



雇用と失業のあいだ(第5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: 足立, 真理子 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10466/9992

第5回講演

雇用と失業のあいだ

足立 真理子

I 前回までのまとめ

連続講演会第1回の伊田報告では、労働論、とりわけサービス労働における相互人格的な依存性と意欲や動機形成という問題が指摘されました。第3回に講演していただいた三山さんは、非正規雇用、パート労働の問題を非常に細かく、特に小売業のところで事例報告・現状分析をなさっていらっしゃる方です。この三山報告の中でクリアに出てきていますのは事実上、もはや小売業の段階で正規雇用の中心はほとんど管理業務に絞られてきつつあるということです。そして、いわゆる非正規パートのシフトは、労働需要に伴い、様々なかたちをとります。1日24時間体制をとった場合に、たとえばお昼の1時間だけは非常に労働需要が増える。するとそこに時間シフトで人をたくさん貼り付ける。そして午後の数時間の間にはそういった労働需要がぐっと減るので人も減らす。このように1日を考えただけでも、労働の需要とその緩急を加味したかたちでシフトさせるといったことが起こります。

これらは、実は経済の脱工業化・サービス経済化がおこるときに特徴的に出てくる労働過程です。今までの第二次産業、製造業中心の産業構造のときには、すでにご存知のように大量生産・大量消費、ないしは少量生産・多品種生産方式といった、フォーダイズムないしはポストフォーダイズム段階とよばれる、いわば製造業中心の労働シフトでした。そのときは

8時間労働によるシフトで、その労働過程というのは、その時間の間に、可能な限り緩急差が無く、いわば標準化されるように労働投入を行う、ということが基礎にありました。つまり、労働供給による調整は標準化を基本としていたのです。それに対してサービス経済化というのは、サービス需要の側に合わせて労働を再配置するということになるわけです。そしてこのサービス需要に合わせて労働再配置をするときに、極めて強いジェンダー再配置が起こる、ということになります。したがって、製造産業において行われていた、女性労働力の周辺化という問題は、サービス経済化になった場合にはその労働需要に伴ったかたちで移転配置可能ということ、これがフレキシビリティ化と呼ばれる労働配置の根本的な問題ですが、そういうかたちで配置転換が促されるということです。そしてこの最も配置しやすく、需要に合わせて労働する側の供給を絞ったり緩めたりすることが安価に操作可能であるということの社会的「承認」の装置として、労働力としてのジェンダーが使われている、これがジェンダー再配置という意味なのです。三山さんの報告はここが非常にクリアーに出ていると思います。基本的には非正規パートのシフトで、現業労働の殆どが行われるような状態にまで来たのだということです。

では逆に、どうしてここまで非正規パートシフトで現業労働力をまわすことができるようになったのか。あるいはどうしてそこまで企業に合理的なシフトに組み替えるというある種の強制が効くのか、という問題が出てきます。この主な理由は、いわゆる管理職の業績評価システムが変わったということです。つまり、現業労働の統制を行っている、いわゆる中間管理職・本人自身が現場を統括する現業管理職の評価システムの中に業績主義が組み込まれたということです。したがって、現場で見ている監督者が労働者サイドについていない。自分（監督者）の業績と労働者の評価・成果がリンクしてしまいますので、非常に強い効率化をもとめる、というタイプのシフトをかけるようになる。これが非常に強く効いているということです。こういう現業を管理する管理職の成果、その給与体系・報酬体系という業績評価のシステムに、現業労働の成果主義が組み込まれてしまっているような場合、労働環境のなかで関係をつくっていくということは非

常に難しくなってくるということです。そのポイントは現業管理職の業績評価システムに組み込まれてきているというところだと考えられます。三山報告はその辺を非常に細かく話していらっしゃいました。

第4回の中野さんの報告ですが、中野さんはこれまで労働弁護士として一線で活躍されている方でもありますから、非常に多くの現実の例というものをご存知でいらっしゃいます。その中で、今どういうことがおこっているかという、非常に重要なことをいくつか話されたのですが、中でも重要なのは、基本的には正社員削減と多様な雇用形態の活用、というレジュームにあった部分に他ならないと思います。2年前の「不況と女性」という連続講演会で私は、90年代の景気循環に2回景気後退期がきており、特にその2回目のほうに女性正社員削減がはいっている、ということをお話しました。その2年前の統計で、すでに女性正社員代替がおきているということが明確でした。女性の正規雇用を切り崩して非正規雇用にもってくる、ということによって90年代第2期景気後退期を乗り越えよう、しのごうとしているという状態が発生していることは明確でした。

しかし、そのなかで非正規と一言にいても、私たちが実際に自分たちをとりまく状況を理解し、これから先どうするかということを考えていくときに、重要な変質・変化というものが起きているようなのです。それは、単に正規から非正規へ転換するという以上に、この非正規労働の中にパートとパート以外の派遣や契約や請負などの「など労働」があるのですが、どうも重要なのはパートと「など労働」の線引きのほうなのです。この“など”のほうは、従来の雇用労働とは性格がどうも違うということなのです。それで今日お話ししようと思っている雇用と失業のあいだという、この雇用という概念がいわば溶解してくるという状況は、これら「など労働」の雇用形態というものが生み出している、ということです。80年代の後半に初めて労働力の女性化とか、雇用労働の女性化という、女性化テーゼというものが生み出され、その段階ではただ（労働力の）女性比率が上がったということでした。しかし、今日考えてみればこの女性化という概念は単に女性の比率が増大したという意味ではありません。それは、賃労働・雇用労働というものの本質的な形態が大きく変化し転換してくる、という

ことを意味していたということです。それと同じように、今日おこっている非正規労働のとりわけ「など労働」を、私たちの今までの概念では、パートと同じ非正規雇用と考えているわけですが、でもこれでは問題をつかまえてくる可能性がいつか出てきたということについて、私たちは自覚的にならなければならないだろうということです。正規雇用（フルタイム雇用）と、非正規雇用（パートタイム雇用）という2つの労働形態は、ここまではまだ「雇用」概念です。それで、このあとに初めてスラッシュが入って「非雇用形態による雇用」（など労働）、というものがつくのです（＝正規雇用・非正規雇用／非雇用形態による雇用）。ここを通常いわれているような正規雇用と非正規雇用と、「など」を全部一緒に括るという分節化（＝正規雇用／非正規（パートなど）雇用）では、私たちは資本主義市場経済の本当のダイナミクスを見誤る可能性があるわけです。つまり、今考えていかなければいけないのは、正規と非正規の雇用労働と、すでに「雇用」という概念からはずれはじめている、「多様な雇用形態」などという表現で扱われている働き方、との間の切断線というものが実は今後非常に重要になってくる可能性があるという点です。そのような働き方である請負・派遣などは、基本的に有期雇用形態を取るわけですが、これらの形態が雇用労働の常用代替になってきているのではないかということ、中野さんはお話になりました。

80年代のフェミニズムの労働論では、女性の労働というのはほぼ3つの機能を持つと考えられていました。第1番目が緩衝機能、つまりバッファと呼ばれるものであり、第2番目が隔離分離機能と呼ばれる、つまり女性職を作りだしてその職種の中かで相対的な低賃金が発生するという機能、そして3番目がここでいうような代替機能と呼ばれるものです。この3つは、各国経済で必ずしも同じではありませんが、最初は緩衝機能的なもの、次に隔離分離機能的なもの、そして代替機能的なものというように、大体時系列的に発生するというような性格があります。日本の女性労働は、上野千鶴子さんの言葉を借りれば「一番最後に雇われて、一番最初に首切られる」という、そういう表現でずっと長い間描かれてきました。これは、緩衝機能、バッファ機能と呼ばれるものだということです。このバッファ

と、それから女性のまったく他のプロモーションを持たない、ある種の女性職で囲まれるという意味での隔離分離機能、日本の女性労働というのはこの2つを長らく歴史的に持っていました。そして3番目の代替機能、つまり正規労働に代替して労働市場に入っていくということですが、おそらくフェミニズムは、この代替機能を持つときには正規労働で代替すると思っていたと思います。しかし現実には極めて状況の悪い、いわゆる非正規労働代替と言われるものになったわけです。日本の女性労働においては、この代替機能を90年代の最末期、第2期不況期・景気後退期において明確に形成するに至っているというふうに見ることが出来ます。したがって、80年代のフェミニズム労働論の3つの機能は日本においてもすべて成立したと考えられます。ただし3番目の代替機能は、フェミニズムが夢を持って考えていたような意味での正規代替機能ではなく、極めて不安定就労的な形態を取りながら、正規労働を切り崩していくという非正規代替機能として成立してきたということであり、それが非正規代替の常態化の進行と呼ばれるものに他ならないわけです。そして、中野さんが今様々なかたちの係争なり紛争なりという場面で抱えているのは、この非正規代替の常態化が進行している過程において、従来の労基法等では解決困難な問題だと思っています。

中野さんは、今本当に考えていかなければならないのは、派遣の問題だということを指摘されながら、ホワイトボードに派遣元・派遣先と労働者のトリアーデの図をお書きになりました。その場合、派遣・請負とはいったい何なのかということですが、実は雇用と失業のあいだということを考えるのはこのことを考えるということなんです。正規労働と非正規パート労働、つまり正規雇用と非正規雇用はまだ「雇用」だということです。それに対し、非雇用のさまざまな「雇用形態」、つまり派遣や請負などの形態ですが、これがどうして非雇用かといいますと、派遣労働者と働いている現場の派遣先との関係では、これはすでに雇用としての賃金という概念ではなく、物品取引扱いになるからです。これはもはや人間の労働というものに賃金を払うというものではない、ということです。これは非常に大きな違いです。それで中野さんも、労働者と派遣元との関係はまだ

これは労働契約関係であるから、したがってこの関係では、労働の柔軟化・フレキシビリティ化がどんどん進めば一定の抑制をする労働法の範囲内にある、とおっしゃいました。しかし片方の派遣元と派遣先の関係は一言だけおっしゃいました。独禁法だと。要するに、市場取引の法則が貫徹するということです。逆にいえば、その労働力という「商品」の価格を統制すれば独禁法に引っ掛かってしまうということです。ではどうすれば防御できるかという、ダンピングさせないというくらいのことでは事実上防御できません。つまり、市場経済を覆っている原理として、たとえば経済学でいえば、労働に関わるその労働についての問題と、市場取引の問題とは大きく異なります。その競争的な市場取引のほうに「人間」というものが「物品」として組み込まれた、ということがこの「など労働」の“など”の形態として生み出されたということになります。したがって、単純に雇用形態が多様化したというような表現をとってはいますが、雇用形態の中がただばらけたという単純な問題ではありません。経済学上からみれば、雇用形態がばらけた結果において、雇用形態ではないものまで生み出されてしまった、ということなんです。それではこの雇用形態ではないものはどのような原理に従うのかというと、市場における一般商品取引慣行だということなんです。つまり生きている人間が真に商品化しているということです。これはいわば資本主義的な市場経済の最大の矛盾、つまり生きている人間そのものの商品化をめぐる最も究極のあり方として、一般商品と同じような扱いを受けるとのことですから、労働法規制が効かない世界が実際の労働の慣行の中に染み込んできたということでもあります。これが現在の最大の問題だろうということです。また多様化というときには、一般的なイメージでいえば、雇用というカテゴリーがあってA B C D……というような色々な形態にばらけたというイメージがあると思います。しかし現代の問題はそれではないということです。すると、雇用労働を立て直すとか、あるいは雇用労働としての権利をもう一度きちんと確認するとか、もう一度奪い返すとか、確立するとか、あるいはそこを規制するとかいうことは、今のこれほどばらけてきている状況を考えると、問いの立て方としてある種の限界を持っているということです。というのは、

雇用ではないという形態が端にはあるわけですから、雇用としてある種の規制を仮にかけたとしても、それは雇用労働の範囲までがカバーできるだけです。雇用・雇われて働く、という働き方のところだけで考えることの出来ない、非雇用の雇用形態というものが増えてきているというところに、今日の最も複雑な問題があるわけです。中野さんは、このいわば雇用というものが溶解してきているような状態の中で起こっている問題というものを、まさに現在扱っていらっしゃるようです。

このような非正規雇用というものが多様化し、そしてその後、事実上雇用労働というものが溶解してきてしまうという状態の中で、第2回に行われた、藤原千沙さんの報告というのは今日の（足立報告の）一つのテーマをなしている部分を議論しています。ここでは簡潔にまとめますと、藤原さんの報告は基本的には、福祉国家、つまりウェルフェアと言われていた福祉国家体制から、ワークフェアといわれる、働くということを前提とした福祉、というように変わってきている状況を話されました。つまり、働くということが福祉を受けるときの前提になっているということです。その意味では、ウェルフェアステイトつまり少なくとも歴史的に欧米諸国では人権という概念から（福祉は）生まれていたのに対して、ワークフェアつまり労働するということに基礎付けられた福祉、というものへの移行、これは新自由主義、市場競争原理が強まった結果であると言えます。そしてウェルフェアからワークフェアというふうに動いているそこを一つの動きとして見た場合には、賃金の議論では限界があるということです。それは、先ほど言った意味では、雇用だけを考えているのでは限界があるということのちょうど裏返しに出てきます。藤原さんの議論というのはマクロの視点から福祉国家が転換していくといったときに、賃金という概念、議論だけでは限界があるということです。賃金を受け取ったあと所得税を払ってその所得税が還付されてきたときに出てきた総所得、所得の総体を考えないと話にならなくなってきた、ということを藤原さんはお話になりました。藤原報告は、ある意味ではワークフェア、働くことによる福祉ということが話の前提になった場合に、例えばアメリカではどのようなことが起きているのかということをお話されました。そして端的にいえ

ばアメリカはそういう意味でのウェルフェア福祉の後退ということが言われているのですが、現況の日本よりはまだましではないかというのが、彼女の結論でありました。このような4つの報告というものがあつたことを踏まえて、今日の雇用と失業のあいだ、という話に入らせていただきたいと思います。

II グローバリゼーションの最新局面における「雇用」の溶解

さて、話題そのものを少し転換させます。というのは、一応前回までのまとめとして、雇用形態が非常に揺らぎ、またそこでの配置というものが極めてジェンダーを含みながら新しいサービス経済化に対応して配置されてきている、ということでした。そしてそのような状況へ推し進めたのは、いうまでもなくグローバリゼーションと呼ばれる、経済の産業構造転換を含んで世界的な規模で競争が激化したような市場経済の世界的な浸透、ということです。連続講座の去年の段階で詳しく話してあるのですが、とりわけ、グローバリゼーションというのは70年代以降およそ3つの局面に渡って変化してきています。経済のグローバル化というものは3つの段階を経て進んできます。最初が①商品貿易と生存維持経済への商品化の浸透、これは古典的な国際分業の範囲の中に入ります。次が②資本の自由化を梃子とした新国際分業・生産の国際化と呼ばれるものです。そして③労働力の自由化、すなわち国際的な労働移動、という問題が入ってきます。特にその最新局面というのは90年代以降のことですが、このグローバリゼーションの最新局面に雇用の溶解、つまり単に労働力の女性化と呼ばれるような、これは非正規化と呼んでもいいですが、そういった状態がおきたというだけではなく、90年代のグローバリゼーションではすでに雇用されて働く、というこの「雇用」そのものが溶解、とろけてきたということが起こってきています。つまりグローバリゼーションという問題を考えていく場合には、つねにこの3局面をあわせて考えていかなければなりません。そして特に最新局面、今の課題というのは、この労働力の国際的な移転といわれてくる問題が具体的にもたらしているもの、それがどのように相互作用

用を起しているかという問題なのです。

そこで、私は特に再生産労働、そのなかでもケア労働、ケアの領域が国際的にどのように配置されるか、つまりケアという領域の女性の国際移動という問題に焦点をあてながらお話したいと思います。

この3月にマニラに調査に行ってきたのですが、チームで組んで、ほぼ16くらいの様々な行政府からいわゆる運動体等に様々なかたちでインタビューなどをさせていただきました。この報告がこの8月、まとめに入っているところなのですが、もうすぐ活字化してくると思います。今日の段階では、具体的な資料等はお出しできないので、口頭でお話させていただこうと思っています。今日は、たまたま院生の方が7月1日の日経⁽¹⁾にこれ(「看護と介護 部分開放」)がでましたと持ってきてくれて、みなさんに付帯的な資料として、お渡しすることにしようと思います。日経のトップ記事です。ちょうど去年に『ケアの現在』ということで、連続講座を組みまして、春日キスヨさん、上野千鶴子さん、大谷強さん、みなさんいらして日本におけるケア労働、介護労働、介護保険について講演していただきました。最終回に私はケアのグローバル化という話をいたしました。要するに一国的な国民国家の枠の中でケア労働ということを考えていく、あるいは国民国家を前提として介護保険といった仕組みを考えていくということでは、色んな意味でどうも間に合わなくなるだろうということなのです。今日の年金体制がまさにそうです。つまり制度構築の前提としていることが、すでに今の現実にあっていないわけです。しかし、システムの手直しは、過去に存在したとされる現実から組みたてた制度を再構築し直すということがしばしば起こり、参照される過去の制度は、一応、制度としては機能しうるんだ、という前提のもとにおく(制度を成立させる)、ということがあります。年金はそうですし、実は介護保険などもこれに近い問題を持っています。つまり、最初に制度設計をする段階で既にやがて将来ではギャップが出てくるということは、ある試算からすれば(結果は)出ているにも関わらず、今までの傾向をそのまま延長させれば作れる制度があるから、ということで制度を作っているんです。だから従来 of 範囲をこえた場合には必ず予測したものとは違ってくるわけです。これはもう最初か

ら分かっている。そういうものに近いタイプの制度変革というのは、実は今日本で行われているだろうということです。

たとえば、この日経新聞の「外国人労働者 看護と介護 部分解放」という記事の文脈では、このように書いてあるわけです。看護師などの需給とは、日本看護師協会などの見立てによれば、日本の中で十分将来的に均衡しうる、と。つまり不足しない、だから受け入れは必要ない、と。しかも受け入れにあたっては日本語の取得や、日本の国家資格などを受験し、合格後に受け入れるということであるので、実質少数に留まるであろう、と。しかし小さな規模に留まる可能性があるのも、逆に自由化を推進していくことを望んでいる他のアジア諸国は、これに強く反発し要求してくるであろう。しかし、この文脈には問題があります。というのは、まず、これは看護と介護の部分解放と書いてあります。看護師というのは、たとえばフィリピンの女性の教育水準としては、最高学府です。そして最も優秀な女子たち（男子もいます）が一番良い教育を受けています。それゆえ彼女・彼らは一番高い技能者であり、しかも英語が堪能で高度な技能者として海外へ送り出されているわけです。したがって、この場合フィリピンナースが条件を下げても、日本で就労しなければならない必然はありません。もしあるとすれば、日本の看護師の中でも上位ランクにつくような高度専門的な技能者が入ってくるはずなのです。したがってここが実質少数の解放に留まるのはあたりまえです。問題はこの看護と介護と書いてある、こちらのカテゴリー、つまりケアギヴァースと呼ばれているこのカテゴリーが、あたかも（看護師と）同じようなカテゴリーのようにして、部分解放に留まるのではないかと公式の新聞には載りながら、そうではないということなのです。看護職、フィリピンナースたちはナースということをもものすごく誇りに思ってナースと自認しています。ナースの地位というのは技能職としてフィリピンの中でも非常に高いものです。それに対して、新しくケアギヴァースという人々がフィリピンの中で多大に養成されはじめたということが今の問題なのです。したがって、看護師の問題ではありません。むしろ看護師と別立てで介護士をつくり、その介護職が新たにフィリピン国内では養成対象として作られはじめた、その介護職がいわゆる国際労働力

移動の対象になってきているということです。それが、看護職と抱き合わせのようにして日本には情報として入ってきている、あるいはもっといえばそういう印象で公表されるようになってきているということが最大の問題なのです。

そして今どういうことが起こっているのかということはかなり細かく既に分かっています。たとえばマニラのほうに行きますと、国家による海外就労のための職業訓練機関というものが国家機関として整備されています。中でもナースというのは大学卒で一番のエリート層です。この人たちはいわば海外就労を目的として国内需要を遥かに上回る看護職の訓練・教育を受けている。そして現在このナースのほかに女性の非常に大きな職業カテゴリーがドメスティックヘルパー、つまり家事労働者です。このナースとドメスティックヘルパーのちょうど間に、ケアギヴァースと呼ばれる職種が、新しく作られています。それに適合的な職業訓練プログラムというものが開発され、そして今そのプログラムにのって、人々が、主に女性が養成されようとしています。主に女性がとていいましたが、ケアギヴァースは私がみただけでも大体2割くらいは男性です。ですから今までの女性職の中では男性参入が高い職種になる可能性があります。このケアギヴァースの養成プログラムとは、国家の職業訓練機関がどのような訓練をしているかということ、ケアギヴァースの守備範囲は非常に広いんです。看護職的なことから、いわゆる介護的なこと、そのほかに料理などの家事労働まで入ります。心のケアというものも入っています。これがケアギヴァースの訓練プログラムの中に20項目くらいありまして、それに一つ一つそういう機能を訓練した、こういうコースをとった、という証明書がつくことになります。おもにケアギヴァースの養成の中で重要だといわれているものに4つくらいのコースがあります。①一般的なケアギヴァースの養成コース、②病気の症例ごとに変わるケアに対応できるコース、③子どもに限って行われるケアのコース、④乳幼児、生まれたての赤ちゃんに対してのケアのコース、の4つです。だいたいどこのケアギヴァースの学校も4つコースがありまして、その4つのプログラムにそって、ケアギヴァースの養成を行うようになっていきます。「こういうプログラムで人々を養成し

た結果どういう風になるのですか」と（訓練機関の職員に）私たちが質問しましたら、「雇う側が自分たちのそれぞれのニーズに合わせて人を選べます」とおっしゃいました。それはどういうことかという、たとえば、子どもを産んですぐだから乳幼児がケアできる訓練を受けていて、しかも一般的なこと（家事など）もしてほしくて、ちょっと老親の体が弱っているから老親介護のいくつかのコースも受けている人、そういう人はいませんか？と、こちらからチェックするわけです。そうすると、ケアギヴァース訓練機関のほうが、Aさんはこれとこれとこれのコースを受けたので、これとこれとこれの能力があります、と答えてくれるというわけです。雇用主が要求したその技能を、集合として持っているような人が雇用されるということです。つまり一人の人間というのはいくつかの技能の集合の束なのです。そして、人によってA・B・Cの技能があったりC・D・Eの技能があったりということになるわけです。人間一人の個体というのはそういう技能の寄せ集め、組み合わせということです。だから需要する側がそういう能力の組み合わせと一致した人を雇用する。そういう能力を雇用する、と言いましたが、そういう能力を買うという関係が成立するということです。そしてこの、技能はどういうかたちになるかという、これがILOとの問題になるのですが、少なくとも養成している国の側は、これが世界標準、世界基準に沿った技能コースだとおっしゃるわけです。ということは、世界基準の様々な技能をA・B・CとかC・D・Eといった、あえて技能の束としての人間として、世界市場の中で自分の労働を需要に合わせて供給するということになるわけです。これは従来の雇用という概念とは明確に違います。これは労働という技能の商品の市場売買関係なのです。そして、世界労働市場としてそれが成立するかどうかということが、長らく経済学の課題の一つでした。このようなことが、現実におこってきたということは、技能という商品の売買関係というかたちで世界的な労働市場の形成が事実上成立してきたということです。そして、ケアの分野で成立し、男性も参入しやすいようではありますが、8割くらいは女性、というかたちでジェンダライズされているということです。それは今までのジェンダーとは違うわけですが、そういうかたちで再配置されてくるとい

うことです。労働市場においてそのように雇用が溶解したかたちでの働き方、しかもこれはいわゆる都市雑業層とか、かつての不安定雇用などとは異なったかたちの、しかも変動の激しい市場価格での取引をされるような労働です。これがいわば世界的に成立し、労働力移動として行われていくという状況が、グローバリゼーションのもとで起こってきたということになります。

この国家による職業訓練をする側と、雇用送り出し担当行政機関（海外雇用庁）というのがあるわけですが、その2者間がある意味でぴったり（意向が）あっているかということとそういうわけではありません。つまり国家による職業訓練機関は、ある意味では労働者の生産側です。そして雇用送り出し担当行政機関とはマーケットリサーチです。これは、どこの国でどういう需要があるかということを見ているわけです。したがって人間を再訓練したりしても、送り出し機関にしてみれば、そんな訓練したって需要はない、という感じなのです。そこで送り出し担当行政機関のほうにも聞き取りに行きました。こちらのほうは若い男性担当官が3人くらい出てきました。国家の職業訓練機関のほうの責任者は女性で、こちらはまじめに技術と資格を取ればなんとかなるんじゃないかしら、と一生懸命生産している感じでした。しかし送り出し機関のほうははっきり言って売り飛ばしですから、若い男性3人で、職業訓練機関のほうの悪口がぱらぱらと出てくる。「よく分かりもしないであんなプログラムを作ってもマーケットで需要がなければしょうがないんだよね」というノリです。それが両者の間でコンフリクトを起こしながらその調整をしている。しかし、この調整の間にいるのはただの商品ではありません。生きている人間なのです。つまり一般商品なら売れない場合、在庫化ということがありえます。一般商品市場では、在庫は価格安定化装置として機能します。しかし人間は在庫はなしです。生きているのですから。しかし、グローバリゼーションの最後の局面というのは、生きた人間を一般商品と同じように扱う、というかたちで成立してきた、ということ私たちははっきり理解しておかなければいけません。そうでなければ、今のグローバリゼーションの先端における動力というものを読み間違えてしまうということです。そして、この両

者の間のコンフリクトというものは、いわば生きている人間労働者と、人間というものを技能の束として理解していくということの矛盾、というのが明確に出てきているところだろうと思います。

Ⅲ グローバル資本主義のもとにおける社会政策の転換

1) 都市経済における「新しい貧困＝働く貧困者」の出現

今日の話の中でとりわけ重要なのは、世界労働市場というものがグローバル化の最新局面の中で様々なコンフリクトを持ちながら成立し始めているという圧力の中で、いったい何がおきてきたのかということです。まず、グローバル化、グローバルシティ・都市経済という中で新しい貧困、つまり働く貧困者というものが出現したということです。これは、失業という概念を大きく変えてしまったということです。職があっても、長時間働いてもなおかつ貧困である、そういう意味の貧困者が都市経済の中に生み出されてきたということです。これはサービス経済化とサービス労働というものの間に極めて鋭い両極化傾向を生み出しました。日本もご多分に洩れず、戦後のこれほどまでに強かった中産階級がついに壊れ、両極化傾向をもちだしたことはいうまでもありません。日本もそのような意味でサービス経済化に完全に構造転換し始めてきたということです。そしてこのようなサービス経済化・サービス労働の両極化とは、一方では、企業が経営することに対しての、法であるとか会計業務であるとかそういった対企業サービスと、もう一方で、ケアそのほかの様々な個人のニーズに合わせた対個人サービス、という労働の両極分化を意味するので、この両者は、サービス経済化における、同様の、サービス労働に従事しているといっても、収入源泉に明確な差異があり、所得源泉階級差があります。つまり、片方の企業サービスは企業利潤の分配を受けるのに対して、個人サービスは、このような企業利潤の分配を受けた、富裕化した雇用労働者の個人所得から分配を受けるということです。収入源泉が明確に違うので、この両者は同じサービス労働といっても鋭く両極化を示します。この場合、個人サービス業につく人々が都市経済の中で一定程度形成され

てくるときに、いわゆる新しい貧困、働く貧困者という問題が社会問題として生まれるようになります。そして、この社会問題として扱われる働く貧困者は、いわゆる雇用労働者なのだろうか、という問題がもう一度出てきます。日本の場合では、今もうすでにフリーター等々の問題が出てきていますが、恐らく早晚若年の失業率の上昇を通して、都市滞留層という社会層が一定程度、今までとは違ったかたちで形成されてくるであろうということになります。それはなぜかといえはいうまでもなく、いわゆる雇用・賃金労働による生業・生計を維持するということの成立の困難です。ここが若年層に出ている限り、パラサイトといわれたりしながら、様々な実態経済の中で部分的な制度に補完されつつ生存していくということなのです。つまり、皮肉にも、新自由主義化、市場中心主義化というのは、通常、個々人を単位として成立すると言っているのですが、都市経済の中で生み出されてきているのは、個体への解体というよりはむしろ古典的な意味での世帯主義的な紐帯、世帯主義的な所得の分配というものを強化しているという側面だと考えられます。これは特に若年層の中に多く出ており、ここで若年カップルの間のDVの問題というものが独特の経済問題と絡まって現出する可能性があります。

2) ケインズ主義的福祉国家の終焉

このようなグローバリゼーションの進展は、なによりもケインズ主義的な福祉国家の終焉といわれるものを生み出しました。ケインズ主義的な福祉国家とは、その特徴を簡単に言えば、国家中央政府によるところの資本蓄積の進展・管理と、国家の正当化、という二つの仕事をするということです。蓄積と正当化、ということがケインズ主義的福祉国家です。そのためにしたこととは、①各国民国家の中央政府による総需要創出政策による資本蓄積、これがいわゆる経済成長政策です。②番目が、この①でおこなった経済成長を前提とした完全雇用政策、これをケインズ主義型完全雇用政策と言っていました。しかしこれをフェミニズムは、「家父長制男性片働きモデル」による完全雇用、とはっきりと言っています。要するに家父長型男性の核家族における世帯主義型モデルを作ったのもケインズ主義の

社会政策であることは間違いなく、これとジェンダー化された家族を単位とする社会保障システムと、この二つで蓄積とその正当化を行ってきたということです。③番目はこの二つに裏打ちされるころの社会保障システムの構築です。この社会保障システムの根幹は、まず年金などに代表される社会保険、それと社会的なスティグマのつく選別的な公的扶助、という社会保障制度であるということです。そして、グローバリゼーションの進展というのは、先進経済における経済成長、ケインズ型完全雇用政策、雇業者世帯中心の社会保険による社会保障システム、この3つの枠組み維持の困難化として生み出されたわけです。したがって現在の日本というのは①・②・③の3つとも当てはまっています。つまり経済成長の終焉、90年代の後半での不況の長期化、デフレ進行に至り、この段階で女性の非正規態化が起こったというのが第1点目です。第2点目が世帯主義的完全雇用政策によるジェンダー化の強化の遺制です。要するに、家父長制男性片働きモデルが社会の隅々まで至っており、このモデルがたいへん強化されていますから、そこから身動きが取れないということによる遺産というか、その引きずりが現在でも極めて強く残っているということです。そしてこれは、ただ単純にケインズ型の完全雇用政策が社会の隅々まで浸透していたというだけではなく、いわゆる総需要を創出するという意味での財政投融资政策を梃子とする経済政策によって（雇用創出の）補強を行うということです。これが農村における土木工事とか、干潟の干拓であるとか、いらないところに飛行場作るとか、そういうものです。あれは飛行場を作りたくて作っているわけではありません。あれは地元の企業に財政投資を与えて、地元で雇用を生み出し、地域経済の下支えをするということです。そういうかたちでのケインズ型の完全雇用の、周辺部での拾い上げ方です。したがってたとえば農業政策のようにみえた農業土木工事や他の経済政策も、基本的にはケインズ型の最終的な世帯主義型完全雇用政策に行きつくようなかたちで結果するわけです。そのようなかたちをとって日本の経済というのはドライブをかけてきたのです。したがってこの財政投融资をどうやって、どういうパイプで政治的に流すか、というのが男性の政治家の基本的な基盤であることは明確です。そこで、女性のスタンプポイント

で政治を考えるとということ、ジェンダー主流化政策を推進するというのは、ここをどうやってジェンダー主流化する政策決定につなげるのか、ということなのです。

3) ウェルフェアからワークフェアへの動き

このようなケインズ主義的な福祉国家が終焉するという流れ、つまりウェルフェアからワークフェアへ、というのが新自由主義的な福祉体制であり、働かざるもの食うべからずの体制に移行させる、というのがワークフェアということです。それがケインズ主義から新自由主義への流れとしておこっている事柄です。これは社会政策論の文脈から言えば、労働力の脱商品化から再商品化へ、と呼ばれているものです。脱商品化とは、労働力を商品化しなければ生きていけない、ということではない場所で生きていく、ということをおこしている社会政策やある種の社会民主主義は求めているという意味でした。スウェーデンや北欧諸国では、そういった動きが社会政策の中に入っていたわけですが、しかしながら今日の新自由主義の流れは脱商品化を再び商品化の方向へ逆流させようとしているわけですから、つまりこれが再商品化であり、その再商品化の最も鋭い流れが国際労働力移動に出てきている、というグローバル化による脱商品化の流れの逆流があるということです。そしてこれを一国の経済という視点からもう一度読み直すと、かつてのケインズ主義的な福祉国家の特徴といえ、いわば世帯主男性を完全雇用することが前提であるのに対し、この新自由主義型のシュンペーター型モデルと呼ばれているものは、不完全雇用が前提となります。そして不完全雇用であるという雇用の不完全性、不安定性の中で競争圧力を強め、利潤形成を図っていかうとする、そういう動きとして出てきます。したがって、雇用労働というものは、労働力の限りない商品化、再商品化、そして市場における一般商品取引に限りなく近づけられる状況へと規制緩和されていく方向へ持っていられるということになります。これがさきほど言った、技能の束という考え方が「労働」という商品に貼りつけられるということになります。ここでは資格と呼ばれる様々な技能を、いわば人間に取って代わるかのごとくはめ込むわけですから、そのことは、人

間であるということを貶めていくような逆説をどこかか含んでいる、そういう時代へ突入しているということが言えると思います。

IV 雇用と失業のあいだ —抵抗の戦略をめぐって—

最後に、雇用と失業のあいだにおける抵抗の戦略というものをめぐって、今フェミニスト経済学というものがどういうかたちでの分析を行っているか、ということについて軽くふれておきたいと思います。

抵抗の戦略ということですから非常に難しいのですが、2つあります。まず1つは、①雇用労働の多様化と社会保障を新たに結合させる方法をとにかく見出す、ということです。だから基本路線は働く、女性は働く、とにかく働く、それでそのときに社会保障をそこに適合・結合させたかたちで方策をつくる。これが第一です。この第一の方向にはいくつかの方法があります。それで①-1として、間接差別を含む均等待遇要求、というこれはある意味では当たり前に近いことです。特にこれは国際的な文脈にのせなければなりませんから、いうまでもなく国連の選択議定書の批准、これはやらなければいけません。これは私たちが前提として絶対はずしてはいけない目標としてまずやらなければなりません。そして①-2が問題なのです。これは藤原報告にあったように、人権主義的な福祉国家体制というものは終焉した、ということです。その人権的な福祉国家体制といえども日本ではたいへん不完全であったし、そもそも社会政策自体が、日本では人権主義には基づいてなかった。いわばケインズ主義的な日本型バージョンというものが不十分であるということから、ワークフェアへの移行というものが社会政策の議論の中にどんどん上るようになってきた。これがいろんな制度改革に表れているわけです。そこまでを含んで前提とするのであれば、アメリカ型の福祉給付から賃金プラス税還付型もありうるのではないか、ということが藤原報告の基本的な含意だったはずですが、これはつまり、社会的スティグマを貼られないようなかたちで、(税を)還付すれば良いではないかということであり、まず女性は働いて所得税を納める、それで10所得税を納めたらば20返してもらう、ということです。この方法

が一番社会的スティグマを貼られないということです。そうでないと、働かない・働けない人、あるいは様々な理由で貧困者と呼ばれた人は皆さんからただ「戴く」という、いわば社会的なレッテルを貼られてしまうだろう、それを回避すべきだということです。つまり社会的スティグマをつけないという方法は、税金を払うフリをするということなのです。これは税金を払うと倍くらい返ってくるわけですから払ったのではなく、貰っているのです。自分は10払ったが20返ってくる、だから本当は10貰っている。この10貰う貰い方を、ただ「あなたに10やる」というのではなく、「あなたは10税金を払ったから20返してあげます」と言われるような存在に社会的に組み替える、ということです。これはアメリカの州単位での話ですが、いわゆる新自由主義的なワークフェアが成立したところでも税還付型というのは行われています。これでよいというわけではないが、こういう方法もありうるだろうということです。そして、この議論やこういった方法（税還付型政策など）を進めていくときは、これはワークフェアということが議論の前提になります。日本では、基本法などが成立するときの多くの女性の疑念の一つとして、「働かされるだけもっと働かされて、取られるだけもっと取られるのではないか」ということがあり、「冗談じゃない」というのが日本の女性の実感としてあったはずです。このワークフェアはそれと同じように、働け、税金も払え、というわけです。しかし、還付するシステムを付ける、ここをどうするかを考えようということです。つまり還付させるシステムをどうやって構築するかが重要であり、そのときのメリットは、社会的な排除をなくすことができるということです。つまり税のシステムというのは参加型システムです。皆おおっぴらに「税金払った」、と言えればいいわけです。それで結果として戻ってきた、ということです。細かな論点はあるのですが、これが、賃金のみで考えるのでは限界があって総所得を問題にしなければならない段階にある、ということの意味です。

日本では、ケインズ型の福祉国家からも十分な政策対象として位置付けられていない女性の問題をどうするのか、ということに焦点化せざるをえません。去年の（連続講演会での）大谷強さんの報告は、介護保険の導入

の意義をただ一点、政策対象に入るといふ点だけに強く意味付けをなさっていました。今のような参加型システムというときには、社会保険というかたちで入るといふことを通して、初めて一人前の政策対象として位置付けられたということになります。ただ、位置付けられますとそれなりの負荷を背負うということにはなりません。ここまでが抵抗の戦略の①の方法です。

この①の戦略と対照的なものとして、②労働と生存、いわば「生きる」といふことと、「所得」といふことを切り離す「ベーシックインカム」といふ考え方があります。これが最もラディカルです。労働して所得を得て生存する、という考え方、これが近代です。ところがベーシックインカムという構想は、労働と生存すること、すなわち所得を得るといふことは関係ない、切り離せるんだ、という考え方が基本構想にあります。つまり、人間は生きていふだけで意味がある、その意味には価値がある、分配される権利がある、とこういふことです。これが②の戦略における第一の重要な点です。このベーシックインカムは、基本所得とか社会賃金、社会的賃金、生存賃金など、様々に呼ばれていますが、その基本的な構想は、性別や所得の多少、就労の有無を問わず、全ての個人に対し、世帯単位ではなく、生活の基本ニーズを充足させる最低限所得を保障しよう、という思想です。これは色々議論することができるのですが、最終的にはジェンダー化されたモデルからの開放ということがあります。というのはこれは個々人単位だからです。しかも個々人の単位において基本所得を取得する権利があるといふことで、いわゆるジェンダー化された関係をとるといふ社会的再生産圧力から解放されます。2番目に重要だと考えられるのは、いわゆる選別的な福祉需給による失業と貧困の罍からの脱却と、そういった不安定就労による賃金への依存度を弱めることができ、いわば社会的なスティグマをもはずすことができるといふことです。また、賃金に縛られない生き方が可能になるので社会的な様々な領域への参加の可能性が開かれるだろうといふことです。いいことばかりお話ししているようではありませんが、そういう可能性が考えられるだろうといふことであります。ベーシックインカムという構想は、非常に古くからあるのですが、現代のグロー

バリゼーションの中で、とりわけアンチグローバリズムの考え方の中で、ベーシックインカムという構想は脚光を浴びるようになっていきます。この議論の一番ラディカルな点というのは、近代というものが労働と所得と生存を一つのイコールで結んでいたのに対し、これをはずすという考え方を持っているということです。このあたりをある程度議論する余地はあると思います。これはワークフェア、働かざるもの食うべからずという思想のちょうど裏側にあるわけです。働かなくても人間にはそれ自身としての人権があります。人権には所得という基本的なニーズ欲求をする財、及び貨幣所得への分配の権利がある、という考え方ですから、ワークフェアの考え方のちょうど反対側にベーシックインカムというものがあるということになるわけです。したがってグローバリゼーションの流れの中で、雇用というものがどんどん溶解してくるといふときに私たちが考えなければいけないのは、賃金という概念だけではだめだということなのです。賃金以外に所得を何らかのかたちで安定的に確保させるという道を考えていかなければなりません。グローバリゼーションの趨勢にあつて、賃金というものはますます不安定化していきます。この賃金の不安定化に対して、「賃金の安定化」では雇用労働にしか対応できなくなりつつある。したがって、社会政策的な再分配というものを考えていかざるを得ないわけですが、この社会政策的再分配がかつてのケインズ的な再分配の方式では効かない。従来とは違う社会政策的な再分配を考えていかなければいけない。そのときになんらかのかたちで働く、労働する、雇用されて労働するということを基本とするワークフェアという考え方、その後ろには技能の束とか人的資本論とかがあるわけですが、そういう議論の中で考えていくという考え方が片方にあり、もう片方には生存するということには人間としての権利がある、と考えるベーシックインカムと呼ばれる考え方があります。この二つが今現代のこのグローバリゼーションをめぐって、私たちが何を考えなければいけないのかという課題を提示しているということです。これは雇用ということだけを考えているのでは間に合わない時代に私たちが来ている、そして次に何を私たちは考えていかなければならないのか、という課題を鋭く見させてくれる、そういうものを提示してくれていると考えら

れます。

最後に貧困と社会的排除という問題について触れておきたいと思えます。アマルティア・センという経済学者は、経済学的には狭義の所得の貧困として、貧困ということを捉えるけれども、貧困というのは社会的排除の問題を含んで捉えなおさなければならないと述べています。貧困というものは、潜在能力という人間の可能性が剥奪されているという状態を意味するのであり、これをいかにして改善していくのか、という観点から考慮されなければならない問題であると。このセンの言葉を、今日のお話の最後として、結ばせていただきたいと思えます。

それでは今日はここまでいたします。どうもありがとうございました。

(1) 2004. 07. 01 日本経済新聞 (「外国人労働者 看護と介護 部分開放」)