

非正規雇用のレッテルを巡る一考察

杵淵 友子

【問題意識】

雇用者全体に対する非正規雇用労働者の割合が四割に達している¹。その原因は多岐にわたるが、よく言われるのは、ひとつには企業側のもので、景気後退が長く続いたため、あるいは海外企業との競争力確保のために人件費を圧縮しなければならないからである。二つには国策によるもので、とくに大企業の意向を受けた政府が雇用形態の多様化を政策で推進したからである。今ひとつは働く側である個人の勤労意識に変化があり、自己都合を優先した働き方を求めるようになったからである。主にこの三つの原因が相まって一定の方向の圧力として作用し、非正規雇用の増加へと結びついたという説明である。これらの原因の当否は半分当たって半分当たっていないが、詳細は別稿に譲りここでは深入りしないⁱ。

さらに非正規雇用に巡っては個人がそこからの脱出する困難さが観察されている。確かに非正規雇用増大の原因が冒頭に挙げた三つであれば、事態の打開は、とくに個人のレベルでは不可能である。このたび小稿で焦点化したいのは、非正規雇用の身分の固定化もさることながら、非正規雇用というひとくくりの呼称がもたらす評価の一律化である。非正規雇用の身分が固定化するのは社会的経済的困難をもたらす。しかしそういった困難であれば数値化されやすい。すなわち可視化される。小稿では不可視の困難、すなわち非正規をひとくくりにした評価の一律化固定化がもたらす被評価者の息苦しさの方に注目する。一口に非正規雇用といっても形態は多様で、個々の事情や思惑を加味すればとうていひとくくりにくくれるものではないが、論じる側からすれば一様であるほうが当然ながら論じやすい。しかし論じられる側からすれば、ひとかたまりで扱われるのは堪えがたい感覚である。彼らのなかにはそれに対して電子メディアで苦境をつぶやくことができる者はいても、メタの視点で事態を把握して異議を唱える場をもつ者はいないに等しい。

彼らは「専門家」である他者によって発見され、分類され、レッテルを貼られ、そのレッテルで呼ばれる側にある。そのレッテルはすでに、そのときの強者あるいはメジャーの言説であるというバイヤスがかかっているにもかかわらず、そのことに発話者は無自覚である。そこでは弱

者の視点マイナーな者の視点は最初から等閑視されている。ここにも非正規雇用者が抱える生きづらさの一端があるのではないだろうか。その辺りの消息をフェミニストである岡真理の論考を借りて明らかにしてみたいⁱⁱ。というのも雇用関係を論じるのであれば、それは権力非対称の関係を論じることに他ならず、非対称の権力関係に敏感なフェミニズムは早くからこの問題に目を向けていたからである。

また、人は複雑な問題を前にすると、多くの場合二項対立の図式で理解しようとする。したがって、雇用を巡る問題において正規と非正規をまず分節して問題点を整理しようとするのは、思考の流れとしてあることである。しかしそのとき、その二項でいいのか、二ではなく三、四ではないのか、という顧視は忘れられがちである。加えて、その二つの組み合わせは、ポジティブな価値とネガティブな価値の組み合わせになることが多い。たとえばメジャー対マイナー、強者対弱者の組み合わせで、男性対女性、白人対黒人、正規対非正規もその例に入る。そこにすでに非正規に対して「問題アリ」のレッテルが密かに貼られているのだ。これもなかなか可視化されない生きづらさである。

非正規に対するこうした目立たない「攻撃」は相手を特定できないゆえに、当事者ですら言明しがたい息苦しさとになってやがて沸点に達し、犯罪の形をとって吹き出すことすらあることはすでに観察されている。以上のような潜伏している息苦しさを掘り下げ、解決の糸口を探るのが小稿の目的である。そのためにもまず雇用の現状を概観し、経営学説がたどり着いた世界観をおさらいする。そしてフェミニズムからの知見を取り入れて、ディスカッションをしたい。

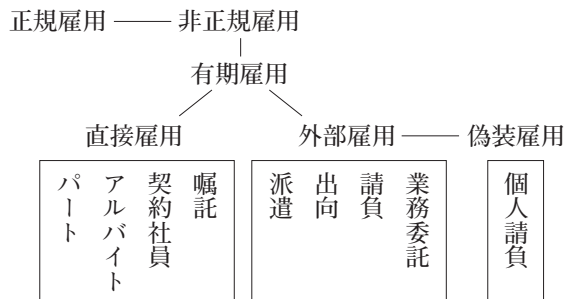
【雇用の崩壊】

ここでは雇用問題に長年取り組んできた森岡孝二に負って雇用の現状を記述する。森岡はこの十年の間に『働きすぎの時代』(2005)、『格差社会の構造』(2007)、『貧困化するホワイトカラー』(2009)、『強欲資本主義とその終焉』(2010)、『就職とは何か ― くまもな働き方』の条件』(2011)、『貧困社会ニッポンの断層』(2012)、『過労死は何を告発しているか』(2013)等々を著してきたが、ここで取り上げる『雇用身分社会』(2015)ⁱⁱⁱで「一応の締めくくり」をしたという。すなわち「雇用身分制」という概念を打ち出すことで、わが国の雇用の現場で起きてきたことがよく説明できたと主張する。小稿が他ならぬ森岡に注目したのは、この「雇用身分社会」という概念がもつ説明力に惹かれたこともあるが、すでにこのターム自体が体现している固定性が気になったからである。

森岡は、1985年に成立した労働者派遣法（「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」）が雇用の非正規化と身分化の新たな（過去の事例としては、戦前に見る職員と職工と身分差がある）出発点と見る^{iv}。すなわち派遣の合法化が雇用の多

様化を推進したというのである。当然ながらそれまでもパートタイム労働者は存在していたが、多様化という言い回しが当てはまるほどではなかった。この法律は既成事実化してきた労働者供給事業の違法状態を「労働者派遣事業」として許可することを企図したものである。施行時に派遣の許可業務として認められたのは、「専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」または「就業形態・雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」16業務であったが、1996年の改訂で新たに10業務が追加され、いわゆる「専門26業務」に拡大された。派遣法制定に際しては社会経済的背景として以下のような説明がなされた^v。すなわち(1)サービス経済化にともなう職業の専門化、(2)外注・下請化の進行、(3)労働者の意識の変化、である。この説明に対して森岡は、実態は戦前の「人夫出し」あるいは「人夫貸し」といわれた「労働者供給」と変わりがなく、単なるこじつけであると喝破しているが、小稿も同感である。

ついで、1995年には日経連の手による『新時代の「日本的経営」 — 挑戦すべき方向とその具体策』(新・日本的経営システム等研究プロジェクト報告)が出された。これは企業に対する雇用戦略の提言であるが、雇用グループを三つに分類し、それらを組み合わせることで雇用調整をスムーズにし、人件費の引き下げを容易にすると謳う。雇用グループは、A「長期蓄積能力活用型グループ」、B「高度専門能力活用型グループ」、C「雇用柔軟型グループ」から成る。Aは長期雇用の正社員²、Cは有期雇用のパート、アルバイト、派遣労働者等であり、その中間のBは社内で常時雇用しておくには不経済な高度専門能力を有する労力のため、一時的短期的に雇用するにとどめよ、というものである。別言すれば、Aグループが中核となり、そのAグループをCグループがバッファーとなって保護し、Bグループは必要ときだけ雇用するという構成である。1996年の派遣法改定はこの提言に呼応したもので、その後2003年には派遣業務がついに製造派遣にまで拡大した。かくして雇用は図1のように多様化した^{vi}。



(注1) 契約社員は工場においては期間工を含む。

(注2) 嘱託は定年退職後の再雇用者。

(注3) 出向元の企業に在籍している出向者は派遣に近く、外部雇用に区分した。

図1 非正規化の類型から見た雇用形態の区分

ここで強調しておきたいのは、この非正規雇用拡大は、決して労働者の志向性を反映したものではなく、とくに株主の意向を強く受けて経営をするグローバル企業の正規雇用抑制・非正規雇用増大という雇用戦略の帰結であるという点である。政府がそれに荷担し³、それが非正規雇用身分の固定化を決定づけたのだった。実際 2012 年 12 月の総選挙では自民党が大勝、安倍首相は凶らずも「世界で一番企業が活躍しやすい国（強調点は筆者）」づくりを公言している。たとえ非正規雇用であってもまともな暮らしが営めるのであれば問題ないが、日本の場合は正規雇用との格差及び非正規雇用の条件の過酷さが目立つ。一方最近では正社員といえども一様ではなく、勤務地や職務が限定される「限定正社員」いわゆる「ジョブ型正社員」の導入が始まっている。限定社員は非正規の正規化策というが、正社員の多様化すなわち身分の不安定化につながっていくことのほうが懸念される。当セクションの小見出しを「雇用の崩壊」とした所以である。企業にとって雇用形態の多様化の最大の眼目は、人件費の削減と労働市場の流動化（ないしは雇用の弾力化）であることに間違いない。たとえ労働者の側に勤労意識や雇用形態について価値観の変化があったとしても、労働者はこの意味における多様化は望んでいない。森岡は、「雇用の非正規化によって多様化した雇用形態が、…正規労働者との格差をともなって階層化し、…雇用身分間に社会的序列のようなものが作り出される」^{vii}とし、それをもって雇用身分社会と命名したのであった。この命名が凶らずももつ身分固定化効果も看過しがたいところではある。

以上、正規非正規を問わず全体を見回して就労の形が多様化しており、しかも就労環境が悪化していることを見た。この現状を前にしてつぎに、企業経営における世界観に目を向けてみたい。というのも、雇用戦略はもとより、あらゆる経営戦略は経営者ひとりのみならず広く経営界全体の世界観によって左右されると考えるからである。現在企業経営の領域で主流となっている世界観はいかなるものか、確認しておこう。

【企業経営における世界観】

ここでは改めて経営論の歩みを振り返って、企業経営における世界観に光を当ててみたい。ここで言う世界観とは、企業経営の分野で前提とされている環境やそれを構成する要素に対するとらえ方のことで、通常それが顕在化することはない。とくにそれが露見するのは大きな事案に対する意思決定を経営トップが下すときである。普段は大小含めた意思決定が各階層で行われ、世界観は無自覚ながら一定の方向性を保っている。当然ながら企業経営において大きな影響力をもつのは株主であり最高経営者であるが、彼らの世界観が企業経営に絶対的な力を及ぼすことは明白である。現代は消費者もコミュニティ住民もメディアも無視しがたい力を経営に及ぼすものの、経営の主体はやはり最上級マネジメントであり、彼らはそれら外部の圧力を視野に入れつつどのような管理方法を採用するかを決定する。経営管理の方法は現場の試行錯誤から得られた経験知

の蓄積・更新の上に生まれるのが特徴であるが、論と呼べるほどに一般化された経営管理論はテイラーの科学的管理法が嚆矢といってよいだろう。

テイラーからはじまった管理論の変遷・厚みは、そのまま経営資源や経営環境の管理の困難さを逆証明していると言える。すなわち経営管理とは不可能を可能にしようとする過程のことに他ならず、決して完遂できるものではないということである。経営の現場では計画通りに事が運ばない、あるいは命令通りに人が動かない、これが現実であり、その課題に取り組むこと、すなわち管理こそが仕事である。別言すれば、どんなに「科学的」に管理しようとしても、嬉しい誤算も含めて必ず想定外のことが発生するということであり、各層の管理者の命令は達成されえないということである。そんな中、管理者が理念ではなく現実レベルで管理を試みる時、どのような世界観が前提となっているのかを探ってみたい。

ところで今の言明には実はすでに一つの世界観が潜んでいる。すなわち意思決定者は例外的に無謬であるという一神教的価値観である。これも興味深いテーマであるが、小稿では触れずにおく。結論を先取りして言えば、世界を静態的に捉えるか、動態的に捉えるかの軸で世界観を分析するつもりである。以下の議論のタームを用いれば、世界を工学的すなわち無機的に捉えるか、有機的に捉えるかの軸である。

経営管理論の父とも称されるフレデリック W. テイラー (1856 ~ 1915) は労使協調体制を目指すという極めてヒューマンな目標を掲げて登場した。しかし工学修士号の学位をもつテイラーは無意識のうちに人間を工学的に捉える発想もしていたため、人間を均質なものとして捉える傾向があった。一方では教育をすれば人は変容すると信じるところもあったものの、そこで第一級労働者であるシュミットをモデルに能力開発を一律に図るといった、やはり工学的見方に引っ張られるのであった。それだけこの工学的世界観は強力であるともいえるのだが、人間を均一にみならず工学的発想、それが彼の世界観である。テイラーが開発した方法はテイラー・システムとして即米国内の現場に普及し、後継者たちにも影響を与え、日本でも戦後進んで吸収されていた。現在も経営行動のなかにこの世界観は地下水脈として伏流し続けている。

一方の雄、大西洋を挟んでフランスで誕生したアンリ・ファヨール (1841 ~ 1925) の管理過程論にしても、思い通りに事が運ばないという同様の課題を解決するために現場から生み出されたものである。ファヨール案出の管理過程論はその後洗練され、現在の管理ツールのひとつとして PDCA などにも生きている。鉱山技師かつ経営者であるファヨールは各部署の有機的統合を目指すなど、テイラーの工学的世界観よりは発想が自然寄りである。それはファヨールが鉱物採掘といった自然に依存する分野に携わったという背景があったからだろう。

時代も下り、チェスター I. バーナード (1886 ~ 1961) の時代ともなると、組織をオープンシステムとみなすようになる。組織がオープンシステムということは外部環境の影響を受けるということであり、同時に組織内行動が外部に影響を及ぼすということでもある。これが経営者で

あったバーナードが実体験から得た世界観だったのである。バーナードはまた組織の成立条件として共通目的・協働意欲・コミュニケーションの三要素を掲げたが、組織の三要素にコミュニケーションがあるということは相互作用による変化を認めているということである。要するにバーナードの世界観は工学的と言うより有機的であり、組織は動的である。この新しい前提に立ったとたん、管理者にとってただでさえ困難であった経営管理は困難どころかほとんど不可能になった。こうした複雑系の世界で幾多の変数の動向予測を立てるのはすでに人間の脳力を越えるからである。しかしそんなときだからこそ単純解を求めて世界を理解しようとするのが人間であり、管理論はあきらめない。

バーナード以降は、考慮すべき変数の選択／特定に経営管理論は向かっていく。いわゆるコンティンジェンシー理論である。内部環境も外部環境も固定的に把持しては経営は失敗するということであるが、しかしわれわれは世界を静態的に捉え、対象を名付けて分類し、一元的に並べるといった西洋的ミュージアムの分類法が血肉化しているため、動態性には無自覚のまま以前と変わらず、対象を固定化して評価し序列化してしまう。対象を静態的に認識するという事は、言ってしまうと、死者として捕捉していることになる。これでは次の瞬間に変容をする、生きている対象を捕捉したことにはならない。その上、認識する管理者自身も変容のただ中にあるのだ。いま仮に管理者と対象はアприオリに存在しているように記したが、本然は両者とも出会うたびに生成しているというのが正しい。バーナード以前は変容のスピードが緩慢であったため、たとえば世界を静態として捉えたとしても大きくは過たなかった。それと比べて現代はIT化とグローバル化が進み、変容のスピードも加速化し、ステークホルダーの数も膨大になった。ポスト産業資本主義の時代に入り、経営は新しい技術、新しい製品、新しい市場、新しい販売方法をというフロンティア創造しなければ立ちゆかなくなっている。アイデアに勝機が宿る知識労働者の生産性は、知識の性質上、もはや管理の対象にならない。新規性は既知と既知のインターフェースで発生するものだから、そしてそれがしばしば人と人の出会いによってもたらされるとしたら、新しい知識労働者の要件は知識の量より、ひらめきやコミュニケーション能力こそ求められることとなり、それもやはり管理とはなじまない。管理をするという発想自体が反省される時代であるが、そのときの世界観は自分も他者も先験的に存在せず、その都度立ち現れるもの、となれば自分にも他者にも固定的評価は控えねばならないだろう。以上ここまで正しく認識できたとしても、この世界観を貫けるどころか、つい工学的に対象を固定して発想してしまいがちになっているのが経営界の現実である。

つぎにその固定化が権力関係の中で行われることに注意を向けたい。そのとき唐突ながらフェミニズムのもつ論考に力を借ることにした。なぜなら権力関係における対立を論じるにフェミニズムには長い蓄積があるからである。

【フェミニズムの視座】

周知のとおりフェミニズムとは女性の権利の拡張、精神の解放を目的とした思想及び運動のことであるが、欧米に生まれその後全世界に広まった。まず18世紀後半から19世紀にかけて参政権、労働権、教育権など男性と同等の権利の賦与を主張するところからはじまった。やがて1960年代のアメリカ合衆国では経済的繁栄の陰画として女性の専業主婦化が進行したため、今度は女性の社会参加活動が広がった。徐々に法制あるいは制度において明確な差別が撤廃されるようになり、これはフェミニズム運動の明らかな成果となった。

しかし、一方で一口に女性と言っても人種、出自、教育、文化的背景、経済的条件等々は多様であり、一律に女性を家父長制の犠牲者とみなす議論に矛盾が生じることが次第に明らかになった。以来フェミニズムはこうした多様性を可視化する志向にひとつあるといえよう。多様性のなかに人種・民族があるものの、フェミニズムが欧米中心に広まった背景もあって、思想自体が欧米中心主義であることは否めないところである。立場が異なれば、たとえば権力者側／支配者側とそうでない側とでは、同じ言葉も意味合いが異なるのは当然で、女性同士とはいえ、たとえば人種・民族という立場を越えた連帯は欺瞞にすらなる。

さて、エドワード・サイードはその著書『オリエンタリズム』^{viii}で西洋のオリエントに対するまなざしをオリエンタリズムと名付け批判的に論じた。オリエンタリズムとは、本来は欧米人の東洋趣味を指すものだが、サイード以降は別の意味も付与された。すなわち、西洋による異文化支配の態度のことであり、同時に、ある異文化（この場合オリエント）に対し蔑視ときには羨望のまなざしで一様にとらえることであり、— たとえば怠惰であるとか好色であるといった主に負の表象であるが — それとは異種のものである自分（たち）のアイデンティティを構築しようとする態度のことである。サイードの論点は西洋人のオリエント表象が一枚岩的であるという批評をしつつも、サイードはジェンダーに無関心であったため、西洋のオリエンタリズムの例証をするための文献選択に男性中心主義が作用していたことに気付かずにいた。サイードは西洋中心主義のもつ上位からの視線については批判的になれたが、同時にあった男性中心主義の視線については気付かないままだったのである。これに気付くことができるのは、「女性」というジェンダーをもつ女性であるが、ならば女性であれば男性がもつ蒙昧から無垢でいられるのか。しかしそこにもまた落とし穴があった。

欧米の女性は女性ではあっても、西洋人であるために、男性中心主義の罨は逃れられても西洋中心主義の呪縛から必ずしもフリーであるとはいかないケースがあったのだ。たとえばオリエントの女性という、西洋の白人男性の立場からすれば二重に差別される側にある女性に対し、西洋人女性たちが「同じ女性」として連帯を試みるとき、得てして彼女（たち）は西洋人男性と同じ

視線で、すなわち差別的態度で対峙しがちになるのだ。「自社会において西洋人男性から女性としてジェンダー化されている西洋人女性は、主権をもった西洋人的主体というアイデンティティを確立するために、オリент女性との関係において、オリент女性に女性性を付与し、彼女を自分の他者とすることで自分自身を男性として再ジェンダー化」しているのである^{ix}。そして自分を先進的な知性をもった共感的「同士」としてアイデンティファイしている。西洋世界におけるフェミニズムの言説のなかで、たとえばムスリム女性たちのヴェール着用など、第三世界における女性抑圧について西洋人女性が発言するとき、そこで起きているのは「ムスリム女性や第三世界の女性たちの『解放』であるよりはむしろ西洋／第一世界の女性たちの、主権をもった主体としてのアイデンティティの構築であるのではないか」と岡は指摘する^x。これは、自国では男性によって女性にジェンダー化され、オリентの女性に対しては自分を「男性」とジェンダー化するという二重のジェンダー化である。しかも彼女らはそのことについて少数の例外を除いて無自覚である。

以上「同じ女性同士」といったときの二つの陥穽が明らかになった。ひとつはおのれのアイデンティティ構築の道具として非西洋人女性を使うこと、今ひとつは、そのとき相手の多様性はやはり捨象されていること、である。

とは言え、女性ならではの成果も当然ながらある。たとえば、岡は18世紀初頭トルコ駐節の英国大使婦人としてイスタンブールに滞在したメアリー・W・モンタギューの書簡を、リサ・ロウやメイダ・イエーエンオールの研究を引いて紹介している。モンタギューは女性である特権および上流階級であることを活かしてトルコの上流階級の婦人との交友を通じて、西洋社会のイスラーム理解の偏向について正すことができた事を紹介している。すなわち西洋人男性が得られない、女性ならではの体験を通じてイスラーム女性の真相に肉薄できたと。トルコのハーレムやヴェール着用の習慣を西洋的価値観で簡単に非難することに反省を迫ったのだった。

こうして西洋フェミニズムは西洋社会の男性中心主義を指摘しつつ、自らが男性化した態度でオリент女性に対していたことに気づくところまで来た。となると、西洋中心主義と男性中心主義のバイヤスからフリーでいられるのは東洋人女性ということになる。しかしと、岡は『ドキュメント女の百年5女と権力』^{xi}を引用して注意を促す。

当時、大陸浪人と呼ばれる侵略の黒子的存在の男たちが、シベリアから東南アジアまでの各地で諜報活動や政治活動にたずさわっているが、彼らの活動は…「からゆきさん」たちに助けられていることすくなくない。…「汚れ果てても日本女の意気を見せてやる」「女ですが日本人の気性をお目にかけましょう」など、自負にみちたナショナリズムが色濃くみられるのは、侵略される側ではなく侵略する側の国民であるおごりが、…強くあったことをうかがわせる。「娘子軍」とよばれる女たちは実体的には犠牲者であるのだが、侵略された側からみるならば、彼女たちも

また侵略者としてのぬきさしならぬ加害性を身におびている。…」(岡, p.306)

ここには西洋人女性の場合とまったく同じ構図がある。続けて、

…ことにあたっていかに誠実・真摯であっても、その拠って立つ場が権力の側に属するならば、抑圧の権化以外のなにものでもなく、…。女たちの解放路線として社会的・指導的立場への進出がうたいあげられているが、たずさわる仕事のなかみと拠って立つ場の検証なしにそのことがおこなわれるとき、反動的な役割をむざんにになってしまうことも、ここでしかと確かめておきたい」(同, pp.306 ~ 307)

この引用文献の出版が1978年、日本のフェミニストたちは日本の植民地主義の問題を「女」の問題として捉えていた。フェミニズムならずとも、立場が反転すれば同じ言葉が違う意味をまとうことを私たちは日常体験からとうに知っている。しかし権力関係のなかでは、とくに普段弱い立場にいると感じている人ほど、弱者を見いだして自己の優位性を確認することで心の安寧を得ようとする心理的エコノミーがある。洋の東西を問わずその心理的機序は抑圧されているので気付かれにくいだが、「二重のジェンダー化」現象は日本にもあったのである。

まとめると、サイドが、西洋社会がオリエントをひとまとめに負の表象でくくり、西洋をそれとは異種としてアイデンティティを確立したことを論証したが、フェミニズムがサイド批評に潜む男性中心主義を剔出した。さらに西洋人女性が第三世界の女性に対峙したとき、とくに自国の男性中心主義に虐げられていると感じている女性は、つい自らを支配者側の西洋人男性とアイデンティファイしがちという二重のジェンダー化のメカニズムも明らかにした。

しかしフェミニズムもここまでくると、すなわちジェンダーの変換までくると、性差が個人の行動や社会の制度に潜む通弊 — たとえば男尊女卑による決まり事など — に気付かせ正すといった仕事は終わりつつあると言える。あるジェンダーから出て別のジェンダーに入る作業は、自己を外部から見る作業に似て、これはもう古い哲学的テーマ、自己を見つめ直す作業に重なったといえるのではないだろうか。つまりフェミニズム思想はすでに性差を超えた一般的問題にたどり着いたということである。

小稿では、被抑圧者ならではの視点が非正規雇用問題には不可欠ではないかと、フェミニズムに期待してここまで探求してきた。その結果手に入ったものは、対象を上位から無条件に出自や社会的呼称(たとえばシングルマザー)で判定して、低位を示すレッテルを貼りがちであるという傾向への気づきである。貼られる側に立てば、一律に扱われることの不条理に対する憤慨や無力感が生じるということである。しかも貼った側は一般的に、貼られる側のこうした抵抗感に無頓着である。と、いささか凡庸な結論であるが、これは明らかに被抑圧者から出た懇請である。

ハラスメントの認定は受ける側が主体となるという視点であり、明らかにフェミニズムの成果である。レッテル貼りという命名行為は有力な思考の手段でもあるため、論じる場に立つ者に対する注意を促す貴重な視点である。

小稿ではそこにもう一つ、性差とは関係がないが、自覚されにくい傾向を付記してつぎの議論の下準備としたい。それはこの論者たちが社会的に上層にいるという点である。彼（女）らの特徴は多くの場合高学歴者であり、知的で真面目で社会の公平性が損なわれている現状を解決しようとする人たちである。こうした善意には反論不可であり、押さえがたいものがある。彼（女）らは一般的に学力の高さを生育環境よりも己の努力に帰する傾向性をもつとだけ、ここでは指摘しておく²⁴。

【ディスカッション】

以上の準備を経ていよいよディスカッションに入るが、今一度目の前に出揃ったものを再確認しておこう：

- (1) 雇用関係の現状からは、非正規雇用が増加し、正規雇用・非正規雇用どちらも多様化が進んでいることが確認された。
- (2) 経営管理論の世界観では、バーナードが実際の経営経験から世界をオープンな動態システムと同定した。すなわち近代的組織を成立させるすべての要素、経営資源しかりステークホルダーしかり、すべてが一瞬たりとも止まってははいないということである。
- (3) フェミニズムからは、フェミニスト論者あるいは支援者は、表層では被抑圧者を負の表象でひとくりに扱いがちであること、そして深層では己の自己確認に被抑圧者を利用していることがあること、を学んだ。とくに後者は、支援の対象が支援不要になる状態は自己のアイデンティティ揺らぎになりかねず、解決を望まない気持ちが潜在していることがあるので注意が必要である。

非正規雇用の生きづらさは身分の不安定さ、収入の低さといった社会経済的側面もあるが、小稿ではそれは脇に措くことは冒頭で述べた。ここでは精神面にフォーカスして上述の(1)(2)(3)とからめて生きづらさを考察する。言うまでもなく、この三つは別々の要因として働くというより、相互に関連している。

まず正規・非正規に二分されたときにすでに価値中立的な端的な事実としてではなく、非正規に劣等の表象がついて階層化されていることが挙げられる。たとえば怠惰・無能・無気力、ゆえに助けが必要、等々である。

それゆえキャリアコンサルタントなど専門家によって、過去の棚卸しが行われた上で指導やエ

ンプロイアビリティを上げるべくアドバイスを受ける立場となる。それらは正義や善意の結果の支援であっても、またそれが自分のためになるものだとしても、査定され方向付けされるのは近代人にとって屈辱的なことと言ってもいいのではないか。よくある労働問題の専門家による政府への進言は、彼らは勉強を厭わない層らしく、再教育による雇用の流動性確保がある。国が補助をして非正規雇用者を「再教育」し、労働市場のマッチングを図る。それは一見有効な処方箋のようだが、気になる調査結果がある⁴。内閣府が行った通称「若者調査」の中で、社会で成功する要因として「身分・家柄・親の地位」を挙げた者の割合が、日本の若者が7カ国中最も低かった一方で、日本の若者が社会の成功要因として挙げた項目のトップが「個人の努力」、2位が「個人の才能」であった^{xiii}。ということは、日本の若者は社会的に成功していない（この場合非正規雇用の状況にある）のは、自分の生育環境よりも個人の才能・努力不足によるものと思っているといえる。すなわち非正規の若者はすでに自尊感情が損なわれているといえる。これがもし「身分・家柄・親の地位」が原因と思っていたら、「再教育」のチャンスは事態改善の方途として歓迎されるだろうが、個人の努力・才能不足と感じているような若者には「再教育」策の有効性は期待できないのではないだろうか。

『中央公論』2015年6月号の特集「教育格差の正体」によると、経済的・文化的・社会関係的な資本が乏しい家庭の子供がいくら勉強しても、そうした資本が豊かな家庭の全く勉強しない子供に追いつけないことを紹介しているが^{5xiv}、これは半ば常識化しつつある知見である。見逃せないのは、同時に紹介している事実である⁶：「所得の多い家庭の子どものほうが、よりよい教育を受けられる傾向」についてどう考えるか尋ねたところ、多くの保護者がこの状況を追認していることである。2008年と2013年を比較したところ、「当然だ」が3.9%から6.3%へ、「やむをえない」が40.0%から52.8%へ増加し、逆に「問題だ」と回答したのは53.3%から39.1%へ減少している点である。これは教育に対する世間の理解が逆転し、社会の二極化が容認されようとしていることを示すものである。日本の場合、高等教育の費用は各家計の負担となっているため、教育が個人的事業と誤解されがちだが、本来教育は次代の社会基盤を作る社会的副業でもあるという大事な点が後方に押しやられていることを物語る調査結果である。

さらに、非正規者はそれぞれ動機も資質も多様であるにもかかわらず、十把一絡げの一括扱いをされる。あたかも機械部品のように均一なモノとして一律に扱われる。そして、世界は動態であると認識される時代にあっても、一旦付いたレッテルは固定化し、留保条件なしで流通してしまう。「ゆとり世代」なるレッテルもまさ同様の一例である。しかしここに忘れられがちな事実がある。組織を構成するすべての要素が変容し続けているということは、経営者も正規雇用者も組織構成員の一人であり変容の中にいるということ、明日も同じ身分でいるとは限らないということである。まさしくこれは別稿^{xv}でも取り上げたウルリッヒ・ベックの近代後期の人類の直面するリスクである^{xvi}。以上、つねに正論が相手にあるとき、逆の立場のもたらす閉塞感を述

べた。

冒頭でも述べたように、二項を対立させ、名付けして「科学的」に立論していくのが人間の思考の癖でもあるので、世界を動態と捉えて思考するのはどうしても困難を伴う。どうしたらいいか。ここからは小稿の提案である。アイデンティティとアイデンティファイという言葉を先に使ったが、名詞は対象を固定化し、動詞は変容可能性を示す。ということは、非正規雇用も動詞形で思考したら、思考の癖も少しは矯正されるのではないだろうか。「非正規雇用スル」とはいかにも座りのわるい日本語だが、「お茶スル」という言い方も、最初は誤りと知りつつふざけて使っていたのが、使いつづけるうちに今では一般化しつつあるように、この「非正規スル」も言い続ければ市民権を得る日も来るかもしれない。こうして動詞形にしてみると、まさに動きが生じて、その状態が一時的な感じがでてくるのではないか。その伝で「正規雇用スル」にすると、安定性が揺らいできはしまいか。思い込みを正し、世界は動態すなわち無常であることを思い出すための思考の習慣づけになりはしないだろうか。これでは道は遠く険しいことが思いやられるが、もとよりスチール画ではなく動画を見て何かを判断をしようというのだから、困難であることは言うまでもないことである。ましてや雇用問題という生きている人間を対象としたとき、対象にも思惑があるから困難は倍加する。いささか唐突だが、ここにパン作りにイースト菌（工場で作られる均一の菌）ではなく、天然酵母（雑多な菌が混じる）を使い、ユニークなパン屋を営んでいる事例を引きたい。自然界に生きている天然酵母菌を相手に20年に及ぶ奮闘のさまは、人材育成のヒントとしても読みたくなる内容である^{xvii}。「菌」の声をひたすら聞いて、「菌」の喜ぶ環境を作って待っていると、「菌」は自ずと内なる力を発揮する、等々。しかしパン作りには成功したものの、スタッフの育成・定着は今後の課題らしく、同じ生物でも人間を相手にした場合の難しさを改めて確認する話でもある。

【結びに代えて】

非正規雇用が雇用者全体の四割を越えたということは、就労者の約半数になんなんとする数字である。そしてこの数字は今後も増えつづけるだろう。四割以上とは男女の比率にも届こうというというものだが、フェミニズムのように権利主張の労働運動が非正規雇用の労働者から始まるとは思えない。もし非正規雇用者が少数派から多数派になったら、そのときは弱者が強者に物申すといった構図は消え、万年野党の口振りを改め全体を決定する責任者の自覚をもたなければならないだろう。正規雇用の労働者の間ですら連帯の一形態である労働組合の組織率が毎年減り続け、今や全体で二割を切っているのが現状である⁷。それは非正規雇用が増えたからでもあるが、正規雇用のなかでさえ、多様化が進んだからでもある。本社雇い・事業所雇いあり、ホワイトカラー・ブルーカラーあり、限定社員あり、総合職・一般職あり、その他に自ら選択したトラック

あり、その上に時間の経過とともに育児リブ・介護リブありで、正規雇用者の枠では大きすぎて共通利害が導き出せないのが現状である。非正規雇用となれば呼称も様々、条件も様々で、アルバイト、パートタイマー、契約社員、請負、派遣社員、等が身分の不安定さ収入の低さ、労働条件の過酷さの改善を求めて連帯できるか、これも難しいだろう。労働問題に限らず、他の数々の根本的な問題すら依然として長年にわたって未解決のままであるのが現代である。しかしベックが主張する失業・無業の近代的リスクをよくよく理解すれば、互いの痛みを我がものとする社会的コンセンサスは作れるのではないだろうか。まずは名詞を動詞化してみよう。この社会が「すべり台」（湯浅誠）であることを感じよう。すれば、いま落ちている人は他人ではないはずである。すなわち共通利害を基盤とする連帯ではなく、明日をも知れぬ者同士としての共感による連帯である。具体的には、富の再分配、別言すれば増税という痛みの分かち合い。今はこの強制的連帯しか思いつかない。

ところで、小稿では非正規雇用のもつ負の表象を扱ったが、それは必ずしも非正規雇用そのものを否定的に扱うものではないことを明言しておきたい。非正規雇用を自ら選びとるなかにも、余儀なく選ぶ人から積極的に選ぶ人まで様々あり、いずれもそこから得られるメリットを最大限に活用しようとしている姿があるのは確かなことである。

【注】

- 1 2015年11月厚生労働省発表の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、パートや契約社員、派遣社員など正社員以外の労働者の割合は40.0%（2014年10月時点）で、1987年の調査開始以来、初めて四割に達した。
- 2 「正社員」の法律上の定義はないが、たとえばキャリアアップ助成金などの政策においては以下のすべてに該当するものとしている。①無期雇用、②派遣以外、③勤務地・職務が非限定、④通常の労働者と同一の所定労働時間、⑤長期雇用を前提とした待遇、である。（中央公論平成28年3月号、玄田有史「正規」と「非正規」の線引きをやめよう、pp68-76より）
- 3 たとえば、週刊金曜日 2015. 7. 24 「非正規労働者増大にトヨタの影」参照
- 4 内閣府が行った国際世論調査で、『我が国と諸外国の若者の意識に関する調査』である。日本、アメリカ、イギリス、スウェーデン、フランス、ドイツ、韓国の13歳から29歳までの若者を対象に、2013年の11月から12月にかけて行われた調査。
- 5 「平成二十五年度全国学力・学習状況調査（きめ細かい調査）の結果を活用した学力に影響を与える要因分析に関する調査研究」
- 6 朝日新聞・ベネッセ教育研究開発センター実施「学校教育に対する保護者の意識調査」2013年。
- 7 2012年経済センサスによれば、従業員規模が1000人以上の企業は日本で0.09%にすぎず、従業員が29人以下で91.54%を占めている。2013年「労働組合基礎調査」における労働組合の組織率を見ると1000人以上の企業で44.9%、100人以上999人以下で13.1%、99人以下では1.0%。ここでいう組織率とは、労働組合員数を雇用されている労働者数で割ったものである。

【参考・引用文献】

- i 杵渕友子 2012 社会変容と非正規雇用選好の相関 — 新たなキャリア教育の必要性 城西短期大学紀要 第29巻 第1号 P.11～23
- ii 岡真理 2000 彼女の「正しい」名前は何か 青土社
- iii 森岡孝二 2015 雇用身分社会 岩波新書
- iv 森岡, p.188
- v 森岡, pp.68～69
- vi 森岡, p.191, 図6-1を転写
- vii 森岡, pp.191～192
- viii Said Edward W. 1978 *Orientalism* Pantheon Books (今沢紀子訳 1993 オリエンタリズム 平凡社ライブラリー)
- ix 岡, p.17
- x 岡, p.18
- xi もろさわようこ編集・解説 1978 ドキュメント女の百年5 女と権力 平凡社
- xii 佐藤俊樹 2000 不平等社会日本 さよなら総中流 中公新書
- xiii 鈴木賢志 2015 日本の若者はなぜ希望を持ってないのか — 日本と主要6カ国の国際比較 草思社 pp.54～60
- xiv 前井川喜平・耳塚寛明対談 2015/6 特集教育格差の正体 「学力格差にどう向き合うか」 中央公論 pp.25～35
- xv 杵渕友子 2011【「災害資本主義」型経営管理という視点 — なぜ労働者は従順なのか 城西短期大学紀要 第28巻 第1号 pp.1～9
- xvi Beck, Ulrich 1986 *Riskogesellschaft Auf dem Weg in eine andere Moderne Suhramp Verlag* (東廉／伊藤美登里訳 1998 危険社会 新しい近代への道 叢書・ユニベル下ス 609 方正大学出版部)
- xvii 渡邊格 2013 田舎のパン屋が見つけた「腐る経済」講談社