

藤原千沙・山田和代編著
『労働再審③ 女性と労働』

大月書店
2011年、284pp.

荒井壽夫
Hisao Arai
滋賀大学 経済学部 / 教授

本書は、日本における従来の労働モデルそのものの再検証を目指す「労働再審」シリーズ全6巻の第3巻に当たり、労働、生存、貧困をめぐる日本の社会構造の問題が、まさに「女性労働問題」であるとの認識に立ち、格差や貧困の拡大が社会問題化されてきた今日的状況のもとで、女性と労働をめぐる問題を改めて問い直し、この問題の解決が公平・公正で持続可能な社会システムを構築するうえで不可欠であることを提起している。本書は、序章を含めて7つの章と4つのNoteから構成されている。

まず、本書のこれらの章とNoteの基本内容を簡潔に確認しておこう。

序章「いま、なぜ女性と労働か」においては、本書における問題の所在が提示されている。そこでは、労働力再生産過程のケア労働を担わない人間が「社会的標準」とされ、長時間過重なペイドワークに従事する「近代的」男性正規労働者のみが「生活給」を得られる構造にこそ「日本の労働問題の根本」、その一環としての女性労働の不安定性・貧困・被抑圧性の原因があるとされ、男女ともにそうしたケア労働を担いうる働き方を「新しい『社会的標準』」として再構築すること、そして職能資格制度のジェンダー不平等的運用による日本の顕著な男女賃金格差を是正する手段として、「職務」概念の明確化のうえでの「同一価値労働同一賃金」原則を賃金配分の原則として構築すること、同時に国際的劣位にある現在の最低賃金を

フルタイム働けば貧困に陥らない水準に引き上げること、企業からの直接賃金とは区別される税・社会保障による所得再分配を通じて国家が提供する間接賃金によって、育児・教育・住宅・医療、等の労働力再生産に不可欠な生計費を保障することを賃金水準の原則として構築し、これらの賃金の配分と水準の原則から「生活できる賃金(living wage)」が構成されるべきことが提起されている。問題の所在についての的確な提示と言える。

第1章「誰が正社員から排除され、誰が残ったか」においては、1980年代後半以降における雇用の非正規化の特徴が明らかにされている。すなわち、雇用の非正規化・間接化によって表現されるここ20年間の変化は、従来から非正規雇用率の高かった中高年女性に加えて、未婚女性と若年男女さらには中卒・高卒比率の高い職業に偏って発現したのであり、逆に同期間において40～50歳台男性の正規雇用の比率は高いままほとんど変化していないのである。こうしてここでは「雇用劣化」を被った者が誰であるかが明らかにされている。

Note01「氷河期世代の女性たち」においては、「就職氷河期」に社会に出た大卒の肩書を持たない3人の女性の事例が紹介されている。すなわち、リーマンショック後の派遣雇用途中での雇止め、キャバクラで働きセクハラや賃金未払いで「キャバクラユニオン」への加入、自治体図書館の委託業務からリーマンショック直前に金融大手の正社

員への転職とその後の「うつ症状」による休職と復職、といった事例である。

第2章「事務職にみる女性労働と職場の変化」においては、金融大手の女性事務職を対象として企業の経営実践と女性の職務内容および働き方についての歴史的変化が「女性活用」の観点から析出されている。そこでは、特に90年代後半以降、コース別雇用管理制度のもとで女性上級管理職というロールモデルの登場とそして非正規雇用の増加による職務と権限の配分の変化を背景として、一部の女性に主体的にキャリアを築く姿勢が生み出されたとされる。非正規雇用については、派遣労働者、直接雇用短時間労働者、契約社員、等の多様化しかも新卒採用の代替化、担当業務については後方業務から窓口業務や渉外業務への拡張が進められたとされる。次いで2000年代の金融ビッグバン以降、銀行のリテール業務重視が女性の能力「活用」を必然化し、女性の「長期的人材育成」それゆえ「仕事と生活の両立」支援策をもたらし、女性管理職の増加と育児休職・復職する女性の増加をもたらしてきたことが示される。しかし同時に、女性正規雇用にとって育児休職や短時間勤務が利用しやすい環境を可能にする職務の細分化と柔軟な仕事分担が、同一業務を低い処遇で担う多くの女性非正規雇用の存在によって支えられていることも示される。以上のような女性の働き方の変化はしかしながら他方において、男性正規雇用における長時間過密労働・全国転勤等の企業への拘束性の高さにはほとんど影響していないことが明らかにされている。ここに明瞭に見出されるのは、現代の「女性活用」の可能性と限界の実例に他ならない。

Note02「派遣労働問題の本質」においては、女性派遣労働者の典型である事務系業務に従事する登録型派遣労働者に焦点を当てることによって、

派遣労働の本質が簡潔に析出されている。すなわちそれは、労働条件の点でパートと正社員の中間に位置づけられるものの、「間接雇用」であるがゆえに特に雇用が不安定であり、未婚時には親、結婚後は配偶者の収入なしには生活が成り立たない。しかもその合法化の根拠として掲げられてきた「専門性」は、大部分を占める事務系業務においては虚構にすぎず、自己責任による訓練投資も正規雇用への転換に結びついていないという点である。

第3章「『消費される農村』と女性労働」においては、90年代後半以降、脚光を浴びてきた農村女性起業について、ジェンダー・バイアスの内包という観点から問題点が提起されている。すなわちそれは、「消費される農村」像に適合して自らを「商品化」することを求められている農村において、都市との搾取・被搾取の関係を是正するものとして、農村女性によるグリーンツーリズム、直売所、民宿経営、等に「おかあさん」という新たなプラス・イメージを付与して彼女たちが農村活性化の主体となるように政策的に誘導されてきたものに他ならない。だが、その実態は、僅かな金銭的収入や「生きがい」という名の精神的報酬と引き換えに、農村女性たちによる「感情労働」や苦闘を「母性」の名のもとに隠蔽し、ほとんどタダ働きを強いる追加的な「農村女性への搾取」に他ならないとされている。これらの問題点は、現代日本の農村と農業の危機の深化についてのジェンダー・バイアスの観点からの提起として基本的には妥当であろうとはいえ、全国で総数1万件近い農村女性起業について、いわゆる6次産業化の一形態である農産物加工販売店や農家レストランの数多くの事例、さらには農村男性の参画を前提として高齢者福祉のサービスや給食サービスまで展開し文字どおり「社会的企業」へ発展した事例（浜松市のNPO法人

「夢未来くんま」)を視野に入れた場合、本章の論断は一面的であるとの誹りを免れないであろう。

第4章「女性労働と専門職」においては、女性が参入・就業するのに利点があると見なされている専門職について、看護師、税理士、等を例示して社会的なジェンダー・セグリゲーション(性別職業分離)の観点から研究課題が検討されている。それによれば、女性比率の高い専門職である看護師は、専門職化=「科学的知識」の観点から看護大学設立や専門看護師等の資格付与を経験する一方、廃止要求している准看護師について開業医主体の日本医師会によって維持されているというジェンダー的検討課題があること、同時に看護師への女性の参入・定着を促進・阻害する要因、特に夜勤などの労働の過酷さ、妊娠・出産・育児と仕事の両立の困難さにある定着阻害要因とそれを解消する具体的施策も検討課題であること、女性比率が相対的に低い税理士については、顧問料が低い「税務会計の細かい仕事は女性向き」、顧問料が高い「経営相談などの判断、決断の必要な仕事は男性向き」という性別分業の傾向の存在とそれを解消する実践的施策が検討課題であること、等が提示されている。

Note03「ケア労働をどのように意味づけるのか」においては、介護保険制度下のホームヘルパーを対象としてケア労働が日常生活で何らかの援助を必要とする者の「生活を支援する」という本来的視点から簡潔に考察されている。それによれば、在宅介護のケア労働は大部分、中高年女性=主婦によって登録ヘルパーとして非正規雇用・短時間労働、家計補助的低賃金労働によって確保されているが、この間の医療的知識に偏重したヘルパーの高資格化・専門化の動きのなかで、家事援助など生活支援の労働については介護予防の理念のもとで強いられる「細切れ介護」として「非熟練

労働」としてますます低く評価されている。しかしそれは、高齢者の生活を支援するという本来的視点から利用者のニーズを汲み取り関係性を構築する「感情労働」として再評価すべきであるとされるのである。

第5章「戦後日本の性『労働』」においては、現代の女性の性「労働」を念頭におきつつも、1950年代半ばの売春と当事者女性をめぐる社会関係に焦点を当て、その売春の背景にどのような権力関係が働き、それはなぜ不可視にされてきたのか当事者のライフ・ヒストリーを通じて明らかにされている。それによれば、当事者の女性たちは、戦後体験や引き揚げ体験を潜り抜けるなかでの夫や父親などの保護者の喪失による貧困、夫や父親などの人格やモラルの崩壊に直面し、家庭内不和などを契機として売春に参入するに至っているが、同時に彼女たちの「家」制度からの解放願望や現状脱却願望、恋愛感情を逆手に取り、「自由意思」という体裁をとりながら、その実、知り合った男性たちによって詐欺や強制が行使されていたのである。そしてこれらの当時の社会関係、権力関係は、現代の女性の性「労働」を考察する場合でも有効であることが示唆されている。

Note04「人間らしく働き続けたい」においては、働く女性の権利向上を目指し「性別役割分業」の克服に闘いを挑んだ女性労働者の訴訟事例がセクハラ、男女処遇差別、育児・介護について紹介され、今後の課題が提起されている。それによれば、セクハラ訴訟の積み重ねのうえでの到達点は雇用機会均等法2006年改正による「職場環境配慮義務」の規定と2007年労働契約法第5条での明記であるが、セクハラは「性的自由の侵害」のみならず「労働者破壊」であること、男女処遇差別訴訟については2008年兼松事件東京高裁判決が到達点であり、そこでは弁護士による職務の「同一

価値」の立証によって賃金格差違法の初判決を獲得したこと、育児・介護訴訟については2002年明治図書出版仮処分事件東京地裁判決が到達点であり、そこでは遠隔地配転命令を育児介護休業法第26条の労働者配置に関する配慮義務違反で無効判決を獲得したことが紹介されている。そのうえで著者は、「性別役割分業意識」は「国家戦略的に解消されるべきもの」であること、家庭を顧みない「企業戦士」像に未来がないことは明白であり、家庭でも「役割」を担うことのできる「新しい労働者像」への舵とりとそれを支える労働環境整備への早急な対応が必要であること、男と女、正規と非正規などは「労使という本来の対立構造」を覆い隠し「漁夫の利」によるさらなる労働環境の悪化をもたらすものと心すべきであって、男女勤労者はケア労働担当者に敬意を表しつつも「手をつないで立ち上がるべきである」ことを強調している。これらの提起は、けだし至当であろう。

最後の第6章「ジェンダー雇用平等と労働運動」においては、女性と労働組合との関係を「貧困な関係」と捉えたうえで、この貧困な関係からの転換の軸をどこに見出し、雇用平等の運動を進めていけばよいのかについて考察されている。それによれば、90年代の規制緩和以降、非正規雇用の女性偏重の増大による雇用・賃金差別の可視化とそして雇用機会均等法成立後のコース別雇用管理による女性差別の不可視化の進行のもとで高まる均等待遇と雇用平等の要求に対して、企業別組合は、その上部団体である連合とその一部の産別が非正規パートの組織化を試みはじめたものの、個別組合の大部分は取り組んでいない、すなわち女性と「貧困な関係」にあるのに対して、個人加盟の組合であるユニオンは非正規労働者と女性による上記の諸要求を積極的に受け止め、同一価値労働同一賃金に関する手法の検討や最低賃金引

上げに向けた実践的情報を発信しているのである。そして労働組合の企業内閉鎖性を乗り越えるための転換の軸としては、「労働権」＝「女性が自立して生活するための働く権利」をジェンダー雇用平等の実現要求の立脚点としたうえで、「ジェンダー監査」とりわけポジティブ・アクションによって労働組合の内部改革を進める一方、企業の外で運動する数多くのグループとの接点を女性労働者が確保し拡張することによって「社会運動的労働運動」を確固たるものにするのでありとされるのである。

次に本書に関するコメントに移ろう。簡潔な内容紹介とはいえ、かなり大きく紙幅を取ってしまったので、ここではより一層、要約的な叙述に努めたい。

本書の全体としての問題意識は明瞭である。すなわち、現代日本の資本主義は、労働力再生産過程のケア労働を担わない「近代的」なケアレス・マンが「社会的標準」として無限定的な長時間過重労働を通じて「生活給」を得られる基本構造のもとで、国内外の企業間競争の激化と国際的な女性の地位向上の影響のもとで「女性活用」を掲げケアレス・マンと同化したごく一部の女性のみを対象とする「男女平等」を進める一方、その発展過程において「雇用の多様化」の名において雇用の非正規化を女性（と低学歴若者）に偏重して推進し、大多数の女性の労働条件劣悪化＝「雇用劣化」と貧困化をもたらしてきたのである。それは今や「少子化」という形で次世代再生産の困難のみならず、「ケアの空白」による児童虐待・介護放棄といった社会的弱者の生命危機にまで至っているのであり、今日の女性と労働を問うことは、労働力再生産過程を考慮しそれを保障する働き方を男性も含めて新たな「社会的標準」として再構築することを展望することであり、公平・公正で持続的な

社会システムを構築するうえで不可欠な作業である。本書は、こうした一貫した問題意識のもとに、新進気鋭の女性研究者たちが非正規労働、派遣労働、事務職正規労働、農村労働、専門職労働、介護労働、性「労働」、労働雇用訴訟、労働組合という女性労働の広範な領域に関する集団的な実証研究を行った成果であるが、それによって女性労働の現状と問題点が広範に明らかにされたことの意義と貢献は明白であり、特に働く女性そして男性にとって現状の問題点把握と今後の労働条件向上の在り方を考えるうえでその啓蒙的役割は非常に大きいと言えよう。

本書のもう一面の特徴は、以上のような女性労働をめぐる現状と問題点に対して、労働組合または労働運動の考察を通じて克服の途を検討し提示しようとしていることである。それは端的には、「ジェンダー監査」によって企業別組合の内部改革を進める一方、個人加盟のユニオンと女性運動のグループを結集させ「ジェンダー平等」の視点をもった「社会運動的労働運動」を広げ確固たるものにするに他ならないであろう。この点の考察は、本書の独自の視角であり貢献であることは疑いえないが、本書はしかしながら、「職務」の明確化のうえで「同一価値労働同一賃金」原則の適用がどのように可能なのかについては論究されていない。その点に関しては、現代フランスの労働雇用政策を研究している評者が把握している限りでの当該国の経験からみれば、無い物ねだりであるとはいえ、端的に言えば、企業横断的な賃金交渉制度の不可欠性というやや別の視角が同時に必要であるように思われる。

フランスにおいては、人民戦線時のマティニョン協定、68年の五月闘争とグルネル議定書、等による労使関係と労働協約制度の確立のうえに、産業別の企業横断的な賃金交渉制度が組み込まれ

てきたのであり、その典型例は75年の金属産業の職務「格付け表」である。まさしくそこでは、勤労者のカテゴリ別に「職務」が自律性、責任、業務類型、必要知識といった客観的基準によって評価され序列化され、各序列は仕事の複雑性・困難性と技能資格とによって等級化され、各等級には一つの賃金係数が付与されたのである。こうして、フランスにおいては、「職務」の明確化が企業横断的な協約賃金交渉制度と職種別・技能資格等級別賃金の制度化によって、社会的な賃金水準、賃金相場に結びつけられてきたと言えよう。そこではこうしたいわば「同一労働同一賃金」原則の社会的横断的な賃金水準への連結の仕組みを前提として、68年以降の女性解放運動と社会労働運動との結合のなかで80年代前半に「同一価値労働同一賃金」原則が、男女の「職業的平等」法の一環として明示され追及されてきたのである。その動きは今日、職業的平等を保障するための職業訓練や育児休暇を享受・移転する権利、父親の育児する権利等、ケア労働の一層の社会化を可能にする改革（「職業的社会保障」）を出現させている。

要するに、日本において「職務」の明確化にもとづく「同一価値労働同一賃金」原則をどのように実現してゆくのかが、端的には企業横断的な賃金交渉制度をどのように創り出してゆくのかがという独自の探求が必要であるように思われる。残念ながら日本企業は今日、その閉鎖的「内部労働市場」を成果主義的人事考課の強化によって一層、競争化・個人別処遇化しつつその雇用保障と人材育成の機能を放棄しつつあるかに見える（「ブラック企業」化）一方、政府はそうした企業に対応して、財政危機のもと教育、育児、介護、等のケア労働の一層の市場化を進めており、上記のような「社会的連帯」を支える企業横断的な制度構築はますます困難になっているように思われるとはいえ、女

性労働の不安定化・貧困化の克服を目指す労働問題研究と社会労働運動との共通の課題であると言えよう。

最後に、本書は総じて、少子化による労働力人口の絶対的減少という国家的危機を前にして依然としてそれを無視して、あるいはそれを所与として「成長戦略」や「社会保障の持続可能性」を論じている日本のエスタブリッシュメントの鈍感さ、後進性に警鐘を鳴らし、男女賃金格差の根本的制度的是正とそしてケア労働の男女共有による「性別役割分業」の解消を国家戦略として採用するように訴えている優れた学術的啓蒙書であるということを再度、強調しておきたい。妄言多謝