

第5回「合理的選択論の挑戦」(田中重人)

1. 男性の働きかたの硬直性
2. ダグラスの法則
3. 規範的行為論から合理的選択論へ
4. 平等社会の条件
5. 機会費用の男女比較

【男性の働きかたの硬直性】

男性の家事時間はすくない

ライフステージで変動しない

仕事時間に影響をうけない

【ダグラスの法則】

男性中年層の就業率は経済状況にかかわらず一定

女性の就業は経済状況によって変動する

**男性は標準的な働き方が
規範的に決まっている**

（ 前提 ）

**女性の働き方は世帯単位で
経済合理的に選択**

【規範的行為論】

規範.....成員が同調を要求される一定の標準

(有斐閣『新社会学辞典』1993: p. 606)

法, 規則, 伝統, 前例....など

規範的行為理論:

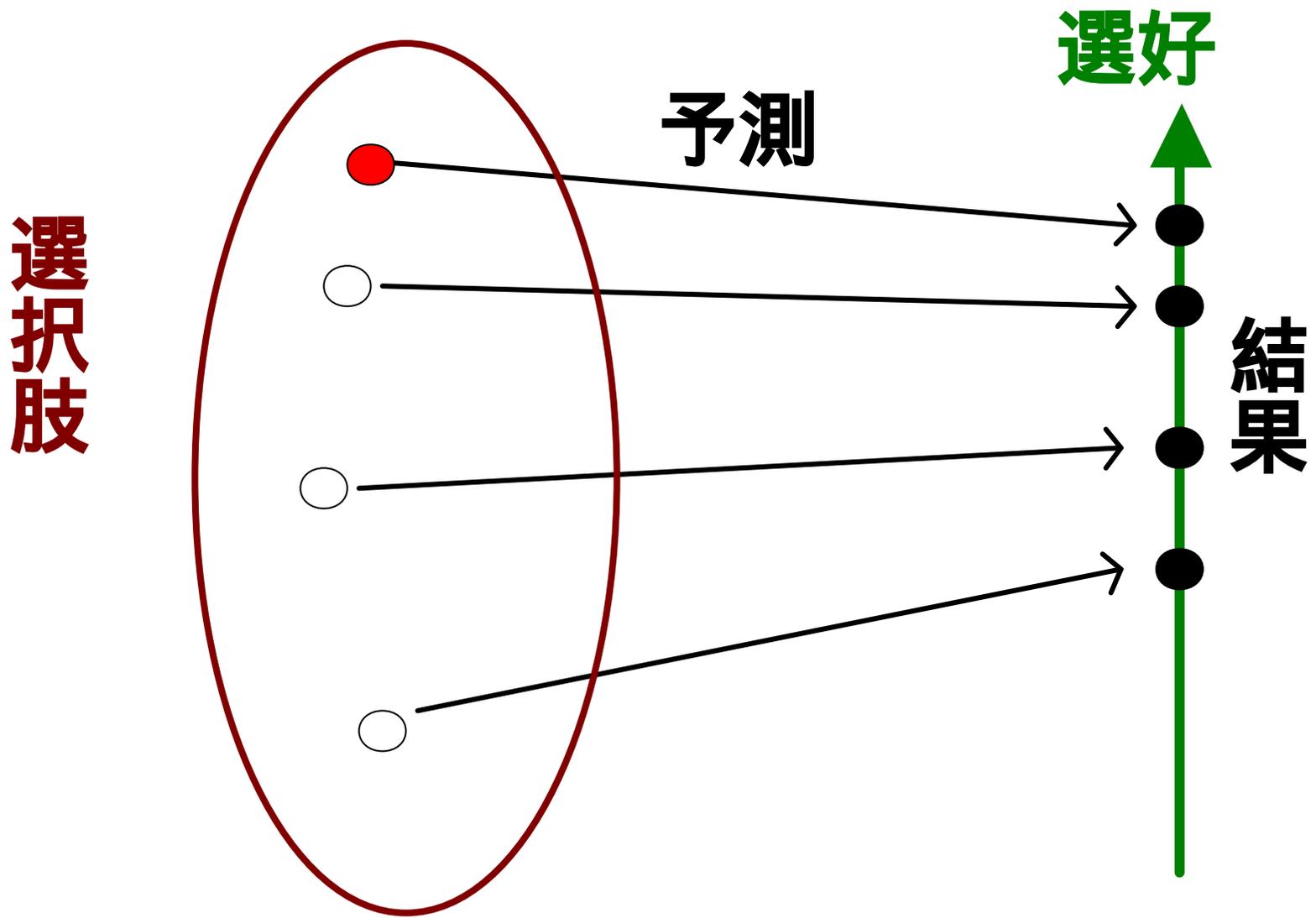
人々の行為は規範で決まると考える

選択の自由がある場合の説明が困難

【合理的選択論】

人々の行為を「合理的に選択されたもの」として説明 (盛山 1997: 137)

「行為生成パッケージ」があたえられれば
行為が決まる



一番いい結果が予測できる選択肢を選ぶ

合理的選択論は

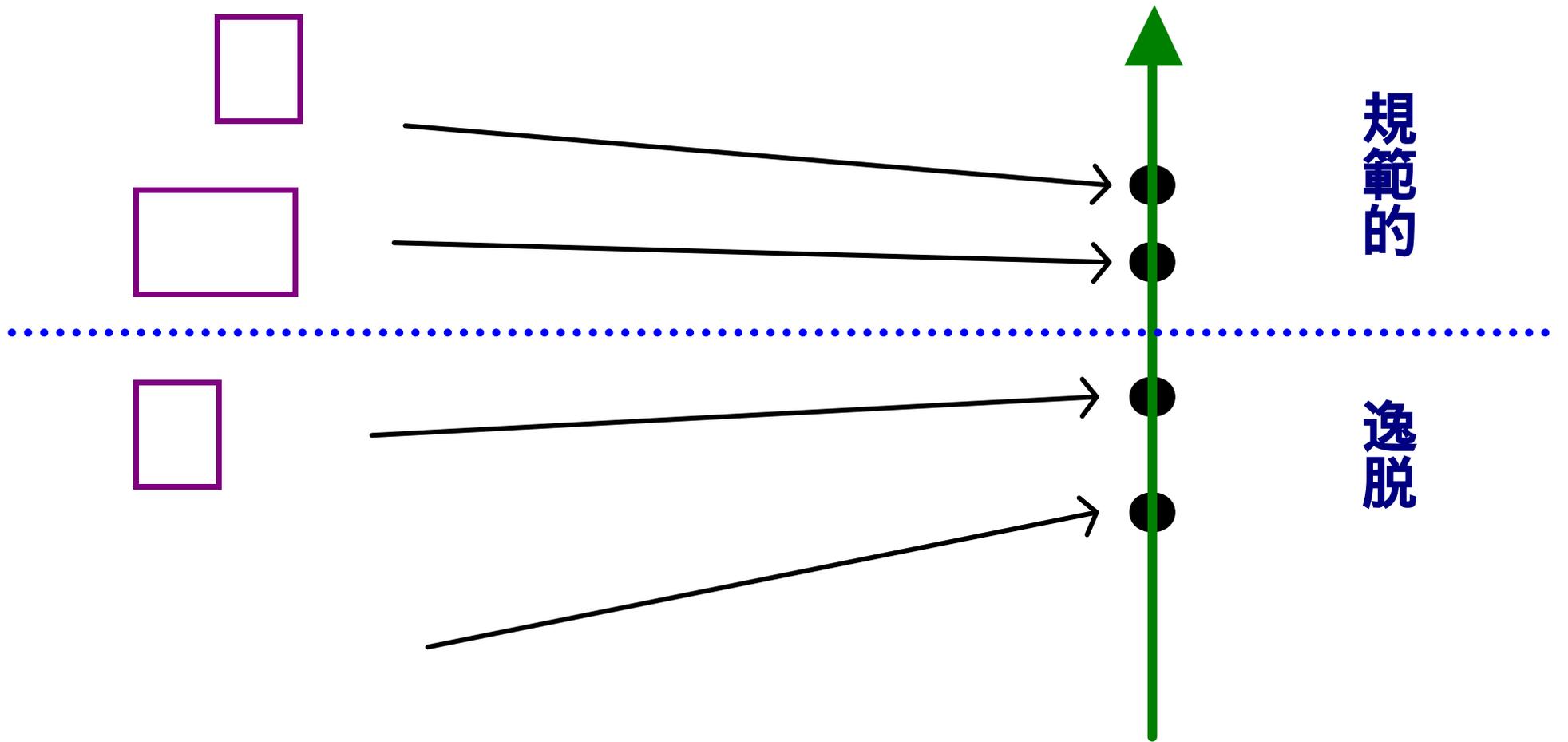
行為生成パッケージに個体差があって

ある程度客観的に特定できる場合

に威力を発揮する

規範的行為論は合理的選択論の一種

と見ることもできる



□は仕事優先型キャリア

【平等社会の条件】

ダグラス法則下では男女の平等はありえない

規範の変更が必要

男女を問わない世帯単位の経済合理的選択

必要条件であって、十分条件ではない

【機会費用による選択】

機会費用

= 他の選択をすればえられたはずの利益

| | 仕事優先 | 家事優先 |
|----|------|------|
| 女性 | F1 | F2 |
| 男性 | M1 | M2 |

$$(F1+M2) - (F2+M1)$$
$$=(F1-F2) - (M1-M2)$$

【機会費用の男女比較】

家事優先型キャリアの機会費用は
男女のどちらが大きいか？

就業の中断による
生涯賃金の損失を推計すればよい

労働省「賃金構造基本統計調査」高卒データ

18才から定年まで同一企業に勤める

25才で退職して10年間無職、35才で再就職して定年までその企業に勤める

というふたつのケースで生涯賃金を比較する

(田中 1999)

推定精度は高くないのであまり信用しないように

かつては女性の雇用機会がそもそも悪かったため、中断してもたいした損失ではなかった。

現在では、継続就業する女性の賃金が高くなるいっぽうで、中断した場合の再就職の状況は改善されていない。

女性の機会費用が上昇して、男性に接近

世帯単位の経済合理的選択が行われれば
かなり平等に近づくことが予想できる

機会費用の男女差がないわけではない
賃金カーブの男女均等化が重要

ダグラス法則をささえる規範に
変容の可能性はあるか？

【文献】

Pahl H. Douglas (1934) 『The theory of wages』 Sentry Press.

盛山 和夫 (1997) 「合理的選択理論」『岩波講座 現代社会学
別巻：現代社会学の理論と方法』岩波書店。

田中 重人 (1999) 『性別分業の分析』博士論文 (大阪大学)。