
ブリントン

『女性と経済的奇跡——戦後日本におけるジェンダーと労働』

【男女の働き方】

大石亜希子

1 はじめに——終わらない昭和

令和4年版男女共同参画白書は「もはや昭和ではない」として、人生の多様化に対応した制度設計や政策への転換を提唱した。30年以上前に終わった時代との訣別を、あえていま、男女共同参画白書が訴えなければならないのはなぜなのか。ジェンダーの観点から、「昭和」とは一体どういう時代であったのか。本書はそれを紐解く手がかりを与えてくれる書籍である。

本書の特徴は、第一に、海外研究者によって執筆された「昭和」の女性労働に関する本だということである。はしがきで著者本人も書いているように、本書は「歓迎されざる侵入者とみなされがちな“ガイジン”(外人)」の立場から日本社会をとらえ、日米比較を通じて日本の女性労働の特徴を際立たせる構成となっている。

第二に、本書の調査・分析の主要部分は1980年代半ばまでのデータに基づき行われている。つまり、本書で描かれているのは主に男女雇用機会均等法施行(1986年)前の日本社会である。今日の日本の女性労働のありかたに強い影響を及ぼしている制度的枠組みの多くは、昭和時代の末期、均等法施行とほぼ同時期に成立した。たとえば国民年金の第3号被保険者制度が創設されたのは1985年、所得税の配偶者特別控除が創設されたのは1987年である。現存するこれらの制度はなぜ成立したのか、背景にどのような社会状況があったのかを本書によって回顧し、理解することができる。

第三に、本書は当時花盛りであった日本礼賛論・特殊論のいずれにも与することなく、それらの議論の外に置かれていた女性や非正規労働者にフォーカスしている。Abegglen(1958)以来、日本の経済的成功を日本的経営に帰する論調が広まる中で、日本的経営と表裏一体の関係にある女性の問題に着目する研究は国内外ともに少なかった¹⁾。その意味で本書は、日本の

女性労働研究の萌芽期の研究書に位置付けることができる。

著者のMary Brinton氏は現在、ハーバード大学ライシャワー研究所社会学教授・同研究所所長を務める著名な日本研究者である。就職氷河期世代をとり上げた著書『失われた場を探して——ロストジェネレーションの社会学』(玄田有史解説・池村千秋訳、NTT出版、2008年)²⁾は一般にもよく知られている。社会学者であるBrinton氏は、1980年代から一貫して日本のジェンダー問題に関心を持ち続けてきたが、本書は同氏の初期の研究の集大成でもある。日本語に堪能な、若きアメリカ人研究者の眼に当時の日本社会がどのように映ったか、読者は追体験することができるだろう。

2 本書の時代背景と問い

本書の原題を直訳すれば、『女性と(あなたも知っているあの)経済的奇跡』となる。1970~80年代の日本を振り返ってみると、二度の石油危機(1973年秋、1979年1月)によって欧米諸国がスタグフレーション(インフレーションと高失業の共存)に陥るなか、日本は石油危機の影響を比較的軽微にとどめつつ、国際競争力を高めていった。こうした過程が海外からは「経済的奇跡」と呼ばれ、1970年代末には日本の経営などの日本に特徴的な制度・慣行を高く評価する『ジャパンアズナンバーワン』(Vogel 1979)が出版された。一方で、貿易黒字を出す日本を「ウサギ小屋に住む仕事中毒」と揶揄するジャパン・バッシングも強まっていた³⁾。

自動車輸出や鉄鋼輸出を中心に、日本が対米貿易黒字を出し続ける状況はアメリカから問題視され、国際収支の不均衡是正を求めるアメリカ側と貿易交渉が重ねられることとなった。アメリカ政府の圧力を受けて、前川レポート(1986年)は外需依存からの脱却と内需拡大を呼びかけ、1989年に開始された日米構造協議では、日本の商習慣や雇用慣行までも是正すべ

き問題として取り上げられた。このように、経済大国となった日本に対する称賛とバッシングが交錯する中で、本書は執筆されたのである。

この時期にはまた、男女雇用機会均等法制定をめぐる大きな論争があった⁴⁾。当初の均等法は、募集・採用、配置・昇進について女性を男性と均等に扱うように「努力義務」を事業主に課すという、強制力の弱いものであったが、人事管理上の制約になることを恐れる経営側の反発は強かった。労働組合側は、均等法制定にあわせて労働基準法の女性保護規定が緩和されることに反対していた。さまざまな立場からの論争が過熱するなかで、ついには均等法を「文化の生態系を破壊する」(長谷川 1984)ものと糾弾する論調まで現れた(p. 230)。当時、ジェンダーという言葉は一般的ではなかったが、昭和期の日本においてジェンダー問題が最も社会の注目を集めた時期であったと言えるかもしれない。

本書の中心をなす問いは、目覚ましい経済発展を遂げて先進国の仲間入りを果たした日本が、西欧諸国と同様にジェンダー・ギャップを縮小させ、女性の経済的地位の向上を実現できるのかどうか、というものである。この問いに答えるため、著者は3つのアプローチをとっている。第1は、政府統計に依拠した記述的な分析であり、第1章から第3章では、アメリカのデータも交えながら就業構造の日米比較が行われている。第2は、著者自身が日本国内3都市で実施した調査データによる実証分析で、第5章のライフサイクルにおける就業パターンの男女差の研究に用いられている。第3は、日本で研究生生活を送る中で接した人々の生の声によるエスノグラフィ的分析で、本書の全体に渡って活用されている。

結論を先取りすると、これらの多様なアプローチによる分析を通じて著者は、日本におけるジェンダー格差の縮小は、アメリカよりもはるかに緩慢なペースでしか進まないだろうと予想している。さらに、もし日本のジェンダー状況に変化が生じるとすれば、それは差別に抗議する女性たちのムーヴメントによってもたらされるのではなく、事業主にとっての必要性、すなわち労働力不足への対応として起こるであろうと述べている。1993年時点での著者の予想はまさに慧眼と言うほかない。以下では、著者の視点の現代的意味について考察する。

3 古くて現代的な諸問題

経済的奇跡の裏の女性たち——非正規問題の起源

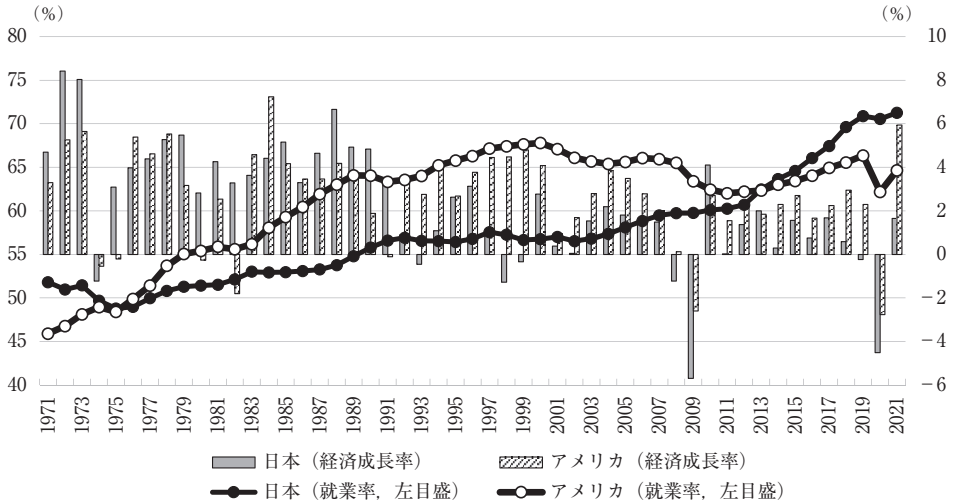
本書の第1章と第2章では、1980年代半ばにおける日本の女性労働の特徴が政府統計によって描き出されている。当時の日本の女性労働力率はイギリスやオーストラリアとほぼ同水準であり、ここだけをみれば日本女性は他の先進諸国並みに社会参加しているという印象を与えていた。しかしその実態は、先進諸国——とりわけアメリカと大きく異なる。まず、自営業比率が高かった⁵⁾。1988年時点でも女性就業者の3割は自営業(家族従業者を含む)であり、アメリカの女性就業者の自営業比率(6%程度)より顕著に高かった。つぎに、職種に着目すると、管理職や専門技術職に女性が少ないのは日米共通ではあるものの、日本は農林漁業職や生産工などのブルーカラー職に女性が多いという。他の先進国には見られない性別職域分断を示していた。

石油危機に見舞われた先進諸国が高失業に悩む中で、日本の失業率の上昇が小幅であったのは、女性たちが失業者にならずに非労働力化して家庭に入ったためである。工場などで働くパートタイム労働者は雇止めされ、若い女性がフルタイムで働く職場では早期退職するように圧力がかけられた(p. 132)。結果として第1次石油危機後、アメリカの女性就業率がわずかな低下にとどまったのに対し、日本は2.6ポイントも低下した(図)。これ以降、企業は日本的雇用慣行を維持する一方で、景気変動に応じた雇用の調整弁として女性パートタイム労働者を本格的に活用するようになる⁶⁾。つまり、日本の経済的奇跡の裏には今日の非正規問題につながる、雇用保護の低い、脆弱な立場の女性労働者が存在していたのである。本書の第4章では、2カ月単位で雇用更新を繰り返される女性パートタイム労働者や、彼女らを雇用するスーパーマーケット店長の声が紹介されている。

日本的雇用慣行とジェンダー格差

著者がジェンダーを巡る日本の将来について悲観的な予想を導き出した最大の理由は、既存の制度のもとで、人々の合理的な行動の結果としてジェンダー差が温存されているという見解にある。本書の第3章、第4章は日本的雇用慣行の由来とその実状の説明に多くの紙幅を費やしている。社会学者である著者が、日本

図 日米の15-64歳女性就業率と経済成長率の推移(1971~2021年)



的雇用慣行の経済合理性に着目し、人的資本理論や統計的差別論に言及している点は興味深い。新卒一括採用を行い、企業内部での人的資本形成による生産性向上を重視する日本企業では、長期にわたる労使双方のコミットメントが求められる。石油危機後の成長率低下に減量経営で対応した企業は、不況期にも正社員の雇用を維持する代わりに好況期の業務負担増には人員増ではなく長時間労働で対応するようにした。このような状況では、家庭責任をより多く負担する女性が正社員として就業しつつワーク・ライフ・バランスを実現することは難しく、多くは結婚や出産を機に退職する。企業は、勤続年数が短い女性正社員に対する教育訓練には消極的なため、女性正社員のスキルレベルは向上せず、労働市場でのジェンダー格差が温存される。そうした状況は親の教育期待にも影響し、娘への教育投資を手控えるという行動を誘発しがちとなる(第6章)。このような悪循環が生まれるプロセスは、経済学の見地から川口(2008)や原(2017)が詳細に解説している。

女性の自立を阻むジェンダー規範

本書において社会学者としてのBrinton氏の観察力がいかに発揮されるのは、経済合理性に基づくジェンダー格差発生メカニズムをさらに強化している社会規範についてである。たとえば、1980年代初頭の日本では強い皆婚慣行のもと、女性は「結婚適齢期」と言われる25歳までに結婚して家庭に入るべきだという社会規範が存在した。いわゆる「結婚のクリ

スマスケーキ説」(25を過ぎたら投げ売り)である(p.96)。アメリカと比較して当時の日本は、結婚・出産年齢のヴァリエーションが小さく、生涯未婚率も低かった(pp.30-31)。男性も女性も、「男は仕事、女は家庭」というジェンダー規範のもとに周囲から期待される人生コースを辿っていたのである。これについては著者自身が集めたデータに基づく第5章の実証分析でも確認されている。

強固なジェンダー規範は、時として経済合理性に反する行動を人々にとらせることさえあった。本書に出てくる、有名私大で経済学を学んで政府系金融機関に就職したものの結婚退職した女性のエピソードは示唆的である。彼女が受けた教育投資の額と、就職先で得られたであろう高い生涯所得を考えれば、就業を継続することが望ましいはずであった。もともと彼女は留学してアメリカでMBAを取得したいという希望を持っていた。しかし彼女の男友達は「そんなことをしたら誰も君と結婚してくれなくなるよ」と言ったのである(p.207)。女性が平均的な男性を上回る高等教育を受けたり、高い給与を得たりすることは、当時のジェンダー規範に著しく反する行為と見做されていた。本書で紹介されている、埼玉県における高校生を対象にした調査も昭和という時代をよく表している。その調査によると、女子高校生の4割は、教師から「(四年制)大学に進学したら就職も結婚もできなくなるよ」と言われていたのである(p.208)。

なお、ここで筆者は英語で書かれた原著に則り「結婚してくれなくなるよ」「結婚できなくなるよ」と翻

訳している。しかしおそらく日本語による元の発言は「お嫁に行けなくなるよ」であったろうと想像する。それほどまでにこの表現は当時、人口に膾炙していたからである。それではなぜイエ制度を想起させる「お嫁に行けなくなる」という発言が、若い女性に対する警告になりえたのか。1980年代初頭の社会経済状況では、若い女性が経済的自立を果たすことは大きな挑戦であった。職場には結婚退職の慣行があり、育児休業法や介護保険はなく、女性の年金権も確立されていない頃である。このようにセーフティネットが整備されていない時代には、女性は結婚を通じて婚家のヒエラルキーにとりこまれて生活保障を得るのが一般的であった。だからこそ、世帯単位の発想で第3号被保険者制度や配偶者特別控除が創設されたのである。

4 本書の刊行以降

本書の刊行後に起きた最も顕著な変化は、結婚行動の変化であろう。女性の平均初婚年齢は29歳を超え、生涯未婚率（50歳時点での未婚者割合）は男性が3割、女性が2割に達しつつある（いずれも2020年）。クリスマスケーキ説はもはや死語となった。また、1990年代に入り大学定員が拡大したことにより、女子の四年制大学進学率は大きく上昇した。大卒の一般労働者に限定すれば、就職時点での男女間賃金格差は縮小している。女性一般労働者の勤続年数も増加し、直近年では出産する女性の4割弱が育児休業を取得して就業継続を図っている。いまや日本の女性就業率（15～64歳）はアメリカを大きく上回っている（図）。

そうした変化にもかかわらず、先進諸国の中で日本は依然としてジェンダー格差が顕著な国としての地位を維持している。雇用慣行や社会制度と人々のジェンダー規範がいかに強く結びついているかを、昭和時代に遡って理解する上で本書は有益な一冊である。

Brinton, M. C. (1993) *Women and the Economic Miracle: Gender and Work in Postwar Japan*, Berkeley: University of California Press.

- 1) その時期の研究として八代（1983）、篠塚（1989）、樋口（1991）、大沢（1993）がある。
- 2) 堀（2009）はその書評である。

- 3) EC（欧州共同体（当時））の内部文書に書かれていた表現である。
- 4) 雇用機会均等法の効果に関する実証分析としてはAbe（2011）、安部（2011）がある。
- 5) 神林（2017）は、「プラザ合意が成立しバブル経済への一步を踏み出した1985年時点でも、自営業比率は25%を超えており、働いている人の4人に1人は自営業セクターに属していたことは忘れるべきではないだろう」（p. 318）と述べている。1980年代の円高で製造視点が海外移転するまでは、衣類製造、織物製造や雑貨製造を中心とする家内労働・内職（いずれも自営業に分類される）は、高度成長期以降の有配偶女性の主要な就業形態の1つとなっていた（大石2017）。
- 6) 石油危機後の雇用調整についての実証分析として篠塚（1989）がある。

参考文献

- 安部由起子（2011）「男女雇用機会均等法の長期的効果」『日本労働研究雑誌』No. 615, pp. 12-24.
- 大石亜希子（2017）「1980年代半ば以降の雇用共稼ぎの増加とその背景」『日本労働研究雑誌』No. 689, pp. 4-16.
- 大沢真知子（1993）『経済変化と女子労働——日米の比較研究』日本経済評論社.
- 川口章（2008）『ジェンダー経済格差』勁草書房.
- 神林龍（2017）『正規の世界・非正規の世界——現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会.
- 篠塚英子（1989）『日本の雇用調整——オイル・ショック以降の労働市場』東洋経済新報社.
- 長谷川三千子（1984）「『男女雇用平等法』は文化の生態系を破壊する」『中央公論』5月号, pp. 78-87.
- 原ひろみ（2017）「女性の活躍が進まない原因——男女間賃金格差からの検討」川口大司編『日本の労働市場——経済学者の視点』有斐閣, pp. 150-181.
- 樋口美雄（1991）『日本経済と就業行動』東洋経済新報社.
- 堀有喜衣（2009）「書評 メアリー・C・プリントン著 玄田有史解説・池村千秋訳『失われた場を探して——ロストジェネレーションの社会学』」『日本労働研究雑誌』No. 587, pp. 90-92.
- 八代尚宏（1983）『女性労働の経済分析——もうひとつの見えざる革命』日本経済新聞社.
- Abe, Y. (2011) "The Equal Employment Opportunity Law and Labor Force Behavior of Women in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 25, No. 1, pp. 39-55.
- Abegglen, J. C. (1958) *Japanese Factory: Aspects of Its Social Organization*, Glencoe, Ill: Free Press. (=1958, 占部都美監訳『日本の経営』ダイヤモンド社)
- Vogel, E. (1979) *Japan as No.1: Lessons for America*, New York, Harper & Row. (=1979, 広中和歌子・木本彰子訳『ジャパニアズナンバーワン』TBSブリタニカ)

おおいし・あきこ 千葉大学大学院社会科学研究院教授。
主な著書に *Family, Work and Wellbeing in Asia*（共著, Springer, 2017年）。労働経済学・社会保障論専攻。