

## 第一部 講演

### 「女性が働く意味を問う－共働き文化の過去・現在・未来？」

木本 喜美子

#### (1) はじめに：女性が働く意味？

皆さん、こんにちは。木本喜美子と申します。私は労働と家族の社会学を専攻しております。本日は「女性が働く意味を問う - 共働き文化の過去・現在・未来？」と題してお話しさせていただきます。皆さんの中には、「女性が働く意味」の多様性に着眼される方もいらっしゃるかもしれませんが、私はどちらかといいますと、「問う」ということにこだわってお話ししたいと思います。誰が問うのか、誰に問うのか、自分に問うのか。その中に働くことに対する多様な意味付けが忍び込んでくることになるのですが、本日は、意味それ自体ではなく、なぜ問われるのか、それとも自己自身が問うのかをめぐって、問題提起させていただきたいと思います。

本日の話は、4本柱を軸に進めたいと思います。まず「女性が働く意味」がどのように議論されているかについて、素描したいと思います。2番目として、日本的な雇用慣行が、男性／女性が働く時に、この国では基軸になってきました。そのことをしっかり見据えて、男女間格差がどのように生じてきたのかを、既存のデータからざっくり見てみたいのです。その上で、この日本の雇用慣行が、どのようなジェンダー関係、そして家族像を生んだのかについてお話しした上で、雇用慣行自体、非正規化によって揺らぎが生じていること、そして、共稼ぎ化が大きく展開しつつあるという話をさせていただきます。なおメインタイトルに「共働き文化」を掲げていますが、私の口癖は「共稼ぎ」でありまして、論文でも「共稼ぎ」で書いてきているので、今日のお話でも「共稼ぎ」という言い方をしてしまうかと思えます。そして3番目は、学術的な意味で、「女性が働くこと」がどのように捉えられてきたのか、そこにどのようなバイアスがかけられてきたのか、それを乗り越えるためにいかなる方向性が必要なのかを考えます。共稼ぎの水脈を掘り起こしていく研究が大事だという、私自身の主張に引きつけてお話しします。その上で最後に、2つの調査事例を紹介します。これは、私たち研究グループが行ってきた地方圏での調査研究で出会った方々のうち、私自身が大変興味深く感じているお二人について、過去の事例そして現在進行形の事例として紹介させていただきます。その上で、現在から近未来に向かう若い世代にとって、どのような方向が今後あり得るのか。サブタイトルの「未来」のあとに？マークがついているのは、容易な予想が難しいためです。ただ最後に、ご紹介する2事例に則して少しだけ整理して、皆さんに問題を投げかけてみたいと思っています。

さてここではまず、「女性が働く意味」についてです。最初に、私の友人の経験についてお話しします。私より少しだけ上の世代に属する方なのですが、「働く理由は？」と問われて、「理由がないと、働いてはいけないのですか」と切り返したというお話です。この方は大学院博士課程を修了し、まずは地方の短期大学に職を得ました。そして、そこから4年制大学に移動するチャンスを得た時に、息子さんが生後11カ月でした。赴任先の自治体には0歳児保育はないということで、市役所に相談に行き、「あと1カ月なのです

が、何とかありませんか」と尋ねました。対応してくれた係の方は、「市としては対応できないけれど、民間の保育所に紹介できるかもしれません」と、書類を手渡されました。記入して持参するように、ということで。彼女は帰宅後その書類を開けてみたら、なんと、「あなたが働く理由を書きなさい」との記入項目がありました。彼女にしてみますと、大学院博士課程を修了して、なかなか職がない中、男性もなかなか職がないという中、「チャンスさえあれば、どこにでも行きますよ」ということが当たり前のことだったわけです。しかし改めて「働く理由」をこうして聞かれて、考えるほどに、彼女は夜中に頭がかっかしてきたそうです。「なぜ、こんなことを聞かれなければならないのか」と。これは1970年代後半のできごとだったのですが、彼女はそれを昨日のこのように覚えていまして、そのことを思い出すたび、頭に血の気が昇ると言っていました。それは、男性には決して問われることのない問いであり、女性に対しては、「母親なのに、幼い子どもを引き連れてまで、なぜ働くのか」という咎めだてするかのような目線がインプットされている問いだと感じたからだと思います。

ところで日本の中では戦後、主婦論争が起こりました。主婦論争というのは、石垣綾子さんが1955年、ちょうど高度経済成長期が始まる時点ですが、『主婦という第二職業論』という問題提起を『婦人公論』誌上でしたのが皮切りでした。彼女の主張は、主婦は基本的に職業ではない、第一の職業としては、人間として自立していくための職業を位置づけるべきであるという内容でした。こうした第一の職業を持った上でなら、第二の職業として主婦を考えることはあり得るかもしれないけれど、と。これをめぐって賛否両論が飛び交い、活発な論争が起こったのです。石垣さんの主張する女性の経済自立論を受けて、嶋津千利世さんという労働経済学者が、女性も「働き続けるべきだ」との論陣を張っていきましました。しかし、こうした主張に対して、「主婦こそ重要な、しかも夢に満ちた職業である」という反論などもまき起こっていくわけです。その後もこうした議論は尾を引いていきまして、90年代の初頭にも発信されています。そのなかで池田祥子さんは、貧しいから働かなくてはいけない、低賃金労働で単純な仕事をしていくような人たちは、石垣さんや嶋津さんの自立論や働き続けるべき論にとっては論外だったのだと、脇に押しのかます。その上で池田さんは、雇用労働によらず、経済的稼得動機に基づかず、社会的に意義ある働き方をどうやって求めていくのかこそが重要だと主張します。非常に難しい問題設定が、90年代の初頭になされているわけです。このような主婦論争以来の論議がある程度繰り返されることになるのですが、私自身は、これは隘路に陥ったのではないかなと感じていました。どうしてかと言いますと、経済的稼得動機と社会的に意義ある働き方を、そこまで対立的に捉えなければならないのか、と考えたからです。あるいは、家計補助的労働と自己実現を目指す労働は、そんなにも対立的に位置づけるべきものなのか。働く動機を二分法的に分けて、経済的稼得動機と社会的意義ある選択とを峻別するやり方は、現実的には両側面は分かちがたい面があるにもかかわらず、道を狭める選択を迫ることになります。こういう立て方は、現実性という点でどうなのかと疑問に感じていました。

たまたま最近私は女性の自営業の話、あるいは、女性が起業して小さいなりわいを作り出していく動きを調査研究している中で、女性の起業支援の現場でもいろいろなバイアスが働いているということを知りました。その専門家である鹿住倫世さんによりますと、起業支援の相談窓口に出てくる人たちは、一家の稼ぎ手である男性起業家のビジネスモデル

を念頭に置いているわけです。ところが、相談窓口にやってくる起業を目指す女性とは、潜在的な起業希望者と言われているのですが、相談に乗っている人たちから見ると、「何だ、これは」ということになるのです。「趣味なのか、ボランティアなのか」と。男性のビジネスモデルを標準とする人たちの目には、そのようにしか見ええないというわけです。皆さんご存じのように、日本でもたくさん自治体が女性起業講座を開いています。特に無業の主婦をターゲットにした起業講座、起業の手ほどきを教え、経理上もきちんとやっていけるようにとフォローアップしていく講座が全国各地で取り組まれています。どのような仕事が多々の起業講座の中から生まれたのかとネット上で見ていくと、次のような事例が出ています。例えば、ある人は爪のマニキュアを塗る腕前が高いので、元手をかけずに自分の家の一角を使って、マニキュア教室を開きたい。あるいは親しい身近な人を亡くした人々のグリーフケアという発想にたって、「聞き屋さん」という仕事を着想した女性は、苦しんでいる人の聞き役になってあげてグリーフケアをしていく活動を、仕事としてやっていくことはできないかと。また、ヘチマを育てて、ヘチマでたわしを作ることを軸にして、ヘチマを育てるところから製品化するところまでを一手に教えますという方も、実際におられました。こうした多様な仕事の種類に着眼した女性たちが、相談に来るわけです。それらは、起業支援の現場から見ると、趣味かボランティアか、「何だ、これは？」ということになります。つまり、一家を養うための経済的稼得活動、労働ビジネスモデルは男性のものであって、それらに対して人は「あなたはなぜそんな仕事をするのですか」といった問いを發しませんし、意味も問いません。経済的に一家を養うのだから問題ないだろうと、当然そうなります。ところが、その目線からすると趣味かボランティアにしか見えないうために、起業を目指してきた女性の意志をくじくような対応がなされてしまうことを、鹿佳さんは問題視し、女性の、特に主婦の着想の多様性に寄り添う起業支援現場でなければならないと、注意を喚起しているのです。こうした起業支援の現場にも、男性基準目線から見た女性へのバイアスが生じているのです。なかなか根深いものがあります。

## (2) 日本的雇用慣行の形成・定着と揺らぎ

さて、日本的雇用慣行の問題に入っていきたいと思います。日本的雇用慣行がピークの時代に、日本社会はどのように特徴づけられたのかという点を押さえつつ、それ自体がすでに揺らぎの時代に入っているということ、幾つかのデータをざっと確認しながら捉えたいと思います。

まず賃金です。正社員、非正規社員ともに、男性に比して女性は断然低いです。国際比較で見ても、日本は韓国に次いで、賃金上の男女間格差が極めて大きい国です。さらに管理職に占める女性比率を1990年代以降で見ますと、係長、課長、部長職ともに一応右肩上がりにはなっていますが、驚くほどの増加とは決して言えません。増大傾向がもっともはっきり現れている係長にあっても、直近の数字では20%にも到達していません。そして課長11.2%、部長に至っては6.6%に、留まっています。あれ、女性活躍はどこに行ったのか、と思うくらいですよ。2023年の数字で見ても、係長は18.7%ですから、ほとんど変わりはないですよ。課長は11.6。これもほとんど変わりな

しです。部長は6.6から8.0になっているので、少し増えましたねという段階です。そして、これの国際比較を見ても日本は、西欧諸国はもとより、フィリピン、マレーシア、韓国にも遅れをとっているという状態です。勤続年数で見ますと、男性が圧倒的に長いです。これは日本の雇用慣行が、男性のみを長期雇用者として位置づけてきたからです。後でも触れますが、日本の雇用慣行のもとでは、女性は、「早々とお引き取りください」という体制できています。男女の勤続年数には大きな差があるのです。しかし、女性においても右肩上がりになっているということが重要です。国際比較で見ますと、西欧諸国とともに韓国にも抜かれて、勤続年数における男女間格差がきわめて大きい国ということになります。以上、賃金、管理職、勤続年数、3つの指標をざっくり見てきましたが、日本の雇用慣行下での女性の位置づけは、次のように言うことができます。女性は勤続年数が短いです。したがって、管理職に昇っていく時間はありません。したがって、受け取る賃金も低いのです。つまりは結婚・出産で早期に自己都合退職していくことが女性には期待されており、社内育成のために費用をかけても無駄になる、という位置づけですよ。すなわち日本の雇用慣行は、男性の労働世界と女性の労働世界を分断し、分離し、そして格差づけるということをやってきたわけですから。そこに非正規化や共稼ぎ化という近年の動向がしっかりと加わってきて、雇用慣行自体が揺らぎを見せ始めていることになりかと思えます。

こうした日本の雇用慣行の下でジェンダーがどう組み込まれたのか。まず日本の雇用慣行は男性のみを念頭に置いています。この慣行の入口の入社段階でも大量に男性を採用して、「就社」します。企業社会の入口に入り込んだ男性は、企業内訓練をしっかりと受けて、年功賃金、つまり勤続年数が高まるほどに賃金カーブが右肩上がりになっていく賃金を受け取っていくわけですから。その後の結婚、出産というライフイベントの展開とともに高まっていく出費を支えるのは、この右肩上がりの年功賃金であり、これは非常に大きな恩恵となりえます。加えて、大企業であればあるほど、手厚い企業福祉が施されるようになります。それは、例えば独身であったならば独身寮、結婚したならば社宅の提供、その後マイホームのための資金を企業が非常に金利の低い状態で貸し出すという形で、物質的な恩恵を潤沢に受け取っていくこととなります。子どもに対する扶養手当も出ますし、妻が働いていないのであればやはり扶養手当が出されます。大企業ほど、その企業独自の企業福祉が手厚く組み立てられています。これらの恩恵を男性は、切れ目なく獲得していくこととなります。

しかし、それとは引き換えに男性は、頻繁な異動・移動を余儀なくされます。これは部署内、会社内のみならず、地域的な移動をも含みます。国内はもとよりですが、海外も含めて頻繁なる異動・移動を受け入れていかざるを得ません。そして長時間労働へと傾いていき、「サービス残業」もこなしていきます。「サービス残業」というのは変な言葉ですが、ここで残業時間は終わりということにして、ここから先は残業手当なしでタダで働きますというサービスがなされる形です。つまり男性は、非常に強く企業社会へのコミットメントが求められ、物質的な利益・恩恵を獲得することと引き換えに、こうした働き方が求められるということになるわけです。

では、女性はどうかだったのでしょうか。女性は、日本の雇用慣行の外に基本的に置かれてきました。入口のところで受け入れてもらったとしても、そもそも少数です。そして、

入口に入り込んだ女性たちも、早期、短期での就業に留められ、早期退職が促されました。つまり女性は、日本的雇用慣行の担い手として長期雇用には耐え得ない人材として位置づけられるわけです。そして、若いうちは「職場の花」として、しばらく居ればよいとされ、「適齢期」が近づいたら、「永久就職」という名の結婚に急かされていきます。「結婚退職、どうぞ。どうぞ」というわけです。そして、その先には「三食昼寝付き」の主婦稼業が待っていたのです。このような「永久就職」や「三食昼寝付き」という言葉自体、若い世代の方はほとんどご存じないと思います。大学の授業でも、この言葉を知っている人／知らない人と分布をとってきましたけれども、ある時点から、「こんな言葉は聞いたこともない」と言う学生さんが増えてきました。要するに、早く結婚退職して、主婦稼業に就いていくことが「女の幸せ」という考えがかつてはあったけれど、今日ではこれらは「死語」になったということです。日本的雇用慣行ががちりとできあがっていた時代には、女性は早めに会社を辞めて、しっかり経済稼得をなしうる男性を獲得することが重要でした。そういう結婚ができれば安泰だということで、＜会社人間＋専業主婦＞という組み合わせの結婚・家族像が日本的雇用慣行の下でもたらされたのです。

会社人間というのは、会社人間と専業主婦という組み合わせからして、想像できることだと思いますが、稼ぎ手が1人しかいないので、どうしても男性が稼ぎ手として頑張り抜くしかない。そういうわけで、男性は絶えず「働き過ぎ」に傾斜せざるをえません。そして、会社人間化していきます。「会社人間」という言葉は、1970年代後半の朝日新聞社の取材チームが作った言葉です。そこから普及した言葉です。新聞紙上でずっと「会社人間のカルテ」という連載記事が掲載されまして、これが好評を得ます。そして、やがてまとまった1冊の単行本となり、これがまたよく売れたために文庫本にもなりました。こうして会社人間という言葉は、非常にポピュラーになっていったわけです。この取材班が「会社人間」という言葉を作った時にどのような定義付けをしたかということ、その男性から会社生活を引算したら、イコールゼロになるという非常に激しい内容であり表現でした。つまり、会社人間には家族生活も地域生活もありません。企業社会のために忠実に尽くして、ひたすら企業内の階段を駆け上っていくということになります。

さて、こうした中で、専業主婦というのは「夢のような職業」と一方では言われもしました。しかし、それと同時に、「主婦症候群」が発見されていきます。これは、主婦が陥る精神的な苦しみであったり、そのはけ口としてのアルコール中毒であったり、さまざまな症状を呈するものですが、その原因として考えられるのは、主婦として閉鎖的な空間で暮らしていることが大きく影響していると、専門家は指摘しました。これは「台所症候群」とも命名され、研究対象として浮上してくるようになったのです。家族の中に、ある意味閉じ込められて、子どもの世話を焼き、夜遅く帰宅する夫のために夕ご飯を準備する。しかし疲れ切った夫との会話は成立せず、夫の帰宅後の発話は「飯、風呂、寝る」の三語のみとさえ言われました。こうしたなかで、専業主婦が閉鎖的かつ単調な生活から抜け出し得ないことが、病理的な状況とつながっているのでは、という視点から、1980年代には多くの書物が出版されました。こうした80年代は、「主婦化」の推進が政策的に推奨された時代でもありました。「主婦は働かないほどお得です」という体制が、所得税の減税の仕組み、あるいは年金制度等、制度的に用意されていくわけです。つまり、これらの諸制度は、「働かないほうがお得です」と、ある意味、声高に叫んでいることになり

ました。

(2)の最後として、雇用慣行の揺らぎの方に話を進めていきたいと思います。1990年代には、非正規化が激しく展開していきます。その皮切りになった文書が、日経連の『新時代の日本の経営—挑戦すべき方向性と具体策』(1995年5月)です。この中では従来型の正社員(つまり役付き昇進を遂げ、昇級を獲得していく正社員)を今後絞り込んでいくのだとしています。それに対して、雇用柔軟型グループをどんどん拡大させる、という方向性が打ち出されています。雇用柔軟型とは、いわゆる有期雇用の契約の下に雇われる人々、今日で言う「非正規」のはしりでもありました。つまり1年、3年、5年と期限を切られて契約していく人たちです。この層を増やしていく。これ以外にもこの文書には、年俵が毎年アップ&ダウンするような層、専門的技能を持っている専門職の定義など新しく与えていますが、主要には雇用柔軟型、つまり有期雇用契約型をがんがん拡大させるぞということを宣言したに等しいのです。そして、実際に、そうした事態が現実起こっていったわけです。同時代の日本社会は、1991年にバブル経済が崩壊し、経済のグローバル化が進行する中で、製造業も安い労賃を求めてアジアへとどんどん出て行きます。そうした中で、安上がりで済むという動機で、雇用柔軟型が、どんどん拡大を遂げていくことになります。加えて1995年以降、労働市場の規制緩和が次々と起こってくる中で、もともとパートという形態で主婦を中心として多数存在していた雇われ方に加えて、契約社員、派遣社員、アルバイト、さまざまな呼称をもついわゆる「非正規」という人たちが拡大していきます。

図1は、1984年から2022年までの期間に非正規になった数を男女別に示しています。女性が圧倒的に多いことが、一目瞭然ですね。女性について見ますと、1984年から、男性の3倍近くの非正規がいたこととなります。これはほとんどパートタイマーです。つまり、パート雇用は70年代、そして80年代に、どんどん進んでいきました。その意味では、元祖非正規は主婦パートであったとすることができます。

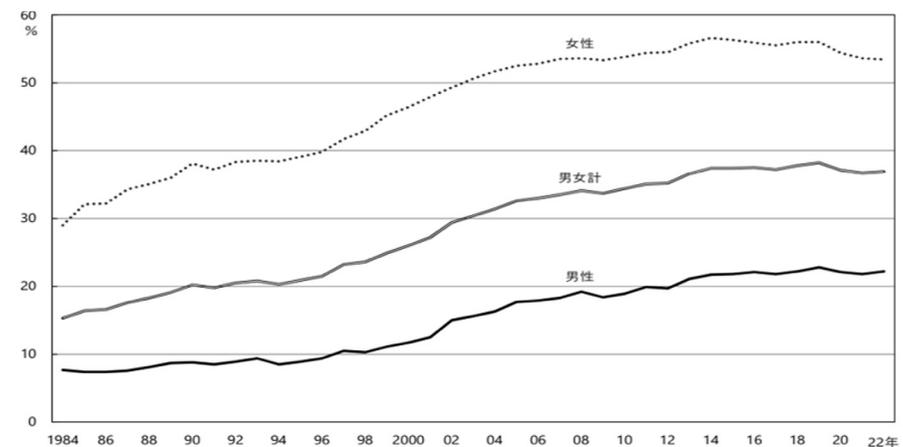
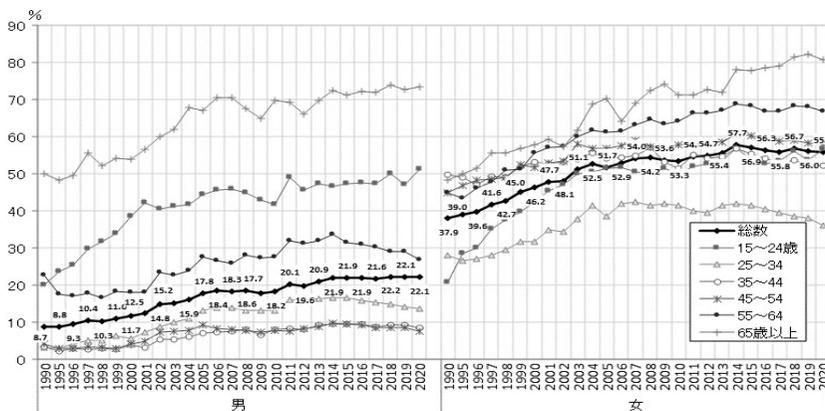


図1 男女別非正規雇用の推移

(「労働力調査」「労働力特別調査」より)

次に図2をご覧ください。男女ともに、15歳から24歳の年齢層のラインをご覧ください

できれば、ほぼ同形であることが明らかです。先に見た図1とは明らかに異なっていて、男女が同じ形をしている点が重要です。まず男性を見ますと、90年から91年のバブル経済崩壊以降、2000年に向かって、階段を昇るような勢いで非正規化が進行します。その後多少はジグザグするのですが、じっと見つめるとやはり右肩上がりだということが見て取れます。女性についても、全く同様の展開をしています。15歳から24歳といえば中卒、高卒、大卒で労働市場に出た若い世代の人たちです。その年齢層はいきなり非正規に雇われていくようになったわけです。非正規化の流れに、どんどんのみ込まれていったことになるわけです。バブル経済崩壊の後、長引く不況期がやってきて、主婦パートはより拡大していきます。それと同時に若年層、これは男女ともに、非正規でどんどん雇用されていきます。特にこの時期に学校を終えて労働市場に入り込もうとした若年層は、かつての先輩世代のような安定した正規雇用の世界に入り込むことができなかつたのです。経済不況が厳しい時期だからということで、「ゼロ採用にします」という名乗りを上げる企業が幾つも出てきたのです。つまり、それまでは学校を終えたならば、労働市場へと順調に出て行く展開が可能だったのですが、そうした安定したコースが切断されてしまったのです。そして、先ほど申しました90年代半ばから労働市場の規制緩和がなされていく中で、目の前にある就職口は非正規しかない、あるいは、非正規にもありつけずに無業のまま高校を卒業していくという人たちも出てきました。この世代は、「就職氷河期世代」と呼ばれました。昨日の流行語大賞の発表では、野球にちなんだ「アレ」という優勝を意味する言葉になったそうですが、1994年の流行語大賞は「就職氷河期」でした。それほど若手にとって、労働市場は本当に冷え込んでいたのです。そこにぶつかってしまったこの世代は、困難をその後引きずっていくことになります。



(注) 非農林業雇用者(役員を除く)に占める割合。1~3月平均(2001年以前は2月)。非正規雇用者にはパート・アルバイトの他、派遣社員、契約社員、傭託などが含まれる。数値は男及び女の総数の比率。2011年は若手・宮城・福島を除く。

(資料) 労働力調査(詳細集計)

図2 男女別非正規雇用者比率の推移

こうした中、2022年時点で非正規全体を見ますと4割を切るところにいますけれども、男性は20%ちょっと、女性はなんと半数を超える人たちが非正規だという事態が生じています。このことは日本の雇用慣行の守備領域の縮小だったのではないかと、私は見えています。どうしてかといいますと、まず男性の中年期以降の層にはあまり非正規化の影

響は及んでいないのです。多大な影響をこうむったのは、先ほど言いましたように若年男性であり、若年女性でした。この若手男性はやがて中年になっていく。結婚するような年齢を迎えていく。その段階で非正規に留まったまま、という人たちが少なからずいます。非正規にくぎ付けにされる、あるいは何とか正規になることができても、非正規の時の低い賃金が足をひっぱる形で、就職氷河期世代の正規の年収は低いレベルに留まっていることが、最近、労働政策研究・研修機構が出したデータの中で、くっきりと表れています。男性について見ますと、氷河期世代より前の世代と比べて、男性の経済力といえますか、稼働能力が相対的に弱体化してこざるをえませんでした。この人々は、日本的雇用慣行の恩恵を受けたくとも、受けることができない人たちであったということです。ですから、新しい生き方を模索する他はありません。このこととおそらく関連して、共稼ぎ化に拍車をかけられていったのだと言えるでしょう。この共稼ぎ化は、不可逆的に進行しています。図3をご覧ください。実線が、専業主婦の数の推移を示しています。破線が、雇われて働いている既婚女性です。太線部分は、雇用されて働いている既婚女性に加えて自営業、これは農林業と都市自営業の双方を含みますけれども、それらを足し合わせたものです。これをご覧くださいとすぐにご理解いただけると思うのは、実線が表示する主婦になっていく人々が、1955年以降、高度成長期の初めからマジョリティだったということです。圧倒的にマジョリティであって、これがどんどん高度成長期を通じて、1980年まで伸び続けていったという流れが確認できます。ところが、ここを境目として、専業主婦の数は減少に転じていきます。今日ではすでに専業主婦は、マイノリティになっているということです。これに対して、雇用されて働く人に自営業を加えた既婚女性は、どんどん右肩上がりの流れを形成していきまして、今日では、押しも押されもしないマジョリティになっています。2022年時点の世帯数を見ますと、専業主婦のいる世帯が当然少数派になっていて、共稼ぎ世帯が専業主婦のいる世帯の2.5倍近くになっています。

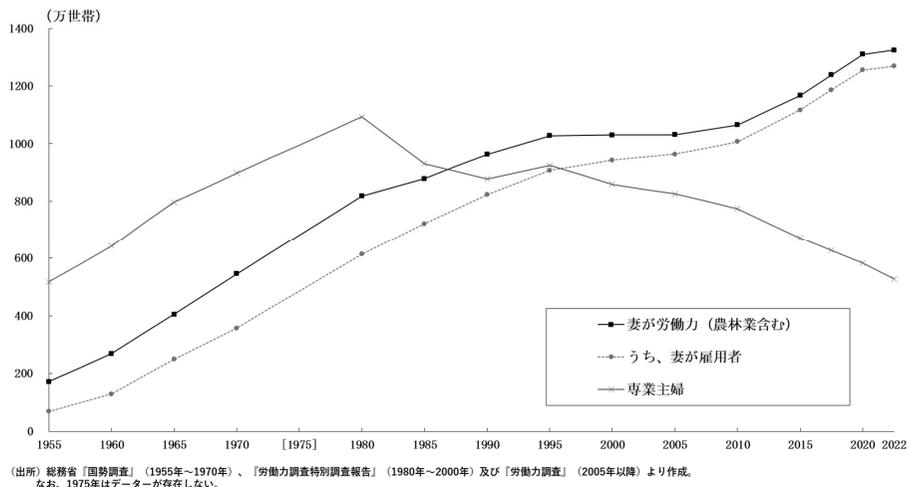
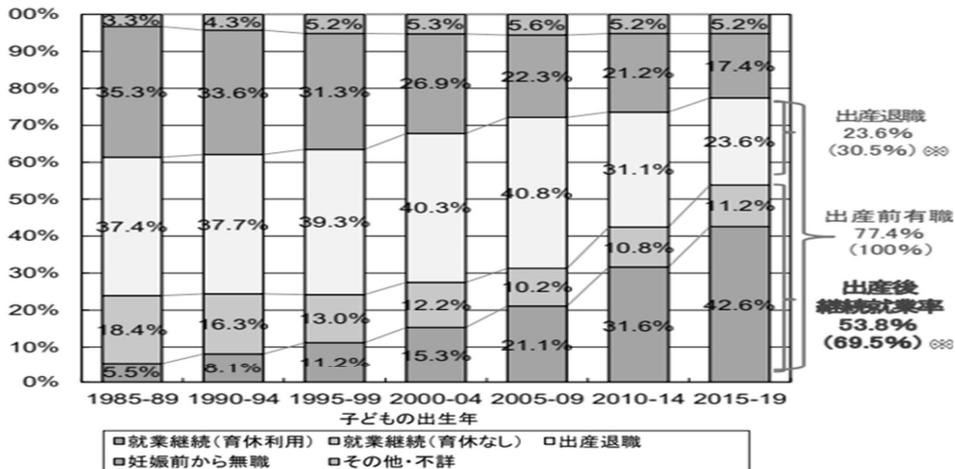


図3 共働き世帯数の推移 (夫がサラリーマンの世帯)

もう一つ大きな変化としては、2015年以降、第1子を出産した後の既婚女性の就業継続者が過半数を超えたことに注目すべきです。これはすごく大きな歴史的出来事でした。

図4をご覧ください。1985年から5年ごとに区切る縦のグラフになっていますけれども、一番下の部分は、育児休業制度を利用して継続就業した人々のパーセンテージが表示されています。これはどんどん右肩上がりになっています。育児休業制度が、女性の第1子出産後の継続就業に非常に有効に働いているということが、このグラフから分かると思います。他方、下から二番目の部分は、育児休業制度がない中でも継続的な就業をした人たちです。この人たちは、80年代と比べると少しずつ減っているかに見えるのですが、それでも2005年から、そして2010年から、さらには2015年以降も、それぞれ10%強をマークしていて堅調です。育児休業制度が利用できなくても、継続就業している人々がいるのです。これに対して真ん中の部分は、第一子出産と同時に退職した人たちです。かつては40%ほどを占めていたのですが、2010年以降減少傾向を見せ、直近の数字では23.6%になっています。これに対して2010年から14年のところでも結構継続就業の女性が増えて、育休有りとなしを足し合わせると42.4%だったのですが、直近の2015年から19年を見るとさらにじわりと増えたのです。両者の合計が53.8%に達しているということ、つまり過半数を超えたということは、ものすごく大きな変化だと言うことができるでしょう。育児休業制度がこれを後押ししているのですが、育児休業制度が十分に機能しない場合にも、第1子を産んだ後に働き続けようとする人たちの数が、決して減らない点に注目すべきだろうと思います。



※( )内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出  
 注1)就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。  
 注2)上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に出生した女性の就業変化を表している。

図4 出産前後の妻の就業変化(第1子の出生年別)  
 ※社会保障・人口問題研究所 第16回出生動向基本調査(2021年)より

第1子を産んでもなお働き続けようとする人たちがこれだけ出てきたわけですが、これを支えている意識変化はどのようなのでしょうか。図5は、女性が職業を持つことに対する男女の意識の、時系列的变化を表示しています。従来は、「子どもができれば職業をやめ、大きくなったら職業をもつ方がよい」がマジョリティだったのです。つまり再就職型がいいのだとの考えが、2002年あたりまで女性の意識においてマジョリティだったのです。ところがそれ以降は、この考えを支持する人々は減少傾向をたどっている。これに対

して、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が増大してきています。そして、ついに2007年の少し手前のところで両者はクロスし、今や女性の6割強が、子どもができたって何したって、ずっと働くのが一番いいのだとの考えを支持しています。実際にそれができる、できないはまた別なことですけれども、このような意識変化が生じています。では、男性はどうかというと、ほぼ似たような変化を辿っていると言ってもいいのではないかと思います。つまり女性同様に、考えが逆転していく流れです。女性のほうが強くくっきりと表れているようにも見えますので、男性はもしかしたら、女性に引きずられているのでしょうか。その辺は今後の検討がより必要ですが、基本的な傾向としては、男女はともに女性も仕事をもち続ける方が望ましいという考えへと向かっていると言うことができます。

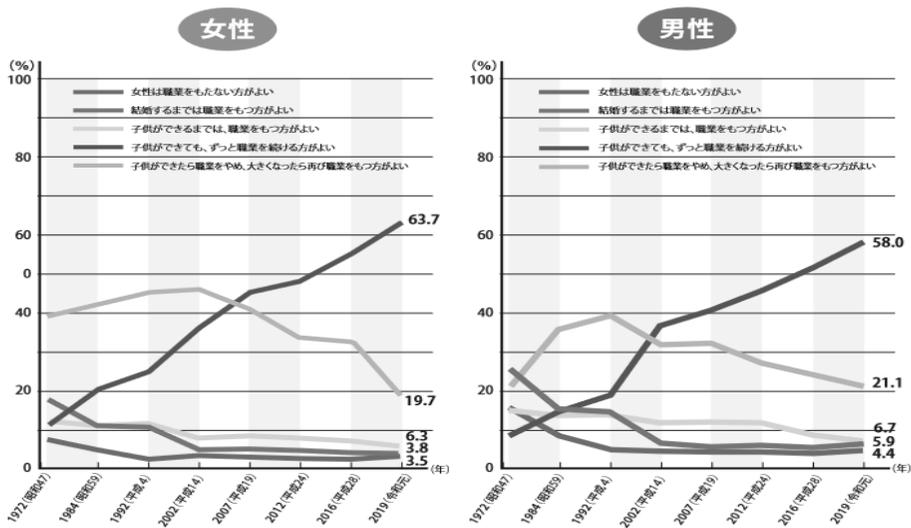


図5 女性が職業を持つことに対する意識変化  
※内閣府「男女共同参画社会に関する調査」より

(3) 「女性が働くこと」をいかに捉えるか

さて、以上日本的雇用慣行がもたらすジェンダー関係に関わる問題について、そしてその揺らぎという問題について、2つ目の柱としてお話ししてきました。女性が働くことをどう捉えるかをめぐって、研究上の議論に重ねて考えてみたいと思います。

最初に、近代家族論の功罪について考えてみたいと思います。まず「功」の部分として指摘すべきは、近代家族論が非常に大きな役割を果たしてきた点についてです。これは家族社会学のみならず、日本の社会科学全般に大きな影響を与えたと私は考えていますし、私自身、近代家族論の提起を真正面から受けとめて、これに手掛かりを得ながら研究を進めてきました。まず近代家族は、一般的に、主たる稼ぎ手である夫と専業主婦という組み合わせを基本とする性別分業に基づく家族モデルを基本としていますが、従来のアメリカ社会学では、これこそが家族の普遍の本質だと押さえてきました。こうした把握に対して、真っ向から批判したのが、近代家族論です。つまり家族の普遍の本質などというものはあ

るはずはなく、家族は歴史的に変遷を遂げていると捉えなければならないと主張したのです。そして近代家族というのは、まさに近代の中で歴史的に生み出されたものとして捉えるべきだとしたのです。こうした知見は、西洋家族史、社会史研究を基底において、実証性を伴ってきっちりと論じられてきました。家族の歴史的変動性を論じた点が、第一に重要なポイントです。さらに近代家族は女性抑圧の砦としての歴史的役割を果たしてきたのだという点を見逃してはならないという、批判的な視点を提示しました。すなわち主婦を家族内部に閉じ込める役割を果たしてきたのだという、非常に鋭い問題意識を提示したのです。つまりは、家族の歴史変動を把握する視点を、近代家族論は拓いたわけですし、女性の近代的な意味での抑圧性自体も歴史の展開とともに変わりゆくだろうとする視点を提起したわけです。こうして、今日までの変動過程を見通す可能性を示してくれたのが、近代家族論が拓いた「功」の要素でした。ただ残念ながら日本の歴史的コンテクストに照らして、これがきっちり検証されているかという、必ずしも検証はされていないのではないかと私は考えてきました。西欧家族史の知見を日本に本格的に紹介し、近代家族論の重要性について先駆的に論じたのは落合恵美子さんです。彼女は日本については、1955年から75年まで、高度成長期とこれを少し過ぎたあたりまで、「大衆近代家族」が日本でも成立したとされています。すなわちほとんど全ての社会成員が近代家族に暮らしているのを前提として、主婦が自ら家事労働を行うライフスタイルをとっていく。これが日本においても一般化、普遍化したと指摘されていますけれども、戦後日本の史的コンテクストの中でこれはきっちりした形で検証されてはおらず、またそうした変化が何を動因ともたらされたのかという問題は未解明のままであると考えています。

そうでありながら、皆さんもご覧になったことがあるかとは思いますが、戦後日本社会を論ずるテキストにおいて、「戦後、女性は主婦化した」というテーゼが独り歩きしました。つまり近代家族モデルは高度成長期に大衆化したという仮説が、検証を経ずして流通してしまいました。その中で家族研究において、既婚女性の多様な就労の現実を軽視、ないし捨象する傾向性が生じたのではないかとという点に、危惧を感じてきました。そして(2)で述べてきましたように、日本的雇用慣行の定着の中で、女性労働が周辺化されてきました。男女間の労働の格差が非常に明瞭化されてきており、今日に至るもなかなかこれが解消されていないという話をしましたが、このような日本的雇用慣行が女性労働を周辺化させてきたという社会的現実と、「戦後、女性は主婦化した」という言説とは、微妙に共振するような関係になってしまったのではないかと考えてきたのです。このことはつまり、女性労働は些末な、取るに足らないものでしかないということ、実態の側面からも言説の側面からも強調するような結果になってしまったのではないかと、考えてきました。そこを突破するような研究をしていかななくてはいけないと考え、私自身は女性労働の実態や多面性を明らかにする研究に取り組んできました。

そうしましたところ、2005年に家族社会学の内部から批判的な研究も出てきました。これらは近代家族論を取り上げて論じるというよりも、家族研究の動向として知らず知らずのうちに、こんな傾向にわれわれは陥っていたのではないかとする批判的研究です。小笠原祐子さんは、「家事分担」という表現はあっても、「生計維持分担、あるいは家計維持分担」というキー・タームがないではないか、と。これはおかしくありませんかという問題提起をしました。共稼ぎの場合、家事、育児と仕事とのやりくりが問題になってきますけ

れども、その時やりくりする責任者は誰なのかという、生計維持者である夫ではありませんでした。そうではなくて、家計補助であれ自己実現であれ、妻が働きに出たことによってそのようなやりくり問題が生じてきたのだから、責任者は妻だと言わんばかりの分析が横行したことに對して、疑問が投げかけられたのです。家事、育児と仕事のやりくりは妻自身がやればよいという、このような発想から家族社会学研究が取り組まれてきたことに対する異議申し立てと言ってよいかと思えます。このことは、夫の雇用労働は、妻の雇用労働に常に優先するという考えを、織り込み済みの前提としてきた研究に根底的な疑問を呈するものです。このように提起した小笠原さんは、後に大卒の夫婦共稼ぎに着眼して、その実態がどうなっているかを押さえる方向で研究を進められましたし、さらに藤田さん、額賀さんたちは、小笠原さんの方向性を受けて、高卒や専門学校卒の場合はどうかという調査研究を発表しています。私の視点から見ますと、こうした動きは歓迎すべきものです。ただ「戦後、女性は主婦化した」という検証されていない説が一人歩きすることによって、バイアスを伴った前提が一人歩きしてきたという点を、見逃すべきではないと考えています。これが、近代家族論の「罪」の部分であって、多様に展開してきた女性労働の軽視ないし捨象につながっていたのではないかという問題です。

では、日本の史的コンテクストと近代家族論とはどのような位置関係になるでしょうか。私なりに整理してみますと、次のようになります。まず、近代家族モデルは全国的に波及したかという、ノーです。これがまったくと言っていいほどに、行き及ばない地域があったからです。後でお話する織物業の盛んな地域では、女性の継続就業が常に求められてきており、無業の主婦をよしとする考えはまったくと言っていいほど波及していませんでした。織物業以外の地域でも、こうした動きがかなり見られます。ただし、高度成長期の主婦化という動きは、先ほどの図3で確認したように確かに起こっていました。その中心的担い手は、年功賃金と企業内福祉に守られた大企業労働者の家族を中心としていたと見ることができます。専業主婦が登場しうる物質的基盤に支えられていたからです。特に高度成長を牽引した製造業を中心とする大企業のブルーカラー層に主婦化という現象が波及していったことが、主婦化の大衆化をもたらしたと見ることができます。こうした大企業労働者の家族が、主婦化の担い手だったのだと言えるでしょう。しかしながら、では高度成長期の中小企業労働者家族はどうだったのか。実は、そこでは共稼ぎ化が進展していたのです。この時代には、電気冷蔵庫、洗濯機、掃除機等々の、けっこう高くつく耐久消費財が普及しました。当時、「月賦」を組んで、買い込んでいったわけです。こうした耐久消費財をとりそろえたライフスタイルにキャッチアップしていくために、中小企業労働者家族においては、妻の就労がどうしても必要でした。すなわち階層差や地域差が、つきまとっていたのです。労働と生活の現実を中軸に据えないと、近代家族の普及過程を論じることはできないのです。もう一度図3をご覧ください、1950年代の流れを追っていくと、主婦化が圧倒的だということは一目瞭然です。ですが同時に実は、雇用されて働く既婚女性や自営業の中の既婚女性の有業率の動きを見ると、伸び率としてはむしろ高く、主婦化の勢い以上の動きを示しているのです。無業の主婦となる人々の数が伸びていく影で、何らかの形で働いてきた既婚女性の伸び率がむしろ高いという実態を、見逃すべきではないだろうと考えます。

そこで私が取り上げた研究対象のひとつは、1960年代の家電メーカー企業の中での既

婚の女性正社員についてでした。彼女たちがどのように働いていたかについて、過去の資料を掘り起こすことから迫りたいと考えたのです。そこで関西の大手家電メーカーの労働組合にお願いして、倉庫に眠っていた古い資料を見せていただきました。そこから浮かび上がってきたのは、職場内に余地がある限りは彼女たちがなるべくずっと働き続けようとしていた姿を見いだすことができました。そして、彼女たちのそうした意向を受けて、労働組合も、公立保育所の設置運動に取り組んだのです。自分の企業の中で保育所を作れないので、住んでいる市内に公立保育所を作る動きを後押しすることに取り組み、実現させていきます。既婚女性もそうした流れを受けて、もっともっと頑張ろうとするのですが、会社側は、安い労働力を安定した形で欲しいということで、パートタイマー制度の導入へと進んでいきます。そして、既婚女性を底辺に固定させるようなパート化の動きが強力に打ち出されることになったのです。周囲が主婦化トレンド一色に染まっているかに見える時代にも、既婚女性の中にも可能な限り働き続けようとする人々が出現していた。しかしその動きは、主婦パート化政策に乗りこえられていくという歴史があったのです。主婦パートは、正規社員とは賃金も処遇もまったく異なっており、職場の底辺を形成する位置に釘付けされることになったのです。こうした現実を見たときに私は、1960年代はまさに「せめぎ合いの時代」だったと実感しました。主婦化がトレンドとなる趨勢の内部に目を凝らせば、なるべく有利な条件で働き続けようとする既婚女性とそれを応援する労働組合の動きが、せめぎ合っていたのです。

他方で私は、戦前期からの織物業集積地域においては、既婚女性の働きが重要な意味を持っており、高度成長期以降にもこうした動きが続いていくことに注目し、織物業に従事した既婚女性労働者の研究にはいっていきました。周りの研究者に、共同研究チームを組んでもらって進めてきました。共稼ぎの水脈をしっかりと掘り起こす研究が、大事だと考えたからです。図3に見るように、高度成長の出発点で雇用されて働く既婚女性の数は少数だったのですが、時代が進むとともにどんどん右肩上がりの勢いを増していき、ついには専業主婦の数を超えていくダイナミックな動向が見て取れるわけです。こうした動きがいかんして形成されたのか。さまざまな地域での既婚女性の動きが、どのように水脈としてつながっているのかを掘り起こしていく研究を、進める必要があると考えたからです。そのような研究は、2000年代に入りまして少しずつ出てきました。高度成長期、あるいはそれ以降の時期に、階層差、地域差を踏まえつつ女性と労働の多様な姿を掘り出していくような、非常に丁寧な研究が重ねられるようになってきました。たいへん頼もしい研究潮流であり、もっともっとこうした研究の流れを切り拓いていく必要があると考えています。こうした研究が積み上げられないと、女性労働研究の究極的課題である、「女性はどこでどのように働いているのか」「女性はどこでどのように働いてきたのか」を明らかにしえないからです。

#### (4) 「女性が働く意味」：2つの事例調査から

最後の柱になりますけれども、「女性が働く意味」という問題を、2つの調査事例からあらためて考えてみたいと思います。まず1つ目は、今お話ししました織物業女性の場合です。よう子さんという方に注目します。この方は、私たちの研究グループが福井県の

織物産地をフィールドとして、高度成長期を挟む時期に織物業に働きに出た女性たちの一人として出会った方です。彼女がおかれた環境について、あらかじめ説明をさせていただきます。この地域では戦前期から、町営の保育所、それから工場内の保育所を持っていました。それだけ既婚女性の労働力が必要だったということです。そして第二次世界大戦後、1950年という非常に早い時点で、市立保育所が0歳児保育をカバーしていくことになりました。私たちの調査の中では、2つのタイプの既婚女性が存在しました。1つは、夫婦家族から新婚期をスタートさせた女性たちです。その多くは、妻が家計を握ってしまうパターンがめだっており、非常に旺盛な消費欲求を着実に一つ一つ実現していく姿が見て取れます。もう一つのタイプが、全くこれとは対極的な存在です。三世代家族の「嫁」となった女性たちです。彼女たちは、まず結婚後の就業決定については、自分の意思というよりも、義理の親の指示によるところが大了。場合によっては、未婚時代に勤めていた工場よりも金が稼げる機織り場に行けという指図出しをされた人もいました。もう一つ重要なのは、給料袋をめぐる問題でした。月1回の給料袋の封を切らずに、義理の親世代に差し出すという慣行が、この地域には長らく存在していました。つまり嫁自身が稼いだ賃金が、親に集中させられることになり、その采配を振ったのは親たちでした。親が病気になったり、亡くなったりとということに至るまで、自分の賃金に対する裁量権、自己決定権がなかったこととなります。この地域では、「ボーナスは嫁のもの」ということが伝えられておりました。ボーナス分だけ彼女たちは自分で自由にすることができたのですが、毎月の賃金については義理の親に吸い上げられました。したがって、義理の世代が家計管理をできにくい状態に陥って世代交代がなされる時期を待ち続けるという、従属的な世代間関係が貫いていたのです。

よう子さんは、実はもうお亡くなりになっているのですが、生きていたら80代の後半あたりになる方で、課長代理となって大手織物会社を退職した女性です。高校に行って小説家になりたかったとのことでした。非常に勉強ができた方なのですが、家が貧しいから下の妹や弟のことを考えて働きに出ました。中卒後、まずは行儀見習いということで関西地方の商家に入り、住みこみ女中をしました。1年たった後に故郷に戻って、大手の機屋に入りました。そして織部を希望して、花形の織工さんになっていきました。花形だけれども、競争も激しく、きつい仕事です。がんばって織った分だけ金が取れる、という仕事でした。彼女は独身時代、寮住まいでしたけれども、自治会長に手を挙げるような活発な女性でした。結婚したのは建具自営業の夫で、姑、舅と同居という家です。結婚後「働いてくれるか」という相談も何も一切なく、結婚した後も働くのは当然という環境でした。また封をしたまま給料袋も差し出したのですが、「ようやってくれたね」というねぎらいの一言もなかったそうです。新婚当初1万円の稼ぎだったのですけれども、そのうちから1,000円の「小遣い」をもらいました。子どもの父兄会には、制服を着たまま走ったという忙しい生活を送りながら、結婚・子育ての渦中で彼女が何に力点を置いて働いてきたか。もちろん金をしっかり稼いで、家族の中で存在感を示したいという気持ちはありました。しかしそれ以上に、自分自身が一生懸命働いたのは、実は会社の中での評価が大きかったそうです。腕が良ければ難しい仕事を回してもらえます。難しい仕事をこなすことができれば、お金をたくさんもらえるということになります。

彼女は、このような語り方をしました。「家では単に小遣いを1,000円もらっているだ

けの嫁。1,000円もらって、人格があるわけではない」と。これに対して「会社に出れば自分の人格が認められる」。つまり働く場においての彼女の有能さに対する承認が、彼女にとっては非常に大きな支えであったわけです。そして、会社で精進すれば、上司が評価してくれて、それが賃金に跳ね返ってくる。家族内では給料袋を丸ごと差し出しても、労いの一言さえない中で、会社という働く場は彼女にとって非常に大きな位置を占めていたことになります。このことは、家族内の従属的世代間関係が、職場での労働意欲の駆動力になっていたことを意味するものだということができるだろうと思います。すなわち職場空間への主体的関与を通じて、自らの稼得能力と生活推進力を自己確証していたのです。家族内では、自ら稼ぎ出した賃金に対する自己決定権がなかったからこそ、自分自身の中で、せめても、自分が働くということを自ら意味づけ位置づけてきたのです。よう子さんは、自らの意志ではなかなか変えることができない構造にしっかりとめ込まれてきましたが、自らが働くことを誇り高く自己確証しようとしてきた女性であったと言えるでしょう。

もう一つの事例は、40歳の零細自営業者の女性、さとみさんです。彼女は就職氷河期世代でもあるのですが、実家で高卒後にアルバイトした後に上京します。アクセサリーを作っては、イベントで売っていくという活動をやるのですが、もちろんこれでは食ってはいけません。引越し屋のアルバイトが、彼女の基本的な収入源でした。それから、ペンキ屋でも相当働きました。彼女のペンキ塗りの術は相当のものがあって、後に故郷に戻ってから、仲間たちといろいろなイベントを繰り返していく時に、彼女のこの能力が発揮されたようです。そんな彼女は高校の恩師から声をかけられて、故郷の地方都市に帰ることになりました。地元の古本業者が小さな古本屋を立ち上げるので、雇われ店長になってくれという話でした。彼女は一から店を作っていくのは面白そうだなという点に惹かれて、オーケーしました。5年ほどしてその古本業者が店を手放すことになり、店の権利を買い取ってはどうかと言われました。彼女は貯金がゼロだったので、父親から100万円借り、銀行から250万円借りて、何とか自営業者になっていきました。売り上げは6割が古本ですが、あとはちょっとしたカフェ代（ベンチに座ってお茶を飲むくらいなのですが）、仲間たちがいろいろ持ち込んでくる委託販売品の売り上げ手数料などを得ています。彼女はこの古本屋を「本業」と位置付けていますが、必要経費（借金返済金、家賃等）をどんどん差し引いていくと、残りは本当にわずかです。つまり彼女の「本業」収入は、ほとんどないに等しいということです。したがって「本業」以外に、収入を得る必要があり、実際に彼女は細かい収入を紡ぎ出しています。かつてはコンビニのバイトやうどん工場での夜のアルバイトなどもやりましたが、近年では、彼女を見込んで友人・知人が依頼してくる仕事を引き受けています。NPOが運営しているこの地域の映画館の月々の出し物の名シーンを、消しゴムのはんこに彫り込むという仕事です。彼女は相当な腕前の持ち主で、このはんこを名画館はもとより自分の古本屋等でも売り、売り上げは2万円ほどになります。また仲間の1人が同じ地域で障がい者のアート工房を開いています。家族がそこに通ってくる人たちの送迎をできない場合に、彼女が週2回、午前中だけ店を閉じて、送迎にあたっています。基本は友人のNPO活動に賛同し支援するという動機からなのですが、一応時給なんぼで収入がはいります。さらに「死にたい」などいろいろな問題を抱えた人の電話相談。これはNPOから彼女の人柄を見込んで依頼としてきたもので、これ

もさほどお金にはならないのですが、それを手伝っています。さらにグループホームに月1~2回通って、夕ご飯と朝ご飯を作り、夜間には巡回するという仕事です。こうした収入が月々合計6万円から10万円になりますが、これらは、自分自身が何とか自由にできるお金です。実は、ガソリン代は彼女にとっては大きいのです。親元にいるので家賃を払わないで済むということで成りたっている生活でもあるのですが、そのためにガソリン代は不可欠です。「本業」以外の収入が、彼女の活動を支える根幹部分となっているのです。

彼女は店という場をととても大切なものとして、位置づけています。3.11の地震の後は、ろうそくをとともに静かに話し合う集いをもっています。集まってきた人たちの「何とも言えない気持ち」を語り合う静かな時間を持ったのです。彼女の古本屋の2階が、集まる場所としてはちょうどよい、というわけです。今後ともそうした集いをやっていきたいと考えていますし、また地域内の仲間たちと組んでの地域イベントにも、彼女はたいへん積極的に取り組んでいる中心人物のひとりです。最近では、廃校になった学校を利用して、教室ごとに地域の人たちが持ち寄った物品を売るお店を出すというイベントを取り組みました。行政の支援を受けない形で、仲間たちと地域活性化に向けて取り組んでいるのです。

ではこうした、かなり幅広い活動を担っているさとみさんは、どのように自分の仕事について意味づけをしているかと考えて、尋ねてみたことがあります。すると彼女は、非常に微妙な言い回しをしました。「店に来てくれる人がいる限りは、この店を守っていきたい、続けたい」と。自分自身の意思というよりも、お客さんに委ねる表現をしたのです。それはどうしてなのかと考えてみますと、まず、本業では食べていけないことわかっていますし、さまざまな零細な収入を結び合わせて何とか、本業を支えるための自分自身の活動を行うことができる状態であることも明らかです。しかも本業を維持するためにいろいろな活動に手を染めています、それらは彼女の人柄とキャリアを見込んで依頼されたものです。そうしたもののひとつひとつは、彼女にとってはかけがえのない活動であり経験となっています。そうであるゆえに彼女は、「今、目の前にあるすべてのことが大事なんです」という表現をするのです。つまりは本業のために関わっているさまざまな諸活動、そのすべてに対する強い愛着心を持っているということです。本業にのみ優先順位が与えられ、それ以外は本業のために割かなければならない時間と労力だという線引きを、彼女はしていません。すべてがリング上に連なっているのであり、どれひとつ欠かせない活動だと、認識しているのです。彼女は前述したように、たとえば友人がやっている障がい者アート工場の活動に賛同し、何人かの送迎のバイト代をもらう形で担っています。それをもっとやってあげたいという気持ちがあるにしても、彼女にはそれはできません。何故なら彼女は本業の店をその時間分閉店にして出かけなければならないからです。そういう時、彼女は、「私って貧乏だな。代替りの人を雇って店を開いておくお金がないんだから」と、あらためて認識するとのことでした。自営業であることを活かしてできる限り融通を利かせながら精一杯、地域のなかでの活動にも参画しつつ、本業も続けられる限り守っていく、というのが彼女の現時点での考えだと言えるでしょう。

最後になりますが、女性が働く意味を問うという本日の主題にかかわって、まとめたいと思います。冒頭で、「問う」というところに実は、力点を置きたいと申しました。ご紹介

介しました1つ目の事例、よう子さんの場合は、はめ込まれた構造の中での自己確認のために、みずから問い、自ら意味づけをしていることは明らかです。自ら稼いだ賃金さえも義理の親の元に帰属させられるような構造のなかに身をおきつつ、一日の大半を織物工場で費やしていること自体、ともすると虚しい気分襲われることがなかったとは言えないでしょう。しかし彼女は職場空間を、上司や仲間に自らの「腕」を承認させる場として積極的に位置づけ、精進を重ねてきたのです。その意味では彼女は、自己が自己に問い、自分自身で意味づけを与えているのだと捉えることが可能です。「問う」主体は、彼女自身であるわけです。2つ目の事例であるさとみさんについては、「本業」とする場所の維持を軸とする諸活動全体への愛着が非常に強くあると言えるでしょう。さまざまな活動のうち、どれ一つ切り離すことはできません。本業および本業以外がリング状につながっていて、そのリングの中心にいるのは彼女自身です。本業だけを取り出して、それに対して特別な意味づけを与えることを彼女はせず、「お客さんがきてくれる限りは続けたい」と語るのは、本業のみでは活動費が不足しがちだということを知っているからです。だけれども、なるべくこのリング状に連なっている諸活動の全体を大事にしながら、できるところまで何とか頑張っていきたいという思いを強く持っています。さとみさんの場合も、自己が基軸に据えられていることが、理解できようかと思えます。

さて、本日の冒頭で触れました友人の事例ですけれども、これはやはり彼女が、1970年代後半という時代の中であって、イレギュラーでアブノーマルな存在だったために、「働く理由を述べよ」と問われたのだろうと私は考えています。つまり、近代家族が当然の前提とする「主婦性」、「母親性」が標準的スタンダードだった時代に、彼女は明らかにそこから「逸脱」していたわけです。幼子を抱えて、夫が住んでいる地域とも違うところにさらに移動して職を得ようとしていたのですから。彼女のこうした姿を見たときに、当時の世間的常識からすれば、「なぜ、そうまでして、あなたは働くのか、理由を述べよ」と問いたくなるわけですね。ゼロ歳児保育のない地域で、私立に斡旋してやろうと市役所が関わる以上は、そのようなアブノーマルさ加減を当事者が自覚しているのかと問いただすことは、当然だと考えられていたのでしょう。しかしこれに対して彼女自身は、これは男性にも聞く問いなのかと、訝しく思い、やがては「非常に頭にきた」のです。もちろん彼女の事例がきわめて特殊だから「働く理由」が問われたのではなく、この問いは他の働くお母さんすべてに投げかけられるべく設定されていたわけですから、当時の世間的常識では女性が働くこと自体、基本的に、主婦性や母親性からの逸脱と捉えられていたということだろうと思えます。先に述べました主婦論争以降の働く意味づけというの、主婦性、母親性のフィルターを通しての問いに対して、高学歴女性としての非常に高次のレベルでの解を求めようとする議論の延長線上にあり、これはなかなか難しい立て方になっていたのではないかと思います。働くという実態から、「雇用労働によらず」「経済的動機によらず」と次々に引き算していくと、だんだん中身がなくなってきた、抽象度の高い、きわめてハードルの高い精神論しか見つからなくなるのではないのでしょうか。なぜそうまでして働くのか、と問われた私の友人が、「理由がないと、働いてはいけないのですか」と切り返したのも、私は私なんだという意識からであったと思えます。世間常識を梃子として、「なぜ働くのだ」と問われる筋合いはない、という気持ちだったのでしょう。よう子さんの時代、さとみさんの時代、それぞれ違っていますが、それでも主婦性や母親性を

強く意識して、そのフィルターを通して、「そうまでしてなぜ働くのか」と問われずとも、自分自身で問い、自分自身で解を見つけてきたわけです。友人が経験したこと、つまり「そうまでして何故働くのか」という問いが成り立っていたのは、主婦性や母親性がスタンダードとして強固にあった時代であればこそだったと言えるでしょう。高度成長期に成立した性別分業家族の規範力が1970年代後半にも根強く生き延びていて、こうした問いを成立させていたとも言えるでしょう。

では、近未来に向かってどうなっていくのでしょうか。すでに見たように子どもを産んだばかりの女性たちも、職業継続指向性を強く持つようになったことが現在進行形の現実です。今後は、どうなっていくのでしょうか。男性の経済力の相対的な弱体化が起こっている中で、また結婚観、家族観も変容してきている中で、過去の主婦性からある程度の離陸がなされつつあるのではないかと考えられます。自分自身の収入を持つことを通じて、世間が常識とする規範によるのではなく、自分自身をしっかりと軸に据えていこうとする意識変化が起こりつつあるのではないかとも思われます。過去の事例のよう子さん、現在の事例のさとみさんの場合も、自己を軸に据えた判断基準を持っていたのではないかとお伝えしましたがけれども、やはりそのような方向に向かっている歩みなのではないかと想像しています。ぜひ第2部のところで、この点を深めていただければと思います。

以上で私のお話を終わらせていただきます。ご清聴、どうもありがとうございました。