

書評

BOOK REVIEWS

本田 一成 著

『チェーンストアのパートタイマー』

——基幹化と新しい労使関係

脇坂 明

いまから25年以上前に、評者が、はじめてフィールド調査をおこなった場所は、岡山市郊外に位置する、ある総合スーパーの主力店舗であった。そこでの女性活用についての職場調査であった。いくつかの売場を細かく調べたが、その頃でもパートタイマーは予想以上に多く、男女の違いだけでなく、「パート」の仕事もきちんと調べないといけない、と感じた。

何年かのちに、中村恵氏が、職場調査をもとに、「基幹パート」という概念を抽出した。以降、わが国のパートタイマー研究は、「基幹パート」を軸に蓄積されている。本田氏のこの著作もその流れにあり、その「深化」をはかろうとする意欲作である。

本書の第一の目的は、パート基幹化の進展と、それに対する反応を通じて、わが国のパート労働の特質を見出すことにある。それをチェーンストア業界におけるパートを素材として明らかにしようとする。第二の目的は、これが著者の主たる問題意識と思われるが、パートをめぐる労使関係のインプリケーションを探ることにある。チェーンストアは、実態としてパート化は早くから進んでいること、先行研究もチェーンストアの事例が多いこともあって、恰好の研究対象、調査対象である。

まず従来の研究で多い「質的な基幹化」の研究は、「質的な基幹化」が進んだ職場が、すでに「量的な基幹化」が達成されていることを自明の前提条件として扱っている、という。それに対して、著者は、少数のパートタイマーを雇用して質的に基幹化する場合もあろうるので、「質的な基幹化」と「量的な基幹化」の

区別の重要性を強調する。前半の第1章から第3章は、その点の議論を多面的に行っている。

第2章「職場のパートタイマーの基幹化」のファミリー・レストランにおける基幹化、とくに量的な基幹



●白桃書房
2007年9月刊
A5判・213頁・3150円
(税込)

●ほんだ・かずなり
准教授。
國学院大学経済学部

化について、詳しく調べているところは興味ふかい。

1つの事例では、

- ①総労働時間数は、月曜日が最も短く、火、水、木、金と順に増え、土・日曜日が最も長くなる。これを営業の繁閑の指標とみなすと、量的なパート活用率もほぼ繁忙の程度に応じて上昇する。
- ②（パート内部における）主婦パートの量的な活用率は、平日は40%程度だが土日に低下し、日曜日は19.6%。学生・フリーターも平日はあまり変わらないが、土日は主婦パートと代替的に上昇し、60~70%台となる。

これらの事実から、曜日や時間帯によって確保できる労働力が異なるため、パート内での組み合わせこそ「量的な基幹化」として決定的に重要な要素であり、企業にとって大きな課題とする。ほかの事例などから、量的なパート活用が、質的な基幹化を高めると同時に、量的な基幹化が質的な基幹化を制限する要因になりうることを強調している。その大きな根拠としての処遇については、第3章「パートタイマーの基幹化と企業」で賃金制度を中心に論じている。

これ以外にも、前半の3章の様々な箇所「量的基幹化と質的基幹化の区別の重要性」を指摘しているが、

量的な基幹化と質的な基幹化

		→ 高			(%)
		あくまで補助 n=135	質的レベル1 N=112	質的レベル2 n=132	質的な基幹化計 n=379
量的レベル1	(量)	43.6	16.4	40.0	100.0
	(質)	45.2	20.5	42.4	36.9
量的レベル2	(量)	37.3	23.0	39.7	100.0
	(質)	34.8	25.9	37.9	33.2
量的レベル3	(量)	23.9	53.1	23.0	100.0
	(質)	20.0	53.6	19.7	29.8
量的な基幹化計	(量)	35.6	29.6	34.8	100.0
	(質)	100.0	100.0	100.0	100.0

正社員とパートタイマーをそれぞれ雇用する事業所に限定。回答者は店長で不明回答は除外。上段が量的な基幹化、下段が質的な基幹化。
資料出所：日本労働研究機構（1998）。

最大の実証的根拠は、54頁の図表2-17（上記の表）であり、この表につきと思う。これは日本労働研究機構が1998年に小売業、飲食店に行った調査をもとにしたもので、店長の回答をもとに作成されている。ここで量的基幹化レベルは、非正社員比率の大きさをもとに3段階に分け、質的基幹化レベルは、アンケート回答の「補助レベル」「優秀な場合は正社員と同様

に働く」「ほぼ全員が正社員と変わりなく働く」の3段階としている。

このクロス集計結果から、1)小売業や飲食店は、現実にはパートタイマーの量的な基幹化と質的な基幹化を多様に組み合わせている。2)量的な基幹化と質的な基幹化には相容れない面がみられ、量的な基幹化と質的な基幹化が単純に連動していない、とする。

月刊 ビジネス・レーバートレンド

Business Labor Trend 2

February 2008

海外労働トピックス 国内労働トピックス 最新の労働統計 連載エッセー

世界各国の労働情報トピックスを紹介 労働行政、法律・制度改正、労使関係など 専門家が見通しの変化や見直しを分析 [図書館たより]

10月号 「工場閉鎖と跡地の利用」
11月号 「労働政策の課題は何か」
12月号 「求人・求職活動の実態と支援」
1月号 「労使コミュニケーションのいま」

毎月25日発行 A4変型判 56頁程度
定価1部500円(本体476円+税)年間購読料 6,000円(税込)

メールマガジン労働情報
行政、統計、判例、法令、労使、海外、イベントなど 労働関係の情報を週2回無料で電子メールにてお届けします
お申込みは <https://db.jil.go.jp/mm/jmm.htm>
バックナンバーはこちら <http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/bn/>

◆購読のお申込みは
労働政策研究・研修機構

特集 在宅勤務とワーク・ライフ・バランス

—— 現状と新たな展開

統計と図で見る

日本における在宅勤務の現状

課題と今後の展開


ビジネス・レーバートレンド特別テーマ調査 調査・解析部
テレワーク導入企業は15%
未実施の理由は——「適した仕事がない」「時間管理が困難」「コミュニケーション」「セキュリティ」

[先進諸国の動向] 国際研究部
多様な働き方の提案
欧米各国のテレワーク最新事情

事例報告 **日本ユニシスにおける在宅勤務の試行導入**

ワーク・ライフ・バランスの現状と課題
——経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査の結果から 調査・解析部

《資料》「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」
「仕事と生活の調和推進のための行動指針」



評者の疑問もこの点にある。たしかに、パート比率の低い店舗（非正社員比率 50%未満）でも正社員並みに活用している店舗が 4 割もある。この数値は量的基幹化レベル 3（非正社員比率 75%以上）より多いくらいである。またパート比率が高い店舗でも補助的に活用している店舗が 4 分の 1 存在する。しかし、少し考えてみれば、パート比率が 4 分の 3 以上になると、「ほぼ全員が正社員と変わりなく働く」割合が低くなるのは当然で、優秀なパートと補助パートの双方がいるであろう。では、なぜパートの多い店舗で「あくまで補助」が 23.9%もあるのか。この点、気になるのが店舗の創業年数である。通常、パートタイマーの店舗間異動は稀であるから（この点も本田氏が調べてきた事実である）、開店間もない店舗におけるパート・アルバイトは勤続年数が短く、基幹パートが育成されていない可能性が大きい。この設問は、元データにあるので、ぜひ再分析していただき、1) それでも著者の言うとおりの「多様な組み合わせ」になるのか、2) 評者も含む伝統的な議論である「量的基幹化」から「質的基幹化」に進むストーリーが正しいのか、明らかにしてほしい。また、非正社員比率 50%未満でも正社員並みに活用している 4 割の店舗の創業年数分布が明らかになることによって、著者のいう「パート基幹化モデル」の有効性がより検証できるであろう。また、より新しい、あるいはサンプル数の多いデータで検証することが今後の研究課題であろう。

著者の主張する基幹化モデルは、パート基幹化の波及プロセス（10 頁）だけでなく、政府、労働組合、企業の反応プロセス（11 頁）を軸にしている。影響の波及先である企業や労働組合と、それらからの反応の受け取り先である職場の基幹化の反復する相互関係の中で基幹化の程度が設定される。そこから基幹化の進展を阻む点を見出しているわけである。

パートタイマーの基幹化を介して向き合う企業と組合の相互関与の実態を具体的に解明しているのが、読み応えのある後半の 3 章である。第 4 章では、チェーン労協および加盟単組の組織化事例、第 5 章では、ゼンセン同盟および加盟単組の組織化事例、第 6 章では JSD（日本サービス流通労働組合連合）のパート労働条件向上活動を取りあげている。ヒアリング調査

をもとにしているが、第 5 章、第 6 章では、JILPT による 2005 年の「パートタイマーの組織化に関する調査」のアンケート調査を用いた分析を行っている。とりわけ第 6 章での、パート労働条件向上活動の取組み別に点数化し（176 頁）、分析している箇所は面白い。

労使に、とりわけ労働組合に焦点をおく理由は次の通りである。まず基幹化による波及と反応の相互関係であるが、因果関係の問題としてとらえると、基幹化が先か、企業や労働組合の基幹化の取組みが先かということがある。著者は、1980 年代後半時点の状況において、職場で主任として処遇されていなくても明らかに主任の仕事を担当していたパートタイマーの存在を多くの企業で確認している。当初企業が予想していた以上に進行した基幹化が明らかに処遇の向上を迫ったとしている。評者もまったく同感である。冒頭で触れた調査やその後の調査でも実感している。

そうすると、職場におけるパートの基幹化はさらに進展するかどうかについては、企業と労働組合からの反応が重要である。著者がいうように、基幹化の動きが鈍る可能性があるかもしれない。そして労働組合がパートタイマーの組織化や処遇の改善を進めうるかどうかが焦点になる。「パート基幹化の進展に遅速があるため、労働組合の対応にも遅速が発生し、組合間の組合能力がばらつき、段階的な事態になっていると考えられる」（197 頁）という状況認識は経済全体をとらえると正しいし、「パートタイマーという雇用形態の将来は基幹化の形成いかんで決まり、その形成の鍵は主導的な役割を自覚する労働組合が握る」（197 頁）という展望は、著者の強い（良い意味での）「思い入れ」が感じられる。

先に見た「パートタイマーの組織化に関する調査」のパート労働条件向上活動の取組みポイントをパート組織化組合とパート未組織組合を比較した図表 6-9（183 頁）は、貴重な結果である。パート未組織組合においても、「評価制度の導入や改善」や「正社員の登用」に取り組んでいる組合が少なくないことがわかったが、やはり 12 項目すべての項目において、断然、パート組織化組合でポイントが大きいことが示されている。パート組織化組合における「時間給の引き上げ」

のポイント1.75は、「会社との正式な交渉・協議事項」2点と「会社との正式な交渉・協議事項でないが、非公式に情報交換・意見交換している」1点のあいだの、より前者に近い。このアンケートのサンプルの代表性を評価する能力を持ち合わせていないので、やや危険であるが、組織化して時間給を上げ、均衡をはかる道筋が、けっして絵空事でないことをうかがわせる結果である。

最後に、本書でほとんど述べられていないが、別の論文などで論じられている論点に触れたい。今後の展望を考えるうえで、企業における一般社員とパートの均衡処遇の促進から、「短時間正社員」の普及の可能性が重要であろう。「短時間正社員」とは、中村圭介氏の命名から、少しずつ人口に膾炙してきたが、い

ゆる「正社員」より短時間の労働者だが正社員と同様の役割や責任を担い、同様の能力評価や賃金決定方式の適用を受ける社員である。とりわけ著者の観点にたてば、労働組合が「短時間正社員」をどう位置づけるかがポイントであろう。

評者を含めた、いくつかの研究があらわれてきているが、まだまだ不足である。「短時間正社員」は、ある意味、「ワーク・ライフ・バランス」推進の要でもある。今後の研究に期待する。

わきさか・あきら 学習院大学経済学部教授。労働経済、女性労働専攻。

野村正實 著

『日本の雇用慣行』

——全体像構築の試み

山田 久

わが国の近現代史は、グローバリゼーションの波に適応するために欧米のシステムを取り入れようという動きと、わが国の伝統・風土に根ざしたそれまでのやり方を守ろうという動きのぶつかり合いであったと言ってよい。終身雇用・年功制・企業内組合を三種の神器とする「日本の雇用慣行」も、そうしたぶつかり合いを経て生み出されたものである。

具体的には、それを人事制度面のバックボーンとして支えてきた職能資格制度は、敗戦による「第2の開国」後に試みられた米国型職務給導入の洗礼を経て、わが国独自のものとして形成されてきたことは周知の通りである。

この「日本の雇用慣行」が90年代以降、新たなグローバリゼーションの波のなかで、「第三の開国」ともいべき激流に飲み込まれている。非正規雇用比率が上昇傾向を辿り、いわゆる「成果主義」の導入が試みられるなど、わが国の労使関係は50年ぶりの大変動の時期を迎えている。ここ数年は過去10年の「行き過ぎ」が反省され、再び「日本の雇用慣行」を再評



●のむら・まさみ
研究科教授。
東北大学大学院経済学

●ミネルヴァ書房
2007年8月刊
A5判・453頁・5040円
(税込)

価しようという動きもみられる。しかし、あらゆる社会の仕組みは、環境変化の影響を受けざるをえない以上、以前の形のままに復元されることはありえない。その意味で、いま改めて「日本の雇用慣行」の“不易と流行”を見極める作業が求められている。

そうした意味で、「日本の雇用慣行」の本質を説明するにあたり、80年代以降圧倒的な影響力を持ってきた小池和男氏の「知的熟練論」を徹底的に批判してきた著者による本書の刊行は大いに注目される。

著者の指摘するように、「日本の雇用慣行」に関するこれまでの通説の大きな問題は、分析対象を事実上「製造業の男性肉体労働者」に絞ってきた点にある。そこで著者は、男性ホワイトカラーのみならず、女性従業員を対象にすることの必要性を主張した上で、日

本的雇用慣行を捉える際のキーコンセプトとして「会社身分制」という言葉を提示する。それは、従業員グループを一種の「身分」としてとらえるわが国の雇用慣行の根幹にある考え方であり、その実態は「学歴主義であり、かつ性別によって明確に仕切られた経営秩序」のことである。

本書では、この「会社身分制」というコンセプトを基軸としつつ、様々な角度から日本的雇用慣行の本質に対する著者の理解が、歴史的文脈のなかで展開されている。

以下、第1章以下の概要を簡単に紹介していこう。

第1章では、学校と会社の関係にスポットライトをあて、「会社身分制」が歴史的にどのように変遷してきたのか、そして、その形成の理由が述べられている。戦前の大企業においては、会社内の身分が学歴と性別によって決められていたが、その本質的な部分は戦後の「経営民主化」を経ても継続された。男性については、高学歴者が幹部候補生として採用され、中等・初等教育までの者は下級・中級の事務・技術担当やブルーカラーになる一方、女性については学歴に関わらず反復継続的な業務に固定されるという傾向が、戦前から戦後へと継承された。

第2章では、「終身雇用」という概念について、歴史的経緯を振り返ることで新たな解釈を提示している。そもそも「終身雇用制度」というネーミングはアベグレンの著作の翻訳に起源を持つが、統計から見ると、ドイツなどと比べた場合に日本の大企業男性が長期雇用であるかどうかは明確ではなく、小企業では大企業に比べて長期雇用ではない。さらに、大企業でも女性は20代でほとんどが退職してしまう。にもかかわらず、「終身雇用」という言葉が普及した背景には、その言葉が登場する以前から「永年勤続の価値観」が存在していたからであると著者はいう。それは、近世における藩主と武士、商家と使用人との関係を律し、近代には会社と従業員の関係を律する、立派なもの同士の間には永年の関係が望ましいとする価値観である。

第3章では、「年功制」という概念について、その用語の起源となった研究を批判的に読み直したうえで、資格制度や人事考課との関係から捉え直している。「年功」という言葉をはじめで使用した研究者の一人

である氏原正治郎の著作における発見事実は、男性の生産職場において役付工が勤続年数に基づいて任命されていたということであった。それを的確に表すならば「勤続年数序列」と呼ぶべきであったが、「年功的序列」と名付けたことが、結果として日本の大企業における人事管理の本質を表現することになった。

第4章は、戦前の俸給・賃金構造を明らかにした上で、それがどのような形で戦後の賃金構造に移行していったかを詳述している。戦間期の俸給・賃金構造は「会社身分制」を反映した形になっており、男性の社員・準社員は月俸に加えて賞与・退職金が支払われた。会社にとって最も重要な従業員グループである男性社員には、特に手厚い退職金が支払われたが、それは長期勤続した社員に対して、現役時代と同等かそれ以上の生活を送らせようとした会社の「老婆心」の表れであったと著者は解釈する。戦後、経済民主化で職工も月給制に移行するが、それに伴って戦前の社員と比べれば「老婆心」は希釈化・拡張された。

第5章では、企業内組合の本質的な性質についての考察が行われている。わが国の労働組合は、企業別に組織されているところにユニークさがあるが、それは二村一夫が喝破したように、クラフト・ギルドの伝統を欠き、ブルーカラーの間における労働者主義が著しく弱かったという歴史的経緯のなかで工職混合組合としての組織として形成された。しかし、この「企業別で工職混合」という性格ゆえに、日本の企業内組合は本質的には労働組合にはなりえないというアイロニカルな存在である。むしろ、会社内組合を「会社の一部」として捉えるべきであると本書は主張する。そして、最後の第6章では、これまでの各章の考察を総合する形で日本的雇用慣行の全体像を明らかにし、その今後を展望している。

冒頭で述べた“「日本的雇用慣行」の不易と流行を見極める”という観点からすれば、本書の主なメリットとして以下の3点を指摘できよう。

第1は、「日本的雇用慣行」の性格を「会社内秩序」としてとらえたうえで、その全体像を有機的に把握していることである。一般に「日本的雇用慣行」が論じられる時、その構成要素としていわゆる3種の神器が指摘され、その交互の関連性や経営環境との相互作用

が論じられる。そうした機能論的なアプローチは、往々にして、環境変化に適応するために仕組みを変えていくことが、実際以上に容易にできるような錯覚を引き起こす。近年における成果主義の導入を巡る混乱はまさにその典型である。日本の雇用慣行を会社内秩序としての会社と社員との有機的な関係として捉えれば、評価・賃金制度だけを変えようとしても上手くいかないことは自明の理といえよう。

第2は、原本主義による丹念な文献と資料の読み込みを通じて、歴史的な文脈のなかでの「日本の雇用慣行」の独自性を浮き彫りにしたことである。具体的には、終身雇用の本質的な意味合いは、立派なもの同士の間には永年的な関係が望ましいとする「永年勤続の価値観」に起因していること、また、会社内組合を「会社

の一部」として捉えるべきであると喝破したことが挙げられる。そこには、“人間的信頼感に基づくコア従業員の経営参画意識”ともいべき日本的経営の“不易”が明らかにされている。

第3は、女性労働者を日本の雇用慣行の中にはじめて体系的に位置づけたことである。男性正社員の終身雇用・年功制は実は短期雇用の女性事務職の存在があつてはじめて成立していたのであるが、この点が論じられることは少なかった。本書がこの面を含めて雇用慣行を捉え直したことは、近年にわかに脚光を浴びている女性活用を巡る本音と建前の構造を浮き彫りにすることで、その困難さが何に由来するかを理解させてくれる。

大原社会問題研究所雑誌

No.591 2008.2

定価 1000円（本体952円，年間購読 12,000円）

【特集】2007年アジア研究学会：シンクタンクからアーカイブへ

——日本研究の資源および研究対象としての大原社会問題研究所
司会者の挨拶
大原社会問題研究所と労働科学の誕生
大原社研アーカイブと社会史研究
コメント

A. ゴードン
中山いづみ
C. ガータイス
二村一夫

■論文

戦前期都市社会調査における調査活動と社会事業行政職員
農村——都市間の労働力流動化と中国の都市部における賃金格差

杉本弘幸
馬 欣欣

■調査報告

認知症高齢者グループホームの介護成果と雇用管理（下）

小林謙一

■書評と紹介

井上雅雄著『文化と闘争』
塚本一郎／柳澤敏勝／山岸秀雄編著『イギリス非営利セクターの挑戦』
西尾康充著『近代解放運動史研究』

岡田秀則
中川雄一郎
横関 至

■史料紹介

『産業福利』第1巻の「発見」とその意義

梅田俊英

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究会

所 報 2007年10月

発行/法政大学大原社会問題研究所
発売/法 政 大 学 出 版 局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel. 0427-83-2307

〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 Tel. 03-5228-6271

以上を要するに、これまで無視されてきた女性従業員を含む形で、歴史的経緯を踏まえたあくまでわが国の実態に基づく「日本的雇用慣行」の全体像理解をはじめて示したことが本書の最大の貢献である。もっとも、90年代以降のわが国労働市場全体の変化を見渡したとき、分析対象を正規従業員にとっての「日本的雇用慣行」から、非正規労働者も含めた「日本的雇用システム」全体に広げる必要があるだろう。

実は「あとがき」で述べられている通り、著者自身も非正規労働についての分析の重要性は十分認識しており、本書とは別の著作で論じるべきとしている。その意味では本書は大著の「前編」ともいうべきであり、非正規労働を射程に入れた「後編」において、日本の労働市場の全体像がどのように描かれるのかが注目される。

また、日本的雇用慣行や日本的雇用システムの将来をどう考えるかには様々な見方があるだろう。本書の終盤のところで、男性正規従業員数が縮小しつつも、学歴別・性別に仕切られた経営秩序という基本的性格

は維持されるであろうと展望している。その背景には、社会的規範・価値観の自律性を強調する著者の基本認識がある。しかし、経済的条件の変化が大幅かつ持続的な時、新たな社会的規範・価値観が形成され、それに基づいて雇用慣行の原理が変わっていくということもあるのではないか。例えば、人口減少に伴う女性能力活用の不可避性により「会社身分制」における「性別の区分け」は曖昧になっていく可能性はないだろうか。

いずれにしろ、日本の雇用の将来を論じるにあたり、歴史的産物としての「日本的雇用慣行」「日本的雇用システム」の包括的理解は出発点となる。その意味で本書はこの問題を考えるにあたって、すべての研究者が踏まえるべき労作であることは間違いない。

やまだ・ひさし (株)日本総合研究所調査部主席研究員。 日本経済・労働経済専攻。
