

書評

BOOK REVIEW

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

西野 史子

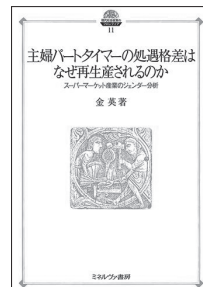
本書の概要

金英氏の『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』は、日本のパートタイム労働者と正社員の賃金格差と「職務と処遇の不均衡」の拡大の構造と過程を、ジェンダー視覚と行為者戦略アプローチから解明している。主要な行為主体として、企業、労働組合、パートタイマーを設定し、それぞれの行為戦略を分析する。その中で、行為者が参照している規範としての「主婦制度」「主婦協定」をあぶり出し、行為者の行動が新たな構造を作っていくプロセスを見事に描き出している。

序章および第1章では、本書が対象とする2000年前後の日本のスーパーマーケット産業におけるパートタイム労働の拡大の概要が述べられ、第2章では企業の行為戦略、第3章では労働組合の行為戦略、第4章では主婦パートの行為戦略が記述される。そして終章では2000年代中盤以降の労働市場の変容と本書の結論が述べられる。

まず、序章（「日本におけるパートタイム労働とは」）では、本書の問いの前提として、パートタイム労働者の量的増加、熟練度の向上、「基幹労働力化」の進行、そして一般労働者との賃金格差の拡大について述べら

れる。その上で本書の問い、「なぜパートタイム労働者の熟練が高くなるにもかかわらず、正社員との賃金格差が広がるのか」が提示される。「職務と処遇の不均衡」が拡大するには、「パートタイマーが不均衡



●きむ・よん
釜山大学校社会科学科教授。

●ミネルヴァ書房
2017年12月刊
A5判・392頁
本体5000円＋税

を受け入れざるを得ない同意の装置が存在する」（15頁）とし、その「同意の装置」の分析が必要であると述べられる。

本書では、それらを分析する方法として、「ジェンダー」視覚と「行為戦略」アプローチが用いられる。「ジェンダー」は「社会メンバーの生き方と地位を性別や年齢そして家庭内における地位に基づいて規定する制度と規範の束」（7頁）と定義される。そして、Meadの理論に基づき、行為者の日常実践と社会規範の相互作用とを通じて、社会変容を説明する必要性が示される。

本書のキー概念である「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、社会的な役割と地位にする『制度の束』（12頁）を指す。また「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証を主な内容とする、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）を指す。

本書が対象とするのは、長期間にわたる著者の調査のうち、2000年前後（1999年2月から2003年8月まで）の間に収集したアンケート調査、店舗調査そして面接

調査のデータである。その理由は、後に続く2000年代半ばにはパートタイマーの職域拡大と処遇改善が行われるが、その前段階こそ注目する意義があるからである。

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」）は、非正規雇用の基幹労働力化に関して長い歴史をもつスーパーマーケット産業の、パートタイムの量的・質的な基幹労働力化と、それによる矛盾の発生について述べられる。基幹労働力化が進んだ時、熟練パートタイム労働者は高熟練にもかかわらず低賃金であり、「職務と処遇の不均衡」が見られる。企業側は、誘引装置とその背後にある「主婦制度」を用いて彼女たちの同意を得て、その矛盾を可能にしている事が示唆される。

第2章（「企業の行為戦略——制限的内部化と区別作り」）では、企業側がどのようにしてパートタイマーの熟練の向上と低賃金を同時に追求し、差別的処遇に対するパートタイマーの同意を創出しているかを究明する。そこで重要となるのが「区別作り（demarcation）」と「制限的内部化（limited assimilation）」である。パートタイマーの一部を「選別的内部化（selective assimilation）」し、教育訓練、人事考課や昇給を適用する。しかしその内部化は「擬似内部化（pseudo-assimilation）」であり、正社員に適用されるものとは本質的に異なり極めて低位にとどまることを示す。また、そこで企業はそうした主婦パートタイマーの同意を得るために、パートタイマーには家庭を優先した働き方を保証する（＝「主婦協定」）ことで、正社員とパートタイマーの「区別作り」を行う。しかしながら、質的に基幹労働力化した熟練パートタイマーに関しては、業務の熟練化だけでなく働き方の面でも「主婦協定」を逸脱する場合が多く、企業の用意した「制限的内部化」の装置だけでは同意を得ることに限界があることも示される。

第3章（「労働組合の行為戦略——排除と包摂」）では、各企業の労働組合のパートタイマー増大への対応と組織化戦略について述べられる。正社員のみで構成されていた企業組合は、パートタイマーの量的・質的基幹化に伴い代表性の危機に直面し、パートタイマーを組織化する方向へと変化していった。しかしそれは同時に男性稼ぎ主型労働者というアイデンティティ

の危機と、正社員の賃金の確保の危機とを伴うものであった。上部団体であるABCユニオンの方針転換もあり、排除戦略から選別的組織化戦略、包括的組織化戦略、全面的組織化戦略へと変遷して行くものの、組織化の程度は各社まちまちであり、組織化の対象は「男性的な働き方」に接近している者だけにとどまっている事が示される。

第4章（「主婦パートの行為戦略——受容と抵抗」）では、企業の基幹的労働力となっている主婦パートたちが、「職務と処遇の不均衡」状態をどのように解釈し対応しているのかが描かれる。彼女たちがパートタイム労働を選択するのは、内面化されたジェンダー規範と家族レベルでの戦略的選択によってであるが、それでも不満や葛藤は存在する。そうした不満や葛藤に対し、「受容戦略」と個人レベルでの「抵抗戦略」（悪口、自己投与制限など）を使い分けながら対応している事が明らかにされる。

しかしさらなる基幹化によって「職務と処遇の不均衡」が一層進行したとき、主婦パートたちは職場において「非公式権力」を行使する。「非公式権力」とは「組織化されていない個人主体の日常的な対応戦略を分析するための概念」（13頁）であり公式権力に対する抵抗戦略を示す。具体的には熟練パートのボスの存在を中心とした「おしゃべり共同体」が、「正社員主任を手なづける」ことによって現場での主導権を握ろうとする。企業側は店舗を熟知する熟練パートに運営を頼っているため、ある程度非公式権力を認めざるを得ない。しかしこの非公式権力が大きくなり公式権力に亀裂が生じた時、公式権力側は制度改正を行わざるを得なくなる。

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、2000年代以降に各社で行われた「改正人事制度」を概観し、基幹パートの職域拡大や昇進上限の拡張によって、制限的内部化の程度を引き上げている状況が述べられる。企業側は熟練パートを企業側に取り込むことによって、非公式権力の弱体化を企図しているのである。

最後に著者は、改正人事制度は「雇用形態の身分性」を弱めてパートタイマーに対する制限的内部化を拡張した代わりに、「働き方のジェンダー化」「ジェンダー

の身分性」を強めたものであり、「下向標準化を目指す制度」であると喝破している。つまり、男性稼ぎ主型ジェンダー関係に基づく「主婦制度」「主婦協定」を大きく変革するどころか、ジェンダーによる新たな再分断を行なっていることを示している。

本書の意義

本書の意義は、第一に、社会学理論を用いた行為戦略分析とその完成度の高さである。行為主体である企業、労働組合、そして主婦パートタイマー自身が、行為戦略のベースとしてジェンダー規範を念頭に置いていることを丹念に描き出している。制度と実態の矛盾、規範と協定を逸脱する現象が出てきた時に、現場で非公式権力が発動され、それを取めるために企業側は次のアクションを取り、それがまた新たな構造を作っていく。

これまでの研究でも、パートタイム労働者の「職務と処遇の不均衡」、パートタイマーの意識、企業側の処遇の改善、労働組合の取り組み、それぞれの現象についての蓄積はある。しかし本書はそれらの現象を立体的に結びつけ、各アクターの行為に寄り添いながらも俯瞰的に捉え、行為の相互作用、規範と権力、構造の変容を描いたところに、最大の意義がある。

第二に、丹念な聞き取り調査による構造把握である。著者は長い期間をかけて数多くの事例を集めただけでなく、事例ごとに非常に深いインタビューを実施し、本音や裏事情を聞き出している。おそらくこれは何度も調査地に足を運び、疑問をぶつけ、懐に入り込み、本音を聞き出してこそ可能となると思われる。

その成果が遺憾なく発揮されているのが、第4章の主婦パートの行為戦略である。主婦たちが制度を一旦受容した上で抵抗する様、そして職場のボス的な存在を中心とした「おしゃべり共同体」が、非公式権力を用いて公式権力に対抗していく様の記述は見事である。各職場で展開された非公式権力による公式権力の牽制が、構造の変容をひき起こしたとの見立ては、職場での丹念な聞き取り調査を積み重ねていかなければとどり着けない優れた洞察である。

第三に、外からの目線による鋭い分析である。著者自身、自身の研究が外からの視点によって何か貢献できれば幸いだと書いている通り、社会の中に生まれ

育った者にとっては素通りしてしまう事柄について（特にジェンダーに関しては非常に多い）、的確にすくい上げ、立ち止まり、「なぜなのか」と問う姿勢に感銘を受けた。この最後の点があったからこそ、社会からも当事者からも当然視されてきた主婦パートタイマーの処遇格差の構造を、緻密に描き出す事ができている。これまでの日本の企業社会について優れた論考が、外からの目線によって行われてきたことは多くの者が認めるところであるが、本書もそうした研究に連なるものである。

学ぶことの多い本書であるが、気になった点をあげるとすると、終章で記載されている2000年代以降の改正人事制度についてである。本書では、雇用形態による分断から働き方による分断への転換であり、新たなジェンダー構造をベースにしていると鋭く指摘している。本書の論旨から言えばその通りかもしれない。しかし、評者自身も2000年代半ばのスーパーマーケット産業の人事制度改革を調査した経験から、最も矛盾を抱えていた熟練層の処遇が改善されたことにはそれなりの意義があるのではないかと考えられる。

さらに、無い物ねだりを承知で述べるならば、2000年代半ば以降の人事制度改革の後の各行為主体の行為戦略と新たな構造について知りたくなる。しかしこれらは評者を含めた後に続く研究者が引き継ぐべき課題とも言える。

いずれにしろ本書は、日本の正規雇用と非正規雇用の格差の最も矛盾が先鋭化したスーパーマーケット産業の主婦パート労働について、社会学理論と深い事例分析を通じ、各行為主体によってジェンダー構造が再生産される過程を見事に描き出した労作である。この理論や分析方法は、当該事例だけにとどまらず、日本の労働の様々な領域にも展開可能である。当該問題について関心のある者だけでなく、ぜひ様々な労働研究者に読んでいただきたい。また初学者にとっても、優れた労働研究の見本として学ぶことの多い良書である。

にしのみこ 一橋大学大学院社会学研究科准教授。
社会学専攻。