

女子のライフコース仮説試論 (I)

脇 坂 明

現代において、女子が経済や社会におよぼす影響を考察するには、かなり大胆な仮定に基づいた見取図が必要である。そうでなければ、採用差別や昇進差別、女子の訓練、パートの処遇、家庭不和や離婚などの問題が、バラバラに論じられてしまい、深みを欠く議論になりやすい。また社会科学のなかでも、協業のない分業体制のまま、研究が進行していくであろう。

そこで本稿では、女子の一生において、彼女がどのように社会にかかわるかを、かなり単純化して示す。問題意識としては、資源(人間資源)の有効利用にあるので、女子のライフコースを、訓練投資の回収という視点から描く。筆者の仮説的見取図は図1に尽くされている。図1の詳しい説明を、順次おこなっていく。

1. 選別機関としての学校

高学歴化がすすみ、受験競争がはげしくなると、教育あるいは学歴の重要性が問い直されることになった。アメリカの教育社会学者コリンズの分類に

(1) 生涯の生活様式の推移を、「ライフサイクル」でなく、「ライフコース」と呼ぶことが多くなってきた。輪廻的にくり返されるわけでないから、正しい使い方であろう。たとえば、生活科学研究所〔25〕を見よ。ちなみに、この報告書は、本稿とは比べものにならないほど、細かな類型区分をしている。その結果、かえってポイントがわかりにくくなっている。

よれば、学歴と階層化の結びつきを説明する理論が2つあるという。機能理論と葛藤理論である。⁽²⁾

機能理論

技術的機能理論の仮説は次のとおり。

- (1) 技術変化により、さまざまな職業の技能上の必要条件が上昇。
 - (1-a) 技能水準の低い職業がへり、技能水準の高い職業がふえる。
 - (1-b) 同じ職業で、それに求められる技能水準が上昇。
- (2) 学校教育は、技能的要件のより高い職業に必要な訓練を与えている。
 - (2-a) 学歴の高い労働力は生産性が高い。
 - (2-b) 職業上の技能は学校で習得される。

(1), (2)により、高学歴化現象を説明する。コリンズは、(1), (2)の基本的前提を吟味してみると、実証的には検証できないという。まず(1-a)のような職業構造の変化は、学歴水準上昇の15%を説明するにすぎず、のこり85%は職業内部での学歴上昇である。そして、これもまた(1-b)の技能水準の上昇とは必ずしも結びついていない。必要な技能水準の上昇よりも急速なテンポで学歴の高まりが見られ、過剰教育が生じている。

(2-a)のような教育の生産効果を支持する証拠は、ひとつの社会の教育総量と経済全体の生産性の関係をみただけのものである。GNP増加の説明されざる部分を教育効果とみなす恣意性があったり、就学率上昇があつて経済成長が起こるといっても、その例外が主要先進国で、それらの国の教育の過剰供給現象を説明できない。「識字能力の普遍化段階」までは教育は生産性に貢献するが、それ以後の段階に、それほど効果があると思われない。

(2-b)については、企業内での重要な技術変化に対する再訓練は、たいていの場合、インフォーマルな形で労働現場で行なわれ、学校教育とは関係が

(2) 以下、コリンズ [8]。

(3) ない。また技師のような高度な技術的技能といえども、実際の職業生活のなかで、じゅうぶん修得できる。学校そのものの質を見ても、また支配的な学生文化の質を見ても、学校教育は労働技能の訓練方法としてはきわめて効率が悪い。

葛藤理論

これに対して、ウェーバーを出発点とする階層化に関する葛藤理論の仮説は次のとおり。

- (1) 経済条件、権力上の地位、文化のちがいで生じる身分集団の発生。
- (2) 身分集団の凝集力を基礎とした、互いの利害をめぐる闘争。
- (3) 価値体系、会話の素材など特定の身分文化を教え込む学校教育。

このように定式化すると、就職時に求められる学歴は、エリート文化集団であれば、エリートの新メンバーを選出する手段として利用される。

この一般理論としての葛藤理論をベースに、コリンズは職業への配置メカニズムについての仮説を設定している。

(3-a) 学校はエリート文化の訓練をしているか、エリートに対する尊敬心を教育している。

(3-b) 経営者は特定の文化的特徴を持つ者の選別手段として学歴を使っている。

そして、(3-a) の証拠として、アメリカの公立学校や大学における WASP 文化をあげ、(3-b) については、サンフランシスコ地域の309の企業の調査結果から、「採用のさいに高い学歴を要求する企業ほど、従業員に対する規範

(3) この論点は、ドーリンジャ＝ピオーリ [10] やあとで述べるサロー [35] の議論の要にある。日本でも小池和男氏の業績 [19] [20] などから、むしろ一般的常識となっている。

(4) (3-a) の論点については、学校の内部的な機能について、直接の経験的な証拠を、コリンズは提示していない、という批判がある。カラベル＝ハルゼー [18] 訳書40ページ。

的なコントロール」の強化への欲求も強いことを指摘する。おなじことを、Gordon と Thal-Larsen の調査を使つて、導き出している。高学歴を要求し、規範的コントロールへの欲求の強い組織は、規模が大きく、全国組織で、官僚的組織で、技術変化の激しい組織である。⁽⁵⁾

経済学理論

以上の社会学の成果とほぼ並行するように、経済学においても、ふたつの系譜が存在する。機能理論の前提である(1)、(2)を、理論の出発点におくのが人的資本論で、ベッカー、ミンサーなどの業績がある。教育投資を行なえば、生産性があがるという理論体系は、1960年代アメリカのマンパワー政策の理論的裏づけとなった。

一方、過剰教育、学歴インフレなどの社会現象を説明するために、(1)、(2)の前提を捨て、あらたな理論体系を構築したのが、シグナル理論である。スペンスの *Market Signalling* [28] にはじまり、労働市場でさらに展開した、サロー [35] の業績があり、後に詳しく吟味する。

ラベルとしての学校

新ウェーバー学派の葛藤理論やシグナルの理論は、学校教育をとらえる、もっともすぐれたものである。しかし、暗黙のうちに、男性をモデルとし、女性が意識されて理論化されているとは、言いがたい。筆者は、コリンズの仮説や、スペンス、サローらのモデルの共通認識である「(あるレベル以上の)教育は技能向上には役立たず、学校は労働者の選別のためにあるにすぎない」(「ラベルとしての学校」とよぶ)という事実は、まったく女性にもあてはまると思う。ただ女性特有の限定条件を整理しなければならない。

そのまえに、「ラベルとしての学校」という認識は同じでも、社会学者コリンズと経済学者サローでは、かなり内容が異なる。すなわち、コリンズの場合、経営者は WASP 文化を守るために、少数民族を拒否し、そのために学

(5) コリンズ [9]。

校を選別機関として利用する。ゆえに、たとえば黒人などの少数派が、良い大学を出てアングロ・プロテスタントの文化を身につければ、歓迎する。コリンズは、学歴による障害を堅固に維持している組織ほど、少数派に対して開放的であることを、見出している。経営者は、規範的コントロールを仕込んでくれる学歴を利用して、リベラルで「普遍主義的」になりうるのである。⁽⁶⁾

それに対して、サローの理論では、経営者が学歴を利用するのは、卒業生が入社後どれだけ技能を伸ばすことができるか、つまり潜在的訓練費用の判断材料のためである。経営者は、長期的に利潤が最大になるように、労働者を訓練し、その訓練費用が最小になるような労働者を採用しなければならない。優秀な労働者を採用するためのシグナルとして、学歴は、コストが低く信頼性が高いため、利用される。ゆえに、もし学歴よりも良いシグナル（たとえば血液型とか星座）が現われれば、学歴は利用しない。また学歴でも対象者があまりに多いグループであれば、細かく区分したシグナルを利用する。たとえば、マンモス私立大学の卒業生であれば、どのゼミの出身者であるかなどが利用される。⁽⁷⁾

経営者行動の説明としては、サローに軍配が上がるが、労働者の学歴獲得意欲の説明には、コリンズの仮説もすてがたい。つまり、なぜ学歴をステップとして出世をめざすかという問いに、所得維持のための「防衛的な必需品」⁽⁸⁾というサローの回答だけでは弱い。特定の身分文化には入り込むという野望、あるいはその文化の家庭出身であれば、虚栄心が、経済計算では採算にとれぬほどの投資を、教育につきこむ。⁽⁹⁾高学歴の親は、子どもを、たとえばクラシック・コンサートや展覧会などに、低い学歴の親よりもよく連れて行き、

(6) コリンズ [9]。なお本稿では、タテの差の学歴だけでなく、ヨコの差である学校間の格差（学校歴）も「学歴」とよぶ。

(7) 「ゼミ」というシグナルの欠点は、せいぜい20～30年しか有効期間がない点にある。ある系列の講座が、ずっと信頼度のたかい教官を輩出すれば、うまく機能する。

(8) サロー [35] 訳書119ページ。

見るテレビ番組, 読む書物も高尚なものになりがちである。家庭内に蓄積された文化の水準が, 女の子でも進学に重要な役割をはたす。Pierre Bourdieu のいう「文化資本」である。⁽¹⁰⁾このような「新ウェーバー学派」の成果を, 女子について特に, シグナリング・モデルに組み込んでいかねばならない。

女子の採用・応募行動

わたくしが「旧タイプの人事処遇制度」⁽¹¹⁾とよぶ企業では, 統計的差別により, 女子を男子と同じ仕事では採用しない。新規学卒女子を採用後, 与える仕事は, お茶くみやコピーとりといった, 男子の補助的な仕事である。それら補助的な仕事でも, 若干の技能は必要である。しかし, 企業は, 未婚女子の平均勤続年数で, 投資が回収するような教育訓練, そして賃金を与えればよい。図1の下段にあるように, 子育ての手が離れた後の主婦を中途採用する場合も, 未婚時に修得した技能を利用するものだから, 補助的労働・単純労働に变りはない。⁽¹²⁾女性に対する偏見がなくとも, 女子のM字型就労パターンを前提とすれば, こういった採用・処遇になる。この旧タイプの職場にお

(9) 高い身分文化の出身者は, 子供についてもそれを守るため, 進学をかりたてる。明治期においても, 庶民家族では分相応のしつけがなされたが, 武士的儒教家族になると, 「いくら貧乏しても, ふんどしを質においても大学ぐらいはやるから勉強しろ」と, 進学アスピレーションが醸成された(竹内 [33] 56—57ページ)。経済学的には非合理的にみえる, このような親の行動も, 社会学的にみれば合理的である。

ちなみに, 現代のビジネスエリートの長男・次男のかなり多くが, 東大や有名大学に進学している(竹内 [33] 第14章)。

(10) 文化資本については, たとえば天野 [2] 171—173ページ。

(11) 拙稿 [41] 参照。本稿第5節で「新タイプ」と比較する。

(12) この場合においても, 勤続を重ねるにつれ, いくらかの程度は技能が向上するから, 以前の職場での経験はプラスになる。ただ, 技能の陳腐化や消耗があるので, 再雇用時は低い技能になっているかもしれない。しかし, 回復のピッチがはやいと予想される。この点をデータの解析により示したのが, Mincer = Offek [22]。この論文では, そこでの技能を一般的技能としている。彼らの使用したデータには, 2年以上の中断後, もとの企業にもどった女性がいなかった ([22] pp. 16—17)。そのため企業特殊技能の消耗については, 議論できない。たしかに, 日本でも, 雇用中断後, かなりの期間において, もとの企業に復帰する女性は少ないかもしれない。

いても、女子のなかで統計的差別がおきている。「職場の花」だからといって、スタイルや容貌のすぐれているだけの女子は採用しない。補助的労働をきちんとこなす潜在能力（というより生活・勤務態度）をもつ女性をとりたい。そのような女子卒業生を多く供給してくれる高校や短大から、優先的に採用する。職場結婚でないかぎり、企業は、女子従業員の結婚に関与しない。しかし、甲高校や乙短大の出身者が、平均的に、ある年齢である階層の男性と結婚することがつかめる。ゆえに、静態的経済の下では、結婚（出産）離職者と、特定の学校出身の新人女子社員の数が等しくなるように採用管理を行う。そうすれば、女子卒業生の供給量や供給行動が大幅に変化しないかぎり、一定の質の女子従業員を確保できる。

女子が進学する理由

旧タイプの職場と異なる「新タイプの人事処遇制度」をしる職場については、統計的差別を詳論するなかで展開する。タイプの違いは別として、供給側の女性は、なぜ学歴を手に入れようとするのか？

女子の学歴別の賃金プロファイルを見ると、図2のように、学歴によって、ひじょうに賃金が異なる。とくに、高い年齢ほど差が開く。だから、人的資本論の考え方にしたがって、生涯所得と教育費用や機会費用（放棄所得）から、教育の収益率がいちおう算出できる。女子の収益率は男子よりたかく、女子短大の収益率がきわめて高い。⁽¹³⁾

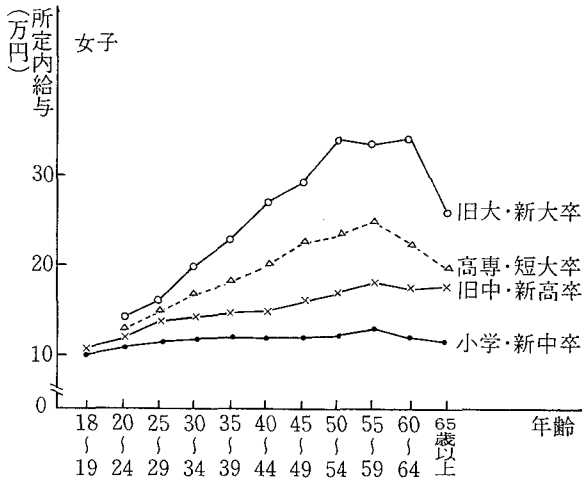
しかし、男子と比較しても、あまり意味がないのは、女子の場合、無職の人間が多いことだ。たとえば、学校を出て一生働かなければ、明らかに無駄

(13) 矢野氏〔44〕の試算によると、下表のとおり。

	女 子	男 子
高 校	6.5%	3.2%
短 大	11.5%	5.3%
四年制大学	9.9%	6.7%

(資料)『賃金センサス』1974年
(注)費用は放棄所得のみ。

図2 女子における学歴別賃金プロフィール



(資料) 『賃金センサス』1983年

(出所) 古郡鞍子『労働経済学』

な投資だし、中年になって働きだしても、正の収益率にはなかなか達しにくいであろう。一生働く女性については、それなりの意味があろうが、大半の女性は高等教育の収益率の計算などナンセンスである。図2のデータも当然、現在はたらいっている者だけの所得である。この枠組で女子をとりこむ唯一の道は、家事労働を評価することである。つまり、学歴が高いほど家事労働の価値も高い、と想定する。しかし、この方向は2つの点で、discouragingである。まず、この想定⁽¹⁴⁾の非現実性と、次に、家事労働の評価の困難性の点で

(14) かりに家事労働のなかに、育児サービス・教育サービスを含めるとしよう。学歴の高い母親の子ども（とくに男児）の学歴は、相対的に高いから、その母親は価値の高い育児・教育サービスを提供しているとも考えられる。こうすれば、たしかに現実的になるが、ここまで家事労働の評価にこだわり、概念の発散をさせなくてもよい。新ウェーバー学派のように、家庭内環境に裏うちされた「文化資本」の継承を明示的に定置したほうがわかりやすい。

ある。

この方向よりも生産的だと思われるのは、「結婚による間接的経済効果」を想定するものである。⁽¹⁵⁾ Felson = Knoke によると、妻の主観的階層形成は、夫の地位特性（学歴や職業威信スコア）と、それを通じた世帯所得に多くよっている。妻自身の学歴は、ほとんど寄与しない。もちろん無職主婦よりも働いている主婦で寄与率は大きい。妻は夫から地位をひきだすという、status-borrowing モデルの有効性を検証している。⁽¹⁶⁾ このことから推測すると、女子が学歴を獲得するのは、よりよい結婚への機会を手に入れるためであろう。ゆえに、結婚市場で不利となるような高い学歴は、「教育の結婚経済効果」からみると、取得しない方がよい。つまり、「男の子は自分と同学歴か、もしくはちょっと低い学歴の女の子と結婚する」上昇婚が典型的とすれば、⁽¹⁷⁾ 女子の四年制有名大学卒あるいは大学院卒は、著しく結婚市場で不利となる。

しかし、男子の学歴が上れば上るほど、「ちょっとの差」を確保するために、女性の学歴も上っていく。大卒と中卒、あるいは大学院卒と高卒では、なかなか話も合いにくい。また血縁、地縁が希薄になるにつれ、結婚相手の情報で、社会的通用性のあるものが少なくなる。その数少ないものが学歴である。全く未知の結婚相手を人に紹介するときも、不利な材料でなければ、甲女子大卒とか乙短大卒という情報が必ず述べられる。女子の場合、学歴取得に血まなこになるのは、コリンズ流に言えば、結婚という回路をつうじて、特定の身分文化へのパスポートを手に入れるためなのである。ちなみに、現代のビジネスエリートの夫と妻の学歴の関係をみると、夫高学歴型が多いのは当然として、その中で妻の学歴も相対的に高い。「愛のキューピットの矢は学歴の回路を飛び」、妻の学歴も同世代の女子にくらべ、圧倒的にたかい。⁽¹⁸⁾ 結婚市

(15) Benham [4]。

(16) Felson = Knoke [11]。

(17) 上野 [38] 39ページ。

(18) 竹内 [33] 188—190ページ。

場は、いくら良家の子女であっても、学歴が低ければ汚点になるほど、厳しいものであることがわかるだろう。もちろん、お嬢さん大学のレベルが高いというのではなく、エスカレーター式の附属幼稚園に入るにも、親は金があっても、苦勞しなければならぬという意味において。

肩書だけでない女子の学歴

女子の中等・高等教育が、結婚市場における参加証明書だけであるのなら、就職しなくてよいはずである。ところが、大半の女性は卒業後、就職する。もちろん、一生働かない女性もいるし、卒業後、若干の空白をおいて就職する者もいる。また結婚・出産後はじめて就職する女性もいる。しかし、図1では、それらの女性を捨象している。数のうえでは、まだいづらか存在するかもしれないが、これからの女子ライフコースを考える際に、無意味な存在である。日本と同じM字型就労パターンである、イギリスのNational Training Surveyのデータによると、現在(1975年)働いている女性で、卒業後すぐに就業しなかった者は5.6%を少し超えるにすぎない。そして、卒業後一度も働いたことのない女性は、現在(1975年)働いていない女性のわずか3.7%にすぎない。⁽¹⁹⁾

また、生活科学研究所による、首都30km圏の605名の20~54歳の女性の調査によれば、卒業後はたらいだことのない者は、「家事手伝いミス」13名と「伝統型専業主婦」(既婚・子あり・全く就業経験なし)23名の、あわせて全体の5.9%にすぎない。⁽²⁰⁾「伝統型」という命名が時代錯誤的な観がするほど、たいはんの女性は就業経験がある。

では、なぜ働くのか。節をあらためて考えよう。

(19) Stewart = Greenhalgh [29]。

(20) 生活科学研究所 [25]。

2 人間形成の場としての職場

学校を卒業し企業に入社して、仕事につけば、どのような職場であれ、男性も女性も人間が磨かれていく。内部昇進型の技能形成システムの下では、どの国でも、その可能性をもっているが、⁽²¹⁾とくに日本の場合は、経営者は意識的に労働者を全人格的に育てようとする。

石田光男氏によると、⁽²²⁾日経連は、1965年前後に職務給という欧米の思想から自立して、日本の能力概念をもとに、能力主義管理の思想を築きあげた。その後の職能的資格制度あるいは職務調査技法は、日本労働者の公平観に内在的で、ある意味で社会主義社会を実現させている。つまり、日経連の能力主義管理の思想は、労働者を、生活領域まで踏み込んでトータルにとらえており、「社会的全人格の発動の場」として企業を位置づけたものになっている。⁽²³⁾

おそらく石田氏の議論は、まったく女子労働者のことは念頭になく（おそらく日経連もそうであろうから）展開されていると思うが、筆者は、女子の場合も、職場こそ「社会的全人格の発動の場」であると思う。現場、職場、売場、工場といった働きの場が、人間形成の道場で、ここで学んだことが、家庭運営（夫や子の管理を含めて）の効率化に直接生きてくる。コスト感覚があるのとないのとでは、同じ時間と費用をかけても、料理や育児などの家事サービスの質が全く異なる。そのコスト感覚が身をもって理解できる、すなわち体得するのは職場においてしかない。学校とかカルチャーセンターにおける知識は、効率とは切り離されたものだから、家庭運営（教養の夫や子への伝播を含めて）に全く役立たない。戦前であれば、女中奉公の機会など

(21) 小池 [20] 1章, 2章参照。

(22) 石田 [14] [15] [16]。

(23) 石田氏の座談会発言 ([16] 6ページ) にあるように、企業を社会的全人格の発動の場として把握するのは、津田真徴氏の「生活共同体」や「共同生活体」の概念に近い。(津田 [36] [37])。

が、訓練そして人間形成の場であったろう。現代においては、職場しかその場を提供してくれない。旧タイプの男女分業型の職場においてさえ、ある程度、厳しさや効率ということを学ぶことができるし、企業も積極的である。

このことが、第1節の最後の疑問に対する、ひとつの回答である。腰掛けであっても、働かない女性よりは、結婚市場において、「人間ができてい」と社会的に認知される。その社会的認知の根拠が、人格養成の場としての職場にある。

日本の企業は、女子にたいして、かなり以前から、人間養成に熱心であった。つまり、労働力として陶冶するだけでなく、人間として陶冶する役割を、企業がうけもってきた。

間宏氏が発掘し、杉原薫氏が展開した宇野利右衛門の紡績女工に対する管理思想は、女工哀史的使い捨てイメージからほど遠い。⁽²⁴⁾教育の場としての寄宿舎では、「女として世に立つに必要な要素」を育成するために、「5分間裁縫」をはじめとした生活指導を徹底的に行なう。農村出身の正直淳朴な生の素材を訓育し、優良職工に育てるということは、この時代においては、労働者としての基本的なエートスを身につけるという意味で、新しい人間類型の創出を、強制でなく説得によって実現していくものであった。宇野の考えでは、寄宿舎制度は最終的に揚棄されるべき手段であった。寄宿舎制度では、人格形成や工場への永続的コミットメントに障害があるので、長期的な模範労働者の形成には、社宅管理が必要であるという。この論点は男工を主に念頭においたものだが、とにかく企業が生活管理を積極的に行っていく姿勢は、日本の近代化の時点に典型的にみられたものであった。1960年代後半から、

(24) 以下、杉原 [30] [31]、間 [13]。

宇野利右衛門は、13歳に丁稚奉公に入ったのち、職工生活を送って、1902、3年の頃、大日本職工教育会の専従記者となる。職工問題研究者としての地位を徐々に確立し、1909年工業教育会を創立する。雑誌『職工問題』、『紡織界』、『職工問題資料』を刊行し、広義の労働問題に関する啓蒙家として活躍した。(間 [13] 1章、2章)。

能力主義管理が徹底していくなかで、是非の判断は別として、企業社会に生活がとり込まれていくという図式は、この大正期の日本的労務管理に酷似している。

以上の全人格的養成の場としての議論で、女子が男子と異なる点は、もちろん仕事をやめて家庭に入る女性が多いことから導かれる。企業社会へのかかわり方が男と女で質的に異なるということも、よく言われることである。そこに女性の自立のあり方を模索しようというフェミニストもいるが、筆者の強調点は、職場での経験だけが、家庭や地域において役立つものだということである。それでは、職場で勤続が長ければ、すべての女性が人格的にも立派になるのであろうか。この問題に解答を与えるには、旧タイプと新タイプの人事処遇制度の説明、そして統計的差別の議論をより詳しく検討しなければならない。

3. 統計的差別の基本的な考え方

単純なケース

もっとも素朴な統計的差別の議論では、一企業に存在する仕事が一種類であるため、属性の異なる2つのタイプの労働者のうち、一方だけを採用するというものである。たとえば黒人と白人であれば、平均的統計的に白人のほうが、企業に入ってから生産性が高いので、白人を採用する。たとえ、何パーセントかの黒人が何パーセントかの白人より、生産性が高くとも、白人を採用する。

というのは、どの黒人が優秀で、どの白人が優秀でないかを、個人レベルで識別するのが困難だからである。識別可能であっても、そのコストがまことに大きい。それは、できあがった技能をもつ人たちを選抜する際は、コストは大きくない。たとえば、バイオリニストであれば、性・学歴・人種・留学経験の有無などにかかわらず、じっさいに演奏させてみればよい。しかし、

現代の多くの労働者の技能は、職場にはいって長年の経験をへて形成されていくものだから、採用時に個人レベルで、将来の生産性の発揮度を予想するのは、困難である。そこで、相対的に生産性の高いグループを採用する。

これが男と女のばあいであれば、人種や学歴とは違った要因も加わる。それは、働きつづける男性と女性の生産性も同じであっても、女性のほうが会社をやめる確率が大いという事実である。つまり、有能な女性であっても、結婚・出産でやめることが多いのである。だから、他の属性よりも、より強力に、男女において統計的差別がはたらく。

企業組織の場合

以上が素朴な統計的差別論だが、じっさいには、ずっと以前から一流大企業でも女性は働いている。だから、一つの企業に一種類の仕事でなく、最低二種類の仕事があると考えなければならない。一つがキャリアの深い仕事で、一つがキャリアの浅い仕事である⁽²⁵⁾。前者を男性に、後者を女性に割り当てる。女性の勤続年数がみじかいので、平均勤続で訓練投資が回収できるような、貸金・訓練計画を与える。とうぜん、男子とは期待勤続年数が異なるから、仕事の内容も訓練の内容も貸金も、男女異なるものになる。

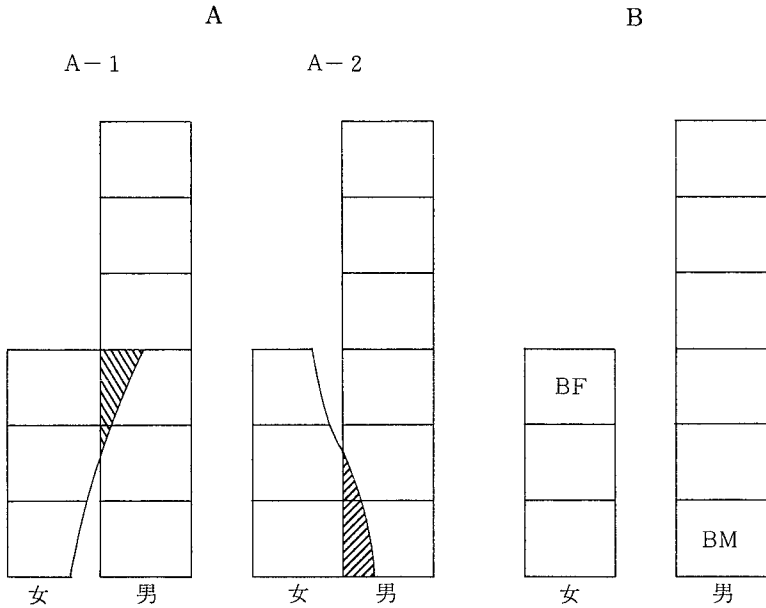
なかには、男性より有能でキャリアの深い仕事をまかせた方がよいという女性もいよう。しかし、その有能な女性が8～10年でやめられると、それまでの訓練などが、会社にとってすべて無駄になる⁽²⁶⁾。だから男性のみをキャリアの深い仕事につかせる。

では、一応キャリアの浅い仕事に女性をつかせるが、仕事ぶりや本人との接触から、有能でなおかつ一生会社に骨をうずめる覚悟の女性を選抜する、という巧妙な方法が成り立つであろうか。それは仕事の性質により異なる。

(25) キャリアの深浅については、小池 [19] 221—227ページ。小池氏の労働力タイプであれば、Cタイプ(内部昇進型)とDタイプ(半熟練型)になる。

(26) この論点の是非について、次稿で検討する。

図3 仕事の階段



概念的にいうと、図3-Aのように、女性のキャリアの仕事内容に、男性のキャリアと重なり合うところがあれば、成立しうる。図3-Bのように、全く重ならないければ、成立しない。Bのケースでは、いくら頑張ろうという女性でも、女性で最高のBFの仕事を一生涯つづけるだけである。それまでの仕事が、男性の仕事群の訓練となっていないためである。だから、この女性は、BFの仕事をして、周り（とくに女性）の冷たい視線にさらされ、ハイミスとかおばさんと呼ばれながら、つづけていくことになる。もしBFまで登りつめる人が数少ないのであれば、この女性はかなり優秀なのだから、男性の最下位のBMから始めればよい。しかし、ハンディは既についているし、賃金の減少も覚悟せねばならない。

成立しうる A に戻って、図の斜線の部分が大きければ大きいほど、さきの巧妙な方法は成立する。この場合も、斜線が完全に一致（つまり、ある段階まで男女の仕事が同じ）しないかぎり、女性はハンディを背負っている。だから、男性に追いつくためには、より一層の個人的努力が必要とされる。

4. 住友セメント結婚退職制解雇事件

以上の統計的差別論からみれば、すこし以前の日本の企業で一般的であった、女子の結婚退職制や若年定年制などは、ある意味で合理的なものであったといえる。もちろん、図3-Bのような男女分業型職場においてではあるが。本節では、女子結婚退職制をはじめて無効とし、その後の裁判所による男女平等取扱い法理の発展の契機となった、住友セメント事件東京地裁判決を材料に、3節の議論を検証してみたい。

日本の労働基準法は、第四条で、賃金については性による差別を禁止している。ところが、労働条件一般の差別を禁止する第三条では、「性別」による差別禁止を除外している。それは、労働基準法が、女子に対して時間外、休日労働、深夜業などの禁止や制限、産前産後の休暇などの特別の保護を定めているためである。ゆえに、第三条には、「国籍、信条又は社会的身分を理由として」とはあるが、「性や女子であることを理由として」という文言がない。そのため、結婚退職制の慣行が、一般化していた。

1966年の東京地裁の判決要旨は次のとおり。

女子労働者のみにつき結婚を退職事由とすることは、性別を理由とする差別をなし、かつ、結婚の自由を制限するものであって、しかもその合理的根拠を見出しえないから、労働協約、就業規則、労働契約中かかる定めをした部分は、公の秩序に違反しその効力を否定されるべきものである。(傍点は筆者)

(27) [24] 1407ページ。

労働基準法ではだめなので、民法90条の「公序良俗」違反でもって、結婚退職制を無効にした、画期的判決であった。経済学的にみて興味ぶかいのは、被告（会社）側の主張である。この会社の仕事の分担は、次のとおり。

女子職員を、専ら、タイプライターによる印書、電話交換業務のほか、比較的軽度の経験技能をもって処理することができ高度の判断力を必要としない補助的事務のみに従事させることとした。ここに補助的事務とは、文書の発受信、コピーの作成、事務用品の配布、使い走り、来客の取りつぎ、清掃、お茶汲み、その他男子職員の指示による計算、文書の浄書整理、電話連絡等の事務を指称し、業務計画立案、調査、研究報告、物品保管受払等の事務を含まない。そして、⁽²⁸⁾ 後者は男子職員のみが取扱うものとした。

完全なる男女分業型職場である。だから、採用資格は、男子が大卒又は高卒で本社採用、女子は原則として高卒で、欠員があったときの事業場採用である。統計的差別である。また、昇進や配転についても、男女の差異を明確に定めている。その延長線上に、結婚退職制の採用があるわけであるが、その理由について、つぎのような論理の展開をする。

うえに述べたように、男子のほうが、「責任の重いかつ企業に対する貢献度の高い事務に従事」している。しかし、「結婚前の女子は、……業務に寄与する程度が高いので、……労働に対する対価のほか結婚準備金の意味を含めて」、男女同一の賃金を支給してきた。そのため、長期勤続の女子のなかに、ことに大卒の男子より、高額の賃金を得るものがでて、男子から是正を求める要望が強まった。これを解決するには、1) 女子の賃金を下げ、他社なみの低賃金で永く勤められるようにするか、2) 女子を高賃金で結婚までの短期間に限り特定の職種につき雇うか、の二つの方法が考えられる。後者の方法を選んだのは、「女子職員を比較的労働能率の高い結婚前のみ雇って企業経営の効率的運用に寄与させる」（傍点筆者）ためである。そして、結婚前後の労働

(28) [24] 1411—1412ページ。

能率について、次のように主張する。

女子職員は、補助的事務に従事する場合であっても、細かい注意力、根気、正確性を必要とするのに、結婚後において、託児施設その他結婚後も勤務を継続する諸条件が整っていないため、家庭本位となり、欠勤がふえ、前示の適格性を欠き、その他労働能率が低下するのである⁽²⁹⁾ (傍点筆者)。……(E)

もっと詳しい会社の実情がわからなければ何ともいえない、いろいろな問題点があるとしても、全体の論理として、かなりの説得力がある。判決では、結婚後、労働能率が当然に低下することは推論できず、「既婚女子労働者の非能率を理由に、勤務成績の優劣を問わず一律にこれを企業から排除することは合理性がない」(傍点筆者)となっている。では、この会社も「成績査定」⁽³⁰⁾を行っているわけだから、判決のいう「所要の処置を個別的に」とる方針にしたがい、基準以下(会社にとってペイしない)の者を個別的に解雇してもよいのであろうか。

また賃金については、「男女を問わず各職員の職務ないし労働の価値に応じた合理的な賃金体系を制定する」ことを判決は推奨する。まさしく会社側のあげる第一の解決法であるが、第二の方法は、ある意味で先駆的な試みであり、未婚女子のモラル向上に、かなり役立っていたかもしれない。他社では、男女分業型職場で、仕事に応じて女子の賃金は低く、なおかつ結婚退職制の慣行があった会社も存在していたようだ。第一の方法を徹底すれば、結婚退職制の必要はなくなろう。事実、男女分業型の企業では、そのような推移を、現在までたどっている。しかし、第二の方法も、人事戦略上、すぐれた方法であるといえよう。このような人事戦略を、この理論でもって、司法で禁止するのは説得力に欠ける。

判決では、「男子職員と女子職員との職種を截然区別し女子職員を被告主

(29) [24] 1412—1413ページ。

(30) [24] 1412ページ。

張のような補助的事務のみに従事させることが合理的差別といえるか否かはしばらくおく」として、男女分業型の職務編成についての判断を回避している。そして、「性別によらず、職務、技能、能率等の差に応じた賃金格差を否定するものではない。」だから、結婚退職制による「結婚の自由」の制限が、公の秩序に違反したとする点が、ポイントのようである。しかし、道田信一郎氏が指摘するように、⁽³¹⁾「原告の女性が会社の結婚退職制によって『配偶者の選択』に影響を受けたとか、『結婚の時期』を遅らせて不利益をこうむったことを示すような文章はない。……察するに、この女性は愛する男性と堂々と自由に結婚していたのであって、結婚の自由を制限されたわけではなかったろう」という、致命的とも思える問題点がある。

筆者は、男女分業型職務編成そのものを問題としないかぎり、この会社の人事戦略の是非を判断できないことを強調したい。男女分業型職場において、第一の方法が第二の方法よりすぐれているとは、人道上からみても、必ずしもいえないであろう。厳密に言えば、結婚後、一般的ベースを他社なみに賃下げをして、成績査定により、労働の対価に応じた賃金を支払う方法が、もっと良かったであろう。

もう一つ注意しておくべき点は、引用文(E)にあるような、結婚後も勤務を継続する諸条件がもし整えば、労働能率の低下の根拠がなくなるという点である。能率低下については、個人的差異が大きいと思われるが、条件が整うと、未婚と既婚についての統計的差別が消滅するということである。技能が少しでもたかまっていけば、勤続年数の長い既婚の方がよい、という点も忘れてはならない。(もちろん、勤続年数の長い未婚がベストであろう。)

あまりにも具体的な例をあげて、問題のポイントの理解につとめたが、次節では、もう少し、抽象的に議論したい。

(31) 道田 [21] 130ページ。

5. 統計的差別と実際

第3節の統計的差別の議論の中心には、採用者(経営者)は、女性蔑視や女性偏見がなく、利潤を最大にするよう採用活動を行うという仮定がある。このように把えることは、ある意味で画期的であって、差別をなくすための施策にもかかわる。統計的差別論⁽³²⁾いぜんの差別嗜好論⁽³²⁾の系譜から導かれる施策は、経営者の意識改革のキャンペーンなどになる。旧い体質の経営者は、女性を従僕のようにしか考えていないから、事態を正確にとらえてもらい、女性の有能性を認識してもらうような社会運動をおこすことが必要となる。

ところが統計的差別論では、経営者はまったく事実を正しく認識しており、女性の有能性(およびその限界)を知りつくしている。それでいて、女性を採らない(あるいはキャリアの深い仕事につかせない)のは、長期的な生産性向上の前提の下では、平均的女子のライフコースから考えて、そうせざるをえないためである。このような状況下では、意識改革キャンペーンをしても、「そんなことは、わかっていますよ」と冷笑されるだけである。統計的差別の状況をうちやぶるには、(後に述べる論理をのぞけば)基本的にアフーマティブ・アクション⁽³³⁾のような施策⁽³³⁾いがい考えられない。

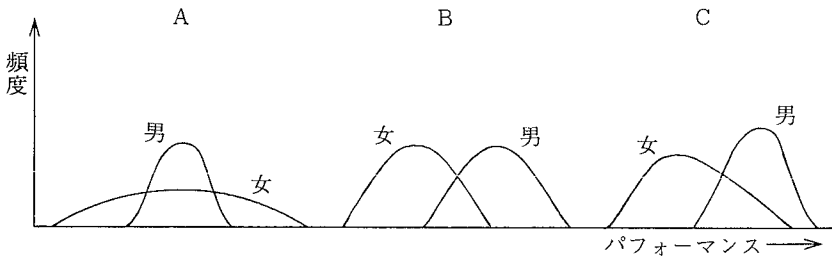
粒のそろい具合

経営者は客観的に認識し行動するわけであるが、よく言われる「女子は、なかには優秀なものがいても、個人差(ばらつき)が大きく、その点、男子は粒がそろっている」という主張は、客観的な言明であろうか。図4-Aのように、もし入社後の生産性の平均が男女等しく、分散が女子の方が大きいケースを考えよう。うへの言明がこのケースのことであれば、この指標の信頼度が男女おなじであると、平均より高い技能の指標をもつ女性は、同じ指標

(32) ベッカー [3]。差別論の流れについては、サロー [35] 第7章、拙稿 [40]。

(33) サロー [35] 訳書241—245ページ。アフーマティブ・アクションについては、J. P. Smith and F. Welch [27], E. Vogel-Polsky [39]。

図4



の男性より有利に評価される。だから、Aのケースは、女性のなかで相対的に優秀なものが、引っ張りだこになる。

また平均も分散もおなじで、指標の信頼度が男子のほうで高い場合には、平均より高いところで男子が有利になる。いずれにしろ平均が等しい場合は、一方のグループの平均以上のところでの有利が、平均以下のところの不利で相殺される。⁽³⁴⁾

ではBのように、男女の分散がおなじで、平均で女子が低いのであろうか。指標（性以外の）によっては、そういったケースもありうるが、ありそうなのは、Cのように、平均で女子が低く、分散で女子が大きいケースである。⁽³⁵⁾ 統計的差別論におけるフェルプスの先駆的論文もこのケースを扱っている。

このケースでは、平均の差や分散の差の大きさにもよるが、（平均を上回るだけでなく）かなり指標の高い女性のみ優遇され、それら一握りの女性以外は不利に評価される。このケースが現実に近いと思う。

(34) エイグナー＝ケイン [1]。彼らはAのケースを非現実的だとし、リスク要因をいれたモデルを提示している。

(35) フェルプス [23]。エイグナー＝ケインは、平均の差を「統計的差別」にもちこむのは、おかしいとする。たしかにグループ差別のみ考えればそうだが、個人レベルでの統計的差別も重要な問題であろう。

これらから考えれば、さきの言明は、平均の差は無意識に自明であり、なおかつ分散の差が目について、口から出るものである。しかし、よく考えてみれば、男の仕事と女の仕事が全く違うのであれば、平均も分散も、同一次元で比較できないはずである。男と女がまったく同じ仕事をする職場においてこそ、意味をもつ言明である。そのような職場は少なからず存在する。⁽³⁶⁾

では、いままでの統計的差別の説明では考えられなかった、男女混合職場（同じ仕事をするというレベルまで踏みこんだもの）がなぜ存在するのであろうか。項をあらため、角度を少し変えて考えてみたい。

篠塚英子の女子労働論

日本の近代経済学では数少ない、女子労働に関するテキスト、『日本の女子労働』の著者、篠塚英子氏の認識を追ってゆこう。

（男女同一の処遇をしないこと）によって、男性と同等の能力のある女性が失うという危険があるにしても、逆にすべての女性を男性と同等に扱った結果、失う損失に比べたらはるかに前者の処遇の方が失うものは少ない。⁽³⁷⁾

無条件に男女平等を唱える女権拡張論者とは比べものにならない、すぐれた認識である。そして、『女子労働者の雇用管理に関する調査』（労働省）により、採用、昇進、訓練、配転などについて、男女間の違いとその根拠をさぐっていかうとする。そこで、篠塚氏との予想とは異なる発見をする。まず配置転換について、女子にも行なっている企業と女子には行なっていない企業がほぼ同数だけ存在する。男と区別された女の職場であれば、配転がないと考えられよう。また、女性へ昇進の道を開いている企業が過半数にのぼり、そのなかで「部長相当」および「部長相当より上位」が5分の1も存在する。また、男女まったく同じ教育訓練を施す企業が40%ある一方、女子に教育訓練をうけさせない企業も20.7%ある。

(36) 拙稿 [40]。

(37) 篠塚 [26] 148—149ページ。

これらを篠塚氏はどう説明しようとしたか。「一面では女性に対して断固としてシャットアウトを続けている企業が存在する反面、逆に女性の能力活用に期待し、これを積極的に採用しようとしている企業も多いという二面性⁽³⁸⁾」があると、まず押さえる。前者を前近代的（非合理的）な企業、後者を近代的（合理的）な企業とみなすような、古い発想から、篠塚氏は完全に切れている。どちらも「合理的な行動」とみなす。ここで「合理的」とは「利益に結びつく⁽³⁹⁾」ことである。女子を締め出す企業は、「昇進や訓練投資を男子だけに限ること」で、社会訓練コストを節約している。一方、女子を積極的に採用、昇進、配転、訓練にわたって活用している企業も、後述の竹内宏氏の論理⁽⁴⁰⁾により、利潤を上げるという合理的原則は貫いている。そして、「女子の締め出しと、その逆である女子の活用の、相反する行為を今後も続けてゆく⁽⁴¹⁾」（傍点筆者）という断定になる。「相反する行為」を、どう考えればよいであろうか。

ふたつのタイプの企業群が存在するとみればよい。これまでの筆者の整理からもわかるように、幹部候補的職種から女子を排除する男女分業型企業と、まったく同じ仕事を男女が行う、男女混合型企業の、2つのタイプである（実際には、ひとつの企業のなかに、これら2つのタイプの職場がある）。問題は、後者の男女混合型職場において、企業がいかに採算がとれるかである。篠塚氏の論理によると、

半分の女性が退職するという情報を最初から織り込み済にもかかわらず、残りの一定割合に有能な人材が残るならば、その方が、男子を採用する人件費も節約できるという合理的な選択が働いていると思われる。⁽⁴²⁾（傍点筆者）

(38) 篠塚 [26] 152ページ。

(39) 篠塚 [26] 147ページ。

(40) 竹内 [32]。

(41) 篠塚 [26] 152ページ。

(42) 篠塚 [26] 152ページ。

女子の有能な人材が残るならば、男子の採用よりも人件費節約ができる、という。男女分業型職場で、いくら女子の有能な人材が残っても、キャリアの深い仕事で勝負できなければ、男子より女子を採用する意味がない。だから、女子積極採用型職場は、男女混合型職場と考えると、筋がとまらない。(論理的には、キャリアの深い仕事をおこなう女子だけの職場も考えられる。)そして、半分の女性が退職することを見こんで(これでもかなりの過少推定だと思うが)、残る半分のなかの「一定割合の有能な人材」で、女子全体の訓練投資を回収するという。問題は、「一定割合」とは、どのくらいかという点にある。退職する女性に有能な人間が集中すると(図1-A1)、その女性の家庭運営には好ましいが、企業には利益とならない。のこる女性で有能な者(図1-A2とA3)、どのくらい存在するかが、決定的に重要である。また有能でない者(図1-N)で残る者については、職能資格制度などにより、企業にとって人件費の圧迫とならないようにしなければならない。

これらの損益分岐点的な「一定割合」を求めるモデルを作成するには、男女混合型職場の丹念な調査がまだまだ必要である。そこでの技能形成や仕事の分担についての、数多くの観察がないかぎり、現実的なモデルをつくることはむずかしい。

新タイプの人事処遇制度

篠塚氏のいう「女子の縮出しと活用という相反する行為」をおこなう、2つのタイプの企業群とは、具体的にどのようなものであろうか。また、なぜおなじ合理的行動でも、2つのタイプが生じるのか。筆者は、男女分業型職場の企業で、統計的差別により、男女異なる仕事、訓練を与えるシステムを、「旧タイプの人事処遇制度」とよんだ。それに対して、流通産業にみられるような男女混合型職場の企業で、男女おなじ仕事、訓練を与えるシステムを「新タイプの人事処遇制度」と呼ぼう。なぜ、このような企業が出現するのか。

それは、まず経済全体のなかには、さまざまな産業、規模、歴史の企業が

あるという事実から生まれる。歴史が古く、安定し有名な企業には、潜在的に優秀な男子が数多く応募する。統計的差別をおこなえば、安定し間違いない採用管理がつづいていく。一方、小規模の企業や新しい分野をてがけている企業は、なかなか有能な男子が集められない。では、「旧タイプの人事処遇制度」の企業から、採用で落ちこぼれた男子のみを採るのか。それでは、なかなか企業が活性化しない。この地点において、男と女というシグナルは、機能を停止する。男という性にこだわるより、女性を大量にとった方がよい。もちろん、女性がやめる確率は、旧タイプの企業とそれほど違わない。篠塚氏がいうように、何割かの有能な人間が残ればよい。それも、男子とおなじ土俵で競争し、勝ち残った者だけが、有能でない女子への訓練投資も回収するほどの力を発揮する。とうぜん、訓練、仕事、賃金も男女おなじで、評価もきびしく客観的な処遇にしなければならない。こういった「新タイプの人事処遇制度」をとる企業は必ずあらわれるし、現に簇生している感がある。旧タイプの企業も、生き残るには新分野へ進出するし、そこでの処遇も徐々に新タイプに移行していくであろう。⁽⁴³⁾

ここで重要なのは、新タイプの企業において、すべての女性が有能ではないということである。図1にAとNがあるように、会社にとってペイしない女性もいる。旧タイプの企業でもNの存在はありうるが、キャリアの浅さから、それほど顕在化しない。Nには、どうしても能力が不十分な者(N1)と、結婚するために勤務意欲が落ちる者(N2)がいる。後者は、再雇用時に勤労姿勢が変わり、伸びる可能性もあるが、総じて能力は低い。ここで能力というのは、第2節で詳しく述べたように、人格形成つまり人生をおくるうえでの能力を含んでいる。大量観察すれば、どんな企業でも、AとNという存

(43) この論点だけでなく、本稿での議論は、あまりにも日本の現象を、一般化して論じているようにみえよう。しかし、「わが国の経験から概念をつくっていくことがいかに大切で有効であるか」(小池 [19] 4ページの注(1))を信ずる。

在に分かれる。これが、第2節の最後の設問への回答である。

旧タイプの企業も新タイプに移行していくとすれば、新タイプの人事処遇制度が一般化する可能性がある。これは、なにも統計的差別が消えたわけではない。しかし、「性にもとづく統計的差別」は、理論的には、新タイプの企業で消え去る可能性がある。その場合の条件は、有能な女子がひとりもやめなくなる日がきたときである。図1-A1がいなくなり、A2かA3になった時である。

かなり大胆な予測になったが、研究上もっとやっておくべきことは、性による統計的差別仮説の検証⁽⁴⁴⁾であろう。そこで、次稿でBielby = Baron⁽⁴⁴⁾の議論を検討する。

(44) Bielby = Baron [6] [7]。

引用文献

- [1] Aigner, Dennis J. and Cain, Glen G., "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets" *Industrial and Labor Relations Review*, Jan. 1977
- [2] 天野郁夫「試験と選抜」〔42〕所収
- [3] Becker, Gary S., *Theory of Discrimination*, Chicago : The University of Chicago Press 1957
- [4] Benham, Ree, "Benefits of Women's Education within Marriage" *Journal of Political Economy*, vol. 82 no. 2 Part II, Mar./Apr. 1974
- [5] Bergmann, Barbara R., "The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment" *Journal of Political Economy*, vol. 79 no. 2, Mar./Apr. 1971
- [6] Bielby, William T. and Baron, James N. "Men and Women at Work : Sex Segregation and Statistical Discrimination" *American Journal of Sociology*, vol. 91 no. 4, Jan. 1986
- [7] ———, "Sex Segregation Within Occupations" *American Economic Review*, vol. 76 no. 2, May. 1986
- [8] Collins, Randall, "Functional and Conflict Theories of Educational Stratification" *American Sociological Review* 36, Dec. 1971 (R・コリンズ, 「教育における機能理論と葛藤理論」潮木守一訳〔17〕所収)
- [9] ———, "Where are Educational Requirements for Employment Highest?" *Sociology of Education*, vol. 47 pp. 419—442 Fall 1974
- [10] Doeringer, Peter B. and Piore, Michael J., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Massachusetts : D. C. Heath and Company 1972
- [11] Felson, Marcus and Knoke, David, "Social Status and the Married Women", *Journal of Marriage and the Family*, Aug. 1974
- [12] Hayashi, Hiroko, "Japan" Jennie, Farley ed., *Women Workers in Fifteen Countries*, Cornell University, ILR Press 1985
- [13] 間宏『日本における労使強調の底流』早稲田大学出版部 1978
- [14] 石田光男「賃金体系と労使関係——日本の条件」日本労働協会雑誌 315号, 316号 1985年8月, 9月
- [15] ———「日本の賃金・人事制度の現地点」中条毅編著『日本の労使関係』中央経済社 1986
- [16] 井上雅雄／仁田道夫／石田光男「学界展望＝労使関係研究の現在」日本労働協会雑誌292号 1983年8月
- [17] Karabel, Jerome and Halsey, A. H. eds, *Power and Ideology in Education*. Oxford University Press 1977 (部分訳J・カラベル／A・H・ハルゼー編『教育と社会変動——教育社会学のパラダイム展開』東京大学出版会 1980)

- [18] J・カラベル/A・H・ハルゼー「教育社会学のパラダイム展開」(天野郁夫/潮木守一訳)〔17〕所収
- [19] 小池和男『職場の労働組合と参加』東洋経済新報社 1977
- [20] ——『日本の熟練』有斐閣 1981
- [21] 道田進一郎『男女雇用の平等』新潮社 1984
- [22] Mincer, Jacob and Ofek, Haim, "Interrupted work careers : depreciation and restoration of human capital" *Journal of Human Resources*, vol. 17 no. 1 Winter 1982
- [23] Phelps, Edmund S., "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, Sep. 1972
- [24] 最高裁事務局『労働関係民事裁判判例集』17巻6号 1967
- [25] 生活科学研究所『女性の生き方と今後のライフコース設計』総合研究開発機構 1985
- [26] 篠塚英子『日本の女子労働』東洋経済新報社 1982
- [27] Smith, James P. and Welch, Finis, "Affirmative Action and Labor Markets". *Journal of Labor Economics*, vol. 2 no. 2 1984
- [28] Spence, A. Michael, *Market Signaling : Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*, Cambridge, Massachusetts ; Harvard University Press 1974.
- [29] Stewart, Mark B. and Greenhalgh, Christine A., "Work History Patterns and the Occupational Attainment of Women", *Economic Journal*, vol. 94 pp. 493—519 Sep. 1984
- [30] 杉原薫「日本の労務管理の現象——比較アジア史の地平から」『経済セミナー』1984年10月
- [31] ——「日本における近代的労働=生活過程像の成立——宇野利右衛門と工業教育会の思想」杉原薫・玉井金五編『大正/大阪/スラム——もうひとつの日本近代史』新評論 1986
- [32] 竹内宏「働く女性のプライスメカニズム」『中央公論経営問題』1980年秋季号, 竹内宏『経済情報整理学』(新潮文庫) 所収
- [33] 竹内洋『競争の社会学——学歴と昇進』世界思想社 1981
- [34] ——『複眼サラリーマン学』東洋経済新報社 1985
- [35] Thurow, Lester, *Generating Inequality*, New York : Basic Books 1975(小池和男・脇坂明訳『不平等を生み出すもの』同文館 1984)
- [36] 津田真徴『日本的経営の擁護』東洋経済新報社 1976
- [37] ——『現代経営と共同生活体』同文館 1981
- [38] 上野千鶴子『マザコン少年の末路』河合文化教育研究所 1986
- [39] Vogel-Polsky, Elieane, "Positive Action Programmes for Women", *International Labour Review*, vol. 124 no. 3, no. 4, May-June, July-Aug. 1985
- [40] 脇坂明「労働市場における差別(2)」『経済論叢』125巻5号 1980年5月

- [41] —— 「女子労働者昇進の可能性——スーパー調査の事例から——」 小池和男編
『現代の人材形成』ミネルヴァ書房（近刊）
- [42] 山村健・天野郁夫編『青年期の進路選択——高学歴時代の自立の条件』有斐閣 1980
- [43] 矢野真和「学歴主義の構造と転換」[41] 所収
- [44] —— 「女子高等教育の効果」IDE 217号 1981年2月