ネオリベラル・フェミニズム批判における「ワーク・ライフ・バランス」―英米と日本の文脈の違いに焦点を当ててー

'Work-Life Balance' in Critiques of Neoliberal Feminism – Focusing on Differences Between the UK/US and Japan

江原　由美子
Ehara Yumiko

１章　ネオリベラル・フェミニズム批判と本論の主題

経済思想としてのネオリベラリズムに対する批判が強まって久しい。

ネオリベラリズムとは、市場経済の効率性を重視し、政府の介入を極力減らすべきとする経済思想である。自国の工業製品の国際競争力が衰えた 1970 年代・80 年代の英米において主張され、「市場原理主義」、すなわち企業や資本家の税負担を減らして企業や企業に投資する資本家が利益を上げられる社会に戻すこと、つまりは労働者保護法制や社会福祉国家政策などの資本主義が生み出した様々な社会問題に対処するための諸政策を否定するような経済政策・社会政策を掲げる。このネオリベラリズムは、20 世紀末から 21 位世紀初頭において、英米両国をはじめ多くの先進資本主義国政府において採用された。

他方 1990 年代にはソ連が崩壊し、冷戦体制が崩れた。そこから世界が一つの市場経済で結ばれ経済的な意味で国境の存在が薄まるグローバリゼーションが進行すると言われるようになった。ネオリベラリズムは、そのグローバリゼーションに最も適合的な政策であるという主張も強まった。しかし、21 世紀にはいると、世界同時多発テロやイラク戦争・アフガン戦争、移民・難民問題の深刻化など、国際紛争や地域紛争が激化し、グローバリゼーションという未来予想に対する疑義が強まるとともに、先進資本主義国内の貧富の差が次第に大きくなり、ネオリベラリズムに対する批判が生まれた。特に 2008 年に起きたリーマンショックによる金融危機は、過度の規制緩和が原因の一つとされ、ネオリベラリズムに対する批判を一気に強めることになった。さらに政治的には、欧米や日本等において国内の格差拡大に伴う分断が強まり、特に移民政策をめぐって移民排斥を主張する右翼ポピュリズム政党が急速に勢力を伸ばし、リベラル勢力の退潮をもたらした。経済危機に加え、国際関係と国内政治の不安定化は、ネオリベラリズムに対する批判を、さらに強める結果となった。

その結果現在では、ネオリベラリズム批判は非常に一般的になっている。現代社会における様々な社会問題の原因を全てネオリベラリズムに帰して「ネオリベ」と言いさえすればそれでこと足れりとするような安易な論調に対する非難する論が生まれるくらい、ネオリベラリズム批判は巷にあふれている。

このようなネオリベラリズムに対する批判的見方をフェミニズムに対して適用したのが、ネオリベラル・フェミニズム論である。したがってネオリベラル・フェミニズムという言葉は通常、肯定的な意味で使用する言葉ではなく、他の主張を批判する意味で使用す

る言葉である。ネオリベラル・フェミニズム論を展開する論者の一人であるロッテンバーグによれば、それは「主流のリベラル・フェミニズムを解体し、特殊なネオリベラリズム的統治性の様式に変容したフェミニズム」を指す（Rottenberg　2018=2025　：76）という。リベラル・フェミニズムは、リベラル民主主義による法や制度における普遍的平等の宣言に基づきつつ、現実に存在するジェンダー化された排除の存在を暴露することで、リベラリズム内在的に現実社会を批判する。それに対しネオリベラル・フェミニズムは、「発展しつつあるネオリベラルな秩序と完全に同調し」「個人化された、絶え間ない計算、個人の創発、イノベーションを通じて資源を最大化することを志向するという意味で起業家的でもあるようなネオリベラリズム的統治性」をこそ、フェミニズム的主体として提示するという。その結果、「平等」「機会均等」「選択の自由」等のリベラリズムのキー概念は、私的で個人化されたネオリベラリズム的意味内容に置き換えられることになる。力点は、社会的圧力を変えることから自己監視を必要とする内面化された情動空間に、移動するのだ。個人的競争や地位達成・利益獲得によって男女平等を実現することこそがフェミニズムであるとされ、その実現を目指す主体こそがフェミニズム的主体ということになってしまうのだと。

ではこのようなネオリベラル・フェミニズムは、どのような点で批判されているのか。ロッテンバーグによれば、ネオリベラル・フェミニズムは、専門職女性などエリートの女性と、有色人種の女性・貧しい女性・移民の女性等の間に亀裂をもたらし、エリート女性がその他の女性を搾取することを可能にするとともに、それを正当化する手助けをするという。ネオリベラル・フェミニズムは、「女性の圧倒的な大多数を見捨てて、人種化されて階級へと階層化されたジェンダー搾取の新たで強化された形態の創造を助長しているのであり、それがますます、現代の新たなネオリベラルな秩序の、目には見えないけれども必要なインフラストラクチャーとなっているのである」（Rottenberg　2018=2025：38）。それにもかかわらず、ネオリベラル・フェミニズムは、著名な女性たちによって主導されたこともあり、「主流のポピュラーな想像力」にはたらきかけることによって、「強い情動力」を持ち文化的な影響力を発揮している。「しだいにネオリベラルでネオファシスト的な恐怖がつのっているこの時代」だからこそ、ネオリベラル・フェミニズムに対する批判が重要になると、ロッテンバーグは主張する。

本稿の主題は、このネオリベラル・フェミニズム（批判）論の妥当性の検討である。妥当性の検討においては日本社会においてこの批判を展開することの妥当性を中心に論じる。以下では特に、「ワーク・ライフ・バランス」批判に焦点を当てつつ、検討していく。

ロッテンバーグは、ネオリベラル・フェミニズムに対する批判において、それが「適切な＝幸福な仕事と家庭のバランス」に焦点を当てていることを主軸として、批判を展開する。つまり、ネオリベラル・フェミニズムが、「適切な仕事と家庭のバランス」を「進歩的なフェミニズム的理想」として提示＝表象することによって、「費用便益計算に染め上げられたフェミニズム的主体を生産」していると主張する（Rottenberg　2018=2025：31）。そしてその結果「自由・平等な権利・社会的公正」等のリベラリズム的概念が抹消されてしまうと主張する。「解放された女性の新たなモデル―つまりうまくいったキャリアと満足のいく家庭生活との間のバランスをとりうる専門職の女性のモデル」は、そこから排除された貧しい女性たちの搾取の上に成り立つものであり、「ワーク・ライフ・バラ

ンス」という言説はまさにそうした搾取の構造を覆い隠す機能を果たしているという（Rottenberg　2018=2025：38）。その意味において、ネオリベラル・フェミニズムにおける「ワーク・ライフ・バランス」を「進歩的なフェミニズム的理想」として提示＝表象する主張は、批判されなければならないと、言う。

このロッテンバーグのネオリベラル・フェミニズム論は、女性の社会進出がかなり進み女性管理職や女性経営者が増加したアメリカ社会を背景としている。その主張が全面的に妥当かどうかはともかくとしても、移民問題が深刻化し国内格差拡大や政治的二極化が進行しているアメリカ社会において、そのような批判が一定の有効性を持つであろうことを否定するつもりはない。

しかしこの論を、日本における「ワーク・ライフ・バランス」に関する様々な言説や政策・取り組などにそのまま適用し、そうした論を一部のエリート女性のみに利益を与えるものとして批判することは、果たして妥当な批判なのかどうか。あるいは、「ワーク・ライフ・バランス」政策や女性活躍政策をネオリベラル・フェミニズム政策としエリートでない大多数の女性たちに対する搾取を強化する政策とする批判や、それに協力する人々をネオリベラル・フェミニズムに「迎合している」とする批判は、果たして妥当なのかどうか。本稿は、このような検討を主な主題とする。すなわち、ロッテンバーグの議論を状況が異なる日本の労働環境にそのまま適用し、「ワーク・ライフ・バランス」という理念の唱道や政策、あるいは女性の社会進出・キャリア形成・女性活躍を進める政策を、ネオリベラル・フェミニズムの現れして批判することには、少なくとも慎重な検討が必要ではないかというのが、本稿の立場である。

2章　日本におけるネオリベラル・フェミニズム論と「ワーク・ライフ・バランス」

日本においてネオリベラル・フェミニズム（批判）論を展開する主要な論者の一人が、菊地夏野氏（以下敬称略）である。まず菊地のネオリベラル・フェミニズム論を追ってみよう。

菊地は、「フェミニズムはもう古い」とするようなメディア等のイメージ作りに疑問を感じ、「フェミニズムは終わったという認識が社会を覆っている一方で、現実にはフェミニズムを必要とする性差別や性をめぐる権力関係を埋め込んだ社会の現実はほとんど変わっていない」状況を分析するべく、「フェミニズムを終わったもの、不要なものと認識させる言説とそれによって構成される社会」を、ポストフェミニズムと定義し、ポストフェミニズム論の必要性を主張する。そのうえで、ポストフェミニズム論は、「フェミニズムを必要とする性差別や性をめぐる権力関係」を「昔から変わらない女性差別」としてみるのではなく、「それを装った新しい動き、今にしか生じえない権力構造」をとらえる必要があると、主張する（菊地、2025：14―15）。

その上で菊地は、アンジェラ・マクロビーによるイギリスのポストフェミニズム論の中に、「現実に起きているジェンダーとセクシュアリティを取り巻く複雑な変容に何とか立ち向かおうとする（略）真摯なあり方」を見出す[(1)]。菊地によれば、マクロビーは、現代イギリスの「バックラッシュとは異なる、ある新しい種類の反フェミニスト的感情によって特徴づけられる社会的文化的状況」を、ポストフェミニズムと呼ぶという。そこでは、フェミニズムは「おぞましいもの」として嫌悪される一方において、「選択」や「エ

ンパワメント」等の個人主義的な言説が、メディアやポップカルチャー、国家によって、「フェミニズムの代替物」として流布されているという。つまりそこでは、フェミニズムにも通じる女性の生き方が、「流行として消費」されているというのだ。「女性は自己決定の下で、キャリアや結婚に向けた競争に励み、おしゃれやグルメや趣味の楽しみを得て幸福に生きるのがよい」という生き方に関する主張は、フェミニズムにも通じる主張でもあるのだが、その主張は社会変革に向かうことなく個人主義的快楽主義的主張にとどまると。

ここから菊地は、このマクロビーがイギリスの社会的文化的状況に見出したポストフェミニズムを、ナンシー・フレーザーの第二波フェミニズム批判と結びつける。菊地によれば、フレーザーは、第二波フェミニズムがネオリベラリズム化したとして、次のような批判を展開する。主な第二波フェミニズムに対する批判点は、①「家族賃金」を批判し「ネオリベラリズムの能力主義と賃金縮小」を正当化した②文化に関連する問題（人工妊娠中絶の是非や性暴力問題など）の重要性を主張し、貧困など経済的な問題をあまり重要視しなかった③大きな変革よりも、意識改革や個人の実践などを重視した等である。その結果第二波フェミニズムは「ネオリベラリズムに手を貸してしまった」と[(2)]。菊地はフレーザーのこうした第二波フェミニズム批判を受け入れ、それをポストフェミニズムとつなげていく。つまりポストフェミニズムとは、「国家や資本に菅骨奪胎されて変わり果てたフェミニズム」、つまりネオリベラル・フェミニズムであると主張する。なぜならネオリベラル・フェミニズムは、先に見たロッテンバーグが述べたように、「女性の解放を、消費や雇用のマーケットにおいて女性が力をつけ男性と同等に力をつけ、男性と同等に地位を向上させ、収入を増やすことに見出す」からであり、それこそリベラリル・フェミニズムの「女性の自立」や「男女平等」等の実質的実現を意味すると主張するからである。まさにそれは、マクロビーが、流行と化したフェミニズムの代替物＝ポストフェミニズムと定義したものに等しいと、菊地は主張する。[(3)]

そして「女性解放を、消費や雇用のマーケットにおける男性と同等の地位の達成」に見出すネオリベラル・フェミニズム＝ポストフェミニズムの代表的イデオローグとして菊地があげるのは、『リーン・イン』という書物（ Sandberg 2013 = 2018）を刊行して著名になった、当時フェイスブック社の最高執行責任者であったシェリル・サンドバーグである。この書物は、ナンシー・フレーザー等が『99% のためのフェミニズム宣言』において、「99％のためのフェミニズム」に対立する「『資本主義の侍女』としてのフェミニズム」の代表格として挙げた書物でもある（Cinzia Arruzza, Tithi Bhattachaya, Nancy Fraser 2018=2020：9-10。）『リーン・イン』という本のタイトルは、「リーン・イン・フェミニズム」という言葉にまでなり、まさにネオリベラル・フェミニズムを体現するものとなったのである。

菊地は、このサンドバーグの『リーン・イン』という著作の中に、「女性は自己否定や抑制をやめて『リーン・イン（身を乗り出)』してキャリアアップ」することが、平等になるために最も必要なことであるという主張を見出す。そして「ここには、社会構造よりも個人の意識に問題を帰す視線と、差別の解消を女性の責任とする態度、組織内の上下関係の改革・解消よりもマイノリティが上位に立つことを良しとする発想」等の特徴があり、それが「ネオリベラリズムによく見られる言説になっている」という。

また菊地は、サンドバーグ以外に、「元アメリカ国務長官で、国務長官時代のヒラリー・クリントンの補佐役を務めたアン＝マリー・スローター」を挙げる（菊地、2025：21）[(4)]。そして、サンドバーグとスローター両者には、「仕事と家庭の両方を獲得することが女性の幸福であると前提している」という共通点があるという。しかも両者とも「地位と収入の安定している仕事」と「異性愛カップルによる子持ちの家庭」という「全く保守的な仕事や家庭観が設定されている」と指摘する。

以上、菊地のネオリベラル・フェミニズム論を追ってきた。ここから、菊地のネオリベラル・フェミニズム論が、フレーザーやロッテンバーグのネオリベラル・フェミニズム論に忠実に従っていることが確認できた。では菊地は、このようなネオリベラル・フェミニズムを、日本のどこに見出しているのだろうか。菊地によれば、日本のネオリベラル・フェミニズムは、1980 年代に端緒があり、1985 年の雇用機会均等法、第三号被保険者制度導入、労働者派遣法などに求められるという。その後「性差別禁止」ではなく「ジェンダー中立」を定める男女共同参画基本法が、1999 年に成立した。この基本法は、ポストフェミニズム的であり、さらには典型的にネオリベラル・フェミニズム的である「女性活躍推進法」が、2015 年に成立して、ネオリベラル・ジェンダー秩序の形成を加速したという。つまり日本においては「フレーザーの批判する『ネオリベラル・フェミニズム』を公的権力そのものが体現しているように見える」のであり、その結果「公的福祉は抑制したまま、女性の労働を無償または安価に利用する日本型ネオリベラリズムが始動し」「女性のさらなる分断が進行している」（菊地、2025：52 － 54）のだと。「ネオリベによる女女格差の拡大を法と政治が確立し、同時に隠ぺいしている。『男女共同参画』というポストフェミニズムの論理によって男女は『共同』する関係となり、ともに少子化解消、経済活性化に努力すべきこと」になった。そして女性活躍がフェミニズムの意味になったのだと、菊地は言う。ここまでに挙げた菊地の記述に基づけば、菊地の「日本におけるネオリベラル・フェミニズム」論は、フレーザーやロッテンバーグのネオリベラル・フェミニズム論とは異なり個人のイデオローグにはほとんど言及せず、国の法律や制度のみを挙げているという特徴を持つということができる[(5)]。

ではワーク・ライフ・バランスについて、菊地はどのように評価するのか。菊地は、英米におけるネオリベラル・フェミニズムの流行について、ファリスとロッテンバーグに従い、それが①ワーク・ファミリー・バランスをフェミニズムの目標としていること、②平等、解放、社会的公正などのフェミニズムの伝統的理念が消失していることという特徴を持っているとされていることを挙げる。そのうえで菊地は、このような主張を行うネオリベラル・フェミニズムは、ネオリベラリズムだけでなく右派の排外主義とも結びつき、「右派と結びついたフェミニズム」「保守的・抑圧的な政治潮流と『接合』している」とする。

そこから菊地は、「日本ではどうだろうか」と問い、「日本では 2000 年代から仕事と家庭の『両立支援政策』に国が積極的に乗り出し、『ワーク・ライフ・バランス』の言葉が広がった。育児・介護休業法が改正整備され、2003 年には少子化社会対策基本法・次世代育成支援対策法が成立し、企業の制度の充実が求められた」とする。つまり菊地は、ロッテンバーグらが「右派フェミニズム」の特徴の一つに挙げる「ワーク・ファミリー・バランス」は、日本においては国の政策や法律における「ワーク・ライフ・バランス」と

いう言葉に見出しうると、するのである。ここでも、菊地は個人のイデオローグではなく、国の制度や法律を挙げている。そのうえで菊地は、これらの制度や法律は「働く女性の生活を格段に良くする」ことには貢献しないという。両立支援策が「その意図とは裏腹に、『格差』を拡大し、固定化する」可能性があるとする研究者の分析の引用を根拠として、「『両立支援』はあくまでも、正規労働者である母親が子育てしやすくすることが目標であり、家事子育ての主な責任が母親にかかっていること自体は問わない。男性の長時間労働は変わらず、女性が様々な手段を駆使して家庭と仕事を両立させるためのものである。言い換えれば、「女性に方法を与えて男性並みに仕事ができることをめざさせるもの」であると、規定するのだ。そのうえで、「ワーク・ライフ・バランス」という時には、非正規で働く女性や無職の女性は視野に入っておらず、正社員の女性のみが対象であること、それどころか、「『ワーク・ライフ・バランス』という言葉が広がると同時に、女性の分断も拡大してきた」として、「ワーク・ライフ・バランス」政策こそ、「右派フェミニズム」「ネオリベラル・フェミニズム」的政策であると強調する。にもかかわらず日本のフェミニストは、「ワーク・ライフ・バランス」政策の偏りを指摘するどころかそれに賛同したと指摘する。このような菊地の論述を敢えて誇張するならば、菊地はそうした動きをするフェミニズムはまさにネオリベラル・フェミニズムそのものであり、排外主義的右翼ポピュリズムに同調する右派フェミニズムなのだと、主張しているように思える。

本論文の主要な主題は、このような菊地の主張が妥当なのかどうかを、検討することにある。次節では、日本の「ワーク・ライフ・バランス」政策やそれをめぐる言説に焦点を当て、菊地の主張の妥当性を検討することとする。

3章　日本における「ワーク・ライフ・バランス」政策

以下では、日本における「ワーク・ライフ・バランス」政策がどのような問題状況の中で導入されどのように展開されてきたのかを確認する。

既存の多くの論文や記事に従えば、「ワーク・ライフ・バランス」という概念は、1980年代にアメリカで生まれたという。女性の社会進出が進み共働き家庭が増加したことによって、仕事と家庭生活の両立が困難になるという社会問題が顕在化しその解決が求められたことを背景としているらしい。日本においても同様に、1980年代には女性差別撤廃条約の署名・批准、雇用機会均等法（以下均等法と略記）の制定など、労働における女性差別の是正が大きな政治的課題となっていく。その中で、日本でも同じく「女性の職業生活と家庭生活の両立」という問題がクローズアップされることになる。

しかしこの時代の日本の「女性の職業生活と家庭生活の両立」は、以下で見るように、いわゆる「ワーク・ライフ・バランス」政策とはみなされてはいない。それは、1970年代の「勤労婦人福祉法」から引き継いだ、女性労働者のみの「職業生活と家庭生活の調和」の延長上にある政策と見なされているようである。1972年制定の「勤労婦人福祉法」では、女性労働者の「職業生活と家庭生活の調和」は、重要な課題とされていた。均等法は、この1972年公布の「勤労婦人福祉法」の全面改訂によって1986年に施行されたので、「勤労婦人福祉法」の「女性の職業生活と家庭生活の調和」という項目も、同じく均等法に引き継がれることになった（均等法第1条等）。しかしこの「勤労婦人福祉法」から続く「職業生活と家庭生活の調和」とは、あくまで女性労働者に限定された政策

であったことに注意が必要であろう。なぜなら「勤労婦人福祉法」では、勤労婦人とは「次代を担う者の育成について重要な役割を有する」ことが明記されており、そうした女性の「重要な役割」のゆえに、「職業生活と家庭性生活の調和」が配慮されなければならないとされていたからだ。また女性労働者に対するこの配慮は現状では女性が家庭責任を負うことが多いからという理由でも、必要とされていた。確かに「勤労婦人福祉法」でも家事や育児などは本来「夫婦協力して解決していくべきものである」とされていたのだが、実際の女性が家庭責任を負っている状況に留意して、暫定的に女性労働者に対して「職業生活と家庭生活の調和」に対する配慮が必要であるとされたのだ。均等法でもこの規定は基本的に維持されている。

では日本ではいわゆる「ワーク・ライフ・バランス」政策がなされるようになったのは、いつごろのことなのか。そしてそれはどのようなことを主眼として推進されたのか。菊地は、「日本では 2000 年代から仕事と家庭の『両立支援政策』に国が積極的に乗り出し、『ワーク・ライフ・バランス』の言葉が広がった」という（菊地，2025：139）。確かに日本における「ワーク・ライフ・バランス政策」は、2000 年代に集中しているようだ。AI のまとめ（Microsoft　Copilot）によれば、「日本のワーク・ライフ・バランスはバブル崩壊後の長時間労働や過労死問題を背景に、2000 年代以降の政府主導の働き方改革とともに本格的に推進されて」きたという。つまり、日本における「ワーク・ライフ・バランス政策」は 2000 年代以降であることが、確認できる。ではそれはどのような政策目的を持ち、どのように推進されてきたのか？

労働政策研究・研修機構の報告書（労働政策研究・研修機構　2012）によれば、政府が 2012 年までに出している「ワーク・ライフ・バランス」に関わる主な文書は、以下の 6 つがあるという。

１、2004 年 6 月厚生省『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』

２、2006 年 5 月　『少子化と男女共同参画に関する提案「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し」について』

３、2007 年 4 月　　内閣府経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会『労働市場専門調査会第一次報告「働き方を変える、日本を変える」－《ワーク・ライフ・バランス》憲章の策定』、

４、2007 年 7 月　内閣府男女共同参画会議仕事と生活の調和〈ワーク・ライフ・バランス〉に関する専門調査会『「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告～多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて～』

５、2007 年 12 月　内閣府『仕事と生活の調和〈ワーク・ライフ・バランス〉憲章、

６、2007 年 12 月　内閣府『仕事と生活の調和推進のための行動指針』

以下ではこの労働政策研究・研修機構の報告書に従って、これらの主要な文書の内容を、①ワーク・ライフ・バランスの定義②ワーク・ライフ・バランスを目指す背景③ワーク・ライフ・バランスの目的、目指すべき社会像、期待される効果、④ワーク・ライフ・バランス実現のための具体的事項に即して、見ていくことにする。

まず 1 の厚生省『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』（2004 年 6 月）。「ワーク・ライフ・バランス」の定義は、「誰もが自らの選択により、家庭、地域、学習やボランティア活動などの様々な『仕事以外の活動』すなわち『生活』と様々に組み合わせ、両

者（仕事と生活）の調和を図ることができるようにすること」。このような「ワーク・ライフ・バランス」を目指すことが求められる背景として、働き方をめぐる次のような現状認識が述べられる。まず日本社会では会社中心の生活が正社員と非正規社員の二極化を生んでいること。そこに近年の国際競争の激化による企業の短期的な利益の重視によって、働く者に不安感を与えるような働き方が生まれてしまったこと。その結果、少子高齢化が生じたこと。また産業構造のサービス化に追い付かない従来型の雇用管理や労働時間管理が残存していること、コスト削減のために導入された非正規社員制度によって、正社員と非正規社員との間に処遇の不均衡が生じていること、その結果「仕事と生活の調和」を重視する人が増えているにもかかわらず、長時間労働者の割合が増加していること。また多くの失業者が発生しており、世代間・男女間の労働時間に格差も生じている。結果として、総じて働き方・生き方を選べる状況にはなっていないこと。「ワーク・ライフ・バランス」政策は、これらの現状を改善し、心身共に充実した状態で労働者が能力を発揮できる、「活力と夢に満ちた経済社会を実現する足掛かりとなること。そのためには具体的には、労働時間短縮、労働時間規制にとらわれない働き方の実現、在宅勤務を含む就業場所の多様化、最低賃金制度、正社員と非正規社員の均衡処遇、キャリア形成支援などの施策を行うべきことが、述べられる。

次に2の『少子化と男女共同参画に関する提案「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し」について』（2006年5月）を、同様にまとめる。まず「ワーク・ライフ・バランス」の定義は「働き方の柔軟性を通じて、多様な生き方を可能にすること」あるいは「子育て世代に対する両立支援の取組を契機として、全ての人を対象とした『仕事と生活の調和』を可能とする働き方の見直し」となる。「ワーク・ライフ・バランス」が求められる背景としては、①女性の継続就業希望が増加しているのに、実現が困難な状況がある②男性の長時間労働が見られる一方で、若年層男女では非正規化が進んでいる。男女を問わず、一般労働者とパート労働者の賃金格差が増大し、若年層において結婚・出産・子育てが困難になっている。③子育て世帯だけでなく、未婚者や中高年層も、生活時間を必要としている。このような現状認識から、この文書では「すべての人々が仕事と生活（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直しを進める必要がある」とし、目指すべき社会として「男女が希望する生き方を選択できる」社会の実現を挙げる。寄り具体的には、長時間労働の是正・労働市場への退出入ハードルの是正、正規社員の働き方の柔軟性確保と非正規社員の処遇の改善等を挙げる。そのためには、意識啓発や政策についての情報提供、関連する法・制度の整備などの施策の必要性を主張する。

労働政策研究・研修機構の報告書は、さらに3～6の文書の内容を検討した後、6つの政府文書について、以下のように整理している。「ワーク・ライフ・バランス」の定義は、家庭や家族に関わる責任と仕事との両立を中心にしているものの、女性だけでなく男女両性の「仕事と生活の両立」、さらには既婚・未婚、若年・高齢を問わない「働く人々全般」の「仕事と生活の両立」となっている。また「ワーク・ライフ・バランス」を目指す背景としては、多くの人が「仕事と生活の両立」ができずに苦しんでいる現状があること、また少子高齢化が進行し人口減少が予想され労働力の確保が困難になることが挙げられ、経済社会の持続可能性が危ぶまれる現状が挙げられている。したがって「ワーク・ラ

イフ・バランス」施策は、多くの人々の「仕事と生活の両立」を実現し、人々の多様な価値観や生活スタイルが尊重される社会になることが目指されているとともに、企業の人材確保や活性化によって持続可能な経済社会の達成を目指すものとされている。具体的施策としては、労働時間短縮・年休取得推進、労働時間柔軟化促進、就業場所に関わる規定の柔軟化、性差別の禁止・公正処遇・育児休業の充実化や所得補償、女性や若者の能力開発や就業支援などが挙げられているという。

以上、主に労働政策研究・研修機構報告書に基づいて、日本における2000年代の「ワーク・ライフ・バランス」政策を概観した。では日本における「ワーク・ライフ・バランス」政策がこのようなものであったとするならば、それは、菊地が主張するような「男性の長時間労働」は放置したまま、「女性が様々な手段を駆使して家庭と仕事を両立させるためのもの」であったと言いうるのだろうか？「女性に方法を与えて男性並みに仕事ができることをめざさせるもの」であって、非正規で働く女性や無職の女性は視野に入っておらず、正社員の女性のみが対象であり、「女性の分断」を拡大する施策なのか？つまり「ワーク・ライフ・バランス」政策は、「右派フェミニズム」「ネオリベラル・フェミニズム」と言いうるのか？次節ではその検討を行うことにする。

4章　「ワーク・ライフ・バランス」論とネオリベラル・フェミニズム

本節では、日本の「ワーク・ライフ・バランス」政策が、菊地が言うようにネオリベラル・フェミニズムを体現するものとして批判されるべきなのかどうか、検討する。

最初に、菊地がネオリベラル・フェミニズムを批判する論点を確認しよう。菊地は、ロッテンバーグのネオリベラル・フェミニズム（批判）論を受け継ぐ。ロッテンバーグは、ネオリベラル・フェミニズムが、リベラル・フェミニズムの公正や平等への志向を、「絶え間ない計算、個人の創発、イノベーションを通じて資源を最大化する」個人的な起業家的実践への志向に置き換えるものだとし、そのような志向によってつくられた「解放された女性の新たなモデル」＝「うまくいったキャリアと満足のいく家庭生活との間のバランスをとりうる専門職の女性のモデル」は、そこから排除された貧しい女性たちの搾取の上に成り立つものであると批判する。中でも「ワーク・ライフ・バランス」という言説は、専門職女性の絶え間ない実践の個人化された性格を最も明確に示しており、そうした搾取の構造を覆い隠す機能を果たしてきたとする。菊地はこのロッテンバーグのネオリベラル・フェミニズム論と「ワーク・ライフ・バランス」に対する評価をそのまま引き継ぎ、日本の「ワーク・ライフ・バランス」に関する言説も同様の機能を果たしているとする。つまり菊地の主張が正しいとするならば、日本の「ワーク・ライフ・バランス」に関わる言説もまた、ロッテンバーグが言うように、「家庭生活とバランスをとりつつキャリアにおいても成功している専門職女性」を「解放された新しい女性のモデル」として称揚する機能、つまり「専門職女性の『職業生活と家庭生活を両立』させようとする個人的な実践こそ現代のフェミニズム的実践である」と称揚する機能を果たしていると、言いうることが必要である。そしてそのような専門職女性の「ワーク・ライフ・バランス」の実現は、それ以外の女性たちを搾取することであり、専門職女性とそれ以外の女性を分断することになると言いうることが必要である。

しかし、3節でみてきたように、日本における「ワーク・ライフ・バランス」論は、

ロッテンバーグが英米の「ワーク・ライフ・バランス」に見出したそうした性格や機能をはたしてきたとは到底言いえない。

その理由は以下のとおりである。第一に、日本における「ワーク・ライフ・バランス」論は、女性の「職業生活と家庭生活の調和」について論じる論なのではなく、男女労働者、若年労働者、高齢労働者などほぼすべての労働者における「仕事と生活の調和」を論じるものである（第 3 節参照）。また「生活」の意味は、家庭生活だけでなく、睡眠などの生理的に必要な時間や、地域活動など、仕事以外の様々な時間が含まれる。日本では、1970 年代の「勤労婦人福祉法」等では、女性労働者の「家庭責任」を前提とした「職業生活と家庭生活の調和」が論じられたが、2000 年代で「ワーク・ライフ・バランス」政策が論じられた際には、その論の対象となる労働者は女性だけでなくほとんどすべての労働者であった。

第二に、日本において「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が用いられたのは、労働者個人の自由な実践に関してではなく、労働者が「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるような働き方を実現するための国の政策に関してであった。菊地も、「日本では 2000 年代から仕事と家庭の『両立支援政策』に国が積極的に乗り出し、『ワーク・ライフ・バランス』の言葉が広がった」として、「ワーク・ライフ・バランス」の言葉が広がったのは、国の政策からであったことを認めている。しかし、国の政策の内容に関しては、「仕事と家庭の『両立支援策』」としてまとめており、ロッテンバーグがネオリベラル・フェミニズムの典型的な前節とするアメリカの「ワーク・ライフ・バランス」論に近づけているように思える。アメリカでは個人的実践に関する言葉であった「ワーク・ライフ・バランス」が、日本では国の政策に関する言葉になったという違いが生まれた背景には、そもそも日本では労働者個人が「ワーク・ライフ・バランス」を実現しようと努力してもなかなかできないような「働き方」が一般的であり、「過労死」が社会問題化していたという違いがある。そうした問題こそが日本の「ワーク・ライフ・バランス」政策の背景にあったことは、3 節で確認した通りである。そうだとすれば、その状況認識は、菊地の日本の「ワーク・ライフ・バランス」政策の性格づけ、つまり専門職女性のみに対する『両立支援策』や「仕事と家庭の調和」を目指す個人的実践の称揚という政策の前提となる状況認識とは、大きく異なると言いうるだろう。

第三に、菊地は日本の政府主導の「ワーク・ライフ・バランス」政策を、男性の長時間労働者や女性の無職者や非正規社員にはかかわりがない、正社員の女性のみを対象とする（両立支援）策としている。確かに「女性労働者の両立支援策の充実」は、正社員の女性は利用できても、非正規で働く「女性」には事実上（利用する上で必要な雇用期間が足りない等の理由で）利用できないことが多かった。しかし、日本の「ワーク・ライフ・バランス」政策は、実際にそれが実現したかどうかはともかくとしても、菊地の評価とは全く異なり、男性正社員を主な対象とする長時間労働是正策や、長時間労働を前提とする正社員と正社員との不均衡や待遇に甘んじざるを得ない非正規社員に二極分解している日本の「働き方」を変えることを目指していた政策であった。無論、日本の「ワーク・ライフ・バランス」政策も、雇用における男女間格差の是正を、その大きな政策目的の一つとしていた。しかし 2000 年代には、均等法後においても雇用における男女間格差の是正は遅々として進まないことが明確になっていた。そしてその背景として指摘されたのが、正社員

の長時間労働であり、長時間労働を避けるためには低賃金で不安定な非正規社員にならざるを得ないという日本の二極化された「働き方」であった。

以上、日本における「ワーク・ライフ・バランス」論は、ロッテンバーグが英米の「ワーク・ライフ・バランス」に見出した性格や機能を持っていたとは言えないと考える理由を提示した。

菊地は、日本の「ワーク・ライフ・バランス」論を頭から英米と同じものとして見ているようである。つまり「ワーク・ライフ・バランス」という言葉は、本質的にネオリベラル・フェミニズム的な思想を意味しているのであり、資本主義的消費社会において個人が努力して「職業生活と家庭生活が調和するよう実践」すれば、男女とも地位も経済力もキャリアも家庭生活も手に入れられることを称揚する思想であると考えているようである。しかし筆者は、2 節と 3 節でみてきたように、日本における「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が置かれた文脈は、英米とは大きく違っていたと考える。20 世紀末、国連の動きもあり、実質的な男女平等を実現しようとする取り組みが世界中で進んだ。しかしバブル崩壊以降、日本経済はほとんど成長しない時代を迎え、失業率が増大した。正規の職ではなく臨時的一時的な雇用が増大し、非正規労働者比率が増大した。新規学卒者でも、正規労働の職が見つからず、非正規労働雇用で働かざるを得ない若者も生まれ、国内の格差拡大が問題化されるようになった。低成長時代を迎え、生活難から片働きではなく共働き世帯が急増し、中高年女性の就業率が高まったにも関わらず、男女間の賃金格差や管理職比率格差の改善は遅々として進まず、先進国の中では異例の大きな格差にとどまった。しかし、男女間の賃金格差や昇進格差を是正したくとも、一般社会の中では、失業率の高止まりや正社員になれない男性若年労働者の問題、さらには激化する国際競争によって長時間労働に追い立てられる男性労働者や、過労死問題等、「男女間格差是正よりも深刻な問題」が社会問題化されていた。だからこそ、日本政府は、「長時間労働」や「過労死」問題の克服を目指しつつ、それが「仕事と生活の調和」を実現することによって、男女間格差是正にもつながるとする「ワーク・ライフ・バランス」政策が提案されたのだ。

ネオリベラリズムとフェミニズムの関連性という菊地の問題関心自体は、重要な課題である。不利な位置にある女性たちがケア労働を低賃金で担っている状況があるのを無視して、一部の女性たちが「仕事と家庭の両立」を実現していくことを、「女性の解放」として称揚する「ネオリベラル・フェミニズム」や、「フェミニズムはもう不要」だと思わせるポストフェミニズム的な社会心理のありようを分析することは、大きな意味があるだろう。しかし、英米におけるネオリベラル・フェミニズムやポストフェミニズムのありようは、日本においても同じであるわけではない。それぞれの社会には、それぞれの社会に固有の社会的慣行や文化が存在している。ネオリベラリズムやポストフェミニズム等の社会的な動向に影響を与えようとする言説は、少なくともそうしたそれぞれの社会に固有の社会的慣行や文化によって規定される固有の文脈におかれることになるはずである。

本稿では、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を伴った言説が置かれた文脈は、英米と日本では異なったものであったという立場に立つ。英米と日本では雇用慣行が異なっており、そこにこそ日本の「ワーク・ライフ・バランス」論を英米は異なる文脈においた理由があったと考える。そうした文脈の違いを十分に認識し、慎重に議論を進めるべ

きだということが、本稿のとりあえずの結論である。

最後に、本稿が日本の「ワーク・ライフ・バランス」論が置かれた文脈であるところの日本的雇用慣行と、雇用における男女間格差や性差別、あるいは女性間の分断等との関連について、私見を簡単に延べておくことにする。

私は「ワーク・ライフ・バランス」政策は、「日本的雇用慣行」を是正する「働き方改革」という側面を持っていたと考える。高度経済成長を可能にした戦後日本の雇用慣行は、先進国の中でも特異な「日本的雇用慣行」であった。通常「終身雇用・年功序列・企業内組合」という特色で定義される「日本的雇用慣行」は、企業にとっては長期雇用を前提にした人材育成を可能にし、従業員にとっては失業不安を少なくし雇用の安定による長期の生活展望を可能にするなどのメリットを持っていた。しかしそれは同時に、「職務・労働時間・勤務地を原則無限定」とする雇用慣行であり、自分なりのキャリア形成を不可能にし、全国どこにでも転勤しなければならない生活を送ることを余儀なくされる「雇用慣行」でもあった。つまり、仕事の内容（いつどこでどのような仕事をするか）というジョブが全くわからないまま、会社に「職務・労働時間・勤務地が原則無限定」なまま所属することが「就職」であるような雇用（＝メンバーシップ型雇用[(6)]）が、「日本型雇用慣行」だったのである。その最大の問題が、長時間労働であり無際限の残業強要による「過労死」であった。無論、女性はこのメンバーシップ雇用から外されていたのは言うまでもない。（均等法以降、このメンバーシップ雇用で採用される女性が一部生まれた。それが総合職女性である。）

日本は、1970年代のオイルショックをこの「日本型雇用慣行」によって乗り越え、先進国の中でいち早く景気を回復させ、1980年代にはバブル景気に沸いた。しかしバブル崩壊以降、日本経済は将来の成長がほとんど見込めない状態に陥った。日本企業は新規学卒者の採用を最小限にすることで雇用費用を抑えようとしたが、既に採用した社員の解雇は、日本的雇用慣行においては、かなり困難だった。新規学卒者の人数が絞り込まれる中で、年功賃金の対象である中高年社員が人数的に不釣り合いに多いことは、日本企業の生産性を低くする最大の問題とされた。「ワーク・ライフ・バランス」政策は、この段階で提案された。つまりそれは、日本的雇用慣行のデメリットである長時間労働や過労死という問題や、メンバーシップ雇用から排除された非正規社員の問題を強調することによって、年功序列・終身雇用・企業内組合という「日本的雇用慣行」を壊そうとしたのであり、それこそが日本の「ワーク・ライフ・バランス」政策が目指したものだった。しかし同時にそれは、男女共同参画という政策にとっても意味がある政策であった。均等法以降において日本の雇用における男女間格差の改善を阻んだ最も大きな要因が、この「メンバーシップ型雇用」＝日本的雇用慣行であったからである。無際限の残業が課される可能性がある日本的雇用慣行のもとでは、正社員の多くが「職業生活と家庭生活の調和」を実現することは困難だった。均等法によって男性と同じ総合職に就いた女性たちも、同じ「職務・労働時間・勤務地を原則無限定」とする雇用慣行のもとで働くことになったので、その多くが結婚・出産等によって職場を離れざるを得なかったからだ。

高度経済成長期、日本企業は、メリットが多い「メンバーシップ雇用」を、容易には手放そうとはしなかった。しかしバブル崩壊後の低成長時代になると、それはまさに企業を苦しめる最大要因になっていった。終身雇用を前提とする日本的雇用慣行は、成長が見込

めない将来予測の中で、希望退職を募り新規学卒者の採用を極限まで絞り込んでも（その結果現在まで問題になる超氷河期世代が生まれたのだが）、「年功序列・終身雇用」で雇用し続けなければならない社員をたっぷり抱えることを意味したからである。したがって「ワーク・ライフ・バランス」政策という政府主導の働き方改革は、まさに企業自身が「日本的雇用慣行」＝「メンバーシップ型雇用」を変えようとしていたからこそ提案されたと考えるべきだろう。確かに「ワーク・ライフ・バランス」政策は、長時間労働の是正や「過労死」を無くすこと、さらには男女共同参画にも資するとして、提案された。しかしそれは同時に、企業にとって「今や不都合になった」日本的雇用慣行を変えるために、提案されたという側面があったのである。だからこそ働き方改革の主眼は、男性社員の長時間労働、つまり「職務・労働時間・勤務地が原則無限定」の雇用慣行の是正におかれていたのだ。その意味では、「ワーク・ライフ・バランス」政策もまた、企業の効率的経営を目指すネオリベラリズム的含意を持つ政策であったと言いうるだろう。

しかしその後の日本企業で主にとられたネオリベラリズム的政策は、日本的雇用慣行を完全に変えるのではなく、一部手直し程度にとどめて維持することだった。年功序列型賃金カーブの上昇率を小さくすることで二極化した働き方の均衡を欠いた処遇を是正するように見せかけながら、他面において、家族賃金論などを利用して家計の主たる働き手の働き方と家計責任がない働き手の働き方という働き方区分自体は、強固に維持した。そして後者に属する労働者の比率を非常に高くすることで、全体として労働者の賃金の抑制に成功したのである。その結果確かに女性の職業参加は増大した。しかし、男女間賃金格差や管理職比率男女間格差は大きいままだった。つまり日本的雇用慣行を維持したまま、それ以外の「経済的自立を不要とする」若者や女性・高齢者・外国籍者等に、不安定な低賃金の非正規労働を押し付けたのだ。つまりまさに二極化した「働き方」を利用することで、企業収益を増大させるネオリベラリズム的政策が実現したのだ。

英米の有名人女性による「ワーク・ライフ・バランス」に関わる言説が、貧しい女性たちの搾取を覆い隠すものであった理由の一つは、有名人女性の「ワーク・ライフ・バランス」の実現が、移民労働者等貧しい女性たちの家事労働や育児労働によって支えられていた側面があったからだと思う。日本社会でも同様の事象があることは否定できない。しかし、日本社会における大きな男女間賃金格差等の原因が、非正規社員に対する均衡を欠いた処遇にあるとするなら、この「二極化した働き方の是正」を求めた日本の「ワーク・ライフ・バランス」政策の意義は、フェミニズムの観点からも評価されるべきだと考える。

注

（1）アンジェラ・マクロビーのポストフェミニズム論については、次の文献を、参照のこと（McRobbie, 2008）.

（2）このフレーザーの第二波フェミニズム批判の妥当性については、次の江原の批判的考察を参照のこと（江原、2022）。

（3）菊地による、マクロビーのポストフェミニズム論とフレーザーのネオリベラル・フェミニズム論の等置は、「第二波フェミニズム」の位置づけに関する両者の相違に関する次のような疑問が、残るように思う。つまり、マクロビーが見出したポストフェミニズムは、あくまで「第二波フェミニズム的主張をおぞましいものとして嫌悪」し「フェミニ

ズムはもう古い」「フェミニズムはもういらない」とする反フェミニズム的な主張であるのに、フレーザーのネオリベラル・フェミニズムは、フレーザー自身が述べているように第二波フェミニズムそのものであり、フレーザーが酷評するサンドバーグにおいても自分がフェミニストであることが明確に述べられているからである。つまり反フェミニズムであるのかどうかという点で、両者には大きな相違があるのではないかという疑問である。

確かにポストフェミニズムにおいても、女性がキャリアや恋愛において「自己決定」を貫くことは肯定されており、だからこそそれは「フェミニズムの代替物」として機能していたのだが、少なくとも「(マクロビーによって) ポストフェミニズム的生き方 (をしていると定義されるところ) の女性たち」においては、「フェミニズムはもういらない」という評価が、かなり意識化されていた。それに対してフレーザーがネオリベラル・フェミニズムとして問題にするのは、まさにフレーザーがネオリベラリズムによって変質したと批判するところの文化派などの第二波フェミニズムそのものである。両者には確かに女性のキャリア志向などの個人的実践を重要視する点や、消費や雇用のマーケットにおいて女性が力をつけ男性と同等に力をつけることを肯定する点等において類似性があるが、それを「フェミニズム」と呼んで肯定するかどうかに関しては、ポストフェミニズムではそれは「避けられ」、第二波フェミニズムでは「肯定される」点において、大きな相違がある。

菊地の論ではこの疑問に関して明確な指摘はないが、強いて探すとすれば以下のような記述がその疑問に関連していると言えるだろう。「ポストフェミニズム論はバックラッシュを経た 1990 年代以降『フェミニズムは終わった 』として女性のパワーや主体性を称揚する文化現象や社会状況を分析する。ポストフェミニズムはネオリベラリズムのジェンダーイデオロギーであり、フェミニズムに対する否定的なイメージや評価を広げる。だが 2010 年代以降、欧米で『新しいフェミニズム』の流行が起き、ポストフェミニズムがフェミニズムの位置づけを変えたことが注目されている」(菊地、2025：96)。こうした菊地の記述や、以下のような菊地の論を敷衍して、整理を試ると次のように言えるだろう。

菊地は、ポストフェミニズムは、「女性も性別に関係なく努力し、自由、幸福を追求することが可能だ」という認識を持ちつつも、既存社会のジェンダー規範に強く異を唱えるフェミニズムに対しては、忌避感を持っていたと述べている。他方サンドバーグ等のネオリベラル・フェミニズムは、「社会の序列を女性が登ることをフェミニズムの目標」とし、女性の成功を「女性個人だけでなく会社や国家全体の利益」に結びつけるという (菊地、2025：78)。この菊地の整理から両者の合流の可能性を導くとすれば、ポストフェミニズム (的感性を持つ人) は、ネオリベラル・フェミニズムが「社会の序列」そのものについては反対することなく受け入れる点において、既存社会の価値観に異を唱えるフェミニズムとは異なる主張をそこに見出し、ネオリベラル・フェミニズムに対する忌避感を弱め、フェミニズムの位置づけを変えたのではないか。またネオリベラル・フェミニスストが、「家庭」と「仕事」の調和などの主張で、「家族の価値」を評価する等、ポストフェミニズムの女性性重視の価値観に理解を示したり、ネオリベラル・フェミニストの代表的イデオローグとされたサンドバーグが「私は、昔は『フェミニストは怖い』と思っていた」等と書いて、ポストフェミニズムの「フェミニズム嫌い」の感覚に共感するような記述を行ったことも、こうした変化に寄与したと推測できる。

（4）このアン＝マリー・スローターは、ロッテンバーグの『ネオリベラル・フェミニズムの誕生』においては、サンドバーグの『リーン・イン』と並んで、「良い教育を受けたミドルクラス女性」「権力を持った女性」が、「公然と、隠すこともなく自分をフェミニストだと明確にする潮流の嚆矢」として、挙げられている。

（5）菊地は、別の著作において、日本のメディアにおける女子力という言葉の流行を、ポストフェミニズム＝ネオリベラル・フェミニズム的現象として挙げている。また 2016 年に高い視聴率を得て放映された『逃げ恥』というテレビドラマについて詳しく分析し、それが家事労働の値段というフェミニズム的テーマに取り組みながらも「結婚すらも手段として戦略的に生き延びようとする女性を描いた点において、ポストフェミニズム的であると指摘している。菊地はこれらの分析の中で、国の制度や法律に限定されないメディアなどの文化的事象を扱うことで、日本においても、フレーザーやロッテンバーグのネオリベラル・フェミニズム論における個人のイデオローグと並行的な現象があることを、提示しようとしている。しかし同時に、日本におけるポストフェミニズム的言説は、英米とは異なり、女性の「性的能動性が顕在化しない」という特徴が伴うことも指摘している（菊地、2019、88）。

（6）メンバーシップ雇用については、（濱口、2009）を参照のこと。

文献

Arruzza, Cinzia, Bhattacharya, Tithi, & Fraser, Nancy 2018 *Feminism for the 99%: A Manifesto*, Verso

=2020『99％のためのフェミニズム宣言』惠愛由訳 人文書院

江原 由美子 2022『持続するフェミニズムのためにーグローバリゼーションと「第二の近代」を生き抜く理論へ』有斐閣

濱口佳一郎 2009『新しい労働社会―雇用システムの再構築へ』 岩波新書

菊地 夏野 2019『日本のポストフェミニズムー女子力とネオリベラリズム』大月書店

菊地 夏野 2025『ポストフェミニズムの夢から醒めて』 青土社

McRobbie, Angela 2008 *The Aftermath of Feminism,* SAGE Publication Ltd.

（= 2020 「フェミニズムの余波のイントロダクション」 菊池夏野・黒岩裕市訳『早稲田文学』2020 年春号）

Rottenberg, Catherine 2018 *The Rise of Neoliberal Feminism* , Oxford Press

=2025 『ネオリベラル・フェミニズムの誕生』河野真太郎訳 人文書院

労働政策研究・研修機構 2012『ワーク・ライフ・バランス比較法研究＜最終報告書＞』労働政策研究書 No151 335 － 476

Sandberg, Sheryl 2013 *LEAN IN Women, Work, and The Will to Lead*

= 2018 『 LEAN IN 女性、仕事、リーダーへの意欲』村井章子訳 日本経済新聞社

（えはら ゆみこ 大妻女子大学 人間生活文化研究所 特別研究員）