

ジェンダー・ダイナミクスとアメリカ社会の変化
—女性の労働参加とグラス・シーリング—

Shifting Dynamics of Gender and American Society:
Women's Labor Participation and Glass Ceiling

野崎 与志子*
Yoshiko Nozaki

Abstract

The present study explores the shifting perspectives of women's labor market participation in relation to gender dynamics of marriage and childrearing in the United States. First, the study looks at U.S. statistical data concerning women's labor participation, career trajectories, and the glass ceiling phenomena to demonstrate that the pattern of U.S. women's labor participation has shifted to the U curve from the M curve of the 1960s, but that very few women reach top executive positions. Although we can describe the situation of the women conceptually by using the term "glass ceiling", it is not clear what the term specifically addresses, which calls for case studies.

The present study, then, proceeds to examine the case of former Under Secretary of Defense for Policy, Michel Flournoy, the Pentagon's highest-ranking woman in history, who resigned from her position in order to be at home for her teenaged children. The study analyzes the interview text of Flournoy with National Public Radio (NPR) and the comments made by listeners (these texts are available at the NPR website). The analysis shows that Flournoy made the choice to leave her position not because she was forced to take on childrearing responsibilities at home, but because she regarded it as once-a-life-time opportunity, that she was quite content with her decision, and that she thought that it was not the "end" but a "stop" of her career. The comments of listeners were diverse, including a suggestion for a new life course for women and a question concerning the lack of media interest in working class women. The study concludes by discussing the issues of "time" (or "work-life balance") for working women in general, and women assuming leadership positions in particular.

* ニューヨーク州立大学バッファロー校名誉准教授、Associate Professor Emerita, University at Buffalo (The State University of New York); 成蹊大学アジア太平洋研究センター客員研究員、Visiting Research Fellow, Center for Asian and Pacific Studies, Seikei University
E-mail: ynozaki@buffalo.edu

I. はじめに

女性の労働市場への参加は、経済発展の円熟期に入った国においても発展途上にある国においても、20世紀の重要な課題の一つとされている。その基本的な背景として、現代のグローバル化する社会において、その構成員の半分を占める女性に対して偏見や差別のない社会を築き、ジェンダーの自由平等原則を実践することは、世界的な流れであることがあげられるであろう。しかし、そのような社会、政治、及び文化の諸領域での理念的な流れと同時に、それら諸領域の基礎とも言うべき、経済からの要請を無視する事はできない。即ち、女性抜きで生産、流通、そして消費の全てを含めた意味で、全ての経済活動を社会が維持して行く事は不可能であると言う事実に、皆が認識し始めたのである。女性が提供する労働力（生産性）は、数としても質としても無視出来ない。

しかし、女性を活用する国もあればしない国もある¹。世界的に女性の労働市場への参加は多くの国の戦略目標であるとはいえ、かけ声だけで真剣に取り組む意思が有るのかどうか疑わしい国もあれば、クォータ制（割当てる数を決める制度）等を用いて、上からの政策としての圧力をかけることによって女性の社会進出を進めている国もある。また、アメリカ合衆国のように、女性差別撤廃の法的な枠組みを整えながらも、実際には労働市場における自由競争に任せている国もある。いずれにせよ、注目すべきは、支配的な論調は女性を「有償労働」の担い手としたい、という点であることである。言い換えると、基本的な言説は、実際には多くの女性は既に「無償」で経済活動に従事しているという点を軽視したものになっている事である。

もちろん、女性の無償労働は金額に換算することも可能であり、そのような試みもなされて来ている。日本でも内閣府が定期的に調査研究を行っており、例えば、最近の発表によると、日本の家事や買い物、育児、ボランティアなどに充てられた無償労働を金額に換算すると、2011年は過去最高額の約138兆5千億円に上る。それは、名目国内総生産（GDP）の約3割に相当し、そのような無償活動の担い手の約8割を女性が占めた²。内閣府は女性の社会進出が進み、家事や育児の一部を企業や保育所などに任せれば、産業が振興して経済成長につながる可能性があると考えている³。しかし、有償労働のために無償労働の一部（あるいは、全部）を他者のサービスに任せる（あるいは、サービスを購入する）という転換は、そのように簡単に片付く問題なのであろうか⁴。有償労働は人間の営みを経済的価値に換算するわけであるが、無償労働の多くは「お金」という価値に置き換える事が出来ない様な価値を伴うものが多いのではないだろうか。そして、もちろん、それは社会的なジェンダー・ダイナミクスと密接に関わっている。

本稿では、アメリカ合衆国において変化しつつある労働市場におけるジェンダー関係の状況を、女性の労働市場への参加の拡大の流れと、女性のトップへの昇進をめぐる問題から考察する。特に、1980年代の後半から論じられるようになった「ガラスの天井」あるいは「ガラス・シー

¹ 日本の男女平等と各国の例については、例えば、竹信（2010）参照。また、少子高齢化の進行する日本における労働力不足を補う為には女性の活用が必須であると提言されている。例えば、橋木（2005）参照。実際、高校以上で教育を受けた女性が仕事に着いている割合が、日本は経済協力機構（OECD）加盟国の30国中29位である（2007年現在）。

² 計算式によって割合は異なる。詳しくは、内閣府経済社会総合研究所国民経済計算部地域・特定勘定課（2013）参照。

³ 無償労働の中で「家事全般」が最も高く約88兆6千億円。買い物は約27兆2千億円、育児は約14兆8千億円、介護は約3兆4千億円だった。ボランティアなど社会活動は約4兆5千億円。近年の動向としては、男性の参加率が上がって来ているとのことである（内閣府経済社会総合研究所国民経済計算部地域・特定勘定課2013）。

⁴ 無償労働（家事、子育て、介護等）をどのように理論的に位置づけ、また実際の政策に組み込んで行くかは重要な問題であるが、その考察は本稿では割愛する。

リング (glass ceiling)」とよばれる概念をとりあげ、その今日的な状況を最近の具体的な事例から検討する⁵。合衆国の前国防総省の要職にあった女性、ミッシェル・フラーノイが、ティーンエイジの子育てに専念したいとして、仕事を辞めた事例である。ジェンダー平等が主張されてから長い年月がたっているが、女性にとって無償労働から有償労働へのシフト、あるいはその逆のシフトは、どのような意味を持つのであろうか。

II. 米国女性の労働市場への参加：拡大からほぼ半数へ

ある人口がどの程度労働市場に参加しているかを示す数字として、「労働力率」(labor force participation rate)という数字が使われる。労働力率は、一般的には、「15歳以上人口」に占める「労働力人口」の割合(「労働力人口」÷「15歳以上人口」×100)で表す。「労働力人口」とは、就業者に失業者を加えた人数である⁶。労働力人口は就業意思のある人たちであるから、労働力率は労働可能人口のうち働く意思のある人たちの比率ということになる。

女性の労働力率の傾向を表すものとして、M字カーブといわれるものがある。二十代前半でピークになった後、二十代後半から三十代前半にかけて、結婚、出産などのために低下し、その後再び上昇して四十代後半に、もう一度ピークを迎えるという型である。しかし、近年、先進国では、女性のライフスタイルが変化し、働きながら出産し子育てをするという形になりつつ有り、二十代後半から三十代前半にかけての女性の労働力率の落ち込みは無くなりつつ有る。そのような型を、U字カーブと呼んでいる。

アメリカ合衆国における女性の年齢別労働力率の変化を眺めると、図1「M字カーブからU字カーブへ」に見られるように、1960年代はM字カーブであった。しかし、徐々に、二十代後半から三十代前半にかけての労働力率は上がり、2005年にはほとんどU字カーブになった。

女性の労働力率の向上とともに、現在、女性が労働人口に占める割合も高くなっている。例えば、米国労働統計における非農業部門雇用 (non-farm payroll) の数について言えば、2012年9月において、女性は49.3%を占めている。(非農業部門雇用とは、米国労働省労働統計局が集計する数値で、米国において、政府雇用、非営利団体雇用、個人の私的な家庭内労働、及び農業雇用を除く雇用の数で、全雇用の約80%に当たる。)また、国際労働機関 (ILO) による2008年の調査によると、アメリカにおける就業者に占める女性の割合は46.7%であり、管理的職業従事者に占める女性の割合は42.7%である。即ち、女性は米国の労働市場において、男性と数量的な平等をほぼ達成していると言える。

⁵ 日本でも働く女性は増加しており、米国のようにトップへの昇進問題が将来は重要な課題となって来ると思われ、米国の事例研究は重要である。但し、日本の政策に生かす為には丁寧な比較を行うことが必要であろう。

⁶ 日本の総務省による平成17年からの算出方法は、労働力状態不詳を「労働力人口」(分子)および「15歳以上人口」(分母)の双方に含めない、というように変更された。

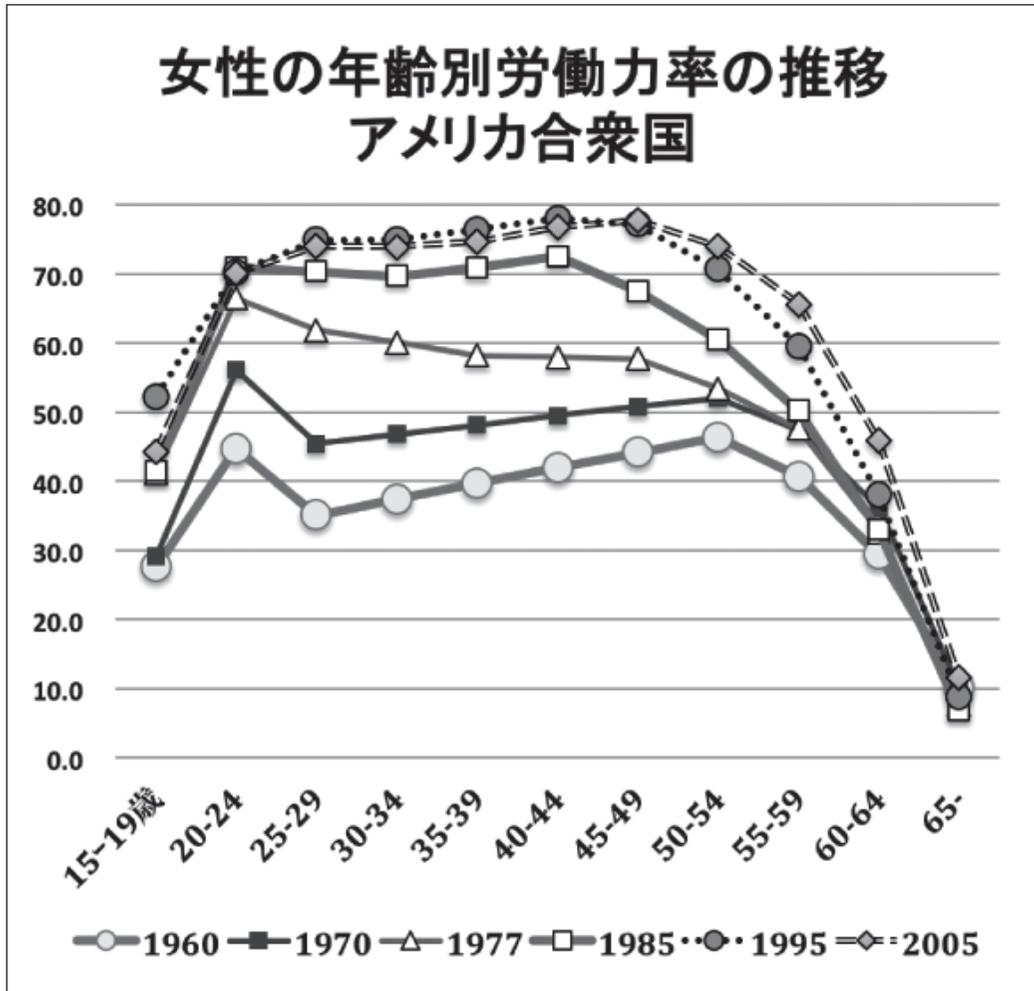


図1 M字カーブからU字カーブへ

本グラフは、本川裕氏がILO労働統計年鑑の資料を整理したものを基に、野崎が作成したものである。日本やその他の国々との比較には、本川氏のサイト『社会実情データ図録』の「女性の年齢別労働力率の推移」(<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/1505.html>) 参照。

しかしながら、女性が数的には男性と同等になったということは、女性が同等の職務のポストに就き、地位に上り、給与を得るようになったということの意味しない。例えば、米連邦政府の全職員における女性の割合は約44%であるが、上級管理職においては約30%にすぎない。つまり、女性は下級の職員であることが多い。また、フォーチュン500と呼ばれるアメリカにおける優良企業500社において、2012年11月現在、女性のCEO（最高経営責任者）は500人の内わずか21人にすぎない。

カタリストという研究機関の調査結果（「カタリスト・ピラミッド」図2参照）によると、500

⁷ カタリストは企業で働く女性の昇進を促進する為に1962年にニューヨークで設立された。女性の採用、能力開発、昇進に関する調査研究を行い、優良な企業の表彰を行っている。筒井（2002: 90）参照。

社において、Board(役員会)のメンバーにおける女性の占める割合は16.6%、Executive Officers(経営幹部職者)では14.3%、個々の企業で最高の給与を得ている者では8.1%にすぎない。即ち、被雇用者において女性が増えた事は、必ずしも、女性がリーダーとして、あるいは高額な給与を得る経営幹部として、男性と互角になった訳ではない。



図2 カタリスト・ピラミッド

ビジネス分野の階層別（上からCEO、Top Earners、Board Seats、Executive Officers、Management, Professional and Related Occupations、U.S. Labor Force）に女性の割合を表したもの。上に行くほど割合が小さくなるので、ピラミッド型になっている。出典はCatalyst（2013）。

このように、働く女性の職場での地位や待遇が、トップにたどり着きそうで着かない現象を、概念的には「グラス・シーリング (glass ceiling)」即ち、「ガラスの天井」と説明する。この概念は、特に、英語圏で広く使われる概念で、女性がキャリアアップを目指すとき、条件は整っているように見え、トップは見えているものの、その実これを阻む「見えない天井」がある、というように説明するのである。この語を誰が作ったかは定かではないが、80年代にゲイ・ブライアント著の『働く女性のレポート (The Working Woman Report)』(Bryant 1985) に出て来ており、1986年のウォール・ストリート・ニュース紙に掲載された企業の幹部レベルの女性が経験する「障害/バリアー」についての記事によって、一般に良く知られる概念となった。1991年には、アメリカ合衆国の公民権法の修正時にグラス・シーリング委員会が作られ、女性の労働環境についての調査が行われることとなり、その報告書が作られ、出版された⁸。

現在、上述のように、アメリカ合衆国では管理職の4割を女性が占めているが、この概念を使えば、その女性たちは、「グラス・シーリング」、つまり「ガラスの天井」に阻まれてトップの座に手が届かないという状況にあるのだ、ということになる⁹。この説明は、大変もったもなので

⁸ グラス・シーリング委員会とその報告書については、例えば、筒井（2002）参照。

⁹ アメリカ社会において、トップを目指す女性たちへのインタビューとしては、例えば、幸田（1993）がある。

あるが、幾つかの問題がある。例えば、その「ガラスの天井」というものが一体全体何なのかははっきりしない。また、ここで問題になっているのは、企業のトップが見える所までたどり着いた女性たちが経験するバリアーであり、必ずしも大多数の女性たちが直面するそれとは異なるのではないだろうか、という疑問がある。さらに、この説明において、女性は「見えない天井」に行く手を阻まれてしまうだけの存在であるが、女性の「主体としての力 (human agency)」およびそれに基づく「選択」はどのように関わっているのだろうか？

即ち、グラス・シーリング理論を考えていく上では、データとなる事例を検討する事が重要ではないかと思われる。以下では、そのような事例を一つ紹介し考察したい。2012年に全米公共ラジオ放送 (National Public Radio) が放送したもので「貴方とガラスの天井の間に子どもがいる時 (“When There’s a Baby Between You and the Glass Ceiling”）」と題する短いインタビューからなる番組で、そこで取り上げられたキャリア・ウーマン、前国防総省官僚のミッシェル・フラーノイ (Michel Flournoy) の事例である¹⁰。

III. 女性とガラスの天井の間——「子ども」の存在

ミッシェル・フラーノイは1960年生まれである。父は第二次世界大戦に従軍し、退役後はハリウッドの映画制作現場で働いていた。14歳の時に父を亡くし、経済的には豊かではない母子家庭で育った。しかし、母の配慮でカリフォルニア州の(有名な)ビバリーヒルズ高校を卒業した。その後、ハーバード大学で学士号 (社会研究)、オックスフォード大学で文学修士号 (国際関係) を取得した。彼女はレーガン大統領時代の核兵器競争をきっかけに、軍事及び安全保障問題に興味を持った。1989年から1993年まで、公共政策と行政学で全米トップを誇るハーバード大学のケネディ行政大学院 (Kennedy School of Government) で研究員を勤めた。その後、クリントン政権下で国防総省に務め、ブッシュ政権下では行政政府から出て、大学教授、シンクタンクの役員などの仕事をしていった¹¹。

フラーノイは、オバマ政権下で政策担当国防次官 (Under Secretary of Defense for Policy) に指名され、2009年の2月に米国上院による承認を受けその職に就いた。米国防総省でナンバー3のポストで、女性では国防総省の歴史における最高位の官僚となった。オバマ夫人のミッシェルにちなんで「もう一人のミッシェル」と呼ばれ、民主党としての軍事政策を立案し実施する要でもあった。というのは、オバマ政権での初代の国防長官ロバート・ゲーツ (Robert M. Gates) 氏は共和党出身であったため、オバマ大統領は民主党のカラーを出しながら国防総省をまとめていくために、実績のあるフラーノイを選んだと言えるからである。彼女の外交政策哲学は、民主党の伝統的なイデオロギーともいえるリベラル派干渉主義とは一線を画しており¹²、「常識的な

¹⁰ “When There is a Baby between You and Glass Ceiling” (「貴方とガラスの天井の間に子どもがいる時」)、<http://www.npr.org/2012/12/23/167923727/when-the-glass-ceiling-is-a-baby-working-through-motherhood> 参照。

¹¹ フラーノイの略歴は、米国防総省のサイトに掲載されている (http://www.defense.gov/bios/biography_detail.aspx?biographyid=172)。フラーノイの生い立ち、日常生活については、ワシントンポスト紙に掲載された記事、Wax 2011等を参照。フラーノイと彼女の夫スコット・ガウルド (Scott Gould) は、オバマ政権の最も力のある15組の夫婦のうちの1組であるとのレポートもある (Vogel 2009)。

¹² もちろん、民主党の軍事外交政策がブッシュ大統領時代の「ブッシュ・ドクトリン」からの大きな転換を図ることで一致していた。但し、民主党の内部でも、外交政策および軍事政策は、必ずしも一枚岩ではない。言い換えれば、アメリカの二大政党では、政党内の重要政策に関しては、大きな方向性の一致はあるものの、具体的な考え方 (および具体的政策や優先度合いについて) は多様性をかなり尊重するという特徴がある。政党内で必ず意見が一致すべきという日本的な画一的コントロールはない。

実際主義 (common-sense pragmatism)」とされ、アフガニスタンからの米軍の撤退計画、また「尋ねるな、言うな (Don't ask, don't tell)」という軍隊でゲイおよびレズビアンが自分のセクシュアリティを表明するのを禁止するポリシーの撤廃等、数々の重要政策実施計画の立案にあたった。

フラノイは一部では次の国防長官かと期待されていた。(実現すれば、合衆国では女性として初の国防長官となる。実際、後に、オバマ大統領が次期の国防長官に、共和党の上院議員であったチャック・ヘゲル [Charles Timothy "Chuck" Hagel] を指名した際には、「なぜ、フラノイではないのか」という記事が幾つかの新聞に掲載された。)しかし、2011年末に突如、辞任することを発表し世間を驚かせた。キャリア・ウーマンとして「非常に冷静沉着で、感情的になることは全くと言ってよいほどない」という高い評価を得ていたにもかかわらず、まさにトップが見える所まで登り詰めた時に、その職を去ることにしたのである。グラス・シーリングを突破出来なかったということなのだろうか？

しかし、フラノイが言うには、辞職を決意するに至る主な理由は、ティーン・エイジ (13歳から19歳の子ども) になる3人の子どもの子育てに専念したい、というものであった。実際、彼女は2012年の2月に辞任し、母親業に専念している (とのことである)。フラノイは、有償労働から無償労働へシフトするという、いわば「逆」の選択をしたわけである。(もちろん、合衆国では、要職者が辞任する際には「家庭の事情」とすることがよくあるので、フラノイの言葉を100%信じるわけにもいかないかもしれない。) ちなみに、夫のガウルドは、26年間海軍予備軍に務め、退役後IBMに勤務し、フラノイの辞任の時点で、アメリカ合衆国退役軍人省 (United States Department of Veterans Affairs) ナンバー2の要職ポストにあった¹³。

では、国防次官としてのフラノイの直面した問題は具体的にはどのようなものだったのだろうか。まず、彼女によると、第一の問題は、時間的な余裕のなさであった。アメリカ合衆国では、キャリア・ウーマンは、多くの場合、フルタイム労働、即ち、正規に100%の就労の仕事をしている。(この状況は、ヨーロッパの非常に高いU字カーブを達成した国々の女性の就労形態とは異なっている。例えば、スウェーデンでは就労と育児の両立を推進する政策が定着しており、母親の就労はパートタイム労働である。オランダでも女性の就労はパートタイムである事が多く、「管理職にはなりたくない」、「フルタイムでは働きたくない」と考えている女性が多いとの調査結果がある¹⁴。) さらに、合衆国で管理職等の職種となれば、長時間労働が普通である (俗に「24時間勤務」といわれることもある)。給与は年俸制で職務と業績に基づいて個々の契約を結ぶ¹⁵。従って、業績があがれば給与も上がるので、基本的にはサービス残業ではない。しかし、超多忙になるのは多くの場合避けられない。フラノイも例外ではなく、彼女の一日は非常に多忙であった。

全米公共ラジオのインタビューで、フラノイは仕事と家庭を両立させる時間的な困難を率直に語っている。例えば、自分の一日について具体的に以下のように答えている。

ふつう朝7時と7時半のあいだに職場に着いて、夜の7時か7時半ぐらいまで、ほとんど休み無しに仕事し続けます。で、それから、1時間半か、あるいは2時間か、休憩できるの。で、わかると思うけど、うまくいく日には家族と家でちょっと過ごす時間が

¹³ 退役軍人省は国防総省について合衆国で2番目に大きい官僚組織である。

¹⁴ この点は、保育政策とも大きく関連している。例えば、下夷 (1993)。

¹⁵ 「職務」は普通「ジョブ・デスクリプション」(job description) と呼ばれており、簡単なものは求人広告にも載せられている。正式なものは契約時に雇用者と非雇用者の間で取り交わす契約書の一部となっているのが普通である。

とれるわね。子どもたちをベッドに寝かせつけたり、宿題を見てあげたり。で、それから、9時頃から、また国防次官としての時間となって、仕事を始めるの。電話かファックスか、あるいは、ただ単に書類を作ったりとか。

ここでフラーノイにとって家で過ごす時間はとりもおさず子どもとふれあう時間である事がわかる。それは、「うまくいく日 (good day)」であり、彼女にとっては嬉しい出来事なのである。

第二に、夫婦が共稼ぎであるという問題である。辞任を決意するに至った心境を語る中で、フラーノイは、夫と自分二人が「家族」として「どちらかが仕事をストップする必要がある」と認識する地点に達し、そして、ならば「自分が辞めようか」と考えたと言っている。

夫と私は、ティーンの子供がいるということは、私たちの一人は政府で働くことを止めなくてはならない、ということを経験する所に来ていたのだと思います。で、自分が家庭に戻ろうか、と考えたのです。わかると思いますが、二人のうちどちらかが仕事をストップしなくてはいけないのですから。

「地点に達した」という言葉から、おそらく、子どもたちがティーンになるまでは、保育サービスを利用したり、親戚からのサポートを受けたり、ベビーシッターを雇っていたりしたのではないかと思われる¹⁶。ここで興味あるのは、「ティーンの子ども」がいるから、夫婦のどちらか一人は家庭に戻るべきだと考えたことであろう。アメリカ合衆国の比較的豊かな家庭では、親が最も子どもと関わらなくてはならないと考えられる時期は、親でなければ関われない時期は、どうも「ティーン」であるようだ¹⁷。

もちろん、辞めるのは、自分でも、夫でも、どちらでも良いはずであるが、自分が辞めようかというように考えたという。しかし、「自分が」という考えは、夫（や親戚）から期待されたとか、職場や世間体を気にしてとかではなく、どちらかという前向きなポジティブな選択であったようである。（とはいえ、アメリカ人はどちらかという自分の選択はポジティブに捉えて説明する事が多い。）また、「ストップ」と表現している事に注意することも必要であろう。「永久に辞める (end)」というわけではなく、「一旦停止 (stop)」と言っているのである。彼女は、続けて次のように述べている。

自分としてはエネルギーをもう一度蓄える機会にもなりますし、ゆくゆく将来には公的機関で働きたいとも思っていますし。他にもいろいろ言うことはあります。が、自分がティーンの子供たちと家で過ごせる最後の数年間、その貴重な数年間をやり過ごしてしまうのも、私としては大変耐え難いだろう、と感じました。

フラーノイは、今の職を辞めて家庭に戻る事を、仕事へのエネルギーを充電する良い機会と

¹⁶ 下夷 (1993) によると、1990年のアメリカにおける調査で5歳未満児の主たる保育形態は、父母及び親戚による保育が合わせて46.7%、自宅等での共同保育が19.9%、デイケアセンター（保育園）等での保育形態が28.3%、ベビーシッター等による保育が2.8%となっている。

¹⁷ 「ティーンの子ども」の教育への親の考え方、および関わり方について、丁寧な国際比較をしてみる必要があるのではないだろうか。フラーノイの母も、シングル・マザーとしてフラーノイを育てる中で、家計が苦しいのに、わざわざ家賃の高い地域に転居して、彼女をビバリーヒルズ高校に行かせた。つまり、ティーン時代の子育てと教育への配慮をしたのである。もちろん、それは、大学受験への配慮でもある。

とらえている。おそらく、超多忙な激戦でかなりエネルギーを使い切ってしまったという感覚があり、この辺りで充電した方がよいという判断をしたようである。従って、将来は再び公的機関の職に戻りたいと思っている。そして、その他、諸々の理由はあるが、彼女にとって一番大きな理由は「ティーンの子供たちと家で過ごす」というチャンスを逃したくないということである。つまり、ティーンの子どもたちの子育ては、親として責任があるだけでなく、楽しくて魅力あるものとの認識（あるいは価値観）があるのである。

以上のように見て来ると、フラーノイのような女性をグラス・シーリングの犠牲者とのみ捉えるのは、やや短絡的かもしれない。実際、彼女はキャリアをあきらめた訳ではなく、仕事へのエネルギーを蓄えたら再びキャリアの道に戻るつもりなのである。それが実現出来るかどうかは未知数なのではあるが（おそらく、再び民主党政権が実現すれば可能と思われる）。即ち、マクロなレベルで見たグラス・シーリング現象として女性のトップが少ないという抑圧的状况は、ミクロなレベルでは必ずしもそうではなく、女性の自由な選択の結果生まれてくる可能性が存在するといえる。あるいは、グラス・シーリングは存在するとしても、現代の合衆国におけるトップを目指せる非常に有能なキャリア・ウーマンにとって、それは障害に阻まれるというネガティブな経験というよりも、自らの多様な価値観に基づき自由選択するというポジティブな経験なのかもしれない。一つのワーク・ライフ・バランスのとり方なのかもしれない。また、フラーノイの場合、ティーンの子どもたちの成長に直接関わるという、いわば一生に一度しかないチャンスは、どのようなキャリアの達成よりも優先度の高いものであったようである。もちろん、夫が50%就労し、彼女が50%就労するという形があれば、別の選択があったかもしれない。

では、このようなフラーノイの事例を聴いて、ラジオの聴衆はどのように思ったのであろうか？以下では、聴衆からのコメントを幾つか紹介し検討してみたい。

IV. 聴衆からのコメント

聴衆から寄せられたコメントは多様なものであった¹⁸。まず、一般的な労働環境の改善が必要であることを主張するコメントがあった。長期の家族休暇（例えば、育児休暇や介護休暇）をとることができて、それによってキャリアが終わりにならない様な労働環境をつくること重要であるという。例えば、Aのような声である。

A：家族休暇を取るのが容認されている職場、そして家族休暇をとってもキャリアの道が終わってしまうことを意味しない職場をつくって行くべきだと思う。

ここでの「休暇」は英語では“leave”で長期の休暇である。日本語に訳してしまうと明確ではないが、「キャリア」の前の冠詞は“a”で“her”ではないので、Aの言葉は男女ニュートラルなものであったと言える。即ち、Aは男女どちらが育児休暇をとるかにかかわらず、そのような休暇（“family leave”と総称している）を取る事ができ、それを取る事によってキャリアが終わる（“end”としている）ことにならない様な労働環境を作るべきであると述べている。

ジェンダー役割における不平等に注目するコメントもあった。そこでは、労働環境ではなく、

¹⁸ 以下で紹介するA、B、C、D、Eの声は、全米公共ラジオの“When There is a Baby between You and Glass Ceiling”の放映後によせられた138のコメントから選び、筆者が翻訳したものである。全てのコメントは番組のサイトに掲載されている。

夫婦の選択の問題に疑問を投げかけるものとなる。夫婦同等でありながら、究極の所女性に育児というジェンダー役割が振り当てられる事への批判である。それは、「夫の方が仕事を辞めるべきであった」という主張となって表現されている。例えば、Bは「夫婦」の両方が上級のキャリアのポストにいるようなら、その時は、妻ではなく、夫が家庭に入るべきだとして、以下のように述べている。

B：この記事で言及されているのは、政策をつくっている注目度の高いポストにいる女性と、上級職に就いている（と紹介されている）彼女の夫についてである。二人は同等にもかかわらず、「彼」ではなく「彼女」が、家庭において親としての子どもの教育への関与を増やすために、仕事を辞めるということである。反対に、夫が止めるべきであったと思う。

AとBのコメントは対立するコメントというよりは、補完し合うものと考えられるべきかもしれない。家族休暇の取得がキャリアの終わりにならない様な制度が出来たととしても、もし、それを取得する者の大半が女性で占められてしまえば、ジェンダーの自由平等が実践されているとは言えないからである。では、半数は夫の側がとるような制度にするか、あるいは、夫婦が50%それぞれ取得する様な制度にすればよいのであろうか。そのような制度設計は可能であると思われるが、法的な枠組の有無や、それをどのような形で執行するかは、意見の分かれるところであろう。

少し型破りなコメントとしては、現代の先進国における婚姻と人間（種）の再生産という社会的制度に疑問を抱く声もあった。例えば、Cは「現代女性が結婚する必要がなくなっている」という意見で、アメリカで生まれ育った女性が子どもを生む必要性はないのではという。Cのような声である。

C：今日の文化的環境の中で、どうして人々が結婚するのが全くわからない、特に、女性が結婚する理由がわからない。まあ、なんとなく、男性が結婚する動機はわかる様な気がするけど。でも、今、女性が手に入れる事ができないもので、男性からもらう必要があるものは、実際のところ何もない。国の人口の維持という点に関して言えば、それは、移民の人々を受け入れて、その人たちにお任せしたらよいから。

Cの主張は極端ではある。しかし、実際、フラーノイとガウルドが子どものいない夫婦であったなら、今回の問題は起こってこないわけであり、婚姻関係の有無にかかわらず、子ども無しという選択をするカップルも多いのも、先進諸国における現代的な事実であろう。「共かせぎ、子供なし」という“DINKS”（“Double Income No Kids”の略）がカップルのスタイルとして流行した時期もあった。また、「平均的な女性経営者は結婚していないか、結婚していても子どもがいないかである」という調査結果もあるとのことである¹⁹。社会の存続としては、移民政策を充実させて行くことで、人口の維持、社会、経済、文化等の維持を図って行く事は十分に可能である。（また、人口が流動化するグローバル化社会では、ジェンダー政策を超えて移民政策の重要性は高まっている。）

しかし、この意見には幾つか問題があるだろう。まず、結婚しなくても子どもは誕生する。また、

¹⁹ 筒井（2002）が引用しているもの。但し、出典は明記されていない。

婚姻の有無にかかわらず、子どもを持つという選択をするカップルが全く存在しなくなると考えるのは難しい。逆に、子どもがほしいという女性も（男性も）少なくない。それは、子育てが単に人工の維持とか種の存続の為の行為ではなく、人間の人生に喜びをもたらす（あるいは、その可能性のある）行為の一つであることに由来するからであろう。事実、フラーノイの選択は「ティーンの子供たちと家で過ごす」という一生に一度のチャンスを逃したくないということであった。さらに、家族におけるジェンダー役割の視点からすれば、家事や介護等における男女の役割分担の不平等は子育ての問題とは別である。とはいえ、現代において、「子どもは無く独身」という生き方が増えているのも事実であり、その社会的、経済的、文化的、心理的要因を検討する事は、労働市場におけるジェンダーの問題を考える上でも重要である事は確かであろう。

さて、グラス・シーリングとは、トップを目指す女性が直面する障害である。従って、どちらかというと経済的には恵まれた地位まで到達した女性、即ち、階級的にはミドル・クラス（中産階級）以上の女性たちが研究の対象となる。そこで見過ごされてしまうのは、階級関係とジェンダー関係の両軸から抑圧されてしまう女性たちの視点である。この点について、トップをめざすキャリア・ウーマンではなくて、低賃金の労働をしている女性労働者にこそ目を向けるべきであるとする主張がある、例えば、Dのような意見である。

D：どうして、こういったインタビューをする人たちは、この問題について自分たちのオフィスで働いている「働き蜂」たちと話してみようと思わないのでしょうか？「働き蜂」たちは、母一人で子育てしている人、オフィスでアシスタントをしている人、警備員、看護婦、教師などの仕事をしていて、少ない収入で家族を養っている。彼女たちの生活には興味もてないのですか？

Dはワーキング・クラス（労働者階級）の女性を「働き蜂」と呼び、彼女たちの生活にも注目すべきであるという意見である。確かに、労働と階級の問題は古典的なテーマであり、それがどのようにジェンダーと関わるのかは重要な問題である。フラーノイは子育てに専念する事を選択できた。即ち、無償労働を選ぶ事が出来た。しかし、「働き蜂」たちには選択の余地はなく、子育てと仕事を両立させなくてはならない。即ち、有償労働と無償労働の両方をこなさなくてはならない。子育てを肩代わりしてくれるサービスを購入する事ができる経済的に豊かな女性在实际には自分で子育てをする事を選び、そのようなサービスを購入する事が必要な女性は経済的な余裕がないという矛盾が有る事がわかる。この矛盾は、グラス・シーリングという概念からは単純には説明出来ないように思われる。

最後に、女性のライフコースの「新おすすめ版」とも言うべきアイデアを述べたコメントを紹介しておきたい。それは、「高校卒業→大学→結婚／子ども→職歴／経歴作り→修士号／博士号取得→新しいキャリアの開始（45歳までに）→20年後に退職」というライフコースを提案する意見であった。Eのような声である。

E：高校卒業したら大学に行く。大学卒業の直後、まだとても若くてエネルギーにあふれているうちに、結婚して何人か子どもを産む。子どもが学校に行っている間も、何か少しは仕事を続けて、履歴書に穴があかないようにしておく。子どもたちが巣立ち、大学にいったら、自分も学校にもどって修士号か博士号を取って、学位が古くないようにする。で、45歳ぐらいまでに、自分の新しいキャリアを始めて、それを20年続ける。

この意見では、現代アメリカ社会における女性と高等教育と労働参加の関係が端的に表現されている。ここでのライフコースのモデルにそって人生を歩むことができる女性は、どちらかというとミドル・クラス以上の階級の女性であろうが、労働者階級の女性も子育ての時期に一定の収入があれば（婚姻という形に基づく収入かもしれないが）、このモデルにそって進むことは可能かもしれない。どちらにせよ、子育てが終わり学位のリニューアルも修めた女性を、再雇用する雇用者（例えば、企業や官僚組織）がなければ、このモデルは絵に描いた餅になる。また、そのようなライフコースを可能にする様な高等教育のシステムの構築も重要である。実際、現在のアメリカ合衆国での女性の高等教育の総就学率は約111%（2010年現在）と高く、合衆国では全ての女性が高等教育に学ぶ時代が到来している（野崎 2013）。

V. 結び

グラス・シーリングという概念は、どちらかという、フルタイムで働くキャリア志向の女性が直面する問題を検討する際に有効であると言えるのではないだろうか。即ち、「仕事」か「子ども」か、という二項対立的な視点のルーツ、また実際に女性が二者択一を迫られる現象の一端と、就労形態の問題とが密接に関係しているといえるのではないだろうか²⁰。

筒井（2002）によると、女性のトップレベルへの昇進には三つの障害がある。第一に、上級職（特に、トップやトップレベルの職）は、責任のある、休みの取れない24時間勤務の非常に厳しい職務であることである（この点は実は男性であれ女性であれ同様である）。即ち、強靱な精神力が要求される（及び、体力も必要であると筆者は考える）。第二に、組織内において数少ない女性であることによって、目立った存在となり、能力を発揮した際には「女性としては例外的」と見なされ、失敗した際には「女性だから」と見なされ、正当に個人としての評価を得にくいことである。（つまり、個人としての評価が得られなければ、個人の業績も積み重ねることができず、個人としての昇進もないということである。）第三は、女性は仕事以外に生活する上において、家事・育児・介護等の家庭責任を担うものとして期待されているため、職場と家庭との切り替えを常にしなければならぬというハンディを抱えている。

現代アメリカ社会では、女性の労働参加が進んだため第二の障害は減りつつあるようである。本稿では言及できなかったが、フラノイ自身、彼女が国防総省に就職した頃と今では女性の数は飛躍的に増え、評価されるようになったと述べている。即ち、女性だからといって特別視されることは、少なくとも表面的には無くなりつつあり、採用や昇進に関して、クォータはないものの、女性を積極的に登用する必要性も増して来ているようである。しかし、第一の障害は無くなるどころか、グローバル化の進み中で、アメリカの企業や官僚のトップの仕事は名実共に「24時間勤務」になりつつある。そこで、問題となって来るのは、第三の障害であろう。特に、フラノイの直面したような「時間」の問題である。家庭責任を担うというのは、言葉の上だけではなく実質が伴うのであり、それは「労働時間」を必要とする行為なのである。

フラノイの事例からすると、第三の障害は、社会や家族から「期待」されているから「仕方なく」というよりも、子育てという労働に魅力を感じて「自らすすんで」選択したという色

²⁰ もちろん、近年、徐々に「子ども」を選ぶ夫が増加していることにも注意しておく必要があるだろう。また、筆者としては、女性がパートタイムで働くべきであるという主張をするつもりではないという事を明記しておきたい。ただ、同一労働、同一賃金の原則から、

彩が強い。それは、無償労働ではあるが、フラーノイの人生にとって、金銭的な価値に換算することは出来ない類いのものだったようである。それはまた、ワーク・ライフ・バランスのとり方の一つと考えることができる。もちろん、現在においてフラーノイのような選択が出来るのは、経済的に豊かで、才能に恵まれた女性（及び、男性）ということになるだろう。しかし、将来においてそのような仕組みを全ての人々が享受出来るような、豊かで自由で平等な社会を目指し、築くことは可能である。

参考文献

<日本語文献>

- 幸田シャーミン 1993年 『ガラスの天井に挑む女たち——ハーバード・ウーマン』、東京：扶桑社。
- 下夷美幸 1993年 「アメリカにおける保育サービスの現状と保育政策の課題」、『海外社会保障情報』104号、38-54頁。
- 竹信三恵子 2010年 『女性を活用する国、しない国』、東京：岩波書店。
- 橘木俊昭 2005年 『現代女性の労働・結婚・子育て——少子化時代の女性活用政策』、東京：ミネルヴァ書房。
- 筒井清子 2002年 「グラス・シーリングと米国の女性上級経営者」、『京都マネジメント・レビュー』第1号、85-97頁。
- 内閣府経済社会総合研究所国民経済計算部地域・特定勘定課 2013年 「家事活動等の評価について——2011年データによる再推計」、
<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/sonota/satellite/roudou/contents/kajikatsudoutou.html>
- 野崎与志子 2013年 「高等教育と逆ジェンダーギャップ——アメリカ合衆国の事例から」、『大学評価研究』第12号、141-158頁。

<外国語文献>

- Bryant, Gay 1985. *The Working Woman Report: Succeeding in Business in the 80's*, New York: Simon & Schuster.
- Catalyst 2013. *Catalyst Pyramid: U.S. Women in Business*,
<http://www.catalyst.org/knowledge/us-women-business-0>.
- Vogel, Kenneth P. 2009. "15 Obama administration power couples", June 15,
<http://www.politico.com/news/stories/0609/23647.html>.
- Wax, Emily 2011. "Michel Flournoy, Pentagon's Highest-Ranking Woman, Is Making Her Mark on Foreign Policy", *Washington Post*, November 7,
http://www.washingtonpost.com/lifestyle/style/michele-flournoy-pentagons-highest-ranking-woman-is-making-her-mark-on-foreign-policy/2011/10/27/gIQAh6nbtM_print.html.