

大槻奈巳著

『職務格差』

——女性の活躍推進を阻む要因はなにか』

評者：阿部 正浩

少子高齢化が一段と進む日本にあって、働きたい個人がいきいき働けるように、労働市場の環境を整備していくことは雇用政策の上で重要なテーマだ。なかでも、高齢者と並んで、女性の活躍推進はその一つだろう。その点からも本書のタイトル『職務格差』は非常に魅力的なものだ。

私が本書を知ったのは、昼休みにたまたま通りかかった大学生協の新刊コーナーだった。そのタイトルに惹きつけられて手に取ろうとしたのだが、次の授業が間近に迫っていたので、その時は断念した。すると時をおかず本誌から書評依頼のメールを頂いた。労働経済学の立場で研究している私が本書の書評をしても良いのだろうかと思いつつ、この本を読んでみたいという興味関心が上回ってしまった。したがって、以下で書くことは、社会学やジェンダー論の立場から研究されている方には間違っているという指摘もあるかもしれない。しかし、社会科学を研究するという立場は同じであるから、そのような観点から本書を評してみたいと思う。

女性活躍についての評価

わが国では、1980年の女性差別撤廃条約への署名や86年の男女雇用機会均等法の施行以

来、女性が労働市場で活躍できるための環境整備が徐々に進んできた。1992年には育児介護休業法が、1999年には男女共同参画社会基本法が、それぞれ施行された。また、2015年には女性活躍推進法が成立し、国や地方公共団体、そして民間事業主は自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、自社の女性の活躍に関する情報の公表、が義務づけられた⁽¹⁾。

こうした環境整備が女性労働にどのような影響を与えていたかは、様々に議論されてきた。たとえば、この間に女性の労働力率で見られるM字型カーブの底は徐々に高まっていることから、全般的に女性の労働市場への参加が促されたという指摘もある一方で、M字型カーブの底上げは未婚者やパートタイム労働者の増加によって起きた結果であって、女性活躍の環境整備はまだまだ不十分だという指摘もある。

既存研究をサーベイした安部〔2011〕によれば、①均等法以降に40歳未満までの高学歴層では正規雇用割合が高まっているが40歳以上ではそれが見られないこと、②40歳未満の年齢で正規雇用就業が増えたのは未婚率の上昇が原因で均等法の効果ではないこと、③同学歴・同年齢の男性と比較した男女間賃金格差に関しては正規雇用就業の増えた高学歴若年女性ではなくむしろ高学歴以外の中高齢女性のほうが縮小していたこと、④勤続年数も高学歴以外の女性のほうが男性と比較して伸長していること、⑤均等法以降に正規雇用で働く大卒女性が増えたのは東京だけであること、などを指摘している。このように、この間の政策に関する評価は効果があるケースも無いケースもあり、必ずしも同じ方向を向いているわけではない。

また、労働市場全体の評価ではなく、企業が行っている均等化施策やワーク・ライフ・バラ

ンス（WLB）が女性の活躍にどう影響しているかについても多数論文があるが、それらの分析結果も曖昧なようだ。大阪府の中小企業を対象とした調査を用いた川口・笠井 [2013] によれば、WLB 施策や均等化施策と女性の活躍との間には正の相関関係があるとされ、具体的には経営者が WLB や均等化に理解のある企業、多くの育児支援あるいは均等化に関する施策が利用されている企業で、女性の就業継続傾向が強く女性管理職比率が高いことを明らかにしている。また、大規模な企業パネルデータを用いて分析している山本 [2014] では、職場の労働時間の短い企業、雇用の流動性の高い企業、賃金カーブが緩く賃金のばらつきの大きい企業、WLB 施策の充実している企業で、正社員女性比率や管理職女性比率が高くなっているとしている。ただし、川口・笠井 [2013] が企業の WLB や均等化の度合いと企業業績との関係は曖昧だとしているのに対して、山本 [2014] では女性活用の進んでいる企業では利益率が高いとしている。

本書の内容

これまでの女性活躍についての評価は上の通り曖昧なのだが、現在の状況が十分だと考えている人は多くはないだろう。女性が活躍できる機会をもっと増やすためにはどうすべきなのか。とりわけ女性活躍推進法が成立して、政策担当者だけでなく、企業で行動計画を推進する立場にある関係者にとってもその解は興味深いものだろう。その意味で、本書はそうした人にとっても魅力的に映るかもしれない。

しかし、だ。名は体を表すというが、残念ながら本書はそうではない。ページを繰る毎に肩すかしを食らったようだった。書名は『職務格差』だが、その職務格差について直接的に分析しているのは第一章のみ。第二章は職務評価を

通して同一価値労働同一賃金について分析しているので、職務格差に言及していると言えなくもない。しかし、本書全体では 373 ページもあるうちで、第一章は 81 ページ、第二章を加えても合計 132 ページ。女性の活躍推進を阻む要因を検証することが時宜にあった重要な研究テーマだと期待していたので、ほどなく拍子抜けした。ちなみに、本書は以下のような構成となっている。

序章 職務格差——この問題を取りあげる理由

第 I 部 仕事を通した格差の形成

第一章 なぜ「女性活用」は進まなかったのか——性別職務分離の過程分析

第二章 職務評価と是正賃金——同一価値労働同一賃金原則の考えから

第三章 雇用における年齢制限

第四章 女性の NPO 活動と金銭的報酬

第 II 部 不透明な時代の人々の意識

第五章 超氷河期に就職した若年層の管理職志向

第六章 雇用不安定化のなかの男性の稼ぎ手役割意識

第七章 競争社会における親の子どもへの期待

終章 「女性の活躍推進」になにが必要なのか

第一章と第二章以外で論じられている問題が、女性の活躍に対してそれなりに影響しているのかもしれないのだが、職務格差とどう関連するのかについては評者にはよく理解できなかった。もし職務格差とこれらの問題が関連していると著者が考えているなら、それをわかるように丁寧に書くべきだったと思う。

第一章と二章について

では、第一章と第二章についてはどうか。評者がまず問題として指摘したいのは、本書の編集のあり方というか、書き方についてだ。第一章は著者が2000年に提出した博士論文と同時期に学術誌に掲載された論文が元となって構成されている。そこではシステムエンジニアと旅行業の事例から女性活用の問題を検証しようとしており、それはそれで構わない。問題だと筆者が思うのは、これらが今から15年から20年前ちかくの事例である点だ。

というのも、これらの事例で検証された事実が現在の職場の状況として通用するのかどうか、読者としては気になるからだ。もし本書で取りあげられた事例が現在でも通用するなら、その場合には当然ながら通用するという証拠を示すことが必要だが、そのように正確に書けば良い。ところがそうした証拠は一切示されていない。だから、現時点でこの事例から学ぶべきことが何なのか、あるいは現在も過去も普遍的な課題として浮かび上がるものは何なのか、何回読んでも評者にはわからなかった。

評者は過去の事例を挙げるのが決して悪いとは考えていない。20年前ちかい事例だって学術的には価値があるし、そこから得られる示唆もあるだろう。しかし、読者に対して取りあげた事例をどのように提示していくかで、価値が変わってくると思うのである。もしも本書で示されたような過去の事例が現状と異なっていたとしたら、現代史としての視点をもって問題を分析すれば読者としてはわかりやすいものになったのではないか。そこから得られる教訓はあるはずだ。あるいは、過去と現在の違いに着目して、職場における性別職務分離の問題が時代とともにどう変化したかについて分析すれば、より興味深い事例研究になったように思う。

第二に、第一章および第二章で分析されてい

るケースがどの程度普遍性を有しているのかについても問われる。本書で取りあげられたケースがどの程度一般化できるのことは大事なポイントで、上で示した川口・笠井[2013]や山本[2014]が指摘しているように、女性が活躍するかどうかは企業によって異なっている。なので、どういったケースを取り扱うかは議論を大きく左右する。たとえば、女性を積極的に活用するように制度を整えている企業のケースなのか、それとも消極的な企業のケースなのかで話は違って来る。しかし、本書で取りあげられているシステムエンジニアのケースでは、調査対象となったA社の状況が今一つわからない。旅行業B社のケースはA社よりはましたが、それでもB社の女性活用に対する考え方や制度は十分に書かれていない。

第三に、仮説の検証方法あるいは要因の特定化の方法に問題がある。以前からもそうだが、社会科学の実証分析には仮説検定したい要因以外を十二分に統御することが求められている。近年では社会科学でも実験が行われたり、実験できなければ自然実験になりうるケースを題材にしたり、仮説検定に他の要因が影響しないように注意深く行うことが求められている。ところが、本書の記述にはそのような注意深さが見られない。

たとえば、本書のB社のケースでは人事制度の変更と女性への影響を見ている。これは、B社の人事制度変更という処置が男女の働き方に変化を起こしていれば、それは人事制度要因として説明出来る。しかし、その場合には人事制度変更以外の要因は出来る限り統御されることが望まれる。ところが、本書は人事制度以外の要因に変化があったのかなかったのか詳しくない。この時期、インターネットが普及しつつあり、旅行業やB社を取り巻く環境に変化があったはずだが、それは影響していなかったで

あろうか。

また、本書には人事制度の変更前後での従業員の働き方やキャリアにどのような変化があったのか、それが人事制度変更とどう結びついていのかについても鮮明に書かれていない。以前の人事制度の下で男女の働き方やキャリアがどうだったのかについては記述がなく、人事制度の変更が具体的にどのような影響を与えたのか不明だ。著者は、B社の事例が自然実験として考えて良いものなのかどうか、そして自然実験なら処置の前後で具体的にどのような変化があったのか、鮮明に分析する必要があったのではないか。

上記で指摘した問題以外にも、第二章などで分析されている賃金や意識などに関する回帰分析で説明変数同士が説明しあう内生性の問題をどう取り扱ったのかといった疑問や、第三章などで主張されている結論が女性だけに対する調査の分析からだけで得られるのかという疑問がある。

評者の本書に対する期待が高かっただけ、つらい評価になってしまったかもしれない。けれども、本書の内容や資料の扱い方を現時点での社会科学全体の研究動向や水準から考えると、残念ながら過ぎ去りし時代のものと言わざるを得ないと思う。

(大槻奈巳著『職務格差——女性の活躍推進を阻む要因はなにか』勁草書房、2015年10月、373 + xvii頁、定価3,200円+税)

(あべ・まさひろ 中央大学経済学部教授)

[参考文献]

- 安倍由起子 [2011] 「男女雇用機会均等法の長期的効果」, 『日本労働研究雑誌』 No.615, pp.12-24, 労働政策研究・研修機構
- 川口章・笠井高人 [2013] 「女性活躍推進施策と企業業績——大阪府における中小企業の分析」 同志社政策科学研究 15 (1), 85-97, 同志社大学
- 山本勲 [2014] 『企業における職場環境と女性活用の可能性——企業パネルデータを用いた検証』, RIETI Discussion Paper Series 14-J-017, 経済産業研究所

(1) 300人以下の中小企業は努力義務