

書評と紹介

大森真紀著

『世紀転換期の女性労働』

—1990年代～2000年代』

評者：小倉 祥子

本書の概要

本書は2014年3月に刊行された学術書である。筆者の大森氏は本書を、1990年に日本評論社から出版した『現代日本の女性労働—M字型就労を考える—』の続編と位置づけている。

したがって本書の内容は、前書出版以降の1991年から2011年という20年にわたる氏の研究成果の一部を、1章から13章、補章2章分にまとめたものである。これらの初出原稿は『労働調査』『フォーラム女性と労働21』などの雑誌への掲載論文や、「社会政策学会」「日本公益学会」などにおける学会活動報告、紀要『早稲田社会科学総合研究』への掲載論文などである。

本書の構成は、第I部：女性雇用労働における軋みと亀裂—1990年代—、第II部：非正規雇用時代の女性就労—2000年代—、補章の3部である。

第I部では、男女雇用機会均等法（以下均等法）の施行が女性雇用労働全体に対してどのように作用したのかを検証している。一定程度の成果があったとしたのは、均等法の適用対象である正規の職員・従業員、および総合職で就職

をした四年制大学卒業の女性雇用者層であった（第3章、第5章）。しかし同時期に均等法の適用対象外である既婚女性を中心としたパートタイマー層が増幅する（第1章、第4章）。それらは、あたかも女性自身が自発的・積極的に望んでいるのは、結婚・出産によりいったん離職、非正規雇用形態で再就職といったライフスタイルだと思わせる、周到的な経営側による誘導（第2章、第4章）、および税制度（第6章、第7章）や男性片働きを前提とする企業内制度の継続（第6章）によるものであった。

また、一見すると、一部の総合職女性の男性との雇用平等を推進したかに思える均等法・労基法の改正（第7章）が、実際には一般職女性および非正規雇用形態の女性との間で新たな格差を派生させ、軋みと亀裂を生んだと指摘している。

第II部では、2000年代に入り皮肉にも若年男性の非正規雇用化が急増したことで、男性間の格差拡大へ関心が集中し、その結果として女性雇用者の過半数が非正規雇用者となったにもかかわらず（「労働力調査」2003年平均で雇用者（役員を除く）に占める非正規雇用者の割合は、50.6%）、問題視されなかった実情をまとめている（第9章、第10章）。また正規雇用者の女性についても1990年代同様に関心が払われず、雇用創出対策のワークシェアリングの議論（第8章）にも、高齢者雇用の政策提言（第12章）にも、女性雇用者は登場しないのである。

2007年のワークライフバランス憲章の政労使の合意により、「働き方の二極化」や「性別役割分業意識の残存」している社会を変えていくという取り組みが始まっている。しかし依然として男性の働き方を変更することなく、性

別役割分業意識が払拭されないまま、子育て支援中心の政策が進展することで、1990年代同様に女性のライフコース選択がM字型就労へ誘導されたままになると懸念している（第12章、第13章）。

本書刊行の意義

以上のように本書では、現時点での筆者の問題関心や根拠となるデータ、改正された最新の労働法等が示されているものではない。しかし既存の女性雇用問題の根源を探求するには、少なくとも均等法施行前後からの雇用労働の実情を踏まえた上で、現在の課題に取り組む必要があるだろう。したがって1990年代から2000年代の20年間のそれぞれの時点で女性の雇用労働が、政府・経営者・労働組合にどのように捉えられていたのかを学ぶ手助けになる。こうした作業により問題の所在を時系列で追うことが出来るため、女性雇用労働問題に関心のある学生には有意義なテキストになると言えよう。

著者はこれまで、女性労働に関する歴史資料を丹念に研究しており、大きな業績の一つに貴重な資料集の出版への関わりがある。1966年から1985年までの「雇用促進事業団」（旧労働省の公団）による調査群をまとめた『戦後女性雇用資料集成（第Ⅰ期、第Ⅱ期）』（2008～2009年刊行）では解説を、連合発足以降の1989年から2009年まで、連合が傘下の産別を通して実施してきた調査報告書・活動資料等をまとめた『現代女性労働調査資料集成1989～2009（第Ⅰ期、第Ⅱ期）』の監修（2012～2013年刊行）を行ってきた（いずれも日本図書センターより刊行）。また引き続き、編集・解説を担当する、産別（電機労連、全通、日教組、ゼンセン同盟など）による『産業別労働組合女性調査資料集成』（第Ⅰ期は2014年刊行済み）が刊行される予定である。

こうした著者の業績からも分かるように、政府から、もしくは労働組合からの女性労働を捉える視点は、本書のなかにも経営者団体の動向への指摘とともに偏ることなく組み込まれている。

また、本書を講読するなかで、興味深い章に「大規模小売業における労働基準と公益（第Ⅱ部第11章）」がある。流通業界では、均等法成立以前より百貨店において、一部の女性販売員の中長期勤続を可能としてきた先駆的なロールモデルとして、しばしば女性労働研究にとりあげられてきた。一方1990年代以降の「労働分野」と「流通政策」の急激な規制緩和によって大量の女性非正規雇用者も存在している。こうした両面性を有する流通業界の事例から、大森氏が業界における「労働基準の確立」を提起している点に共感する。

本章の初出の2010年とは、国内の流通業界の大型再編が進んだ時期である。例えば百貨店ではそごうと西武百貨店（2003年6月）、大丸と松坂屋HD（2007年9月）、伊勢丹と三越（2008年4月）が経営統合し、百貨店業界は高島屋を入れて首都圏・大都市を中心に大手は4社に再編された。こうした動きにより首都圏・地方ともに百貨店の店舗の閉鎖等により人員の削減が進んだ。そのような状況であれば労働者の目下の関心事は、自身や働く仲間の雇用が確保されるのかどうかであり、雇用平等の実現へと向かうベクトルは弱まる一方であろう。

こうした業界の大型再編のなかで、流通業界で働く労働者が「消費者の利便性を追求したサービスのあり方」中心の経営方針で働くことは、職場以外の社会と一切のつながりをもてないような時間帯の就労を強いられ、またその経営方針そのものが消費者のための利便性といいつつ、実のところ利用者に長時間（場合によっては24時間）の過剰なサービスを当たり前と

する生活スタイルを定着させたことは過ちであったのではないかと、「生活者としての雇用者」にも「サービスを利用する消費者」にも問いかけるものである。

では、どのような解決策があるのか。大森氏はEUの「労働時間制限」を紹介し、本章のむすびで、「小売業として、また流通政策としても、追求すべき公益として労働基準の確立が望まれるところである」と記している。残業時間も含めた労働時間の上限規制を設けるべきだとの意図であろう。しかし2014年6月に安倍政権の「改訂・日本再興戦略」（成長戦略）での「新たな労働時間制度」の創設を受け、同年9月厚生労働大臣の諮問機関である「労働政策審議会」において、「年収1,000万円以上」など一定の年収要件を満たし「職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する」労働者を原則1日8時間、週40時間の労働時間規制の対象外とする「新たな労働時間制度」の検討が始まったのである。成果で評価されるとするこの制度が、長時間労働を解消し労働者の生活時間を確保できるものになるとは考えにくい。また現時点の法案では対象となる労働者は限定されているが、1985年成立の「労働者派遣法」では、成立当初は派遣対象業務を通訳・翻訳、ソフト開発など専門性の高い13の専門的業務に限定してスタートしたが、1999年には一般業務にまで範囲が拡大された。こうした経緯を振り返れば、今回の法案が限定された雇用者だけの話ですむとは思えず、改めて「追求すべき公益としての労働基準」とは何であるか、また確立するためにどうすべきか、早急に手を打たねばならないのである。

いくつかのコメント

本書について、いくつかのコメントをまとめる。筆者が本書を通じて女性雇用労働問題が解

決しない根源だと繰り返し語っているのは、家庭や職場、地域といったそれぞれの領域にある「性別役割分業規範」である。このやっかいなルールにより、無自覚でいれば意識や行動をコントロールされてしまう。筆者が懸念したように、2012年に行われた内閣府「世論調査」では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」と考える人（賛成・どちらかといえば賛成）は51.6%と、前回調査より10.3ポイント上昇している。特に若い世代で性別役割分業意識のゆり戻しがおきているのだ。

筆者は職場における性別役割分業規範を解消することを目指し、そのためには男性を含めた男女の働き方の見直し、均等待遇を目指す労働基準の確立を進めるべきだとしているが、一足飛びに実現することは困難であろう。とするならば、何から手をつけるべきなのか、いま一歩踏み込んだ提案が期待される。

1990年代より雇用の場で多用されている「女性の活用」という表現に、筆者は差別的なニュアンスを嗅ぎ取っている。政府や経営側に性別役割分業意識があるからこそ、「男の活用」という使い方はしないものを女性には使っていると認識している。一方、筆者の業績のひとつである『現代女性労働調査資料集成』に寄せられた古賀伸明連合会長のコメントは、皮肉にも「女性の就労願望と持てる能力を活用しない“もったいない”国の典型である」と寄せられている。ワークルールづくりには、ナショナルセンターとして連合の存在が大きい。しかし組合側にも性別役割分業規範は依然として存在しており、こうした状況をどうすべきか、再検討する必要があるだろう。

最後に、女性雇用労働研究に携わる一人として、これまでの女性雇用労働への視点として何が欠落していたのかを振り返ると、その一つは、「正規雇用者として就業継続しているが、企業

内で昇進・昇格しない（もしくは遅い）女性グループのキャリアとは何か」という視点ではないだろうか。女性雇用者のキャリアといえば、管理職として働く女性について、もしくはコース別人事制度の下、男性と同等に働く総合職女性をとりあげることが多い。

しかし現状では、管理職層（課長相当職以上）に占める女性の割合は6.6%（30人以上／厚生労働省「平成25年度雇用均等基本調査」）であり、また総合職に占める女性の割合は5.6%（「平成22年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況」）である。一方、コース別人事制度を導入している企業内で一般職として働く雇用者のうち、女性比率が100%の企業は41.4%、50%超～100%未満の企業は45.5%と高く、また新規採用者に占める女性の割合も86.9%であることから、今後も一般職で働く雇用者に占める女性層が維持されると予想される。

女性の高学歴化が進み、専門職や資格職として大学卒業後に就職するケースもあるが、大多数の既卒女性が一般職として就職しているにも

かわらず、営業職や販売職以外の彼女たちが企業内でどのようにキャリアを伸展させているのか、もしくはそうではないのかといった実態を、研究者は取りこぼしてきたのではないだろうか。

本書では、1990年代から2000年代にかけて女性労働問題がいかに関心から政府・企業・労働組合から関心を払われずにきたのか繰り返し指摘している。筆者はこうした無関心に敏感になるべきだと声をあげているのだが、しかし本当に危機感をもつべきなのは、社会政策研究に携わっているわれわれ研究者なのだろう。2010年代に入り、女性雇用労働をどのような視点でみていくべきなのか、性別にとどまらない雇用差別禁止と均等待遇を目指す労働基準の確立という大きな課題を後進に残したといえる。

（大森真紀著『世紀転換期の女性労働——1990年代～2000年代』法律文化社、2014年3月、246＋vii頁、3,900円＋税）

（おぐら・しょうこ 梶山女学園大学人間関係学部准教授）