

# 書評

## BOOK REVIEWS

玄田 有史 著

### 『人間に格はない』

——石川経夫と2000年代の労働市場

太郎丸 博

本書は、玄田有史の論文集であると同時に、玄田が自分の師匠である石川経夫から学んだことを、学生時代の思い出をまじえながらつづった本でもある。決して完成度の高い研究成果だとは思えないが、日本の若者の労働や非正規雇用の問題を研究する上で、今のところ必読の文献だと私は思う。若年非正規雇用については、世代内移動（労働移動と経済学では言うのか？）の研究が手薄であったが、本書に所収の一連の研究でいろいろなことがわかってきた。個人的には、内部労働市場を下位層と上位層に分けたうえでこの内部労働市場下位層として非正規雇用がかなり活用されていると主張しているあたりが特に興味深かった。私は社会学者なので経済学プロパー向けの評価はできないが、以下では私なりの観点から論じていく。

私は『人間に格はない』という本書のタイトルを見て、「玄田もとうとうそんな当たり前のことを説教するようになったのか」とまずがっかりし、次に「石川経夫と2000年代の労働市場」という副題と「——『石川先生なら、どう考えるだろうか。』労働経済学の真髄に迫る」という本の帯のあおりを読んで、「玄田が学説研究なんかするのか？」と失礼ながら思ったのであるが、実際の中身は私が想像したような説教臭いものでも学説研究でもなく、玄田が2006～2009年に発表した共著／単著の計量経済学の論文である。これらの比較的硬い論文の末尾に解説コラムとして、玄田が石川経夫からどのような影響を受けて今日このような論文を書くに至ったかがさまざまなエピソードをまじえながら述べられている。このような奇妙な構成の本

ができた経緯は、本書の「はしがき」に詳しく書いてあるので、ぜひここだけでも読んでみられたい。特に玄田節（ぶし）のファンは必見である。

本書に収められた論文は、若者の労働に関するもの



●ミネルヴァ書房  
2010年2月刊  
A5判・312頁・3675円  
(税込)

●げんだ・ゆうじ  
所教授。  
東京大学社会科学研究所

という点では共通しているが、格差問題全体から職業教育、性行動にいたるまで幅広く、全体で何か一つの結論を導いているというわけではない。あえて中心的なテーマをあげるならば、雇用の継続の重要性であろう。玄田は「あとがき」で労働市場の抜本的な改革の重要性を認めながらも、それには時間がかかると述べたうえで、次のように言っている。「むしろ非正規労働者など能力開発の機会に制約がある人々の状況を改善するという喫緊の課題解決には、企業間での移動の促進よりも一定期間の同一企業への定着こそが、職業人生の改善に実践的な意味を持つ。それが本書における私の主張である」(p.301)。言い換えれば、「石の上にも3年」ということわざの重要性は、若い非正規労働者にも当てはまるということが、玄田のメッセージである。こういうと当たり前の議論のように聞こえるかもしれないが、分析結果の中には、興味深い発見もある。

玄田は一橋大学を通して公開されている『就業構造基本調査』の80%抽出データ（1992～2002年）を主に使ってさまざまな分析をしているのだが、特に興味深いのは、どのような非正規労働者が、正規雇用へと移動しやすいかについての分析である。玄田によれば就業期間が2年以上5年未満の若者が、相対的に正規

雇用に移動しやすい。それは、非正規雇用であっても同じ職にとどまることが、人的資本を高めるからであると解釈されている。また、パート・アルバイトや派遣社員よりも、契約社員・嘱託社員の方が正規雇用の方に移動しやすい。職種によっても、正規雇用への移動率は異なる。玄田によれば、「技能工、作業・労務従事者」で15.9%（コントロールなし、以下同様）、「サービス職業従事者」で14.8%と低い。それに対して、「専門的・技術的職業従事者」35.6%、「保安職従事者」で40.7%、「運輸・通信従事者」で37.7%と高い。

このような分析結果からあらためて感じるのは、非正規雇用の多様性である。非正規雇用は、平均的に見れば低賃金で不安定な地位であるのはまちがいないが、場合によっては正規雇用と同等の賃金や安定性を得ている場合もある。このような多様性は繰り返し、多くの研究者によって指摘されてきたが、それではどのような非正規雇用者が相対的に高い地位を享受しているのかははっきりしていなかった。玄田の研究成果を素直に信じるならば、やはり契約社員・嘱託社員は賃金の面でも正規雇用への移動可能性の面でも、パート・アルバイトや派遣社員よりも、条件がよい。また、職種による違いもかなり大きそうので、このあたりの移動率の違いについては、もっと突っ込んだ研究が待たれる。

玄田はさらに、非正規雇用であっても勤続年数が長いほど賃金が増える傾向があることを根拠に、非正規雇用が内部労働市場の下位層に組み込まれていることを主張する。なぜなら、内部労働市場では勤続年数が長くなるほど賃金が増える給与体系が組まれているが、外部労働市場ではそうではないからであるという。確かに、パートやアルバイトでも、経験に応じて時給が増える給与体系を採用している企業はしばしば見かける。それゆえ、非正規雇用に限定しても、雇用期間が賃金に影響を及ぼすことは不思議ではない。

しかし、このような玄田の主張に対しては、当然異論も考えられる。例えば、勤続年数はふつう人的資本をしめす指標の一つと考えられており、外部労働市場であっても人的資本が増えればそれに伴って賃金が増えるのは当然である。それゆえ、玄田の主張に説得力を持たせるためには、単純な人的資本の増加による賃金の上昇と、長期勤続をうながすための賃金上昇を

識別する必要がある。実感としていえば、まず短期間の契約で雇ってみて問題がなければ、正規に雇用するというやり方は欧米で散見されるので、日本の企業でもそういった雇用慣行が発達し始めているとしても不思議ではない。ただ、すべての非正規雇用が、そういったより良い職への飛び石 (stepping stone) となっているとは私には思えない。行き止まりの職だっけかなりあるはずである。玄田が暗に示唆しているのは、どんな職でも一定期間以上、勤めあげればそこには希望があるということだが、私はそこまで楽観的にはなれない。われわれがなすべきことは、非正規雇用とひとくくりされているものを適切に分類し、その特徴を描き出すことではないだろうか。

また、内部労働市場と外部労働市場のあいだの境界線をどのようにひくのか、という理論的な問題もある。玄田が言うように二重労働市場論は内部労働市場と外部労働市場が分断されていると考える (p.130)。「分断」とは具体的にどういう事態を指すのかははっきりしないが、二つの市場間で労働力の移動があまり起きないということだと私は理解してきた。しかし、実際には正規雇用に比べれば、非正規雇用が雇止めや解雇という形で非自発的に離職する確率が高いことは、これまでの研究からも明らかである。また、正規雇用に比べれば、ジョブ・ローテーションや昇進の機会も限られている。それにもかかわらず、すべての非正規雇用が内部労働市場に属しているというのには無理があるように思える。しかし、この問題は、内部労働市場の下位層をどのように定義するかにも依存するので、簡単に玄田を否定してしまうのも早計である。つまり、内部労働市場下位層を、外部労働市場と、内部労働市場上位層の間に位置する緩衝地帯のようなものとして位置づけ、両者の特徴を併せ持つ中間的な層と考えることはできないだろうか。もしもそうならば、非正規雇用のうちの一部は、内部労働市場下位層と考えたほうがよいかもかもしれない。このような私の思いつきの当否はともかく、現代日本の労働市場の構造を大きく描いて見せるうえで、さまざまな手掛かりを本書は提供してくれている。

ちなみに、石川経夫から受けた影響をつづった解説コラムはおもしろく読めた。本体の論文は多分に探索

的な分析ばかりなので、私には読みづらかったのだが、解説コラムの方は玄田と石川の師弟関係の一端が垣間見られ、本論とはまったく関係なく楽しめた。私は石川経夫という人をこれまでほとんど知らなかったのだが、玄田のコラムを読んでずいぶんと好きになってしまった。

タイトルの『人間に格はない』とは、玄田が石川から学んだ基本的な人間観ともいえるものであり、玄田の研究の土台をなしている思想の一部である。玄田自身が述べているように、玄田は、石川の言葉に忠実にしがった研究者というわけではない。二人は政策に対する志向も、現状に対する処方箋も異なる。しかし、私が勝手に想像するに、石川は草葉のかげで玄田が自分とは違った方向に成長していったことを喜んで

いるのではないだろうか。自分の教えを弟子たちが受け継いでくれることは師匠にとって大きな喜びだが、師匠をこえることこそ弟子の最大の恩返しだ、とある先生からうかがったことがある。しかし、往々にして師匠に忠実すぎる弟子は師匠をこえることができない。新しい何かを研究に持ち込まなければ、偉大な師匠をこえることは難しい。石川の基本的な価値観や考え方を継承しつつも、社会の現状をにらみながら独自のスタンスを作りだしてきた玄田有史という経済学者を、石川も期待を持って見守っているのではないだろうか。

たろうまる・ひろし 京都大学文学研究科准教授。社会階層論・数理社会学専攻。

## 田 思路 著 『請負労働の法的研究』

鎌田 耕一

### 1 本書の目的

自分のトラックを用いて製品を運送する備車運転手、映画撮影のために働くカメラマン、オペラ合唱団員、会社から製品の修理を委託された者は労働者なのか、労働者でないとすればどのような法的保護が受けられるのか。本書は、こうした請負、委託など労働契約以外の労務供給契約の形式で企業に労務を提供する非雇用の就業者（請負労働者）に対して、いかなる労働法上の保護が必要となるかについて検討している（はしがき）。

本書の特徴は、上記の問題を国際労働機関（ILO）における「請負労働」（contract labour の日本語訳で、「契約労働」とも訳される）をめぐる議論と2006年に採択された「雇用関係に関する勧告」を手がかりに、日本と中国の請負労働の法的問題を比較法的に研究しているところにある。

本書は、請負労働者の法的保護の問題を二つの観点



●法律文化社  
2010年1月刊  
A5判・299頁・6825円  
(税込)

●でん・しろ  
南京信息工程大学法学部教授。博士生指導教官。

から検討しようとしている。ひとつは、請負労働者の労働者性を判断する基準はいかなるものか、第二は、請負労働者が労働者ではないとき、その保護が必要か、必要だとした場合どのような保護が必要なのか。こうした問題提起はもしかしたら奇異に映るかもしれない。なぜなら、第1の問題は、請負労働者は労働者かと端的に問えばよいのであるし、請負労働者の保護が必要であれば労働者性を広くとらえればよいからである。そのことの裏には、第2の問題に対する別な態度があるかもしれない。というのは、労働者でないのであれば一般法が対処するのであって、労働法は口を挟む必要はないという考えもあるからだ。こうした見方をすれば、重要なことは、労働者概念を広くとる

か、狭くとるかである。

本書が指摘するように、ILOそして先進国の一部の問題提起はこれとは違う。それは、典型的な労働者と典型的な自営（個人事業主）との間には広範な中間形態があり、問題は、この中間形態のどこまでを労働者として保護するか、そして労働者性がないとしても必要な範囲で保護してはどうかというものである。

請負労働の問題は、非正規雇用の問題と密接に関連している。しかし、非典型雇用の発展の度合いは、各国の法制度と密接に関連している。中国からの留学生である著者にとって、日本と中国を対比させることは必然だったのではないだろうか。

## 2 本書の内容

本書の内容は、大きく三つのかたまりにわけることができる。

第1章は日本における請負労働の現状と法的課題を扱っている。主として、労働者概念をめぐる裁判例と学説の整理・紹介であり、労働契約法制定の経緯を踏まえて、中間的概念の可能性を模索している。

著者は、第1章において、請負労働の現状とその背景を分析し、請負労働の定義を試み、請負労働者の労働者性について論じている。著者は、労働者概念、労働者性の判断基準と問題点を裁判例、学説を詳細に検討し、最近の労働契約法の制定過程における労働者概念をめぐる議論を紹介している。

著者は、請負労働の概念について、「委託、請負契約に基づいてユーザー企業の指示にしたがってサービスを提供する人たち」という一般的定義をあげているが、必ずしもこれに限定していない。「労働者類似的者」という程度のゆるやかな枠組みで議論を進めるといふ(15頁)。一般的定義と違って、著者は、企業と企業との間の二者間契約関係にとどまらず、請負企業がその雇用する労働者を発注先に派遣するような三者間関係を伴う就業形態も請負労働に含めているようにみえる。だとすれば、これはILOの請負労働の定義に沿ったものである。

こうした定義にしたがって、著者は、二者間関係については、労働者と請負労働者の違い(33-94頁)、三者間関係については請負労働者と派遣労働者との違いをそれぞれ歴史的な経緯を含めて検討している(16-

32頁)が、研究の主たる対象は労働者概念である。

著者は、労働基準法、労災保険法などの様々な労働法規における労働者概念を分析し、以下のような結論に至る。「労働者概念の適切な設定のためには、複雑化する実態に適応できる弾力的な判断基準が必要であるが、それは基準の明確性の要請と矛盾するおそれがある。この二律背反ともいえる要請をかかえる労働者概念の問題を回避するために、あるいは、労働者、非労働者という二者択一ではなく、もう少し多様な実態にあわせたような形で、請負労働者保護を考えようということではなかったかと思う」(82頁)。こうした問題提起をふまえ、著者は、法的安定性と明確性を追求するため、第三のカテゴリを提唱する学説に同調する(83頁)。

第2章では、中国における請負労働の現状と法的問題が検討されている。

中国労働法の基礎知識に欠ける評者にとって、中国の請負労働に関する情報は有意義であった。とくに、中国における労働契約、雇用、労働契約の関係を論じている部分は興味深い(135-137頁)。なぜなら、請負労働の問題は、労働契約以外の労務供給契約の下にある労務提供者の法的地位と密接な関係にあるからだ。そこから、労働契約が雇用、請負、委任その他の労務供給契約とどう違うのかという法的区分の問題が必然化する。

著者によれば、中国労働法学は、この区分の問題をこれまで十分に議論してこなかった。しかし、雇用と労働契約の関係については、中国における労働契約と雇用契約の発生、発展の経緯から見ると、「まだ日本のような『雇用と労働契約とは異質なものではなく、契約類型としては同一のものであることを強調する』という学説(同一説)」は出現しておらず、「労働契約の解釈適用の問題においても、実用法学上の問題においても、両者を峻別することは『通説』である」(134頁)とされている。

著者は、対象地域を中国本土以外の台湾、香港にも広げている(161-188頁)。中国本土とは異なる法的伝統があるので、これも有益な比較法的素材を提供するものと思われる。日本法との対比を安易にすべきではないが、今後、より検討を深めてほしいテーマである。

第3章で、本書はILOの議論を中心に、請負労働者保護をめぐる国際基準について論述している。すなわち、ILOにおける請負労働条約案をめぐる第1次討議と第2次討議（1997年、1998年）、「雇用関係に関する勧告」をめぐる討議の状況が詳細に紹介されている。

評者もかつてILOの請負労働条約案の討議経緯について紹介したことがあったが、2000年までの段階にとどまっていた。本書は、その後のILOにおける討議、2001年の専門家会議、「雇用関係の範囲」に関する討議（2003年第91回総会）、そして、「雇用関係に関する勧告」の討議と採択（2006年第95回総会）が紹介されていて、ILOのこの分野での日本語文献としてはもっとも詳細である。読者は、ILOにおける請負労働の議論状況を本書によって系統的に知ることができる。

### 3 本書の意義と若干の批評

以上のように、本書は、請負労働に関する国際機関の議論と勧告の成立を詳細に紹介し、これをふまえて、経済的制度、法的伝統が異なる日本と中国を比較した気宇壮大な研究である。中国の法発展についてはなお研究途中にあるとはいえ、今後の研究の成果が期待される場所である。

研究の今後の進展を期待する意味で、本書の内容について、評者が感じたひとつの懸念を簡単に述べておきたい。

それは、請負労働の定義についてである。請負労働の定義はILOの討議における最大の論点の一つであった。その理由はいくつかあるが、とくに、請負労働を二者間関係だけにとどめるか、請負企業などの仲介企業が介在する三者間関係を含めるかは最後まで議論が分かれるところであった。「雇用関係の勧告」は結局、あいまいな表現ではあるが、三者間関係をも適用対象としている。

本書はこの点について、いかなる立場をとっているか必ずしも明確ではない。おそらく、ILO同様に三者

間関係を含めて請負労働をとらえているのではないかと想像するのであるが、そうだとすれば、二者間関係と三者間関係の問題の所在はかなり違っていることを、明確に示す必要があるのではないだろうか。一般的には、労働者性の問題とは労働法の適用対象の問題であり、三者間関係の問題とは労働者保護のコストをだれが負担するかの問題、すなわち、使用者性の問題である。これを同一問題とすることには疑問がある。確かに、二者間関係と三者間関係の問題はいずれも労働法の適用回避という点で同根であるという主張はあるし、また、発展途上国では、これを峻別することが実態として困難だという事情もうかがわれる。しかし、法的な問題としては分けて論ずるべきではなかろうか。

このこととも関連するが、中国において請負労働を研究する際に、その研究対象をどこまで広げるかという問題である。本書は第2章4節2「請負労働の発展と現状」で請負労働の発展を論じているが、ここでは、農村の「生産請負制」からはじまり、「職業紹介所」その他の人材仲介サービス、建築業請負が例示されている。確かに、請負という用語はそれ自体広い通用性を持ち、様々な意味を含んでいる。日本でも下請負、建設請負は請負という用語でくられる研究対象である。

しかし、請負労働との関連でいうなら、労務供給または役務提供を目的とした契約を対象を絞るべきではないだろうか。なぜなら、成果物を生み出す請負と役務のみの請負とは本質的に異なると思うからである。これは実はcontract labourの訳語の問題にも関係する。評者は、contract labourを「契約労働」と翻訳した。その理由は、下請負、建設請負など他の請負と混同されるのを防ぐことと、さらに、対象が請負にとどまらず、委任その他の無名契約にも及ぶと考えたからである。

かまた・こういち 東洋大学法学部教授。労働法専攻。