

熊沢 誠著

『女性労働と企業社会』

評者：深澤 和子

1 「性別職業・職務分離」への注目の重要性

21世紀を目前に控えた1998年においても、「男女労働者間の機会の均等と平等待遇の原則は世界のほとんどの国において広く受け入れられ、この原則を実施に移すことが現に進められているにもかかわらず、根深い不平等が依然として存在している」⁽¹⁾とILOが嘆息しなければならなかったのは、まさに性別職業・職務分離（occupational / job segregation by sex, 以下仕事のジェンダー間分離とよぶ）が根強く存続しているところにその原因があるからだ、というのは今日周知の事実⁽²⁾に属する。そして、この仕事のジェンダー間分離をめぐる研究は、理論的にもまた実証のレベルでも精緻化されてきており、本書でもしばしば言及されているA. M. Scott編の*Gender Segregation and Social Change*（1994）は1990年代における当該研究の一つの到達点を示すものといえる。その重要性は、従来の研究が仕事のジェンダー間分離をもっぱら「女性の問題」としてとらえ、女性のみ⁽³⁾に焦点をあててきたのに対し、スコットたちは、絶えず男女労働者の比較を分析の中心に据

えることによって、この仕事のジェンダー間分離の執拗な存続メカニズムの包括的理解に途をひらいたことである。

賃金、昇進可能性、雇用保障などに現われる根深いジェンダー不平等の原因をなし、かつ執拗に存続する「女の仕事」、「男の仕事」という仕事をめぐる性別分業（sex-typing of job）に、企業はいかなる責任を負っているのか、男女労働者はそれにどう主体的にかかわっているのかなどについて、日本でもケース・スタディを含めた研究の進展が見られる。スコットたちは、どちらかといえば、ジェンダー役割やジェンダー規範、あるいはそれらに規定されて形成されてきた労働慣行などが男女労働者の仕事の選択や企業の採用・配置・昇進政策などにいかに作用して仕事のジェンダー間分離を生み出し、存続させるのかに着目するとともに、「男のみの仕事」や「女のみの仕事」などという仕事のジェンダー間分離の程度を示す尺度を用いて男女間や労働者階級の中の多様な社会階層間におけるジェンダー役割や規範の内面化の差異を明らかにすることに傾斜してきたといえる。これに対して、日本のケース・スタディでは、さらに歩を進めて、ジェンダー間に分離された仕事に配属された男女労働者の職場における具体的労働の分析を通して、実際に彼ら・彼女らのリアクションがいかに仕事のジェンダー間分離の変容や存続を導くのか、そのメカニズムに迫ろうとする試みがなされている⁽²⁾。

本書は、性別職務分離に着目して、20世紀最後の30年間における日本の女性労働の変化を描くとともに、「企業社会の性差別を超えてゆく」動きを追うことを通して性別職務分離解消の方途を示そうとしたものである。そこで、こうし

た研究の流れの中に本書も位置づけることによって、その特色を探ることにしたい。

2 本書の構成と内容

本書の構成は以下の通りである。

- 一章 女性労働をみる視点
 - 二章 企業社会のジェンダー状況
 - 三章 「男の仕事」・「女の仕事」
 - 四章 女性たち自身の適応と選択
 - 五章 ジェンダー差別に対抗する営み
- 一章は、「短い勤続」、「定型的または補助的

な仕事」および「低賃金」という「三位一体」構造によって特色づけられてきた日本の女性労働の「変化の到達点を主として統計的に確かめ」（3頁）ながら、その不変の様相の中心に勤続年数の上昇にもかかわらず存在する性別賃金格差を見出す。これは女性の多くが「恵まれない」仕事に就くという性別職務分離によってもたらされたものであるが、著者は、この「恵まれない」をキーワードに女性労働者の実像を作り上げていく上で、女性の主体的選択という統計では把握しにくい側面および女性労働内部の階層性という統計的把握が可能な側面という二つの視点から接近することを試みる。

二章は、現代日本の職場のジェンダー構造を、女性労働者のなかの階層性を浮き彫りにする形で明らかにする。そのために、非正社員化比率と年収300万円未満比率（低賃金比率とよぶ）を「恵まれていない」程度を表す指標として用い、女性労働者内部に「恵まれた」程度に応じて職業に序列があることを指摘する。そして、統計によるこうした女性労働の大状況をよりイメージ豊かにするために5人のライフ・ヒストリーを挿入しながら、今日能力主義管理の下で、たとえばノルマの厳しい仕事や深夜勤務への進出という女性の職域拡大も、その選択が女性自身に委ねられる形をとって進行していること、

ジェンダー化された雇用形態としてのパート・派遣労働など非正社員化を促す労務管理がジェンダー格差をこえたさらに低い処遇を女性にもたらしていること、女性正社員の界限では、性に中立的な能力を基準にした上位ステータスへの選抜が「生活態度としての能力」に重きをおいてなされるために、結果として女性を下位ステータスに留めおくことなど、幾つかの事例もまじえながら叙述していく。著者の得意とする分野であり、本書でもっとも分量の多い章である。

三章は、性別職務分離を論理と実態の両面から考察している。実態の面では旅行会社・銀行・商社・百貨店などに見られる性別職務分離の状況が例示されるが、ある職務が「女の仕事」ないし「男の仕事」としてなぜ配分されるのかに関する具体的事例に即した説明は積極的になされていない。それは、事例研究とは別なところで、しかもスコットらの研究に依拠しながら仕事の性別分業のイギリスにおける理由付けを紹介するなかで取り上げられている。他方、論理の面では、経営の論理こそが上位ステータス、下位ステータスの職務の「専担者」を選別する権利を有していることを踏まえた上で、とりわけ「恵まれない」女性労働に関わる下位ステータスの「専担者」が労働市場に登場する条件と、企業が彼女たちを選別する基準を考察する。そして、労働供給側における高学歴化や勤続年数の増加などが下位ステータスに対する不満や反乱を引き起こす可能性があることを考慮すれば、それらの職務が順送りアジアの労働者たちへ配分される可能性も視野に入れる必要があることを指摘している。

四章は、「性別職務分離をふくむ労働のジェンダー状況に対する女性たちの、受容、適応、反発の織りなす主体意識へのアプローチ」（4頁）である。今日では、「恵まれない」仕事に

対する女性の忍耐力は、高学歴・勤続年数の長期化などで相対的に弱まっているのに対し、「女性の特質」を「いかした」仕事への配属は「女たちにも内面化されているかにみえる」(137頁)し、家庭内の性別役割分業に対する意識は依然として高い。もちろん、こうした主体意識には階層ごとに濃淡があり、それを主として職業・年齢・雇用形態という著者の階層化要因を用いて代表グループごとに描き出している。いずれにしても、こうした主体意識も関わって、一方での男性正社員の高位ステータスと他方での女性の下位ステータスという日本企業の効率的な稼働の条件が形成され維持されているというのが著者の認識である。

五章は、これまでの分析を基礎にしながら「企業社会の性差別を超えてゆくいくつかの営み」(4頁)を提起している。そこでは、労働法の意義と限界、企業のジェンダー差別正当化の論理を知ることのできる裁判闘争の重要性、職場のジェンダーを直視した労働組合運動の可能性などに関する検討を踏まえた上で、実践のためのテーマとして、1) 女性が働き続けやすい職場、男女混合職場の制度と雰囲気をつくること、2) 性別職務分離の下にあって女性賃金の著しい低落を防ぎうるペイ・エクイティの実践、3) 非正社員の安易な「活用」の規制とペイ・エクイティに基づく待遇の改善およびパートタイムという働き方のノーマル化が挙げられるとともに、その実現へ向けての諸条件の検討がなされている。

3 本書に対するコメントと性別職業・職務分離研究の課題

本書は、一言でいえば、これまでの著者の企業社会と労働に関する一連の研究のなかから析出された「強制された自発性」、「生活態度としての能力」、「被差別者の自由」、「従業員として

の平等」などの概念を援用しながら日本の女性労働を整理したものである。本書には、「恵まれない仕事」に就いている多数のノン・エリート女性労働者に対する共感と、彼女たちの状況を変えたいという著者の強い問題意識に導かれた、「間接差別の基礎ともいべき性別職務分離」(132頁)への着目とその解消のための戦略があらかじめ存在している。しかし、こうした強い問題意識は、時として整合性を欠く分析手法を誘導しているように思われる。それは、以下のような意味においてである。

第一に、著者は、前述のように、女性労働についての変わらない様相として女性労働者の多数が「恵まれない仕事」につくことを挙げている。この「恵まれない仕事」とは、仕事のなかみに関わるものであるため、それが女性労働の多数を占めると結論づけるためには、当然幾つかの統計操作が必要とされる。まず、著者は、職業大分類を用いて女性労働の職業構成を検討するが、たとえば専門職・技術職といっても医師は「男の仕事」、ナースは「女の仕事」という具合に性別職務分離があるので、この職業構成から「性別職務分離を、恵まれない仕事への女性の偏りをみることはできない」(11-12頁)という。「問題は職業統計の先にひそんでいる」(12頁)というわけである。しかし、著者の例示した職業(大分類)の内部にある「男の仕事」や「女の仕事」の多くについてみれば、たとえば一方の性が80%以上を占める職業を「男の仕事」ないし「女の仕事」とみなすILOの定義に従って(あるいはスコットも利用したイギリスで用いられている当該数値90-100%を基準にして)、国勢調査の職業小分類統計から日本でも客観的にみた「男の仕事」や「女の仕事」はリストアップ可能である⁽³⁾。したがって、女性労働の鳥瞰図を描くときに、何よりも「恵まれない仕事」という抽象的概念を前面に押し出す

ことに無理があるといわねばならない。まずはこの「恵まれない仕事」という概念から離れて、「主として統計的に確かめ」られる限りでの日本の女性労働に関する仕事のジェンダー間分離とその推移を明らかにすることが順序としては先であろう。しかしながら、たとえば女性労働の最大勢力をなす一般事務員（1995年国勢調査によれば、女性被用者の約4分の1が就いており、そこでの女性比率は56.6%）には、どのような仕事が多様な基準で割り当てられているのか、それは男性と比べてどのような特色があるのかなど、いわゆる個別企業の職場におけるジェンダー間分離の状況については、この職業小分類をもってしても明らかにすることはできないことも事実である。問題は、「職業小分類の先にひそんでいる」とはいえ、この問題に関しては、まさに著者が引用されていない文献も含めて日本でもかなりのケース・スタディが蓄積されてきており、産業や業種の異なる企業でいかにジェンダー間分離が多様性をもち、変容しながらも存続しているのかが明らかになってきている。そうしたケース・スタディをさらに豊富化することによって、その変革の戦略もより具体化され深められていくであろう。

第二に、二章では、上述のように、非正社員比率と年収300万円未満比率を女性労働者の「恵まれていない」程度を測る指標として用い、職業大分類による職業区分と年齢区分に即してそれらを算出し、専門・技術職、事務職、販売職、サービス職、「技能工、採掘・製造・建設作業員及び労務作業員」の順に「『恵まれない』程度が高まってゆく」（23頁）ことを指摘し、女性労働者内部の階層化を規定するのは職業・年齢・雇用形態であるという著者の仮説の正しさを確認している。ここでは「恵まれない」仕事の定義から離れて職業の「恵まれない」程度の序列づけを行っているが、一章では問題視さ

れた職業（大分類）内部にひそむ多様なジェンダー間分離は不問に付されたままである。したがって、職業大分類に基づく「恵まれない」程度に応じた職業の叙述には著者のイメージや推測が入り込まざるをえなくなり、そこでの一般化はリアリティから離れることになる。ここでも、ひとまず「恵まれない」程度に立ち入る前に、たとえば女性労働の階層化の一要因をなすと思われる企業規模別差異などにも着目しながら、賃金センサスなども活用して職業（小分類）や年齢による女性労働の全体状況を把握する作業が不可欠であると思われる。

以上、性別職務分離問題に対峙する上で最低限必要と思われるが本書では欠けている客観的状況把握のための作業について、紙幅の許す限り述べてきた。さらに、著者が注目したスコットたちの「女の仕事」・「男の仕事」に関する男女労働者自身の自己の仕事に対する意識調査と客観的な仕事のジェンダー間分離との対応関係を把握するような調査も、ジェンダー間分離に関する日本の特質を知る上で重要であろう。しかし、重ねて強調すれば、統計の先にある職場レベルでのジェンダー間分離とその存続メカニズムの解明の領域を拡大していくことがなによりも今求められている。

（熊沢誠著『女性労働と企業社会』岩波新書、2000年10月、229頁。660円＋税）

（ふかさわ・かずこ 日本女子大学人間社会学部
教授）

- (1) ILO, 1998, *Report of the Director-General: Activities of the ILO, 1996-97*, Part I, Chapter 3, <http://www-ilo-mirror.who.or.jp/public/english/10ilc/ilc86/repic-3.htm>, 12月3日。
- (2) たとえば、木本喜美子「女の仕事と男の仕事 性別職務分離のメカニズム」鎌田・矢澤・木本編著『講座社会学14 ジェンダー』（東大出版会、1999年）など参照。
- (3) ちなみに、一番新しい1995年の国勢調査結

果では、女性労働者が従事している職業として4位に位置する「看護婦・看護師」は女性比率が96.4%で「女の仕事」であり、同じく女性比率が94.5%を占める「ミシン縫製工」(同9位)も「女の仕事」である(拙稿「日本の女性労働の特質と本書の分析視角」, 木本・深澤編『現代日本の女性労働とジェンダー』ミネルヴァ書房, 2000年, 14頁参照)。

Fritz W. Sharpf and
Vivien A. Schmidt eds.,
*Welfare and Work in
the Open Economy*

評者 武内 砂由美

本書は、ドイツのマックス・プランク社会科学研究所による研究プロジェクトの一環としてまとめられた論文集であり、1970～90年代のオイルショック、ブレトン・ウッズ体制の崩壊、あるいは経済グローバル化の進展などの社会経済の変容に対する福祉国家間の政策的対応の相違を明らかにすることを主題としている。経済政策、特に、雇用政策と福祉国家との関連を軸とする新政治経済学の視角から、ヨーロッパ、オセアニアの福祉国家12カ国の比較分析を試みる本書の構成は、おおよそ以下の通りである。

第一巻 第一章 序章

第二章 政策的対応の脆弱性と可能性

第三章 政策効果

第四章 政治過程における論議と価値観

第五章 結語

第二巻 第一章 序章

第二章 イギリス福祉国家の再編

第三章 国際化と二つの自由主義モデル福祉国家:オーストラリア, ニュージーランド

第四章 スイス:構造的制約下における政策的適応

第五章 小国はいかに変化に適応してきたか:オーストリア, オランダ, ベルギーにおける政策的対応の25年間

第六章 ドイツ福祉国家, 構造変化と自由主義経済

第七章 フランス:適応への指向

第八章 イタリア:政策的対応の失敗からの脱却

第九章 スウェーデン, デンマーク:福祉国家の保持

第一章 国際比較にみる女性の労働市場への参加

第一章 早期引退政策の転換

第二章 公共サービスと公益事業における雇用問題

第三章 経済グローバル化と税政策の適応

まことに残念ながら、合計1000頁近い本書の内容を的確に要約することは到底不可能であるので、以下では、最も明確に冒頭の問いに対する答えを提示していると思われる第一巻第三章の論点のいくつかを、筆者の主観的かつ皮相的な理解に基づいて、整理することをお許しいただきたい。

1

第二次世界大戦後に成立をみた福祉国家では、完全雇用、社会保障、社会的平等の達成を共通目標に掲げてきた。しかし、1970年代には、第一次オイルショック、ブレトン・ウッズ体制の崩壊を機に、物価の騰貴と経済停滞が同時発生するスタグフレーションが進行し、各国においてインフレ抑制と雇用の拡大を政策目標に、