

男性労働者の問題性に関する一考察

一日雇い派遣イベントコンパニオンの労働現場を事例として一

立命館大学大学院 田中慶子

1 目的

本報告の目的は、携帯電話販売促進イベントに日雇い派遣として雇用されるイベントコンパニオンたちが労働現場で関わる「男性労働者の問題性」を明らかにすることである。

改正労働者派遣法（2012年）によって、日雇い派遣は「原則禁止」とされたけれども、「昼間学生などの主たる生計者ではない者」や「労働者の保護の観点から問題のない18業務」は例外として認められることとなった。本報告で事例とする携帯電話販売促進イベントに派遣されるコンパニオンも、改正労働者派遣法で例外として位置づけられた日雇い派遣労働者である。主として20歳代の女性がコンパニオンとして派遣されるイベントに関わる男性たちは、①派遣元の社員、②派遣先の社員、③イベント先の店舗社員・家電メーカー社員として、働く労働者である。これらの男性労働者たちは、コンパニオンにとって、仕事を遂行する上で「実質的に」何らかの指揮・命令を下す「上の人間」である。

日雇い派遣という不安定な雇用状況に置かれているコンパニオンたちは、彼女たちの労働現場において、様々な人権侵害の問題（ハラスメント、盗撮、「自爆」など労働者としての権利侵害等々）に直面していく。その際、彼女たちの労働現場に関わる男性労働者たちは、彼女たちが被った人権侵害の問題を隠蔽したり、潜在化したりするだけでなく、彼ら自身が人権侵害の加害者となったり、「職務」として彼女たちの労働者としての権利を侵害する当事者となっていく。こうした男性労働者の問題性に関して、本報告では、派遣元・派遣先・イベント先の店舗社員らの置かれている労働状況と関連づけて明らかにしていく。

2 方法

本報告で使用するデータは、2010年12月から報告者が派遣会社（X社）に登録し日雇い派遣として勤務し参与観察調査を行うことによって取得したものである。本報告では、日雇い派遣イベントコンパニオンが労働現場において直面している問題性という視角から、彼女たちの労働現場に関わる男性労働者の問題性を、労働者として彼らが置かれている状況と彼女たちが置かれている日雇い派遣という状況とを関連づけることによって、明らかにしていく。

3 結果・結論

日雇い派遣イベントコンパニオンに関わる男性労働者が置かれている労働状況は、携帯電話会社本社から派遣先（Y社）に要請された販売達成ノルマとイベント実施店舗の売り上げ目標をめぐって、常にノルマに追われ、派遣先の社員には達成できなければ始末書だけでなく自爆（＝在庫の買い取り）が要請され、派遣元（X社）には派遣先との取引関係を維持するためにイベントコンパニオンたちに派遣先やイベント実施店舗の男性社員との良好な関係を形成・維持させることが求められていた。これらの男性労働者も労働者としては不安定な雇用状態に置かれており、その不安定さによって自らが被る自爆などの権利侵害やストレスを、労働者としてより弱い立場にある日雇い派遣イベントコンパニオンたちへと廻していく、という構造となっており、さらに、そうした構造でセクハラなどの女性差別を行っていく男性労働者の問題性が明らかとなった。

（文献）田中慶子、2013、「搾取される笑顔一日雇い制派遣イベントコンパニオンのジェンダー化された感情労働を事例として」『Core Ethics』9:117-26.