

書評と紹介

金 英著

『主婦パートタイマーの処遇格差 はなぜ再生産されるのか』

——スーパーマーケット産業の
ジェンダー分析』



評者：禿 あや美

日本のジェンダー間格差と雇用形態間格差は根強く、解消への歩みも遅い。なぜこのような状況に陥ったのか、その社会のあり方に迫っているのが本書である。

本書は、日本で多くのパートタイム労働者が働くスーパーマーケット産業で生じている「職務と処遇の不均衡」——パートタイマーが低賃金労働者のまま熟練度が上昇し、正社員との賃金格差が広がってしまうこと——が、なぜ拡大再生産されているのか、そしてそうした現象の起きる構造と過程はどのようなものかについて、企業・労働組合・パートタイマーの3者の行為戦略の相互作用を通じて分析するものである。著者が1998年から2008年の間に取り組んだスーパーマーケットを対象にしたアンケート調査や面接調査のうち、特に2000年前後の7社の店の状況分析に的を絞ることで、日本のパートタイム労働市場の原型を分析し、2000年代に進行する職域拡大と処遇改善という変化を理解することを目的としている。ジェンダー視点にたち、質問紙と面接によって10年にわ

たって重ねた調査に基づく豊富な事実発見と、その背後にある著者の粘り強く誠実な研究への姿勢、行為者戦略アプローチによって制度の動態的变化をとらえようとしている点が大きな特徴である。まず本書の概要を記したうえで、論点として2つ挙げたい。

本書の概要

本書の概要は次のとおりである。まず、序章（「日本におけるパートタイム労働とは」）では、上に述べた本書の分析視座と調査内容について述べられている。

続く第1章（「スーパーマーケット産業とパートタイム労働——主婦パートの基幹労働力化」）では、日本のスーパーマーケット産業の概況や、本書の事例店舗の概要が述べられ、パートタイム労働の基幹化の段階が4つに類型化されている。企業の行為戦略については次章で展開されるが、本章での類型化についての議論は、会社内でのパート労働者の役割や位置づけ等に関わるものであり、この2つの章をあわせて読むと理解できる。第1章で特に興味深いのは、基幹労働力化したパートタイマーが代替している、女性正社員の状況分析である。全体として減少している女性正社員は、転居転勤しない社員区分に多く配属されており、資格等級別分布で男性と差があるため、昇進機会と賃金に大きな制約が生じている。その様子は、調査によって得られたデータによって詳細に示されており、加えて調査対象時点の1990年代末の、両立支援に対する企業や上司、同僚男性の無理解・無配慮さと、多くの女性が職場での自分の将来性に希望を失っていく様子も、丁寧なインタビューで明らかにされており、のちの第4章

と終章の議論をつないでいる。

第2章「企業の行為戦略——制限的内部化と区別作り」では、企業がパートタイマーの熟練向上と低賃金の維持という、「職務と処遇の不均衡」をどのように再生産しているのか、また差別的処遇に対するパートタイマーの同意をいかに獲得しているのかを明らかにしている。企業は大多数のパートタイマーが家族責任に縛られていることを認めたとえで、正社員とは働き方に違いを設け（「区分作り demarcation」）、外部労働市場よりは高い賃金と安定した雇用を適用することで、「内部化」を図り、熟練の向上を促している。しかし内実は、そうした制度を適用するパートタイマーを一部分にとどめる「選別的内部化 (selective assimilation)」であり、正社員の制度とは本質的には異なった低水準の「疑似内部化 (pseudo-assimilation)」を敷き、「制限的内部化 (limited assimilation)」にとどめている。こうした体制に対するパートタイマーの同意を得るには、主婦パートタイマーの家庭優先性の保証に沿った、配転や転居転勤への制限等の区分作りが重要であるが、高熟練の長時間労働のパートタイマーの働き方は、もはやそれとは矛盾しており、職務と処遇の不均衡に対する不満が発生することとなる。

第3章「労働組合の行為戦略——排除と包摂」では労働組合のパートタイマーの組織化戦略を4つに類型化している。他の章より長めの時期を取り上げることで、それが「排除戦略」ではなく「全面的な組織化戦略」の方向へ徐々に収斂している傾向を示している。

そして、本書の特色が最も色濃く表れる第4章（「主婦パートの行為戦略——受容と抵抗」）では、著者のアンケート調査に基づき、主婦パートの就業経験や家族構成が分析され、それを通じて職場でどのような権力関係が発生しているのかを考察している。結婚や出産などによ

る就業の中断をめぐる夫との関係や意識を、アンケートの回答のみならず自由記述欄と関連付け丁寧に分析することによって、パートタイム労働者が「今になって、自分の人生を後悔しても心を傷つけるだけで、現実が変わることはない」から「現状を合理化」している様子が明らかとなる。「仕事より家庭を優先する」という女性の回答は高いが、それは家庭優先のために仕事を辞めてパートになるという選択を肯定するものではなく、正社員としての両立を希望しながらそれが叶わなかったという心情の表れであり、主婦パートの60%は、人生を取り戻して再び選択することができるならばパートタイマーにはなりたくないと思っている。このような中で、長期勤続で職場を切り盛りするリーダー格のパートは、企業組織ヒエラルキーの一番下にいる低賃金高熟練労働者が企業や店舗の発展を支えているという、自分たちの存在に関わる「承認闘争」として非公式権力を行使し、折り合いをつけていくこともある。そして、それと公式権力との亀裂が、次の制度改定へと向かわせている。

終章（「日本的パートタイム労働市場の変容と再生産——主婦協定の改正と制限的内部化の拡張」）では、近年流通業で進む人事制度の改正が取り上げられる。パートタイマーたちに昇進・昇格の可能性を与える制限的内部化の拡張により、非公式権力の抑制機能をもっているとも評価できるものの、転勤範囲を正社員も含んだ社員の「区分作り」の基準として拡張させることによって、「女性従業員の総パート化」、 「働き方のジェンダー化の強化」がなされ、家族責任の専担者である労働者の間での均衡を図った「下向標準化を目指す制度」になっていると提起されている。

論 点

では、本書について評者の提起したい論点は次の2つである。

まず、第1に、「企業の行為戦略」とはどのように表現されると著者が考えているのか、評者は十分に理解できなかった点である。著者は、序章において、行為戦略というアプローチをとることについて、次のように説明している。「制度と構造は、人間の行為とその行為の相互作用によって作られ、また維持・変容されるものである。行為とは、行為者の利害関係から、そして信念や規範から生まれる。そのために社会現象を説明するためには、その現象にかかわった行為者の行為に関して分析しなければならない。しかし、日本のパートタイム労働研究では、制度分析は豊富だが、行為者や行為の相互作用に関する研究は乏しい」とある(26頁)。

確かに、これまでの日本のパートタイム労働研究では、事例対象とする企業でどのような人事管理制度を採用し、そのもとで正社員とパートタイム労働者がどのように仕事の分担をしているのかを分析することが中心で、「そのような不平等によって不利益を受けている主婦パートタイマーたちが、自分の矛盾した状況にどのように対応しているかも分析すること」が十分ではなかったという著者の指摘(26頁)は重要である。

しかし、そうした問題関心を背景に、著者は個別企業の人事管理制度や処遇制度の分析をあまり重視していないと感じられた。著者は個別企業の制度の違いよりも、日本社会に広がる「主婦制度」(男性稼ぎ主型ジェンダー・システムに基づいて、私的家族における役割と地位であるはずの主婦という役割と地位を社会的地位にする「制度の束」(12頁))と、それに基づく「主婦協定」(既婚女性の一時的責任には家族の世話にあるから、その責任が果たせるよう

に配慮すれば、高熟練の労働者に低賃金を払っても大丈夫・合理的・仕方ない、という解釈に基づいた行為戦略(13頁)の共通性に焦点を当てている。特に本書の特色である第4章の主婦パートの行為戦略分析では、企業ごとの違いではなく主婦パートとしての共通した意識のあり方が浮かび上がっており、日本の「主婦制度」があらゆる方面で根付いていることがわかる。こうした日本社会の特徴を大きくとらえる分析は本書の特徴であり魅力である。

著者が個別企業の人事管理制度に関心が薄いと感じたのは、個々の企業でどのような人事管理制度をとっているのかについてまとまった記述や分析がなく、第1章と第2章の各ページに断片的に記されるにとどまるからである。

例えば、著者が全面的基幹化型と分類するS1店(66頁)について、同社ではパートタイマーの店長が2人(2003年8月時点)、各店の副店長はパートで主任として働く者も多いほどに戦力化している(67頁)にもかかわらず、同社のパートタイマー(ストア社員)は、パートナー(1日6時間30分以上、週5日以上勤務)とエキスパート(1週33時間以上働き、店舗間異動や交代勤務も可能なもの)の2つのカテゴリのみしかなく(117頁)、パートの資格等級制度はないという(143頁)。さらに主任手当は月7,000円にすぎず(149頁)、退職慰労金さえない(156頁)。パートタイマーの働く意欲を高める制度的仕掛けを欠く中で、なぜここまでよく働くのか。その一端がようやく理解できたのは、「S1社の活用モデル(169～175頁)」の記述内容からで、そこには、管理職を担うエキスパートの6割以上が結婚や出産を機に正社員から転換した人で、残りの4割がパートナーから選別された人であることが述べられている。しかもエキスパート店長の年収は正社員店長と比較して300万円ほど低いと思わ

れるが、これは「転勤することに対する負担分と評価している」(S1 社労組専従, 174 頁) という。つまり S1 社は、パートタイマーへの投資を最小限にとどめ、女性のもつ「転勤できない」という心理的負目と、それでも他社でゼロからパートとしてやり直すよりは「マシ」だという、元・正社員の女性が置かれている立場を利用してはいるわけである。「S1 社の事例は、既婚女性たちが居住地に縛られる制約を、企業の利潤のためにどこまで利用することができるかをよく示している (174 頁)」との著者の指摘は鋭く、「正社員は主婦パートの過去であり、主婦パートは正社員の未来 (313 頁)」ととらえる第 4 章での議論ともつながっている。このように、著者の事実発見には興味深いものが多い。しかし個別企業の状況を理解するには断片的に提示された記述から推測せねばならず、具体的な制度を正確に理解するのは困難であった。

企業の行為戦略とはどのように分析・表現されるものなのだろうか。企業の人事管理制度や処遇制度に、企業の行為戦略が示されるとも考えられるのではないだろうか。さらに言えば、採用される人事管理制度の違いによって、労働組合やパートタイム労働者の行為戦略も変わるのではないだろうか。

本書は 7 社の店を長期にわたり調査したものであるため、個別企業の制度上の違い、つまり制限的内部化の制度上の多様性と、それによって派生するであろう労組とパート労働者の行為戦略の違いは、分析の射程に入ると思われる。もし、「区分作り」や「制限的内部化」の具体像において、雇用形態間での不合理な差を回避する傾向のある制度の企業とそうでない企業で、労組やパート労働者の行為戦略が異なるのであれば、よりジェンダー平等な方向へと進む、社会の変化の芽を見いだし、異なる相互作用を抽出できたのかもしれないと感じられた。

2 つめの論点は、質的基幹労働力化のとらえ方についてである。これまでの日本のパートタイム労働研究では、質的基幹労働力化を社内の資格制度等と、実際に行っている仕事の内容や分担状況によって議論してきた。例えばパートタイマーの初任格付けは補助的労働力であったが、経験年数や人事考課や昇任試験に合格し、格付けが上がるにしたがってリーダー等を務めるようになるという、制度と実際の労働内容に注目して質的基幹労働力化をとらえ、分析してきた。ところが、本書での質的基幹労働力化はそのようなものではなく、労働時間の長短(ショート/ミドル/ロング)と勤続年数区分によって、「補助労働力レベル」、「新入社員レベル」「平社員レベル」「主任レベル」の 4 つに区分するもので (表 1 - 14)、それによって事例店舗の質的基幹労働力化の状況整理 (表 1 - 18) や類型化がなされている。

著者が労働時間の長短を重視しているのは、「パートタイマーの労働時間は、その就業の性格や就業意識、家族状況、加えて企業内の位置を表す (241 頁)」と考えているからであると思われる。しかし、労働時間と勤続年数で、「補助的労働力」から「主任レベル」という、仕事内容の高低が分類できるか疑問である。あるいは表 1 - 22 では「質的基幹労働力化レベル」と別の列に「職務レベル」の表記もあり、労働時間と勤続年数で分けた「質的基幹労働力化」と職務内容の高低を分けて考えているのかもしれない。しかし、質的基幹労働力化といえば、むしろ、表 2 - 15 のように、各社の資格等級に基づき、基幹化の度合いを測るほうがより理解しやすいのではないだろうか。とはいえ、表 1 - 14 と表 2 - 15 では使われている文言が一致しておらず、表 2 - 15 を作成するに至る個別企業の人事制度については断片的にし記述されていないので、その分類の妥当性は

判断できない。

著者の概念化した制限的内部化の核心は、質的基幹労働力化の内実とそれを支える人事制度であると評者には思われる。しかし論点1でも挙げた個別企業の制度の限定された記述が、質的基幹労働力化のとらえられ方をあいまいにし、第1、第2章にまたがりつつ内容を若干変えて議論することで、わかりにくくなったのではないだろうか。

いずれにせよ、本書は、豊富な事例と粘り強い調査、対象者との信頼関係の構築によって、

スーパーマーケット産業の構造を立体的に描き出した力作である。そうした著者の姿勢と研究を引き継ぎ、発展させていきたい。

(金英著『主婦パートタイマーの処遇格差はなぜ再生産されるのか——スーパーマーケット産業のジェンダー分析』現代社会政策のフロンティア11, ミネルヴァ書房, 2017年12月, iii + 384頁, 定価5,000円+税)

(かむろ・あやみ 跡見学園女子大学マネジメント学部准教授)

有斐閣 出版案内

〒101-0051 東京都千代田区神田神保町2-17/Tel.03-3265-6811
<http://www.yuhikaku.co.jp/>
(表示価格は税別。消費税込みの金額が定価です。)

◎図書目録送呈◎

ジェンダーの政治経済学
原 伸子著 ● 福祉国家・市場・家族 ベッカー「新家庭経済学」における女性労働の分析とその後のフェミニスト経済学の発展を丹念に追い、さらに社会的ケアの理論的分析、福祉国家におけるワーク・ライフ・バランスや家族政策等ジェンダー政策の精査を行う。
A5判 三九〇〇円

はじめのケア論
三井さよ著 「生活の質」を重視するケア(ベースの支援)に焦点を当て、その基礎的論点を整理する。暮らしの中のケアに潜む「排除/包摂」の視点を通してケアと社会のあり方を考える、ケアの社会学入門。
(有斐閣ストウブイ乙) 予価一八〇〇円

戦後社会保障の証言
菅沼 隆・土田武史・岩永理恵・田中聡一郎編 ● 厚生官僚120時間オーラルヒストリー 社会保障制度の成立と展開に関する重要なトピックについて、厚生省の官僚にインタビューを行い、その証言を収録・解説。
A6判 五六〇〇円

最低生活保障の実証分析
山田篤裕・駒村康平・四方理人・田中聡一郎・丸山 桂著 ● 生活保護制度の課題と将来構想 生活保護制度を中心とする日本の最低生活保障の現状と政策変更の影響を、独自の調査を含む大規模データに基づき分析。
A6判 二九〇〇円

学校プラットフォーム
山野則子著 ● 教育・福祉、そして地域の協働で子どもの貧困に立ち向かう子どもへの貧困や虐待、いじめ、少年事件など、子どもや家庭をとりまくさまざまな課題に学校を基盤として取り組むための新たな仕組みを提案。
四六判 二六〇〇円

雇用システム論
佐口和郎著 会社に雇われ、働いた報酬で生活を営む——日本の雇用を概観し、このメカニズムがいかに実現され、変容しつつあるかを示す。
A6判 二五〇〇円

人事管理
平野光俊・江夏幾多郎著 ● 人と企業、ともに生きるために 過去に学び、今を知り、未来を考えるために、経営の視点と人の視点との接合を模索しつつ、人的資源管理論の知見に基づいて一連の実務を解説する。
(有斐閣ストウブイ乙) 二二〇〇円