

「労働する身体」とは何か

— 「ケアレス・マン」モデルからの脱却 —

Body Politics in the Labor Sphere

— beyond the “care-less man” model of labor —

杉浦浩美（東京家政大学非常勤講師・立教大学兼任講師）

Hiromi SUGIURA (Tokyo Kasei University/ Rikkyo University, part-time lecturer)

要 旨

女性は「産む性」という身体性のもとに、「労働する身体」になりきれない「非効率的な身体」として、労働領域から排除されてきた。筆者はこの「非効率的な身体」の具体的な局面とも言える女性労働者の妊娠期について関心を持ち、調査を続けてきた。本稿では、これまでの調査・研究から得られた知見を用いて、「産む身体」の側から「労働する身体」を問い直す作業を試みる。女性労働者の妊娠期という経験は、労働領域における「多様な身体」の可能性を追求する実践とも言えよう。そこに生じるのは、「労働する身体」がケア役割を負わない、かつ身体ケアも不要とされる「ケアレス・マン」モデルであり続けることへの疑問である。問題とされるべきは「産む身体」ではなく、「労働する身体」の方ではないのか。「ケアレス・マン」モデルを越えた「労働」と「身体」の新たな関係を築くことの必要性に言及する。

Abstract

Women have been excluded from the labor market. Because a woman is expected to become pregnant, so a pregnant woman is considered to be less productive. Since becoming interested in pregnant female workers, I have surveyed the research problems of women working during pregnancy. In this paper, based on the result of my research, I consider the body of working men and women. Accepting that pregnant female workers face difficulties, I feel it is important to investigate diversity in the labor sphere. This is an attempt to acquire a new concept of body politics, beyond the “care-less man” model of labor.

キーワード：女性労働者 妊娠期 身体性 「ケアレス・マン」モデル

Key words : female workers during pregnancy body politics “care-less man” model

1 はじめに

女性の身体は近代以降、「労働」とは矛盾する存在とされ、排除されてきた。それは「近代化」によって、公的領域（＝労働領域）と私的領域（＝家族の領域）が分離するなかで、家事・育児といった「家庭役割」の側に女性が配置されてきたことの結果でもある。だが、女性が「労働」と矛盾する存在とされてきたのは、家事・育児という「役割を負った身体」のせいばかりではない。文字どおりの「産む身体」、つまり「妊娠・出産をする身体」が「労働する身体」になりきれない、「非効率的な身体」と意味づけられ、排除されてきたからでもある。

筆者はこれまで、この「労働」と「産む身体」の矛盾が直接的に出現する場面としての、職場での妊娠期という問題に関心を持ち、女性労働者へのアンケートや聞き取り調査を続けてきた。妊娠中に身体的制約を抱えながら働くことは、まさに「労働」との矛盾を生きるという経験であり、「非効率的な身体」をさらけ出すという経験ではないかと考えたからである。そこにどのような問題が生じているのか、明らかにする必要があるはずだ。だが、調査を重ねるうちに気づいたことは、「産む身体」と「労働」の矛盾は決して「前提」として語れるものではない、ということであった。もちろん、「つわりでしんどい」「思うように動けない」

といったような「身体そのもの」の制約は発生する。しかし「つわりでしんどい」ことが、大きな問題とならないケースもある。一方で、妊娠期の身体的制約とは別の次元で、「労働」から排除されていく例もある。「産む身体」と「労働」の矛盾は「前提」として語られるべきものではなく、なぜ「矛盾」となるのか、あるいは「矛盾」となる境界はどこにあるのか、という問いまで立ち返らなければならないものであった。それは逆の側から言えば、「労働する身体」とは何かを問い直す作業とも言える。

本稿では、「産む身体」と「労働する身体」の矛盾の境界をめぐって、職場で、あるいは女性の側で、どのようなせめぎあいが生じているのか、これまでの調査・研究から得られた知見を用いて確認していくこととする。そのうえで、「産む身体」の側から「労働する身体」とは何か、改めて問い直す作業を試みたい¹。

2 矛盾の境界

妊娠は、女性たちが自らの「身体」と向き合う経験となる。「労働する身体」として適応してきた女性たちは、これまでとは「違う」身体の実実を生きることになる。「自分が女性であるということ、妊娠して初めて意識した」と語る女性たちもいた。そうした、自らの身体に向き合う経験は「喜び」ともなりうるは

ずだが、「労働する身体」を基準にして生きようとするとき、それは「葛藤」を生じさせるものとなる。女性の側から考えてみる。妊娠は、未知なる身体との出会いであるが、コントロールし切れないその身体は労働との兼ね合いで量られるとき、まさに手探りで生きられることになる。どこからが労働との「矛盾」となるのか（どこまでは「矛盾」とならないのか）、当事者である女性自身が判断する場面が多いのだが（たとえば、ここまでなら残業できるとか、あるいは、気分が悪くても出勤しようとか）、しかしその判断＝矛盾の設定は、女性自身にとっても「よくわからない」のである。妊娠7か月で切迫早産になった女性は、「どういう状況がおなかが張っているのかわからなかった」とアンケートに記していたが、こうした声は多いのだ。それは単純に、妊娠期の身体的変化が初めて経験する身体感覚であり、適切に症状を判断できない、ということもあるかもしれない。だがそれだけでなく、自らの身体を場として「産む身体」と「労働する身体」という二つの身体がせめぎあっているなかで、仮に「産む身体」の側が「これ以上は危険である」という信号を送ったとしても、「労働する身体」であり続けようとする意志が強ければ、そうした信号を見逃す（あるいは意識的に無視する）こともあるだろう。「産む身体」と「労働する身体」という二つの主張のせめぎあいは、何よりもまず、女性の「身体そのもの」のなかで起こっているものであり、そのせめぎあいのなかで労働との「矛盾」が主張されていく。

一方で、職場には、「産む身体」そのものの身体的制約とは別の次元で、それを「矛盾」と意味づけ、排除しようとする力が存在していた。具体的に言えば、妊娠を告げたとたん、「お母さんになるのだから、無理して仕事をつづける必要はない」「妊娠したのなら、仕事は辞めた方がいい」と周囲からさかんに言われる、といったような働きかけである。これは、女性の身体性に「母性」を強く読み込むことで労働の場から排除しようとする、ジェンダー秩序と言えらる。さらには「産む身体」の「矛盾」が実際に生じているにもかかわらず、それを無視し続けるような、職場の対応も存在した。つわりなどの症状に苦しむ女性たちが配慮を求めても、それを無視するような上司の態度は、「労働する身体は労働だけするべきである」という身体秩序の現われであろう。そうした職場では、「産む身体」の矛盾は認められないことになる。

矛盾の境界は、女性の側からだけ主張されるものではなく、職場のこうした力との対抗関係のなかで設定されていくものであった。しかも、そうしたジェンダー秩序や「労働する身体」の秩序は、女性自身も内面化

している。もちろん、その度合いはさまざまであり、そうしたものから比較的自由的な女性もいれば、それらを強く内面化している女性もいる。したがって、矛盾のありかは、境界の設定をめぐる女性の側の内なる葛藤と、対抗しなければならない外の力（それは、職場の環境、上司の対応、あるいは周囲からのプレッシャー等々、多様なものがあるが）との関係のなかに見ていかなければならない。と同時に、そこで設定される境界は、「労働する身体」として、女性たちがどのような状況に置かれているのかを映し出すことにもなる。その両者の関係を、以下に整理してみることにする。

①「労働する身体」であり続けることを強いる職場

妊娠した後も、身体的症状を極力職場に訴えない、という女性たちの態度がみられた。「つわりの症状をかくした」という声は多く、「医師からつわり休暇を取るようすすめられたのにとらなかった」という事例もある。「無理をした」「周囲に迷惑をかけたくなかった」という発言は、職種や企業規模、職場環境にかかわらず多くの女性から発せられるものである。「認めてもらいたくて、今まで以上の仕事をした」といったように、妊娠中それまで以上に「がんばった」という女性もいる。それ以前とかかわらない働き方をすること、すなわち「労働に適した身体」であり続けようとすることで、就業を継続することの承認を周囲に求めようとしているかにみえる。妊娠解雇や育休切りといった言葉にみられるように、妊娠がそのまま退職への圧力と結びつく職場においては、女性は妊娠しても「労働する身体」であり続けるしかない。「特別な配慮」を求めれば、「じゃあ辞めれば」と言われかねないからだ。「産む身体」と労働の矛盾はどこまで「ない」ことのできるのか、その境界の設定は、ぎりぎりまで女性の側で調整されることになる。「弱い立場」にある女性労働者にとって妊娠は、さらに「弱い立場」へと追い込まれることを意味する。雇用の危機にさらされるという意味では社会的弱者となり、また、ぎりぎりまでの無理を重ねるという意味では、身体的リスクを負う。

②「労働する身体」を内面化した女性たち

妊娠が、そのまま雇用の危機には結びつかない層の女性たちもいる。制度的に恵まれている、あるいは、労働領域において安定したポジションを得ている女性たちである。だが、だからと言って、彼女たちの妊娠期が容易なものであるとは言えない。そこでは、「残業や出張を断りたくなかった」「責任ある仕事をおりたくなかった」といった、妊娠期間中も「特別扱いされたくない」と「無理をした」経験が語られるからだ。

「無理」は、時に、切迫流産や切迫早産といった深刻な事態に結びつくこともある。だがそうした経験も、「病気休暇をとることになったため、職場に迷惑をかけてしまい悩んだ」「(引継ぎがすんでいたので)あんまりまわりにも影響は与えずにすんでよかった」と語られる。ここでは、切迫早産という「産む身体」の深刻な事態は、「労働する身体」の側から「職場への迷惑」という基準で語られるのである。「女性であること」をハンディとしない／ならないよう努力してきた女性たちとは、逆の側から言えば、「労働する身体」を強く内面化し、それを実践してきた女性たち、ということにもなる。そこで獲得された位置を仮に、能力を発揮し、競争を勝ち抜いてきたという意味での「強者」の立場であるとするならば、「産む身体」を生きること、それが周囲の視線にさらされることは「弱者」への転換ともなりかねない。妊娠という身体の制約は、それに「負けたくない」という思いを抱いたとすれば、「労働する身体」を強化することにもなる。女性であることをハンディキャップとしない、という思いが、妊娠をハンディキャップとしない、というレベルで維持されるとするならば、やはり身体的リスクは女性の側が負うことになる。

③「労働する身体」への過剰と「産む身体」への過剰

矛盾の境界は、女性の側からだけ主張されるわけではない。女性たちの主張を、認めなかったり、無視することで、矛盾を「ないもの」としようとする力も働いている。母性保護制度の利用申請に対し「妊娠は病気じゃないから困る」「(どうせ)たいしたことないだろう」等、上司に言われ、制度利用が認められなかった、というような事例群があった。「休暇をとるように」という医師の診断書すら認めようとしないう職場もあった。上司だけではない。アンケートでは、「同僚に助けてもらった」「仕事をかわってもらった」といった、周囲の配慮に感謝する声がある一方で、「(つわりで苦しんでいても)同僚に無視された」「(おなかの大きいのに)脚立に乗って重いものを片付けるよう言われた」など、職場の「無関心」を訴える声もよせられている。「労働する身体」は労働だけをするべきである、という身体秩序が強く作用する職場では、それ以外の身体性は認められず、「矛盾」は封じ込められてしまう。

一方で、「無視・無関心」とは全く逆の側の態度が示されるケースもある。女性自身にとって、妊娠が未知の身体経験であるように、受け入れる側の職場にとっても、その身体性は未知のものである。そこには「身体」への過剰な反応という態度も起こりえる。「で

きる仕事まで外された」「過剰な配慮」「腫れ物にさわるといふ扱い」といった表現で、そうした経験が語られることもあった。仕事からはずされることに対し、ある女性は「らくちん」と語り、ある女性は「いたたまれない」と語っている。それぞれの置かれた状況によっても感じ方は違いただろう。確かに、必要な保護措置の利用すら認めてもらえない職場に比べれば、「特別扱い」される職場は、身体的に「らく」な面はあるかもしれない。しかし、「産む身体」に対する「無視・無関心」と「過剰な配慮」という二つの態度は、実は、同じことの裏返しなのではないだろうか。「労働する身体」への過剰が「産む身体」への「無視・無関心」を生じさせ、「産む身体」への過剰が「特別扱い」という労働からの排除を生む。どちらにしても、女性労働者の身体性がそのまま受け入れられた結果とは言えない。矛盾の境界が外側から設定されていることに、違いはない。

④「母となる身体」の喚起

職場には「産む身体」そのものの身体的制約とは別の次元で、それを「矛盾」と意味づけ、排除しようとする力が存在する。「産む身体」を「母性」と強く結びつけることで女性を「母親役割」に回収しようとするジェンダー装置である。それこそ「妊娠した女性が無理をしてまで働くことはない」といったような、「素朴な思い」である。「女性労働」を経済的必要性に迫られた「必要悪」と見なすような旧来的な見方にとらわれ、「妊娠した女性が働き続けること(続けたいと願うこと)」を理解できないという人は、いまでも少なくない。「そんなにお金がほしいの?」「ダンナの稼ぎが悪いの?」等々を周囲の男性から言われたという女性たちの経験は、それを物語っている。

ただし、こうした職場のジェンダー意識は、日常的に無前提に発せられているわけではないだろう。職場の性差別に対する批判が社会に浸透しつつあるなかで、「女性は仕事をするべきではない」と堂々と言える人は、そんなに多くはないはずである。それが、女性が妊娠をしたとたん、「なぜ、働くの?」「なぜ、辞めないの?」という問いが「気軽に」発せられるのだとすれば、「母親役割」という「前提」がそこに読み込まれるからであろう。女性の身体性は、実際の「母親役割」をになう以前の妊娠という時点ですでに、「母親役割」が課せられるのである。女性は、妊娠した、というその事実をもって「労働する身体」から疎外されていく。ここでは「労働する身体」の主張の困難が生じてしまう。

⑤「性的身体」へのまなざし

妊娠によって喚起される身体性には、もうひとつの側面があった。妊娠は女性の身体を「セクシャルな身体」として表出することにもなる。男性身体も含めて「性的なるもの」を封印することによって成立している職場に、「妊婦」という身体は、無防備な形でさらけ出されることになる。それはもっと直接的に言えば「セックスをした身体」として、まなざされることをも意味する。そうした「性的身体」へのまなざしが、露骨な形で女性にむけられてしまえば「いつ頃やったんだ？」というような言い方に代表される、性的揶揄の対象ともなる。性的なるものの男女の非対象性、すなわち、男性はこのように性的身体をさらけ出すという経験をもたなくてすむ、という意味での非対称性が、ときに、女性への差別的な視線となって表出される。アンケートの記述を見ると、露骨で差別的な言動は、より弱い立場にいる女性が受けやすいのではないかと推測される。普段は隠されている、女性を性的な存在とするまなざしが、妊娠をきっかけに、より弱い立場の女性に、ストレートに向けられてしまうのだろう。さらに言えば、妊婦という身体への差別的な視線の背景には、その身体性を労働領域から「逸脱するもの」と見なすまなざしがある。仮に「男性の身体」という基準からはみだすことが「逸脱」とされるならば、「女性の身体」以上に「妊婦という身体」は「逸脱する身体」としてまなざされることになる。それは言うまでもなく、女性の身体性への差別である。

以上、「労働する身体」と「産む身体」の「矛盾」の境界をめぐるせめぎあい確認してきた。①「労働する身体」であり続けるしかないという状況、②あり続けたいと願う女性の側の意志、③身体の矛盾をめぐる外部からの線引き、④「母となる身体」への回収、⑤「性的身体」へのまなざし、という5つの観点から整理した。

3 「産む身体」が「矛盾」とならないとき

では、「産む身体」が矛盾とならないときとは、どのようなケースだろうか。調査のなかには、妊娠期が「順調であった」「問題はなかった」という声もある。順調であるための要因を整理してみると、①つわりなどの妊娠期特有の身体的症状が軽い、あるいは、妊娠後期になっても身体的変化がさほど目立たない（一般的な事例には、妊娠を周囲に気づかれぬまま出産にいたる女性もいる）といった、身体的要因がやはり大きい。たとえ妊娠しても「労働する身体」との齟齬が

小さければ、職場での葛藤や困難は少ないだろう。さらには、②業務内容が直接母体に危険を及ぼすような性質のものではない、妊娠中の就業への理解やサポートを得やすい、といった職場環境要因があげられる（ここでは、職場の人間関係も含まれる）。①身体的要因、②職場環境要因、の2つの条件がそろえば、大きな問題を抱えずに妊娠期を過ごすことは可能と思われる。あるいは、②の条件があれば、たとえ身体的な症状が重くても、周囲の協力や応援で、ある程度の問題は乗り越えられるだろう。その逆に、①の身体的な問題はなくても、②の条件がなければ、精神的なプレッシャーや葛藤が生じるかもしれない。

①と②の要因について、もう少しいてねいに確認していこう。

①身体的要因

身体的な要因については、たとえば、つわりといった妊娠期特有の症状が軽かったとしても、女性は身体的制約から完全に解放されるわけではない。身体の葛藤は、さまざまな場面で生じる。「ねむい」「作業がはかどらない」といった経験は、よくあげられるものだ。妊娠によって能力が低下していることは、女性たち自身によって自覚されている。ある女性は、作業の能率が落ちることを「情けない」と思っていたというが、一方で「(周囲に) どう? って言われたときには、うん、能率落ちてる、って言っていましたね」と、それを堂々と表明している。堂々と認めることが可能な職場だった、とも言えるだろう。身体の制約は、自らがそれを受け入れ、また周囲に受け入れられるのならば、深刻な葛藤とはならないということだ。他にも、業務が過重になってきたなか、「たとえ納期に遅れても、自分できめた以上の残業はしない」という態度で妊娠期を乗り切った、という女性がいた。労働との矛盾は「9時までの残業」という具体的な形で境界が定められた。身体的負担という意味では「9時までの残業」も決してらくではないだろう。しかしその負担は、最終的には「産む身体」を優先させる、という強い意志のもとに引き受けられている。「無理」をしかねない条件がそろっているなかで、自らの身体の制約を周囲にはっきり示すことは、身体を守るための有効な戦略である。このように、女性の側で身体的制約を周囲に表明し、それが職場に受け入れられるのであれば、妊娠期の身体的制約は大きな問題にはならない。それは、両者が「労働する身体」の秩序から自由である、ということでもある。「労働する身体」がゆるやかに設定されていれば、「産む身体」もゆるやかに生きられる。

②職場環境要因

妊娠期を順調に過ごせたのは「職場の理解」「恵まれた環境」によるものとして、職場の様子が具体的に語られることもあった。公務員として事務職に従事する女性は、それを「共働き文化」という言葉で表現した。男女とも共働きが多い職場で、「みな、親としての役割をもっている」のだという。そこでは男性も、子どもの塾や保育園の送り迎え等をごく当たり前の「親役割」として担っている。こうした職場においては、「労働する身体」は「労働だけする身体」ではなく、親役割をもった、あるいは、家族的責任を果たす身体として互いに了解されている。そうした身体性が男女で共有されていれば、「産む身体」が特別視されることはない。むしろ、「共働き文化」においては「労働だけする身体」の方が、批判の対象となるのではないだろうか。

また別の意味で、自分の職場の「恵まれている」状況を語った女性がいた。彼女は、女性上司の具体的なサポートに助けられたという。「今が一番大事なんだから早くとりなさい」と、早い時期から時短勤務をとるように勧められたのだ。その上司自身、3人の子どもをもちながら仕事を続けてきた女性であった。ここでは、「産む身体」の制約は、同じ経験をもつ女性上司の方から、提示されている。その提案が、前節でみたような「いたたまれない」でも「らくちん」でもない文脈で語られるのは、適切なアドバイスとして、受け入れられたからであろう。そうした具体的なアドバイスやサポートに助けられる状況について、彼女は「何かそういう文化みたいなものってありますよね」と語っている。妊娠期の働き方への知恵や経験が、女性たちの身体経験の積み重ねとして具体的に生かされている、それが、ここで語られる職場の「文化」なのだろう。

4 「産む身体」と「労働する身体」を生きる

こうして考えてみると「産む身体」が「矛盾」とならないのは、女性の側においても職場の側においても、「労働する身体」がゆるやかに設定されているからだということがわかる。女性の側においては、「能率が落ちてても仕方ない」「残業はこれ以上できない」といった形で「できないこと」を認め、周囲にも示す、という態度がとられている。職場においては「労働する身体」は「労働だけする身体」ではなく「親役割を負った身体」として共有されている。また、妊娠した女性への知識や共感といった職場文化が育まれている。それらはすなわち、「産む身体」と「労働する身体」が、

分断される身体としてではなく、重なり合う身体として了解されている、ということを示している。

この「二つの身体性を生きる」という経験を、さらに具体的に示してくれた女性たちの実践を以下に紹介したい。

大学の医学部の助手であった女性は、つわりが重く、身体的な負担は大きかった。だが、研究室の仲間や学生たちには、そうした自らの姿を堂々と見せた。「学生にね、つわりでゲゲー吐くの見せたっていいと思ってたんですよ」と語る。「女性が働くことは特別なことではない、その女性が妊娠すればこういうこともおこるのだ」というのが彼女の主張である。彼女は、「妊娠している人にとって安全な環境というのは、イコール普通の人にだってより安全」と考え、自分で感染を防ぐための情報を調べ、それを職場に提案し、新しい機材や用具など取り入れてもらっている。その要求は、「特別扱い」としてではなく、「より安全」を確保するための「職場への提言」としてなされている。

もう一人の実践を紹介したい。ハイリスク妊娠であったその女性は、自分の症状を説明したうえで、職場に母性保護措置の利用を求めた。だが、その申請は認められず、産休直前までハードワークが続いた。その結果、産休に入った直後に切迫早産で入院、絶対安静という事態に至る。彼女は、その一連の経過を「労災」ではないかと考え、育休から復帰した後は職場に「母性健康管理制度の普及」を訴え、職場や人事側との話し合いを続けた。「まわりに迷惑をかけなければ仕事を続けてもいいって言うわれ方をしたことがありますね。だから、その考えを差別だと言えばやっぱり差別だと思います」と語る。多くの女性が「職場に迷惑をかけたくない（かけられない）」として、妊娠期に「無理」を重ねていた。彼女自身、「女だからって言われないように」激務をこなし、妊娠が判明した後も、必要な保護措置が得られず、「迷惑をかけない身体」であり続けることを強いられた。だが、その経験を経たうえで、「迷惑をかけないという働き方」（あるいはそうした働き方が強えられること）は、「やっぱり差別だ」と言う。二つの身体を生きられないことは、差別なのだ。彼女は、二つの身体の矛盾を生きたことで、逆に「二つの身体は矛盾しない」という結論を自らつかみとったのではないだろうか。

女性たちは今やっと「産む身体」と「労働する身体」は分断されるものではなく、ひと続きに、ごく当たり前に生きられるものにすぎない、という主張をし始めたのだ。彼女たちの実践には、「労働する身体が産む身体であり、産む身体が労働する身体である」というメッセージがこめられている。それは、逆に言えば「労

働する身体」が未だに「男性の身体」を前提とした「ケアレス・マン」モデルに過ぎないことを告発する。「ケアレス・マン」モデルとは、通常は、家事・育児役割を負わない「家庭責任不在の男性的働き方」を指す言葉として用いられるが〔久場 2004:19〕²、ここでは、「産む性としての身体的負荷がない」（自らの身体へのケアが不在である）という意味も含めて用いることにする。彼女たちの実践は、そうした役割の上でも、身体の上でも「ケアレス・マン」モデルだけが「労働する身体」とされることに対する、具体的な異議申し立てと言えるだろう。「産む身体」は「矛盾」でもなく「逸脱」でもなく、ごくあたりまえの身体を生きる経験でしかない。「労働する身体」が、いつまでも「ケアレス・マン」であり続けることの方がおかしい、という主張の転換である。それは「職場にも多様な身体がありうるのだ」という肯定的なメッセージともなりうるものであり、「ケアレス・マン」としての「労働する身体」を解体する試みとも言えるだろう。

5 新たな「身体性」の主張

「産む身体」と「労働」との矛盾という問題設定から出発した本稿は、「労働する身体」の解体という方向性を示すに至った。だが、「労働する身体」の解体という試みは、女性の身体性の問題にはとどまらない。なぜならもはや男性も「ケアレス・マン」ではいられないからである。「ままならない身体」が職場にあることの正当性を訴えるという行為は、妊婦に限ったことではない。障害のある人、あるいは病気や事故によって職場の配慮を必要とする人にとっても、切実な問題である。まして、男性労働者の過労死やうつ病が社会問題となっている現在の状況を考えれば、自らの身体性を主張せずに職場の求める役割へ「過剰適応」する可能性（そのことによって身体的な破綻をきたす可能性）は、誰にでも起こりうる。女性が直面する「労働する身体」への疑問は、男性労働者にとっても生じているはずだ。さらに、少子高齢社会においては、介護も育児も男性問題である。今や主たる介護者の4人に1人は男性であり³、一方で、「ファザリング」という言葉で表明されるように、男性たちも「父親であることを楽しむ権利」を主張し始めた⁴。これからは男

性も「ケアレス・マン」ではなく、ケア役割をたくさん担っているという意味で「ケアフル・マン」なのである。

女性たちが、ノン・ジェンダーな身体ではない、「産む身体」を含めた「あるがままの身体」を労働領域で主張すること、それが結果的には「男性の身体」、あるいは「多様な身体」を解放することにもつながる。女性労働者の妊娠期を問うことは、労働領域における「多様な身体」の可能性を問うことであり、そこで問われるべきは「労働する身体」の方である。女性労働者の「身体性の主張」は、「ケアレス・マン」モデルが強制されることのおかしさを訴えるための、具体的な戦略ともなる。それは、「労働する身体」の秩序を解体し、労働領域における新たな「身体性」（ここではそれを「ケアフル・パーソン」モデルと名づける）を確保していく試みである⁵。

注

- 1 本稿は、2008年3月に立教大学に提出した博士論文『労働領域における女性の身体性の主張—女性労働者の妊娠期という問題をめぐって』の第6章「身体性の主張のありか」に加筆・修正をしたものである。
- 2 久場嬉子『『男女雇用機会均等法』から『男女共同参画社会基本法』まで』北九州市立男女共同参画センタームーブ編『ジェンダー白書2 女性と労働』明石書店、2004、p16-33。
- 3 厚生労働省の2007年度（平成19年度）「国民生活基礎調査」によれば、主な介護者の男性の占める割合は、28.1%である。
- 4 例えば、父親支援事業を活動の柱とするNPO法人「ファザリングジャパン」は、「ファザリング」を「父親であることを楽しむ生き方」と定義している。
- 5 なお、本稿で扱った問題については、拙著『働く女性とマタニティ・ハラスメント—「労働する身体」と「産む身体」を生きる』（大月書店、2009年）において詳細に論じている。関心をもたれた方は、そちらを参照願いたい。