

労働力の女性化

— 家事労働・家庭責任の視角から —

服部良子

Feminization of Labour Force and Family Responsibility

RYOKO HATTORI

目 次

- はじめに
1. 労働力の女性化
 - (1) 女子労働の量的増大
 - (2) 女子と労働市場
 - (3) 日本の女子労働の特徴
 2. 日本の労務管理と女子労働
 - (1) 日本の労務管理の中の女子労働
 - (2) 多様な雇用形態
 3. 家庭責任と家事労働
- むすびにかえて

はじめに

「労働力の女性化」¹⁾とは、最近の女子労働の増加傾向を構造的に表わす言葉である。第二次世界大戦以後、世界の資本主義諸国ではその時期のずれこそあれ、労働力に占める女子の比率が増加している。それは、80年代以降の低成長下、経済のサービス化、ソフト化といった事態を促進要因として90年代に入りさらに加速している。それは、女子労働をめぐるさまざまな指標に如実に現われている。

それと同時に、そうした社会的生産の部面での女子労働の量的増大は、女子労働の質の見直しを社会に迫りつつある。その最たるものが、家庭内で無償の女性労働によって担われてきた再生産にかかわる労働、すなわち家事労働の見直し、再評価、あらたな社会的評価の付与である。従来経済学の枠組みの中では、それらの労働は社会的生産にたづさわるることがないものであるために、無償であることが当然とされてきた。社会的な価値を生産

しない労働であるとされたからである。しかし、女子労働、とりわけ雇用労働の一定の量的拡大は、家庭内の女性の労働を社会的女子労働で換算することを可能とし、一般化するに至った。女性の社会的賃金水準を、家事労働にあてはめて考えることが不可能でなくなったのである。それは、けして家事労働が社会的価値を生産する社会的労働とみなされることを意味しない。しかし、社会的労働と引き比べて、家事労働を考えることが可能になったという事態なのである。それは、社会的生産がサービス経済化することでも加速された。また、家事労働がサービス商品化といったかたちで社会化されていくことでも加速された。

こうしたことと同時に、労働力の女性化は、家庭内から女性を社会的労働の部面へ引き出すことによって、家庭内の再生産にかかわる労働を今後誰がどう担うかという問題も提起している。「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担が、労働力の女性化によって、ILO165号家族責任条約のように「男も女も、家庭も仕事も」と男女共働へとすんなり変換されてはいない。いまや日本の場合には「男は仕事、女は仕事も家庭も」といういわゆる新性別役割分業がもっとも先鋭に実現されつつある。女性は、社会的労働と家事労働など再生産にかかわる労働によっていまや疲れはてている。それはアメリカではセカンドシフト問題、スーパーウーマンの破綻として、80年代から既に指摘され始めたことである²⁾。そうした女性の二重負担故の疲弊は、日本でも90年代に入って離婚率の一層の増加、出生率の低下等のかたちをとって現われつつあるといえる。同時に進行しつつある世帯人員数の3人以下への低下が象徴する家族の変容は、高齢化の進展のなか、出産、育児、老人介護といった再生産にかかわる労働がいまや家庭内の労働力だけではにええない

未来が間近に迫っていることを指し示している。

本稿では、「価値を生産しない、社会的労働でない」とされてきた再生産労働を再評価するにいたらしめた最も主要な要因である労働力の女性化の日本の現状とその構造——80年代から90年代の蓄積構造のなかでの位置づけ——を明らかにすることを目的としている。まず、世界および日本の労働力の女性化をいくつかの指標をもって明らかにする。つぎに、80年から90年の日本経済の蓄積の中での女子労働の位置を、経済のサービス化・技術のソフト化を分析の軸として検討する。ついで、日本における女子労働の労務管理、雇用管理の構造をみることによって女子労働の位置づけを示し、それが86年の均等法によって、どう変化してきたかを追う。これらによって、そうした女子労働のあり方を特徴づける家事労働のあり方＝日本の再生産のシステムと女子労働の関係を考察することを本稿では意図している。

1. 労働力の女性化

(1) 女子労働の量的増大

現在、労働力の女性化といわれることはIsabella Bakkerによれば次のような指標によって確定される。

①既婚女性の雇用化率の上昇、②女子パートタイマーの増大率、③性別失業率、④性別職務分離、⑤労働組合ならびに労働力人口に占める女性の割合、⑥公的保育センターにおける子どもの割合の6点である。以上の諸特徴をしめす女性の労働力が、労働市場へ組み込まれていくことを労働力の女性化としてとらえるとしている。いま、ここでは日本の場合の労働力の女性化がいかなる進展をとげているか、いくつかの指標をおさえつつ検討しよう。

まず、第一に、大きな特徴として、女子雇用労働者の増加が著しいことが指摘しうる。戦後の日本経済の発展過程の中で、女性労働は、農業を主とする家族従業の働き方から外の勤めへ出る雇用者へと変化したのである。

その変化をみるために、まず最も一般的な指標と思われる労働力率の検討から始めよう。戦後の日本の女性の労働力率を時系列でみると、平均して5割前後に安定している〔図表-1〕。その年齢別労働力率の推移をみると、わずかに底上げはしているものの、依然としてはっきりしたM字型である。さらに、女性の働き方をしめるために、〔図表-2〕で、産業別就業者構成比の推移をみてみよう。戦後1960年代までは、三ちゃん農業の主たる担い手として、第一次産業で女子就業人口の43%をしめていた。その就業人口の比率も70年代に入ると第一次産

業の女子就業者は3割をきり、代わりに、第三次産業の女子就業者が5割を越えるにいたる。そして、80年代末には、1次産業は10%を切り、三次産業が6割あまりとなる。1960年には、女子就業人口の内の3分の1であった女子雇用者が、70年に5割、80年代末には約7割を占めるに至った。

こうした女子雇用労働者の著しい伸びにもかかわらず、女子労働力率が停滞しているのは、その伸びを相殺するかたちで進んだ全体的な第一次産業就業者の減少による〔図表-3〕。第一次産業の女子就業者比率は1960年から80年末までに4割から1割へ劇的な減少をみた。

第二に、第3次産業で働く女性の増加が著しい〔図表-4〕。就業者構成比でみると、2人に一人〔図表-2〕、雇用者構成比でみると3人に2人〔図表-3〕が第三次産業で働いている。特に、雇用者の推移でみると、製造業の占める比率はほぼ一定であるが、卸売・小売業、サービス業の伸びが大きい。

第三に、パートタイマーの増大に代表されるが、女性の働き方をみると、いわゆるフルタイムの正規雇用のほかに、パートタイマー、在宅勤務、派遣労働などといった就業・雇用形態の多様化がみられる。

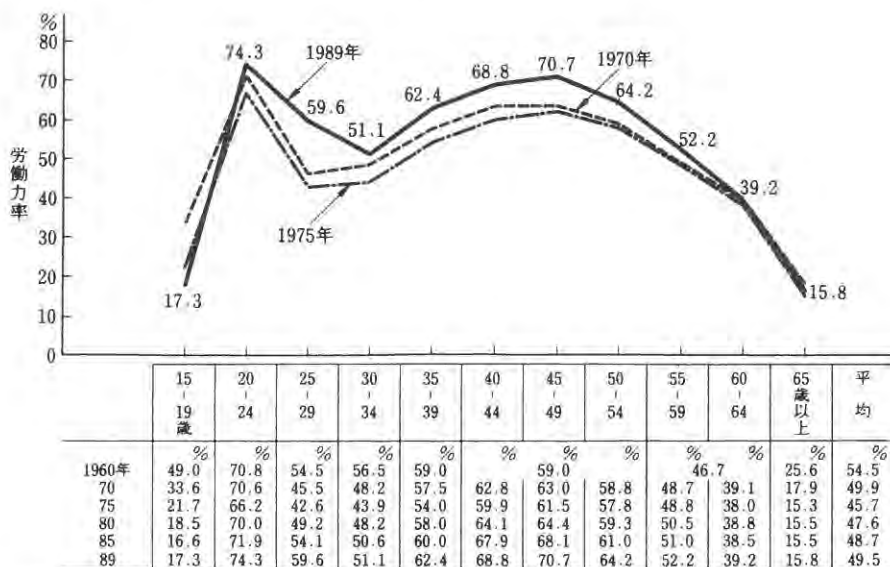
第四に、働く女性、特に雇用者の既婚率が上昇している。60年代には過半数を占めた未婚女性が、80年末には3割に減少し、離死別を含めれば7割が既婚者となっている〔図表-5〕。かつて、日本の女性労働は、雇用者の場合は「若年短期未婚型」といわれたが、いまや「中高年既婚型」へと転換した。ただし、それは雇用形態別にみると圧倒的にパートタイマーが多い〔図表-6〕。そして女子労働の増加と共に、確かに「M字」の底は上がったが、しかし、欧米諸国と比べたとき、依然明確なM字が継続して存在している〔図表-1〕点は、日本の女子労働の特徴として注目する必要がある。

こうした働く主婦の時代と言われる、女子労働とりわけ雇用者の増大、中高年既婚女子労働の増加、それらが特に第三次産業で起こっていることが、1990年代の女子労働の特徴である。つぎにこのように女性が労働市場に登場するにいたった諸要因について検討していきたい。

(2) 女子と労働市場

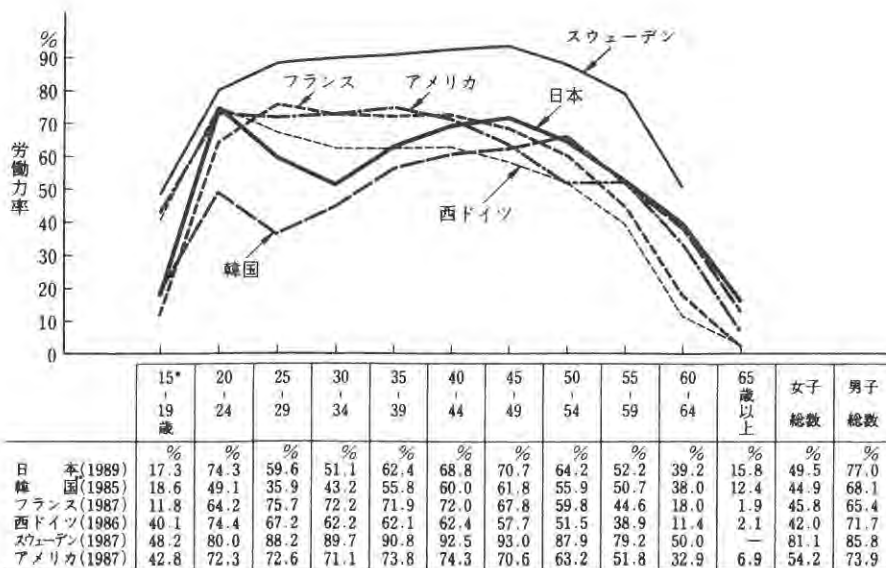
高度成長期以降の日本経済の変化は、技術革新の進展とサービス経済化の進行しめされる産業構造の転換であった。すなわち、戦後高度成長のプロセスのなかで、第一次産業から第二次産業へその主要部分を転換させた日本経済は、第1次先油ショック以降の低成長のなかで、第

〔図表-1〕 (a) 女子の年齢階級別労働力率の推移



(注) 図中の数字は1989年の値。

(b) 女子の年齢階級別労働力率 (国際比較, 1986年)



(注) *スウェーデンおよびアメリカは16-19歳。 **韓国の女子総数、男子総数は1987年。

資料出所

(a) (b) とも総務庁統計局『労働力調査』各年版より

[図表 - 2]

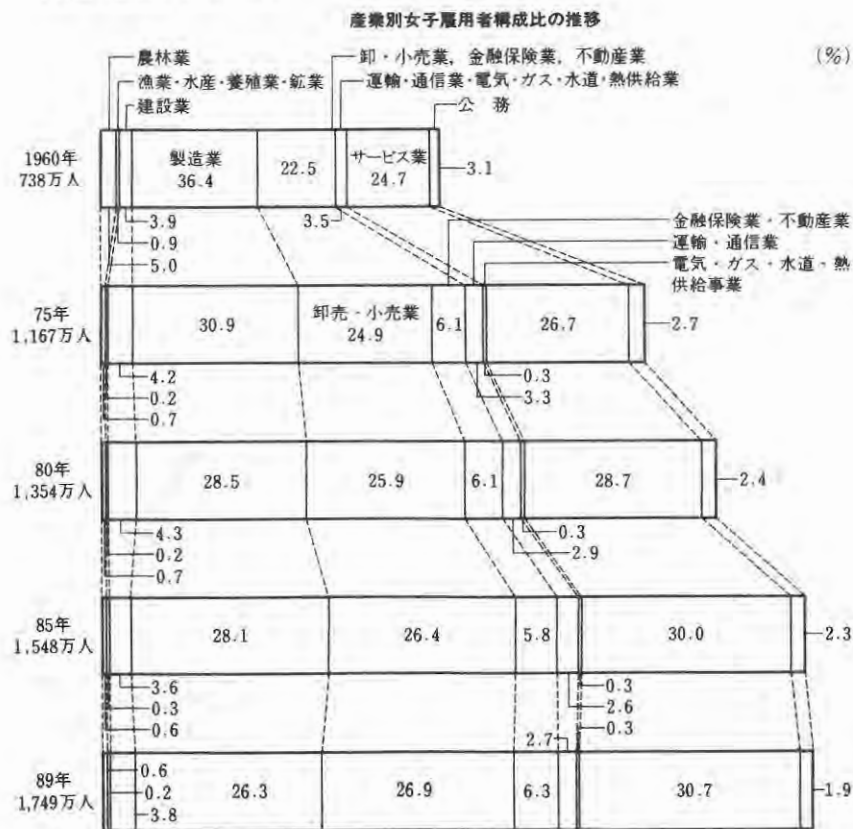
産業別就業者構成比の推移 (1960-89年) (%)

年	総数 (万人)	第1次産業	第2次産業	第3次産業
1960年	女 100 (1,712)	43.1	20.2	36.7
	男女計 100 (4,372)	32.6	29.2	38.2
65	女 100 (1,861)	32.5	23.1	44.4
	男女計 100 (4,763)	24.7	31.3	44.0
70	女 100 (2,039)	26.2	26.0	47.8
	男女計 100 (5,211)	19.4	34.0	46.6
75	女 100 (1,964)	18.4	25.7	55.7
	男女計 100 (5,302)	13.9	34.0	51.9
80	女 100 (2,142)	13.2	28.2	58.4
	男女計 100 (5,536)	10.4	34.8	54.6
85	女 100 (2,304)	10.6	28.3	60.8
	男女計 100 (5,807)	8.8	34.3	56.5
89	女 100 (2,474)	8.9	27.6	63.1
	男女計 100 (6,128)	7.6	33.8	58.2

[図表 - 3]

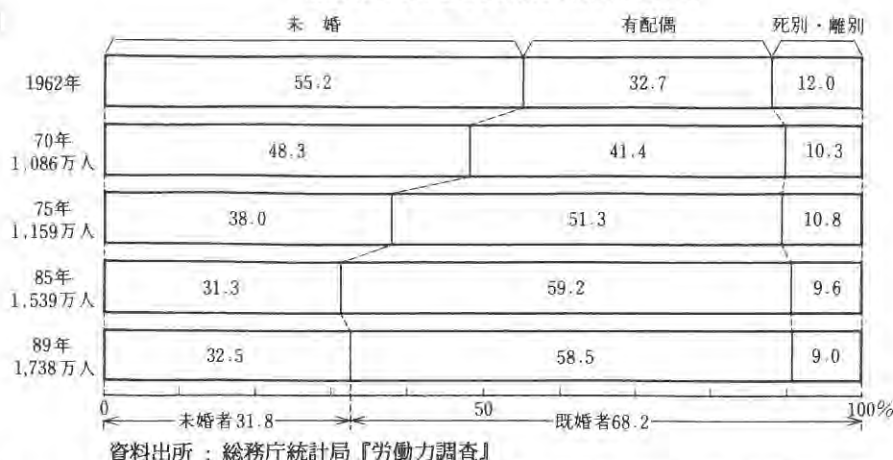


[図表 - 4] 総務庁『国勢調査』1960~75年 『労働力調査』1980~89年



配偶関係別女子雇用者構成比の推移(非農林業)

〔図表-5〕



〔図表-6〕

配偶関係	一般社員・正社員		パートタイマー	
	男性	女性	男性	女性
計	100.0	100.0	100.0	100.0
未婚	29.5	54.4	48.5	13.0
既婚(共働き)	21.7	34.7	19.5	73.4
既婚(共働きでない)	47.7	2.2	28.3	4.7
離別・死別	0.9	8.5	1.9	8.4
不詳	0.2	0.1	1.9	0.5

資料出所：労働者『第3次産業雇用実態調査』

三次産業への転換させた。その中で女子労働は、前項で述べたような職域・就業形態の拡大、長勤続化など質的変換をとともないつつ、引続き量的拡大をつづけている。安価な若年労働力の不足を補完するものとして、また高齢化・出生率低下のなかで今後の労働力供給の停滞の見通しの中で今や女子労働は日本経済の不可欠の要素として組み込まれつつある。

この時期の女子労働の特徴は、第一に農業労働から雇用労働への転換である。女子労働のうち、とりわけ雇用労働の伸びはめざましい。戦後日本経済のなかで女子労働は家族従業的農業従事者から雇用者へ変身した。女子雇用労働者の著しい伸びにも関わらず女子労働力率が低迷しているのはこうした農業従事者の減少による。第二に、1960年から80年の20年間で女子労働力とくに雇用労働力は、主婦パートの増加で特徴づけられる。60年には過半数を占めていた未婚者が80年代には有配偶者が60%となっている。パートタイマー数の伸びはさらに顕著でこの間に5倍以上となっている。働く女性の2人にひとりには主婦であり、5人に一人はパートタイマーということになる。

こうした女子労働増加の背景には、産業構造の転換と

技術革新にともない企業の求める労働力の質が転換したことが大きい。すなわち、第二次産業においては、重筋労働・危険作業が減少し、流れ作業的単純反復作業が増加したことが女子労働の参入を可能にした。また経済全体を通じてサービス経済化が進展し、第二次産業でも第三次産業でもサービスの提供を個別化し就業形態を多様化したこと。女子でよい、あるいは女子の方がよい職種を増やし女子雇用機会を拡大した。製造業から小売・サービス業への重点の移行と共に、石油危機以降の雇用需要の停滞期にも女子労働の三次産業への進出と雇用者化は引き続いた。産業別女子雇用者構成比をみると、第一次産業の縮小傾向が一貫して継続している〔図表-2,3〕。製造業に代表される第二次産業は60年代から70年代には増加したが、70年代以降横ばい傾向が続いている。これに対し、全期間を通じ第三次産業、なかでもサービス業および卸売・小売業・飲食店の著しい伸びが目につく。女子の三次産業就業者は70年代半ばに全女子就業者の過半数を越え、80年代半ばには60.8%に達した。また女子雇用者の割合も1970年の60%から70%へと上昇した。女子就業者の2人に1人は第三次産業、しかもそれは卸売・小売業かサービス業かのいずれかに従事していることになる。

こうした状況は需要側の要因が強く作用している。石油危機を契機とする技術革新の進展と、その結果としての産業構造の比重が二次産業から三次産業へ移って、いわゆるサービス経済化がすすんだ。それはOA化・マイクロエレクトロニクス化として特に事務部門でも労働の情報化を押し進め、新たに多様な事業所サービスを生んだ。また、同時に求められる労働力も専門知識・技能・個性など質的なものが重視されるようになり、従来の流れ作業・反復作業中心の労働からそれぞれのニーズに応じたサービスの提供が主となった。さらに従来家庭内で

処理されてきた教育、家事、介護なども商品として提供する家事サービス産業の分野が成長拡大してくるようになった。特に第三次産業のうちでも卸売、小売、サービスなどでは、圧倒的に女子雇用それもパートタイマー形式が多数を占めている。それは、女子労働のコストの低さに加えてそこで要する労働需要量が時間的繁閑によって変動すること、さらにサービス商品は在庫不能であるためにフレキシブルな労働供給をパートタイマーに頼るためである。このような第三次産業のサービス労働需要が女子労働需要につながったといえる。

女子労働者の側からいえば、ライフサイクルとライフスタイルの変化が主要因である。出生率低下・核家族化による家族規模の縮小、家事の機械化・合理化によって主婦の自由時間は拡大した。戦後の30年間に女子の平均寿命は10年以上伸び、他方出生児数の減少により育児期間が短縮し末子就学以後の期間が大幅に長期化した。また、高齢化により老親介護期も従来より遅くなった〔図表-7〕。同時に教育費・住宅ローンなど拡大する生活必需的な家計支出の補助を目的とすると同時に、レジャー費用など非必需的な消費支出を充足するために主婦の労働市場進出の意欲がたかまった。配偶関係別に女子雇用者の推移をみると70年代半ばを境として有配偶者が過半数を越えるようになった。これを反映して世帯主年齢階級別共働き率は30~50歳代の間で高まっている。こうした主婦の労働市場進出の基本はいつの時代も家計補助である。しかし、その内容は、経済社会構造の変化によるライフスタイルの変化を反映したものとなった。70年代から80年代にかけて世帯収入に占める妻の収入の割合は4%台から8%台へと確実に上昇した〔図表-8〕。これは消費支出の中でも、エンゲル係数が低下していることからみて食料費以外の支出の増加、特に教育費によるものと考えられる。そのほか住宅ローンや教育費など長期的支出をまかなうとともにレジャーなどより豊かな消費生活を実現するためのものでもあろう。ただ、税控除・手当の受給範囲や家庭責任・家事の遂行を考慮することが有配偶女子雇用者にパートタイマーを選択させる。同時にこの産業構造の転換の時期には、軽減されたとはいえ、まったくやらないで済ませることはできない家事、あるいは商品として購入できない家事・サービスが、女性の家庭責任として課せられ続けた。そうしたことを規定したのは、世界の先進国でもまれにみる長時間労働に従事しつづけた男性たちの働き方であった。特に育児・介護という、商品化や社会化がされにくい家事は、戦後一貫して女性の家庭責任の主要なものと位置づけられてきた。これらの家事は、他の家事が戦後日本では急速に

商品化されたのと対象的に取り残された存在であった。したがって、戦後雇用労働にでる妻が増えたといっても、仕事も家事もきちんとやるという新性別役割分担が成立したにすぎなかった。70年代に4人を切り、90年代にはいると3人をきった世帯人員数の減少、各種家電製品の導入・既製品の利用などによる家事の機械化・合理化などで軽減されたとはいえ、夫が長時間労働に従事しているため、依然として主として女性が家庭責任は担っている。子育て後の再就職の際、家庭責任と抵触しない限りでの仕事としてパートタイマーを希望する。サービス業・小売業などのパート需要の増大傾向が、こうした主婦の希望とマッチした。しかし、家庭責任が女性に帰せられている状況では主婦のパートタイマー化は決して主体的な選択に基づく場合ばかりではない。パートタイマーをはじめとする女性のライフサイクルに適した就業形態の拡大も家庭責任をあくまで女性に帰することによって生じたものであり、その結果、戦後を通じて90年代の今日でも短勤続・不熟練女子労働は基本的には低コストの労働力として日本経済の中で位置づけられている。

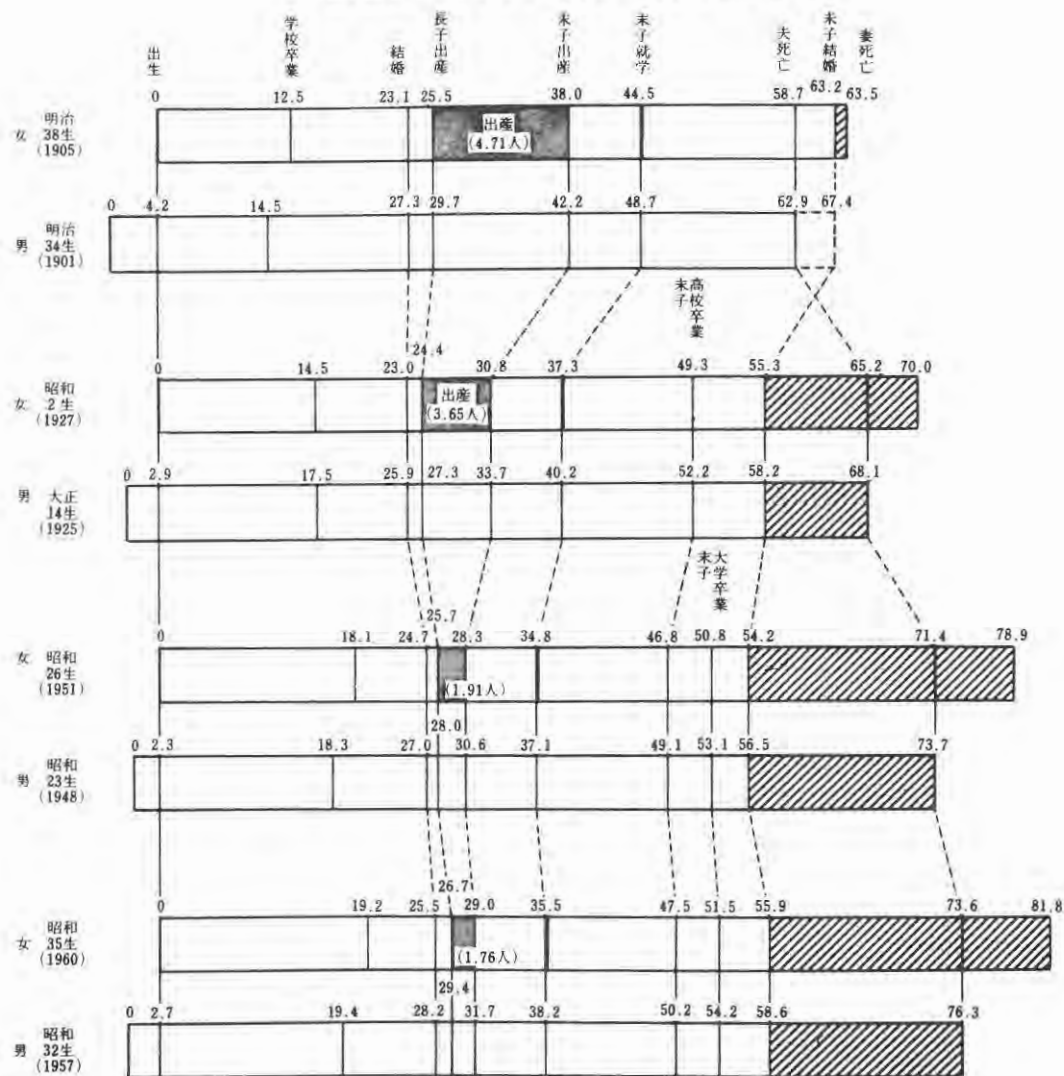
(3) 日本の女子労働の特徴

これまでみてきたように、日本の労働力の女性化が欧米諸国と大きく異なる点は、第一に、先進資本主義国のなかで唯一M字が明確に残っていることである。第二に、パートタイマーの増加という点では、欧米と同じであるが、そのパートタイマーのなかみが正規雇用と大きく異なることが日本の特徴である。日本における労働力の女性化を考えると、M字型がまだ明確に存在することに、日本の女性労働の特質、および女子労働がおかれた状況が最も端的に現われているといえよう。それは、なによりも出産育児の時期において女性が労働市場から離れている現状を示しているからである。それは直接には、二つの要因＝職場と家庭の二つの性分業が根強く存在ということによる。つまり、職場についていえば、日本的労務管理のあり方——日本の労働、企業社会のあり方が男性中心のシステムを形成している。他方、それと裏腹の関係であるが、いわゆる家庭責任——家事（衣食住と育児介護）は女性がすべきという性分業のシステムがある。

こうした特質が生ずる原因は、日本の資本主義経済が形成してきた日本社会のモノとヒトの両者のトータルな生産システムの接合のあり方がもたらしている。すなわち、一方において、モノ＝商品生産の面での活動を男性に担当させる体制、それは職場における成年男子労働者を中軸とする日本的労務管理というシステムを形成して

〔図表-7〕

世代別にみたライフサイクルモデルの変化



資料出所：厚生省「人口動態統計」、同「簡易生命表」、同「出産力調査」、文部省「学校基本調査」

- (注) 1. このモデルの出生年は、昭和3年、25年、51年、60年の女性の平均初婚年齢から逆算して設定した。各ライフ・ステージは婚姻時における平均値を基にして作成したものである。(ただし、学校卒業年齢はモデルが該当する年の進学率より算出した)。
 2. 子供の数は合計特殊出生率である。なお、合計特殊出生率は1人の女子が再生産年齢(15-49歳)を経過する間に生むと考えられる子供の数である。なお、祖母の世代のモデルの合計特殊出生率は昭和5年のものを使用した。
 3. この図は、労働省のまとめた数値をもとに、「婦人教育研究会」が作成したものである。

1 世帯当たり年平均1か月間の収入と支出の推移(勤労者世帯)

項目	年次	昭和30年	35年	40年	45年	50年	55年	60年	元年
世帯人員(人)		4.71	4.38	4.13	3.90	3.82	3.83	3.79	3.61
有業人員(人)		1.45	1.52	1.53	1.55	1.50	1.50	1.57	1.60
実収入(円)		29,169	40,895	65,141	112,949	236,152	349,686	444,846	495,849
妻の収入(円)		—	—	2,823	5,049	15,294	24,397	35,677	40,892
実収入に占める妻の収入の割合(%)		—	—	4.3	4.5	6.5	7.0	8.0	8.2
消費支出(円)		23,513	32,073	49,335	82,582	166,032	238,126	289,489	299,350
食料費(円)		10,465	12,440	17,858	26,606	49,828	66,245	74,369	75,849
エンゲル係数(%)		44.5	38.8	36.2	32.2	30.0	27.8	25.7	25.3
住居費(円)		1,434	3,139	4,854	9,273	16,569	11,297	13,748	14,720
光熱費(円)		1,185	1,552	2,163	3,030	6,160	12,693	17,125	16,261
被服費(円)		2,861	3,934	5,699	8,812	17,190	17,914	20,176	21,801
教育費(円)		(824)	(1,059)	(1,947)	2,212	4,447	8,637	12,157	13,510
教育関係費(円)		—	—	—	4,162	8,576	14,931	20,003	—
消費支出に占める教育関係費の割合(%)		—	—	—	5.0	5.2	6.3	6.9	—

資料出所：総務庁統計局「家計調査」

- (注) 1. 「勤労者世帯」とは、世帯主が会社、官公庁、学校、工場、商店などに勤めている世帯をいう。ただし、会社団体の役員である世帯は含まない。
 2. 昭和50年以前の住居費には家具・計器を含む。
 3. 「教育費」は、授業料、教科書・学習参考書及び補習教育に伴う支出のみであるため、それに教育に直接的、間接的に必要とされる諸経費を加えて「教育関係費」としている。

いる。他方、ヒト＝労働力商品の生産の面での性別役割分業は、家庭内の消費活動という労働力再生産領域の活動を全面的に女性にゆだねるシステムを形成している。「男は仕事、女は家庭」の表現に象徴されるわが国のこの職場と家庭の男女の性別役割分業体制は、日本の資本主義社会の発展の中でその蓄積体制にとってきわめて望ましいものとして形作られ、明治民法が制定しているような日本特有の家制度イデオロギーによってさらに補強されてきた。

ただし、こうした男女の性分業は、ひとり日本資本主義に固有なものではない。17世紀から20世紀まで、産業化＝資本主義化のなかで多少の違いこそあれ、欧米の資本主義各国でそれぞれ形成されて確立されてきた。工業生産を主軸とする資本蓄積体制のなかでは、男性が工場で社会的労働に従事し商品生産を行う一方、女性が家庭で家事・育児という消費＝労働力再生産の活動を担当するという性分業が社会的に志向され確立されていくとともに、もっとも効率よいとするイデオロギーが生まれたのである。

そうした生産と人間の再生産の調整の現段階が、1980年代に入り、女子労働需要の高まりを資本が体制として受容していくなかで、M字型の温存と日本型パートタイマーとして現われているのである。

こうしたモノ生産とヒト再生産の相関³⁾の各国の実状をみると、それは次のようになる。すなわち、ヒト再生産にかかわることがらを全面的に社会が公的システムをもってなすスウェーデン、デンマークなどの北欧型、基本的にプライベートなシステム、いいかえれば、企業がビジネスとして、あるいは市民がボランティアとしてシステムに参加して担うアメリカ型がある。日本は、アメリカ型要素に類似しているが、もっともベースとなっているのは、「家族福祉」ともいえる家族を単位としてその中で再生産を処理するプライベートな、私的な対応である。注意すべきは、その単位は個人でなく、かつての家制度の影を色濃く残した家庭・家族である点である。すなわち、家庭で家庭内の女性がゆりかごから墓場までをすべて面倒をみてきた歴史がつい最近まで家制度のなかに存在してきた。こうした制度は、資本主義経済シス

テムとなって後、企業の労務管理制度、とりわけいわゆる日本の労務管理の枠組みに「家制度」イデオロギーを基礎とした性別役割分業システムが見事に組み込まれた。

人間の再生産システムとは、別の言い方をすれば、日本社会における根強い性別役割分業体制の存在によるという表現も可能である。表面的には相当程度緩和されたかのようにみえるが、社会制度、人々の認識・行動様式・行動規範としては依然として強い規制力をもっている。それは職場と家庭の大きく二つの領域において、「男は仕事、女は家庭」という理念に基づいた規範を提供し、それによって各々の領域の生産システムを形成し、結果として女子労働のあり方を規定しているのである。すなわち、生産の部面においては、言い替えば職場においては、労務管理、雇用管理として女子労働を規定している。

2. 日本の労務管理と女子労働

— 第一の性差別：職場の性別分業¹⁾ —

1986年の均等法以前と以後での大きな流れを指摘するならば、それまでの男女別雇用管理から性差をとわない能力主義管理への転換であろう。すなわち、従来女子労働は家庭責任を当然になうものであるために、結婚ないし出産を期に労働市場から離脱するものとされてきた。しかし、80年代から労働市場から脱落しない女子労働者もふえ、同時に、育児終了後、労働市場へ再登場する女性も増えた。その結果、キャリアかパートタイマーかという女子労働の二極分解が生じている。ここでは、日本のモノ生産システム・ヒト再生産システムの両者の接合様式の、資本主義的合理性と日本の特質を明らかにするために、まず、日本的経営の中で日本の労務管理を通して女子労働がどう位置づけられてきたかを振り返る。ついで、80年代以降の女子労働の就業形態の多様化の意味を検討する。

(1) 日本の労務管理の中の女子労働

日本の企業においては、企業社会の労働とそれをめぐるシステムとしていわゆる日本の労使関係をかたちづくるものがある。それは、すなわち、終身雇用、年功賃金、企業別組合の3点に特徴がある。ただし、これらは成年男子労働者、しかも正規雇用の労働者にも適用されている事柄である。そうした部分以外の人々、すなわち、女性、臨時工などの人々はこの日本的労使関係、日本の労務管理の枠組みからは、外れた者とされてきた。ここでは、特に女性の雇用管理に限定してみるとき、次

のようなことが明らかになる。

すなわち、女子の雇用管理は、明確に男女別雇用管理の形態をとってなされてきた。いいかえれば、公募、採用に始まり、入職後の配置・配転・訓練、賃金、昇進・昇格すべての実施の基準は、「男性と女性」は異なるものとしてすすめられてきた。その根拠とされたのは、女性は家庭責任をになう存在であるという社会的位置づけと認識であった。

<1955~1965>

高度成長期に至るまでのこの時期は、雇用管理についていえば、戦後年功制の再編成時期といえる。企業内における職務は、仕事を上薄下厚のピラミッド型に組織されていて、職務によって生産点での性別分業が形成されていた。職務の格付けということに関しては、男も女も入職時は同じスタートラインにたっている。しかし、勤続を重ねていくとき、男性と女性の差が生じる。すなわち、男性は、上位職務への昇進、それにともなつての昇給が実現し、その結果、勤続志向が生じる。はじめは、ピラミッドの底辺におかれていても、いずれは上への脱出が可能となるのである。これに対し、女性は、男女同じ職務でのピラミッドの底辺部分の職務を割り当てられてスタートするが、ほとんどの場合ときを経過しても、そこから昇格することはきわめて希である。そうした最底辺の職務は、単純労働それゆえ低賃金を特徴するため、それがそのまま女子労働の特徴を形成することになる。その結果、女性の勤続志向は弱まり、結婚などの形をとって、企業社会から横への脱出をはかることが大勢をしめていた。

<1965~>

これに続く高度成長期は、日本の能力主義で特徴付けられる。すなわち、資格制が導入され、職能分類によって職格というかたちで職務が区分され、その職務の格に応じた賃金というかたちで賃金が支給された。男性の場合は、人事考課によって、上位職へ昇格へ順次昇格していく。これに対して、女性の場合は、下位の職格に集中して格付けられていた。企業内の人事考課というバリアが、女性はいずれ結婚・退職により職場から退く存在とみなされ、たとえ能力をつけても定員制限のある上位職へは昇格しにくい状況を形成していた。その結果、女性は底辺職（資格）へ集中するというかたちになる。ただ、表面的には男女同一賃金表が適用され、男女平等の処遇であると労務雇用担当者は主張しうるせいであった。しかし事実上、女性への上位職務への格付けを制限することで男女別賃金表があるのと同じ効果をもっていたのである。

この時期、生産点での性別分業は巧妙なかたちをとって続けられた。それは、ますます拡大する単純労働の分野へ女性を動員する必要性が生じつつあった。それは、家電職場、銀行のテラー、スーパーのチェッカー、OLなどである。こうした職種の女子の賃金は、下位職務の位置づけを与えられているゆえに、男の半分、年功カーブなしが普通である。同時に昇進・昇格機会少ないため、動続を重ねても、女性の場合上位職への望み少なかった。

ただ、それにしても雇用を継続していればほんのわずかなのぞみがないわけではない。相当の時期の遅れはあっても昇格の可能性はあった。したがって、逆にいえば、雇用中断はキャリアにマイナスであった。いったん、ピラミッドの外へ出たら、再び働こうとしてもまた最底辺からスタートするしかないのである。これは男性の場合でも同じである。女性の場合は、結婚退職後の再就職はパートタイマーに代表される単純労働の分野がほとんどとなる。

<1980年代以降>

1986年の男女雇用機会均等法は、こうした高度成長以来の労務管理の傾向を大きく制度的に変化させた。それは、70年代初頭のオイルショック以降の経済再編成のなかで、低成長安定成長を実現しつつ、経営主体が各企業内において微調整として進行しつつあった能力主義指向は、80年代の男女雇用機会均等法を一つの目に見える契機として強められた能力別労務管理の方向へはっきり進行しはじめた。それは、構造的な労働力不足のなかで、女性を労働市場へ組み込むための原理の調整がほぼ、明確にうちだされた。従って、制度面では、男子並に働けば、男女平等の処遇をということ、新たにコース別に代表される労務管理が導入された。それは、従来、性別によって一律に振り分けていたのを、性にかかわらずその各人の能力と意欲を査定し、個人としての社員を選別するものであった。コース別労務管理は、特に生保、銀行、証券、商社などの大企業で導入された。通常、それは、社内の中核的・基幹的職種で、将来の幹部候補生である総合職、補助的職務に従事する一般職とに分けられる。このほか、専門職も加え、3コースに分ける場合もある。こうしたコース制に加えて、選択定年制、早期退職者の優遇制、そして能力要素重視の賃金体系、残業協力度など人事考課対象の拡大がすすめられている。

<女性の賃金水準>

男女の賃金格差を年齢別に国際比較でみると、ヨーロッパに比べて相対的に日本は格差が大きい〔図表-9〕。管理・事務などのホワイトカラーの場合20歳台までの若年層ではヨーロッパとの格差がほとんどみられないの

に対し中高年層での落込みが激しく、そこでは男子賃金のほぼ半分となっている。ブルーカラーをみるとヨーロッパ諸国は、まず男女格差自体が70~90と少ない上に、年齢が上昇しても横ばいで日本のように20歳台からの急激な拡大傾向がない。

こうした男女格差は業種・企業規模に関わらず存在している。すなわち、男女賃金格差を1970、1975、1981年と時系列でみると年を追ってわずかながら上方へシフトしているが、若年で高く中高年で低い格差賃金カーブのかたちは変わらない。年齢別所定内給与の賃金プロフィールを描くと、男子はきれいな右上がりカーブがみられるが、女子にはこうした年功カーブはみられない。30歳頃まではわずかに上がるが、それ以降中高年層では横ばいなしの中べこみのかたちとなる〔図表-10〕。企業規模別の賃金をみると、いずれも大企業ほど高く、1000人以上と10~99人規模との間に2万円程度の開きがある。一方、男子の賃金も大企業ほど高いので賃金格差は55~65であるが、製造業では大企業ほど格差が小さく、卸売、小売業、サービス業では中小企業ほど格差が小さい。女子労働者の割合は中小企業ほど高い〔図表-11〕。賃金水準の低い中小企業で女子比率の高いことが全体の男女賃金格差を拡大しているといえる。

さらに、男性の長時間労働と女性にパートタイマーが多いことも男女の賃金格差拡大を強める。つまり、こうした男女賃金格差は、女子にはなによりも年功賃金体系が適用されないことからくる。女子労働者は結婚・育児による雇用の中断によって動続年数が短いため、年功賃金の適用をうけにくい。さらに一般に入職時点から不熟練職種・補助的職務など低賃金職種に格付けられ、固定されるケースが多い。また女子の雇用分野が衣服、繊維、食品電気機器など低賃金産業、企業規模では中小企業に集中することも賃金水準を低くする構造をつくっている。最近では短時間就労ゆえに手取り額の少ないパートタイマーの増加による女子平均賃金の引き下げと男子の残業時間の増加による男子平均賃金の増加も男女格差の拡大に寄与しているのである。

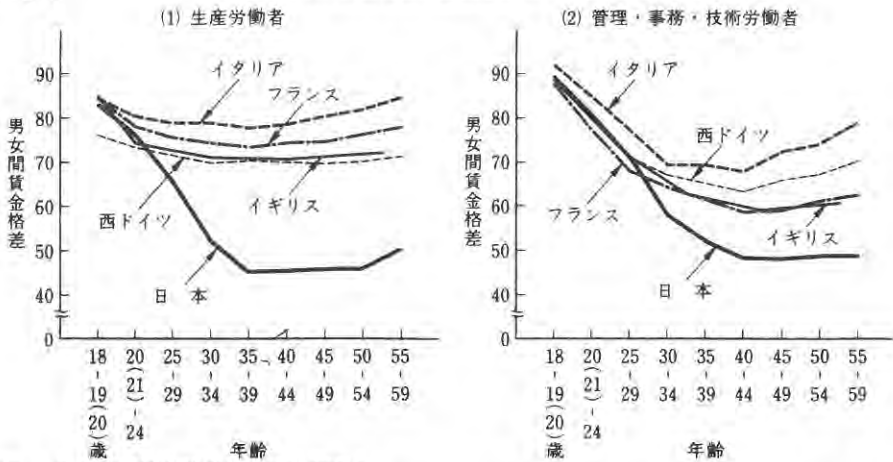
<女性の処遇>

現行の女性の処遇は基本的に男女別である。均等法により総合職に位置づけられた女性のみが、男性と同じ処遇をうける資格があるとみなされる。

均等法実施直前の職場の状況を見ると、かなりの改善がみられるとはいえ、公募状況・採用条件に男女の区別のある企業が高卒・大卒とも過半数をこえている。区別をした企業のうち高卒で53%、大卒で70%が職種によってわける。とりわけ大卒女子の場合、自宅通勤でアパー

〔図表-9〕

年齢別男女間賃金格差の国際比較(各年齢層の男子の賃金=100)

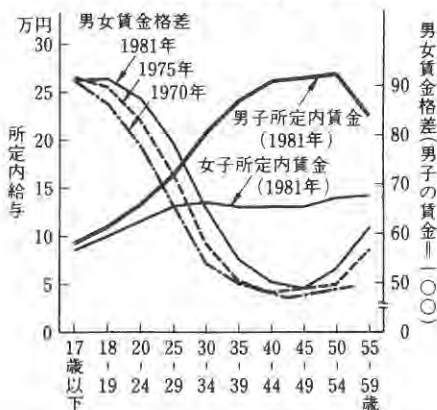


資料出所：労働者『賃金構造基本統計調査』

イギリス：雇用者，New Earnings Survey 1977，EC各国：EC Structure of Earnings in Industry 1972

〔図表-10〕

年齢別所定内給与，男女格差



(注) 1. 1975, 81年は民営のみ，70年は官公営を含む。
2. 1970年の年齢階級は「40-49歳」「50-59歳」。

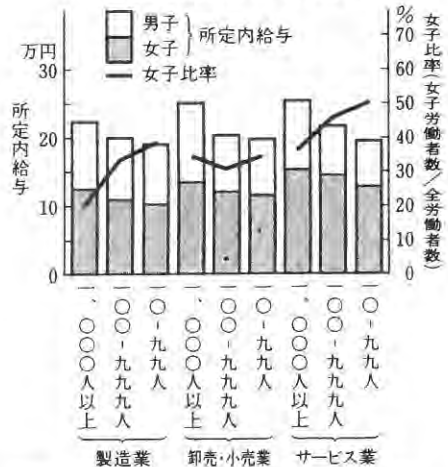
資料出所：労働者『賃金構造基本統計調査』

ト一人住まいを不可とする企業が18%、女子は転勤なしの勤務に限定する企業が27%にのぼっている。配置についても女子をまったく配置しない仕事は、'77年の90%から'84年の63%へ減少した。女子を配置しない仕事の特徴には、筋力・技能資格のほかにも外勤出張・外部折衝が多い点が指摘されている。均等法を機に、女子の活用方針は確実に変化しつつある。従来男子中心の部門・職務への女子の配置、キャリア形成のための配置転換・教育訓練機会などが女子にもわずかずつではあるが拡大したが、それは、転勤命令を受け入れることに象徴されるように、あくまで男性と同じに猛烈な企業戦士となることを前提とされる。

そうした男性並に働く女性を企業組織に組み込むにあ

〔図表-11〕

規模別所定内給与，女子比率(1981年)



資料出所：労働者『賃金構造基本統計調査』

たって、従来の年功制の見直しが行なわれた。これまで、女子労働が若年短期未婚型といわれた時代には、女子は結婚・出産のため勤続が短い、したがって、教育訓練してもペイしない、ゆえに補助的職務・低熟練労働に配置するという統計的差別仮設に基づく男女別の雇用管理がなされ、その結果年功賃金体系からもはずされていた。しかし均等法にともなって多くの企業は均等法との関連で雇用管理の全般的検討を行なったとおもわれる。公募状況・採用条件の平等化は進められ、企業側も女子を能力に応じて活用する方針を拡大しはじめている。また年功処遇体制自体の見直しにともなうコース別人事管理制度の導入も般職・総合職・専門職のようなコース制をとることによって女子にもキャリア選択の道を開いた。し

しかしそれはあくまで男子なみに転勤・残業をいとわず働くことが前提され、家事・育児責任がより大きい女子には厳しい選択で有り続ける。さらに、この男女雇用機会均等法にともなって1988年から労働基準法改正がおこなわれた。これは、均等法の成立と共に労基法上の女子保護規定についていくつかの緩和が行われたことに対応している。特に、労働時間規制の弾力化は、時間外労働規制の緩和をはじめ女性の労働条件を大きく変化させることとなった。

<均等法とセットの改正労働基準法>

改正労基法の内容のうち、重要なのは週48時間を40時間まで段階的に引き下げ、当面は46時間としたことである。これによって、変形労働時間（フレックスタイム）制の導入が可能になった。すなわち、これは、1カ月単位、3カ月で、週平均それぞれ46時間、40時間以内なら1日10時間までの労働時間をみとめるものである。この制度は、企業の営業の面からは都合のよいものであろうが、働く側からいえば、1日あたりの労働時間の延長になるのである。1日24時間の中で、労働と生活を配分し、それに応じてさまざまな社会生活全体が組み立てられている。労働時間が延長すれば、必然的にその他の生活時間が削られざるをえない。個人的な事柄はなんらかの調整が可能であろうが、保育園、商店、各種社会サービスの営業時間などは必ずしも容易に変更できない。生身の人間は週単位で生きていないのである。ILO勧告165号「1日当りの労働時間の短縮」をうたっているのに、まさにそれに逆行する改変であるといわねばならない。

さらに、均等法の成立とともに、労基法上の女子保護規定についていくつかの緩和も行なわれた。また、2年後の88年から実施された改正労働時監法では、時間短縮と並んで、労働時間規制の弾力化が導入された。これらの改正は時間外労働規制緩和をはじめとして女子の労働条件を大きく左右することとなった。それは指揮命令者の範囲の適用に関連して生じている。

これにともなって女子の雇用管理が大きく変わるものとなる。とりわけ、時間外労働の規制緩和により、一定期間集中して残業が可能になり、特に非工業的業種では、4週で24時間、年150時間の規制があるだけのため、深夜にはいる午後10時まで、1日4時間1週間連続の集中残業も可能となる。また、管理職・専門職の時間外労働・深夜業の制限が撤廃され、男子なみに法改訂された。これにともなって、管理職である「指揮命令者」の線引きの枠を広げ、係長・主任などまでと労基法上の定義よりも下げた解釈をする事業所が出てきている。

女子の時間外規制廃止についての対応をみると、非工業的業種の場合、4分の1がいち早く従来規制を緩和、17%が廃止している。緩和ないし廃止を検討中も含めると業種に関わらず実に半分以上の事業所が既に廃止・緩和へと移行しつつある。指揮命令者や管理監督者の線引き拡大は、時間外労働可能範囲の拡大だけでなく、36協定の要否、割増し賃金刺払い義務の有無、妊産婦規制などに制限されず残業を課すことが可能になることを意味する。

改正労基法によって、女子保護規定緩和とともに週40時間労働制の原則が打ち出された。続いての改正労働時間法は年間総労働時間の短縮に主眼をおいている。これは一定期間の労働時間の総量が週平均にして規制内なら、ある週、ある日の法定労働時間を超えていても規制違反を問わない方式で、事実上8時間労働規制撤廃を意味する。この労働時間の弾力化や女性の時間外労働・深夜業の緩和は、確実に1日あたりの労働時間を延長していき、それは家事のための時間や休息時間を侵食することになる。育児や介護など多くの家事は労働集約が困難であるゆえに、働く女性にとって家庭と職業の調整をますます困難なものとしている。とりわけ、女子保護規定が改訂されたことにより、女子の時間外労働の規制が緩和された。旧規定が「1日2時間、1週6時間、1年150時間」とされていたのが、「1日」という枠が外され「週に6時間」の男子並の規定に緩められた。さらに管理職、専門職は「規制なし」となり、管理職の線引きの範囲拡大によって、残業可能な女性従業員を拡大する動きがみられた。その結果、一定期間内の労働時間の総量が週平均にして規制内なら、ある週、ある日の法定労働時間を超えていても違反を問わない方式となった。これは事実上、「一日8時間労働」という従来規制を撤廃することを意味する。これによって、一日の就業時間が30分ないしは60分といったかたちで恒常的に延長されるとなると、女性の場合は既婚者、とりわけ、幼児や老人といった世話を必要とする家族を抱えるものに深刻な影響をあたえることになった。一日15分の就業時間の延長のために従来乗っていたバスに乗れないため保育園の迎え時間に間に合わず退職を余儀なくされたケースも出ている。こうした極端ともいえるケースまでいかなくとも、労働時間の弾力化や女性の時間外労働・深夜業の緩和は、確実に一日当りの労働時間を延長し、結果的に家事のための時間や休息時間を侵食することになる。男性より女性の家事時間が圧倒的に長い現状において、働く女性、とくにフルタイム勤務の女性にとって、家庭責任と職業の調整をますますきつものとしてきている。そうした体

制は、働く未婚の女性たちに、近い将来すなわち結婚後出産後の家庭と職業の両立の困難さを早々と予測させ、フルタイム勤務で働き続けることを断念させるのである。あるいは、逆に、フルタイム勤務のキャリアを優先させるなら、結婚、出産をためらわせることになっている。さらにこうした労働時間のきつさによるフルタイム勤務のしんどさは、高校短大大学の新卒女性たちの間に専業主婦志向を醸成している主な一因ともなっている。したがって、90年代において、フルタイムを選択することは、相当の覚悟——すなわち、生活時間の相当部分を労働に投入する決意——をし、それを実践可能な女性のみが進むこと意味するようになった。逆にフルタイムを断念した女性たちは、パートタイマーをはじめとするその他の働き方を選択することになるのである。

(2) 多様な雇用形態

70年代から80年代にかけての低成長の中で、女子労働の雇用形態の多様化の意味することは、なにより家庭責任とに連関でとらえられねばならない。すなわち、現在の日本では、女性がライフサイクルとライフスタイルを決定する際、家庭責任の担い方で2方向または3方向の選択肢があたえられる。

まず、独身ないしは結婚しても子どもをもたないDIKKSの女性が、仕事中心のいわゆるキャリアウーマンとして、男性並の働き方をする場合、フルタイム勤務の就業が可能となる。第二に、結婚後、家庭中心のライフスタイルを選択する場合は、出産まで勤め、出産を機に退職、子育て終了後、ないしは一段落した後、パートタイマーに出るケースである。パートタイマーのかわりに、派遣労働、在宅勤務という形態をとる場合もある。いずれにしても、就業が家事・子育てなど家庭運営を妨げないことが前提となっている。仕事内容よりも就業時間、距離などの条件が優先される。家庭の都合にあう働き方が選択されるのである。第三に、仕事も家庭も両方こなすライフスタイルがある。それは、女性の職種・勤務先の条件および女性のパートナーである夫のライフスタイル・働き方によってさまざまなタイプに分かれる。女性が仕事も男性並家事もパーフェクトというスーパーウーマン型から、とくに子育て時期だけ女性が仕事をセーブするマニトトラック型、男女が家庭の家事・育児を共同平等におこなう共働分担型、などがある。

男性並に働くキャリアウーマンをめざす女性たちに、1986年の男女雇用機会均等法は大きな転機となった。すなわち、女性を雇用している企業、雇用しようとする企業は相次いでコース別人事制度を導入した。社内の中核

的・基幹的職種で、将来の幹部候補生である総合職、補助的職務に従事する職種である一般職、そのほか、特殊な資格・技能などを条件とした専門職を加える場合もあった。これは、採用の際に男女差別をすることを禁止した均等法に対応して、意欲と能力のある女性、いいかえれば男性並に働くことを表明する女性に対しては男性と同じ機会を開く制度であった。しかし、制度の成立による成果は、つねにその制度の運用如何に左右される。事実、コース別人事制度も、男性と女性では異なる運用がされたのである。たとえば、女性の総合職の選択の可能性はきわめて局限され、形式的に開放された企業が多かった⁹⁾。

同時に、女子の本来的職場としての一般職が存在するとともに、総合職と一般職の区分基準が明確に設定されない場合が多かった。たとえば、総合職への女性の進出には、結婚・家庭との両立をはじめ大卒男子には設けられていないいくつかのハードルがある。極端な場合は「女子は一般職でいい」と一方的に決めつけてふりわける企業さえある。また、区分基準があったとしても、多くの場合転動によって足きりするケースがある。総体に女性の場合は、男性に比べて、本人の能力・適性が判断基準とされることが少なく、転動の覚悟・結婚・育児などの項目の答えが踏絵とされることが多い。新卒者の場合は、こうした項目に加えて、男子以上に特別の資質が要求されたり特定大学卒業者への限定がなされたりする。そのうえ、こうして決定したにもかかわらず、いざ振り分けられて仕事を始めてみると実際は総合職と一般職の仕事内容にも明確な区分がない。また、総合職女性へ転動を命ずることをためらうケース、総合職女性の雇用管理に直属の上司がなれないため活用が不十分となるケースもみられた。男女雇用機会均等法から5年を経過し、女性にコース制を適用する際に生ずるこうした問題に対処するために新総合職などの出現に代表されるコース制の見直しと再編も進められはじめている。この意味で、男女雇用機会均等法によるコース制は、女性の雇用管理の転換点をつくったことより、男性を対象とする従来の日本の単線的労務・雇用管理のあり方が再編される契機となった点に大きな意義があったといえよう。

女性労働の量的増加が、第3次産業とりわけサービス関連分野を中心として、中高年既婚女子を主体として進行したことは、パートタイマーという雇用形態が拡大普及したことに基づいていた。これに加えて、この他フロー型ともいえる派遣労働の増加、アルバイト、さらにまだまだわずかな部分でしかないが在宅勤務型雇用などの増加・出現は、働く女性という労働力供給側の事情、特に

家庭責任のライフサイクルによる変化に対応するものであったゆえにこのように女子労働を拡大させた。すなわち、戦後日本の一貫した労働力率のM字型構造は、女性が厳然たる性別役割分担にもとついて、育児を中心とする家事＝家庭責任を担っていることを象徴している。それは生活時間調査が端的に示す、男性8分、女性191分という男女の1日の家事時間によって証明される。

3. 家庭責任と家事労働

— 第二の性差別：家庭での性別分業 —

生活時間に端的に示される家事の男女担当の現状＝家庭責任の実態は、現代では、いわゆる性別役割分担の「男は仕事、女は家庭」から、女性の社会進出・労働進出を是認するゆえに、新性別役割分担「男は仕事、女は家庭も仕事」へシフトしつつある。こうした性別役割分担についていえば、全面的に働いても女が家事を担当する、あるいは男性は「手伝う」のであって分担はしていない状況は、日本のみならずアメリカでもいわゆる「セカンド・シフト」現象として指摘されている。なぜ女性は、家事と賃労働と二重労働か、家事と仕事の両方をやらねばならないか、なぜ男性は家事をしないかという問題は、戦後の第一次主婦論争、70年代の第二次主婦論争およびそれ以外の多くの近年のフェミニズム研究の多くの蓄積のなかで論じられてきている。

日本の事情は、現状の残業王国・日本において女性は、家事労働の負担が男性より圧倒的に多い。1986年総務庁統計によると共働きの場合でさえ、家事時間は男：16分、女：191分と女性は10倍以上であり、家事分担には程遠い。(1989労働省調査：既婚女性の生活実態調査)こうした家事労働のハンディキャップを背負って、男性と同じに働けとは無理な話ではないだろうか。では、男性が家事負担すれば、問題解決か？といえば、世界でも希にみる長時間労働国で、現状を前提とする限り、男性もまた家事分担する余裕はないのである。1989年労働白書によれば、年間労働時間2168時間で、英米にくらべ約300時間、西独・仏より約500時間長い。さらに、年次有給休暇：10日、西独31日、仏26日、英24日、米19日の半分以下である。したがって、労働力の女性化は、日本においてはフルタイムで働く女性でなく、パートタイマーとなる女性が大勢をしめることになった。かつて、野良のあぜ道に赤ん坊をおいて農作業をし、田畑から上がって家に帰ったとき、一服する男たちの傍らで慌てて夕食の支度をしていた日本の女性たちの地位と、現代のパー

トタイマー、フルタイムで働く女性たちと比べると、家庭責任が性別役割分担されているという基本においては同じなのである。家庭電化製品、各種サービス商品、そして余暇の拡大によって、確かに女性の家事負担は格段に減じられた。そして、そうした便利な商品や余暇のせいで、男性もまた家事を「手伝う」ようになったといわれる。しかし、それはあくまで手伝いにすぎない。楽になり、容易になり、手を汚さずに済むようになったから、「おもしろそうな部分」「簡単そうな部分」あるいは「創造的とおもわれる」部分を手伝うに過ぎない。しかも、そうした男性すらはまだ一部にすぎない。掃除、洗濯、炊事というどうしても手を濡らしたり汚したりしないといけない家事を「家事の3K」とすれば、男性たちはけして家事の3Kには主体的に手をだそうとしない。3Kから外れる「育児」「買物」さもなくば大工仕事を手伝ってくれるのである。唯一、「料理」は創造的な作業として意識の高い、またグルメの男性たちが手をだす対象となっている。その場合でさえ、多くのケースでは後かたづけは妻がするのである。休日に1時間ほど子どもと遊ぶことを育児を手伝うというのは、それは、まったくしないよりましではあるが、家庭責任をになっているとはいえないのである。

小論においては、現在の女性労働の状況を概観した。それによって、女性労働の90年代の現状が明らかになった。それは、家庭責任との関連でいえば、家事労働を引き受けている故に、社会的労働とりわけ雇用労働に参入しにくい、あるいは参入しても、限定的な参入の仕方——パートタイマー、派遣、フリーター——を選択せざるを得なかったり、男性に比べて職場の中枢的部分に関与しにくい地位しかあたえられない、そしてそのような縁辺的な地位ゆえに賃金も低い、したがって、女性は家計補助的な収入しか手にすることができない。それゆえ、家庭内での女性の地位も、より収入の多い男性に次ぐものとなり、家事労働を主として担当することが当然とされるものとなってきた。こうした連鎖が繰り返され現在の女性労働の状況が基本的には再生産されている。家事・育児・介護という家庭責任が、女性に帰せられる現在の社会の構造が、これまで述べた女性労働の構造をつくりだしているといえる。いいかえれば、女子労働の状況は、家庭責任にかかわる実情——家事労働の実態——性別役割分業体制が規定しているのである。

むすびにかえて

〈M字をめぐる二流の労働力から
一人前労働者への転換の道〉

世界的に進行する女子労働の増加の日本の特徴は、日本の年齢別女子労働力率に端的にあらわれている。かつて日本で資本制生産体制が成立する以前は、女子労働力率カーブは、M字でなくスウェーデンのような逆U字であった。今日のようなM字型になったのはあきらかに資本制生産体制の定着と歩を一にしていたのである。資本制に適合的な労働力再生産体制、すなわち、性別役割分業に基づき女性が家事・育児を担当する体制が確立された時にM字型労働力率カーブが完成した。

M字型労働力率カーブの右の山が左の山に比べ低くなっただけであった1940年代から60年代は、農業労働人口の影響を考慮すれば、女子労働は若年短期未婚型が主であった。その後、農業労働人口の減少にもかかわらず左の山は上方へシフトしつづけ、女子労働は中高年既婚型へと転換していった。そして、今後さらにカーブ全体が上方にシフトするとともに、Mの谷も底上げ予測が語られている。しかし、本稿でこれまで分析してきた限り、この谷は現行の日本社会の労働システムが継続する限り、決して消滅することは有り得ないと断言できる。なぜなら、なぜM字型労働力率カーブができるか、何を意味するかを問えば明かである。すなわち日本の労働システムにおける男女別労務管理は、男性は労働システムのなかに終身身をおき、当初こそ底辺部分からスタートするものいずれは基幹部分のラダーを上昇することを許した。これに対し女性は、システムの底辺部分がおもに割り当てられた。それは、いずれ出産育児という労働力再生産にかかわる労働を担うため早晚社会の労働システムから離脱する存在とみなされた。ゆえに社会的労働システムのラダーの上昇および男性並賃金は不要なものとしてされたからであった。中高年既婚型女性労働の日本の特殊型として、子育て後再就職タイプの女性労働であるパートタイム労働を出現させても、家庭責任は女性がほとんど担うという状況が続き、フルタイムの女子労働のルートは険しいものとして残されてきたのである。それは、資本制生産システムのもとで成立をみた日本型家族（男は仕事、女は家庭）が、戦後日本における生活構造（家族・生活・労働）の変化を経て、その性別役割分業構造をより一層強化しこそすれ変化させなかったことによる。

日本の社会政策、とりわけ社会保障政策と社会福祉政策のおかげでこうした傾向はますます強化されている。すなわち、専業主婦保護政策ともいえる性分業保存型、自助原理を基礎とした受益者負担と選別的福祉政策のセットでの実施である。特にM字型労働力率カーブにそって検討すれば、第一に、家計にとって高価な公的・私的保育コスト、そして介護コストも同様な「高嶺の花」的状

況は、女性がフルタイムで労働に従事し保育・介護を商品として購入するより、家庭内家族内の女が従事する方向を選択させた。日本の福祉が選択主義であることもそれを強いている。つまり、税金をはらう能力のないようなもののみが福祉の恩恵をより多くうけられるという救済者救済主義的政策がごく最近まで続いてきた。ミーンズテストではねられるような家庭は福祉の窓口で相手にもされにくかった。第二に、日本の税制も専業主婦優遇方針をとっている。配偶者控除の100万円の枠の設定は、主婦にその範囲内の働き方を選好させる。同時に、それが事業所のその世帯への扶養手当支給基準にもなっているからである。第三に、日本の年金制度も専業主婦は基礎年金保険料支払い免除される。専業主婦であるというだけで、年金掛金を支払わずして年金権が得られるのである。フルタイムで働く男性女性が代わりにその分を負担していることになる。

こうした政策があると、女性は子育て開始時点で、職業をやめる。高い保育料をはらって低賃金で働かずに、労働市場より離脱して専業主婦になることを選ぶ。そして、子育て終了後、仕事再開の際に、税制の枠内、専業主婦待遇での働き方を選択する。すなわち、多くの場合、パートタイマーとして働くのである。そうした主婦労働者たちは、介護期には、再び労働市場から家庭へ戻ることが期待されているのである。このMの右の山が急カーブになる、急に落ち込むという事態は未だ訪れていないが、高齢化がますます進展するという今後は十分に予想されることである。このような、育児期・介護期および税金・年金に関する専業主婦優遇の政策が継続される限り、クリヤーなM字型労働力率カーブは続くに違いない。それは、労働という点でいえば、女性を労働市場に出入り自由なフレキシブルな、ただし周回的で安価な労働力として位置づけることがつづくのである。

企業および企業に働く男性にとって、女性は、子供ができれば家庭にもどり、家事・育児を専任し、子供の手がはなれたら労働市場へカムバック、さらに、親ないし夫が寝込んだら再び介護のため家庭へ戻る存在である。企業にとって、女性は家庭責任があるので、「二流の労働力」となる。すなわち、いつやめるとも知れないので女性は職場の補助的職務を担当することとし、昇進昇格はさせない。将来ベイする見通しが定かでないため訓練もしない、つまりキャリア必要なしなのである。これに対し、男性は、専業主婦ないしは上記のような妻をもつことで家庭責任から解放されて、24時間職業に専念できる存在となる。企業戦士として、過労死するほどの労働時間を拘束される。未来の労働力である子どもは、望ま

しい労働力となるために、家庭でしつけられ、育てられ、十分な教育をうけることが求められる。こうした家族を形成することは、国家にとって体制安定を意味するし、企業にとっても低コストの労働再生産を保障する。なぜなら、再生産部分が社会政策として国家の課題とならず、各個別家庭の処理要件となるからである。それをなし得ないもののみ救済すればよいことになるからである。国家全体の社会福祉コストが低くて済むのである。また、企業の福利厚生コストも同様の関係にある。なぜなら、保育、介護を各家庭がそれぞれの女性の手で家庭内で行なう限り、それらは社会的な労働とみなす必要がないので、それに対する対価は支払う必要がない。無償で家庭内の女性労働を使うシステムだからである。日本ではM字型労働力率が維持されているのはこうした構造があるからである。

したがって、スウェーデンの女子労働力率カーブと日本の女子労働力率カーブとの違いは、以上のような女性労働の位置づけにあることは明かであろう。日本では、女性は「二流の労働力」とみなされているのに対し、スウェーデンは女性も「一人前労働力」とみなすシステムである。税金も個人単位で徴収される。働き方も補助的位置づけでなく、基幹部分に登用する。ただ、そのためには、従来女性のみにも帰せられていた家庭責任を社会的に負担するシステムを整えたのである。すなわち、各種スウェーデンの家族政策は、女性が出産、育児、介護によっておう負担を公的にサポートする体制を整えている。同時に、スウェーデンの男性もまた家庭責任を分担できる体制を社会的につくったのである。

日本社会の採用する、女性は「二流の労働力」、男女の性別役割分担が明確、それを前提とした社会の諸制度のもとでは、女性は働いても「性別役割分業」から「新・性別役割分業」へ転換するだけである。「男は仕事、女は家庭も仕事も」へとなるだけで、それは、「共働きはきつい」という社会的認識の形成を促すことにつながる。女性労働の増加とともに普及しつつあるこの意識は、若年層に「専業主婦志向」の形成を促す。さらに、結婚はおそめに、子供を生みたくないといういわば「モラトリアム」傾向の出現を若年層にもたらすのである。

こうした日本とスウェーデンの違いすなわち、M字と逆U字の女子労働力率に象徴される女性の労働力としての位置づけと、それを支える福祉政策のあり方に基づいている。「二流」の労働力である女性を「一人前」労働者として処遇するには、その足かせとなっている家庭責任を福祉政策が負担する必要がある。そうした福祉政策を日本が選択するにはまずその原理からして大転換をせ

まられる。すなわち、きわめて困窮した人々のみを選択して救済の対象とするいわゆる「選別主義」にもとづく福祉ではもはやこの「家族責任問題」は処理できない。現状では、中途半端な困窮度では福祉の救済対象たりえないからである。すべてのものが平等に拠出し平等に給付を受ける資格をもつという「普遍主義」の原理に転換しない限り、働く主婦たちは家庭責任をめぐって福祉の恩恵をうけにくい。スウェーデンでは女性を「一人前労働力」として処遇する各種政策が普遍主義に基づく福祉制度として実施された。それは、女性に家庭責任をおしつけず、社会的に負担するシステム形成であった。日本では女性を二流の労働力として位置づける。ただし、男性並に家庭責任を負うことなく働く女性のみは一人前とするシステム（特に均等法以降）は整備されつつある。家庭責任は（たとえ社会的労働に従事していても）女性に配当し、労働力不足の時には労働市場へ、また、労働力再生産労働のために必要なときには家庭へ戻ることを前提とした、「家族福祉」制度ともいべき自助の体制がまだまだ一般的である。家族が受けとめる能力がないと認定されたケースのみがきびしく選別されて福祉の対象となりうるのである。こうした「自助」を基本とする福祉政策においては、各個人より、むしろ社会全体の発展や安定が重視されている。

世界史を振り返ると、福祉国家の成立と発展に寄与した社会主義国家の存在は、資本主義にとって普遍主義の実在モデルとみなされたといえる。少なくとも資本主義国家内部の社会主義イデオロギー政党はそう位置づけたし、実際の社会主義はそういう政策をもっていた。働けなくなっても飢えるものはない、学校は無料、保育園も無料、男女がともに一人前労働者とみなされるのが社会主義国家であった。資本主義国家は福祉政策を体制維持のために採用、その際のモデルの一つに社会主義がなったのである。ただし、生産力の絶対的な伸びに関して資本主義が社会主義にまさったという歴史的事実のために、資本主義の生活水準は、社会主義の生活水準をはるかに上回った。そして、その結果社会主義の提供する福祉政策はその輝きをうしなった。しかし、歴史的にみて、資本主義諸国の福祉国家志向は、少なくとも社会主義国家への対抗関係無しには成立しなかったのである。資本主義内部の階級対立を緩和しなくしていくために、いかにすれば、資本主義国家が社会主義国家と肩を並べることができるような労働政策＝福祉政策を提示することをつみかさねることによって、資本主義国家内部の労働者の了解＝現行体制を承認して労働者として働いていくという了解を取り付けてきた。これは、同時に不断の賃上げ

を資本が受け入れることで、了解はさらに堅いものとされた。後者のことがらは、管理通貨制度とインフレによって事実上かなり骨抜きにされていたとしても。

社会主義国家ソ連が、現在のような変貌をとげた現在、最も警戒すべきは緊張がとけた資本主義国家における福祉国家政策の風化であろう。しかし、1911年のロシア革命以来の、資本主義と社会主義の対抗関係は、資本主義諸国においてさまざまな福祉国家の型を生み出した。ヨーロッパ³⁾、特に、北欧諸国のそれは普遍主義を体現したものとなっている。いずれにしてもせまりくる超高齢化社会に対して、いかなる原理の福祉政策を取るかは、再生産システムをどのように再構成するかにかかっている。いいかえれば女性を生産労働にしる再生産にかかわる労働にしる労働力としてどの様に位置づけるかの選択に左右されるのである。

— 註 —

- 1) 労働力の女性化については、Jenson, Hagen & Reddy, *Feminization of Labour Force*, 1988において、詳しく論じられている。
- 2) 働く女性の仕事と家事の二重負担としてのセカンド・シフト問題については、A. Hochschild, *Second Shift*, 1989 (田中中和子訳『セカンド・シフト』1990)が発行されて以後、「セカンドシフト」ということばが普及しつつある。
- 3) こうした生産と再生産の接合システムの枠組みについては、竹中恵美子、久場嬉子に負うところが大きい。
- 4) 女子労働に関する職場と家庭の性分業という枠組みは、熊沢誠「女性労働者の戦後」(『職場史の修羅を生きて』筑摩書房1986所収)に負うところが大きい。
- 5) 均等法前後期の女性の処遇の変化については、花見・篠塚『雇用均等時代の経営と労働』1987、花見・赤松・渡辺『女性と企業の新時代』1986参照のこと。また、男女雇用機会均等法の性格については、熊沢誠「雇用均等法下の職場 —— 男と女の共苦と共闘」『日本の経営の明暗』1989参照。
- 6) 雇用職業総合研究所『人材派遣業(事務処理)の女子労働者の仕事と生活に関する調査研究報告書』1986。
- 7) 日本のM字型労働力率カーブの歴史的推移に関しては、London School of EconomicsのJanet Hunter氏の研究が示唆に富む。同氏の研究概要は、1991年8月 日のディスカッションミーティング(大阪市立大学経済学部)によった。

<使用文献リスト>

(著者名アルファベット順、で示す)

《女子労働関連文献》

青山悦子「戦時期における女子労働」

『労働史研究』第4号1987

I. イリイチ『シャドウ・ワーク』岩波書店1983

I. イリイチ『ジェンダー』岩波書店1984

石田英夫編『女性の時代』弘文堂1986

石川晃弘他編『日本社会は平等か』サイエンス社1991

石橋主税『男女雇用平等の新時代』法律文化社1989

伊藤セツ他『生活時間と生活様式』光生館1989

堂本暁子編『ベビーホテルに関する総合調査報告』

晩社1981

婦人教育研究会編『統計にみる女性の現状』1989

ダイアナ・ギティンス『家族をめぐる疑問』新曜社1990

花見忠『現代の雇用平等』三省堂1986

広田寿子『統・現代女子労働の研究』

労働教育センター1989

井上輝子他編『女性のデータブック』有斐閣1991

女性職業財団編『ワーキングウーマン事典』

東洋経済新報社1991

鎌田とし子『転機に立つ女性労働』学文社

金森トシエ他『女性ニューワーク論』有斐閣1989

小林謙一他『素顔の女性技術者』有斐閣1985

小池和男『仕事の経済学』東洋経済新報社1991

小池和男・富田安信編『職場のキャリアウーマン』

東洋経済新報社1988

ダラ・コスタ『家事労働に賃金を フェミニズムの新たな展望』1986イザラ書房

雇用職業総合研究所『女子労働の新時代』

東京大学出版会1987

道田信一郎『男女雇用の平等』新潮社1984

宮本安美他『男女雇用平等の展開』ぎょうせい1988

中村政則編『技術革新と女子労働』東大出版会1985

大羽綾子『女性が働くとき』未来社1984

大羽綾子『男女雇用機会均等法前史』未来社1988

小野旭・佐野陽子編『働き蜂社会はこう変わる』

東洋経済新報社1987

大森真紀『現代日本の女子労働』日本評論社1990

労働省婦人局『婦人労働の実情』各年度版

生命保険文化センター『80年代女性の生活 —— 現在と将来』1983

L. サージェント『マルクス主義とフェミニズムの不幸な結婚』書房1991

社会政策叢書編集委員会編『婦人労働における保護と平等』啓文社1985
 白石泰四郎『現代日本の労務管理』東洋経済新報社1982
 N. ソコロフ『お金と愛情の間 マルクス主義フェミニズムの展開』1987
 菅原真理子『新・家族の時代』中央公論社1987
 高橋展子『変わりゆく婦人労働』有斐閣1983
 竹中恵美子『私の女性論』1985啓文社
 竹中恵美子『戦後女子労働史論』有斐閣1989
 レスター・C・サロー『不平等を生み出すもの』同文館1984
 中島通子『女が働くとき読む本』有斐閣1988
 中下裕子『セクシュアル・ハラスメント』有斐閣1991
 上野千鶴子『家父長制と資本制』岩波書店1990
 上野千鶴子『90年代のアダムとイヴ』日本放送協会1991
 脇坂明『会社型女性 昇進のネックとライフコース』同文館1990
 矢部武『日本企業は差別する』ダイヤモンド社1991
 八代尚宏『女性労働の経済分析』日本経済新聞社1983

《家事労働関連文献》

アーリー・ホックシールド『セカンド・シフト』朝日新聞社1990
 江口英一『生活分析から福祉へ』光生館1987

江原由美子『フェミニズムと権力作用』1988
 江原由美子『フェミニズム論争』1990
 藤本武編著『日本の生活問題と社会福祉』ドメス出版1981
 橋本和孝『生活様式の社会理論』東信堂1987
 伊藤セツ『家庭経済学』有斐閣1990
 笠原加代子『日本生活史研究』第一書林1985
 経済企画庁国民生活局編『消費構造変化の実態と今後の展望』1984
 直井通子『家事の社会学』サイエンス社1989
 成瀬龍夫・小沢修司『家族の経済学』青木書店1985
 成瀬龍夫『生活様式の経済理論』お茶の水書房1988
 大森和子他『家事労働』光生館1981
 高橋正立『生活世界の再生産』ミネルヴァ書房1988
 高橋勇悦『都市化社会の生活様式』学文社1984
 富沢賢治『労働と生活』世界書院1987
 上野千鶴子編『主婦論争を読む I』1982
 上野千鶴子編『主婦論争を読む II』1982
 若尾祐司『ドイツ奉公人の社会史』ミネルヴァ書房1986

(付 記)

なお、本研究は平成元～3年度の文部省科学研究補助金の助成による成果の一部である。

(平成3年10月11日受理)

summary

The purpose of this paper is to clarify the specific features of "Feminization of Labour Forces" in Japan, that is the close relationship between the family responsibility of women and the women's labour force participation patern. Because of family responsibility, most of women working life is restricted from the skill formation, the job searching to the promotin paterns in Japan.

First chapter, I intend to descirib the present condition of women's labour. Second, I analyze the historical features of Japnese personnel management system.

Unless the double burden of working women is resolved, the descrimaton against women in labour market cannot changed. On the contary, this tendency will continue in future. In order to di solve the descriminating condition, generall social policy which is based on "universalism" is requested by not only by women but also men.