



雇用の多様化をめぐって：

「愛の労働」の新たな展開(第1回講演, 「雇用労働」とジェンダー再配置)

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2010-06-30 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 伊田, 久美子 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10466/9988

第1回講演

雇用の多様化をめぐる

—「愛の労働」の新たな展開—

伊田 久美子

はじめに：雇用の消去、労働の消去

70年代以降、新しい女性運動によって、見えない労働であったアンペイドワークが、不十分ではありますが、経済的社会的に評価されるようになり、見えるようになってきました。その一方で、近代産業社会以降、これこそ労働であると思われてきた、労働の基本形とされてきた雇用労働というものが、逆に見えなくなってきたのではないかと、消去されつつあるのではないかと、ということをお話したいと思います。今日雇用労働はその形態においても労働の質においても多様化しており、かつてのようなフルタイム終身雇用は切り崩されてきております。そこでの変化を考えると、私自身がかつて翻訳しましたイタリアのフェミニストのジョヴァンナ・フランカ・ダラ・コスタの『愛の労働』という著作で論じられていたように、家事労働は労働ではなく愛とみなされることによって、その労働としての質を、労働であること自体を消去されてきたわけですが、そのような労働を労働として見えなくしてしまう、ある種の消去が、家事労働などのアンペイドワークにとどまらず、今日雇用形態や労働の質的变化を通じて、ペイドワークの方にも広がりつつあるのではないかと考えています。

雇用労働の消去は三つのレベルで考えられると思います。ひとつは雇用形態における変化、二つ目は労働の質的な変化、三つ目は労働者の意識に

おける変化です。

まず第一に、ご存知のように雇用がどんどん非正規化しております。フルタイムが基本形であったからこそ、「非正規雇用」と総称されるのですが、そうした多様な雇用形態が増えていることは、従来の「正規雇用」の縮小に他なりません。フルタイマーを減らし、パートを増やし、さらに直接雇用しない派遣労働を導入するという非正規化にくわえて、業務自体をアウトソーシングすれば、雇用関係そのものが消去されます。さらには労働者個人との関係においても、労働者を個人事業主とみなして請負契約を結んでしまえば、その人は「雇用労働者」ではなくなるわけです。雇用関係、労使関係というものをなくしてしまう。働く者の立場からすると、労働基準法に保護されない立場になってしまうということです。個人事業主と雇用労働者というのは大きな違いがあるわけですが、それまでは労使関係を結んで行っていた仕事を、個人事業主とのあいだの請負の契約関係に切り替えていくということが現に進行しております。平成14年の就業構造基本調査によると、雇用者数がはじめて減少しております。翌15年にはまた持ち直しておりますが、雇用それ自体の縮小傾向が徐々に明らかになりつつあるのかもしれませんが、またあらゆる形態において有期雇用が広がってきているのも近年の変化の特徴であると思います。

第二に、非正規化という全般的な雇用関係の多様化にかかわってくるのですけれども、労働の質的な変化ということがあげられると思います。上述のような雇用者数の減少傾向にもかかわらず、サービス業については例外的に増え続けております。これは随分以前からの傾向ではありますが、今日労働のサービス化、第三次産業、とりわけサービス労働の拡大という変化の傾向が一層強くなっているということが言えるだろうと思います。とくに近年強く求められているのが対人的なサービスの質の向上です。たとえばケア労働はその典型ですが、ケア労働に限らず、様々な接客業において、単に仕事を適切に迅速に遂行するというだけじゃなくて、誠実（そう）な態度、親切な対応、愛想の良さ、笑顔などのサービスの質が、より一層高いレベルで求められるようになってきました。そして求められる質の高さとは、それがあたかも個別の事情にきめ細かく対応する、個人的な

関係であるかのようなサービスの質なのではないかと思うのです。

本来市場でのサービスですから、客であればだれに対しても均質なサービスであるはずで、商品としてのサービスとはそういうものなのですが、それぞれのお客様一人ひとりを大事にしますよという、個別の関係、と言っても装いに過ぎないのですが、そのようなレベルでの質の向上が求められているのだらうと思います。したがって、サービスという商品は人間関係に大きく依存して提供されることになります。従来 of 労働概念のモデルであった製造業とは異なり、サービス業においては労働者は商品と自らの人格を切り離すことがたいへん難しく、労働と自分の生活の区別もあいまいになりかねないのです。

第三に、働く側の意識というものも大きく変わってきていると思います。非正規雇用は、圧倒的に女性によって占められております。男性も少し増えてきましたが、だいたい7割以上が女性、という状況です。多くが女性で、しかも結婚していて家庭を持っている立場の方が非常に多いという中で、「主婦らしい働き方」をしてしまう。様々な気配りによって愛の労働を、これは人格の評価にもかかわってくるものだから、ついやってしまう、つい尽くしてしまう。そして見返り、すなわち賃上げや労働条件の改善など、労働者としての当然の要求は希薄です。主婦に求められるのは、「無償の愛」だからです。労働者が「働いている」という意識を希薄化しているという意味で、雇用労働者の意識において労働が消去されていると言えるのではないのでしょうか。

またその背景として非正規雇用が全体として非常に不安定な、弱い立場であり、とりわけその多くが有期雇用であるということも大きく影響していると思います。期限を定めた雇用ですが、更新されるかどうかはあいまいなことが多いのです。そういう中で雇用の継続、もしくはもうちょっと安定した立場への上昇というふうなことを考えますと、いっそう従順に一生懸命働いてしまうということになります。不当に低い労働条件であるにもかかわらず、効果的に労働を引き出されているのではないかと思うのです。

総じて、女性を中心に雇用の非正規化、サービス化がすすみ、雇用労働

と生活が区別しにくい、惜しめない働き方、「愛の労働」が、劣悪な労働条件で引き出されているのではないのでしょうか。

(1) 雇用労働の変化：非正規化と個人事業主化、有期雇用化

まず雇用形態の多様化の現状について、もう少し詳しく見ていきたいと思えます。平成14年の就業構造基本調査によれば、雇用者の中で正規雇用ではない人たちをまとめて、名称はパートやアルバイト、派遣労働とか、昔からあります短期の臨時日雇いであるとか、そういったものを総称して非正規雇用と言っておりますが、それが近年大幅に増加している。じわじわと80年代から増えてきておりますが、90年代の後半頃から右肩上がりの傾斜がぐっと険しくなっております。全体で2002年の段階で29.6%、つまりほとんど3人に1人が非正規で働いています。

これを男女別でみると圧倒的に女性の方に偏っております。2002年で男性も少し増えてきて14.8%、しかし女性は50.7%で、過半数を超えています。この上昇傾向は、長期的には分かりませんが、しばらくは続くものと思われます。なぜならば企業の方がこれを拡大したいという意向を強く出しているからであります。今日不況の中で労働市場は圧倒的に買い手市場ですから、この傾向はしばらく続くであろうと思われます。2003年末の総務省の発表によりますと、非正規社員数は全国で1,528万人ということです。平成14年が1,451万人ですから、2003年にはさらに増えているということです。

次に就業形態別労働者構成比について、おおよその傾向を押さえておきたいと思えます。正社員の割合が女性では非常に少ないです。女性の場合は45.2%で、すでに述べたように、過半数が非正規です。

平成4年段階において、すでに女性にはかなり非正規が見られるわけですが、女性の労働力率自体はどんどん高くなってきています。しかし非正規部分がそれにつれてどんどん大きくなっていて、フルタイムの割合がどんどん縮んでいる、ということが分かります。年齢構成別にみるならば、当初からの傾向ですが、今日よりいっそうすすんでいるのが、M字型の二

つ目の山の方、つまり30才台の後半から60才台の中高年女性の非正規化です。しかし、平成13年を見ていただくと若い方にも、パート、アルバイトの割合が非常に増えています。今すごい就職難ですので、新卒でパート、アルバイトでしか入れない人たちが随分増えてきています。若い層でもこの傾向は女性において顕著ですが、男性の方でも若年層と高齢者層を中心に、とくに高卒者において急増して、いわゆるフリーターと呼ばれる層を構成していると思われま

す。このような変化をどう考えたらよいのでしょうか。女性と、「子ども」と言ったら悪いですが、若年層です。女・子どもとお年寄りを中心に非正規化がすすんでいるということです。男性中高年のリストラが話題になっていますが、しかしマクロでみるなら圧倒的にこの女・子ども・老人において非正規化が進行しているということを、まず押さえておきたいと思

います。非正規という働き方は、皆さまご存知だと思いますが大変過酷な働き方です。私も経験があるのですが、本当に都合よく使われてるくに支払われない劣悪な労働なのです。そのような劣悪な労働者として、女性と若年層、高齢者が登場している、今そういう局面にあるということなのです。これはかつて通った道を思い起こさせる現象です。資本主義の初期の頃に、最初にプロレタリアートとして登場したのは女と子どもだったわけです。児童労働と女性の労働を安く使って資本主義は初期の発展を遂げていったわけです。高齢者はいませんでした。これは非常に新しい現象です。なにしろかつては寿命が短かったですから。働けなくなってなお生きている人は少なかったし、例外的にいたとしても恵まれた階層だったと思われま

す。そういった意味で新しい要素を付け加えながら、資本主義の初期の状況が再び出現しているという印象を持たざるを得ない状況です。資本主義の初期の状況というのはどういうものであったか、これは本当にある意味暴力的な労働の搾取、収奪だったわけですね。そしてそのような暴力性というのが、今日またいろんなところで登場してきているのではないかと思います。

こうした就業形態の多様化は、男性においては若年・高齢者を中心に、

女性においては若年層も含めて全体、とりわけ中高年層ということになります。

次に労働者性を消去する形での雇用形態の消去について考えてみたいと思います。労働者性とは、労使関係で雇われて働いているということです。先ほど申しました、個人事業主と見なされかねない働き方が増えているということです。働いている間に事故にあって、不幸にも亡くなってしまった。家族が労災の認定を求めたら、事業所の方が雇用関係ではなく請負契約だったので労災認定はできない、というので裁判で係争中である、というようなケースがあります。実は私も当事者としてかかわってきた大学非常勤講師組合で、近年この種の問題が生じております。

数年前ある私立大学で年度のはじめに各非常勤講師に、契約書というものが突然に郵送されてきて、それにサインして返送するようという指示が出ました。それまでになかったことなのですが、多くの方はそれを出さないと雇ってもらえないのじゃないかと思うわけですよ。もう時期は4月で、その仕事が駄目になったら大変困ったことになります。それに反抗的な態度を示すのも、今後のことを考えると勇気がいります。だから多分大勢の人たちは、おかしいと思いながらサインして送り返したと思います。大学の名誉を傷つけた場合辞めてもらうというようなことが書いてあったりするのですが、組合で大学当局と交渉し、ひとつずつ確認して、不条理な雇い止めはしないという約束は取り付けたのです。それで一応力関係として、よしとせざるを得なかったのですが、その時私たちが大変危惧したのは、この労働者性の消去ということです。要するに個々人と契約を交わして、個人事業主との契約に基づく請負の仕事というふうに非常勤講師の仕事を位置づけ、雇用関係を解消しようとしているのではないかと懸念したのです。この春に同じことが独法化を控えた国立大学で起こりました。国立大学で非常勤講師の人たちに、これからは契約を取り交わして個人の請負として仕事を依頼するという提案がいくつかの国立大学で出てきたのです。同様の動きは私立大学にも広まっています。非常勤講師組合は首都圏にもあり、私たちがやっている京都・滋賀の組合とそれから阪神の組合、このたび阪神と京都・滋賀が合併いたしまして関西圏組合が立ち上がった

ところですが、ここ数年共同で文部科学省や厚生労働省と交渉して、一昨
年くらいから国会でもずいぶん取り上げられるようになってきました。文
部科学省に独法化に伴っての新しい動きに注意を促したところ、文部科学
省の方から各大学に、非常勤講師は独法化されたら個人事業主の請負では
なくパートタイム労働者として扱うべきである、という勧告が幸いなこと
に出まして、先ほど言ったような動きには、なんとか今歯止めがかかった
ところです。

組合のようなところが声を上げて交渉していかなければ、歯止めをかけ
ることはなかなか難しいです。大学の例で見られるように個人、一人ひ
とりに契約が迫られるのです。一人ひとりと雇用主との関係では、当面の
仕事を確保しようと思えばとうてい逆らえるものではないのです。多くの
場合はおかしいと思っても言いなりにならざるをえず、なかには自覚しな
いまま個人事業主にされてしまっている場合もありうると思います。

非正規雇用は低賃金であるだけでなく、有期雇用が非常に多いことも深
刻な問題です。有期雇用はこの間非常に拡大していますが、有期雇用の調
査研究はまだあまり進んでいません。いくつか調査もされていますけれど
も、実態の全貌をつかむには十分とはいえないものばかりです。その
ような限られた中で知り得ることを、とりあえず皆さんと共有したいと思
います。昨年労働基準法が改定され、有期雇用はかつては一般の仕事が1
年で、特別な専門的な仕事は3年ということになっていたのを、1年は3
年に、それから専門職及び60才以上というふうになっていて、定年後の人
たちをうまく使おうという意図がみえみえなんですけれども、これを3年
から5年に上限を変更してそこまでを有期雇用契約期間とできる、とい
うことになりました。有期雇用の期間の延長はいいことではないかと思われ
るかもしれません。しかし心配なこともあるのです。

非正規雇用全体の中で有期雇用がどのくらいを占めているのか、という
と、パートのなかでは特に雇用の期限を定めないものもありますが、7割
くらいは有期雇用であると言われていています。一般的にはパートといえ
ば何らかの期限がついている雇用という理解すらあるのではないかと思
います。派遣はほとんどが有期雇用です。しかし実際には、たとえば1年とい

うことで期限があっても雇われていても、その契約を毎年更新して継続的に雇用が続いている、というような非正規雇用の人たちが少なくありませんでした。そのような場合、過去の判例において実質的に雇用が継続していたと判断し、実態は継続雇用であったということが認められてきたのです。

そのように契約更新が数回反復することで雇用の実質的な継続性というのを主張することもかつては出来たわけですが、それが3年、5年というかたちで上限を変更することによって、企業にとっては更新する必要がなくなっていきます。仕事そのものはなくなったわけではないのに、辞めさせる理由はただ契約だから、ということにつきます。ですから有期雇用の期限切れは「解雇」とすら認められません。そこで「雇い止め」という言葉を使っています。もし雇用が継続していると見なされれば、実質的には解雇にあたるので、解雇の要件に反するというで、かつての判例においては、たとえ有期雇用であっても、ある程度雇用は守られていたわけですが、それが契約書を取り交わして3年、5年ということになりますと、また契約書を取り交わすときに、原則としてこの雇用は更新しない、あるいは更新は1回だけと書かれることが多くなっているのですが、そのような約束の上で契約関係に入ってしまうと、その契約期間が切れたときに、雇い止めに反論することが非常に難しくなってしまうわけです。

有期雇用の実態について、企業の方と労働者の両方に行なった「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告概要」というのが2000年、当時まだ労働省でしたので、労働省労働基準局監督課から出ています。それによれば、契約の更新についての一般的な傾向は、個々のケースごとに判断する、あるいは働く側から終了の申し出、つまりこれで終わりにしたいと言わなければ自動的に更新するという回答が多数なのです。つまり多くの場合に仕事は継続的にあるということです。仕事は継続的にそこにあり、その仕事を一定期間やっている人がいるにもかかわらず、なぜ有期雇用にしているのか。有期雇用にする合理的理由はないのです。実際にはこうして継続しているんですから。賃金を押さえられるということと、不要になったら切りやすいから、ということです。ほんとうは有期にする理由など

何一つない有期雇用が、日本では安易にまん延しているのです。

これだけ多くの企業が、これからまた変わっていくと思うんですが、今までの実態としては、契約の更新を、実際に行っているのです。有期雇用というのは、ヨーロッパでも増えてきて、今問題にもなっているのですが、この期間のこういう仕事だから、この期間で仕事ができる人を募集するというふうな、要するに合理的な理由のある有期雇用でなかったらダメですよということが、労使間の協定で合意されているわけです。そのような歯止めが日本の場合には全然なくて、なんのための有期雇用なのか、結局は賃金を上げたくないから、都合のいい時に首を切りたいからという、圧倒的に企業側にとっての都合の良さだけでの有期雇用になっているのです。フレキシブルな時間で働きたいという主婦などの要求にも応えているのだと企業は主張しますが、ついでにいうとフリーターなんかも、若者がみんなわがままになって雇用に縛られなくなってきたから、ということが安易に言われてきましたが、基本的には企業にとって都合のいい働かせ方であるということ、大前提として押さえておかなければならないと思います。実際有期雇用者の3分の1くらいは非自発的、つまり、やむをえず有期雇用に就いているということが、平成15年の労働経済白書にも出ております。

他に仕事がないから、しかたないから非正規で、有期雇用でやらざるを得ない、そういう状況の人たちが今まで以上に増えてきています。上述の「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告概要」によれば、有期契約労働者の約3分の2は任期満了後の更新を希望しています。使用者の側も、多くの場合更新の可能性があることを前提に契約を締結しているということが調査報告に出ております。しかしながら興味深いことに、契約更新について実情とは異なる説明を行なっている例が見られる、という指摘がされております。つまり期間満了の都度更新の可否を判断するとか、特別な事情がないかぎり契約を更新するという説明がされていることが非常に多いのですが、労働者にはそのように説明しつつ実態はどうなっているかという、更新の実態以上に更新されやすいような説明を労働者にしているケースが少なくない、ということはこの報告書は言っているわけで

す。説明どおりの実態である企業がかなり少ない、言っていることとやっていることが違うということです。しかし労働者にとって使用者の説明は重要です。必ず更新しますとは言わないわけですが、原則として特別の事情がなければ自動的に更新するとか、任期満了のたびに判断しますとか、そう言われると、雇用の継続を少なくとも3分の2が望んでいるという状況の中で、継続されることを期待して雇用期間働くわけです。その場合たいていは一生懸命働くと思います。期限がきたら判断すると言われたら頑張っちゃいますよね、雇用継続してもらおうと思って。いやいや働いているとかじゃなくて、自発的に、一生懸命、誠意を見せて多少の残業もいとわず、なにかこう際限なく働かされる。私自身が非常勤講師だったときにそういう状態でした。契約更新を期待するというよりは、むしろ逆に誠意を見せて頑張らないと首になっちゃうんじゃないかという心配をしていたように思います。ある程度誠意を見せて頑張らないとやばいんじゃないかと思うじゃないですか。今の状況より良くなりたいたいと思っても、せめて今の状況を維持したいと思っても、どっちみち、もらったものよりはるかに多く一生懸命働くということに陥ってしまうわけです。それが有期雇用という働き方だと思うんです。だからすごくずるいと思うんです。あたかも契約更新の可能性がかなりあるように言って、実態と違うというところが。

ですから有期雇用の場合は解雇じゃないんです。契約期間が満了したから辞めてもらうので解雇じゃありませんというわけです。そこで雇い止めという言葉を出したわけです。実質的にはこれは解雇なんだけれども、解雇じゃないというなら、雇用を止めることなんだと組合の方から言い出し、使いはじめた言葉のような気もするのですが、解雇もこうやって、非正規化の流れの中では消去されることになります。

それにしても、資本主義初期の状況が再現されているのではないかと先ほど言いましたけれど、経験したことのある人は分かると思いますが、暴力的ですよ、雇い止めというのは。仕事はそこにあって、何年か仕事をして、他の人よりはその仕事に馴染んだ自分がいて、にもかかわらず、期間が来たからといって雇い止めになってしまうというのは、働く側としては、

深いところで納得の出来ない、なにか理不尽なものに襲いかかれるような災難なんですよ。すごく暴力的な一発ガンと殴られたような感じの、人格を否定されるような感じですね。一生懸命に働いていればいるほど人格を否定されるような大きな衝撃を受けます。失職するんですから経済的にも大変なダメージなんです。だけどそれだけではない、なにか人格のレベルでの否定のような、大きな打撃を、自分自身がこれをやられたときには受けたんです。

「解雇」という言葉はかなり衝撃的ですが、雇い止めは、それにもまして暴力的で理不尽なことだということが言えると思います。雇ってきた人を辞めさせようと思うときには、フルタイムの解雇と同じで、たいてい反抗する気力を削いでそこへ追い込もうというケースが多いですから、仕事の上でいろいろとけちをつけて自信を奪うなどのハラスメントが起こりがちです。すっかり自信を奪っておいて、雇い止めは自分の努力が足りなかったんだと自分をボロ屑のように思ってしまう。そういう深いダメージを受けてしまう人が、黙っている人に多いんです。文句言ってる人たちはまだそこまでじゃない。そういう意味でセクシュアル・ハラスメントの場合もそうですけれど、被害が深ければ深いほど声が出しにくいという、そういう状況に陥ってしまいがちです。

(2) 労働のサービス化

つぎに労働の質的な変化です。サービス業とか第三次産業における非正規雇用の拡大です。非正規雇用の拡大は、先ほどから見ているように圧倒的に雇用が女性化する中で、女性において主に生じているのですが、なかでも非正規の女性が多く働いているのがサービス業です。総務省統計局の平成13年の女性従業者の動向によれば、女性従業者の割合が高い業種は、1番保育所、2番幼稚園、3番生命保険業、4番バー・キャバレー・ナイトクラブ、5番美容業、6番その他の医療業、その他の医療業というのは看護業、派出看護婦業、看護師業、介護老人保健施設等ということで、看護とか介護労働ということになります。そして老人福祉事業と続いていき

ます。女性従業者割合が高い業種というのは、先ほど言ったようなケアとか対人サービスを主に必要とされる仕事である、ということがはっきりと出てきます。その中のサービスには、子育てのような保育所・幼稚園から、バー・キャバレー・ナイトクラブのような性的なご奉仕まで、しかし一揃い、家庭で愛の労働として供給されている仕事ですよ、そして介護労働がそこに入ってきている、という状況です。そのような対人サービスが、以前にも増して質の向上の要求とともに、拡大してきているということが言えるのではないかと思います。

しかも仕事の責任というものが、重くなってきております。非正規が拡大する中で、管理職的な仕事を任される非正規の人たちが増えてきております。パートと称される人たちの中で、役職付きの人たちがどんどん増えている。1995年以降圧倒的な増え方です。役職が付くということは責任が重くなります、やりがいも多分ありますね。やりがいがあるから頑張っちゃうかもしれない。しかしながら企業はなんのためにこういう事をすすめているかという、パートの皆さんにやりがいを持って働いてもらう、そういうことを言っていますが、なんと言っても人件費の削減というのが、パートタイマーを雇用する理由の一番になっております。平成11年「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」によれば、事業所がパートタイマーを雇用する理由というのは、あからさまに人件費の節約のためということになっています。また時間にフレキシブルに対応するとか、景気変動に応じて雇用量を調整するとか、もちろん事業所にとってたいへん都合良く働かせることができることもあげられておりますが、そういったことも人件費の節約につながります。あまり大勢人がいないときに無駄な人員を確保しなくてもよいわけです。責任は重くなるけれども、なにしろ企業の目的は人件費の節約ですので、責任に相応しい処遇がされているかという、それはとてもそうは言えないのではないかと思います。不安定で賃金は劣悪でありながら、責任ばかりが大きくなっているという状況なのではないかと思います。

(3) 労働者の意識の変化

非正規雇用、有期雇用に見られるような不安定な立場、つまりひよっとしたら、努力すれば、この雇用が継続してもうちょっとましになるかもしれないという上昇の可能性が、形ばかり開かれていること、あるいは、そういった努力を怠ると、切り捨てられてしまうのではないかという恐怖によって、自発性、意欲、惜しみない働き方、それからプロ意識のようなもの、つまり働くものが一生懸命やりがいを求めて頑張る、そういう意欲が上手い具合に使われているのではないのでしょうか。個人事業主の請負労働ともなれば、その傾向はもっと強くなるでしょう。そのようななかで、やりがいというものを求めれば求めるほど、仕事を仕事と思わず楽しみながら惜しみなく働くという働き方、お給料は悪いけれど自分も成長できるし楽しいからいいという働き方が登場しています。これは個々人にとっては長期的にみてそう長くは続かないと思うのですが、代わりはいくらでもいる状況の中で、こういう働かせ方が企業はたいへん上手になってきているように思います。

典型的な例として東京ディズニーランドのことをお話したいと思います。2週間ほど前の「アエラ」の記事をお読みになった方がここにもいらっしゃるのではないかと思います。恐ろしいことだなと思って私は読んだのです。東京ディズニーランドは大変成功しております。あちこちの大型遊園地が潰れていくなかで、東京ディズニーランドはリピーター率97.5%と、異例の成功を収めています。その成功の大きな要因のひとつとして、ここでの働き方が取り上げられているのです。大変すばらしい仕事の仕方、大変すぐれた労務管理ということで絶賛されています。しかし2万人いる従業員のうち、フルタイムは2,400人しかおらず、90%近くがキャストと呼ばれる契約社員と時給800円のアルバイトなのです（お客のことをゲストとって、契約社員やアルバイトの人たちのことをキャストというんだそうです。ゲストは共演者、キャストが出演者で、ひとつの舞台をお客と一緒に共有するのだそうです）。

そこで一番下が時給800円のアルバイトで準社員、それを取りまとめる

スーパーバイザーと呼ばれている人たち、これが契約社員ということになります。現場はこの人たちでやっているのです。お客と直接対応するのはこの人たちで、四大卒が条件の正社員は、本社内で働いているそうです。契約社員というのは中間管理職みたいな感じになるんですけど、年間契約で有期雇用です。給料は月給制で各種社会保険も完備されているということで、アルバイトよりはちょっとましという状態です。

応募する人たちは若い人中心で、20才台中心、女性が7割と書かれています。今働いている人たちの男女の割合は出ていなかったのですが、7割の応募でどのくらい採ってもらっているのか分かりませんが、仕事の性質をみていくと、かなり女性が多いのではないかと思います。いろんな研修を行なって、さらに用意周到に実地研修を行なうということが言われています。ただしマクドナルドのマニュアルのような分かり易いものではなく、笑顔や親切が自然に出てくるような絶妙な研修をするようです。ある種のマインド・コントロールのように思えるのですが、マニュアルを越えた琴線に触れるようなサービスが必要で、そのようなものを引き出す研修を行なっているのだそうです。「より高いサービスマインド」という表現が出てきます。「感動」がキーワードだそうで、現場の従業員がモチベーションを高めて感動を売るのだと、自分たちが売っているのは「感動」という商品だと言っています。お客様を感動させるのは、商品ではなくて自分たちだという意識を持ち、意欲とプライドを持って仕事の意義を理解する、そういうことをめざして周到な研修を行なうということです。

すると感動が、お金より心の報酬になるんだそうです。時給800円が吹っ飛んでしまうわけですね、あまりのやりがいに。お客様との感動の共有、また来てくださった、この間自分が親切にしたお客が遠いところからまた来てくれた、すごくやりがいのある仕事だ、ということになるのです。笑顔でにこにこしながらごみを拾っているキャストというのも出てきております。自分のサービスでゲストが喜んでくれることが満足につながる、笑顔も自然に出てくる。記事の締めくくりはここで働く男性の話です。大学の体育学部を卒業して、卒業したら体育の教員になるつもりだったが、ここで契約社員として働く道を選んだという人がでてきて、「お金のために

仕事をしているという感覚がうすれてきました」と言っています。これは企業にとっては理想的な労働者ですね。でもこの魔法はそんなに長くは続かないでしょう。このままの状態では長くはもたないと思うんですけれど、使い捨てていけばいいわけです。辞められても、若い仕事のない人たちが後からどんどん来ます。感動して感動を売って、感動だけでは生きていけないと気がつくまでを使っていけばいいわけですから。

しかしこの働かせ方は、ひとつには努力によって上昇の可能性の期待が持てるというのでなかったら、維持するのは困難です。ディズニーランドのアルバイトから契約社員に、四大卒であればまたその上のフルタイムにという、昇進の可能性というのが開けているわけです。それがきちんと制度としてできています。実際にどのくらいの人たちがそれに乗って上昇していったのかは分かりません。それはたいへん例外的なのかもしれません。たとえ例外的であっても一人でもそういうケースがあることによって、この制度は説得力を持つことになります。不安定な身分で現在は給料も時給800円だけれど、仕事はやりがいがある、いろんな人たちが声をかけてくれるし、人間関係もとってもうまくいっている。努力すれば上昇の可能性もあるということで、この低賃金で不安定な労働を志望する人たちが後を断たないということになるわけです。

このような働き方というのは、実は多くの女性にとっては目新しい働き方ではありません。これは、タイトルに付けましたように、多くの女性が、家庭で主婦としてその中でやってきた働き方、「愛の労働」そのものではないか、と思われるのです。労働を労働と思わずに、これは愛情の表現である、せめて感謝して欲しい、感謝してもらえれば十分満たされる、そういう働き方を、多くの女の人は当然のように身につけてきたわけです。そういう愛の規範を身につけて、それでただ働きをしてきたわけです。その延長上と考えるならば、こういう領域の非正規雇用の不安定な、親切とか愛情表現、そういったものを要求されるようなサービスの仕事、それを抵抗なく多くの女の人がこなしていってしまうということも、家庭における女性のあり方の伝統的なスタイル、ジェンダー規範のことを考えれば、当然のこととも考えられるわけです。かつては家庭という市場の外

で行なわれていたものが市場のなかに拡大してきた。それによって雇用労働の輪郭が、ぼんやりとあやしく見えにくくなってきた、そういうことが言えるのではないかと思います。

愛の労働について少し改めて振り返ってみたいと思います。主婦はどうして労働を愛として行なうのか。ジョバンナ・フランカ・ダラ・コスタはこのように言っております。「女性が生きていくためには、彼女の労働によって家族全体とりわけ夫の必要を満たさなければならない、というのが家庭における主婦の仕事だ」というわけです。つまり自分の必要を満たすために他人の必要を満たさなくてはならないということ。「その宿命が女の目には愛として神秘化されてきた」というふうにダラ・コスタは述べています。「これが愛の労働として定義できる家事労働である」と述べています。

さらに「家事労働が、女性の身体や女らしい性格のような、自然であるように思われている属性、女性の本性の奥深くから出てくるものと推測されるもの、内面的な欲求にまで変形させられてきているのではないか」とも言っています。他人の要求を満たす労働を通じて、自分の生存を確保するというこの働き方、これがケア労働です。言葉は悪いですが、他人の顔色をうかがいながら他人の要求を計りながら他人に合わせて働く。そういう働き方にまったくぴったりと適合していくわけです。そしてこの不払いの労働もまた非正規雇用と同様に、大変不安定なものであるということをあわせて見ていかなければなりません。つまり、これは夫婦という個人的な関係に依存しているわけです。夫という個人への人格的な依存というか、個人的な関係のなかで労働関係が成り立っているわけで、愛情がなくなって情緒的な結びつきがなくなれば失業してしまう、そういう仕事です。

そんなふうに意識はなさないでしょうけれど、家の中でなんとなく、やっぱりお父さんの顔色をうかがってしまうという傾向は根強いのではないのでしょうか。例外はいろいろあると思いますが、誰の感情が尊重されるかと言えば、その家でもっとも力を持っている人ということになるんじゃないかと思うのですが、そういう個人的な関係への依存というのは、多くの非正規雇用にも当てはまるものです。たとえば有期雇用の契約の更新が

何によって決定されるのかは働く側にはよく分からない。頑張っているけども更新してもらえないかどうか分からないのですが、頑張るしかないわけです。実際は企業の一方的な都合によるのですが、そこに一定の判断の裁量が現場の担当者にある場合には担当者との直接的で個人的な関係に依存しています。実態としては制度的なものだけではなく人間関係に左右されることも多いのです。

大学の非常勤講師の場合もそうです。雇っているのは大学ですけども、どうやって依頼するのかというと、専任教員が直接頼む。それでやってくださるとなったら、大学と正式な手続きをしてもらおう。辞めてもらうときもそうです。だから直接的には専任教員との個人的な関係に依存することになります。理解のあるいい担当者に当たればいいですし、そういうことも多いです。しかし雇用がそういう個人的な要素、当たりの善し悪しに左右されてしまう、そのこと自体が問題なのです。その関係では、いかにいい担当者に当たったとしても、顔をうかがわないわけにはいきません。自分がどう思われているかを常に気にして働かなくてはならない、そういう関係になってしまうわけです。そういった意味では家庭における愛の労働と、非正規雇用、有期雇用、そして個人事業主のありかたというのは非常によく似ていると思います。

M. ミースやC. V. ヴェールホフら、ドイツのフェミニストたちは「主婦化」という概念を提唱しています。「人々、特に女性を主婦と見なすことで、その人が行っている労働の価値を引き下げ、その人々の社会的地位を従属的なものへと転落させてしまうメカニズムのことをさす。人は主婦化されることによって、いつでも下働きや準備を行ない、休みなく常に待機し、無権利状態に甘んじて低賃金（あるいは無償）でしかも愛情をもって働かなければならなくなる。主婦化の圧力は、ある個人が実際に専業主婦であるか否か、賃労働に従事しているか否かといった現実の社会的身分とは関係なく、あらゆる身分の女性、そして男性にも及ぶ。」（『世界システムと女性』）というものです。今日の多様化した労働の世界はまさにこの主婦化の世界です。女性が中心ですが、若年層や高齢者を中心に男性もまた主婦化されております。

またサービス化にともなう労働の質的变化にかかわって、「感情労働」という概念がアメリカの社会学者のホックシールドによって提唱されています。どんな種類の感情が商品化されるのかはジェンダーによって異なる、とホックシールドは述べています。一般に女性に要求される感情、表敬だとか、笑顔、親切な態度、惜しみのない親切などの、家庭における愛の労働の延長にあるような感情表現が、多くの女性職に商品として要求されるということを語っております。ホックシールドは感情労働の一つの典型として、スチュワーデス、客室乗務員の仕事に焦点を当てて分析し、ジェンダーによって商品化される感情が違うこと、そこにジェンダー規範が強く働いているということ、そして商品として感情を提供していくことが、労働者の自己疎外と情緒障害を招くという強い警告を発しております。ホックシールドはここでは非正規の不安定な雇用について特に書いているわけではありませんが、今日の日本の非正規雇用のありかたを見ると、ホックシールドが述べている危険性は私たちにとって身近なものであるように思います。顧客から求められる感情の表出と同じ感情管理を、雇用主に対しても「自発的に」行わなければならないからです。

(4) 届きにくい声と新しい労働運動の可能性

「大学非常勤講師の実態と声」という大学非常勤講師組合が作った報告書があります。アンケート調査をまとめたものですが、自由に記述してもらう欄を設けますと、そこに様々な経験や思いが出てきます。一番長いものは、切迫流産で休んだときに雇用の危機に瀕した人の話です。2回休講にしたということで、学生が文句を言ってきたことから専任に知れることとなって、これだから若い女性を雇いたくないと言われたのだそうです。非常にショックを受けたということです。「精神的にかなりのショックを受けて今思い出すだけで震えが来る」と述べておられます。しかも流産してしまい、補講もした。ところが「出産なさるなら来年はもう代わりの方が決まっているからご心配なく」と言われたのだそうです。産休などの通常は保証されている権利すらもなかなか使えない。だから非常勤講師の人

は産むなら授業のない1、2月あるいは8月と言います。そんなに都合よく子どもはできるものではありませんが、そんなおかしな努力も強いられるのです。こうした訴えが「本来なら私の名前も大学も専任教員名も挙げたいところだけれど、非常勤という弱い立場にあるので、今後の仕事のことも考えて伏せさせてもらいます」ということで、こうした声は匿名でなければほとんど出てきません。それから雇い止めに関して、何の連絡もなく雇い止めになって、それに抗議したら、「1年契約だから更新しないのはこっちの勝手だと言われた。毎年秋になるとそんなことを思い出してとても気分が悪くなって、無力感と絶望感から死んでしまいたくなる」などということも書かれております。これは非常勤講師をやった人はすごくよく分かると思うのです。10月11月になると、みんな落ち着きがなくなって、講師の控室でお互いに「来年の依頼がもう来ましたか」とおそるおそる尋ね合ったりします。もしかして自分だけ来てないんじゃないかと思ったりするのです。今日そういう働き方を強いられる人たちがどんどん増えていきます。そこで短期的には非常に有効に、やる気とか、自発性だとか、一生懸命働く、やりがい求めて働く、といった働き方が安い賃金で引き出されているのです。

今非正規雇用者の組合が組織されつつあります。私たちの組合もそのひとつです。非正規雇用者同士は、つい競争させられて、頑張らされてしまう。しかし一人ひとりでは本当に立場が弱く、言いたいこともなかなか言えない状態におかれてしまいます。どうやってそこから抜けていくかといえば、横のつながり、連帯しかないわけです。競合の関係ではなくて、協力しあえる、共に手をたずさえて協力できる、お互いの困難を共有できる、そういう関係をつくって、今までの組合とはかなりちがう新しい自分たちのための組合を、非正規雇用の人たちがつくってきていることは大きな希望です。フルタイム雇用労働は労働運動の交渉力の成果だったのですから、今日資本主義初期段階の再現のようにすら見える暴力的な状況は労働者の交渉力を高めることによってしか変えていくことはできないのではないのでしょうか。ただしこの労働者はかつてのような女房子供を養う男性世帯主ではなく、女性や若者、高齢者がむしろ主体となるべきであることは言う

までもありません。

最後にひとつ付け加えておきたいのは、ついつい競争させられてしまう、業績主義というものを見直していく必要があると思うのです。非正規と言いますが、今やこちらが労働の中核を担っています。その業績は正当に評価される必要はあります。しかし私たちは働けるときは頑張って働きもするけれど、いつも働けるわけじゃないです。歳とったら働けなくなるし、明日交通事故にあって働けなくなるかもしれないんです。家族が具合が悪くなって働き続けられなくなるかもしれない、失業するかもしれない。働きたくても働けなくなるかもしれない。そのだれもが持っている働けなくなる可能性というものを考えると、働かないから、働きが悪いから生きていけないというのはおかしいのではないかと思うのです。働かない権利というのは働く権利と裏表だと思っています。この二つはあわせて基本的な生存権の要求であり、そのような立場から組合運動は、要求を出していく必要があるだろうと思います。

去年ここへ来て介護労働についてお話して下さいました春日キスヨさんは、ご著書の中で障害者問題にふれながら、今はやりがいという成果を求める傾向が非常に強くなっている。しかしながら、ただそこにある、生きていることの意味を問い返す必要があるのではないかという重要な指摘をされています。何かをなすこともだいじかもしれないけれど、それ以前に、とりあえずあること、生きていること自体の重みということから出発して労働というものを考えていきたいと私は思っています。