

教育格差の解消だけでは社会移動は生まれない

—S.フリードマン・D.ロリソン

『階層の天井—なぜ特権を得ることが有益なのか』—

福田 高之

Sam Friedman & Daniel Laurison

The Class Ceiling: Why it Pays to be Privileged

(Bristol: Policy Press, 2019)

Takayuki FUKUDA

1. はじめに

本書のタイトルである「Class Ceiling」は、glass ceiling（いわゆる「ガラスの天井」）から着想を得たものである。「ガラスの天井」は、人種的マイノリティや白人女性たちが、同じ立場の白人男性と同等の報酬を得ようとするときに直面する目に見えない強固な障壁を強調するための比喩として用いられる。近年では、ヒラリー・クリントン氏が2016年アメリカ大統領選挙に敗北した際に、初の女性大統領になることの困難さを表現する中で使用した（『日本経済新聞』2016年11月11日朝刊）ことで、ジェンダー問題の文脈で語られることが増えた。明（2004）は、この語の解説のなかで、日本社会は、男女雇用機会均等法などの法的措置によって、一応男女平等が保障されているものの、依然として男女差別は残っているとしている。その上で、現に女性の職業がある特定の職種に偏っている、女性が企業内で一定程度以上の昇進、昇格を果たすことが一般的に困難であるといった事象を紹介している。

本書では、ジェンダー問題に限らず、イギリス・アメリカの両社会に存在する「Class Ceiling」について、量的分析と関係者への聴き取りの両面から論じている。

2. 著者について

本書の著者の一人であるサム・フリードマンは、ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス（LSE）社会学部の教授であり、階層^①、不平等、社会移動について研究している社会学者である。本書以外の著書には *Social Class in the 21st Century*、*Comedy and Distinction* などがある（Friedman 2023）。

本書のもう一人の著者であるダニエル・ロリソンは、アメリカの私立大学であるスワースモア・カレッジの准教授である。主に階層間の不平等とアメリカ政治に関する研究をする人類社会学者である。階層間の不平等や社会移動、政治参加における人種や階層間の不平等に強い関心を示している。本書以外の著書に *Producing Politics: Inside the Exclusive Campaign World Where the Privileged Few Shape Politics for All of Us* などがある。また、イギリスの社会学雑誌 *The British Journal of Sociology* の首席編集者であり、2021 年からカーネギー・フェローに選出されている (Laurison 2023)。日本学術振興会のウェブサイトによれば、カーネギー・フェローとは、アメリカでもっとも古い助成金財団の一つであるニューヨーク・カーネギー財団が選出する「傑出した学者及び著述家」であり、「人文社会科学分野の研究・著述・出版活動支援として」最高 20 万ドルが付与される (日本学術振興会 2019)。なお、ニューヨーク・カーネギー財団は、1911 年にアンドリュー・カーネギーによって国際平和、教育等に関する知識の理解と普及を促進するために設立された財団である。

3. 本書の概要

3.1. 概説

本書の主題は「なぜ、特権を得ることが有益であるのか」との問いに答えることである。この問いに対し、一般的な社会移動に関する議論ではなくイギリスのエリート職に焦点を当てて議論している。こうしたエリート職は、特権的な背景を持つ限られた人々によって支配されている。

つまり、イギリスのエリート職の中では、同じ教育達成を果たしたとしても特権的な背景を持つ出身者に比べて労働者階級の出身者が得られる賃金は少なく、階層間格差が存在する。こうしたことは、生まれや身分によってではなく、個人の能力と業績によって社会的な地位が決まるとする従来のメリトクラシーの観点からの説明は難しい。

教育達成の不平等は、こうした問題に部分的に答えることはできても、それは単に就職の機会に関する不平等を説明するにすぎない。現在では、多くの労働者階級の出身者がトップ大学に通っている。しかし、そうした人々が好成績を収めたとしても、特権階級出身者よりも良い職に就くことは難しい。こうした効果は、特定の人種・民族で顕著である。

また、就職段階だけでなく昇進段階においても、イギリスのエリート職に関する問題の中で重要であるにもかかわらずこれまで触れられてこなかった「階級賃金格差」が作用していることが示されている。労働者階級の出身者は、特権階級出身者よりも平均賃金が 16% 少ない。特にこの傾向は、女性や障がい者、特定の人種・民族的背景を持つグループで顕著であり、より一層深刻な不利益に直面している。階層による賃金格差が、金融、法律、医療、会計といった特定の分野に集中していることも実証されている。

3.2. 量的分析による説明

本書で示された量的分析によれば、医師の家庭に生まれた人はそうではない人に比べて医師

になる可能性が 24 倍高い。また、弁護士に生まれた人は法律の世界に入る可能性がそうでない人に比べ 17 倍高い。映画やテレビの世界も同様で、親と同じ分野の職業に就く可能性が 12 倍高いことが示されている。

もちろん、多くの人が高い収入を得ることができる仕事から除外されることを、社会階層だけから説明することはできない。伝統的に、イギリスで高い収入を得ることができる仕事は、特権的なだけでなく、特定の白人、異性愛者、障がいを持たない男性の仕事であり、いわば「英国紳士」の仕事とされてきた。研究からは、すべての分野において女性、上記に該当しない少数民族、障がい者は著しく過小評価されていることがわかる。

これを示すために本書では、イギリスのエリート職の構成における出身階層の偏りの程度に言及している。具体的には、労働者階級の背景を持つ人々、女性、黒人、パキスタン、Bangladesh の人々、障がいを持つ人々がすべて実質的に過小評価されていることを示している。換言すると、イギリスのエリート職は、一部の特権階級出身者が大部分を占めているのである。

こうした状況は、社会移動を鈍化させる危険性を持っている。労働者階級の出身者は特権的な背景を持つ人と同等の教育達成を得ていないことが多い。しかし、労働者階級の出身者がエリート職に就く可能性はある。ただし、労働者階級の出身者がこうしたエリート職に就いたとしても、必ずしもより特権的なバックグラウンドを持つ人々と同じレベルの成功を得られるとは限らない。そこで、本書の分析の焦点は、入職段階から昇進段階へと移される。具体的には、フェミニストによって議論されてきた「ガラスの天井」の概念に基づいて、イギリスにも「Class Ceiling」があることを実証するのである。

3.3. インタビュー調査による説明

本書では、出身階層が将来の賃金や昇進に与える影響について、計量分析に加え、個人の振る舞いといった数量的に表現することが困難な要素に焦点化したインタビュー調査を通して質的に明らかにされている。インタビュー対象は、イギリスの全国区のテレビ局である「6 TV」、大手多国籍会計事務所である「Turner Clarke」、建築事務所である「Coopers」で働く人々に加え、フリーで活躍する俳優である。いずれのケースも、調査データに基づく非公式の観察と 175 名への詳細なインタビュー（1 分野あたり 30～50 名）を実施している。これらの聴き取りを通して、就職前に身につけた振る舞いや感覚的なものがエリート職での良好な人間関係の構築に役立つことが職場環境にいち早く適応できることにつながっていると示されている。また、装いや言葉づかいの差があたかも業務遂行能力の差であるかのように捉えられていることがわかる。これらの結果から、ブルデュー理論で述べられている資本がキャリア形成に与える影響についての示唆が得られている。

3.4. 解決策の提示

筆者は、以上の調査から得た知見をもとに、「Class Ceiling」を打ち破るための 10 の方法を示している。以下で、その要旨を述べる。

3.4.1. 出身階層の測定

筆者は、社会移動の活性化への第一歩は正確な測定であるとし、各組織が、そこで働く従業員の出身階層を測ることを提案している。こうした測定により、課題を正確に理解することにつながるとしている。2018年6月、イギリス政府は雇用主が労働者の出身階層をどのように測定すべきかに関する勧告を発した。これによると、親の職業、学校教育の種類、学校給食の無償化の対象となるかどうか、親の高等教育歴の4つの項目について、従業員からデータ収集をすることとなっている。

3.4.2. 企業が、「Class Ceiling」があるかどうかを明らかにすること

効果的な測定には2つの次元がある。一つは労働者全体の階層の構成を調べることであり、もう一つは個々の企業に「Class Ceiling」があるかどうかを調査することである。これは、社会経済的構成が勤続年数や職位によってどのように異なるかの観察、出身階層による賃金格差があるかどうかの調査、職業訓練、在職期間、勤務評価など、仕事の成果やスキルに明確に関連する指標によって出身階層による待遇面での差があることを説明できるかどうかを検討することによって行う。筆者は、「Class Ceiling」があることを明らかにする場合には、これに寄与する要因を解明するために、質的調査を行うことを企業側に提案している。「Class Ceiling」が抱える多くの課題は各企業固有のものであるため、それに応じた各企業固有の解決策を検討することが必要であるとされている。

3.4.3. 「業績」についての議論を開始すること

筆者はまた、組織内で「業績」がどのように定義され、組織の中でどのように評価され、待遇につながるのかを明らかにすることを提案している。ある企業やその企業内の部署で「業績」のとらえ方がまちまちになることは望ましいことではなく、「業績」を測る客観的な尺度を設定し、「業績」がどのように周りに認識されるのかを議論する必要があると述べている。

3.4.4. 差別のしくみについて真剣に考えること

組織内の平等と多様性に関する議論は、多くの場合、性別や民族などの社会的不平等を引き起こし得る一つ一つの要因に焦点を当てて行われる。しかし、実際には社会的不平等を引き起こす要因は相互に関連し、影響を与えあっている。例えば、本書の分析が示すように、労働者階級出身の白人女性や労働者階級出身の有色人種の人々は、収入の面で二重の不利に直面している。そこで筆者は、従業員に関するデータの分析手法と、多様性を促進するための組織への介入手法の双方の観点から、差別のしくみを可視化するよう企業に提案している。

3.4.5. 社会移動に関するデータを公表すること

社会移動を高めるためには、組織全体で責任を持って課題に取り組むことと、組織内のセクターを超えた協力が必要であるとされる。そのために、個々の組織は直面する問題に関する透明性が求められる。すなわち、一般従業員と幹部が、全般的にどのようなバックグラウンドを

持っているかを示すデータを公開することが必要である。また、データを公開した上で、企業が社会移動の活性化に対してどのような改善策を講じているかについても詳細に開示する必要があるとしている。

3.4.6. 無給および非公表のインターンシップの禁止

「Class Ceiling」の最も明確な課題の1つは、特権的な背景を持つ人々が独自の人脈を使って有利なキャリア形成を進めている点である。その直接的な手法は、無給または極めて低賃金のインターンシップであり、多くの場合、生活に余裕がある場合にのみ行うことができる。この種のインターンシップは、多くのエリート職で一般的であり、競争の激しい雇用機会に学卒者がアクセスするための重要な足がかりになる可能性がある。また、非公表のインターンシップも同様であり、多くの場合、既存の従業員とつながりのある、閉鎖的なネットワーク内の人のみが利用できることが知られている。これらの実状を受けて本書では、すべての組織が無給および非公表のインターンシップの実践を完全に中止し、すべてのインターンシップに対する4週間の公表を法的に義務づけることが提案されている。

3.4.7. 協力的な管理職は、必要条件であるが十分条件ではない

組織が社会移動を真剣に受け止めて促進するためには、理解ある管理職のサポートが必要である。職務遂行力がどのように定義され、評価されるかについて日常的な決定を下すのは、しばしば中間および上級管理職（つまり、上級幹部より下位ではあるが上級幹部に至る途上にある役職）であるとされる。

コンサルティング会社であるブリッジ・グループ（The Bridge Groupe）の経験によれば、管理職のサポートを得るには、企業業績と社会的平等の両立ができることを示す説得力のある事例が必要である。従業員の職務の遂行を適切に評価するという課題に関して組織内の声や組織外からの評価を照合し、明らかにすることが必要である。

3.4.8. 非公式な採用プロセスを公式なプロセスにすること

特に経験者採用においては、公式な採用プロセス外での採用活動が重要な意味を持っている。そこで筆者は、社会移動を高めるためにこれまで非公式になされてきた採用プロセスを公式の採用プロセスとすることを提案している。

3.4.9. サポートを必要とする人のサポート

本書の研究結果からは、労働者階級の背景を持つ人々は、多くの場合、キャリア形成から自己排除したり、あまり権威の無い、または自らに有利な専門分野とは遠い分野に身を投じたりすることを明らかにしている。これは本人のやる気の欠如によるものではない。本研究が示しているように、それは人間関係の構築の困難さに起因するものである。

そうだとすれば、労働者階級の背景を持つ人々は、少なくとも雇用主から特定の支援を受けることが重要である。ここには普遍的で決まり切った方法はない。場合によっては、エリート

職の現場で白人女性や有色人種の人々を支援するのに効果的であることが証明されているサポートネットワークや支援団体が機能する可能性がある。

以上をもとに、組織は、不利な背景を持つ従業員と最善のサポートについてコミュニケーションを取り、彼ら彼女らが自ら職場を去ることを防ぐことが重要であると、筆者は指摘している。

3.4.10. 法的保護に向けた活動

社会移動の確保のためには、法的保護が重要とされる。イギリスでは、2010年に既存の9つの差別禁止法が「平等法」として整理・統合された。同法により、年齢、障がい、性適合、婚姻及び市民的パートナーシップ（同性婚）、人種、宗教・信条、性別、性的指向を理由とする差別が禁止されたが、そこには階層や社会経済的背景による不利益からの保護は含まれていなかった。同法には「社会経済的責務」と題する項目が含まれており、政府とすべての公的機関は社会経済的不利益に起因する結果の不平等の解消に努める必要があるとされているが、それはあまり知られていない。歴代の政府は、この項目の実現に消極的である。

しかし、この点に関する法的な論議を推進するための動きが出始めている。スコットランドは近年、平等法に基づく社会経済的責務をモデルにした「より公正なスコットランドの責務」を導入し、スコットランド内の対象機関に対して社会経済的不公平の是正に向けた取り組みを促している。こうした流れを受け、イギリスでは、労働党の政治家であるハリエット・ハーマンが政府に社会経済的責務に基づく取り組みを実施するよう求める「早期動議 591」を提出し、今日までに78人の議員がこの動議への支持を約束した。

多様性と包摂性の向上は、個人の人生のあらゆる段階における不平等の解消に努めることによって達成される。不平等の影響は、個人が労働市場にアクセスするよりもかなり前から現れ、幼少期に定着し、不平等を永続させるのに著しく効率的な高等教育システムを介して悪化することが多々あるのである。

4. 考察

本書を通じて筆者らは、労働者階級世帯の出身者が仮に国のエリート職に就いたとしても、より特権的な世帯出身の同僚に比べ平均で16%少ない収入しか得ていないことを指摘し、階層による賃金格差は従来の「メリット」の考えでは説明できないとしている。つまり、個人学歴、勤務時間、職業的訓練、経験といった個人の差異を考慮してもなお、かなりの格差が残っている。

前述した通り、本書の特徴は出身階層が将来の賃金や昇進に与える影響について、従来の議論でなされることが多かった計量分析による説明に加え、個人の振る舞いといった数量的に表現することが困難な要素についてインタビュー調査を通して質的に明らかにした点にある。

また、イギリスとアメリカ双方のマイノリティのとらえ方について言及されている点も特徴

的である。いわゆるマイノリティの存在について、アメリカでは主に「人種」と表現されるのに対して、アメリカほど有色人種の存在が多いとされないイギリスでは主に「民族」と表現されることが多い。こうした事情を考慮し、また、筆者らがイギリス・アメリカ両国の研究者、知人等と検討した結果、本書では「人種のおよび民族的マイノリティ」と表現されている。

本書には、いわゆる縁故採用に関する記述がみられる。日本では、「ある市職員が根拠なく縁故採用された」旨の発言をしたことをもって市議会議員が文書戒告された事例がある（『朝日新聞』2022.6.25 朝刊、滋賀全県、27面）など、縁故採用である旨を指摘することが侮辱行為であると評価され得る。つまり一般的に縁故採用は、アンフェアな採用手法であると考えられている。本書で示されているエリート職への採用プロセスは一種の縁故採用にあたるものであると考えることもできるが、こうした手法が一概にアンフェアな採用手法であるとは考えられていないことは興味深い。

これまで、教育のフィールドにおいて階層論は教育格差の問題として扱われてきた。松岡（2019, 2021）によれば、初期条件である「生まれ」（出身家庭の社会階層＝出身階層）は、本人の学歴達成を介して到達階層を左右することになる。「生まれ」である出身階層（Origin）、本人の学歴（Education）、最終学歴後に到達した社会階層（Destination）の関連を OED トライアングルと呼び、O と E の結びつきが「生まれ」によって教育成果に差がある「教育格差」であるとしている。その上で、これまでの研究によると、データが対象とする国や世代によってそれぞれの関連度合いに強弱はあるものの、概ね「教育格差」（OE）があり、本人の学歴達成を介さない世代間の階層格差（OD）もあるとしている。

これらの議論では、主に生まれの差が教育達成の差となって表れ、それが本人の到達階層の差を生むことで格差が再生産されることを問題としていた。そこでは主として、生まれによって教育達成に差が生まれることを問題視している。言い換えれば、生まれによる教育達成をなくせば本人の到達階層の差はなくなるとの期待が込められていたとも言える。こうした議論を踏まえ、生まれによる差を解消するための方策の検討がなされてきた。

しかし、本書の知見は、仮に同じ教育達成を得たとしても、出身階層の違いによって収入や昇進のチャンスに差が生まれるというものである。つまり、高い階層の出身者はエリート職で求められる文化的な振る舞いをすでに身につけていることから、エリート職に求められる素養や能力を身につけているとみなされやすいというのである。この点について麦山（2021: 10）は、「出身階級を個人が経験した地位の経歴とみなせば、高い地位を継続することによってその地位によりふさわしいとされる文化を身につけるという過程と捉えることができる」としている。エリート職に就くにあたってはいわゆる「育ちの良さ」自体が能力とされるということだ。松岡が指摘する問題をクリアした先にもさらに階層の壁、すなわち本書のタイトルにもなっている「Class Ceiling」は存在するのである。本書は、各国に存在する教育格差の問題を考えるにあたってさらなる難題を示したものとといえるだろう。

そうだとすれば、松岡が指摘している教育格差の問題点よりも問題は根深いものである。こうした問題を解決するために筆者らは 10 の提言をしている。本書で示されている研究が示した知見は、イギリス社会およびアメリカ社会を対象としたものであり、必ずしも日本社会にそ

のまま当てはまるものではないであろう。しかし、だからこそ労働法制や労働観がイギリスやアメリカとは異なる日本においても同様の議論が必要であろう。そうした議論の土台となる社会階層に関するデータの公表・蓄積が強く望まれる。

日本では SSM のような大規模社会調査は欧米ほど広く行われていない。逆に言えば、日本よりもこうした調査および調査結果の公表が行われているイギリスにおいてすら、より詳細な調査が求められていることになる。日本において従業員の出身階層を調査することはプライバシーや個人情報保護の観点から障壁があると思われるが、格差の実態を知るためにも、よりよい政策遂行のためにも、社会階層に関する多角的な調査が必要であろう。本書はその必要性をあらためて示唆している点で有意義なものであるといえる。

〈注〉

- (1) 本稿では、「階層」と「階級」を厳密に区別することなく、両者を互換的に用いる。

〈文献〉

- Friedman, S., 2023, Professor Sam Friedman, (<https://www.lse.ac.uk/sociology/people/sam-friedman>: 2023 年 1 月 20 日取得) .
- Laurison, D., 2023, DANIEL LAURISON ホームページ, (<https://daniellaurison.com>: 2023 年 1 月 20 日取得) .
- 松岡亮二, 2019, 『教育格差』, 筑摩書房.
- 松岡亮二, 2021, 「教育は階層社会の現実から切り離せない」中村高康・松岡亮二編『現場で使える教育社会学』ミネルヴァ書房, 41-63.
- 明泰淑, 2004, 「ガラス・シーリング」片岡信之・齊藤毅憲・佐々木恒男・高橋由明・渡辺峻編『ベーシック経営学辞典』中央経済社, 79.
- 麦山亮太, 2021, 「地位の経歴からみる不平等の生成過程」『理論と方法』36(4): 4-15.
- 日本学術振興会, 2019, 「海外動向ポータルサイト」, (<https://www-overseas-news.jsps.go.jp> : 2024 年 1 月 23 日取得) .