



Title	非正規雇用の規定要因としての高等教育専攻分野： 水平的性別専攻分離の職域分離への転化に注目して
Author(s)	高松, 里江
Citation	年報人間科学. 2008, 29-2, p. 75-89
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/6612
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

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

The University of Osaka

非正規雇用の規定要因としての高等教育専攻分野

— 水平的性別専攻分離の職域分離への転化に注目して

高松 里江

〈要旨〉

本研究では、高等教育の専攻分野における性別の分離が職域における性別の分離へと転化することを示す。高等教育をひとつの教育達成段階とみなすならば、今日では高等教育進学率には性別による差がなく、垂直的な分離はみられない。しかし、専攻分野に目を向けると性別により専攻分野の傾向が異なるという水平的な分離がある。男性では社会科学系および自然科学系の専攻が多く、女性では人文科学系の専攻が多い。一方、就業の場においても、性別によって職域が異なる性別職域分離がみられる。そのひとつは、正規雇用としての就労形態である。女性は男性と比べて非正規雇用としての就労が多い。非正規雇用は正規性別雇用と比べて柔軟な働き方ではあるが、その報酬は低く雇用は不安定である。高等教育で就学した女性は結婚・出産を機に離職し無職となる者も少なくない。本研究では、就業形態を規定する要因を、専攻分野に注目して二項ロジスティック回帰分析を行った。社会科学系専攻を基準としたとき、人文科学系専攻の者が正規雇用ではなくなることが示された。高等教育における専攻分離は性別

職域分離の一因であることがうかがえる。

キーワード

高等教育、水平分離、垂直分離、性別職域分離、非正規雇用

はじめに

本研究では、高等教育における専攻分野の違いが、とくに女性の就労にどのような影響を与えるのかを考察する。高等教育という教育段階ではなく、高等教育における質の違い、すなわちここでは専攻分野の違いが就業にどのような影響を与えているのかを考察する。

近代社会においては科学技術の高度化に伴って、職業決定における教育達成のもつ意味が高まる (Collins 1979=1984)。荻谷剛彦 (1995) は、教育の量的拡大、メリトクラシーの大衆化、学歴エリートの実選良性の三つの実態からなる大衆教育社会が到来しているという。教育の量的拡大とは、多くの人が長期にわたって教育を受けることを引き受け、またそう願っていることを意味する。第二は、学力や学歴が社会的な地位や報酬を決定するというルールが、大衆に広まったことを示す。第三の学歴エリートの実選良性とは、メリトクラシーによって選ばれる社会における「学歴エリート」は、特定の社会的出自や文化的資本とは一定の距離を置いているというものである。今日の日本は「大衆教育社会」にあるといわれ、どのような学校教育を受けたかが職業選択に大きな影響を与えている。吉川徹 (2006) は、短期大学を含む高等教育に進学した者とそうでない者との区分が、職業をはじめとする社会構造や社会意識に影響を与えているとする。いわば量的な教育が職業や社会的地位に関連していることが示されているのである。

しかしながら、高等教育における専攻分野の選択傾向は、男性と女性とは大きな違いがある。男性では社会科学系と、工学部を中心とする自然科学系が多数を占めるのに対し、女性では文学部や教育学部、家政学部などの広義の「人文科学系」の専攻が多くなっている。橋木俊詔 (2005) や木村涼子 (2002) は、このような質的な区分が、職業選択に影響している可能性を指摘している。

だが、日本において専攻分野が将来の職業選択や収入にどのような影響するかについての実証的な研究はそれほど蓄積されていない。そこで、本研究では高等教育における専攻分野が、職業においてどのように影響しているのかを分析する。

一、性別職域分離

職業や業務内容によって男性の比率と女性の比率が異なることはよく知られている。「職種を機軸とした労働者の縄張り (demarcation)」を職域と定義するならば、男女で職域が異なる「性別職域分離」が様々な場面で確認できる (首藤 2003)。

性別職域分離においては、垂直性と水平性があるとされてきた。前者は「同一の職種のなかでも、専門的知識や技術的資格や管理能力が必要でありかつ社会的ステータスが高い職務に男性が、判断責任や専門知識・技能を必要としない定型的な下位ステータスに位置づく職務に女性がわりあてられること」 (木本 2003) である。『平成一八年度女性雇用管理基本調査』によると、民間企業における女

性管理職の占める割合は約一割であり、課長、部長というように職位が上がるほど女性の比率は低下する。企業規模が大きくなるほど管理職に占める女性の比率が低下する傾向もあった（厚生労働省 2006）^{（注1）}。

一方、水平性によって区分される職域分離とは「ジェンダーによる偏った職業・職務分配状況」（木本 2003）を指す。たとえば企業内の労働配分について尋ねた質問では、「男性のみの職場がある」と答えたのは「営業」で四〇・三％、「研究・開発・設計」で三〇・三％となっている（複数回答、厚生労働省 2007）。

このように、性別職域分離は垂直的な分離と水平的な分離とに一応は分けることができる。しかしながら、性別職域分離の問題は、その垂直性や水平性に関わらず、結局は男性を上位ステータス、女性を下位ステータスに振り分けられることにある（熊沢 2000）^{（注2）}。

垂直的な職域分離は、その定義にステータスの垂直性を含んでいる一方、水平的な職域分離はあくまで「水平」分離であるように見える。つまり、上下関係はみられず、単なる性別による職域の違いのようにも思われる。しかしながら、水平的な職域分離に関しても、性別におけるステータスの振り分けが確認できる。第一は、その生産性に関わらず、女性の比率の高い職種において賃金が低くなることである（Michael and Hartmann 1989）。第二は、水平的な職域分離が垂直的な職域分離の伏線となっていることである。たとえば、基幹労働および昇進の可能性が開かれている総合職と、補助的労働および昇進の可能性が開かれていない一般職とのコースに分けて採

用・管理するコース別管理制度がそれである^{（注3）}。

また、性別職域分離はライフコースにおける就業形態の性差としても現れている。代表的なものは、「M字型雇用」と呼ばれる育児期を境とした中断再就職の就業パターンである^{（注4）}。「M字型雇用」とは、年齢別に就業率をみると三〇歳代を谷とするM字の曲線をたどることである。筒井清子（2000）は、「パートタイマー」といえば、主として中高年主婦層である。三五歳ぐらいで子供の手が離れた後に、再就職の就労形態としてパートタイム労働は考えられるようになった。現状では、主として女性が家庭責任（家事・育児・介護）を担っていることから、家庭と仕事の両立が可能なパートタイム就労は中高年主婦の再就職形態としてパターン化しているとみることができる^{（注5）}とし、女性では非正規雇用として就労するパターンとしてとらえることができる。

ただし、高等教育に進学した女性には「M字型雇用」はみられないことが指摘されている（たとえば、総務省統計局 2002）。いったん結婚や出産などを機に離職すると、そのまま再就職をしない「きりん型」の年齢別就業率をたどる。男性では高等教育への進学と職業とは関連がある一方で、女性では高等教育への進学が必ずしも職業とは結び付いていない。

二、性別専攻分離

性別職域分離がみられる一方で、教育においても性別による分離

が存在している。性別によって選択される教育内容に偏りがみられることを、中西祐子（1998）や尾嶋史章・近藤博之（2000）は「ジェンダー・トラック」、木村涼子（1999）は「ステレオタイプ型の専攻」と呼んでいる。

これらの分析と本研究とは、性別による教育内容の偏りという点では共通している。しかし、これらの研究が教育領域における性差に重点を置いているのに対し、本研究では労働市場における性別による偏りに重点を置き、その要因として教育領域を考察対象としている。また、これらの研究が、水路づけ、経路としての側面に注目し分析を行っているのに対し、本研究では、教育領域における性別分離と労働市場における性別分離という互いに関連した構造に注目する。そこで本研究では、性別職域分離と性別による教育の分離との関連について構造面に注目した分析を行っている Maria Charles（2002）にならい、専攻分野が性別により分離している状況を「性別専攻分離」と呼ぶことにする。

性別専攻分離においても、垂直的な分離と水平的な分離がある。ここでの垂直性とは、竹内洋（1995）で考察されたような難易度の高低を示すのではなく、高校、大学で示されるような教育段階を指すものとする。

垂直分離は日本でも確認され、教育段階が上がるほど、女性の比率が低くなる傾向がある。とくに一九七〇年代半ばまでは、高等教育進学者の内部で垂直分離がみられた。男性では四年制大学への進学者がほとんどであったのに対し、女性では短期大学への進学者の

方が多くみられた。

しかし、一九九〇年ごろから女性の短期大学進学率の低下と四年制大学進学率の増加がみられ、一九九五年には短期大学進学率と四年制大学進学率とが逆転している。二〇〇六年度では男性の四年制大学進学率が五二・一％であるのに対し、女性では四年制大学進学率が三八・五％、短期大学進学率が一二・四％となっており、四年制大学への進学率という点での差は縮まる傾向にある（文部科学省 2006）。四年制大学への進学率に注目するならば、垂直的な性別教育分離の度合いは弱まる傾向にある。

このように、四年制大学への進学率は女性でも高まった。しかし、性別により専攻する分野に違いがある。二〇〇六年度での大学学部をみると、男性では四二・六％が社会科学系を、二五・五％が工学部を選択しているが、女性では二五・三％が人文科学系に、二八・六％が社会科学系を、次いで八・六％が自然科学系を選択している。これを、尾嶋史章・近藤博之（2000）は、「新たなジェンダー・トラック」としている。

三、正規雇用という就業形態を規定する要因

労働時間、仕事内容の上では正規雇用と同等であるにもかかわらず、待遇は正規雇用者ほどめぐまれていない非正規雇用者が少なくない（武石 2006；熊沢 2000 など）。非正規雇用という就業形態は、働き方やライフスタイル、ライフコースの多様性の面から見ると、

ひとつの選択肢として確保されるべきものであろう。しかしながら、日本において非正規雇用という就業形態は、賃金やその他の報酬面で不利な地位に置かれている。また正規雇用者と比べると、雇用も不安定である。このほか、非正規雇用（パート）を責任ある地位へ登用すると答える事業所は約一〇％であり（財団法人二一世紀職業財団 2005）、より高い職位やその他の資源へのアクセスを限定する理由のひとつとなっている。そこで、本研究では雇用形態を分析の対象とし、その要因を分析する。

雇用形態を規定する要因として、これまで雇用環境とライフコースに注目したものが多く分析されてきた。日本の雇用環境は、どの程度の生産性があるかは個人に帰されるのではなく、どのくらい長時間労働が可能であるかということが重要になるという（熊沢 2000）。また、業務が個人に帰されているのではなくその職場単位での仕事となっており（武石 2007）、個人ベースでの評価がされない。つまり純粋に生産性の高さが評価されることは難しく、時間的な貢献が求められる。そして、出産などの「自然的制約」が少なく家事責任や育児責任という「社会的制約」も少ない男性労働者を活用し、一方で自然的制約と社会的制約のある女性労働者を安価な労働に従事させている（森田 1997）。つまり、正規雇用としての就労において時間的な貢献を求められる企業環境では、実質的な育児の責任をもつことと正規雇用との両立が難しい。実質的な育児と正規雇用の両立をしようとするならば性別に関わらず容易ではないが、妊娠・出産などを機に女性が正規雇用を辞している。また、子どもの年齢

が上がるにつれて育児時間は減少し、必要や意欲に応じて再び就業が可能になる。このように、子の有無や年齢と女性の就業とは大きな関連があり、ライフコースと表現するには語弊があるかもしれないが、ここでは「ライフコース」と表現する。

このほかに雇用形態を規定する要因には教育がある。教育が職業と関連があることについて述べたものに、「人的資本論仮説」がある。人的資本論仮説とは、教育によって技能や能力が付き、それにより職業における生産性が高まるという仮定である（Becker 1975＝1976 など）。Becker は職業訓練において、どの企業においても活用できる一般的資本と、その企業においてのみ活用される企業特殊人的資本とに分けている。これを学校教育においても、どの高等教育機関でも教育されるような教養的な知識などを一般的資本、特定の専攻分野においてのみ教育されるような特殊人的資本と想定できるだろう。

専攻分野によって身につく知識や技能によってその後の就労のあり方が異なることを示したものに、Herman G. van de Werhorst (2002) がある。彼は学校教育の専攻分野によって教育される内容が異なり、それは経済資質、文化資質、技術資質、対人資質の四つに分類できるとする。そして、同様に、職業においても資質に応じて四つに分類し、専攻分野によってそれぞれに対応する職業就くことが多いことを示している。また日本では大谷剛 (2004) が一九九八年に実施された某国立大学の卒業生調査を用い、文学部、社会科学系（経済学部、法学部）、工学部では社会科学系で収入が高いこ

とを示しており、人的資本との関連が示唆される。

なお、人的資本論仮説に懐疑的なものとして、「仕事競争モデル」(Lester C. Thurow 1975=1984)がある。それによると、大部分の知的な仕事能力は、労働者が労働市場にはいるまえに習得するのではなく、仕事をみつけたのちに職業訓練の仕組みを通じて習得している。また、Thurow は教育が仕事の生産性を高めるのではなく、生産性は仕事に固有のものである部分が大きいとしている。そこで生産性が高く、それゆえに報酬がよい仕事を求めて労働者間に競争が生じているとする。

企業の側は、職業訓練をより効率的に吸収すると想定できる労働者を雇用しようとするが、情報の非対称性から企業はどの労働者がどの程度教育を吸収するかということは正確には測定できない。そこで、職業訓練をより効率的に吸収するであろうと考えられる指標に頼るというものである。ただし、人的資本論と仕事競争モデルのどちらが適切かについては簡単に結論が出るものではない。ここでは紹介にとどめておく。

四、就業形態の規定要因―専攻分野を考慮して

(一) データ

分析に用いるデータは、一九九五年「社会階層と社会移動全国調査」(Social Stratification and Mobility 調査、略称 S S M 調査)のうち、高等教育における専攻分野の質問のある A 票である。設計標本

数は四〇三二、回数標本数は二六五三(回収率は六五・八%)である。

(二) 変数

就労形態を分析課題とするため、六〇歳未満の者(調査時点)を分析対象とする。

従属変数には、「正規雇用」(＝〇)と「非正規雇用・無職」(＝一)とするカテゴリを作成する。被用者に限定するのではなく無職も採用したのは、高等教育を学歴とする女性では無職の者が多く、被用者に限定するとサンプル数の確保が難しいためである。

学歴は、最終学歴が四年制大学および短期大学・高等専門学校者に限定する。六〇歳未満の者全員が新制学校制度のもとでの修学をしている。

専攻については、Herman G. van de Werfhorst (2002)や Mathijs Kalmijn and Tanja van der Lippe (1997) は人的資本論を、文化資本、経済資本、対人資本、技術資本の四つに分類しているが、ここでは、本田由紀(2005)にならい人文科学系、社会科学系、自然科学系の三つに分類する。日本では、この三つの分類は一般的であり、今回は試みとしてこの分類を採用する。どの学部が人文科学系、社会科学系、自然科学系に分類されるかは恣意的となる点は否めないが、人文科学系では文学部、教育学部、教養系、社会学系、芸術系、家政系、およびこれらに類する学部、社会科学系では法学部、経済学部、およびそれらに類する学部、自然科学系では理工系学部、医

療系、およびこれらに類する学部とする。なお、家政系、教育系、教養系、社会学系などを専攻する者の中には、実質的には自然科学や社会科学系に分類されるほうが適切な場合もある。しかし、一九九五年調査のSSMデータには学科には含まれていないため、ここでは便宜的に以上のように分類する。詳しい分類については付表の通りとする。

ライフコースの要因として、子の年齢を考慮する。子の有無、未就学児の有無を基準とし、子どもなし、末子六歳未満、末子六歳以上に分類する。ただし、男性の場合は子の有無は子の年齢に関わらず大多数が正規雇用として就業しているため、男性は性別によるカテゴリーとし、女性を子どもなし、末子六歳未満、末子六歳以上に分類する。

初職についてはSSM八分類（専門、管理、事務、販売、熟練、半熟練、非熟練、農業）を用いて、さらに分類を行う。初職において「管理」となっている者は、は実際の職務にあたって管理の権限をもっているかが疑わしい。そこで、管理は事務と統合する。また、最終学歴を高等教育に限定した場合、熟練、半熟練、非熟練、農業に就く者は少ない。そこでこれらを統合して「マニュアル」とする。したがって、初職変数は、専門、事務、販売、マニュアルの四分類となる。

（三）性別と専攻分野について

表1をみると、高等教育が最終学歴である者のうち男性では九三・

六％が四年制大学に進学している。短期大学・高等専門学校に進学しているのは六・四％であり、ほとんどの者が四年制大学となっている。一方女性では、四一・七％が四年制大学、五八・三％が短期大学・高等専門学校である。一九九五年時点では、四年制大学と短期大学・高等専門学校で二分している。

次に、表2より専攻分野についてみる。男性では約半部である四九・〇％が社会科学系を専攻しており、三三・八％が自然科学系を、一八・二％が人文科学系を専攻している。一方、女性では大多数である八三・一％が人文科学系を専攻し、自然科学系を一〇・二％、社会科学系は六・

八％となっている。

男性では社会科学系・自然科学系の専攻が多いのに対し、女性ではほとんどが人文科学系を専攻している。

以上より、高等教育内部においても男性のほうが教育段階が高くなるという垂直性が確認できる。また、

《表1》性別と高等教育

	四大・院	短大・高専	合計（度数）
男 性	93.6%	6.4%	313
女 性	41.7%	58.3%	266
合 計	69.8%	30.2%	579

Chi-squared=183.527, df=1, sig=0.000

《表2》性別と高等教育における専攻分野

	人文科学	社会科学	自然科学	計（度数）
男 性	18.2%	49.0%	32.8%	247
女 性	83.1%	6.8%	10.2%	236
合 計	49.9%	28.4%	21.7%	483

Chi-squared=205.884, df=2, sig=0.000

専攻分野が男女で異なるという水平的な分離についても確認できる。

(四) 現職の雇用形態

次に、表3よりライフコースに注目したときの雇用形態がどのようになっているかをみる。男性では九七・九%とほとんどの者が正規雇用である。一方女性では、子のない者で

《表3》ライフコースと現職の就業形態

	正規雇用	非正規雇用+無職	合計
男 性	97.9	2.1	239
女性子なし	72.0	28.0	75
女性末子6歳未満	15.6	84.4	32
女性末子6歳以上	38.0	62.0	79
合 計	76.0	24.0	425

注) 下線部はセル内の度数が5以下を示す
Chi-squared=190.122,df=3,sig=0.000

《表4》高等教育における専攻分野と現職の就業形態

	正規雇用	非正規雇用+無職	合計
人文科学	53.6	46.4	181
社会科学	94.9	5.1	117
自然科学	90.4	9.6	83
合 計	74.3	25.7	381

Chi-squared=77.751,df=2,sig=0.000

正規雇用の者の比率が七二・〇%であるが、末子が六歳未満の者では正規雇用の比率が減少している。末子の年齢が六歳以上になると正規雇用の比率も上昇するものの、その比率は四割にみたない。

次に、表4より専攻別に正規雇用の比率をみると、女性の多い人文科学系では正規雇用の比率が五三・六%であり、社会科学系や自然科学系ではそれぞれ九割以上となっている。

また、表5より初職に注目すると、専門で正規雇用の比率が七六・九%、事務で六八・七%、販売、マニュアルで約九割となっている。

(五) 現職の非正規雇用

どのような属性をもつ者が正規雇用でなくなっているかをみるために、正規雇用を○、非正規雇用および無職を一とする変数を従属変数とする二項ロジスティック回帰分析を行った(表6)。Bの値が大きいものは正規雇用でないことを示している。初職が無職の者および現職が学生の者は除いている。

モデル1では子の有無および年齢を考慮した性別、本人の年齢を投入した。モデル2ではモデル1に加え学歴の影響を考慮した。モデル3ではモデル1に加え初職の影響を考慮した。モデル4ではモデル1に加え、学歴および初職の影響を考慮した。

モデル1では、性別およびライフコースの影響がみられる。男性よりも女性の方が正規雇用にはなりにくく、未就学児をもつ女性は正規雇用にはなりにくい。次にモデル2では、学歴変数を投入する。モデル2では、ライフコースの影響が弱まっている。また、短大・高専ダミーが有意でなく、専攻分野の人文科学ダミーが有意となっている。学歴変数のうちでも、専攻分野がより重要であることが示唆される。モデル3では、初職の影響が考慮されている。事務と比較すると専門では現職で正規雇用として就業している。最後にモデ

《表5》初職と現職の就業形態

	正規雇用	非正規雇用+無職	合計
専 門	76.9	23.1	169
事 務	68.7	31.3	195
販 売	89.5	10.5	57
マニュアル	89.2	10.8	37
合 計	76.0	24.0	458

注) 下線部はセル内の度数が5以下を示す
Chi-squared=14.942,df=3,sig=0.002

《表6》現職の就業形態を決定する要因（二項ロジスティック回帰分析）

	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
定数	-2.575 **	0.076	-3.138 **	0.076	-2.394 **	0.091	-3.073 **	0.046
男性(ref)								
女性子なし	1.943 **	6.982	1.368 **	3.928	1.958 **	7.086	1.421 **	4.14
女性末子6歳未満	4.628 **	102.265	3.914 **	50.093	4.766 **	117.462	4.161 **	64.11
女性末子6歳以上	3.50 **	32.966	2.786 **	16.215	3.671 **	39.302	3.017 **	20.435
本人年齢	-0.011	0.989	-0.004	0.996	-0.011	0.989	-0.003	0.997
短大・高専			0.42	1.523			0.165	1.179
四大・院(ref)								
人文科学			0.974 **	2.65			1.148 **	3.151
社会科学(ref)								
自然科学			0.158	1.171			0.50	1.642
初職専門					-0.66 *	0.517	-0.774 *	0.461
初職事務(ref)								
初職販売					-0.333	0.717	-0.329	0.72
初職マニュアル					0.412	1.51	0.298	1.348
N	458		458		458		458	
-2 対数尤度	325.635		315.52		320.08		309.048	
Cox & Snell R2乗	0.324		0.339		0.33		0.348	
Nagelkerke R2乗	0.458		0.507		0.50		0.521	

*p<.05, **p<.01

ル4で学歴変数と初職変数を投入した。初職の影響を考慮するとき、モデル2と同様に短大・高専ダミーは有意ではなく、人文科学系で有意となっている。これは、社会科学系と比べたときに人文科学系で学んだ者が正規雇用ではなくなる傾向があることを示している。

性別、ライフコース、高等教育における専攻分野、初職の内容が現職の就業形態に影響を与えている。そのうち注目するべきものは専攻分野である。現職の就業形態を規定する要因には、性別や初職の影響はもちろんあるものの、高等教育における専攻分野もその一因であることが示されている。これについて、教育と労働市場との構造へ着目すると、高等教育における水平的な分離が職域分離へと転化しているとみることができる。

おわりに

性別職域分離が生じることは、男性が職業において上位のステータスに就きやすく、女性は下位のステータスに就きやすいという垂直性の問題へとつながるものである。また、非正規雇用には女性が就くことが多いが、非正規雇用は報酬や安定した雇用、昇進の可能性など正規雇用と比べてさまざまな資源へのアクセスが限定されている。就業形態を正規雇用とそれ以外に区分するとき、そこに性別職域分離の状況を見出すことができる。本研究では、正規雇用や非正規雇用という就業形態の規定要因を分析対象とした。

また、本研究では、就業形態の規定要因としてとくに専攻分野に

注目をした。高等教育をひとつの教育達成の段階と位置付けるとき、近年では女性の教育と男性の教育段階の差は大きくない。教育達成における性差の課題は、専攻分野の偏りという質的な面にも今後注目していくことになる。

Collins は近代社会において職業と教育との関連が強くなることを指摘した。それは、教育段階を意味するだけでなく、教育内容にもあてはまるものである。教育によって人的資本が蓄積されると仮定すると、何らかの分野を専攻することは、他の分野ではなくその分野の専門性を身につけているという人的資本を蓄積することになる。しかしどのようなタイプの人的資本であっても労働市場で評価されるわけではない。その理由として、質的ミスマッチと量的ミスマッチを想定できる。

第一の質的ミスマッチは、ある仕事やある企業で必要とされる「特殊人的資本」を学校教育によって蓄積させようとすることは、非常に非効率であり現実的でないことから生じる。Collins は管理的・専門的職業地位でもちいられる技能の大部分は職業訓練の場によって身につけられるものであり、学校の教育は関係がないとしている。日本で労働者の採用が行われる際には、基本的には就職にあたっての「学業成績」の軽視があると指摘されており（麻生 1999）、またアメリカにおいて雇用者は学業成績に基づいて従業員を選抜するのではないという報告がある（注5）。これらは、教育における人的資本と仕事における人的資本が一致していない例である。

第二の量的ミスマッチは、たとえ労働市場が求める人的資本が、

学校教育で身につけられる人的資本と一致するものであったとしても、そのような職業は数が限られている場合に生じる。たとえば、芸術関係の仕事に就く人の数は芸術を専攻した人の数を下回っている場合などである。

人文科学系は文化的要素があると考えられるが、そういった文化的な人的資本を全面に活かす職業は、専攻する学生の数に比べて多いようには思われない。では職業選択に必ずしも有利には働かないとされる人文科学系という教育を女性は選択するのだろうか。

現在では職業選択において不利とみなされる人文科学系だが、かつては女性では人文科学系を選択することが職業上不利になるのではなく、また職業以外の面からの評価もあった。

本研究で対象となったのは一九九五年調査時に二〇歳から五九歳までの者であった。年齢層に幅があるが、便宜的に四〇歳前後に注目するならば、文系大卒女性の就職時の分布は、一九七六年調査では、事務が三八%、教員が三八%と二分している（麻生 1991）。また、一九七八年の調査では、大卒女子に門戸を開いた大企業は二八・四%であったという。就業後も官公庁の専門職や技術職、事務職は男女平等の試験が実施され、企業ホワイトカラーより恵まれていた。つまり、官公庁で就業するのであれば就業継続が可能であり、その多くを占めるのが教員であった。そのため、職業を獲得することのひとつの目的として、教育学部を含む人文科学系が選択されたと考えられる。

また、人文科学系を選択することは、職業以外の面でも意味をも

つものであった。人文科学系の女性の偏りは「新たなジェンダー・トラック」(尾嶋・近藤 2000)と呼ばれるが、短期大学に期待されていた「家庭生活を運営するための」「情緒やケア能力」(木村 2000)が、転じて人文科学系にも期待されている側面は否定できない。

女性が長期的に安定して就労しようとするとき、教員や公務員などの職業に限られていた時代があった。また人文科学系を選択することは家庭生活を営む上での教養をつける上でも有利であったのかもしれない。人文科学系の選択は、職業選択の上でも、家庭における教養を身につける上でも幅の広い選択であったのだろう。

だが、今日では女性の就業の場は一層の広まりを見せ、女性が職業上の活躍することが社会的にも求められている。そして、近年では人文科学系出身者が、初職において非正規雇用になりやすく、安定した雇用を獲得しにくいことが報告されている(高松 2007)。女性の労働において、かつては安定した職業と関連していた人文科学系は、今日では若年層を中心に非正規雇用との関連を強くしている。そして、人文科学系を選択する多くが女性であり、女性は職業上のさまざまな資源へのアクセスが限定される非正規雇用に従事している。この状況に対処するには、教育の変化が必要であるが、その前提として雇用環境の変化が求められるだろう。Marie Dunn-Bellat (1990=1993) は、教育が職業を決定するのではなく、教育が職業選択に影響を与えるということが女性にとっても前提とされるような雇用環境がなければ、専攻分離の度合いが低くなることはないだ

ろう。

雇用環境を変化させる立場には大きくわけて二つの立場がある(首藤 2003 など)。第一は、職域分離そのものをなくすことを目指すものである。つまり、あらゆる職域において、男女の比率が半々となる状況を望ましいものとしてとらえるというものである。たとえば、「アフアーマティブ・アクション」を行って管理職の女性比率を増やす(究極的な目標としては、男女の比率を半々にする)ことが挙げられる。これは垂直的職域分離ではなく、水平的職域分離でも可能である処置である。第二は、女性の多い職種での評価が不当に低くされていることを改善しようとするものである。たとえば同一価値労働同一賃金(コンパラブル・ワース)に代表されるものである。女性の多い職域が不当に低い評価をされないようにしていることなどがこれにあたる。

どのような雇用環境や社会が目指されるべきかについては、今後の議論とそれによって得られた同意が必要となるが、ここではこれ以上立ち入った議論は行わない。ただ、近年では女性の学歴に変化がみられる。そのひとつは、短期大学への進学率の低下と四年制大学への進学率の上昇である。そしてもうひとつは、高等教育において社会科学系の学部や自然科学系の学部を選択する女性の比率が高まってきていることである(文部科学省 2006)。これらは伝統的に男性が多かった分野であり、今後性別職域分離もまた変化していくことが期待される。

付記

本研究は、データを用いるにあたり一九九五年SSM調査研究会の承諾を得ました。ここに付して感謝いたします。

注

(注1) ただし、厚生労働省(2006)『平成一八年度女性雇用管理調査』によると、係長相当職では企業規模によって女性管理職の比率の差は小さくなっている。部長相当職では企業規模が大きくなるほどそれに占める女性の比率は低くなる傾向があるが、係長相当職においてはその傾向は崩れてきているようである。今後、大企業や中堅企業などの上位の管理職においても女性の比率は上昇することが見込まれる。

(注2) ただし性別職域分離の度合いが高いほど、女性が下位ステイタスの職務に置かれているとは必ずしもいえないことには注意が必要である。たとえば、ここには、性別職域分離によって導かれる男性上位ステイタス、女性下位ステイタスへという状態に対して、何らかの対処を行ってきたかという政治的・制度的視点も必要になる。

(注3) コース別管理制度があると答えた企業は約一〇%であるが、これは企業規模が大きくなるほどコース別管理制度を導入しているところが多く、五〇〇人以上の規模の企業では約五〇%がコース別管理を導入している(厚生労働省(2003)『平成一五年度女性労働管理調査』)。

(注4) そのほかに、就業先が特定の職業、職種に偏っていることも挙げられる。真鍋倫子(1998)は、一九九五年SSM調査から性別職域分離の度合いについての分析を行っているが、事務職に女性が多いことを示している。

(注5) Thomas, L. 1956, *The occupational structure and education*. Englewood

Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall. Collins (1979=1984) より引用。

参考文献

- 麻生誠 1991 『日本の学歴エリート』玉川大学出版部。
- Gary S. Becker, 1975, *Human Capital: A Theoretical 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。)
- Collins, Randall, 1979, *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*, Academic Press, Inc. (=1984 新堀通也監訳、大野雅敏・波平勇夫共訳『資格社会―教育と階層の歴史社会学』有信堂)
- Carles, Maria and Karen Bradley, 2002, "Equal but separate? A Cross-National Study of Sex Segregation in higher education", *American Sociological Review*, 2002, 67: 573-599.
- Dull-Belait, Marie, 1990, *L'école des filles : quelle formation pour quels rôles sociaux?*, [Harmattan.(=1993, 中野知律訳『娘の学校―性差の社会的再生産』藤原書店。)
- 原純輔・盛山和夫 1999 『社会階層―豊かさの中の不平等』東京大学出版会。
- 本田由紀 2005 『若者と仕事―「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会。
- Kalmijn, Mathijs and Tanja van der Lippe, 1997, "Type of Schooling and Sex Differences in Earnings in the Netherlands", *European Sociological Review*, 13 (1) : 1-15.
- 荻谷剛彦 1995 『大衆教育社会のゆくえ』中央公論新社。
- 吉川徹 2006 『学歴と格差・不平等―成熟する日本型学歴社会』東京大学出版会。

- 木本喜美子、2003『女性労働とマネジメント』勁草書房。
- 木村涼子、1999『学校文化とジェンダー』勁草書房。
- 木村涼子、2000『学校化される〈女〉と〈男〉——近代学校教育における男女の統合と分離』荻谷剛彦・濱名陽子・木村涼子・酒井朗『教育の社会学』有斐閣、143-156。
- 木村涼子、2002『ジェンダー秩序の再編成と男女間格差』原純輔編『講座・社会変動 第五巻 流動化と社会格差』ミネルヴァ書房、201-232。
- 厚生労働省、2006『平成一八年度女性雇用管理基本調査』。
- 厚生労働省、2003『平成一五年度女性労働管理調査』。
- 熊沢誠、2000『女性労働と企業社会』岩波書店。
- Michael, Robert T. and Heidi I. Hartman, 1989, *Pay Equity: Empirical Inquiries*, the National Academy of Sciences.
- 真鍋倫子、1998『性別職域分離の趨——1985年・1995年SSM調査を通じて』岩井八郎編『ジェンダーとライフコース』1995年のSSM調査研究会、71-86。
- 森田成也、1999『資本主義と性差別——ジェンダーの公正をめざして』青木書店。
- 文部科学省、2006『平成一八年度学校基本調査報告書（高等教育機関編）』。
- 中西祐子、1998『ジェンダー・トラッカー——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。
- 大谷剛、2004『卒業生の所得とキャリアに関する学部間比較』松繁寿和編『大学教育効果の実証分析——ある国立大学卒業生たちのその後』日本評論社、1-27。
- 尾嶋史章・近藤博之、2000『教育達成のジェ構造』『日本の階層システム4 ジェンダー・市場・家族』東京大学出版会。
- 総務省統計局、2002『平成一四年度就業構造基本調査』。
- 首藤若菜、2003『双書ジェンダー分析3 統合される男女の職場』勁草書房。
- 橋本俊詔、2005『なぜ女性活用策がうまくいかないのか』橋本俊詔編『現代女性の労働・結婚・子育て——少子化時代の女性活用政策——』ミネルヴァ書房、1-33。
- 高松里江、2007『四年制大学進学者の入職時における非正規雇用化の規定要因——性別専攻分野か——』太郎丸博編『社会階層と非正規雇用』大阪大学大学院人間科学研究科2007年人間科学方法実習I報告書、大阪大学。
- 武石恵美子、2006『双書ジェンダー分析9 雇用システムと女性のキャリア』勁草書房。
- 武石恵美子、2007『育児休業政策の意義と課題』嵩さやか・田中重人編『東北大学21正規COEプログラムジェンダー法・政策研究叢書第9巻——雇用・社会保障とジェンダー』東北大学出版会。
- 竹内洋、1995『日本のメロトクラシー——構造と心性』東京大学出版会。
- Thurow, Lester C., 1975, *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*, Basic Books, Inc. (『1984' 小池和男・脇坂明訳『不平等を生み出すもの』同文館出版株式会社)。
- 筒井清子、2000『女性パートタイム』赤岡功・筒井清子・長坂寛・山岡熙子『シリーズ女・あすに生きる15 新しい働き方の実現をめざして——男女共同参画と女性労働』ミネルヴァ書房。
- Werhous, Herman G., 2002, "Field of Study, Acquired skills, and the wage benefit from a matching job", *Acta Sociologica*, 45 (4) : 287-303.
- 財団法人二一世紀職業財団、2005『パートタイム労働者実態調査』。

付 表

		質問項目	回 答
性別	男性／ 女性	問 1「性別」	「男性」、「女性」
学 歴	短大・ 高専	問10「あなたが最後に行かれた（または現在行かれている）学校は次のどちらにあたりますか。中退も卒業と同じ扱いでお答えください」	「新制短大」、「高等専門学校」と回答した者。
	四大・院		「新制大学」、「新制大学院」と回答した者。
専攻分野	人文科学系	問15「あなたの行かれた短大もしくは大学の学校名と学部名を教えてください」	「四大」教養学部、文理学部、教育学部、文芸学部、文学部、人間科学部、仏教学部、外国語学部、人文学部、社会学部、社会福祉学部、体育学部、芸術学部、造形学部、音楽学部、家政学部、「短大・高専」文学関係、社会学・社会福祉関係、教養関係、家政学関係、食物・栄養学関係、服飾・被服学関係、児童・初等教育関係、保育・幼稚園教育関係、造形・美術関係、デザイン関係、音楽関係、秘書関係
	社会科学系		「四大」法文学部、法学部、法経学部、政経学部、政治経済学部、経済学部、経営学部・産業経営学部、商学部、商経学部、「短大・高専」商学・経済学関係
	自然科学系		「四大」理学部、衛生学部・衛星工学部、理工学部、工学部、生産工学部、工芸学部、電気通信学部、商船学部、農学部、園芸学部、獣医学部、畜産学部、水産学部、水畜産学部、生物生産学部、医学部、歯学部、薬学部、衛生看護学部、「短大・高専」機械工学関係、電気通信工学関係、土木建築工学関係、応用化学関係、農芸化学関係、看護関係、衛生学・診療技術関係
職 業	専門	SSM8 分類	専門
	事務		管理、事務
	販売		販売
	マニュアル		熟練マニュアル、半熟練マニュアル、非熟練マニュアル、農業
就 業 形 態	正規雇用	問4a（現職）、問7a（初職） 「あなたの現在のご職業についてお聞きます。あなたの仕事は大きく分けてこの中のどれにあたりますか」	「経営者、役員」、「常時雇用されている一般従業者」と回答した者。
	非 正 規 雇 用		「臨時雇用・パート・アルバイト」、「派遣社員」と回答した者。
	無職		「無職」、「派遣社員」と回答した者。「学生」、「内職」は含まない。
ライフコース	子なし	問23「あなたは結婚していますか。」で「未婚」と回答した者および「既婚」「死別」「離別」と回答した者のうち問29(1)「お子さんは何人いらっしゃいますか」で「0人」と回答した者。	
	末子 6 歳 未満	問23「あなたは結婚していますか。」で「未婚」と回答した者および「既婚」「死別」「離別」と回答した者のうち問29(1)「お子さんは何人いらっしゃいますか」で「0人」と回答した者。	
	末子 6 歳 以上	問23「あなたは結婚していますか。」で「未婚」と回答した者および「既婚」「死別」「離別」と回答した者のうち問29(1) で子がいると回答した者のうち、末子の年齢が 6 歳以上の者。	

Sex Segregation in Occupation Compared with Sex Segregation in Higher Education in Japan

TAKAMATSU Rie

The purpose of this paper is to research the connection between sex segregation in higher education and sex segregation in occupation in Japan in 1990s.

There is sex segregation in the labor market in Japan. Sex segregation in occupation is often divided into vertical segregation and horizontal segregation, however, horizontal segregation will eventually link with vertical segregation. The most remarkable sex segregation in occupation is that most men work as full-time workers and many women work as half-time workers. Even if half-time workers are as productive as full-time workers, they cannot receive good salary, and sometimes get scared by layoffs.

There are also segregations in higher education. One is vertical segregation. In the past, many girls studied not at universities but at colleges, but today more and more girls study in universities. The other is horizontal segregation. About 20 percent of men have majored in human sciences, 50 percent in social science, and 30 percent in natural science. On the other hand, about 80 percent of women were majoring in human science in 1995.

We analyzed the connection between the two segregations using data from the Social Stratification and Social Mobility Survey (SSM) conducted in 1995, and we found that more people who majored in human science have left full-time jobs than those who majored in social science. This shows sex segregation in education partly connects with sex segregation in occupation.

Key words : higher education, vertical segregation, horizontal segregation, sex segregation in occupation, part-time workers