

「女性と仕事」について考える

平成 26 年 12 月 9 日 飯田篤司

§ 1、人間にとって仕事とは

：労働を通じた生命・生活の維持、他者との社会関係や自己確認・自己形成としての労働
→「自己実現」としての労働の意義

：女性にとっては、結婚、子育て、家庭責任などといいかに調節をとるか？という課題

§ 2、性別役割分業の成立

※ジエンダー：生物学的性別とは相対的に区別される、社会的文化的性別。

→社会制度の構成要因のみならず、個人の生き方やアイデンティティの中核的構成要素

※市民革命と産業革命による近代市民社会の成立

：封建的な社会関係や地域共同体から解放(近代的個人の誕生)
・産業革命：職住分離を一般化させ、既婚女性が生産労働に従事することは困難に。
→「女性が行っていることは労働ではない」という労働観（「アンペイド・ワーク」）

※イヴァン・イリイチ「シャドウ・ワーク」

(1) 代価は支払われない。(2) 家事労働の量や質が計算されることはない。(3) 競争がない。

※近代家族における「家内性と公共性」の分離

：「女性が家内領域、男性が公共領域」という性別分業の成立

※戦後社会における性別役割分業家族とジエンダー

・1945 年以降の日本社会の戦後家族モデル：「性別役割分業家族」
「男は仕事、女は家庭」 $\left\{ \begin{array}{l} \cdot \text{「男らしさ」：働くこと=経済力} \\ \cdot \text{「女らしさ」：家族に対する愛情に満ちたケアの与え手} \end{array} \right.$
・高度成長期以降、「女性は家事育児に専念し働くべきでない」という道徳的ジエンダー
→男性正社員には長期雇用・年功序列型賃金労働、既婚女性には家事育児というアンペイド・ワークと主婦パートという低賃金労働
・1960 年代以降、専業主婦化が促進
：「三歳までの子育ては母親が行うべき」という三歳児神話、保育所への入所基準、配偶者控除、女子への家庭科教育の制度化

§ 3、性別役割分業家族の行く末

・変形のM字型としての女性の就業形態

- ：女性が育児期間は就業をひかえる「育児終了後再就業」型就労形態
- ：結婚や育児を機会に女性は退職を余儀なくされる場合も（マタニティ・ハラスメント）
- ：労働法に定められた就業規定では、育児休暇は男女に関係なく採用されるが、育児休暇を利用する男性は極端に少ない現実。その結果、育児休暇は女性がとり、女性だけが育児に専念。育児休暇終了後、復職したとしても同僚とは職務上の格差も。

※性別役割分業家族の矛盾とその修正

・性別役割分業家族の矛盾への意識（1960年代以降）

- ：女性差別撤廃条約、男女雇用機会均等法
- ⇒同時期に性別役割家族を強化する政策も（家族ケアを中心とする日本型福祉論）
- ・1970年代後半以降、日本型雇用の強化→企業中心主義社会の形成
 - ：子どもを持つ女性など周辺労働者は正規労働からより強く排除
 - ：女性労働力率の上昇は、妻のパートタイム化と結婚の先送りによるもの

※性別役割分業家族の迷走？

・1990年代以降、日本型雇用制度の限界と少子高齢化問題

→性別役割分業家族観を越えた新しい家族モデルへの試行

- ：育児休業制度、男女共同参画社会基本法
- ：「ワーク・ライフ・バランス」という課題

↓↑

・バブル後の不況の中、「男性稼ぎ手型」雇用の実態としての崩壊

- ：非正規雇用の増大、格差の拡大、未婚化・少子化
- ：多くの女性が男性に稼ぎ手役割を期待せざるを得ない一方、実際には多くの男性が稼ぎ手とはなりえ言えない状況が発生
- ：その一方で、八割以上の家庭において家事労働は主に妻が負担している現実
(内閣府『男女共同参画社会に関する世論調査』2002年調査)
- ：近年における女性側の専業主婦願望の上昇という逆説的現象

※21世紀日本社会のゆくえ：二つの方向性

- ①性別役割分業家族観を前提とした雇用制度・福祉制度を維持する方向
- ②多様な家族の在り方や働き方を前提とした雇用・福祉制度を創設する方向

→これからの《社会》《労働》《家族》の在り方は？