

2006-09-28

東北大学 21 世紀 COE プログラム ジェンダー法・政策研究叢書 第 9 巻

編集 = 嵩 さやか + 田中 重人

『雇用・社会保障とジェンダー』第 IX 章

(東北大学出版会) 2007 年 3 月出版予定

**性別格差と平等政策
階層論の枠組による体系的批判**

田中 重人 (東北大学大学院文学研究科)

2006-09-28

Tohoku University COE Book Series, Vol. 9

Editor= DAKE Sayaka + TANAKA Sigeto.

Employment, Social Security, and Gender. Chapter IX

(Tohoku University Press) to be published by in March 2007

Gender Inequality and Equal Policies

— a systematic criticism by the framework of stratification theory —

TANAKA Sigeto (Tohoku University)

性別格差と平等政策 階層論の枠組による体系的批判

田中 重人

1 はじめに

他の産業社会と同様、日本にも、世帯内の性別分業に起因する性別階層 (gender stratification) の仕組みがある。この仕組みの下では、男性は家庭責任をまぬかれているゆえに労働市場で優位な立場にある。結果として、生涯に稼ぐ所得の点で、男性と女性の間には大きな差異がみられるのである。

1990 年代後半、日本政府は男女平等のための「男女共同参画」政策を策定した。1996 年には、男女共同参画審議会 [1996] の答申に、男女は経済的な利益を等しく享受すべき存在であることが盛りこまれた。その後、1999 年の男女共同参画社会基本法によって、従来の制度や規範に対抗して、男女平等のための政策を発展させることが政府の義務と定められた。

性別による不平等はどうして生まれるのか。日本の平等政策はどのようにして不平等を克服しようとしているのか。この章では、社会学における階層論 (stratification theory) の枠組を利用して、この問題に取り組むことにしよう。

2 階層の一般理論

階層論は不平等を生み出す複合的な社会制度 [Grusky 1994: 3] をあつかう理論であり、さまざまな形態の不平等を分析するのに有用な道具を提供してくれる。まず、階層論の 3 つの基本概念 地位・報酬・属性 を理解しておこう。

「地位」(status) とは、特定の役割・権利・責任のセットを割り当てられた社会的な位置のことをいう。階層論の中心をなす概念である。社会において必要とされる仕事を遂行するためにおこなわれる分業が、地位の分化を生み出す [Tumin 1967: 19]。

「報酬」(reward) とは、ある地位を占める者に分配される希少な財のことをいう。地位は、一般に、社会的に規定された価値を持ち、特定の報酬パッケージ (reward packages) にむすびつけられている。社会の成員は、その占める地位に応じて報酬を受け取る [Grusky 1994: 3]。

「**属性**」(ascription)とは、人々が生まれながらに持つ特徴のことをいう。階層論は、地位達成における属性の影響について大きな関心を払ってきた [今田 1979]。属性による地位の達成は、業績 (achievement) による地位の達成としばしば対比して論じられる [Tumin 1967: 47]。

これらの 3 つの概念は、個人が地位を達成して報酬を獲得する経路の主要なポイントを押さえている (図表 1)。不平等が形成されるプロセスは、属性から地位へ、地位から地位へ、地位から報酬へという段階を踏んで進んでいく。まず、属性によって、地位があたえられる。社会システムは複雑で、さまざまな次元の地位がお互いに関連しあっているから、複数の地位が連鎖したかたちで考えるのがよい。そのような地位の連鎖を経て、最終的にその人がえられる報酬が決まる。

図表 1. 階層の一般的モデル

[属性] → [地位] → …… → [地位] → [報酬]

このモデルは、不平等の生まれるプロセスを一般化したかたちであらわしたものであり、抽象的な概念だけを使って書かれている。これらの概念を具体的な属性・地位・報酬に置き換えることによって、さまざまな種類の不平等に適用することができる。

応用的な社会科学研究にとって、このモデルは、種々の政策を系統的に整理する助けとなる。特に、平等な社会の複数性を図表 1 が示唆していることに注目すべきである。ある特定の属性による不平等を根絶したいとしたら、地位達成を属性から切り離すことを考えてもよいし、報酬が地位と独立に決まるようにしてもよい。とにかく図表 1 の諸段階のうちどれかひとつを止めればよいのである。このように、平等政策がとりうる具体的な方策はいくつもある。「平等社会」のイメージは、その社会のおかれた状況次第で、ちがったものになりうる。

3 性別階層過程

この章では、ある特定の種類の階層過程に焦点をあわせる。それは、性別分業 (sexual division of labor) に起因し、所得の格差を引き起こす過程である¹。これ以降、この種の階層のことを単に「性別階層」と呼ぶことにしよう。現代日本社会では、男性・女性それ

それが一生の間に個人として稼ぐ所得には大きな格差がある。この格差をつくりだす過程は、前節で定義した階層過程の一種といえる。それは性別 生まれながらに与えられる属性のひとつ から始まり、地位達成のプロセスを経て、所得の格差をもたらす。この過程における地位達成を 2 段階にわけて考えることにしよう。ひとつは労働者タイプが性別によって分化する段階、もうひとつは働きかたが労働者タイプによって分化する過程である。このような地位達成を経て、最終的に男女間の所得のちがいが生み出されることになる。

(1) 性別と労働者タイプ

労働供給の弾力性は男女で大きくちがっている。女性の労働供給が経済条件によって大きく変動するのに対して、男性の労働供給はほとんど一定で変化しない。この統計的な事実 [Douglas 1957: 274–293] は、アメリカ合衆国で最初に発見されたものである。日本においても同様の傾向がみられることが確認されている [樋口 1991: 146]。

労働供給におけるこの男女差は、男性と女性がそれぞれ異なった意思決定過程にしたがっていることを示唆している。小尾 [1969] はこの意思決定の男女差を、(1) 制度的に割り当てられた指定労働時間と (2) 世帯において労働者が満たすべき 2 種類の役割というふたつの条件を使って定式化した。まず、現代社会においては、標準的な労働時間は制度的に決まっていて、労働者は自分の労働時間を任意に決めることができない。彼らが実際におこなうのは、雇用主によって提示される雇用機会 賃金率と労働時間がセットで指定されたもの を受け入れるかどうかを決定することだけである。一方、各世帯には、通常 2 つの異なるタイプの労働者がいる。彼らは、世帯内でちがった役割を担っているため、提示された雇用機会を受け入れるかどうかの決定に際して、異なった意思決定をする。このような定式化に加えて、小尾はさらに (1) 標準的な指定労働時間は 1 日 8 時間、(2) 労働者タイプは性別によって決定される、というふたつの仮定において、世帯からの労働供給を推定した。

その後、樋口 [1991: 207–208] が小尾のモデルを拡張している。そこでは、雇用主が指定する労働時間には、フルタイムとパートタイムの 2 種類があるものと仮定される。人々は、フルタイムで働くか、パートタイムで働くか、それとも働かないかの 3 つの選択肢から意思決定をおこなうことになる。その他の点では、樋口 [1991] は小尾 [1969] のモデルを踏襲しており、労働者タイプは性別によって完全に決まるものと仮定している。

小尾 [1969] や樋口 [1991] が目指していたのは、労働供給の趨勢を推定することであって、性別階層を説明することではなかった。しかし、彼らのモデルは、性別階層の過程を理解するうえで、重要な手掛かりをあたえている。性別階層の過程の第 1 段階を定式化したものとみることができるのである。

小尾・樋口のモデルにみられるふたつの労働者タイプを、それぞれ「所得核」「調整役」とよぶことにしよう²。「**所得核**」(principal earner) は、所得を稼いで世帯を支える責任を負っており、家事についての責任を負わない。このため、彼らは必然的にフルタイムで働くことになる。フルタイムで働いてあまった時間を利用して家事をおこなうことはありうる³ が、家事をおこなうために仕事の時間を減少させることはない。一方、「**調整役**」(accommodator) は仕事と家事の二重の役割を持つ。彼らは、働くか働かないか、また働くとしたらどれだけの時間働くかを決めなければならない。この決定は、家事へのニーズと、雇用主から提示される賃金率と指定労働時間、それに所得核がすでに稼いでいる所得に依存する。

図表 2. ライフステージ別の男女の生活時間 (週平均 1 日あたり時間)

世帯類型 / 回答者または最年少子の年齢*	家事 ^a	仕事 ^b	3次活動 ^c	1次活動 ^d	合計
男性					
単身 (25-49)	0.54	7.53	6.00	9.92	24.00
夫婦のみ (25-49)	0.41	7.89	5.66	10.04	24.00
夫婦と子供 [0-2]**	0.95	8.48	4.53	10.07	24.00
夫婦と子供 [3-5]**	0.59	8.60	4.77	9.98	24.00
夫婦と子供 [6-9]**	0.43	8.48	5.17	9.93	24.00
夫婦と子供 [10-14]**	0.33	8.25	5.43	9.97	24.00
夫婦と子供 [15+]**	0.48	6.38	6.67	10.47	24.00
夫婦のみ(50+)	0.76	3.92	8.13	11.19	24.00
単身(50+)	1.31	4.24	7.43	11.02	24.00
女性					
単身 (25-49)	1.51	6.30	5.80	10.41	24.00
夫婦のみ (25-49)	3.58	4.03	6.06	10.32	24.00
夫婦と子供 [0-2]**	8.42	1.00	4.35	10.20	24.00
夫婦と子供 [3-5]**	6.39	2.13	5.16	10.32	24.00
夫婦と子供 [6-9]**	5.60	2.93	5.50	9.98	24.00
夫婦と子供 [10-14]**	5.30	3.67	5.45	9.58	24.00
夫婦と子供 [15+]**	4.83	3.20	5.90	10.08	24.00
夫婦のみ(50+)	4.39	2.07	6.62	10.91	24.00
単身(50+)	3.01	1.83	7.62	11.55	24.00

データ: 2001 年「社会生活基本調査」[総務省 2003: 表 10, 14, 19] .

*: () 内は回答者の年齢, [] 内はいちばん小さい子供の年齢.

** : 夫婦と彼らの子供だけの世帯か、夫婦と彼らの子供と彼らの親からなる世帯.

a: 家事, 介護, 育児, 買い物.

b: 仕事, 通勤.

c: 余暇, スポーツ, 治療, 休息, テレビ視聴, 学習など.

d: 睡眠, 食事, 身の回りの世話.

これらの労働者タイプは、定義の上では、性別とは無関係である。しかし、現実には、これらの分布はほとんど性別で決まってしまう。図表 2 は男性と女性のライフステージによる生活時間の変化をあらわしたものである。女性は、婚姻状況や子供の年齢によって、時間の配分を変えている。未婚や無子の状態では、女性はかなり長い時間を仕事にあてている。小さい子供がいる時期は、家事のために多くの時間を割く。子供が大きくなって育児のニーズが減少すると、家事の時間を減らして、再び仕事に多くの時間を割くようになる。これとは対照的に、男性は 1 日 8-9 時間程度を仕事に割いており、ライフステージによる変化はほとんどない(高齢期の仕事時間の減少をのぞく)。図表 2 は、ほとんどの男性が(少なくとも中年期には)所得核になり、一方、ほとんどの女性が調整役になっていることを示している。

(2) 仕事への参加度のちがい

所得核と調整役は異なった原則に基づいて行動するから、働きかたも異なってくる。所得核は通常、定義によって、雇用主から提示される指定労働時間に沿ってフルタイムで働く。これに対して、調整役の働きかたは、家事のニーズと経済的条件によってちがってくる。フルタイムで働く者もいるだろうが、パートタイムで働く者も、まったく働かない者もいるだろう。

図表 3. 出生コーホート別のフルタイム継続率 (CRFE)

出生年	女性		男性	
	%	(N)	%	(N)
1925-1935	21.6	(88)	97.6	(124)
1935-1945	23.0	(126)	100.0	(132)
1945-1955	21.4	(224)	100.0	(175)
1955-1975	22.4	(214)	99.1	(117)
合計	22.1	(652)	99.3	(548)

データ: 1995 年 SSM 調査 A 票. 注 4 参照.

調整役の職業的キャリアは、ライフステージに依存する。図表 3 はフルタイム継続率 (continuity rate of full-time employment: CRFE) の変化をあらわしたものである。CRFE は、農業・自営業・家族従業の者をのぞき、結婚前に「常時雇用されている一般従業者」であった者のうち、末子誕生時に何%が「常時雇用されている一般従業者」に残っているかを計算した数値である⁴。図表 3 からわかるように、女性の CRFE は 20%程度で一定である。女性の正規従業員としての就業継続率が 20%程度であることは、職業経

歴データを使った同様の研究でくりかえし指摘されてきた [仙田 2002: 3] ことである。また「21 世紀出生児縦断調査」 [厚生労働省大臣官房統計情報部 2003: 28] によれば、2001 年に子供を出産した母親のうち、常勤の雇用者である者は、育児休業中の者をふくめても 15.4 % にすぎない。これらの数字は、調整役の多くが、家事のニーズの大きい時期に職業キャリアを中断してパートタイム労働者や家事専従者になっていることを示している。

一方、男性のキャリアにはこのようなライフステージ依存性はみられない。男性の仕事参加は、20 代から 50 代にかけて、常に高いレベルを維持している。「労働力調査」(総務省 2002) によれば、この年齢層の男性は、80%以上が、週 35 時間以上働くフルタイム労働者である。図表 3 にみられるように、結婚や育児によって職業キャリアを中断することもほとんどない。つまり、所得核は、家事のニーズにかかわらず、フルタイム労働者としての標準的な仕事参加を続けているのである。

(3) 所得の格差

仕事参加のちがいは、所得の格差をもたらす。人々の所得はつぎの式できまると考えることにしよう：

$$\text{所得} = Q \times W + A \quad (1)$$

ただし Q はその人が供給する仕事の量、 W は賃金率、 A は諸手当である。

仕事参加の度合は、仕事の供給量 Q に直接影響する。フルタイム労働者のほうがパートタイム労働者より仕事時間が長いから、 Q も大きい。労働者が休業したり仕事をやめたりすれば、 Q はゼロになる。このような Q のちがいは、 W や A が一定なら、所得の格差をもたらすだろう。

また、賃金率 W は実際には Q から独立でない。フルタイム労働者はパートタイム労働者よりも賃金率の高いことが多い。この類の賃金格差によって、パートタイム労働者の所得はさらに低くなる。

非連続的なキャリア すなわち、一時的な Q の下落 もまた、長期にわたって所得を引き下げる原因となる。職業経験を通じて蓄積されていく人的資本 (human capital) や社会的資本 (social capital) によって労働者の生産性が決まるとしたら、仕事をやめていた労働者はその分だけ不利になる。加えて、勤続を重視する賃金制度の下では、非連続的なキャリアはそれ自体が賃金率を下げる要因になる。

所得を決める最後の要因は、諸手当 A である。これは、労働者の生活を維持するためのものなので、その人が生産にどれだけ貢献しているかとは関係なく支払われる。たとえば、病気休暇手当や育児休業給付金は、特定の理由によって Q が一時的に減少したことによる所得の損失を補填するためのものである。もし所得の損失がこのような手当によって完全に補填されるなら、労働者はいつでも必要なときに仕事を離れることができ、そのことによる損失を気にしなくてもよくなる。これは、Esping-Andersen [1990: 23] のいう「de-commodifying」(脱商品化) が完全に実現した状態といえる。もっとも、完全な脱商品化が実現した社会は実際には存在しない [Esping-Andersen 1990: 50]。どこの社会でも、仕事への参加が減少すれば、所得の損失は不可避である。ただし、その損失がどれくらいであるかは、社会によって大きくちがう [井口・西村 2002; 西村 2003]。

(4) 性別階層の過程と平等政策の倫理的基礎

ここまで記述してきた性別階層の過程をまとめたのが図表 4 である。この過程は、性別階層の一般モデルでいえば「属性」からスタートし、X, Y, Z の 3 段階で進行する。

段階 X: 性別による労働者タイプの決定。男性は所得核になり、女性は調整役になる。

段階 Y: 労働者タイプによる仕事参加度の決定。所得核は継続してフルタイムで仕事に参加するのに対して、調整役は部分的な仕事参加にとどまる。

段階 Z: 仕事参加度による所得の決定。仕事参加が少ないほど、所得も低くなる。

図表 4. 性別階層の 3 段階モデル

[属性] 性別		[地位 1] 労働者 タイプ		[地位 2] 仕事への 参加度		[報酬] 所得
男性	→	所得核	→	完全	→	高
女性	→	調整役	→	部分的/ 不参加	→	低
段階	X		Y		Z	
	↑		↑		↑	
政策目標	?		中庸の 仕事 / 家庭 バランス		Family- friendly 制度	

図表 4 が示すように、性別階層過程においては、地位達成による間接的な格差が男女間に生じるだけであり、性別による直接的な差別がおこなわれているわけではない。この

過程に政策的に介入して平等化を進めることの正当性について、ふたつの考え方を示しておこう。ひとつは「機会平等」(equality of opportunity) 原理によるもの、もうひとつは「衡平」(equity) 原理によるものである。

「機会平等」原理は、個人の責任でないことについて責任をとらせてはならないとの発想に由来する。「責任を課すことのできない周辺環境から各人の状態が生じたものである限り、彼らの状態を平等にしなければならない」[Roemer 2001: 303]。性別は個人が選択できるようなものではないから、個人に責任を課すことのできない「周辺環境」にあたる。社会の個々のサブシステムにおいては差別がおこなわれていないとしても、社会システム全体で性別による格差が作り出されているとしたら、それは「機会不平等」であり、是正されるべきだと考えるのである。そのためには、事後的に資源を移転することで機会の平等を達成するやりかた [Roemer 2001: 323–326] もありうる。しかし性別階層の仕組み自体を変えてしまうことで機会平等を達成できるのであれば、そのほうが望ましい。

「衡平」原理は、outcome が input に比例していなければならないとの発想に由来する [井上 1999: 15]。家族は通常の商取引とはちがうルールが適用される場であり、家事関連の人的投資にとまなうリスクを正当に評価する機能を備えていない [England and Kilbourne 1990; Tanaka 2004]。このため、家事責任を負う調整役は、所得核にくらべて outcome/input 比が低くなる。この点が衡平の原理に反するものとされるのである。衡平を回復するためには、何らかの方法で調整役の状態を改善しなければならない。

なお、本章では雇用・社会保障を通じての平等化だけに考察を限定する。しかし、家族関係解消時の清算によって家族内での機会平等ないし衡平を担保する考えかたもありうる。いちばん包括的で先進的な提言として鈴木 [1992] を、それに対する批判として Tanaka [2006] を参照されたい。

4 性別階層過程の各段階に対抗する平等政策

(1) 現行の政策目標

現行の男女平等政策は、2 種類の政策目標を立てている。これらの目標を達成するために図表 4 の段階 Y と段階 Z に対抗する政策がとられている。

第 1 の政策目標は段階 Y に焦点をあてたものである。「中庸の仕事 / 家庭バランス」(moderate work/family balance) と呼ぶことにしよう。この目標を達成するには、すべての人に、仕事と家事の間で中庸のバランスをとってもらう必要がある。もし仕事と家事に対する援助や規制が全然なければ、所得核は極端に長い時間働き、調整役は家事の重荷を

一手に引き受けることになるだろう。家事と仕事の間のこのような不均衡を避けるために、現行の政策では具体的な対策がふたつとられている。所得核の仕事を制限することと、調整役の家事を軽減することである。これらの対策がうまくいけば、所得核と調整役の仕事参加に差がなくなり、結果として、労働市場での格差もなくなるだろう。

第 2 の政策目標は段階 Z に焦点をあてたものである。「ファミリーフレンドリー制度」(family-friendly work system) と呼ぶことにしよう。この目標を達成するには、パートタイムの仕事や非連続的なキャリアにともなう不利益を最小化するとともに、どうしても生じる所得の損失を補償する制度を確立しなければならない。なかでも、仕事への部分的な参加を制度化すること 具体的には、育児・介護休業 に力点がおかれている。また、年功的な賃金制度を改革して、フルタイムとパートタイムの間の賃金格差を克服することも考えられている。これらの対策がうまくいけば、部分的な仕事参加はもはや不利なものではなくなる。

以下では、これらの対策の実現可能性と限界を検討していくことにしよう。

(2) 中庸の仕事 / 家庭バランス

1) 仕事 / 家庭バランス政策

所得核と調整役の働きかたのちがいは、彼らの負っている責任のちがいに由来する。所得核は家事に責任を負わないから、フルタイムの仕事に従事しつづけることに何の問題もない。これに対して、調整役は家事の責任を負っているから、フルタイムの仕事に従事しつづけるのは困難であり、家事と仕事の時間を必要に応じて調整しなければならない。結果として、調整役の仕事 / 家庭バランスは、所得核にくらべて、家庭の側に偏ったものになる。

男性と女性が仕事と家事の責任を同等に負うべきだとした男女共同参画審議会 [1996] の答申以来、仕事 / 家庭バランスは男女平等政策のひとつの柱になった。所得核と調整役の両方が仕事と家庭のあいだで中庸のバランスをとれば、仕事参加の格差はなくなるであろう。この目標を実現するために具体的に打ち出されたのが、(1) 所得核の仕事時間の削減、(2) 調整役のケア負担 (育児と介護) の削減、というふたつの目標であった。

所得核の仕事時間を削減するための方策は、「有給休暇の取得促進、完全週休 2 日制の普及促進、所定外労働の削減」[男女共同参画審議会 1996] といったものである。統計的な目標として、年間 1800 時間労働という数値が掲げられていた⁵。この数値は本来は 1980 年代の構造改革論議 [経済審議会 1987] によって定められたものであり、およそ 1 日 8 時間労働に相当する [経済企画庁 1989: 68; 田中 2003: 53]。

男女共同参画審議会 [1996] は家事を軽減するための方策にも触れている。育児と介護は社会全体が負担すべきものだとの観点から、子供と高齢者のためのさまざまなケア・システムが必要であるという。具体的な方策としては、新生児のための保育施設、延長保育、緊急時保育、在宅介護サービス、介護を担う人材の育成などがあがっている。

2) 仕事 / 家庭バランス政策の限界

仕事 / 家庭バランス政策が打ち出された当初は、これらの政策が中庸の仕事 / 家庭バランスを本当に実現できるかどうかについての検討はおこなわれていなかった。それ以降の研究によれば、これらの政策の効果は限られたものである。

内閣府 [2002] は、3-5 才の幼児を抱えた女性のフルタイム就業に対して保育所の収容力と夫の仕事時間がどのような影響を持つかを推計している。推計結果によれば、もし夫の仕事時間が 1 日 8 時間になり、保育所が幼児の半分を収容できるようになったとしても、フルタイム就業する女性は 26.2% にしかならないという [内閣府 2002: 74]。仕事時間と家事時間の削減が相当に進んだとしても、調整役がフルタイムの仕事をつづけることはやはりむずかしいのだ。

どうしてこのような結果になるのだろうか? 問題は、おそらく世帯の構成員による時間交換システムにある。

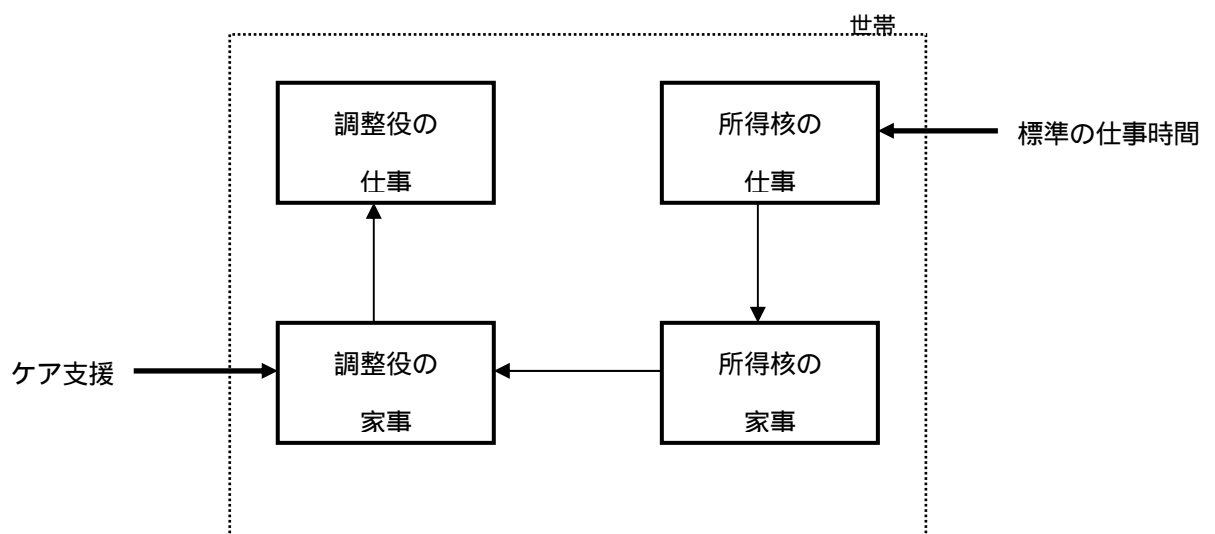
図表 5 は、世帯の構成員の時間を迅速に再配分するような時間交換システムの理想的なカタチを示している。そこでは、標準的な仕事時間が削減されたときには、所得核の仕事時間が減り、所得核の家事時間が増え、調整役の家事時間が減り、調整役の仕事時間が増える。同様に、育児などの支援によって家事時間が削減されると、調整役の家事時間が減り、その分だけ仕事時間が増える。

このような時間交換システムは、現実にはうまくはたらいっていない。松田・鈴木 [2002: 78] や Tsuya and Bumpass [1998: 91, 100] が報告しているように、所得核の仕事時間が家事分担に与える影響は小さい。家事時間が削減されたときの世帯内の時間配分に関する研究はないが、削減分の 100% が仕事にまわるとは考えにくい。仕事や家事の削減は、少なくともいくぶんかは余暇時間にまわる。このような効果のために、仕事や家事の削減はじゅうぶんな効果を発揮できないのである。

こうして、男女平等政策はあたらしい政策課題に直面することになる。それは、世帯内の時間交換システムを円滑に動かすことである。仕事時間と家事時間が世帯のなかで円滑に交換されるようになれば、仕事 / 家庭バランス政策はもっと効果を上げることができるだろう。

では、完全に円滑な時間交換システムが実現したとしたら、中庸の仕事／家庭バランスが実現するのだろうか？ 答えはおそらく“ノー”である。田中 [2003] は、30 代男女の生活時間のデータを使って、仕事（家事）の時間の変化はすべて家事（仕事）の変化にまわり、余暇時間はまったく変化しないものと仮定して、簡単な推計をおこなっている。その結果によれば、仮に仕事時間が年間 1800 時間まで減り、育児の時間がゼロ（！）になっただとしても、やはり所得核と調整役の間には仕事／家庭バランスのちがいが残る。

図表 5. 世帯内の時間配分システム (円滑に動いている場合)



(3) ファミリーフレンドリー制度

1) 部分的仕事参加の制度化

3(3)節でみたように、仕事参加の違いが所得の格差を生み出す要因は 3 つある。調整役と所得核の間の仕事参加のちがいをなくすのは無理 (4 (2)節) とすると、これらの要因の効果をおさえる制度をつくることが重要である。このような制度のことを「ファミリーフレンドリー」制度 [労働省 1999: 7] と呼ぼう。家庭責任によって仕事への参加がすくなくなってもそれによって不利益が生じないようにすることが、ファミリーフレンドリー制度の役割である。

ファミリーフレンドリー制度を確立するために現行の政策で重点がおかれているのが、育児休業と介護休業である。1991 年の育児休業法とそれに関連する立法によって、労働者の育児休業の権利が規定された。数度の改正を経て、現在では、ほとんどの労働者⁶に

育児休業と介護休業をとる権利が保障されている。休業の期間については、雇用保険または共済保険から、休業前の給与の4割が支給される。

休業制度は、部分的な仕事参加 (partial participation in workforce) に対して制度的な裏付けをあたえるものである。この制度によって、休業を取得したあと、元の企業に帰ることが保障される。この制度の効果は、式 (1) の記号を使って、つぎのようにまとめることができる。休業制度は、家庭責任に起因する労働供給 Q の下落を止めるわけではない。そのかわり、 Q の下落を一時的なものにとどめ、賃金率 W の長期的な低下を食い止め、給付金 A を通じて休業中の短期的な所得の低下を防ぐ。このようにして、職業的キャリア発達を犠牲にすることなく、一時的な不就業が可能になるのである。

2) 不完全な補償と賃金制度の問題

休業制度は、家庭責任 (family responsibility) を負うことの不利益を除去するためのものである。しかし、不利益を完全に除去できるわけではない。休業中の所得の4割が補償される一方で、所得の6割は失われてしまう。さらに、休業後においても、休業を取得したことによる不利益が長期間つづくことが指摘されている。仙田・樋口 [2000: 30–32] によれば、専門・管理職以外の職種では、いったん休業を取得すると、職場復帰後にも3割以上の所得の低下が認められる。この所得低下の原因の一端は、昇進の順番が後回しになってしまう⁷ことにあるかもしれない。しかし、休業中に人的資本が減耗・陳腐化して生産性が低下することが原因だと考えることもできる [仙田・樋口 2000: 34–35]。特に、激しい競争や不断の技術革新にさらされている分野では、この問題は深刻であろう⁸。

さらに、休業制度は連続的キャリアを保障することにはあまり成功していない。多くの労働者が、家庭責任を果たすために仕事をやめている。「21世紀新生児縦断調査」 [厚生労働省大臣官房統計情報部 2003: 28] によれば、2001年に生まれた子供の母親のうち、73.7%が無職である。おなじデータをつかったニッセイ基礎研究所 [2003: 19] の計算によれば、育児休業を取得しているのは、母親の12.4%、父親の0.6%にすぎない。多くの親は、休業制度の恩恵を受けていないのだ。休業を取得した場合でも、休業後に退職する例はめずらしいことではない。2002年の「女性雇用管理基本調査」 [厚生労働省雇用均等児童家庭局 2003: 42, 63] によれば、休業を取得したあと職場に戻らなかった労働者は10%に上る。休業制度があるにもかかわらず、多くの労働者は家庭責任のために非連続的なキャリアを歩んでいるのである。

非連続的キャリアの不利益を除去するには、休業制度だけでなく、賃金制度の改革が不可欠である。日本の年功制度 [津田 1968: 51–61] は、勤続に大きな価値をおいてきた。

このような制度の下では、非連続的なキャリアは大きな所得損失を生む [経済企画庁 1997: 51-52; 丸山 2001: 13]。賃金制度を年功にかかわらないものに変革できれば、非連続的なキャリアはそれ自体では不利なものではなくなる。

しかし、年功にかかわらない賃金制度の下でも、非連続的キャリアの不利益は残る可能性がある。仕事経験から遠ざかっている期間があることで、人的資本の蓄積が遅れ、労働の生産性が下がる可能性があるからだ。年功にかかわらない賃金制度の下で非連続的キャリアの不利益を規定するのは、年功ではなく、生産性そのものの低下である。

もうひとつの問題は、フルタイムの雇用機会とパートタイムの雇用機会のあいだの賃金の格差である。中田 [2002a: 27; 2002b: 81] によれば、パートタイム労働者の平均的な賃金は、フルタイム労働者の 7 割以下だという。もしパートタイムの仕事時間がフルタイムの半分だとすると、パートタイム労働者の所得はフルタイム労働者のせいぜい 35% ($=70 \times 0.5$) にしかならない。このような賃金格差は、家庭責任を抱えるパートタイム労働者にとって、大きな不利益となる。

フルタイム労働者とパートタイム労働者との賃金率の格差をなくすための強力な政策が必要であることはあきらかである。ただし、もし賃金率の格差がなくなったとしても、仕事時間に比例した所得の格差⁹がなくなるわけではないのだが。

5 おわりに

(1) 現行政策の限界

以上のように、現行の平等政策は、女性のおかれている不利な立場を完全に改善できるわけではない。中庸の仕事/家庭バランスを実現することも困難であるし、仕事参加度による格差をなくすこともむずかしい。

これは、1990 年代後半に男女平等政策が確立してから、まだ日が浅いことによるのかもしれない。そうとすれば、時間がたつにつれて、もっと強力な政策を打ち出せるようになれば、事態が変わる可能性もある。

しかし、より強力な政策がとられたとしても、やはり平等政策は本質的な限界に直面するのではないかと考えることもできる。

第 1 に、仕事/家庭バランスと余暇との間のジレンマの問題がある。4(2)節でみたように、仕事時間が削減されたときに増えるのは、家事時間ではなく、余暇時間である。この事態は男女平等の観点からは望ましくないが、別の観点からみれば望ましいといえる。そもそも、仕事時間の削減をもとめる声は、日本人は働きすぎなので余暇時間がもっと必要だ、という認識のもとに出てきたものだ [経済企画庁 1989: 58-63]。人々がこのような

声を受け容れているかぎり、余暇の増大を規制するような政策がとられることは期待できないし、中庸の仕事／家庭バランスの実現も困難である。

第 2 に、仕事参加度による格差を完全に消滅させるには、部分的な仕事参加によって生じるあらゆる種類の損失に対して補償をあたえなければならない。休業期間のあと将来にわたって生じる機会費用 (opportunity cost) への補償もふくまれる。こうした機会費用はそもそも正確に計算することがむずかしいし、補償の額も非常に高額にのぼるだろう。

(2) もうひとつの可能性

現在おこなわれているのは、これらの問題を、仕事／家庭バランス政策とファミリーフレンドリー政策で克服していけるかどうかの社会的実験だということができる。この実験がうまくいくかどうかは未知数だが、もし、やっぱりあれは駄目だった、ということになったとしたら、もう打つ手はないのだろうか？ この章の最後に、これまでの政策では考えてこられなかった可能性について考察しておこう。

図表 4 で、性別階層の過程は、X, Y, Z の 3 段階を通じて進行するものと定式化した。これらの 3 つの段階のうち、現行の政策が焦点を定めているのは、Y と Z であった。ところが、前節での分析であきらかになったように、これらの 2 段階での格差形成過程を止めることはむずかしい。女性と男性がちがう労働者タイプに割り当てられてしまったあとで、事後的に彼らの間を平等化するのは困難なのだ。そこで、段階 X における平等化¹⁰が重要な課題としてクローズアップされることになる。

段階 X における平等とは、男性と女性がおなじ確率で所得核／調整役になるということである。図表 6 に示したのは、人々が確率 p で所得核になり、確率 $1 - p$ で調整役になるような社会である。理論的には、確率 p は 0 から 1 の範囲の値をとる。しかし、実際には、世帯内で人的資源をうまく配置するためには、全員が所得核になってしまったのでは効率が悪い。特に、核家族世帯で、利用可能な成人の労働力が 2 人分しかないない場合は、 p は 0.5 以下になるとみるべきである。

図表 6. 労働者タイプの選択確率が平等化された状態

性別	所得核	調整役
男性	p	$1 - p$
女性	p	$1 - p$

こうした平等社会においては、多くの男性が調整役にまわる。彼らは家事のニーズに応じて働きかたを調整しなければならないから、パートタイム労働者になる者、家事専従に

なる者、いったん退職したあと仕事にもどる者などが出てくるだろう。いずれにせよ、継続的にフルタイムで働く以外の働きかたを選ぶ男性が多数に上ることになる。統計的な観点からいいかえると、平等社会が実現するかどうかは、男性のフルタイム継続率（CRFE）を引き下げられるかどうかにかかっている、ということである。現状では、男性のCRFEはほとんど100%である（図表3）が、この数値をどうやって下げるかが問題になる。

残念ながら、男性のCRFEの規定要因については、ほとんど何もわかっていない。女性の仕事参加が階層研究のなかで重要な研究課題になってきたのに対して、男性の仕事参加が議論されることはほとんどなかった。男性の家事専従者がどれくらいいるかという数量的な検討さえおこなわれておらず、彼らがどのような社会層から供給されているか、彼らが背負っている社会的な烙印がどう変化してきたのか、学校教育における「ジェンダーフリー」化がどのような影響を持ちうるのか、といった点についてきちんと答えるためのデータが蓄積されていないのである。

近い将来、男性の部分的仕事参加をどう進めるかが平等政策の重要な課題になる可能性は大いにある。男性の仕事参加の研究に対して、もっと多くの研究資源が投下されてしかるべきである。不平等の研究である階層論にとっても、この問題は重要な研究課題になっていくだろう。

[参考文献]

- 男女共同参画審議会 [1996] 「男女共同参画ビジョン」(内閣総理大臣の諮問に対する答申 1996-07-30).
 Douglas, P. H. [1957] *The Theory of Wages* (reprint with a new foreword and the article "Are There Laws of Production?"). Augustus M. Kelley. (初版: 1934, Sentry Press).
 England, P. and Kilbourne, B. S. [1990] "Markets, marriages, and other mates: the problem of power," in Friedland, R. and Robertson, A. F. (eds.) *Beyond the Marketplace: Rethinking Economy and Society*, Aldine de Gruyter, 163-188.
 Esping-Andersen, G. [1990] *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton University Press.
 第一生命経済研究所 [2003] 『ライフデザイン白書 2004・2005』矢野恒太記念会。
 Grusky, D. B. [1994] "The Contours of Social Stratification," in Grusky, D. B. (ed.) *Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*. Westview Press, 3-35.
 樋口美雄 [1991] 『日本経済と就業行動』東洋経済新報社。
 井口泰・西村智 [2002] 「国際比較からみた雇用システムと少子化問題」国立社会保障・人口問題研究所『少子社会の子育て支援』東京大学出版会, 137-160。
 今田高俊 [1979] 「社会的な不平等と機会構造の趨勢分析」富永健一(編)『日本の社会階層』東京大学出版会, 88-132。
 井上和子 [1999] 『衡平理論に関する研究とその展開』北大路書房。
 経済企画庁 [1989] 『1800 労働時間社会の創造』大蔵省印刷局。
 経済企画庁 [1997] 『国民生活白書 平成 9 年版』大蔵省印刷局。
 経済審議会 [1987] 「構造調整の指針」経済企画庁『21 世紀への基本戦略』東洋経済新報社 183-212。
 木本喜美子・深澤和子(編) [2000] 『現代日本の女性労働とジェンダー: 新たな視角からの接近』ミネルヴァ書房。
 厚生労働省大臣官房統計情報部 [2003] 『第 1 回 21 世紀出生児縦断調査 (平成 13 年度)』。
 厚生労働省雇用均等児童家庭局 [2003] 『平成 14 年度 女性雇用管理基本調査 結果報告書』。
 丸山桂 [2001] 「女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析」『人口問題研究』57(2): 3-18。
 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): 73-84。

- 内閣府 [2002] 『平成 13 年度国民生活白書』ぎょうせい。
 内閣府男女共同参画局 [2005] 「男女共同参画基本計画」(平成 17 年 12 月 27 日閣議決定)
http://www.gender.go.jp/main_contents/category/all.pdf, access 2006-09-27.
 中田喜文 [2002a] 「日本の男女賃金格差の実態」『季刊家計経済研究』54: 26-33.
 中田喜文 [2002b] 「男女間賃金格差は縮小したのか」『日本労働研究雑誌』501: 81-84.
 西村智 [2003] 「育児による女性の生涯所得減少効果の日仏比較」『日本労働研究雑誌』515: 42-54.
 ニッセイ基礎研究所 [2003] 『男性の育児休業取得に関する研究会報告書(平成 14 年度厚生労働省委託調査)』.
 小尾恵一郎 [1969] 「臨界核所得分布による勤労家計の労働供給の分析」『三田学会雑誌』62: 17-45.
 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.
 Roemer, J. E. [2001] 『分配的正義の理論: 経済学と倫理学の対話』(木谷忍・川本隆史訳) 木鐸社.
 労働省女性局 [1999] 『「ファミリー・フレンドリー」企業をめざして』大蔵省印刷局.
 仙田幸子 [2002] 「既婚女性の就業継続と育児資源の関係: 職種と出生コーホートを手がかりにして」
 『人口問題研究』58(2): 2-21
 仙田幸子・樋口美雄 [2000] 「妻の職種別にみた子どもを持つことの経済的コストの違い」『人口問題研究』56(4): 19-37.
 総務省統計局 [2002] 『労働力調査年報 2001』.
 総務省統計局 [2003] 『平成 13 年社会生活基本調査報告 第 1 巻その 2』.
 鈴木眞次 [1992] 『離婚給付の決定基準』弘文堂.
 田中重人 [1999] 『性別分業の分析: その実態と変容の条件』(博士論文, 大阪大学人間科学研究科) 関西学院大学出版会学位論文データベース.
 田中重人 [2003] 「男女共同参画社会の実現可能性: 生活時間データに基づく政策評価」『季刊家計経済研究』60: 48-56.
 Tanaka S. [2004] "Risky Investment: Theorizing Housekeepers' Disadvantageous Human Capital Accumulation," paper read at the 20th World Congress of International Federation for Home Economics (2004-08-06 Kyoto). <http://www.sal.tohoku.ac.jp/~tsigeto/04z.pdf>, access 2006-09-28.
 Tanaka S. [2006] "The Scope of Altruism: Patriarchy and the Modern Family under Japanese Law and Norms," paper read at the annual conference of International Association for Feminist Economics (2006-07-08 Sydney). <http://www.sal.tohoku.ac.jp/~tsigeto/06z.pdf>, access 2006-09-28.
 津田真澄 [1968] 『年功的労使関係論』ミネルヴァ書房.
 Tsuya, N. O. and Bumpass, L. L. [1998] "Time Allocation between Employment and Housework in Japan, South Korea, and the United States," in Mason, K. O., Tsuya, N. O., and Choe, M. K. (eds.) *The Changing Family in Comparative Perspective: Asia and the United States*. East-West Center, 83-104.
 Tumin, M. M. [1967] *Social Stratification: The Forms and Functions of Inequality*. Prentice-Hall.

[付記]

この章の原型は、2003 年 3 月 2 日 Research Committee 28, International Sociological Association 会合(東京大学)で報告したものである。その論文に加筆したものを 2004 年の Gender Law and Policy Annual Review, Vol. 1 に、その日本語訳を同年の「男女共同参画社会の法と政策 ジェンダー法・政策研究センター」研究年報, Vol. 1 に掲載している。1995 年 SSM 調査データの使用にあたっては 1995SSM 研究会の許可を得た。

[注]

- 1 この章であつかうのは、性別階層のさまざまな側面のうちのひとつにすぎない。「性別階層」の概念自体は、男女間のあらゆる種類の不平等に適用できるので、もっとひろい範囲をカバーする。特に近年注目を集めているのが、職場における地位達成の性別格差の問題である[木本・深澤編 2000]。また、経済的な報酬以外に、権力・安全・健康といったさまざまな種類の報酬も、性別階層研究の対象になりうる[男女共同参画審議会 1996]。
- 2 小尾 [1969] はこれらを単に「核」「非核」と呼んでいた。しかし家族についての議論で「核」というと、「核家族」(夫婦と未婚子のセット)を連想しやすい。また「非核」というと「核でない」という消極的な意味が伝わるだけであり、家族のなかではたす機能についての印象を形成しにくい。そこで本章においてはそれぞれ「所得核」「調整役」と呼ぶことにする。
- 3 しかし、実際には、4 (2)節でみるように、所得核が家事に参入することはほとんどない。

- 4 CRFE の計算方法については田中 [1999: 42-48] を参照。1995 年 SSM 調査については大阪大学「質問紙法にもとづく社会調査データベース」(SRDQ) システム (<http://srdq.hus.osaka-u.ac.jp/>) で基本的な情報を得ることができる。
- 5 労働時間を一律に短縮するこの政策目標は、現在では放棄されている。第 2 次「男女共同参画基本計画」[内閣府男女共同参画局 2005] でも、労働時間短縮の項目は削除されている。
- 6 例外については育児・介護休業法の 2, 6, 12 条を参照
- 7 ニッセイ基礎研究所 [2003: 30-31] の企業調査によれば、6 か月以上の休業の取得は、半数をこえる企業で昇進の遅れをもたらすという。
- 8 第一生命経済研究所 [2003: 274] の調査によれば、未就学の子供を持つ女性のうち 28.2% が、仕事と家庭の両立に関する悩みとして「仕事のための自己啓発や勉強が後回しになる」をあげている。
- 9 もしパートタイムの雇用機会からフルタイムへの雇用機会へまったく自由に移動できるのであれば、このような格差は問題ではない。しかし、現実には、パートタイム/フルタイムの境界は正規/非正規従業員の境界と重なっている [大沢 1993: 79-82] から、移動は困難であることが多い。
- 10 ただし、この方法では男女間の機会平等は達成できるけれども、所得核/調整役間の衡平は達成できない。段階 Y と段階 Z でつくられる格差がそのまま残るからだ。この場合、所得核/調整役間の衡平については、男女平等政策とは切り離して、別途追求する必要がある。