

菊地夏野『日本のポストフェミニズム——「女子力」とネオリベリズム』コメント

田宮遊子
(神戸学院大学)

新自由主義とジェンダー、セクシュアリティとの関係を「ネオリベラル・ジェンダー秩序」と名付け、女性の抑圧が生じるメカニズムをこの「ネオリベラル・ジェンダー秩序」という枠組みから解析することを本書は試みている。とくに、文化的なものにおける「ネオリベラル・ジェンダー秩序」を考察するにあたり、ポストフェミニズム論が参照される。くわえて、新自由主義と第二波フェミニズムの親和性というナンシー・フレイザーのフェミニズム批判が本書の分析のてがかりのひとつになっている。第1章でこの「ネオリベラル・ジェンダー秩序」の理論的枠組みが示され、第3章でポストフェミニズム論が詳説される。第2章、第3章後半から第6章にかけて、日本における状況が分析される。

第3章後半と第4章では「女子力」ブームが取り上げられる。「女子力」は、「新たな良妻賢母規範」(125頁)であるだけでなく、ネオリベリズムの思想を体現した語彙(123頁)であると分析する。なぜなら、保守的な女性性を女性自身が身体化しようと努力する「規律訓練的側面」(87頁)が見いだせるからだという。ここに、「女子力」が単にこれまでの「家庭的な」「主婦的な」という形容によるジェンダー規範とは異なる特徴付けをもった言葉、現象であることが指摘される。

第5章では、ローカルに展開された反原発「女子デモ」の発案・実施当事者へのインタビューから、日本でのポストフェミニズムの状況が見いだされる。「女子デモ」は、サウンドデモのようなこれまでの日本社会でのデモとは異なる「ストリートの思想」をもったデモの一つであった。発案・実施当事者には、そうしたオルタナティブなデモのなかに女性が不可視化されている違和感、フェミニズムからの批判的視座があり、独自のデモを展開しようとしていた。ただし、ポストフェミニズムにおける困難が生じていたという。すなわち、「女子デモ」の発案・実施当事者がフェミニズムをアカデミックなものであると認識しており、そのフェミニズムのイメージが、自分たちの行動をフェミニズムとは距離を置くことにつながり、結果として、原発問題とフェミニズムが切り離される要因となっていたという。

第6章では慰安婦問題が取り上げられる。ここでは、慰安婦問題そのものの歴史的、法的検討ではなく、慰安婦問題をめぐる言説から日本社会の「ネオリベラル・ジェンダー秩序」を照射しようとする。慰安婦問題は特殊な問題ではなく、「日本社会を映す鏡のような存在」(162頁)であるという。慰安婦問題は、国家が加害者となった性暴力であるが、フェミニズムは国家を十分に批判してこなかったという。慰安婦問題をめぐる言説をヘイト・スピーチと位置づけ、それをレイシズムとしてのみ解釈し、セクシズムを無化(166頁)し、また、慰安婦問題へのバックラッシュに対して「ジェンダーフリー・パッシング」としてのみ対抗したことを挙げている。そうではなく、慰安婦問題が「新自由主義や植民地主義という概念で問題化される資本と国家の絡まった権力構造」(185頁)のもとにあることを批判すべきとしている。

ここまで、本書の要点を駆け足で概観してきたが、ここからは、日本の労働法規、労働政策を取り扱った第2章をやや詳しくみていきたい。

第2章では、男女雇用機会均等法(以下、均等法と略記)、男女共同参画社会基本法、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、女性活躍推進法と略記)の3つの法律が分析の対象となっている。これら3つの法に対する本書の批判は手厳しい。女性に関するこれらの法律は、一見フェミニズムの実践、成果のようであり、女性を「労働力」や「資源」とみなし、女性差別の問題は新自由主義的な意味での戦略的な「国家的課題」(189頁)にすりかわり、到底、女性の「人権」や「平等」のためのものではないという。そのような法の下では女性差別は解消するはずもないが、それにもかかわらず、女性差別が「法律や政策、経済発展によって解消された」(88頁)と誤認させる効果をもっていることに、ポストフェミニズム的な状況が見いだされるという。

本書では、日本において雇用と生活をめぐる女性差別と性別役割分業が依然として解消されない原因の一つに均等法が挙げられている。均等法は、「全体として日本における労働と生活のジェンダーの秩序を確立させる基本的要素」(39頁)であるという。均等法の最大の問題点

としているのは、均等法によって普及することになったコース別雇用管理である。1985年の成立時点の均等法では、募集、採用、配置、昇進の女性差別禁止は努力義務規定であったことが、男性のみ募集、女性のみ募集が難しくなったことから、性別は明記しない総合職と一般職という二つのコースでの雇用管理の方法がひろがっていく。総合職は基幹的業務を担い、一般職は補助的業務を担うものと位置付ける。これにより、総合職への女性の参入機会が開かれたものの、一般職は専ら女性に割り当てられ、コース間の転換制度の利用は乏しいことから、実質的な男女差別は解消されていないにもかかわらず、差別が社会的に見えにくくなっていると指摘する。また、賃労働を主とするか、賃労働だけでなく再生産労働も担うのか、どちらのライフスタイルを選ぶかによって労働者自らコースを選択していると認識することで、性差別は「労働者自身の内部でも隠される」(43頁)という。この、社会的にも、主観的にも性差別が見えにくい状況が、ネオリベラル・ジェンダー秩序の特徴と分析している。

さらに、コース別雇用管理と非正規雇用の関係が述べられる。コース別雇用管理は一般職女性が結婚・出産を機に離職し、育児が一段落した時点で再就職をする中断再就職型の雇用を前提としている。流動性の低い労働市場で再就職は非正規雇用になる。女性の非正規雇用は「自然化」(45頁)されているためその待遇の悪さは問題にならず、正規と非正規の格差が維持される。すなわち、コース別雇用管理と非正規雇用が「労働と生活のジェンダー秩序の根本をなしている」(46頁)にもかかわらず、それが不可視化されている状況こそが「ネオリベラル・ジェンダー秩序」であるという。

均等法が無力なために女性差別は温存され、さらに男女共同参画社会基本法と女性活躍推進法が新自由主義的な効力をもたらし、ネオリベラル・ジェンダー秩序が強化されているという。男女共同参画社会基本法は、「『二人稼ぎ手モデル』という新自由主義に特有の規範を社会の望ましいあり方として打ち出している」(54頁)。女性活躍推進法が推進する女性の活躍とは、「平等や権利としてではなく、あくまで国の経済活性化のための手段」(59頁)であり、さらに、「女性労働者個人が望む社会的成功の次元を超えて、企業目標であり義務」(58頁)と位置付けられているという。結果として、女性活躍推進法は「男女雇用機会均等法以来の男性労働を基軸として女性労働を序列化・細分化する雇用システムの維持再編版」(59頁)であるという。

均等法が雇用の女性差別に無力であるだけでなく、む

しろ有害であるともとれる手厳しい本書の均等法への評価にしたがえば、法がむしろ差別を生みだしていると言えようか。他方で、均等法の限界を認めつつもその改良をめざしてきたのも、フェミニズムの実践であろう。ところがその実践はことごとく失敗し、ネオリベラル・ジェンダー秩序を強化するものでしかないのだろうか。よく知られているように、均等法は、数度の法改正により労働市場への規制を強化して現在に至っている。本書が最も問題視しているコース別雇用管理に対しては、1997年法改正で募集、採用、配置、昇進に関する女性差別禁止が義務規定に強化され、2006年法改正に伴い間接差別に類するものとして位置づけられ、2016年法改正に伴い省令の規制の範囲を広げる形で規制が強化されてきた。もちろん、雇用に関する女性差別を解消するための法による労働市場への介入は、均等法だけが担うものではない。パートタイム・有期雇用労働法や労働契約法による正規／非正規雇用間の格差是正、労働基準法改正による長時間労働への規制強化、育児・介護休業法等による雇用労働と育児・介護の両立支援策が、それぞれの立法により、また、法改正により、図られている。こうした労働法制の立法や法改正による規制強化に伴う差別禁止の効果はネオリベラリズムの側面を注視した理論枠組みに当てはめる形で抽象化して批判することは、むしろ女性差別解消のための国家の役割を縮小させる効果を持つのではないかと危惧される。

日本社会の性差別構造をポストフェミニズム下でのネオリベラル・ジェンダー秩序という理論枠組みで読み解くという本書の目的は、女子力ブーム、女子デモ、慰安婦問題をめぐる言説分析に対して力強い説得力をもっている一方で、労働法制に対する読み解きとしてはなお議論を深めたいという読後感を持った。形を変えて残存する性差別は、新しい理論枠組みをツールとして読み解いていく必要があるのかもしれない。本書は、そうした挑戦的な取り組みの書として、幅広い読者の間での議論を喚起する力をもっている。