

〈書評論文〉

選択的離脱

—— 女性はなぜキャリアを中断し家庭に入るのか ——

Stone Pamela,
*Opting Out?**Why Women Really Quit Careers and Head Home*
(University of California Press, 2007)

黒田麻耶

1 はじめに

女性にとって大切なことは仕事でキャリアを積むことではなく、家庭に入って子や夫のために暮らすことなのか。専業主婦の女性は仕事を自ら「選択的に離脱」したのだという考えが近年広まりつつある。こうした考えを否定し、退職を女性個人の決定に帰するのではなく、背景にある様々な問題をあきらかにしようと取り組んだ研究が本書である。

アメリカでは近年、高学歴の女性が退職し専業主婦になるという傾向があり、新聞や雑誌を中心としたメディアで取り上げられ話題となった。資格をもつなどして専門職に就き高収入であるにもかかわらず、彼女たちは「仕事よりも家庭が大事」といって家族のために生きることを選ぶ。社会進出を望んできた女性たちが、現在ではキャリアではなく家庭に入ることを自分で「選択」しているという新しい流れは注目され、中でもこのように女性たちが「選んだ」退職は「選択的離脱 (Opting Out)」と名付けられた。

しかし本当に彼女たちは仕事を辞めて家庭に入ることを自ら「選んだ」のか。働く女性に関する研究は数多くあるが、退職した女性に関する研究は驚くほどに少ない。かつて働いていた女性は調査対象から外れてしまい、実際に著者の女性や仕事、家族に関する研究でも扱うのは働く女性に関するものだ。新たに専業主婦という選択が増加する現在の状況

では、この研究の空白に様々な未解決の問題が転がっている。誰が専業主婦となるのか、なぜ長い時間をかけて形成したキャリアを手放して、昇進も給料もない専業主婦になるのか。退職した後にどのような生活があるのか、退職した後の職場にどのような影響が残されるのか。こうした問題に対して著者は、医師や弁護士といった専門職に就いたのちに家庭に入った女性を対象にインタビュー調査を行い、明らかにすることを試みる。

本書の著者である Pamela Stone は女性や労働を専門とし、雇用のジェンダー間格差や職業階層、仕事と家庭の調和といった研究に従事している。前述のとおり、これまで女性の中でも働く女性に関する研究を行ってきたが、本書により働いていない女性や仕事を辞めた女性についての研究にも視野を広げ、多角的に女性と労働を扱うこととなった。本書は「仕事を辞めた女性」という着眼点の新しさや、そのインタビューの豊富さ、家庭からのプル要因と職場からのプッシュ要因といった背景を膨大なインタビューデータから詳細に記述したことを高く評価され、ASA (American Sociological Association) から賞を受けている。インタビュー調査の実践として、また女性の結婚・出産退職を経験的に明らかにしたということで、非常に社会学的価値の高い本である。

2 本書の目的・方法・構成

2-1 本書執筆の背景と目的

本書が著されるまでは離職女性や専業主婦に関する体系的な研究はなく、高キャリア女性の離職は「優秀な女性の家庭回帰」というイメージがメディアにより形成されていた。高キャリアで働く仕事熱心な女性も、母親としての役割が最も価値のある仕事であり、最も愛すべき存在である子どもと一緒にいる必要があるのだという。

高キャリアの女性が仕事を辞めて母になることを選択することについて、以下のような記事が話題となる。女性が快適な家庭づくりのために仕事への熱意を捨てることや、仕事を辞めて家庭に入るということは、伝統的なジェンダー役割期待に受動的に黙従したのではなく、むしろ「選択的離脱革命 (opt-out revolution)」であるというものだ。この「選択的離脱」という言葉は広く受け入れられ、彼女たちは能動的、自主的、積極的に退職を「選んだ」のだと考えられるようになる。

こうした記事からは現代ではますます大多数の女性が退職して家庭に入っているかのよう受け取られるが、実際にはそうではない。新しい伝統主義者層である白人で大卒の20から34歳の女性の労働力率をみると、1984年には82%、2004年には84%が働いている。既婚で6歳以下の未就学児をもつ女性に限定しても、2004年には70%が働いている。専

業主婦は未だ例外的なものだということには注意をしなければならない。

女性が再び家庭を選ぶことは、フェミニズム革命の娘世代の間にかかる著しい変化として捉えられ、伝統への回帰や新しい女性性神話の復活であるとメディアはいう。本書ではこのような「新伝統主義」と呼ばれる女性たちが、実際には何を考えているのかという疑問から研究計画をたてている。

2-2 調査方法と調査対象者

メディアで描かれるような専門職を辞めて家庭に入った女性を理解するため、調査対象者は白人で子持ち、専業主婦を養える夫がいる既婚女性、かつ過去に専門職または管理職についていた人とする。54名の女性を対象に、深層面接法を用いて生い立ちから現在までを詳細に聞き取った。彼女たちの職業は多岐に亘り、男性が支配的な職業（弁護士、医師、経営）も混合的な職業（出版、非営利組織の経営者）もあるが、女性化された職業（教師）に就いていた者はごく少数だった。調査時点の年齢は30代前半から40代であった。

本書に登場する女性の多くが、目的意識を持ち戦略的に成功を収めている。大学卒業時などの大きな転換点においても、彼女たちの将来設計はきちんと定められている。過半数が高偏差値の大学を卒業して大学院にも進学、MBAや修士号、博士号を取得して、良い仕事に就く条件を獲得している。将来のキャリアを早くから見据えて、男性と対等に仕事をするための計画を早い段階から実行しているということだろう。このような優秀な女性たちは自分の経歴にふさわしい、最上の雇用環境で働くことができる。場所も給料もよく、やりがいがあり、比較的安定していて、キャリアの見通しもよい。配偶者もまた専門的で高キャリアの職に就いている。

4分の3以上が「父親が外で働き母親が家にいる」という「伝統的な家庭」で育ち、1割が母と同じように子どもが生まれたら家庭に入りたいと考えていた。しかし圧倒的多数は、母親とは違う、キャリアを積む将来を想定していた。「働かないことは考えられない」とまで考えていた彼女たちが、なぜ思い描いていた将来像を捨てたのだろうか。

2-3 本書の構成

本書は9章からなり、1章から5章までの「なぜ女性が仕事を辞めるかの探索」と、6章から8章までの「退職後の家庭生活」の2つに分けられる。

序章では女性が結婚や出産を機に退職している現状を、統計を用いて明らかにし、さらにこの退職を「女性が自主的に選択した」「選択的離脱」と扱う言説を整理する。

1章ではインタビュー調査対象者の女性のうち典型的な6名が仕事を辞めるまでの人生

を紹介する。2、3章では夫や子どもがいることがどのように退職に結びつくか、4章では職場環境や労働環境が既婚女性にとっていかに継続不可能なものが整理される。家庭と仕事の狭間で女性が抱える葛藤が5章では描かれ、既婚女性が「選択的」に仕事を辞めたのではなく、仕事を辞めざるを得ないような、家庭と仕事の両立不可能性が議論される。

続く6章からは退職後の生活が紹介される。実際に家庭に入ることによって家族との時間が増えたことや、5章で抱えた葛藤が解消された生活の喜びが6章では示される。また専門職に就いていたなど高い能力を持つ女性が、能力をいかに家庭内で活かすかという努力を7章で紹介し、女性が前向きに家庭生活を送る姿が描かれる。しかしその一方で家庭だけの生活ではなく、仕事を続けたいという彼女たちの葛藤が8章で記述される。

結果的に彼女たちは、妥協して仕事より家庭を選択していることが明らかとなる。彼女たちはいずれも古い価値観と新しい価値観の不一致を解消しようと奮闘していて、愚痴や弱音を吐かない強い女性たちばかりだった。以下、中心となる2章から4章を中心に、各部の内容を簡単に紹介する。

3 仕事を辞める前と後

3-1 なぜ仕事を辞めるのか

退職の要因には「家庭側の問題」と「職場側の問題」の二つがあるという。

育児をしながら働いていると、「自分がいるべきところにはない感覚」とらわれるという。様々なものが女性を家へ引っ張り戻そうとしてくるなかでも、乳幼児の力は非常に強い。キャリアと家庭の間の緊張は、第一子が生まれてすぐに女性が仕事を辞めることで解決することが多い。子育てはいまだに母親の仕事として語られ続けているだけでなく、母親として要求されるレベルは高まっており、「母親はこうあるべきだ」という他者からのプレッシャーは非常に強い。

子育てに求められることが増え、良い母親であることの期待や規範は高まる中、特に幼いうちは子供の成長に細心の注意を払い、自尊心や自立心が生まれるように育てることがすすめられている。社会学者のSharon Haysは母親業についての一連の文化的信念を「intensive mothering イデオロギー」とする。これは「子どもを育てるにあたって、母親に途方もない時間やエネルギー、お金を使わせるよう助言すること」だという(Hays 1996)。こうした育児の考え方に晒され、本書に出てくるような、専門的なアドバイスを欲しがり教育や経済など多くの資源をもつ中流家庭の女性たちは感銘を受け、実践している。

実際に子どもを産んでみると、考えていた以上に幸せで、子どもが何よりも最優先事項

になるという。子どもへの愛情が深く、シッターに預けて仕事を続けるつもりでいても、3分の1はいざ生まれると自分がそばにしようと考え直す(45頁)。また「他人ができることは自分にもできる」「専門知識を自分の方がより持っている」という自らの能力の高さへの自負から、自らの手で育てることを選ぶこともある(49頁)。さらに、子どもの成長を見守れる期間の短さも影響する。そばにいられるのは就学までの6年間だけなのだから、少しも見逃したくないという(53頁)。不妊治療をしていた女性や高齢出産だった女性は特にその傾向が強い(53頁)。

女性は過熱する育児イデオロギーの中で生きている。その要求水準が高いことにも、強くジェンダー化され「女性の仕事」となっていることにも疑問を持たない。育児の経験はケア全体への評価を高め、家庭内でのケア労働を女性が担うことにつながる。女性が母であることや家族成員へのケアを担うことを、「真の愛の労働」とすることで、ダブルバインドの家族側の要因は見えなくなる。彼女たちは愛ゆえにそうした役割を担っているからだ。

次に夫側に目を向けると、女性は夫のキャリアを最優先に行動していることが分かる。夫の転勤に妻が同行することはあっても、妻の転勤には夫は反対する。60%以上の女性が、自分が仕事を辞める際に夫のキャリアが重要な影響をもったという。インタビューの際にも女性が母役割やキャリア、どのような母になりたいかを語る一方で、夫がどうするかという話はほとんど出てこない。仕事か家族かという決定は彼女たちだけの問題として認知されており、暗黙のうちに家庭責任を引き受け、夫のキャリアに従うことによって家族を支えている。

今や伝統的な男性稼ぎ主モデルは否定され、共働き家庭が普及した。しかし共働き家庭の研究をみると、女性と男性では決して同じように働いてはおらず、女性にとっては依然として家庭が最優先のままだ。かつては多くの女性が労働という男性役割を担い経済的独立を得ると、より男女は平等になるだろうと考えられていた。しかし所得格差が小さい夫婦でも平等になることはなかった。能力の高い女性にとって、男性ができる家事は自分でもできるため、期待される性役割に則って自分で家事を引き受ける。退職は女性自身による選択に見えるが、実際は夫と子供がそうなるように家庭へと引き込んでいるという。

女性は家庭へ引き込まれるだけでなく、職場から押し出されてもいる。仕事熱心で誇りを持っているが、長い労働時間や超遠方への出張、年中無休の労働を続けることは、家庭役割を担う彼女たちには不可能なことだ。

高キャリアの女性の多くは男性優位の職場で働いている。職場の男性たちは家に妻がいて、全ての家事やサポートを妻にしてもらうが、女性はそうはいかない。男性が作り上げ

た職場環境で働き続けることは、女性にとっては難しいことは明らかだ。

また出産休暇の取得は多くの職場で認められているが、10%の人がフルタイムからパートタイム労働への異動願いを拒否される。仮にパートタイムへの異動が通ってもより大変な仕事を任されることもある。両立を目指し仕事を続けていても、昇進の見込みのない「マミートラック」に乗せられていることはしばしばある。特にパートタイムでの労働は降格とみなされ、スティグマとなり昇進が見込まれないこともある。燃え尽き症候群になり仕事を辞める人もいるが、いわゆる燃え尽き症候群とは異なり、20年近く休まずに働いた仕事熱心な女性が妊娠したとき、「もう十分に働いた」と感じて辞める事例もみられる。

依然として男性優位の世界であるとはいえ、女性だということはいまあまり問題ではない。問題なのは母だということであり、母だということは障害（motherhood bar）なのだという。いかに早くキャリアを形成していても、母親であるという障害によって形作られる労働者モデルに締め付けられ、母親になってからも昇進などキャリアを積むことができなくなる。結婚や出産によって自動的に女性が働けなくなるような古い障害は、現在もなおエリートの専門職においても機能しているのが実情だ。

3-2 家庭での生活

子どもが生まれた後は、仕事をしていても家にも「正しい場所にいない」という感覚に襲われるという。いざ仕事を辞めると最初は家にいることを辛く感じて、家庭で過ごす喜びを感じるようになるという。その一方で仕事を辞めるという選択を後悔している女性もおり、彼女たちは仕事を辞めたことでアイデンティティと地位を失ったと言う。

家庭に入ったことで得られる一番の喜びは、子どもと過ごせることだ。子どもと過ごし成長を見守るといふ楽しみはもちろん、プロの母親になろうという目標が生まれる。育児の専門家の意見を取り入れた母役割を行うという、母親業への熱意が目覚める。親として「働く」といふことの重要性を力説し、こうすることで家庭でのリーダーとしての地位を固め、ケアギバーとして以上の価値を見出している。

またこれまで全速力で駆け抜けてきた彼女たちに、家にいて時間があるということで精神的余裕がもたらされた。家事に時間をさき素敵な生活ができ、自分の好きな趣味の時間を持てる。子どものために仕事を辞めたが、仕事のストレスから解放された生活まででき、生活の質が向上したとも述べる。

その一方で同時に空虚感も覚える女性もいる。確かに正しい選択だったとは思いますが、やはり自分の中のビジネスマンとしてのアイデンティティが失われてしまったのだという。働いていたころのように誰かから尊敬されることもなく、家にいることで自分だけのため

に使う時間も制限されてしまう。自分がキャリアを捨てた一方で、夫は何も変わらず仕事を続けていると、夫は仕事もして父親でもある一方で、自分はただの母親でしかないという苦しみもある。また働いていないということに罪悪感を覚える人もおり、「正しい場所にいない」という感覚は仕事を辞めても終わらないのだという。

女性は子どもと過ごすことで得られる喜びによって家にいることのつらさを埋めているが、ダブルバインドや、失うアイデンティティと得られるアイデンティティの差から生まれる根本的な問題は、より手に負えないものだ。しかし女性たちはうまく調和を取って暮らそうとし、新しい生活や新しいアイデンティティを作ろうとしている。

子育て、家事、自分の趣味の時間やボランティアといったように、様々な「母としての仕事」をこなす女性がいる。仕事を辞めて家庭に入ってからでも挑戦を続け、戦略をたてて「母としての仕事」をこなすことを志している。

仕事を辞めて何かの専門家でなくなった女性の中に、「母であること」の専門家になろうとする人がいる。彼女たちが目指すものはただの専業主婦ではなく、プロの専業主婦であり、そうすることで仕事をやめて失ったアイデンティティを取り戻そうとしている。仕事を辞めて家庭に入ることによってキャリアは中断されたのではなく、「母」というまた別のキャリアを積んでいるのだと彼女たちは考えている。また「家庭で過ごす時間も仕事の時間だととらえる」というような戦略を用いることで、漠然と「母」という役割を過ごすのではなく、積極的に母としての「仕事」を彼女たちは送ることにより、仕事を辞めたことで崩れてしまった心の調和を取っているのだという。

3-3 展望

これまでのインタビューより、まず重要なこととして、彼女たちの離職は決して「選択的離脱 (opt out)」ではなく、「締め出し (shut out)」だということだ。家からは夫や子どもの世話をする役割として必要とされ、職場からは家庭と両立できないように追いだされる。専業主婦となった彼女たちがまるで自らそうなることを望んだように描かれがちであるが、実際のところはキャリアを積んだ彼女たちでさえ、辞めざるを得なかったのだ。

ではどうすれば解決するのか。まず職場環境を再設計し直す必要がある。まず必要とされることは柔軟な労働体制を整えることだという。労働時間や場所を柔軟に対応させることで、子どもを抱えていても仕事はより続けやすくなる。これは決して女性だけにとって利点があるのではない。男性にとっても同様に働きやすさは格段に上がり、育児に関わることも可能となるだろう。

4 おわりに

本書は豊富なインタビュー資料に基づき、専門職など高階層の職に就く女性を対象に、女性が結婚や出産を機に退職する理由を明らかにした。彼女たちは決して自ら家庭に入ることを選んだのではない。家庭では女性的なケア役割を担うことが期待され、その一方で職場では男性的な働き方が求められる彼女たちは、両立は非常に困難なために、職場から締め出され、周囲の期待通りに家庭に入らざるを得ない。メディアで流布される「選択的離脱」という結婚退職のポジティブな印象を否定し、女性が活躍できない社会であることを改めて指摘した本書は、女性の社会進出の低さが指摘される日本でも非常に重要な意味を持つと考えられる。

アメリカでの専業主婦の増加がここでは取り上げられたが、日本でも同じ現象が起こりつつある。「選択的離脱」を取り扱いアメリカで話題となった *Homeward Bound* (Matchar 2013=2014) という書籍は日本でも出版され話題の書となった。しかしアメリカほどに話題とならなかったのは、やはり根本的に女性が結婚や出産を機に退職する割合が依然として高く、女性は仕事よりも家庭を選ぶことが当然視されているからだという点は否定できない。

また育児休暇の体制の違いは大きく、アメリカでは出産前後の最大12週の休業制度があるだけで、日本のような長期間の有給休暇は保証されていない。そのため、休業後の復職はあまりギャップもなくスムーズにできるかもしれないが、まだ生まれてすぐの子どもを抱えての(ベビーシッターに預けたとしても)両立は、日本以上に厳しいだろう。

第一子出産を機に離職する女性が6割を超える日本では、選択的離脱かどうかという話はまだ少し早く、実感が伴わないだろう。日本で仕事を続けたいと望む女性にとって、資格を必要とするような専門的な仕事に就くことは重要なことである。

休暇制度の違いがあるために同じように比較することはできないが、やはり日本においても職場環境の改革は必須であろう。育児休暇により長期で仕事を休むことは復職を難しくし、一時離職は避けられないが、より柔軟な勤務ができれば男女ともに育児休暇の取得率が上がり、出産離職の減少も見込めるだろう。

参考文献

- Hays, Sharon, 1996, *The Cultural Contradictions of Motherhood*, New Haven: Yale University Press.
Matchar, Emily, 2013, *Homeward Bound: Why Women Are Embracing the New Domesticity*, New York: Simon & Schuster. (= 2014, 森嶋マリ訳『ハウスワイフ 2.0』文藝春秋.)

(くろだ まや・博士課程)