

会員：のひろば：

女性のもう一つの働き方 としてのワーカーズ・コ ープをめざして

今井 千恵

(静岡県／日本学術振興会特別研究員)

国民健康保険者証に3度驚く

私の現在の身分は日本学術振興会の特別研究員と早稲田大学の非常勤講師というものである。両者の勤め先はともに制度的に私の社会保険の面倒を見ることにはなっていないので、いきおい私は国民年金と国民健康保険に自ら加入することとなった。

自らが国民保険者証を所有するようになってから、私は通算3度驚かされた。まず、自宅に郵送されてきた国民健康保険者証を見た際に、私は続けて2度驚かされた。1度目は封書の宛名が夫であったことに対してであり、2度目は保険証の表紙に世帯主名として夫の氏名が記載されており、私の氏名は被扶養者のように5項目によく記されていたことに対してであった。そしてしばらくして納付通知書が我家に届いた際に、私が保険料を支払うにもかかわらず、通知先の氏名が夫になっていることに対して、私はもう1度驚かされたのであった。その通知書を横からのぞき込んだ夫は夫で、「加入していない保険をどうして自分が払わないといけないんだ？」と不愉快そうに呟

いていた。かくして、我家ではそれぞれがこの国民健康保険証を通じて、なぜ社会保険の諸制度が「世帯主」という区分に対してこれほどまでにこだわるのかという疑問を改めてもったのであった。

この一連のエピソードは、私にフェミニズムの有名なテーゼの一つである「個人的なことは政治的である」を再確認させるものであった。私の最近の研究テーマは女性の働き方、特にワーカーズ・コレクティブにみる既婚女性の自立の可能性を探ることである。こうしたテーマについて研究する際にとりわけ重要になってくる視点が、まさしく「個人的なことがらに秘められた政治性を問うこと」なのである。

ワーカーズ・コレクティブと 「百万円の壁」の問題

私が協同総合研究所の門を叩いたのはつい最近のことである。それにもかかわらず同研究所の方々は、まず、「とうふ工房」さんへの聞き取りを行うために骨を折ってくださったし、さらに、先日開催された協同集会にコメンテーターとして参加するようにお声をかけてくださった。そのおかげで多くの方々から貴重な発言やご意見をちょうだいすることができ、私は同研究所に対してお世話になる一方なので、恐縮する次第である。

さて、私がこの研究所の扉を叩いた動機に話を進めよう。その主な動機は、既婚女性の働き方に社会学者として関心をもっており、民主制と協同を組織原理とする「労働者協同組合」という働き方に女性の働き方としての可能性を強く期待しているからである。しかし、「労働者協同組合」との出会いは1993年に早稲田大学の佐藤慶幸研究室が行ったワーカーズ・コレクティブの調査（「にんじん」「虹」「ほっぷこーん」のメンバーの中でコミュニティクラブ生協の業務請負に従事している者に対して実施）に遡る。

このワーカーズ・コレクティブの調査データを分析してみた結果、「メンバーのほとんどが既婚女性である」という基本属性がメンバーの働き方

の諸特徴と諸問題とに少なからず関係していることが明らかになった。具体的には、メンバーの多くが「自宅に近い職場を選択していること」「家庭責任と仕事との両立を考えた時間配分で働いていること」「3歳未満の末子を抱えた状態でワーカーズ・コレクティブで働き始めたメンバーはごく少数であったこと」などであった。特に興味深かった知見としては、「百万円の壁」(注：これは調査当時の金額であり、1996年現在は103万円に限度額は変更)を越えて働こうと考える者は「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業にかなり強く反対する傾向があるということであった。

女性と労働者協同組合

以上の結果は、換言すれば、この性別役割分業に対して強い問題意識をもっていない限り、メンバーは「百万円の壁」の内側で働こうとすることを意味するものである。また、これと同様の傾向は既婚女性のパートタイマーについても指摘しうる。付言すれば、この「百万円の壁」は女性の労働者の所得を低く抑えることにつながっているために、この壁が女子労働者の低賃金問題の構成因の一つとなっている。その意味において、この壁の問題は女子労働分野において重要である。

みてきたように、この「百万円の壁」の問題は、〈雇用者-被雇用者〉という枠組みの内側で働くパート・タイマーにも、この枠組みの外側で働く労働者協同組合のメンバーにも共通して当てはまる問題となっている。「労働者協同組合」というもう一つの働き方を選択したとしても、メンバーはこれまで通りの社会環境に取り囲まれている限り、そうした社会環境に深く関わる「百万円の壁」の問題はそのままそうした働き方にももちこまれることになる。このことは、「労働者協同組合」という組織形態の中にも、「女性」「男性」「高齢者」「若者」といった様々な社会的属性がもちこまれているということとも関係している。たとえば、ある者は「男性」で「高齢者」という社会的属性をもって働き、またある者は「女性」で「若者」という社会的属性をもって働くというよう

に、労働者は皆が等しい属性をもって組織に属するのではない。そうした属性は本来、「差異」であって価値中立的なものである。だが実際には、労働者のもつ差異としての社会的属性がマイナスな価値を伴いがちであるために(社会によってその基準は異なるのであるが)、そうした労働者は「二級市民」として差別されがちである。だがこうした差別に関わる問題は、マイナスな価値を伴いがちな属性に対して、組織がそうしたマイナスな価値をもちこまないように様々な工夫をこらすように努めるならば、こうした差別問題はいずれは越えることができよう。

既婚女性の働き方の最近の大きな特徴としては、パートタイマー、派遣労働者といった新しい不安定就労層の増加が挙げられる。性別役割分業システムが強固な日本社会では、それだけ既婚女性の家庭責任の重さも増すために、既婚女性はこうした非正規の働き方をせざるをえないのである。私が事業団のワーカーズ・コープに女性のもう一つの働き方としての可能性を強く期待するのは、事業団が以下に示すような5つの際だった特徴をもっているからである。すなわちそれは、「労働運動としての協同組合であること」「全国規模の運動であること」「民主的改革路線に立っていること」「管理運営への団員・労働者の参加なしに発展しないために労働者が主人公にならざるえないこと」である(『仕事の発見』1994年8月No. 5号、33頁)。特に不安定就労問題については男女を問わずに共感を得られる組織であるので、今後の運動のテーマとして女性労働問題が取り入れられることを期待したい。