



社会的排除とジェンダー(第3回講演,社会的排除とジェンダー)

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2010-06-30 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 上野, 千鶴子 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10466/10010

第3回講演

社会的排除とジェンダー

上野 千鶴子

はじめに

社会的排除ということばが、このところ各界では流行語ですが、そんな言葉が、昨日今日出てきたからといって、その社会的排除に該当する現実そのものが昨日今日始まったわけではありません。それにはもっと長い歴史があります。今日は、それをデータをもとに、さかのぼって見てみようと思います。そうすると、この現象が新しいわけではなく、どのくらい根が深いかということがおわかりいただけるかと思います。

1. 労働力の柔軟化と女性

まず、資料の「非正規雇用者比率の推移」を見ていただきたいのですが、1993年、バブルがはじけたあからのデータが載っています。この当時は、非正規雇用者というと、まず女でした。女の38パーセントが非正規雇用者でした。1980年代に、すでに女性の非正規雇用者化は始まっていて、この当時すでに女性労働者の非正規雇用者率は3割を超していました。これがどんどん増えていきました。一時期、非正規雇用の正規化という課題があげられていたにもかかわらず、その方向にいくどころか非正規雇用は増える一方で、気が付けば半分を超していました。女は働いている、働いているが、半分以上が非正規で働いているのです。正規雇用なんて、特権階級になっちゃったじゃないかという現実が、このデータを見ると赤裸々

に見えます。

そこに年齢という変数を入れてみましょう。15歳から24歳という若い人に限ってみると、この年齢で働いているわけですから、教育機関に在籍していないということです。バブルが崩壊したあたりから、高卒の雇用が非常に厳しくなっていました。ですから、15歳から24歳で、教育機関に在籍していない若い男女の非正規雇用率が高いというのは、データを見る限り、男女であまり変わらないことがわかります。が、待っていればいずれそのうち正規になれるだろうという希望が、このころはまだありました。

ところが、待っても待っても正規雇用になれないばかりか、非正規雇用の数は、女も男も両方どんどん増えていきました。わずかにジェンダー差はありますが、この年齢に限っていうと、女も男もほぼ5割前後は非正規です。いまは、「大卒・新卒のフリーター化」が起きているというのが、このデータの見方です。

資料の1にある非正規雇用の割合を、所得階級別に見てください。女性の正規雇用者で年収500万円を超している人が、いったいどれだけいるでしょうか。ときどき『日経ウーマン』とか『VERY』とかに、夫が弁護士、妻が産婦人科医なんていうカップルが出てきますが、データを見てください。年収1,500万円以上は男性の0.5パーセントと女性の0.1パーセントにすぎません。

ところで、こういう動きを大きく「労働の柔軟化」と言います。柔軟化とは、定型化の逆です。定型というとは、9時5時シフトで働いて、少し前は週に6日制でしたから、8時間掛ける6日で48時間労働。これが土曜は半ドンになって、やっとなら43時間労働になり、それから週休2日だというので完全に土日は休みとなって週40時間労働になりました。

この9時5時シフトで週に40時間労働を定型労働と言うのですが、この定型労働の「定型」って、誰が決めたのでしょうか。考えてもみてください。おてんとうさまが昇っておてんとうさまが沈むまでのあいだの9時から5時、人生のプライムタイムですよ。そのプライムタイムを職場で過ごすことになります。あなた方が例えば地下のKIOSKで働いているとしましょう。おてんとうさまを見ない生活をやることになります。人間が一番

活力のある時間帯に自分の時間を譲り渡すことによって、初めておまんまが食べられる。これを定型労働と言うわけです。そうでもしないと食っていけない人のことを労働者と言うのです。

私は、それと同じ生活を学校で子どもたちもやっていると思います。子どもたちも、9時5時ではありませんが、9時3時シフトでサラリーマンライフをやっているわけですね。人間の、生き物としてのプライムタイムを子どもたちが学校で、死んだように過ごしているのが学校ではないだろうかと前から疑っているのですが。

これが定型になったことには、歴史的ないきさつがあります。昔の使用者というのは、労働者は生かさぬよう殺さぬよう、目減りしないように使うだけ使おうと思っていたようですから、1日12時間労働とか14時間労働とかいうものが平気であったわけです。

これが、労使交渉や、あるいは人権や労働者の権利擁護という過程で、ようやく8時間労働になり、残業や深夜労働の制限が登場しました。人間がほんらい寝る時間に働かせる場合には、ちゃんとそのぶん深夜労働手当をよこせというような権利を、やっとの思いで獲得してきて、「標準的な労働時間」が成立し、定型労働というものになったのです。

この定型労働というものは、歴史的、政治的に決定されたものです。使用者側と労働者側の闘いの結果、やっとの思いでここまできた。それで9時5時シフトで週に40時間働いたあなたには、それだけの賃金を支払いましょうという約束をしてきました。

その定型が崩れること、非定型化していくこと、これを柔軟化と言います。どういうことか。私は週に5日は無理だけれど、3日ならいいわ。1日8時間は嫌だけれど、午前中だけなら働くわ。デイトタイムは嫌だけれど、夜勤だけやるわ。そういう、労働の形態を定型から外れたかたちで労働者が選ぶ、あるいは、そのようなメニューを使用者側が提供していくことを称して柔軟化と呼びました。

この労働の柔軟化という動きは、1970年代あたりから一貫して進行しています。パートタイム労働がそれです。この労働の柔軟化に対して、フリーターのことを「不利だー」と言った人がいますけれど、非正規雇用は不

利だから、正規雇用にしよう、すべての労働者を定型化しようとして要求した労働運動がありました。けれど、労働の柔軟化を自分で選んだ人は、そんなの嫌だよ、週に5日も働きたくない、9時から5時までの自分の時間を譲り渡したくない、給料は安くてよいから仕事も減らしたい、そういう気持ちがあったと思います。パートタイム労働者に「正規雇用に移りたいか」と聞くと、多数派の答がノーだという理由はここにあります。だから、労働の定型化がほんとうにすべての労働者によって歓迎されるかという、必ずしもそうは言えません。逆に、労働の柔軟化は、ほんとうに困ったことかという、そうは言えません。労働の柔軟化それ自体はオーケー。だけど、それに伴う差別はノー。この組み合わせだったら労働の柔軟化そのものはよかったです。が、そうはならなかった30年間でした。そうはならなかった理由は何かを、考えてみましょう。

そこで労働の柔軟化をもっと長期のタイムスパンで見ますと、世界システム論者のウォーラーシュタインはこう言っています。この人はマルクスの後継者を自分で任じている数少ない学者の1人なのですが、この人はマルクスの影響を受けながら、マルクスの予見は間違っていたとはっきり言いました。

それは何かというと、資本主義化がどんどん進んでいくと、これまで自給自足で暮らしていた人たち、農民も自営業者も商工業者も、どんどん賃労働者になっていって、やがてみんな賃金をもらわないと食えない人になる。すべての労働者は賃労働者になる。働いて給料をもらうしか生きていけない人たちになるという予測をマルクスが立てました。歴史を見るとこれが事実ではないと、ウォーラーシュタインは指摘しました。賃労働者のなかでも正規雇用者というのは、9時5時の定型労働を売り渡すかわりに、それをやったらほかに何をする余力も時間も残っていないから、その代わりに、その労働をするだけで飯が食えるように、自分の生活を保障してもらう、というしくみがあります。これを、シングルインカムと言います。つまり、たった1つの収入源でおまんまが食えるような職業機会、これを正規雇用と言うのですが、この正規雇用者は、労働者のあいだで少しも増えなかったということ、ウォーラーシュタインは歴史的に発見します。そ

れが増えたのは、労働者のなかでも有利な立場にいる人たちだけでした。世界的に見ると、中核地域と呼ばれるヨーロッパとか先進工業諸国だけの現象でした。

半中心とか、周辺地域と呼ばれるところでは、必ずしも賃労働者化はすみませんでした。というのは、実体経済のあるところでは、非市場的な労働の占める割合が高いからです。例えば簡単な例を考えてください。みなさん方のなかで、おうちが地方にあれば、お米は親から毎年送ってくるから買わずにすむとか、土地があるから菜園をつくって、お野菜は買わなくてすむとか、そういうふうにやりくりしている方たちが、いっぱいいらっしゃいます。そうすると、生計を維持するだけの貨幣収入がなくても、そこそこ食べていける人たちが、ちゃんといる。しかも、その人たちは、不況のたびに数が増えることがわかっています。

実は日本でも、自営業者と言われる人たちの比率が景気変動にしたがって、増減することがわかっています。自営業者はとことんなくなって全部賃労働者になるかと思ったら、そうはならないのです。景気が悪くなると自営業者が増えるということがわかりました。

ということから何がわかったかということ、たった1つの収入源でおまんまが食える人たちにとって、雇用というものは重要な生活資源であって、この資源は大切な既得です。他方、この既得権のパイは、なかなか増えません。雇用のパイがどんどん増えて、女も男もみんな労働者になるかという、ちっともそんなことはないという事実を発見したのです。

そうすると、この既得権のパイを握った人たちは、その權益を離さないようになります。そのパイがどんどん増えているあいだは、あとから来る人たちに分けてあげることができるけれど、増えなくなったら、あとから来る人はけ落とすようになります。この働きをしたのが労働組合です。

1980年代の半ばに、日本では総評という、日本の労働組合のナショナルセンターが解散し、日本労働組合総連合、いま連合といわれるものがありました。この連合は、成長路線に乗っていた当時の企業と共存共栄を図ろうとした、正規雇用者の利益集団でした。私は、あのときの気持ちをいまでも覚えています。総評が解散し、連合が成立したとき、「日本の労

働運動は、これで死んだ」と思いました。

日本の労働組合は、60年代の高度成長期まではすごく戦闘的でした。暴力的な対決も実力行使も辞さなかったし、戦闘的な闘いをやってきた国労が国鉄民営化で切り崩され、骨抜きになりました。国鉄民営化が前例にあるから、今度の郵政民営化についても自信があったのです。

労働の柔軟化の布石は70年代から着々と敷かれてきています。今日に至るネオリベ路線は、昨日今日始まったわけではありません。そのつけを、私たちはいま払っていると思えます。以前あるシンポジウムで、連合の当時の会長だった鷲尾さんに会ったことがあります。私が「労働組合はフェミニズムの敵です」と公言していたので、彼は近寄り難そうな顔をしていましたが、弁解がましく寄ってきて、「上野さんね、知ってると思うけど労働組合ってね、保守的なものなんだよ」と言いました。「知っとるわい」と思いましたが。

連合のような正規雇用者たちからなる労働者の組織は、自分たちの既得権である正規雇用の既得権を守るためにつくられた利益団体であり、そのように機能してきました。だからこそ彼らは、非正規労働者に関心を払わず、その組織化のための努力もせず、今日に至るまで手をこまぬいてきて、今日のような状況を迎えたことに慌てふためいているのです。

前回の連合の会長選挙のとき、パートユニオンの代表、鴨桃代さんが、対抗馬として立候補しました。負けるのはわかっていたけれど、やむにやまれぬ思いで挑戦したのです。それで、相当数の票を集めました。つまり連合に対して、おまえたち、何をやってるんだ、これまで、何をやってきたんだという、挑戦をたたきつけたということですね。

ですから、今日、こういう事態を迎えるに当たっては、もちろん使用者側に大きな責任がありますが、定型的な正規雇用の既得権益を死守してきた男性組織労働者たちにも大きな責任があることは言うておかなければなりません。

労働の柔軟化の過程で、女性はどんどん外に出ていきました。1980年代は「女の時代」と呼ばれ、女性の職場進出が進みましたが、あれはいったい何だったのかと回顧的に考えてみると、たしかに女性の労働力化は進み

ましたが、それはほんとうに女性にとって歓迎すべき事態だったかどうかには疑問が残ります。私たち女性学の研究者にとって、1983年というのはエポックメイキングな年でした。というのは、この年に、既婚女性の有業率が5割を超えましたからです。専業主婦が少数派に転じた時代です。

このときから、少数派になった主婦は特権層にもなりました。1983年以降、何が女をそうさせたか、働きに出た主婦と働きに出なかった主婦を分けたものは何だったかという、いろいろデータがありますが、いちばんはっきりした要因は、経済動機です。フェミズムの講座を聞いたから、なんていうのは理由になりません(笑)。自立意識が強かったとか、学歴や職歴など、いろいろな変数がありますが、働きに出た既婚女性の圧倒的多数の動機は、家計補助動機です。夫の給料だけでは充分ではない。食べるかもしれないが、子どもに高等教育を与えてやれない。だから家計補助的な収入がほしい、という動機です。

みなさん方、お若いからその時代の記憶はないと思うけれど、私はあの当時のことをよく覚えています。子どもが大学に入ったから、私は地域活動をお休みしてパートに出なきゃいけなくなったという女の方たちが、たくさんいらっしゃいました。子どもの高学歴化を支えたのは母親のパート労働でした。いまでも覚えているのは、子どもが留年したからパートを辞められなくなったという方がいらっしゃったことです。ほんとうですよ。子どもが卒業するまでは、イヤな上司にもガマンして歯を食いしばってこの仕事は辞められないと母親たちは思ったのです。そうやって子どもの高学歴化は支えられてきたわけです。したがってゆとりのある家計を望もうとしたら、夫の収入だけでは充分ではないという時代がやってきて、ついにダブルインカム世帯が多数派になりました。そこで、新・性別役割分担体制というものができました。この用語をつくったのは、造語の名人、樋口恵子さんです。「高齢社会をよくする女性の会」の代表をやっておられます。竹中恵美子さんが「高齢社会をよくする女性の会・大阪」の代表をやっておられます。この「新」の意味は何かというと、それまでの性別役割分担は、「男は仕事、女は家庭」でしたが、「新性別役割分担」とは「男は仕事、女は仕事も家庭も」の両方を割り当てられることを意味します。

この場合の女の仕事とは、家庭責任に負担がかからない程度の仕事です。だから夫と子どもが出ていって、帰るまでのあいだの短時間就労です。夫のほうは、自分の生活に影響が出るような仕事の仕方なら、「そんなもの、辞めてしまえ」と言いますが、だからといって妻の収入がないと困るのは夫です。妻の収入が自分の小遣いになっていたかという、ほとんどの女性たちは、自分の所得を家計に繰り入れていました。そういう現実があったのです。

こういう人たちは、主婦は主婦ですが、実際には仕事と収入があります。まったく無収入の無業の主婦は、どんどん減っていきました。とはいえ、配偶者控除の範囲内で働くので、こういう人たちのことを、「専業主婦とみなそう」というので、「みなし専業主婦」と呼びます。みなしって、身もふたもないではなくて、「見なす」という意味です。

どこまでを「みなす」かという、年収103万円までは専業主婦とみなそう。さらにこれに特別扶養控除が加わり、年収130万円までは専業主婦とみなそうというのです。誰がこんな数字を決めたのか。わるがしこい官僚がいたものだと思います。130万円を12カ月で割ってください。月額平均10万円ちょっと超すぐらいで専業主婦とみなそう。この額までは夫の扶養家族とみなして保険、保障は夫の扶養家族のなかに含めようということになりました。ところで、月額10万円で、1人で食えるかという、無理です。食っていきません。収入の上限を1人では食えない水準に抑えておいて、夫への経済的依存を前提にしたうえで、既婚女性を労働力化したのです。配偶者特別控除を専業主婦優遇策とまちがって呼ぶ人がいますが、わたしは逆に、夫と使用者の優遇策だと考えてきました。つまり、既婚女性を雇えば、年収130万円までは、保険・保障をつけなくていいからです。この当時、こういう女性たちを雇っていた企業主たちの負担逃れにつながります。何て企業に優しい政策だろうと思ったものです。

そういう「新・性別役割分担」、いいかえれば修正「男性稼ぎ主」モデルができあがっていったのがこの時代です。この当時の父ちゃんたちは、「おまえのような仕事は辞めてしまえ」とは口が裂けても言えなかったはず。妻にも働いてもらわなければ、ほんとうはやっていけなかった。

このあいだに、働きに出なかった女性たちの社会的な地位が相対的に上がりました。なぜかという、働きに出なかった女性たちは、働きに出ずすんだ経済階層の女性たちだったからです。

1980年代以降、主婦のイメージはどんどん上昇しました。いまでも忘れもしません。1970年代に女子学生に「主婦ってなあに、何する人？ どんなイメージ？」と言って、連想ゲームをやらしてもらいました。形容詞をいろいろ言ってもらうのです。その形容詞のなかにあったのが、「ぬかみそ臭い」でした。懐かしいですね。いまどき、ぬかみそをかき回している女性なんていないかもしれません。ぬかみそ漬けは作るものではなく、買うものになったのかもしれませんが。それから、「個性がない」、「後ろ姿が同じ」、「おばさん」、「ゴム入りのスカート」とか、こういうイメージが次々に出てきました。それが、1980年代の後半には「主婦ってなあに、何する人？」と同じ短大生に聞くと、「ゆとり」、「おしゃれ」、「昼のランチ」、「テニス」というイメージが返ってきました。このぐらい変わったのです。このあたりから若い女性の新・専業主婦志向が登場してきました。

その当時、私の仲間たちは、「こんなに女性運動が頑張ってきたのに、若い女の子たちはあいかかわらず専業主婦になりたいという。こんなに保守的なのか」と嘆きましたが、私は、それを「保守的」とは思いませんでした。

時代は変わり、歴史は変わり、時間は絶対に後戻りしません。世の中の新しい現実直面した娘たちが、上の世代の女たちを見ていて思ったのでしょう。あんなの、ばからしくてやってられない、と。家事育児したうえで外で働いて、そのうえ夫には何も手伝ってもらえない。こんな生活なんて、やってられない。それなら私は、ゆとりのある専業主婦を選ぶわ。こういう選択を新・専業主婦志向といいます。こういうことをいち早く見抜いたのが、短大生に一番近いところにいた小倉千加子さんです。

この新・専業主婦志向は、そののち、ますます狭き門になり、『CLASSY』や『VERY』の世界に生きています。この選択が望んでも得られない狭き門になったことに、残念ながら若い女たちは気が付いていません。自分を専業主婦にしてくれる男を選ぼうにも、競争率が高くなりま

した。いまや、東大に入るより難しいかもしれません。専業主婦が羨望の的である時代が来たのです。

2. 雇用平等政策のウラとオモテ

1985年に男女雇用機会均等法ができました。ジェンダー平等政策の一環でしたが、いまからふり返っても、使用者側にほんとうにしてやられたと思います。このときすでに使用者側に有利なシナリオができていたということに、むしろ敵ながら感嘆せざるをえないというところがあります。

なぜかという、1985年に均等法ができた同じ年に、労働者派遣事業法ができています。このときに、使用者と職場が別でかまわない、そして、ピンハネをやってかまわないということに法的になったのです。グッドウィルが派遣労働者の賃金をピンハネしたと言われてはいますが、多くの派遣会社はこの派遣事業法で守られて、法的なピンハネをやっていません。それが同時にできたわけですね。

1985年に、男女雇用機会均等法が侃々諤々の議論の末にやっとできたのですが、当時これに賛成した女性団体は、ほとんどありませんでした。これをつくった当時の立役者、当時は労働省婦人少年局といましたが、その局長の赤松良子さんの手柄話が『プロジェクトX』に出ていたそうですね。ご本人たちは手柄だと思っておられることがわかりますが、実はほとんどの女性団体が、こんなものならないほうがまだ、とすら思った法律でした。

この法律で、男並みに働いた女は、男並みに処遇してあげようと、結果の平等ではなくて、機会の平等という原理原則が打ち立てられました。このとき私は、関西の女子短大の教師をやっていました。いまでも胸を刺す思い出があります。女性学の授業で女子学生にこう言いました。「ねえ、みんな、男女雇用機会均等法ができたのよ。でも、あなたたちには何の関係もないけど。」こう言わざるを得なかったのです。なぜか。

雇用機会均等法は、まったく同じ条件で採用された男女に対して同一の処遇を保障するというものです。そもそも同一の条件で採用されるために

は、採用区分が同じでなければなりません。その前提に、学歴条件が同じでなければなりません。その当時、短大卒はほとんど女性でした。短大卒の女性と四大卒の男性とでは、採用区分が違いますから、均等法の対象になりません。ですから、法律があっても絵に描いた餅で、短大卒の女性には何の関係もないわけです。

そのうえ、雇用機会均等法は尻抜けのザル法でした。というのも、この法律を逃れるための、つまり法の網をくぐるための方法を、企業は直ちに思い付いたからです。これが総合職・一般職を分けるコース別人事管理制度でした。結果として、大卒女子の新卒採用市場のほんの一握り、2パーセントから3パーセントの総合職と、あと90パーセント以上の一般職、それに短大卒、高卒の女性職、こういう採用区分ができていきました。そのもとでさらに女性の非正規労働化はすすんでいきました。

回顧的にまとめれば、この当時女性の職場進出はたしかに進みましたが、その女性が組み入れられていった職場は、労働市場のなかの周辺部だったために、女性の労働化とはすなわち「女性労働の周辺化」とイコールだったと言えます。

雇用機会均等法は成立しました。それではこの法律は、女性労働者を守ってくれたのでしょうか。これにも大きなパラドックスがありました。まず第一に、いまお話したように、法律が成立したあと、女性労働の周辺化、すなわちパート、派遣、臨時、契約というような柔軟化がどんどん進んでいったために、採用区分が多様化しました。その結果、法律はあるけれども、その法律の適用対象にならない女性たちがどんどん増えていきました。だから、法律があっても私には関係ないわという女性がどんどん増えたのです。これが第一の大きなパラドックスです。

第二のパラドックスは、同じ条件で入ったはずなのに、法律を盾に、「雇用差別を受けた」といって、それを労働委員会に持ち込んだ女性たちを、法律は少しも守ってくれなかったということです。こういう法律には必ず紛争解決の方法についての条文があるものですが、紛争を調停に持ち込んだ事例は、ほとんど却下されました。理由のひとつは、調停のテーブルにつくためには、使用者側の同意が要するという条件があるために、そも

そも調停自体が成立しない、ということです。もうひとつの理由は、都道府県の労働委員会に事案を持って行くかどうかを判定するのは労働部の役人ですが、かれらがそれを却下したからです。

そのひとつが大阪府の例です。のちに住友金属訴訟として勝訴になった差別裁判の事案を、労働側が最初に大阪府の労働委員会にもちこもうとしたときに、却下したのが当時、労働省から出向して府の労働部長をやっていた太田房江前大阪知事です。この人は、横山ノック元知事がセクハラ容疑でノックアウトされたあとに、女ならセクハラせんやろという理由で、支持母体がまったく変わらないまま、自民党のお気に入りとなって府知事に当選した人です。在任中に財政破綻を引き起こした人です。

法律が保障したはずの労使間の調停が実質上、機能しませんでした。使用者側が同意しないためにそもそも交渉のテーブルさえ成り立たなかっただけでなく、何十件も持ち込まれたものが、都道府県法の趣旨に合わないというかたちで、都道府県レベルでほとんど玄関払いを食らわされてました。

住友金属の事案は、調停が成り立たなかったもので、やむなく訴訟に持ちこんだケースです。訴訟に持ち込んだあとも、弁護士さんたちは、法廷闘争においても、均等法は武器にならないと実感しています。なぜかといえば、穴だらけだからです。法の網を逃れるための穴がいっぱい空いています。弁護士さんたちは法廷で武器として使えるものは何でも使うという方針でしたが、均等法が使えないとなると、最後に頼ったのは、憲法でした。これしか頼るものがなかったのです。

ですから、今日になって、男女雇用機会均等法の歴史的評価をすれば、男女雇用機会均等法はかすだったということになります。ただし、たった1つ役に立ったことがあります。セクハラ対策です。セクハラは高くつく、という教訓がもたらされ、これだけは、使用者と男性社員を震えあがらせました。

男女雇用機会均等法はないよりましだったのか、それともないほうがましだったのか、ということを見ると、女性の労働を守るために実効性がなかっただけでなく、均等法が果たしたマイナスの役割があったと思いま

す。それは、これから新しく労働市場に入って行く若い女性たちに、私だ
ってがんばれば報われるんだという幻想を与えたことです。幻想ですよ、
はっきり言って。はっきり言って、がんばった女は報われません。がんば
った女は、からだを壊すか、使い捨てられるだけです。がんばった女は、
ガラスの天井にぶち当たります。がんばった男が報われるのと同じ程度に
は、がんばった女は報われません。そういう現実と直面するまで、それが
幻想だということに気が付かないというのが残念なのですが、にもかかわ
らず、理念として、がんばれば報われる、努力すれば勝ち組になれる。努
力しなかったあなたが負け組に甘んじるのよという考え方が広まり定着し
ました。これをネオリベリズムと呼びます。優勝劣敗、優れた者が勝ち、
劣った者が負けるという、弱肉強食の競争原理です。この原理を確立した
のが男女雇用機会均等法だったと私は思っています。

ネオリベ原理を内面化した女性たちは何を始めたかという、女性のあ
いだ、お互いの出し抜き競争が始まりました。私だってがんばれば報わ
れる、がんばらなかつたあなたが悪い、と「自己決定・自己責任」という
原則が登場してきました。いまでも格差の説明に「自己決定・自己責任」
という言葉が使われますが、その起源はここにあります。

こうやってどんどん女性が職場に出て行ったにも関わらず、大半の女性
たちは、周辺労働力になっていったわけですが、女性に働いてはもらいた
いが、でも男性なみにではなく周道的に働いてもらいたいと思った政財界
の連中が、あの手この手の政策誘導をしました。いまから思うと、次々と
布石を打っていった、その足跡が見えてきます。

そのひとつが、税制・社会保障制度の誘導による女性の賃金抑制です。
130万円までの特別扶養控除をつくったのは、このときです。それから、
年金改革で、いわゆる専業主婦「優遇」制度、「3号被保険者」の保険料
無料化を実施したのが1986年です。国民年金では1号被保険者が自営業者、
2号被保険者が雇用者、2号被保険者の無業の配偶者を3号というのだそ
うです。何で3号と言うんだといったら、自民党与党の関係者が、「だっ
て正妻なのに2号さんっていうわけにいかんだろう」と言ったという冗談
を大沢真理さんが教えてくれました。無業の主婦が3号被保険者になった

とき、「収入がないから、払えない」というリクツが登場しました。でも二十歳以上は全員、収入がないのに学生にだって払えと言うのが年金保険法でした。専業主婦だけ優遇するのは不公平ではないかと怒った女性団体があります。それが日本婦人税理士連盟の女性たちでした。彼女たちは陳情を持って当時の大蔵省に行ったそうです。

当時その代表をしておられた遠藤さんにお会いして、直接話をお聞きしたことがあります。彼女たちが大蔵省に陳情書を持っていったら、役人が出てきて対応した。どんな人でも年金の保険料を納めるのはあたりまえ。学生だって無業でも納めることになっているのだから、無業の主婦だって納めるのはあたりまえじゃないかという、その大蔵省の役人のせりふがこうだったという話でした。「そうしたら、年寄りの世話は誰がするんですか」と言ったんですって。年金と年寄りの世話がどう結び付くんだ、と思いますが、アンコンシャス・スリッパというか、無意識のホンネが漏れたというべきでしょうか。つまり、無業の主婦を優遇するのは、将来の介護要員を確保するためだ、というかれらのホンネがうかがえます。

日本列島48都道府県介護資源マップというものがあります。これは何かというと、40代から50代の無業の女性の人口に占める比率のことを地域の「介護資源」と呼んでいるのです。こんなデータを、日本大学人口研究所の研究者が堂々をつくっているのです。

つまり、あなたがもし40代から50代の女で、働いていなければ、介護が起きたときにノーが言えないということが期待されているのです。専業主婦になるというのは、たしかにある時期から若い娘たちにとってはあこがれになりました。ですが、そのあこがれのステータスが、40代になったときに、いや応なしに介護の責任がかかってくるとイコールだったら、彼女たちは主婦になることを選ぶでしょうか。

選べない労働のことを、別名、「強制労働」と言います。これは私が発明した言葉ではありません。英語でこれをforced laborだと言ったのは、ケア論をやっているヨーロッパのフェミニスト研究者たちです。強制労働はどこにあるかといえば強制収容所にあるものです。入ったら出ることができない場所を強制収容所と言います。

家庭はドアが開いていますから、その気になれば出て行けます。こういうことを言った人がいます。動物の家畜化が完成されたということ、どうやって判断するかといえば、檻の扉が開いているにもかかわらず、自発的に出て行かない状態を指して「家畜化」と呼ぶのだそうです。そこに選べない労働があれば、実は家庭のなかにも強制労働はあるということになります。家庭もまた1つの強制収容所になる。そこから出て行けない子どもや、虐待を受けている高齢者や、虐待を受けている妻にとっては、家庭は強制収容所です。

でも、上野が思いついた言葉ではありません。介護は「強制労働」だというのは、メアリー・デリーという人の引用です。それから、「家族は強制収容所」だと言ったのは、信田さよ子さんというカウンセラーです。私ではないから、ちょっと弁解しておきましょう。

この時期、1980年代後半に、来たるべき超高齢社会というものが、このときすでに政府に予期されていた。そのときの介護資産として、無業の既婚女性たちが、そのなかにカウントされていた。ちょうど1980年代後半というのは、女性の労働力化を促進する一方で、日本型福祉社会、つまり家族は福祉の含み資産だというシステムがつくりあげられていった時期です。

日本型福祉社会というのは、どういうことかおわかりでしょうか。介護に限りませんが、福祉に対する公的な支出を抑制するという方針を、このときに決めたということなのです。福祉国家化を、これ以上進めない。ネオリベ路線を日本は突っ走るということを決めたのが、この時期だということなのです。

福祉に対して公的支出を抑制すると、家族頼み、それも家族のなかにいる女頼みということになっていきます。こういう改革が1980年代に矢継ぎ早に起きました。したがって、労働政策だけを見ていては見えないことが税制年金改革や福祉政策とつなげてみると、こうやってふり返って、あの時代に何が起きたのだろうと見てみると、実にうまくつながってくるということがわかります。

3. ソフト化エコノミーとジェンダーの再編

その当時、日本はすでに脱工業化社会に入っていました。脱工業化というのは、愚直に正直に壊れないよい品質の工業製品をつくっていたら世界が買ってくれる時代は終わったということなのですね。どうしてかということ、アジアNIESなどが、どんどん低賃金で同じようにいい製品をつくりますから、もう労働力の価格では勝負にならない。「ものづくり大国日本」で、世界が日本の製品、ソニーだホンダだのを買ってくれる時代は、もう終わった。鉄も造船も、冷えた。じゃあこのあとは、ソフト化エコノミーだ、知識とサービスだという時代になりました。

日本鋼管とか、八幡製鉄とかで、溶鉱炉の前で働くというのは、体力がある人でないとできないかもしれません。けれど、IT分野であれば、べつに男も女もないでしょうということで、ソフト化エコノミーは労働のジェンダー差を縮小すると期待されました。だって、頭だったら負けないもんね、成績だって女の子いいもんね、偏差値分布だけとれば、男の子も女の子も同じだもんねということで、ソフト化エコノミーは、ものづくりの時代には物を言っていたかもしれないジェンダー差が、だんだんなくなっていく、男女が対等に働ける職場が実現される、そういう新しい時代が、脱工業化によってもたらされると思われた時代がありました。

が、ふたを開けてみたら実に見事なことに、日本の経済は脱工業化しましたが、ジェンダー差もそれに合わせて再生産されました。最近また鉄が上を向いていますけれど、何のおかげかといえば、中国経済さまさまです。中国経済が、いま、ぐんぐん、年率2けた成長で伸びているので、中国の成長経済のおかげで日本の鉄鋼産業がもう一回盛り返してきたわけで、これが中国に鉄鋼産業が成熟していけば、要らなくなる。そうなれば、ほんものの、2度目の鉄冷えになってしまうでしょう。

そうなれば、あとは何を売るか。技術、ノウハウ、デザイン、コンテンツ。日本が世界に誇る最大の産業は、ITコンテンツ産業、具体的に言えばアニメ、ゲームです。だから任天堂が、いま業界世界一の企業になったのです。もうソニー、ホンダの時代は終わってしまいました。

そのなかでジェンダー差は、縮小する代わりに再編されました。使える女はどんどん使うが、そうではない女、使いにくい女、例えば子どもがいるから5時には帰らなければいけないとか、産休を取りたいとかいうような女は、周辺労働者に甘んじなさいということになっていった。それも「自己決定・自己責任」になっていきました。

そのなかでバブルがはじけました。バブルがはじけて何が起きたかといえば、面白い変化が起きました。バブルがはじけて企業に余裕がなくなりました。それまでは、総合職と一般職と区分しても、総合職は数がもともと少なかったので、新卒女子採用市場は圧倒的に一般職だったのですが、面白いことに、総合職は不況になってから相対的に採用数が増えたのです。四大卒の女で、使える女は雇おうじゃないか、となりました。東大の女子学生は、こう言います。「東大卒の女には、一般職になる自由はありません。一般職になりたいと言ったら、あんたはいらぬ、来なくていいと言われる」と。

不況で、一般職が解体しました。企業は一般職でフルタイムの女性を雇っておく余裕がない。それで、一般職はどんどん派遣、パート、契約に変わっていきました。だから、1990年代、あの長く続いたデフレスパイラルのなかで、大会社の受付に行くと、受付にきれいなお嬢さんがいるとしましょう。あの当時だって、一般職は結局「顔で選ぶ」んでしょうとか言われていたのですけどね。「あの受付のお嬢さん、おたくの社員でいらっしゃいますか」「ああ、うちの社員です」「御社は、まだゆとりがあるんですね」という会話がなりたっていた時代です。

でも、そのゆとりがなくなりました。女性一般職が崩壊し、女の子にとってのそれまでの定食コース、つまり高校か短大を出て、企業の一般職になって、何年か事務補佐的なお仕事をして、そのあいだに誰か有能な社員をゲットして、社内恋愛をして寿退職する。これを女のライフコースの定食メニューと言っていた時期がありました。懐かしいですね。これが解体しました。女性が周辺労働市場に参入するのは、いったん、育児期中断しからのことで、再就職だから不利なのだと言われてきたのですが、新卒採用市場から派遣、契約、パートにならざるをえないという、新卒周辺労

働力化ということが起きていったのが1990年代です。

このなかで女性労働者の格差が拡大していきました。これを「女女格差」と呼んだのが、経済同友会の初の女性会員となった奥谷禮子さんです。この人は、元スッチーで、自分で起業して派遣会社をつくった方です。

総合職の女は、使いものになる女は使おう、男性と同じ条件で雇ってあげよう、その代わり、男並みに働けよ、となりました。その枠は相対的ですが、わずかに伸びました。そのなかで女性の選別と競争が始まりました。できる女の子たちは、自分の能力を、ほかの女とつながるためではなく、ほかの女を出し抜くために、使うようになりました。最終的には、男の上司から「よくやったね」と頭をなでてもらって、成果は全部上司にさらわれるんですよ。それで身体を壊したら、さようなら。こんな生活では結婚も出産もできないわ…となります。そこで出産をしていった女たちには、ほとんどの場合、ばあさんという強い味方がついていました。実家の母と二世世代がかりで子育てをやるというような、こういう育児資源に恵まれた人たちだけが生き延びていった。そういう時代が続いたのですね。

このなかで、もっと驚くべきことが起きました。一方で、男並みの責任と負担がかかって、男並みの報酬を受ける人たちがいます。とはいっても、完全に男並みではありません、必ずガラスの天井があります。もう一方で、しょせん5時まで、残業はしないわとかいう派遣のお姉さんという人たちがいます。

ところが、派遣やパートの人たち、「私は賃金分しか働かないわ」と言っていた人たちに、企業は徐々に責任や負担を移転し始めました。なぜかという、長いあいだその労働をやっているうちにベテランの域に達する人たち、ノウハウを蓄積し、経験が長くなり、技能をあげた人たちが出てくるからです。当然でしょう。だったら、ちゃんと正規雇用にしろよ、ということになるのですが、そうはならず、身分をパートとか契約にしたまま、その状態で責任や権限を移転して、やる気を引き出す。これが、「パート労働の基幹労働力化」という考え方です。これが、経営者団体から出てきたのが1990年代の前半でしたでしょうか。私はこれを聞いたときに、ほんとうにのけ反りました。悪知恵のあるやつらだなと思いました。

実際そうやって責任や権限を移転すれば、なるほど経営管理上は、パートの人たちや派遣の人たちは、やる気を出します。あなたは、ここのポジションの主任で、これだけの部下を与えましょう。これだけの売り上げを達成してくださいとかいうふうに言われる。やる気を出します。それで、ごくわずかな報奨を出します。例えば時間給を20円上げるとか、ほんとうにそんなものですよ。そういうわずかな格差をつけていきます。

けれども、たとえ時給が20円上がっても、正社員との格差は5割、6割という、身分を固定したままやらせて、ごくわずかな格差をつけたなかでやる気を引き出して、正社員に劣らないような仕事をやらせて、基幹労働化していくということを、彼らは思い付いたのです。すごい悪知恵でしたね。

1990年代以降、このパートや派遣という非正規労働の基幹労働力化が、雪崩のように進んでいきました。このときにも、労働組合はまだまだ知らん顔をして、こういう非正規労働者を組織化する努力を怠ってきたと思います。それが自分たちの足元を掘り崩していることに気が付かなかった。ところが最近、やっと気が付いてきたのです。なぜかといえば、「パートや派遣の人たちが、あれだけ頑張ってるのに、正社員のおまえはこれだけ給料を取って何をやっているんだ」と言われるようになってきたからです。そうすると、それだけ頑張っているパートや派遣の人たちに、正社員は何で差をつけるかといえば、長時間労働、夜勤、問答無用の転勤や異動です。それをやらないと、おまえはそれでも正社員かと言われるようになってきました。

一方でパートの基幹労働力化が進むなかで、正規雇用者の雇用管理は強化され、長時間労働化と労働強化が止めどなく進みました。これが同時に進んだ結果、今度はパートや派遣の人たちが、「ここまで頑張ったのなら、きみ、正社員になるか」と言われたら、「あそこまでして身体を壊したくないわ」と言わざるをえない状態が、気が付いたら生まれていたのです。

4. 世代と年齢の効果

こういう事態が車の両輪で起きてしまいました。私はこれについては、雇用改革は、経営者のほうが先手必勝だったと悔しい思いです。ほんとうに先手先手を打たれてきて、労働者側は後手後手に回り、やられっ放しの10年だったということを認めないわけにはいかないと思います。彼らのほうが悪知恵が発達していました。現在、それが「失われた10年」と呼ばれて、新卒労働市場を直撃しています。新卒からフリーターやニートになり、もはや一般職OLになるなんて、夢になりました。もうOLという言葉が、そのへんに流通していませんね。「エビちゃんOL」なんて、のんきなこと言っていられなくなりました。

同じ時期に、高齢社会化が進み、高年労働市場というものが生まれました。これも年齢差別があるために、いったん定年になったら再契約再雇用で、この人たちも周辺労働市場にどんどん組み込まれていきます。ですからここに、女性と若者と高齢者が入ってきたわけです。

一方で、年金財政がどんどん崩壊しています。「将来払ってあげるよ」という約束でこれだけ年金を天引きされてきたのに、あのときはこれだけあげると言ったけれど、年金財政がこの状態だから、言ったとおりにあげられないもん、と言って、約束を勝手に破って、政府はどんどん給付水準を切り下げていっています。これは、約束違反です。保険会社だったら、契約違反で訴えられます。勝手に切り下げた結果、年金給付の水準は、それで生活の下支えはできるが、それだけでは到底食えないから、プラスアルファのフローがないとやっていけないというので、高齢者たちは、ほんとうに仕事が欲しいのですね。

だからいま、「高齢者にも仕事を」というのが、彼らの一番大きい要求です。それもいわゆる前期高齢者、65歳から75歳まで、元気で働ける高齢者の人たちは、自分たちが年寄りだからって、労働市場から追い出さないでくれと、切実な要求をしておられます。

このように、女、若者、高齢者が、周辺労働市場に入ってきたわけですが、この周辺労働力化は、この過去10年のあいだ、最近になって言われる

ほど、騒ぎにはなってきませんでした。最近、格差、格差と大騒ぎになって、働いても働いても食えないワーキングプアとか、ネットカフェ難民とか言われているのは、最近ここ数年のことです。1990年代のあの「失われた10年」のあいだ、ワリを食った人たちがいたにもかかわらず、暴動も起きなければ事件も起きず、メディアも取り上げませんでした。そうなった人たちは自己責任、自分で選んで派遣やフリーターになったと言われた。社会的にも、政治的にも、メディアのうえでも、本人すら、驚くほど危機感がなかったのはなぜでしょうか。多くの識者が言いました。「フランスなら、若者が暴動を起こしている」と。なぜ日本の若者は、こんなにのんびりなんだろう、何で日本の女は怒らないんだろう、何で日本の高齢者はデモをやらないんだろうと言われてきた。それは日本人が、自己主張できない、柔な国民だからか。それだけではありません。

その理由はかれらが、括弧付きの「年金生活者」だったからです。たとえば、パートの女が周辺労働力市場に、自分の意志でとどまった。正社員にしてあげようかと言われてもノーを言った。データを見ると、そうなっているのです。言ったのはなぜか。とても正規雇用では家庭は維持できないという現実があっただけでなく、もう1つ、夫という収入源があったからです。

私は主婦労働者の人たちを、「早く来た定年退職者」と思ってきました。もし子育てが女の仕事だとしたら、子育ての定年は普通の企業の定年よりも早く来ます。子育て定年が早く来たあと、「年金生活者」のように夫の収入に依存して暮らします。年金は暮らしの100パーセントを支えてはくれないが、6割ぐらいあるなら、あと4割だけ稼げばいい。つまり家計補助収入さえあればよいのです。年金生活者のもう1つのメリットは、その日暮らしさえできればよくて、ストック形成を考えなくてもいいことです。どうしてかといえは、持ち家がすでにあるからです。

それととてもよく似た行動をしたのが、団塊ジュニアたちでした。新卒で労働市場に出てみたら、正規雇用は崩壊していたのだけれども、それでも若者たちが文句を言わなかったのは、その日暮らしさえすればよかったからです。なぜならば、親の収入という年金と、親の家というストックが

あって、その日暮らしさえすればよかったからです。

団塊ジュニアを「前倒しの年金生活者」と呼んだ人がいます。私ではないです。辻中俊樹さんという方で、著書に『団塊ジュニア—15（イチゴ）世代白書』があります。団塊ジュニアを15歳のときからずっと追ってきた、マーケティングの専門家です。

年金生活者の特徴は、その日暮らしさえできれば、その先のことは考えなくてもいい。ストック形成を考えなくてもいいことです。なぜなら、少子化で子どもが1人か2人ですから、将来、自分か自分の配偶者の親の家が、必ず転がりこんでくるとあてにしているからです。親の世代のように苦勞してローンを組んでストック形成しなくていい。

だけれど、その親の世代、団塊の親はどうするでしょうか。子どもには頼れない、頼らない。だから、自分がつくったストックは、自分で食いつぶして死ぬからねとなるでしょう。そうなれば、「前倒しの年金生活」をあてにしていた連中は、その日暮らしをしてきた結果、あるとき気が付けば、ストックすら目の前になかったという老後を迎えるかもしれません。このときに何が起きるかを考えると、怖いですね。怖いから考えないようにしています。こういう時代が来るとは、いったい誰が想像したでしょうね。

これまでは格差がジェンダー化されてきたために、誰もそれを社会問題にしてきませんでした。つまり女だから、夫がいるから、家計補助の周辺労働でかまわないという考え方が、格差をおおい隠してきました。そのようなジェンダー格差について、フェミニストは、あんなに口を酸っぱくして言ってきたのに、耳を傾けてくれなかったのは誰か。政府与党、労働組合、メディアです。オヤジ社会が、それに耳を傾けてくれなかったのに、最近になって、政治とメディアが大騒ぎし始めたのは、この格差がようやく女だけの問題ではなくなったからです。格差の脱ジェンダー化が起きたせいで、つまり女が不利益を被っていたときには、それを不公正だと言う人はいなかったのに、若者と高齢者、つまり男がそのなかに入ってくると、初めて社会問題になったというわけです。

格差が、今日にいたるまで隠されてきたもう1つの理由は、家族の存在です。家族は福祉の含み資産と言われてきましたが、その家族が格差を隠

してきたからです。労働市場における大きな格差を、家族がバッファの役割をして支えてきたのです。ちょうど戦前、景気が悪くなるたびに、都会に出てきた次男坊、三男坊が、都会がだめなら田舎があるさ、失業したらしょうがない、ちょっと肩身は狭いかもしれないけれど、実家に戻れば食うには困らんやろう、食べものだけはあるやろうと思って田舎に帰ったのと同じです。日本では久しく農村が、景気調節の安全弁の役割を果たしてきたと言われてきました。

1990年代には、女と若者と高齢者について、家族がその安全弁の役割を果たしています。この家族もまた、いま解体の危機に瀕しています。この家族という含み資産が限界まできたせいで、バッファとして役割を果たさなくなってきました。ごく最近、私は「日本では、家族が景気変動のバッファの役割を果たしてきたんですね」というあるネオリベ系のエコノミストの発言を聞いて、目が点になりました。「ばかやろう。そんなもん、30年前から知っておるわい。いまごろ気が付いたか」と思いました。「おまえの目は節穴か」と思いました。ほんとうにエコノミストというのは、それほど現実を見ない。逆に言うと、エコノミストにとって、女はそこまで視野に入っていない。労働者といえば、男性正規労働者しか視野に入っていなかったということが逆に証明されるわけです。

5. グローバリゼーションと「雇用なき景気回復」

いま日本は景気が回復しています。大阪は財政危機のようですが、東京は行け行けです。東京都はいま、景気がよくて、税収がどんどん上がって、オリンピックを持ってくるんだなんて、行け行け路線です。何も石原都政の功績ではありません。いまは、誰が都知事をやっても、何の経営努力もしなくても、税の自然増収のある時期なのです。なぜかというと企業の景気がいいからです。何のおかげかといえば、中国さまさまです。中国という巨大な市場が、いま高度成長を経験しているために、日本がその影響で余得をもらっているわけですね。こういうときに中国を怒らせるようなことをやってはいけません。首相が靖国なんかに行っては、国益を損ねます。

たしかに景気は上昇しているのですが、これで少しは日本の労働者のふところぐあいもましになるかといったら、そうはならないという怖いデータが資料の2です。これは、「労働分配率の推移」というデータです。企業が売り上げを稼ぎだしたなかで、そのうち、どれだけが労働者の懐に回るかを、労働分配率と言います。これが1994年には5割ぐらいあったのです。労働分配率が5割あった時代は、企業と労働者は共存共栄でした。企業は儲かり、労働者も生活が豊かになる、とこのときまでは言えたかもしれません。バブルがはじけたとはいえ、まだその余韻があって、あと数年すればまた元に戻ると多くの人が思っていた時代です。ここまでデフレスパイラルが長期化するとは、誰も夢にも思っていなかったでしょう。

ところが、労働分配率はそれ以降、どんどん下がって2000年代になっても下がりっぱなしです。不吉な予言をすれば、これは、もはや決して元には戻らないでしょう。日本の景気は回復していますし、企業の業績は上がっています。けれど、企業はとっくに生産拠点と資本を、この10年のあいだに海外移転しています。現在の景気回復は、「雇用回復なき景気回復」と言います。

企業の景気は回復するが、雇用は回復しない。雇用は、よそで増えているのです。国外で、もっと劣悪な条件で働いてくれる人たちのところで回復しています。これはグローバリゼーションがもたらした恐ろしい効果です。先進諸国を軒並み襲った「雇用回復なき景気回復」の波が、日本にも来ているわけですね。もはやこのなかでは、かつての日本型経営のあの幸福な3点セット（終身雇用・年功序列・企業内組合）は—誰にとって幸福だったか—というと、大企業労働者だけにとっても—もはや維持できなくなりました。企業間の競争だけでなく、企業内の競争も激化しています。正規雇用者は長時間労働で疲れ果てています。

グローバリゼーションというのは、ごく簡単に定義すると、情報・カネ・モノ・人の国際移動の増加のことを言うのですが、いま挙げたこの4つは、移動のスピードが違います。情報とカネは、あっという間に移動しますが、モノは、そのあとに移動します。一番ゆっくり移動するのは人です。労働者は、そう簡単に移動できません。したがって、資本がさっさと

逃げたあとに、職を失った労働者が取り残されます。これを雇用の空洞化と言います。雇用が国外に移動するだけでなく、国内にも、もっと低賃金で働いてもかまわないという人たちが、よそから入ってきます。だから、隣人が外国人になる国際化も起きています。

いま、介護労働力が人手不足と言われていています。というのは、こんなに悪い条件で働いてくれる人はもういないからです。だったら労働条件を上げようという代わりに、この条件のまま働いてくれる人をよそから呼ぼうという話になっているわけです。こういうことが起きているのが、グローバリゼーションというものです。

6. グローバリゼーションとネオリベ改革

このグローバリゼーションとネオリベ改革は、相性がいいのですね。ネオリベことネオリベラリズム改革というものは、グローバリゼーションに直面した先進工業諸国の共通の改革のシナリオでした。どの国もこれから逃げることはできなかつたと言ってもいいかもしれません。

ただ、それにも温度差があります。ヨーロッパ諸国のように、ネオリベ改革に社会的再分配、福祉社会化を接ぎ木したところもあります。痛みをともなう改革にソフトランディングを図ったわけです。日本やアメリカのように犠牲を払ったところもあります。アメリカのように格差オーケー、弱者切り捨てオーライ。貧乏人が病気になって死んでオーケー。そういう社会もあります。これがアメリカです。たいへん野蛮な国ですよ。アメリカのまねなんかしてはいけません。

日本には国民皆保険の健康保険があります。アメリカは、国民健康保険さえできないところですよ。あそこは、ほんとうにとんでもない市場万能主義の社会で、国民の3千万人が健康保険に入っていません。病気になれば貧乏人は死にます。経済水準と寿命が直結しているところですよ。恐ろしい社会ですよ。

日本では2000年に、健康保険に次いで二番目の国民皆保険である、介護保険ができました。介護保険は国民皆保険ですから、40歳以上は全員加入

しなければなりません。私は、このところアメリカに行って英語でレクチャーをするたびに、うれしい思いをしています。それまではずっと、日本の女性はこんなひどい目に遭っていると、何かお涙ちょうだいみたいなことを言ってきて、自分でも、アメリカ人にこんな同情をかうのはイヤだなと思いながら言ってきたのですけれど、介護保険ができてからは、アメリカ人に向かってこう言うのです。‘For the first time in my life time, I can say I’m lucky to be a Japanese, because……’（生まれて初めて、私は自分が日本人でラッキーだったと、あなた方の目の前で言うことができる。なぜならば、）と言うんです。なぜならば、きみたちには金輪際できないであろう介護保険が、わが国にはあるからだと言えるからです。

ネオリベ改革が生み出す格差に、社会的な再分配を付け加えることによって、でこぼこを調整するというしくみを、ヨーロッパは、やってきました。日本もどちらかといえばアメリカよりはヨーロッパ型に近いです。「失われた10年」のなかでよかったことは、介護保険をつくったことだと私は思っています。

ネオリベ改革というものは、既得権益を掘り崩していきます。小泉がうまかったと思うのは、古い自民党をぶつつぶすと言ってあれだけの支持を得たことです。実際に、彼は既得権の基盤をどんどん崩していきました。道路族とか農政族とか、既成の権益集団にどんどん亀裂を入れていきました。それで国民から支持を受けました。その裏側で、亀裂の入った保守の基盤を、あらためてひとまとめにしなければならないという使命を彼は帯びていました。だから小泉は袴をはいて靖国へ行ったのですよ。

ネオリベとナショナリズムは矛盾します。彼は、右手でやることと左手でやることとが、まったく矛盾したことを平気でやった、立派な二枚舌の政治家でした。靖国に行くとき、彼は背に「おお、よくやった」と拍手を送っている人たちの声を聞いていたと思います。その一方でネオリベ改革を進めました。そのあとに出てきた安倍は、ネオリベ政権ではなく、ネオコン政権です。ネオコンは、ネオコンサーバティブの略です。

安倍が首相の座に就いた直後に言ったせりふで、新聞に小さく報道されたこのひとことを私はいまでも覚えています。おお、こいつはわかっるとる

ぞと思ったひとことでした。そのせりふとは、「私の総理としての使命は、保守の基盤の亀裂を修復することです。」というものでした。小泉によって、たしかに保守の基盤に亀裂が走りました。それを修復するのがネオコンサーバティブとしての安部の役目でした。

ネオコンとは、国家と家族の価値を守れ、という立場です。ネオリベは、たしかに保守のあいだに亀裂を入れましたが、ネオコンのもとに後退しています。ネオリベと闘うのは、フェミニズムにとっては難しいです。どうしてかという、ネオリベのなかで、女性は選別と競争を受けます。そうすると、そのなかで利益を受ける女性と、損をする女性とに分かれるからです。

この時期に男女共同参画行政が着々と進みました。ネオリベは、女に働けと言います。女が働きやすい環境をつくることを、彼らの政策の一部にしています。したがって、このもとで国策フェミニズムというものが生まれました。このなかで活躍したフェモクラット、フェモクラットとは、フェミニストビューロクラット (feminist bureaucrat)、フェミニストの女性官僚の略ですが、こういう女性たちが生まれ、ジェンダー研究者たちが政策決定過程にどんどん入っていきました。その1人で有名な人が、大沢真理さんです。いまや、A級戦犯としてジェンダーバッシングの標的となっているのが大沢、上野の2人です。1990年代の10年間は、国策フェミニズムが推進された時期で、このときにフェミニズムは、国策に対する参加かそれとも対抗かに引き裂かれていきました。フェミの基盤にもまた、亀裂が入っていったのです。

それに比べれば、ネオコンはわかりやすいから闘いやすい。ただし、闘いやすいから容易な相手だということではありません。わかりやすいから、そのぶんやっぱり根も深い。草の根保守系おやじというのがいっぱいいますので、非常にやりにくいという点では、同じです。

そこで起きたのが想定外の変化でした。といたしますのは、ネオリベ改革のもとで、女も働けとががんやってきて、それだけが原因だったとは言えませんが、少子化現象が予想以上の深刻さで起きました。少子化の原因は、あまりに多様であるために、何が原因かは、ほんとうは言うことがで

きません。けれども、女性たたきをしたい人たちは、こう言いました。「男女共同参画社会基本法が少子化の原因だ。」保守系論壇誌、『諸君』とか、『正論』のなかでは、こういうことを堂々と言っている人たちがいます。男女共同参画社会基本法が少子化の原因だから、基本法をつぶせ。こんなものがあると、女は妻になり母になるという選択をしないと主張して、基本法攻撃がくるようになりました。

少子化現象のなかに「負け犬」現象というのもし出てきました。私は、「負け犬」の先輩です。私ごときが先輩面すると申し訳ない。もっと大先輩がいらっしゃいます。市川房枝さんとか、土井たか子さんです。知らないあいだに例外とは言えないほどの数になりました。いま、首都圏の女性の30代の3割が負け犬です。数さえ増えれば怖くない（笑）。

このなかで子どもを産んでいない、出産年齢の女性はたくさんいらっしゃいますか。近い将来、バッシングの対象になるかもしれません。「子どもを産んでいないおまえは、国家の敵だ。」と言われかねませんよ。笑いごとではありません。そういう時代がきています。ネオコン政権のもとでは、そういうことが起きてもおふしぎではありません。

ネオコンは、その求心力を、いま強めようとしています。その求心力を強めようとしている彼らの努力が、今度の7月の参院選で、失敗してくれることを祈るのみですが、どうなるでしょうか。

7. 社会的排除とは何か？

今回のテーマは「社会的排除」というものですが、私は「社会的排除」という、自分でもあまり使ってこなかった言葉よりも、こういう言葉を使いたい。フェミニズムの論者のなかでは、サバルタンという言葉が使われてきました。これはポストコロニアリズムが産んだ言葉です。そのポストコロニアリズムという言葉をも唱えた代表的な論者にガヤトリ・スピヴァク (Spivak) という人がいます。

私は、本人に、サバルタンの定義を、目の前で聞いたことがあります。「サバルタンとは、どのような社会移動の機会からも切り離された人たち

のことだ」と。もっと普通のやさしい言葉で言いかえると、どんなに頑張っても報われない人たちのことを、サバルタンと言います。頑張っても報われないと思う人々、そう思わざるを得ない人々、そう思わせられてしまった人たちが、いま生まれてきているわけですね。

私は東大生を教えていて彼らに言うのですが、きみたちは、この年齢になるまで、頑張れば報われると思って頑張ってきた子どもたちだ。自力でそうなったと思うなよ。なぜならば、頑張ればそれを評価して報いてくれる環境があったからこそ、そう思えて頑張ってきた18年の実績の結果、ここにいるんだ、と。

では、そういう環境におかれなかった人は、どうなるのでしょうか。頑張っても報われない、頑張れば頭を打たれる、頑張れば足を引っ張られる。でも、これって普通に女の経験じゃないですか。普通に低学歴の人の経験じゃないですか。普通に差別されてきた人たちの経験じゃないですか。

頑張っても報われない。頑張れば頭を打たれる、頑張れば冷や水を掛けられる。きみ、頑張ったってしょうがないから、この程度でいいよと言われて続けてきた人たち、その人たちがサバルタンなんです。

最近はやっている内田樹という人が、『下流志向』という本を書いたそうですね。いまどきの若者たちは、頑張る気さえ持たない。でも私は、18歳や19歳の子たちを見て、頑張っても報われない、頑張ってもしかたがないと、あなた方に思わせたのは、誰だ、あなた自身の責任ではないだろう、と思います。子どもたちにそんなことを言うのは、酷ですよ。20歳ぐらいの人たちがそう思うのは、そう思わざるをえなかった、そう思わせられてきた環境のせいだと思うしかありません。だとしたら、頑張ってもしかたがないと思う子どもたちが、19歳、20歳までに、そう思わせられてきた環境のなかに、その原因があるはずですよ。

いまは、知財社会、知識社会です。あなたが有能でアイデアがあると思しましょう。やる気があり、意欲がある。コミュニケーションスキルが高く、次々と新しいアイデアを出していけば、きっと報われて、六本木ヒルズに家を持てるかもしれない。でも、そうではないあなたは、自業自得で、「自己決定・自己責任」ですから、現状に甘んじなさいと言われるような

社会が来て、これを、本田由紀さんという教育社会学者がハイパーメリトクラシーと言いました。

メリトクラシーというのは、学歴や資格の価値が評価される社会のことを言います。ハイパーは、学歴や資格を直接に評価するわけではなくて、それを生み出すもとになるような、その人の人間的な力、構え、生き方の姿勢すら評価の対象として、格差をつけられる時代のことです。やる気のなくなった人たちは、それ自体が、すでにもう社会のなかで失格者だと言われてしまうような、そういう社会です。いまの教育ママたちの目標は、単に子どもに学歴をつけてやることではなく、子どもにやる気とコミュニケーションスキルをつけてやることです。そういう生きる姿勢まで評価の対象になって、格差をつけられ、それが当然とされるような社会がついできてしまったと嘆いていらっしやいます。

こういう社会、やってもしかたがないからここまでと思う人々を生み出すような社会、これを身分社会と言います。身分社会というのは、社会移動が切断された社会です。おまえはしょせんここまで。おまえはここ、おまえはここという指定席が、生まれながらに与えられていて、それが世代的に再生産される社会です。親のように、子どももドロップアウトになっていく。そういう社会を身分社会と言います。この身分社会が、また来たのでしょうか。

いまからふりかえれば、1980年代に、佐田智子さんという人が、『新・身分制社会』という本を書きました。そのときには早すぎて売れませんでした。同じく1980年代に小沢雅子さんという人が、『新・階層消費の時代』という本を書きました。いまや「新」は消えています。そのなかで、社会移動が固定し、職業の世襲率が高まり、親と子どものあいだの学歴と経済階層の世代間移動が固定するような社会が生まれてきました。こういう社会は、ほんとうに風通しの悪い社会です。これが、私たちが欲しかった社会なののでしょうか。暗い話ですね。こんなテーマで明るい話になるわけがありません。

それでもまったく未来へのシナリオがないわけではありません。いま日本はネオリベ、ネオコン路線を走っていますけれど、ネオリベ化は、アメ

リカ化と言ってもいいです。でも、もうひとつのシナリオがないわけでもないのは、社会民主主義的な再分配路線、別の言葉で言うと社会連帯路線です。経済のネオリベ化を進めるとしても、そこで生まれた格差を所得の再分配でこぼこを埋めていくという路線です。これがEU型です。

フランスの最近の大統領選挙は、このネオリベ路線か社民路線かで激突し、国民がほぼ半々に割れました。その結果、ごく僅差でサルコジが勝ちました。ロワイヤルさんは社民路線でした。負けましたが、国論がまっ二つになるくらいのせめぎ合いがあるということがフランスの例で分かります。

日本はこのシナリオのどちらかを選ぶ可能性があります。誰が選ぶかといえば、国民が選ぶわけです。フランスの大統領選は直接選挙ですから、あれだけ国論が割れたのですが、日本では首班指名が内閣なのであれだけもりあがるのはむずかしいですが、議員を選ぶことによって政策の選択肢を選ぶことができます。

たとえば、社会連帯の考え方にこういう考え方があります。年金の格差をできるだけ少なくしていこう。ネオリベ改革を避けることはできないけれど、ネオリベと他のシナリオとの間の折衷案をつくるというやり方です。ががが働いているときは、金儲けした人がいい生活するのは、まあ認めよう。働かなかった人に、そんなにカネがまわらないのは仕方がないでしょう。だけど、老後になったら、年金をたくさん納めた人でも少ししか納めなかった人でも、その間の格差をできるだけ相対的に少なくしよう。これを「老後社会主義」と言います。素敵なお言葉でしょう。これも受け売りです。この「老後社会主義」という考え方を唱えた人は、大沢真理さんです。

だからそういうふうに政策をいろいろ微調整していくことによって、ネオリベ的な弱肉強食の社会をできるだけ緩和するということができる。どういうことかということ、同じ社会で生きている人たちを仲間として認めて、できるだけ幸せに生きていきたいよね、という考え方です。そういう社会連帯の思想がもてるかどうか問われていると思います。

選択肢を選ぶのは私たちなのですから、まったく可能性がないわけではないということも、最後にお伝えしたいと思います。

ありがとうございました。