

書 評

女性の職場進出

小 野 公 一

Koiti ONO*

本稿の目的は、男女雇用機会均等法の施行等を考慮に入れた上で、女性と職場の関係を扱った最近の文献について、書評を書くことである。

1975年の国際婦人年スタート以来、1986年の男女雇用機会均等法施行に至るまでの間、女性、主として働く女性に関する文献は、非常に多く出版されてきた。本稿を書くにあたり、1980年以降に出版された、働く女性、女性労働、女性の社会進出、女性の自立、女性と職業、キャリアウーマン、婦人労働、雇用機会均等法をタイトルに含む文献を探したところ、これ等のテーマに関しては、多くの著者が、夫々の関心領域から、学問的研究のためのみならず、様々な視点やかたちで取り上げ、論じており、それらを的確に分類することには、多分に困難さを感じるが、概ね次のように分けることができそうである。

1. 女性の保護と平等、および差別を取り上げたもの：これらの中では、主に社会文化的要因にその背景をもとめ、性別役割分業の問題や、家庭と仕事のバランスについて論じられることが多い。また、差別の実態を捉えて、それら以外の要因を含めて分析したものも少なくない。

2. 女性社員の戦力化・取り扱いについて、企業の人事管理及び管理者の視点で書かれたもの。

3. 男女雇用機会均等法について書かれたもの：それはさらに、次の3つに分けられる。

①均等法の成立までに至る、歴史的な経過、その背景、論議、および、その精神について書かれたもの

②均等法についての条文および解釈をのべたもの

③均等法の施行に伴って、企業はどのように対処したらよいか、極論すれば、どうすれば法に触れないかについて書かれたもの。

4. 実際に社会で、主として、職業人として、または、キャリアウーマンと呼ばれて、第一線で活躍している女性をルポルタージュ風、もしくは、ケーススタディ的

にまとめたもの；これは、ジャーナリストによって書かれたものが多い。

5. 女性の社会進出の歩みについて、質的および量的な視点で捉えたもの。

6. 女性の、職場進出の実情を、企業的女性活用の実例も交えて紹介しているもの。

しかし、1冊の文献を、上記1つの分類にあてはめることは困難な場合の方が多い。また、我が国だけでなく、西欧等の現実、および、我が国と西欧の比較もよくなされている。

上記のどれが、応用心理学的立場にたって、評するのに値するカテゴリーかを考えると、非常に困難なものを感じるが、限られたものの中で、本稿では、均等法に関するものをひとつ取り上げるとともに、なるべく、社会文化的背景のみならず、女性が働くことに関する意識・態度形成に関する考察を含んだものを取り上げることとし、以下の3つの文献を取り上げた。(文中敬称略)

花見 忠、赤松良子、渡辺まゆみ著

『女性と企業の新時代——夫婦で語る男女雇用機会均等法——』(有斐閣、1986年、198頁)

本書は、サブタイトルからも分かるように、労働法学者の花見忠教授と、男女雇用機会均等法の立法的に労働省婦人少年局長だった赤松良子現ウルグアイ大使夫妻の対談を渡辺まゆみ氏がまとめたものである。

本書の特徴は、①法律上の問題と、それを運用していく行政の側の問題の捉え方の違いがでていて非常に興味深い点——特に、“努力義務”の持つ意味の共通理解と理解の差異にこれが表われている(これに関係して、“行政指導”の方法や内容についてもより具体的な説明があると、もう、少し男女雇用機会均等法に関する評価の違いが鮮明になったのではないかと思われる)、②立法当事者が、運用を想定してこの法律を解説している、③海外の同種の法律との比較で、何に問題があるのかが

* 亜細亜大学経営学部
ASIA University

指摘されている、④労働基準法第3条と勤労婦人福祉法を全面改正した男女雇用機会均等法だけでなく、関係する法律についても手際良く触れられている、等の点にある。なお、前書きにもあるように、当事者であるがゆえの歯切れの悪さを感じたことも事実である。

本書は大きく分けて、Part 1 男女雇用機会均等法をめざすもの、Part 2 上手につかこなそう 男女雇用機会均等法、の2部で構成されている。

Part 1 では、男女雇用機会均等法の成立の背景・必要性、立法の過程をとりあげている。

成立の背景については、一般にいわれているような“外圧”を、赤松は否定しており、花見は、法律的な流れのなかでは、男女雇用機会均等法の成立の必要性があったとして、立法提案時の直接的な契機であり、成立のために利用価値があったという消極的な評価を下している。この評価については、論議の分かれる所であろうと思われる。

また、赤松は、同法が、西欧の原則をそのまま持ち込んだのではなく、立法の過程で、我が国の現状に合わせて、修正しているともしており、我が国の独自性（自主性）を主張している。例えば、女性に対する育児休業のようなサービスのものについて残していくことが、必要であり、一方で雇用機会の均等を進め、他方でそれを残すということは、非常に日本的な修正であるとしている（これをサービスと捉えるか、女性の当然の権利、特に、後で紹介する天野の主張のように、“生命を再生産”するために社会的に必要なものの重要な一環としてそれを捉えるか、非常に議論の分れるところであろう）。

同法の成立過程に関して、両者の議論のなかで、世論のたかまり、特に、働く女性からの働きかけについて触れられることは少なく、この部分が、男女雇用機会均等法の立法に果たした役割がよく分からないのが残念である。花見は、働く女性の中で2極化しているキャリア志向派對腰掛け・家計補助派の対立の方を重視しており、それが立法において大きな影響を持ったとし、さらにそれがこの法律を不十分なものにした一因であるとしている。このふたつの女性のグループの問題は、次に紹介する、若林等の研究の中でも重要なテーマになっている。

次に、立法過程で見られた労使間の攻防について述べられている。ここでは、企業側の“女性は補助的な労働者”という姿勢を急には変えられないという主張に対して、現実的に考えて直ちに実現するのは難しいところは、時間をかけて段々にやればよく、方向だけを示した努力義務規定とし、書いてあることに意味があるとして、行政指導の効果を期待している。花見は、この点に

ついて、この法律には、行政指導の根拠になる規定は数多くあり、不十分ではあるが、効力のない法律ではないとしているものの、努力義務は異常であるとしている。

男女雇用機会均等法の特徴として赤松は、雇用の全てのステージについて、女性を均等に扱うべしということを経営者のレベルで書いた点と、母性保護を非常にはっきり限定した点をあげている。

しかし、花見は、非常に不十分なところが多いことを、その特徴としている。その第一は、カバレッジが狭いこと、第二は、保護を大幅に残したこと（保護を残しながら平等を貫徹するのは不可能）、第三は、救済機関がなきに等しいことである。たあ、一番大事な採用昇進まで、全く骨抜きにしておき異常であると指摘している。

第三の点については、紛争解決の制度はあっても、その実効に関する明確な予測は困難であるとしているが、赤松は、その点についても行政指導で解決し得るとしている。しかし、行政指導の効果について良く分からない多くの者にとって、この様な行き方は、男女雇用機会均等法の、不完全さを印象づける以外の何ものでもないであろう。

男女雇用機会均等法については、平等な機会を与えるものであり、従来制限されていた機会の拡大であって、働き蜂かそうでないかの選択は、個人の問題であるという意見で両者の一致を見ているようである。それ故、男のような機会と今までどおりの保護の両方は無理だとしている。

そのため、運用次第では、残業等が増えるだけで、仕事の内容は変わらない人がでてくる可能性は残されており、そのようなケースも若干はしかたがないということではよいのであろうか。企業にとって都合のよい部分だけを強調する結果にはなりはしないかという疑問は、強く残る。もし、真の平等を要求するのならば、花見の言うとおりの保護（母性保護以外）と平等の両立はありえないという立場での立法化が、望ましいものと考えられる。腰掛け、家計補助的な女性の処遇は、その後の個人の選択の問題である。

Part 2 では、個々の条文が記載され、内容の解説がなされており、法律に詳しくない一般読者が、一読しただけでは分らない法律的な解釈や摘要範囲、取り扱いのポイント、禁止、強制、行政指導の別などが良く分る。ここで取り上げられていることは、募集、採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇、保護規定の変化、時間外・深夜労働等、内容的には、男女雇用機会均等法の成立過程で新聞雑誌等をにぎわしたのも多いので、それらには触れないことにする。

それら以外では、再雇用特別措置（この制度は、退職前の職業能力を生かせる、再就業の時期を選べる等のメリットがあり、現代女性の多様な就業ニーズに対応した施策である）と、男女差別に関する紛争解決手続があり、どちらも興味深いものであるが、後者の実効性については、ここでも判然としない。

最後の男女雇用機会均等法の未来については、花見は、この法律は、企業の雇用慣行や社会の男女の問題についてのものの考え方を、相当変える役割を果たしていくと評価している。今後の問題点としては、女性が平等な立場で雇用労働のなかで働けるかどうかは、女性の態度に負うところが多いとしている。

赤松も、この法律をよりよいものにするには、女性のエネルギーがもっと必要であり、この法律で機会均等になったのだから、それを生かすも腐らせるのも女性労働者しだいである。法律すべてを解決するわけではない、としている。

両者の主張は、非常に納得の行くものであるが、それだけにこの法律の運用の難しさを感じさせられた。なぜならば、保護と挫折に慣れた女性が、チャレンジを繰り返しながら進むことは、それだけでも大変であり、その環境作りのいかに、多少の壁にも立向わせるか、諦めさせてしまうかの別れ道だからである。運用の妙と女性の意識だけで解決になるのであろうか。

若林 満、伊藤雅子 編著『女性自立する——自己実現と社会参加をもとめて——』（福村出版、1985、259、18頁）

本書は、主に、編者らが参加する研究会のメンバー7人によって書かれ、多くの章で、執筆者達が、直接関わった調査のデータをもとに論じられており、実証研究的な色採が強く、それだけに説得力のある文献である。

本書は、第Ⅰ部“女らしさも男らしさも”、第Ⅱ部“キャリアを求めて”、第Ⅲ部“変わりゆく社会と男女の役割”の3部8章で構成され、1—5章は、女性自身の内的な発達をテーマに、女らしさの形成とそのジレンマ、青年期の自立教育、青年期と職業選択、働く女性の意識と環境、女性のキャリア形成という展開をし、6章では、統計資料を中心に職場の中の女性について、7、8章は、女性の自立史、女性と社会変動、という構成になっている。

本題に入る前に、若林等は、本書で言う女性の自立の意味について、①社会における女性の生き方の問題として、男女の共同責任で真剣に取り組まれるべきもの、②

女性自身が心と技、意識と行動力を高めておくこと、③女性の自己形成の問題、と規定している。

第1章では、女らしさが、生物学的な男女差に応じた接し方・扱い方、および、社会や文化の仕組み等の純粋な社会的働き掛けによって構成されるとし、現在、多くの女性は、彼女が求めている“人間としての私”と、社会が期待する“女らしい私”との間で、また、自分自身の中にある、女らしくありたいという願望と自分らしく生きたいという願望の間で、ジレンマにたたされているとしている。

次に、女性の青年期の自立教育を取り上げ、高学歴化の進展の中で、高等教育への期待や選択には、親の期待、家庭の経済状態などが大きな影響を与えているとしている。

第3章では、職業同一性の形成を中心に論じ、職業自己概念の発達や職業選択について論じており、短大生の職業選択を調査結果を元に、職業選択に向かう彼女らは、男子職業人と同じ特性次元で、自分自身を捉えていること、また、職業志向も、腰掛け型“花のOL”よりは、挑戦的な仕事の獲得を志向しつつあると指摘している。なお、この調査は、看護婦、保母、人文系学生を対象としており、いわゆる一般教養的な課程履修者との比較も、自立教育との関係において必要であろう。

第4、5、6の3章では、実際に職場に入った女性を問題としている。女性の職業意識と環境（仕事と家庭）をとおして働く女性を論じており、次いで、キャリア形成について、男性中心の職場での女性を論じている。

調査結果から、我が国の女性、特に若い女性の働く姿勢は消極的である。既婚者、専門職には、高いやり甲斐感があるが、彼女らの中でも良妻賢母への志向は強い。このような志向（構え）は、職場における女性の位置付けとの間に厄介な悪循環（短期退社→重要な仕事は男、教育訓練なし→補助の仕事のみ、将来展望なし、魅力なし→意欲の減退）をもたらしており、自分の生き方の中に仕事をしっかり位置付けること、また、夫と共に職業人として、また、家庭人として生きる姿勢が必要であるとしている。

キャリア形成について、女性が携わる仕事の多くが、職務内容の連続性と仕事そのものの発展性が十分保証されていないことを問題点としている。ただし、キャリアの価値は、そこに携わっている本人の主観的判断によって初めて規定されるものであるとしているが、家庭志向の女性が多いという指摘に立てば、現状の職務は配分は肯定され、前述の循環も肯定されることになりかねないが、このことの可否については、論じられていない。

女性管理者のキャリア形成過程の規定要因として、学校教育や成育環境を上げ、形成プロセスについての面接調査をもとに6類型に分けているが、面接前の項目設定が良くなされているため、比較的限られたサンプルにもかかわらず、明快なグルーピングがなされている。もし、サンプルを増加することによって、このグルーピングの妥当性を検証されると、質問項目とともに、この分野での研究に大いに資するものと思われる。

次に、統計的な資料から職場の中の女性を取り上げ、女性労働力の育成と活用に関する方針と制度のギャップがあり、男性同様に取り組んで行こうとする女性には、現場管理者の現在の意識や対応は、大きな障害になると指摘している。

第7、8章では、社会変動にともなう男女の役割りについて捉えている。

最初に、産業革命前から今日までの働く女性の自立の道のりをみ、次に、女性の生活構造の変化を促す要因となる社会変動が、職業、家庭、地域生活領域にどのような影響を与え、性別役割分業がどう行われるかを論じている。

社会変動の要因としては、産業のサービス化と女性の高齢化・高学歴化を上げ、それを通して、家庭と職業の両立の問題は、新たに問直され、女性労働者は、既婚者中心に、パートタイマーと、男と同等の管理職や専門・技術職化した女性に二分されるだろうとしている。しかし、女性の勤続年数の長期化傾向をみる時、この中間に、ノンキャリア長期勤続正社員と、それに近い、より労働条件の良いパートタイマーの巨大な層が出現すると考えられないだろうか。そして、そこに、育児や、地域社会の活動等の幅広いキャリアを評価する女性、およびそれと同様な傾向を持ち始めた男性を吸収していくことが、価値観の多様化した社会では、要求されるものと思われる。それこそが、執筆者の指摘する、脱性別役割分業に繋がるのではないだろうか。少なくとも、女性の自立は、男も含めて、経済的なものだけではないはずである。

本書は、一般的差別感の強調ではなく、現状を踏まえた上で、女性の自立と、社会化や職場環境の関係を論じた好著といえよう。ただし、男の問題でもあるはずであるが、その部分についての記述が少ないように思えるのは残念である。また、執筆者が多いためか、若干記述の重複やニュアンスのずれを感じる部分もある。

天野 正子著『転換期の女性と職業——共生社会への展望——』(学文社、1982、221頁)

本書は、現場からのレポート、専門職の女たち、働く

女性のあした、性別役割分業社会から共生社会へ、の4章から構成される論文集である。

第1章は、男性の基幹的業務遂行を補助する手段や用具として位置づけられる職種の女性達をルポルタージュしている。

取り上げているのは、デパートの店員、ホームヘルパー、キーパンチャーである。これを分析しながら著者は、短期間でやめることを前提とした寛大さ(いやな仕事は男にはさせない)や楽天的態度では、女性の解放に必要な段階を、もうひとつ登ることはできないと指摘しており、その考え方は、女性社員をもっと育成し活用しようとする企業や管理者のいら立ちの代弁のようにも思えて興味深い(著者は、その何れにも当らない)。

次に、女性社員を使うためのハウツウ書の分析をとおして、60年代末と70年代末では、書いてあることが大部違って来たが、①女性は男性の諸能力に劣る、②(一部を除いて)女性は、基本的に一人前の職業人ではありえない、という点では、変わらないとしている。

また、有能なスーパーウーマンは、男性社会の価値観をそのまま受け入れた女性であり、男性によって作られた状況を変えることによって成功したのではないと評価しており、働く女性は、職業人として有能であれば、男性社会に荷担することになり、そうでなければ、女性の地位を引き下げることになるというジレンマに置かれていると指摘している。

第2章では、専門職を専門職と、準専門職に分けて、それらが本当に恵まれた職務なのか、普通の働く女性の状況との共通点はなにかを検討している。

準専門職の分析および位置づけについては、大変丁寧に分析されており、働く女性に関する多くの研究の中でも非常に新しい視点であり、着想の素晴らしさと新鮮さを感じさせられた。

準専門職を、①準専門職であるがために女性の職業となる、②女性の占有率が高いために準専門職になる、③サービス提供を志向し、感情に基礎を置く、④成立当初から被雇用者であり労働者性を持つ、と性格づけ、準専門職は、専門性の内容が、十分に信頼に足るだけの水準に達していないため、自由裁量の範囲が限られ自律性はひくい。専門性や自律性を高めていくことが、職業上の向上に繋がる。さらに、女性の職業として現存する準専門職の専門職業化なしには、他の職業における性差別も解消しないと強調している。

次に、女性専門職の社会的地位の向上のためには、職業に必要な専門的知識や技術という、マインドの対立概念としてのハートが、重視されねばならないとしてい

る。ハートを切り捨てることなく、マインドを如何に磨き取得していくかに地位向上はかかっているとしている。ただし、ハートの重視を女性自身が行ない、そこに甘んじることは、自立に欠くことのできない専門性の確立を妨げる重要な条件になるという指摘は、非常に示唆に富んだものといえるであろう。

なお、ハートの問題は、準専門職として取り上げられた職業のように、それが職業的能力や職務要件として位置づけられた時有効であり、そうでない時、女性に二重の負荷を負わせる危険性を持つ。その危険性こそが、現在キャリアウーマンと呼ばれ、男性と対等に頑張っている、働く母親達が背負わされているものなのではないか。この点についての論述があると、ハートが果たす役割や位置づけの重要さは、より鮮明になるものと思われる。

次いで、働く女性に関してよく取り上げられる職業か家庭かという問題について論じている。女性専門職者は、妻・母と、職業人・専門職従事者のふたつのアイデンティティを要求され、その形成の時期が、結婚、出産・育児と重なり合うという困難さを指摘し、両者の両立を可能にし、働き続けるための条件を、社会的条件、職場の条件、家庭の条件、主体的条件とに整理してあるが、非常に理解しやすい。

第3章では、職業的能力について、従来の能力観、能力差、能力観の転換について述べ女性にの進路についてみている。

職業的能力観について検討し、従来から女性に求められている能力は、職業的モラルに関するものであり、職務遂行能力や、創造的能力は期待されなかったとしている。また、女性の能力を計る物差しが、企業の側だけではなく、女性自身こそ短く、今の能力の發揮にしか興味がないことや、キャリアという概念の欠如を指摘し、企業にも女性自身にも、女性の“能力を伸ばす”という考えが薄いという問題を指摘している。

能力観の転換については、長期勤続化傾向や子育て後の職場復帰の増加とともに、また、産業や行政の多くの分野で“人間の生活や精神的側面”を重視するものに変わりつつあり、そこに、女性の能力とされきたものが(職業的能力として)生かされる余地が大きい、と指摘している。ここでも、こころ(ハート)の重要性を指摘しているが、まさに準専門職の項でなされた指摘が、生きている部分であると思われる。

次の進路選択については、前掲の若林らも取り上げている職業同一性等の問題だけでなく、今後の問題についても検討し、学校教育のなかで、射程距離の長い進路指導を目指すべきことや、弾力的な進路設計・職業生活意

計を組み立てていく能力の育成を上げている。

第4章は、性別役割分業社会から共生生活へというテーマで、著者の理想像を展開している。この中で、性別役割分業が、社会的価値の創出が生産の側にあり、公的世界での生産活動を最重要視する、現代産業社会の文化的価値そのものの中に差別を伴う原因があると指摘している。

女性のライフサイクルの変化や就業者の増加、高学歴化などの変化は生じてはいるものの、職場、家庭、社会では、伝統的な役割規範は、依然として支配的である。その中で共生社会を実現しようとするのなら、家庭役割を、生命の再生産という仕事に携わる、もうひとつの“公”の役割としての位置づけることが必要ではないか。それによって男性も家庭や地域の役割を、“公”の役割として担い、それによって人間性の回復にも役立ち、女性も、家庭の枠から踏み出すことによって人間的で豊かな社会を作り出し得るとし、経済価値につながらない役割の重さと意味を捉え直し、家庭・地域・職場の全てにおいて、男女共同の機会と条件を産み出していくことの重要さを指摘している。

非生産的役割見直しの主張は、おそらく、職場の枠を超えた社会全体の性別役割分業の論議として、第一になされ、次に職場レベルでの論議とされるとき、非常に有効なものとなろう。そして、それこそが、価値観の多様化した社会の中で、経済的価値の中から、男性を解放するものとなるであろう。その意味で、生命の再生産という役割の“公”化という主張は、職場における男女の実質的平等の達成を考える上で、ひとつのキーを与えるものであると言って過言ではない。

本書は、第2章でみたように、準専門職の分析検討や第4章でみた、新しい“公”な役割の設定など、女性の職場進出や女性の自立を考える上での有益な示唆に富んだ見解をもつ文献であり、論文集がもつことの多い一貫性の欠如の問題を感じさせないものがある。働く女性の世界を考える上で非常に優れたものといえよう。

以上3つの文献を要約するという形で紹介し、ある時は、批判を加えてきたが、これら以外の文献の多くも含めて言えることは、制度が変わったからと言って、すぐに平等が達成されるわけではないという指摘が多いことである。男女雇用機会均等法は、赤松も指摘するとおり、機会の提供でしかなく、実質的に求められるのは、女性自身の自立しようとする意識であり、それを制度的、心理的にサポートする男性社会の変革である。その設めで、女性の自立的な職場進出や、男女平等(共生)

社会が実現するには、長い年月が必要とされるであろうことを痛感した。なにしろ社会の価値観を変えることなのだから。

なお、対象領域と、紙面の関係上取り上げられなかった、優れた文献も多かったが、そのうち一つを取り上げるとすれば、ホーン・川嶋瑤子著の『女性労働と労働市

場構造の分析』(日本評論社、1985、145頁)になるであろう。本書は、賃金格差を中心に捉えて、産業、企業規模、勤続年数や学歴をクロスさせて、男性との差、女性間の差などを、主として、賃金センサスを用いて数量的に分析したもので、社会文化的な背景による差別という視点とは離れたところで、現状を分析している、非常示唆に富んだ優れた文献であり、一読をすすめたい。