

日本労働社会学会『通信』

v o l . XVIII, no.9(2006年10月)

日本労働社会学会事務局 (第18期)
〒402-8555 山梨県都留市田原3-8-1
都留文科大学社会学科 田中夏子(たなかなつこ)
tel.0554-43-4341 fax.0554-43-4347
e-mail: natsu@tsuru.ac.jp

★恐れ入りますが学会費の納入は、現金書留
ではなく、下記の口座までお願いします。

学会HP:<http://www.jals.jp>

◆郵便振り込み口座番号

00150-1-85076

「日本労働社会学会 村尾祐美子」

◆銀行振り込み口座番号

東京三菱銀行 大塚支店

普通 口座番号 1519051

「日本労働社会学会 会計 村尾祐美子」

◆年会費 学生・院生会員→6000円 / 一般会員→10000円

目次I. シンポジウム 「労働調査を考える：90年代以降を見るアプローチを巡って」報告要旨

先日の自由報告要旨に続き、二日目のシンポジウム報告要旨を配信します。なお、野原会員の要旨には、本来「図」がありますが、メールソフトの都合上、本配信では割愛させていただきますことをご了承ください。

◆シンポジウム 「労働調査を考える：90年代以降を見るアプローチを巡って」

第1報告 実態を見る眼と実態調査 1990年代以降の主として、自動車企業の実態調査をめぐって 野原 光(長野大学)

第2報告 技能形成と労働調査：鉄鋼業における重層的労働力編成との関連で 上原慎一(北海道大学)

第3報告 非正規雇用と労働調査：パートタイム労働を中心に 三山雅子(同志社大学)

第4報告 労働調査とジェンダー：小売業の労働組織分析を中心に 木本喜美子(一橋大学)

■第一報告 -日本労働社会学会シンポジウム報告要旨に代えて---

野原 光(長野大学)

1.問題の所在

日本的経営の労働現場について、それを肯定的に見るか、否定的に見るか、いずれが正確な現状認識なのか、この点については、90年代の実態調査の積み上げにもかかわらず、未だに決着がついていないように思われる。これは何故だろうか。

この点では、多くの研究は、「肯定論者」、「否定論者」、いずれが正確な事実認識を提出しているか、というふうに問題を設定しているが、どうしてこういう事実認識の違いが生まれるのか、という問いの設定

はない。このことが問題の決着を妨げる要因になっているのではないか。

では、何故、後者の問いが必要だというのだろうか。第一に一般論としていえば、これだけ価値観が多様化し、錯綜している時代には、昔なら口もききたくないほど考え方が違い、従って事実認識も違ってくる、そういう相手を論難の対象、縁なき衆生と見るのではなく、合意形成の可能性を探るパートナーとみなさない限り、改革の方向についての社会的な合意形成の道が開けない。何故、考え方、事実認識が違うのか、という問いがなければ、合意形成の端緒すら得られない。

第二に、より具体化して云えば、この問いがなければ、見方の違いは、いつまでたっても同じ次元で再生産される。したがって同質の事実認識の違いも再生産される。21世紀に入って、「リーン生産方式」が、再びもてはやされるようになった今日、かつてのポスト・フォードイズム論争には、この問いがなかったから、その到達点に、今日を解く力がないのではないだろうか。

労働現場がどうなっているか、という点に限定すれば、報告者には、「否定論者」の方が、事実により接近している場合が多いように見える。しかし、「で、どうなのか」となると、否定的な事実認識の先に、何が見えてくるのか、この点が霧の中に入ってしまう。

この隘路を越えるために、「肯定論者」の議論を手がかりに、「否定論者」の議論を彫琢し、その事実認識に奥行きを与えることによって、肯定、否定という単純な二分法を越えて、事実認識そのものが、そこからの出口のいくつかの選択肢を、事実上示すような、そういう事実認識を提出できるのではないだろうか。

この「肯定論者」の議論に学ぶ、という発想は、報告者の場合、どこから出ているか。それは、主として、大野耐一の『トヨタ生産方式』が非常におもしろいと感じたことに当惑した体験、自分にとって論難の対象であった日本の経営が、海外に出たとき、それとはもう少し違った姿を示していたという体験によっている。

さて以上のような関心で、実態分析の結果を見ると、現場評価における大きな、もしくは微妙なずれが何故起こるのか。これは、解きたい課題と評価の基準がずれているのに、それぞれにおいて、自分の課題と評価の基準が必ずしも鮮明には自覚されていないからではないか。個別研究の間のそのずれが相互に自覚されていないからではないか。

2.課題と分析・叙述の方法：生産システムと労使関係の分析的区別

1.のような問題の所在をふまえて、報告者は次のような課題設定、評価基準、分析方法をとろうと思う。課題設定も、評価基準も分析方法も、ひとつしかないわけではない。しかし、あり得るいくつかのアプローチのうち、報告者のようなものもあり得るか、この点を検討の俎上に載せていただければ幸いである。

報告者は、日本的経営の無条件的賛美と無条件的非難との両面批判のために、生産システムとそれを取り巻く労使関係を概念的に区別し、前者を分析概念として駆使するという方法によって、これを行おうと考えた。端的に言ってしまえば、生産システムに限ってみると、人間を含めた資源の最適利用という観点から見て、テイラーリズムに基礎づけられたフォード・システムに対比したとき、トヨタ・システムに代表される日本的生産システムは、生産力的に合理的な実質と作業者に負荷のかかる仕組みの両方を含んでいる---このフォード・システムとトヨタ・システムの双方の問題性の分析は、ボルボ・ウッデバラ・システムとの対比で行い---この日本の生産システムが日本の現実の労使関係と組み合わせられて作動すると、そこには、労働者にとって、日本的システムが必然的にもたらすものよりも、はるかに過酷な現実が出現する。このように理解することで、両面批判が可能になるのではないか。

つまり、生産システムをまずそれとして分析的に抽出し、その構造を明らかにした上で、その構造それ自身が必然的に生み出す労働の特質を明らかにする。従って如何に現実が過酷でも、その実態が生産システムから論理的に導き出されるものでなければ、生産システムを論じている限りは、取り上げることが出来ない。

こうして生産システムとその帰結としての労働の特質を描き出した上で、しかる後に、現実に存在する労使関係を導入することで、総体としての現場の労働実態があきらかになる。このような分析手順の妥当性と、このような方法で最終的に実態の分析的な解明に、果たして到達しうるか、以上の点が検討を求められる。こうした方法をとることで、生産システム相互間の相互学習と、その混合化(ハイブリット化)の方法、移転可能性、労働負荷の回避の途の発見と、いずれもが可能になる。さらに加えて、生産システムまたは経営の効率にもっぱら関心を集中させる研究者・実務家との共同討論の土俵の設定も、こうした方法によって、可

能になるのではなからうか。

3.生産システムと労働の性格

特定の生産システムは、それに照応的な分業編成を持っている。そしてその分業に対応した、学習・作業訓練の方法が存在する。この分業編成を見る報告者の関心は、構想と実行がどのように分業されているか、である。何故なら、構想の占有が支配・抑圧を生み、構想と実行の統合のあり方が、その生産システムのもとでの、労働者の主体性の回復の程度を示す、と思うからである。

さて、分析の視点として、次のことを指摘しておこう。構想には、生産物の構想と、生産方法の構想と、製造作業過程における構想という三つの領域が存在する。さらに構想と実行の統合には、個人における構想と実行の統合に加えて、職場における構想と実行の統合というものが存在する。以下に図示しておこう。

おおよそ以上のような分析方法によって、報告者は実態分析をおこなおうと考えている。このような関心から、90年代以降の実態分析を吟味したい。

なお「図1. 構想と実行の三つの領域：広義の労働過程と製造作業過程（狭義の労働過程）」はメール送信では再現不可能ですので、当日の資料をご参照ください。

■第二報告 技能形成と労働調査－鉄鋼業における重層的労働力編成との関連で－ 上原慎一（北海道大学）

趣旨

ここでは、木村会員を中心とする「企業内教育研究会」（以下単に研究会とする）が10年以上にわたって取り組んできた鉄鋼労働調査研究の問題意識及び成果の一部を紹介する。なお、事例に即したより詳細な資料は報告当日に紹介したい。

はじめに

研究会の狙いは、90年代における鉄鋼業の一連の合理化（当時盛んに使われていたことばで言えばリストラクチャリング）が労働編成と教育訓練をどのように変化させているのか、その実態の解明にあった。グローバル化の影響を強く受けた90年代における鉄鋼業の合理化の特徴は、なによりも要員削減の熾烈さにある。対象としたY社においても90年から2002年までに45.8%（73年との対比では29.0%）、B製鉄所に限定してもそれは54.2%にまで削減されている。こうした要員削減は大量の出向・転籍のみによって達成されたものではない。製鉄所本体と社外企業の矛盾をはらんだ協力関係、外注移管、作業スパンの拡大・多能工化、教育訓練、労働者間の競争を促す労務管理の仕組み等々、残るものにもそれまで以上の作業を遂行させる仕組みがあつてこそ達成されたものであり、その具体的なプロセスを解明することが重要であるという思いが研究会のメンバーに共有されていた。

また、以上の問題を70年代の成果(注1)との関連で明らかにすることも同様である。鉄鋼業の合理化はかつて、企業内教育の整備と深い関係を持っていた。現代においても要員削減の具体的ありようは、本工と社外工双方の技能形成のありかた抜きに語れない。技能形成それ自体のみを問題にするのではなく、合理化・労働力編成・労務管理との関連で総合的に捉えていくことによって、技能形成の持つ意味は解明されるということ私達は一貫して追究してきた。

しかし、鉄鋼業自体の日本における位置の変化―さしあたりそれは「基幹産業から成熟産業へ」と表現されているが―と研究の意義に関しては今なお議論は尽くされていない。この点に関し、かつて木村は労使関係の安定性、鉄鋼業の長期不況との関連で、自動車産業・電機産業と異なる「日本的経営の構造」が解明されなければならないとした(注2)が、鉄鋼研究の成果を生かした比較研究が必要とされるであろう。

1.新たな課題について

では、90年代の調査は70年代とどこが違うのだろうか。

まず、「合理化と重層的労働力編成」という問題意識は、そのまま引き継がれ、その現代的特徴の解明を

めざした。具体的には配転、出向、転籍等の要員合理化、技術革新の現段階、「一業種一社制」のもとに配置された社外企業の特徴等々である。製鉄所の性格もここでは重要である。A製鉄所は70年代のフィールドであり、地の利もあるが、Y社全体で見れば旧製鉄所である。他方B製鉄所は、60年代に建設された“新鋭”製鉄所であり、Y社内部でも自他共に「フラッグシップミル」と称し、D製鉄所と並んで「鉄のデパート」とたとえられるほど製品の種類も多い。B製鉄所で調査することとなった時点で、70年代よりも多様な職場を調査するという事になったのである。また、社外企業に関しても、A製鉄所では70年代「組」的な性格を持つものから企業へと脱皮しつつある段階であった。90年代におけるその性格の変化も明らかにされた(注3)が、全国大手がその中核を占めるB製鉄所とは大きく異なる。労働過程分析については、小池和男氏の知的熟練論や小池一野村論争に触発されて、応援、異動、トラブルの性格とその対応、多能工化、小集団活動、保全労働、これらを自動車産業との比較でどのように把握するのか、という問題意識が前面に出てきた。

2.調査について(注4)

以上の課題を明らかにするために、まずB製鉄所とその社外企業を調査対象とし、70年代の反省を踏まえて、慎重に調査に入った。研究会による調査は、企業調査を先行させ、その後に労働者調査に入るという方法をとっている。労働者調査は所内報、社宅、電話帳を基に名簿を作成して行った。協力率(本工34.2%、社外工20.0%)に現れているように、社外工調査が困難を極めた。

3.問題意識の若干の変化とわかったこと

様々な要因により、製鉄所調査・社外企業調査と労働者調査の間に開きができた。その間発表された研究(注5)や鉄鋼業を取り巻く環境変化の影響もあり、研究会メンバーの問題意識は他産業との比較から、鉄鋼業それ自身に内在したものへと変化していった感がある。具体的には幅広く展開した外注化に象徴される、90年代後半～2002年頃における鉄鋼業の熾烈な合理化の影響を幅広く分析するという形になっている。その過程で知的熟練論はそれ自体として問題になることはなくなっていった。分析対象となった職場は以下のとおり。

本工分野 高炉、転炉、厚板、冷延、線材、鋼管、保全

社外工分野 保全、運輸、転炉付帯、スラブ精整、連铸整備、冷延クレーン、線材
検定、

大形精整、鋼管溶接、ロール整備、試験片加工作業等々

70年代の成果(本工職場のメインは転炉工場と圧延工場、社外工職場は線材工場、条鋼工場、転炉付帯、鉄屑処理)との比較で言えば、多様な職場・社外企業に関する調査が行われ、各部門や社外企業の特異性・独自性がかなり明確になったところであろう。言い換えれば、鉄鋼生産の総合性(注6)との関連で鉄鋼労働研究の意義が一定程度明確になった。また、外注移管の実態も詳細にわかった。

本工分野では前工程と後工程の違い、操作のウエイトが高い職場と管理や物流について責任を持つ職場、ライン労働と保全労働の根本的な違い等々が浮き彫りとなった。要点を記すと次のとおりである。

・高炉職場では人工知能(AI)が導入され熟練の性格は変化したが、ソフトのトラブルやAIでカバーできない要因などが広く存在している(注7)。

・転炉職場では大胆な外注化と製法の変化による多忙化、多能工化(吹錬、傾動、合図等)によって欠員をカバーできないほどの要員削減が展開している。吹錬に経験的熟練が必要なのは変わらない。

・下工程(厚板工場、冷延工場、線材工場、各種鋼管工場)では、上工程以上の大胆な外注移管と多能工化を通じた要員削減が展開している。一様に自動化が進んでいるとはいえ、効率の向上や微調整は労働者が行う。製品トラブルや設備トラブルは頻発するため、トラブルへの対応能力が求められる。また、下工程ではライン労働者が品質保証・顧客対応の一部を担っていることも明らかとなった。それは全体として従来ホワイトカラーが担当していた分野にブルーカラーが徐々に食い込んでいるという意味で「グレーカラー化」の様相を呈している。下工程では、総じて市場とのインターフェイス、すなわち需要家との関係がストレートに作業に反映されるようになってきた。

・90年代、多くの製鉄所では保全とラインの統合がめざされた。成功した製鉄所もあったが、B製鉄所での試みは失敗した。代わって、社外企業への移管が活発化している。

・保全労働にも設備管理システムが導入され効率化が目指されたが、労働それ自体には大きな変化はなかった。保全工は地区と中央に分かれて配置される。機械整備と電気・計装整備では性格が若干異なるが、地区配置の保全工は設備の点検や工事の監督を主としており（後者には補修も含まれる）、中央では大規模な補修を行う。実作業のみならず、予算計画・管理も担当するためその養成には長期間を要する。

・要員削減のため、OJTを行うゆとりが失われつつある。鉄鋼業の特徴であった、手厚い階層別研修も、徐々に短期化されている。近年は「自己啓発」で、手薄くなった教育をカバーしている。また、一定科目を修了することが、昇格への条件となっている。こうした手法への反発もあってか、あるいはぎりぎりの状況で働く監督者を見て、昇格を望まない若手層も増えている。

・小集団活動にスタッフを参加させ、経営上の目標と直接リンクした活動を促している。

89年以降、労使の合意によって本格化した外注移管は、90年代後半にさらに激しさを増した。クレーンや保全など従来遅れていた分野の外注化や職場・職種丸ごとの出向もそれまで以上に目立つようになった。品質保証に関わる分野がいったん外注されたものの、顧客からのクレームによって戻されるというケースが生じたのも最近のことである。

こうした事態を受けて、社外企業・社外工のありようは、90年代末から大きな変化を見た。従来、「一業種一社制」のもとで、単価や請負分野を大きく変化させず、全体として「均等な」処遇を行い、各種インセンティブ制度を用いて個別企業の生産性の向上を促すという方式をとっていた。また、90年代に合理化がもっとも深刻な影響を与えたのは運輸部門である。2000年頃からの変化について要点を示すと次のようになる。

・競争入札制度の導入を始め、担当分野の再配分が行われるようになった。請負分野が拡大する企業と縮小を余儀なくされる企業とに分かれ、その結果は業績や労働者の待遇の格差として現れることになった。

・事業所レベルに大卒スタッフを導入した。

・子会社を設立し、二次下請化を進行させている。

・能力主義が浸透してきた。社外企業自体に鉄鋼業でかつて見られた小集団活動を梃子とした競争的環境がもたらされるようになった。その結果、若年層の昇進志向等も生じている。

・賃金、一時金、労働時間等の労働条件も企業ごとに大きく異なることとなった。「連勤」（2直連続勤務のこと）に象徴される長時間労働は抜本的に解決はされていないが、4直3交代制を導入する企業も現れている。

・社外工の職場は、前工程においては付帯作業といわれる補助的な分野に限られている。転炉付帯の「タンディッシュ整備作業」を行う職場では耐熱服を着て酸素をパイプで吹き付けて地金を処理するという作業がある。

・後工程においては中核以外の前後工程はほぼ全面的に社外工の担うところとなっている(注8)。

・多くの企業では食事手替要員を配置していないため、作業の合間を見て食事を取る。

・労働の質は溶接や溶接など伝統的熟練を要するものから非常に環境の悪いものまで多様である。一例を挙げると、高熱労働(注9)は幅広く存在している（タンディッシュ整備、スラブ精整、線材検定、鉄道輸送）。高熱労働は古い労働がそのまま放置されているというのではなく、新しい製法のなかでも絶えず再生産されている。この多くは熟練をさほど要求されない。保全やロール整備の領域では養成に長期間を要する熟練が求められる。しかし、本工のそれとは異なり、知識よりも溶接、仕上げなど伝統的な側面が強い。クレーンや運輸部門は多能工化によって複数作業を担当することが常態化している。また、運輸部門における長時間労働をはじめとする労働時間の不安定性はまったく払拭されていない。一部に本工と同様なOJTを中心として形成される技能を必要とされる職場もあるが、十分な位置を占めていない。

・相対的に単価の高い保全の分野に進出すべく、off-JTに重点が置かれつつある。また、製鉄所からスーパーバイザーが派遣されたり、製鉄所の保全部門に長期に出向する社外工もいる。

・工事請負分野で労働災害が増加している。労働力構成の多様化によって作業の安全確保に問題が生じている(注10)。

おわりに

90年代以降のB製鉄所における合理化は、それまでとは質的に異なった展開を見せた。Y社の特徴とも言えたボトムアップ的要素を捨て、より一層競争的な環境になっている。そのなかで生じている、技能形成の

質的变化の諸相について私達の研究は、一定程度明らかにしえたと考えている。また、本工の教育訓練は近年新たな限界を見せ、off-JTによる教育訓練が強調されるに至っている。社外企業間の格差が増大していく中で、社外工に求められる技能水準は確実に上昇している。労働時間、労働環境、労働災害、技能形成、これらの問題を相互に関連を持ったものとして取り組む主体が求められているのである。

注

(1)道又健治郎編著『現代日本の鉄鋼労働問題』北海道大学図書刊行会,1978年。

(2) また、木村は「本報告書では、Y社A製鉄所が展開してきた1980年代後半以降の合理化・リストラクチャリングの特徴と、それによって生ずる矛盾-対抗の契機の抽出・解明を目的としている」（木村「鉄鋼業の労使関係と研究の課題」『鉄鋼業のリストラクチャリングと重層的労働力編成の現段階』北海道大学教育学部附属産業教育計画研究施設,1995年,p.6）とも述べているが、なにをもって「矛盾-対抗の契機」とし、それを「抽出」するのか、というきわめて理論的な課題については、ある意味で労働調査研究の課題を越えた問題設定であるように思う。私は「管理論」や非正規雇用、請負労働論との関係において合理化の過程が企業や職場、労働市場をどのように変化させているか、この理論の意味を考察するべきと考えている。

(3) 『鉄鋼業のリストラクチャリングと重層的労働力編成の現段階』北海道大学教育学部附属産業教育計画研究施設,1995年。

(4)ここでは紙幅の関係もあり、調査の詳しいプロセスについては省略する。実際の調査については木村、「鉄鋼調査あれこれ」『労働社会学会年報』第13号,2002年を参照されたい。

(5) 日本労働研究機構『鉄鋼業の労使関係と人材形成』,1997年。

(6)森建資「テーマ別分科会 座長報告」, 社会政策学会編『働きすぎ 労働・生活時間の社会政策』社会政策学会誌第15号,2006年, p.196。

(7)なお、現在はこうしたAIの限界が強く意識され、コンピューターが自動で「判断する」という方向性は断念されている。

(8) 少なくとも70年代から製鉄所は「大事なところは渡さない」と言っている。実は製鉄所の言う「大事なところ」は大きく変化しているはずである。今回はそこまで明らかになっていない。

(9) 例えば北海道労働科学研究所『臨時工』, 1955年では臨時工と並んで作業請負を行っているA工業の高熱長時間労働、Y弘業の危険作業が描かれている。

(10)この点は吉田三千雄「日本鉄鋼産業における『合理化』と労働力編成変容の一側面」『桜美林エコノミックス』第50・51号, 2004年でも指摘されている。

参考文献

1. 「経済構造転換期の産業合理化の特質と人材養成の課題についての実証的研究」

平成4・5年度科研費報告書,研究代表者道又健治郎,1994年

2. 『鉄鋼業のリストラクチャリングと重層的労働力編成の現段階』北海道大学教育学部附属産業教育計画研究施設,1995年

3. 木村保茂「鉄鋼調査あれこれ」『労働社会学会年報』第13号,2002年。

4. 木村保茂「鉄鋼業の合理化と労使関係」『北海道大学大学院教育学研究科紀要』第94号,2004年。

5. 永田萬享「鉄鋼業の労働と教育訓練」同上。

6. 拙稿「鉄鋼業における保全工の労働と教育訓練」同上。

7. 藤澤建二「鉄鋼大手Y社の『人事・処遇制度』」同上。

8. 拙稿「“新鋭”製鉄所における運輸部門の合理化と社外企業の労働」同上。

9. 拙稿「鉄鋼社外企業における合理化と労働編成」社会政策学会編『働きすぎ 労働・生活時間の社会政策』社会政策学会誌第15号,2006年。

■第三報告 非正規雇用と労働調査：パートタイム労働を中心に

三山雅子

(未確定稿ですので引用はお避け下さい)

パートに対する研究は、このような雇用形態で働く労働者の増大とともに始まっている。研究の当初はパートがどのような労働者で、どのような雇用管理が適用されているのか等、パート労働者それ自体に関心が注がれていた(注1)。しかしパート雇用の量的拡大(=量的基幹化)に伴い(注2)、パート労働者が従来は女子正社員がおもに担当していた部門にも大量に進出していること、しかも、パート労働者はほとんど上司の判断を受けず自分の判断で仕事を行っていることが流通業を対象とした津田・林(1980)によって観察された(注3)。それ以後、正社員とパート労働者の職務内容の同一性に研究上の関心が注がれ、主として流通業をフィールドに質的基幹化に関わる研究が精緻化されていく。たとえば中村(1989)は「正社員とほぼ同一の仕事をこなして」おり、能力評価の結果を能力加給として反映され技能形成へのインセンティブがある「基幹パート」と正社員の仕事のうち定型業務を中心にして正社員労働を補完し、賃金制度上も能力開発のインセンティブがない「補完パート」の二類型を抽出している(注4)。働くことについて正社員とは異なった価値意識を有するパート(注5)を、いかにして質的な意味で基幹化していったのかを分析したのが三山(1991a)である(注6)。三山はOJTや生産性向上運動を含む企業内教育過程を分析することにより、1) 企業はパートに対し仕事上の目標と目標達成のための権限を与えることにより、個人としての積極性をパートから引き出していたこと、2) 売場や係を単位とした小集団活動にパートも参加させることにより、売場や係といった集団の仕事の仕方を作り替えていること、3) しかしパートと正社員では目標の大きさと人事考課上の扱いに違いがあり、企業がパートに期待しているまた期待しうる責任感とは異なること(注7)を見いだした。本田(1998)は1990年代後半に入って、非定型的業務に加え管理作業を担う管理職パートが出現したことを指摘する(注8)。三山(2003)も同様に管理職パートの出現を確認するが、それはバブル経済の崩壊以降の質量両面にわたるパート基幹化の深化の結果だとする。パート比率の上昇(=正社員比率の低下)により、企業からみて貢献度の「低い」仕事にはパートが部門の繁忙時に集中的かつフレキシブルに配置され、また一部パートは主任のような末端管理職業務に配置されるようになった。その結果、正社員は主要には店舗実務の担い手ではなくなり、転勤をしながら主任より上位の管理業務を担うことを期待される存在となったと指摘する。つまりパートの質的基幹労働力化の結果、パートと正社員の仕事分担の境界線が変化し正社員であり続けるためのハードルが上昇したこと、正社員比率が減少したけれど男性と比較すると女性の減少幅が大きかったことを指摘する(注9)。このように90年代後半に入ってパート業務と正社員業務の重なりが深まったことが明らかにされた。こういった質的基幹化の進行に対し武石(2006)は正社員と同じ仕事に非正社員が従事していても、その就業実態を「所定労働時間」・「残業・休日出勤」・「配転」・「転勤(住所変更を伴う)」・「責任の重さ」から見ると正社員とは異なっていることを指摘する(注10)。同様に西野(2006)も月間労働時間120時間以上という意味での「基幹パート」と正社員を「職務内容」・「責任」・「職務経験の幅」・「拘束性」の4点から比較した時に、職務内容の点では「基幹パート」と正社員は相当程度重複しているけれど、それ以外の点では「基幹パート」と正社員は異なっており、「基幹労働力化」は未だ限定的であるとしている。つまり正社員との比較においてパートの職域・職責は限定されている。そういった事実が労使関係上・労務管理上どのような意味を持つのか、電機産業を対象として歴史的分析を行った禿(2001)は、非正社員の安定的・合理的「活用」をする上で正社員と非正社員の間に職域・職責に区別を設けることが必要であったことを指摘する(注12)。またパートの昇格問題を扱った金井(2005)は、職能資格の高い上位職パートが少ない理由を、1) 上位職につくための仕事への意欲・パフォーマンス、労働時間の延長等に関するハードルをパートがクリアすることと2) 企業部門の人材構成の中で上位職パートが必要でありかつ部門内でパート育成が行われることの2点が一致してはじめて上位職パートが生み出される前提が作り出されるからだとする(注13)。換言するならばパートの職域・職責は、パートの結果としての行動のみからは説明できないことを示している。以上パートの基幹労働力化を巡る議論をみてきたが、同一の職務を担当するパートと正社員が存在していること(=質的基幹化の存在)については議論が一致している。このような事態の出現は必然的にパートと正社員の処遇格差(注14)をクローズアップすることとなった(注15)。佐藤等(2003)は、1)企業内におけるパート活用の単純な量的拡大は正社員とパートの均衡処遇に必ずしも影響を与えていないこと、2) パートの基幹労働力化を進めている企業ほど正社員と同じような仕事や責任のパートと正社員の処遇均衡への取り組みが積極的になることを見いだしている(注16)。日本全体のパートと正社員の処遇格差の現状について、厚生労働省雇用均等・児童家庭局(2002)は、従来正社員がやってきた仕事にパート等が組み込まれるという意味で基

幹的な役割が増大した下でも、パートの所定内給与は正社員と比較すると男女とも格差があり、しかも欧米諸国と比較するとわが国は格差が大きいことを指摘する(注17)。このような処遇格差について篠崎等(2003)は、パートの職務上の責任度が正社員と事実上変わらない場合、賃金格差に対するパートの納得度は著しく低下するとし、正社員との職務の類似性を考慮したうえで、パートの処遇・労働条件の決定に際して正社員との均衡を考慮する必要があることを数量的に再確認した(注18)。駆け足でパートの基幹労働力化と処遇を巡る議論を見てきたが、私見では以下に示すような課題を抱えていると考える。処遇の公正を問うのだから、当然パートと正社員がいかなる意味で違い、同じなのかが秤量されることとなる。その時に正社員労働者・正社員労働が単に比較対象になるのみならず、準拠枠として機能している場合があることを、筆者は問題と考えている。筆者は、正社員が正社員であることはパートという働き方をする人間の存在によって構築されていると考えるが、こういった分析手法を取る限りこの連関は不問にされる。つまりパート分析が正社員分析に跳ね返っていかず(=パート分析と正社員分析の切断)、標準としての正社員労働・正社員のあり方は分析の俎上にのぼらない。その結果、パートの基幹化と処遇の問題は質的に基幹化したパートの問題として取り上げられがちである。つまり事実として存在しているパート労働者を念頭においた時、最大の問題は職域・職責において正社員と分離しているパートの均等処遇にあると考えるが、この点は取りこぼされることになる。職域・職責において正社員と分離しているパートの問題を考える時に大事なことは、1). 正社員と分離している職域・職責をいかにして価値づけていくか、そのロジックの構築(注19)、および2). 彼らが有する正社員とは異なった労働意識(注20)をむしろスタンダードとしていくことにあると考える。

注

1 例えば松島静雄(1972)「パートタイマーの雇用と管理」婦人雇用調査研究会編『これからの婦人雇用』学陽書房所収。

2 パートの量的な基幹労働力化に焦点をあてた本田一成(2001)「パートタイマーの量的な基幹労働力化」『日本労働研究雑誌』9月号は、量的な基幹化が質的な基幹化を引き起こすこと指摘する。量的な基幹労働力化については、パートの要員管理と企業の部門業績管理の関連について取り扱った小野晶子(2001)「大型小売業における部門の業績管理とパートタイマー」『日本労働研究雑誌』No.498所収も参照。

3 津田真澄・林大樹(1980)「チェーンストア・パートタイマーの実態と意識」『日本労働協会雑誌』11月号所収。また脇坂明(1986)「女子労働者昇進の可能性——スーパー超差の事例から——」、小池和男編著『現代の人材形成』ミネルヴァ書房所収は、男子正社員と主婦パートの完全な男女分業型である「青果売場型」と男女パートも含めて、従業員それぞれが担当商品を持ち、それについてかなりの裁量権を持っている「婦人服売場型」の二類型を見いだしている。

4 中村恵(1989)「技能という視点から見たパートタイム労働問題〔本報告〕」労働省大阪婦人少年室、大阪パートタイム雇用・労務管理改善研究会『技能という視点から見たパートタイム労働問題についての研究』所収。

5 筒井清子・山岡熙子(1982)「女子パートタイマーの労働実態とその意識」『日本労働協会雑誌』11月号所収および佐藤博樹(1998)「非典型的労働の実態——柔軟な働き方の提供か?——」『日本労働研究雑誌』12月号所収参照。

6 三山雅子(1991a)「パートタイマー戦力化と企業内教育」『日本労働研究雑誌』4月号所収。7なぜ異なるのかを労務管理制度との関連で分析したのが三山雅子(1991b)「能力主義管理とセックス・ジェンダー」『賃金と社会保障』No.1061である。また女性が上位のマネジメントに出現しないという意味で男性とは異なった扱いを受けていることを労働組織の中にあるジェンダー関係・ジェンダー規範の構築の有り様から分析するのが木本喜美子(2003)『女性労働とマネジメント』勁草書房である。

8 本田一成「パートタイマーの個別的賃金管理の変容」『日本労働研究雑誌』10月号所収。

9 三山雅子(2003)「日本における労働力の重層化とジェンダー」『大原社会問題研究所雑誌』7月号所収。

10 武石恵美子(2006)「非正規雇用の拡大と女性のキャリア」、武石恵美子『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房所収。

11 西野史子(2006)「パートの基幹労働力化と正社員の労働——「均等処遇」のジレンマ」『社会学評論』No.224所収。

12 禿あや美(2001)「電機産業のパートタイマーをめぐる労使関係」『大原社会問題研究所雑誌』10月号所

収

13 金井郁(2005)「パート労働者の昇格問題とジェンダー」『F-GENSジャーナル』No.4所収。

14 大沢真理(2001)「非正規は差別されていないか」上井喜彦・野村正實編著『日本企業理論と現実』ミネルヴァ書房所収は、フルタイム労働者とパートタイム労働者の処遇格差を巡る諸理論の検証を行っている。

15 例えば禿あや美は生協パート職員の職域拡大を促進すればするほど、正規職員との処遇格差問題が先鋭化したことを指摘する。禿あや美(2003)「小売業における処遇制度と労使関係」社会政策学会編『現代の失業』所収参照。

16 佐藤博樹・佐野嘉秀・原ひろみ(2003)「雇用区分の多元化と人事管理の課題」『日本労働研究雑誌』9月号所収。なお、ここでの基幹労働力化とは、仕事内容や責任が正社員と全く同じか8割以上同じパートがいることを指す。

17 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編(2002)『パート労働の課題と対応の方向性』財団法人21世紀職業財団。

18 篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史(2003)「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」『日本労働研究雑誌』2-3月号所収。

19 職務の分布は大卒においてその職場の職務構造に規定されること、また価値中立的職務評価はあり得ない以上、同一価値労働同一賃金原則に加え、賃金の下限を支える論理を構築する必要があると考える。

20 例えば労働を最優先した行動を取らないことなど。前掲佐藤(1998)参照。

■第四報告 労働調査とジェンダー —小売業の労働組織分析を中心に—

一橋大学

木本喜美子

(1) 日本の労働研究とジェンダー視点

日本における労働調査研究の歴史をジェンダーの視点から見直してみると、まずいわゆる「労働研究」と称される研究は長い間、女性を視野のうちにとりこまず、男性だけを調査研究の対象としてきた。当然にもそこにはジェンダーの視点は不在であった。これに対して女性労働研究は、特に1980年代のマルクス主義フェミニズムの導入以来、ジェンダーの視点をとりこもうとしてきたが、いくつかの克服すべき問題をなおかかえていたと思われる。少なくとも80年代および90年代半ば頃までは、第一に理論志向が強く、現実の労働関係の分析にほとんど関心が寄せられていなかった。第二に、実証的研究の場合にも、マクロな統計データの解析にとどまる傾向が強く、労働市場における男女の配置に関する大きな鳥瞰図を描いてみせるにとどまってきた。第三に現実の労働実態に分け入ることをしないため、労働組織内部でジェンダー関係がいかに形成/再形成されるのか、そうした変動過程にどのような要因がかかわっているのかといった変動メカニズムを分析することができなかった。第四にもっとも大きな問題として、方法上の難点があった。特に、女性の家事・育児役割に規定された労働市場参入上の「特殊性」を重視し、その延長線上で雇用労働を「解釈」という方法的立場をとってきたからである。労働市場における女性の地位や役割を家族内性別分業と直結させるような解釈（たとえば、女性は家事・育児責任ゆえに高度の熟練性を要する職種や地位を得ることができず、単純労働、低賃金にとどまらざるをえないといった解釈）をくりかえし行なってきた。こうした方法を、「家族内性別分業決定論」と名づけることができよう。現実の労働過程は、それほど単純ではない。そこにはさまざまなメカニズムとアクターが介在し、ジェンダー間の分離状態が複雑なかたちでつくられており、またそれは流動している。歴史的には技術革新の大きなエポックにおいて、かつて「男性職」だったものが「女性職」に移り変わっていくといった変動がさまざまなところで生じている。なぜかつての男性職が女性職となったのか、男性職から女性職に転じるとともに低賃金になったのはなぜなのか、新たにできあがった男性職に女性の参入が許されない理由はどこにあるのか、労働現場の人々はこれをどのように受容していったのかといった問いに対して、家族内性別分業決定論は周到な説明力をもちえなかった。このような方法上の弱点ゆえに女性労働研究は、(男性)労働研究からみた場合、「特殊」な領域として囲いこまれてしまい、ジェンダー視点が不在であった労働研究のあり方に方法上の変革をせまるような問題提起をなしとげることができなかった。また日本の(男性)労働研究は少なくとも戦後まもない時期から

1960年代半ばまで、個別産業、企業におりた精度の高い調査研究にもとづくケーススタディを重ねる伝統をもっていたことに照らすならば、ジェンダーの視点からの労働研究への問題提起をするためには、重厚なケーススタディにもとづく調査研究の蓄積が不可欠である。そのさい、ジェンダーの視点を有効なかたちで駆使する必要がある。あらためていうまでもなくジェンダーの視点は、家事・育児役割を担う存在として女性労働者を焦点化するだけのものではない。家族内性別分業を起点として労働市場内の地位やキャリアを「解釈」という方法は、その意図がどうあれ、現実には二分法的に隔離された性別領域という前提にあまりにもやすやすとのっけてしまうことになる。「ジェンダーとは性差の社会的組織化」であり「それ自体説明を必要とする一つの可変的な社会的組織」であるとしたジョン・スコットの提起 [Scott 1988] を労働分析に生かす必要がある。すなわち現実の労働の場におけるジェンダー間の分離それ自体を自明視することなく、むしろなぜそうした分離が生じるのか、それを「自然」として受けいれさせるメカニズムがいかんにか作動しているのかをこそ解明すべきであろう。男性労働者をもはめこんでいる性別分業構造を全体として見通すためにこそ、ジェンダー視角を徹底したかたちで使いこむような方法論的整序をもとにした調査研究が求められている。

(2) 労働過程のジェンダー分析の視点

そのさいヴェロニカ・ビーチの方法論的提起が重要な手がかりを与えていると考える。彼女は、職業・職務構造における女性の地位を家族内の性別分業から単純に「読みとる」方法的態度が重大な誤りをもつことを喝破した。これは結局のところ、公的領域と私的領域とを区別し、前者を男性に、後者を女性に結びつける支配的なジェンダー・イデオロギーを、研究者自身が当然の前提として受けいれていることになるからである。したがって彼女は労働過程それ自体が、ジェンダー関係が形成され、再形成される場であるという視角を堅持し、「労働過程それ自体の中でのジェンダーの解釈」を徹底して行なう必要があると主張する [Beechey 1987=1993]。こうしたビーチの問題提起は、労働過程の外部から持ちこまれる諸条件や規範をいったん脇において、労働過程内在的にジェンダー関係が構築されるプロセスを十分に分析しきろうというものであると理解することができる。こうしたビーチの提起は、1970年代のフェミニストによる労働調査研究の批判的検討にもとづくものである。そこでは女性労働を扱うさいに家族重視モデル（あるいは家族責任モデル）に依存してきた点が強く批判されている。ビーチの鋭い批判の刃は、当然にも、男性を対象とする従来の労働研究の偏りに対しても向けられている。そこで用いられてきたユニセックスを装った「労働者」モデルが、実は、「男性的な労働者概念」に依存してきたからである。そこでは、当然のごとくに職場重視モデルが用いられ、「男性は性をもつものだとは見なされず、職場や家族やコミュニティとは切り離されたものとして」扱われてきたことを批判するのである。男性の労働意識は労働過程から生み出され、女性の労働意識は家族に根ざしているという前提自体が、労働調査の目を曇らせているとする。こうした研究状況を克服するためには、男性もまたジェンダー化された主体であることを直視して、男女双方に対して同一の分析枠組みを用いることが不可欠となる。したがってビーチの提起は、労働過程自体でのジェンダーの編成メカニズムの解明に向かって労働研究全体の方法的革新を求めるものとなっている。

(3) ジェンダー視点にたつ労働調査の方法：職務分離と労働組織

以上の提起を受けとめた報告者は、労働過程のジェンダー分析に着手した。まずは百貨店A社の分析 [木本 1995] をはじめとし、女性労働への依存度が高い小売業を調査対象としてきた。日本の労働関係の実態を個々の企業レベルの人事管理制度や賃金制度、教育訓練、職務配置といった企業の実践と、男女双方の労働者の主体的あり方というふたつの側面の把握を、ジェンダーの視点から遂行することを課題としてきた [木本 2003]。

試行錯誤を繰り返しつつ労働調査を遂行するなかで、ジェンダー間の職務分離メカニズムを基軸に据えながら、労働を担う個々のアクターのもつ主体的なあり方に注意を払う方法へと傾斜し、労働組織分析へと進んでいくことになった。もとよりジェンダー間の職務分離に関する研究は、職務が男女間に分離している状態の単なる記述にとどまることはできない。職場において「男性職」「女性職」というジェンダー間の職務分離にさいして、いかなるポリティクスが働いているのかを明らかにしなければならず、企業戦略や労働力戦略、人事管理制度をはじめとして、そこに関与しているさまざまなアクター間の関係を取りだして考察する必要があると考えるにいたった。

こうした視角からミクロな職場レベルにおいて、ジェンダー間の職務分離の実相に迫ろうとすれば、「労働組織」という視点が不可欠となるのではないか。労働過程は、労働組織のなかに埋めこまれており、組織という具体的なコンテキストへの理解なしには労働過程を把握することはできない。ジェンダー間の職務分離を、単に制度的なものとはとらえず、むしろさまざまな人々を各々の組織内地位を担って相互行為する主体と位置づけることによって、主体と制度・構造とを連結させ、組織内労働関係をリアルに描くことが可能となろう。そのためには労働組織をフォーマル/インフォーマルの両側面から立体的にとらえ、組織内でそれぞれの地位を担う個人や集団が、上からの決定を受けとめつつ駆けひきし交渉するプロセスに注目するという方法を用いることとなった。1990年代後半から日本で起こりつつあった女性労働の変容過程をとらえようとするとき、特にこの方法は意味があるとも考えた。本報告では、実際の労働調査の経緯と方法的な思考について整理してみたい。

[参考文献]

Beechey, Veronica, 1987, *Unequal Work*, Verso (高島道枝・安川悦子訳, 1993, 『現代フェミニズムと労働—女性労働と差別—』中央大学出版会)。

木本喜美子, 1995, 「性別職務分離と女性労働者」『日本労働社会学会年報』第6号、東信堂。

木本喜美子, 2003, 『女性労働とマネジメント』勁草書房。