

産業構造の変化と男女の役割分担

富田洋三

生活文化学科

The Changing of Industrial Structure and Role Sharing between Men and Women

Yozo TOMITA

Department of Human Science and Arts

The system of lifetime employment was a feature of Japanese management style and it was said to be one factor of economic growth. It was a stable employment system that applied only to men. However, it has been difficult to continue the system. The idea that "man works outside the house, and woman in the house" was realistic because many men were under the lifetime employment system.

It is not asked here whether the idea of the role of men and women is correct or not. However, when the lifetime employment system collapses, this idea also naturally collapses. Thus, the idea of work-life balance plan has arisen. This paper is to try to consider the possibility of such a plan.

Key words : role sharing (役割分担),
man works outside the house, and woman in the house (男は外で働き、女は家を守る),
lifetime employment system (終身雇用制), industrialization (工業化),
servicing economy (サービス化)

1. はじめに

終身雇用制は工業化時代における日本型経営の特徴であり、経済成長の1つの要因といわれてきた。それはほとんど男性のみを対象とする恵まれた雇用制度であって、「男は外で働き、女は家庭を守る」という性別役割分担を良しとする通念を正当化するものであった。ところが、サービス化の進行と長期不況によってその存続が困難になってきた。この通念が正しいかどうかは問わないとして、終身雇用制が崩れるとそれも自ずと否定される。かくして、女性も男性も仕事(ワーク)と暮らし(ライフ)を共に担おうという考え方が生まれてきた。本稿はその可能性について論じようとするものである。

性別役割分担論は、人間には男性と女性という身体的(生物学的)に異なる二つの性があるという事実から起点を持つ。男女の性差は自然が作り出したものであるが、人間が作った社会にも性の違いが適用されるようになってきた。すなわち、男女は結婚し、男は家の外で働き、女は家において家事や育児を担うという役

割分担である。この考え方は、男女が生活の全てを共にした家庭から生産の場を切り離れた産業革命以降、世界的に共通する通念となった。

家庭と職場が切り離される工業化の過程を通じて男女の性別役割分担は一般化し、外で働く男性と彼をケアする女性のカップルの下に築かれる核家族が社会の基本単位になった。産業革命は、とくに工業生産力を飛躍的に高めて今日の物質文明を創り上げたが、その直接的担い手となったのは男性で、女性はその背景にあって表面に出ることは少なかった。そのため、個人を超えた人間の社会的(公的)活動の場は男性によって占められ、人間社会とはすなわち男性社会を意味するようになり、女性社会は社会構造上点として散在する個人・家庭をつなぐ私的な領域に限られてきた。男女の差異性を前提して分担する役割を所与とすると、その差異性はなにを根拠とするのか、またそれは許されるか。こうした問いかけは常になされながら、それが社会的な問題に発展して役割分担の見直しを迫るには至らなかった。

産業革命とそれに続く工業化の過程で生産の主力は農業から工業に変わってきたが、この過程で大量に生産される規格品が家庭生活を便利で豊かなものにする、いわゆる生活の近代化が進んだ。また、その過程で核家族化が進行し、男女の身分的差別を前提した封建的家父長制を崩して男女の平等という意味の近代化を進めたのだった。しかしながら、役割分担の通念が支配するところで、男女間には法的身分関係とは別の現実的な身分関係、すなわち、女性の経済的な男性依存という関係が続いてきた。

役割分担を認める通念は、実は、工業生産力の拡大過程で正当性を持つものであった。その過程で、男性の収入が家族を養うに十分であり、かつ将来的な安定も期待できるようになっていった。そこでは、あえて女性は働く必要はない。働くことはつらいことで、楽しみは、それによる所得がもたらす消費から生まれる。男性の収入によって消費の楽しみを享受することができるなら、女性をつらい労働に駆り出す必要はない。このような「女性保護」の思想が通念のもとになっていた。だがそれは、男女双方から人生における選択の自由を奪うものである。役割分担を前提することは、女性だけでなく男性をも差別することになる。

とくに第2次大戦後、先進諸国の商品生産力、とくに工業生産力の成長は目覚ましく、男性の所得が増加することによって通念は強力となり、「外で働く夫と家庭を守る妻」から成る家族が増大していった。しかしながら、1970年代以降、工業製品は供給過剰になり、その生産力の拡大には限界が見え始めた。それとともにサービス・ソフト商品の生産が相対的、絶対的に増加するようになってきた。そしてそれに伴って、女性の雇用機会が急速に増えてきた。人が合理性を有するなら、その行動は、雇用機会（収入機会）に対応するようになる。性別役割分担論は、労働能力に対する女性の比較劣位を前提しているが、それは客観的に導かれた結論ではなく、思いこみとそれを前提する教育課程から導かれたものである。そしてそれ故に、女性は労働市場から排除されてきたのだった。そこに、女性の雇用機会が生まれてきた。それは通念を超えて「男性社会」に風穴をあけることになった。家庭に閉じこもってきた女性たちは、機会を求めて外に出始めた。それは70年代から始まったと言って良いが、90年代、とくに半ば以降から顕著になってきた。

女性雇用が増えた第1の理由は、産業構造が、工業中心からサービス業中心に変わってきたことにある。その構造変化のきしみが長期不況をもたらし、雇用と所得の減少を誘い、さらには将来に対する経済的不安を醸してきたのである。もはや「男は外に、女は内に」という両者がそこに安住していられた時代ではなくなってきた。このことに気がついた女性たちは、積極的に外に出るようになってきたが、そこには男性社会の壁があり、通念の壁がある。これを打ち破らなければ将来の発展を見込むことはできなくなってきた。総人口と労働人口の減少、そしてさらなるサービス化の波がマクロ的調整を求めてきた。そして政府は、新しいマーケットに向けて介入を始めた。

本稿は、ここに述べた過程を辿ることによって、新たな女性社会ないし男女共生社会の姿を求めようとするものである。そこで以下の2節では、戦後の日本において法制上の男女平等が実現したにも拘わらず、役割分担の通念には変わりがなかった事情を説明し、3節では、経済成長と終身雇用制が通念を現実化していった事情を説明する。4節では、経済のサービス化とそれによる通念の動揺について述べる。5節では、比較生産費説に支えられた男女の役割分担論が、その根拠を失ってきた事情について述べる。6節では、共生社会に向けて男性性と女性性を融合することの必要を説く。7節では、男女共同参画社会をうたって資源配分に介入してきた政府の方向性について論じ、8節では、その現実的政策過程について、9節ではその問題点について述べる。最後の10節は結論である。

2. 戦後日本における法制上の男女平等化

イギリス工場法は児童の保護に始まり（1802）、数次の改訂を経て女性を対象に加え、44年からは「保護される人」として女性の労働条件規制を強化していった。この「人道的」な法の精神は、それから1世紀を経て、労働基準法（1947）における女子保護規定として日本に受け入れられた¹⁾。だが、女性保護の思想は女性差別の思想と根を一つにする。工場法に守られたイギリス女性は選挙権において、結婚後の財産所有権その他において一人前の（男と同じ）人間とはみなされてこなかった。それはイギリスに限ったことではなく、どこにも同じような状況があった。

日本においても女性は家（イエ）制度の下に差別

されてきた。家制度といわれる家族制度は明治民法(1890)に定められ、そこでの家とは、1つの戸籍に登録された戸主と戸主以外(妻子、親族)から成る同一の氏(名字)を名乗るものである。江戸時代には、氏を持つのは武士階級など一部に限られていたが、明治民法はそれを全国民に広げたのだった。

同一の戸籍には1人の戸主が置かれたが、それは家の統率者であり、その内容は、家族の扶養義務を持つ一方で、家族の婚姻・養子縁組に対する同意権、家族の入籍または除籍に関する同意権を持つものである。この制度の下では、婚姻によって女性は嫁として夫の家(戸籍)に入り、経済的には無能力とされた。すなわち、夫の同意がなければ契約を結ぶことはできず、財産は持っても管理権は認められなかった。また、子どもに対する親権(子育ての権利義務)は父親のみに与えられていた。そして成長した子どもでも結婚するには親(戸主)の同意が必要だった。このように明治民法の下では家族の権利は戸主の制約を受けるものであった。そして戸主の地位は、長男に引き継がれるのが一般的であった。かくして、江戸時代の武士階級にあった封建的家父長制は、明治になって全国民に広がったのである。

これに対して戦後の日本国憲法は、第24条1項において「婚姻は両性の合意のみにて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本」とし、2項で「個人の尊厳と両性の本質的平等」をうたった。この新憲法の理念に照らして、明治民法の家族法は全面的に改正されたのだった。

旧民法と新民法の違いは、「女性は嫁として既存の夫の家に入る」から「婚姻によって新しい家族が形成される」に変わった。すなわち、結婚によって女性は夫の戸籍に入っているのではなく、夫と共に新しい戸籍を形成するのである。そして妻の経済的無能力制度は廃止され、親権は父母共同になり、遺産相続に男女の区別がなくなるなど「両性の本質的平等」を実現する条項が盛り込まれた。とくに、「夫婦は婚姻の際に定めるところに従い、夫または妻の氏を称する」と規定する新民法750条は男女平等を象徴的にうたっている。こうして法制上、男女は平等になったとはいえ「男は外に、女は内に」という通念にはいささかの変化もなかった。その最大の理由は、女性の雇用機会が乏しかったことにある。農業や家業の商工業あるいは家庭

内職のような形で就業する女性は昔から多かったが、雇用契約の下に一定の賃金を得て働く雇用者への道は狭かった。したがって働いても経済的に自立できない女性は、法律の如何に拘わらず結婚して夫の経済力の傘に入らなければ親の支配から抜け出られなかったのである。しかしながら、雇用機会が増えた近年に至っても、結婚によって妻の氏を名乗るカップルはほとんどいないという事実は通念の根強さを物語るものである²⁾。

法制上男女平等がうたわれても、現実における不平等が存在したのは日本ばかりではない。その是正のために、国際連合が「女子差別撤廃条約」を採択したのは1979年12月であった。それは「女性に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とする」もので、日本がそれを批准したのは1985年6月であった。そのために法律や制度を整備する必要があり、84年には国籍法が改正され³⁾、85年には雇用機会均等法が制定され、中学、高校における家庭科は男女共修(中学93年、高校94年)となった。しかしながら、それでも現実における男女差別は、男子に比べた女子労働力率の低さ、またM字型の女子労働力曲線に見られるように、とくに既婚女性の職業選択の自由が阻害されていた。それも、総人口及び労働力人口の減少という現実を前にして、政治・行政が本格的にその是正に取り組み始めたのは90年代半ばを過ぎてからのことである。

3. 女性排除による終身雇用制

女性が男性の経済力に依存せざるを得ないなら、法制上の男女平等は現実性を持たない。そのためには、女性が男性と同じ経済力(雇用機会)を持つ必要がある。そこで以下に、戦後の雇用関係の変化を見ていこう。

日本では、高度成長が進行した1950年代半ば以降、第2次、3次産業が急速に拡大して事業所の数が増え規模が大きくなるにつれて、大量の労働力を必要とするようになった。その主たる供給源は、伝統的に過剰人口を抱えていた農村であったが、それに加えて個人経営の商店や工場(こうば)であるいは家事使用人として働いていた低賃金の若者たちもそこに吸収されていった。彼ら旧来の「潜在的過剰人口」による大量の労働供給により、需要の増大にも拘わらず賃金は総じて低く抑えられたが、彼らにとっては以前とは比較に

ならない高賃金であった。

だが労働に対する需要は主として男性を対象としており、女性の場合はほとんど未婚に限られていた。60年代には、雇用関係は男女ともに、任期を定めない一律の定年制（終身雇用制）が一般的になったが、女性の場合は結婚と同時に退職するのが不文律となっていた。したがって、女性の仕事は結婚までの「腰掛け」であり、そのために重要な仕事を任せられることもなかった。女性の仕事に対しては「家庭において妻が夫を支えるように会社でも女性社員が男性社員を支えるのだという認識が一般的であった」⁴⁾。そしてその雇用期間は結婚までのことであった。そこには、配偶者を得て家庭に入るのが女の幸せであるという通念が支配していた。こうして、実質的に女性を職場から排除するとともに、男性稼ぎ手・養い手という前提に立って仕事と直結しない生活給が男性に支払われるようになり、年功賃金、終身雇用（一律定年）制という日本型経営システムを形成することになった。このような雇用制度が日本に固有のものであるかどうかについては議論があるが⁵⁾、ここには、産業革命期イギリスの労働組合が女性を排除しつつファミリー・ウェッジを求めたのと同じ論理を見ることができる。

終身雇用制は、ほとんど男性のみを対象としたが、そのことが男女差別に直結するとは考えられなかった。というのも、結婚して家事や育児を担う一方、農業や家業を手伝わざるを得なかった女性たちにとって、夫の給料で働く必要がなくなるのは望ましいことだったからである。それは単なる労働に対する忌避観によるものではなく、大家族制の下における嫁としての精神的・肉体的苦痛から解放されて核家族の主婦となる希望を抱かせたものである。それは、嫁ぐ娘に苦勞をさせたくないという親たちの希望でもあった。専業主婦は、すべてではないにしても女性の夢になったのである⁶⁾。

企業は、家族を支えることを前提する男性には、年功と共に増加する一種の生活給を支払い、家族手当や社宅を提供するようになった。また社会的には、所得税法や地方税法で、所得が一定以下の配偶者を持つ者の所得控除が認められるなど、専業主婦を推奨するシステムが創られていった。こうして19世紀から続いてきた「主婦」信仰は、日本の場合、高度経済成長によって現実のものとなった。かくして60年代には専

業主婦型家族が一般化し70年代にかけて「家族の黄金時代」とも言われるようになった⁷⁸⁾。

たしかに、15歳以上女子人口のうち家事専門者の比率をみると、1960年の29.8%が75年の36.9%にまで上昇している。そしてその後は2005年の28.9%まで低下の一途をたどってきた⁹⁾。70年代以降女性就業者数が増加するが、それは、これまで働く女性が少なかったということではない。従来は農業や自営業、家業に従事していた女性が多かったのに対して、たとえば会社に雇われて（家の外で）働く雇用者が増加してきたということである。それに対して「女性の社会進出」という言葉が使われたが、その趣旨は、女性、とくに主婦層が、社会から隔絶された「家庭」から社会の一部である「職場」に入っていくことを言い表したものである。では、70年代以降、このような変化をもたらした要因は何だったのだろうか。

4. 経済のサービス化と通念の相克

21世紀は日本の世紀、パックス・ジャポニカの時代が来るとはやされたのは、株価が最高値をつけた1980年代末のことであった。世紀末という言葉は混乱・混沌を連想させるが、それにしては20世紀末の異様な明るさにとまどいを覚えたものであった。しかしながら現実の世紀末は、得体の知れない長期不況に落ち込んで混乱と混沌のうちに過ぎ、それが21世紀に持ち越された。ここに生じた混乱と混沌は、単に経済的側面に現れただけでなく、伝統的な「男は外で働き、女は家庭を守る」という二元論的通念に矛盾を来たし、個人のライフスタイルに変化を求めるようになってきたのである。

19世紀とそれに続く20世紀は工業化の時代であった。トフラー流に言えば、農業に続く第2の波がイギリスに打ち寄せ、それがアメリカ、西ヨーロッパに広がり日本にも及んできた。それによって家庭と職場は分離され、「男は外で仕事をし、女は家を守る」という通念が国境を越えて定着し、男女はそれぞれに異なる持ち場を与えられてきた。外に広がる男の職場は互いに結びついて社会の枠組みを形成する一方、個々の家庭は社会構造から見れば点として散在するだけになった。そうして男たちが決定し動かしていく男性社会がすなわち人間社会を意味するようになった。

工業化の時代、ものを作るには工場が必要であり、

それを作るには金（資本）が必要である。価値と価格が等しいとすれば百万円の自動車を百万台生産すれば、1兆円の価値が生まれ、それが生産に参加した人びとの所得となる。豊かさの程度は作られる商品の量によって決まる。そうとすれば、工場は豊かさの源となる。そこにおける問題は、いかにして工場を大きくし、生産を拡大し販売を増やすかである。自由な競争の下でそれに勝ち抜いていくためには、効率性・生産性に秀でなければならず、それを達成し、成功を収めるためには強靱な身体と精神力が求められる。仕事の場とは競争の場であり身体や精神の損耗を強いところである。したがって優しく従順な弱い女性は、そのような過酷な環境に置かれるべきではない。このような「人道的」配慮から女性は家庭に帰されることになった。

一方、仕事によって男たちは心身をすり減らし労働力は劣化する。それを回復するには「労働力再生産の場」としての家庭が必要であり、そこで男たちをケアする仕事が女性に与えられたのである。この再生産のための労働は女性の天職であり、その本性に基づく行動である。したがってそれは、人間と自然との意識的な相互作用である生産労働（賃金労働）と区別されねばならない。このように説いたマルクスはその資本主義崩壊論によって 20 世紀の中葉まで資本主義社会における共通の敵役であったが、こと女性労働観に関しては敵味方なく受け入れたのであった。搾取する方（資本家階級）もされる方（労働者階級）も、男たちは結束して女性を経済的支配下に置こうとしたのである。

男たちの結束が女性を仕事の場から排除したとして、それは社会的再生産構造の見地から承認されるものであった。工業中心の再生産構造は、外で働く男をケアする「主婦」たる女性の存在を認めてきたのである。というのも、企業は利潤の獲得を最大の目的とするが、工業化時代のそれは生産性と賃金の差異性に求められた。「主婦」の存在は企業の目的と両立するものであった。利潤を得るためには生産性を高め、賃金を抑制しなければならない。そこで企業は、生産性の向上に直結する設備投資を積極的に行う一方で、そこで働く男たちが後顧の憂いなく仕事に専心できるように（高い生産性を維持するために）家庭における女性のケアを求めた。女性がケアに専心するためには家庭における経済的安定が必要である。そのために、男性

働き手型の税制や社会保障システムが作られる一方、企業は、後に「日本型経営の特徴」とも呼ばれるようになった年功序列賃金と終身雇用制を築いていったが、結婚・退職を前提に女性をその対象から外したのだった。こうして家庭の経済的責任を全うする「男の面子」を立てることによって、その労働力を良質に保ち賃金以上の働きを期待したのであった。工業化過程がピークを迎えたのは 1970 年代の始めであった。

だがピークを超えるとあとは下り坂になる。それ以降、工業生産量は相対的に減少しサービス化が進行するようになった。このことをトフラーは「第三の波」の到来と言い、ダニエル・ペルは「ポスト工業化社会」の到来と呼んだ。遅れてこの流れに乗った日本がそれと気がついたのは 1990 年代に入ってからだった。

工業化のピークとは、工業生産力が十分に高まって需要を満たした状況で、それ以上の生産力の拡大は供給過剰を創り出していく。しかし、80 年当時の日本には過剰生産の自覚がなく、したがってその後も高率の設備投資による工場の拡大が続き、労働需要を増大して賃金の上昇を誘っていった。一方、過剰生産はやがて商品価格に下落圧力をかけるようになっていった。それまでは、メーカーが出荷時に利潤を見込んだ価格を設定し、それがそのまま小売値（定価）となっていたが、70 年代以降になると、定価は値崩れを起こして値引き販売が当たり前になり、やがては定価そのものがなくなっていった¹⁰⁾。それに伴って生産性と賃金の差異性が消えていった。日本が、工業製品の供給過剰、サービス化の流れを自覚したのは経済成長に対する期待感がなくなった 90 年代に入ってからのもので、その半ば以降になると、利潤を求める企業は賃金の切り下げを含む労働条件の引き締めにかかり、従業員の大量解雇を意味する「リストラ」が続くようになった。

工業製品の供給が過剰になりその利潤が失われてくると、新たな利潤を求めてサービス製品の生産が拡大してくる。両者の違いは目で見、手で触れることができるかどうか、いわば質量として存在するかどうかにある。また、この違いから言えば、前者には生産と販売の間に時間的、距離的隔たりが認められるが、後者にはそれが認められない。たとえば、エアコンは工場を稼働させればいつでも生産できて、つくったものは倉庫に積み上げ、時期が来ればどこへでも持って行く

て販売することができる。レストランが提供する料理ではこうはいかない。そこでは原則的に、客の姿を見て初めて生産が始まり、ストックも移送もきわめて限られる。すなわち工業製品の生産には定時的・連続的な労働が求められるのに対して、サービスの生産にはむしろ断続的な労働が求められるのである。

工業化時代には終身雇用制がとられたとはいえ、百貨店が初めてパートタイム職を設けたのは、その黄金時代にあった遠い1958年のことであった。世界のトップクラスに成長した自動車産業も、それを支えるためには常に雇用期間を限定した従業員を必要とした。たとえ現在および近い将来に生産量、売上高の増加が見込めるとしても、終身雇用を前提した賃金コスト（固定費）が増大するなら、さらにその先には生産性と賃金の差異性が逆転するリスクがかかってくる。「商品の消長は30年」と言われた時代もあった。それはどんなベストセラー商品もあるいはそれを生み出す業界も30年も経てば収益力をなくすという意味であるが、工業製品の供給過剰、サービス生産のシェア拡大によって、その消長期間は次第に短くなってきた。そうすると短期雇用が求められるようになる。

工業製品、たとえば洗濯機が求められるのは「便利だから」という理由による。それは万人に共通するので、洗濯機は大量に求められるし、さらに便利な物が現れない限り、長い期間にわたって売れ続ける。これに対してサービス製品の多くは「楽しさ・面白さ」を理由に求められる。その基準は人によって異なり、また移ろいやすいものである。そのため、サービス製品の生産ロットは小さく、消長期間は短くなる。だから雇用形態がそれに応じて変化しなければ損失リスクは高くなる。そこでこれを回避するために、雇用期間を定めるパートなど新しい雇用形態が求められるようになってきた。そして80年代以降はそれが傾向的になってきた。そして90年代半ば以降、不況が長期化、深刻化するにつれてその傾向に拍車がかかってきた。需要は大きく振れるようになり、それに合わせて供給を調整するためには雇用は流動的でなければならないからである。

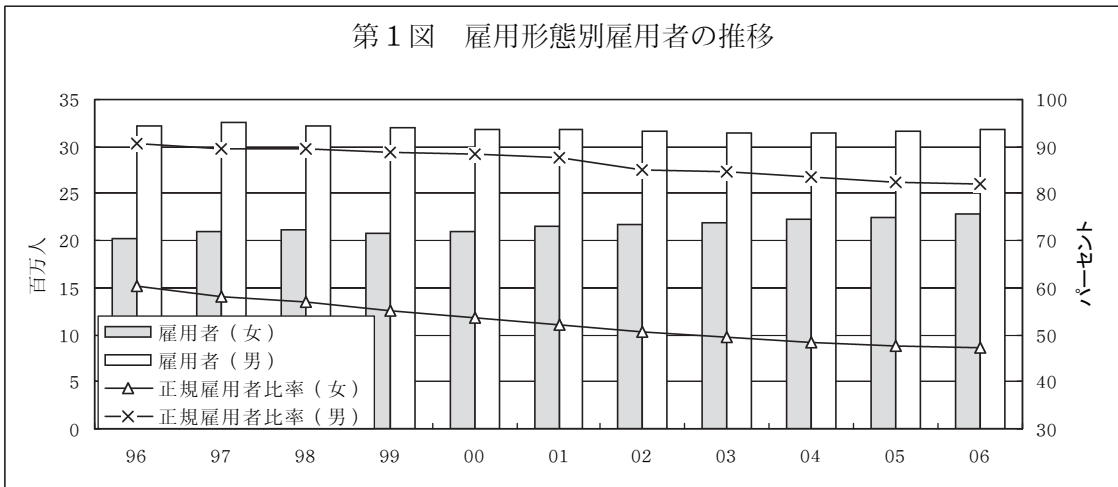
終身雇用は、労働者には生活の安全・安心をもたらすが、企業にとっては労働コストを固定化する危険をもたらす。そのため、労働力の流動化（解雇の自由）が早くから求められていたが、1986年には、それま

で禁止されてきた労働者の間接雇用を認める労働者派遣法が施行された。この法律の対象となる労働者は、当初、ごく一部の専門職に限られていたが、99年の改訂で原則自由となり、04年の改訂では製造業への派遣も認められた。産業界はこれに乗じて自由に解雇できる労働者を増やしていった。雇用期間に定めのない（終身雇用の）正規社員、そうでない非正規社員という言葉が使われるようになり、後者に入る任期制の職やパート職、派遣職が増えてもはや長期的雇用が一般的である時代ではなくなったという認識が生まれてきた。こうして工業化過程の社会的安定を担ってきた終身雇用制に亀裂が入ると、男性の安定した賃金を前提として成り立ってきた「男は外で働き、女は家庭を守る」という通念はその根拠を失うことになる。

パートや派遣など低賃金、短時間労働に対する需要の増加に応えたのは、既婚女性を中心とする新たな労働供給であった。既婚女性が就業する場合、その多くは家事・育児など家庭責任を果たした残余時間に限られるから短時間労働を選択せざるをえない。一方、夫が終身雇用制に守られた正社員なら妻はパートの低賃金でも家計は足りる。こうして低賃金労働に対する需要側のニーズは短時間労働を望む供給側のニーズに合致して主婦の就業が進むことになった。しかし、男性の終身雇用を前提とした低賃金労働力の大量供給は重大な社会問題を引き起こすことになった。

第1図を見ると、96年からの10年間、男性雇用者数は3千300万人台から若干の減少が見られる程度であるが、女性の雇用者数は2千万人強から400万人ほども増加している。女性雇用者の増加は、これまで無業であった女性たちの就業が大きく与っている。そしてその頃から保育園の待機児童が増えてきた。一方、この間に、雇用期間に定めのない正規就業者の比率が低下し、パート等非正規就業者比率が高まってきた。すなわち男性の正規雇用者比率は90%から81%へ、女性のそれは60%から50%を下回るようになった。利潤を確保するために低賃金と短期雇用を求める企業の雇用ニーズは女性労働の供給によって支えられてきた。ところが、そうした女性労働力の供給によって、生産性が低いにも拘わらず正規就業者として迎えられてきた男子を含めた若年層が非正規雇用に代えられることになった。かくして若者に就職難の時代がやってきたのである¹¹⁾。

第 1 図 雇用形態別雇用者の推移



出処：総務省「労働力調査」より作成

1950年代以降、日本の労働市場は、たとえ不況期であっても、若年者に職を提供できないことはなかった。女子の場合には離職年齢が若かったから常に新規の雇用があったし、男子の場合には、長期的な見地から労働力を養成する必要が企業にあったからである。そこでは、賃金と生産性は生涯を通じてつじつまを合わせれば良かった。若者を雇い入れると、初めのうちは賃金が生産性を上回るとしても、職場訓練を積んでやがては賃金を上回る生産性を上げるようになる。賃金を超える生産性の剰余分は、本人よりも、生産性が賃金以下に低下した高齢層に配分されて年功序列賃金を維持してきた。この世代間配分の正当性は、だれもが終身雇用の下にあることを前提にする。そのためには、将来の経済成長に対する期待が必要である。ところが、工業製品の供給過剰とサービス生産の拡大によって商品の消長期間が短縮し、それが長期雇用と将来の経済成長に対する不安を拡大した。将来の成長期待が縮小し、不安が拡大したところでは、雇用期間は短縮され、賃金と生産性の違いを世代間で調整することはできなくなる。そのために企業は、賃金と生産性の短期的な一致を求め、労働者には、時間と金をかけて教育しなくてもすぐに役立つ「即戦力」を求めるようになっていった。

女性の進学率はむしろ男性を上回るようになり、その多くが正規社員として就業するようになると、男女間の賃金格差はなくなる。そのような女性たちが、結婚を機として出産・育児などを理由に仕事を辞めるた

めには、男性にそれを補う収入のあることが前提になる。女性にとって、結婚によって失われる収入が、それによって得られる（男性の）収入を下回るならば、結婚は経済的に成り立たない。もとより結婚は「両性の合意のみに基づいて成立する」（日本国憲法第24条）が、合意の内には経済的安定も含まれている。そうになると結婚相手は自ずと限られてくる。まして、将来にわたって家族を扶養するような収入を期待できない非正規就業の男性を結婚相手に選ぶような女性のごく限られるであろうし、そのような男性は結婚に対して自ら身を引くことになるだろう。

男性の安定的高賃金の前提が一般性を失っても「男は外に、女は内に」という通念は根強く残っている。むしろ仕事環境が厳しくなるにつれて、若い女性の間には、自ら働くよりも男性のケアに回った方が良いという「主婦願望」が高まってくる。ところがその相手となる男性の間に非正規雇用が増えてくると、それに応えられる経済力を持った男性は限られてくるから自ずと婚姻率は低下する。経済力に自信のない男性が、経済力のある女性を求めても、それがかなえられる場合はきわめて限られる。長い間にわたって受け入れられてきた通念は、たとえ現実性が希薄化しても観念的には居座り続ける。ここから生じる社会的不安定を解消するにはどうすればいいのだろうか。

5. 男女の性別役割分担と比較生産費説

性別役割分担を良しとする通念は、その現実性が疑

われるようになって、なお根強く残っており、それ故の社会的問題を引き起こしている。男女の差異性は、はるかな昔、ギリシア神話や日本の『古事記』にも描かれており、キリスト教は露骨な男性優位を説いてきた。古来からある男女の差異性を認める通念は、それを制度化した産業革命以降さらに強力になった。

産業革命がもたらした近代化には2筋の道があった。1つは工業生産力の拡大（良質な規格品の大量生産）による便利で快適な暮らしへの道であり、いま1つは封建的家父長制を崩して人間の平等化へと向かう道であった。基本的には市場メカニズムを通じて進化した工業生産力の絶対的・相対的拡大は、衣食住の暮らしにかかわる物に不自由しない豊かな社会をつくりだした。それは同時に、近代以降に続く家父長制の温床であった農業や個人経営の商工業を片隅に追いや、雇用者（サラリーマン）を中心とする核家族の形成を促すことによって、職場においても家庭においても旧来の身分関係を崩していったのだ¹²⁾。だがそれにも拘わらず、男性の経済力に対する女性の依存はむしろ顕著になっていった。

日本において、夫婦（両親）と2人の子どもからなる核家族世帯が全世帯を代表するものとして「標準世帯」と呼ばれるようになったのは1970年代のことであった。外で働く夫と家庭を守り子どもを育てる妻の協力から成るこの世帯は、産業革命以来長年にわたって求められてきた「妻は家庭に居るべし」という前提に立った1つの理想型であった¹³⁾。

学校を卒業すると花嫁修業に入ったり、家業を手伝っていた女性たちも、高度成長期には雇用者として就業するようになってきた。とくに「新制高等学校を卒業した女子が、製造業、卸売・小売業、金融業などの事務従事者として正規雇用されるルートが確立・維持されるようになった」のである¹⁴⁾。これが進学率の上昇につれて短大卒に広がっていくが、彼女たちの職場における役割は男性の補助であり、雇用期間は実質的に結婚までの腰掛けであり、使い捨てであった。それだけに回転が速く、そのために新規卒業者の職場は常に確保されていた。ここにおける女性には、結婚までの雇用の安定と結婚後の男性依存による安定した生活が予定されることになった。言ってみれば女性たちは、早期に職場から退出することによって後輩女性に道を譲ると共に男性の身分を保証し、自らその庇護

の下に入っていったのである。

男女の役割分担を良しとする通念の経済的意味における正当性は、比較生産費説（比較優位説）によって理論的に証明される。この説は、19世紀の昔、ディビット・リカードが提唱して以来、幾たびも論争的になりながら今日に継承されてきたもので、簡単に説明すると次のようになる。2つの仕事の双方にすぐれた人がいるとして、その両方をこなすよりも、より生産性の高い仕事に特化して他方を他人に委ねる方が全体としての生産力が高まる。これを外で働く仕事と家事に適用するなら、男女が共に双方を担うよりも、仕事にすぐれた男性は仕事に特化し、家事にすぐれた女性はそれに専念した方が2人の生産力を高めることになる。妻の「内助の功」によって家族責任を免れ後顧の憂いなく働くことのできる男性はその労働能力を高め、それが社会の生産力を高め家庭に豊かさをもたらすと考えられたものである。ここでは、男性はなぜ仕事の生産性が高いかはあまり問われず、もっぱら「女性は家庭に向いている」という先入観から、家事に対する女性の比較優位、仕事に対する比較劣位を決め込んだのであった。

その先入観故に、女子には男子にない家庭科教育が施され、職業能力を養う高等教育は不要であるといわれてきた。高額のコストがかかる高等教育を受けても、家庭に入る女性はそのコストを回収できないからでもあった。それでも、男性の進学率上昇に遅れはしたが、70年代になると女性の進学率が高まってきた。しかしその進学先を見ると、男性が社会科学系や工学系中心であるのに対して、女性は職業教育とは距離を置く文学系や家政系、教育・保育・看護系に集中していた。そうした高等教育を受けた女性たちが就く仕事の多くは、教員、保育士、看護士など、売上高や生産性を問われる部門ではなかったし、一般企業でも後方部門の事務職が多かった。こうしたことから男女の職業能力の差異性がいわれてきた。だが見方を変えれば、こういう部門にしか女性に対する求人がなかったともいえる。

高度成長期を通じた工業化過程では、男女の役割分担論の背景にある比較優位説を、労働の需要側も供給側もそれとは知らずに信じ込んでいたのである。その前提の下で、社会的にも家庭的にも物質的な豊かさが高まっていったから、少なくとも経済的にはこれを疑

う理由はなかった。日本において、工業生産量と工業労働者数が絶対的・相対的に増大する工業化過程がピークを迎えたのは 1970 年代のことで「標準世帯」の定着と同時期に当たる。しかしながらそれ以降、産業全体に占める工業の生産量・労働量は共に相対的に縮小し始め、90 年代以降は絶対的にも縮小するようになったのだった¹⁵⁾。第 3 次産業が拡大するサービス化時代（ポスト工業社会）に入ってくると比較優位説による男女の役割分担論にもほころびが見え始めた。

工業に代わって拡大してきたのは物ではないサービスを生産する第 3 次産業（広義サービス業）、とくに、運輸・通信、卸・小売、金融保険など伝統的な分野に属さない、その他サービス業であった。それによってオフィス事務や販売、対人接客ばかりでなく教育や医療・福祉などの専門職でも女性労働に対する需要が増大してきた。一方、家庭で生産されてきた財・サービスの多くが金を払えば買うことができるようになってきた。いわゆる家事の商品化である。そうすると、たとえば家にいて子どもの服を縫うのとその時間を外で働き、その賃金で子供服を購入するのとどちらが効率的か。後者をとるなら、かつては女性に必須であった裁縫技術は不要になり、それを習得するための「花嫁修業」も必要なくなる。それに代わって必要となるのが労働能力であり、それを養うために進学率が上がってくる。

こうして家事の商品化が進んで家庭生産の必要が減る一方で、収入の得られる雇用機会が広がると、家にいることの機会費用が高まる。そうすると、必然的に外で働く女性が増えてくる。学校を卒業すると家庭に戻って花嫁修業に励んだ女性たちが職に就くようになる。さらには商品化や家族数の減少によって家庭生産の必要性が低下した既婚女性の間にも就業率の高まりが見られるようになってきた。それまで、女性は長期的な労働力とみなされず、それ故にマーケットにおける資源配分の埒外に置かれてきたのであるが、サービス業の拡大は、新たな労働力を必要とし、それを女性に求めるようになってきたのだった。比較優位説の前提は崩れてきた。この傾向は 70 年代から 80 年代を通じて高まってきた。それに対して男性の経済力に依存する「主婦」を否定する「女性解放運動」も起こってきた。

男性の経済力に依存する女性は、外部の競争にさらされることなく経済的に安穏な生活を送る代償に、家庭という檻に閉じこめられて行動の自由を失う。結婚にとらわれず経済的に自立するなら、女性はこの檻から解放されて自由に飛翔することができる。こうして就業機会を得た女性たちの間には形式的な結婚を望まず、仕事を持って経済的に自立する「翔んでる女」に対する期待感が高まってきた¹⁶⁾。しかしながら、男性の雇用環境が未だ安定していた 70～80 年代には、労働力として女性が求められるのは「結婚するまで」のことであり、それもほとんどは男性労働力の補助に限られており、結婚後は「家計の補助」のための労働力としか認識されることはなかった。だから「女性解放運動」も「翔んでる女」も一時の流行に終わらざるをえなかった。

それにも拘わらず、長期的には労働人口の減少が懸念されるようになった 80 年代には、女性の労働力化は社会的課題となってきた。そして「それまで少数派であり、女性役割には不必要な『過剰』な教育を受けた存在として労働市場から排除されてきた大卒女子は、80 年代になるともはや無視できない存在となり、新規雇用が本格化していく」のである¹⁷⁾。そうなる職場における現実的な男女差別が問題になってくる。かくして差別の前提となっていた労働基準法の女子保護規定を廃して男女雇用均等法が公布（85 年 6 月）されることになった。

男性の経済力への依存が保証されるなら、あえて女性が働く必要はない。このことは、夫の収入が高まるほど妻の就業率は低下するというダグラス・有沢の法則に示されてきた。アメリカの経済学者ポール・ダグラスによる 1930 年代アメリカの、日本の経済学者有沢広巳による戦後間もない日本の実証分析から引き出されたこの法則は、70 年代以降も現実妥当性を持ってきたが、近年では揺らぎも生じてきた¹⁸⁾。90 年代以降の長期不況過程を通じて、男性の雇用環境は悪化して賃金は低下し、失業の不安も高まってきたところから、女性は安んじて男性の経済力に依存することができなくなって全般的に就業率を高めてきたからである。そしてその収入には「家計の補助」どころか家計の柱になる必要性さえも生じてきた。それに対して女性を長期的に労働力化するためには、従来の慣行であった職場における男女差別を解消するとともに、家

庭における家族責任問題を解決しなければならない。

女性の家庭労働は家事の他に育児や介護にも向けられてきたから、女性が仕事のために家庭を離れるなら、それに伴う社会費用がかかってくる。すなわち、家庭で生産してきた育児や介護に関わるサービスは、そのすべてではないが、家庭内の生産から市場の生産に移され、したがってそれには価格が付くことになる。女性を仕事に誘うには、仕事によって得られる賃金が、その価格以上でなければならない。それを保証するためには育児や介護サービスに補助金を付ける必要がある。いわゆる育児、介護の社会化である。90年代以降、日本の行政はその方向に動いてきた。

男は仕事に向いており、女は家庭に向いているという通念の上に立つ比較優位説が男女の役割分担を正当化し、産業革命以来、労働マーケットは女性を排除してきた。それに対して育児、介護の社会化、男女雇用機会の均等化は、比較優位説のもとになった「女性は家庭に向いている」という根拠のない通念を超えて女性をマーケットに送り込もうとするものである。だがそこに待っているのが低賃金の非正規労働であるとすれば、それは却って正規労働を縮小し、生活の不安を助長することになる。

7. 男性性・女性性の論理とポスト工業社会

心理学は、刺激に対して人間がどう反応するかを問うてきた。心理学者も被験者も男性に限られていたその当初は、男性がすなわち人間であったが、その後、女性が加わることによって、男女間の心理的特性としての性差を描き出すようになった。そしてそれは、生物学的性の違いから生じる自明の差異であるとしてその起源を問うことはなかった。しかしながらそこに社会・文化的性としてのジェンダー概念を導入することによって、その起源を問うようになってきた。男性性の特徴を成功・達成の追求にあるとすれば、女性性のそれは成功・達成の回避にみられる。この相反する性差の由来は、生物学的性の違いにあるのではなく、それぞれの置かれた状況の違いから生まれるものであると心理学は説く。すなわち「人の心と行動は、人が置かれている社会・文化的状況の中で形成され特徴づけられる」ものである¹⁹⁾。

「男は外に、女は内に」という通念は、心理学の知見を待つまでもなくむしろ本能的な男女の生物学的性

差観に由来する。そしてそれによって、男性の経済分割と女性の男性に対する世話役割という男女の性別役割分担が現実になると、その状況がまた通念を強化して男性性と女性性を峻別してきたと言える。産業革命期における生物学的性差観による女性の工場労働からの排除にはじまり、高度成長期における男性実質賃金の上昇が性別役割分担を正当化したのである。そして高度成長の時代が終わり工業化社会からポスト工業化社会（サービス・ソフト化社会）に入ってくると役割分担論にも変化が見え始めた。

工業生産力の増加過程では、それを促進するようなシステム、マルクス流に言えば生産関係が形成され、生産力が築かれた。そしてそれを下部構造として、政治的、社会的、文化的上部構造が形成されてきた。そこには、男女を区別する法制度、男性稼ぎ主型社会保障制度、専業主婦を持つことを前提した税制や企業の社員福祉制度なども含まれていた。それらは女性による男性のケアを前提して生産の拡大に貢献するシステムであった。その効果があつて生産が拡大したとして、やがて供給過剰を生み出すことになった。マルクスは、過剰生産こそが資本主義崩壊の端緒となるといったが、80年代の日本は、国内の供給過剰を輸出によってカバーしてきた²⁰⁾。だが90年代半ばを過ぎると政府による需要拡大を加えても過剰生産は解消されず、ついには縮小再生産（マイナス成長）に追い込まれるようになった。

物質文明ともいわれる資本主義文明は生産力の拡大と共にその質量を増してきた。それは、巨大な工場群と都市のビル群、それをつなぐ陸海空路と交通手段、金融・財政、政治・行政システムなどハードの組み合わせから成っている。この文明と生産力をつくりだしたシステムは資本主義に自然発生した市場メカニズムであるが、そこでは競争を前提した合理性、効率性、生産性が支配する。それに優れた者は市場に生き残り、劣った者は追放されてきた。そこに勝ち残って最後の利潤を手にするのは、常に、新たに開発し、他を支配して集中し独占することのできる者たちである。ここで求められるのは、利潤最大化あるいはコスト最小化という論理的思考の実践である。それを実行してきたのは、金銭的報酬や社会的地位という形で成功・達成を追求する者たち、主として男たちであった。

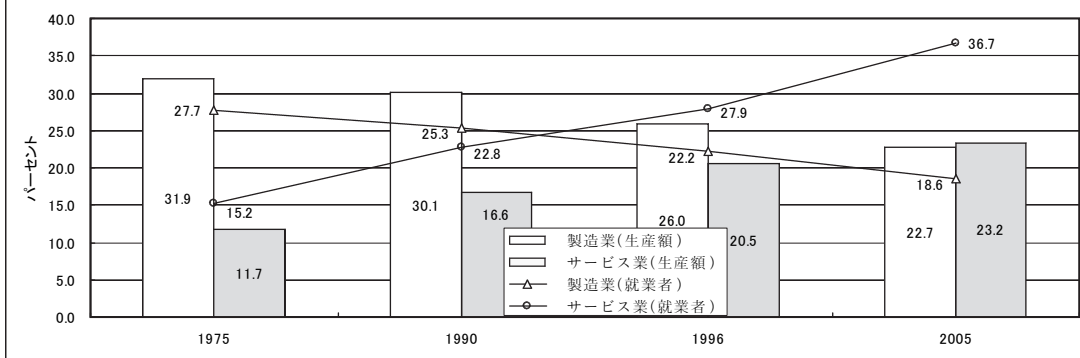
男たちは、職場から子どもや家庭という私的な関係

を排除し、大人による公的な場としてきた。そして女性には私的な領域を委ねることによって仕事の間から排除してきた。ところが、男たちの作りだした工業生産力は過剰になり、必然的に産業構造はサービス化・ソフト化してきた。そしてそれ故に女性を仕事の場に誘う必要が生じてきた。

人間の考え方を男性性と女性性に分けるなら、前者は、仕事に対して社会的な地位や収入といった外発的

目標を求めがちである。それに対して後者は、地位や収入よりも仕事に対する関心やそれによる社会的貢献といった内発的目標を求めがちである²¹⁾。工業化の過程でハードの文明を築き上げてきたのは、女性性に見られる共感性（他者の思いを理解してそれに反応する能力）の論理より、むしろそれを排除するシステム的な男性性の思考法（他の事情を一定にして最大の効率化をはかる）であった²²⁾。しかしながら、工業の

第2図 製造業とサービス業の生産額・雇用者比率



出処：内閣府（経済企画庁）『国民経済計算年報』より作成。

注：サービス業とは、第3次産業のうち、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業および運輸・通信業に属さない其他サービス業を集計したものである。

表 製造業とサービス業の生産額・就業者数

単位：億円、万人

| | | 1975 | 1990 | 1996 | 2005 |
|-----|-------|---------|-----------|-----------|-----------|
| 生産額 | 製造業 | 442,500 | 1,229,730 | 1,171,930 | 1,051,952 |
| | サービス業 | 162,512 | 678,904 | 925,633 | 1,076,503 |
| 就業者 | 製造業 | 1,432 | 1,535 | 1,375 | 1,105 |
| | サービス業 | 784 | 1,381 | 1,731 | 2,176 |

出処、注とも第2図に同じ。

拡大が終わりサービス・ソフトがそれに代わるようになると従来の思考法は一般性を持たなくなってきた。

生産の拡大とそれがもたらした供給過剰の過程で、産業構造は大きく変わってきた。1950年には農林水産業の就業者比率は50%を超え、第2次産業を合わせて80%弱の人びとが何らかの物作りに関わっていたが、2005年にはその比率が30%に低下した。いまや、働く人の70%は、生鮮食品を含めた食料品や衣料品、生活用品や住宅、自動車その他諸々の有形財の生産に関わることなく暮らしている。GDPの構成比から見

ても、第1次、2次産業生産額は30%弱にすぎない。広くサービスを生産する第3次産業全体の拡大を導いたのは、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、運輸・通信業などサービス主要部門の拡大もさることながら、それらには含まれない飲食店・宿泊業、教育、学習支援、医療、福祉、スポーツ・娯楽、生活関連、旅行、広告など対人接客を中心とする「サービス業」の生産および雇用の増加であった。第2図および表を見ると1975年から2005年の30年間に、全産業生産額に占める「サービス業」の比率は11.7%から23.2%

(107兆6,503億円)へ、就業者比率は15%から32%(2,176万人)に上昇したのだった。その結果、サービス業の雇用者比率は製造業のそれを大きく上回っただけでなく、生産額比率も上回るようになった。このような社会は、ポスト工業化社会あるいはサービス・ソフト化社会と呼んでも良いだろう。

だがここで問題になるのは、サービス業と製造業の生産性格差である。先の表から計算すると、2005年におけるサービス業の1人当たり生産額は495万円。それに対して製造業のそれは952万円で、サービス業の1.9倍に当たる。この比率は75年以来拡大し続け、サービス業就業者が急速に増えた90年代後半から顕著になったものである。生産性が高い部門の就業者が減少し低い部門の就業者が増加するということは、社会全体の所得を引き下げ、生活不安を拡大するものになる。

男性中心の労働は、男性性の論理のもとに物を作り出すことによって巨大なハードの生産力を築き上げてきた。いまや、その物をどう使い、どう利用することによって新しい価値を創り出すかが問われる時代になった。有形財とそれをはるかに上回る多様性に富んだ無形財(サービス・ソフト)を生産していくためには、男性性に見られる効率性の論理と共に女性性に見られる共感性の論理、いわばハードの論理とソフトの論理がともに求められるようになってきたのである。「便利さ」を価値基準とする工業製品の多くは万人に共通するもので、いかにして大量生産を可能にするかが問われ、そのために生産性・効率性という一元的思考が求められる。それに対してサービス・ソフト製品の多くは「楽しさ」を基準に選択されるもので、その基準は各人各様である。したがってそれは、一元的思考の下に大量生産すればよいというものではないし、またそうはできない。そこにはむしろ多様性や差異性が求められる。

商品に多様性や差異性が求められるとき、その生産の場が旧来の生産性・効率性を全てとする一元的思考で占められることは許されない。いわばそのミスマッチが長期不況の1つの要因であった。生産性を問うことは賃金の切り下げや大量の解雇に結びつき、それによる購買力の低下によって過剰生産状態が続いて価格は下落し、そのためにさらに賃金コストを引き下げるといふ悪循環に陥ってきたからである。生産性の面から言うと、「家庭責任」を持って仕事に専心できない

人は非生産的として仕事の間から排除される。ところがいま求められるのは、生産性の引き上げ(コスト削減)による安売り競争ではなく差異性のある新しい商品の開発である。そのためには、人間のやってきた仕事をより効率的に行う機械に代替するのではなく、人間の思考力こそが求められる。そこには効率一辺倒ではない様々な思考の組み合わせが求められる。それを可能とする1つの方法は、「男は外に、女は家に」という男女二元論ではなく、男女が共に協力するシステムを構築することである。男女間の思考あるいは志向の違いが心理学が言う「置かれた状況の違い」からつくられたものか、生物としての男女の体内で生産される化学物質の違いによるものかは問わないとして、多様な考え方を生産の場に持ち込む必要が生じてきたことは確かである。

人間がする仕事をより効率的に果たす機械に置き換えることを、マルクスは資本の有機的構成の高度化と呼んだ。彼はそれに続けて、これによって職を失った労働者は購買力を失い、やがて資本主義は過剰生産に陥って、その故に崩壊すると説いた。現代の解釈で言えば、彼は合成の誤謬について説いたのだった。

工業化過程では個々の企業のイノベーション＝技術革新が生産性の向上と生産量の拡大を同時に進めていく。それと共に周辺の産業が成長して資本主義は崩壊に向かうのではなく豊かな社会に向かってきた。ところが、工業は過剰生産を引き起こして利潤は失われた。それを回復するために、個々の企業が己の利潤を求めて賃金の引き下げや雇用の削減を進めるなら、却って社会全体の利潤は失われ、当の己もまた存在を否定されるという合成の誤謬が生まれる。シュンペーターの言う均衡の崩壊である。

ここに日本の長期不況の根本的原因があった。停滞を免れて新たな発展に至るためには、新機軸の打開が必要だとシュンペーターは説いた。イノベーションとはまさに新機軸の打開、単なる技術革新ではなく革新、すなわち、これまでのものとは違う新しい工夫や考え方を実現することである。工業に変わって成長してきたサービス・ソフトの生産性を向上させて成長力を回復するにはイノベーション、とくにサービス業の革新が必要である。そのためには、工業化過程に支配的だった男女の役割分担論を見直さなければならない。

7. 市場の資源配分に対する介入

サービス・ソフト化の進行、すなわち生産および雇用の比率が第1次、第2次産業から第3次産業、とくに「サービス業」に傾いてきたということは、労働や資本など資源の流れがその方向に厚くなってきたということである。自由な競争状態では、資源配分、すなわちだれが何を作るためにどれだけ資源が配分されるかは市場メカニズムが決定するが、そこには時として人為的な命令システムが介入してきた。というのは、経済合理性の下にある自由な競争市場は、ときに強者が弱者を排除して独占を誘うなど社会合理性に反する結果をもたらすからである。そうした市場の失敗を防ぐために競争のルール化、すなわち法による規制が行われてきた。それは市場の資源配分に対する介入であり、その始まりはイギリスの工場法に見られる。

女性と子どもを長時間労働から解放して家庭に戻すことを意図した19世紀イギリス工場法は、労働市場に対する政治的介入であり、それによって資源配分の流れは変わった。工場法以前、拡大するイギリスの綿業市場は男性労働力よりも賃金の安い女性労働力を吸収した。男女2種類の労働力が同質であれば、当然、価格の安い方に需要は集中する。だがそれは「保護されるべき人」である女性を虐待するもので、今ふうに言えば「市場の失敗」であるとして、労働時間を制限して女性を保護する工場法が制定された。だがそれは女性を保護するというよりも、男性労働力を女性労働力から差別化して価格（賃金）を超える質的優位性を作りだし、男性優位の労働市場を形成するものになった。

「国家の仕事は統治することで、経済の仕事は生産と分配である」と言ったのはハイルブローナーであるが、国家と経済という2つのシステムは互いに影響し合う²³⁾。国家は統治の必要から経済に介入し、経済はその必要から国家に介入する。その身近な例を挙げてみよう。2009年の日本には、国家統治の見地から多くの課題があったが、排気ガスの削減や雇用の拡大もその1つであった。それに対して自由民主党の麻生太郎政権は、燃費のよいハイブリットカーの購入促進のために税金を支出し、購入後13年以上経過したクルマの税金を引き上げた。その政治的決定(市場介入)の意図は、古いクルマを持つ人の買い換え需要を刺激して総需要を拡大し、雇用を増やすと共に排気ガスを

削減することによって国民を満足させるという統治目的を果たすことにある。だがそれは、売り上げの減少に悩む自動車業界の要請に応えたものかもしれない。いずれにしろ古い物を捨てて新しいものを買わせようとする消費奨励政策には、日本人の美徳の1つであるといわれる「もったいない」精神などはかけらも見られない。09年8月30日の総選挙で、自由民主党は大敗して政権は民主党に移った(9月21日、鳩山由紀夫内閣成立)が、消費奨励路線には変わらないようである。

「もったいない」精神は、「貯蓄は美徳」の考え方につながる。かつての政府は、個人の貯蓄を推進するために預金者を保護し金利や税制面で優遇措置をとってきた。ここから生まれる貯蓄は、産業とくに工業の設備投資や社会資本の建設に向けられ、生産力の拡大に貢献してきた。しかし供給過剰の時代に至るとその必要性は薄れた。そして、むしろ拡大した生産能力に見合う消費の方が求められるようになってきた。それに応じて預金の全額保護や優遇税制は廃止された。そして上記のような消費に対する優遇措置をとるようにならなってきた。設備投資の必要性が薄れると、たんに消費抑制のもとになる「もったいない」精神は経済成長の足を引っ張るようになってきたからである。

財・サービスの生産量(所得)は、基本的には物的資本と労働に依存する。だが生産の増加は、資本と労働の量的成長だけでは計れない。物的資本に質の違いがあるように労働にもまた違いがある。個々の労働の質(生産性の高さ)が何によって決まるかは判然としないが、平均的に言えば教育レベルがその基礎になる。単なる労働の量よりも、質の高さが生産量に貢献するということが、労働は人的資本とも言われるようになった。この言葉は、アメリカの経済学者ゲーリー・ベッカーの著書、*Human Capital* (1975)によって一般化したものであるが、彼はその日本語版(佐野陽子訳『人的資本』1976)序文において、日本の企業における職場教育を賞賛したものであった。職場訓練を通じて熟練した労働者が忠誠心を持って仕事にあたり、職場は終身雇用によってそれに応えるという日本型経営は、日本経済の成長の源泉とも言われたものである。しかしながら、職場訓練も終身雇用も男性だけのものであり、ほとんどの女性はそこから排除されてきた。日本経済の基幹部分の労働力は男性によって占

められ、そこから排除された女性は結婚して夫に対する「内助の功」を果たしてその労働能力を高めることしかできなかったのである。

高度成長期の日本経済の強さは「安価で優秀な労働力」に支えられていた。それによって日本製品の国際比価は低く抑えられ、そのために国際競争力を得て輸出を伸ばしていった。高度成長期のとくに第2次産業における労働需要の増加に対して供給もまた増加したから賃金の上昇は抑えられた。労働供給が増加したのは、単に労働力人口が増加しただけでなく、主として農村にあった過剰な労働力（たとえば土地を持たない農家の二、三男）が職を求めて都市に流出するという社会的増加があった。ちなみに、1950年から70年の間に、第1次産業就業者の比率は48.5%から19.3%に減少し、第2次産業のそれは21.8%から34%に増加したのだった。しかしながら70年代からは労働供給の社会的増加は縮小して賃金の上昇を必然化し、70年代を過ぎると日本経済は高コスト構造に変わったといわれるようになってきた。それと共に工業製品は供給過剰になり、経済構造はサービス・ソフトの生産に傾き始めた。さらに90年代以降、長期不況過程を歩むようになるとコスト削減圧力がかかって労働環境は悪化し始めた。そして安価な労働力としての女性が求められるようになってきた。

家事・育児・介護という家庭責任が女性の労働市場への参入を制限し、それによって作られた職場の「男性社会」が、家庭責任から自由な女性の参入をも規制してきた。そして、それで国民の多くが納得していた時代は終わった。男性からの経済的自立を求める女性が増加した1980年代から変化の予兆が見られた。これは主として独身女性の間におこったことであるが、90年代になると男性の職場環境の悪化によって、既婚女性にも就業の必要が生じてきた。意識上であれ生活防衛上であれ、女性個人の問題から生まれた就業の必要性は、やがてマクロの経済社会問題として国民的課題に上ってきたのである。すなわち、総人口および労働人口の減少という事態の表面化である。

ここに至って、政治・行政は女性の労働市場参入を自由化するべく、直接、間接の介入を積極的に行うようになってきた。ワークライフバランス構想である。これは「男は外で働き、女は家庭を守る」という通念が男性雇用環境の不安定化によって現実性を失ったこ

とへの対応であり、また労働人口の減少に対して「男も女も共に外で働き、家庭を守る」ことによって税収と社会保障資金をえようとするものである。政府は自ら旗を振って、産業革命以来150～200年にわたる伝統的な思考法とそれに基づくライフ・スタイルを変えようとして企図するのであるが、そのためには強力な市場介入を必要とする。政府は80年代から女性排他的、非流動的だった労働市場に対して男女雇用機会均等法や労働者派遣法を制定してその方向を変えようとしてきた。そしてワークライフバランス構想では、さらに積極的・直接的に女性労働力の供給拡大政策をとりはじめた。詳細は次節で述べるが、その政策は、一方で規制を緩和し他方で強化するものである。前者は、たとえば、女性の労働市場参入を促進すべく保育所増設のために設置基準等を緩めることであり、後者は、男女の雇用条件を均等化し、多様な労働形態を提供するよう企業に規制をかけることである。

8. 男女共同参画と保育所問題

日本は21世紀に入って総人口・労働人口の減少期を迎えたが、それに対応すべく家庭責任に縛られてきた女性の社会的活用が必要になる。そのためには、社会的な意志決定や仕事の場に男女が共同参画すべきである。このような認識の下に自民党政権は、ワーク（仕事）とライフ（家庭）のバランスがとれた「男女共同参画社会」を構想するようになった。以下にその過程を見ていくことにしよう。

男女共同参画社会という言葉が公式に使われるようになったのは、99年に「男女共同参画社会基本法」が施行された後のことであり、一般化したのは、中央省庁再編によって生まれた内閣府に男女共同参画局が設置された2001年以降のことであろう。同基本法では、男女の人権尊重（第3条）、政策等の立案及び決定への共同参画（第5条）、家庭生活における活動と他の活動の両立（第6条）などがうたわれた²⁴⁾。そして男女共同参画室が設置（1993年）されて、男女共同参画社会に向けた行政の積極的な取り組みが始まった。そこで最優先されたのが子供を持つ女性の就業に不可欠な保育所の充実であった。

保育所は、児童福祉法に基づいて「保育に欠ける児童を措置する」施設であり、幼児教育を目的とする幼稚園とは明確に区分されてきた。その役割は、働き手

である夫を亡くした母子家庭や夫婦が共に働かなければ生計が成り立たない貧困家庭の児童を収容することにある。「保育に欠ける」と判断するのは市町村長で、その上で、保育所入所という行政処分が下されることになる。社会福祉のカテゴリーにある保育所は、厚生労働省が認可権を持つ社会福祉施設であって、経費補助率が高い代わりに、市町村や社会福祉法人以外の「保育業」への参入は厳重に規制されてきた。

外で働く夫の収入が高くなるにつれて妻の就業率は低下するというダグラス・有沢の法則は、「男は外で働き、女は家庭を守る」という通念、すなわち、経済的必要がない限り女は外で働かないのは当然であるとする考え方を追認するものであった。そしてそれを支えたのは「3歳までは母親が保育すべし」という三歳児神話であった。1960年代に定着したといわれるそれは、「三つ子の魂百まで」という諺に基づく俗信であるといわれたり、学問上の論議の対象となったりしながら一般に定着していったものである。そうすると、子どもを保育所に預けて働く母親は「子育て放棄」の罪悪感を抱くことになり、また、そういう「保育に欠ける」家庭の子どもは「気の毒な子ども」という差別の目で見られるようにもなった。

84年に181万1千人だった保育所利用児童数はその後減少し続けて94年には159万3千人になった。しかしそれ以降増加に転じ、01年には182万8千人、08年には202万2千人に増加した。それとともに、保育所に入ることを希望しながら受け入れられない待機児童が増えていった。このことは、長期にわたる不況が既婚女性の就労ニーズを高めたことを物語るが、そればかりではなく、結婚・子育て・専業主婦という女性のライフスタイルにあって就業の側面が重視されるようになってきたことを意味するものである。

この過程で、「仕事と子育ての両立支援」のための法と行政組織が整えられ、内閣府に新設された男女共同参画局を中心として「両立」支援の目玉となる待機児童ゼロ作戦が始まった。そこでまず、保育所の定義を「保育に欠ける」児童のための施設から「保育を必要とする」児童の施設と変えることになった²⁵⁾。待機児童をなくすためには保育所定員を増やさなければならないが、そのためには保育業への新規参入が必要になる。それに対して保育業は、「護送船団方式」の下にあったかつての銀行にも似た保護と規制の領域に

あった。そこで、98年4月施行の改正児童福祉法によって保育所の利用原則は措置制度（保育に欠ける児童に対する行政措置としての保育所入所）から利用選択方式（親による適正な保育所選択）に変わり、エンゼルプラン（1994）、新エンゼルプラン（2000）によって、低年齢児枠の拡大や延長保育など保育所の弾力的運用が図られるようになってきた。そして2000年3月の厚生省児童家庭局長通知によって「社会福祉法人以外の者」（株式会社、NPO、個人など）も保育所設置認可申請ができるようになった²⁶⁾。

待機児童ゼロ作戦に象徴される「仕事と子育ての両立支援」案は、男女共同参画会議²⁷⁾を経て、01年7月に閣議決定された。この過程で「子どもの福祉」と「親の都合」がせめぎ合った結果、子どもの福祉を下げることなく親の都合に合わせるために、保育所行政の規制緩和と、乳児保育や延長保育など保育所による多様なサービスの導入が促進されるようになった。この過程を支配したのは、供給が限られて需要超過に陥った保育市場に対する供給能力拡大の意図であった。

ところで、仕事と子育てを両立させるためには、保育所があれば済むというものではない。個々人の問題は別として社会的枠組みがそれにそったものでなければならぬ。そこで、03年7月には、その枠組みを定める「少子化社会対策基本法」とそれを具体化するための「次世代育成支援対策推進法」（略称「次世代法」）が制定された。「少子化対策基本法」は、その前文で、高齢化を伴う少子化を「国民生活に、深刻かつ多大な影響をもたらす」「有史以来未曾有の事態」と認識し、それに対して「新たな一步を踏み出すことは、我らに課せられている喫緊の課題である」との決意を示し、国、自治体、事業主、国民の責務を説いている（第1章3～6条）。そして少子化社会対策大綱を策定し、それを実施するための「少子化社会対策会議」を設けたのだ²⁸⁾。

一方の「次世代法」は、その第2条に、「次世代育成支援対策」の意味を「次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう」と定義している。これによって仕事と子育ての両立は政治課題となり、行政は、そのために必要な労働環境の改善を企業に強制することができるようになった。たとえば第

20条では、従業員300人を超える企業に対して、社員が仕事と子育ての両立を図ることができるようにする「行動計画」を策定し、厚生労働大臣に届け出ることを義務づけている²⁹⁾。

総人口と労働力人口の減少に対するこのような政府の取り組みは、とくに小泉純一郎内閣（01年4月～06年9月）の「構造改革路線」における規制緩和の流れに乗ってきたが、それは一方で政治・行政による民間に対する規制強化という形をとるようになってきた。すなわち、①親が働くために子どもを預ける保育業界に対しては規制を緩和する。それによって新規参入を促し収容児童数を増やすとともに利用者のニーズに合った新商品（たとえば9～5時の保育時間にとられない早朝保育や延長保育）を増やして利便性を高める。一方、②働く人を受け入れる企業に対しては、仕事と子育てを両立できる仕事環境を整備するよう規制をかけることになったのである。

「仕事と子育ての両立」とは、端的に言えば、家庭にいる妻の労働力化を図ることである。そのための施策として次の2つが柱になる。①規制緩和によって保育所を整備・充実し、それによって女性の子育て時間を減らし労働供給量を増やす。次に、②夫婦そろって子育てが可能となるように、企業は、従業員がライフスタイルに合わせて選択できる多様な労働形態を整える（両立支援）と共に、職場における男女平等を徹底する（均等支援）よう、企業に対する規制を強化する。政府の「両立支援政策」とは、このように一方における規制緩和と他方における規制強化を柱とするものである。そうすることの目的は、家庭に閉じこめられて外に出るチャンスに乏しかった女性の「チャレンジ支援」にある³⁰⁾。

家事は人生に欠かせない部分ではあるが、社会から隔絶された所で行うルーチン労働であり、市場や行政などの公的領域と比べると能力を発揮するチャンスは乏しい。そうとすれば、女性のライフスタイルをより豊かなものとするためにチャレンジ機会を提供することは必要である。それを利用するかしないかは各人の自由であるが、選択の自由がないということは、それ自体不幸なことだからである。とくに現状では家事・育児の負担が偏る女性にとって「両立」はプラス面ばかりとは限らないが、仕事をするることによる明確なプラスは所得を伴うことである。男女共同参画局は、学

校卒業後のライフスタイルを次の4形態に分け、「典型的なケース」に限定したと断りを入れた上で、女性の生涯可処分所得（年金含む）を算出した³¹⁾。

①継続勤務の生涯可処分所得：2億1,100万円

②退職後正社員として再就職：1億8,200万円

③退職後パートの場合：8,200万円（年収103万円以内に調整した場合）

④退職後無業の場合：4,200万円

このうち、出産・育児のために退職すると正社員で再就職することは難しいから②はレアケースで、一般には①、③、④の選択となる。①と既婚女性の多数が選択する③との生涯所得差は1億2,800万円（退職後パート職をとる場合の機会費用）、専業主婦を選択した場合の④との差は1億6,900万円である（専業主婦の機会費用）。

政府は、ライフスタイルの違いによる生涯所得差を示すことによって、国民に対して「さあ、これでも働かないか」と迫っているようである。所得が多かろうと少なかろうといずれを選択するかは個人の自由であって、政府がとやかく言うことではない。しかしながら、それぞれの所得にはそれに相応する所得税、住民税、社会保障負担金がかかっている。政府にとって必要なことはこれらの収入を確保することである。家庭労働は様々な家庭財・サービスを生み出す。それらには価格は付かないが価値はある。その価値が、市場労働で得られる価値＝価格と比べて高いか低いかは各人が判断することである。

ワークライフバランス・男女共同参画政策は「少子化対策」から始まったといわれるが、そこには、将来の総人口・労働力人口の減少に対して出生率を引き上げ、かつ女性労働力率を高めることによって税金と社会保障負担金を増額するという目的があった。そうするとそこには、戦時中の「生めよ殖やせよ」の悪しきイメージが伴う。そこで政府は、それを払拭するために「次世代育成」という言葉を入れ、女性が働くことの意義を説くようになった。もともと政府が考えたのは「家庭を守る奥さんにも少し働いてもらいましょう」ということだった。そこで、働く妻の収入のうち、給与所得控除（最低65万円）と基礎控除（38万円）の合計103万円までは非課税としたのである。それと同時に、妻の収入がこの範囲にあれば、夫の収入に対する配偶者控除が認められ、夫の支払う所得税が減額さ

れることになる。妻の収入が 103 万円を超えるとこの控除がなくなり夫の所得税は高くなる。つまり、政府は、妻が限度以上働かないことを条件に夫の税金を割引してきたのである。

ライフスタイル別の生涯所得を提示することによって、政府は女性の仕事に対するインセンティブを高め、「みんなこぞって働こう」と国民を鼓舞するのであるが、そこには、妻が夫をケアしてその生産性を上げるよりも、二人で働いた方が生産性が高まるという意図が含まれている。妻が家庭責任を果たしつつパートタイマーとして家計を補助することを目的に設定された配偶者控除は、今では廃止の方向にあり妻を仕事場に振り向けようとしている。

企業の方も、労働の対価である賃金の他に、扶養家族を持つ従業員に対して労働基準法にはない家族手当を支給してきた。その際の配偶者の所得制限は非課税の 103 万円（あるいは社会保険の扶養範囲である 130 万円）であり、その範囲で社宅を提供する企業もあった。こういった給付には福祉的な意味合いもあったが、それによって従業員の生産性を高めることが意図されてきた。だがこうした給付は、長期不況下のコスト削減過程で廃止の方向に向かっている。夫や子どもを支える妻が家を守ってこそ夫は存分に働くことができるのか、妻のケアを受ける男の方がそうでない男よりも生産性が高いのかと問うとき、答えは否定の方向に変わってきたのである。また、職場内に既婚女性が増えて、それが当たり前状態になると、妻を被扶養者とする必然性もなくなってくる。

こうして専業主婦システムはほころび始めたが、そうすると「男は外で働き、女は家庭を守る」という通念も否定されることになる。男女共同参画社会とは、通念から解放された社会でなければならない。はたして日本は、本当にそういう社会に向かうのであろうか。

9. 仕事と家庭の両立政策の前にあるもの

政治・行政による仕事と家庭の両立支援政策は、そのための法を定め、それに基づいた社会的枠組みを作っていくという形で進められた。一方、仕事を提供する企業の側では、男女均等・両立支援の体制を整えていく。こうした制度を備えた企業はファミリー・フレンドリー企業と呼ばれる。ではそこでは、女性は子供を持っても正社員として働き続けられるだろう

か。それを問うとき、1つの大きな問題が明らかになる。

ファミリー・フレンドリー企業とは、次の条件を備えたものである。(1) 育児休業や介護休業の制度を持ち、それがよく利用されている。(2) 短時間勤務や在宅勤務の制度を持ち、それがよく利用されている。そして(3) 男性もよく利用している。このうち(1)、(2)がクリアされても、(3)は難しい。企業が両立制度を持つとして、その理由が「お上から命じられた社会福祉事業を行う」というのでは現実性がないだろう。営利を目的とする企業が積極的に両立支援制度を整えて運用するためには、それによる生産性(利益)向上期待が伴わなければならない。

ところで、現実にも両立制度を利用して、従業員が休業や短時間勤務を選択したらどうなるか。法律が、それを昇進や昇給のためのマイナス要因としないと規定したところで、その間の仕事上のブランクが生産性に影響しない、あるいはそれを向上させると認められない限り、企業内においては、昇進や昇給といった将来のキャリアに傷をつけることになる。そしてそれが認められることはきわめてまれである。そこで、共に仕事を持つ夫婦が育児・介護の支援制度を利用しようとするとき、いずれのキャリアを優先すべきかという問題が起こる。

多くの場合、優先されるのは夫のキャリアである。その理由は、夫の方が妻よりも高い収入や地位を得やすいし、また子育てや介護には妻の方が向いているといった偏見に基づいたものである。この考え方は、「女性の幸せは家庭にある」「女性を働かせることは労りに欠ける」といった男性の偏った女性観に根ざすが、それは「誤りであることが簡単に証明できない」が故に、男性のみならず女性の支持さえ得てきたのであった。ともあれ職場における昇給・昇格などに関わる女性差別が、育児や介護によるキャリア中断を女性に押しつけてきたのである。

職場における就業継続を困難にする事由には、家事、育児、老親の介護、配偶者の転勤などがあるが、これらを理由に仕事を休んだり退職することは、社会通念上、女には認められても男には認められない。「家庭の責任は女にある」という感覚がなくならない限り、女性にとって仕事と家庭の葛藤は常に存在し、いかに制度を整備しても、女性が就業を継続するには困難が

伴う。その結果、女性の離職確率は高くなり、それが賃金や昇格における女性差別につながっていく。

日本の企業が、年功序列と終身雇用という恵まれた雇用システムを構築しつつ、そこから女性を排除してきたのは、それによって外部利益が得られたからだ。と川口章『ジェンダー経済格差』は言う。それは次の図式による。すなわち、一般に、企業が女性を採用（長期雇用）しないなら、女性は結婚して専業主婦にならざるをえない。それによってその夫の離職確率が下がるなら、彼が勤務する企業の利益は高まる。すなわち、就業上の男女差別が女性の専業主婦化を必然化し、それによって企業は自ら努力することなく、家庭的義務を免れ生産性の高い男性を雇うことができるという意味の外部利益を得るのである。そうして女性が職場から排除されるとビジネス慣行は女性を無視したものとなってさらに女性の参入を拒むことになる。また女性が専業主婦を承認するなら、就業に必要な社会的インフラ、たとえば女性を家庭に拘束する育児や介護に対する社会的負担システムも形成されることはない³²⁾。かくして女性はますます家庭に閉じこめられ、男女の役割分担論は強固な通念となって人の行動を規制することになる。

性別分業が一般化して、多くの家庭が夫の収入だけで暮らすことができた時代には夫婦共稼ぎに対するニーズは希薄であり、それ故に両立政策を求める声も小さかった。ところが、長期にわたる不況が安定的な男性雇用システムに不安をもたらし、家庭の側に、妻が働く必要が生じて両立支援システムが求められるようになる。そしてその一方で、少子化・人口減少というマクロの問題が発生したところで、政府主導による両立支援政策が始まったのだった。だがそこには、法律や制度を超えて女性の就業継続を妨げる「男女の役割分担」に対する通念が根強く生き残っているのである。

日本では90年代から、この通念の壁を崩して仕事と暮らしの両立を可能にする制度づくりが政府主導で始まった。それに対して、アメリカでは政府はそういう政策をとらないと荻原久美子『迷走する両立支援』(2006)は言う。その理由は、アメリカには「家族の自己決定権やプライバシーを保障する上で、国家や政府は家族生活に介入すべきではな」という考え方が強いことにある³³⁾。そのため、家族の決定事項であ

る働き方を政府が示すようなことはしない。この間の事情を荻原は次のように言う。大統領選挙に際した遊説先で、候補者が演説を終えると妻や子どもが駆け寄ってくる。アメリカ人は、そこに「安定した家庭」をイメージして候補者に対する共感や親近感を持つ。上記の考え方は、こうした伝統的家族観（ファミリーズム）に基づくものであり、夫が外で働き妻は専業主婦という伝統的核家族を理想とするものである³⁴⁾。

このことから見ても、「男は外で働き、女は家庭を守る」という性別分業を良しとする考え方は、なお根強く残っている。これに関する調査結果を白波瀬〔7〕は次のように記している³⁵⁾。「専業主婦は働くことと同じくらい充実しているか」と問うとき、日本女性は48.2%がそれに賛成している（男性は43.2%）。それに対してアメリカ、イギリスでは賛成は3分の1程度であるが、それでもなお高い。女らしくあるべき教育を受けてきた女性たちが、いま急に「働くべきだ」と言われてもとまどいを隠せないだろう。それに対して「働いて妻子を養う」ことを強制されてきた男たちが、雇用不安を抱えるようになったいま、専業主婦の役割を女性ほどには認められないのも当然であろう。

外で働く男に雇用不安があるなら、暮らしの安全、安心のために女性も働くべきは当然である。そうしてワークライフバランスをとるためには、夫の家事・育児への参加が前提になる。それに対して松田〔16〕の調査によると、OECD11カ国における夫の平均家事・育児時間は2.9時間で、日本のそれは0.8時間に過ぎない³⁶⁾。その原因は、日本人男性がとくに家事非協力的だということではなく、その時間がないこと、すなわち通勤時間を含む労働時間が長すぎることにある。

男女雇用機会均等法は、労働時間制限など女子保護規定を廃止することによって成立したが、それは「男並み」を求めるものであり、二元論的男女論を一元化するものであった。そこにあるのは生産性至上主義である。だがそれは、工業化過程が行き尽くしてサービス・ソフト化が進行すると共に矛盾を露呈することを見てきた。なすべきことは、労働条件に「人間保護規定」を適用すること、端的に言えば家庭・個人生活を犠牲にするような労働条件を変えていくことである。そのためには、法的な規制だけでなく、新機軸を開いてそれが新しい利潤原理と整合性を持つシステムを構築することである。

10. むすび

企業の最大の目的は利潤の追求にある。それが得られないなら企業は消滅を免れないのだから、利潤の追求を否定することはできない。より多くの利潤を獲得するには生産額（販売額）を増やしコストを削減すればよい。予想需要の増大によって価格の上昇と生産量の増加を前提できた高度成長期には、利潤のものは工場の拡大にあった。それによって雇用量が増えても賃金は相対的に低かったから増加するコストが利潤を損なうことはなかった。だが、やがて過剰生産の時代に入ってきた。そこではもはや生産の増加は前提にならなかった。しかも賃金は相対的に上昇してきた。正の利潤を得るためには労働生産性が実質賃金を上回らなければならないが、その生産性と賃金の差異性が縮小してきたのである。

そのようなところで利潤を確保するには、コストの削減、すなわち賃金の切り下げと雇用の削減（生産性の上昇）を図りつつ生産量を保つことを求められる。これに沿って個々の企業は利潤を求めて、とくに 90 年代後半から 2000 年代にかけて正社員を削減してパートや契約社員に切り替え、残った正社員にはサービス残業を課してきた。こうして労働市場は低賃金労働層と長時間労働層に分かれることになった。既婚女性の多くがパート労働者として前者に仲間入りし、家庭責任（家庭労働）と合わせて長時間の労働を強いられるようになってきた。一方、職場で長時間労働を強いられるその夫たちには家庭責任を果たす余裕はなく、彼らの家事時間は OECD 諸国平均値を大きく下回るようになった。

市場の評価を求める企業は賃金を引き下げて利潤を確保し貯蓄を積み上げてきた。それに対して賃金の低下した家計の消費性向は上昇し貯蓄の余裕はなくなってきた。1990 年には法人貯蓄 8.0 兆円に対して個人貯蓄は 38.6 兆円であったが、その後両者の差は縮小し 2000 年以降、法人貯蓄は家計貯蓄を上回りその差が開いてきた。その結果、2005 年には法人貯蓄 38.5 兆円に対して、家計貯蓄はわずか 8.9 兆円に減少したのである。家計にはもはや消費拡大の力はなく、そのため需要増加期待の持てない企業の貯蓄は投資に回ることない遊資となって海外に輸出されている。個々の企業が利潤を拡大しようとするミクロ合理性は、結果的に総需要の減退というマクロ非合理をつくり出している。

自由民主党内閣が打ち上げてきたワークライフバランス構想は、保育所の収容人数を増やして女性を職場に送ろうとするものであった。政府はそれを「女性のチャレンジ支援」というが、実際は低賃金労働力を求める企業のミクロ合理性に応える一方で、雇用の不安定化を助長してマクロ非合理を拡大してきたのではないだろうか。

工業中心であった経済がサービス・ソフト化するにつれて、必要となるのは意志決定に際しての多様性である。規格品の大量生産に適していた男性中心の一元的意思決定システムは、規格化できないサービス・ソフト製品の生産には適しない。そこでは、男女が共に意志決定の場に参加する必要がある。そのためには職場における男女均等が求められる。だがそうすると、「家事はだれがするのか」という問題が生じる。仕事（work）の目的は多様であるとして、その結果である賃金は生活（life）のための手段である。1 万円札それ自体は食べることも着ることもできない。それを使ってどのような暮らしをするか。そのための意志決定と実行が、暮らしのための家事であると思われる。それを男女が共に行うためには、偏った労働時間の再配分が社会的に志向されなければならない。「仕事（市場労働）のために家事（家庭労働）に参加できない夫と、家事のために仕事に参加できない妻」という現状の構図を改めない限り、男女共同参画は覚束ないであろう。

市場原理に従う限り、この構図が変わるとは思えない。そこには相変わらず選択の自由はない。自民党政権が掲げたワークライフバランス構想は、この構図を変えることなく、かえって低賃金労働と長時間労働の 2 極分化を進めてきた。2009 年 9 月に成立した民主党新政権は、旧政権の政策に大幅な改編を加えているが、その 1 つである配偶者控除の廃止は、女性の仕事に対するインセンティブを高めるとしても、そのままでは低賃金労働を増やすだけになるだろう。

「男は外に、女は内に」という通念は、安定した雇用制度や税・福祉政策にも支えられて、工業化時代における生産性と国民満足度向上の背景となってきた。しかしながら、サービス・ソフト化の時代に入って、制度は変わり通念も変わろうとしている。だが、新たな生産性向上と国民満足をもたらす思想や制度は未だ混沌の内にある。

謝 辞

本稿における誤りや不十分な点を適切にご指摘いただいた査読者に感謝申し上げます。内容が改善されたとすれば、それは査読者の功績であり、なお残る誤りや不十分な点は筆者自身の責めに帰すことは当然である。

【註】

- 1) 日本でも1916年に工場法が施行されたが、内容の不備は避けられず再三の改正にも拘わらず、女性や子どもの保護のためには、労働基準法(1947)まで待たねばならなかった。
- 2) 結婚したカップルが男性の姓を名乗るのは、通念によるばかりではない。男性の姓を名乗れば男性が世帯主になり、会社員ならば、その世帯主に対して家族手当が支給される場合が多いという現実がある。
- 3) 改正前の国籍法では、両親のどちらかが日本人でない場合、生まれた子どもに日本国籍が与えられるのは、父親が日本国籍を持つ場合に限られていた(父系血統主義)が、両親のいずれかが日本国籍を有する場合(父母両系血統主義)に改正された。
- 4) 濱口〔11〕p.20
- 5) このことについては、小池〔5〕に詳しい。それによると、年功賃金制は日本経済の後進性(貧困)を背景として、生産性とは別の生活給の支払いを目的に生まれたという説がある。しかしそうならば、生産性に基づく賃金で生活できる先進国に成長すれば、年功賃金制はなくなるはずだが、現実にはなくなっていない。日本と異なる賃金制度を取る欧米にも年功賃金を跡づけるデータがあり、日本に特徴的とは言えない。日本に特徴的といえるのは、そこにホワイトカラーだけでなくブルーカラーを含めたところにある。pp.19～31
- 6) 橘木〔9〕は「専業主婦は女性の夢だったといえば、様々な反応が届くことをことわりながら、夢の事情について記している(pp.195-8)。
- 7) 岩間〔1〕p.18
- 8) 平成10年版『厚生白書』は、日本が『男は仕事、女は家庭』という男女の固定的役割分業が最も徹底された社会となったのは1970年代半ばであった」と回顧している。そして次のように続ける。「サラリーマンと結婚し、煩わしい近所付き合いもなく、仕えるべく舅・姑もいない、郊外のきれいな住宅団地での専業主婦生活」は、若い女性の夢であった。「官製版戦後女性誌」はそれに続けて、しかしながら「子育て終了後の40歳代後半の妻たちは、役割を失い、喪失感に悩む」ようになり、それが、女性就業率の上昇や、未婚女性の晩婚化につながっていったと記している(厚生労働省 HP(<http://www1.mhlw.go.jp/wp/wp98p1c1.html>)参照。
- 9) 厚生労働省「平成18年版 働く女性の実情」参照。
- 10) メーカー指定の価格を小売値とすることを再販売価格維持制度というが、これはもともと独占禁止法で禁止されている。それにも拘わらず「定価」が横行したのは、供給不足という現実があったからである。そのため、生産過剰時代に入ると独禁法を待たずとも「定価」は自ずと姿を消していった。現在、メーカーが定めた定価販売が認められているのは、書籍、新聞、音楽レコード・CD等「文化的価値」を認められたものだけである。
- 11) 非正規雇用比率上昇の背景には、若年者の増加が含まれている。木村〔4〕によると、04年3月の高卒女子は62万人。高卒後進路不確定者(無業および非正規就業者)は6.4万人。専修学校中退者2.5万人、専修学校卒業後進路不確定者3万人、大卒後進路不確定者3万人、短大卒後進路不確定者6万人、計21万人を数える。このことは、「62万人中、3分の1の女子が一度も正規雇用されることなく22歳を迎える」ことを意味する(木村〔4〕p.50参照)。
- 12) 国民所得分配勘定で見ると、1955年には雇用者所得が国民所得の54%、個人業主所得が29%を占めていた。それに対して、1980年には、雇用者所得は66%に上昇し、個人業主所得は13%に減少した。
- 13) 標準世帯、ないし標準家族というときの標準化とは、「20代半ばまでに女性の多くが結婚するようになり(結婚することが期待され)、結婚と共に仕事を辞めて専業主婦となり(専業主婦になることが期待され)、2人の子どもをもつ(2人の子どもをもつことが期待される)」という画一化である(岩間〔1〕p.58)。
- 14) 木村〔4〕p.46
- 15) 1950年には21.8%であった第2次産業の生産比率は70年には34%に上昇したが、90年には33%に、2000年には29%に、さらに2005年には22.7%に低下した。
- 16) 松原〔15〕は、1970年代末から80年代初めにかけて、結婚にとらわれず経済的に自立した女性を推奨した雑誌「クロワッサン」が、とくに若い女性に与えた影響力について書いている。
- 17) 木村〔4〕p.47。1960-70には、中卒・高卒・短大卒にしか開かれていなかった女子雇用市場に大卒が受け入れられるようになると、それ以下の学歴市場が狭くなり、それが女子の進学率を高める原因にもなった。
- 18) この法則は現在でもほぼ当てはまるが、所得の最も低い層で妻の就業率が低く、最も高い層で妻の就業率が高くなることが観察されている。前者は若い子育て中のカップルで、後者は学歴が高く、公務員で、子どものいないカップルによく見られる。真鍋〔17〕参照。
- 19) 柏木〔2〕p.6
- 20) 80年代前半の経済成長に最大の寄与をしたのは純輸出であった。日本の恒常的な貿易黒字に対して欧米諸国から、それは「失業の輸出」であるとする批判が起こり、貿易摩擦が深刻化したものだった。
- 21) ピンカー〔14〕pp.106-7。ここで男性性、女性性という言葉は、「男だから」、「女だから」という絶対的相違を表すものではなく、「男性に比較的多く見られる」、「女性に比較的多く見られる」傾向といった意味で使

われる。

- 22) ケンブリッジ大学の心理学・精神医学教授サイモン・パロン＝コーエン [12] は「女性型の脳は共感する傾向が優位になるようにできている。男性型の脳はシステムを理解し、構築する傾向が優位になるようにできている」という (pp.10-11)。ここで共感というのは、相手に対する思いやりの気持ちで、システムとは「インプットー作用ーアウトプットという関係で表せる規則に従うものすべて」である (p.116)。それは、「～すれば・・・となる」という論理過程を持つ機器類や建造物、社会・政治構造などすべてを含んでいる。
- 23) ハイルブローナー [8] p.57
- 24) 男女共同参画社会基本法については、次を参照。
<http://www.gender.go.jp/9906kihonhou.html#TOP>
- 25) 板東眞理子 [13] p.14
- 26) 厚生労働省「保育所の設置認可等について」(2000 年 3 月 30 日) <http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/hoiku01/index.html>
- 27) 内閣府に設置される「重要政策に関する会議」で男女共同参画局がセットする。議長は内閣官房長官。同種の会議として、経済財政諮問会議、総合科学技術会議、中央防災会議などがある。
- 28) 少子化社会対策基本法については次を参照。
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/seisaku/syousika/030819/6.html#zenbun>
- 29) 次世代法については次を参照。<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/H15/H15HO120.html>
- 30) 板東 [13] は、第 3 章「女性のチャレンジを支援する」で、女性の社会進出は単に就業を求めるだけでなく、「政策・方針決定の場」にチャレンジすることだといひ、「2020 年までにあらゆる分野の指導的地位に女性を 30%」という数値目標を掲げている。
- 31) 男女共同参画局資料 (www.gender.go.jp/danjo-kaigi/eikyohoukou/hei01-4.pdf) による。パートは年収 103 万円を超えない就業形式。同じ資料によると、夫婦で合算した生涯可処分所得は、①継続勤務世帯が 4 億 6,900 万円、②退職後再就職世帯が 4 億 4,000 万円、③退職後パート世帯で 3 億 4,100 万円、④退職後専業主婦世帯で 3 億 1,000 万円である。
- 32) 川口 [3] p.120 参照。
- 33) 荻原 [10] P.129
- 34) 荻原 [10] P.130
- 35) 白波瀬 [6] p.117
- 36) 松田 [16] pp.129-32

* * * *

参考文献

- [1] 岩間暁子『女性の就業と家族のゆくえ』東京大学出版会 2008
- [2] 柏木恵子「ジェンダー視点に立つ男性の心理学の課題」、柏木恵子・高橋恵子編著『日本の男性の心理学』有斐閣 2008、第 1 章所収
- [3] 川口章『ジェンダー経済格差』勁草書房 2008
- [4] 木村涼子「女性労働力育成システムの変容」、橋木俊詔『現代女性の労働・結婚・子育て』ミネルヴァ書房 2005、第 1 章所収
- [5] 小池和男『仕事の経済学』東洋経済新報社 1991
- [6] 白波瀬佐和子「母親就労の位置づけに関する国際比較研究」、橋木『現代女性の労働・結婚・子育て』第 3 章
- [7] 白波瀬佐和子編『変化する社会の不平等』東京大学出版会 2006
- [8] ハイルブローナー、R.『二十一世紀の資本主義 (新版)』(中村達也・吉田利子訳) ダイヤモンド社 1996 (原著 1993)
- [9] 橋木俊詔『女格差』東洋経済新報社 2008
- [10] 荻原久美子『迷走する両立支援』太郎次郎社エディタス 2006
- [11] 濱口桂一郎『新しい労働社会』岩波新書 2009
- [12] パロン＝コーエン、S『共感する女脳、システム化する男脳』(三宅真砂子訳) NHK 出版 2005
- [13] 板東眞理子『男女共同参画社会へ』勁草書房 2003
- [14] ピンカー、S『なぜ女は昇進を拒むのか』(幾島幸子・古賀祥子訳) 早川書房 2009
- [15] 松原惇子『クロワッサン症候群』文春文庫 1991 (初出 1988)
- [16] 松田茂樹「男性の家事・育児参加と女性の就業促進」、橋木俊詔『現代女性の労働・結婚・子育て』第 4 章所収
- [17] 真鍋倫子「既婚女性の就労と世帯所得間格差の行方」、本田由紀編『女性の就業と親子関係』勁草書房 2004、第 2 章所収