

# 明治期事務職におけるジェンダー

## ——女性事務職の「発見」とその意味——

金野 美奈子

本稿は、明治後期の事務職を事例とした、ジェンダーの歴史化へ向けてのこころみである。明治後期の事務職の職場が、女性事務職の「発見」を機に、どのようにジェンダー化されていったのか、また、それは人々の経験とどのように関連していたのかを、同時代の視点をたどることによって考察する。本稿の分析は、ジェンダーによる職場の組織化のあり方の変遷の背後には、近代のジェンダーのもとで職場における女性の存在を「矛盾」と見なすようになった同時代の視点と、そのジェンダーによる職場秩序の再解釈への動きが介在していたことを示唆するものである。

### 1. はじめに

女性と男性の労働経験<sup>(1)</sup>は、多くの場合非常にことなっているように見える。現在、企業社会は大きな変化の過程にあると言われることも多いが、そのなかでのジェンダー関係は強固でありつづけているようだ。現代の企業社会でも、そのおもな担い手とされるのは、家族を養うことを前提とされた男性であり、女性は総じて周辺的な位置づけにある、と指摘されてきた(大沢 [1993])。女性たち自身が、その「周縁性」を逆手にとってこころみる抵抗の行為も、職場における男性と女性の差異の構造をむしろ再生産しているように見える (Ogasawara [1998])。破綻した証券会社の社員再就職の受け入れを表明したべつの証券会社が示した3つの希望カテゴリー——「ディーラー」「ファンドマネジャー」「女性」——<sup>(2)</sup>は、企業社会における差異の構造が、ジェンダーを主要な軸として成立し

ていることを象徴しているのだろうか。

本稿は、このような見方が前提にしているような、職場におけるジェンダーカテゴリーを歴史化すること、すなわち、「男性」「女性」というカテゴリーを用いた職場の組織化のありかたを歴史的に相対化し、そのダイナミズムをあきらかにすることによって、労働におけるジェンダーの位置づけを探ろうとするこころみの一環である(本稿の「ジェンダー」の定義については後述する)。以下ではまず、これまでの労働研究がジェンダーをどのように扱ってきたかを概観し、本稿のアプローチを位置づける(2節)。続く節ではそのアプローチを用いて、明治後期の事務職を事例に、この時期に登場する近代の新しいジェンダー、それによる女性事務職の「発見」とその意味、さらに、そのインパクトを受けて職場組織がどのように再解釈されるようになっていったかを考察する(3節)。最後に、本稿での考察が、職場におけるジェンダーの歴史化という課題に対してもつ含意を述べる(4

節)。

## 2. 労働とジェンダー研究における 本稿の位置づけ

労働におけるジェンダーの位置づけを解明するという課題に照らして見た場合、これまでの労働研究は、いくつかの流れにまとめられる。Feldberg and Glenn [1979]は、それまでの労働研究が2つのモデル、「ジョブモデル」と「ジェンダーモデル」を前提にしてきたことを明示的に示した。これらのモデルは、その後も用いられ続けている。伝統的な労働研究が前提にしてきたのは「ジョブモデル」であり、そこでは職場での仕事にかかわる諸要素——職務内容や労働条件、職場の人間関係、労働に対する意識など——が、労働経験にとって第一義的に重要であるとされ、これらの要素をあきらかにすることが探求の課題とされる。ここでは、「労働者」は暗黙のうちに男性であることが前提となっており、女性労働者は視野の外に置かれている。

これに対して女性労働研究は、「労働者」に女性を含めようとしたが、実際に起こったのは女性労働研究のゲッター化であった。女性を男性との差異において位置づけようとする志向が、これらの研究を「女性独自の」条件の探求へと向かわせた。そこで提示されたのが、女性の家庭における役割を強調し、この役割と家庭外の労働経験との関連のあり方を探求することが課題であるとする「ジェンダーモデル」である。このモデルにもとづく諸研究は、女性の経験を明示的に労働研究の対象とし、男性との差異をあきらかにすることによって、ジェンダーが職場経験を構造化する重要な軸のひとつであることを示してきた。

しかしながら、女性労働の「独自の」位置が、

究極的には家庭における性別分業によってもたらされるとする前提のために、労働の場そのものにおけるジェンダーの探求への関心は相対的に低い。しかも多くの場合、女性のライフコースと労働とのかかわりが分析上の主な焦点であり、職場経験のありかたに関する女性間の多様性をあきらかにする(Siltanen [1994])、同一の職場ではたらく男性との比較において女性の経験をとらえる、職場や組織そのものをジェンダー化されたものととらえる (Acker [1990])、といった視点はとられにくい。女性労働研究=ジェンダーモデル、男性労働研究=ジョブモデル、という分析モデル上の性別分業によっては、職場そのものにおけるジェンダーの位置づけやその働きを、男性女性を含めて探求することは困難である。しかし、「ジェンダー」概念による分析の可能性は、「女性」労働研究に限定される必要はない。「女性」ではなく、あえて「ジェンダー」を問題にすることの意義はむしろ、ジェンダーの視角を、「女性」労働研究の道具として（もちろん、これ自体に独自の意義はあるが）だけではなく、男性をも含めた労働研究全体の分析に活かしていくなかにある。

しかも、そこにおけるジェンダー分析は、家庭における性別分業と男性・女性労働との関連をその重要な要素として含むだけでなく、職場内の諸要素そのものとジェンダーとのかかわりをあきらかにする必要がある (Beechey [1998])。職場における男性と女性の労働経験の関連構造をとらえようとする一連の性別分離研究は、このような視点からの分析の重要性を認識し、それを具体化してきた<sup>(3)</sup>。主に1970年代末以降、英米で蓄積されてきたジェンダー視点からの労働研究は、マクロ的に見たジェンダー分離の構造（賃金の男女差など）を生み出すメカニズムのひとつとして、職場レベルのさまざまな要

素・行為者に注目する。そこでは、統計分析、参与観察、インタビューなどのさまざまな手法を用いて、職場内のジェンダー、すなわち、職場における労働の諸経験がジェンダーによって構造づけられるあり方とそのダイナミズムが、さまざまな職場を事例として描きだされてきた(e.g. 合場 [1996]、Reskin [1993])。

近年日本の事例についても、これらの研究と視点を共有する研究が、蓄積されつつある(合場 [1998a, 1998b]、大沢 [1993]、ホーン川嶋 [1995]、Kimoto [1996]、駒川 [1998]、Konno [1996]、熊沢 [1986]、Ogasawara [1998]など)。これらの研究は、用いられている手法こそことなるものの、賃金、昇進・昇格、職務、そのほかの日常の職場経験の付置において、ジェンダーが重要な分離の軸であることを示している。これまで日本における「組織の中の女性」は、相対的に見えない存在であり続けてきた。このことから、職場におけるジェンダー構造を説明するところみは、現状分析と歴史的アプローチを含めて、ひき続きなされるべきであることはあきらかである。しかしながら他方、職場のジェンダーに関するこれらの研究では、職場が「男性」「女性」というカテゴリーを用いて組織化されているということ(以下「職場のジェンダー化」をこの意味で用い、その結果形成される一定の構造を「ジェンダー構造」とよぶ)が、逆に、分析以前の自明の前提とされがちである。

これらに対して本稿では、ジェンダーによる労働の組織化そのものの歴史的相対性とそのダイナミズムをあきらかにするというをも、労働とジェンダー研究の重要な課題の1つであると主張したい。この課題にとりくむ際の手がかりとして、ここでは、人々の意味世界のあり方とその歴史的な変遷とに着目する。この意味で本稿における「ジェンダー」とは、人々が自

らの、あるいは他者の経験を何らかの意味で秩序だったものとして理解しようとする際に前提とする、「男性」「女性」のカテゴリーを用いた解釈の枠組み、もしくは理論のことをさす。このような枠組みは、最終的には個人によって異なるものであろうが、ここではそれがあつ程度社会的に共有されていると仮定している。歴史上の個人は常に、この枠組みから外れる経験を見いだすが、人々の相互行為が可能である以上、人々が「(自らをとりまく)社会とはこのようなものだ」と理解するある程度共通の認識は、社会的に存在すると考えられるからである(4)。

労働における人々の歴史的経験を考察の対象とする本稿で、意味に着目するのは2つの理由からである。第1に、賃金などの労働条件、職務内容、職場の人間関係などこれまで探求されてきた個々の要素やそれらの間の関連構造、またその歴史的変化を、人々の経験に結び付けて——経済的、またはその他のタイプの決定論的にではなく——考察するためには、それらが労働者や経営者、その他同時代の人々にとってどのような意味をもっていた／いるのかをあきらかにし、その構図の中に位置づけていく必要があると考えるからである。人々がもつ意味世界は、職場やそれ以外の場の組織化と密接にかかわっている。その意味で、ここでのアプローチは、これまでの性別分離研究と対立するものではなく、それを補完するものである。

ひとびとの意味世界とその働きに着目する第2の理由は、ジェンダーカテゴリーそのものを分析の対象とすることが必要であると考えられるからである(Scott [1988=1992])。「男性」「女性」のカテゴリーを自明なものとし、固定的な二項対立ととらえる限り、女性と男性の分離は過去にも現在にも未来にも、また、どのような

職場にも、見出され続けるだろう。これに対して本稿のアプローチは、「男性」「女性」というカテゴリーを用いた職場の組織化は、社会的歴史的に構築／再構築されてきたものと見る。

これは実際、既存の性別分離研究が、暗黙のうちに前提としてきた見方である。そもそも分離をなんらかの意味で「問題」ととらえることができるためには、それ以外のありかたがありうる想定されているはずだからである。しかしながら、性別分離研究がまさに性別「分離」研究と名指されていることからもうかがわれるように、そこでの主要な関心は男性と女性の「差異」をあきらかにすることにある。そのため、「分離」の内容自体は、異なる歴史的時点の間や同時代の異なる産業、職業、職種間でさまざまにことなりうるとしても、男性と女性との分離という構造そのものは、社会的歴史的に不変に存在するもの、という主張を含意しがちであった。その意味では、労働における「性別分離」の探求は、労働とジェンダー研究がなんらかの意味で「問題」だとみなしている構造そのものを、再生産しつつけることにつながりかねない側面をもっていたと言える。このことを考えれば、必要なのは、男性と女性の差異やそれらの関連を把握するという課題ととりくみつつも、ジェンダーカテゴリーとその人々の労働経験にとっての重要性、あるいは顕在性を自明の前提とすることなく、これら自体が社会的歴史的に構築／再構築されるものであるととらえる視点をより自覚的にとるようなアプローチであるように思われる。

それぞれの歴史的時点において、「女性」「男性」というカテゴリーは、職場において何を意味しており、また、意味していなかったのか、これらのカテゴリーを用いることによって人々は自分たちの労働経験をどのようなものとして

理解しようとし、また、職場を組織化しようとしたのか、このプロセスには、経営や組合、また個々の男性・女性労働者の行為、あるいはより広い意味での社会的歴史的諸条件がどのように介在していたのか——これらの問いに答えていくことは、ジェンダーの歴史的構築だけでなく、労働という経験自体が歴史的に作り上げられてきた過程において、ジェンダーが果たした役割をあきらかにすることにもつながると考える。

本稿は、このような視点から、労働におけるジェンダーに歴史的にアプローチすることをめざすものである。対象としては事務職を取り上げる。事務職の定義は簡単ではないが、ここではさしあたり、ブルーカラーおよび教職・看護職などの専門職と区別される、オフィス内でデスクワークを中心とするさまざまな仕事(機械機器操作、応接などを含む)に従事する職種と、広義に定義しておく<sup>(5)</sup>。

事務職を分析対象とする主な理由は、以下の3つである。第1に、現時点での職業としての量的な重要性である。職業大分類では男性雇用の15.2%、女性雇用の34.4%が事務職従事者である(総務庁[1996])。それにもかかわらず労働研究においては、ブルーカラーに比べて研究対象とされることが非常に少なかった。

第2には、性別構成を歴史的に大きく変えてきた職業であることから、ジェンダー構造のダイナミズムを考察するためのひとつの興味深い事例を与えると考えるからである。国勢調査によれば、事務職従事者の数は、1930年から1990年の60年間に、48万人から1,199万人に増加し、職業大分類のなかのシェアは、3.2%から19.4%に増加している。女性比率をみると、この間に10.4%から60.1%に増加しており、事務職が男性の職業から女性が過半をしめる職業へと変化

したことがわかる。

第3に、現代における職業内部での経験が、「男性」「女性」の категорияによって明確に組織化されている典型的な職業と考えられることである。このような職業において、その黎明期の経験が現代の前提とは大きく異なるものだったことが示されれば、ジェンダーの歴史性をあきらかにするという本稿がめざすところみにとって、好個の事例となる。

人々の意味世界に着目して職場経験の組織化のありかたを歴史的に理解する、という場合、最終的にはさまざまな当事者それぞれにとっての意味世界（それはやはりある種集合的なものと前提されるものだが）とその変遷、さらにそれら相互のあるいは職場経験の諸要素との関連があきらかにされなければならない。ここでは、そのためのところみの端緒として、明治30年代の事務職の職場、そのなかでも特に「女性事務職」というカテゴリーをめぐる意味世界に着目する。当時の事務職男性・女性が置かれた状況における歴史的なジェンダーのリアリティを説明することによって、その後の歴史的展開のひとつの前提をさぐることをめざす。

ただし、当時の事務職男性・女性の状況を探るに際しては、おもに経営者・管理者またはその視点をとる人々の言説を資料としてとりあげる。その主たる理由は資料的制約であるが、今後、労働者自身の視点をもふくめて十全な分析をめざしていくための前提として、まず管理者側の視点に着目する必要があると考えるためでもある。

### 3. 明治後期におけるジェンダーと女性事務職の「発見」

三宅 [1994]は、明治30年代の社会主義者の言

説を追うことによって、階級概念がジェンダー概念とかかわって形作られた過程をあきらかにしようとした点で、本稿とアプローチを共有する。それによれば、明治30年代後半までには、職場における女性の存在が、社会的な注目を集めるようになっていた。この時期の社会主義者たちは、新橋停車場で切符売りの女性を見て「男女の生存競争だ」と感じ、大阪市役所の戸籍係として女性が働くのを見て、女性に職を奪われる結果男性が失業することを恐れた。言及の対象は「女工」や「女教員」にもおよび、これらの女性が増えつつあることは、男性労働者がことごとく低賃金の女性に置きかえられる前触れであるととらえられた[151-152]。

三宅自身はこれらの言説を、「女性の職業進出に対する男の敵意」[152]のあらわれと解釈する。しかしそのすぐあとで、男性の女性に対するこのような「敵意」がこれまでの日本の労働組合研究でみすごされてきたのは、「日本の女性の職業進出は西欧にくらべればそれほど多くなく、また、男女平等思想の歴史も浅いことから、女性は男性の領域を侵食するほどの力をもっていなかった」ので、「働く女性の存在は男性労働者の実際的な脅威になら」なかったからであると述べている[152]。しかしながら、上述の言説では、女性による職場への参入は、男性の領域の侵害であり、男性にとっての大きな脅威であると受けとられているように見える。だからこそ、男性たちは、三宅が女性への「敵意」と見るような反応をしたものと考えられよう。この点で、ここでの三宅の解釈には矛盾がある。

「男性の領域を侵食するほどの力をもっていない」女性たちの動きが、男性の領域を侵害しつつあり、しかも、「ことごとく」男性労働者に置きかわりつつあるとみなされたというこの

パラドクスを、どのように理解できるだろうか。現代の状況に照らして考えてみれば、「男性がことごとく女性によって置きかえられる」というリアリティをそのまま理解することは難しい。現代でも、当時と同様、女性労働者の賃金は総じて男性より低い、そのことをもって「男性がことごとく女性によって置きかえられる」ことが恐れられることはないであろう。たとえば、どれほど低賃金のパート労働が「活用」されたとしても、そのことが、「男性労働者がことごとく女性によって置きかえられること」の予兆としてとらえられるということはないし、中高年男性労働者の失業が、女性の参入の「せいである」と見なされるということも考えにくい。現代の視点からは、男性労働者と女性労働者はこのように、カテゴリーとしては、最終的にはどこかで交換不可能なもののように見えている。これまでの性別分離研究が示してきたのはまさにこのことであり、そこでは低賃金で女性を雇用することは、男性中核労働者の雇用を確保するため、とみなされてすらいるのである。

それでは、「男性労働者がことごとく女性によって置きかえられる」、すなわち、男性労働者と女性労働者というカテゴリーは交換可能なものである、という明治30年代の表現は、さして根拠のないまま男性労働者の組織化を呼びかけるために使われた、単なるレトリックに過ぎなかったのか。それとも、現代の視点からは見えにくくなっている歴史のリアリティが、背後に存在していた可能性を考えることができるのだろうか。だとすれば、それはどのようなリアリティだったのか。――以下では、当時の事務職における女性の「発見」をめぐる動きが、職場のジェンダー化にとってどのような意味をもっていたのかをあきらかにすることによって、

これらの問いに部分的に答えることをこころみたい。

### 3.1 女性の参入とその背景

日本近代に最初にオフィスという空間を持ち込んだのは、明治初年の官僚の世界だが、民間企業に勤務する者も含めて事務職が層として登場するのは、明治30年代だといわれる。1908(明治41)年には、東京市在住の有業人口のうち、「職員」の占める割合は5.6%に達していた(松成他[1957:31])。多くの先行研究が示してきたところによれば、民間企業の事務職という存在が、官僚に比してある程度の社会的な威信を獲得するのは、明治もなかばになってのことであった。20年代に三井が組織改革要員として大学卒男性を破格の待遇で雇用したことが、ビジネスという領域での活動の、社会的な威信を一定程度高めるのに大きく貢献した。それまでは官僚の世界をめざすのを当然としていた学卒男性たちは、明治20年代後半から30年代にかけて、実業界を目指すにたる世界とみなしはじめ、明治30年代後半までには、銀行や財閥系の大企業を中心に、学卒男性の採用が制度化されはじめていた(天野[1993:259-263])。これ以降、「実業」の職場は、従来からの子飼いや士族サラリーマン層、そして、新たに加わった学卒者といったさまざまな男性たちとその経験によって織り成される職場となっていく。

この時期は、日清戦争(1894~1895)の勝利による多額の賠償金の取得を前提に表明された日本銀行の積極的貸し出し方針をきっかけとした、第二次企業勃興にあたる。たとえば、1986(明治29)年末には4,595社であった株式会社数は、1903(明治36)年には9,247社へと2倍以上に増加し、資本金額では、同じ時期に3,975万円から8,876万円へと増加するなど、企

業活動が拡大し、組織の規模も大きくなっていった（高村 [1996:179-180]、松成他 [1957:27]）。

一方、男性事務職が層として登場した時期には、少数の女性の採用がすでに行われるようになっていた<sup>(6)</sup>。この時期に、どの程度の女性が事務職となっていたかを示すまとまった資料は今のところなく、当時の様子は、いくつかの企業における試みを記した断片的な資料から推測するしかない。

これまでにあきらかになっている日本で初期の女性事務職の採用事例は、1894（明治27）年の茨城県河内郡竜ヶ崎町役場と三井銀行大阪支店によるものである（村上 [1971:322-324]）。仕事の内容は役場では「土地台帳付合」、銀行では「勘定方」である。三井銀行の条件は、16歳から25歳までの年齢で小学校卒業以上の学力のある者であり、採用後1ヶ月の研修を行った。銀行では日本銀行も、1898（明治31）年に、それまで男性行員150名ほどで行っていた「兌換券廃棄に関する事務」に女性を採用し始めている（野田・志賀 [1961(1):25]）。官庁では通信省がいち早く女性事務職採用を検討し、1900（明治33）年、大阪の郵便電信局で「発着捺印」「書留小包の引受」「切手売りさばき」の仕事に採用された（村上 [1971:322]）。

共済生命保険会社でも、同じ1900（明治33）年、最初の女性事務職が採用されている（村上 [1971:324-327]）。16歳から30歳までの10名ほどで、採用者の学歴別内訳は、高等小学校卒4、5名、高等女学校卒2、3名、他の女学校や講習会出身者2、3名であった。当時の女性の中等教育進学率が2.7%にすぎなかった（男性でも11.1%）（文部省 [1971:20]）ことから見れば、非常な高学歴の構成である。日給待遇で、初任給は学歴に応じて20銭から50銭にわけられていた。最低の20銭という日給は、当時の紡績女工の平均賃

金（1900年で19銭）（千本 [1981:67]）と同程度であり、最高の50銭は、たとえば当時の尼崎紡績における男性雇員の初任日給（45-50銭）（米川 [1985:22]）と同水準である。同じ金融業では、たとえば百七銀行における1902（明治35）年から1908（明治41）年までの雇員の日給が5～70銭であった<sup>(7)(8)</sup>。ついで三越呉服店でも、「販売員」の他に「電話係り」「計算事務員」などにも女性を採用し始める。1901（明治34）年、女子職業学校長の保証で、士族出身の女性3名を採用した<sup>(9)</sup>。

これらの事例における女性採用の背景としてまず重要なのは、一部の経営者の積極的な姿勢であろう。当時の三井銀行大阪支店長高橋義雄の回想によれば、フィラデルフィアのワナメーカー百貨店を訪問した際に多くの女子店員が採用されているのを見て、日本でも「商店に婦女子を採用する習慣」を作る必要を感じたことをきっかけに、この「少しく突飛な新案」が試された（野田・志賀 [1961(1):28]）。また、三越の経営者日比翁助によれば、女性を採用し始めたのは、「女子に新職業を与えたい」という希望からだった。というのも、それまでの女性の職業といえば、多数を占める女工などの「手の方の」「低い方の」仕事か、教員のように「相当の智識の有る者でなくては出来ない」「脳力を使用する」「高い方の」少数の仕事しかなく、「この間があまりにもかけ離れているから」である。「女子といえども天より授かつた所の職分であるから、之に対して、其義務を尽くさねばならぬ」というのが、日比の考えであったという<sup>(10)</sup>。

もちろんこれが真の理由であったかどうかはわからない。たとえば、当時の経営者・管理者にとって、これらの言説の背後にあった女性雇用の意味は、その低賃金にあったということも考えられる。実際に女性の低賃金を明示的に女

性雇用の利点としてあげる論調も存在した。しかしここで確認したいのは、女性の低賃金、高橋があげるような欧米先進国と日本の状況との比較といった「国家的見地」、日比のいう啓蒙的見地、あるいは他の理由のいずれにせよ、明治30年代までには、経営者・管理者は、独自の論理から女性を雇用しはじめていたという事実である。

当然のことながら、一方には、このような経営者に応えた——経済的な理由からであれ、あるいはイデオロギー的な理由からであれ——女性たちの存在があった。最初期の事務職女性の一人宇野節子は、その25年後、女性誌の「出世名鑑」に紹介される月収160円の「職業婦人」となっているが、それによれば、父親の病気と弟の死により生計の負担を負うこととなった当時20歳の宇野は、共済生命で「婦人計算員」を募集することをきき、「喜び勇んで」応募したという(11)。

明治30年代の高等女学校教育の普及、あるいは日露戦争によって男性の働き手を失った家庭、戦後の増税や物価騰貴による都市俸給生活者層の生活困難観によって、女性事務職の潜在的な供給源はこの時期広範に形成されはじめていた。職をもとめる女性たちの動きは当時、「女子職業熱」の勃興として注目をあつめていた(永原[1982:159-164])。なかでも事務系の職種は、女性を対象とした職業案内で、ブルーカラー職と区別された「綺麗」で女性向きの仕事として紹介されていた。たとえば、1902(明治35)年当時すでに5、60名の女性事務職がいたという、通信省電報調査掛の仕事の紹介記事によれば、「午前九時より午後四時まで其眼と其指とを働かして、左迄心を勞せず出来る一種の綺麗な仕事で、決して穢くない職業」であることを、利点としてあげている(12)。

### 3. 2 「女性」の存在が意味したもの

一方で明治30年代には、事務職における女性の存在は「突飛な新案」として受け止められるようなものともなっていた。明治30年代は、近代の新しい中流階層理念としての良妻賢母思想が登場した時期でもある(小山[1991:41-60])。そこでは、江戸期までの女性を無能力とみる見方や、明治啓蒙期の母役割のみを強調する見方にかわり、近代的な性別役割分業観を前提に、女性がその「本来の」領域である家庭において、母として妻として家庭の管理という積極的な役割をはたすことが期待されるようになった。

この思想の新しさは、それが背後にもつ「性別役割分業」の観念にある。その意味で、この思想は、単に家庭における女性の役割にのみ言及するものではない。この思想は、「女性」と「男性」を、たんに異なったものとするのではなく、それぞれがその「固有の」領域において「生来の」性質や能力を発揮することによってあるべき社会を作りあげていくことが目指されるような、「相補的」なものともみなす。このような相補性の観念や、それとともに理念化される何らかの全体性(「家庭」や、「家庭」と「職場」によって構成される「社会」など)の観念のもとでは、性別間の差異はある種必然のものともみなされることになる。あるべき「社会」には男女の「相補性」が必要であり、男女が「相補的」であるためには「差異」が必要である、というように。逆にこのような観念がなければ、性別間の「差異」はたんに、身体的差異(もしあるならば)や歴史的経緯などで、たまたまそのようにある「差異」でしかしかないことになる。

ここで「中流階層」という言葉を用いるのは、この思想が何らかの意味での実体的な「中流階

層」に支えられていたという意味ではなく、高等女学校令交付時の文部大臣樺山資紀が、「健全なる中等社会は独男子の教育を以て養成し得べきものにらず、賢母良妻と相俟ちて善く其家を斉へ始て以て社会の福利を増進することを得べし」（小山 [1991:49]より再引用）と述べるように、良妻賢母思想の適用範囲として「中等社会」のイメージが想定されていたことを指している。すなわち、このような女性と男性の領域の分離を実際に実践できるかどうか、中流階層を規定するひとつの主要な基準として意識されるようになったのである。層として拡大する中で、官吏に対する威信の向上とブルーカラー労働者階層との差異化の中に職業としてのアイデンティティを見出そうとしていた事務職（管理者、男性・女性労働者含め）は、「中流」のステイタスを認められるために、ジェンダーに関してはこのような思想を積極的に受け入れようとしたであろう。

このように良妻賢母思想が登場することによって、すでに職場に存在するようになっていた女性たちは、「女性事務職」——良妻賢母思想が想定する意味での「女性」であるような事務職——という矛盾した存在としてあらためて「発見」され、「問題」とされていく。小学校教師や官営工場の女性労働者が生まれた時期には、事実としては新規のこころみであってもそれらについて多くが語られることはなかった（村上 [1971:352]）のにもかかわらず、明治30年代までには職場における女性の存在が「問題」視されるようになっていたという事実は、女性事務職の「発見」が、事務の職場への女性の新規参入にともなっておこったものであるというよりは、明治30年代にかたちをとり始めた良妻賢母思想という新しいジェンダーとの相関によってはじめて可能となった事柄であることを示

唆するものである。

女性事務職の「問題」化は、当の女性たちが感じたアンビバレンスからもうかがうことができる。事務職への就職を歓迎した、先にあげた宇野のような女性がいた一方で、たとえば、女学校を卒業後、電話交換手になったある女性は、就職に際して「ああ、女工になるのだナー」と思い「たまらなく」感じた、と回想している<sup>(13)</sup>。職業につくことそれ自体が、新しい中流の階層規範におけるジェンダーからの逸脱となり、そこでは職業につくことはすなわち「女工」になることと同義となるのである。

当時の新しいジェンダーのこのようなあり方は、先にあげた男性社会主義者たちが、職場における女性の存在を「問題」であるにとらえたことを、ある程度説明するだろう。しかし、職場における女性の存在は「男性の領域の侵害」であり、恐れるべきだ、とした当時の言説が、実際にこの時期の人々の状況認識に即したものであった可能性を考えるならば、これだけでは、職場における女性の「発見」が職場にもたらしたインパクトの大きさを十分にとらえることはできないように思われる。

実際、事務職についても、「一部の論者は女子の商業界に入ることを以つて、男子の領分を侵害し、……男子労働者をして、失職若くは賃銀低落の不幸に陥めらしむるもの」と非難しているという指摘が見られた<sup>(14)</sup>。職場の男性たちも、女性事務職への違和感を表明したことがあったことは、いくつかの事例から推測できる。たとえば先の三井銀行の事例では、女性を実務につかせるという時になって、「男店員中に、女子の髪の毛の匂ひが鼻について困ると云ふやうな苦情を生じた」ため、支店長みずから支店の行員全員を集めて欧米諸国の実況などを説明し、事務職に女性を使用する必要性を男性たちにも

納得させなければならなかった（野田・志賀 [1961(1):28]）。先に触れたものやこれらの例から見れば、数の上ではわずかの女性たちが「女性事務職」として「発見」されたことが、これらの男性たちにとってはラディカルなものともみなされた可能性は十分あるようにみえる。そうだとすれば、そのような見方を可能にしたものは何だったのか。

なによりも、女性事務職の存在という事態がなぜ、あるべきジェンダーからの単なる逸脱ではなく、「男子の領分の侵害」であり「男性労働者がことごとく女性に置きかえられる」予兆であるにとらえられたのかを、職場を男性のものともみならず新しいジェンダーの出現だけからは説明することができない。「女性事務職」というカテゴリーが明治30年代に何を意味していたのかを明らかにするためには、採用された女性たちの仕事における位置づけと同時に、この時期の男性事務職のあり方を見てみる必要がある。

今まですべて男性によって担われていた仕事のうちの仕事を女性にまかせるかは、試行錯誤を経て決められていく以外なかった。その過程で、女性が意外にも事務の仕事をも充分こなせることが示されていった。そのことは、女性の雇用労働を「逸脱」ととらえる見方に対し、女性の雇用を擁護する言説を生んでいく。たとえば、当時の通信省郵便貯金局長によれば、「仕事によると、女子事務員でなければならぬことがあります。仕事に対して真面目に忠実に働くといふことや、命令のままに従順にしたがふということは、女子の方が遥かに男子より勝れている」という<sup>(15)</sup>。また、最初に女性事務職を採用した三井銀行の高橋は、紙幣勘定を男性事務員と比較したところ女子の方が「遥かに正確で敏捷であった」と評価している（野田・志賀

[1961(1):28]）。先の共済生命の例では、実務に就いた女子事務員の成績は非常に良く、保険料滞納者への毎月の督促など、「出来ぬものとして居られた」仕事も余裕をもってこなしたという。女性事務職の管理者であった塚本はま子は、事務職としての女性の優秀さを、「衣食住の世話や家事経済や、交際育児」という「婦人の天職」と、「快活で愛敬があつて、外から来たお客をそらさぬやう、深切に取扱ひ、内に対しては手まめで綿密で、少しの間違ひもないやうに、機敏に事務を処理する」事務職の仕事との、類似性によって説明している（村上 [1971: 326]）。初期の試験的な採用によって、それまで能力がないと考えられていた女性が、意外にもオフィスワークに適したかすかすの性質をもっており、しかもそれらの性質において男性よりも優れていることが認識されるようになったのである。「安くて間に合う」という女性たちの「性質」は、経営者・管理者側の女性雇用の独自の論理を、強化するものになる。

現代においては、「女性の真面目さ」「女性の正確さ」などは、「女性の仕事」を女性に割り当てる際に理由として持ち出される言葉であろう。しかし、当時、これらの言葉は違った意味をもっていた。このことは、当時の事務職男性たちに求められたものと、実際の男性たちの状況に関する当時の経営者・管理者側の認識とを検討することによって見えてくる。明治30年代の男性たちには、明治期を通じた組織の拡大を背景に、組織の中で成功するために必要なのは雄大な野心を抱くことではなく、真面目に、規律をまもり、従順に、忍耐強く仕事をする、といった事柄であると説かれるようになっていた。たとえば1903(明治36)年、日本郵船会社の副社長加藤正義は、「青年に対する要求」として、忍耐力、職務に忠実であること、確実さ、

正直さなどを挙げている<sup>(16)</sup>。また、「十年の苦学と縦横の才略」によって月給25円の帳簿係となった青年にあてた手紙形式の記事は、「ビジネスマン」は「ビジョーの人」、すなわち「行為の世界に属する」人間であると説く。「繁忙の人として立つ者は先ず繁忙の人となりて始めて成功するを得べし」と<sup>(17)</sup>。

にもかかわらず、この時期の男性たちは、多様な態度で仕事にのぞんでいると認識されていた。このことはたとえば、「今日の商業社会を見るに会社員は執務中悠々として喫煙喫茶雑談等に耽り、執務時間と休憩時間の差別を立てず、時間を粗忽にして顧みざるものあり」という当時のビジネス書『理想的会社員』の観察からうかがうことができる。実際、この本が仕事に臨む理想的な態度としてあげていることの中には、「執務中は静粛を主」とし「空談」「口笛」「足音」「大声」「音読」をしないこと、「時間通りに事務を始め『ドン』を聞いて食事をなし一時を聞いて仕事に着手し五時を聞いて仕舞う」こと、弁当は事務室ではなく食堂で開くことおよび決められた時間外に食事をしないこと、下駄のまま廊下を行き来しないこと、机の上を散らかさないこと、といった事柄が含まれている(山本 [1903:64-68])<sup>(18)</sup>。

このような見方はまた、当時の経営者・管理者にも共有されていた。たとえば、先にあげた加藤は、学卒の者には「直ぐに学問を鼻に掛けて議論がましいことを言つて職務を怠る弊がある」ととらえていたし<sup>(19)</sup>、第百銀行支配人の池田謙三は、「先づ余計働いても、誰もほめて呉れるものがないと思つて、少しでも働く丈は損だと考へて、あちらにぶらぶらこちらにぶらぶらとして、人が少しでも見なかつたら、ちつとも仕事をやらず、それこそ箒を足で蹴とばして歩いても起しもしないといふ塩梅、……。

遂には主人から声がかかっても、碌々返事もしない」という「奉公人根性」が、銀行商店の「小僧」の間で「店一ぱい」に広がっていると述べている<sup>(20)</sup>。さまざまなバックグラウンドをもつ人々の集まりとなっていた明治30年代の事務職の世界は、仕事に対する特定の態度を職場に浸透させることをのぞむ経営者・管理者にとっては、このようにいまだ秩序とは遠いものと映っていた。

また、事務における正確さや技術的な要素も、男性事務職にとって重要なものと位置づけられていた。たとえば、当時通信省貯金管理所で催されていた「兌換事務競技会」は、書類の封筒詰め作業やそろばん・暗算の速さと正確さを職員に競わせるというものだったが、この競技会を紹介した記事によれば、「すでに頭の禿げかかったやうな人やお髭を生やした厳めしい男子」を含めて男女半々が参加しており、ほとんどの競技で女性が優勝した。この記事は、「計算的事務における女子の技能の甚だ侮るべからざるものなること」を証明した、と締めくくられている<sup>(21)</sup>。計算、計表の作成、簿記などを担当する「計算課」を、損益状況の把握に不可欠であるが故に銀行における「最も重要な分課なり」とする見方なども、事務職の仕事において計算や簿記などの仕事が(たとえば現代とくらべて)いかに重要視されていたかをうかがわせるものである<sup>(22)</sup>。

これらもまた、当時の経営者・管理者層の間で一定程度共通の見方であった。たとえば、明治生命保険会社社長の阿部泰蔵によれば、銀行会社員となる資格とは、第一に「算盤が上手」なことであり、次に「字を明瞭に早く書く」こと、第三に簿記、第四に「愛嬌」である<sup>(23)</sup>。また、三井呉服店専務理事浅次英二は、銀行会社員になるには「簿記や算盤や英語」なども必

要だが、最も必要なのは「電信文を簡潔に分り易く作る事と、書簡文を簡単に明瞭に書く事と、支那の俗語に精通して居ること」だと述べている(24)。

つまり、このような文脈では、女性の真面目な勤務態度や「手の速さ」などを称揚することは、職場の男性とあくまで同一の基準に照らして女性の能力を新たに評価することであり、その意味で「オフィスは男性のもの」という新しいジェンダーにとっては大きな挑戦として受け止められうるものだったのである。

一方、さまざまな意味での、男性の流動性の高さが、職場を男性の「本来の領域」とみなすことをさらに難しくしていた。たとえば、先のビジネス書は当時の男性事務職について、「確固不拔の精神なく事業と共に倒死するの勇氣ある如きは未だかつて聞かず、故に若し昇進の遅きあらんか直ぐに脱走を企て、敢えて会社の利害に頓着なきなり、俸給の多きに赴くこと恰も水の低きに流れるが如し」(山本 [1903:43-44])と観察する。また、第一生命保険会社で1908(明治41)年に初めて採用した「帝大出の法学士」5人は、一年半後には全員退職したというように(坂本 [1977:166])、向上しつつあったとはいえまだ官僚の世界に比べれば総じて低い威信に甘んじていた実業界で、しかも、組織の規模拡大によって学卒男性にとってすら上層への道のりが遠くなりつつある状況のなか、学卒者とそのプライドに見合う仕事を与えられることは一層困難になっていた。菅山 [1993]による、明治期の八幡製鉄所職員層の分析は、当時のこのような観察を裏付ける。それによれば、1900(明治33)年度採用者で職歴が判明しているもののうち9割が、なんらかのホワイトカラー職の経験者であり、半数は複数の職を経験していた。転職は民間企業経験者だけでなく、官公

吏の場合にもかなりの程度行われていたという。

このような状況認識のもとでは、男性事務職の労務管理は確固としたものではなく、個人ごとに差の大きいフレキシブルなものとなる。千本 [1994:19-20]によれば、たとえば1893(明治26)年に月給13円で三井銀行に入社した7名の慶応義塾出身者の5年後の待遇は、すでに死亡の1名を除いて、月給19円、30円、35円、40円、43円、66円と大きなばらつきがある。同じ時期に月給18円で採用された2名の経歴を追うと、6年後にはひとりが「本部調査係、月給100円」、もうひとりは「本店営業部次長、月給155円」となっていた。

さらに、当時の社会制度や雇用形態も、職場のジェンダーカテゴリーを曖昧なままにしておくのに役立っていた。たとえば、三越の日比は、女性にとっての結婚や出産も、男性と比べて大きな障害にはならないという。実際すでに既婚者もおり、在京であれば通勤にも全く問題ない。妊娠したものはまだいないが、「男子の店員が小僧の時から養育して三年間徴兵に取られる」と比べれば、「女子が一回の妊娠に半年づつ休んでも六回に匹敵」し、しかも6人もの子をもつ女性は多くないので問題にならないという説明であった(25)。

現代では、「女性特有の問題」と見なされがちなキャリアの流動性や中断も、この時代においては、多くの男性にも共通する「問題」でありえたのである。

明治後期、良妻賢母思想という新しい中流規範のもとで、事務の職場における女性が「発見」されたとき、職場ではこのように多様な男性たちの存在が意識されていた。実際そこに含まれる人々の数はいまだ少数であった「女性事務職」というカテゴリーに、「男子の領分の侵害」と

将来における女性による代替の可能性を感じとり敏感に反応した男性たちがあったことの背後には、このように、女性事務職という存在が、良妻賢母思想との深い「矛盾」としてとらえられうるような状況認識があった。

「職場は男性のもの（であり女性のものではありえない）」というジェンダーは、組織の拡大に伴い学卒者を含めた事務職に、経営者・管理者がそれまでとはことなつた資質を求めるようになっていたこと、それらを基準とした場合の、現実の男性事務職に対する必ずしも好意的とは言えない評価、さらに、女性たちに対する積極的な評価によって、そのままのかたちでは、職場世界を解釈する枠組みとはなりえなかつた。あえて比喩的に表現すれば、このような状況が認識されるかぎりにおいて、明治30年代の事務職の職場は、ジェンダーによる職場社会の解釈に関するある種の真空状態として見出されていたといえる。そこでは実際、「男性労働者」と「女性労働者」というカテゴリーを相互に交換可能なものととらえることが、可能だったのである。

このように理解することによって、「職場の男性がことごとく女性に置きかえられていく」という言説は、決して単なるレトリックではなく、歴史的なリアリティの裏付けをともなつたものとして見えてくるであろう。

### 3. 3 職場秩序の再構築へ

事務職の女性たちは、このように、一方で新しいジェンダーの視点からは「女性事務職」という「矛盾」であつたが、他方で、経営の論理や女性たちにとっての仕事の必要性という観点からは、独自の正当性をもつた存在であつた。このことが、「女性」と「男性」のカテゴリーを、家庭と職場とにそれぞれ排他的に結び付け

るような新しいジェンダーが、そのまま事務職の職場世界の解釈枠組みとして形成されていくことを困難にしたのだった。しかし、このような状況も、新しいジェンダー自体を放棄させることはなかつた。新しいジェンダーを放棄することは同時に、自らを「中等社会」に属する職業として規定していくことを放棄することを意味するからである。この時期に見出された、ジェンダー視点からの職場組織の真空状態は、結果的には、ジェンダーカテゴリーが事務の職場においてもつ意味の再解釈というかたちで一定程度埋められていくことになる。

当時の事務職の状況が新しいジェンダーの視点からとらえられ、女性事務職という「矛盾」が「発見」されたとき、（新しいジェンダーそのものの放棄という選択肢を別にすれば）その「矛盾」を解決するには大きく分ければ2つの方法しかない。ひとつは、「女性事務職」というカテゴリーに属する人々を、職場から文字どおり排除することであり、もうひとつは、ジェンダーそのものを調整・変容させることによって、女性事務職という存在が「矛盾」とはならないような職場組織の解釈を見出すことである。事務職における女性の数がこの後も増加し続けたという歴史的事実は、このときに事務職の職場で行われた歴史的な選択が、後者であつたことを物語る。

まず、事務職内部の階層分化の観念が分節化されつつあつたことが、新しいジェンダーの意味を可能にした。もちろん、階層分化の観念（やそれに伴う職場の組織化のあり方の変化）それ自体は、女性事務職の「発見」という事態に対応するために現れたものではない。企業活動が拡大し組織が膨張したことによって、明治30年代には、事務の職場は大きな変化を経験していた。「女性事務職」は、むしろ、このよう

な歴史的な流れのなかで「発見」されたのである。職場にすでに存在した女性の新しいジェンダーからの「逸脱」と、男性の領域の侵害の予感、この、変化しつつあった職場秩序を新しいジェンダーの視点から（再）解釈することによって、一定程度解消されることになる。この（再）解釈は、翻って、階層分化の観念自体を強化したのである。

ふたたび山本 [1903:17]にもどれば、この時期会社員には2種類のものがあると意識されるようになっていた。「器械的会社員」と「精神的会社員」である。「器械的会社員」とは、「一定の業務を上役の命令通りに行ふもの」であり、「帳簿への記入、通信等の仕事に従事する書記手代の類」である。一方「精神的会社員」とは、「会社の利害関係につき直接に責任を負ひ専ら精神を勞する者」であり「支配人の如き」者がこれに該当する。事務職内部の階層分化が、仕事の内容とその仕事に必要とされる資質の違いとかたちで分節化されるなかで、「精神的会社員」の領域こそが、真の男性の領域として意味付けられるようになっていく。

かつて、男性よりも優れているという理由で女性を「簿記方」として推奨していた論者も、その数年後には、「女性による男性の領域侵害」という見方に配慮して、「男子は経営的外交的の才に適し、女子は整理的店番的の才に適す」と述べ、男性の領域は女性とは別のところにあると説くようになった<sup>(26)</sup>。当時の下級事務職層を対象にした雑誌は、「成功者」の伝記をしばしば掲げてビジネスにおける立身出世を鼓舞しているが、給仕から理事にまで昇進したある人物の伝記は、「男子須らく此位の力量無んば、折角人と生まれた甲斐無いであるまいか」と結ばれている<sup>(27)</sup><sup>(28)</sup>。

さらに、この時期の厳格な空間的分離方策が、

「男性の領域」と「女性の領域」を差異化する理念を一方で支えたと見ることができる。たとえば、この時期日本銀行に勤務していた女性によれば、「男子行員とは口をきくことはもちろん、廊下ですれ違っても黙礼することすら禁じられており、自然銀行の出入口も女子と男子とは分かれてしまうような」ものであった（野田・志賀 [1961(1):26]）。また、逓信省電報中央局内の職場について、ある男性は、「女子の方は全然別の部屋に隔離されており、お顔を拝見したこともないと云う様な訳で、何か用があると小さな窓からやりとりせねばならず(30センチ四方形の小窓)、而もいとも厳かな顔をした取締りが応答に出て来ると云う状態」だったと述べている（野田・志賀 [1961(2):20]（）内原文）。安田生命でも、女性事務職と男性事務職の執務室は別々だった。女性の部屋の扉には「この室に男子一切入るべからず」と大書してあり、入社2、3年目までは社内の男性事務職の顔もよくわからなかったほどだったという<sup>(19)</sup>。

このような空間的な分離は、もともと職場の「風紀の取り締まり」の一環と位置づけられていた方策である。『職工事情』が、「女工就中他地方出稼ぎ女工の風紀正しからざることは世間一般の認むる所たり」（農商務省商工局 [1903=1998:210]）とのべるように、ブルーカラー労働の場での「女工の風紀の乱れ」は当時の労働問題のひとつととらえられていた（もちろんこれ自体、近代のセクシュアリティ観がやはり新しく発見した「問題」である）。このような「風紀の乱れ」を防止するためとされた男女の空間的分離方策は、自らの職場を（ブルーカラーの「下層社会」に対する意味で）「中等社会」のものとして自他に提示しようとする際には、不可欠のものとなっていたといえる。

仕事空間の性別分離については、かならずし

も、経営側が一方的におしすすめたものではなかったように見えることには注意が必要である。たとえば、上で見た安田生命では、重役からの女性事務職全員に対する総会への出席通知を、女性たちは「男子の会合には一切出ないことになつてゐる」という理由で「出席お断りと連名で、捺印して突き返し」たという<sup>(30)</sup>。このような事例は、性別空間分離という方策は、中流階層性の自他への提示という意味で、女性労働者たち自身からも積極的に支持されうるものであったというここでの仮説と整合的である。女性たちが中流階層としてのアイデンティティをもち続けようとするれば、事務職として職場にいること自体が新しい中流規範からみれば「逸脱」であるという状況を、何とかしてのりこえる必要があった。職場の女性たちが、そのなかに自らを見出すこのような状況を、この規範とそれなりに矛盾のないものとして解釈しようとしたとき、空間的性別分離には分離の象徴としての積極的な意味があったと考えられる。

いずれにしても、このような分離の慣行が一度できあがれば、このように仕事空間を性別で分離させることは、結果的に職場のジェンダー化を支えるひとつの要素となったとみることができる。すなわち、空間的分離方策の当初の導入意図（あるいは女性たちからの支持のひとつの理由）は男性と女性の物理的な分離にあったにせよ、それが先に見た仕事内容の分化の観念と結びつけられることによって、この空間的分離を、「男性の仕事（領域）」と「女性の仕事（領域）」との間の（良妻賢母思想が「必然」あるいは「自然」であるとする）差異の、ひとつの証左とみなすことができるようになるのである。

新しいジェンダーの生成と、そのもとの女性事務職の「発見」、さらに、この新しいジェ

ンダーに沿った職場組織の再解釈、というここで再構成した動きは、実際には、相互に同時に影響しあいながら、明治30年代という時代をかけて徐々に——時間的にも空間的にも——かたちをなしていったものであろう。また、職場における女性の「発見」がもたらしたインパクトとそれへの対応という過程は、事務職内部で一律に起こったわけではなく、個々の職場において差異をもって展開してははずである。このような展開のなかで、近代の新しいジェンダーが、変容を経てではあれ、事務職の職場社会に解釈をあたえる枠組みとなっていく。

もちろん、これら事務職の黎明期の動きによってただちに、「男性」「女性」カテゴリーが職場において確立されたわけではない。男性事務職がめざすべき目標として「精神的会社員」の領域がある程度明確にさし示されたと言っても、そのことによって男性事務職内の多様性が奪われたわけではないからである。むしろ、「女性の領域」と区別されたものとしての「男性の領域」が具体的に意識化されたことは、男性間の現実の多様性を逆に浮かびあがらせることになったかもしれない。実際に、学歴という男性間・女性間の多様性の主要な軸は、戦間期にかけて学歴別雇用管理がしだいに制度化されていくなかで、むしろ強化される方向にあったといえる（千本 [1994]）。このような状況のなかでは、ジェンダーは職場を解釈し組織化する唯一の軸となりえたわけではもちろんなく、むしろそのような軸のひとつとして、学歴などの他の軸とのかかわりあいのなかで構築されていくことになる。

いずれにしても、職場組織を再解釈し一定の秩序のもとにあるものとして理解するようになった後、そのジェンダーにもとづいてそのプロセスをふりかえろうとすると、**「女性事務職」**

というカテゴリーがもっていた当初のラディカルな「矛盾」はすでに見えなくなっており、このジェンダーによるあらたな職場の解釈はそれ自体新しい前提として、人々のもつジェンダーに組みこまれていくことになる。ここで詳しく論じることはできないが、ここで見てきたような歴史的選択は、この時期にのみ行われたわけではなく、この後の歴史を通して、その時代時代の固有のプロセスをたどりながら繰り返されてきたと考えられる。現代の事務職にとってなじみ深い、「男性」「女性」は相互に交換不可能なカテゴリーであり、職場においてそれぞれの固有の領域と経験をもつというジェンダー構造は、このような歴史的経験の積みかさねの結果、できあがってきたものと理解できるだろう。

三宅 [1994]が暗黙のうちに示したパラドクス——「女性の力のなさ」と「女性による男性の領域侵害」という見方の共存——に対しては、このように考えることによって、ひとつの回答を与えることができるだろう。これは、ある特定のジェンダーのありかたを前提にしたまま、ことなる歴史空間におけるリアリティをとらえようとしたときに現われる、擬似的なパラドクスなのである。

#### 4. おわりに——労働におけるジェンダーの歴史化にむけて

近代の新しいジェンダーが形をとりつつあった明治30年代という時代、事務職の職場の女性たちは「女性事務職」として「発見」された。女性が職場に参入した当初から、何らかの意味でジェンダーが意味をもたなかったことはなかった（たとえば女性の一般的な低賃金など）という意味では、ジェンダーは常に存在してきたとも見える。しかしながら本稿の考察では、当

時の事務職の状況から見て、新しいジェンダーが前提としたような「女性」「男性」のカテゴリーにおさまらない事務職女性という存在を、ラディカルな「矛盾」であり「脅威」でもあると見た同時代のリアリティが、実際に存在した可能性が示唆された。このような変化はしかし、新しいジェンダーによる職場組織の再解釈のなかで、新しい「秩序」の中に取り込まれていったのである。

事務職の職場のジェンダー化は、決して自明な出来事ではない。むしろそれは、同時代を経験した経営者、女性・男性労働者などのさまざまな人々が、時代の状況とジェンダーの前提とを比較解釈し、そこからの「逸脱」に対して積極的に対応し、新たな秩序をジェンダーの観点から再度作り出すことを選び取る——という一連の行為の結果として、歴史的に構築／再構築されるものである。

もちろん、人々がジェンダーによって職場社会を解釈する際に「素材」とするさまざまな要素は、解釈に沿ってすべて新しく作りだすことができるわけではないし、かならずしも新しく作りだされなければならないものでもない。それらの「素材」は、おそらくたいいの場合、それぞれ独自の歴史的経緯を経てそのようなたちをとってくるもので、ジェンダーとは独立に存在したりしなかったりするものである<sup>(31)</sup>。本稿で検討した具体例に即していえば、「女性事務職」という「矛盾」が発見された当時の事務職には、女性を文字どおりの意味で排除することによって、良妻賢母思想というジェンダーを職場構造にも貫徹させる）基盤となりうるに十分な、男性事務職間の均質性や、女性であることによる事務職としての「不適格性」は存在しなかった<sup>(32)</sup>。そのため、事務職の職場は、「女性事務職」という、純粋な良妻賢母思想と

は矛盾するカテゴリーをかかえこんでいかざるをえなかった。しかし、当時の事務職の変容による事務職内の階層分化や空間的性別分離は「素材」として手に入れられうる歴史的状況にあったために、職場秩序自体をそれらを用いてジェンダー化すること、すなわち、良妻賢母思想とそれなりに整合的な職場世界の解釈が、一定程度可能となったと考えられる。

ただこの歴史を、再編後の新たなジェンダーの内部から逆にたどろうとするとき、かつての「矛盾」もしくは「逸脱」の痕跡は非常にみえにくくなっており、そこにはあたかも、一貫したジェンダーの構造が歴史空間を通して存在したように見えるのである。

ジェンダーの歴史化をめざす作業においては、ジェンダー構造（あるいはその不在）の歴史の変遷をたどるというだけでなく、各時代のジェンダー構造をもたらしたジェンダー化のプロセス、ジェンダーのあり方、「素材」を提供した職場内外の歴史的諸条件、そのプロセスへのさまざまなアクターたちの関与のしかた、などが総体としてあきらかにされる必要がある。このような作業によって、現代の職場におけるジェンダーとその歴史的位置の把握が可能になると思われる。本稿はこのようなこころみへの端緒であるが、特に、女性・男性労働者たち自身が職場の歴史的なジェンダー化の過程にいかにかかわっていたのかという点は、いまだほとんどあきらかにできていない。明治期以降の展開も含め、今後の課題としたい。

#### 註

(1) 本稿では、「労働」を有償雇用労働の意味で限定して用いる。無償労働、あるいは非雇用労働については、別の考察が必要であるが、ここでは問わ

ない。

(2) 日本経済新聞97年12月5日。

(3) 性別分離の分析の単位としては、産業、職業、仕事（職務）などが用いられる（合場[1996]）。

(4) ここでのジェンダー概念はその意味で、佐藤[1993]の「一次モデル」の概念に依拠している。言うまでもなく、このような枠組みは常に意識化されているものだと考えるわけではない。この概念化はScott[1998=1992]のジェンダー概念に近いが、何らかの「権力」や「不平等」をあらかじめ想定しているわけではない点で、Scottの概念化とは異なる部分がある。なお、ここで「理論」という言葉を用いる際には、佐藤の一次モデル概念が依拠する盛山の「一次理論」の概念（盛山[1988]）を念頭においている。人々がもつ世界了解のあり方には、「概念図式や解釈図式といった用語が含意する静態的なものに留まらず、世界の構造に関する自然科学的および社会科学のありとあらゆる理論的解釈」（盛山[1995:179]）が含まれる。

(5) あらかじめ対象を狭く限定しすぎると、「事務職」の概念の変遷がとらえにくくなると考えられるため、ここでは広義に定義しておく。明治期には、非常に多様な仕事が「事務」と捉えられていた。ここでは、それらの中でもその後の「事務職」概念につながると思われるものとして、「会社員」「事務員」「給仕」「タイピスト」「電話交換手」を含めている。

(6) 村上[1971]によれば、事務職以外で女性の参入が見られた明治期の新職業には、明治初期の小学校教員[1872(明治5)年から。以下同様]を始めとして、印刷工[1873(明治6)]、製糸工[1875(明治8)]、紡績工[1880(明治13)]、織物工[1882(明治15)]、電信技手[1885(明治18)]、医師[1885(明治18)]、看護婦[1887(明治20)]、記者[1891(明治24)]がある。事務系の仕事でも、速記者には1882(明治15)年から、電話交換手には1890(明治23)年から、それぞ

- れ女性が就きはじめていた。いわゆるオフィスワーカーへの参入は、これらよりやや遅れて始まった。
- (7)「戦前における銀行員の給与水準」『銀行労働調査時報』77 [1957.5]。
- (8) 日給待遇の男性職員の供給源も、主に中等教育出身者だった(影山 [1977:185])。
- (9) 日比翁助「女子事務員」『女学世界』6-4 [1906]。
- (10) 日比翁助 前掲。
- (11)「職業婦人出世名鑑」『婦人世界』20-3 [1925]。
- (12)「女の務め(一名女子職業案内)」『実業の日本』5-2 [1902]。
- (13) 齋藤さく子「女事務員となりし私の経験」『女学世界』8-11 [1908]。
- (14) 土屋長吉「商人としての女子」『女学世界』6-3 [1906]。
- (15) 下村宏「女事務員は男子より給料が安く役に立つ」『婦人世界』6-13 [1911]。
- (16)「実業家の青年に対する要求」『実業の日本』6-1 [1903]。同様の見方は、「銀行員の心得」『実業の日本』2-8 [1899]、山本 [1903]などにも見ることができる。
- (17) 白露生「成功を望むの青年に与ふる書」『実業の日本』6-7 [1903]。
- (18) 同様の見方は、第百銀行頭取園田考吉「銀行員の心得」『実業の日本』2-8 [1899]、東洋汽船会社社長浅野総一郎「実業家の青年に対する要求」『実業の日本』6-3 [1903]など多くの記事に見ることができる。
- (19)「実業家の青年に対する要求」『実業の日本』6-1 [1903]。
- (20) 池田謙三「商家小僧方の必然成功法」『実業少年』1-3 [1908]。
- (21)「貯金管理所における兌換事務競技会を見るの記」『女学世界』8-6 [1908]。
- (22) 増井増次郎「銀行事務一斑(二)」『実業の日本』2-10 [1899]。
- (23)「実業家の青年に対する要求」『実業の日本』6-3 [1903]。
- (24)「実業家の青年に対する要求」『実業の日本』6-1 [1903]。
- (25) 日比翁助 前掲。
- (26) 土屋長吉 前掲。
- (27) 渡部髭史「給仕より立身したる支那部総督一三井物産会社理事山本條太郎氏の大々の成功」『実業少年』1-3 [1908]。
- (28) もちろん、ここで「外交的經營的」、「整理的店番的」などと形容されている仕事の分化の内容が、実際にどのようなものだったかはまた別の問題である。現代の視点から見れば、そう明確に区別できるようなものではなかった可能性は十分あるだろう。ここに表れているのは、実際の仕事が現代の基準からみて明確に分化したということではなく、仕事には「外交的經營的」「整理的店番的」という違いが存在すると当時の人々がみなすようになった、ということである。
- (29)「職業婦人出世名鑑」『婦人世界』20-3 [1925]。
- (30) 前掲「職業婦人出世名鑑」。
- (31) ただし日本の場合は、このような場合とは別に、すでに欧米先進国で導入されていたものを輸入するという方法で、新しいジェンダー方策を「創出」することは比較的容易であっただろう。ただしその場合にも、「創出」時点での日本の職場側の条件との関連が問題になりうる。いずれにしても、この点については今後詳細な検討が必要である。
- (32) ここには、「男性間の(望ましい)均質性のなさ」や「女性の『不適格性』のなさ」という認識にもかかわらず、ジェンダーを貫徹させえたかもしれない充分強力な主体——たとえば労働組合など——の不在という要因もかかわっているだろう。

文献

- Acker, Joan. 1990. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization", *Gender & Society* 4: 139-158.
- 合場敬子 1996 「アメリカ社会学における性別職域分離研究の理論的枠組みと今後の研究方向」『日米女性ジャーナル』20:100-115.
- 1998a 「不可視の不平等——日本の職場における性別職域分離の構造と効果——」『ライブラリ相関社会科学』5:333-350.
- 1998b. 「仕事の内的報酬のジェンダー差とその構造」『日本労働社会学会年報』9:127-149.
- 天野郁夫 1993 『学歴の社会史——教育と日本の近代——』新潮選書.
- Beechey, Veronica. 1988. "Rethinking the Definition of Work: Gender and Work." pp.45-62 in Jane Jenson, Elisabeth Hagen and Cealleigh Reddy, eds. *Feminization of the Labor Force: Paradoxes and Promises*. Polity Press.
- 千本暁子 1981 「明治期紡績業における男女賃金格差」『経営史学』16(1):65-87.
- 1994 「ホワイトカラーの人材育成と学校教育への依存」『阪南論集(社会科学編)』29(3):15-31.
- Feldberg, Roslyn L., and Evelyn Nakano Glenn. 1979 "Male and Female: Job Versus Gender Models in the Sociology of Work." *Social Problems*. 26(5):524-538.
- ホーン川嶋遥子 1995 「労働市場構造、企業組織・文化におけるジェンダー作用と女性労働」(脇田晴子・S.B.ハンレー編『ジェンダーの日本史(下) 主体と表現 仕事と生活』東大出版会所収).
- 影山喜一 1977 「ホワイトカラーの推移」(宮本又次・中川敬一郎監修、間宏編『日本経営史講座 第6巻 日本の企業と社会』日本経済新聞社所収).
- Kimoto, Kimiko. 1996. "Women Should Sell and Men Manage: Job Segregation by Gender in a Large Japanese Department Store." *Hitotsubashi Journal of Social Studies* 28:15-28.
- 駒川智子 1998 「銀行における事務職の性別職務分離——コース別人事管理制度の歴史的位置付け——」『日本労働社会学会年報』9:151-175.
- Konno, Minako. 1996. "Negotiating Gender in Uncertainty: A Mechanism of Women's Marginalization in the Japanese Workplace." *International Journal of Japanese Sociology* 5: 23-40.
- 小山静子 1991 『良妻賢母という規範』勁草書房.
- 熊沢誠 1986 「女性労働者の戦後」(『職場史の修羅を生きて』筑摩書房所収).
- 松成義衛・田沼肇・泉谷甫・野田正徳 1957 『日本のサラリーマン』青木書店.
- 三宅義子 1994 「歴史のなかのジェンダー——明治社会主義者の言説に現れた女性・女性労働者——」『ライブラリ相関社会科学2 ジェンダー』:141-165.
- 文部省 1971 『日本の教育統計』.
- 村上信彦 1971 『明治女性史 中巻 下』ドメス出版.
- 永原和子 1982 「良妻賢母主義教育における『家』と職業」(女性史総合研究会編『日本女性史 第4巻 近代』東京大学出版会所収).
- 野田正徳・志賀寛子 1961~1962 「サラリー・ガールの明治・大正・昭和史 (1)~(11)」『銀行労働調査時報』131-134、137、139-142、145-146.
- 農商務省商工課 1903 『職工事情』. = 1998 『職工事情(上)』(犬丸義一校訂) 岩波文庫版.

Ogasawara, Yuko. 1998. *Office Ladies and Salaried Men: Power, Gender and Work in Japanese Companies*. University of California Press.

大沢真理 1993『企業中心社会を超えて——現代日本をジェンダーで読む——』時事通信社.

Reskin, Barbara. 1993. "Sex Segregation in the Workplace" *Annual Review of Sociology*. 19:241-70.

坂本藤良 1977『日本雇用史(上)——学歴と出世の物語——』中央経済社.

佐藤俊樹 1993『近代・組織・資本主義』ミネルヴァ書房.

Scott, Joan W. 1988. *Gender and the Politics of History*. Columbia University Press. = 1992 荻野美穂 訳『ジェンダーと歴史学』平凡社.

盛山和夫 1988「反照性と社会理論——理解社会学の理論仮説と方法——」『理論と方法』3(1):57-76.

——— 1995『制度論の構図』創文社.

Siltanen, Janet. 1994. *Locating Gender: Occupational Segregation, Wages and Domestic Responsibilities*. UCL Press.

総務庁統計局 1996『労働力調査年報(平成7年版)』.

菅山真次 1993「産業革命期の企業職員層——官営製鉄所職員のキャリア分析——」『経営史学』27(4):1-31.

高村直助 1996『会社の誕生』吉川弘文館(歴史文化ライブラリー5).

上野千鶴子 1990「『労働』概念のジェンダー化」(脇田晴子・S.B.ハンレー編『ジェンダーの日本史(下) 主体と表現 仕事と生活』東大出版会所収).

山本邦之助 1903『理想的会社員』服部書店.

米川伸一 1985「明治期大紡績業の職員層」『社会経済史学』51(4):1-34.

(このの みなこ)

赤川 学	5000円
セクシュアリティの歴史社会学	
加藤秀一	3400円
性現象論 差異とセクシュアリティの社会学	
須長史生	1700円
ハゲを生きる 外見と男らしさの社会学	
江原由美子編	3400円
性・暴力・ネーション フェミニズムの主張	
石田佐恵子	3500円
有名性という文化装置	
土屋賢二	2200円
猫とロボットとモーター	
谷 徹	9500円
意識の自然 現象学の可能性を拓く	
P・グライス/清塚邦彦訳	4700円
論理と会話	
鶴浦 裕	2300円
進化論を拒む人々 現代カリフォルニアの創造論運動	
菅野盾樹	3200円
恣意性の神話 記号論を新たに構想する	
奥野満里子	5500円
シジウィックと現代功利主義	

東京 都文京区後楽 2-23-15 勁草書房 Tel 03-3814-6861  
<http://www.keisoshobo.co.jp> Fax 03-3814-6854 \* 価格税別