

「女性の教育と労働」研究の再検討と今後の課題

---登録型派遣労働者を手掛かりに---

筒井美紀（東京大学大学院）
miffy@educhan.p.u-tokyo.ac.jp

1. 問題の所在

本発表の目的は、「女性の教育と労働」研究におけるこれまでの分析モデルの問題点を明らかにし、今後の方向性を探ることである。

この問題点は2つある：①女性のライフコースが、理論・実証における研究者の鋭意努力の到達点を越え、更なる変貌を続けていること。②分析モデルと変貌する現実の間のギャップが、必ずしも明確に自覚されていないこと、である。

先行研究の分析モデル（分析概念）も、あらゆる分析モデルと同様、その対象となる現実の認識=記述モデル（記述概念）に依存している。70年代から80年代における女性のライフコースは、「M字型就労カーブ」として認識された。つまり学卒後に未婚フルタイマーとして、育児終了後にパートタイマーとして労働市場に参入する者の増加がこのカーブを形作ったのである（今田 1988 岩井 1990）。この記述モデル=「M字型就労モデル」は研究者に、女性労働者と言えば未婚正規雇用者あるいは既婚非正規雇用者のいずれかを思い浮かべさせてしまうほど、その存在を際立たせた。そこでこの課題は「誰が就業継続／中断再就職／退出するのか？」の解明であった。そのための分析モデルは、Feldberg = Glenn (1979)が言うところの「ジェンダー・モデル」、すなわち性役割規範の社会化や、家庭役割（と労働との調整）などを主要な規定要因とみなす分析モデルであった⁽¹⁾。

しかしながら「ジェンダー・モデル」は、今日の若年層において広がりつつある労働移動を十分に分析できない。なぜならその労働移動が、晩婚化（未婚の長期化）と非正規雇用化というコンテクスチュアルな変貌の中で生じているからである。

小笠原(1997)が指摘しているように、晩婚

化の進展によって、従来硬く結び付けて考えられてきた結婚と退職の間には、乖離が見られるようになった。この乖離は、「結婚しても辞めない」女性のみならず、「辞めて次の仕事に就く（多くは非正規雇用である）」未婚女性の増加によっても広がっている。未婚女性の転職は概して、家庭役割と労働との調整を理由としない（cf.小杉 1995）。また、就業年数や労働経験が広がる中で、かつて内面化された性役割規範や「女性としての生き方」観、あるいは仕事観が不変一定であると仮定するのは無理がある。

結婚と退職の間の乖離が小さかった頃の女性を前提とする「ジェンダー・モデル」と、それによっては捉えきれない女性の労働移動の広がり。このズレを理論的に反省し、今後の研究に発展させていくべきである。

2. 理論的反省の具体化

---登録型派遣労働者という手掛かり---

以上の理論的反省を、具体的かつ説得的に行うには、登録型派遣労働者（以下、単に「派遣労働者」と呼ぶ）を取り上げるのが極めて適切である。

周知の通り派遣労働者は、未婚若年層をその主力層とした、非正規雇用労働者である。この労働者が増え始めたのは、「減量経営」下の70年代であり、85年の派遣法法制化を機に急増した。法制化のオピニオン・リーダーは労働経済学者たちであり、派遣労働者の属性・性質を定義した中心的存在であった（高梨 1979）。派遣労働は当時「新しい働き方」であっただけに、包括的な実証調査を待たずしてその像が創りあげられ、「派遣労働の主力層は既婚中高年女性である」と述べられた。

この言明は、80年代中葉に初めて実施された学術的研究（雇用職業総合研究所 1986）

を見れば、誤謬であったことが明らかである。この調査は、今日に至るまでの、派遣労働者に関する基本的事実認識のベースとなっており、また包括性と詳細さの点でこの研究を超えたものはない、と言ってよい。

しかしながらこの調査研究は、なぜ如上の誤謬が生じたのか？という理論的反省にまで踏み込んではいない。また、派遣労働の主力層が未婚若年層であることを明示＝記述したものの、その分析は十分なものとは言えない。

以上を踏まえて主張したいのは次の3点である。

第1、如上の誤謬が生じたのは、「M字型就労モデル」「ジェンダー・モデル」によって派遣労働者を把握したためである。またこれらのモデルは、現在ほど晩婚化が進んでいなかった、当時の女性のライフコースというコンテクストに依存していた。

第2、先行研究の分析モデルは、「ジェンダー・モデル」であるがゆえに、派遣労働の主力層たる未婚若年層の特徴を十分に把握できない。

第3、その弱点を補う分析モデルは「ジョブ・モデル」(Feldberg = Glenn 1979)である。つまり、労働経験とそれがもたらす仕事観やキャリア意識の変容を重視する。専ら男性労働者⁽²⁾に適用されてきたこのモデルは、女性労働者にも有効である。

3. データと方法論

以上の主張をサポートする資料・データと方法は、幾種類かにわたっている。

第1点、つまり誤謬の発生基盤の解明に関しては、まず80年代前半の派遣労働に関する学術論文や政府答申などの言説分析を通して、その思考回路を明らかにする。次に当時の統計的データの検討を通して、その思考回路の状況依存性を指摘する。

第2点、「ジェンダー・モデル」の問題点については、雇用職業総合研究所(1986)を取りあげて指摘する。また「ジェンダー・モデル」が、「女性の教育と労働」研究における支配的パラダイムであったことも、80年代以降の研究状況の再検討を通して説明する。

第3点、派遣労働者のより正確な把握については、筆者の調査データを用いて仮説検証

を試みる。このデータは、1998年の5～6月に実施し、492名の有効回答を得た質問紙調査と、10名のインタビュー調査に基づくものである。

註

- (1) Feldberg = Glenn の言う「ジェンダー・モデル」は、「家族モデル」とほぼ同義である。
(2) 男性労働者および男性化された女性労働者—総合職。一般職に代表される圧倒的多数の女性労働者は、キャリア意識や仕事意欲が高くないものと前提され、専ら「ジェンダー・モデル」が適用されてきたのである。

文 献

Feldberg = Glenn (1979) "Male and Female: Job versus Gender Model in the Sociology of Work" in *Social Problems* vol.26 no.5

今田幸子(1985)「女性の職業達成と教育達成—ライフ・ヒストリー・アプローチから—」『教育社会学研究』第40集

今田幸子(1988)「女性の職業経歴とライフコース」『女性の職業経歴 1975年 1983年「職業移動と経歴(女子)調査」再分析』雇用職業総合研究所

今田幸子(1996)「女性労働と就業継続」『日本労働協会雑誌』96年5月号

岩井八郎(1990)「女性のライフコースと学歴」菊池城司編『日本の階層構造』第3巻、東京大学出版会

小杉礼子(1995)「初期キャリアの分化と初職・家庭・意識…初期離職の要因」大卒就職研究会『大卒者の初期キャリア形成』日本労働研究機構

雇用職業総合研究所(1986)『人材派遣業(事務処理)の女子労働者の仕事と生活に関する調査研究報告書』

小笠原祐子(1997)『OLたちのレジスタンス—サラリーマンとOLのパワーゲーム—』中央公論社(中公新書1401)

高梨昌(1979)「「臨時工・社外工」労働市場の変貌と雇用政策—女性労働者問題を中心に—」『日本労働協会雑誌』245,248号