

書評

BOOK REVIEWS

大沢真知子 / スーザン・ハウスマン 編著

『働き方の未来』

——非典型労働の日米欧比較

高山 与志子

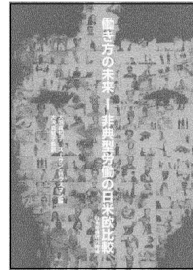
現在進行している就業形態の多様化と非典型労働の拡大は、日本の社会や個人のあり方に大きな変化をもたらしつつある。現状に適切に対応するためには、非典型労働増加の原因と影響の分析が不可欠であるが、グローバル化が進んでいる現在、国内の事象を見るだけでは適切な解答はえられない。日米欧で同時に生じている非典型雇用の増加は各国に共通する要因によってもたらされたものなのか。非典型労働の増加と典型労働の減少という一つの方向に世界全体が収斂していくのか。法制度のあり方や社会固有の慣習などによって非典型雇用の実態が異なるのか。このような問いに対する答えを得るために、非典型労働に関する横断的な国際比較分析が強く望まれていた。

しかし、主要国の非典型労働について、マクロ経済、企業戦略、法制度など複数の要因を考慮した比較研究は少なく、現存する研究も二国間レベルにとどまっているものがほとんどであった。そのような状況の中で刊行された本書は、国内外の主要研究者による非典型雇用の国際比較に関する 11 編の論文から構成され、研究対象国は日本、米国、英国、フランス、ドイツ、オランダ、スウェーデン、デンマーク、イタリア、スペインなど多岐にわたっている。グローバルな視点で非典型労働の実態を理解するうえで非常に価値のある本と言えよう。

以下、各章ごとに本書の概要を紹介する。

第 1 章「デンマークとドイツにおける就業形態の変化」(ホフマン・ウォルウェー)は、ドイツで典型労働が減少しパート労働者や個人事業主が増加している

のに対し、デンマークでは逆に典型労働が増加した実態を分析している。著者は、その背景に、ドイツでは、解雇が困難であること、1990 年代に失業率が大きく上昇する時期があったこと、一方、デンマークでは、伝統的に労働力率が高く、失業率は減少傾向である点を指摘し、労働市場のパフォーマンスや解雇コスト、



日本労働研究機構
2003 年 3 月刊
A5 判・457 頁・2100 円
(税込)

おおさわ・まちこ 日本女子大学人間社会学部現代社会学科教授。労働経済論専攻。
スーザン・ハウスマン アップジョン・インスティテュート・オブ・エンプロイメントのシニア・リサーチ・フェロー。

制度上の差異が、両国での非典型雇用の発展の差異をもたらしたとしている。

第 2 章「イギリスとオランダの非典型労働」(フェーガン・ワード)は、イギリスとオランダでパートタイム労働がともに増えている実態を分析している。オランダには、大多数の労働者をカバーする包括的な労働協約と法制度によって規制された労働慣行が存在する一方で、伝統的な主婦の役割を期待されてきた女性に就業機会を与えるためにパートタイムが奨励された。パートタイムを含む非典型労働者の待遇は、典型雇用とほぼ同じとなっている。他方、イギリスは EU で最も規制が少なく、フルタイムと均等待遇を受けるパート労働者は限られており、賃金格差が大きい。筆者は、オランダでの非典型労働者への待遇を評価する一方、無条件にオランダモデルを適用するべきではないとしている。

第 3 章「イタリアとスペインにおける非典型労働」(セブリアン・モレーノ・ロドビチ・スメンザ・トハリ)では、常用労働者の解雇コストが高いイタリアとスペインで、失業への対策として非典型雇用が創出された状況を説明している。非典型労働の割合は、イタリアよりスペインのほうが高く、イタリアの非典型雇用の増加は最近の現象である。ともに、多様な非典

型の就業形態が導入された後に雇用が増加したが、この二つの現象が実際に関連しているのかわからないとしている。

第4章「非典型労働の仏米比較」(カー)は、フランスとアメリカにおける非典型労働の増大の要因を考察している。雇用構造の変化のもとで有期雇用と派遣労働は両国とも増加している。フランスには明瞭かつ緻密な雇用規制があり、常用雇用労働者に対する保護が厚い。非典型労働者が増えるにつれ、立法によって彼らに対する待遇も改善された。一方、アメリカは、随意雇用制度をとっており、社会保障も、公的システムにより提供されるフランスと異なり、事業主によるプランを国が補助する形となっている。フランスでは雇用の不安定化が懸念される一方、アメリカでは非典型労働者の社会保険加入率の低さと賃金格差拡大が問題となっていることが指摘されている。

第5章「非典型労働の増加の要因と労働市場に与える影響に関する日米比較」(ハウスマン・大沢)は、約4分の1の雇用労働者が非典型労働に就いている両国の非典型雇用増加の要因を分析している。企業が生産性の向上と人件費の削減を迫られている点では日米は共通しているが、日本では、固定的な労使関係やそれに対する見直しの遅れ等で、企業への競争圧力がより高まり、非典型雇用の増加率が米国より高くなっている。また、保育施設の不足や固有の税・社会保障制度も、既婚女性のパート就労の増加をもたらした。非典型労働の拡大に伴い、日本的雇用慣行が適用されるグループと適用外グループの分断が進んでいることが指摘されている。

第6章「オランダ、スウェーデン、イギリス、ドイツにおける典型労働と非典型労働」(権丈・グスタフソン・ウェツェルス)は、4カ国とも雇用就業者に占めるパートタイム労働者の割合が大きいこと、とりわけ、オランダの割合が際立って高いこと、また、同国が、他国に先駆けてパートタイム労働者の地位向上に努力していることなどを示している。その背景として、オランダでは、需要・供給側双方において、パートタイム労働を指向する条件があったことを指摘している。

第7章「日本の非典型労働」(永瀬)は、日本女性の就業行動をパート労働者に注目して分析している。

日本では、出産後の女性の多くが無業となっており、特に高学歴女性の無職者割合が高い。また、パート労働が育児中の就業継続手段となっていない。パートは、低賃金、短い雇用契約期間によって特徴づけられている。また、男女雇用機会均等法・育児休業法等の女性の雇用就業を支援する法律が成立した一方で、税制・社会保障制度改革の面では、既婚女性が補助的な稼ぎ手として家庭にとどまることを奨励するという矛盾した政策がとられたことも、パートの賃金形成に大きな影響をもたらしたとしている。

第8章「アメリカ女性の就業形態の選択」(キャッシュレー)によれば、アメリカの女性労働者の3分の1が現在非典型労働に就いており、高い割合を示している。しかし、非典型労働の中でも就業形態により、求められるスキルや賃金に差異がある。また、女性の家庭責任とパート以外の非典型労働の間には強い相関関係がないことが指摘されている。

第9章「柔軟性のある新しい体制を求めて」(イザベル・シューマン/クラウス・シューマン)は、EUの非典型労働をめぐる規制を分析している。ヨーロッパでは一般に解雇規制が厳しく、労働者が法的に守られてきたが、失業危機を救うため非典型労働の活用ができるように規制緩和された。その後、1980年代から1990年代にかけて、ほとんどの国で非典型労働の増加と雇用保証の低下が見られた。フランス、ドイツ、スペイン、イタリアでは非典型労働は厳しく規制され、典型労働者との間の平等な取り扱いが定められている。デンマーク、スウェーデン、オランダの規制は比較的ゆるい。英国では、最近になって非典型労働の濫用を規制するようになったとしている。

第10章「非典型労働をめぐる日米の法制度」(小嶌・藤川)は、派遣労働に注目して両国の法制度を比較している。日本では、1986年施行の労働者派遣法でも、派遣事業の解禁はあくまで労働者供給事業禁止の例外として行われた。他方、アメリカは、派遣事業は今日まで一貫して規制フリーの状態であり、制限禁止した連邦法はない。また、日本では、同一企業に長期間典型労働者として働くことが望ましいと考えられる一方、アメリカでは、雇用の安定よりも平等雇用がより重視されてきた。両国の労働法制の違いの背景にはこのような歴史の差異があるが、日本でも、今後は、労働者

供給事業を含めた労働政策を変更する必要性が示唆されている。

第11章「非典型的な働き方と職務態度に関する国際比較」(カリバーク・レイノルズ)では、仕事への価値と報酬と職務態度を分析し、(1)パートタイム労働者はフルタイム労働者と比較して、同程度かそれ以上に前向きな職務態度を持つこと、(2)有期雇用者の職務態度や職務行動は、フルタイム労働者と比較して否定的でなく、職務満足度や組織コミットメント等到大差がないこと、(3)自営業者はフルタイム労働者よりおおむね職務態度や職務行動が前向きなことを明らかにしている。

本書は、先進国の労働市場において、制度等の差異による国家間格差が存在する一方で、経済のグローバル化による標準化が進行しつつある状況を、具体的かつ詳細に検討している。

各国における非典型労働の現状が多様であり一般化が困難であること、今後非典型雇用が一方的に拡大するわけではないことを明らかにし、このような多様性の背後にある、労働法、社会保障制度、政治的風土などの差異がもたらす影響についても詳細な分析を行っている。

その一方で、各国に共通して見られる点、すなわち、

(1)企業が柔軟な雇用形態の確立やコスト削減を迫られている点、(2)高い解雇コストが非典型雇用労働者の増大につながる場合が多い点、(3)女性の就業継続には、保育サービスの充実、育児休業制度の確立、就労意欲をそがない社会保障・税制度の存在が重要である点を指摘している。

以上のような各国労働市場の比較分析は、今後の日本における施策を考えるうえで重要な示唆を与えてくれる。たとえば、現在、わが国では非典型労働と典型労働の処遇の均等化が求められているが、現状の企業競争力と国全体の経済力を維持しながら均等化を実現するためには、企業の人事・雇用戦略および法制度を大きく変更せざるをえない状況が浮かび上がってくる。

最後に、本書は労働法や社会保障制度等に焦点を絞っているため、現在高い関心を集めている情報技術の進展やホワイトカラー職のオフショアリング等については特に触れられていない。次回の国際比較プロジェクトでは、それらがもたらす非典型労働への影響の分析がなされることを期待したい。

たかやま・よしこ ジェイ・ユース・アイアール株式会社
社マネージング・ディレクター。主な著書に『レイバー・デ
バイド——中流崩壊——労働市場の二極化がもたらす格差』
(日本経済新聞社、2001年)など。

依光 正哲 編著

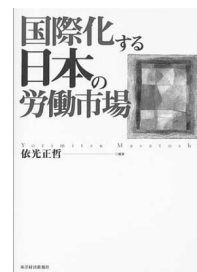
『国際化する日本の労働市場』

渡邊 博頭

1 はじめに

本書は、外国人労働者問題に関心を注ぎ、社会調査を重ねることを通じて実態を明らかにしてきた6人の研究者・政策担当者によって著された1冊である。執筆者たちは、現在に至るまでの外国人労働者問題を整理し、今後を展望するにはいずれも適任と思われる。

本書は外国人の「問題」ではなく、外国人労働者の「労働」を扱っているところに特徴があり(p.v)、日



東洋経済新報社
2003年12月刊
A5判・264頁・3150円
(税込)

よりみつ・まさとし 一橋大学大学院
社会学研究科教授 総合社会学専攻

本における外国人労働者政策の論点を示した、問題提起的な文献として位置づけられよう。読み進めるにあたって特別な予備知識を必要とせず、巻末には参考文献の解題が付されているので、研究者だけでなく多く

の人に外国人労働者問題に関心を寄せてもらう契機となると思われる。

2 構成と概要

本書は3部13章から構成される。「外国人労働者問題をめぐるさまざまな問題を意識しながら、議論を活性化させるための座標軸を提示」(p. v)することを意図し、歴史と制度を扱う第1部、現状を扱う第2部、そして今後の展望と政策を論じる第3部という柱から議論が展開されている。

(1) 歴史と制度

「第1部 日本社会と労働市場の国際化——歴史と制度」は3章から構成される。まず、依光正哲氏によってわが国がつい30年前までは移民送り出し国であったこと、それが今日のように移民を受け入れるまでの経緯(第1章)、そして、日本の労働市場が外国人労働者を受け入れ、国際化する過程をたどり、今日のような問題が生じているかが述べられる(第2章)。さらに、佐野哲氏によって、国際労働力移動を可能にする労働力需給システム(外国人研修制度を含む)の成立と機能とその枠組みが整理される(第3章)。

(2) 現状

第2部は6章から構成され、日本の労働市場の国際化——ここでは外国人労働者と置き換えることができようの現状が整理される。三好博昭氏は改正入管法による活動に基づく在留資格と身分または地位に基づく在留資格という分類および統計数値の推移をみる。日本ではいわゆる単純労働者は受け入れないにもかかわらず、不法残留者と日系人の大部分がそうした分野で就労しており、こうした状況につながった外国人・外国人労働者受け入れに関する政府の施策の動向が概観される(第4章)。

改正入管法以降、IT技術者など専門的・技術的職業の外国人労働者の受け入れ拡大方針が採られたが、それは成功しているのだろうか。第5章では、倉田良樹氏によってこの点が検討され、専門的・技術的分野の外国人労働者の活用が決して成功していないことが指摘される。

続く三つの章では、政策的、制度的に受け入れた外国人労働者が取り上げられる。前章に引き続き、倉田氏によって、ベトナム系住民について論じられる(第

6章)。ベトナム系住民は、政治難民として入国し、経済的に脆弱な地位に陥りがちで、母国との関係性を遮断または制約された状況のなかで日本社会への定住以外に選択肢を持たない。こうした特殊性ゆえ、彼(女)らは、初職入職時点から現職まで職業階層の上昇移動が認められない。

一方、日系人労働者に目を向けると、就労に制限がないにもかかわらず、その就業形態は業務請負に集中しており、その数は日系人労働者全体の8割以上とも言われている。第7章では、佐野氏によって日系ブラジル人が日本へ「逆出稼ぎ」するようになった経緯、就業実態などが紹介され、それに基づいて、日系人の雇用形態が類型化される。

本来受け入れていないはずの単純労働が存在するもう一つの要因は、研修・技能実習制度による(第8章)。宣元錫氏は、団体管理型の外国人研修生が増加しており、研修終了後、技能実習生に移行し、就業先は中小零細企業が多いといった統計上の特徴と、研修・技能実習制度の問題点を検討している。

第9章は、「非正規滞在」の外国人労働者がとりあげられる。執筆者の依光氏は、出入国管理体制を概観した上で、非正規滞在者が定住化し、子供の教育問題が発生している事実から、それが外国人家庭だけの問題だけではなく、日本社会の問題でもあると指摘する。

(3) 政策、展望

第3部では、第2部の現状の検討結果を受けて、外国人労働者政策の方向性が議論される。まず、石水喜夫氏によって人口減少社会における雇用政策のあり方が論じられる(第10章)。1990年代以降の労働市場政策の回顧の後、人口減少社会においてハロッドモデルによる政策運営が有効で、自然成長率を引き上げるために労働生産性を引き上げること、保証成長率を引き下げるために貯蓄率と資本係数を引き下げることが雇用政策の方向であることが示される。外国人労働者問題への含意が章末で簡単に触れられてはいるが、いまま少しスペースを割いて論じてよかったかもしれない。

一部の論者が言うように日本が移民を受け入れた場合、日本の人口構造や税・社会保障負担に対してどのような影響があるのか。三好氏によってシミュレーションが行われている(第11章)。その結果、移民によっ

て人口構造を補正するのは高齢化の苦しみを一時的に和らげはするが、高齢化社会をのりきる抜本的な手だてではなく、高齢者や女性の潜在化した労働力を有効活用し、生産性を上げる取り組みが望ましいという政策的含意が導き出される。

外国人労働者問題の新たな局面の一つが第12章で取り上げられている「世代間コンフリクト」の問題である。この問題については、ベトナム難民についてみた第6章でも触れられている。すなわち、一世世代が引退過程にあっても老後の生活を送るだけの十分な蓄えがないこと、世代間扶助関係の構築に失敗している世帯が少なくないこと、二世世帯もまた労働市場において決して恵まれていない状況にあることなどが指摘されているし、日系人においても同様の問題が生じている。執筆者の依光氏は、この問題を外国人労働者世帯内における世代間所得移転のあり方、世代間での母国の文化・言語・習慣等の継承をめぐる相克という視点から検討し、外国人労働者は一定額を稼いだ後母国へ帰国する予定であったが、家族を呼び寄せ異国で家族生活をおくるようになる、さらに、子供は親と異なった文化・言語の教育に不適應をおこし、アイデンティティを確立しないまま育つといった問題が生じていることを指摘される。

終章では、人口構造、産業構造調整、労働市場、外国人の生活の側面から移民導入論に対する著者なりの主張が展開される。その上で、今後の政策のあり方が議論される。「安易に移民国家を提唱することへの警鐘と、短期的な対応ではなく、長期的な視野をもって、社会的な軋轢を極小化することが求められる」(p. 225) という点に評者も異論はない。

3 今後の外国人労働者政策のあり方

本書の各章では、現在の日本の外国人労働者政策について執筆者なりの評価が与えられている。たとえば、第5章では倉田氏は専門的・技術的分野の外国人労働者の受け入れについて、「受け入れ後の積極的な活用・定着を可能にしていくような制度・施策の展開に成功しておらず、専門的・技術的職種での外国人労働者の活用は、今日に至るまで低いレベルにとどまっている」(p. 77)と否定的である。それは、「具体的な職種に絞って、現実の労働市場の動向に合わせたきめの細かい政

策対応がとられてきたわけではない」(p. 94)し、受け入れ後の政策への取り組みも不十分で、「本来着手されるべき政策がとられてこなかった」からである。また、研修・技能実習制度を検討した第8章では宣氏が、研修生・技能実習生の受け入れによって現場が活性化するという外部効果がある反面、実務研修がOJTと区別がつかないこと、非実務研修の規定の曖昧さ、受け入れ現場での活用実態といった点から見て、外国人研修・技能実習制度が外国人単純労働者受け入れの枠組みとして機能しており、制度の趣旨と実態とが乖離し、入管政策に反するものになっているとしている。

こうした問題を残したまま、高齢化・労働力不足対策として、また日本人が嫌がる仕事に就業する者として外国人労働者を導入しようとするのが何を意味するのか、終章の次の一節が印象的である。

「少子高齢化対策として外国人をいれるのであれば、世界のどこかに貧しい国が存在し、そこから絶えず人を入れないと日本の経済社会を維持することができない、ということになる。極端な表現をするならば、どこかに貧しい国をつくっておかなければならなくなる」(p. 227)。

では、今後の外国人労働者政策のあり方はどうあるべきか。「企業の勝手」や「外国人の勝手」(p. 231)をそのまま続けるのではなく、企業は外国人を雇用することを企業の経営努力全般の革新につなげる努力をし、外国人個人は就労を通じて自己の労働力の質を高めキャリアアップを達成できるよう行動し、企業もこれを支援する。それによって従業員間で価値観の多様化を許容しながら高い生産性を達成することができる、そういった企業経営システムをつくるのが重要になってくる。

以上、見てきたように、本書はこれまでの外国人労働者問題を総括し、今後の対応を考える上での論点を明快に整理しており、冒頭で触れた著者たちの意図は十分伝わってくる。外国人労働者問題が「ブーム」であったころ、外国人関連の記事がマスコミで取り上げられることも多かった。研究蓄積が十分でなかったこともあり、諸外国の情報を収集し、また数多くの調査が実施された。しかし、パブル崩壊とその後の不況を背景に「ブーム」が去り、他のテーマへと関心を移し

た研究者も少なくない。その結果、外国人労働者問題は、ともすれば当事者、研究者、関連分野の政策担当者だけの問題になりがちであった。しかし、外国人労働者問題そのものがなくなったわけではない。外国人労働者の日本における就労は短期的で、彼（女）らに対する労働需要が減少すればいずれ母国へ帰るだろうと思われていた。しかし、そうはならなかったのである。その結果、制度・政策間の矛盾、外国人労働者の

子どもの教育、第二世代の問題が表面化してきた。これを看過するような「日本人の勝手」もまた、許されないのではないか。

最後になったが、本書の編著者たちから見ればこの問題について素人同然の評者が書評させていただいたことをご寛恕いただきたい。

わたなべ・ひろあき 労働政策研究・研修機構研究員。社会政策専攻。