

書評

BOOK REVIEWS

神林 龍 著

『正規の世界・非正規の世界』

——現代日本労働経済学の基本問題

玄田 有史

意義

「まるで壮大なスケールの長編スペクタクル映画!」。それが読後感だ。スペクタクルといっても金や人を派手につぎ込んだ巨艦主義ではない。つぎ込んだのは著者が研究に一途にかけてきた思索、情熱、労力、そして時間である。携わった編集者は本書を「個人による仕事とは思えない幅広いスケールで、現在の労働市場を描き出す意欲作!」と表現する。

本書は、近年の労働経済学の流行である、外的環境による個人行動への因果関係の解明に特化する研究とは、かなり趣を異にする。著者が目指すのは、データの蓄積や分析手法の精緻化が進みながら、研究者を含め「実はあまりよくわかっていない」日本の労働市場の全体像と1980年代から2010年代初頭までの変化を丁寧に描き出すことである。

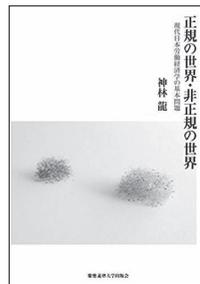
労働経済学者の場合、40歳代半ば前後の年齢にさしかかり、それまでの論文等を取りまとめ書籍化すると高く評価されることが多い。本書も著者が45歳にして単著として世に問う20年にわたる研究の最初の集大成である。

著者の労働経済学の師である石川経夫が一生一作となった『所得と富』（岩波書店、1991年）を刊行したのは44歳のときだった。生きていれば70歳の石川氏も愛弟子の力作の誕生を祝福していると思う。

縁あって評者は著者が20代の頃から知るところとなり、論文にコメントする機会等もあった。今こそ正直に言えるが、内容はもちろん、表現の難解さに結構手を焼いた。「なかんずく」「而して」など、およそ現

代の若者がまず使うことのない表現も頻出したり、実直さゆえに将来苦勞しないだろうかと、少々心配ではあった。

それが本書を読み、驚いた。内容は高度だが、読み



●慶應義塾大学出版会
2017年11月刊
A5判・456頁
本体4800円＋税

●かんばやし・りょう
一橋大学経済研究
所教授。

にくくない。小括が適宜ちりばめられ、迷子にならずに読み進められる。難解な部分には的確な言葉で解説が補われる。読者への細心の心くばりが行き届いている。挿入されたコラムも面白い。

小気味良さには別の理由もある。400頁を超える大部ながら、一貫したストーリーが流れているのだ。主なストーリーは、日本の労働現場と取り巻く法制度の背後には、職場における労使自治の原則が脈々と息づいていることである。近年の環境の変化にあわせて、労使外の第三者の介入が着実に忍び寄っているという複線的ストーリーも準備されている。

労使自治などといえば、労使関係論の著作と思う人もいるかもしれない。だが貫徹したストーリーを、徹底した実証分析と詳細な歴史考察から明らかにした点に、本書の意義がある。

概要

第1章と第2章からなる第I部「制度の慣性」では、戦前の日本が考察対象となる。注目されるのは、公共職業紹介の長い停滞とその後の展開である。

職業紹介といえば、現在のハローワークに連なる公営事業というイメージが強い。しかし戦前の中核は有

料の民営だった。公営紹介に比べ、正確で信頼できる身元保証があり、サービスも安定して良質だった民営紹介は、就職市場で中心的に機能してきた。それだけ民間の創意工夫が優位な地位を占めてきたのだ。

だがそれも政府が一気に介入する事態に直面し、営利事業は公共職業紹介に吸収され、独占されていく。契機は太平洋戦争を前にした国家総動員の思想だ。戦争の危機意識が、政府の労働市場への介入を正当化したのである。

本書の中心である第Ⅱ部「正規の世界、非正規の世界」では、主題である「正規の世界と非正規の世界の不釣り合いな連関」の意味が解き明かされる。

「正規の世界」と題した第3章では「長期雇用は衰退した」という説が事実とは言えないことを、平均勤続年数、十年残存率、離職率・失職率という客観指標から明らかにされる。いずれの指標と分析にも一長一短はあるが、総じて長期雇用が衰退したとはいえず、特に勤続5年を超えると一般労働者や大卒男性等の雇用は安定が維持されていると指摘する。

長期雇用とならび日本の雇用のもう一つの柱である賃金の年功度も2004年頃をピークに平坦化は一段落し、その後は事業所間のばらつき拡大こそが特徴という。これらの考察からは、労使自治原則の根拠地である正社員の世界が、意外なほど安定的に維持されてきたことが主張される。

続く第4章「非正規の世界」は非正規雇用の定義から始まる。日本では非正規雇用を、就業時間や契約期間による定義よりも、職場でいかに呼ばれるかという呼称で区分けすることが一般化している。実証分析からも、賃金、訓練や雇用の安定など、いずれの面からみても呼称が最も重要な役割を果たしていると指摘される。呼称に職場の合意さえあれば（反対さえなければ）、当事者同士で決めた（はずの）内部固有のルールで処遇して一向に構わないという労使自治の原則が、ここでも色濃く影を落としている。

正社員が就業者に占める割合を保持する一方、非正社員の就業割合は、90年代以降増え続けた。そのカギを握ったのが、自営部門を中心とした「インフォーマル・セクター」の縮小だった。人数の上で自営や家族従業員が減り、非正規が増えたことは、女性の労働対価を向上させた反面、結婚や出産を遠ざける面もあった。

第5章では、正規の安定と非正規の不安定という「不釣り合い」な併存に、労働法が果たした役割を考察する。解雇権濫用法理に影響を与えた判例を詳細に検討し、判決が本来意図したものを明らかにする。整理解雇には所謂4要件とされる客観的合理性と社会的相当性が求められると理解されてきた。しかし、判決が実際に意図したのは、紛争を現実的に解決するため、内部での「労使のコミュニケーションを仕切り直させ、すみやかに秩序を回復するように主導する役割を指向した」ものだった。法律は、労使のコミュニケーションを促進することで、労使自治の慣行を支えてきたのである。

就業規則不利益変更法理も、就業規則が労働条件の核心を決定していることを背景にその意図を解釈する。労使自治の原則は、就業規則を通じて賃下げや解雇、非正規との処遇の違いを含む労働条件等を、使用者が事実上一方的に決めることが可能となる危険性を孕む。だからこそ法理は必要とされ、労使自治を補完してきたのである。

安定的な労使自治に対し、忍びよる第三者介入の影響を示唆するのが、第Ⅲ部「変化の方向？——現代の労働市場を取り巻く諸側面」である。

第6章では賃金格差が取り上げられる。賃金センサスによる分析の主な結論として、男性では観察可能な属性を同じくするグループ内での格差の拡大が指摘される。背景には、労使自治が健在で賃金も保障された事業所と、そうでなくなってきた事業所との間の二極化の進展がある。後者の拡大は、賃金決定に際し労使自治よりも労働市場の需給メカニズムの影響が強まる動きを予感させる。

第7章では「タスク」という観点から仕事の二極化が指摘される。過去の技術変化に対し、日本では非定型タスクが継続的に増え、日常反復的な定型タスクの減少が続いてきた。この流れのなかでは定型タスクの性格を帯びた低生産性の自営業は衰退する宿命にあったのかもしれない。

第8章は自営業の衰退理由の考察に当てられる。しかし、この章に衰退の理由についてのタネ明かしはない。所得の不安定、起業家精神の衰退、資金面の制約、後継者不足など、いくつかの解釈こそ考えられるものの、日本では自営業の研究が乏しい結果、明確な結論

に至っていないことが率直に述べられる。

第9章は、第三者としての法制度に言及される。取り上げられるのは、最低賃金制度と派遣法だ。最低賃金の上昇に伴い、賃金に影響が及ぶ範囲は拡大しており、それは労使自治を超越した第三者による強制的な賃金決定の発動の一側面として理解される。

労働者派遣制度には、派遣元が派遣先の労使関係に第三者としてビルトインされる三者関係が必然的に生じる。派遣労働者がさほど増えなかったのは、労使の二者関係に水を差しかねない派遣の活用に企業が慎重なことの表れでもある。ただそれは従来の労使自治に対する新たな問題提起でもあった。

著者が述べる「第三者とは、行政・司法のみならず、取引関係者や企業横断的組織など、労働市場のさまざまな場面で登場できる主体」だという。従来の雇用慣行に対する別の選択肢が今後生まれるならば、そこには何らかの第三者の深く介入する可能性が本書からは示唆される。

課題

以上の考察と終章を踏まえ、本書から垣間見られる今後の課題について私見を述べたい。

1980年代以降の労働市場の大きな変化を生み出した一つが、自営業の衰退だったという。あわせて著者は、自営業の減少は近い将来底を打つ可能性が高いと予測する。とすれば、非正規の世界の膨張にもいづれ歯止めがかかり、新しい安定状態が近い将来生じることになるかもしれない。

ただ日常的な反復を繰り返すだけだった自営業の淘汰が行き着くとして、会社組織では対応できない非定型で高度な知識や技能を発揮する新しい自営業が、制度や法律といった環境が整えば、出現する可能性もあるのではないかと。個人請負やクラウドワークへの最近の注目はその一端だろう。さらに兼業や副業が広がれば、被用者であり、自営業者でもある一人二役的な働き方も普及する可能性はある。ただし既存の労使自治が新たな台頭を握り潰すかもしれない。

その上で注目はなんといっても、労使自治の原則が頑なに維持され続けるのか、それとも第三者の介入が強まるのかという論点であろう。

直近で焦点となるのは、2000年代には短期勤続層

だった、長期雇用の慣行の蚊帳の外にあった人々の2010年代後半以降の状況だ。労働市場へのエントリー段階から、非正規の世界から抜け出せなかったり、正規の世界に辛うじていても、従来のような労使コミュニケーションの範囲に加われないままの人々が40代を迎えている。「失われた20年」という歴史的な第三者の外圧の持続的な浸透により、中年化した就職氷河期世代あたりから正規の世界が既に質的に変容している可能性も考えられる。

本書の研究範囲は2000年代か、2010年代初頭までに限られるため、その後の解明をここで求めるのはフェアでない。著者の問題提起を受けて、続く研究者が答えを提示してくれるのを期待したい。

また労使自治か、第三者介入かという二者択一だけが、今後の方向性ではないようにも思う。従来の労使による社内規範の形成には当事者同士の合意が最重要であり、外部に対する説明責任は必ずしも問われてこなかった。それが曖昧な呼称による正規・非正規格差の根本原因ともなってきた。現場では、今後も労使自治の原則は維持されるべきという意見が大多数を占めるだろう。だとすると、外部の第三者に対しても十分に説明力を持ち、トラブルに際しては明確な説明責任を果たせる労使自治のみが、これからは生き残っているのではないかと。

反対に、外部への説明力を欠いたままの閉鎖的な労使自治が続き、そのことへの不満が社会に充満すれば、政治的判断による強制介入を求める世論が強まることも考えられる。戦前の民営職業紹介の工夫が、国家総動員の発想により一気に駆逐された歴史も忘れるべきではない。

また本書の考察対象ではないが、日本の雇用システムのもう一つの特徴であった企業別組合が衰退した背景についても、外部に対する説明力の欠如という観点からとらえ直すことで新しい発見もあるだろう。

ひとくちに労使自治といっても、労使が真のパートナーとして協調しながら緊張感をもって日々接している場合と、交渉は形骸化され企業の一方的決定を迫るだけの場合ではその機能も異なるはずだ。前者には第三者の介入は必要最小限とされるべきだが、後者には一定の介入が支持される場合もある。ポイントはあくまで労使自治の質にある。

最後にひとことだけ。本書に好感をおぼえるのは、熟考の末、わからないものはわからない、簡単には結論づけられないとする著者の潔い態度だ。だからだろう、本書には無邪気だが実効性を伴わない安直な政策提言など一切登場しない。それはひとえに神林龍氏の研究者としての変わらぬ謙虚さとストイックな姿勢に

拠るものである。

分野にかかわらず、多くの労働研究者に長く読み続けて欲しい一冊である。

げんだ・ゆうじ 東京大学社会科学研究所教授。労働経済学専攻。

田中 弘美 著

『「稼得とケアの 調和モデル」とは何か』 ——「男性稼ぎ主モデル」の克服

金野美奈子

社会科学は私たちの意味ある自己統治のために、あるいは少なくとも、意味ある自己統治とみなしうる決定をめざすためにある。それは多面的な試みだが、私たちがどのような理念をめざすべきかを探求する「規範論」、その理念をどのような政策パッケージ案として具現化しうるかを構想する「政策論」、その具体的政策案を、私たちがひとつの政治社会としていかに選択、決定し、実施に至らせることができるかを検討する「動態論」が、いずれも社会科学の中核的な視角に含まれることに異論は少ないだろう。本書は「男性稼ぎ主モデル」に基づく社会制度システムの克服を社会的課題として掲げ、規範論、政策論、動態論の3つの視角を統合することでその道筋を示そうとする意欲作である。

男性稼ぎ主モデルとは、夫が主に稼得役割を、妻が主にケア役割を引き受ける性別分業型家族モデル、また、このような家族モデルに基づく社会制度の仕組みを指す。男性稼ぎ主モデルに基づいて成り立ってきた社会制度システムを克服の対象とみなす本書の立場自体は、従来からの批判を概ね踏襲しているといっていよう。本書がとくに重視するのは、雇用や家族の安定性が揺らぎ、男性稼ぎ主モデルが機能するための前提条件が崩れていること、また、男性稼ぎ主モデル



●ミネルヴァ書房
2017年10月刊
A5判・208頁
本体6500円＋税

●たなか・ひろみ
進機構特任助教。
同志社大学研究開発推

がライフスタイルの硬直化を招きやすく夫の長時間労働や妻の従属化などのデメリットをもたらしうることである。さらに、男性稼ぎ主モデルの克服によって生じるメリットとして、貧困など福祉的課題の発生・拡大の予防、個人・家族のウェルビーイングの向上、経済・財政面でのプラス効果が指摘される。

では、男性稼ぎ主モデルに代えて私たちが奉戴すべき社会制度とはどのようなものか。それはどのように実現可能なか。筆者も指摘するとおり、これまでの議論で規範論、政策論、動態論は別々に論じられる傾向が強かった。だが政策論なき理念は空しく、理念なき政策論はしばしば道を見誤る。望ましい政策の提示で探求をやめれば、構想は私たちの未来にはならない。本書は三者を統一的に視野に入れ、私たちの課題の全体像を提示しようとする。

第1の視角である規範論の探求対象は、社会制度システム全体として、男性稼ぎ主モデルに代わって採用されるべき理念である。ここでは3つの主要候補の優劣が検討される。1つは性別に関わらず個々人の稼

得能力を重視する「両性稼得者モデル」であり、ケアに関しては脱家族主義とセットで考慮されることが多い。このモデルは女性の経済的自立を重視するが、主に男性が担ってきた労働のあり方を所与とし、ケア活動を就労への障害とのみとらえがちな点に限界が指摘される。2つめは「ケア提供者等価モデル」であり、ケア活動の社会的価値を強調しケア提供者への応分の報酬提供（給付）を求める。このモデルはケア役割を担う女性にとってメリットも少なくないものの、逆に女性をケア役割にますます固定化しかねず、男性の状況に切り込む側面も弱いとされる。

本書が採用する3つめの立場が「稼得とケアの調和モデル」であり、男女ともに稼得者としての役割とケア提供者としての役割を果たす家族像を社会制度システムの基礎に据える。筆者はこの第3のモデルを真に革新的なモデルとして擁護する。従来の議論の曖昧さや相互対立点を指摘した上で、本書はその擁護する理念的な社会目標を「女性性や男性性と結びついてコード化されている稼得・ケア役割の構造を解体し、個人がジェンダー規範ではなく自身の資質や価値観にもとづいて、あるいは個人の大切に想う相手との社会的関係性のなかで、より自由に社会的役割を選択し遂行することができる社会」（p.47）とし、男性稼ぎ主モデルの克服の先に「結果としての男女平等」を求める論とは一定の距離をとる。

このような社会目標を達成するには多面的アプローチが必要となるが、本書はなかでも個人の行動決定に影響を及ぼしうる政策のあり方と、その決定過程に焦点を当てる。第2の視角である政策論では、複数の政策項目横断的に関連諸政策をとらえた「政策パッケージ」が検討される。稼得とケアの調和モデルを具体的な政策パッケージと結びつけて検討した既存研究は意外にも少ないという。ここでは先行研究を踏まえつつ、稼得とケアの調和モデルをめざす方向へ政策がとられているスウェーデン、フィンランド、ドイツ、フランス、オランダ、イギリスについて政策パッケージの内容が比較検討される。パッケージの内容には、とくに労働、ケア、ジェンダーのあり方に深くかわる税制・社会保障制度、ECEC（乳幼児期の教育とケア）サービス、育児休業および労働政策、家庭内・外ケアに対する現金給付が含まれる。

各国の政策の比較作業を通して明らかになるのは、「稼得とケアの調和モデル」を具現化する政策パッケージには稼得とケアの選択肢をめぐって少なくとも3つのタイプ——「連続就労・公的ケア型（タイプⅠ）」「断続就労・（選択的）家族ケア型（タイプⅡ）」「柔軟就労・共同ケア型（タイプⅢ）」——がありうることである。先行研究では稼得とケアの調和の理念が特定の政策パッケージと結びつけられる傾向にあったのに対し、本書は理念を具現化する政策パッケージとして複数の理念型を指摘した点で重要である。筆者も強調するように、有効性をもちうる政策パッケージに一定の幅があるなら、異なる社会がその社会固有の歴史や現状に適合した仕方、社会制度を目指す方向へと変革していく展望が開かれやすくなるからである。筆者の議論は、労働やケア、ジェンダー秩序に関する各国の現況を確認する作業によっても補強される。

第3の視角である動態論においては、社会環境がわが国と比較的共通するイギリスの経験に焦点が当てられる。本書の政策論においてイギリスはタイプⅢの柔軟就労・共同ケア型に分類されるが、ではイギリスはなぜタイプⅠやタイプⅡではなく、タイプⅢの政策パッケージをとるに至ったのか。筆者は学術研究者、シンクタンク研究員、教育雇用省・元官僚、ロビー団体職員などのキーインフォーマントへのインタビューから、この問いの答えを探っている。

まず、「なぜタイプⅠやⅡの政策がとられなかったか」という問いの検討のため筆者が着目するのが、労働党政権下のECEC政策である。政策パッケージタイプⅠ・Ⅱは「主に公的財源による教育と保育の統合サービスを1歳以上のすべての子どもに保障する」ECEC政策をとる点で共通するが、同様の政策を推進しようとする動き、またこのような政策への一定の理解はイギリスにおいてもみられた。しかし結果的に政策実現に至らなかった背景として、財政やインフラに関する歴史的要因、主要大臣間の立場の衝突という政治的要因、子育てに関する価値観という社会文化的要因の存在がインタビュー分析から示唆される。一方、「なぜタイプⅢの政策がとられたのか」については、タイプⅢの中核政策である、父親・母親双方に対して「柔軟な働き方」を促進する政策に注目して考察がなされる。イギリスではいかにして「柔軟な働き方」制

度が新規立法として成立しえたのか。また、オランダのような国と異なり、なぜそれがジェンダー均等を目的に含まない制度となったのか。筆者はインタビュー調査から、労働党政府、特別委員会、官僚、労働組合、使用者団体、ロビー団体などの多様なアクターによる複雑な交渉と妥協の過程を浮かび上がらせる。

欧州諸国における経験の分析、および日本の現状に関する検討から、日本社会にとってもっとも現実的なシナリオとして筆者は「柔軟就労・共同ケア型（タイプⅢ）」への移行を提案する。とりわけ優先すべき政策として提案されるのは、すべての子どもへのECECサービス利用資格付与、すべての労働者への「柔軟な働き方」の申請権保障、父親の育児休業取得に対するいっそうのインセンティブ付与である。もちろん筆者も強調するように、政策や制度は社会の形に影響を与えるさまざまな要因のうちのひとつにすぎない。望ましいと考えられた特定の政策が首尾よくとられたとしても、期待どおりの効果を上げられるかどうかは、政策を実施し、また利用する人々をとりまく諸要因の影響を受ける。それでも、政治社会が諸制度を媒介とした社会関係として成り立つ以上、制度システムのあり方は重要である。規範論、政策論、動態論を視野に入れ、制度をめぐる議論の布置を全体として示そうとした本書の試みは、労働やケア、ジェンダーにかかわ

る事柄に関心をもつ幅広い読者にとって、示唆に富むものだろう。

一方、より大きな文脈からみれば、本書の貢献は両義性もはらんでいる。本書において「男性稼ぎ主モデルの克服」は、旧来のジェンダー秩序に必ずしもとらわれない多様なパートナーシップを広く支える仕組みの構築として展望される。それは一方で、たしかにセンシブルな構想であろう。他方、旧来の男性労働のあり方への批判は、ともすれば現在の男性パッシングともいえる状況に掉さすものとなりえ、また、雇用の不安定化を既成事実とし正当化しかねない面ももつ。性別分業型家族への批判も同様に、不安定な家族を自由なパートナーシップとして規範化し、やはりその正当化を助長しうるものだといえる。男性稼ぎ主モデルは、付随しうるさまざまな負の側面にもかかわらず、少なくとも安定した雇用、安定した家族という理念と仕組みを下支えする役割を果たしてきた。これらが丸ごと掘り崩されつつあるかのような現実を直視するなら、多様性を生きてなお、さまざまな社会領域で安定した社会関係が築かれうる回路を探求することもまた、私たちにとって重要な課題だといえるだろう。

こんの・みなこ 東京女子大学現代教養学部教授。社会学専攻。