

村尾祐美子著

## 『労働市場とジェンダー』

——雇用労働における

男女不公平の解消に向けて』

紹介者：中村 広伸

本書は、性別分業が「強いられたもの」であると立証する代わりに、これまでのフェミニズム的性別分業研究ではあまり論じられてこなかった、「労働報酬たる社会的資源の配分過程の公平性」という観点から、男女間の権力関係の有無を実証的に検討したものである。その際、本書は日本の雇用労働市場の構造というマクロな観点から論じている。その理由として、筆者はこれまでのマクロな研究、特に新古典派経済学派（「差別の経済学」派）による研究が、働き方と資源に関する男女間の差異を「合理的な格差」であると捉え、「労働市場における資源配分過程は公平である」という主張の根拠をなしてきた点をあげている。そこで本書は、「差別の経済学」派を真正面から批判し、日本の労働市場の資源配分過程において、男女間の不公平が存在することを立証しようと試みている。この点に、本書の最大の意義があるといえる。

本書の構成は以下のとおりである。

序 均等法後のフェミニズム的性別分業研究  
に向けて

第Ⅰ部 理論編

第1章 労働市場における資源分配の公平性をめぐって－「差別の経済学」批判

第2章 性別分業における権力関係－R.

マーフィーの権力概念による検討

第3章 労働市場分析の社会的パースペクティブ－公平性を検証するための分析枠組とは

第Ⅱ部 実証分析編

第4章 仕事の場における事柄決定力と勤続年数効果

第5章 仕事の場における事柄決定力規定要因とジェンダー

第6章 労働市場における役割獲得とジェンダー

第7章 結論

第一部の理論編では、実証分析を行うための権力理論と分析枠組が論じられている。

まず権力理論について、本書はマーフィーの「収益権力」概念に着目している。収益権力とは、一方のカテゴリー・グループ（本書では女性がこれにあたる）が自由に行った行為選択を通じて、他方のカテゴリー・グループ（本書では男性がこれにあたる）が一方向的に利益を引き出す関係性を意味する。

つぎに本書の分析枠組について、本書は労働生産性に関わる個人の属性や職の性質に基づく格差は「正当な格差」ととらえ「公平」とみなすという、新古典派経済学的な「公平」定義を採用している。そのうえで、労働市場の資源配分過程における男女間の不公平の有無は、他者の性別が資源配分結果を規定するという、個人の属性とも職の性質とも関係のない資源配分結果規定メカニズムの存在から検討することを、本書の分析枠組としている。

第二部の実証編では、労働市場の資源配分過程（本書では事柄決定力と役職獲得という社会的資源の配分過程に着目）における男女間の公平性に関する実証的な検討がなされている。その際、筆者は「関係としてのジェンダー」とい

う概念を使用している。「関係としてのジェンダー」とは、垂直的性別職務分離としても捉えうるもので、他者との社会的関係のなかで「男性」「女性」を差異化し、序列化する営み自体を「ジェンダー」として把握する考え方である。

第二部では、仕事の場における事柄決定力（他者との社会的関係のなかで、ある事柄について自ら決定を行う能力）に関しては男女全体の間、役職獲得に関しては一部の男性と女性との間に、少なくとも収益権力関係とよびうる権力関係が成立していることが論じられている。つまり、男性全体にとって、同じ職業に就く女性の存在はより複雑で専門性が高く上位の仕事とみなされるような仕事をする機会を増大させ、また、一部のヒラ社員の男性は、同じ職業に就く女性の存在によって、役職者へと脱出しやすくなるのである。男性のみが同じ職業の女性の存在から利益を引き出しているとき、女性が主観的に「不利益を被った」と感じるかどうかにかかわらず、両者の資源獲得量の差という意味でいえば、女性は相対的に不利益を被っている。したがって、現代日本の労働市場において獲得する資源の男女格差には、個人の人的資本や職の性質などによる「正当な格差」だけでなく、垂直的性別職務分離に基づく「不当な格差」も含まれているのである。

また、本書は、資源配分過程における男女間の不公平とともに、男性間の不公平についても論じている。収益権力的な関係が男女間に成り立っているのだとすれば、就いている職業の女

性比率に応じて男性間の格差が生じる、つまり、女性比率のより高い職業につく男性は、女性比率のより低い職業に就く男性より社会的資源を獲得しやすいのである。

このように、本書は「差別の経済学」派に対する批判を出発点として、マクロな観点から労働市場の資源配分過程において男女間の不公平は存在するか否か、という点に分析の焦点を絞り、結論として男女間の不公平が存在することを明らかにした。この点で、本書は、「差別の経済学」派を主たる批判対象かつ読者として想定しているように思える。そのため、すでに職場におけるジェンダー関係の事例研究を行っている研究者にとっては、労働市場において獲得する資源の男女格差には、垂直的性別職務分離に基づく「不当な格差」が存在するという本書の結論では、いささか物足りなさを感じるだろう。こうした研究者は、職場における垂直的性別職務分離がなぜ／どのようにして存在するのかに主たる問題関心があるといえるからである。ただこの点に関しては、本書のなかで今後の課題の一つとしてあげられているので、今後の研究に期待したい。

（村尾祐美子著『労働市場とジェンダー—雇用労働における男女不公平の解消に向けて』東洋館出版社、194頁、定価4200円＋税）

（なかむら・ひろのぶ 一橋大学大学院社会学研究科博士課程在籍、法政大学大原社会問題研究所兼任研究員）