



## ジェンダーと労働史——いくつかの方法論的提案

ジャネット・ハンター

(ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス教授)

近代の日本には労働史の優れた長い伝統がある。特に 1920 年代以降、研究者たちは労働条件や働き方、労働運動についての洞察に満ちた分析を生み出してきた。さらにここ数十年、経済史と労働史の研究は、新たな理論や概念装置を応用することによって内容を豊かにしてきている。我々自身もまた、歴史の重み、そして今日の労働問題の成り立ちをある程度理解して初めて、課題の解決を試みる事が出来るのだとの認識を強めている。それ故にますます、労働史研究者は、現在に影響を及ぼし続けている過去の発展過程を、複雑な細部にいたるまで分析するべく、革新的な新しいアプローチを発見しようと努力し続けている。

なかでも、労働市場におけるジェンダーの不平等とジェンダーによる分断ほど、分析が求められている分野はない。女性解放運動や女性運動が他の研究分野に影響を与えるようになったのはやっと 1970 年代になってからのことだったが、日本の労働市場における女性労働者とジェンダー問題に関する経済学者や社会学者による研究によって、我々の理解は大いに進んできている。こうした分析の成果の多くは現に政策立案者たちに受け入れられてきたものの、長期にわたって労働市場がいかにジェンダー化されてきたか、ジェンダー化された労働市場のあり方を変え、そうしたジェンダー化の傾向を変えるのはどんな要因や出来事なのか、理解をさらに深めるために取り組む必要があると私は主張したい。もちろん歴史的経験が常に未来への指針になるとは限らない。予期しないことは起こり得るし、実際に起こる。それでも歴史は、政治、経済、社会の長期的相互作用を明らかにできるはずであり、現代社会における労働市場のジェンダーによる分断を考える時、何を考慮すべきかを見極める助けとなるはずである。

私はこの小文で 3 つの主要な論点についてさらに詳しく述べたいと思う。うち 2 点は既存の日本の労働史研究の強みをさらに発展させられる可能性があると考えている。最初の論点は分野横断的・学際的なアプローチの重要性について、第 2 の論点は比較史の方法の重要性についてである。これらのアプローチは真新しいものではないが、日本の労働史研究を底上げする可能性がまだかなりある。第 3 の論点は労働史研究が現代社会に与える教訓と、政策決定に貢献できる可能性についてである。

### 分野横断的アプローチ

過去の事象・現在の事象を問わず、すべての労働研究には分野横断的アプローチがますます必要となっている。そもそも経済制度も市場制度も同時に社会制度であり、労働者や従業員は偏見や弱さ、信条を持つ個人でもある。団体的行動も、単に経済的利益のためだけでなく、政治的・社会的圧力によって動機づけられ方向づけられてきた。このように政治的・経済的・社会的要因の相対的な強さは、あらゆる変化の過程に常に重大な影響を及ぼしてきたし、今後もそうだろう。ところが、言うまでもないほど明らかなことだが、学問分野の専門化の加速が今日多くの社会科学の特徴となっている中で、これは意外に忘れられがちなことである。例えば経済学者あるいは経済史学者なら、景気変動や経済発展が労働市場のジェンダー構造に影響を及ぼすことを疑わないだろう。実際、さまざまな経済を歴史的に分析した結果、不況の時代、たとえば両大戦間の時期に起きた大恐慌（日本では昭和恐慌）の時代には、労働人口のうちもっとも弱い集団が最大の影響を被ることが示唆されている。もちろん日

本は、1990年代前半以降のほとんどの時期、程度の差はあれ不景気で、労働者の中で最近の経済危機の影響を受けなかった集団はないだろう。とはいえ、女性労働者の立場はとりわけ不安定であった。高学歴で大学教育を受けた女性たちも、同じ学歴の男性に比べ、比較的低い地位の仕事でさえ有名企業で職を見つけるのが大変になってきている。経済学者ならこの現象を経済動学を使って分析しようとするだろうし、ジェンダー史学者か社会学者なら同じ現象を権力機構と社会変動がもたらしたものと解釈するかもしれない。他方政治史学者は、実際の政治を担う極めて現実的な必要性が、ジェンダーに関する政治的イニシアチブを抑制してきたことを明らかにした。より今日的な問題を考えるとすれば、20世紀前半から当然のこととして受け入れられてきていたジェンダーの役割やジェンダーによる労働分担をよとする税制・年金制度などの分野では、ジェンダー平等を具体化して推し進めるには実際上の障害が大きい。知っての通り、こうした制度を男女平等にするには現在の状況下では莫大な費用を要するためとても实际的と言えないばかりか、途方もない行政再編と構造改革が必要となるだろう。とはいえ、問題はそれほど単純ではない。人口構造の変化などの個別具体的な課題を通じて、日本社会の中でジェンダーに対する態度が多様化してきているからである。たとえば、人口の急速な高齢化という制約を考えると、より多くの女性が働くことを求められるようになってきている。それと同時に、もっと子どもを産み、高齢者や新しい世代を世話するために労働人口から退出することも求められるようになってきている。こうした相反する圧力を乗り越えることはほとんど不可能だし、このような矛盾が生まれるのは、ジェンダーと労働という問題に常に大きく影響してきた政治・経済・文化・社会・イデオロギー的要因が複雑に絡み合っていることも示している。こうした意識は、保守的、進歩的、中立的といった立場を問わず、ジェンダーと仕事の分析にはかならず原因として考慮するのを忘れてはならない。

労働や労働史を研究する学者に分野横断的アプローチを求めるのは、もちろん時間的にも厳しく、多くの場合、非現実的な要求であることはわかっている。しかし社会科学者や歴史学者が実際にすることといえば、多岐にわたる理論やモデルから、分析に応用するものを選ぶことである。このとき、自分の分野のみな

らず社会科学全般から理論やモデルを選び出すことを考えればよい。伝統的分野間の断絶を超え、まったく異なるアプローチの研究者から学ぶという意識を持ち、固定観念にとらわれず分析にあたる必要があるだろう。労働史研究者には、ジェンダー研究をより伝統的な研究様式にあわせるのに躊躇があるかもしれないが、やはり取り組まなければならないだろう。そして学際的な交流をしばしば妨げてきた制度的、組織的制約を克服する最善の方法をよく考えなければならない。

### 比較史の方法

現代世界を横に眺めると、21世紀初頭の日本の雇用分野におけるジェンダーによる分断は、多くの点で他の工業国とそれほど違ってはいない。例えば米国、英国、ドイツと日本を比べると、どの国でも女性労働者は明らかに同種の経済活動に集中していることが分かる。この4カ国すべてにおいて、サービス部門、特に社会福祉や公共サービスが女性雇用の最大分野で、それほど落差はないが、これに小売業・卸売業、外食産業、娯楽産業が続く。もちろん多くの相違点もあるが、全般的に各国共通に目立つのは相違よりはむしろパターンの類似であろう。これらの類似点が近代特有ではないことは強調しておきたい。工業化以前の日本におけるジェンダーによる労働分担は他の工業化以前の社会に匹敵するし、どの経済大国においても工業化のプロセスそのものが、ジェンダーによる職業分担を生む主要因になってきたともいえよう。こう考えると、その国独自の歴史的観点からしか各国が理解できないという仮説には疑問が生まれる。あらゆる国に独自性はある。しかし日本が他のどの国より独自性が強いわけではない。ある一つのプロセスが様々な国でどのように展開したかを考察することによって、日本の発展に対する見通しや理解を深めることが出来る。工業化における女性の仕事はその良い例となる。

女性の仕事の範囲を歴史的に正確に測定することは常に困難であるが、工業化にともなって正規労働力として働く女性が増加し、その後既婚女性の参入が減少する傾向があることは、多くの国々を研究した研究者たちが確認している。つまり賃金や技能水準の点でジェンダー間の格差が大きくなり、家計所得の上昇に伴って一部の世帯では女性に所得稼得を求める経済的

プレッシャーが弱くなり、家庭を第一とする女性の役割が強調されるようになった。日本においても、工業化の過程で19世紀後半から20世紀前半にジェンダーによる労働分担がはっきりした。正規雇用部門が拡大して家族経済の重要性が相対的に薄れ、労働市場の分断化がますます顕著になったのである。ただし、両大戦間期におけるジェンダーによる労働分担を見ると、多くの特徴が工業化を進めていた頃の西欧や米国の経済に認められるのと類似しているのが分かる。男女の賃金格差は工業化当初よりむしろ固定化し、同じ職務に対しても女性の平均賃金水準は男性の30~60%程度にとどまった。工業化の進展が重工業部門に移行した後も、新たに生まれた産業は科学技術に関する投入を必要とするようになった。こうした産業では熟練労働者、訓練へのさらなる投資、そしてより高い賃金を必要とした。「男の仕事」は多くの場合、より高度な技能と結びつけられ、雇用主は技能や教育にさらに投資することが必要となり、労働者の保持が一層重要となった。拡大を続けるサービス部門における分業も、極めて階級性が強く、ジェンダーに基づいた職業構造が現われた。事務員や雑用係として男性を雇う伝統は衰退し、男性は管理職・会計士・校長・医師となり、女性はタイピスト・電話交換手・学級担任・看護師となるという職場に取って代わられた。そうした女性たちは製造業で働く女性労働者たちと同様に、多くが独身で、結婚によって妻となり母となるという、社会での「本当の」役割を果たせるようになるまで働いているだけとみなされた。

すでに述べたように、こうした変化が各国においていかに広範囲に起きたかは比較研究によって明らかになっている。国や経済の文化的・歴史的な違いを前提とすると、この事実は注目に値する。そしてこのストーリーをよりよく理解するには、極めて厳密な社会科学的分析と、比較史のアプローチと相互関連を重視する両方の分析によるしかない私は主張したい。比較史のアプローチという観点からは、工業化に付随する技術が、どの程度まで、実際にジェンダー化された社会制度や経済制度を成立させ、経済発展の果実を分配する制約となったのか、という問題について考える必要がある。工場制度の特徴である仕事と家庭の物理的分離の拡大は、どのような状況でその仕事のジェンダー化に影響したのだろうか？ 相互関連を重視するアプローチについては、ジェンダー化された慣行や職

業が、ある国から別の国へどの程度移転したのかといった問題を問う必要がある。よく知られている例としては、電話が日本に導入された際、当局が北米で既に確立した例にならって最初から電話交換手として女性を雇った事例がある。

欧米や日本の歴史学者たちはこうした比較史的方法に取り組み始めているが、すべきことはまだ沢山ある。日本の独自性が重要であることに疑いはないが、そのような独自性が実際どれほど重要なのかを理解できるのは、比較という文脈においてのみである。例えば19世紀後半以降、日本の大企業の雇用主は異常なほどに組織的な労務管理戦略を作り上げ、ジェンダーによる労働分担を広く定着させた。また、従業員のほとんどが女性であるという、20世紀前半の大規模な繊維会社が開発したこの労務管理は一つのモデルとして確立し、他社が模倣して終には経済の他部門にも浸透していった。「日本的雇用制度」と呼ばれるようになった制度が1950年代に成熟した結果、男性を一家の稼ぎ頭とする概念が大事にされ、女性の雇用コースは一定期間だけ働くことが前提とされたため、女性は排除された。これは所得水準の上昇によってますます実現可能になった。あるいは、夫の常勤労働者としてのアイデンティティを引き立てる存在である「専業主婦」という概念によって助長された現象でもある。もちろん、男性女性を問わず、日本の多くの労働者はこの特有の制度の恩恵を受けることはなかったし、1980年代以降この制度に対する圧力は増してきている。加えてこの数十年間に女性に門戸が開かれてきてもいる。それにもかかわらず、このシステムは未だに現実的かつ象徴的な影響力を持ち続けている。労働市場のジェンダーによる分断化において、こうした慣行がこれほど支配的になった過程を理解しなければ、現在を理解し慣行がどのように変化するだろうかという問題に取り組むことは出来ない。それには、より多くの比較史的研究を行い、日本の特殊性だけでなく、工業化やジェンダー化の過程に「普遍的に」伴う要素をより明確に特定することが求められる。

## 歴史、経路依存性、政策

既に示唆したように、どのような政策変更でも、それを効果的に行うには、労働分野でのジェンダー問題の進展、特に現在の状況がどの程度日本独特で、どの

程度諸国共通なのかをより良く理解することが不可欠である。他の多くの分野でもそうであるように、この分野では「歴史が重要である」。歴史が重要なのは、現在の状況は近い過去の所産であり、その過去も同様にそれ以前の所産であるという経路依存性があるからである。この25年間に日本政府が立法化したジェンダー問題に対する法律は、経済・政治・社会・文化の変化がそれぞれ異なる速さ、異なる度合いで生じている状況下での政策変更の難しさを良く示している。1985年の雇用機会均等法の制定は、とりわけ法的制裁が不十分なため無力で効果がなく、以前の法制度や前提がそのまま残って形成されたものとみなされることが多かった。1990年代末の法律の強化は、少なくとも最悪な雇用慣行を並みの水準に引き上げるのには役立ったかもしれないが、社会的に革新的な動きを促した証拠はほとんどない。1999年の男女共同参画社会基本法は、生活のすべての面で男女双方の機会平等の原則を尊重しているが、その後いくらか手直しが加えられたものの、抽象的で具体的政策内容に欠けるとの批判を受けてきている。もちろん、この種の政策効果が一夜にして変化をもたらすとは期待すべきではない。行動が必要であることが好意的に認識されたことの表れであるし、ジェンダーの平等の拡大という困難な道筋のほんの第一歩に過ぎないと考えるべきだろう。この点、諸国でも中央政府からの積極的なイニシアチブが差別的な雇用慣行の悪質な事例を排除し、平等の促進につながる環境を作る上で重要な役割を果たしてきており、日本にも同じことが言える。とはいえ、最初の雇用機会均等法以後20年間たっても、多くの面でジェンダー化された雇用構造があまり変化していないことは明らかである。女性の非正規職員が全就業者に占める割合は男性よりはるかに高いと数字が示し続けており、また働きたいと望む女性の数も、職が見つかる見込みがないと考える女性の数も同様の男性の数をはるかに上回っている。確かに、企業のなか

には女性のために総合職コースを導入し始めたところも出始めたが、従来の女性向けのコースでなくこのコースを歩み出す女性従業員の数はまだ限られている。このようになかなか雇用平等が進まない理由のいくつかは、女性の側に野心が小さいことや結婚願望があること、日本社会の大部分に保守的な期待があることと関連づけられてきた。これまでキャリアウーマンになる潜在能力のある女性の中には、長時間勤務、転勤の可能性、有無を言わせない上司の要求にしり込みした者がいたことに疑いはない。こうしたシステムは、意識に左右され、到底急には転換し得ない固定した諸制度に守られており、法律で排除できないことは分かっている。賢明にも政策立案者たちは学者を含む専門家たちを招いてこうした難しさについてアドバイスを仰いできた。しかし、このような政策で変化を導く効果を上げようとするなら、行動を妨げている実際上の制約を認識しているのだということを内外に示すだけでなく、社会経済構造における経路依存性の重要性と歴史的過程が変化する速度の多様性への認識を持つことが不可欠である。政治的・制度的大改革は起こり得るし、実際に起こるが、経済活動や社会意識の大変革は事実上ないに等しい。歴史は、より迅速な政策変更のための状況を作り出す長期的な変化の過程を我々に教え理解させることが出来るし、出来るはずである。

Janet Hunter ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス (LSE) 教授。最近の主な著作に、*Women and the Labour Market in Japan's Industrialising Economy: The Textile Industry before the Pacific War* (『日本の工業化と女性労働——戦前期の繊維産業』阿部武司・谷本雅之【監訳】中林真幸・橋野知子・榎一江【訳】有斐閣、2008年)、“Technology Transfer and the Gendering of Communications Work: Meiji Japan in Comparative Historical Perspective,” *Social Science Japan Journal*, 2010。専門は近代日本社会経済史、国際比較経済史、ジェンダー、産業関係論。