

<特集>

ネオリベラリズムとジェンダー

上野 千鶴子

Neoliberalist reform is a capitalist response to globalization throughout advanced societies. It takes a particular form in Japan to maintain breadwinner model at a cost of women. Gender equal legislation went hand in hand together with deregulation of employment, which resulted in the increase of women's irregular employment with low wage and no job security. In the retrospective, the Equal Employment Opportunity Law launched women's bipolarization which ended up with feminization of poverty. While women's mobilization to the labor market is imperative in the society with extreme low fertility, neoliberalist reform asks women both work and family, without changing male-centered work style. The Japanese style employment is proven as gender-discriminating. As far as it is maintained, any legal legislations to promote women's work are determined to fail.

Neoliberalist reform in its Japanese style ends up with low fertility, where women hardly have future visions.

キーワード：グローバリゼーション、ネオリベラリズム、雇用機会均等法、ジェンダーギャップ、男性
稼ぎ主モデル、日本型雇用

Keywords: Neoliberalism, gender gap, Equal Employment Opportunity Law, male breadwinner
model, Japanese style employment

はじめに

国連による日本の「女性の地位」国際ランキングは、一貫して低迷している。

GDPでは中国に抜かれたが世界2位、HDI（人間開発指数 Human Development Index）では上位10位以内、なのに、ジェンダーギャップを入れたとたんGGI（男女平等指数 Gender Gap Index）では98位（2011年）、101位（2012年）、105位（2013年）、104位（2014年）、105位（2015年）、111位（2016年）と低下傾向にある。1985年に国連女性差別撤廃条約を批准したにもかかわらず、この体たらくはいったいどうしたことだろうか？

GGIの尺度は、政治、経済、教育、健康等の分野における女性の参加の度合いによるが、日本の女性の政治参加が、直近の国会議員女性比率で、衆議院7.9%、参議院18.2%と国際的にも極端に低いことを含めて、わけても労働の分野で、男女格差が縮小しないことによる。国連女性差別撤廃条約の締結以降、OECD諸国では軒並み男女賃金格差は縮小したのに、日本だけは、拡大傾向にある。その最大の理由は、

女性非正規労働者が増えていることによる。

女性差別撤廃条約の批准にあたって、国内法の整備のうち、85年に男女雇用機会均等法が制定、86年から施行された。一昨年（2015年）は均等法30周年にあっており、日本学術会議でもジェンダー関連分科会の共催で「均等法は『白鳥』になれたのか」（略称「白鳥」シンポ）が開催された。¹30年という時間は、ある政策の歴史的評価を下すにはじゅうぶんな時間だが、会場の中からは、均等法成立をもって、「女性の分断元年」あるいは「女性の貧困元年」という発言が飛び出した。事後的にふりかえれば、均等法は、当時先進諸国で進行しつつあったネオリベことネオリベリズム改革のランドマークのひとつであり、その日本的適応形態であった、と総括することができよう。

本稿は世界をまきこんだネオリベ改革に、日本社会がどのように対応し、それがジェンダーにいかなるインパクトを与えたかを検討することを、課題とする。

均等法の評価

「白鳥」シンポという奇妙な名称は、均等法が多くの女性団体に歓迎されない「みにくいアヒルの子」として生まれたのに、数次にわたる改正を経て、みごとに「白鳥」に生まれ変わったか？という問いに答えるために設定された。基調講演者は上野のほか、労働問題に詳しい弁護士、中野麻美、そして政策を推進した側の厚労省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策室長の小林洋子の3人である。上野の報告の結論は、均等法はついに「白鳥」になれなかった、それどころかネオリベの「カモ」になった、というものだった。説明しよう。

均等法が「ないよりまし」か「ない方がまし」かを巡って、法案成立の最終段階でほとんどの女性団体が反対に回ったことは、記憶しておく必要がある。当初、「男女雇用平等法」としてスタートした法案は、審議会の交渉のテーブルで、使用者側に対する労働側のたびかさなる譲歩に次ぐ譲歩の結果、「雇用平等」が「雇用機会均等」に置き換わった。それだけでなく「保護か平等か」の二者択一を迫られて、名目のみの実効性のない「平等」に代わって、それまで女性労働者が闘って獲得してきた生理休暇や深夜勤務の制限などの労働基準法女子保護規定の大半を差し出さなければならなかった。当時わたしは、英語圏でのスピーチに「名目平等と実質保護の不正な取引 unfair trade between token equality and women's protection」と表現したものである。大沢真理は同じ頃、均等法を「男仕立ての法律 tailored law」と卓抜な表現で呼んだ。「テイラー」とは紳士服の仕立て屋のこと。均等法は「男仕立て」の職場のなかへ、身に合わない紳士服を着て参入せよ、と女性労働者に強要するようなものだったからである。

「雇用平等」が「雇用機会均等」に置き換わったことには、重大な意味があった。「結果の平等」ではなく「機会の均等」を強調することで、日本の企業は男性労働者向けにつくられた職場のルールをまったく変えないまま、女性の参入を促したからである。事実、多くの大企業は均等法の影響を無傷で生き延びるために、「コース別人事管理制度」を施行年度から導入し、その結果、男性労働者は全員が総合職に、女性労働者はほんの一部が「男並み」の「総合職」に採用された他は、ほとんどが補助業務の「一般職」区分に採用される結果になった。そのため、従来の男性職、女性職が呼称を変えて温存されたのみならず、職種は「自己選択」の結果だからという理由で、「総合職」と「一般職」の処遇の違いを、従来とはちがって「性差別」の名において告発することすら難しくなった。

均等法30周年の2015年、マスメディアはいくつかの回顧特集を行った。そのうちNHKはETV特集「日本人は何をめざしてきたのか」のなかで、均等法制定時、審議会の使用者側委員であった日経連

(現在の経団連) 労務管理部長喜多村浩の証言、「実効が上がらないようにつくってもらう」を映像とともに紹介した。また当時の労働省女性少年局長であり、均等法推進の立役者であった赤松良子も同番組で「何を譲歩したかは自覚しているが、今通さなければ将来にわたってもハードルが高いと思って尽力した」と証言している。²同年、朝日新聞紙上で赤松は均等法制定時の回顧録を連載したが、その中でも、83年中曾根首相(当時)に「資本家の走狗になる覚悟で」と言われたと記している。³

「小さく産んで大きく育てる」、「いま通さなければいつになるかわからない」という危機感のもとで、均等法は反対を押し切って成立した。

「機会均等」の罠

「機会均等」とは「公正な競争」のもとで優勝劣敗を争うルールである。ネオリベリズムの基本は市場における競争原理であり、それを一言であらわす標語が「自己決定・自己責任」であろう。日本におけるネオリベ改革の旗手、小泉純一郎が首相在任時、この標語を愛用したことは知られている。

だが「機会均等」の労働のルールが、日本型雇用慣行のもとにあるとき、女性労働者が敗者となることは運命づけられていた。日本型雇用慣行とは、(1)新卒一括採用、(2)終身雇用制、(3)年功序列給与体系からなり、これに(4)企業内組合の労使協調路線が加わる。終身雇用契約のもとで、異動、配置転換、出張、残業などの業務命令を使用者の意のままに受け入れる「家庭責任のない」(男性既婚)労働者を前提に成り立っている。

この働き方のルールは、一見「性別に中立的」に見える。だが、大沢真理によれば、「性差別」の定義とは次のようなものである。ある特定のシステムまたはルールが、男性もしくは女性の集団のいずれかに、いちじるしく有利もしくは不利に働くとき、それを「性差別的」と呼ぶ。個々の人事においては「直接差別」を立証できなくても、集団において男女の著しい偏りがあるという疫学的な証明ができれば、これを「間接差別」と呼ぶことができる。日本の企業組織において、男女の勤続年数にギャップがあり、上位の職階になればなるほど男性の比率が著しく高まるという「疫学的」な事実は、それ自体、日本型雇用慣行が性差別的であることを証明するものだ。すなわち、日本型雇用慣行は、女性を組織的、構造的に排除する効果がある、と言える。

この「男仕立て」の働き方のルールを一切変えないまま、「雇用機会均等」をうたった法律の効果は、予想されたとおり、きわめて限定的なものだった。

もともと法律の内容が、教育・訓練、福利・厚生についてのみ禁止規定、人事管理の要となる募集・採用、配置・昇進には禁止規定なし、罰則なしの努力義務のみという、実効性なきザル法とまで言われていた。それに加えて、予期できる労使の紛争に対して、調停の開始にあたって労使双方の合意が必要という使用者側に有利な条件をつけたせいで、紛争処理の実効性がないことも予想されていた。結果は予想されたとおりになった。

均等法成立後、80年代後半には大卒女性の雇用は拡大したが、91年にバブルが崩壊したあと、女性の雇用と大卒内定率のジェンダー格差が急速に拡大した。分けても95年は「就職超氷河期」と呼ばれ、不況の効果は男性よりも女性を直撃した。結果として、80年代後半の女子雇用の拡大は、均等法効果ではなく、バブル景気による雇用拡大効果にすぎなかったことが明らかになった。不況期になってから、均等法は女性の雇用を守ってくれなかったからである。

『岩波女性学事典』の「男女雇用平等法」の項で、執筆者のジェンダー法学者、浅倉むつ子は次のよ

うに述べている。「85年に成立した男女雇用機会均等法は雇用平等法というにはほど遠い法律であり…諸外国の法律に比較して実効性確保という点からは不十分である」(井上他 2002: 331)

その後均等法は97年改正を経て、時間外や深夜勤務などの保護規定を撤廃、さらにセクシュアルハラスメントの防止と対応とを使用者側に義務づけた。⁴2007年改正では募集・採用、配置・昇進においても努力義務を禁止規定に変更、2017年改正ではマタハラことマタニティ・ハラスメント⁵を禁止した。

均等法30年の評価は、事後的にふりかえって、あのときに作らない方が良かったということにはならないが、多くの限界を持ったものであったことは事実である。

2016年「職場における女性の活躍を推進する法律」(略称「女性活躍法」)が制定された。この法律は従業員301人以上の規模の企業に対して、男女別採用数や勤続年数の男女差などの情報公開を義務づけ、⁶改善のための行動計画と数値目標を努力目標としたが、あいかわらず罰則規定なしで、実効性が疑われている。何より職場の雇用慣行、労働慣行を変えないままで「女性の参入」を促すという法律の趣旨は、均等法の場合と少しも変わらない。均等法が失敗に終わったように、女性活躍法も失敗が予想される。

均等法30周年の「白鳥」シンポで、わたしが均等法は「白鳥」になれなかった、それどころかネオリベの「カモ」になったというのはジョークではない。狩猟に使われる罔カモ同様、均等法とそれがもたらした女性総合職とは、能力さえあれば男女を問わず実力を発揮できるという、ネオリベ改革のシンボルとなった。総合職に採用された女性はほんの一握りであったにもかかわらず、過剰にメディアに露出した。総合職女性の離職率は、一般職に比べて相対的に高かった。

ネオリベリズムは女性の労働力化を必須とする。とりわけ少子化の続く日本においては、女性は日本に残された最後の人的資源、寝た子を叩き起こしてでも使いたい貴重な資源だからである。ネオリベ政治家と保守政治家との決定的な違いは、前者は後者とちがって、「女性よ、家庭へ帰れ」とは決して言わないことだ。彼らは「女性に働いてもらいたい、そして子どもも産んでもらいたい」と要求する。ただし、彼らにとってつごうのよい働き方で、「ネオリベ世代の優等生」を自称する中野円佳(2014)がその著作で指摘するように、「産め、働け、育てよ」という複数の期待に応えなければならない。政治学者の三浦まりは、これを「新自由主義的母性 neoliberal motherhood」(三浦2015)と呼んだ。今や、女性は働くだけでも、母になるだけでも、そのいずれかひとつでは十分でない。「家庭か仕事か」の二者択一が許されなくなった時代の女性は、これまで以上の高いパフォーマンスが要求されるのだ。

労働の規制緩和

均等法がネオリベ改革の一環であったことは、同年に成立した労働者派遣事業法からも指摘することができる。

労働者派遣事業とは、別名周旋業、口入れ屋とも呼ばれ、労働者を右から左に斡旋するだけで不当に利益を得る点で「ピンハネ業」とも呼ばれる。このような公序良俗に反する業務を営利企業が行うことは禁止されており、戦後長くにわたって公益事業として「公共職業安定所」(現在の「ハローワーク」)が当たってきた。それが85年に、営利企業の参入が許されるようになった。

派遣事業は当初、専門性の高い職種に限定され、時間あたりの賃金も相対的に高めだった。その後、たびかさなる改正のたびに、職種の制約はつぎつぎに緩和され、2000年代には例外を除いてほとんどすべての職種に適用されるようになった。「労働のビッグバン」こと「雇用の規制緩和」である。⁷「女性活躍法」を制定した安倍政権下でも、2015年に「生涯派遣」を固定する改正派遣事業法⁸が成立した。

回顧的に見れば、85年均等法の成立以降、男女平等法制と雇用の規制緩和は手に手をたずさえて進行してきた、といえる。職場の女性差別を禁止するはずの均等法の最大のアイロニーは、均等法の成立後、均等法の適用を受けない女性非正規労働者が増加したことである。というのも均等法は、雇用区分を同じくする男女労働者が異なる処遇を受けた場合に、「性差別」を訴えることのできる根拠法だが、男女の雇用区分が総合職と一般職、正規と非正規というように最初から異なっていれば、異なる処遇を受けて当然だからである。それまで男女の雇用区分が同じ高卒や学卒の女性労働者が、昇進差別を訴えてきた裁判の判例も、「コース別人事管理制度」のもとで効力を失った。また契約社員や派遣社員の契約更新期間の上限の導入で、女性労働者が法廷闘争で闘いとしてきた若年定年制の違法化も、無効になった。わけても90年代不況期にもっとも打撃を受けたのは、一般職雇用である。定型的・補助的業務とされた一般職は、正規雇用から雇用保証のない非正規雇用へと次々に置き換わっていった。それどころか同時期にパートの基幹労働力化が進行しており、企業は労働条件を低く抑えたまま、女性の労働強化を押しすすめたのである。

均等法と派遣事業法の同時進行は、その実、皮肉でも逆説でもない。ネオリベ改革とは、「優勝劣敗」の競争原理のもとに、一方で既得権益集団を分断し、他方で既得権益を持たなかった集団をも分断する「保守革命」だからである。前者には男性集団が、後者には女性集団が対応する。したがってネオリベ改革を一部の女性が歓迎したのも、理由がないわけではない。

「保護か平等か」の二者択一のもとで「保護」を手放すことを通じて、たとえばマスコミ女性労働者は宿直を伴う支局勤務が可能になり、「婦人科」ゲッター⁹を脱け出して政治部や社会部などの保守本流に食い込むことが可能になった。また10時以降の深夜勤務を禁止する女子保護規定を手放すことで、管理職女性たちが部下より早く帰る必要もなくなった。(とはいえ、その時間まで残業が続くこと自体が問題だが)。均等法が一部のエリート女性たちに歓迎されたことはたしかであろう。そして既得権を期待できなくなった男性のなかに、強者と見えた女性たちへの怨嗟が生まれたことも、その副次的な効果であった。¹⁰

分断と格差

雇用のネオリベ改革の効果は、労働者の正規と非正規への分断と、格差の拡大である。今日、労働者全体のうち非正規労働者は4割台、全非正規労働者の約7割が女性、男性労働者のうち非正規労働者は2割台、女性労働者のうち非正規労働者割合は6割近くに達している。2015年の労働力調査によると、安部政権成立後3年のあいだにおよそ150万人の雇用を拡大したと豪語しているが、内実を見ると、正規雇用は23万人減少し、増えたのはもっぱら非正規雇用が172万人増となっている。その結果は所得格差の拡大である。

「女性活躍法」が企業に課した情報公開は、いちばん肝腎の男女賃金格差を含んでいない。国連差別撤廃条約批准以降の男女賃金格差（男性労働者100に対して女性労働者52.9（2010年）、しかもこの数値は80年代以降横ばいのままである）の拡大は、主としてこの非正規雇用の増加によっている。正規雇用に限れば男女賃金格差は男性100に対して女性70.6と相対的に縮小しているが、正規雇用に対しておよそ2分の1と言われる女性の非正規雇用の賃金水準が女性労働者の平均賃金を押し下げている。

年収水準では2012年の国税庁調査で、平均年収は408万円、男女別によると男性502万円、女性268万円となる。非正規は168万円、年収200万円に及ばない。

90年代までの非正規労働者は、主として中高年既婚女性、いわゆる主婦パートであった。90年代、長く続いた不況期に起きた番狂わせは、非正規労働市場に、新卒の男女が参入していったことである。主婦パートの低賃金は、「家計補助型」労働だから、という正当化がなされていたが、晩婚化傾向とともに非婚の男女が増え、また離婚率の上昇とともに、シングルマザーなど、「家計支持型」労働者が非正規労働者のあいだにも増加するようになった。加えて就職超氷河期に就活期を迎えた団塊ジュニア世代が、その後の景気回復の過程でも、非正規のまま固定される傾向が強まった。景気回復と共に内定率の上昇が見られたが、その恩恵を被ったのは新卒採用市場のみであり、既卒の男女には影響が及ばなかった。そのような事態を招いたのも、新卒一括採用に固執する日本型雇用慣行の効果である。

大沢真理は、パート賃金格差を、経済合理性では説明できないとし、これを経済外的な「身分格差」と呼ぶほかないと言う（大沢1993）。それは、男性稼ぎ主モデルを前提とした、家計補助型の既婚女性向きにつくられた雇用区分だからである。この「不合理」な雇用区分に、家計支持型の非婚の男女労働者が参入していくことによって、矛盾は拡大することになった。そしてこの「身分格差」が男性労働者にも及んだ2000年代になって、はじめて日本社会は（すなわち政治とメディアは）、「格差社会」を社会問題化するに至った。¹¹ 格差が女性の問題であったあいだは、政治とメディアはそれを「問題」だと感じなかったのである。したがって非正規雇用の正当化できないほどの大きな賃金格差は、ジェンダーという経済外変数によって（すなわち「性差別」によって）説明することができるだろう。

「雇用崩壊」の共犯者たち

この労働市場の再編成には、人災ともいふべき政治的選択があったことを忘れてはならない。

2012年日本学術会議のジェンダー関連分科会は共同して、「雇用崩壊とジェンダー」というテーマのシンポジウムを開催した。会員のあいだで、いま日本女性にとって喫緊の課題は何か、という問いに対し、「雇用崩壊」であるという意見が一致したためである。そのシンポの席上、ジェンダー法学者の浅倉むつ子は、労働法制もまた規制緩和法制であった、と痛恨の思いを述べた。

このシンポの準備段階で、テーマを「雇用破壊」とするか「雇用崩壊」とするかで議論があったが、「雇用破壊」とすれば、「破壊したのは誰か？」という犯人捜しが生まれる。そのとおり、この雇用の規制緩和には、複数の犯人がいた。

就職超氷河期の95年、日経連（当時）は「新時代の日本的経営」というレポートを提出した。それによると、これからは労働者を次の3つのグループに分けて人事管理することが提唱されている。(1)長期蓄積能力活用型(2)高度専門能力活用型(3)雇用柔軟型である。(1)はいわゆるライン職で、従来通り新卒一括採用のうえで配置転換をくりかえし、管理職にしたてて行く労働者。ただし組織をスリム化して雇用を絞り込むことで、湯浅誠のいう「椅子取りゲーム」の椅子の数が減少し、就活競争が激戦化することになった。(2)はいわゆるスタッフ職で、法律の専門家などは企業内で抱え込まず、アウトソーシングすることである。(3)が派遣、臨時、契約、請負、パートなどの非正規職で、ここに女性と若者をつっこんでよいことに、政・財・官が合意したと言ってもよい。

ここにもうひとりの共犯者がいた。労働組合である。日本型雇用慣行のうち「企業内組合」は労使協調路線の原因であり、結果である。正規雇用という自分たちの既得権益を守ることができるなら、労働市場のレイト・カムである女性と若者がワリを食ってもよい、と彼らは同意したのである。「世界システム論」のエマニュエル・ウォーラースタインが指摘するように、世界システムの中核部門でもシン

グルインカムで世帯を維持できる正規雇用は、稀少財化が進んでいた。したがってネオリベ改革のもとでは、労働組合は守旧派勢力となりがちである。こうして政・財・官・労の合意による雇用の規制緩和策が推し進められ、膨大な非正規雇用者が誕生した。この合意が守ろうとしたのは、「男性稼ぎ主型」モデルであった。

この時期に労働市場に参入した元若者たちは、その後、非正規のまま身分を固定されて、「ロスジェネ」こと「失われた世代 lost generation」となった。この若者たちは、労働界でもっともボリュームゾーンであった団塊世代のジュニアであったが、このとき労働団体の担い手たちに見通せなかったことがある。彼らは不況が回復して、非正規雇用の若者たちがいずれは正規雇用に吸収されることを期待した。だが不況は想定外に長期化し、もと若者たちは、すでに若くない年齢になった。政府が定義する「ニート NEET」も「フリーター」も年齢が35歳までである。団塊ジュニアはすでにその年齢を超え、統計にもあらわれない「中高年無業者」「非正規雇用者」となっていった。同じように親世代も高齢化し、年金生活者になっていったが、親世代の老後リスクに、自立できない息子や娘を抱えるという将来までは、当時見通せなかったことだろう。

政・財・官が雇用の規制緩和に合意したのは、「グローバリゼーション」に対応するため、だった。激化する国際競争のもとで生き残るために、使用者側はついに賃金に手をつけた。戦後、地価と賃金は上昇しつづける、はずだった。地価の上昇はバブルの崩壊で神話が解けたが、賃金は春闘のたびにベアを獲得するはずだったのに、その神話も壊れた。サラリーマン世帯の平均年収はこの20年間のうち、1997年の467万円をピークとして2014年の415万円へとあきらかに低下している。また2000年代以降、企業の労働分配率は、内部留保の増加にもかかわらず、減少傾向にある。

非正規雇用とジェンダー

日本の非正規雇用には、諸外国と比べていくつかの特徴があることが知られている。まず(1)定型的労働時間に従事しない短時間雇用者が、すべて「正規」ではなく「非正規」労働者にカテゴリー化されること、(2)にもかかわらず、週35時間を超える長時間パート（「フルパート」と呼ばれる）が多いこと、(3)正規雇用と非正規雇用との処遇の格差が相対的に大きいこと、(4)配偶者控除および配偶者特別控除の税制によって、就労調整と低賃金に甘んじるよう既婚女性を誘導していることがあげられる。

定型的労働時間（週5日制40時間、ヨーロッパではすでに35時間労働を達成している国もある）を柔軟化していく「フレックス・レイバー」は80年代以降の先進諸国に共通のトレンドだった。なぜなら軒並み低出生率に悩む西欧諸国では、定型的労働時間と家庭責任とが両立しないことがはっきりしていたからである。フレックス・レイバーを導入した諸国は出生率の回復を見ていた。だが、ヨーロッパと日本の大きな違いは、短時間労働が賃金格差と結びつかなかったことだ。労働の柔軟化そのものが悪いわけではない。日本ではフレックス・レイバーが雇用区分格差という身分格差と結びついて、低賃金の口実となった。¹²

ここで先進諸国にあって日本にない決定的な要因について言及しておかなければならない。それは移民労働者というチープレイバーの存在である。

日本の（主として女性の）非正規労働者はなぜ「非熟練」「低賃金」という労働市場の最底辺に配置されなければならなかったか？理由は、日本がそれを代替すべき移民労働力を欠いていたからである。したがって、日本社会では労働市場においてジェンダーが、諸外国のレイスやエスニシティの機能的等

価値物として作用した、と言ってもよい。裏返せば、諸外国における相対的なジェンダー格差の縮小は、階層や人種間格差を代償に得られたものだというところもできるかもしれない。

「男性稼ぎ主型」の維持

日本の労働市場の再編成は、男性稼ぎ主型モデルを維持したまま、若者と女性を犠牲にするかたちで進められた。これをしも『家父長制と資本制』（上野 1990）の弁証法的な関係のもとでの、何次めかの「家父長制と資本制の妥協」と呼ぶこともできるだろう。日本社会には均等法以前から続いた強固な家父長制があり、この抵抗が諸外国に比べてきわだって大きいと言える。今日の労働の男女格差は、もともとあった性差別のうえに、ネオリベ改革が持ち込んだ新たなジェンダー編成が付け加わることで強化されたものである。

日本における「男性稼ぎ主型」モデルが性差別の根源であり、それを可能にしているルールが日本型経営であることは、多くの経済学者にとって共通の知識となってきた。2008年度の日本経済新聞社の経済図書文化賞を受賞した川口章の『ジェンダー経済格差』（川口 2008）は、「日本企業は性差別から利益を得ているか?」という問いを立てて、浩瀚な実証研究から YES という答えを導き出している。すなわち性差別という経済外要因から、利益という経済的効果を得ているという。それを可能にしているのが、「日本型雇用慣行」である。

また労働経済学者、濱口桂一郎は『働く女子の運命』（濱口 2015）のなかで、同様に、企業の女性差別の原因が「日本型雇用」にあることを指摘する。本書を推薦する帯の文章のなかで、わたしはこう書いた。

「そうか、やっぱりそうだったんだ、ニッポンの企業が女を使わない／使えない理由が腑に落ちた。」

わたし自身も『女たちのサバイバル作戦』（上野 2013）のなかで、日本型雇用が諸悪の根源であることを論じた。

「男性稼ぎ主型」賃金を、別名「家族給 family wage」ともいう。一家の大黒柱である男性が単独の収入で世帯を維持できる家計水準を給与として得ることをいう。この家族給こそは、女性を構造的に労働市場から排除し、婚姻へと強制的に誘導し、女性の賃金を家計補助型に抑制するように機能した。だからこそ、家族給は「女の敵」なのである。にもかかわらず労働者階級（の家父長制）は、この家族給を維持するように労使協調路線を歩んできた。

では、どうすればよいのか？処方箋はとっくにネオリベに批判的な経済学者たちによって提案されている。それは日本型雇用の逆を行くこと、以下の3点である。

- (1) 労働時間の短縮
- (2) 年功序列制の廃止
- (3) 同一労働同一賃金の確立

(1) 労働時間の短縮とは、何も定型的労働時間を 40 時間から 35 時間に短縮せよという要求を意味しない。週に 1 日のノー残業デーのようなおためごかしではなく、男女労働者が毎日定時に職場を離れることができるようになれば、「両立」は男性にも女性にも容易になるだろう。

(2) 年功序列制の廃止は、新卒一括採用制の廃止とセットであろう。年功序列制とは別なことばでいえば、後払いシステム、生産性が落ちたあとも、同じ組織に居座れば居座るほどトクをするしくみのことである。このホモソーシャルな組織文化を、「メンバーシップ型雇用」（濱口 2015）によってつくりあげてきたのが、日本の企業であった。¹³したがって査定評価のシステムが年齢と勤続年数に大きく依

拠ることになり、転退職がいちじるしく不利になった。これを転退職が容易なシステムに変更するには、査定評価のシステムを個人ベースに転換しなければならないが、それは日本企業にとってはもっとも苦手な部分であろう。¹⁴

同一労働同一賃金の確立は、フレックス・レイバーの不利な取り扱いを禁止することと同じである。雇用形態のいかんを問わず、同じ職場で同じ価値の労働を行っている限り、同じ賃金を得ることは原則であろう。かねてより野党が唱えていたこの政策を、安倍政権が率先して口にしたときには哑然としたが、同じ標語のもとで、内容が換骨奪胎されないように、監視を怠らないようにしなければならない。

遅れてきた「保守革命」

日本のネオリベ改革を、国際比較のもとに置いてみよう。

小泉構造改革で知られる日本のネオリベ改革には、先行のモデルがある。70年代イギリスのサッチャー改革と80年代アメリカのレーガノミックスである。彼らの改革は「保守革命」と呼ばれるようになり、この時代から保守派が「改革」の旗手となり、革新派が「守旧派」になるというねじれが起きるようになった。

ネオリベ改革は、世界を例外なく襲ったグローバリゼーションの波に対する国民国家の側の対応だった。その第1次は73年のオイルショックである。中東産油国の石油価格の上昇が、世界各地に波及するという点で世界経済はひとつに連動していることが実感された。第2次は91年のソ連邦の崩壊である。これにともなって東西冷戦体制は東側の敗北のもとに崩壊し、東西を隔てていた経済圏が大きく流動することになった。

グローバリゼーションとは、カネ、情報、モノ、人の国際移動の増加とそれに伴う国内外の秩序の再編過程を言う。移動の速度は挙げた順番に速い。第1次グローバリゼーションに際して、先進諸国の多くは保守革命ことネオリベリズムの経済政策で対応した。市場原理主義とも訳されるネオリベリズムのもとでは、規制緩和による市場主導による産業構造の転換を促す動きがあった。この時期に市場と家族の再編を行った多くの欧米諸国に比べて、日本は、この時期の構造改革を、世帯主労働者の雇用を維持したまま、企業内の配置転換で乗り切った。日本型経営のセットのうちにある「企業内組合」がもたらした労使協調路線の効果である。その結果、「男性稼ぎ主型」モデルが維持され、そのもとにある日本型家族制度の利点が強調されるに至った。事実同時期に、欧米諸国が経験していた「性革命」、その指標である高い離婚率と高い婚外子出生率とを、80年代の日本はほとんど経験せずに来たからである。そして、欧米諸国が改革に伴う痛みと高い失業率とに苦しんでいたあいだ、80年代日本はほとんど無傷で「バブル景気」を謳歌していた。

だがこの時期に日本にネオリベ改革がなかったというのは、正しくない。中曽根政権下における国鉄の民営化は、日本のネオリベ改革の巨大なステップだった。2000年代に小泉政権が郵政民営化を果たして、国有企業の民営化の総仕上げを行うまで、ネオリベ路線は一貫して底流のごとく続いてきたのである。

90年代の第2次グローバリゼーションの波を、日本はバブル景気の崩壊という不況のただなかで迎えた。市場と家族の再編をすでに終わっていた欧米諸国と比べて、日本社会は遅れてそこに手をつけなければならなかった。しかも少子高齢化という人口構造の大きな変化を背景にして。さらに欧米諸国にあって日本にない移民労働力という変数抜きに、雇用の規制緩和を進めなければならなかったのである。そこで最大の犠牲となったのが、若者と女性だったことはすでに述べた。

労働とケアの配分

ネオリベ改革にとって、女性の労働力化は必須条件である。だが女性を労働市場に動員するためには、女性労働者が背負っている家庭責任を他に転嫁しなければならない。家事、育児、介護のような家庭内の不払い労働を、近年では再生産労働、もしくはケアと総称するようになった。市場と家族のあいだ、いかえれば労働とケアの配分をめぐる、ナンシー・フレイザー（Frazer 1996）は以下のような3類型を提示した。それに「男性稼ぎ主モデル」を加えると4つになる。

- (1) 男性稼ぎ主モデル Male breadwinner model
- (2) ケア提供者対等モデル Caregiver parity model
- (3) 総ケア提供者モデル Universal caregiver model
- (4) 総稼ぎ主モデル Universal breadwinner model

これにケアの社会的配置を付け加えると、組み合わせは以下のようになる。

- (1) Male breadwinner model+ ケアの家族化
- (2) Care giver parity model+ ケアの家族化
- (3) Universal caregiver model+ ケアの公共化
- (4) Universal breadwinner model+ ケアの市場化

順に論じていこう。

- (1) Male breadwinner model+ ケアの家族化・女性化

Male breadwinner と対になるのは female caregiver である。性別役割分担を前提とし、ケアは私事化されて家族の責任とされる。日本や韓国のみならずイタリアやスペインなど南欧諸国に分布し、Espin-Andersen の比較福祉レジーム論では、保守主義的レジームに属する。

- (2) Caregiver parity model+ ケアの家庭化・貨幣給付

ケアは私事化・家族化されるが、その分年金や貨幣給付で公的補償が行われる。結果として、ケア役割は女性に固定される傾向があり、従来型の性別役割分担の打破にはつながらない。ドイツやオランダなど中欧諸国で採用されている。

- (3) Universal caregiver model+ ケアの公共化

ケアの家族化を前提とするが、育児休業にパパクォータを設けたりして男女の負担を平等化する戦略を採用する北欧型モデルである。育児休業期間が終わればケアは公共的な育児支援サービスによって代替される。育児も介護も手厚い公共サービスが提供されるが、そのため国民負担率は所得の5割近くと極端に高い。公共サービス部門にあたる公的労働市場が肥大化し、結果としてこの部門では労働の女性化が起きる傾向がある。¹⁵ また公的労働市場の賃金水準は民間に比べて相対的に低賃金であるため、移民労働者の流入も招いている。

- (4) Universal breadwinner model+ ケアの市場化

機会費用の高い男女労働者が、共に稼ぎ主型賃金レベルの雇用を維持するために、ケアを市場にアウトソーシングするモデルである。アメリカやイギリスなどアングロサクソン諸国、およびアジアではシンガポールや香港の高学歴労働者があてはまる。ケアの責任は原則として私事化されているが、男女ともにその負担から免れることができる。ケアの市場化の条件は、①家族に市場からケアサービスを購入するだけの稼得能力があること、②労働市場に商品化されたケアサービスを供給するチープレイバー（主

として移民労働力)が利用可能であることの二つである。言い換えれば女性のあいだの機会費用格差、つまり階層格差が大きいことを前提とする。ケア労働市場ではケア労働者の女性化と国際移動とが起きる。

たいへん興味深いことに、以上の4つのモデルは、(3)>(2)>(1)の順に、出生率が高い。(4)のモデルは、この比較対象に含まれない。というのも、アメリカの出生率はヨーロッパに比べて相対的に高いが、人種間の違いが大きいというのに、平均というものが意味をなさないほど多様性があるからである。人種別出生率を比べれば、白人の出生率ももっとも低いことは知られている。

もし出生率というものを、社会の持続可能性の指標と見なすならば、これらすべての類型のうち、「男性稼ぎ主型」を維持している社会が、もっとも持続可能性が低い、ということになる。

日本はどこへ

以上のように日本のネオリベ改革を国際比較のもとにおいてみると、日本は一貫して「男性稼ぎ主型」モデルを維持してきたことがわかる。その背後には強い家父長制の影響がある。

ネオリベ改革はもはや「女性を家庭へ」とは唱えないことを指摘した。代わって女性に働いてもらいたい、子どもも産んでもらいたいという「両立支援」が登場する。日本型ワーク・ライフ・バランスはもっぱら女性向けの施策であり、男性には要求されない。そればかりか、待機児童問題も、基本は女性労働力の動員という労働政策であり、家族政策でもなければ、児童政策ですらない。

ネオリベ改革が女性にもたらしたのは、女性の分断である。一方でキャリア・カップルのような機会費用の高い女性労働者にはケアのアウトソーシングを、他方で家庭責任を背負ったままの女性労働者には、非正規という身分差別を、そのいずれかの二者択一を迫ることとなった。

日本が現在立たされている岐路は、多数派を「男性稼ぎ主型」モデルに固定したまま、一部のエリート労働者にアングロサクソン型の総稼ぎ主型モデルを導入するか否かであろう。すでに外国人家事労働者の導入をめぐる、大阪府が「特区」に名乗りを上げるなど、試行が始まっている。また、「配偶者控除」の見直しなど、女性の労働力化を抑制するような従来の施策に手をつけられている。

男性のあいだ、女性のあいだの機会費用格差は、個人のあいだのみならず、カップル形成によって拡大する。なぜなら「恋愛」という名の同類婚傾向によって、エリート男性はエリート女性を配偶者に選択するからである。すでにヨーロッパでは男性側の配偶者選択の動機が、女性の稼得能力へとシフトしている。容貌や身体が婚姻における階層上昇の切り札であったシンデレラ物語のような、牧歌的な時代は終わった。日本でも若い男性のあいだに、同じような傾向が生まれつつある。エスピン＝アンデルセンが『未完の革命(原題)』(Espin-Andersen 2009=2011)で指摘するように、再分配の不平等をもとにしたこの中途ハンパな「男女平等」のもとで、世帯間格差は拡大し、それが次世代へと階層固定するであろう。それは社会全体の非効率へとつながることを、彼は警告する。

その背後にあるのは、ネオリベ改革を通じての階層格差の拡大である。70年代には日本はOECD諸国のうちスウェーデンに次いでトップとボトムの間所得格差の小さい社会であったが、40年経って2010年代には、アメリカに次いで所得格差の大きい社会になった。

階層とジェンダーの関係は、不均衡である。20世紀後半にジェンダーという差別のなかの差別、もっとも自然化されているために不可視の差別が前景化したのは、階層が後景化したからこそであった。ネオリベ改革をつうじて、同一階層内でのジェンダー格差は相対的に縮小したが、それは階層間(および人種間・国籍間)の格差の拡大と引き替えに成立したものである。女性集団に階層・人種・国籍の分断がふたたび

持ち込まれると、女性という集団主体を担い手としたフェミニズムは闘いにくくなるであろう。

1970年、日本が大衆社会論に沸いていた時代、ダニエル・ベルは『脱工業社会の到来』(Bell 1973)の中で、知識経済のもとでの新しい「身分社会 class society」の登場を、早くも予見していた。かつてのように身体能力の男女差がものをいう重厚長大型の産業資本主義と違って、ソフト化エコノミー、知識経済、情報資本主義と呼ばれる資本主義の新しい局面では、男女差は相対的に縮小し、また競争原理を強化するネオリベ改革のもとでは、「もっとも効率のよい社会」をつくるために、性差別という非効率な経済外変数は解消されるであろう、と期待された。だがそれは「新しい支配階級 new ruling class」の登場と同じでもあった。

ネオリベ改革の初期には、フェミニズムがそのようなネオリベ的資本主義と親和的であると楽観的な期待を抱いた者たちがいた。¹⁶彼女たちは家父長制を解体するものとしてネオリベ改革を歓迎しさえしたが、結果はそうならなかった。知識経済はジェンダー差を解消したわけではなく、再編したにすぎなかったことを大沢ら(大沢他 2016; Walby et al. 2007)は国際共同研究を通じて明らかにした。また大槻奈巳(2015)は、もっとも競争と効率が重視されるIT産業分野でさえ、同等の資格を持って採用された男女SE(System Engineer)のあいだに、男性を中核的業務に、女性を保守点検業務に配当する職務配置を通じて、勤続10年後にはスキルと待遇の格差がもたらされていることを、実証研究を通じて明らかにした。ネオリベ改革は階級とジェンダーの再編をもたらしたが、それは決して女性に有利に進んだわけではなかったのである。

日本におけるネオリベ改革の効果は、男女それぞれの集団内の格差を拡大したのみならず、ジェンダー間の格差を拡大したと言わざるをえない。そのツケが、諸外国に比して極端に低い婚姻率と出生率であろう。

注

- 1 正式名称は「均等法は『白鳥』になれたのか 男女平等の戦後労働法制から展望する」2015年5月25日於日本学術会議講堂。日本学術会議ジェンダー研究分科会主催。報告者は、上野千鶴子(日本学術会議連携会員、立命館大学特別招聘教授)、中野麻美(弁護士、フォーラム「女性と労働21」共同代表、派遣労働者ネットワーク理事長)、小林洋子(厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策室長)、コメンテーターに村尾祐美子(東洋大学准教授)、松田康子(情報労連、労働政策審議会雇用均等分科会前委員)、総括コメント、小宮山洋子(小宮山洋子政策研究会、元厚生労働大臣)、コーディネーターは大沢真理(日本学術会議連携会員、東京大学教授)。報告は『女性と労働21』Vol.23, No.94(2016.2)に掲載のほか、WANサイトで動画配信している。<http://wan.or.jp/>。
- 2 ETV「日本人は何をめざしてきたのか・男女共同参画社会」2015.7.11
- 3 赤松良子「証言そのとき 男女平等を求めて」朝日新聞 2015.10.12
- 4 これ以降、企業のセクハラ研修は、セクハラ被害者になる蓋然性の高い女性労働者から、セクハラ加害者になる蓋然性の高い男性労働者、しかも管理職向けのものと180度転換した。
- 5 マタハラとは、妊娠や出産、育休取得を理由に解雇や降格、退職勧奨、雇い止めなどの差別的な取り扱いをすることを言う。
- 6 厚生省HPには「女性の活躍推進起業データベース(女性活躍見える化サイト)」がある。<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>。
- 7 労働の規制緩和を推進した小泉政権の「構造改革」の智恵袋、小泉政権の経済政策担当の閣僚だった竹中平蔵は、2006年に政界を去ったあと、派遣業界大手の企業、パソナの会長に就任している。自ら規制緩和した営利企業のトップに立つという「首尾一貫した」エコノミストというべきだろう。彼は安倍政権下でも経済財政諮問会議の委員を務めている。
- 8 それまでの派遣事業法では、同一の派遣労働者を同じ職場で3年以上雇用する場合には、正規雇用に転換すること

を義務づけたが、「改正」によって、3年を超えずに労働者を入れ替えれば、同じ職種を（それが企業にとって継続的に必要な職種でも）派遣のままに維持できるようになった。労働者の側からいえば、3年ごとに契約終了のリスクが高まり、転職しなければならないが、年齢と共に転職の機会は失われる。

- 9 女性向け職種に囲い込まれてそこから脱け出せないことを言う。
- 10 赤木智弘 2007「丸山真男をひっぱたきたい --31歳フリーター、希望は戦争。」(『論座』2007年7月号)(赤木 2007)には、ほんらいなら女性の上位に立てたはずの自分、というミソジニーが見られる。同時期に蔓延したフェミニズムへのバックラッシュについては、上野(2011)に詳しい。
- 11 リーマンショック後の派遣切りの影響を受けて実施された2006年の年越し派遣村は、格差と貧困を可視化させたが、その派遣村に登場したのはほとんどが男性であり、女性は不可視のままであった。
- 12 労働の柔軟化にも「よい柔軟化」と「悪い柔軟化」があることについては、上野・辻元(2009)を参照。
- 13 濱口(2015)は、日本の「メンバーシップ型雇用」に対して、転職の容易な欧米型の「ジョブ型雇用」を区別し、「メンバーシップ型雇用」は労働者の要求に使用者が応じたものだと指摘する。
- 14 「ダイバーシティ」推進のかけ声のもとで社内改革を進めている企業が新卒一括採用を止めない限り、彼らが本気だとはわたしは信じないことにしている。
- 15 私的父家長制に対して、公的父家長制と呼ぶ。
- 16 上野の責任編集になる『ニュー・フェミニズム・レビュー』Vol.5「リスク・ビジネス 女と資本主義の危ない関係」はその問題を扱っている。

参考文献

- 赤木智弘 2007「若者を見殺しにする国 私を戦争に向かわせるものは何か」双風舎
- Bell, Daniel, 1973, *The Coming of the Post-Industrial Society*. London & NY: Basic Books. =1975 内田忠夫他訳『脱工業社会の到来 社会予測の一つの試み』ダイヤモンド社
- Espin-Andersen, Gosta, 2009, *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*, London: Polity Press. =2011 大沢真理監訳『平等と効率の福祉革命——新しい女性の役割』岩波書店
- Fraser, Nancy, 2013, *Fortunes of Feminism: from State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis*. Brooklyn, New York: Verso Books.
- 濱口桂一郎 2015『働く女子の運命』文春新書
- 井上輝子・上野千鶴子・江原由美子・大沢真理・加納美紀代編 2002『岩波女性学事典』岩波書店
- 川口章 2008『ジェンダー経済格差』勁草書房
- 三浦まり 2015「新自由主義的母性:『女性の活躍』政策の矛盾」『ジェンダー研究:お茶の水大学ジェンダー研究センター』Vol.18, お茶の水大学ジェンダー研究センター
- 中野円佳 2014『「育休世代」のジレンマ 女性活用はなぜ失敗するか?』光文社新書
- 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
- 大沢真理・ウォルヴィ・ゴットフリート・ゴットシャル編著『知識経済をジェンダー化する 労働組織・規制・福祉国家』ミネルヴァ書房
- 大槻奈巳 2015『職務格差 女性の活躍推進を阻むものは何か』勁草書房
- 上野千鶴子 1990『家父長制と資本制』岩波書店
- 上野千鶴子編 1994『ニュー・フェミニズム・レビュー』Vol.5『リスク・ビジネス 女と資本主義の危ない関係』学陽書房
- 上野千鶴子 2011『不惑のフェミニズム』岩波現代新書
- 上野千鶴子 2013『わたちのサバイバル作戦』文春新書
- 上野千鶴子・辻元清美 2009『世代間連帯』岩波新書
- Walby, S., Gottfried, H., Gottschall, K., Osawa, M., eds., 2007, *Gendering the Knowledge Economy: Comparative Perspectives*, Palgrave Macmillan: New York.

(うえの・ちづこ 立命館大学特別招聘教授/東京大学名誉教授)