

書 評 と 紹 介

Jocelyn Elise Crowley

Mothers Unite!: Organizing for Workplace Flexibility and the Transformation of Family Life

評者：萩原 久美子

原題は日本語ではさしずめ「団結しよう，母親たち！柔軟な働き方ができる職場と家族生活の転換に向けた組織化へ」ということになるだろうか。この動きのあるタイトルから，子育てと仕事に追われる働く母親が自らの職場の変革に向けて連帯し，「母親」を軸とする新たな社会的労働運動の展開事例と課題が提示される——といった内容を予想していた。少なくとも評者はそのような新しい労働運動をテーマにした具体的なケーススタディであるとの期待をもって本書を読み始めたのだが，その予想は大きく外れることになった。

Mothers Unite!（団結しよう，母親たち！）。そのタイトルは今現在，具体的に職場の変革に携わる母親たちの実体験を表現したものではなく，本書の著者でラトガース大教授（公共政策）のCrowleyから，全米の母親に向けて結集を呼びかけるメッセージと理解するのが適切だろう。その主張は明快だ。すなわち，就労の有無，人種，所得階層の違いやメディアによる「働く母親VS専業主婦の母親」という無意味な分断を乗り越えて，母親たちは社会変革を推し進め

る勢力となる可能性を秘めており，そうした多様なバックグラウンドを持つ母親を結びつける共通の課題が「柔軟な働き方の実現とそのための職場改革」であるという主張だ。著者はそれを裏付け，母親による統一的な運動の展開可能性と課題を探るべく，全国レベルで活動を展開する五つの有力な母親グループのメンバーを対象に調査を実施する。本書は提言とともに，その調査結果と分析をまとめたものである。

とはいえ，評者を含め日本の読者にとってこの課題設定はいまひとつピンとこないというのが正直なところではないだろうか。なぜ社会運動の担い手として「母親」に着目し，母親同士の「連帯」「団結」「統一的な運動」の醸成を課題として掲げるのか。まったく立場や社会階層も異なる女性たちを「母親」として結び付ける共通の課題をあえて探る目的は何なのだろうか。さらに，その結節点となる課題がなぜ「柔軟な働き方の実現」に収斂されていくのか。

本書の意義と日本への含意を考えるうえでのポイントになると思われるので，本書の内容を概観する前に，この課題設定の前提となっている「マミー・ウォーズ（mommy wars）」という言葉説を補足しておきたい。

マミー・ウォーズという言葉は，1980年代末に地方紙の特集記事で働く母親（working mother）と専業主婦の母親（stay-at-home mother）という枠組みでの女性内部の対立と溝を言い表すために用いられたのが最初で，その後1990年のニューズウィーク誌の特集タイトルになり全米に広まったとされる。重要なのはそれが旧来の家庭内性別分業や母親の育児役割をめぐる価値観の違いからくる，働く母親バッシングではないという点だ。背景にあるのは以下

のような変化だと言われる。

アメリカでは70年代、80年代を通じて女性の社会的、経済的地位、男女平等の意識が大幅に向上したが1990年代に入ると停滞傾向を見せるようになり（Cotter et al., 2011）、男性と同じようにキャリアを追求すると同時に家庭生活の充実を求めるミドルクラスの母親をめぐる環境に大きな改善が見られなくなった。その同時期に、男女ともに選ぶ権利が平等に保障されており、男女はそもそも対等であるというジェンダー平等主義を取り込むことで、女性が「育児に専念する」ことを伝統的な役割への回帰ではなく、女性が自由な選択をした結果であると解釈する「平等主義的本質主義」（Charles & Grusky, 2004）と呼ばれる文化的な変化が起きたことが指摘されている。

この90年代の変化の中で、母親は働くべきか否かという論争形態をとりながらも、80年代型の家庭と仕事の両立に疲弊するフルタイムで働く母親のイメージと、オプトアウトする新しい母親像——自らの意思でキャリアの中断、あるいはパートタイムなど柔軟な働き方を選択し子育てに専念するミドルクラスの高学歴の母親とを対置するようになった。そこには仕事と家庭の豊かな関係を求める「柔軟な働き方の浸透と職場改革」という提起とともに、ねじれた形での働く母親批判が含まれている。特に、2000年前後から後者のような形での論争を「マミー・ウォーズ」としてメディアや一般書が使用する頻度が急増しており、メディアによる「働く母親VS専業主婦の母親」という過度な単純化と母親内部の対立の過度な強調によって、就労から育児方法に至るまで母親内部で勃発する価値観をめぐる文化戦争の様相を呈するまでとなっている。

その結果、アメリカ社会は今なお母親に多くの代償を強いているというのが著者の問題意識

だ。「働くか、育児専念か」という問題は母親個人の選択と価値観の違いに矮小化され、その選択に至るまでに母親に困難を強いる雇用のありかたや職場の労働文化の問題、企業や政府の対応は不問に付される。母親内部の対立にことさら焦点をあてることで生じたこの状況をいかに転換しうるのか。それが、異なる立場を橋渡しする母親共通の課題の模索と、母親同士の連帯可能性の提示という本書の議論につながっていく。

では、それは可能なのか。検証のために著者が調査対象として選んだのは▼クリスチャンの価値観に基づく子育てを目指す地域の子育て支援組織MOPS（Mothers of Preschoolers, 1973年設立、会員8,500人）、▼育児を理由に退職した母親と復職後の支援を行う当事者支援組織；マザーズ・アンド・モア（Mothers & More, 1987年設立、会員5,300人）▼黒人を中心とする高学歴ミドルクラスの有色系の母親で作る当事者支援組織モカ・ママズ（Mocha Moms, 1997年設立、会員2,800人）▼フェミニスト運動の経験者らを中心に発足、共同子育てなど地域活動とともに活発な政策提言で知られる全国マザーセンター協会（NAMC: the National Association of Mothers' Centers, 1975年設立）▼成功した起業家として知られるジョアン・ブレイドを代表にインターネット上で母親に関わる政策や提言を発信するオンライン組織ママズライジング（Moms Rising, 2007年設立、会員16万9,000人）の5つの母親グループのメンバーである。

高学歴のミドルクラスの女性が中心で、モカ・ママズを除き、ほとんどが白人女性という社会階層、人種に偏りがあるサンプルだが、雇用労働へのかかわりという点ではフルタイムの働く母親からパートタイム、専業主婦の母親まで幅広い。活動形態や設立経緯が異なる団体に

所属する多様な母親のうちから統一的な母親の連帯、母親の社会運動としての展開可能性を見出すことが著者の狙いとなっている（第一章、第二章）。インタビュー調査（125件）、インターネットでのアンケート（3,327件）、集会など活動の観察というトライアングレーションを採用し、本書の分析は、「なぜ参加するのか」「参加することで何が得られるのか」という問いから始まる（第三章）。

著者はここで精神的サポート、友だちづくりなど自分と子どもにとってのメリットを求める内向き志向と、政策提言や政府・企業・社会に向けた情報発信など組織を通じて外部との接触を求める外向き志向に分けて、母親の参加動機と活動内容への志向をとらえようとする。母親運動の展開可能性という点で言えば、読者としては強い外向き志向が示されることを期待するが、インターネット調査（複数回答・全体）およびインタビューでは「精神的サポート」「母親同士の友達作り」「育児情報の交換」といった内向き志向のメリットが上位を占める結果となった。

インターネットでの情報発信を主たる活動とするママズライジング以外はきわめて低調な外向き志向を受けて、「リーダーたちは柔軟な働き方の浸透と職場改革といった特定の政策提言が働く母親と専業主婦の母親との対立を生み出す可能性を恐れているのだろうか」という問いが設定される（第四章）。メディアが騒ぐ「マミー・ウォーズ」の実態検証である。インターネット調査、インタビュー調査の分析結果から、著者はステレオタイプの批判は残ってはいるものの、全体として母親同士の間に対立感情はなく、互いの育児の方法や育児期の過ごし方に批判的な態度は見られないという結論を導き出している。重要なのは母親へのインタビューから対立をあおるマミー・ウォーズというラベリン

グに傷ついているのは母親であり、調査対象となった組織に参加する母親は互いの生き方を理解し、互いの痛みに敏感であるという指摘だ。

ここから、「柔軟な働き方の浸透と職場改革」に取り組むことは働く母親と専業主婦の母親双方にとって母親への育児圧力や両立の痛みを軽減する共通のテーマになりうるという主張が再確認される。実際、「柔軟な働き方」の方策に対する母親の評価は全般に高い（第五章）。「テレワーク」「再雇用制度」に関しては評価は低かったものの、それ以外の「労働日における時間的調整」では70%、「長期・短期の休暇制度」についても80%を超える母親が「非常に重要」と回答している。

興味深いのは、アメリカのミドルクラスの母親たちの間にある「政府は企業活動への介入をすべきではない」という考え方だ。「政府による企業教育（柔軟な働き方に関する情報提供、パンフレットの作成など）」、「政府による企業への奨励策（補助金、税控除、表彰など）」といったソフトな介入については80%以上の母親が賛成する。しかし、労使協議の保障や有給での家族医療休暇制度（FMLA）の整備など「政府が企業に対して柔軟な働き方に関する制度を義務付ける」ことに対しては働く親では50%、専業主婦の母親では約60%、全体では約54%が「反対」と回答している。女性の労働力率が70%に達する社会で、保育制度を含め公的な育児支援制度の整備が進まない理由が垣間見える。

以上の点が確認されたところで、最後に、母親自身はこの課題を母親全体の問題であると考え、社会運動を率いるべきだと考えているのかという問題に踏み込んでいく（第六章）。調査では母親の63%が「母親は一体となって社会運動を形成すべきだ」と回答していること、またその運動においてもっとも重要な課題として

42%が「母親が柔軟な働き方ができる職場」を選択したことから、著者は立場を超えた連帯の可能性と母親による社会運動の展開可能性の希望を見出す。この結果を受け、最後に政府に対して柔軟な働き方の浸透、促進のための政策的リーダーシップを求める一方、様々な組織との連携・協力関係の構築、メンバーの人種・社会階層など多様化を推し進めることをはじめ、柔軟な働き方の実現する社会運動の展開に向けた母親のグループへの提言で本書は締めくくられる（第七章）。

キャリア女性の家庭回帰をジェンダー平等が保障された社会での「個人の選択」ととらえる90年代以降の社会的文化的変化と、母親の対立構造を外部から作り出すマミー・ウォーズという言葉。その中で、乏しい公的支援と経済的・社会的資源によって制約された「選択」を引き受けるアメリカの母親の状況に対し、本書は母親共通の課題として「柔軟な働き方ができる職場の実現」という強力なフレームワークがあることを指し示す。それを結節点とする母親の連帯という構想を提示し、その可能性を有力な母親グループのメンバーへの調査から導き出す。アメリカ社会にとって、また影響力を増すこれらグループの今後の活動展開を考えるうえで、きわめてタイムリーで重要な問題提起と言えるだろう。

反面、その明確なメッセージゆえに、やや議論を急ぎすぎたのではないかという印象が残る部分もあった。確かに就労の有無に関係なく母親は全般に「柔軟な働き方」の重要性を認めているものの、この課題を掲げての母親の運動が必要だと母親自身が考えているか否かは最後まで明らかではない。たとえば、その同じ調査で「柔軟な働き方はすべての母親のためになる」と考える母親は全体で見れば23%にとどまる。著者が分析するように母親同士の間に対立感情

はないとしても、異なる立場にある母親の状況までは理解は及ばないということではないか。また「今あなたは社会運動に参加していると思うか」という問いに対し、「思う」と回答したのは36%程度に過ぎない。参加動機の実分析結果と同様、インタビューからも「日常生活での助けあい」が活動の中心となっており、家庭内での母親役割を基盤とした当事者支援組織の一員から、社会的発言力としての「母親」役割への転換までには相当の距離がある。

では、その転換はどのようにして起きるのだろうか。この点が本書の課題であり、我々に突き付けられた論点であると言えるだろう。最終章である第七章で、主体形成に関する社会運動研究の蓄積をもとに「柔軟な働き方ができる職場の実現」の明確な目標設定と、広範な社会運動の一員としての自覚を促す活動が提言されている。これ自体は評者としても大いに賛同するところだが、育児の情報交換やレスパイトケア、コミュニティづくりを目指して活動を始めた当事者支援組織にはそれ自体の意義がある。その活動を「個人サービス」への偏りとすることは外部から活動そのものに変質を迫ることにならないか。

それとからんで、最も不利な貧困層の母親を巻き込んだ運動展開をすべきだという重要な提言を行っているが、実際の活動内容からややかけ離れているのではないか。それゆえに外部との連携の必要性を著者は説くのだが、社会的影響力が弱化している労働組合との連携は母親運動にとって効果的ではないとの評価にはにわかに首肯しかねる。カリフォルニア州での有給家族医療休暇制度（FMLA）法の成立をはじめ、「柔軟な働き方ができる」労働協約の実現に労働組合と市民活動との連携が果たした役割は大きい（萩原、2006）。貧困層やニューカマーの働く母親にとって必要なのは具体的な法的規制

であり、職場の労働条件の向上である。現実の労働現場を活動の場としない母親運動がどのように変革を実現していくのか、そのアプローチが見えない。

議論は尽きない。社会運動や政策への示唆という観点だけでなく、本書にちりばめられた生き生きとした母親のインタビューからはアメリカの子育て状況や最先端の母親たちの活動実態も伝わってくる。またストレートに打ち出される運動主体としての「母親」という設定を、戦後の母親運動、労働運動、リブといった女性運動の歴史的蓄積の上にある日本の我々はどう受け止めるべきかという論点もある。子育てと仕事に迫られる働く母親が自らの職場の変革に向けて連帯する。そのありそうで、しかし現実には困難なテーマに対し、大胆に切り込んだ本書

から受ける刺激は大きい。

(Jocelyn Elise Crowley (2013) *Mothers Unite!: Organizing for Workplace Flexibility and the Transformation of Family Life*, x+227pages, Cornell University Press.)

(はぎわら・くみこ 下関市立大学経済学部教授)

【参考文献】

Cotter, David., Joan Hermesen, and Reeve Vanneman (2011) "The End of the Gender Revolution? Gender Role Attitudes from 1977 to 2008" *American Journal of Sociology*, Vol.117.

Charles, Maria., and David Grusky (2004) *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*, Stanford University Press.

萩原久美子 (2006) 『迷走する両立支援—いま、子どもをもって働くということ』 太郎次郎社エディタス。

戦間期の企業の実態を伝える希少資料

法政大学大原社会問題研究所所蔵

カラー DVD 版

2枚 定価 ￥230,000 [本体価格]

協調会・ 企業調査資料集



「大正中期の紡績工場」(毎日新聞社提供)

本資料は、協調会が、労使協調を目的に、社会政策・社会運動、社会政策推進、労働争議の仲裁・和解など、多岐にわたって進めた調査研究の成果である。

調査期間は、大正5年から昭和15年に至る4半世紀に及び、調査の対象企業は32業種165社にものぼり、各企業の労役規則、扶助規則、就業規則とともに、産業別の労働事情を調査し、「社会政策時報」の原資料ともなった労働事情調査報告書など、貴重な資料群が含まれている。第一次大戦から戦間期に至る激動期の主要産業・中枢企業の研究に新生面を拓く資料として、経済史・経営史・労働史研究をはじめ、広く近代史の研究者にお勧めします。

M MARUZEN

丸善株式会社 学術情報ソリューション事業部 企画開発センター 商品開発グループ

〒105-0022 東京都港区海岸1丁目9番18号 国際浜松町ビル TEL.03-6367-6078 FAX.03-6367-6184