特集論文

労働市場の再編と女性労働者
 ——温泉リゾート地域の労働市場を事例に——

Residence and Work Instability among Women Working in Labor Market:
 A Case Study of the Labor Market of Hot Spring Resort

文 貞 實
 Jeong-sil MOON

In this paper, we investigate the problem of poverty in contemporary Japanese labor issues based on a concrete example of residence and work instability among women working in labor-intensive industries.

As a result of globalization, the employment system established by Japanese companies has been sustained by a shift to a “More flexible” flow type employment.

This flexible labor market takes advantage of employment deregulation by employing “youth”, “elderly”, “female”, and “foreign” labor force. Thus, issues such as an increase in non-regular employment and homelessness have become apparent as a result. “Poverty” has again appeared in Japan as a social problem.

In particular, since the enactment of the Equal Opportunities Act of 1985, while highly educated women workers have had increased social advancement and employment opportunities, low education female workers have experienced an “employment gap”. This gap has been borne out by a qualitative difference.

1. はじめに

2008年末、東京・日比谷に失業者のために炊き出しと宿泊を提供する「年越し派遣村」が出現した。「年越し派遣村」の村民はリーマン・ショック後に大量の「派遣切り」にあった非正規労働者約500名であった¹⁾。当時、マスメディアが報道した「派遣村」はグローバル経済進展のなかでの労働市場の再編と労働力をめぐる規制緩和の結果として注目された。たしかに、この間の日本の労働市場の再編はつねにフレキシブルな労働力の調達によって編成されてきた。バブル経済ただなかでの労働力不足は、1985年の男女機会均等法の制定以降の「ジェンダー平等」の促進（育児・介護休業の制度化とサラリーマンの被扶養者・妻を優遇する税制・年金改革）によって女性労働力の活用（選別化）を進めていき、1986年の労働者派遣法の改正は有期雇用・非正規雇用を拡大させ、1990年の改正入管法の施行は日系人労働者の「デカセギ」を制度化した。その後、低成長時代をむかえる

と、日本企業は従来の不況期でも維持してきた定着型雇用システム（「終身雇用」「年功序列賃金体系」）から流動型雇用システム（「雇用のフレキシブル化」）へと雇用システムの転換を進めていった。雇用の規制緩和は労働力を「外国人」、「女性」、「高齢者」、「若者」というような属性別に分類・選別し活用するフレキシブルな労働市場の形成を意味した。その結果として非正規雇用の増大やホームレス問題などが顕在化し、再び「貧困」が社会問題として人々の前に出現したといえる〔橘木、1998：佐藤、2000：西澤、2010〕。

かつて、非正規労働問題といえば、ジェンダー秩序（要件）にもとづく低賃金労働に固定された女性労働者（パートタイム労働）の問題を意味したのに対して、今日の非正規労働者の問題はより広範な労働者全般の問題へと拡大している。『労働力調査』によれば、1985年と2009年の雇用状況を比較すると、1985年では全労働者のうちで非正規労働者は16.4%（うち、パート・アルバイト12.5%）だったのが、2009年には33.7%（うちパート・アルバイトは22.6%）までに増加している。さらに、男女比をみると、男性の非正規労働者が1985年の7.4%から18.4%に増加しているのに対して、女性の非正規労働者は1985年の32.1%から2009年には53.3%（うち、パート・アルバイトは40.3%を占める）と女性労働者の多くが非正規労働者であることがわかる²⁾。さらに、近年では、女性の労働市場内部の三極化（正規労働者／第3号被保険者の専業主婦／非正規労働者）が顕在化している〔熊沢、2000〕。女性労働市場内部の三極化とは、1985年の男女機会均等法の制定以降、高学歴女性を中心に女性労働者の社会進出・就労機会が大企業中心に標準化・平等化へむかう一方で、低学歴女性労働者はつねに限られた仕事にしか配分されないという女性労働者間の「雇用格差」を意味した〔橘木、2008〕。しかし、女性労働市場の三極化の内実は女性労働者が「非典型的」なキャリアパターンによって労働市場に配分されることだけを意味するのではない。従来のジェンダー秩序のなかで家庭内の無償労働やその延長上のパート労働者として家庭内で庇護される女性労働者と家庭内で庇護されない女性労働者が一定の要件によって労働市場へ接合していることを意味するのである。女性労働者は第一段階で、ジェンダー（属性）によって分断され、第二段階で「家族モデル」からの離脱によって特定の労働市場へ接合・配分されている。雇用形態が正社員、派遣・パート就労であっても、低賃金であっても、いったん労働から解放されれば帰るべきホーム（家族、住居）がある人々の雇用不安と正社員であってもパート労働者であっても仕事を失った瞬間に住む場所を失う女性労働者の雇用不安には質的な境界線が引かれている。

マスメディアが「年越し派遣村」や「ネットカフェ難民」を取り上げるずっと以前から特定の要件によって不安定就労・不安定居住層を吸引して拡大してきた労働市場がある。本稿では、そのような労働市場に配分される女性の不安定就労・不安定居住層の具体的な事例から現代の労働問題／貧困問題について検討するものである。

2. 労働市場の再編と「予めの差異」

多くの論者が指摘するように、今日のグローバリゼーションの進展はそれまで日本の労働市場を形成してきた二重構造（大企業／中小零細企業、正規雇用者／非正規雇用者、男性労働者／女性労働者……）を基盤とした福祉国家体制の社会秩序のイデオロギー装置であった「終身雇用モデル」（企業福祉）と「正社員家族モデル」（家族福祉）を解体させる起爆剤となった。グローバリゼーションの進展が終身雇用の社会システムを代替する労働力に外国人労働力をどのように編成してきたかを鋭く分析してきた丹野によれば、この福祉国家体制の維持装置を決定的に崩壊させた経済グローバル化（市場化・金融化）の本質とは「労働市場に差異が再導入」されたことにある〔丹野、2007：3〕。

労働の現場における正社員の権利の尊重は、社会的には正社員家族モデルにした福祉国家の基盤であった、正社員雇用に手をつけることは、とりもなおさず福祉国家の再編に繋がらざるを得ない。そして終身雇用・年功序列賃金の神話が破壊された後に、派遣労働者、請負労働者、アルバイト、フリーター、そして外国人労働者といった差異を前提にした労働力が労働市場のなかで急速に拡大してくる。しかもこれらの差異を前提にした労働力が、無視できない規模で存在し続けるように労働市場改革が行われる。……社会はいよいよ個人の権利を認めようとしめない法システムを必要とする。守られるべき労働者性や人として権利に違いがあることで初めて、差異を持った労働力を企業は活用できるようになるからだ〔丹野、2007：3-4〕。

丹野が指摘したように、近年の『労働力調査』によれば、正社員で働く労働者（正規雇用者）の数は1998年以降減少しつづけ、2010年現在で3,355万人である。一方で、パートや派遣などで働く労働者（非正規雇用）は1,755万人で、働く人全体の34.3%を占めるまでになっている。リーマン・ショック後の雇用悪化によって、2009年には、正規雇用者が19万人減少、非正規雇用者が39万人減少となった（リーマン・ショック後の「派遣切り」の影響が大きい）。過去の『労働力調査』において、正規雇用・非正規雇用が共に減少したのは、1968年以降の初めてのことである。翌年（2010年）には、非正規雇用は34万人と増加に転じたが、正規雇用は25万人減少している。雇用悪化の背景は、90年代のバブル崩壊後の低成長時代をむかえた日本企業の雇用戦略の大きな転換によるものである。日本国内の自動車産業・電機電子部品工業に代表される輸出産業は、89年の東西冷戦体制の解体にともなう東欧・中国の“資本主義化”による急速な国際競争の激化、経済グローバル化の進展のなかで、「生き残り競争」のための「高いコスト構造」からの脱却と人員削減のための合理化の徹底、生産拠点の海外シフトを加速化していった。その過程で、従来の日本企業が不況期でも維持してきた定着型雇用システム（「終身雇用」「年功序列賃金体

系」）から流動型雇用システム（「雇用のフレキシブル化」）への転換がおきていく。1995年の日本経営者団体連盟の『新時代の「日本的経営」』（報告書）は、①長期蓄積能力活用型グループ（管理職・総合職など基幹職の正社員）、②高度専門能力開発型グループ（有期雇用契約の企画・研究開発プロジェクトの専門家）、③雇用柔軟型グループ（有期雇用契約のパート・派遣社員）という3つの雇用形態を選別し活用するという方向を示唆した（労働市場の「差異化」）。当時、経営者側が求めた労働力は人件費削減、雇用調整ができる「雇用柔軟型グループ」（非正規労働者の固定化・在留資格による選別化）であった。この間、1996年に労働者派遣法の改正（26業種へ拡大）、99年には職業案安定法と労働者派遣法の大幅な改正によって、事実上、労働者派遣は原則自由化されていく。さらに、2002年、「労働問題研究委員会報告」（日経連）では、①移動性（勤労者の自発的な移動を阻害しない市場）、②柔軟性（IT関連技術革新への柔軟な対応として、労働力の需給を効率的にマッチングする市場）、③専門性（勤労者の専門能力の向上を促す市場）、④多様性（外国人、高齢者、女性の属性別に活用する市場）という労働力のより詳細な分類化・選別化による市場拡大の提案がなされていく〔斎藤他編，005〕。その成果が周辺労働市場の拡大と外国人労働市場が確立であった。事実、2004年以降は製造業派遣が解禁となり、フレキシブルな労働力を調達する人材派遣業の労働市場が拡大していった。

2010年現在、非正規労働者は働く労働者全体の実に3割を占めている。非正規労働者のなかには、短時間労働のパートタイマー層から一定の雇用期間が終われば仕事を失う有期雇用労働者、そして派遣労働者がいる。社会の有り様が複雑になるなかで、多様な働き方が増えるのは仕方がないという考えもある。しかし、問題は誰もが望まない日々細切れの「日雇い派遣」に象徴されるような不安定な働き方が拡大していることにある。そもそも、非正規雇用労働が増加したのは経営者側の雇用調整による。ここで重要な点は、このような企業の雇用調整が一定の要件に従って労働市場を分断化していったことである。その結果、90年代半ばには、もともと賃金の低い上に雇用が不安定な層が急激に増加し、さらに経済格差が拡大していったことが指摘される〔橘木，2006：39-42〕。繰り返すまでもなく、この労働市場に差異が再導入されるとき要件は様々であるが、今日の労働市場の分断化に大きなインパクトを与えた要件は「ナショナルリティ」（国籍・在留資格）と「ジェンダー」であった³⁾。前者については、先述のとおり、労働市場へ接合される外国人労働力が予めの労働の「差異」を前提にしており、だからこそ、業務請負業をとおして生産工場に送り込まれる「日系人労働力」は「人工数＝仕事量」であり、どこまでも労働者ではないという前提から簡単にコスト削減の対象となる〔丹野 2007：7〕。一方、後者の場合、労働市場への接合のプロセスが社会的排除／包摂を内包していることが指摘される。多くの女性たちが、労働市場から排除され、いったんは社会に包摂されるという福祉国家体制を支える「3つの傘」（家族、会社・正規雇用、国家）の仕組み⁴⁾によって選別され、「フォーマル労働市場」から予め排除されることによって「周辺労働市場」へ組み

込まれてきたと指摘される〔西澤, 2010: 24-25〕。では、実際にどのような労働市場において女性労働者の労働が差異化され、選別され、そして利用されているのかをみていこう。

3. サービス労働市場と女性不安定就労層

90年代、バブル経済崩壊後の低成長時代をむかえた国内労働市場のなかで急成長したのはサービス労働市場である。とくに、高齢者から若者、女性の雇用の受け皿となっているのは飲食・小売業、対人サービス業、警備・保安や清掃などビルメンテナンス業などのサービス労働市場である（表1）。もともと、これらの労働集約型産業の多くは人手を多く必要とする場合とそうでない場合によって従業員を確保し（忙しい時間帯・時期にパートやアルバイト、派遣社員を入れて対応）、余分な人員確保を行わない雇用調整（サービスワーク型雇用システム）を慣行としてきた。労働者を時間単位で補給・配置するサービスワーク型雇用システムは、不景気のなかで企業にとっては人件費の固定化を抑制するだけでなく、社会保険（失業保険など）のコスト削減をおこなうなど雇用管理面でのメリットが大きい。企業の雇用調整が進むなかで、他産業の雇用調整が進むなかでこれら労働集約型のサービス労働市場は雇用不安定層を吸引し拡大してきた。

さらに、女性労働者のフレキシブルな労働を利用する労働集約型のサービス産業の特徴に注目するならば、第一に、労働供給不足（慢性的な人手不足）の労働市場である。理由は女性の再生産労働の市場化といわれるように、「女性に適した仕事」という領域（飲食業、接客業、ケア労働、清掃業など）において労働条件が悪い低賃金労働、感情労働を要請する部門が多いためである。このジェンダー化された労働の低位性がサービス労働市場

表1 主な産業別雇用者数の推移

(万人)

	総数	建設業	製造業	運輸・情報通信業			卸売・小売業・飲食店	金融・保険業・不動産業	サービス業					
				運輸・通信	情報通信業	運輸業			宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	教育・学習支援業	複合サービス業	生活関連サービス・娯楽業	サービス業（他に分類されない）
1985	4,313	414	1,235	324			912	199	940					
1990	4,835	462	1,306	353			1,047	241	1,142					
1995	5,263	544	1,308	381			1,138	244	1,327					
2000	5,356	539	1,205	393			1,197	229	1,478					
2005	5,398	458	1,059	171		299	975		260	515	259	76		750
2009	5,460	422	1,015	185		332	935	258	308	588	261	51	182	420

資料：総務省統計局「労働力調査」より

註：日本標準産業分類の改訂にともない、2003年の調査結果以降は新産業分類になり、「卸売・小売業・飲食店」の飲食店は新産業分類からは「宿泊業・飲食サービス業」に含まれる。

の離職率の高さの要因にもなっている。厚生労働省の『平成21年雇用動向調査』によれば、産業別では、入職者は「宿泊業、飲食サービス業」で121万人と最も多く、次いで「卸売業・小売業」120万人、「サービス業（他に分類できない）」が57万人の順であり、離職者では「卸売業・小売業」が134万人、次いで「宿泊業、飲食サービス業」が117万人、「製造業」が108万人となっている。離職率の高さは「宿泊業、飲食サービス業」32.1%、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」28.2%の順になっている。

第二に、雇用の流動性がフレキシブルな労働力を調達する機関（公的な職業紹介事業から民間派遣事業まで）を必要とする。その調達の際、女性労働者の職業属性（キャリア）が選別の基準となるのではなく、その社会的属性（低学歴・低階層出身・離婚・母子家庭など）が選別の指標として利用され、活用されている。今日の労働集約型のサービス労働市場は、女性労働者をまずはその属性によって予め選別していることを覆い隠すように、その個々の女性労働者の資質（「明かるく」「柔順である」）を要請している。多くの女性労働者は、「やりがいのある仕事」での自己実現ではなく、そのサービス労働者としての資質を評価してもらうことで、「やりがいのない仕事」（「キツイ仕事」「低賃金の仕事」）での自己承認をめざす状況におかれている。とりわけ、その指標のひとつとなる「家族モデル」⁵⁾ から逸脱する女性労働者を選別して、集積してきたサービス労働市場のひとつに「宿泊業」（旅館ホテルなど）がある。

4. 女性労働者を吸引する温泉リゾート地－熱海市を事例に－

4-1. 熱海市の概況

ここでは、長年、女性労働力を集積する要件として「家族規範」という差異を導入し、女性労働者を吸引してきたサービス業集積地（熱海）をとりあげる⁶⁾。熱海市のサービス労働市場の拡大期は50年代後半から60年代、高度経済成長期であった。その後、バブル期には企業の保養所建設、別荘建設など盛んとなり東京近郊の温泉リゾート地となる。熱海市の特徴について簡単に整理するならば、調査時点（2005年）の熱海市の人口構成は総人口19,628人中女性人口が54.6%を占めていた。「国勢調査」（2005年）の全国平均で一人世帯29.5%に対して熱海市の一人世帯は42.2%であった⁷⁾。このことは温泉リゾート地の労働市場に単身の女性労働者が多く集積していることを示すものである。熱海市内の就業人口をみると、第三次産業が全体の84.9%を占める。熱海市の主な事業所は旅館ホテル、観光サービス関連（土産店、旅行代理店、マッサージ、タクシー・バス・船など）に特化しており、「飲食店、宿泊業」が全事業所の25.9%を占め、従業者数では約29%を占めている（表2）。つまり、熱海市は温泉旅館ホテルを中心とした観光サービス業の他に商業、飲食・食品など温泉リゾート産業に関連したサービス業が階層的に構成されるサービス労働市場として発展してきた地域といえる〔武田・文，2010：60-66〕。

表2 熱海市の事業所・従業者数（2005年）

産業	事業所数	%	従業者数	%
総数	3,223	100.00	22,033	100.00
農業	1	0.03	5	0.02
林業	4	0.12	76	0.34
漁業	295	9.15	1,639	7.44
建設業	75	2.33	443	2.01
製造業	11	0.34	285	1.29
電気・ガス・熱供給・水道業	17	0.53	105	0.48
情報・通信業	34	1.05	692	2.85
運輸業	753	23.40	3,773	17.12
卸売・小売業	26	0.81	226	1.03
金融・不動産業	318	9.87	1,068	4.85
飲食店・宿泊業	834	25.88	6,388	28.99
医療・福祉	140	4.34	2,197	9.97
教育、学習支援業	90	2.79	865	3.93
複合サービス業	21	0.65	217	0.98
サービス（他に分類されないもの）	575	17.84	3,393	15.39
公務	25	0.78	645	2.93

資料：「熱海市事業所・企画統計調査」（2006年）より作成

4-2. 雇用戦略の変化

60年代、オリンピック、新幹線開通を背景に熱海の温泉旅館ホテルは大きな転換期をむかえた。それまでの客層の中心だった繊維業・製造業部門の女子工員の団体旅行（横浜の崎陽軒の女工さんやキャバレーの女中さんの団体客など）、一般企業の慰安旅行から、企業のシーズンごとの「展示会」の団体客が中心となっていく。高度経済成長期に急成長したナショナルなど家電メーカーが問屋を招待し、その参下にある地域単位の小売業者（ナショナルショップ）を「優待旅行」に招きホテルの大宴会室でテレビや冷蔵庫など新製品の展示・即売会を開催するようになる。そのために、熱海市内の景観の悪い地区にも300～500人以上収容の大宴会場を有するホテルが相次いで鉄筋コンクリート新館を建設していった。この時期の旅館ホテルの大型化・収容人員の増加は従業員の量的な確保を急務とした。しかし、好景気の人手不足のなか、労働時間の長い旅館ホテルの仕事は好まれず、つねに慢性的な人手不足であった。そこで、旅館ホテル経営者側は、特に、女性労働者（仲居・客室係）の求人（正規雇用）に関して、1974（昭和49）年頃から、女性週刊誌（媒体）を活用しながら、不安定就労・居住不安定層（「離婚して子どもを抱え、住む場所に困っている女性」）にターゲットを絞った求人募集を積極的に展開した。

一方、繁忙期の有期雇用者の確保に際して、熱海温泉ホテル旅館協同組合と三島職業安定所と一緒に季節労働者（出稼ぎ）の募集活動を行うことで安定的な労働力供給をめざしていた。ここで重要なことは、サービス労働市場が求める女性労働力は雇用形態（正規／非正規）によって規定されているのではなく、その背後にある「家族規範」によって選別され、活用されてきた点である。

表3 旅館ホテルの雇用戦略の変化

		1950-80年代	1990-2000年代
経営戦略	ホテル旅館 宿泊客	雇用拡大期	雇用縮小期
		新規事業が新たに展開(他業種からの新規参入)	廃業・再編化が進む
		大型化・高層化	低価格B&Bタイプ、高級化志向に二分化
		団体客・展示会の開催(企業中心へ)	宿泊者ニーズの多様化(個人、家族タイプなど)
		収容人員の拡大	
雇用戦略	正規雇用	新卒採用(熱海温泉ホテル旅館組合が北海道から九州方面で新卒開拓)	一定数の正社員の確保(業務のフレキシブル化、質的確保)
		ハローワーク	
		直接求人(1974年～)女性週刊誌など媒体物⇒ネット登録媒体へ	
	非正規雇用	パート従業員	清掃・クリーニング・炊飯など部門の外注化 派遣・パートの増加(人材紹介業者、ビルメン テナンスなど外注化)
		委託性制度(70年～)熱海観光専門学校と提携	
		出稼ぎ労働者の受け入れ(1985-2003年)⇒青森・秋田～北海道	

資料：インタビュー調査より作成

注：委託生制度は2年間の学費免除・労働契約を結び専門学校に通いながら働く制度。調査時点(2004年)で35ホテル約300人が委託生として働いていた。

「美容院で手に取った『女性週刊誌』の募集欄で「住み込み」条件のところ数社に履歴書を出したら、そのなかで熱海の旅館から採用通知がきた。当時、熱海は、子どもを預けていた実家の浜松に近いからいいなと思った。月に2回は子どもの顔を見に帰るために」(40歳代・ホテル客室係)〔文、2011：62〕。

90年代以降、熱海市の温泉リゾート地の旅館ホテルは立地条件や経営権の変化（外部の資本参入）などの要因を受けながら経営再編化が進んでいくなか、サービス労働市場の需要供給システムにも変化がおきていく（表3）。近年は人件費削減を背景に業務内容（客室係、清掃部門等）の外注化が増えている。

4-3. 女性労働者の変化

温泉リゾート地の労働市場では繁忙期の量的な労働力と顧客獲得のための質的な労働力の編成が求められてきた。そのため、多くの旅館ホテルでは公共職業紹介所経由による安定的な正社員の確保だけでなく、1年のなかで盆暮れ、週末、観光シーズンなど繁忙期の量的な雇用調整や毎年訪れる顧客が指名する熟練の仲居さんを確保する質的な雇用調整をおこなう必要がある。この旅館ホテルの特有の雇用調整ニーズに特化した人材派遣・職業紹介所（客室係・清掃員）が熱海市から小田原市、神奈川県まで多数存在する。それらは

旅館ホテルの繁忙期の量的なニーズに応えるサービスクリエイターとよばれる大手派遣会社（登録者数1万人）と質的なニーズに応え女性の中高年齢層を中心に「熟練層」の登録に重点をおく小規模の配ぜん人紹介所（登録者数250～100人規模）などである（表4）。

2000年代以降、これらの人材派遣・職業紹介所に登録している女性労働者の性格が大きく変化していく。東京での派遣労働が激減するなかで、地方（温泉リゾート地）へ出てくるケースが増加している（近距離出稼ぎ現象）。たとえば、配ぜん人紹介は「日々雇用」が原則だが、中高年齢層（40～50歳代）の登録者のなかには家庭の主婦や保険外交員など別の仕事をもちながら、週末だけ温泉リゾート地（熱海・伊東方面）で働くダブルワークが少なくない。若年層（20～30歳代）に関しては、数社の人材紹介・派遣会社に掛け持ちで登録して働く層が増加している。景気後退のなかで週末に働く女性労働者の存在は週末に人手が集中する旅館ホテル側の雇用調整ニーズにマッチするものだが、雇用悪化のなかでの女性労働者の就労の不安定化の実態を示すものである〔武田・文，2010：165-172〕。

表4 熱海周辺の民間職業紹介所の特徴

事業者	仕事内容					
	創業	業務内容	求人エリア	派遣先エリア	現在のクライアントの特徴	登録者の特徴
H.H	1969	配ぜん人紹介所	東京・横浜・湘南エリア	三島エリア（熱海・伊豆方面）の温泉旅館、横浜・湘南エリアのホテル関連	ホテル結婚式が中心 温泉旅館は全体の3～4割	登録者総数：1万人 学生が7割、神奈川出身が6割 20歳代30%、50歳代15% 50歳代でリストラ組も登録 学歴：高卒が多い 前職：飲食関連が多い
Oマネキン・配ぜん人紹介所	1979	マネキン紹介所	神奈川県・箱根エリア中心。 熱海は老舗のみ。	客室係→箱根方面のホテル・旅館・保養所・レストラン マネキン→伊豆半島・沼津・藤沢・厚木のスーパー・デパート	客室係（1998年熱海から撤退） 派遣先→箱根が8割、小田原が2割を占める	登録者総数：800人 年齢層：50代～40代が多い 性別：男性は20-30代登録（フリーター）
E配ぜん人紹介所	1975	配ぜん人紹介	伊豆半島中心。	伊豆半島（顧客数50～60軒）	ホテル結婚式場（50社）、ビアガーデン（夏場）	登録者数：250人 男女比＝2：8、登録平均年齢40歳代 平均登録年数：5年 旅館側の指名者：60歳代に数名
A配ぜん人紹介所	1981	配ぜん人紹介	東京・横浜から神奈川県エリア	熱海・伊東エリア	顧客のホテル旅館は熱海が中心。この数年で7旅館が廃業。	登録者数：100人 平均年齢は50歳代 登録条件：着物が着れること 登録者は経験者のみ 最長登録者：25年（設立時からの人が5名）
Tビルメンテナンス	1963	ワックスの販売・塗布、プラスチック等の床材施行・販売	①神奈川県西部（熱海・伊東市内～東伊東）②静岡頭部（西～沼津・御殿場）	設立当時は小田原・三島・御殿場エリア中心。 現在は愛知県・静岡県・神奈川県～東京まで拡大	熱海・箱根は旅館ホテルその他官庁・駅の清掃 スーパーのメンテナンス・清掃 病院・学校・企業の清掃 マンション管理、その他警備保安	従業員総数：2400人 ホテル・保養所（132人） ＊ホテル保養所 男：女＝3：7 準社員パート14人

資料：インタビュー調査より作成

5. むすびにかえて

「(旅館の仲居の仕事は初めて) 入社3ヶ月まで見習いで給料は低かったけど我慢した。とりあえず3年間はがんばろうと思った。…とにかく子どもがいたので、地道に働いて、身を粉にして働くことにした。そう考えて今日まで旅館で働いてきた。…実家が貧しかったので、自分のことは自分で。親の世話にならないようにと思ってやってきた。結婚生活は大変だったけど、いまは、この経験(離婚後、仲居として11年間勤務)があるから、…いろいろ苦労はあった。今の自分があると思えるようになったのは、つい最近のこと。」(50歳代・客室係)〔文、2011:63〕

女性の不安定就労・不安定居住層を労働市場の中心(都市部)から周辺(地方都市)のサービス業集積地(温泉リゾート地)に労働力として吸引し、その後、安定的に女性労働力を集積していくサービス集約型労働市場についてもう一度整理してみよう。まず、現在の温泉リゾート地の旅館ホテルの雇用ニーズは、旅館ホテルのサービス労働の特徴をなす労働時間の不規則・変則勤務、長時間労働(中抜き・たすきがけ)を背景とした入職・離職率の高い労働に対してフレキシブルな労働を配置することである⁸⁾。そのために、旅館ホテル側は公的な職業紹介事業だけでなく、民間派遣会社を含む多様な求職ルートを確保する必要があった。旅館ホテルの従業員はどのような雇用形態であっても、顧客サービスの面では、つねに、感情労働をともなうサービス労働者としての高いスキルが求められる。そのなかで、フレキシブルな労働市場の成立のなかで個々のスキル(熟練層・非熟練層)にあったフレキシブルな人材派遣のシステムが生まれていた。このことは他の労働集約型産業におけるフレキシブルな雇用の在り方にも重なる。

また、長年、温泉リゾート地のサービス労働市場は一定数の正規雇用の女性労働者の採用において、「住み込み」「経験不問」「年齢不問」という求人内容のもとで不安定就労・居住不安定層の女性労働力を集積してきたサービス労働市場でもある。このことは、サービス労働がジェンダー化された労働(「家事労働の延長」)だからこその「経験不問」を意味するのであり、また、社員寮から保育園まで完備した「住み込み求人」は女性労働者を「予めの差異」(「家庭の事情」「家族規範」)によって選別することで、離婚女性、母子世帯を吸引するサービス労働市場の典型例ともいえる。

一方で、サービス労働市場が予めの差異化・選別化によってサービス労働市場へ女性の不安定就労・不安定居住層を接合するためには、(表5)の事例が示すような女性労働者を「家族」(離婚など)の“呪縛”から「社会」の“呪縛”へシフトさせる市場化の装置が働かねばならない。ここで、「家族」(という安定的な社会)から剥ぎ取られた女性労働者に自己の労働者としての価値の低位性(職業キャリア)を自覚させ、働かせる社会的な条件とは、とくに、入職・離職率が高い職場で何年も働き続けるための条件とは、労働者で

表5 仲居・客室係の女性労働者の特徴

	生年	出身	熱海での就業内容				
			就業期間	就業時の年齢	求職ルート	就業時の家族状況	熱海・職業歴
1	1943	熊本県	1991-2004	48歳	ハローワーク	離婚（子ども1人）	12年
2	1952	愛媛県	2001-2005	48歳	ハローワーク	独身	5年
3	1941	福島県	1983-2004	35歳	直接雇用	離婚（子ども2人）	20年
4	1955	静岡県	1998-2004	43歳	女性週刊誌	離婚（子ども2人）	6年
5	1926	熱海市	1953-1986	27歳	友人の紹介	独身	34年
6	1949	千葉県	1994-2005	45歳	旅館に布団を卸している業者の紹介	離婚（子ども2人）	11年

資料：インタビュー調査より作成

あることのみが周囲の信頼（経営者、同僚、顧客、そして家族）を獲得し、社会のなかに居場所をもてるという“呪縛”を新たに生産することにほかならない。この“呪縛”があるからこそ、かろうじて、就労不安定・居住不安定層の女性労働者は労働市場に留まっているともいえる。

今日では、このような女性労働者を社会につなぐ“呪縛”は労働市場の再編化に巻き込まれる労働者全体を侵食しつつある。近年、グローバル経済が要請する雇用のフレキシブル化、労働の個人化、社会の個人化への処方箋として注目される政府の社会的包摂戦略も、結局のところ、就労インテンシブを高める雇用政策である。何よりもまず「労働者」であることで社会に居場所が用意されるという考え方は、また新たに、「予めの差異」（働けない/働かない人々）を社会全体に持ち込むものである。このような労働参加に重点をおく社会的包摂策への批判点としては、なによりも、就労プログラムへの参加・不参加を労働者自身が決定する自由が奪われており、万が一就労可能な場合でもその就労実態がきわめて不安定であることが指摘されている。労働市場が自由な市場原理に委ねられているにも関わらず、労働参加を中心に据えた社会的包摂策では雇用の確保＝労働参加がゴールとなり、労働市場の不平等な参加の実態を隠蔽してしまうことになる。むしろ、社会的包摂策では、労働市場との接合だけではなく、人びとが地域や家族など様々な社会関係に帰属するものとして承認される「承認の正義」の実現がどのように可能か、社会への「参加の回路」をどのように担保できるかという問題群こそが重要だという指摘もある〔岩田，2008：172-174〕。しかし、「参加の回路」がローカルな場所（地域、家族、職場など）に限定されるとき、そのような場所をもたないものたちの差異が改めて浮上しているのではないだろうか。おそらく、今日、人々を社会につなぐ“呪縛”からの開放は、さまざまな差異の要件を増殖させる今日の社会の在り方を改めて問いなおすところから出発しなければならない。今回の都市社会学会大会シンポジウムのテーマ（都市社会学は「貧困」にどう向き合うか）もそのような出発点のひとつに位置付ける必要があるだろう。

註

- 1) 『朝日新聞』2008年12月30日朝刊より
- 2) 総務庁統計局『労働力調査特別調査』（平成8－13年各年2月）、『労働力調査（詳細結果）』（平成14－年平均）より
- 3) 近年、若年層の失業問題、貧困問題など階層的差異に注目が集まっているが、それらの議論を注意深く読み解くと、学歴格差、地域格差、階層格差の問題群のなかに、ナショナルな視点やジェンダー視点に関わる議論との接合点は希薄である〔中西・高山編，2009〕。その一方で、若者の雇用問題は労働市場への再接合を目標にかかげる新自由主義の政策のターゲットとしてもっとも適した層ともいえる。
- 4) 湯浅は、戦後の経済成長以降、日本型福祉を支えてきたシステムは国家が公共事業をとおして雇用対策をおこない、大企業が下請け系列会社、正社員を守り、男性正社員が家族を守るという「3つの傘」（家、会社・正規雇用、国）によって支えられた仕組みから成り立っているとし、その傘の外側では、つねに主婦パートや非正規労働者の不安定な就労が存在し、近年、その傘がしぼんでいくなかで、「貧困問題」が可視化されてきたこと指摘する〔湯浅，2011〕。
- 5) 日本では、長年、標準的家族モデル（夫が正規労働者で家計を維持し、妻がパートで働きながら、家事をこなし、老いた親をケアする役割を担う）を基準に社会保障制度が設計されており〔野村，1998：144-150〕、この「家族モデル」から逸脱し（離婚・未婚者）、特別なスキルも経験もない女性労働者には働く場所・住む場所が限定されてきた。
- 6) ここで使用するデータは、2004－2009年に実施した神奈川県箱根町・静岡県熱海市、北海道利尻島・礼文島（熱海・箱根への出稼ぎ者送出地）での聴き取り調査等にもとづくものである。主なインタビュー先は、熱海市に関しては熱海温泉ホテル旅館組合、同加盟旅館、ホテルの経営者、従業員、熱海市役所観光商工課、熱海市商工会議所ハローワーク熱海（三島支所）、熱海富士配せん人紹介所、神奈川ビルメンテナンス協会、東海ビルメンテナンス、ヒットビット、国際マネキン紹介所、小田原マネキン紹介所などである。なお、本調査は、「現代日本における都市下層の動態に関する実証的研究」2002-2006年度科学研究費補助金（基盤研究B）の研究成果の一部である。
- 7) 熱海市役所市民福祉部市民生活課の資料データ（2005年）より。
- 8) 一般的な、旅館ホテルの女性従業員（客室係・仲居）の仕事は2日間にわたるシフト体制で実質12時間以上の長時間労働である。一日の仕事を見ると、出勤は14時35分、お化粧と和服に着替えをすまし、宿泊客のチェックインにあわせてのお迎え、16時のお茶だし、夕食の部屋出し、片付け、布団引きで21時にあがり一般的なシフトである。宴会が入れば24時近くまで働くこともある。翌日、担当した宿泊客がゴルフなど早朝出なら、翌朝7時前に朝食出しがはいるため5時には出勤しなければならない。その後、お見送りを済ませ、朝の布団上げから部屋の清掃、アメニティセットの用意までが客室係（仲居）の仕事となる。また、昼食まで用意するお客がいる場合は、連続16時間勤務となる。そのあとに、14時35分までの休憩がはいるのが中抜け（たすきがけ）の働き方である。かなりの重労働といえる。経営者側は、このシフト体制にあわせて朝食・夕食などの時間帯・週末など労働力を投入する。そのために、これらのサービス労働に特化した人材派遣会社が多数存在する〔武田・文，2010：162-178〕。

文献リスト

- 熊澤 誠, 2000, 『女性労働と企業社会』 岩波書店.
- 岩田正美, 2008, 『社会的排除-参加の欠如・不確かな帰属-』 有斐閣.
- 文貞實, 2011, 「サービス労働市場の拡大と女性労働者-温泉リゾート地で働く条件とは」 日本
寄せ場学会編『寄せ場』 No.24 れんが書房, 60-77.
- 西澤晃彦, 2010, 『貧者の領域-誰が排除されているのか-』 河出ブックス.
- 野村正實, 1998, 『雇用不安』 岩波書店.
- 中西新太郎・高山智樹編, 2009, 『ノンエリート青年の社会空間』 大月書店.
- 斉藤貴男・東京管理職ユニオン編著, 2005, 『成果主義神話の崩壊』 旬報社.
- 佐藤俊樹, 2000, 『不平等社会日本』 中公新書.
- 橘木俊詔, 1998, 『日本の経済格差』 岩波書店.
- , 2006, 『格差社会』 岩波書店.
- , 2008, 『男女格差』 東洋経済新報社.
- 武田尚子・文貞實, 2010, 『温泉リゾート・スタディーズ-箱根・熱海の癒しの空間とサービス
ワーカー』 青弓社.
- 丹野清人, 2007, 『越境する雇用システムと外国人労働者』 東京大学出版会.
- 湯浅 誠, 2011, 「対談 公的保障と共同のつながり-両輪で守ろうくらしといのち-」, 中央社
会保障推進協議会『社会保障』 NO.435, あけび書房, 6-17.

(むん じょんしる／中部学院大学教授)