

## 二重構造論——「再考」

玄田 有史  
(東京大学教授)

### 二重構造というタブー

1990年代初めに開かれた労働経済学のコンファレンスでの話。会議は、当時まだ関心も薄かった、所得や富の格差について議論しあうものだった。先駆的な研究が多数報告されたが、そこには労働市場の二重構造にまつわる内容も含まれていた。

会議の末席にいた私にとって思い出深い議論が展開されていたが、印象的だったのは、先の二重構造研究に対する、日本のある労働経済学者のコメントだった。冒頭でその学者はこう言った。「労働市場の二重構造という、実態をふまえたものとして好意的に受け止める人もいるが、一方でその言葉を聞いただけで生理的な嫌悪感を持つ学者も少なくない」。

「二重構造」は、少なからずの経済学者が忌避するタブーの言葉である。米国の経済学雑誌へ投稿するとき、論文に The Dual Labor Market という言葉を含めるとすれば、それは相当に勇気がある研究者とっていいだろう。なぜなら米国の経済学者である査読者(レフェリー)ならば、二重労働市場という言葉を目にした瞬間、即座に不採択の判定を心に決める傾向が強いからである。

彼らはこう考える。二重構造論は、高賃金や安定した雇用などを「享受」する恵まれた労働者と、低賃金の単純労働で働きがいもない「虐げられた(搾取された)」労働者に市場が分断されていると、あらかじめ想定した考えだ。しかし「享受」や「搾取」などの主観的判断を念頭に置いた論文など、客観性が何より重視されるべき科学的研究とは言えない。だから二重労働市場などという言葉を用いる研究は、学術論文として認められない、と。

歴史研究で、18世紀から19世紀にかけて起こった工場制機械工業の導入とそれに伴う大幅な産業や社会の変化を「産業革命」と呼ぶのは一般的だ。しかしそれでも研究者には「革命」という言葉の主観的価値づけを嫌い、あくまで客観的に「工業化」と記すべきと主張する人もいる。それは賃金、雇用、訓練機会のばらつきの大きさや断層状況を、「二重構造」と称するのを否定する人々の発想と似ている。

労働経済学を牽引する米国の風潮を反映してであろう、経済の学術誌に掲載される論文の題名に「二重構造」もしくは「二重労働市場」という用語が登場することは、現在ほとんどない。例外を探すと、William Dickens と Kevin Lang が1985年の *American Economic Review* に掲載した“A Test of Dual Labor Market Theory”あたりまで遡る。

1990年代以降、二重構造を大々的に取り扱った米国の論文や書物を筆者はすぐに思い浮かべられない。唯一 Gilles Saint-Paul が1997年に MIT Press より刊行した *Dual Labor Markets: A Macroeconomic Perspective* くらいだ(ちなみに Gilles Saint-Paul はフランス人研究者)。米国の大学で博士号を取得した人も多い日本の経済学界もそんな影響を如実に受けている。二重構造論という言葉が日本の労働研究から消えるのは、もはや時間の問題なのかもしれない。

### 事実としての二重構造

ただ本当に二重構造論は検討に値しない概念なのだろうか。私は、そう思わない。二重構造論は、むしろ今こそ労働研究者が真の意味を理解し、注目していくべき考え方である。

二重構造もしくは二重労働市場仮説といえ、最も有名な書物は、Peter B. Doeringer と Michael J. Piore により1971年に刊行された *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* だろう。1985年に出された改訂版の日本語訳も、2007年に刊行されている(白木三秀監訳、早稲田大学出版部)。同書は『日本労働研究雑誌』(513号、2003年)「特集・労働研究の流れを変えた本・論文」で小池和男がその意義と課題を解説しており、ここでは繰り返さない。ご関心の方はそちらをぜひ一読されたい。

一方で二重構造論は、日本の労働研究によって独自に展開されてきた歴史も有している。日本の二重構造論にとりわけ重要な役割を果たしたのが、氏原正次郎による京浜工業地帯で働く労働者に関する1951年の実態調査だ。研究報告において工場労働者を「二重構造」モデルとして分類したのが、その後の二重構造論に大きな影響を与えていく。二重構造は1957年に有沢

広巳が雑誌『世界』で提唱したこと等で、その認知を広げていった。

二重労働市場論は、考え方への賛否はともかく、熟練形成のあり方や発揮される能力の普遍性により内部労働市場と外部労働市場に分断されるという点で、見解の一致を見る。うち内部労働市場は、企業内の熟練や昇進を重視し、年功賃金や長期雇用に象徴される日本の雇用システムの基盤とみなされてきた。日本の内部労働市場は、急速な技術革新や熟練労働者の不足等を背景に高度成長期を通じて急速に広まったという見解が支配的である（筆者の印象では、英文雑誌に投稿する際も内部労働市場（Internal Labor Markets）という用語は、二重労働市場に比べれば許容されている感がある。考えると不思議なのだが）。

冒頭で述べたとおり、経済学者に二重構造をタブーとみる人々が多いが、タブーには常に敢然と立ち向かう人たちもいる。労働市場の二重構造を実証分析し、その構造的特徴を把握しようとした一つが先のDickens and Lang (1985)であり、日本で同様な検証を試みたのが、石川経夫と出島敬久による「労働市場の二重構造」（1994年）だった。

石川経夫著『分配の経済学』（1999年、東京大学出版会）にも取められているその論文の中で、石川は二重労働市場を次のように説明する。

「労働市場が第一次（primary）労働市場と第二次（secondary）労働市場の2つに分断されているという労働市場の二重性の概念は、今や経済学者の間で広く受け入れられるに至った。第一次労働市場とは、そこでの仕事に学習機会や訓練の機会が多く存在し、かつ雇用調整や賃金体系につき確立した規則や慣行が存在する、企業の内部労働市場の集合として特徴づけられる。これに対し第二次労働市場（外部労働市場あるいは縁辺労働市場とも呼ばれる）では、仕事に学習機会が乏しく（しばしば「行き止まりの仕事」といわれる）、労働者は市場の需給の変動に直接さらされることになる。所得分配の観点からみると、前者に属する労働者は教育および経験の両者に対して高い報酬を享受し、一般に高賃金であるのに対し、後者の労働者は低賃金であり、教育や経験のいずれに対しても、報酬の増加はわずかしかない」（『分配の経済学』337頁）。

これらの定義を念頭に、労働省（当時）調査による『賃金構造基本統計調査（賃金センサス）』（1980年および1990年）個票のランダム・サンプリング・データを用いて、日本の労働市場における二重構造をはじめて数量的に捉えようとしたのが、石川等の論文だった。論文は当時まだ珍しかったスイッチング回帰分

析によって、正規労働者のうちどれくらいが第一次部門（内部労働市場）と第二次部門（外部労働市場）に属しているかを計測した。

換言すればそれは、性別、年齢、学歴、勤続年数、企業規模等の同一である労働者が「単一」のトラック（track：軌道）にしたがって賃金が決まるとは、事前に想定しない手法である。むしろ、企業や職場ごとに複数のトラックが存在しており、いずれのトラックに属するかによって、本来の同じ能力や就業意欲を有する個人間でも明確な賃金格差が発生している可能性がある。実際、計測によって、正規労働者の賃金決定パターンは、単一トラック（単線）よりも複数トラック（複線）とみなすほうが、尤もらしいことが統計的に支持された。二重構造は主観ではなく、事実として存在していたのである。

その結果によれば、正規労働者のすべてが第一次部門に属している訳ではなく、第一次部門に属するのは1980年と1990年の両方ともに28%程度に過ぎなかった。さらには、第二次部門は1980年に37%、1990年に41%と、わずかだが増えていた（残りは識別不能な部門）。部門への区分に影響する属性として、学歴、年齢、企業規模等が重要だが、大企業の高学歴者でも第二次部門に属する場合はあるし、反対に中小企業の高校卒就業者が第一次部門に属する場合も存在していたことも新たな発見だったのである。

### 非正規問題への応用

二重構造論的アプローチは、2000年代以降、最も注目を集める労働問題となった正規・非正規間の格差問題の実態把握にも重要な視座を与えるものだ。

従来、二重労働市場仮説の文脈に即して考えた場合、非正規就業の雇用や賃金はすべて外部労働市場で決定するとの理解が一般的だった。外部労働市場とは、何の学習もなく、仕事上の前進もない「袋小路（dead end）」の形容詞があてはまる仕事で構成される市場である（石川経夫著『所得と富』（1991年、岩波書店、225頁））。その特徴として、労働者の組織はもとより、ルール化された雇用慣行が成立することなく、雇用の持続は大部分景気の動向や雇い主個人の気質ないしは折々の気分といった不確定な要因に支配される。訓練や学習の欠如から同一の仕事を継続しても賃金は上昇せず、法定最低賃金に張りつく場合も珍しくない。

一方で、すべての非正規雇用が外部市場に属するという理解は、正確さを欠いている。二重構造論は、労働市場が複数階層の積み重ねによって成立するという

考え方に立つ。なかでも内部労働市場における「上位層 (upper tier)」と「下位層 (lower tier)」の区分が重要になる。筆者が独自のアンケート調査ならびに『就業構造基本調査』の特別集計から知ったのは、少なからずの非正規雇用者が内部労働市場の下位層に類似した特徴を持つという事実だった(玄田有史「内部労働市場下位層としての非正規」『経済研究』59巻, 2008年)。

内部労働市場の下位層は、組織内の業務を円滑に進めるために具体的・暗唱的な知識・技能を有し、機械化や自動化等から取り残された作業を行う労働者により形成される(石川(前掲, 224頁))。知識や技能が、組織のあり方に応じた性格を帯びるため、職場における固有の訓練も必然的に要求される。勤続と共に企業特殊な能力も高まることで賃金に年功的傾向も生じ、労働者及び経営者の両方が企業への長期定着を志向する。先の玄田(2008)では、非正規就業にも職場の継続就業年数と年収に正の連関があり、過去の正社員経験がある場合、その経験も処遇に評価されていた。それらは企業内訓練を通じて経験に応じた収入が支払われる事実を意味し、内部労働市場の下位層の特徴と合致している。

今後研究として必要なのは、非正規雇用者のうちのどれくらいが下位層に属しているかを数量的把握することだろう。さらに二重構造論では、上位層と下位層のいずれにも属さず、職人的熟練で特徴づけられ、職場の移動機会も比較的開かれている「職人層」的な存在も指摘されてきた。下位層と併せて職人層的な非正規がどの程度の広がりを持つのかを明らかにすることも、非正規の能力開発状況を考える上で重要になる。それらは同時に、外部労働市場に滞留し困難を抱えたまま職場を転々とせざるを得ない非正規雇用者の実像

を明確化することにもつながっていく。

同様なアプローチは、正社員内部の新たな問題解明にも有効である。仕事について抽象度の高い構造的理解を必要とする上位層では、高度かつ多大な学習が要求される。上位層は、豊富な学習機会を背景に賃金が高く、培った知識・技能が特定の組織を超えた普遍的性格を有する。しかし正社員のすべてが上位層に属するわけではない。正社員でも、上位層への移動が困難なまま下位層にとどまるか(過去に比べるとその移動可能性は大幅に制限されているのかもしれない)、限りなく外部市場的な働き方を強いられているケースもかつて以上に多いのではないだろうか。

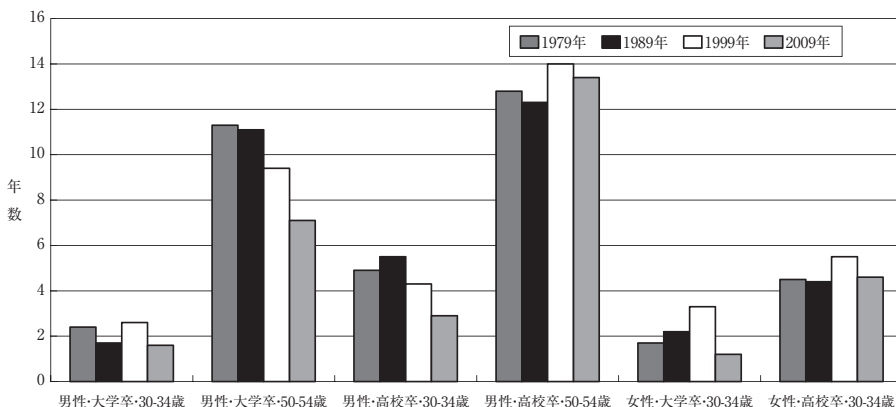
二重構造論を正しく理解することは、正規・非正規間問題を二分法的見方に矮小化することなく、社会的な支援を優先的に必要としている人々の存在を「古くて新しい」視点から浮かび上がらせることにつながる。固定的な労働市場観を修正する上でも、二重構造論を現代的に問い直すことの意義は小さくない。

#### 今こそ規模間格差研究を

最後に、二重構造論的接近が重要な研究課題を、もう一つだけ指摘しておきたい。

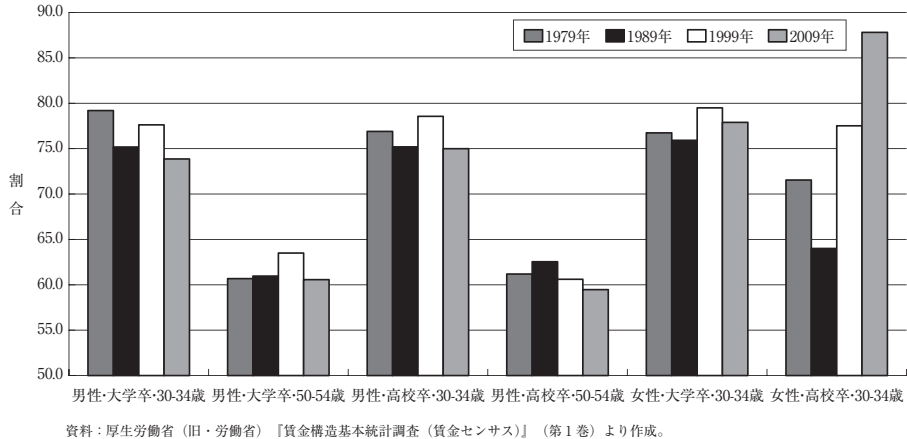
元々、二重構造は、企業規模間の大幅な賃金格差や移動機会の非対称性の分析に用いられてきた概念である。尾高煌之助は、戦前期の日本経済史を考察する際、二重構造を次のように定義した。「〔二重構造〕とは、(イ)外国から移植された技術(生産技術、生産管理、および製品デザイン)を中心にすえた大規模で官僚制的・合理的組織にもとづく資本主義的経営と、(ロ)在来技術を基盤にした中小規模の家族的共同体的経営とが共存する状態をさす。」(尾高煌之助・中村隆英編『二重構造』(1989年, 第3章, 岩波書店, 134頁))

図1 大企業(1000人以上)と小企業(10~99人)の平均勤続年数差



資料：厚生労働省(旧・労働省)『賃金構造基本統計調査(賃金センサス)』(第1巻)より作成。

図2 大企業（1000人以上）に対する小企業（10～99人）の平均年間所得割合（大企業＝100）



尾高は賃金二重構造が隆盛を見せた時期として1920年代後半と1950年代後半を指摘する。両時期の経済趨勢には3つの共通した特徴があるという。(1)工業化の足どりが早まり、それに伴って新しい技術が導入されて労働生産性の顕著な改善が記録されたこと、(2)製造工業にとっては外生的な要因により労働供給が一度に激増するという事情があったこと、(3)企業組織や産業組織の上で新機軸が種々導入されたことである（尾高煌之助『労働市場分析——二重構造の日本的展開』（1984年、岩波書店、277頁））。

このように二重構造は、事実上、規模間格差の検討に不可欠な概念と認識されてきた。ところが1990年以降の日本の労働研究では、非正規雇用問題などへの関心の高まりと対照的に、規模間格差に関する研究は減少している。筆者は1996年1月号の『日本労働研究雑誌』（430号）に「『資質』か『訓練』か？——規模間賃金格差の能力差説」を投稿したことがある。ここでは規模間賃金格差の背景として、統計上観察できない労働者の資質の違いよりも、訓練機会の違いの影響がホワイトカラー層で大きいことを実証的に示した。

今回、二重構造に関するエッセイの執筆を依頼されたことをきっかけに、本誌に規模間格差を主題とした論文が、2000年代以降、どのような展開がされてきたのかを調べてみた。だが、タイトルをざっと眺めた限り、2000年の奥井めぐみの投稿論文（485号）を最後に、規模間（賃金）格差の考察をメインとした研究はみつけれなかった（「パネルデータによる男女間規模間賃金格差に関する実証分析」）。

規模間格差への関心が薄れてきたのは、格差がすでに解消したからだろうか。厚生労働省（旧・労働省）『賃金センサス』（第1巻）から、特定の年齢・学歴・

性別に規模間格差を概観してみる。図1には常用労働者1000人以上の大企業と10人以上99人以下の小企業の平均勤続年数差を比較した。「男性・大学卒・50～54歳」では、小企業よりも大企業の平均勤続年数が長い傾向は弱まっている。その限りでは内部市場の発達しているはずの大企業ほど雇用は安定的という状況に変化が生じているようにみえる。ただ1989年以降の「男性・高校卒・30～34歳」を除けば、平均勤続年数差の縮小傾向は他のグループでは観察されない。その限りでは、雇用の安定に規模間格差が消失したとは考えにくい。

図2では規模間での平均年収差の推移を求めた（年収は「きまって支給する現金給与」平均の12倍に「年間賞与その他の特別給与額」平均を加えた）。1990年代以降、格差が縮小気味なのは女性だけで、男性に格差の縮小は見取れない。規模間格差問題は依然として存在しており、その解明は今も重要である。

本エッセイ執筆時点で、2010年度卒新規学卒者の就職未定問題が深刻さを増している。一方、安定志向の若者が大企業への就職にこだわっているだけで、中小企業の求人は豊富という声もある。だが新規学卒者の就職難が若者の大企業安定志向によるものと決めつけていいのか。中小企業を含めて良質な内部労働市場における求人がある一方、意欲ある学生ですらそのアクセスを困難にする未知の構造問題が存在していないか。ここにも「主観」の問題で片づけられない、解明すべき二重「構造」問題が潜んでいる（文中敬称略）。

げんだ・ゆうじ 東京大学社会科学研究所教授。最近の主な著作に『人間に格はない』（ミネルヴァ書房、2010年）。労働経済学専攻。