

# ジェンダー研究

2025.2 第27号

GENDER STUDIES



公益財団法人

東海ジェンダー研究所

# ジェンダー研究

第27号 2025. 2

GENDER STUDIES

---

---

刊行のことば	…………… 西山 恵美	1
<b>特集 労働とジェンダー</b>		
働き方の変革を通じたジェンダー平等 ——日本とドイツの比較から	…………… 田中 洋子	3
ジェンダー平等を促す雇用システムの変革 ……………	禿 あや美	21
保育の市場化とケアをめぐる民主的アリーナの可能性 ——公立保育所における労働実態と労働組合活動に関する 調査をもとに	…………… 萩原 久美子	37
女性印刷工から見る労働とジェンダー ——19世紀末のアメリカにおける労働現場の諸相 ……………	南 修平	51
<b>論文</b>		
現代日本社会におけるインテンシヴ／ トータル／ネオリベラルな母の表象 ——「ワーママ時短術」から「マミーテック」へ ……………	北村 文	67
原爆投下後の占領下長崎における性売買 ……………	山口 響	91
共働き・共同保育モデルに向けた政治過程 ——アイスランドにおける2000年育児休業制度改革を事例に ……………	塩田 潤	117

経血処置の近代化

——『婦人世界』にみる女性の客体化プロセス

…………… 孫 詩彥 137

海外調査派遣報告

フランスにおけるジェンダーの今

——日本との比較から

…………… 新井 美佐子

左高 慎也

島袋 海理 161

翻訳で読むジェンダーの名著：訳者が語るその魅力

アンジェラ・マクロビー著／田中東子、河野真太郎訳

『フェミニズムとレジリエンスの政治

——ジェンダー、メディア、そして福祉の終焉』

青土社、2022年

…………… 河野 真太郎 177

個人研究助成研究報告書 (2023年度採択者) 185

公益財団法人東海ジェンダー研究所・報告 201

2023年度 事業報告 202

2025年度 個人・団体研究助成 募集要項 (第29回) 207

2025年度 『ジェンダー研究』第28号 原稿募集要項 209

年報審査・機関誌編集規程 210

執筆者プロフィール 212

編集委員会・編集後記

# 刊行のことば

公益財団法人 東海ジェンダー研究所  
代表理事 西山 恵美

2024年度の年報、『ジェンダー研究』第27号をお届けします。

巻頭の「特集 労働とジェンダー」では、寄稿をお願いした4人の方々から、異なる角度からテーマに迫る、素晴らしい論考をいただくことが出来ました。篤く御礼申し上げますと共に、このテーマについての議論が広く、深く展開されますことを願っています。

投稿論文は、多くの論文が寄せられました。選考の末、4本の論文を掲載しています。

「海外調査派遣報告」は、コロナ禍で延期を余儀なくされていましたが、ようやく2024年3月にフランスへの派遣が実現した報告です。

「翻訳で読むジェンダーの名著：訳者が語るその魅力」は、アンジェラ・マクロビー著『フェミニズムとレジリエンスの政治——ジェンダー、メディア、そして福祉の終焉』です。

当研究所の今年度の事業については巻末に掲載していますが、主なものは以下です。

「国際講演会」（8月5日）、エステル・フリードマンさん（米国スタンフォード大学名誉教授）を名古屋へお招きし、『セクシュアルハラスメント：アメリカ女性のオーラル・ヒストリー（口述歴史）における沈黙と語り』と題する講演をいただき、好評でした。

「賛助会員のつどい（公開）」（11月16日）は、映画『八十七歳の青春——市川房枝生涯を語る』（解説：佐藤ゆかりさん）を開催、募集人数を大幅に上回る参加者で盛会でした。

『ジェンダー研究』第27号が、皆さまの自由闊達な議論の場となることを心より願っています。また、今後の事業の進展のため、皆さまの率直なご批判、ご意見、そして今後の事業へのご提案も、心よりお待ちしております。

# 働き方の変革を通じたジェンダー平等

——日本とドイツの比較から

Workplace Transformation and Gender Equality:  
A Comparison Between Japan and Germany

田中 洋子 TANAKA Yoko

## 1. ジェンダー平等における日独の分岐

### (1) 女性が決定権をもてない日本

よく知られているように、日本のジェンダー平等は国際的にきわめて低水準にある。

世界男女格差報告書（WEF 2023）での日本の2023年のジェンダーギャップ指数は146カ国中125位だった。2022年の116位から9ランクダウンし、2006年の公表開始以来最低となった。2024年には岸田内閣の女性閣僚が5人に増えたことで、順位は118位に若干向上した。しかしその後、自民党総裁選で「先進国中最下位に甘んじている女性活躍の指標の迅速かつ大幅な改善を図る」と訴えた石破新内閣は、女性閣僚を2人に減らしている。男女の所得格差の改善も進まず、同一労働の賃金格差も75位から83位に後退した。ギャップ指数の値は2006年0.645、2023年0.647と、20年近く改善がみられないことがわかる。

このことは、その間、日本政府が活発に進めた女性活躍のための政策と大きく矛盾している。2003年に政府はすでに、「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%」にするという男女共同参画政策の数値目標を掲げた。しかしこれは遅々として進まず、2012年末からの第二次安倍内閣では「女性活躍」を政府の最重要課題に掲げた。2013年1月の所信表明演説で安倍首相は、「働く女性が自らの

キャリアを築き、男女が共に仕事と子育てを容易に両立できる社会」を目指すと宣言した。2014年には「すべての女性が輝く社会づくり」が喧伝され、2015年に制定された「女性活躍推進法」では、「仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会」を実現するとした。女性活躍加速重点方針では「家事・育児を家庭で女性だけが担うものではなく、男性や社会全体とも分かち合っていくような社会環境」をつくるとされ、企業には行動計画策定が義務づけられた。

このように政府は女性活躍を大きく「推進」したわけだが、それにもかかわらず、日本では状況がほとんど変わっていない。2023年の管理職に占める女性割合は12.7%（厚生労働省「雇用均等基本調査」）ないし9.8%（帝国データバンク「女性登用に対する企業の意識調査」）である。女性管理職は特に5人以下の小企業、小売・不動産業で多く、TOPIX500の大手企業で女性管理職比率30%を達成したのは約3%（パーソル総研調査）に過ぎない。

日本では、どれほど女性活躍が政策的に謳われても、それがなかなか実現されない状況になっているのである。

## (2) ジェンダー平等で差がついた日本とドイツ

いったいどうして日本はこうなっているのか。2003年から20年がたっても、なぜ日本ではいまだに女性が決定権をもつポジションにつきづらく、男女の上下差が解消しないのか。この状況を変えるためには何がなされるべきなのか。

こうした問いについて、ここではあえて日本から一步離れ、ドイツとの国際比較という観点から答えてみたい。

というのも、ドイツ（西独）では戦後長く専業主婦を中心とした家族の時代が続き、男女の働き方が2000年前後まで日本ときわめてよく似た状況にあったからである（Tanaka 2019; 田中 2020a）。経済を主導してきたのは男性中心の製造業大企業であり、管理職も当然のように全員男性である「男性モノポリー」状況が続いてきた（田中 2024b）。ところが、その後ドイツでは働き方のさまざまな改革が実行され、その結果としてドイツは2023年に、

ジェンダーギャップ指数で第6位となり、先進7カ国の中で最もジェンダー平等が進んだ国になったのである。

日本が「失われた20年、30年」を低迷の中で過ごしている間に、ドイツは保守的な男性中心社会の変革を積極的に行い、ジェンダー平等へと大きな方向転換を進めた。ドイツの働き方の変革がいかにジェンダー平等をもたらしてきたかを知ることは、日本が停滞する原因をあぶりだし、それを克服する示唆を与える。

筆者はすでにこの点に関して、別稿において「時間分配のジェンダー平等」という観点から論じている（田中 2024a）。本稿では、その点をめぐってより多角的な視点から論じることで、働き方の仕組みの変革が、いかにジェンダー平等を妨げも促進もしえるかを論じる。

はじめに結論を先取りして見取り図を示しておこう。

日本では、仕事とケアを完全に男女で分離する仕組みが、企業内の制度・慣行として形成され、定着してきた。それに対し、近年のドイツでは、企業内の働き方の中に、ケアを組み込む方向での制度化が進んでいる。仕事とケアを分離するのではなく、仕事の中にケアを組み込む、ケアを取り込んだ働き方を制度化する、という変革である。こうした方向での制度化を進めた結果、ドイツでは男女関係なく、仕事とケアを無理なく両立させることが可能になってきている。

日本では、女性が大きな不利をこうむることになる仕事とケアの男女の性別役割分業を、ドイツはどのような形で克服し、仕事の中にケアを組み込んだできたのか。以下ではそれを、フルタイム、パートタイム、管理職の働き方について、日独を比較しながらみていきたい。

## 2. フルタイムの働き方

### (1) 仕事とケアを男女で分離した日本的雇用の働き方

日本のジェンダー平等の本質的な阻害要因は、昭和後期に形成された日本の雇用における働き方の仕組みが、今もなお制度・慣行として残っている点



にあると考えられる。それこそが、仕事とケアを男女別に分離し、結果として女性の社会経済的地位の向上を圧倒的に不利にしてきたからである。ようやくこの十年ほどでそれを改革する方向が進みだしたものの、変化はなお一部の企業にとどまっている。

日本では歴史的に長く、農家や自営業に見られるように、男女がともに仕事を分担して働きながら、子どもを育てるという家族形態が長く主流を占めてきた。仕事とケアは日々の生活の中で適宜調整されてきたと言える。しかし、高度成長期から1980年代、1990年代初頭までに形成された日本的雇用制度は、それまでとは異なる、仕事は男、ケアは女という明確な分離をもたらす働き方を広げた（田中 2023; 谷本 2024）。

この時期、日本的経営・日本的雇用システムが世界的に賞賛される中、男性は企業のために自分の時間とエネルギーを捧げて働くことが当然の働き方となった。それが組織の文化・慣行として定着する中、女性は家庭で夫を支え、子どもを育てる「内助の功」が当然の務めだと考えられるようになった（Tanaka 2023）。仕事とケア、生産と再生産を、男女で分離する性別役割分業の制度化・慣行化、それを通じた価値観の内面化である。「男性は仕事、女性は家庭」という「常識」は、2020年代になってもまだ女性管理職をしばっている<sup>1</sup>。

日本的雇用がジェンダー平等を妨害する大きな原因は、第一に長時間労働である（田中 2018）。無給のサービス残業を含む長い残業や休日出勤など急な出勤・残業である。断りづらいつきあいの飲み会や休日の接待ゴルフなども含まれる（田中 2025）。

これが企業内の男性の標準的な働き方になったことで、男性は自分の時間やエネルギーの大方を企業に捧げるようになった。妻や子どもなど家族のた

---

1 女性管理職比率が40%以上で、女性が活躍する企業として知られる資生堂の2024年調査によると、女性は家庭にいるべき、女性はリーダーに向いていないという女性自身のバイアスに女性管理職が苦しんでいるとされる。「「板挟み」状態の女性が多い？ 資生堂 DE&I ラボの研究結果から見えてきた「ジェンダー不平等」の原因」（ハフィントンポスト 2024/11/1）。

めに割く余裕がなくなり、妻は夫の帰りが遅い状況の中で家事・育児全般を行いつつ、男性を支えることが求められた。結婚後に寿退社するか、遅くとも妊娠・出産時に専業主婦になることが、日本で標準化していった。

第二の原因は日本的雇用のホワイトカラーを中心にした転居転勤制度である。

日本の雇用は人事異動、特に引越しを伴う転勤を企業内制度・慣行として一般化した。これは妻が専業主婦で仕事をしていない、あるいは、働いていても、夫の転勤に伴って妻が仕事をやめて夫に従うが当然、という認識とセットだった。子どもの教育問題等をめぐり、妻子の帯同から夫だけの単身赴任へと変わっていったが、会社の命令による夫の不在という家族の分離もたらされた。

男女雇用均等法以降は、日本独自のコース別人事管理が広がり、転勤を通じた男女差別が制度化された。差別を形の上で隠すために、長時間労働と転居転勤にもとづく総合職が実質的に男性、それがない一般職が主に女性の仕事とされた。これにより、長時間労働と転居転勤ができる人だけが社内で昇進し、それができない環境にある多くの女性は彼らの下に置かれることが制度化された。

こうして日本のフルタイムでは、仕事からケアが分離されたことで、ケア負担を担わない男性が社会経済の中心となったのである。

## (2) ドイツでの個人・家族に合わせるフルタイムの働き方

こうした日本企業の働き方の制度・慣行に対し、ドイツでは逆に、個人や家族の状況に合わせて、男性も女性も自分の希望の時間帯で働くことの制度化・慣行化が進んできた。次に日本と異なるドイツのフルタイムの働き方をみてみよう。

歴史的にみると、ドイツは、男性のみで成り立つ重工業の製造業企業が、工業化・経済発展を大きく主導した点で日本と共通している。産業構造が似ていたため、日独両国では家族構造もよく似た形で形成された。男性正社員が安定的な雇用・給与・社会保険を享受し、それによって家族全員を養う、

男性稼ぎ主モデルが形成されたのである。

日本で「専業主婦」が経済成長とともに1970年代までに増えたように、ドイツでも「フルタイム主婦」が増えた。三歳まで子どもは母親が面倒をみるべきだとする考え方も両国で浸透し、日本では三歳児神話、ドイツでは「カラスの母親」（小さな子どもをおいて働く母親は無責任だと非難する言い方）と呼ばれた。子どものために母親が家にいることが当然とされ、子どもが大きくなってから、短い時間だけ働く主婦パートが拡大した点でも似ている。つまり日本とドイツの家族のあり方は1990年代までとてもよく似ていたのである（Tanaka 2019; 田中 2020a）。

ところが、その後ドイツの働き方と日本の働き方は大きく分岐していった。

その理由は、ドイツが個人や家族の事情、都合、希望に合わせて、働く時間を変更・融通できる企業内の仕組みを制度化していったことにある。日本でちょうど「ブラック企業」や「過労自殺」などの新しい言葉が世の中に広がった時期に、ドイツでは年々働きやすさが増していたのである。

その制度化の一つとして労働時間口座をあげることができる（田中 2020b）。

労働時間口座とは、働いた時間をポイントとして自分の時間口座に入れ、ためたり使ったりする制度である。忙しくて残業が多かった時期には、残業分を口座にポイントとしてためておく。忙しくない時期にポイントを使って、働く時間を短くすることができ、まとめて休日を取ることもできる。1年間を締め期間として、合計した労働時間のプラスマイナスの帳尻を合わせる企業内制度である。口座内の時間ポイントのプラスマイナス部分は相殺されるので残業とは見なされず、残業割増はつかない。

この時間ポイント制には、会社が仕事の繁閑に労働力を合わせられる面と、従業員が自分の生活の都合にあわせて労働時間を変えられる面の二つのメリットがある。働く時間の柔軟化を実現する方法として1990年前後から広がり、現在は500人以上の企業では9割以上が労働時間口座を活用している。

これに加え、一人ひとりの希望や都合に労働時間を合わせる動きが2000～2010年代に大きく広がった。ドイツでは2010年代までに、企業の人事部において「人生のさまざまな段階に対応した人事政策（人生対応型人事政策）」がとられるようになった。これは、一人一人のライフサイクルの中で、個人・家族の事情や都合に合わせて、企業が労働時間を調節する必要性の認識にもとづいている。

この中で新たに制度化されたのが「個人別労働時間モデル」である。

これにより、フルタイムでも一人ひとりに合わせて多様な時間設定が可能になった。たとえば、育児休業を終えた男性が、帰宅時に子どもの寝顔しか見られないのは嫌なので、朝早くから働くかわりに、子どもと一緒にいられるよう午後3時には帰宅するという労働時間モデルを設定するなどの事例がある（田中 2024c）。こうしたモデルは企業内で「数百ある」とも言われるように、一人ひとりの状況に合わせてさまざまな時間モデルがつけられている。

つまりドイツでは、フルタイムであっても、働く時間を個人レベルで融通、コントロールできるようになっているのである。これをドイツでは時間主権と呼ぶ。これにより男女を問わず、働きやすさが広がっている。

### (3) 転居転勤、労働時間短縮をめぐる日独の違い

こうした状況の前提として、ドイツには日本的雇用と対照的な条件が二つあることも指摘しておきたい。一つは転居転勤、もう一つは労働時間の上限である。

第一の条件は、ドイツには日本的雇用にみられる転勤の強制がない点である。ドイツではフルタイム正社員だからといって会社の指示で転居転勤をさせることはできない。

そもそもドイツには会社による転居転勤という仕組みが存在しない。そのため、日本のこの制度をドイツ人に理解してもらうことは困難をきわめる。ドイツ人からは、長く蓄積した知識・経験やネットワークを転勤によって台無しにすることは、個人にとっても企業にとっても損失にしかならないのに、どうして日本企業はそんなことをするのか、なぜ遠くに転勤させて家族

をばらばらにするようなことが会社に許されるのか、制度の意味がわからないと反駁される。

ドイツではある事業所で採用された場合、自ら希望しない限りずっとそこで働ける。希望者は転勤できるが、企業は希望しない人を転勤させることはできない。会社が転勤を強いると裁判所に訴えられ、企業側が負ける。つまり、日本的雇用が前提とするような人事異動による転居転勤の仕組みはドイツになく、転勤は本人の希望に沿った形でしか行われない。

もちろん、ドイツでも上層管理者層の場合は日本と同様に、異動や転勤を繰り返して昇進する。しかしこれは、特別な契約を結んで転居転勤に合意した一部の人々であり、代わりに高級社用車の提供や高額報酬などさまざまな見返りを得る。日本のようにフルタイム全員が転勤の対象になるというようなことはないのである。

第二の条件は、ドイツでは日本と違って労働時間の上限が歴史的に法律で定められ、さらに労働組合が労働時間を短縮してきた点である。

そもそも法定労働時間では、日本は週40時間、ドイツは週48時間、とドイツの方が長い。しかし、日本では労使の間で36協定を結ぶことで、週40時間を超え、過労死ラインをも超える長労働時間が容認されてきた。労働時間は実質無制限化、青天井化した。これこそが日本的雇用における長時間労働制度化の決定的原因の一つである。

これと対照的にドイツでは、法定労働時間48時間が本当に上限となっている。労使協定もこの上限を遵守する必要がある。さらに労働組合は、この48時間を短縮するために長年にわたり交渉・闘争を行ってきた。この点も日本と大きく異なる。

ドイツでは産業別労働組合と経営者団体の間で労働条件を決定し、地域別労働協約を結ぶ。この時に労働組合は労働時間の短縮を求めて、ストライキを伴う激しい交渉を行い、金属工業では労働時間を週35時間まで短縮した。これが協約労働時間であり、金属関連企業ではこれを遵守する必要がある。

このように日本とドイツでは、労働時間延長、労働時間短縮、と正反対の方向に労働組合が動いた。これにより日本では、長労働時間が制度化・慣行

化したのに対し、ドイツでは週35～40時間というゆとりある日常を男女とも過ごせるようになったのである。ドイツではこれを前提に、労働時間口座や個人別労働時間制度ができたことで、個人や家族の事情・希望を自分の働き方に反映しやすい働き方の仕組みが形成されたと言える。

日本の雇用が長時間労働・転勤を制度化したことにより、それができる男性、できづらい女性を分け、結果的に女性だけが大きな不利を被るジェンダー不平等が形成された。ドイツはこれに対し、男性も女性も関係なく、仕事の中に個人・家族の希望によるケアを組み込む制度化を進めた結果、ジェンダー不平等が緩和されてきたのだと考えられる。

### 3. パートタイムの場合

#### (1) 日本の雇用と対になった低処遇の主婦パート

日本のジェンダー平等を阻害する、さらに重大なもう一つの要因は、日本の雇用のもとで、それと補完的・周辺の対として広がった、女性中心の低処遇の非正規雇用である。

高度成長末期から1970年代にかけて、部品製造から小売業、飲食業へと主婦のパートタイムが出現した。日本ではそれまで雇用労働者は若い未婚女性が中心であり、結婚した「ご婦人」が働くことは歴史的に新しい現象であった。これは高度経済成長末期に逼迫する人手不足の労働市場の中で、日本の雇用のもとで既婚女性たちが、内職に代わる新しい労働力の給源として求められたことをきっかけとしている。

この時に、主婦のパートタイマーの賃金・処遇が、あくまでも日本の雇用の補完的・周辺のなものとして低く位置づけられたことが、その後の日本の女性の暮らしに現在まで長く影を落としている。夫が右肩上りの収入・ボーナス・社会保険で家族全体を支えている以上、妻が行う主婦パート、子どもが行う学生アルバイトは、家計補助・おこづかい的な低賃金でも問題ないと考えられた。「主婦相場」ともいべき最低賃金レベルの低処遇は、日本の雇用との補完関係の中で正当化された。その後、バブル経済の崩壊後に男性

の雇用・収入の安定性が大きく崩れたあともなお、それ以前に制度化・慣行化された非正規の低賃金・低処遇は拡大し、現在にいたっている（禿 2022; 田中 2023 第 I・V 部）。

大量のパートが働くスーパーマーケットや飲食業では、働く人の平均 8 割がパート・アルバイトといった非正規雇用である。店舗レベルで見ると、従業員中の非正規割合が 9 割前後であるのは当たり前で、店によっては全員が非正規であるケースもある。非正規によって店舗を運営することが常態化していることがわかる。

店舗リーダー、フロアマネジャー、時間帯責任者なども、正社員ではなく、主婦パートや学生アルバイトが担う。しかし賃金は時給で支払われ、その水準は地域の最低賃金 +  $\alpha$  である。たとえフルタイム正社員と同じ時間働いたとしても、年収 200 万円に届くかどうかの金額であり、経済的に自立するのは難しい。多くのパートタイム労働者は有期契約で、半年、1 年ごとに契約を更新するため、先の見通しがいいまま不安を抱きながら働く。

知識・経験・現場対応力が増加しても、昇給は 5 円、10 円程度であり、昇給の基準もあいまいで、納得できないものと見なされている。店の売上責任、発注・廃棄責任、新人教育研修責任など、本来であれば正社員が担当するだろう、大きな責任の重要業務を受け持って働くマネジャーであっても、時給 900-1000 円代（2021 年）までしかあがらない。賞与はないか金一封程度で、研修・福利厚生もないか、あっても少なく、正社員と差がつけられている場合も少なくない。

つまり、パート・アルバイトは正社員と同じレベルの仕事をしていても、正社員とは全く別の身分として区別・差別された低い処遇を受けているのである。

このように、実質的な店舗運営を万年低時給である非正規に大きく任せるという異常な経営体制が、日本ではこの数十年ですっかり日常化している。非正規割合はすべての働く人の 4 割近くとなり、すべての働く女性の半数以上がこうした非正規雇用で働く。日本はそのもとで 30 年にわたる低賃金社会を続けている。

## (2) 短時間正社員としてのドイツのパート

こうした日本のパートに対し、ドイツのパートは全く違った働き方である。というのも、ドイツのパートは非正規ではないからである。

統計的にみると、日本とドイツのパートはこの30年間でほとんど同じようなカーブで大きく増加してきた。しかし、名前は同じだが、ドイツのパートは日本のパートと異なり、働く時間を短くした正社員なのである。日本でいう短時間正社員・時短社員にあたる (Tanaka 2019; 田中 2020a, 2020b; 田中 2023)。

ドイツのパートタイム労働者は、働く時間だけが短い正社員である。日本のパートが正社員から区別された雇用身分の非正規であるのとは対照的に、給与や処遇はフルタイム正社員と同じであり、正社員なので当然無期雇用である。賞与、社会保険加入、有給休暇、企業内福利、組合加盟、昇進・昇給・資格向上など、すべての処遇は同じである。つまり、働く時間を自由に選んで短くしても、処遇で差別されないのがドイツのパート制度なのである。

給与は働く時間の長さを問わず、全員が同じ一つの給与表にしたがって支払われる。パートの給与は、給与表の金額に、実際に働いた時間の割合をかけた比例方式で計算される。例えば、週40時間の労働時間のところ、午前中だけ、週20時間働いた場合は、40分の20で50%、週5日中週4日働けば5分の4で80%を掛けた給与となる。

ドイツでは自分の働き方をこうしたパーセントで話すことが一般的である。「自分は今70%で働いているけど、今度85%に増やそうと思う」とか、「最近親の体調が悪くなって心配だから、100を75にする」、「子どもが15歳になったので、80%だったのを100%に戻す」などが日常の会話となっている。人の採用方法も同じであり、採用面接で「フルタイムがいいですか、パートタイムで働きますか」と聞かれる。希望の労働時間で働けばよいのであり、それが区別・差別を受ける要因にはならない。

2001年のパート法により、ドイツでは誰でも自分や家族の事情、都合、希望により時間を短く働くことができるようになった。経営者はこれを拒否す



ることができないと法律で規定されている。また、パートになる時には理由を問われない。育児や介護という場合が多いが、自分や家族の体調・病気などの治療、教育などだけでなく、自分の趣味でも何でもいい。それが上司から問われることはない。そのため誰でも気軽にパートになることができる。

またパート法により、希望者はどんな人でもパートになれるようになった。その結果、裁判官や検察官、外交官や官僚から頭取・所長・取締役・管理職まで、パートという短時間正社員が社会的に拡大することになった。このことはパートという言葉の意味を大きく変えた。それまで日本と同じように主婦の行う低賃金仕事というイメージをもっていたパートは、個人や家族の都合・必要・希望に対応するための柔軟な働き方として、誰でも選択できる積極的な働き方になったのである。

このようにドイツでは、パート法をきっかけに、パートという言葉がもつ意味が大きく変化していった。つまり、パートとは、個人の都合や希望に対応するための柔軟な働き方の実現方法となり、誰もが選べる積極的な働き方になったのである。ドイツは、あらゆる人が正社員のまま、人生の必要に応じてパートタイム勤務になれるような社会に転換し始めた。特に子育てや介護など家族のケアを担おうとする男女は、日本のように仕事を辞めたり、低処遇の非正規で働かざるを得なくなったり、ということなく、状況に合わせて働く時間を調整しながら、働き続けることができるようになったのである。ドイツは、働く時間の長短の調整を通じて、仕事の中にケアをうまく組み込む仕組みを発展させてきたと言える。

#### 4. 管理職の日独比較

ドイツでは、この短時間正社員としてのパートを使って、仕事量・責任の大きい管理職を二人のパートが担うジョブシェアリング制度が発展している。これを最後にみておこう。

日本では管理職の場合、仕事の責任の大きさに加えて日本的雇用が求める長時間労働や転勤の要求が特に高くあらわれる。そのため、家族へのケア責

任を担う女性が管理職になることは、親や夫など周辺からの支援が十分に得られる場合以外、相当困難となる。結果として、日本の女性の管理職は、家族のケア責任を負わない独身者や結婚しても子どものない女性になる比率が高い。

労働政策研究・研修機構による2014年の管理職調査（労働政策研究・研修機構 2014）によると、男性管理職（部課長）は「結婚して子どもがいる」人が約9割と一般的である。こうした男性管理職の妻は、7歳以下の子どもがいる場合、6割近くが専業主婦で、子どもが大きくなると非正規雇用が多数派となる。子どもの年齢にかかわらず働いている妻は1割台である。仕事に専念する夫とケアに専念する妻にほぼ分離している。

逆に、女性管理職の場合、「結婚して子どもがいる」人は3割にとどまる。一番多いのは未婚の女性で42%を占める。結婚していても子どものいない人の割合は6割である。女性管理職と子育てを両立することがどれだけ大変か、その影響が表れていると考えられる。大きな貢献を求められる管理職になるほど、ケアと仕事の両立は困難となる。

これに対してドイツでは、仕事量・責任の大きな管理職を無理なく担える新しい仕組みがこの十年で広がっている。それは、一つの管理職のポストを二人のパートが担うというジョブシェアリング制度である（田中 2020c）。サドルが縦に並んだ二人乗り自転車（一人が漕がない時はもう一人が漕ぐ）であるタンデムにならって、タンデム方式とも呼ばれる。

これは、同一の管理職ポストに二人が就くことで、一人では担いきれない大きな管理職業務を、短時間ずつ働く二人が完全に共有・分担して実行するという働き方である。「やりがいのある仕事を続けて、将来にキャリアをつなげたい」という希望が、「でも今は家族のために短時間だけ働きたい」という希望と矛盾してしまう状況を解決するために考えだされた制度である。仕事をしながらケアを両立でき、キャリアの継続とワークライフバランスの双方を実現できるのである。

一つの例として、金融機関として2015年からジョブシェアリングを会社として公式に導入した VR 銀行の場合を紹介しておこう（田中 2020c）。

SさんとCさんは複数の州にまたがる大きなエリアの人事統括責任者であり、この仕事を二人でジョブシェアリングしている。Sさんは2015年11月、育児休業取得後に人事部でパート（短時間正社員）として働いたが、すぐに仕事の範囲が多様で、短い労働時間のわりに仕事量が多いことが判明した。その時人事部長からジョブシェアリングの話があった。タンデム相手のCさんも、二人の小さい子どもをもつ母で、育休取得後に人事部でやりがいのある新しい仕事を短時間の形で探していた時に話があった。

二人がタンデムを組む前には事前に自己紹介の機会が設けられ、「ミニチーム」として一緒にやっていけるかを確認し、お互いに「うまが合う」と感じてスタートしている。二人の勤務形態は、Sさんは月曜から木曜まで、Cさんは火曜から金曜まで週四日働く。勤務時間は一日5時間（＝5時間×4日週20時間のパート勤務）で、職場にいるのは午後3時前後までで、すぐに帰宅する。

二人は異口同音に、「ジョブシェアリングは非常に効率的な働き方だ」と話す。短時間であっても、やり甲斐のある大きな仕事ができる、仕事量の多さに追われることがなくなり、仕事量が半分なのですべての仕事を完全にやり切っている実感を持てる、勤務時間が短くて仕事を交代することで、以前より発想がクリエイティブになった、二人の能力が混ざることによって、一人では考えつかなかった多くの新しいアイデアを得ることができた、もちろん個人・家族との生活を大切に充実できるようになった、というのが他のタンデム参加者を含めた感想である。

このようにドイツ企業においては、ジョブシェアリングという新しい制度をつくり、子育て中の女性であっても、短時間働くパートの管理職として働き続けられることが示されている。個人や家族に合わせた時間帯・時間の長さを設定できることで、長期的キャリアを中断・制限することなくやり甲斐や責任のある仕事を継続できる。管理職であっても、仕事の中にケアを無理なく組み込む制度をつくることで、女性のキャリア形成も可能になっているのである。

## 5. 働き方の仕組みを変える

以上、日本企業の働き方とドイツ企業の働き方を比較検討してきた。男女の働き方が1990年代までよく似ていた日本とドイツは、数十年のうちに働き方の仕組みが大きく分岐したことがわかる。

男性に長時間労働・転勤、女性に家族のケアを求める分業を企業内で制度化・慣行化してきた日本の雇用とは対照的に、ドイツ企業では、男女関係なく、仕事の中にケアを組み込めるように労働時間を調整する制度を発展させた。仕事とケアを男女で分離するのではなく、男女とも仕事の中にケアを組み込めるような制度設計とその慣行化を進めたのである。このことが結果として、先進7カ国中、ジェンダー平等が最も進んだドイツと最下位を保ち続けている日本との差につながっていると考えられよう。

ドイツでは歴史的に男性が独占してきた大企業の取締役会や監査役会の中にも、近年3割、4割と女性が増加している（田中 2024b）。2021年からのシュルツ内閣閣僚も16人中半数が女性で、内務大臣・外務大臣・経済開発大臣・防衛大臣など要職を担っている。大臣も子育て中は在宅勤務を利用して会議を行うなど、政治の中にもケアが組み込まれている。そうした働き方の仕組みがケアと仕事を両立する政治家が増える基盤となる。

日本でもコロナ禍以降、感染対策の圧力のもとで働く時間の柔軟化や在宅勤務が広がった。ここ数年で男性の育児休業取得割合も公務員・大企業を中心に急増している。若い世代を中心に働き方の価値観も変化しつつある。しかしその一方で、日本的雇用の制度・慣行はなお広く残っており、非正規雇用の処遇差別も、女性管理職が増えない問題も未解決である。

日本でもドイツのように、働く時間を個人に合わせる制度や、短時間正社員・管理職ジョブシェアリングを導入することができる。ジェンダー平等を実現するための本質的な基盤は、仕事の中にケアを自然に組み込んでいけるような働き方の仕組みにある。日本もこうした働き方の変革へと積極的に進むことが期待される。

## 参考文献

- ハフントンポスト (2024) 「「板挟み」状態の女性が多い？ 資生堂 DE&I ラボの研究結果から見えてきた「ジェンダー不平等」の原因」2024/11/1. [https://www.huffingtonpost.jp/entry/shiseido-dei-round-table\\_jp\\_67243348e4b00acf55d95c46](https://www.huffingtonpost.jp/entry/shiseido-dei-round-table_jp_67243348e4b00acf55d95c46)
- 禊あや美 (2022) 『雇用形態間格差の制度分析——ジェンダー視角からの分業と秩序の形成史』 ミネルヴァ書房。
- 厚生労働省 「令和5年度雇用均等基本調査」 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r05/07.pdf>
- 田中洋子 (2018) 「なぜ日本の労働時間はドイツより長いのか」『社会政策』10(1)。 [https://www.jstage.jst.go.jp/article/spls/10/1/10\\_5/\\_article-char/ja/](https://www.jstage.jst.go.jp/article/spls/10/1/10_5/_article-char/ja/)
- 田中洋子 (2020a) 「主婦モデルから就業—ケア共同モデルへ？——出産後の就業継続をめぐる日独の比較」『社会政策』12(1)。 [https://www.jstage.jst.go.jp/article/spls/12/1/12\\_71/\\_article-char/ja/](https://www.jstage.jst.go.jp/article/spls/12/1/12_71/_article-char/ja/)
- 田中洋子 (2020b) 「個人に合わせた働き方が進むドイツ ドイツにおける働き方改革——日本との違い」『現代の理論』22号。 <https://gendainoriron.jp/vol.22/feature/tanaka.php>
- 田中洋子 (2020c) 「ドイツ企業の管理職における短時間パート勤務とジョブシェアリング——企業調査からみる働き方改革の実態」『筑波大学地域研究』41巻。 <https://core.ac.uk/download/304591741.pdf>
- 田中洋子編 (2023) 『エッセンシャルワーカー——社会に不可欠な仕事なのに、なぜ安くつかわれるのか』 旬報社。
- 田中洋子 (2024a) 「時間分配のジェンダー平等」『日本労働研究雑誌』766号。 <https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2024/05/pdf/004-018.pdf>
- 田中洋子 (2024b) 「ドイツにおける女性トップマネジャーの拡大」『大原社会問題研究所雑誌』789号。 [https://oisr-org.ws.hosei.ac.jp/images/oz/contents/ohara\\_789\\_p3.pdf](https://oisr-org.ws.hosei.ac.jp/images/oz/contents/ohara_789_p3.pdf)
- 田中洋子 (2024c) 「ドイツ企業の働き方改革——労働時間柔軟化の新段階」『日本政策金融公庫論集』65号。 [https://www.jfc.go.jp/n/findings/kouko\\_ronsyu.html](https://www.jfc.go.jp/n/findings/kouko_ronsyu.html)
- 田中洋子 (2025) 「なぜ日本の労働者は長時間残業するのか」『日本労働研究雑誌』777号。
- Tanaka, Yoko (2019) “End of the Housewife Paradigm? The Comparative Development of Work-Family Models in Germany and Japan,” in Uta Meier-Graewe, Miyoko Motozawa & Annette Schad-Seifert (eds.), *Family Life in Japan and Germany: Challenges for a Gender-Sensitive Family Policy*, Springer.
- Tanaka, Yoko (2023) “Tumbling Down the Standard Life Course: The Ice Age Generation of the Turn of the Twentieth Century and the Origins of Polarisation in Japan,” in Josef Ehmer & Carola Lenz (eds.), *Life Course, Work, and Labour in Global History*, De Gruyter.
- 谷本雅之 (2024) 『在来的発展と大都市——20世紀日本における中小経営の展開』名古屋大学出版会。
- 帝国データバンク (2023) 「女性登用に対する企業の意識調査 (2023年)」 <https://www.tdb-di.com/special-planning-survey/sp20230817.php>
- パーソル総合研究所 (2023) 「女性管理職比率の現在地と依然遠い30%目標」2023/10/23。

## 働き方の変革を通じたジェンダー平等

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/column/202310230001.html>

労働政策研究・研修機構 (2014) 「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果 (2)」

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2014/119.html>

World Economic Forum (2023, 2024), Global Gender Gap Report 2023, 2024. <https://jp.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

(ウェブサイト最終閲覧日2024年11月26日)



# ジェンダー平等を促す雇用システムの変革

Changing The Employment Systems to Promote Gender Equality

禿 あや美 KAMURO Ayami

## 1. はじめに

雇用労働におけるジェンダー平等に関する話題が、政府の政策や企業の人事施策、報道等において日常的に取り上げられている。しかし、これらの施策はそれぞれ異なる文脈の中で議論されており、何をどのようにしてジェンダー平等を実現しようとしているのかを検討する必要がある。例えば企業の人事施策における文脈では、ジェンダー平等の推進は企業の生産性向上に資するとの観点から言及されることが多い。しかし、この経済合理性のあるジェンダー平等の推進という表現には、言葉を換えれば、経済合理性のないジェンダー平等を推進することは主要な関心事とはならない、ということが含まれる。実際のところ、「女性活躍推進」という政策の対象に、女性就業者の半数以上を占める非正社員で働く女性の処遇改善が含まれていると考える人は、それほど多くはないのではないと思われる。

本稿は、女性活躍推進という政策や企業施策において、基本的人権の尊重という観点が弱いという問題意識を持ちつつも、現在進められるジェンダー平等施策がなにを目指し実行されようとしているのかを検討していきたい。まず、雇用労働におけるジェンダー不平等の原因を4つに整理したうえで、近年の「改革」がそれらのジェンダー不平等を生み出す「構造」そのものを是正するものと言えるのか、そして構造を是正するには何が欠かせないのかを検討したい。



## 2. ジェンダー平等を阻んでいる構造的要因

日本の雇用労働分野におけるジェンダー平等を阻んでいる「構造」とは、どのようなものであろうか。ここでは3つの要因と、それを「支えてきた」ものの4つに整理し、その概略を述べたい。雇用労働におけるジェンダー格差が生まれる要因は、①正社員内部にジェンダー格差が存在すること、②正社員／非正社員といった雇用形態の違いによる格差が大きいこと、③職域（職業）が性別によって分離していることである。そしてそれを、④男性稼ぎ主の存在を前提とした労働政策のあり方が継続しているために、格差改善に向けた実効性のある政策がとられない上に、税制や社会保障に関する制度がジェンダー格差の改善を阻んできたことが挙げられる。

まず、①の正社員内部のジェンダー格差の存在を見てみよう。それは、正社員に求められる働き方（長時間労働など企業に強く拘束される働き方）が、女性が働き続けることを困難にしていることから生まれている。その結果として女性は短期勤続になりやすく（2022年の一般労働者の平均勤続年数は男性13.7年、女性9.8年）、管理職への昇進（管理職に占める女性割合は19.5%）や昇格、昇給において不利な状況に陥りやすくなっていることである<sup>1</sup>。その要因には残業を含む長時間労働がある<sup>2</sup>。山口（2017）は、ホワイト

- 
- 1 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、フルタイムで働く「一般労働者」の平均勤続年数を男女別にみたところ、1990年：12.5年、7.3年、1995年：12.9年、7.9年、2000年：13.3年、8.8年、2010年：13.3年、8.9年、2020年：13.4年、9.3年であり、変化は小さい。また2022年の同調査によると、一般労働者の月額平均賃金は、男性は34万2000円、女性は25万89000円、男性を100とした場合に75.7であった。厚生労働省「雇用均等調査」（2023年）によると、企業規模10人以上の事業所のうち、管理職等に占める女性の割合は「係長相当職」で19.5%、「課長相当職」で12.0%、「部長相当職」で7.9%、「役員」で20.9%である。2010年はそれぞれ12.2%、6.1%、4.5%、20.6%であった。大槻（2021）は、女性管理職が少ない理由を、女性が育児や家事という家族責任を負っているという視点から女性の就業継続や管理職の少なさを研究する「家族重視モデル」に加えて、「職場重視モデル」＝職場の中に女性が仕事を続けていけなくなる、続けていきたくなくなる、管理職を志向しなくなる構造があるのではないかと、という観点から考える重要性を指摘している。
  - 2 厚生労働省2023年版「労働経済の分析」では、一般労働者の月間総実労働時間は

カラー正社員の課長以上の男女差を単独でも最も説明する変数は、人的資本の差ではなく労働時間の差であること、そして昇進や昇格の際の人事評価等の際に、そうした長時間労働を含む「1日当たりの生産性」が評価されることで、短時間で働く労働者が不利になりやすいことを指摘する。「1日当たりの生産性」ではなく「1時間当たりの生産性」を評価する慣行になれば、短時間正社員が不利に扱われることはなく、結果として男女平等につながると述べている<sup>3</sup>。加えて近年注目されるのは、日本企業の人事慣行が、正社員のうち誰を昇進・昇格させるかの判断が遅く、年齢を重ねたのちに昇進する＝「遅い選抜・遅い昇進」であることが、選抜の時期が出産や育児期と重なりやすく、女性にとって不利になりやすいとの指摘である<sup>4</sup>。また、企業は「一般職」や「総合職」といった雇用管理区分を設けることが多く<sup>5</sup>、近年の「多様な正社員制度」への関心の高まりによって、その区分がますます増加している。正社員としての働き方が多様になること自体はジェンダー平等の推進からみて良いことであるように思えるが、しかし総合職以外の区分は相対的に昇進機会がなく、昇給額や給与水準の絶対額も低い。なにより多様な正社員制度の導入は、総合職としての働き方の過酷さを是正するわけではな

---

162.3時間、週60時間以上働く労働者の割合は、男性で7.7%、女性で2.0%である。山本（2014）は、長時間労働が企業における女性活用の阻害要因となっていることを指摘する。

- 3 山口一男（2017）『働き方の男女不平等——理論と実証分析』246-250頁。
- 4 労働政策研究・研修機構（2013）『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果（2）——分析編』JILPT 調査シリーズ、No. 119「第7章「遅い選抜」は女性に不利に働いているか——国際比較をめざした企業データと管理職データの分析」労働政策研究研修機構、および、小林祐児（2023）「女性活躍のハードルは日本独特の昇進構造へ遅い昇進、平等主義的選抜からの脱却～」<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/column/202303020001.html>（2024年10月28日閲覧）。
- 5 厚生労働省令和5年「雇用均等基本調査」によると、大企業を中心にコース別管理制度をとる企業は多い。5000人以上の企業の63.4%、4999人の企業の38.7%にコースが設置されている。労働者の採用状況について、「総合職」は「男女とも採用」した企業は56.4%、「女性のみ採用」は13.5%、「男性のみ採用」は30.1%、「一般職」の採用にあたっては、それぞれ25.9%、40.9%、33.2%であり、現在もなお総合職は男性、一般職は女性が採用される傾向がある。

く、それを温存する形で進んでいる。結局、これらの要因が重なり、女性は正社員として「活躍」できず、非正社員へと「誘導」されている。それが、②雇用形態間の格差の存在である。

②の雇用形態間の格差の状況は深刻であり改善も遅い。雇用労働者として働く女性の半数以上は、パート・アルバイトなどの非正社員として働いている。そして非正社員の労働条件が悪いことが、日本社会のジェンダー不平等を深める大きな原因となっている。総務省「就業構造基本調査」によると、雇用労働者のうち、男性の「正規の職員・従業員」は77.9%、「非正規の職員・従業員」は22.1%であるのに対して、女性はそれぞれ44.8%、53.2%であり、女性雇用労働者の半数以上が非正社員として働いている。非正社員の収入は低い。厚生労働省「賃金構造基本調査」によれば2023年の正社員の賃金を100とした場合の非正社員の割合は、男女計で67.5、男性で70.0、女性で72.0にとどまる<sup>6</sup>。国際比較すると日本の格差は他国より大きい。2018年のフルタイム労働者を100とした場合の短時間労働者の賃金水準は、日本は68.8、イギリス74.4、ドイツ73.8、スウェーデン82.9である<sup>7</sup>。こうした格差の改善は長年の政策課題であった。1993年にいわゆる「パートタイム労働法」が施行され、当初より正社員との均衡を考慮した処遇や労働条件の確保が掲げられ、同法の2008年、2015年の改正によってその内容は拡充され、正社員と同視すべきパート労働者の差別的取り扱いの禁止等が設けられた。「働き方改革関連法」によりパートタイム労働法の改正が行われ、2020年には「同一労働同一賃金施策」を取り入れたいわゆる「パート・有期雇用労働法」になった。このように賃金格差の是正は、実に30年間にもわたり政策的な課題になってきたのだが、その効果は薄い。正社員と同じ職務を担っている場合でさえ、賃金の格差がある状況に変化はない。2021年の厚生労働省の調査によれば、「正社員とパートタイム・有期雇用労働者の両方を雇用

---

6 企業規模が大きいほど格差は大きい。雇用形態別の賃金の比率は、正社員を100とすると、大企業では男女計で60.8、男性63.3、女性66.9で、小企業は71.1、74.2、74.5となっている。

7 労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2024』第5-5表、p. 178。

している企業」のうち、「正社員と職務が同じであるパートタイム・有期雇用労働者がいる」事業所は21.5%におよぶ。そのうちパート・有期労働者の賃金水準が同じ職務を行う正社員よりも「高い」のは7.4%、「同じ」なのは46.9%、「低い」は41.3%にも及んでいる<sup>8</sup>。非正社員の低賃金は、厚生年金額の低さにもつながり、高齢期の女性の貧困問題の深刻化という課題をもたらしている<sup>9</sup>。

さらに、ジェンダー不平等の構造の3つの目の要因が、③の職域（職業）の分離である。性別職務分離の研究はこれまで多く蓄積されてきた（大沢 1993=2020; 首藤 2003; 大槻 2015等）。職域分離は大きく分けると2つある。一つ目が同じ職種や職業の中で、役職者とそうでない人の性別に分離がある状況を指す「垂直的職務分離」、二つ目がいわゆる女性が多い職種（女性職）と男性が多い職種（男性職）に分かれている「水平的職務分離」である。このように職域分離によるジェンダー格差の発生は、先に述べた要因の①と②と多く重なっている。というのも、前者は①で述べた正社員内部のジェンダー格差と重なり、加えて②の雇用形態の違いを内包しているからである。また、後者については、いわゆる「女性職」である医療・介護・福祉・保育などの職種の相対的な低賃金は、コロナ禍における「エッセンシャルワーカー」の可視化とともに、近年ますます注目を集めている（田中編著 2023; 山根 2024等）。

性別職務分離は、現在の「働き方改革」のゆくえによって、さらなる男女間賃金格差の拡大につながる恐れも指摘されている。川口（2023）は、統計

8 厚生労働省（2021）「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」表9、p. 11。  
[https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/170-1/2021/dl/1\\_05.pdf](https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/170-1/2021/dl/1_05.pdf)（2024年10月28日閲覧）。

9 東京都立大学阿部彩の試算によると、65歳以上の世帯タイプ別の「相対的貧困率」は、「単身世帯・男性」は30.0%、「単身世帯・女性」は44.1%であった。他方で「夫婦のみ世帯」の女性は13.5%、未婚・女性の場合は43.1%、離別・女性43.6%、死別・女性は32.0%であり、結婚の有無によって貧困のリスクがかなり異なる。「高齢女性の4割貧困、男性上回る 現役ひとり親世帯と同水準」『朝日新聞』2024年3月9日、[https://digital.asahi.com/articles/ASS3832B7S33UTIL00B.html?iref=pc\\_photo\\_gallery\\_bottom](https://digital.asahi.com/articles/ASS3832B7S33UTIL00B.html?iref=pc_photo_gallery_bottom)（2024年10月28日閲覧）。

データの分析を通じて、限定正社員（勤務地限定正社員、時間限定正社員、職種限定正社員等）の特徴が非正社員に似通っていること、そして、人的資本の属性を調整したうえでも、女性の勤務地限定正社員と時間限定正社員は、それらが限定されていない正社員（「無限定正社員」＝「総合職」）よりも、それぞれ年収が2割低いことを明らかにした。限定正社員の採用の拡大が、非正社員からの転換によって起こる場合には男女間賃金格差が縮小するが、無限定正社員からの転換によって起こる場合には、かえって男女間賃金格差を拡大させる可能性があるとも述べている。

以上の男女格差が生じる構造は、④男性稼ぎ主の存在を前提とした労働政策と、税制や社会保障に関する政策によって強化されている。税制や社会保障制度がジェンダーに与える負の影響の一つは、所得税の課税や社会保険料負担の免除等の「年収の壁」の存在である。これが女性の就労時間の伸長や賃上げに慎重になる姿勢を、企業と女性自身から引き出してきたことは見逃せない論点である<sup>10</sup>。しかし本稿では、男性稼ぎ主の存在を前提とした労働政策や企業の人事制度に的を絞り、次節で議論したい。

### 3. ジェンダー不平等を構造化した「日本型雇用システム」

前節で整理した3つの要因が重なり合い、ジェンダー不平等が深刻化している。これらが示しているのは、日本では「ジェンダー化された労働」に適合した社会が構築されているということである。その「ジェンダー化された労働」に適合した制度が構築されているがゆえに、その制度の合理的側面を捨ててまでジェンダー平等を追求する動機に乏しくなることが、改善に向け

---

10 厚生労働省「年収の壁・支援強化パッケージ」のホームページでその現状を理解できる。[https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou\\_001\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html)（2024年10月28日閲覧）。また、2024年6月5日に内閣府政策統括官名で「女性の出産後の働き方による世帯の障害可処分所得の変化（試算）も公表されている。妻が正社員として継続就労した場合の世帯の生涯可処分所得は4.92億円、離職後正社員として再就職した場合には4.41億円、離職後「年収の壁」範囲内でパートとして再就職した場合は3.52億円と示された。<https://www5.cao.go.jp/kcizai3/2024josei/20240606josei.pdf>（2024年10月28日閲覧）。

た歩みを遅らせることになっている。したがって、「ジェンダー化された労働」そのものを問題化し、変革する志向性が政策や人事制度改革に含まれているか否かが、今後を展望する際に決定的に重要である。

ジェンダー化された労働とは、「労働分野において、性別に対する認識や制度にバイアスがあり、固定化されている状況」として本稿では使用する。ではどのような点において「ジェンダー化」されており、それが合理的とみなされているのだろうか。日本の正社員としての働き方の特徴は、「無限定正社員」であるとされる（鶴 2016）。具体的には残業を含め労働時間がほとんど限定されておらず、職務内容も配転等によって変更されるのが前提で限定されず、住む場所も転勤によって変更されるので限定されていないことを示す。これらは一見すると性別と無関係な特徴に見えるものの、その内実は「男性稼ぎ主」が、必要な家事・育児など必要な「ケア」を妻に任せ、仕事に打ち込むことによって可能な働き方であり、ジェンダー化されている（杉浦 2010）。そのことが前節の要因①②で概要を整理したとおりの男女格差を生むとともに、多くの女性が正社員から非正社員へと働き方を転換させる要因となっている。

そして、そうした働き方が「合理的」であることを理論的に説明してきたのが、「日本的雇用システム」論である<sup>11</sup>。この議論では、日本の正社員は企業に深く形成された「内部労働市場」に属すると理解されている。新卒一括採用を中心に採用された労働者は、「同期入社者」を競争集団とする年次別管理が行われる企業閉鎖的な市場に所属する。企業内部で配置転換によって様々な職種を経験しながら、その企業特有の熟練を形成しており、その熟練に応じた給与が支払われている。必要な人材は企業内部で調達される内部昇進制が重視され、長期安定雇用の規範の下、結果として年功的昇進と年功的賃金が支払われている。雇用の安定と家族を含む生活保障給水準が得られることは、労働者の側からもこの制度の合理性や納得性を引き出してきた。企業から見ても、内部労働市場は、最小限の正社員で柔軟に職務や労働時間

---

11 以下の説明の詳細は、禿（2022）序章（pp. 1-28）を参照されたい。

を変更させながら、景気変動や技術革新の変動も吸収し続けられる利点がある。そして職務の変更が不利に働かず、企業内での経験年数の積み重ねを熟練や能力と読み替えることで、年功的な賃金の上昇を可能にした「職能資格制度」を整備し、それに適合的な人事評価制度や人材育成制度を整備することで、内部労働市場が滞りなく機能するように制度化されてきたのである。

他方で、非正社員は「外部労働市場」に属すと理解されており、基本的には正社員とは異なる人事制度が適用され、熟練の不要な単純な職務を担っているため、正社員に比べると低賃金で不安定な雇用と理解されている。

「日本的雇用システム」論では、この「内部／外部労働市場」として正社員と非正社員のあり方を理解したうえで、その「合理性」を強調してきた。企業の中核である正社員は、Atkinson のフレキシブルファーム論 (Atkinson 1985) でいうところの「機能的柔軟性」を担う存在とみなされてきた。Atkinson (1985) は、企業が経営環境の変化に対応するうえで、「機能的柔軟性 (人材の能力や技能を柔軟化すること)」、「数量的柔軟性 (需要に応じて雇用量を柔軟に調整すること)」、「金銭的柔軟性 (賃金や労働条件を柔軟に設定すること)」の3つの柔軟性を確保することの重要性を指摘した。企業経営者団体は、これに加え、「雇用ポートフォリオ論」(日本経営者団体連盟 1995) によって、正社員には「機能的柔軟性」、非正社員には「数量的柔軟性」と「金銭的柔軟性」を求め、それを企業経営における必要性に応じ組み合わせることによって、効率的な企業経営を実現させようとする具体的な経営施策を展開してきたのである。

このようにみれば、日本的雇用システムを維持することは、企業にとって「合理性」のある選択肢となる。特に非正社員を「数量的柔軟性」、「金銭的柔軟性」の担い手として、不安定な雇用契約の下、低賃金で活用することを「やめる」選択肢は、「経済合理性」を追求する限り、企業側にはほとんど生まれないことがわかる。

さらに禿 (2022) は、このように日本の労働を「内部／外部労働市場」として理解し、実行されてきた労働政策の枠組みが、日本の雇用形態間格差の是正を阻んできたことを明らかにしている。いずれも、「経済合理性」の追求

のみではジェンダー平等の実現が困難なことを示している。

#### 4. 雇用関係論から見た「雇用のルール」の変更の必要性

このように「合理的」に構築された日本的雇用システムを、雇用関係論の観点から考えると次のようになる。労働者が経営者に雇われ働くという「雇用関係」は、「経営者」による指揮・命令に従って、労働者が自らの労働力を提供し（労働給付を行い）、その対価として報酬を受け取る関係である（図1）。原理的に考えると、経営者は「解雇の自由」を持ち、労働者は「退職の自由」を持っていることから、この雇用関係のある程度の期間維持するには、両者が取引し、交渉を繰り返すことで、「雇用のルール」を形成・変容させていくことが必要となる（佐口 2018; 石田 2023 他）。

ここで重要なのは、経営者の指揮・命令に従って提供される労働給付が、経営者の意図する質・量となる保障はないことである。例えば経営者が曖昧で大雑把な指揮・命令を行い事前に労働者と職務遂行に関わる細かな取り決めをしない場合を想定すると、この取引を行うコストそのものは下げられるものの、労働給付の質・量が経営者の想定するものよりも低いものに留まることは想像できる。他方で、職務の内容や方法について、経営者と労働者が事前に細かな規定として合意することで、労働給付の不確実性を排除しようとした場合、細かな規定を両者で合意することそのものにコストがかかる上に、細かな規定に含まれない事態が生じるたびに合意を再度形成しなおさねばならず、その取引のコストは高くなってしまう。したがって、ほどほどの事前合意と、それに合わせて提供される労働給付とのバランスをとっていくことが必要になる。

ところが、日本の「雇用のルール」を見れば、正社員は「無限定正社員」とされ、企業による包括的かつ広範な指揮・命令の下、労働給付の量が多く（長時間労働）、企業に強く拘束され働いている。つまり、「包括的な規定」にもかかわらず、労働給付の質・量ともに高い取引が実現されており、企業にとっては有利な状態にあることがわかる。そして、なによりも、この



ような柔軟な正社員の「活用」を可能にしてきたのは、司法が企業の指揮・命令権を広範に認めてきたからでもある。加えて、労働者は労働組合を結成し、団体として交渉することが憲法でも認められており、雇用関係における取引において労働者が少しでも有利な条件を引き出せるよう、労働組合が絶えず交渉することが想定されている。しかし、労働組合の組織率は2023年で16.3%と過去最低の水準で、パートタイム労働者の推定組織率は8.4%と低下し続けている（厚生労働省（2023）「労働組合基礎調査」）。労働者側の交渉力は弱く、司法が企業の指揮・命令権を広範に認め、「雇用のルール」そのものが、企業に有利な状況で形成されている。この状況で「雇用のルール」が労働者側に有利な状況に書き換えられることは、ほとんどないと思われる。

石田（2023）は、日本の雇用関係について、もはや「取引」さえ不要となっていると述べる。日本の雇用関係が「労働給付⇔報酬」の取引が、「労働給付⇔報酬（人事考課・昇格・昇進）」という形式にあるが、その内実としては、経営者側の裁量的行動がほぼ通用する片務的性向が深く浸透した、「取引なき取引」となっており、結果として「制約なき労働給付」と報酬の取引関係となっていることを指摘する。働き方に特段の制約を課さずに全力で仕事に取り組むことと引き換えに、解雇はできるだけ避け、人を育成し、頑張りに見合った報酬を支払うという、経営者と労働者による交換関係が構

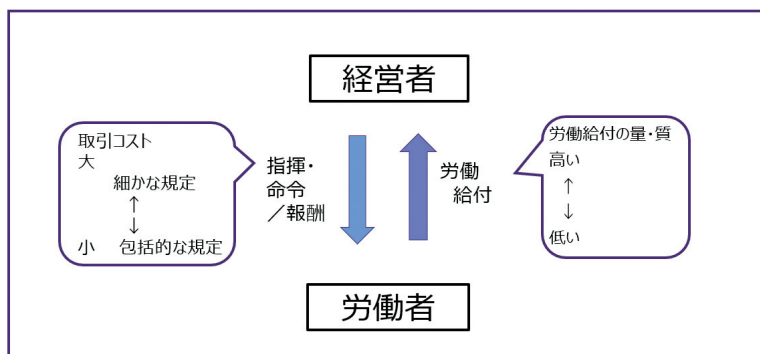


図1 雇用関係における取引

築されているのである（石田 2023, p. 3, p. 171）。

この雇用関係のなかで、現在のジェンダー化された労働を前提にした日本の雇用システムを変革してゆく必要がある。そのためにも、図1にある、「包括的な規定」と、私生活を犠牲にした「高い労働給付の質、量」の組み合わせではなく、「中程度の規定」と、仕事とそれ以外の活動が両立できる「中程度の労働給付」の組み合わせへと「雇用に関するルール」を書き換えねばならない。このように整理するならば、近年の、政府の政策や企業の人事制度改革は、このような「ルールの書き換え」を促すものとなっているかを問う必要があることがわかる。

## 5. 政策にある課題

本稿の3. でみた通り、ジェンダー化された労働のあり方を合理的なものとしてとらえ、その機能が説明されてきたことから考えると、ジェンダー平等の推進を経済合理性とのかかわりで論じることには限界があることがわかる。特に人件費削減を目的に雇用される非正社員の処遇を改善することは、企業経営にとって合理的とは言えないからである。また、4. でみたとおり、日本の雇用関係は企業側に有利な取引環境の下、強大な企業の指揮・命令権がそのまま雇用関係として実現する片務的取引として成立している。「経済合理性」や「経済成長」のためのジェンダー平等の推進、という文脈に依存するだけでは、これらの構造そのものにインパクトを与えることはほとんど期待できないと言える。

そもそも、ジェンダー平等という「公正さの実現」と「経済合理性」を「車の両輪」として議論することは妥当なのかという問いもある。相澤（2024）は、「公正」と「経済合理性」を「車の両輪」と捉えることによって、企業実務が「公正さ」よりも「経済合理性」を優先させる運用となり、それを労働法制と通説的労働法学も追認・正当化しているため、憲法14条（法の下での平等）からの乖離がはなはだしいと鋭く批判している。相澤は、「正確に言うならば、企業実務はもとより、労働法制および労働法学通説に

においてさえも、[公正>経済合理性]という日本国憲法理念を、[公正—経済合理性]（両輪論）に変換したうえで、実質的には[公正<経済合理性]（後者の優位性）を説くに至っている」と述べる（相澤 2024, p. 30）。

この議論を踏まえるならば、雇用・労働政策を「経済合理性」の観点で強調することの限界と、「公正さの実現」という理念を具体化するために本来必要な観点を強化できる政策の必要性が見えてくる。そこで重要なのは近年国際的に発達している「ビジネスと人権」の観点である<sup>12</sup>。国連をはじめ OECD 等は、企業が「人権デューデリジェンス」＝「企業は人権を尊重する責任を有し、企業活動における人権への負の影響を特定、防止、軽減し、どのように救済するかという継続的プロセス」に取り組むことを強く求めるようになった。国連の「指導原則」の下、各国は「ビジネスと人権に関する国別行動計画」を策定することが推奨されており、日本でも2020年に『「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020–2025）」<sup>13</sup>、2022年にガイドラインが公表されている。2023年には、国連人権理事会の作業部会が、日本の人権状況に関する審査を行い、その結果報告が公表され、日本の人権に関する構造的な課題が指摘されたことは話題となった<sup>13</sup>。このような国際的な取り組みの進展に比べると、日本国内での反応はそれほど強くない。法務省は『「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書』を2024年に公表し、企業が配慮すべき人権リスクとして第一に自社の従業員の労働条件の整備に関する各項目を取り上げており、その射程範囲は国際基準に則っており広い<sup>14</sup>。他方で

---

12 1990年代末に起こった多国籍企業による途上国労働者の「酷使」に対する問題意識の深まりに伴い、2011年に国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」の採択、また OECD でも「OECD 多国籍企業行動指針」が改訂され、「人権デューデリジェンス」に企業が取り組むことが求められるようになった。その内容は、当然のことながら、自社の従業員にも人権侵害しないことが求められる。日本企業に蔓延する長時間労働や不払い残業、各種ハラスメントなどは、人権侵害として取り締まるべき事象である。

13 例えば NHK での報道は次のようなものであった。<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20240627/k10014493431000.html>（2024年10月28日閲覧）。

14 法務省 <https://www.moj.go.jp/content/001417137.pdf>（2024年10月28日閲覧）。

経済産業省の「ビジネスと人権」への関心は、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重」の範囲にとどまっており、狭い<sup>15</sup>。このような国際的な人権に対する取組が、厚生労働省が所管する政策との連携を強め、日本でも進展できるならば、経済合理性と公正の「車の両輪」論を超えて、公正さの実現があってこそ経済合理性が追求できる、という取り組みが具体化される可能性があるだろう。

「女性版骨太の方針2024」には、政府が行う「女性活躍政策」がまとめられている<sup>16</sup>。これまでの男女共同参画を推進する政策の成果として、そこに含まれる政策は網羅的であり、先に述べた人権の観点も含まれている。とはいえ、第1に挙げられるのは企業における女性の採用・育成・登用の強化（プライム市場上場企業における女性役員登用目標の達成等）や女性活躍推進に取り組む企業に対する経済的インセンティブの促進・拡大であり、「経済合理性」への配慮が見られる。非正規労働者の政策を見ても、現行の同一労働同一賃金を前提に、正社員への転換を促進するなど、非正社員の処遇改善を政策の正面に据え、強力に進めるという視点が強いとは言えない。

## 6. おわりに——ジェンダー平等を進める雇用制度の転換に向けて

近年注目を集めているのは、「ジョブ型」雇用への転換に向けた動きである。これは本稿で先に見た日本型雇用システムにおける正社員の働き方を「メンバーシップ型」ととらえ（濱口2009他）、そこからの転換を図るものである。この雇用制度の転換は、政府も経営者団体も積極的に言及している。2020年に経済産業省が取りまとめた「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～」では、従来の日本型雇

---

15 経済産業省（2022）「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>（2024年10月28日閲覧）。

16 「女性版骨太の方針2024」[https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2024\\_honbun.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2024_honbun.pdf)（2024年10月28日閲覧）。

用をコミュニティととらえ「クローズドなコミュニティ」から、ジョブをベースにした「オープンなコミュニティ」へと転換することによって、イノベーションを生み出すことで企業価値を向上させ経済成長を促進させることを狙いとしている<sup>17</sup>。2023年6月16日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」では「三位一体の労働市場改革」による構造的賃上げの実現を、「リ・スキリングによる能力向支援」、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」、「成長分野への労働移動の円滑化」によって実現するという方針が挙げられた<sup>18</sup>。2024年8月28日には内閣官房・経済産業省・厚生労働省連名で「ジョブ型人事指針」が公表されている<sup>19</sup>。この「職務給の導入」は「ジョブ型」雇用を賃金制度面から実現するものであり、従来の日本型雇用システム下で一般化した「職能給」からの転換を示す。しかし、これらの政策文書ではジェンダー平等の推進にはほとんど関心が支払われておらず、企業価値の向上のためのダイバーシティ&インクルージョンが言及されている程度である。とくに、本稿で議論した企業の持つ強大な指揮・命令権の抑制を通じたジェンダー化された労働と片務的雇用関係の是正、といった視点はない。経営者団体である日本経団連も『経営労務政策特別委員会報告』2020年版をはじめ、ジョブ型雇用への雇用制度の転換を提言しているが、そこでも人材の流動化や成果の反映といった側面が強調されており、自らの強い指揮・命令権を含む強い経営権とのかかわりを論じてはいない。

---

17 経済産業省の「伊藤レポート」は2020年の第1版、2022年に第2版が公表された。それぞれ、[https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/kigyokachi\\_kojo/pdf/20200930\\_1.pdf](https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/kigyokachi_kojo/pdf/20200930_1.pdf)、および [https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki\\_shihon/pdf/report2.0.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/pdf/report2.0.pdf) (2024年10月28日閲覧)。

18 内閣官房による「新しい資本主義実現本部」には、「三位一体の労働市場改革」や「新しい資本主義」に関する政府の方針がまとめられている。[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii\\_sihonsyugi/index.html](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/index.html) (2024年10月28日閲覧)。

19 「ジョブ型人事指針」では、日本企業の競争力維持のため、ジョブ型人事の導入を進めるとして、ジョブ型雇用を導入している20社の事例がまとめられている。[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii\\_sihonsyugi/pdf/jobgatajinji.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/jobgatajinji.pdf) (2024年10月28日閲覧)。

これら、政府や経営者団体の施策は、あくまでも企業競争力の向上といった「経済合理性」の観点からの提言に過ぎない。このような雇用制度改革が「ジェンダー化された労働」が深く浸透した雇用制度そのものの変革になりうるには、やはり、経済合理性や経済成長の手段としてジェンダー平等を追求するという政策や施策の「限界」と「弊害」を、正面から論じることが欠かせないのである。

### 参考文献

- 相澤美智子 (2024) 「雇用労働におけるジェンダー平等の法学的探求——企業実務・労働法制・労働法学批判」『日本労働研究雑誌』766号 pp. 30–41。
- Atkinson, J. A. (1985) “Flexibility, Uncertainty and Manpower Management,” IMS Report, No. 89, Institute of Manpower Studies.
- 濱口桂一郎 (2009) 『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』岩波新書。
- 石田光男 (2023) 『仕事と賃金のルール「働き方改革」の社会的対話に向けて』法律文化社。
- 禿あや美 (2022) 『雇用形態間格差の制度分析——ジェンダー視角からの分業と秩序の形成史』ミネルヴァ書房。
- 川口章 (2023) 「正社員の多様化と男女の職域分離・賃金格差」『日本労働研究雑誌』No. 761 pp. 28–42。
- 小林祐児 (2023) 「女性活躍のハードルは日本独特の昇進構造～遅い昇進、平等主義的選抜からの脱却～」 <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/column/202303020001.html> (2024年10月28日閲覧)。
- 日本経営者団体連盟 (1995) 『新時代の「日本的経営」』日本経営者団体連盟。
- 大沢真理 (1993=2020) 『企業中心社会を超えて——現代日本を〈ジェンダー〉で読む』時事通信社、岩波現代文庫。
- 大槻奈巳 (2015) 『職務格差 女性の活躍推進を阻む要因は何か』勁草書房。
- 大槻奈巳 (2021) 「女性管理職の声から考える——管理職志向の変化と職場重視モデル」大沢真知子編著 (2021) 『なぜ女性管理職は少ないのか』青弓社 pp. 65–112。
- 佐口和郎 (2018) 『雇用システム論』有斐閣。
- 首藤若菜 (2003) 『統合される男女の職場』勁草書房。
- 杉浦浩美 (2010) 「『労働する身体』とは何か——『ケアレス・マン』モデルからの脱却」『人間文化研究所紀要』pp. 101–107。
- 田中洋子編著 (2023) 『エッセンシャルワーカー——社会に不可欠な仕事なのに、なぜ安く使われるのか』旬報社。
- 鶴光太郎 (2016) 『人材覚醒経済』日経 BP マーケティング。
- 山口一男 (2017) 『働き方の男女不平等——理論と実証分析』日本経済新聞出版。

山本勲 (2014) 「企業における職場環境と女性活用の可能性——企業パネルデータを用いた検証」 RIETI Discussion Paper Series 14-J-017。

山根純佳 (2024) 「『参加・協働型ケア』の構想とケア労働の評価」 『社会政策』 第16巻1号 pp. 35-49。

## 参考資料

「高齢女性の4割貧困、男性上回る 現役ひとり親世帯と同水準」 『朝日新聞』 2024年3月9日、[https://digital.asahi.com/articles/ASS3832B7S33UTIL00B.html?iref=pc\\_photo\\_gallery\\_bottom](https://digital.asahi.com/articles/ASS3832B7S33UTIL00B.html?iref=pc_photo_gallery_bottom) (2024年10月28日閲覧)。

法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応詳細版」 <https://www.moj.go.jp/content/001417137.pdf> (2024年10月28日閲覧)。

経済産業省 (2022) 「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」 <https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf> (2024年10月28日閲覧)。

経済産業省「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告」 [https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/kigyo\\_kachi\\_kojo/pdf/20200930\\_1.pdf](https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/kigyo_kachi_kojo/pdf/20200930_1.pdf) (2024年10月28日閲覧)。

経済産業省「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書」 [https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki\\_shihon/pdf/report2.0.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/pdf/report2.0.pdf) (2024年10月28日閲覧)。

厚生労働省「雇用均等調査」 2023年。

厚生労働省「労働経済の分析」 2023年。

厚生労働省「雇用均等基本調査」 2023年。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 1990年、1995年、2000年、2010年、2020年、2023年。

厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」 2021年。

厚生労働省「年取の壁・支援強化パッケージ」 <https://www5.cao.go.jp/keizai3/2024josei/20240606josei.pdf> (2024年10月28日閲覧)。

厚生労働省「労働組合基礎調査」 2023年。

内閣官房「新しい資本主義実現本部」 [https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii\\_sihonsyugi/index.html](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/index.html) (2024年10月28日閲覧)。

内閣官房・経済産業省・厚生労働省 (2024) 「ジョブ型人事指針」 [https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii\\_sihonsyugi/pdf/jobgatajinji.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/jobgatajinji.pdf) (2024年10月28日閲覧)。

労働政策研究・研修機構 (2013) 『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(2)——分析編』 JILPT 調査シリーズ、No. 119 「第7章「遅い選抜」は女性に不利に働いているか——国際比較をめざした企業データと管理職データの分析」 労働政策研究研修機構。

労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2024』。

総務省「就業構造基本調査」 2022年。

すべての女性が輝く社会づくり本部、男女共同参画推進本部「女性版骨太の方針2024」 [https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2024\\_honbun.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2024_honbun.pdf) (2024年10月28日閲覧)。

## 保育の市場化とケアをめぐる 民主的アリーナの可能性

——公立保育所における労働実態と労働組合活動に関する  
調査をもとに

A Democratic Arena for Care under the Marketisation of Childcare?:  
Based on a Survey of Working Conditions and Union Activity  
in Public Childcare Centres

萩原 久美子 HAGIWARA Kumiko

### はじめに

日本における保育分野の新自由主義改革は、2015年の子ども子育て支援新制度（以下、新制度）の導入をひとつの到達点として、公的保育制度に二つの大きな変化をもたらした。ひとつは国家主導での保育市場の創造（Vogel 2018=2018, Gallagher 2019）であり、もうひとつは経済学と心理学、脳神経学をベースに保育と乳幼児期の子どもを投資対象へと転換したことである（Moss et al. 2016）。

一方、保育分野における人的資本論をベースとする政策言説は OECD、世界銀行を通じてグローバルに影響力を持ち、多くの国で保育サービスへの公的資金を通じての“投資”は増えている。日本においても就学前保育教育予算を含む、いわゆる少子化対策関係予算は新制度の導入前の2014年度3.5兆円から、2022年度には6.1兆円の規模へ、2025年度は異次元の少子化対策によってさらなる資金調達が行われようとしている。それに伴い、市場をベースとする保育供給を行うイギリス、ニュージーランド、カナダ、オーストラリアの動向にみられるように、営利セクターを中心とする保育市場は拡大した（Lloyd & Penn 2012; Vandenbroeck et al. 2023）。この傾向は今後、日本で



も不可避になるとみられる。

このような市場をベースとする「質とハイリターン」(Moss et al. 2016)の物語がグローバルに席卷する中で、保育をめぐる対抗的オルタナティブは保育を投資、消費の対象としてではなく、市民による民主的なケアを討議、実践する創造的なアリーナとして位置づけようとする(Dahlberg, Moss & Pence 1999)。保育施設とは市民としての親と子、地域住民、職員が保育という営みを介して連携し、民主的に対話するアリーナ、コモンズとして機能する潜在的空間であり<sup>1</sup>、権利保障の公共財としての保育(大宮 2006)、子ども視点からのつながりの場である(川田 2019)とする対抗的模索である。

本稿では日本におけるそのような可能性の一つとして公立保育所に着目し、国家による市場の創造と人的投資論がもたらした影響を保育士の経験から考察する。言うまでもなく、このような可能性は公立保育所に限定されるものではないし、公立保育施設は官僚組織であり、非民主的で閉鎖的な実践が行われているケースがあることも否定しない。しかし、保育市場が席卷してもなお、公立保育施設は利益も出さなければ、内部留保もしない。理念的に言えば、市民が捻出した公的資金を、公的責任に基づき、適切に市民のために使うことが問われる討議の場である。また、公立保育施設の職員はその労働を通じて直面する家族や地域の問題、保育政策の矛盾を、また、ケア労働をめぐる不平等な社会的諸関係が埋め込まれた保育のありかたを、たとえば労働組合を通じて発言しうる存在でもある。

では、保育市場と投資の物語が席卷する日本において、公立保育所の保育に何が起きているのか。国家による市場の創造によって、公立保育施設の保育士の労働はどのように変形し、また、その発言を支える労働組合活動にどのような影響を与えているのか。以下、新制度以降の公立保育所に関する動向を概観し、2021年末、筆者が実施した『保育士の労働実態と労働組合活

---

1 たとえば、萩原(2019)は、新制度導入以前の社会福祉法人立保育所のフィールドワークを通じて、保育所が社会的経済的に困難な地域に暮らす家族にとっての社会的経済的レジリエンスとなり、地域社会のコモンズとして機能していることを示している。

動に関する調査』<sup>2</sup>から、その実情を考察していく。

## 1. 保育市場の創造と公立保育所

### (1) 供給主導型から需要主導型への転換

公的資金投入の多寡は、保育へのアクセスや質に決定的な影響を与える(OECD 2006=2011, 第5章)。公的資金の投入が増えることは一般には喜ばしいことと言える。しかし、公的資金の流れが供給主導型か、需要主導型かによって、保育の社会的機能——市場モデルか、公共モデルか——は分岐する(Cleveland & Krashinsky 2003; Penn 2012)。

供給主導型は保育サービスを供給する側に公的資金を直接、投入する。公的資金の使途の範囲や施設基準などの条件を課した上で、保育施設に施設運営費を安定的に支給する「公共モデル」である。北欧やフランスなど大陸ヨーロッパで採用されている。いわゆる「措置制度」や新制度導入前の日本の保育制度もこれにあたる。一方、需要主導型は保育サービスの利用者側に公的資金を投入し、市場における利用者の選択の自由を保障する「市場モデル」である。市場型の保育サービスを基盤としてきた英米を中心とする。保育市場に様々なサービスが流通していることが前提になるため、保育サービスの市場化を進めたオーストラリアやカナダ、ニュージーランドでは営利企業を含む運営主体の参入を促進するインセンティブや規制緩和を進めた<sup>3</sup>

---

2 同調査は自治労各県本部の福祉評議会および保育部会あるいはそれに準じる組織の役員、役職、活動担当者(35県本部・439人)を対象にしたWEB調査である。調査期間は2021年11月18日から12月22日まで。回収率58.1%、有効票は255票で、回答者の職場の割合は「政令市・特別区」7%、「中核市」8%、「市」66%、「町村」19%である。

3 市場モデルは、評価・監査体制の強化を伴う。たとえば、ブレア政権(1997-2010)は3・4歳児を対象とする就学前教育の部分的無償化の導入などで保育政策を重点化するにあたって、国家による保育サービスの一元的品質監視体制を整備している。その後、営利企業が保育サービスを席卷したことから、2006年にサービスの品質管理体制の整備はさらに強化された。市場モデルにおいては、一元的な評価・監査体制のもとで保育の「質」に対する考え方を画一化する弊害が指摘されている(Dahlberg,

(Lloyd & Penn 2012; Vandebroek et al. 2023; Gallagher 2019)。

日本では、1990年代半ばから、公的保育制度を公共モデルから市場モデルへと転換させる政策志向が強まり、保育に消費主義的なアプローチを持ち込んできた。すなわち、保育制度改革の要は営利企業を含めた運営主体の拡大を通して市場を形成することである。その目的に向かって、企業の参入の障壁となる施設や職員配置に関わる規制を緩和するとともに、公的資金の流れを供給側（供給主導型）から需要側（需要主導型）へと転換する準備を進めてきた。

その結果、新制度では、保育利用者である個人に給付される公的資金を施設側が代理受領する形で、保育収入を得られるようにする一方、個人給付として代理受領した公的資金について施設型および地域型の保育サービスでは原則用途制限はないとした<sup>4</sup>。保育施設の運用主体は、利用者を量的に確保し、運営主体の規模を拡大することで、公的資金を多く取り込める条件が整備された。

その結果、日本において保育はすでにビッグビジネスである。船井総合研究所によれば、2014年段階で認可保育所を中心とする市場規模は約2兆円と見積もられていたが、2015年の子ども子育て支援新制度の導入によって、新たに7000億円市場が創出され、2.7兆円規模となった。さらに、2019年には幼児教育の無償化によって、公的資金が保育市場に大規模に流れ込んだことから、2020年にはその規模は3.2兆円を超えた（大嶽 2021, p. 56）。

M&A、企業間の事業提携による保育分野への企業参入も進む。先駆的には保育業界最大手となったJPホールディングスは、パチンコホールのワゴンサービスから展開、アート引越センター株式会社は保育事業を手掛けていた株式会社コティ、株式会社グレースとの事業統合で保育事業を発足させた。

---

Moss, and Pence 1999=2022)。

4 施設型のうち私立保育所については市町村からの委託という形式を維持しており、新制度の移行後も、市町村からの委託費として用途制限を設けている。ただし、委託費の「弾力運用」は認められており、弾力運用のありかたは運営側の経営目標に左右される。

国際市場調査企業マイア・リサーチによれば、2022年から2027年まで年平均成長率13.05%と試算、2027年のグローバルな保育市場規模は5066億5230万USドルで、2022年の倍になるとする(Maia Research 2022)。日本政府が保育分野に投入した公的資金は上場企業を介して金融市場での「マネー」となり、日本の保育はすでにグローバルな保育マーケットに接続されているのである。もはやその資本の動きは国家のコントロールできるところではない。

## (2) 新制度導入以降の公立保育所の動向

英米ではそもそもあった市場に公的資金を投入したが、日本は制度上には「ない」市場を創造するために、公的資金の流れを大きく供給主導型から需要主導型へと転換させたことに特徴がある。そうした市場の創造に伴い、多くの自治体で公立保育所の民営化や公立幼稚園とともに幼保連携型認定こども園へと再編統合する動きが改めて活発化している。現場には「公立保育所から認定こども園へ整理され、最後は民営化か」という不安が広がる。

新制度導入直前の2015年3月1日現在、公立保育所は9778か所あった。しかし、2023年には7291か所と約2500か所減少している。児童福祉法に基づく保育所に占める公立保育所の割合を見ても保育運営費国庫負担分が一般財源化された2004年の段階で54.6%だったが、2023年には30%にまで縮小している。この数値を下回る都道府県はたとえば東京22.5%（公立807か所）、大阪20.6%（同204か所）、佐賀15.6%（同29か所）、神奈川10.2%（同196か所）、青森3%（同7か所）などがある。これら消えた公立保育所の一部は認定こども園に整理統合される場合もある。しかし、認定こども園（幼保連携）に占める公立施設の割合はそもそも約14%と低い<sup>5</sup>。今後も公立保育所を含めた公立保育施設の統廃合、民営化はとどまる気配はない。

大阪市では2003年度末に135か所あった公立保育所を現在57か所へと圧

---

5 保育所数は厚生労働省「福祉行政報告例」（各年3月1日現在）、認定こども園数については文部科学省「学校基本調査報告書」（2023年5月1日現在）をもとに算出。なお幼稚園については2023年現在8788園（国立幼稚園49園を除く）で公立保育園は2744園で全体に占める割合は31.2%である（「学校基本調査」）。

縮し、さらに2026年までに私有地や事業予定地、賃貸による用地確保に相当規模の予算を投じて36か所まで縮小する。公立園は配慮が必要な児童の受け入れ等、セーフティネットの機能を担うとしている（大阪市子ども青少年局 2022年3月「公立保育所民営化推進計画」）。東京都内では東小金井市、東大和市が民営化により公立園ゼロ園へと動く。一定数の公立園を維持する場合は、西東京市では重度障害児や医療ケアを必要とする児童の受け入れを行う特化型、杉並区でも障害児指定園としての活用を構想している。

コストと効率という保育市場化の言説にまずは乗っかり公立保育所の統廃合と民営化を進める政策パターン、そして公立園を特別な保育や支援を必要とする対象者に特化した残余的な活用の方とする政策パターンの2つが都合よく組みあわされている。一時期は鎮静化していた公立保育所の統廃合、民営化は新制度導入以降、加速し、保育市場における公立保育所の存在は危険水域に入っているのである。では、そのような市場化圧力の下で、公立保育所の保育士の労働実態、労働組合活動はいかなる状況にあるのか。次節で見る。

## 2. 『保育士の労働実態と労働組合活動に関する調査』から

### (1) 回答者のプロフィールから見える諸特徴と問題

本調査は就学前教育保育の業務に携わりつつ、かつ労働組合員として保育現場で労働運動を担う保育士等の公務員を対象に実施した。保育市場における公立保育所の労働実態を把握するとともに、その労働実態の結果として生じた保育労働の問題と、職場の現状に対する現場の「発言力」をめぐる課題の一端を見るためである。

回答者の職場は公設公営保育所77%、公設公営認定こども園15%、それ以外は公立幼稚園、子育て支援センター等である。一方、労働組合員として「都道府県本部役員」(3.9%)、「保育部会幹事」(34.1%)、「(市町村)基本単組役員」(25.5%)、「職場委員」(23.1%)を担っており、「その他」(13.3%)は保育部会等の構成員である。ほとんどが正規保育職(96%)で、平均年齢42.5歳、平均勤続年数17.8年で、職場でも労働組合活動においても中核的担

い手であることが示される。

回答者の性別構成は女性約8割、男性約2割である。一般的な傾向から言えば、労働組合においては男性が職場での比率より過剰代表の傾向にあることは否めない。しかし、国勢調査では保育職に占める男性の割合は3%程度であることを考慮すると、公立保育施設では保育職で一定数の男性を雇用していることがうかがわれる。

民間施設を対象とする「東京都保育士実態調査」(2018)の結果と比べると、高学歴・高資格という傾向も確認できる。「東京都保育士実態調査」では回答者の半数以上が20代、30代で、保育士資格の取得方法として「大学」17.4%、「短大」22.8%であるのに対し、本調査では20代では約6割、30代では約3割、40代・50代では約1割が四年制大学を卒業していた。50代では大学院修了という回答もあり、保育士資格に加え、小・中・高の教員免許、社会福祉士等の福祉分野での資格を併せ持っている人もいた。

年間の給与と所得については、保育職(正規職員)の場合では「400万円から500万円未満」(32.5%)が最も多く、「300万円から400万円未満」(19.6%)、「500万円以上」(19.6%)が続く。一般に「保育士は低賃金」とひとくくりにされるが、少なくとも公立保育所においては一定の処遇を確保していることはこの調査でも確認できる。それゆえ、行政職給料表を一つの基準として民間保育所は保育士給与の公民格差の是正を求めてきた経緯があるが、公立保育所の退潮とともに自治体側が民間保育所の給与を目安に公務員の給与を引き下げる動きもみられる(萩原2022)。勤続年数で見ると、「10年未満層」では約30%が300万円台に届いていなかった。また、自治体規模での格差も大きく、500万円以上層は「政令市・特別区」では約60%を占めるが、「町村」では30%を下回り、400万円未満層が約40%に上った<sup>6</sup>。

## (2) 質と保育への強い危機感

本調査で回答者に強く表れたのは、保育の質低下とその保育そのものへの

---

6 公立保育所の非正規職員の給与については上林(2021)も参照されたい。

危機感である。

保育士の処遇改善を国が言っているが公務員は別。でも、民間では対処できないケースは必ず、公立が受け入れ、保育の質は、落とさない。しかし、給料もあげない。創意工夫ばかりいわれても、もう限界。若い保育士だけでなく、経験年数のある私たちでも保育以外のセーフティネットの役割が重すぎる

民間には助成金が出る事が多く、公立園は適応されないのは、なぜなのか？現場はスキルアップしたいし、質を上げたいと思っても、上から資金がない…赤字だ…と言われることが多い。うちのような、町に一つしかない園には、色々な民間に出しているような補助金を適応してほしい。保育士難を、国ももっと考えてほしい。公立園の役割は、小さい町程大きいです。現場の声をもっと届けなければ」（自由記述から）

新制度の導入によって保育の質が「向上した」という評価は1割にも満たなかった。「医療的ケア児に関しても、看護師の採用等がないのに、受け入れだけが進んでいる」「パートが担う部分が多く、保育の質が向上しない」「保育の質はどんどん落ちていくばかり」（自由記述）。

危機感の背景には、まず統廃合による施設の大規模化がある。「中核市」「市」では定員「151人以上」「201人以上」の施設が約2割、町村では定員「201人以上」の施設が約1割あった。これに加え、中核市では約25%、市・町村で20%が定員を超える児童を受け入れている。その結果、「職場の問題」（図1）として、「保育士の数が足りないこと」（67.8%）という回答が最も多くなっている。なお、新制度導入を機に、国は3歳児の国基準（20人に対し保育士1）を上回る15対1での保育士を配置した場合に加算措置を実施することを決定している。内閣府の調査によると、私立認可保育所の加算実施率は89.3%（22年3月時点）に上る。しかし、2022年度の自治労本部社会福祉評議会の調査によれば、公立では38%にとどまっており、自治体

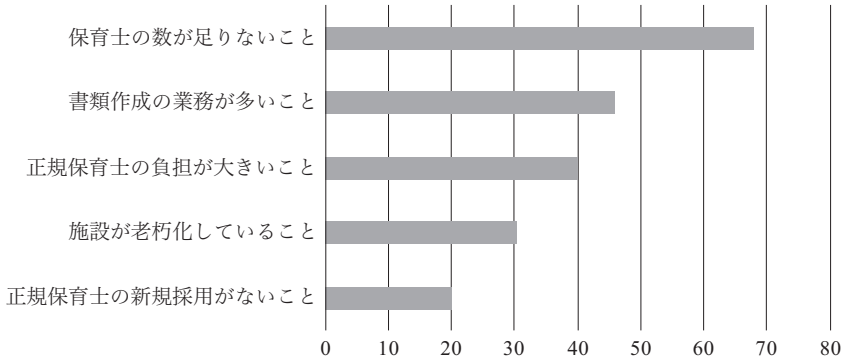


図1 保育職場の問題 (%)  
複数回答 (3つ) での上位5項目

は公立保育所に対する加算措置を選んでいないのである。

この点に限らず、回答者が「問題」とした項目には、公立保育所の規模縮小、あるいは統廃合を前提とした政策が絡んでいる。「施設の老朽化」の背景には、民間保育所の建て替えには国からの補助金があるが、公立保育所では自治体が負担しなくてはならないという予算の問題がある。さらに、総務省は自治体に「公共施設等総合管理計画」を策定するよう求め、老朽化した公立保育所の廃止・統合の背中を押す。自治体の政策実施過程では、いわば施設が物理的に朽ち果てるのを待ち、統廃合、民営化して建て替えるというパターンが定着しているのである。

同様に「正規保育士の新規採用がない」結果、本調査では職員全体に占める非正規比率が60%を超える職場が半数を占めていた。保育職として働く非正規職員のうち約15%が無資格者だった。業務と責任を同じ立場で共有できる職員体制にはならないため、「正規保育士の負担が大きい」という労働環境が常態化している。労働組合のリーダー層である回答者の大半が職場の組合員は「所定労働時間内に仕事を終えることができない」(55.3%)と見ている。

回答者自身も、所定外労働時間に「行事の準備」(52.1%)、「保育準備・片付け」(43.2%)、「保護者対応」(33.1%)を行う一方、休憩時間に「保育



記録」(51.7%)、「お便り帳の記入」(50.4%)、「行事の準備」(40.3%)をしている。さらに、自宅では「行事の準備」(63.9%)、「クラスだより・園だよりの作成」(62.8%)、「週案・月案作成」(59.0%)を行っていた。40代以上ではさらに「会議のための資料準備」「管理業務」が加わる。

「お便り帳の記入」「保護者対応」「行事の準備」「週案・月案作成」「保育記録」は、職場全体での保育実践の振り返りや施設全体での情報の共有・検証に欠かせない。しかし、文書・書類の情報をどのように共有し活かすか。そのための「話し合いの時間も作れない」「若手職員の育成を丁寧にできていない」「日々の保育に精一杯で、保育の質の低下を招いている」(自由記述)。非正規職を抱えての職場マネジメントの負荷に加え、勤務時間や雇用形態の異なる職員全体で保育技能を共有し、向上しあう職場コミュニティ<sup>7</sup>の形成も難しい。公立保育施設への圧力が強まる中で、将来への不安と職場の中堅としての責任感で疲弊している姿が浮かび上がる。

### (3) 保育政策からの疎外と無力感——労働組合活動をめぐって

公共部門の労働組合は、団体交渉権や団体行動権に制約があるものの、公共サービスの維持と労働条件に対する社会的規制力として発言し、交渉できる立場にある。本調査の平均組織率は正規職員87.7%、非正規職員6.7%、職員全体では約38%だった。約7割の回答者が「職場で労働組合が必要とされている」という手ごたえを持っている。しかし、組合員数は「減少傾向」(52%)という回答が半数を占めた。組合員数の減少の要因には、公立保育施設の減少という構造的な問題だけでなく、最も職場に近い立場の職場委員は「脱退した」(25.6%)、「新規採用の正規職員が組合に加入しなくなっ

---

7 経営学分野での概念「実践コミュニティ」と言い換えてもよいかもしれない。ウェングナーらは「実践コミュニティ」を「あるテーマに関する関心や問題、熱意などを共有し、その分野の知識や技能を、持続的な相互交流を通じて深めていく人々の集団」(Wenger, E., McDermott, R., & Snyder, W. M. (2002=2002, p. 33))と定義する。それは人々の信頼関係に基づき、新たな実践やアイデアに向けて、創造的な対話を可能とする場である。

た」(23.1%)と組合離れを指摘している。

労働組合活動の問題としては「組合員に集まる時間的余裕がないこと」(75.7%：複数回答三つまで)が最も多かった。保育部会幹事や職場委員など労組のリーダーを担う回答者自身にも多くの時間的資源は残されていない。週平均での所定外労働時間は約6時間、40代・50代では「10時間以上」「16時間以上」が2割を占めた。40代、50代では約5分の1が「5時間以上10時間未満」自宅で作業をし、さらに1割弱が「10時間以上」も作業をしていた。そのうえで、労働組合役員として活動を担っている(表1)。

表1 週あたりの自宅作業時間、所定外労働時間、  
労働組合活動時間を加えた合計労働時間

	自宅作業時間 (平均)	所定外労働時 間(平均)	自宅作業 +所定外 +組合活動 (平均・平日)	自宅作業 +所定外 +組合活動 (週平均)	自宅作業 +所定外 +組合活動 (平日・最長)	自宅作業 +所定外 +組合活動 (週最長)
全体	3時間22分	6時間03分	10時間11分	10時間47分	11時間18分	13時間09分
本部役員	3時間00分	5時間34分	10時間04分	11時間46分	12時間10分	15時間46分
保育部会幹事	3時間21分	7時間38分	11時間49分	12時間38分	12時間55分	15時間28分
基本単組役員	4時間13分	4時間38分	9時間48分	10時間15分	11時間14分	13時間01分
職場委員	2時間55分	5時間43分	9時間17分	9時間48分	10時間17分	11時間40分
その他	3時間13分	4時間58分	8時間26分	8時間34分	8時間52分	9時間19分

労働組合の活動上の問題としてはさらに、約3分の1が「組合員に成果が説明しづらい」、約4分の1が「組合員が労働実態の改善をあきらめている」ことを挙げた。「親組合がアンケートやヒアリングを行っても改善されることがないため、組合員は組合活動への興味もないし、組合活動への期待もしていない」(自由記述)。労働組合の活動方針には「現場の声が反映されていない」とする回答も半数に上った。一方、保育政策への参画についても、子ども・子育て支援施策の策定や実施に関する合議制機関「地方版子ども・子育て会議」に公立保育施設の保育士が参加していないケースが約6割にのぼった。ここでも、7割が現場の声は自治体の保育政策に反映されておらず、9割が国の保育政策に反映されていないと回答していた。

90年代後半以降の保育政策は公立保育所を基本的に保育市場の形成に

とっての障壁であると位置づけてきた。本調査から見えてくるのは、公立保育所の保育士は保育をめぐる政策決定に参加する回路をふさがれ、よりよい保育の実現に対するあきらめと無力感を強めている姿である。

## まとめ

日本の保育政策は、市場をベースとする人的資本論言説をある意味、手放しで受容してきた結果、その批判的潮流についてはほとんど関心を示してこなかった。

たとえば、OECDによる一連の報告書「Starting Strong (I-VII)」(2001、2006、2011、2012、2015、2021、2022)は権威ある知見として各国の保育政策の方向性に大きな影響力を持っている。日本でも翻訳された「Starting Strong II」(2006=2011)は、就学前教育保育(ECEC)を子どもが市民として迎えられる場であり、様々な人との交流の中で市民であることを学ぶ機会であると位置づけている。人的資本論の考え方に触れつつも、そこでは保育の質は子どもや保護者、職員がともに参加する民主的なアプローチのうちに創造されるものであり、その重要性を強調していた。

しかし、その後、OECDは視点を変え、人的資本論の観点を強く押し出すようになる。乳幼児期を経済的な価値を生み出すための投資の時期として位置づけ、保育の質を、投資に対する将来のリターンの指標「発達アウトカム」を効果的に得ることのできる保育の実践条件に置きかえたのである。それを「Starting Strong III」(2011)は「ツールボックス」として提示した。この転換は、保育を、未来の経済的価値を生み出すための市場ベースの「制御のテクノロジー」にしかねないとして、OECDの当初のプロジェクトに参加していた研究者から批判されている(Dahlberg, Moss & Pence 1999; Moss et al. 2016)。保育者が声をあげられる空間、子どもの重要な人生の始まりに、親と子が消費者ではなく市民として参加する場を(再)構築することは、グローバルな課題になっているのである。

日本では市場をベースとする量的拡大が一定の成果を見たとして、人的資

本論をベースに、保育の「量」から「質」への転換の議論がなされている。ここにはモスらが指摘する「質」の視点はない。

本稿ではその可能性が潜在的に埋め込まれている場のひとつとして公立保育所に着目した。しかし、ここまで見たように、公立保育施設を取り巻く政策環境、職場環境は新制度導入以降、厳しさを増している。このまま公立保育所が縮小すれば、公共部門を基盤としてきた保育分野の労働組合の維持は困難になり、現場の発言力は大きく減殺されることになる。営利セクターが拡大する保育分野で、今後、保育者を大規模に組織化できるとは考えにくい。新制度をけん引する主流の政策コミュニティやその政策は市場には還元できない保育サービスの視点やオルタナティブな声をさらに疎外することになりかねない。

ケアの民主化のためには、ケアのための十分な時間だけでなく、市民として政治、意思決定に参加する時間を要する（岡野 2022）。調査から見てきたのは、国家による保育市場の形成が、現場から時間的資源を奪い、保育士の技能を発揮する機会を損ない、保育職場の声を封殺することと並行して進められたことである。保育者、すなわち、女性から政治的社会的交渉力を奪い、処遇改善の微々たる見返りで「労働力」にとどめようとする。言い換えれば、そうした権力に対してなにがしかの対抗を潜在的に持つ場こそが今後の人的資本論に基づく市場の拡大にとっての障壁であることを示唆しているのである。これが日本における民主的ケアのアリーナの現状である。

#### 引用文献

- Cleveland, G., & M. Krashinsky (2003, January) “Financing ECEC Services in OECD Countries” in an OECD Early Childhood Education and Care workshop in Rotterdam, January.
- Dahlberg, G., P. Moss & A. Pence (1999) *Beyond Quality in Early Childhood Education and Care: Languages of Evaluation*, Falmer Press: グニラ・ダールベリ、ピーター・モス、アラン・ペンス (2022) 『「保育の質」を超えて——「評価」のオルタナティブを探る』 浅井幸子監訳 ミネルヴァ書房。
- Gallagher, A. (2022) *Childcare Provision in Neoliberal Times: The Marketization of Care*, Policy Press.
- Lloyd, E. & H. Penn, eds. (2012) *Childcare Markets: Can They Deliver an Equitable Service?*,

- Policy Press.
- Maia Research (2022) *Global Child Care Market 2022–2027*, Maia Research.
- Moss, P., G. Dahlberg, S. Grieshaber, S. Mantovani, H. May, A. Pence, S. Rayna, B. B. Swadener & M. Vandenberg (2016) “The Organisation for Economic Co-operation and Development’s International Early Learning Study: Opening for Debate and Contestation,” *Contemporary Issues in Early Childhood*, 17(3).
- OECD (2006) *Starting Strong II. Early Childhood Education and Care*, OECD publishing: OECD (2011) 『OECD 保育白書——人生の始まりこそ力強く：乳幼児期の教育とケア (ECEC) の国際比較』星三和子、首藤美香子、大和洋子、人見真理子訳 明石書店。
- Penn, H. (2012) “Childcare Markets: Do They Work?” in Lloyd, E. & H. Penn, eds. (2012) *Childcare Markets: Can They Deliver an Equitable Service?*, Policy Press.
- Vandenberg, M., J. Lehrer & L. Mitchell (2023) *The Decommodification of Early Childhood Education and Care: Resisting Neoliberalism*, Routledge.
- Vogel, S. K. (2018) *Marketcraft: How Governments Make Markets Work*, Oxford University Press: スティーヴン・K・ヴォーゲル (2018) 『日本経済のマーケットデザイン』上原裕美子訳 日本経済出版社。
- Wenger, E., R. McDermott & W. M. Snyder (2002) *Cultivating Communities of Practice: A Guide to Managing Knowledge*, Harvard Business School Press. エティエンヌ・ウェンガー、リチャード・マクダーモット、ウィリアム・M・スナイダー (2002) 『コミュニティ・オブ・プラクティス——ナレッジ社会の新たな知識形態の実践』野村恭彦監修、櫻井祐子訳 翔泳社。
- 萩原久美子 (2019) 「貧困対策における保育の再定位に向けて——家族のライフコース、労働とレジリエンス」小西祐馬、川田学 『遊び・育ち・経験——子どもの世界を守る』明石書店。
- 萩原久美子 (2021) 『保育士の労働実態と労働組合活動に関する調査報告書』桃山学院大学総合研究所リサーチシリーズ ([https://www.andrew.ac.jp/soken/assets/wr/RS\\_1.pdf](https://www.andrew.ac.jp/soken/assets/wr/RS_1.pdf))。
- 萩原久美子 (2022) 「公共部門の雇用が生み出すジェンダー不平等を考える」『生活協同組合研究』Vol. 556。
- 上林陽治 (2021) 『非正規公務員のリアル——欺瞞の会計年度任用職員制度』日本評論社。
- 川田学 (2019) 『保育的発達論のはじまり——個人を尊重しつつ、「つながり」を育むいとなみへ』ひとなる書房。
- 岡野八代 (2022) 「ケア実践と政治——ケアの公正な配分から、民主的なケア実践へ」『年報政治学』73(1)。
- 大嶽広展 (2021) 『最新 保育サービス業界の動向とカラクリがよ〜くわかる本』[第4版] 秀和システム。
- 大宮勇雄 (2006) 『保育の質を高める——21世紀の保育観・保育条件・専門性』ひとなる書房。
- 東京都福祉局 (2018) 「平成30年度東京都保育士実態調査結果 (報告書)」(<https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/kodomo/shikaku/30hoikushichousa.html>)。

《特集 労働とジェンダー》

## 女性印刷工から見る労働とジェンダー

——19世紀末のアメリカにおける労働現場の諸相

Labor and Gender: Women Printers in the Late 19th Century in America

南 修平 MINAMI Shuhei

### はじめに

2022年6月12日、アメリカ労働総同盟・産業別組合会議（AFL-CIO）の最高職である会長（President）にエリザベス（リズ）・シューラーが就任した。1955年にアメリカ労働総同盟（American Federation of Labor, 以下 AFL）と産業別組合会議（Congress of Industrial Organizations, 以下 CIO）が合併してから67年を経て全米の労組を束ねる組織のトップに初めて女性が就いたことになる。熟練工中心の職能別組合として発展してきた AFL の特徴は一貫して白人男性が組織の主要な位置を占めてきたことにある。非熟練工や女性、黒人も組織化対象にしてきた CIO との合併後もその特徴は根強く残り、指導部中枢に女性のプレゼンスが顕著になる状況はなかなか訪れなかった。もちろん、歴史を振り返ればジェンダーや人種関係の変化は労働運動にも大いに反映されており、女性労働者の主体的な姿に注目した研究は相当蓄積されている。ただし本稿では、紙幅の関係上そうした変化の詳細には触れず、「労働とジェンダー」という特集テーマにフォーカスする。

本稿ではアメリカ労働運動の歴史の中で女性がどのように位置づけられてきたかについて、19世紀半ばから末にかけての女性印刷工を取り巻く状況に注目する。印刷工はアメリカ労働運動の黎明期から顕著な存在感を放ち、運動や組織化の面で常に中心に位置し続けた。また、その労働現場では早くから女性の姿が確認され、女性が専門技術を用いて従事できる数少ない職種

であった。しかし、女性印刷工を取り巻く状況は厳しく、組織化が進むにつれてジェンダーの境界が色濃く浮き出るようになる。それは男性印刷工の女性印刷工に対するネガティブな反応とそれに基づく具体的諸策から導き出されるが、本稿では女性内部の複雑な様相にも注目し、女性が技術を身につけて男性とともに働くことに対して女性内部にもさまざまな立場が現れ、それは女性が労働し社会で生きることに深く根差す問題であったことを明らかにしていく。そして、それらの考察から、労働現場においていかなるジェンダー意識が現れ、それが複雑に交錯する中で、ジェンダーの境界が労働現場だけでなくコミュニティや社会の秩序となって機能してきたかを論じる。

## 1. 女性印刷工労組の誕生——オーガスタ・ルイスの闘い

まず、印刷業で女性はどうに関わっていたのか、労働者の組織化が進む過程と照らし合わせながら見ていきたい。全米14都市の印刷工組合が1852年オハイオ州シンシナティに集まって結成したのが全米印刷工組合(National Typographical Union, 以下 NTU)である<sup>1</sup>。1869年にはカナダの組織を加えて名称が国際印刷工組合(International Typographical Union, 以下 ITU)に変更された。印刷工は1881年に創立された AFL の前身であるアメリカ-カナダ組織労働総同盟(Federation of Organized Trades and Labor Unions of the United States and Canada)の会長職を担うなど全米労組最大の組織として存在感を示してきた。このころまでに一般書籍、新聞・雑誌、法律書、勘定書、各種広告など人びとの生活の中にさまざまな印刷物が浸透し、それに伴って印刷工の雇用も急速に高まっていた。

その印刷業では、早くから専門技術を持つ女性が従事していたが、それらは印刷工の夫を亡くした妻やその娘というケースが目立った。そうした時に南北戦争が勃発して男性が徴兵されると、印刷業で仕事をする女性が

---

1 George E. Barnett, "The Printers: A Study in American Trade Unionism," *American Economic Association Quarterly* 10, no. 3 (1909): 25–28.

増加するようになった。当時の印刷業の中心はニューヨークであり、西海岸ではゴールド・ラッシュ以降急速に人口を増やし始めたサンフランシスコが拠点となった。両地域では経営から労働まですべて女性だけで担う印刷会社が現れ、その代表格は女性共同印刷組合（The Women Co-Operative Printing Union）であった。1868年にアグネス・ペターソンがサンフランシスコのクレイ通りに設立したこの会社は多様な印刷物の注文を受けて順調に利益を伸ばした（1873年にリジー・G・リッチモンドが会社を引き継ぐ）。同社の印刷物の一つである勘定書には「女性が植字しています！」「女性が運営する会社です！」という文言が印字され、広告物や勘定書には「批判歓迎」との文言が刷り込まれていた<sup>2</sup>。経営や印刷労働だけでなくデザインやイラストで活躍する女性もいれば、書店や図書館がない地方から注文された本を届ける取次業に従事する女性も少なくなかった<sup>3</sup>。

ニューヨークでは1848年にセネカ・フォールズでの会議を契機に女性参政権運動を牽引していたエリザベス・キャディ・スタントンとスーザン・B・アンソニーが女性印刷工を運動にとって重要な存在と見なし、新たな動きを始めていた。参政権獲得が至上課題であることを訴えるには機関紙の発行が必須であり、そのためには女性印刷工の役割が不可欠と認識されていたのである。執筆から印刷・発行まですべてを女性だけで行い、それを運動のシンボルにしようという彼女たちの計画は、1868年の第1号機関紙『革命（*The Revolution*）』の発行によって第一歩を踏み出した。その後女性印刷工と参政権運動の連携はさらに発展し、女性労働者の環境改善と参政権運動への支持を意図した「ニューヨーク労働女性協会」の設立につながった。

ニューヨークの女性印刷工の組織化において中心を担ったのはオーガス

- 
- 2 Patricia L. Keats, “Women in Printing & Publishing in California, 1850–1940,” *California History* 77, no. 2 (1998): 93–94; Libby Ingalls, “Women in Printing,” FoundSF, Mar. 2013, accessed Nov. 9, 2024, [https://www.foundsf.org/index.php?title=Women\\_in\\_Printing;](https://www.foundsf.org/index.php?title=Women_in_Printing;) “Women in Printing History Part 3: Women Printers in the 19th Century,” International Printing Museum, accessed on Nov. 9, 2024, <https://www.printmuseum.org/blog-3/women-printers-3.>
- 3 Keats, “Women in Printing & Publishing in California, 1850–1940,” 96.



タ・ルイスである（結婚後はオーガスタ・ルイス・トゥループという名になるが本稿ではルイスで統一する）。1848年にニューヨークで生まれた直後に両親を亡くしたルイスは裕福な家庭に引き取られ、高等教育を受けて幅広い教養を身につけながら育った。事業の失敗と不況で財政的サポートを得られなくなると、『ニューヨーク・サン』などの新聞社で記者として社会活動家ヴィクトリア・ウッドハルやルクレシア・モットーにインタビューを行うなど貴重な経験を積んだ。その後新聞の印刷技術に興味を持ったルイスは、その習得のために別の新聞社に移籍し現場で技術を学んだ。オルデン社製の最新型印刷機を扱える力量を身につけたルイスはニューヨーク・ワールド社で熟練工としての地位を得た。

熟練技術を持ち合わせるルイスが女性印刷工の組織化を進めていく契機となったのは1867年に ITU ニューヨーク支部（International Typographical Union, Local No. 6, 以下 Local 6）によるニューヨーク・ワールド社でのストライキであった。このとき会社側は男性印刷工がいなくなった職場に非組合員である女性を導入し、男性よりも低い賃金で扱った。会社と組合の間で妥結が成立してストライキが終わり、男性印刷工が現場に戻ってくると会社は女性印刷工を即刻解雇した。最新型印刷機を扱えるルイスは女性として唯一解雇対象外とされたものの、女性印刷工に対する無慈悲な扱いに怒りを募らせ自ら職を辞した。そして女性がいとも簡単に解雇され都合よく扱われる状況を目の当たりにしたルイスは、1868年に女性のみで構成される女性印刷工労組（Women's Typographical Union, Local 1, 以下 WTU）を設立したのである。

## 2. 女性印刷工をめぐるジェンダー・セクシュアリティ・階級

ここではまずルイスが女性だけの労組を起ち上げるころまでの女性と印刷業の関係を概観する。ヨーロッパでは、15世紀イタリア・フィレンツェの修道院で女性たちが印刷機を操ってパンフレットや片面刷りの各種印刷物を1万2千部も発行していた。修道院を通じた印刷は次第に北へ広がり、フラ

ンス・パリはその中心で、1526年には父から印刷業を引き継いだヨランダ・ボンホームが女性として初めて編集版の聖書を印刷した<sup>4</sup>。ピューリタンらがプリマスに上陸した北米でも宗教生活を実践していく上で印刷物は不可欠であった。そのため、1638年牧師のホゼ・グローヴァーはマサチューセッツ湾植民地に印刷機を持ち込むことを計画し、妻や子ども、奉公人とイギリスを発った。グローヴァーは渡航中に死亡したため、妻のエリザベスが到着後に購入した家に印刷機を設置し、奉公人の親子と印刷事業を担った。『自由公民の誓約』や『旧約聖書詩篇』を印刷するなどしていたエリザベスが1641年にハーヴァード大学初代学長のヘンリー・ダンスターと結婚すると印刷機を含む事業財産はダンスターを通じてハーヴァードに引き渡された。

「建国の父祖」の一人であるベンジャミン・フランクリンが見習い印刷工から身を立てていった話は有名であろう。兄ジェイムズのもとに弟子入りしたフランクリンは兄弟で植民地期アメリカにおける最初の新聞の一つとされる『ニューイングランド・カレント』を発行するなどしていたが、彼らの印刷業にはジェイムズの妻アンも携わっていた。1727年にジェイムズとアンはロードアイランドのニューポートへ移り新聞をはじめ各種印刷物を発行して順調に事業を展開した。1735年にジェイムズが病死すると、すでに熟練工としての技術を身につけていたアンが事業を全面的に引き継いだ。アンは息子のジェミーをフィラデルフィアに送って印刷工としての修業を積ませる一方で、メアリーとエリザベスの娘二人には直接技術を仕込んだ。1748年にジェミーがニューポートへ戻ってアンとの印刷業パートナーになると、イギリス国王チャールズ二世による植民地の勅許状の印刷を請け負うなどすでに大きな信頼を得ていたアン一家の事業はますます安定していった<sup>5</sup>。

一方フランクリンも自らが築いた印刷業の技術や経営手法のノウハウを弟

---

4 “Women in Printing History Part 1: Female Incunabula Printers,” International Printing Museum, accessed Nov. 9, 2024, <https://www.printmuseum.org/blog-3/women-printers-1>.

5 “Women in Printing History Part 2: Women Printers in the American Colonies,” International Printing Museum, accessed Nov. 9, 2024, <https://www.printmuseum.org/blog-3/women-printers-2>.

子に買い取らせて事業を拡大していた。そのフランクリンの門下にルイスとエリザベスというティモシー夫妻がいた。フランクリンは夫を亡くしても規則正しく正確に仕事をこなし、7年に渡って新聞『サウスカロライナ・ガゼット』を発行し続けるエリザベスを高く評価していた。そして、事業と並行して立派に子どもを育てた彼女は事業権を自分（フランクリン）から買い取って息子にそれを引き継いだと述べ、深い信頼を示した<sup>6</sup>。

このように、印刷業の黎明期から女性は強い存在感を放っており、印刷業が一層拡大する19世紀に入っても女性が労働から経営まで含めて活躍していたことは前節で見た通りである<sup>7</sup>。その一方で印刷業での雇用が拡大し、アメリカの各地域で印刷工の組織化が進むにつれ、現場では女性に対する反発が高まっていった。反発の特徴は時が進むにつれて変化していくが、共通するのは「男性の領域」を保守しようという点である。NTUの会議でニューヨークの代議員は「未熟で若い女性にとって明らかに不向きかつ不適切な印刷現場で働くことは彼女たちのモラルに害悪を及ぼす」と訴え、メディアからも「印刷工組合は女性の「純潔」を守るため彼女らの雇用に反対すべき」（『フィラデルフィア・デイリー・ニュース』）といった要求や、「猥雑な印刷現場に女性を晒し、社会や相互の会話を墮落させる道徳的環境」を警告する（『ニューヨーク・トリビューン』）声が上がった。それらは結局のところ、「女性は家庭にいるべき」で、未婚の女性印刷工は「結婚して家庭に入るべ

---

6 Ibid.

7 フィラデルフィアでも印刷業で顕著な足跡を残した女性が存在する。印刷業を営む夫を亡くした後に事業を引き継いだリディア・ベイリーは残された借金の清算と子どもを養うため短期間のうちに印刷技術を習得し、1813年には市が指定する印刷業者になるほどの信頼を得た。出版業も営んでいたベイリーはその後印刷業に集中し、50年以上に渡って事業を運営した。また経営だけでなく、40人以上の印刷工に自らの技術を伝え、1869年に90歳で亡くなった。“Women in Printing History Part 3: Women Printers in the 19th Century,” International Printing Museum, accessed Nov. 9, 2024, <https://www.printmuseum.org/blog-3/women-printers-3>; Lee J. Stoltzfus, “Lydia Bailey: America’s Most Successful 19th Century Woman Printer,” The Black Art: History of Printing in Lancaster County, PA, accessed Nov. 9, 2024, [https://www.lancasterlyrics.com/h\\_lydia\\_bailey/](https://www.lancasterlyrics.com/h_lydia_bailey/).

き」という結論に進んだ<sup>8</sup>。

「女性の領域」たる家庭に戻るべきという声は必然的に女性の肉体的「ひ弱さ」と結びついていた。中でも植字を敷き詰めた組版を印刷機にセットする工程に不満が集中し、植字でいっぱいになった版（組箱）を「女性は持ち上げられない」「いつも男性印刷工の助けが必要になる」といった筋力差への指摘が目立った。だが、実際には女性が手助け無しで組箱を運び上げる様子はさまざまな現場で確認されており、印刷工程の技術的進歩によって男女間の筋力差がことさら問題になる状況は薄れてきていた。実際のところ、男性印刷工の不満は何年も見習い訓練を受けて熟練工になったという自負に基づいており、女性も訓練さえ受ければそうした技術を身につけて自分たちの職場に入ることができるという脅威から来ていた。

前節でみたように、印刷業で顕著な活躍をした女性の多くは印刷業を営んでいた夫を亡くしそれを引き継いだパターンや、十分な訓練を受けられず現場で学んだ独学者であり、組合が実施する見習い訓練を受けたわけではなかった。こうした傾向はその後も長く続き、1975年に実施された調査では、熟練印刷工になるための見習い訓練における女性の割合はわずか9.7%であった。ただし、1割に満たないこの数字ですら、他の職種のそれと比べれば相対的に高かったのである<sup>9</sup>。

印刷業の熟練工は労働者としての階級意識よりも熟練職人という「職人魂」を持つ傾向が強く、その領域に女性が入ることへの拒否感は強烈であった。それは競争相手という経済的脅威もあったが、熟練技術を学ぶ世界は男性の領域であり、女性は結婚して家庭にとどまり、猥雑な男の世界に来るべきではないというジェンダーやセクシュアリティ意識に依拠する側面も有していたのである。

---

8 Mary Briggs, “Neither Printer’s Wife nor Widow: American Women in Typesetting, 1830–1950,” *The Library Quarterly: Information, Community, Policy* 50, no. 4 (1980): 433.

9 *Ibid.*, 438.

### 3. 資本の論理、組合の論理

女性印刷工に対する資本の立場は明確であった。それは女性の低い社会的地位を利用し、低賃金かつ非組合員の労働力として利用するということである。各地で印刷工のストライキが起こると資本がスト破りに女性を使うことは常套手段であった。1830年代から1860年代だけでもフィラデルフィア、ボストン、ワシントンDC、ニューヨーク、シカゴ、ピッツバーグ、シンシナティ、ルイズヴィル、サンフランシスコなどでこうしたケースが確認される。1853年にニューヨークのデイ・ブック社で女性がスト破りとして導入された際、会社は女性熟練印刷工を養成する広告を出し、募集に対して40人以上の希望者が集まった（その中の4人のみ採用）。その結果を受けて会社は「女性が週に8ドルから10ドルという十分な給料を稼ぐ優れた印刷工になれない理由はない。我々は女性印刷工の雇用を女性の労働領域の拡大と捉えている。もしストライキから何も良い成果が得られないなら、女性にメリットをもたらすことは我々にとって十分努力を払う価値があり、我々はその労を惜しまないであろう」と誇らしげに声明を発表した。組合は会社の声明を「偽善」と批判したが、雇われた女性の実態は賃金が男性印刷工より著しく低いものであった。要するに、女性印刷工の導入は安く使いたいという資本の論理が最優先されていることを明白に示していたのである<sup>10</sup>。

女性印刷工の導入に対する男性印刷工の感情的反発は、組織化が進むにつれ「理論武装」が図られるようになった。このことを知る上では、1921年から1948年まで断続的にカナダ首相を務めたW・L・マッケンジー・キングの論文が参考になる。トロント大学でITUの歴史と現状を修士論文のテーマに設定して学位取得を目指していたマッケンジーは一般の新聞に記事を執筆するジャーナリストとしても活動し始めていた<sup>11</sup>。マッケンジーは1897年

---

10 Ibid., 440-441.

11 Mark Bourrie, "The Myth of the 'Gagged Clam': William Lyon Mackenzie King's Press Relations," *Global Media Journal-Canadian Edition* 3, no. 2 (2010): 16-17. 大学院を出た後マッケンジーは政治家に転身し、カナダ連邦議会の下院議員や労働大臣などを務めた

の論文の中で「組合員の承認という点において、どの労働組合とも同様に ITU が抱えていた解決すべき特に重要な三つの問題」を取り上げ、それらを①性または女性、②人種または黒人、③熟練技術の有無と整理した。マッケンジーによれば、組合の女性に対する方針は創立から1850年代までは完全な排除であり、実際に1854年の NTU の大会では「組合は女性印刷工の雇用を奨励しない」という決議が採択されていた。しかし、第1節でみたように、1868年にはルイスがニューヨークで女性印刷工50人からなる組合 (WTU) を組織し、仲間とともにオールバニーで開かれた大会に参加するなど、女性印刷工の存在は無視できない状況ができていた。大会に出席したルイスは WTU を ITU 傘下の正式な組合として承認するよう求め、その要求を認めさせていた (この大会で NTU から ITU への改称が承認)。これは、女性だけで構成された組合が正式支部として承認されたことに加え、一地域一組合の原則がある中では極めて特別なことであった。そして、1870年7月にルイスは ITU の事務局長に選出され執行部入りを果たした<sup>12</sup>。

一連の女性印刷工の躍進はもちろん厳しい環境下で次々に困難を乗り越えてきたルイスをはじめとする女性印刷工の不屈の闘いによる成果である。ただし、その一方で躍進する女性印刷工の声を巧みに取り込み、これまで保持してきた領域を今後も堅持していこうとする男性印刷工の意図も読みとれるものでもあった。大会で女性印刷工の組合への加入を支持する演説を行った

---

が、1911年に落選した。そのマッケンジーに労働問題のアドバイザーとして白羽の矢を立てたのがロックフェラー家であった。ロックフェラーはコロラド州の炭鉱で起きた1913-14年のストライキの最中に会社の私兵を使って労働者や女性・子どもを含むその家族20名を虐殺する事件 (ラドロウ虐殺) を起こし、世論から強い批判を浴びていた。この難局を解決するために1914年にマッケンジーを交渉人に立てたのである。Ibid., 17-18.

- 12 W. L. Mackenzie King, "The International Typographical Union," *Journal of Political Economy* 5, no. 4 (1897): 459-461; Kelly Marino, "A Woman Ahead of Her Time: Augusta Lewis Troup and Local Women's Activism in New York City and New Haven, Connecticut," SHGAPE (Society for Historians of the Gilded Age and Progressive Era) Blog, Sept. 11, 2019, accessed Nov. 9, 2024, <https://blog.shgape.org/a-woman-ahead-of-her-time-augusta-lewis-troup-and-local-womens-activism-in-new-york-city-and-new-haven-connecticut/>.

ITU 委員長のロバート・マッケニーは前年のストライキでルイスらが女性のスト破りに反対し、男性印刷工よりも低い賃金で雇用されることを拒否したことにふれ、だからこそ WTU を ITU の正式組合として承認することは健全な政策で正しいと断言した。そして、女性組合の承認は男性組合員より低い条件で働かないことが条件であるという条項を組合規約に追加した<sup>13</sup>。このことはつまり、これまで賃金が安いことをメリットに会社は女性を雇ってきたが、組合が女性に対して男性より低い条件で働かないという制約をかけておけば、会社はもはや女性を使うメリットを感じなくなり、さらにたとえ女性が組合員として印刷労働に就いたとしてもそれは極めて少数に過ぎず、しかも男性と同じ条件でしか働けないため自分たちの脅威にはならないという計算が働いていたのである。

他方で ITU は傘下の組合に女性組合員の加入推進を強制せず、その方法や判断はそれぞれの地域に任せる方針をとった。女性印刷工への偏見や拒否感が根強く残る中で積極的に女性印刷工を迎える組合は当然出てくることはなかった。こうなると働き口を求める女性にとって組合に何かを期待することは難しく、結局は非組合員として極端に安い条件で雇用する会社の求めに応じることが強いられた。WTU を起ち上げ女性印刷工の権利向上を意図していたルイスの「躍進」は、八方ふさがりの始まりでもあった。

1871年にボルティモアで開かれた ITU の大会でルイスは「我々ニューヨークの女性印刷工は組合がなければ得られなかったであろう状況を決してまだ獲得していません。男性印刷工がストライキをしてもしなくても我々は彼らのスト破りにはなりません。我々が組合事務局で働くことを求めると男性職長は「俺たちには何のメリットもない」と言います。つまり我々が組合員であるからこそ組合運営から排除されているのです。原則が正しくてもデメリットが多すぎ、もはやこれ以上ともに団結することはできません」と憤りをあらわにした。そして「女性印刷工は男性組合員のように扱われるよりも単に非組合員のように扱われているというのが我々女性印刷工の一般的な意

---

13 Briggs, "Neither Printer's Wife nor Widow," 446-447.

見です」と現状を語り、「我々女性印刷工組合は男性の印刷工組合から大きな助けを得ていますが、性別を理由に仕事を拒否される限り我々は会社の慈悲にすぎる存在でしかないのです。この困難からの出口は全く見えません」と女性印刷工が置かれている苦境を告発した。ルイスが組合執行部入りを果たして1年経っていたが、女性印刷工をめぐる状況に進展がないことは明らかであった<sup>14</sup>。

一向に進まない処遇改善に不満を募らせたルイスら女性印刷工の訴えは1884年になるとITUでも取り上げざるを得ない状況となった。ITUは女性印刷工の受け入れを地方組織に促すとともに、「同一労働・同一賃金」を原則として女性印刷工を平等に扱うことを支持したが、改善の兆しはみられなかった。展望を見出せない女性印刷工は、不当な扱いを是正する困難な闘いを続けるより、たとえ低賃金でも働ける方が良いと判断し、男性印刷工の3分の1から半分の賃金で、非組合員として働くことを選び始めた。するとITUは、1893年に男女同一賃金の原則を緩和して低い賃金で働く女性も組合員に認める方針へ転換し、女性が非組合員労働に流れる状況に対応するようになった。

ルイスが苦境を訴えていたころ、女性印刷工はWTUからLocal 6に転籍するようになり、50人超の組合員は1874年には28人までに減少した。もはやルイスが起ち上げたWTUの存在意義は薄れ、1878年までにWTUは消滅した。そのルイスは1872年にLocal 6の組合員と結婚し、その後ニューヨークを離れてコネティカットへ移り、7人の子どもを育てながら夫とともに新聞を発行して女性参政権運動や人種平等、移民の支援などの活動を続けた。そして教師となって組合を組織し、教員の労働条件や教育委員会における女性の選出をリードし、1920年にその生涯を終えた<sup>15</sup>。

---

14 Ibid., 447.

15 Ibid., 448; King, “The International Typographical Union,” 462-464; Marino, “A Woman Ahead of Her Time.”



#### 4. 女性参政権運動の論理—階級とジェンダーの交錯

女性印刷工の立場をさらに複雑にしたのは、これまで連携してきた女性参政権運動との関係である。両者は女性の権利向上のために参政権が必要という点では一致していたものの、取り組むべき課題の優先度では明らかに違いがあり、それは1869年に起こったLocal 6のストライキで露顕することとなった。Local 6は、1日10時間・週給18ドルで働いていた条件を、週給20ドルに見直すよう複数の印刷・出版会社に要求していた。この条件を拒否する会社が出たため、Local 6はストライキを執行した<sup>16</sup>。このストライキで会社側は非組合員の女性を導入して対抗し、ルイスらにも対応を迫ったが、ルイスとその仲間は男性印刷工の代替労働力＝スト破りになることを拒否し、ストライキに同調した。男性印刷工のストライキに連帯したルイスらの態度はLocal 6に高く評価され、このことが大きなきっかけとなって、ルイスらのITU大会への出席とそこでのWTU承認が実現するのである<sup>17</sup>。

その一方でアンソニーやスタントンら女性参政権の活動家はLocal 6のストライキに対照的な態度を示した。アンソニーは機関紙『革命』において女性を男性印刷工の代わりに導入する会社側の行為を支持する声明を発表し、女性が植字などの専門技術を学べる学校を設立したいので会社側はそれを支援するように促したのである。ニューヨーク市内には印刷工の仕事を求める何百人もの女性がおり、すでに印刷技術を学ぶ準備が出来ている50人以上から申し込みがあったというアンソニーは、こうした女性は普段飢餓賃金で働く縫製工だと訴えた。そして、彼女たちは針の扱い方しか知らないためにあまりに低いその賃金を受け入れざるを得ず、縫製工が唯一就業可能な仕事となっているとし、だからこそ機会さえあれば有能な女性を印刷労働の現場に送ることは可能なであるとアピールした<sup>18</sup>。

---

16 “The Strike of the Printers—The Sailors and Their Grievances—The Shoemakers and Coopers,” *New York Times*, Jan. 27, 1869, 5.

17 Marino, “A Woman Ahead of Her Time.”

18 Briggs, “Neither Printer’s Wife nor Widow,” 446.

結局労使交渉が妥結し、女性向けの印刷訓練学校が設立されることはなくアンソニーらの構想は頓挫した。ルイスとアンソニーの違いはそのまま両者の関係を決定的なものにした。事実上ストライキに敵対することになったアンソニーらに対して Local 6は『革命』の発行に従事する女性印刷工の賃金が組合レベルを下回っている事実を突き止めるとともに、路線対立の顕在化を理由にアンソニーらが機関紙印刷業務に従事していたルイスを解雇していたことも挙げて、アンソニーらを「嘘つきだ」と強く批判した。そしてアンソニーらを「働く男たちの敵であるだけでなく、ニューヨークの働く女性たちの敵である」と規定し、ルイスもこの判断を支持した<sup>19</sup>。

ルイスのような厳しい肉体労働の経験がなく、名家生まれで高い教育を受け、豊かな教養を身につけたアンソニーやスタントンはルイスの階級的思考を理解できず、共有することはなかった。ただし、アンソニーらにもスト破りに使われる女性を支援する相応の理由があった。幾度となくスト破りに使われてはその度に都合よく解雇される状況を目にしてきたアンソニーらは会社側からいつも同じ理由を聞かされていた。女性は働いても結婚や妊娠で長続きせず、体力的にも劣っており、女性の雇用はあくまで恩恵で行っているだけ、というものである。だからこそ、アンソニーらは女性が印刷技術に精通した「専門職」となって長く安定して働ける在り方を追求したのである。

こうした女性を取り巻く困難な状況は印刷工に限られたことではなかった。ジェンダーの観点から労働史を捉え直してきたアリス・ケスラー＝ハリスは20世紀初頭のニューヨークにおける衣服縫製工の研究において、ミドル・クラスの高学歴女性が主導する女性労働組合連盟 (Women's Trade Union League, 以下 WTUL) の方針がしばしば女性の組合活動家のそれと合わない状況を明らかにしている。WTUL は労働者もその構成員ではあったが、ストライキなどの実力行動よりも職業訓練の実施や女性労働者の保護と権利向上を主眼とする法整備に力を注いでいた。

ハリスが明らかにしていることは、AFL を筆頭に男性で占められる労働

---

19 Ibid.: Marino, "A Woman Ahead of Her Time."

組合が積極的に女性を組織に受け入れるときは決まって非組合員の女性労働者との競争が激しい時だということである。なぜなら、そのような時に女性を組合に受け入れれば、男女の「同一労働・同一賃金」原則を前面に立てて女性をスト破りに使う会社の意図を阻止できたからである。それだけでなく、組合に入る女性はあくまで少数にとどまり、それらの女性もいずれは家庭に戻ることが想定されていた。つまり、女性を調節弁として利用していたのは資本だけでなく、相対的に高い地位にある男性労働者も同じであった<sup>20</sup>。20世紀初頭のニューヨークで女性衣服縫製工による闘いの中心にいたローズ・シュナイダーマンが、裕福な家庭に育ち深い教養を持つ女性が主導する WTUL の専従活動家になり、働く女性を保護するための立法や職業訓練の実施、労働者教育活動に注力していったのは、彼女らの置かれた状況に対して便宜的にしか関心を向けない男性熟練工組合の変わらぬ態度があったからである（その熟練工は白人で占められていた）<sup>21</sup>。ただし、労働時間や労働条件を規制する女性保護立法は女性の労働を一定の枠内に収めることも意図されており、それは女性のあらゆる職場への進出を制限するものとしても機能するため、男性熟練工組合にとっても親和性が高い側面を持っていたことには注意を要する<sup>22</sup>。

以上見てきたように、19世紀末から20世紀初頭のアメリカにおける労働とジェンダーの境界は、熟練工を中心とする男性の労働組合が女性の役割を固定化し、あくまで自らが築いた秩序に差し障りのない範囲で組織内に組み入れることで形成された。固定化された役割とは、女性が本来いるべき場が家庭であること、働くならば男性と同じ条件だが、たとえ労働現場に入ってきて、遠からずいなくなるということである。女性に対する位置付けは資

---

20 Alice Kessler-Harris, "Where Are the Organized Women Workers?" *Feminist Studies* 3, no. 1/2 (1975): 95–100.

21 Alice Kessler-Harris, "Rose Schneiderman and the Limits of Women's Trade Unionism," *In Labor Leaders in America*, ed. Melvyn Dubofsky and Warren Van Tine (Urbana: University of Chicago Press, 1987), 160–184.

22 Kessler-Harris, "Where Are the Organized Women Workers?" 100–101.

本の側も共有しており、それは賃金の高騰を防ぎ組合に圧力をかける上で利用できる存在であり、その範囲内で使用価値があった。

さらに付け加えれば、こうした女性への固定観念は働く女性の家族も共有していた。20世紀初頭のアメリカにおける女性労働力の主力は東南欧出身の移民女性であったが、未婚の若い女性に求められたのは家族の収入の手助けであり、ゆくゆくは結婚することが期待されていた。労資双方が女性を自らの利益の調節弁と位置付け、労働が終わって家に戻ったコミュニティでも女性の限定的役割が支配するこの秩序は社会の中で実体的な構造となって機能し、女性を低い地位にとどめる役割を果たした。労働現場におけるジェンダーの境界は意識の上だけでなく、労資双方の男性が持つ既得権を維持するシステムとして実体的に存在していたのである。

この構造の中で自らの位置を変えるために、行政府や議会への働きかけを強化して法制度を整えるアプローチで活路を見出そうとしたのがミドル・クラスの女性であった。労資の構造はルイスの言うように出口のない状態であった。その中で突破を図る負担はあまりにも大きかった。ハリスが20世紀初頭のニューヨークでさまざまなジレンマに苦しみながら苦闘し、最終的にそれぞれ別の道を歩まざるを得なかった国際女性衣服製造労組の3人の女性活動家（全員ユダヤ移民）を描いたように<sup>23</sup>、頑強なジェンダー構造の中で突破を試みた女性の負担は個々で担えるものではなかった。労働現場におけるジェンダーの境界線を変えるためには、労資関係はもとより、労働者階級とは異質なミドル・クラス白人女性の価値観、コミュニティ全体に蔓延する女性への固定化した「期待」などさまざまな関係を射程に入れて取り組むことが求められたのである。

---

23 Alice Kessler-Harris, "Organizing the Unorganizable: Three Jewish Women and Their Union," *Labor History* 17, no. 1 (1976): 5-23.



《論文》

# 現代日本社会におけるインテンシヴ／ トータル／ネオリベラルな母の表象

——「ワーママ時短術」から「マミーテック」へ

Representations of Intensive/Total/Neoliberal Mothering in Contemporary Japan: From “Working-Mom Hacks” to “Mommy-Tech”

北村 文 KITAMURA Aya

This article examines media representations of Japanese working mothers, highlighting the rise of intensive/total/neoliberal mothering. A critical discourse analysis reveals that the images pressure mothers to manage careers, housework, and childcare through media-promoted commodities, services, and skills. Such “hacks” and “mommy-tech” only intensify women’s burdens, reinforcing gendered divisions of labor and ignoring disparities among mothers.

## 1. はじめに——現代版「お母さんは忙しくなるばかり」

本論文は、現代日本の母について考えるにあたり、特に就労しながら育児と家事を担う「ワーキングマザー」「ワーママ」のメディア表象に焦点を当てる。女性のうち、有配偶者の労働力率は増加の一方にあり——実に、2012年から2022年の10年間で、30–34歳で55.6%から73.2%へ、35–39歳で60.0%から74.4%へと伸びている（厚生労働省 2023）——、共働き家庭が主流となった今、家事・育児と仕事の両立は、広く社会の関心事である。総務省『令和3年社会生活基本調査』「6歳未満の子供を持つ夫・妻の家事時間及び育児時間の推移」によると、2001年から2021年の20年間において、夫の家事時間・育児時間は、あわせて1時間未満からあわせて1.5時間ほどに増加している。しかし同じ調査において、妻は2001年にも2021年にもあわ

せて7時間に近い時間を費やしており、夫婦間の開きにはあまり変化がない。夫の家事・育児参加が妻の負担を減らすには至っておらず、さらに注意すべきは、妻の家事時間が約4時間から約3時間に減少すると同時に、育児時間が約3時間から約4時間に増加している点である。この数字からだけでは、家事を助ける商品やサービスが増え、家事時間が減った分を育児に充てているのか、あるいは、育児により多くの時間が必要となったから家事時間を減らすしかないのか、読み取ることは難しい。いずれにせよ、2020年代の日本の母たちは、夫の家事育児時間が微増しようとも便利な商品やサービスが手に入るようになろうとも、決して楽になってはいない。むしろ、まさに暇になるどころか「お母さんは忙しくなるばかり」(品田 2007; コーワン 2010) である。

この女性たちの「忙しさ」を、それではメディアはどう描き出すのだろうか。特に女性向け雑誌においては、読者である現実のワーママたちに対して、どのような対処法が、どのように示されるのだろうか。そしてそれらは、ほんとうに女性たちを助けることになるのだろうか。以下では、まずマザリング理論の展開のなかに現代日本の母たちの忙しさと生きづらさを位置づけ(2.)、次に日本の「母」や「主婦」のメディア分析を行った先行研究を概観したうえで(3.)、2010年代から2020年代における「働く母」の表象分析を行う(4.)。第一に日本の女性向け雑誌におけるインテンシヴ／トータル／ネオリベラル・マザリングの現れ方を分析し、第二に、なかでも「時短術」「タイパハック」「マミーテック」といった母を対象としたマーケティングの言説を考察する。それらをふまえ、忙しい女性たちを手助けするようにみえるメディア言説が、実は女性たちを伝統的な性別分業に据え置くとともに、その構造的な問題から目を逸させる効果をもつことを、ネオリベラリズム、ポストフェミニズム、グローバリズムとの関連で論じる(5.)。旧来の「良妻賢母」の呪縛だけではない、そしてもちろんひとりひとりの女性の個人的な能力や資質の問題ではない、複雑な表象の政治とその効果を明らかにする。

## 2. マザーフッドとマザリング

理論的枠組みとして、マザリング理論を参照する。特に1990年代以降、北米のフェミニストたちによって展開されてきた理論だが、その先駆けとなるのが、Adrienne Rich, *Of Woman Born* (1976) である。Rich は自身が経験した子育ての日々をフェミニズム的に再文脈化するなかで、「制度としての母 motherhood」と「経験としての母 mothering」を区別する (Rich 1976, p. 13; O'Reilly 2004, p. 2)。まず、女性たちは「制度としての母／マザーフッド／母性」のもとに置かれ、限定的な役割のなかに囲いこまれる。「マザーフッド／母性」とは、抑圧的で暴力的な家父長制的装置に他ならない。しかし同時に、母たちの日常生活世界は決して一様ではなく、「母性」にすべて回収されるわけではない。母であることが女性たちの創造力や影響力の源にもなりうるし、そこには喜びや愛情があふれているとともに、孤独や焦燥、時に残酷なまでの怒りも含まれている。Rich はこれを本質的な「母性」とは区別し、「経験としての母／マザリング／母をすること」と呼ぶ。

この「マザリング／母をすること」に深く関連するのが、Sara Ruddick, *Maternal Thinking* (1989) である。母をすることというのは、本能的本質的にやってくるものではない。だからこそ母たちは戸惑い、葛藤しながら、意識的に考える。必死で考えて努力しても、間違えたり想定外のことに動揺することもある。そしてまた、考える——Ruddick はその複雑な過程を「母的思考」と呼び、「規律」「訓練」という言葉を多用する。それほどに、目の前にいる子を生かし、育てることは、厳しい毎日の実践なのである。Ruddick のこの理論は、ケアの倫理に深く通じる (岡野 2012; 元橋 2021; ギリガン 2022; キテイ 2023)。母たちが子どもに注意を払い、反応し、ケアしようとするのは、決して本能的な所作ではなく、そうしないとたちまち死んでしまう、圧倒的に無力な存在が目の前にいるからである。したがってそのときの「思考」とは、必ずしも合理的で整然としたものではない。予測不可能なことや制御不可能なことの連続のなか、その場その場で子のニーズに向きあっていくしかない。母たちはこのように、ケアの倫理で、母を「する」



のである。

同時に、Ruddick が社会の批判的な視線に母たちがさらされていることを強調しているように、マザリングは、社会的政治的文脈と切りはなすことができない。特に1980年代以降、マザリングは消費主義とネオリベラリズムの荒波にのみこまれていく。Sharon Hays (1998) はこれを「インテンシヴ・マザリング」と呼び、集中して、徹底して、育児にいそしむ母たちの姿を描き出す。インテンシヴなマザリングは、1) 子ども中心で、2) 専門家のガイダンスをとらない、3) 深い感情と、4) 多大な労力と、そして5) 高い費用とがかかる、という特徴をもつ (Hays 1998, p. 8)。すなわち、母たちは今やただ子の健康と安全を気にかけていればよいのではなく、子がより豊かな経験を積み人生の成功を手に入れられるよう、手を尽くさなければならないのである。Susan Douglas と Meredith Michaels (2004) もまた、1980年代以降アメリカで母たちに課された、身体的にも心理的にも感情的にも知的にも絶え間なく続く負担を「ニュー・マミズム」と名づける。たしかに現代の母たちは、家の外で働き、野心と経済力をもつことができ、男性に尽くさなくてもよい。しかしその実、選択肢は無限ではなく、女性として「マミー」になることが最善の選択とみなされることにかわりはない。「ニュー・マミズム」もまた高度資本主義的であり、絵本や知育玩具、ブランドロゴの入った服や靴、オーガニック食材をつかった離乳食まで、市場には選択肢があふれかえり、メディアは到達不能な母の理想像を創出する。母たちはそこから転落することへの不安と恐怖をあおられ、ますます消費にかりたてられる。

さらに2000年代、母への負荷はさらに増大していく。ネオリベラリズム社会においては競争が激化し、その妨げとなるようなリスクをすべて管理し排除することが求められるが、子どもたちのためにそれを担うのは、多くの場合、母である。したがって「インテンシヴ・マザリング」「ニュー・マミズム」で強調されていた子どもの将来を意識した計画や管理という母の役割が、いつそう早期から始まり、いつそう広範囲に及ぶようになる。Joan Wolf (2011) はこれを「トータル・マザーフード」と名づける。Wolf は2000

年代アメリカで推奨されるようになった母乳育児をめぐる言説を分析し、それが生理学上・栄養学上の価値があるという科学的事実を超えて、社会的イデオロギーに転じる過程を描きだす。生まれた次の瞬間から口にするものにその子の将来の健康と成功がかかっているのだから、と、母たちは一心に授乳のための努力をすることを求められる。ただ「インテンシヴ」なだけではなく、「トータル」なコミットメントが、母たちの責務となる。

同様の母乳育児推奨の文脈で、Kate Boyer (2014) は、アメリカで職場における搾乳が制度的に認められ、時間やスペースを確保するための整備が進む社会環境を批判的に検証する。それは母たちの権利保障である一方で、ネオリベラルなワーキングマザー像の創出にもつながる。すなわち、女性たちは個人の責任において賃労働とケア労働の両方を完璧にこなすことを求められるのである。彼女はこれを「ネオリベラル・マザーフッド」と呼び、インテンシヴ・マザリングとネオリベラリズムの接合を指摘している。同様に、Melinda Vandenberg Giles (2019) もまた、現代社会において母はただ子を生かしておくだけでは不十分で、常にその子の将来を見据え、ネオリベラルな競争の主体を育てつつ、同時に、自身もまた同じ競争を生き残らなければならないことを強調する。Giles は問う、「しかし、ここに根本的なパラドックスが生じる。どうやったら母たちはフルタイムで経済活動に参加し、なおかつ将来のネオリベラルな市民を再生産する役割を担えるというのか」(Giles 2019, p. 379)。ネオリベラル社会においてこの「パラドックス」は、女性たち自身の選択の結果であり、よって女性たちが私的に解決すべきこととされる。仕事も育児も自己責任、というわけである。

このように、高度資本主義社会の母たちは、子に対して時間的にも精神的にも金銭的にも「インテンシヴに」関わることを期待され、さらにそれがいっそう深く広く「トータルな」ものへとなっていく。その背後には、自己管理と自己責任を前提とするネオリベラリズムの浸透があり、母も子も、激化する競争社会にとりこまれていく。この重なりあいつつ補強しあう、インテンシヴ／トータル／ネオリベラルなマザリング像こそが、「根本的なパラドックス」を生じさせている。

そしてこの「パラドックス」状況が、現代日本の多くの母たちの現実でもあることはいうまでもない。元橋利恵（2021）によれば、戦後の高度経済成長期の日本においては家庭で育児に専念する母が理想であったのに対し、1990年代以降、仕事と家事育児を両立することが新たな母の規範として現れた。元橋は、特に母子健康手帳とその副読本の分析を通じ、1990年代から2010年代にかけてより高い水準での育児が奨励されるようになったことを指摘する（元橋 2021, pp. 84-91）。あわせて、母たちが「選択と意思で育児を自己マネジメントする」こともまた規範化していったことも明らかにしている（元橋 2021, pp. 95-96）。すなわち、日本においてもまた、ネオリベラリズムの風潮のなかで、インテンシヴにトータルに育児に向きあう母の姿が浮上したのである。三浦まり（2015）はここに日本の伝統的國家家族主義が密接にかかわっていることを見逃さず、2010年代以降の女性活躍推進の文脈における「新自由主義的母性」を考察している。この文脈において、母性は母のためでも子のためでもなく、國家の經濟のために「活用」するものとして立ち現れる。

さらに警戒すべきは新自由主義と國家家族主義の結合である。本稿が新自由主義的母性として言い表しているように、両者は女性活用と母性活用という点で手を取り合っている。第二次安倍政権下において、女性の活躍推進法案と女性の健康の包括的支援法案の検討が進んでいるのは偶然ではない。經濟再興のためにも健康な母親が早期になるべく多くの子どもを産むことは望ましいと考えられているのである。（三浦 2015, p. 66）

菊地夏野もまた、結婚、出産、育児がネオリベラリズムの含意を帯びていく事態に警鐘を鳴らす。それらはいまや「各人が『自由』にその利害関心に応じて戦略を練り、所得向上の手段とみなすという意味で」、私的なこととされ、したがって個人の責任であり社會の問題ではないとされてしまうのである（菊地 2019, p. 61）。元橋利恵（2021）はこれを、ネオリベラリズム的構

造転換のもとで起きる「産み育ての自己責任化」と論じる。

このような、産み育ては個人の問題であるという前提条件のもとでさまざまな困難が母親の責任とみなされていくということは、女性にとって、新たなかたちでの生きづらさを誘発し、産み育てをめぐる新たな抑圧を生じさせているのではないだろうか。それは例えば、「家」のために子を産むことが当然である、また「子を産んで一人前である」といった社会通念とはまた異なる、より巧妙でわかりにくい生きづらさである。(元橋 2021, pp. 4-5)

現代日本の母について考えるとき、この、幾重にも重なった、まさに「より巧妙でわかりにくい生きづらさ」、その意味での「忙しさ」を注視しなければならない。特に日本においては、国家主義的な家長長制的母性——「良妻賢母」——の呪縛が根強く、そこに消費主義そしてネオリベラリズムまでもがからみあい、母たちにのしかかる。女性たちは産み育てに、インテンシヴにトータルに向き合わなければならない。そしてそれは、自己選択・自己責任に他ならないとされる。それでは、女性向けメディアにおいて表象される母たちは、どのようにインテンシヴ／トータル／ネオリベラルにマザリングを行うのだろうか。

### 3. 日本の「母」「主婦」の表象分析

先行研究においては、歴史的に、日本の女性誌が女性たちに消費を通じた選択と自由を提供するようにみえながらも、ジェンダー・イデオロギーを手放すことはなかったことが明らかにされてきている。特に「主婦」を対象とする雑誌は、早くも1905年に『婦人画報』が発刊され、それ以降、読者の願望をかきたてるヴィジュアルイメージを提示しつつ、便利で実用的な家事や育児のための情報を提供してきた。たとえば戦前には台所の商品化と並行して、近代的な機器を用い理想的なふるまいをする主婦の姿が描かれたし

(村瀬 2009)、戦後にはモダニズム的合理性を体現しつつ家庭生活において修養する主婦像が台頭する(木村 2010)。いずれの場合も、女性誌がよりよい主婦になるためのマニュアルとして社会的役割を果たしていた。

しかし、1980年代以降、読者はもはや「婦人」「主婦」といった雑誌タイトルに同一化せず、家事と育児だけに追われるのではなく、ファッションやニュースにも興味を示し、新たなロールモデルを模索しはじめる(落合 2000; 石田 2009)。出産や育児は義務や負担ではなく、女性たちが「理想的主体」を体現する手段として描かれだし(天童 2016)、さらに1990年代には「新専業主婦」像が台頭し、『VERY』(光文社)を筆頭として、「幸せな主婦」の表象が一世を風靡する。既婚女性たちもまた、若い頃と同じようにファッションを楽しみ、美しく満たされた暮らしを楽しむのだ(米澤 2014)。「カリスマ主婦」のアイコンが相次いで現れたのもこの時期である。

その後、上述の2010年代ウーマノミクスを境に、『VERY』においてさえ女性たちは就労を始める。米澤(2014)によれば、2013年には「働くママの素敵な時間」という特集が生まれ、誌面には「カッコいい」「ハンサム」という言葉がおどりはじめる。20年の間に主要な読者は「ワーママ」に転じたのである(米澤 2014, p. 136)。「幸せな主婦」はいまや享樂的に家庭生活を楽しむだけでなく、仕事を通じて稼ぎ、充実感のもとに家庭外でのアイデンティティを確立する。さらには美容に励み、恋愛にも精を出す。女性たちの選択肢は、それを支える市場とともに際限なく広がるかのようである。

これらメディア表象を、実際に読者である女性たちがどのように消費しどのように解釈したのかは、別の議論が必要である(Bucholtz 2008)が、ここでは、誌面上の表象が表面的には変化しながらも、共通のジェンダーイデオロギーに貫かれていることに注目しよう。すなわち、ケア労働の担い手としての「主婦」「母」像がゆらぐことはない。「修養する主婦」も「幸せな主婦」も、そして「カッコいいワーママ」も、家庭内役割を手放すことは決してなく、むしろそれを維持するための方法を探っているのである。

それではさらにその後、2010年代から2020年代にかけて、「主婦」にかわって台頭した「ワーママ」表象はどのように展開しているのでしょうか。そこで提示されるマザリングの選択肢とはどのようなもので、それは女性たちをケア役割から解放するのだろうか。新しい表象は、女性たちに、そして社会に、どのような効果をもたらすのだろうか。

こうした問題意識から、本論文では、2010年代以降の女性誌記事の批判的言説分析をおこなう。この方法論は、構築主義、ポスト構造主義的言語論の流れをくみ、公的文書から書籍や雑誌まで、様々な言説のなかで権力やイデオロギーがはたらく様態、すなわち支配の構造が生産され、再生産され、そしてときに揺らがされる動的過程を分析するものである（フェアクラフ 2012; Bucholtz 2008）。Michelle M. Lazar (2005) は、批判的言説分析は、フェミニズムと目指すところを同じくする、と述べる。すなわち、両者は今ある権力関係を批判的にまなざすとともにその背後にある状況を変革するための方法論である。本論文もまた、この意味においてのフェミニスト批判的言説分析を通して、数多ある「ワーママ」表象がどのようなイデオロギーをはらむものであるかを明らかにしていく。

具体的には、2010年代以降の女性向け雑誌における「ワーキングマザー」「ワーママ」記事を分析する。上述のようにこの時期は、主婦向け雑誌と働く女性向け雑誌という区分が流動化し、ワーキングマザーが両者の主題となった時期である。大宅壮一文庫 Web OYA-bunko データベースを用い、2013年から2024年の12年間で「ワーキングマザー」「ワーママ」のキーワード検索の結果得た記事のうち、女性を主な対象とした雑誌の記事98件を抽出した。なお、OYA-bunko データベース検索結果だけをみると「ワーキングマザー」「ワーママ」をキーワードとする記事はこの10年余りで減少している。2013年には20記事、2014年には21記事、2015年には19記事が検索できたのに対し、2019年以降は毎年数記事しか得ることができなかった。しかしこれは、働く母への言及そのものが減ったということではなく、むしろ、読者が就労女性であることを前提とする記事が増えたため、キーワード検索では拾いきれない記事が増えたためである。したがって、働く母が登

場することが顕著に多い雑誌三誌（光文社『VERY』、集英社『STORY』、集英社『LEE』）については、2023年1月号から2024年7月号までの期間の全号から、ワーキングマザーが登場する記事計32件を分析対象に加えた。加えて、講談社『Grazia』は、2012年5月号の新装刊から2013年8月号の休刊までのあいだ、「ワーキングマザーがいちばん楽しい！」というキャッチフレーズのもと、ワーキングマザーを主要ターゲットとした誌面展開がなされたことをふまえ、この間の全号を分析対象とした。

#### 4. インテンシヴ／トータル／ネオリベラルな母の表象

現代日本の女性向け雑誌において、「ワーママ」たちはまさに忙しい。特にファッション誌では、服、靴、バッグ、ジュエリー、化粧品のカatalogueの記事が連続と続くなか、家事や育児のノウハウを主題とするいわゆる「実用記事」（木村 2010）も満載である。キャリアに関連する資格、ファイナンス、健康や医療、さらには旅行や住まいの情報も詰めこまれている。身綺麗にするだけではなく、仕事を楽しみ、家事をこなし、育児も手を抜かず、常により豊かな暮らしを志す、現代の「ワーママ」像である。なかでも本論文では、特に「知恵」「工夫」「便利」「テクニック」といった語句を用いる実用記事に注目し、それらが女性たちを助けるものであるようにみえて、実は、彼女らを縛りつけるものであることを論じていく。

##### (1) 「ワーママ時間割」というインテンシヴ・マザリング

頻繁に用いられる実用記事のフォーマットのひとつに、実在の女性が実名・写真入りで登場し、自身のワーママ生活を披露するものがある。女性たちの一日のタイムスケジュールが載っていることが多く、起床時から就寝時までの時間の使い方——「時間割」——が事細かに示される。たとえば『CREA』（文藝春秋）2013年11月号「先輩14人に学ぶ、仕事&子育て両立の秘訣 働く母の24時間」という特集では、19ページにわたり、国内10人と海外4人の働く母たちがそれぞれのタイムスケジュールを軸に1日の流れを

披露する。「Case 1」のフリーランスで働く女性の24時間は5:00起床に始まり、9:00の出勤までに夫の出勤、事務仕事の開始、息子の起床と朝食、掃除機、と詰め込まれており、その後の就業時間帯は簡略化されているものの、16時以降は夕飯の買い物、夫の帰宅、夕飯準備、お風呂、夕飯、家族団欒、と、21:30の就寝までまた密度が高い。他の女性たちも同様で、時間軸上に散りばめられたカラー写真には、会議中やパソコンに向かう「ワーキング」の姿に加えて、子どもを抱っこしたり家族で食卓を囲んだりする「マザー」姿が並ぶ。加えて、色とりどりの食事、家事や育児に役立つ便利グッズ、読み聞かせする絵本やいっしょに遊ぶおもちゃの写真も添えられる。「彼女たちの24時間には、たくさんの知恵と工夫が詰まっていた」のキャプションどおり、仕事と家事と育児の生活をスマートに駆け抜ける、ワーママたちの姿が表現される。

ファッション雑誌だけではない。料理雑誌である『レタスクラブ』(KADOKAWA)には、2013年12月から2015年11月まで「ワーキングママの時間割」という連載全23回があり、ここでもさまざまな職業の女性たちがプライベートな生活を披露している。毎号、1ページ目こそ彼女らの働く姿が大判写真で示されるものの、その後は家事と育児へと話題が移行していき、2ページ目には必ず大きく「時間割」が記載され、そこに家事をする姿や子どもと過ごす姿、料理や掃除の工夫など、家庭での写真が何枚も配置されている。全23回をあわせて集計したところ、起床時間の平均は6:03、就寝時間の平均が23:33、睡眠時間は6時間30分ほどである。残りの17時間30分の時間割は、上述の『CREA』と同様、出勤前と帰宅後を中心に描写される。家事については全記事中99項目があり、「ワンプレート朝食」「調理器具の使い分け」「野菜ストック」「常備菜の作り置き」「まとめ買い」「週末に献立を決めておく」など、料理に関係するテクニックが多く披露されるのが特徴的である。次に育児についての項目が70あり、ここでも食育の工夫とともに、子どもたちが健康的な食事をとる姿、一緒にキッチンに立つ、テーブルセッティングをする、洗濯物をたたむ、といったお手伝いをする姿も多い。時間割のなかには他にも、趣味やリフレッシュ(43項目)、美容や



エクササイズ（20項目）、資格や語学の勉強（7項目）も含まれている。記事の締めくくりには子どもからのメッセージが添えられ、「おままごとして折り紙したりいっぱい遊んでくれて おしゃれでやさしいママが大好き！」（vol. 17）「まいにちいっしょに遊んでくれてありがとう！ おしごとしてるママ、かっこよかったよ」（vol. 22）と、彼女らが全方向において理想的なワーキングマザーであることが、余すところなく表現されている。

これら「ワーママ時間割」のなかには、Hays (1998) が言うインテンシヴ・マザリングの特徴が明らかである。誌面上の女性たちの生活はあくまでも子どもの世話——食事、送迎、遊び、宿題、習い事、寝かしつけ——を中心に営まれている（特徴1）。写真に映った彼女らの微笑みや家族団欒が示すように、そこには深い愛情がたしかにあり（特徴3）、と同時にその背後には、睡眠時間を削りながら起きているあいだは常に立ち働いている、彼女らの多大な労力（特徴4）がある。ハイブランドのマザーバッグ、絵本や知育玩具、食育のための有機野菜や無添加お菓子、さらには自動調理家電や掃除ロボットなど、どれも高価であることは明らかである（特徴5）。子どもの日々のニーズを満たすだけでなく、将来の成功を導くべく、母たちが知育や教育に勤しむ姿が浮かびあがる。さらに、ただ子どもとインテンシヴに向き合うだけではなく、現代日本のワーキングマザーたちは、自己研鑽を怠らず、自身の美容と勉強にも精をだし、さらにはエクササイズや趣味や社交をとおして自身のストレスをマネジメントすることも忘れない。徹底したセルフケアのもとに営まれる、その意味で高度にネオリベラルなマザリングといえるだろう。

唯一、専門家によるガイダンス（特徴2）は明示的に現れないが、「アドバイス」「Q&A」といった表現が示すように、彼女ら自身がワーママの専門的ノウハウを提供していることは注目に値する。それは読者にとって、肩書きのある有識者から示される指南よりも、はるかに身近で、参考になるものだろう。事例ワーママたちの便利な「知恵と工夫」こそが、新たな専門家言説として出現しているのである。

さらに女性誌におけるワーキングマザーの生活には、Wolf (2011) が論じ

た「トータル・マザーフッド」の要素も多分に含まれている。誌上のワーママたちは、将来起こりうるリスクに備え、早期から広範な情報収集をする。『Grazia』2012年8月号には、「みんなどうしてるの？ 子どものお稽古事情働く母の場合」という記事が続き、「エリートママA子さん・国際派ママB子さん・事情通ママC子さん」がそれぞれ、子どものための英語フィットネスや送迎付きの英会話教室、英語の学童、自宅レッスン、バイリンガルシッターという選択肢を紹介する。『Grazia』2013年6月号「ワーママの悲哀 小学校の壁」という記事では、子どもの就学が母の仕事にもたらす影響が特集され、「闘う母たちの 私はコレで乗り切りました」というページには、「月10万円以上でも民間学童を利用する」「習い事をハシゴする」などの方法とともに、「進化系放課後の過ごし方」として、習い事と学習の両方を兼ね備えた塾や英語の学童などが紹介される。現代のワーママたちは、これら情報と知識を駆使して、未就学のうちから子どもの機会を最大化・最適化する、と表象されるのである<sup>1</sup>。

こうしたインテンシヴでトータルでネオリベラルなワーママの表象は、しかし、現実の働く母たちの姿だといえるだろうか。フェアクラフは、批判的言説分析の手法のひとつとして、「もっとも具体的」「より抽象的」「もっとも抽象的」という三段階の抽象化の過程で、誰が／何が排除・包摂されているのかを検証することを挙げている（フェアクラフ2012, p.206）。これに即して言うならば、上述の実用記事にあらわれる実在の女性たちは、あくまでも具体的な個人の経験を話しているに過ぎない。しかし、彼女らに固有の状況でたまたまあるやり方がうまくいったという具体的な経験が、より抽象的に「ワーママ」のそれとして表象され、さらにそれが「みんな」へと、さらに抽象化されていく。そこでは、女性たちひとりひとりが置かれた環境（特

---

1 本論文が対象とする女性向け雑誌においては、子どもの習いごとや宿題は繰り返し話題になるものの、「受験」が取りあげられることはきわめて少ない。データベース検索では、『AERA』『AERA with Kids+』（朝日新聞出版）『プレジデント Family』（プレジデント社）といった読者を女性に限定しない雑誌において、「お受験ママ」などマザリング関連記事が検索できたが、それらの分析については稿を改めたい。

に経済的な)も、彼女らがそのように生活するに至った背景も、そこで生じた失敗や後悔、葛藤や戸惑いの経験も、すべて捨象されている。後述するように、誌面にあるような理想的な生活を送ることができない女性たちも多くいるという事実もまた、きれいに排除されている。そのように抽象化された「ワーママ」像は、読者にとって、助言だけでなく重圧をももたらしうる。あたかも身近な存在として描かれる彼女らができているのだから、それは誰にでもできること、自分にもできること、さらにはできなくてはならないことである、と、インテンシヴでトータルでネオリベラルな「ワーママ」表象は、女性たちをいっそう駆り立てるイデオロギーへと転じてしまうのである。

額賀美紗子と藤田結子による働く母親の調査研究は、「家庭教育」がまさにこの意味での新たなイデオロギーとして立ち現れていることを明らかにする(額賀・藤田 2022, pp. 65-82)。額賀らがインタビューした働く母たちのあいだには、「親が導く子育て」と「子どもにまかせる子育て」の二類型がある(父親は多くの場合、受動的・消極的な補佐役に過ぎない)が、なかでも高学歴・高収入の母親は前者に勤しみ、家庭内の教育環境を自ら整えようとする。未就学児からはじまる「習いごとブーム」は過熱化の一途にあり、子どもの探究心や好奇心を伸ばすようなレッスンやイベントに参加させ、読み聞かせをし、文字や計算を教えることが、母たちには「ブーム」を超えてひとつの規範として感じられている。その金銭的・時間的・労力的コストは多大なものとなり、さらに戦後から続く「教育ママ」の弊害も無視できない母たちは、感情的にもいっそうの負担とストレスを抱える。たとえ「子どもにまかせる子育て」を選択した母であっても、周囲の様子をみて不安になることがある。このように、家庭教育が現代日本のインテンシヴ・マザリングの一翼を担うことがよくわかる。

もちろん、額賀らがインタビュー調査から強調するように、そうしたインテンシヴでトータルな家庭教育は、それを可能にするだけの経済的・文化的資本を有する特権的な女性に限られたことであり、また、高学歴女性のなかにも「子どもにまかせる子育て」を選択する母親がいることは忘れてはなら

ない（額賀・藤田 2022, p. 76）。であるにもかかわらず、上記の雑誌記事分析から明らかになったように、そうした母たちの葛藤や母たちのあいだの多様性は、メディア表象のなかに現れることはない。知育玩具でいっしょに遊び、英語絵本を読み聞かせ、習いごとや放課後をアレンジし、リスク管理と機会の最大化に長けた、すべてをうまくやりこなすワーママ像だけが繰り返して示されるのである。

## (2) マザリングのための「もの・サービス」と「わざ・スキル」

こうした実用記事・実例記事のなかでは、ワーママたちの生活を助ける商品やサービスが頻繁に言及される。女性誌がカタログ化したといわれるようになって久しいが、そうした商業的マーケティングとともにマザリングがどのように表象されるかを、より詳しくみていこう。

なかでも「時短」は、ワーキングマザーを対象とした記事に頻出する表現である。特に『日経ウーマン』（日経 BP）は、家事や育児の合理化・効率化を勧める記事が多く、2013年3月号「プライベートも充実！ 忙しいワーキングママの、24時間管理術」、2013年6月号「ワーキングママの朝時間&時短テク」、2014年2月号「ワーキングマザーたちのメリハリ時間術」、2021年3月号「忙しい「ワーママ」の1日がうまく回り出す時短術」そして2023年2月号「ワーママの心が疲れない！ メリハリ時短術」と、類似のテーマを度重ねてとりあげている。いずれも両面見開きのページ構成となっており、複数の実在ワーキングママが生活を紹介し、上述したような一日の時間割とともに、そのなかで彼女らが活用する商品やサービスを次々に披露している。2010年代には圧力鍋、シリコンスチーマー、ウォーターサーバー、食品宅配サービスなどが主に紹介されていたが、その後、掃除ロボット、食洗機、全自動洗濯乾燥機、自動調理家電、AIスピーカーといった最新機器、そして、掃除や料理の作り置きなどの家事代行サービスも言及されるようになる。

さらに「時短術」は進化をみせている。『LEE』（集英社）2023年4月号「仕事復帰のためのタイパハック&ツール」は、「コスパ（コストパフォーマンス

ンス／費用対効果)」をもじった流行語「タイパ (タイムパフォーマンス／時間対効果)」の概念を、家事と育児の分野に導入する。この号では、夫と協力体制を築く、外注サービスを利用する、ネットスーパーに登録する、といった「ハック」(効率化のためのテクニック)に加え、AI家電やAIスピーカー、情報共有アプリといった「ツール」を紹介しているが、続く2023年6月号では「ハピ家事 タイパ大賞2023」として、時間効率をよくするための家電や便利グッズが紹介され、さらに2024年5月号には「慌ただし夕方頼りたい! 平日のタイパごはん」というレシピ特集もある。

時を同じくして『VERY』2023年4月号では、「時間生み出し上手な人の、マミーテック&サービスが知りたい」という特集が生まれ、こちらも女性のためのテクノロジー商品に使われる「フェムテック」に似た「マミーテック」という新語が用いられている。見開きの誌面には、ベビーシッターや家事代行のプラットフォームビジネス、離乳食、無農薬野菜、デパート食品の宅配ビジネスなど、働く母たちがスマートフォン上で利用できるサービスが連綿と紹介される。子ども向けの知育アプリ、おやつやおもちゃのサブスクリプションサービスなども取り上げ、まさに「テック」を駆使して家事・育児にあたる「ワーママ」像を提示する。いずれの記事においても、商品やサービスを推奨しているのは実際のワーママたちである。

このように、家事・育児の効率化は今や一大市場である。「女性の活躍推進」は政治的スローガンであると同時に経済的好機ともとらえられ、ワーママたちは新たな消費者としてまなざされる。天童は、1990年代から始まったこの動向がきわめてネオリベラリズム的であることを指摘する。すなわち、「一部のケア領域や教育分野では市場化・商品化が進み、ケアや子どもの教育について、個人と家族の『選択』の文脈で自己責任を強化していった」のである(天童2016, p. 127)。

しかし、その「選択」は、ワーキングマザーたちを必ずしも楽にしない。上記のような商品やサービスを利用するということは、新たに、それらを使いこなすうまく管理する責任を負うということだ。そこで次に注目すべきが、ワーママ向け記事において提示される「わざ・スキル」である。いまや

マザリングは、企業や組織におけるタスク遂行とおなじように、個人が技能を駆使して合理的にマネジメントするものとして表象される。

たとえば上述の『日経 WOMAN』「忙しい「ワーママ」の1日がうまく回り出す時短術」には、「タスク」「スケジュール管理」「ルーティン化」といった用語が、『LEE』「仕事復帰のためのタイパハック&ツール」には「夫にプレゼン」「一次窓口を分ける」「プランB」「リストの見直し」といった表現が登場し、ビジネスのように家庭を切り回すワーママ像がうかびあがる。他にも、『Grazia』2012年10月号「みんなの『朝活』『夜活』タイムマネジメントの工夫が知りたい」には、つねに優先順位をつける、子どもの宿題をみながら自分も資格の勉強をする、などのわざが紹介されており、『Grazia』2013年1月号「スマートゆる家事のすすめ」では、「家事のスマート化」が提唱され、家事を外注する、献立を曜日ごとに決めておく、予防掃除をする、家のなかの動線を整備する、などといったテクニックが伝授される。なお、ここで「夫のタイプを知って分担する」ことは「番外編」に現れるのみである。家事も育児も、ワーママたちが時間を工夫すれば、スマート化すれば、すべてひとりでこなせるはずのこととして描かれる。女性たちが個人の能力とスキルを駆使して私的に問題解決にあたる——まさにネオリベラルなマザリング像である。

より最近では、『LEE』2024年6月号の「タスクが早く終わる人の時間繰り上げ術」という特集に、スマートウォッチやアプリ、ビジネス手帳の紹介とともに、「(25分作業して5分休憩を繰り返す)ポモドーロテクニックで効率よく作業を」「仕事を毎日平準化する」「移動時間にメール返信」といったスキルがずらりと並ぶ。『VERY』2024年7月号では、「今どき夫婦の家庭内タスク管理術」として、家計管理や保育園探し、日々の献立や買い出し、掃除といった「タスク」を、アプリやスプレッドシートを使って夫婦で共有するというスキルが披露される。ある夫婦は「家事育児は工数計算してきちんと折半」、保育園探しでは「それぞれ希望する保育園をリサーチ・見学して、お互いにプレゼンし合って決めていきました」と、まさに企業のプロジェクトチームのような連携を披露している。

ワーママのための「もの・サービス」と同様に、これら「わざ・スキル」もまた諸刃の剣である。読者たちはこれら実例記事や実用記事をおとして新たなタイムマネジメントやタスク管理の方法を知ることができるが、当然ながら、その抽象化された言説どおりの効果があるとは限らない。しかし、それらをうまく活用するのもしないのも、できるのもできないのも、自己責任である。選択肢はそこにある、情報も知識もそこにある、それでも「仕組みづくり」「スマート化」ができないとしたら、「タイパ」が悪いとしたら、それは自分が悪い、ということになってしまう。たとえうまくいったとしてもそれで終わりではない。ワーママたちは常にルーティンを見直し、新たなサービスやテクニックを試し、息つくひまもなく、選択肢を精査して、決断し続けなければならない。

この永続する「選択」——女性たちが自主的にしているかのようにみえる、しかしその実、強いられている「選択」——は、ポストフェミニズム時代の女性たちの試練でもある。Rosalind Gill が指摘するように、1990年代以降、合理的に自己管理するネオリベラルな主体像と、自律的に選択するポストフェミニズムの主体像は親和性が高く、女性たちを二重に「自由な選択」に駆り立ててきた——「実際にはその自由は制限されているのに」(Gill 2007, p. 154)。女性たちは自らの人生を選びとることができることとされ、たとえば家庭や職場で不平等を感じるがあっても、市場にあふれる商品やサービスをより賢く選択することで、危機を乗り越えられる、とされてきたのである。Shani Orgad (2019) は、このポストフェミニズム的「自信の文化」に、現代の母たちが取りこまれていることを危険視する。なぜなら、女性たちは家庭内の不平等や社会の構造に疑義をとнаえることなく、すべては自身の「自由な選択」の結果である、と考えてしまうからである。

ここまでで分析してきた「ワーママ」記事のなかにも、「自信の文化」はみとれる。母たちは颯爽と、自信をもって、もの・サービスとわざ・スキルを選択し駆使し、問題の解決をはかるようにみえる。しかしそのとき、家庭や職場における女性たちの成功も失敗も、社会におけるジェンダーや家族の問題とは切り離され、すべてが個人化・私事化されてしまうのである

(Orgad 2019, p. 196)。女性ばかりがこうした情報を検索し、吟味し、選択し、実践しなければいけないという、歪な社会の構造がゆらぐことはない。

## 5. 「ワーママ時短術」「マミーテック」のもたらすもの

このように、2010年代から2020年代にかけての女性向け雑誌における「ワーキングマザー」「ワーママ」表象は、母たちが家事と育児の責任をきわめてインテンシヴかつトータルなかたちで背負うこと、しかもそれを就業上の成功と両立することを迫る。それは一方でネオリベラリズム的な自己責任の原理に、他方でポストフェミニズム的な選択と消費の原理に貫かれている。便利な商品やサービスがあるのだからそれを使えばよい、「術」や「ハック」で解決すればよい、実際にそれができている女性たちがいるのだから、という、規範的なメッセージが明らかになった。

こうした「ワーママ」像が読者に、そして社会全体にもたらす効果は、幾重にも問題を含んでいる。第一に、マザリング研究において明らかにされてきたように、ケア労働とはそのように事前にリスクを排除し、管理し、予定通りに進められるものではない。どんなに完璧な時間割を組もうとも、便利な商品やサービスを駆使しようとも、ビジネススキルを応用して乗り切ろうとしても、自分や家族が病気や怪我をしたり、精神的ケアが必要となったり、計画の変更や調整を迫られたりすることは避けられない。雑誌で紹介されたテクニックが功を奏さないことも、むしろ事態を悪化させることも大いにありうる。しかしそうした可能性を排除し、家事や育児があたかも個人の工夫で制御可能であるかのように描き出すことは、女性たちを到達不能なゴールに向かわせることになる。これはまさに、Lauren Berlant (2011) のいう「残酷な楽観主義」である。女性たちはこうしたメディア表象にさらされ、自分にもまた「よい人生」の可能性があると信じ、希望を抱く。しかしそれを実現するための社会的支援を得られることは少なく、構造的不平等は解消されず、彼女らは絶望することになる。現代日本のワーママたちもまたこの矛盾にさらされ、「残酷な」現実を生きることとなる。



第二に、既に述べたように、このようにインテンシヴ／トータル／ネオリベラル・マザリングが女性たちの個人の努力の問題にすりかえられてしまうとき、家庭内で、そして社会全体で、性別分業が維持・強化されることにも注意が必要だ (Berlant 2011; Orgad 2019)。たとえば上述の「時間割」記事のいずれにおいても、夫は登場したとしても補助的な役割（「手伝ってくれる」「協力」）を担うのみで、ゴミ出しや送り迎え、週末の料理を担当したとしても、妻のようにインテンシヴにトータルにかかわる様子はみられない。むしろ、「チチンプイプイ♪夫を動かす魔法の呪文」（『Grazia』2012年8月号）、「夫のタイプを知って分担する」（『Grazia』2013年1月号）といった文句に表れるように、夫はワーママたちが管理すべき仕事のひとつとして描かれることさえある。さらに上述の『VERY』「今どき夫婦の家庭内タスク管理術」（2024年7月号）では、家事や育児を夫婦で合理的に分担する姿が描かれていたが、しかし、「工数計算してきっちり折半」したはずのスプレッドシートをよくみると、子どもの世話は均等に分担されているものの、料理、洗濯、掃除は圧倒的に妻の仕事になっている。「負担が偏ったときには30分単位の“貸し借り表”に記載する」という工夫も言及されるが、実際の表の写真には母親に2倍以上の余剰があり、「現在ママの貸しが貯まってきているので、旅行などで一気に消化することも検討中♪」という言葉が添えられている。完璧なタスク管理をしたからといって、負担の不平等をすべて解消できるわけでは必ずしもない。本論文の冒頭でも示したように、男性の負担が増えたとしても、女性と同じになるわけではない。その不平等な現実、しかし、同記事内の「お互い納得して過ごせています」ということばが顕著に示すように、個人化・私事化され、不可視化されてしまうのである。

第三に、マザリング市場の拡大は、母である女性の間の差異と格差を不可視化する。誌上では誰にでも利用可能なように提示されるものやサービスに、経済的に手が届かない母たちはもちろん多い。「タスク管理」「プレゼン」といった経験・スキルをもたない、そうした世界から縁遠い女性も多い。みながみな都会に住んでいるわけではないし、障害をもたず生きていけるわけでもない。シスジェンダー・ヘテロセクシュアルの女性だけが母にな

るのでもないし、核家族だけが家族ではない。しかしワーママ記事にそうした現実の階層や学歴、職業、地域、障害、ジェンダー、セクシュアリティ、家族構成の多様性が現れることはほぼなく、「時短術」や「タイパハック」を駆使できる、「マミーテック」に手が届く、一握りの女性たちだけが「ワーママ」として表象されてしまう。あたかもそれだけがあるべき母の姿であるかのように、イデオロギー化してしまう。

最後に、インテンシヴ・マザリングがグローバリズムと結託する危険性も指摘しておかなければならない。Joan Tronto (2009) がいうところの「ナニー問題」、すなわち、ネオリベラリズムの激しい競争のただなかにおかれたエリート女性たちが、より貧しい国や地域から来た女性移住家事労働者（「ナニー」「ヘルパー」「メイド」）を雇うことで、家事や育児の問題解決をはかる、という事態である。日本ではまだ一般的ではないが、多くのグローバルシティにおいて、移民や貧困層の女性たちに対する搾取や権利侵害は問題になっている。Tronto は、インテンシヴ・マザリングのイデオロギーが、グローバルな格差を下敷きにしたこの不正義を覆い隠してしまうことを指摘する。すなわち、女性たちが賃労働とケア労働の重圧のただなかでなんとか家事と育児をまわそうとする、よりよい将来を子どもに与えるために奮闘する、その努力が、さらに脆弱な立場にある女性たちを搾取する装置となりうるのである。このようにケアの問題が家庭内で、女性と女性のあいだで処理されるとき、性分業の構造もグローバルな不平等も、揺らぐことはない (Tronto 2009; アルツァ, パタチャーリヤ, フレイザー 2020; Kitamura 2024)。

## 6. おわりに——マザリングの視座に立つ

現代日本のワーキングマザー表象について、マザリング理論の視座から批判的言説分析を行い、そのもちうる効果について論じた。ほんらいマザリングそしてケアワークとは、放っておいては死んでしまう無力な存在を、その場その場で今あるもののなかで考え、試し、失敗し、やり直し、なんとか毎分毎秒生かしていく、思考と実践の積み重ねである (Rich 1976;

Ruddick 1989)。であるにもかかわらず、リスクを事前に把握し管理し、リスト化しルーティン化し、ハックやテックで整然とうまくやりこなすというのは、そもそも無理なことである。その無理を強いられ、できるはずと追いつ立てられる——それこそが現代日本の母たちの忙しさ・生きづらさの正体であると言えるだろう。

しかしながら、このようにインテンシヴでトータルでネオリベラルなマザリング「表象」が広がるなかで、実際のワーキングマザーたちが日々の生活のなかでどのように母をするのかは、まだ明らかではない。みながみな、支配的言説のとおりマザリングするわけではない。そうできる人もいればできない人も、したくない人も、しているつもりが逸れていく人も、いるだろう (O'Reilly 2004)。本論文の射程を超えるが、そのような多様で複雑なマザリングの「現実」にも、目を凝らさなければならない。もとより、メディアは女性たちを一方向的に操作するのではない。「規範として期待される女性像と、女性自身の現実や希望とが、ある時は妥協し、ある時は拮抗する。両者の綱引きの場として、メディアは存在する」(井上 2009, p. 3) ——その拮抗状態のなかのマザリングを、引き続き見つめていきたい。

#### 付記

本研究は、JSPS 科学研究費補助金23K28342の助成を受けたものである。「マザリング研究会」では、研究分担者・研究協力者から多くの示唆を得た。記して感謝したい。

#### 文献

- アルツァ・シンジア、ティティ・バタチャーリヤ、ナンシー・フレイザー (2020) 『99%のためのフェミニズム宣言』 恵愛由訳 人文書院。
- Berlant, Lauren (2011) *Cruel Optimism*, Duke University Press.
- Boyer, Kate (2014) “Neoliberal Motherhood”: Workplace Lactation and Changing Conceptions of Working Motherhood in the Contemporary US,” *Feminist Theory*, 15 (3) pp. 269–288.
- Bucholtz, Mary (2008) “Theories of Discourse as Theories of Gender: Discourse Analysis in Language and Gender Studies,” in Janet Holmes and Miriam Meyerhoff, eds., *The Handbook of Language and Gender*, Blackwell, pp. 43–68.
- コーワン、ルース・シュウォーツ (2010) 『お母さんは忙しくなるばかり：家事労働とテクノロジーの社会史』 高橋雄造訳 法政大学出版局。

- Douglas, Susan and Meredith Michaels (2004) *The Mommy Myth: The Idealization of Motherhood and How it has Undermined All Women*, Free Press.
- フェアクラフ、ノーマン (2012) 『ディスコースを分析する：社会研究のためのテキスト分析』日本メディア英語学会談話分析研究分科会訳 くろしお出版。
- Giles, Melinda Vandenbeld (2019) “Mothering, Neoliberalism, and Globalization,” in Lynn O’Brien Hallstein, Andrea O’Reilly and Melinda Vandenbeld Giles eds., *The Routledge Companion to Motherhood*, Routledge, pp. 373–388.
- Gill, Rosalind (2007) “Postfeminist Media Culture: Elements of a Sensibility,” *European Journal of Cultural Studies*, 10(2), pp. 147–272.
- ギリガン、キャロル (2022) 『もうひとつの声で：心理学の理論とケアの倫理』川本隆史・山辺恵理子・米典子訳 風行社。
- Hays, Sharon (1998) *The Cultural Contradictions of Motherhood*, Yale University Press.
- 井上輝子 (2009) 「メディアが女性をつくる？ 女性がメディアをつくる？」井上輝子ほか編『新編日本のフェミニズム7 表現とメディア』岩波書店 pp. 1–36。
- 石田あゆ (2009) 『『若い女性』の誕生：雑誌が生み出す読者像』高井昌史・谷本奈穂編『メディア文化を社会学する』世界思想社 pp. 225–243。
- 菊地夏野 (2019) 『日本のポストフェミニズム：「女子力」とネオリベラリズム』大月書店。
- Kitamura, Aya (2024) “Between Cosmopolitan Mothering and the Global Care Chain: Japanese Mothers, Intra-Asian Migration, and Everyday Struggles of ‘the Nanny Question,’” in Katie B. Garner and Andrea O’Reilly eds., *Care(ful) Relationships Between Mothers and the Caregivers they Hire*, Demeter Press, pp. 246–265.
- 木村涼子 (2010) 『「主婦」の誕生：婦人雑誌と女性たちの近代』吉川弘文館。
- キテイ、エヴァ・フェダー (2023) 『愛の労働あるいは依存とケアの正義論』新装版(初版 2010) 岡野八代・牟田和恵訳 白澤社。
- 厚生労働省 (2023) 『令和4年版働く女性の実情』<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001155643.pdf> (2024年9月18日閲覧)
- Lazar, Michelle M. (2005) “Politicizing Gender in Discourse: Feminist Critical Discourse Analysis as Political Perspective and Praxis,” in Michelle M. Lazar ed., *Feminist Critical Discourse Analysis: Gender, Power and Ideology in Discourse*, Palgrave Macmillan, pp. 1–28.
- 三浦まり (2015) 「新自由主義的母性：『女性の活躍』政策の矛盾」『ジェンダー研究』18 pp. 53–68。
- 元橋利恵 (2021) 『母性の抑圧と抵抗：ケアの論理を通して考える戦略的母性主義』晃洋書房。
- 村瀬敬子 (2009) 『『主婦の友』にみる台所と女性：生活空間の意味変容』高井昌史・谷本奈穂編『メディア文化を社会学する』世界思想社 pp. 80–107。
- 額賀美紗子・藤田結子 (2022) 『働く母親と階層化：仕事・家庭教育・食事をめぐるジレンマ』勁草書房。
- 落合恵美子 (2000) 『近代家族の曲がり角』角川書店。
- 岡野八代 (2012) 『フェミニズムの政治学：ケアの倫理をグローバル社会へ』みすず書房。

- O'Reilly, Andrea (2004) "Introduction," in Andrea O'Reilly ed., *From Motherhood to Mothering: The Legacy of Adrienne Rich's Of Woman Born*, SUNY Press, pp. 1–23.
- Orgad, Shani (2019) *Heading Home: Motherhood, Work, and the Failed Promise of Equality*, Columbia University Press.
- Rich, Adrienne Cecile (1976) *Of Woman Born: Motherhood as Experience and Institution*, W. W. Norton.
- Ruddick, Sara (1989) *Maternal Thinking: Toward a Politics of Peace*, The Women's Press.
- 品田知美 (2007) 『家事と家族の日常生活：主婦はなぜ暇にならなかったのか』学文社。
- 総務省 『令和3年社会生活基本調査』 <https://www.stat.go.jp/data/shakai/2021/pdf/gaiyoua.pdf> (2023年8月28日閲覧)
- 天童睦子 (2016) 「新自由主義下の再生産戦略とジェンダー：『子ども・子育て』という争点」天童睦子編『育児言説の社会学：家族・ジェンダー・再生産』世界思想社 pp. 114–133。
- Tronto, Joan C. (2009) "The 'Nanny' Question in Feminism," *Hypatia*, 17(2), pp. 34–51.
- Wolf, Joan B. (2011) *Is Breast Best?: Taking on the Breastfeeding Experts and the New High Stakes of Motherhood*, New York University Press.
- 米澤泉 (2014) 『「女子」の誕生』勁草書房。

《論文》

## 原爆投下後の占領下長崎における性売買

The Sex Industry in Post-Atomic and Occupied Nagasaki

山口 響 YAMAGUCHI Hibiki

In post-atomic Nagasaki, the sex industry quickly recovered in anticipation of the Allied occupation. After the licensed sex work was abolished in 1946, unlicensed sex workers spread out beyond the former licensed quarters. The sex industry could have been a major economic driver in post-atomic Nagasaki, but the ban on prostitution put an end to this possibility.

### 1. はじめに

1945年8月9日の長崎への原子爆弾投下からわずか3週間、そして、日本国民が玉音放送によって終戦を知らされてからわずか2週間。長崎の丸山・寄合町遊廓には早くも灯がともし始めていた。8月31日の『長崎新聞』には「戦災直後の丸山花街には早速三軒の営業を許可した」との記事がみえる。さらにその半月後には「花街 この方は當局の積極的斡旋と業者の熱意が利いて貸座敷の方は戦災前と同数の二百六十八軒が既に営業を開始してゐるが、女の数は相当数減つてゐる、一方料理屋も全部復舊営業してをりこの面の復舊は明るく快速調である」とレポートされている（『長崎新聞』、1945年9月16日）。

ただし、全国的な動向と軌を一にして、被爆地長崎でもまた、性産業の復活は単純に集娼地区の戦災からの復旧という形を取らなかった。そこで本稿では、原爆投下後から占領下（1945年から52年まで）の長崎を主な対象とし、次の3点を問いとして設定する。

第一に、この時期の長崎<sup>1</sup>において、性売買・性産業はどのような展開を見せたか。[本稿3節、4節、5節]

第二に、長崎において性売に従事した女性たちはどのように表象されたか。[6節]

第三に、被爆地長崎の復興と性産業の動向との関係はいかなるものであったか。[7節]

これらの問いに直接的に関連した先行研究は、管見の限りほとんど存在しない。

占領期における性売買をめぐる研究は、恵泉女学園大学平和文化研究所編(2007)、平井(2014, 2023)、茶園(2014, 2018)、Kovner(2012)、Kramm(2017)など国内外で近年盛んになってきている。ただし、資料的な制約もあり、地域としては東京・神奈川・静岡・京都などをフィールドとした研究が多い。また、観点としては、米軍や英軍をはじめとした進駐軍と女性たちとの関係を中心に据えたものが多数を占める。

長崎県に関しては、米軍の進駐との関係から、佐世保をめぐる研究があるが(吉田2015; 山口2017)、長崎市を直接的な対象としたものは見られない。他方、もう一つの被爆地広島をめぐるっては、原爆被災をジェンダーの観点から読み解く研究が一定程度現れ(加納2013; 高雄2016)、近接する岩国市を対象としたものはあるが(藤目2010)、原爆投下後から占領下にかけての広島市における性の売買を直接的に取り扱った研究は管見の限り存在しない。

そこで本稿では、地元紙の『長崎新聞』『長崎日日新聞』『長崎民友新聞』の記事や、国立国会図書館憲政資料室で収集した資料に主に依りながら、原爆投下後の占領下長崎における性売買の状況について検討していきたい。

---

1 本稿で「長崎」といった場合、基本的に長崎市を指すこととする。同市を含めた長崎県全体を指す場合や、長崎市と長崎県を区別しつつ言及する場合は、その旨特記する。

## 2. 前史——アジア太平洋戦争敗戦まで

占領期に到るまでの長崎の状況についてまず概観しておく。

近世期における長崎の丸山・寄合町遊廓の存在は、江戸の吉原遊廓や京都の島原遊廓と並んで、有名であろう（赤瀬 2021; 松井 2013）。ただし、他所と違って長崎は海外に開かれた貿易都市であり、その遊女はオランダ人・唐人にも奉仕する特異な存在であった。遊女を通じて外国人からの富が長崎の町民に還元される仕組みがシステム化されており、遊廓は長崎経済の中核の一つであった。

西洋諸国に対する開国以降、丸山・寄合町遊廓に加えて、長崎港対岸地区（西側）にロシア人向けの稲佐遊廓が開かれた。このロシア人向け性売買をめぐって、日本で初の検徴が長崎で実施されたが（林 2017, pp. 31–37）、その意味においても長崎の重要性は明らかであろう。長崎市内では他に、主として船員相手の小規模な貸座敷が戸町と大浦出雲町にも存在した。

さて、昭和期に入ってから長崎の状況として特筆すべきことは、1934（昭和9）年7月に長崎県が公娼制を廃止したことであろう（貸座敷を料理屋に、娼妓 [= 公娼] を酌婦に改称）<sup>2</sup>。しかし、国武雅子が指摘するように、「実際にはその目的は廃娼自体ではなく、曖昧料理屋を旧貸座敷地域に追い込むことにより、『売淫』の可能性のある者を一括して管理する『集娼』にあり、実際には売買春行為は黙認されることとなった」（長崎市史編さん委員会 2014, p. 749）。

アジア太平洋戦争の戦局が日本にとってますます厳しいものとなり、1944（昭和19）年2月25日に閣議決定された「決戦非常措置要綱」に「高級享楽の停止」が入ったことを受けて、長崎県内でも3月5日に高級料亭・芸妓置屋の停止、全芸妓の休業が実施された。『長崎県警察史』には、「本県でも高級享楽に該当する待合・料理屋二五〇軒、芸妓置屋一六〇軒、芸妓五百名、

2 日本における公娼性の成立と展開をめぐる研究には枚挙にいとまがないが、さしあたり、藤目（1998）、藤野（2001）、小野沢（2010）、林（2017）を挙げておく。



カフェー・バー二〇軒を対象に、料理屋は殆ど閉鎖し、人も家も産業戦士のため使うこととし、芸妓置屋の全廃で、芸妓も全部休業と決定し、三味線の音が断えて、人は工場に出るとか、故郷に帰る等の方針に従うことになった」との記述がある（長崎県警察史編集委員会編 1979, p. 226）。

他方で、そのわずか20日後の3月25日に、長崎県令14号「料理屋飲食店等営業取締規則」によって、1934年の名目の公娼制廃止の政策をひっくり返して、「貸座敷」の名称が復活されているのである（酌婦を置いて客を遊興させる業と定義）。『長崎県警察史』では、「いわゆる公娼廃止の名をもって、貸座敷業を廃止していたものを十年後、しかも、本土決戦に備えた国家の緊迫時に、どのような意味で、公娼時代に逆もどりするような貸座敷を復活したかについては、これを明文化したものはない」（長崎県警察史編集委員会編 1979, p. 228）と記述しているが、むしろ国家の緊迫時であればこそ、男性の士気を高めるために性産業を維持しなければならないとの当局の強い意思の現れだと推測することができる。

ここまでの記述では、①あくまで芸事で客を楽しませることを生業とした「芸妓」、②性（体）を売ることを国家に公認された「娼妓」（＝公娼）、③性を売るとは違法だが、事実上、そのような活動に従事していた「酌婦」「女給」など（＝私娼）を特に区別してこなかったが、1944年の長崎県で起こったことは、中央から発せられた「ぜいたく禁止」の大方針のために芸妓を休業させざるを得なくなったことから、私娼に事実上のお墨付きを県当局が与えたということであろう<sup>3</sup>。

丸山・寄合町遊廓などにいた女性たちが、それぞれの所属する店から暇を出された後、どうやって生計を立てていったのかは判然としない。1977年6月に長崎検番<sup>4</sup>の改修完工記念として作られた案内状（永島正一執筆）には、1944年3月5日に長崎検番が制令によって閉鎖されたことの補足説明

3 公娼と私娼を区別し、後者について丁寧に論じた労作として寺澤（2022）がある。

4 検番とは、芸妓を登録しておいて、注文に応じてその派遣の仲介を行う組織のこと。1956年に売春防止法が成立して以降に存続した場合は、もはや性産業の一部として位置づけることはできない。

として、「この間芸妓は戦時中は慰問、協力工場などへ、戦後は食糧船、進駐軍などの慰問」<sup>5</sup>とあるが、この「慰問」の中に性を売ることが含まれていたかどうかはわからない（芸妓が性も売っていたかどうかは、元々、ケースバイケースである）。

他方、長崎市近辺の島であり炭鉱があった高島や端島（いわゆる軍艦島）には「産業戦士」向けの「慰安所」があり、朝鮮人女性も働かされていたというが（渡辺・大場・小川 2021）、彼女たちが、原爆投下後、そして日本の敗戦（すなわち朝鮮人の解放）後にどうなったのかは、不明である。

このように、原爆投下後から占領期にかけての事情を扱うにあたっては、とりわけ、女性たちが実際にどう社会的、地理的に移動したのかということをはじめとして、戦前・戦中・戦後の連続性の観点が欠かせないのだが、本稿では資料的な制約がありほとんど検討できなかつた。今後の課題としたい。

以下、本稿の主題である原爆投下後の占領下長崎の状況の検討に移る。

### 3. 長崎の進駐軍と性産業

#### (1) 米軍進駐まで

ただでさえ「新型爆弾」（＝原爆）による未曾有の大混乱の中にあった長崎では、そのわずか6日後の8月15日にもたらされた日本降伏の報によって、その混乱に拍車がかかることになった。連合国軍の進駐が予想される中で、「婦女子」が都市を離れ近郊へと逃避行を始めたからである。

長崎県警察部長から内務省警保局保安課長宛ての8月22日の報告には、「十七日夜ヨリ十八日朝ニ掛ケ長崎市佐世保市民中老幼婦女（相當數ノ適令男子モ同伴）進駐軍近日中上陸ヲ聞傳ヘ避難ノ為長崎駅ニ殺到為ニ駅頭大混雑ヲ来シ之ガ整理ノタメ警察官ヲ派遣整理ニ當ラシメルト共ニ群衆ニ對シ適令男子ノ避難ハ差控ヘル様口傳セルガ十九日頃ヨリ漸減殊ニ當廳ノ採リタル

5 「長崎検番」（1977年6月）、長崎県立長崎図書館郷土資料センター蔵。

『平和的進駐ニ付恐レタリ心配シタリゼズ各自業務ニ服スベシ』ナル内容ノ縣告知掲出ニ依リ老幼婦女等モ相當復歸シツヽアリ」と記載されている<sup>6</sup>。

しかし、このような混乱の発信源は、実は長崎県当局そのものであった。証言によれば、8月17日、県総務局長が女子職員を集め、「中央からの連絡では、占領軍が進駐するときには、婦人は疎開させてほしいとのことだ。郊外に知人がいる人は行ってよらしい」と訓示したという（毎日新聞西部本社編 1965, p. 53）。

さらに元を辿れば、この原因は中央政府にある。原爆当時、同盟通信社長崎支局の記者であった中山民也によれば、8月18日に内務省警保局長名で各県知事あてに無線で出された「占領軍向慰安施設設置指令」を受けて、永野若松・長崎県知事が、佐世保・長崎・水上・梅ヶ崎・稲佐の各警察署長を急遽招集して対策を協議したが、「このことがドアも仕切りもない臨時県庁のことだからすぐに洩れて『占領』の生々しくも厳しい現実につきあつた職員が驚き、それぞれの課長が自発的に女子職員を休ませたということが真相であった」（中山 1997, p. 246）という。民衆が逃避行を始めたのが17日夜、中央からの指令発出が18日と、時系列に不自然な点もあるが、中央からの「慰安所」設置指令が一つの要因となっていたとみて間違いはないだろう。

「噂」が収まって人波が都市へと反転しつつある中でも、「慰安所」づくりは粛々と進められたようである。前出の長崎県警察部長による8月22日の報告書では、「當廳ニ於イテ目下採リツツアル措置」として、

「長崎、佐世保両市ニ対スル進駐ヲ予想シ

- (一) 宿舍衣食類ノ準備
- (二) 慰安婦ノ斡旋準備
- (三) 通譯ノ増員準備交渉

以上ハ軍関係トモ密接ナル連絡ノ下ニ準備中ナリ」

---

6 「停戦後ニ於ケル諸動向ニ関スル件」（1945年8月22日、粟屋・川島編 1994, pp. 181-182）。

と明確に記載されている（粟屋・川島編 1994, p. 196）。「慰安婦」に与えられた優先順位の高さにあらためて驚くほかはない。

すでに多くの研究が明らかにしているように、これらの「慰安所」「慰安婦」は、一般の婦女子を守るための「性の防波堤」と目されたものであった。

## (2) 進駐後

広島と違って長崎では市中心部が原爆による物理的被害をあまり受けていない。長崎では、当日の気象条件によって市北部の浦上地区にたまたま原爆が投下され、爆心地から4km前後に位置する丸山・寄合町や市随一の商店街「浜の町」を含んだ市街地は、爆心地との間に挟まった金比羅山の遮蔽効果によってそれほど大きな被害を受けずに済んでいた。そのため、本稿冒頭で紹介したように、丸山・寄合町遊廓には、戦後速やかに営業を再開できる条件が整っていたのである。

したがって、米軍への「慰安婦」の提供は、まずは丸山を中心とすることとなった。長崎市へは9月16日に米軍先遣隊が進駐し、長崎連絡委員会（委員長・永野県知事）に対して、「慰安施設ノ状況」の調査を要求している<sup>7</sup>。さらに、9月23日に米軍が本格進駐するとすぐさま、米軍の「状報係員」が、「聯合國軍側將兵ニ對スル命令、注意、事故ヲ傳達スル為ニ『ラジオ』付自動車ヲ使用シ長崎市丸山町ヲ中心ニ市内ヲ巡回」したという<sup>8</sup>。おそらく、米軍と長崎県当局が連携して、丸山・寄合町遊廓において米兵と地元民との摩擦が最も起こりやすいと予想し、重点的に警戒したのであろう。

さらに、9月24日には、カリン中佐（進駐軍憲兵隊長タクシス中佐代理）

7 「九月十八日進駐軍先遣隊ヨリ要求事項」、「8.九州地区進駐関係／分割3」JACAR（アジア歴史資料センター）Ref.B18090047600。https://www.jacar.archives.go.jp/das/image/B18090047600

8 「聯合軍長崎諫早地区進駐ニ関スル件」（長崎県知事より九州地方総監等宛て、1945年9月25日）、「8.九州地区進駐関係／分割3」JACAR（アジア歴史資料センター）Ref.B18090047600。

から長崎連絡委員会への申入れがあり、憲兵の士官1名・兵2名が丸山派出所で取り締まりにあたることが宣告され、翌25日の憲兵隊長タキシス中佐と県警警備課長、特高課長らとの意見交換では、進駐軍が遊廓地帯の取り締まりを県に要請している。他方で興味深いことは、カリン中佐が「慰安施設拡大ノ件ハ之ハ全ク好マシクナイト思フ」と語っていることである<sup>9</sup>。もしかすると、長崎では原爆を投下した米軍への反発が強く、米兵向け「慰安所」を露骨に設置することが住民感情を逆なですることになると恐れたのかもしれない。

45年10月3日、長崎地区進駐軍は、毎日2000人ずつの将兵の外出を許可し、丸山・寄合町の金波楼、新油屋、角海老、遊楽の4店舗を連合国軍専用の慰安所と指定して開店することになった（『長崎新聞』、1945年10月3日）。ついで11月22日からは、連合軍将兵に対して丸山・寄合町と出雲町の歓楽街が開放されることとなった（『長崎新聞』、1945年11月21日）。下士官と兵に対しては特殊料理屋23軒、将校用2軒が指定されたという。写真1は、45年12月3日付の『長崎新聞』に掲載された「進駐軍将校慰安所」専属の芸妓募集の広告である。

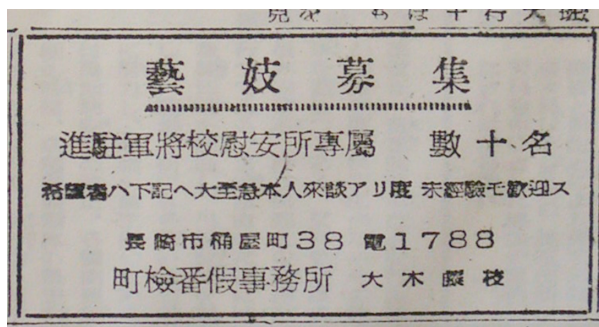


写真1 「進駐軍将校慰安所」専属芸妓募集の広告

これらはいくまで従来からの集娼地区内での対応だが、同時に、「自由恋愛」を建前とした私娼の供給体制の充実も図られた。11月下旬には全九州・

9 同上。

山口地区軍政本部が、入場者を占領軍軍人に限定したダンスホールの設置許可要項を決定している（『長崎新聞』、1945年11月23日）。こうした動きを予測して11月上旬に掲載されたダンサーの募集広告（『長崎新聞』、1945年11月7日）では「進駐軍よりの御申入れに依り」と特記していることから、進駐軍向けを想定していたことは明らかなだ。ただし、ダンサーの本業はあくまで踊りであり、米軍人（や後には日本人客）と金銭取引で性交渉に及ぶ実態がどの程度あったのかはもちろん不明である。

他方で、12月には「サービスハウス」と称する施設の広告も地元紙に出されている（写真2。『長崎新聞』、1945年12月19日）。興味深いことは、「サービスガール」の募集にあたって、「サービス」の内容に一言も触れられていないこと、さらには、応募者に対する「占領軍々医ノ身体検査アリ」と特記されていることであろう。これ以上の情報がないため、同所での「サービス」とはいかなるものか、何かの商店だとして何を販売していたのかはわからないが、「サービスガール」が占領軍兵士と何らかの形で性交渉を行うことを想定して性病検査を採用の条件としたのではなかったか。

ちなみに、白人用と黒人用の施設が分けられていたという証言もある。いのうえつこが1990年代に行った長崎取材では、占領期当時、白人兵士用に4軒、黒人兵士は「十軒長屋」（ショートタイムで遊ぶ店が10軒ほど並んでいた区画）が割り当てられており、「黒人兵は十軒長屋から坂の上に行くことは出来なかった」との証言が得られたという（丸山町で料亭「加寿美」をかつて営業していた高田泰雄氏。いのうえ 1995, pp. 155-156）。

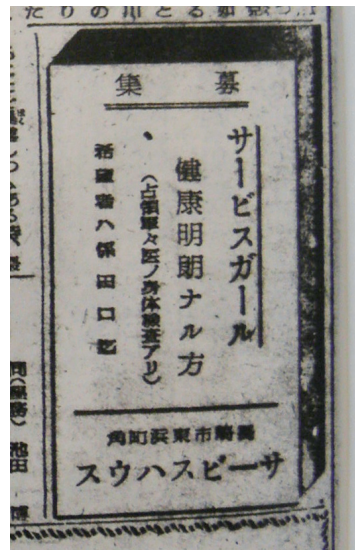


写真2 「サービスガール」募集広告

#### 4. 公娼から私娼、集娼から散娼へ<sup>10</sup>——丸山・寄合町からの拡散

前節でもその一端を明らかにしておいたように、原爆投下後の占領下長崎での性売買は、丸山・寄合町でのみ行われたわけではない。また、女性たちの性交渉の相手となったのは米軍人だけではなく、日本人も含まれている。本節では、そうしたより広い展開についてみていく。

1946年1月21日、連合国軍最高司令官総司令部（GHQ/SCAP）の覚書により、日本政府に対して公娼制の廃止が命じられたが、実際には私娼による買売春の黙認体制は続いた（藤野 2001, pp. 177–181）。長崎県内では、「県下における酌婦1321名、園妓199名は従来の如く楼主との雇傭関係もなく全く解放された一業者として新生活を開拓する」（『長崎新聞』、1946年3月28日）と報じられている。第2節で述べたように、長崎県では1934年に公式には「娼妓」の語を廃して「酌婦」に置き換えているから、この記事内で言う「酌婦」とは他県で言うなら娼妓（＝公娼）のことを指しているとみて差し支えないであろう。46年4月14日の『長崎新聞』記事では、長崎市内における酌婦・園妓500余名のうち、廃業したのは1割程度としており、集娼地区での営業は公娼制廃止後もそれ以前とそれほど変わらず続けられていたようだ。

そもそも丸山・寄合町は、芸妓と公娼のいずれもが活動している場所であった。津田尚美<sup>ひさみ</sup>さん<sup>11</sup>の話では、丸山・寄合町には「芸者」と「女郎」が

---

10 集娼制とは、一定の地区内でのみ売春の営業を公認する仕組みのことである。廓（くるわ）は本来、「塀などで囲い込まれた場所」の意であるから、遊廓とは当然、集娼制に関連した概念であるということになる。1946年の公娼制廃止後は、遊廓は「特殊飲食店」街となり、俗に「赤線」地帯と呼ばれる。他方で「散娼」の方は、公認地区外の盛り場や街頭、公園などで買春客を引く人々のことを指す（「街娼」という語も用いられる）。この両者の中間に、非公認でありながら、営業の場所が地理的に固定しているいわゆる「青線」地帯がある。なお、本稿の主題である長崎市の場合、新聞記事などで管見の限り、近世期からの遊廓である丸山・寄合町が「赤線」と呼ばれることはなかったようだ。

11 津田さんの父親は、長崎市中心部で皮膚科・泌尿器科の医院を開業しており、丸山にも頻繁に性病検査に行っていた。津田さんは1939年生まれで、敗戦～占領期の年齢

いたという。前者が芸妓、後者が事実上の公娼に相当する存在であろう。また、「ちょいの間」と呼ばれる場所があったという。女性が芸を客に見せるのではなく、性（体）を売ることを目的とした空間のことである。こうした「芸者」と「女郎」の両者がいる場所としての丸山・寄合町のあり方は、前借金制度がなくなったことを除けば、GHQ 指令以降もほとんど変わりがなかったと思われる。

さらに、性産業はそれよりも地理的に広い範囲へと拡散していく。やや時代は下るが、48年10月末現在の県防犯統計課の調査によると、県下では特殊喫茶店374、給仕婦159人、ダンスホール16、ダンサー123人が確認できたという（『長崎民友新聞』、1948年12月3日）<sup>12</sup>。

この点は他県とも同様の展開であるが、公娼制の廃止によって、店舗をベースとするのではなく街頭で客を引く「パンパン」「闇の女」「夜の女」「辻姫」が46年以降、増加していく<sup>13</sup>。長崎市内に「パンパン」が何人ぐらいいたのかは、事の性格上、はっきりしない。『長崎民友新聞』48年7月30日付のコラム「大波小波」欄では、「公式統計」による、として、長崎150人、佐世保600人という数字を紹介している。50年1月12日の『長崎日日新聞』では、前年12月の県下一斉取締りで検挙された「パンパンガール」52人が佐世保市ばかりで長崎市にはいなかったことから、「長崎にパンパンはいない？」と題する記事を掲載したが、他方で、「春ともなれば街灯の幻影の下で客のソデ引くストリート・ガールもめっきり増え長崎市内だけでもザッと千人を越すといわれておりながら……」との記事もみえている（『長崎日日新聞』、1950年5月5日）。

注意しなくてはならないのは、丸山・寄合町という集娼地区と私娼の活動

---

は6歳～13歳。自身も、踊りの稽古などで丸山にはよく出入りし、丸山の女性たちにお世話になったという。2023年4月22日、長崎市内での聞き取りによる。

12 同じ記事で長崎地区の給仕婦が560人とされているので、店舗数との関係からして、「159人」は誤記だと思われる。

13 これらの用語は侮蔑的なニュアンスを含むが、本稿は歴史研究であることに鑑みてそのまま使用する。



との間には連動性があるということだ。ある記事は、「丸山の中に立ち並ぶ屋台は闇の女にとって鼻下長連をつる好個の場所であったが、灯影薄き今は彼女達の好適な職場を失った態である」と述べている<sup>14</sup>。また別の記事では、「ひところ繁盛を見たヤミの女も最近では花柳病所持者が多いたためんで相手にされず、僅かに港内碇泊船舶を充て込んだ出張パンパンがあるくらいで、その他は丸山の入口附近でよっぱらい食いとめなどに躍起となっているが、勿論相手にされようはずがなく全般的に見て商売上がった」と報告されている（『長崎民友新聞』、1948年10月30日）。

売買春のための場所は、市街地だけではなく、原爆被害を受けた浦上地区にも存在したようである。この点の証言はきわめて少ないが、爆心地から約2.5キロ北方に離れたかつての三菱兵器製作所住吉トンネル工場（疎開工場）跡付近にあった朝鮮人飯場をめぐる、ある男性による次のような証言がある。「米軍が来て、女を買ったんじゃなかと。出て来よったもん。おなごどもがおったですよ。日本人の女か、朝鮮人の女か、よくわからなかったのですが……。もう原爆から少したっていたのですがね。兵役から除隊で帰って来て、米軍に指揮されてですね、ここんどこに来たときでしたよ。売春だったとでしょう。飯場を使っていたですよ」（長崎在日朝鮮人の人権を守る会 1982, p. 44）。

## 5. 性病対策

### (1) 性病の蔓延

これもまた長崎だけでの現象ではないが、私娼の増加に伴って、性病が大きな社会問題となり、積極的な対策が打たれることとなった。

その第一歩が統計の整備であることは言うまでもない。『長崎民友新聞』1948年2月20日付では、1947年の県下の統計として、ダンサー106人、街娼

---

14 『長崎港新聞』、1947年11月13日。同新聞は、国立国会図書館憲政資料室日本占領関係資料（プランゲ文庫）所蔵。

171人、給仕婦6249人、芸妓124人の「性病もち」がいたことが報じられている。

さらに、1950年の長崎県の衛生統計は、長崎県の性病罹患率が高いことに警告を与えている。人口1万人あたりの罹患者は、全国平均が33.9人。1位神奈川が218.4人、2位福岡が108.1人、3位山口が69.4人で、これに次ぐ4位が長崎で62.7人であった。いずれも米軍、英軍などが集中的に駐留している地区である。長崎県内では、米海軍が駐留する佐世保市が神奈川県の数値に近い201.1人で、長崎市も全国平均よりはかなり高い133.7人だった（長崎県衛生部医務課編 1950, pp. 327-328）。表1で占領開始以降の推移を見ると、1947年から50年にかけて県全体では高止まりしているが、長崎市では1950年にやや落ち着きを見せている。

	昭和21年		昭和22年		昭和23年		昭和24年		昭和25年	
	数	率	数	率	数	率	数	率	数	率
県全体	8211	57.9	11173	72.9	10661	68.0	12489	77.7	10321	62.7
長崎市	4611	264.7	4005	204.1	3434	164.5	4637	215.2	3231	133.7
佐世保市	728	44.5	3113	171.9	2811	157.1	3576	194.5	3911	201.1

表1 昭和21年～25年の長崎市・佐世保市における性病罹患者数・罹患率（1万人あたり）  
[長崎県衛生部医務課編 1950, p. 330]

もっとも、私娼や一般家庭内での性病の蔓延については暗数が多く、実際の罹患者数ははるかに多いものと推測される。

他方で、集娼地区である丸山・寄合町では、定期的な性病検査が行われていた。先述の津田尚美さんの話によると、丸山にある検番（注4を参照）には性病のための検診台があったという。

したがって丸山・寄合町の性病統計では、市域全体の統計よりは暗数が小さいものと思われる。表2は、原爆のもたらした被害や影響に関する調査を行った「米戦略爆撃調査団」がおそらくは長崎市か県当局から収集した資料の一部で、「1945年3月から10月までの8カ月における長崎市での性病に関する売春婦の検査に関する統計表」と題されている。表の上部に「Joro

	検査した女郎 (Joro) の数	梅毒	淋病	軟性下疳	その他	合計	備考
3月	430	0	6	0	0	6	
4月	436	4	35	2	1	42	
5月	379	1	45	1	0	47	
6月	351	1	33	1	4	39	
7月	379	1	20	0	3	24	
8月							原爆のため検査なし
9月	307	0	14	1	3	18	
10月		3	17	5	0	25	
合計		10	170	10	11	201	

表2 丸山における性病統計 (1945年)

exams」(女郎の検査)と記載された資料である<sup>15</sup>。占領期に入ってから丸山・寄合町での性病検査に関しては、1949年の記事で「200人前後の患者」という数字が挙げられており(『長崎民友新聞』、1949年4月23日)、表2で示されたように各月で50人を越えることがなかった1945年と比べると、かなりの増加を見せている。

## (2) 性病対策

全国的な動向で言えば、GHQのクロフォード・サムス大佐が性病対策に力を入れてきたことが多くの研究で指摘されているが(Kovner 2012; Kramm 2017)、大佐は1946年4月に長崎を訪問し、長崎医科大学関係者らと公衆衛生・伝染病問題などで意見交換している(『長崎新聞』、1946年4月16日)。その中には性病対策も含まれていたであろう。

おそらくはこうした勸奨もあって、県当局では長崎市内に性病治療専門病院の長崎保健所を新設し、これに小島病院を統合して無料診療にあたら

15 Tokyo, Osaka, Nagasaki, Hiroshima, Kyoto, Kobe, and Omura: Table-statistics on medical examination of prostitutes for venereal diseases, Nagasaki (March to October 1945). Report No. 12e(2)(t), USSBS Index Section 2, 国立国会図書館デジタルコレクション。https://dl.ndl.go.jp/pid/8319727

せた。46年夏には、長崎市内で「強制的に収容治療」を受けている者が83名いたという（『長崎新聞』、1946年8月2日）。さらに県当局は10月1日、県立出島病院を性病専門病院に指定している<sup>16</sup>。前出の、丸山で料亭を営んでいた高田泰雄氏は「ここ丸山・寄合の女の人たちは、県立小島病院で週一回検査（性病チェック）をしていたんだけど、ひっかかって入院させると、なかなか退院させないので困ったよ」と語っている（いのうえ1995, pp. 155-156）。

占領軍もこうした動向には深い関心を寄せていた。長崎地区の占領軍憲兵隊長は46年10月25日に談話を出し、性病の治療を受けている女性が100人以上、治療を受けていない女性が209人いると指摘、「市の衛生上から見て寒心すべき問題」と注意している（『長崎新聞』、1946年10月26日）。

性病予防・撲滅への意識喚起活動も熱心に取り組まれた。たとえば長崎県は47年6月30日から7月6日にかけて「性病予防週間」を展開し、翌48年2月19日から22日にかけては、長崎市内で厚生省・長崎県・長崎市共催の「公衆衛生列車展」が開催されている。また、長崎県は48年1月に性病を法定伝染病に指定している（『長崎日日新聞』、1948年1月20日）。

しかし、県・市当局や占領軍のこうした性病対策に対して、市民はあまり熱心に反応しなかったようだ。県では性病医療費の減免を1948年1月から3月まで実施したが、予定していた1万人のわずか1割程度しか利用者がいなかった<sup>17</sup>。また上記の「公衆衛生列車展」では市民からの相談を受け付けたが、結核相談は543人、栄養関係が513人だったのに対して、性病、優生結婚関係はわずか63人であった（『長崎日日新聞』、1948年2月24日）。

16 もともとこの場所にあった川南工業所病院を転用したとみられる（布袋2020, pp. 122, 157）。出島病院は1969年3月31日に廃止された（長崎県医師会編纂委員会編1998, pp. 94, 110）。なお、現存する「社会医療法人春回会出島病院」とは別組織である。筆者は県立出島病院に関する情報公開請求を長崎県に対して行ったが、「保存期間満了による文書廃棄のため」不開示（不存在）との回答だった（4医政第368号、令和4年10月11日付）。

17 長崎県衛生部編『長崎衛生新聞』9号、1948年6月15日。国立国会図書館憲政資料室日本占領関係資料（プランゲ文庫）所蔵。

まして、性病検査を強制的に受けさせられる女性にとっては、性病対策はけっしてありがたくないことであった。ダンスホール「フロリダ」に勤めるある女性が、「最近ですね、下の方の検診ばかりですが、それよりも上の方の検診、胸部などをやって戴きたいと思います、レントゲンなど撮って貰いたいと思いますね」と話していることは、そのことをよく物語っている<sup>18</sup>。

### (3) 狩り込み

性病対策の一環として、性を売る女性に対する当局の取締り（いわゆる「狩り込み」）が強化され、46年夏には県刑事課が32人を検挙したという。ただし、人数が最も多かったのは県北の佐世保で、長崎市がこれに次いだ（『長崎新聞』、1946年8月24日）。また、同年9月8日からの一斉手入れでは、長崎市内で42人の「闇の女」が検挙されたという（『長崎新聞』、1946年9月11日）。

これ以降の時期については、以下のような新聞記事が出ている。

- 1947年の「夜の女」の検挙は県内で480人（『長崎日日新聞』、1948年3月15日）。
- 1948年1月～10月に「売淫」で検挙された者は123人、うち性病にかかっていたのが59人（『長崎民友新聞』、1948年12月3日）。
- 長崎市内に未成年の「常習売淫」が38人と長崎市署が発表。うち、丸山地区23人、大浦出雲町地区5人（『長崎民友新聞』、1949年2月20日）。
- 1948年に九州で検挙された「夜の女」は合計2185人。うち、別府1004人、福岡県979人、長崎県は87人で、うち56人が性病に罹患。「有毒六割四分で他県を圧して最高」だったという（『長崎民友新聞』、1949年2月23日）。
- 1949年4月21日、長崎市署が「売いん媒介者、常習売いん者」宅を急襲、7～8人を検挙して出島病院へ（『長崎日日新聞』、1949年4月23日）。

記事によって検挙者数にかなりバラつきがあるが、検挙の根拠となった罪

---

18 『よろん長崎』1号、1948年6月1-8日。国立国会図書館憲政資料室日本占領関係資料（プランゲ文庫）所蔵。

状が一致していないためであると思われる。

## 6. 性を売る女性への視線

性売に従事する女性への世間の見方は複雑であった。

ひとつは、引揚げや戦災による生活苦が原因であるとして、女性たちに同情するものだ。ある新聞投書では、投稿者が次のように書いている。

彼女等をそこ（「闇の女」の生活—引用者）に到らしめたのは何か、政府そのものではないか。（中略）健全な更生の道という結構な道があるなら、またそんな道を拓いてくれるなら、誰も好きこのんで闇の女にはならぬはずだ、政府と役人は引揚者救済の義務がある。ただお気の毒だといふ御題目では済まされぬ。こゝにおいてわれわれ引揚者は闇の女に同情する（『長崎新聞』、1946年8月24日）。

他方には、連合軍による占領と新憲法の制定によって生まれた男女同権というあらたな社会状況下で、世間知らずの女性が「自由をはき違えている」とする考え方があった。

動機は簡単な好奇心、誘惑はエトランゼの異様な魅力にあこがれ殆ど着たなりの簡単な服装、金ももたず発作的に浮浪の街へとび込んで行く、だが街は彼女等の心に描かれた楽しい影像とは似ても似つかぬもの、やがて生活苦に陥る、そこから何処へ？ 残された道はただ一つ肉体をひさがなければならぬ（「好奇心か誘惑か ふえて来た娘の家出」『長崎新聞』、1946年8月28日）。

永い間の封建的家族制度から解放され自由と男女同権を高唱しながらネオンサインの夜の街を恰も野蝶の心持を以って闊歩する若い乙女達の類は異常に輝いてゐる。／男性に対する何らの見識も持たない彼女達の

或る者はやはり男性と交はる心得を知らず自身のプライドを忘れ果てたが為に往々にして墮落の道に墜ちて行くのである（「眼醒めよ若き女性 道義に生きよ間貸屋連中」『長崎工業タイムス』7号、1947年2月5日）<sup>19</sup>。

とりわけ「パンパン」への蔑みには激しいものがあつた。『長崎民友新聞』のコラム「大波小波」欄では、「パンパン・ガールは戦後の副産物だが思想界でもパンパン学者が多い、政治家でも一般国民でも昨日は社会党、今日は民自党、明日は共産党だろう、夜の街のパンパンガールを笑う資格のあるものが日本に果たして幾人あるだろうか」（1949年4月20日付）と述べて、変節しやすいものの喩えとして「パンパン」を持ち出している。

このような認識は、女性たちにも一定程度共有されていたものと思われる。ダンスホールに勤める女性たちによる次の座談会は示唆的だ。おそらくは男性である記者にけしかけられる形で、ダンサーらは次のように語り合っている（『よろん長崎』1号、1948年6月1-8日）。

M記者 パンパンは肉体の切売りですね、貴方達は踊りの切売り。パンパンに対してどんなに思っていますか、パンパンの行為に對して

C 悲痛な現われですね

M記者 下をやればよいのですね

A そうですよ、あれですね

B 生活に困ってやっているとは思いませんね

A 知り合った素人の女から金を貰いましたが、よく聞いてみましたら船員さんに許したとっていました、で普通の素人娘が危いのじゃないんですかね

M記者 その点検診をやるなら全女性をやる必要があるね  
全部 ええそうですね、そして女性にも男性にもね（笑声）

---

19 国立国会図書館憲政資料室日本占領関係資料（プランゲ文庫）所蔵。

広い意味での性産業に従事していた女性たちの間での階層意識がここには見て取れる。しかし、前節でみた、自分たちへの有無を言わさぬ性病検査に不満を述べるダンサーの語りと併せて考えると、ダンサーに対する社会の視線にも誠に厳しいものがあつたことが想像される。「自分たちはそういう下卑た存在ではない」と言わんがために、「パンパン」を持ち出して貶め、自らの矜持を必死に保とうとしているのではないだろうか。

## 7. 長崎の復興と性産業

他方で、原爆によって未曾有の破壊を被った長崎にとって、性産業はその復興のためのひとつのカギを握る部門だと目されていた。

たとえば、のちに長崎県知事に就任することになる西岡竹次郎は、原爆投下からわずか1か月半後に次のような復興構想を披露している。爆心地となった浦上地区に一大飛行場を建設して、世界から人々を訪問させる計画を前提として、「島原と北高〔北高来郡。おおむね現在の諫早市東部にあたる＝引用者〕との境に閘所を設けるなり、或ひは、有明海と橘湾との間に、運河を設けて島原全島を一種の世界的遊覧地といふよりも、世界人のハメをはずして自由に遊ぶ事の出来る歓楽境を新設しては如何といふことである」と彼は書きつけた（『長崎新聞』、1945年9月26日）。もともと、戦前からの長崎観光は、長崎市から雲仙や小浜温泉のある島原半島方面へと軸線を伸ばすことが意識されたものであったから、島原半島全体を「歓楽境」にするという西岡の構想はけっして突飛なものではない。

もう少し控えめな意見としては、小説家の蒲原春夫が、長崎文化懇話会が開いた「長崎文化都市建設懇談会」の場で、「観光の長崎市として丸山とは形のかはつた歓楽街を市内の二、三ヶ所に設けるべきである」と語っている（『長崎新聞』、1946年8月13日）。

よりあけすけに、丸山は長崎の復興の「必要な害悪」と論じるものもあつた。『長崎民友新聞』のコラム「大波小波」欄ではこう述べられている。



丸山あたりでも業者は共同出資で大キャバレー、ダンスホールを新設し、新しい時代における新しい形の遊興設備を作るやの計画があると聞く▼三味線持って来いといえ枕を持って来るような藝なしの不見転<sup>20</sup>はもう以後は流行らない▼ミナト長崎の『必要な害悪』として業者が新時代に適應する轉換を計畫することは聰明なやりかただ（1948年7月30日付）。

長崎国際文化都市建設法案が49年5月10日に衆院で、11日に参院で可決された。さらには、憲法第95条の規定によって7月7日に行われた長崎市での住民投票で法律が賛成多数を得て、8月9日に公布されたことによって、長崎市には「国際文化都市」という法的位置づけが与えられることになった。このころから、性病を減らし、健全な歓楽街を作ることが長崎の復興にとって必要であるとの議論がますます強まっている。

『長崎民友新聞』へのある投書はこう訴える。

思案橋は近くに丸山の遊廓があったので、ココで立ち止まり、遊びに行こうか行くまいかと思案したために名付<sup>な</sup>け<sup>れ</sup>たことは有名であります、そのように昔の人は思慮分別があったのである、このごろでは有妻の公務員で公金を以って出入するものがあるが言語道断であります、遊廓の経営者にもお願いしたい、長崎の遊廓で遊べば色と欲以外に何かをプラスするような何ものかを備えて下さい、そうしてはじめて国際文化都市の遊廓といえるのです（1950年6月7日付）。

かつての花街<sup>かがい</sup>に、長崎復興に文字通りの「花」を添える何らかの役割を期待する傾向は、公的な構想の中にも入り込んでいる。たとえば、長崎市が国際文化都市建設を祝して全国から募集した音頭の一等の歌詞は次のように

---

20 不見転（みずてん）とは、お金さえ出してくれれば、お客を見ず（＝不見）に相手に「転」んでしまう女性を、どちらかという侮蔑的なニュアンスを込めて表現した用語。

なっていた（『長崎日日新聞』、1949年7月5日。三番は省略）。

一、アトムネー

アトム 長崎  
茜の空に  
鐘が鳴る鳴る夜明けだ朝だ  
サツサ働こ みんなで築こ  
文化日本の モデル都市  
ソラ どどんと どんと来い  
モデル都市

二、花のネー

花の長崎 色よく咲けば  
人が寄せ来る 東も西も  
サツサ招こそ 情で愛で  
住めば絵のよな パラダイス  
ソラ どどんと どんと来い  
パラダイス

一番は原爆からの復興を直截に歌っているが、二番が「花の長崎」「情で愛で」とのフレーズで遊廓をはじめとした男性向け歓楽境を連想させていると言え、言いすぎであろうか。

さらに、長崎国際文化都市建設法制定時の長崎市長・大橋博が示した国際文化都市建設の構想は、以下のように、よりダイレクトである。部分的に引用する（『長崎民友新聞』、1949年6月9日。下線は引用者）。

【国際観光都市】

原子爆弾投下地として平和、文化運動に世界的な意義をもち、国際文化交流の門戸としての歴史や、我國最西端として中國、南洋諸島に対する

国際的な要衝を占める長崎市を新しい国際文化交流の地とするため、外国人の誘致に努める

このため次のような施策を講ずる

平和塔、ホテル、レストラン、キャバレー、ダンスホール、野外劇場、狩猟場、ゴルフ場、貸別荘、ケーブルカー、史跡保存、ヨットハーバー、ドライブウェイ、外人住宅地の設定等

「平和塔」とは、のちに長崎平和公園内に設置される「平和祈念像」につながるものと見てよいだろう<sup>21</sup>。被爆地のシンボルと言えば、広島なら原爆ドーム、長崎なら「平和祈念像」を思い浮かべる人が多いはずだが、この「平和祈念像」と同等のものが、国際文化を促進するものとして、かつてはキャバレーやダンスホールと並列されうる存在だったと聞けば、現在の人々は、その不謹慎さに驚愕するのではないか。しかし、復興の最初期にあっては、これは大多数の人々が違和感を持つような発想ではなかったのである。

しかしながら、男性向け歓楽街を原爆戦災からの復興の中核に据えるこうした構想は、結局のところ実現しなかった。長崎国際文化都市建設法を通じて期待されたほどの財源が中央からもたらされなかったという事情もあるが、あわせて、1956年の売春禁止法制定によって、性をサービスとして売る産業への社会のまなざしがより厳しさを増したことが根本的な理由であることは言うまでもない。

## 8. おわりに

原爆投下後の占領下長崎における性売買・性産業の状況は、連合国軍が大規模に進駐した他の地域のそれとそれほど大きく異なるものではなかった。その特徴を列挙すれば、進駐を予想して「慰安所」の設置が図られたこと、

---

21 長崎市が実際に平和祈念像制作を決定するのは、1951年5月のことである。除幕は1955年8月。

46年1月のGHQ指令で公娼制が廃止された後、「公娼から私娼へ」「集娼から散娼へ」という趨勢が見られたこと、私娼、とりわけ「パンパン」「闇の女」に対して多くの人々が侮蔑的な態度を取ったこと、地方当局と占領軍が協力して「狩り込み」をはじめとした性病対策が取られたが必ずしも効果を上げなかったこと、などである。

他方で、原爆被災からの復興構想の中で、男性向け「歓楽」という要素に大きな期待がかけられていたことが長崎の顕著な特徴であった。戦時動員や原爆被災、外地からの引揚など、それぞれの形で辛酸をなめさせられてきた女性たちは、ここでもまた、ひとつの「駒」としてしか扱われなかった。

こうした男性らによる一方的な復興構想を女性たちがどう見なし、実際にどう行動し、どのように主体性を発揮しようとしたのか（あるいはできなかったのか）という点については、筆者が今回収集した資料の中からはほとんど掘り取ることができなかった。原爆投下直後から高度経済成長期に到る被爆地の復旧・復興の中で女性たちはどう動いたのだろうか。主婦になった者、なれなかった者（あるいは、ならなかった者）、売春を続けた者、失対事業に参加した者など、さまざまな選択があり、またその中で、被爆者であったことや引揚者であったことなどはどのような意味を持ったのか。それは、市全体の復興プロセスの中にどう位置づけることができるのか。こうした研究課題が残っていることを指摘して、本稿を閉じることとしたい<sup>22</sup>。

#### 付記

本研究の実施にあたって JSPS 科研費（22H00905、19K02042）の助成を受けた。また、地元紙の記事整理にあたってご支援いただいた佐々木亮氏に感謝を申し上げたい。

#### 参考文献

- 赤瀬浩（2021）『長崎丸山遊廓：江戸時代のワンダーランド』講談社現代新書。  
 粟屋憲太郎・川島高峰編（1994）『敗戦時全国治安情報 第7巻』日本図書センター。  
 いのうえつこ（1995）『占領軍慰安所：国家による売春施設』新評論。  
 小野沢あかね（2010）『近代日本社会と公娼制度：民衆史と国際関係史の視点から』吉川

22 日本の高度経済成長と性産業の関わり全般については、Norma（2019）が論じている。

- 弘文館。
- 加納実紀代 (2013) 『ヒロシマとフクシマのあいだ：ジェンダーの視点から』インパクト出版会。
- 恵泉女学園大学平和文化研究所編 (2007) 『占領と性：政策・実態・表象』インパクト出版会。
- 高雄きくえ編 (2016) 『被爆70年ジェンダー・フォーラム in 広島「全記録」：ヒロシマという視座の可能性をひらく』ひろしま女性学研究所。
- 茶園敏美 (2014) 『パンパンとは誰なのか：キャッチという占領期の性暴力とGIとの親密性』インパクト出版会。
- (2018) 『もうひとつの占領：セックスというコンタクト・ゾーンから』インパクト出版会。
- 寺澤優 (2022) 『戦前日本の私娼・性風俗産業と大衆社会：売買春・恋愛の近現代史』有志舎。
- 長崎県医師会編纂委員会編 (1998) 『長崎県医師会史年表』。
- 長崎県衛生部医務課編 (1950) 『衛生統計 昭和25年』。
- 長崎県警察史編集委員会編 (1979) 『長崎県警察史 下巻』長崎県警察本部。
- 長崎在日朝鮮人の人権を守る会 (1982) 『原爆と朝鮮人』第1集。
- 長崎市史編さん委員会編 (2014) 『新長崎市史 第三巻近代編』。
- 長崎大学医学部原爆復興五十周年医学同窓記念事業会 (1995) 『長崎医科大学原爆被災復興日誌』。
- 中山民也 (1997) 『昭和史の長崎』昭和史の長崎刊行委員会。
- 林葉子 (2017) 『性を管理する帝国：公娼制度下の「衛生」問題と廃娼運動』大阪大学出版会。
- 平井和子 (2014) 『日本占領とジェンダー：米軍・売買春と日本女性たち』有志舎。
- (2023) 『占領下の女性たち：日本と満洲の性暴力・性売買・「親密な交際」』岩波書店。
- 藤野豊 (2001) 『性の国家管理：買売春の近現代史』不二出版。
- 藤目ゆき (1998) 『性の歴史学：公娼制度・墮胎罪体制から売春防止法・優生保護法体制へ』不二出版。
- (2010) 『女性史からみた岩国米軍基地：広島湾の軍事化と性暴力』ひろしま女性学研究所。
- 布袋厚 (2020) 『復元！ 被爆直前の長崎』長崎文献社。
- 毎日新聞西部本社編 (1965) 『激動二十年：長崎県の戦後史』毎日新聞西部本社。
- 松井洋子 (2013) 「長崎と丸山遊女：直轄貿易都市の遊廓社会」佐賀朝・吉田伸之編『三都と地方都市 (シリーズ遊廓社会1)』吉川弘文館、pp. 187-218。
- 山口日都志 (2017) 『佐世保遊里考：遊女・芸者・娼妓・女給・夜の女』私家版。
- 吉田容子 (2015) 「敗戦後長崎県佐世保市の歓楽街形成史」『都市地理学』10号、pp. 61-77。
- 渡辺泰子・大場小夜子・小川チヅ子 (2021) 「海底炭鉱の三菱崎戸・高島・端島 (軍艦島) 炭鉱と産業『慰安所』」高麗博物館朝鮮女性史研究会編『朝鮮料理店・産業「慰安所」と朝鮮の女性たち』社会評論社、pp. 318-334。

- Kovner, Sarah. 2012. *Occupying Power: Sex Workers and Servicemen in Postwar Japan*. Stanford University Press.
- Kramm, Robert. 2017. *Sanitized Sex: Regulating Prostitution, Venereal Disease, and Intimacy in Occupied Japan, 1945–1952*. University of California Press.
- Norma, Caroline. 2019. *Comfort Women and Post-occupation Corporate Japan*. Routledge.



《論文》

## 共働き・共同保育モデルに向けた政治過程

——アイスランドにおける2000年育児休業制度改革を事例に

The Political Process towards the Dual-Earner/Dual-Carer Model  
in Iceland: The Case of the 2000 Parental Leave Reform

塩田 潤 SHIOTA Jun

This paper analyzes the development of political process aiming at a dual-earner/dual-carer model, using the 2000 parental leave reform in Iceland as a case study. Adopting a feminist institutional theory approach, this paper argues that the different gender-based driving actors, the long-term impact of the women's movement, the international environment unique to the Nordic region, and neoliberal politics were all contributing factors to the realization of the reform.

### 1. はじめに

北欧の島国、アイスランドは近年ジェンダー格差の極めて少ない国として紹介される。例えば、世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数に基づく世界ランキングでは、2024年時点で15年連続のトップである。同国をジェンダー平等先進国へと押し上げた背景のひとつが2000年の育児休業改革である。後述するように、北欧諸国のなかでは家族福祉政策の導入に出遅れたアイスランドであったが、2000年の育休制度改革によって父親の育児休業取得が大幅に増加し、両親間で育児分担が進んだことで一躍ジェンダー平等先進国と見られるようになった。

北欧の家族福祉モデルはしばしば「共働き・共同保育モデル (dual-earner/dual-carer model)」と呼ばれる。これは、父親と母親が共に有償労働につき、共に育児に参加することを目指すモデルである。このモデルの下では有償労



働と家庭内のケアが同等の価値を持つとされ、両親は育児のために有償労働時間の大幅な削減が求められると同時に、国家はそうした親の労働市場からの退出の権利を保障する。またこうしたモデルから導出される政策アプローチは、子どものケア享受を保障することがジェンダー平等を促進するという、相補的アプローチとなる (Farstad 2014, p. 354)。アイスランドにおける2000年の育休改革は、この共働き・共同保育モデルの形成過程として捉えられる。

本稿では、このアイスランドの育休改革をめぐる政治過程を分析することで、共働き・共同保育モデルを目指す政治がいかにして発展するのかを明らかにする。それは、ジェンダー平等先進国の形成過程の一端を解明することでもある。アイスランドはジェンダー平等先進国としての注目度の高さに比して政治学的な研究蓄積が少ない地域である。したがって、本稿は福祉国家研究やジェンダー平等政策研究の射程を広げると同時に、北欧地域研究の間隙を埋める役割を果たす。

分析にあたっては、フェミニスト制度論を理論的な下敷きに、アクターの意図や動向と政治的機會構造を考察する。次章ではまず、2000年の育休改革の概要を述べるとともに、分析アプローチとしてのフェミニスト制度論について説明する。第3章では、制度改革の主要な推進者として女性のみを擁立し、女性の利益代表を標榜した政党「女性同盟」と男性の立場から育休制度の拡充を推進した平等局男性委員会の動向を分析する。第4章では、育休制度改革の推進に有利に働いた諸条件として、先行の女性運動の影響、北欧地域における男性の育児参加議論の活発化、保守派の積極姿勢について考察する。

## 2. 2000年育休制度改革の分析に向けて

### (1) 2000年の育休改革

アイスランドで妊娠・出産・育児支援の制度が本格的に整えられるのは、第二次世界大戦後である。1946年に成立した社会保険関連法制によって、

母親に対して出産一時金が支給されることとなった。加えて、家庭の外で働く母親に対しては、出産前後の合計3ヶ月までを休業期間と仮定し、定額の給付金が支給されることとなった<sup>1</sup>。ただし、この法律が適用されるのは夫が世帯を扶養できない場合に限られており、一般的に広く行き渡っていたわけではないと考えられる。

その後、1980年代までにアイスランドの子育て支援制度は漸進的に発展はしたものの、1990年代に至っても育休制度の不十分さは多く指摘されていた。例えば、有給の育児休業期間は他の北欧諸国と比較すると、ほとんど半分程度であった (Eydal 2005, pp. 156-161; Datta Gupta, Smith and Verner 2006, pp. 6-9)。また、休業補償が少ないため育休は世帯収入の大幅な減少を意味した。当時はいまだ男女の賃金格差が大きく、また一般に男性の方が所得が高いため、共働き世帯ではほとんどの場合女性が労働市場から退出した。

こうした状況に大きな変化をもたらしたのが、2000年の育休法改正である (2000. No. 95)。インゴルフル・ギスラソンの論稿を参考に、2000年改革の主要点を以下に列挙する (Gíslason 2007, pp. 10-11)。

表1 2000年育児休業改革の主要点

①最大有給休業期間が6ヶ月から9ヶ月へ拡張。
②全体で9ヶ月の育児休業期間のうち、母親と父親それぞれに3ヶ月ずつが割り振られ、残りの3ヶ月は父母間で共有できる「3+3+3」モデルの導入。
③育児取得可能期間が産後18ヶ月へ拡張。
④雇用者との合意の上で、育休期間の分割取得やパートタイム労働への切り替えを可能とする。
⑤一部を雇用者への課税で賄う育休給付のための特別基金の創設。
⑥支給額は、育児取得者の平均給与の80%を補償。平均給与は、産休・育休開始の2ヶ月前までの12ヶ月間の給与から算出される。また、支給には最低限度額が設定されており、平均給与に基づく支給額が最低限度額を下回った場合、支給額は引き上げられる。
⑦労働市場に参入していない、または就業率が25%未満の親にも、一律の出産助成金は支給される。
⑧子どもが8歳に達するまで、有給休業とは別に13週間の無給休業の権利が両親それぞれに付与される。
⑨雇用者は、妊娠期間の女性、新生児、授乳期間の女性の安全や健康に危険が及ぶ可能性がある場合、賃金を減少させずに労働条件や労働時間を変更する義務を負う。
⑩昇給や傷病手当など、雇用者が労働者の業務評価を行う際には、育児休業期間を通常の雇用・労働期間と同様に評価しなければならない。

※ Gíslason (2007) pp. 10-11 を参考に筆者作成。

1 実際には、これらの支給も出産費用に充てられる場合が多く、必ずしも有給の出産休業や育児休業を実現するものではなかったと考えられている (Ólafsson 1999, p. 115)。

新法の目的は大きく二つであった。第一に、「子どもが両親双方からケアを享受できるよう保障すること」、第二に、「女性と男性双方が家庭生活と労働生活の両立を実現できるようにすること」である。

この法改正は、次のような点で画期的であった。まず、最大育休期間の大幅延長である。これによりアイスランドはようやく他の北欧諸国並みの育休期間となった。次に、支給額を育休取得者の休業前の給与と連動させることで大幅な引き上げを図ったことも大きな変化であった。

また、育休期間を完全に三つに分割し、父母それぞれに割り振られた期間は代替取得を不可とし、取得しなければ消滅する「Use it or lose it」方式を採用した点にアイスランドの独自性がある。父親に独立した育休期間を割り当てる「父親月（パパ・クォータ）」自体は、当時スウェーデンなどですでに導入されていたものの、3ヶ月という長期間を父母各々に割り当て、利用しなければ消滅する制度設計にしたことは、画期的な制度改正であった。表2は北欧各国における育休取得総日数に占める父親の育休取得日数の割合である。1995年に0.1%と他の北欧諸国と比較にならないほど低かったアイスランドの父親の育休取得は、2002年には19.6%、2005年には32.7%と急激に上昇し、北欧諸国間で最も高くなった。

表2 北欧各国の年間育休取得総日数に占める父親の育休取得日数の割合（%）

	デンマーク	フィンランド	アイスランド	ノルウェー	スウェーデン
1995	4.4	3.6	0.1	5.8	10.3
2000	5.5	4.1	3.3	7.2	13.7
2001	5.7	4.3	11.5	8.3	15.0
2002	5.5	4.8	19.6	8.6	16.6
2003	5.1	5.3	27.6	8.6	18.3
2004	5.5	5.7	31.8	9.0	19.7
2005	5.9	5.5	32.7	9.3	20.5

※ Nordic Social Statistical Committee (2004, p. 50), (2005, p. 50), (2006, p. 50), (2007, p. 50) をもとに筆者作成

アウスデイス・アルナルズらは、1997年、2003年、2009年にそれぞれ第一子が生まれた両親に対する調査をもとに、2000年の法改正によって子育ての分担にどのような影響があったかを分析している（Arnalds, Eydal,

and Gíslason 2013)。分析の結果、法改正前の1997年と法改正後の2003年及び2009年では、後者になるにつれて子育てを分担する世帯が増加していることがわかった。例えば、出産直後の1ヶ月目においては、1997年時点で89%の割合で母親が日中の子育てを担っており、分担していた両親はわずか10%であった。しかし、2003年には前者の割合が66%へと低下し、後者の割合は34%へと増加している。さらに、子どもが3歳に達した時点の日中の子育てについて、均等に分担していると答えた両親の割合は、1997年には36%であったが、法改正後2003年には49%、2009年には59%にまで上昇した。以上の分析結果から、彼女らはいまだ母親が主要なケア提供者ではあるとしながらも、2000年の法改正についてそれが意図していた両親間の子育て分担を促進していることは確かであり、この結果は父親の育児参加の増加と関連していると結論づけている。

こうした2000年改革による父親の育児参加の促進について、フリィザ・ロス・ヴァルディマルスドットイルは北欧閣僚理事会の報告書で以下のように述べている。「法律に父親の育児休業に関する特別条項が盛り込まれたことで、初めて男女間の平等が真剣に考慮されるようになり、父親と子どもと一緒に時間を共有する権利や、父母双方が仕事と家庭の責任を両立させることができる権利が認められた」(Valdimarsdóttir 2006, p. 26)。2000年の改革はアイスランドにおける子育てのあり方を大きく変えるものとして画期的であっただけでなく、男女平等の進展にとっても大きな契機であった<sup>2</sup>。

では、この2000年改革の政治過程をいかに分析すればよいだろうか。次節では、本稿の分析アプローチとしてフェミニスト制度論を検討する。

## (2) 分析アプローチ——フェミニスト制度論

ジェンダー政策はどのようなアクターによって、いかに推進されるのか。

---

2 アイスランドでは、2000年以降も育休制度が改革されている。直近では2020年に大きな改革が行われ、休業期間のうち、父親と母親それぞれに6ヶ月ずつが割り振られ、加えて6週間の共有期間が設定された。

またどのような条件が推進アクターの影響力を高めうるのか。これらの点に着目してきたのが、フェミニスト制度論である。この分析アプローチは、アクターの戦略や影響力を制度的環境との相互作用の中で理解するという新制度論の視角に依拠しつつ、制度的環境に既存のジェンダー関係や規範が組み込まれていることを強調する。したがって、立法過程における各アクターの動向はかれら自身のジェンダー・アイデンティティとかれらを取り巻く環境に内在するジェンダー規範とに大きく影響を受けると考えられる（申 2013, p. 41）。

しかし、アクターは既存の制度だけでなく、政策が実現したことで生じる将来的な見込みからもまた影響を受けるだろう。ジェンダー政策の実現が将来的に男女に異なる影響を及ぼすのであれば、男女の推進アクターはそれぞれ異なる論理や戦略を持ち、異なる行動を選択する可能性が高いと推測される。

例えば、共働き・共同保育モデルに寄与する育休制度は男女に異なる行動原理を求める。そもそも、育休は常に男女平等につながるわけではない。船橋恵子は、「物質的な利害の回路」と「心理的な利害の回路」という二重の回路を通じて、育休はむしろ労働市場での男女格差と家庭内での育児負担の女性への偏重を悪化させると指摘する。前者は、労働市場における男女の賃金格差がある場合、育休による収入の減少への懸念から家計収入最大化戦略によって女性が多くの休業を余儀なくされるという回路である。後者は、女性をケア役割に結びつけるイデオロギーが社会で支配的であり、尚且つ女性自身がそれを内面化することで積極的に休業を選択するという回路である（船橋 1998, p. 56）。

これらの回路を回避し、共働き・共同保育モデルに寄与する育休制度は、当然母親と父親に異なる行動原理を求めるものとなる。すなわち、前者には脱家族と労働市場への参入、後者には労働市場からの退出と育児への参入が求められる。そうした制度への改革を目指すアクターは、上記の行動原理にしたがって、男女で異なる論理や戦略を有するのではないか。本稿ではこうした分析視角に沿って、2000年改革の推進アクターの動向を考察する。

同時に、フェミニスト制度論ではそれらのアクターを後押しする構造的条件にも目をむける。本稿ではいくつかの政治的機会構造に着目する。まず、女性運動が政治システムにもたらした変化である。アイスランドでは1975年に女性たちによる大規模なストライキが起こった。この女性ストライキが政治社会にもたらした影響が2000年の改革にあたっての政治的機会のひとつとなっている。

次に、国際環境の変化である。堀江孝司はジェンダー政策の推進要因のひとつとして、国際機関による基準の設定のような「外圧」を挙げる（堀江 2005, pp. 128-129）。それ以外にも先進諸国モデルの導入という影響の仕方もあるだろう。先述した通り、アイスランドは北欧地域において家族福祉政策の導入に出遅れた国である。北欧地域の相互交流は極めて濃密であり、他の北欧諸国からの影響は育休改革にも影響したと考えられる。

最後に、保守派の積極的姿勢である。政権党の政治イデオロギーは政策形成に大きな影響を及ぼす。興味深いことに、育休制度改革が行われた2000年当時、アイスランドの政治は独立党と進歩党による保守政権であり、改革案自体も内閣法案として提出、可決されている。一般に、ジェンダー平等政策や福祉政策に対して保守派は消極的であると考えられるが、むしろこの保守政権が2000年改革に積極的であったことは重要な政治的機会であった。

### 3. 2000年改革をリードした諸アクター

#### (1) 女性同盟が築いた基礎

2000年の育休改革法案が提出された際、野党議員として最初に質疑に立ったのは社会民主同盟のグズルン・オグムンドスドッティルであった。彼女は発言の冒頭で、この法案が女性たちの長い闘いのひとつの到達点であることに触れ、とりわけ女性同盟が過去に幾度も育休改革法案を提出してきたことを強調した（Alpingi 2000, p. 5940）。

育休改革法案は、政府法案であり、上記したように当時の保守政権から提出されたものであった。野党議員の多くもこの法案に賛成したほか、使用者

団体からも反発はなく、先行研究によればほとんど政治対立はなかったとされる (Arnalds, Eydal and Gislason 2022)。

しかし、グズルン<sup>3</sup>が指摘するように、改革案は以前から何度も提出されてきており、主要な内容のほとんどは過去に野党が提出した法案で示されたものであった。とりわけ、女性のみを擁立し、女性の利益代表を標榜した政党「女性同盟」の存在は注目に値する。女性同盟はその設立から解党の時期まで、育児休業の拡充に関する提案をもっとも多く行なった政党であり、議会の中で常に育児政策の議論をリードしてきた存在であった。

女性同盟は国政政党としては1983年に設立され、同年の選挙で初めて議会進出を果たした。女性のみを擁立する同党が議会進出したことで、アイスランド議会の女性議員割合は飛躍的に増加した。女性が男性と同等の参政権を獲得した1921年から1983年選挙まで、議会は4人以上の女性議員が存在したことがなかった。しかし、この選挙において女性同盟は同党のみで3人の女性議員を送り込んだ。彼女らは女性の代表として、「女性の経験に根ざした、女性の価値観と視点に基づく政治」を掲げた。

育休制度の拡充は、女性同盟設立時からの政策のひとつであった。1983年選挙の同党マニフェストには「私たちは、すべての親が最低6ヶ月間の育児休業を取得でき、またそれを両親間で共有できるようにすることを求めます」(Kvennalistin 1983, p. 6) という記述がある。当時の育休期間は最長で3ヶ月であり、それを倍にするという政策は思い切ったものであった。

1983年12月、女性同盟が議会に参入して初めて提出した法案も育児休業の拡充に関するものであった。これ以降女性同盟は1999年の解党に至るまで、合計12回に渡って育休制度にかかわる法案を提出している。女性同盟は常に野党であったこともあり、これらの法案は一度も可決されることはな

---

3 アイスランド人の名前は基本的に個人名+父称(男性は父親名+son、女性は父親名+dóttir)で構成され、姓を持たない(近年では父称と母称両方を使用したり、母称のみ使用したりする者もいるが、いまだ一般的とは言えない)。したがって、現地ではフルネームで人名を示さない場合は通常個人名が使用される。本稿では、初出時の人名はフルネームで表記し、それ以降同一人物の表記は個人名で表記する。

かった。ただし、その内容は様々な形で政府提出法案として反映されていったことも事実であり、2000年の改革法案もそのひとつである。

では、女性同盟が育休制度の拡充を訴えた際、そこではどのような点が強調され、どのような論理展開がなされたのだろうか。1983年に初めて同党から育休改革法案が提出された際、提出者のシグリーズル・ドゥナ・クリストムンドスドッティルは法案提出の前提として1960年代以降、女性の労働市場参入が急増しており、女性が乳幼児のケアに携わる余裕がなくなっていると指摘し、「女性に特有な社会的役割、すなわち家族の中での母親という役割と、労働市場への参加を両立させることが必要です」と述べた。この改革法案の強調点は何よりも育休期間の3ヶ月から6ヶ月への拡張であり、これに関してシグリーズルは以下のように続けている。

多数の研究が示しているように、子どもとその母親または主要な養育者との間に密接で信頼できる関係が形成されることが、子どもの福祉と発達にとって重要です。母乳が乳児の栄養摂取と感染症予防に果たす役割は明らかです。少なくとも6ヶ月間の母乳育児が望ましいとされ、その後、子どもの免疫システムが自己防御を行うようになるとされています。また、母乳育児は母親と子どもの間に強い感情的な絆を形成する上でも非常に効果的です (Alpingi 1984, p. 2579)。

以上のような言説から読み取れるのは、女性同盟が女性独自の役割としての母親という立場から育休改革を推し進めようとしていることである。つまり、女性の労働市場への進出という急激な変化によって、女性が母親としての役割を十分に果たしきれず、結果として子どもと親子関係に悪影響が及ぶ。こうした状況を改善するために育児休業の拡充が提案されているのである。

1980年代の女性同盟関係者の多くが母親であったことが、上記の言説の背景にはあるかもしれない。こうした言説は1984年に再度育休改革法案が提出された際にも繰り返され、そこではより詳細に母乳育児の有効性が語ら



れていた<sup>4</sup>。こうしたことから、女性同盟は1980年代の育休改革議論において「女性—母親」戦略とも言える論理を持っていたことは確かであると考えられる。

この法案提出を含め女性同盟は1980年代を通して合計3回にわたって育休期間の延長法案を提出したが、すべて否決に終わった。しかし、1987年には政府法案として育休期間を3ヶ月から段階的に6ヶ月へと拡張する法案が可決し、結果として当時の女性同盟の要求の主要部分は実現された。

1990年代に入ると、女性同盟は育休制度のさらなる拡充を提案するようになる。1995年に女性同盟の議員が提出した法案の主要点は、①育休期間の6ヶ月から9ヶ月への拡充と、②父親による3ヶ月の独立した育児休業の取得であった。この法案には提出者による「分析」が付記されており、ここでは次のように述べられている。

父親の独立した育児休業の権利はいまだ保証されていない。[中略] 他の北欧諸国のように、法律や規則が平等を念頭に設計されていれば、この重要な男女平等問題に寄与できるのである。この点について、いまだ存在する男女間の賃金格差への注目は重要である。個人が育休期間中はそれまでのように所得を維持できない場合、両親それぞれに独立の育休が付与されない限り、所得の低い方の親が育休をすべて利用することが予想される。そのため、両親がそれぞれに育休を分割して取得しない限り、育休は十分には機能しない (Alpingi 1996, p. 1829)。

ここでは、母親—女性という言葉は見られず、育休が男女間の平等の問題として議論されている。すなわち、労働市場において男女間の賃金格差が存

---

4 母乳育児の強調には、当時発展途上国などでの粉ミルクの乳幼児死亡率への影響などから世界的に母乳育児が奨励されたという時代背景もある。例えば、1975年8月には国際小児科学会が当時世界的に粉ミルクの売り込みを強めていたネスレ (Nestle) に対して勧告を出している。またユニセフや国連保健機関も母乳育児に関する指針を1989年に発表するなど、当時は世界的に母乳育児奨励が行われていた時期であった。

在し、かつ各両親が独立した育休の権利を持っていない場合、育休による所得の減少幅がより少ない女性の方が育休を取得することとなる。それは、育休制度が労働市場での男女格差を性別役割分業の固定化・強化と結合させるジョイント的役割を果たすことを意味する。この点を解消するために、父母双方に独立の育休を付与する必要性が生じるのである。

1997年に女性同盟を含む3野党が共同で提出した法案の審議の際にも、女性同盟の議員はほぼ同様の論理で父親の独立した育休の権利を訴え、母親に3ヶ月、父親に3ヶ月、両親で共有する3ヶ月という「3+3+3」モデルを初めて提起した。この内容が、2000年の育休改革法案にも反映されたのである。

2000年改革当時、女性同盟は解散しており、直接的に改革に関与したわけではない。しかし、ここまで述べてきたように女性同盟は1980年代から1990年代にかけてアイスランド議会で育休改革を度々提案し、実際にそれが政府与党による改革の下敷きとなっている。この意味で、女性同盟は2000年改革のクリティカル・アクターとなっていたことは間違いない。

## (2) 平等局男性委員会の存在

「3+3+3」モデルの重要な構成要素のひとつは、父親の独立した育休の権利が付与されるのみならず、父親に母親と同程度の育休期間と補償が付与されたことである。上述したように、アイスランドは1990年代まで北欧諸国の中でも父親の育休取得が極めて少ない国であった(表2)。例えば、1993年の時点では50,531人の母親が出産・育児休業の給付を申請したのに対し、父親の申請はわずか17人であった(Nordic Council of Ministers 1995, p. 106)。そうした中で、2000年の改革によって父親の育休を母親と同程度に拡充したことは大きな転換であったと言える。この点について、重要なアクターとなったのが当時社会問題省に設置されていた平等局、特にその中のひとつの機関である男性委員会(Karlanefnd Jafnréttisráðs、以下、男性委員会)であった。

男性委員会の組織化については、1991年にまで遡る。当時、社会問題担

当大臣であったヨハンナ・シグルザルドッティルは、「変化する社会における男性の立場と家族責任の増大に対応する」ために、検討委員会を立ち上げた。1993年に提出された検討委員会報告書では平等局に男性の意見を反映する仕組みの導入が提言されており、これを基に平等局に特別諮問委員会が設置され、翌1994年には正式に男性委員会が発足した（Gíslason 2010, p. 115）。その後、同委員会は2000年までの6年間存在した。

男性委員会は、男女平等に向けた議論の中でも、とりわけ①男性による女性への暴力、②男性の育休取得、③離婚後の男性の子どもへの立場、④学校での青少年の立場、⑤アイスランド人男性の意識、に焦点を当てる諮問機関であった（Gíslason 2010, p. 115）。

男性委員会は当初から男性の育休取得の促進のために調査・研究し、提言を行うことが任務のひとつであった。1995年から同委員会の委員を務めた、インゴルフル・V・ギスラソンによれば、男性の育休取得促進に向けた同委員会の基礎は、1993年の検討委員会報告書にある。同報告書では、男性の育休取得について北欧地域でのアイスランドの後進性を指摘し、父親に母親から独立した育休取得の権利を保障する制度改革の提案がなされていた（Gíslason 2010, p. 118）。

こうした基礎の上に男性委員会は独自に育休改革の提案を作成した。1995年12月16日には、当時の委員長であったシグルズル・スヴァーヴァルソンが日刊紙モルグンブラウジズに育児休業改革に関する提言を寄稿している。そこでは、①父親と母親にそれぞれ4ヶ月ずつと共有期間4ヶ月の合計12ヶ月に育休期間を延長すること、②最低でも父親に母親の出産直後2週間の育休取得を可能とすること、③両親にはそれぞれ別個の育休期間と補償を受給する権利（独立した育休の権利）を付与すること、④育休取得期間の柔軟性を拡充すること、⑤育休取得を躊躇させない補償額（休業前の収入の90%）を実現することが提起された（Svavarsson 1995, p. 38）。

この提起は上記の寄稿文掲載の前にすでにアイスランド議会に提出されていた。1995年12月8日の議会で、二人の男性野党議員が男性委員会からの提起をもとに育休法の一部改正を提案した。ただし、提案内容は「子どもが

生まれた直後から2週間の、母親から独立した有給休業の権利を父親に付与する」というものであった。提案者の一人であるオグムンドゥル・ヨナソンは、「父親の育児休業が労働市場における男女間の平等に貢献することは間違いない」とし、その理由について、もし男性が女性並みに育休を取得するようになれば、男性も女性と同様雇用主にとっては育児のために一時的に職場を離脱する「リスク集団」になるからだとして述べた (Alpingi 1996, pp. 2960-2961)。育休改革は、男性の労働市場からの退出と家庭への進出を実現する手段として捉えられていたのである。

男性委員会は、提案の作成だけでなく、育休改革に向けて積極的にロビーイングを行った。労働組合や使用者団体はもちろん、党派を問わず政党関係者とも接触していた。例えば1998年6月、当時の委員長であったオラフル・ステフェンセンへのインタビューによれば、男性委員会は1995年の選挙に候補者を出したすべての政党の代表者と会合を開き、その際、全員が育休の延長と男女間でのより平等な分割が目標であるべきという点に同意したという (Guðmundsdóttir and Stephensen 1998, p. 16)。

以上のように、男性委員会は女性同盟とはまた別の論理で、男性の立場から育休改革を推し進めるアクターであった。

#### 4. 2000年改革のための諸条件

##### (1) 女性ストライキの衝撃と余波

以下では、女性同盟や男性委員会といった改革推進アクターの取り組みを補完した政治的機会構造に目をむける。まず第一に、1975年に起こった女性ストライキの影響である。1975年10月24日、国連が定めた国際女性年に合わせてアイスランドの女性たちは大規模なストライキを実行した。「女性の休日」と呼ばれるこのストライキには、当時の女性人口の90%以上が参加したと考えられている。

ストライキ当日は、女性たちが職場からいなくなったことにより、保育所や学校、商店、工場、劇場などは閉鎖され、新聞は休刊し、電話交換手の不

在による国内の通信は極めて困難となった。また、女性たちは家事労働も止め、多くの男性が子どもを連れて会社に出勤した。女性たちのストライキは、アイスランド社会を一時的な機能停止に陥れ、「女性の存在の重要性」を可視化させることで社会のジェンダー関係を変化させるものであった。同時に、それは一部の活動家たちを超えて多くの女性たちが政治的な主体化を遂げる過程でもあった。

この女性ストライキを起点として、1980年の世界初の民選女性大統領の誕生、1983年の女性同盟の台頭といったアイスランドのジェンダー政治の著しい進展が見られる（塩田、近刊）。例えば、1974年の国政選挙時における女性の候補者は全体の17.4%であったが、1978年の選挙では24.9%となり、1979年には26.7%にまで増加した。また、1982年まで5%程度であった国会議員における女性割合は、1987年には20.6%、1999年には34.9%にまで増加した。

女性ストライキは女性の政治進出を促し、議会構成の変容に寄与した。その中で、2000年の育休改革のゲート・オープナーとなった女性同盟が台頭したことは極めて重要であろう。同時に、1980年に女性大統領となったヴィグデイス・フィンボガドッティルがその後16年もの間大統領職に就いていたこと、改革当時、議会の女性議員割合が30%を超えていたことなどによって公に男女平等に反対することが難しい規範が形成されていた。この点で、女性ストライキは推進アクターを後押しする制度的環境を形成するために重要な役割を担ったと言える。

間接的にはあるが、1975年の女性ストライキは2000年改革の実現に向けた政治的機会構造を準備した。

## (2) 北欧地域大での男性の育児参加議論

第二の条件として、北欧地域における男性の育児参加に関する議論の活発化が挙げられる。家族政策研究者のグズニ・エイダルと政治経済学者のステファン・オラフソンは、父親の独立した育休の権利について「他の北欧諸国の影響によって法制化されたものである」と述べる（Eydal and

Ólafsson 2008, p. 120)。

1980年代後半以降、北欧地域においてジェンダー平等に向けた男性性や男性役割に関する議論が活発化し始めた。とりわけ、1995年4月にスウェーデン、ストックホルムで開催された北欧閣僚理事会主催の北欧男性会議は注目に値する。この会議の目的は、①現代の男性の積極的役割、②セクシュアリティと父性、③男性と暴力、④男性についての探究について討議し、男女平等に寄与することであった。北欧各国から約500人が参加し、アイスランドからは男性委員会委員長も出席していた (Guðmundsdóttir and Stephensen 1998, p. 16)。

会議の中では、北欧閣僚理事会の研究プロジェクトをふまえて、北欧諸国においてははまだ男性が長期の育児休業を取得する慣行が根付いていないこと、ジェンダーに基づく職務、職種の分離と男女の賃金格差がまだまだ存在することを考慮し、男性の独立した育休の権利とそのための制度を整備・発展させるべきとの提言もなされた (Carlson 1995, pp. 67-69)。

1995年の時点で、スウェーデン、デンマーク、フィンランドはすでに父親に独立した2週間の育休制度を導入していた。ノルウェーは、父親に対して独立した2週間の育休期間を割り当ててはいたものの、賃金補償は原則として母親の雇用状況に応じて支払われることになっていた。アイスランドは、北欧諸国の中で唯一父親の育休取得自体が母親に紐づけられており、原則的な手続きとして父親が育休を取得するには母親の承認が必要であった。アイスランドの人々にとってこの北欧男性会議は自らの後進性を改めて認識する機会であったと同時に、先進的な制度設計を取り入れる機会でもあった。

実際、上記した男性委員会の提起や関係者のインタビュー、議会での育休改革議論の中では、他の北欧諸国における男性の育休取得状況や育休制度が紹介され、それと比較する形でアイスランドの後進性が語られながら改革の必要性が訴えられる場面が度々見られた。こうした国際環境がアイスランドの育休改革を間接的に後押ししたことは間違いない。

### (3) 新自由主義的保守政権の積極姿勢

第三の条件は、当時の保守政権が育休改革に積極姿勢をとったことである。1994年から2004年まで、アイスランドは保守の独立党と中道保守の進歩党による長期の連立政権が維持されていた。その間長らく首相を務めたダヴィズ・オッドソンによる強力なイニシアティブの下、1990年代から2000年代前半にかけて、アイスランドでは歳出削減、民営化、金融化という新自由主義改革が次々と行われていた（塩田 2023, pp. 65–78）。

国家の歳出削減を目指す新自由主義が、育児休業の大幅拡充のような大型拠出を含む家族福祉政策に積極的となるのは一見矛盾するように思われる。また、一般に保守政党はジェンダー平等政策や福祉政策に対して消極的であると考えられ、この点でも保守連立与党の下での育休改革は矛盾しているように見える。では、なぜ保守派は育休改革に積極的態度を取ったのであろうか。

改革法案の審議議事録からは、保守派議員が女性をあくまで労働力として位置付け、労働市場の効率化や経済コストの削減という文脈において育休改革に賛成していることがわかる。例えば、独立党の国会議員、ピートル・ブロンドルは「個人の能力が十分に発揮されるためには、労働市場において平等でなければならず、最も優秀な人材がその仕事に採用されるようにしなければならない」とし、労働生産性の観点から見て男女間の不平等の是正は「経済的に有益である」と述べながら、育休改革に賛成した（Alpinger 2000, p. 6242）。

同じく、独立党議員のアルンビョルク・スヴェインズドットイルも改正前の育休制度の問題点のひとつとして「社会が女性労働力を十分に活用できていない」ことを指摘し、「女性の人的資源の活用による社会の効率化」が育休改革がもたらしうる成果のひとつであると述べている（Alpinger 2000, p. 5944）。

さらに、ピートルは法案における育休の分割取得やパートタイム労働への切り替え、育休の延長を使えば、最大2年半はパートタイム労働をしながら子育てができると両親の労働形態の柔軟性を強調し、これが実現すれば地方

自治体が費用負担しているデイ・ケア施設へのニーズが減少するだろうと述べる (Alpingi 2000, p. 6243)。ここには労働形態の柔軟化によって、子育てを家族に押し留め、公的保育資源を削減するという保守的な家族主義と新自由主義の統合が見て取れる。

以上のように、保守派は人間を労働力資源として捉える新自由主義の立場から、労働市場の効率化という点で育休改革に賛成していた。同時に、この新自由主義的論理が性別役割分業や男性稼ぎ主モデルのような伝統的な保守的主張を抑制させることに一役買っていたとも考えられる。

## 5. おわりに

本稿では、アイスランドにおける2000年の育休改革を事例に、共稼ぎ・共同保育モデルを目指す政治の発展過程を分析した。まず、育休制度の拡充について、女性たちの声を代弁する形でゲート・オープナーとしての役割を果たしてきたのが女性同盟という政党であった。加えて、1994年から男性の立場から育休改革を推進してきたのが男性委員会であった。また、本稿では推進アクターの取り組みを後押しした構造的条件として、1975年の女性ストライキの影響、北欧地域における男性の育児参加議論の活発化、保守派の新自由主義的立場からの積極姿勢を指摘した。

国家変容の経路は多種多様であり、アイスランドの発展過程のモデルがすべて他国に当てはまることはない。それでもなお、アイスランドの事例は示唆に富む。第一に、ジェンダー政策の将来的な見込みに組み込まれたジェンダー関係が、立法過程における推進アクター間の差異を生じさせる。女性同盟と男性委員会は、労働市場及び家庭における男女間の平等を目指しているという点で共通する部分はある。しかし、前者が女性の生の可能性を押し広げることを目指しているのに対し、後者は男性の立場から子育てに関与できないことの不公平性と男性の労働市場からの退出を訴えるものであるという点で微妙な違いを見せる。この差異は育休改革実現後の将来的な制度的影響についての見込みに基づくものである。共稼ぎ・共同保育モデルに寄与す



る育休制度は男女に異なる行動原理を求めるがゆえに、改革過程においてもそれぞれの推進アクターに異なる意味づけを付与する。両者ともクリティカル・アクターであることは間違いないが、かれらは必ずしも同様の立場と論理で動いていたわけではないこともまた事実である。

第二に、女性運動の長期的な影響を看過すべきでない。アイスランドの場合、1975年の大規模な女性ストライキが女性の政治進出を後押しし、政治空間における女性代表の増大へと繋がっていたことは重要な制度的環境条件であった。女性運動の影響は短期的な視野だけでなく、間接的ではあるが、中長期的な視点からも考慮されるべきであろう。

第三に、近隣諸国との交流の中での発展である。北欧地域はジェンダー課題のみならず政治、経済、文化など様々な点で相互交流の盛んな地域である。そうした地域間交流の場があることで、北欧地域全体としてジェンダー先進地域を作り上げてきた。とりわけ、北欧地域ではジェンダー平等後発国であるアイスランドは、他国をモデル化し、比較検討する中で自国を発展させてきた。一国内のジェンダー発展に関して近隣諸国との影響関係は重要な点である。

第四に、新自由主義政治はときに共働き・共稼ぎモデルに向けた政策を支持する。ただし、これは新自由主義が本質的にジェンダー平等に親和的であるとか、フェミニズムが新自由主義化したということではない。むしろ、アイスランドをはじめとする北欧諸国のような女性運動やジェンダー政治の強度が高い国々では、新自由主義の拡大にとってフェミニズムを取り込まざるを得なくなっていると見た方がよいだろう。逆にそうでない国々では、ジェンダー平等の相貌を持って家父長制と新自由主義の結合を呼び込んでしまう危険性もある（三浦 2015）。妊娠・出産・子育てにまつわるリスクを女性の自己責任に帰す方向性へと回収されないためには、政治社会全体でジェンダー平等を推し進める必要がある。

アイスランドの事例は共働き・共同保育モデルを内包するジェンダー平等先進国が一朝一夕には形成されないことを示唆している。同時に、ジェンダー平等に向けた一つひとつの努力が状況を切り拓いてきたことも事実であ

り、それらが連なりあった先に2000年の育休改革が実現したことは間違いない。ジェンダー平等先進国はそうした政治行為の積み重ねによって形成されていくのである。

#### 付記

本論文は、JSPS 科研費 (24KJ2155)、東海ジェンダー研究所2023年度 (第27回) 個人研究助成および松下幸之助財団2023年度研究助成 (23-G19) の成果の一部です。

#### 参考文献

- Alþingi (1984) *Alþingistiðindi Umræður (B) 1983–1984*. Reykjavík: Althingi (アイスランド議会議事録1983年–1984年 第106回議会).
- (1996) *Alþingistiðindi Skjöl (A) 1995–1996*. Reykjavík: Althingi (アイスランド議会議事録1995年–1996年 第120回議会).
- (2000) *Alþingistiðindi Umræður (B) 1999–2000*. Reykjavík: Althingi (アイスランド議会議事録1999年–2000年 第125回議会).
- Arnalds, Ásdís Aðalbjörg, Guðný Björk, Eydal, and Ingólfur V., Gíslason. (2013) “Equal rights to paid parental leave and caring fathers: The case of Iceland,” *Icelandic Review of Politics & Administration*, 9(2), pp. 323–344.
- (2022) “Paid parental leave in Iceland: Increasing gender equality at home and on the labour market,” In Caroline de la Porte, Guðný Björk Eydal, and Jaakko Kauko eds., *Successful public policy in the Nordic countries: Cases, lessons, challenges*, Oxford University Press, Oxford, pp. 370–387.
- Carlson, Søren (1995) “When men become fathers: On men’s utilisation of parental leave,” Nordic Council of Ministers ed., *Towards New Masculinities: Report from a nordic conference on men and gender equality*, Nordic Council of Ministers, Copenhagen, pp. 65–70.
- Datta Gupta, Nabanita, Smith, Nina, and Verner, Mette (2006) “Child care and parental leave in the Nordic countries: A model to aspire to?” *IZA Discussion Paper No. 2014*.
- Eydal, Guðný Björk (2005) “Childcare policies of the Nordic welfare states: Different paths to enable parents to earn and care?” In Birgit Pfau-Effinger and Birgit Geissler eds., *Care and social integration in European societies*, Bristol University Press, Bristol, pp. 153–172.
- Eydal, Guðný Björk and Stefan Ólafsson (2008) “Family Policy in Iceland: An Overview,” In Ilona Ostner and Christoph Schmitt eds., *Family policies in the context of family change: The Nordic countries in comparative perspective*, pp. 109–127.
- Farstad, Gunhild Regland (2015) “Difference and equality: Icelandic parents’ division of parental leave within the context of a childcare gap,” *Community, Work & Family*, 18(3), pp. 351–367.
- Gíslason, Ingólfur V. (2007) *Parental Leave in Iceland Bringing the Fathers in: Developments in the Wake of New Legislation in 2000*, Ministry of Social Affairs, Centre for Gender Equality,

- Reykjavík.
- (2010) “Karlarnefnd Jafnréttisráðs 1994–2000,” *Þjóðarspeggillinn*, pp. 115–122.
- Guðmundsdóttir, Jóhanna Vigdís, and Ólafur Þ Stephensen (1998) “Jafnréttismál ekki einkamál Kvenna,” *19. Júní*, 48 (1), pp. 14–17.
- Kvinnalístin (1983) *Stefnuskrá Kvinnalístans*. Kvinnalístin, Reykjavík.
- (1984) *Fréttabréf*. Kvinnalístin, Reykjavík.
- Ólafsson, Stefán (1990) *Lífskjör og lífshættir á Íslandi*. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, Reykjavík.
- Nordic Social Statistical Committee (2004) *Social Protection in the Nordic Countries 2002: Scope, expenditure and financing*. Nordic Social Statistical Committee, Copenhagen.
- (2005) *Social Protection in the Nordic Countries 2003: Scope, expenditure and financing*. Nordic Social Statistical Committee, Copenhagen.
- (2006) *Social Protection in the Nordic Countries 2004: Scope, expenditure and financing*. Nordic Social Statistical Committee, Copenhagen.
- (2007) *Social Protection in the Nordic Countries 2005: Scope, expenditure and financing*. Nordic Social Statistical Committee, Copenhagen.
- Nordic Council of Ministers (1995) *Towards new masculinities: Report from Nordic conference on men and gender equality*. Nordic Council of Ministers, Copenhagen.
- Svavarsson, Sigurður (1995) “Fæðingarorlof endurskoðað,” *Morgunblaðið*. December 16, 1995.
- Valdimarsdóttir, Friða Rós (2006) *Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men*. Nordic Council of Ministers.
- 塩田潤 (2023) 『危機の時代の市民と政党——アイスランドのラディカル・デモクラシー』明石書店。
- (近刊予定) 「女性同盟の台頭とフェミニスト・サイクル——アイスランドにおける女性議員の増加の背景」『北ヨーロッパ研究』第20巻。
- 申琪榮 (2013) 「ジェンダー政策の形成過程——理論的考察と韓国的事例」『国際ジェンダー学会誌』11、p. 35–58。
- 船橋恵子 (1998) 「育児休業制度のジェンダー効果——北欧諸国における男性の役割変化を中心に」『家族社会学研究』10(2)、pp. 55–70。
- 堀江孝司 (2005) 『現代政治と女性政策』勁草書房。
- 三浦まり (2015) 「新自由主義的母性——「女性の活躍」政策の矛盾」『ジェンダー研究』18、pp. 53–68。

《論文》

## 経血処置の近代化

——『婦人世界』にみる女性の客体化プロセス

The Modernization of Menstrual Treatments:  
The Process of Objectification of Women in *Fujin Sekai*

孫 詩彥 SUN Shiyu

This study examines how modernization influenced women's bodily experiences, focusing on menstrual treatments. Through an analysis of *Fujin Sekai*, it reveals how shifts in menstrual care restricted women's choices of preferred products and methods, and their purchasing power. While women were responsible for their menstrual care, they were gradually deprived of agency and ultimately objectified in the process.

### 1. はじめに

明治維新以降、制度や思想から人々の暮らし方に至るまで大きな変化があり、日本社会は近代化の幕を開け、富国強兵、殖産興業、税制改革や徴兵制などが実施された。近代化は全体的にみて男性を主役に進められたが、母体の健康を重視する風潮に加え、女性教育の普及、紡績工場を始めとする労働市場への進出など、女性への影響も小さくなかった。女性が社会のなかで果たす役割や地位の変遷、女性の位置づけを考える女性史研究が近年盛んに行われてきた。ところが女性たちが日常生活で「身をもって」経験する近代化とはいかなるものかが、必ずしも十分に論じられていない。このような背景を踏まえ、本稿は女性に最も身近な月経に焦点を当て、経血処置がいかに行われてきたかを検討する。

月経は、性成熟してから子宮内膜が周期的に剥離・脱落する際に生じる、出血を伴う一種の生理現象である。本稿でいう経血処置とは、この生理現象

に伴う出血を処理する行為を指す。月経者<sup>1</sup>には生涯に何十回から数百回の月経があり、月経者の大多数を占める女性は人生の数十年にもわたって月経を繰り返して経験する。月経は性成熟の意味で生殖と強く結びつけられ、近代ではとりわけ健康な母体による出産で、富国強兵の実現につながるという観点から注目を集めていた。そして日進月歩の現代社会において、経血の処置は女性の日常生活と社会活動をも大きく左右している。とりわけ月経や経血にまつわる穢れの意識が長年根強く存在しているなか、近代化に伴う西洋医学の導入がもたらした思想の変化を受けて、経血処置の実践にも変化が見られた。以上の整理を踏まえ、経血処置に焦点を当てることで、日常生活に根ざした近代化における女性たちの経験や身体感覚を、より明確に示すことができるかと期待している。

残念なことに、経血処置の方法やその歴史に関する先行研究は限られている。最近では近現代の衣服や生殖などの研究、ならびに近代史に女性の視点を取り入れる研究が増えるものの、なぜかそこに人類の半数もが日常的に経験する月経と経血処置は常に抜け落ちてきた。人類学や民俗学の研究では、宗教や地域研究として月経観、月経小屋などの生活習慣を検討するものが散見される。ほかに社会史の観点から月経と経血処置について整理・検討したものは小野清美の『アンネナプキンの社会史』(1992)と田中ひかるの『生理用品の社会史』(2013, 2019)が挙げられる程度である。

経血処置の方法については、大きく、ナプキン式(外陰部にモノを当てて経血を吸収する)とタンポン式(膣内にモノを挿入して経血を吸収/収集する)に分けられる。田中(2019, p. 108)の整理によると、近現代の日本における経血処置の方法と月経観に2回の転換期があった。この2回の転換により、経血処置の主流はタンポン式からナプキン式、そして繰り返し使うナプキンから使い捨てナプキンへの移行が生じた。具体的に1回目は明治時代の

---

1 孫他(2023)の整理によると、トランスジェンダーや原発性無月経、初経前・閉経後などを考えると、「月経経験者=女性」であるとは限らない、またすべての女性が月経を経験するわけでもない。この意味で、月経を経験している人のことを「月経者」という。

中後期で、西洋医学の導入により新たな月経観の移入とともに起きた。2回目は1960年代で、アンネナプキンの発売が契機である。社会学者の天野正子はアンネナプキンの登場を、多くの女性にとって月ロケットの打ち上げ以上に画期的な出来事であると評価している（天野1989, p. 163）。現代日本で一般的に使われる使い捨てナプキンも、このアンネナプキンを原型にしていると言われる。

ところが、従来の研究は2回目の転換期を中心にした月経言説の検討（小野1992; 田中2013, 2019）、ならびに女子教育の場で月経を根拠とした身体の劣等性を語る女性論の展開（馬場2015）が見られるものの、近代化に伴う西洋医学・衛生学の影響を受けた初期に注目するものはほとんどなかった。このように1回目の転換期は後にある2回目の転換の土台を築いたにもかかわらず、これまで十分に検討されずに来た。

以上の背景を踏まえ本稿は、経血処置の方法とその際に使われるモノに焦点を当て、近代化の初期における女性の経験と身体感覚の考察を通して、女性の主体性が制限されて客体化していくプロセスを描き出す。これは近現代の日本における月経観の1回目の転換に関する議論を補い、2回目の転換ならびに現代の月経処置と「生理の貧困」を理解することに寄与するものである。分析材料として本稿は婦人雑誌『婦人世界』にある月経と経血処置用品に関する記事・広告・衛生問答を用いる。この研究材料は当時の社会で生きる人々から直接話を聞くのと異なり、雑誌制作者の意図や商業上の背景も考慮する必要はあるが、史料不足の課題を乗り越え、女性の経験に即した近代を垣間見る試みとして、探究の価値は十分にある。

ここからはまず、日本で経血処置に用いられてきた材料と方法を歴史的な観点から全体像を示しておく。このなかで経血処置が女性にとっていかなる意味を持つかを検討し、なぜ明治後期にみられる処置方法の転換と月経帯の推奨を検討することが重要かを解明していく。続いて『婦人世界』から抽出した分析材料について説明したうえで、そこから見えてきた経血処置の方法を変えるための営みを分析し、考察を行う。

## 2. 日本における経血処置の歴史的全体像

月経は人類の進化の一部として非常に古い現象である。日本における経血処置の変化は、主に用いるモノと使う方法から整理することができる。

モノについて田中（2019）や孫他（2023）によると、布や紙が発明される以前は、葉や苔、植物の繊維などが使われていた。狩猟民族はウサギ・羊などの毛皮を細長く切り裂き、獣脂を塗り付けて使う記録（アンドリュース&ロマス 2022, p. 41）もあるが、日本の主流は植物性のものであった。縄文時代には麻、その後は葛などが使われており、戦国時代に大陸から木綿も移入してきた。紡績技術の発展に伴い、こうした材料は布に作られて衣服の原料として普及した。これとともに、布の端切れが経血の処置に活用されていた。平安時代の貴族は絹や綿を使用する記録があることに続き、江戸時代になると紙の生産量が増えて経血処置の材料として漉きかえした紙を利用する人が増えた。明治時代では上流階級を中心に脱脂綿が使用されるようになった。材料が多様化するとともに、階級・階層、地域によって経血処置に使うものも異なってきた。

また、モノをいかに使用するか、すなわち方法に関して、平安時代に書かれた日本最古の医術書『医心方』（984年）には「月帯（けがれのぬの）」という布製の経血処置用品が紹介されている。これは後に現れてくる「月経帯」の原型であると考えられるが、貴族の場合は絹を袋状に縫い合わせて真綿を入れてナプキンのように使う記録もある（李家 1987）。ただし、庶民の処置方法については記録が不十分でまだ明確ではない。推測として、衣服の端切れや紙などを膣に当て、その上から木綿製の丁字帯を押さえる方法、もしくは単に紙や綿などを丸めて膣内に詰めるだけで済ませると考える研究者が多い（「女たちのリズム」編集グループ 1982; 田中 2019）。とりわけ日常生活でも入手できる材料を膣内に挿入するタンポン式の方法は、経血の処置だけではなく避妊用具としての効果も期待される（小野 1992, p. 44）。階層性から考えて一般人の暮らし方に合う、かつ材料も入手しやすいタンポン式のほうが一番広く使われている推測は納得できる。加えて『日本人の性生活』

(クラウス 1981, p. 232) という文化人類学の記録から、日本人の女性は「たくさん所持している紙で扁桃大からクルミ大の球を丸めて作り、それを必要のたびに腔に入れる」、タンポン式の経血処置が日本の特徴として海外の研究者に認識されることが分かる。

明治後期からは西洋医学の影響と月経帯の商品化で、経血の処置方法としてナプキン式が推奨されていたが、月経帯が高価であったなどの原因で大正・昭和までタンポン式の経血処置方法が見られ続けていた。脱脂綿も当時では使いやすい新材料として人気を集めたが、戦争による物資不足が原因で経血処置の方法は一時期明治以前に逆戻りすることがあった。1940年代からは「さんぽん」タンポン、1960年代に「アンネ」ナプキンなどが販売され、日本だけではなく欧米や中国、韓国など世界範囲で各種メーカーの商品開発が進み、競争が白熱化してきている（孫他 2023）。

こうした全体像において本稿が注目したいのは、西洋医学の影響も受けて明治時代の後期に起きたナプキン式の経血処置用品「月経帯」の商品化と、それに伴う処置方法の転換である。従来の経血処置は個人の判断で衣服の端切れなど身の回りから集めてきた材料でやりくりしていたのに対して、月経帯の商品化は標準的な解決案を提示することで、すべての月経者（女性）に一律の処置を求め、経血処置の到達すべき点を明確にする効果があった。それに、商品である経血処置用品を利用するためのコストも、個人に押し付けられていた。この商品化に伴い、女性たちの経血処置がいかに影響され、その身体感覚がいかに変わったかを検討することはとても有意義である。

その際はモノと方法のほかに、もう一つ重要な文脈として月経に関する言説、すなわち「穢れ」や「恥」などの概念とその歴史を整理する必要がある。古代日本で血は霊力が宿ると考えられ、忌むべきものではなかった（西山 1993）。月経中の女性は神に仕える神聖な者で、女性ではなく他者を排除する目的で別屋別火が行われた（「女たちのリズム」編集グループ 1982）。その後、男性支配が強まるなか、女性の神聖な資格の証である月経と血は、穢れとみなされるようになった。これが民俗学・人類学の研究でいう「血穢」の概念である。馬場（2015）によるとこの概念は9世紀に生み出された



が、あくまで血の穢れに基づくものであり、女性の存在そのものや月経期間を過ぎた身体を穢れとみなすことはなかった。それどころか、血穢を忌避するために月経期間中であることを周囲に示す必要もあった。

しかし、前述第2回の転換期、アンネナプキンの発売とその影響を評価するときに研究者たちは「生理を『秘すべき、恥すべき、忌むべき』ものとする通念からの解放の第一歩」（天野 1992, p. 67）と述べた。また横瀬（2009, p. 39）は、女性は防漏性への不安感から解放されて快適に過ごせるようになることや、月経を「アンネ」に言い換えて女性は前より月経をオープンに語られると評価した。こうした月経に関する「通念」、月経をオープンに語られない社会環境は果たして昔からあったのか。月経は漏れるから恥すべきものであったのか。

ここまでの整理で、月経を血穢として忌避すべきものとされた点は民俗学・人類学の歴史的な文脈から確認できるが、1960年代のアンネナプキンが打破した「秘すべき」「恥すべき」言説は近世にあったわけではなく、近代に入ってから作られたのではないかと考えられる。詳細は第4章で改めて考察を加えるが、第1回の転換期で経血処置のモノと方法の変化、ならびに経血処置用品の商品化が進むプロセスにおいて、女性の身体に関する規範が再構築され、男性と異なる身体性を持つものとして女性が客体化されていったと本稿は主張したい。ここではまず、1900年代の異なる地域に生きる女性の証言<sup>2</sup>から、当時の処置方法で経血の漏れと着物の汚辱が常態で、恥ではなかったことを示しておく。

1人目は1900（明治33）年の大阪生まれである。

「【前で走る人がタンポンを落としても】こっちもびっくりせえへんしな。…段ばしご（階段）のはしに落ったあるん。…それが大きいんよ（笑）。それが落としても恥ずかしいのかしてひらいもせえへんしな」（女たちのリズム編集グループ 1982, p. 31）

2人目は1903（明治36）年生まれの福岡県の女性である。

---

2 本稿における引用はすべて原文のまま。

「そりゃ普通の通りたい。なーもないけん、脱脂綿を使いよったけん、いつも濡れとったたい。あのときゃビニールやら、…パンツはなかつちよるよ。ちょっと漏らしずめたい、生理のときゃあ」（川村 1994, p. 171）。

3人目は1912（大正元）年に淡路島で生まれた方である。

「脱脂綿こうて、パンツにはさんどった。すぐ、ぼんじょった（漏れた）。…昔は、着物きて、汚しとるひと、いっばいいたよ。そのときは、恥じじゃなかったもん。みんな、そうやったからな」（川村 1994, p. 173）。

以上のような証言を踏まえ、「当時の女たちが用いた下着や服装に即して作りだされていた身体感覚をよりていねいにみておく必要がある」と池内（2000, p. 115）は指摘した。経血を処置するためのモノ、方法、そして処置をめぐる言説は、身体をゆるやかな抑制作用の場とみなすことができる。クルティーンが『身体の歴史』（2010, p. 14）で述べた「社会的に『洗練されたもの』や『文明化されたもの』をあらためて創り出すことによって、恥辱と羞恥心の閾値を変える装置」が、日本の近代における経血処置の第1回目の転換期に起動された。次章からは本研究が用いる分析材料を紹介し、装置がいかにか機能するかを見ていく。

### 3. 研究材料としての婦人雑誌『婦人世界』

以上の整理を踏まえ、本稿は明治後期から大正時代にかけて、ナプキン式の経血処置方法が推奨・普及されるプロセスを明らかにするとともに、女性たちの身体が監視・管理においていかに客体化されてきたかを描き出す。当時では少数の女性しか学校教育を受けられないなか、商業婦人雑誌が貴重な情報源として重要な位置を占めるようになった。近代の婦人雑誌は明治中頃に創刊された『女学雑誌』（1885-1904）が姿を消した以降、主に『婦人世界』（1906-33）、『婦女界』（1910-50）、『婦人之友』（1912-）、『主婦之友』（1917-2008）、『婦人倶楽部』（1920-88）などがあった。戦後の婦人雑誌が家事などの実用情報を主婦向けに伝えるのと異なり、戦前は啓蒙的な内容や知識人の声を掲載するものも多い。

そこで月経帯というモノが提案、製造、販売されるとともに、西洋医学を紹介する医学士の記事、メーカーによる広告、そして読者の女性たちから寄せられた文などが婦人雑誌を舞台に登場していた。当時婦人衛生に関する内容を多く取り扱う雑誌として、衛生そのものにフォーカスした雑誌と、いわゆる婦人全般にかかわる総合誌があり、それぞれの代表として『婦人衛生雑誌』と『婦人世界』が挙げられる。ここでは2種類の雑誌の特徴を整理し、なぜ『婦人世界』の史料を中心に用いるかについて説明する。

まず、『婦人衛生雑誌』は明治中期の1888年から1926年までの間に、私立大日本婦人衛生会（以下、婦人衛生会）の機関誌として刊行された。会員に無料配布するものとして当初は季刊で1889年から隔月刊になった。会員数もおおよそ350名（1889年）から1907年の2082名に増えた（亀山1990, p. 14）。基となる婦人衛生会は女医第一号である萩野吟子をはじめとする医療関係者と加藤玲子、南部隈子などの「名士夫人」が発起人となった「有識者階級の女性たちが主体的に結成した団体」である（杉山2023）。この女性たちは実際にも雑誌の編集等を担当することが『婦人衛生雑誌』の一大特徴で、「女性たち自身が普及しようとした身体観」を広げていると角田（2000, p. 76）が評価している。ただし、『婦人衛生雑誌』は女性に対する衛生教育を目的としながら、その根底には「強健な兵士や労働者を産むための『母体』の改善」（田中2019, p. 18）がある。「月経時の摂生」「月経異常に就て」などの記事は医学観点から標準的な初経年齢や月経周期、経血量を示したほか、月経時の摂生や禁止事項を説くものが多い。これは月経を妊娠出産と強く関連付けて、「富国強兵」を実現するための重要な生理現象として注目したわけである。

一方、『婦人世界』は1906年に創刊され、月刊誌として1933年まで合計354号を発行した。明治から大正・昭和の長期にわたる婦人雑誌として、『婦人世界』は当時代表的なものであるとともに、その後に発行された多くの婦人雑誌にも大きな影響を及ぼしたと評価されている（中畠1995）。『婦人衛生雑誌』より20年近く遅れて発行された『婦人世界』は、日露戦争終結の年に準備を始めていた。その時の日本は日露戦争で国際社会に進出し、地位

を得たとともに、大正デモクラシーの端緒を形成する頃でもあった。女性の小学校就学率上昇や中等教育機関の女学校が増えるなか、『婦人世界』は網羅的で新しい婦人像を提供する啓発的な意図を持った。中嶋（1995, p. 5）によると、「婦人の境遇に同情しながら、家庭にとって良妻賢母であり、国家にとって最高級の文明婦人となり、社会にとって性能に適合せる社会的活動・婦人の転職を独立な精神で果たす女性を作ること」に力点を置いて、女性の自立意識に根差した点が『婦人世界』の特徴である。このような特徴のもとで『婦人世界』は海外の女性生活に積極的に目を向け、「新しい選択肢」や「先進事例」として経血処置の方法が紹介されていた。記事だけではなく、読者からの反響が読み取れる「衛生問答」や様々な経血処置用品の商品化に伴う広告も掲載されている。さらに、機関誌としての『婦人衛生雑誌』より、『婦人世界』は25万部という驚異的な売り上げ部数で、当時の社会や女性たちに広く影響を及ぼしていることが分かる。

以上の背景を踏まえ、本稿は日本における経血処置の方法の第1回目の転換期をカバーしながら長期間にわたって刊行され、多くの読者に広く影響を及ぼし、かつ文明婦人の育成に力点を置いて、多様な研究材料を提供しうる『婦人世界』を中心に用いてこれからの議論を展開していく。合計354号分の『婦人世界』にある月経に関連する記事、衛生問答、経血処置用品の広告をすべて抽出し、本稿の主な分析材料とした。また、考察では必要に合わせてその他の雑誌や読本、論考なども参考として取り入れる。

#### 4. 経血処置の方法を変えて

繰り返しになるが、明治後期から経血処置の方法は第1回目の転換期を迎え、従来のタンポン式が否定されて外陰部に吸収物を当てるナプキン式が推奨されるようになった。本章はこの経血処置の方法の転換プロセスを明らかにし、「近代的=先進的」な経血処置用品が普及する裏側に、女性たちがいかに客体化されていくかを示していく。具体的には(1)近代医学と衛生学による「タンポン式の経血処置=不潔」の言説構築によって、経血処置と月経

概念が移り変わり、それに併せて女性が守るべき経血処置のエチケットが成立する。(2)経血処置用品の商品化により、選択肢となるモノとそのモノの調達・使用方法が制限され、商品化された製品への依存を余儀なくされる。(3)権威的な男性知識人の語りを通じて経血処置の責任やコストは女性が背負うものとして義務化され、女性自身もそれを内面化していく。

### (1) 月経と衛生言説の構築

月経に関する血穢言説は前述のとおり、神事を中心に血が流れる月経期間が忌避の対象とされる歴史があった。それに対し近代の西洋医学では、月経は単なる女性の生理現象で、その血も「不浄」「穢れ」ではないと考えられていた。すなわち、「経血＝穢れ」の言説は近代化の啓蒙によって否定された。

『婦人世界』第1巻第12号（以下「巻.号」で表記）で村井弦齋は「婦人の日常生活法（第八）」で「婦人は一月に一度づつ血液の代謝がある」と述べ、医学士の伊庭秀榮が「妊娠の生理と病理(二)」で次のように書いた。

「即ち月経は、婦人の身體に入用のない、不潔の血液が出るのであって、西洋では、此月経の出る為に身體が清まると云ひますし、又東洋では、その出る所の月経血を指して、『不浄』と云って居ります。昔ばかりではない、今でもまださう云って居る婦人が幾らもあります。御主様の前に出たりするのは勿體ないと云うて、之を禁じた時代もあります。然るに學者の研究の結果、この月経なるものは、毎月一度づつ起る所の、子宮の出血であって、何も全身の不潔な血液が出る譯ではなく、他の身體の部分、たとへば指の尖から出る血と、格別違ひはないのであります。」

この点に関して1916年に出版された緒方正清の『婦人家庭衛生学』からも「月経は生理的なものであるから、その出血は無論清潔な血液に違い無い」と証左した。これらの知識は事実として紹介される一方、人々が当たり前のように思っていたことを西洋の近代知識で覆し、己の権威を築く方策として、当時の知識人や医学士に利用された側面もある。そこで血穢の言説は神の仕え者である女性たちを排除するために作られていたように、西洋医学に否定された血穢言説の代わりに、女性たちの身体と行動を管理・制限して

清潔・衛生観念のもとで新たな「タンポン式＝不潔」の言説が構築され、経血処置のエチケットとして理想的な処置が規定されるようになった。具体的には①概念の転換「穢れ→不潔」と②対象の変化「経血→経血処置の方法」に見られる。

まず①について、日本は明治以降、衛生システムの構築を急がれた時期があった。19世紀の世界に流行したコレラは幕末から維新にかけて日本で多くの犠牲者を生み、その後に腸チフス、赤痢などの病原菌が次々と発見された。欧米と並ぶ強い国を作ろうとする明治政府が望む壮健な国民に衛生が不可欠である。そのため、貧しい労働者階級の住環境を物理的に改善することや、下水道の整備、栄養補充が行われる一方、女性の出産管理、売春婦への医学検査など、衛生の名の下で個別身体への介入が加速された（太田1990）。この時期とりわけ女性は家庭を清浄に維持する責任者として期待される一方、女性の身体そのものも清潔でないといけなかったことが強調された。宗教的な意味で使われる穢れの概念は、ここから衛生上の清潔に置き換えられた。

この文脈において月経時の身体は不潔になりやすいと衛生学が説いた。月経時に分泌物が増えて臭気も発しやすく、陰部を頻繁に洗わないといけなかった文脈で身体の不潔が説明される。下半身からの分泌物・排泄物を他人に見せることは当時の清潔・衛生概念にそぐわない、女性としての身だしなみにも反すると語られた。この文脈において②タンポン式の経血処置は、清潔ではないものを膣内に入れ、さらに漏れやすく経血が他人に見られる可能性のあるため、不潔の原因として思われた。婦人雑誌に掲載される記事の批判から、次のような指摘があった。

材料について『婦人衛生雑誌』第1号の記事で「月経時の『シタク』（俗ヲンマと云ふ）に用ゐる布片ハ必ず新鮮清潔の切れにして造るべし。若し古切を用ゐるならば必ず一回洗濯したるものを用ゐるべし」と書いたことから、当時の人々は古い端切れを洗濯せずに繰り返し使っていた可能性が推測される。

次に使い方について、「布の玉を芯に脱脂綿をくるみ、膣の奥の一つと入

口に一つ入れ、二連球にして詰めた」と工場勤めの女工の経験談がある（小野 1992, p. 103）。工場の浴室では、排水溝にいつも綿の玉がたまっていることも記録された（細井 1988）。当時の手作りタンポンは現代にある取り出し用の糸がつくものと異なり、時に取り出しにくい、または無感覚ゾーンに入れると忘れられてしまうことがある。清潔ではないものを長時間膣内に取り残されて病気の原因になることは、不潔だと医学士に批判される。伊庭は『婦人世界』（1.4）の記事「婦人の衛生(三)」で次のように説明した。

「茲に又最も注意を促したいことがあります。夫は血液の流出を防ぐ為に、紙若しくは綿を、深く膣内に挿入する習慣であります。…時とすると自分で出すことができなくなる様なことがあります。或は又取出す時分に、半分ちぎれて、跡に残ったのを知らずにゐて、二三日も経つと、元来膣内には、色々の細菌がゐるのでありますから、直きに腐敗して、臭気の甚だしい帯下が降る様になり、尚ほ其儘に打棄てゝ置くと、下腹が痛んだりする様になります。…又殊に若い婦人が紙を膣内に入れるのは、最も厳禁しなければいけません。若し此為に陰部に負傷でもするときは、将来の結婚に大障害を来す恐がありますから、母親たる者の殊に注意を要する所であります。」

さらに、月経と結婚・出産の関係性が強く強調されているなか、近代的な経血処置が目指すべき「潔さ」は「純潔」ともつながる。緒方（1916）は『婦人家庭衛生学』で月経時に生殖器に充血が起こるため、興奮性が高まり、自洗を行うと書きながら、タンポン式のもの「生殖器の刺戟物」として自洗の誘因になると説明した。そこでナプキン式の月経帯は膣内にモノを挿入せず経血の処置ができ、かつ生殖器を覆い隠す意味で純潔な身体を保証すると主張した。

このようにタンポン式が種々の批判をされるなか、理想な解決案として提供されたのは月経帯である。1909年頃に発売された安全堂の月経帯「安全帯」は、発売当初の広告で主に吸収力の良さと膣内に挿入しないため子宮病の原因を防げるとアピールした（『婦人世界』5.2）。そのうえ、不適切な処置による経血の漏れと衣服の汚れという課題も、1911年の広告では「如何程強いお方も粗漏さるゝ憂なく」と解決されうる（『婦人世界』6.9）。「漏れ

ない」ことはその後も各種の月経帯広告に見られ、やがて一番のアピールポイントになっている。また同年の「ゴム製猿股式月経帯」広告では次のような記載で衛生としての清潔、健康で潔白な子宮・生殖器、そして身体の純潔を保証する月経帯の「三徳」効果を宣伝した。

「貴婦人、令嬢、芸妓、女学生諸嬢は申すに及ばず、女中方に至る迄、衛生上一日も缺く可らざる用具也。彼の婦人の最も恐るべき子宮病、生殖器病等発病の原因は月経時の不摂生であり。本品の特色はこれを未然に防ぐと共に、春機発動期の処女方にありては恐るべき自流を防ぐ結果花柳病の伝染をも防ぐを得る三徳用の具にして…」(『女学世界』1909年4月号)。

さらに、広告用語に着目すると汚れる意味だけの「ヨゴス」から「ハジ」を強調して「汚辱」への変化が見られた。1912年『婦人世界』(7.8)にあるビクトリヤの広告では、「理想的完全無欠の品」と強調しながら、「破損汚辱の憂なく」と主張した。さらに1915年の広告になると、「淑徳、禮容ある、智識階級の御婦人方は常に健康を進め、活動力を増し、容儀を整へ、過失を避け、精神を爽快に、生活を向上遊ばすことに心掛けなさいます」(『婦人世界』10.14)の文面で、経血が漏れて服を汚すことが、容儀を整えられなかった過失で知識階級の婦人にふさわしくないことを表現した。

タンポンは「みんなよう落とし」(女たちのリズム編集グループ1982, p. 31) たものとして一般的に使われ、それによる汚れも気にされない時代は去っていた。近代では広告や記事による言説作りの結果、経血処置の方法は女性の「清潔」「純潔」とより強くつなげられ、経血の漏れが一種「辱め」とされてきた。このような言説の変化は、経血を清潔・衛生観念に反する意味での不潔とされ、人に見せてはいけないという女性のエチケットの成立、ならびに女性の羞恥心の強調に現れる。従来女性たちが主に使っていたタンポン式の経血処置を「無知」「蒙昧」「迷妄」とし、「衛生という名のもとに、身体への配慮というよりむしろ、監視—管理の必要性が説かれ」(川村1994, p. 113)、女性たちの恥辱と羞恥心の閾値を変える装置として機能した。「無知」から脱出する道として示されたのは、ナプキン式(月経帯)による経血処置であった。



## (2) 次々と販売される月経帯

日本における経血処置の歴史を整理したように、ナプキン式は従来全く使われていないわけではない。この節で特に着目したいのは、月経帯というナプキン式の経血処置用品が商品化されるプロセスである。

ロマス（2022）によると世界最初のナプキン製品は1888年にイギリスのサウソール社で製造され、使い捨てナプキンの製造・販売はアメリカのリスター社によって1896年から始められた。日本の場合、現在の記録では最も早い時期に商品化された月経帯は医師の木下正中による「衛生帯」であるが、この衛生帯に関する広告や記事などが少なく、どの程度普及したかがわからない。田中（2019）の整理では、1901年に行われた婦人衛生会の講演で木下は「是は西洋婦人の用ゆる所の月経帯と云ふ物であります」と実物の月経帯を提示したほか、「此形を真似して発売させたい」と商品化の宣言をした。同年中に「神田淡路町風雲堂」で発売がなかった。

その後、1905年に実用新案の登録に「護謨製防経禪」という名で男性からの届け出があった（小野1992）。デザインは禪状に吊るし、股に当てる部分が取り外せるものであるが、この届出の商品化に関する記録は見当たらなかった。

次に商品としての販売記録が調べられるのは旧東京慈恵病院の助産婦である山田逸子が考案する「月の帯」（資生堂薬局）である。1907年の『婦人世界』（2.4）にその発売広告が掲載された。広告によるとこの月経帯は山田がヨーロッパの状況を調査したうえ、日本人に合うように作った。月経帯の製造と販売、ならびに特許の申請がほとんど男性によって行われているなか、「月の帯」が女性である助産婦の考案をネタに宣伝する珍しい事例でもある。この月経帯は主に1907年から1914年頃まで販売され、発売当時の値段は甲金75銭で乙が45銭であり、その翌年の1月に特製125銭、甲85銭、乙55銭と値上がりとともに種類も増えた（『婦人世界』2.4-9.7）。当時の白米が10キロでおおよそ156銭もするなか、月経帯は決して安いものではない。

それでも月経帯の販売は長く続き、しかもその後に多数のメーカーが月経帯市場に参入してきたのは、売れる・儲かるからである。当時では月経帯を

清潔・衛生観念にふさわしい唯一正しい経血処置用品として位置付け、これによって売り上げを伸ばすために、月経帯の広告も医学士をはじめとした知識人たちから多大な力を借りた。

例えば「月の帯」の広告では「現に村井弦齋先生は其著書『婦人日常の生活法』中に本品の有益なることを紹介され、又近時畏くも宮内省より御買上げの光栄を得たり」（『婦人世界』2.4）、「産科婦人科の大家醫學士伊庭秀榮先生は『婦人世界』誌上に本品の婦人衛生上必要なることを賞賛せられたり」（『婦人世界』3.1）などと書かれている。

「月の帯」とほぼ同じ時期の「安全带」（安全堂）も婦人月経時の大福音と掲げ、薬学士藤川次郎の発明、医学諸大家にも好評などの文言が記載されている。この「安全带」の特徴として、使い捨ての主帯と繰り返して利用できる付属帯を合わせて販売することである。デザインは図2に示される。「月の帯」と同じように発売して1-2年後に倍以上の値上がりで、冬用・夏用など製品の種類を増やしている。『婦人世界』でみると「安全带」の広告は1912年から1914年のほぼ毎号に掲載する時期をピークに、1918年まで出し続けられていた。

以上の月経帯はいずれも日本人が開発し日本で製造されたものである。決して安くはない値段だが、医師によるタンポン式を批判する不潔言説の構築や知識人が推奨する女性としてあるべき清潔・衛生観念と協働した結果、貴婦人や令嬢、女学生などを中心に10年近く販売を続けていた。このような文脈において、後に大きな影響を及ぼしたビクトリア月経帯（以下、ビクトリア）の広告が1912年に『婦人世界』（7.8）で初登場し、さらに経血処置用品の商品化と普及に拍車をかけた。

ビクトリアは模範的月経帯と自称しながら、当初は米国から輸入された商品であった。平野久次郎商店が取り扱い店舗で、後に大谷兄弟商會が発売元となった（『婦人世界』7.9）。1912年の『婦人世界』に載せられた広告では、「専売特許」「理想的で完全無欠」「活発な運動可」「破損汚辱なし」「柔軟なゴム製で永久使用可能」などのメリットが書かれ、タンポン式より衛生的であることも主張されていた。ただし、ビクトリアの最大の貢献は1912年か

ら1950年代までのロングセラー、輸入品から国産品への転換、そして使用者が大幅に増えてナプキン式の経血処置を普及させたことにある。

まず販売期間について、『婦人世界』は1933年に終刊したが、1951年頃までにはまだ『主婦之友』などの婦人雑誌でビクトリアの広告が見られる。それに『婦人画報』『婦人之友』『婦人倶楽部』などにも広告を掲載している点で、ビクトリアの影響力は当時ほかの月経帯が比べものにならない程度のものである。『婦人世界』(14.9)の広告では、発売されて5年間、ビクトリアの売り上げは50倍も伸びた記録から、いかにそれが成功裡に経血処置用品の商品化を実現させ、そしてナプキン式の処置方法を普及させたかが読み取れる。

こうした成功を叶った大きな理由の一つは、輸入から国産への転換を実現したことにある。輸入品としてのビクトリアは1個150銭もするが、それでも売れ筋商品であった。『婦人世界』(7.10)の広告で「熱狂的大歓迎を受けて第2回の新荷着が5000個」という記録があった。その売上をさらに伸ばし、国内生産を実現させて大和真太郎は大和ゴム製作所を創業し、月経帯に必要な薄ゴムの製造開発に取り組んだ。その結果1914年に国産の「ビクトリヤ月経帯」<sup>3</sup>(大和商店)が発売され、値段も半額の70銭に下がった。これにより、当時では令嬢や貴婦人だけではなく、工場の女工にまで月経帯を利用できるようになった。

さらに、当時では小島順天堂が発売元となる「ハイゼニック」(『婦人世界』8.7で初広告掲載)、オトメヤが取り扱う「オトメ月経帯」(『婦人世界』9.3で初広告掲載)などの輸入品、小塚商店ゴム部の「月経帯ファーインダ腹巻付き」、ヤマト商店独自の「ヤマト月経帯」、慈善産院の「サカキ式月経帯」、瀧口商店の「スターバンド月経帯」、「カチューシャバンド」などは、明治後期から大正時代にかけて数多くの月経帯が販売されていた。『婦人世界』で広告を掲載したブランド・メーカーは合計27社で、この現代にも劣らない数が、当時のナプキン式経血処置方法、いわゆる月経帯の商品化と普

---

3 国産販売を機に商品名は「ビクトリア」から「ビクトリヤ」へ変更。

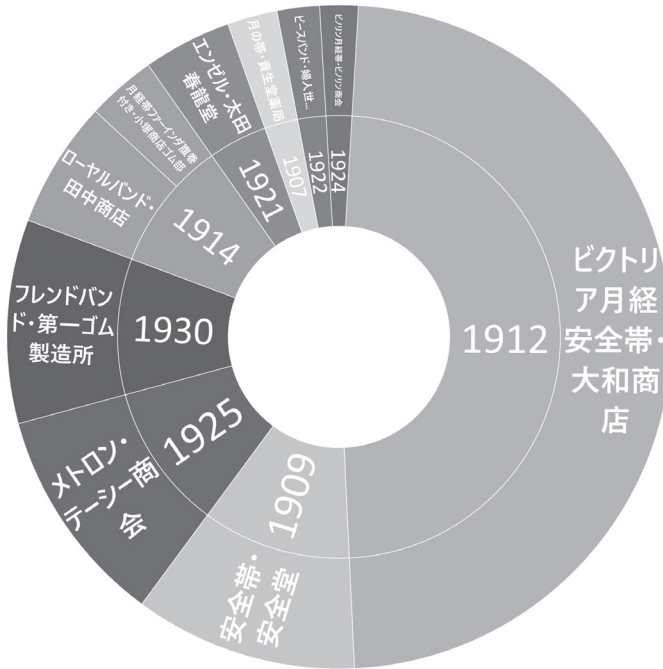


図1 『婦人世界』に掲載する広告数のtop10: 初広告掲載年と合計掲載広告数割合、筆者作成の程度を示している。

以上の通り、医学士をはじめとした知識人による月経の清潔・衛生言説が構築されるとともに、タンポン式の課題を乗り越える先進な方法としてナプキン式の月経帯が製造・販売され、やがて商品化して大きな市場規模を形成するようになった。そして月経帯市場全体の繁栄に大きく寄与したのは、「醫師も、博士も、教育家も皆熱心に使用を勧められる」（『婦人世界』14.6）からである。男性知識人たちは「タンポン式＝不潔」の説得力を増すためにナプキン式を推奨すると同時に、月経帯を取り扱う発売元やメーカーも知識人たちの言説を利用して高価な商品売り出すことに成功した。この時期にもタンポン式を用いる女性たちは存在するが、経血処置の到達すべき基準は月経帯の広告によって明確化され、繰り返し宣伝されるなか、それまでタンポンが落ちて経血が漏れても平気だった時代と異なり、清潔で衛生に、活

発な運動をしても衣服の「汚辱なし」に経血の処置が求められた。近代化は生活をより快適にし、女性たちの活動の幅を広げる利点をもたらす一方、従来は日常生活のなかにある身の回りのもので材料を調達してタンポンにした状態から、女性たちの生活を商品化された製品である月経帯に依存せねばならないものにした。

### (3) 女性に内面化される経血処置の責任

この節では、ナプキン式の経血処置方法が知識人によって推奨され、数多くの月経帯も販売されるなかで、経血処置の責任が女性に内面化されることについて考察する。まずは『婦人世界』の「衛生問答」欄にある女性読者と男性医学士のやりとりから、知識人で指導側に立つ男性と月経の経験者である女性の力場を見てみよう。

『婦人世界』が刊行される354号分のなかに、断続的ではあるが、読者との問答を掲載する欄が設けられている。発刊当初は「質問回答」で、後に「婦人衛生問答」となり、さらに育児、歯科、文芸などテーマ別に増えていった。婦人の衛生に関する問答欄の掲載は発刊の1906年から1909年の間に継続された後、数号分の中断があった。この間の問答内容を分析すると、月経に関する質問が明らかに多く、月経不順や月経痛などの相談が中心であった。一方、1910年の第5巻第13号から問答欄が再開したものの、回答担当の医学士が伊庭秀榮から天本治に変わったと同時に、「但し婦人病についての御質問は総て往復ハガキか郵券封入の上御問ひ合わせください。直接御返事します」と、婦人衛生に関する読者からの問い合わせ内容が把握できなくなった。これは当時、月経や婦人衛生に関する羞恥意識が強調された背景と相まって、男性知識人の介入により婦人雑誌の場を通して女性同士の交流が制限されてしまう。1921年の第16巻第6号から「よろづ問答欄」が開設されたときは、月経に関する質問の減少が目立つ。下記の図2と図3は、『婦人世界』における婦人衛生の問答欄において、月経に関する質問をすべて抽出し、質問の内訳と月経時の手当に関する割合を示したものである。

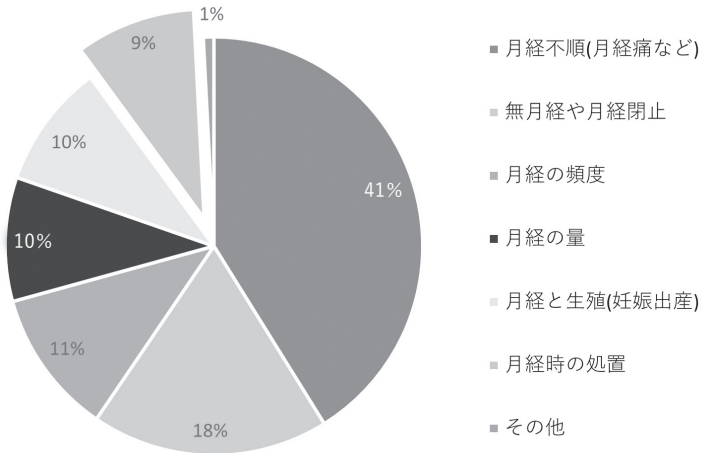


図2 『婦人世界』の衛生問答欄にみる月経相談の内訳、筆者作成

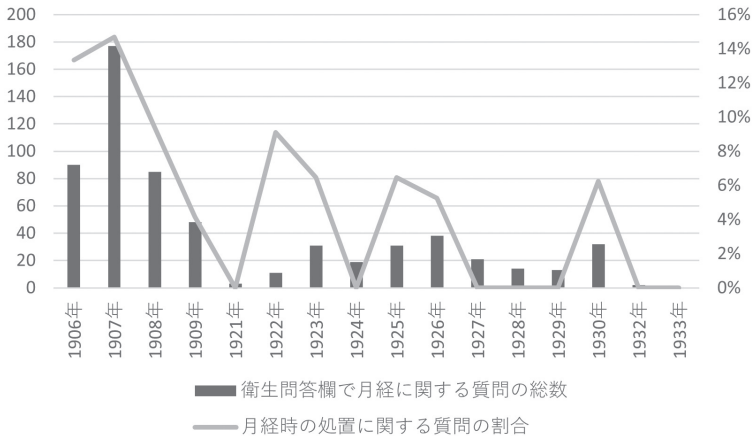


図3 『婦人世界』の衛生問答欄にみる月経相談の数と処置方法に関する質問の割合、筆者作成

図から分かるように、当時の女性は月経に関して多様な悩みを抱えており、このうち経血の処置に関することが約1割である。このうち、例えば『婦人世界』(1.6)には、「三カ月前の月経時に、膣内に入れたる脱脂綿が出ない」という相談があり、答えとして「是は御自身に指を深く入れて探っ

て見るより外に致方がありません」とあった。ほかにも詰め物問題の相談が『婦人世界』18.6、18.8などの問答に見られる。経血処置の方法に月経帯を推奨する答えもよくあった（『婦人世界』2.9、4.1など）。福岡県悲女という読者の手紙に対して「月経時の始末は、前号所載の新式月経帯を御参考下さいまし」（『婦人世界』1.12）と伊庭が書いた。

注意すべきことに、雑誌の編集側が月経帯を推奨しようと意図的にタンポン式処置方法のトラブルを選んで読者手紙を掲載する可能性である。また、あえて経血処置に関する質問を載せて回答者である産婦人科の医師に月経帯を紹介するチャンスを作り出す可能性も考えられる。婦人雑誌の衛生問答が一見、読者と編集者、知識人たちと対話の場であるが、すでに作られた言説や規範を読者経由で改めて女性に作用するメカニズムを内包する可能性も無視できない。いずれにせよ、衛生問答の欄から月経や経血の処置に関する問答の減少、そして処置方法が一様的に月経帯だと推奨される文脈において、婦人雑誌の場を介した女性同士の交流が制限されることが分かる。

次に婦人衛生問答を担当する医学士の主張に着目してみる。伊庭秀榮は『婦人世界』（1.5）に掲載される「婦人の衛生(四月経の話補遺)」で、「兎に角この月経時の用意は、男子の私共よりは、寧ろ御婦人方が、色々御工夫があらうと思ひます」と書いた。同じ文言は『婦人世界』（1.11）の「新工夫の月経帯」でも繰り返され、「我我男子が考へるよりも、御婦人方自身に御考へになる方が適當…」。ほかに緒方正清は『婦人家庭衛生学』（1916）で、初潮を迎える少女に母親が責任をもって経血処置の知識を教え、娘が経血への恐怖で大きな打撃を受けないように注意すべきだと強調している。ここで男性知識人たちは(1)女性の経血処置に関して本来男性がすべきではない面倒まで見ていると強調しながら、(2)実質女性の経血処置を指導する側として自分の立場を固め、さらに(3)女性を精神的に脆弱であることを前提とし、母から娘へなど女性同士の身体の監視と、女性自身の努力を求めている。

では、女性たちは何ができるか。「女性自らの工夫」には経済力の難関に直面する。当時の月経帯はビクトリアの国産化を機により広く使われるようになった。ところがそれでも一人一日あたりの食費が10銭前後すらない時

代で、おおよそ70銭から150銭もする月経帯は高級品であるに違いない。さらに婦人雑誌を購入して読み書きのできる女性は、主に家庭の経済力を裏付けとする女学生や知識婦人・職業婦人である。このようにそもそも月経帯を使える経済力すら持たない女性は工夫できる立場からもとより排除される一方、月経帯を購入して利用することは、同時に経血処置のコストを自己責任で請け負ったことになる<sup>4</sup>。

以上のように、婦人雑誌の衛生問答欄で月経に関する応答が縮小するなか、女性同士の交流の場が制限された。また、「女性自らの工夫」という男性知識人の言葉は、一見選ぶ権利を女性たちに渡すように見せながら、実際のところ経済的にも規範的にも経血処置の責任を女性に内面化させ、個人の身体へ介入するように機能した。

## 5. まとめと今後の課題

最後はこれまでの議論を整理して考察を加えたい。本研究は近代化における経血処置の方法の転換に着目し、女性たちの主体性がいかに制限され、そこに男性と異なる身体性を持つものとして女性の客体化が起こるプロセスを描いた。明治後期から近代化や西洋の医学知識が日本国内で広まるとともに、経血処置はタンポン式からナプキン式への推奨が見られ、やがて月経帯の商品化で実践レベルでもこの処置方法の広まりが加速された。この転換は近現代日本における月経観を血穢の「忌むべき」ものから「秘すべき、恥ずべき」ものに変え、その後の経血処置にも大きな影響を及ぼした。しかしながら、従来の研究では十分に検討されていなかった。

本稿の冒頭ではこの転換にフォーカスする必要性と意義を整理した。その上で、検討するために必要な史料として婦人雑誌『婦人世界』の記事、広

---

4 経血処置のコストが月経帯の商品化により高騰し、かつ処置責任が女性に内面化されることで女性自身が負担せざるを得ない。これは近年に注目を集めた生理の貧困を理解することにも寄与する。



告、衛生問答を中心に用いた。第4章からは清潔・衛生に関する言説、経血処置用品の商品化、そして処置責任の内面化という3点から考察を進めた。その結果、近代化における女性は経血処置に関して、身体管理の責任を負いながらも自由に自分のために管理できず、主体性が制限されていくことがなかった。女性の客体化は近代化における経血処置のモノと方法の転換においてみられた。

具体的にまず清潔・衛生に関する言説は、それまでの「経血＝穢れ」から「タンポン式＝不潔」として構築されることが分かった。タンポンを作る材料となる布や紙が清潔的ではない意味を超え、当時の知識人はタンポン式で経血処置をすると経血の漏れが人に見られるため、女性の身だしなみにふさわしくないと主張した。加えて身体が子宮病になりうるから不潔であり、タンポン式で挿入されるものが女性を刺激して自流行為を引き起こす純潔問題としての批判もみられた。これらを踏まえ、清潔な材料による衛生的で健康的な方法で処置され、他人の目にも隠される経血処置のエチケットが成立した。この理想的な経血処置の状態にたどり着くため、女性の身体を監視・管理する必要があると説かれた。

次に、こうした知識人たちによる言説の構築は、経血処置用品の商品化との互恵関係で捗っており、前述した経血処置の理想状態にたどり着く手段も決められたことが明らかになった。『婦人世界』の広告を確認したところ、当時では多数のメーカーが月経帯の製造・販売に参入し、とりわけビクトリアによる国産品の低価販売が月経帯の普及を加速させた。しかしその一方、月経帯の広告を通して改めて経血処置のエチケットが明確化された。それに、従来では身の回りから材料を調達して自由に経血処置をしてきた状態から、女性たちは商品化された製品を利用しなければならない局面に導かれていくこととなった。

では、月経帯を使わない選択肢や女性自ら工夫する余地はあったのか。婦人衛生問答の内容や担当医学士の記事からみて、当時では男性知識人の介入により婦人雑誌が経血処置の経験・方法などを交流する場としての機能が弱まった。それに知識人も売り手も表向きには「女性の工夫」を推奨する一

方、工夫するために必要な経済力と教養を持つ女性が限られていることを不問にしてひたすら月経帯の使用を「貴き方」の象徴に仕上げようとした。経血処置に関して男性は自分を指導する側に位置づけながら、女性の経血処置を監視・管理していた。経血処置の責任は女性・母親にあると言われ続けた結果、女性たちはその責任を内面化し、経血処置に伴うコストも請け負った。以上の3点から女性の経血処置は近代化において方法の転換が見られ、このプロセスを通じて女性の主体性は制限されながら、男性と異なる身体性を持つものとして女性の客体化が進んできた。

最後は残された課題について整理する。本稿は主に明治後期から大正時代に起きたナプキン式の経血処置の方法が推奨される転換にフォーカスして検討してきたが、その後1960年頃に使い捨てのナプキン（アンネナプキン）の発売と2回目の転換が起こるまでの経緯についての考察がまだ十分ではない。月経帯の販売と、とりわけビクトリアの国産化以降に販路のさらなる拡大がいかに起きたか、その後の製品開発とつながる月経帯ブランド同士の競争、ならびにその後のタンポン式処置用品の発展経路を明らかにする必要がある。また、月経帯など経血処置をするためのコストが個人に負担されるようになったが、それは具体的にどれくらいのものかなど、さらなる分析が必要である。これらの課題を今後に預けて本稿の締めくくりとしたい。

#### 付記

本稿が用いるデータの一部は、2024年2月9日人間文化研究機構・DH若手の会「デジタル・ヒューマニティーズで“繋がる×広がる”人文学」の「データでみる月経処置の社会史——『婦人世界』が示す明治・大正・昭和」で発表したことがある。

#### 謝辞

本研究において大変お世話になった国際日本文化研究センター資料利用係の皆様、また査読の先生をはじめ貴重なお意見をいただいた先生方に、深くお礼申し上げます。ありがとうございました。

#### 参考文献

Friedrich S. Krauss (1911) *Das Geschlechterleben der Japaner*; Ethnologischer Verlag : フリードリヒ・S・クラウス、現代性科学研究会訳 (1981) 『日本人の性生活』河出書房新社。

- Maggie Andrews & Janis Lomas (2018) *A History of Women in 100 Objects*, History Press : マギー・アンドリュース、ジャニス・ロマス著、小林さゆり訳 (2022) 『女性の歴史を変えたモノ事典——抑圧・支配・制約からの解放』 柘風舎。
- 天野正子 (1989) 「『モノ』に見る女性の昭和史——歴史の中の生理用品」『春秋生活学』4 pp. 161-169。
- 天野正子・桜井厚 (1992) 『『モノと女』の戦後史——身体性・家庭性・社会性を軸に』 有信堂高文社。
- ジャン=ジャック・クルティエヌ編、岑村傑監訳 (2010) 『身体の歴史III 20世紀——まなざしの変容』 藤原書店。
- 馬場まみ (2015) 「近代における月経観と女性の身体認識」『世界人権問題研究センター研究紀要』20 pp. 259-276。
- 細井和喜蔵 (1988) 『女工哀史』 新日本出版社。
- 池内靖子 (2000) 「『女優』と日本の近代：主体・身体・まなざし——松井須磨子を中心に」『立命館国際研究』12(3) pp. 101-122。
- 角田聡美 (2000) 「女子体育における身体への政治『婦人衛生雑誌』の分析を中心に」『スポーツ社会学研究』8 pp. 73-85。
- 亀山美知子 (1990) 「私立大日本婦人衛生会と『婦人衛生雑誌』について」『婦人衛生雑誌(復刻版) 別巻』 大空社。
- 川村邦光 (1994) 『オトメの身体——女の近代とセクシュアリティ』 紀伊國屋書店。
- 中嶋邦 (1995) 「婦人世界解説」『マイクロフィルム版婦人世界別冊』 臨川書店。
- 西山良平 (1993) 「原始古代・六・穢れの芽生え」総合女性史研究会編『日本女性の歴史』 角川書店 pp. 45-50。
- 緒方正清 (1916) 『婦人家庭衛生学』 丸善。
- 小野清美 (1992) 『アンネナプキンの社会史』 JICC 出版局。
- 太田省一 (1990) 「『衛生』の近代的展開——生物学的身体の歴史的意味について」『ソシオロゴス』14 pp. 164-177。
- 李家正文 (1987) 『糞尿と生活文化』 泰流社。
- 杉山実加 (2023) 「明治期の『女学雑誌』と『婦人衛生雑誌』において逸脱とされた乳幼児の母親の言動」『名古屋短期大学研究紀要』61 pp. 17-32。
- 孫詩彧、祁曉航、張思銘 (2023) 「月経言説と生理用品の商品化——研究レビューを踏まえた問題提起」『北海道大学大学院教育学研究院紀要』143 pp. 17-35。
- 田中ひかる (2013) 『生理用品の社会史——タブーから一大ビジネスへ』 ミネルヴァ書房。
- 田中ひかる (2019) 『生理用品の社会史』 角川ソフィア文庫。
- 横瀬利枝子 (2009) 「生理用品の受容とその意義」『人間科学研究』22(1) pp. 31-45。
- 「女たちのリズム」編集グループ編 (1982) 『女たちのリズム——月経・からだからのメッセージ』 現代書館。

# フランスにおけるジェンダーの今

——日本との比較から

Gender in France Today: A Comparison with Japan

新井 美佐子、左高 慎也、島袋 海理

ARAI Misako, SADAKA Shinya, SHIMABUKURO Kairi

## はじめに

本稿では、2024年3月にフランス・パリ圏で行った調査<sup>1</sup>について報告する。

フランスでは、1789年に始まった「フランス革命」<sup>2</sup>の後に制定された「ナポレオン法典」（1804年。「フランス民法典」）にも因って、いわゆる家父長制の色濃い社会が長く続き、女性の諸権利が認められるようになったのは20世紀に入ってから、さらに1968年の五月革命を経てようやく女性の社会進出が本格化した。その一方で、19世紀後半の普仏戦争での敗北を契機に出産奨励主義を採り、それと労働政策他とを合わせた「自由選択」と称される一連の政策——育児の社会化（保育サービスの整備や利用料補助）と、育児の機会費用に対する諸手当での「補填」との双方を実施——が展開されている。また、異性間・同性間を問わないパートナーシップ制度（「連帯市民

---

1 このような機会を頂戴し、参加者一同厚く御礼申し上げます。また、2024年6月9日に開催（於 東海ジェンダー研究所）された当調査報告会にご参加、ならびにご質問下さった方々にも御礼申し上げます。

2 知られるように、1789年に承認された「(フランス) 人権宣言」における「人」とは事実上、男性を意味しており、フェミニストの先駆者の一人とされるオランプ・ド・グージュ (Olympe de Gouges: 1748–1793) は1791年に「女権宣言」を発表した。

協約 (PACS)」の導入 (1999年) や同性婚の承認 (2013年) 等が示すように、家族の多様性が (日本に比べて) 尊重されている。そして、これらの法制度の結果ともいうべく、出生率および女性の労働力率は先進国中で高い。このようにフランスは、半世紀ほど前まで日本と同様、伝統的な性別分業社会であったが、その後の経路に関しては日仏間でかなりの相違がある。この相違に対する理解を深めるべく、フランスでの調査を試みた。

今回の派遣事業は、COVID-19の世界的大流行の前に企画され、想定外の「保留」を余儀なくされた後、2023年5月に上記感染症が5類感染症に移行したのを機に具体的な計画の立案を開始した。2024年夏にオリンピック・パラリンピックがパリで開催されること、円安がかつてない水準で進んでいたこと等に加え、参加者の状況の変化もあり、実施時期や期間の設定はじめ、準備には思案を要した。また国際情勢により日本→パリの (直行) フライト時間が平常時に比べ2時間超長くかかったり、滞在中に現地のテロ警戒水準が最高位に引き上げられたりと、何とも気の張る渡航であった。こうした経緯もあり、調査結果に必ずしも満足というわけではないが、いずれの訪問先でも歓待頂き、得られた所は少なくない。以下でその一端を報告し、かつ参加者の今後の研究他に活かすこととする。

訪問先はその候補を参加者3名で検討、選出し、通訳業者に先方との調整を依頼の上、最終決定した。現地では全てのインタビューならびに視察を3名全員で行い、インタビューではごく一部を除き日仏語通訳者を介した。なお、本稿は各項に執筆担当者 (各項末尾【 】内に記名) を置いた上で、全体的内容を参加者全員で確認した。【新井】

## 調査の概要

### (1) ジェンダー研究所 (L'Institut du Genre) : 3月18日

フランスにはジェンダーを冠した研究所やセンターが複数存在する<sup>3</sup>が、

---

3 フランスのジェンダー研究機関には、大学 (パリ・シテ大学、ナント大学、ストラス

この研究所は唯一、国に所属するそれであり、多岐にわたる活動を行っていることがインターネットサイトで確認されたため、運営や活動の詳細についてより深く知るべく訪問を希望した。パリ市の北に位置するコンドルセキャンパス内の事務所で伺った、Anne Isabelle François 所長による説明は次の通りである。

当研究所（以下、「研究所」と表記）は、2012年にフランス国立科学研究センター（Le Centre National de la Recherche Scientifique）の主導によって設立された。その主目的はフランス国内外のジェンダー・セクシュアリティ研究の推進やネットワーク形成にあり、具体的な活動内容として若手研究者への経済（旅費を含む研究費）支援、オンラインセミナーや4年に1度の国際大会、対面による学術イベントの開催、学会開催支援、研究者の短期受け入れ（当研究所や「パートナー」機関（説明は後述）での研究・教育活動の実施）、仏語文献の他言語への翻訳助成、ニューズレターの発行、関連情報の周知等が挙げられる。研究所には国からの資金提供はあるが、専属の研究者はおらず、フランス国内の約30の大学や学術・高等教育機関から成る「パートナー」が支えている。すなわち、「パートナー」大学・機関は、研究所に資金協力をすると共に、在籍の研究者（の一部）で研究所の運営委員会を構成し、フランスの研究機関所属の委員（フランス国内20名、海外5名）による学術評議会と並んで運営を担っている。François 所長もパリ第3（ソルボンヌ・ヌーヴェル）大学の准教授<sup>4</sup>が本務であり、事務室と会議室が各1室あるのみの上述の事務所には専任の事務員2名だけが勤務している。François 所長を含む歴代の所長4名は、女性がトップに就くことが重要との方針から、いずれも女性である（ちなみに訪問時の副所長はパリ・ナンテール大学の男性教授）。なお、国に所属する機関ではあるが、政権・政府との直接的な関わりはなく、運営には「パートナー」の意向の方が強く働く。国は5年毎に研究所の存続可否を審議する。

---

ブル大学、等）設置のものや、地域レベルのそれ等がある。

4 専門は比較文学。

研究所はいくつかの課題を抱えている。わけても財政の厳しさは大きなそれであり、上述の国際大会を Podcast で配信する等して資金獲得に努めている。経済状況は厳しいが、ジェンダー・セクシュアリティ研究の発展のため、若手への支援<sup>5</sup>を続けている。また、フランスでも反ジェンダーの動きがある。さらに最近では AI の発展が目覚ましいが、それに関するジェンダー視点からの研究が現時点ではまだ少ない。同様にジェンダー研究が進んでいない哲学や法学分野への支援は行っている。研究所は教育機能を持たないが、大学等とは異なり、研究領域を限定することなく、複数の領域にわたる研究ネットワークを形成できる。但し、国際的なそれは未構築である。

この他に、フランスでのフェミニズム研究の現状に関する所長の私見を伺ったり、反対に日本のジェンダー研究についてご質問を頂く等した。既述の通り、研究所の活動は多種あり、それぞれにおけるトピックも広範囲にわたっている（詳細は研究所のインターネットサイト（英・仏語）で確認可能）。研究成果や情報の発信にオンラインツール（Podcast、他）を積極的に取り入れる等、財政上、人的資源上の効率化が図られていると推察しうるが、これほどの活動を小規模な事務室と兼任研究者のみで実現しているようで驚きであった。機会があれば、特に組織運営についてより詳しく話を聞きたいと思った。【新井】

## (2) 欧州女性ロビーフランス代表部 (La Coordination Française pour le Lobby Européen des Femmes) : 3月19日

欧州女性ロビーフランス代表部（以下、CLEF と表記する）は、フランス国内、欧州、国際という様々なレベルで、女性の権利とジェンダー平等に関する取り組みを行っているアソシエーション（association；いわゆる NPO、NGO のこと）である。インタビューには、CLEF の代表（Présidente）であ

---

5 具体的には10～15名に5000～7000ユーロの研究旅費を補助したり、修士論文・博士論文賞を創設、受賞者に研究支援金を贈与している。なお、ポストドクも支援したいが、財政上余裕がないとのことであった。

る Céline Thiebault-Martinez さん<sup>6</sup>が応じてくださった。この CLEF の特徴の 1 つは、女性の権利とジェンダー平等のために活動するフランスの諸アソシアシオンのトップとして、指導や調整を行っている点である。2024年3月現在、CLEF のネットワークには、およそ 80 のアソシアシオンが加盟しているとのことである。活動にあたっては、フランス女男平等担当省 (le Ministère en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes) および民間財団からの財政支援や、CLEF に加盟しているアソシアシオンからの登録料を資金源にしている。しかしながら、財政・資金源をめぐる問題は常に存在しており、これはすべてのアソシアシオンに共通する問題であるという。

私たちがフランスに到着する数週間前の 2024年3月4日、フランス上下両院による合同会議は、憲法に人工妊娠中絶の権利を明記するとした憲法改正案を可決した。そのため、当日のインタビューにおいては、この点に関する話題が中心を占めることになった。CLEF は、中絶や避妊の権利をフランスの憲法に書き込むことを、長らく国に求めてきた。その重要なきっかけの 1 つになったのは、米国連邦最高裁が、中絶する権利を認めた 1973 年の「ロー対ウェイド判決」を 2022 年に破棄したことである。これにより、アメリカの各州は、州法に基づいて中絶を禁止することが可能となった。この事態を受けて CLEF は、身体に対する女性の権利がフランスにおいてもアメリカのように脅かされかねないという危惧から、人工妊娠中絶の権利を明文化することを目指してきたのである。この働きかけにおいては、売買春をめぐる CLEF と対照的な立場を採るアソシアシオンとも、同じ目的を共有していたため、緊密に連携したとのことである。「フランスの動きは世界に影響を及ぼすし、世界は私たちの動きを見ている」という Thiebault-Martinez さんの言葉はとても印象的だった。EU 加盟国の中には、中絶の権利を剥奪する方向に動いている国々もあるため、今後はフランス国内にとどまらず、EU の基本権憲章の中に、中絶の権利を盛り込むことを目指していきたいと

---

6 Céline Thiebault-Martinez さんは、2024年7月のフランス国民議会選挙で下院議員に当選された。現在 (2024年10月時点)、CLEF 代表は Alyssa Ahrabare さんが務めている。



のことである。

しかしその一方で、ジェンダー平等に関わる理念が憲法や法律に書き込まれているだけでは不十分であるという。すなわち、その憲法ないし法律が適切に運用されているのかを、アソシアシオンの側でもモニタリングしていくことが重要なのである。そのため、今後は憲法や法律に書き込まれた権利をいかにして実効化していくかという点にも取り組んでいきたいとのことであった。【左高】

### (3) Delphine Brochard さん：3月19日

上記(1)「ジェンダー研究センター」の連携研究者で、労働経済学が専門のパリ第1（パントオン・ソルボンヌ）大学経済学部 Brochard 准教授にフランスの労働におけるジェンダー格差について話を伺うことができた。先述のようにフランスで女性の社会進出が本格化したのは1970年代以降であり、並行して1972年に男女間の賃金平等、1983年に職業上の性差別の禁止がそれぞれ法定される等、雇用に関する法制度も整えられた。これらを踏まえ、Brochard さんからは以下を聞いた。

フランスでは1970～90年代に労働市場におけるジェンダー不平等は縮小した。しかしながら企業は労働の現場以外には無関心、すなわち雇用に関する差別は労働法で厳しく規制されているので、人事部に法律の専門家を置き、対応するが、女性が家庭責任のために就業上の困難を抱えやすいことには関心がないように見える。同じく企業は、ジェンダー平等を収入や機会、昇進に関してのそれではなく、男女が同数働いていることだと理解（要は「誤解」）しているようであり、また製造業に女性が少ないのは教育の段階でSTEM（Science, Technology, Engineering and Mathematics）分野に女性が少ないことや、育児休業はじめ政策（政府）に不備があることに起因するのであって、企業に責任はないと主張している。さらに2000年からはジェンダー平等に関しても労使交渉が義務付けられ、交渉事項には賃金やキャリアの平等、ワークライフバランスも含まれて、企業は保育所、有給休暇、時短勤務の要望等に対応するようになったが、それらを「女性の」問題として未だ認

識している。加えて労働組合も、女性の加入が増えてはいるものの、引き続き男性が主流であり、そうした「女性の問題」を優先的に取り上げようとはしない。

そして、上記に起因するのか、「家庭」の主担当は依然として女性であり、子どもが生まれたカップルに関して女性は時短勤務や通勤時間短縮のための転職をするが、男性の働き方には変化がない、あるいはコロナ禍でカップルの双方が在宅勤務になっても、「家のこと」を担ったのは女性だった等の研究結果が出ている。さらに若い女性は子どもを持つと自身のキャリアが阻害されると認識しており、第一子出産時の平均年齢が上昇している。

こうした状況への対応として、例えばアイスランドの公共部門における実例に倣った、在宅勤務を含む週4日勤務制の導入がフランスで議論になった。しかし、仕事量が減らなければ、週当たりの勤務日の減少が一日当たりの仕事量の増加につながる恐れがあり、そのことが男性の家事時間を（一層）短くしてしまう懸念がある。さらに在宅勤務が許可されやすいのは男性が多くを占める管理職層なので、ここにもジェンダー格差の要因を見出し得る。あるいは、フランスでは2018年から企業に対し男女平等の達成度を示す指数の公表を義務化し、基準に達していない場合には是正努力を課している<sup>7</sup>が、企業によるデータ操作の可能性が指摘されている。

以上のように職場におけるジェンダー格差に企業は大きく関与しているが、その軽減に積極的とは言えない。企業は単なる労働の場ではなく、社会を再生産する場でもある。ジェンダー不平等の解消は難しいが、働き方を変える、家事をより高く評価するといった文化的なレベルでの変革が必要ではないか。そのためには、教育の場でジェンダー平等への関心を高めないとはいけない。だが、例えば大学では、横行する性差別・性暴力への対策や注意喚起・啓発をするための（一時的な）ポストもしくは委員会の新設はあるもの

---

7 詳細は、例えば独立行政法人労働政策研究・研修機構のインターネットサイト（下記 URL）等で確認されたい。国別労働トピック：フランス「企業における男女平等指数の公表と労働条件の男女間格差の是正」2019年9月。[https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2019/09/france\\_01.html](https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2019/09/france_01.html)

の、経済学のカリキュラム本体にジェンダーは組み込まれていない。また、女性のロールモデルが必要だと思われるが、市民社会（アソシアション）がキャンペーンをするにとどまっている。

Brochardさんは授業の合間を縫っての慌ただしいインタビューであったにもかかわらず、先行研究を踏まえて非常に熱心に話して下さった。雇用システムや法制度が異なる等のため、労働におけるジェンダー格差の国際比較は非常に難しいが、その上で日本よりも格差が小さいとされるフランスにも多くの問題があることが理解できた。【新井】

#### (4) Marie Mesnilさん：3月20日

フランスは2013年、世界で14番目に同性婚が法的に可能となった。フランスの同性婚をめぐるのは、1985年に設立された市民団体レズビアンとゲイの親の会（L'Association des Parents Gays et Lesbiens. 以下、APGLと表記）の活躍なくしては語れない。フランスの性的マイノリティの社会運動やその歴史について調べると必ず登場する団体であり、今回APGLの法律関係の委員会のメンバーで、性的マイノリティの法律や権利に詳しいMarie Mesnilさんにお会いしインタビューすることができた。Mesnilさんはパリ・サクレー大学法・経済・経営管理学部（Faculté Jean Monnet, Université Paris-Saclay）准教授であり、医療法や家族法を専門とする弁護士も務めている。

Mesnilさんにはフランスの性的マイノリティの現在について多くのことを教えていただいたが、本項ではそのなかから①APGLの活動内容と②フランスにおける同性婚に絞って、インタビューで明らかになったことをまとめたい。

第一に、APGLの活動内容について。APGLには①生殖補助医療、②「元ヘテロ（Ex-hetero）」のカップル、③共同親権（coparentalité）、④子を持つトランスジェンダー、⑤代理母の5つの委員会があり、特に性的マイノリティの家族・子の 이슈に焦点化して活動しているという。②の「元ヘテロ」のカップルとは、異性の配偶者との間にできた子を、離婚後に同性パートナーと育てていることであり、1980～90年代において育児中の同性カッ

ブルの多くがこれに該当したという。③をめぐるのは、フランスでは1993年に共同親権が認められているが、日本において共同親権が成立する間近に私たちがインタビューしたこともあり、フランスの共同親権をめぐる近年の動きについても、興味深い知見を得られた。また④については、トランスジェンダーが市民登録証における性別を変更した後に子を持った場合、どのように親子関係を確立するかがフランスの法律では規定されておらず、トランスジェンダーが制度的な困難に直面する現状を知った。

第二に、フランスにおける同性婚について。フランスの同性カップルをめぐるのは、3つの重要な日があるという。ひとつは1999年11月15日で、PACS（連帯市民協約）が制定され、同性パートナーシップが可能になった日である。この背景には、同性カップルの高齢化や片方がAIDSで亡くなるといった事情があった際に法的権利の問題に直面し、パートナーシップ制度の要求が高まったことがあるという。続いては2013年5月17日であり、同性婚に関する法律、通称「全ての人に開かれた結婚（*mariage pour tous*）」が制定された。最後に2021年8月2日。この日に生命倫理法が改正され、女性同性カップルに生殖補助医療が解禁された。子を持つことを希望する同性カップルについて、養子を迎えることが難しい場合、従来では代理母しかなかったが、フランスでは代理母出産は非合法のため、生殖補助医療が女性同性カップルにも利用可能となった意義は大きいという。

最後に、本項執筆者が印象に残っているエピソードを紹介して本項を締め括りたい。フランスのPACSが社会の異性愛中心主義に変化をもたらすかもしれないと期待した日本の研究者がいた<sup>8</sup>。この点についてMesnilさんに、PACSは異性愛規範に影響を与えたと思うかと尋ねてみた。すると、「PACSであれ同性婚であれ、生殖補助医療であれ、制定されたことで、社会は精神や思想のレベルで変わったと思う。こうした法制度により、『PACSを選択したり同性同士で結婚したりできるのか』と同性カップルに思わせることができた。法律は社会を変えていく力を持っている。」という趣旨のご回答を

---

8 竹村和子『境界を攪乱する——性・生・暴力』岩波書店、2013年、32-36頁。

いただいた。日本でも選択的夫婦別姓や同性婚など、社会のジェンダー／セクシュアリティの多様性を許容しない法制度のあり方が長らく問題視されるなか、法が社会を変えていくという言葉は本項執筆者には新鮮に感じられた。【島袋】

#### (5) Réjane Sénac さん：3月22日

Réjane Sénac さんは、パリ政治学院 (L'Institut d'Etudes Politiques de Paris) に所属する政治学研究者である。私たちが Sénac さんに対するインタビューを希望した理由は、次の3点である。すなわち、(1) Sénac さんの著作は、近年立て続けに『条件なき平等——私たちはみな同類だと想像し、同類になる勇気をもとう』(勁草書房、2021年)と『議員の両性同数——パリテの現在地』(白水社、2023年)の2冊が邦訳されており、それらの著作について、話を直接聞いてみたかったため、(2) Sénac さんは理論と実践の両者を重視している研究者であり、Sénac さんからしか聞けないような話があると考えたため、(3)フランスにおける政治領域のジェンダー(不)平等やジェンダー研究の現状は興味深いテーマだったため、である。

当日のインタビューでは、後述する PRESAGE (Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre de Sciences Po) というプログラムの事務局長 (Secrétaire générale) を務める Violette Toye さんも同席してくださった。そのため、およそ2時間に及ぶインタビューでは、多種多様なテーマをめぐって濃密な議論を行うことができた。本項はそのすべてを詳述することはできないので、焦点を2つに絞って述べることにしたい。

第1に、「ジェンダーと政治」を専門とする筆者にとってとりわけ興味深かったのは、諮問機関としての女男平等高等評議会 (Le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes) が果たした役割である。Sénac さんは、女男平等高等評議会のパリテ委員会の代表を2013年から2019年まで務めていらっしゃったため、そこでの経験も踏まえつつ女男平等高等評議会の意義を話してくださった。その意義とはすなわち、パリテに関して長期的観点からの評価を行うことと、社会レベルでの様々な「異議申し立て」を「勸

告 (recommandation)」に変えて、さらにそれらを「法律」というかたちに結実させていくことの2点である。Sénac さんによれば、およそ6割の「勧告」が法律に反映されているとのことである。このように、女男平等高等評議会は、フランスにおけるジェンダー平等の実現において独自の重要な貢献を果たしているのである。

第2に、PRESAGE (Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre de Sciences Po) というパリ政治学院独自のプログラムについてのお話も極めて重要であった。このプログラムは、ケアや経済的不平等に関心を持つ、Françoise Milewski さんと Hélène Périvier さんという2人の経済学者によって2010年に創設された。創設当初に最も重視されたのは、社会学・法学・歴史学・政治学など、様々な分野間のネットワークを形成することであったが、現在では研究と教育の双方に力を入れているとのことである。同プログラムが実施する若手支援の具体的内容の一例としては、学部生・修士課程・博士課程が参加できるセミナーの開催が挙げられる。このセミナーにおいては、各学科の学生が研究報告を行うことによって、各自の研究の進捗を確認しあうと同時に、自分の指導教員以外の研究者と意見を交換したり、ネットワークを形成したりする場を提供している。さらに Podcast を通じて、研究成果を社会に還元することにも力を入れている。

このように当日のインタビューは、私たちが Sénac さんにお話を伺うという形式で進行していたが、Sénac さんは、東海ジェンダー研究所の活動に興味を示してくださった。そのため、私たちから東海ジェンダー研究所の活動について説明申し上げたところ、PRESAGE と3つの共通点があるのではないかと指摘をいただいた。その共通点とはすなわち、学際的アプローチ、研究者間のネットワーク形成、若手研究者に対する支援である。もちろん、両者の位置づけには異なる点も多く存在しているものの、このような共通点を確認できたことは、今回の大きな収穫であったと思われる。さらに、このような共通点を踏まえて、「今後も東海ジェンダー研究所と継続的な関係を築いていきたい」という有り難い言葉を、Sénac さんからいただくことができた。

最後に、インタビュー終わりの印象的なエピソードについて述べておきたい。インタビューを終えた私たちは、パリ政治学院の出口まで Sénacさんと Toye さんにご案内いただいたが、パリ政治学院の広場（写真①）に植えられた木が芽吹き始めているのを見て、Sénac さんは「ジェンダー平等も芽吹いていくと



写真① パリ政治学院の広場 2024年3月22日  
筆者撮影

よいのですが……」と語っていた。今回のフランス視察で得られた知見が、ジェンダー平等の「芽吹き」の一助になれば幸いである。【左高】

#### (6) フェミニズム／ジェンダー専門の図書館・書店：3月21～22日

せっかくの機会なので、パリにあるフェミニズムやジェンダーに関する本に特化した図書館や書店のいくつかに立ち寄ってみた。

1箇所目は、マルグリット・デュラン図書館（La Bibliothèque Marguerite Durand）である。フェミニストのマルグリット・デュラン（Marguerite Durand: 1864–1936）が1932年に設立したフランス初のフェミニスト資料館であり、東海ジェンダー研究所のニューズレターでも過去に紹介されている<sup>9</sup>。いくつかの雑誌を除いて閉架だったため、残念ながら蔵書の閲覧は叶わなかったが、デュランの頭像のみならず、デュランともかかわりの深かったというフェミニストのルイズ・ミッCHEル（Louise Michel: 1830–1905）やネリー・ルーセル（Nelly Roussel: 1878–1922）とその娘の頭像が飾ってあつ

---

9 見崎恵子「パリのフェミニズム図書館——移転・消滅の危機に抗して」『LIBRA』No. 62, 2018年3月。URL：<https://libra.or.jp/wp/wp-content/uploads/2023/09/LIBRA62-1.pdf>（2024年10月15日最終閲覧）

たことが印象的であった。

2箇所目は、フェミニズム／レズビアン専門書店の「Violette and Co」(写真②)である。カフェが併設され、地下には団体・グループで利用可能なスペースがあるなど、書店以外にも多様なニーズを満たしてくれそうな空間であった。ジェンダーに関する学術書や入門書のみならず、小説や漫画、児童書など多様



写真② フェミニズム／レズビアン専門書店  
2024年3月21日筆者撮影

なジャンルの本が陳列されており、なかには日本のマンガだけが陳列された棚もあった。ほとんどがフランス語の本であったが、一部英語の本もあり、本項執筆者はブラック・フェミニズムに関する興味深い著作と出会うことができた。

3箇所目は、「Librairie des femmes (女性の書店)」である。「女性の、女性による、女性のための書店」をコンセプトとする書店であり、フェミニズムに関する多くの本が陳列されていたほか、フランス女性解放運動 (MLF) の担い手であったアントワネット・フーク (Antoinette Fouque: 1936–2014) が設立した出版社「des femmes」の書籍に関するポスターが数多く掲載されていた点が印象に残っている。ほかにも、世界中のフェミニスト・アイコンのポスターや、世界中の国・地域における女性作家の著作を紹介するポスターがあり、日本からは津島佑子 (1947–2016) の小説『寵児』が紹介されていた。【鳥袋】

## おわりに

フランスでの海外調査派遣の概要は、以上の通りである。本稿が示して



いる通り、今回の海外調査派遣からは、非常に多くの成果を得ることができた。とりわけ、フランスにおけるジェンダー平等の到達点と今後の課題、ジェンダー研究の現状、そして若手のジェンダー研究者に対する支援の状況をはじめとして、実際に現地に赴いてみないと分からないことも数多くあった。これまでは主として理論的研究に取り組んできた本項執筆者にとっては、今後の研究をさらにブラッシュアップさせていくという観点からも有意義な視察であった。

なお、本稿で取り上げた場所以外にも、国際大学都市(La Cité internationale universitaire de Paris)を訪れて「日本館」をはじめとする各国の国名を冠した学生寮を見て回ったり、オランプ・ド・グージュ<sup>10</sup>広場(写真③)を訪れたりした。私たちは基本的に地下鉄と徒歩で移動を行っていたが、パリの街並みはどれも美



写真③ オランプ・ド・グージュ広場  
2024年3月22日筆者撮影

しかったため、その街並みに刻まれた歴史に思いを馳せることで、移動時間さえもとても楽しかったことをよく覚えている。重大なトラブルもなく海外調査を無事に遂行できたのは、私たちの訪問を温かく迎えてくださった視察先の方々のおかげである。改めて心より感謝申し上げたい。【左高】

COVID-19の蔓延後ではじめての海外ということもあって、とにかく、大きなトラブルなく視察やインタビューを終えられたことに安堵している。視察を通して、フランスにおけるフェミニズム運動やジェンダー／セクシュアリティ、LGBTQ+の現状について理解を深めることができた。特に、これま

---

10 注2参照。

で日本や英語圏の文脈を前提にジェンダー／セクシュアリティ研究を行ってきた本項執筆者にとって、フランスという異なるフィールドから得られた示唆は多い。貴重な時間を割いてくださった視察先の皆さまに、深く感謝申し上げます。【島袋】



《翻訳で読むジェンダーの名著：訳者が語るその魅力》

アンジェラ・マクロビー著

田中東子、河野真太郎訳

『フェミニズムとレジリエンスの政治  
—ジェンダー、メディア、そして福祉の終焉』

青土社、2022年



Angela McRobbie:

*Feminism and the Politics of Resilience: Essays on Gender, Media, and the End of Welfare*, Polity Press, 2020

河野 真太郎 KONO Shintaro

## 1. ポストフェミニズムという問題構成

本書は Angela McRobbie, *Feminism and the Politics of Resilience: Essays on Gender, Media and the End of Welfare* (Polity Press, 2020) の翻訳である。この本の原著の出版予告を見たとき、これはただちに翻訳すべきだと私たち訳者は直感した。

著者のアンジェラ・マクロビーは、本書によって（ようやく）初めて単著が日本語で紹介された人物であるものの、カルチュラル・スタディーズとポストフェミニズム論に英語で親しんでいる者にとってはすでに欠かせない存在となっていた。とりわけ、複雑に社会や文化を覆っているネオリベリズム（新自由主義）状況とフェミニズム、もしくは女性の経験との関係を問題にするにあたって、2009年の、主著とも言える『フェミニズムの波の後で——ジェンダー、文化、社会の変化（*The Aftermath of Feminism: Gender, Culture and Social Change*）』は必須の参考文献になっていた。『フェミニズムの波の後で』は、1990年代以降に生じたフェミニズムとそれをめぐる状況を、単に先進的なものとして見るのでもなければ、全面的なバックラッシュ

として見るわけでもなく、複雑に見る視点を与えてくれた。

その状況とは——日本では大まかにはポスト男女雇用機会均等法の状況ということになるが——一方では女性が賃金労働に従事することが推奨される、第二波フェミニズムまでの目標が達成されつつあるように見える状況であり、だがその実相は、一方に「トップ・ガール」（例えばシェリル・サンドバーグ）の理想像があり、その陰には非正規雇用の賃金労働に従事する多数派の女性たちがいるというものであった。また、そのような中で、かなり旧来的な女性性が再肯定されるといったことも生じてくるし、家事労働やケア労働（マルクス主義フェミニズムの用語では再生産労働）の担い手が問題となりつつ、現実には女性のみが賃金労働と再生産労働の両立というジレンマを解決する仕事を押しつけられる状況も生じている（それは同時に、再生産労働の低賃金での賃金労働化という「解決」も生み出す）。

このように、女性の解放に見えるものと、主にネオリベラルな資本主義への包摂に見えるものが同時に生じている複雑性をとらえるために、マクロビーは『フェミニズムの波の後で』では「二重拘束 (double entanglement)」という用語を導入した。二重拘束はネオリベリズムの装置であり命令である。それは旧態依然のジェンダー体制を否定し破壊するように見えつつ、あくまで「女性」としての主体性を自己管理するよう命じるものだ。それは、かつての福祉国家体制における（専業主婦的な）女性性ではあり得ない。それはネオリベリズム下で個人化され自己責任化され、さらには自らの「人的資本」としての価値を高めるような「女性性」なのである。（ネオリベリズム下での女性の人的資本化についてはキャサリン・ロッテンバーグの『ネオリベラル・フェミニズムの勃興 (The Rise of Neoliberal Feminism)』も参照。）

さて、私たちがなぜ『フェミニズムとレジリエンスの政治』をすぐにでも訳すべきだと考えたかと言えば、それがアンジェラ・マクロビーの新著であったという事実のせいだけではなく（それだけでも十分な理由にはなかったが）、そのタイトルに「レジリエンス」の一語が入っていたためである。このあと簡単に要約するように、「レジリエンス」は今述べたようなネオリベ

ラリズムとポストフェミニズムにおける女性の主体化において重要なキーワードかもしれないと、私たちも考えていたためである。

それは、ポストフェミニズムといえはまず批判的に参照されることの多い元フェイスブック COO のシェリル・サンドバーグの、ある意味では記念碑的な「フェミニズム」自己啓発本である『リーン・イン』に続く著作『OPTION B』の副題が、『逆境、レジリエンス、そして喜び』であったことにも表現されているだろう。『リーン・イン』は、かなり批判的に要約をすると、グローバル企業で巨万の富を稼ぐことをフェミニズムの名の下に正当化する本であったが、その出版の後、サンドバーグは配偶者を急死で失い、「シングルマザー」となる。その精神的危機（サンドバーグはおそらく家事労働・ケア労働を外注化できているので、物質的危機というよりは精神的危機）の解決のひとつが、「レジリエンス」なのである。

レジリエンスとは一般的には、逆境においてぼっきりと折れてしまうのではないねばり強さ、回復力を意味している。それが含意するのは、与えられた状況に対する硬直的な対応ではなく、柔軟で即事即応的な対応であり、これはネオリベラリズムにおける労働・生産の体制であるポストフォーディズムの特色である。（ポストフォーディズムと労働そしてジェンダーとの関係については河野『増補 戦う姫、働く少女』『新しい声を聞くぼくたち』『はたらく物語』を参照。）それはネオリベラリズム下での女性の主体性の重要な要素となっている、というのが私の仮説であったが、他にもないマクロビーがそのレジリエンスをいかに論じているのか、このうえなく興味深いものであった。

## 2. レジリエンスという「装置」

ここまで述べておいて申し訳ないことであるが、『フェミニズムとレジリエンスの政治』はサンドバーグの『OPTION B』を直接論じてはいない。だが、レジリエンスの語をめぐるイデオロギー的な領野を、サンドバーグの名を出しつつ批判的に検討はしており、実質的にサンドバーグのレジリエンス

の観念を批判していると読むこともできるだろう。

そのレジリエンスが論題となるのは、第二章「フェミニズムとレジリエンスの政治」においてである。この章題がそのまま書名になっているので、この章がまずは本書の軸となっていることは分かるだろう。そこで第二章の議論をまずは素描してみる。

第二章の中心にあるのは、マクロビーが〈p-i-r〉と呼ぶ「装置」である。pが表すのは perfect、つまりポストフェミニズム状況で女性たちが押しつけられる、「すべてを手に入れる have-it-all」女性という規範の人物像の「完璧さ」である。「全て」とは中流階級の専門職を理想とするような仕事、家庭と子供、そしてその全てをこなした上での美容と健康である。これはいわばポストフェミニズムの第一段階とでも言えるものだが、ここでマクロビーが「すべてを手に入れる」という基本的に白人の上昇志向のミドルクラス女性の規範を象徴するとするのが、ほかならぬシェリル・サンドバーグだ (76)。

もちろんこれには限界が訪れる。そのような理想像には追いつくことのできない女性が当然に出てくる。完璧さの理想は、たとえばティーンエイジの若い女性のメンタルヘルス不調の直接的原因になる (78)。その解決として出てくるのが、i、すなわち imperfect である。(imperfect については、かなり悩んで「不完全性」「完璧でないこと」ではなく「欠点もあること」という訳語をひねり出した。) 欠点も許し、あるがままの自分を受け容れる、というポピュラーカルチャーや自己啓発文化の中に見られるメッセージは、「完璧であること」との対照関係の中にあると見るべきなのだ。

そして最後の r、これはもちろんレジリエンス (resilience) である。この語は、ポピュラー心理学もしくは自己啓発本、そして女性向け雑誌の領域で流通する傾向を持ってきた。それは前述の通り逆境の中で折れてしまわずに粘り強く回復する力だが、女性の場合にはとりわけ、完璧さの理想に達することのできない自分を、「あるがままの」自分として受け容れるといった、ある種のエンパワーメント的な言説や「自信」をめぐる言説という形を取る。

レジリエンスは、「完璧であること」「欠点もあること」の総合であると言

えるだろう。まず前提にはネオリベラルなポストフェミニズムの完璧さ（全てを手に入れる）がある。それに到達できない女性たちのために用意される「欠点もあること」の許容はしかし、レジリエンスの要素となることによって、ネオリベラリズム／ポストフェミニズム的な完璧主義の否定というよりは、それを補完するものになる。補完するというのはつまり、レジリエンスという緩衝地帯を作ることによって「完璧である」ことという理想は保存するということだ。譲歩による体制の保存だ。

さて、重要なのは、マクロビーが、〈p-i-r〉の三つ組みを「装置（ディスポジティブ）」（フーコーの言葉）と呼んでいることである。装置であるというのは、現在のなんらかの社会体制を良くも悪くも維持するイデオロギー装置であるということだ。この場合維持されるのは、フェミニズムと資本主義との連携関係である。マクロビーはこう述べる――

〈p-i-r〉は、女性向けポップカルチャーの日常的なあれこれの中に導入され、しっかりと定着させられて、新たなアクティヴィズム的フェミニズムから、現代の資本主義とその基底に埋めこまれた権力関係への翻訳において、ある役割を果たすのである。〈p-i-r〉はフェミニズムと資本主義とのあいだの亀裂を橋渡しし、口当たりがよく広告主を尻ごみさせないような何かを届けてくれるのだ。（105-6）

〈p-i-r〉は、こう言ってよければ、ある水準におけるフェミニズム的な装置である。ある水準というのは、それが現代のネオリベラルな資本主義の中での幸福な女性主体のための装置であるという水準においてだ。

このような定義に対しては即座に疑念が発せられるに違いない。そのようなものを「フェミニズム」と呼んでいいのか。レジリエンスの言説は述べたようにポピュラー心理学、自己啓発本といったポピュラーカルチャーを通じて流布し確定されている。それは、女性の置かれた状況・苦境を個人の心理や態度の水準で解決しようとする。そして実際それが成功すれば、それは資本主義を下支えする「装置」になり得るだろう。またマクロビーが指摘する



ように、〈p-i-r〉はネオリベラル・フェミニズムから古いリベラル・フェミニズムへの回帰をもたらすだけではなく、ワーク・ライフ・バランスをそのような個人の水準で解決するために母性主義や女性性、旧来的なジェンダーのヒエラルキーを再導入しさえする（107）。

つまり、「資本主義を肯定するためのセラピー装置」（108）としての〈p-i-r〉は、フェミニズムの怒りの声を「かすめ取り」、その怒りの声の原因となる構造的な不平等を表面的に「緩和」してしまう（109）。または、レジリエンスは「女性のエンパワーメントのために個人化された「自己のテクノロジー」のテクニックとして、フェミニズムの代役を果たして」きた（124）。このような篡奪は、より広くはマクロビーが批判的な検討の対象としてきたポストフェミニズムの問題の一部であると考えられるべきだろう。

だが、マクロビーは常に弁証法的に思考する。〈p-i-r〉であれば、それが単にネオリベラル資本主義を肯定する「セラピー装置」であるから拒絶されるべきだというイデオロギー的批判を（部分的にはしているとは思うのだが）、単に行っているわけではない。これはマクロビーが引き継いだカルチュラル・スタディーズの最善の部分だと思うが、マクロビーはあるイデオロギーや装置が、いかなるヘゲモニー闘争を経て「常識」の地位を獲得するのかというプロセスを複雑に見ることを決して止めない。

この場合最終的にマクロビーは〈p-i-r〉を「ファルマコン（毒にして薬）」と呼ぶ。それは以下のような事情による。

貧困や人種に基づく不利のために〈p-i-r〉の直接の命令が届く領域の外側に追いやられた人びとにしてみれば、緊縮状況に耐えるためのレジリエンスの言語に覆い隠されたその間接的な呼びかけは、性的なパートナーの選択を間違ったこと、自尊心に欠けていること、若くして子供を産んでしまったこと、十分な学歴を得なかったこと——つまりうんざりするほど繰り返されてきた自己非難の種——について、自己を厳しく非難するさらに多くの理由を与えるのである。このシナリオにおいて〈p-i-r〉は、それが解決するということになっているまさにその条件を

増幅させる。それが〈p-i-r〉の毒=薬（ファルマコン）の効果なのである。

つまり、〈p-i-r〉という装置は、とりわけ2008年以降から2010年代の不況と緊縮財政の時代にあって、欠点（i）を抱えてしまう女性たちの苦悩を緩和するための装置なのだが、それは同時に〈p-i-r〉から排除される女性たちの存在を際立たせることにもなるのだ。レジリエンスに到達できないとすれば、それはその女性が引用にあるようなさまざまな理由でそれに到達できなかったからというわけだ。〈p-i-r〉はそのような女性たちへの自己非難の装置になってしまう。

### 3. 99%のためのフェミニズム

第二章の最後にマクロビーは、ジュディス・バトラーの議論に依拠しつつ、そのような〈p-i-r〉の装置の外側にある、相互依存性の中にある主体性の理念を提示する。その議論は割愛するが、先の引用が正しいなら問うべきは、〈p-i-r〉から排除された女性たちはどうすべきかということになるだろう。その問いかけこそが、〈p-i-r〉の疑似フェミニズムを超えた真のフェミニズムの問いかけとなるべきだろう。

その問いかけは、2017年に行われたウィメンズ・マーチのスローガンを借りるなら99%のためのフェミニズムの問いかけということになるだろう。ここまで『フェミニズムとレジリエンスの政治』の第二章をいくぶん詳しく見てきたが、続く第三章と第四章はまさにそのような問いかけに答える章となっている。この二章は、ネオリベラリズムの反福祉的な風潮の中で、〈p-i-r〉の装置からこぼれ落ちるさまざまな女性たちがいかにしてワークフェア的な反福祉によって苦しみを受けつつ、福祉に依存する女性のメディアでの「晒し上げ（シェイミング）」がその反福祉をいかに進めているかを問題としていく。

紙幅が尽きてしまったので詳しくは本書をお読みいただければと思う。最

後に強調しておきたいのは——これはマクロビーも別の言葉で強調はしているものの——そのような女性たちの排除はインターセクショナルなものであるということだ。〈p-i-r〉の装置が救いとなる女性——中流階級の白人女性がその中心だろう——からは複合的に排除される女性たち、つまり民族的マイノリティ、障害者、性的マイノリティといった女性たち、そういった複合的な排除で貧困に陥っている女性たちこそが、ここで「真のフェミニズムの問いかけ」の対象となるということである。逆に、フェミニズムの名の下にそのような人びとが排除されるということがあれば、もってのほかとしか言いようがない。これはマクロビーの本からの論理的帰結であろうし、私たちが与えられた出発点であろうと思う。

#### 参考文献

- 河野真太郎『新しい声を聞くぼくたち』講談社、2022年。  
——『増補 戦う姫、働く少女』筑摩書房、2023年。  
——『はたらく物語——マンガ・アニメ・映画から「仕事」を考える8章』笠間書院、2023年。

# 個人研究助成研究報告書

(2023年度採択者)

## 西洋文学史上最初の女性の職業作家、クリスティーヌ・ド・ピザンの著作『運命の変転の書』(仏・1403年)におけるトランスジェンダー的著者性の分析

小林 亜伽里

オックスフォード大学大学院博士課程／慶應義塾大学大学院英米文学専攻博士課程

本研究は、15世紀のフランスを生きた女性作家、クリスティーヌ・ド・ピザンの1403年の著作 *La Mutacion de Fortune* 『運命の変転の書』における「トランスジェンダー的著者性」の分析を主題とする。クリスティーヌ・ド・ピザンは、西洋の文学史上最初の女性の職業作家（執筆業で生計を立てた初めての女性）、かつ西洋史上最初のフェミニスト思想家として知られている。女性が「女性である」というだけの理由で文壇や教育の場を含む、社会のあらゆる側面から体系的に疎外されていた中世という時代に、類稀な才能と熱意で女性を力強く擁護する文学作品を数多く著し、20～21世紀のフェミニストたちと同様の主張（ミソジニー批判、家庭内暴力の批判、女子教育の擁護など）を早くも1400年代に展開していたクリスティーヌ・ド・ピザンの作家としての仕事は、類を見ないものである。クリスティーヌは、30年にも及ぶ長い作家人生の中で、30を越える作品を世に送り出した多作の作家でもあったが、その中で本研究が着目する『運命の変転の書』は、彼女の初期の作品の一つに数えられ、例えば彼女の代表作である『婦女の都の書』（1405年）に比べると、相対的に注目をあまり浴びてこなかった作品である。その傾向に対する揺り戻しとして、近年欧米を中心に、作品研究の機運がフェミニスト批評の観点から、とりわけトランスジェンダー・スタディーズの観点から高まっている。

『運命の変転の書』は、<sup>フォルトゥーナ</sup>運命の女神の気まぐれによって左右される世界の栄枯盛衰の歴史——創世から作家と同時代のチャールズ6世の治世まで——を寓意的に物語った作品である。本作で最も注目に値するのは、クリスティーヌ自身が本書を著すに至った経緯を自伝的に綴る、作品の「序」であ

る。この「序」の中でクリスティーヌは、自分が女子でありながら、男子が受けるのと同様の教育を受けて育ったこと、幸せな結婚に恵まれたこと、愛する夫に25歳の若さで先立たれ、老いる母と幼い子供たちを一手に養わなければならなくなったこと、そしてそのために筆をとったことを、様々な寓意を用いながら生き生きと語る。その中で彼女は、自分が未亡人から一家の稼ぎ頭である職業作家に転身した経緯を、「女性から男性への（きわめて身体的な）変身」として物語る。ある夜、運命の女神がクリスティーヌの夢枕に立ち、彼女の全身に愛撫するように触れると、目覚めたクリスティーヌは心身共に男性になっていた、というのだ。以来自分は14年間男性として生き、本作を執筆する今（すなわち1403年の時点）も男性なのだ、と彼／彼女は言う。しかしながら、クリスティーヌが史実として男性のアイデンティティを纏っていたことを示す記録はこの作品の外には一切見当たらない。寧ろ彼女は生涯自らの「女性」というアイデンティティを核に活動してきた作家である。15世紀当時、男性によって独占されていた執筆活動を「女性的」な営みとして再定義することを作家人生を通じて目指したクリスティーヌであったが、「著者性」と「男性性」の間に相関性を与える本作の「変身」を我々はどのように読めば良いのだろうか。我々はそこにある種「トランスジェンダー的」な著者性のあり方を見出すことができるのだろうか。こうした問いを明らかにすることが本研究の原動力となる。

### 現段階での研究の成果

『運命の変転の書』におけるクリスティーヌの「変身」は、従来の研究では主に、これが寓意であるという点に焦点が当てられて分析されてきた。寓意とは、何か一つの事柄（歴史上の出来事、教訓、哲学的な概念など）を別の事柄に喩えて説明する文学技法で、西洋中世においてはきわめて一般的な語りのモードであった。従来の研究ではもっぱら、『運命の変転の書』作品全体が寓意を用いて語られていることを根拠にして、クリスティーヌの男性への変身は、女性であるクリスティーヌが、当時は男性の仕事と考えられていた職業作家という職に就き、同じく一般的に男性の役割であった一家の稼

ぎ頭に転身したことを喩えた寓意であるに過ぎない、とする見解が一般的であった。これは早期のフェミニスト批評においても同様で、本作が寓意であるということを強調した上で、「作家である」という状態を、身体的に、そしてきわめて生物学的な意味で男性である——すなわち男性器を持っている——ことと結びつける作家クリスティーヌの描写に、彼女におけるプロト・フェミニストとしての限界を見出す解釈が多い。

しかし今回の私の研究では、こうした見解からさらに一步先へ踏み出すことを目指し、『運命の変転の書』にクリスティーヌが描き込んだ自身の変身はそれを敢えて字義通りに読むことで、クリスティーヌの著者性の中に、著者性という概念を、男性的／女性的なもの、というバイナリーな定義から解放し、より流動性のある「トランスジェンダー的」な著者性としてより肯定的に捉え直す機会を見出すことができるのではないかと提唱する。この読みの中では、クリスティーヌの変身はまさしくトランス的な「性転換」であり、それを自伝の形で主体的に語る彼／彼女の声はトランス的主体性を体現するものとして立ち現れてくる。もっとも「トランスジェンダー」という言葉や概念こそ存在しなかった西洋中世においても、トランスな存在、あるいはそれに近似の存在は、現実の世界にも、表象の世界にも数多く存在していた。クリスティーヌの「性転換」もまさにそういった表象の一例であると捉えることが可能にすらなる。

# アイスランドにおける1990年代の 育児休業論争についての研究 ——女性同盟の政治戦略に着目して

塩田 潤

龍谷大学法学部／日本学術振興会 特別研究員 PD

本研究は、アイスランドにおける2000年の育児休業改革をめぐる政治過程を分析することで、共働き・共同保育モデルを目指す政治がいかにして発展するのかを明らかにした。

当初の研究計画では、女性の権利を代表し、女性のみを擁立するアイスランドの女性政党「女性同盟（Kvennalistinn）」の政治戦略に着目して、育児休業制度改革をめぐる1990年代の政治論争を解明することを目指したが、研究の進行に伴って、より広範な視角から2000年の育児休業改革を分析する必要があることがわかった。そのため、フェミニスト制度論の分析アプローチを用いて、2000年改革の実現に向けて動いた推進アクターの動向分析とそれらの諸アクターを取り巻く構造的条件の解明に取り組んだ。

まず、推進アクターとして上記の女性同盟に加えて、独立の諮問機関である平等局男性委員会を分析した。共働き・共同保育モデルを目指す政治は、男性／父と女性／母双方に従来とは異なる行動原理を要求する。すなわち、前者には脱家族と労働市場への参入、後者には労働市場からの退出と育児への参入が求められる。そうであれば、育休制度改革過程においても、男性と女性といった異なる立場からそれぞれの行動原理を求めて改革を推し進めようとするアクターがいることが想定される。こうした想定の下、上記の諸アクターに着目した。

構造的条件については、外圧としての北欧地域大での男性の育児参加議論の活発化と、当時のアイスランド政治で権力を握っていた保守派の新自由主義政治を取り上げた。前者に関しては、1995年4月にスウェーデン、ストックホルムで開催された北欧閣僚理事会の北欧男性会議での議論を考察し、後



者に関しては新自由主義化した保守政党の政治家らが育休改革に対してどのような議論を行なったかを分析した。

また、研究を進める中で1975年の女性ストライキの影響も考慮すべきであるとのこと指摘を受け、2000年改革との関連についても検討を行った。

これまでの北欧地域研究において、アイスランドは比較的見落とされてきた存在である。本研究は、そうした北欧地域研究の間隙を埋める役割を果たす。同時に、本研究はフェミニスト制度論というアプローチを用いながら共働き・共同保育モデルの政治的展開を明らかにする点で、北欧福祉国家研究およびジェンダー政策研究にも寄与するだろう。

本研究にあたって、北欧の政党政治と労働福祉政策形成が専門の龍谷大学の渡辺博明氏と複数回にわたって研究交流を重ねたほか、アイスランド国立図書館女性資料室などへ訪問し（海外旅費は本助成金以外を使用）、資料収集にあたった。本研究の成果は論文化され、東海ジェンダー研究所発行の『ジェンダー研究』に投稿された。

本研究を終えて積み残した課題は多い。例えば、ジェンダー平等政策の推進にあたっての男性の役割をより具体的に検討し、男性学などの視座から明らかにしなければならない。また、女性同盟という女性政党の台頭、議会活動、政党活動、解党といった一連のプロセスはより詳細に分析される必要があるだろう。

## ロシア＝ウクライナ戦争とフェミニスト運動

松本 祐生子

人間文化研究機構人間文化創発センター 研究員  
北海道大学スラブ・ユーラシア研究センター 特任助教

本研究の目的は、ロシア＝ウクライナ戦争について、フェミニストの活動を明らかにすることにある。

2022年2月に始まったこの戦争では、ロシア軍による攻撃により、ウクライナにおいて市街での戦闘行為、拷問や暴力、子供の強制連行などが発生している。開戦直後には、マリウポリ市の産科医院が爆撃されたというニュースが世界中に報じられた。この戦争のジェンダーに関して、女性兵士による戦闘への参加、レイプをロシア軍の組織犯罪として追及できるかどうかなど、様々な論点が存在する。

先行研究では、現在のロシアとウクライナのジェンダー環境が、冷戦期と1990年代以降という二つの時期からの影響を受けたものであることが示されてきた。第二次世界大戦後、現在のロシアとウクライナを含むソ連では、国や子供を守る女性の母性を称揚し、出産を奨励することで、社会の再建を目指した。ソ連崩壊後、ウクライナでは人身売買と家庭内暴力が問題になった。欧米の広告やメディアにおけるウクライナ女性の性的な表象やミソジニー、ルッキズムの存在も指摘されている。

本研究では、戦争における女性と身体について、フェミニストがどのような主体性をもって関わっているのかを明らかにすることを目指して、ポーランドのクラクフで調査を行った。ポーランドは、2022年4月に約385万人のウクライナ避難民を受け入れた。避難民に対しては支援だけでなく、人身売買の注意喚起がなされている。占領地から避難したロシア軍によるレイプ被害者にとって、ポーランドでは中絶を受けることも困難である。

調査の結果、2021年9月17日から2022年1月16日までクラクフの国際文化センターで開催されていた展覧会「ウクライナ——隣人への異なる視点」

に着目して、2人のフェミニスト・アーティストの活動を明らかにした。

1人目のアレウティナ・カヒツゼは1973年、ドネツィク州ジダニウカ生まれのウクライナのフェミニスト・アーティストである。2008年にカジミール・マレーヴィチ賞を受賞した。ドネツィクは、ルハンシクとともにドンバスと呼ばれている地域である。

カヒツゼの2014年の作品「ジダニウカ墓地からの電話」は、彼女と彼女の母との一連の電話から構成される。彼女の母であるリュドミラ・アンドレーヴナは、軍事作戦とその後の占領の間、故郷の町ジダニウカに残った。カヒツゼの作品「アンドレーヴナのいちご」は、カヒツゼの母が働いていた幼稚園の子どもたちからつけられた。この作品の主題は、戦争によって孤立した占領地域の住民の悲劇である。キャプションによると「前線で離れ離れになった2人の女性は支え合い、男性優位主義、軍国主義のパラダイムの中に「女性」のゾーンを作り出した。」このプロジェクトは、母親が年金を受け取るため、検問所の列に並んでいた時に死亡したことで終了した。

2人目のフェミニスト・アーティストであるオクサナ・ブリュホヴェツィカは、1973年、ウクライナ生まれのアーティスト、キュレーター、パブリシストである。彼女の作品「ウクライナとポーランドの旗」は、ポーランド国旗とウクライナ国旗の色を混ぜ合わせた。キャプションによると、「現在、ポーランド市民とウクライナ市民は、緊密な経済的つながり、歴史的記憶、そして個々人の生活を通じて結びついている。『ウクライナとポーランドの旗』は、平等という理念を象徴的に具現化した。それは、政治生活において追求するのはきわめて困難である。しかし、芸術の世界では、異なる絵具を均等に混ぜ合わせることによって、可能である。青と白で空色を作り、赤と黄でオレンジ色を作る。」作品に記された文字「いまだ滅びず」は、ウクライナとポーランド両国の国歌に共通する文言である。

くわえて、ブリュホヴェツィカは、2019年に刊行した編著『『真実への権利』——芸術とフェミニズムに関する対話』で、2008年以降のキエフやリヴィウでのフェミニストの活動をまとめ、自身の作品「私はウクラインカ」を紹介した。ウクラインカはウクライナ語で「ウクライナの女性」を意味

し、20世紀初頭にフェミニズムや社会主義思想の普及に貢献した著名な詩人・作家レーシャ・ウクラインカのペンネームでもあった。この作品では、清掃員や店員のウクライナ女性の絵の背後に、詩人ウクラインカの写真を重ねた。

結論は以下の通りである。カヒツェの作品は、ロシアとウクライナの間の戦争が2014年には始まっていたことと、その中で女性同士の連帯と抵抗があったことを語り続けてきた。ブリュホヴェツィカの作品は、ウクライナの移民の女性がポーランドで置かれた状況を明らかにし、ポーランドとウクライナの間の連帯と、ポーランドにおけるウクライナへの理解の促進を試みてきた。政治や戦争、身体に対する彼女たちの姿勢は、作品がもつ視覚的なインパクトを通じて示されている。

2014年以降のウクライナとポーランドのフェミニストの活動は、2022年以前より両国に支援だけでなく連帯と関心が存在し、戦争や政治に対する危機感も共有されていたことを明らかにしている。フェミニストに対する社会の態度はしばしば消費的であり、特定の人物に注目が集まるが、この態度は活動の層の厚さの見落としに繋がる。フェミニストの協働がもつ効果を認識し、評価することが重要である。

## 1980年代の女たちの三里塚闘争

——現地女性と支援女性の交流および共同行動はいかに展開されたか

牧野 良成

大阪大学大学院文学研究科博士後期課程

新東京国際空港（以下「成田空港」）は、空港の計画・建設・稼働・拡張や周辺地域の開発・自治をめぐる諸紛争（「成田空港問題」）と不可分の存在である。1966年夏、千葉県成田市南部および同県山武郡芝山町北部<sup>なりた</sup> 一帯を空港用地とすることが検討され始めると、現地で農業を営む住民らは三里塚・芝山連合空港反対同盟（以下「反対同盟」）を結成、これが以後現在に至るまでの60年弱に及ぶ運動の端緒となった。この運動は広く「三里塚闘争」と通称され、わけても1970年代までは現地外から多数の支援者の協力を得ながら進められたことから、当時日本各地で深刻化していた開発・公害問題を前提として現われた、地域住民運動の代表格とみなされてきた。

そんな三里塚闘争にとって1980年代は、1978年5月の空港開業を受け、闘争の主目標が空港拡張のための二期工事着工阻止へと移行した時期である。ただしこの時期は、反対同盟に参加する農家間でも空港問題解決の方向性や空港周辺農地の基盤整備事業などをめぐって不一致が顕在化するなど、闘争主体内部の軋轢が深まった時期でもある。さらに支援者との関係では、実力闘争路線の堅持を唱える新左翼党派からの干渉や批判が強まり、これらの諸事情を背景として1983年3月には反対同盟は分裂に至る。このように1980年代は、空港・政府側との対話を経て大規模な現地闘争が収束をみる1990年代とは対照的に、闘争史のなかでもおおむね混乱と苦境の時期と位置づけられる。

しかしながら1980年代は、当時の闘争に参加した者の言を借りれば「女たちの三里塚闘争」が一定の実体を備えつつ展望された、空前絶後の時期でもあった。転機が訪れたのは、1971年9月の第2次強制代執行時に発生した警察官死亡事件（東峰十字路事件）にかかわる容疑で被告人となった反対

同盟の「青年行動隊」（現地農家当主世代の男性長子にあたる者ら）や支援者らに対して、執行猶予のつかない長期懲役の論告求刑がなされる公算が大きくなった、1984年夏のことである。働き手を失って営農の危機に陥る可能性が現実のものとなったことから、青年行動隊員と結婚した女性らは同年9月に「東峰統一被告団家族会」を結成した。家族会の女性らは、現地内外の支援者の女性らとともに保釈金をまかなうための漬物製造やバザー開催、集団創作劇の制作など、1986年10月に勝利的判決を迎えるまで創意あふれる活動を展開した。裁判闘争を通して手応えを得た女性らは、さらに1987年秋には、当時関西国際空港の建設中だった大阪府泉州地域から三里塚現地までを、近畿・東海・関東の中継地での交流会や街頭行動などを挟みながら約1か月半かけて走破するという複合的企画「泉州から三里塚へ 女たちのゆっくりレー」を実現した。

本研究が目にしたのは、1980年代の三里塚闘争においてこれら独自の活動を発案・実現していった、現地内外の女性らである。一連の活動の概略は先に示した通りだが、当該期の女性らの動きを三里塚闘争史の一環として叙述した仕事は、現状ほぼ絶無である。現地住民のみならず現地外の支援者の関与がみられること、現地住民もまた決して均質な層を成しているわけではないことを鑑みれば、三里塚闘争にかかわった主体は当然にも複合的である。闘争のなかで行動を共にしたこのような諸主体間には、ときに不一致や緊張をもはらむ関係が築かれたはずであり、そこには社会運動界を含む当時の社会編成が反映されていたはずである。こうした複合的な主体の構成のありようをジェンダーの観点から捉えるにあたって、「女たちの三里塚闘争」の形成過程に着目するのは好適だと思われた。

研究助成期間中には、当初予定していた、当時活動に参加した者らへの聞き取りにまでは至れなかった。けれども、成田空港空と大地の歴史館（千葉県山武郡芝山町）、立教大学共生社会研究センター（東京都豊島区）、千葉県立中央図書館（千葉県千葉市中央区）などでの資料調査を通じて、当時配布されたビラや記念誌、さらには企画段階の諸記録など、当時の女性らの活動を可能にした諸条件を窺い知れる資料を数多く発見することができた。

現地内外の女性らの接触を媒介した条件として特に重要なのが、青年行動隊の男性らが1972年頃から開始していた、有機農業による野菜の共同生産、および現地外の消費者への直販活動である。野菜の購入に先鞭をつけたのは、早くから現地の救援にも力を入れていた婦人民主クラブで、これが後に共同購入を通じて生産者を支える体制へと発展する。参加農家間で耕作地と農作業を共有する体制は女性構成員らにも自由な活動を可能にし、1980年代初頭には首都圏で催された反戦集会や優生保護法改悪阻止の行動などへの参加がみられるようになる。これら従前からの交流は、ゆっくりリレーのような多拠点企画成立の前提として位置付けられよう。さらに調査を継続のうえ、報告を経て論文化を図ることとしたい。

また、「女たちの三里塚闘争」をめぐる諸運動の連関を解明してゆく作業には、1980年代の女性学の成立とともに定着し、その後のジェンダー研究にも受け継がれた“第二波フェミニズム”史観にも再考を迫る面もある。この史観のもとでは、リブがそれ以前の時代との画期として位置づけられ、合衆国をはじめ先進諸国の運動展開との同時性が強調される一方で、首都圏外の地方の活動は周縁化されたり、それ以前の婦人諸団体や新左翼による運動との断絶が過度に強調されたりするなどの問題がある。この史観を乗り越える方途を探索する試みも、この間の研究成果として報告を予定している（「日本の「第二波」フェミニズム史像の図地反転——新左翼系女性組織による機関誌発行に着目して」東アジア日本研究者協議会第8回国際学術大会、2024年11月9日、淡江大学）。

## 米国の人種的マイノリティ女性と科学教育

——第二次世界大戦期のスペルマン・カレッジに焦点を当てて

中原 理沙

アイオワ大学大学院教育学研究科博士課程

### はじめに

米国では、1980年代以降、科学における女性の歴史に関する研究が蓄積されてきた<sup>1</sup>。しかし、人種隔離政策下で黒人に高等教育機会を提供した歴史的黒人大学における科学教育はほとんど等閑視されている<sup>2</sup>。本研究では、科学技術人材不足から女性や黒人に教育機会拡大を（少なくとも一時的に）もたらした第二次世界大戦期に着目し、歴史的黒人女子大学であるスペルマン・カレッジにおいて、いかなる科学教育が行われていたのかを検討した。特に、当時当該大学で唯一 Bachelor of Science の学位を授与していた家政学プログラムに焦点を当て、カリキュラムや課外活動の記録を分析した。

### 方法

本研究では、歴史学の手法を用い、スペルマン・カレッジが発行していた学生新聞、同窓会誌、年鑑（yearbook）、大学案内書（bulletin）、および第二次世界大戦期に学長を務めたフローレンス・M・リードに関する資料である Office of the President: Florence Matilda Read Collection を検討した。

- 1 代表的著作として、Margaret Rossiter (1982; 1998; 2012) による *Women Scientists in America* などがある。
- 2 黒人女性の科学教育を主題とするわずかな歴史研究として、次のものがある。Hine, D. C. (1989). *Black Women in White: Racial Conflict and Cooperation in the Nursing Profession, 1890–1950*. Indiana Univ Press. Olivia, S. “The Politics of Particularism: HBCUs, Spelman College, and the Struggle to Educate Black Women in Science, 1950–1997” PhD diss. Georgia Institute of Technology, 2006.



## スペルマン・カレッジについて

スペルマン・カレッジは、1881年に Atlanta Baptist Female Seminary として、ジョージア州アトランタに開設された。次第に公的な初等・中等教育が整備されたことで、スペルマンは高等教育に注力するようになり、1897年に大学部を設置、1901年に初めて学士号を授与すると、1924年に正式にスペルマン・カレッジと名前を変えた。なお、家政学科は1918年に設置されている。研究者となった卒業生として、神経発生学者のメアリー・ローガン・レディック（1935年卒、1944年にラドクリフ・カレッジにて博士号を取得）などがいる。

## スペルマン・カレッジと第二次世界大戦

スペルマン・カレッジは、米国の他大学と同様、明確な戦争協力姿勢を見せた。学生新聞 *Campus Mirror* には、自分たちの戦争での役割を論じる学生の投稿が数多く掲載されている。彼女たちは戦時国債の購入に向けて節約し、また、身体の健康の重要性の認識から、散歩に繰り出したり、ソフトドリンクやキャンディの代わりに果物を摂ったりした。また、年鑑によれば、戦時中には応急処置やタイピング、そして「イデオロギーと戦争」といった授業が新設されている。

## 家政学科の対応

家政学科に目を転じれば、教員たちが家政学の専門家として積極的に戦争に協力した様子を確認できる資料は乏しい。家政学科のカリキュラムは、戦時中に二度変更されているものの、戦争との関係は不明である。家政学科では従来から第1・2学年ではリベラルアーツを、第3・4学年では専門科目と科学を強調しており、戦時中もその傾向は維持されていた。

しかし、学長のリードが1943年に作成したレポートによれば、学科構成は変わらずとも、授業内容には若干の変化が生じていたことが分かる。このレポートは、教員全員に対して実施したアンケートによるもので、アンケート項目にはたとえば「戦争に関連し、あなたの授業の重点やその他の点に何

か変更を加えましたか」といったものがあつた。学長は家政学プログラムについて、重点の置き方が変わったというほどの変化は報告されていない、と述べている。しかし、適切な食品と健康との関係や、強い市民を育てる手段としての健康の重要性についての授業には、代用食品の使用や、さまざまな所得水準や市場変化等のあらゆる条件下での食事計画、政府の食糧計画に関する最新情報の入手、家庭予算の立て方、戦時下における家庭の位置づけ、生活用品の手入れといった内容が加わつたという。さらに、生理学と衛生学のコースでは、医師や看護師、特定の医薬品や食品が不足している状況を考慮し、身体的・精神的健康を維持する緊急の必要性を新たに強調するようになった。すなわち、家政学科では、従来の教育方針は維持しつつも、食糧不足や医師不足といった時局に応じた内容を授業に付け加えていた。

### 家政学クラブの活動

家政学科の学生から構成されていた家政学クラブは、戦時中もそれまでの活動を維持した。家政学クラブは、家庭や地域社会での生活を価値あるものにするために家政学科の学生たちを支援し、また、栄養価の高い適切な食事を通じてより良い健康を得る必要性等を教えるための計画を練ることを目的としていた。しかし、こうした目的は、必ずしも実際の活動には反映されていなかった。学生新聞からうかがい知れる活動の内容は、大別すれば①定期ミーティング、②家政学関連の事項、③交流、の3つであり、戦時中もこれらの活動は維持された（たとえばピクニックの実施）。これらの記録からは、学生たちが熱心に戦争協力を行っていた様子はいかがえない。

### おわりに

以上をまとめれば、家政学科は従来通りにリベラルアーツと専門科目からなるカリキュラムを提供し、学生たちはクラブ活動を通じて交流を深め、時に家政学に関するイベントを盛り込んだ。授業には、配給制の実施といった時局に適応するための内容が盛り込まれていったものの、戦争によって、家政学教育の内容が従来よりも自然科学を重視するようになったとは言えない

い。本研究は、黒人大学における女子科学教育の一端を明らかにするとともに、戦時中の女子学生の活動を示すものである。今後は、他大学の家政学プログラムとの比較を行う予定である。

## 公益財団法人東海ジェンダー研究所・報告

2023年度 事業報告

2025年度 個人・団体研究助成 募集要項

2025年度 『ジェンダー研究』第28号原稿募集要項

年報審査・機関誌編集規程

## 2023年度 事業報告書

(2023年4月1日から2024年3月31日まで)

### (1) ジェンダー問題に関する研究・調査

#### ①プロジェクト研究

第3期プロジェクト研究会に向けて、研究テーマ等を検討した。

#### ②海外調査派遣

フランスにおけるジェンダー研究の実状について調査した。

- ・日程 2024年3月18日(月)～22日(金)
- ・行先 「ジェンダー研究センター」、「欧州女性ロビイフランス代表部」、「世界女性互恵協会」など
- ・派遣者 新井美佐子さん (名古屋大学大学院人文学研究科准教授)  
左高慎也さん (名古屋大学大学院法学研究科博士後期課程)  
島袋海理さん (名古屋大学大学院教育発達科学研究科博士後期課程)

### (2) ジェンダー問題に関する研究への助成

#### ①個人研究助成

若手研究者を対象に、男女共同参画社会の形成に資する研究テーマを公募し、選考の上、助成した。

- ・募集期間 2023年4月15日～5月31日
- ・応募総数 38名
- ・審査委員会 2023年6月20日(火) 当研究所にて選考会議
- ・受託者(5名)

#### \*小林 亜伽里

「西洋文学史上最初の女性の職業作家、クリスティヌ・ド・ピザンの著作『運命の変転の書』(仏・1403年)におけるトランスジェンダー的著者性の分析」

#### \*塩田 潤

「アイスランドにおける1990年代の育児休業論争についての研究—女性同盟の政治戦略に着目して—」

#### \*松本 祐生子

「ロシア=ウクライナ戦争とフェミニスト運動」

#### \*牧野 良成

「1980年代の女たちの三里塚闘争—現地女性と支援女性の間の交流および共同行動はいかに展開されたか—」

#### \*中原 理沙

「米国の人種のマイノリティ女性と科学教育—1930-1940年代のスペルマン・カレッジに焦点を当てて—」

- ・助成金額 計1,400,000円 (30万円×4名、20万円×1名)

②団体研究助成

ジェンダー問題を研究している団体の研究計画を公募し、選考の上、助成した。

- ・ 募集期間 2023年4月15日～5月31日
- ・ 応募総数 5件
- ・ 審査委員会 2023年6月20日(火) 当研究所にて選考会議
- ・ 受託団体 2件

＊「越境とナショナルイズムの再考」研究会

「越境する記憶の中の〈語る女性〉と〈語られる女性〉に関する共同研究  
—東アジア近現代文学作品における女性のナショナルイズムの内面化—

＊学術環境研究会(継続)

「キャンパス・セクハラ法整備に向けての問題分析—法・政治理論枠組み  
の構築に向けて—

- ・ 助成金額 計30万円(新規20万円、継続10万円)

(3) ジェンダー問題に関するシンポジウム、フォーラム等の開催

ジェンダー問題に対する理解・意識の普及や啓発のため講演会、報告会等を開催した。

①講演会

平和と安全保障をジェンダーの視点から考える講演会を開催した。

- ・ テーマ 「今、平和外交を考える—ジェンダーの視点から—」
- ・ 講師 猿田佐世さん(新外交イニシアティブ代表/弁護士(日本・ニューヨーク州))
- ・ 日時 2023年11月25日(土) 13時30分～16時00分
- ・ 会場 名古屋都市センター特別会議室
- ・ 参加費 無料
- ・ 参加者 48名

②個人研究助成受託者報告会

前年度の個人研究助成受託者が、研究成果を中間発表するための報告会を開催した。

- ・ 日時 2023年7月9日(日) 13時00分～17時00分
- ・ 会場 東海ジェンダー研究所 セミナー室
- ・ 報告者

＊武内 今日子さん(東京大学大学院情報学環特任助教)

「2000年代日本におけるXジェンダー/ノンバイナリー概念の受容史」

＊重松 美有紀さん(淑徳巣鴨高等学校非常勤講師)

「19世紀半ばのフランス公教育における知とジェンダーの関係の再検討」

＊石黒 安里さん(同志社大学アメリカ研究所助教)

「ユダヤ教とLGBTQ—現代アメリカ社会における挑戦—」

＊齋藤 葵さん(ノースウエスタン大学大学院歴史学研究科)

「1920年代から1960年代の遊郭、赤線、また歓楽街の女性から見る日本の福祉についての研究」

- ・参加費 無料
- ・参加者 22名

終了後、報告者を交えて交流会を開催した。

③賛助会員のつどい（公開）

賛助会員の交流を図り、幅広い分野におけるジェンダー問題への理解を深めるため、毎年公開して行っている。

映画『権力を恐れず真実を—米国下院議員バーバラ・リーの闘い—』上映と講演

- ・テーマ 「アメリカ黒人女性史から読み解く政治家バーバラ・リー」
- ・講師 岡田泰弘さん（中部大学講師）
- ・日時 2023年10月1日（日）13時00分～16時15分
- ・会場 名古屋国際センター別棟ホール
- ・参加費 無料
- ・参加者 55名

\* 賛助会員数 180名（2023年度末現在）

④講座

「ケアする政治」への転換がどのように構想できるのか考えるため、講座を開催した。

- ・テーマ 「ケアする政治—民主政治のアップデート—」
- ・講師 武田宏子さん（名古屋大学大学院法学研究科教授／名古屋大学高等研究院副院長）
- ・日時 2024年1月20日（土）13時30分～16時
- ・会場 東海ジェンダー研究所セミナー室
- ・参加費 無料
- ・参加者 27名

(4) 年報及びニューズレター等の発行（広報・出版活動）

①年報『ジェンダー研究』第26号の発行

特集「農業とジェンダー」依頼論文のほか、公募論文、当研究所の2022年度事業報告等を掲載した。

〈公募論文〉

- ・応募期間 2023年4月15日～9月30日
- ・応募総数 5件（一般 3件、研究助成受託者 2件）
- ・年報審査委員会
  - 第1次選考 2023年10月17日（火）当研究所にて選考会議
  - 第2次選考 2023年12月11日（月）当研究所にて選考会議

〈内容〉

- ・発行月 2月
- ・発行部数 700部
- ・掲載内容
 

依頼論文	3件
公募論文	3件

研究ノート	1件
特別寄稿	1件
訳書紹介	1件

②ニューズレター『LIBRA』第78・79・80号の発行

ジェンダー問題に関する識者の見解、当研究所の事業などを掲載した。

- ・発行月 7月(78号)・11月(79号)・3月(80号)
- ・発行部数 各号 1,300部

(5) 他団体との連携

共催・後援事業はなし

(6) ジェンダー問題に関する資料・文献の収集と提供

ジェンダー問題に関する図書・雑誌・資料を収集した。また、図書・雑誌・資料の整理を行った。

- ・ジェンダー問題に関する図書・雑誌の購入・受贈  
図書46冊、雑誌1タイトル
- ・関係諸機関からの研究情報ニュース、研究誌(年報など)  
29タイトル

(7) その他当研究所の目的を達成するために必要な事業

- ①ジェンダー問題に関する研究会・研修等に用いるセミナー室の貸出  
2023年度利用登録団体8件、年間利用件数70件(2022年度58件)
- ②ジェンダー問題に関する会議等への出席
  - ・「名古屋市男女平等参画推進会議(イコールなごや)」への出席  
2023年5月30日(火)、2024年1月16日(火)
  - ・公益財団法人 あいち男女共同参画財団理事会への出席  
2023年6月1日(木)、2024年3月26日(火)

(8) 「名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ(GRL)」への支援

- ①図書・雑誌・アーカイブの寄贈  
GRLの蔵書とするため、図書・雑誌をGRLに寄贈した。
  - ・図書 45冊を寄贈した。内訳は、和書45冊である。
  - ・雑誌 1タイトルを寄贈した。内訳は、和雑誌1タイトルである。
  - ・資料(アーカイブ) 3ファイルを寄贈した。内訳は、愛知婦人(女性)研究者の会資料である。

②運営費等の寄附

ジェンダー問題に関する研究をすすめるため、当研究所と名古屋大学の連携事業として2017年11月に開館したGRLに対し、「図書及び運営費の寄附に関する合意書」(2017年3月3日締結)に基づき、2023年度分の運営費寄附金16,410,016円(会議室使用料と併せて17,500,000円)を2023年4月7日に名古屋大学へ寄附した。



③会議への参画（東海ジェンダー研究所と名古屋大学による会議）

GRL 運営小委員会（11回）、図書選定委員会（6回）、企画広報委員会（1回）、年報編集委員会（2回）に参加し、GRL の運営・事業内容等の検討を行い、年報の発行等を支援した。

2025年度(第29回) 個人研究助成 募集要項

1 目的

公益財団法人東海ジェンダー研究所「個人研究助成」は、男女共同参画社会実現のために、広くジェンダー研究が若手の研究者によって推進されることを願い、期待できる研究計画について研究費の一部を助成するものである。

2 対象となる研究

・個人研究 ・分野不問 ・未発表のもの

3 助成費

1 研究50万円以内

4 募集人数

若干名

5 研究期間

1年間

6 申請資格

ジェンダー問題についての研究意欲と、具体的な研究計画を持つ者(国籍・性別不問)

7 申請書の請求方法

ホームページから申請書類をダウンロードする。

8 申請方法

書式に従って日本語で記入し、申請書類の Word ファイルと PDF ファイルの両方のデータを下記の期間に研究所宛にメールで送付する。

期間 2025年4月15日(火)～5月31日(土)(日本時間5月31日23時59分)

9 採否の決定・通知

採否は、当研究所の審査によって決定し、2025年8月までに通知する。

なお、応募者が多数の場合は、若手研究者を優先する。

10 報告会での報告及び報告書の提出

採用された方には、①翌年度の個人研究助成受託者報告会での研究報告

②所定の期日までに研究報告書を提出(年報『ジェンダー研究』に掲載)

を義務づける。

研究論文は、年報『ジェンダー研究』に投稿することが望ましい。

〈連絡・提出先〉

〒460-0022 名古屋市中区金山1-9-19 ミズノビル6F

公益財団法人 東海ジェンダー研究所

TEL 052-324-6591 FAX 052-324-6592

E-mail [project@libra.or.jp](mailto:project@libra.or.jp) URL <https://www.libra.or.jp/>

※申請書類を受け付けましたら、3営業日以内に返信します。当研究所より返信がない場合は、お手数ですが電話(TEL 052-324-6591)で連絡をお願いします。

(開業時間:月～金 10時～16時)

2025年度(第29回) 団体研究助成 募集要項

1 目的

公益財団法人東海ジェンダー研究所「団体研究助成」は、男女共同参画社会実現のために、広くジェンダー研究が推進されることを願い、期待できる団体の研究計画について研究費の一部を助成するものである。

2 対象となる研究

団体研究(分野不問、継続的研究にかかわらず、助成は単年度ごとに行う)

3 助成費

1 研究 10～30万円(研究の規模に応じて決定する)

4 研究費助成期間

1年間(年度ごとに研究成果を報告する) 継続して3回まで応募することができる。

5 申請資格団体

ジェンダー問題について研究する団体及びグループ

6 申請書の請求方法

ホームページから申請書類をダウンロードする。

7 申請方法

書式に従って日本語で記入し、申請書類の Word ファイルと PDF ファイルの両方のデータを下記の期間に研究所宛にメールで送付する。(団体の会員名簿、会則等の PDF ファイルを添付する)

期間 2025年4月15日(火)～5月31日(土)(日本時間5月31日23時59分)

8 採否の決定・通知

採否は、当研究所の審査によって決定し、2025年8月までに通知する。

9 報告書の提出

採用された団体は、2026年7月末日までに研究活動報告・収支決算実績報告書を提出する。ただし、継続申請を希望する団体は、2026年5月末を提出期限とする。

〈連絡・提出先〉

〒460-0022 名古屋市中区金山1-9-19 ミズノビル6F

公益財団法人 東海ジェンダー研究所

TEL 052-324-6591 FAX 052-324-6592

E-mail [project@libra.or.jp](mailto:project@libra.or.jp) URL <https://www.libra.or.jp/>

※申請書類を受付けましたら、3営業日以内に返信します。当研究所より返信がない場合は、お手数ですが電話(TEL 052-324-6591)で連絡をお願いします。

(開業時間:月～金 10時～16時)

『ジェンダー研究』第28号 原稿募集要項(2025年度)

1 募集論文

「女性と労働」をメインテーマとするが、その他のジェンダー関係の研究テーマも可とする。

2 応募資格

性別、年齢、国籍を問わない。

3 応募書類の請求方法

ホームページから申請書類をダウンロードする。

4 応募方法

原稿（ホームページ掲載の執筆要項を参照）と応募書類の Word ファイルと PDF ファイルの両方のデータを、下記の原稿締切日までに研究所宛にメールで送付する。

原稿締切日：2025年9月30日(火)（日本時間9月30日23時59分）

5 応募原稿

- (1) 未発表のものに限る。
- (2) 字数は、20,000字程度（註、参考文献、図表等を含む）とする。
- (3) 原稿は、日本語を原則とする。
- (4) 英語のタイトルと概要（55ワード以内）をつけ、日本語と英語のキーワード（各5語以内）をつける。

6 原稿採用の決定

編集委員会（委員以外の専門家も含む）の審議を経て、通知する。

7 刊行予定

2025年度内とする。

〈連絡・提出先〉

〒460-0022 名古屋市中区金山1-9-19 ミズノビル6F

公益財団法人 東海ジェンダー研究所

TEL 052-324-6591 FAX 052-324-6592

E-mail [project@libra.or.jp](mailto:project@libra.or.jp) URL <https://www.libra.or.jp/>

※応募原稿を受けましたら、3開業日以内に返信します。当研究所より返信がない場合は、お手数ですが電話（TEL 052-324-6591）で連絡をお願いします。

（開業時間：月～金 10時～16時）

## 年報審査規程

### (目的)

第1条 この規程は、財団法人東海ジェンダー研究所（以下「この法人」という。）が発行する年報に掲載する論文の審査について、必要な事項を定める。

### (審査)

第2条 年報の審査は、年報審査委員会（以下「委員会」という。）が行う。

### (構成)

第3条 委員会は、審査委員長及び審査委員で構成する。

- 2 審査委員は、ジェンダー研究について見識のある学識経験者の中から、理事会の決議に基づき理事長が若干名を委嘱する。
- 3 年報審査委員は、機関誌編集委員を兼務することができる。
- 4 年報審査委員長は、理事の中から理事の互選とする。

### (任期)

第4条 年報審査委員長及び年報審査委員の任期は、選任後2年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時評議員会の終結の時までとする。ただし、再任は妨げない。

### (査読委員の委嘱)

第5条 この法人が発行する年報に掲載する論文の審査のために、査読委員をおく。

- 2 査読委員は、年報編集のつど委員会の議を経て、年報審査委員長が委嘱し、論文を審査する。
- 3 査読委員と年報審査委員は兼務することができる。
- 4 委員会は、査読委員の審査報告に基づいて、論文の掲載の可否、修正指示等の措置を決定する。
- 5 査読委員には、役員等報酬規程に準じて報酬等を支給する。また必要に応じて、役員及び職員旅費規程に準じて旅費を支給することができる。

### (改定)

第6条 この規程の改定は、理事会の決議を経て行う。

### (補則)

第7条 この規程の実施に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

### (附則)

この規程は、平成23年4月1日より施行する。

なお、公益法人移行後は、下記のとおり読み替えを行うものとする。

- 1 財団法人東海ジェンダー研究所とあるのは、公益財団法人東海ジェンダー研究所と読み替える。
- 2 第3条及び第7条に理事長とあるのは、代表理事と読み替える。

(平成23年3月13日理事会議決)

(平成26年3月1日改定)

## 機関誌編集規程

### (目的)

第1条 この規程は、財団法人東海ジェンダー研究所（以下「この法人」という。）が、男女共同参画社会の実現のため、男女平等意識の啓発と普及を目的として発行するこの法人の機関誌について、必要な事項を定める。

### (名称)

第2条 この法人の発行する機関誌は、年報『ジェンダー研究』、ニューズレター『LIBRA』と称する。

### (発行)

第3条 年報の発行は、原則として年1回とする。

2 ニューズレターの発行は、原則として年3回とする。

### (編集)

第4条 機関誌の編集は、機関誌編集委員会（以下「委員会」という。）が行う。

### (委員会の役割)

第5条 委員会は、機関誌の発行につき、編集・刊行などの任務を行う。

### (構成)

第6条 委員会は、編集委員長及び編集委員で構成する。

2 編集委員は、ジェンダー研究について見識のある学識経験者等の中から、理事会の決議に基づき理事長が若干名を委嘱する。

3 編集委員長は、理事の中から理事の互選とする。

### (任期)

第7条 編集委員長及び編集委員の任期は、選任後2年以内に終了する事業年度のうち、最終のものに関する定時評議員会の終結の時までとする。ただし、再任は妨げない。

### (報酬)

第8条 編集委員には、役員等報酬規程・役員等及び職員旅費規程に準じた報酬・旅費を支給する。

### (著作権)

第9条 機関誌に掲載された著作物の著作権は、財団法人東海ジェンダー研究所に属する。ただし、著者の申し出により著者自身が使用する場合は、この限りではない。

### (原稿の募集)

第10条 年報に掲載する論文は、原稿応募要項に従い、公募する。

2 執筆要項は、編集委員会が決定する。

### (改定)

第11条 この規程の改定は、理事会の決議を経て行う。

### (補則)

第12条 この規程の実施に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

### (附則)

この規程は、平成23年4月1日より施行する。

なお、公益法人移行後は、下記のとおり読み替えを行うものとする。

1 財団法人東海ジェンダー研究所とあるのは、公益財団法人東海ジェンダー研究所と読み替える。

2 第6条及び第12条に理事長とあるのは、代表理事と読み替える。

(平成23年3月13日理事会議決)

(平成26年3月1日改定)

## 執筆者プロフィール（掲載順）

### 田中 洋子（たなか ようこ）

筑波大学名誉教授。博士（経済学）。東京大学経済学部卒、東京大学大学院経済学研究科修了。筑波大学社会科学系講師、同大学人文社会系准教授、教授、ベルリン・フンボルト大学国際労働史研究所フェロー、ハーバード・イェンチン研究所招聘研究員をへて、現在ベルリン自由大学フリードリヒ・マイネッケ研究所および法政大学大原社会問題研究所客員研究員。ドイツと日本の企業史・労働史・現状分析を日独二拠点で研究。主著として『ドイツ企業社会の形成と変容』（社会政策学会賞・冲永賞受賞）（ミネルヴァ書房、2001年）、近著として田中洋子編著『エッセンシャルワーカー社会に不可欠な仕事なのに、なぜ安く使われるのか』（旬報社、2023年）がある。

### 禿 あや美（かむろ あやみ）

埼玉大学経済学部准教授。東京大学大学院経済学研究科博士課程単位取得満期退学。博士（経済学、東京大学）。専門は社会政策、雇用関係論。単著として『雇用形態間格差の制度分析—ジェンダー視角からの分業と秩序の形成史』ミネルヴァ書房（2022年）がある。同書で社会政策学会奨励賞、労務理論学会学術賞を受賞。正社員とパートタイム労働者の人事制度が労使の交渉の過程でどのように変容したのか（歴史分析）と、両者の職務を点数化する職務評価調査（現状分析）を組み合わせることで、賃金と処遇の対応関係における合理性の有無と職務の位置づけを研究している。

### 萩原 久美子（はぎわら くみこ）

桃山学院大学社会学部教授。専門は労働社会学、社会政策とジェンダー、人事労務管理論。一橋大学大学院博士課程修了。東京大学社会科学研究所、下関市立大学等を経て、現職。主な著書に、『労働運動を切り拓く』（共著、旬報社、2018年）、『「育児休職」協約の成立』（単著、勁草書房、2008年）、『迷走する両立支援—いま、子どもをもって働くということ』（単著、2006年、太郎次郎社）。そのほか、“How the Japanese Welfare Regime Incorporated Mothers’ Social Innovations in ECEC” in Raquel Gallego Calderon, Sheila González Motos and Ivana Maestripieri, eds., *Social Innovation and Welfare State Retrenchment* (Emerald Publisher, forthcoming); “Child Allowance: Failed Attempt to Put Children First” in Yoichi Funabashi and Koichi Nakano eds., *The Democratic Party of Japan in Power: Challenges and Failures* (Routledge, 2017).

### 南 修平 (みなみ しゅうへい)

長野県短期大学多文化コミュニケーション学科、弘前大学人文社会科学部などを経て専修大学文学部教授。専門はアメリカ史・アメリカ労働史で、主に20世紀半ばから後半にかけてのニューヨークやニュージャージーにおける労働者の生活世界とそのでつくられる人種・ジェンダー意識、愛国主義について研究。『アメリカを創る男たち—ニューヨーク建設労働者の生活世界と「愛国主義」』(名古屋大学出版会、2015年)でアメリカ学会清水博賞を受賞。近年は第二次世界大戦後のニューヨーク港湾地区における労働者コミュニティの変化に注目し、日常生活の変化と保守主義が顕在化していく関係を研究している。

### 北村 文 (きたむら あや)

津田塾大学学芸学部英語英文学科准教授。東京大学大学院人文社会系研究科博士課程単位取得退学。専門は、社会学(相互行為論、アイデンティティ論)、ジェンダー研究、日本研究、エスノグラフィー。近著に、「母たちが／と読む『母親になって後悔してる』」お茶の水女子大学ジェンダー研究所『ジェンダー研究』27号、pp. 75-88, 2024年; “Between Cosmopolitan Mothering and the Global Care Chain: Japanese Mothers, Intra-Asian Migration, and Everyday Struggles of ‘the Nanny Question,’” Katie B. Garner and Andrea O’Reilly eds., *Care(ful) Relationships Between Mothers and the Caregivers they Hire*, Demeter Press, pp. 246-265, 2024; “Who Cooks What, How and for Whom?: Gender, Racial, Ethnic and Class Politics of Food in Asian Global Households,” *Journal of Motherhood Initiative* 13 (2), pp. 197-212, 2022 など。

### 山口 響 (やまぐち ひびき)

長崎大学核兵器廃絶研究センター(RECNA)客員研究員・特定准教授。一橋大学大学院社会学研究科博士課程修了。博士(社会学)。活水高校・長崎県立大学・長崎総合科学大学非常勤講師。学術誌『*Journal for Peace and Nuclear Disarmament*』編集長補佐。「長崎の証言の会」被爆証言誌編集長。長崎新聞客員論説委員として「ながさき時評」欄を担当。研究関心は原爆投下後・戦後の長崎の歴史について。共著に長崎大学多文化社会学部編『大学的長崎ガイド—こだわりの歩き方』(昭和堂、2018年)、共編著に長崎原爆の戦後史をのこす会他編『原爆後の75年—長崎の記憶と記録をたどる』(書肆九十九、2021年)。



### 塩田 潤 (しおた じゅん)

日本学術振興会特別研究員 PD (龍谷大学)。博士 (政治学)。神戸大学国際協力研究科博士課程修了。専門は、政党政治研究、社会運動研究、政治過程論。著書に『危機の時代の市民と政党—アイスランドのラディカル・デモクラシー』(明石書店、2023年)。論文に「女性同盟の台頭とフェミニスト・サイクル—アイスランドにおける女性議員増加の背景」『北ヨーロッパ研究』第20巻 (近刊予定)。「アイスランドにおける女性ストライキの形成要因」『ジェンダーと政治、歴史、思想の交差点 (中央大学社会科学研究所研究叢書43)』(近刊予定)。共訳書に『シャンタル・ムフ『左派ポピュリズムのために』(明石書店、2019年)など。

### 孫 詩彧 (そん しいく)

国際日本文化研究センター助教。北海道大学学術研究員、東京都立大学客員研究員。博士 (教育学)。専門はジェンダー研究、家族社会学。著書に『家事育児の負担にみる夫と妻の権力関係—共働き家庭のペアデータ分析』(明石書店、2022年)、『ジェンダーレンズで世界観察』(ビジネス実用社、2024年)、共訳に『ジェンダー・イノベーションの可能性』(明石書店、2024年)など。クラウドファンディング「生理用品を必要な人に提供できる包括的な社会を目指す！」GASP\_STUDY 研究代表。ほかに学術論文や共著、翻訳など多数。

### 新井 美佐子 (あらい みさこ)

名古屋大学大学院人文学研究科准教授、公益財団法人東海ジェンダー研究所理事。名古屋大学大学院経済学研究科博士 (後期) 課程修了。博士 (経済学)。主たる研究関心・対象はフェミニスト経済学、ケアとジェンダー、フランスのジェンダー関連政策。近著論文 (単著) に「ケアとジェンダー—フランスを事例にして」(公益財団法人東海ジェンダー研究所記念論集編集委員会編 (2022) 『ジェンダー研究が拓く知の地平』明石書店、所収) 等。また、最近の共訳書として M. ホークスワース著、新井美佐子/左高慎也/鳥袋海理/見崎恵子訳 (2022) 『ジェンダーと政治理論』(明石書店) がある。

### 左高 慎也 (さだか しんや)

独立行政法人日本学術振興会特別研究員 (PD)。お茶の水女子大学ジェンダー研究所研究協力員。名古屋大学大学院法学研究科博士後期課程修了。博士 (法学)。専門は政治学。とりわけ「ジェンダーと政治」および「フェミニスト制度論」について研究を行っている。論文として、「『ジェンダーと政治』研究におけるインフォーマルな制度の位置—フェミニスト制度論を手がかりとして」『ジェンダー研究』第24号 (2022年) や、「フェミニスト制度論と合理的選択制度論の両立に向けた理論的考察—『女性を加えてかき混ぜる』アプローチを越えて」『経済社会とジェンダー—日本フェミニスト経済学会誌』第7巻 (2022年) などがある。

**島袋 海理 (しまぶくる かいり)**

名古屋大学大学院教育発達科学研究科博士後期課程。修士(教育学)。専門は教育社会学、ジェンダー／セクシュアリティ研究。教育をめぐる諸問題をクィア／フェミニズムの観点から批判的に検討する研究を行っている。論文として、「若年同性愛者のセクシュアル・アイデンティティ形成過程—学校における生徒との相互行為に着目して」『教育学研究』第89巻4号(2022年)や、「道徳教育とジェンダーという難問—システムティック・レビューによる知見と課題の整理」『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 教育科学』第71巻2号(溝脇克弥と共著、近刊)など。

**河野 真太郎 (こうの しんたろう)**

専修大学国際コミュニケーション学部教授。専門はイギリス文学・文化、カルチュラル・スタディーズ、ジェンダー論。著書に『ぼっちのままで居場所を見つける—孤独許容社会へ』(ちくまプリマー新書)、『はたらく物語』(笠間書院)、『正義はどこへ行くのか』(集英社新書)、『増補 戦う姫、働く少女』(ちくま文庫)、『この自由な世界と私たちの帰る場所』(青土社)、『新しい声を聞くぼくたち』(講談社)など。訳書にウェンディ・ブラウン『新自由主義の廃墟で』(人文書院)など多数。



## 『ジェンダー研究』第27号 編集委員会

編集委員長

小川眞里子（三重大学名誉教授）

編集委員

石田 好江（愛知淑徳大学名誉教授）

香川せつ子（西九州大学名誉教授）

武田 貴子（名古屋短期大学名誉教授）

三田 泰雅（四日市大学総合政策学部教授）

吉田 啓子（名古屋経済大学名誉教授）

西山 恵美（代表理事）

日置 雅子（業務執行理事）

---

---

### 編集後記

---

---

『ジェンダー研究』第27号を無事お届けできることを嬉しく思います。本号の特集は、「労働とジェンダー」です。2014年の第16号より本誌では毎年、原稿募集要項の最初で、「女性と労働」をメインテーマとするが、その他のジェンダー関係の研究テーマも可とする」と、お伝えしてきました。そのテーマこそがジェンダー問題の核心をなすという、当研究所の創立メンバーの熱い思いでもあったからです。しかし、一般の投稿論文としては、そうしたテーマを前面に押し出した原稿の応募があまりなく、逆に言えば、それだけジェンダー研究の裾野が急速に拡大したということでもありましょう。本号で長年の懸案のテーマを特集として扱うことが出来たのは、大変に喜ばしいことです。しかも粒ぞろいの4本の論考は、どれも読み応えがあり大いに啓発されるものばかりです。改めて、労働とジェンダーの問題の広さ大きさに、そして深さに思いを致すことになりました。現在の政治のホットな話題は、どれも女性の労働問題と深く結びついており、引き続き本誌でも注視していきたいと思います。

本年度は多くの投稿論文に恵まれ、査読は大変な作業でしたが、質の高い力作を皆様にお目にかけることが出来て、これまた嬉しいことです。とくに、近年助成金受託者からの投稿が少なく残念に思っていました。本号の塩田論文はそうした若手研究者からの投稿です。

コロナ・パンデミックを挟んで、延び延びになっていた海外調査派遣も無事終了して、昨年6月には本研究所で報告会も開催し大変好評でした。どうぞ、誌面でもお楽しみください。また、「翻訳で読むジェンダーの名著」についても、当該の書籍の「訳者あとがき」とは少し視点を変えて論じていただき、この名著の理解に大いに役立つことと思います。

地球温暖化というのは確かですが、冬の寒さは夏の酷暑の裏返しで、耐え難いものになりつつあります。アメリカにトランプ大統領が再登場し、気候の厳しさにもまして、政治世界の厳しさを想う日々です。レジリエンスですね。（小川眞里子）

## ジェンダー研究 GENDER STUDIES

『ジェンダー研究』第27号  
2025年2月28日 発行

編集・発行



公益財団法人 東海ジェンダー研究所  
〒460-0022 愛知県名古屋市中区金山一丁目9-19 ミズノビル6F  
TEL: 052-324-6591 FAX: 052-324-6592  
E-mail: [info@libra.or.jp](mailto:info@libra.or.jp) <https://libra.or.jp>

印刷 株式会社 ユニテ 〒464-0850 名古屋市千種区今池一丁目6-13

# GENDER STUDIES

ANNALS OF THE TOKAI FOUNDATION FOR GENDER STUDIES

February, 2025 [Number 27]

## CONTENTS

### *Preface*

NISHIYAMA Emi 1

### **Special Articles: Labor and Gender**

Workplace Transformation and Gender Equality:  
A Comparison Between Japan and Germany  
TANAKA Yoko 3

Changing The Employment Systems to Promote Gender Equality  
KAMURO Ayami 21

A Democratic Arena for Care under the Marketisation of Childcare?:  
Based on a Survey of Working Conditions and Union Activity  
in Public Childcare Centres  
HAGIWARA Kumiko 37

Labor and Gender:  
Women Printers in the Late 19th Century in America  
MINAMI Shuhei 51

### **Articles**

Representations of Intensive/Total/Neoliberal Mothering in Contemporary Japan:  
From “Working-Mom Hacks” to “Mommy-Tech”  
KITAMURA Aya 67

The Sex Industry in Post-Atomic and Occupied Nagasaki  
YAMAGUCHI Hibiki 91

The Political Process towards the Dual-Earner/Dual-Carer Model in Iceland:  
The Case of the 2000 Parental Leave Reform  
SHIOTA Jun 117

The Modernization of Menstrual Treatments:  
The Process of Objectification of Women in *Fujin Sekai*  
SUN Shiyu 137

### **Visit Report**

Gender in France Today: A Comparison with Japan  
ARAI Misako, SADAKA Shinya, SHIMABUKURO Kairi 161

### **A Translator Speaks: The Appeal of a Foreign-Language Gender Classic**

Angela McRobbie:  
*Feminism and the Politics of Resilience:*  
*Essays on Gender, Media, and the End of Welfare*, Polity Press, 2020  
KONO Shintaro 177

**Research Reports of Individual Research Grant Recipients (FY2023)** 185

**Reports and Information from the Tokai Foundation  
for Gender Studies** 201

EDITED BY

THE TOKAI FOUNDATION FOR GENDER STUDIES

Mizuno Bldg. 6F, 1-9-19, Kanayama, Naka-ku, Nagoya, 460-0022, JAPAN