

女性のライフコースの動態

— 日米比較研究 —

岩 井 八 郎

Changing Patterns of Women's Life Course in Japan and the United States

IwAI Hachiro

1. はじめに

年齢別に見た女性の労働力率の時代的推移は、今日の国際比較研究において、それぞれの社会の変化の方向や程度を知るための有力な指標の1つとなっている。年齢を横軸にとった女性の労働力率プロファイルは、たいていの欧米諸国において、1970年代までは、20歳代後半から30歳代にかけて低下するというM字型の曲線を描いていた。それが最近になると、多くの国でM字型の窪みが見られなくなり、男性のそれとよく似た台形型になりつつある(OECD 1994)。この20歳代後半から30歳代にかけての窪みは、明らかに、結婚や出産、育児にあたる年齢時に、多くの女性が就業しないことを示している。この窪みが姿を消すことは、マクロに見た場合、結婚や出産、育児の年齢と不就業との対応関係が崩れることを意味する。そのため、女性の労働力率におけるM字型曲線の変化には、女性の地位や役割の変化が反映されているといつてよい。アメリカ合衆国では、1970年代以降、女性の労働力率のM字型曲線が崩れ、現在では男性と類似した台形型になっている。アメリカは、欧米諸国の中でも典型的な変化を見た国である。一方日本の場合、1970年代以降、女性の労働力率は一貫して上昇しているものの、M字型に大きな変化は生じていない。

戦後の日米社会で、女性の就業はどのように変化してきたのか。1970年代中頃以降、女性の地位や役割に関する国際的なイデオロギー的環境が変化しているが、その影響はどのように見られるのか。日米の変化の違いをどのように説明できるのか。これらの問題について、本論文では、米国の「全米家族世帯調査(National Survey of Families and Households)」ならびに日本の「社会階層と社会移動(Social Stratification and Mobility)」全国調査によって収集された個人の生活史に関する情報を基に、ライフコース分析の研究枠組みを用いて検討する。とりわけ、学歴別に見たM字型曲線の変化に焦点を当てて分析を進め、日米両国における女性の高学歴化の影響について考察を行いたい。

女性の労働力率プロファイルは、一般には、センサスなどのクロスセクショナルなデータを用いて描かれている。ただしそれによって明らかになるのは、調査時点における各年齢層の就業の

比率であって、特定の出生年の人びとの年齢段階にそった経歴ではない。本論文で用いるライフコース分析は、個人の生活史に関する数量的なデータを活用し、クロスセクショナルなデータでは扱い難い、個人の生活史と時代の文脈との関係を積極的に研究の対象に組み込む点に特色がある。ライフコースは、人生のさまざまな領域における出来事（就学、就職、結婚、出産、転職、退職など）に伴う地位や役割の移行を中心に、人生の道筋を包括的に捉える概念として、現在では広く用いられている。この概念自体はあいまいであるが、人びとの出生年と年齢に着目して、個人の人生における地位や役割の移行を、時代的な文脈の中に位置づけ、社会の変化の中に含まれる人生の道筋の変化を明らかにする点に、研究枠組みのユニークさがある²⁾。社会の変化は、しばしば教育程度や経験、価値観などの異なる新しい世代が、年齢を重ねるにつれて顕在化するものである。

さてアメリカの場合、確かに現在では女性のM字型の労働力率が見られないが、これは比較的最近の現象である。1950年代のアメリカ社会では、戦後の経済的繁栄のなかで性別役割分業に基づく夫婦家族が広く定着した。この時期は、初婚年齢が低く、皆婚傾向があり、子ども数が多いなどの特徴がある。またアメリカでは、20世紀を通して、女性の労働力率が一貫して上昇しているが、1950年代は、多くの女性が結婚や出産の時期に仕事をやめていた。このライフコースのパターンが、1960年代を経て現在までに変化する。その変化の背景には、戦後の経済変動はもちろん、1960年代中頃以降の公民権運動やフェミニズムの高揚に象徴されるイデオロギー的環境の変化がある。日本の場合、戦後、高度成長期を経て1970年代中頃まで、女性の労働力率は低下の一途を辿っていた。その間に、農業層や自営層が縮小し、学校卒業後、結婚や出産を機に就業を止めるというライフコースのパターンが定着した。1970年代中頃以降、女性の労働力率は一転して上昇を続けてきているが、上述したように、M字型に大きな変化は生じていない。ただし、1975年の国際婦人年や1985年の男女雇用機会均等法に象徴されるような、イデオロギー環境の変化は進行している。本論文の主たる理論的関心は、イデオロギー環境の変化がライフコースに及ぼす影響を考察する点にある。最近のアメリカ組織社会学の制度理論に依拠すれば、高学歴層ほど、また大規模組織ほど、外部のイデオロギー環境の変化をより迅速に受け入れると予想される。日米で、出生年の異なる女性のライフコースを学歴別に検討することが、イデオロギー環境の変化と高学歴層のライフコースとの関係を明らかにして、それぞれの国の特徴を浮き彫りにすると考えている。

具体的な分析結果に入る前に、次節では、日米両国で生じた戦後の女性のライフコースの変化について、既存の研究を基に本論文の背景を整理し、さらに理論的な考察のための視点を明確にしておきたい。

2. 研究の背景と視点

(1) 1950年代アメリカの家族形成と女性の就労

アメリカにおける女性のライフコースの変化を検討するために、まず1950年代に注目しておこう。第2次大戦後、とくに1950年代、アメリカは豊かな産業社会を最初に達成したが、この時期は「家族のルネサンス」と特徴付けられるように、性別役割分業に基づく夫婦家族の価値が再生

され、若い世代で家族形成が進んだ。すでに述べたように、1940年代後半から50年代にかけて成人した男女は、早い年齢で結婚し、皆婚傾向があり、前の時代よりも多くの子どもを持った。またこれらの人口学的な変化を背景にして、世界的に影響を持った家族論（たとえばパーソンズの核家族論）も登場している。1950年代は、その後のアメリカ社会の変化を語る場合の判断基準になっており、しばしば現在でもノスタルジックに回顧されている³⁾。

しかし現在の時点で、20世紀初頭からの社会指標の趨勢を見ると、1950年代が、長期的な変化の中でかなり特殊であったことがわかる。たとえば出生率は、1950年代から60年代にかけてのベビーブーム期を除き、一貫して低下している。20歳代前半の未婚率は、1940年から60年にかけて例外的に低い。離婚率も、長期的な上昇傾向のなかで、1950年代から60年代にかけては比較的安定している。1940年代後半から50年代に成人となった世代の家族形成は、20世紀全体の中でも例外的であった⁴⁾。

1950年代アメリカの家族形成の特殊性については、現在ではすでに多くの研究が指摘するところとなっている。なかでも、経済学者 Easterlin は、1940年代後半から50年代に成人となった世代に固有の特徴から、50年代の家族形成を説明している（Easterlin 1987）。1920年代から30年代に生れ、1940年代後半から50年代に成人となった世代は、大恐慌世代と呼ばれ、人口規模が小さく、青年期までに大恐慌による経済的な困窮を経験した。Easterlinによれば、この世代は大恐慌経験のために物質的な願望が低いまま成人したが、50年代の経済的な繁栄の下で、人口規模が小さい結果、雇用機会に恵まれ、性別役割分業に基づく安定した家庭生活を営むことができた。1950年代の家族形成が、人口規模と経済変動のダイナミズムによって説明されるのである。大恐慌世代のライフコースを詳細に追跡した Elder の研究結果も、この文脈の中に位置付けることができる。Elder の研究は、青年期に大恐慌による経済的な困窮を経験した中産階級出身者が、成人期になって性別役割分業に基づく家族を形成し、子ども数も多かった点を示している（Elder 1974）。

1950年代に成人期を迎えた世代では、性別役割分業に基づく家族形成が進んだ。しかし1950年代はまた、既婚女性の雇用労働化が急速に進行した時期でもある。年齢別の女子労働力率の時代的推移を見ると、アメリカでは1950年にM字型曲線が鮮明にあらわれる（Oppenheimer 1970）。つまり若い層では、結婚や出産の年齢時に就業していないが、年長の層では就業者が増加しているのである。アメリカの女子労働の変化に関しては、Goldin による詳細な計量経済史研究があるが、その研究結果によれば、1950年代に就業率が大幅に上昇したのは、1910年代に生れ、50年代に40歳代であった層である。すなわち大恐慌世代よりも前に出生し、1950年代にはすでに結婚や出産、育児を終えていた層で就労が進んだことになる（Goldin 1990）。

1950年代における既婚女性の雇用労働化の要因としては、社会規範や態度の変化よりも、産業構造の変化と人口動態の影響が大きい。第2次大戦後の経済的繁栄は、産業構造を転換させ、ホワイトカラー職に対する労働需要を大幅に拡大した。しかし、成人期を迎えた大恐慌世代の人口規模が小さかったので、労働力不足を補うために、既婚女性が事務職へ雇用されるようになった。この過程で、既婚女性の就業に対する障壁も徐々に撤廃された。たとえば第2次大戦前のアメリカでは、多くの企業や学区で、既婚女性の雇用を禁じ、独身女性を結婚時に解雇するという「結婚退職制（marriage bars）」があった。20世紀初頭から当時の社会規範に支えられて導入され

るようになったが、大恐慌期に男性の職業機会を確保するために強化された。Goldinによれば、1950年代になって労働力不足のために、この制度が維持できなくなり、廃止されるに至った (Goldin 1990)。

この時期、経済変動によって既婚女性の雇用が拡大した。しかし、イデオロギー的環境には大きな変化は生じていない。Deglerは、その包括的なアメリカ家族史・女性史のなかで次のように述べている。「1950年代、既婚女性の多数が家庭の外の仕事に従事し始めたとき、イデオロギーは不在であった。それは、ベビーブーム期であり、マスメディアが家庭と女性の伝統的な役割を新たに強調した時期であった」(Degler 1980, p. 439)。また就労の中心となったのは大学卒よりもむしろそれ以外の層である。Coontzによる最近の家族史研究には次のような指摘がある。「1950年代から1960年代初頭にかけて、既婚女性の中で就労の担い手となったのは、高校卒で中の下もしくは労働者階級の女性であった。一方、1960年代の『イデオロギー革命』を主導したのは、大半が中の上の階級で大学教育を受けた女性であった」(Coontz 1992, p. 163)。

アメリカにおける女性の教育機会も、20世紀を通して一貫して拡大しているが、女性の高等教育機会が大幅に拡大するのは、戦後のベビーブーマーが大学へ進学する1960年代以降である。20世紀初頭までの中等教育の就学率は、男子よりも女子の方が高かった。多くの男子が中等教育を修了する前に職業を得たのに対して、優秀な女子は就学を続け、中等教育修了後、教職につく傾向があった。学業成績も女子の方が男子より高かった。1920年代に進歩主義的な教育改革が全米を席卷したとき、目的の1つは、将来の基幹労働力としての男子の学業成績を高め、就学年数を延ばすことにあった。当時導入されたカリキュラムには、男子と女子の間にはっきりした「線引き」があり、女子には家事や育児に関連したり、事務的職業に必要な速記やタイプの習得を目的とする科目が提供された (Tyack & Hansot, 1990)。1950年代に40歳代であった既婚女性は、1920年代の教育改革の下で、「女性用」の科目を学習した人々ということになる。

大学卒のライフコースの長期的な変化に関しては、すでにGoldinが既存の統計資料を基に検討を行っている (Goldin 1997)。その研究結果から、1950年代の大学卒女性と1960年代後半以降の大学卒女性との間で大きな変化があったことがわかる。Goldinの研究は、20世紀初頭からの大学卒女性を5つの出生コーホートに区分して、それぞれの家族形成と職業的キャリアの概要を比較している。主な結果としては、1920年代までの大学卒（進学率が10%以下）は、ほぼ半数が未婚か、もしくは子どもがいない。また職業は教職に限定されており、ライフコースは家族か職業的キャリアかに分かれていた。1950年代に大学を卒業したコーホートになると、家族形成について、大学非進学層と同じような1950年代特有の傾向を示す。1955年大学卒女性の平均像は、大学卒業の年に結婚し、4年ほど働いた後、8年間仕事を離れ家庭に入り、35歳あたりで労働市場に再参入する。これは典型的なM字型のライフコースである。1950年代は、男子の大学進学率が大幅に伸びた時期であり、大学卒女性は、大学在学中にパートナーを見つけ、卒業と同時に結婚していた。

1960年代後半から70年代の大学卒女性になって、大学進学率が50%を越えて男性とほぼ同程度となり、1960年代後半以降に変化したイデオロギー的環境の下で大学を卒業する（卒業率は30%弱）。このコーホートでは、職業的キャリアが優先され、家族形成が延期されて、4分の1程度が、1990年の時点でも子どもを持っていない。ただしGoldinの試算によれば、家族形成と職業

的キャリアの両方を達成しているのは、このコーホートの6分の1程度である。

(2) 高度成長期以後の日本人女性のライフコース

日本の場合、1950年代から高度成長期を経て1970年代中頃まで、女性の労働力率は低下を続けていた。しかしその後、一転して現在まで上昇してきている。高度成長期以降、農業層や都市自営層が縮小した結果、女性の就業者に占める家族従業者が大幅に減少した。一方、女性の雇用者は一貫して増加しており、1970年代中頃以降に、既婚女性の労働市場への再参入も進み、労働力率プロファイルのM字型がはっきりと現れた。戦後の日本において、女性の就業の性格が転換するのが、1970年代の中頃である。また家族形成に関しても、いくつかの社会指標の趨勢が、1970年代中頃を境に変化していることがわかる。たとえば出生率を見ると、戦後急激に低下した後、高度成長期から1970年代中頃まではほぼ一定で推移し、その後、低下を続けて現在の少子化に至っている。また男女の初婚年齢の推移を見ても、戦後の上昇傾向が高度成長期から1970年代初めまでにいったん低下し、1970年代中頃から再び上昇して、現在の晩婚化につながっていることがわかる。このように長期的な趨勢から見た場合、女性の就業と家族形成の両面において、我が国では、1970年代中頃が1つの転換点に位置付くと判断できるのである。

日本人女性の学歴別に見たライフコースの変化については、すでに1985年「社会階層と社会移動」調査を用いて分析を行った(岩井, 1990a, 1990b)。その結果を概略しておこう。戦前生れの旧制学歴、戦前生れの新制学歴、戦後生れの3つの出生コーホートのライフコースを比較すると、戦前生れの旧制学歴では、自営層や家族従業者が多く、年齢と就業との対応があまり明確ではない。ただし旧制中等教育卒業の3分の1程度の女性で、卒業後就業し、20歳代前半に離職するという傾向が見られた。これが次のコーホートになると変化する。戦前生れの新制学歴層では、20歳代前半までの短期就業という雇用形態が一般化し、20歳代後半からの就業は、フルタイム雇用、パートタイム雇用、自営などに分化するが、大半は妻として母として家庭に入っている。そして、育児終了とともにパートタイマーとして再就業するという傾向が現れて、M字型のライフコースが鮮明になる。このM字型のライフコースには、高度成長期に一般化した未婚女性の就業形態と1970年代中頃以降に顕在化した既婚女性の就業形態が反映されている。学歴別に見ると、戦前生れの新制高校卒のライフコースにはっきりとしたM字型が現れていた。戦後生まれになると、M字型ライフコースの特徴がさらに強化される。20歳代前半までフルタイム雇用という就業形態が定着し、その後のライフコースは、結婚、出産、育児などのライフステージに明確に対応し、30歳代からパートタイマーが増加する。この特徴は、学歴別に見てもあまり差がない。日本の場合、高度成長期以降、20歳代前半までの就業形態が普遍化し、1970年代中頃以降、子育てを終えた既婚女性の再就業が増加して、ライフステージと就業との対応が強化されてきたといえる。

1970年代中頃以降の現象として、女性の高学歴化、女子労働力率の上昇、少子化、晩婚化などがあるものの、現在までのところM字型のプロファイルに変化は生じていない。高学歴化や晩婚化は未婚女性の就業年数を伸ばし、少子化は育児期間を短縮して、既婚女性の再就業の年齢を早めるであろう。1970年代からの女性のライフコースの変化については、第4節で1995年の「社会階層と社会移動」調査を用いて検討するが、全体としての女性の労働力率は上昇しているが、ライフステージと就業との対応関係に崩れが生じていると予想することはできない。

1975年の国際婦人年以降、1986年の男女雇用機会均等法施行を経て現在まで、女性の地位や役割に関するイデオロギー的環境は明らかに変化してきた。しかしその変化がライフコースに及ぼす影響についての実証的な研究は、端緒が開かれた段階である。具体的な影響を十分に検討できるまでには、1980年代に学校を卒業した世代が年齢を重ねるのを待たなければならない。最近の労働市場の動向については、官庁統計を用いた労働経済学者の分析結果がある。均等法の影響と景気変動のような経済的要因の影響との区別は困難であるが、三谷（1996）の分析によれば、ここ10年間、20歳代後半から30歳代前半の層ならびに40歳代の層において長期勤続者に占める女性の割合が増加している。また20歳代後半から30歳代前半の層では、大企業の大学卒の長期勤続者が増加しており、40歳代では中小企業の高校卒が増加している。そして男女の賃金格差についても縮小する傾向があり、とりわけそれが大企業大学卒に顕著に現れている。

勤続年数や賃金における男女間格差が縮小することは、企業の雇用管理の性格と密接に関連する可能性がある。1988年に実施された大阪府下の民間事業所に関する大規模なデータを用いて、三谷はまた、雇用管理の男女均等度の指標を作成して、賃金ならびに勤続年数の男女間格差との関係を検討している（三谷 1997）。分析結果によれば、教育・訓練、昇進、配置転換などの人的資本の向上に関係する雇用管理面で男女が均等である企業ほど、勤続年数の男女間格差は小さい。また労働時間が短い企業や育児休業制度を持っている企業で、男女の格差が縮小する傾向にある点が示されている。以上ような研究結果から、女性のM字型のライフコースがどの程度変化しているのかを読み取ることは難しいが、男女雇用機会均等法が浸透した場合の変化の方向を推測することができる。企業の雇用管理において男女が均等になれば、女性の就業年数が伸びて賃金の男女間格差が縮小するであろう。そのような傾向は現在のところ、20歳代後半から30歳代前半の大学卒や40歳代の中小企業に就業する高校卒に生じているといえる。

(3) 理論的関心

職業経歴や賃金の男女間格差は、人的資本の最適化論、統計的差別論、労働市場の分断論などの経済学理論を用いて説明される場合が多い。人的資本の最適化論では、女性が家事・育児のために労働市場を退出する傾向が強いために、女性の最適な人的資本の投資量が小さくなり、労働生産性に格差が生じ、それが賃金格差につながる。女性の賃金が家事・育児の経済的価値を上回ると変化が生じることになる。統計的差別論においては、女性の平均就業年数が男性よりも低いために、企業が経済合理的な行動を取るだけで男女差別が生じるとみなす。平均就業年数の男女差が原因でもあり結果でもあって、変化は女性の平均就業年数が伸びる場合に生じる。労働市場の分断論では、中核労働者としての男性と縁辺労働者としての女性との間にある障壁の高さに説明の力点が置かれている⁹⁾。ただしそれぞれは、ある時点を横断的に見た場合に現れる男女間格差（もしくは格差の縮小）の説明として用いられる場合が多い。

本論文の関心は、長期的な女性のライフコースの変化の中で、アメリカでは1960年代後半以降、日本では1970年代後半以降の女性の地位や役割に関するイデオロギー的環境の変化の影響を積極的に考察する点にある。もちろんイデオロギー的環境の変化が直接的にライフコースに影響すると単純に予想することはできない。むしろタイムラグを伴いながらも、特定の層の女性（とくに高学歴層）や企業組織の雇用慣行に浸透すると考える。以下ではアメリカの社会学者 Meyer の

近代組織の制度理論とそれに基づく実証研究の発展に依拠しながら、考察のための視点を明確にしておきたい。

Meyer の制度理論の基本的な関心は、認識上の解釈や規範的な判断の源となる制度的環境の要素が、国家・組織・人の構成要素の中にどのように浸透しているかを追及する点にある。制度は、文化やイデオロギーとほぼ同義に用いられており、特定の実在や活動に集合的な意味と価値を与え、それらを全体社会の営為のなかに統合する役割を果たす。また認識や判断の基準が、国家・組織・人の外部に存在すると理論的に仮定されているために制度的環境という用語が用いられている (Meyer et al. 1987)。本論文の関心から言えば、1960年代後半以降のアメリカにおける公民権運動の高揚、雇用差別禁止、アファーマティブ・アクションなどに象徴される女性やマイノリティの地位や権利に関する新しい判断や認識の基準が、Meyer の言う制度的環境 (本論文では、同じ意味でイデオロギー的環境を用いる) の要素に相当する。Meyer の研究によれば、1960年代後半以降のイデオロギー的環境の要素における変化は、大学生や大学卒に、また企業のフォーマルな組織構造に影響を与える。

Meyer は、初期の大学生の社会化に関する研究において、大学の身近な環境要因よりも、大学の外部にあって学生と卒業生に意味を与える社会的定義の方が、社会化に影響を持つと論じた。この社会的定義がチャーターである (Meyer 1970)。チャーターは、アメリカ社会には、ヨーロッパと比べて大学との関係で明確に定義されたエリートが存在しないために、大学の社会化機能があいまいになっていることを論証するために導入された概念である。ただし、チャーターの変化が社会化に強い影響力を持つ場合もある。1960年代後半の大学生の急激な政治化が、1つの例である。1960年代のアメリカでは、国際的、軍事的競争の激化にともなって、大統領や政治エリートが高等教育に国家の将来を託する発言を繰り返し、高等教育に対して外部から政治的な意味を付け加えた。Meyer は、それが高等教育および大学生の象徴的価値を高めて、歴史的に非政治的であったアメリカの大学生を急激に政治化させることになったと指摘している。Meyer のチャーター論では、公民権運動やフェミニズムの高揚については論じられていない。しかしそれらは同じ社会的文脈の中で生じた出来事であり、しかも同じ時期に女性の高等教育進学率が急激に上昇し、高等教育の就学率に男女間格差が見られなくなっている。つまり1960年代後半以降に大学を卒業した女性が、外部のイデオロギー的環境の変化に強く影響されたと考えられる。

イデオロギー的環境の変化に対する組織の対応については、Meyer の近代組織の制度理論が一般的な説明を行っている (Meyer & Rowan 1977)。近代の大規模な組織では、通常、人員の配置や活動の内容が詳細に分類されており、雇用や昇進、昇給などについての規則も存在する。このような組織のフォーマルな構造は、諸活動の青写真であって、構造そのものが活動の目的や手段を語っている。そして人々の認識や判断の枠組みと組織構造の意味が一致していれば、外部の人間も組織のフォーマルな分類様式を見るだけで、諸活動の内容を推察できる。Meyer の理論によれば、組織は、外部の認識や判断の基準に合致した要素を組織構造に組み込むことによって、正当性を獲得し存続している。組織の外部にある認識や判断の枠組みと組織構造の意味が一致していることが、組織の安定の源なのである。そのため、外部の認識や判断の基準が変化した場合には、組織は正当性を維持するために、それに対処すべき組織構造の要素を新たに付け加える必要に迫られる。

公民権運動以降の文脈を考えれば、マイノリティや女性にとって雇用や昇進の平等を求める権利が、組織の外部で変化した新しい認識や判断の基準に相当する。1960年代後半以降、アメリカの組織がどのようにイデオロギー的環境の変化に対応したのかについて、Meyerの一般理論を踏まえた、2つの実証的な研究が重要である。第1は、Edelmanによる公民権法以降の法的環境の変化に対する組織の対応の分析であり（Edelman 1990, 1992）、第2は、Dobbinらによる、内部労働市場的な雇用管理の普及に関する分析である（Dobbin et al. 1993）。

アメリカでは、1964年に制定された公民権法第7編が、15人以上の雇用者を持つ雇用主と労働組合に対して、人種、皮膚の色、宗教、性、出身国を理由にした、採用や昇進を含めた雇用差別全般を禁止した。また1965年の大統領命令11246号が、連邦政府機関や連邦政府と取引のある事業主に、アファーマティブ・アクション（積極的差別是正計画）を実施するよう指令した。1965年には公民権法第7編を執行する機関として、雇用機会均等委員会が設置され、雇用差別が是正されるための調停を司ることになった。その後も雇用差別の撤廃を押し進めるために、法律、制度の改正が繰り返され、雇用機会均等委員会の権限も強化されている⁹⁾。

Edelmanは、Meyerの制度的環境の概念を精緻化し、法が規定する規範を組織の外部にある法的環境と呼ぶ。雇用差別の禁止を指令する法的環境に対して、雇用主は、雇用差別に対する訴訟を避けて、組織の正当性を維持するために何らかの対応を迫られるが、また一方では、従来の慣行をできる限り維持して、変化のコストを最小限にとどめようとする。Edelmanによれば、アメリカの雇用機会均等法もアファーマティブ・アクション計画も、法の遵守の意味があいまいで、結果よりも手続きや誠意ある努力が重視されており、さらに執行のための強制力も弱い。その結果、雇い主側は、雇用差別の撤廃という法的環境の指令に対して、誠意ある対応を象徴的に示す組織構造の要素を付け加えることによって、正当性を確保しようとする。具体的には、Edelmanは、組織おける雇用機会均等法ならびにアファーマティブ・アクション担当部局の設置と組織内の差別撤廃規定の制定に関して、時系列的变化を分析している。分析結果は、担当部局の設置は全体として少ないが、大半の組織では、1970年代以降に差別撤廃に関する規定が制定されたことを示している。

Dobbinらの研究も、同じ文脈の中で、1970年代後半から組織のタイプを問わず、採用や昇進の公平さを保ち、有能な人材を選抜する手段として、内部労働市場的な雇用管理が普及した点を明らかにしている。とりわけマイノリティや女性を含めた全ての雇用者を対象にして、職務内容が文書化され、採用や昇進のための候補者の要件が明確化された。また、定期的な業績評価が昇進の決定に用いられ、職務上の義務や技能に基づく給与体系が作成された。これらの方式は、採用や昇進における差別を禁ずる法的環境に対応すると同時に、人材の選抜を合理的かつ効率的に行うものとして、経営者側によって積極的に導入された。Dobbinらは、公民権法以降の法的環境の変化によって、全ての雇用者が職業的成功を求める存在と見なされるようになったと指摘している。

EdelmanもDobbinらも、公民権運動以降のイデオロギー的環境（とくに法的環境）の変化が組織構造を媒介して、間接的に社会全体に影響するとし、女性やマイノリティの所得や職業経歴にどの程度の影響を及ぼすかについては判断を控えている。アファーマティブ・アクション担当部局の設置や担当職員の採用、差別撤廃規定の制定は、組織の外見上の対応であって、短期的

な結果を保証するものではなく、象徴的な意味を持つにすぎない。さらに規則が執行されなければ、組織における実際の活動と構造との乖離が大きいことになる。これは、Meyerが組織構造と日常活動との脱連結として記述する現象である。ただし、現在までのところ、上記のような1970年代以降に導入された構造を破棄する組織は見られない。また、先のチャーターに関する議論を基にするならば、1960年代後半以降に大学を卒業した女性が、1970年代以降の組織の中で経歴を重ねることになる。内部労働市場的な雇用管理の下では、キャリア志向の強い有能な大学卒女性が、昇進の機会を得るだろう。最近のデータによれば、1980年から90年にかけて、大学卒女性の所得が大幅に向上している（Bianchi 1995）。以上の議論を踏まえると、公民権運動以降のイデオロギック環境の変化は、組織構造の変化を媒介にして、タイムラグをとまなないながら、徐々に個人のライフコースに影響を及ぼすと考えてよいだろう。それはとりわけ大学卒の女性に現れる。

日本の男女雇用機会均等法の影響についても、同様の視点を用いて考えたい。ただし日本の場合は、政府の行政機構の役割をも考慮しなければならない。日本の男女雇用機会均等法については、すでに多くの問題点が指摘されてきている。均等法では、定年・退職・解雇の男女差別のほか、手当てや教育訓練の男女差別も禁止されているが、募集・採用・配置・昇進については努力義務のみにとどまり、禁止規定の中に罰則は含まれていない。そのため法の強制力はたいへん弱くなっている。また紛争の解決手段として、企業内の自主的解決のほか、婦人少年室長の助言・指導・勧告、機会均等調停委員会の調停の3つの方法が用意されているにもかかわらず、婦人少年室長の助言・指導・勧告以外は、実質的には機能していない。

雇用機会均等法の成立過程と現状の日本の特徴については、アメリカの法社会学者 Upham の研究が参考になる（Upham 1987）。均等法成立に至るまでの男女差別に関する訴訟の変遷とその背景を検討したうえで、Upham は均等法成立後に苦情の調停が行政主導になった点を重視している。日本の官僚制度の下では、一般に行政側は、訴訟が社会変動の推進力になることを防ぐために、行政の内部に紛争の調停機構を作り、判例に示された社会変動の方向を受け入れながらも、政府の条件、政府のペースで社会変動を進行させようとする。Upham はこの傾向を「官僚制的非公式主義」と特徴付けている。均等法の場合も同様で、性差別の改革は、均等法施行の後、法廷よりも労働省が担うことになった。ただしこれは、雇用における差別撤廃への道の行き止まりを意味しているわけではない点が重要である。差別撤廃への道を歩む速度や道筋が、労働組合や企業側とのインフォーマルな交渉の後、官庁によって決定されることを意味している。Upham に依拠すると、1980年代から90年代の均等法の効力は、労働省の担当官の態度に左右されるようになる。

イデオロギック環境の変化は、日本の場合、行政によって制御された上で、企業組織に影響を及ぼすことになるだろう。短期的に見た場合、女性のライフコースへの影響はかなり小さいことになる⁷⁾。そのため横断面で見ると、規則と現実との乖離はアメリカよりはるかに大きいだろう。たとえば、大企業ほどコース別人事や育児休業を導入するが、大企業ほど結婚や出産で退職する女性が多いというような結果が生じる⁸⁾。しかし他方で、上述した三谷の分析結果が示すような事実もあり、企業の雇用管理政策も変化してきているし、労働省の担当官の態度も現在までのところ女性の雇用を促進する方向に向かっている。

日本の場合には、かなり長いタイムラグを想定しなければならないかもしれない。しかし基本的には、アメリカの場合と同様に、イデオロギ-的環境の変化が、徐々に企業組織の構造に影響を及ぼし、大学卒女性のライフコースにも変化が生じると予想できる。以上を背景として、第4節においてデータ分析の結果を検討したい。

3. データの性格と分析方法

本論文の分析で用いる「全米家族世帯調査 (National Survey of Families and Households, 略称, NSFH)」は、ウィスコンシン大学の社会人口学者、Bumpass と Sweet を中心とする学際的な家族研究グループによって、1987年から88年にかけて実施された。全米にわたって世帯単位の層別多段無作為抽出をしたうえで、該当世帯の中で19歳以上の成人からランダムに1人を選定して、それを基本回答者とし、さらに配偶者や同棲中のパートナーについてもデータを収集している。基本回答者の標本数は16941であり、13017ケースの回答を得ている (Bumpass, Sweet, & Call 1988, 石原, 1995)。その中で、本論文では白人女性5447ケースについて分析を行っている⁹⁾。サンプルには、1900年出生から1968年出生までの年齢層が含まれている。

NSFH に含まれている質問項目は多岐にわたっているが、個人のライフヒストリーに関する情報として、就業歴が詳細に調べられている。回答者は、すべての就業期間について、就業を開始した時期と離職した時期を生活史を辿りながら回答できるようになっている。就業歴は、すべての就業期間について開始と終了の時期が月単位でコード化されている。分析では、就業開始時期と終了時期を年単位にして年齢を算出したうえで、18歳以降の各年齢における就業率を求めた。なお就業形態としては、フルタイムとパートタイムの区別だけが可能であり、フルタイムは週30時間以上働いた場合である。また NSFH データは、世帯単位でサンプルが抽出されたため、個人単位の分析を行う場合のウェイト付けを行っている¹⁰⁾。

日本のデータとしては、1995年「社会階層と社会移動 (略称, S S M)」全国調査の女性データ (A票, 1405ケース) を用いる。ただしいくつかの分析では、1985年 S S M 女性調査のデータも活用した。S S M 調査では、NSFH とフォーマットは異なるが、職業経歴データとして、すべての就業期間について、従業上の地位、従業先の業種、従業先規模、職業の内容、役職が年齢に切れ目のないかたちで収集されている。分析では、職業経歴の移行の年齢を基にして、年齢ごとの従業上の地位に関するデータを作成した。

分析方法は単純である。日米の就業歴に関するデータについて、出生コ-ホ-ート別 (さらに学歴別) に年齢ごとの就業率もしくは従業上の地位を算出し、その結果をグラフによって示している。分析結果を読む場合、出生コ-ホ-ートごとに集計されたアグリゲ-ートレベルの就業率の推移が示されている点に注意する必要がある。以下で紹介する分析結果は、個人がどのような経歴を辿ったかを直接示すものではなく、特定のコ-ホ-ートが集合体としてどのような特徴を持っているかを示すものである。

表1 a、表1 bは、本論文の分析の基礎になるコ-ホ-ート別学歴構成を示している。アメリカの場合、1945~49年コ-ホ-ートから大学進学-の比率が高まっていることがわかる。また日本の場合には、1955~59年コ-ホ-ートから大学卒が増えているが、官庁統計の値よりもやや高い値になっ

ている。

表1 a コーホート別学歴構成 (アメリカ白人女性, %)

出生年	1920～ 24年	1925～ 29年	1930～ 34年	1935～ 39年	1940～ 44年	1945～ 49年	1950～ 54年	1955～ 59年
高校以下 (11年以下)	25.9	27.7	22.1	19.7	12.1	7.1	5.9	8.2
高校卒 (12年)	49.6	48.1	51.7	46.7	47.0	43.3	39.0	41.7
高等教育就学 (13～15年)	12.6	11.2	13.3	16.6	23.2	20.8	27.4	27.5
大学卒以上 (16年以上)	11.9	13.1	13.0	17.1	17.6	28.7	27.6	22.6
計 (実数)	394	355	308	424	413	493	617	578

表1 b コーホート別学歴構成 (日本人女性, 新制学歴, %)

出生年	1935～ 39年	1940～ 44年	1945～ 49年	1950～ 54年	1955～ 59年	1960～ 64年	1965～ 69年	1970～ 74年
中学卒	51.6	38.5	19.8	15.4	3.8	1.5	1.9	6.4
高校卒	42.7	53.6	64.4	67.4	58.5	64.9	59.2	51.4
短大卒	4.0	4.7	9.6	10.3	20.1	20.6	24.3	21.1
大学卒以上	0.8	3.1	6.2	6.9	17.6	12.2	13.6	21.1
計 (実数)	124	192	177	175	159	131	103	109

4. 分析結果

(1) 未婚率の推移

図1は、女性の24歳時における未婚率について、出生コーホート別に日米で比較した結果を示している。まず24歳時の未婚率は、1920～24年コーホート以降、アメリカよりも日本のほうが高いことがわかる。少なくとも戦後の社会では、アメリカよりも日本のほうが晩婚である。

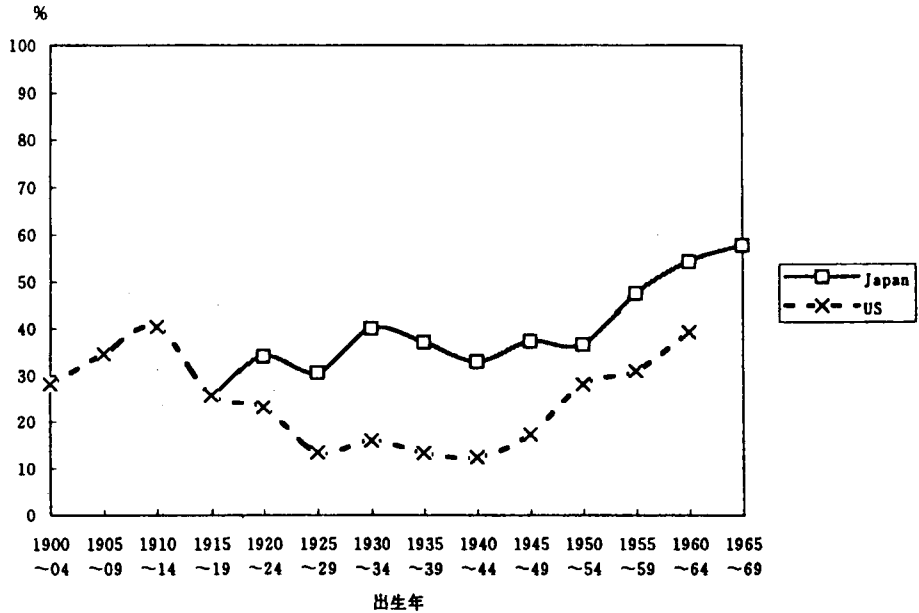
アメリカにおける未婚率の推移を見ると、未婚率は1910～14年コーホートから1925～29年コーホートまで低下している。そして1925～29年コーホートから1940～44年コーホートまでは、ほぼ一定の値で推移し、1945～49年コーホートからやや上昇し、1950～54年コーホートから急速に晩婚化が進んでいる。アメリカでは、1925～29年コーホートから1940～44年コーホートまで、20歳代前半の女性の大半が結婚していたことになる。第2節で戦後のアメリカ社会の特徴が「家族のルネサンス」であると指摘したが、1925～29年コーホートから1940～44年コーホートの家族を形成する年齢が、1940年代後半から60年代にあたる。戦後のアメリカでは、20歳代前半までに結婚して家族を形成する傾向が比較的長く維持されていたことがわかる。そして戦後のベビーブーマーからその傾向が崩れ始める。同様の結果は、センサスなどを用いた他の研究でも得られている (Sweet & Bumpass 1987)。

日本の場合は、1920～24年コーホートから1950～54年コーホートまで、上下動はあるもののほぼ一定の値で推移しているといっていよう。そして1955～59年コーホートを境にして、晩婚化が進んでいる。

岩井：女性のライフコースの動態

各コーホートの20歳時と時代の年次とを重ねてみると、アメリカの場合は、1960年代後半から徐々に晩婚化が進行したといえる。しかし日本の場合には、1955～59年コーホートの20歳時が1975年以降に当たるので、晩婚化は1970年代中頃以降に生じたことが確認できる。

図1 24歳時における未婚率：日米比較



(2) 女性の就業率の推移

図2 a, 図2 bは、日米それぞれについて、女性の就業率（全就業者の比率）を18歳から50歳までの各年齢ごとに求め、出生コーホート間で比較できるようにグラフ化している。

図2 aのアメリカの場合から検討しよう。まず就業率の推移のグラフを出生コーホート間で比較すると、2つのグループにはっきりと分かれている。1920～24年コーホートから1935～39年コーホートまでのグラフと、1940～44年コーホートから1955～59年コーホートまでのグラフが明らかに異なっている。1935～39年までのグラフは、全体として就業率が低い。また就業率は20歳代前半にやや高いが、いったん低下して30歳代後半から上昇するという、いわゆるM字型の曲線を描いている。このグループは、1940年代後半から50年代にかけてのアメリカ社会で20歳代の時期を過ごしているので、その当時、結婚や子育ての期間に就業を止める傾向があったことが、グラフからも読み取れる。またこのグループのそれぞれのコーホートにおいて、30歳代後半からの就業が増加しており、40歳代になれば、20歳代前半の比率を上回っている。1950年代が既婚女性の就業の転換期であったかどうかを確認するためには、より年長のコーホートを加えなければならないが、図2 aから、1950年代以降、30歳代より上の年齢層の就業が増加してきたことは明らかである。

図2 aの1940～44年出生より後のコーホートになると、全体に就業率が高まり、M字型の就業

図2 a 女性の就業率の推移：アメリカ（フルタイム+パート）

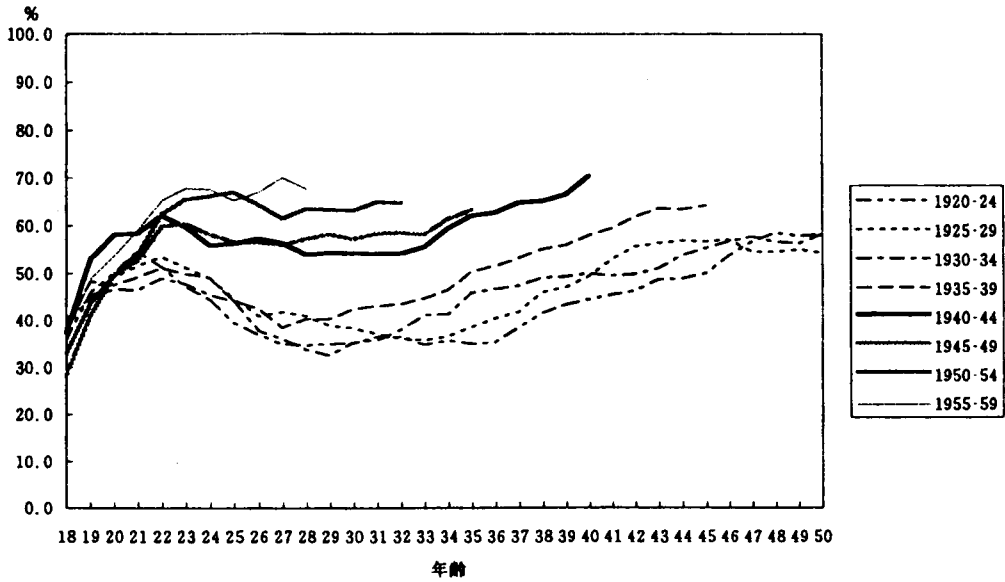
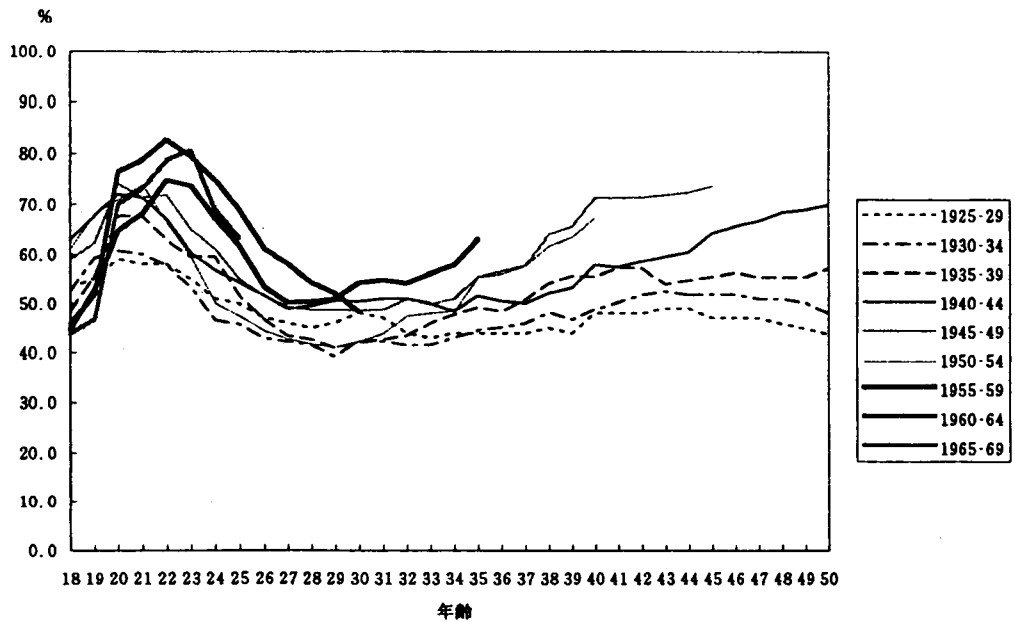


図2 b 女性の就業率の推移：日本（全就業者）



パターンは見られない。25歳より上の年齢でも、上下動はあるものの就業率の大幅な低下はない。20歳代後半の就業率が上昇したために、グラフからは就業率の推移と結婚・子育ての期間との対応を読み取ることはできない。図2 aは、1960年代以降に20歳代を過ぎた1940～44年コーホートから、就業率の推移より見たアメリカ人女性のライフコースが転換したことを示している。そしてそのコーホートの後も、就業率は上昇している。

センサスを用いて出生コーホート別の女性の就業率を検討した研究結果と比較してみても、かなりよく似た傾向を確認できる。たとえば、MasnickとBaneの推計結果でも、1940年以前に生れたコーホートの就業率は、はっきりしたM字型曲線を描き、それ以降の出生コーホートになるとM字型曲線の谷が浅くなっている(Masnick & Bane 1980)。NSFHの回顧的な設問でも、かなり信頼できるデータが得られていると判断したい。

次に図2 bによって、日本の場合を見てみよう。日本のグラフの就業率は、フルタイム雇用、パートタイム雇用、自営業主、家族従業者など全ての就業者を含んだものである。図2 bは、若いコーホートほど、20歳代前半の就業率が上昇していること、また30歳代後半以降の就業率も堅調に上昇していることを示している。20歳代後半の就業率も確かに高まっているが、20歳代後半に就業率が大幅に落ち込む点については、あまり変化が見られない。グラフのカーブの形を比べてみると、1955～59年コーホートから就業率のピークに達する年齢が3歳ほど後になっており、20歳代の就業率の山が右に移動しているのがわかる。

さらに図2 aと図2 bを比較して、日米の変化について検討しておこう。アメリカの場合、1960年代に20歳代を迎えたコーホートから、就業率のM字型曲線が崩れ、ライフコースが大きく変化している。しかし日本の場合、M字型曲線に大きな崩れがなく、ライフコースに基本的な変化は生じていない。日本の戦前出生のコーホートで、1935～39年出生までの就業率の推移は、アメリカの1940年より前に出生したコーホートの就業率の推移とよく似ている。つまり1960年代に20歳代を迎えたコーホートのライフコースから、日米の違いが顕著に現れることになる。図1において、未婚率の推移を日米で比べたが、アメリカの場合、晩婚化はM字型曲線が崩れた後の現象である。晩婚化はベビーブーマーから生じているが、M字型曲線の崩れはベビーブーマーより前のコーホートから見られる。一方日本の場合は、晩婚化と20歳代の就業率の山の移動が連動しているのである。ただし30歳代後半の就業率の上昇は、日米で同じ傾向が読み取れる。

(3) 学歴別にみた就業率の推移

図3 aと図3 bは、アメリカのサンプルから高校卒と大学卒以上の2つの学歴層を取りだし、出生コーホート別に18歳から50歳までの就業率(全就業者の比率)の推移をグラフにして示している。また図4 aと図4 bは、日本のサンプルから同じように高校卒と大学卒を取りだして、年齢ごとの就業率(全就業者の比率)の推移を検討している。4つの図を比較することによって、日米で生じた女性の学歴別ライフコースの変化の特徴を明らかにすることができるであろう。

図3 aは、アメリカの高校卒についての分析結果である。出生コーホート別のグラフを見ると、1940～44年コーホートから20歳代後半以降の就業率が大幅に上昇していることがわかる。図2 aの分析結果は、1940～44年出生より後のコーホートと前のコーホートで就業率の推移が大きく異なることを示していたが、高校卒の場合も同じ結果になっている。すなわち、1940～44年コーホー

図3 a 女性の就業率の推移：アメリカ，高校卒（フルタイム+パート）

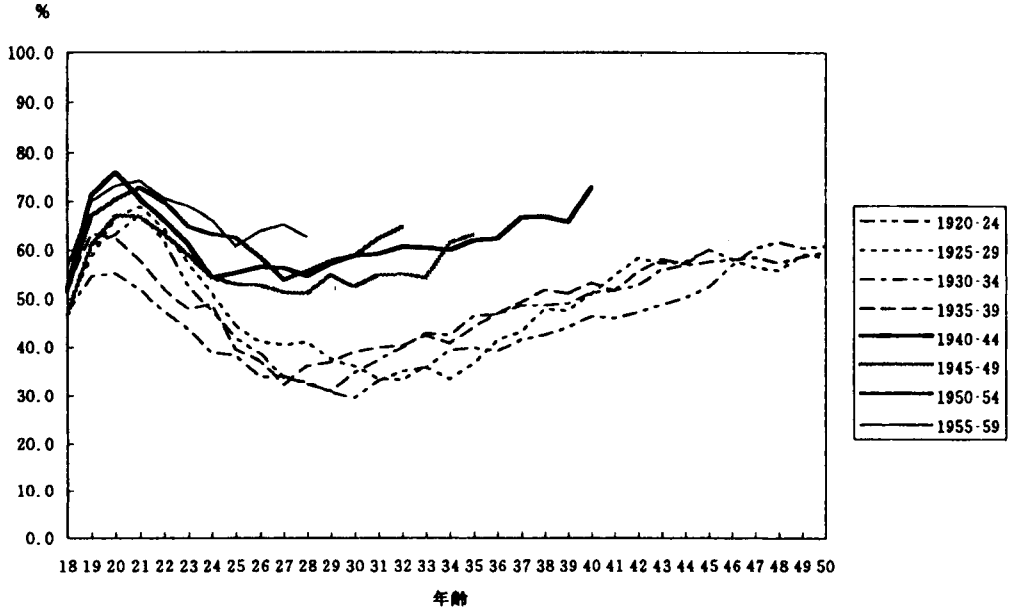


図3 b 女性の就業率の推移：アメリカ，大学卒以上（フルタイム+パート）

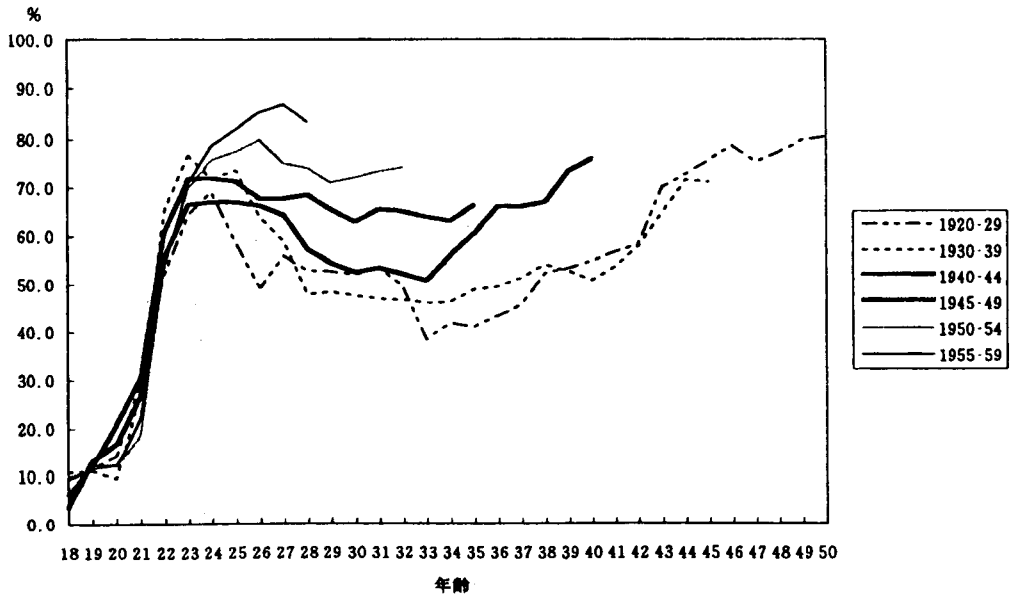


図4 a 女性の就業率の推移：日本，高校卒（全就業者）

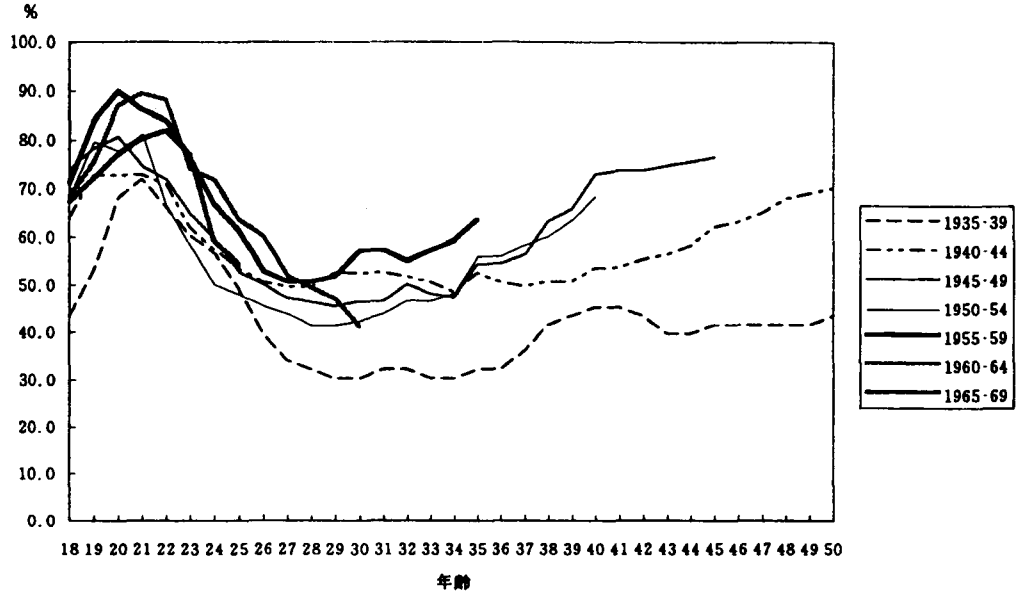
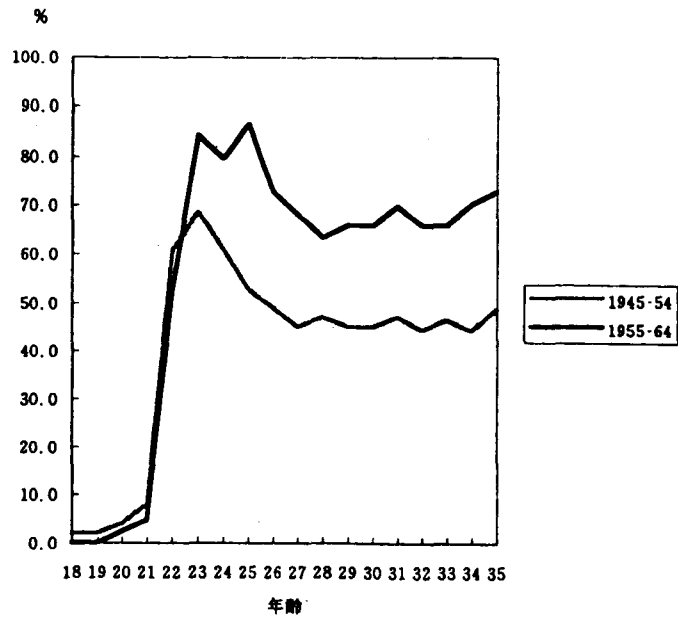


図4 b 女性の就業率の推移：日本，大学卒（全就業者）



トがアメリカの高校卒女性のライフコースの変化のなかで、転換点になるのである。1940～44年コーホートの20歳代は、1960年代にあたる。また図1で見たように、このコーホートでは20歳代前半までに大半が結婚している。公民権運動以降のイデオロギー的環境の変化より前に、すでに高校卒の既婚女性ではM字型曲線がかなり崩れているといえる。

図3 bは、アメリカの大学卒以上の分析結果である。出生コーホートごとに就業率が上昇し、M字型の曲線も見られなくなるが、高校卒との違いは1940～44年コーホートにある。1940～44年コーホートの大学卒以上の就業率は、20歳代後半から30歳代前半のところで低下しており、M字型曲線の窪みが確認できる。それが1945～49年コーホートになって、20代後半からの就業率が上昇して、M字型の窪みが見られなくなる。それ以降のコーホートでも20歳代後半の就業率はさらに上昇している。つまりアメリカの大学卒の場合、1945～49年コーホートを境にして、女性のライフコースが変化しているといえる。1945～49年コーホートの20歳代は、1960年代後半以降にあたる。公民権運動以降のイデオロギー的環境の変化と並行して、アメリカの大学卒女性のライフコースが変化していると考えられる。

図4 aによって、日本の高校卒女性のライフコースの変化を検討しておこう。まず30歳代後半以降の就業率は、かなり上昇してきている点が明瞭である。一方20歳代前半の就業率は上昇しているものの、20歳代後半に就業率が低下する傾向にはコーホート間で違いが見られない。20歳代前半の就業率の山は、やや右に移動しており、晩婚化が反映していることが読み取れる。しかし、20歳代前半までの日本の高校卒女性のライフコースについては、大きな変化がないと結論してもよいだろう。

図4 bは、日本の大学卒女性の就業率の推移を、1945～54年コーホートと1955～64年コーホートとについて比較したものである。SSM調査のサンプル数が少ないため、細かいコーホートの区分を用いた分析は不可能である。また1995年調査では、1945～54年コーホートに属する大学卒のケース数が少ない。そこで1985年調査のデータに含まれている1945～54年コーホートの大学卒のデータと足しあわせて分析を行った¹⁰⁾。以上のようなデータ上の限界があるが、2つの出生コーホートを比較すると、大学卒の場合、明らかに年齢ごとの就業率が全体に上昇していることがわかる。また20歳代後半に就業率は低下するが、その後はほぼ一定の比率である。サンプル数に限界はあるが、大学卒の就業者の比率が上昇している点については、第2節で検討した労働経済学者の分析結果と一致している。

学歴別に見た女性のライフコースの変化について、日米で比較を行っておこう。大きな違いは、高校卒の変化にあるといつてよい。アメリカの高校卒では、大学卒よりも前に20歳代後半からの就業率が上昇して、M字型曲線が崩れていた。しかし日本の高校卒では、20歳代後半の就業率の低下傾向にはほとんど変化が生じておらず、30歳代後半からの就業率の上昇だけが顕著に現れている。1930年代出生の高校卒のコーホートについては、日米で比較的類似していることから、この日米の違いは、戦後の社会になって生じていることが読み取れる。

アメリカの大学卒女性のライフコースは、戦後のベビーブーマーのコーホートから変化する。この変化は、1960年代後半以降のアメリカ社会におけるイデオロギー的環境の変化と並行している。日本の大学卒女性のライフコースの変化が類似しているかについては、日本のデータに限界があるため断定的な結論は保留しなければならない。しかし変化の方向は、同様であると言って

よいかもしれない。

(4) 高校卒と大学卒の比較：アメリカ

アメリカにおける女性のライフコースの変化と学歴との関係をさらに詳しく検討するために、5つの出生コーホートのそれぞれについて、高校卒と大学卒以上の2つの集団を取り上げて、フルタイム就業率の推移を比較した。その分析結果が、図5 aから図5 eである。5つの図の中で、まず図5 bに注目してみよう。図5 bは、1930～39年出生の大学卒以上と高校卒のフルタイム就業率の推移を示している。高校卒は、全体にフルタイム就業率が低く、20歳代後半にはその比率がかなり低下しており、30歳代後半からやや上昇している。大学卒以上では、20歳代前半に70%以上がフルタイムで就業しているが、その比率が30歳代前半には40%以下まで低下して、その後上昇している。1930～39年コーホートの20歳代は、1950年代に当たる。高校卒にも大学卒にも、第2節で説明した1950年代アメリカの女性の就業行動と家族形成の特徴が現れていると見てよい。とくに大学卒の場合は、Goldinが記述した、1955年大学卒の平均的なライフコースとかなり似た結果になっている。

次に、図5 bと図5 cを比べてみよう。図5 cの1940～44年出生の高校卒では、各年齢におけるフルタイム就業率が上昇しており、しかも20歳代後半からの比率はほぼ一定である。1940～44年コーホートの高校卒のライフコースでは、20歳代前半にフルタイム就業率の低下は見られるものの、M字型曲線の窪みはなくなっている。一方1940～44年コーホートの大学卒をみると、20歳代後半からのフルタイム就業率は、1930～39年コーホートの大学卒よりもかなり上昇しているが、20歳代後半から30歳代前半にかけて、その比率は低下しており、M字型曲線が確認できる。1940

図5 a 高校卒と大学卒の比較：1920～29年出生アメリカ（フルタイム）

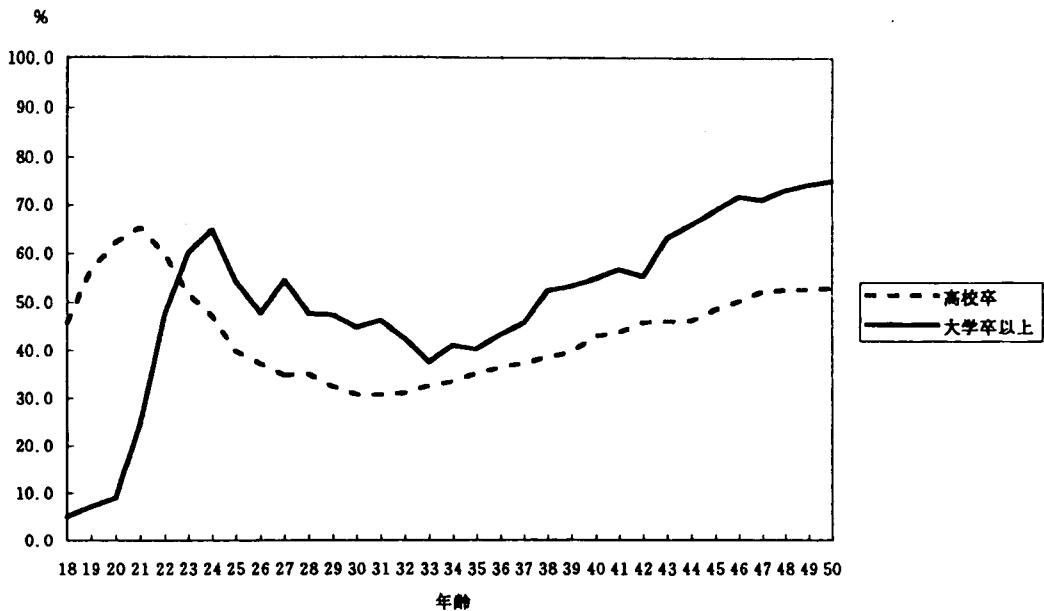


図5 b 高校卒と大学卒の比較：1930～39年出生アメリカ（フルタイム）

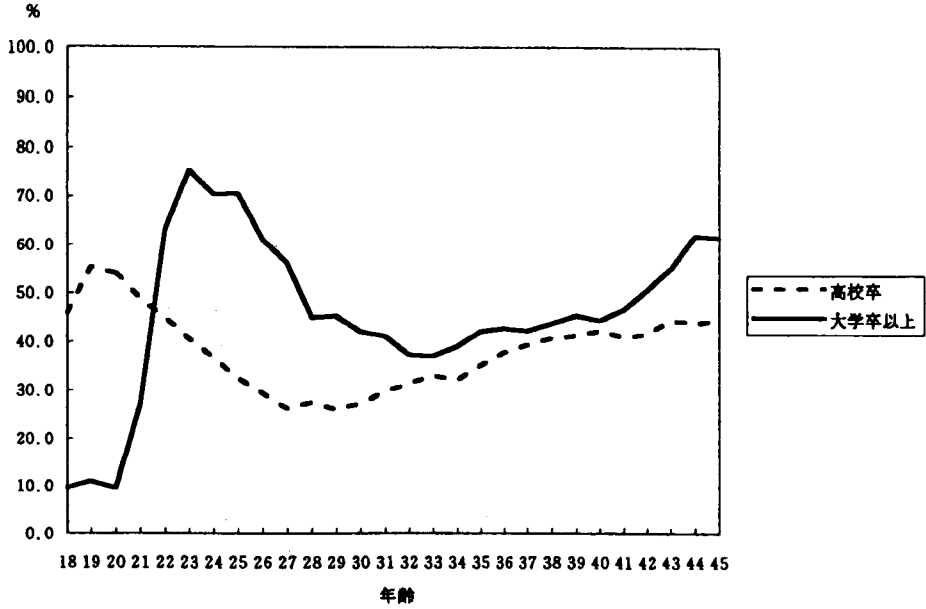


図5 c 高校卒と大学卒の比較：1940～44年出生アメリカ（フルタイム）

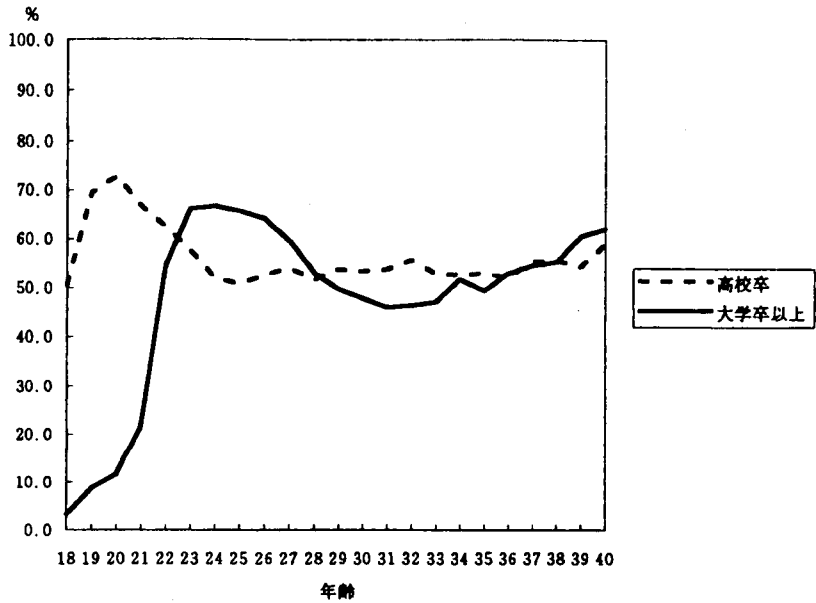


図5 d 高校卒と大学卒の比較：1945～49年出生アメリカ（フルタイム）

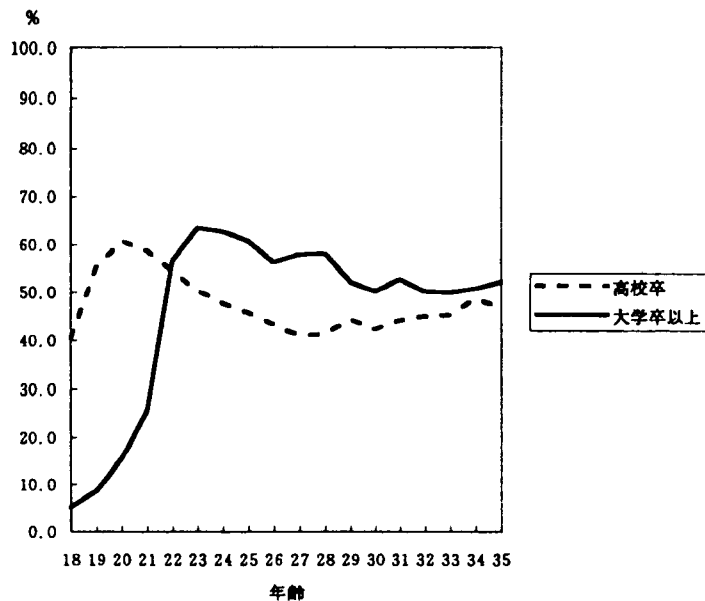
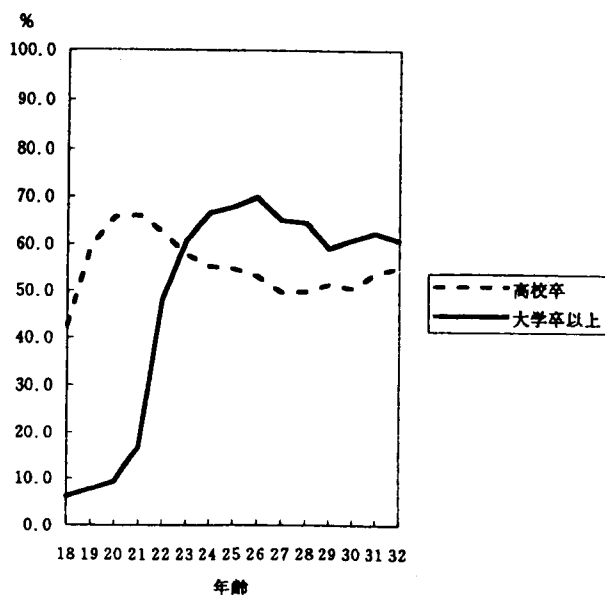


図5 e 高校卒と大学卒の比較：1950～54年出生アメリカ（フルタイム）



～44年コーホートの20歳代は1960年代にあたり、公民権運動やフェミニズムの高揚よりも少し前の時代だと考えられる。図5cの高校卒のフルタイム就業率の推移に関する分析結果は、1960年代後半以降のイデオロギー的環境の変化よりも前に、アメリカの高校卒のライフコースは変化していたことを示している。

さらに図5cと図5dを比べてみると、1945～49年コーホートになって大学卒のフルタイム就業率の推移に変化が生じている点を読み取れる。1945～49年コーホートの大学卒では、20歳代後半からのフルタイム就業率が上昇して、1940～44年コーホートの大学卒に見られた、20歳代後半から30歳代前半にかけての就業率の窪みが消えている。一方1945～49年コーホートの高校卒のフルタイム就業率の推移は、1940～44年コーホートと比べても、ほとんど変化していないといっただろう。また20歳代半ばからのフルタイム就業率は、大学卒が高校卒よりも高くなっている。さらに図5eをみると、1950～54年コーホートの大学卒と高校卒のフルタイム就業率の推移は、1945～49年コーホートとほぼ同じであることがわかる。どちらの学歴層にもM字型曲線は見られず、20歳代半ばからのフルタイム就業率は大学卒の方が高校卒よりも高い。

以上のように、学歴別のフルタイム就業率の推移を出生コーホート間で比較してみると、1950年代以降のアメリカ人女性の30歳代までのライフコースの変化には、2つの転換点があったことがわかる。第1は、1940～44年コーホートの高校卒が、20歳代をむかえる1960年代である。この時期、アメリカ人女性の就業率が全体に上昇し、とりわけ20歳代後半の就業率が上昇した。ただしここでの分析結果によれば、その担い手は、大学卒女性よりも高校卒女性であったことがわかる。

第2の転換点は、1960年代後半以降で、戦後のベビーブーム世代の大学生が卒業し、就業を開始する時期以降である。1945～49年コーホートの大学卒のライフコースは、前のコーホートの大学卒のライフコースとは異なり、20歳代後半からのフルタイム就業率も上昇して、M字型曲線も崩れる。このコーホートの大学卒業の時期が公民権運動以降にあたり、20歳代後半以後は1970年代の経済不況の時期になる。NSFHのデータからは、従業先の企業組織の雇用管理形態についての情報は得られない。しかし第2節で説明したように、1970年代以降に、多くの組織で内部労働市場的な雇用管理方式の人材選抜が導入されていけば、キャリア志向の強い有能な大卒女性が相対的に有利な機会を得ることになるだろう。1945～49年コーホートから大学卒女性のライフコースが変化するという結果に、公民権運動以降のアメリカ社会におけるイデオロギー的環境の変化の影響を読み取ることができる。また1970年代の経済不況の時期においても、大学卒の就業率が低下していない点からも、1960年代後半以降の時代状況が大学卒女性の就業に相対的に有利に働いていると考えられる。

ライフコースの変化に及ぼす経済変動の影響とイデオロギー的環境の変化の影響を計量的な分析で区別することは難しい。しかしアメリカのデータの分析結果から、次の点を指摘してもよいだろう。1950年代以降のアメリカ人女性のライフコースの変化には2つの転換点があると述べたが、第1の転換点では、公民権運動よりも前の時代であったことから、経済変動の影響が大きかったと考えられる。一方、第2の転換点では、イデオロギー的環境の変化が組織構造を媒介して、大学卒の女性のライフコースにある程度の影響を与えている。

岩井：女性のライフコースの動態

図6 a 高校卒女性のライフコース：1940～44年出生（日本）

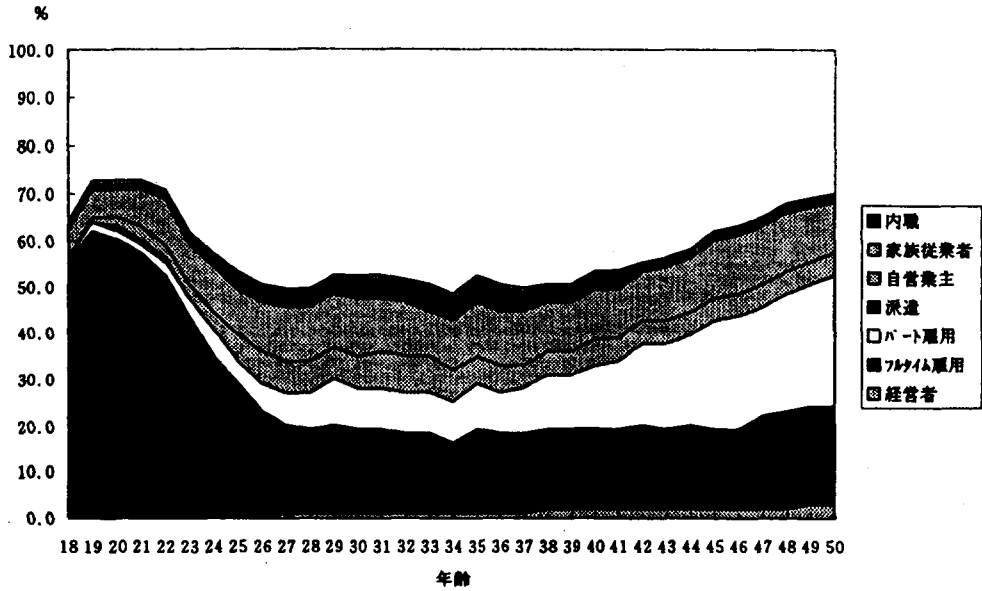


図6 b 高校卒女性のライフコース：1945～49年出生（日本）

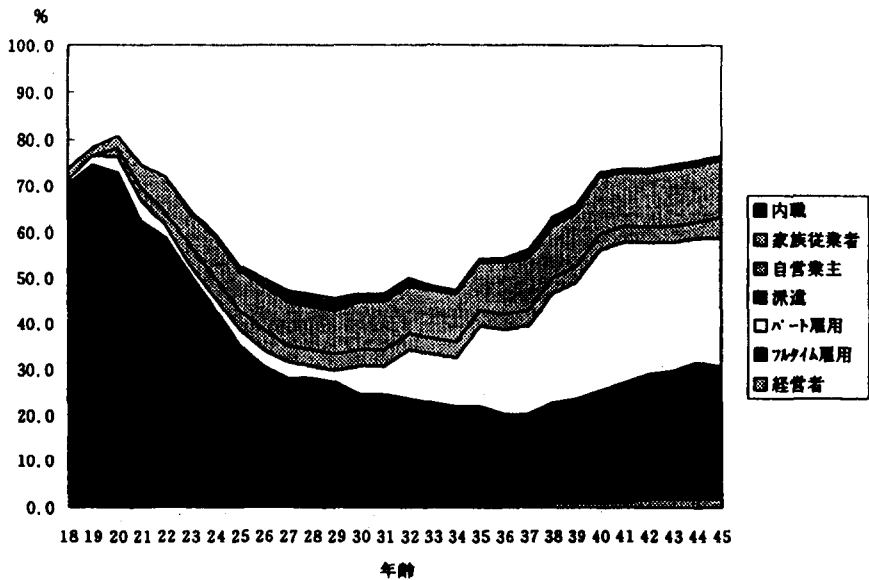


図6 c 高校卒女性のライフコース：1950～54年出生（日本）

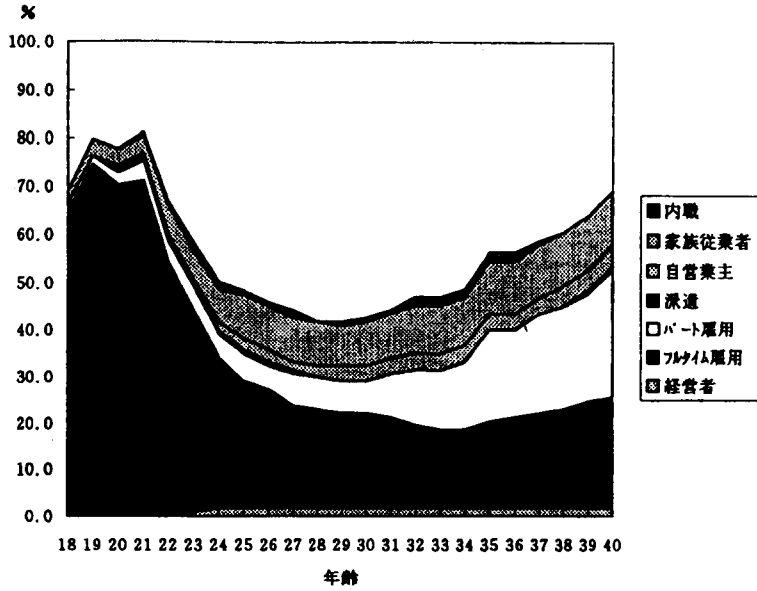


図6 d 高校卒女性のライフコース：1955～59年出生（日本）

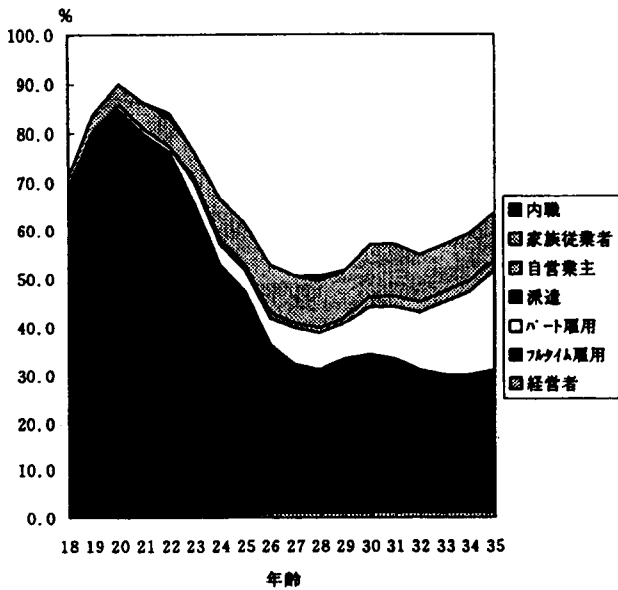
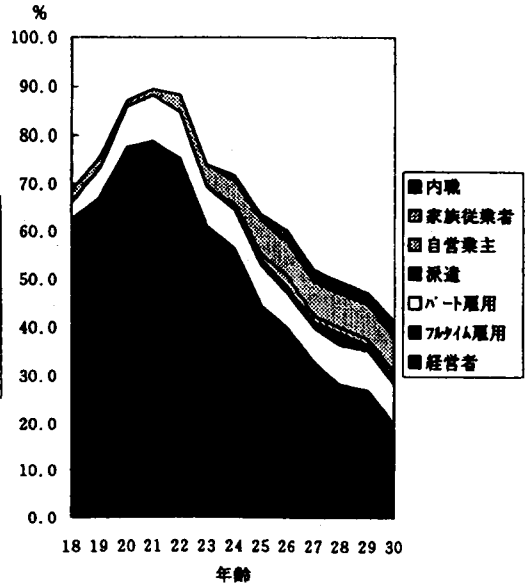


図6 e 高校卒女性のライフコース：1960～64年出生（日本）



(5) 学歴別のライフコースの変化：日本

図6 aから図6 eまでの5つの図は、日本の高校卒のライフコースをコーホート別に検討した結果を示している。アメリカのNSFHのデータとは異なり、日本のSSM調査データでは、各年齢ごとの従業上の地位を7つに区分して、それぞれの比率の推移を分析することができる。図6 aの1940～44年コーホートの分析結果を見ると、まず20歳時に60%程度がフルタイムで雇用されているが、20歳代後半にはその比率が20%まで低下して、その後は一定であることがわかる。次にパートタイム雇用は、30歳代後半から徐々に増加して、40歳代にかなり増加している。また自営層（自営業主と家族従業者）は20歳代後半からほぼ一定の比率である。フルタイム雇用の比率の推移とパートタイム雇用の比率の推移が、女性のライフステージにかなりはっきりと対応している点は明らかである。1940～44年コーホートの高校卒の場合、20歳代が1960年代の高度成長期にあたり、40歳代が石油ショック以後の1980年代にあたる。図6 aには、高度成長期に一般化した未婚女性の結婚までの就業形態と石油ショック以後に変化した既婚女性の就業形態の特徴が、それぞれ反映されているといえる。

図6 bは、日本の戦後ベビーブーム世代を含むコーホートの高校卒のライフコースである。図6 aとほとんど同じであり、違いがあるとすれば、パートタイム雇用が増える年齢が、前のコーホートより早くなっている点である。1945～49年コーホートの高校卒では、40歳時までにパートタイム雇用がかなり増加して、女性のライフコースの中で不就業の年齢が、20歳代後半から30歳代前半に特定化されるようになってきている。この傾向は、図6 cの1950～54年コーホートでも全く同じであり、図6 d、図6 eのコーホートになっても基本的な構造に変化がないことは明瞭である。日本の高校卒の場合、高度成長期に一般化した20歳代までのライフコースは、現在までほとんど変化していない。一方30歳代後半以降のパートタイム雇用の増加には、石油ショック以降の経済構造の変化の影響が現れている。

図7 aと図7 bは、2つの出生コーホート間で大学卒のライフコースを比較している。図7 aの1945～54年コーホートでは、就業者が全体に少ない点が特徴であろう。フルタイム雇用は年齢とともに減少しており、パートタイム雇用も少ない。自営層も一定の比率で見られるが、20歳代後半から30歳代前半の就業率は50%以下であって、図6 bや図6 cの同じ出生コーホートに属する高校卒の就業率とほぼ同じである。

図7 bの1955～64年コーホートの大学卒では、全体に就業率が上昇しており、その中でも30歳代前半までのフルタイム雇用の比率が高まっている。フルタイム雇用の比率は、20歳代後半までに低下するが、その後は一定である。このコーホートの大学卒は、30歳代前半でも60%以上が何らかのかたちで就業しており、同じ出生コーホートの高校卒の30歳時の就業率よりも高くなっている。高校卒のライフコースにほとんど変化が見られなかったのに対して、大学卒の場合は、1970年代後半以降に大学を卒業し、1980年代に20歳代であったコーホートにおいて、やや就業が増加しているといえる。

日本の場合、1970年代後半以降のイデオロギー的環境の変化の影響、とりわけ1986年に施行された男女雇用機会均等法の影響を取りだすことは大変難しい。SSM調査のサンプル数の限界もあり、ここでの分析から指摘できることは、大学卒のライフコースの変化の方向がアメリカの場合と類似してきたという点であろう。また日本の変化の速度はアメリカと比較して遅く、とくに

図7 a 大学卒女性のライフコース：1945～54年出生（日本）

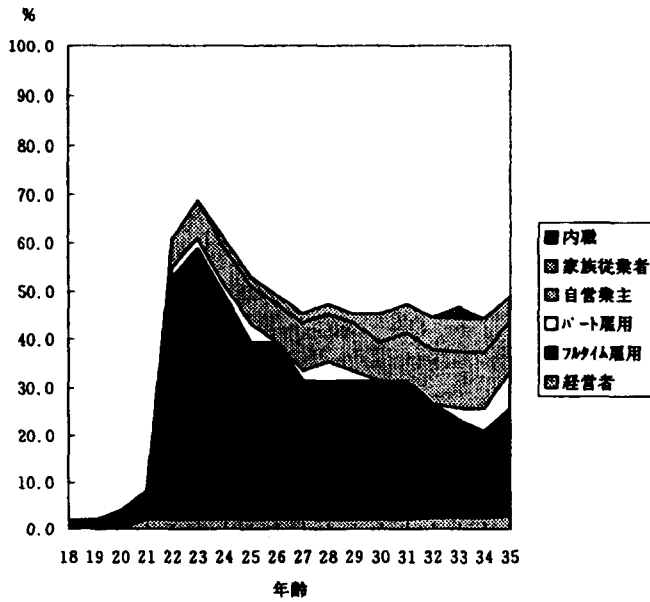
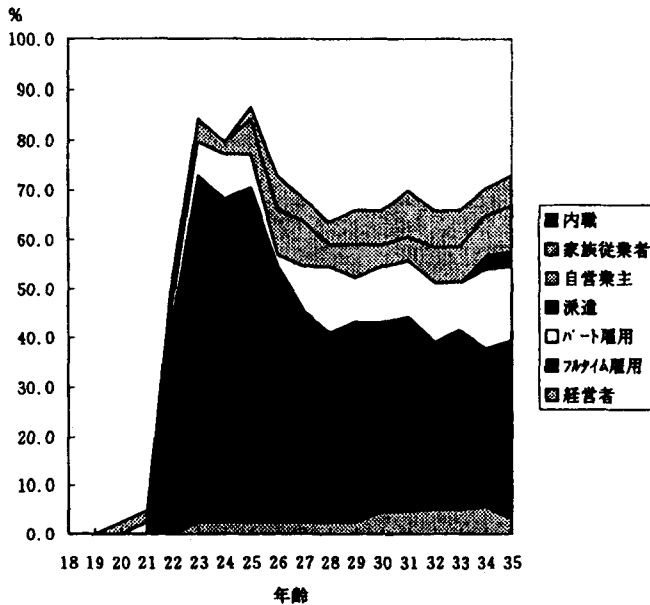


図7 b 大学卒女性のライフコース：1955～64年出生（日本）



高校卒のライフコースに変化が見られない点が特徴である。第2節で、日本の社会変動の速度や道筋は、政府の条件や政府のペースで調整されるという議論を紹介したが、確かに女性のライフコースの変化の速度はゆるやかであり、変化の兆候も大学卒の女性の一部に見られる程度である。イデオロギー的環境の変化の女性のライフコースへの影響は、行政によって調整され、企業組織

の雇用管理に浸透するまでには時間を必要とするため、かなりゆるやかに現れることになる。以上の分析結果から、日本社会では1970年代中頃以降、M字型の女性のライフコースが強く維持されてきており、その中での変化は、30歳代後半より年長の既婚女性の就業と大学卒女性の一部に限定されていると言える。

5. ま と め

戦後の日米社会で、女性の就業はどのように変化してきたのか。女性の地位や役割に関する国際的なイデオロギー的環境は変化しているが、その影響はどのように見られるのか。日米の違いをどのように説明できるのか。本論文は、アメリカのNSFHと日本のSSM調査に含まれている個人の生活史に関する情報を基に、年齢ごとの就業に関するデータを作成して、出生コホート別学歴別にライフコースの変化を検討することによって、これらの問題を明らかにしようとした。主要な結果は次のとおりである。

アメリカの場合、1950年代に就業率のM字型曲線が現れるが、現在ではM字型の窪みは姿を消している。1950年代以降の変化には、2つの転換点があった。第1は、1940～44年出生コホートの高校卒が20歳代をむかえる1960年代である。この時期、アメリカ人女性の就業率が全体的に上昇し、とりわけ20歳代後半の就業率が上昇したが、その担い手は、大学卒女性よりも高校卒女性であった。この時期は公民権運動より前だと考えられるため、この就業率の上昇には、イデオロギー的環境の変化よりも経済変動の影響の方が大きかったといえる。第2は、1960年代後半以降で、戦後のベビーブーム世代の1945～49年出生コホートの大学卒女性が、就業を開始する時期以降である。このコホートになって、大卒女性のライフコースが変化し、M字型の窪みが消える。この変化は、公民権運動以降のイデオロギー的環境の変化と並行して生じており、イデオロギー的環境の変化からの影響を受けていると考えられる。アメリカの特徴は、高校卒女性のライフコースの変化が大学卒よりも早かった点である。

日本の場合、1970年代になって女性の就業率のM字型曲線が明瞭になる。そこには高度成長期に一般化した未婚女性の就業形態と石油ショック以後に変化した既婚女性の就業形態の特徴が反映されているが、1970年代から現在まで、ライフコースの基本的な構造に変化は生じていない。アメリカと比較するならば、高校卒のライフコースが変化していない点が日本の特徴である。そしてM字型の女性のライフコースが強く維持されている中での変化は、30歳代後半より上の既婚女性の就業と大学卒女性の一部に限定されている。

1970年代中頃以降の国際的なイデオロギー的環境の変化が女性のライフコースにどのような影響を及ぼしているのかについて、実証的な分析によって、経済的要因などと区別して明らかにすることはかなり難しい。本論文では、女性の地位や役割に関するイデオロギー的環境の変化は、大学生と大学卒に影響を与え、また大学卒を雇用する企業組織の雇用管理方式に影響を及ぼすと仮定した。アメリカの場合、高校卒のライフコースと比較して、1945～49年出生コホートより後の大学卒のライフコースで、M字型の窪みが消えている点に、イデオロギー的環境の変化の影響を読み取ることができるであろう。一方日本の場合、わずかに1955～64年出生コホートの大学卒のライフコースにおいて、20歳代後半から30歳代前半の就業率が伸びていた点に、その兆

候が認められる。

〈註〉

- 1) 米国の「全米家族世帯調査 (National Survey of Families and Households)」の利用については、重点領域研究「マイクロ統計データ」・公募研究 (課題番号08209118)「家族構造の国際比較のための基礎的研究——公共利用マイクロデータの作成と活用——」(研究代表者 東京都立大学 石原邦雄)の研究会で便宜をはかっていただいた。また日本の「社会階層と社会移動 (Social Stratification and Mobility)」全国調査のデータの利用については、1995年SSM調査研究会の承諾を得ている。
- 2) ライフコース研究には多様な研究テーマが含まれている。欧米の研究動向については、Sorensen, Wenert & Sherrod eds. (1986)ならびにReley ed. (1988)を参照。
- 3) 1950年代アメリカを包括的に扱った最近の文献として、Halberstam (訳書 1997)がある。
- 4) 1950年代アメリカの家族形成に関係した特殊な要因については、岩井 (1997b)で整理した。
- 5) 人的資本論に基づく研究としては、樋口 (1991)や大沢 (1993)がある。統計的差別論によるものとしては、脇坂 (1993)、労働市場の分断論についてはホーン・川島 (1985)がある。
- 6) アメリカの1964年公民権法第7編などの内容については、中窪 (1995)を参照した。
- 7) 均等法の施行とほぼ同時期に、専業主婦を優遇する政策も実施されている点にも注目する必要がある (樋口 1995)。
- 8) 脇坂 (1995)に紹介されているデータに依拠している。
- 9) アフリカ系アメリカ人やヒスパニック系アメリカ人についても同様の分析が可能であるが、サンプル数や家族形成、学歴、就業などが異なるため、本論文では白人女性に限定して分析を行っている。また回顧的データの精度を他の統計資料に照らしてチェックするためにも、白人女性に限定した分析が必要であった。
- 10) 岩井 (1997a)では、ウェイト付けを行っていなかったが、本論文の分析結果は、ウェイト付けを行って再計算したものである。
- 11) 1945~54年コーホートの大学卒は、1985年調査と95年調査を合計して、48ケースである。1955~64年コーホートの大学卒は、95年調査の44ケースである。

〈文献〉

- Bianchi, Suanne M., 1995, "Changing Economic Roles of Women and Men," R. Farley ed. *State of the Union: America in the 1990s*, Volume One: Economic Trends, Russell Sage Foundation.
- Degler, Carl N., 1980, *At Odds: Women and the Family in America from the Revolution to the Present*, Oxford University Press.
- Coontz, Stephanie, 1992, *The Way We Never Were: American Families and the Nostalgia Trap*, Basic Books.
- Dobbin, Frank, John R. Sutton, John W. Meyer, and W. Richard Scott, 1993, "Equal Opportunity Law and the Construction of Internal Labor Market," *American Journal of Sociology*, Vol. 99, No. 2.
- Easterlin, Richard A., 1987, *Birth and Fortune: The Impact of Numbers on Personal Welfare*, Second Edition, The University of Chicago Press.
- Edelman, Lauren B., 1990, "Legal Environments and Organizational Governance: The Expansion of Due Process in the American Workplace," *American Journal of Sociology*, Vol. 95, No. 6.
- _____, 1992, "Legal Ambiguity and Symbolic Structure: Organizational Mediation of

- Civil Rights Law," *American Journal of Sociology*, Vol. 96, No. 6.
- Elder, Glen H. Jr., 1974, *Children of the Great Depression: Social Change in Life Experience*, The University of Chicago Press. (本田ほか訳 1986『新版 大恐慌の子どもたち — 社会変動と人間発達』明石書店)
- Goldin, Claudia, 1990, *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, Oxford University Press.
- _____, 1997, "Career and Family: College Women Look to the Past," Blau, F. D. & R. G. Ehrenberg eds. *Gender and Family Issues in Workplace*, Russell Sage Foundation.
- Halberstam, David, 1993, *The Fifties*, Random House. (金子宣子訳 1997『ザ・フィフティーズ』上, 下, 新潮社)
- 樋口美雄, 1991, 『日本経済と就業行動』東洋経済新社。
- _____, 1995, 「『専業主婦』保護政策の経済的帰結」八田達夫・八代尚宏編『「弱者」保護政策の経済分析』第7章, 日本経済新聞社。
- 石原邦雄, 1995, 「全国規模の家族生活総合調査と公開利用データの作成 — ウィスコンシン大学 NSFH 調査の場合 —」東京都立大学人文学部『人文学報』第261号。
- 岩井八郎, 1990a, 「女性のライフコースと学歴」菊池城司編『教育と社会移動』日本の階層構造, 第3巻, 第7章, 東京大学出版会。
- _____, 1990b, 「高度成長期以後の学歴とライフコース」日本教育社会学会編『教育社会学研究』第46集, 東洋館出版社。
- _____, 1997a, 「女性のライフコースの動態：日米比較 — 中間報告 —」石原邦雄編『公共利用ミクロデータの活用による家族構造の国際比較研究 — 米国 NSFH 調査データの利用を通して —』第7章。
- _____, 1997b, 「ジェンダーとライフコース — 1950年代アメリカ家族の特殊性を中心に —」『研究紀要 教育・社会・文化』京都大学教育学部, 教育社会学・生涯学習計画・社会教育・図書館学研究室。
- ホーン・川島瑤子, 1985, 『女子労働と労働市場の分析』日本経済評論社。
- Masnick, George, and Mary Jo Bane, 1980, *The Nation's Families 1960-1990*, Auburn House. (青木ほか訳 1986『アメリカの家族 1960-1990』多賀出版)
- Meyer, John W., 1970, "The Charter: Conditions of Diffuse Socialization in Schools", in *Social Processes and Social Structure*, ed. by W. R. Scott, Holt, Rinehart and Winston.
- Meyer, John W., and Brian Rowan, 1977, "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony," *American Journal of Sociology*, Vol. 83, No. 2.
- Meyer, John W., John Boli, and George M. Thomas, 1987, "Ontology and Rationalization in the Western Cultural Account", in *Institutional Structure: Constituting State, Society, and the Individual*, by G. M. Thomas, J. W. Meyer, F. O. Ramirez and J. Boli, Sage.
- 三谷直紀, 1996, 「均等法施行後の女性雇用」『日本労働研究雑誌』No. 433, 5月号。
- _____, 1997, 『企業内賃金構造と労働市場』勁草書房。
- 中窪裕也, 1995, 『アメリカ労働法』アメリカ法ベーシックス2, 弘文堂。
- 大沢真知子, 1993, 『経済変化と女子労働 — 日米の比較研究』日本経済評論社。
- OECD, 1994, *Women and Structural Change: New Perspectives*, OECD.
- Oppenheimer, Valerie Kincade, 1970, *The Female Labor Force in the United States: Demographic and Economic Factors Governing its Growth and Changing Composition*, Population Monograph Series, No. 5, University of California, Berkeley.
- Riley, Matilda White ed., 1988, *Social Structure and Human Lives, Social Change and the Life Course*, Volume 1, Sage.
- Sorensen, Aage B., Franz E. Weinert, and Lonnie R. Sherrod eds., 1986, *Human Develop-*

ment and the Life Course: Multidisciplinary Perspectives, Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Sweet, James A., Larry L. Bumpass, and V. Call, 1988, "The Design and Content of the National Survey of Families and Households," Center for Demography and Ecology, University of Wisconsin-Madison.

Sweet, James A., and Larry L. Bumpass, 1987, *American Families and Households*, Russel Sage Foundations.

Tyack, David, and Elisabeth Hansot, 1990, *Learning Together: A History of Coeducation in American Schools*, Yale University Press.

Upham, Frank. K., 1987, *Law and Social Change in Postwar Japan*, Harvard University Press.

脇坂 明, 1993, 『職場類型と女性のキャリア形成』御茶ノ水書房。

_____, 1995, 「女子雇用管理基本調査」『日本労働研究雑誌』No. 419, 1月号。