

書評

BOOK REVIEWS

野村 正實 著

『学歴主義と労働社会』

——高度成長と自営業の衰退がもたらしたもの

矢野 眞和

「労働研究の一つの重要なテーマは、学校と労働社会との関係にある。ところが戦後日本の「労働問題研究」は、この重要なテーマをほぼ一貫してないがしろにしてきた」と指摘し、日本の労働研究をリードしてきた著者が、自らこの重要なテーマに取り組んだ入魂の作品である。

学校と労働社会の関係に焦点をあてた研究は、主として教育社会学者によって蓄積されてきた。その一つのアプローチは、学校から職業への移行過程に着目したミクロな研究であり、いま一つが、マクロ的な視点にたった学歴主義研究、ないし学歴社会論である。こうした先行研究のレビューを踏まえて、本書は、学歴主義の生成過程と労働社会の変容過程を分析し、マクロの学歴社会論を独自に展開したものである。その独自性は、次の3点にあるといえる。第一は、労働社会の変容過程を「高度成長」と「自営業の衰退」として捉え、この過程において学歴社会がどのように立ち上がってきたかを相関させているところにある。第二は、労働社会の「全体像」を視野に入れなければ、労働社会の変容を理解できないとする著者の研究姿勢がここでも堅持され、学歴社会の全体像を描こうとしているところにある。第三の独自の性格は、学歴社会のマクロ的・全体的変容をリアルに際立たせるために、著者自身のユニークな学校選択体験（「初期高専生」）を編みこんでいるところにある。

全体の論旨を紹介する前に、2007年に上梓された著者の前書『日本的雇用——全体像構築の試み』に触れておく必要があるだろう。紹介することもない著名

な本だが、次の2つの論点を振り返っておきたい。一つは、日本の雇用の本質を学歴別・性別に仕切られた身分的秩序として描いたことである。戦前における会社身分制としての学歴の機能、および戦後の大会社に



●ミネルヴァ書房
2014年11月刊
A5判・330頁
本体5000円＋税

●のむら・まさみ
研究科教授。
東北大学大学院経済学

における学歴身分秩序の分析は、労働研究者の視点から労働社会と学歴の関係を描いた「学歴社会論」になっている。いま一つは、副題にある「全体像構築の試み」である。「日本的雇用慣行」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。そうした対象設定をするかぎり、日本的雇用慣行の本質は見えてこない。こうした認識から、男性と女性、職員と工具、中卒から大卒のすべての従業員を対象とした雇用慣行、つまり経営秩序の全体像を構築した試みになっている。

本書は、「学歴による身分秩序」と「全体像の構築」という前書の論点を堅持しつつ、先行研究の学歴社会論を批判し、学歴社会の歴史的展開とその全体像を構築する試みである。以下、第1章以降の概要を紹介しておこう。

第1章「学歴社会成立にかんする通念」では、立身出世論と学歴主義論を区別して語る必要性を論じている。立身出世論は、「学歴を問わず」、それぞれが自分の所属する組織や共同体の中で立身出世を望むことの意味を理解しようとする発想である。したがって、立身出世論は、「学歴を媒介とする」学歴主義論とは一線を画すべきだが、この2つの研究が融合してしまったために、学歴主義がただちに社会全体をおおっ

たかのように描くことになったと批判している。

第2章「学歴社会は「昭和初期」に成立したのか」という批判的問題提起が、おそらく本書を執筆した大きな動機だと推察される。章の副題にはこうある。「——天野郁夫編『学歴主義の社会史』への初期高専生としての批判」。天野たちは、丹波篠山において、「昭和初期」という早い時期に学歴主義が制度化されたことを、歴史的一次資料の発掘によって、露わにした。歴史研究にとって何よりも大きな業績は、一次資料の発見だと私は思うが、それはともかく、丹波篠山の部分的社会の発見が、日本社会全体の制度化だと解されかねないとし、天野たちの学歴社会論に著書は大きな違和感を覚えている。その違和感を著者の進路選択（大学に進学せず、初期の工業高等専門学校に進学）と重ねて検証し、昭和初期どころか、1960年代前半でも学歴社会は成立していなかったと天野たちの学歴社会の成立論を批判している。

第3章「学歴主義の局地的成立（男子）と特定の成立（女子）」では、2つの視点から学歴主義の形成過程を取り上げている。一つは、男性と女性では大きく異なった形で、学歴主義が実現したこと。いま一つは、学歴主義が浸透している世界は、1920年代において局地的だったということである。明治時代における高等文官という職業と帝国大学との関係にしても、著者が明らかにしてきた会社における学歴身分秩序の形成にしても、男性中心の局地的成立に過ぎない。その一方で、女性の学歴主義は、官吏制度とも、大会社ともまったく関係がなく、特定の専門職（主として教員）の世界で「特定の」に成立した。

第4章「文官高等試験と女性」では、女性における官吏制度と学歴の関係を分析している。女性の高等試験受験資格は1909年「文官試験規則」の改正によって認められた、という見解が流布しているが、しかしそれは誤っているという。女性が高等試験を受験できる可能性が生まれたのは、1918年「高等試験令」によってであり、この可能性が実現したのは1930年のことになる。しかし、戦前の受験資格は形式的なものにすぎなかった。戦後の国家公務員採用試験と労働省の女性上級職の採用を引きながら、女性の学歴主義の特性を描いている。

第5章「自営業の衰退がもたらしたもの」は、著者

が描こうとしている学歴社会の全体像構築のキーになっている。「会社の成長」と「自営の衰退」の関係は、日本の労働社会の変容を紐解く基盤的枠組みである。自営業の衰退過程を論ずるにあたって、「都市雑業層論」（隅谷三喜男）と「二重構造論」を批判的に検討し、自営業（自営業主+家族従事者）の把握が適切ではないとしている。さらに、中小企業研究における「零細企業論」が自営業の理解を曖昧にさせているという。自営業は、企業としての最初の段階ではなく、企業の原理とはまったく異なった生存原理を構成しているからである。自営業の位置づけ論として興味深いのが、本書の主題は、1930年に68%を占めていた自営業の就業者割合が、2010年には12%にまで減少した事実と学歴主義との関係性である。大会社（＝学歴主義）と自営業（＝非学歴主義）の間にある中小企業という図式に基づいて、学歴社会の成立と拡大は自営業の衰退を条件としていたと結論している。

第6章「資格制度と学歴主義」では、日本の職業資格が学歴と対応しなくなった経緯を検証している。ドイツは、職業資格と教育資格の組み合わせが秩序だっている資格社会だが、日本の職業と学歴・学校歴の間に明確な対応関係にあるわけではない。日本の職業資格の歴史的展開を踏まえ、西洋的な同業組合を欠いていたために、日本の資格が下方に向かって広く展開しなかったことを指摘している。あわせて、技能検定制度を例に挙げて、技能検定（＝技能士）制度が学校教育とリンクしなくなった経緯を分析している。技能検定は、経験年数を基礎とするようになり、学校と技能の関係が希薄になっていった。学校と資格の分離は、資格による労働力配分ではなく、入職時の学歴・学校歴による選抜を強めることになった。

6つの章の内容に応じて、4つの補論が掲載され、各章の理解に役立つ知見が提供されている。

以上が本書の概要である。本書の独自性については、すでに3点指摘した。その独自性が生かされ、学歴社会の全体論的推移を立体的に理解する上で有益かつ豊富な知見を提供している。3つ目の独自性については、補足説明しておくのが礼儀のように思われる。著者の高専進学という体験が、学歴社会論批判の原点として熱く語られているからである（第2章およびあとがき）。1962年から新設されはじめた工業高等専門

学校（高専）は、新しい学校種として全国的な人気を博した。私が高校3年生になったときのことなので、その人気ぶりはよく覚えている。そして同時に、私の住んでいた地方の高校では、工業高校進学者の平均学力は普通高校よりも高かった。中学校のトップだった著者は、学力優秀であったにもかかわらず、大学進学
の道を選択せずに、沼津高専に入学する（しかし、中退し、大学進学に進路変更している）。もし、「有名大学→有名企業→社内昇進」という学歴主義が地方まで浸透していれば、高専選択はありえなかったはずだと振り返っている。初期高専の一時的熱狂は、「昭和初期」ではなく）1960年代後半に学歴社会が成立した証だとしている。

初期高専という補助線の有効性や天野批判よりも、私が最も関心をもったのは、第2章の「手に職」学校の凋落という項、および第6章である。2章で高校の工業科、商業科、農業科が衰退する経緯を記述しているが、もっと広く言って、高専・大学のエンジニア教育も「手に職」学校である。会社の現場において、自らの手足を動かし、現実の問題を解決するエンジニアリングが今ほど強く求められる時はない。6章で検証されている「学校と技能」の関係は、古い課題ではな

く、最も新しい未来の課題である。現場がしっかりしないと日本の経済は危うい。「労働研究」に私が学びたいのは、仕事現場の知識・熟練・技能の高度化と変容が学校教育とどのように関係して動くのか、つまり教育と労働のダイナミックな接続関係である。初期高専が時代の象徴的存在だったのは確かだが、その後の高専、および大学工学部・大学院のエンジニア教育は、学歴社会論の先にある「手に職」学校の大きな、そして重要な課題だと私は考えている。

本書の学歴社会は、「雇用時における候補者の学歴を重視する慣行」として概念化されている。いわば選抜型学歴社会論である。葛藤理論の学歴社会論だといってもよい。そこでは、しばしば、教育と仕事の関係が希薄に、あるいはあたかも無関係であるかのように扱われる。この扱いが選抜型学歴社会論の弱点だと私は考えている。自分の興味にひきつけて語るのは書評として逸脱しているが、労働問題研究者が同じ弱点を共有しないようにしてほしいと願っている。

やの・まさかず 東京工業高等専門学校特命教授、東京工業大学名誉教授。社会工学専攻。

高橋 賢司 著 『労働者派遣法の研究』

橋本 陽子

本書の内容

本書は、ドイツと日本の労働者派遣法を比較した本格的な研究書である。日独において、労働者派遣は、派遣元が自己の雇用する派遣労働者を派遣先の指揮命令を受けて派遣先で就労させるものと定義する点で同一であり（ただし、ドイツではかかる定義は法定されていない）、また、就業者全体に占める派遣労働者の割合は3%未満であるという点で、労働市場における派遣労働の位置づけは類似しているといえる。ま



●たかはし・けんじ 立正大学法学部准教授。

●中央経済社
2015年1月刊
A5判・426頁
本体6300円＋税

た、日独双方において、労働者派遣法は制定以来一貫して規制緩和されてきたところ、2000年代半ば以降、派遣労働者が増加し、派遣労働をめぐるスキャンダルが大きな反響を呼ぶという事態に直面し、再び、規制

を強化する方向が見られる点も共通である。労働者派遣法の規制内容は複雑であり、本書は、EU法を踏まえ、ドイツの労働者派遣法の詳細を検討する労作であるが、以下では、細部には踏み込まず、本書の全体像を示すことを心がけたい。

本書の主な内容は、以下のとおりである。

EUでは、1980年代からEU（当時はEC）内で増加しつつある派遣労働に対する規制の必要性が議論され、最初の指令案は1982年に出されたが、採択には至らなかった。その後、2002年に新たな派遣労働指令案が出されたが、再び挫折した。2002年指令案を修正する形で、2008年10月22日によく採択された派遣労働指令2008/104/EC（O.J. 2008 L 327/9〔以下、「EU指令」または「派遣労働指令」と呼ぶ〕）の内容は、労働者派遣業に対する規制は、サービスの自由に対する制限として、公益上の事由から正当化される場合のみ許容されることを原則としつつ、派遣労働者の保護および派遣先の比較可能な労働者との平等取扱原則を骨子とするものである。もっとも、派遣元と期間の定めのない労働契約を締結し、雇用の安定性が確保される場合には、指令の定める規制とは異なる規制を行うことが許容されることとなった（指令の「理由15」）。筆者は、期間の定めのない労働契約を締結する限り、派遣元企業に適用されるルールの適用除外を認める点は、日本法の考え方にも共通するといえるが、EU指令は、派遣可能期間が無制限であったよという考え方を示してはいないと指摘している（本書67頁）。

EU指令を実施するために、2011年にドイツ労働者派遣法が改正されたが、指令に沿った改正内容として、まず、派遣労働を「一時的」な就労であると定義しているEU指令に対応して、「派遣先への労働者の派遣は一時的に行われる」という一文が挿入された（ドイツ労働者派遣法1条1項2文）。この規定は、2013年7月10日の連邦労働裁判所決定（NZA 2013, 1296）によって、事業所組織法99条2項1号に基づき、事業所委員会がその違反を理由に派遣労働者の受入れを拒否できるという強行的効力を持つ規範であると解されることになった。

次に、EU指令が、労働者派遣を「業として」営むかどうかを問わず、「経済的な活動」を営む公的または民間企業に適用されると定めていることに対応するため、コンツェルン（株式法18条）内の労働者派遣には許可を不要とする旨の特権は廃止されることとなった。コンツェルン内の労働者派遣とは、日本では「専ら派遣」に相当するものであり、ドイツでは、労働条件を引き下げのために、従来は直接雇用していた労働者を派遣労働者として受け入れるという濫用事例が大きなスキャンダルとなったため、派遣開始6カ月前に、派遣先または同一コンツェルンの企業に雇用されていた場合には、派遣先の労働者と同一の労働条件が適用されなければならないこととなった（ドイツ労働者派遣法3条1項3号および9条2項）。

EU指令5条は、派遣労働者と派遣先に雇用される労働者との平等取扱原則を定めるが、派遣労働者の労働条件に関する「全体的な保護に配慮した」労働協約

月刊ビジネス・レーバー・トレンド

Business Labor Trend

9月号

September 2015

毎月25日発行 A4変型判 56頁程度 定価1部514円(本体476円+税) 年間購読料 6,168円(税込)

特集 **働く人の心と体の健康**—組織の活性化に向けた人事管理

インタビュー 自ら考え行動する人材の育成で健康職場づくりを实践 東急電鉄
 <事例> 活性化した職場をめざす企業の取り組み
 治療と職業生活の両立支援に関するヒアリング調査
 「今から始めよう!『健康経営』」—愛知県経営者協会報告書

◆購読のお申込みは

労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号

Tel. 03(5903)6265 Fax. 03(5903)6115

によって、かかる平等取扱原則の適用を除外することができる。2002年に、平等取扱原則を導入しながら、同時に労働協約によって平等取扱原則の適用を除外することとしたドイツの規制は、EU指令5条によって正当化されるが、かかる適用除外を利用したドイツはEUの中では例外的であった。2011年改正によって、派遣労働者の最低賃金（時間給）制度が導入されたが（ドイツ労働者派遣法3a条）、著者は、これによって、同一賃金原則が実現されたと評価している（本書285頁）。

ドイツでは、有期労働契約の締結が厳しく制限されているため、派遣元と派遣労働者との間には、原則として期間の定めのない労働契約が締結され、労働者派遣法11条4項1文および2文に基づき、派遣のない期間にも派遣元は賃金を支払う義務を負う。

著者は、以上のドイツ法の検討に基づき、「雇用の安定性」が労働者派遣の法政策の理念であるべきであり、①一時的な労働、②平等取扱原則、③違法派遣の場合の労働契約の申込みなし（擬制的な労働関係）、④期間の定めのある労働契約の正当化事由の列挙、の規制を設けることが必要であると提言する（本書285頁）。

日本法の検討において、著者は、黙示の労働契約の成否に関する裁判例を整理・分析し、派遣法違反の事実のみならず、「不明確性の準則」に基づき、派遣先が派遣労働者の採用に関わったといえる事実を黙示の労働契約の成否の解釈に反映させる規範的意思解釈論に立脚し、派遣先との黙示の労働契約の成立をより容易に認めるべきであると説く（346-354頁）。そして、2015年10月1日から施行される直接雇用申込みなし（派遣法40条の6）について、派遣先の過失および「法律の規定を免れる目的」という主観的要件の認定を厳格に行うべきではないと主張する（本書357、361頁）。

コメント

ドイツの労働者派遣法については、日本においても、すでに豊富な研究の蓄積があるが、本書は、最新の動向を中心に、実態調査も含めた包括的な検討を行い、日本法との比較を行っている点で、非常に有用である。本書は、EUおよびドイツの労働者派遣について一通

りの知識を得たい読者にとって有益であるだけでなく、ドイツ労働法の研究者にとっても、本書を基礎として、各自の研究をさらに進めていく余地がある。評者も、本書から多くを学ばせていただき、今後自分でさらに深めたいと思う論点をいくつも見つけることができ、大きな刺激を受けた。

以下では、評者が、さらに検討してみたいと思った点を指摘することで、本書のコメントに代えさせていただきたい。本書出版後のEU法・ドイツ法の動向を踏まえたコメントであるので、本書の補足として読んでいただければ幸いである。

第一に、EU指令は、あるべき労働者派遣法制を示しているといえるのかについてである。この点について、評者は、とくに、EU指令の「一時的」の解釈はより複雑なのではないかと考えている。評者がこのように考える理由は、欧州司法裁判所2015年3月17日大法廷先決裁定（Auto- ja Kuljetusalan Työntekijälitto AKT ry vs. Ölytuote ry, Shell Aviation Finland Oy, Case C-533/13, ECLI:EU:C:2015:173）である。労働者派遣業に対する規制は、サービスの自由（EU運営条約56条）の制約として、公益上の事由から正当化されるものでなければならないというEU指令4条1項の解釈について、同先決裁定は、法務官意見を覆し、同規定は、構成国の管轄官庁を名宛人としているにすぎず、公益上の事由から正当化されないような国内法の規定を適用しない義務を国内裁判所に課すものではないと述べた。これまで、欧州司法裁判所は、しばしば、各国の規制について、指令の依拠する1次法の規範に違反すると判断することで、事実上、いわゆる指令の水平的直接的効果を認めるに等しい判断を行ってきた。例えば、Laval事件欧州司法裁判所2007年12月18日大法廷先決裁定（Case C-341/05 [2007] ECR I-11845）では、EU域内の外国から送り出された労働者について、送り出し指令96/71/EC（O.J. 1997 L 18/1）の定める最低労働条件を超える水準の協約上の労働条件を適用させるために行われた争議行為は、サービスの自由に違反すると判断された。しかし、派遣労働指令については、派遣事業に対する規制はサービスの自由違反になりうるという、Laval事件先決裁定と同様の解釈を示した法務官意見を明確に否定した。本件において、法務官は、労働者派遣

の活用事由を一時的な労働力の必要が認められる場合に限定するフィンランドの労働協約の規制について、かかる規制は、公益上の事由に基づき正当化され、かつ制約の程度も相当であるという意見を述べていた。同法務官意見を覆した本先決裁定の評価については、今後のEUにおける議論を待つ必要があるが、評者は、欧州司法裁判所は、労働者派遣の法規制について、EU指令の枠内で構成国の裁量を尊重すべきであるという立場を示したのではないかと考えている。なお、本件の審理において、ドイツは、法務官意見に反対する立場を表明しており、先決裁定はドイツの主張に沿うものであった。

すでに、ドイツでは、上記の欧州司法裁判所先決裁定に先立ち、EU指令の「一時的」の文言を挿入したドイツ労働者派遣法1条1項2文について、連邦労働裁判所は、2013年12月10判決(NZA 2014, 196)において、「一時的」な派遣ではない場合について派遣労働者と派遣先との直接雇用みなし規定の類推適用を否定し、同規定が個別法上の効果を有しないことを明らかにしていた。すなわち、ドイツでは、「一時的」の意義について、事業所委員会の同意拒否権を基礎づけたものの、それ以上の効果は認めていないといえる。

第2に、ドイツの労働者派遣法制の全体的評価についてである。著者は、ドイツでは、派遣元と派遣労働者との間には、原則として期間の定めのない労働契約が締結され、派遣のない期間にも派遣元は賃金を支払う義務を負っていること、そして、このことから、派遣労働者の労働条件の「全体的保護」が考慮されているといえるため、ドイツは、労働協約によって平等取扱(均等待遇)原則の適用を除外することとしたが、その後、2011年改正によって、派遣労働者の最低賃金(時間給)制度が導入され、同一労働同一賃金原則が実現されたと評価している。

評者も、派遣元は均等待遇義務を負わないが、派遣労働者と無期契約を締結し、派遣のない期間も派遣元が使用者としての責任を果たしているドイツモデルと、派遣元が派遣期間についてのみ派遣労働者と労働契約を締結するが、派遣先の比較可能な労働者との均等待遇義務を負うフランスモデルとを対比する議論に接し、興味深く感じていたが(ロルフ・ヴァンク、橋本陽子訳「ドイツと日本における労働者派遣」日独労

働法協会会報15号〔2014年〕47頁以下)、派遣のない期間について、派遣元が使用者としての責任を負うことの意味をもう少し解明する必要があると感じている。

この点について、まず、ドイツでは、パートタイム労働・有期労働契約法(Teilzeit-und Befristungsgesetz-TzBfG, Vom 21. Dezember 2000, BGBl. I S. 1966)によって、有期労働契約の締結が厳しく規制され、事実上、派遣元が派遣労働者を有期で雇用できる場合は、更新回数3回および期間2年を上限とする有期契約を1回締結する場合だけであると考えられることから、無期雇用が原則であるとはいえる。しかし、本書の貴重な成果である、派遣会社へのインタビュー調査における、平均派遣期間は2013年において約5週間であるという回答からは(本書106頁)、派遣労働者の派遣会社1社における実際の勤続期間は短いのではないかと推測される。

次に、派遣のない期間の賃金支払義務について、実務では、労働時間口座の貯蓄の取り崩しという手法がとられている(本書107頁以下の派遣労働契約のひな型にかかる条項がある)。労働時間口座とは、時間外労働の時間を貯めておいて、後日、有休で補償するという制度であるが、派遣のない期間に、この貯めた時間数を消費するという形で、派遣労働者に賃金補償を行う場合、受領遅滞における賃金支払義務を強行的に定めたドイツ労働者派遣法11条4項2文に違反しないかが問題となる。連邦労働裁判所は、2014年4月16日判決(NZA 2014, 1262)において、派遣労働においても労働時間口座制度を設けることができると判断したが、現在、派遣のない期間に、労働時間口座の貯蓄を取り崩すことが有効かどうか争われた事案が、連邦労働裁判所に係属している(原審のベルリン・ブランデンブルグ州労働裁判所は、2014年12月17日判決〔BB 2015, 829〕において、派遣のない期間について労働時間口座の貯蓄を一方的に取り崩す旨の規制は無効であると判断した)。連邦労働裁判所が、派遣のない期間に労働時間口座の貯蓄を取り崩すことを可能であると判断すれば、残業代を支払うことなく、その賃金原資を将来の休業に備えてとっておくことが可能となる。

また、ドイツ労働者派遣法3a条が、同一賃金原則を導入したものであるという評価をするのは困難では

ないだろうか。同規定は、最低賃金の規制に過ぎない(2015年4月1日以降、派遣労働者の最低時間給は、西側で8.8ユーロ、東側で8.2ユーロであり、2015年1月1日以降、ドイツでは、8.5ユーロの連邦統一最賃が導入されているが、東側における連邦統一最賃を下回る派遣労働者の最低賃金は、2016年12月31日まで認められている経過措置に基づいている)。

さらに、筆者の指摘するとおり(本書163-164頁)、ドイツで派遣先との労働関係が擬制される場合は、無許可派遣の場合に限定されているため、この規制が発動される場合はそれほどない。すなわち、下請企業が派遣事業の許可を有していれば、元請企業が請負労働者に対して指揮命令を行っていても、元請企業と請負労働者との間に直接雇用がみなされることはない。確かに、最近、ドイツでは、派遣と請負の区別の基準について、議論が盛んになっているが、これは、2002年改正法によって、均等待遇義務に違反した場合に、派遣労働者が派遣元に対して、派遣先の比較可能な労働者との同一の労働条件を請求できる規制が導入されたため、請負のリスクが高まったことが契機のようなのである。ドイツにおける違法派遣の場合における派遣先との直接雇用みなし規定の機能については、限定的な評価を行うべきではないだろうか。

以上、ドイツの労働者派遣法について、あえて筆者と異なる評価が可能であるかもしれない点について指摘したが、労働組合および事業所委員会が、派遣労働者の保護にとって重要な役割を果たしている点については、評者も筆者と同意見である。本書で詳しく紹介されているとおり(179-182頁)、派遣企業の使用者団体およびドイツ労働総同盟参加の産別組合の締結した派遣労働協約によって、派遣労働者の賃金等級および昇級、その他の労働条件が定められ、さらに各産別協約によって、これを上乗せする形で、派遣労働者の労働条件が規制されている。派遣労働者の推定組織

率については、5%未満から15.7%という幅のある数字が示されており、正確なデータはないようであるが、2010年度で19.3%である全体の組織率を下回することは確かであるといわれるなかで(Meyer, Gewerkschaften und Leiharbeit: Über den aktuellen Umgang mit Leiharbeit bei der IG Metall, 2013, S. 113)、労働協約で適正な労働条件を保障するという仕組みが作られ、機能している点は不思議でもある。実際には、労働協約の規制は、個別契約における援用によって適用されていることを考えると、いわば契約のひな型であるともいえ、そうであれば、産別協約の伝統のない日本においても、類似の仕組みを導入することは不可能ではないように思われる。

また、ドイツでは、事業所委員会が派遣労働者の受入れについて同意拒否権を有していることについては上述したが、派遣労働者の受入れの上限を定める事業所協定も締結されており(本書251-252頁)。2010年のタイムラーの企業全体に適用される事業所協定では、有期契約労働者および派遣労働者の割合が従業員全体の8%以内に制限されているそうである(Krause, Tarifverträge zur Begrenzung der Leiharbeit und zur Durchsetzung des Equal-Pay-Grundsatzes, http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/fileadmin/user_data_hsi/Veroeffentlichungen/HSI_Schriftenreihe/Ruediger_Krause.pdf, 2012, S. 31)。企業または事業所における派遣労働者の受入れを事業所の労使の判断に委ねるドイツのあり方は参考になるであろう。

はしもと・ようこ 学習院大学法学部教授。最近の論文に「ドイツ労働法における『就労者(Beschäftigte)』および『労働者類似の者』について——とくに家内労働者に着目して」山田省三ほか編『毛塚勝利先生古稀記念論集・労働法理論変革への模索』303-323頁、信山社(2015年)。労働法専攻。

山本 勲・黒田 祥子 著

『労働時間の経済分析』

——超高齢社会の働き方を展望する

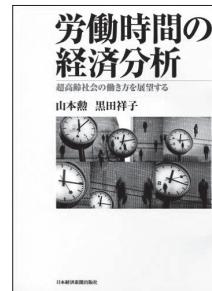
神林 龍

『効率的に非効率なことをする』慣習は改まるか?』という投げかけが帯に踊り、サラリーマンがビルと街路時計を背に行き交う。やさしいページ色とは裏腹に、手に取る人に少々寂しげな感じを与える本書の表紙は、しかし、日本の労働時間の現状を暗示しているのかもしれない。

本書は、日本の労働時間を詳細に検討した良書で、近年編纂された日本語の労働経済学の研究書のなかでは、抜きんでて重要な書籍のひとつである。伝統的に、日本の労働経済学は労働時間研究よりも賃金研究に重きを置き、労働時間に関する研究が十分蓄積されているとは言い難い。おそらく、労働時間の問題が、パートタイマーとフルタイマーの格差の問題か、景気循環に伴う労働時間調整の問題に還元され、いずれにせよ集団的意思決定の問題として取り扱われてきたからだだろう。これに対して、近年しきりに話題になる労働時間規制の文脈では、被用者の個々の労働時間こそが問題とされており、本邦の研究の道筋からは若干外れる傾向にあった。本書は、この新しい問題設定を研究動機としており、研究動向の陥穽と現実的要請を見事に橋渡しするものである。昨今焦眉の課題と目される労働時間について少しでも意見するのなら、もはや一読せずには許されないだろう。

本書は、3部10章に付録がついた300ページを超える大部だが、内容がよくまとめられているために読者にそれほどのボリューム感を与えない。また、すでに出版された論文を翻案した内容が多いことから、各章は比較的独立しており、目次を眺めて摘み食いしても十分である。しかし、評者はぜひ通読することを薦めたい。労働時間研究の広がりや議論の複雑さを味わうことができるからである。

3つのパートは、まず日本の労働時間の概要をまとめる第I部と、労働時間の決定メカニズムについて議



●日本経済新聞出版社
2014年4月刊
A5判・366頁
本体4600円+税

●やまもと・いさむ 慶應義塾大学商学部教授。
●くろだ・さちこ 早稲田大学教育・総合科学芸術院教授。

論した第II部が主力となって、第III部は政策的な議論を中心に構成されている。最後に付せられているのはデータに関する付録で、本書で用いられた諸調査のほか、日本について労働時間や休暇などを把握するにはどうすればよいか、ハウツーものとしても価値のある部分である。以下、第I部から第III部についてかいつまんで紹介するが、評者の独断と偏見に基づき、もっとも興味深かった第I部を厚くし、第II部以降は簡潔にまとめたい。

まず第I部は、4つの章からなり、統計的な概観を整理する第1章と、正社員と非正社員というカテゴリーからみたときの労働時間の現状を整理する第2章と第3章が続く。ただし、実際には、第2章では、労働時間規制の適用除外が実際の労働時間とどう関係しているかが検証され、第3章では非正規雇用と深夜勤務の増大という事実発見にスペースが割かれており、正社員と非正社員にわけてそれぞれについて概説するというよりは、すでに個別の論点提示に移っている。少々テンポの速い議論の展開は、その後第4章で、多くの人々が当然もっている疑問である「日本人は働きすぎか?」という質問に引き取られ、一時のまとまりを生む。

第1章の特徴は『社会生活基本調査』といういわゆるダイアリー・データを基礎的なデータとして用いた点だろう。労働時間のデータといえば、『労働力調査』や『毎月勤労統計調査』が有名な統計で、両者の異同についてはSNA統計との関連もあり一定の議論が蓄

積されてきた。他方、『社会生活基本調査』は、名前が労働時間との関係を示唆しないことがよくなかったのか、労働時間の統計としては尊重されてこなかった。ところが、このダイアリー・データは先進諸国で比較的統一された様式が整えられており、米国での研究が引き金となって近年急速に利用が進んでいる。著者は日本での草分けのひとりで、『社会生活基本調査』の利用は本書のオリジナルな点のひとつだろう。たとえば、週休二日制の導入によってフルタイム被用者の平均労働時間にそれほど大きな変化がなかったのは、土曜日の就業時間の減少分を平日の睡眠時間を削って就業時間を増やして補っていたことなど、興味深い事実が指摘されている。

第1章で判明した統計的事実を深掘りするのが第2章と第3章で、第2章では平日の労働時間増加の背景のひとつとして労働時間規制をとりあげる。具体的に

は、労基法の労働時間規制の適用除外者と適用対象者とを比較することで、法的規制の効果を検証した。利用されたデータは『慶應義塾家計パネル調査』で、被用者に直接「残業時間があてはまらない」かどうかを尋ねている。この回答を、労働時間規制の適用除外のメルクマールとし、マッチング・エスティメーターを使って両グループの労働時間を比較した結果、2008年から2010年の不況期に限って、適用除外者の週労働時間が5%ほど長くなる傾向がみられた。著者はこの観察結果を、不況期における被用者のバーゲニング・パワーの減少によるものと解釈している。

第3章では、正社員の勤務時間が平日に偏ることの裏の事象として、非正社員の勤務時間の多様化があったことを指摘する。すなわち、深夜・週末勤務の増加である。いわれてしまえば、落ちるべくして腑に落ちる観察結果だが、評者にはこの事実発見こそが、本書

のハイライトのひとつに思える。第一に『社会生活基本調査』ならではの発見であり、第二に正規・非正規の代替補完関係という文脈に対して重要な示唆が得られるからである。つまり、就業タイミングを考慮に入れたうえでの代替補完関係の考察が必須になることがわかるほか、なぜ週末や深夜の勤務は非正社員によらなければいけないのか、など素朴な疑問が次々に出てくる。従来、非正社員が多く活用される理由として、変動する労働需要のバッファの必要性や、非正社員としての働き方を希望する人々が多いことが強調されてきた。しかし、週末や深夜勤務はどちらの理由とも強い関連は想起されず、むしろ逆である。本書の執筆意図とは離れるかもしれないが、とても示唆に富む事実発見だろう。

第4章は第I部をまとめる役割を担っており、正社員の平日への勤務集中、非正社員の深夜・休日勤務のカバーといった働き方の厚生評価如何、すなわち働きすぎか否かという疑問をたてる。もちろん、「働きすぎ」という概念を経済学的に定義するのはいかにも難儀で、著者も「希望労働時間と実労働時間の差」「健康に与える影響」という評価基準を提案しているが、議論の余地があるところだろう。ともあれ、著者は、概して希望労働時間が実労働時間よりも短い人が多いことや、就業時間が月間60時間を超えると心身症を自覚する確率が確かに高まることなどから、働きすぎの要素を認め、前者は後段第5章・第6章、後者は後段第10章への橋渡しとなっている。

日本人は、やはり働き過ぎなのである。本書のもっとも重要なステイトメントを選べといわれれば、評者はこれを選ぶ。

つづく第II部は、労働時間の決定メカニズムを詳論する経済学的分析が中心となる。テクニカルな表現も多くなることから、専門ではない読者には少々荷が重いかもしれない。まず、いわゆる労働供給の弾力性を測り、被用者の個人的趣向が関係するかどうかを確かめる第5章が座り、こうした個人的趣向が異なる趣向の持ち主と交わることで影響を受けるかどうかを検討する第6章が控える。この2つの章は論旨としては連続しており、労働時間が供給要因によって決定されるという、労働経済学における一方の典型的な議論として参考になるだろう。元来、供給要因のうちもっと

も根本的な要素は、個人がどれほど労働を嫌悪するかという選好順序から導かれると考えられており、この選好順序をデータからどう検出かについて長い研究の蓄積があった。第5章は、近年流行している仮説的質問を用いて、この選好順序を明らかにしたところに特徴があり、日本人は諸外国と比較すると働くのが好きなのだという、身も蓋もない結論を得ている。ただし、この選好順序が永続的に固定的なものかと問われると、著者はそうは考えていない。第6章では、日系企業の被用者でイギリスまたはドイツでの勤務者を対象に、彼の地で勤務すると労働時間が減少することを指摘し、周囲の行動や考え方に影響を受けた結果であると解釈している。第7章では、転じて、景気変動のバッファとしての長時間労働という労働需要側の要請による側面もあることが指摘される。すなわち、伝統的な雇用調整と時間調整とのトレードオフのフレームワークに戻り、長時間労働が雇用調整を忌避することによって生じる調整の余地として機能していることを確かめる。

労働供給側の要因かそれとも労働需要側の要因のどちらが労働時間の決定に重要なのかは長く論争的となっており、現在でもまだ判然とはしていないが、本書では両面からの所見が並列されているとまとめることができるだろう。

第III部は政策的インプリケーションを直接求めるパートで、ワーク・ライフ・バランス施策(WLB)の生産性と賃金へ与える効果を検証したあと、長時間労働がメンタル・ヘルスに影響を及ぼすかをとりあげている。WLBと生産性との関係については著者を含めた先行研究が蓄積されているが、得られた結論はさまざまで、評価が定まっているわけではない。第8章でも、中小企業ではWLBの導入はむしろ生産性を引き下げる方向で作用することが示唆されており、WLBの肯定的効果が普遍的ではないと結論されている。第9章では、賃金面での効果を測定しており、普遍的とはいえないものの、たとえばフレックスタイムなどについて賃金調整が行われている可能性を示唆している。第10章はメンタルヘルスと労働時間の関係を検証しており、やはり長時間労働はメンタルヘルスの毀損に影響があるばかりではなく、メンタルヘルスの毀損を理由とした休業者の増加は将来的に企業

収益に負の影響を及ぼすことも明らかにしている。

以上のように、本書は日本人の労働時間に関する論点を網羅的に検討しており、実態を確かめるうえで貴重な議論を提供している。とはいえ、最終的な結論は、実証経済学の常として、はっきりシロクロつけられているわけではない。政策論争に対してともかく明快な回答を聞いて安心したいという読者には、かえってストレスがたまる書物かもしれない。とりわけ、個人の嗜好によるのであれ、職場慣行によるのであれ、日本の長時間労働に「合理的な」側面があるという主張は、経済学をディシプリンとする以上当然なのだが、直感的に納得できない読者も少なくないだろう。加えて、WLBに代表される政策介入についても、すべての場面で期待通りに働くわけではないが、長時間労働を

放っておくとメンタル・ヘルスに支障をきたすというインプリケーションは、まったく著者の責任ではないにしても、評者にはどちらかという八方塞がりのような印象を残した。「あとがき」では、著者はWLB推進の細い糸に希望を託しているかのようにも読めるが、労働時間の迷宮を脱出するのに十分な長さや強さを持っているかどうかは、少なくとも評者には確信が持てなかった。しかし、この難しい問題にどう対処すべきか、本書から得られる多くの手がかりはその議論の糸口に間違いなく役に立つだろう。

かんばやし・りょう 一橋大学経済研究所経済制度・経済政策研究部門教授。労働経済学専攻。

読書ノート

大森 真紀 著

『世紀転換期の女性労働』

—1990年代～2000年代

村尾祐美子

(東洋大学社会学部准教授)

本書は、社会政策研究において女性の労働問題を扱ってきた大森真紀氏の、1990年代から2000年代という世紀転換期の20年にわたる論文や講演記録を再構成したものである。女性労働の実態を論じた13の章に加え2つの補章からなる本書の内容は、非常に多岐にわたる。1990年代初出の著作をまとめた第Ⅰ部「女性雇用労働における軋みと亀裂」では、バブル経済と女性「活用」、女性雇用労働をめぐる政策動向、大卒女性にとっての総合職、パートタイマー問題、女性ホワイトカラー、雇用管理の変化、労働分野における「規制緩和」政策が、2000年代初出著作による第Ⅱ部「非正規雇用時代の女性就労」では、ワークシェアリング議論、「就業形態の多様化」、M字型就労の継続、大規模小売業にお



●法律文化社
2014年3月刊
A5判・256頁・
本体3900円+税

●おおもりのまき
早稲田大学社会科学部
教授。

ける労働基準と公益、高齢社会と就労、介護休業制度の拡充の遅れが、論じられている。残念ながら各章の内容を詳しく紹介する紙幅はないが、この多様さの中に分け入り、ここで提示された様々な事柄の現状にも考えを馳せることができれば、読者は「それぞれの時点での社会政策研究としての問題意識に基づく点検こそが、将来展望の基礎となること」を実感できるだろう。それは本書において著者が企図したことの一つでもある。

著者のもう一つのねらいは、本書を「労働問題をしっかりと位置づけた社会政策研究の必要性は依然として減じていないことを(中略)主張する援け」

とすることである。その背後にあるのは、「極言すれば、労働問題を排除して、社会政策研究は社会保障の研究そのものだとするような論調が目立つ」という著者の認識である。労働を社会的に考えるところに自らの軸足を置き、社会政策研究から過去も現在も多くを学ぶ一方でその全体的な研究動向や業界事情にくらい評者にとっては、そのような認識と危機感は、実は自分自身のものではない。だが本書の様々な箇所——たとえば第2章の、均等法制定前後からの女性雇用労働に関わる労働省の予算額の変化を示し、そこから均等法の持つ根本的な問題を浮かび上がらせ、女性に関わる諸政策のなか「雇用均等」が後景化してゆくさまを描き出した部分が評者には最も印象深い——著者のこの企ては成功しているように思う。

早い時期からの性別雇用格差や女性雇用者への着目という観点に基づき先行研究の再評価を行った2つの補章のうちでは、高度経済成長期における「婦人労働」研究を扱った補章2が重要であろう。これは1990年代以降のジェンダー視点に基づく社会政策研究（これを著者は「ジェンダー研究」と呼ぶ）からの批判に対する著者の応答であるからだ。著者は「婦人労働」研究を「ジェンダー研究に至る以前の厳しい時代的な制約のもとで、先人たちが手探りで追求せざるをえなかった知的営みの蓄積」と位置づけ、先行する「婦人労働」研究の成果を無視する

べきでないとする。先行する「婦人労働」研究をこのように位置づけることについては、評者も異存はない。それだけに、補章以外の各章においても、先行する「婦人労働」研究の理論的・実証的成果がもっと盛り込まれていれば、著者のこの主張の説得力が増しただろう、とも思った。

本書の第1章は労働力不足の激化に伴い女性の「活用」が目指されたバブル経済末期を扱っており、当時著者は「均等法が制定され、育児休業法が成立しても、企業における女性の使い方は旧態依然たるものでしかなく、その延長上でしか『活用』を考えていない」と指摘したものであった。そして、これを出発点とする20年間の成果をふまえ、著者は「取り上げるテーマのばらつきにもかかわらず、本書全体を通して浮き彫りにされるのは、様々な法改正や労働市場の変化の大きさに比して、労働市場における女性労働力の位置づけは『活用』にとどまるという継続性」と述べる。雇用における性別格差の問題にとって「失われた20年」であったと。本書刊行の約1カ月後、安倍晋三内閣総理大臣は「女性の活躍は、しばしば、社会政策の文脈で語られがちです。しかし、私は、違います。『成長戦略』の中核をなすものであると考えています」と述べた（「成長戦略」スピーチ、2013年4月19日）。この次の20年間で、私たちは後にどのように振り返るのであるだろうか。