

女性の家事労働と雇用労働

砂山克彦

はじめに

これまで、労働法の基礎として、生存権およびそれを具体化する権利としての団結権が据えられることについて疑問が出されることはなかった。しかし最近では、個人の尊重の観点から、自己決定権を労働法の基礎に据えるべきであるとの主張がなされ¹⁾、これをめぐって論議がなされている。また、フェミニズムが多くの学問分野において、根源的な問題提起をしてきているが、そもそもの始まりは、アメリカの中産階級の主婦が、自己実現を主張し始めたことに端を発しているという²⁾。わが国の「国民生活に関する世論調査」(総理府)においても、「物の豊さ」よりも「心の豊さ」を重視する意見が次第に多くなり、1996年では30ポイントもの差がついてしまった³⁾。これも、自己実現を求める意識の表れとみることができ、国民全体が自己実現を望んでいるといえる。このような状況の中で、フェミニズムが提起しようとしている問題を正確に受け止めることが必要となろう。本稿は、岩手大学人文社会科学部の総合科学論講義「ジェンダーとセックス」において話をする機会があったことを契機に、フェミニズムが提起した、あるいはしようとしている問題は何かについて、特に労働分野について、自分なりにまとめてみようとした講義録的なものである。

I 女性の家事労働

1 家事労働論争

マルクス主義フェミニズムの最大の理論的貢献は、「家事労働 domestic labor」という概念の発見であるといわれている⁴⁾。わが国において明確に「家事労働」をめぐる論じられたのは1960年以降のことであるとされる。そこでは、主婦労働はなぜ有用であるが価値を生まないかが問題にされた。その後、70年代になって、イギリスでもアメリカでも、「家事労働に賃金を！」の主張がなされ、家事労働をめぐる論争がなされた。80年代に入り、フェミニストの関心は家事労働そのものを離れて、より大きな社会的コンテクストのもとでの「女性と労働」—女性の二重労働、労働の性的隔離、賃労働と不払労働との関係等—の探求に向うようになった。

2 家事労働と経済的評価

家事労働の定義については、現在でも一致した見解はみられないが⁵⁾、妻の側から分類したものとしてたとえば次のように分類されている⁶⁾。すなわち、①自分のための家事、②夫のための家事、③子どものための家事・育児・しつけ等の教育活動、④家族の共有部分の家事・家政管理、地域活動（たとえば町内会の役）などである。このうち②と④は夫が自分でやるか、または交替で分担すべきものを妻がやっているものであるから夫は妻に代価を支払わなければならないとされる。この点については、伝統的な夫婦の場合、夫は妻に収入を分け与えているとされる⁷⁾。③には育児だけではなく、高齢者等の介護も含めるべきであると思われるが、これらは、そもそも自分でやるべきこととはいえない性質のものであり、当然家庭でとも、当然社会全体でもいえない部分である。育児も介護もしばらく前までは大家族制度の下で家族（主として女性）の手で行なわれてきた。しかし、核家族化する一方で高齢化社会が急激なスピードで到来し、家族による介護が過重な負担となり、また、女性の労働力化の進行に伴ない育児もまた家族以外の手を借りる必要が生じてきた。このように育児や介護に家族以外の労働（通常は有償労働）

を利用しなければならなくなるとともに、家事としての育児や介護も有償労働との対比で見られるようになってきた。もともと家事労働は本質的に有償労働の形を取りえないというわけではない。歴史的にも、家事使用人が有償で、すなわち雇用労働として、家庭内で働いていた⁸⁾。家事労働が賃金を支払われない労働となっているのは、市場から排除されているからである。ところが同じく市場から排除されていても、農業労働のように、農家の自家消費分の労働を家事労働と区別してGNPの中に算入されているものもある。この農家の自家消費分を生産高として算入する方式は、もし自分達の消費分を市場で調達するとすればという仮定のもとに行なわれている。家事労働についても、料理、洗濯、裁縫、育児、最近では介護などについても、市場で調達すればという仮定のもとに、家事労働を貨幣換算することはできないわけではない。総理府男女共同参画審議会『男女共同参画ビジョン—21世紀の新たな価値の創造』（1996年7月）によれば、「家庭内で行われている育児や介護等の社会的評価の在り方」について見直す必要性が指摘されており、12月に発表された「男女共同参画2000年プラン」では、次のように述べている。すなわち、「あらゆる政策に男女平等に関する視点を盛り込む際の基礎資料とするため、女性の置かれている状況を客観的に把握することのできる統計情報等の収集・整備・提供を行う。その際、女性がその大部分を担っているいわゆる無償労働が数量的に十分に把握されておらず、そのことが女性の担う役割への過小評価等につながっていることに留意する」としている。これに基づき、具体的には、「無償労働の数量的把握の方策について調査研究を行うとともに、その社会的評価の在り方についても検討を行う。また、わが国において主に女性が従事している無償労働の大きな一分野である育児・介護については、非市場分野における無償労働による介護・保育サービスの供給と、市場等を通じて供給される介護・保育サービスとの両面を把握するとともに、サービスの利用と費用負担の関係を示した統計を、介護・保育サテライト勘定⁹⁾として整備する」としている。

このように女性の無償労働を社会的に評価しようという動きは広がりつつあるが、フェミニズムは、女性労働が無償である理由をどのようにとらえ、

その克服の方策としてどのような提案をしているのであろうか。

3 家事労働と不払い労働

フェミニズムは、生産的労働に対しては対価・報酬が支払われるべきであると主張する。農業労働やその他の自営業における妻の生産的労働に対して対価・報酬が支払われないのは、家制度（男性＝夫の、女性＝妻に対する支配）を始めとする男性の女性支配によるものである。それでは、家事労働に対して対価・報酬が支払われないのはどのような仕組みによるのか。家事労働は愛・母性にもとづき行なわれるので対価・報酬が支払われないとの主張が一般になされるが、この考え方は家事労働をボランティア労働と同じに考えるものである、としてフェミニズムはこの主張を退ける¹⁰⁾。

それでは、家事労働とボランティア労働はどのように異なるのであろうか。一般に、ボランティア労働は他人のために自分を捧げるという精神に基づくもので、労働の結果として、金銭や損得ではない、人間的な成長という自然な報いが受け取れると説かれている¹¹⁾。このように、ボランティア労働は本来、対価・報酬を求めない、すなわち無償性を基本としている。ところで、最近有償ボランティアという言葉をよく見掛ける。これは、自ら進んで参加するという自発性に基づきながらも、その労働に対しては対価・報酬を支払うというもので、本来のボランティアが成長していないというわが国の現状に対応して、また、社会の急速な高齢化に公的な福祉サービスの体勢が追いつかないというなかでとられている方策である¹²⁾。ボランティアの本来の在り方という点からすれば、有償ボランティアというのは問題を含んでいるが¹³⁾、それが有償になるのは、働く人と受け入れる側の間に有償という合意があるからである。法学的にみれば、家事労働も本来のボランティア労働も、無償を合意している点においては異ならない。しかし、フェミニズムは、この無償の合意の背後にある仕組を問題にしているのである¹⁴⁾。ボランティア労働はその基本的精神から無償性を合意しているのに対して、家事労働は男性の女性支配によって無償性の合意がなされているとフェミニズムは考えるのである。ボランティア労働も有償になると雇用労働としての性格をもつてく

るが、実費弁償の範囲にとどまる場合は基本的に自己の満足・成長を目的とした労働として、本質的に無償労働としての性格を失わないといえる。これに対して家事労働は、愛情を伴ってはいるが、労働の目的そのものが自己の満足・成長というわけではなく、本質的に無償労働という性格を持つわけではない。そうすると家事労働を無償としている背後の仕組みが問題となってくる。

4 家事労働と家父長制（性支配）

家父長制の定義についても一致した見解はみられないが、たとえば「性に基づいて、権力が男性優位に配分され、かつ役割が固定的に配分されるような関係と規範の総体」とする見解や、これにさらに、物質的基礎を認める見解などがある¹⁵⁾。フェミニズムは、この家父長制が、家事労働を不払い労働にしている基盤であると考える。

それでは、このような家父長制を廃絶するにはどのような方法があるのでしょうか。上野千鶴子氏は、家父長制に男性の女性支配の側面ばかりでなく、同性の間でも世代間の支配（未成年の子に対する親の支配や老親を子が世話しなければならないなど）をも含める立場から、次のように主張する¹⁶⁾。すなわち、第一に、再生産費用の両性間の不均等な配分を是正すること。第二に、世代間支配を終了させることが必要であるとしている。そのうえで、後者の点については、①再生産費用を子供自身の権利として自己所有させること（家族手当ではなく児童手当の支給）と、②老人が独立できるだけの老齢年金の支給と公共的な介護サービスの確保をあげている。一般的には、第一の問題については、女性が一方的に家事労働を分担している状況を改め、自分のことは自分でするか交替で分担するという解決方向が示されている¹⁷⁾。これに対し、第二の問題については、個々の家庭の中では解決しえず、社会全体の問題として、社会保障、社会福祉の問題として解決すべきであると一般に主張されている。

II 女性の雇用労働

家事労働が無償である理由を家父長制の支配とみるフェミニズムは、女性の雇用労働もこの家父長制に支配されている（枠をはめられている）とみる。

1 労働の女性化

現在、女性の雇用者数は2千万人を超えており、雇用労働者中に占める女性比率は4割近くになっている。しかし、男性と女性の職種の分離は相変わらずであり、失業率もわずかであるが男性を上回っている。このように女性の雇用労働者は増加しているが、その3人に1人は週35時間未満の短時間労働者である。男性も含めた短時間労働者の数は、1994年に967万人と過去最高を記録したが、1995年には景気の後退もあって約70万人の減となった（1996年の速報値では、再び増加して、1,015万人となった。）。しかし、そのうち女性は15万人の減にとどまっており、女性の短時間雇用者は今後も増加傾向をたどると思われる。過去10年間に短時間労働者は約2倍になっているが、職業別には事務従事者、サービス従事者、労務作業で増加が著しい。

さらに、労働者派遣事業の登録者44万人（うち83.8%が女性）などを含めた、非正規雇用者は1千万人を超えた。このうち75%以上が女性であり、女性の非正規雇用者は10年間で約6割増加したため、女性雇用者数の増加の3分の2が非正規雇用の増加によるものとなっている。今後とも女性の多い製造業、卸売・小売業、飲食業、サービス業を中心に非正規雇用活用の意向は強いが、他方、若年層の派遣労働者や契約社員、正規雇用者と勤務時間が変わらないいわゆるフルタイムパートの大半が正社員への転換を希望しているというデータもある。

ところで、パートタイム労働者について、それを供給する家庭における家父長制支配という観点からだけでなく、労働課程の観点からどのような需要があるのかを検討したイギリスにおけるパートタイム労働の研究によれば、次のようなことが明らかにされている¹⁸⁾。すなわち、「パートタイムの女性労働の利用は、職業分離のパターンに直接関係していた。フルタイム労働が

女性である場合、経営側は一般に、生産遂行時間の延長のために、あるいは、週の労働日をとおして仕事の山と谷に対応するために、パートタイム女性を使用した。これとは対照的に、フルタイム労働力が男性の場合には、経営側は生産の拡大や変動に対処する他の手段を考案した。男性が雇われる場合、大抵の場合に、生産時間の延長や生産の絶頂期に対応するために残業労働が利用された。しかしパン製造業では、これらの目的のためには、フルタイムの臨時労働が時には利用された。当時経営側は柔軟性を確保する方法としては、女性を雇っている場合には、男性を雇っている場合とは違う方法を採用しており、また、製造業でのパートタイム女性労働を継続して利用することが、これらの意味で理解できるように思われる。¹⁹⁾

このような性別職業分離は、「家族賃金」を稼がなければならないと思われていた男性労働者と、その必要はないと思われていた女性労働者の賃金の違いによるものであろう。また前述の研究は、公共部門のパートタイム労働を分析したうえで次のように述べる。「弾力的な労働力需要と結びついたこれらの要因は、私たちが調べた全部門では明らかに重要ではあった。けれどもこれらの要因は、福祉国家ではなぜ、それだけ多く専門職でない介護、家事的労働をパートタイムで働く女性がするのか、その理由を十分に説明しているようには思えない。明らかに他の要因は、家族重視イデオロギーの役割と関係がある。私たちの調査から、これらの職務が家庭での女性の無償の家事労働に似ているために、経営側は女性、特に妻や母親を一定の家事や介護的職業で働く理想的な雇人と見ていることがはっきりしている。²⁰⁾

また前述の研究は、次のようにも述べている。すなわち、「パートタイム職務として確立されているのは、女性の職務だけであること、そして経営側の労働力編成のやり方にとって、ジェンダーが決定的である²¹⁾」と。

このように、イギリスの研究においても、パートタイム労働の労働形態については、ジェンダーによる差別が、労働需要側にも存在すると指摘されている。わが国においても、「女性はそれまでは、インフォーマルな労働セクターで不払い労働 unpaid labor を担当する労働力として隔離されてきたが、今や、フォーマル・セクターとインフォーマル・セクターとの間を、必要に

応じて自由に行き来する周辺労働力となった。だが、誰の「必要に応じて」？ 第一は資本の必要に応じて、第二は、家父長制の必要に応じて。多くの女性が、自らの自由意志でパートタイマーにとどまることを選ぶというデータが出ているが、それは、彼女たちが「家父長制の必要」を内面化しているからである。多くは子育て期を終えた35歳以上の彼女たちは、次に来るべき家父長制の必要、すなわち老人介護―主として夫の両親の介護―のために待機の状態にある。²²⁾と指摘されている。

他方、女性の労働力化が進むことは、たとえそれが周縁的な労働力としてではあっても、逆に中核であるはずの男性労働者の労働倫理に対して影響を与えるとの指摘がある。すなわち、「近年の主婦の労働市場への大量参入は、従来の主婦と女性労働者の境界を希薄にしつつある。…現実には主婦層は家庭と職場を絶えず出たり入ったり自由に行き来しているのであるから、今日は「価値を生む労働」に、明日は「価値を生まない労働」に従事するという切り替えが明確さを失っても致し方ない。…安くて便利だということで主婦を採用したものの、大量の参入は旧来の労働倫理をなし崩しに変えようとしている。…この「生活と労働の溶解現象」は、今日男性の間にも浸透しはじめ、男性は入社に際し全員「総合職」採用と決められているのに、転勤がない代わりに昇進の頭打ちがある「一般職」を希望するものが出てくるのも不思議ではない。終身雇用と年功賃金の動揺、昇進ポスト不足、解雇の危険が迫ってくる男性社員が、女性なみに肩の力を抜いて、生活・家族優先の生き方を選ぶ条件は着々と築かれつつある。²³⁾と。

確かに、労働の女性化は今後も進むと思われるが、すでに指摘されているように女子労働における二極分化も考えあわせると、単純に労働の女性化が進むのではなく、エリートは男性も女性も区別なく猛烈に働くというアメリカ型の労働社会に向かう可能性も少なくない。

ここで一つ注意しておかなければならないのは、欧米のパートタイム労働者は文字通り勤務時間が短い労働者であり、したがって、時間給で比べるならば、正規労働者と異ならないが、わが国の場合は、時間給で比較してもパートタイム労働者と正規労働者では大きな開きがある。すなわち、同一労働同

一賃金の原則が確立していないのである。この点について外国の経験を見てもよい。

2 同一労働同一賃金の原則

1) カナダの経験

わが国の政府も、世界女性会議の「行動綱領」などを受け、男女共同参画社会のプランを決定したが、労働の分野における男女差別の中心問題の一つは、同一労働同一賃金の原則が確立していないことである。女子労働者が増大しても、パートや派遣のような非正規労働者として職場に参入しているが、同一の労働に就きながらも賃金が正規・男子労働者と比べて格段に低い実態がある。この点についてカナダの経験をみてみよう²⁴⁾。

これまで、カナダでは、雇用の分野での男女平等を進めてきたが、その一環として男女同一労働同一賃金法制については次のような展開をみている。

①第一段階：「同一労働同一賃金 Equal pay for equal work」の原則 たとえば、ウェイターとウェイトレスは同一の労働を行なうので、同一の賃金を支給されるべきである。しかし、現実には性別による職種の偏りや職種の分離があって、男女が同一の労働に従事する場合は多くないことから、この原則を適用して男女の賃金格差を縮小しうる範囲は実際上、かなり限定されている。

②第二段階：「類似する、あるいは実質的に類似する労働に対しては、同一賃金 Equal pay for similar or substantially similar work」の原則 たとえば、病院の看護婦助手（女）と用務員（男）、あるいは会社の清掃婦（女）と管理人（男）の労働は、職務の名称は異なるが実質的には類似する労働であって、同一の賃金を支給されるべきであるとされる。

③第三段階：「同一価値労働同一賃金 Equal pay for the work of equal value」の原則 比較するのは「労働」ではなく、「労働の価値」である。労働の価値は、職務評価という技術によって決定される。

④第四段階：「賃金衡平 Pay equity」の原則 この原則は、基本的には、「男女同一価値労働同一賃金」の原則に立つものであるが、「女性に対する賃金

差別は、経済に特有な風土病のようなものであって、広範かつ組織的な救済が必要である」とし、被害者の個別的な訴えを待たずに、法律の規制によって、積極的に組織的な差別の是正や救済を図る。

①②については、すでにカナダの全管轄区で行なわれており、③については、連邦と若干の州において行なわれている。④については、オンタリオ州をはじめ、若干の州において行なわれている。

2) アメリカにおけるコンパラブル・ワースの運動は、この④の内容を実現する運動である²⁵⁾。

コンパラブル・ワースの運動は、労働運動が固執してきた男性が稼ぎ手であるという理想の中に刻み込まれたジェンダー関係への挑戦を表現している。すなわちこの運動は、男性が、雇用労働やより高い賃金に対して、女性よりも基本的な、あるいは「当然の」権利をもっているという見解や、女性は労働力に属していない、女性は「こずかい銭」以上のものを必要としない、女性の仕事は技術を必要とせず、男性の職務の命令に貢献することであるといった見解を攻撃している。²⁶⁾ 同時に、コンパラブル・ワースは、報酬の構造が、技能や人的資本の相違に基づくべきであるという見解を排除していない点で完全な平等主義とは一致していない。この点でコンパラブル・ワースは、能力主義を強化する可能性があるとして非難されてきた。また、コンパラブル・ワースは、女性の労働は、男性の労働と同じ価値があるとみなされるべきであると論じてはいるが、ジェンダーによる境界線あるいは特定の職務への女性の配置を直接には攻撃していないし、女性に、職業上の選択を変えることも、また男性の分野に入ることも奨励していないことから、ジェンダーの不平等に対して男女同一主義的な解決を目指す立場からは、労働の性によるステレオタイプ化を補強するのではないかとの疑念が出されている²⁷⁾。

このように、諸外国は、同一価値労働同一賃金の原則の確立に向け、努力を続けているが、わが国の場合、労働基準法4条に、性別を理由とする賃金差別を禁止する規定があるものの、年功序列的賃金体系が支配的であったことから、同一労働同一賃金の原則が適用されてこなかった。最近、同一（価値）労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性

判断において、一つの重要な判断要素として考慮されるべきものであるとする判決が出され注目されている²⁸⁾。

まとめ

このように、日本の現状は、女性が社会的に有用な生産的労働をしていながらそれが社会的・経済的に評価されず、男性が、自立した人間として本来自分でやるべき労働を女性に押しつけている点で、男性の女性支配が認められるということになる。これを克服するためには、社会の全ての面における男女平等の実現が目指されなければならない。そのために、政府は1996年12月、男女共同参画社会の実現にむけ2000年度までにとりくむ施策をまとめた国内行動計画「男女共同参画2000年プラン」を決定した。計画は、男女の役割分担をもとにした考方を改め、男女が社会の対等な構成員として活動し責任を負う男女共同参画社会の実現が緊急の課題であると指摘している。この点については、多くの論者により同様の指摘がある²⁹⁾。

他方では、社会のあらゆる制度に対して性による特徴付けが押しつけられている現状をそのままにして、たんに女性が、男性の制度に参加するだけでは、男性化した女性を生み出すだけで、問題の解決にはならないとする指摘がある³⁰⁾。確かに、男女共同参画社会の実現とは、男女の役割を同じくするだけにとどまらず、生活スタイル、生活における価値観の問題にも及ぶといえる。その意味では、世界中から食料をかき集め、台所から出るゴミの40%が食べ残しであるような生活から、「今日の生活水準を落として、ほどほどの生活で我慢できるのか、この狭い国土の中で、適正な人口を保ち、健康で文化的なほどほどの生活水準を維持するために男女が仕事を分かち合って生きる、そんなつましい生活を選択できるのかどうかは、すべてこの価値観のあり方にかかっている³¹⁾」といえよう。

注

- 1) 主な文献として、西谷敏『労働法における個人と集団』有斐閣（1992）をあげることができる。
- 2) 細谷実『性別秩序の世界』マルジュ社（1994）11頁以下参照。
- 3) 1996年11月24日付け岩手日報。
総理府が発表した「国民生活に関する世論調査」結果（1996. 11. 23）によると、今後の生活について「心の豊かさに重きを置きたい」と考えている人が58.8%に上り、過去最高の水準を記録した。これに対し、「物の豊さ」に重点を置く人は27.9%にとどまり、「心の豊さ」との差が30.9ポイントと過去最大となった。政府に対する要望では「医療・福祉・年金の充実」が61.2%でトップ、「高齢者・障害者介護など福祉の充実」がこれに続いている。国民の意識も、男性働き過ぎの経済大国からの転換を求めているといえるのではなからうか。
- 4) 上野千鶴子『家父長制と資本制』岩波書店（1990）31頁以下参照。
- 5) 家事労働概念を検討した最近の文献として大沢真理「『家事労働はなぜタダか』を手がかりとして」社会科学研究45巻3号（1993）239頁以下がある。
- 6) 大塩まゆみ『家族手当の研究』法律文化社（1996）350頁。
- 7) このように、夫が妻に生活費を渡すこと、または妻が家計を任されていることは家事労働の見返りとする見解に対しては、主婦の生計の水準は、夫の所得と善意に依存するのであって、彼女自身の家事労働によって決まるわけではないという理由で、これを否定する見解がある。この見解は、「夫の所得は彼自身の働きに対応し、単身か、妻帯かにより、家族手当の支給などわずかの差はあるものの、大きな差はない」とし、「被搾取とは生産する資源よりも少ない資源しか分配されない状態である。家事労働がタダであるということも、それがこのような意味で搾取されている状態であると考えられる」と主張する。大沢真理・前掲（注5）論文245頁。しかし、この立場が、夫が妻に渡す生活費が見返りとしては十分ではないとする根拠が明確にされているとは思えない。また、この立場が、家事労働の搾取をなくするためには、金銭の支払いではなく、夫婦の間での家事労働の分担であると主張するのであれば—大沢真理「『家事労働は「搾取」されているのか』に答えて」社会科学研究45巻3号（1993）271頁以下参照—、これを搾取としてとらえるのではなく、性別分業システムの問題として考えるべきだとする立場—中川スミ「家事労働は『搾取』されているのか」社会科学研究45巻3号（1993）258頁以下—の方が共感できる。
- 8) 18～19世紀のヨーロッパでは、パン屋やクリーニング屋の家庭で妻が生産的労働に従事するため、子供が里子に出されるというケースが数多く報告されている。上野・前掲書44頁参照。

- 9) サテライト勘定とは、SNA（国民経済計算体系）の中枢体系を維持しつつ、社会的に関心の高い分野の活動と経済活動とを体系的・整合的に分析しうる情報を提供するために作成される付属的な勘定のことである。対象分野としては、環境、文化、教育、社会的保護、旅行、研究開発、開発援助等があげられる。
- 10) 上野・前掲書38頁以下参照。
- 11) 日野原重明『ボランティアを生きる』php（1995）191頁参照。
- 12) たとえば、住民参加型有償福祉サービスの一例として盛岡地域ファミリー・サービスクラブの場合は、報酬は1時間当たり550～750円となっている。
- 13) このような、有償ボランティアに対しては次のような二つの立場がある。すなわち、『『人手が足りないところに参加してもらうのだから……』』と、ボランティアに安いアルバイト代を出そうとするとところさえあるようです。しかし、これでは、せっかく育ってきた純粋な気持からのボランティアの芽を摘むことにもなりかねません」とする立場—日野原・前掲書160頁と、たとえわずかでもいいから、やはり「有償」の方がいいという考え方のほうが、今日の農村には合っているというべきなのかもしれないという立場—若月俊一『ボランティアのこころ』労働旬報社（1993）である。
- 14) 法学の立場から、この「合意」についての再検討を示唆するものとして、笹沼朋子「労働法における女性従属試論」早誌46（1996）参照。
- 15) 上野・前掲書56頁以下参照。
- 16) 上野・前掲書106頁以下参照。
- 17) 注7) の大沢論文、鎌田とし子『男女共生社会のワークシェアリング』サイエンス社（1995）184頁など。
- 18) ヴェロニカ・ビーチ著高島・安川訳『現代フェミニズムと労働』中央大学出版会（1993）参照。
- 19) 同上192—193頁。
- 20) 同上197—198頁。
- 21) 同上203頁。
- 22) 上野・前掲書300頁。
- 23) 鎌田・前掲書168—170頁。
- 24) 木村愛子「カナダにおける男女同一価値労働同一賃金の展開と課題(1)」季刊労働法178号より引用。
- 25) リンダ・ブルム著森・他訳『フェミニズムと労働の間』お茶の水書房（1996）参照。
- 26) 同上18頁。
- 27) 同上23頁。
- 28) 丸子警報器事件、長野地裁上田支部平成8.3.15判決（労働判例690号）この事件は、男女差別の問題が直接争われたものではなく、女性の正社員と、臨時

社員の賃金差別の問題が争点になったが、ここ10年間くらいは女性は正社員ではなくすべて臨時社員で採用されるという、雇用形態そのものに性による差別があったケースである。判決は、同一（価値）労働同一賃金の原則が、労働関係を規律する一般的な法規範として存在しているとは認めることはできないとしながらも、臨時社員の賃金が、同じ勤務年数の女性正社員の8割以下となるときは、違法であるとした。

- 29) たとえば、藤井治枝『日本型企业社会と女性労働』ミネルヴァ書房（1995）は、「男女共同参加型社会」は可能かとして、スウェーデンですでに証明されたように、男女の労働環境やこれを支える社会的制度が人間本位の立場から改善される場合には、男女共同参加型の社会を実現し、社会全体の民主化をもたらしつつあるが、そのためには、多くの改革や男女の意識変革を必要とするとして、①家庭的役割に関する施策（育児、介護）②家族単位から個人単位へ（税、年金・賃金に関する制度）③男女の意識変革の三点が実現される必要性をあげている（370-374頁）。
- 30) 細谷・前掲書（注2）171頁以下参照。
- 31) 鎌田・前掲書（注17）225-226頁。また、同書は次のようにも述べる。「女性が働くためには、スウェーデン人のようなシンプルライフを見習わなければ無理だ……まず、シンプルライフの基本は、日々休むことなく繰り返される三度の食事である。食事は実に簡単で、堅い薄切りパンにバターを塗ってその上にスライスしたチーズを重ね、サラダとミルク、コーヒーというのが基本食である。……火を使って調理することはめったにない。……ランチは一日のうちでもっとも栄養価が高くかつ「温かい食事」が取れる唯一の機会になっている。職場から支給される補助券を持って、三三五五職場の食堂や町のレストランに繰り出す。……夕食といっても、また朝食のような簡単な食事で、……ホームパーティを開く場合でも、オープンの中に放り込んでおけばでき上がるじゃがいも中心の簡単料理が主である。……つまり女性が全員働く社会では、それを可能にする生活スタイルが選択されなければならないのではなからうか。」（201-203頁）。