

女子のライフコース仮説試論 (II)

脇 坂 明

目 次

1. 選別機関としての学校
2. 人間形成の場としての職場
3. 統計的差別の基本的な考え方
4. 住友セメント結婚退職制解雇事件
5. 統計的差別と実際 (以上前号)
6. 統計的差別の検証 (以下本号)
——Bielby と Baron の研究を中心に
7. 女子訓練投資の回収
- 7-1 性における分離のない職場

6 統計的差別の検証——Bielby と Baron の研究を中心に

第5節の最初でも述べたように、職業における男女分離 (sex segregation) を説明する理論には、おおきく分けて統計的差別論と差別嗜好論 (以後、偏見説とよぶ) がある。現実におきている差別がどちらかのタイプの差別かによって、差別をなくすためにとる方策が異なるため、⁽¹⁾ たしかな実証結果が必要とされる。ところが、シグナリング仮説全体としてもそうだが、統計的差別にかんする実証的なテストはむずかしい。⁽²⁾ たとえば、次のような計量経済学⁽³⁾的研究がある。経営者は、労働者の過去の離職率の結果にもとづいて、将

(1) 拙稿〔28〕第5節、サロー〔23〕訳書241—245ページ。

(2) Schwab〔22〕p. 233.

来の離職パターンを予測し、行動する。そのため、人的資本蓄積の結果である収入は、離職率の低いグループが高くなり、離職率の高いグループが低くなる。これが統計的差別だとして、その検証のために、収入を離職率のほか教育、経験、人種などの変数で回帰させる。その結果、離職率の係数が男女とも負であるだけでなく、女性のほうが係数の値が大きい。ゆえに、女子における離職率による収入の引下げ効果が大であるとして、統計的差別が検証されたとしている。しかし、このような論理のたて方、検証のしかたは余りにも大ざっぱすぎるように思える。彼らのように解釈できないこともないが、たとえば、経営者が「女というものは、腰かけ的に仕事をし、すぐやめるから、賃金は低くてよい」というような偏見をもって、それが生み出した結果かもしれない。統計的差別仮説のポイントは、経営者は偏見をもっていないが、ひとりひとりを識別するコストが高すぎるので、性などをシグナルとする、ということにある。こういった点に正面からせまる研究でなければならない。

6-1 ビールビィとバロンの議論

かなり綿密なデータ操作をし、統計的差別の検証に取り組んだのが、社会学者の Bielby と Baron である。⁽⁴⁾

Bielby=Baron によれば、性による分離 (sex segregation) を、職業別にしらべている研究は多いが、⁽⁵⁾ 職業をどのレベルまで細かくとるかによって、結果が大きく異なることに注意を喚起する。かれらが、使用したデータは、カリフォルニア職業分析センター (California Occupational Analysis Field

(3) Ragan & Smith [20]。

(4) Bielby & Baron [7] [8], Baron & Bielby [3]。論文 [7] を中心とする。

(5) たとえば、経済学では Bergmann の混雑仮説が有名で、簡単な説明は [6] Appendix B。社会学にも多くの研究があり、England [11] によると、1900年から1976年にかけて、segregation の度合は、ほとんど変化がないか、わずかに減少している程度である。

Center of the U. S. Employment Service) による1964年から1979年までのカリフォルニアの290の企業のデータである (以下、これをカリフォルニア・データとよぶ)。このデータで男女の職業別構成を、職業分類の細かさをかえて比較してみる。まず、通常つかわれる7大分類である⁽⁶⁾。つぎにカリフォルニア・データの455の職業に、アメリカ労働省作成の『職業名辞典』(*Dictionary of Occupational Titles*; 以下DOTと略す)の3桁分類で調整をほどこすと、⁽⁷⁾645と数がふえる。つまり、7大分類と、3桁分類による645の職業、そしてカリフォルニア・データにある10,525職務について、男女構成を比較する。

分離の尺度としては、よく使われる分離指数 (index of dissimilarity; Duncan=Duncan [10]), すなわち性による分布が平等になるために移動し

表1 カリフォルニア・データによる男女分離

職業大分類	(1) 労働者数	(2) 女子比率	(3) 職業数	(4) 職務数	分離指数		
					(5) 3桁職業	(6) 職務	(7) 大分類
1 専門的 技術的職業	3,597	50%	59	1,035	70.7	94.4	
2 管理的職業	2,879	19	20	1,602	48.4	86.0	
3 熟練生産労働者	14,744	4	190	1,860	89.4	98.9	
4 半熟練・不熟練 生産労働者	14,308	29	198	2,606	68.6	96.9	
5 事務的職業	10,115	42	97	2,644	67.7	95.1	
6 販売の職業	11,805	18	33	169	85.1	93.3	
7 サービスの職業	3,390	20	48	609	73.7	96.1	
計	50,838	21	645	10,525	75.1	96.3	36.5

(出所) Bielby and Baron [7] Table 3 (p.778) などより。

なければならない女子 (男子) の比率をつかう。結果は、表1の(5)~(7)欄にある。説明するまでもないが、7大分類では、36.5%の女子が再分類、つま

(6) EEOCが企業に報告を求めるのは9分類だが、DOTと調整する際に困難のあるものが2つあり、7分類にしている ([7] p. 765)

り適当な職業のところへ移ればよいが、3桁分類では4分の3、職務レベルでは、ほとんどの女子が移動しなければならない。

このことは、職務レベルにおける研究の必要性をつよく示唆する⁽⁸⁾。大々くりの職業で、男女平等化がすすんできたとしても、ひよっとすれば、職務レベルでの分離がすすんでいるかもしれない。おなじバス運転手でも、女子はスクール・バスに、男子は都市間運行バスに多い。また、給仕についても、高級レストランは男子が、大衆レストランは女子が多い。これらの職業で、統計上、分離がすくなくなってきたても、職務レベルでの segregation が、どんどん進む可能性がある。つまり、集計によるバイアスが性による分離を過少評価する可能性があるので、職務による分離 (job segregation) をみなければならないということである。

そして、いよいよ統計的差別モデルの準備に入るわけだが、彼らは男女混合職業 (mixed occupation) にしぼって分析をおこなう。“mixed”の定義は、その職業に占める男性の比率が20%から80%の職業である。男女混合職業に焦点をおいた理由を以下に述べる。

当初は、性による分離パターンのちがいを説明する要因を、通常的回帰分析で明らかにする意図であった⁽⁹⁾。ところが、カリフォルニア・データでは、

(7) 調整については、〔7〕pp. 765-6。

(8) 不平等や階層化の研究において、職務レベルの分析が必要なことは、彼らのかねてからの主張である。労働組織の研究に必要とされる、社会組織のレベルと分析単位の間を下表のようにとらえている (Baron & Bielby〔2〕p. 743)。

社会組織のレベル	分析単位
社 会	経 済
制 度	部門(市場、産業)
組 織	企 業
役 割	職 務
個 人	労 働 者

(9) 〔2〕p. 237

42%の企業が、3桁分類の職業レベルで性による完全な分離が生じており、分離指数の中位値は95.0である。⁽¹⁰⁾そして男女双方のいる職務は、労働者の1割未満にすぎない。このデータは保険、トラック輸送、建設、小売業で平均よりサンプルが少なく、これらの産業は平均より男女分離が激しいと考えられる。つまり、カリフォルニア・データでは、平均的な分離より過小評価されやすい。そのデータにおいてさえ、これだけの性による分離が存在する。そのため、全体的に回帰をおこなっても、定量的に分散を説明するのはむずかしい。そのため、男女混合職業にしぼり、その中で企業がどのように職務での分離を生み出していくかを探ることにした。

以上の技術的理由のほかに、男女混合職業で分析するメリットは、社会化 (socialization) や自己選択などによる職業選択といった供給側の要因を減ずることができることにある。統計的差別論は、基本的に需要側の経営者行動を説明する仮説である。ゆえに、そのテストとして、男女混合職業を対象にするのは、正当な手続きであろう。

さて、男女混合職業は、645の職業のうち84職業あり (労働者の24%)、そのうち4つの職業が1つの企業にしかないため、80の職業が対象となる。そのなかには、2,997の職務があり、男子5,771名、女子6,311名がいる。女子の58%が男女混合職業に在るが、均等に分布しているわけではなく、事務、サービス、組立軽作業に集中しており、17%が5つの職務についている。

かれらの統計モデルは、つぎのように定式化される。

$$P^{ijk} = a + b^1 X^{ijk} + b^2 Z^k + u^j + e^{ijk} \quad (1)$$

P^{ijk} = 企業 k の職業 j の職務 i における女子の比率

X^{ijk} = 職務の特性をあらわすベクトル

Z^k = 企業 k の特性をあらわすベクトル

u^j = 性別職務編成に影響する X, Z 以外の特性

(10) [7] p. 778 の Table 4

e^{ijk} = その職務に特有の orthogonal な確率的攪乱項

X , Z の具体的な変数については、表 2 にあるが、のちに述べる。⁽ⁱⁱ⁾ この式より、つぎの 2 つの式が導ける。

$$(P^{ijk} - P^{jk}) = b^1 (X^{ijk} - X^{jk}) + (e^{ijk} - e^{jk})$$

$$(P^{jk} - P^{j\cdot}) = b^1 (X^{jk} - X^{j\cdot}) + b^2 (Z^k - Z) + (e^{jk} - e^{j\cdot})$$

(注) \cdot は平均をあらわす

最初の式の $(P^{ijk} - P^{jk})$ が、企業内の差であり、なぜその企業が、ある職務に男子を多くつけ、他の職務に女子をつけるかを、探るためのものである。

表 2 男女混合職業の職務において女子が排除される確率の決定要因 (N = 2997)

独立変数	特 性	係 数 ^a	確 率 ^b
企業特性			
z_1	企業規模 (雇用の対数)	.20**	.05
z_2	労働協約の有無 (0-1)	.59**	.14
職務特性			
x_1	専門性 ^c (労働者数の対数)	.60**	.14
x_2	訓練期間 (1-7)	.29**	.07
x_3	代数能力 (1-4)	.33**	.08
x_4	国語能力 (1-4)	-.70**	-.17
x_5	手先の器用さ (1-4)	-1.13**	-.26
x_6	事務的判断能力 (1-4)	-.58**	-.14
x_7	spatial skill (1-4)	.52**	.12
x_8	目と手足の調和 (1-4)	.52**	.12
x_9	肉体的力, 25ポンド以上持ち上げる (0-1)	1.45**	.32
x_{10}	仕事の変化 (0-1)	-.27	-.07
x_{11}	くり返し性の有無 (0-1)	-.39*	-.10

(注) $\chi^2 = 1001.4$ 自由度22 (訳注) x_7 については意味内容が不明

a 最尤法

b 独立変数1単位の変化を中位値で評価。

c 高スコアがより専門化した仕事に対応するので符号は逆。

* $p < .05$

** $p < .001$

(出所) Bielby and Baron [7] p.783の Table 6 などより。

第二式の $(P^{jk} - P^{j\cdot})$ は企業間の差で、同じ男女混合の職業であっても、なぜ、ある企業で男子を多くつけ、他の企業がそうでないかを、みることができる。そして、 b^1 は職務の特性による効果、 b^2 は企業特性による効果をあら

わしている。

さて、説明変数であるが、Zの企業特性については、カリフォルニア・データでわかる。Xの職務特性であるが、 x_1 の専門性については、その職務への配置労働者数の対数をとっている。つまり、労働者数が少なければ少ないほど、専門化の程度がたかいたと考える。問題は、 x_2 から x_{11} までの変数である。これは、さきに紹介したDOTによる尺度を利用した。もともとカリフォルニア・データは、DOT作成のために収集されたものである。ゆえにデータの関連性がひじょうに大きい。たとえば、 x_2 の訓練期間であれば「1」の簡単な教示(short demonstration only)から「9」の10年以上までに⁽¹²⁾わけられる。ちなみに、 x_2 から x_{11} までのうち、 x_2 のみが直接的な尺度である。 x_3 から x_8 までは、問題とする職務をこなすのに、どれだけその能力(job aptitude)を必要とするかについての、DOTによる評価を示している。たとえば、その能力について、上位10%の労働者が必要である職務は「5」、つぎの23%が必要な職務は「4」とする。 x_{10} と x_{11} については、労働者の気質(temperament)とでもいうべきもので、適応能力をはかるDOTの尺度である。たとえば、

(11) 表2のほかに、次の説明変数があり、(1)式はそれら変数すべてで回帰させている。企業特性としては、プロセス産業かどうかの変数、職務特性としては、物を扱う複雑度、motor coordination aptitude (?), 手(manual)の器用さ(表2の x_9 はfinger)、基準達成適性、対人交渉、指揮・統制・企画、の変数がある。表2掲載の変数は、後述の(2)式で回帰したものである。

このデータにおいて、どういった職務が、それぞれの職務特性でどのようにランクづけられているかの具体例については、Baron & Bielby〔2〕pp. 755-758。2つの化学工場の例で、昇進ルートも同時にわかる興味深い事例である。

(12) この変数は企業特殊技能をはかる重要な変数だが、具体的には次のように測定されている(Baron=Davis-Blake=Bielby〔4〕p. 255)。Employment Serviceのアナリストが、その職務に必要とされる、オリエンテーションの時間、工場内(in-plant)訓練時間、OJTの時間、他の職位で必要とされる訓練時間をみつめる。その合計が、“specific vocational preparation”(SVP)として、DOTの尺度となる。

なおどういうわけか、(1)(2)式の回帰では x_2 が1から7の7段階になっている。かなり長期の訓練を要する職務が、男女混合職業に含まれていなかったためであろうか。

x_{10} は、仕事(task)が変わったときに適応しやすい職務かどうかという点を
はかる。0か1で測定する。 x_9 について25ポンドをこえる物を持ち上げる力
となっているのは、カリフォルニア州では1970年以前、女子がそれだけ重い
物を持ち上げる仕事は禁止されていたためである。1971年以後、男女平等化
のうごきから、判決でその規定が廃止されたのだが、カリフォルニア・デー
タにしる、DOTにしる、職務レベルでその基準にもとづき調べられている。

統計モデル(1)式によって回帰させると(結果は〔7〕p.780)、ほとんどの
変数が有意である。しかし、(1)式のモデルは、女性比率が連続的な分布をし
ており、変数の限界的变化にしたがって女性比率も変化する、と仮定してい
る。そのため、(1)式の結果からすると、このサンプルの職務のうち63%が、
20%から80%の女子比率と予測されるのに、じっさいは6%の職務が男女混
合の職務(mixed job; 女子比率が20~80%の職務)にすぎない。男女混合職
業の職務の54%は女性がゼロで、39%はすべて女性である。このような職務
のあいだにおける男女構成分布の不連続性をよりよく表わすように、(1)式を
ロジステック・モデルに変形して、

$$O^{ik} = \exp(a + b^1 X^{ik} + b^2 Z^k) \quad \dots(2)$$

O^{ik} = 企業kの職業jの職務iにおいて女子が排除される
条件つき確率

とする。これの回帰結果が表2である。

かれらが注目するのは、 x_3 の手先の器用さと、 x_9 の力の強さが、もっとも
大きい効果を与えていることにある。統計的差別理論によれば、採用時に、
将来の生産性が判定しにくい、あるいは判定に大きなコストがかかるため、
指標をもちいる。しかし、25ポンドをこえる物を持ちあげる能力があるかど
うかなどを、個人レベルで測定するのは、コストもかからない。だから、経
営者は偏見にみちた採用をしている。表2の結果は、力のいる仕事は「男の
仕事」で、繰り返しが多く注意力を要する仕事は「女の仕事」というふうに、
経営者がふりわけていることを示している。これは、女性に対する経営者の

ステレオタイプ化がもたらした採用慣行である、と彼らは主張する。

彼らのモデルは、統計的差別論を直接テストした形にはなっていないが、「経営者は偏見をもっていない」という基本的仮定を自明のものとして受け入れられないことを、かなり示唆したとしている。この仮定の疑わしさを、他の資料(case materials)でも確かめようとしている。それは、U.S. Employment Serviceのアナリストたちが行った、女性雇用に関する企業とのインタビュー結果(narrative report)の検討による（〔7〕Appendix A,B）。これは、さきのカリフォルニア・データの290企業のうち153の企業について、まとめたものである。これによると、経営者が女子をその職務につけない理由に、力が必要なことをあげるものが多い。逆に、ルーティンで細心の注意を要する根気のいる仕事は、女子にむいているとする企業が多い。ところが、経営者があげた力のいるという職務も、細かい職務分析によると、激しく体力を使うものでないことがわかっている。

象徴的なのは、25ポンドをこえる物を持ち上げる職務への女子就業禁止規定の廃止前後での変化である。たしかにインタビューで、その規定に触れているケースは、1965—1970年の45%から1971—1979年の24%に減少している。ところが、1970年以前と以後で、変数 x_9 をわけてみると、以前の係数が1.1、以後の係数が2.6で、むしろ廃止後、力の強さの男女構成におよぼす効果がつよまっている。このことから、いかにステレオタイプ化が根強いかを強調している。

以上、まことに説得力があり、用意周到な統計的差別論にたいする Bielby と Baron の検討を紹介した。かれらの議論にコメントをくわえるまえに、男女分離は供給側の行動で説明できるとするポラチェックの議論を簡単にみておこう。

6-2 ポラチェックの議論

ポラチェックははじめシカゴ学派では、家事労働も生産をおこなっているという立場から、家計生産関数をかんがえる。そして、妻の家計生産価値が市

場労働の価値より大きければ、専業主婦となり、逆であれば働きに出る。

そこで伝統的に女子が家事・育児責任を負うことから（これも比較優位から導く）、女子のほうが一般的に労働市場をしりぞく確率がたかい。そこで女子はみずから人的投資量が少ない職業、すなわち賃金の低い職業を選択する（Polachek〔18〕〔19〕）。また、たとえ人的投資をおこなうにしても、女子が投資する技能は、どこの企業でも通用する一般技能についてなされることになる（Mincer & Polachek〔16〕）。すこし同義反復的論理のようなところもあるが、じっさいビールビィとバロンも、後者の議論が農業や不動産業の女子に適用できるとしている（Baron & Bielby〔3〕 pp. 140-41）。

このような労働供給側を重視する議論によれば、女子が、いまの賃金が低く昇進可能性の小さい職業を選んだのは、みずからの合理的選択であり、社会的にみて不都合なことではない。これに対して England〔12〕のもっともな批判もあるが、ポラチェックの指摘は、すべて男女分離を経営者や資本家のせいにする議論の弱点をつくものである。

では、ビールビィとバロンの議論の検討にうつろう。

6-3 偏見説の問題点

まず、かれらの統計的差別のとらえ方だが若干の混乱がみられる。たとえば、「経営者は、ある仕事は男、ある仕事は女に与える」(D)とよぶという統計的差別の仮定あるいは現象と彼らの事実発見はあうという。そして、経営者行動が合理的・効率的だとする仮定と反する、といっている。だが、統計的差別の仮定はあくまで後者であり、(D)は偏見説からも導きうる。かれらは一貫して間違っているのではなく、正しく統計的差別を説明している箇所も

(13) 個別企業にとって効率的であることは論者共通だが、社会全体をとってみると、どうなるかは一致していない。Lundberg & Startz〔14〕や Schwab〔22〕は非効率となるケースが多いことを、モデルによって明らかにしている。ただ、第5節でも述べたエイグナー＝ケイン〔1〕の定義（つまり、グループの平均の差を認めない）を踏襲している。前稿〔28〕の注35でも述べたように、個人レベルの統計的差別を考えたほうが現実的であるし、そのほうが経済的にも意味がある。

あるのだが、よく上述のような説明の仕方をして⁽¹⁴⁾いる。たしかに、ポラチック説に対しては、(D)は統計的差別にちかい。しかし、自己選択などの供給理論も統計的差別論と相互排他的でなく、むしろ親和的でさえある。つまり、経営者のふたつのタイプの仕事群の設定のもとでは、男女のシグナルをつかう以前に、女性個人がキャリアの浅い仕事群を選ぶこともありうる。論理的には、 $\langle \alpha \rangle$ 2つのキャリア設定 \rightarrow $\langle \beta \rangle$ シグナルによる2つの労働銘柄の割りあてとなるので、経営者が $\langle \beta \rangle$ の採用行動を発動する以前に、女子が $\langle \alpha \rangle$ に反応して、キャリアの浅い仕事を好んで選ぶかもしれない。この点は因果関係の方向を決する問題で、最も論争となるところである。しかし、いずれにしろ、彼らも言っているように、「性による分離を職業選択に帰する理論も、経営者の悪意に帰する理論もひとしく単純すぎる」(Baron & Bielby〔3〕p. 247)。とにかく、統計的差別のクルーシャルな仮定は、経営者の行動が偏見なく合理的であることを確認すればよいであろう。

このように統計的差別をとらえたうえで、彼らの統計モデルを考えると、統計的差別仮説からすれば、表2の x_2 の訓練期間などが、もっと説明力があってよさそうである。またこれが決定的な点であるが、手先の器用さや持ち上げる力がきいてくるのであれば、統計的差別が合理的な行動とはいいがたない。なぜなら、彼らが言うように、力の強さなどを個人レベルで識別するコストは、ほとんどかからないからである。

日本の『女子労働者の雇用管理に関する調査』(労働省 1984年)によると、女子をまったく配置していない仕事のある企業が63.0%ある。その理由をみると(複数回答)、「筋力を必要とする」が55.5%ともっとも多い。BielbyとBaronの議論にあいつうずるようである。しかし、当然のことかもしれない

(14) たとえば、〔7〕の要約の文章。

(15) カリフォルニア・データでとれるのかわからないが、実際の勤続年数を変数にすれば、どうなるか興味あるところである。

が、女子を配置しない理由の選択肢のなかに、訓練期間や勤続年数に関するものはない。それらは、この調査では、配転や昇進の設問の選択肢のなかに存在する。

転居をともなう事業所間配置転換いわゆる転勤は、男子のみに行っている企業が86.6%と圧倒的で、女子も行うところは少ない。ただ転居をともなわない事業所間配転は、半分以上の企業で女子にも行っている。事業所内配転であれば、むしろ「男子のみ」というのは少ない。そこで、定期的な配転つまり通常の人事異動を男子のみに行っている企業で、その理由をみてみると（複数回答）、「女子は補助的業務が多いから」が41.5%と最も多い。つぎに「女子は配転を希望しないから」が35.9%で、「女子は勤続年数が短いから」は19.3%と少ない。ただ、なぜ女子に補助的業務が多く、女子本人が配転を希望しないかを考えると、統計的差別の論点や女子のライフコースにかかわる論点を取りいれざるをえず、女子の短勤続が密接にかかわってこよう。また、女子の役職の昇進機会がない企業が43.7%ある。その理由は（複数回答）、「女子の補助的業務の性格」が66.9%、「女子は勤続年数が短い」が44.7%で、「管理能力、統率力が劣る」というのは9.1%で少ない。ここでも、なぜ昇進機会のない補助的業務に女子をつけるかを考えると、短勤続が偏見かをもちださねばならない。

つまり、この調査において、「体力・筋力」によって、sex segregationがあると答えていても、キャリアやローテーションなどを考えると、統計的差別つまり女子の短勤続によるjob segregationの可能性は十分にあるということである。しかし、ビールビィとバロンの方法であれば、測定にコストのかからない、力の強さとか手先の器用さが、有意でないということが、統計的差別の検証になるのである。

それでは彼らの統計的差別にかわる説明は、いったいどのようなものであろうか。ところが全体として理解しにくい。たとえば「男は女よりも力が強い」という言明は、その内容により、偏見説にも統計的差別仮説にも親和的であ

る。かれらはステレオタイプ論の妥当性を主張しているように見える。「ステレオタイプ」の定義が社会学でどれほど厳密になれているのか知らないが、彼らの主張の文脈からすれば、偏見説を支持しているとみた方がよさそうである。かれらの発見も、偏見説と相いれる関係にありそうだ。

しかしながら、やはりつぎの問題点がのこる。もし手先の器用さや持ち上げる力をテストして、それにみあった男女個人々々を採用する行動をとる企業があらわれたとしよう。その企業は、ステレオタイプ化の企業に（男は力が強いと思っている企業に）、かならず競争で勝つはずである。ステレオタイプ化の企業には、力の強くない男子、手先の器用でない女子が、かならず何パーセントか存在するからである。たとえ在籍男子労働者の利害などを導入して考えても、⁽¹⁶⁾競争がもたらすはずの結果を予測すれば、偏見説では満足な説明となりえない。だから、偏見説は実証よりも理論的に、現実の差別がついていく可能性を明らかにしなければならない。競争が阻害されている、というのがすぐ思いつくが、なぜ阻害しているのかを経営者の利潤動機から導く必要がある。利潤動機を前提としなければ、その経営者は長期的に駆逐されるはずである。

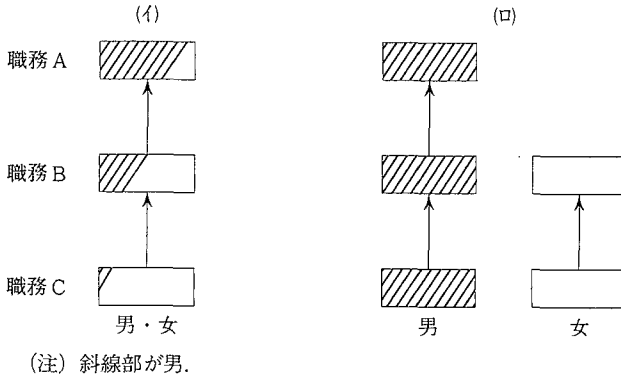
6-4 性による分離とキャリア

内部労働市場を前提とするかぎり、職務と職務のむすびつきを考慮にいれないと、性による分離も重要な点をみのがすことになる。⁽¹⁷⁾なんらかの理由で分離が生じていても、ある職務がその上位の職務と密接な関連をもち、たまたま労働供給の状況から、上位の職務が男性、下位の職務が女性となっているかもしれない。図5で考えると、まず(ロ)の場合は、男女でまったく異なる仕事をし、昇進ラインも異なるから、完全な分離といってもよい。ところが、(イ)のような昇進ラインがあって、熟練の高い職務Aは、ほとんど男性が独占

(16) この説に好意的なところもみせているが、同時に限界も指摘している（〔7〕p. 791）。認識に関する社会心理学の適用にもっとも期待をかけているようだが（〔7〕p. 792,〔8〕p. 46）その道筋がよくわからない。結局は、偏見説のようである。

しているが、かれらは職務Cからスタートし、その技能の蓄積のもとに、い

図5 内部労働市場の模型図



ま職務Aがこなせる。そして職務Cは女子が多いとしよう。職務Aと職務Cをくらべて、この企業でも性による分離が大きいと結論づけることができるであろうか。このケースは、ふたつの解釈が成立する。一つは、職務Cにいる少数の男性がほとんど職務Aに昇進し、女性がほとんど脱落する場合である⁽¹⁷⁾。もう一つは、職務Cの多くの女性が昇進し、何年かのちに職務Aが、女性が多数あるいは男女拮抗する状態になる場合である。前者で性による分離とよんでよいケースもあろうが、すくなくとも後者のばあいには、性による分離はない。だから、たとえ職務Aが力の要する仕事で、職務Cが力の要ら

(17) 性による分離の研究は多いが、昇進機会の有無といった観点からの男女の職務のちがいについては、「明らかに決定的な問題なのだが、体系的に研究されてこなかった問題である」(「25」p. 228)。オスターマンは一つの企業に、3つのタイプの内部労働市場があり、それぞれ工業システム(industrial subsystem)、クラフト・システム、第二次(secondary)システムと名づけている[17]。男女の問題を考えると、とくにこの区別が必要で、ある企業を何かのタイプの内部労働市場(あるいは異なる労働市場)としてしまうと、単純化の誤りをおかす可能性が大きい。オスターマンは、第二次システムのホワイトカラーの例として、多くの事務的職業をあげ、現在の仕事と将来の仕事との結びつきが稀薄であることを最も重要な特徴としている。

ない仕事であっても、後者のばあいだと、女子でも職務Aに昇進していく。力の強さにこだわれば、職務C、Bをこなすうちに、鍛えられて、力が強くなっていくと考えればよい。

論理的にはこのような可能性があるし、たとえ可能性は小さくても、キャリア(=昇進経路)を考えることは、性による分離の内容をふかく検討することを可能にする。じつを言うと、彼らもキャリアの解明が重要なことを主張し、分析をおこなっている。

カリフォルニア・データの1965年から1979年について、100の企業の内部労働市場をしらべている。そのうち性比率のわかる265の昇進ラインについてみると、60の昇進ラインのみに男女両方とも配置されている⁽¹⁸⁾。つまり約8割の昇進ラインが、性により完全に分離されている。また、この60の昇進ラインのなかで、真に男女統合されたライン(すべてのレベルの職務に男と女がいる)は、10を数えるのみである。44は上位職務が男子のみで、6つのラインは、女子の昇進している職務に、女子しか配置されていないものである。おそらくこの通りなのであろう。問題はこの事実をどう解釈するかである。

具体例でみたほうが論点をはっきりするので、彼らが用意した、ある軍事会社の例をみよう。⁽²⁰⁾この会社には男女異なる昇進ラインがある(図6)。ところが入口の仕事である、女の「組立工(assembler)」も、男の「技能工(production worker)」も、職務分析上はほとんど違いはない。唯一のちがいは、技能工の仕事にときおり25ポンドをこえる物をもちあげることがあることだ。また、むしろ女性の職務のほうが、教育年数が4年長く必要で、手先の器用さや訓練期間が少し長いようである。ところが、次のステップである班長のLeadladyとLeadmanを比べると、大きな違いが見出される。女子の場合、1人のLead-

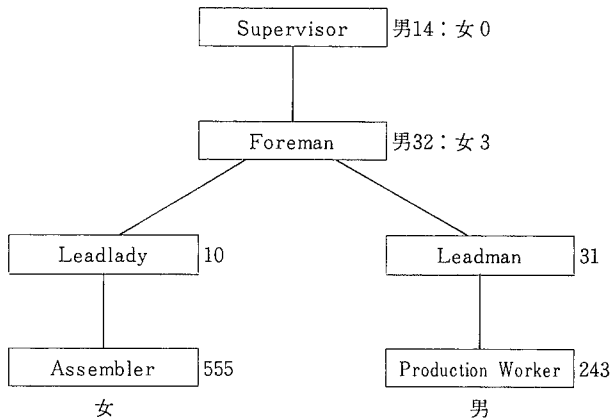
(18) 図では、職務A～Cが同じ大きさになっているが、もちろん労働者数は、上へいくほど少なくなっていく、と考えたほうが現実的である。

(19) 〔3〕pp. 269-70.

(20) 以下、〔3〕pp. 241-245.

lady が55人の部下を監督しているのに対し、Leadman は 8 人にすぎない。いかえれば、女性の昇進可能性がきわめて低いということである。このことが、その上の職長 (Foreman) や係長 (Supervisor) の女性の少なさにもつながっている。

図6 ある軍事会社の昇進ライン



(出所) Baron & Bielby [3] p.242より作成

(注) 調査時点は1970年。数字は人数。

この例を、彼らはおそらく偏見説を補強するものとして、呈示しているのであろう。たしかに入口の仕事の内容がほぼ同じで、男の仕事のみが昇進しやすくなっていれば、偏見説の証拠にもみえる。しかし、統計的差別仮説でも無理なく説明できる。もし555人の assembler のうち8割が、みずからの意志で結婚のためにやめるとする。のこった女性のなかから、Leadlady が選出されるとすれば、昇進確率は男とほぼ同じになる。そして女子の場合は、入職がはげしいから、いつもメンバーが入れかわる。入口の仕事の内容がほぼ男女でおなじであっても、メンバー固定のチームと、浮動メンバーのチームの種類をつくっておいたほうが、現場の生産計画がたてやすい。誰がだれに、どの程度おしえるかが、2つのタイプで異なるからである。ゆえに、女

子のなかには、ずっと働いて Foreman や Supervisor になる意志をもつ者がいても、平均的に女子の離職率が男子より大きいから、2つの昇進ラインをもうけるのである。⁽²¹⁾

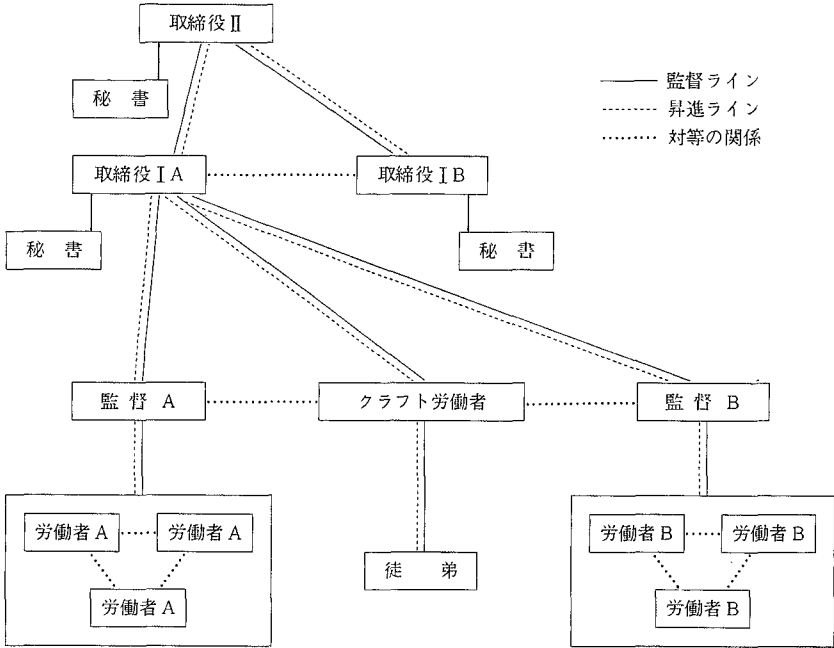
混雑仮説で有名な経済学者バーグマンも、最近著で昇進ラインをとりこんだ議論を展開している。図7のような組織があったとき、なぜ上位の職が男性に独占されていくかを、人事管理における3つの「分離コード」から論理的に導き出している。その分離コードとは、

- (1)相手と対等に偶する場での男女の混成を避ける。
- (2)男性が女性に監督されることを避ける。
- (3)上位の職務へすすむための訓練入口を男性候補者にとっておく。

このコードを前提とすれば、取締役などが男性になる論理は、たやすく導ける。問題は、この3つのコードがどうして生まれたかにある。(1)、(2)は偏見説にちかい。(3)は偏見説でも統計的差別仮説でも導ける。じつをいうと、混雑仮説も、なぜ男の職業と女の職業に労働市場で障壁ができるのかを考えれば、どちらの説でも解釈しうる。もちろん、何度も紹介しているように、ポラチェックのように、女性みずから喜んで選択したとも考えられる。バーグマンは、ポラチェックらに対してはかなり批判を加えているから、この説をとっていない。しかも分離コードの2つまで偏見説であるから、(3)も偏見説による解釈なのであろう。バーグマンは、統計的差別論に好意的に述べている箇所もあるが、⁽²²⁾全体としては偏見説論者であらう。しかし、(1)や(2)のコードは、事実であろうか。アメリカではそうかもしれないが、少なくとも日本では(バーグマン自身の理解とは全く逆に)、男性は有能な女性と対等に接するし、部下としても働く。だから、(3)について争うしかないのである。

(21) もし、この会社で Assembler と Production Worker の賃金に差があってもおかしくないが、Leadman の賃金が Leadlady の賃金より高ければ、明らかに賃金差別である。むしろ、部下の数からも Leadlady のほうの賃金が高くなければならない。もちろん、仕事の内容がちがえば Leadman の賃金がたかくてよい。

図7 概念的昇進ライン



(出所) Bergmann [6] p.115の Figure 5-2.

(注) 各レベルにおいて、Aはライン機能、Bはスタッフ機能をもつ。

これまでの議論からもわかるように、たんなる昇進ラインの解明のみでは、統計的差別仮説の是非の決着はつかない。Bielby と Baron が6-1節で見たような、かなり工夫した検証法が必要とされる。

(22) Bergmann [6] pp. 114-116. なお、この本の日本女性にたいする誤解ははなはだしい (p. 15, pp. 272-73)。日本を紹介した文献がひどいであろうが、貿易摩擦などに利用される危険性がある。

(23) [6] pp. 113-114.

6-5 まとめ

統計的差別の検証法として、Bielby と Baron の方法は画期的なものであろう。6-3で述べた理論的な問題点があるにしても、ある意味で、いまのところ実証面では偏見説に軍配が上がっているといってもよい。筆者は基本的に統計的差別仮説を信ずるものだが、彼らに対抗する証拠を出さないかぎり、説得力は落ちる。日本に、カリフォルニア・データやDOTなどが無いと言ってしまうえば、おしまいになる。彼らも、かなり工夫して見出したデータであり方法だから、日本の既存統計やデータで、あらたな工夫が必要とされる。

なお本節では問題点を明らかにするため、統計的差別説→短勤説、偏見説→力の強さなど、と対応させた。統計的差別は、それだけでなく、図4—B（〔28〕 p.126）のような男女の能力分布のちがいがあれば成立する。これもまた実証しにくい。

7. 女子訓練投資の回収

7-1 性による分離のない職場

性による分離は、洋の東西をとわずあまねく見られる現象であるが、5節でも述べたように、そうでない（あるいは、分離が少ない）職場もある。わたくしが「新タイプの人事処遇制度」とよぶ企業でも、上位の職務は男性が占める割合が大となる公算が大きい。しかし、そこでは性による分離はないと考えたい。その理由は、男女ともに同じ訓練機会があり、昇進機会が開か⁽²⁴⁾れているからである。

Baron と Bielby も、相対的に分離の少ない企業（desegregated establishments）⁽²⁵⁾について、4つのタイプをあげている。

(24) 拙稿〔27〕。図5-(1)のケースの第一の解釈でも、分離はないとする。

(25) Baron & Bielby〔3〕pp. 239-241.

(1) 性にもとづく desegregation

男女おなじ仕事内容だが、任務が性により分離している。たとえば語学教室で、男生徒には女教師が、女生徒には男教師がわりあてられる。

(2) 名目上の desegregation

零細企業では、1人でも女性がいると分離指数が小さくなる。しかし、たとえば男2人、女1人の販売員の店でも、商品や交代制などで分離が生じているかもしれない。

(3) 空間上の desegregation

男女おなじ仕事だが、多くの地域に立地している企業で、女子の管理職のいるのは女子の部下のみのオフィスといった不動産業などが例。

(4) 組織上の desegregation

(3)と同様のことで、同一企業のなかの異なる組織 (organization) 間で生じている。たとえば、Mennerick [15] による旅行代理店。

この4つのタイプの説明をみてもわかるように、彼らは desegregation の事例を、ひじょうに否定的にとらえている。わたくしが「新タイプの人事処遇制度」という概念を生み出した事例であるスーパーの婦人服売場のケースも、ひよっとすれば、彼らの(4)のタイプに分類されるかもしれない。つまり、衣料品売場はますます女子が多くなり、男子は食料品売場にまわされていく。売場ごとの異動の多いスーパーの例でも、食料品売場の正社員は男性である。だから、女子が昇進するとしても、部下に女子の多い衣料品課長とか秘書室長などのポストにかぎられてくる。たしかに、そうかもしれない。しかし、もし紳士服売場のチーフが男子、婦人服売場のチーフが女子で、衣料品課長のポストを女子が昇進レースで勝ちとったとする。⁽²⁶⁾ その結果、紳士服売場のチーフの男子が、食料品売場にまわったとすれば、これらの現象は、性によ

(26) 拙稿 [26] [27]

(27) 富田 [24]

(28) ここでの職制は、富田 [24] のモデルにならう。

る分離、あるいは組織上の *desegregation* とはいいがたい。総じて、アメリカの分離に関する研究者は、ひじょうに女性の不利な立場を強調しすぎるきらいがある（もちろん日本でもそうだが）。

問題は、5節でも述べたように、新タイプの人事処遇制度の企業で、いかにして女子にたいする訓練投資の回収が可能になるかである。以下、次稿では、竹内宏氏の議論を参考にしたり、雇用の中断と技能との関係を見ることによって、この問題を考えていきたい。

引用文献

- 〔1〕 Aigner, Dennis J. and Cain, Glen G., "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets" *Industrial and Labor Relations Review*. vol. 30 Jan. 1977
- 〔2〕 Baron, James N. and Bielby, William T., "Bringing the Firms Back In: Stratification, Segmentation, and Organization of Work". *American Sociological Review* vol. 45 Oct. 1980
- 〔3〕 ———. "Organizational Barriers to Gender Equality: Sex Segregation of Jobs and Opportunities". in [21].
- 〔4〕 Baron, James N., Davis-Blake, Alan, and Bielby, William T., "The Structure of Opportunity: How Promotion Ladders Vary within and among Organizations". *Administrative Science Quarterly* vol. 31 June 1986
- 〔5〕 Bergmann, Barbara R., "The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment" *Journal of Political Economy* vol. 79 no. 2. Mar./Apr. 1971
- 〔6〕 ———. *The Economic Emergence of Women*. New York: Basic Books 1986
- 〔7〕 Bielby, William T. and Baron, James N. "Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination" *American Journal of Sociology* vol. 91 no. 4. Jan. 1986
- 〔8〕 ———. "Sex Segregation Within Occupations" *American Economic Review* vol. 76 no. 2. May 1986
- 〔9〕 Borjas, George J. and Goldberg, Matthew S., "Biased Screening and Discrimination in the Labor Market". *American Economic Review* vol. 68 no. 5. Dec. 1978
- 〔10〕 Duncan, Otis D. and Duncan, Beverly., "A Methodological Analysis of Segregation Indices" *American Sociological Review* vol. 20 no. 2. Apr. 1955
- 〔11〕 England, Paula. "Assessing Trends in Occupational Sex Segregation, 1900-1976". in *Sociological Perspectives on Labor Markets*. edited by Ivar Berg. New York: Academic Press 1981
- 〔12〕 ———. "The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation". *Journal of Human Resources* vol. 18 no. 3. Summer 1982

- [13] 小池和男編著『現代の人材形成』ミネルヴァ書房 1986
- [14] Lundberg, Shelly J. and Startz, Richard, "Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Labor Markets". *American Economic Review* vol. 73 no. 3. June 1983
- [15] Mennerick, Lewis A., "Organizational Structuring of Sex Roles in a Nonstereotyped Industry". *Administrative Science Quarterly* vol. 20 Dec. 1975
- [16] Mincer, J. and Polachek, S. W., "Family Investment in Human Capital:Earnings of Women" *Journal of Political Economy* vol. 82 1974
- [17] Osterman, Paul, "White-Collar Internal Labor Markets" in P. Osterman ed., *Internal Labor Markets*. Cambridge, MA:MIT Press 1984
- [18] Polachek, Solomon W., "Occupational Segregation: An Alternative Hypothesis", *Journal of Contemporary Business*. vol. 5 Winter 1976
- [19] ———, "Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure". *Review of Economics and Statistics*. vol. 63 no. 1. Feb. 1981
- [20] Ragan, James F. Jr. and Smith, Sharon P., "Statistical Discrimination as Applied to Quit Behavior". *Quarterly Review of Economics and Business*. vol. 22 no. 3. Autumn 1983
- [21] Rossi, Alice S. ed., *Gender and the Life Course*. New York;Aldine Publishing Company 1985
- [22] Schwab, Stewart, "Is Statistical Discrimination Efficient?" *American Economic Review* vol. 76 no. 1. Mar. 1986
- [23] Thurow, Lester, *Generating Inequality*. New York; Basic Books 1975 (小池和男・脇坂明訳『不平等を生み出すもの』同文館 1984)
- [24] 冨田安信「大型小売業における技能形成」〔13〕所収
- [25] Treiman, Donald J., "The Work Histories of Women and Men:What We Knew and What We Seek to Find Out" in [21].
- [26] 脇坂明「スーパーにおける女子労働力」経済学会雑誌(岡山大学)17巻3/4号 1986年2月
- [27] ———「女子労働者の昇進可能性」〔13〕所収
- [28] ———「女子のライフコース仮説試論(I)」経済学会雑誌(岡山大学)18巻3号 1986年11月