

今井 順著

『雇用関係と社会的不平等

——産業的シティズンシップ
形成・展開としての
構造変動』



評者：田中 洋子

本書は、1990年前後から2010年代までの日本の雇用関係の構造的変化を、産業別（または企業別）シティズンシップという概念を用いて論じた研究書である。米独で研究を進めた著者が2006年ニューヨーク州立大に提出した博士論文をもとに2011年に出版した *The Transformation of Japanese Employment Relations: Reform without Labor* をベースとしている。本書は、新しい事実発見の提示というより、海外研究者を念頭に日本の雇用関係を概説しつつ、その中で「雇用労働分野の改革とその社会的不平等への影響に一貫した論理があること」（2頁）を産業的シティズンシップという概念を軸に示すことを目的としている。

まず第1章で本書のキーワードである産業的シティズンシップが説明される。T・H・マーシャルが提示したこの言葉は、政労使の交渉が作り出す「労働者の地位を定義する権利と義務の規範」を指す（15頁）。労働組合が闘争と交渉を積み重ね、職場の意思決定や社会的権利を達成していく過程でつくられるもので、構築・維持・転換の過程を含む。産業的シティズンシップは、平等の範囲をメンバーシップの中に限定し、特定の人々をそこから排除する論理を内包し

ており、人々の動員と排除の契機になるとする。

その上で本書は、経済社会学にもとづいた契約／努力・移動の2側面、新制度派組織社会学に基づいた統制／調整（公式規範）・規範（非公式）・文化／認知（自明性）の3制度のマトリックスから雇用関係の変化を捉えたとした。

第2章は戦後から1980年代までの日本の雇用関係の発展を、A・ゴードンや熊沢誠らの著作を中心に概観する。戦後の労働組合運動は雇用の安定と年功賃金という成果を得た一方、熊沢が「フレキシブルな適応能力」「生活態度としての能力」と呼ぶ努力・忠誠心・新技術への適応能力の拡大を許した。その上で日本は大企業従業員を第一級市民とする社会となり、中小企業の従業員や女性は二級の産業市民として統合されたとした。

第3章は1990年代に経営者主導で開始された労働市場改革について、1995年の日経連「新時代の『日本的経営』」や労働白書、高梨昌や濱口桂一郎らの研究から概観する。非正規雇用の増大、その賃金水準の確認の後、規制緩和の政治過程から労働代表が排除されたこと、協同的企業内組合が正社員の雇用保障を重視したこと、終身雇用慣行の外に置かれた非正規雇用労働者の企業別シティズンシップの権利へのアクセスが制限されたことが論じられた。

第4章では労働市場の再規制としてパートタイム労働法・労働者派遣法の改正過程をとりあげる。改正パート法に至るパートタイム労働研究会、労働政策審議会雇用均等分科会の議論を追う中で、非正規雇用は企業別シティズンシップの条件にかなうフレキシビリティへの責任を果たさないと正規雇用と同等の権利に値しないことが明示化され、正規・非正規雇用の区別と格差がフォーマル化されたと論じられた。派遣労働についても2008年の派遣切りを契機に議論が起こったものの2012年法改正での規制に

は限界があったとされた。その結果非正規雇用は正規雇用の外側に新たな領域として拡大され、正規・非正規間の移動障壁は大きく、その現状が法改正により言語化、公式化された。

第5章は非正規雇用の若年男性をとりあげる。彼らは日本特有の支配的なサラリーマン男性性が有する正規のライフコースを歩む一級市民としての認知・承認を得られず、「去勢されたライフコース」を歩んでいるとする。2013年の札幌での中小企業調査から著者は、非正規雇用の若年男性（フルタイム、収入は正規の半分）が男性性のディレンマに対処するために、モラトリアム、ワークライフバランス、経済合理性、ジェンダー保守主義の主張を使っていると論じた。

第6章は「正規雇用者管理の厳格化」の一つとして裁量労働制を扱う。日本では投入労働量を時間外労働時間・サービス産業によって調整する方法の下で会社の事情を優先して行動する「会社人間」がつけられた。1990年代に週40時間制の導入、変形労働時間制・フレックスタイム制や専門型裁量労働制の普及が進み、労働時間短縮に大いに役立ったが、人件費がかさ上げされたことで、経営者はホワイトカラーの努力と個人化された成果責任を求め始めたとした。規制緩和委員会が労働組合の影響力が低下する中、2000年に労働時間と賃金を切り離す新しい裁量労働制が制定され、経営権はその地歩を広げた。同時に労働時間管理の責任を労働者個人に負わせることで、個人化された責任と権利の感覚を持ち、自己裁量に自信を持つ労働者の登場を促したと論じた。

第7章は成果主義労務管理制度の導入を、1990年代から2000年代初頭のCOMPJ社の事例研究から論じる。経営側の主導権に労働組合が理解を示す形で行われた改革では、ホワイトカラーの「自己管理（セルフ・マネジメント）」

を推進するための目標管理制度、「責任」「成果」の定義・自己評価、労働者の行動特性を評価基準とするコンピテンシー・マネジメントが行われ、異動のための社内人材公募制度、企画業務型裁量労働制の導入が進んだとする。自らの努力による自己管理は日本の職場統制の「核心的実践」となり（264頁）、ホワイトカラーとブルーカラーの異なる処遇を内側から公式化したと論じられた。

第8章は新たに書き下ろされた章で、2010年代に拡大した限定正社員をとりあげる。すでに1990年代に女性向け一般職・準総合職として現れたコース別雇用管理は、勤続意欲と配転・転勤への対応能力を媒介に労働者を階層化していたが、2010年代には「多様な正社員」モデルの中に限定正社員が位置づけられた。勤務地・職種・労働時間の「限定」は、企業別シティズンシップに基づく「フレキシブルな適応能力」「生活態度としての能力」という義務が明確に要請された結果、正社員転換やキャリアアップが認められないキャリアトラックを生み出したとされた。またそれに応えるか否かを労働者個人が選ぶことを起点とする制度基盤の整備が進み、個人化された同意・選択を契機とした階層化が進んだと論じられた。

結語では本書の主張がまとめられる。産業別シティズンシップとは政労使の交渉の中で特定の雇用形態にある労働者と使用者の間の権利・義務に関する公式・非公式の規範からなる社会関係の構築を表すが、「日本におけるそれは企業別シティズンシップとでも呼ぶべきもの」であった（306頁）。それは「安定した雇用と賃金、特権的な企業福祉への権利と、企業の生産性のためのフレキシビリティを受け入れる態度と高いコミットメントを義務のセットとして形成されてきた」「大企業・男性・標準的雇用中心主義」であった。そして「この企業別シティ

ズンシップの規範がここ 30 年間、日本社会の不平等と排除のダイナミズムを司る主たる論理」だとした。「非正規雇用労働者が『離陸』した正規雇用から切り離された」影響の下、「この線が不平等と排除を仕切る線として見えるように」なり、「政策過程で、労務管理の現場で、人々の日常において語られ」「存在をはっきり認識できるように」なると結論した(307 頁)。

最後に著者は「日本に特有の不平等と排除の構造を、産業別シティズンシップという概念を用いて分析することの有用性」、「この社会が階層構造や排除を作り出したり維持したりするメカニズム」の再生産に目を向けることの重要性を指摘して本書を締め括っている。

以上のように、本書は日本の 1990 年代からの 30 年間の雇用関係の変化を企業別シティズンシップという概念により一貫して説明している。企業別シティズンシップに複数の地位をつくってその間に差を設ける過程から日本の不平等と排除の構造を説明しようとする分析枠組が本書全体を貫いている点は、本書の最も優れた点である。各章の研究方法は様々で、議論や実証が必ずしも十分とは言えない部分もあるものの、一貫した分析視角から日本の雇用関係の総体的変化を描き出そうとした著者の努力は高く評価されよう。

新しい事実発見とは言えないかもしれないが、次のような事実解釈の明示も本書の貢献だと言える。第一に英語本の副題でもある「労働なき改革」の過程、つまり労働組合の政治過程での権限低下を示した点である。規制緩和と再規制、非正規雇用や労働時間制度をめぐり、経営側はその地歩を広げ、労働組合は生産性推進への協力や対抗的アイデアの欠如を通じて労務管理の領域で「影響力のほとんどを失った」

と明言された(309-310 頁)。

第二に、成果主義労務管理における目標管理・評価基準の明確化や裁量労働制による自己管理思想の普及を論じた点である。どこまで妥当するか議論はあろうが、成果責任・コンピテンシーの個人化意識が強まって「従業員」という平等観が意味を失いつつあるとされた点は興味深い(263, 315 頁)。第三に、裁量労働制が「労働者のある部分を社会レベルの規制の外側に」分離したのに対し(218 頁)、限定正社員は正規雇用の低い水準への階層化であるとした点である(300 頁)。この指摘によって 7, 8 章が本書に効果的に位置づけられることとなった。その際に産業的シティズンシップの義務項目の能力・基準が言語化され、個人化された同意・選択となったことで人々の意識変化を促したという指摘も非常に示唆的である。

とはいえ疑問が残った点もある。まず本書の鍵概念である「産業的シティズンシップ」である。この言葉は本論ではほぼ使われていない。代わりに使用されるのは「企業別シティズンシップ」であり、時折両者が混在するが、この二概念の関係性は十分に論じられていない。結語でも本書の限界とされているが、「産業的シティズンシップ」の形成が最もあてはまると思われる戦後日本の労働組合運動と雇用関係の構築過程については研究史のまとめで終わっている。また「企業別シティズンシップ」の議論は、日本の雇用・日本の労使関係論、正規・非正規雇用に関して行われてきた多くの研究、特に A・ゴードン、濱口による「メンバーシップ」論と大きく重なっているように見える。本書が「シティズンシップ(市民権)」をあえて鍵概念として使うのであれば、その積極的意味と位置づけの議論が必要なのではないかと感じる。

同様に問題と思われるのは、著者が日本の雇用関係をめぐる状況のマイナス面をやや過小評

価しているように見える点である。それは労働時間の分析に顕著に見られる。各種労働時間制度の導入が労働時間の短縮に大いに役立った、変形労働時間制やフレックスタイム制の利用が大きく進んだ、「1日の労働時間は8時間という常識が成立していた事実は重い」(218頁)など、日本は労働時間短縮に成功したとされた。しかし1990～2000年代に実際に進んだのは長時間労働・サービス残業の蔓延と過労死・過労自殺問題の顕在化であり、若者を使い捨てにするブラック企業の社会問題化、職場でのうつ病等の増大という深刻な事態であった。当時、1日の労働時間は8時間という常識を持っていた日本人はどれだけいたのだろうか。強調されていた労働時間制の活用も、2000年代の適用率はフレックスタイムで5%、「核心的実践」とされた裁量労働制で2～3%にとどまる(199頁)。

非正規雇用の分析にも同様の傾向が見られる。著者はこの時期に日本で生まれた就職氷河期世代について一言も言及しておらず、非正規雇用に関する研究も十分には参照されていないように見える。確かに非正規雇用の若年男性は登場するが、議論の焦点があてられたのは「去勢されたライフコース」を歩む彼らの内的葛藤であり、ディレンマに個人的に対処する方法であった(章の副題でもあるこの表現には抵抗を覚えた)。そのためこの時期の日本企業が新卒採用を縮小して若者を非正規雇用で大量に雇うという、雇用管理上のきわめて重大な歴史的変化が軽視されている。この点は概説としても問題となろう。

長時間労働は本書の言う企業別シティズンシップのフレキシビリティの能力を示す基準であり、若年非正規問題は企業別シティズンシップを不況下で維持するための新しい雇用管理方法である。こうした非正規雇用の増大が正社員の能力発揮・成果主義への圧力を一段と強めた

ことも含めて、これらは本書の論理にしっかり組み込まれるべき論点だったと思われる。著者が日本に帰国したのが2009年で、2000年代の雇用環境の悪化を直に知らない影響があるのかもしれないが、著者が「企業別シティズンシップの柱が大きく変わった状況にはない」(265頁)とする日本的雇用は、すでにこの時期から大きく変質していたと見るべきであろう。

本書は英語の著書をベースに書かれた日本語の本である。英語の著作が多くの人に読まれない現状を考えると意味のある発信方法であろう。一方で英語ジャーナルでの論文発表が求められる傾向があり、今後日本語と英語どちらで発表するか、本書のように双方で出すかが問われていくだろう。また著者のように、英米の市場的な階級論・不平等論、北欧の公的な福祉国家論の双方に違和感を覚えた場合、いかなる理論的枠組みで自分の議論を進めていくかも、グローバル化する研究活動の中で多くの研究者の課題となろう。

最後に著者は、「企業別シティズンシップの相対化と解体が求められる」(303頁)とした上で、「オルタナティブなアイデア」によって従来のアイデアは「その支配的な立場を譲る」(328頁)と書いている。しかしこれについて著者はトレンドとしての個人化の指摘以上のことを語っていない。「平等と公正の論理だと信じてきたアイデア」が「むしろ私たちを分断し、不平等と排除を強化する論理になってしまっている」ことに気づいた後に、いかなる「オルタナティブ」を語るべきか、それは読者に委ねられているのかもしれない。

(今井 順著『雇用関係と社会的不平等——産業的シティズンシップ形成・展開としての構造変動』有斐閣, 2021年1月, v + 368頁, 定価 5,940円(税込))

(たなか・ようこ 筑波大学人文社会系教授)