

# 書評

BOOK REVIEWS

小倉 一哉 著

## 『「正社員」の研究』

協坂 明

評者は、かねてから「非正社員」という用語は学問的でないから、使用すべきでないことを主張している。「正社員」でない様々な労働者の労働市場や処遇が、それぞれで違うし、いわゆる「短時間正社員」の可能性が視野にはいらない可能性があるためである。

同じことが、ある意味「正社員」にもいえ、評者は、これまでも「有期の正社員」が派遣労働者に匹敵する人数がいること、そしてその特徴を示してきた。統計でも「賃金センサス」だけでなく「労働力調査」でもわかるようになり、平成25年労働経済白書では、127万人、雇用者全体の2.5%いることが示されている(白書195頁)。

そういった背景のなか、このタイトルの本の書評をひきうけたのは、著者のこれまでの労働時間に関する詳細な研究に敬意を表していたためである。

案の定、「正社員」という用語に定義がないことを丁寧に第1章で説明し、けっして官庁統計をそのまま無批判に使用していない。とくに第1節における各種統計の「正社員」の定義の変遷のまとめは、少しでも一次統計にあたって図表作成した経験のある人には有難いであろう。

本書は、以下の構成をとる。

序章 なぜ正社員を対象にするのか

第1章 正社員とはどんな人たちか

第2章 正社員の雇用の安定性

第3章 正社員の転職と定着

第4章 正社員に対する人事評価の変化

第5章 正社員の賃金と福利厚生

第6章 正社員の労働時間

終章 これからの正社員を考える

この書評は、ほとんどを最後の第6章の労働時間に



●日本経済新聞出版社  
2013年6月刊  
四六判・300頁・2310円  
(税込)

●おぐら・かずや  
准教授。  
早稲田大学商学学術院

関する分析にたいして行う。著者が、ベストセラー『エンドレス・ワーカー』をはじめ、この道の第一人者であることと、やはり、ほかの章に比べて読みごたえがあるからである。

とはいえ、ほかの章も手堅い。たとえば4章では、石田光男氏らの成果主義の研究をもとに、正確に論じられている。賛否両論あるにしろ「成果主義」をなんとみるかで議論は、浅く終わるか深く探れるかが違ってくる。5章の賃金分析も、雇用期間の定めのない「一般」労働者に限っている。評者のいう「有期正社員」を除いてあり、著者の分析対象にできるだけ近い努力をしている。

## 6章の紹介

最初によく用いられる官庁統計の扱いの注意と、それによる最近の動向が示されている。労働時間の基礎統計である事業所統計の「毎勤」では、「一般」が正社員だけでなく、労働時間の同じ契約社員、嘱託を含むこと、また労働時間が同じであれば常用パートをも含むことが示されている。本書にふれられていないが、この統計だと人数は明らかに過大になるが、労働時間をとるのであれば、問題は少ない。ただ契約社員などに残業させられない、ということが多ければ、こ

の統計で正社員の労働時間をとると、過小の可能性がある。

これによれば「一般」労働者は、1993年から2011年にかけて総労働時間に、ほとんど変化がないことがわかる（1997年と2009年は減少）。一方、「パートタイム」労働者は減少傾向にある。

つぎに個人調査である2007年「就調」を用いて、週60時間以上の「正社員」の割合を示し、男性20歳後半から40歳代で、25～30%と多いことが強調されている。

このように決して短くなっていない労働時間の原因を探るために、長時間労働が常態化している労働者にインタビューし、定性的な特徴を発見し、その枠組みのもとに大規模なアンケート調査を行っている。まっとうな手続きである。ややもすれば身近の印象的な残業理由をもとに、ありきたりの長時間労働対策を論じるものが多いが、残業理由の調査は、たくさん積み重ねられている。それを土台に深化させた研究である。

長時間労働つまり残業の理由は、「そもそも定時では終わらない仕事量」がトップになる調査が多い。「上司より早く帰れないから」などは少ないのである。また「仕事をきちんと仕上げたい」も、かなり多い。これについて著者は、「仕事意欲の高さ」の可能性に言及しているが、評者は、それと並行してある「品質の高さ」、より突っ込んでいえば「過剰品質」の問題にもつながると思う。製品サービスの「ガラパゴス化」のはなしだけでなく、プレゼン資料のパワーポイントに、どこまで凝るかといった日常の仕事にも関わる。

インタビュー調査による定性的な特徴を、「仕事特性」（内外の他部門との打ち合わせ、仕事の進め方の無駄）、「個人特性」（仕事志向などのため柔軟な勤務時間を活用していない）、「要員不足」などにまとめた。最後の「要員不足」は、たんに数が足りないのではなく「当初計画と受注後のズレ」などに対応できるスキルと能力ある人が足りないのである。著者は、この点を「多くの日本企業に共通する、長時間労働の本質的課題」としながら、分析困難のためとして、「仕事特性」と「個人特性」に分析を限定した。

2010年に実施した正社員8000名に対する調査をもとに、この2つの特性と労働時間の関係を見た。多

変量解析は丁寧な手法をとっており、仕事特性では、「企画・判断が求められる仕事が多い」ほど労働時間が長い、「自分で仕事のペースや手順を変えられる」ほど短いことなど見出している。上司特性では、「残業前提の仕事指示」「つきあい残業させる」上司がいるほど長い、仕事意識では、「出世志向強い」ほど長く「自己管理能力高い」ほど短い、「年収高い」ほど短い、「裁量労働・みなし労働」ほど長い、ことなどを見出している。

ちなみに年収（年単位）と労働時間（月単位）の期間の違いについて（注15）で説明がある。期間を統一せず、どうして、そのまま用いたかの説明で、さすがに労働時間の専門家である。ともすれば評者も、12倍したり12等分したりするので、この方法が最善であることがわかった。

また管理職については、管理職特有の性質も加えて分析している。「プレーイング・マネージャー」ほど長い、統括する社員数が多いほど長い、部下に指導が必要な社員が多い、などの結果がわかった。どれも素晴らしい分析で貴重な結果であり、6つの長時間労働対策の実施状況と労働時間の関係をみて有効性を検証している。

## 6章へのコメント

さて、ある意味、本質的なコメントをしたい。「自分で仕事のペースや手順を変えられる」という仕事特性であるが、「ペース」を変えられるというのと「手順」を変えられるというのは、関連しているかもしれないが、性格が異なるといってよい。前者は業務量に関係し、後者は個人のスキルや管理方式に関係する。どちらも裁量性だが、量的裁量性と質的裁量性ともいえるべき差がある。評者が関係した2006年の電機連合組合員調査では、質問項目を、その2つに分けている。結果は、かなりの労働者に質的裁量性があるが、量的裁量性をもっているのは、わずかであった。

ホワイトカラーの仕事は、今後ますます裁量性が求められるだろう。そのとき業務量に関係する「ペース」と効率化や改善に関係する「手順」の裁量は違であろう。石田光男氏や佐藤厚氏が強調する「目標面接」の場において、それは端的にあらわれるはずだ。両者は分かちがたく関係して決められる。しかし学術

的には、何らかの分け方をしたほうがよいと思う。

#### 本書全体へのコメントと今後の期待

さきにふれた深い意味での「要員不足」の問題は、やはり「長時間労働の本質的課題」であるから避けては通れない。佐藤厚氏を引用した「当初計画と受注後のズレ」は、小池和男氏が、ホワイトカラーの經理の仕事モデルにした「知的熟練」形成の肝と極めて似ている。とすると、国際競争力のあるホワイトカラーをOJTで育成するには長時間労働が不可避なのであろうか。決して、そうではないであろう。常態化した残業でこなしているものもいるかもしれないが、ほとんど残業せずに対応している者もいるであろう。この部分の一層の研究が期待される。

また本書の冒頭(iiiページ)で断っているが、「正社員の中の相違」を分析対象としていない。しかし評者は、正社員以外と本格的に比較するには、これこそがポイントであると思う。仮説的にいえば、正社員の下層と正社員以外のある雇用形態の上層が、かなり重なる考える。その基準が、賃金率であるか雇用安定性などかによって、異なってくるであろう。これが、正社員以外の働き方の展望にもつながるし、正社員のなかの真の課題を見出すことにつながる。

このことは終章で述べている著者の「正社員」とそれ以外の展望にも関わる。著者のコストが低いから企業が「非正社員」を活用する、という断定は、評者のパートタイマーにおける「バッファ説」と「(正社員)代替説」の区別でいえば、後者の立場での展望であろう。もちろん、とくにパートにおいて、そのような活用が増えているが、そうでない活用のされ方のパートもいるし、ましてや、それ以外の契約社員などには、「高い」コストでのバッファ活用も少なくない。著者は、当然そのような事実は百も承知で、わかりやすい展望のために、書かれたに違いない。だからこそ、「非正規社員」という言葉が、マジック・ワードで怖いのである。高橋康二氏の契約社員に関する研究からも、契約社員にも様々なタイプがあることがわかっていて、様々な働き方、働かせ方が進行するなかで、研究者は、あくまで丁寧に現実に接し、慎重に、かつ時流に流されず大胆な提言をする必要がある。

「正社員」「非正社員」という二分法で、前者が良好日本労働研究雑誌

な雇用条件、後者が悲惨で不安定な雇用という伝統的「二重労働市場」論にあてはまる労働者は、誤解をおそれずいえば、むしろ限定的だと思える。じつをいうと本書でも、終章ではなく、第1章(24-26頁)で同じことが述べられている。いずれにしろ現実には、大きく複雑に変化しているので、調査する側も、少なくとも時代に遅れないようにしなければならない。欲を言えば、将来を的確に展望できるような調査設計が望ましい。

#### 雇用システムをどう捉えるか

最後に、わが国の雇用システムをどのようにみるかである。本書は安易な国際比較に禁欲的であり、研究者として好ましい。正社員の定着にしろ、労働時間の長さにも、「日本特殊」とか「日本的」とかは一度もいっていない。そこは本当によく研究蓄積をわきまえた著書だと思う。しかし、わが国の雇用システムが国際的にみてどのような位置にあるかが念頭にない議論や分析は、そのまま読むと、規制の少ない「イメージ」としてのアングロサクソン諸国との、二分法の比較からの解釈にみえてしまう。

少なくとも二分法ではダメなことは、マースデンの雇用システムの議論をみれば明らかである。アメリカの研究者が、雇用システムだけでなく年金・医療システムなどについて、米国とドイツ・スウェーデンと比較し、決して米国のシステムが世界標準でなく、むしろパフォーマンスが低いことを強調しだしたくらいである。

欧州での(一部、米国でも)、ここ10年の研究は、マクロ・ミクロレベルにおける、多様な国、企業の比較が中心である。残念ながら、この多元的枠組みで、わが国の位置づけを説得的な形で論じているものはないように見えるが、背景を意識するかどうかで、使用するデータも異なるだろうし、解釈も違ってくるであろう。韓国、中国をはじめとするアジア諸国における雇用システムを考える際も、これらの研究が参考になる。これができてこそ真の意味での「グローバル」な研究なので、英語圏諸国は一部にすぎない。

著者の専門とする労働時間にしても、明らかに米英と独仏は違い、この点についてわが国はほとんど前者に近い。どうして長時間労働が生まれる国と短くても

やっつけける国があるかは、社会全体をふまえた雇用システムの議論のなかに解答がある。法律が違うからとか団体協約が違うからというのは説明になっていない。なぜそうなって維持されているかを論理的に説明してこそ、真の処方箋がうまれるだろう。

労働時間の国際比較にもっとも詳しい著者へ、研究の深化を期待する。

参考文献

Marsden, David 『雇用システムの理論——社会的多様性の比較

制度分析』NTT出版（原書出版は1999年）。  
『電機連合 21世紀生活ビジョン研究会報告』電機連合電機経  
研研究報告書シリーズ No.10 2007年。

John N.Bowman, *Capitalism Compared: Welfare, Work and Business*. LA and London: Sage 2013.

Marsden, David "The End of National Models in Employment Relations?" CEP Discussion Papers, CEPDP0998. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, UK. 2010.

わきさか・あきら 学習院大学経済学部教授。労働経済学専攻。

藤井敦史・原田晃樹・大高研道 編著

## 『闘う社会的企業』

——コミュニティ・エンパワーメントの担い手

桜井 政成

本書は WISE (Work Integration Social Enterprise: 労働包摂型社会的企業) を主題にしたものである。WISE とは、「労働市場から排除されるリスクをもった人びとに対し、生産活動への参加を通じて、労働機会の提供、または雇用を伴った職業訓練をおこなう社会的企業」(Defourny and Nyssens, 2006: 13) を意味する。なかでも、協同組合の系譜における WISE に注目しているのが本書の特徴でもある。これまでの協同組合研究の成果に立脚しつつ、その領域で社会的包摂、とりわけ労働市場への包摂を企図し取り組む社会的企業を、幅広く世界的な実践・政策・研究の状況を紹介する中で、新たに位置付けようとしている。

本書のタイトルは、なぜ「闘う」社会的企業なのか。著者は次のように述べる。

「社会的企業は、社会的排除を中心とした社会問題そのものと「闘う」だけでなく、行政組織と同様、営利企業への制度的同型化圧力に対しても「闘う」必要がある。換言すれば、社会的企業は、政府や市場との関係を構築しつつも、単一の経済に陥ることなく、難しい舵取りをしながら、自らの持続可能性を高めていかねばならない。そして、社会的企業が、そのハイブ



●勁草書房  
2013年3月刊  
A5判・384頁・3465円  
(税込)

●ふじい・あつし 立教大学コミュニティ  
福祉学部教授。  
●はらだ・こうき 立教大学コミュニティ  
福祉学部准教授。  
●おおたか・けんどう 聖学院大学政治経  
済学部教授。

リッド性を失わずに、生き残り可能なニッチを、社会環境として、あるいは、制度環境としていかに作っていくことができるのか、これがわれわれに課せられたもっとも重要な問いなのである」(10ページ)。

この記述は本書の中核的な主題であり、また結論にも関わるので、もう少し詳しい説明をしておこう。著者によれば、日本での社会的企業の認識のされ方のひとつに、NPOと営利企業の間領域として捉える「企業サイド・アプローチ」があるが、これには大きな問題が2つあると指摘をしている。1つは、社会的企業における「社会性」の定義（とりわけ、事業内容の「社会性」についての客観的な価値判断の困難性）に関わる問題であり、もう1つは、社会的企業が企業形態として、営利企業をその重要な構成要素として含んでいると考えるべきか否かという問題である。

そもそも、「企業サイド・アプローチ」は、米国の議論に色濃く影響を受けたものである。これに対し著