

アルザス日欧知的交流事業

日本研究セミナー

「グローバル化と技術革新の時代における雇用の
変貌：日本型雇用慣行の現在・将来を問う」

報告書

国際交流基金
アルザス・欧州日本学研究所編
2019年4月

目次

| | |
|--|----|
| はじめに..... | i |
| 女性官僚の活躍推進——霞ヶ関における働き方改革を事例に アルノ・グリヴォ..... | 1 |
| 日本の自閉症者と雇用の関係 シャロツテ・シェーフアー..... | 12 |
| 「ジェンダー化された組織」としての日本企業。現実とポップカルチャーでの描写 ヨアンナ・シフィット..... | 23 |
| 『日本的雇用慣行の変容と女性の就業状況の不可視性』 高橋 博美..... | 33 |

Japanese Study Seminar "Transfiguration of employment at the time of globalization and technical innovation: A question about Japanese employment practice in the present and the future"

2018 Intellectual Exchange Programme between Japan and Europe in Alsace

Contents

- i Introduction

- 1 The Promotion of Women in the Bureaucracy: the Case of the Work Style Reforms in Kasumigaseki
Arnaud Grivaud

- 12 Autism and Employment in Japan
Charlotte Shaefer

- 23 Japanese Corporations as Gendered Organizations. The Reality and its Portrayal in Popular Culture
Joanna Świt

- 33 Transformation of Japanese Employment Practices: Gender inequality and women in employment
Hiroimi Takahashi

はじめに

アルザス欧州日本学研究所（CEEJA）と国際交流基金は、サンドラ・シャール ストラスブール大学准教授ならびに西山崇宏 ボン大学講師を講師に迎え、2018年10月にCEEJAを会場として日本研究セミナー「グローバル化と技術革新の時代における雇用の変貌：日本型雇用慣行の現在・将来を問う」を開催いたしました。本書はセミナー参加者4名の発表論文を編集したものです。

特定の専門分野や同一国内における研究者同士のネットワークは、学会などを通じて確実に存在し、機能しているかと存じますが、研究分野の異なる専門家間の本格的な研究交流は、まだ十分とはいえない状況と思われまます。

そこで、この日本研究セミナーでは「学問分野」ではなく広域のテーマのもと、ヨーロッパにおける若手・中堅日本研究者のネットワーク形成を図り、各自の研究に広がりや深まり、そして日本研究全体の充実に資することを目的に実施しております。

2007年、2008年は「江戸」（講師：田中優子・法政大学学長）、2009年、2010年は「明治」（講師：御厨貴・放送大学教授・東京大学名誉教授）、2011年、2012年には「大正／戦前」、2013年には「戦後」（講師：井上寿一・学習院大学学長）、2014年は「東京」（講師：佐藤健二・東京大学教授、ジョルダン・サンド・ジョージタウン大学教授）、2015年は「日常生活文化」（講師：佐藤健二・東京大学教授、宮本直美・立命館大学教授）、2016年は「男と女」（講師：足立真理子・お茶の水女子大学教授、伊藤公雄・京都大学教授）、2017年は「デジタル・メディアとコミュニケーション」（講師：高橋利枝・早稲田大学教授）をテーマとし、セミナーを実施してまいりました。すべてのセミナーにおいて、参加者は日本語による発表を聞き質問と議論を交わすことで、日本の様々な側面について多角的な問題提起を図ってきました。今回のセミナーでもさまざまな学問分野において労働やジェンダーに関する研究に携わる参加者が集まり、互いの研究について意見を交わすとともに、新たな日本研究者のネットワークづくりがなされました。

本企画実施にあたり、お忙しい中アルザスでの企画に参加いただき、セミナーの講師をお引き受け下さいましたシャール先生、西山先生に篤く御礼申し上げます。

本論文集が、広く日本研究を志す研究者の参考となれば幸いです。

2019年4月

国際交流基金

女性官僚の活躍推進——霞ヶ関における働き方改革を事例に

Arnaud GRIVAUD
Postdoctoral researcher (INALCO, CRCAO)

はじめに

1990年代以降、女性が指導的地位に占める割合の向上を国際機関等が提唱し始め、2000年には国際連合のミレニアム開発目標の一つとして発表された。このように財界、政界、官僚組織等における「ガラスの天井」(Acker 2009: 199-217)が国際社会で問題視されるなか、日本政府も比較的に低かった女性の労働参加率や管理職比率が向上するように動き始めた。女性の活躍推進は男女平等や少子化対策に加え、経済成長の促進要因でもあるという認識から¹、第二次安倍内閣は「ウーマノミクス」を掲げ、同政策をさらに推進した²。「仕事と生活の調和」(ワーク・ライフ・バランス)はその一環として重要視され、働き方改革が大前提とされてきた。

本論文は上記の背景の中で日本の官僚組織における女性の活躍推進と働き方改革に焦点を当てる。霞ヶ関を事例とするのには、2つの理由がある。まず、中央省庁のあり方は日本型ワークスタイルの模範とされており、「政府が民間企業に求める働き方改革を行政機関が先に導入しないのは一貫性に欠ける」との声が女性官僚などからあがっているからである(『隗より始める18事項』参照³)。もう一つの理由は福利厚生が発展しており、身分保障もあるものの(女性の育児休業取得率が100%近く、離職率が低い等々)、女性の国家公務員(I種・総合職)の割合はわずか16%であり、幹部職員(部長級以上)の3.8%しか占めていないからである。

本論文では、先ず中央省庁における「ガラスの天井」の仕組みとそれへの女性職員の対応を説明した上で、民間部門との類似性と相違性を明らかにする。次に、女性の活躍推進策として講じられた、技術革新によるeガバメント(ペーパーレス化、電子決裁等々)やテレワーク、そして人事管理改革による360度評価制、ゆう活(朝型勤務)、複数担当制やオフィス改革という政府の取り組みを考察する。最後に、女性のキャリアパスへの同施策の効果を問い、他のNew Public Managementの流れに属する行政改革との矛盾について論じる。

研究方法としては、行政機関等の報告書、国会議事録、法令、新聞記事を分析する他、数名の官僚(男女両方)への半構造化インタビューを行い、制度上の変化のみならず、アクターや個人レベルの意識変化を分析する。

1. 中央省庁における「ガラスの天井」

¹ IMFやゴールドマン・サックスは、女性の労働参加率が男性と同じ水準に達すれば日本のGDPが9~15%向上すると推測している。

² とはいえ、2017年のジェンダーギャップ指数で日本は先進国の中でほとんど最下位の114位となった。

³ 霞ヶ関で働く女性有志「持続可能な霞ヶ関に向けて—子育て等と向き合う女性職員が目線から—」, 2014.6, p. 28 (<https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinikyoku/teigen.html>).

数値データ

OECD 諸国と比較してみれば、日本の国家公務員のうち女性が占める割合が明らかに低いということが分かる。2012 年の統計によると、日本では女性職員の割合が 25,6%であったのに対して、ドイツでは 36,1%、アメリカでは 44%、イギリスでは 53,1%、フランスでは 54%であった⁴。しかし、各国の公務員制度が異なり、女性の割合が高い教職員や看護師が国家公務員であるかどうかによって数字が大幅に変わる。フランスでは 2016 年に女性が上級国家公務員 (catégorie A) の 62% を占めていたが、教職員を除けば 45%であった⁵。日本も 2016 年に国立病院の職員が非公務員化され、国家公務員に女性が占める割合が 26,8%から 18,1%となった。このような数字だけでも、女性職員が特定の分野（ケアなど）に集中されており、「ガラスの天井」のみならず、「ガラスの壁」(parois de verre)も存在していることが窺える(Marry *et al.* 2017: 11)。

そこで、政策形成過程に携わるポストに焦点を当てれば、どの国でも女性の割合が低いという傾向があるとはいえ、日本でその割合は他国を遥かに下回っていることが明確である。2016 年には女性職員は日本の I 種・総合職試験出身の在職者（いわゆるキャリア、以下は官僚）の 16%（1956 名）、管理職（室課長級）の 4,5%、指定職（部長・審議官級以上）の 3,5%しか占めていなかった⁶。同年、フランスで女性職員は官僚に当たる超級公務員 (catégorie A+) の 38%、管理職の 31%、幹部職の 22%を占めていた⁷。本論文では国家公務員の行政職員に焦点を当てることにしたが、他分野でも同様な傾向が見られる(Nemoto 2016)。2016 年に裁判官に女性が占める割合は 25,6%、検察官は 22,9%、弁護士は 18,3%、市町村、地方や国会議員は平均 10%~15%、100 人以上を雇用する企業なら、係長相当職は 14,7%、課長相当職は 8,9%、部長相当職は 6,5%であった⁸。それでも、国家公務員の管理職の女性職員が特に少ないのは明確である。

女性職員の採用

日本における女性官僚の少なさの理由として、先ず上級国家公務員試験に申込み女性が少ないということが挙げられる（図-1）。実は、2013 年に採用された官僚のうち、東京大学はその約 4 割を輩出しているが、同大学における入学試験の合格者の女子比率が非常に低い。2009 年から 2018 年までの間の平均女子比率は、文科一類（法学部）が 20,9%、文科二類（経済学部）が 15,2%

⁴ 人事院、「公務員白書—平成 25 年」, 2014.

⁵ DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique, 2016.

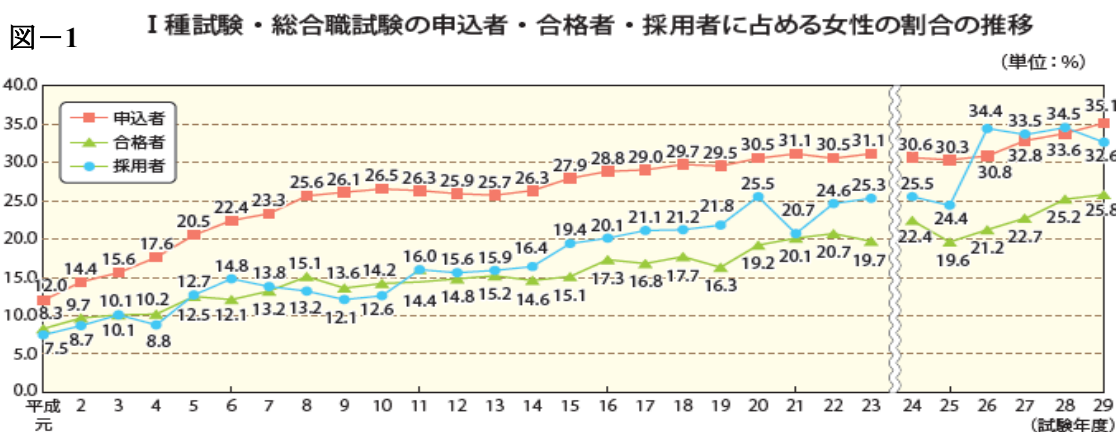
⁶ 人事院、「公務員白書—平成 29 年」；内閣人事局、「管理職への任用状況等について（平成 26 年度～28 年度）」。2010 年には女性職員は I 種試験出身の在職者の 10,2%であった（1536 名）。管理職に関しては、II 種・III 種試験出身の職員も計算に含まれており、I 種試験出身の職員に限り、地方機関でのポストを除くと 2016 年の女性割合は 7,6%になる。指定職は本省での幹部職（同年、4,7%）と地方機関での幹部職を含む。

⁷ DGAFP, 前掲書。

⁸ 日弁連, 「弁護士白書」, 2016；内閣府男女共同参画局, 「政治分野における男女共同参画推進に向けた地方議会議員に関する調査研究報告書」, 2018；労働政策研究・研修機構, 「ビジネス・レーパー・トレンド」, 2017.10. <http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2017/10/093.pdf> (2018/11/19 に閲覧)。

で、理科一類（工学部）が 7,5%であった⁹。京都大学でも 2017 年には法学部生の 27,5%が女性であった。フランスでは、2017 年に国立行政学院(ENA)の入学試験の合格者は 38,75%が女性であり、エコール・ポリテクニーク (École polytechnique) は 16,2%が女性であった¹⁰。

国家公務員のみならず、比較的に高い社会的地位や指導的地位につながる教育課程に男性の割合が多いのにはもちろん様々な説明要因があり、ここで全部網羅することは不可能である。女性には制度上やメンタリティー上の制約があり、競争性も名声も高い教育課程にあまり行かないのは自制というよりも、そういった制度的制約と内面化した価値観による産物と見た方が適切である。(Milewski 2011: 163-166)。そのため、「男女共同参画社会基本法」を受け、人事院が 2000 年から女性の申込者の増加を目指した女子学生向けのセミナーを開催している¹¹。そのセミナーの効果は別として、図-1 が表すように、1989 年から 2017 年（試験年度）における I 種・総合職試験の申込者の女性割合が先に上昇し、それを追うように合格者と採用者（筆記試験にも面接にも合格した者）の女性割合も 7,5%から 32,6%まで上昇したことが分かる。実数で言うと、1993 年（試験年度は 1992 年）に I 種試験の採用者のうちの女性が 79 名いたのに対して、2017 年には 231 名もいた（図-2）。そういったデータをよく見ると、2015 年（試験年度 2014 年）から採用者に占める女性比率が一気に増加し（一年で+10 ポイント、+76 名）、2000 年から 2014 年の過去 14 年間で増加した割合（+8,4 ポイント、+59 名）すら上回っている。その背景には、2014 年に閣議決定された「採用昇任等基本方針」で女性職員の採用促進が府省庁に求められたことや、「第 3 次男女共同参画基本計画」の数値目標のうち採用者に占める女性の割合を 2015 年までに 3 割以上にすることが定められたことがあったと推測できよう¹²。



(注) 1 採用者は、各年度の翌年度における採用者(過年度合格者を含む。)の割合であり、平成24年度以降は特別職の採用を含む。
2 平成28年度は平成29年4月1日現在の採用者に占める割合、平成29年度は平成29年10月1日現在の採用内定者に占める割合である。
3 平成23年度までは I 種試験であり、平成24年度以降は総合職試験である。なお、平成29年度は法務区分及び教養区分を除く。

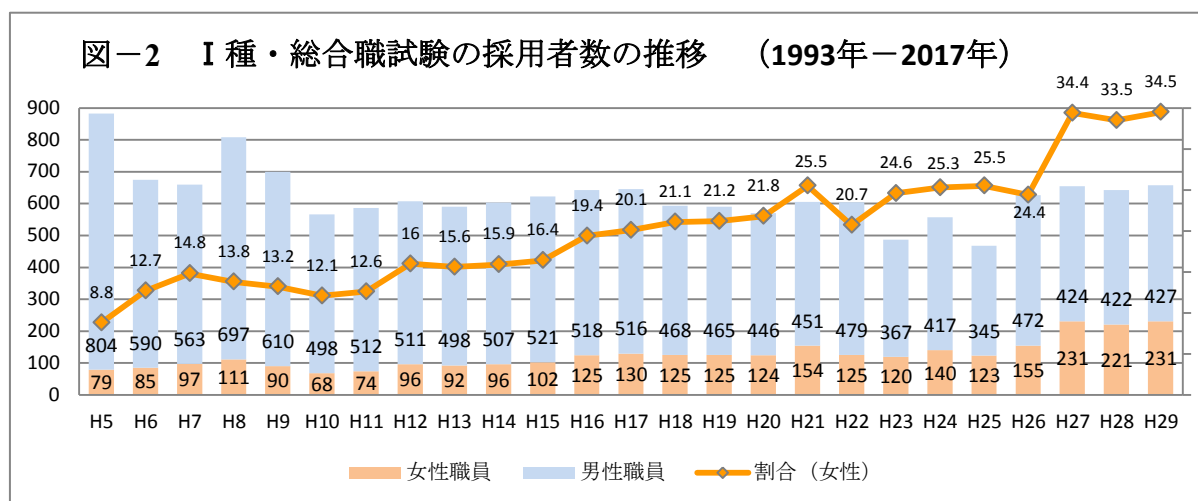
(出典：人事院、「平成 29 年度一年次報告書」, 2018)

⁹ 人事院, 「採用昇任等基本方針に基づく任用の状況 (平成 23 年度)」 ; <http://juken.y-sapix.com/articles/5633.html> (2018/09/11 に閲覧)。

¹⁰ Rapports des concours de l'ENA et de Polytechnique de 2017 (2018/09/11 に閲覧) : <https://www.ena.fr/Media/Fichiers/Concours-Prepas-Concours/Entrer-a-l-ENA/Rapport-du-jury-des-concours> ; <https://www.polytechnique.edu/admission-cycle-ingenieur/fr/rapports-statistiques>。

¹¹ 人事院, 「公務員白書—平成 11 年」, 2000 : http://www.jinji.go.jp/hakusho/h11/jine200101_2_028.html#n97.1 (2018/09/11 に閲覧)。

¹² <https://www.cas.go.jp/ip/gaiyou/jinijkvoku/files/000094910.pdf> ; http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/pdf/3-04.pdf (2018/09/11 に閲覧)。



出典：人事院の複数の「公務員白書」から筆者作成

管理職までの険しい道のり

日本の官僚組織には全体的に女性職員が少ないが、上位の地位ほどその人数が減少するのは上述の通りである。例を挙げると、現在の幹部職に占める女性の割合（約 4%）を、勤務年数を照らし合わせ、25～30年前の I 種試験の採用者に占める女性の割合（約 8～10%）と比べても半分くらいである。また、I 種試験出身の管理職に占める女性の割合（約 7%）も 15～25 年前の採用者の女性の割合（約 10～15%）を下回っている。そこで、女性の昇任を妨げる複数の障害（いわゆる「ガラスの天井」）を考察し、特に働き方と関係している要素に注目してみたい。

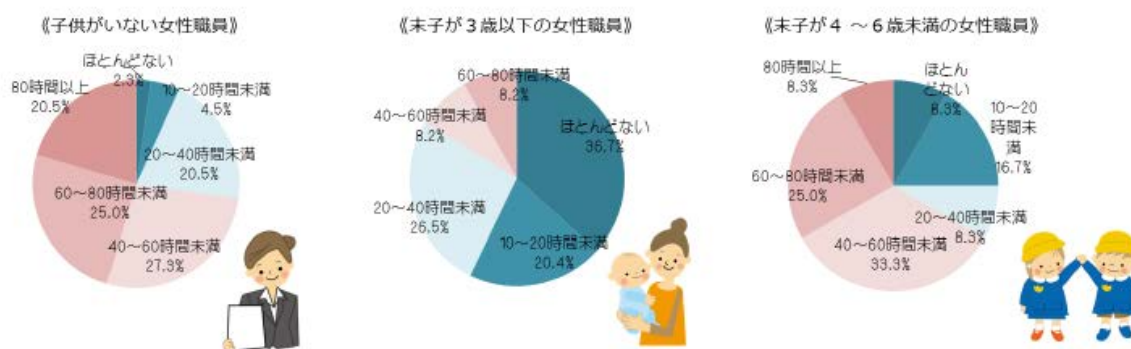
まず、女性職員の証言等を参照すると、生活と仕事の両立が非常に困難であることは明らかである。長勤務時間の問題に関しては、霞が関国家公務員労働組合共闘会議（霞国公）が 2017 年に公開したアンケートで、国家公務員は月平均 34.1 時間の残業をし、56.7%の職員が休日勤務をしているという結果が出た。上級公務員に絞ると、月平均残業時間が 2-3 倍以上になるケースが多く¹³、I 種試験採用の女性職を対象にした 2014 年のアンケートの結果は図-3 の通りである。主な理由として、官僚には国会質疑のための答弁作成、政府部内のショートノーティスな作業依頼などで、勤務時間外の業務が多いからである。そのせいで、国会対応のあるポストなら深夜の 3 時まで働くことが珍しくない。もちろん、子育て中の女性職員には身分保障があり、育児休業などが民間と比べて取りやすく¹⁴、職場に復帰した後も比較的に残業の少ないポスト（いわゆるマミートラック）への就任を希望するという選択肢がある。ただ、法案作成、国会対応、予算の査定といった業務、または大臣秘書官のような残業の非常に多いポストに就いた経験がない職員は、基本的に昇任できないというのが霞が関における慣習である（村木、秋山 2015: 45, 172）。同じく、管理職まで昇任するには国内外の出向経験を重ねる必要があり、時間的なフレキシビリティのみならず、地理的なモビリティも求められている。上記の働き方や慣習は男女も同じ扱いであるこ

¹³ 「官僚の掟」, 週刊東洋経済, 2018.6.23, pp. 52-53.

¹⁴ 民間と比べて、女性官僚の離職率は低い。2000年には女性職員の育児休業取得率は 89.3%であり、2015年には 100%であった（その内、74.2%は半年以上、63.9%は 9ヶ月以上の育児休業期間を取得し）。人事院、「公務員白書—平成 12 年」, 2001；内閣人事局、「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業取得状況のフォローアップ」, 2018.

とから、一見してジェンダーニュートラルで公共部門におけるある種の公平性の象徴と考えられ、実際にその意見を持っている女性職員も少なくないが、日本の家庭における家事や育児の役割分担などを考慮すれば、事実上子供がいる女性職員が非常に不利になっている組織ルールと言えよう(Lauffer 2004)。その上、管理職や幹部職への昇任が決まるのは概ね 30 歳前後から 40 歳前後まで(係長後半と課長補佐時代)であり、女性職員の出産と子育て期間と重複している訳である。

図-3 女性官僚の残業の状況(月間) - 2014 年



個人個人の対応

その中で、少数派でありながら、管理職や幹部職になった女性官僚がこれまで如何にして「ガラスの天井」を突破できたのか。まず、それについての統計がなくても複数の証言によれば、管理職の女性職員の大多数は共働き世帯で子供がいることを忘れてはならない。そのため、家庭と仕事の調和の困難のうち、育児に関する悩みが本人に頻繁に指摘されている。現在はある程度幼稚園や保育園に頼っており、夫と交替で子供の世話をしているケースがあるが、前の世代は育児を完全に実母または義母に任せることが多かったようである。子供二人と実母を連れて行ってアメリカに出向した職員の例もあり、子供が実母または夫と暮らし、14年間で僅か4年しか家族全員で同居していなかったという極端な例さえある(村木、秋山 2015: 38-39, 65)。このように、「男性の2倍、3倍は働かなくてはならないと言われてきたこれまでのスーパー女性官僚」¹⁵が家事や育児を親戚に委託することで、家庭の事情が職場に影響を与えないようにし、管理職まで昇任できた。ただ、そういった個人的な対応には限界があり、家族形態次第で全員がそうできる訳ではない。まして、霞が関の仕事と私生活の両立の問題を個人個人が適応して可能にするというよりも、制度自体を変え人事管理や働き方の改革を早急に導入する必要があるとの声が女性官僚から上がってきた。最近、11名の女性職員が人事院の主催する女性職員管理職養成研修の枠組みで、若手官僚の約3割が女性という時代になったことを受け、従来の霞が関の働き方がもはや「持続可能」でないことを訴え、『霞が関の「働き方改革」実行に向けた10の提言』¹⁶を載せた報告書を2014年6月に加藤内閣人事局長(当時)に提出した。

¹⁵ 「アベノミクスに乗り遅れるなー深夜勤務に別れ告げる女性官僚」, Bloomberg, 2014.9.12. <https://www.bloomberg.co.jp/news/articles/2014-09-11/NBQLZP6JTSEI01> (2018/09/11に閲覧)

¹⁶ 霞が関で働く女性有志, 「持続可能な霞が関...」, 前掲書。

2. 霞が関における働き方改革

業務量の削減と効率向上

女性職員の登用を促進するために、業務量の削減と公務の効率向上が掲げられ始めたのは比較的最近のことではあるが、行政の非効率性は 1980 年代から強く批判されていた。日本では 1990 年代からの財政状況が悪化し、New Public Management (NPM)の方針に沿ってコスト削減を目的とする様々な行政改革が導入されてきた。その中で、技術の発展、とりわけデジタル化によって、仕事における無駄な作業をなくし、公共サービスの利便性向上を図り、職員の残業代なども減らすことを目標に据え（表-1）、この 20 年近く日本は「電子政府」(e-Government)の実施に取り組んできた。E



図-4 2010 年から毎年実施される国家公務員超過勤務縮減キャンペーンのポスター (2013 年)

ガバメントは複数の側面があるが、ここで府省庁における働き方改革と関連する内容に集中する。

先ず、電子決裁の例を挙げよう。本来、一定の案件について許可や承認が必要な時、直結の上司から法令上最終的決定権を握る上司まで段階的に紙決裁を回していた。決裁ルートは場合によって 19 名の押印も必要であった¹⁷。2008 年に、業務の効率化を図るため総務省行政管理局が電子決裁システムの導入を掲げたが¹⁸、2013 年には総務省を除いて、電子決裁率が 2 割を超える府省庁（本省）がまだ一つもなく、1 割を超える府省庁も四つしかなかった¹⁹。2013 年からペーパーレス化の枠組みで、平均 6 名の押印しか必要としない電子決裁が原則化され、2016 年に電子決裁率はほとんどの府省庁（本省）で 8 割を超えていた。その普及はめざましく、府省庁全体の電子決裁率が 2013 年に 55.3%であったのに対して、2016 年には 91.4%であった（約 889 万のうちの約 813 万件）。府省庁内でのヒアリングによれば、電子決裁の原則化にはたくさんのメリットがあるが、同作業に割いていた時間がかかなり短縮化されたことが特に評価されているという²⁰。

そして、平成 30 年に発表された「デジタル・ガバメント実行計画」のデジタル・ワークスタイルの推進に係る取組²¹のうち、電子決裁以外で業務上使用する文書等のデジタル化を更に促進することが定められた。「デジタルデータで作成された文書であっても、文書交換する際には紙媒体や編集が困難な PDF ファイル等、再利用が困難な形で流通しており、行政機関内部業務の非効率を生んでいる」というものである。ペーパーレス化は総務省が進めるオフィス改革²²の一環でも

¹⁷ 総務省行政管理局、「アクションプランを踏まえた電子決裁取り組み状況について」、2015.9.
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/cio/dai64/siryou1.pdf> (2018/09/12 に閲覧)。

¹⁸ 総務省行政管理局、「文書管理業務の業務・システムの最適化について」、2008.9.
<https://www.cas.go.jp/seisaku/koubun/dai10/siryou2.pdf> (2018/09/12 に閲覧)。

¹⁹ e-Gov, 「平成 28 年度 政府における電子決裁の取組状況」、2016.
<http://www.e-gov.go.jp/doc/pdf/denshikessai.pdf> (2018/09/12 に閲覧)。

²⁰ 総務省行政管理局, 「アクションプラン...」, 前掲書。

²¹ e ガバメント閣僚会議, 「デジタル・ガバメント実行計画」, 2018.1.16, pp. 44-46. デジタルワークスタイルの項目は総務省行政管理局の山内主査により作成された。
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/kettei/pdf/egov_actionplan.pdf (2018/09/12 に閲覧)。

²² 総務省, 「ワークスタイルを変えるオフィス改革の試行的取組について」, 2015.02.27.
http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01gyokan05_02000036.html (2018/09/12 に閲覧)。

あり、ペーパーストックの縮減で職場全体の変革が期待されている。会議は無線 LAN に接続している各自の端末を使用しながら、電子ボードなどで情報が共有できる（図-5）。

表一1 オフィス改革が実施された総務省
行政管理局行政情報システム企画課におけ
る職員一人当たりの超過勤務時間の削減

| | 平成26年 | 平成27年 | 増減 |
|----|---------|---------|------|
| 3月 | 63 時間 | 54 時間 | 14%減 |
| 4月 | 53.5 時間 | 52.8 時間 | 1%減 |
| 5月 | 59.3 時間 | 43.1 時間 | 27%減 |
| 6月 | 59.7 時間 | 48.1 時間 | 19%減 |
| 7月 | 56.9 時間 | 50.4 時間 | 11%減 |

(出典：総務省のオフィシャルサイト)

図-5 電子ボードを使用した会議
(遠隔参加可能)



テレワーク

文書等のデジタル化のもう一つのメリットは膨大な資料を持ち歩く必要がなく、職場にいたくてもリモートアクセスが可能となることでテレワークがしやすい環境となることである。このように定時間外、府省庁で待機するよりも、退庁して自宅で個人の端末を使用し業務が処理でき、会議も遠隔参加（Web 会議）が可能で、子育て中の職員が楽にテレワークできるわけである。実は、部署によって環境整備の充実度に差があっても（村木、秋山 2015: 174-175）、各府省庁にはテレワーク制度が数年前から存在している。ただ、幾つかの問題点もあってテレワークの実施件数が非常に限られていることから²³、先述した女性官僚が「テレワークを『当たり前』にするのを 2014 年に提言した。その内容とは、一日単位での実施だけでなく時間単位での実施を可能とすることや、申請・承認の手続きの簡素化などより柔軟性のあるテレワーク制度を導入すること等である。それとともに、専用パソコンやスマートフォンの台数の増加²⁴、国会関係事務システムにおける添付ファイルの閲覧と追加を可能にすることやサイバーセキュリティの充実なども提案された。この改善策は僅か 2 年でほとんど全府省庁に導入され、2016 年のテレワーク利用者数は 2014 年の約 8 倍に上る 4460 名となった²⁵。2017 年 7 月 24 日にはテレワーク・デイも行われ、実施者数は 2018 名であった。テレワークが常態化すれば、意識の変革には多少時間がかかるとしても、働くことと職場にいることが切り離されることで、上司にアピールするために遅くまで職場に留まるメリットが少なくなり、無駄な超過勤務時間の短縮につながる可能性がある²⁶。とは言え、テレワークの充実で、どこでもいつでも勤務ができるということで、逆に残業が増える可能性もあることは見過ごしてはならない。はっきりと区別された仕事と私生活

²³ 例えば、2013 年に文部科学省（本省）においてテレワークを実施していた職員は僅か 10 名に限られていた（うち女性 8 名）。文部科学省大臣官房人事課、「文部科学省女性職員の活躍推進プログラム」, 2014.04, p. 7.

²⁴ 2010 年には、厚生労働省には専用パソコンが 50 台しかなく、明らかに不十分であったと指摘された。厚生労働省改革若手プロジェクトチーム A チーム、「業務改善・効率化に係る提言」, 2010.07, p. 28.

²⁵ 内閣人事局、「ワークライフバランス推進化月間・国家公務員における『ゆう活』取組結果」, 2017.01.

²⁶ テレワークに高い正当性を与えるため、国家公務員法の第 101 条にある「職務専念義務」を考え直す必要があるとの意見もある。財務省改革プロジェクトチーム、「財務省が変わるための 50 の提言」, 2010.04, p. 31.

の均等を図るための道具というよりも、テレワークは仕事と私生活の区別を更に曖昧にするという危険性も包含していることが、専門家や学者に 20 年前から指摘されてきた (e.g., Rey 2001: 173-193)。

人事管理改革

霞が関を女性職員にとっても働きやすい環境にするには技術的なイノベーションだけでなく、人事管理改革も必要である。そこで、子育て中の女性職員にとって特に意義があるのはフレックスタイム制度である。2016 年に原則として全ての職員がフレックスタイム制度の対象となり、育児や介護を行う職員向けの既存条件も緩和された²⁷。この制度によって、申告する職員が登庁と退庁する時間をある程度自由に選ぶことができ、配偶者などと交替で子供を保育園に送ることや迎えに行くことがより計画しやすくなる。なお、2015 年からは定時退庁の促進を目的に、7 月から 8 月末まで「ゆう活」という朝型勤務月間を全府省庁で実施した。実施後の意識調査によると、職場の業務において実際の変化（改善）を少しでも感じた回答者が毎年徐々に増加している（2015 年：40,7%，2016 年：47,1%，2017 年：54,7%）。ただ、2017 年に大きな変化を感じたのは「ゆう活」実施者の僅か 5,5%であり、まだ改善の余地があると認めざるを得ない²⁸。

子育て中の女性職員にもう一つの有意義な制度はワークシェアリングと複数担当制である。ワークシェアは一つのポストを、一週当たり 19 時間 30 分程度、短時間勤務職員 2 名でシェアすることを指している（2 名で定員 1 名としてカウントされる）。2014 年に文部科学省がワークシェアが可能なポストを設定し試験的導入を決定した²⁹。同制度を上級公務員に適用することは困難であるかもしれないが、業務量の多いポストならフルタイム職員 2 名の併任による複数担当制も選択肢として考えられる。定時間外の勤務が当たり前のポストであっても、1 名の職員が帰宅すると交替で対応できる職員が職場に残ることで、子育て中の女性職員もキャリアパス上重要視されるポストが経験できる仕組みとなる。このように、子育て中の女性職員を人事部が「配慮」としてキャリアパスと異なる「閑職」に配置していたという従来の慣行もなくすことができ、多種多様な職務経験を付与することによって女性管理職の登用が促進するはずであろう。

ただ、それには同時に府省庁における人事評価制の改革も必要不可欠である。現在の人事評価制は 2009 年から実施されており、NPM の方針に沿って職員の昇任を能力と成果で決めるという制度である。だが、事実上従来の人事管理制度とそれ程変わらないとの批判があり、それなりの能力があれば超過勤務をしている職員が出世する。その上、人事評価は個人個人のパフォーマンスを重視するが、複数担当制などを導入すれば、むしろチームとしての評価が更に重要になるのではないか。より包括的な人事評価制度の必要性を意識し、外務省と経済産業省は上司の人事管理と業務運営を部下が評価できるという 360 度評価制度を実施している例もある。このように、女性職員の活躍推進のための政府の方針に管理職員が従っているかどうか監視できる。

²⁷ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律(第 6 条 3 項～4 項)と人事院規則 15-14 を参照。

²⁸ 内閣人事局、「ワークライフバランス推進化月間...」前掲書。

²⁹ 文部科学省大臣官房人事課、「文部科学省女性職員...」前掲書。

最後に、女性管理職育成の一環として、本人の意欲と能力を高めることを目的とした研修だけでなく、ロールモデルを若い職員に割り当て、メンター制度を実施している府省庁もある。

3. 女性職員の活躍推進政策のこれまでの成果と定員削減との矛盾

霞が関における女性職員の活躍推進は 20 年ほど前から提唱されている。五ヵ年計画である「男女共同参画基本計画」は四つも相次ぎ、数値目標達成のための対策が幾つか導入されてきたが、その効果は非常に限定的であると認めざるを得ない（表-2）。他分野の政策が 20 年もかけてその程度の成果しか上げられなかったなら、間違いなく失敗と評価されただろう。本論文では女性職員の活躍推進の問題を部分的にしか考察しなかったが、同問題の解決には並行的に複数の分野における根本的な改革が求められる。このように社会全体の構造的な変遷を目指しているような政策は非常に複雑で、漸進的な成果しか期待できないのであろう。しかし、霞が関の場合、女性職員の活躍推進は近年まで二の次の政策でしかなかったという印象が強く、政府内での取り組みとアクターの努力が十分であったとは言い難い。実は、フランスでも、政府が長年主にシンボリックな対策しか取られず、定期的に報告書を提出し、現在の日本政府のように女性職員の活躍推進の「加速」を願うことに止まっていたことが多かった(Alber 2013: 132-133)。しかし、2013 年から管理職に女性を 2 割以上（2015 年からは 3 割、2017 年からは 4 割）登用しない省庁が罰金を科せられている（Sauvadet 法）。環境整備や意識改革のための対策は確かに必要不可欠ではあるが、罰則規定を含めてある程度拘束力のある対策も講じなければ、問題の解消にはまた数十年もかかるだろう。まして、シンボリックな対策しか実行しなければ、具体的な結果が出なくても問題が解決しつつあるという誤解を招きかねない(Milewski 2011: 175-177)。このように、2017 年のアンケートでは 84,9%の回答者は霞が関は女性職員が活躍できる環境には大体なっていると答え、現状を知ればやや驚く結果であると言えよう³⁰。

表一-2 国家公務員の在職者に占める女性の割合（級別）－（1989－2016）

| 年 | 行政職（一）* | 係長級 | 課長補佐級 | 課室長級 | 指定職（幹部） |
|------|---------|-------|-------|------|---------|
| 1989 | 14,8% | 14,2% | 2% | 0,7% | - |
| 1999 | 17,1% | 14,6% | 5,2% | 1,3% | 0,5% |
| 2010 | 16,7% | 17,7% | 5,8% | 2,6% | 2,2% |
| 2016 | 18,9% | 21,1% | 7,9% | 4,5% | 3,5% |

（出典：人事院の公務員白書から筆者作成）

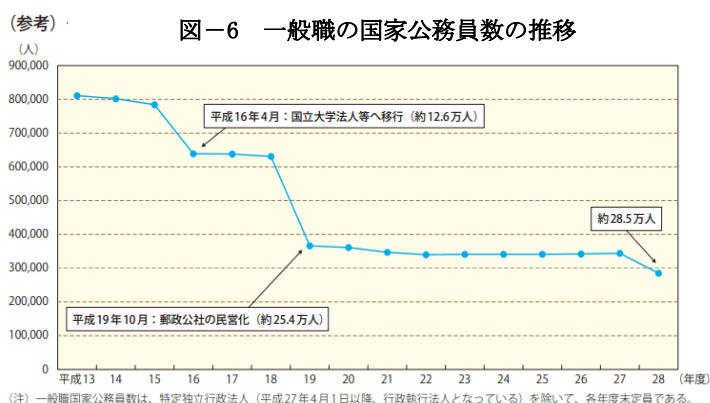
*給与が行政職俸給表（一）の対象となっている職員のこと。簡単に言えば、府省庁や地方機関で勤務しているⅠ・Ⅱ・Ⅲ種試験や総合職・一般職・専門職試験出身の職員を指している（キャリアとノンキャリア）。

日本では国際的な風潮を受け、男女平等の実現と女性のリーダーの必要性も政府内である程度定着しているが、序章で述べたように女性の活躍推進がアジェンダの中枢に再登場した理由は経済成長の促進要因として認識され始めたことに他ならない。つまり、女性の活躍推進は男女平

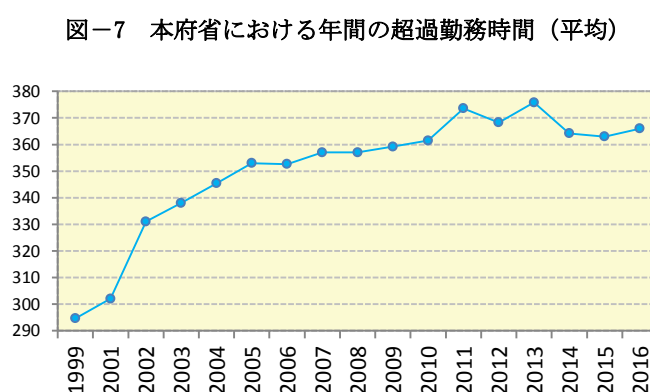
³⁰ この数字は回答者の 84%も男性であったのが偶然でないかもしれない。内閣人事局、「ワークライフ...」, 前掲書。

等の実現に必要であるという倫理的な理由³¹よりも、経済的な理由が主なエンジンになっている。先述した 11 名の女性職員もそういう事情を恐らく承知しており、女性職員の活躍推進のための働き方改革を NPM の観点から提案したことが多い³²。要するに、子育て中の女性職員も勤務できるように環境整備をすることは、新たな負担ではなく、行政改革の主要課題である組織の合理化、無駄の排除とコストの削減に貢献すると訴えた。ただ、コスト意識を同政策に取り入れることで更なる正当性は与えられたが、NPM の方針の中には女性職員の登用を妨げる要因も少なくない(Bereni *et al.* 2011: 145-147)。

例えば、組織のスリム化で国家公務員の定員が削減され（図-6）、一員当たりの平均超過勤務時間が逆に上昇し続けてきたのを見過ごしてはいけない（図-7）。1999 年には本府省庁（出先機関を除く）における年間の超過勤務時間は平均 294,6 時間であったのに対して、2016 年には 366 時間であった。その計算にはノンキャリアが含まれている以上、上級公務員に絞ればその数字が更に高くなるに違いない。実は、2009 年には「超過勤務の縮減に関する指針」が職員福祉局長から通知され、「1 年につき 360 時間を目安としてこれを超えて超過勤務をさせないよう努める」ことが求められていたが、「国会関係、国際関係、法令協議、予算折衝、他律的な業務の比重の高い部署で」目安が 720 時間となっていた。ところが、上級公務員が担当している業務はまさに上記の業務であるので、いくら女性官僚を採用しても大幅な残業削減を図らない限り、管理職まで昇任できる女性の割合はほぼ増加しないと推測できよう。



出典：人事院、「平成29年度一年次報告書」, 2018



出典：人事院、「国家公務員給与等実態調査」から筆者作成

技術的イノベーションなどで業務効率化が成功しても、定員削減がこのまま継続すれば、一人の職員当たりの業務量は減るまい。いくらワークライフバランスのキャンペーンをしても、人手不足であれば問題が解決するとは信じがたい。業務効率化で節約した分を定員増員に回すのが最も適切な方法なのではないだろうか。

³¹ 法令の規定は主に努力義務に止まり、選抜過程に明確な性差別がない限り違憲・違法とはならない。

³² 報告書のはじめには次のような記述がある。「現在の長時間労働を当然の前提として『霞が関の働き方』の改革は必ずしも政策のクオリティを下げるものでなく、むしろ向上させ、組織としての持続可能性を高めて行くものです」。

参考文献

- ACKER Joan (2009), “From glass ceilings to inequality regimes”, *Sociologie du Travail*, vol. 51, n°2, pp. 199-217.
- ALBER Alex (2013), “Un plafond de verre plus bas dans la fonction publique ?”, *Travail, genre et sociétés*, n°30, pp. 131-154.
- BERENI Laure *et al.* (2011), “Le plafond de verre dans les ministères : regards croisés de la sociologie du travail et de la science politique”, *Politiques et Management Public*, vol. 28, n°2, pp. 139-155.
- DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique, 2016.
- LAUFER Jacqueline (2004), “Femmes et carrières : la question du plafond de verre”, *Revue française de gestion*, n°151, pp. 117-128.
- MARRY Catherine *et al.* (2017), *Le plafond de verre et l'État*, Paris, Armand Colin.
- MILEWSKI Françoise (2011), “L'inégalité entre les femmes et les homes dans la haute fonction publique : du constat aux moyens d'y remédier”, *Politiques et Management Public*, vol. 28, n°2, pp. 157-179.
- NEMOTO Kuniko (2016), *Too Few Women at the Top: The Persistence of Inequality in Japan*, Ithaca & London, Cornell University Press.
- REY Chantal (2001), “Travail à domicile, salarié ou indépendant. Incidence des nouvelles technologies de l'information et de la communication”, *Innovations*, n°13, pp. 173-193.
- e-Gov (2016), 「平成 28 年度 政府における電子決裁の取組状況」.
- e ガバメント閣僚会議 (2016), 「デジタル・ガバメント実行計画」.
- 霞が関で働く女性有志 (2014), 「持続可能な霞が関に向けて—子育て等と向き合う女性職員の目線から」.
- 財務省改革プロジェクトチーム (2010), 「財務省が変わるための 50 の提言」.
- 内閣人事局 (2017), 「管理職への任用状況等について (平成 26 年度～28 年度)」.
- 内閣人事局 (2017), 「ワークライフバランス推進化月間・国家公務員における『ゆう活』取組結果」.
- 内閣人事局 (2018), 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業取得状況のフォローアップ」.
- 内閣府男女共同参画局 (2018), 「政治分野における男女共同参画推進に向けた地方議会議員に関する調査研究報告書」.
- 日本弁護士連合会 (2016), 「弁護士白書」.
- 人事院 (2012), 「採用昇任等基本方針に基づく任用の状況 (平成 23 年度)」.
- 人事院, 「公務員白書」 (昭和 63 年度～平成 29 年度) .
- 人事院, 「国家公務員給与等実態調査」 (昭和 11 年度～平成 28 年度) .
- 村木厚子、秋山訓子 (2015), 『女性官僚という生き方』, 岩波書店.
- 厚生労働省改革若手プロジェクトチーム A チーム (2010), 「業務改善・効率化に係る提言」.
- 総務省 (2015), 「ワークスタイルを変えるオフィス改革の試行的取組について」.
- 総務省行政管理局 (2008), 「文書管理業務の業務・システムの最適化について」.
- 総務省行政管理局 (2015), 「アクションプランを踏まえた電子決裁取り組み状況について」.
- 文部科学省大臣官房人事課 (2014), 「文部科学省女性職員の活躍推進プログラム」.
- 労働政策研究・研修機構 (2017), 「ビジネス・レーバー・トレンド」.

日本の自閉症者と雇用の状態

シャロツテ・シェーファー

ハイデルベルク大学クラスター・オブ・エクセレンス

「グローバルな文脈におけるアジアとヨーロッパ」

初めに

今年 8 月下旬、日本の政府機関による障害者雇用率の水増しが報道機関を通じて明らかになった。日本政府機関における障害者の法定雇用率は今年 4 月まで 2.3%だった。つまり、国や地方自治体の被雇用者のうち、最低 2.3%は障害者であると義務付けられている。法定雇用率は 1976 年に導入され、当初身体障害者だけだったが、その後知的障害者、つまり学習障害を抱えている人、が雇用義務の対象に加えられ、今年 4 月より追加的に精神障害者も対象となった。

障害者は障害者手帳、または精神障害者福祉手帳など、障害を証明する書類を保有している。しかし、8 月の水増し事件では国の省庁ないしは自治体が障害者と自己申告した者について手帳の有無を確認せずに雇用した。省庁の報道官によりまずと手帳を確認する義務は雇用ガイドラインに明記されておらず、意図的な行動ではなかったとの弁明がなされたが、障害者の雇用率の半分も水増しされたことが明らかとなり、民間企業測から深刻な批判を受けた。

民間企業の障害者法定雇用率は 4 月まで 2.0%であり、法定雇用率を上回っている大手企業さえある。それに比べて、中央政府は障害者と自己申告した合計 6867 人の従業員の内 3460 人が手帳を持っていないことが明らかになった。したがって障害者雇用率は 2.49%から 1.19%に低下し、法定雇用率の 2.3%を大きく下回ることになった。一例をあげると、関税局では 1022.5 人、国土交通省では 603.5 人、そして法務省においても 539 人の従業員が手帳を持たずに障害者雇用率に参入したと報告された。

日本だけではなく、欧米諸国でも身体、知的、または精神障害者の雇用率は非障害者の雇用率と比較してきわめて低くなっている。法律に義務付けられて以来障害者の雇用状況は少々改善したものの、障害者を雇用するには職場を障害者のニーズに適合させなければならないため、自発的に障害者を雇用する企業は少ない。近年、日本政府は障害者の雇用状況を改善するために法律を大幅に改正したが、正直なところ 2.3%の雇用率はまだ低いと思われる。これほど低い雇用率さえ達成できず、水増しを行っていた省庁と地方自治体の行動を批判するのは当然なことだろう。

私は自閉症者を初めとする精神障害者の雇用状況を研究している。近年、自閉症スペクトラム障害という言葉聞いたことのある人は増えているようだが、具体的に自閉症がどういうものなのかご存知の方は少なく感じる。確かに、**The Big Bang Theory** などテレビドラマで見た自閉症者は知られているが、本物の自閉症者と話をしてみれば **Sheldon Cooper** みたいな「変な人」はきわめて乏しい表象だとよく言われている。

自閉症について

自閉症者の雇用に関する問題を理解するためには自閉症者の症状と特徴を理解することが必要である。症状はおおむね三つの分野に分けられる。一つ目は感覚過敏と言われるものである。これはつまり、些細な音、光、色の模様、におい、触感などに非常に強く反応することである。NT、すなわち自閉症ではない人、は頭に入ってくる感覚を無意識に識別し、大切な感覚を優先して、必要のない感覚を除去することができる。しかし、自閉症者は感覚の峻別ができず、全ての刺激が能内にあふれる。たとえば人ごみの中で他人の声が除去しきれず、相手の話す声が聞こえなくなったり、周りの雑音がうるさくなったりする。他人には聞こえない音でもいらいらして集中できなくなることや、チカチカする蛍光灯の部屋にいと頭が痛くなって、ごく短い期間で疲れることもある。こうした状況に直面した場合、声が使えなくなったり、泣き叫んだりすることが多いため、周りの人によくかんしゃくだと思われるが、実は感覚過負荷であり、当事者にとっては大変苦しい状況である。

第二の症状分野としては、コミュニケーション方法が NT の人と異なることに原因する対人関係の問題がある。自閉症者の多くは、一切目を合わせなかったり、顔で表情に欠けていたり、皮肉な表現を真に受けてしまったりする。逆に NT の人は非言語的コミュニケーションを大事にして、言葉を使わなくても気持ちだけを伝え合うということを好んでいる。「以心伝心」のロマンチックなイメージは実際に NT の人同士でもよく勘違いを発生させるが、自閉症の場合には非言語的な合図を一切解釈できず自閉症者も NT の人もお互いの気持ちや機嫌が把握できないため不快に感じる。その結果「自閉症者の顔つきが怖い」や「変な人だ」とよく他人に言われるほか、児童のときより自閉症者はいじめの対象になることが多い。顔つきがないためまったく感情を持たないとさえ思う人もいるが、自閉症者は感情をしっかりと持っているため、悲しさもさびしさも感じることができる。しかし、他人と会話する際に変に思われるためあまり人と接しない自閉症者が多くいる。また、人間よりも動物や機械に興味を持つ者や、一切喋らない者もいる。

三つ目の分野は繰り返し行動である。その内の一つは自己刺激行動（スティミング）というもので、具体的には、手を振ったり脚をふるわせたり爪噛みしたりする動作等がある。自分で自分自身の体に刺激を与えることで外からの刺激を緩和させる。特に感動するとき自己刺激行動をすることが多く、嬉しいときや悲しいときにも自己刺激行動が増える。そしてストレスを感じるときに一層自己刺激行動が激しくなり、血が出るまで爪や唇を噛んで自傷することさえある。毎日同じ作業をして、決めた順番で起きてから寝るまで一日を過ごすことも繰り返し行動の一つである。ルーティンを大事にしている人が多くて、予定通りに順調に進まない際いらだったり不安になったりすることが多い。また、一つの作業に集中している間に急に別の作業に移るよう指示されたりするとまったく集中できなくて不安になることもある。

もう一つの繰り返し行動は特定の物への興味である。男性の場合は電車や自動車、数字などに興味を持ち、子どもであっても大人が驚くほどの専門的な知識を持つことが珍しくない。女性は映画や小説、または芸術に興味を持ち、自分の頭の中で一日中話しを作ったりすることもある。も

もちろん、必ずしもこれらの特徴はそれぞれの性別に限定されるものではなく、想像力の強い男性や電車で詳しい女性もいる。ただ、自閉症を考えると「男の病気」というイメージがよく浮かぶ。

なぜ自閉症は男の病気だといわれるのだろうか。現在の調査で男女の比率を見ると女性は全自閉症者のうち、10～25%を占めていると指摘される。自閉症の原因はまだはっきりわからないが、遺伝が原因になっている可能性がもっとも高い。確かに、遺伝的に男性のほうが自閉症になりやすい可能性はある。しかし、現在の自閉症診断ツールでは男性の典型的な症状しか認めない。女性独特の症状が未だにほとんど研究されていないため、自閉症者であるにもかかわらず一生正確な診断を受けられない女性が多くいると考えられる。まして、実は自閉症者だが、統合失調症や境界性パーソナリティ障害と誤診された体験談がいくつもある。正確に診断されていない女性の人数がわからない限り、男女の比率を的確に定めることは不可能である。

自閉症についての話を聞くとよくアスペルガー症候群、高機能自閉症スペクトラム障害そして低機能スペクトラム障害という言葉聞く。「低機能自閉症」は主に一切話さない人や周りの刺激にあまり反応しない人を表す。しかし、自閉症者自身の多くは高機能自閉症と低機能自閉症に二分されることを嫌っている。自閉症者は機械ではなく人間である。NT の人のうちでも自分で朝ごはんが作れない人や洗濯できない人、高等数学がわからない人が多くいるが、だからといって「低機能な人」だと言われることはない。NT の人を高機能の人と低機能の人に区別しないように、自閉症者に関しても経済的生産性の観点から定義づけるべきではないと思う。

精神障害者雇用の歴史

日本における精神障害者への待遇は欧米諸国並みに残酷な歴史をたどってきた。精神病を抱えている人は第二次世界大戦後まで親戚の家の中で閉じ込められており、障害者を守る法律はきわめて乏しい状況だった。1950年に精神衛生法が成立して、精神障害者を家に閉じ込めることが禁止されることとなった。その結果、次々と民間の精神病院が設立されて、政府より莫大な金額の補助金を受けたため精神病院のほぼ9割が民間の病院であった。一度入院した者は簡単に退院できないうえに、強制入院が頻繁に行われたため、2007年の平均入院期間は318日でした。これは、米国の平均入院期間が7日間であったのと比較すると、非常に多いことがわかる。一般病院と比べて精神病院の条件が設立者にとって非常に甘かったほか、補助金だけではなく、健康保険の負担金額も莫大であったため多剤併用や過剰投薬の問題が多くあった。また、一般病院に比べて、患者に対する医師ないし看護師の比率は低くなっており、一般病院の3分の1の医師人数、そして3分の2の看護師人数で精神病院が運営された。数多くの患者の興奮を抑えるため、クロルプロマジンなど、精神安定剤が当時人気になり、特に統合失調症の患者に対して過剰に服用させていた。精神病院の規制は数十年にわたってきわめてゆるかったため、虐待の問題が頻発していた。そして1983年にいわゆる宇都宮事件は起こり、宇都宮病院で入院者二人が死亡したことが発覚し、警察の調査によって、病院スタッフによる広範な虐待と殺傷が明らかになった。

国連からの圧力と宇都宮事件の影響の結果、日本政府は 1990 年代半ばより精神障害者に関する法律を改正し、入院患者の数を減らそうと、外来患者と精神障害者の自立支援を促進し始めた。福祉ワークショップを設立し、初めて精神障害者の雇用と平等な社会参画を促した。そして 2005 年は障害者自立支援法が成立した。現時点の状況で、民間企業の障害者雇用率は 2.2%になっている。それに比べて身体・知的・精神障害者は今年に全人口の 7.4%の割合を占めている。自閉症者は全人口の 1~2%の割合を占めている。障害者 7.4%に雇用率の 2.2%を対比すると、半分さえ占めない雇用率だとわかる。障害者の 87%は家族と一緒に暮らしており、障害年金を受けている。バイトやパートタイムをしていても生計が立てられるほどの収入にはならない。

雇用に関する先行研究

こうした法改正等の影響で、障害者全体の雇用率はどんどん上昇してきたにもかかわらず、精神障害者の雇用率に関しては未だにきわめて低いといえる。2008 年の厚生労働省の障害者就業実態調査によると精神障害者の雇用率は 17.3%にとどまった。その内非正規雇用率は 59.7%で、福祉ワークショップで働いている割合は 28.9%になっていた。しかし、障害者の回答によると、働いていない人の過半数は働きたいと答えていた。特に福祉ワークショップないしはアルバイトで働きたいと答えた人の人数が多かった。

働きたいと思っているのに就職は精神障害者にとってこんなに難しいのはなぜだろうか。少子化によって日本における人口が減少し、2015 年に 1 億 2730 万人であったのが 2060 年に 9460 万人に減少すると予測されている。特に労働力人口が減り高齢者の割合が大きくなって、現在でも介護などの分野での人手不足が大きな問題になっている。こうした状況にも関わらず働くことを望んでいる精神障害者が働けないことの原因は様々考えられる。大人の自閉症者の 8 割以上は二次障害を抱えており、特にうつ病と不安障害が頻繁に発生する。子どもの頃から周りの人にいじめられて、神経に負担をかけすぎた結果感覚過敏となり、人間世界でたった一人の宇宙人のように暮らしている自閉症者の生活を緩和するための社会的インフラはまったく整っていない。

1970 年代にイギリスの UPIAS (Union of the Physically Impaired Against Segregation)、「隔離に反対する身体障害者連盟」、が障害の社会モデルを紹介した。UPIAS の方針によると障害は「身体的なインペアメントを持つ人のことを全くまたはほとんど考慮せず、したがって社会活動の主流から彼らを排除している今日の社会組織によって生み出された不利益または活動の制約」(Ishio 2008: 38)である。

具体的に自閉症者にとって障害になっているのは自分の独特なコミュニケーション方法や自己刺激行動、固定した習慣や感覚過敏ではない。障害になっているのは NT の人が言葉のうまく通じるように努力してくれないことや、自己刺激行動をしたら周りの目で変に思われること、固定した習慣を尊重してもらえないこと、そして騒々しい環境から逃げるできないことである。職場では同僚に変だと思われたり、いくら働いていても昇進しなかったりするほか、オフ

イスがうるさいため感覚に対して過剰な負荷がかかりパニック発作を起こしたりすることある。また、仕事に疲れすぎてうつ病になることもよくある。上司から依頼を受けてもルールがわからず失敗を起こすことや電話する必要があるのに、電話で話せないこともある。

障害は様々な形であり、必ずしも外見でわかるものではない。NTの動作を真似して健常者に思われる自閉症者さえいるが、頑張っってなんとか耐えられる状況になっても、どんどん精神が疲れて二次障害が起こるリスクが高い。精神障害者である自閉症者は高い能力を持っていてもずっと自閉症の症状を隠したま働き続けていると精神が疲れる。その上、自閉症の症状の多くはNTの目から見て望ましいものではない。したがって、自閉症者は自分の症状を隠すべきだというメッセージを毎日受けて自閉症者である自分がダメな人間だと信じるようになりがちである。自閉症の症状は必ずしも悪いものではない。目を合わせないこと、無口で働くこと、著しい集中力を持っているが回りが静かでなければならないこと、メールの内容が明白でなければ理解できないことなど、様々な特徴があるが、善し悪しを別にしてこうした行動をとることは、自閉症にとって不可欠なものである。

自閉症者を雇用する企業は自閉症者のニーズに合わせた環境を整えなければならない。しかし、欧米諸国や日本の企業は仕事の単一化を目指している。職場の多様化を宣伝していても実際には手間がかかるため、障害者を雇用するよりも失業の障害者に障害年金を払う方が企業にとって楽である。

それでも従業員の多様化に価値があると認めている企業や、精神障害者の雇用を促進している企業も多くある。2015年、日本の障害者職業総合センターは「発達障害者を中心とした職場における配慮と支援に関する資料」を出版した。資料によると2011年に「障害者基本法」が改正されて、発達障害者が精神障害の定義に含まれるようになり発達障害者も精神障害者保健福祉手帳を持つようになった。そしてハローワークによると精神障害者の求職者は2009年から2013年まで4年の間、約3万3千人から約6万5千人へとおよそ2倍になった。同じ期間に実際に就職した精神障害者の人数は約1万1千人から約2万9千人に2.7倍増加した。

しかし、職に就いてからの労働環境や上司と同僚の接し方についての情報はほとんど存在しない。こうした状況を受け、障害者職業総合センターはハローワークと連携して職場における配慮と支援に関する調査を実施した。調査の結果を以下に手短かに紹介する。

大体の企業は法定の障害者雇用率を満たすため、ハローワークに障害者の紹介を依頼した。労働時間はフルタイムの人が一人、そのほかの人はパートタイムやアルバイトといった短時間労働を行っていた。フルタイムの人でも一切残業をすることはなく、給料は時給700円から900円ほどでどの事例においても非常に低かった。また、企業は政府から障害者雇用に対する補助金を受けているが、企業側の担当者によると、仮に補助金がなければ、最初の1~2年間で障害者雇用は困難となっていただろうとのことだった。企業の支援対策は種々に渡っている。以前、いじめの問題があった企業は自閉症について従業員全員に定期的に発表して情報を共有している。同僚や上司が当事者に目を配り、疲れたり混乱したりしている場合にサポートをすることもある。また、当事者に仕事の内容がはっきりわかるように上司がマンツーマンで説明する事例もある。

自閉症を抱えるスタッフが自転車でレストランの宣伝用チラシを配送する際には、働いている間に顧客などから声を掛けられ、混乱することを防ぐために、当事者にレストランの T シャツを着させないことにしている。

以上のように雇用者の配慮ないし支援は多様である。しかし、障害者職業総合センターの説明によると、調査の質問に回答した者は自閉症者本人ではなく、企業の担当者やマネージャだということが明らかになった。そのため、障害者職業総合センターは調査の結果を参考にし、自閉症者の労働状況について推測した。例えば、ある自閉症者が仕事中に苦情を言っているという回答から、本当はすべてのエネルギーを仕事に費やしてしまっていて疲れているのではないかとことや、逆に苦情を言うのを遠慮して病気になっているのではないかと推測をしているが、所詮事実のことが述べられるのは自閉症当事者のみである。仕事に非常に疲れているのなら、なぜそれほど疲れているのか、もう少し楽に仕事できるようにするためには何の対策が必要かということ、あるいは周りの人と仲がよいか、それとも内緒でいじめたり、当事者が聞こえていないと思っている際に噂をしていたりしていないか等の問題にもっとも正確に答えられるのは自閉症者本人である。

以上のように、障害者職業総合センターは障害者支援に必要な情報を得るための第一歩を踏み出して、非常に重要な調査を実施した。この調査のおかげで初めて精神障害者の労働に関する実情を知ることができた。では、今後は雇用者の視点ではなく、自閉症者の視点で仕事の事情を知ることが必要である。

研究目的と方法

特に大手企業の場合、日本の職場は長年にわたって主に健常の男性に限られていた。女性は 30 歳ごろまで働いて結婚した際にはやめなければならなかった。子どもが大きくなって仕事に戻る時さえ主にパートタイムやアルバイトに就くことが普通だった。しか近年では、外国人、LGBTQIA+の人、身体障害者、精神障害者の雇用が促進され日本の労働環境が大きく変わりつつある。女性の労働力の発揮に伴って、男性の役割も変わってきた。会社のために身を投じている夫や父は家族にとって望ましくなく、日本は OECD 諸国のうちもっとも条件のよい父親の育児休業を提供している。しかし、実際に育児休業を取っている父親の割合は 2.3%しか占めていない。

日本は将来も競争力を保つために職場の多様化に取り組む必要がある。精神障害者に社会参画の機会を増やすことができれば社会全体がバリアフリーになって、活気の満ちた社会になることを促進できる。私の研究は障害学の文献、そして近年に日本で行われた調査の結果を基礎にして、自分で現地調査を実施する予定である。

現地調査を行うために日本で精神障害者支援施設の協力を得て直接に自閉症者とインタビューをする予定です。支援施設はたとえば日本自閉症協会や障害者職業総合センターなどがある。

また、ハローワークという国の運営する就職相談所では、障害者求人者の相談も行っている。障害者職業総合センターが調査したある企業ではハローワークに精神障害者を紹介されていた。最後に福祉ワークショップがある。例えば埼玉県川越市には「けやきの郷」という福祉施設がある。けやきの郷は 1985 年に設立されて、ベーカリーや手織り工房などで自閉症者の職人を雇用している。グループホームもあるため、自閉症者は自立した生活を送ることができると宣伝されている。2013 年に中村カレンが出版した本「A Disability of the Soul」では、北海道の浦河ベテルハウスという施設において統合失調症の人が自立生活を送っていると語られています。統合失調症にとっての浦河ベテルハウスのように、自閉症者にとってのけやきの郷を調査することは私の研究に最適であると考えます。

調査の方法は問題中心のインタビューと参与観察である。フィリップ・マイリングとウヴェ・フリックの定性的研究の文献を参考に、自閉症の雇用者とのインタビューを行うつもりである。質的調査は定量分析と違って事前に定めたアンケートを使うのではなく調査対象を自由に話させる。質問は主に回答者の職業経験、日常の仕事への自閉症の影響、対人関係、そして精神障害者に優しい労働環境を作るために必要な対策に関連する。職業経験は過去でどのような職場で働いていたかについてである。現時点で働いている会社と異なる職場であった場合、就職はどのようにしていたか、仕事で何の問題が発生していたか、仕事をやめた理由などに触れる。対人関係について、同僚の人は主に NT の人だと考えられるため、コミュニケーションが必要なときに何の問題が発生しているか、そして誤解が生まれたときどうやって解決できるかについて質問する。また、いじめの有無や、理解を深めるための同僚や上司の配慮について聞く。精神障害者に優しい労働環境を作るための対策については、私から事前に仮説を立てている。電話をしなくてもよいこと、オフィスが静かであること、あまり人が通らない場所で働くこと、指導や作業内容ははっきりでなるべくメールや紙に書いたままに伝えること、同僚の会話から取り残されないようにするもの喋りたくない際には邪魔されないようにすること、そして自分の仕事に価値があると知っており、自慢できることこれらのことが対策になるのではないかと私は思っている。

ブルノ・ラトゥールが訴えたように、社会学の調査対象は人間であるため、自分の生活や周りとのつながりについて考察することで社会学自身を省みることができる。これは一切無意識なものではない。特に精神障害者の研究の場合、当事者の気持ちではなく親族や仕事の関係者を調査の対象にする傾向は強く見られる。当事者は表現力が低く、知的障害があるために質問さえ理解できないとみなされ、当事者に関する調査からも除外されることが頻繁なことである。しかし、私は親や仕事の担当者に一切興味ない。自閉症当事者の考えていることを知りたいので、当事者とのインタビューを中心に私は研究を行うつもりである。

もちろん、自閉症者といって皆同じ意見を持っている訳ではない。「自閉症」は人の性格ではなく、ただ脳の一つの形である。そのため、自閉症者の中でも大きな違いがある。ある自閉症者に望ましい対策はまた別の人に最悪の事情であるかもしれない。自閉症者内の多様性を無視せずに一人一人の個性を配慮することも障害者に優しい労働環境を作るための対策になると思う。

参与観察には事前に決めた期間を仕事現場で労働者とともに働いて、労働者により密接な関係が可能になるという利点がある。インタビューのみでは回答に遠慮している人が多いし、特に自閉症者は人見知りが多いため、フォーマルな環境よりも日常の労働現場で会話の方が自然な会話が期待される。ただ、自閉症者の中にはまったく声を出して話すことのない人もいる。しかし、話さなくてもパソコンなど文章を書く機械があればまったく無口な人でもすばらしい表現力を持ち、周りの人のおしゃべりを聞くことができ、しっかりと自分の意見と思想が表せることができる人もいる。私の研究では無口な人がいても無視しないで当事者が表現できる方法を使って会話をする。

自閉症者には、話すという概念よりも書くという概念の方が強く見受けられる。普通、対話をする際には顔つき、手ぶり、口調などに集中しながら相手の言っていることを理解しなければならないが、自閉症者は聴覚処理に問題を抱えていることが多いため、NTの人より多くのエネルギーを費やさなければならない。自分が行っていること変に思われることや、声が大きすぎて、何を言えばいいかわからないことについて不安を抱く。メールやインスタントメッセージを使って会話すると自分なりの時間をとって相手の言葉を理解してから返事を考えるゆとりが持てる。最近ではテレワークが人気になっており、会社のオフィスがうるさい場合でもテレワークで自分の快適な環境で働くことができるようになった。その上、パソコンや情報技術に興味を持つ自閉症者が多くいる。この点を念頭に、私の調査では自閉症者の就職にインダストリー4.0がどの役割を果たしているか調べる目標もある。もしかすると情報技術の普及に伴って自閉症者に合っている仕事も増えるかもしれない。

近年、日本政府はインダストリー4.0に焦点を当てている。テレワークを実施している大手企業は未だ少ないが、テレワークを導入する予定のある企業数は増えている。同時に21世紀の障害者に関する法律を見ると、社会からの疎外と施設での長い入院期間が撤廃されて、社会と職業の参加が一層促進されている。ちょうど今年4月に障害者雇用義務の法律で精神障害者が対象となった。すでに身体障害者と知的障害者が義務の対象となっていたが、精神障害者は今回追加されたばかりである。そして、法定雇用率は民間企業で2.0%から2.2%、国、地方自治体等で2.3%から2.5%に上昇した。したがって、今は自閉症者を初めとする精神障害者の労働状況を具体的に調査する必要があると信じている。そして、調査の結果を踏まえて障害者の社会参画の促進と職場の多様化を考えよう。

参考文献

Carpenter, L. (2013). *DSM-5 Autism Spectrum Disorder*. [pdf] Seattle, Washington: University of Washington. Available at: [https://depts.washington.edu/dbpeds/Screening%20Tools/DSM-5\(ASD.Guidelines\)Feb2013.pdf](https://depts.washington.edu/dbpeds/Screening%20Tools/DSM-5(ASD.Guidelines)Feb2013.pdf) [Accessed 17-12-2017].

Enomoto A. and Bublitz, H. (2016). Crane versus Stork. Japan's Demographic Change as a Major Challenge for Politics and Society. *International Reports*, [online] Volume4: pp. 70-81. Available at: http://www.kas.de/wf/doc/kas_47593-544-2-30.pdf?170105163025 [Accessed 23-08-2018].

Harris, K. (2014). *Autism And Work: The Impact of Comorbidity on Employment*. M.A. University of Alabama.

Honda, H. (2014). *Jiheishō supekutoramu no rikai to shien* [Understanding and Support for Autism Spectrum]. [online] Japan Autism Society. Available at: <http://www.autism.or.jp/autism05/201409-honda.htm> [Accessed 21-11-2017].

Ishio, E. (2008). Shōgai no shakai moderu no riron to jissen [Theory and Practice of the Social Model of Disability]. *Gijutsu manejimento*, Volume 7, pp. 37-49.

Kim, C. (2013). *Autistic Women: Misdiagnosis and the Importance of Getting it Right*. [Blog] Autistic Women & Nonbinary Network. Available at: <https://awnnetwork.org/autistic-women-misdiagnosis-and-the-importance-of-getting-it-right/> [Accessed 14-09-2018].

Latour, B. (2005). *Reassembling the Social. An Introduction to Actor-Network-Theory*. Oxford: Oxford University Press.

Lawson, W. (2006). Coming Out, Various. In: D. Murray, ed., *Coming out Asperger: diagnosis, disclosure and self-confidence*, 1st ed. London, Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers, pp. 200-213.

Mami, M. (2014). Autistic people find independence at unique facility in Saitama. *The Japan Times*. Available at: <https://www.japantimes.co.jp/news/2014/12/30/national/autistic-people-find-independence-unique-facility-saitama/#.WnCkk9RzKUK> [Accessed 14-09-2018].

Matsutani, A. (2006) *Shrinking-Population Economics - Lessons from Japan*. Translated by B. Miller. Tokyo: International House of Japan.

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. 12th ed. Weinheim, Basel: Beltz.

MHLW (2008). *Shintai shōgaisha, chiteki shōgaisha oyobi seishin shōgaisha shūgyō jittai chōsa no chōsa kekka ni tsuite* [On the Results of the Real Employment Situation Survey for Persons with Physical, Intellectual and Mental Disabilities]. [pdf] Tokyo: Ministry of Health, Labour and Welfare. Available at: <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/01/dl/h0118-2a.pdf> [Accessed 13-07-2018].

MHLW. (2018). *Shōgaisha koyōgimu no taishō ni seishin shōgaisha ga kuwawarimashita* [People with Mental Disabilities have been Added to those Eligible for Compulsory Hiring of People with Disabilities]. [pdf] Available at: <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000192637.pdf> [Accessed 18-08-2018].

Murray, D. and Aspinall, A. (2006). *Getting IT. Using Information Technology to Empower People with Communication Difficulties*. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.

Murray, D. (2017). The Future I'd Like to See. [online] *National Autism Project*. Available at: <http://nationalautismproject.org.uk/liberating-potential> [Accessed 17-12-2017].

NIVR (2015). *Hattatsu shōgaisha wo chūshin to shita shokuba ni okeru hairyo to shien ni kan suru shiryō* [Information on the Attention and Support in the Workplace in Regards to Persons with

アルザス日欧知的交流事業 日本研究セミナー「グローバル化と技術革新の時代における雇用の変貌：
日本型雇用慣行の現在・将来を問う」報告書

Waldschmidt, A., Berressem, H. and Ingwersen, M., eds. (2017). *Culture – Theory – Disability. Encounters between Disability Studies and Culture Studies*. Bielefeld: Transcript Verlag.

Japanese Corporations as Gendered Organizations. The Reality and its Portrayal in Popular Culture

「ジェンダー化された組織」としての日本企業。現実とポップカルチャーでの描写

Jagiellonian University

Joanna ŚWIT

Introduction

A contemporary analysis of the Japanese employment system cannot do without an analysis of its gendered character. This has been noticed both by the researchers (e.g. Mori, 2004; Ogiwara et al., 2008; Dasgupta, 2005) and the Japanese government (e.g. Prime Minister of Japan and His Cabinet, 2014; Ministry of Health, Labour and Welfare, 2008). A theoretical framework provided by Joan Acker in the early 1990s may be a useful tool for such an undertaking.

Acker was one of the pioneering feminist sociologists involved in the study of interrelations between class, gender and race within hierarchical organizations. She argued that the structures of such organizations are not gender neutral, but that assumptions about gender are inherent to them. Therefore it can be said that organizations are ‘gendered’ – “that advantage and disadvantage, exploitation and control, action and emotion, meaning and identity, are patterned through and in terms of a distinction between male and female, masculine and feminine.” (Acker, 1990: 146)

She distinguishes four interacting processes which produce and reproduce such gendered structure. The first one is the construction of gender divisions through the allotment of jobs, wages and power. These decisions may be fully conscious or unintentional but shaped by certain preconceptions regarding men’s and women’s suitability for certain positions. The second process is the creation of symbols and images which usually serve to explain and reinforce abovementioned divisions. Organizations may construct their own symbols or use the ones provided by television, film or advertising. An image of ideal worker adapted by most companies is of a (theoretically gender-neutral) person fully dedicated to their work and unencumbered by ‘outside’ obligations, such as child-care. The third process are the interactions between the members of the organizations, both those occupying the same level inside its hierarchy and those occupying different levels. These interactions may enact dominance and subordination as well as create alliances or exclusions. The fourth process is the internalization of the gendered structure by the individual, and the creation of an appropriate gendered persona (Acker, 1990, 1992a, 1992b).

It is worth mentioning at this point that such a structure is not necessarily beneficial to all men – only to those who aspire to the current model of hegemonic masculinity³³.

Acker's framework will be used in this paper first to describe the gendered reality of the Japanese employment system, and then to analyse whether similar processes can be observed in a fictional setting – that of a manga series *Good Job* (Kataoka, 2001-2007), the action of which takes place in an office of a medium-sized construction company.

Popular culture is an irremovable element of contemporary society. It may mirror the daily experiences of its consumers as well as shape their perception of the reality. Therefore it stands to reason that researchers do not exclude it from critical analysis on the basis of its supposed 'simplicity' or 'superficiality' (Krajewski, 2005: 15-32).

I Japanese corporations as gendered organizations

In theory, equality in the eyes of the law for men and women has already been guaranteed by the Japanese Constitution in 1946 (Gordon, 2010: 316-317). In reality, however, many companies included discriminatory practices in their organization of labour. A considerable portion of those gained visibility and lost legitimacy after a series of lawsuits in 1960s and 1970s, and the introduction of the Equal Employment Opportunity Law (EEOL) in 1985 (Tsunoda, 2013: 102-109). This notwithstanding, the less visible ones still influence career opportunities of working people throughout Japan.

Such practices and actions taken by the workers themselves are described in the following section using Acker's framework.

1. Decisions and procedures that construct gendered hierarchies

The most visible and influential element of this process is the dual career track system applied in human resource management (コース別人事管理制度). According to its principles, employees are assigned to different career tracks that differ with regard to available jobs as well as opportunities for training and future promotions. Most organizations differentiate between the career-track (総合職) and the noncareer-track (一般職). The former are treated as core employees whose work is more demanding but at the same time provides more benefits. The latter are usually responsible for clerical tasks and not eligible for promotion.

This system has been introduced after the implementation of EEOL to replace the older division of male and female career tracks. After the revision, the placement of employees was supposed to be based on their skills, capabilities and willingness to work. Nevertheless, in 2011 women still made up 86% of the noncareer-track and only 11,6% of career-track (Kawaguchi, 2013: 54-56). Furthermore, even when women are chosen for the career-track they are often assigned to the so-called '4R departments' – HR, PR, IR and CR, where they

³³ As defined by Connell (e.g. Connell 2005).

still rarely hold managerial functions and are excluded from OJT opportunities (Ebihara, 2012: 81; Kumazawa, 2002: 110-113). On the other hand, even when both men and women are assigned to the noncareer-track, their jobs may visibly vary, as became apparent during Shire's (2000) case-study of three organizations: in one of them the female employees were assigned to customer-service work with no prospect of a promotion, while the male employees were first assigned to supervise their female colleagues and later integrated into the career-track.

An important distinction can be also seen in the gendered division between full-time (正規) and temporary (非正規) employees: in 2017 55,5% of women and only 21,8% of men worked as the latter (Statistics Japan, 2018). As Inoue et al. (2016) point out most women choose this form of employment because of its flexible working hours. Some however mention that it was the only available option, as it is difficult to change career from temporary to full-time work inside the Japanese employment system.

2. Construction of images, symbols and ideologies

The crises of both the Japanese employment system and Japanese masculinity notwithstanding, the salaryman is still the image of an ideal employee, fully dedicated to his work, which in turn allows him to fulfil his role as a man and provide for his family (Dasgupta, 2005).

To climb the corporate ladder an employee must be prepared to work long hours. This has been noticed both by Ogiwara et al. (2008) and Matsubara (2013) – the overtime is seen as a part of normal working hours. During the first of these two studies, one female employee mentioned that her supervisor would comment on her leaving too early, even though she stayed 40 minutes after work ended. During the second, Matsubara realized that some employees chose to opt for short-time work system not because they could not work normal hours, but because they worried they would not be able to leave the office on time.

Repeated internal transfer between departments, and often branches of an organization are another precondition for promotion that awards such opportunities only to men who are willing to leave their family for a period of time (Ebihara, 2012: 88).

This does not mean that an ideal worker should not have family and children. On the contrary – he is perceived as more reliable if he is a father. He simply cannot be too involved in the actual child-care (Dasgupta, 2005).

3. Interactions between individuals and groups

The views that strongly tied successful masculinity to being a father were being reproduced in informal settings by the men Dasgupta (2005) interviewed. While the organization they worked in had no formal policy for treating married men as more responsible, they noticed that their supervisors and colleagues had started to treat them

differently. One of them mentions being admitted into a circle of more senior employees and being entrusted with more responsible tasks.

On the other hand, women interviewed in Ogiwara et al.'s study (2008) often described interpersonal relations in work as a source of stress. While some of them felt supported by their supervisors, other spoke of many instances when they were objects of sexist remarks. The women who worked hard would be criticised for not being 'feminine' enough or even accused of getting "to where she was just using her sexual charm" (Ogiwara et al., 2006: 480). Other said that since most women in their office were in their 20s and 30s and their seniors were conservative, many female employees felt pressure to quit their job young.

4. Constructing gendered personas

As a result, both Dasgupta (2005) and Ogiwara and her colleagues (2008) describe a process undertaken by their interviewees to fit into gendered expectations set before them. For some of the women upholding harmonious relations with other employees took priority over using their professional competence. For the men – the importance of confirming to their role as a bread-winner outweighed that of being actively involved in child-rearing, even if they had expressed a desire for such involvement.

II Fictional organizations – an analysis of Kataoka Misao's manga series *Good Job*

The action of *Good Job*, a manga series written by Kataoka Misao, focuses on the daily life of office workers in a construction company. At first glance it seems very progressive – its protagonist, Uehara Sōko, is a confident woman and a competent employee, respected by male and female co-workers alike. While she is an OL and her job is to do clerical work for her salarymen colleagues, she does not let the men take her and other women's work for granted. The author stresses it strongly and has other character call Uehara a "boss" of the section (Kataoka, 2001a). However, as a reader progresses through the story, it becomes apparent that her progressiveness is very limited. While she challenges some of the more visible discriminatory practices, she legitimises just as many of them.

The following paragraphs contain the analysis of the fictional world of *Good Job* and the gendered character of the company Uehara works for.

1. Decisions and procedures that construct gendered hierarchies

In theory, the company described in *Good Job* is run in compliance with EEOL. The main branch office where Uehara and her friends work is described as the "front line of sensitivity" (Kataoka, 2001a: 33) against sexism. One of the discriminatory practices abolished as a part of this fight was the custom of having female employees prepare tea for everyone in the office. One of the older workers explain this to Kuroki, a salaryman newly transferred from a branch office, this way: "Actually, everyone who wants to drink should be making tea on

their own, but in our section the girls (女のコ)... No, no, the female workers (女子社員) sometimes do it for us. It's all thanks to Ue. And look, she even does it all proper and starts handing out from the men." (Kataoka, 2001a: 21-22), which surprises Kuroki, because in his former office such behaviour was expected of women. This clearly shows that the compliance is only partial (only in the flagship office) and that upholding the old customs is still welcome.

The way jobs themselves are allotted is highly gendered as well: all of the manga's female characters are office ladies and all male – salarymen. One of the chapters focuses on Shimizu – a capable OL encouraged by the section chief to submit a proposal for a company-wide contest. It does not win but is highly praised and Shimizu is offered a promotion. In the future she may even become the first female section chief in a long time (Kataoka, 2001a: 76).

But Shimizu seems to be an exception rather than a rule – she is the only female employee to compete in such contests. When another of the OLs want to enrol in a course in CAD, her friend asks if she is sure, since the planning department does not really have any openings for women (Kataoka, 2003: 11).

Some of the office ladies are vocal about their dissatisfaction in such a highly gendered division of jobs. One of them, Okajima, complains that there is no point in doing work that consists only of supporting the male employees and is in no way challenging for her. Her duties are so simple that she could be replaced by another employee at any given moment. It is well illustrated when an OL and a salaryman catch a bad cold at the same time. She is told to stay home and rest, while he comes to work in spite of a high fever, because he has an important meeting with a client and should someone stand-in for him it could bear on the outcome of the negotiations (Kataoka, 2001a: 162-169). Once again the division into core (male) employees and peripheral (female) employees is reproduced.

The women are also sometimes delegated to soothing out strifes between sections caused by the men. When one of the employees is asked to do so, she comments: "You can talk about equality all you want, but in an industry as hierarchical and male-dominated as ours, a woman's job is pretty much just this, isn't it?" (Kataoka, 2005: 27) "This" being taking blame when necessary, apologizing when necessary, and knowing their place. At times this also means smiling through sexual harassment, as in the case of Nioka who is considered the cutest in the whole section and therefore delegated to serve tea to unpleasant customers. This is legitimized by one of the characters saying that "when Nioka serves tea, the negotiations go smoother, so we decided together that she's going to take care of that. That's part of work! The men have to bow their heads all the time, don't they?" (Kataoka, 2001b: 121) The women's work is not only gendered but also sexualised.

2. Construction of images, symbols and ideologies

The image of a perfect salaryman in *Good Job* can be constructed from various advice Kuroki receives from his older co-workers, as well as the actions deemed praise-worthy by other characters.

One example of the former is an explanation to Kuroki's confusion as to why others seem to blame him for the fact that a client secretly contracted his son-in-law's company instead of the formerly promised subcontractor.

So you made the deal, confirmed the schedule and thought you can breathe easy, didn't you? Have you visited the client frequently after the confirmation? If you had visited... maybe not the president himself, but at least the managing director or the general affairs director, then the talk about the daughter's wedding could have popped up during the conversation.
(Kataoka, 2001a: 115)

While it would not have stopped the client, it would have given the company some time to apologize to the subcontractor. The perfect salaryman knows that his work does not end when a contract is signed. He has to constantly nurture a close relationship with a client, and even be aware of some of the client's personal affairs. Should he fail, he should be prepared not only to apologize but also to calmly listen to verbal abuse by the angry subcontractor (Kataoka, 2001a: 98-99).

A perfect salaryman is also one that does not hesitate when it is necessary to work overtime or come to the office during the weekends. Okashima, another OL colleague of Uehara, has a boyfriend who works in a manufacturing company and spends most of his Saturdays and Sundays at work (Kataoka, 2004: 41). This ideal is also being fulfilled by Gotō, a co-worker of Okashima and Uehara, who spends Sunday in the office because he has to prepare profit and loss report for Monday morning (Kataoka, 2004: 147).

Another important expectation is connected to the internal transfers system. Kataoka introduces a few different characters facing similar situations. First of them is the new section chief – an older man named Nishioka, recently transferred to Tokyo office from Kyūshū. All the workers are irritated by his attitude – he does not seem to care about his duties or giving them proper feedback. Uehara notices that he has been wearing the same shirt to work for a few days and suspects that he “may not have a wife” by his side to take care of such things. After an honest conversation she learns that his wife, who heretofore moved every time he was transferred, chose to stay in Fukuoka this time. He himself did not expect to be transferred so far two years before his retirement and therefore is not satisfied with his situation. This is being portrayed negatively, but as his attitude changes after speaking to Uehara, so does the evaluation of his actions: he becomes a good supervisor for his section (Kataoka, 2004).

In the same volume Okashima faces a decision similar to Nishioka's wife – her boyfriend received a transfer offer to Kyūshū. Should he accept, he would most likely return to Tokyo in 4 or 5 years for a higher position. He is excited and does not even suppose she may not

want to go. He enthusiastically proposes to her, because the company offers special discounts on flat rental for married couples. At first she is annoyed by his behaviour and chides his “male egoism” that assumes she should fully accommodate her life to his work. However, after hearing Nishioka’s story she decides to go with him. She asks the chief if it is possible for female noncareer employees to apply for an internal transfer. When she learns that it is not, she resigns from work to great appraisal from her co-workers (Kataoka, 2004).

Another OL who resigns from work to follow her boyfriend’s transfer is the promising Shimizu. He is a university employee and when an opportunity to work with a famous professor arises, he instantly decides to move to Hokkaido. He wants to end their relationships so that both of them can focus on their careers, but she does not agree. After seeking Uehara’s advice, she decides to follow her heart, even though she knows finding similar job in Hokkaido may prove difficult (Kataoka, 2001a: 78-88).

There is also Kuroki’s story – his relationship ended with his transfer to Tokyo office, as his girlfriend did not want to leave her home town. Angry, he says: “Yes, it’s male egoism, so what?! What, should we leave the company to be with a woman? Should we just throw away everything we learned at the university and then from scratch at the company?” (Kataoka, 2004: 26). His emotions are portrayed as valid, and there is no effort to criticise the system that forces such choices on the workers. It is also important to notice that while female workers are supported and understood when their priorities lay outside of work, male workers are praised for fulfilling the ideal, even at the cost of their private life.

3. Interactions between individuals and groups

One of the problems regarding interpersonal relations in *Good Job* concerns the recurring character of Murata, a 35-year-old office lady. Because of her age she is worried if other employees will not consider her an *otsubone*³⁴. When she hears a slightly older employee crying in the toilet because her younger colleagues call her *otsubone*, exclude her from group activities and gossip about her, she remembers the way she herself had been treated in her section before Uehara started working there. Every time she tried to teach new employees something, they would criticise her behind her back for being a “typical, mean *otsubone*” (Kataoka, 2001a: 134). She was not invited for lunch and it was considered taboo to speak about weddings when she was around. When Uehara breaks the taboo and allows Murata to express her feelings, the atmosphere in the section changes and *otsubone* becomes a forbidden word. Nevertheless, Murata still worries that if she is too strict, she will prove the stereotype, and tries to not demand too much of other OLs (Kataoka, 2001b; 2003). This does not stop everyone from using discriminatory language. In volume 5 one of the salarymen

³⁴ An online Japanese slang dictionary (<http://zokugo-dict.com/>; last access: 19.09.2018) defines *otsubone* as a long-term female employee who directs work of the younger office ladies. It is a derogative term used to ridicule “mean” and “nagging” women who “missed their chance of marriage”.

asks her if she prefers to be called *otsubone* or *makeinu*³⁵ (Kataoka, 2005: 103). He cares little for the angered reaction of other female employees and turns the situation into a joke. As a response to this, Uehara and the other office ladies help him to perfectly prepare for an important meeting with a client, stressing all the while that they are doing it only out of the goodness of their hearts. And that should he anger them further, such goodness may run out quickly. While this seems to somewhat distress the salaryman, it becomes obvious that, in a supposedly EEOL-complying company, enforcing any kind of consequences for sexist behaviour falls on the female employees themselves.

4. Constructing gendered personas

While the process is not clearly described in the series, it can be argued that the main protagonist of the manga – Uehara – creates her gendered persona to fit the requirements set by her company.

She is the perfect office lady – she takes upon herself more work than she is obliged to and she never complains. She says that at the beginning of her career she did not feel as if she deserved the money she was making, so now she works more than she should with her current pay (Kataoka, 2003: 27-28). While she is very competent and seamlessly switches between various tasks, she is also fully content with her job as a noncareer-track office lady. She believes her work to be important and when necessary convinces other female employees of it.

Uehara solves nearly all interpersonal problems or conflicts that arise in the office. She often fights with discriminatory treatment of fellow office ladies, usually by showing the male employees that the female employees have certain (mostly soft) skills that the salarymen lack, and thanks to which they support men's work behind the scenes (Kataoka, 2007: 25-31). This method not only mitigates further conflict, but allows for team building. She also voluntarily performs duties that previous to the enforcement of EEOL fell onto female workers because she believes that they help create good atmosphere in the office.

What makes her the perfect office lady is her willingness to conform to the gendered reality and legitimize it when others show any doubt.

Conclusion

For an analysis of the Japanese employment system to be relevant today, such analysis must notice the gendered character of this system. To this end, the tools provided by Acker prove to be useful even after almost 30 years.

While many elements of the social and economic reality of Japan have been rapidly changing, the gendered character of labour market and the working culture makes it difficult

³⁵ Another derogatory term used to ridicule women in their 30s who are not married and have no children (<http://zokugo-dict.com/31ma/makeinu.htm>; last access: 19.09.2018).

for many employees to thrive. That is true for both women and men who would like to have a better work-life balance. This reality is both reproduced and either contested or legitimized by media and popular culture. In the case of Kataoka's series it can be said that while ostensibly the manga contests discriminatory practices, it actually legitimizes many of them and supports the status quo of a reality that Hochschild (1983) described over 30 years ago: it is men who are the actors, while women – the emotional support. For it to change, a more holistic approach to dismantling the gendered processes is necessary.

Primary sources

- Kataoka Misao 2001a. 『Good Job ～グッジョブ 1』 Tokyo: Kōdansha.
Kataoka Misao 2001b. 『Good Job ～グッジョブ 2』 Tokyo: Kōdansha.
Kataoka Misao 2003. 『Good Job ～グッジョブ 3』 Tokyo: Kōdansha.
Kataoka Misao 2004. 『Good Job ～グッジョブ 4』 Tokyo: Kōdansha.
Kataoka Misao 2005. 『Good Job ～グッジョブ 5』 Tokyo: Kōdansha.
Kataoka Misao 2006. 『Good Job ～グッジョブ 6』 Tokyo: Kōdansha.
Kataoka Misao 2007. 『Good Job ～グッジョブ 7』 Tokyo: Kōdansha.

Secondary sources

- Acker, Joan 1990. “Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations”. *Gender and Society*, 4(2): 139-158.
- Acker, Joan 1992a. “From Sex Roles to Gendered Institutions”. *Contemporary Sociology*, 21(5): 565-569.
- Acker, Joan 1992b. “Gendering Organizational Theory”. In: Albert J. Mills, Peta Tancred (eds.). *Gendering Organizational Analysis*. Newbury Park: SAGE Publications, Inc.
- Connell, Raewyn, Messerschmidt, James W. 2005. “Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept”. *Gender & Society*, 19:829, doi: 10.1177/0891243205278639.
- Dasgupta, Romit 2005. “Salaryman doing straight. Heterosexual men and the dynamics of gender conformity”. In: Mark McLelland and Romit Dasgupta (eds.) *Genders, Transgenders and Sexualities in Japan*. London and New York: Routledge, 168-181.
- Ebihara Tsuguo 2013. 『女子のキャリア。〈男社会〉のしくみ、教えます』 Tokyo: Chikuma Primer Shinsho.
- Gordon, Andrew 2010. *Nowożytna historia Japonii*. Trans. by Iwona Merklejn. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Hochschild, Arlie R. 1983. *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkley: University of California Press.
- Inoue Mariko et al. 2016. “Female Non-Regular Workers in Japan: Their Current Status and Health”. *Industrial Health*, 54(6): 521–527.
- Kawaguchi Akira 2013. 『日本のジェンダーを考える』 Tokyo: Yuhikaku Publishing.
- Krajewski, Marek 2005. *Kultura kultury popularnej*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Kumazawa Makoto (ed.) 2002. 『女性労働と企業社会』 Tokyo: Iwanami Shinsho.
- Matsubara Mitsuyo 2013. “The Impact of Prolonged Application of Short-Term Work Systems on the Careers of Regular Employees”. *Japan Labor Review*, 10(3): 19-39.

アルザス日欧知的交流事業 日本研究セミナー「グローバル化と技術革新の時代における雇用の変貌：
日本型雇用慣行の現在・将来を問う」報告書

Mori Masumi 2004. 「Joan Acker 「ジェンダー化された組織」論に関するノート」. *學苑 = GAKUEN*,
761: 129-136.

Ogiwara Chikako et al. 2008. “Gender-related Stress among Japanese Working Women”. *Transcultural
Psychiatry*, 45(3): 470-488.

Shire, Karen A. 2000. “Gendered Organization and Workplace Culture in Japanese Customer Service”.
Social Science Japan Journal, 3(1): 37-55.

Tsunoda Yukiko 2013. 『性と法律：変わったこと、変えたいこと』 Tokyo: Iwanami Shinsho.

Online sources

Ministry of Health, Labour and Welfare, 2008. コース別雇用管理制度の実施・指導等状況.
(<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/h1224-1.html>; 19.09.2018).

Prime Minister of Japan and His Cabinet, 2014. 「日本再興戦略」改訂 2014－未来への挑戦－
(<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf>; 19.09.2018).

Statistics Japan 2018. 労働力調査（基本集計）平成 29 年（2017 年）平均（速報）結果
(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/index.html>; 19.09.2018).

『日本的雇用慣行の変容と女性の就業状況の不可視性』

高橋 博美

レンヌ第二大学 (LiRIS)言語学部講師

はじめに

高度成長時代以降、伝統的な集団主義に基づいた日本的経営が大企業を中心に整備され、幅広く見られるようになるが、それは同時に、戦前の「良妻賢母思想」、また「主婦」としての女性像が実践され、「男は仕事、女は家庭」という近代的な性的役割分業が強化・貫徹された時代でもあった。しかし、1986年には男女雇用機会均等法が施行、数度の改正を経て、労働基準法の女性保護規制が見直されてきた。1992年の育児休業法、1993年のパートタイム労働法、1999年の男女共同参画社会基本法、2005年の次世代育成支援対策推進法など、今日では、法制度上、性別にかかわらず雇用機会が保証され、女性が継続して働くための環境整備がほぼ整ってきているといえる。2019年4月1日には働き方改革関連法が施行、2020年に、いよいよ大企業で同一労働同一賃金が導入される。

だが、世界経済フォーラム (WEF)の「世界ジェンダーギャップ報告」を見ると、2017年の「男女平等ランキング」で日本は世界144カ国中、114位、前年に比べ3ランク後退している。報告によると、「教育」、「健康」分野では非常に高いスコアを出しているものの、「経済」、「政治」分野への女性の参画の遅れから下位に位置付けられている。

グローバル化と技術革新は、20世紀に普及・定着をみた労働の世界の基盤を揺るがし、社会を大きく変えた。終身雇用制、年功序列給与体系、企業別組合を特徴とする日本型雇用慣行が変容する一方で、一連の労働政策の規制緩和によって、雇用は流動化し、パート労働、派遣、アルバイト、転職者の増大として進み、女性の就労を困難にしている。近年、ほぼ全労働者の3人に1人が非正規雇用者であり、特に女性の過半数が非正規雇用という状態が続いている。さらには、シングルマザー、高齢者単身女性、非正規シングル女性など、「男性稼ぎ主」を持たない女性の貧困が深刻化している。なぜ特に女性の非正規労働者が増加するのか、なぜ「男性稼ぎ主」を持たない女性は貧困と隣り合わせなのか。

本発表の第一部では、日本の女性の就労に関して、1980年代から現在の状況を振り返る。女性の労働力率、非正規労働者比率の推移、賃金格差、生涯未婚率、女性管理職比率について言及する。第二部では、日本の社会制度を「男性稼ぎ主」モデルに基づいて分析した研究を紹介する。日本型雇用が大きく変わりつつある今日も、日本的慣行の裏面に、変わらずあり続ける女性の就労に関する問題点を可視化し、企業、家庭のあり方、社会経済制度が、女性の仕事と生活の両立を妨げている日本社会での課題と展望を考える契機としたい。

I. 1980年代以降の女性の就労の特徴

平均寿命の伸びや出生率の低下による少子高齢化が急速に進み、人口減少が深刻化している日本では、労働者人口減少といった人口構造の変化を起因とする経済規模の縮小の対策のため、

2016年6月、「一億総活躍社会」実現のためのプランが閣議決定され、外国人受け入れが政策レベルで次々と議論されている。また、安倍政権は女性の力の活用や社会参画の促進が、日本の強い経済を取り戻すために不可欠として、「女性の活用」「女性の活躍推進」を成長戦略の柱の一つに掲げてきたが、2016年4月には、「女性活躍推進法」が施行され、「2020年に指導的地位に占める女性の割合30パーセント」を達成することを目的とし、国、自治体、企業が果たすべき役割の数値目標を定めた。労働力の確保が課題となっている現在、日本は女性の潜在力を引き出す必要に迫られている。まずは、1980年代から現在までの特徴を見る。

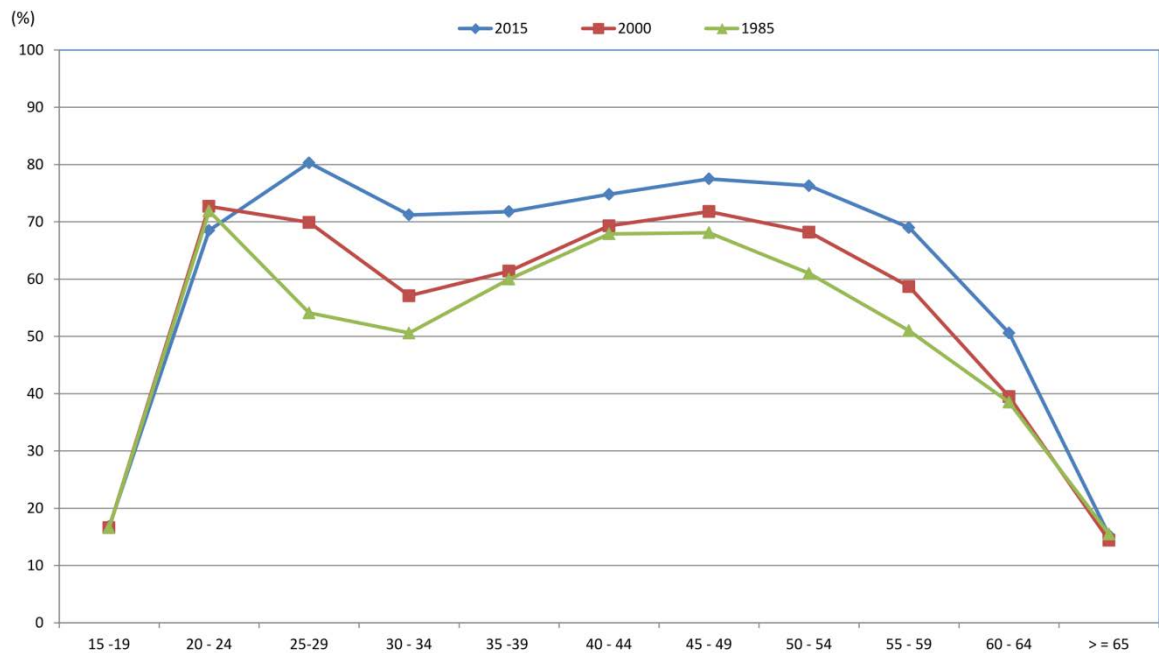
I. 1. 女性の労働力推移

1985年から2015年の30年間の女性労働力の推移を見ると、その上昇は明らかである。1985年には2367万人、2000年には2753万人、2015年には2842万人と、1985年比で約20%増となっている。労働力人口総数に占める女性の割合も、1985年、39.7%、2000年、40.7%、2015年、43.1%と上昇傾向となっている（総務省統計局「労働力調査」）。

だが、女性の年齢階級別労働力率をグラフにすると、日本女性のカーブは、20代前半の左のピークから後半へと深く低下し、出産から子育てを担う30代前半で底を打った後、40代に右のピークを持つ、よく知られたM字型カーブを描く（図1）。1970年から見られるM字カーブ現象は、1985年の時点ではM字が非常に顕著であるが、2000年には形が崩れ、2015年には、カーブは上方にシフトしており、30年間でM字の底の切れ込みが浅くなっていることが見て取れるが、それでも依然としてM字型を保っている。2015年は「25歳から29歳」（80.3%）が左のピーク、「45歳から49歳」（77.5%）が右のピーク、「30歳から34歳」（71.2%）が底となっている。

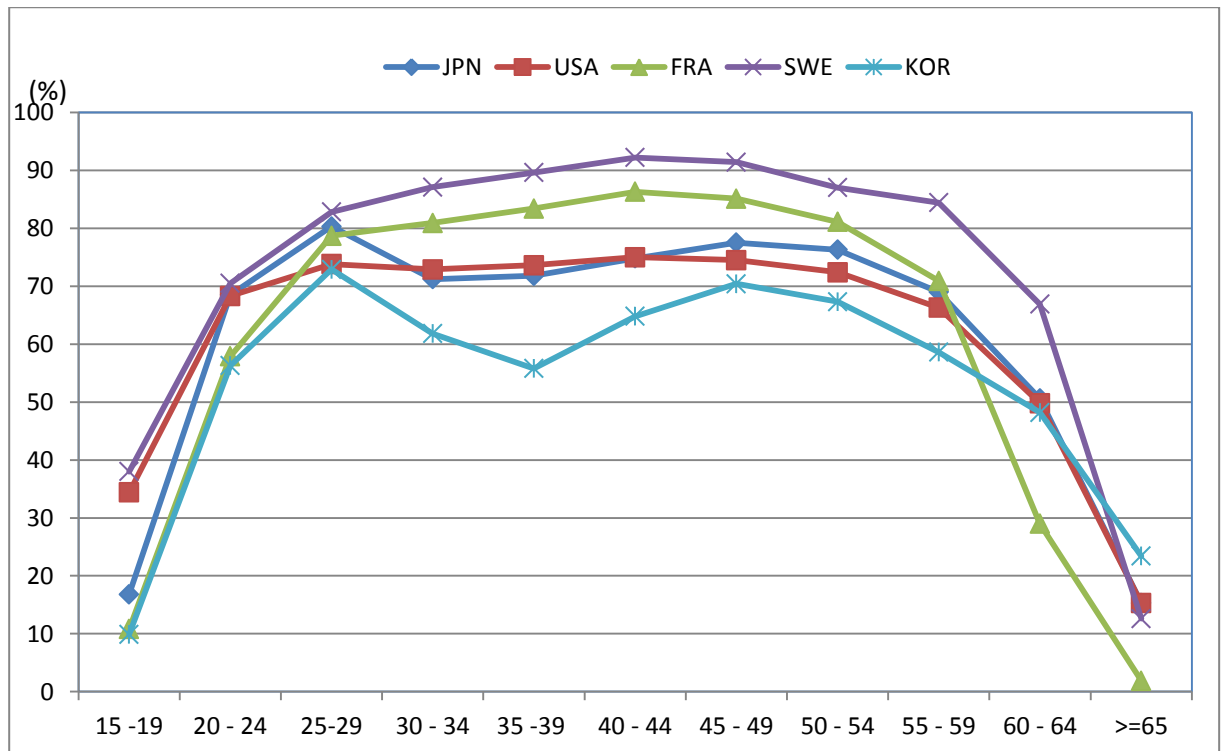
結婚、出産、育児のために一度、労働市場から退出し、その後復帰する就労の特徴であるM字カーブは、日本と、特に韓国で顕著である（図2）。欧米でも1970年代まで見られたが、今日ではほとんど見られず、女性が継続して就労を続ける逆U字型となっている。M字カーブの背景には、異動、配置転換、出張、残業などの業務命令を受け入れる男性労働者を前提とした企業での日本的慣行があげられ、日本の男性の家事参加率の低さ、それに加え、女性の側には良妻賢母思想や、子どもは生後3歳までは母親と離れず育てられるべきだとする3歳児神話など、社会的・文化的な要因・要素が複合的に刻印されているといえるだろう。40代の女性が再就業する業種や雇用形態は、勤続する男性とは異なり、労働市場は分断されている点に注意すべきである。

図1 女性の年齢5歳階級別労働人口比率の推移



出所：総務省「国勢調査（2016年）」より作成

図2 国際比較 年齢階級別女性労働力率



出所：労働政策研究・研修機構「2017年版データブック国際労働比較」より作成

I.2. 女性の非正規率

女性の雇用形態をみると、1985年には女性の正規雇用者が994万人、非正規雇用者（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員、その他）が470万人、2015年には正規雇用者は1043万人、非正規雇用者は1345万人、85年の非正規雇用者比で約186%増しとなっている。

表1 雇用形態別女性雇用者の推移

| 年 | 計 (万人) | 正規雇用者 (万人) | 非正規雇用者 (万人) | 非正規率 (%) |
|------|-----------|---------------|----------------|-------------|
| 1985 | 1463 | 994 | 470 | 32.1 |
| 1990 | 1695 | 1050 | 646 | 38.1 |
| 1995 | 1904 | 1159 | 745 | 38.4 |
| 2000 | 2011 | 1077 | 934 | 46.4 |
| 2005 | 2143 | 1018 | 1125 | 52.4 |
| 2010 | 2263 | 1046 | 1217 | 53.7 |
| 2015 | 2388 | 1043 | 1345 | 56.3 |

出所：総務省「労働力調査」より作成

女性の非正規率は年々上がり、2005年に正規と非正規の労働者数は逆転した。2015年の女性の非正規率は56.3%（男性21.8%）、1985年の32.1%（男性7.4%）に比べ非正規化が大きく拡大している。主婦パートが労働市場に現れたのは1970年代だが、雇用形態の区分が「正規の職員・従業員」と「パート・アルバイト等」に分類されたのは1980年代初頭である。だが、非正規労働の大きな転換期は1990年代であろう。1995年に日経連の「新時代の『日本的経営』」が年功賃金・終身雇用を特徴とする日本的雇用慣行の見直しをすべく、具体策として有期雇用・年棒制・時間給などの非正規の雇用形態を提案した。また、1990年代以降、労働政策の規制緩和により（1985年に制定された労働者派遣法は、1999年の改正で製造業等を除いた派遣対象業務の制限撤廃、2003年改正では製造業への派遣も解禁された）、大幅な非正規化が起こった。特に、女性と若年男性で非正規率は年々上昇し、安定した労働市場から排除される事態となっている。2015年の女性の非正規率は全体の労働者の68%、年齢別にみれば、女性の15歳から24歳と45歳以上の層での上昇が顕著である。

I. 3. 賃金格差

正規・不正規の分断とそこでの格差の拡大は、所得格差の拡大、ひいては貧困という結果を招いている。「学生アルバイト」や「主婦のパート」という言葉が示すように、非正規で働く多くの労働者が世帯主に扶養されており、低賃金かつ不安定な就労が生活として許される場合には深刻な問題を含まないであろう。だが、世帯主として生活を立てなければならない非正規労働者が増えた場合、とりわけシングルマザー、非正規シングル女性においては、就労しつつも貧困に陥る可能性が高くなっている³⁶。

2015年の一般労働者の所定内賃金は男性33万5100円、女性24万2000円（厚生労働省）、男女間の賃金格差は72.2となっている。日本の賃金総額の男女格差は、主要国と比べると（スウェーデン88.0、フランス84.9、アメリカ82.5）最大の格差となっている（労働政策研究・研修機構「2016年版データブック国際労働比較」）。とはいえ、正規雇用に限れば、相対的に縮小傾向にあり、問題はむしろ、正規・非正規の賃金格差である。パートタイム労働者の賃金水準をみると、2014年のデータで、フルタイムを100とした場合、日本は56.6、対して、スウェーデンは82.2、フランス86.6である。（労働政策研究・研修機構「2018年版データブック国際労働比較」）。正規雇用者に対して約2分の1の非正規雇用の賃金水準が女性労働者の平均賃金を下げている。2019年4月1日に施行される「働き方改革」法、とくに、正社員と非正規の不合理な待遇差を解消することをめざす同一労働同一賃金によって、日本の労働慣行が大きな転換点を迎えることが期待される。

I. 4. 管理職比率

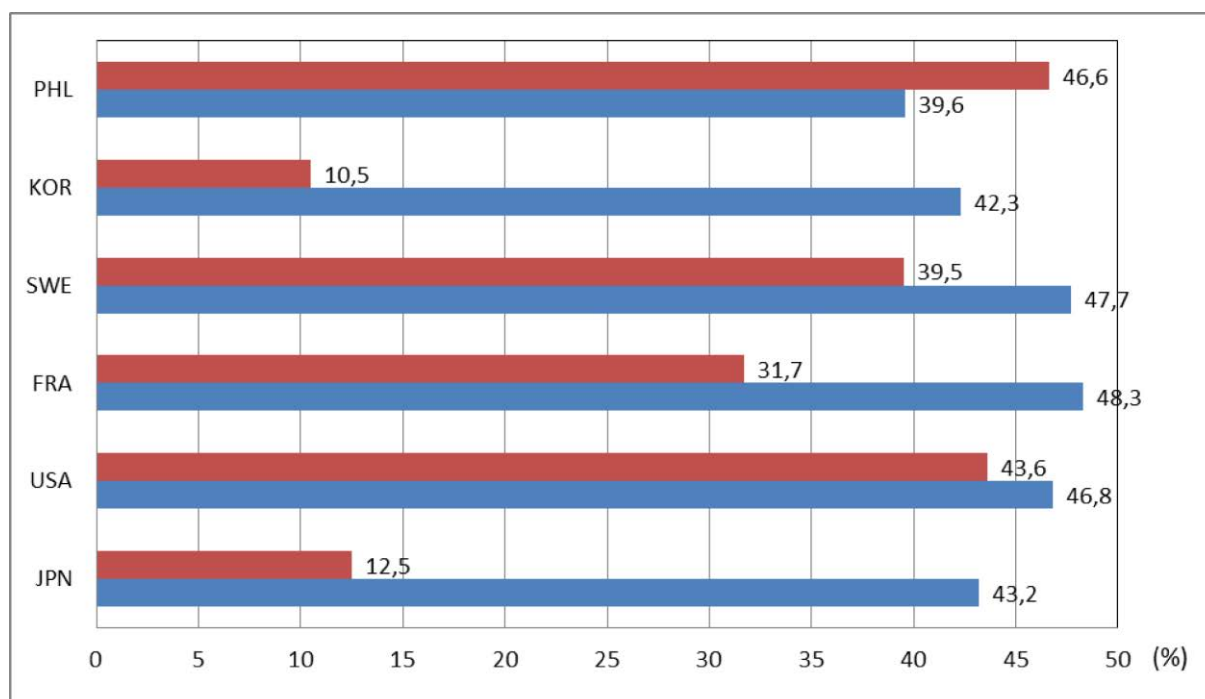
1985年から2015年までの女性管理職割合の推移を、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で見ると、「係長級」は3.9%から17%、「課長級」は1.6%から9.8%、「部長級」は1%から6.2%へと大きく上昇しているが、欧米の主要国と比べると非常に低い水準にとどまっていることが見て取れる。2015年の日本の管理職に占める女性の割合は、12.5%であったが、アメリカは43.6%、フランス31.7%、また、シンガポール34%、フィリピン46.6%などアジア諸国に比べても格段に低い数値である（図3）。男女共同参画基本計画(第二次)では、2020年までに30%と目標を掲げている。

職業経験を中断なく積み重ねていく男性に対し、M字型の就労状況による仕事の中断によって女性のキャリア形成は阻害されている。また、総合職・一般職という雇用管理区分の問題もある。日本における昇進の特徴は、「遅い選抜方式」であり、転勤、異動を経て企業内でキャリアが長期に用意され、15年前後という遅い時期に管理職への選抜が行われる。つまり、企業の慣行においては転居転勤および異動と昇進構造が結びついているが、家庭責任のために転居を伴う転勤、異動を避け、勤務地限定という条件を自ら選択する傾向がある一般職の女性は、昇進できない、昇進を「望まない」といったジェンダー化された構造となっている[金井2017]。

³⁶ 35-39歳の女性の未婚率は、1980年には5.5%、2000年に13.9%、2010年には23.1%と3倍に増え、2015年に23.9%と4人に1人が未婚、30歳から34歳の女性では34.6%となっている（総務省「国勢調査」）。

図3 女性管理職割合の推移

(2015年) 就業者 ■ 管理職 ■



出所：労働政策研究・研修機構「2017年版データブック国際労働比較」より作成

II. 男性稼ぎ主モデルという「伝統」からの脱却へ

法律上の機会均等の実現は進んでいるにもかかわらず、以上のような男女格差がまだまだ根深く残っているのはなぜだろうか。川口[2008]は、男女間の経済格差の原因として、1「企業における女性差別的雇用制度」、2「家庭における性別分業」、3「ワーク・ライフ・バランスを妨げる社会経済制度」の3点をあげ、これらが相互依存的に日本社会を支えていると計量分析によって実証した。実際、企業内での夜の商談や転勤・異動を前提とした慣行、家庭内での家事や子育てや高齢者ケアにおける女性の責任過多、日本的雇用慣行の特性である長期雇用と年功型賃金からの排除といった形で、企業・家庭・社会経済制度が密接に関係しながら、女性を労働市場の外に排除し、あるいは、女性の就労の継続を妨げている。こうした状況下、非正規のシングル女性のおよそ3割が貧困ライン、4割がワーキングプアともいわれ[野依 2017]、非正規のシングル女性、女性の高齢単身者、シングルマザー世帯は貧困に陥りやすい状態になっているという。経済協力開発機構(OECD)の報告書(2017年)によれば、2014年度の日本の相対的貧困率はOECD加盟国36か国のうちで7番目に高く、なかでも、ひとり親世帯の相対的貧困率は群を抜いて高い値となっている。大沢は、問題となっているのは格差ではなく排除であり、社会保障制度がカバーすべき

社会的リスクが変化しているが、その変化に対応する制度が構築されていないからであると注意を促している。

II.1. 「家族賃金」という「伝統」

戦後の工業社会では、夫である男性を家計の主たる稼ぎ主とみなし、妻である女性に家事・育児の役割を付し、そうした家族形態——夫・妻・子どもからなる——を標準とみなした上で、社会保障を整備した。男性を雇用保障や社会保障の対象とし、女性や子供を被扶養者として位置づけながら、正社員として年功賃金、終身雇用を享受する男性労働者の社会的リスク——失業、引退、疾病、死亡——に対して社会保障制度を整えてきたのである。男性を世帯主ととらえた上での安定した雇用や家族賃金の付与は日本的雇用慣行の特徴である。

年齢とともに昇給し、家族構成員の人数と年齢が考慮される賃金制度「家族賃金」について、ここで簡単にその導入にいたるまでの歴史に触れてみたい³⁷。第一次世界大戦による不況を背景にヨーロッパで広まった「家族賃金」が日本に紹介されたのは1920年代初頭である。その後、伍堂卓雄が「職工給与標準制定の要」（1922年）の中で、家族構成員の扶養のための基準となる給与額を検討し、方法として以下のような言及がなされている³⁸。

- 1、職工給与の標準は需給の関係のみならず合理的原則によって定められるべき。
- 2、職工給与制定の基礎は生活必需品の種類、数量により定めること。
- 3、職工の最低給与は標準家族を扶養するに差し支えない程度にすること。
- 4、家族扶養のために賃金は年齢に応じて増加する方式にすべき。

野依[2017、26]は、伍堂の提案の歴史的意義として①「家族賃金」算定方法を具体的に提示したこと、②算定方法として労働者の年齢を指標とした賃金制度を提示していること、の2点を挙げている。労働者が扶養する家族の人数と年齢によって給与を算定し、労働者の年齢に応じて標準給与モデルを提示したのだが、基金の拠出金額算出にあたり女性と少年の労働者を「一人以下」として計算し、また、男女で「別々の勘定を設定」と言及されている点、さらには、独身者に「家族賃金」を支払わないことで賃金節約になると考えられている点は注目に値する³⁹。

「家族賃金」は観念としては1920年代に登場しているものの、日本に伝統的なものではなく、「男性稼ぎ主＋主婦」モデルとなって日本的雇用慣行と強固に結び付いたのが1960年代である。遠藤が呼ぶところの「1960年型日本システム」[2014]においては、夫が正規労働者として日本的慣行のもと、長期的・安定的かつ年功的な雇用を提供され、その収入で家計を主に支え、主婦である妻が家計補助的に働く。こうして主婦パートは非正規労働者として日本的慣行から排除

³⁷加藤千香子「戦間期における女子労働者と労働政策」、大口勇次郎編『女の社会史 17-20世紀』、山川出版社、2001年、289-310頁および野依智子「家族賃金の観念の形成と歴史的意義」、『大原社会問題研究所雑誌』第699号、2017年、21-32頁参照。与謝野晶子が家族の生活費を含んだ賃金としての家族賃金を提言したと述べられている。

³⁸孫田良平編著『年功賃金の歩みとみらい——賃金体系100年史』産業労働調査所、1970年、255頁。

³⁹野依は日本国内での具体的施策の例として、筑豊炭鉱の例を挙げている。重要な点として、夫の賃金が家族賃金として増額したと同時に、後山夫としての女性の低賃金化とセットで、あるいは女性が家計の補助として内職をすることを前提として算定されていた点が挙げられている[野依2017、28-32頁]。

されながらも、日本的慣行を支える役割を果たす。このモデルは、夫の賃金上昇と妻の主婦化という組み合わせが前提となっているが、世帯内生産を主婦が担わなければならないという観念の基盤となっている良妻賢母思想がそもそも、欧米のものである[小山 1991、落合 2013]。高度成長期以前は自営業が多く、日本の女子労働率は 1970 年代初めまでほとんど欧米諸国より高かった[落合 2013]。大沢は、「男性稼ぎ主」モデルが日本の文化や伝統に由来するのではなく、高度成長期以降に導入され、80 年代に政策として完成に至った点に注意しなければならないと繰り返し述べている [2002、2013]。

II. 2. 「男性稼ぎ主」モデル

大沢[2007、2013]はエスピン=アンデルセン[2011]の福祉レジーム論の成果と限界を踏まえ、「男性稼ぎ主モデル」という観点で社会、経済を分析している。先進国の生活保障システムを 1980 年前後の実態を念頭において「男性稼ぎ主」型（大陸ヨーロッパ諸国と日本）、「両立支援」型（北欧諸国）、「市場志向」型（アングロサクソン）の三つに分類した上で、現代日本の労働市場政策、賃金制度、社会保険制度などの生活保障システムが、諸外国にも増して強固な「男性稼ぎ主」型であり、今日それは機能不全どころか「逆機能」をもたらしていると指摘する[2007、2013]。

「男性稼ぎ主」型とは、稼ぎ主に安定的な雇用と妻子を扶養できる「家族賃金」を保証し、リスクに備えて、社会保険が提供され、妻子は稼ぎ主である世帯主に付随して保障される。家庭責任は妻が担うものという前提である。日本で「男性稼ぎ主型」が強化された 1980 年代は、男女雇用機会均等法の制定、女性差別撤廃条約の批准など男女平等を進める法政策が進んだ一方で、税制上の配偶者控除の限度額の引き上げ、配偶者特別控除の導入、国民年金の第 3 号被保険者制度の創設、遺族年金制度など 主婦の立場を強化する政策が実施された。つまり、「社会政策のベクトルとしては、政府ではなく家族、とりわけ女性が、福祉の担い手であるべきことが強調され、従来から大企業の労使にとって有利だった仕組みも維持強化された。半面で、女性が、家事・育児、夫の世話や親の介護などを引き受け、稼ぐ面ではパート就労程度で家計を補助するにとどめる場合には、税制や年金制度上の扱いを通じて福祉が提供された。その結果、90 年代以降、日本の生活保障システムは諸外国に増して強固な「男性稼ぎ主」型である。」[大沢 2013、160-161]

「男性稼ぎ主」型の社会保険制度の中でも、女性の勤労抑制を促す、あるいは、低賃金のパート就労を助長する制度（たとえば、夫の「被扶養者」である女性にメリットの大きい公的年金制度）の見直しが重要であろう。また、「男性稼ぎ主」型の社会では、世帯主となる男性の雇用を保護するために、若年層と女性の就業機会を狭める一方、現役労働者一人当たりの税・社会保険料の負担は高まる。「男性稼ぎ主+主婦」というモデル以外の者——非正規雇用者、共稼ぎやひとり親——は所得再分配で不利になる。女性、特にシングルマザー世帯においてワーキングプアになるリスクが高く、その一部は政府の所得移転、特に社会保険料負担が原因となっている。日本の高齢者の貧困が女性に集中しているのも、日本の社会保障が「男性稼ぎ主」型としてのみ機能し、夫と死別や離別した高齢女性の貧困リスクを軽減するには設計されてこなかったからである [大沢、2013、328]。

結論

「男性稼ぎ主と主婦」モデルは社会の現実から乖離している。晩婚化、未婚化、離婚の増加などを理由に、男女間の就労のあり方は変容している。雇用者の世帯タイプの推移に関しては、「男性稼ぎ主+主婦」からなる世帯は、1955年から80年にかけて増加しているが、その後、減少し、1990年代後半以降は共働き世帯が年々大きく増加している [大沢、2013、148]。1985年43.5%、1995年38.6%、2005年33.2%と、「モデル」家族は既婚家族の3分の1以下となって非標準化し（「社会階層と社会移動全国調査」） [中井、2011]、しかも、正規労働者と非正規労働者、非正規労働者と非正規労働者など様々な組み合わせでの共働きへと変化している。けれども、標準モデルの家族のあり方が終わり、共働きが一般的になり、未婚者の労働者が増えている今日も、「男性稼ぎ主」型の社会保障が続いている。こうして、多くの女性が働きながらも経済的困窮に苦しみワーキングプアの状態にあり、家事・育児・介護など再生産領域での負担と就労の間で折り合いをつけられず、あるいは労働市場から排除されている。また、女性ばかりでなく、妻子を扶養できない失業者や非正規労働者の男性へも負担となっている。

企業・家庭・社会保障制度に強固かつ相互依存的に根づいているため、「男性稼ぎ主」型からの脱却は容易ではない。正規・非正規、自営など就労形態に関わらず同じ条件での社会保障、年功序列制およびの新卒一括採用制の廃止、同一労働同一賃金の確立など雇用慣行の変更が重要であろう。それと同時に、未来の組み合わせとして遠藤が提案するように、「雇用慣行職務基準」（同一労働同一賃金を目指す特典要素法）に加えて、「多様な家族構造」 [遠藤 2014] の認知が新しい社会システムには必要である。その際、昨今、政府が進めているように「主婦」に代わって外国人家事労働者やケア労働者を導入するだけでは、再生産労働がグローバル化されるにすぎず、女性の労働の低賃金化と性的役割分業がますます補強されるだけであろう。

参考文献

- 上野千鶴子 (2017) 「ネオリベラリズムとジェンダー」『ジェンダー研究』第20号。
- イエスタ・エスピン=アンデルセン (2011) 『平等と効率の福祉革命——新しい女性の役割』大沢真理監訳、岩波書店。
- 遠藤公嗣 (2014) 「労働における格差と公正——『1960年型日本システム』から新しい社会システムへの転換を目指して」『社会政策』第5巻第3号、11-24頁。
- 大沢真理 (2002) 『男女共同参画社会をつくる』NHKブックス。
- 大沢真理 (2007) 『現代日本の生活保障システム——座標とゆくえ』岩波書店。
- 大沢真理 (2013) 『生活保障のガバナンス』有斐閣。
- 落合恵美子 (2013) 「近代世界の転換と家族変動の論理——アジアとヨーロッパ」『社会学評論』第64巻4号、533-552頁。
- 加藤千香子 (2001) 「戦間期における女子労働者と労働政策」、大口勇次郎編『女の社会史 17-20世紀』山川出版社。
- 金井郁 (2017) 「女性の昇進をめぐる意識とマネジメント——雇用管理体系とジェンダー」『大原社会問題研究所雑誌』第704号、18-36頁。
- 川口章 (2008) 『ジェンダー経済格差——なぜ格差が生まれるのか、克服の手がかりはどこにあるのか』勁草書房。

小山静子（1991）『良妻賢母という規範』勁草書房。

斎藤修（2013）「男性稼ぎ主型モデルの歴史的起源」『日本労働研究雑誌』第 638 号、4-16 頁。

首藤若菜（2013）「男性稼ぎ主モデルと女性労働」『社会政策』第 5 巻第 1 号、152-164 頁。

孫田良平編著（1970）『年功賃金の歩みとみらい——賃金体系 100 年史』産業労働調査所。

中井美樹（2011）「女性のキャリア動向」『季刊家計経済研究』第 89 号。

野依智子（2017）『「家族賃金」観念の形成と歴史的意義』『大原社会問題研究所雑誌』第 699 号、21-32 頁。

Andrew Gordon (2017) « New and Enduring Dual Structures of Employment in Japan: The Rise of Non-
Regular Labor, 1980s–2010s », *Social Science Japan Journal*, vol. 20, n. 1, pp. 9–36.

Helen Macnaughtan (2015) « Womenomics for Japan : is the Abe policy for gendered employment viable in
an era of precarity ? », *The Asia-Pacific Journal*, vol. 13, issue 12, n. 1.