

# 主婦の就労

—パートタイマーの基幹労働力化時代の仕事と家庭

本田 一成

國學院大學経済学部教授

## 「主婦パート」という盲点

パートタイマーに正社員並みの仕事ぶりを求める、いわゆる「基幹労働化（基幹化）」によって1990年代以降、「主婦パート」という雇用の内実が激変している。それに伴い、自らも働きつつ、「主婦」として家事・育児、介護を一手に引き受ける女性パート労働者の負担、ストレスは職場、家庭において相当、深刻なものとなっている。

こう言うと、不思議に思われるかもしれない。不安定な雇用形態のもとで自立も結婚もできない若者層の苦境が確認されるに依り、派遣やフリーターを含めた非正規雇用は社会問題として注目されるようになったが、「主婦」は同じ非正規雇用でも違うカテゴリーの人たちだとの見方が一般的だからだ。生活困窮層の女性パートの存在を認めながらも、主婦パートと呼ばれる女性たちは「夫の収入で生活できる余

裕のある人たち」「副収入を狙って片手間で仕事をし、いやになればやめる人たち」「家事・育児の合間に働く人たち」というわけである。

しかし、総務省「就業構造基本調査」によると2007年の非正社員約1890万人のうち、「主婦パート」、つまり有配偶者でパートタイマーとして働く女性は800万人にのぼる。非正規雇用の最大多数派を形成しながら、社会問題にはならない。それ自体が日本の非正規雇用問題のひとつの特徴であり、日本社会全体にとっての「主婦」という呼称のもつ「都合のよさ」が集約されているとも言えるのではないか。

## 選択肢のない「主婦」という「労働者」

主婦パートとは何者なのか。そもそも「国勢調査」や「就業構造基本調査」だけでなく、各種労働調査の調査票には「主婦」という直接の項目はない。就労との関係において、「無業の有配偶者の女性」を専業主婦として分析上、解釈しているにすぎない。その限りにおいて、主婦パートとは、労働統計上は職場で「パート」という呼称で働く有配偶の女性労働者、あるいは所定労働時間が週35時間未満の有配偶女性労働者と分類される労働者を総称していることになる。

また、短時間雇用の有配偶女性労働者は労働基準法をはじめとする各種の労働法が適用されるれっきとした労働者だ。そうならば、「主婦と呼ばないで」

### ほんだ かずなり

1965年生。博士(経営学、法政大学)。専攻はスーパーマーケット、ファミリーレストラン等のサービス産業における人的資源管理、組織行動、労使関係。

著書に『チェーンストアのパートタイム—基幹化と新しい労使関係』2007年、『主婦パート—最大の非正規雇用』2010年など。

といった反論があつて当然だろう。ところが、これまで手がけてきたインタビュー調査では経営者は「パートの主婦」「主婦パート」という呼称を抵抗なく用い、女性の側も「主婦パート」であることを自認する。つまり、客観的に見てまぎれもない労働者でありながら、雇う側と雇われる側双方にある「主婦」という主観的な評価が加わる。ここに、非正規社員の最大多数派である主婦パート独特の問題が存在する。

そのひとつが、配偶者控除という税制上の問題であり、また社会保険料を負担することで手取り所得の減少を避ける「130万円の壁」であることは言うまでもない。こうした「主婦」を雇用することによって、経営側は社会保険料の負担軽減、低賃金という制度化された「うまみ」を手にする。さらに、ここで強調したいのは家事・育児、介護を担うがゆえに特定の生活圏域に縛られた「主婦パート」という存在には経営側にとっての別の「うまみ」があることだ。

一般に、パートタイマーという働き方は女性にとって家事・育児との両立可能な働き方とされる。既存研究でも、家事や育児などをこなしながらも働ける就業形態を自ら選んでいる主婦を「自発パート」と呼び、正社員で働く望みがかなえられず、やむを得ずパートで働く若者などを「非自発（不本意）パート」として区別するものが見られる。しかし、実際には主婦パートには自ら選ぶ選択肢はほとんどない。選んでいるように見えて、その労働条件、その職場にしがみつつかないことが見落とされている。

「主婦」として家事・育児、介護を担うことを前提とすればおのずと通勤圏は限られる。地場産業の衰退と産業の空洞化が顕著な地方では、その地域労働市場の条件に「主婦」は縛られており、たとえ賃下げされても、他に働くところはない。1990年代末以降、夫の給与が減少する時代にあつて、家計所得を維持するために、やめたい時にやめる条件はさらになくなった。パートの基幹化が進んだ結果、内部労働市場で評価される技能を蓄積し、長期勤続すれば、わずかではあつても時給は上昇する。パートの基幹化が1980年代末に確認されていたスーパーでは勤続

20年という人も少なくなく、60歳定年を迎えるベテランの女性たちもいる。この人たちがやめて別の職場に移れば蓄積してきた技能も、時給も振り出しに戻る。

基幹化した主婦パートが職場で増え、大集団を形成しても2010年の厚生労働省「労働組合基礎調査」によれば、パートの推定組織率は5.6%に過ぎない。経営側への発言力もなく、かといって、不満があつても職場を去ることもできない。それを見抜いている経営側は「いやならやめれば」という態度に出るか、わずかな時給アップによってパート間の競争を促す場合もある。結果的に「アリ地獄」のように主婦パートは低処遇、低賃金で企業が求める正社員並みの仕事ぶりに応じ、企業はその女性たちに正社員並みの能力アップを求めながら主婦パートとして囲い込んでいるのである。

## 主婦パートの就労実態と基幹化の限界

1970年代後半以降の「日本型福祉社会」政策によって完成された旧型主婦パートと企業の囲い込みは1990年代以降、「基幹化」を上乗せした新型へと移行している。その過程を主婦パートの活用に関して最も先行している産業、スーパーを事例に振り返ってみたい。

スーパーなどチェーンストアという業態は日本で戦後始まった新産業である。国内には先行するモデルがない中で、50年かけて今日のめざましい成長を築き上げてきた。その歴史は主婦パートとともにあり、①1960年代から1970年代の「パート活用時代」、②1980年代の「パート戦力化時代」、③1990年代以降の「パート基幹化時代」の三つの時代に区別できる。

1960年代、経営者の課題は「職人問題」の解決にあつた。新分野しかも高度成長期の波に乗り、スーパーでは精肉・鮮魚部門の加工技術を担当する従業員の育成が間に合わなかった。そのため雇ったのが専門の職人だったが、生鮮部門に職人支配が横

行したスーパーでは、店舗経営が揺らぐ事態が起きた。そこでスーパーの採った対抗策は、専門技術が必要だとされる仕事の工程を構築、標準化する作業分析であり、機械など新技術の導入であった。

コロッケを作る、スライスした肉を店頭に出すなど、店内作業は約200工程にも分解され、マニュアル化されていった。職人の勘に頼っていた揚げ油の温度管理は温度帯を固定できるフライヤーへ、肉を薄く切る作業は高性能のスライサーへ。担い手も職人からまずは正社員へ、そして主婦パートへと変化していった。その過程で、経営側は主婦パートの力量に気づかされるようになる。

それが1980年代のパート戦力化への移行である。1960-70年代、補助的・周辺の作業の労働力として場当たりに雇っていた「パート活用」の段階を脱し、作業の標準化によって「定型作業」の範囲を広げ、「基幹作業」を担う能力の底上げとともに優秀な人にはさらに高度な業務を任せる。この「パート戦力化」が土台となり、スーパーは90年代の「パート基幹化」の時代に突入する。これがパートの世界を一挙に変えていくことになる。つまり、戦力化の時代は作業分析に基づいてパートの能力や知識を向上させるパートだけで完結した作業管理だったが、基幹化はパートに正社員並みの仕事を遂行する能力を限りなく求めるという、パートと正社員の比較が全面に出るようになるからである。

かつて正社員が行っていたマグロのさくどり、刺身の盛り合わせ作業といった「非定形（管理）」作業は「定型作業」となった。本社がプログラミングした電子発注システムの導入によってパートが商品発注を行う姿も見られる。レジの検金作業、クレーム処理といった「非定形（管理）」作業にもパートの一部が組み込まれている。同時に、正社員の仕事も変化した。かつて店舗の粗利と直結する商品値下げのタイミングの判断は本社のバイヤーが一括して行っていたが、今は地域特性に対応するきめ細かい店舗作りを目指すうえで、現場の正社員の中心的な業務となっている。現場の少数の正社員に高度な判断業務を

求めるようになってきているのである。

パートと正社員の作業のいずれをも高度化させながら、両者の仕事の境界を絶えず現場で線引きし直す。これが経営者にとって「パートと正社員では異なる」として賃金格差を正当化する論理となり、主婦パートにとっての新たな段階のアリ地獄を生みだしている。実際、男性正社員を100とした時の女性パートの賃金は2008年で46.9と、戦略化の時代だった1980年と比べ1.8ポイントしか上昇していない（厚生労働省「賃金構造基本調査」）。さらに深刻なのは経営側が時間とコストのかかる作業分析に熱心ではなくなってきたことだ。ある作業にどういう能力の人が何人必要なか。それがわからないから適正な人材開発もできない。その状態でパートに「いけるところまでいく」ことを求めている。言い換えれば、80レベルとして標準化された作業に80レベルの能力をもつ社員を張り付ける完全作業を追求することで質量双方の生産性をあげてきたスーパーが、1990年代以降、正社員をパートに置き換え、「基幹化」を追求する過程で、人件費の圧縮という見かけ上の生産性を追求するようになってきているのである。

それは結果として、職場で基幹化したベテラン主婦パートのボス化という形で新たな「職人問題」を生みだす一方、主婦パートを心身ともに追い詰める原因にもなっている。意欲と能力を最大限に求められ、時にサービス残業にも応じながらも、低賃金という不満とストレスをため込んでいる。

## 時給の妻と月給の夫の家事・育児

以上が主婦パートの就労実態とするなら、家族生活の方はどうなのだろうか。表1は総務省「社会生活基本調査」から6歳未満の子どものいる夫婦世帯（夫・正社員）の暮らしぶりを見たものである。それによると、家事・育児にかかる時間は専業主婦、主婦パート（週35時間未満就労する妻）、キャリア・ワイフ（週35時間以上就労する妻）の順に短くなる。だが、夫については当てはまらない。家事・育児の時間はキャ

表1 夫婦の一日の家事・育児、仕事、睡眠の時間

	家事・育児		仕事		睡眠	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
主婦パート	5時間 2分	5時間8分	3時間 17分	3時間 24分	7時間 3分	6時間 59分
その夫	22分	28分	7時間 19分	7時間 42分	7時間 26分	7時間 24分
キャリア・ワイフ	3時間 50分	3時間 59分	5時間 36分	5時間 47分	7時間 4分	6時間 59分
その夫	36分	45分	7時間 14分	7時間 38分	7時間 27分	7時間 21分
専業主婦	7時間 34分	7時間 34分	2分	2分	7時間 13分	7時間 14分
その夫	35分	42分	7時間 14分	7時間 21分	7時間 32分	7時間 29分

(資料) 総務省「社会生活基本調査」

(注1) 夫婦と子どもの世帯で夫が正社員の世帯。妻1週35時間以上をキャリア・ワイフ、妻1週35時間未満を主婦パート、妻無業を専業主婦とした。

(注2) 家事・育児は、家事・買い物、育児・介護・看護の合計時間。

リア・ワイフの夫が45分、専業主婦の夫が42分なのに対し、主婦パートの夫は28分と極端に短い。夫の家事・育児時間は全般に短いものの、そのなかでも、主婦パートは夫の家事・育児の協力を得られず、取り残されている。

主婦パート世帯もキャリア・ワイフ世帯も共稼ぎであることには変わりはないはずだ。だが、時給の妻と月給の夫というカップルを、企業は性別によって異なる形で囲い込み、月給の夫もまた、時給の妻をあくまで「主婦」であるという前提で、自分は家事も育児もしない。いわば、企業も夫も「主婦」という言葉の持つイメージを都合よく利用しているのである。職場では基幹化による重圧、家庭では夫の協力を得られない。両立しやすい働き方を実践しているとされる主婦パートは、実際には「ワーク・ライフ・バランス」に最も縁遠い人たちとなっている。

こうした家族生活がどのような結果に至るのか。家族心理学では3-4歳の子どもをもつ専業主婦、キャリア・ワイフ、主婦パートのうち、主婦パートが最も「夫婦調和」ポイントが低いという結果が出ており(平山、柏木 2005)、離婚予備軍を形成している。厚生労働省「第二回出生児縦断調査(2002-03)」でも

「目が離せないので気が休まらない」がキャリア・ワイフ24.5%なのに対し、主婦パートで28.9%と主婦パートの子育て負担感が上回る項目が目につく。特に「仕事が十分にできない」と感じている女性がキャリア・ワイフで22.8%なのに対し、主婦パートでは30.1%にも上る。こうした負担感、焦りが育児ノイローゼ、鬱、さらには子どもへの虐待に結び付く可能性は否定できないだろう。

## 主婦パートから「パートタイム社員」へ

主婦パートというひずみをそのまま放置すれば、経済・社会全体の損失は計り知れない。女性労働者の「主婦」という部分につけ込ませないためにも、社会保険制度を普遍化することは言うまでもない。配偶者控除の廃止も重要な課題であろう。また、主婦パートではなく、基幹化に見合った待遇が保障される働き方の構築が求められる。いくら基幹化しても正社員にはなれない。これを変えるためには、現在のフルタイム社員に加え、「パートタイム社員」を作り、高度に基幹化したパートを無期雇用の「社員」に一本化することが重要になる。

パート活用の最前線を走ってきたスーパーはこれまで作業分析を軸にパートの職域を拡大し、パートの雇用を拡大してきた。ならば、今度は「パートタイム社員」を基準にして回す職場構築という観点から作業分析を行うことはできないだろうか。正社員との均衡待遇をベースとするのではなく、「パートタイム社員」をベースとした職場と仕事の再設計化への挑戦である。そうならば、「主婦」パートではなく、パートタイマーという働き方、その労働者としての重要性

が改めてみえてくるのではないか。その時こそ、「主婦」の実像がみえるはずだ。■

(2011.5.16談、構成・「生活経済政策」編集部)

#### 《参考文献》

本田一成 (2010) 『主婦パートー最大の非正規雇用』 集英社新書。

平山順子、柏木恵子 (2005) 「女性の生き方満足度を規定する心理的要因—今、女性の“しあわせ”とは?」 『発達研究』 第19巻。

