

平成 22 年 6 月 17 日現在

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2007～2009

課題番号：19730339

研究課題名（和文）雇用の女性化・非正規化による労働市場の社会的資源配分過程への影響と帰結

研究課題名（英文）The Effects and Consequences of Feminization and Non-Standardization of Labor Market on the Social Resources Allocation Processes

研究代表者

村尾 祐美子 (MURAO YUMIKO)

東洋大学・社会学部・講師

研究者番号：20408959

研究成果の概要(和文): 仕事を通じた社会的資源の配分過程において、社会的関係要因 - 他者が女性としてあるいは非正社員として存在していること - が何らかのインパクトを与えているのか、与えているとしたらそれはどのようなものか、という2点について解明するため、理論的な研究、統計的手法を用いた実証的研究、事例調査を行った。研究成果として、賃金や主観的昇進見込みに社会的関係要因が影響を与えていること、その結果、女性内格差を生じつつ、男女間の性別秩序が再生産されていること、の2点が明らかになった。

研究成果の概要(英文): The purpose of this study is to examine the effects and consequences that feminization and non-standardization of the labor market exerts on the social resources allocation processes by using theoretical and empirical research. The findings are as follows; (1) social relation factors had effects on the social resources allocation processes, (2) as a consequences of such effects, the feminization of the workplace in Japan has been advancing, creating a disparity among female employees, still at the same time the existing gender order has been reproduced.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	500,000	0	500,000
2008年度	400,000	120,000	520,000
2009年度	300,000	90,000	390,000
年度			
年度			
総計	1,200,000	210,000	1,410,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会学

キーワード：社会的資源、社会的関係要因、ジェンダー、労働市場、女性化、非正規化

1. 研究開始当初の背景

本研究は、労働市場において配分されている労働過程に関わる社会的資源に着目し、その分布と配分メカニズムを明らかにするこ

とによって、雇用の女性化や非正規化が、男性や正社員も含めた被雇用者全体に及ぼす影響を与えるかを解明しようとするものである。

「社会的資源」とは、個人にとって欲求充足の源泉となり、社会大系にとって機能的要件充足の源泉となる、物的対象（物財）・関係的对象（関係財）・文化的対象（文化財）の総称である（富永 1979）。近代以降の社会において、これらの社会的資源の配分が行われている重要な場の一つに、労働市場、すなわち、人々が自らの労働力を金銭へと変換する場がある。そのため、職を通じた社会的資源の獲得過程の分析は、社会階層研究において重要なテーマでありつづけてきた。そして、労働市場では、賃金だけでなく教育訓練や仕事における自律性、仕事に関する発言権、昇進など、労働過程に関わるさまざまな社会的資源が労働報酬として分配されていることと、それらの社会的資源の配分メカニズムとが、主に統計的な手法を用いた分析により明らかにされてきた（cf. 佐藤 1988; 青木 1993; Ishida 1995）。

上述の研究で労働過程に関わる社会的資源の配分規定要因とされたのは、企業や職の特性や個人の能力や属性などであった。一方、ジェンダー論においては、他者との社会的関係のなかで「男性」「女性」を差異化し、序列化する営み自体を「ジェンダー」として把握する考え方が出てきた（Scott 1988=1992）。この新たなジェンダー概念に基づき、村尾（2000, 2001, 2003 など）は、「仕事に関する事柄決定力」や「役職昇進」という社会的資源の配分過程を、企業・職の特性、個人の能力・属性という二要素だけでなく、仕事の場での男女間の関係性という第三の要素を加えたモデルを用いて分析し、労働過程に関わる社会的資源の配分過程において、仕事の場での男女間の関係性を考慮することの有効性を示してきた。また、労働過程から労働者が得る「内的報酬」と呼ばれる社会的資源の研究においても、仕事の場における人種間・性別間の関係性が、内的報酬の配分過程に影響を与えていることが指摘されてきている（Tomaskovic-Devy 1993; 合場 1998a, 1998b）。

このように、現代日本社会における労働過程に関わる社会的資源の配分メカニズムの解明を試みるにあたっては、企業・職の特性、個人の能力・属性に加え、仕事の場での人々の社会的関係要因をも考慮に入れたモデルを用いる有効性が、明らかになってきた。

2. 研究の目的

現代日本社会では、雇用労働に就く女性の増大（雇用の女性化）や急速な非正社員の拡大（雇用の非正規化）が進展している。雇用の女性化・非正規化は、女性や非正社員のみならず、男性就業者や正社員、ひいては就業者全体の、仕事を通じた社会的資源の配分過程に、良いにつけ悪いにつけ何らかの変化を

もたらすと考えられる。誰にどのような社会的資源をどれだけ配分するのかということは、仕事の場に他にどのような人々が存在しており、他の人々と当人がどのような社会的関係にあるのかということにも影響されるのではないかと考えるからである。しかし具体的にどのような変化が生じているのかについては、未だはっきりしたことは分かっていない。

そこで本研究課題では、仕事を通じた社会的資源の配分過程において、社会的関係要因 - 他者が女性としてあるいは非正社員として存在していること - が何らかのインパクトを与えているのか、与えているとしたらそれはどのようなものか、という2点について解明することを具体的目的とした。

3. 研究の方法

本研究では、先行研究の理論的な整理を行い、分析枠組みの精緻化を行うと共に、既存の大量調査データを活用して、職場における社会的関係要因（性別構成や雇用形態構成など）が社会的資源の分配過程に与える影響について、主に統計的手法を用いて解明した。また、大量調査を補う観点から、女性や非正規従業員の多い産業の事業所に対して聞き取り調査も行った。

分析・調査にあたっては、同じ職場の他の人間や、同じ職務に携わっている他の人間の性別や雇用形態に着目した。他人が女性として存在していたり、非正社員として存在していたりすることが、本人の獲得する社会的資源の質や量を左右するのであれば、それは本人の労働生産性とは無関係の要素が社会的資源の配分過程に影響力を持ってしまっているということをも意味しており、この研究を通じて仕事の場における資源配分の公平性を検討することも可能となる。

4. 研究成果

(1) お茶の水女子大学 COE プログラム「ジェンダー研究のフロンティア」の労働組合調査プロジェクトデータの分析結果の一部について、報告を行った。この研究により、同じ職場に女性が多いことは男性正社員の賃金を高めるが同じ仕事をしている女性が多いことは男性正社員の賃金を低めること、女性正社員の場合、同じ職場に非正社員が多いことにより賃金が下がるとはいえないことが明らかになった。これらの研究を通じて、職場における雇用形態と性別に関する分析枠組みを、理論的・実証的にとりまとめることができた。

(2) 非正社員や女性雇用者の増加が正社員（特に男性正社員）に与える影響について、どのような研究成果が得られているかを、

1990年代以降の論文をもとにレビューし、ジェンダーを意識した量的研究の必要性を私的した。また、労働とジェンダーの再編成が進む中で、非正規/正規雇用者および男性/女性雇用者の問題を解いてゆくためには、「社会志向」の要素を組み入れることが一つの鍵になると指摘した。

(3) 仕事の場における社会的資源配分の分析枠組みを作成するため、日本における性別職域分離研究の知見を概観した。このジャンルにおいて、カテゴリー・グループ間の格差の実態や格差生成・維持のプロセスに関する研究がよく蓄積されているからである。その結果、社会的資源配分の分析モデルには、個人属性や職の性質だけでなく、職場内の他者の属性をも組み込むべきという示唆を得た。また、社会的資源配分のカテゴリー・グループ間格差は、(a) 特定のカテゴリー・グループを処遇のよい職から排除する、(b) 特定のカテゴリー・グループの職であることが劣った処遇と結びつく、という二つの側面から捉えるべきことが明らかになった。

(4) 労働市場の女性化と非正規化が正社員の昇進見込みに及ぼす影響について、統計的手法を用いて検討を行った。4つの職場構成変数を独立変数、昇進見込み認知を従属変数とする重回帰分析を行った。その結果、職場の女性比率が高いと正社員の昇進見込みは高く、職場の女性化により正社員は「上への脱出」をしている、主要業務が同じ人の女性比率が高いと正社員の昇進見込みは低く、主要業務の女性化は「正社員の『女性化』」を生じさせる、職業が専門・技術職の者に限定すると、職場の非正社員率が高いと男性正社員の昇進見込みは低く、職場の非正規化は「正社員の『非正社員化』」を生じさせる、職業が専門・技術職の者に限定すると、主要業務が同じ人の非正社員率が高いと正社員全体および男性正社員の昇進見込みは高く、主要業務の非正規化により正社員は「上への脱出」をしている、という知見を得た。これにより、日本における職場の女性化は、女性内格差を生みつつ、既存のジェンダー秩序を再生産するかたちで進行している、職場における社会的資源配分メカニズムの分析において職場に存在する他者との関係性に関わる変数を分析に加えることの重要性、の二点が明らかになった。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計3件)

村尾祐美子、労働とジェンダーの再編成、日本労働社会学会年報、査読無、20号、2009、pp.67-81

村尾祐美子、昇進見込みと職場構成 職場の女性化・非正規化の影響、大原社会問題研究所雑誌、査読有、No.617、2010、pp.67-81

村尾祐美子、日本における性別職域分離研究の展開と課題、現代社会研究、査読無、6号、2009、pp.113-120

[学会発表](計2件)

村尾祐美子、ジェンダーと労働の再編成、日本労働社会学会第20回大会、2008年10月26日、専修大学

MURAO Yumiko, The Effects of Workplace Composition on Annual Wage of the Standard Employees in Japan, International Sociological Association Research Committee on Social Stratification and Mobility, August 16th 2008, McGill University

[図書](計0件)

[産業財産権]
出願状況(計0件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:
番号:
出願年月日:
国内外の別:

取得状況(計0件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:
番号:
取得年月日:
国内外の別:

[その他]
ホームページ等

6. 研究組織

(1)研究代表者
村尾 祐美子 (MURAO YUMIKO)
東洋大学・社会学部・准教授
研究者番号：20408959