

性別職域分離とライフコース

1985年、1995年SSM調査の分析より

真 鍋 倫 子

Occupational Segregation and Life Course
Analyzing the 1985 and 1995 SSM National Survey

Rinko MANABE

1. はじめに

男女それぞれにふさわしいと考えられる職業は異なっており、実際に就いている職業も性別に基づいて分化している。近年、従来は男性によって占められていた職業への女性の進出がしばしばとりあげられる。しかし、男性の領域へ進出する女性はきわめて少数であり、女性の進出が広範囲に及んでいるとは言い難い。また、管理職などの女性比率はいぜんとして低いままである。このような性別に基づいた職業の分化を性別職域分離と呼ぶ。この性別職域分離は、労働市場における男女平等の指標として利用されるとともに、男女間の賃金格差を説明力する有効な要因であると考えられている。

性別職域分離の国際比較を行った研究では、日本の職域分離の程度が低いことが指摘されている。Jacobs (1995) による59カ国の比較によると、日本の分離指数は、39カ国中、30番目に低い値となっている。また、Brinton & Ngo (1993) の日米比較研究では、1984年のアメリカの分離指数が55.7であるのに対し、1980年の日本の分離指数は47.9と低い。ただし、この差の多くは職業構成の差によるものであり、職業比率を標準化した場合には、日本が54.7、アメリカは55.7と、指数は比較的近くなる¹⁾。

これらの研究は、日本の性別職域分離が低いことを指摘しているが、それがなぜなのかを説明してはいない。大沢 (1993) は、分離指数のひとつであるWE指数²⁾を要因分解し、女性が多い事務職における女性の出現度がそれほど高くないこと、また、生産・運輸・労務といった他の国では女性比率の低い職業における女性比率が日本では比較的高いことが、日本における性別職域分離の度合いの低さに寄与していることを示している。

性別職域分離の存在とその変化を説明する理論は、大まかに分けると、労働力の供給サイドに焦点を当てる理論と、労働力の需要サイドの構造に焦点を当てる理論のふたつに分けることが出来る。供給サイドに焦点を当てたものの代表としては人的資本論・機能主義があげられる。この議論は、男女が家庭教育や学校教育を通じて、女性は家庭、男性は職業にむけて社会化されるため、異なった領域へ水路づけられるとする。職業に就く場合にも、男女は社会化の過程で形成された価値観に基づいて異なった職業を選択するため、職域分離が形成され、維持され

る (Marini & Brinton 1984など)。分離が変化するの、社会化される内容や価値観が変化する時であると考えられる (Jacobs 1989)。

需要サイドに焦点を当てた議論としては、労働市場の二重構造論があげられる。この議論は、労働市場は単一ではなく、内部労働市場を持ち、昇進機会が開かれており、労働条件も比較的良好な中核部と、昇進の可能性が少なく、低賃金や悪条件によって特徴づけられる周辺部に分断されていると論じる。性別職域分離は、男性が中核部、女性が周辺部に位置づけられるために形成される。また、統計的差別論によれば、雇用主は人材の選別コストを下げるために、平均的な女性の生産性の低さや離職率の高さといった情報を利用し、女性一般を中核部から排除することになる。その結果、女性は労働市場の周辺部に位置づけられるため、周辺部の職業は女性比率が高くなる。また、分断があるため、女性が職業移動する場合、女性の多い職業間での移動の可能性が高いと考えられる。その他にも、市場の独占度といった産業の特徴、労働力の需給関係、労働組合の組織率や企業規模といった特徴が、性別職域分離に影響を与えるものとして考察されている (合場 1996)。さらに、男性労働者が、自分たちの利益を守るために、女性を排除するといった議論がある (Reskin 1988)。

人的資本論や性別社会論が論じるように、労働市場へ参入する前に身につけた性別役割意識や人的資本がその後も変化しないとすれば、若年層ほど分離の度合いが低くなる。また、労働市場の二重構造論でも、労働市場に参入した時点での分離の度合いが大きく、その後はその差が拡大していく傾向にあると考えられる。しかし、Jacobs (1989) では、アメリカにおける1971年と1981年の分離指数の比較から、全ての年齢層・コーホートで分離が縮小していることから、労働市場への参入以前の社会化や教育達成や労働市場の分断といった要因のみでは性別職域分離の変化を説明することが出来ない指摘している。

日本の場合にも、性別職域分離の度合いを年齢層やコーホートごとに比較・検討することを通じて、性別職域分離の変化の要因や、労働市場のありようについて検討することが出来るだろう。性別職域分離の程度は年齢層や教育達成によってことなり、その要因も異なっている (真鍋 1997)。男性は女性と比べて内部労働市場的な雇用慣行をもつ職業に就く可能性が高く、年齢とともに昇進する者が多い。また、女性は結婚・出産を機に就労を中断し、中高年期に再就職するというライフコースを歩むため、職業が年齢層ごとに違う。このことが性別職域分離に影響を与えていると予想される。ただし、実際に女性の労働力率の変化と職域分離の変化の関係については分析されていない。そこで、一般的に分離の指数として使われるDとともに、Carlson (1992) によって利用されている τ を利用して、性別職域分離の変化と、女性の労働力率の変化とそれに伴う職業の変化との関係両者の関係を検討する。

本稿では、まず1985年と1995年のSSM調査を利用して、この間の性別職域分離の変化を検討し、年齢層ごとに分離の変化を分析する。そして、女性の結婚や出産に伴う労働市場からの退出や再参入に伴い、性別職域分離の度合いがどのように変化し、その要因が何であったのかを明らかにする。

2. 分 析

2.1. 分析方法

性別職域分離を測定する際に、最も一般的に利用されている指数はD (Index of Dissimilarity) である³⁾。この指数は、男女間の職業配分の不均衡を示す指数であり、次の式から算出される。Fiをi職に就いている女性の数、Miをi職に就いている男性の数とし、男女の合計をTiとする。また、職業に就いている女性の総数をF、男性の総数をMとし、男女計をTとする。

$$D = 1/2 \sum_i | (F_i/F) - (M_i/M) | \times 100$$

この指数は男女が全く同じ比率で各職業についている時に0となり、逆に男女が全く別の職業に就いており、完全に分離している場合には100をとる。すなわち、指数が大きいほど分離の程度が高く、男女が異なった職業に就いていると解釈することができる。またこの指数は、男性と女性の職業配分が同じになるためにはどの程度の男性（または女性）が移動しなければならないかを示すものである。この指数は男女で対称であり、指数で表された量の男性のみが移動しなければならないのではなく、女性も同じだけ移動しなくてはならないことになる。

Dの変化については、職業構成が変化したことの効果（職業構成変化効果）と各職業における男女比が変化したことの効果（男女構成変化効果）2つの要因に要因分解することができる（Blau&Hendricks 1979, England 1981）。それぞれの効果は、次の式を利用して算出する。Fi₁、Fi₂はそれぞれ1年目と2年目にi職についている女性数であり、Mi₁とMi₂は1年目と2年目にi職についている男性数である。男女の合計をTi₁、Ti₂とする。pi=Mi/Ti、qi=Fi/Tiとする。

$$\begin{aligned} \text{職業構成変化効果} &= 1/2 \left[\sum_i | q_{i1}Ti_2 / \sum_i q_{i1}Ti_2 - p_{i1}Ti_2 / \sum_i p_{i1}Ti_2 | \right. \\ &\quad \left. - \sum_i | q_{i1}Ti_1 / \sum_i q_{i1}Ti_1 - p_{i1}Ti_1 / \sum_i p_{i1}Ti_1 | \right] \times 100 \\ \text{男女構成変化効果} &= 1/2 \left[\sum_i | q_{i2}Ti_1 / \sum_i q_{i2}Ti_1 - p_{i2}Ti_1 / \sum_i p_{i2}Ti_1 | \right. \\ &\quad \left. - \sum_i | q_{i1}Ti_1 / \sum_i q_{i1}Ti_1 - p_{i1}Ti_1 / \sum_i p_{i1}Ti_1 | \right] \times 100 \end{aligned}$$

職業構成変化効果は、各職業の中での男女比が一定であったと仮定した場合に予測される分離指数の変化を示している。もう一方の男女構成変化効果は、各職業の構成比が変化しなかったと仮定した場合に予測される分離指数の変化を示している。この2つの要因の合計と実際の変化の差を交絡項とし、2つの要因の相互作用であると考ええる。

国際比較や時系列比較をする際に、Dは、職業構成や労働力全体における女性比率の変化の影響を受ける。職業構成の変化の影響は、職業比率を標準化したDs (Standardized index of Dissimilarity)⁴⁾を利用することで、コントロールすることができるが、就労者における女性比率の影響は残る。すなわち、Dは就労者全体における女性比率の変化を考慮に入れることができない。そのため、女性の労働力率と性別職域分離の関係を考察する場合には、就労者における女性比率を考慮に入れる必要がある。

そこで、本稿では、Dとともに、男女間の職業配分の違いに関する指数として、Carlson (1992) によって利用されている Goodman & Kruskal (1954) の τ_b を利用する。この指数は、職業構成の影響をコントロールしているため、時系列比較や国際比較に提起している。 τ_b は次の式によって算出される。 $p = F/T$ 、 $q = M/T$ 、 $p_i = M_i/T_i$ 、 $q_i = F_i/T_i$ である。

$$\tau_b = \frac{[1 - (p^2 + q^2)] - T_i [1 - (p_i^2 + q_i^2)]}{1 - (p^2 + q^2)} \times 100$$

この指数は、就労者全体の多様性指数と、各職業における男女の多様性指数に職業構成比で重みづけたものの総和との差と、就労者全体の多様性指数との比を示している。指数は0から1の間の値を取り、各職業の男女構成が就労者全体の男女構成と同じであれば、その値は0となり、それぞれの職業が男性のみまたは女性のみで構成されている場合には、その値は1となる。この指数は、100をかけた場合には、平等すなわち全体の男女比率と各職業における男女比率との間の差をパーセントで示したものになる。Dが男女の職業配分の差を測定するものであったが、 τ_b は各職業と就労者全体の男女比の差を測定するものである⁵⁾。

また、その変化を各職業の内部における男女構成が変化したことによるもの（男女構成変化効果）、就労者全体の男女構成が変化したことによるもの（労働力構成変化効果）、職業構成が変化したことによるもの（職業構成変化効果）とに要因分解することが出来る。すなわち、Dでは、就労者全体における女性比率の変化が、全体の分離に寄与する程度を測定することは出来なかったが、この指数ではそれが可能となる。そこで、その指数とその要因分解を利用して、女性の労働力率が変化したこと、性別職域分離に与える影響を測定することが出来る。すなわち、女性の社会進出が実際に職業配分における分離の変化と関連したかを考察することができる。それぞれの効果の算出方法は、次の通りである。

$$\text{男女構成変化効果} = \frac{[1 - (p_1^2 + q_1^2)] - T_{i1} [1 - (p_{i1}^2 + q_{i1}^2)]}{1 - (p_1^2 + q_1^2)} \times 100 - \tau_{b1}$$

$$\text{労働力構成変化効果} = \frac{[1 - (p_2^2 + q_2^2)] - T_{i1} [1 - (p_{i1}^2 + q_{i1}^2)]}{1 - (p_2^2 + q_2^2)} \times 100 - \tau_{b1}$$

$$\text{職業構成変化効果} = \frac{[1 - (p_1^2 + q_1^2)] - T_{i2} [1 - (p_{i1}^2 + q_{i1}^2)]}{1 - (p_1^2 + q_1^2)} \times 100 - \tau_{b1}$$

職業構成変化効果は、職業構成と就労者全体の男女比が変化せず、各職業内部の男女比のみが変化すると仮定した場合の指数を示している。また、労働力構成効果は職業構成比と各職業における男女比が変化せず、就労者全体における男女比が変化した場合の指数を示す。男女構成変化効果は職業構成のみが変化し、就労者全体および各職業内部の男女比は変化しなかった

と仮定した場合の指数を示す。また、これらの効果の総和と2時点の間の変化量との差を交絡項とし、3つの効果の相互作用と見なす。

2.2 データ

利用したデータは、SSM調査の1985年の男性票および女性票と1995年のA票およびB票である。年齢ごとの比較を行うために、以下のようにコーホートを区切っている。1985年の60歳代（1915～25年生まれ）、85年の50歳代および95年の60歳代（95年は1925～35年、85年は1926～35年生まれ）、85年の40歳代および95年の50歳代（1936～45年生まれ）、85年の30歳代および95年の40歳代（1946～55年生まれ）、85年の20歳代および95年の30歳代（1956～65年生まれ）、そして95年の20歳代（1965～75年生まれ）である。職業分類については、「専門的技術職業従事者」「管理的職業従事者」「事務従事者」「販売従事者」「サービス従事者」「保安職業従事者」「農林漁業従事者」「運輸・通信従事者」「採掘作業員」「窯業・土石製品・金属材料・化学製品製造作業員」「金属製品・機械製造作業員」「その他の製造業作業員」「定置機関運転・建設機械運転・電気作業員」「建設作業員」「労務作業員」「その他の職業」という1995年の職業分類の16カテゴリーから、「その他の職業」を除外した15カテゴリーを利用した。

年齢層ごとに、女性の現職の就労率および職業に就いている者の女性比率を表1に示しておく。30歳代では就労率が低く、40歳代になると再び就労率が上昇し、M字型を構成している。また、女性比率については、95年方が全体的に女性比率が低くなっており、特に20歳代および60歳代で女性比率が低くなる傾向がある。

表1 女性の有業者率と女性比率

	有業者率		女性比率	
	1985年	1995年	1985年	1995年
20歳代	71.4	62.2	42.5	32.6
30歳代	59.0	55.2	44.8	44.3
40歳代	70.6	70.3	44.1	43.4
50歳代	60.6	64.4	41.6	43.7
60歳代	37.4	36.0	50.0	44.6
年齢計	58.5	58.5	44.4	42.1

単位 %

2.3 分析

2.3.1 現職の比較

まず、現職の全体について検討を行う。それぞれDと τ を示したのが表2である。また、Dおよび τ の要因分解の結果を表2に示してある。

Dを見ると、35.13から30.12へと低下しており、この10年間に男女の職業配分がより均等になっ

てきたと考えることが出来る。 τ_b も、0.1808から0.1533へと低下しており、この指数からも、この10年間に性別職域分離が縮小したということが示される。

それぞれの要因分解の結果を見ると(表2)、Dの職業構成変化効果は-2.32、男女構成変化効果が-2.77とほぼ同程度であり、職業構成と男女構成のどちらもが、性別職域分離の縮小に寄与していることが分かる。 τ_b の要因分解の結果からは、職業構成変化効果が-1.17、男女構成変化効果が-1.19、労働力構成変化効果が-1.03となっており、労働力における男女構成の変化も、性別職域分離を低下させる方向に寄与していることが分かる。この間に就労者における女性比率は44.4%から42.1%へと低下しており、そのために、各職業の男女構成の偏りと全体の男女構成との差が小さくなったためであると考えられる。

表2 Dと τ_b の変化

	1985年	1995年	変 化 量	男女構成 変化効果	職業構成 変化効果	労働力構成 変化効果	交 絡 項
D	35.13	30.12	-5.00	-2.32	-2.77		0.08
τ_b	18.08	15.33	-2.75	-1.17	-1.03	-1.19	0.64

3.3.2. 年齢層ごとの性別職域分離の比較

ライフコースは性別に基づいて分化しており、女性は結婚や出産を機に退職し、その後、育児を終えてから再び就労する者が多い。そのため、女性の労働力率も、職業も年齢によって異なっている。また男性も、年齢とともに昇進するなど、年齢によって就く職業が異なる。そこで、それぞれの時点における各年齢層ごとの分離の度合いを比較し、その要因を明らかにする。

表3 年齢層別Dと τ_b の変化

	D			τ_b		
	1985年	1995年	変 化 量	1985年	1995年	変 化 量
20歳代	39.49	38.21	-1.28	20.84	22.70	1.86
30歳代	27.28	30.13	2.85	16.39	15.43	-0.96
40歳代	39.90	31.95	-7.95	20.59	15.78	-4.81
50歳代	45.05	37.73	-7.33	25.79	21.62	-4.17
60歳代	30.84	34.62	3.78	17.96	14.32	-3.64
年齢計	35.13	30.12	-5.00	18.08	15.33	-2.75

それぞれの時点における各年齢層のDと τ_b を見ると(表3)、1985年、1995年を見ても、20歳代、40歳代、50歳代で指数が高く、30歳代と60歳代で指数が低いという傾向があることを読みとることが出来る。それぞれの指数の構成因を細かく検討しよう。

まず、20歳代では、D、 τ_b ともに、事務職に女性が集中していることが、特に指数を構成

する要因として大きく、指数の高さに寄与していることが分かる。女性の事務職比率が高いため、男女の事務職比率が大きく異なる。そのために男女の職業分布の差が大きくなり、Dの値が大きくなる。また、事務職における女性比率も非常に高く、職業構成比も大きくなる。そのため、 τ_0 も大きくなるのである⁶⁾。

30歳代では、女性の事務職に就いている女性が減少する。また、サービス職につく女性の割合が増加し、この職業における女性比率が上昇する。その結果、Dが低下する。また、事務職に就く女性が減少することで、20歳代ではかなり高かった事務職の職業比率が低下し、事務職における女性比率も低下するため、 τ_0 が低くなる。ただし、事務職に就く女性の割合は減少したとはいえ、かなり高く、依然として女性比率も高いため、20歳代と同様、事務職が指数に寄与する度合いは大きい⁶⁾。

40歳代を見ると、指数に対して事務職が大きく寄与していることに変化はない。しかし、その一方で、「その他の製造」や「販売」「サービス」などの職業が全体の指数に対して大きく寄与するようになる。特に、「その他の製造」につく女性が増加することで、この職業の職業構成比が上昇し、女性比率も増える。また、男性でこの職業に就く者は、20歳代や30歳代と比べてもそれほど多くはない。そのため、男女の職業配分の差が広がる。また、職業ごとの男女比の和が、就労者全体の男女比率から離れることになる。また、職業構成比が小さいため、 τ_0 にはそれほど大きく寄与しないが、管理職に就く男性が増えてくることで、女性比率が低いこの職業の職業構成比が上昇するため、特に、Dが大きくなるという傾向がある⁷⁾。

50歳代は、各年齢層の中で一番か、20歳代に次いで指数が高くなる年齢層である。この年齢層の指数は、40歳代で見られた要因とほぼ同じ要因で構成されている。特に、この年齢層では、男性の10%以上が管理職に就いているのに対し、女性の管理職比率は1%程度である。このことが、特にこの年齢層のDが大きいことに寄与している⁸⁾。

60歳代になると、管理職および農林漁業といった職業が、分離に寄与している。管理職には男性が集中しているため、男性と女性では職業構成比が大きく異なる。また、管理職内部での女性比率も非常に低いためD、 τ_0 ともに高くなる⁹⁾。また、農林漁業につく者の割合が、男性、女性とも上昇する。この傾向は特に男性で顕著である。その結果、男性と女性での農業比率の差は縮小し、農業の内部でも女性比率が低下して、就労者全体の男女比に近づく¹⁰⁾。

まとめると、性別生別職域分離を表す指数は、年齢層によって異なるとともに、その構成因も異なっている。若年期には高かった分離は、30歳代で一度縮小した後、40歳代と50歳代では再び上昇し、60歳代で再び縮小する。20歳代では女性が事務職に集中する傾向が指数を上昇させていたのに対し、40歳代と50歳代では男性で管理職に就く者が多くなることや、女性における「販売」、「サービス」、「その他の生産」といった職業の比率の上昇が、指数を上昇させている。また、指数が低い30歳代では女性の事務職比率が低下することが分離指数を低くしていることが分かる。また、60歳代では、農業比率が特に男性で上昇することが分離を大きくしている。

しかし、このような傾向は、あくまで一時点での比較に過ぎない。そこで、同一コーホートについて85年と95年の指数の変化とその変化の要因を分析することで、この傾向を確かめてい

こう。

2.3.2. コーホート別の分析

この節では、85年と95年の同一コーホートを比較することによって、各々のコーホートがどのように変化したのか検討し、年齢に伴う職業の移行が性別職域分離とどのように関連しているかを検討する。

各コーホートごとの変化を見ると、1915-25年コーホートおよび1946-55年コーホートで大きく指数が低下している。そこで、各コーホートについて、職域分離の変化を細かく検討していく（表4、表5）。

表4 出生コーホート別Dの変化と要因分解

出生 コーホート	1985年	1995年	変 化	職業構成 変化効果	男女構成 変化効果	交 絡 項
1915-25年	45.05	34.62	-10.44	-2.00	-7.74	-0.70
1926-35年	39.90	37.73	-2.17	-1.02	-0.10	-1.06
1936-45年	27.28	31.95	4.66	2.16	0.95	1.56
1946-55年	39.49	30.13	-9.36	0.12	-7.66	-1.82

表5 出生コーホート別 τ_0 の変化と要因分解

出生 コーホート	1985年	1995年	変 化	男女構成 変化効果	労働力構成 変化効果	職業構成 変化効果	交 絡 項
1925-35年	25.79	14.32	-11.47	-2.20	-9.32	-1.80	1.85
1936-45年	20.59	21.62	1.04	0.09	0.06	-0.06	0.94
1946-55年	16.39	15.78	-0.61	-3.85	0.92	1.77	0.54
1956-65年	20.84	15.43	-5.41	-1.64	-1.27	1.09	-3.59

1915-25年コーホート（50歳代から60歳代へ移行）では、Dが45.05から34.62へ10.44ポイント低下している。Dの変化を要因分解した結果は、職業構成変化効果が-2.00、男女構成変化効果が-7.74となっている。女性比率が大きく変化しているのは、比較的女性比率が高かった農業と専門・技術である。 τ_0 をみると、25.79から14.32へと11.47ポイント低下している。 τ_0 の要因分解を見ると、職業構成変化効果は-1.80、男女構成変化効果は-2.20となっているが、労働力構成変化効果は-9.32となっており、職業ごとの男女比と就労者全体の男女比との格差が縮小したのは、女性の労働力率の低下に伴う女性比率の低下による変化であることが分かる。この年齢層は、この10年間に年齢にともなって、離職するため、女性の労働力率は60.6%から36.0%へと大きく低下している。ただし、就労者における女性比率は41.6%から44.6%へと上昇している。また、就労者における農業の比率が上昇し、農業の中での男性比率が上昇してい

ることが、 D 、 τ_0 ともに分離を縮小する方向に寄与している¹⁹⁾。このコーホートは、50歳代から60歳代に移行したため、この10年間に離職したものが多い。そのために、農業比率が上昇し、農業の中での男性比率が上昇することになる。そこで、職業分布男女差、および男女比の不均衡とともに分離が縮小すると考えられる²⁰⁾。

1926-35年コーホート（40歳代から50歳代へ移行）では、 D は39.9から37.73へと2.17ポイント低下している。この変化の要因分解からは、職業構成変化効果が-1.02、男女構成変化効果が-0.10となっており、職業構成の変化が分離を縮小する方向に寄与していることが分かる。女性で「その他の製造業」についている者の比率が減少したことが、この変化に寄与している。 τ_0 をみると、このコーホートの変化は、20.59から21.62へと1.04上昇し、分離が拡大している。この拡大には、職業構成変化効果は-0.06と分離を縮小させる方向に寄与している。一方、男女構成変化効果は0.09、労働力構成効果は0.06とどちらも小さいが分離を拡大させる方向に寄与している。このコーホートでは、女性の労働力率は70.6%から64.4%へと低下しているが、就労者中の女性比率が44.1%から43.7%へとすこしではあるが上昇しているため、 τ_0 を上昇させることになる。また、女性で「その他の製造業」につく者が減少するため、この職業の職業構成比が低下し、女性比率も低下し、男女比が均衡に近づく。また、女性で「農林漁業」につく者が増加し、も男女比がさらに不均衡になる。これらの変化が D を低下させる方向に寄与し、 τ_0 を拡大する方向に寄与している。このような変化が、男女間の職業配分を低下させる反面、各職業における男女比率と就労者全体の男女比率との距離を拡大させている。

1936-45年コーホート（30歳代から40歳代へ移行）では、 D は27.28から31.95へ、4.66ポイント上昇しており、分離が拡大している。 D の変化の要因分解を行うと、職業構成変化効果が2.16、男女構成変化効果が0.95となっている。職業構成の変化も女性性比率の変化も分離を拡大させる方向に寄与していることが分かる。この間の変化に寄与しているのは、女性の事務職比率の上昇である²¹⁾。 τ_0 は、16.39から15.78へと0.61ポイント低下し、分離が縮小したと解釈できる。要因分解からは、職業構成変化効果は1.77、男女構成は-3.85、労働力構成が0.92となっており、各職業における男女比の変化が、最も大きく寄与している。この変化の主な要因は、特に女性が多い「サービス」職の女性比率が減少したことである。すなわち、この時期には、女性がサービス職以外の事務や販売といった職業に移行したことによって、男女間の職業比率の差は拡大する反面、就労者の男女比と各職業の男女比の格差が縮小していると考えられる。

1946-55年コーホート（20歳代から30歳代へ移行）では、 D は39.46から30.13へと9.36ポイント低下している。 D の変化を要因分解すると、職業構成変化効果は0.12、男女構成変化効果は-7.66と、各職業における男女比の変化が、この指数の低下に大きく寄与している。 τ_0 を見ると、20.84から15.43へと5.41ポイント低下している。労働力構成変化効果が-1.27と分離を縮小する方向に寄与している。職業構成の変化は、1.09へと分離を拡大する方向へ寄与し、職業内の男女比の変化効果は-1.64と分離を縮小する方向に寄与している。このコーホートは、この間に女性の労働力率が71.4%から55.2%へと大きく低下している。また、男性の専門職比率が上昇してほぼ女性と同程度になり、この職業の女性比率が下り、女性の事務職の比率が大

きく低下し、その結果事務職における女性比率が下がった¹⁰⁾。これらの職業構成および男女比の変化が指数の変化を形成している。そこで、20歳代から30歳代にかけての分離の縮小は、女性が労働市場から退出することがその大きな要因であり、これを職域分離が縮小したとして単純に評価することは出来ない。

3. ま と め

本稿では、 D と τ_0 の二つの分離指数とその要因分解を利用することで、女性が結婚・出産時に退職し、育児終了後に再就労するというライフコースを歩むことが、性別職域分離に与える影響を分析してきた。分析から明らかになったのは、次のようなことである。

職業分布の男女差と各職業と就労者全体における男女比の差のどちらをとっても、1985年から95年にかけて分離は低下しており、その要因は職業構成と各職業の男女構成、就労者の女性比率の変化がすべて分離の縮小に寄与していることが分かった。しかし、年齢層によって変化の方向および程度は異なっている。利用する指数によって変化の方向と程度は異なる。しかし、年齢層ごとの変化をみると、全ての年齢層で分離が縮小したというわけではない。若い年齢層ほど分離が大きく変化しているとは言えないため、人的資本論や労働市場の二重構造論では、これらの変化を説明することが出来ない。

また、年齢層別の分離を比較した場合、女性の労働力率が高い若年期と中高年期において分離の度合いが高いことが分かった。これは若年期には、女性が事務職に集中しているためであり、中高年期には管理職に就く男性が増加すること、「その他の製造」などに就く女性が増加することによるものであることが分かった。

そこで、同一コホートについて1985年から1985年にかけて分離がどのように変化したかを分析することで、この傾向が実際に女性のライフコースの影響であるのかを分析した。その結果、一時点で見たのと同様に、20歳代から30歳代と50歳代から60歳代にかけて、職域分離が縮小していることが明らかになった。ただし、その分離の縮小の要因は、20歳代から30歳代への移行期と、50歳代から60歳代への移行では異なっていた。20歳代から30歳代については、女性の事務職比率が大きく低下することによって、男女の職業分布の差が縮小するとともに、各職業と就労者全体の男女比の距離も縮小する。30歳代から40歳代にかけては、特に製造業や販売、サービスといった職業に就く女性が増大することで、分離が高くなる傾向にある。

50歳代から60歳代にかけては、年齢にともなう離職の時期であり、特に女性の労働力率が低くなる。また、就労者における農業比率が、特に男性で高くなるため、男女間の職業分布の差が縮小する。また、女性の労働力率が低下し、就労者における女性比率が低下したことによって、各職業と就労者全体の男女差は縮小する。すなわち、20歳代では女性が事務職に集中していることで、分離が高くなる。30歳代では、多くの女性が結婚や出産に伴って就労を中断するため、労働力率および就労者における女性比が低下する。特にその傾向が強いのは、事務職の女性である。この事務職の女性が労働市場から退出するために、分離が縮小することになる。また、40歳代、50歳代では、女性が販売やサービス、製造業といった職に就くようになるため、男女間の職業分布の差が拡大する。これらの職業比率が上昇するのは、一度中断した就労を再

開するにあたって、女性の多くがこれらの職業に参入するためであると思われる。その他にもこの年齢層では、管理職に就く男性が増加することが職業分布の男女差のおよび職業と就労者全体における男女比の差の拡大に寄与していた。そこで、女性が再就職する場合には若年期とは異なった職業に就くことと、年功序列といった内部労働市場的な雇用慣行が主に男性に適用されていることが、この年齢層における分離を大きくしていることが分かった。最後に、60歳代では、退職にともなう就労者の減少、男性の農業比率の上昇などが分離の縮小に寄与している。

以上のことから、女性のライフコースに伴う職業移動と、年功序列制といった雇用慣行が主に男性に適用されているといった労働市場の特徴が、日本に年齢別の職域分離とその変化をつくりだしていると考えることができる。今後、教育達成などを含めて、日本における性別職域分離の特徴を、さらに詳しく検討する必要がある。

注)

1) Charles & Grusky (1995) はスイス、スウェーデン、トルコ、イギリス、アメリカ、ドイツ、ギリシャと日本の8カ国の分離指数を比較しており、そこでも日本の指標が低くなっていることが指摘されている。ただし、この論文で開発している指標を使った場合には日本の分離は特別に低いとは言えないとしている。

2) この指数は、OECDの1981年の報告書『女性と雇用 (Women and Employment)』においてはじめて用いられたことから、WE指数と呼ばれている。指数の算出方法は、以下の通りである。

$$WE = \sum |F_i / F - 1| \times T_i / T \times 100$$

3) このような指標であるDやDsを性別職域分離の指標として利用する際には、いくつかの問題点が指摘されている。Bielby & Baron (1989) は、職業の分類方法を大分類と小分類を利用して指数を算出し、統合された職業を利用した場合、分離指数が低く計算されてしまい、そのために分離の度合いを低く見積もってしまうことになると指摘している。しかし、Jacobs (1989) では時系列比較を行う際に、どのレベルのカテゴリーを利用してもその方向性が変わらないことから、より統合された大分類を用いている。この欠点は、 τb についても当てはまる。

4) 職業比率を標準化したDs (Standardized index of Dissimilarity.) は、次のように算出される。

$$Ds = 1/2 \sum | (W_i / T_i) / \sum (W_i / T_i) - (M_i / T_i) / \sum (M_i / T_i) | \times 100$$

戦後のわが国のように職業構造や産業構造が大きく変化している場合には、この指数の方が有効であると言えよう。ただし、この指数についても就労者全体における女性の労働力率の変化による影響を受けることが指摘されている。DとDsの比較を通じて要因分解が行われる場合もある (Jacobs 1995)

5) Carlsonは、解釈の違いについては論じていない。Dよりも有効な指標として、 τb の利用を提唱している。彼女が実際に二つの指標を利用して分析を行っているアメリカのセンサスデータにおける分離では、二つの指数のトレンドはほぼ同じ方向である。しかし、本稿で明らかにするとおり、必ずしも二つの指数のトレンドが一致するとは限らない。

6) 20歳代の事務職の比率は、男性では1985年には22.93%、1995年には19.18%になっている。それに対して、女性の事務職比率は1985年には42.68%であったのが、1995年には52.77%に上昇している。その結果、事務職における女性比率は95.05%から68.89%に上昇している。

7) 30歳代の事務職の比率は、男性では1985年には20.13%、1995年には21.32%であった。女性の事務職

比率は1985年に23.61%、1995年には35.29%となっており、20歳代の女性の事務職比率と比べると大きく低下している。

- 8) 40歳代では、女性で「その他の製造」についている者の比率は1985年に20歳代で5.10%だったのが21.30%、1995年の20歳代で5.50%であったのが10.41%に上昇している。販売は1985年には20歳代では11.46%であったのが16.09%、1995年には20歳代では11.06%であったのが14.53%に上昇している。またサービスでは、85年に20歳代では10.19%であったのが17.39%、95年に20歳代の8.51%から10.41%にじょうしょうしている。また、男性の管理職比率が20歳代ではほとんどいなかったのが、85年には16.15%、95年には9.85%と高くなっている。
- 9) 50歳代の男性の管理職比率は、85年には12.85%、95年には15.73%であるのに対し、女性では85年に0.99%、95年には1.01%と非常に少ない。
- 10) 60歳代の農業の比率は、男性では85年に31.00%、95年に20.36%であり、女性では1985年には36.49%、95年には25.26%である。そのため、農業就業者における女性比率が85年には46.55%、95年には37.50%へと低下している。
- 4) 本稿の分析では、無職の者を除外して分析を行っている。そのため、無業者を含めた全体における農業従事者の比率はそれほど高くないのに対して、全体における就業者の割合が小さくなる。そのために、職業に就いている者の中での農業比率が高まることになる。
- 5) このコーホートにおける男性の「金属・機械製造」の比率は、12.03%から7.81%に低下している。また、女性で「その他の製造」についている者の比率は21.30%から15.23%へと低下している。
- 6) このコーホートの女性の事務職比率は23.61%から35.29%へと上昇している。
このコーホートの男性の専門職比率は8.92%から17.81%に上昇している。一方医、「金属・機械製造」の比率は14.65%から7.61%に低下している。女性の事務職比率は42.68%から35.29%に低下している。男性の事務職比率は22.93%から21.32%とほとんど変化していない。

付 記

本研究は1995年S S M調査研究の一貫として行ったものである。データの使用および発表についてはS S M研究会の許可を得た。

参考文献

- 合場敬子. 1996. 「アメリカ社会学における性別職域分離研究の理論的枠組みと今後の方向」.
『日米女性ジャーナル』No.20,100-115.
- Bielby,W.T. & J.N.Baron.1986. "Men and women at work: sex segregation and statistical Discrimination." *American journal of sociology*, 91,759-799.
- Blau,F.D. & W.E.Hendricks. 1979. "Occupational Segregation by sex: Trends and Prospects." *Journal of Human Resoeeces*,14,197-210.
- Brinton,M.C. 1994. *Women and the economic miracle-Gender and work in postwar Japan*. University of California Press.
- Carlson,S.M. 1992. "Trends in race/sex occupational inequality: conceptual and measurement issues." *Social Problems*,39 (33) ,268-290.
- Charles,M. 1992. "Accounting for cross-national variation in occupational segregation." *American Sociological Review*,57 (4) .
- Charles,M.& D.B.Grusky. 1995. "Models for Describing Underlying Structure of Sex Segregation." *American Journal of Sociology*, vol.39 (3) ,268-290.
- England,P. 1981. "Assessing trends in occupational segregation,1900-76."
Berg,I. (ed.) ,*Sociological perspectives on labor markets*. p.273-p.294. Academic Press.
- Goldin,C. 1990. *Understanding the gender gap: an economic history of American women*. Oxford university press.

- Goodman, L. & W.H. Kruskal. 1954 "Measures of association for cross classifications." *Journal of American Statistical Association*, 49, 732-64.
- Gross, E. 1968. "Plus ca Change...? The sexual structure of occupations over time." *Social Problems*, 16, 198-208.
- ホーン川島瑤子. 1994. 「女性と労働をめぐる諸理論：人的資本論から制度派まで
ー性による賃金格差とセグリゲーションを中心にー」
『日米女性ジャーナル』No.16, 85-109
- 伊藤陽一編著. 1994. 『女性と統計ージェンダー統計論序説』梓出版社.
- Jacobs, J.A. 1989a. "Long-term trends in occupational segregation by sex." *American journal of sociology*, 95 (1), 160-173.
- Jacobs, J.A. 1989b. *Revolving Doors: Sex segregation and women's career*, Stanford University Press.
- Jacobs, J.A (ed.) 1995. *Gender Inequality at Work*. SAGE
- Jacobs, J.A. & S.T. Lim. 1995. "Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries, 1960-1980."
- Kanter, R.M. 1977. *Men and Women of the Corporation*. Basic Books
- 真鍋倫子. 1997. 「女性の職業達成と教育達成」『教育社会学研究』第60集, 83-98.
- 真鍋倫子. 1998. 「性別職域分離の趨勢ー1985年・1995年SSM調査の分析を通じてー」SSM調査研究会.
- Marini, M.M. & M.C. Brinton. 1984. "Sex Typing in Occupational Socialization." Reskin, B. (ed.) *Sex Segregation in the workplace: Trends, explanations, remedies*, Academic press, 192-232.
- 大沢真理. 1993. 『企業中心社会を超えてー現代日本を〈ジェンダー〉で読む』. 時事通信社.
- Reskin, B. (ed.) . 1984. *Sex segregation in the workplace: Trends, explanations, remedies*, Academic press.
- Reskin, B. 1993. "Sex segregation in the workplace." *Annual review of Sociology*, 19, 241-270.
- Reskin, B.F. & P.A. Roos. 1990. *Job queues, gender queues: explaining women's inroads into male occupations*. Temple university press.
- 竹中恵美子・久場嬉子. 1994. 『労働力の女性化ー21世紀へのパラダイムー』. 有斐閣選書.