

《書評》

西村純子著 『子育てと仕事の社会学』

鵜 沢 由美子

一読して、この本は、各大学図書館ならびに地域の図書館に必須の本であると強く感じた。その理由として第一に、常識を疑い、精緻にデータに語らせながら、問いを追求していく社会学の姿勢がはっきりと刻印されているからである。本書がシリーズ15冊目となる「現代社会学ライブラリー」のコンセプトとして、「社会のリアリティに向き合う意志——いま起きている諸問題を、社会学の視点から論じる」「大学生／院生はもちろん、高校生から社会人まで、学問の愉しさに触れることができる」（弘文堂HP「現代社会学ライブラリー <http://www.koubundou.co.jp/search/s5758.html>2015.1.20アクセス）とあるが、著者は「常識」として語られがちな「女性が働くようになった」ということへの疑問から問いを立てる。「はじめに」において、「女性の働き方が変わったのか」「女性の働き方が変わったとしたら、また変わっていなかったとしたら、それはなぜなのか」という2つの問いが立てられるや否や、結論は先取りされる。現在の段階で出産・育児期の就業行動を分析できる中での若い世代である、1970年代生まれにおいても、以前の世代と比べて出産を経ても就業継続する女性が増えているという傾向は確認されなかった、すなわち、「常識」とは異なり、少なくとも出産を経て就業を続けている女性は増えていない、ということが示唆される。それに続き、では、それはなぜなのか、と女性の就業行動に関連する要因を析出し考察することが

語られる。なんとなく思い込んでいる常識が違うらしい、それを一つ一つ解きほぐしてくれるのだ。幅広い層が、Doing Sociology に引き込まれることになるだろう。

また、マクロ、ミクロ、メゾレベルの理論的パースペクティブを提示し、それをういてデータを読むことをわかりやすく示している。研究を志す者には非常に参考になると思われる。

具体的にみていこう。女性、中でも子どもを育てる女性に着目する本書の第一章では、女性の就業率のM字型カーブの読みとり方の解説から始められる。第二章では、先行研究および本書で主として用いられる「消費生活に関するパネル調査」から、結婚や出産を経た女性の就業の趨勢について検討される。その結果、1940年代から1970年代生まれにかけての女性においては、結婚時の就業率は高まる傾向にあるが、出産を経た就業行動には大きな変化が見られないことが確認された。

続く章では、では、なぜ出産を経た女性の就業行動には変化が見られないのか、という問いに対する検討が重ねられる。まず、第三章では、女性の就業行動を説明しうる理論的パースペクティブが、マクロ・ミクロ・メゾレベルでそれぞれ展開される。第四章では、前章で示された理論的パースペクティブを用いて、戦後日本社会における女性の就業行動に影響を与えた要因について論じられている。67ページにある「社会経済状況と女性のライフコースとの関係」の

図を用いて各コーホートの女性像を歴史的文脈から描いているのは興味深い。

第五章では、本書で焦点化された出産・育児期の女性の就業の規定要因について検討される。戦後の社会的状況の変化の中で「変わる」ことが想定された1960年代、1970年代生まれの女性はなぜ前の世代と同様に出産を機に仕事を離れていったのか。その理由として析出されたのは、「働き続けられる職場」「働き続けられる仕事」が限定的であったということである。具体的には、第一子を出産後1年、あるいは出産後10年働き続けられるのは官公庁という職場や正規雇用、あるいは専門職に限られていたことが示唆された。先行研究の限界を指摘しつつ、「変わる」ことが期待されていた2つの世代の分析に焦点を当て、第一子出産2年前から出産年にかけての就業継続、第一子出産1年後の就業継続、第一子出産後10年間の就業継続という異なる局面における規定要因を比較検討した第2節は特にオリジナリティを感じる考察が見られるといえよう。続く第六章では、これまであまり明らかにされてこなかった出産後からポスト育児期（本書では末子就学から高校卒業くらいまでのライフステージ）の女性の就業とその規定要因を検討している。ここでも、初職が事務職よりも専門職であった方が再就職する率が高いという結果が得られた。これまでの多くの先行研究と同様、親からのサポートが女性の就業支援になることも示された。第七章では、シングルマザーの就業について検討された。シングルマザーの就業率は高い水準にあるものの、子育てと正規雇用就業を両立しがたい現状が示唆された。

最後の第八章では、国際比較の観点から、多くの社会で女性の就業率の増加は、幼い子どもを育てる女性の就業率の増加を伴っているが、

幼い子どもを持つ女性の就業率のみが低い日本はOECD諸国の中でも特異な存在であることが示される。その理由に、第五章の分析から「働き続けられる職場」「働き続けられる仕事」が限定的であるということが挙げられた。著者は、「子育ても仕事も」できる社会に向けて、まず第一に「安定した、よい仕事」に働く時間の柔軟性を、第二に「安定した、よい仕事」にキャリアの途上から参入するルートを、と提案している。

女性の就業に関しては、家族社会学、労働社会学、ジェンダー論など多方面からのアプローチがある。上記のように、本書は実に示唆に富み、実りの多い書であるが、理論的パースペクティブのメゾレベルに、さらに日本の会社組織の特異性が盛り込まれると分析が深まる可能性があるのではないと思われる。すなわち、アメリカやイギリスで一般的である、職務分析を行い各職務を格付ける職務等級制度のもとでは、職務に応じて人材の流動性が図られやすいが、日本で一般的な職能資格制度では企業ごとに独特な基準もありうる。評価の対象となる職能＝職務遂行能力とは、体力・適性・知識・経験・性格・意欲からなる、仕事に関する幅広い能力とされ、なかなか途中退出、参入をする人材を位置づけるのは難しい。初職が専門職であることが女性の就業継続や再就職に有効であることが本書からも示されたが、各専門職の労働市場内で比較的職務の格付けが可能であり、労働市場内の流動性が高いということがその要因に挙げられるのではないと思われる。

西村純子『子育てと仕事の社会学』（現代社会学ライブラリー）2014年 弘文堂刊

（うざわ ゆみこ、本学科准教授）