

性別役割と女性の自立

—「個」としての「共同生活者」へ—

蔵 重 和 子

1. はじめに

家庭には、家庭経済、家族関係、生活時間及び家事労働全般——衣食住・育児（家庭教育を含む）・看護（介護）・親戚や近隣社会との交際などの仕事がある。

家庭経営とは、これらを、家族の意向や方針のもとに、計画・実施・評価（反省）の過程にそっておこなわれるものである。

従来、このような家庭内労働は女性（妻）の役割とされ、男性（夫）は社会労働（職業労働）に従事することにより、その所得で家計を維持する、という役割分担が伝統的な社会規範であった。

ところが、この「男は社会に、女は家庭」という固定観念が、この世紀末に至って、にわかに修正されなければならなくなった。それについて述べるまえに、ここでひとまず、この四半世紀に亘る「女性の地位向上」を推進してきた世界の動向に少し触れてみたい。

まず、1975年「国際婦人年」世界会議（於：メキシコ）で、「平等・発展・平和」をスローガンに、女性の地位向上を促進するため、「女性の平等及び開発と平和への貢献に関するメキシコ宣言」が提出され、この後1985年までの10年間に、この行動計画を推し進めて具体化することが決定された。

また、1946年、女性の人権擁護と差別撤廃に関する「女性の地位委員会」の設置にはじまり、1967年には、「女子差別撤廃宣言」が採択、これが、後の1979年に国連総会で「女子差別撤廃条約」として採択、翌80年の、国際婦人年の10年（1976～85年）の中間年世界会議（於：コペンハーゲン）で署名された（日本代表は駐デンマーク大使・高橋展子氏）。

以上の過程を経て、国際婦人年最終年の1985年世界会議（於：ナイロビ）でこの10年間を総括、さらに2000年に向けて、女性の地位向上のため、各国で運動を推進することを決議された。

これを受けて、わが国でも、1985年「男女雇用機会均等法」が制定（翌86年施行）、先に述べた「女子差別撤廃条約」とともに、女性の地位向上のため、些かの成果を得たのである。

「均等法」には、雇用のための「募集」「採用」、就業の場での「昇進」「配置」「教育訓練」「福利厚生」等における男女の差別的取扱いの禁止、さらに「女子労働者の就業に関する措置」として、事業主に対して、次のことがらが規定されている。

①妊娠、出産、育児を理由に退職した場合、必要に応じて再雇用の特別措置を設けるか、もしくは、そのための努力を求める。

②育児休業・女子労働者の申し出により、一定期間の休業を認める措置。

「育児休業法」は1992年4月に施行。

この他にも、「苦情の自主的解決」や「紛争の解決の援助」などの措置が掲げられており、昨今、新聞・テレビなどで、男性との同資格、同一職種、同一地位での不平等な賃金格差や不平等解雇などの訴訟で、女子労働者側の勝訴がしばしば報道されている判例は、これらの法を踏まえたものである。

本論に返って、「男は社会・女は家庭」という伝統的役割分担が修正の必要が生じた要因については、いくつかの背景から述べることができる。

1990年前後の、バブル崩壊による大不況の結果、本来なら考えられないような、大企業や銀行の相つぐ倒産、リストラによる多くの失業者……、そして、これまでの終身雇用、年功序列の崩壊と、能力主義への移行を打ち出す企業の増加で、従来の、伝統的な日本型雇用から米国型に近づきつつあること。そして、70年代から徐々に進みつつあった少子化に加えて、90年前後から、急速に高齢化が進み、わが国は2015年には人口の $\frac{1}{4}$ が65才以上の高齢者が占める、という世界一の長寿国となる。近い将来、社会の労働人口も極度に減少し、女性の労働力が貴重な戦力となることは間違いないであろう。

以上のような社会の変容から、家庭は、男性1人の経済力では支えきれなくなり、かつての専業主婦の「自分の能力をためしてみたい」という悠長な就業願望から、「働かなければ生活できない」といった家庭の対応がせまられて、真剣に考慮しなくなってきた。

ここでは、以上のような社会的、個人的状況を踏まえて、従来の伝統的性別役割思考を、分担から共担の方向に捉え、家庭の経済も、男性（夫）と女性（妻）が共担する「対等妻」「収入のある共同生活者」へと、ここでは、女性の経済的自立（完全なる自立）を中心に捉えることにより、少子・高齢化時代に向かって、「男女共同参画社会」での、男女の平等とその役割について、述べるものである。

2. 生活様式の多様化とライフスタイル

1960年代から70年代にかけての高度経済成長期以降、家族の形態も、かつての「家」中心の大家族から、都市型小家族（核家族）へと大きく移行して、第一次産業従事者が減少し、勤労者世帯が増加した。すなわち、生産家庭から消費家庭への移行である。大都市と、その周辺のみならず、地方においても、都市化が進み、企業の地方分散化によって、核家族の勤労者世帯（給与所得者）が多数を占めるようになり、消費生活人口が、大きく膨れあがった結果、消費を支えるサービス業などを中心に、第三次産業が大きく発展した。

大資本による、量産商品が消費市場に大量に出まわり、運輸網の発達や、保存設備、技術の進歩によって、鮮度や品質の保証された商品が、迅速に、居住地域の如何にかかわらず、すべ

ての消費者の手に渡るところとなった。

消費はさらに、生活の社会化をもたらした。ファミリーレストラン、ファーストフード店、加工食品の持ち帰り、食材料の配達、仕出し料理、さらに、クリーニング、掃除用品のレンタルや住居の掃除専門業などの家事サービス業の増加と、家事処理の質的变化や家事労働の社会化も選択できるようになり、家事労働は「お金で買うこともできる」という、「お金消費型消費」の時間と労力の節約が成り立つのである。

このように、多様化された生活様式とともに、さらに、消費の形態も、かつての家族単位の消費から、世代別、個人別と、個性に合わせた家族一人ひとり、個人単位の消費傾向を示すようになった。

こうして、かつての、「家」の存続のために、規範と秩序で拘束した家族から、個人主体の家族へ、そして、個人主体のライフスタイルの家族が求められるようになった。洋式生活……テーブルと椅子、ベッドの個室の確保、といった住環境のもとで、家族の間でも、まず、個人のプライバシーの尊重が重んじられるのも現在の生活環境である。

女性にとっても、かつての「家族のための存在」、つまり「滅私奉公」的立場を脱却して、新たに自己のアイデンティティーの確立、つまり、家族に振り回されない自主性を手に入れる、……というようにライフスタイルも多様化しつつある。

次に、この多様なライフスタイルについて述べてみたい。

まず最初に、ライフサイクル（生活周期）を4つのステージに分け、各々の変化をみると、

第Ⅰ期……夫婦のみの生活、第一子誕生まで。

第Ⅱ期……育児、家庭教育期間。

第Ⅲ期……子どもの独立後、老後に入るまで。

第Ⅳ期……現役引退後の老後生活、高齢期。

第Ⅱ期の未就学児、就学児の、いわゆる子育ての期間は、家庭生活で最も多忙な時期で、家事、雑事の多いステージであるが、最近の少子化の結果、第一子から末子までの平均出産期間は、1962年の8.1年から1982年の3.8年へと、トータルすると、育児に費やす年数は短い。したがって、次の第Ⅲ期が長期に亘るステージで、女性にとって、精神的にも身体的にも活力漲る年代である。女性が自立するためには、このステージの生き方が重要で、次の高齢期を充実したステージにするためにも、課題となる時期である。

女性が、個人主体のライフスタイルをとるには、まず、経済的に自立することが肝要であろう。自分の人生を犠牲にすることなく、子どもを産み育て、尚かつ、自己の意思決定(decision making)により行動できる生活を望む。その結果が、高齢出産となる場合もあり、少子、無子夫婦(DINKS)のライフスタイルもあろう。

また、結婚の形態として、他に、法律婚を家族の規範としながらも、それにとらわれない事実婚や夫婦別姓、非婚カップル(未婚家族)のように、家族関係や結婚に対する価値観も多様化しており、従来の、固定的な性別規範にとらわれない解放的なライフスタイルが、今後、さ

らに増加するであろう。

野々山氏は、結婚のパートナー（家族）を選ぶ場合、自己の好みのライフスタイルとしての家族を選択する、ことを述べ、これを「家族ライフスタイル」と概念している（野々村久也「第13章 家族新時代への拍動」『いま家族に何が起きているのか』p. 294 ミネルヴァ書房1996）。

女性も、経済的自立を求めるならば、少しでも実現可能な方向、すなわち、家事労働を担い合える可能性のある、価値観が似かよっていることや、互いの職種の組み合わせなども、結婚相手（パートナー）の選択の条件としても考慮する必要があるだろう。

3. 性別役割と女性の経済的自立

男女の性差には、①生物的性差と②社会的性差（ジェンダー）があり、前者①は、女性は妊娠、出産、そして授乳という生殖作用をおこなう、という点で、男性と決定的に異なる母性の役割を果たしている。この男女間における生物的性差は如何ともし難いことがらで、すべての人の認めるところである。

それゆえ、男女の、人間としての平等は、この生物的性差をのり越えた上で築かれなければならない。ところが、女性にとって、この母性の役割が、結婚、出産の段階でネックになり、就業と育児のはざままで苦悩することになる。理屈では解っていても、職場は営利の追求がすべてで、助けてはくれない現状である。母性（生物的性差）を超えて、その上に築かねばならない、人間として男女平等な立場での性別役割が、如何にして成し遂げられるか、難しい問題である。

竹中恵美子氏は、「母性は人間として、女が持つ一属性であるにかかわらず、今日まで（女＝母性）という画一的な社会通念によって、女の人間として持つ、その他のもろもろの能力が切り捨てられてきた」（『現代の婦人問題』p. 299 創元社 1972）と述べ、母性と労働を同じ基点において捉えるのではなく、母性を克服したうえで、労働と、それをとり巻くもろもろの差別撤廃と平等をかちとらなければならないことを示唆している。いわゆる、この“社会通念”は、現在、多くの人々の頷くところであり、女性の自立のネックになっているところである。

従来の、男女の役割分担は、「男は社会へ、女は家庭」という生物的性差によってのみ規定されてきた。しかし、母性は、あくまでも女性にそなわった生物的性差に過ぎない。したがって、この誤りを是正することからはじめねばならない。つまり、それは男女の、人間的平等実現の方向で、女性の生物的性差を克服したうえでの役割分担であり、本当の役割分担は、男女の人間的平等を損わないもので、男女間における「基本的人権および生存権の平等」を実現することにかかっている。そして、これを、社会のなかで解決していかなければ本当の解決にはならない。

1980年代より、「女性の地位向上と平等」のための活動の拡がりのなかで、わが国でも、「女子差別撤廃条約」の批准や、「男女雇用機会均等法」の制定など、男女平等政策が法制化さ

れ、就労女性＝母性として位置づけられ、「育児休業」「再雇用制度」「保育施設」「母性保護」などがもり込まれている。しかし、施行以来、10年余を経た現在、「均等法」改正にまつわる問題点も多く、未だ、男女差別が、依然として、社会、家庭に亘っておこなわれており、差別の根深さを感じさせられる。「労働基準法」の改正も、慎重に取り扱われねばならない。それは、「基準法」の中の、「女性保護規定」の改正または撤廃に関する審議においても、「すべて、男女同一」が、必ずしも女性にとって、就労可能な環境とは限らないからである。

職場や社会でのみ男女平等を目指しても、家庭のなかでは、依然として、人間的平等が実現されていなければ、女性の家事労働の負担は決して軽減されるものではない。

就労女性にとって、職業労働と家事労働という「二重負担」は、まさしく、男性との性別間の偏り（ジェンダー・バイアス）、すなわちジェンダー不平等であり、これを分担ないし、共担の方向へ進めるためには、まず、女性の、職場と家庭での生活（家事労働負担）の現状把握からはじめなければならない。

そのためには、男性もここでもう一度、家事労働の意義とその役割の重要性について認識する必要がある。

すでに述べたように、家事労働は、人間の生命保持、労働力の再生産、家事・育児と家庭教育、看護（介護）……という重要な使命をもち、これが円滑に遂行されて、はじめて社会で活動することができるのである。

したがって、職業という収入をとまなう労働（ペイド・ワーク）も、家族への愛情によっておこなわれる無報酬の家事労働（アンペイド・ワーク）も、いずれも同じ視点、同じウエイトで把握されることが重要で、家事労働は「家庭内労働」としての意味あいより、むしろ、「社会労働」と一体のものとして捉えるべきであろう。と言うのは、就労女性の場合、男性との、経済の負担の平等とともに、家事労働の負担も、できうる限り平等に近づくよう、男女ともに意識改革が求められる。

性別役割に関しては、女性においても、男性においても、意識と生活実態の間にかかなりの乖離があり、特に男性に顕著である。そして、家事・育児・看護（介護）など……においては、男性のみでなく、女性にも根強い性別規模ともいべきものが存在しており、それが現状の改革をおし留める原因になっている。いずれにしても、性別役割意識のあり方は、女性および男性が、互いの就労状況について把握し、どのように協力していけるかを真剣に検討する必要がある。

次に、女性の就労を可能にするために、男性の家事労働参加も、現在の「企業戦士」や「会社人間」「働きバチ」などという社会環境のもとでは、男性にとって、この現状が改善されない限り、時間的にも困難な場合が多い。国や社会のバックアップ、職場の環境改善や理解が欲しいものである。

表1は、タイム・バジェット（Time Budget）による、一週間の時間使用の男女差を比較したものである。性による時間の不平等は、日本が最も大きく、北欧の約2倍である。北欧の国、スウェーデンでは、社会で働くシステムそのものが、男女にとって、ほぼ平等にできて

表1 1週間の男女差

	日本		カナダ		アメリカ		イギリス		デンマーク		オランダ		フィンランド	
	男女差		男女差		男女差		男女差		男女差		男女差		男女差	
必需時間 ・学業	49	1.3%	-175	7.0%	-196	7.6%	-119	4.7%	-189	10.3%	-217	6.5%	-42	2.3%
	1470	38.7%	959	38.2%	1085	42.1%	945	37.1%	721	39.3%	1344	40.5%	609	34.0%
	-1750	46.0%	-1001	39.8%	-938	36.4%	-1008	39.6%	-651	35.5%	-1190	35.9%	-700	39.1%
参加・交際 レジャー活動 メディア	196	5.2%	77	3.1%	91	3.5%	91	3.6%	35	1.9%	70	2.1%	70	3.9%
	-154	4.1%	-77	3.1%	-147	5.7%	-119	4.7%	70	3.8%	-126	3.8%	-112	6.2%
	49	1.3%	0	0.0%	35	1.4%	21	0.8%	-49	2.7%	-119	3.6%	-42	2.3%
	98	2.6%	224	8.9%	56	2.2%	217	8.5%	91	5.0%	245	7.4%	189	10.5%
	35	0.9%	0	0.0%	28	1.1%	-28	1.1%	-28	1.5%	-7	0.2%	28	1.6%
等指数	3801	100.0%	2513	100.0%	2576	100.0%	2548	100.0%	1834	100.0%	3318	100.0%	1792	100.0%

矢野眞和著『生活時間の社会学』より

いるが、それは国家の政策および組織そのものが、根本的にわが国と異なるからである。このことに関しては、次の「少子・高齢化」でとり挙げる。

以上のような現状から、わが国では、女性が経済的自立を望むならば、この困難を打開するための負担軽減策を自らも工夫する必要があるだろう。たとえば、次のような案はどうだろうか。

- ①家事労働のうち、社会へ移行できるものは可能な限り、お金で手に入れる。つまり、お金を遣って時間、労力を短縮する「お金消費型消費」の発想で、時間価値が高い。サービス経済の普及で、社会の家事代行サービス業を利用することにより、最も多忙な第Ⅱ期の“子育て”をのり越える。経済的負担は大きく、マイナス経済になりかねないが、短期間と考えると決断するのも一案である。
- ②自宅就労型
情報機器を使って、家庭で企業の仕事をおこなう。かつての職場時代のキャリアを生かす場合や、新分野に参画する場合など。現在、シンガポールの家庭女性にこのケースが多い。
- ③似かよった仕事、協力可能な職種の手先との結婚などで、互いの扶助と協力で、経済的自立を計る。
- ④通勤者・マリッジ (Commuter Marriage)、すなわち、キャリアを積みながら、家庭生活も営む型の夫婦、単身赴任とは区別される。仕事の都合で、一時的に別居し、週末や休暇を一緒に暮らす。公務員、大学教員、研究職の夫婦に多い。

以上の他にも工夫の余地はあろう。少子・高齢化時代をむかえて、女性の社会での労働力が重要な原動力となる「男女共同参画社会」が定着する日も、それほど遠くはない。

4. 少子・高齢化社会に向けての生活設計

(1) 少子化の要因——出生率の低下

少子化傾向は、世界の先進国の共通する現象である。わが国では、70年代半ばから出生率が徐々に低下しはじめ、先進国のなかでも、イタリア、ギリシャとともに低い水準に近づいている（1990年6月厚生省「平成元年人口動態統計」では、1.53となっている）。

わが国の出生率の低下の要因として、女性の高学歴化、就業率の上昇、自己意識のたかまりと社会進出、結婚・出産より就業継続の優先、子どもを持つことの意味あい（受けとめられ方）の変化、子どもにかゝる高いコスト、などがあげられる。家庭における子ども志向が、同時に、子どもに対する精神、物質両面での負担の大きさが、子どもの数を減少させる要因ともなっている。しかも、今日のような学校教育の場で、人間関係にうまく対応できずに起きる「いじめ」や「不登校」などの問題、受験戦争と落ちこぼれ現象、家庭教育の難しさ、なども無視することはできないだろう。また、早期再就職にそなえた「出産期の短縮」も大きな要因とされよう。

(2) 少子化への対応

このような出生率の低下は、「問題とは言いきれない問題」とミュンヘン大学（独）で人口問題について研究している社会心理学者、ベック＝ゲルンスハイム女史が述べている（E・ベック＝ゲルンスハイム、香川檀訳、解説『出生率はなぜ下ったか ドイツの場合』勁草書房 1992）。それに量が質を決定するとは必ずしもいえない、ということであり、オリビア・エッケルト女史（児童・家族研究所、フランス）も柴山氏のインタビューに答えて、「女性が働くから出生率が下がる」というのは誤りだ、と言っている。彼女は、フランスでおこなっている施策（女性が働きやすい条件を整備する方法）として、①3才以下の子どもをすべて無料であずかる保育所の完備 ②フレックスタイムの採用 ③家族給付の増額 ④育児を容易にするように両親育児休暇の延長を挙げている（柴山恵美子編著『少子化社会と男女平等、欧州五カ国にみる現状と課題』p. 21～22 評論社 1993）。

これらは、わが国の福祉政策とは格段の差があるが、敢えてこの4つの項目を記したのは、わが国でも、少子・高齢化時代をむかえて、欧州、なかでも福祉政策の最も進んだ北欧、スウェーデンを範として、その対応を進めていって欲しいからである。これについては後述するとして……。

家族の個人化が進むなかで、女性の自己意識のありようがどう変化してきたか、「子ども願望」意識と「自己実現」意識のせめぎあい、子どもの数を制限することで、自己の自由行動の余地を残しながら、人生へ夢を繋ぐ、あくまでも、自己の人生を犠牲にすることなく子どもを持つ、という個人の自由への希求が、晩婚化となり、少子化につながる現代女性のライフスタイルである。

これまでの伝統的役割分担では、結婚・出産により、育児のために退職を余儀なくされ、そのための、女性の「機会費用」の損失は大きく、如何にして、就業継続と育児を両立させるか、その解決策は一つ、保育所の供給体制を整備することである。厚生省は来年度（2000年）から、民間企業の保育所参入を援助する方針を決定している。

こういった福祉政策は、少子化のみでなく高齢化対策としても重要である。

(3) 高齢化への対応

高齢者は、①前期高齢者（65～74才）と②後期高齢者（75才以上）に分けられる。①は、社会での活動の場が与えられれば、まだ就労も可能な人が多い。本当の高齢者として、介護の対象となるのは②である。

現在、わが国の高齢化率は、すでにスウェーデンをぬいて世界一で、2015年には、人口の $\frac{1}{4}$ が65才以上の高齢者と予想されている。（総務庁統計局「日本の将来推計人口」1997.1）

実際には、少子と高齢化対応は、別個に論じるのは妥当ではない。なぜならば、人口動態調査をみると、中間労働力層のみで、無拠出入口の若年層と高齢者層を支えているが、少子・高齢化にともない、世代間の所得移転に依存した現行の公的年金・医療保険制度やその他の社会保険給付金の見直しなどに迫られており、保育所問題、育児サポートなどと・トータルした社会政策、福祉政策が要請される。

少子・高齢化による公的年金・医療保険の財源もパンク寸前で、国民負担率も限界に達した観がある。1986年の年金改正により、専業主婦のためにうち出された年金優遇策（無拠出で、年金が受給できる制度）も、施行後10年余を経た現在、財源が逼迫して、すべての国民で負担せざるを得ないところまできている。

ここで、打開策の一案として、スウェーデンにおけるワークシェアリングという平等化政策について述べてみたい。

ワークシェアリングは、一口にいえば「労働の分かち合い」で、スウェーデンでの「平等」の中でも、両性の平等を最も重要とされ、男女で次の3つを力を合わせて平等におこなわれている。すなわち、

①経済的に自立できる仕事をもつ

②育児と家事をおこなう

③政治、労働組合、その他の活動をおこなう権利、責任、機会において男女平等である。

スウェーデンの男女（カップル）は、互いに短時間働き、長い休暇をとり、毎日早く帰り、家事を分担する。保育・介護は社会の責任として、国民全員で負担する、といった分業形能を採っている。つまり、社会に存在するあらゆる労働、家事・育児も、その他の社会活動も、すべて「社会的総労働」として合算し、必要な個所に必要に応じて再配分する（鎌田とし子「男女共生社会のワークシェアリング」『労働と生活の社会学』サイエンス社1995）。

スウェーデン女性の労働力率は高い。それはスウェーデンは、他のヨーロッパの国々と異なり、古くから女性が外に出て働くのが伝統であったこと、男女が同じ教育を受けてきたこと、

また、税金が高い（GNPに占める社会保障費の割合は、日本15%に対し、スウェーデン45%）ので、共働きでないと生活できないことや、もともとスウェーデン人は生活水準が高く、これを維持していくためにも女性が働くことになる。女性が高い労働力率を占めている主な理由として、公的保育所の完備があげられ、また、1980年には「職場における男女平等に関する法律」の制定により、子どもを持つ親が働きやすいように、男女労働者へのフレキシブル・タイムの採用や両親育児休暇をとる者と、とらない者との間の格差が生じないような措置がとられるようになったこと。企業としては労働力は男女とも必要である。したがって、国が決めたことを企業が実現できるようにすることがSAF（スウェーデン経営者連盟）の任務である。良い労働者を得るには、労働力を活用できるようにすることが必要で、そのため無料の企業保育所の設置など、様々な措置がとられている（柴山恵美子編著 前掲書 p. 26）。

(4) 少子・高齢化に向けての生活設計

わが国でも、少子・高齢化時代に向けて、労働人口の減少による深刻な労働力不足を、女性の労働力が解消することになるだろう。女性の就労は、もはや企業にとっては、補助的な役割から企業戦力として貴重な存在となりつつある。しかも、同時に女性にとっても、自身の老後生活の経済的自立と、介護・養護などの外部機能の利用にそなえて、生活設計を立てることができる。

一般に、“高齢者は貧しい”という観念は、もはや過去のものとされるが、高齢者世帯間での所得格差は全世帯の平均より大きく、低所得高齢者世帯に対する福祉対策は充分考慮されなければならない。

老齢年金は、高齢期を支える給付金として大きな役割を担っている。せめて老後は、中流程度の生活が送れるように、福祉を充実させたいものである。そのためにも、女性の就労の役割は大きい。

5. おわりに

——個人として、人間としての自立——

家族の個人化、生活の個人化としての新しい家族のかたち、そしてライフスタイルの多様化、男女平等の確立。そこから、個人として、人間としての自立が生まれる。経済的自立を目標にした結婚の選択は、また、互いにたかめ合い、相互の扶助によって家庭を築き、精神的にも自立していく。そして、それが同時に、社会の在り方にも連なるものとなる。

参考文献

- AERA 98. 12. 21. No. 52, 朝日新聞社。
- 総務庁統計局：「日本の高齢者」『国勢調査』1997。
- 矢野眞和編著『生活時間の社会学』東京大学出版会, 1995。
- 竹中恵美子『現代の婦人問題』創元社, 1972。

- 森主 一・村尾勇之編著『女性の自立とライフ・サイクル』（森主一「III 女性問題の原点とその解決の方向」）家政教育社，1985。
- 連合女性局編『女性労働・生活時間』労働科学叢書 99，労働科学研究所出版部，1995。
- 日本家政学会編『変動する家族』建帛社，1999。
- 野々山久也他『いま家族に何が起きているのか』ミネルヴァ書房，1996。
- E・ベック＝ゲルンスハイム，香川檀訳『出生率はなぜ下ったか，ドイツの場合』勁草書房，1992。
- フランソワ・プーラン・ド・ラ・バル，古茂田宏他訳『両性平等論』法政大学出版局，1997。
- 大沢真知子『経済変化と女子労働』日本経済評論社，1993。
- 高橋 保『法律でみる女性の現在』ミネルヴァ書房，1995。
- 藤井治枝『日本型企业社会と女性労働』ミネルヴァ書房，1995。
- 三沢謙一編『現代生活と人間』晃洋書房，1993。
- 坂本武人編『自立と選択の家庭経営』ミネルヴァ書房，1993。
- 谷村堅治著『現代家族と生活経営』ミネルヴァ書房，1995。
- 袖井孝子他『共働き家族』家政教育社，1993。
- 鎌田とし子『男女共生社会のワークシェアリング』労働と生活の社会学 サイエンス社，1995。
- 平成 11 年 4 月版『男女雇用機会均等法などの解説』監修労働省女性局女性政策課，新日本法規出版，1999。
- 柴山恵美子編著『少子化社会と男女平等』、『欧州五カ国にみる現状と課題』評論社，1993。
- 百瀬 宏『北欧現代史』山川出版社，1980。