

◆特集◆

## ジェンダー平等と日本社会の未来

―労働・政治・文化―

〔講演〕「企業ファースト化する日本

〈働き方改革〉は何を連れてくるのか」

ジャーナリスト・和光大学名誉教授 竹信三恵子

皆さんこんにちは、竹信です。今日のテーマは、これからを理解していくために必要なものだと思う喜び勇んで、参加させていただきました。菊地先生が『日本のポストフェミニズム』（大月書店、二〇一九）という御本をお出しになって、これもそういった日本のこれから、これまで私たちが考えていた世界とは全



然違う事が、今女性の問題でも起きているということについて、詳しくお書きになって大変面白かったですよね。更に櫻村先生の『この社会で働くのはなぜ苦しいのか』（作品社、二〇一九）もそういう意味でいうと、日本のリベラルとか社会運動やっている人たちがあまり気づいていないけど実はもう日本のデフォルトというか基本形になっているかもしれないような、働くことの下敷きになっているものを明らかにされておられます。それらの底流にあるものが新自由主義です。私の『企業ファースト化する日本』（岩波書店、二〇一九）は二〇一九年の二月に出したのですが、これも「働き方改革」が新自由主義をベースにした、主客逆転した要素を持っていることについて書いたものです。ここでは、男女平等、「女性活躍」政策、

公務員改革による「会計年度任用職員制度」の導入、外国人労働の問題、「残業の上限規制」、「同一労働同一賃金」といった第二次安倍政権以降の働き方政策を網羅して論じていますが、強い言葉で申し上げますとすべてに「詐欺」と言ってもいいような特徴があることを指摘しております。よく三点測量といって三つのところから測量すると物事が立体的に見えると言われていますけども、この三冊は、そういう位置づけで併せて読んでいただくと「私たちの今」が見えてきます。そんな本が結構出そろったなという感じ、面白いなと思っております。



### ◆マタハラ裁判から

今日は「企業ファースト化する日本」と働き方改革の中の、特に女性にまつわることを中心に話していきたいと思っています。これをちょっと象徴するような事態が今、起きてきています。語学学校を経営する「ジャパンビジネスラボ」という会社の従業員がマタハラにあつて訴訟を起こして一審はほぼ勝訴となりました。ところが二審の判決がつい最近出まして、これははっきり言って逆転敗訴です。例えば録音を取ってハラスメントの証拠を取るといふ手法はもう定番になっていますよ。それについてこの会社は録音を取らないよう原告から誓約書を取っていたそうです。一審では仕事上の機密に関係ないことで、労使紛争の証拠としての録音の必要は社会通念として、問題ないとする判断を下すわけですが、二審では、会社に実損がない録音でも「服務規律に反し、円滑な業務に支障を与える行為」として、それを理由とした雇止めを合理的としました。加えて記者会見の中で、「出産して復帰したら人格を否定された」と発言したことについて、高裁は「事実でないことによる名誉棄損」として五五万円

の賠償を言い渡しました。地裁判決

ではこれを、「人格を否定された」と感じた、という原告の感想や見解と判断し、不問に付しています。これでは、働く側は怖くて訴訟さえ起こせなくなります。凄いなものにあんまり報道はされていない。これは働くことをはじめ、私たちの世界全体が主客逆転を始めてきているということだと思えます (<https://wan.or.jp/article/show/八七四二>参照)。

### ◆働き方改革と男女共同参画

つまり、働き方改革というのは、働き手が働きやすくなる改革ではなく、企業や政府が一億総活躍させる為の改革なんです。女性が輝くという政策も女性が自分の力を発揮したり幸せになるためというよりは、とにかく頑張つて会社や国に貢献しろということ。つまり、女性が働きやすくなるように予算を投入して条件整備をしますということよりは、女性が自己責任で踏ん張つて子どもを産んで、かつ、働きなさいという形で、一種の人手不足の中の労働力調達作戦として出てきているということですね。それからもう一点は、男女共同参画が、実は「女性が輝く」という言葉によって押しやられていっているのではないか、ということ。男女共同参画は計画

の中に男女の個人としての人権の尊重が一応、明記されているわけです。しかし、「女性が輝く」政策の計画は、活躍一色です。つまり、女性本人のためではなく、企業や国に貢献するという形で、主客が逆転しているんですね。男女共同参画を否定するのは絶対に言わない、だけど女性活躍、女性の輝く作戦を押し出すことで、共同参画を、こっそり影に押しやっていくわけです。しかしそのことに、女性問題をやっている人達の多くは、あまり気づいていないのではないのでしょうか。女性活躍は良いことをしている、男女共同参画の延長であるという風に錯覚させられながら事を進めてしまっているところがあり、ここが危ないわけですね。

それから、「女性活躍」は、女性の人権や男女平等の新自由主義への適応形態だ、ということ。かつては、国内に根強い反男女平等の動きに対して外圧を利用し、国際世論の支援を仰ぐ形で、日本の女性運動は進められてきたわけです。ところが、海外でも度合いの差はあれ、グローバル化によって労働組合をはじめとする社会民主勢力が衰退してきており、新自由主義的な発想が蔓延し始めていて、外圧が使いにくないという現状が出てきている。また、国

内では、新自由主義だけではなく極右がますます台頭してきてますよね。日本の男女共同参画に携わる人たちは、二〇〇〇年前後、こうした右派の攻撃を避けようとして、「女性を活躍させることは企業の利益にとってもプラス」という形で、新自由主義と手を結ぶ形で右派を押し返そうとした形跡があるわけです。つまり、夫婦別姓が法案化されそうになった一九九六年以降、右派の議員たちが男女平等なんてけしからんと猛烈に攻撃してきたので、「でも女性が出ていくことは経済に役に立ちますよ」という風にして企業のトップや経済界と手を結ぶことによつて、右派の攻撃を避けようとしたわけです。しかし今や、安倍政権の一極化で、「白い猫でも黒い猫でもネズミを捕れば良い猫」だった経済界でも、右傾化が進み、その手法も効きにくくなってきている。そんなわけで、今は人権としての男女平等政策は非常に厳しい所に立っているにもかかわらず、女性活躍という一見輝かしいスローガンで何か良い事が進んでいると人々が錯覚をしてしまい、それに対する反対運動や批判が起こりにくくなっている。すごく複雑な状況になっているわけです。

#### ◆小泉政権とバックラッシュ

小泉政権下というのは実は右派の攻撃が非常に強まってきた時期だったんです。小泉さんは「構造改革」と称して新自由主義的な規制緩和と財政削減、日本型サッチャリズムを目指し、女性の候補者を「刺客」として、自党内の反規制緩和派の政敵を倒すために各選挙区に立て、フルに利用した。それを女性たちは歓迎したんですね、女性によりやく目を向けてくれた、古いオヤジどもをやつつけるぞっていう風に使われた、これは小泉政権の時代です。ですからこの時期はそういう意味で言えば女性活躍が与党の中の「よき規制」を守ろうとする「抵抗勢力」退治の武器として使われた。にもかかわらず、あたかも女性为中心的な課題になったかのように見えた時代なんです。でも、その背景では、今の安倍首相が官房長官になったりして、その支持母体である右派が非常に強い力を水面下で発揮し始めていた時期なんです。それで、猛烈な勢いでバックラッシュが起きます。これおそろく皆さん全く頭の中にもないかもしれません。表面化してないんです。実は私この時に男女共同参画会議の専門調査会の委員をやっておりまして、男女共同参画計画の案に

右派の議員から凄い勢いで注文がつけられ、一同苦しんだんですね。たとえば男性にも育児休業を取らせませうとか言っていると、それに対して、男は育児休業取る必要なんかないとか、細かいメモが入ってくる。それで、どうしたかというところから少子化が進んで、労働力不足になってくると女性が活躍することは日本の経済にとってプラスになるはずでしょうと、それを家庭に引込めめとか言っていたら日本の経済はダメになるというような論法を使って新自由主義派の研究者の人とか、経済界の人たちでそういう事に関心があり、そんな人たちを味方につける形で、右派の押し返しを図ろうとしていたわけです。八代尚宏さんという新自由主義派として知られる有識者がいますが、この方が参画会議に入っていました。夫婦別姓があまりにもひどく攻撃されているので、八代さんに夫婦別姓への賛成論を、私が記者をしていた朝日新聞に寄稿していただけないかとお願ひしたことがあります。彼が快諾してくれまして、夫婦別姓は「構造改革」であると、夫婦同姓という規制を緩和する必要があると書いて、別姓反対論者を批判しました。また、当時私が参加していた調査会には一時的にですが、労働側の委員が参加していない時期が

ありました。見渡すと経済界の人や有識者などしかいなくて、それまでは必ず労働側の誰かが入っていたのにどうしたんだろうと。私がたまたまいた時がそうだった。後で連合から女性の委員が参加しましたが、労働側のプレゼンスがやはり下がっていったということではないでしょうか。そこで、意識されていたかどうかは別として、右派への対抗上、経済界や新自由主義派の人たちの力を借りるという事が当時起きていたのではないかと思います。民主党の中にも右派はいましたから、民主党政権下でも、同様の作戦は必要だったんじゃないでしょうか。女性の人權はその前の第一次安倍政権よりずっと言いやすくなっていったと思いますが、同時に、人權と経済発展、新自由主義、規制緩和をくつつけるみたいな形でバランスをとるということですね。その後の第二次安倍政権では人權はほとんど言われなくなりまして、そして経済界も右派寄りになっていきます。そこで、女性に活躍しやすい土壌を作ることよりも、「希望出生率一・八人」という目標値が掲げられ、女性は子どもを産んで国のために頑張るんだという目標管理による「洗脳」が試みられ、条件整備より「自己責任」による女性活躍推進、女性利用の促進という方向に振れて

いくというのが現状であるということとです。

ですから民主党政権下でも、「なしこ作戦」とか言って女性の利用を考えていた点では今と同じ、と言う人もいるんですが、中身はかなり色合いが違ってらるんですね。民主党内の右派対策として、リベラル派がそういう作戦を取ったと言いましょうか。それと同じ文言を使って第二次安倍政権がさらにそれを女性利用の方向に振れさせているために、民主党政権も同じじゃないかと言ってみたり、今の政権も男女平等は民主党の政策を引き継いでいると言ってみたり、かなり間違った解釈がされているのではないかという気がします。

#### ◆安倍政権の女性活躍政策

第二次安倍政権以降の「女性が輝く」政策というのがどういふものなのか、ちょっとここで「働き方改革」と合わせながら考えていきたいと思えます。「働き方改革」は、実は労働時間関係も同一労働同一賃金も、ほとんどが女性無視です。例えば「罰則付き残業の上限規制」というのがありますよね。これは確かに労働者の悲願だったし、女性たちも残業がなくなってくれたら仕事と生活の両立がしやすくなって嬉しいよ

ねと言ってきた。働く人と女性たちの願いでもあったわけですね。そこをうまく使ってむしろ規制緩和をしてしまったのが、今回の残業の上限規制ではないか。もともとは一日八時間労働(これ、ILO一号条約に規定されていて日本は批准していませんが)しか労基法には書かれていなかったのです。ただ、三六協定というものがあって、労使が協定を結ばば事実上、何時間でも残業させられる形になっていたことなどから、批准できていないんですね。それに、「月四五時間、年三六〇時間まで」という身体に関わる基準」と「繁忙期は単月で一〇〇時間未満、二〜六ヶ月間の平均で月八〇時間までの生死に関わる基準」が加えられたのが、今回です。月四五時間、年三六〇時間は、まあしょうがない所もある。というのは、この時間を超えると、健康に害が出やすいという、医学的な知見から、労働基準監督官は企業を指導するとき四五時間を超えて残業が発生していると、黄信号ですよと指導してきました。これは厚労省通達に基づいています。ですから、ある意味では健康を守るためのギリギリの基準とお考えいただければよいと思います。問題は次です。繁忙期の忙しい時期は単月で一〇〇時間未満、二〜六か月の平均

で月八〇時間まで。これは、過労死認定基準すれすれの規制です。一月でおおむね一〇〇時間、二、六か月の平均で月八〇時間を超えて働き続けて亡くなったら過労死認定されるわけですが、これはあまりにもひどいのではないかと、過労死遺族などから批判が出て、「未満」が入ったんですが、あんまり意味ないです。どうしてかという、過労死基準は「おおむね」一〇〇時間を超えたら、なので、未満であっても九九時間だと死んじゃう可能性はあるわけですね。そういうような形の基準が入ってしまった。私はここで、労基法の目指す労働者像が転換したんだと考えているわけです。八時間労働というのは一日二四時間を睡眠と生活と労働に三分割するわけですよ。一九世紀以来、労働運動で非常に重要な要求項目になっていて、だからILO条約一号なんですよね。家に帰って寝るだけじゃなくて、地域活動とか子育てとか自分の趣味とかいろんな生活に関わる時間を最低八時間は確保しなさいよということですから、「一日八時間」までは人間が人間らしく生活できる基準と考えていいと思います。次がさつき申し上げましたように、健康や身体に関わる基準です。これを超えると健康を害するかもしれないので、生活は

ちょっとしんどくなるけど、体を壊さない基準です。しかし「一〇〇時間」云々になると、命にかかわってくるわけです。ということは「一日八時間労働」は人間らしい生活ができる労働者、「残業月四五時間、年三六〇時間まで」は体を壊さない労働者、「繁忙期は単月で一〇〇時間未満、二、六ヶ月間の平均で月八〇時間までの生死に関わる基準」は死なずに済むところまで働かされる労働者ですから、ここで想定されているのは「働く機械」です。ですから、今回の改定によって労働基準法の意味合いが、人間らしく暮らせる労働基準から、死なない、つまり「機械」の損耗が起きない労働基準に変わったのだからということではないでしょうか。これは私のオリジナルで、労働の専門家には、「上限ができたんだから一歩前進だ」とか叱られるんですけど、本当に「一歩前進」なら一〇〇時間までの規定はいつまでもなくすとか時限制にしてほしいですよね。

こんなことされたら、女性は働けません。性別役割分業で家族のケアをするのはいまだに女性です。働くなら家族を持つのをやめるか、子どもを産まないかという選択になると思います。「高プロ」「高度プロフェッショナル制度」はもっと凄いです。

労働基準法の全ての労働時間規制を外せる働き手をつくるということですね。そこに歯止めをかけるために「勤務間インターバル規制」を入れるという運動が盛り上がるのですが、これは努力義務になってしまいました。一日の労働の終了時と次の日の労働の開始時までの間に何時間か間隔をあげさせることによって、四六時中働かされることに歯止めをかけようというのがインターバル規制です。これはEU指令に入っています。EUは一一時間の規制を置いていますから、最大一日、残業も入れて一三時間まで、残業時間五時間？というようなものなんです。これが日本では義務化されずに努力義務になってしまったということとです。二〇二〇年までに目標値として、一〇%の企業で導入といっているのですが、ここに補助金がつきます。五〇万とか一〇〇万とかやり方によって違うんですが、かなり多額の補助金がつくんですね。その結果、本当に長時間労働させたいというような業界は導入せず、そんなに必要ないけれど、補助金があったらいいなという業界が入れている、という指摘も聞きます。これで果たして本来の目的は達成できるでしょうか。こんなことじゃ女性は働けません。となると、さらに非正規へ移っ

ていくか、または自営業になるかです。零細な自営業に仕事を委託して、会社の雇用責任を逃れるやり方が広がっていますが、そうした働き方に女性はさらに追い込まれていきかねません。

### ◆危険な「同一労働同一賃金」

次は、同一労働同一賃金について説明したいと思います、これも実は相当に危ないです。マスメディアの報道を見ると、非正規でも手当とか退職金が正社員と同じになるので良いことなんだ、と言われています。確かに裁判でそういう判断が生まれて、そのところは良いよねとも言えるのですが、問題はこれは果たして同一労働同一賃金なのかということです。裁判では、基本給のところ、同じ仕事だから同じ賃金にしてくださいと訴えたものは、これまでのところ、全部負けています。なんで負けちゃうのかというと、作りに問題があるということなんです。どうしてかという、正社員が能力、職能給とか能力給、成果給、年功給とかで評価されているときに、非正規がその基準で同じと評価されたら、同じ賃金とされているんですね。だけど、能力給とか成果給って、実はかなり主観的な賃金評価方式なんです。能力

給は潜在能力を見るんです。能力っていうと客観的何かがあるかに錯覚させるんですが、違います。潜在能力ですから、この人は将来性があるとかこれから伸びるかっていう恣意的な判断が入ってきますね。それでは雇う側の予断や偏見を防ぐことができません。それから成果も、何をもって成果とするのかによって大きく違ってきます。ましてや年功となると、一年有期契約の非正規の年功ってなんぞや、ということになってしまいますよね。何度も契約を更新して長く働いている場合もあり、その年数が比較対象の正社員と同じかどうかを見る、と考えることもできるかもしれません。これだと同じ待遇にしたいくなければ、次の契約更新をしなければいけません、会社の側が格差を維持したいと思えば契約を打ち切れば何とかなるわけです。

ILOが推奨している基準では、第三者機関がスキルとか責任とかそういう客観評価で見るとなっています。職務分析をして第三者機関が客観評価を点数化して比べ、その点数がほぼ変わらないのに、賃金があるに違っていた場合、何かそこに差別があるかもしれない、と疑って原因究明をする。これが国際社会の同一労働同一賃金の鑑定方法なんです。第三者機関が行うことで会社の

予断を排しやすく、職務の分析をして点数化することによって、将来何をやりそうかではなく、いまやっている仕事で見ることができものが国際基準なんです。この方式では、異なる仕事の価値も比較しやすく、この場合は「同一価値労働同一賃金」と呼ばれています。日本にはそういう評価方法が存在しなかったのだからしょうがないと思う方もいらっしゃると思うんですが、実は二〇〇一年、京ガス訴訟という男女賃金差別訴訟の地裁判決では、こうした職務評価による点数比較が採用されています。ここでは、ほぼ同年齢で入社年次も同じ男性と女性がおり、男性が「監督職」、女性が「事務職」なんです。が、仕事の負担度や重要性で同等かそれ以上の仕事をしているのに賃金にこんなに差があるのはおかしいと、女性が訴訟を起こします。この時にILO基準で専門家の大学教授が職務評価を行い、それが第一審では証拠として認められ、女性が勝訴しているんです。これは日本で初めての同一価値労働同一賃金訴訟だという評価がされています。

そのことを土台に、日本でも正規と非正規の職務や、介護労働者その他の仕事を比較して点数化しようという試みがあちこちで、じわじわ起きていて、同一労働同一賃金または

同一価値労働同一賃金と言った場合には、職務評価によって客観比較をするものと考えられ、女性だからとか、非正規だからとかいった差別意識を排除するためにこれを生かさそうという運動が水面下で進んでいったんです。そこにこういう会社の評価による「日本型同一労働同一賃金」基準を持ってきた、ということは、差別是正へ向けたILO型評価の導入運動を押し戻すバックラッシュではないでしょうか。このように、同一労働同一賃金の定義をつくってしまえば、もう国際基準による同一（価値）労働同一賃金運動は雲散霧消してしまってしまうでしょう。そんな事をされたら、非正規差別はもちろん女性差別も非常に是正しにくくなっていく。

しかも今回は、マスメディアを通じて「手当とか退職金は同じになった」という大キャンペーンをしたわけです。正規に出している手当や退職金が非正規にも支給することが可能だったのは、そこには会社の評価を入れにくいからです。たとえば皆勤手当では皆勤すれば出るわけですし、交通費も、自宅から職場までにかかるものは会社の判断に関係ないわけです。だからそこは勝たせざるをえないわけです。そこをクローズアップして、肝心の基本給ではすべて負けているという点につ

いては非常に報道が少ない。しかもその時の裁判長は経産省出身の方です。それが判断に関係しているかどうかは難しいですが、経産省主導で立案した枠組みを、経産省出身の裁判長がきれいに判例化してみせた、ということなんです。つまり、経産省出身の内閣官房の官僚が、官邸の意を受けて、人脈のあった経団連のトップとすり合わせをしながら基本形を作っていく、次の段階で厚労官僚が入ってきて、厚労省通達にあった「月四五時間」の残業上限を加えるよう求め、最後に連合などの労働組合が「働き方改革実現会議」に招き入れられ、労組も賛成したという形をつくりまします。そして経産省出身の裁判長が、それを判例化する。企業による企業のための企業ファーストの「働き方改革」ですよね。ここでは、女性の働きやすさは、まったく蚊帳の外です。家庭との両立など抜け落ちた「過労死基準すれすれの残業上限」と、差別是正なき同一労働同一賃金が、ここに生まれます。

#### ◆年休の義務化の内実

年休についても、一〇日以上年休が保障されている働き手について、うち五日間は会社が時季を指定して取らせることが義務化されました。

た。年休取得率を上げるためのものですが、本来年休って自分が取りたいときに取れないと困るものですよ。五日とはいえ、また、社員の意向に配慮して、と言われているとはいえ会社を取る日を決められてしまいうのはどうなんですか。特に女性はどうなんですか。熱を出して有休取りたい、とかいろいろなことあるじゃないですか、そういうようなことに有休を使いたいのには、会社が五日間、休める日を決めてしまうと、取りたいときに取れる休日日数が減ってしまふ。ということ、年休の義務化も、企業の時季指定権が強まりかねないものをはらんでいます。

#### ◆少子化対策

次に「女性活躍」というところに移って考えていきますと、第二次安倍政権が始まって以来、いろんな政策が練り出されていきます。例えば「生命と女性の手帳」というのは最初に話題になった政策です。これは女の人は一定の年齢を過ぎると子どもが産まれにくくなるという医学的な知見を押し出して、それを啓発するために手帳を配るといふものです。これに対してはネットなどで女性の大ブーイングが沸き起こりました。女性たちが「私たちが産めない

のはそういう知識がないからというよりは、労働時間が長すぎ、賃金が安すぎて貧困だからだ」という批判が繰り返されたわけですね。で、引っ込められます。安倍政権っていうのは面白くてですね、引っ込めちゃうんですね、うるさく言うと。だからうるさく言わなきゃ駄目なんです、逆に言えば。ただし、これは後日談があつて、ではこのような試みが無くなったのかと言うと、高校生の副教材に、早く産まないと子どもを産みにくくなることを示すグラフを載せるという話が出てきます。ですからこれからの高校生の女の子は、ひよっとしたらそういう知識を植え付けられて育っていくかも。大人の女に言うのと抵抗力があつてうるさいけど、高校生はおとなしいから、ここに副教材を入れて教えてしまえ、みたいなことですね。そのグラフが二十二歳過ぎたら急に下がるというもので、研究者たちから、不自然と疑問が出て、出典を探してみたら改ざんされていたというものです。国会でも神本美恵子議員が追及をして、グラフは削除されたそうです。

このように、特徴としては、働きやすくしたり、子育てをしやすくする条件づくりよりは、頭から変えていく、自己責任化していく。それが女性活躍作戦だというのが分かって

くると思います。こういうやり方が分かりやすく表れているのは「輝く女性応援会議」というホームページの言葉です。ここでは女性の能力が活躍されたいですねといったことが書いてある後に、「そうなければ日本はもつともっと強く豊かになれるはず」って書いてある。この主語は「日本」です、「女性」ではありません。女性がもつと強く豊かになれると言ってくれるなら、まだ話は分かりませんが、日本がもつと強く豊かになるために女性も頑張りましょう、という宣言なんですね。語るに落ちると言つては言い過ぎかもしれませんが。働くことに加えて、出産奨励も出てくるわけです。先程触れた高校生向け「妊活教材」だけでなく、各地で婚活が奨励されます。これ、結婚できない人に結婚できるようにサポートするだけならまだいいと思うんです、結婚したいという人もいますから。ただこれは、一種の出産を目指した結婚奨励なんです。そこにあるのは、「結婚しないと子どもは産まれない」という誤った前提です。結婚しなくても子どもは産まれます。だから、本来は結婚奨励より、生まれてきた子どもを大事にし、その育ちを社会が支え、産んでも大丈夫と思えるならば、産みたい人は産めるわけですね。

なぜ「結婚」なのかと言うと、国が面倒を見るより結婚という仕組みを通じ、家族とかに子どもの面倒を見させようということです。予算をそつちに割きたくないから、家族責任にしたいわけですね。分かりやすいなと思つたのは、山東昭子議員が「四人産んだ女性は表彰してはどうか」と言つたことです。これも大ブーイングにあうわけですから、この発言の一日ぐらい前に、女性が一番に駆け込んで、実は子どもを四人産んできたが四人とも出産後に死なせたかして、コンクリート詰めしたバケツが家に四つあると自首してきたという報道がありました。四人産んだとしても、育てられる条件がなければ育たないのです。そういう状況を山東議員は分かつてないということになります。つまり今の女性政策というのは産ませることに向けては旗を振る、しかし、育てられるように、結婚してるか否かに関わらず、ちゃんと子どもが育てられるような支えというものについては、認識が低いということです。

#### ◆女性活用と自己責任

そのような形で、アベノミクスの女性活用というのは、他の働き方改革と同じように、働き手が働きやす



いように権利を強めるという形で  
行っていくという従来型の労働政策  
要求から大きく逸脱しています。自  
己責任と頭、意識から国と企業に役  
立つ人材を増やしていこうというも  
のではないかということです。こう  
いう事が何故できてくるかという  
と、一つは女性の支持率が安倍政権  
は低いんですね。だから女性に対  
してアピールすることで政権基盤を  
固める必要があると、ブレインか  
ら助言されていたといわれていま  
す。それから、安保法制とか、かな  
りきな臭いことをやっていて、女性  
は戦争嫌いがいまだに多い傾向があ  
るので、安保法制を通す一方で「女  
性活躍」を掲げると、安倍政権のタ  
カ派イメージが薄められていく。さ  
らに、少子化による労働力不足、産  
業構造の転換を背景に、サービス産  
業に役立つ女性労働力の調達が企業  
から求められているということです  
ね。ここに現れていることは、女性  
の人権から、国力増強のための生産  
性・生産力向上策とすり替えが行わ  
れているということです。そこに出  
てくるのは労働力資源としての女性、  
出生力資源としての女性、消費力資  
源としての女性です。こういう「活  
躍女性」を支えるために外国人の低  
賃金の女性家事労働者を入れてく  
る。公的な支えとしての社会保障に

は、できるだけ予算を割きたくない  
ので、女性が働くために不可欠な家  
事・育児・介護などを自己責任で担  
わせ、しかも人材ビジネスにビジネ  
スチャンスとして開放したいと。そ  
ういう抱き合わせになってきている  
わけですね。この外国人女性労働者  
の導入に最も熱心だったのはパソナ  
グループの会長である竹中平蔵さん  
です。この話が決まったときに最初  
に手を挙げたのはパソナです。また  
高齢者も活躍しましょうと言って、  
高齢女性に安く、周辺の介護、育  
児労働を担わせるとそういう形です  
ね。図1で見ると、右側が活躍、左  
側が男女共同参画です。参画のここ  
ろには、「男女の人権が尊重され尊  
厳を持って個人が生きることができ  
る社会」が基本計画にきっちり謳  
われています。しかし右側の活躍の  
ところには、女性の活躍を支える安  
全安心と一応入っていますが、「活  
躍」ばかりで人権は全くないという  
ことが分かります。つまり、パラレ  
ルワールドのように、左側が「男女  
共同参画社会基本法」、右側が「す  
べての女性が輝く政策パッケージ」、  
「参画会議」に対応するのが、「輝く  
社会作り本部」、「行動基本計画」に  
当たるのが「重点方針」ということ  
で、「男女共同参画」のダミーみた  
いに「女性が輝く」が出てくる作り

になっているんですね。人々に「共  
同参画」が否定されているとは思わ  
ず、「輝く」はその手段であると思  
わせる仕組みになっているわけです。  
ただ、この二つは全く方向性が違  
います。「女性の労働力」が目指すの  
は、「参画」の場合は女性の経済的  
自立です。「活躍」の場合は国と企  
業の人手不足を補うための道具です。  
憲法でいえば「参画」は憲法二七条  
の勤労の権利で裏打ちされているわ  
けですね。「活躍」はそれがいいわ  
けです。それから左側の「女性の購  
買力」も、「参画」は、女性も稼い  
で必要な物を市場からも買えるよ  
うにしようという幸福追求権にもか  
かわる権利ですが、「活躍」は物やサ  
ービスを買って国のためにGDPを  
上げる、そのために女性も消費せよ  
というそういう風になります。それ  
から三つ目の「出生力」は先ほどか  
ら言っているように、子どもを安心  
して産み育てる権利、が「参画」で  
あり、人口を増やして目標値一・八  
希望出生率を達成する義務が「活  
躍」です。一見そっくりさんなのに、  
全然向き方が違うんですね。  
こういう事をつい考えてしまうの  
は二〇〇六年に自民党が、「過激な  
性教育」批判シンポをやっておりま  
して、そこで当時の安倍幹事長代理  
が「男女共同参画社会基本法は再検

「男女共同参画」と「女性が輝く」政策

男女共同参画社会基本法  
男女共同参画会議  
男女共同参画行動基本計画 (1次～4次)

すべての女性が輝く政策パッケージ  
すべての女性が輝く社会づくり本部  
女性活躍加速のための重点方針 (2015～2018)

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊敬を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会
- ④ 男女共同参画を我が国における最重要課題として位置付け、国際的な評価を得られる社会  
(「第4次の基本的な方針」2015年12月25日決定)

- 1.女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現
- 2.あらゆる分野における女性の活躍
- 3.女性活躍のための基盤整備  
(「女性活躍加速のための重点方針2018」  
2018年6月12日決定)

・働いて経済的自立とよりよい生活を送る権利 (憲法27条「勤労の権利と義務」、28条「労働三権」)	←女性の労働力→	国と企業のために人手不足を補う活躍
・生存とよりよい生活へ向けて必要なモノやサービスを市場から調達する権利(憲法13条「幸福追求権」25条「生存権」)	←女性の購買力→	モノやサービスを市場から購入してGDPを上げる活躍
・子どもを安心して産み育てる権利 (13条「幸福追求権」、26条「教育を受ける権利」)	←女性の出生力→	人口を増やし国力を上げるため目標値以上は産む活躍

図1

◆イクメンキャンペーンと格差  
それからイクメンキャンペーンっていうのも、民主党政権に引き続きやっています、これがちょっと危ない。というのは、いまのイクメンっていうのは、企業に労働条件改善要求をして、男性が育児しやすいようにしていくという形よりは、イクメンのモデルケースを示すなどして、それを目指そうという手法が目立つからです。それをやらない男は駄

た、そういう中で見ると、シングル女性やLGBTなどはいつも外側に追いやられま

す。子ども産まないと言われるからですよ。

討が必要」と言っていることが報道されています。ただ、わかりやすく「再検討」してしまうと女性票が減るので、むしろ「活躍」という耳当

たりのいいダミーを作って、そちらの比重を増やすことで、「参画」の影を薄め、権利なんか主張せずに、国や企業に貢献する女性を作るとい

目な男、というレッテルを貼って追い立てる構図になってしまっている。民主党政権でもそういうきらいが少しありました。

小泉政権以来、規制緩和と競争政策がとられますよね。その結果、労働力の時間当たり単価がどんどん下がっていく産業が出てくるわけです。例えば運輸ですが、運転手は規制緩和したために、競争が激化して行っただけで、単価が下がっちゃってますね。だから長い時間働かないと、生活ができない作りに変わっていったのが二〇〇一年以降なんです。そういう業界の男性たちが、イクメンしない人は駄目だって言われたら、どういう反応が起きると思いますか。長く働かないと食べられないような産業政策にしている、イクメンやれというのかと当然反発してくる。しかもそれは学歴的に高くない方たちが少なくない業界なんですよね。そこ出身家庭の経済格差の問題が入ってきます。

となると、下手をすれば男性のうち不利な条件に入っている人たちは、男女平等を嫌いになります。分断が起きます。そういうような形になる恐れをはらんでいるのです。イクメンキャンペーンのモデルとされる人は、企画関係とか研究所とかの方がやはり多い。そういう仕事はパ

フォーマンズを上げれば早く帰れるので、非常に有能な人が前面に出やすい。それはそれですばらしいことだと思っただけです。しかしそういう人たちがかり出がちなので、そのような形での労働時間短縮が難しい業態の男性たちからの、鬱憤と不満が高まりやすくなるという作りになっているわけですね。

#### ◆公務員改革の実態

公務員改革も、原因となっている構造を変えるのではなく、現状に合わせて法律を変える手法を取っています。非正規公務員というのは今ほとんど増えている、四人とか三人に一人ぐらい、自治体によっては六割以上が非正規というところまであります。財政難を理由に、人件費削減へ向けて、非正規を大幅に増やしてきました。それでは生活を立てられない人が増え、貧困の温床になる。私は「お上がつくった働く貧困者」という意味で「官製ワーキングプアだ」と批判をしてきました。短期の契約を何度も更新して実際は長期雇用にし、労働条件などに文言言ったら契約をタテに雇い止めにしちゃえばいいや、という作りになっているわけです。しかもそれは非常に重要な一線住民サービスとか、例の児童虐待

なんかの相談の市町村窓口を担っているんですね。本来、行政は良質の住民サービスを安定的に提供するため、恒常的な業務は常勤でが原則だったわけです。にもかかわらず、脱法的に有期雇用の非正規公務員を増やしてきたわけです。ところが、実際に合わせてこうした有期の非正規を常勤契約に変えるのではなく、会計年度任用職員というものを新設しちゃうんですね。どういうものかというのと、一年の有期です。一年有期の非正規公務員はそれまでは脱法的に行われてきたのでそれを合法化しちゃったわけです。非正規の明文化、合法化。これが今回の会計年度任用職員です。おかげで、長期に必要な熟練も必要なもの、例えば児童相談や女性支援といったものとかですね、そういうような部分は、決裁の判子を押すといった公権力を行使する「公務員」の在り方とは異なることされ、また、住民のケア的な仕事が多いので、四人に三人を女性の非正規が担っている。それが一年有期と法律に書き込まれてしまったのは、熟練が積み重ねられないんですね。公共サービスのの質にも影響してきます。

大阪の蕨面市なんかではそれに気づいて、財源難なので待遇は上げられないかもしれないけど、無期が必ず必要な仕事は無期雇用の短時間労働

者を導入することも可能な条例を作らせてくれないかという要望を二〇一九年に総務省に出しています。それは今回取り上げられなかった。一年有期にしておいた方が管理しやすいからですね。無期にしちゃうと労働運動とかしたりしますし。問題は、会計年度任用職員の方に仕分けされると、公務員扱いになるので、労働三権、労働基本権がなくなりません。つまりそれまでは、公務員というより、住民がボランティアで公務を支える「特別職」を拡大解釈する形だったので、労働基本権があり労働組合を作って労使交渉したりする権利はあったんですが、「一年有期の公務員」となったため、そうした権利がこれからは無くなりかねないんですね。これは働き手の労働基本権外しの危うさがあるという事です。

もう一つが外国人労働力です。技能実習生が現代の奴隷制度とまで呼ばれ、海外でも、自国民をそのような働き方に出しているのかという声も出てきています。中国は国内の賃金上昇してきたこともあって減少し、ベトナムが一生懸命出しているのが今の状況です。世界中で外国人労働力はかなり需要が大きいので、このような働き方を続けていると、日本に來なくなってしまうかとも言われているわけです。それ

をどうしようかっていうので、特定一号と特定二号として「実習」ではない、「労働者」としての外国人を入れましょうということになったというのが今回の改訂だと言われています。しかし、実習生はなくしてないんです。実習生は技能の勉強という建前ですから、労働条件の向上には不可欠な「条件のいい仕事に移る」という権利を制限されています。だから、雇用主が好きなように使えるという問題が起きるわけです。

こうした悪条件を我慢して何年か「実習」して試験受けると、「特定技能一号」になれるというわけですから、実習生を我慢させるには都合のいい制度です。しかも特定一号になっても家族は呼べません、五年たったら期限がきて帰国です。そこで更に我慢をしておとなくしている、家族も呼べる特定二号になるというわけですね。しかし、そこまで行くのに何年かかるかよく分からない。しかも何年から何人くらいということも二号についてはいまのところ明らかではない。これは安倍政権の支持母体である右派の人たちが移民はダメだと言いつづけていることも背景にあるんですが、そういうことでここでも実質的には労働条件を向上させるといふより、評判の悪い実習生を我慢させるニンジンとして一

号、二号がぶら下げられているのではないかと思えるつくりになっているわけです。

#### ◆パワハラ弁解カタログ

最近ではパワハラ規制とかが凄く話題になっていて、パワハラ防止のための法律ができました。私たちの粘り強い運動の成果であることは間違いないのですが、これも指針案で見ると、パワハラとは職場にお

いて行われる①優越的な関係を背景とした言動で、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによって、③労働者の就業環境が害されるものすべてを満たすものとされています。ただ、その範囲が限定的過ぎて、使い勝手が指針によって悪くなっているのではないかとされています。一つはですね、「職場で」とされているので、飲み会や休日呼び出しなんかでハラスメントされたときは問題にされないのかという問題がありますし、優越的な関係とは抵抗または拒絶することができない蓋然性が高い関係とかにされてしまったので、「抵抗できたはずだ」と言われて非該当になってしまうんじゃないかっていうことが、今問題になっているわけです。対象も労働者だけでなくが、ILOの「仕事の世界におけ

る暴力とハラスメント撤廃条約」では、ボランティアやインターン、求職者、つまり就活生も入るわけですが、そこまで幅広く対象になっていません。

それから、指針の中で、やっていい例、やっていけない例を示しちゃったんですね。つまりあいまいなものについて、やってもいい例にあたる言い抜ければ問題ないとされる余地を政府が作ってしまったということ。これについて、労働弁護団などから「企業の弁解カタログ」と批判しています。企業がこれは×の行為と思われるかもしれないが○の行為なんだからと言い訳ができるための弁解の方法を教えてあげたようなものであるという批判です。「法律で規制した」ということを新聞やテレビに報道させて、その後で指針案等々を使って実施的に範囲を狭めていくというそういう手法です。これは、「労働時間の上限規制」「同一労働同一賃金」と共通する手法であり、働き手にプラスのように見せつつ経営側の権利拡大を合法化していくということ。戦後の労働法は、かなり国際基準に即して、労働者の権利を基本に作られたもので八時間労働もそこから出発してまです。憲法二八条で労働基本権を保障し、労働組合法でもそれが規定され

ています。それが裁判などを通じて、少しずつ少しずつ、会社の裁量権が強められてきてたんですね。ですから、一九八〇年代ごろから「就業規則が憲法に優越する社会」などという声が労働弁護士などから出てきて、それが日本のシステムなんだなどと追認・正当化する労働法研究者も増えていきます。例えば正社員っていうのは昔は単なる無期雇用だったわけです。それが今や転勤しなきゃダメとか残業するのが正社員だとか全く違う定義にすり替えられています。私の『正社員消滅』という新書を読んでいただけるとどのように正社員の定義のすり替えが行われていたかを書いていきますのでご一読ください。今回の働き方改革は、それらの改変をついに法律として書き込んで固定化し明文化してしまったのではないのか。

### ◆毒饅頭の「働き方改革」

しかしそれが見えにくいのは「働き方改革」が「毒饅頭」構造になっているからです。図2のようにとても素敵なお饅頭のパッケージがあって、そのパッケージは残業規制しますとか同一労働同一賃金ですという美しい労働者の言葉で飾ってあるんです。だから働く人は、いいなと

思って素敵な包みを開けると、中にはおいしそうなお饅頭が入っています。お饅頭の周りにお餅がついていますが、このお餅っていうのは、職場で働き方改革をしましょうね、皆で早く帰れる工夫をしましょうとか参加意識を高めつつ、職場をよくしていくといった呼びかけになっています。ど真ん中に毒アングが入っていて、それが高プロとか一〇〇時間残業してもいいとか、差別は是正されない、会社の強い評価権を非正規にまで拡大した同一労働同一賃金とかです。そこで食べるとあたって死ぬとなるわけです。これによって行われようとしているのが一億総活躍社会です。

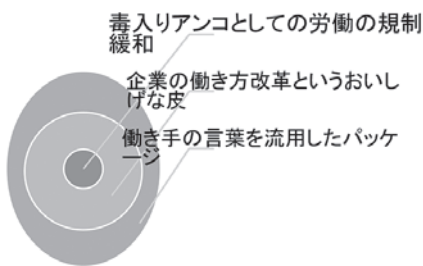


図2

少子化による企業の人手不足への対応策として女性の労働力または高齢者の労働力と出生力を利用す

る。そのためにできるだけ財源は使わないことで国や企業の負担を避け、自己責任と「女も頑張る時代」というキャンペーンによって労働力を安上がりに調達していくという作りになっているということになります。その結果出てくるのは「生産性ワンダーランド」(図3)です。元々は労働政策は「生産」にかかわる分野を土俵に考えられていたんです。それがこの図の下の方にあるように、再生産の分野まで対象にし、出産にも手を突っ込んでくる。「子どもを産め」というものですね、それまで一・八とかいった数値目標は個人の選択の強制になるのでもありません。戦争の道具として「産めよ殖やせよ」をおおった戦前の反省があったからですね。しかしそれに対してどういう手を打ったかというところ、「希望出生率」が一・八と、「希望」をつけ、「強制ではない、皆さんの希望の実現です」とする数値目標を作ったわけです。しかし誰も希望してません、一・八なんて。誰の希望か誰にも分からない「希望出生率」をひねり出した。実際の出生率と、人口維持に必要な二・〇を足して二で割って、メノコで出したんじゃないかという見方もありますが、いずれにせよそういう数値目標があ

ると、頭の中が管理されて、一・八は生むべきなんだって、と人間は思うようになる。そういう誘導的な政策によって出生率を上げようとしてるんです。

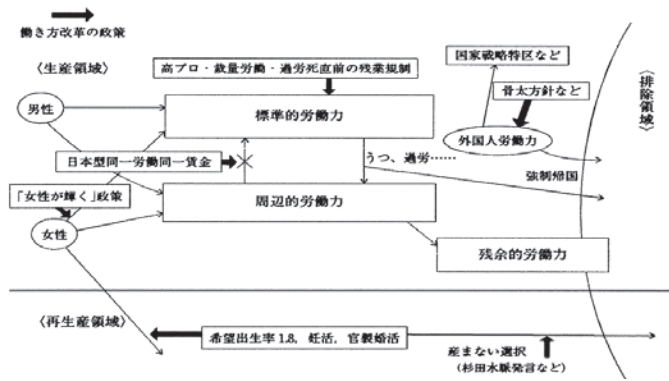


図3

という形で、下の部分の再生産領域まで手をつ突っ込んできて、「生産性」をあげさせようとしている。右側は排除領域と書いてありますが、これはさっきの「二〇〇時間上限規制」や「高プロ」で鬱になったり病気になるったりする正規の働き手、それから、基本給は是正されない「同

一労働同一賃金」で貧困に陥る非正規の働き手、それから子どもを産まない、または産めない女性、こうした人々を排除していく領域です。たとえば、この間、「LGBT」のために税金を使うことに賛同が得られるものか。彼ら彼女らは子どもを作らない、つまり生産性がない」と雑誌で書いて批判を浴びた議員がいましてけれども、これなどは、産まないと右の方に排除という考え方です。それから外国人で、労働組合を作ったり、労務管理に抗議したりとなると、強制送還つまり日本の労働市場からは排除です。という形で非常に分かりやすく、再生産と生産の二つの領域で「活躍」を求められ、そこからこぼれると排除領域に回していくという形の地図ができた。それが今回の一連の政策の図です。

つまり、従来の政府の労働政策とは違うことが起きているらしいと思っただ方がいい。未だに自民党は寛容でイデオロギーを超えて包摂する政党と考える人がいますが、自民党自体が変質した。党内の人まで、これでもいいのかと言っていますよね。

◆日本型ポストデモクラシー

ポストデモクラシーといって、民主主義に民意が反映されず、一部の

支配層がものごとを決めていくという動きが世界的に大きな流れになってきているんですが、これらはその日本型が起きているといっているでしょう。つまり経産省出身の人が内閣官房に出身して、そこで経産省の人脈を使って経団連幹部などと働き方の改定案を作り、そして経産出身の裁判長がそれに沿った判決を出していくというような形です。一部の人が産業界中心に物事を決めていっていると。そこには労働権を守る政策を行うはずの厚労省も労働組合も入りきれないという状況が今生まれている可能性があります。労働法の審議は労働政策審議会の場で公労使の三者構成ということになっていますが、二〇一七年から労働政策基本分科会を設け、労使代表以外の有識者として企業関係者などが入ってもいいという改定もありました。これだと利害関係のある企業の人たちが入っていくことも可能になり、三者構成で決めるという国際基準に穴が開けられたとも見られています。

マスメディアの規制強化によって労働法改定に危うさがあったても報道させないようにしたり、統計を誤魔化すことによって上手くいっているかのように見せるといような形で政府や社会組織の静かな作り替え

が、実は密かに起きている可能性がある。こうした中で人権から従順と忍耐へという形の国民管理が始まっているということ。これは、労働分野での解釈改憲と言いたくなるような動きです。たとえば憲法二七

条は勤労の権利が規定されていますが、この間の「働き方改革」は、先にも述べたように「二日八時間労働」原則に「一か月で最大一〇〇時間未満までの残業上限」が加わり、働き手の生活時間の保障という面からは大きく後退しています。女性の人権についても、男女平等よりは国に貢献する女性という要素が強まり個人の尊重という意味では逆行ではないかと思えます。それから労働基本権については会計年度任用職員制度の登場によって基本権を失う働き手が生まれ、今起きている「関西生コン事件」という非常に特異な事件は、労組活動を行ったことを理由に八九人が逮捕されています。労働基本権があるのに何で逮捕できちゃったかっていうと、労使交渉を恐喝や強要、ストライキを威力業務妨害などと労働の言葉を刑事事件の言葉に読み替えて逮捕していくんです。これは憲法二八条の労働基本権の保障の空洞化ではないか。そういう事があるうちで出てきていて、監視していないと良く分からないですね。総

合的に見ると戦後に作った憲法の精神の空洞化が起きている、起こそうとしている。だから、解釈改憲は九条だけって話じゃないんですね。

最終的には、「活躍より安心」とか、人権を基盤にして私たちがもう一回いろいろなものを見直していく必要があるのではないかとということになります。形だけ見て、女性が焦点になって良かった良かったとか、そういったようなお人よしの見方はやめた方が良くということ。本当は何をしようとしているのか、それで本当に女性は豊かになれるのか、平等は保てるのか、働きやすくなるのか、そういった形で総見直しをきちんとしていかないとやられてしまう。美しいパッケージの奥に何があるのかということ。基本的には元々男性と女性という中で男女平等という平面の二次元の世界だったものに、今、格差、貧富の差という縦軸が入ってきておりまして、「男女平等」と言った時、こうした格差の構造を考慮しながら対策を立てないと、上の方の女性はよくなるかもしれないけど大多数の下の方の女性の条件は下がっていくという形の三次元構造です。だから男女平等とだけ言えば済む問題ではなくなってきているわけです。その根底に、それを支える新自由主義という思想があり、

不平等を社会的に解決するのではなく、自己責任でがんばらばいい、がんばらない方が悪いという転換によって社会の責任を免除していく。それによって、公的な資金を貧しい層に重点配分する再分配が壊され、むしろ特定の豊かな層に社会の富を振り向けていくかのような変化が静かに行われているということが、働き方改革やジェンダー政策を今のような目線で分析していくと分かってくるということ。です。

## 〈コメント〉

櫻村愛子（愛知大学）



竹信さんのお話はとても興味深く勉強になりました。

私は最近ネオリベリズムにおける労働についての本（この社会で

働くのはなぜ苦しいのか」を書き、ネオリベリズム(新自由主義)のイデオロギーの分析をしました。またもつと昔に書いたもので『ネオリベリズムの精神分析』(光文社新書、二〇〇七)という本もやはりネオリベリズムの思想と社会現象を分析したものでした。『ネオリベリズムの精神分析』の方のモチーフはフランスの反CPE運動という若い人たちの労働運動から始まっています。反CPE運動は、若者たちを解雇しやすさによって雇用促進しようと導入が計画された、不安定な働き方を許容する法律への異議申し立てでした。

私はずっとフランスで子どもを育てていてフランスに住んでいたのですが、フランスは日本と違って、さらには英米圏よりも、生活や人生を楽しんでいる国です。日本だと消費者の便利や安全が優先されるのですが、フランスでは労働者の生活や人生(「ワークライフバランス」の「ライフ」の方が大事です。土日は今でもお店は休んでいるし、そうやって労働者の権利を大事にします。消費者が不便でもストライキやっても、人権の方を大事にしてストライキを応援する国で、今も年金改革に対する反対運動等が盛り上がっています。反CPE運動の時も、若者に

皆が連帯してフランス全土の動きとなりました。また、世界が新自由主義に向かっていることについて、『怠惰よ、こんにちは』(サガンの「悲しみよ、こんにちは」をもじって)という本が出版されたり、エリート達そのものがむしろこんな社会で真っ先に疲弊してつぶれていくことを指摘する本が出版されたりして、新自由主義を批判するさまざまな言説が早々とありました。そういった動きを日本に紹介した本でもありました。

ネオリベリズムについての最近の議論は、ネオリベリズムにおける人間のあり方を「ホモ・エコノミクス」(クリスチャン・ラヴァル『経済人間』新評論、二〇一五)と捉え、「ホモ・エコノミクス」は「ホモ・ポリティクス」(「政治的人間」)の篡奪だとしています。人間は、アレントが言うように、コミュニケーションしたり、自分がどのように生きていくのかを考えたり、功利性だけで生きる経済人間には還元されないような、「ホモ・ポリティクス」という存在なのに、ネオリベリズムのもとでは経済的指標だけで記述されるようになりつつあります。

私が今回書いた本では、教育学者の仁平典宏さんの議論を参照して、社会全体が教育化していることを紹

介しています。「ワークフェア政策」という、福祉サービスの対象となっている人々を労働に駆り立てる政策の延長上に、「福祉の教育化」という政策方針があって、「人的資本論」という、人々の生活や人生を労働のための資本と考える論理によって、教育もそのもとで生産性向上の目的での「全人格的教育」という名の人格支配を行います。そこでは、労働だけでなく、教育も福祉も生産性向上だけを目指していく社会となります。竹信さんがまさに批判している社会の実態です。そこでは弱者は切り捨てられていく。

今日の竹信さんのお話はネオリベリズムにおいて労働が問題になるということですが、日本では労基法がよくできていて、かろうじてこの法のおかげで、これまで裁判等さまざまなひどい労働条件を告発し是正してきました。なのに竹信さんも指摘するように、今この労基法自体が解体されようとしている危うい状況です。それを進めることを正当化しているのは、サバイバルゲームを不可避の運命と人々に思い込ませて人々を競争させ対立させるネオリベリズムのイデオロギーです。今どきのように「経済人間」、経済の観点だけで動く従順な主体が知らず知らずのうちに意識しないまま作られて



いるかという事を、みんなで真剣に考え批判していかなければならないと思います。竹信さんはその点を強調されているのだと思います。

仁平さんは「社会権」についても議論しています。今、みな（経済的に）自立しろと言われる。障がい者も、下手したら今高齢者も老後のために二〇〇〇万貯めろとか言われているわけですが、人々に自立を促すための条件整備を通じて、恣意的な権力がそこでは行使されているわけです。そして、そこで行われている人々にとって不平等・不公正な条件整備をむしろ制圧する「社会権」の方を求め訴えていかなければいけないんじゃないかと仁平さんは指摘しています。ネオリベリズムを制限する人権思想の方です。

今日のもう一つの重要なテーマは、ネオリベリズムとジェンダーの関係です。竹信さんの議論でも出てきましたが、ネオリベリズムは女性ジェンダーが関わってきた生存の領域を食いつくそうとしています。「ホモ・エコノミクス」なので、経済にとって生活とか生存とかどうでも良いんですね。教育も生産性のための教育はやるけれどもそれ以外はどうでもいい。福祉もそうです。一番障害の重い人たち、困難な人たちは排除されていく。就職しやすそうな軽

い障害の対象者だけ、就職率という目標達成のためにサポートされます。そして、社会的に取り残され排除される、重い問題を抱えた人々を實際ケアしているのは、女性なのです。「ケアの絆」という議論がありま

す。何で女性が弱者になるかというと、特に日本は日本型福祉で、企業と家族が福祉を担い、男性片働きモデルだからで、福祉が個人をサポートしていなければ、ケアを担ってケアの絆を抱えている女性が、一緒に弱者に転落していきます。子どもを抱えて働けないシングルマザーの現実の困難を思い浮かべれば想像できると思います。女性は、子ども、障がい者、高齢者、ひきこもり、病気の人も全部含めて、ケアをしなきゃいけない弱者を背負わされており、ケアの絆に関わっているから自らも弱者になるのです。

日本の女性は、日本型福祉モデルのために、女性の地位が世界的にとっても低い。他の欧米諸国のように移民を入れていないので、女性が移民の代替をしていて、有名なM字型労働で、ケアだけでなく、安くて調整弁である非正規労働も担ってきました。最近では、Mの前半（結婚前）の労働も、派遣労働という非正規労働に替わってきており、女性の貧困と二極化による格差の拡大が起こっ

ています。

そして、竹信さんの主張でもっとも明確で現在重要なものは、今日のお話でも繰り返し返されたように、「男女共同参画」が現政権の「女性が輝く政策」にいつのまにかすり替わる中人権という観点が抜け落ちていつていることです。

このことは、フェミニスト経済学者の足立真理子さんも『世界』二〇一九年一二月号の「排除と過剰包摂のポリテイクス」で指摘しています。ハンガリーでのジェンダー研究と研究者の排除の問題を紹介しつつ、日本でも、お茶の水女子大学ジェンダー研究センターが、いつのまにかグローバルリーダーシップ研究所の傘下に入り「発展的解消」させられていったことを、研究センターの研究当事者として告発しています。

すなわち竹信さんの指摘する、「男女共同参画」の「女性が輝く社会」への篡奪としてジェンダー政治が脱政治化しつつあることは、ここでも起こっているのです。そしてハンガリーやお茶の水女子大学で起きている、ジェンダー政治の排除は、ネオリベリズムにおけるケアや生存領域の排除と連動しているということが重要です。竹信さんの指摘は、不可視化されている問題を可視化するものとしてとても重要で鋭いものだ

と思います。

フェミニスト経済学は、ネオリベ経済とジェンダーの関係を専門的に研究してきた学問で、シャドウワークのような、従来の経済学では算定されなかった再生産労働を経済の問題として議論してきました。「家事労働に賃金を」とフェミニズム運動が主張してきた問題です。

足立さんはフェミニスト経済学の最近の議論である「金融化と金融の女性化」についても紹介されています。経済は今金融経済になっているだけでなく、負債国家を生み出させてその国の政治にまで介入しネオリベ国家に作り変える「略奪資本主義」、そしてナオミ・クラインの言う「惨事便乗型資本主義」という、危機に暴力的に介入するものになっています。韓国の経済危機の時のIMFの介入と、それによるその後の韓国の中間層の解体と格差の拡大等は有名です。現在はギリシャやイタリアがターゲットとなっているのはご存知かと思いますが、足立さんは最近のケースとして、アメリカ国内でのサブプライムローン問題について紹介しています。銀行から口座を開設させてもらえない、金融から排除されていた人たちに、貧困ビジネスとしての「略奪的貸付」を行い、返せないのがわかってわざわざ高

い金利を払わせようとした。ターゲットはローンが組めない貧困層に焦点化していたのです。そこで人種とジェンダーがねらわれたというところで、「経済の金融化」とともに「金融の女性化(および人種化)」が起こっていることを指摘しています。

新自由主義とジェンダーの問題については、二〇一五年にお茶の水女子大学で重要なシンポジウムとして「ジェンダーで見る新自由主義・政策・労働、社会的再生産」(『ジェンダー研究』二〇号、二〇一七年)が行われました。そこでフェミニスト経済学者ヒメルヴァイトは、福祉国家によって社会的生産を維持しジェンダー平等に基づく女性の就労化を可能にするためにさまざまなケア支援がこれまでなされてきたのに、ネオリベ政治になってそれは変容し福祉やケアが市場化・民営化していることを指摘しています。世界中でグローバル金融危機により財政緊縮が進められ、国家の役割が縮減され、国家の再分配的機能として負担すべきケア資源の水準が切り下げられつつある。

さらに日本の場合は、欧米が個人単位の福祉として福祉国家化していった時も、家族単位の福祉(日本型福祉)だったので、個人的な福祉の体制が全くできてないまま、今の

状況に向かっている、より厳しい状況です。今回幸い見送られました、介護保険の要支援サービスを介護保険から外すということも計画されています。ヒメルヴァイトらが言うように、ケアを再度家族私的領域に、女性の無償労働に回そうとしているわけです。日本は、運動のベースとなる社会的連帯の観念や精神が低いと社会意識調査によっても明らかにされています。でもそれは国民性だといった本質主義の議論にははいけません。個人を単位とした福祉システムがないために、ゼロサムゲームのようになってしまっているわけです。そして惨事便乗型資本主義にとつては、戦争だって災害だって起こった方がいいわけです。そうすると危機に介入して、政府が好き勝手できるでしょう。

フランスとかだと、今でもインテリや学者は新聞にガンガン書いたり、集会にも行くし、学会とかでももっと政治的な発言をするんですよ。日本は本当に学者たちの社会的発言が弱いと思います。竹信さんはむしろ国際的スタンダードの学者だなど今日は思いました。大学を辞められともっと自由になられたので、今後とも現状を分析してぜひ社会に発信していただければと思います。