

伊田広行著

## 『21世紀労働論』

規制緩和へのジェンダー的対抗』

評者：浅野 富美枝

『21世紀労働論』という壮大なタイトルのこの本は、20世紀中葉に登場し、またたくまに広がり、21世紀目前のわが国の賃労働の主流の形態になりつつあるパート労働に焦点をあて、この問題の解決なしに21世紀労働論は展望を見いだせないとの熱き信念に貫かれた書であり、次の四章から構成されている。

- 第1章 [ 現状編 / 進む雇用の不安定化 ]
- 第2章 [ 分析編 / 労働における家族単位・能力主義の問題点 ]
- 第3章 [ 対策編 / シングル単位の労働論 ]
- 第4章 [ 理論編 / 反能力主義・反差別としての同一（価値）労働同一賃金原則 ]

第1章ではまず、日本におけるパート労働が、正社員とのあいだに大きな格差があり差別的であるかが現状に即して論じられ、つづいて、そのパート労働が労働の規制緩和（雇用制度の自由化）のなかで急速に拡大して、労働者に深刻な生活破壊と雇用不安をもたらしていること、そしてそれにもかかわらずマスコミは、

このことに無自覚にパート労働の現状を追認してきたことが批判的に論じられる。

第2章では、パート労働は＜家族単位制度＞の産物であり、終身雇用・年功序列賃金制とセットで成立しているのだということが、労働問題と性差別問題を結合する視点で語られる。すなわち、第一に日本的経営（年功制）とは、再生産労働を担う者（＝女性）の存在を前提とした（これを著者は＜家族単位制度＞という）男性賃金労働者に対する能力主義支配のシステムであって、構造的に女性差別を内包していること、したがって現代日本の労働問題は性差別問題を結合する視点を導入しなければ解明されないこと、またそれは本質的に同一（価値）労働同一賃金の原則と矛盾する制度であることが年功制の側から語られる。第二に今度は逆にパート労働の側から、パート労働も＜家族単位制度＞のうえに成立していること、次にこのようなパート労働がどのような歴史的経過をたどって今日の総パート化の時代のパート労働問題にいたったかが論じられ、ここからパート問題にいかに向かうかが示される。また、パート労働のなかでも特殊な問題を抱えているケースとして、公務員パート問題が取りあげられる。この章ではさらに、＜家族単位制度＞を支える労働として第三に家事労働論が、第四にこれらを論ずるキー概念となるべきアンペイド・ワーク概念の検討がなされる。

第3章では、パート問題解決の方向性が展開される。まず第一にパート問題を解決するには、その基礎にある＜家族単位制度＞を廃絶し＜シングル単位制度＞を構築することが必要であると強く主張され、第二に同じく＜家族単位制度＞を基盤にして成立している＜年功制システ

ム>の廃止の必要性が熊沢誠氏などの論述を援用しながら展開される。そして第三に、ILO 156号条約(=家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等にかんする条約、いわゆる家族的責任条約)の実現の必要性が主張され、最後に結論として、わが国のパート労働問題への対処策がパート法改革案も含めて提示される。

第4章では、パート問題を解決する基本理論として<同一(価値)労働同一賃金原則>が紹介され、それが年功システムと根本的に対立する原則であり、労働者の権利が守られる<シングル単位>社会の原則になりうると主張される。同章では終わりに、<労働組合運動が進むべき道>と題して、従来の正社員中心・非正規労働者差別の労働組合運動に対する批判がなされ、21世紀へ向けての運動論も含めた労働論の体系が示される。

\*

たしかに、パートと言えば従来は結婚退職した女性の再就職の形態と相場が決まっていたが、昨今ではかなり様子が変わり、新卒パートや正社員のパートへの置き換え、高齢者(定年者)パートなどが随所にみられるようになった。また、パートタイマーによって担われる労働の内容も、従来の単純労働だけではなく、今日では高度な専門能力を必要とする多様な労働が含まれるようになった。これは言うまでもなく、経済の<大競争時代>に突入してより柔軟な対応を迫られるようになったわが国の企業が、非正規雇用をこれまでの慣例枠を大きく破って拡大した結果である。<労働力の女性化><新・日本の経営>は誰の目にもはっきりと見える形で急速に進行しており、21世紀の労働はパート労働をはじめとした非正規雇用労働なしに語ることはできないであろう。

現代の労働市場は正規雇用労働市場とパート

労働市場からなりたっているという二重労働市場論はすでに1960年代にアメリカで生まれており、その後フェミニズムの立場からの女性労働問題研究を中心にさまざまな立場から研究が進められている。フェミニズムの立場からの女性労働研究は、賃労働と家事労働との関連を解明し、資本主義社会における労働と家族の有機的構造を解明しようとする研究、家事・育児・介護などおもに女性が担ってきた無償労働(アンペイドワーク)にかんする研究、そして労働市場内部の性分業と二重構造システムにかんする研究の三つに大きく分類することができるが、二重労働市場論は第三の流れの主流を占めている。このような傾向はわが国でも例外ではなく、とくに1990年代以降の女性労働研究での発展はめざましく、他の労働研究や社会政策研究の分野にも同様な傾向が見られる。その結果今日では、年功制は年功制として、パート労働はパート労働として、あるいは労働問題は労働問題として、家族問題は家族問題としてというように別々に取り扱っていた従来の研究を超えて、それらを有機的つながりのあるものとしてとらえた研究が進んでいる。日本の長時間労働とパート労働との構造的な連関を労働と家族との問題にまで深め、これを日本の二重労働市場は<家族単位制度>のうえに成立したものであると明確に関連づけてとらえている本書は、そうした研究の一つの到達点を示すものと言えよう。

なお本書では、パート労働という賃労働の一形態と家事労働およびアンペイドワークといった現代資本主義の労働を解明するに必要な概念が考察されてはいるが、それらのつながりは必ずしもクリアに論述されてはいない。しかしそれは、本書で解明されるべき中心的課題というよりもむしろ今後の研究課題としてとらえるべきであろう。著者の今後の研究に期待したい。

\*

ところで本書での著者の主張のメインは、わが国の労働問題の根源は〈家族単位制度〉にあり、〈家族単位〉から〈シングル単位〉への改革なしに21世紀の労働改革はありえないという主張にある。著者が〈家族単位制度〉という言葉で批判しているのは再生産労働を女性に配分する性分業システムのことであり、この性分業システムによって成立する家族を単位として、雇用、賃金、税、社会保障などの諸制度がつくられていることを意味している。性分業を中軸としたシステムは、従来フェミニズムでは家父長制という言葉で表現され、たとえば性分業システムを組み込んだ資本主義は家父長制的資本主義と言い表されていた。著者の言う〈家族単位〉とは、従来フェミニズムで言われていた家父長制に代わる言葉であると理解できる。

周知のように家父長制は、文化人類学や社会学、歴史学、法学など多様な分野で多様な用いられ方をしている概念であり、フェミニズムのなかでも多様な意味を付与されてきた概念である。しかしこの言葉のもつ多様性は、それがフェミニズムのキー概念であっただけに、これまでさまざまな誤解と混乱をうみだしてきた。このような論議を混乱させる原因となっている家父長制という言葉避け、また家父長制が〈男性による女性に対する支配〉という意味が強く付与されていることを嫌って、さらには現代日本の企業社会の諸問題をあくまでも現状分析から明らかにするために、家父長制という言葉新しい言葉で置き換えようとしたことに評者は敬意を表す。しかし、それを〈家族単位制度〉と呼ぶことには同意しがたい。

もとより、家族を一つの経営単位・経済単位とするシステムが問題なのだという意味から〈家族単位〉という言葉を採用したのであるということも評者にもよくわかる。しかし、家族の将来像の展望を示すことなく、廃絶されるべ

きシステムとして家族という言葉をもちだすことは、たとえ〈単位〉にアクセントがあるにせよ、家族を家父長制の形態におしとどめ、結果としてその将来像を閉ざすことにつながるのではないか。周知のように、1994年の国際家族年のメインスローガンの一つは「多様な家族を認めあおう」であった。これは、従来の固定的家族像を解体し、シングルペアレント・ファミリーも夫婦だけの家族も多様な形態の家族として認めるところから、新しい家族像を切り開こうとするものである。また、著者が高く評価する家族的責任条約にしても、男も女も外で働き、家庭責任を果たすような家族システムを建設しようということが眼目であって、そこで否定されているのは性別役割分業にもとづく家族であり、新しい家族像の模索を拒否することではない。

このこととの関連で、〈家族単位〉に對置される〈シングル単位〉という言葉も評者は気になった。著者は、親子関係、育児や子の扶養にかんしての社会的保障を〈家族単位〉に對置する〈シングル単位〉にカテゴライズしていることにもみられるように、シングル＝ノンカップル＝単身者ととらえている。しかし同時に、著者はシングル＝個人ともとらえているのであって、これもまた家族と個人とは相容れないとする固定観念につながりかねない。

先の二つの国際的文献にもみられるように、国際的な流れのなかでは、家族と個人とを両立させる方向が明確に提示されている。非正規労働者が増大し、雇用破壊と家族破壊が同時進行しているにもかかわらず、支配者の側からは明確な21世紀の家族像が示されない今日、国民の側からそれを示すことが求められている。要するに、個人と矛盾しない家族、性分業を脱した家族の構築と、シングルもカップルも均しく労働と生活の機会が保障されるシステムの構築が

21世紀の課題の一つなのであって、21世紀の理想的なライフスタイルをシングルライフのみに求めるわけではあるまい。そうだとすれば、以上のような視点で21世紀を展望する言葉が考えられなければならない。21世紀の労働基盤になるシステムを展望する象徴的表現は、新しい家族像を展望できる言葉こそが望ましいと評者は考える。

\*

以上のような問題はあるものの、本書のめざすところは評者も同意するところが多かった。とりわけ、全体を貫くパート労働にかんする論述や、第4章で展開されている同一労働同一賃金にかんする論述および労働組合論は、きわめて興味深いものであった。

労働と家族を有機的連関のもとにとらえようとする本書の基本姿勢は、賃金制度を論ずるさいにも貫かれている。日本の家族賃金は、社会保障の社会的・歴史的形態として成立した。これを見直すには著者も言うように、社会保障の見直しとセットでなければならない。この視点から本書は、労働と家族の関係だけでなく労働と社会保障の関係をジェンダーの視点を導入して明らかにしようとしており、評者は学ぶと

ころが多かった。

最後についてながら、評者は専業の大学非常勤講師（＝本務校をもたない大学非常勤講師）であり、この立場からも本書を興味深く読んだ。専業の大学非常勤講師は、日経連の「新時代の日本型経営」路線を先取りする形で、ここ20年ほどのあいだに急増した<高度専門能力活用型グループ>に属するパート教師であって、驚くほどの劣悪な条件下におかれている。本書第3章の<パート労働問題への対処策>および補論の<パート法改革案>は、非常勤講師の待遇改善を求めるさいの実践的な指針となりうるもので、大いに参考になった。著者は第4章で、日本の労働問題解決のために、年功制死守を貫いてきた従来の労働組合運動へ再考を促し、「中高年正社員男性は利権を捨てると腹をくくれ」と檄を飛ばしている（？）が、このことは大学をめぐる状況にも言えないだろうか？みずからの足下を見直すことも必要であろう。

（伊田広行『21世紀労働論……規制緩和へのジェンダー的対抗』青木書店、1998年2月、2800円＋税）

（あさの・ふみえ 駒沢大学・大月短期大学非常勤講師／法政大学大原社会問題研究所嘱託研究員）

河島 修編  
（浦和短期大学教授）

好評発売中！

# ドイツ介護保険の現場

介護保険は本当に頼りになるか。ドイツの看護・  
介護の現場から日本の介護保険を考える。

四六版上製  
定価（本体1,800円＋税）

◇旬報社◇