

コラム

アグネスと谷亮子と研究託児

**Agnes Chan, Ryoko Tani, and How the Notion of
Child-Care Has Been Changing for Researchers**

東洋大学他、非常勤講師 白井 千晶

アグネス論争とは

現在子どもを育てながら研究・仕事を続けようとする若い世代で「アグネス論争」を知っている者は何割ぐらいあるだろうか。「アグネス論争」は、1987年、歌手・タレントのアグネス・チャンがテレビ局の仕事に「子連れ出勤」したことに端を発する。中野翠・林真理子らが「いい加減にしてよアグネス」(林『文藝春秋』)など、強烈にアグネスを批判。上野千鶴子、金井淑子、江原由美子、若桑みどり、落合恵美子らはアグネス・バッシングを批判した(ただし一概にアグネス擁護とは言えない)。

筆者・白井はちょうど高3～大学1年生。東京に出て一人暮らしという背伸び少女はまだ頭がスカラカンで、逆に時代を映す鏡でしかない。「仕事にプライベートを持ち込むなんて甘い」と憤慨したのを覚えている(ちなみに、高校や大学で『「アグネス論争」を読む』をテキストにすると、アグネス批判が大勢を占めるそうである)。

アグネス・バッシングは「仕事にガキを連れてくるな」という公私混同批判・プロ意識批判とともに、「シッター(付き人)を雇える人には子育ての大変さがわからない」、という育児をする立場からの反発であったり、メディアがアグネスを擁護していることから明白なように、アグネスは「働く母親」を資源(戦略)にしているという反発でもあった。妙木はアグネス論争を主婦論争と同様の「女性間の対立」と述べたが(妙木忍、「女性間の対立と葛藤はなぜ生じるか」『主婦論争』と『アグネス論争』を手がかりとして)『Sociology today』15号、13～25頁、Sociology today編集委員会 編/お茶の水社会学研究会、2005年)、実際、子連れ就労の是非は、社会、行政、企業、男性を問うというより、位置や環境の異なる(例えば子どもの有無、職業の有無等の属性が異なる)女性間の対立図式へと矮小化していった。

アグネス・バッシングに対し上野千鶴子は、夫が子連れ出勤しなくてすむのは女性が子連れ出勤するからであるとアグネスを擁護し、竹内好美は職場に託児所を女性が要求しづらいのは、父親が入り込まずますます女性が抱え込むことになるからだと主張した。

働く女性によるアグネスの評価は、アグネス擁護ともアグネス批判ともつかず、曖昧であった。それは「女性の社会進出」には子どもの存在を隠しておかなくてはならないという悲壮な心構えからでもあり、職場にまで私費で連れて行ってしまっただけで24時間育児から開放されないという気の重さもあっただろう。妙木は、アグネス論争は、女性の就労と育児の両立を「女の問題」に還元していったことを明らかにしている(妙木忍、「新聞報道

に埋め込まれた性別役割分担—アグネス論争における国会報道を事例として—『年報社会学論集』18号、2005年）。確かに、新聞投書等のアグネス擁護派の一部は、「働く良妻賢母」を賛美しており、妙木が述べるように、アグネス批判派も擁護派もともに性別役割分業を前提としているといえるだろう。

アグネスの子連れ出勤が1988年の流行語大賞を獲得するほど論争になったのは、1985年の男女雇用機会均等法（1986年施行）、その前後の「女性総合職」（コース別採用）の導入という時代効果による。大卒でバリバリ働く女性は、結婚も出産もしないだろうと思われ、面接で「結婚はしませんね」とハッキリ尋ねられた時代である。

ちなみに、2008年2月現在、アグネス・チャンのオフィシャルサイト「プロフィール」（<http://www.agneschan.gr.jp/action.html>）では「長男を伴っての仕事ぶりがきっかけとなった『アグネス論争』は、その後の男女雇用機会均等法や育児休業制度実現の原動力となった」とある。確かに国会の調査会に参考人として呼ばれ、社会、政府、企業それぞれが女性の就労支援をする必要性を訴えたのは事実であるが、男女雇用機会均等法や育児休業制度実現の原動力となったかどうかはわからないし、男女雇用機会均等法はアグネス論争の数年前のことである。

実はアグネス論争と同じような論争は周期的に繰り返している。1910年代の母性保護論争にはじまり、第1次主婦論争（1955年・主婦は第二の職業）、第2次主婦論争（1960年・主婦の経済的価値）、第3次主婦論争（1972年）、以降も1998年～2001年「新・専業主婦論争」（「専業主婦＝夫の不良債権」説）、2003年「負け犬の遠吠え」論などがある。しかしアグネス論争は、働く女性（WW：ワーキング・ウーマン）が子持ち有職女性（WM：ワーキング・ママ）の働き方を評価するというこれまでにない図式だったのが特徴である。

ワーク・ライフ・ディスタンス

仕事に家庭や育児を持ち込むな、というのは当時の日本型企業社会の根本的な原理原則であった。企業は扶養者である男性に扶養手当と住宅手当を支給し、仕事に専念できる環境を与えて、24時間闘うことを要求した。男性が享受するのは、扶養手当、住宅手当、単身赴任手当であって、職場託児所でも育児休業でも介護休業でもなかったのである。

その戦線に加わろうとする女性は、出産をしないで「男性並み」に働くか、「電話一本で託児に駆けつけてくれる約束のベビーシッターを常勤並み給与で2～3人確保しておき、飲み会も夜の会議も急な残業もすべて対応した」（某社長談）のであった。

起業以外に女性にバリバリ働く門戸を開いたはずの「女性総合職」。もともと狭き門だったが、ふたを開けてみると、当初の予想よりも継続率が低く、結婚も出産もしないでいわゆる継続・昇進型の職業キャリアを構築していく女性はほとんどいなかった。ワーク・ライフ・バランスというより、ワーク・ライフ・ディスタンス（仕事と私生活の距離）または、ワーク・ライフ・アンバランスといえる時代である。

社会も育児を分担

現在アグネス論争から20年。当初のもくろみと異なり、コース別採用制度をもつ民間企業は1割に過ぎず（2003年度「女性雇用管理基本調査」厚生労働省）、総合職で女性が占める割合は3%にすぎない（『平成16年度 コース別雇用管理制度の実施・指導等状況』厚生労働省）。

しかし、働く女性の環境は一変した。就労と出産・育児の関係に転機をもたらすのは、1991年の「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（育児介護休業法）である。正職員か否かを問わず、申し出れば（当時）1歳まで休業でき、給料の何割かにあたる育児給付金を受け取ることができる。籍を置きながら仕事を一時期休むというのは、出産しないか、自助努力で育児を負担するかの二者択一から大きく方向転換したと同時に、休業中の所得の補填がおこなわれるという点が非常に画期的であった。雇用保険の掛け金は労働者も折半しているとはいえ、制度が補償・補填・費用負担をする方向にシフトしたのである。（保育所は税金によって担われる厚生・福祉であるが、当時はパート向け短時間保育所、かつ3年保育等、3歳未満の受け入れは非常に少なかったため産休明けで復帰した場合は、実母・義母への依頼という縁故かシッターの自費契約しか選択肢がなかった。）

ママでも金

プロ、トップに対する「子連れ出勤」への評価はあいかわらず厳しいものであったが、女子柔道の谷亮子の言動は、「ママアスリート」「ママ選手」という言葉を産みだした。谷は妊娠会見で早くも「ママでも金」を宣言した。2005年12月に出産し2007年3月に日本選手権に向けて本格的練習を再開した時、「一番の不安は試合当日の授乳」「いまでも夜中に3回授乳し、日中も4時間おきに母乳を与えている」と公言し、試合と試合の間に搾乳母乳を届けた。5月には断乳を試みたがうまくいかず乳腺炎になったと報じられ、全日本合宿には子連れで臨み、夜中の授乳や夜泣きに対応したという。芸能人、モデルなどのプロや、産休明けすぐに復帰した有職女性は、はじめから一度も母乳を与えなかったり、他人でも哺乳できるよう人工乳（粉ミルク）に慣らしておいたのが「常識」とされてきた世代には、驚きであっただろう。アグネス論争とは異なり、谷を批判・揶揄したのは、『週刊新潮』、『週間文春』の二誌のみであった。

谷はその後2007年12月に自民党本部スポーツ立国調査会で「女性アスリートへの子育て支援が整備されておらず、両立が難しい」と実情を説明、2007年度朝日スポーツ大賞受賞にさいし「ママになってもスポーツを続けていける環境を整えてほしい」と、ママアスリートとしての立場を忘れない。

また、2007年2月には女子サッカー日本代表宮本ともみ選手が、サッカー協会の費用負担で海外遠征に子どもと子どもの世話役の実母を「帯同」している。サッカー協会は代表復帰にあたりまず試合と合宿にシッターを雇用したという。

これらの協会は海外のオリンピック級「ママ選手」への対応を参考にしたというが、プロアスリート界ではそのようなコストを払っても起用したいと思われれば道は開けるようになった。事実、谷の妊娠出産中、日本女子柔道界は不振であった。

学会託児

職場（あるいはスポーツのフィールド）に子どもを連れて行く、しかもその費用や労力を職場が負担することさえあるということは、育児休業とともに、「コストを誰が負担すべきか」の社会的了解が大きく変化したことを意味している。大手企業はイメージ戦略と有能な人材の確保のために、「女性に優しい職場」「ファミリーフレンドリー企業」をめざし、社内託児所のみならず働くその場に子どもがいる授乳服会社「モーハウス」

(<http://www.mo-house.net/>) など脚光を浴びている。

研究業界でも育児をめぐる環境は大きく変化し、以前なら「私は研究のために出産・育児をあきらめた」と豪語していたのが、「研究も出産・育児も」二兎を求めることが許される風潮になってきた。実際、筆者は1960年代生まれの研究者には、出産・育児をあきらめた話を聞かされたし（もちろん産んだ研究者もいるし、産めなかったのは二兎を追えないからだけでなく生殖年齢時の職業キャリアの見通しのなさや経済的問題もある）、1970年生まれ筆者が妊娠・出産した時は、「寿退職」「永久就職」と同じ心象をもたれた。男女雇用機会均等法世代がそうであったように、「戦力外」通告されないように、私費でシッターの受け皿を作り、子どものにおいては感じさせず、歯を食いしばって頑張ったのも事実である。

高齢出産で今育児をしている筆者からすると、学会託児が格安だったり、研究会・シンポジウムに託児がついていたり、研究活動自体に託児を要求できるのは、隔世の感がある。学会託児については本誌別頁に改めて記載したが、学会事務局が周辺地域の一時保育施設を紹介したり、一步進んで学会大会内に保育場所を提供し、そこで託児する業者を斡旋するスタイルから、今ではさらに踏み込んでいるようである。つまり、託児の使用者コストを減らすために労を負って助成金を申請したり、託児費用を学会が負担したりして、「利用者負担」の原則は大きく変貌した。それと同時に、学会が傷害保険に加入したり、専属のスタッフが学会大会までの準備・当日の運営を担ったりして、ますます託児の「公共性」が増しているようである。

そのうち介護や看護や「家族としてのペット」の飼育の公共性も増してきて、学会大会内にデイケアサービスや留守番できないペットの一時預かりが「公平に」要求される時代も来るのかもしれないが、今のところ育児の方が「帯同」に寛容なのは、乳幼児が自立していない存在だけであるからだけでなく、「母子の絆」「三歳児神話」が今も健在だからだろうか、それとも「少子化対策」という免罪符によるのだろうか。

受益者負担から公共性の高い託児に移行していくのは、実は身近に子どもを預けられるネットワークが崩壊してきた社会の裏返しでもある。託児が、制度化した「サービス」になればなるほど、いくらサービスが多様化しても、サービスの綱渡りをする切迫感からは解放されない。年度途中の入園、待機児童になった時の認可外保育の確保、一時保育、学会先の保育、ホテル等への世話人の帯同（多くは家族に休みを取ってもらったり）、病後児保育や病後児シッターの確保に奔走することになる。「帯同」もよいが、子どもが小さい時ぐらい、子どもが病気の時ぐらい、仕事や研究は緩やかに休めればな、というのも実は密かな願いでもあるのではないだろうか。ワーク・ライフ・バランスは、就労支援や保育支援が必要である一方、ワークシェアリングによる労働の軽減、育児休業も必要であろう。ヨーロッパ型、特にスウェーデン等北欧諸国は託児より労働の軽減にシフトしている。研究者は、自他共に「好きでやっている」とされることから環境整備が遅れてきたが、育児休業、研究教育の軽減、サバティカルに準じた減免も求められるのではないだろうか。

参考文献

- 上野千鶴子編『主婦論争を読む 1』『主婦論争を読む 2』勁草書房、1982年
アグネス論争を愉しむ会『「アグネス論争」を読む』JICC出版局、1988年
アグネス・チャン、原ひろ子『“子連れ出勤”を考える』岩波書店、1988年
妙木忍「ライフコースの多様化が生み出す女性間比較—『アグネス論争』の言説分析』『女性学』13号、2006年