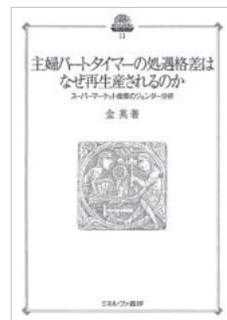


◆書評◆

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』



(ミネルヴァ書房 2017年 ISBN:978-4-623-08067-0 5000円+税)

金 美珍

(専修大学 経済学部)

近年、パートタイム労働者の中で同一企業で長期にわたり勤務し、職場において量的・質的基幹労働力として活用されている労働者が増えてきている。だが、これらの労働者は正社員とほとんど類似した仕事をしているにもかかわらず、賃金や処遇は、企業における呼称によって決め方が異なるため、正社員とパートタイム労働者の間で大きな差が生じている。

本書は、こうしたパートタイム労働者と正社員との間における賃金格差と「職務と処遇の不均衡」という矛盾する現象が、なぜ拡大し、再生産されるのかについて解明を試みた一冊である。「職務と処遇の不均衡」が拡大・再生産される構造と過程を解き明かすため、本書はスーパーマーケット産業の事例を取り上げ、ジェンダー視点と行為者戦略アプローチから企業・労働組合・パートタイム労働者の3者の行為戦略を分析している。

本書は以下のように構成されている。序

章では、本書の研究課題や分析の視座、そして研究対象と資料が紹介される。第1章では、本書の分析対象であるスーパーマーケット産業におけるパートタイム労働の量的・質的な基幹労働力化の歴史の変遷を辿った後、7つの事例企業や店舗におけるパートタイム労働の基幹化の現状を検討し、基幹労働力化のレベルを4つ（「補助労働力型」、「制限的基幹化型」、「積極的基幹化型」、「全面的基幹化型」）に分けて類型化している。続く第2章から第4章までは、パートタイム労働者が家族責任を専担する主婦労働者であることを前提としたうえで、仕事より家庭を優先するように保障する代わりに低い処遇を容認する「主婦協定」に基づいて行為する企業・労働組合・主婦パートの3者の戦略がそれぞれ考察される。

第2章では、パートタイムの労働者の熟練水準が向上してきたにもかかわらず、低賃金を維持しながら「職務と処遇の不均衡

衡」に対する同意を獲得してきた企業の戦略が分析される。本章の分析によって、企業がパートタイム労働者の熟練向上と企業内定着のため、「制限的内部化」を図ってきたこと、一方でこれが正社員内部化規則の表面的な模倣にすぎないことが示される。また、低い処遇についての同意を獲得する装置として、「区別作り」戦略（例えば、配置転換とシフト勤務の制限、勤務日程の調整）が展開され、パートタイム労働者を主婦として捉え、「仕事より家庭を優先できる」ことを前提にした、正社員には適用しない労務管理制限や慣行が作り上げられてきたことが指摘される。

第3章では、パートタイム労働者が基幹労働力化されたことによって、労働組合が直面する3つの課題（代表性の危機、アイデンティティの危機、賃金の危機）が検討された後、これに対する労働組合の対応と組織化戦略が分析されている。本章では、危機に対する解決策として労働組合が取った戦略を「基幹化抑制戦略」、「排除戦略」、「選別的組織化戦略」、「包括的組織化戦略」、「全面的組織化戦略」に類型化し、約10年にわたる事例分析から、労働組合の戦略が「排除戦略」から「全面的な組織化戦略」へと変化してきていることが示されている。

第4章では、主婦パートタイム労働者が、自身の置かれている現状についてどのように認識し、また、いかに不平等な現実に対抗してきたかが分析される。本章を通じ、企業の「制限的内部化」が限界に直面する中、職場ではスキマ権力とも言えるパートタイム労働者の非公式権力が成立したこと、主婦パートタイム労働者が承認闘争を

展開することで、自分たちの地位を守ってきた過程が実証的に描かれていく。ここで、不平等な現実に対抗するための行為戦略は、「受容戦略」と「対抗戦略」に分けられるが、これらは互いに分離されるものではない。多くの主婦パートタイム労働者にとって、抵抗が個人や小集団レベルで、日常における耐え難い現実を耐えられる現実には切り替える行為であることから、「抵抗戦略」は「受容戦略」を土台にして使用されるものとされる。

終章では、2000年以降、大手スーパーで導入された「改正人事制度」が行為者の戦略に与えた影響が検討され、ここで大きな変化に直面したのが女性正社員であり、「女性の総パート化」が生じたことが指摘される。

このように、企業・労働組合・主婦パートタイマーの行為戦略まで分析する本書の意義は多岐に渡るが、特筆すべきはその実証分析の精度の高さにある。パートタイム労働市場における「職務と処遇の不均衡」に関する従来の研究は、主に制度分析に留まり、行為者の戦略と行為自体がジェンダー化されていることに対する実証的な分析はこれまでほとんど見られなかった。これに対して、本書はインタビュー調査や事例分析を通じ、日本のパートタイム労働市場における「職務と処遇の不均衡」が拡大・再生産される構造と過程を描き出している。とりわけ、企業・労働組合・主婦パートという3つの行為者の戦略的行為が、男性稼ぎ主イデオロギーに立脚しており、職場運営の暗黙的ルール、労働組合のパート政策のベースになっていることを、

アンケート調査とインタビュー調査に基づいた豊富な資料を通じて実証的に示したことは注目に値する。

一方、本書の課題としては、本書において重要な概念である「主婦制度」とそれに基づいた「主婦協定」について、曖昧な点が残されていることが指摘できる。本書によれば、「主婦制度」とは、「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）であり、「主婦協定」とは「主婦であるパートタイマーの家庭優先性の保障を主な内容とする、パートタイム労働市場における行為者たちの行為ルール」（13頁）である。本書では、企業・労働組合・主婦パートという3つの行為者が男性稼ぎ主イデオロギーに基づいた行動戦略を行使することで、パートタイム労働市場における職務と処遇の不均衡が拡大・再生産されてきたと主張されている。

しかしながら、その「主婦協定」が具体的にどのようなことを指しているのかが明示されないため、読み手には理解しにくい点が残る。本書の内容からは、企業による同意獲得措置としての「区別作り」戦略や、労働組合における男性稼ぎ主型組織のアイデンティティ、主婦パートタイム労働者による「受容戦略」「抵抗戦略」の行使などが、「主婦協定」に基づいた戦略的行為として位置づけられるように見える。だが、「主婦

協定が実体でありながら虚構であること、そして多様なレベルで主婦協定が調整される理由を示している」（268頁）とあるように、企業以外の他の行為者にとって、「主婦協定」がいかに行使され、どのようなレベルで調整されてきたのか、異なるレベルにおける「主婦協定」の影響はどのように異なるのかについては定かではない。言い換えると、「主婦協定」は非常に興味深い概念である一方、それが企業の制度（労務管理規定）であるのか、男性稼ぎ主型組織が基盤としているイデオロギーであるのか、個人の考え方（信念）であるのかがわかりにくい。これらの概念がいかに行使されるのか、また各行為者といかなる関係にあるのかについて、より分析的な定義がなされれば、より実証性が高まり、さらに有意な示唆を与えられると考えられる。

とはいえ、上記の課題は、本書の中心が実証研究にあることに起因するものといえる。概念として曖昧さが残るのは、豊富な事例の蓄積から導き出された理論だからこそであり、本書の意義を損なうものではない。「主婦制度」、「主婦協定」といった本書独自の概念は、パートタイム労働市場の作動原理やその変化を分析する上で非常に有用である。本書は、スーパーマーケット産業におけるパートタイム労働者の「職務と処遇の不均衡」の解決に向けて今後参照される諸論点を提供する一冊といえる。

（掲載決定日：2019年5月29日）