

# 経済民主主義の確立にむけて(2)

吉 盛 雅 美

(前号より続く)

## 第Ⅱ章 労働者 — 現状と政策 —

1. 労働者の状態 — 雇用 —
2. 労働時間
3. 賃金
4. 積極的労働政策
5. 雇用対策基本計画と特徴

## 第Ⅲ章 女性と労働

1. 女性労働者の地位 — 男女差別はどこから来たか —
2. 人間にとって労働とは何か — 性別分業がもたらすもの —
3. 日本資本主義を支えているもの — 一家計補助労働 —
4. 男女平等への条件 — 女性保護撤廃 —

## 第Ⅳ章 経済民主主義の確立にむけて

1. 国家独占資本主義下の労働者
2. 経済民主化の必要性
3. 民主的改革を進めるにあたって

## 第Ⅱ章 労働者 — 現状と政策 —

未曾有の「高度経済成長」を可能にした重要な要因は、長時間低賃金による労働で高度に搾取された労働者たちであった。そして、石油ショック以後、減量経営、人減らし合理化で不況をのりきった日本経済にたいして、内外から「日本上出来論」の声さえきかれるが、それを支えているのは多くの不安定就労者である。この章では労働者にスポットを当て、現在、労働者が置かれてい

る状態を、雇用、労働時間、賃金などの面から統計数字を用いて検討する。そして、どのような経過をたどって現在のような状態に労働者が置かれるようになったのかを、労働政策を通して見ていこう。

### 1. 労働者の状態 — 雇用 —

1982年の日本の総人口は1億1848万人で、就業者数は5638万人、そのうち雇用者数は4098万人（就業者数の72.6%）となっている（表1参照）。第1次石油危機以後の74年から75年にかけて雇用者数の推移を見ると、男性は13万人増加しているが女性は5万人減少している。石油危機の影響は女性にあらわれているようだ。第2次石油危機以後の79年から80年にかけては雇用者の減少はみられない。1948年から82年まで、雇用者は約3.2倍増加しており、女性労働者の占める割合は48年の26.2%から82年には34.6%へと高まっている。

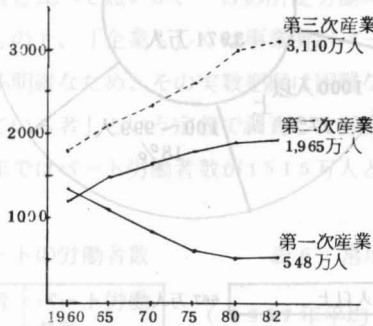
表1. 男女別雇用人口の推移

年 度	男 性	女 性	総 数
1948	929万人	330万人	1,259万人
50	910	334	1,254
55	1,247	531	1,778
60	1,632	738	2,370
65	1,963	913	2,876
70	2,210	1,096	3,306
74	2,466	1,172	3,638
75	2,479	1,167	3,646
79	2,566	1,310	3,876
80	2,617	1,354	3,971
81	2,646	1,391	4,037
82	2,680	1,418	4,098

出所：総理府統計局「労働力調査」

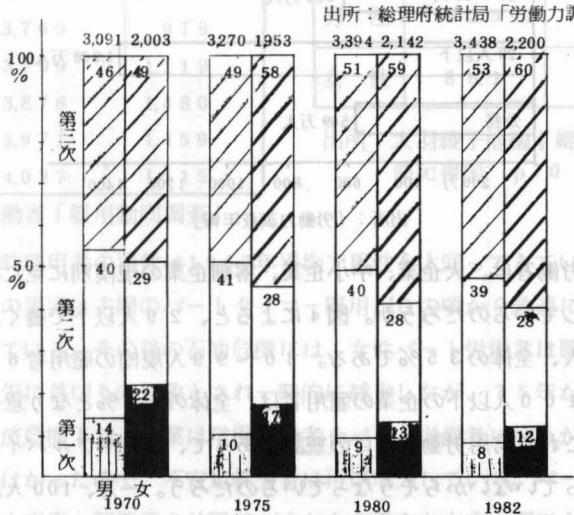
次に産業構造を見ると、第1次産業従事者が極端に減少し、第2次、第3次産業にかたよっている（図2参照）。戦後の労働力政策により、農業から工業への人口移動がおり、農民層の賃労働者化が加速化し高度経済成長を支える力となるが、増加の一途をたどっている第3次産業の場合、将に女性従業者の伸びが目立つ（図3参照）。

図2 産業別就業者数の推移



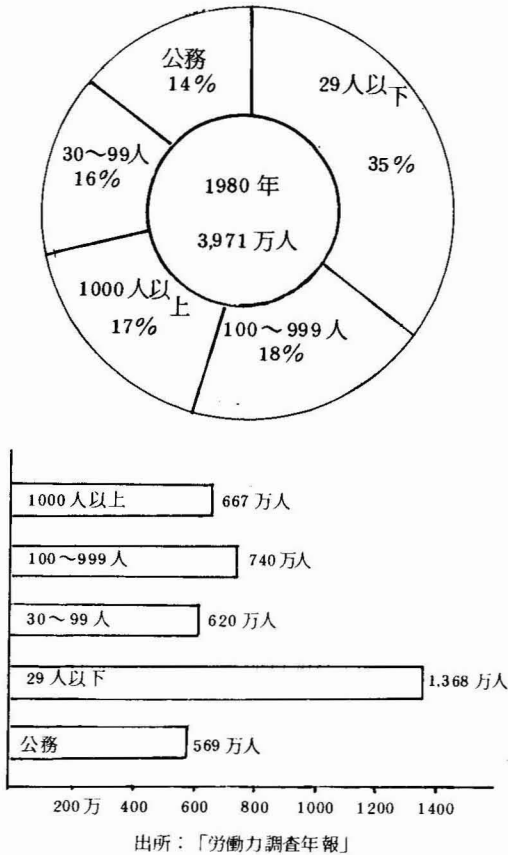
出所：総理府統計局「労働力調査」

図3 男女の産業別就業者数と比率の推移



出所：総理府統計局「労働力調査」

図4. 規模別雇用者数



わが国の労働者は、大企業、中小企業、零細企業の規模別に見た場合、どのように分布しているのだろうか。図4によると、29人以下で働く人が最も多く1368万人、全体の35%である。30~99人規模の雇用者620万人を合わせると100人以下の企業の雇用者は、全体の51%となり意外と少ない気がする。これは常用労働者だけの統計であって、臨時やアルバイト、パート労働者が入っていないからそうなっているのだろう。一方、100人以上1000人未満の企業労働者は740万人で18%、1000人以上の企業は667万人

で17%と高い数字が出ている。

戦前から日本では、本土、社外工、臨時工という独特の重層構造が形成され、これにより搾取がますます強化されていったが、現在も独占的大企業の支配のもとに系列・下請の中小零細企業群がピラミッド型に組織されている。そこでは、臨時、日雇い、パート、アルバイトといった不安定就労者が働いているが、正確な統計はとられていない。たとえばパートタイマーの場合、「一日の所定労働時間が一般労働者と比べて短いか、一日の所定労働時間が同じであっても週の所定日数が短いもの」、「企業もしくは事業所がパートと呼んでいるもの」というように定義も不明確なため、その実数把握は困難なようである。「パートタイマーと呼ばれている者」という定義で調査した労働者の統計によると（表5参照）、81年ではパート労働者数が1515万人と出ているが実際にはそれ以上であろう。

表5 常用とパートの労働者数

	常用労働者数	パート労働者数
1975	3,646万人	699万人
76	3,712	809
77	3,769	979
78	3,799	1,119
79	3,876	1,480
80	3,971	1,459
81	4,037	1,515

出所：労働省「雇用動向調査」

表6 常用と日雇の比率

(1967年平均)

	常用	臨時・日雇
男性	92.5%	7.5%
女性	86.1	13.9

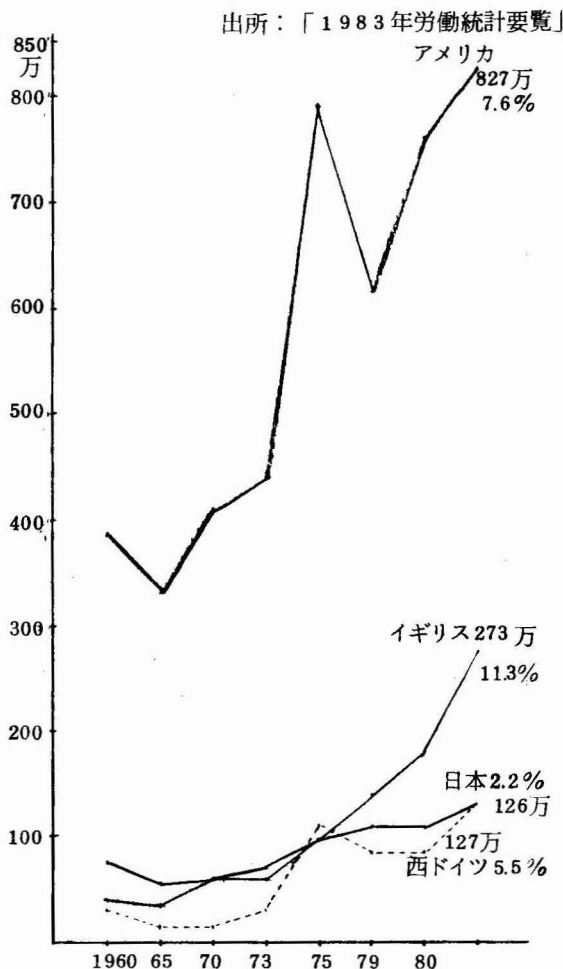
出所：大羽綾子他編『婦人労働』  
亜紀書房 p70

女性の臨時雇用者の実数は1967年平均で男性を上回ってきているが（表6参照）、この事実は主婦のパートタイマー雇用がこの頃から急速に伸びてきたことを示している。その後の石油危機には、女性パート労働者は景気の調整弁としてまっ先に首切りの対象とされ一時的に減少したが、75年から80年にかけての経済危機下で、企業は常用労働者をパート労働者に切りかえて人減らし合理化をはかったため、不安定就労者は再び増大している。パートタイマーは、卸売、小売業、製造業の分野で、また大企業よりも中小零細企業に多く採

用されている。82年の総理府統計局「労働力調査」によれば、週35時間未満のパートタイマーは411万人で、そのうち女性は284万人(69%)となっており、パートタイマーは女性、とくに主婦に多いことがわかる。

不安定就労者と失業は背中合わせの関係にある。日本の失業率が欧米諸国に比べてはるかに低い数字が出ているのは(図7参照)パートをはじめとする多

図7. 各国の失業者数(失業率)



くの不安定就労者が存在するためである。82年の失業者数は136万人(男84万、女52万)で、失業率は2.4%となっている。失業集中度の高い年齢層は男性で60～64歳、女性は15～24歳である(総理府統計局「労働力調査」)。しかし、統計数字にあらわれているこれらの失業者数は実際の膨大な失業者数の10分の1にすぎないということをはっきり認識すべきである。たとえば、女性にはまだ労働権が確立されていないため「縁辺労働力」と言われ、失業をしても「主婦」とか「家事手伝い」ということで失業者とはみなされない。しかし、就業の希望をもちつつ就業条件を考え合わせねばならないという、よりつらい立場におかれていることは、まさに失業者の状態といえるし隠蔽された失業者であるといわねばならない。このように現実には、顕在的な失業者と大量の見えざる失業者を日本の産業社会はかかえているのである。

## 2. 労働時間

次に、世界でも長いことで有名な日本の労働時間について見ていこう。図8によると、労働時間は年々短縮されているが、石油危機以後の75年から79

図8 労働時間の推移

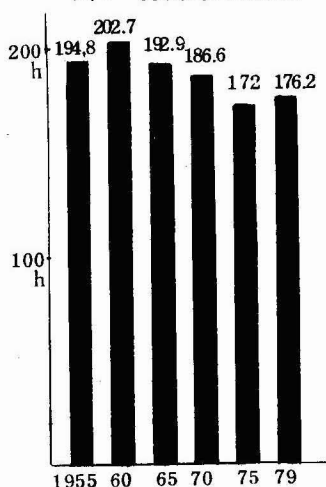


表9 出勤日数の推移

	男 性	女 性
1960	24.3日	23.9日
65	23.8	23.2
70	23.2	22.4
75	21.8	21.5
79	22.1	21.8
80	22.0	21.8
81	21.9	21.7

出所：労働省「毎月勤労統計調査」

注) 全産業、常用労働者一人平均月間  
出所：「毎月勤労統計調査」

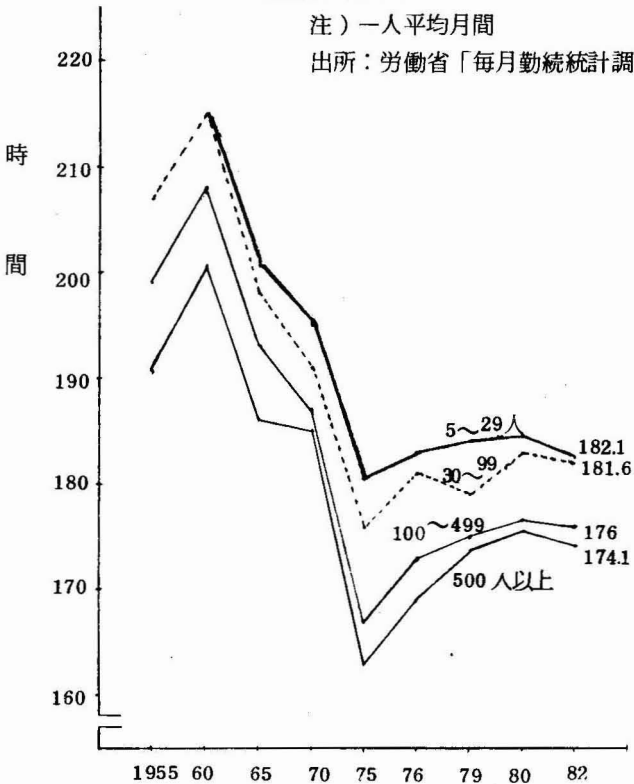
年にかけては増えている。出勤日数にも石油危機の影響があらわれている（表9）。75年から79年にかけて出勤日数は増え、81年になってやや減少している。

製造業規模別で労働時間を比較してみると（図10参照）、大企業と中小零細企業では大きな開きがあり、零細企業の雇用者は大企業の雇用者より1カ月に8時間ほど多く働いている。この図で注目されるのは、高度成長期の始まった55年から60年にかけては、景気上昇により労働時間が多くなり、石油危機後の75年から80年にかけては不況により労働時間が延長されていることである。

図10. 製造業規模別  
実労働時間の推移

注) 一人平均月間

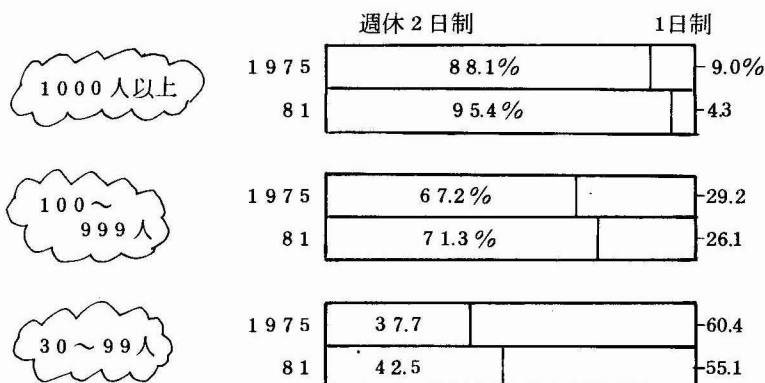
出所: 労働省「毎月勤続統計調査」





最近では日本でも週休2日制の企業が増えているといわれるが、実態はどうだろうか。図11によると、30～99人規模の企業で週休2日制を採用してい

図11 規模別企業の週休制



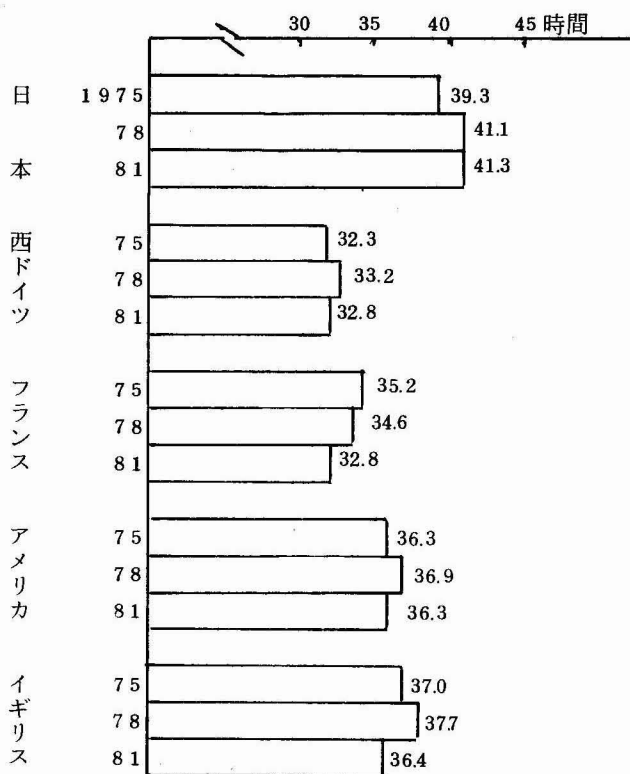
出所：労働省「賃金労働時間制度総合調査」

るのは42.5%と半分にも達していない。週休2日制は大企業でのみ実施され、まだまだ定着していないようだ。

週当たりの労働時間を欧米諸国と比較して見ると、日本の労働者は西ドイツより週に9時間も多く働いている(図12)。そして、各国とも労働時間は短縮されていくのに、日本では逆に延長されつつある。

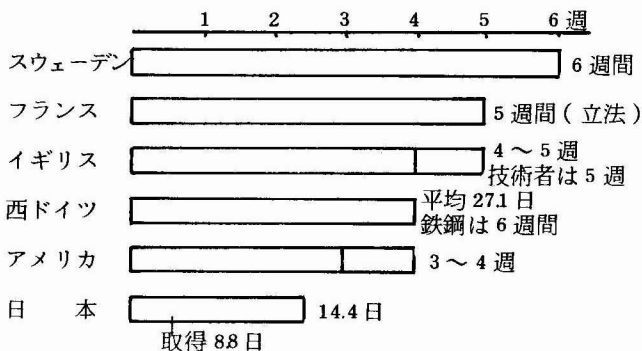
年次有給休暇について見た場合、日本の労働者がいかに仕事中心の生活をしているか、あるいはそのように仕向けられているかがよくわかる(図13)。年次有給休暇を5週間と立法化しているフランスと対照的に、日本では14.4日の有給休暇のうち実際に取得されているのは8.8日で、有給休暇はあっても取得しにくい状況におかれている。日本の労働者には自由にすごせ、自分自身をとりもどす時間である余暇が不十分で、人間らしい生活が保障されていないといえる。日本の労働者たちは欧米諸国との競争に勝つために長時間労働を強いられているが、そのほかにも、余暇よりも仕事に価値をおく見方をする国民性が反映されているともいえるのではないだろうか。

図12 各国別週当たり実労働時間（製造業）



出所：『83年労働統計要覧』

図13 年次有給休暇の各国比較



### 3. 賃 金

労働者の状態を把握するために、雇用状況、労働時間の面から検討してきたが、さいごに賃金について見ていこう。

労働力の価値が貨幣であらわされ「労働力の価格」という形をとったのが賃金であるが、労働力の価値は、労働者本人とその家族の生活資料の価値、特別な訓練育成のための支出から成り立っている。労働力の価値の大きさは時代によってまた国によって変化するが、労働者階級の社会的地位により労働力の価値の水準は決められる（林直道『経済学入門』青木書店、1981. p33. 58）。そして賃金の現実的決定は、労働力商品の需給の場である労働市場で労使の競争関係を通して決定される。

賃金には名目賃金と実質賃金がある。労働者が通常雇用契約によってあらかじめ定める賃金は貨幣単位ではかられた金額であり、このような賃金を名目賃金という。そして、物価指数で修正し、その実質的な価値をあらわしたのが実質賃金である。インフレが生じると貨幣価値が低下するので実質賃金は相対的に低下する。図表14で80年を見ると、実質賃金が前年の水準を下回っているが、それを防ぐためには名目賃金を物価にスライドさせて上昇させるスライド制が考えられている。これは、一度設定した企業内の賃率の絶対値を消費者物価指数や生計費など特定の指標の変動に応じて、自動的に調整する制度で、特にインフレ時に賃金の実質価値を維持する必要からその要望が強い。退職年金にも用いられ、年金受給者と現役稼得者との所得水準格差を少なくするため、給付費を物価や消費水準にスライドさせる方法が行われている（『現代用語の基礎知識』「スライド制」）。

賃金の高さを問題にするときは、絶対的賃金と相対的賃金を考慮しなければならない。剰余価値または価値生産物と比較した賃金の高さを相対的賃金といい、これにたいして、他のどんな要因とも比べることをしない、賃金の高さそのものを絶対的賃金という。絶対的賃金、相対的賃金は、国内で労働者個人別、企業別、業種別、地域別に賃金の高さを比較する場合や、国際比較する場合に用いられる（『大月経済学辞典』「絶対的賃金・相対的賃金」）。

資本主義の基本的経済法則は剰余価値の法則であり、資本はつねに剰余価値

表 14. 名目賃金・消費者物価・実質賃金の推移

	( 実質賃金 )		( 消費者物価 )		( 名目賃金 )	
	指数	前年比	指数	前年比	指数	前年比
1960	37.3	2.5	24.2	3.6	9.4	6.2
65	47.2	2.8	32.4	6.6	15.3	9.8
66	49.6	5.3	34.1	5.1	16.9	10.7
67	53.4	7.7	35.4	4.0	18.9	12.0
68	57.6	7.8	37.3	5.3	21.5	13.6
69	63.4	9.7	39.3	5.2	24.9	15.5
1970	68.8	8.7	42.3	7.7	29.1	16.9
71	74.1	8.1	44.9	6.1	33.2	14.6
72	82.1	11.0	46.9	4.5	38.5	16.0
73	89.3	8.7	52.4	11.7	46.8	21.5
74	91.3	2.2	65.2	24.5	59.5	27.2
1975	93.7	2.7	72.9	11.8	68.3	14.8
76	96.5	2.9	79.7	9.3	76.9	12.5
77	96.9	0.5	86.1	8.1	83.4	8.5
78	99.3	2.5	89.4	3.8	88.8	6.4
79	101.6	2.3	92.6	3.6	94.1	6.0
1980	100.0	-1.6	100.0	8.0	100.0	6.3
81	100.4	0.4	104.9	4.9	105.3	5.3
82	102.1	1.7	107.7	2.7	110.0	4.5

を追求していく。それは、賃金を労働力の価値以下に切り下げたり、労働日を延長したり、労働生産性の向上や労働強度の増大という諸方法によって達成され、これらのことがらは相対賃金に直接影響してくる。労働生産性の高い発達した資本主義国では、生産に必要な労働時間が短縮されて労働力の価値は小さくなり、剰余労働に対する必要労働の比率が低下するので絶対賃金は高くても相対賃金は下落する（戸木田嘉久『現代資本主義と労働者階級』、岩波書店、1982、p216）。わが国の平均月間給与額（82年）は表15のとおりで、電気・ガス・水道業が1番高く384,010円、最も低いのが卸売・小売業で

図 15. 名目賃金・消費者物価・実質賃金の推移

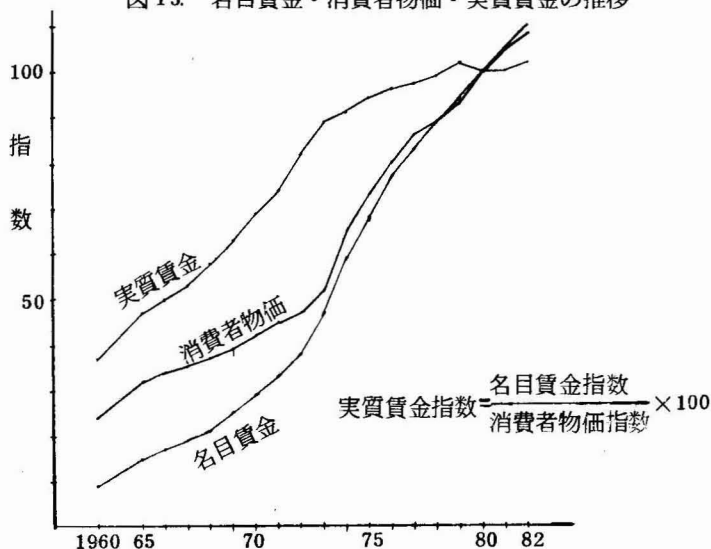


表 15. 産業大分類、平均月間現金給与額 (規模30人以上) 単位：円

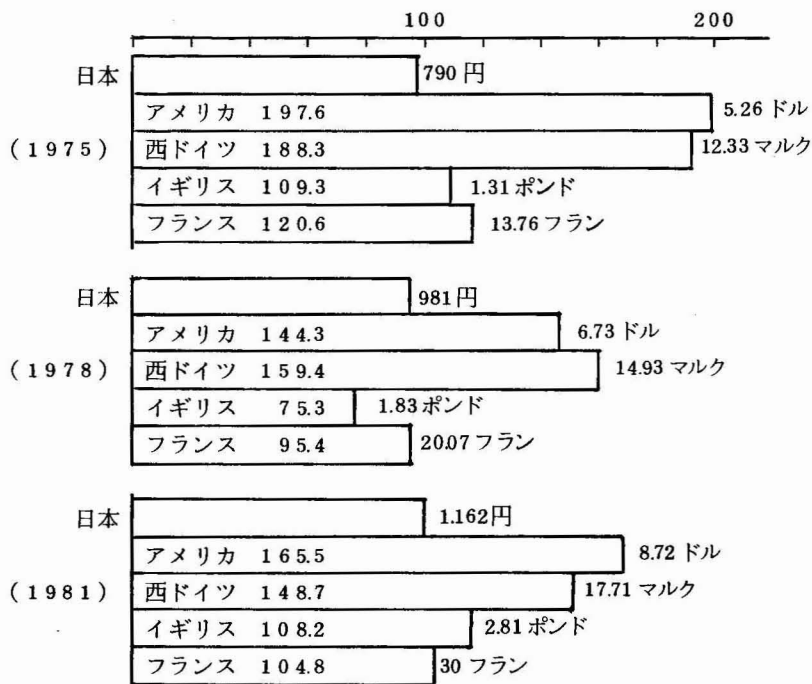
	電気・ガス・水道	金融保険	運輸通信	サービス業	建設業	製造業	卸売・小売業
1960	36,178	32,191	28,336	—	21,213	22,630	23,139
65	59,627	50,486	47,164	—	39,439	36,106	36,464
70	106,648	85,260	84,825	82,856	71,727	71,447	68,647
75	241,039	206,979	198,669	202,465	158,045	163,729	164,958
78	304,201	287,765	260,770	263,503	218,758	214,575	214,887
80	337,047	324,108	281,573	287,153	251,579	244,571	239,478
82	384,010	367,042	313,527	310,880	279,601	269,583	251,989

出所：労働省「毎月勤労統計調査」

251,989円となっている。戦後、日本の労働者の絶対賃金は労働運動の展開とあいまって新しい戦後の水準に引き上げられてきた。しかし、戦後日本資本主義の高蓄積の盾の半面は、きわめて高い剰余価値率（搾取率）と利潤率が維持され、相対賃金が他の発達した資本主義諸国に比べてかなり低い水準に抑えられてきた。図16では、日本の実労働時間当たりの賃金を欧米諸国と比較しているが、1981年で、日本を100とした場合、アメリカは165.5、西ドイツは148.7と高い数字を表わしている。

図 17. 各国別実労働時間当たり賃金

(製造業、生産労働者)



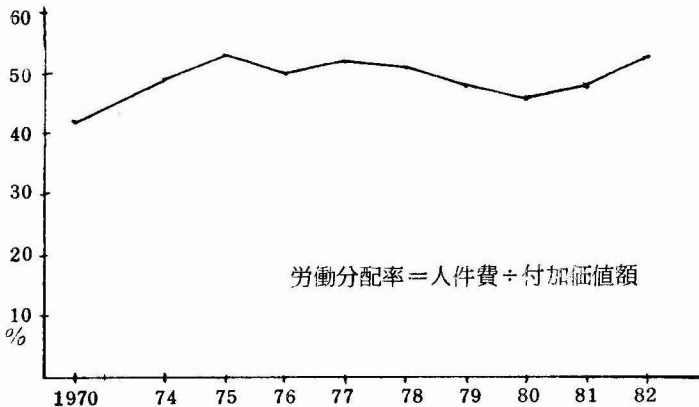
出所『1983年版労働統計要覧』

相対的賃金(価値生産物と比較した賃金の高さ)を近似的に表わすものに労働分配率がある。それは、付加価値のなかにおける賃金の割合を示しており、政府統計による労働分配率は賃金を粗付加価値で割ったものだが、粗付加価値が価値生産物を表わしているわけではない。労働分配率という概念は、生産物を資本側と労働側が分配しあうという理論にもとづき、賃金を価値生産物の分配とみなしているが、労働成果である価値生産物は資本側と労働側に分配されるのではない。それはすべて資本側に帰属し、労働者への賃金は労働成果の分配としてではなく、労働力の価値(労働力の再生産費)によって決まり、そうして支払われるのである。だから、賃金を価値生産物の分配とみなす労働分配率の考え方は誤っているし、それは資本主義的搾取関係をおおい隠すものであ

る（『大月経済学辞典』「労働分配率」）。

わが国では労働分配率を計算する際、賃金として現金給与額、人件費、労務費のいずれを用いるか、付加価値として純付加価値、粗付加価値のいずれを用いるか等によって数字はまちまちになる。図18は製造業における労働分配率の推移を表わしているが、75年には第一次石油危機の影響で上昇し、経済危機をややもち直した79年には低下している。そして、第二次石油危機後の81年になると再び上昇している。このように、労働分配率は景気上昇期には低下し、景気下降期には上昇する。図18の製造業主要企業における労働分配率は70年代から82年にかけて40%以上になっているが、大月経済学辞典によると（「労働分配率」）わが国の労働分配率は、60年代から70年代にかけての高度成長期において30%台に安定しているということだ。これは欧米諸国の50～60%台に比べると極端に低い数字であり、わが国の低賃金と搾取の例外的激しさを端的に表わしている。図19によると、高度成長期、および第一次石油危機以後「長期的不況」におちいった75年、そのいずれの時期をとっていても、わが国の労働分配率は主要資本主義国のなかで最低のレベルにある。労働分配率の低さ、相対賃金の低さは、労働時間の長さ、労働生産性と労働強度の高さによって条件づけられたものである。

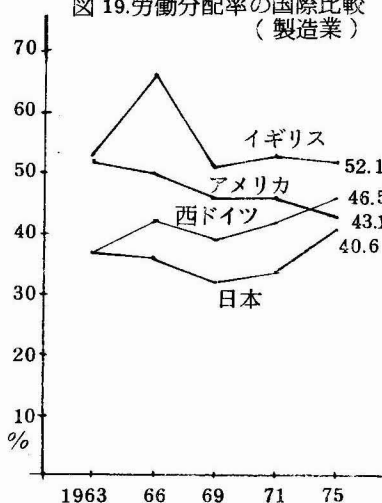
図18. 主要企業（製造業）における労働分配率の推移



出所：日本銀行「主要企業経営分析」

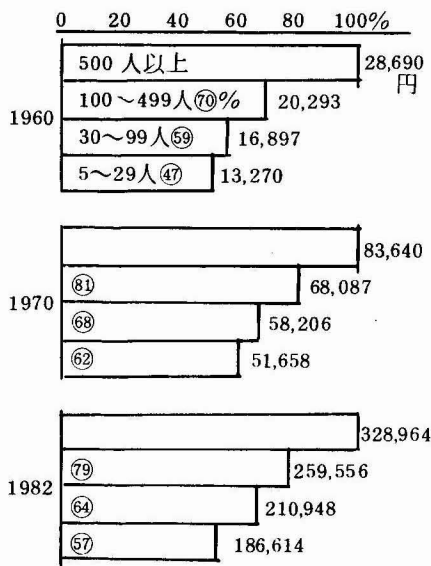
わが国は、絶対的賃金、相対的賃金とも他の先進資本主義諸国に比べて、かなり低い水準にあるが、国内でも、事業所規模別、男女別、常用労働者とパート労働者の間に大きな格差がある。まず、製造業の事業所規模別で見ると（図19）、500人以上の場合、月間給与額が82年で328,964円だが、5～29人規模では186,614円と500人以上の57%となっている。次に男女別では、81年で男性が328,001円に対し、女性は174,895円で男性の53.3%しか支払われていない（表16）。男女の賃金格差を欧米諸国と比較した場合（図21）、日本は最も低く、オーストラリアでは93%と、男女の差がほとんどなくなりつつある。わが国の女性賃金問題は、たんに女性雇用者が増大したり、学歴が向上したりという条件だけでは自然的に解消していかない根深い賃金構造をもっているが、これについては第三章で触れる。

図19.労働分配率の国際比較  
(製造業)



出所：戸木田嘉久『現代資本主義と労働者階級』岩波書店 p217

図20.事業所規模別  
月間現金給与額（製造業）



出所：労働省「毎月勤労統計調査」



表 16. 男女の平均月間給与額

単位：円

男性 = 100

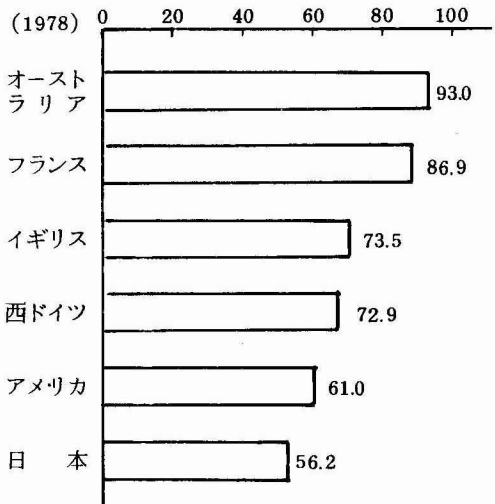
年度	男性	女性	男性に対する女性の賃金
1960	29,027	12,414	42.8
65	46,571	22,275	47.8
70	89,934	45,801	50.9
75	204,295	114,067	55.8
78	271,121	152,420	56.2
80	309,218	166,397	53.8
81	328,001	174,895	53.3

(事業所規模 30人以上)

出所：労働省「毎月勤労統計調査」

図 21. 各国の男女賃金格差 (非農業)

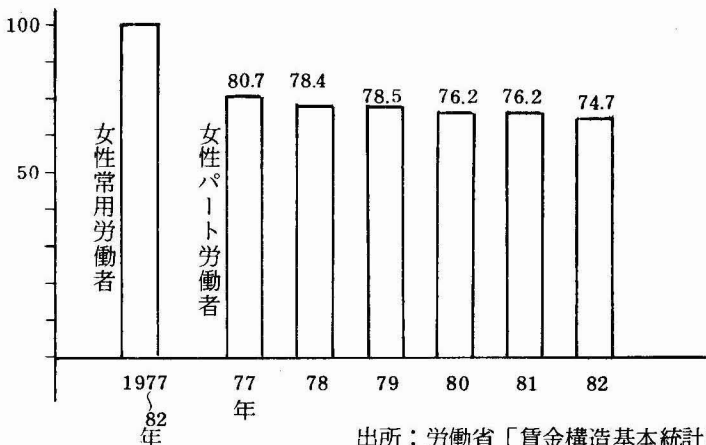
男性 = 100 に対する女性の賃金



資料：昭和 56 年版『婦人労働の実情』

図 22. 女性常用労働者と女性パート労働者の賃金格差 (時間あたり所定内給与)

常用労働者 = 100 に対するパート労働者の賃金  
パートの賃金は 1 時間あたり 524 円



出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

賃金格差は男女間だけでなく、常用労働者とパート労働者の間にもみられる。図 22 は、女性常用労働者と女性パート労働者の賃金格差を表わしているが、82 年の場合、パート労働者は常用労働者の 74.7% の賃金しか支払われておらず常用労働者に対するパート労働者の賃金は年々少なくなっている。パートは未組織のため、春闘に見合う賃金が確保されず、82 年において、民間企業の賃上げ伸び率が 7.0% だったのに対し、パートは 4.2% と低く、常用労働者との格差は開く一方である。オーストラリアのパート労働者は 1 週 20 時間までは常用労働者と同一賃率で、これを超える場合は常用労働者より高くなる。これは病気給付や老齢年金の欠如を代償するためである（竹中恵美子「婦人労働者の賃金問題」大羽綾子他編『婦人労働』、亜紀書房、1969、p128）。男女格差の縮小やパート労働者へのこのような対処をみると、オーストラリアではいかに人間が大切にされてそろかがわかる。日本とはまったく対照的である。

パートタイマーについては I 章でも触れたが、人減らし合理化を実施し少数精鋭型経営をめざす企業にとってパートタイマーは有効的であり、主戦力化する企業も増えている。パートタイマーの場合は 1 時間当たりの賃金が低だけでなく、年次有給休暇についても、昇給・賃上げについても、1 時金や退職金の支払いについても、常用労働者と厳密に区別されている。このように、パート労働者は常用労働者が当然の権利として法律上認められている権利を与えられていないのであるが、それにもかかわらず、1 日の労働時間や作業内容は常用労働者とほとんど変わらないケースが多い（広田寿子『現代女子労働の研究』、労働教育センター、1979、p79）。とくに最近ではパートの常勤化がみられ、パートの賃金体系に職務・職能給をもちこみ、格差をつけることによって競争させ、戦力化のテコとして能力主義労務管理が強化されている。また、今日の減量経営と技術革新のもとで雇用の不安定性は増大し、パートの無権利状態はさらに厳しくなっているが、それでもパートの勤続年数は伸びておりパートを希望する主婦は増大している。そして、このような膨大な数のパート就業希望者の存在が資本にとっては景気の調節弁となるのである（日本婦人団体連合会編『婦人白書、1983 年版』、草土文化、p191）。パートタイム

制の導入についていえば、フルタイマーとパートタイマーに分割して管理することが、いまや男女を含めた全労働者の搾取を完成するための効果的な手段となりつつあることに注目すべきであろう（広田寿子、前掲書、p 81）。

以上のように、わが国の賃金は欧米諸国の絶対的水準に到達していないうえに、男性と女性、大企業と中小零細企業、常用労働者とパート労働者などの差別重層構造がつくり出され、高率な搾取が行なわれているので、GNPが世界2位でも相対賃金は低くなっているのである。

労働者の状態を、雇用、労働時間、賃金の面から見てきたが、低成長時代のもと、減量経営、合理化により雇用は減少し、一方では劣悪な労働条件を強いられる不安定就労者層がつくり出されるなど、労働者間の重層構造を利用して資本側は不況をのりきろうとしている。わが国の労働者の実態は依然として、長時間低賃金の形から脱けきれておらず、真の人間らしい生活が保障されていないようだ。人間がいかにか粗末に扱われているかは、パートタイマーの待遇状態を見ると一目瞭然である。労働者のこのような状態は、国の労働政策と労使協調的な労働運動などによってもたらされたものであるが、わが国ではどのような労働政策が展開されてきたのだろうか。次節ではそれを取りあげる。

#### 4. 積極的労働政策

資本主義における労働政策は、労働力商品を対象とし、市場法則にもとづき労働市場の機能を保障する国家の管理方針および手段である。独占資本主義段階では、独占資本は熟練労働者や若年労働者など、その蓄積欲求に応じた労働力を独占するにいたるが、さらに国家独占資本主義段階になると、国家が独占体の欲求にしたがって労働力を創出、維持、確保するための労働力政策が展開される（『大月経済学辞典』「労働政策」）。

第二次世界大戦後、資本主義国家はその経済的社会的矛盾を克服するために、完全雇用を政策の主要課題とした。完全雇用政策の起点は1929年の世界恐慌にさかのぼるが、この時期から、失業はたんにこれまでの摩擦的・循環的なものにとどまらず、構造的なものになりつつあった。失業問題は資本主義体制の危機を誘発するという認識により、回避しなければならない大きな社会問題と

なっていた。そして、第二次世界大戦の巨大な軍需により完全雇用は実現されたが、大戦後は軍事化という手段ではなく、ほかの方法でそれを達成しなければならず、体制危機にもとづく大量の失業を未然に防ぐため、失業者に対する事前政策としての完全雇用をどのように展開していくかが課題となった。こうして、先進諸国はこぞって完全雇用のモデルを、労働力需要拡大のための資本蓄積拡大に求め、戦後の経済成長政策をおし進めることになった。しかし、成長政策による完全雇用の実現とは、見方を変えれば労働力の不足から賃金騰貴がおこる可能性も含んでおり、そのことが資本蓄積の阻害条件にもなりうるので、賃金騰貴を抑えながら追加労働力を創出することが同時課題とされた（竹中恵美子編『女子労働論』、有斐閣、1983、p252）。

資本主義の持続的発展を支えるひとつの重要な手段として、1960年代に積極的労働力政策が国際的に提唱された。その具体的内容は、①失業や救済政策の制限、②斜陽かつ低生産性分野における就業人口の強制的減少と人的資源の改良、③限界労働力の開発、④職業訓練および再訓練を含む人的資源の改良などで、それらは経済成長を促進しインフレを抑制するための方策として期待された（江口英一他編『現代の労働政策』、大月書店、1981、p13）。わが国の場合、まず炭鉱労働者と第一次産業（農業）従事者を強制的に減少させる政策がとられた。アメリカにより、戦後日本のエネルギー源が石炭から石油へ転換させられた結果、炭鉱労働者の大量失業が発生したが、失業者の生活を保障する「失業保険法」や、能力に応じて適当な職業に就く機会を与える「職業安定法」などをテコとして、炭鉱から排出された失業者を発展的な他の産業へ再就職させるように仕向けていった。一方、農業従事者の賃労働者化も進み、1955年の就業者総数に占める第一次産業従事者の割合は40%余りであったが、65年には25%を下回った。

このような、労働者の低生産性分野からの急速な移動は、労働力流動化政策によって裏づけられたものであり、ドルの援助と国家独占資本主義を支柱とする重化学工業の発展、農業基本法（61年）や中小企業法（63年）にもとづく産業構造の改善政策、などに関連して行なわれた。それにより、近代経済への過渡期における日本経済の高い生産性をもたらされることになるのである。

このように、高度成長過程は膨大な第二次・第三次産業の労働力需要を発生させると同時に、地域間・産業間・職業間の大規模な労働移動を必要としたが、この条件が満たされなかったとすれば、高度経済成長はありえなかつたであろう。この条件を満たしたのは、敗戦後の「民主化」政策によって発生した、伝統に縛られていないという意味での流動性の高い膨大な過剰人口の存在だった。こうして、戦後わが国のいわゆる労働力流動化政策は、農業政策を基軸とした大量の過剰人口創出を基底として、独占資本の蓄積政策に重要な役割を果たした。

限界労働力の開発は、若年女性を短期的に活用し、家庭の主婦を労働力としてかり出した。高度経済成長の過程で導入された新しい技術体系は、古い熟練を解体し、特別な技術、判断力、筋力を必要としない、ただ緻密さや忍耐力だけが求められる単純労働分野が急速に拡大した。生産工程部門での機械化・自動化をすすめた製造業分野では、金属・機械産業や電気機器産業などの独占的大企業が、競って若年女性労働者を雇用した。また、事務労働部門での機械導入も行なわれ、単純事務労働分野の割合を高めた。このような単純労働分野が拡大すればするほど、資本にとっては、単純労働にふさわしい低賃金労働力の確保が利潤増大の決め手になる。しかも、設備投資に伴なう減価償却費や利子負担の増加を利潤にしわ寄せしないためには、低賃金労働力の比率を高めるのが最もてっとりばよい方法だった。労働集約的な単純労働分野における資本の労働力需要が低賃金労働力である女性に集中したのはそのためである（広田寿子、前掲書、p157, 159）。そして、高い熟練を要しない単調な仕事は、男性よりも忍耐力のある女性に適しているとみなす「女性単調労働者論」の神話がつくられ、苦痛な単純くり返しの下働き労働は男性よりも女性に押しつけられている。このようにして独占的大企業は、単調で密度の高い労働に耐えられる、若い強じんな低賃金労働力を雇用し、短期的に入れ替えつつ労働強化をはかった。高度成長期における女性労働政策は、まず使い捨て政策、短期回転政策としてあらわれたのである。

新しい技術的变化に適合する若年低賃金労働者の大量雇用に伴って、企業は、年功賃金のもとで相対的に賃金の高い中高年労働者を解雇ないしは退職させる方策をとった。反発された中高年労働者の多くは下向移動し、低賃金不安定労働

働者となり、世帯主労働者の賃金収入は縮小した。一方、高度成長は労働者の生活様式を大きく変え、消費需要を著しく高めつつ物価高とインフレが進行したので、労働者の家計はますます圧迫された。そして、消費支出と賃金収入の乖離は、労働者家族の多就業化＝労働力の価値分割を、新たな規模でおし進めずにはおかなかった。こうして、家庭の主婦が労働力としてかり出されてくるのであるが、それは男性労働者の労働条件の水準を切り下げることにもなるのであった。

戦後過程は資本の投資市場を拡大するために、これまで家庭で行なわれていた諸々の私的労働分野を、資本主義企業にとり込むことによって、不断に私的労働の資本主義的・商品・サービス化をはかってきた。そして、一方では家庭内での余暇が創出され、他方では資本による商品・サービスの消費が社会的に強制され、主婦の賃労働化の条件がつくり出されたのである。しかし、主婦の賃労働化が進んだといっても家事や育児の負担から解放されたわけではなく、その負担を背負ったまま働かざるをえない状況におかれ、主婦は、家事や育児の負担の度合と家計補助労働の必要性に応じて、常勤の雇用労働者、パートタイマー、および家内労働者の三つの形態をとらなければならなかった。ここに、女性労働者が、若年・未婚時には低賃金短期的消耗労働者として搾取され、結婚後は家庭に入り出産や育児の後、再び今度は低賃金不安定雇用労働者として活用されるという軌道がしかれたのである（木下武男「婦人労働政策の展開と特質」、江口英一他編、前掲書、p178）。

女性雇用の増大と変化をもたらした要因は、経済成長による生産力の発展、産業規模に伴う若年労働力不足、技術革新による単調労働者の増大、という需要側からのものと、職業適応力の向上、家計補助の必要性の増大、家事労働の軽減、といった供給側の条件があげられるが、なかでも「女性の意識の変化」は見逃せない。戦後、「民主化」の一環としての女性解放により、形式的には憲法14条で男女平等がうたわれ、参政権も獲得され、ようやく一人の人間として認められるようになって、女性の生活環境が変化していくなかで、社会進出をめざす女性の意向と、限界労働力の開発を進めようとする政府の積極的労働力政策がピタリと一致して、大量の女性労働者が労働市場へ登場してきたの

である。

さて、積極的労働力政策は、労働組合運動が発展しているフランスなどでは必ずしも独占資本の意図が貫徹せず、協調主義的な労働組合指導部をもつ西ドイツで最も典型的な発展をとげている。わが国の場合、アメリカのマンパワー・ポリシー（労働力政策）にならい、63年には「人的能力開発」の政策が提唱された。女性労働力の活用が政策上明確に打ち出されたのもこの時期で、経済審議会答申では、若年女性労働力を積極的に活用するよう強調され、労働力供給側では、60年代における家計費の上昇によって結婚後も離職しない女性が増えてきた。それに対して企業は、若年定年制や結婚・出産退職制を強行し長期就業の女性労働力に反発した。しかし、この時期の政府の答申では、将来は既婚者の再雇用を含め広範な活用が期待されているとして、育児期間を終えた女性の能力の有効的利用を提唱しているのである。

## 5. 雇用対策基本計画と特徴

積極的労働政策は、66年に制定された雇用対策法を画期にして本格的に展開される。雇用対策法は、国民経済の均衡ある発展と完全雇用の達成を目的としており、67年以降、四次に渡って雇用対策基本計画が策定され、そのときどきの経済的条件に対応して積極的労働力政策の指標が示された。完全雇用の達成という課題は、政府の成長政策に支えられた技術革新投資をテコとする経済成長によってほぼ実現されるが、完全雇用にむけての過程は同時に、大企業における終身雇用慣行の形成をつうじて、企業社会の安定を支える条件が形成されていく過程でもあった（下山・兵藤「日本的労使関係と労働運動」『講座今日の日本資本主義4』p265）。

第一次雇用対策計画の期間中（1967～71）、農業従事者は約250万減少する反面、重化学工業における就業者は急激に増大し、また製造業の就業者中に占める割合も6割弱に高まって、雇用対策法はそれなりの成果をあげていた。しかし、中高年齢者の就業促進といった面の施策はきわめてなおざりであった。また第一次計画では、女性労働者が家庭責任を円滑に果たすことができるようにパートタイム雇用制の導入と、家庭外で働くことが困難な女性には家

内労働対策を、それぞれ提起し、中高年女性の低賃金不安定労働者としての活用を前面に押し出しているが、パートタイマーの雇用形態についても、政策的にはほとんど放置されたままだった。

第二次計画(71~76)では、「新しい地域雇用対策の推進」が強げられ、農村地域への工業導入促進法の推進がはかられている。またこの計画では、近代的合理的な労使関係の確立と、企業レベルおよび産業レベルにおける自主的な労使協議の促進を主張している。しかし、70年代半ば、経済危機の深化に直面して計画は破綻した。顕在化した経済危機にたいして政府・独占資本が進めてきた基本方向は、第一に国家財政への独占体寄生の強化であり、第二には過剰資本の整理と資本の集中、全産業にわたる徹底した「減量経営」であった。人べらし「合理化」がおし進められるなかで、まっ先に削減の対象となったのは女性パートタイマーで、次に常用女性労働者だった。このように、女性労働者は景気調整的役割を担わされ、家庭におし戻すことにより失業隠蔽の手段としても利用された。

戦後の成長政策は、それ自体ひとつの矛盾をはらんでおり、そのことはドルショックや石油危機等に端的に示されているが、高度成長から低成長への転換においては、女性労働を再び家庭内に還流させる古典的な方法が有効に活用された。しかし、不況と物価騰貴のなかで潜在的失業群に転化された主婦層も、一時的には景気調節弁として機能を果たすことができても恒久的に家庭に封じ込めることは不可能であった(竹中恵美子編、前掲書、p254)。そこで資本は、こうした女性労働力を主戦力化することによって不況に対応すべく、「近代的パートタイム雇用制度」を提唱した(本稿、p104、p177参照)。これは若年労働力不足を補う一時的労働力ではなく、また単なる景気調節の安全弁としてでもなく、企業の常態的な労働者として雇い入れることを意味する。したがって、パートタイマーといっても労働時間や仕事の内容における差異はほとんどないにもかかわらず、常用労働者に保障されている権利(年次有給休暇や育児休暇など)を持つことはできないのである。このように「近代的パートタイム制度」は、労働基準法の労働者保護規定をほり崩すものであるが、パートタイマーを希望する女性は多く、その活用は拡大されつつある。一方、女性の



能力開発政策のもとで、女性労働者の男性との競争あるいは代替が進められているが、これは基本的には人件費の節約がねらいで、女性は若いうちにやめる人が多いということを利用して行なわれている。「能力開発」といっても、男性労働者なみの労働強化と長時間労働に耐えるために教育・訓練を行なおうとするもので、そのいきつくところは労働基準法の改悪なのである（木下武男、「婦人労働政策の展開と特質」前掲書、p183）。

戦後資本主義の内的諸矛盾が激化しておきた経済危機により、第二次雇用対策計画は再編を余儀なくされ、積極的労働力政策の基礎が動揺するなかで、政府は74年に「雇用保険法」を制定し、それを中核にしながる新たな展開を推進していった。雇用保険法は、失業保険法（1947年制定）の相次ぐ改悪の到達点といえる。失業保険は失業者の生活保障を目的としており、第一次大戦後の全般的危機のもとで各国に普及したが、わが国では第二次大戦後まで成立させることはできなかった。戦後の労働運動を通してようやく創設されたが、その後何度か改められ、60～70年代の産業構造の再編合理化と低賃金労働力供給機構の再編成に伴い、75年に廃止されて雇用保険法がこれにかわった。雇用保険法は、生活の不安から条件が悪くても再就職を急がせるようなやり方で就職を促進し、雇用調整を助長している。それは、失業保障の一環としての失業保険制度を廃止し、労働者の失業保障の権利を根本的に否定しようとするものであった。その結果、失業給付は全体として削減される反面、雇用改善事業や能力開発事業、雇用安定資金制度など、事業主を保護し助長する政策がとられ、大企業を中心とした一時帰休や人員削減、配置転換などの合理化が促進された。このように、雇用保険制度は積極的労働力政策の中核として、雇用を削減し、相対的過剰人口の創出を準備・促進する政策手段となっている。

第四次雇用対策計画（79～85）は、安定成長下において完全雇用を実施するとともに、高齢化社会にむけての準備を課題に掲げている。現在、45～64歳の中老年労働者を雇い入れた事業主にたいして高率の賃金助成を行なうなどして、中高齢者雇用開発が実施されている。これは、国の雇用対策が労働力流動化の促進にはなりえても雇用の全体的拡大にはつながらなかったため、民間の活力に依存して雇用機会の拡大創出をはかろうとするものである。

今日におけるわが国の労働力政策は、完全雇用の地固め（第一次）、ゆとりのある充実した職業生活（第二次）、成長率低下のもとでインフレなき雇用（第三次）、高齢化社会にむけての完全雇用（第四次）などの雇用対策計画にみられるように、失業の予防、失業者の再就職の促進、雇用機会の増大、といった観点から種々の施策が展開されているが、これらはいずれも、雇用の場を民間企業に求めるという考え方に沿って行なわれており、そのための援助措置として各種の給付金の支給がなされている。このような、「事業主に対する各種の助成」、「企業の負担軽減」措置を中心とした雇用失業対策は、資本の雇用調整を下支えする公的な手段であり、失業の予防、雇用の安定という形をとりながら、雇用不安と不安定就業労働者を拡大しているのである。このように、労働者よりも事業主を優先するわが国の労働力政策は、雇用対策も労働権保障もなされない離職者対策に墮し、生産的な完全雇用とはほど遠いものになっている。そして、「賃上げか雇用か」、「福祉か雇用か」という独占の思想攻勢と結びついた今日の雇用対策が及ぼす社会的影響は、たんに雇用・失業情勢や賃金問題に関する分野にとどまらず、社会諸階級間の力関係全体に及ぶものとなっている（『大月経済学辞典』、「雇用対策」）。

さいごに、「人貸し会社」や「代行産業」と呼ばれ、労働者の社会的地位の低下をもたらしている“労働者派遣事業”について触れよう。

第二次世界大戦前の日本の底辺労働者の悲惨な教訓から、職業安定法第44条では労働者供給事業を禁止している。だが、いま再び、この労働者供給事業の復活を労働省は検討しはじめている。労働省職業安定局長の諮問機関が80年4月に、職安法の見直しを求めた「提言」を行っているが、これによると、60年代の高度経済成長期の産業構造高度化の過程でおきた労働力需給の多様化に対処しきれなくなったとして、①職業安定機関の体制強化、②民営職業紹介業の見直し、③労働者派遣事業の制度化（創設）、などをあげている。「提言」のなかで注目されるのは、現行職安法で禁止されている「労働者係給事業」を「労働者派遣事業」として公認・制度化しようという点である（剣持一巳、『マイコン革命と労働の未来』、日本評論社、1983、p232～233）。労働者供給事業の制度化は雇用機会の確保を、求職者自身の自己努力に依存させる方

向へ職安行政をもっていき、労働力需給調整を公的機関としての職安から切り離し、民間の営利事業化することにより、行政責任を放棄しようとするものである。だが、法律によって制度化する以前に、労働者供給事業は存在してしまっている。臨時・日雇い・アルバイトとして大量に集めた労働者を他企業に派遣し、派遣先の業務に従事させるという労働者派遣会社は、今日、警備業、事務処理請負業、情報サービス業、ソフトウェア産業などさまざまな分野で広まっている。一方、派遣されてきた労働者を経営合理化の一環として積極的に導入する企業も広範囲に渡っている。労働者供給事業が制度化されれば、企業にとっては業務にかかわりのない範囲だけを常用雇用すればよく、他の部分は労働者派遣事業の労働者を活用すればすんでしまう。これは資本にとって、不安定雇用労働者活用の新たな段階といえるようだ。

労働者保護の観点から今必要なことは、公的規制をいっそう強化することである。ところが、労働者からは「労働力需給関係の実態」に法と制度を合わせようとする提案が出されており、その意味するところは、労働市場における「雇用」の概念を根本から変え、労働者の「雇用」と「使用」の関係を別々な支配管理下におき、資本にとって便利な機動的労働者をつくり出そうとすることにあるようだ。低賃金で、しかも無権利な状態で広範囲に利用しうる「労働力需給システム」が確立されようとしている。労働者自身の力量も低く、行政面での規制も心もとない現実からすれば、派遣労働者を真に保障していく保障は何もない。

労働者は自分の適性、能力にふさわしい職業を求め、生活を維持するに足る労働条件での就職を希望し、また、失業すればその間の生活保障を要求する当然の権利をもっている。それは、憲法の、健康で文化的な生活を営む権利（25条）、勤労の権利（27条）、職業選択の自由（22条）にもとづいている。このような労働者の権利を具体的に保障するのが、国の職業安定行政であり、職業紹介事業は、労働者保護の見地から原則として国の機関が行なわなければならないのである。フランスでは、むしろ、派遣労働者を取り扱う国営職業紹介機関の設置が提言されているのに、日本では、「公共職業安定所ではなじまない」の一言で、民間の派遣事業や職業紹介が企業の利潤追求にさし出されよ

うとしている。労働者派遣事業の制度化は、すべての労働者の雇用・労働条件を直接左右するものであり、「労働力需給システムのあり方についての提言」が公共職業安定所の機能変質と結びついて出されていることは、国民の雇用保障の根幹に関わる問題となっている（江口英一他編、前掲書、p132）。

労働者よりも事業主を優先し助長する雇用対策がとられているなかで、パートタイマーなどの不安定就労者は増加傾向にあり、さらに中間搾取をする労働者派遣会社が出現するなど、わが国の労働者は、ますます無権利状態におちいりつつある。

### 第三章 女性と労働

本章では、日本の労働者階級の底辺に位置づけられた女性労働者の問題を取りあげる。女性の地位が低下して男社会が形成されていった歴史的背景から、女性が背負わされるようになった諸問題をピックアップし、資本主義における矛盾を明らかにしていく。

女性と労働問題を考えるとき、男女平等や母性保護、福祉などの、いわゆる「女性問題」を避けて通ることはできない。男性と労働問題は、一般に失業問題として労働者全体のテーマに還元され、公共部門の政策のあり方と結びついていく。しかし、女性労働者が抱えている家事労働の負担や経済的自立の困難性、労働権が確立されていないことなどの問題は、根強い性別分業意識が資本側に利用されることから生じており、それらは家庭内の個人的問題だとすりかえられ、政府が関知する可能性は少なく、社会化されにくい状況にある。マルクス経済学においても、資本主義社会の基礎は低賃金労働にあり、男女を問わず彼らの直接的搾取にあるということは明らかにされてきたが、賃金なき労働者の搾取については明らかにされなかった。たとえば、夫が勤めに出て、妻が農業や家内労働またはパート労働者として働く場合、彼女たちは経済的に

独立しておらず、その労働は夫の低賃金を支える家計補助労働として間接的に搾取されることになる。しかし、このような問題はほとんど注目されない。

女性と労働問題を考えると、人間にとって労働とは何なのか、その意義やあり方が導き出されてくる。なぜなら、女性労働者がこの矛盾した社会状況のもとで提起する問題は、人間の労働が本来ありうるべき姿を含んでいるからだ。女性労働問題を人間労働の総体から考え直してみるならば、非人間化されつつある男性労働に対する大きな警告となりうる。その意味において、女性労働問題の提起する問題の解決こそが、労働の人間化への第一歩なのである。

### 1. 女性労働者の地位 — 男女差別はどこから来たか —

G N Pが自由世界第2位となり経済大国といわれる日本だが、労働者の地位は他の先進資本主義国と比べるとかなり低い。それは、企業ごとに分断された労働市場で過剰な労働力を背景として、需要側が優位に立っているということと、日本の労働者が、戦後、農漁村、旧中間層から創出され、出稼型という特有な性格をもつ「初代労働者」で、欧米の幾世代にもわたる「生まれながらの労働者」ではないという歴史的状況によるものである。わが国では相対的過剰人口が基盤となって、少数の独占の大企業を頂点に、多数の中小企業と、無数の下請零細企業や不安定就労者を底辺に置く“ピラミッド型重層構造”が築かれてきた。ピラミッド型の中にいる日本の労働者は団結力も弱い。欧米諸国の労働者たちが、同一産業に働く労働者を熟練・不熟練または業種の別なく、一つの組合に組織する「産業別労働組合」を形成しているのに対し、日本では、企業単位に組織される「企業別組合」という特異な形態がとられているからである。これは、労働者の団結力の範囲が狭く、企業意識にとらわれて経営者に従属させられやすいという欠点をもつ。石油危機後、減量経営が行なわれたとき労働組合は、「企業あつての労働者」という考え方から人減らし合理化を進めていった。また、産業用ロボットの導入に対し、欧米諸国では労働者たちの強い抵抗がみられたが、日本ではそうした抵抗もほとんどなされず、世界一のロボット王国となっている。





使われはじめるようになると、男性の方が経済的に重要な役割を果たすようになり、そこで母系社会は滅んで家父長制度へと移行していった。そして、労働生産力の発展から私的所有物が蓄積され、その富は男性が支配し、女性のもつ子供を産む機能は私的財産を継承するための手段として男性に支配された。それとともに、女性の労働能力も人格も家父長たる男性によって支配されるようになった。つまり、生産手段の共同所有が崩れ私的財産が出現したことに伴い、女性は抑圧され差別されるようになるのである。女性抑圧の存在しなかった原始共同体から家父長制度への転換を、エンゲルスは「女性の世界史的敗北」と呼んでいるが（エンゲルス、前掲書、p73）、この転換とともに、性別分業は女性抑圧と結びついたものになる。

女性がまだ工場に引っぱり出されなかった資本主義初期において、男性が行う社会的労働は価値を生み出し“賃金”（労働力の再生産費、家族の生活資料の価値）が支払われた。一方、家事や育児など女性が行う私的労働は、男性の労働力を再生産するために必要不可欠であるが、それは単に使用価値しか生み出さず間接的に価値を生み出す労働であった。社会的生産と労働力の回復の間に介在するこの私的家事労働は、資本主義においては「目に見えない労働」という領域におし込められて限定され、社会的には「女性的なもの」と規定された（イザベル・ラーギア、ジョン・デュモリン「女性労働の条件の諸局面」、E・ザレッキィー他『資本主義・家族・個人生活』亜紀書房、1980、p222）。そして、マルクス経済学においても、資本と商品の論理が支配する市場の外で行なわれる労働として対象外におかれてきた。

男性が行う社会的労働（生活資料の生産）は、人間の生存を確保し維持せしめるために不可欠であり、人間にとって本源的な活動をなすものといえる。人間は外的環境への働きかけにおいて、他の人間と関わりあい共同で生存権を確保し、またその活動を通して自己を鍛え変革し、不断に自己の実現をはかることができるので、その意味からも生活資料の生産は人間にとって本源的な生産なのである。一方、女性が行う私的労働（人間そのものの生産）の活動には、ひろく人間の生命や生存を維持するための配慮、たとえば育児や食事の世話など多種多様なサービスを行う労働が含まれるが、この私的労働による生産も、



社会的労働による生活資料の生産と同じように人間にとって本源的な意味をもっている。だが、その理由は、社会的労働がもつものとは大きく異なる。それは、私的労働の基礎をなす種の繁殖は人間が生み出したのではないひとつの自然的前提であり、人間の生産はまさにこの意味で、人間にとって本源的なものとなるからである。このように、「生活資料の生産」も「人間そのものの生産」も人間にとっては本源的な意味をもつが、資本主義経済において「人間の生産」はどのように位置づけられているのかといえば、資本が関心をもつのはただひとつ、市場における労働力支出すなわち現実の労働にたいしてだけで、労働力（生きている人間）がどのように再生産されるかということには関与しないので、「人間の生産」は軽視されている。「人間の生産」は自律的な物的生産システムの枠外の世界のいとなみとして、システムから基本的に除外され、労働力の直接的再生産領域は「見えざる労働」として社会的生産領域からは除外されているのである（竹中恵美子編『女子労働論』、有斐閣、1983、p14～15、p21～22）。

人間そのものの生産を「見えざる労働」として除外する資本イデオロギーは、女性の後進性が生物的ないしは性的条件のせいであるという神話をつくりあげそれを強化している。たとえば、女性は管理能力や統率力の面で男性に劣り、その労働は補助的的性格をもつものとして昇進機会がほとんど与えられない。また、現在、公立の普通高校で使われている『保健体育』の教科書（第一学習社）には、「労働における女性の特性」と題する一節で、次のように書かれている。「一般に女子は男子に比べて体力が弱く、身体の構造や機能も異なるが、力を必要としない手先の繊細な動作は優れているので、女子の職業としては軽い平技的労働が多い。また、このような労働にはくり返し作業が多く一般に高い熟練を要しないので、単調さに対する耐性が、男子よりも優っている女子に適している」。「耐性」は男女を問わず後天的に訓練によって獲得されるものであり、そのことは大脳生理学によって示されているから、「女子は単調さに対する耐性が男子より優っている」とするこの教科書の文章はまちがっているのだが、一般に“女性は単調労働者”という認識があることはたしかである。そして、女性たち自身もそれに対して抵抗なく受け入れている事実も少なからずあ

る（樋口恵子編『あしたの女たちへ』学陽書房、1977、p65～66）。

ボーヴォワールは『第二の性』の冒頭で、「ひとは女に生まれない。女になるのだ」と述べ、男がつくった現にまだ男のみが実権を握っている男本位の社会で、女は少女時代から男より劣ったものと教えられつつ、第二の性として女になることを著わした。つまり、女はつくられたものなのである。さらに彼女は、女にはまず宿命として生物学的条件がありそれに伴う生理があるが、そういう雌としての生理的な現実はまだそれだけのものではないという点に着目し、女性がつく性的機能にはいろいろな意味や価値が与えられ、それこそが女の一生に重くのしかかっていることを指摘している（ボーヴォワール『第二の性』第4巻、新潮文庫、1959、p243）。女性の生物学的条件は男性より劣っているものとして男社会の中で位置づけられ、その劣っている部分が利用されて地位が低められ、女性は“第二の性”になるのである。アメリカの社会学者アルビン・トフラーも、『第三の波』のなかで男性と女性の特性について書いているが、それによると、男性は子どもの時から将来、相互依存の世界である企業内の役割を果たすように育てられたのに対し、女性は生まれた時から社会的にはかなり孤立した出産・育児のほか単調な家事労働を分担するようしつけられた。そして、夫は直接的な経済活動にのり出し、歴史的にみてより進んだ形態の労働を分担するので未来へ前進していくようになるが、妻は家庭にとどまり間接的な経済活動に従事し、古いおくれた形態の労働を引き受けるので過去にとどまる傾向が強くなるというのである。このような背景から、客観的な男性に対し女性は主観たらざるをえなかったとして、トフラーは女性の特性がつくられたものであることを示している（アルビン・トフラー『第三の波』、日本放送出版協会、1980、p69）。

女性は男性と異なった性的機能をもつがゆえに劣ったものとみなされ、女性に担わされた私的事業労働は、直接的には価値を生み出さないことから経済的に自立できず、こうして女性は男性より低い地位におかれるようになったのである。