

## 竹中恵美子著作集（全7巻）を読む

北 明美

---

はじめに

- 1 横断賃率論と竹中の男女同一賃金論
- 2 年功賃金論
- 3 女性労働論
- 4 労働組合と性差別
- 5 一論争再考
- 6 残された課題——むすびにかえて

はじめに

1952年に大阪市立大学経済学部助手として研究者の道を歩み始めた竹中恵美子が、最初に発表した論文は1953年「男女賃金格差と男女同一労働同一賃金原則についての一考察」（『経済学雑誌』第29巻第3・4号）であった。ただしこの論文は『竹中恵美子著作集』<sup>(1)</sup>全7巻（明石書店、2011年刊行開始・2012年完結）には収録されていないため、本著作集中、最も古い論文は1961年初出の「労働市場の構造とその運動」（本著作集第Ⅰ巻第一章）となっている。そして、そこから2010年「私たちの求めるワーク・ライフ・バランス——雇用の保障と家族政策の充実を」（本著作集第Ⅶ巻第七章付論三）にいたるまで、竹中の半世紀以上にわたる研究活動の主要な成果がこの本著作集に収められることになった。

各巻のタイトルと出版年は以下のとおりである。

- 著作集第Ⅰ巻『現代労働市場の理論』2012年
- 著作集第Ⅱ巻『戦後女子労働史論』2012年
- 著作集第Ⅲ巻『戦間・戦後期の労働市場と女性労働』2012年
- 著作集第Ⅳ巻『女性の賃金問題とジェンダー』2011年
- 著作集第Ⅴ巻『社会政策とジェンダー』2011年
- 著作集第Ⅵ巻『家事労働（アンパイド・ワーク）論』2011年
- 著作集第Ⅶ巻『現代フェミニズムと労働論』2011年

---

(1) 以下「本著作集」。巻号と頁は示すが、章タイトルは示す場合と省略する場合がある。

上記の1953年論文を外した理由について竹中は直接には説明していない。だが、おそらく自身の労働研究の本格的なスタートは1960年代に始まると考えていたと思われる。すなわち1962年に発表した「わが国における婦人の雇用構造と賃金——婦人の賃金構造の特徴について」（本著作集第Ⅱ巻所収<sup>(2)</sup>）で、竹中は上記の1953年論文に触れ、そこでは「当時の賃金論争第一段階の一般的欠陥」として、各種労働市場の労使の競争により具体化される労働市場分析が欠けていたと回顧し、約10年の時を経て、かつての論文の不十分な点を補いつつ女子賃金の内的構造の解明をめざすことにしたと冒頭で述べているからである（本著作集第Ⅱ巻 pp.197-198）。さらにこの62年論文は、竹中の最初の単著『現代労働市場の理論』（日本評論社1969年、増補1979年）に収録され、次の代表的単著『戦後女子労働史論』（有斐閣1988年、本著作集第Ⅱ巻所収）にも再収録されたが、そこでも竹中は「労働市場論なき賃金論、さらに労働力の再生産構造（家族）との接合を欠く労働市場論への批判的視点は、今日まで私のつよいモチーフとなっている」と自ら解説している（本著作集第Ⅱ巻 pp.18, 258）。

こうした視点の獲得によって労働研究を再スタートした竹中は、日本の資本主義経済・社会の展開にとって女性労働と男女賃金格差がいかに重要な位置に立ち、高度経済成長と低成長期のそれぞれにおいて高蓄積の源泉となったかを明らかにする諸論文を次々に発表していく。筆者が本稿で述べようとするのは、竹中のこうした研究は、日本の労働市場の特殊性についてのジェンダー分析の先駆といえるものであり、しかもそれを同時代的かつ系統的におこない発表していった点に竹中の特徴と功績があるということである。

もとより竹中の著作は学会からも社会からも高い評価や支持を受けてきた。にもかかわらず、その理論や主張に対する誤解は少なくない。その理由の一つは、批判者の多くが上記の『戦後女子労働史論』のみを引き、膨大な他の諸論文を十分参照しないまま竹中の全体像について語る傾向にあるように思われる。そこで本稿では、著作集の書評としてはやや異例であるが、各巻ごとに概要を紹介するのではなく、主題ごとに各巻を参照しつつ、竹中の分析の特徴と広がりを見ていくことにしたい。

ところで、1980年代以降、竹中と理論的協働関係を築いてきた久場嬉子はその1987年の論考で、マルクス主義フェミニズムは日本に定着したとはいえないとして、その背景となる事情を三点あげている。第一は日本における性別分業肯定論の根強さ、第二は日本が“マルクス経済学先進国”であったという事情がえってマルクス主義フェミニズムの理解を妨げたこと、他方でフェミニズム運動の側では、伝統的マルクス主義が「女性抑圧を階級抑圧の問題へ還元させてきたという歴史」があるゆえに、「女性抑圧の物質的基礎」などという概念に対しては「アレルギー」があること、第三は日本のフェミニズムが女性抑圧を現代資本主義というよりは近代主義や産業社会の問題として分析・批判する方向に傾斜したということである（久場1987, pp.46-47）。

これらは竹中の業績に対する学会やフェミニストのまなざしにもあてはまるように思われる。あとでもみるように、マルクス主義労働経済学者として出発した竹中の著作にはマルクス経済学の用語や概念が頻出する。しかし著作集の全貌から浮かび上がるのは、それにとらわれて看過するには

(2) 第六章「戦後の労働市場構造と女性の地位（1945～1960年）」として所収（本著作集第Ⅱ巻 pp.197-265）。以下「62年論文」とする。

あまりに惜しい、現時点につながる洞察の数々である。本稿ではそれを示しつつ竹中の研究に対する批判についても若干の言及と検討をおこなうことにしたい。

## 1 横断賃率論と竹中の男女同一賃金論

上述の1950年代までの「賃金論争第一段階の一般的欠陥」とは、賃金格差論争が「労働力の価値論」レベルで展開され、男女賃金格差についてもそれらの労働力の価値差にストレートに結びつけて論じられるという「プリミティブな」学会状況をさしている（本著作集第Ⅱ巻 p.18。同第Ⅴ巻 p.362）。その結果、男女が同一労働をしても労働力の「自然的差異」のため差別賃金とならざるを得ないとする「価値法則＝同一労働差別賃金原則」説が唱えられ、男女同一労働同一賃金原則は「資本主義社会では実現不可能な社会主義原則」であるという主張さえみられたのである<sup>(3)</sup>（本著作集第Ⅰ巻 p.233）。

その後、労働市場分析を抜きにした賃金決定論に「鋭いメス」を加えたと評される氏原正次郎の1957年論文「労働市場論の反省」や1960年代における吉村勲の「労働力の市場価値」論の提起等を契機として論争は第二段階に入り、労働市場論を媒介にした賃金格差論が登場する（本著作集第Ⅰ巻 p.227。同第Ⅱ巻 p.257）。この段階において竹中は、産業別組織による横断的賃率（仕事別賃金）の確立をめざす「横断賃率」論者として新たに論陣を張るようになったのである。

本来、労働市場の機能は賃金・労働時間等の労働諸条件の統一化にあり、同一労働力については同一労働市場が成立すべきである。だが、現実には労働市場は分断され、その作用はねじまげられて労働力の単一の市場価値の成立が阻まれるのみならず、各労働市場における個別の労使の競争・力関係によってさらに賃金格差が生み出される。だからこそ、同一の労働については「労働力の市場価値法則にもとづいて、同一賃金という一物一価の法則が要求される」のである。言い換えれば同一労働同一賃金原則は、労働力の市場価値から「労働の価格」への転化過程において、価値からかい離する価格運動を規制し、労働力の市場価値法則の貫徹＝労働の価格（賃率）の実現を要求するものであり、労働組合が担うべき「労働市場統括の機能」を支え、同一労働として交渉力を統一し高めるためのメルクマールということになる（本著作集第Ⅰ巻 pp.142, 202, 246-247）。

竹中の「男女同一労働同一賃金」論もこの労働市場論を媒介にした同一労働同一賃金原則の上に乗って展開される。各労働力の個別価値はその労働力の個別的な再生産条件によって規定される。しかし、賃金論争の第一段階で想定されていたように、労働力の個別価値の男女差が直接に現実の男女差別賃金を規定したり根拠づけたりするのではなく<sup>(4)</sup>、同一熟練度の労働市場においては男女とも労働力の一つの市場価値<sup>(5)</sup>に規定されるのであり、これが男女同一労働同一賃金原則の根底的

(3) 竹中の1953年論文もまた、「男女同一労働同一賃金の原則は、賃金の本質規定から労働力の商品化を止揚せる社会主義分配原則」であるとして、その実現こそが「労働者階級の基本的目標」としていたが、同時に資本主義体制の段階においても、「男女同一労働に対する差別賃金率による搾取方式を排除」し「賃金水準の不断の低下を阻止」するための「公正原則」として、男女同一労働同一賃金原則の意義を認めていた（竹中1953, pp.56, 59-62）。

(4) 竹中は1953年論文ですでにこの点について指摘していた（竹中1953, p.59）。

(5) 平均的労働力価値。竹中にあってはその労働市場の労働力群の個別的価値の加重平均（本著作集第Ⅰ巻 pp.110, 228）。

かつ客観的な基盤となる（本著作集第Ⅰ巻 pp.104-105, 110, 228。同第Ⅱ巻 pp.263-264。同第Ⅳ巻 p.73）。

しかし、実際には個々人の賃金は、分断される各労働市場での需給関係やそこでの労使の力関係による「労働の価格」の決定とそれに加わる「個別企業の賃金制度」という「二重の屈折」を受ける。「したがって同じ労働を行う男女労働力は本来同一労働市場を形成して、一物一価の法則にしたがい、同一価格をもつはずであるが、同一であるべき労働市場が意識的に分断されたり、差別的な賃金管理が支配するもとは、こうした賃金決定の現実的過程をとおして、同一労働差別賃金が現実化されることになる」（本著作集第Ⅱ巻 pp.304-305）。上記の62年論文はまさに「男女の賃金格差を労働市場構造における女性の地位を明らかにすることによって、はじめてその分析を試みた」ものであった（本著作集第Ⅱ巻 p.18）。

したがってこのような二重の屈折という視点に立つ竹中においては、男女同一労働同一賃金原則の要求は企業内の差別賃率・昇給の撤廃にとどまらず、性・身分・学歴・年齢・勤続に関わりなく同一労働同一賃金を実現するための企業の枠を超えた運動、「実践的には労働の社会的格付けにもとづく職種別・熟練度別横断賃率要求」の展望につながるることとなる。

しかも竹中は、このような同一労働同一賃金原則を「同じ有用労働にかぎられる要求ではなく、同一質の労働力（具体的有用労働の差を超えた熟練・強度の等しい同一労働市場に属する）に同一賃金を要求する内容をもつもの」と広くとらえる立場に立っていた（本著作集第Ⅰ巻 pp.233, 235）。「男女同一労働同一賃金の原則には、職種賃率の不当な差別を廃止するという内容が含まれている」。そのためには「差別をみつけだすことではなく、同じ労働をみつけだす」ことによって「女性の不当に低い職種賃率」を引き上げ、合理的な職種別賃率を確立すべきであると竹中は主張した。竹中のこの1962年の呼びかけは、のちのコンパラブル・ワース、ベイ・エクイティ運動を想起させるが、それもまた竹中のこうした理論的立場に裏付けられたものだったのである（本著作集第Ⅳ巻 p.63）。

のみならず、いわゆる熟練概念が必ずしも客観的科学的なものではなくジェンダー性に彩られたものであることを指摘し、生産や経済をジェンダーが組み込まれたものとして概念化することを主張した現代フェミニズムの視座は<sup>(6)</sup>、すでに上記の1953年論文において萌芽的に獲得されていたものであった。「婦人の不熟練労働概念が何らその科学性を保有しない」ばかりか、女性が熟練度や経験年数の高い労働をおこなっていてもそれが正当に評価されず、「不熟練男子労働者階層以下を示す一つの賃金階層に分類され」てしまうという、「婦人労働に対する因習的規定性」を指摘した記述は、すでにそのことを示しているといえよう<sup>(7)</sup>（竹中1953, pp.32, 48-50）。

むろんこの視点はその後も引き継がれ、単純労働という理由も男女同一労働のなかの差別賃金を説明できないし、女性だけで占められている専門技術職の低賃金も説明できないという指摘や、む

(6) のちの時代に竹中は、ブレイヴァマンの熟練解体論をジェンダー・ブラインドな労働過程論として批判したビーチを高く評価した（本著作集第Ⅶ巻 p.157）。

(7) この記述について、竹中はウェッブ夫妻等に依った他、『資本論』の以下の記述を引いている。すなわちK・マルクスは同書第Ⅰ巻で、簡単・複雑労働、熟練・不熟練労働の区別は「一部分は単なる幻想」、他の場合は「久しく実在的ではなくなっていて、ただ伝統的慣行にのみ存続する諸々の区別」であり、さらに「自分の労働力の価値を強要する力の乏しい諸層」の存在に基づくと述べていた（竹中1953, pp.32, 50, 55）。

しる「女子がつく職業であるから不熟練労働の分野と単純に考えられている」という批判として現れた。のみならず、それは女子職種を熟練度と労働市場の性格（労働市場範囲と男女競合状態）によって類型化し、当時は「比較的看過されてきた分野」であった看護師、保育士、美容師等に着目して、こうした男子と競合関係に立たない「女子の閉鎖的な労働市場」を形成する女子特有の専門・技術職が、その熟練水準に対する不当な過小評価によって類似の熟練資格をもつ男性より低い賃金となっていることを実証する研究に発展していった<sup>(8)</sup>（本著作集第IV巻 pp.43-44, 47, 71-72。同第II巻 pp.207, 225-226, 247-251, 256, 312-313）。

さらに、上述の『現代労働市場の理論』所収の「職務給反対闘争の現状と問題点」（初出1963年。本著作集第I巻所収）では、竹中は当時提起されていた「年齢別最低保障賃金要求」について、「年齢以外の差別賃金をなくすという点で、同一労働同一賃金に近づく一ステップであることは評価」されるべきだが、「熟練度格差を無視する点で、職務給に対決する場合の労働者の団結の条件とはなりがたい。とくに女子の専門職および女子だけで占められている職種の不当な低賃金が明らかにされている現在、この要求方式だけでは、男女の差別賃金克服にとって大きな限界がある」と指摘していた（本著作集第I巻 p.253）。

大森真紀は、竹中の最初の単著である同書とそこに収録された上述の62年論文について、竹中はこの単著によって社会政策学会の「主流の中に足場を固め」たとしながらも、女性労働と賃金についての実証分析を多く含む62年論文は、抽象的理論的色彩の濃い同書のなかでは異色であり、学会のメインストリームはこの章をネグレクトする傾向があったのではないかと推測している。とはいえ、同時に大森が述べるように「竹中会員自身にとって、労働市場研究と『婦人労働』研究は表裏一体」であったろうことは（大森2014, p.230）、年齢別最低保障賃金要求に対する上述の批判的指摘においても読み取ることができるのである。それはまた、あとでもみるように、横断賃率論者のなかにあってほとんどただ一人、男女同一価値労働同一賃金原則の発現が著しく阻害されている状況を単に運動課題としてだけでなく、日本資本主義とその労働市場の特異性に内在する主要な規定要因としてとらえ分析した竹中の独自性を示しているといえよう。

## 2 年功賃金論

上述のように、1960年代には学会や労働界の一部から「横断賃率論」が提起されたが、それに対する批判も多く、当時の総評等は、賃金体系は搾取手段である以上労働者側からの理想の代案などはあり得ないというスタンスであった。研究者の側からも資本の主導する職務・職能給攻撃に対しては「年功式賃金に依拠しながらたかうほかには依拠するものはほかにはありえない」とする主張や、同一労働同一賃金原則についても、それは「差別賃金に反対し、その縮小、撤廃をめざす要求」としてのみ解釈すべきであって、「労働の質と量に応ずる賃金の確立」とは異なるといった見解が出され、さらには同一労働同一賃金原則に対置して、同一労働ではなく同一生活条件を基準

(8) 今もよく言及される看護師・保健師とエックス線技師の賃金比較は、神代和欣によって1966年にすでになされており、竹中はその意義に注目して1969年以降自身の論文で繰り返しこれを引いている（本著作集第IV巻 pp.103-104。同第II巻 p.313 他）。

に同一賃金を、という「同一生活条件同一賃金」論も唱えられていた（本著作集第I巻 pp.235, 243-248, 315-317）。

そうしたなかにあつて、竹中が労働の社会的格付けに基づく職種別熟練度別横断賃率論の側に立ったのは、自身も述べているように、男女同一労働同一賃金原則の現実化は、企業の支払い能力別に分断された賃金決定機構の変革抜きにはあり得ないと考えたからであつた。すなわち竹中の横断賃率論、日本の労働市場についての一般理論はまさに竹中の女性労働・賃金構造の具体的分析の到達点だったのである（本著作集第IV巻 p.165）。実際、竹中の「著作目録」（本著作集第VII巻巻末）からは、その女性労働・賃金分析が日本資本主義分析よりある意味先行していたこと、そしてその両主題が入れ子のようにならざるがわる発表されていたことがみてとれる。一般・抽象理論から特殊・具体論へというその理論構成が与える印象とは逆に、女性労働・賃金の具体的な研究こそが竹中の日本資本主義分析と横断賃率論の基盤だつた。

では竹中恵美子の年功賃金論・日本労使関係論はどのようなものであり、それは竹中の女性労働分析とどのように接合していただろうか。ここでは、まず竹中の1968年初出「恐慌と戦争下における労働市場の変貌——戦間期」<sup>(9)</sup>（本著作集第III巻所収）等から、その点を見ておきたい。というのも竹中の日本的労使関係論が労働市場の歴史的展開を論拠としていることは重要な点だからである（本著作集第III巻 p.318）。

標題が示すように、この1968年論文はいわゆる戦時国家独占資本主義段階における労働市場の変貌に焦点を当てたものである。竹中はこの期に国と資本の労務政策を基軸とする労働市場展開が可能となつたのは、1930年の昭和の大恐慌が労資の力関係を後者に有利な状況へ導いたことと、労働組合とその諸機能が日本ファシズムによって抹殺されていったことによるとした。本来労働組合は賃率、労働時間、労働能率を標準的に規制するという労働市場統括機能をもつ。そして、それは資本間の競争条件を均等化させ労働生産性の向上に導く一要因ともなるはずだが、当時の日本独占資本と国家は労働組合のこうした機能を次第に圧殺していき、労務管理の近代化に向かうというよりは身分制の強固な維持による労働者の分割支配策を追求していった。そこに日本資本主義の歴史的特殊性があると同時に、あとでみるような「上からの権力的な労働市場の組織化」は必然的に低技術と生産手段の荒廃、強制された低賃金による低生産性と生活破壊に帰結した。その「歴史的悲劇」を竹中は戦時労働市場論として描き出そうとしたのである（本著作集第III巻 pp.17-19, 72-73, 83）。

このように、労働組合のあり方を労働市場の内在的な形成要因として位置づける視点は、どの場合にも竹中の一貫した特徴の一つである<sup>(10)</sup>。あとでみるように、この68年論文で竹中は「戦時過程でもっとも日本的といわれる形態の年功賃金の形成が行われた」と結論し、戦後との連続性を明らかにした。その一方で竹中は、同じくこの連続性を強調した孫田良平の1965年「戦時労働論へ

(9) 以下68年論文と呼ぶ。

(10) 年功賃金の成立について、労働組合は経済外的な「制度的要因」であつて労働市場構造決定の主体ではないとした舟橋尚道に対し、竹中は労働力の生産・流過程への労働組合の介入の欠如——労働の社会的格付けと社会的賃率の欠如——が、労働力の企業内封鎖・養成を成功させたと強調している（本著作集第IV巻 pp.214-221, 226-228）。

の疑問」と自らの立場の相違に言及して、「日本ファシズムの崩壊は戦後の日本的労使関係、労働市場の接続を準備すると同時に断絶の客観的条件をひらいた」ことを軽視すべきでないとも主張している。これもまた、労働市場の性格の決定要因として労働組合のビヘイビアを重視する竹中の理論的立場の現れであった（本著作集第Ⅲ巻 pp.19, 69）。

こうした視点に立ったうえで竹中は、上記の68年論文および1969年初出「年功賃金の内的論理について」<sup>(11)</sup>（本著作集第Ⅰ巻所収）と1975年初出「日本の企業内賃金構造の特質——いわゆる年功制の分析視角をめぐって」（本著作集第Ⅳ巻所収）において、年功賃金の原型は経済の二重構造が成立する第一次大戦後、大正末期から昭和初期の独占大企業にみられるが、これが制度として定着するのは準戦時体制下であるとした（本著作集第Ⅰ巻 pp.296, 302。同第Ⅲ巻 pp.70-71。同第Ⅳ巻 pp.224, 232）。

その成立条件の一つめは、壮年労働力の軍隊召集、および技術水準の低位を背景に熟練労働者が零細自営業者化しえたという当時の事情によって、ピラミッド型の年齢別勤続年数別従業員構成を維持できたことである。その結果、賃金原資を節減しつつ年功的昇給と終身雇用の両立を可能にする自律的転力が保持されることになった。二つめは昭和大恐慌による労働供給過剰を背景に、満州事変後の軍需生産の活況のなかで、終身雇用の「不可欠の補完物」たる景気調節弁の臨時工労働市場と下請け制が広範に形成・確立されていったことである。この期において財閥系大企業は監督管理者層の直接的掌握と企業内養成・訓練機関の整備によって、主に農村の初等教育修了者を給源とし極端に低い初任給から出発する新規子飼い労働者の定着をはかる一方、いったん排出した経験工を臨時工として吸収して臨時工制度を定着させ、同時に中小零細企業を下請けとして再編することにより、企業規模別の賃労働の階層化を推進した。それは相対的過剰人口の累積という客観的条件のみならず、「労働組合の右傾化と結びついた賃金決定機構の個別企業化」という主体的条件によってはじめて実現可能であったと竹中は指摘している（本著作集第Ⅰ巻 pp.295, 297。同第Ⅲ巻 pp.31-32, 36-44, 70-71, 82, 320-322）。

さらに、こうした展開において竹中が特筆したのは、産業別企業別の労働市場構造が日雇い労働市場への朝鮮人労働者の大規模な編入・定着化と「民族的差別賃金」を伴い、本工対臨時工および本国労働者対植民地労働力という二重の賃労働の二層構造が生じたことであった。加えて戦争末期には朝鮮人・中国人の強制連行がおこなわれ、日本人が最も忌避するような生命の危険を伴う軍需産業の「基底部分」に強制配置された。戦時労働統制は、激化する労働力不足のなかで本工化されていった臨時工の代わりに、女性労働者、徴用工、動員学徒を新たに追加して日雇い・臨時工制度を再編しただけでなく、これらの朝鮮人・中国人をそこに組み込むことによって身分的位階的民族差別的な賃労働の階層構造を維持・強化した。竹中は当時の低賃金の平準化をこうした労働市場分断の産物として描き出したのであった（本著作集第Ⅲ巻 pp.20, 28-29, 50-58）。

また当然のことながら、竹中は昭和大恐慌の影響が男女で異なり、かつそれらが相互規定的関係にあったことを明らかにしている。すなわち賃金切り下げは「熟練労働者より不熟練労働者に、男性労働者より女性労働者に、長勤続（経験）者より低勤続（未経験）者にシビアに」おこなわれ、

(11) 本著作集第Ⅰ巻の第九章に「日本の労働市場と賃金決定——とくに年功賃金成立の内的論理をめぐって」とタイトルを改めて所収（同 pp.275-308）。

これらの間の賃金格差の拡大を通じて、いわば低賃金の二重構造が確立していった。同時に農村労働力から工業への男性の転出比重は上昇していったが、女性では逆に低下し、代わりに家事使用人への転出比重が高まることで女性労働者の農村からの流出条件はより悪化した。とくに竹中は女子および若年者に対するより大きな切り下げが男子および高勤続者に対する切り下げ幅抑制の手段となったことに着目して、低賃金政策と「生活賃金的配慮」の不可分な関係を指摘している（本著作集第Ⅲ巻 pp.28-31）。

さらに戦時過程では、農商業・サービス部門の切り捨てによって重化学工業への移動を促進する労務動員計画と大企業の養成工制度普及のもとで、主に中層農家出身学卒者の大工業への流入と、工業の地方分散化に連動する半農半工型の労働者の増加がみられたが、それらは男子労働力を中心とする動きであったため、残された部門では女性比率の上昇と労働力の高齢化がもたらされた。他方で、徴兵による男子労働力の不足は激化し、国家統制のもとで女子労働力による男子職種への代替も大幅に進んだが、それは何よりも女子の低賃金の利用と、平時復帰後の「家庭への還元」という「景気調節弁的臨時工的性格」をテコとするものであった（本著作集第Ⅲ巻 pp.20, 53-54, 60-61）。

とはいえ、女子賃金レベルの範囲であっても、それが相対的に高い機械器具・金属工業に対する女性労働者の求職率は繊維を大幅に上回るようになった。さらに機械工業における女性労働者は年齢構成がより高く都市出身の通勤工が主である等、農村からの出稼ぎ・寄宿工が大半を占める繊維労働者とは対蹠的な特徴をもっていた。竹中はこうした男性職場への女性の進出と女子労働の型の変貌を、日本の戦後における男女同一労働同一賃金・労働諸権利運動への結節点として位置づけている（本著作集第Ⅲ巻 pp.54-57）。

ところで基幹労働力部分への未経験者や中途採用者の投入は、この期の年功賃金の形態変化を必然化した。すなわち第一次・第二次の二つの賃金統制令を経て、年功賃金は企業貢献度中心の勤続給的年功給から、年齢と勤続基準中心の国家に対する奉仕としての年齢給的年功給に変化し、全員一斉の定期昇給制度が実施されるようになったのである<sup>(12)</sup>。同時にそれは産業別年齢別性別「平均時間割賃金」の設定によって各企業の支払い総額を一定の枠内に抑える方策を伴った。この「戦時年功賃金制度」を支えたのは、賃金統制による低初任給水準の強制と壮年労働力の軍隊召集によるピラミッド型従業員構成の維持であった。「産報運動の『事業一家』的『生活給』思想」と結びついたこの戦時年功賃金制度は、「労働者の生活給思想をテコとする労働力の分割、支配の方法」として、賃金水準の絶対的低下のもとで世帯もち男性労働者の不満をそらす方策に他ならなかったと竹中は分析している（本著作集第Ⅰ巻 pp.297-298, 302。同第Ⅲ巻 pp.64-66, 69-73, 82-83。同第Ⅳ巻 p.224）。

このようにして竹中は、戦後の定期昇給制度の原型は戦時過程にあることを見出したのであるが、それにとどまらず竹中が重視したのは戦時年功賃金の形態において露わになった、労働の社会的格付けとは無縁の「賃金率の無規定性」、「社会的賃率」の欠落という年功賃金の本質であり、それが戦後に継承されたという問題であった（本著作集第Ⅰ巻 pp.279, 281, 288, 297-298。同第Ⅲ

(12) また、基本給を中心に、家族手当・住宅手当等の「生活補助給」および出勤奨励給と能率給を加えた「家族扶養的生活賃金」の形態が整備された（本著作集第Ⅲ巻 p.70）。



卷 pp.64, 69-70, 73)。

「同一労働同一賃金原則」は、標準労働日・作業量の労働組合による規制を前提とし、それに対応する同一賃率を職種の熟練・複雑度ごとに要求する原則であるが、日本の労働組合は、このような「労働の価格」を企業の枠を超えて取引できる主体として自らを確立することができなかった。すなわち労働の社会的格付けの客観的基礎となる職業技術教育・訓練の社会化を欠いた日本の労働組合<sup>(13)</sup>は、こうした社会的賃率基準を団体交渉で設定する企業横断的組織に飛躍することがないまま推移したのである(本著作集第I巻 pp.143-144, 288-289, 291。同第II巻 pp.316-318。同第IV巻 pp.206, 215)。

戦後、日本の労働組合は飢餓の水準におちこんだ賃金に対し、年齢別最低生活保障としての生活賃金要求をもって臨み、他方、企業の側は臨時工をテコとしつつ子飼いの労働力養成のための勤続・企業貢献度中心の年功制度の確立に向かった。戦後の年功賃金と労働市場の企業別分断はこの労使「両者の結合型」, 「癒着」として再編されたことと竹中は指摘している(本著作集第III巻 p.83)。

この再編の第一の理由は、低初任給の維持と労働力の需要独占を可能にする若年労働力の過剰供給、第二は労働条件の有利な確保のために相対的過剰人口の圧力の遮断と企業排他性の選択を自らのメリットとみなす大企業労組の「現実主義」である。竹中によれば、ここではGHQの対日労働政策とくに1947年2・1ストの敗北がもたらした挫折感の影響も大きく、このことが敗戦直後の産業別組織の分解につながったという。第三の理由は手工の熟練から客観的熟練への客観化の立ち遅れにより年功的労務管理が戦後も当面有効であったことである。竹中はさらに第四として、社会政策・社会保障の遅れが大企業労働者の企業依存意識を導き、後者がまた前者の発展を阻害する結果になったことをあげている(本著作集第III巻 pp.94-95。同第IV巻 p.224)。

さらに敗戦でいったん失われたピラミッド型従業員構成の自律的内転力は人員整理と労働組合の従業員組合化によって再構築された。また、臨時工だけでなく社外工・パートタイマー等の新たな景気調節弁的労働力の形成と中小企業の下請け利用によって、大企業の終身雇用を存立させる労働市場の二重構造も再確立された(本著作集第I巻 p.299。同第III巻 pp.94-96, 323-324)。

こうしたなかでおこなわれる企業別賃金交渉と春闘は、上述の戦時の「平均時間割賃金」にルールをもつ一人当たり平均額のベースアップという方策によることとなった。もともと独占資本の賃金管理の基本は、総労働給付に対する総賃金原資の最大限節減の原理だが、それに対抗して、工場・プラント支部を基礎とする産業別組合は、最終的には企業・事業所レベルで決定される賃金水準の下支えとしての標準的協約賃率と、工程別作業の内容・標準作業量・標準時間の組織的把握によって賃金規制をおこなう。しかし日本の労働組合はこうした機能を十分もつことがなかった。企業間競争による労務費均等化の論理に包摂される「ベース賃金交渉は、協約標準賃率の設定には無効」であり、「賃金原資を最小に節減しつつ、近代的経営管理の浸透を可能ならしめた」と竹中は指摘する。のみならずその配分権限が経営者に基本的に握られているかぎり、賃率不在のもとでは

(13) 竹中はその歴史的背景として、日本の労働組合にはイギリスのクラフト・ユニオンがもちえた徒弟制度の前提が欠け、それに代わるべき公的な徒弟教育も成功しなかったこと、その結果、外来技術に応えられる基幹労働力は独占資本の企業内養成に依存し、そのことがまた労働市場の企業内封鎖を強めたこと等をあげている(本著作集第I巻 pp.289, 291。同第IV巻 p.215)。

あらゆる差別的配分が可能である。竹中はこの段階で女性労働者、とくに中高年女性労働者の賃金切り下げが最も顕著になることに着目している（本著作集第I巻 pp.250-251, 292-293, 295。同第IV巻 pp.154-155）。

「賃金闘争をやる場合、日本では賃金総枠をまず取るという要求をする」が、「これをどう分けるかという場合、やはり女性の分を少なくしておけば男性の取り分は多い」、「そういう形で競争させるような仕組みにしておけば、……資本の方としては安泰」であるというだけではない（本著作集第VII巻 p.256）。そもそも「賃率不在のもとでの、年齢・勤続にもとづく低昇給の論理」は、「年功の多い高齢者の賃金を、少ない低年齢者の賃金で補償する方法」によって「賃金原資を最小限にとどめつつ」、やむを得ない範囲でのみ「家族の生活への顧慮」をおこなう個別賃金管理であった（本著作集第I巻 pp.293, 295）。だが、このように「男子には年齢が増すことに伴う生活費上昇の一点の考慮が、資本にとって必要悪と認められているのに対し」、女子にはそれすら認められず「ぎりぎり見積もらなければならない年齢別最低生活保障のメカニズムからも脱落しており、年齢、学歴、経験を問わず、一つの低賃金集団として機能している」（本著作集第II巻 pp.310-312。同第IV巻 pp.134, 147, 178）。

このようにして竹中は日本の女性労働者に対する賃金差別の問題を、女性の「周縁性」の問題としてではなく、日本の賃金決定機構の核心である「賃金率の無規定性」・「社会的賃率」の欠落と不可分離なジェンダー問題としてとらえていた。そして、これこそ年功賃金に依拠しようとする論者と竹中を分かち点であり、さらに他の横断賃率論者にもほとんどみられない竹中の独自性だったのである。

すでに述べたように、竹中は「差別撤廃の基準は同一労働同一賃金、つまり、熟練度以外の差を認めない熟練度別賃金に他ならない」として、「企業間格差の撤廃と、企業内の身分別、性別、年齢別、学歴別などの格差の撤廃により、労働者の団体交渉力を高め、賃金の社会的基準を高めていく道」を主張した。だが、その一方で竹中は「ヨーロッパの賃金が職種別・熟練度別賃金たりうるのは、賃金水準の高さもさることながら、その背景に社会保障がより進んでいる点を見逃してはならない」と指摘し<sup>(14)</sup>、これに対し日本では低い初任給と社会保障・住宅等の未整備のもとで、労働運動の側でも「年齢別の生活要求」を個別賃金のなかで満たそうとする賃金闘争が不可避であったとも分析している。ここから竹中は「純粋に年齢にもとづく差別賃金は、賃金水準が低いから、生活要求との結びつきから、これを満たす水準に到達するまで残らざるをえない」として、一定段階までは職種別熟練度別賃率だけでなくあわせて「年齢別最低保障賃金」の産業別協約をめざすべきとした（本著作集第I巻 pp.250, 253-255, 270-271, 316-318, 321-322。同第II巻 pp.326-327, 同第IV巻 pp.198-199）。

またこの「年齢別最低保障賃金」については、上述のように竹中は熟練度の差を無視する点で、女性の専門職種に対する不当評価の解決には限界があると指摘していたが、他面では、ベースアッ

(14) 竹中は賃金収入のカーブと生計費変動のカーブのギャップは、ヨーロッパでは社会保険や社会保障への依存を必然化したとする小野恒雄の指摘を引いている（本著作集第IV巻 pp.209-210）。同一労働同一賃金原則と扶養家族数によるニーズの相違との矛盾、いわゆる賃金のジレンマの問題と児童手当制度との理論的歴史的関連については北 2004b, pp.15-16。

配分過程における上記の女性差別のチェック、とくに中高年女性労働者の低賃金の底上げによって、年齢別ポイントで最低保障賃金を設定する「個別賃金要求方式」の意義は大きいという積極的評価もおこなっている（本著作集第Ⅰ巻 p.322。同第Ⅱ巻 p.326。同第Ⅳ巻 pp.154-155）。

そして年齢給部分を縮小し横断賃率に移行していくには「家族手当法や年金制度などの社会保障の拡充が不可欠である」ことを指摘して、とくに「扶養する児童の数に応じて、賃金とは別個に社会保障の形で支給する制度」としての家族手当法（児童手当法）の必要性を強調した。竹中は何より「家族数と賃金のリンクをたち切れる条件の確立」という点にこの制度の意義を見出し、「年齢による生活費の違いを盾にして、若者の半人前の賃金を合理化している年功賃金制度を変え、同一労働同一賃金を実現する前提としてきわめて重要な課題」と位置づけたのである（本著作集第Ⅰ巻 pp.254-255。同第Ⅳ巻 p.79。北 2004a, p.41。北 2013, p.149）。

さらに職種別・熟練度別賃金は「全国最賃や社会保障制度の充実を不可欠の前提条件とする」が、しかしそのことは「たたかいの順序が、全国最賃や社会保障制度を先行させなければならないというのではない」として<sup>(15)</sup>、「職種別・熟練度別賃金の具体化へのたたかいが積極的になされればなされるほど、これらの前提条件への取り組みは高まらざるをえないはず」だと主張した（本著作集第Ⅰ巻 p.256）。

その後も竹中は「住宅保障・高齢保障・児童手当の拡充などの社会保障の充実、同一労働同一賃金のバックグラウンドである」と繰り返し述べている（本著作集第Ⅱ巻 pp.326-327。同第Ⅳ巻 pp.198-199。同第Ⅴ巻 p.312。同第Ⅶ巻 p.316 等）。実は児童手当制度に対するこのスタンスにおいても、他の横断賃率論者と異なり、またその批判者とも異なる竹中の独自性をみることができると<sup>(16)</sup>。現在でこそ家族賃金の解体・男女同一価値労働同一賃金の実現と児童手当拡充との理論的関連に言及する論者は少なくないが、1960年代・70年代当時の日本においてはむしろ「世帯賃金」の確立こそが取り組むべき目標であり、児童手当の意義は男性の賃金だけでは家族を扶養できないような低賃金の補完にあるといった理解が、研究・運動の双方において支配的だったからである<sup>(17)</sup>。社会保障給付と賃金を峻別することの意義を看過し、児童手当を世帯主に対する家族賃金の延長ないし補完と想定するこうした論にあっては、賃金の家族手当の廃止が日程にのぼったとたん児童手当に対する警戒と反発が生まれ、十分な賃上げと世帯賃金の確立があるまでは児童手当の整備は先送りすべきという主張に容易に転換していく（北 2004a, pp.146-147。北 2013, pp.38-41）。

のちに竹中は次のように述べた。「『労働力の女性化』は労働力の価値分割を進行させるであろうが、その過程は同時に、労働力の価値の社会保障形態での発展を促進する要因でもある」。「性役割分業に立つ労働力の再生産様式が支配的な段階では、労働力の再生産は家族を単位とした家族賃金という形態をとることとなろう。しかし、共働きが普遍化するにつれて、労働力の価値は、直接賃

(15) この主張は、総評の1962年8月定期大会の方針「職務給闘争について」が「とくに横断賃率実現の条件は、失業・半失業の広範な存在と、最低賃金制度の未確立、低賃金水準を解決することなしには不可能である」としたことに対するものであろう（本著作集第Ⅰ巻 pp.247-248）。

(16) 代表的な横断賃率論者である吉村勲と竹中は、「家族賃金」に対しては対照的な位置づけをおこなっている（北 2004a, pp.41-42）。

(17) こうした「理解」が児童手当に所得制限を課すという成立当初からの制度の「特異性」の一因となった（北 2004c, pp.174-180。北 2010, p.104）。

金（個人単位）と間接賃金（社会保障形態をとった）へと形態変化がもたらされる」。このような「労働力の価値とその実現形態の変化の関連を、いかに歴史的理論的に明らかにするかが残された課題」であると（本著作集第IV巻 p.303。同第V巻 pp.109, 371）。

1970年代以降の社会保障の一定の進展を背景に、総労働力の総再生産費＝労働元本は「直接賃金」と「間接賃金」（社会的給付）に分化するという論理で労働力価値形態の変容を論じた研究者は竹中の他にも少なくなかった（本著作集第I巻 pp.226-227。同第IV巻 pp.209-210）。だが、日本においてはこの「間接賃金」という用語は、上記のように賃金と社会保障給付の機能を混同する言説につながるものがしばしばである。これに対し同じくこの用語を使いながらも竹中に独自のものは、「家族数と賃金のリンクをたち切れる条件の確立」、すなわち両者の峻別の重要性に焦点を当てたことであり、またごく早い時期から児童手当の意義に着目して、家族賃金から男女同一価値労働同一賃金・個人単位賃金への移行の展望のなかにこれを位置づけていたことにあるといえよう。

### 3 女性労働論

上述の大森は、労働市場分析を欠く賃金決定論を批判した氏原の問題提起に対して、「婦人労働」研究の分野でそれに「最も応えたというべき」存在は、竹中であると評している（大森 2014, p.230）。実際、女性の低賃金の原因をもっぱら不熟練、家計補助労働、勤続年数の短さ等に求めるそれまでの定説を排し、女性労働がなぜそのような状態に置かれるのかは「日本の賃金一般の決定機構との関連で明らかにされなければならない」というのが竹中の問題意識であった。日本の賃金には性別格差だけでなく学歴・年齢・勤続・雇用形態等による格差も含まれている。竹中はそれらもまた性差別と結びついていることを労働市場の分析をとおして浮かび上がらせようとしたのだった（本著作集第IV巻 pp.22, 62）。

以下、その理論的枠組みを追えば、一般に資本主義経済においては「本来同一労働市場に属すべき労働者が、企業内分業、労働組織における資本の労務管理をとおして、性、年齢、人種などにより労働市場の分断を生み出す」傾向をもつ。さらに独占大企業における職種は「同一昇進ルートに属する職務群の総称」として、その企業内性格が論じられるが、「昇進ルートからはずれた性・人種・身分（常用、臨時）的差別のもとにある労働者は、非独占企業と同一の」開放的・横断的労働市場のもとに置かれ、「独占資本の企業別掌握からはずされた層」となる（本著作集第I巻 pp.70-71, 77, 292）。

このような労働市場の企業規模別分断と階層化のもとでは「女子労働力の年齢的差別は決定的に重要な位置」を占める。大企業は主に若年女性労働者を採用する一方、彼女らを昇進ルートから除外し、職務群の一番下の補助的・不熟練・単純労働の職種に緊縛して、その流動性を促す短期雇用政策や低賃金政策をとろうとする。換言すれば大企業は中高年女性に対する排他的政策をとるのであり、その結果、これらの女性労働者は中小零細企業に集中し、やはり不熟練労働者として、労働力の競合関係がより厳しく作用する労働市場で過当競争にさらされ、流動性の高い停滞的過剰人口として再生産される（本著作集第II巻 pp.200-202）。

これはまた、労働者の低い生活水準のもとで女性の技能習得機会が男性より制約される結果でも

あると竹中は指摘する。労働市場の需給両面におけるこうした男女差別のもとで、女性労働者は単純労働分野に集中し、男性労働者との関係においても、また家計との関係においても補助的労働力として位置づけられる。ここにおいて竹中が独自に主張したことの一つは、女性労働に与えられるこうした性格規定は単なる「封建的遺制」の産物ではなく、「近代家族」こそ、それを根底的に支える労働力供給条件であるということだった。すなわち近代家族は「婦人労働者をたえず家計の状態によって排出したり吸収したりしうる景気調節弁的経済機能体」となる。しかも労働者とその家族の再生産は基本的にこの家族内の「私的労働にゆだねられ」ているのであり、その多くを女性が担ってきたという歴史的現実が、女性と男性のそれぞれの労働力再生産とその商品化を独自に規定するのである（本著作集第Ⅰ巻 p.45。同第Ⅱ巻 pp.18, 203-204, 237, 254-255, 260, 292-293。同第Ⅳ巻 p.169）。

したがって資本主義経済は「男女の労働力が個別の価値範疇として把握される社会・経済的基盤を内包」しており、その意味で「性差が社会的範疇として論ぜられる」と竹中は論じた。すでに触れたように、この労働力価値の性差が直接男女賃金格差を規定するのではない。しかし、女性労働者の排他的市場が形成されていけば、その熟練度にかかわらず、当該労働市場で支配的な女性労働力の再生産条件が市場価値を低位に規定するし、それが単純労働市場であれば、そこに集中していく労働者の過当競争でさらに賃金は低下する傾向をもつ。そのことは男性労働者から女性労働者への労働ダイリューションの導因でもある。だが、竹中は家事労働の社会化と女性の自立的労働を推進する労働運動の進展によってこの「自然的性差は歴史的にたえず縮められているというべき」であり、「男女労働力の個別的価値差は固定的なものではなく、その差異の程度もそれぞれの国の具体的な資本主義の発展状態によって異なる」とも強調していた。したがって、それは当時の批判者が前提したような生物学的性差や慣習・制度に基づく説明とは明らかに異なっていたのであり、むしろ労働力価値の性差をあくまで歴史的社会的に形成されるものとしてとらえる立論であった（本著作集第Ⅰ巻 pp.104-110。同第Ⅱ巻 pp.18, 237-238, 250, 253, 263-264。同第Ⅳ巻 p.73）。

竹中は前述の『戦後女子労働史論』の上梓にあたり、女性の低賃金を「低賃金労働者一般の問題に解消し、性差別の経済学を不問にする研究方法への疑問を示したもの」と自ら解説した。その後も竹中は「今日まで資本主義はジェンダーニュートラルであったためしはない」と強調したが、そうした視点は竹中の1960年代初頭の労働力価値論の次元にまでさかのぼるといえよう（本著作集第Ⅱ巻 p.18。同第Ⅴ巻 p.368）。

いずれにせよ竹中の女性労働研究には、独占段階の労働市場分断の解明は「資本一般」の論理としてだけでなく、「女子労働力をはじめ、相対的過剰人口の存在形態と、それを担う労働力主体の再生産構造」の分析が不可欠であるという問題認識が貫かれていた。竹中はまた、労働の代替性の範囲と相対的過剰人口との関連、それに規定される資本間競争と労働者間競争の分析を欠く労使関係決定論は、単なる「勢力論」に墮す可能性があるとも警告している。このような理論のもとで竹中は、とくに1960年代から80年代という長期のスパンにおいて、日本の労働市場における性別分業の構造変化を同時代的かつ系統的に研究した。その実証部分についての検討は他に譲り、以下では竹中が明らかにしようとした日本資本主義と性別分業の相互規定的関係とその歴史的展開を概観する（本著作集第Ⅰ巻 pp.211-214。同第Ⅳ巻 pp.97-98, 333）。

竹中はまず1960年代の女性労働分析において、日本の女性の低賃金問題はその「小規模企業集中化と広範な家内労働者との競合関係という市場構造を抜きにしては解きえない」と指摘した。すなわち女性労働者の6割以上が100人未満の中小零細企業に属し、しかも女性の比重が高い業種の背後には、やはり女性が大半を占める膨大な数の家内労働者が存在して、その低い所得水準が賃金引下げの「死錐」となる過当競争市場を構成している。同時に、広範に残存する小商品生産分野は、家族従業者としての女性を補助労働力として、また景気調節弁的な流動性の高い労働力として再生産する基盤となっていた。とくに竹中が注目したのは、これらの層を含む相対的過剰人口の圧力が賃金の下限を無償労働にまで接近させるメカニズムをもつことであった。その底辺には、女性労働によって生み出された利益は家長のもの、労賃という考えかたすら発生しない「文字通りのただ働き」、アンペイド・ワークとなる層が存在していたからである（本著作集第Ⅱ巻 pp.208-210, 215-218, 220, 240-241, 245-247, 253-256, 314-316。同第Ⅳ巻 pp.31, 108）。

加えて30歳以上の女性労働者の6割以上が家族従業者であるという事態は、小商品生産分野が若年女子労働者の短期雇用を支える、リタイア後の受け皿として機能したことを意味する。竹中はさらに独占大企業の低い下請け賃にもかかわらず中小零細企業が存続しうるのは、こうした中高年女性の低い労働条件に依存しうることであると指摘し、50年代を通じて再編された「日本の産業の二重構造は、まさにこれらの広範な女子の過剰労働力を背景として成立したといえる」と強調した（本著作集第Ⅱ巻 pp.210-211, 255, 289-290。同第Ⅳ巻 pp.86-87, 91-92, 105-107）。

竹中はまた、女性に対し年功賃金と終身雇用の適用を否定する独占大企業の賃金・労務政策が、中小零細企業における中高年女性労働者の労働条件をより悪化させる関係も明らかにしている。本来機械制大工業の発展は、労働力の等級的構造と分業を解体する技術的な可能性を拓くものであるが、「大工業の資本制的形態は、これと絶対的に矛盾して、女子および未成熟労働力を簡単な補助的労働過程に緊縛するというマニュアル的編成を完成させる」。このように「企業内分業における女子の配置自体が、搾取体制としての工場体制によって規定され」ることにより、女性はピラミッド型労働組織の最底辺の単純労働に配置され、さらに独占段階ではここに年齢差別が加わるが、この差別は年功賃金制度のもとではいっそう決定的となる。すなわち年功的熟練を要しないとされる単純労働ないし半熟練の職務に女性労働者を緊縛するかぎり、短期雇用と昇給差別でその早期退職を促し、単身者水準かそれ以下の低賃金でより適応性・可塑性に富む若年労働力に「新陳代謝」し続けることが、賃金原資節減の「合理性」にかなうからである。そして同時に、大企業からのこうした中高年女性の排出・排除は彼女らの中小零細企業への集中とそこでの過当競争をより強めることになる（本著作集第Ⅰ巻 p.106。同第Ⅱ巻 pp.200-202, 210, 220, 233-234, 240-243, 255-256, 288-289。同第Ⅳ巻 pp.147-148）。

労働移動における不利な労働市場への下降傾向は男性労働者も同様であるが、女性に対しては大企業の年齢制限がより厳しく作用する。こうして竹中は男女間の差別に加え、それを基礎にした年齢による女性間差別の政策が女子労働をトータルに低賃金労働として再生産する基盤であると総括的に指摘した（本著作集第Ⅱ巻 pp.233, 255。同第Ⅳ巻 pp.50-52, 109）<sup>(18)</sup>。

(18) 1960年代前半においては、大企業で若年女性の比率が高く中小零細企業では中高年齢女性の比率が高いという構図は、女性に独自のもので、男性は逆になっていた（本著作集第Ⅱ巻第六章 pp.217-218）。

だが、こうした短期雇用管理策にもかかわらず、1955年頃までは自発的にリタイヤしていた女性たちが職場に定着する傾向は高まっていった。これは「年功賃金制度のもとで、女子を低位な職級、単純労働に配置し、新陳代謝をはかることによって賃金原資の節約がはかられるという賃金合理化の機能が有効でなくなってきたことを意味している」。しかし、企業は女子若年定年制・結婚退職制の新たな導入や差別的昇給制度でこれに対応し、短期雇用の強制・誘導と賃金節約を同時にはかかってきた。他方で、やはり55年頃から現れた学卒労働力のひっ迫状況はその後いっそう激化して、初任給上昇とその平準化傾向に結果した。こうして若年労働者争奪と女性既婚・中高年労働者への退職強要という一見矛盾した政策が現れたのである。しかも、それは中小零細企業への女性中高年労働者の集中の強化だけでなく、その女性たちが臨時工やパートタイム労働者として採用されるという新局面を進行させることになった（本著作集第I巻 pp.259, 268。同第II巻 pp.140, 276-280, 282, 289-290, 307, 318-319, 327。同第IV巻 p.117）。

竹中はこの非正規化が男性労働者と非対照に生じたこと、また女性労働者の間で非正規雇用による正規雇用の代替が生じたことに注意を促している。たとえば1960年代の前半に男性の臨時雇用は減少傾向をみせたのに対し女性は横ばいであり、他方で女性パートタイム労働者への需要は急増した。さらに60年代の後半には男性の臨時・日雇い構成比は低下したのに対し、女性は逆に常用雇用の比率低下が起こったのである。のみならず、当初は若年労働力のひっ迫から中小企業中心に増加したパートタイム雇用が、今や大企業によって組織的かつ大規模に利用され始めた（本著作集第II巻 pp.279-286, 315-316。同第IV巻 p.86）。

このように非正規雇用の形で大企業のなかに引き入れられた中高年女性労働者は内職労働者と同様に、本工労働市場とは分断され、「本来的にはその下層に位置づけられた中小・零細企業ないしは日雇労働市場に属して」過当競争労働市場を独自に構成する。こうして同一企業組織のなかに異なる採用ルートと労働条件格差をもつ女性雇用の二重構造が形成され、その結果、昇進ルートをたどる正規男性労働者とそこから排除される女性正規労働者、そして非正規労働市場に置かれる中高年女性労働者という新しい年齢別・重層的雇用構造が出現した。しかもパートタイム労働者の労働市場と内職労働市場は相互に流出入自由な供給過剰の労働市場であり、さらにその背後には就業機会を待機する膨大な中高年家庭主婦が控えるようになった。賃金構造の底辺は女性によって担われるという日本資本主義の特徴が高度経済成長期にも継承されたのは、この労働市場の分断構造によったことを竹中は実証的に明らかにしたのだった（本著作集第II巻 pp.282-286, 307。同第IV巻 p.106）。

若年労働力の供給過剰とそれに基づく低初任給という年功賃金の必須の基盤がともに揺らぎ始めたことは、その代替策・相殺要因としての非正規女性労働者の膨大な創出と、昇給制度の男女差別を促進した。もう一つの代替策は、1966年以降一貫して漸増傾向にあった職能給・職務給に基づく男女賃金差別策である。これらの賃金形態は社会的基準としての熟練度に基づく横断賃率ではなく、資本主導の個別企業的序列に基づく労務管理給であり、男女の職務を分離し、低い評価・賃率と結びつけられた低い職階・職務・職能区分に女性を位置づけ、差別的な考課、昇給、昇格・昇進規制と運用によって賃金の頭打ちを強める方策となった。こうして、年功賃金体系に職務給・職能給の要素を一部組み込んでもなお、女性労働力は初任給範疇の維持と賃金支払総額抑制の手段とし

て位置づけられたのである（本著作集第Ⅱ巻 pp.318-323。同第Ⅳ巻 pp.57-58, 77, 85, 97-98, 111, 171-173, 187-194, 249, 332, 334）。

竹中はまた、パートタイム労働者が「すぐれて身分的に不安定な臨時・日雇名義労働者」であり、かつその少なくない部分が労働時間の短くない「疑似パート」で、しかもフルタイム労働者よりはるかに雇用条件が劣るといふ日本独特の形態をとっていることにいち早く着目した。のみならず竹中は、戦前からの伝統である大企業の臨時工制度が戦後においては中高年女性労働者を主力として再編されたとして、その歴史的意義をあとづけた<sup>(19)</sup>（本著作集第Ⅱ巻 pp.280-283。同第Ⅳ巻 pp.76, 91-92, 130）。日本のように労働組合の労働市場横断的な統括機能が不在のところでは、いかに若年労働力が不足しても、それを一部代替する不安定雇用労働者の創出によって原資を節約しつつ年功賃金体制を一定程度維持し再編することは可能であり、同時に企業忠誠心を抽出する差別的賃金管理としての年功賃金のメリットは頑強に保持される。まさに戦後年功制においては、基幹的男子労働力の終身雇用の維持と女子労働力を主たる担い手とする景気調節弁的な「周辺」労働力の創出が「相互規定的な補完物」とされ、かつ「男性の年功賃金体系成立と女性の非年功賃金体系の組み合わせ」が原資圧縮のための必須の賃金管理方式となった。竹中はこうして戦後年功制がいかに「生産点での性別分業を絶対的要請とするもの」であったかを同時代的に明らかにしたのであった（本著作集第Ⅱ巻 p.135。同第Ⅳ巻 pp.217-218, 337-338）。

日本は1965年以降はじめて完全雇用がフィットする条件に達したが、完全雇用政策は蓄積を阻害するほどの賃金騰貴を防ぐ追加労働力の創出を必要とする。経済審議会労働力研究委員会「労働力需要の展望と政策の方向」（1969年12月）が、年率10.6%の経済成長率を維持するのに必要な追加労働力は新規学卒を見込んでも801万人不足として、この分を「未利用中高年女子労働力によって補完される」としたことはよく知られているが、このウーマン・パワー政策こそは主婦のパートタイム労働を国内最大の低賃金かつ景気調節弁的労働力供給源として定着させる契機となった。

これに対し竹中は即座に、未利用労働力の活用といいながら、主婦のパートタイム雇用・不熟練労働の開拓にのみ力点が置かれ、高学歴化していく新規女子労働力の雇用機会の狭さが不問にされていること、仕事と家庭の両立を可能にする積極的労働力政策を欠くことを指摘して、ウーマン・パワー政策は大卒女子の敬遠および結婚退職・若年定年制と主婦パートタイマーの大量創出を結びつける要であると批判している。また、マイホームイズムは一方で職場から家庭への女性の自発的リタイヤを促進し、他方では消費の社会的強制に促された主婦の賃労働化を推進するという二重の機能を果たすイデオロギーであると指摘した。時代をとらえる竹中のこうした分析の鋭さと緻密さは研究者のみならず当時の多くの一般読者をひきつけることとなった（本著作集第Ⅰ巻 pp.211-212。同第Ⅱ巻 pp.38, 271, 296-298, 409。同第Ⅲ巻 p.98。同第Ⅳ巻 pp.126-128, 135）。

本著作集の魅力の一つは、高度経済成長期と低成長への転換後という二つの時期における女性労働の展開と変貌を、竹中の同時代的な洞察をとおして俯瞰できる点にある。第一次オイル・ショックを契機に売り手市場だった労働市場は局面を転換したが、それまで長期的に低下していた女子労働

(19) 竹中はすでに1965年の時点で「パートタイマーとフルタイマーとの同率賃金を実現するための法規制」の必要を主張し、1970年にも「パートタイム雇用の労働条件の適正化と、短時間労働者としての社会的地位の格付け」が緊急不可欠であると指摘していた（本著作集第Ⅱ巻 p.297, 同第Ⅴ巻 p.32）。



働力率は、同ショック時の急落後上昇に転じて、男子労働力率の一貫した低下傾向と対照的な動きをみせた。さらに女性雇用労働者のなかの既婚率は1950年代の4割以下から70年代には5割強に上昇し、85年には7割弱を占めるにいたった。同時に男性の臨時雇用は1967年以降減少傾向にあったのに対し、女性の非正規雇用、とくにパートタイム労働は75年の雇用調整後一貫して増加したのである。こうしたなかで1975年以降、初任給とくに高卒初任給の伸びが低下したが、その原因として竹中は、「壮年女子労働力を中心とする第二次的労働力の大幅追加供給は、新規学卒労働力の追加供給減少をまかなう以上に大きく、労働市場全体を供給過剰とすることになった」という仁田道夫の分析によりつつ、主婦労働力の供給圧は今後いっそうこの傾向を拡大すると予想した（本著作集第Ⅱ巻 pp.276, 279-280, 367-369, 410。同第Ⅳ巻 pp.146-147, 172-173）。

他方、1950年に女子就業者の3分の2を占めていた家族従業者は1985年には2割にまで低下した。これは新規労働力の主な供給源が今や家族従業者・自営業者から家事従事者に移行したことを示すと同時に、リタイア後の中高年女性がもはや依るべき自家労働をもたず、「主婦という名の失業層」としての性格をもつにいたったことを意味する。竹中はこれをウーマン・パワー政策の最大のインパクトと位置づけた。さらに減量経営と生産のフレキシブル化の要請は資本蓄積の新段階をもたらしたが、ここにおいて竹中が強調したのは、「弾力的な性格を伝統的に発揮」してきた女性労働に企業が「戦略的地位」を与える段階にいたったということであった（本著作集第Ⅱ巻 pp.122, 269-271, 284-286, 291, 410-411。同第Ⅲ巻 pp.176-177, 211-212）。

1980年代の論文で竹中は、この段階の企業戦略が、中核労働力の利用を職務範囲の拡大や配置転換、残業による生産変動への対応等でよりフレキシブルにする一方、外注、パートタイマー、派遣労働者等「伸縮性の高い」労働力の利用度を高める方向に置かれていること、さらにこれらの労働市場の下位にはなおも女子を主力とする家庭内職労働者が置かれ、このような形で女性労働の外部労働市場への集中と内部労働市場における縁辺セクターへの集中というジェンダー構造の再編がおこなわれたことを指摘している（本著作集第Ⅱ巻 pp.358-359）。

また上述のように竹中は当初から、労働市場のジェンダー分断には女性の年齢差別が伴うことに注目し、雇用上の性差別には水平的・垂直的性別職務分離に加え、年齢・未既婚別などによる雇用形態別分離があるという視角に立っていた。1960年代の後半においては、それは保育所・学童保育の不足を背景に、乳幼児を育てる女性や老人は内職へ、学童を育てる女性はパートタイマーへ誘導されるという指摘に連なっていくが、低成長時代の上記のジェンダー構造についても竹中は、1986年における家庭内職労働者は平均年齢44.8歳であり、かたや、週35時間未満の女性パート労働者は42.5歳、有配偶者率は約9割であるのに対して、女性派遣労働者は平均年齢25～34歳で未婚が6割と対照的な構成をとることに着目している（本著作集第Ⅱ巻 pp.40, 293, 342-346）。

そして、こうした事態を女性の主体的選択、企業とのニーズ一致による需給均衡と説く当時の解釈に対し、性別分業社会を暗黙の前提としながらこれを不問とし個人の行動を合理的とみる立論と批判して、この年齢別パターンは専業主婦の「妻の座」権を強化する家族政策のもとで、家庭と仕事の両立の困難度に応じて形成されていること、またそれらの賃金格差や工賃の低さは代替性の難易度・参入障壁の強弱によって雇用形態別に分断された労働市場の競争条件の差の反映であることを指摘した。竹中はさらに、教育・訓練の社会的未整備のもとで再就職女性の能力が過小評価かつ

浪費され、このことが労働力の流動性をいっそう高めていること、同様に正規雇用で勤続してもキャリア発展にはつながらない女性の現実が派遣労働への転職動機となっていることにも注意を促している（本著作集第Ⅱ巻 pp.374-377, 394-396）。

しかもこうしたジェンダー構造の再編は新たな代替現象を伴った。高度経済成長の時代においては、竹中は男性採用難の代替と女性の低賃金の利用を目的に女性の職域拡大がおこなわれ、とくに巨大企業の出現による間接部門の著しい拡大のもとで男性の職務が管理的事務とルーティンワークに分化し、後者を女性に置き換える企業内性分業の再編がおこなわれたことを分析していた。そして低成長下の1980年代の研究においては、大企業を中心とした減量経営下の雇用削減や新規女子高卒者の採用手控えという現象に注目して、OA機器作業の急速な平準化により技能の企業内部化の必要性が減じ派遣労働への外部化に向かったこと、女性パートタイム労働者の年増加率がフルタイム労働者のそれを大幅に上回り、後者の増加率はむしろ下降傾向にあること等を指摘して、女性正規労働者が非正規労働者にダイリユートされる局面が現実化したことを明らかにした（本著作集第Ⅱ巻 pp.274-275, 287-289, 339-341, 358-362）。

だが、高度情報社会への移行とサービス経済化は、女性の職場進出をいっそう不可逆なものとした。とくにオートメーション化によって全産業に普及した交代制や、人的資源の効率的分配と労働市場のフレキシビリティへの要請は、女性労働分野の拡大と従来の日本的雇用管理の見直しを求める企業戦略を呼び起こした。男女雇用機会均等法を契機に普及したコース別管理等の新人事制度や母性保護の廃止を推進する労基法改正は、こうした要請のもとに登場したと竹中は分析している。性別分業家族を前提とした労働条件と社会体制を基本的に不問にしたままの新自由主義的な「機会の平等」に対し、竹中が生産と人間の再生産のトータルな改革をめざす「結果の平等」を対置したことはよく知られているが、実際、均等法は一部のキャリア女性に道を拓く一方、大勢としては竹中の警告どおり性別分業の再編成に結果した。しかも全国転勤等を条件とする間接差別的な基準をとおして大多数の女性たちに割り当てられた「一般職」については、時を経ずしてパート労働や派遣労働への置き換えが進められたのである（本著作集第Ⅱ巻 pp.139-145, 377-393。同第Ⅲ巻 pp.193-194。同第Ⅶ巻 pp.219-220）。

また、1980年代においては、パートタイム労働者は女子雇用労働者の5人に1人という比率であったが、竹中は他の先進国が30～50%のパートタイム比率であることを指摘して、日本も「早晩後を追う」とその時点で喝破していた。ME技術のキャリア形成がoff-JTに移行したことにより、専門職の派遣労働や家庭でME機器を操作する都市型内職が登場するであろうことも現在より30年近く前に見越している（本著作集第Ⅱ巻 pp.122, 343, 359, 410）。だが、同時に竹中は、もはや女性労働を産業予備軍的存在、家計補助労働あるいは縁辺労働力、低賃金不安定労働といったカテゴリーに一義的に一括できない段階に入ったとも強調している。求められるのは、性別職務分離が再編されながら一部に上層移動のルートを拓くという複層化した構造の分析と理論化であり、そこではまた、学生アルバイト等を含むいっそう多様な非正規労働者の急増とその戦力化が日本型雇用のジェンダー・ハイアラーキーに代わる、あるいはそれに重ねられた形のジェンダー・ハイアラーキーを形成しつつあるという事態も射程に入れなければならない（本著作集第Ⅱ巻 pp.17, 25, 38-39, 343, 357-362。同第Ⅳ巻 p.298）。

しかも、こうしたジェンダー構造の複層化が第三世界の「外国人女子労働をとり込む形で進行」することを、竹中はやはり 1980 年代の段階で指摘していた。日本では戦前から在日朝鮮人を分断的労働市場の構成要素としていたが、その日本の戦後において外国人労働力の大量導入が生じなかったのは、アジア他民族への排他性といった要因によるだけでなく、すでにみたように農商工業の家族従業者が大量に存在し、その賃労働への移行がウーマン・パワー政策によって促進されたためでもあった。つまり日本では「追加労働力給源としての女子労働力が西欧諸国の外国人移民労働力に代置した機能を演じてきた」と竹中は指摘する<sup>(20)</sup>。しかし、やはりすでにみたように、こうした家族従業者層ももはや縮小し追加労働力の給源は雇用者世帯の主婦にいつそうシフトしている。かくて次の段階ではフロー型女性労働力が外国人女性労働力と競合局面に入り、両者の新たな分断的労働市場が形成される可能性があると竹中は予測した。こうした巨視的な歴史把握は竹中の特徴の一つといえるが、この予測は約 30 年後の現在いよいよ現実化しつつあるといえるだろう（本著作集第Ⅱ巻 pp.19, 411-412。同第Ⅲ巻 pp.213-214, 329）。

#### 4 労働組合と性差別

竹中は 1985 年の「女子労働論の再構成——雇用における性分業とその構造」<sup>(21)</sup>においてマルクス主義フェミニズムの理論的貢献を二点あげた。その第一は古典派以来の経済学が「家族」というカテゴリーを理論的に内蔵してこなかったことに対する批判的分析、第二は性別職務分離における労働組合のセクシズムの告発である（本著作集第Ⅱ巻 pp.42-44）。このうち第一の点は、欧米のマルクス主義フェミニズムの登場以前から竹中がもち続けた研究モチーフであった。他方、第二の点はより遅く 1970 年代以降に、竹中が日本の現実をとおして到達せざるを得なかった視点であるといえる。竹中はすでにみたように、労働市場の企業別分断は、単に労働市場の需給関係のみでなく、その分断を自らのメリットとする労働組合の「現実主義」を条件とすると指摘していた。だが 1960 年代までは、女性に対する雇用・賃金差別は「男女の団結力へくさびを打ち込む一つの手段」、「資本蓄積に伴う賃金低下と闘う男女統一闘争の武器としての男女同一労働同一賃金要求」（本著作集第Ⅳ巻 pp.85, 115）という叙述にみられるように、労働組合は性差別の主体として位置づけられてはいない。

しかし、1970 年代に入ると竹中は、労務管理の性差別とそれに対する法的不備を「黙視してきた労働組合機能の不在」は「看過できない」とし、裁判となった東急機関工業の女子 30 歳定年制や三井造船の出産退職制が労働協約に基づいていたこと、十条製紙では職務給導入に際し労使間の確認事項として女性に不利な昇格基準が設定されたこと<sup>(22)</sup>等の事例を指摘しつつ、「労働組合にお

(20) 住友電工男女賃金差別訴訟原告であった西村かつみは、新聞のインタビューで次のように語っている。1995 年の北京国連女性会議に出席した際に「中国の NGO から言われました。資本は安い労働力を使って利益を増やす。米国は移民、中国は農民、そして日本はあなた方女性です、と」（『北海道新聞』2004 年 3 月 22 日）。

(21) 以下では 85 年論文と記す。

(22) 1977 年初出「女子労働者と賃金問題」（本著作集第Ⅳ巻）では企業内賃金制度における性差別の実例について詳細・綿密な分析がなされている他、日本信託銀行においては資格給導入に伴った女性差別に対し正運動がおこなわれたことも紹介されている（同 pp.189-190）。

いてすら……男性支配が貫かれ……こと女性に対しては、男性の意志と資本の意志は、しばしば結びついて女に敵対する。こうした現実を決してめずらしいことではない」と批判を強めるようになる（本著作集第Ⅱ巻 pp.299-301。同第Ⅳ巻 pp.193-194。同第Ⅶ巻 p.25）。当然、労働市場の企業別分断のもとでの中高年女性の低賃金や非正規労働者差別についても、パートタイマー・臨時工等を労働組合の枠外に放置してきた「労働組合の企業意識の克服」と「本工中心の企業別組合の体質改善」を要求することなしに解決は不可能であると竹中は強調した（本著作集第Ⅱ巻 pp.301, 316-318, 324。同第Ⅳ巻 pp.116, 142, 150）。

労働運動は1973年春闘の年金統一闘争以後「生活闘争」にも取り組むようになったが、竹中はそれが男性被用者中心の運動であり、「女性の不安定な労働権と低い水準の老齢保障の実態、夫による妻の扶養とこれを前提とした現行年金制度における従属的な妻の地位」に対する取り組みは遅れていると、早くから問題を指摘していた。「社会保障の最低基準に関する条約」（ILO102号条約）批准の際に政府が出産保障・家族手当（児童手当）・遺族給付の各部門を除外したことについても労働運動側からの反応は鈍かった。竹中はこうした状況は労働組合の「女子労働者に対する軽視と、企業内労働福祉にのみ根をおろした企業別組合の限界性」の反映であるとして、「今日の労働運動の資質が問われている」と強く批判した（本著作集第Ⅴ巻 pp.156-158, 180-181）。

「もとより雇用における性差別は、資本制経済システムに構造的基礎」をもつが、「労使・国家のビヘイビア自体がつねに二つの生産領域」（財貨の生産と人間の再生産）を「視野に収め、そのせめぎあいのなかで展開されているのであり、この過程において労働組合の現実主義はしばしばセクシズムに結びつき、性別分業を維持・再生産するものとして機能していることを無視することはできない」という上記85年論文の記述は、単に欧米のマルクス主義フェミニズムの解説にとどまるものではなく、竹中自身によるこうした研究と考察に裏付けられていたのである（本著作集第Ⅱ巻 p.50）。

同論文を第一章に置いた『戦後女子労働史論』の最終章においても竹中は、男性・管理者・女性それぞれの意識改革が要請されるが、なかでも「労働組合の役割は大きい」としてその性差別的ビヘイビアの克服を呼びかけた。「人事権」は会社にあるという言葉がしばしば組合の幹部の口から聞かれ、「採用から配置・昇進・教育訓練・退職にいたるまで、それらがすべて団体交渉の対象の外にあるものとする労働組合の多いのが現状」であるだけでなく、職場における性差別の告発に対し「労働組合が敵対ないしはその見物席についてきた多くの事例がある」という指摘は、今なお有効だろう（本著作集第Ⅱ巻 pp.424-425）。

他方で竹中は、性別役割分担が両性にもたらす人間疎外を明らかにしたフェミニズムが労働組合の女性たちにも広がり、1980年代の後半からは「従来の母性保護を、両性の権利として見直す作業や、家事・育児を生活者の自由な労働のための生活権として、両性に享受できる労働条件をめざす労働組合運動など」が登場したとして、「男性中心の利害に基づいていた、これまでの労働組合運動の質そのものが問われる段階」に来ているとも期待した。さらに、1989年度からの新産業別最低賃金制度への転換を機に、「労働組合の取組みの如何によっては」看護師・保健師など資格要件が標準化している職種の横断的な最低賃金の実現も不可能ではないと指摘すると同時に、他国で先行するコンパラブル・ワースにも注目し、熟練度・専門性が過小評価されてきた女性職種の低賃

金に再び言及して、その「正当な社会的価値づけをめざす運動を構築していく契機ともなりうるものであり、今後の労働組合運動の力量が問われている」と呼びかけている（本著作集第Ⅱ巻 pp.428-429）。その後においても竹中はコンパラブル・ワースが日本における女性労働組合運動の活性化の重要な一環となるであろうこと、それが「均等待遇 2000 年キャンペーン」の発足など新しい運動形態のもとで、正規・非正規間の平等賃金を実現する手段として位置づけられていることにも関心を寄せた（本著作集第Ⅲ巻 pp.182-183。同第Ⅳ巻 pp.289, 300）。

また 1991 年論文以降、竹中は「日本的経営」論のなかに労働組合のセクシズムの問題を位置づけている。日本的経営の特徴の一つは「終身雇用制度と組み合わされる非正規労働（フロー型）」に対する規制が弱いことであるが、企業別労働組合は「こうした企業ビヘイビアに親和的」であり、かつ「世帯（主）賃金要求」で性別役割分業を支え、「性別分離の職場規制」の解消には「ネガティブ」である。当時竹中が注目した「後期マルクス主義フェミニズム」は国家・企業・労働組合による性差別的ビヘイビアとそれらが構成する「公的家父長制」の問題を重視するようになっていた。竹中は日本の「企業社会」を支える政労使のトライアングルのなかに公的家父長制の強固な日本版を見出したのである（本著作集第Ⅲ巻 pp.112, 196-197, 242-243, 267）。

同時に竹中は単に労働組合の性差別性を告発するにおわらず「いかなる条件のもとで、労働組合が家父長制ビヘイビアをとることになるのかを分析すること」が重要であるとして、その観点から、福祉国家類型論にも目を向けた。1980 年代以降も福祉国家の発展を続けた北欧型、再生産労働の市場化と再私化を進めたアメリカ・イギリス型、無償の家事労働による「家族福祉」を維持しようとした日本型という公私ミックスの分岐は、社会的アクターとしての国家・企業・労働組合の性格と行動様式の違いによって生み出されているといった指摘等は、そうした問題意識の反映といえよう（本著作集第Ⅲ巻 pp.214-215。同第Ⅶ巻 p.88）。

## 5 一論争再考

社会政策学会の 1992 年大会における大沢真理報告は、「男性労働を標準として、労働問題研究の一般論を代表させてきた日本の労働問題研究」の問い直しを迫り、ジェンダー・アプローチへの転換を呼びかけるものであった。竹中は同報告をこのように積極的に位置づけたが、その一方で「大沢氏の拙稿への批判以降、私の女性労働の特殊理論が、私の意に反して、女性＝特殊、男性＝一般の構図へと定着させられてしまったことは不本意であり遺憾である」とのちに述べている（本著作集第Ⅴ巻 pp.257, 379）。すでに四半世紀前にさかのぼる論争ではあるが、その影響の大きさに鑑み、ここで若干の検討をおこなう必要がある。

大沢の「日本における『労働問題』研究と女性——社会政策学会の軌跡を手がかりとして」（社会政策学会 1993 年）はこの報告に基づいて書かれたものである。それによれば、ジェンダー・センシティブなアプローチとは「産業・職業間や企業間の分業および、同一企業内の職場・職種・職階による分業と、性別分業との連関——『性別職務分離』にしかるべき照明をあてるような研究」であり、さらに「階級関係や労使関係、国家と社会」といった従来の基礎的なカテゴリーに「ジェンダー関係」という新次元をくわえることによって、社会分析をより立体的なものにすること」であ

るといふ。また、家事労働というカテゴリーとそれを女性が専担することの理由については「家族という制度のなかに貫く女と男の権力関係」に着目し、「雇用者世帯の家事労働と自営業者世帯の家族労働を統一的にとらえてその家父長制的関係を問題にする」デルフィ等の「唯物論的フェミニズム」に依拠するというのが当時の大沢の立場であった（大沢 1993, pp.6-7, 19）。

とすれば、本稿がこれまでみてきたように、竹中の研究は日本におけるその先駆として位置づけられてよいように思われる。しかし、大沢は竹中の研究を「女性のみが特殊な条件を負うという枠組みでの『女子労働研究』の囲いこみ」と評し、「女性労働が特殊な周辺領域であるという問題構成には、終止符が打たれなければならない」と主張した（大沢 1993, p.20）。これに対し竹中は、男子労働論が労働力の一般理論を代表すると述べたことは一度としてなく、「男性の労働分析をもって、あたかも労働力の一般理論であるかのような主張がまかり通ってきたことに反論してきたつもり」であると応答している。実際、上述したように、大沢が俎上にあげた竹中の 85 年論文およびそれを収めた『戦後女子労働史論』は、女性労働者を「低賃金労働者一般」のカテゴリーに解消して「性差別の経済学を不問にする研究方法への疑問」を研究動機としたものであった。いずれにせよ大沢が竹中の研究「枠組み」や「問題構成」を上記のように解釈した根拠はいま一つ明らかでなく、またその後の議論も途絶えたまま終わったようである。

そこで、ここでは関連する問題をやや別の角度から検討することにした。

竹中は「労働力商品化体制」成立の基礎条件として、第一に機械制大工業による工場体制の確立が生産と消費（労働力再生産の場合）の場地的分離をもたらしたこと、第二に賃金法則の限界のもとで、非市場労働であるがゆえの家事労働の無償性とその市場労働への代替の制約要因となること、第三に労働力再生産と世代的再生産において性別分業家族を経済単位として位置づけることが資本の効率の原理に適合的であることをあげている（本著作集第Ⅱ巻 pp.31-33）。これに対し大沢は、この場合家事労働の専担者は男性でも女性でもよいはずであり、また第一の前提については生産と消費の分離以前から性別分業が存在したことを考え合わせると、いずれも女性が家事労働の専担者であることの説明にはなっていないと論じ、さらに「生命の生産的機能を担うがゆえに、消費領域しか残されなかった」という文言をとらえて、結局「説明要因は『生む性』しか残らないことになる」という結論を引き出した。関連して女性の賃労働者化には「特有」の条件があるとした氏原正治郎の 1956 年論文に言及し、氏原が家事・家庭責任の女性専担について「女性の生殖機能に帰することを避けている点」は「竹中の所説との比較で注目される」とも述べている（大沢 1993, pp.9-10, 15）。

この解釈は妥当であろうか。仮に妊娠・出産と就労との両立に対する制度的保障が十分なされているならば、そうした身体的機能自体は就労継続の妨げにはならない。それが困難にされるのは、利潤を目的とし、生産のために労働者があるのであってその逆ではないという資本主義経済の転倒した性格によって、この制度的保障に常に限界が課せられるからである。竹中が「性別分業の経済的基礎は、労働力商品化体制自体が、母性を有する女性に労働力の商品化に適合する条件をひらかなかったことにある」と述べたのも、資本主義のもつこの転倒性に関わっている（本著作集第Ⅱ巻 pp.74-76）。これをもって竹中が性分業の原因を妊娠・出産機能に帰したということはできないだ

ろう<sup>(23)</sup>。逆に竹中は身体的な性差とみられてきた事柄が実は「搾取体制としての工場体制」の確立のもとで特殊資本主義的な意味づけを付与された社会経済的現象であることを示したのである。

大沢はまた、氏原が「生活は労働者1人だけのものではなく、家族を含めての生活である」として「生活賃金原則」について述べながら、この「家族」の構成に踏みこむことなく「生活保障費用」は「子弟子女」の扶養と教育の費用も含まなければならないとしたことに疑問を呈し、以下のように述べる。「『配偶者』はいったいどこにいるのか」。「家事労働を配慮する必要が意識されていないということは、つぎの点を強く示唆する。すなわち『一般』として語られる性別抜きの『労働者』は、実は「家事労働の負担を妻に転嫁した男性世帯主、というきわめて『特殊』な存在にすぎないこと、これである」(大沢1993, pp.17-19)。

だが、実際には氏原は1950年当時、山川菊栄婦人少年局長が招集した中央婦人問題会議労働委員会において、次のように解説していた。「生活賃金」原則は、日本の「生活給」のように「年齢の高い者にはたくさん払えあるいは子供の多い者にはたくさん払えということでは絶対でない」。それは「少なくともその労働者自身ともう一人の人間」の生活が確保できる賃金水準のことである。これはある個人の実際の扶養家族数とは関わりなく適用されるため、個々の労働者世帯の生計費とは必ずしも一致しないが、この不一致は貯蓄か社会保障としての家族手当等の「社会的追加によって調整される」。そして、男女同一労働同一賃金原則は、この「調整」と「生活賃金」を基盤にしたうえで労働の熟練度に応じた同一労働同一賃金原則を貫徹させ、それを通じて「女子の賃金を男子の賃金の水準まで引き上げようという要求」に他ならない(労働省婦人少年局1951, pp.61-62, 64, 71)。

上述の竹中の児童手当論はこの氏原の論にルーツの一つがあるのかもしれない。それはともかくとして、これをみるかぎり氏原が男性世帯主のみを「一般」労働者として生活賃金原則を描いたとは思われない<sup>(24)</sup>。いずれにせよ大沢がジェンダー・センシティブ・アプローチを呼びかけるのに、氏原の生活賃金原則や竹中の女性労働論をこのような形でとりあげることが必要かつ適切であったか、大いに疑問が残るのである。

もっとも竹中は家族が最小単一の経済単位とされることで、その内部の不平等が不問にされ「労働力の価値を代表するのは世帯主(男性)であり、労働力の価値の領有者は男性(夫)となる関係性」が胚胎することを指摘したデルフィを、大沢同様に高く評価した。「家事労働をめぐる交換関係は存在せず、結婚契約という身分関係」によって「労働力の価値のなかには、主婦役割を担う妻の生活費は含まれるが、膨大な家事労働は無償」で、「直接には夫が領有する」が、「資本—賃労働関係の中では、究極的にはこの不払労働部分は、資本の剰余価値として領有されるという構造」をとる。「したがって、無償の家事労働の領有が家父長制を支え、夫の妻への権力構造を形作るが、同時に資本にとっても利益をもたらすがゆえに、労働力再生産の家父長制的様式が資本制にとって

(23) なお、氏原は「男女間の生得的な適性の差から、結果においてある職業分野には男子が多く、他の職業分野には女性が一般的であることは当然起こりうる」と述べている。その限りでは、性別分業を女性の生殖機能に帰することに氏原がそれほど慎重であったとは思われない(『日本労働問題研究』東京大学出版会、1966, p.196)。

(24) ただし、たとえば横断賃率論者のなかでも岸本学派は、「具体的な労働力の価値」は「成年男子労働力を基準」とするという立場であったが、竹中や氏原はこの学派とはそれぞれ立場を異にしている(本著作集第I巻 pp.109, 117。岸本編1975, pp.67, 77, 113)。

の存在意義を持つ」というように、竹中は労働力商品化体制における家父長制と資本制の関係を再整理した。家事労働の無償性・社会的労働からの疎外によって「文字通り夫に従属する地位におかれることになった」という以前の説明に比して、ここでは労働力商品化体制の成立と男性の権力性との関係がより明示されている。大沢の竹中批判は別として、この点では大沢に触発される場所があったのかもしれない（本著作集第Ⅱ巻 p.76。同第Ⅵ巻 pp.105-107, 154-155）

## 6 残された課題——むすびにかえて

本著作集の通読によって得る示唆は書き尽くせないほど多く、またアンペイド・ワーク論をはじめここで検討できなかった領域や論点も数えきれない。それらについては別の機会に譲るほかないが、本稿に関わる範囲で評者が不満に感じ、あるいは今後に残された課題と考える点を最後にあげておきたい。

不満の一つは、「家父長制」という語に対する竹中の意味づけが時代によって変遷しているにもかかわらず、それについて真正面から説明していないことである。1970年代初頭までの竹中は、この語の意味についてはF・エンゲルスによる「家父長制家族」の歴史的規定に依拠していたが（本著作集第Ⅶ巻 pp.29-30）、1988年の『戦後女子労働史論』においては「『家内奴隷制』の用語は、現代に照らして必ずしも適切でないので、これを『家父長制』に書き換えた。しかし、意味するところは同義である」という注記が現れる（本著作集第Ⅱ巻 p.99）。結局1995年論文になってようやく、1970年代フェミニズムは「性抑圧を象徴する新しい概念として、家父長制（Patriarchy）、あるいはジェンダー・ハイアラーキー（Gender hierarchy）という概念を確立した」という記述が出てくる（本著作集第Ⅶ巻 p.155）。評者も本著作集の刊行委員会に名を連ねている以上責任があるが、こうした変遷の含意について「あとがき」等で改めて説明があるべきではなかったろうか。

次は残された課題であるが、その第一は同じく1970年代初頭までの論文にみられる「日本では社会的世帯賃率＝ナショナル・ミニマムが未確立であり、女子労働者は、ぎりぎり見積もらなければならない年齢別最低生活保障のメカニズムからも脱落して」いる等の記述に関わる疑問である（本著作集第Ⅱ巻 pp.311-312, 同第Ⅳ巻 p.134）。この「社会的世帯賃率」は女性にも男性にも等しく適用される賃率であって、男性労働者に対する「世帯賃金」とは異なるはずだが、ではそれは具体的にどのように規定されると竹中は考えていたのか、行文からは明らかでない。またこの「社会的世帯賃率」は共働きの普遍化による家族賃金の解体過程、そこに現れる「労働力の価値とその実現形態の変化」という上述の理論展開といかなる関係に立つのか、それらを媒介する環についての論究ないし、ここでいう社会的世帯賃率の規定要因と下記の第三でいう国家介入との相互関係のより詳細な理論的解明や歴史的段階規定が今後の課題として残されている。

第二は企業別賃金を横断賃率に変えていく構想に関わる問題である。竹中はその移行について、困難な事業ではあるが、まずは各労組ないし産別団体が「熟練度別の賃率要求」に向かって足並みをそろえていく「賃金理論の思想的統一」から始めるべきことを呼びかけた。2009年の時点においても竹中は「かつて横断賃率論者が取り組み挫折に終わったが、今日こそ」と前置きして、企業の枠を超えた要求の統一→労働の社会的格付けと職種別賃率交渉をそれぞれ担う産別労使交渉機関



の設置という道筋を想定している（本著作集第Ⅰ巻 pp.256, 270。同第Ⅳ巻 pp.306-307）。だが、横断賃率論者とその反対者のかつての対立および双方の「挫折」についての現時点での歴史的理論的分析が、研究においても運動においても共有されないまま推移しており、そのことが要求の統一を困難にしているように思われる。

第三は、本稿ではほとんど検討できなかった竹中の「労働力商品化体制」論についてである。このタームは、二重システム論と統一論に二分されるマルクス主義フェミニズムのなかで後者の立場から理論構築をめざした竹中にとって根幹的な中心概念である。それはまた、女性労働の進展→労働力商品化体制の危機→国家の介入による同体制の変容→財貨の生産と人間の再生産におけるジェンダー配当の再編と女性労働の新たな進展といういわば「らせん状」の発展の基盤ともなっている。だが、竹中自身が指摘しているように今や「グローバル資本そのものが国家介入なしに労働力再生産をいわば包摂、統合するようになりえた段階」に入り、「再生産労働の性別分業の縮小」よりはむしろ「国際的女性間分業」を含む性別分業の拡大がみられる（本著作集第Ⅶ巻 p.173）。他方では、とどまることを知らない労働市場の規制緩和と社会保障・社会福祉の市場化のもとで、生涯単身者や新たな貧困多就業家族、同性カップル等を含む家族の多様化が加速度的に進行している。これに対し竹中は、「国際労働権」・「人権レジーム」への福祉国家機能の一部移行、ジェンダー平等化政策と結びついた三方向の「ケアの社会化」といった世界の動向を解説する一方、日本においては雇用の平等化と社会保障の個人単位化が連動しないまま、社会的排除と格差の拡大、介護サービス等の「疑似アンペイド・ワーク化」が生じていると指摘している（本著作集第Ⅴ巻 pp.293-298, 305-310, 348, 370。同第Ⅶ巻 pp.162, 174-177, 191-196, 202, 216-222, 310-313）。しかし、主に政策論としてであり、「労働力商品化体制」論としての理論的展開は未完のように思われる。

もとよりこれらの課題はもはや一人の人間がすべてを視野に達成できるようなものではない。後進の世代は単なる共同研究というレベルを超えてそれぞれに、「その時代ごとに提起される問題に、どう応えるかに格闘してきた」（本著作集第Ⅰ巻 p.3）竹中の足跡をたどり直し、その達成地点を正確に確認したうえで次の一步を進めつつ、各人の成果を持ち寄ることが求められる。本著作集の刊行の意義はそこにあると考えるのである。

（きた・あけみ 福井県立大学看護福祉学部教授）

#### 【参考文献】

- 荒又重雄「書評 竹中恵美子著『戦後女子労働史論』」『大原社会問題研究所雑誌』373号、1989年12月。  
伊藤セツ「書評 竹中恵美子著『戦後女子労働史論』」『社会政策学会年報』第34集、御茶の水書房、1990年。  
氏原正治郎『日本労働問題研究』東京大学出版会、1966年。  
大森真紀「高度経済成長期の『婦人労働』研究——社会政策学会における“脱落”と“伏流”」『世紀転換期の女性労働 1950年代～2000年代』法律文化社、2014年。  
岸本英太郎編『労働経済論入門』有斐閣双書、1975年。  
北 明美 (a)「日本の児童手当制度の展開と変質（下）」『大原社会問題研究所雑誌』547号、2004年6月号。

- 北 明美 (b) 「児童手当制度のアイロニー」『経済理論』Vol.41, No.2, 2004年7月。
- 北 明美 (c) 「児童手当制度におけるジェンダー問題」大沢真理編『福祉国家とジェンダー』明石書店, 2004年。
- 北 明美 「児童手当政策におけるジェンダー」木本喜美子・大森真紀・室住真麻子編『社会政策のなかのジェンダー』明石書店, 2010年。
- 北 明美 「年功賃金をめぐる言説と児童手当制度」濱口桂一郎『福祉と労働・雇用』ミネルヴァ書房, 2013年。
- 久場嬉子 「新しい『解放の理論』としてのマルクス主義フェミニズム」『クライシス』32号, 1987年。
- 久場嬉子 「私の書評 竹中恵美子著『戦後女子労働史論』」『書齋の窓』, 385号, 1989年6月。
- 栗田啓子・松野尾裕・生垣琴絵 『日本における女性と経済学』北海道大学出版会, 2016年。
- 榊原裕美 「書評『現代フェミニズムと労働』竹中恵美子著作集第Ⅶ巻」『女性労働研究』No.56, 2012年。
- 社会政策学会 『婦人労働における保護と平等』叢書第9集, 啓文社, 1985年。
- 社会政策学会 『現代の女性労働と社会政策』年報第37集, 御茶の水書房, 1993年。
- 竹中恵美子 「男女賃金格差と男女同一労働同一賃金原則についての一考察」『経済学雑誌』第29巻第3・4号, 1953年。
- フォーラム 労働・社会政策・ジェンダー, 竹中恵美子著作集刊行委員会編『竹中理論の意義をつなぐ 竹中恵美子著作集完成記念シンポジウム報告集』2013年。
- フォーラム 労働・社会政策・ジェンダー例会報告集『いま, この時代に働くこと 生きること——ディーセントワーク実現をめざして』2016年。
- 藤原千沙・山田和代編 『労働審判③女性と労働』大月書店, 2011年。
- 蓑輪明子 「書評 竹中恵美子著『竹中恵美子著作集』(全七巻)」『女性労働研究』No.59, 2015年。
- 労働省婦人少年局 『男女同一労働同一賃金について 中央婦人問題会議労働委員会記録1950年』(婦人労働資料No.6) 1951年。