

癒されるべき企業社会の「病」・女性差別

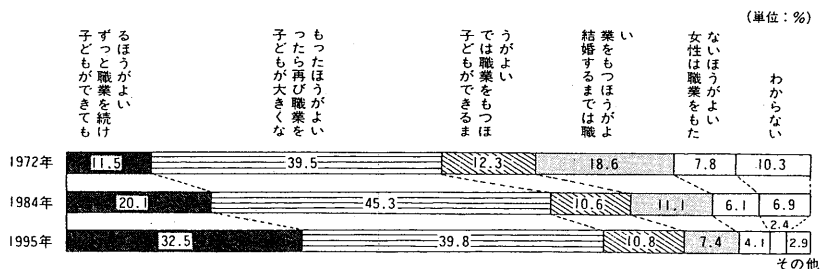
—90年代アメリカのグローバリゼーション戦略を背景に—

石川 康 宏

1. はじめに

女性の職業意識に関する総理府の調査によると、1972年から1995年のあいだに「子どもができてもしっかりと職業を続けるほうがよい」との回答率は11.5%から32.5%へと飛躍した。その一方で「女性は職業をもたないほうがよい」との回答率は7.8%から4.1%へと減少している（図表1）。女性の職業意識は急激な変

図表1. 職業をもつことに対する女性の意識

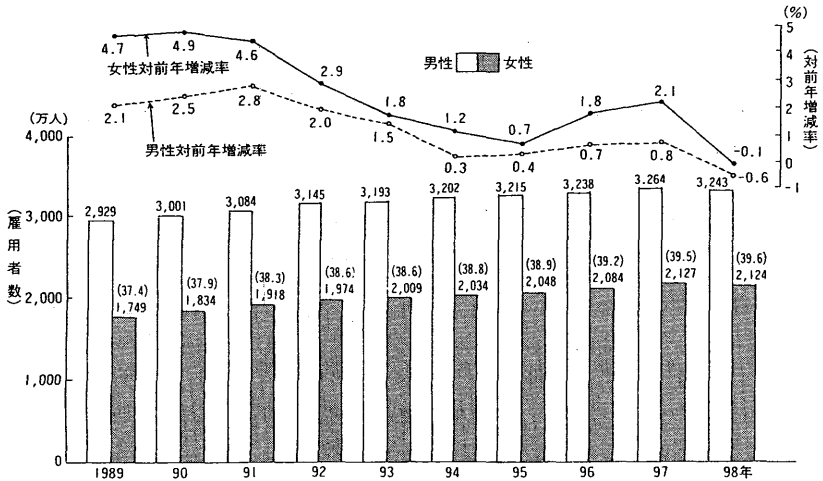


資料：総理府「婦人に関する意識調査」1972年・84年、総理府「男女共同参画に関する世論調査」1995年
 出所：新日本出版社「2000年春閣データ白書—データで読む日本の労働・経済2000年版」
 (1999年12月) P.97

化をとげつつあるといえる。実際の雇用者数も総務庁の調査で1989年の1749万人から1998年の2124万人へと、10年で375万人の増となっている（図表2）。

しかし、あいかわらず企業社会における女性差別を告発するデータは少ない。最近のMIC（日本マスコミ文化情報労組会議）によるアンケート調査で

図表 2. 男女雇用者数の推移 (全産業)



(注) カッコ内は雇用者総数に占める女性の比率。

資料：総務庁「労働力調査」

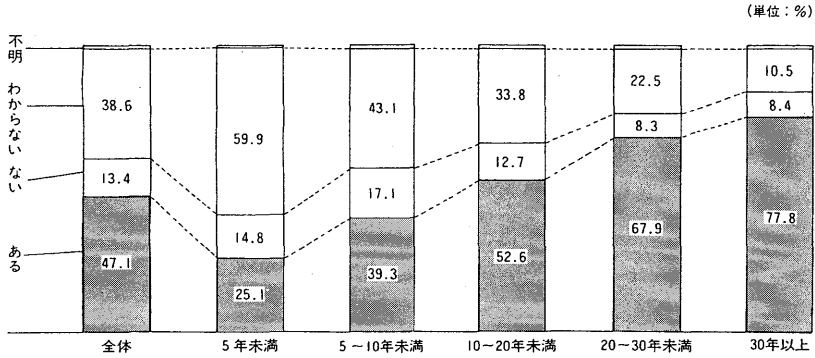
出所：図表 1 に同じ、p.94

も、回答した女性の47.1%が昇格における男女差別は「ある」としている。しかも「ある」との回答は勤続5年未満の25.1%から30年以上の77.8%に向けて、段階的に一貫して増加している。勤続年数が延びるにつれて女性たちに昇格差別の実態が次第に深く認知されていくわけである (図表 3)。

本誌本号の特集テーマは「病むこととすこやかさ」である。ここにいう「病めること」に日本社会の病をふくめるならば、企業社会における深刻な女性差別の存続は、21世紀に向け、私たちが共同で治療に取り組みねばならない重要問題の一つといえる。人々の幸福の探究が学問の願いであり、また現実社会に適応しうる能力の育成と同時に、より良い社会づくりに貢献しうる知性豊かな人格の形成が高等教育機関の使命であるなら、企業における女性差別の問題は本研究所にとっても重要な研究テーマであろう。

企業における女性差別の問題は、差別の社会的根拠をどうとらえるかについて

図表 3. 勤続年数別・昇格での男女差別の有無



(注) 有効回答数は2401人(すべて女性)。

資料：MIC「女性の働き方アンケート報告書」1999年10月

出所：図表1に同じ、p.99

での「資本制と家父長制」という大きな論争問題にかかわる。私はいわゆる「女性学」には不案内だが、論争の詳細を良く知らないまま敢えていわせてもらえば、少なくとも現代日本においては、企業社会における女性差別の経済的戦略(資本制の側)こそが、戦前から残存する社会全体の家父長制的な差別意識を温存・再編・攪拌する主要な震源になっていると思う。両者が相互に依存するのはそのとおりだが、その上で「資本制」が「家父長制」的意識を活用するというのが両者の関わり方の主要な側面ではなかろうか。マスコミや教育があたえる「女性像」にも、時々財界が期待する女性像(労働者像・消費者像・家庭責任者像)が強く反映されていると思う。また、その一方で「資本制」が伝統的な「家父長制」の解体を進めているという大局的な認識も欠くわけにはいかない。

小論では現代日本の企業社会における女性差別のあり方を、近年の財界や政府による女性労働力の意図的な活用戦略、その背景にあるアメリカの世界的な経済戦略や日本大企業の本格的な多国籍化などの問題と結んで示し、本研究所の同僚所員はじめ、広く読者に討論の素材を提供したい。

2. 企業社会における女性差別の実態

[女子学生たちの就職活動体験から]

昨年も「就職難に泣き寝入りしない女子学生の会」が「就職黒書」を発表した。1996年には『超氷河期だって泣き寝入りしない!——女子学生就職黒書』(大月書店)を出版し、企業に対する女性差別撤廃の指導強化を労働省に定期的に要請しているこの会の活動は、たびたびマスコミにも紹介されている。以下、1999年版「黒書」に掲載された学生たちの声をいくつかそのまま紹介してみたい(「黒書」pp. 7-11)。

- ・「説明会の受付で女子だけ『全国転勤可能か?』と問われ、中に入れてもらえなかった」。
- ・「男性が混じってグループ面接を行ったとき、男性ばかりに質問がいき、私を最初からとる気持はなかったと実感した」。
- ・「合同企業セミナーに参加し、人事の方が男の人ばかり話しかけたり、男の人に質問したことを女の人にはいわなかったりした」。
- ・「セミナーの予約をするときに、女子が電話をすると満杯と言われ、男の友達に同じ会社に電話してもらったら、空きがあると言われた」。
- ・「女子は、スカートでなくてはならない」といわれた。
- ・「女の営業はなまいきだ。よい人がいないといわれた」。
- ・「パンフレットに営業職100人としか書いてないのにセミナーにいったら男子のみといわれた」。
- ・「恋人の有無をしつこくきかれ、不快な思いをした」。
- ・「『胸元が開いている服とかも女性の武器ですよ』とかわれた」。

この種の経験は就職活動を行う女子学生たちにとって、特に珍しいことではない。それは大学教員であれば誰もが知っていることであろう。紹介した学生たちの声には、憤りを植えつけられた「企業名」やその「会場」「日付」等もそえられているが、ここでは省略しておく。

〔就職から定年まで一全ステージにわたる女性差別〕

就職活動での差別体験は、女性労働者が定年までの様々な段階で体験せずにおれないあらゆる差別の入口にすぎない。川口和子『雇用における男女平等とは』（新日本出版社、1997年）が、主に政府資料を活用しながらこれを手際よく整理している。以下、いくつか最近の資料も追加しながら、その一部を要約しておこう（pp. 13-33）。

①募集・採用

1995年度の労働省婦人局の調査によると、募集の時点から女性をシャットアウトし「男子のみ募集」としている企業は、大卒事務・営業系でも22.7%に達する（技術系はもちろんもっと高い）。採用の結果はさらに深刻で「男子のみ採用」は大卒事務・営業で36.2%にのぼる。92年度と同調査と比較して、これらの数字はいずれも女性の募集・採用を縮小する方向に変化している。

また「男女で採用方針に差がある」と回答した企業は12.7%あり、その内容は「女性は自宅通勤者のみ採用、または優先採用」46.8%、「女性は未婚者のみ採用、または優先採用」24.8%、「あらかじめ女性の採用数の上限を定めた」22.3%となっている。

②仕事の配置

同じく労働省は、女性の職務配置に関する企業の考え方についても調べている。「能力や適性に応じて男性と同様の職務に配置する」という企業は半数に満たず（47.1%）、その反面「女性の特質・感性を生かせる職務に配置する」との企業が半数近くに及んでいる（44.6%）。「女性の特質・感性」といえば聞こえは良いが、これが少なからず「お茶くみ・コピー」など「男性の仕事の補助」という役まわりにつうじるのが現実である。

③教育訓練

「新入社員研修」については85.4%が男女共通と回答しているが、しかし「業務の遂行に必要な能力を付与する研修」（77.4%）や「管理職研修」（63.5%）ではその数値が下がる。

昇進・賃金差別を裁判で争い、1996年11月27日に東京地裁で勝訴した芝信用金庫の女性労働者は、こう語っている。「私が25年たずさわった仕事は、当座預金、庶務、為替等すべて内部事務の係ばかりです。男性は入社当初から事務係、得意先係、融資係へと配属され、係が変わる度に、新任研修、通信教育を受け、またその後も仕事に見合った専門知識や係別、役席としての研修を受けています。それに比べ女性は事務係内での配転に止まり、一つの係に通算10年以上も配置されている……」。

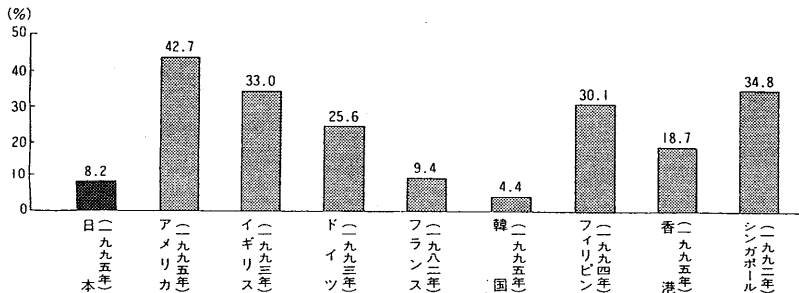
研修を受ける資格の点で制度上の差別がなくても、男性優先という「慣習」上の差別があるというのは良く聞く話である。

④昇進

女性の管理職の数については、係長相当職以上の女性管理職がいると回答した企業が全体の58.8%である。しかし、それぞれのポストの総数に占める女性の数は、係長相当職で7.3%、課長相当職だと2.0%、そして部長相当職では1.5%にすぎなくなる。部長を67人集めると、ようやく女性が1人混じるという比率である。

数字をとる年次にバラつきがあるが、ILOの資料で比較して見ると、日本の管理職における女性比率は国際的に見てきわめて低い(図表4)。これを日本女

図表4. 行政的・管理的職業における女性の割合



資料：ILO「Year Book of Labour Statistics」

出所：図表1に同じ，p.131

性の「特別な労働能力の低さ」に還元することはできまい。

⑤賃金

昇進格差は当然、男女の賃金格差を結果する。1998年のパートをのぞく男女労働者の賃金は、女性が男性の63.9%である。学歴別で見ると、高卒で65.0%、高専・短大卒で75.9%、大卒で68.8%である（図表5）。また企業規模別で見る

図表5. 性・学歴・年齢階級別所定内給与額および格差

歴 年	学 歴 計			高 卒			高専・短大卒			大 卒		
	女	男	男女間 格差	女	男	男女間 格差	女	男	男女間 格差	女	男	男女間 格差
1993年	197.0	319.9	61.6	192.2	302.9	63.5	208.9	283.4	73.7	259.8	379.8	68.5
1994	203.0	327.4	62.0	197.3	309.5	63.7	214.7	290.0	74.0	262.9	388.0	67.8
1995	206.2	330.0	62.5	198.8	310.6	64.0	220.2	294.4	74.8	266.6	392.1	68.0
1996	209.6	334.0	62.8	202.6	314.0	64.5	221.9	295.7	75.0	268.0	394.5	67.9
1997	212.7	337.0	63.1	204.0	316.2	64.5	226.7	298.6	75.9	272.0	398.4	68.3
1998	214.9	336.4	63.9	203.9	313.9	65.0	227.9	300.4	75.9	274.4	398.9	68.8
18～19歳	156.7	171.1	91.6	156.8	170.6	91.9	—	—	—	—	—	—
20～24	184.2	203.4	90.1	174.6	199.1	87.7	188.2	197.7	95.2	204.8	216.2	94.7
25～29	211.3	247.7	85.3	195.2	239.6	81.5	216.3	241.5	89.6	239.4	259.3	92.3
30～34	234.2	302.5	77.4	208.4	279.2	74.6	246.5	297.8	82.8	299.6	334.3	89.6
35～39	240.7	349.8	68.8	213.9	313.3	68.3	265.1	339.3	78.1	344.9	404.1	85.4
40～44	233.5	387.2	60.3	213.0	347.2	61.3	274.3	385.7	71.1	361.7	465.2	76.6
45～49	231.6	413.9	56.0	219.4	381.2	57.6	289.3	431.2	67.2	405.3	529.1	77.8
50～54	230.5	432.3	53.3	226.0	407.9	55.4	300.2	455.9	65.8	412.4	588.7	70.1
55～59	218.8	401.3	54.5	219.9	389.2	56.5	312.0	441.4	70.1	466.4	592.6	78.7

(注1) 各年の数値は17歳以下及び60歳以上を含む年齢計である。

2) 男女間格差は男子=100.0とした場合である。

資料：労働者「賃金構造基本統計調査」

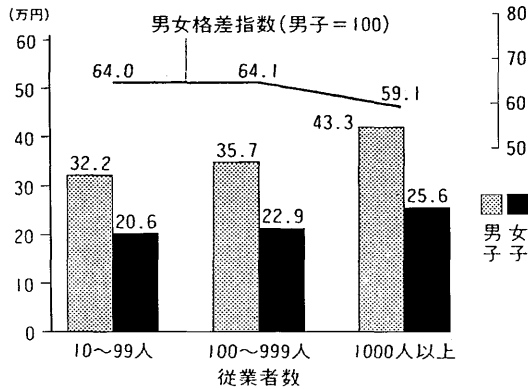
出所：図表1に同じ，p. 140

と、男女の賃金格差は中小企業ではなく、逆に従業員数1000人以上の大企業で最も大きくなっている（59.1%）（図表6）。

さらにこれも国際比較をしてみると、日本の男女の賃金格差は韓国とならび統計7ヶ国中もっとも大きな部類に入る（図表7）。

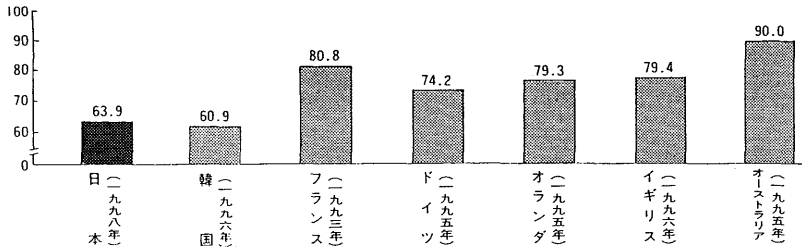
⑥セクハラ

図表 6. 男女別賃金格差（パート除く）



資料：労働省「賃金構造基本統計調査」1998年
出所：図表 1 に同じ，p.112

図表 7. 男女賃金格差（男=100）の国際比較



資料：ILO「Year Book of Labour Statistics 1996」、労働省「賃金構造基本統計調査」1998年
出所：図表 1 に同じ，P.131

労働省はセクハラを「相手方の意思に反した性的な言動を行い、それに対する対応によって仕事を遂行する上で、一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させること」と定義づけている。これの頻度や深刻さを統計数値で示すことはむずかしいが、たとえば1996年4月のアメリカ三菱自動車でのセクハラ問題は、性差別に甘い日本企業の体質を国際社会に露呈したものであった。

「からだの線をうしろからなぞられた」「『オレの女になれ』と上司に迫られた」。こういう理由で転職を余儀なくされた卒業生が私の周辺にもいる。

⑦退職、解雇

かつてのような結婚・出産による退職や、25才・30才での女性だけの早期退職が就業規則に明記されるといったことは少なくなった。だが、その圧力は「慣行」「まわりの雰囲気」といった形で今も残っている。労働省の調査に対して「退職慣行あり」と答えた女性は36.3%に達する。そして、その退職時期は「妊娠・出産した（する）とき」74.6%、「社内外を問わず結婚した（する）とき」67.7%、「社内結婚した（する）とき」39.3%となっている。

労働省の発表によれば、全国の婦人少年室に寄せられる女性労働者からの紛争解決援助の申し立てで、もっとも多いのは定年・退職・解雇に関するものである。

川口和子『雇用における男女平等とは』は、さらにコース別管理、能力主義賃金、人事考課など、男女雇用機会均等法の施行（1986年4月）と時期を同じくして採用されるようになった、新しい雇用形態・労務管理がふくむ巧妙な女性差別の検討に進んでいる。しかし、ここでは以上を、「均等法」施行から10年以上を経過した今日における女性差別の実態として確認して次にすすむ。

3. 「労働力流動化」政策と女性労働力

〔財界による女性労働力の意識的・計画的活用〕

個々の企業に応じて女性差別の実態、女性労働者の処遇には相違がある。したがって、その相違の見極めが女子学生たちによる就職活動の大きなポイントにもなる。

だが他方で、女性をふくめた「労働者の処遇」は、企業間競争の優劣を決する極めて重要な要因でもある。そこで、この競争が法による制約を被り、競争関係にあるすべての企業が一律に「同等な処遇改善」を強制されるのであれば、女性差別の撤廃、女性労働者の処遇改善に向けた個別企業の努力格差には

自ずと限界が生まれる。企業間の競争を考慮すれば「度をこえた改善は自分の首をしめる」ことにしかならないからである。

その女性労働者の平均的処遇を定めるうえで、重要な役割を果たしているのが財界の雇用・労務戦略であり、それを補完する政府の労働力政策である。以下では、いわゆる財界4団体（経済団体連合会〔経団連〕、経済同友会、日本経営者団体連盟〔日経連〕、日本商工会議所〔日商〕）を簡潔に「財界」と表記する（文中で利用する財界文書はいずれも4団体のホームページから入手したものである）。

戦後の財界・政府による女性労働者の積極的活用政策は、政府・経済審議会の答申「経済発展における人的能力開発の課題と対策」（1963年）を皮切りとする。世界に例を見ない高度成長のなか、財界・政府は労働力不足を打開する方策の一つとして、女性の職場進出を促すいわゆるウーマンパワー政策を位置づけた。この女性労働力活用戦略の背後には、産業構造の変化や技術革新による肉体労働の比重低下、家庭電化製品の普及による家事労働の軽減と家計支出の増大、さらには高校進学率の上昇にともなう若年低賃金労働力の不足といった事情があった。「労働」が余暇利用の家計補助としてしか評価されない、主婦層を主力とする、日本独特の低賃金で無権利な女性パート労働者の大群は、このウーマンパワー政策をきっかけに生み出される。

以後、こうした女性労働者の具体的な活用戦略は、生産の方法、労働の内容の変化や女性をとりまく社会・経済状況の変化に応じて適宜、意図的に再編されていく。

〔日経連『新時代の「日本的経営」〕〕

近年、女性労働者のあり方に大きな影響を与えたのは日経連の『新時代の「日本的経営」』（日本経営者団体連盟、1995年）である。その問題点については多くの批判があるが、たとえば牧野富夫『「日本的経営」の崩壊とホワイトカラー』（新日本出版社、1999年）が、この路線にもとづく現実展開の最新局面を分析している。

1990年代に入り、世界経済は、各国多国籍企業の本格的な正面衝突（メガ・コンペティション）時代を迎えた。その中で「財界の労務対策部」を自認する日経連は、大企業の国際競争力強化に必要な「高コスト体質の是正」、とりわけ「総額人件費の抑制」を呼びかけてきた。その集大成的文書が『新時代の「日本的経営」』である。人件費抑制のために主張された具体的な方法は、終身雇用制・年功賃金制の解体と、それにかわる個別的・能力主義的労務管理の導入である。これは1960年代に確立した「日本的経営」を財界みずからが破壊する「攻撃的」な雇用再編の戦略である（牧野の研究はこの点の強調に特色をもつ）。「万」の単位のクビ切りという「合理化」計画の「異常」が、もはや「普通」のこととなったかに見える今日の大企業による「リストラ合戦」は、この日経連による終身雇用制の破壊という「大号令」をきっかけとした。

『新時代の「日本的経営」』は、終身雇用制・年功賃金制解体後の男女「正規」雇用労働者を次の3つのグループに分類する（図表8）。

図表8. グループ別にみた処遇の主な内容

	雇用形態	対 象	賃 金	賞 与	退職金 年金	昇進 昇格	福祉施策
長期蓄積能力 活用型グループ	期間の定のない雇用契約	管理職・総合職・技能部門の基幹職	月給制か年俸制/職能給昇格制度	定率+業績スライド	ポイント制	役職昇進職能資格昇格	
高度専門能力 活用型グループ	有期雇用契約	専門部門（企画、営業、研究開発等）	年俸制業績給昇格なし	成果配分	なし	業績評価	生活援護施策
雇用柔軟型 グループ	有期雇用契約	一般職技能部門販売部門	時間給制職務給昇格なし	定率	なし	上位職務への転換	生活援護施策

出所：日本経営者団体連盟『新時代の「日本的経営」』（1995年）p. 32

(1)長期蓄積能力活用型グループは、いわゆる幹部候補生のグループである。長期的な企業経営の成否を左右する彼らには、経営ノウハウの蓄積とその能力の社外流出を防ぐために、唯一、終身雇用制が残される。しかし、それで従来

どおりの労働条件が保障されるわけではない。賃金面では能力主義が大胆に導入され、30才以降ではこのグループ内部での賃金格差がラッパ型に広がる。幹部候補生同士の熾烈な競争（企業への貢献競争）、すなわち「自発的」な労働強化が導かれるのである。

(2)高度専門能力活用型グループは、いわゆる専門職・技能職のグループである。ここに分類される労働者は全員が3～5年単位の有期雇用契約者となる。短期のプロジェクトなど一定の雇用期間を経過した後の就労継続は、同じ職場での契約更新か他企業に職場を移動しての新規契約（労働力の流動）となる。もちろん次の職場への移動の成否はすべて労働者自身の個人責任である。こうした雇用形態は、経営者には従順で「有能」な労働者の育成・選別を容易にさせ、労働者には次の契約の獲得をめざしての「自発的」な労働強化をやはり強要するものとなる。賃金は昇給なしの年棒制（個別管理）とされ、退職金は支給されない。

(3)雇用柔軟型グループは、いわゆる一般職のグループである。ここもまた有期雇用だが、さらに驚くべきは昇給なしの時間給という賃金制度である。これでは毎月の固定給さえ保障されず（労働時間の変動がありうるから）、長期的な生活設計はおろか、経済的自立の可能性さえ危うくなる。現在、女性労働者の多くが一般職や販売職に従事しているが、この分類にしたがえば、彼女たちの多くは自動的にこのグループに投げ込まれる。これは現在の私たちがイメージする「正規雇用」労働者とはまったく異なる、新しい種類の「正規・不安定雇用労働者」といえる。

(2)や(3)のグループに属する労働者たちの雇用期間を仮に5年とすると、新規学卒者は高卒23才、大卒27才で契約切れとなる。さらに5年の契約更新があったとしても、次に契約が切れるのは高卒28才、大卒32才である。これはちょうど多くの女性たちの結婚・出産・育児の開始に重なる時期である。この時期に雇用契約を「円満に」終えることができるということは、経営者が出産休暇や育児休暇の取得など女性労働者の雇用に特有の「高コスト」を回避する

ための絶好の切り札を手にすることを意味している。

(財界を後押しする政府の労働法制「改革」)

日本の政府は「男女共同参画社会」を目指すとしており、また「少子化対策」にも前向きに取り組むとしている。そうであれば、こうした財界の雇用戦略に適切な規制(母性保護の拡充、男女共通の長時間労働規制、不安定雇用の制限など)をくわえるのが政府の当然の役目であろう。だが実際に政府が行ったのは、財界による「労働力流動化」をバックアップする立場からの労働法制「改革」であった。

99年4月、改定「均等法」は労働時間の短縮なしに、女子保護規定(深夜労働の禁止、時間外・休日労働の制限など)の撤廃と抱き合わせで施行され、これによって「過労死の男女平等」が引き寄せられた。女性労働者は「過労死大国」日本(過労死弁護団調査で毎年1万人をこえる)の世界最悪の労働条件に、男性と肩をならべ「平等」に入り込む「権利」を手にはさせられた。いまや女性労働者の生きる道は、『新時代の「日本的経営」』がいう「過労死」を辞さない(1)(2)の「自発的」労働強化グループか、あるいは経済的自立さえ危うい(3)の生活不安定グループしか残されない。男女の自然な体力差、今日における家庭責任遂行の一般的な男女格差を念頭すれば、多くの女性は(3)に追いやられることになる。これは「男女平等」の名のもとに雇用における男女差別の再編を結果させる、実に巧妙な方策といえる。

他に、政府が次々と進めている労働法制「改革」には次のようなものがある。
①有期雇用の最長期間を従来の1年から3~5年に延長する、裁量労働時間制の適用範囲をホワイトカラー全体に拡大する(労働基準法)、②派遣労働者の受け入れが可能な職種を16職種から原則自由化の方向に変更する(労働者派遣法)、③短期の不安定雇用者の拡大に対応して民間の有料職業安定所を設置する(職業安定法)、④最低賃金を産業別・地域別の2種並立からより賃金の低い地域別に一本化する(最低賃金法)。

なお、私たち大学教員の労働条件を根本から揺るがす「大学教員任期制」(任

期制とはここにいる有期雇用制に他ならない)も、こうした財界による大がかりな「労働力流動化」政策の一環として位置づけられる。したがって、この問題を「個別的・一過的」なものとして軽視することはできない。

4. 90年代アメリカのグローバリゼーション戦略

(「労働力流動化」はアメリカ主導の国際戦略)

こうした日本の「労働力流動化」政策には国際的な背景がある。一ノ瀬秀文『世界と日本をどう見るか』(新日本出版社、1997年、pp. 63-81)に詳しいが、G7など先進各国における「雇用・賃金破壊」政策の体系的推進はアメリカ主導の国際合意でもある。

93年6月、OECD閣僚理事会宣言は「失業の削減こそが中心的な目標」と題した項で「雇用の展望を改善するための協調的戦略」の強化・拡大を確認した。また翌7月には東京サミット経済宣言が、失業問題解決のための「労働市場の効率性を改善するための構造改革」を強調した。そして、この段階でまだ不鮮明だった「構造改革」の内容が94年3月にデトロイトで開催されたG7の「雇用サミット」で明らかにされ、それが同年7月のナポリ・サミット、95年6月のハリファックス・サミットで追認されていく。

「われわれはデトロイトにおける雇用失業ハイレベル会合および経済協力開発機構(OECD)の分析を受け、われわれがとる必要のある行動を明らかにした。「……雇用費用の増大または雇用創出の阻害をもたらす労働(市場)の硬直性を減少させ、過度の規制を撤廃し、可能な場合には雇用に伴う間接的な費用の削減を確保する」(ナポリ・サミット)。「……労働市場の一層の柔軟性と不必要な規制の撤廃を促進する措置をとる必要があるだろう」(ハリファックス・サミット)。

各種宣言文書の入口は失業の克服であり雇用の増加である。だが、それを実現する道は「労働市場」の「柔軟」化、「雇用に伴う間接的な費用の削減」であった。こうした国際合意の日本的表現が「労働力流動化」であり「総額人件費の

抑制」だったのである。その内実は「不安定雇用労働者」を国際的な規模で一挙大量に創出するものでしかない。

ちなみに最近のアメリカの失業率低下は「正規雇用」の減少を「不安定雇用層」の増大で「補った」見せかけの「低下」にすぎない。一ノ瀬秀文・同上書 (pp. 42-46) は、レスター・サローの研究も紹介しながら、アメリカの実質的な失業率を14~15%と計算している。また、ジェレミー・リフキン『大失業時代』(TBSブリタニカ、1996年、p.214) は、93年の時点で、すでに派遣・契約・パートなどの「臨時雇用」がアメリカの労働力の1/4に達していると指摘している。

〔経済・軍事グローバリゼーション戦略〕

この時期、先進各国政府が労働市場の「構造改革」に力を注いだ背景には、ソ連崩壊(1991年)によるアメリカの世界戦略の転換があった。その核心の第一は、従来、ソ連との力の均衡によって参入することができなかった地域への、アメリカ多国籍企業の本格的な進出・展開であり、第二は、その経済グローバリゼーション戦略をつらぬくために「国連を活用するがしたがわかない」という軍事グローバリゼーション戦略を確立することである。

新原昭治『冷戦は終わったか』(新日本出版社、1994年、pp. 89-92) が紹介するように、戦後アメリカ外交の基本は次のようなものであった。外交の「全般的政策は、アメリカの制度が生き長らえて繁栄することのできるような国際環境の発展を目的とした政策」である。「一つは、たとえソ連の脅威が存在してなくてもわれわれが多分追求するであろう政策……健全な国際的共同体の発展をくわだてる政策」であり、「もう一つの政策は、ソビエト体制を『封じ込める』政策」(1950年4月14日付・国家安全保障会議文書第68号「米国の国家安全保障に関する目的と計画」) である。

ソ連崩壊によりこの「もう一つの政策(=ソ連封じ込め)」は大きな意義をもたなくなった。その結果、残されたのは「ソ連の脅威」と無関係に追求される、アメリカの「繁栄」に必要な「国際的共同体の発展」政策である。そもそも「冷

戦」戦略とはこの二つの政策の総体をいうのであり、さらに両者の関係についていえばアメリカに都合の良い「国際的共同体の発展をくだてる」ことを根本とする。この根本政策が、次に見るような新しい展開をとげつつあることからわかるように、「米ソ対立」の終焉を「冷戦の終焉」に短絡させる見解は、必然的にアメリカの世界支配への野心に対する過小評価を導く。

クリントン政権はソ連崩壊後のアメリカ新外交をはっきりと自覚して誕生した新世代の政権である。クリントンは副大統領候補ゴアとともに「3つの明確な目的」すなわち、①「国内外のアメリカの経済的指導性を再び確立する」、②「アメリカの軍事力を、新しい時代に応じて整える」、③「民主主義を海外に広め、確固たるものにする」を公約にかかげて大統領選挙に立候補した（この公約は『アメリカ再生のシナリオ』講談社、1993年として日本でも翻訳・出版されている）。

こうしたアメリカ外交戦略の転換については、上田耕一郎『新ガイドラインと米世界戦略』（新日本出版社、1998年、pp. 115-127）、同『変革の世紀』（新日本出版社、1999年、pp. 34-43）が詳しい。大統領就任後クリントンは、93年9月27日の国連演説でこう述べている。「危険と機会が併存する新しい時代におけるわれわれの最優先の目標は、市場を基礎とした民主主義諸国の世界共同体を拡大し、強化することではなければならない」。ここで注意すべきは「民主主義諸国」の言葉にそえられた「市場を基礎とした」という限定の意味である。

同じ時期、アンソニー・レイク安全保障担当・大統領特別補佐官は、この戦略を次のように説明した（93年9月21日、ジョンホプキンス大学での講演）。「われわれが到達したのは……民主主義と事業家の大きな機会という瞬間であり、これをムダにしてはならない」。「封じ込め戦略の後をつぐのは、拡張の戦略、市場民主主義諸国の自由世界共同体の拡張（グローバリゼーション）戦略」である。

「事業家の大きな機会」とはいかにも露骨な表現だが、この後アメリカは、IMF や世界銀行などの多国間金融機関をフルに活用し、世界各国に「貿易・投

資・為替の自由化」を強制し、さらに「グローバル・スタンダード」(内実はアメリカン・スタンダード)にもとづく各国経済の「構造調整」(新自由主義的「規制緩和」)を強要していく。こうした事態の経過は、「事業家」の正体が何よりもアメリカの巨大多国籍企業・銀行に他ならないことを鮮明に示すものといえる。クリントン演説がその「拡大」をアメリカの「最優先の目標」とした「市場民主主義諸国」とは、このアメリカの「自由化」要求を受け入れる諸国のことである。先に見た「雇用・賃金破壊」政策の国際合意は、こうした「グローバル・スタンダード」形成の「先進国・労務管理」版なのである。

あわせてクリントン大統領は先の国連演説で「われわれの中心的な利益やわれわれの同盟国の中心的な利益が脅かされるときには、われわれは単独で行動することをためらってはならない」と述べた。これは市場民主主義諸国の拡大というアメリカの「利益」を守るために、アメリカは「単独で」すなわち国連決議なしでの軍事力行使を「ためらわない」とする宣言であった。湾岸戦争の「教訓」として導かれた「国連を利用するがしたがわない」というこの戦略は、「大統領決定指針(PDD)25号」(1994年5月5日)で次のように確認される。「米軍の軍事力の基本目的は戦争を闘い、勝利することであり、国連軍事活動への参加は、アメリカの国益に合致したときに限られる」「たとえアメリカが国連軍事活動に参加するときでも、指揮権はアメリカにある」。

NATOによる「新戦略概念」の採択、その先行的な「テスト・ケース」としてのユーゴ空爆、また日米安保条約にもとづく「新ガイドライン」関連法の採択、99年上半期に集中したこれら一連の事態は、アメリカの90年代型軍事グローバル化戦略の展開線上に位置づけられたものである。

5. 大国主義的改革と「新自由主義」的構造改革

〔「新ガイドライン法」成立への財界の執念〕

こうしたアメリカの新戦略を前に、日本の財界・政府が選択した道は、第一に、日本多国籍企業の競争力を抜本的に強化すること、第二に、その多国籍企

業の海外利益を確保するために「自衛隊」の海外派兵を実現することであった。これはアメリカの経済・軍事グローバリゼーション戦略に対する全面的な追隨を意味する。

経団連の「日米関係の強化に向けた5つの重要課題（およびその説明）」（97年4月15日）は、日本の多国籍企業と海外派兵との関係を、次のように率直に述べた。アジア地域が「市場原理に基づいて発展することは、日米にとって大きな『機会』である」。その利益「機会」の追求には「政治・安全保障面では米国のプレゼンスが必要である」。だが今後はアメリカ任せでなく、『日米共同宣言』を基礎に」日本の「貢献」を考えていかねばならない。

96年4月のクリントン・橋本会談による「日米共同宣言」は、日米安保条約の適用範囲を「アジア・太平洋地域」に拡大する一方、海外での日米共同作戦の具体化に向けた「ガイドライン」（日米防衛協力のための指針）の改定を定めていた。つまり、経団連のこの文書は日本多国籍企業の利益を追求する手段としての「新ガイドライン」の策定、すなわち米軍との共同行動という形での「自衛隊」の海外派兵をはっきりと位置づけていたのである。

「新ガイドライン」日米最終報告（97年9月23日）につづき、99年にはその合意を具体化する関連法案が国会審議にかけられた。国会では、①日本が分担する「兵站活動」は戦争行為であり、したがってこの法律は憲法違反である、②いつどよう戦争を行うかは事実上アメリカ任せにされている、③実際のアメリカの戦争はユーゴ空爆に見られるように国連憲章を無視した無法な干渉戦争である、④戦争に参加するのは自衛隊だけでなく自治体や民間企業も動員される、等の論点からの批判を呼んだ。

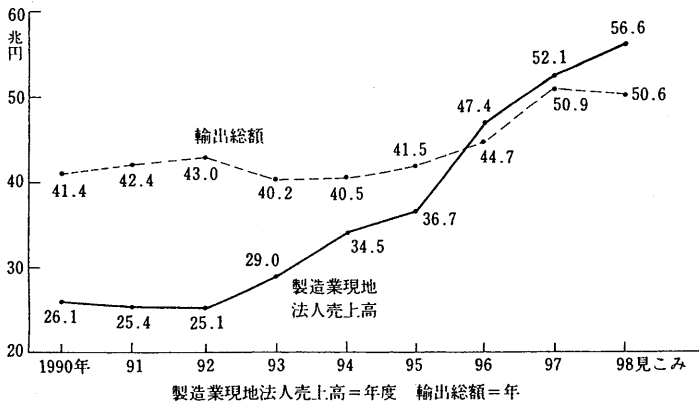
この瞬間に財界の声を代表したのは経済同友会である。同友会の「緊急提言・早急に取り組むべき我が国の安全保障上の四つの課題」（99年3月9日）は「今次国会で取り組むべき課題」として、『新ガイドライン』関連の法整備を「一日も早く実現すること」、さらに「集団的自衛権の行使」に関する政府の「憲法解釈の早期見直し」、憲法「改正」に向けた「常任委員会」の設置を求めた。

そして現実に国会は、この文書の内容どおりに自公の賛成多数で「新ガイドライン」関連法を成立させ、また「憲法調査会」の設置を決定した。

〔日本大企業の本格的な多国籍化〕

こうした「自衛隊」海外派兵への財界の強い執念の背後には、日本大企業の本格的な多国籍化がある。通産省・産業構造審議会「WTO 部会・貿易と投資に関する小委員会中間報告書・99年2月」など各種政府資料は、①日本企業の多国籍化が1980年以降世界平均の2倍の速度ですすんでおり（海外直接投資の累積額が世界全体で80年5200億ドルから97年3兆5400億ドルへと6.8倍化する間に、日本は80年200億ドルから97年2850億ドルへと14.3倍化）、②その結果、すでに製造

図表 9. 日本の現地法人売上高（製造業）と輸出総額の推移



資料：通産省「98年度・海外事業活動動向調査」

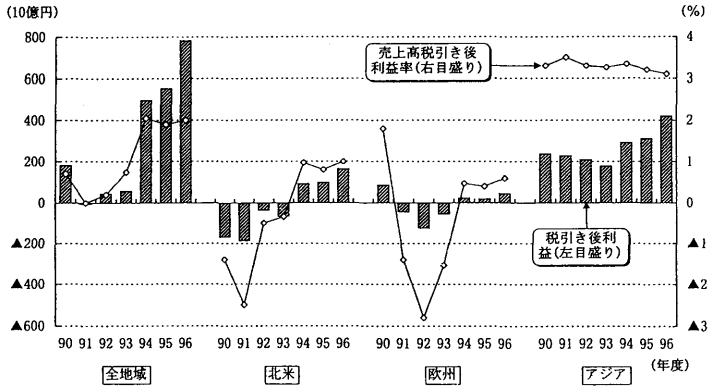
出所：石川康宏「日本企業の多国籍化と財界の最新戦略」

（学習の友社『学習の友』1999年10月号）p.73

業をとれば96年以降輸出より現地売上高の方が高くなっている（図表9）、③また、進出先や売上高はアメリカ/アジア/EUの順に大きいが、税引後の利益ではアジアが全体の50%を越えている（図表10）、等を示している。

「われわれがアジアに集中する経済力から利益をえたいのならば、申し分のない熱心なパートナーとしてその場にいなければならない。そのために軍事力

図表10. 日本の海外現地法人の地域別税引き後利益と売上高税引き後利益率の推移
(製造業)



(資料) 通商産業省「海外事業活動基本・動向調査」

出所：通商産業省「通商白書・総論・平成11年版」(大蔵省印刷局, 1999年) p. 132

が必要だろうか。……もちろん必要である。外交の通告書も、政治的な派遣団も、経済的な委員会も、目に見える米軍のプレゼンスほど明確な誓約のメッセージを伝えることはできない(ラーソン元アメリカ太平洋司令官、前掲・上田『変革の世紀』p. 105より)。こうした「軍のプレゼンス」がもたらす「利益」の拡大を、財界はとりわけ利益率の高いアジアにおける「自衛隊」の海外派兵に期待しているわけである。

〔「新自由主義」的構造改革〕

日本企業の多国籍化支援は、国内経済の「新自由主義」的構造改革を通じて行われている。今日における「新自由主義」の台頭については新日本出版社『経済』(99年5月号)の特集が参考になる。二宮厚美は「現代の新自由主義は種々雑多な思想が雑炊のように混ぜ合わされてできあがった混成物」であり、「新自由主義とは社会の資源配分を市場原理に委ねること、つまり資源の効率的配分を市場の自由競争のもとで実現しようとする考え方」という(「現代資本主義

と新自由主義」p.14)。また高懸雄治も次のようにいっている。『新古典派の復権』として語られる新自由主義の原理は、端的に言えば市場経済と開放政策ということ「新自由主義の原理は、本質的に『強者の論理』の貫徹であり、したがって、所得・貧富の格差を拡大させるものである」（「新自由主義と途上国経済」p.76、p.88）。

すでに見た労働法制の「規制緩和」も大企業・多国籍企業支援の「新自由主義」的構造改革（自由化・規制緩和）の一環だが、たとえば、経団連「世代を越えて持続可能な社会保障制度を目指して」（96年12月17日）がいうように、企業負担を軽減させ、さらに国家責任を後退させる「市場原理と自己責任原則を基本」とする社会保障づくりも「規制緩和」の名により推進されている。とりわけ経済同友会「安心して生活できる社会を求めて」（97年4月25日）は「持続可能な社会保障」を「私的保障と公的保障の適切な組み合わせ」と特徴づけ、社会保障の公的性格を否定したうえで「あくまで私的保障が主である」「公的な保障だけで、社会保障ニーズをすべて充足するものではない」とさえ主張するにいたった。これは憲法25条にもとづく従来の社会保障理念の根本的な破壊を目指すものといえる。

99年秋に行われた中小企業や農業への保護・支援の最終的な切り捨てもまた「新自由主義」的構造改革の名のもとに正当化された。年間2万に近い企業倒産が続くなか、「改正」された中小企業基本法は中小企業全体の一律「底上げ」を放棄し、支援対象を全中小企業の0.15%に満たないベンチャー企業に限定した。また「新農業基本法」は農産物価格保障政策を放棄し、穀物自給率25%（カロリー計算、97年）をさらに引き下げる全面的な農産物輸入依存の方針を決定した。日本農業の解体方針と引き換えのこの輸入依存はアメリカへの「市場開放」であるとともに、「安い」食糧品（その安全性を問わなければであるが）の流入による食費抑制をつうじた国内労働者の賃金抑制を狙ったものでもある。

さらに「市場開放」の論理には、次のように、日米多国籍企業に都合のよい「国際ビジネス環境」づくりを世界に求めるための、取引材料の獲得という思惑

も込められる。経団連「次期 WTO 交渉への期待と今後のわが国通商政策の課題」(99年5月18日)はこう述べている。「対日輸入の一層の促進に向けて努力を続けることは、わが国が次期 WTO 交渉において、積極的な役割を果たしていくうえでも重要である」。ここでも日本多国籍企業の利益が、輸入商品との競争を余儀なくされる中小企業の利益に優先される。

他方で、アメリカ向けの「市場開放」にはアメリカ多国籍企業への屈伏という側面も含まれる。前掲・経団連「日米関係の強化に向けた5つの重要課題」は、その第一に「日本は自らの課題として規制の撤廃・緩和や一層の市場開放に取り組み、日本経済の高いコスト構造を速やかに是正すること」を掲げている。一ノ瀬秀文「現代の『合理化』と産業再編(上)」(新日本出版社『労働運動』、99年9月号、p.94)が明らかにしているように、その根底には、たとえば日米包括経済協議(93年11月発足)の「対内直接投資および企業間関係に関する政策および措置」(95年6月)が日本国内の規制緩和の具体的内容を決定しているなど日本財界の対米従属的な姿勢がある。

「新自由主義」的構造改革の集約的文書といえる『経済戦略会議報告・樋口レポート』(日刊工業新聞社、1999年)は、多くの「改革」課題を列挙しながら、国・地方合計で年間50兆円もの大型公共投資や大銀行への「公的資金」60兆円(2000年度政府予算案には70兆円への拡大案が含まれている)投入など、大企業・大銀行の利益保障については何一つ「自由化」を主張していない。つまり現代日本における「新自由主義」は、構造改革の全般的な「原理」のではなく、もっぱら日米大企業・大銀行の利益追求にとって障害となる特定分野に「自由化・規制緩和」を持ち込むための「手段・道具」にすぎない。「はじめに学問ありき」ではなく「はじめに政策ありき」。これが今日における「新自由主義」復権の根本理由である。繰り返しになるが、『新時代の「日本の経営」』が目指す女性労働者への差別手法の再編は、こうした包括的な多国籍企業化支援政策の一環なのである。なお経済学の歴史における「新自由主義」の位置づけについては、拙稿「20世紀経済学のパラダイム・シフト」(平井雅子編『20世紀

パラダイム・シフト』国書刊行会、近刊)を参照願いたい。

6. グローバリゼーション戦略への逆流

〔労働分野での逆流から〕

日本の財界・政府はアメリカのグローバリゼーション戦略への追従姿勢を明確にしている。しかし、失業者・半失業者を増大させる労働分野へのアメリカン・スタンダードの強制は、安定した「正規雇用」の拡大を求める各国労働者からの大きな抵抗にぶつかっている。

日本では「万」の単位のリストラが、事実上どんな法律にも規制されず、逆に「産業再生法」によって奨励されている。だが、ヨーロッパ各国には企業経営者による安易な大量解雇を許さない、かなり強い拘束力をもった法的規制がある。宮前忠夫「欧米諸国の解雇制限制度と雇用確保のたたかい」(労働者教育協会『学習の友・99年秋別冊』学習の友社、1999年10月、pp. 55-61)と、その「資料・主要国の解雇制限法制」(同 pp. 62-4)によれば、ドイツでは「解雇制限法」「事業所組織法」、フランスでは「経済的理由による解雇の防止と職業転換の権利に関する法律」、イタリアでは「新解雇制限法」、イギリスでは「雇用保護統合法」がそれぞれ集団的解雇への規制法として機能している。

たとえばドイツでは、従業員20~59人の職場で5人以上、60~499人の職場で正規雇用の10%あるいは25人以上、さらに500人以上の職場で30人以上を30日以内に解雇しようとする、それが集団的解雇として厳しい規制の対象となる。解雇を計画する経営者は事前に州の職業安定局への届け出を行わねばならず、その書類には解雇を回避するための経営者による努力事項の記載が求められる。そして、この記載事項が誠実に履行されない場合の解雇は無効となる。また解雇の前には従業員代表委員会からの意見聴取が義務づけられており、この聴取を行わない解雇も無効である。さらに従業員代表委員会が解雇計画に反対を回答し、労働裁判所での審理によって勝利した場合にも解雇は無効となり、解雇は無効との審判が下った場合でも、訴訟集結までの継続雇用(すなわ

ち賃金保障)が経営者側に義務づけられている。解雇制限法は1951年に、事業所組織法は1972年にそれぞれ制定されたものであり、アメリカン・スタンダードの押しつけも、容易にこうした歴史的蓄積を破壊することはできずにいるのが実態である。

さらにアメリカン・スタンダードに明らかに逆行した動きを見せているのはフランスである。財界(中心は「フランス企業運動」との激しい闘いを通じて制定された週35時間法により、フランスでは時短をつうじた正規雇用の創出が開始されている。99年12月にいわゆる第二法が成立し、従業員20人以上の職場では2000年から、20人未満の職場では2002年から、従来の週39時間労働を35時間へと短縮することになった。これによりフランスの年間最高労働時間は1600時間となる。こうした動きに対応して、たとえば大型の公共企業であるフランス電力・ガス公社(従業員13万9000人)が、賃下げなしの時短、時間外労働の削減、向こう3年間に3000~5000人の雇用を拡大すると労働協約をすでに労働組合と締結するなど、現実にフランスの失業率は低下の傾向を見せ始めている(97年6月の12.6%から99年6月の11.3%へ)。

こうした動きはアメリカ国内にもある。全国労働組合総連合(全労連)『国民春闘白書・1998』(学習の友社、1997年、pp. 156-8)にも紹介があるが、労働組合チームスターズに結集した宅急便会社ユニテッド・パーセル・サービス(USP)の労働者たちは、1997年8月4日から19日までの16日間のストライキをつうじて10万人以上のパートタイマーのうち1万人を正社員化させるとの確約を勝ち取った。この背後には、財界寄りといわれる新聞「USトゥデー」に発表された労働組合支持55%という世論調査の結果や、また、チームスターズが加入する全国組織アメリカ労働総同盟産業別会議(AFL-CIO)が「長期スト対策」としての資金拠出を表明するなどの社会的支援があった。この出来事は、すでに不安定雇用が2000万人をこえるといわれるアメリカ社会の中で、「正社員化」を求める労働者の声が国民的な支持を勝ち得たという点で画期的な意義をもつものといえる。

[グローバリゼーション戦略の孤立の深まりと日本]

グローバリゼーション戦略が暗礁に乗り上げつつあるのは労働分野だけではない。森原公敏「経済危機後のアジアの変化」(新日本出版社『経済』2000年1月号、pp. 75-81)にも指摘があるが、たとえば1997年の東南アジアの通貨・経済危機に際して、アメリカはIMFを活用してタイ・インドネシア・韓国などに各国経済の「構造調整」(融資と引き換えの緊縮財政・規制緩和)を強要した。しかし、その結果、これら各国経済は深刻な打撃を受け、その一方でIMFの圧力に屈しなかったマレーシアが独自の経済再建に成功した。これにより、IMFは経済再建のマレーシア方式を評価せずにおれなくなり、さらにアメリカ自身もIMFの融資条件に「経済構造調整」政策の強要を加えることの見直しを余儀なくされている。

また、99年11月30日～12月3日にシアトルで行われたWTO(世界貿易機構)の第3回閣僚会議では、農業問題、労働基準問題、反ダンピングなどの貿易問題で、EU各国や発展途上国からの批判がアメリカン・スタンダードに集中し、アメリカの思惑に反して会議そのものが「中断」に追い込まれるという結果となった。

軍事問題でも同様の動きがある。99年9月の非同盟諸国閣僚会議は、アメリカのユーゴ空爆を念頭して「国連憲章にも国際法の一般原則にも法的基礎をもたないいわゆる人道的干渉権を拒否する」との立場を宣言した。また、同じ9月に閉幕した国連総会では、アナン事務総長からユーゴ空爆は「安全保障体制を掘り崩す」「先例にならないのか」という問題提起が行われ、これに対して中国・ロシアが厳しい批判を繰り返しただけでなく、空爆に参加したフランスやドイツなどからもユーゴ空爆を「前例にしてはならない」「例外にとどめるべき」などの見解が表明された。

こうして、アメリカのグローバリゼーション戦略の横暴に対する批判は世界的規模での大きな流れをつくりつつある。この種の動きは日本国内にも存在する。労働分野では「全労連」が、サービス残業の禁止と政府公約の年間総労

働時間1800時間を実現すれば、新たに720万人の雇用が創出できるという現実的な試算をふくめた「緊急雇用対策」(98年7月)の実施を呼びかけており、また、労使協調を特徴とする「連合」も99年春闘で初めてサービス残業の調査を行い、月平均約30時間(賃金換算で約6万円のタダ働き)という調査結果を公表した。さらに、99年5月には財界寄りの社会経済生産性本部も、サービス残業廃止で92万3000人、さらにすべての残業廃止で261万1000人の新規雇用が創出されるとの試算を公表している。長時間労働の緩和・解消(何よりサービス残業は労働基準法違反である)をつうじた雇用増(失業問題の改善)というフランス型の道が国民の前にはっきりと示されつつある。また女子保護規定の撤廃をめぐる「全労連」「連合」の一定の連携のもとで、男女共通の労働時間短縮とあわせて男女の平等を求める取り組みが精力的に行われた。

99年の1年だけを見ても「労働力流動化・総額人件費削減」政策に対する労働者の闘いは多くの成果をあげている。女性の残業規制廃止のもとで船橋信用金庫(千葉)では男女とも年間の残業時間上限を150時間に制限する労使協定が結ばれた(2月)。また親会社である富士通の意向で「希望退職か、転籍(解雇)か」を迫られた高見沢電機(長野)の労働者は工場閉鎖を許さず(7月)、年を越した今日も闘いをつづけている。さらに「現代の座敷牢」としてマスコミでも話題となったセガ・エンタープライズ(東京)の隔離部屋(パソナ・ルーム)に押し込まれていた労働者が、職場復帰を勝ち取った(9月)。他にも数えきれないほどの事例がある。

さらに、全労連編『月刊・全労連』(学習の友社、2000年2月号)に詳しい特集があるが、全労連の「2000年国民春闘方針(案)」がリストラとの闘いの最初に「『日産リストラ』に反対する全国闘争」を位置づけているように、日産自動車の2万1000人クビ切り計画をめぐる闘いは、日産労使の枠をこえて、日本の全労働者の今後の雇用条件を大きく左右する全国的な取り組みとして広がりつつある。このクビ切り計画の実態は正規雇用者3万5000人を解雇しながら、他方で不安定雇用者1万4000人を新規採用するというものであるから、これは労

働分野におけるアメリカン・スタンダードそのものの是非をめぐる闘いである。

軍事分野についても同様の動きがある。「新ガイドライン」関連法の成立に前後して、「ストップ・戦争法」の全国集会（99年5月21日）が、労働者・市民の5万人をこえる参加のもとに開かれた。われわれ兵庫県の大学人も有志による連名のアピールを發表したが、その後もこうした運動は「新ガイドライン」の発動を阻止する取り組みとして多面的につづけられている。5000人ともいわれる世界のジャーナリストを集結させる7月の沖縄サミットは、沖縄と日本における米軍基地のあり方、アメリカの軍事グローバリゼーション戦略に全面追隨する日本の姿勢に対して、あらためて国際的な注目を浴びせる場となる。普天間から名護への基地移設（実態は日本の国家財政による最新鋭基地の新設とそこへの旧式基地からの米軍の移動）問題とも結んで、日米安保条約そのものの是非をめぐる議論が再燃しよう。

7. 「資本制と家父長制」

〔家父長制的意識の残存〕

以上、日本の企業社会における女性差別の実態の確認から、その背景にある財界の差別的な女性労働力活用戦略、その最新版としての『新時代の「日本的経営」』と日本の大国主義的改革、さらにはそれらの国際的背景であるアメリカのグローバリゼーション戦略とそれをめぐる国際的な力の対抗などを駆け足で見てきた。こうした視野からすれば、女性労働者の差別をめぐる「資本制と家父長制」とのかかわりにおいて、「資本制」（国際的な規模での資本間競争とコスト削減や自発的な労働強化を導くための労務管理政策）こそが、企業における女性差別推進の主たる動因であることは疑いようがない。

だが、なぜ「資本制」（この場合は経営者だが）は女性差別を自覚的戦略として生み出すことができ、他方で、また経営者だけでなく多くの労働者をふくむ企業社会は、その差別戦略を広く、長期に渡って「受容」しうるのか。これら

については、独自の究明が必要である。そこでは、先ず戦前型の伝統的な家父長制意識の色濃い残存が指摘されねばならない。以下、補論的に「資本制と家父長制」をめぐる若干の問題にふれておく。

鎌倉時代以降の「嫁入婚」の成立と普及、その経済的背景となった土地を中心とする財産の男性による「単独相続制」の成立、室町幕府による「公娼制」の採用や江戸時代における傾城町（売春街）の形成に見られる一夫多婦制の社会的公認など、伝統的な家父長制は多くの社会的（政治的・経済的）基盤をもつ。くわえて江戸時代には、男に対する女の服従を美德とし、これを女性に教育するための多くの女子教訓書（『女訓抄』『女かがみ』『女式目』『女大学』など）も登場する。

こうして形成された家父長制は、「資本制」の成立によって一挙に解体されるものではなかった。それどころか天皇制権力のもとで資本主義の形成を促進した明治政府は、家父長制的な家族制度を徳川封建社会から受け継ぎ、これを明治民法として成文化する。川島武宣『家庭の法律（改訂版）』（岩波新書、1964年、pp. 13-15）によれば、明治民法のもとの家族生活には、①妻や子ども、分家していないすべての血縁者に対する家長の権力、②妻に対する夫の権力、③子に対する親の権力という三つの権力が貫いていた。また、磯野誠一・磯野富士子『家族制度』（岩波新書、1968年）によれば、1944年に政府が発行した『家庭教育指導叢書』でさえ、その内容は200年以上前の『女大学』の教えをそのまま復元させたに等しかったという。そこには、天皇制国家を家父長制家族に模して支えるという、独特の政治的意図がはたらいていた。

この家父長制がようやく政治権力による公認を失うのは日本国憲法の成立によってである。新憲法は家庭生活における個人の尊厳と両性の平等を定めた。「婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。②配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなけ

ればならない」(第24条)。これは旧来の家父長制的な家族関係を根本から覆す内容である。

新憲法の規定は600年以上にわたる家父長制の歴史をこえて、男女の同権・平等をめざす運動に新しい条件を開く、画期的な意義をもった。しかし、条文の変更が社会全体の男女観・家族観を直ちに自動的に変更するわけではない。この憲法にもとづく学校教育はようやく50年の歴史をもったにすぎず、男女の平等とは何であり、その平等はどのように実現されるべきかといった問題をめぐる国民意識はいまだ十分な成熟を遂げたとはいえない。この成熟の促進を願う取り組みは、わずかに50年前まで政府・社会公認の思想(道徳的規範)としてあった家父長制的意識の払拭を、合わせて重要な運動上の課題と自覚しないわけにはいかないのである。

[資本主義の二面の機能一家父長制の解体と活用]

他方で、今日に残存する家父長制的意識は、多くの諸制度・慣習によって再生されてもいる。それは政治・経済などの物質的な社会関係に根をもたない「宙に浮かんだ残存意識」ではない。企業社会内に制度化された女性差別は、一面で社会全体に残存する家父長制的意識に依存した、その活用の結果といえるが、他面で、そうした制度を制度として実体化することは、それ自身、その制度に応じて旧来型の家父長制的意識を再編し、それをつうじて残存する男女差別の意識を温存あるいは攪拌する役割をもつ。そして、それは、企業内部にとどまらない社会全体における家父長制的男女差別意識を再編し、温存し、あるいは攪拌する重要な震源としても機能する。

こうした「資本制」と「家父長制」とのかかわりについては、「家父長制」を解体しつつ、活用するという「資本制」の二面の機能を見ておく必要がある。二宮厚美「現代社会と男女の平等」(学生新聞社「学生新聞」1999年12月15日付)、同「現代日本の家族政策と共働き家族の福祉」(基礎経済科学研究所編『日本型企業社会と家族』青木書店、1995年、pp. 166-8)は、いわゆる「近代家父長制」の社会的な成立根拠を問う議論を次の二つにわけている。

第一は「近代家父長制」の成立根拠を「資本主義社会の構造とは別次元から説明しようとするもの」「『資本制』と『家父長制』という二つを併存させたいわゆる二元論的アプローチ」である。だが、この議論は結局「近代家父長制」の成立根拠を家族内の「男性による女性労働力・家事労働の搾取・支配」に求めると主張するだけで、それが、なぜ可能になるのかという問題には回答を与えていない。

第二の議論は「資本主義社会が（近代）家父長制を生みだすとする見解である」。たとえば「マルクス主義フェミニズム」は、マルクス『資本論』に「近代家父長制」の成立根拠を求める。しかし「マルクスはそういう議論のたて方」をしていない。そこで論者の多くは「『資本論』の限界やマルクスの見誤り、マルクス主義の一面性などを主張する」。しかし、二宮はマルクスを擁護して、こう述べる。『資本論』がそうした論理を含まないのは「そもそも『資本主義→近代家父長制』の内的必然性が存在しないからである」。そして「『資本論』は、『近代家父長制』の温床になる片働き家族ではなく、『近代家父長制』を掘り崩す共働き家族を資本の運動法則上に析出し、共働きの男女が資本と対抗する階級関係に入ることを論証した」のだと。

私は大筋において、この二宮の議論に賛成する。実際マルクスは、中世的家族像の破壊に怯える古い世代を念頭しつつ「資本主義制度の内部における古い家族制度の解体が、どれほど恐ろしくかつ厭わしいものに見えようとも、大工業は、家事の領域のかなたにある社会的に組織された生産過程において、婦人、年少者、および児童に決定的な役割を割り当てることによって家族と男女両性関係とのより高度な形態のための新しい経済的基礎をつくり出す」（『資本論』新日本新書版、第3分冊、pp. 842-3）と述べている。歴史を大きくとらえるならば、「資本制」が大量の労働力雇用の必要や、機械制大工業の成立による肉体労働の軽減などを背景に、従順でコストの低い女性・児童労働力の活用を広げ、これによって旧来の家父長制的男女関係・家族関係を「解体」させ始めたことは間違いない。

だが、その上で、この主張は、「資本制」は資本の論理にしたがって伝統的な家父長制を活用・再編するという指摘によって補われねばならない。そうした脈絡を明確にしてこそ「片働き家族では男女間の性別役割分担が残余し、したがってジェンダー・ギャップがくり返される可能性がある」「現代のジェンダー論では……男女共働きのなかに性差別撤廃の基本的な力と運動を探るべきだ」という二宮の主張は、企業社会内外における女性差別への「資本制」（資本の論理）の責任を一層鮮明に示しうるものとなる。「片働き・共働き」の選択はあくまでも個人の自由の問題だが、企業における女性差別の撤廃（資本の論理に対する民主的な規制）は、ここにいう「共働き」の可能性を大きく広げることにつながり、それは企業をこえた社会・家族における「ジェンダー・ギャップ」の縮小・解消にもつながるものとなる。

8. おわりに

以上、全体として日本の企業社会における女性差別の実態とその背景に対する私なりの認識を出来るだけ大きく示してみた。大雑把を覚悟して議論の枠を広げてみたのは、男女の均衡を含む様々な力の均衡をできるだけ幅広くとらえることが、現代社会における男女関係の位置を明らかにする前提だと考えてのことである。

労働運動の現場に詳しい川口和子はこう書いている。「性差別の問題はなかなか男性の協力が得られない」「労働組合でも本気でとりあげてくれないところも少なくないのが現状で、このことが職場の男女平等のたたかいを困難にしている一つの問題」（前掲・p.156）だと。確かにこれは直視すべき問題である。だが、こうした現実を直視したうえで、取り組みはここから始める他にない。女性差別が男性をふくめた全労働者の労働条件引き下げの重しとして活用されている事実を知り、差別撤廃や母性保護拡充をめざす具体的な取り組みをつうじて、男性労働者に残る「家父長制」的意識の払拭をはかっていくことが必要である。同時に、その過程は女性労働者の側に残存する男性依存など裏返し

差別意識の払拭過程ともなろう。そして、実際に差別的な制度の具体的な改善が行われていくならば、それは差別意識を温存し再生する社会の「装置」を絶やしていくことになる。

丸子警報器（長野）の女性労働者28人が「臨時・パート社員」であることを理由に差別を受けるのは不当だとして賃金差別の是正を求めた闘いは、昨年12月に原告全面勝利の和解が東京裁判所で成立し集結した。和解内容は労働条件を正社員なみに是正することを将来にわたって「制度的」に保障するという画期的なものである。そして、この闘いの中で多くの男性労働者たちが力強い支えとなったことも事実である。

私は本誌の編集後記に「ジェンダー視角からする社会理論の深化を」という趣旨のことを書いたことがある。小論が良かれ悪しかれ、その何らかの素材として活用されることを期待したい。だが、それにしても最後の「資本制と家父長制」の項については、「女性学」に詳しい読者の問題意識から、的外れの度合いがあまり大きすぎないことを祈るばかりである。御意見・御批判をお願いしたい。

Summary

Discrimination against Women in the Enterprise Society

Yasuhiro Ishikawa

In Japanese society there remain many forms of traditional discrimination against women. Especially, inequality between men and women in enterprises occupies a crucial role in society. Abolishment of discrimination against women in enterprises is an important issue which Japanese society should grapple with. This paper discusses the question of discrimination against women in enterprises in the wider social perspective, since the inequality between men and women must be considered in the context of more complex social power politics.

First of all, this paper presents the actual examples of discrimination against women in the process of job hunting and during their employment. Secondly, it points out the labor management policy of the business world as a deliberately programmed factor of the discrimination against women and analyzes "*Japanese Way of Management*" in the *New Era* (1995) by Japan Federation of Employers' Associations as its latest manifestation. Thirdly, it examines the shift of American economic and military policies after the breakdown of the USSR as a major influence on reorganization of discrimination against women in Japanese society in the 1990s. For example, it is clear that the new American policies have triggered the latest development of labor policy affirmed by the three consecutive Summits since the Tokyo Summit. Fourthly, it illustrates how Japanese government and business world follow and promote the new American policies, which have induced overseas dispatch of the

Japanese “Self-Defence Force” and the “Structural Reformation” of Japanese economy. Fifthly, however, it calls attention to the strengthening of reverse trend in economic and military policies of Japan, Europe, developing countries, as well as USA herself. Finally, based upon the above discussed perspectives to consider discrimination against women in Japanese enterprises, it raises questions as to theoretical problems of capitalistic system and patriarchy.