

書評

BOOK REVIEWS

加藤恵津子・久木元真吾 著

『グローバル人材とは誰か』

——若者の海外経験の意味を問う

酒井 千絵

本書は、インターネット調査とバンクーバー及びシドニーでのインタビュー調査という、性質の異なる調査データを用いて、日本における「グローバル人材」政策が、実際に日本を離れて海外滞在を継続する若者たちの経験と大きくずれていることを明らかにするものである。また一連の政策や日本国内の認識が、海外滞在中の若者たちの存在に関心を向けず、「実際に海外に出ている多くの若者たちの頭上を素通りして」[p.183] いるのはなぜなのか？ という問いに論を進めている。

日本社会で周縁化された人びとの自発的な海外移住を描き出す研究、ルポルタージュ、当事者による滞在記などは、1980年代の「OL留学」等にはじまり、近年増加傾向にある。こうした類書と比べ、本書は、自発的な海外移住経験を政府が打ち出す「グローバル人材」のオルタナティブとして位置づけている点に特徴がある。日本では2000年頃から、「グローバル人材」の必要性が頻繁に取り上げられるようになったが、その政策には企業中心主義とエリート志向が大きな影響を及ぼしてきた。学校では、英語教育のスタートが早められ、コミュニケーション重視の傾向が強まっている。大学は規模や国公立・私立の別を問わず、文部科学省に従って、研究・教育面での「グローバル化」の目標をたて、英語で行われる講義やコースの数、外国人留学生および日本人学生の海外留学数の増加等について具体的な達成目標を立て、相互に成果を競い合っている。

他方で、「グローバル人材」をめぐる政策が、必ずしも順調に成果を出しているとはいえない。たとえば、日本人の海外留学数が伸びていないことに対しては、

「内向き」になっている若者を批判する声も目立つ。逆に、教育の場が英語化しすぎることの危惧する声も、文系の研究者を中心に示されている。しかし現在の日本では、日系人や研修生や技能実習生、国際結婚や留



●青弓社
2016年3月刊
B6判・320頁
本体2600円＋税

●かとう・えつこ 国際基督教大学教授
●くきもと・しんご 公益益財団法人家計
経済研究所次席研究員。

学生が増加し、社会の多様性が増している。今後さらに国外から流入する人や企業が増加するのであれば、全ての人が日本語で教育を受けるのを当然とする従来の教育システムには改善が必須であろう。

本書の中心を占めるのは、加藤が2001年から14年にかけてバンクーバーで、さらに2011年から14年にシドニーでそれぞれ127名、50名に行ったインタビュー調査の分析である。ワーキングホリデー（ワーホリ）ビザ、学生ビザ（学位留学生を除く）、就労ビザでカナダとオーストラリアに1年以上滞在する日本人という条件で集められた調査対象者たちは、長くオーストラリアやカナダで生活してきた日本人であり、日本では中堅大学や専門学校などに通った非エリート層や、高学歴であっても日本企業では職業的キャリアを積みにくい女性が多い。彼ら・彼女らは、潤沢とはいえない資金を元手に日本を離れているため、就労が可能なワーホリビザ、あるいはオーストラリアのように留学ビザでもアルバイトが可能な国を目的地にする傾向がある。つまり、シドニーやバンクーバーは、滞在が可能な場所としてたまたま選択されているにすぎないのだという。加藤は、彼ら・彼女らが「やりたいこと」を探すために、自分の意志で海外に住み続けていることをふまえ、これを「自分探し移民」

と名付けている。

加藤はバンクーバーやシドニーで出会った「自分探し移民」たちを、日本社会のグローバル化政策に対置することで、実は「日本に所属し、日本のために、海外で」(p.9) 働くことを前提とした「グローバル人材」が、「内向き」の論理に基づいていることを明らかにする。また、「グローバル人材」となるべく期待されているのは、階層とジェンダーにおいて日本社会の中核に位置する日本人の「特権層」、すなわち高学歴の日本人男性に限られている。この分析は、2014年10月14日付のニューヨーク・タイムズ紙が批判し、文科省が同月31日に反論したように、日本のグローバル人材のイメージが愛国心を強調し、日本人として「国際社会で活躍する」人材というナショナリズムを内包しているという批判とも問題意識を共有している。

本書ではさらに、インタビューによる具体的な移住経験と、第一部で久木元真吾がインターネット調査から示す若者の海外滞在経験とそれに対する認識とが対比され、ワーホリなどの制度を使って海外に滞在する人々の経験が大きな見取り図に位置づけられる。久木元は25歳から39歳の未婚男女のうち、18歳以降の海外滞在経験が、A) 連続して1カ月以上ある層、B) 通算5日以下に留まる層の2つを対象としてインターネット調査を行っている。A) の調査から、まず海外滞目的やパターンの多様性が読み取れる。特にジェンダーによる滞在経験の差は明らかだ。女性には留学やワーホリなどで滞する人が相対的に多く、男性では20%弱にのぼる企業派遣駐在員が、女性は3%程度にとどまる。「自分探し移民」に女性が多く、現在はワーホリで滞在中の男性インタビューの一部が「海外駐在」を上位に位置づけて [p.82, 184]、能力を高めて「海外駐在」の機会を得たいと願っている背景には、こうした現実がある。

また、海外滞在経験への満足度は全体的に高いが、その経験が自分に何をもたらしたのかに対する評価は滞在期間や目的によって異なっている。久木元は海外滞在中から得た影響についての質問項目への回答から「主観的・精神的な成長実感」と「直接的な仕事に関わる前進実感」という因子を抽出し、2つを組み合わせる4つのタイプに分けている。まず両者とも高い「全体的高群」は、大学への留学経験者、駐在員や現地採

用など滞在地での勤務経験の割合が高く、結果的に海外滞在期間も長い者が多くなる。両者とも低い「全体的低群」は海外での仕事経験がなく、滞在年数も短い。また「主観的成長群」にはワーホリ経験者、「仕事前進群」は駐在員や大学留学経験者が多く、同じように国外で仕事をしていても現地採用者は「全体的高群」の方が多い、ということは、つまり「主観的な成長」を重視する傾向があるということだろう。

これらのデータは、「自分探し移民」が、限られた経済的・社会的資源を活用しながら「やりたいこと」を追い求め、海外滞在を長期化させていること、また海外経験によって国際性や積極性、異文化への適応能力など、主観的な能力を獲得したと評価しながら、これらを直接的に仕事に役立てたという実感を得にくいことを明らかにする。「社会の中心的な働き手」である高学歴の日本人男性と比較して、「自分探し移民」は、日本で「働き手として周縁化されている」[p.217]ため、国内に留まる必然性を感じない。また日本国内では、「仕事」と「自己」を一体化して、人生の中心に仕事を据えるようなモデルが強いため、学歴やジェンダーによって周縁化される人びとは、まずは「やりたいこと」を探すために、日本を物理的に離れている。第一部で2009年調査の分析から導き出された若者の不安に関する考察を借りるならば、「現状を出ていくことへの不安」から、海外へ出て行くことを躊躇する特権層に対し、非特権層は「現状にとどまることへの不安」の方が強く、「少なくとも現在の不安や閉塞感から離脱し、意味がある（と感じられる）時間を過ごせる」[p.50] ために海外へ出て行くのかもしれない。第一部と第二部を往復しながら読むことで、読者はこのような枠組を事例で確認することが可能になる。

本書は、「グローバル人材」の必要性を唱えながら、それがうまく運ばない理由を若者の「内向き志向」に求め、海外滞在経験を重ねている現実の日本人に目を向けることがない現代日本のひずみを明快に描き出す。現状の「グローバル人材」という価値観は、「自分探し移民」の海外滞在を高く評価してこなかった。これに対し本書は、海外や日本で複数の文化をまたがって生きる人びとを「グローバル市民」として育て、その役割を日本社会がきちんと認識すべきだと主張する。そのためには、依然として強い年齢規範や、個人

的な海外渡航に対する偏見を取り除き、社会の柔軟性を高めるべきである、との結論にはうなずかされる。

他方、「グローバル人材」政策の潜在的な対象を日本社会の「特権層」とし、他方で「自分探し移民」として海外に滞在する人を「非特権層」として対置している点には疑問を感じる。あるいは「自分探し移民」は「普通の若者」であるというとき、その「普通」の基準はどこにあるのだろうか。

もちろん「自分探し移民」は、日本社会の中核に位置しているとはいえない。しかし、第一部のB調査(18歳以降の海外滞在日数が通算5日以下である層を対象としている)には、18歳以降の海外経験が全くないという人びとが、学歴や現在の就業形態でさらに不安定な状況にあることが示されている。また旅券統計を見ると、都市部と地方では旅券発給数に数十倍の開きがある。こうしたデータを見ると、シドニーやバンクーバーの「自分探し移民」は、少なくとも海外へ行くことによって自分の状況を変えられるという期待を持って、それを実行にうつすだけの経済的・社会的資源に恵まれた層だとはいえないか。

このことは同時に、「自分探し移民」に含まれる人びとの多様性をどう評価するのかという問題につながる。本書では2001年から2014年という長期にわたるデータを元にしており、さらに調査時点での滞在年数にも開きがあるため、彼ら・彼女らの移住経験にはかなりばらつきがあると考えられる。本書でも触れられているように、この間女性の4年制大学への進学率、日本国内での就業率は大幅に上昇した。コバヤシ(2003)は、1980年代以前と90年代以降では、カナダに移住した日本人女性の年齢と学歴が下がり、学位取得留学からワーホリや語学留学への変化が起こったと述べているが、つまり日本の経済成長と円高が、海外滞在が可能な層を押し広げたということだろう。本書に示された事例の年齢や経験を注意深く読めば、その多様性や変化をくみ取ることが出来るだろうが、いろいろな例を「自分探し移民」にまとめてしまうと、その多様性が見えにくくなってしまふことは否めない。

時代による変化だけでなく、「自分探し移民」は階層的にも多様であるようだ。日本国内で難関大学を卒業し、勤めていた大手企業を退職して、ワーホリや移民として移動する人びとが本書でも取り上げられてい

る。彼ら・彼女らは日本社会での「特権層」でありながら、「〈自分〉を優先」[p.192]しようとしただけなのだろうか。それとも、社会経済的な面でも「特権層」と「非特権層」を隔てる境界はそれほど高くないのだろうか。あるいは「非特権層」の中で海外滞在を志向する/しないの差が出るとしたら、これに影響を与えている要素は何だろうか。たとえば、都市からの移住者と地方からの移住者が見ている風景は、同じだといえるのだろうか。

評者自身、1990年代半ばから香港と上海で現地採用や起業経営者として滞在する日本人への調査を行ってきた。そこで得られた語りと本書に描かれた「自分探し移民」の語りには共通点も多い。香港や上海が、愛着や関心よりは、現在保持している能力や資源で滞在・就労可能だから選択されたという点も、本書の結論と似ている。それだけに、ワーホリや留学をきっかけに、海外滞在を長期化させていく人びとと、政策的な「グローバル人材」を両極として対置する本書の論理構成は、議論の要点がクリアなだけに、残念な思いがした。

第一部の注にあるように [p.55]、2010年前後から、男性の海外現地就職を肯定的にとらえる書籍やマニュアルが増加してきている。評者が行った調査でも、本書が「特権層」の海外滞在パターンとして、調査対象から外している学位(MBA)取得留学にも、企業派遣とは異なる自発的な移動者がある。また、周縁的である女性の移住者も、日本社会の価値観から距離をとるだけでなく、日本的な企業社会の論理に適應できる者がいるからこそ、ワーホリ中に日本食レストランや海外日系企業で就業する者も多いのだろう。だが、そこに葛藤がないわけではない。

本書が的確に指摘するように、政策的な「グローバル人材」の言説は、日本が持ち続けているナショナリズムに裏打ちされており、実際に国外と関わる日本人たちの姿をとらえ切れていない。だが、現実の「若者」たちの海外経験は、それぞれが持つ資源を柔軟に使うもっと多様なものだと考えられる。本書はグローバルな社会のあり方について、刺激的な議論を提供しており、今後様々な地域における多様な現状を比較することで、必ずしも1つのイメージに収斂しないこれからの「グローバル」な生き様が見えてくるだろう。

参考文献

コバヤシ, オードリ (2003)「ジェンダー問題〈切り抜け〉としての移民——日本人女性のカナダ新移住」岩崎信彦, ケリ・ピーチ, 宮島喬, ロジャー・グッドマン, 油井清光編『海外における日本人, 日本の中の外国人——グローバルな移民流動とエスノスケープ』昭和堂, pp.224-238.

文部科学省 2014年10月31日「平成26年(2014年)10月12日付 インターナショナル・ニューヨークタイムズ紙の記

事について」http://www.mext.go.jp/b_menu/daijin/detail/1353247.htm (参照日2016年7月21日), NYT 2014年10月12日“Japan's Divided Education Strategy”<http://www.nytimes.com/2014/10/13/world/asia/japans-divided-education-strategy.html> (参照日2016年7月21日).

さかい・ちえ 関西大学社会学部准教授。国際社会学専攻。

新屋敷恵美子 著

『労働契約成立の法構造』

——契約の成立場面における合意と法の接合

小宮 文人

1 著書の目的・課題

労働法分野では、合意原則が強調される一方で、労契法18条1項や派遣法40条の6の申込みみなしのように合意を求めない規範が登場しており、労働法における契約当事者の合意の位置づけの解明が重要な課題となっている。そこで、著者は、労働契約の成立が合意を基にいかなる要素からなり、また、その合意が労働契約をめぐる法規範とどのような経緯で結びつくのかを解明する。

2 本書の構成

本書は、序章、第1部：イギリスにおける労務提供契約の法構造（第1章「予備的考察」、第2章「契約の成立要件(1)——約因」、第3章「契約の成立要件(2)——契約意思」、第4章「契約の性質」、第5章「労務提供契約の認定と契約解釈」、第6章「契約の新たな役割と契約外規範」、第7章「総括」）、第2部：日本における労働契約成立の法構造（第1章「労働契約の成立構造」、第2章「労働契約成立の法的構造からの新たな視角」）で構成されている。

3 第1部の内容

イギリスでは、労務提供契約の成立と法的事実の形成を考えるにあたっては、合意形成がその法的事実の発端となる。その評価の過程は、2段階からなり、第1段階が契約成立の判断であり、約因や契約意思が存



●しんやしき・えみこ
部准教授。山口大学経済学

●信山社出版
2016年3月刊
A5判・504頁
本体13000円＋税

するかが検討される。第2段階が契約の性質決定であり、労働法が決定する契約の性質の観点から、特定類型の労務供給契約に分類される(第1章)。約因たる「義務の相互性」の要件は、さらに「労働者の契約」も含めた「労働分野における契約」についての約因へと展開する。その「義務の相互性」は、相互的な義務、すなわち、一方当事者の自分自身で提供しなければならない労務の提供義務と他方当事者の報酬支払義務又は労務供給(依頼)義務の存在を要求する。なお、相互関係の継続性は、包括契約(umbrella alliance)のような長期継続契約の成立について問題とされる。その場合には、義務の拘束性が重要となり、使用者が労務提供を断る自由を留保しているような場合には、相互性を認めない比較的厳格な拘束性が要求される(第2章)。契約意思の内容は、契約法によって決定される。黙示の意思は、契約を推定する必要性を基準として判断される。その必要性は、①当事者の明示の契約が見せかけと評価される場合と②新たな契約が認められないと不整合なほどに実際には当事者が明示の契約どおり行動していない場合に認められる(第3章)。第2段階に関わる契約の性質に関しては、雇用契約の場合

は、制定法がコモン・ロー上の契約類型を指定してコモン・ローがその性質を特定する。「労働者の契約」の場合は、制定法がその性質を特定しコモン・ローがその性質を具体化する。前者の場合は、雇用契約については、指揮命令の要素が「削ることのできない最小限」のもので、その他に統合性や経済的現実等で特定される。後者の場合は、指揮命令の要素は問題とならず、①労務提供者自身による労務提供と②相手方当事者が労務提供者の専門的職業の又は依頼人もしくは商業的事務の顧客でないという要素が、契約の性質の内容である。また、経済的従属性は、現在の判例では、契約の性質の内容とならない（第4章）。

契約解釈作業もまた、2段階に分かれる。第1段階は、当事者の権利義務の認定であり、第2段階は、認定した権利義務と契約の成立・性質に関する基準とを照合して、法的評価をする段階である。前者では、明示条項や契約書面に拘泥せず、契約締結前後の事情も含めて関係の実態を検討して当事者の権利義務の認定を行うという契約解釈手法が打ち立てられ、当事者の明示条項や契約書面はそのまま権利義務内容を占めるとは認められない。他方で、契約類型に特有な事情が、権利義務の認定に組み込まれる。第2段階では、当事者意思は直接的意義をもたず、契約の成立や契約の性質といった契約法や労働法によって提供される客観的内容の基準によって、法的評価を受ける（第5章）。

個別の労務供給契約を雇用の継続という別個の概念で包括的に把握して制定法上の権利を得ることができるように、雇用内容は契約の要素と契約外規範からなる。契約外規範（関係性）は、合意に抛らずに関係当事者に契約関係に類する法的関係性を認める作業を含んでいるという意味で、労務提供契約の成立という法的事実、その基礎たる契約の自由と対立する面がある。約因法理で排除されている臨時的労務提供者も雇用継続性に関する制定法規定の解釈を操作することにより保護対象とし得ること、集团的労働関係の制定法における「労働者」概念が特定の時点における契約の成立・存続を問わないこと等が契約外規範に当たる（第6章）。

4 第2部の主な内容

(1) 第1章

契約の成立や契約の性質の内容を考えるにあたって

も、権利義務の認定の段階とその評価の段階が存在する。前者の法的事象は、客観的内容と主観的内容からなる。イギリスを参考とすると、契約の成立と契約の性質に分けて位置づけることによって、労働契約の成立全体の位置づけが把握できる。そして、日本においても、契約の成立に関しては契約法が、契約の性質に関しては労働法が、客観的内容を決定する第1次の役割を担うべきである。労働契約の成立については、合意による労働契約の成立という場合、「合意による」の意味は、一定の合意（意思の合致）があることを前提として、それが一定の要件を充足することと解される（第1節）。労働契約の成立の構造を示すと、合意し、その合意が契約法の観点から成立要件を満たせば契約は成立し、次に、合意に労働法の観点から指定された契約の性質が認められれば、労働法の適用が認められるという、2つの法領域の観点から検討されその存在が認められる。これを労働法6条でみると、契約の成立に関しては、①権利能力等、②契約の本質的部分の合意、③合意内容の確定性、④合意の熟度、⑤合意の終局性が問題となる。契約の性質に関しては、イギリス法と異なり、法の適用対象とされる労務提供契約の類型が複数提示されるわけでないからその性質判断は成立に関するものと重複するが、労働法の観点からの法の適用対象の範囲として求められる要素の有無によって、判断の性格が根本的に異なる（第2節）。契約解釈の考察には、解釈対象としての合意とその合意を法的事実として評価する解釈の仕組みという2つの側面がある。前者に関しては、労働契約は、交渉を経ながらじっくりその内容が固められていくような合意である。それは、労働契約成立の合意の漸進的形成とその展開過程における合意の特定や追加的合意を含む。解釈の仕組みに関しては、解釈は書面に拘泥しないこと、契約性質決定の契約解釈は、契約成立のそれと異なること、交渉力格差と履行要求力格差があることから、契約成立後は、締結後の事情も加味して権利義務の認定を行うことが原則的に許される。しかし、労働契約成否の検討においては、展開過程における内容の確定性まで求めることは、裁判所による契約自由への過度の干渉となる（第3節）。

(2) 第2章

上記第1章で示した理論がどのように生かされるか

を検討する。成立の視角につき、次の諸点等を結論づけた。合意内容の確定性に関し、契約成立の時給や仕事内容は、通常、想定範囲又は合理的な範囲によるべきこと、基本契約による継続的な労働契約の成立は、個別契約間の空白期間の法的な意味での合意対象についての合意の有無によって決定されること。合意の熟度に関し、採用内定による新卒者以外の労働契約の成立についても、熟度が問題となりうるから、個別の事案の事情に基づき判断すべきこと、採用内定か内々定かで区別せず、熟度を推認できるかによるべきこと、派遣先との契約関係は、「練り上げ型」の契約成立も念頭に入れ当事者関係の実態を複眼的に考察して、黙示の労働契約の成立可能性を追求すべきこと。試用や契約更新に関しては継続的な契約関係に入る意思を有していたか、当事者の認識が継続的な契約関係に入っている段階に至っていたかという合意の熟度の領域の問題であること、である(第1節)。内容の視角に関し、労働契約の成立は通過点ではなく、合意と合意外規範の両方の存在とその広がりや照らし出す接合という概念で捉えられるべきであること、合意の領域では、当事者の合意にとされる根拠が、合意外規範の領域では、その合意によって成立した労働関係の内容の妥当性・正当性が問題となること等を指摘した。その上で今後解明されるべき課題を指摘した後、合意によって形成された契約そのものを越えた視点についても、本研究の「労働契約の成立」の要素と結びつけつつ、民法又は労働法上の根拠によりつつ取り入れ、かつ、どのような形で権利義務論につなげていくかも今後の課題であるとする(第2節)。

5 本書の評価

本書は、著者の前記問題意識に従い、日英の広範な判例及び文献を駆使して、類例の少ないテーマにつき丁寧な検討と考察を加えたものである。特に、イギリス労働契約の成立・解釈の分析については、労働法の歴史や契約法の基礎に遡って、実に丁寧かつ精緻に行われている。したがって、イギリス労働法研究者にとって、学ぶところや興味を刺激するところが多く、イギリス労働法の貴重な邦文研究書の一つとして評価できると思われる。とりわけ興味深いのは、雇用契約の「義

務の相互性」が約因として理解されるようになった経過(使用者側の約因に報酬支払義務及び労務提供(依頼)義務が入ること)、契約の約因存否判断と性質決定の2段階になっていること、集团的労働関係法における労働者概念の第4の構成要素(「労務を提供することを求める」)の重要性を指摘したこと(わが国の多くの研究者が見落としていたと思われるところである)等があげられる。また、わが国の労働契約法の成立の分析・解釈の部分についても、成立の構成要素についての考察や解釈手法など有益な指摘もなされており、契約外規範に関しては今後の具体的提言が期待されるところである。

ただ、少し注文を付けたいこともある。まず、わが国の労働契約法における合意の位置づけ解明のために、どのような手法でイギリス法と比較するのかについての説明が本書の冒頭にあった方がよいと思われる。それによって、1部と2部のつながりやもっと分かりやすくなるだろう。次に、本書自体が各節で解説を加えている契約成立要件としての約因、証拠原則としてパロールエビデンスのほかにも、イギリスには、信義則上の義務及び付随義務の未発達、コモン・ロー法理と制定法体系の二重構造、両者の審査機関(裁判所と審判所)及び救済方法の別異、契約文言の重視の伝統(制定法の適用においては、EU法の影響で変化しつつあるが)等、契約解釈や契約違反の救済(救済方法は規制方法と密接に関係する)に関し、わが国にはない又はそれとわけて異なる法原則や特徴があるため、より実質的な比較を行うための比較条件を予め整えておいた方がよかった。以上の点が満足されると、本書におけるイギリス法における労働契約の理論的考察が、著者の目的としたわが国の労働契約の合意の位置づけ、及び労働契約をめぐる法規範との結びつきの解明に、より明確な形で反映されることになるのではないと思われる。

とはいえ、これらは、比較対象としてイギリス労働法を学ぶ者に共通の課題であり、決して前述の本書の意義と評価を低下させるものではない。

こみや・ふみと 専修大学法科大学院教授。社会法学専攻。

有田 伸 著

『就業機会と報酬格差の社会学』

——非正規雇用・社会階層の日韓比較

徐 命 希

1 はじめに

正規雇用と非正規雇用の間の格差が社会問題となっている今日、本書は、そもそも日本社会において正規雇用と非正規雇用の間の報酬格差がどのように生み出され、また、再生産されているのか、日本社会における雇用形態間の報酬格差の実態とそのメカニズムにつき、実証分析と国際比較を通じて、社会学の視点から新たな説明枠組みを提示しようとするものである。以下、本書の構成・概要を紹介した後(2, 3)、本書の意義(4)について述べることにしたい。

2 本書の構成

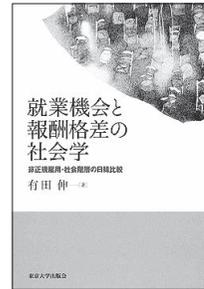
本書は、本書全体の見取り図を示した序章から本書全体の知見等がまとめられている終章まで、全部で8つの章から構成されている。本書の全体像を明らかにするために、目次に従って本書の構成を概観してみると、次のとおりである。

- 序章 日本の格差問題を理解するために、いまいかなる視角が必要か？
- 1章 ポジションに基づく報酬格差への視座
- 2章 所得と主観的地位評価の格差
- 3章 雇用形態・企業規模間の賃金格差
- 4章 日本と韓国における「非正規雇用」とは何か？
- 5章 正規雇用/非正規雇用の区分と報酬格差
- 6章 ポジションに基づく報酬格差の説明枠組み
- 終章 日本社会の格差問題の理解と解決に向けて

3 本書の概要

本書を通読して筆者が汲み取ることができた本書の概要を、序章と終章を除き第1章から第6章まで順を追って筆者なりにまとめてみると、次のとおりである。

まず、第1章において著者は、正規雇用か非正規雇



● 東京大学出版会
2016年3月刊
A5判・265頁
本体3400円+税

● ありた・しん
東京大学社会科学研究所教授。

用かというポジション(就業機会)に報酬水準が結び付けられているという発想に基づき人々への報酬格差を説明することが、アカデミックな世界においてはそれほど一般的ではないことを指摘する。そして、その理由につき、報酬水準を規定する要因を、ポジションの側ではなく、個人の側に帰させる新古典派経済学的な視角が今日の報酬格差の説明枠組みの主流となっているためであるとする。そこで著者は、それとは異なる視角、すなわち社会学独自の視点に基づく説明枠組みの構築が必要であるとする。そして、このような視角から著者は、人々の間における報酬格差を説明するための枠組みを構築する手がかりとして、企業規模と雇用形態に注目する。

そこで、続く第2章と第3章において著者は、日本社会における企業規模と雇用形態といった就業機会に関する条件が人々の所得・賃金水準にどのような影響を与えているかにつき、2005年SSM調査とパネル調査データ等を用いて、韓国等との比較の視角から分析を行う。そして、この分析を通じて著者は、日本においては企業規模と雇用形態が人々の所得・賃金水準に一定の影響を及ぼしているという。

以上の考察を踏まえ、第4章と第5章において著者は、就業機会に関する条件の中でも、雇用形態、すなわち正規雇用と非正規雇用の間における報酬格差の問題に焦点を当て、日本社会において正規雇用と非正規雇用の間の報酬格差がどのように生じているのか、そのメカニズムについて考察を行う。

まず、第4章において著者は、日韓の政府の雇用統

計における非正規雇用の捉え方に注目し、日本における従業員カテゴリー区分の特徴をえぐり出す。それは、韓国においては、雇用の非持続性（臨時性）、短時間性、非典型性（間接性等）といった3つの基準により、雇用形態の違いを多次的・直接的に捉える方法が採られているのに対し、日本においては、勤め先での呼称に基づき、被雇用者を正社員とそれ以外の従業員カテゴリーとに分類し、これを正規雇用と非正規雇用の区分とみなすのが一般的であるということである。そして、著者は、これを可能にしている日本の従業員カテゴリー区分こそが日本社会の大きな特徴であり、ポジション（就業機会）に基づく報酬格差の問題を検討する上で重要な検討対象であるとする。

そして、第5章において著者は、従業員カテゴリーの区分や雇用形態の違いに報酬格差がどのように結び付けられているのかにつき、日韓比較の視角から考察を行う。この考察を通じて著者は、韓国の非正規雇用が「多様性」をその特徴として持つのに対し、日本の非正規雇用は「一様性」によって特徴付けられるとする。すなわち、韓国においては、同じく非正規雇用と分類されても、その中には性格の異なる雇用機会（例えば、有期雇用、時間制雇用、間接雇用等）が混在しており、これら非正規雇用と正規雇用の間には報酬格差が全く生じないわけでも、また、非正規雇用であれば正規雇用に比べて一律に報酬水準が低下するわけでもなく、正規雇用と非正規雇用の間の区分と報酬格差との結び付きがその背景条件や経緯に即して個別的に生じているのに対し、日本においては、例えば、直接雇用の非正規雇用と正規雇用の間の賃金格差が、その下位類型や性別・職種を問わず、極めて類似した水準としてあらわれ、非正規雇用の賃金水準が正規雇用に比べて20～30%下落するというのがほぼ共通した傾向であるという。そして、このことに注目する著者は、正規雇用と非正規雇用の区分が明確でそれが強く標準化されているのみならず、そのような正規雇用と非正規雇用の間の報酬格差の在り方も強く標準化されている点が、日本の大きな特徴であるとする。

以上の分析結果を踏まえ、第6章において著者は、いよいよ正規雇用と非正規雇用の間の格差に代表されるポジション（就業機会）に基づく報酬格差が、日本社会においてどのように生み出され、また、再生産さ

れているのかに対する説明を試みる。正規雇用と非正規雇用の区分につき、韓国においては、雇用契約の期間の有無等客観的な労働条件に基づいて行われているのに対し、日本においては、勤め先での呼称に基づいて築き上げられた正規的な従業員カテゴリーと非正規的な従業員カテゴリーの区分に基づいて行われることが多いことに著者は注目し、日本社会における正規雇用と非正規雇用の区分が客観的な労働条件の違いによってではなく、社会の構成員たちが共有している「想定」によってなされているとする。そして、このような視点から著者は、日本社会において正規雇用か非正規雇用かというポジションに対し、どのような想定がなされ、また、そのような想定がどのように両者間の報酬格差を正当化しているのかにつき考察を進める。この考察を通じて著者は、日本においては、正規雇用と非正規雇用の間では、それぞれに期待される家計支持の必要性や仕事上の義務・責任が異なると想定され、このような想定が両者間の報酬格差を正当化し（補償賃金仮説的なロジック）、また、採用時の選抜度・採用基準やその後の訓練機会の違いにより両者間での技能や能力も違っていると想定され、このような想定が両者間の報酬格差を正当化する（スクリーニング理論・人的資本論的なロジック）役割を果たし、さらに、これら正当化ロジックが互いに補いながらその再生産を支える要因として機能しているという。

4 本書の意義

もっとも、労働法学を専攻している筆者が、社会学的な観点から論じられている本書の論旨の当否について論じることはなかなか難しいことである。それゆえ、以下では、本書の問題点や課題の指摘というよりは、筆者の関心に即して、筆者なりに考える本書の意義について述べることで、筆者に課された役割を一部でも果たすことにさせていただきたい。

まずは、筆者も力を込めている、日韓比較研究を行っている点を本書の意義の一つとして挙げたい。これまで国際比較研究は数多く行われてきたが、その大多数は欧米諸国と日本との比較研究であり、非欧米圏の東アジア社会、中でも韓国を対象とした比較研究は、近年少しずつ積み重ねられてきているとはいえ、欧米諸国に比べると必ずしも十分になされているとは言えな

い。こうした研究動向の中で、本書は、著者も言うように、経済・社会構造が似通っていながらも、その具体的な背景条件においては微妙かつ重要な相違が存在する韓国社会との比較分析を行うことにより、日本社会における非正規雇用の捉え方や雇用形態と報酬格差との結び付きの特徴を明らかにしている点につき高く評価されるべきであろう。

だが、本書の意義として最も重要なのはやはり、韓国社会との比較を通じて、また、丁寧なデータ分析から得られた客観的な事実とそれに基づく鋭い考察により、著者が本書を通じて明らかにしようとした、日本社会における雇用形態間の報酬格差の実態とそのメカニズムにつき示唆に富む知見を提供している点であると言えよう。

正規雇用と非正規雇用の間の格差が社会問題化し、その解決が重要な政策課題となっている中で、周知のように、2012年改正の労働契約法では、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止を定めた規定が盛り込まれ（同法20条）、また、2014年改正のいわゆるパートタイム労働法では、パートタイム労働者につき通常の労働者との間の労働条件の不合理な相違を禁止する規定（同法8条）が新たに導入される等、現に日本においては、非正規労働者といわゆる正社員との間の処遇格差問題を解決するための試みがなされている。これに関連して本書を読んで特に興味深かったのは、例えば、今日の日本社会においては、「正規的な従業員カテゴリーと非正規的なカテゴリーの間では『採用時の選抜度と採用基準』が異なることによって、それぞれのカテゴリーに就いている就業者の能力自体も異なる——それが事実であるかどうかはひとまず別にして——と想定され、さらにそれが正規雇用と非正規雇用の間の報酬の違いを正当化し」（210頁、傍点筆者、以下同じ）、「有期雇用と無期雇用との区分が『期待される義務や責任の違い』に関する想定まで標準的に伴ってしまう日本では、より大きな報酬の格差が、期待される義務や責任の違いを補うための『合

理的な格差』として認められる余地が生じてしまう」ことから、「有期雇用と無期雇用との間の、あるいはパートタイムとフルタイムとの間の『合理的な労働条件の格差』として認められる格差の範囲は、日本では他の社会に比べてより広いものになってしまう可能性が高い」（237頁）といった記述である。

労働条件の相違の不合理性を判断するに当たっては、労働契約法20条ないしパートタイム労働法8条が考慮要素として挙げている、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（「職務の内容」）や当該職務の内容及び配置の変更の範囲（「人材活用の仕組み」）等が重要な意味を持つことになる。ところが、問題はこれらの考慮要素を踏まえていかに不合理性を判断するかであろう。すなわち、それが事実であるかどうかはひとまず別にして想定・期待されている、正規雇用と非正規雇用との間における職務内容や人材活用の仕組みの違いを、いかに捉えるかに関する問題である。日本においては、非正規雇用の報酬は低いものであるという人々の想定があり、この想定が正規雇用と非正規雇用の間の報酬格差を生み出し、また、正当化しているという本書の知見を踏まえて思うのは、労働契約法20条ないしパートタイム労働法8条を少しでも実効性のあるものとするためには、労働契約法20条ないしパートタイム労働法8条の負う役割を減じるような解釈をすべきではなく、したがって、これら判断要素は、例えば、形式的に就業規則上、転勤等の対象として想定・期待されているか否かで判断するのではなく、転勤等の実態がどうなっているかで判断されるべきであるということである（ニヤクコーポレーション事件・大分地判平25・12・10労判1090号44頁参照）。本書が提示する知見を端緒として、労働条件の相違の不合理性の判断にかかる労働法上の議論がさらに深まっていくことを期待したい。

そ・ゆんひ 名古屋大学大学院法学研究科特任助教。労働法専攻。