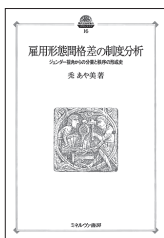


禿あや美著

## 『雇用形態間格差の制度分析』

——ジェンダー視角からの分業と  
秩序の形成史』



評者：鈴木 恭子

本書は、雇用形態間格差の問題に取り組んだ研究である。すでに多くが語り尽くされたテーマを扱いながら、この本はこれまで誰も到達しえなかった場所を切り拓いている。

これまで私たちは、雇用形態間格差という問題に対して、しばしば「なぜ？」という問いを立ててきた。「なぜ、非正規の賃金は低いのか？」「なぜ、大きな格差が存在するのか？」「なぜ、格差は解消しないのか？」——しかし、こうした問いが満足のいく答えを得られることはあまりない。というのも、こうした現象はいくつもの要因が複雑に絡み合って生じるので、一つの突出した要因を特定しようとする単純化しすぎるように思われるし、また要因と目される「なにか」や「誰か」も最初からある結果を目指して運動していることはまれである。そのため、原因から結果へとつながる単線的な説明はどこか胡散臭く感じられてしまう(Steinmo 2010)。

これに対して本書の著者は、「なぜ？」と問うのではなく、「どのように？」と問いかける。「どのように、正社員とパートの分業が形成されたのか？」「どのように、正社員とパートの間の秩序が形成されたのか？」——つまり著者

は、雇用形態間格差の「原因」を求めるのではなく、それが形成される「過程」に焦点をあてる戦略を採用する。こうしたアプローチの重要性は広く認められるものの(Scott 1988)、実際にそのアプローチを用いて成果を生み出すことは容易ではない。歴史的過程を詳らかにすることは、膨大な時間と労力を要する仕事だからである。だがこの研究は見事にそれに成功している。

いうまでもなく、日本の雇用形態間格差の問題とは、ジェンダー間の不平等、ひいては性差別の問題である。ここで厄介なのは、「雇用形態」という制度自体が、背後にある性差別を隠す役割をはたすことである。したがって、女性が非正規雇用の大半を占めるという現実を与件とする手法——たとえば女性にだけ注目したり、男女の実態を単純に比較する等——では格差の不当性を明らかにできず、かえって女性研究・ジェンダー研究という「ゲッター」に囲い込まれてしまう(大沢1993)。しかし、「どのように？」と歴史的経緯を問う戦略によって、著者はこの陥穽からうまく逃れ、「雇用形態」の形成にあくまでジェンダー中立的にアプローチしつつ、まさにそのことによってジェンダー問題の核心に鋭く切り込んでいる。

「なぜ、正規／非正規間に大きな処遇格差があるのか？」という問いに対するこれまでの通説は、「人的資本が異なるから」「職務が異なるから」「働き方(拘束度)が異なるから」というものである。これらの通説に、著者は「本当だろうか？」と疑問をなげかける。著者は、従来の日本の労働研究が、正規雇用と非正規雇用とを異質なものとみなし、内部労働市場と外部労働市場に対応させて、二分法的に理解してきたことを批判する。「正規雇用＝内部労働市場＝属人的な処遇(年功的賃金)」vs.「非正規雇用＝外部労働市場＝職務基準の処遇(地域相場

による賃金)」という図式である。そして、正規と非正規は異なる処遇原理に従うので同じ基準で比較できず、大きな格差もやむなしと説明される。だが著者はこの図式をバラバラに分解し、各概念が何を意味しているのか、それらをイコールで結んでよいものかを徹底して吟味する。そしてこの、「正規雇用だから賃金が高く、賃金が高くなるのが正規雇用だ」という堂々巡りの主張の起点にあるのが、賃金制度の自明視だと看破する。いわく、「日本の労働研究においては、適用される賃金制度によって、その熟練や職務の難易、労働者の人的資本の量を推し量っている」(p.11)——つまり正社員は年功的な賃金制度が適用されているゆえに人的資本が蓄積しているとされ、非正社員は最低賃金並の水準であることから低スキル・低熟練とみなされる。読者は、小池和男の「知的熟練論」が、年功賃金の合理性を説明するために、賃金上昇に対応した「知的熟練」が蓄積されると主張したことを思い起こせば、著者の指摘に納得がいくだろう(小池1991)。

「賃金が高いのは、知的熟練が蓄積されているため」とする「知的熟練」論が実証的根拠を欠くことを多くの研究が批判してきたにもかかわらず(大沢1993; 遠藤1999; 野村2001; 濱口2015)、こんにちの労働研究はなおその影響から自由でない。この認識枠組を脱却するには、私たちは正規と非正規に異なる処遇制度が適用されることを当然とみなさず、なぜそうした実態があるのか、どのようにしてそれが可能になったのかを問わねばならない。評者の理解では、誰にどのような賃金制度を適用するかはこれまで経営権(経営側の裁量)に属することとされ、司法も踏み込めない領域と考えられてきた。だが、ここが格差の震源である。著者は、正規と非正規の処遇制度が別物であるという立場を退け、正規・非正規両者の処遇を「同

じ枠組みを用いて」分析する必要性を説く。それは、ジェンダーと雇用形態との関連を明らかにするうえで、決定的に重要な役割をはたす。

本書で著者が採用したアプローチには、三つの特徴がある。第一に、著者は計量分析のように平均や傾向を語るのではなく、「事例」を丹念に分析する。現象が生起する過程を理解するには、あくまで事例の固有性に意味がある。著者は、各企業の歴史・事業展開・経営環境から、従業員の構成・人事制度・経営側の意向・組合の戦略にいたるまで、詳細に描写する。それによって読者は、正社員とパートのあいだの分業と秩序が、どのように生じてどう変化したのかを、具体的に理解できる。著者は現象を構成する要素を複雑なまま提示し、時間の経過とともに互いに影響を与えながら思いがけない方向に展開するさまをたどる。

第二に、著者は「職務」に注目する。これは、従来の日本の労働研究の多くが「能力」に注目して、「職務」への関心を遠ざけてきたことと対照的である。「能力」は測定が難しく、それを扱う研究はしばしば実証的根拠を欠きがちだが、「職務」は観察可能で客観的に記述できる。著者は「職務」にどのような「分業」が生じるか、分業にともなってどのような「秩序」が形成されるか、それが人事制度にどのように位置づけられて賃金の違いに帰結するかを明らかにする。「職務」を分析の軸に据えることで、正社員とパートのあいだに「分業」と「秩序」が立ち上がる過程をとらえることが可能になるのだ。

第三に、著者は「パート」や「非正規」といったカテゴリーを「自明なもの」とみなさない。むしろ、それらが職場にどのように生まれ、どのような意味が与えられ、どう変化するかに目を凝らす。そこでは「パート」や「非正規」は低賃金を説明する要因ではなく、それ自

体が説明されるべき対象である。職務をどう配分し、どこに違いを見出し、互いに異なるものとして形成するのか。カテゴリーが構築される過程に注目することで、著者は従来のステレオタイプな理解を突き崩す。

こうした方法論を用いて、著者は大きく三つの領域を分析の対象とする。一つは製造業のブルーカラー労働者における分業と秩序の形成と変化について。二つ目は、流通・小売業における分業と秩序の形成と変化について。三つ目は、職務評価を用いて評価した「正社員」と「パート」のあいだの職務価値と処遇の関連についてである。これらの分析には、驚くような事実発見や示唆に富む考察が多く含まれている。

第一の製造業ブルーカラーの議論で注目すべきは、「臨時工」と「パート」という、似て非なるカテゴリーの関係だろう。小池(2016)は2000年代以降の非正規雇用問題を論じ、「非正規雇用は臨時工の時代から存在する」として、経済合理性の点から「パート」と「臨時工」の共通性を強調した。これに対して著者は、両者の連続性を指摘しつつもその違いに分け入り、どのような差異に基づいて別のカテゴリーとして形成されたかを追究する。「臨時工」と「パート」は同じではない。「パート」は初めから「既婚女性」という属性と結び付けられ、正社員と厳格に棲み分けるべきものとされ、臨時工とは異なり正社員への統合は視野に入らなかった。人手不足への対応として既婚女性を採用し始めるとき、企業がそれまでの「臨時工」ではなく「パート」という新たなカテゴリーを作ったのはなぜなのか。ジェンダーを消去する小池のアプローチと比べると、著者の分析はジェンダー視点を持ち込むことの意義を明快に示している。

第二の流通・小売業の議論において印象的

だったのは、正社員とパートという雇用形態を統合しなければ立ち行かなくなるほどに、パートの基幹化・戦力化が進展したという事実である。従業員の7~8割をパートに頼って店舗運営を行う企業にとって、もはや職務の観点から正社員とパートを区別することは不可能である。正社員はローテーションのため数年で店舗を去るが、パートは長年にわたって店舗運営を担い、知識もスキルレベルもむしろ正社員を上回る場合がある。パートは定型的・補助的職務を担うというステレオタイプはおよそ当てはまらない。それにもかかわらず、両者の処遇の格差は依然として維持される。それを支えた根拠が、働き方(拘束度)の違い、とくに転勤の有無という基準である。「拘束度に応じた処遇」という考え方がどのように制度化され、雇用形態間格差を支えているかについては、本書をじっくり読んで頂きたい。

第三の、職務評価を用いた職務の価値の大きさと処遇の公平性については、その手法は画期的で、分析結果はあざやかにこれまでの通説をくつがえす。通説では、正社員は内部労働市場に属し、職務遂行能力などの属人的要素で賃金が決まるとされる。一方で、非正社員は外部労働市場に属し、担当する職務に応じて賃金が決まるとされる。ところが職務評価の結果は、そのまったく逆であった。正社員は職務評価の結果点と賃金に対応し、責任が重く難易度の高い職務を担うものがより多くの賃金を受け取っていた。一方パートは、役職の上昇に応じて職務内容が高度化するにもかかわらず、賃金はそれに対応せず、多くの人で最低賃金近傍に張り付いていた。つまり実態は、「正社員の賃金=人基準」「パートの賃金=職務基準」という通説の、ちょうど反対なのだ。こうした知見は、従来の労働研究にアプローチの見直しと反省を迫るものである。また、著者は職務評価の手法を

用いて一人ひとりが担う職務の価値の大きさを直接に評価したが、この手法は日本の労働研究において、画期的に重要である。近年、日本版O-NETの公開によって職業単位でのタスク情報への関心が高まっている。しかし日本の労働市場の性質上、職業を通して見えることには限りがある。多くの人にとって仕事の配分や処遇決定が企業内部で行われていることを踏まえると、仕事の序列づけや処遇との公平性を評価するためには、著者が採用したような職務を直接に評価するアプローチが欠かせない。

本書を読み終えて感じるのは、歴史的な研究が持つ力とその魅力についてである。著者は製造業について1960年代～1980年代、流通・小売業について1970年代半ば～2000年代初頭まで、それぞれ約30年間の制度や実態の変遷を丹念にたどる。これら二つの産業をつなぐと、約50年間にわたる雇用形態の成立・変化・衰退の経緯を見とおせる。

まず、個別の事例が教えてくれるのは、「パート」や「正社員」といったカテゴリーの不安定さである。これらはつねに経営側・労働組合・労働者自身のあいだの政治的な駆け引きのなかにあり、職務の分業や処遇制度について正社員と非正社員のあいだにどのような区分線を引くかが争われてきた。その区分はしばしば、揺らぐのだ。環境変化にともない、経営側のもくろみも、組合の方針も、労働者自身のアイデンティティも、大きく揺らぐ。「パート」や「正社員」というカテゴリーは、賃金格差を生み出す「原因」ではなく、むしろそうした駆け引きで形成された「結果」なのである。

次に、50年にわたる全体を眺めると、別々の方向を向いていた流れが、不思議なことにあるタイミングで一つの地点に向かって流れ込むような動きが見える。著者が見出したその地点、雇用形態間格差の核心にあるのが、「正社

員の処遇は職務と直結していないという認識」であった。それがパートを低賃金労働者と位置づける「出発点」、低賃金を維持しつつ職務を拡大する「推進力」、職務に見合った賃金を拒絶する「障壁」であると、著者は述べる。著者が明らかにしたように、それは必ずしも「実態」とはいえない「認識」である。この職能資格制度による処遇とパートの活用は1980年代に確立したが、その背景には産業構造の転換、労働組合の方針転換、女性の労働力率の高まり、男女雇用機会均等法成立など、多くの要因が重なった。また「実態」が変化しても「認識」が維持された背景には、労働研究の責任が大きい。だがそれらのいずれもが、最初から雇用形態間格差を目指して運動していたわけではないだろう。にもかかわらず歴史の結果としては、雇用形態間格差の確立と固定化にむかったのだ。

かくして著者は、「どのように」正社員とパートの分業と秩序が成立したかと問うことを通じて、「なぜ非正規の処遇が低いのか?」「なぜ大きな格差があるのか?」「なぜ格差はなくなるのか?」といった、多くの「なぜ?」に説得的な答えを与えることに成功した。それは、雇用形態間格差の「原因」を求めるのではなく、それが形成される「過程」に焦点をあてた丹念で緻密な歴史分析によって可能になったのである。

(禿あや美著『雇用形態間格差の制度分析——ジェンダー視角からの分業と秩序の形成史』現代社会政策のフロンティア16、ミネルヴァ書房、2022年3月、v + 336頁、定価7,700円(税込))

(すずき・きょうこ 独立行政法人労働政策研究・研修機構研究員)

【参考文献】

- Scott, Joan W. (1988), *Gender and the Politics of History*. Columbia University Press (荻野美穂訳 (1992) 『ジェンダーと歴史学』平凡社).
- Steinmo, S. (2010), *The evolution of modern states: Sweden, Japan, and the United States*. Cambridge University Press (山崎由希子訳 (2017) 『政治経済の生態学: スウェーデン・日本・米国の進化と適応』岩波書店).
- 遠藤公嗣 (1999) 『日本の人事査定』ミネルヴァ書房
- 大沢真理 (1993) 『企業中心社会を超えて——現代日本を「ジェンダー」で読む』時事通信社
- 小池和男 (1991) 『仕事の経済学』東洋経済新報社
- (2016) 『「非正規労働」を考える——戦後労働史の視角から』名古屋大学出版会
- 野村正實 (2001) 『知的熟練論批判——小池和男における理論と実証』ミネルヴァ書房
- 濱口桂一郎 (2015) 『働く女子の運命』文藝春秋