

Title	<書評> Jude Browne, "Sex Segregation and Inequality in the Modern Labour Market", The Policy Press, 2006
Author(s)	乾, 順子
Citation	年報人間科学. 2008, 29-2, p. 103-108
Version Type	VoR
URL	<a href="https://doi.org/10.18910/5901">https://doi.org/10.18910/5901</a>
rights	
Note	

*Osaka University Knowledge Archive : OUKA*

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

Osaka University

◇書評◇

**Jude Browne**  
**Sex Segregation and Inequality**  
**in the Modern Labour Market**

The Policy Press, 2006

乾 順 子

本書の著者ジュード・ブラウンは、英国の社会学および政治学の研究者である。現在、ケンブリッジ大学ダウニングカレッジの社会科学分野の特別研究員であると同時に、ケンブリッジ大学ジェンダー研究センターのエグゼクティブ・ディレクターであり、またナフワールド財団の特別研究員でもある。研究分野は、多様性と包摂のためのコーポレートガバナンスなど、労働市場における性別分離や男女の平等に関することを対象としており、過去の著作には *Gender Pay Inequality: A Question for Corporate Social Responsibility?* (2002) がある。

本書は、労働市場における性別分離を説明する代表的理論である「二項対立理論」「家長制論」「人的資本論」を批判的に分析し、英国の代表的企業 BBC (the British Broadcasting Corporation) におけるフルタイム従業員に関する数量データとインタビューデータを用いて、上記三つの理論の妥当性を検証し、その問題点を指摘した意欲的なものである。

対象とする英国では女性の就業率は二〇〇二年に70%となり、北欧を除いたEU諸国の中で最も高くなった。八〇年代以前においては、女性の就業率のいわゆるM字型の底にあたる部分は、日本よりも少し低かったが、九〇年代半ば以降労働市場を離れる女性が減少し、M字型から高原型へと変わってきている。女性の労働力が日本より急激に進んだ英国における、職業の分離と不平等の研究成果である本書は、日本の労働市場における男女の平等についての研究に大きな示唆を与えるであろう。

本書の目的は、給与を典型とする経済的資源の分配の側面と職業的地位の側面についての男女の差を、理論的視点と経験的視点から論じることである。

最も注目すべき主要な論点は、現在支配的となっている職業の性別分離 (occupational sex segregation) の支配的定義・説明と現代の経験的証拠が一致していないという点である。このような乖離の結果、法的政策的取り組みを支えている男女の不平等の理解が時代遅れとなっている。この点から、現在の法律や政策を著者は「構造的制約」であるとしている。

著者によれば、労働市場における性別分離に伴って生じる問題は、しばしばそうであると考えられているような、意図的に限定的な家長制の結果でもなければ、心理学的本質主義者の説明によるものでもない。むしろ「現代の社会的要求における革命的变化」と「十分に策定された政策や法律の枠組み」との間の「体系の不調和」によって生じるのである。

本書の全体構成は序章「導入」、第二章「職業の性別分離の説明」、第二章「BBCにおける垂直分離」、第三章「BBCの職員たちの声」、第四章「集合効果」、第五章「結果の誘惑結論」となっている。以下では各章の議論を簡単に紹介していく。

序章「導入」では問題提起がなされる。英国における人口、結婚と離婚、教育(大学での専攻)や労働市場における男女の配分の現状が説明され、「セックス」「ジェンダー」「垂直分離」「水平分離」な

どの用語の定義がなされる。

ここで注意する必要があるのは、「分離」と「不平等」の違いである。著者は職業性別分離には「水平分離」(Horizontal Occupational Sex Segregation=HOSS)と「垂直分離」(Vertical Occupational Sex Segregation=VOSS)の二つの側面があると考え、「垂直分離」は仕事のヒエラルキーにおける男女の不均衡を指すとする。給与のレベルを暗示するヒエラルキーの不均衡は男女間に給与の不均衡があることを表している。対して「水平分離」は単に違いを示すだけで給料の不均衡は含まない。従って不平等と関連があるのは前者だけであるとし、主に垂直分離のみに焦点をあてて分析している。これに対しては様々な立場があり異論もあるということを指摘しておく(例えば、木本喜美子 1999)。

第一章「職業の性別分離の説明」では、三つの主要な理論的立場から代表的な垂直分離に関する理論を批判的に検証していく。三つの立場とは「心理学的・心理生理学的理論」「二項対立に基づく理論」「家長長制論」「人的資本論に基づく理論」である。三つの理論のうち「家長長制論」の一つであるウォルビーの「家長長制プロジェクト」の説明と著者の反論を見てみよう。

ウォルビーの「家長長制プロジェクト」は、垂直分離を「男性が組織的に労働市場の高い賃金の仕事から女性を排除してきたという歴史的社会的文脈の結果である」(p.30)とする。「家長長制」は、「男性が生計維持者であるというイデオロギーを撒き散らした。このイデオロギー下において男性の主要な責任は労働市場を占有する

ことで、女性の責任は家事に専念することである。」(p.30-31)

これに対して著者は「様々な文脈において女性を隷属的な地位におき、これをステレオタイプとして見ているのは男性だけではなく、女性自身もジェンダー化された社会規範を持ち続けている。また、男性優位の労働市場のリストラにより、女性が生計維持者になるケースも増えてきている。ウォルビーは個人を低く評価し、家父長制を強調し過ぎである。」(p.32-33)と反論するのである。この反論は、女性自身もステレオタイプに縛られており、女性を低くみているということを指摘した点が評価できる。

また、「二項対立理論」に対して著者は、求職において女性の競争心が欠けているのは、生まれながらではなく、社会的制限や低い期待によるものであるとし、「人的資本論」に対しては、「選好というものは、高度に環境によって束縛され、制限される」というブラックバーンとマンの研究を引いて、労働者は実際に自分が利用可能なものを受け入れ、雇用環境の現実に対応する傾向があると反論している。

第二章「BBCにおける垂直分離」では、BBCにおける職種別・給与等級別の男女の占める割合が示される。BBCのフルタイム労働者は19,129人で79職種によって成り立っており、男女比は51:49である。構成は例えば職種No.1のパーソナルアシスタントは98%が女性で、職種No.79の技術者は女性が0%である。女性割合が最も高い職種をNo.1とし、最も男性割合が高い職種をNo.79としている。

次に著者は職を「女性の仕事」「男性の仕事」「混合の仕事」の三つに分ける試みを行う。BBCの場合女性の占める割合が49%なので、その後10%つまり39~59%を女性が占める職を「混合の仕事」、59%以上を占めるものを「女性の仕事」、それ以外を「男性の仕事」とする。給与等級は「一から二」までで、数字が大きくなるほど給与は高い。平均給与等級を計算すると、「女性の仕事」の給与等級は39、「男性の仕事」は67、「混合の仕事」は69である。

これらの結果から、BBCにおいては79の職種全体にわたって高いレベルで全体的な性別分離(垂直分離と水平分離を含む)が存在し、高い給与等級に男性が集中しており、「男性の仕事」と「混合の仕事」の間の分離は水平だが、この二つと「女性の仕事」との分離は垂直であると結論づけている。

第三章「BBCの職員たちの声」では、一章で検討した垂直分離の理論を質的研究(インタビュー)を通してさらに検証している。インタビューの相手は、全職種で男女双方を含み、全給与等級を網羅するように選ばれている。インタビューの内容は①被雇用者としてのBBCの認識②垂直分離の原因③垂直分離の解決法である。

インタビュー対象者の声からは、女性に対する明らかな差別の形跡があった。しかしそれは男性からだけでなく、女性にも見られた。女性からも、子どもの世話の必要性が仕事の邪魔になるという懸念の声が聞かれた。

「社内のある人物は、私が子供のせいで休みをとるため、私に

悪い評価を与えている。その人物は女性のマネージャーで私と同じ年だが、子供がいない。」（「女性の仕事」につく給与等級が1本の女性）（p.73）

また給与等級の高い「混合の仕事」から女性が排除されているわけでもなく、適切な技術を身につけた女性は、家父長制論に反して、より給与の高い仕事に引きつけられるだろう。家父長制的圧力が労働市場における伝統的に女性の仕事でない分野における女性の進出を阻むと仮定する理由はないように見えると著者は結論づけている。

「特に製作の現場のキャリアアップについては、男性職員に偏っている。それは男性たちの専門的な資格のせいである、多くの女性は事務の役割しか与えられていない。」（「混合の仕事」につく給与等級5-9の女性）（p.76）

「（就業後の付き合いについて）十年前であれば、確かに女性を排除していただろう。でも今では付き合いはそれほど重要ではなくなっている。市場の力が、男性の身内びいきを打ちのめしたのだ。」（「混合の仕事」につく給与等級が5-9の男性）（p.75）

さらに、男性、女性ともに描いているキャリアプランは多様であり、役割が限定されているという点は支持されず、女性のキャリア

展望は分断されているが、男性はそうではないという選好理論に異議を唱えるものであった。また、実際のキャリアプランについての回答者の選好は、現実の給与等級には影響されていなかった。

「私はとても競争心が強く、最後までとことん働こうと思っている。今はつまらない仕事をしているが、懸命に働いて、この壁を打ち破りたい。」（「女性の仕事」につく給与等級が1本の女性）（p.87）

「三ヶ月間主夫だった。娘を育てるのはとても楽しかったので、そのまま続けたかったが、経済的な理由から職場に戻った。」（「男性の仕事」につく給与等級が5-9の男性）（p.89）

インタビューの結果、多くの回答者が男女の子育てに関する規定の改善や拡張の必要性を指摘している。

「個人的には、もし余裕があれば、育児休暇を取りたい。でも金銭的援助がなければ、無理だ。」（「男性の仕事」につく給与等級5-9の男性）（p.100）

多くの親たちが労働市場で直面する制約の直接的原因は、「構造的制約」と男女の「ステレオタイプの仮定」であると著者は結論づけている。「構造的制約」とは、仕事と子育てを両立させるのを妨

ける制度上の制約や慣行であり、「ステレオタイプの仮定」とは、雇用の現場における母親の生産性と男性の子育てに関する能力についてのステレオタイプの仮定のことである。

第四章「集合効果」では、一九七〇年からの英国における男女の給与や機会の均等への政策的な取り組みを追いつつ、英国において実効力のある法律や政策が、ここでは Equal Pay Principle に焦点があてられているが、いかに仕事と家庭を運営するべきかという特定の理解によって示している。そして様々な研究者たちが、上記の三つの垂直分離の説明理論の法的・政策的・制度的な副次的影響を探索しようとしてきたかが示される。このことによってさらに著者は、一章で取り上げた理論的アプローチの欠点が、いかに政策を導く際その効力を限定しているのかを示している。

ライフスタイルという点で、実際に個人が望むことと、彼らが選ぶことのできる実際の選択肢との間には「体系の不調和」があり、選択やその結果として解釈される「選好」にはかなりの程度の歪曲があって、これを「政策の集合効果」と呼んでいる。多くの法律や政策の多くは皮肉にも「構造的制約」として働いていて、ステレオタイプや構造的制約と循環的關係にあると結論づけている。

第五章「結果の誘惑結論」では以上の議論をふまえ、今後われわれが不平等な結果をなくすために必要なことを提言している。結果として生じている垂直分離は、男女の特性の反映であるとかそれぞれの選好として自動的に解釈されるべきではない。われわれは、自分自身の選好や必要を探索し、気づく自由を自分自身に認める必

要があるだけでなく、新しい社会規範や制度的手続きの策定を促進しなければならないと締めくくっている。

本書の最大の貢献は、これまで優勢であった職業における性別分離の様々な説明理論に対して、データに基づいた詳細な検討を行い、滞っていた感のある機会均等、男女の平等に関する施策に新たな展望を示したことであろう。特に政策や法律にはその前提として、女性がいかに子育てに適しているかといったようなステレオタイプが介在しているということの指摘は評価に値する。また、それぞれの理論に対する反論は秀逸であり、新たな理論と実践の展開を期待させる。

日本における性別職域分離に関する説明理論として、優勢なのは、「人的資本論」、主に経済学で使われる「差別的嗜好理論」と「統計的差別理論」、そして「家長長制を前提としたジェンダー理論」であるが、これらと経験的データと理論の一致・不一致を検証することによって、日本の就業やライフスタイルの選択における男女の不均衡についての新たな視座が開ける可能性があるだろう。

また、本書では非正規雇用に関する分析はほとんどなされていない。英国においてはパートタイム労働の意味が日本の非正規労働とは異なり、不安定雇用という感覚はなく、単に就業時間の違いを意味するだけであるという意見もある。しかし、パートタイム労働に占める女性の割合は高く、家事・育児責任の比重が女性に偏っており、英国においても日本と共通の問題を内包していることが伺える。英国における労働政策や働き方の行方を追うことで日本の労働市

場における性別分離の問題点や改善点もみえてくるだろう。

#### 参考文献

- 木本喜美子, 1999, 「女の仕事と男の仕事 性別職域分離のメカニズム」 鎌田とし子他編『講座社会学 14 ジェンダー』東京大学出版会, 151-178.
- 柴山恵美子・藤井治枝・守屋貴司, 2005, 『世界の女性労働』ミネルヴァ書房。
- 首藤若菜, 2004, 『統合される日本の職場』勁草書房。