

日本のジェンダー, ウーマン, フェミニストの諸問題

—その日本の特質と欧米との比較—

佐藤 万亀子

Gender, Woman, and Feminist Matters in Japan
—Japanese characteristic and comparison with the West—

Makiko Sato

Abstract

The primary role of Japanese Woman is 'housewife', others is secondary and marginal roles in all age groups, occupations and classes. Husbands and wives support their families in roles exchanged for gender. I studied 17 provisional factors of gender to compare with the West on the social systems, family institutions, culture and values and so on. There is a feature of feminism in Japan which advocates 'the protection of material rights'. It is significant for women to fulfill female roles, such as child birth, child-rearing and nursing of the elderly.

In Japanese society with regular division of gender roles, the percentage of working women has been static since 1920; it has been about 50% of all women and 40% of the entire working population. The percentage of non-working housewives has been continuing around 30% since 1950. The structural changes in industrial society have shifted the female labor force from family worker to employee and a phenomenon of 'the feminization of employment' has occurred. It is unlikely that the M-curve work pattern will change in the near future.

Japanese society was established a policy of gender protection, family allowance etc., as evidence of its economic efficiency in an acceptable society based on gender roles. Japan has formed its economic systems based on the traditional family community which is different from those in the West.

Key Words: family community, gender exchange, the protection of maternal rights, feminization of employment, M-curve work pattern, ambisexual-oriented, a policy of gender protection acceptance of gender roles, a taking good care of elderly parent, Japanese system of self-welfare

抄 録

日本のウーマンの役割は年齢や職業や社会階層を問わず、「主婦」役割が第一に重要で他の役割は二義的周縁的である。夫と妻はジェンダーの代理借用（交換）で家族共同体を支えている。本論では社会システム、家族制度、文化と価値などの17のジェンダー規定要因から欧米との比較を考察した。日本のフェミニズムは「母権拡大」が前面に出て、出産、育児、介護などの性役割を全うすることに意義を求めている。

性役割分業固定社会の日本は社会秩序の維持比率として女性の労働力は5割、労働力人口の女性比率は約4割で1920年から変化はなく、専業主婦比率の約3割も1950年から。ほぼ同率である。しかし産業構造の転換に伴い、家族従業者が雇用労働に移行する「雇用の女性化」の現象が生じた。このことからM字型就労パターンも当面崩れないだろう。日本社会は性役割受容社会の経済的効率の実証で扶養手当などのジェンダー保護政策を生み出し維持している。日本は欧米とは異なる伝統的な家族共同体を基盤にした経済システムを形成した。

キーワード：家族共同体, ジェンダー交換, 母権拡大, 雇用の女性化, M字型就労, 両性具有, ジェンダー保護政策, 性役割分業受容, 儒教の孝行徳目, 日本型自給福祉

はじめに

1. 日本のウーマンの諸相
2. 日本のジェンダー構造
3. ジェンダー規定要因の欧米との比較
4. 日本のフェミニズムの特徴
5. 日本のジェンダー保護政策
6. 社会秩序維持としての女子労働
7. M字型就労パターンと日本型福祉
8. むすび

はじめに

日本は世界一性役割意識が高く、約7割の人が「男は仕事、女は家庭」と考えている。これに比べて、アメリカや西ドイツではこの半分位しか賛成していない¹⁾。

先進国である日本がどうしてこのように性役割意識が高いのであろうか。先進国では、一般的に工業化に伴って、「労働力の女性化」の傾向があり、性役割意識は低下してきているという見方が一般的である²⁾。しかし日本では、これは日本女性の独特な意識構造に起因する所が大きく、その働き方に顕著に現れている。

さらに日本では、1920年代以降、女性の労働力率が5割、労働力人口の女性比が約4割とあまり変化していない。この間の日本の産業化はめざましい発展を遂げたにもかかわらず、この数字は、日本の女子労働の特異性を示している。日本では「労働力の女性化」は起こらなかったが、「雇用の女性化」という類似現象が生じた³⁾。つまり家族従業者が産業構造の転換に伴って、雇用労働者に移行したことを示している³⁾。

雇用労働者に参入した多くの女性は、家族従業者の就労形態に近いパート労働で雇用されることになった。その数字は1989年には、長期雇用（10年以上）の基幹雇用者として働く女性の比率を越すことになった⁴⁾。

もう一つは、性役割意識を崩壊させる事なく、工業化社会に参入できたのは、日本の家族制度が大きな要因となっている。日本では、かなり同居率も14.0と高く、家族的な支援の得られる人が多いのも特徴である⁵⁾。

1) 総理府婦人問題担当室『婦人問題に関する国際比較』1983年

2) 竹中恵美子「変貌する経済と労働力の女性化」竹中恵美子・久場嬉子編『労働の女性化』有斐閣、p. 5～7 p. 17～21, 1994年

3) 大沢真理「産業構造の再編と雇用の女性化」栗田健編著『現代日本の労使関係』労働科学研究所、p. 105～123, 1992年

4) 労働省婦人局編『婦人労働の実情』平成4年版 p. 31, 付32, 付62

5) 同『婦人労働の実情』平成元年版 p. 56～59

つまり、「イエ」としての家族共同体を単位とする儒教の影響を受けた生活の精神基盤は揺るぐ事なく、根を張り、内面化されている⁶⁾。

日本女性は「イエ」としての家族共同体の中で、祖母から母へ、母から娘へと受け継がれた女役割のアイデンティティを形成し、内面化させている。さらに、性役割の容認は、日本の労務慣行の三種の神器と称せられる終身雇用や年功序列、企業内組合等の企業の生活共同体を所帯主の夫を通してサポートする日本的経営の精神的土台でもあった。性役割の享受と柔軟な就勢形態は、産業構造転換と2度のオイルショックを乗り越えることが出来た後、改めてそのメリットが再認識され始めた⁷⁾。

1. 日本のウーマンの諸相

第二次世界対戦後、日本のウーマンは法的平等の下に参政、教育の権利が認められ、その上納税等の義務が果たされるようになった。民法でも相続など男女平等に取り扱われるようになった。

しかし法の平等とは関係なく、日本のウーマンは平均的に従順に性役割を享受し、女役割を立派に果たそうと努力し、かつそれを生きがいとしている傾向が見られる。つまり近代社会においてアンビバレンツに考えられる性役割も、憲法で手厚く保障された法の下での平等があるからこそ進んで享受出来るのである。

その役割は「主婦」役割が核になり、その他の役割その周囲を取り巻いている。「主婦」役割が第一に重要で、他の役割は二義的周辺的である⁸⁾。「主婦」役割というのは、単に「妻」役割や「母」役割のみでなく、多種多様な家庭運営のための家族の世話の統括と総指揮者でもある。

主婦役割が最優先される傾向は、年齢や職業や社会階層を問わず、日本のウーマンに一般に見られる。さらにこの延長線で社会レベルでも非常に明確な性役割分業が存在している。

ウーマンの二大役割として、日常の家事以外に育児と介護が上げられるが、育児の方は晩婚化や少子化の影響で女性の負担は少なくなりつつあるが、長寿社会になった今、中高年女性が高齢老人を介護するという、人生後半に大きな役割を果たせられるようになった。これらの老人介護も親孝行を美德とする日本社会の中で、人生最大の生きがいとして積極的に受け止められている。

むしろ、これらのウーマンの2大役割をいかに果たせるかが、ウーマンの幸福度を定める尺度ともなる。私達の祖母達や母達はその役割を立派に果たしてきたように現代の日本のウーマンも時代は変わってもやり方を受け継いで同じように日々努力している。

それは、儒教の教えを受けた精神文化を基盤とする孝行を最高の徳目とし、祖先を崇拜し、子

6) 加地伸行『儒教とは何か』中央公論社、1990年

7) 篠塚英子『日本の雇用調整』東洋経済新報社、p. 151, 1989年

8) 目黒依子『女役割』垣内出版株式会社、p. 161, 1980年

孫の教育に熱心に取り組み、かつ勤勉に生活している日本のウーマンの典型でもある。

法的にも実質的にも、結婚して「所帯を持つ」ことが、初めて社会的に認められる単位になり、ここから出発して「イエ」となる。これらの日本のウーマンの源基になっているのは、儒教の「三綱、五倫の教え」に見られる⁹⁾。

何故このように女の役割について従順なのであろうか。日本の工業化や法的平等が欧米に遅れて実現したことが、理由ではない。家族共同体が伝統的性役割を受け継ぐことを可能にするシステムであることにある。ウーマンが家族共同体意識で性役割を果たすことによってその家族に繁栄がもたらされ、階層的にも上昇する精神文化をアイデンティティとして持っているためである。家庭においても男尊女卑思想は消え、女性の地位は家庭でも高く、主婦役割を十分に果たしている主婦は、家族からも社会からも尊敬を集めている。日本では、大抵家庭運営の主導権は主婦が持ち、財布も主婦が握っている場合が多い。また多くの主婦は、家事労働をシャドウワークとはみなさず、生きがいとしている。

2. 日本のジェンダー構造

性役割受容社会の日本は、全面的な性役割分業廃止¹⁰⁾の方向には進展しないと思われる。というのは、性役割廃止の方向には進展しないと思われる。というのは、欧米の経済システムでは、男も女も個人として対等に市民社会の中で扱われるのに対し、日本では「イエ」(所帯)を単位として成り立っているところにその所以がある。

儒教「五輪」によると、「夫婦有別とし、構成の夫と妻は各自の機能をわきまえて分担し、補完関係を作って家庭を運営する」ためには、性役割は必要不可欠なものとしている。そのため性役割を否定すれば、家庭機能が果たせなくなり、家族共同体は消滅することになる。生活満足度が高く、9割の人が自分を中流とみなす1億総中流社会の日本では、現在の経済システムの維持こそ望んでいる。

しかし、実生活では、家事、育児を女の役割とし、外で働くのは男の役割と絶対的に決めつける考え方は受け入れられなくなり、男も家事や育児も出来るし、女も外で働ける相方とも生活人として自立した両性の能力を持つことを評価する柔軟な両性具有の方向に向かっている。家族共同体のシステムの中では、ごく自然に家族がお互い協力する中から、「イエ」存続の補完機能として、家族共同体の中に両性具有の関係が要請され、形成される。つまり家族共同体の必要に応じて、妻も夫の代理として稼ぎ手にもなるし、夫も補填代理をまかせた妻への愛情の名において、妻のジェンダーを借用して、家事手伝いを行うことになるのである。

家族共同体の下において、ジェンダー交換は代理借用の名において夫婦間のみだけでなく家族

9) 金日伸『東アジアの経済発展と儒教文化』大修館書店, p. 86~94, 1992年

10) 小松満貴子『「女性学」の講習』ミネルヴァ書房, p. 42~43, 1993年

間でもなされる。この機能の頻度や程度は妻の就労形態や年齢だけではなく、家族共同体のおかれた状況によって規定されている。家族共同体では、この代理ジェンダーで、夫の稼ぎを補填することを名目にして、多くの女性が就労している。

しかし必要に応じて交換はなされるが、夫と妻は伝統的な別個のジェンダーを保有したままである。これらのジェンダーは交換がどれほどされようともお互いに影響を与え合うことはない。

働く女性は日本では「1人2役」しているとよく言われるが、本来の女のジェンダーと家族共同体の構成員としての夫の代理としての男のジェンダーを2つ持っていることになる。つまり働く「場」による使い分けジェンダーであって、決して中性化することはない。

さらに、日本では女性の就労によってジェンダー階層は生じなく、日本の女性は主婦役割最優先のアイデンティティを持つ伝統的ジェンダーを中核にして、就労時は表向きには夫のジェンダーの代理をする。家庭に戻れば、本来の妻のジェンダーで性役割を積極的に受け止めている。これは専門的な高い地位をもつ女性から、パートの女性まで全く同じである。妻は掛け替え可能な代理のジェンダーを持つことができ、夫は夫婦の愛情の名において妻のジェンダーを借用できる。

妻が個人的にユングの言うアニムス（男性性）¹¹⁾を出すことはまずない。しかし家族共同体のためにアニムスを発揮することは自他とともに認められている。家族共同体の構成員は、補完機能を果たすことを自己のアイデンティティとして持っており、自己のアニムスを夫の代理として家族共同体の必要と要請によってのみ発揮することが許されているのである。

3. ジェンダー規定要因の欧米との比較

| 日 本 | 欧 米 |
|----------|------------|
| 間人（集団）主義 | 個人主義 |
| 性役割分業受容 | 性役割分業否定 |
| 見えない家父長制 | 目につく家父長制 |
| 法の平等は建前 | 法の平等は本音 |
| 家族（親子）主義 | 夫婦主義 |
| イエ原理 | ムラ（市民）原理 |
| 共同体社会 | 利益社会 |
| 和 | 平等 |
| 補完関係 | 脱従属関係 |
| 両性具有 | 両性の中性（個人）化 |

11) 河合隼雄『ユング心理学入門』培風館, p. 193~218, 1967年

| | |
|-------------|---------|
| 家事の有価値 | シャドウワーク |
| 家族の幸福 | 個人の幸福 |
| 間人的（集団）自我 | 個人的自我 |
| 単一（中核）ジェンダー | 階層ジェンダー |
| 代理アニムス | 自己アニムス |
| タテ社会 | ヨコ社会 |
| 序列主義 | 能力主義 |

日本と欧米においてジェンダーがどのような精神基盤によって規定され、形成要因となっているかについて考察するために、概念比較を行ったのが上図である。

日本では人間関係が企業においても家族においても間人（集団）主義¹²⁾であるのに対し、欧米では個人主義的である。

日本では国連婦人年の批准をうけて、性役割分業解消の方向に向かっているが、これは啓蒙的建前であって、実態と本音は性役割分業受容が是とされ、実際に固定化されたままである。これに対して、欧米では性役割分業廃止は建前ではなく本音で男性の家事手伝いの時間も日本の3倍である。

家父長制を経済性の見地では高い効率があり、むしろ封建的な制度や女性差別的な見地は薄れ、経済システムとして、高い評価がなされている。日本ではその経済性ゆえに、見えない制度でもある。キャロル・ブラウンによると、家父長制は、集団として男性が集団としての女性から階層的（ハイラキー）構造を通して物質的な利益を得るシステムであり、家族関係として成立する私的な家父長制から家庭外部で社会全般を支配するシステムである公的家父長制へと拡大される。欧米では、フェミニズムの立場から家父長制は批判され、女性が働く上で障害になり目につく制度でもある¹³⁾。

日本では法律上の平等は建前で、実生活では職場でも家庭でも男女は全く同等ではない。欧米では、実社会でも法律通りの平等意識が根強い。日本では、行事やレジャーは家族ぐるみで行動することが多いが、欧米では、ベビーシッターを雇って夫婦で音楽会に出かけるなど、結婚後も夫婦の生活を大事にする。

日本では、忠孝の集団主義によるイエ原理の倫理が支配し、欧米ではムラ原理の倫理、近代社会に至っては市民社会の倫理がそれに代わっている¹⁴⁾。日本社会では、今尚、地縁、血縁の共同体社会の性格を色濃く残しているが、欧米社会では資本主義による利益社会に発展している。

12) 浜口恵俊『間人主義の社会 日本』東洋経済新報社、p. 135～161、1982年

13) 久場嬉子「新しい生産と再生産システムの形成に向けて—21世紀へのパラダイム」前掲『労働の女性化』p. 296

14) 金日伸『儒教文化圏の秩序と経済』名古屋大学、p. 165～171、1984年

日本では性役割受容なのに、実生活では共同体を機能させるために、結果としては両性具有になっている家族が、年代に関係なく以外に多い。これは家族共同体意識が家庭事情によって、両性具有を育てやすい家族関係を持っていることを実証している。逆に欧米では、性役割を否定するために、両性とも個人（中性）化の傾向を強めているのは皮肉な現象である。

日本では家事労働にたいして家族の感謝と尊敬を集め、そのため主婦は家庭内でも地位は高く、社会的にも評価されている。家政婦やお手伝いさんの給料も大変な高賃金で若いOLに匹敵するか、それ以上である。欧米では、利益社会であるため、賃金の支払われない労働である家事はシャドウワークとして低い評価しかされない。しかもメイド等も外国人労働者を安い賃金で雇用できるのでなお一層評価されないものになる¹⁵⁾。

日本では、家族の幸福を目標にして家族の一致団結があるが、欧米では個人の幸福に価値を置き、家族の個人的自己主張も認められる。

自事も日本では個人の自我は弱くむしろ集団の総意に基づいた同じ自我を共有することになるが、欧米では集団の中にあっても個人的な自我は尊重される¹⁶⁾。

日本では、就労形態にかかわらずすべての女性は主婦役割を最優先させている単一（中核）ジェンダーを持っているが、欧米では、就労形態によって階層化された階層ジェンダーを持っている¹⁷⁾。

日本女性は個人の無意識にあるアニムス（男性性）を日常的に抑圧しその代わり夫の名の下に必要なに応じて起動させるが、欧米では個人の欲求に応じてアニムスが自由に支配する。

日本はタテ社会で人間関係が上下に結ばれ序列社会であるが、欧米ではヨコ社会で対等に結ばれ能力社会である。

以上の対比の考察から、同じ近代社会にあっても日本と欧米では、ジェンダーを規定する要因の文化基盤を全く異にしている。

そのためジェンダーは日本では男女別の2つの形のままで、欧米では1つに収れんされる方向で経済システムが形成されることになる。

経済性の見地からは、日本の経済システムのほうが効率である。しかしこのシステムの中での女性の配置についてリベラルなフェミニストからの大きな批判がある。しかし家族共同体が形骸化される事なく真にうまく機能すればこの批判を免れるものであり、さらに両性の新しい秩序を創造するものである。

近代社会における家族共同体こそあらゆる人類の危機から免れる砦（とりで）であるかもしれない。国際家族年に当って再考の重要性がここからも伺われる。

15) イリイチ、玉野井芳郎訳『ジェンダー』岩波書店、p. 91～124、1991年

16) 前掲『間人主義の社会 日本』p. 11～15

17) 久場嬉子、前掲論文、p. 298

18) 中根千枝『タテ社会の人間関係』講談社、p. 70～94、1967年

4. 日本のフェミニズムの特徴

日本のフェミニズムは「母権拡大」が前面に出て、性役割を全うすることに意義を求めている。このことは、欧米における「女権拡大」とは全く異質のものである。欧米の「女権拡大」は、男性に対して女性が平等、対等に行動できることを要求しているが、日本のフェミニズムは出産、育児、介護などの性役割を果たすこと、つまり母権保障に重点を置いている。

日本の女性は生涯に渡り、家の中で家族共同体の一員として生活するのが一般的である。儒教の教訓の中に「女三界に家なし」という有名な故事がある。「女は子供の時は父に従い、嫁しては夫に、老いては子どもに従え。」と言う訓えであるが、これは欧米の脱従属関係の立場から見ると、大変な女性差別と理解されるが、儒教の家族集団主義によって構成されている日本社会では、家族間における倫理が、すべての社会組織に拡大適用され、人間関係を家族中心に認識することの重要性を教えていると解釈されている。

日本の女性もそれぞれの家族共同体の必要から就労しているので、欧米のように個人的欲求や目的の動機づけは少なく、その就労形態も家族のライフサイクルに合わせたものになる。基幹雇用者として、就労する場合でも、その収入は家計の補填として住宅費、教育費等の使用用途を持っている。2人の稼ぎ手からなる共働きも、妻が夫の代理として家計を補填することで名目を立てており、妻が個人的目的で就労することは有りえない。もし、あっても何故か日本では長続きしないことになる。

この家族共同体の支えられた「母権拡大」を「儒教的フェミニズム」と仮称する。日本では、夫や子のために働くから、母は強いとされている。つまり家族共同体意識に支えられたすべての行為は、「女権」を越えて、家族全体の幸福を代表するものとしての「母権拡大」のフェミニズムが強調されている。

5. 日本のジェンダー保護政策

日本の所帯主の給料には、扶養手当、家族手当をつけ、妻が性役割を放棄する事なく積極的に役割を全うしやすいように最善の保護策を講じている。企業は家事労働を労働の再生産として高く評価し、家族に対して精神的感謝にとどまらず、経済的な報奨を扶養手当として出しているのである¹⁹⁾。日本の経営の諸制度は、所帯主の労働と伝統的な母や妻役割を両輪として実現されてきた。日本の経済発展の理由はこの強い絆で結ばれた所帯を単位とする家族主義にあり、この妻や母の役割によって支えられた勤勉さとムダ省いた日本型自給福祉による所が多く、日本の資本蓄積を支えて来た。

19) 塩田咲子「日本の性役割分業政策の構造」前掲『労働の女性化』p. 172～175

このことは、80年代の日本の諸政策の基調となって現われ、「日本型社会福祉」の路線は、公的福祉の抑制と市場役割重視の「効率的」福祉社会の形成を掲げ、さらに急速に進展する高齢化社会の対応として、「家族の自助・協調」機能を重視するものであった²⁰⁾。

注目されるのは、そこでは性別分業と「主婦役割」がまた主婦のパート賃金によって下支えされた所の家族賃金の維持が何よりも重視されてきた所である。80年代に登場した家庭政策や女性労働諸政策は、基本的にこの路線に沿ったものとなっている。

福祉のための余剰労働力として専業主婦やパートタイマーの主婦を福祉のマンパワーとして位置づけ、多額の予算を計上しなくても、ゆきとどいたきめの細かい福祉が提供されるように、日本社会の家族共同体の機能を利用するのが、もっとも経済的効率が高いことを狙ったものである。

日本のジェンダー保護政策は社会習慣や家族共同体の構成機能に合わせた効率のよい制度を独自に生み出してきた結果である。性役割を果たすことは、日本では自分を生かす最高の自己実現になるように保護されている。

日本の家族システムの延長線上に乗る社会と企業システムが形成され今日も機能している。このシステムのネットワークこそ、日本の経済力を発展させたノウハウである。日本的経営によってこのシステムの有効性と十分に機能したことが他国に類を見ない発展を遂げた。これを支えているのが性役割受容のジェンダー保護政策である。

1970年代の石油危機以降の低成長時代を乗り越えることが出来たのも、家族共同体に基づく、この「雇用の女性化」が柔軟なクッションの役割を果たし、弾力的に機能した²¹⁾。

日本の経済発展の1要因には、この女子ジェンダー保護政策の果たした役割が大きい。この政策は従来の家族従業者を雇用して熟練した労働力を非常に経済的な方法で採り入れたことである。しかも専業主婦には、今まで通り恩恵を与え、そのジェンダーを守るように保護し、職業志向の高等教育を受けたごく少数の職業能力のある女性のみ、基幹雇用者としてのポストを与えることになった。

この多様な女子雇用政策こそ、日本の社会秩序を乱す事なく、伝統文化を守りながら、労働市場を満たして来たものであり、日本の精神文化風土に合った日本独自のその効率性の見地からは世界に誇るべき女子労働政策である。

しかし、この背後には、日本的経営下の男子社員への終身雇用、年功序列等の生活共同体としての安定した労務慣行が存在したからである。

男子社員のこのような雇用政策を支え得たのも、日本の女子雇用をこのようにパート労働の就労形態を主に用意したところが大きい。

20) 久場嬉子「家庭における労働の評価」社会保障研究所編『女性と社会保障』東京大学出版会、p. 82～83, 1993年

21) 篠塚英子『日本の雇用調整—オイルショック以降の労働市場』東洋経済新報社、p. 151～154, 1989年

さらに女子のパート労働者に対する税制上の優遇措置として夫の被扶養枠に収まる就労は税や社会保険の支払いの免除がなければ、女子の常雇希望者は激増したかもしれないが、夫と妻の雇用者から、2重の恩典が得られる保護政策によって、妻の性役割受容のアイデンティティの拡散を招くことなく、安心して就労出来るのである。パート労働者の場合、ほとんどは子育て後の再就職組で²²⁾、日本の自給型福祉を支え、公的な福祉予算を計上することなく、経済発展に寄与してきた人々である。今後の高齢化社会に向けて老人介護も、ゴールドプラン等²³⁾による在宅介護方針を打ち出している。

これは、日本人の儒教の忠孝の教えに影響を受けた親子関係のあり方とも一致して、日本型福祉はますますお金のかからない血の通った福祉として、その真髄と経済性の点で世界中から注目を与えている。

日本社会は長い歴史の中で、性役割がいかに経済的に効率でメリットがあり、これが女性保護につながり、その恩恵を女性自らが受け、ますます性役割受容の社会を形成していくのである。

6. 社会秩序維持としての女子労働

性役割分業固定社会の日本は、社会秩序の維持比率として女性の労働力率は約5割、労働力人口の女性比率は約4割で、これは1920年から変わらないし、専業主婦比率の約3割も1950年から変わっていない。ただ有配偶女性の就業率は1960年から約5%上昇し、1989年には5割を越えている。産業構造の変換に伴い、第1次産業から第3次産業への移行に伴い、雇用就業率のみ8.8%から32.3%へと3.6倍になっている。実数では1000万人の増加である²⁴⁾。

しかし、工業化社会でこれ位比率が変化しなかったのは、R. P. Dore の言う「後発効果」²⁵⁾つまり工業化が遅れて参入したため、技術革新の影響を受けて産業化が既に完成に近く、人口移動があまり急激に起こらずに済んだことも影響していると考えられるが、家族共同体による性役割分業固定社会の社会秩序を維持する自らの作用による結果で、この比率で社会秩序を守ってきた。

このように多くの女性を労働力として駆り出さず半分にとどめ、家族や社会秩序のために、専業主婦にその役割を果たしたのは、有効な政策である。つまりこの比率こそが日本の社会秩序を守るために必要な数字であったと言える。しかも、産業構造化の中で増加した「雇用の女性化」の影響を受けたが、実数として家族共同体で稼ぎ手として男役割も果たしている比率は、統計資

22) 筒井清子「女子パートタイム労働者の諸問題」前掲『国際化時代の女子雇用』p. 101～108

23) 厚生省大臣官房政策課監修『21世紀の架け橋 高齢者保健福祉推進10カ年戦略—ゴールドプラン—』ぎょうせい、p. 30～87、1991年

24) 今田幸子「女子のキャリアとこれからの働き方」『日本労働協会雑誌』No. 381、p. 16、1991年

山岡照子「女子就業の実態」前掲『国際化時代の女子雇用』中央経済社、p. 26、1991年

25) Dore, Ronald. P. (1973) *British Factory-Japanese Factory; The Origins of National Diversity in Industrial Relations*, Berkley: University of California Press.

料の残っている70年前からほとんど変わっていない。このことからマクロ的視点から階層移動が中流の中で大変流動的であるのも女性の就労が大きく係わっているにもかかわらず日本は女子労働においてかなり伝統的比率を受け継いだ変動の少ない社会のまま経済発展したと見られる。さらに、技術革新の影響をうけた家電製品の進歩やインスタント食品の開発による家事の合理化によって省力化され、夫代理の役割は本格化しつつあり、補填代理を任された女性達はもう一人の自分の中の能力開発に生きがいを感じ始めている。

7. M字形就労パターンと日本型福祉

このような日本の精神風土に合った性役割享受型就労パターンを強力に推し進める必要が認められる。日本は育児も介護も十分に家庭で自らの手で行えるような保護を与えていく必要がある。子育てのライフステージにあった良質の住宅提供や子の扶養手当を実際の養育必要額に見合うだけ支給することも今後の改善策の1つである。日本の場合はM字型の落ち込みを性役割志向として手厚く保障していくことが必要である。

豊かな成熟社会においては、女性の長い人生を性役割に重点を置く時期と社会のために労働を提供する時期を明確にして、柔軟に出入りが可能であることの保障が必要である。そして、そのことが女性のキャリア形成に不利にならないようにすることが大切である。本来の豊かさとは、女性のそのライフステージの性役割を十分に果たすことに差障りのないように就労を保障出来ることである。

日本の就労パターンの特徴として、M字型就労パターンがあげられ、出産、育児時期離職によって25～35歳の間の労働力率が極端に落ち込む現象が見られるが、日本女性は「子供ができれば職業をやめ、大きくなったら再び職をもつほうがよい」が約60%で1番多く、「子供ができてずっと職をもつほうがよい」約15%をはるかに上回って約4倍である²⁶⁾。これは、将来もっと育児休業制度や保育設備が充実されても、人間的豊かさを求めて、時代を逆行したかのような、自分で子どもを育てるのが一番好ましいという考え方が多数出てくると推定されている。つまり日本型成熟社会においては性役割をむしろ積極的に受け入れられる条件を望んでいると言える。社会的労働として子育てを位置づけ、その間のブランクは女性の定年年齢に多少、加算され、長期（10年以内）の育児休業を認め、その間のキャリア開発の積極的な保障やキャリアブレイクなど復職形態も多様に保障して、再就労できるような具体策を待望するところである。

8. む す び

問題はどちらの経済システムが成功するかではなく、グローバル規模の視点から見れば、日本

26) 前掲『婦人問題に関する国際比較調査』

のシステムと欧米のシステムが相互に補完し合うことによって、より加速度的に世界経済は発展していく効果をもたらす。相方の経済効率の比較よりも、それぞれの伝統的精神風土にあった方法や制度が人々の満足感や幸福感をもたらす、その有効性を実証することになると考えられる。

尚、本報告は第10回国際労使研究会議（1995年5月30日～6月4日、ワシントンDC於）からの要請をうけてポスターセッションに提出した英文論文の日本語の下書き原稿に若干加筆、訂正したものである。

提出原稿の英訳には翻訳家の中西美弥子さんの御手を煩わせました。ここに謝意を申し上げます。

参 考 文 献

- 日本労働研究機構『これからの働き方を考える<Part 1>』1992年
大沢真知子『経済変化と女子労働』日本経済評論社、1993年
原ひろこ・大沢真理編『変容する男性社会』新曜社、1993年
マーサ、N. オザワ・木村尚三郎・伊部英夫編『女性のライフサイクル』東京大学出版会1989年
佐野陽子『企業内労働市場』有斐閣、1989年
鎌田とし子編著『転機に立つ女性労働』学文社、1987年
八代尚宏『女子労働の経済分析』日本経済新聞社、1983年
中村正則『技術革新と女子労働』国際連合大学、1985年
岡本英夫・直井道子『女性と社会階層』現代日本の階層構造4、東大出版会、1990年
石川晃弘・梅沢正・高橋勇悦・宮島喬『みせかけの中流階級』有斐閣、1982年
村上泰亮・公文俊平・佐藤誠三郎『文明としてのイエ社会』中央公論社、1979年
労働省婦人局編『パートタイム労働の展望と対策』婦人少年協会、1987年
女性学研究会『女性社会学をめざして』垣内出版会株式会社 1981年
女性学研究会編『ジェンダーと性差別』女性学研究第1号、頸章書房、1990年
V. ピーチ 高島道枝・安川悦子訳『現代フェミニズムと労働』中央大学出版部、1983年
上野千鶴子『家父長制と資本制』岩波書店、1990年
青木やよい『フェミニズムとエコロジー』新評論社、1986年
伊藤セツ『両性の新しい秩序の世紀』白石書店、1993年