

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 29 日現在

機関番号：34315
 研究種目：基盤研究(C) (一般)
 研究期間：2012～2014
 課題番号：24530680
 研究課題名(和文) Hiring Praxis Innovation and Constraint

 研究課題名(英文) Hiring Praxis Innovation and Constraint

 研究代表者
 HAYES Blake E. (HAYES, Blake Elaine)

 立命館大学・国際関係学部・准教授

 研究者番号：40526779
 交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 4,000,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では男女同権に関する雇用実施状況を調べるため複数国(日本他5カ国)の制度分析を行い、また高学歴女性雇用に対する影響力のメカニズム解明のため日本の資本主義の多様性(VOC)等について調査した。日本の大学雇用では他調査地より明確なパイプラインが存在することから、意識的、無意識的な性差ステレオタイプをベースとした男性規範による硬直的雇用及び昇進が促されていることが分かった。女性雇用は宗教、VOC(自由な市場経済(LMEs)対コーディネートされた市場経済(CMEs))や性差規範イデオロギー(差異性対同一性)など地域要因が様々に影響し経済・政治・社会的要素による複雑な相互関係が示されていた。

研究成果の概要(英文)：This KAKENHI was used for a multi-country (Japan and 5 other regions) institutional analysis to examine gender equality in recruitment praxis. This research project explicated mechanisms that had an impact on highly-educated women's employment. For example, the impact on women's employment of Japan's economic hybrid variety of capitalism (VOC) was examined. Since university employment pipelines are generally more direct in Japan than the other regional contexts, it was found that rigidities were exacerbated by male-normative recruitment and promotion, which were based on conscious and unconscious gender stereotypes. Regional factors had variable influences on women's employment, such as: religion; the VOC liberal market economies (LMEs) versus the CMEs; and gender norm ideologies of gender difference versus gender sameness. These factors indicated the complex interrelation of economic, political, and social factors on women's employment.

研究分野：労働市場分析、性差別、国際人権、規範の広がり

キーワード：CEDAW International Laws Norm Diffusion Women's Human Rights

1. 研究開始当初の背景

本研究では各地の先進的または保守的機関を対象に選り調査を行うことにより、調査各地でどの様なメカニズムにより制度変化が促され、妨げられているのかという点に着目した。制度実施における過程は各地における方針及び国内の「雇用機会均等法」(EEOL)のような平等法や、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(CEDAW)を例とした国際条約との関係性を解明することにより、明確にすることが出来ると考えた。上記背景から各国、各地域においてどの様な制度の違いがもたらされているのか、各調査地にてケーススタディを用いて幅広い視点から分析を行うこととした。

2. 研究の目的

本研究では国内政策において公平性ある方策がどの様に受容されまたはどの様に抵抗を受けているかということを中心に、特定の高等教育機関における制度実践の推進と制約の実態を紐解くことを目的とした。上記の解明のため、女性の人権を守る国際条約「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(CEDAW)との関連性を中心に分析を進めることとした。また調査では、大学雇用における男女同権への変化を妨げるメカニズムについて明らかにするため、大学雇用のパイプラインに着目した。

3. 研究の方法

多変量解析の様な従来の経済学的技法では解明が困難な雇用プロセスの詳細を探り出すため、当研究では組織分析を用いた考察を行い研究目的で述べた提案を実施した。具体的にはフェミニスト制度分析を通じたジェンダー関係論的アプローチによりケーススタディを行った。また綿密な半構造的インタビュー、フォーカス・グループインタビュー、調査地観察を含めたマルチメソッドアプローチも行った。レコーディングを行った内容は文字起こし、インタビューおよびフォーカス・グループ・インタビューにおける全ての記録のコード化および分析を行い、制度実施、ジェンダーイデオロギー、各組織における不平等体制に対する問題認識について探り出した。上記方法により各調査地で収集を行った調査データを使い分析を進めた。

4. 研究成果

本研究では雇用における男女同権に対する制約的(または推進的)メカニズムを明らかにするため大学の雇用パイプラインに着目し調査を進めた。今回調査を行った全地域において、男性規範

による雇用・昇進機会により硬直的雇用が促進されていることが明らかとなり、意識的または無意識的に男性有利、女性不利を引き起こすステレオタイプ 性差別的観念がこれら事例の裏付けとなっていることが分かった。それと同時に組織的及び「文化的」制約は、程度に差はありながらも性の差異性と同一性からなるイデオロギーにより強化されていることが確認された。

今回調査を行った各地域(オーストラリア、カナダ、インド、インドネシア、日本、シンガポール)では各地域において男女同権の観念が受容されている範囲とその傾向についてかなりの多様性が見受けられた。例を挙げると、調査を行ったオーストラリアとカナダでは一般的に男女差における同一性が受容されていた傾向があり、対して日本ではその差異性が広く受容されており、その他調査地では、それらの中間部分を占めていることが分かった。

因果関係は認められないが、「女性差別撤廃条約」(CEDAW)が掲げる男女同権における範囲とその規範は、各実施機関におけるその顕在的または潜在的レベルと相関関係を築きながら受容されており、これらの実証およびプロセスから「妥当的ジェンダーロジック」をベースに機関資源(仕事、資金、昇進、職位、権力)は女性よりも男性へその配分がより多く与えられ、配分の不均等性が起こっていることが分かった。

男性的規範による制度実施は、程度に差はあるものの各調査地において深く浸透しており、女性の大学の学部等における雇用や昇進において偏在的、連続的に、時に明確にまたは巧妙に不利益がもたらされていることも分かった。

日本の調査事例では、パワーハラスメントの広がりが見受けられ、「雇用機会の均等性」はわずかな認識に留まっている傾向にあることが分かった。

さらに国内における能力主義的評価は、日本国内の法律(EEOL「雇用機会均等法」)及び「女性差別撤廃条約」(CEDAW)の様な国際条約に保証されるべき評価方法であるにもかかわらず、各機関における監視・実施のもと、ジェンダーニュートラルともまた実力主義的とも言いがたい存在となってしまっている。

日本の雇用において男女同権を促進する政策を考察する上では、これらの様に男女の不平等性が明確、巧妙にまたは連続的に絶え間ない過程で構築されていることを強く認識する必要があると考える。

また女子差別撤廃委員会(CEDAW)により指導を受けている定期報告の提案及び勧告へ各大学は取り組み、明確な措置をとるべきではないだろうか。

女子差別撤廃委員会(CEDAW)による各国への定期報告内容は各地域における男女同権の構築プロセスにおける必要事項が明示されている。

実際に日本は男女同権の規範にかかわり、女子差別撤廃委員会(CEDAW)から幅広い教育の

取り組みについて勧告を受けており、警鐘を鳴らされ続けている。
今回の調査データから、男女同権に係る規範は各地域へ広く行き渡っており、そのうえ、強固にステレオタイプ化された思考が雇用および昇進における偏見的観念に継続的に強い影響を与え続けていることが分かった。

さらに複雑な問題として、大学教員職女性候補者のショートリスティング（最終選考への絞り込み）時のふるい落としにかかわる問題が挙げられる。「女性差別撤廃条約」(CEDAW)および「雇用機会均等法(EEOL)」の下でジェンダーニュートラルとなるべきはずの教育制度は、「ジェンダー化」され、ステレオタイプの「男性らしさ」とそのキャリアに重きが置かれてしまっている。

各学部ポストの実条件とは無関係である長時間労働と忍耐力を伴う苦難が、フルタイムの学部職にとって重要であるといった誤った認識が会社神話として遍在していることも大きな課題であるといえる。

この神話は可能性を持った女性雇用求人への妨げとなり、また同時に女性の雇用過程の様々な段階におけるふるい落としの根本的原因となってしまうことが見受けられた。

男女同権に対する制度変化への抑制または推進のメカニズムを明らかにするため、今後は世界各地において女子差別撤廃委員会(CEDAW)の審議事項および定期報告における各国への指導内容に注意を払う必要があると考える。また「女性差別撤廃条約」(CEDAW)に認められ、求められている行動を積極的に行えば、その有効性を高めることにつながるが、世界各地では「女性差別撤廃条約」(CEDAW)がまだまだ活用されていない事実が調査により明らかになった。

「女性差別撤廃条約」(CEDAW)は雇用における男女同権促進に多大な影響力をもつ条約であり、各国、各地域では「女性差別撤廃条約」(CEDAW)の有益性を活かし、雇用プロセスへ反映をさせるべきであると考えられる。

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4件)

Blake E. Hayes, CEDAW's efficacy and gender regime (im)mutability in Japanese university institutions, Ritsumeikan Annual Review of International Studies (Eibun Ronsyu), 査読有、27(2)巻、2014年29-50

Blake E. Hayes, The unbearable lightness of collectivity: Complicity, voice and exit, Ritsumeikan Annual Review of International Studies (Insei Ronsyu), 査読有、13巻、2014年、81-103

Blake E. Hayes, Language teachers: Promoting equality through and within Japanese universities, Journal and Proceedings of the Gender Awareness in Language Education, 査読有、6巻、2013年27-43

Blake E. Hayes, Institutional change in gendered recruitment patterns in Japanese academia: Tempered radical or subversive?, Journal and Proceedings of the Gender Awareness in Language Education, 査読有、5巻、2012年、5-21

[学会発表](計4件)

Blake E. Hayes, Conversation on gender borders: Japanese academia', JALT 40th Annual International Conference, 2014年11月22日、International Congress Center(茨城県・つくば市)

Blake E. Hayes, Inequality Regimes in Academic Institutions, Pan-SIG Conference 2013; Japanese Association of Language Teachers (JALT), 2013年5月18日、南山大学(愛知県・名古屋市)

Blake E. Hayes, Japanese academia: Paving the way for equality, 11th Annual Pan-SIG Conference, 2012年6月17日、広島大学(広島県・東広島市)

[図書](計1件)

Blake E. Hayes, Hiring Criteria for Japanese University English-Teaching Faculty. In S. Houghton & D. Rivers (Eds.). 2013年、Macmillan, Multilingual Matters 出版社、296頁(132-146)

[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：
出願年月日：
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

HAYES BlakeE. (ヘイズ ブレイク エレイン)

立命館大学・国際関係学部・准教授

研究者番号：40526779

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：