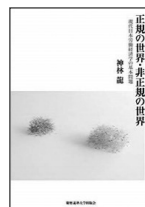


神林 龍 著

『正規の世界・非正規の世界
—現代日本労働経済学の基本問題』

(慶應義塾大学出版会、2017年11月 456頁)



金 英 著

『主婦パートタイマーの処遇格差はなぜ再生産されるのか
:スーパーマーケット産業のジェンダー分析』

(ミネルヴァ書房、2017年12月 392頁)



橋本 健二 著

『新・日本の階級社会』

(講談社現代新書、2018年1月 320頁)

大沢 真知子



1979年イラン革命の混乱によって起きた第2次石油危機は先進国の経済成長率の低下と失業率の増大をもたらした。そんな中で日本経済は、堅調な経済発展を続け失業率を低く抑えたことから日本の経営に関する関心が一気に高まった。知日派で知られるイギリスの社会学者の Ronald Dore 教授は、著書 (Flexible Rigidities (1988), Stanford Univ. Press) において、一見硬直化していると見られる雇用慣行の中の変化に迅速に対応する柔軟性が維持されていることを指摘し、日本的雇用慣行を高く評価した。

今回この欄で紹介する3冊は、その後起きた経済バブルの崩壊、IMF アジア通貨危機、リーマンショックという3つの経済危機を日本がどのように乗り越えたのかを異なる分野の研究者が異なる手法を使って分析し、それぞれにその分野で高い評価を受けたものである。ここでは、これらの著書から得られた知見をまとめながら、日本的雇用慣行の特徴とその変遷、さらには今日本が抱える課題についてまとめてみたい。

維持された日本的雇用慣行

神林龍『正規の世界・非正規の世界』が主張しているのは、派遣労働や契約社員などの非正規労働者が増加しているからといって日本的雇用慣行が大きく変容したわけではなく改革すべき対象として存在しているのではないかということである。

その根拠は何か。それは「もともと長期雇用慣行の中心とされてきた男性大卒者では、勤続5年を超えたあとの10年残存率が顕著に低下したとはいえない」(p.128)からである。

また、年功賃金についても、一律に年功賃金カーブが平坦化したわけではなく、「大卒男性の賃金プロファイルの平坦化は事業所によって大きくばらつくようになっている。つ

まり、「日本の雇用慣行は全面的に崩れ去ったわけではなく、正社員の世界は意外なほど堅固に残存している」(p.147)。

それではなぜ、非正社員は増加しているのか？神林は自営業や家族従業者というインフォーマルセクターが減少したからであるという。また、労働生産性という視点から見れば、フォーマルセクターの雇用部門の方がインフォーマル部門の生産性よりも高い。ここから、非正規労働者の増加が必ずしも経済厚生を下げたとは言えないと結論づけている。

さらに、1990年代以降の正社員の微減は主に女性労働者において起きており、90年代の規制の緩和が金融・保険業といったそれまで規制に守られていた産業において女性の正社員比率が減少し、非正社員が増加するという影響が観測できるが、それを持って日本の雇用慣行が崩壊したとは言えないと主張している。

神林の研究成果は何を示唆しているのだろうか。それは、経済バブルの崩壊、低成長や経済のグローバル化と言った経済環境の変化に、日本の企業は、中核労働者（大卒男性労働者）の雇用を守るという雇用戦略を取ったということである。さらに、雇用調整は主に、インフォーマル部門の就業機会が縮小したために雇用部門にパート労働者として働く女性たちによって担われることになる。

Dore 教授の指摘した日本の特徴である 'Flexible Rigidity' はそれほど大きく変わっていないということである。

職務と処遇の格差拡大への主婦パートの受容と抵抗がもたらす人事管理制度の変容

多くの先進国では、期間の定めのある有期雇用契約の労働者の増加が問題になっている。しかし日本では、期間の定めのない非正規労働者が一定程度いるため雇用期間による違いでは、日本の非正規労働者の実態がつかめない。そのために、日本では職場での呼称によって正社員と非正社員を定義する必要がある（神林、p.164）。

期間の定めのない契約で働いている非正社員の多くがパート社員（主婦パート）である。神林の研究では、どちらかという企業の中核をなす大卒男性労働者の動向の変化に焦点が当てられている。しかし、日本の非正規労働者は、女性割合が高いことと、非正規に占めるパートタイマーの割合が高いことに特徴がある。

それでは、正社員とパートタイマーの違いは何か。それは、働かされ方の違いである。雇用主の命令に従って、残業や配置転換などの命令に従う義務のある労働者が正社員、家庭を優先でき、残業や転勤の義務を負わない労働者がパートタイマーと定義されている。背後には、正社員（夫）は一家の生計の担い手であり、非正社員は夫に扶養されている妻という前提がある。金英著『主婦パートタイマーの処遇格差はなぜ再生産されるのか』では、これを主婦制度と呼び、行為者（主婦パート）は、処遇は低くても家庭を優先した働き方ができるという「主婦協定」を受容して行動するものの、不均衡が拡大すると、現場で非公式の抵抗戦略が実行されるようになり、それが現場に亀裂をもたらすと論じている。それが、制度変革のきっかけを作るのだという。この議論は、社会規範と行為者の日常の実践との相互作用によって社会変容が生じるというミードの理論がもとになっている。

神林の研究も大量データを最新の分析手法を使って丁寧に分析しており、研究者としての姿勢や、研究に対する熱意と分析の質の高さに、多くの読者が強い印象を持つことは間違いがないが、金の研究も長い年月をかけて、事例企業 12 社の本社のみでなく 9 つの店舗

調査を実施、かつ200人ほどへの深層面接を行なっている。また、かなりの信頼関係がなければ得られない貴重な人事の内部資料が使われており、その長い年月の努力に深い敬意を表した。

ちなみに日本の非正規労働者のうちの既婚パートタイマーの割合は約6割であり、最も大きなカテゴリーに位置する。また、多くの研究が、主婦パートの勤続年数が伸び、熟練が形成されるようになると、正社員と非正社員の間（生産性格差では合理化できない）職務と処遇の不均衡が生み出されるということを指摘していた。また、それは二つの異なる賃金制度が適用されているためであると説明されてきたが、それによって影響を受けている主婦パートが、それをどのように受け入れ、あるいは抵抗しているのかという行為戦略にまで踏み込んだ分析は今までなされていなかった。そこに鋭いメスを当て、かつ、それがもたらす亀裂とそれによってもたらされた制度変更を結びつけた研究も今までなかった。

基幹化に基づく主婦パートの非公式権力が大きくなりすぎると、公式権力に大きな亀裂を作り、この亀裂を縫合せざるを得なくなった結果（p.315）、2000年代に入ると、「雇用形態ではなく、働き方」を基準に企業内の地位や処遇を決める人事管理制度が導入されるようになる。しかし、それは、非正規から正規への転換が進む可能性がある一方で、正社員は転勤などの命令に応じる義務があり、時間制約を持って働く労働者は処遇が一段低いというジェンダー規範をもとにした「働き方のジェンダー化」がもたらされたにすぎず、結局のところ、新制度は「雇用形態の身分制を弱めてパートタイマーに対する制限的内部制を拡張した代わりに「働き方のジェンダー化」と「ジェンダーの身分制」を強めた」（p.336）とのべている。

この辺りは、現在起きている非正社員の正社員化とともに、今後より詳しい分析が必要なのだろう。いずれにせよ、本書は、21世紀の日本に課された課題を示していると言える。

また、本書は、金の研究は、日本の研究者とは異なる視点（レンズ）で分析し新たな見解をえたことによっても高く評価されるべきである。

氷河期世代（ロスジェネ世代）の変化

神林の研究は、主に2007年までの就業構造基本調査の個票を用いているために、バブル崩壊後の1993年以降の就職氷河期に就職した若い世代の状況については、詳しく述べられていない。しかし、著書を読むと、勤続5年を超えた後の10年残存率が顕著に低下していないものの、「22歳～29歳では、男性における無期正社員比率の減少が顕著に見える……この点では全体の傾向と異なり、非正社員の増加が正社員の減少と相関するという通説は、男性のエントリー段階にこそ当てはまると言える」（p.172～173）と述べている。つまり、日本の企業は、雇用慣行は大きく変化させずに、入り口において正社員の採用を減少させるといった戦略をとり、日本的雇用慣行を維持させたのである。

橋本健二『新・日本の階級社会』第4章「階級は固定化しているか」では、1955年から2015年までの「社会階層と社会移動全国調査」（SSM調査データ）を分析している。ここから、神林の分析ではカバーされていない氷河期世代の若者の変化を見ることができる。

賃金格差は結果の不平等を見る指標であるが、社会学者によって用いられる世襲率やオッズ比は機会の平等をはかる指標である。オッズ比は、値が大きくなるほど社会が閉鎖

的になっていることを示す。

オッズ比の値の変化を見ると、1980年代頃までは、経済が発展すると就業機会が開かれるようになり、世代間の移動が増え、より開放的な社会になると考えられてきた。

以下では男性を対象とした分析結果を見てみよう。まず自営業・家族従業者（旧中間階級）は、1985年まで低下したあとは変化していない。これは自営セクター（インフォーマル部門）の減少を反映しており、この部門の全体に占める割合が減少していることもあり、それほど大きく変化していない。他方、資本家階級（経営者・役員）は75年を境に、労働者階級（被雇用の単純事務職・販売職・サービス職その他のマニュアル労働者）は1985年を境に固定化が進んでいる。つまり、85年以降、豊かなものはより豊かに、貧しいものはそこから抜け出すのが難しい社会が出現しているのである。

興味深いのは、新中間階級（被雇用の管理職・専門職・上級事務職）と区分される日本企業の中核を支える労働者である。95年まで低下しその後05年でオッズ比が上昇した後また低下している（p.134~138）。

さらに、60年代生まれ（ロスジェネ以前）と70年代生まれ（ロスジェネ世代）に分けて見ると、60年代生まれの大卒者で新中間階級出身者の82.4%が新中間階級になっていたのに対して70年代以降に生まれたロスジェネ世代ではそれが56.7%にまで減少している（p.145）。

日本の戦後の中流社会を支えてきたのは、出身階層にかかわらず、いい大学に行けばいい会社に勤めることができ、暮らしの安心が得られる、と皆が信じたことだった。しかし、この前提が揺らいでいる。

橋下は著書の中で「いい大学から、いい会社へ。新中間階級の親たちの多くが望むであろうこの進路は、必ずしも平坦なものではない」とのべている。

まとめに代えて

本稿では、2017年の後半から18年の初めにかけて出版された優れた著作3冊を取り上げ、日本の労働市場の変容について考察した。これらの研究成果をみると、就職氷河期以前に生まれたものたちにまでは日本的雇用慣行は、それなりの影響力を持っていたものの、それ以降に大きく変化したことがわかる。企業間の格差も拡大している。

スーパーの事例が示すのは、日本の職場においては、ジェンダーに基づく雇用区分から働き方の拘束性の違いという新たな区分に書きかえながら、同じ職場の中で異なるものを分離して別々に処遇するという日本のダイバーシティ経営の特徴が維持されてきたことである。

人口減少が続き、男性正社員だけでは企業の屋台骨を支えられなくなった今、日本の企業は、多様な人材を包摂するための、新たな処遇体系の確立が必要になっているのだと、この3冊を読みながら改めて考えた。

（おおさわ・まちこ／日本女子大学教授）