

<翻訳>

## コンピュータは婦人の仕事を なくしてしまうのか？

マーガレット・ホワイト，マーシイ・コーエン著  
児玉敏一訳

\* 訳者まえがき

この小稿は，カナダの Women's Skill Development Society から1987年に刊行された『*Taking Control of Our Future: Clerical Workers and New Technology*』の第5章 (*Are Computers Walking off with Womens Jobs?*) の一部を訳出したものである。著者のコーエン (Marcy Cohen) 女史とホワイト (Margaret White) 女史は，いずれもカナダ労働省の後押しで設立された Micro Technology Research Group の Research Consultants であり，カナダの婦人労働問題についての第一人者である。本書は 昨年 (1988年 8月) に筆者が同研究所を訪れた折に著者より譲り受けたものである。全体は五つの章から構成されているが，各々の章や節の一部がそれ自体一つの独立した構成になるよう書かれており，事務労働の変遷過程やテクノロジーの発展過程の分析から，コンピュータ・テクノロジーが事務労働者とりわけ婦人労働者にどのようなインパクトを与えているのかという点，更に進んで，事務のコンピュータ化にどのような対応がなされるべきかという点がそれぞれの章を追って展開されている。特にここで訳出した部分では，カナダにおけるME技術革新が婦人労働者の仕事にどのようなインパクトを与えたのかを，ふんだんな統計資料を用いて明らかにされており，著者自身が最も強調していた個所でもある。

カナダの婦人労働者の地位についていえば，この小稿の多くの内容からもうかがえるように，よく取り沙汰される合衆国の状況とは異なって，その地位は高いとはいえない状況にあり，わが国の婦人労働者の地位と共通した点が多々見受けられる。すでにアメリカやヨーロッパ諸国におけるマイクロ・テクノロジーと婦人労働に関する状況については，多くの研究が紹介され，その状況がわが国においても知ることができるようになってきた。しかしながら，カナダについてみると必ずしもその状況が明らかにされてはいないのが実情である。この小稿はそのような意味においてはなんらかの意義があると思われる。

訳出にあたっては，原著とは若干異なった形に変更されている。第一の点は，写真やイラストについてである。本書は研究者を対象にした研究書というよりもむしろ一般の読者を対象とした啓蒙書という性格を持つために，極めてユニークな写真やイラストがふんだんに挿入されていたが，印刷その他の関係上その一部を省略したり，図表の一部から削除せざるを得なかった。第二の点は，文章と図表をよりわかりやすくするために，原著にはなかった通し番号を図表と各節の見出しに付与したという点である。第三の点は，文章全体を読み易くするために，本文中に挿入されていた引用や脚注を整理し，巻末にまとめて掲載したという点である。

この小稿が当該問題における日・カ比較研究のための資料を提供できたら幸いである。

### はじめに

「もし本当に必要であるならば，事務の仕事をみつめることは不可能ではない」と，われわ

れのほとんどが考えるようになっている。そしてまた、事務職が婦人の就く仕事の重要な部門となってきていることも事実である。1961年から1981年の間に100万人分の事務の仕事がカナダ国内で創出されてきた<sup>(1)</sup>。しかしながら、1970年代後期までには、コンピュータがこの傾向を逆転させ、婦人の失業が劇的に増大するだろうという懸念が多く持たれるようになった。伝統的な事務の仕事を除くというコンピュータの能力によって、1990年までには事務の仕事の40%がなくなってしまうだろうという予測がなされているのである<sup>(2)</sup>。

たとえば、ゼロックス社の戦略計画担当の副社長は、200万人から300万人の仕事が1990年までにはそうした影響を被るだろうと予測している。ヨーロッパからの予測では、十分の一の事務の仕事がオフィス・オートメーションの結果として消失してしまうだろうということが示唆されている<sup>(3)</sup>。

ニューヨーク大学経済分析研究所(The Institute for Economic Analysis of N. Y. University)の研究は、コンピュータ化によって、直接労働時間が事務所からどの程度減少してしまうのかを見積もっている。それによれば、急速なオートメ化がこのまま展開されたとすれば、残りの21世紀、すなわち西暦2,000年までには「速記者、タイピスト及び秘書は、1977年当時の一日の仕事に匹敵する仕事を午前中にやり終えてしまうだろう。コピー・マシンのオペレータのような事務機器担当の事務員は、蓄積されたデータから直接複写できる新しい機械の力能によって不要になってしまうかもしれない。銀行のテラーは1977年時点の一日分の仕事をするのにわずか三分の一日で事足りるだろう。今世紀の転換期頃には、1977年時点の仕事に匹敵する電話交換手の仕事は昼休みまでには終了してしまうだろう」<sup>(4)</sup>とされている。

本章では、オフィス・オートメーションが婦人の職業機会にどのようなインパクトを与えるのかという点を考察してみることにする。まず、技術的失業を隠蔽するために経営者が常套的に用いる戦術についての議論から始めてみよう。次いで、カナダにおける事務労働者数の低成長化と、仕事の減少の事実が検証されることになる。最近顕著になっている傾向は、低賃金のパートタイムの仕事と、管理的職業における婦人の増大傾向である。そして婦人労働者全体の失業は着実に増大している傾向にある。職場における二極分化の事実は労働市場の変化を反映したものである。現在、貧富のギャップは拡大しつつあり、社会の二層分化の傾向が存在する。この章の最後の節では、テクノロジーがもたらした利益を平等に分配されるよう労働時間と収入を再分配するための新しい方法を見出すことの必要性について論じることにする。

## 1. 技術的失業

一般的には、事務労働者や婦人労働者の失業が高くなるだろうと予想されているにもかかわらず、技術革新によって引き起される事務の仕事の減少については、社会の認識がほとんどない状態である。実際、Decima Polling Agencyによってなされた最近の調査によれば、「技術革新によってどのような職業が最も影響を受けるのか」という質問に対して次のような結果が見出されていた。

「カナダ人の50%以上の人々は、婦人が技術革新によって最も大きな影響を被るとは考えていなかった。どのような職業が最も大きな影響を被るのかという質問に対しては、『ブルーカラーが最も大きな影響を被るだろう』と答えた者が61%であったのに対し、『事務労働者が最も大きな影響を被るだろう』と答えたものは28%であった。しかしながら、事務労働者からの回答だけに限ってみると、48%が、『自分達の仕事が最も大きな影響を受けるだろう』と答えていた。』<sup>(5)</sup>のである。

この調査は、コンピュータ化によって、フルタイムの仕事が減少し続けているという、カナダの多くの婦人たちが直面している失業の現実と、国民の認識との間にはギャップがあるということを示すものである。注目されるべきことは、極めて多くの事務労働者たちは、他の一般大衆が感じている以上に、自分たちの仕事が技術革新によって最も大きな影響を被るだろうと感じていることである。調査結果はまた、事務所においては、新聞の見出しになるような一度に大量のレイオフが起こらないために、事務の仕事における雇用の消失は、工場労働者の失業よりも目に見えにくいものであるということをお互いに教えている。われわれの研究では、コンピュータ化による仕事の減少は、事務の仕事のなかでは非常に間接的な方法で生じていることが明らかになっている。その実態が非常に捉えにくい方法で労働力が減少しているために、往々にして、婦人たちが自身でさえ仕事の減少が技術革新のせいであるとは考えないのである。その結果として、労働者たちが仕事に対する保証や再教育についての十分な保護に関する協定を行う機会を持つ前に、仕事の減少が発生してしまうことがしばしばある。

#### \* 可視的なものに

この節では、技術革新の結果として生じている仕事全体の減少を隠蔽するために経営者たちが用いている諸戦略をみとめることにする。仕事の変化に先立って適切に保護条項を先取りして実現したり、協定を行うためには、これらの戦略を理解し、技術革新が一体どのような仕事に影響を及ぼしているのかを明らかにすることが重要となる。

#### \* 他の原因で発生する仕事の減少

コンピュータが職場の仕事をどのようにして排除してゆくのかを明らかにすることが時として難しいという理由の一つは、通常は同時に発生するいくつかの変化がそこに存在するからである。技術革新は、他の組織上の大きな変化、たとえば工場の閉鎖や職務の集中化のための措置などが生じている時に往々にして取り上げられるのである。実際に、技術の変更が大規模で取り上げられるのは、経営者が技術革新による利益を最大化するべく職場の再編を必要とする時である。たとえば事務職務は膨大な量の情報を蓄積し、それらをいくつかの場所に転送するコンピュータの能力がなければ、それらを集中化することは不可能である。オフィス・オートメーションの際にはこのような技術的变化以外の他の変化が同時に発生するために、経営者がレイオフをコンピュータのせいではなく、工場の閉鎖やその他の結果として正当化してしまうことは難しいことではない。

仕事の減少の基本的な原因は、事務作業のコンピュータ化の場合のように、経済的な危機の時期にコンピュータ・テクノロジーが導入される時、より一層混同されるようになる。われわれの調査によれば、経営者たちは、仕事の減少を、アンラッキーな市場状態による「生産規模の縮小」や「生産制限」のせいにする一方で、大規模なコンピュータを導入し、組織を再編した。それによって経営者たちは非常にわずかな労働力で生産を拡大することができたのである。技術的な変更を行ったにもかかわらず、従業員たちは、仕事の減少を市場状況の悪化というような他の要因に結びつけられてしまうのである。これは、経済的な危機を直接レイオフに結び付けられるべきものではなく、技術革新の導入に結び付けられるべきものである。このようにして従業員たちは仕事の減少の原因を正しく指摘することが困難になる。

たとえば、1981年から1982年の間にブリティッシュ・コロンビア州の山林造成産業において、工場が撤退されたが、その際に事務スタッフの大量の失業が発生した。それ以来、木材の販売額は実質的に以前のレベルをはるかに超えるほど増加してきている。しかしながら、事務従業員たちは増加した仕事量処理するために再雇用されてはいない。われわれがケース・ス

タディを行った会社では、この4年間で、採用凍結が行われてきている一方で、同時期に会社は新たな技術に大量の投資をしていたのである。事務職能が自動化されると、そこに残されている労働者たちは、新たな責任を引き受けることを要求されるが、スタッフレベルの職員は何ら変わることはない。

#### \* コンピュータ化の段階——しばしば後になって生じる大きな変化

コンピュータ化の段階を概観することは、将来どこで失業が発生し、どこで再教育の必要性が生じてくるのかを事前に予測するためには重要なことである。最初の節でみたように、コンピュータ化は現在進行中なのであり、各々の段階によって異なった労働者のグループがその影響を受けることになる。経営者たちはオートメ化の過程を扱いやすい小さな段階に分割しようとし、自分たちが何を行おうとしているのかを事前に労働者たちに告げることは決してない。コンピュータ化の初期には、すべての情報を電子的なフォーマットに変換する必要があるために事務の仕事はむしろ増大するのである。しかしながら諸部門がオンライン化され、端末機が各々の机に設置されるようになると、データ入力を行うオペレータと文書処理オペレータの数は減少するようになる。われわれは、技術変化が、新しい装置が導入される際に生じると信じている。しかしながら最も重大な変化は、意思決定が、個人からコンピュータ・プログラムに移行されるための新たなソフトウェアが開発された後で生じるのである。われわれは、コンピュータ化の初期の段階の仕事の減少に対して安心してしまいがちな傾向がある。このことは次の技術変化の段階において生じるかもしれない仕事の減少に対して労働者を無防備にしてしまうのである。

#### \* 航空産業における失業

航空産業は、発展を続けているニューテクノロジーの中の最前線にさらされてきた。これらの産業はコンピュータ化された最初の産業の一つであり、現在もコンピュータ化が最も進みつつある産業である。他の職場の将来の動向を予知するためには、この産業で生じた変化をみるのが有意義なことである。

1970年代の中葉には、ほとんどの航空会社は予約と旅客サービスをコンピュータ化した。初期の段階においては、コンピュータの端末は予約担当の事務員の机に設置された。しかしながらハードウェアが導入された段階では失業は発生しなかった（下線部：著者）。職務組織の大きな変化と航空業務の減少に代わって新たなソフトウェア・プログラムが入ってきた（下線部：著者）。ソフトウェア・プログラムによって、航空券の処理やフライト情報を含む多くの仕事のステップが排除できるようになった。たとえば、カナダ・パシフィック航空では、次のような変化が起こった。

「各々の空港でなされていた一つの仕事がなくなってしまった結果、航空券は現在高スピードで印刷されるようになった。出発時間の前にゲートに係員がいる必要がなくなったために、手荷物がチェックされる際に座席が選択され、搭乗券が発行されるようになった。コンピュータは予約システムをすべて刷新してしまい、それによって係員が飛行機の出発前に航空券の半券と旅客リストを照合する必要がなくなった。ペイロール・コントロールを通じて、情報がもはや手仕事で収集されることはなくなり、事務員は今やそのメッセージを送るべき場所をコンピュータを介して単純に決定するだけになった。」<sup>(6)</sup>

カナダ航空従業員組合（BRAC）のクリスチーナ・ミッケルライト（Christine Mickel-write）によれば、すくなくともこの変化の一端として、将来は更に多くのレイオフがあろうが、1983年までの時点では200人の旅客担当事務員の仕事が減少したということである。

仕事の減少をもたらした航空会社の最も大きな技術変化は E. A. C. D. の導入であった。この技術によって、航空会社は、処理しなければならない電話をどんな地域にも転送することができるようになった。このことは、顧客がバンクーバーで航空券の予約のための電話を入れると、ウィニペグの予約係の事務員と直接交渉することができるということを意味するものである。

会社は今や予約の電話を集中化することができるようになり、それによって一地域の事務所全体の仕事量や、他の地域に増大している代理店の仕事量を少なくすることができるようになった。この技術がエアーカナダ社に導入された時、仕事量を減少させようというある経営者の戦略は、地方の事務所を閉鎖し、婦人たちに転勤かそれともレイオフかの選択を強いることであった。それによって婦人たちはしばしば辞職を強いられたのである。

「エアーカナダ社は、余分な仕事が出てきた時、ほとんどの既婚の婦人たちが直面している状況から利益を得ようとしたのである。すなわち、他の町へ移るかさもなければレイオフを受け入れるかということで、既婚婦人は、家族への責任のために転勤の権利を行使することはめったになく、辞職を強いられるのである。不幸にもこのような事例が最近発生した。サスカトゥーン及びジャイナにおいて10月1日に実施される予約事務所の閉鎖が公表されるのに先立って、経営者は従業員のリストを検討した。既婚女性はすぐさまそのターゲットにされたのである。会社の言い方では、既婚女性は、『主な賃金の稼ぎ手ではないから』であった。」<sup>(7)</sup>

これらの婦人たちは、技術変化によるレイオフに対してほとんどの保護がなく、自分たちの地域に新たな勤め口を見つけることもほとんどないという状況に置かれている。転勤かレイオフかという選択は女子労働力を減らそうというある電話会社によっても利用されてきた戦略である。テクノロジーは、ストライキ中に、労働者があまり戦闘的ではない他の地域に需要をそらしてしまうためにも利用することができるのである。

テクノロジーの最近の発展は、さらに多くの仕事を減少させてしまう恐れがある。アメリカの何社かの航空会社は、銀行の機械と同じような機械によって、旅客に航空券を購入させる自動発券システムを導入してきている。この技術の結果の一端としてトランス・ウエスタン・エアライン社は、1979年から1984年の間に10,000人の職を減少させた<sup>(8)</sup>。

カナダ・パシフィック航空の航空事務員であるクリスチヌ・ミッケルライトによれば、自動販売機のブースはカナダにも順調に入り込んでいるということである。

「職務を再編するという経営者の意図は大規模な技術革新の導入を求めるエアーカナダ社の計画とかけ離れたものであるはずがない。ある管理者の言葉によれば、もし完全にその計画が実施されたならば、『PRISM は、理論的には CALEA (カナダ航空従業員協会) の大半のメンバーを不要にしてしまう』とのことである。エアーカナダ社の新システムのトレードマークである PRISM は、一連の自動化された銀行窓口のシステムにそったもので、自動発券機と予約機を包括したものである。将来の旅客は切符を買わずに、ただクレジットカードを機械に差し入れるだけになろう。コンピュータはプリペイ式の『電子式航空券』の有効性と予約の有無をチェックし、搭乗券およびレシートを発行し、旅客を飛行機に乗せることになる。このようなシステムはいくつかのアメリカの航空会社によってこの数年間に導入され、最近ではノルト・エール社によってカナダに導入された。」<sup>(9)</sup>

#### \* 婦人のフルタイムの仕事を奪うコンピュータ

技術変化による仕事の減少が往々にして偽装されるというもう一つの状況は、フルタイムの仕事がパートタイムの仕事に置換されることによるものである。「オンタリオ州雇用及び技術

に関する特別調査部会」(Ontario Task Force on Employment and Technology)の調査によれば、経営者たちはパートタイマーの雇用の方向に移行していることが明らかにされている。

「銀行、保険会社および信託会社の経営者たちは、パートタイム労働者の着実な増加を見越している。たとえば、銀行は、1981年の時点で13%であったパートタイム労働者の比率を、1990年から1995年の間に18.5%まで増大させることを計画していた。信託会社は、1981年から1984年の間の15%というパートタイム労働者の比率を、1995年までには25%まで高めることを目標としていた。」<sup>(10)</sup>

フルタイム労働者をパートタイム労働者に置換しようと考えている経営者を支援するためにコンピュータが利用される際には4つの局面がある。

「コンピュータが最初に導入される時、経営者たちはどの位多くの従業員がレイオフされるのかを正確に予想できない。初期の段階には、コンピュータへのデータの入力や教育のために必要な余分な時間が必要とされるが、一旦それが落ち着くと、労働者はより少なくてすむようになる。パートタイム労働者は、経営者が労働力を少しずつ減少させるための柔軟性を与える。また、労働者たちがこれらの仕事の多くが少しずつ減少してゆくことを知覚しないために、初期の段階に生じている仕事の減少の全貌が偽装される傾向がある。」

「コンピュータが、一つの仕事に必要な知識や訓練の総体を減少させるために使用される際には、パートタイム労働者を使うことが経営者にとってより安上がりなことになる。彼らはもはや訓練費用に金をかけなくてよい。だから、経営者たちは、労働者をフルタイムで雇用するということにあまりこだわらなくなる。労働者たちは、熟練のいない仕事に一層容易に置き換えられるようになるため、従業員たちは、フルタイムの労働者と同じ権利を要求するための交渉力をあまり持たなくなる。」「コンピュータの費用のために経営者たちはしばしば夜間や早朝を使う労働時間を拡大する。そしてこれらの時間をパートタイマーを使って埋め合せるのである。」

いくつかの労働組合は、常勤のパートタイム労働者と同等の保護を勝ちとることに成功してきているけれども、一般的には、フルタイムの労働者たちは、レイオフに対しても、先任権、その他についても、パートタイム労働者よりもより多くの保護がある。経営者たちは、何年間も団体協約を通じて従業員にとりつけられる協約に応じることを避けるための一つの方法として、パートタイマーや臨時従業員を増やし、フルタイムの労働者を減らそうとしている。

#### \* パートタイム労働者を増加させている航空産業

航空業界は、フルタイム労働者をパートタイム労働者により容易に置換するべく、仕事を非熟練化するために、どのようにしてコンピュータを使うことができるのかを示すとりわけ顕著な事例である。一定の仕事をするために必要な知識がコンピュータのメモリーに移転されてしまうと、訓練を積んだフルタイムの職員を継続的に配備する必要もはやなくなってしまう。このことは、経営者が1週間のうち限られた時間に対して、比較的低熟練の労働者を低賃金で雇うことができるということである。航空産業におけるコンピュータは今や旅客情報を処理し、蓄積し、それを航空券に印刷するようプログラムされている。これによって、仕事を遂行するのに必要な航空事務員の知識の全体量が減少されてきている。従来、1人の係員は、行き先や手はずなど、1人の顧客に対するすべての処理を自分自身の知識に基づいて遂行するのが常であったけれども、今や彼女は、コンピュータのスクリーンから出される情報をもとに航空券を発行するのである。労働者の知識に依存することが少ないために、経営者は経験の少ないパー

トタイムの従業員を比較的容易に雇うことができる。パートタイム労働者を使うことによって航空業界はより多くの柔軟性を持つようになってきた。たとえば経営者たちは、飛行機の発着時に係員を増やし、その中間の時間には係員を少なくしている。労働組合はパートタイマーにフルタイム労働者と同様な給付を与えようとしているのに対して、経営者たちは、フルタイムの労働者の代わりに安価なパートタイム労働者を使おうと考えている。つまるところパートタイム労働者の増加は、仕事の保護を労働組合と協定せずに労働力を減少させるための一つの方法であると経営者からは考えられている。

最近のエアーカナダ社の予約担当職員のストライキの最大の論点は、経営者によって要求された次の4点であった。①パートタイム労働者をレイオフする前にフルタイム労働者をレイオフすること。②パートタイムの仕事の数を増やすこと。③パートタイム労働者の初任給を時給7.43ドルから5ドルに引き下げること。

大手のあらゆる航空会社が同様な譲歩を勝ちとろうとしている。昨年度においては、予約担当職員たちが、パートタイム労働者に対するフルタイム労働者の割合を維持するよう戦うための大きなストライキがカナダ国内のあらゆる空港で行われた<sup>(11)</sup>。

#### \* ジョブレス・グロース——脅威的に縮小している労働力人口

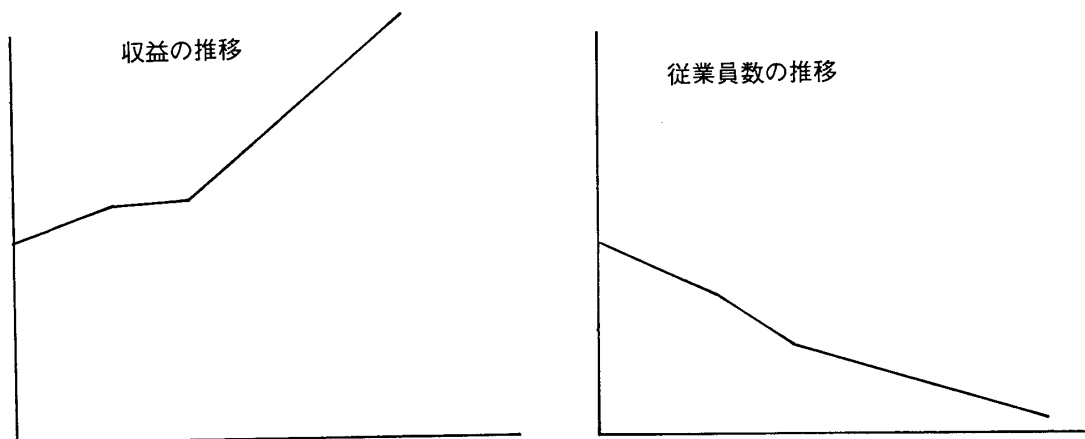
技術革新による失業が可視的ではないという主な理由の一つは、仕事に必要な新たな雇用が行なわれず、様々な職位が空席になるといういわゆる「使いきり」(arttrition)を通じて排除されてゆくからである。大量のレイオフという新聞の見出しにかわって、労働力は時間をかけて少しずつ減少してゆくのである。航空業界でみたように、経営者たちは、時として従業員を辞職に追い込むような無理な選択を押し付ける。「オンタリオ州雇用および技術に関する特別調査部会」の調査によれば、経営者の大多数は、余剩事務労働者を減らすためにこの方法を使用したのである<sup>(12)</sup>。

14の異なった産業の経営者たちは、技術変化が新規採用の需要にどのような影響を及ぼしてきたのかを見出すために調査された。それによれば、これらの会社の経営者のほとんど全員が、タイピスト、簿記係、文書ファイル担当事務員、一般事務員及びデータ入力オペレータのような伝統的な事務員の仕事に余剰があり<sup>(13)</sup>、事務員の雇用は減少されると予測していた<sup>(14)</sup>。多くの伝統的な事務職能を排除するというコンピュータ・テクノロジーの力能によって、経営者たちは新規の職員を雇入れずに商品やサービスの生産を拡大することができる。これがいわゆる「ジョブレス・グロース」(jobless growth: 雇用なき成長)という言葉の意味するものである。投資の拡大はもはや雇用の増大を意味しないために、ジョブレス・グロースは社会的慢性的失業という結果に結びついてゆく。民間部門においては、経営者たちはより少ない労働者によって利益を維持したり、拡大することができるし、公共部門においては、行政はより多くの人間を雇わなくてもサービスの向上が可能となる。次の例は民間部門と公共部門におけるジョブレス・グロースの事例である。

#### \* 仕事量を半減させたシティバンク社

「1970年代を通して、シティバンク社は、新たなコンピュータ・システムの利益を最大化するために、あらゆる事務の仕事を再編した。職場におけるこのような変化はより興味深い、そして責任のある仕事を提供することによって、ある程度の事務員の仕事を改善したけれども、7年の間に当該組織内の仕事全体は劇的に減少した。ヘザー・メンチーズ(Hether Menzies)によれば、「銀行オートメーションの流行を先取りしている企業である合衆国のシティバンク社は、1970年代の後半に主に婦人の情報処理スタッフを5,000人減少させることができた。」

図表1. シティーバンク社における収益と従業員数の推移 (1970—80)



Heather Menzies, *Computer on the Job*, p. 46.

といわれている。利益が増加し続けた同時期に雇用は減少したのである<sup>(15)</sup>。

#### \* オートメ化を続ける公共部門

公共部門は婦人の主要な雇用部門であるために、図書館から医療診断サービスや事務労働に至る広範なサービスのコンピュータ化は、婦人の雇用機会に対して多くの影響をもたらすことになる。とはいえコンピュータは、行政規模の削減時に導入されるために、それが人員抑制政策によるものであるのか、コンピュータ化によるものなのかを区別することが困難である。われわれが知っていることは、ブリッティッシュ・コロンビア州の公共部門に行政規模の削減が実施されたとき、25%の人員が整理され、コンピュータ化によって、再雇用なしに労働生産性を増大することができたということである。

#### \* 840,000 人の仕事がなくなった合衆国

合衆国の公共部門では、コンピュータ化によって生じる失業についてのある概算がなされている。合衆国の五分の一の売上高を占める5つの大手の公共企業において、1984年を通じて労働力が4%減少する一方で、総売上は4%増加した。これによって全体で840,000人の仕事がなくなったことになる<sup>(16)</sup>。

#### \* 婦人の経済的向上を脅かす公共部門の失業

第二次大戦以来、公共部門は、婦人に対して最も多くの仕事を提供する部門となっている。行政部門には、労働市場の他のどの部門よりも多くの、そして事務的業務、専門的業務、管理的業務などあらゆるレベルの婦人が働いている。公共部門の雇用が唯一の頼りであるブリッティッシュ・コロンビア州のように小さな単一の産業しかない町では、森林産業や鉱山の雇用の減少を肩代わりするための安定した勤め口となる公共部門の仕事は、婦人たちにとっては特に重要となる。過去20年間の公共部門における労働組合の組織率の向上によって、婦人たちは、組合の保護の増大、仕事に対する保護、同一賃金、産児休暇などいくつかの重要な進歩を得てきた。この部門における今日のような職業機会の減少は、職場の経済的平等を求める婦人たちの闘争を挫折するものである。

#### \* ジョブレス・グロースから得られる経営者の利益



「使いきり」を通じて労働者の数を減少させるという戦略は、技術革新の導入に対する従業員の抵抗をなくすという理由から、経営者にとっては直接的なレイオフと比べ好都合なものである。この戦略はまた、従業員の再教育やレイオフに対する保護を勝ち取る能力を労働者から剥奪してしまう。事務労働者の雇用はスローダウンしてしまうために、技術革新の本当の影響は職を求めている婦人によって知覚される。もし、従業員たちが、労働組合に組織化されていれば、自分たちの成員規模の縮小によって、交渉能力を減少させてしまうことになる。婦人たちが仕事の減少が自分たちの職場にどのような形で起こっているかを検証することは重要なことであり、それによって仕事への保証や再教育を保証させる戦略が発展されるのである。

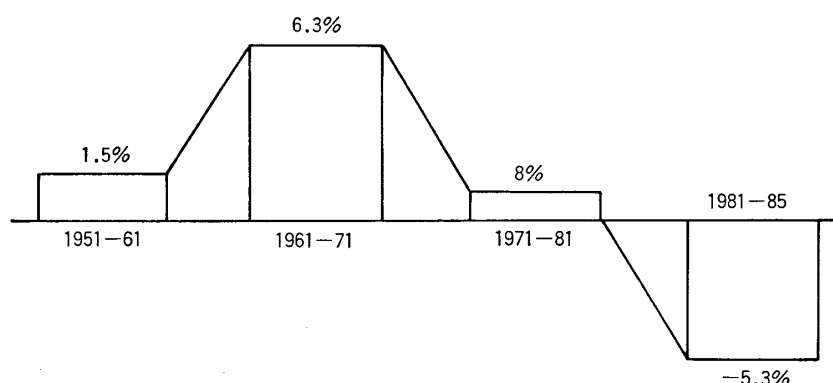
「技術の変更と同様に組織の変更をも包括する協定書の表現によって、従業員たちに、技術革新の結果として起こる他の組織の変更や工場の閉鎖によるレイオフに対抗する広範な補償範囲が与えられるだろう。技術革新によるレイオフを抑制する協定書の表現は、ハードウェアのみならずソフトウェアに対しても、また初期の端末機の導入についてだけではなく、追加的な変更についても詳細に記述するべきである。パートタイム労働の使用を限定し、常勤労働者の縮小を予防する協定書の表現によって、経営者に対して、再教育や週の労働時間の縮小といった問題をより厳密に考察するよう要求することができる。」

事務労働におけるジョブレス・グロースは、婦人たちの間で進行している技術的失業が知覚されてこなかったということが恐らくその主な理由になっている。職場職場で仕事は少しずつ減少してゆくが、事務労働全体に対する影響は2つの事例でみたように相当重要なものとなる可能性がある。次節では、事務労働におけるジョブレス・グロースの影響がどのように婦人の経済的危機を発生させているのかについてみることにする。

## 2. 消失する事務の仕事

事務労働者の失業は、少なくともコンピュータ化の初期の段階においては、完全な失業としては表れない。図表2によれば、1971年から1981年の間に事務の仕事の成長はかなりスローダウンしていることが示されている。1984年には婦人の全雇用者数に対する割合は現実には減少してきている。これは1世紀におよぶ事務部門の雇用の拡大傾向が終えんする前兆である<sup>(17)</sup>。

図表2. カナダにおける婦人労働者の増加率の推移（1951—85）



Figures calculated from :

1951-1981 : Armstrong, Pat *Labour Pains*, Toronto : Women's Press, 1984, Table 3. 2.

1984 : Labour Canada. *Women in the Labour Force*, 1985-1986 edition, p. 19.

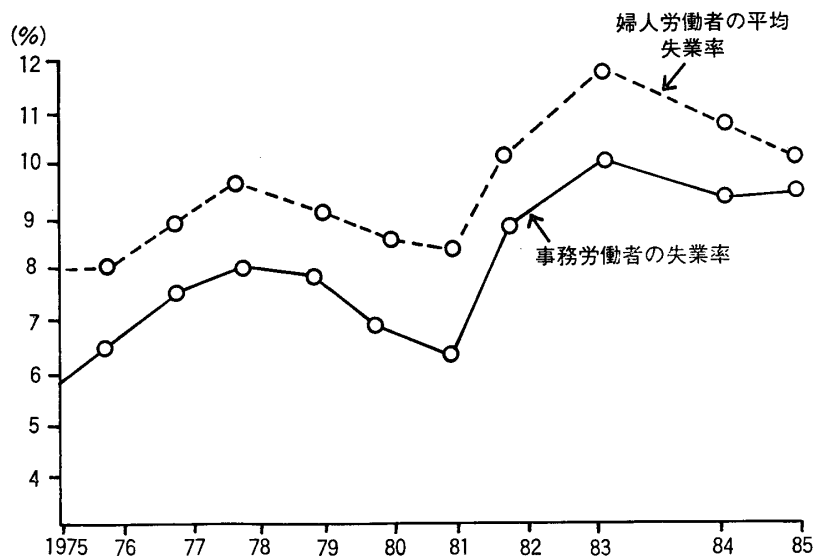
\* 1981年以来悪化している失業

ごく最近の統計によれば、この数年間で相当多くの事務労働の減少が実際に起きている。1981年から1985年の間にカナダでは79,000人のフルタイムの仕事の減少が生じているのである。

\* 増加傾向にある事務労働者の失業

長い間、婦人が参入しうる最も確かな仕事は事務労働であった。事務労働は労働市場に参入

図表3. 婦人全体の失業率と事務従事者の失業率の推移



Statistics Canada #71-529 Occasional. "Unemployment Rates by Industry, Class of Worker, Sex and by Occupation, Class of Worker and Sex", *Canada Annual Averages Monthly, 1975-1983*, p. 387-395. Statistics Canada #71-001 Annual Averages, 1984 and 1985.

する婦人の数の増大と平行して拡大し続けてきた。コンピュータをめぐる不安の多くは、労働市場に参入する新たな婦人たちが、減少する仕事量をめぐって競争状態におかれるために、コンピュータ化は事務的職業従事者の失業をもたらすだろうというものであった。図表3の統計資料はこのような不安が根拠のあるものであることを示している。

\* ギャップの縮小

事務的職業の失業率は、これまで常に婦人の平均失業率よりもかなり低率であった。しかしながら、事務的職業の失業率が平均失業率よりも急速に上昇することによって1981年以来このギャップはかなり縮小し始めてきている。

\* 明白化する状況

次の統計は婦人の失業が特に近年上昇していることを示している。婦人が労働市場への参入を続け、事務労働者の雇用の増大がスローダウンしているために、婦人の雇用の危機が高まってきたことが明白になってきた。当初の予言が警告していたように、事務労働者の失業の増加が、婦人全体の失業率を押し上げてきている。婦人に対するこのような成長の危機を解決する方法は、男性が支配的であった産業に婦人たちを振り向けさせることであると考えている

図表 4. 職業別婦人失業者の割合 (単位%)

	1975年	1980年	1982年
事務的職業	24	27	28
サービス	18	23	23
販売	8	9	9
管理的職業	2	2	3

図表 5. 婦人労働者の職業別失業率 (単位%)

	1975年	1980年	1982年
事務的職業	6	6	9
サービス	9	10	9
販売	7	7	10
管理的職業	4	4	5
情報処理	17	15	21

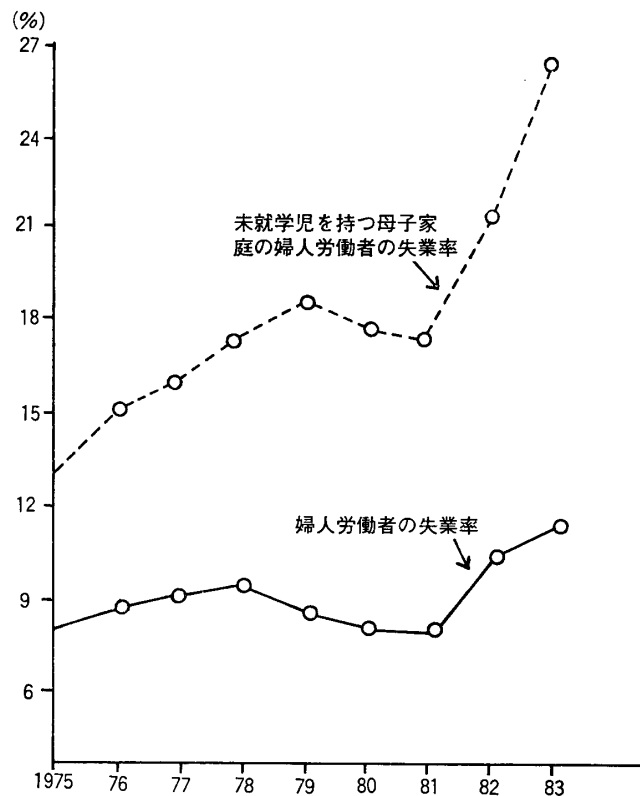
Source : *Historical Labour Force Statistics*, Statistics Canada, #71-201.

人々がいる。しかしながら、1982年までには婦人の失業は2倍になり、熟練を必要とする職業は特に厳しい痛手を被った。1985年までには、経済的危機と技術革新が複合されることによって、婦人の失業は倍増し、大恐慌以来最高の水準に達している。

\* 締め出される再就職の婦人たち

技術的失業が少しずつ顕彰化するとき、労働市場には非常にわずかな仕事しか創出されていないために、常に失面に立つ人々は職を求めて労働市場に参入する新たな人々である。就学前の子供たちを抱える母子家庭の婦人は最も高い失業率になってきており、およそ平均失業率の

図表 6. 就学前の子供を持つ母子家庭の婦人失業者の推移



Labour Force Survey Division, Statistics Canada, unpublished data. Statistics Canada, *Historical Labour Force Statistics*. #71-201.

10.5倍になっている。特に『9時から5時まで』以外の時間に子供の世話をしなければならないために、多くの母子家庭の婦人は就職の機会を狭められている。図表6によれば、小さな子供をかかえる母子家庭の婦人と平均的な婦人の失業率における失業のギャップは拡大していることがわかる。

### 3. どこで仕事が増えているのか？

コンピュータは現在の事務の仕事を除くかもしれないが、女性たちの新たな仕事の機会を拡大するために、新しい仕事が増大するだろうということがしばしば議論されている。これらの新たな雇用の機会は、事務所に新しい熟練が必要とされたり、あるいは高度なテクノロジー産業によって新しく創出されるような形で展開した。

新技術はホームビデオからコンピュータ・グラフィックまでの広範囲のコンピュータ製品に対する需要を刺激するために、新たな雇用機会はサービスや販売のような他の部門の経済分野において創出されるだろう。

ここでは、増大している事務職の失業を埋め合せながら、創出されている新しい仕事の可能性を考察し、新たに拡大している領域において女性が行うことのできる仕事の質について検討してみることにする。まさに、創出されている新しい仕事の数だけでなく、それらの仕事の質を考えることもまた重要なのである。新たに創出されている仕事の領域は良質の仕事を女性たちに提供するものだろうか、そして、それらは女性たちに十分な収入を与えるのだろうか。これは、新しく作り上げられている経済領域の新しい仕事は女性の経済機会の改良を演じるのだろうか、あるいは女性たちは事務作業の新たな変化の結果として悪い状態におかれてしまうのだろうかという問題なのである。

#### \* パートタイムの仕事に食い潰されるフルタイムの仕事

近年における雇用の最もドラマチックな変化はパートタイムの仕事の増大である。実際に、フルタイムの仕事の排除とパートタイマー雇用の増大が持続的に見受けられている。たとえば、1981年と1984年の6月までの間に、カナダにおいては、307,000のフルタイムの仕事が減少する一方で、210,000のパートタイムの仕事が増加していたのである。それはフルタイムの仕事の減少を補填するものではなかった。<sup>(18)</sup>フルタイムの仕事がパートタイムの仕事に置換されるという傾向は、最も多くの女性を雇用している3つの経済領域、すなわち販売、事務、サービス業においては非常にドラマチックである。

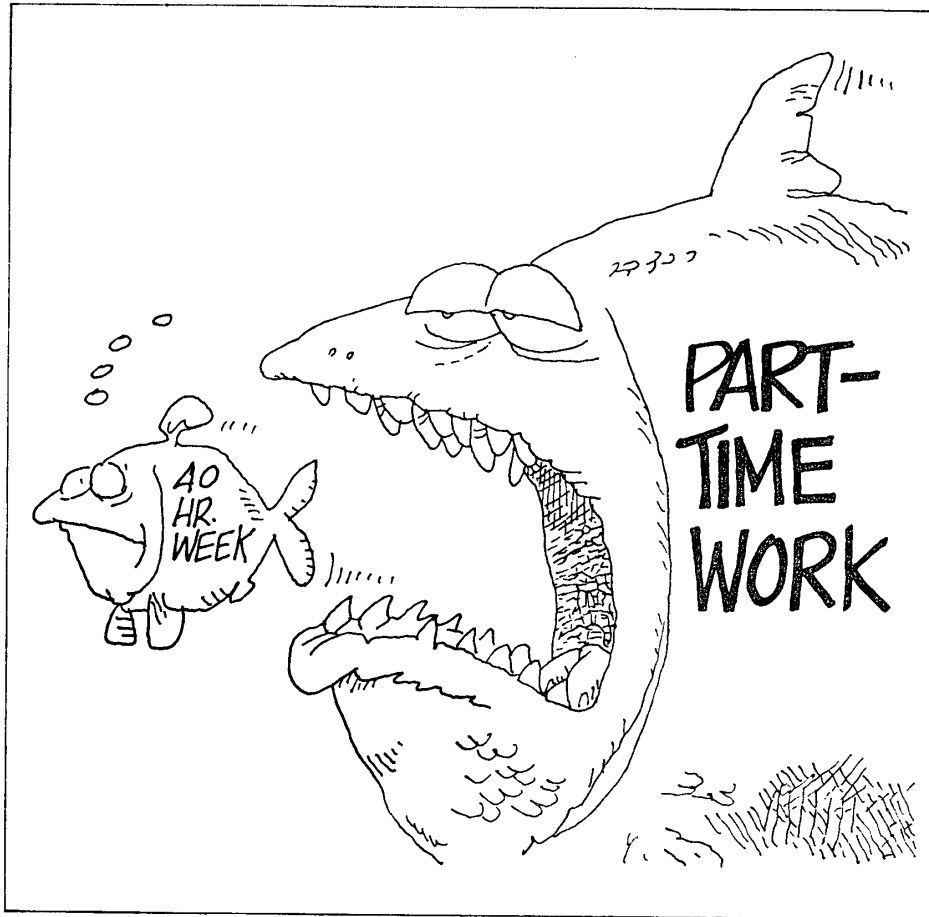
図表7の統計資料が示すように、そこにはかなりの数のフルタイムの仕事の減少があった。

図表7. パートタイム労働者とフルタイム労働者数の増減状況 (1981年—85年)

(単位 人)

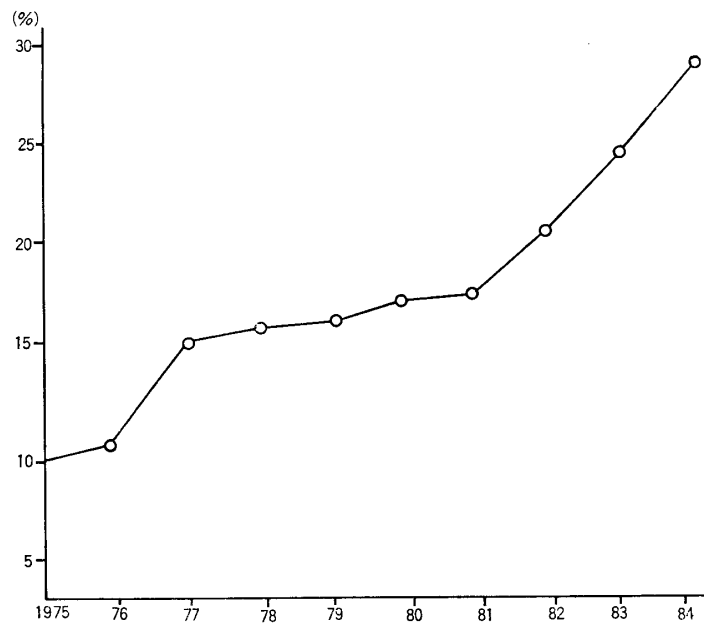
職業別分類	フルタイム労働者	パートタイム労働者
販売労働者	- 110,000	+ 39,000
事務労働者	- 79,000	+ 45,000
サービス労働者	- 8,000	+ 88,000

Source : Statistics Canada #71-529 Occasional, "Employment by Occupation by Sex-Full-time and Part-time-Canada", *Labour Force Annual Averages: 1975-1983* and Statistics Canada #71-001 Annual Averages, 1984 and 1985.



(Source : CUPE, The Facts, December 1984-January 1985, p. 6)

図表 8. フルタイムの仕事がないためにパートタイムで働いた婦人労働者の比率の推移



Source : Statistics Canada 71-524 Occasional, "Part-time Workers By Reason for Part-time By Sex", *Canada Annual Averages, 1975-1983* and Statistics Canada #71-001, *Annual Averages Monthly, 1984*.

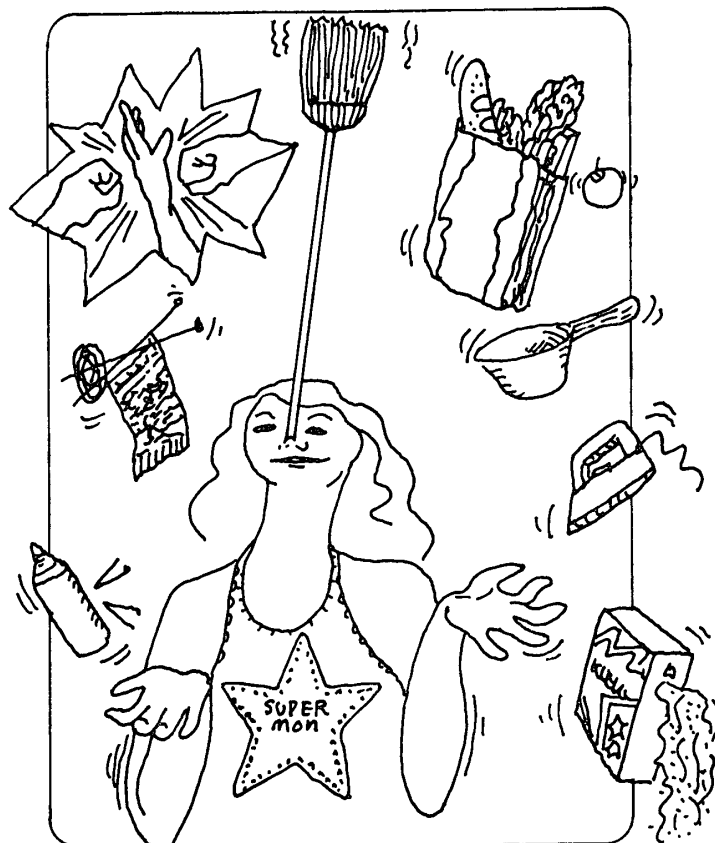
事務的職業では、1981年から85年の間に34,000の仕事が減少した。そこにおいて増加した新たなパートタイムの大部分はサービス部門において創出されたのである。サービス部門の仕事は低賃金で、労働組合もなく、ほとんどの保証を提供しない部門である。経営者たちはフルタイムの仕事を減少させているのに対して、失業中の婦人たちはフルタイムの仕事を望んでいるのである。

「十分の八の婦人たちは、フルタイムの仕事を欲しがっている。フルタイムの仕事が見つからないためにパートタイムの仕事で働いたという婦人の割合は1975年以来3倍に増えている」<sup>(19)</sup> のである（図表8参照）。

\* 婦人の経済的危機の救済にはならないパートタイムの仕事

婦人が多数を占める職業における最近のパートタイムの仕事の増大は、婦人たちが大半の所得を経済の新たな雇用領域を通じて得ているという一つの兆候であると政府によって礼讃されている。この種の陳述は、すべての婦人たちがパートタイマーとして働くことを選択しているということを前提として述べられるのであり、最近のパートタイムの仕事のほとんどは経営者たちの利益を反映したものであるという事実を無視している。

モントリオールに拠点をおくアルカン・アルミニウム社の人事管理担当者は最近次のように述べている。「経営者はパートタイムの仕事を、労働コストの効率化のための一つの方法としてみている。あなたが二人のパートタイマーを一人のフルタイマーの代わりに雇うことができる場合には『労働生産性の向上によってポロ儲けができるようになる』」<sup>(20)</sup> 「あらゆる職業においてパートタイム労働者は、フルタイム労働者よりも少ししか賃金を支払われていない」<sup>(21)</sup> 「パートタイム労働者の半数は時給5ドル以下しか稼いでいない」<sup>(22)</sup> 「フルタイムの



(Making Changes, Cross Cultural Communication Centre)

労働者が40.9%の組合組織率であるのに比べて、パートタイム労働者はわずか18.8%しか組合に加入していない。」<sup>(23)</sup>「1982年におけるパートタイム労働者の平均年収は549,709ドルである。」<sup>(24)</sup>「大都市における子供一人をかかえた婦人の貧困ラインは11,761ドルである。」<sup>(25)</sup>

多くの婦人たちは、母と、給料を貰う従業員という2重の役割を有しており、わずかな扶養手当を貰ってこれらの役割をだまされたり行方不明要求されているという理由で、パートタイムの仕事の増大は婦人にとっては厄介なことである。多くの婦人たちにとってはパートタイムの仕事は自分たちの子供の世話と職場の責任を兼ねることのできる一つの解決策になっている。不幸にも、労働組合に加入しているわずかな比率の常勤のパートタイム労働者を除いて、婦人たちはフルタイムで働いていないという理由から、重いペナルティーを課せられている。彼女たちは老齢年金計画を含むベネフィットの範囲から排除されており、昇進への道もほとんどなく、先任権の蓄積もめったにない。もし、婦人がそうしたいと思っても、パートタイマーからフルタイマーの代わる機会は皆無である。すべての婦人たちがパートタイマーとして働くことを自ら望んでいるとみなすことは軽率なことである。極めてありふれた一つの神話は、すべての婦人は彼女たちが選択したからパートタイマーとして働いているというものである。増大している大部分の婦人をみると、かれらは、フルタイムの仕事がみつけれないからパートタイマーとして働いているものであることがわかる。また、捻出できるちゃんとした家庭の世話をする時間の不足がフルタイムの仕事を探すのに邪魔になっているから、パートタイマーとして働いているという事情も見受けられる。パートタイマーとして働いていた母親を対象としたある調査によれば、34%の母親がフルタイムとして働きたかったが、半数近くの母親は子供の世話を十分することができなかったとしていた<sup>(26)</sup>。

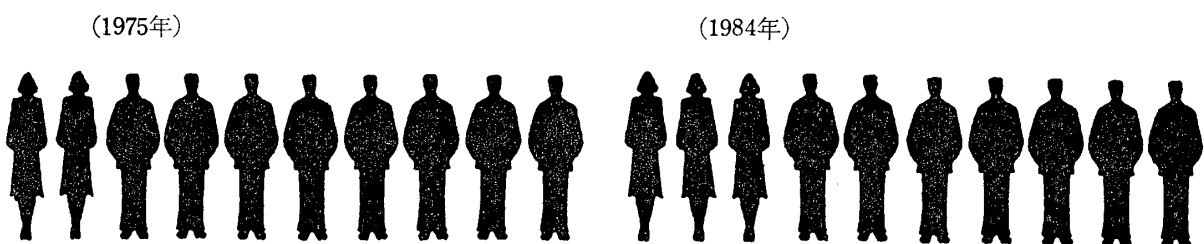
最後に、小さな子供のいる多くのフルタイマーの既婚の婦人たちは、経済的な必要性から働いているということである。J. ホワイト (Julie White) によれば「就学前の子供を持ちながらフルタイムの仕事を持つ40人の既婚女性を対象としたインタビューによる最近の研究によれば、大半は『自分たちの家計は経済危機の状況にあるから』か、あるいは『経済的な惨事が将来待ち受けており、苦しい時のためにヘソクリが重要である』から働いていたのである。」<sup>(27)</sup>

\* 管理的職業における婦人の占める割合の増加

\* はじめてのグッドニュース

婦人グループや労働組合の圧力、および機会均等やそれを支持する活動についての刊行物が出された結果として、婦人たちを管理的地位に押し上げることが容易になってきているという展望が得られるようになってきた。同時にコンピュータ技術の最近の技術革新は、管理的業務と事務業務を統合する結果となった。労働市場統計によれば、この10年間に管理的・行政的職業に従事する婦人の増大が記録されている(図表9参照)。この増大の一部は事務作業の再編に

図表9. 管理的職業における婦人の割合



(1975 : Armstrong, Table 4. 15, p. 227 ; 1984 : Labour Canada, Table I-9, p. 19.

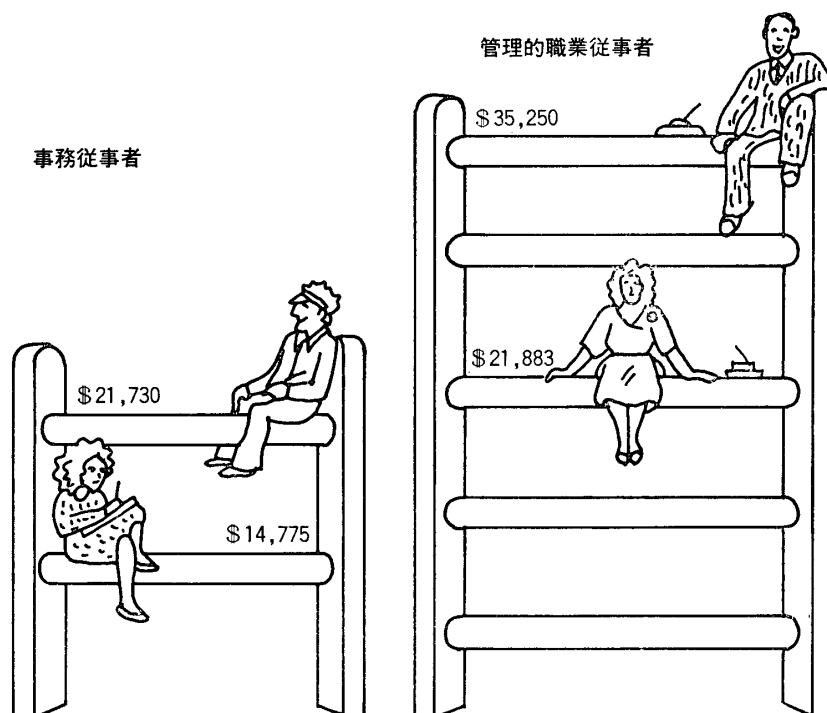
Note : numbers have been rounded)

よるものである。

\* 今や悪いニュースに

彼女たちは、それらの職業についている男性労働者と同じような賃金の上昇を受けてはこなかった。たとえば、1980年の時点では、男性が35,250ドルであったのに比べ、フルタイムで管理的職業に働く婦人の平均勤労所得は、21,883ドルでしかなかった。実際、事務職で働く男性は管理的職業の地位で働く女性と同等の賃金を獲得しているのである。(図表10参照)

図表10. 事務及び管理的職業における男女別平均年収(1980年)



Source : Labour Canada. *Women in the Labour Force*, p. 46

事務作業の統合は、専門職の人々に事務の熟練を吸収させたり、高レベルの事務員になんらかの管理的業務につかせたりするような選択を可能にしている。男性と比較して女性の極端な低賃金は、女性の仕事の増大が原因と思われる。

管理的・行政的業務の職業機会の増大は、仕事を探している大多数の婦人に対して新たな雇用を十分に供給するものではない。たとえある程度の婦人たちが管理的職業への移動を増加させてきたにしても、それらの仕事は依然として、婦人の雇用全体からみるとほんの一部であるということを物語っている。

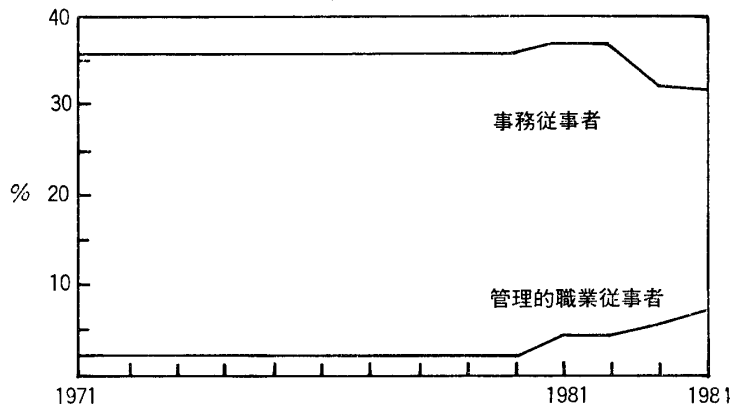
「1984年の時点では、100人のカナダ国内の婦人労働者のうち31人が事務的職業に雇用されているのに対して、管理的職業に雇用されている婦人労働者はわずか8人にすぎない」<sup>(28)</sup>のである。

実際、図表11は、事務の仕事がなくなっている一方で、婦人の管理的仕事が増大してはいるものの、全体的には、事務の仕事に比較して取るに足らない数値になっていることを示している。

婦人の大多数は、供給量が減少している販売、サービス及び事務の職業のフルタイムの仕事についてままだ。



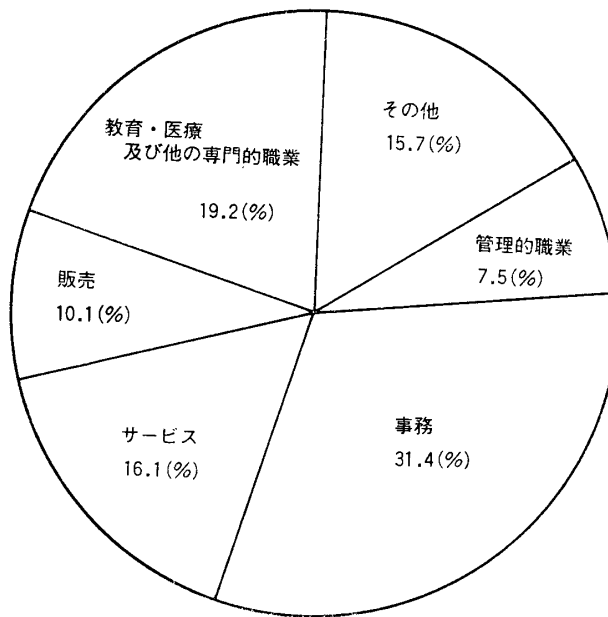
図表11. 事務及び管理的職業における婦人の割合の推移  
(1971年—84年)



Source : Armstrong, P. *Labour Pains*, Table 3. 2, p. 198. Labour Canada. *Women in the Labour Force 1985-1986*, p. 19.

図表12によれば、「10人の婦人労働者のうち約6人が、婦人の大口の就業先である事務、販売、サービスの仕事についており、管理的職業についている婦人労働者は10分の1にも満たない」<sup>(29)</sup>のである。

図表12. 職業別にみた婦人労働者の割合 (1984年)



Source : Labour Canada, *Women in the Labour Force*, 1985-1986, Table I-9, p. 19.

\* 拡大するギャップ

労働市場における婦人の二極分化は、わずかな割合の婦人たちがより高収入の仕事やフルタイムの仕事に入ってゆき、その他の婦人たちは、状態が悪化している販売、サービス、及び事務の仕事についているという状況に帰着する。

統計資料によれば、最も低い賃金の仕事についている婦人たちが被害を被る一方で、トップにいる婦人たちは収入を増加させていることが示されている。

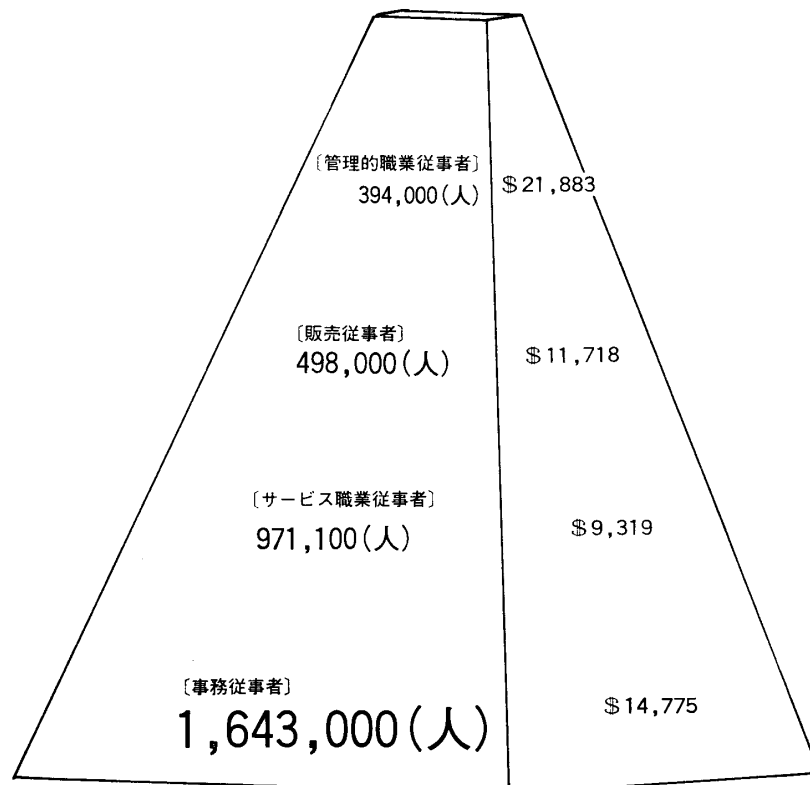
次の資料は、各々の職業について働く婦人の数とその平均サラリーを示したものである。それによれば婦人はほんのわずかな割合の人々だけが高収入の職業で働いていることを示している。

「カナダにおいては、事務的職業についている婦人が14,775ドルしか収入を得ていないのに対して、管理的職業に就いている婦人は21,883ドルの収入を得ている。」「婦人の事務労働者の賃金が1982年から83年の間に6.7%上昇したのに対して、管理的職業に就く婦人の賃金は11.3%上昇し、これら2つのグループの収入のギャップは広がっている。」<sup>(30)</sup>「販売的職業とサービス業においては、男性労働者と女性労働者の賃金ギャップは広がっている。」「サービス業における女性の賃金は1982年から83年の間に実質的に低下した。」「管理的職業及び専門的職業に就いている人々によって扶養されている家族には貧困ライン以下で生活をしている家族はほとんどない。それとは逆に婦人の大口の勤め先であるサービス業の労働者によって扶養されている家族の貧困率は1980年には16.2%であったものが1983年には20.7%に増加している。」<sup>(31)</sup>

\* 賃金ピラミッド

図表13は、各々の職業で働く婦人の数と平均的サラリーを示したものである。それによれば、ほんのわずかな割合の婦人だけが高収入の職業に就いていることがわかる。

図表13. 職業別平均年収と婦人就業数



Source : Labour Canada. *Women in the Labour Force: 1985-1986*.  
Salary : Table II-4 (1983 figure), p. 46 and Occupation by Sex (1984 figures), Table I-9, p. 19.

\* 増加する職業には組合保護が少ないという現状

もう一つの問題は、減少している職業が最も高所得の職業であり、労働組合加入度も高い職業であるということである。それとは対比的に、1981年から1984年の間で仕事が増加してきている2つの職業では組合組織率は低くなっている。(図表14参照)

図表14. 職業別の労働組合化の状況の推移 (1984年)

	婦人の労働 組合化率	当該職業 の増加率
管 理 的 職 業 従 事 者	16.7	+ 7.5
事 務 従 事 者	26.1	- 5.3
販 売 従 事 者	5.7	- .6
サ ー ビ ス 職 業 従 事 者	22.0	+ 2.5
教育・医療及び他の専門的職業	69.0	- .7

(*Unionization Rate: Labour Canada, Table V-5, p. 99*)

Growth Rate Calculation :

1981 : Armstrong, P. *Labour Pains*, Table 3. 2, p. 198

1984 : Labour Canada, Table I-9, p. 19

## む す び

労働市場統計によれば、コンピュータは伝統的な事務業務を排除し、二極化した労働に分化させしてしまった。一定の数の婦人たちが管理的職業に移動することで収入を増加させている一方で、創出された新しい仕事の大部分は、サービス部門のパートタイムの仕事や低賃金の仕事となっている。これらの仕事は比較的労働組合の組織化がなされておらず、昇進の機会も与えられていない仕事であるように思われる。

次節では、われわれは、何故技術的失業が持続するのかという理由を検証し、技術革新の恩恵が社会のすべてのメンバーに公平に分配されることを保証するような相互の解決策を検討してみることにした。

注)

- (1) Ontario Public Service Employees Union. "Jobs and the New Technology" *The Other MacDonald Commission*, eds. D. Drache and D. Cameron, Toronto : Lorimer and company, 1985, p. 138.
- (2) "Changing 45 Million Jobs", *Business Week*, August 3, 1981, p. 62.
- (3) Jones, Barry. *Sleepers Wake! Technology and the Future of Work*, Sussex: Wheatsheaf Book, 1982, p. 29.
- (4) Nine to Five, National Association of Working Women, *Hidden Victims Clerical Workers, Automation and the Changing Economy*, Ohio : National Association of Working Women, Cleveland : National Association of Working Women, September 1985, p. 18-19.
- (5) Decima Reserch Limited. *Technological Change in the Workplace*, prepared for the Canadian Labour Congress, April 1985, #1174, Volume I. p. 26-27.
- (6) Science Council of Canada. *The Impact of Technology on Work and Working*, 1980.
- (7) Nash, P. and J. Armstrong. *Women, Equality and Air Canada's Demands for Contract Concessions*, February 19, 1985, Prepared for Canadian Airlines Employees Association.
- (8) Cox, S. "Do It Yourself Flights Ahead", *The Sun*, September 15, 1984, p. D11.
- (9) Nash, P. and Armstrong, *op. cit.*

- (10) Ontario Task Force on Employment and Technology. *Employment and Technology*, Final Report, 1985, p. 116.
- (11) Canadian Airlines Association Newsletter. February 19, 1985.
- (12) Ontario Task Force on Employment and Technology., *op. cit.*, p. 127.
- (13) *Ibid.*, p. 123.
- (14) *Ibid.*, p. 120.
- (15) Menzies, H. *Computers on the Job*, Tronto : James Lorner and Co., 1982, p. 46.
- (16) U. S. Congress, *Office of Technology Assessment, Automation of America's Offices*, Washington D. C. : U. S. Government Printing Office. OTA-CIT-287, December 1985, p. 34.
- (17) Statistics Canada, #71-529 Occasional and #71-001 1985.
- (18) Cook, P. "Part-time Work Gains Momentum", *The Globe & Mail*, p. 81.
- (19) Canadian Advisory Council on the Status of Women, *Women and Part-time Work*, Fact Sheet #8.
- (20) Gates, B. "Crunch Looms Over Part-time Work", *Financial Post*, August 3, 1985, p. 1.
- (21) Canadian Advisory Council on the Status of Women., *op. cit.*
- (22) *Ibid.*
- (23) Labour Canada. *Women in the Labour Force* 1985-1986 edition, Ottawa : Supply and Services, #L24-1468/86B, p. 95.
- (24) National Council of Welfare. 1985, *Poverty Lines*, March 1985, p. 39.
- (25) *Ibid.*, p. 7.
- (26) White, Julie. *Women and Part-time Work*, Ottawa : Canadian Advisory Council on the Status of Women, 1983, p. 6.
- (27) *Ibid.*, p. 4.
- (28) Labour Canada., *op. cit.*, Table 1-9, p. 19.
- (29) *Ibid.*, p. 19.
- (30) Labour Canada., *op. cit.*, p. 46.
- (31) National Council of Welfare., *op. cit.*, p. 23.