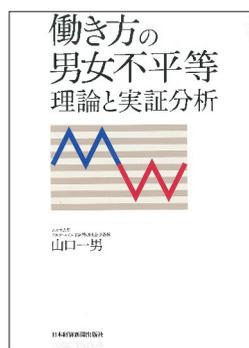


## 第10回 (2017年) 昭和女子大学女性文化研究賞・奨励賞 (坂東眞理子基金)

### 1. 昭和女子大学女性文化研究賞

山口 一男 (シカゴ大学 ラルフ・ルイス特別記念社会学教授)

『働き方の男女不平等 ―理論と実証分析―』(日本経済新聞出版社 2017年)



#### 【目次】

- 第1章 女性活躍推進の遅れと日本的雇用制度
- 第2章 ホワイトカラー正社員の管理職割合における男女格差の決定要因
- 第3章 男女の職業分離の要因と結果
- 第4章 ホワイトカラー正社員の男女の所得格差
- 第5章 企業のワークライフバランス推進と限定正社員制度が男女賃金格差に与える影響
- 第6章 女性の活躍推進と労働生産性
- 第7章 統計的差別と間接差別
- 第8章 男女の不平等とその不合理性

#### 受賞のことは

男性としては初めての受賞者ということで、大変光栄に思っています。それから森先生の選考報告では丁寧に本を読み解いていただき、選考委員の方たちも同じように読んでいただいたことに大変恐縮しております。坂東先生はじめ選考委員の皆様ありがとうございました。

#### 受賞者略歴

- 1971年 東京大学理学部卒業
- 1971年－1978年 総理府勤務
- 1981年 シカゴ大学社会学博士号取得
- 1983年－1985年 コロンビア大学公共衛生大学院助教授
- 1985年－1991年 カリフォルニア大学ロサンゼルス校社会学部助教授及び准教授
- 1991年－2005年 シカゴ大学社会学教授
- 2005年－2013年 シカゴ大学ハンナ・ホルボーン・グレイ記念特別社会学教授
- 2013年－現在 シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学教授
- 2017年－現在 シカゴ大学グラハム・スクール理事
- 2003年－現在 RIETI (経済産業研究所) 客員研究員

#### 主な著作

- Event History Analysis* (Saga Publications) 1991
- 『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』(共編、日本経済新聞出版社) 2008
- 『ダイバーシティ―生きる力を学ぶ物語』(東洋経済新報社) 2008
- 『ワークライフバランス 実証と政策提言』(日本経済新聞出版社) 2009

## 2. 昭和女子大学女性文化研究奨励賞

該当者なし

## 3. 第10回（2017年）「昭和女子大学女性文化研究賞」選考報告

昭和女子大学女性文化研究賞選考委員会

### （1）選考経過

2017年に発行された著作を対象とする第10回「昭和女子大学女性文化研究賞」の選考対象は、自薦・他薦を含む単著と共著23点であった。

第1次選考は、2月5日、3月5日の両日に学内選考委員によって行われ、第1次選考基準に沿って候補作として次の単著2点を選んだ（発行月順）。

山口一男『働き方の男女不平等—理論と実証分析—』

（日本経済新聞出版社 2017年5月）

衛藤幹子『政治学の批判的構想—ジェンダーからの接近—』

（法政大学出版局 2017年7月）

これら2点についての第2次（最終）選考は、4月19日に学外選考委員の東京大学副学長大沢真理氏、内閣府男女共同参画局長 武川恵子氏の出席の下、女性文化研究賞選考委員会で行われた。

検討の結果、候補作2点のうち、日本の雇用における女性活躍推進の遅れを、管理職登用や賃金、職業分離にみられる男女の不平等に焦点を当て、その要因を精緻な実証分析と統計的差別や間接差別の理論によって包括的に解き明かした大著、山口一男氏の『働き方の男女不平等—理論と実証分析—』に第10回「昭和女子大学女性文化研究賞」を贈呈することを決定した。

\*参考：第1次選考基準（2008年度、第1回本賞選考時に、選考の目安として確認された）

- 1) 単著を優先する。
- 2) テーマが「女性文化研究賞」の趣旨に合い、明確かつ有意義である。
- 3) 研究方法、分析視角が優れている。
- 4) 著作の独創性と体系性。
- 5) 結論、提言の明瞭さ。
- 6) 叙述の成熟性

### （2）選考結果

第10回（2017年）「昭和女子大学女性文化研究賞」受賞作

山口一男『働き方の男女不平等—理論と実証分析—』（日本経済新聞出版社 2017年5月）

### （3）受賞作の選考理由

1991年よりシカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学教授である山口一男氏は、長年、アメリカで研究・教育に携わって来られたが、2003年に経済産業研究所客員研究員になられて

以降、日本の少子化問題、働き過ぎとワークライフバランス（以下WLB）、雇用の男女不平等など幅広いテーマについて研究成果を精力的に発信されてきた。その一端は2009年刊行の単著『ワークライフバランス—実証と政策提言—』（日本経済新聞出版社）に収められている。著者の2010年代の研究をベースとする本受賞作は全8章から構成されている。

本書の受賞理由は、「日本で経済活動における女性の活躍が進まない主な理由は日本的雇用制度・慣行にある」と断言する著者が、この制度・慣行の土壌の上に形成された雇用の男女不平等の諸要因を精緻な計量データ分析によって包括的に解明し、女性への差別が経済的にいかに不合理で非生産的なものであるかを実証したことである。本書の分析から得られた数々の知見が有する学術的意義と、それらが日本の女性の活躍推進、雇用平等の達成に持つ政策的・実践的な意義は他に類を見ないものである。以下、次の3点を指摘したい。

第1は、男女の「働き方の不平等」の要因に関する新たな「知見」である。

ホワイトカラー正社員の「管理職割合の男女格差」については、男女の人的資本（学歴、年齢、勤続年数）の差に就業時間の男女差を加えても、「説明できる格差」は課長以上割合で39%、係長以上割合で44%である。残り約60%の「説明できない格差」は、男性であるか女性であるか、によって管理職割合が異なることから生じている。

「男女の職業分離」に関する最も重要な発見は、男女の人的資本（学歴、年齢、勤続年数）の平等化は、男女の職業分離をさらに増大させるというパラドックスを生むことである。その理由は、大卒割合の男女同等化に伴い、元々女性が集中している賃金が低いヒューマンサービス系のタイプ2型の専門職が、高度なタイプ1型専門職や管理職を大きく上回って増加すると予測されるからである。

ホワイトカラー正社員の「男女の所得格差」に関する「最大の発見」は、学歴、年齢、勤続年数に、職階、職業を合わせた5変数で、所得格差の76%（人的資本で35%、人的資本を制御した職階と職業で41%）が説明されるという事実である。特に職階格差は、人的資本制御後の格差の36%を説明する最大の要因である。男女賃金格差を解消するための最も重要な施策は、人的資本が同等であっても存在する「昇進率の男女の不平等」の是正にある。

一方、「説明できない男女格差」の分析からは、学歴間で大きな差があることが示された。大卒の男女賃金格差は人的資本と職階の男女差が共になくなればほぼ解消できるのに対し、高卒では女性の人的資本や職階が男性と同じになっても大きな賃金格差が残る。最もいわれなき性差別を受けているのは高卒女性と言える。

本書の第2の重要な意義は、WLBなどダイバーシティ推進施策の有効性や企業の生産性・競争力の高さは、ダイバーシティ経営の基本である「性別にかかわらず社員の能力発揮に努める」GEO方針（Gender Equality of Opportunity）の存在を前提とすることを実証した点にある。

例えば、WLB施策の女性の賃金への効果は、それがGEO方針と結合していれば女性の平均賃金を13.5%増加させ、男女賃金格差を8.2%減少させるが、GEO方針が無ければかえって男女賃金格差を増大させてしまう。これは恐らくWLB施策だけが推進された場合、「マミートラック」の女性を多数生み出すことで、男女賃金格差が増大するものと思われる。

さらに、分析からは男性正社員の大卒度が増えると企業の生産性・競争力が増大するのに対

し、女性正社員の大卒度の上昇は生産性・競争力に影響を及ぼさず、日本の企業が大卒女性の人材活用にほぼ完全に失敗していることが示唆されたが、しかしGEO方針の有る企業では、女性正社員の大卒度が増すと企業の生産性・競争力が増大することが明らかとなった。(生産性・競争力の指標: 正社員の週労働時間1時間当たりの売上総利益(粗利))

以上の事例は、GEO方針が女性の活躍推進並びに企業の生産性・競争力の鍵であり、企業がGEO方針を持つことの合理性を立証している。

第3は、コートとラウリーの統計的差別がもたらす予言の自己成就の理論や筆者による間接差別の理論によって、日本において上級管理職への女性の昇進率の低さや管理職・高度専門職での男女職種分離が生み出される文脈を読み解き、その解消策を提示したことである。著者の間接差別論に着目すれば、そのコンテキストは次のようである。

企業が雇用者の有資格性、換言すれば、雇用者の仕事達成能力を判断するシグナルが、長時間労働の可否に依存する1日当たりの生産性や、家庭役割と両立しがたい拘束度の大きい働き方の可否といった女性に不公平な間接差別となる場合、上級管理職のような自己投資をしてもそのポストを得ることがより困難な職においては、自己投資の男女のインセンティブ格差を生み出し、その結果、地位達成の男女格差は増幅されてより大きなものとなる。

この文脈は、企業で働く多くの女性たちの日常の経験と重なるものである。ちなみに「女性の管理職登用機会の大きい企業ほど生産性・競争力が高い」(第6章)という本書の知見を合わせて考えるなら、間接差別の経済的不合理性は明らかである。

外的経済環境の変化の中で日本的雇用制度・慣行の「均衡の劣等性」、矛盾が顕著になっている近年、ダイバーシティ経営の推進を課題とする日本企業にとって、女性をはじめ多様な雇用人材が生き生きと活躍できる合理的な人事制度の構築が求められている。本書が提起する政策的インプリケーションを、企業、政府、女性・男性雇用者、それぞれの立場で十分に読み取り、実践に活かして頂きたい。

最後に、今回惜しくも受賞の選から漏れたもう一つの候補作『政治学の批判的構想—ジェンダーからの接近—』については、多くの文献を丁寧に読み込み、整理されたサーベイ・アティクルとして高い評価を受けたが、一部の章で文献サーベイが初出時に留まっていること、「政治学の批判的構想」という枠組みからはやや物足りなさが残ることが指摘された。

#### 4. 女性文化研究賞10周年記念シンポジウムおよび贈呈式報告

6月30日、坂東眞理子基金第10回「女性文化研究賞」贈呈式および10周年を記念したシンポジウムが開催された。「女性文化研究賞」は、坂東眞理子理事長・総長が自身の印税をもとに2008年に創設し、男女共同参画社会形成の推進や、女性文化研究の発展に寄与する研究を対象に顕彰している。選考は、学外から武川恵子内閣府男女共同参画局長、大沢真理東京大学・大学執行役副学長、学内からは女性文化研究所長(委員長)である坂東理事長・総長、金子学長、学内委員によって行われた。

今年の受賞作は山口一男シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学教授による『働き方の男

女不平等 理論と実証分析』(日本経済新聞出版社)が選ばれた。受賞作は、「精緻なデータ分析によって、日本的雇用制度・慣行のもとで職場の女性への差別がいかに不合理で非生産的であるかを実証した」ことが高く評価され、10回目で初の男性の受賞となった。贈呈式では、坂東選考委員長の挨拶と森委員による選考報告の後、山口氏へ表彰状と副賞が贈られた。

贈呈式の後、「職場の男女不平等をいかに越えるか」と題して10周年を記念したシンポジウムが行われ、山口氏の基調講演に始まり、大沢真理東京大学・大学執行役副学長(第6回受賞者)、浅倉むつ子早稲田大学大学院法務研究科教授(第9回受賞者)、八代尚宏本学グローバルビジネス学部長など各研究分野での第一人者である3人がパネリストとなり、坂東所長がコーディネーターを務めた。

山口氏は、日本で大きな男女の所得格差を生む要因として、男女で職階が異なることや職種に偏りがあることを指摘した。長時間労働が企業の管理職登用の要件となっているため、労働時間の差が職階の差を生み、女性の管理職登用を阻んでいる。日本的雇用慣行によって高度専門職や管理職における女性の割合が極端に低くなり、専門職でありながら低賃金の職に女性が集中している。一方、GEO(Gender Equality of Opportunity)方針を採用する企業の生産性・競争力が高いことから、女性の活躍推進が生産性向上に寄与することは明らかであり、有能な女性を活用しないことでおきる機会コストを企業が認識すべきである、と警鐘をならす。大沢氏は、職場の男女不平等が日本社会の貧困を生む土壌となっていると提言した。浅倉氏は、過去の判例を挙げ、無制限な働き方ができない限り日本の企業では正社員として生き残れない現実を明らかにした。八代尚宏本学グローバルビジネス学部長は、企業が「統計的差別をしなくても良い」社会の形成を訴え、この議論は女性問題ではなく、男性問題なのではないかと問題提起をした。学内のみならず、企業の人事関係者や男女共同参画にかかわっている方々など100名を超す来場者を迎えることができた。坂東真理子基金による「女性文化研究賞」の来る10年の発展を予感できる、活発で意義深いシンポジウムとなった。

(川畑由美：Newsletter No.71から転載)

## 5. これまでの受賞者・受賞作

### 昭和女子大学女性文化研究賞

- 第1回 岩間暁子『女性の就業と家族のゆくえ:格差社会のなかの変容』東京大学出版会
- 第2回 辻村みよ子『憲法とジェンダー:男女共同参画と多文化共生への展望』有斐閣
- 第3回 木村涼子『〈主婦〉の誕生:婦人雑誌と女性たちの近代』吉川弘文館
- 第4回 藤井和佐『農村女性の社会学:地域づくりの男女共同参画』昭和堂
- 第5回 該当なし
- 第6回 大沢真理『生活保障のガバナンス:ジェンダーとお金の流れで読み解く』有斐閣
- 第7回 河上婦志子『二十世紀の女性教師:周辺化圧力に抗して』御茶の水書房
- 第8回 該当なし
- 第9回 浅倉むつ子『雇用差別禁止法制の展望』有斐閣

### 昭和女子大学女性文化特別賞

- 第9回 遠藤みち『両性の平等をめぐる家族法・税・社会保障—戦後70年の軌跡を踏まえて—』日本評論社

### 昭和女子大学女性文化研究奨励賞

- 第1回 粕谷美砂子『男女共同参画時代の女性農業者と家族』ドメス出版  
第2回 斎藤悦子『CSRとヒューマン・ライツ：ジェンダー、ワーク・ライフ・バランス、障害者雇用の企業文化的考察』白桃書房  
第3回 吉田仁美『高等教育における聴覚障害者の自立支援：ユニバーサル・インクルーシブデザインの可能性』ミネルヴァ書房  
第4回 該当なし  
第5回 今井美樹『近代日本の民間の調理教育とジェンダー』ドメス出版  
渡邊祐子『長期勤続女性の活用に関する心理学的研究：女性のリーダーシップ、マネジメント・スキルからのアプローチ』いなほ書房  
第6回 吉原令子『アメリカの第二波フェミニズム：一九六〇年代から現在まで』ドメス出版  
第7回 中山節子『時間貧困からの脱却にむけたタイムユースリテラシー教育：ESCAP地域の人間開発新戦略』大空社  
第8回 該当なし  
第9回 瀬戸山聡子『現代日本女性の中年期危機についての研究—危機に対するソーシャル・サポートと容姿を維持向上する努力の効果—』風間書房

## 6. 第10回（2017年）募集概要

### 昭和女子大学女性文化研究賞

- 副賞件数/副賞 1件/30万円  
受賞の対象 男女共同参画社会形成の推進、あるいは女性文化研究の発展に寄与する研究。2017年1月1日～12月31日の1年間に出版され、日本語で著された単行本に限る。  
応募資格 著者の年齢・性別・国籍は不問。  
応募受付期間 2017年12月1日から2018年1月31日  
応募方法 自薦・他薦を問わない。昭和女子大学女性文化研究所ホームページに掲載の応募用紙を利用。  
選考方法 「実施要項」に基づき選考委員会にて審査。  
発表 2018年5月1日（創立記念式典内・女性文化研究所ホームページ上で発表）  
贈呈式 2018年6月30日

## 昭和女子大学女性文化研究奨励賞

副賞件数/副賞 1件/10万円

受賞の対象 男女共同参画社会形成の推進、あるいは女性文化研究の発展に寄与する研究。2017年1月1日～12月31日の1年間に出版され、日本語で著された単行本・論文（博士論文を含む）に限る。

応募資格 著者の年齢・性別・国籍は不問。

応募受付期間 2017年12月1日から2018年1月31日

応募方法 自薦・他薦を問わない。昭和女子大学女性文化研究所ホームページに掲載の応募用紙を利用。

選考方法 「実施要項」に基づき選考委員会にて審査。

発表 2018年5月1日（創立記念式典内・女性文化研究所ホームページ上で発表）

贈呈式 2018年6月30日

\* 昭和女子大学女性文化特別賞は応募作全体から選考委員会が必要に応じて贈賞を決定するため、この賞単独の募集はしていない。

## 7. 選考委員

### 学内選考委員（研究賞・研究奨励賞）

学校法人昭和女子大学理事長・総長・女性文化研究所所長

坂東真理子（選考委員長・大学院生活機構研究科教授）

昭和女子大学学長

金子 朝子（大学院文学研究科教授）

昭和女子大学女性文化研究所副所長

掛川 典子（大学院生活機構研究科教授）

昭和女子大学女性文化研究所運営委員

森 ます美（大学院生活機構研究科教授）

昭和女子大学女性文化研究所運営委員

岸田 依子（大学院文学研究科教授）

昭和女子大学女性文化研究所運営委員

志摩 園子（大学院生活機構研究科教授）

昭和女子大学女性文化研究所運営委員

粕谷美佐子（大学院生活機構研究科准教授）

昭和女子大学女性文化研究所運営委員

伊藤 純（大学院生活機構研究科准教授）

### 研究賞学外選考委員

内閣府男女共同参画局長

武川 恵子

東京大学 大学執行役・副学長

大沢 真理

\* 選考委員の役職名・肩書きは贈呈式当時のもの