移行期ロシアの労働市場におけるジェンダー問題

藤 原 克 美

(大阪外国語大学)

Gender Problems in the Labor Market during the Russian Transition

FUJIWARA, katsumi

Osaka University of Foreign Studies

Abstract

Only few attempts have so far been made at gender approach to the transition economy in Russia. In contrast to the development of sociological gender studies, most of Russian economists simply neglect gender problems and some even deny the existence of the gender gap and inequality of opportunity. This paper critically examines the argument denying the gender gap in Russian labor market.

First of all, the gender disparity in the labor market is reflected not in unemployment rate but in the structure of labor market. Almost 70 percent of workers who had dropped out of employment were women. Many of them seem to have chosen to retire or to stay at home. It is hasty to assume the gender equality in the labor market without considering the reason why these women have left for economically non-active.

It is an undeniable fact that there exists gender segregation in Russian labor market. The main point of dispute lies how or why gender segregation is generated. Interindustry wage differentials are explained by the fact that average wages in 'feminized' (women's) industries such as light industry, education or health care are relatively low. Under the condition of gender segregation, the widening of interindustry wage differentials are manifest in the widening of wage differentials by sex. On the other hand, the wage differential is caused by the fact that women take relatively low-wage and low-skilled jobs in the branch. Economists denying the existence of the gender gap explain this situation as a result of 'normal' function of market, that is, a result of free choices made by individuals. They argue that women are more tolerant of low-wage jobs because of their position as subsidiary earners in household. However, this explanation already presupposes the dominance of patriarchal ideology, which is one of the typical form of gender discrimination.

In reality, gender segregation is caused by inequalities of opportunity for recruitment and advancement within a company between men and women. Therefore, the differences in job evaluation of workers would not correspond to the differences in real skill level of them.

Keywords: gender, labor market, segregation, (in)equality of opportunity

Thus, it seems reasonable to conclude that in Russian labor market in 90's there were apparent gender gap in both wage and employment. While withdrawal of women from the workplace was strongly affected by the severe depression resulting from the transition, the important factor that made women main victim of depression would be informal inequalities of opportunity for recruitment and advancement. Female-worker's individual decision which concerns joining the workforce was made within the framework of this inequality.

は じ め に

ジェンダー概念は近年、政治学、社会学、経済学など社会科学のさまざまな領域に取り入れられている。しかし、ロシアの移行経済をジェンダーの視点から分析した研究は、これまでのところ多くはない。『経済の諸問題』誌が2000年3月号でジェンダー問題の特集を組むなど⁽¹⁾、いくらかの関心の高まりも見られるが、全体としてはまだジェンダー研究は端緒的な段階にあると言ってよい。

ロシアの経済学者の多くは、ジェンダー問題に無関心である。例えばシュカラタン編集の『国家の社会政策と家計の生存戦略』の第8章「雇用の危機とミクロレベルでのその克服方法」(チーホノヴァ、ダヴィドヴァ著)には、性差の分析は全く出てこない⁽²⁾。ジェンダー格差の問題に言及している少数の文献も、格差の存在については否定的である。著名な労働経済学者であるカペリユーシュニコフは、雇用(喪失)機会には男女間で全く差がないと論じている⁽³⁾。また経済研究所労働市場研究センターの報告書は、ジェンダー・セグリゲーション(性別職域分離)およびそれに伴う賃金格差の存在は認めつつも、それらの格差を「差別」の結果ではなく「正常な」市場機能(すなわち個人の自由な選択)の結果として説明している⁽⁴⁾。

一方、ロシアのジェンダー研究者は、労働市場におけるジェンダー格差の存在を主張している。ロシアにおけるジェンダー研究は、歴史的には比較的浅いが、海外の研究者・諸団体と交流しながら、すでに一定の成果をあげている。しかし、こうした研究では、上記のジェンダー格差否定論の存在はあまり意識されていない。ジェンダー研究者からの発信がさほど経済学者の関心を引き起こしていないように見えるのはそのためかもしれない。

本稿では、ロシアにおけるジェンダー研究の成果に依拠しつつ、上記のジェンダー格差否定論を批判的に検討する。経済学的研究とジェンダー研究の「分離」状況を克服し、移行経済分

(1) Ржаницына Л., Е. Мезенцева Е. ら合計 15 人が 12 本の論文を寄せている。

(2) Тихонова Н. Е., Давыдова Н. М., «Кризис занятости и пути его преодоления на микроуровне», Государственная социальная политика и стратегии выживания домохозяйств, под ред. Шкаратана О. И., ГУ ВШЭ, 2003, стр. 328-369.

(3) Капелюшников Р. И., Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации, ГУ ВШЭ, 2001, стр. 51-52.

(4) Институт Экономики РАН, Центр исследований рынка труда, Положение женщин в реформируемой экономике: опыт России, М., 1995. この報告書は 1994-1995 年の同研究所の調査にもとづき、モスコフスカヤを代表として作成された。1994 年のプロジェクトは ILO との共同調査で、責任者はチェトベルニーナであった。プロジェクトにはモスクワ大学、全ロシア世論調査センター、社会・人口問題研究所のスタッフも参加しており、もちろんプロジェクトの参加者がすべての点において見解を一にしている訳でもない。以下の文献も参照。Институт Экономики РАН, Центр исследований рынка труда, Женщины в реформируемой экономике, М., 1995.

表1 失業統計：1992–2002 年

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
	雇用問題にかんする家計調査データ*)										
失業者総数 (1000 人)	3877	4305	5702	6712	6732	8058	8876	9070	6999	6303	6153
女性 (1000 人)	1851	2025	2628	3096	3070	3688	4090	4313	3219	2893	2831
(パーセント)	47.7	47.0	46.1	46.1	45.6	45.8	46.1	47.6	46.0	45.9	46.0
	ロシア連邦労働省データ (年末)										
国家雇用局登録失業者数 (1000 人)	578	836	1637	2327	2506	1999	1929	1263	1037	1123	1309
女性 (1000 人)	417	567	1052	1455	1576	1278	1247	880	715	763	897
(パーセント)	72.2	67.9	64.2	62.5	62.9	63.9	64.6	69.7	69.0	68.0	68.5
失業者総数に占める登録失業者数 (パーセント)	14.9	19.4	28.7	34.7	37.2	24.8	21.7	13.9	14.8	17.8	21.3
男性失業率	5.2	5.9	8.3	9.7	10.0	12.2	13.5	12.8	10.2	9.3	9.0
女性失業率	5.2	5.8	7.9	9.2	9.3	11.5	12.9	12.4	9.4	8.5	8.1

出所：Госкомстат России, *Россия в цифрах* 各年版

*) 1992–1995, 1997–1998 年は 10 月末, 1996 年 3 月末, 1999–2002 年は 11 月末

析にジェンダー視点を内在化することは、移行過程を多角的にとらえるうえで有益であろう。

1 失業と離職

カペリューシュニコフは『ロシアの労働市場：再編なき適応』（2001 年）のなかで、国家統計委員会が発表する ILO 基準失業者数にもとづいて（表 1）、「ロシアでは失業者の隊列に入る可能性は、男性も女性も事実上同じ」であり、『失業の女性化』というしばしばお目にかかる主張は十分な根拠を持たない」と結論している。雇用局への登録失業者に占める割合は女性の方が男性よりも高いが、カペリューシュニコフによれば「女性の方が男性よりも就職に際して国家雇用局に斡旋を求める傾向があるということを示しているにすぎない。」しかし、なぜそうであるかは説明していない⁽⁵⁾。彼の考えでは、女性と男性の失業比率がほぼ同じである（実際には女性のほうがいくらか低い）ことに対する「もっともありうる説明は、女性の伝統的に高い経済活動」であり、「男性の労働期間をわずかに下回る女性の労働経験の存在が、彼らの労働市場での地位を揺るがぬものになっている」⁽⁶⁾。このように、社会主義時代に達成された高い労働参加率ゆえに、労働市場における女性の地位は、男性に劣るものではないというのがカペリューシュニコフの主張である。

しかし、ロシアのジェンダー研究者が「失業の女性化」として念頭に置いているのは、失業

⁽⁵⁾ 登録失業者数と ILO 基準失業者数には大きな隔たりがあり、連邦雇用局は ILO 基準失業者の 14–38% しかカバーしていない。職業斡旋と手当の支給という雇用局の基本的な役割に大きな限界があったためである。しかしながら失業者として登録されると医療サービスや児童手当が受けられるため、女性のほうが雇用局への登録に積極的であった。

⁽⁶⁾ Капелюшников, *там же*.

表2 就業者数の推移

	男女別就業者数（1000 人）				増減（1000 人）		女性の比率（％）	
	1990 年		1998 年					
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	1990	1998
鉱工業	11899	10910	8719	5413	▲3180	▲5497	47.8	39.3
農業	5933	3794	5968	2756	35	▲1038	39.0	31.6
林業	195	43	190	49	▲5	6	18.1	20.5
建設	6629	2391	3866	1188	▲2763	▲1203	26.5	23.5
運輸	3700	1234	2939	1044	▲761	▲190	25.0	26.2
通信	256	628	331	506	75	▲122	71.0	60.0
商業・給食	1203	4666	3564	5693	2361	1027	79.5	61.5
住宅・公共サービス	1560	1657	1855	1550	295	▲107	51.5	45.5
保健	741	3497	842	3611	101	114	82.5	81.1
教育	1303	4763	1155	4764	▲148	1	78.5	80.5
文化・芸術	342	823	352	762	10	▲61	70.6	68.4
科学	1332	1472	657	645	▲675	▲827	52.5	49.5
金融・信用	40	362	210	524	170	162	90.0	71.4
管理	536	1066	1447	1330	911	264	66.5	47.9
その他	1542	808	1282	430	▲260	▲378	34.4	25.1
計	37211	38114	33377	30265	▲3834	▲7849	50.6	47.6

出所：Госкомстат России, *Российский статистический ежегодник* 2001, с. 142–143. より作成。

率ではなく就業構造の推移である（表2）。ロシアでは1990年から98年の間に16–72歳人口は4万人、労働可能年齢人口は1万6000人増えたが、就業者数は7532万人から6364万人へと実に1168万人減少した。このうち、雇用減の約70%にあたる785万人は女性であり、したがって男性1人につき女性2人以上が離職したことになる⁽⁷⁾。結果として就業者に占める女性の比率はこの間に50.6%から47.6%に低下した。カペリユーシュニコフはこうした男女間での（純）離職者数の顕著な相違には全く関心を払っていない。

こうした離職者数の相違が失業率に反映されないのは、離職した女性の多くが新たな求職活動を行うことなく（あるいはそれを断念して）労働市場から「退出」したためである。女性の労働市場からの退出を促した一つの要因として、女性は男性よりも5年早く55歳から年金を受給できることが指摘されている⁽⁸⁾。また、制度の利用自体が限られてはいたが、早期退職年金受給者の多くも女性であった⁽⁹⁾。このような年金制度は、中高年の労働者の労働供給行動に少なからず影響したと考えられる。

⁽⁷⁾ ただし、統計では男女別の入職・離職の数字は示されていないので、ここでいう「離職者数」は入職者数を差し引いたネットの概念である。

⁽⁸⁾ Токсанбаева М., «О социальной уязвимости женщин», *Вопросы экономики*, 2000, № 3, стр. 137–143.

⁽⁹⁾ 1993年には失業者に占める早期退職年金受給者の割合は6.5%, そのうち女性は74%であった。↗

表3 家計の一人あたり所得による主婦の分布 (%)

	低所得層	中所得層	高所得層
社会・経済人口問題研究所 1993 年	27.3	41.4	31.2
経済研究所 1994 年	40.9	35.2	23.9

出所：Рошин, С.Ю., *Занятость женщин в переходной экономике России*, ТЕИС, 1996, стр. 106.

表4 一人あたり実質貨幣所得 (1991=100)

1991	1992	1993	1994	1995	1996
100	52	60	67	58	58

出所：Госкомстат России, *Россия в цифрах* 1997, стр. 50. より作成。

さらに、労働市場から退出した女性労働者の一部は専業主婦となった。表3のように調査によって開きがあるものの、専業主婦は、夫の高い給与に裏付けされた高所得者層と、労働市場の厳しさを示唆する低所得者層という質的に異なる層に分布している。トクサンバエバは、地方の主婦の一部は事実上「隠れた失業者」であることは認めながらも、企業家の出現によって可能となった豊かな層の存在を強調する⁽¹⁰⁾。しかし、体制転換後の数年間には実質所得の30-40%もの減少が生じたことを考えると(表4)、多くの家庭では女性が主体的に主婦になる経済的余裕があったとは思われない。シルバーマン=ヤノウィッチもこの点を重視して、主婦化の多くは、社会的労働からの「強制的解放」という性格の強いものであったと主張している⁽¹¹⁾。

このように、離職しながら失業統計に現れなかった女性のすべてが年金生活への移行と専業主婦化によって説明できるわけではないが、これらの女性がどのような要因によって労働市場から退出したのかの分析を抜きにして、労働市場における男女の平等を語るのは性急であろう⁽¹²⁾。

2 ジェンダー・セグリゲーション

ソ連時代には比較的小さいとされてきた男女の賃金格差は体制転換後に拡大し、1998 年時

➤ 早期退職年金受給者はその後さらに低下し 99 年には 0.7% となっている。Четвернина Т., «Пожилые работники на российском рынке труда: уязвимость положения и формы дискриминации», *Гендерное равенство: поиски решения старых проблем*, МОТ, 2003, стр. 123.

⁽¹⁰⁾ Токсанбаева М., «Женщины в составе экономически активного населения», *Женщины в реформируемой экономике*, М., 1995. стр. 31-32. ここで引用されている資料では 1993 年に低所得者層が 15.3%, 高所得者層が 32.6% であった。

⁽¹¹⁾ Silverman B. and M. Yanowitch, *New Rich, New Poor, New Russia*, M.E. Sharpe, Armonk, 2000, p. 74. 専業主婦のもう一つの特徴に、育児中の女性の比率の高さがある。シルバーマン=ヤノウィッチは女性の経済活動からの退出のもう一つの要因として育児サービスの低下をあげている。

⁽¹²⁾ 直接比較することはできないが、1990-1999 年にかけて女性の就業者数は 890 万人の減少、1999 年 11 月末現在で 15-72 才人口中、女性失業者は 428 万人、専業主婦は 307 万人であった(いずれも国家統計委員会データより計算)。

表5 男女の賃金格差と部門間格差

経済部門		平均月給（ルーブル）（1998年）		女性賃金の男性賃金に対する比率（%）	部門賃金の経済全体の平均賃金に対する比率（%）	就業者に占める女性の比率（%）
		女性	男性			
経済全体		885	1258	70	100	48
鉱工業	電力	1766	2200	80	203	38
	燃料	2022	2794	72	237	
	鉄鋼	1078	1562	69	136	
	非鉄金属	1673	2565	65	219	
	機械	764	1042	73	89	
	木材・パルプ	862	968	89	84	
	建設資材	899	1160	78	101	
	軽工業	532	649	82	51	
	食品	1169	1398	84	116	
農業*		574	650	88	50	32
建設		1257	1583	79	126	21
運輸		1286	1664	77	156	24
通信		1269	1804	70	124	26
商業・給食		941	1284	73	76	60
住宅公共サービス		1009	1297	78	102	62
保健・体育・社会保障		684	871	79	74	46
教育		624	752	83	65	81
文化・芸術		613	757	81	61	80
科学・科学サービス		882	1192	74	77	68
金融・信用・保険		1986	2565	77	163	50
管理機関		1590	1901	84	107	71

出所：Белоконная Л., «Гендерная статистика в России», *Вопросы экономики*, 2000 № 3, стр. 118. Госкомстат России, *Социальное положение и уровень жизни населения России 2003*, стр. 85. より作成。

*農業のみ 99 年の数字

点での女性の平均賃金は男性の 70% である（2001 年には 63%）⁽¹³⁾。女性の雇用比率は軽工業や教育など相対的に賃金の低い部門で特に高いが、賃金格差そのものは、全ての産業で存在する（表 5）。このことから、女性は同一部門内でも、相対的に賃金の低い職種・地位についていることがわかる⁽¹⁴⁾。

経済研究所労働市場研究センターの報告は、こうしたジェンダー・セグレグレーションの存在

⁽¹³⁾ 全ロシア世論調査センターの数字ではさらに低く女性の賃金は男性の 50-55% である。Хоткина З. А., «Гендерный подход к анализу труда и занятости», *Гендерный калейдоскоп*, Московский центр гендерных исследований РАН, Академия, 2002 стр. 364.

⁽¹⁴⁾ 職種・地位を考慮した場合、男女賃金格差は数パーセントから十数パーセント程度で、それほど

を事実として認めつつ、「これらの労働と賃金の分断を差別と考えるべきだろうか、女性はそれ（低賃金または魅力の少ない職種—引用者）よりもクレーン操者やガス溶接工、タクシー運転手などの男性の仕事に就くことのほうを常に選ぶだろうか」⁽¹⁵⁾と問いかける。同報告によれば、「募集と企業内昇進…は男女でほぼ等しい」⁽¹⁶⁾。それゆえ、労働市場における性的な違いは女性自身の主体的な選択の結果であり、それが差別によって生じたと考える根拠はないというのである。

この見解を検討する前に、セグリゲーションの実態についてもう少し詳しく見ておこう。ロシアで一般に男性の仕事とされるのは、林業、運輸、建設で、反対に「女性化」が進んでいるのは教育、文化・芸術、保健・体育・社会保障などである。鉱工業、農業、科学、住宅・公共サービスは混合的な部門である。鉱工業のなかでは、電力、燃料、鉄鋼、非鉄金属は男性が多く、軽工業や食品は女性の比重が高かった。機械工業は混合部門とされている⁽¹⁷⁾。

職域の分離は、ソ連時代から、重工業や鉱業など政府が重視する産業に男性が集中し、軽工業、食品、教育、保健などで女性の割合が高いという形で存在している⁽¹⁸⁾。移行期には従来女性が80-90%を占めていた商業・金融分野で女性の比重の低下がみられるものの、基本的な傾向はそれほど変わっていない。

賃金は、ソ連時代は「賃率表（タリフ）」に基づいて国家によって管理され、この賃率表は、サービス業よりも工業、また工業の中では重工業・鉱業に相対的に高い賃金を定めていた。しかし市場移行後の各部門の賃金は、それぞれの部門の市場動向（および対応する労働市場の動向）に左右されるようになり、かつての賃率表では2倍程度であった最低賃金と最高賃金の開きは、1998年には平均の1/2から2.5倍まで、約5倍に拡大した。特に、就業者に占める女性の比率がきわめて高い軽工業では、1995年までに生産が90年の2割以下にまで落ち込んだことにより、経済全体を100とする相対的な賃金水準は1991年から1999年にかけて105から53へと急落した⁽¹⁹⁾。ジェンダー・セグリゲーションのもとでは、こうした部門間賃金格差の全般的な拡大は、男女間の賃金格差の拡大として現れることになる。

市場移行後の就業者数の変化の男女差はすでに前節の表2で見た通りである。就業者に占める女性の比率の低下は、1990年の時点で就業者の約3割が従事していた鉱工業において、男性の320万人に対してその1.7倍にあたる550万人もの減少が生じたことの影響が大きい。また、農業、通信、住宅・公共サービス、文化・芸術の諸部門では、女性就業者は減少したのに対して、男性の就業者はかえって増加している（特に農業では、男性は3万5千人増加しているのに対して、女性の減少は104万人に達する）。商業・金融などソ連時代に遅れていたサービス分野では男性、女性ともに就業者が増加しているが、体制転換前には女性が8割から9割

／ 大きくはない。Рощин С. Ю., *Занятость женщин в переходной экономике России*, ТЕИС, 1996, стр. 37.

⁽¹⁵⁾ Институт Экономики, Центр исследований рынка труда, *там же*, стр. 2-3.

⁽¹⁶⁾ *Там же*.

⁽¹⁷⁾ Чекорина Н., «Женщины и социальная политика в условиях рыночного реформирования», *Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза Российской практики*, под ред. Мезенцевой Е. Б., Русская панорама, 2002.

⁽¹⁸⁾ 大津定美氏によると、女性の分野は軽工業・食品工業・機械工業で、これらの分野は夜勤・深夜勤比率が低いので労働者にとって入りやすかったという。大津定美『現代ソ連の労働市場』日本評論社、1988年、66ページ。

⁽¹⁹⁾ Чекорина Н., *там же*, стр. 173. 女性の多い軽工業の賃金水準が体制転換直前の時点ではほぼ平均並みであったのは、それが工業の一部門であったためであろう。

表6 男女の技能格差

労働者・職員の職業・技能による男女比（1993年）			
	男女比		非熟練ブルーカラー労働者との賃金差
	男性	女性	
非熟練サービス職	30.9	69.1	60
熟練サービス職	21.2	78.9	111
非熟練ブルーカラー	61.1	38.9	100
半熟練ブルーカラー	64.9	35.1	132
熟練ブルーカラー	85.9	14.1	152
半熟練ホワイトカラー	8.5	91.5	86
半熟練専門家	28.0	72.0	104
熟練専門家	39.4	60.6	140
下級・中級管理者	55.3	44.7	156
高級管理者	70.3	29.7	432
新市場就業者	81.9	18.1	340

出所：Silverman B, and M. Yanowitch, *New Rich, New Poor, New Russia*, M.E. Sharpe, Armonk, 2000, p. 72. 原典は Институт Экономики РАН, Центр исследований рынка труда, *Положение женщин в реформируемой экономике: опыт России*, М., 1995, стр. 17, 50.

を占めていたこれらの分野でも男性の増加が目立っている。わずかに教育と林業で男性の就業者が減少し女性の就業者が増加しているが、前者は低賃金で、後者は過酷な労働条件で際立っている部門であり⁽²⁰⁾、これらの部門における女性比率の上昇を、労働市場において女性が男性よりも優位を示した事例とみることは難しい。

軽工業ではこの期間に就業者は228万人から86万人へと142万人も減少した。残念ながら鉱工業を部門別に分割した男女別雇用統計は得られなかったが、軽工業における離職者の大多数が女性であったことは間違いない。とはいえ、軽工業における就業者数の減少は全体の12.1%にすぎず、鉱工業あるいは経済全体での女性就業者数の大規模な減少は、体制転換の打撃が「女性化された産業」に集中したことだけでは説明できない⁽²¹⁾。この点で興味深いのは、ホートキナが1993-94年にイヴァノヴォ州で行った調査結果である。それによれば、「女性化」の進んだ繊維企業のみならず、女性の雇用が半数以下であった機械部門でも、経営上の理由によって解雇を予告された者の氏名を記載した「解雇者リスト」（список высвобождения）⁽²²⁾は女性ばかりであった⁽²³⁾。したがって、人員削減の際には多くの部門で、部門内の女性比率

(20) 林業の賃金データは得られなかった。木材加工では有害な仕事に就いている女性のほうが男性より多い。Госкомстат России, *Женщины и мужчины России 2002*, стр. 109.

(21) 農業の減少については別個の検討が必要であろう。

(22) 1987年の国有企業法で認められた余剰人員の削減には увольнение ではなく высвобождение が用いられた。稲子恒夫『政治法律ロシア語辞典』ナウカ、64ページ。

(23) Хоткина З. А., *там же*, стр. 364. これに対して労働市場研究センターの報告書はイヴァノヴォ市の1993年の雇用局データを利用し、解雇者に占める女性の比率は50%、自己都合退職では48%で ↗

の高低に関わりなく、女性がまず対象とされた可能性がある⁽²⁴⁾。

セグリゲーションは、部門レベルにおいてだけでなく、部門内においても、技能の等級の格差という形で存在する。一般に高い等級では男性の比重が高く、低い等級では女性の比重が高い。生産現場では1-6の等級に分けられるが、80年代末から90年代初頭には2-3等級の差があった⁽²⁵⁾。また、1993年のより包括的な分布をみても、高技能の職種ほど男性の比重が高いことがわかる(表6)。表5で見たような部門内の賃金格差は、この技能資格の格差を反映していると考えることができる。

3 セグリゲーションの背景

ジェンダー研究者は、労働市場における女性の「競争力の低さ」が低賃金や高い雇用喪失確率に反映するものであることを否定しない。女性が家事・育児の大部分を負担するという状況を前提にするならば、女性の労働は時間や場所に関してより限定的にならざるをえないし、出産と育児のプロセスは、母性保護のコストと勤務の中断の面で男性との競争において女性を不利にする。また、体力と意識のかなりの部分を家事(育児・介護を含む)に割くこと自体が、企業には「仕事に対する心構えが足りない」と映ることもあるだろう。技能資格の格差については前節で見たとおりである(ただし、後段で見るように、技能資格は真の技能評価を反映するものであるとは限らない)。さらにこうした要因によって企業がはじめから女性の労働を相対的に低く評価するならば、女性の側の労働意欲も減退せざるをえない。

ジェンダー・ギャップ否定論者とジェンダー研究者の主要な争点は、ジェンダー・セグリゲーションがどのようにして形成されるかという点をめぐりものである。上述の労働市場研究センターの報告では、多くの女性が低賃金の部門・職種を選択するのは、平均的な家計では、「女性は二次的な労働者である」ためである。すなわち、「女性の賃金は主たる労働者の賃金と比較して副次的な性格を持っている」ため、男性と異なり、自分の技能と比べても相対的に低い技能レベルで「低賃金の職も受け入れやすい」というわけである⁽²⁶⁾。

女性の賃金が家計において「副次的である」ということが、金額的な意味で言われているのであれば、上の説明は、女性の賃金の低さをそれ自身によって説明すること、したがって結局何も説明していないことに等しい。「副次的である」という表現が質的な意味で言われている

／ あったとして、このような見解を否定している。Институт Экономики, Центр исследований рынка труда, *там же*, стр. 11. しかしながら、雇用局で記録される失業理由は、必ずしも企業の雇用・解雇の行動を反映するものではない。そこで指摘されているように、イヴァノヴォ市は強制的な休暇が広くみられた地域でもある。

⁽²⁴⁾ ベレストロイカ期の雇用放出のターゲットも女性、障害者、高齢者であった。塩川伸明『ソヴェト社会政策史研究』東京大学出版会、1991年、第11章。

⁽²⁵⁾ Мезенцева Е. Б., «Женщина на промышленном производстве: опыт анализа трудовых биографий», *Женщина в меняющемся мире*, под ред. Римашевская, Н. М. и др., Наука, 1992, стр. 76.

⁽²⁶⁾ Институт Экономики, Центр исследований рынка труда, *там же*, стр. 5-6. 以下の文献ではより明確に次のように述べられている。「(賃金)格差は、労働市場における女性差別というよりも、女性の社会的役割、すなわち育児と家事負担によってもたらされる。働く女性は家庭においてはしばしば二次的な労働者であり、したがって、彼らの賃金は主たる労働者の賃金と比較して補足的な性格を帯びている。このことが、女性の平均賃金の男性平均賃金からの長期にわたる堅固な乖離の主たる原因ともなっている」Токсанбаева М., «Женщины в составе экономически активного населения», *Женщины в реформируемой экономике*, Институт Экономики, Центр исследований рынка труда, 1995, стр. 34.

表7 就業者・失業者の教育水準（1998年）

	就業者			失業者		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性
高等専門教育	20.7	18.9	22.6	10.3	9.4	11.2
高等専門教育（中途）	1.9	1.9	1.9	2.4	2.4	2.5
中等専門教育	33.5	29	38.4	28.2	24.0	33.0
中等一般教育	32.8	36.7	28.5	41.8	43.5	39.9
初等一般教育	9.3	11.3	7.2	14.7	17.5	11.3
初等一般教育未了	1.9	2.3	1.4	2.7	3.2	2.1

出所：Госкомстат России, *Социальное положение и уровень жизни населения России 2003*, стр. 87, 91.

のであれば、それは「男性＝扶養者」という伝統的な家父長制的観念がロシア社会において支配的であることを前提している点で、実質的にジェンダー・ギャップの一形態の存在を認めている。「男性＝扶養者」「女性＝被扶養者」という観念のもとでの選択を「自由な個人の選択」と言い切るには、かなりの大胆さが必要であろう。

なお、最近では「男性＝扶養者」の観念への支持はわずかながら低下しつつあるという報告⁽²⁷⁾や、生計費に占める女性の収入の比率が男性を上回っているというアンケート結果⁽²⁸⁾もある。さらに、多くの社会学的調査が示すように、実際には配偶者の収入に頼ることができない女性も少なくない。女性の低賃金をもっぱら女性の賃金の家計補助的役割から説明しようとする労働市場研究センターの議論は、こうした点からも一面性を免れない。

さらに、昇進について男女差がないという同センターの主張に反して、学歴と等級の間には明らかに隔たりがある。15歳以上の国民の高等教育修了者の比重は、2001年によりやう女性が男性を上回ったところだが（それぞれ1000人中144人、142人）、教育水準の男女格差は特に高齢者層においてみられ、就業者の教育水準ではむしろ女性が男性を上回っている。特に、高等専門教育および中等専門教育を修了した就業者の比率はいずれも女性の方が男性より高い。また失業者についてみても同様の傾向がある（表7）。

1991年に行われたカマズ自動車工場の調査は、技能と教育水準の関係を端的に表している（表8）⁽²⁹⁾。平均技能等級は、男性は4.38、女性は2.43で、約2等級の格差がある。一方教育水準をみると、特に高等教育の資格を持つ女性の割合は17.2%で、男性の13.0%より高い。したがって、技能等級は教育水準を反映したものとは言えない。

もちろん、就業後の職業訓練によっても技能は開発される。しかし、同じカマズ工場の調査では、一年間に職業訓練を受けた女性はわずかに3.7%であり、男性の27.1%を大きく下回る。さらに、職業訓練受講後、男性は自動的に等級が上がるのに対して、多くの女性の等級に

⁽²⁷⁾ Хоткина З. А., там же, стр. 368.

⁽²⁸⁾ Горшков М. К., Н. Е. Тихонова, *Женщина Новой России: Какая она? Как живет? К чему стремится?* РОССПЭН, 2002, стр. 24.

⁽²⁹⁾ 以下、カマズ自動車工場のデータは次の資料を参照。Кобзева, Е. В., «Результаты социологического обследования работниц производственного объединения КАМАЗ», *Женщина в меняющемся мире*, под ред. Римашевская, Н. М. и др., Наука, 1992, с. 64–65.

表 8 カマズ自動車工場における技能分布と学歴分布

技能等級 (%)			教育水準 (%)		
等級	男性	女性	教育	男性	女性
等級なし	16.8	17.4	中等教育未了	5.8	2.6
1-2 等級	4.9	21.4	中等教育 (技術)	70.5	65.4
3 等級	20.0	40.0	中等専門教育	10.7	14.8
4 等級	27.1	17.6	高等教育	13.0	17.2
5-6 等級	31.2	3.6			

出所：Кобзева, Е. В., «Результаты социологического обследования работников производственного объединения КАМАЗ», *Женщина в меняющемся мире*, под ред. Римашевская, Н. М. и др., Наука, 1992, с. 64-65.

は変化がないことから、昇進には明確な男女格差が存在していたと考えられる（2/3 の女性は結婚後等級が上がっていない）。女性自身が家事負担その他の事情で職業訓練を受けることを望まないという要因もあるかもしれないが、それとともに、昇進機会の制限が女性の職業技術向上の熱意をそぐ作用をもつことを見落とすべきではない。

労働力の募集については、求人の際に性別を特定することが慣行化してきているという指摘がある⁽³⁰⁾。このように採用および昇進機会が男女間で非対称であることを考えるなら、技能等級の格差は個人の真の能力差に対応するものとは言い難い。先のカマズ自動車工場の機械組立工の場合、同一の仕事（ポストではない）で、男性と女性の賃金には 55 ルーブルの格差があった。

ところで、もし技能等級（および賃金）の低い女性労働者の実際の職業的能力が技能等級（および賃金）の高い男性労働者と同等以上であるとすれば、従業員の削減に際しては、職能との関係で賃金が相対的に高い男性の労働者を放出する方がより大きなコスト削減効果が得られるはずである。ところが、実際には、すでに見たように、多くの産業では女性の離職者の方が多い。この点に関する説明としてまず考えられるのは、すでに触れた女性の出産・育児に伴う企業の負担である。出産・育児に関する手当は、制度上は納税時に控除されて企業の負担にならないことになってはいるが、実際には多くの企業は女性労働者の出産・育児に伴う休暇や労働時間の制限を嫌い、しばしば法律に違反して出産・育児中の女性を解雇している⁽³¹⁾。しかし、この要因は、中高年の女性労働者にはあてはまらない（女性失業者の 1/3 以上は 40 歳以上である）。したがって、女性の解雇に際しては、経営者自身が労働者個人の能力の評価を反映しないジェンダー意識にとらわれている可能性がある⁽³²⁾。

⁽³⁰⁾ Рошин С. Ю., *там же*, стр. 40. 彼によると、求人数としては、男性限定の募集が女性限定のものより多いわけではないが、このような性別の特定はジェンダー・セグリゲーションを強化する。制度的にも、特定の職種で女性の参入の制限がある（ソ連時代には母性保護の観点から 1/5 のポストで女性の就業が禁じられていた）。

⁽³¹⁾ 正確な納税が制度的に前提とされている点にも留意すべきである。また、不当な解雇については労働者の無知という要因も大きい。Воронина О. А., *Феминизм и гендерное равенство*, УРСС, 2004, стр. 293-294.

⁽³²⁾ もちろんこのような意識はロシアに限られたものではない。

お わ り に

以上に見たように、移行期のロシアでは雇用と昇進の機会は男女間で平等であったという主張は、十分な根拠をもつものではない。90年代のロシアの労働市場には、賃金の面でも、また雇用の面でも明確なジェンダー・ギャップが存在した（また現在も存在している）。女性の低賃金と職場からの締め出しは体制転換に伴う不況の影響によるところも大きいとはいえ、不況の痛みがより大きく女性にふりかかった根本的な要因は、雇用と昇進におけるインフォーマルな形での機会の不平等に求めるべきである。労働市場をめぐる労働者の個人的選択は、この不平等な枠組みの中で、またその強い影響のもとで行われた。こうした機会の不平等は、潜在的に等しい労働生産性を持つ労働者が性の違いのみを理由として異なる取り扱いを受けるという意味で、「男女差別」と呼ぶことができる。

日本のロシア経済研究者やジェンダー研究者のなかには、ロシアの労働市場におけるジェンダー・ギャップの存在はごく「当然」のことであり、今さら確認するまでもないと考える人もいるかもしれない。しかし、現在のロシアの経済学界では、冒頭で紹介したように、格差や機会の不平等の存在を端的に否定するかなり乱暴な議論が有力な経済学者や研究機関によって行われているという状況にあり、特定のジェンダー研究者を除けば、ジェンダー的視点はきわめて希薄である。この点については、ソ連時代にはともかくも男女平等が達成されたという意識の影響もあるだろう。母性保護を例外とする法律上の男女の平等な取り扱いの面でソ連の立法が先進的であったこと、またソ連において女性の高い労働参加率が実現したことは確かであり、それらを「成果」として肯定的に見ることは誤りではない。しかし、旧ソ連を含む多くの国々の経験は、法的な平等や労働市場への高い参加率は、それ自体としては、家父長制的な意識を含むジェンダー・ギャップの解消をもたらすものではないことを示している。

ロシアにおけるジェンダー問題への関心の乏しさは、研究にバイアスをもたらしと同時に、統計調査のあり方にも様々な制約を課している。ジェンダー視点を取り入れた統計データは量が少ない上に、遡及できる年次もごく短い⁽³³⁾。移行経済の分析にジェンダー視点を取り入れることは、統計資料の豊富化という点でも、現実のより多面的な理解に寄与するであろう。

（本論文は複数レフェリーの審査を経て編集委員会が採択したものである。）

⁽³³⁾ 統計資料集『ロシアの女と男』はこれまで2000年と2002年に発行されている。それ以前にも『ロシアの女性』（1995年）、『ソ連の女性』（1975、1990、1991年）などの統計資料集が出版されているが、雇用については一部の経済部門または職種の男女比が掲載されている程度である。国家統計委員会が「ジェンダー統計指標システム」を作成したのは1998年であり、1998年についても若干の資料はあるものの、多くのデータは1999年以降のみである。Белокодная Л., «Гендерная статистика в России», *Вопросы экономики*, 2000, № 3, стр. 110–121.