

高学歴化は「職場の花」を解放したか？

——「女の子資本」仮説の検証から見る事務職における ジェンダー秩序の持続——

山本 耕平

1 問題の所在

人口減少やダイバーシティ推進といった複数の観点から女性の労働参加の推進が唱えられている日本において、「多様な女性のライフスタイルや働き方の希望に合わせて、それが選択できる社会」（大沢 2015: 13）を実現していくことは重要な課題である。このような課題に取り組んでいくにあたって、企業の雇用主が女性労働力をどのように扱っているかを把握する必要があるだろう。日本における女性の労働にかんする研究が従来から指摘してきたように（Brinton 1993: Ch. 3）、雇用主が「女性は仕事よりも家庭を優先する」といったステレオタイプにもとづいて女性を低スキルの職域に割り当てるならば、それが女性のアスピレーションを冷却させ、そのようなステレオタイプに合致する女性を生み出すという予言の自己成就が生じうる（山口 2010）。職場がそのような環境であると、女性が多様な働き方を選択することは難しい。

上で述べたような女性へのステレオタイプ的な扱いがもっとも浸透していると考えられる職域が、事務職である。とくに大企業における事務職は、少なくとも近年まで、結婚や出産による離職が生じやすい職域であることが指摘されてきた（ブリントン 1998; 大和 2014）。周知のとおりそれは、均等法後もコース別雇用管理制度という形で温存された垂直的性別職域分離（Vertical Occupational Segregation by Gender）⁽¹⁾のためである（Charles et al. 2004）。現在も日本の女性労働力においてもっとも大きな割合を占める事

⁽¹⁾ 性別職域分離とは、ある仕事には男性が集中し、別の仕事には女性が集中する、というような仕事間の男女の偏りを指し、仕事の種類によって男女の偏りがある（たとえば、医師に男性が多く看護師に女性が多い）場合を水平的職域分離、仕事の社会的地位に男女の偏りがある（たとえば、男性のほうが管理職になりやすい）場合を垂直的職域分離という。ここでは職業間での男女の偏りにのみ着目しているが、異なる雇用セクターや産業の間で男女の偏りが生じる場合もある。これら仕事の様々な面での性別職域分離にかんするまとめについては、織田ほか（2014）を参照のこと。

務職において女性の長期的な勤続が抑制されてきたことは、他国に比べて大きな勤続年数の男女格差（表1を参照）を生じさせる主たる要因であると考えられる。

表1 平均勤続年数（同じ雇用主のもとで継続して勤務する年数）の男女比較

	スウェーデン	ドイツ	アメリカ	日本
男性	8.4	11.0	4.3	13.3
女性	8.8	10.2	4.0	9.3
女性/男性	1.0	0.9	0.9	0.7

出所：労働政策研究・研修機構（2018）

織田ほか（2014）にならい、Esping-Andersen（1990: Ch. 1）による福祉レジームの3類型を代表するスウェーデン、ドイツ、アメリカと比較した。

そして、戦後の日本社会におけるこのような女性事務職の供給源は、1960年代なかばまでは高卒女性、1960年代なかばからは短大卒女性、さらに1990年代なかば以降は大卒女性へと、女性の高学歴化に連動するように移行していった（小方・金子 1997; 岡田 2011）。企業の雇用主が女性労働力をどのように扱っているかを把握する、という本稿の目的にとってとくに重要なのは、女性事務職の供給源が短期大学（以下、短大）から四年制大学（以下、四大）へと移行するフェーズである。というのも、「男と女の生きる世界がことなることを前提に、男女の特性を強調し、女性の教育と男性の教育を分離し……前者を後者の補完的なものとして位置づける……イデオロギー」が、男性は四大、女性は短大という学歴の分岐や専攻分野の分離において持続している（天野 1988: 271-2）、という天野正子の指摘に見られるように、高等教育の機会が拡大するなかで、短大は男性優位のジェンダー秩序を維持する高等教育機関として位置づけられてきた。その短大が女性事務職の供給源であったということは、女性事務職が男性に比して「浅いキャリア、状況依存的な知識・技能⁽²⁾、非専門的な短大教育」（小方・金子 1997）によって特徴づけられる低い社会的地位に配分されてきたことを意味する。すなわち、短大と四大という教育のジェンダー秩序と、垂直的職域分離という労働市場のジェンダー秩序とのあいだにパラレルな関係があったわけである。しかし、先述のとおり1990年代以降は、女性事務職の供給源は四大へとシフトした。このシフトについて、『『職場の花』として……短大卒業生の労働需要が急速

(2) ここで言われる状況依存的な知識・技能というのは、そろばんやワープロなどの定型化された技能ではなく、「職場に対応した仕事上の知識あるいは人間関係をマネージする技能」（小方・金子 1997: 3）を指す。小方・金子（1997）は、事務職における高卒女性から短大卒女性への学歴代替について、業務の機械化・自動化が進むことで定型化された技能への需要が低下すると同時に、管理部門や営業部門が拡大することで、その中核を担う男性従業員の補助としての女性事務職員への需要も拡大し、女性事務職の技能として状況依存的な知識・技能のほうが重視されるようになったことに、その一因があると述べている。

に縮小した」(平尾 2008: 92) というように、労働市場のジェンダー秩序の変化を反映するものと見る向きもある。しかし、たんに学歴代替が生じたことを見るだけでは、その内実は明らかではない。学歴代替の内部で、女性労働力への評価がどのように変化しているのか、あるいは変化していないのかを、より精緻に明らかにしていく必要がある。

そこで本稿では、学歴と初職にかんするデータの計量分析により、1990 年前後を境とする、女性事務職における短大卒から四大卒へのシフトの内実を明らかにすることを目的とする。具体的には、短大卒から四大卒へのシフトと並行して人文学・家政学出身の女性が事務職につきにくくなったのかどうかを検証する。上記の天野(1988)からの引用でも言及されているように、男女間での専攻の分離もまた教育のジェンダー秩序を構成する要素であったため、女性労働力への評価に変動があるならば、事務職への就業と専攻との関わりも変動していると予測されるからである。このように専攻を考慮した分析をおこなうにあたり、日本の新卒労働市場における女性への評価を説明するために導入された「女の子資本 (Feminine Capital)」という概念 (Fujimoto 2004) を援用する。以下、第 2 節で、この女の子資本という概念について説明した上で、もとの定式化とは異なり女の子資本が多次元的であるという条件を導入することで、対立する 2 つの仮説を導出する。第 3 節でそれらの仮説を評価するためのデータと分析枠組みについて述べ、第 4 節で分析結果を提示する。第 5 節で、分析結果を受けた議論と残された課題について論じる。

2 多次元的女の子資本仮説

2-1 日本の労働市場と女の子資本

日本の女性労働市場にかんする先行研究において、短大卒から四大卒へのシフトが何を意味するのかを明らかにするために有用な概念が提示されている。Fujimoto (2004) が提唱した「女の子資本」という概念である。1990 年代初頭の女性労働市場を分析にするにあたって、彼女は、家父長制的な文化のある日本の労働市場には、女性にのみ機能する一種の文化資本があると指摘し、その資本を女の子資本と命名した。具体的に言えば、女の子資本とは、伝統的な性役割に従いやすい度合いのことである。女性に補助的な業務と早期の退職を期待する雇用主からは、伝統的な性役割に従っている女性のほうが命令に従わせやすいため、そのような性向を持つことが労働市場において資本として機能するというわけである。もちろん、ある女性が伝統的な性役割に従う度合いそのものを雇い主が判定することは難しいので、女の子資本のシグナルとなる指標がいくつかあることが仮定される。Fujimoto (2004) がその指標 (Bourdieu [1986]) の表現を借りるならば、「客体化」もし

くは「制度化」された女の子資本ということになろう)として検討しているのは、(四大卒にたいして)短大卒であること、家政学専攻であること、親と同居していることである。短大卒は四大卒にくらべて教育年数が短いため、より伝統的な性役割に従順であろうと考えられたことと、さらに男性従業員の花嫁候補としてより若いほうが望ましいと考えられたことにより、若さ自体が女の子資本のシグナルになりえる (Fujimoto 2004: 95)。一方、家政学という専攻で学んでいることは伝統的な女性役割やケア役割を内面化していることを意味し、親と同居していることは依存的な(自立していない)性向を持つことのシグナルとみなされる。

Fujimoto (2004) は、これら伝統的な性役割に従っていることの指標が実際に雇用主にたいするシグナルとして機能しているかどうかを、短大部と大学部をもつある大学の1993年度の就職データをもちいて検証している。具体的には大企業(1,000人以上)の事務職への就職を従属変数とする⁽³⁾分析をおこない、上記の3つの指標をあらゆる変数がどれも大企業への就職確率を高める効果を示すことを確認している。日本の労働市場を、Fujimoto (2004) が考えるように家父長制「文化」がある労働市場として捉えるのが適当かどうかは議論の余地があるかもしれないが、垂直的性別職域分離というジェンダー秩序が支配的であることは事実であり、そのような労働市場において女の子資本が資本として機能すると考えることは理にかなっている。

なお、Fujimoto (2004) の分析はあくまで学生の就業行動をデータとしたものだが、一般論としては、就業行動を見るだけではそれが労働需要(雇用主の選好)を表すのか労働供給(学生の選好)を表すのかは不明である、と思われるかもしれない。しかし、短大卒業者の就業行動については、そこから労働需要の性質を読み取ることは妥当だと考えられる。というのも、短大にかんする先行研究の多くが、短大が教育内容の変革を通じて労働供給を率先して変化させるのではなく、労働需要(もしくはそれを受けた進学者やその家族の進学需要)の変化に対応していわば受動的に教育内容を変革してきた存在であることを指摘しているからである(長尾 2010; 清水 1998; 鈴木 2018)。また、Fujimoto (2004) も指摘するように、短大から民間企業への就職においては、以前は学校による紹介や推薦などの制度的連結(institutional linkage; Rosenbaum and Kariya 1989)が重要な役割を果たしてきたといわれる。これらの点から、ある時期において短大卒業者が大企業事務職に就職しやすかったのだとすれば、それは雇用主側が短大卒業者を好んでいたためである、

⁽³⁾ 正確には従属変数は大企業への就職であり、事務職として就職したかどうかは独立変数として投入されているが、事務職として就職した者は9割以上が大企業に就職しており(Fujimoto 2004: 100)、実質的に大企業事務職への就職を従属変数としているとみなせるため、ここでは議論を簡略化している。

と見なしてよいと考えられる。

2-2 女の子資本の多元性と本稿の仮説

前節で説明した女の子資本という概念と Fujimoto (2004) の分析結果を手がかりに、女性事務職の高学歴化について検討するための仮説を導出しよう。すでに述べたとおり、学歴と職業の関連だけを見れば、女性事務職の供給源は短大から四大へと移行している。短大卒女性の初職における事務職の比率は1990年をピークに減少を続けており、職業構造の変動を考慮した岡田(2011)の分析においても、1997-2007年の時期に女性事務職に占める四大卒の比率が急速に増加したことが示されている。この変化の解釈として、1つには、雇用主が女性労働力にたいして、女の子資本によって捉えられる伝統的な女性の性役割を求めなくなったためであるという解釈があり得る。たとえば平尾は、女性事務職の供給源がシフトする時期に同時に女性の非正規雇用が増えていることから、雇用主が専門性の高くない雇用者を雇う余裕をなくしたために、「フェミニン・キャピタルを備えた短大卒業生の労働需要が急速に縮小し」た(平尾 2008: 92)と考える。たしかに、1990年代以降、業績が悪化していると感じる企業ほど新卒採用を縮小させてきたことが確認されており(原 2005)、バブル崩壊後の長期停滞を受けて日本の労働市場全体として新規採用が絞られてきたことは事実である。しかしそれは、女性労働者に伝統的な性役割を期待するような選好がなくなることを必ずしも意味しない。たとえば、雇用主は(採用の縮小ゆえ)できるだけ訓練コストが低い者を採用したいと考えるので、学歴については高い候補者を望むが、それと同時に「女性らしい」候補者を好むかもしれない。実際、不況などによる労働需要の縮小は労働供給過多を招くため、雇用主が候補者にたいして交渉力を強めるがゆえに、採用においてむしろ雇用者の選好が影響しやすくなる、という予測も可能である(Biddle and Hamermesh 1998)。

これら異なる解釈の妥当性を検証するための手がかりとなるのが、女の子資本の効果を検証した Fujimoto (2004) の分析結果である。そこでは、女の子資本の3つの指標とされる変数が同時に回帰モデルに投入されているが、それぞれの変数が独立して大企業事務職への就職確率を高めていた。この結果から示唆されるのは、女の子資本の3つの指標はそれぞれ異なった作用をするかもしれないということである。言い換えれば、Fujimoto (2004) の分析結果は、女の子資本が多次的であることを示しているように見える。一方、短大卒女性への需要が低下したことをもって女の子資本を持つ女性への需要が低下したと解釈するのは、女の子資本が一次的であることを想定した議論である。女性事務職における短大から四大への学歴代替は、女の子資本の指標のうち、短大卒であることと事務職

との連関が近年の卒業コーホートになるほど弱まる（もしくは負の連関になる）ことを意味するので、女の子資本が一次的であるとすれば、女の子資本の他の指標の効果も、近年の卒業コーホートになるほど弱まる（もしくは負の効果を示す）ことが予測される。一方で、女の子資本が多次的であるならば、短大卒であることと事務職との連関の弱まりと、他の指標の効果の減少は、一致するとは限らない。以上の議論を踏まえ、分析にもちいるデータの制約から（次節参照）、女の子資本の第一と第二の指標にのみ注目して仮説を定式化する。これら2つの対立する仮説のどちらが支持されるかを検証することにより、女性事務職の高学歴化の内実を明らかにすることができる。

一次的女の子資本仮説（UDFC; Uni-Dimensional Female Capital） 仮説：短大卒業者の大企業ホワイトカラー就職確率が低下すると同時に、「女性らしい」専攻の出身者の同確率も低下する

多次的女の子資本仮説（MDFC; Multi-Dimensional Female Capital） 仮説：短大卒業者の大企業ホワイトカラー就職確率が低下しても、同じ時期に「女性らしい」専攻の出身者の同確率は低下しない

3 データと方法

3-1 データ

前節で挙げた2つの仮説を検証するため、社会階層と社会移動全国調査（SSM 調査）のデータをもちいる。SSM 調査のデータは回答者の初職の情報を豊富に含んでおり、学歴や職業については過去からおおむね一貫した質問項目を採用しているため、複数年にわたるデータを合併することも可能であり、本稿の目的にかなっている。本稿では高等教育機関での専攻に関する情報をもちいるため、共通した専攻の分類が採用されている2005年と2015年の調査データを使用する。また、女の子資本の第三の指標とされた親との同居について、SSM 調査では、2015年調査において離家にかんする調査項目が導入され、回答者が学校卒業まで親家で生活していたかどうかを把握できるようになっているため、2015年のデータのみをもちいて追加的な分析もおこなう。各年のSSM 調査の概要は以下のとおりである。

2005年SSM 調査 2005年9月30日時点で20～69歳であった男女を対象とする。層化二段確率比例抽出により、第1次抽出単位として1,010地点を抽出し、選挙人名

簿から対象者を系統抽出法により抽出。有効回収数は5,742票（44.1%）。

2015年SSM調査 2014年12月31日時点で20～79歳であった日本国籍を持つ男女を対象とする。層化二段確率比例抽出により、第1次抽出単位として800地点を抽出し、住民基本台帳⁽⁴⁾から対象者を系統抽出法により抽出。有効回収数は7,817票（50.1%）。

分析対象となるのは、最終学歴が短大もしくは四大であり、学校卒業後すぐ、もしくは1～3ヶ月以内に就業した女性である。1960年以降に卒業したコーホートに対象を限定して以下の分析をおこなう。このように対象とするコーホートを限定するのは、1950年代の短大は男性の進学先としての側面が強く、女性の進学先としての短大の位置づけが確立されるのが60年代以降だと考えられるためである（小山2009: Ch. 3; 小方・金子1997; 鈴木2018）。また、出身学部が教育もしくは保健（看護や薬学もふくむ）である回答者は除外している。これらの分野の出身者はもともと専門職志向であり、事務職の供給源に含まれるとは考えにくいためである。1990年に北海道のある短大で調査をおこなった平沢(1991)の報告によれば、家政系や社会系を専攻する者は事務職や販売職を希望する比率が顕著に高いのに対して、教育系専攻の者は資格を取得して専門職につくことを目標にしている、という専攻分野間での明確な選好の違いが存在していた。平沢(1991)が指摘するように、教育や保健といった資格職を志向する短大卒業者は、むしろ専門学校卒業者と競合することになるのであり、女性事務職の供給源として四大卒業者と競合関係にあるとは言い難い。

初職の従業上の地位については、特に限定を設けていない。具体的には、初職が自営である者や非正規雇用である回答者も、分析対象に含まれる。自営や家族従業員としての就業は自発的なものかもしれないが、企業に勤めたかったが働き口がなく家業を手伝うことにした、というように非自発的なケースもあり得る。データからはそれらの違いを識別することが難しいので、ここでは初職で自営について回答者も分析対象に含めることにした。また、非正規雇用にかんしては、本稿の分析対象について筆者が予備的な分析を行ったところ、2000年以降の卒業コーホートにおいて短大卒のほうがやや非正規雇用につきやすい傾向が見られたのみで、短大卒と四大卒のあいだで非正規化の趨勢が大きく違うわけではなかった。Sakaguchi(2018)の分析が示すように、1990年代以降の女性の非正規化はとくに高卒女性において顕著であり、短大卒と四大卒の初職を比較する本稿の分析において

⁽⁴⁾ 選挙人名簿閲覧制度の見直しにより、「政治・選挙に関するもの」以外での閲覧が難しくなったため、住民基本台帳が抽出台帳として用いられるようになった。そのため、「過去調査との整合性の観点から日本国籍をもつ者のみを対象とした」（白波瀬2018: 5）。

は、正規雇用と非正規雇用の区分はあまり重要でないと考えられる。

3-2 分析枠組みと変数

従属変数は、初職の従業先が大企業（従業員数1,000人以上、官公庁は除く）であり、かつ職種が事務職もしくは販売職であるときに1、それ以外の場合に0をとるダミー変数である。Fujimoto（2004）では大企業事務職に焦点をあてているが、本稿では販売職まで含めることで、従属変数の職種をやや広くとっている。これは、従業員数が多く分業が進んでいる大企業の場合、垂直的職域分離が必ずしも事務職の内部だけで生じるとは考えられないためである。たとえばある大企業が小売業を営む場合、管理部門（男性）と店舗での販売員（女性）という職域分離が形成されることは十分に考えられるだろう。言い換えると、従属変数は初職での大企業ホワイトカラーへの入職を示すダミー変数である。

上記のダミー変数を従属変数とするロジスティック回帰分析により、短大という学歴の効果と女性的な専攻の効果を検討する。独立変数と統制変数は以下のとおりである。これらの変数および従属変数の度数分布は表2に示している。

表2 分析に使用する変数の度数分布

		度数	%			度数	%
初職	大企業 W	280	24.4	卒業コーホート	-1969	72	6.3
	その他	866	75.6		-1979	211	18.4
学歴	短大	584	51.0		-1989	238	20.8
	四大	562	49.0		-1999	359	31.3
専攻	人文・家政	654	57.1		-2009	202	17.6
	その他	492	42.9		-2015	64	5.6
親学歴	大卒	445	38.8		※追加的分析にのみもちいる		
	その他	701	61.2		親同居ダミーについては、割愛		

学歴 最終学歴が短大であるとき1、四大であるとき0をとるダミー変数とする。なお、四大を歴史や社会的評価の観点から上位大学と下位大学⁽⁵⁾に分け、短大と合わせた3カテゴリの変数として投入することも試みたが、AICを比較すると短大ダミー

⁽⁵⁾ 荒牧（2008: 238, 246）による、ABグループ大学とCグループ大学の分類に対応する。Aグループ大学は「相対的に歴史が古く社会的評価も高い国公立の大学群」、Bグループ大学は「その他の国公立大学」であり、他の大学はすべてCグループに分類される。AとBを統合するのは、Aグループ大学に進学する女性が少ないためである。

を投入したモデルのほうが適合度が高かったため、大学ランクの違いは考慮しない。

コーホート 回答者の出生年月により、短大・四大それぞれの卒業生について標準的な学卒年を求め、コーホート変数とする。コーホートの区分については、以下で述べる分析2において適切な区分を探索的に検討する。

専攻分野 最終学歴の学校での専攻分野が人文学もしくは家政学である場合に1、それ以外の場合に0をとるダミー変数とする。Fujimoto (2004) では専攻分野が家政学であることを女の子資本の指標とし、家政学と人文学を区別しているが、本稿では人文学も含めている。これは、サンプルに含まれる家政学出身者の数が少ないという分析上の問題もあるが、それ以上に、人文学もこの数十年にかけて一貫して女性が半数以上を占める分野であり、「女性らしい」分野というイメージにおいて家政学と質的な差があるとは考えがたいからである。

親との同居 2015年SSMのデータのみを使用した追加的分析に使用する。19歳までに進学を理由とする離家を経験している場合に1、それ以外の場合に0をとるダミー変数とする。

親の学歴 文化資本(Bourdieu 1986)の指標として投入する。女性において、親の学歴は一部の専攻分野の選択と関連を示す(山本 2019)。したがって、もし文化資本が雇用主から好まれる立ち居振る舞いのような身体化された形態で表れるならば、文化資本が交絡要因となり得る。そこで、両親の学歴のうちもっとも高いものが短大もしくは大学である場合に1をとる親大卒ダミーを投入する⁽⁶⁾。

これらの変数をもちいて、次のように分析を進める。まず、コーホート変数を含まないモデルを推定し、Fujimoto (2004) が示したような分析結果が得られることを確認する(これを分析1と呼ぶ)。次に、分析1のモデルに、さまざまな卒業年で区分したコーホート変数と短大ダミーとの交互作用項を投入し、もっともよくモデルが改善されるコーホート区分を探索的に検討する(分析2)。分析2で得られた最適なコーホート区分は、大企業ホワイトカラーへの入職における短大卒の相対的な優位性が消失する時期区分を表すと考え

⁽⁶⁾ 親の学歴が大企業ホワイトカラーへの就職確率を有意に高めるという結果が得られた場合、それにはいくつかの解釈が可能である。1つは、ここで想定しているように、親から継承された文化資本が雇用主から好まれる何らかの形で表れるという解釈である。一方で、親が高学歴であるほうがホワイトカラーの知人が多く、子どももホワイトカラー従業者とのコミュニケーション機会に恵まれ、雇用主とのコミュニケーションが円滑になるなどの恩恵を受けるのかもしれない。この場合、親学歴の効果には親の社会関係資本の効果が含まれていることになる。本稿でもちいるデータでは、親の文化資本と社会関係資本の効果を分離することは難しいので、このような解釈の可能性があると指摘するととめる。

られる。よって、UDFC 仮説が正しければ、コーホート変数と人文・家政学専攻ダミーとの交互作用効果も有意な負の値を示すはずである。一方、MDFC 仮説が正しければ、コーホート変数と人文・家政学専攻ダミーとの交互作用効果は負の値を示さないはずである。この点の検討を分析 3 とする。これら 3 段階の分析の結果について次節で報告する。

4 分析結果

4-1 分析 1：サンプル全体における女の子資本効果の検証

分析 1 にかんするモデルの推定結果を表 3 にまとめた。モデル 1a は、2005 年と 2015 年の SSM 調査データを合併したものについて、短大ダミーと人文・家政学ダミー、および親大卒ダミーを投入したモデルの推定結果である。モデル 1b は追加的な分析として、女の子資本の第三の指標である親との同居ダミーを含むモデルの推定結果である（データは 2015 年 SSM 調査のみ）。いずれの結果も、それぞれの独立変数が有意な正の値を示しており、Fujimoto (2004) と整合的な結果である。すなわち、1960 年以降の卒業コーホート全体で見れば、教育系と保健系の学部出身者を除いて比較したとき、短大卒であるほうが四大卒よりも、人文・家政学専攻であるほうが社会科学や理工系専攻であるよりも、親と同居している者のほうが離家している者よりも、初職において大企業ホワイトカラーに就きやすい傾向がある。

表 3 大企業ホワイトカラー就職のロジスティック回帰分析

	モデル 1a (2005-2015 データ)		モデル 1b (2015 データ)	
	coef.	s.e.	coef.	s.e.
切片	- 1.976***	0.158	- 2.313***	0.222
短大ダミー	0.557***	0.149	0.409*	0.183
人文家政ダミー	0.539**	0.150	0.853***	0.185
親大卒ダミー	0.520***	0.145	0.445*	0.177
親同居ダミー			0.563**	0.187
McFadden R ²	0.034		0.059	
N	1146		770	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4-2 分析2：コーホート区分の検討

モデル 1a にコーホート区分を表すコーホート変数と短大ダミーとの交互作用項を投入し、モデルがどの程度改善されるかを検討した結果が表4である。たとえば、「1986-」という行に示されている結果は、1985年までに卒業した者と1986年以降に卒業した者でコーホートを分割し、1986年以降卒業ダミーと短大ダミーとの交互作用項をモデル 1a に投入したときの、逸脱度の変化量とその検定結果である（コーホート変数の主効果と短大ダミーとの交互作用効果が新たに推定されるので、 Δdf は2である）。表4によれば、どのコーホート区分でも5%水準で有意な改善は見られないが、 ΔD がもっとも大きくなるのは、1999年までに卒業したコーホートと2000年以降に卒業したそれで区分したときである。よって分析3では、2000年以降に卒業している場合に1をとる2000年以降卒業ダミー変数を投入したモデルを検討する。

表4 交互作用を含むモデルの尤度比検定

区分	ΔD	Δdf	p	区分	ΔD	Δdf	p
1986-	2.273	2	.321	1994-	2.495	2	.287
1987-	2.896	2	.235	1995-	3.783	2	.151
1988-	4.112	2	.128	1996-	2.420	2	.298
1989-	2.531	2	.282	1997-	2.653	2	.265
1990-	2.575	2	.276	1998-	3.315	2	.191
1991-	2.514	2	.284	1999-	4.422	2	.110
1992-	2.829	2	.243	2000-	5.581	2	.061
1993-	2.832	2	.243	2001-	4.899	2	.086

なお、2-1節でも触れたように、短大から民間企業への就職において、学校からの紹介や推薦が果たしてきた役割は大きい。試行的に、初職への入職経路について「卒業した学校の先生の紹介（学校推薦も含む）」が該当すると回答している場合に1をとる学校経由ダミー変数を作成し、学歴との交互作用項をモデル 1a に投入すると、交互作用項の係数が大きな正の値を示し、短大ダミーの主効果が大きく減少した（結果は非表示）。すなわち、短大から大企業ホワイトカラーへの就職はその主な部分において制度的連結によって担われていたと言ってもよい。短大卒への需要の低下は、この学校経由の就職経路が縮小していったことにもっともよく表れると思われるので、本節の分析も、短大ダミーと学校経由ダミーの交互作用効果がコーホートによってどう変化するかを検討するほうが適切かもしれないが、2次の交互作用まで投入したモデルは解釈が煩雑になるため、本稿では入職経路の変数を含まないモデルを検討している。分析結果の解釈として、短大が大企業ホワイトカラー

に入職しにくくなったことの背景に制度的連結の弱体化があることを想起していただきたい。

4-3 分析3：UDFC 仮説と MDFC 仮説の検証

UDFC 仮説と MDFC 仮説のいずれが支持されるかを検討した結果をまとめたのが表5である。モデル2は、モデル1aに短大ダミーと2000年以降卒業ダミーとの交互作用項を投入したものである。交互作用項の係数は大きな負の値が推定されており、2000年以降卒業コーホートにおいて、四大卒業者に比べて短大卒業者が大企業ホワイトカラーにつきやすくはなくなったことを示している。さらに、モデル2に人文・家政学ダミーと2000年以降卒業ダミーとの交互作用項を投入したものがモデル3である。交互作用項の係数は負であるが、相対的に大きな値ではなく、統計的に有意でもない。また、この交互作用項を追加することでAICの値は上昇しており、モデルの適合度は悪化している。つまり、短大卒業者の優位性が見られなくなった2000年以降卒業コーホートにおいても、人文・家政学を専攻していた者の優位性には有意な変化は見られないように見える。

ただし、短大×2000年以降卒業の係数と、人文・家政学×2000年以降卒業の係数が等しくないという仮説は、Wald検定では支持されない($p = 0.25$)。また、2000年以降卒業コーホートにおける人文・家政ダミーの限界効果⁽⁷⁾は0.0789だが、95%信頼区間は0を含んでおり(CI: -0.0279, 0.1857)、統計的に有意ではない(図1)。よって、統計的に有意かどうかで判断するならば、人文・家政学の効果も2000年以降になくなったと考えるべきである。もっとも後者については、2000年以降卒業コーホートの人数が少ないために標準誤差が大きくなっていることが影響しており、限界効果の変動そのものは短大ダミーのそれに比べて明らかに小さい。また、人文・家政学×2000年以降卒業の係数は負であり、図1に示した限界効果も小幅とはいえ減少している。そのため、儉約的なモデルを採用するならば、短大卒の効果も人文・家政学の効果も同じように減少していると仮定したほうがよい、という結果になるのであろう。以上の点を総合的に解釈し、ここでは、人文・家政学専攻の効果は緩やかに縮小しているものの、少なくとも短大卒の効果と同程度に縮小したとは言えないと判断し、MDFC 仮説が支持されるものとする。

(7) ロジスティック回帰分析におけるダミー変数の限界効果は、ダミー変数の値が1であるときに従属変数の値が1となる確率と、ダミー変数の値が0であるときに従属変数の値が1となる確率との差である。

表5 コーホート変数との交互作用項を含むモデル

	モデル 2		モデル 3	
	coef.	s.e.	coef.	s.e.
切片	- 2.116***	0.183	- 2.136***	0.190
短大ダミー	0.738***	0.173	0.733***	0.173
人文家政ダミー	0.568***	0.152	0.602**	0.175
親大卒ダミー	0.511***	0.146	0.510***	0.146
2000 年以降ダミー	0.362	0.226	0.427	0.276
00 年以降×短大	- 0.869*	0.376	- 0.827*	0.389
00 年以降×人文			- 0.146	0.358
McFadden R ²	0.038		0.038	
AIC	1237.966		1239.800	
N	1146		1146	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

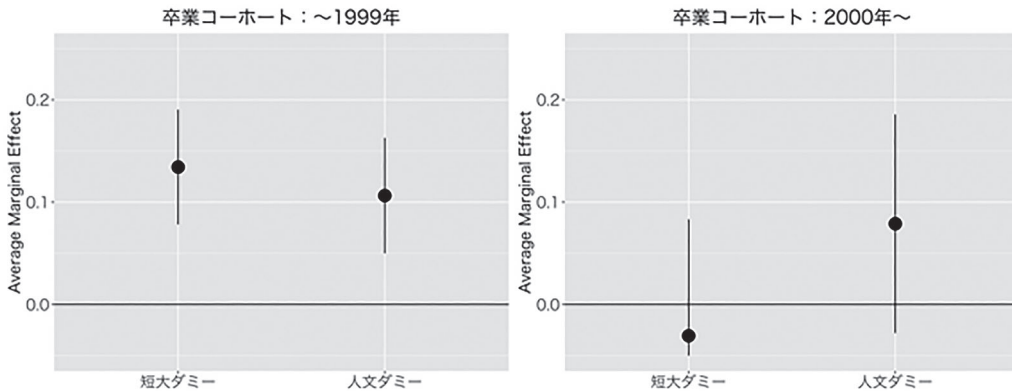


図1 短大ダミーと人文・家政ダミーの限界効果

※エラーバーは95%信頼区間

※2000年以降卒業コーホートの短大ダミーの95%信頼区間は、下限を一部省略している

以上の結果は次のように解釈できる。まず、1990年代を通じて、企業は短大卒よりも四大卒の女性を選好するようになった。こうした短大卒への労働需要の縮小により、少なくとも専門職志向でない女性は（大学設置基準の大綱化による機会の拡大も受けて）四大へと進学先をシフトさせた。しかし一方で、雇用主は人文・家政学という「女性らしい」分野の出身者を選好する態度は変えなかったため、四大へと進学先をシフトさせる女性の中で「女性らしい」分野の出身者が、新たな女性事務職の供給源となったのである。

5 議論

本稿は、女の子資本という概念を理論的に検討することで同資本の多次元性を考慮した仮説を導出し、その仮説の検証によって、事務職の高学歴化という表面的な変化の内部では、「女性らしい」専攻の出身者が好まれるという傾向が、弱まる動きを見せつつも残存してきたことを指摘した。すなわち、事務職の高学歴化が「職場の花」の消失をただちに意味するわけではなく、高学歴化の背景では女性を相対的に低い地位に配分するジェンダー秩序がある程度は維持されてきたのである。このように女性事務職への労働需要の内実を分解して検討することはこれまでなされてこなかったことであり、女性の高学歴化が進行することで単純に学歴で見れば男女の差が縮小した現代において、学歴の序列としては見えにくくなった労働におけるジェンダー秩序を、専攻分野という別の側面から可視化できることが示唆される。また、均等法をはじめとする制度の整備や女性の高学歴化といったマクロレベルでの変化が観察される一方で、結婚や出産による早期退職といったミクロな行動にはあまり変化が観察されないことが以前から指摘されてきたが（安部 2011; 西村 2014）、本稿が見出した潜在的なジェンダー秩序の維持は、こうした変化の起こりにくさを一部説明するものであるかもしれない。

また、本稿の議論は、高等教育における専攻分野がどのように作用するのかを明らかにすることで、日本の労働市場の特徴を明らかにすることにも貢献する。欧米の研究では、人文学のように業務上の特定のスキルとの結びつきが明確でない専攻分野の出身者は、雇用主から訓練コストが高いと見なされるため、労働市場において不利になると考えられている（Ortiz and Rodrigues-Menés 2016; Reimer et al. 2008）。しかしながら、労働市場でどのようなシグナルが高く評価されるかは、その労働市場が置かれている制度や文化といった文脈によって異なる（van de Werfhorst 2004）。日本の労働市場において、欧米では高賃金と結びつくとされる理工系学部の出身であることが、女性にたいしてはかえって賃金への負の効果を生じさせてきたことが指摘されているが（山本・安井 2016）、本稿は、初職への入職という局面においても「女性らしい」学部の出身であることがむしろ有利に働いてきたことを示した。

さらに、本稿の議論から示唆される、今後なされるべき研究の方向性について触れておく。本稿では、短大卒女性の就業行動の変化が労働需要側の変化に対応したものであることを理論的に仮定し、就業行動にかんするデータから労働需要の変化（もしくは非変化）を推測する、というアプローチをとったが、これはあくまで間接的な検証である。より直接的に、「女性らしさ」を好むようなステレオタイプが作用しているかどうかを検証する

ことが望まれる。実際、雇用の場において雇用主がもつ種々のステレオタイプが作用し、候補者の社会的カテゴリによって異なる評価がなされることは、実験的手法をもちいて雇用差別の実態を検証してきた欧米での研究によって、繰り返し確認されている (Phelan et al. 2008; Quillian et al. 2017; Reskin 2002)。日本の労働市場についても、同様の検証をおこなうことには意義があるだろう。

最後に、本稿で検討しきれなかった点について論じる。本稿では1999年と2000年をコーホートの区切りとしてコーホート間の比較を行ったが、このような大きなコーホート分類では女性労働力の近年の変化を捉えきれていない可能性がある。たとえば、2000年以降に出産を迎えるコーホートにおいて、正規雇用に限ってではあるものの、出産による離職が減少しつつある傾向が指摘されている (佐藤・馬 2008; 大和 2014)。従来の女性事務職が結婚や出産による早期離職によって特徴づけられてきたことを考えれば、こうした変化には女性事務職への労働需要の変化が含まれるのかもしれない。しかし本稿では、2015年時点のすべての学歴を含むデータから短大以上の学歴を持つサンプルを抽出しているため、短大卒が著しく縮小している2000年代以降のコーホートをさらに細かく分類して分析することは難しく、近年において変化が生じているかどうかを十分に検証することはできていない。この問題については、別の分析枠組みによってアタックすることにしたい。

付記

本研究はJSPS 科研費特別推進研究事業 (課題番号 25000001) に伴う成果の一つであり、本データ使用にあたっては2015年SSM調査データ管理委員会の許可を得た。

参考文献

- 安部由起子, 2011, 「男女雇用機会均等法の長期的効果」『日本労働研究雑誌』(615): 12-24.
- 天野正子, 1988, 「『性と教育』研究の現代的課題——かくされた『領域』の持続」『社会学評論』39 (3): 266-83.
- 荒牧草平, 2008, 「大衆教育社会の不平等——多項トランジション・モデルによる検討」『群馬大学教育学部紀要 人文・社会科学編』57: 235-48.
- Biddle, J. E., and D. Hamermesh, 1998, "Beauty, Productivity, and Discrimination: Lawyers' Looks and Lucre," *Journal of Labor Economics*, 16 (1): 172-201.
- Bourdieu, P., 1986, "The Forms of Capital," J. Richardson ed., *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York: Greenwood, 241-58.
- Brinton, M., 1993, *Women and Economic Miracle: Gender and Work in Postwar Japan*, California: University of California Press.
- ブリントン, M., 1998, 「事務職の拡大——女性の就業パターンに関する米国と東アジアの比較歴史的研究」粒来香訳, 『日本労働研究雑誌』(453): 36-49.
- Charles, M., M. Chang, and J. Han, 2004, "Gender and Age in the Japanese Labor Market, 1950-1995," M. Charles and D. Grusky eds., *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women*

- and Men, Stanford University Press, 179-212.
- Esping-Andersen, G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- Fujimoto, K., 2004, "Feminine Capital: The Forms of Capital in the Female Labor Market in Japan," *The Sociological Quarterly*, 45 (1): 91-111.
- 原ひろみ, 2005, 「新規学卒労働市場の現状——企業の採用行動から」『日本労働研究雑誌』(542): 4-17.
- 平尾桂子, 2008, 「人口変動とジェンダー・家族——女子教育の効用とその変化」『教育社会学研究』82: 89-107.
- 平沢和司, 1991, 「短大進学と職業選択——女子短大生の行動と意識を中心に」『ソシオロジ』36 (2): 87-103.
- 小山静子, 2009, 『戦後教育のジェンダー秩序』勁草書房.
- 長尾由希子, 2010, 「短大進学率の変動にみる教育知のシフトとその支持層——教養知から職業知へ」東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズ No. 33.
- 西村純子, 2014, 『子育てと仕事の社会学——女性の働きかたは変わったか』弘文堂.
- 織田暁子・大和礼子・太郎丸博, 2014, 「性別職域分離は地域によってどう異なるか——日本における分析」太郎丸博編『東アジアの労働市場と社会階層』京都大学学術出版会, 137-67.
- 小方直幸・金子元久, 1997, 「『女子事務職』の形成と融解——短大卒を中心に」『日本労働研究雑誌』(445): 2-12.
- 岡田丈祐, 2011, 「高等教育の再拡大期における大卒就業構造の変容——1990年代以降の労働市場分析」『京都大学大学院教育学研究科紀要』57: 517-30.
- Ortiz, L., and J. Rodrigues-Menés, 2016, "The Positional Value of Education and its Effect on General and Technical Fields of Education: Educational Expansion and Occupational Returns to Education in Spain," *European Sociological Review*, 32 (2): 216-37.
- 大沢真知子, 2015, 『女性はずなぜ活躍できないのか』東洋経済新報社.
- Phelan, J. E., C. A. Moss-Racusin, and L. A. Rudman, 2008, "Competent Yet Out in the Cold: Shifting Criteria for Hiring Reflect Backlash toward Agentic Women," *Psychology of Women Quarterly*, 32: 406-13.
- Quillian, L., D. Pager, O. Hexel, and A. H. Midtbøen, 2017, "Meta-Analysis of Field Experiments Shows No Change in Racial Discrimination in Hiring over Time," *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114 (41):10870-75.
- Reimer, D., C. Noelke, and A. Kucel, 2008, "Labor Market Effects of Field of Study in Comparative Perspective: An Analysis of 22 European Countries," *International Journal of Comparative Sociology*, 49 (4-5): 233-56.
- Reskin, B. F., 2002, "Rethinking Employment Discrimination and Its Remedies," M. F. Guillén, R. Collins, P. England, M. Meyer eds., *The New Economic Sociology: Developments in an Emerging Field*, New York: Russel Sage Foundation, 218-44.
- Rosenbaum, J. E., and T. Kariya, 1989, "From High School to Work: Market and Institutional Mechanisms in Japan," *American Journal of Sociology*, 94 (6): 1334-65.
- 労働政策研究・研修機構, 2018, 『データブック国際労働比較 2018』労働政策研究・研修機構 (<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2018/index.html>).
- Sakaguchi, Y., 2018, "Whose Risk of Non-Regular Employment at Labor Market Entry Has Increased in Japan?" 阪口祐介編『2015年SSM調査報告書6 労働市場I』2015年SSM調査研究会, 83-102.
- 佐藤一磨・馬欣欣, 2008, 「育児休業法の改正が女性の継続就業に及ぼす影響」樋口美雄・瀬古美喜・慶應義塾大学経商連携21世紀COE編『日本の家計行動のダイナミズムIV——制度政策の変更と就業行動』慶應義塾大学出版会, 119-39.
- 清水一彦, 1998, 「短期大学の改革状況と課題——『短期大学改革の実施状況等に関するアンケート調査』結果より」高島正夫・館昭編『短大ファーストステージ論』東信堂, 29-64.
- 白波瀬佐和子, 2018, 「2015年『社会階層と社会移動に関する全国調査(SSM調査)』実施の概要」保田時男編『2015年SSM調査報告書1 調査方法・概要』2015年SSM調査研究会, 1-12.
- 鈴木さくら, 2018, 「戦後日本の短期大学に関する研究——検討のための時期区分を中心に」『早稲田大学大学院教育学研究科紀要』25 (2): 33-42.
- Van de Werfhorst, H. G., 2004, "Systems of Educational Specialization and Labor Market Outcomes in

Norway, Australia, and The Netherlands.” *International Journal of Comparative Sociology*, 45 (5): 315-35.

山口一男, 2010, 「女性雇用者のネガティブ・ステレオタイプは企業が生み出している——二種の予言の自己成就の理論的考察とその対策」RIETI Discussion Paper 10-J-049.

山本耕平, 2019, 「大学進学女性における専攻分野多様化の階層的背景——SSM 調査データによる分析」『フォーラム現代社会学』18: 88-101.

山本耕平・安井大輔, 2016, 「大卒女性における専攻間賃金格差の分析——理工系出身女性の賃金抑制要因に注目して」『ソシオロジ』61 (1): 63-81.

大和礼子, 2014, 「女性のライフコースと就業パターン——変化する日本型雇用システム」太郎丸博編『東アジアの労働市場と社会階層』京都大学学術出版会, 81-109.

(やまもと こうへい・非常勤講師)

Changed but Unchanged? Educational Expansion, Fields of Study, and Women's Entry into White-Collar Jobs

Kohei YAMAMOTO

In the 1990s, Japan experienced “a second educational expansion” in terms of women’s higher education, with more women being enrolled in 4-year university courses rather than in 2-year junior college courses, as in the 1970s and 1980s. This paper investigates whether this decreasing gender gap in education has affected gender equality in the white-collar workplace, where women were once assigned only low-skilled and peripheral roles with little on-the-job training. Before the educational expansion took place, this gender inequality in the workplace was reflected in the fact that employers gave more favorable treatment to the female graduates of junior colleges (rather than those who had completed 4 years at university) and to graduates in *less* technical fields of study, like the humanities and home economics. Drawing on the theory of “Feminine Capital” proposed by Fujimoto (2004) and utilizing quantitative data obtained from the SSM (Social Stratification and social Mobility) survey conducted in 2005 and 2015, this paper examines whether this pattern has changed since the 1990s. Results show that while junior college graduates are no longer favored, graduates in the humanities and home economics fields are still favored as white-collar workers in large Japanese enterprises, with only a moderate downward trend being observed. These results suggest that employers still expect women to be assigned less technical jobs. It is concluded that while the gender gap in education has indeed shrunk, that change has not yet resulted in the advancement of women’s status in the white-collar workplace.