性であり、生産労働と再生産労働の間に存在する性別分業が女性の低い地位をもたらすと指摘した。

マルクス主義フェミニズムの議論は資本主義一般のものであったが、さらに女性労働研究は、日本型雇用慣行のなかにも性別分業が組み込まれていることを明らかにしてきた（大沢 1993, 森田 1997, 野村 2007, 宮本 2008; 2009）。野村（2007）によると、日本の労働研究の中心となってきた（狭義の）日本型雇用慣行論は、製造業（manufacturing）、男性（man）、肉体労働者（manual workers）の「3M」を対象に、安定的な雇用制度の存在が明らかしてきた。だが、彼ら企業中心の生活は主婦の存在によって可能になるものである（野村 2007; 濱田 2009）。そのため、日本型雇用慣行は、性別分業も含めて理解することが必要となっている（大沢 1993, 森田 1997, 野村 2007, 宮本 2008; 2009）。

そして、女性労働研究において、非正規雇用は重要な研究対象としてとらえられてきた[9]。非正規雇用、とりわけパートと呼ばれる働き方は、日本型雇用慣行のなかで、夫に扶養された既婚女性が家事や育児を滞りなく担うために、短時間労働を前提としてつくられてきた（咲田 2000）。そして、仕事の内容や重要性によらずにパートの賃金水準は最低賃金程度に固定されており、もはや「身分」としての働き方とされる（大沢 1993: 82）。雇用形態の別（正規雇用・非正規雇用）は性別分業を支えるとともに、男女間の社会経済的格差の要因となってきたのである。

以上のように、性別分業の理論研究では、主流の労働研究を批判し、性別分業の問題を明らかにしてきた。

2-2. 性別分業の実証研究

性別分業の理論研究は 1990 年代までにさかんに行われ、それを引き継ぐように 2000 年代を過ぎたころから実証研究が多く行われるようになっていく。それらは、主として、夫婦内の性別分業に関する実証研究、既婚女性の雇用形態の選択に関する実証研究の 2 つの領域において行われていく。

第 1 の領域として、夫婦内の性別分業に関する実証研究の蓄積が進んでいく（岩間 2008, 小原 2009, 松田 2004; 2006, 松田・鈴木 2002, Ueda 2005 など）。また、日本では、少子化対策として 2007 年にワーク・ライフ・バランス憲章が制定されたという背景もあり、ワーク・ライフ・バランス研究としての研究も増加していく（山口 2009）。これらの研究では、家事の必要性や、本人や配偶者の経済的資源、ジェンダー・イデオロギーなどから、家事分業がどのように行われているかを検討してきた。

第 2 の領域として、主婦の雇用形態の選択に関する実証研究が蓄積されていく（真鍋 2004; 2005, 佐藤 2006, 細井 2009, 一瀬 2012 など）。これらの研究では、結婚や出産、育児などのライフステージの時期に分け、結婚時の離職（佐藤 2006）や、末子の小学校入学後以降の再就職（細井 2009, 真鍋 2004）などを対象に、それらの規定要因を把握してきた。とくに夫の所得への関心は高く、夫の収入が高ければ妻の就業が抑制されるという

「ダグラス＝有沢の法則」[10] の検証がさかんに行われてきた（真鍋 2004; 2005 など）。また、ワーク・ライフ・バランスの政策的重要性が高まるなかで、仕事と家事や育児との両立がしやすい「ファミリー・フレンドリー」企業も研究の対象にもなってきた（樋口 2009 など）。そして、夫の経済的資源や企業の施策のあり方などから、既婚女性の就業選択の規定要因が検討されてきた。

以上のように、性別分業の実証研究では、主として夫婦内の性別分業に関する実証研究、既婚女性の雇用形態の選択に関する実証研究を行ってきた。

2-3.「見えにくいジェンダー問題」からみた女性労働研究の課題

このように、日本の女性労働研究は、理論研究、実証研究とも市場労働と家事労働の性別分業に高い関心を払ってきた。だが、木本（2000）が指摘する通り、この研究潮流は、常に女性を家事労働者と前提するものであった。そして、家事労働の影響を大きくとらえるあまり、労働市場の内部のメカニズムについての理解を進めない要因になってきた。木本（2000）も注意深く言及する通り、性別分業研究は今なお、女性労働を説明するための重要な研究に変わりはないものの、労働市場の内部のメカニズムについての研究は積極的に行われていく必要がある。

とりわけこんにち、男女が同じ労働者として扱われ「見えにくいジェンダー問題」が浮上してきており、労働市場の内部のメカニズムを明らかにすることは重要性を増している。しかしながら、「見えにくいジェンダー問題」という新しい問題に対して、どのように研究を行うべきか十分に整理されているとはいいがたい。そのため、分析視角を整理することが必要になっているといえるだろう。

3．「見えにくいジェンダー問題」に対する分析視角

3-1. 業績主義による属性主義的帰結

それでは、「見えにくいジェンダー問題」を分析するための分析視角を整理しよう。ここで、梶田（1981）の「業績主義社会のなかの属性主義」を紹介していく。この研究は、平等化が進み、属性から自由になったはずの社会で属性主義的な帰結が生じるメカニズムについての論考を行っており、本稿の目的に合致するものである。

梶田（1981）によると、近代社会論では、社会の発展の段階に応じて、属性主義から業績主義へと移行すると考えられてきた。ここで、属性主義とは、年齢、性別、血縁、出身階層など、生まれてから固定されている属性 [11] にもとづいて地位を決定するという原則である。これに対して業績主義とは、個人の努力や能力によって地位を決定するという原則である。前近代社会が属性によって財や地位の配分を行っていたのに対して、近代社会では業績によって財や地位の配分を行うようになるとみなされていたのである（梶田 1981）。

ところが、近代社会が進展しても、しばしば属性主義的な帰結が確認されてきた（梶田 1981）。その理由は、当初、近代化の程度が不十分なためと考えられていた。だが梶田は、業績主義に関する代表的な議論を行っている Linton（1936）と Parsons（Parsons and Shils 1951=1960）の議論を整理し、むしろ業績主義のなかに属性主義的な帰結を産む 2 つのメカニズムが存在することを明らかにした[12)]。

第 1 のメカニズムが「属性主義の業績化（アスクライブド･アチーブメント）」である。これは、評価基準に対して、社会階層、性別[13)]、エスニシティなどの属性にもとづく有利･不利が評価基準に反映した結果、有利な属性が高い評価を、不利な属性が低い評価を受けやすい状況を指す[14)]。たとえば、学校の授業が、高階層出身者の家庭文化と親和性が高い場合に、高階層出身者が高い成績評価を受けやすい場合などがあてはまる。

第 2 のメカニズムが「業績主義の属性化（アチーブド・アスクリプション）」である。これは、キャリア形成の過程で、ある時点の業績がその後の属性となることを指す[15)]。たとえば、学歴はある時点では業績という特徴をもつが、いったん獲得した後は属性のように扱われることがある。このような場合が、「業績主義の属性化（アチーブド・アスクリプション）」にあてはまる。

以上のように、梶田は属性主義的帰結をもたらす業績主義として、評価基準にかかわる「属性主義の業績化（アスクライブド・アチーブメント）」と、キャリア形成の過程にかかわる「業績主義の属性化（アチーブド・アスクリプション）」とを提示している。

3-2. 業績主義とジェンダー—性別職域分離の視点

それでは、梶田（1981）にもとづけば、女性労働研究の分析視角をどのように整理できるだろうか。梶田は、ジェンダーだけではなく、年齢、血縁、出身階層などを含む一般的な理論として議論しており、ジェンダーとしての問題については改めて整理する必要がある。

女性労働研究として整理する上で、「性別職域分離」（Anker 1998, Jacobs 1995）の視点を導入していく。性別職域分離とは､職業､職務などの仕事に関わる範囲を意味する「職域」にみられる男性労働者または女性労働者の偏りを指す（Jacobs 1995）。いわば、女の仕事、男の仕事、というように、職業や職務の特徴のなかにジェンダーが含まれる状況である。

性別職域分離の視点を導入する理由として、ジェンダーの分析の対象には、個人というミクロな側面だけではなく、職域というマクロな側面も存在していることを挙げられる。「属性主義の業績化（アスクライブド・アチーブメント）」とは、業績の評価基準を焦点とする議論であり、職業や職務など職域に対する評価、すなわちマクロな側面が議論の対象となっている。これに対して､「業績主義の属性化（アチーブド･アスクリプション）」とは業績の獲得過程、すなわちキャリア形成過程を焦点とする議論であり、第一義的には、ミクロな個人の選択が対象となっている。また、個人の選択を集合として考え

れば、マクロな職域の特徴としても理解される。これらを整理すると、表 1 のようになる。そして、ミクロな個人のジェンダーの指標には性別を用いること、マクロな職域のジェンダーを示す指標としては、性別職域分離を用いることが適切と考えられる。

以上より、梶田（1981）の論考および性別職域分離の視点を用いることで、女性労働研究としての分析視角が提示できると考えられる。業績の評価基準については第 4 節で、キャリア形成過程については第 5 節で説明していこう。

表 1 梶田（1981）の議論の対象

	焦点	対象
属性主義の業績化	業績の評価基準	職域（マクロ）
業績主義の属性化	キャリア形成過程	個人（ミクロ）、職域（マクロ）

4．評価基準の分析視角

4-1. 評価基準に対する同一価値労働同一賃金研究

それでは、梶田（1981）の論考をもとに、これまでになされた女性労働研究を分析視角として整理していこう。女性労働研究として「属性主義の業績化（アスクライブド・アチーブメント）」の検討を行ってきたのは、同一価値労働同一賃金研究[16]である。同一価値労働同一賃金とは、同じ価値をもつ仕事をしているのであれば、性別・人種・年齢などにかかわりなく同じ報酬を支払うという原則のことであり、同一価値労働同一賃金の研究は、女性が行う労働がその価値によらず低く評価されている状況を明らかにしてきた（Blum 1991=1996, Gunderson1994=1995）[17]。なお、同一価値労働同一賃金研究の視点は賃金以外にも応用可能と考えられるが、ここでは単純化のために賃金の研究に限定して紹介する。

4-2. 評価基準の研究

同一価値労働同一賃金研究では、職務分析モデルと残余モデルという方法を用いて研究が行われてきた。

(1) 職務分析モデル

職務分析モデルとは、同一価値労働同一賃金研究で確立されている方法であり、〈職務の価値〉という公平な評価基準を提示し、性別職域分離によって生じている評価のバイアスの存在を明示しようとするものである。具体的には次の 4 つのプロセスを経て分析を行う（Gunderson1994=1995: 34）。まず、①職場を対象に、職種における性別の偏り

から男性職と女性職を確認する。次に、②監督者、在職者だけではなく、外部の評価者もまじえ、多くの情報源から職務評価を行い、〈職務の価値〉を得点化する。そして、③職務評価の点数と実際の賃金の比較を行い、それらの関係を把握する。最後に、④評価や賃金線にもとづいて、低く評価されている女性職の賃金を調整する。このように、同一価値労働同一賃金研究は、公平な評価基準としての〈職務の価値〉を算出し、現実の評価の比較を行う。

日本における同一価値労働同一賃金研究の数は多くはないものの、森ます美を中心とする研究グループが意欲的な研究を行っている（ペイ・エクイティ研究会 1997; 森 1998; 森・浅倉編 2010）。これらの研究では、同一価値労働同一賃金研究の標準的な手法が用いられ、事務職、看護師、介護ヘルパーなどの職種における職務の価値と賃金との対応についての検討がなされている。たとえば森・浅倉編（2008）では、看護師、介護ヘルパーなど女性の多い職種を取りあげ、「知識・技能」「責任」「負担」「労働環境」という 4 つのファクターについて適切にウェイトをかけ、〈職務の価値〉を得点化している。そして、この〈職務の価値〉と賃金の関係を検討し、女性の多い職種では合理的には説明できない低い評価がなされていることが示している。

以上のように、同一価値労働同一賃金研究の標準的な方法として職務分析モデルを用いることで、公平な評価基準と比べて、女性の労働が低く評価されていることが明らかになる。

(2) 残余モデル

残余モデルとは、すでに普及している評価基準、たとえば人的資本（Becker 1975=1976）の指標などを用いて、性別職域分離によって生じている評価のバイアスを明らかにする方法である。

同一価値労働同一賃金研究の標準的な方法である職務分析モデルでは、〈職務の価値〉という公平な評価基準に対するコンセンサスをいかに得るかという点で常に困難が伴う（Gunderson1994=1995, 村尾 2003）。こうした批判に応えるために、職務分析モデルでは、評価基準を厳密な方法で、より客観的なものとなるように多大な努力を行っている（Gunderson 1994=1995）。職務内容を把握するために、その職務の従事者のみならず、管理者、外部のコンサルタント、さらに労働組合と協力しているのはこのためである。だが、需要と供給の関係での賃金決定を好む市場メカニズムを重視する立場のように、〈職務の価値〉による評価を受け入れないものもある（Gunderson1994=1995）。

これに対して、残余モデルでは、公平な〈職務の価値〉は問わず、現在普及している評価基準を用いることで、性別職域分離が賃金に影響するメカニズムを明らかにする（England 1992, Tam 1997, Tomaskovic-Devey 2002, 髙松 2012a）。具体的な方法として、評価基準を考慮しても、性別職域分離が賃金に与える影響がみられるかに注目する。たとえば、Tam（1997）はアメリカの調査を用いて、技能を評価基準とし、女性の多い職

業ほど技能が低く、したがって賃金が低いことを明らかにした。さらに、Tomaskovic-Devey（2002）が、女性の多い職業ほどトレーニングを受ける機会から排除されているために技能が低いことを示している。このように、性別職域分離によって生じている評価のバイアスを、普及している評価基準を用いることで検討することが可能になる。

以上のように、残余モデルを用いることによって、女性の労働が低く評価されるメカニズムが明らかになる。

5．キャリア形成過程の分析視角

5-1. 地位形成における社会階層論の知見

次に、「業績主義の属性化（アチーブド・アスクリプション）」の議論に移ろう。女性労働研究として「業績主義の属性化（アチーブド・アスクリプション）」の検討を行ってきたのは、キャリア形成過程に関する研究である。これらの研究には社会階層論の知見を用いた研究も多く（平田 1998, 杉野 1998）、まずは社会階層論における地位形成の議論についてみていこう。

社会階層論では、出身階層と到達階層の関連のメカニズムを明らかにするために、ライフコースの視点を導入してきた（竹之下 2013）。もともと、社会階層論では、望ましい平等のあり方を、出身階層と到達階層の関連の低さに求めており、出身階層から到達階層をつなぐメカニズムを、ライフコースという時間軸を導入することで検討してきた（竹之下 2013）。その方法を、個人の選択の結果に注目する地位達成モデルと、選択をうながす制度に注目するトラッキングモデルに分けて紹介しよう。

第 1 に、地位達成モデルでは、個人の選択のちがいが各ステージを経て拡大していくことを明らかにしてきた（竹之下 2013）。この方法の古典的研究である Blau and Duncan（1967）は、ライフコースのステージとして、①家族的背景、②教育達成、③初職、④現職に注目し、あるステージから次のステージへと出身階層の影響が続くことを明らかにした。この視点は、出身階層という属性が、教育、初職など、業績的な属性を経て、現職の地位が形成されていることを示している。

第 2 に、トラッキングモデルでは、選択をうながす制度の存在を明らかにしてきた。トラッキングとは、進路選択における制度に注目して提示された概念であり、「たとえば複線型学校システムのように法制的に生徒の進路を限定するということはないにしても、実質的にはどのコース（学校）に入るかによってその後の進路選択の機会と範囲が限定されること」（藤田 1980: 118）を指している。個人がそれほど意識しなくても、次のステージでの選択が規定されている状況といえる。

以上のように、社会階層論ではライフコースという時間軸を導入し、個人の選択と制度的側面について検討してきた。この分析視角は、女性労働研究にも反映している。

5-2. キャリア形成過程の研究

社会階層論で提示された地位達成モデルとトラッキングモデルをもとに、女性労働研究を整理していこう。

(1) 地位達成モデル

女性労働研究としての地位達成モデルは、基本的には社会階層論の地位達成モデルと大きな違いはない。日本でも、地位達成モデルを用いて、①家族的背景、②教育達成、③初職、④現職などのライフコースやキャリア形成の各ステージから、男女間の地位の格差が生じる過程が明らかにされてきた（平田 1998, 杉野 1998）。また、各ステージからの詳細な研究もなされ、家庭の影響や（白川 2011, 苫米地 2012, 余田 2012）、教育の影響（中西 1998, 木村 1999）、初職の影響（平田 1998, 真鍋 1998, 杉野 1998）などが検討されてきた。

以上のように、地位達成モデルによって個人の選択から男女の差が形成されるメカニズムが明らかになる。

(2) トラッキングモデル

女性労働研究としてのトラッキングモデルとは、男女間、また、女性内で異なるキャリア形成過程を形成する制度に注目するものである。これらの研究は、性別職域分離が主として昇進にかかわるものと、キャリアの移行一般にかかわるものに分けられる。

第 1 の研究では、性別職域分離が昇進のしやすさにかかわることが明らかにされてきた（木本 2003, 首藤 2003, 村尾 2003, 中井 2009）。日本型雇用慣行の行われている企業の調査によると、男性の多い職種では昇進がみられ、女性の多い職種では昇進のないものとして現れている（首藤 2003, 木本 2003）。その一方で、日本型雇用慣行の対象とはみなされない専門職も含めた職業横断的な研究では、女性職のなかの女性で昇進が行われやすいことが示されている（中井 2009）。複雑なメカニズムが示唆されるが、性別職域分離は昇進に影響しているといえるだろう。

第 2 の研究では、ある選択を行った女性たちが、あるステージから次のステージへ移行する際もそのまま「かたまり」として移行していくことが明らかにされてきた（Jacobs 1989, 真鍋 1998, 髙松 2012b など）。やや古いデータになるが、Jacobs（1989）は、1967 年と 77 年のアメリカのデータを用いて、ライフステージが進むにしたがって、女性たちは初期の属性に応じて、「かたまり」のように離職や再就職を行っていくことが示されている。また日本では、髙松（2012b）が高等教育機関での専攻分野の違いが、その後の職業や雇用形態の違いにつながることを示している。このように、ある時点の性別職域分離および女性内での選択の違いをみることで、その後のキャリアに直接的に影響することが明らかになる。

以上のように、トラッキングモデルによってキャリア形成過程の制度的側面が明らかになる。

6．まとめ

1980 年代以降、日本では、男女雇用機会均等法の施行、ニューエコノミーのもとでの競争主義の浸透、家族形成の変化が生じ、男女が同じ労働者として扱われるようになってきている。旧来の男女差別が男女を異なる労働者として扱ってきたのに対して、こんにちでは、同じ労働者として扱われるなかで男女間の社会経済的な格差が生じている。これを本稿では、「見えにくいジェンダー問題」と呼んだ。だが、これまでの女性労働研究では、市場労働の内部と外部を分断する夫婦内の性別分業研究に関心が集中してきており、市場労働内部における男女間の社会経済的地位の格差形成のメカニズムについて十分に検討されてきたとは言いがたい。そこで本稿では、梶田（1981）の「業績主義社会における属性主義」で提示された、「業績主義の属性化（アチーブド・アスクリプション）」と「属性主義の業績化（アスクライブド・アチーブメント）」の分析視角を用いて、こんにちの男女間の社会経済的格差を分析するための分析視角を整理した。また、「業績主義社会における属性主義」では、個人のもつ属性のみが対象となっているのではなく、職域に反映する属性も対象となっているため、女性労働研究として検討を行うために性別職域分離の視点を導入した。その結果、「属性主義の業績化（アスクライブド・アチーブメント）」として同一価値労働同一賃金研究があり、「職務分析モデル」と「残余モデル」という研究方法に整理されることを明らかにした。また、「業績主義の属性化（アチーブド・アスクリプション）」としてキャリア形成過程の研究があり、「地位達成モデル」「トラッキングモデル」という研究方法に整理された。以上、本稿では、「見えにくいジェンダー問題」について検討を行うための分析視角を整理した。日本ではまだ研究が少なく、蓄積が進むことが望まれる。

注

1）1960 年代ごろから女性差別に関する裁判が行われるようになり、原告側が勝訴している（森岡 2009）。代表的な裁判として、住友セメント事件（1966 年）が挙げられる。

2）2002 年の改正によって、男性に対する差別も禁止される（朝倉 2007）。

3）成果主義は、人件費抑制の目的で導入された（高橋 1994）。

4）1987 年、リクルート社の求人雑誌『フロム・エー』にはじめて「フリーター」という用語が掲載される。この時期は、「自由に主体的に生きる」というポジティブなイメージで語られた（小杉 2003）。

5）女性の生涯未婚率は、1970 年には 5%を下回っていたが、2010 年には 10%を超えるまでになっている（総務省「国勢調査」各年）。また、加藤（2005）の分析によると、若年世代ほど、離婚率が上昇していることが明らかになっている。

6） 吉田（2004）は、女性のライフコースに典型的な M 字型就労の M 字の谷を上昇させた要因について検討し、晩婚化・晩産化、すなわち、結婚や出産を行わないことで

就業率が上昇しているとした。

7) こんにちでは、「ジェンダー」の用法が多義的になっていることにも注意されたい。加藤（2006）は、「ジェンダー」の用法として、①「女」「男」といった個人の属性としての性別、②自分の性別が何かという意識（ジェンダー・アイデンティティ、性自認）、③社会的につくられた男女差（ジェンダー差、性差）、④社会的につくられた男女別の役割（ジェンダー役割、性役割）の 4 つを提示している（加藤 2006; 24）。

8) アメリカやヨーロッパなどでも男女間の社会経済的格差が一定程度改善したものの、その後、十分に改善しないことが問題として指摘されている（Blau et al. (eds.) 2006）。

9) 同様の視点をもつものとして、1990 年代を中心に一般職研究がなされてきた（脇坂 1997）。1986 年の男女雇用機会均等法の施行以降、採用・配置・昇進に関して男女で異なる取り扱いを行うことが禁止されたことに伴って、大企業を中心にコース別雇用管理制度が導入された。コース別雇用管理制度は、主に事務職を対象に、転勤や昇進を伴う総合職と、転勤を伴わず昇進もない一般職とに分けるものである。総合職は男性と一部の女性を、一般職には女性を振り分けるものであり、女性に対する差別的扱いを正当化する管理制度と理解されてきた（脇坂 1997）。しかし、1990 年代から 2000 年代になると、正規雇用の一般職が担ってきた仕事は、派遣社員、契約社員などの非正規雇用者が担うようになり（松浦 2009）、この一般職研究はパート研究なども含む、非正規雇用研究へと吸収されている。

10) なお、「ダグラス＝有沢の法則」は夫婦の就業選択の説明に用いられることが多いが、有沢（1956）では所得において中核的な構成員と、非中核的な構成員との雇用調整の理論として、夫婦間の雇用調整より広義の対象を想定している。

11) 生まれてから性別が変更される例のように、属性も不変のものではないが、ここでは比較的変更されにくいものとして理解する。

12) Linton の業績主義は、個人が業績を獲得する過程に注目し、努力の成果によって地位が決定される原則を業績主義、努力の余地がない場合を属性主義と呼ぶ（梶田 1981: 71）。これに対して、Parsons の業績主義は、社会の評価基準に注目し、ある属性が有利になる評価基準が採用される場合を属性主義、属性から切り離された成果から評価がなされる場合を属性主義と呼ぶ（梶田 1981: 72）。

13) 梶田の整理によると（梶田 1981: 80-81）、女性は男性中心の業績主義社会のなかではマイノリティである。既存の業績主義、男性を前提として体系化されており、男性はその価値体系のなかで男性という性別を意識する必要はないが、女性は、女性文化と男性中心に体系化された業績主義との間の矛盾を受けることになるという。

14) 具体的には、①地域、②人種・民族、③言語、④文化・慣習・宗教、⑤性別、⑥世代、⑦肉体的・精神的条件、⑧親の収入・学歴・職業、⑨遺伝形質、⑩偶然の出来事、などにおいて、評価基準がある属性において有利になる場合をいう。

15) 梶田は、業績主義の属性化の程度として、①同種の前職の業績を人員採用の参考に

する場合のような「簡便化された業績主義」、②学歴を人員採用の参考にする場合のような、異なる業績を参考にする「模擬的な業績主義」、③これまで男性の方が女性よりも業績を上げてきたために男性を採用する場合のような、「属性主義によって代用された業績主義」を提示している（梶田 1981: 75-76）。

16）また、同様の視点をもつものとして「間接差別」がある。間接差別とは、外見上は中立的な規定、基準、慣行等が、一方の性別の者に相当程度の不利益を与えること、しかもその基準等が合理性・正当性がないもの（CEDAW 、浅倉（2007）より引用）であり、とくに法学分野において研究がなされてきている。たとえば、均等法の施行以後に普及した、主として事務職を「中核的」な労働を担う総合職と、「補助的」な労働を担う一般職とに分けるコース別人事雇用管理制度をみてみよう。この制度では、総合職の募集・採用に際して全国への転勤を要件としてきた。転居を伴う転勤を行わなくても総合職としての業務を果たすことは可能であるが、転勤要件があることによって女性は応募を控えることになってきた。つまり、転勤要件は合理性・正当性がなく、女性に不利になるものであり、間接差別となっている（朝倉 2007）。

17）なお、同一「価値」労働同一賃金というように「価値」を軸としているのは、男女では異なる仕事をしていることも多く、比較が困難な場合があるためである。たとえば、女性だけによって占められる看護師と、男性だけによって占められるトラック運転手を比較する場合である。そうした困難に対処するために、「同一労働」ではなく同一の「価値」を測定することによって、比較を行っている。また、報酬としては賃金が指標にされることが多く、同一「賃金」と呼ばれている。

引用・参考文献

Anker, R., 1998,*Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*, International Labor Office.

浅倉むつ子, 2007,「均等法の 20 年――間接性差別禁止の立法化をめぐる議論」嵩さやか・田中重人編『雇用・社会保障とジェンダー』東北大学出版会，35-48.

有沢広己，1956,「賃金構造と経済構造――低賃金の意義と背景」中山伊知郎編『賃金基本調査』東洋経済新報社，40-57.

Becker, G. S., 1975, Human Capital: A Theoritycal and Empirical Analysis with Special Reference to Education, Columbia University Press.（＝ 1976，佐野陽子訳『人的資本――教育を中心とした理論的・経験的分析』東洋経済新報社.）

Blau, F., M. Brinton, D. Grusky (eds), 2006, *The Declining Significance of Gender?*, Russell Sage Foundation.

Blau, P. M., and O. D. Duncan, 1967, *American Occupational Structure*, Free Press.

Blum, L. M., 1991, *Between Feminism and Labor*, The University of California Press.（＝ 1996，森ます美・川東英子,『フェミニズムと労働の間――コンパラブル・ワース運

動の意義』.
England, P., 1992, *Comparable Worth: Theories and Evidence*, Aldine deGruyter.
藤田英典，1980,「進路選択のメカニズム」山村健・天野郁夫編『青年期の進路選択――高学歴時代の自立の条件』有斐閣，105-129.
Gunderson, M., 1994, *Comparable Worth and Gender Discrimination: An International Perspective*, International Labour Organization.（＝1995，法政大学日本統計研究所・杉橋やよい・居城舜子・伊藤陽一訳『コンパラブル・ワースとジェンダー差別――国際的視点から』産業統計研究社.）
濱田桂一郎，2009,『新しい労働社会――雇用システムの再構築へ』岩波書店.
樋口美雄，2009,「女性の継続就業支援策とその効果――育児休業の法と経済」武石恵美子編『女性の働き方』ミネルヴァ書房，106-130.
平田周一，1998,「女性的職業と職業経歴――女性を無職に追い込むもの」盛山和夫・今田幸子編『1995 年調査シリーズ 12――女性のキャリア構造とその変化』1995 年 SSM 研究会，33-51.
細井雅代，2009,「女性就労の促進政策がもたらす税制の影響――地方自治体の子育て支援の追加的費用と収入の比較分析―」『都市問題研究』61（6）: 22-48.
一瀬貴子，2012,「有配偶女性の就労選択行動に関する実証的研究の文献レビュー――有配偶女性の就労選択行動と内的要素の関連を中心に」『関西福祉大学社会福祉学部研究紀要』15（2）: 57-64.
岩間暁子，2008,『女性の就業と家族のゆくえ――格差社会のなかの変容』東京大学出版会.
Jacobs, A. J., 1989, *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers*, Stanford University Press.
――――, 1995, "Introduction" , Jacobs. A, J. (ed), *Gender Inequality at Work*, Sage Publications.
梶田孝道，1981,「業績主義のなかの属性主義」『社会学評論』32（3）: 70-87.
加藤彰彦，2005,「離婚の要因――家族構造・社会構造・経済成長」熊谷苑子・大久保孝治編『コーホート比較による戦後日本の家族変動の研究――全国調査「戦後日本の家族の歩み」（NFRJ-S01）報告書 No.2』, 日本家族社会学会 全国家族調査委員会，77-90.
加藤修一，2006,『知らないと恥ずかしいジェンダー入門』朝日新聞社.
木本喜美子，2000,「女性労働研究の到達点と課題」木本喜美子・深澤和子編『現代日本の女性労働とジェンダー』ミネルヴァ書房，22-51.
――――，2003,『女性労働とマネジメント』勁草書房.
木村涼子，1996,『学校文化とジェンダー』勁草書房.
小原美紀，2009,「長時間通勤と市場・家事労働――通勤時間の短い夫は家事を手伝う

か？」『日本労働研究雑誌』476: 35-45.
小杉礼子，2003,『フリーターという生き方』勁草書房.
Linton, R., 1936, *The Study of Man: An Introduction*, Appeton-Century-Crofts.
真鍋倫子，1998,「性別職域分離とライフコース――1985 年 ,1995 年 SSM 調査の分析より」『教育・社会・文化：研究紀要』5: 21-33.
――――，2004,「女性の就労行動の学歴差――夫の収入と妻の就労」『東京学芸大学紀要第 1 部門』55: 29-36.
――――，2005,「夫の収入と妻の就労の関係の変化――その背景と帰結」『東京学芸大学紀要第 1 部門』56: 71-78.
松田茂樹，2004,「男性の家事参加・家事参加を規定する要因」渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋尚子編『現代家族の構造と変容－全国家族調査 [NERJ98] による計量分析』東京大学出版会 , 175-189.
――――，2006,「近年における父親の家事・育児参加の水準と規定要因の変化」『家計経済研究』71: 45-54.
松田茂樹・鈴木征男，2002,「夫婦の労働時間と家事時間の関係：社会生活基本調査の個票データを用いた夫婦の家事時間の規定要因分析」『家族社会学研究』13（2）: 73-86.
松浦民恵，2009,「派遣という働き方と女性のキャリア形成――派遣会社，派遣元，派遣労働者の役割と課題」武石恵美子編『女性の働き方』ミネルヴァ書房，181-200.
宮本太郎，2008,『福祉政治――日本の生活保障とデモクラシー』有斐閣.
――――，2009,『生活保障――排除しない社会へ』岩波書店.
宮地光子監修・ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク編，2005,『男女賃金差別裁判「公序良俗」に負けなかった女たち』明石書店.
森岡孝二，2009,『貧困化するホワイトカラー』筑摩書房.
森ます美，2005,『日本の性差別賃金――同一価値労働同一賃金の可能性』有斐閣.
森ます美・浅倉むつ子編，2010,『同一価値労働同一賃金原則の実施システム――公平な賃金の実現に向けて』有斐閣.
森田成也，1997,『資本主義と性差別――ジェンダー的公正をめざして』青木書店.
村尾裕美子，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.
中井美樹，2009,「就業機会、職場権限へのアクセスとジェンダー：ライフコースパースペクティブによる職業キャリアの分析」『社会学評論』59（4）: 699-715.
中西祐子，1998,『ジェンダー・トラック――青年期女性の進路形成と教育組織の社会学』東洋館出版社.
野村正實，2007,『日本的雇用慣行――全体像構築の試み』ミネルヴァ書房.
落合恵美子，1989,『近代家族とフェミニズム』勁草書房.

大沢真理，1993,『企業中心社会を超えて――現代日本を「ジェンダー」で読む』時事通信社.

ペイ・エクイティ研究会編，1997,『商社における職務の分析とペイ・エクイティ――研究報告書 1997：Womena and Men Pay Equity』ペイ・エクイティ研究会報告書.

Parsons and E. A. Shils(eds), 1951, Toward a General Theory of Action, Harvard University Press（＝1960, 永井道雄・作田啓一・橋本真訳『行為の統合理論をめざして』日本評論社）.

Reich, R., 2000, *The Future of Success: Working and Living in the New Economy*, Alfred A. Knopf.（＝2002，清家篤訳『勝者の代償――ニューエコノミーと深淵と未来』東洋経済新報社.）

佐藤洋子，2006,「結婚による女性正社員の就労形態の変化――総合スーパーA社の事例から」『西日本社会学会年報』5: 53-67.

千田有希，2011,『日本型近代家族――どこから来てどこへ行くのか』勁草書房.

塩田咲子，2000,『日本の社会政策とジェンダー――男女平等の経済基盤』日本評論社.

白川俊之，2011,「現代高校生の教育期待とジェンダー――高校タイプと教育段階の相互作用を中心に」『教育社会学研究』89: 49-69.

杉野勇，1998,「女性の地位形成構造――学歴と職業威信のパス解析による」盛山和夫・今田幸子編『1995 年調査シリーズ 12――女性のキャリア構造とその変化』1995 年 SSM 研究会，53-73.

首藤若菜，2003,『統合される男女の職場』勁草書房.

高橋伸夫，2004,『虚妄の成果主義――日本型年功制復活のススメ』日経 BP 社.

髙松里江，2012a,「性別職域分離が賃金に与える影響とそのメカニズムに関する実証研究――技能に注目して」『フォーラム現代社会』11, 54-65.

――――，2012b,「初職就業にみられる性別の影響についての要因分解――専攻分野を媒介とした間接効果に注目して」,『第 53 回数理社会学会要旨集』14-17.

竹之下弘久，2013,『仕事の不平等の社会学』弘文堂.

Tam, T., 1997, “Sex Segregation and Occupational Gender Inequality in the United States: Devaluation or Specialized Training?” *American Journal of Sociology*, 102: 1652-1692.

苫米地なつ帆，2012,「教育達成の規定要因としての家族・きょうだい構成――ジェンダー・出生順位・出生間隔の影響を中心に」『社会学年報』41: 103-114.

Tomaskovic-devey, D., and Skaggs, S., 2002, “Sex segregation, labor process organization, and gender earnings inequality,” *American Journal of Sociology*, 108: 102-128.

Ueda, A., 2005, “Intrafamily time allocation of housework: Evidence from Japan”, *Journal of Japanese and International Economics*, 19(1): 1-23.

上野千鶴子，1990,『家父長制と資本制』岩波書店.

脇坂明，1997,「コース別人事制度と女性労働」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会，243-278.
山田昌弘，2008,「ゆらぐ日本型雇用」『ジェンダーの社会学』岩波書店，93-111.
山口一男，2009,『ワークライフバランス――実証と政策提言』日本経済新聞出版社.
余田翔平，2012,「母子世帯の高校生の教育達成過程――家族構造とジェンダーによる不平等の形成」『社会学研究』90: 55-74.
吉田崇，2004,「M 字曲線が底上げした本当の意味――女性の「社会進出」再考」『家族社会学研究』16(1): 61-70.

Invisible Gender Effect on Contemporary Workplace

Rie TAKAMATSU

Since the 1980s, men and women have been treated equally as workers due to the enforcement of the Equal Employment Opportunity Law and the advancement of the new economy, and the change in the family structure. While in the past the socioeconomic discrepancy between men and women was generated by having male and female workers treated differently, such a discrepancy is today caused by having both male and female workers treated equally. This paper indicated that the issue of the Invisibility of gender comes to the surface when examining the socioeconomic discrepancies between the two genders since it is difficult to verify if gender is a direct factor of such discrepancies.

Studies into women's labor have focused on studying the division of labor, or the domestic division of labor, which examines the internal and external sides of the labor market. These studies demonstrated that under the Japanese employment system, men worked as full-time workers while women worked as part-time workers or housewives, performing housework. These studies showed that socioeconomic discrepancy between men and women was generated under such a social regulation. However, they have not been able to clarify the formative factors of gender socioeconomic discrepancy within the labor market. Thus, a new perspective to analyze the insignificance of gender became necessary.

Thus, this paper proposed using the analysis framework concerning meritocracy presented in Kajita's paper titled "Ascription in the Achievement Society" (1981). While one's status was determined in accordance with one's attributes in a pre-modern society, this trend has shifted to one's achievement determining one's status in a modern society. Despite this change, attributes also mold one's status in modern societies. Kajita explained how one's status is formed in accordance with one's attributes in modern society's meritocracy through two mechanisms. The first mechanism refers to the achieved ascription, one's achievement at a certain point becomes one's attribute later on during one's career formation process. As a result, an attribute-orientated conclusion is formed. The second mechanism refers to the ascribed achievement, in which the evaluation criteria uses standards in which people with high social status comes out favorably. Thus, an attribute-oriented conclusion is made as a result.

Based on this Kajita's argument, this paper conducted a review on women's labor studies. During this process, this paper also touched on the gender segregation in occupation. Thereafter, women's labor research studies that elucidate on the achieved ascription were sorted into research fields of status attainment model, which analyzes an individual's career formation process, and the tracking model, which analyzes regulations present in one's career formation process. Furthermore, studies that clarify the ascribed achievement are conducted as pay equity studies. These studies have been organized into research fields of occupational analysis, which demonstrates the gap between the ideal and actual evaluation criteria, and the residual model, which clarifies the extent in which the actual evaluation criteria is being adhered to.

In order to clarify the issue of the Invisibility of gender, this paper organized the four areas of women's labor study in accordance with Kajita's discussion. In future, it is hoped that more studies will be conducted in these areas.