

# 現代女性とキャリア

## 2024年第16号

## 『現代女性とキャリア』第16号によせて

現代女性キャリア研究所所長

永井 暁子

冒頭では、昨年12月に開催したシンポジウム「女性が働く意味を問う」での基調講演やその後のパネルディスカッションなどを取り上げています。共働き、女性が働くことが当たり前の時代になりましたが、女性の労働者は非正規労働者が多くを占めたままです。妻が所得を増やし家庭内の平等な分業を目指している夫婦がいる一方で、それをできない状況にある夫婦、それを望まない夫婦など内実はかなり多様です。昨年のシンポジウムでは、あらためて女性の働きかたを振りかえり、女性が働くことの意味を多面的に問い直しました。

戦後の日本経済の成長期を経て、専業主婦が大衆化した時代が発見されて以降、同時期に女性が働くことが当たり前と考えられていた地域があったことが忘れられがちです。基調講演では、女性労働研究の第一人者である木本喜美子先生にご登壇いただき、産業構造が変わり専業主婦が半数以上を占めた時代にあっても、脈々と流れていた共働き文化について論じていただきました。パネリストとして、「マタニティ・ハラスメント」という言葉を用いて社会に問題提起した杉浦浩美先生が時代の変化のなかでの女性の労働観の推移を、上村泰裕先生は働くことの意味と保護の視点から、永井は女性の働きかたと家計の構造との関係という視点から女性の働く意味を論じています。

女性が働く意味とのつながりが深いテーマである年金について、昨年度第1回の研究会でご報告いただいた中尾友紀先生には制度からみた女性の稼得役割に関する社会的な位置づけについてご寄稿いただきました。また、所内の研究活動の一環であるリカレント教育課程修了者のライフキャリア形成促進政策に関する研究について、尾中文哉先生と前所長の坂本清恵先生、研究員3名による報告書をコンパクトにまとめて掲載しております。

住澤博紀名誉教授には、前号からスタートした学生へのメッセージのコーナーである「女性とキャリアの雑学」でご執筆いただきました。書評などとともに学生や若者向けのコーナーも継続していきたいと考えています。

今号では、掲載可となった投稿論文がなかったのは残念でしたが、第4号から学外からの投稿論文の受付・査読・掲載しております。さらには、本学内でさまざまに実施されている女性のキャリア支援や女性についての研究・教育の総合的な発信の場となるよう、他部署にあっては分かりにくい活動内容を「動向」としてまとめています。今後も学内外のキャリア支援についての動向についてお知らせしていきたいと思います。

これからも本誌をよろしくお願いいたします。

## 目次

『現代女性とキャリア』第16号によせて	永井 暁子 …… 1
シンポジウム 「女性が働く意味を問う」	…… 7
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 …… 8
第二部 パネリスト報告・パネルディスカッション	
「なぜ女性の就労は〈選択〉の問題とされてきたのか」	杉浦 浩美 …… 26
「家計と夫婦関係から見た女性が働く意味」	永井 暁子 …… 31
「働くことの意味と保護」	上村 泰裕 …… 35
パネルディスカッション	…… 39
<b>寄稿論文</b>	
「遺族年金を考える—遺族厚生年金の年齢要件に係る男女差—」	中尾 友紀 …… 45
「リカレント教育課程修了者のライフキャリア形成促進政策に関する研究—女性を中心に—ダイジェスト版」	
尾中 文哉・坂本 清恵・盧 回男・御手洗 由佳・鈴木 紀子 …… 53	
<b>書評</b>	
『なぜ男女の賃金に格差があるのか：女性の生き方の経済学』 (クラウディア・ゴールディン著、鹿田昌美訳)	跡部 千慧 …… 69
『派遣労働は自由な働き方なのか：転換期のなかの課題と展望』 (大槻 奈巳編)	水野 有香 …… 71
<b>図書紹介</b>	
『日本女性のライフコース：平成・令和期の「変化」と「不変」』 (樋口 美雄、田中 慶子、中山 真緒 (編))	中山 真緒 …… 73
<b>女性とキャリアの雑学</b>	
「好き活のすすめ：就活と推し活の間で、若者は好きなことを仕事にできるか」	住澤 博紀 …… 75
<b>動向</b>	
2023年度本学学生の進路・就職状況について	名和 直美 …… 77
2023年度生涯学習センター動向	高梨 博子 …… 80
教職教育開発センターの動向	清水 睦美 …… 85
2023年度社会連携教育センター動向	藤井 雅子 …… 87

## 研究所活動報告

2023 年度 研究所活動報告	…… 89
2023 年度 彙報	…… 91
編集規定・投稿規定・執筆要項	…… 95

## Contents

<b>Preface</b>	<b>Akiko Nagai</b> ·····	1
<b>Symposium;</b>		
An Inquiry into the Meaning of Women's Work		····· 7
<b>Part 1, Panelist Report;</b>		
An Inquiry into the Meaning of Women's Work :		
Dual Income Family in the Past, Present and Future	<b>Kimiko Kimoto</b> ·····	8
<b>Part 2, Case Report, Panel Discussion;</b>		
Why has women's work been considered to be a 'choice'?	<b>Hiromi Sugiura</b> ·····	26
The Meaning of Women's Work from the Perspective of Household Economics and Marital Relationships	<b>Akiko Nagai</b> ·····	31
The Meanings and Protection of Work	<b>Yasuhiro Kamimura</b> ·····	35
Panel Discussion		····· 39
<b>Contributed Paper;</b>		
Considering Survivor's Pension – Gender Differences in Age Requirements for Survivors' Welfare Pension –	<b>Yuki Nakao</b> ·····	45
A Study on Policies Promoting Life–Career Development of Recurrent Education Program Graduates: Focusing on Women (Summary Article)		
<b>Fumiya Onaka, Kiyoe Sakamoto, Hoinan Nho, Yuka Mitarai, Noriko Suzuki</b>	·····	53
<b>Book Reviews;</b>		
Career and Family: Women's Century–Long Journey toward Equity (written by Claudia Dale Goldin)	<b>Chisato Atobe</b> ·····	69
Haken Rodo wa Jiyu na Hatarakikata nanoka : Tenkanki no Naka no Kadai to Tembo (edited by Nami Otsuki)	<b>Yuka Mizuno</b> ·····	71
<b>Book Introduction;</b>		
Nihon Josei no Raifu Kosu : Heisei Reiwaki no Henka to Fuhun (written by Mao Nakayama et al.)	<b>Mao Nakayama</b> ·····	73
<b>Profound Knowledge of women and careers;</b>		
Recommendations for personal Favorite Activity: Between Job Hunting and "Oshikatsu", Can Young People make What They love own Profession?	<b>Hiroki Sumizawa</b> ·····	75

**Trends;**

Concerning Graduates' Career Data in 2023	<b>Naomi Nawa</b> ·····	77
Lifelong Learning Center in 2023	<b>Hiroko Takanashi</b> ·····	80
Research and Development Center for Teacher Education	<b>Mutsumi Shimizu</b> ·····	85
JWU Education Center for Social Collaboration in 2023	<b>Masako Fujii</b> ·····	87

**Report of RIWAC;**

Report on the RIWAC Projects in 2023	·····	89
Report on the RIWAC Activities in 2023	·····	91
Editorial Guideline	·····	95

## 「女性が働く意味を問う」



### 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（一橋大学名誉教授）

### 第二部 パネリスト報告・パネルディスカッション

<パネリスト報告>

「なぜ女性の就労は<選択>の問題とされてきたのか」

杉浦 浩美（埼玉学園大学教授）

「家計と夫婦関係から見た女性が働く意味」

永井 暁子（日本女子大学教授）

「働くことの意味と保護」

上村 泰裕（名古屋大学准教授）

<パネルディスカッション>

パネリスト 木本 喜美子  
杉浦 浩美  
永井 暁子  
上村 泰裕

日時：2023年12月2日（土）日本女子大学 新泉山館 大会議室（ハイブリッド開催）

## 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、日本でもたくさんの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。これは日本的雇用慣行が、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、日本的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、日本的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。すなわち日本的雇用慣行は、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。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。

こうした日本的雇用慣行の下でジェンダーがどう組み込まれたのか。まず日本的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。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、女性はどうだったのでしょうか。女性は、日本的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。

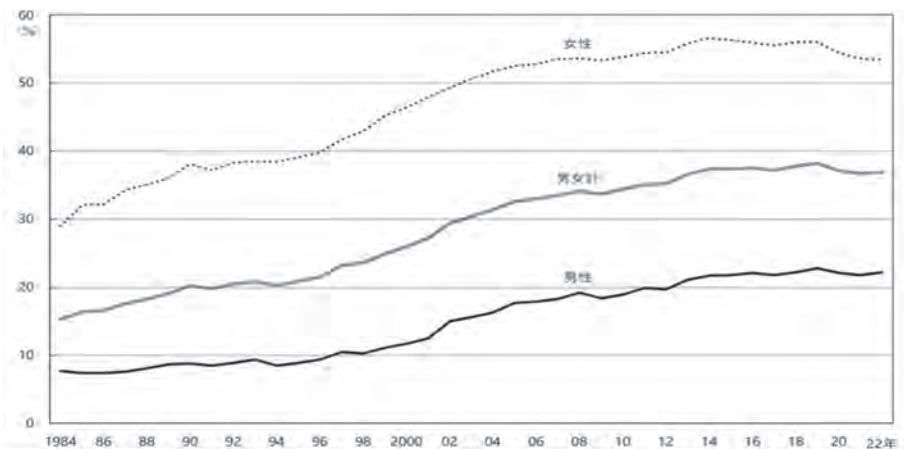
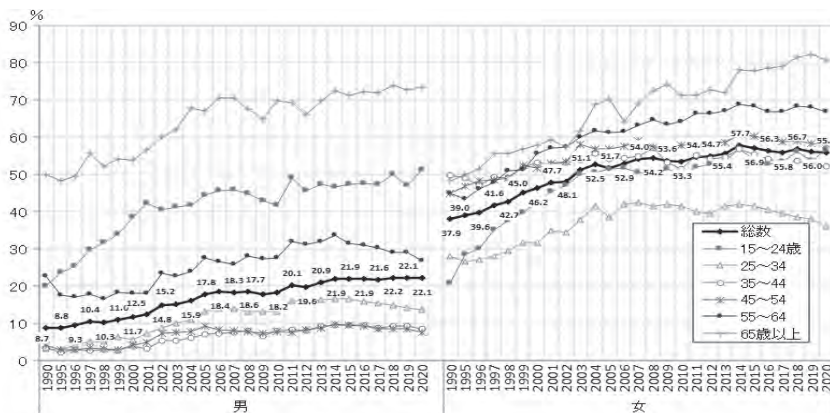


図1 男女別非正規雇用者の推移

(「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。

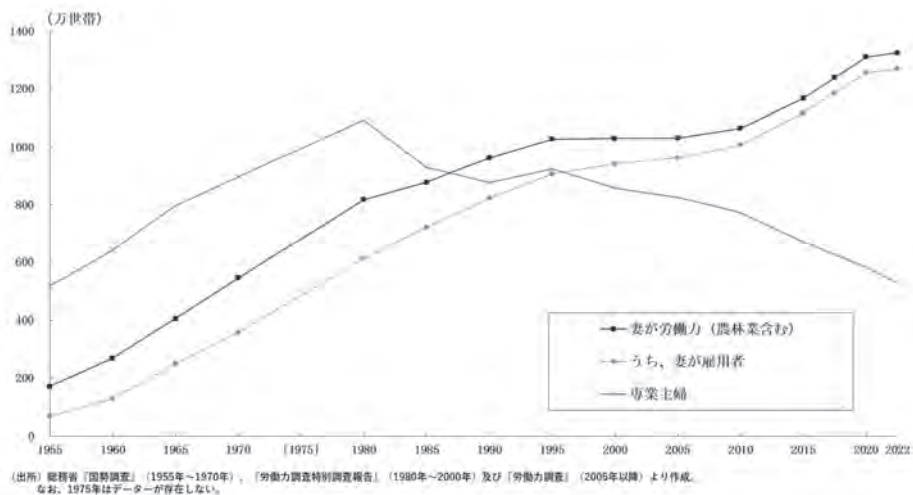


図3 共働き世帯数の推移 (夫がサラリーマンの世帯)

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。

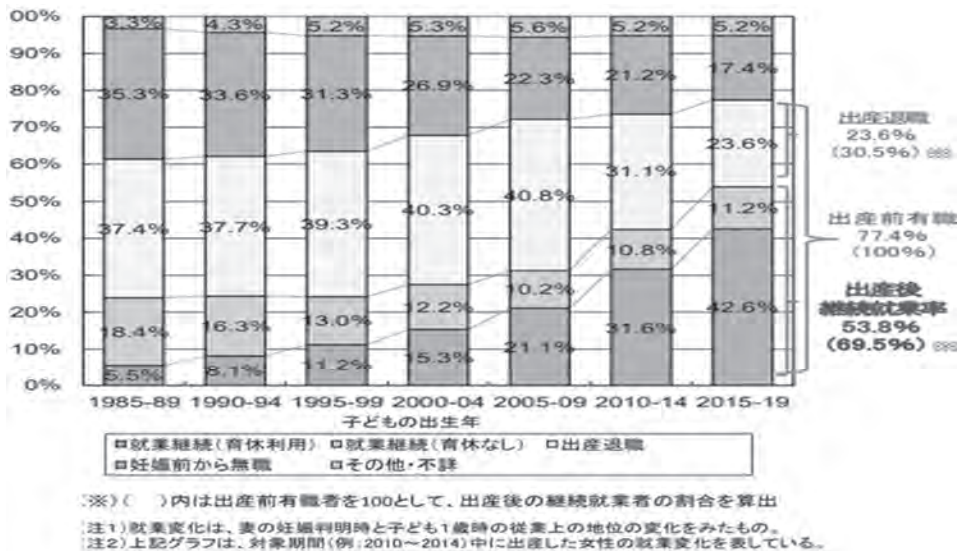


図4 出産前後の妻の就業変化(第1子の出生年別)  
 ※社会保障・人口問題研究所 第16回出生動向基本調査(2021年)より

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。

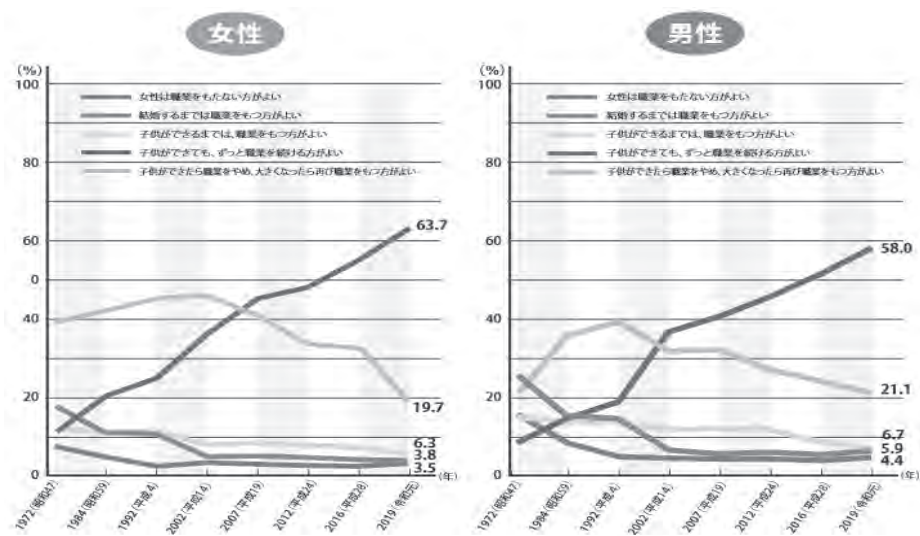


図5 女性が職業を持つことに対する意識変化  
※内閣府「男女共同参画社会に関する調査」より

### (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的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して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行きました。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」。つまり働く場における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、自ら稼いだ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、仲間たちとさまざま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、ろうそくをともして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が、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、上司や仲間から自らの「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にあって、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考えられます。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。

## 第二部 パネリスト報告・パネルディスカッション

### <パネリスト報告1>

#### 「なぜ女性の就労は〈選択〉の問題とされてきたのか」

杉浦 浩美

木本先生のご報告を受けて、私からは「なぜ女性の就労は〈選択〉の問題とされてきたのか」というタイトルで報告をします。

先ほどの木本先生のお言葉を借りるとすれば、女性就労はずっと「主婦フィルター、母親フィルター」を通して意味付けられてきました。女性労働者自身も、そう意味付けざるを得なかった面があるし、そこに葛藤がありました。さらに、それは社会的な評価にも結び付けられてきました。そこばかり強調すると大事なことを見落とす、という木本先生のご指摘は、本当に重要なご指摘だと思います。ですが一方で、女性がそれに苦しめられてきたことも、また事実かと思うので、私のほうからは、そうした面からご報告をしたいと思います。

木本先生のご講演の冒頭にもありましたように、多くの女性はこれまで「働く理由」を尋ねられてきました。理由を尋ねられるということは、就労がオプションとして、選択の問題とされてきた、ということです。男性にとって働くことはマストであり、理由を聞かれることはありません。女性だけが「働く理由」を求められてきました。それは、女性にとってすごく不幸なことだったのではないかと考えています。働くこととシンプルに向き合えない、いつも何らかの意味付けをしなくてはならない。さらに、その意味付けは、社会的な評価とも、その時々の方針とも強くリンクしてきた、そのようなことを少し整理してみたいと思います。

### 70年代の主婦的的就労観

以下は、伊藤雅子さんの論文「『べつ』意識の構図」（『新編日本のフェミニズム1』2009, 岩波書店, 所収）に収録されているものです。1970年代の主婦たちが〈働く〉ということを考えるときに、よくつぶやかれる「声」として紹介されています（パワーポイント1参照）。

#### スライド1

70年代 主婦的的就労観  
～講座に集まった主婦たちの声

- ▶ 「生活のために働かなくてはならない人は『べつ』だけど」
- ▶ 「能力のある人は『べつ』だけど」
- ▶ 「家庭と職業を両立させることのできる器用な人は『べつ』だけど」
- ▶ 「お金のためならつまらない仕事でもわりきって我慢できる人は『べつ』だけど」
- ▶ 「条件に恵まれている人は『べつ』だけど」
- ▶ 「いいかげんな働き方でも平気な人は『べつ』だけど」

（伊藤, 1978, p146）

\* 「生きがいを感じるためには、働かなくちゃダメです。」  
（Betty, 1963=三浦訳, 1965, 改訂版2004, p258）

ここには主婦たちの就労へのためらいだけでなく、「生活のために働く」ことや「お金のための仕事」に対する否定的なまなざしが垣間見えます。この「お金のための労働」への否定的なまなざしを女性自身が持つ、あるいは女性就労に意味付けられた、ということが、女性と就労の関係をねじれたものにしてきたのではないのでしょうか。

スライド1の最後の1行に引用したベティ・フリーダンの『新しい女性の創造』（三浦富美子訳）の語りにあるように、「主婦が働く」理由はしばしば「生きがい」と結びつけられてきました。その反対側には「お金のために働く」ということへの否定的なまなざしがあります。ですが、「主婦パート」に代表されるように、実際にはたくさんの主婦たちが、家計補助的な「お金のための労働」に従事してきました。その矛盾はどう語られてきたのか。「本当は働く必要がないのだけれども時間に余裕があるから」「いま、お金に困っているわけではないのだけれども、将来のために」といったような「働く理由」が用いられたのです。働くのは「生活やお金のためではない」という、まさに主婦アイデンティティを脅かさな意味付け（主婦的就労観）です。ですが、それはそのまま「主婦の小遣い稼ぎ」という社会的評価にも利用されてしまいます。「主婦パート」という日本独特の「働き方」は政策としても維持されてきた。大沢真理先生は「パートは身分」という言葉で表現されましたけれども、そういう不利で不公正な労働形態が今日に至るまで維持されています。

## 80年代の「キャリアウーマン」

80年代に入りますと、85年に男女雇用機会均等法が成立し、「キャリアウーマン」といった言葉で「仕事で自己実現する女性たち」という新しい女性労働者像が登場します。私は均等法世代なので、このあたりの時代の空気はよく覚えています。ですが一方で、均等法は、女性労働が差異化、あるいは選別化されていく、さらには階層化されていく流れも生み出した、と考えています。均等法によって生まれた総合職、一般職というコース別人事によって、あたかも女性の働き方には2種類あるようなイメージを持たれてしまった。ひとつはキャリアを目指すような働き方、ひとつはこれまでの「女性職」と呼ばれるような枠組での働き方、というものです。

当時、「やりがいのある仕事に就けるのだったら頑張るけれども、そうでなければ結婚する」とか、「希望の職種に就けたら続けてもいいけれども、そうでなければ主婦になる」といった発言が、若い女性たちからなされました。総合職としてキャリアを追求するルートか、一般職から主婦になるルートか、そのように女性労働が差異化されてしまった。そうした就労観を持つ女性たちもいた。さらにそうした就労観は、やはり政策ともリンクします。

均等法と同じ年に専業主婦優遇政策が始まります。一部の活躍する女性たちと、主婦の枠組みのなかでこれまでどおり働いてもらう多くの女性たち、という政策にも思えます。女性労働の二重扱いが政策的にも始まったわけです。

## 90年代の「ワーキングマザー」

90年代になりますと「ワーキングマザー」という言葉が登場します。私自身90年代に、企業に勤務しながらの妊娠、出産、育児を経験しており、この時代の「ワーキングマザー」を巡る状況もよく覚えています。それまでは、幼い子どもを預けて働く女性は「悪い母親」という否定的なまなざしがありました。ですが1990年の1.57ショックを境に少子化が社会問題化し、女性の就業継続支援や両立支援が政策課題として浮上するようになります。子どもを持ちながら働ける社会にシフトチェンジするのだ、ということが建前的には言われるようになります。「働くママ」が新しい女性の生き方として表象されるようにもなります。

しかし一方で、子どもが幼いうちは育児に専念すべきだ、という三歳児神話も根強く残り続けていました。そうした社会においては「子どもを預けてまでやる価値のある仕事なのか」という周囲からのまなざしや圧力にもさらされます。つまり、母親役割以上に価値のある仕事なのか、そうだったら続けるのは分かるけれども、そうでなければ母親業に専念した方がいい、という判断基準が「周囲から」用いられるわけです。そして「母親役割以上に価値のある仕事」とみなされない場合は、「そんなにお金が欲しいの」などといった心無い言葉にさらされる。私の調査で、実際に女性たちから語られた経験です。ここでも女性の「お金のための就労」は否定的に見なされるわけです。

専門職や総合職の女性たちは就業継続を主張しやすいが、そうでない女性は母親役割に回収されてしまいかねない社会的な圧力があつた、ということです。さらにこの判断基準は、三歳児神話を強く内面化していると、女性自らにも用いられることになります。

政策との兼ね合いで言えば、各種の両立支援策が年々拡充されてきた一方で、その対象となる女性は、それを実際に利用できるという意味で、かなり限定的でした。一部の限られた女性のための政策ではなかったか、という疑問も湧きます。

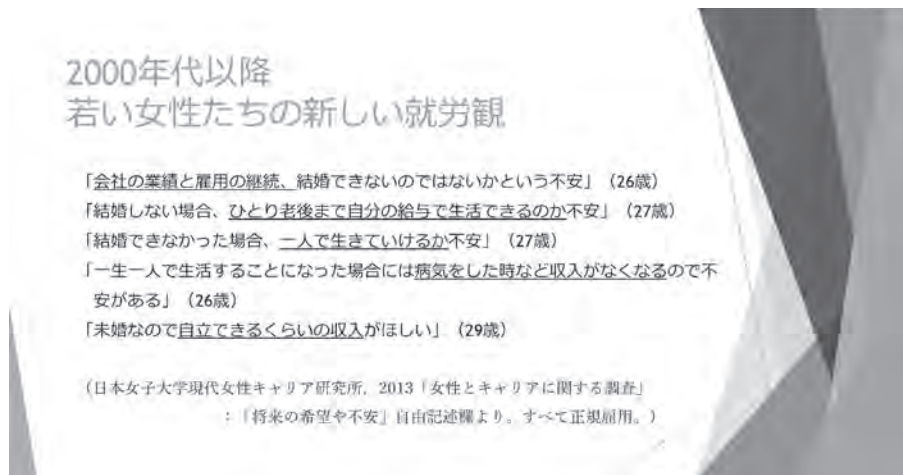
## 女性が就労とシンプルに向き合うこと

今までお話ししたように、女性の就労というのは必ず、「主婦」とか「母親役割」といったような対抗的価値観と対になる形で意味付けられてきました。さらにそれらは、社会的な価値観として政策にも利用されてきました。女性は、働くことのシンプルな意味から遠ざけられてきたと思います。そのシンプルな意味というのは、自立や自活、自分の食いぶちは自分で稼ぐといった、男性にとっては当たり前とされてきた就労観です。

ただ、それも大きく変わりました。2013年にこの現代女性キャリア研究所が行った大規模調査に私も調査メンバーの一人として参加しました。5,155人を対象とした「女性とキャリアに関する調査」です。そこで、若い女性たちの新しい就労観に出会いました。「主婦」や「母親役割」といった対抗軸を持たない、シンプルに働くことと向き合っている若い女性たちの就労観です。

スライド2をみてください。これは、「将来の希望や不安」という自由記述欄に寄せられたものの一部です。調査対象者は25歳から49歳でしたが、ここにあるのは20代後半の若い世代、かつ正規雇用に就いている未婚女性たちの回答です。そこに書かれていた

## スライド2



「不安」が、「会社の業績と雇用の継続」「ひとり老後まで自分の給与で生活できるのか」「一人で生きていけるか」「病気をした時など収入がなくなる」「自立できるくらいの収入がほしい」等々、このような記述だったのです。

未婚女性だけでなく、既婚女性やパートナーがいる女性も抽出して見てみたのですが、「夫の収入だけでは不安」「結婚する相手の収入は当てにしていない」など、そういう記述がすごく印象に残りました。私はそれを論文に「地に足の付いた就労観」と書いたのですが、まさにそういう就労観を持つ若い女性たちが登場しているのだと思いました。

つまり「自活という覚悟」です。もう結婚を当てにしていない、相手の収入で経済的に安定することを考えていないのです。主婦という軸は喪失し、自分の給与で生活できるのか、という判断基準が用いられています。まさに主婦フィルター、母親フィルターの呪いから解放された、あるいは解放されざるを得ない世代ということです。

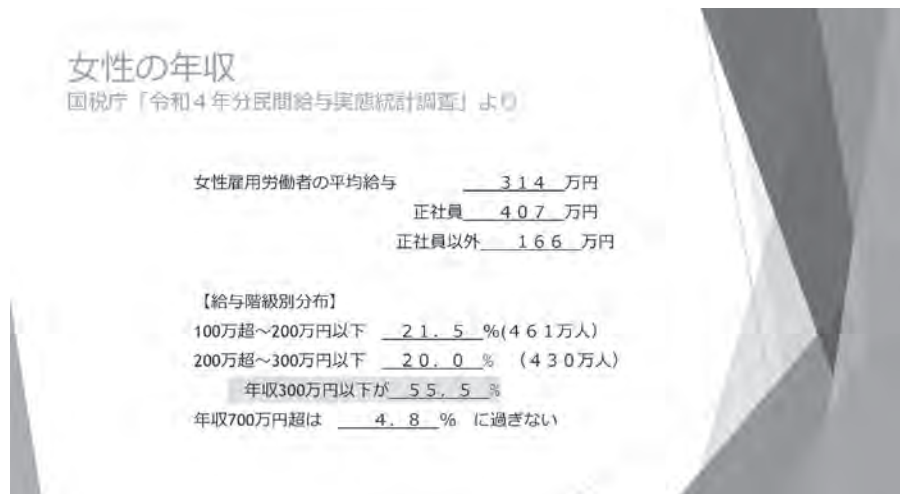
女性の〈働くこと〉の意味づけが、男性と同じ地点に立ったのだということではないでしょうか。働くことは選択ではなく、当たり前のことである。その地点に立って、働くことの意味を紡ぎ出す女性たちなのではないでしょうか。

一方で、そのように女性が自活の覚悟を持って〈働くこと〉に向き合おうとする現在、「女性就労が経済的自立を意味しない」状況がますます加速しているわけです。彼女たちの母親世代の安定職であった公務員や教員、保育士、看護師などの資格職・専門職が、ことごとく非正規雇用化していて、安定職にならなくなっています。企業においても非正規で働く女性が増え、たとえ正社員になっても「名ばかり正社員」と呼ばれるような、過酷な働き方もあります。

スライド3をみてください。国税庁の「令和4年分民間給与実態統計調査」によれば、女性の年収は300万円以下が半数以上です。一番のボリュームゾーンが100万円台。次のボリュームゾーンが200万円台です。それ以下の人たちもいますので、足し上げると半数以上が200万円台までで働いています。自活の覚悟は厳しい状況にさらされています。

政策に目をむければ、いま、新しい働き方として盛んに兼業、副業、フリーランスと

### スライド3



いったような、いろいろな働き方を組み合わせる方法が「新しい働き方」として喧伝されています。女性たちの新しい就労観が、そうした政策に利用されないように、しっかりと見ていく必要があると思います。

共働き社会ということ言えば、夫婦間の共働きということだけでなく、社会全体が、いろいろな事情を抱えたあらゆる人々が「共に働く社会」を作らなければならないなかで、不利で不公正な働き方が女性たちや一部の層に集中している。それを変えていくためにどうすればいいのか、そういうこともあわせて、考えていきたいと思っています。

ありがとうございました。

## &lt;パネリスト報告2&gt;

## 「家計と夫婦関係から見た女性が働く意味」

永井 暁子

私からは「家計と夫婦関係の視点から見た女性が働く意味」というテーマでお話しさせていただきたいと思います。働くということは、必ずでもないかもしれませんが、お金が入ってくるということです。しかし、さまざまなデータを見ても、家計にどのようにお金が入ってくるのか、トータルのは分かっても、その家計の内部でどのようなことが起こっているのかが分かるデータはあまりないのです。

現在は解散してしまったのですが、家計経済研究所という財団法人がありまして、私は初職、最初の仕事はそちらで研究員をさせていただいていました。そこには「消費生活に関するパネル調査」という1994年から、その当時の24歳から34歳の女性をスタートとして、同一個人を毎年追いかけているデータがあります。29回調査を重ねて、その都度後に続く出生コホートの人たちを追加してという調査でした。

そのデータの中になかなか家計について尋ねているものがあり、それは総務省の家計調査とまた違った形です。家庭の中に入ったお金が誰のために使われているのかという質問項目を主に使って見ていきます。また、家計の管理をどのようにしているかというデータがあるので、そういうデータを見た時にどのようなことが言えるのかという話を、働くということと関連付けてお話ししたいと思います。

では、まず未婚化についてです。やはりライフスタイル、あるいはライフコースが変容したといった時に、シングル女性が増加したということがあるかと思います。このシングルの人たちの家計に関する調査というのも、家計経済研究所で行った調査で、『季刊 家計経済研究』のほうに前に論文を書いたものから持ってきています。

ここで言いたかったことというのは、今何度もお話に出ていますように、例えば私も杉浦先生と同じ世代なのですが、私の世代というのは、積極的に結婚しない人生を選んだり、結婚しないことを想像していたりというよりは、結果として未婚だった、結果として離婚があったという形だったと思います。

現在の若い人たちを見ていると、もちろん未婚率が上昇しているということはあるのですが、予期している未婚や予期している離婚という、ライフコース上に未婚であることや離婚することというのは、ある程度可能性として織り込んでいるところがあるのかなと考えています。

それで、そのシングルの家計を見た時に、男女でかなり違いが見られます。男性のシングルと女性のシングルで経済階層も違うのではないかと、いろいろなご指摘があるかもしれませんが、前に分析した結果だけで説明しますと、例えばシングル間で比較したとき男性よりも女性のほうが生命保険への加入率が非常に高いです。

これを他のデータと比較すると、男性のほうが高いのではないかとと言われるかもしれませんが、他のデータはシングルか否かの別がない集計なので、シングルに限って言うと、女性のほうが保険の加入率が、私たちがやった調査の中では高かったです。

特に、女性が常雇の場合でも、正規の場合でも非正規の場合でも、男性より高いという傾向でした。非正規の場合は特に、女性が男性に比べて高いという傾向がありました。

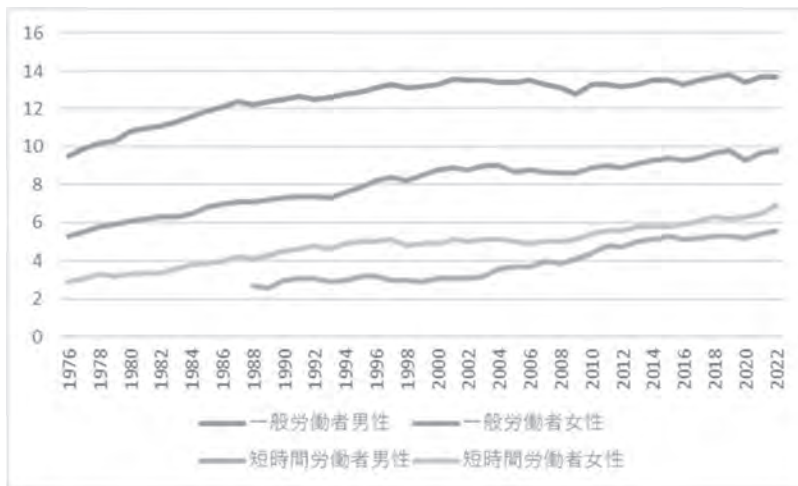
どのような生命保険に入っているかという、家族に残すタイプの生命保険というよりは、医療保障付きや老後保障、貯蓄保障付きの商品を購入していることが多かったというデータがありました。このことから、自分自身が生きていくための仕事、家計の補助のために働くというよりも、もともとシングルだということがありますけれども、自分のための仕事になってきているのではないかと、この調査データからは考えました。

また次ですけれども、今度は家計管理のタイプです。先ほど言った消費生活に関するパネル調査のデータからなのですが、これは埼玉大学の重川純子先生の分析によるもので、こちらも家計経済研究のほうに掲載されている論文からの引用です。

この表現が難しく、家計の共同化と書いたのですが、個計化の部分も少し進んでいるところもあるのですけれども、その話はすごく説明が難しいので、単純な話にしたいと思います。

やはり夫婦での共働き期間がかなり長期化していると思います（図1）。これは木本先生のグラフでも出てきたかと思うのですが、一般的に就業年数は長くなっているということです。正規雇用である程度働いて、その後も、私のゼミ生の聶さんという院生が分析するように、若い人ほど再就職のタイミングが早くなっています（聶 2023）。

だから、若い世代は間を空けずに、非正規が多いですけれども、次の就職先に行っています。そうすると、トータルで言うと共働き期間が長くなっているのではないかと思います。



出所：JILPT 集計 厚生労働省「賃金基本統計調査」

図1 就業年数の長期化

少し戻りますけれども、共働き期間が長期化することによって、家計の管理のタイプも変化しているということが言えます。昔の私の世代、あるいはそれより少し前の世代にあったような、かつ、日本の家計はこんな感じではないかとイメージされているような、夫が片働きで、夫だけ働いていて、妻がその収入を管理する、財布のひもを握るタイプというのが、日本ではすごく多かったイメージがあると思うのですが、そんなに多くはないです。

共働きの比率を見てもらえば分かるかと思うのですが、日本人がイメージする日本の家計のイメージにあるようなもの、妻が財布のひもを握る、要は主婦業に徹している



という家計の在り方は大体半数くらいです。半数だったのですが、それから、このデータの中でも共働きがどんどん増えていきますので、共働きで全収入一体型の割合がすごく増えていきます。

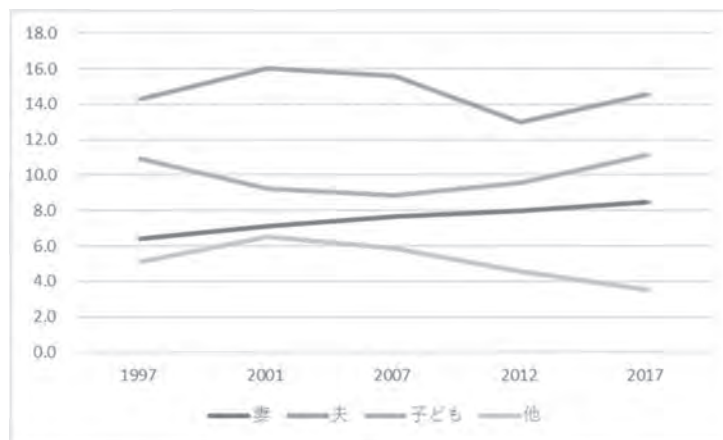
家計はいわゆる主婦が管理するというよりは、夫も妻もお金を持ち寄って家計をやっていくという、管理の仕事をしているのは妻のほうがやや多いのですが、そういう共同化の部分が見られるかと思えます。

また、いまだに男女差は大きいものの、男性の家事の時間は、昔は増えない、増えないと思っていたのに比べると、やや増えてきたというところもあります。一時期は6歳未満の子どもがいる世帯も、ずっと9分が16分で、17分だという感じで全然増えていなかったのですが、今は1時間を超えているということで、妻よりは随分少ないですけれども増えてきています。夫婦関係に共同化の兆しが少し見られるのではないかと、この家計のデータも含めて考えています（総務省統計局 2021）。

次に、では妻も含めて、お金を持ち寄って家計を運営していく世帯が増えてきたということなのですが、昔もそういう家もありました。ただ、前述の家計研のパネルデータで見てみると、結婚後、家族、特に子どものためにする支出を自分自身の貯蓄を切り崩して行い、結婚経過年数が過ぎていくと、自分自身の貯蓄がどんどんゼロに近づいていくという、まさに女性が、妻が家庭の中に埋没していく家計の様子がずっと見て取れます。なんてひどいことになっているのだろうと、データをいじりながら思っていたのですが、その傾向は一体どうなったのか確認してみました。

そうすると、28から32歳という年齢で限定させてしまったのですが、若いコホートほど世帯の支出に占める妻のための支出がわずかに上昇して、貯蓄が横ばいで、夫は低下しているのと同じ割合になってきているということです。

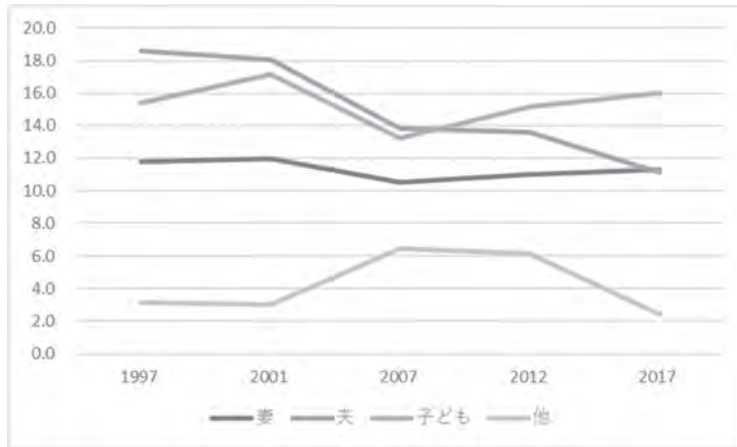
ただ、1か月の家計支出に占める世帯のための支出を見てみると、共通支出のところが一番大きいのでそれは除きますが、夫が多いながらも、あまり増えていないのに比べて、わずかですが妻が少し上昇傾向にあります（図2）。だから、妻の支出を削るという方向には行っていないで、やや増えているということです。



出所：「消費生活に関するパネル調査」データを永井が集計

図2 1か月の家計支出に占める世帯員のための支出

では、預貯金について、妻が家計の中から妻のための預貯金に増やす割合は変わっていないのですが、夫に回す預貯金は減少していき、夫と妻がほぼ同じくらいになってきています（図3）。



出所:「消費生活に関するパネル調査」データを永井が集計

図3 1か月の家計からの預貯金に占める世帯員のための預貯金

そのことから、自分自身のための支出や預貯金の増額は、働くことによって徐々に増えてきているのではないかと考えます。つまり、主婦として働くというよりは、自分のための労働の要素が多少見られるのではないかと考えました。以上です。

## 参考文献

JILPT「早わかり グラフでみる長期労働統計」

([https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0213\\_01.html](https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0213_01.html) 2023年11月28日取得)

永井暁子「現代日本における未婚者の特性と経済生活」『家計経済研究』110号 8-23, 2016.

——「家事と仕事をめぐる夫婦の関係」『日本労働研究雑誌』62(6), 38-45, 2020.

——「家事・育児・介護を誰と分担するのか」『労働調査』(622) 10-13, 2022.

聶逸君「人的資本と既婚女性の再就職タイミングー「消費生活に関するパネル調査」データを用いてー」『女性とキャリア』15号, 77-88, 2023.

重川純子「夫妻間の家計管理タイプの変化」『季刊家計経済研究』114号 38-47, 2017.

総務省統計局「令和3年社会生活基本調査 生活時間及び生活行動に関する結果 結果の概要」2021. (<https://www.stat.go.jp/data/shakai/2021/kekka.html> 2023年11月28日取得)

### <パネリスト報告3>

#### 「働くことの意味と保護」

上村 泰裕

本日は、発言の機会を与えてくださりましてありがとうございます。木本先生、杉浦先生、永井先生の充実したお話を興味深く伺った後で、私の話はそんなに内容はなくて、先生方へのコメントになればと思ってお話しします。

今日のテーマは「女性が働くことの意味を問う」ということでしたので、働くことの意味とはどういうことかということと、意味だけでは駄目だから、意味と保護の両方が必要なのではないかということをお話できればと思います。

ディーセント・ワークはILOのキャッチフレーズです。ILOは何をめざしているのか。Decent work for all、すべての人にディーセント・ワークが享受されるべきだということです。実際にはそうなっていないわけですが、それをめざしていくべきだということです。

ディーセント・ワークの定義がILOのホームページに書いてあります。読みますと、「ディーセント・ワークには、生産的で適正収入をもたらす仕事の機会、職場の安全と全員の社会保護、人格の成長と社会統合の見通し、人々が懸念を表明したり、組合を組織したり、生活に影響を及ぼす決定に参加したりする自由、すべての男女のための機会と待遇の平等、が含まれる」。主に保護のことを述べています。適正な収入がなくてはいけない、あるいは職場の安全、組合をつくったり、待遇と機会の平等を進めたりといったことが必要だということです。

ただ、意味のことも述べています。人格の成長 (personal development) と社会統合 (social integration) の見通しという部分です。社会統合という言葉はわかりにくいですが、仕事を通じて「社会に参加しているのだ」「役割を果たしているのだ」という実感が得られることだと私は解釈しています。

だから、ディーセント・ワークというのは、意味と保護の両方ある仕事のことです。それをすべての人に享受できるようにしたい。それが願いであるということです。

註を付けておきますと、「全員の社会保護」とあるのですが、私が2021年に論文を書いた時点では、social protection for families となっていました。家族の社会保護、つまり労働者本人だけでなく家族の社会保護が含まれるべきだと。だから、家族賃金のようなことをもともとは想定していたと思うのです。ところが、昨日確認のためにILOのホームページを見たら、いつの間にか social protection for all となっていました。これはILOの別のキャッチフレーズです。ただ、全員の社会保護とここに書いてしまうと、ディーセント・ワークの定義は何なのかという問題になります。仕事に就いていない人にも社会保護が与えられるとすると、それはディーセント・ワークの定義とは言えなくなってしまうのではないかと。そういう概念的詮索はあるのですが、簡単に言えば、ディーセント・ワークとは意味も保護もある仕事ということです。

働くことの意味に関しては、尾高邦雄先生という、私の先生の先生の先生に当たる先生が1941年に『職業社会学』という本を書いていて、職業には3つの要素があると述べました。3つの要素とは「生業」「天職」「職分」です。

生業というのは稼ぐことです。今日の3人の先生方の話の中心はそこにあったかと思うのですが、職業というのはそれだけではありません。職業には天職という側面もあります。仕事を通じて個性や才能を発揮することです。ただ、それだけだと、木本先生のお話で言うと、趣味もこれに当たるわけです。職業としての天職とは、仕事を通じて、つまり生業でもあり職分でもあるところで、才能を発揮する、個性を発揮することです。

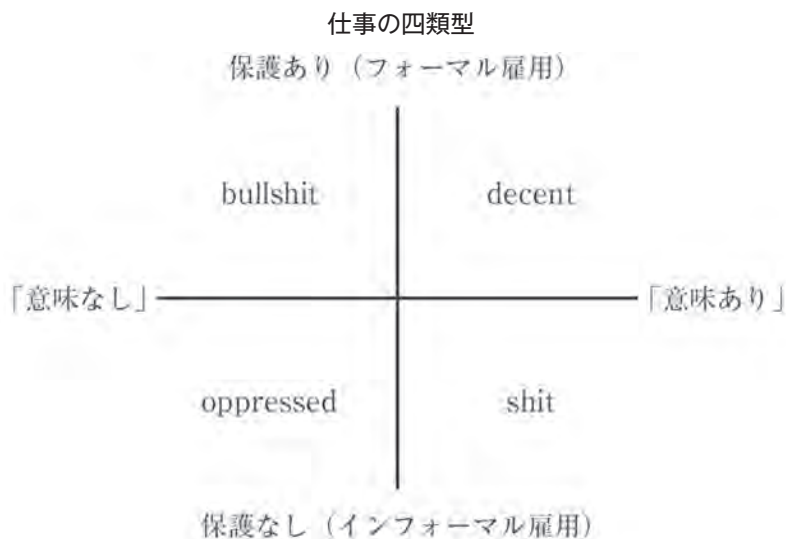
それから職分というのは、仕事を通じて役割を果たすことです。そのことによって、社会から人格的な承認を受けるという面もあります。しかし、それだけだと、木本先生のお話にあったボランティアも職分ということになるわけです。つまり収入が伴わなくても、例えば町内会やPTAの仕事をしているということも職分です。

ですから、職業というのは生業（稼ぐこと）に加えて、天職（個性や才能を発揮すること）、そして職分（役割を果たすことを通じて人格的承認を受けること）、この3つがセットになって成り立っているのだと尾高先生は言いました。だから、天職や職分など、仕事を通じてチャンスを得られるということが働くことの意味なのかなと私は考えました。

木本先生の紹介してくださった織物業のヨウコさんがおっしゃっていたなかに、会社に出れば自分の人格を認められるという言葉があったと思います。これは職分に当たります。それから、腕が良ければ難しい仕事も回してもらえるとということもおっしゃっていましたが、それは天職に当たると思います。

それから、古本屋のサトミさん。居場所カフェのようなところで、地域の皆さんが集まって話ができる。来てくれる人がいる限りはお店を続けたいとのことでした。これは職分に当たるのではないかと、私は聞いていて思いました。

デヴィッド・グレーバーという人の『ブルシット・ジョブ』という本をご存じの方もいらっしゃるかもしれません。意味と保護のなかの、意味を感じられない仕事が最近増えてきたのではないかと。それがグレーバーの指摘したことです。



出所) 上村泰裕「働くことの意味と保護」『日本労働研究雑誌』736号(2021年)、78頁。

意味がないとかあるとかいうのは、これは本人の認識の問題、本人がどう思うかです。つまり研究者が外から、あなたの仕事には意味がないとか、意味があるとかいうのは失礼な話であって、本人がその意味を実感できているかどうかの方が重要だと思います。

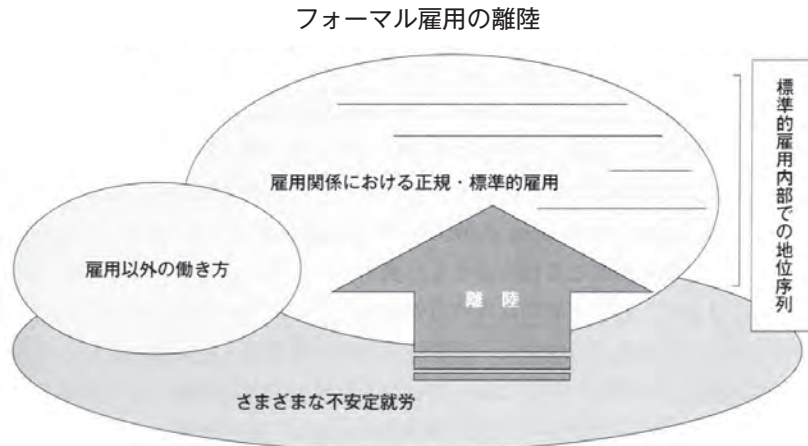
グレーバーが言うには、意味を感じられない仕事に就いている人が多くなっているのではないかと。それがブルシット・ジョブです。保護がないわけではありません。フォーマル雇用でいい給料をもらっているのだけれども、やりがいを感じられないのです。

一方、右下にはシット・ジョブがあります。働いている本人も社会的意義を感じているし、まわりの人も意味があると思ってきているのだけれども、十分な保護がない、インフォーマル雇用になってしまっている。そういう仕事もあります。

例えば、不十分な待遇で介護の仕事をやっている人がいる、そういう状況を思い浮かべていただければと思います。あるいは先ほどの古本屋の方のように、稼げないけれども、非常にやりがいを感じながら居場所カフェの仕事をやっている。それもシット・ジョブ、右下の象限になると思います。

左上にブルシットがあって、右下にシット・ジョブがある。それをどうしたら右上のディーセント・ワークにしていけるかを考えているわけですが、一方では、そういう考え方でいいのだろうかと私自身悩んでいるというか、考えているところです。

フォーマル雇用というのは歴史的に立ち上がってきたのだというのが、上智大学の今井順先生が書かれていることです。さまざまな不安定就労が高度成長期に離陸してフォーマル雇用になったのだと。



出所) 今井順『雇用関係と社会的不平等』有斐閣 (2021年)、21頁。

そこで、いま議論されているのは、日本型正規雇用のあり方です。もとは男性中心だったけれども、しだいに女性も正規雇用に就く人が増えてきました。しかし、それ以外の働き方もあるというように、歴史的に変化してきました。そこには、福祉国家も関わっているし、資本主義の変化も関わっています。

ただ、いったん離陸したのですけれども、21世紀後半に向けてAIやロボットの時代になってくると、正規雇用が縮小して崩れていくのではないかという見通しも語られています。そうした時に、ブルシット・ジョブに耐えながら子育てに生きがいを見いだしている

男性の人生は、仕事としてはディーセント・ワークではないけれども、ディーセント・ライフではあるかもしれません。

あるいは、赤字覚悟で、あるいは収入はないけれども、やりがいを感じて副業で居場所カフェや古本屋をやっている人、本業ではブルシット・ジョブに甘んじている女性がいたとして、その人の人生はどうなのでしょう。

あるいは、いろいろなシット・ジョブを掛け持ちして生計を立てる人生もある。それはディーセント・ライフではあるかもしれません。ただ、そういう仕事を認めるべきかどうか。認めるということもおこがましいですけれども。

最後になりますが、ディーセントな社会をつくっていかねばいけないと思います。人生には意味と保護が備わっているべきだと思うわけですが、それを雇用労働だけにリンクさせて、意味と保護のセットを求めるべきかどうかというのは少々悩ましいところです。

ILOのDecent work for allという考え方は、雇用労働に意味と保護のセットを求めているわけです。すべての人にそれを求めるということで、それは引き続き求め続けるべきだと思いつつ、一方では、AI・ロボット時代で雇用破壊が起こると言われていて、雇用労働だけに意味と保護を求めて、雇用労働にありつけない人には意味も保護も与えられない社会では困ります。

ブルシット・ジョブ、シット・ジョブを克服し、ディーセントな人生と社会をつくる社会政策を、これから考えていかねばならないと思います。

## <パネルディスカッション>

**永井：**では、全体の討論会に移りたいと思います。会場から集まったご質問を読み上げます。

木本報告の最後の事例や、上村報告にもあるように、雇用労働でもなく家事労働でもない地域活動に生きがいを見いだしている女性は少なくないと思います。これは、政府の共助の奨励や、地域創生、あるいは地域共生社会を目指す近年の福祉政策と合致しています。しかし、上村報告にあるように、低収入もしくは無収入のシット労働であるケースが多く、しかも女性が担っていることが少なくありません。女性は相談員、ケア労働など、あたかも主婦や母親のように地域で実践しているように見えます。このような女性労働の広がりについてどう思われますかということです。

上村先生、今のご質問、ご意見について、いかがでしょうか。

**上村：**その点について、むしろ木本先生のご見解を伺ってみたいなと思っていたところです。社会的に大事な仕事を低収入、無収入でやってもらってしまっているという問題ですよ。ケア労働者や相談員などです。そこに保護が必要だと。ケア労働の賃金をきちんと確保していかなくてはいけない、労働条件を確保していかなくてはいけないということが一つあると思います。

それをディーセント・ワークにしていけないといけないということもあると思いますが、一方では、社会における役立ち方にはいろいろなタイプがあるので、どのような働き方をしても不利にならないようにする必要がある。人によっては、これをベーシックインカムのような形で保障して、社会のいろいろな役割を果たせるようにしていくべきだという考えもあるわけです。

しかし、今すぐそうなるかどうかわかりませんので、まずはケア労働者や相談員の方々の賃金や労働条件を上げていくべきだと思います。そういうことについてきちんと考えて、評価していくことが必要だと思います。

**永井：**ありがとうございます。木本先生どうぞ。

**木本：**ご質問いただいた事例についてですが、私が最後にご紹介した古本屋さんの地域活動というのは全く違ってまして、彼らはすごく強力な仲間関係を持っていて、いろいろなイベントをやるのです。先ほども申しましたが、例えば、廃校になった小学校を活用して、その教室ごとにお店を、住民の皆さんに呼び掛けて出してもらおうというようなイベントです。言ってみたら、地域活性化にものすごく役割を果たしているのですが、行政からお金をもらう仕事はある意味一切しないということなんです。

自分が納得いく面白い活動、そして仲間を呼び集めて、またいろいろな人たちに来てもらおうという、そういうイベントにたいへん熱を入れているのです。そこから報酬が上がってくるというように、あるいは、わずかでも何かしら活動のための費用をもらうという発想が実はない人たちなのです。

いろいろな地域の中でこうした動きはけっこう出てきていると思うので、政策的な方針とは少しずれている、特に就職氷河期世代を中心とした静かな活力が、各地域の中にあるなと思っています。その中心的な担い手が、やはり非正規の人たちや、それからご紹介しました零細自営業主たち。時間的余裕を自分で作り出せるという人たちで、彼らは仲間同

士の活性化と、ひいては地域活性化につながればということを狙っています。

ですから、収入とはほとんど関係がなく、地域の活性化が自分たちの活性化になるという考え方で取り組んでいるものと思います。ですから、他方でやはり女性と限定して、女性が地域の中でいろいろな母親的な活動をして、それに対して低いペイでという政策的な動きについて私はあまり直接的な事例を知らないのですけれども、低収入である、あるいは無収入の場合もあるという形の活用の仕方はすごく問題があると思っています。

それは公務労働の中でも、図書館などいろいろな専門的知識を本来必要とされている人々の働き方が、期限を切られていたり、非常に低い賃金で、1人で生きていくにはとても足りないような賃金水準にされていたりする現実が、今展開していると思います。やはりそこをどのように押し上げていくのが、重要です。

今、岸田首相が賃上げ、賃上げと必死になって言っていることを、そういうところにきちんともともに波及させて、専門性をきちんと認めて、それなしに図書館運営も実はできませんよ、地域の生活がきちんと展開できませんよというところまで射程を広げて、賃上げと言うなら、労働組合があるところの話だけではないこととして、問題化していくことが大事になるのかなと思っています。

永井：ありがとうございます。では、杉浦先生お願いします。

杉浦：2ついただいています。まず1つは、2000年代以降、女性就労が経済的自立を意味しない状況が加速していると私は申し上げたのですけれども、それなのに自活するという新しい就労観に移行が見られるのはなぜでしょうか。人手不足を背景とする政策的な推奨によるものでしょうか。つまり、誘導されているのではないかというご指摘だと思います。

私自身は逆だと思っています、私自身の認識としては、やっと女性が「就労はまず自活でしょう」という段階に、まさに長い年月をかけてそこに立ったという認識なのです。若い女性たち、あるいは中高生の学生さんたちと話していると、例えば母親世代は、私たちの時代もそうだったのですが、あの職業に就きたい、ああいう仕事をしたいという発想だったのです。私自身も実はそういう発想で、編集者になりたいとずっと思っていて、出版社に入社して編集者になりました。

だけれども、今の学生さんたちとしゃべっていると、まず就業が継続できるか、働き続けることができるか、もうそちらから入るのです。だから、就業継続や雇用継続など自分の人生を紡いでいく時に、やはり仕事や就労というのはすごく大事なのだということが、例えば親世代を見ていても、特に娘が母親を見ていてもいろいろ学んできたのではないかなと私は思っています。

ですので、やはり発想としては逆で、やっとその地点に立てたのに、立った地点が非常に厳しいというこの状況を、何とかしなくてはいけないというのが私の認識です。でも、この厳しい状況にしてきたのは、先ほど言ったような女性の就労を取り巻く意味付け、それから、それをうまく利用してきた政策の問題があると思うので、逆にみんなが同じ地平に立った時に、それをひっくり返していくこともできるのではないかとと思っています。

もう1つのご質問はそれに関係していて、女性の就労にどのような政策が必要ですかというご質問です。先ほどから雇用労働だけにこだわる、あるいは雇用労働だけでは限界があるというのは、本当にそのとおりだと思いますし、雇用労働の枠組みだけでものを語



るのは足りないことがいっぱいあると思います。

ただ、私自身はずっと雇用労働者として、企業でずっと働いてきたので、雇用労働・女性雇用があまりにもないがしろになって、どんどん追い詰められているという認識があり、雇用労働を改善したいという思いは強いです。そのための政策ということも考えていきたいと思っています。以上です。

**木本**：では、いただいたご質問、長い文章を書いていたいただいたので、かいつまんで、何が質問のポイントかということからお話します。労働市場全体として、特に若年層が非正規に参入していったという中で、自ら好んで非正規のキャリアを選ぶ女性、そして男性が増えてきたと感じています。そういう流れの中で、非正規のほうがまたお得ではないかと、正社員のように責任を持たなくても済むからという考えも出てきています。特に、女性の非正規増加が後押しされていくような風潮があるのではないのでしょうか。これをどう考えますか、というご質問です。

私は就職氷河期世代の調査を20年近くやっています。2005年くらいからスタートして、その人たちが今はもう中年層になっていますが、その追っ掛けもやっています。それで痛感するのは、私たちが氷河期世代の調査を始めた時は、当事者はものすごく深刻な状況に置かれていたということです。

つまり、彼らにはモデルがなかったのです。突然、新規採用ゼロという会社が軒並み出てくる中で、非正規しかないの、無職のまま高校や大学を出なくてはいけないの、ということにぶつかったわけです。その方たちにインタビューした時は、自罰的な自己評価でした。自分を罰するような、自分の努力が足りない、自分が駄目なのです、という形での。話を聞いているこちら側の胸が痛くなるくらい、本当に苦しい話し方だったんです。

しかしその後、データで見えていただきましたように、非正規化がものすごい勢いで進んでいって、ある人々にとっては周り中が非正規という時代にもうなってしまうのです。だから、別に好んで非正規や、正規と比べてどうだと特に考えなくても、手を伸ばそうとすると目の前に非正規職があるという状況になってきています。地域にもよりますけれども。

そういう中で、そちらのほうがお気楽でしょという選択をしているのではないのかという言い方自体に、私はバイアスを感じます。だって現実的に、そうした状況だったら人はどう行動するでしょうか。そして、またそういう時代を生きていく時に、生きていく技というものをみんなが持たなくてはいけない面もあります。

非正規からなかなか浮かび上がれないとしたら、ではどうしていこうか。それから、自営業を小さく始めたのだけれども、コロナ禍にぶつかって、例えば飲食などは、お客さんが来てくれない時、どうやって打って出るのかというと、同世代の業者仲間を集めて県に補助金の申請します。例えばキッチンカーを自分で仕立てて、土日ごとにイベントのある場所に運び込んで、6人くらいの業者さんでしたけれども、その人たちが、売り上げはみんなで分け合うことでコロナをしのいでいくと。そういう現実的な取り組みをせざるを得ないのです。

だから、お気楽な風潮という話は、地べたをはうようにして調査をし続けてきている人間、当事者のいろいろな思いに耳を傾けながら対話してきた立場からすると、そのように捉える風潮のほうに、どちらかというと憤りを感じます。むしろ現実的には、目の前にあ

る状態を自分でどう組織していくかということで当事者は現実的に考えます。今非正規が目の前にたくさんあるなら、非正規を選びます。試行錯誤を重ねながらも。

ただし、先ほどのさとみさんのご紹介のさいにも、彼女の本業以外の仕事を挙げました。コンビニのバイトやうどん工場の夜勤アルバイトもやっていた。非正規の仕事をしていたのです。その後、生きる意志を失いつつある人々の電話相談など、彼女の人柄が見込まれて頼まれるようになりました。あいかわらず、あまりお金にはならないのですけれども。

他方コンビニのバイトを経験しながらパン屋を開業したシングルマザーの方の話聞いた時に、ああと思ったのは、シングルで子どもを抱えながらコンビニの仕事をやっていた時に、彼女は誰からも顧みられることがありませんでした。ところが、子どもを持ちながらパン屋を開業して必死でやっていったら、お客さんが見守ってくれて、応援してくれているとのことです。「頑張ってるね。すごいね」と声かけしてもらうことで、自分自身も成長を感じることができる」と語っていました。零細なパン屋さんですから、非常に朝早く起きる大変な仕事ですし、子どもさんを抱えて走り回っているのですが、応援を受け止め、自身の成長を感じながらやっていくことができる環境は、すごいなと思いました。そしてこういう話を聞くと、普通の非正規、コンビニバイトにはそうした励ましが無い、ということ私たちは考えなくてはいけないと思うのです。

目の前に手を伸ばして非正規しかない状態で頑張っている人たちを、応援していくような態勢というもの。それがたぶん上村さんが言われる「保護」ということなのでしょうし、そういう打ち捨てられるような仕事、時間刻みで消耗品のように扱われる仕事を、その中で生きている人たちにとって、それを意味付けたり、その状況を少しでも良くしたりする、そういうムーブメントのようなものがやはり必要なのだろうなと思っています。

永井：ありがとうございます。私のほうは全部お答えできるかどうか分からないですけども、特に男性はどうしているのだというご質問かと思います。このようなシングル化が進んでくる中で、男性は消費行動や貯蓄行動に、変化が見られるのかということです。

私がデータを見ている限りでは、少しタイムラグがあるのではないかと思います。男性と女性では、女性のほうが、1人で暮らしていくことの決心が男性よりも早い年齢である程度覚悟するところがあるために、消費行動、貯蓄行動に変動が見られるのではないかと考えています。

また、今回見られた家計や家事の変化といったところは、夫婦間の勢力関係や見えない権力というものを含めて大きく変えることになるかどうか分からないのですけれども、これまでの30年に比べると、少し動き出してきたのではないかと期待はしています。

木本：最後のご質問に簡単に答えさせていただきます。情報通信産業の発達以来、テレワークなどの新しい働き方が出てきたり、コロナ禍でのオンライン化が進んだりして、場所の壁がなくなる。あるいは、働く場所と居住地との時間と場所の制約がなくなっていく。そのような未来像を、どのように考えますかというご質問です。

労働全体を見渡した知見は、私は専門的に十分持っていないのですが、個別の事例として知って驚いたことは、典型的な会社人間をやってきた私のゼミの教え子が、コロナ禍をきっかけとしたオンライン化の中で、家族との関係を大きく変えていきました。そして、大手企業のエリートコースの先端を走っていた彼は、最終的には会社を辞めました。

そして、小さなチケット販売会社に勤めるようになったのです。何があったのかというのはまだ詳しく聞いていないのですが、ただ彼の言い方によると、まず家でオンラインで働いている時に、娘と妻が自分の働き方を見てびっくりしたと言うのです。つまり、「お父さんはこんな長い時間ずっと働いていたのか」と。会社の人と酒を飲んで遅く帰ってくるのかと思っていたという、すごい誤解があって。家族との関係も変わったそうですし、それから彼自身も、最先端のエリート社員としていだけ使われてきたということがあって、どうもそのことを捉え返す時間になったようなのです。

そういう意味では、距離感というのはものすごく大きいものがあるのだと思います。最終的に彼は有給休暇を全部使って、東京オリンピックのボランティア活動にまい進して、会社を辞めたのです。だから、すごく思い切ったことをやったものだと思うのですが、彼は娘も大学を卒業して見通しがついて、自活していこうと。自分たち夫婦が老後を生きていくために、別に大手の会社のエリート社員にぶら下がっている必要もない、という判断でした。

会社生活との距離感が、そのような人を生み出したということ、これはすごいなと思ったりします。働き方が変わるとエリート社員もこうも変わるのかという、一つの生き様変容を見せてもらったと思っています。やはり働くことと暮らすこと、その時間と場所、そして距離感というのは、ものすごく大きな要素に今後なっていくのだろうなという予感がします。

**永井**：ありがとうございます。働くということや、働くことをどう扱うかということ、なかなかいろいろな側面から、今回は「女性が働くことの意味を問う」ということについて議論できて、非常に有効な時間を過ごすことができたかと思います。

その中で幾つかキーワードが出てきて、前半部分での、主婦性への距離感というものが少し薄らいできたかもしれないということ。でも一方で、主婦性の代わりに家庭の中での貢献というか、これは家計の中でも少し減ってきたのではないかと思ったのですけれども、やはり地域での、あるいは会社の中でも女性がケアしていますよね。そういう、もう少し公的な場所での「主婦性」が求められるなどです。

そういったシット・ジョブやプルシット・ジョブとの関連というのは、引き続き考えていくことが必要なのだということが課題として残ったかと思います。今後とも、これはすごく重要な問題ですので、皆さまにいろいろなご意見を頂きながら研究を進めていければと思います。

これを閉会のあいさつとさせていただきます。どうもありがとうございました。

