

## 経済分析メジャーへの招待

金井 郁

### 1. はじめに

経済分析メジャーは、経済学科のなかに設けられている4つのメジャーのうち、経済学の基本的な科目を学ぶとされています。メジャーで学べる科目配置は、今泉(2017)に詳しいですし、経済学を学ぶとはどういうことか、その楽しさについても今泉(2017)や高端(2018)に詳しいので、そちらを読んでもらえたらと思います。本稿では、宮崎(2019)にならって、一学生であった筆者が経済学とどのようにして出会い、向き合うようになったのかという個人的な経験を、皆さんに伝えることで、経済学にあまり興味がないという人にも少しでも経済学を身近に感じてもらい、経済分析メジャーへの招待としたいと思います\*。

筆者は現在、労働経済論の担当教員をしています。労働市場では賃金は男性の方が高く、女性の方が低い、男性の多い職業もあれば女性の多い職業もあって性別職務分離が生じ男性の多い職業の方が賃金は高い傾向にある、男性は正社員が多くて、女性では非正社員が多い、男性には管理職が多くて、女性の管理職は少ないなど、男性の方が上方、女性の方が下方という形での格差があります。また、賃金の支払われない家事や育児などの労働は女性に偏って担われています。労働に関するこうした格差や差がなぜ生じるのかについて大学時代に関心をもって以来、ずっと今でも同じ問題関心をもって研究をしています。これを読んで、ジェンダー問題を経済学から分析する面白さについて、学生の皆さんに広く知ってもらえたらと思います。

### 2. 学部1年生でジェンダー研究に出会う

高校まで共学で過ごしてきた私が、女子大に入学したのは母親から国立大学か女子大学であれば、少人数教育を実施しているので充実している、という助言を受けたからでした。特に、高校時代に「男女平等」や「女性の社会進出」などに関心があったわけではなく、むしろ、男女なんて関係なく、男子学生とも肩を並べて過ごしてきたと思っていました。

1995年に入学した女子大では、1年生の4月から、埼玉大学と同じように、プレゼミのようなものが必修でした。自分では選択できなかったプレゼミ的なもので、偶然出会ったのがジェンダー研究でした。先生は家族社会学を専門にしている方で、テキスト名は忘れてしまったのですが、政治、経済、社会、教育、家庭などの分野別に、世界の女性がおかれている状況について書かれた英語のテキストを読みました。そこで、自分が当然「男性と女性は平等でしょう」と思っていたことが、そうではない状況についてデータを使いながらジェンダー理論から説明するスタイルに、アタマをガツンと殴られたような衝撃を受けました。当時、高校3年の3月まで共学で男子と対等に扱われていたのに、4月から女子大に行った途端「(難しいことは考えない)可愛い女子大生」といったように扱われ、自分は何も変わらないのに周囲の扱いが変わったことに戸惑っていました。そういう日常の些細な男性と女性がおかれている状況を理論的に説明するジェンダー研究に、目から鱗が落ちるような思いで、のめりこみました。「1年

ゼミノート」を作って、予習でテキストを読んで要旨をまとめ、関連文献を読んで調べたことをまとめてからゼミに出席し、ゼミの後は議論したこと、そこからさらに関連文献を読んで考えたことなどを書きこんでいました。高校生時は遊んでばかりで、まったく勉強しなかった筆者でしたが、この1年生ゼミは、すぐには答えのない問題を考えることの面白さに目覚め、興奮したことを覚えています。また、タイミングもよく、1年生だった1995年はちょうど世界的に男女平等を達成することに向けて国連が第4回世界女性会議（通称：北京女性会議）を開いた年で、新聞を開けば、毎日のように日本や世界の女性の地位をめぐる記事が出ていたので、社会と学問がいかにつながっているのかを肌で感じられたことも興奮した理由の一つでした。

学んではじめて、私の母親がフルタイム正社員で働き続けていたことがかなり少数派であったことに気づきました。たしかに、私の授業参観には融通の利く仕事をしていた父親が他のお母さんに交じってポツと1人男性で出席していたことをはっきりと思い出したし、「お母さんが働いていて鍵っ子で可哀想ね」と言われ続けたこと、「全然可哀想じゃありません」といつも言い返していたこと、そういう個人的な経験のもやもやすることを説明する学問的な「言葉」を得ることになりました。政治、経済、社会、教育、家庭などの分野別にジェンダー研究のイントロダクションを学んでいた中で、特に「労働分野における男性と女性の格差や違い」に関心を持つことになったきっかけは、フルタイムで働く母の働き方にあったかな、と今振り返って思います。

### 3. 経済学と社会学のどちらを専攻するか？

私が通っていた女子大では、2年生に進学するときに経済学専攻にするか社会学専攻にするかを決めなければなりません。埼玉大学経済学部の皆さんがメジャーを決めなければいけないのと同じですね。さて、労働分野における男性と女

性の格差について関心がある、ということは1年生の時にはっきりと自覚したのですが、そのアプローチを経済学で行うのか、社会学で行うのかについて、非常に迷いました。経済学では労働経済学という分野がありましたし、社会学には労働社会学という分野がありました。ただし、私の勉強不足・情報収集不足で、その時点で後で説明をする「フェミニスト経済学」という分野があることは知りませんでした。

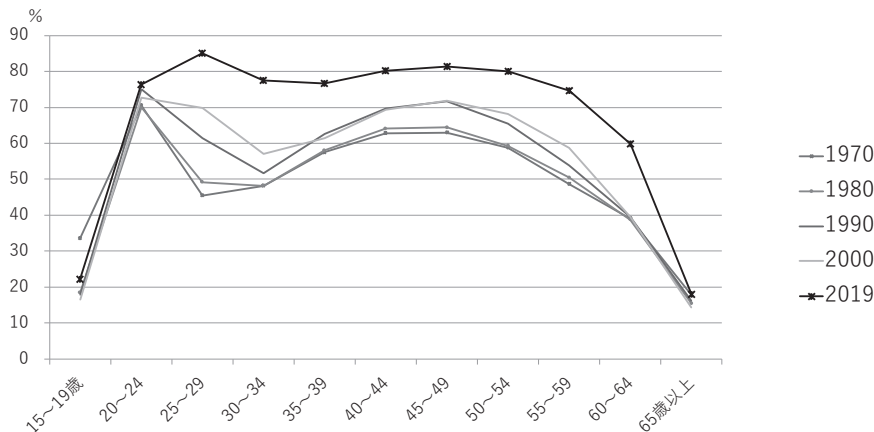
入門の経済学や社会学の授業を比べてみると、私にとっては、方法論や何のための学問で何をしているのかがはっきりわかるのが経済学でした。また、経済学や社会学の先生、周囲の先輩に相談して言われたことで、今でもはっきり覚えているのは、「社会学はとっつきやすいから登り始めは簡単にみえるけれど、より高く山を登れる人は少ない。それに比べて、経済学はツールを覚えるという意味で最初登るのは大変に見えるけれど、一度登れたら理解するのが容易だよ」と。最初に登りにくい山を登ってみようかということと、何のためにやっている学問なのかははっきりとわかる方が、私にあってはいるな、と思い経済学を選びました。あと、ミクロ経済学の人々の選択行動を定式化して考えるという見方が、働くのか働かないのか、正社員で働くのか非正社員で働くのかといった、労働分野の男性と女性の違いを考える上でも魅力的にみえました。

### 4. 労働市場における男女格差を経済学とジェンダー研究から読み解く

このように、私は大学生の時から一貫して、女性労働にこだわって研究をしてきました。フェミニスト経済学という経済学のなかでの一つの流派に出会うのは大学院に入学してからですが、フェミニスト経済学に出会って、今も同じ女性労働をテーマに研究が続けられているのは、大学生の時に経済学を選択したためであるし、社会学にも関心を持っていたからではないか、と考えています。

実際にどのようなことを考える学問なのかを簡単に皆さんにも紹介したいと思います。

経済分析メジャーへの招待



(出所：労働力調査各年版より作成)

図1 女性の年齢階級別労働力率

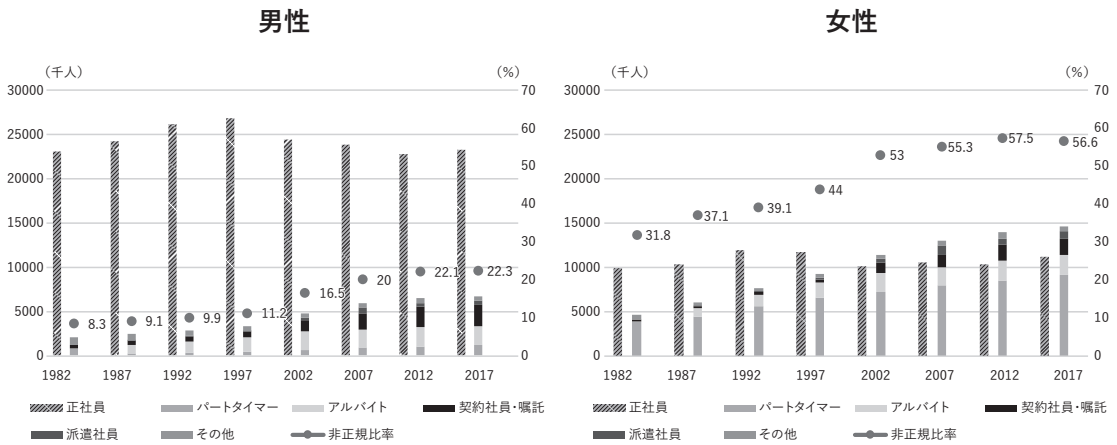
(1) 日本の労働市場における男女間格差

日本の労働市場における女性の特徴を簡単にみていきましょう。女性の年齢階級別労働力率の形を見ると、M字のような形をしています(図1参照)。つまり、若い時は働いていて、子育て期に離職して、子どもがある程度大きくなった年齢で労働市場に戻るといった働き方をしているという意味です。他の先進国の女性も昔はM字の形をしていましたが、現在では脱却して逆U字の形をしており、日本と韓国でまだ残っています。Mの深さ(労働市場から離脱する割合)はかつてに比べると改善がみられ、他の先進諸国のような逆U字型に近づいていると言えます。しかし、M字型は形だけではなく、中身の構成が重要です。日本では、女性が結婚して子育てをしながら働きやすくなったというよりは、Mの底を押し上げているのは、独身で働き続ける女性が増えていることと、晩婚化と晩産化の影響があります。かつては、20代前半で多くの女性が結婚、出産してMの底が下がっていき、皆が同じように子どもが成長してパート労働で労働市場に戻っていくことで、きれいなMを描いていました。現在は結婚、出産のタイミングが早い人と遅い人で二極化が進み、独身女性が増えたことでMの底が浅くなっています。とはいえ、近年では育児中の就業も増えています。2012~2017年の5年間で、育児をしている人の就

業率(未就学児を持つ人を対象として、正規、非正規、自営業を問わず働いている人の割合)は10%増えました。

もう1つの女性労働の特徴は、非正規化です。日本の労働市場全体で、特に1990年代以降、非正規化が進んでいます。しかし、女性に偏って非正規化が進んでいるのがこの間の特徴です。スケールを同じにして男女で比較してみると(図2参照)、男性は1997年まで正社員が増えて、その後減っています。男性の非正規も増加傾向にありますが、90年代後半以降から非正規が増えるのが特徴で、2002年に16.5%、2007年に20%を超えていきます。ただし、現在でも男性のおおよそ8割は正社員で働いています。一方、女性の正社員数をみると、1992年が最も多く、その後は非正規社員がずっと増加傾向にあり、2002年で正社員と非正規の数が逆転しています。女性の非正規は83年の時点ですでに30%を超えていましたが、2002年の段階で、半分以上が非正規で働いています。日本全体で非正規化が進み、3人に1人は非正規の働き方をしていますが、特に女性に偏って非正規化が進んでいるといえます。80年代では、女性は新卒など若い段階では正社員で働く方が多かったのですが、現在では若年層で非正規化が著しい状況です。

次に、女性非正規のなかでも多数を占めている



(総務省「就業構造基本統計調査」各年版より作成)

図2 雇用形態別就業者数と非正規比率の推移

パート労働と正社員の格差について国際比較から考えてみます。日本ではパート労働の賃金が低くて当たり前だと考えられがちですが、欧州では正社員（フルタイム労働者）の時間当たり賃金の7割、8割水準であるのに対して、日本では所定内賃金でみても、女性パートタイムは男性正社員（フルタイム労働者）の約半分の水準になっています（ボーナスまでみるとさらに格差が広がります）。

さらに、男女間の勤続年数<sup>(1)</sup>と賃金格差が大きいこともまた日本の特徴です。一般労働者、いわゆる正社員では、男性を100とした時の女性の賃金が73.0%で、他の国々と比べると格差が大きいです。加えて、勤続年数の格差も大きく、男性を100とした時に、女性が69.9%です。ただ、日本の女性の勤続年数が他の国々と比べて短いわけではなく、9.3年とむしろ長い方です。それでも男性の勤続年数が非常に長いので、女性の勤続年数が短く見えるという状況が生まれます。アメリカなどでは男女ともに4年くらいとなっており、勤続年数による労働現場の男女間格差にはつながりにくくなっています。後で経済学の理論でも説明しますが、日本では勤続年数の格差が大きいため、

途中で辞めてしまう女性には中核的な仕事を任せられないため、周辺の仕事に就いているなどの説明がされています。

女性管理職比率も低くなっています。これには勤続年数の格差が大きいことと、日本の特徴であるキャリアの分岐が始まる決定的な選抜の時期が入社後かなり遅い時点（15年くらい）に設定されている「遅い昇進」が影響していると考えられています。つまり、管理職になる年齢が遅いため、その前に女性が辞めてしまっているということです。とはいえ、就業率は諸外国と比べてそこまで差はありませんが、女性管理職比率の差は非常に大きく、日本と韓国がダントツの低さを示しています。上述したように管理職にはなりにくい非正社員に女性が多いなど男女間のキャリアの違いも関係しています。

このように、日本の労働市場における女性の特徴として、正社員と非正規社員の処遇格差があり、女性に偏って非正規が多いため、処遇の低いところに女性が多く、正社員で比べても男女格差が大きく、管理職比率の低さが指摘できます。

(1) 労働者とその企業に雇い入れられてから調査対象期日までに勤続した年数の平均である。

## (2) 労働市場における男女間格差を説明する新古典派経済学とフェミニスト経済学

以上のような労働市場の男女間格差を説明する理論はたくさんあります。私が学部生の時に迷ったように、経済学からのアプローチもありますし、社会学からのアプローチもあります。また、経済学のなかでも、同じ事象でも流派によって説明する理論的根拠は異なります。

例えば、新古典派経済学では、労働供給サイドの問題として、人的資本理論をあげて説明することが多いです。人的資本理論によれば、労働者は教育や訓練によって生産性を高めることができ、生産性に見合う賃金を得ることができるので、男女間で賃金が異なるのは、男女間の人的資本の違い（学歴分布の格差や勤続年数・訓練期間の分布の格差など）によって説明されます。そのほか、男性と女性では選好する仕事のタイプが異なるために、男性が正社員を、女性が非正社員を合理的に選択していると説明されます。需要サイドの問題としては、Becker (1971) の女性を嫌う雇用主、同僚、顧客は、差別に対する対価を支払わなければならないといった「差別的嗜好 (taste)」を金銭換算して説明するものがあります<sup>(2)</sup>。そのほか、日本で根強く支持されるのが統計的差別理論です。統計的差別とは、個人がそれぞれの属するグループの平均的な特徴、統計的な情報によって評価されることによって発生するもので、企業は労働者を採用するとき個々人の情報を得ようとすれば費用がかかります(情報の非対称性)。しかし、性、人種、年齢、卒業した大学の情報なら費用をかけずにすぐに得られるため、企業はこれらを応募者の能力の代理シグナルとして使い応募者を採用するかの判断基準とし、あるグループに属するものを個々の生産性を問題にすることなく、一律の賃金で雇うこととなります。日本では、潜在的に離職率の高い女性について、企業が離職によって被るコストを軽減するために(訓練費用の低い)一般職に女性を採用する、もしくは採用した後で、

離職率が高い／女性の生産性は低いと予想して教育訓練投資をしないことによって、男女間の採用格差や賃金格差が生まれるというものです。これは、もしかしたらずっと働き続けようと思っていた女性も、入社後に教育訓練投資を必要としない簡単な仕事を与えられることによって、やりがいを感じられなくなり、実際に離職してしまい、やはり女性は勤続年数が短いと企業が認識するといったフィードバック効果によって、統計的差別がずっと続いてしまうこととなります。また、補償賃金仮説は、労働者の都合に応じた労働時間の選択の自由がある程度補償されていると考えるものです。同じ仕事内容でも労働時間や休みを労働者の自由に設定できる柔軟な働き方と、企業の要求に応じて残業、休日出勤、出張、転勤などを行わなければならない労働者の選択の余地のない働き方があったときに、賃金が同じであれば労働者は前者を選択するため、企業は自らの要求に応じた働き方を労働者にさせるには、それだけ高い賃金を支払わなければならないと考えます。そこで労働時間選択の自由度に応じて賃金の格差が生じます。つまり、たとえ仕事内容が同じでもパートタイム労働の時間当たり賃金がフルタイムの時間当たり賃金よりも低い理由を説明する理論と考えられています。

このように、新古典派経済学は、世の中の現象を個々人が効用を最大化するために合理的に行動した結果であると捉えます。こうした考え方に対して、「フェミニスト経済学」は、そうした単純な仮定を前提には置かず、行動自体が何らかの社会的要因によって左右されているのではないかという視点から、その要因を探ろうとします。

フェミニスト経済学の魅力的な点は、経済学者が外生的と考える非労働市場の変数に関心を寄せ、一義的な結論を支持しません。例えば、女性にパートタイム労働が多い理由として、家庭責任は女性がパートタイム労働など柔軟な仕事を選好することの一因である一方、ある仕事が女性に適

<sup>(2)</sup> 差別の対価を支払うため、女性の賃金の方が男性よりも低くなります。しかし、競争市場であれば、女性を差別しない雇用主は、(男性と)生産性の変わらない女性をより安い賃金で雇い生産性を高めることが出来るため、女性差別する企業は淘汰されると考えられます。

しているというステレオタイプ化も特定の職業に女性たちを引き付ける要因になっていると考えるなどです。

そのため、市場の社会的制約、制約の構造としての世帯と企業と国家を視野に入れた分析を行っています。ナイラ・カビール『選択するカーバングラディッシュ人女性によるロンドンとダッカの労働市場における意思決定』に従って、フェミニスト経済学の分析の特徴を簡単に説明したいと思います。上述したように新古典派経済学では、「選択をした」という行為そのものが、個人の効用最大化の結果であると判断します。つまり、ある女性が賃金の低いパートを選択した、という行動をもって、その選択がその個人の効用を最大化させていると考えます。こうした経済学の方法論的個人主義については、「合理的な愚か者」(アマルティア・セン)と批判されています。文脈や経歴によって区別されない、抽象的な記号としての経済的行為者つまりどんなに些細、どんなに重要なことであれ、人生におけるあらゆる意思決定に適用される「1つの合目的的な選好序列」を持つ個人を描く点で、現実的ではないという批判です。

一方、単純な社会学では、構造によって個人の選択が決められていると考えます。女性が賃金の低いパートタイム労働を選択するのは、夫との関係性、社会が女性が育児をすべきものと決めている慣習など、個人の主体性ではなく社会構造によって決まっているという見方です。こうした社会学の方法論的構造主義のことを、「文化的なまぬけ」(アンソニー・ギデンズ)と批判します。

全体を覆う構造にこだわるあまり、個人にとっての選択、実践、認識が明確にならず、焦点が絞れないような「文化的なまぬけ」として個人を表象している点で、現実的ではないと言います。

フェミニスト経済学は、人々が行為主体性を發揮する場としての制約的構造を見失うことなく、個人の行為主体性を認識する、つまり、合理性についてもより「状況的」で「実質的」に解釈するというものです。こうした定式化をすることで、「人間の行為主体性が持つ意識的で熟慮的な側面」を評価し、個々人の行動の中にあらわれる、その人の行動の目的がどのようなものであるか問うことや、「経済的結果の計算が個々人の決定に影響を与えるかもしれない仕方を探究」することが可能となる(ナンシー・フォルブレ)のではないかと考えます。このことは、個人の戦略的行為や個人の「制約のなかでの創造」へと関心を広げていく動きもみられ、構造と行為主体性の関係を二重性、つまり相互依存的関係としてみなして分析します。

(3) 日本の労働市場における男女間格差をどのように説明できるか

日本の労働市場の特徴に戻って、なぜ上述したような男女間格差が生じるのか、構造と行為主体の関係性からみていきたいと思います。

日本企業では、総合職、一般職、契約社員、パート社員など「社員区分」を設けるのが特徴です。社員区分は法律で決まっているわけではありません。企業の雇用慣行の中で、例えば雇用期間の定

表1 社員区分の構成要素と社員区分

社員区分の構成要素	無期雇用の例示					有期雇用の例示		
	A	B	C	D	E	F	G	H
雇用期間の定めの有無	無	無	無	無	無	有	有	有
職種限定の有無	無	無	有	有	無	有	有	無
勤務地限定の有無	無	有	無	有	有	有	有	有
勤務時間の長短や所定外労働時間の有無	通常	通常	通常	短時間	短時間 残業無し	通常	短時間 残業なし	通常

(今野・佐藤 (2002) より作成)

めや職種限定、勤務地限定があるのかないのか、勤務時間が短いのか長いのか、所定外労働時間が予定されるのかされないのかといった基準の「ある・なし」の組み合わせによって社員区分がつけられています（表1参照）。どのような要素で区分をつくるのか、区分の中の賃金体系や昇進・昇格、配置、能力開発などの待遇をどのように設定するのかは企業の裁量や慣行で決まっていますが、先ほど挙げた①雇用期間の定め、②職種限定の有無、③勤務地限定の有無、④勤務時間の長短・休日出勤の有無の基準に収められてきています。このように、社員区分は、職務内容ではなく、転勤がいつでもできるとか企業の求めに応じて日曜出勤や残業が出来るのかなど、企業への拘束度が高いかどうかで決まり、企業拘束度の高い方が処遇が高くなるのが特徴です。企業にとって拘束的に働いてくれるかどうかかが問題であり、仕事内容よりは「働き方」の問題です。会社拘束性が低い働きを選択すると、労働者の会社における地位、処遇も低くなってしまいます。

こういった社員区分と処遇の関係に対して政策的にはどのように対応してきたのかを、パートタイム労働法でみていきたいと思います。国際的なパートタイム労働規制は、同じ仕事をしている場合、フルタイム労働者に比べてパートタイムであることをもって（労働時間が短いという理由による）、取扱いの差別を禁止するというものとなっ

ています。日本でも取扱い差別を禁止することは求めています、「同じ仕事をしている」パートタイム労働者の範囲を非常に狭く規定しているのが特徴です。取扱い差別を禁止されるパートタイム労働者は正社員と同じ仕事をしている人ですが、同じ仕事をしていると認定するには、①職務内容が正社員と同じで、②人材活用の仕組みが雇用される全期間わたって同じ人であるとしています。つまり、職務内容が同じだけではなく、異動の頻度や範囲も正社員と同じでなければ、「同じ仕事」とはみなされないのです。この考え方に基くと、取り扱い差別が禁止される人たちは、非常に限定されます。職務内容は一緒であるけれども、正社員と異動の頻度や範囲が異なる残りの人たちについては、取り扱い差別を禁止すると一律に決めるのではなく、職務内容と職務内容変更の範囲だけではなく、職務の成果や能力、経験を基本給、賞与、役職手当等々、個々の待遇ごとの性質や目的に照らして適切とみられる事情を考慮して、どのような待遇差が不合理かを判断するということになっています。

図3で視覚的に説明すると、仕事のレベルで考えると、業務レベル3は正社員もパートタイムの人も行っている仕事です。EUやILOの均等待遇だと、パートの人たちからみて同じ仕事をしている正社員のaさんと取り扱い差別を禁止しなければならないと決めています。しかし、日本の場合

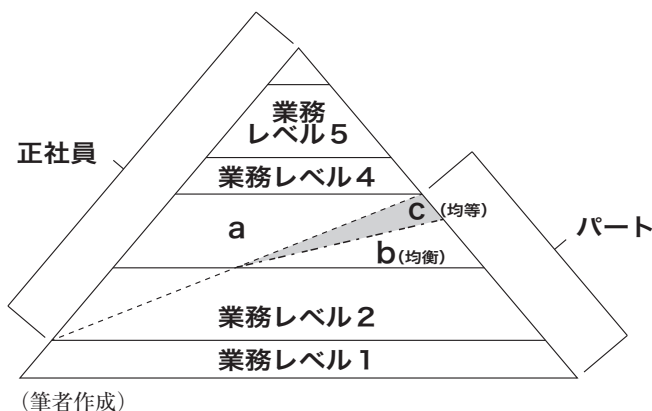


図3 日本の均等と均衡処遇の考え方

は、正社員の側からみて正社員とまったく同じ仕事をしていて、転勤のありなしや異動範囲や頻度が同じcに該当する人という、とても限定された人との差別を禁止します。それ以外の同じ仕事はしているが、人材配置などの条件が異なるbの人たちは均衡処遇だという考え方です。

上述したように、正社員は法律で定められているわけではなく、何をもって正社員とするかは慣行で決められています。厚労省の報告書では、労働契約期間の定めがなく、所定労働時間がフルタイムで、直接雇用で、長期雇用慣行を前提とした待遇や雇用管理の体系となっており、勤務地や業務内容の限定がなく、時間外労働があるというのが典型的な正社員です。同一労働同一賃金の同一とは、これと同じことがパートタイム労働者に求められているということです。家庭内でケアを担うとは想定されない企業拘束性の高い正社員と働き方や仕事の内容が等しければ、パート労働者でも等しく扱う、そうでなければ仮に一時的に同じ業務をしていても、賃金や待遇に格差をつけてもいいという政策を日本はとっています。正社員における総合職と一般職の賃金格差も同様の考え方に立って、法律や政策がつくられています。政策的考え方において、会社拘束性の低い働き方を選択すると、労働者の処遇や地位も低くなるのが容認されています。図1などでみたように、正社員は男性が多く非正社員には女性が多い、総合職は男性が多く地域限定総合職や一般職には女性が多いということが生まれており、ここまでは、日本の労働市場における構造の側面です。

では、行為主体性の側面に注目しましょう。なぜ、女性は、賃金や労働条件の低い働き方を「選択」するのでしょうか。戦略的ジェンダーニーズと実際のジェンダーニーズという考え方を紹介したいと思います。戦略的ジェンダーニーズは女性が男性と同じ地位を得ることで、今のジェンダーのあり方を改めて女性の従属的地位を覆していくためのニーズことです。一方で、実際のジェンダーニーズは、女性が社会の中で受け入れられている役割を通して気づくニーズで、女性の従属的地位を変えるものではありません。具体的には女性が

子どもの世話や高齢者の介護、家事労働などのケアを担っている現状において、夕飯を作るために労働時間を短くしたい、家族の世話のために転勤はしたくないと考えるのは実際のジェンダーニーズです。現にいま、育児や介護、家事を担っている女性として、労働時間を短くしたい、転勤をしたくないといった、女性が受け入れている役割を通じて発するニーズが、まさに日本の労働市場の構造として作られてきた社員区分で用意された「選択肢」なのです。

どうしたらこの日本の労働市場における男女間格差を変えていけるのでしょうか？

#### (4) ケアの必要性和同一労働同一賃金の再検討

ここから、ケアの必要性和労働現場でのジェンダー格差について考えていきたいと思います。先ほど説明した新古典派経済学では、ケアの問題は研究の対象範囲外とされてきました。しかし、後で説明するように「ケア」がなければ、人間が生きる社会は持続することはできません。したがって、経済学はケアの領域も含めた問題の設定をしていかなければなりません。

ここで、エヴァ・フェダー・キテイの『愛の労働 あるいは依存とケアの正義論』と岡野(2011)による解説からケアの必要性を説明します。キテイは、人は依存的な存在であることを第一の前提にしています。現時点で働いているとか働いていないとかは関係なく、誰もが人生の中で必ず依存する存在であることが議論の大前提となります。生まれただけの赤ちゃんを考えればわかるように、赤ちゃんは誰かに依存しなければ生きていきません。誰もがみな、乳幼児の時代に誰かに依存する時期がありました。さらに生活に介助が必要な高齢期においても、依存するかどうかは人によりますが、介助の必要な人も出てきます。障がい者の中には、基本的なニーズを満たしてくれる人がいなければ、生きることも成長することもできない方もいます。このように、誰かへの依存は幼少期だけの人もいるかもしれませんが、一時的な病気を抱える場合や障害を抱えて一生涯を過ごす場合も含めて、すべての人が一時期であれ長期間



であれ、誰かに依存する存在なのだということをキテイは言っています。文化的慣習によって依存の軽重は異なりますが、人間の成長や病氣、老いといった普遍の事実を考えれば、どのような文化も依存の要求に逆らっては一世代以上存続することはできません。依存することができなければ、この社会は成り立ちません。依存して生きる人々には絶対的にケアの必要性が生まれます。ケアの責任を負うのは誰なのか、また実際にケアを行うのは誰なのか、ケアがきちんと行われているのか、それを確認するのは誰なのかといった問題は、社会的で政治的な問題であるとキテイは指摘しています。従って、これは私的な問題ではありません。それにもかかわらず、依存者のケアは家族の義務として、私的な問題として、女性が引き受けてきました。

一方で、政治的な議論や社会的正義の議論においては、「人はみな依存する存在である」という事実を無視して、道徳理論や社会理論、政治理論を規定するだけでなく、実際の公共政策の枠組みも決定してきました。これらの議論では、誰にも依存しない自立した男性像を起点にして、依存労働の公平な分担をほとんど考えてこなかったと言われています。人間は独立して自立した存在であるということを前提にして政治的な枠組みや公共政策の枠組みを考えてきたことの限界を鋭く指摘しています。

正義の最も単純な定義は、「等しい者を等しく、等しくない者は等しくなく扱え」です。男女平等の正義を考えると、女性たちは、長らく「私たち女性も同じ国民なのだから等しく扱ってほしい」と権利を主張してきました。例えば、女性参政権運動も、女性には投票権が与えられてこなかったことに対して、男性と同じ国民なのだから等しく扱ってほしいと、参政権を主張してきました。平等を勝ち取るためには、正義に訴えてきたと言えます。

国民として女性が劣等なわけではなく、国民として自分たちは同等なのだということを主張してきました。女性たちは正義に訴えることで、男性と等しい存在であることを証明してきました。女

性たちは同じ能力があれば、同じ教育も受けられるし、同じ会社に入ることもできると、その根拠は女性もまた等しい能力があるのだから、等しく扱ってほしいと、そのような正義論に訴えることで平等を勝ち取ってきました。東京医科大学の入試での女性への得点調整問題もまさしく等しく扱うべき受験において、点数に差をつけ等しい存在は等しく扱うという正義に合っていないからこそ、私たちにも訴える問題になったのだと思います。この正義論は直感的に、正しいものですが、このような正義が社会に貫徹された途端に、女性たちの間で平等がすり抜けていく状態になったとキテイは指摘しています。つまり、ケアを担っているがゆえに、企業のなかで男性と同じだけの労働時間を働くことができないならば、男性と女性は等しい存在とは認められないので、こうした正義論からでは男女平等は実現できないことに気づいたのです。

なぜなのか、もう少しみていきたいと思います。この社会的正義において、「人はみな依存的存在である」という事実は無視されています。自立した存在同士で成り立つ平等概念であり正義概念であるため、依存する存在をケアしてきた人を無視した上での平等概念であり正義概念になっているのが現状です。女性が、幼児や高齢者、障害者など依存者のケアをすることは、母性がもてはやされるような道徳の領域では、「子どもの面倒をみるお母さんは素晴らしい」と言われますが、経済や政治の領域では正義の声によって依存する存在をケアしてきた人たちの平等や存在自体は無視されて考えられてきました。先ほど取り上げたパートタイム労働法のなかでの同一労働同一賃金を考えてみても、正社員とパートが同一の労働をしていると考えるときに、正社員と同じように残業ができて、転勤もできて職務転換できるのが同一の労働だから、その人たちは正社員と同じ処遇にしましょうとすると、結局のところ同一の労働をしている男女はあまりいません。

社会の根幹を支えているケアをどのように評価したらよいかを、社会的にいまだ決めることができていない状態です。これは日本だけの問題で

はなく、諸外国でもグラデーションがありますが、ケアを社会的にどのように評価するのか決められていません。依存者をケアする人たちは、その人たち自身も誰か別の人に支援される必要があります。障害者を24時間、あるいは毎日一定の時間介護しなければいけない人は、ケアにかかりきりになるわけで、この人を誰がケアするのは社会的責任です。社会全体がケア提供者に配慮する道徳的義務を負っています。ケアを担う人の社会的評価を転換することなしに、ケア労働を担わなければならない特に女性たちの平等を実現することが不可能なのではないかと考えられます。

## 5. 経済分析メジャーへの招待

このように、(フェミニスト) 経済学の研究の射程は非常に幅広いことが分かっていただけではないかと思えます。ケアといった社会的な課題も検討対象であるし、ケアの配分をいかに制度設計していくべきかという公共政策の問題も扱います。そして誰にケアを含めた労働が割り当てられ、なぜ割り当てられるのといった労働者の行動や企業など需要側の行動も分析対象ですし、制度としての企業慣行やジェンダー規範も範疇に入れながら、その結果としての格差を計測し、社会としてその格差をどのように捉え制度設計していけばいいのかについて検討することも経済学が扱う

課題です。

1年生の皆さんには、より身近な社会的課題を考えるツールとして、経済学に関心を持ってもらい、ジェンダー視点をもちながら、経済分析メジャーと一緒に勉強出来たら幸いです。

## 引用文献

- 今野浩一郎・佐藤博樹『人事管理入門』日本経済新聞社、2002年
- エヴァ・フェダー・キテイ(岡野八代・牟田和恵監訳)『愛の労働あるいは依存とケアの正義論』白澤社、2010年(Kittay, Eva Feder. *Love's Labor: Essays on Women, Equality and Dependency*. NY:Routledge, 1999)
- 岡野八代「ケア、平等、そして正義をめぐる-哲学的伝統に対するキテイの挑戦」エヴァ・フェダー・キテイ、岡野八代、牟田和恵『ケアの倫理からはじめる正義論-支えあう平等』白澤社、2011年
- ナイラ・カビール(遠藤環・青山和佳・韓載香訳)『選択する力-バングラディッシュ人女性によるロンドンとダッカの労働市場における意思決定』ハーベスト社、2016年(Naila Kabeer. *The Power to Choose: Bangladeshi Women and Labor Market Decisions in London and Dhaka*.:Verso Books,2000)

## \*編集者注

今泉(2017)、高端(2018)、宮崎(2019)は、それぞれ発行年の本誌特集寄稿「経済分析メジャーへの招待」を指します。