
カーレバーク＝レスキン＝ハドソン

「アメリカにおける『悪い仕事』——アメリカにおける正規・非正規雇用関係と仕事の質」

【労働社会学・産業社会学・教育社会学】

メアリー・ブリントン

影響力の大きい研究にも様々な形がある。しばしば、一つの研究が二つの事象を新しい方法で結び付けた結果、大きな影響力を持つことがある。例えば、Rosabeth Moss Kanterの*Men and Women of the Corporation*（『企業の中の男と女』）を考えてみよう。この本の「仕事が人間を形成する」というメッセージは、単純ながら深い意味を持っているが故に、広範な影響力がある。Kanterの分析は、人は自分自身の性格と特徴を仕事に反映させるが、仕事の方もまたその人の性格と特徴に影響を及ぼすということを明らかにした。この洞察は、40年前の発表以来、仕事と階層の研究に示唆を与え続けている。

ある社会現象に新しい観点から焦点を当てたことで、研究が影響力を持つ場合もある。「アメリカにおける『悪い仕事』」がその一例である。仕事の質は、長年にわたって社会科学の重要なテーマの一つだが、この論文は、悪い仕事とは何か、その定義や計測方法を大部分の先行研究より深く掘り下げたことに独創性がある。著者Kallebergらはまた、「悪い仕事」の特徴がどのように雇用形態（正規雇用対非正規雇用）と関連するのも注意深く分析した。この分析は、特に20世紀末にかけて欧州と日本の雇用研究において雇用の「不安定化」の問題がますます重要となる中、先進各国間の労働研究に不可欠なものであった。そして最後に、以下で説明するように、著者らによる「悪い仕事」の定義は、米国の労働市場と社会保障制度の文脈に照らして特に重要と思われる仕事の特徴を正確に反映したものだ。先行研究ではこれらの特徴はほのめかされていただけで、実証的に確認されてはいなかったのである。

この論文の筆者らが指摘するように、1960年代、70年代において研究者が仕事の質を議論する際には、（二重労働市場論と内部労働市場論から成る）分断的労働市場という視点が支配的だっ

た。制度派経済学は、労働市場の第一セクターでは第二セクターよりも賃金が高く、昇進の可能性も大きいことを指摘し、それによって仕事を「良い仕事」と「悪い仕事」に分けた。その一方で、60年代と70年代を通して社会階層の研究を専門とする社会学者は、全く異なる方法で仕事の質を計測することに関心を抱いていた。その方法とは、世代間（主に父と息子の間）の職業継承—職業移動の程度を把握したいという問題意識に根差すもので、職業威信を点数化し、父子を比較することが、主な分析方法であった。

社会学者が80年代に労働市場の分断化という概念に取り組み始めたことをきっかけに、一種の縄張り争いが起こった。一部の社会学者が、従来どおり仕事の質を職業地位または職業威信で測ろうとするのに対し、他の社会学者は、個々の仕事を経済の第一セクターあるいは第二セクターに分類することに傾注していった。分断的労働市場論は、仕事の質を職業威信によって分析するという、それまで主流だった方法に幻滅していた社会学者には特に魅力的に映った。しかし、分断化された労働市場アプローチによる社会学研究が70年代から80年代にかけて開花するにつれて、実証面での問題点も数々指摘されるようになった。ある労働者が第一セクターと第二セクターのどちらに属するかを、どのように判断すれば最善の方法と言えるのだろうか？ さらに問題なのは、労働者が企業の内部労働市場にいるかどうかを、どのようにしたら判断できるのだろうか？ 調査研究においては、回答者や調査を実施する面接者は、労働者が雇用されている産業を特定する必要がある。その労働者が働く企業の規模も把握するのが理想的である。しかし、米国では、企業規模の把握が困難であることが判明した。米国の研究者は、個々の労働者が、例えば製造業で働いているか否

か、場合によってはさらに詳細な仕事のカテゴリーについては調べていても、その労働者が働く企業の規模が大きいのか小さいのかについては大部分の調査で尋ねていなかった。要するに、典型的な米国の調査では、十分な情報が集められていなかったため、その労働者の仕事を「悪い仕事」か「良い仕事」に分類することは極めて困難であった。

このような背景のもと、本論文は公刊された。90年代には、非正規労働（すなわち一つの企業でフルタイムで働くという常用以外の雇用形態）の仕事が多く創出される傾向が強まり、労働者に多くの不利益をもたらすだろうとの不安も増大した。著者らは、「悪い仕事」を、（分断的労働市場論で示唆されるように）賃金水準が低く、昇進の可能性が低いことによって定義したり、（世代間移動を研究している社会学者が示唆するように）職業威信の低さによって定義したりするのではなく、仕事の「質の悪さ」を3つの特徴によって明確に定義することを提案した。すなわち、低賃金で健康保険が無く年金給付も無いのが「一般的に『悪い仕事』の顕著な特徴である」（2000: 260）と著者らは主張した。「悪い仕事」を定義するにあたり、米国の社会事情に特徴的な側面を捉えたのである。すぐにこの概念は、分断化された労働市場による「悪い仕事」の概念化よりも、あるいは職業威信ランキングに基づく概念化よりも、より具体的に実体を伴ったものとなった。

著者らが低賃金を「悪い仕事」の定義の一つとみなした理由については容易に理解できる。しかし、健康保険と年金給付が無いことも定義に含めたのはなぜだろうか。それには、米国の社会保障制度の複雑な事情に触れる必要がある。日本や他の一部の先進国とは異なり、米国には公的な健康保険を提供する社会保障制度は無い。著者らの論文の刊行から10年後に、オバマ大統領によって、医療保険制度改革法（Affordable Care Act, 以下ACA）が法制化された。同法の最も重要な特徴の一つで、実際にも大きな推進力となっているのは、たとえ雇用者が健康保険を提供しなくても、（従業員は）適正な料金で健康保険に加入することができる仕組みを整備している点である。ACAの導入以前は、失業者及び雇用者によって健康保険が

提供されていない労働者には、高額な健康保険に自分で加入するか、加入しないかの選択肢しかなかった。ACAは、雇用されている人だけでなく、すべての人により手頃な価格の健康保険のオプションを提供することで、可能な限りこのような状況を是正しようとしてきた。このようにACAによって「良い仕事」であることの定義から「健康保険が提供される」ことは切り離されようとはしているが、それでも健康保険を「良い仕事」の一つの側面とする著者らの考えははまだ有効である。というのも、民間の健康保険はここ数年で確かに普及したものの、その保険料は、会社から医療保険が提供される場合に労働者が支払う保険料に比べて一般的に高いからである。

年金給付が無いこともまた米国における仕事の質を考える上で重要な側面であり、健康保険の場合と同様に、分断化された労働市場と職業威信の研究では概して無視されていた。被雇用者は給与から社会保障税を支払い、引退後、平均的な賃金労働者の収入の約40%の額を年金として受け取る。だが、退職者が快適な引退生活を送るには、退職前の所得の70%以上の額が必要であると大半のファイナンシャル・アドバイザーは推計している。つまり、足りない30%は労働者の貯蓄から捻出しなければならないことになる。確定給付型年金は、雇用者が資金を供給し、従業員が引退後に定期的に基金から一定の支払いを受けることを保証するものであるが、より一般的（特に米国の民間の雇用者の間で）なのは確定拠出型年金であり、これは特定の給付額が保証されるものではない。雇用者は予め定められた額を支払い、被雇用者も自分で選んだ額を支払う。これらの労使の資金がまとめて貯蓄され、最終的にそこから労働者に退職金が支払われる。退職後に支払われる額は、この投資された資金からどの程度の利益が得られたかに左右される。いずれにしても、それが確定給付型の年金か確定拠出型年金かにかかわらず、雇用者が提供する退職金制度は退職者にとっては主な収入源である。それ故に、雇用者の提供する退職金制度が無い仕事は「より悪い」仕事と見なされる。

著者らは、これらの仕事の3つの特徴（賃金、

健康保険、年金給付)が正の相関を持つことを明らかにし、米国の労働者の7人に1人は、3つの特徴のいずれの観点からも「良くない」仕事に就いていると推計した。それでは、どのような仕事がいずれに該当するのだろうか。これが著者らの分析の第2の目的である。すなわち、米国でほぼ間違いなく増加している非正規雇用が、これらの「悪い」仕事の特徴を示すことが多いのかを検証することである。著者らは、非正規雇用は「悪い仕事」に該当することを実証的に確かめている。また、正規雇用以外の仕事の中でも自営業者と契約社員の仕事に関しては、パートタイム労働、派遣労働、オンコール労働あるいは日雇い労働といった仕事よりは、「悪い仕事」としての特徴が少ないことも明らかにしている。さらに、フルタイムで働く被雇用者は、個人の属性をコントロールしてもなお、非正規雇用のどの形態の労働者よりも、健康保険と年金給付が付与される確率が有意に高いことも示している。賃金も正規雇用の方が有意に高い。このように、各雇用形態における個人属性とはかかわりなく、雇用関係の「構造」こそが仕事の「質」と密接に関連しているのである。

本論文の主眼は、仕事の質を計測する方法、及び仕事の質と雇用形態(正規雇用対非正規雇用)との関係を評価する方法に置かれているが、どのような属性の人が悪い特徴を有する仕事に就く可能性が高いのかという点についても触れている。その結果、女性と黒人はそういった仕事に就く可能性が有意に高い傾向にあることを見出している。この点は分断化された労働市場の仮説とも整合的である。また、女性は、非正規雇用の場合に特に不利な立場となる。さらに、「悪い仕事」に就くのは、女性では(子どもがいない場合よりも)子どもがいる場合に多く見られるが、男性ではそのようなことは生じない。これは、子どものいる女性はパートタイムの仕事に就いていることが多いことによると考えられる。年齢が高くなれば、若い労働者よりも悪い仕事に就くことは少なくなる傾向にあるが、さらに歳をとればその傾向は徐々に低下する。

この論文はどんなインパクトをもたらした研究

だったのだろうか? 上で述べたように、この論文は「悪い仕事」の特徴を明らかにし、それらの特徴が相互にどのように関係しているのかを調べ、正規雇用及び非正規雇用という雇用形態における仕事の「質の悪さ」を比較するための基準を策定し、どういった者が「悪い仕事」に就く傾向にあるかを明らかにした。

こうした貢献に加え、補償賃金格差(compensating wage differentials)と柔軟性——両者とも「誰が利益を得るのか」という問題に関係する——を検討する上で判断材料を提供している。補償賃金格差の理論は、多くの場合、仕事の否定的な側面は、その不利な点を「補償する」肯定的な側面によって相殺されるとする。だが、「悪い仕事」の理論は、仕事の「質の悪さ」を規定する各特徴は互いに相関しているとして、この補償賃金格差の理論に対して強力な反論材料を提供している。仕事の負の側面は偏在している傾向があり、「悪い仕事」に就いている労働者にとって、肯定的な側面によって相殺され得るとされる仕事の悪い側面は1つや2つでなく、複数の負の側面によって不利な状況に陥る傾向が強まる。

「誰が利益を得るか」についての第2の問題は、柔軟性と関連する。近年、多くの研究が柔軟な勤務制度の賛否を分析してきた。この制度はしばしば雇用関係の観点から、すなわち請負労働、自営業、パートタイムといった非正規の雇用形態として論じられている。ワークファミリーバランスに関する研究では、柔軟な勤務制度は、労働者、とりわけ賃金労働と子育てのバランスをとりたいと考える女性に恩恵があるとする。これに対して、著者らの研究は、一般に「柔軟性」があると言われる非正規雇用には「悪い仕事」の特徴が多く見られることを示し、「柔軟性が」非正規雇用形態の長所とされることに対して疑問を呈している。この問題提起は、「いったい誰のための柔軟性か? 労働者のためか雇用者のためか?」という疑問を考察することにもつながる。とりわけ、ますます多くの国が、雇用規制を撤廃し、経営状況の変化や不景気に適応するため、「柔軟に」雇用し解雇し得る短期で給料の安い労働者という「バッファ」をこれまでにない規模で作り上げ

ている中、この問題を考察することは世界中の先進国で働く人々にとって大きな意味を持つてくる。雇用における「柔軟性」は——それが（非正規雇用ではなく）正規雇用の文脈における議論でない限りは——マスコミ報道や一部の学術研究が言うほどには労働者に利益をもたらさないことを著者らは論証しているのである。

本論文の影響はどのくらい大きいものだったのだろうか？ 英語文献における引用を検索すると、書籍と論文の両方を含めて1030件を超えた（2016年1月現在）。それと比較して、この論文より27年ほど前に書かれたグラノヴェッターの論文“The Strength of Weak Ties”の引用数は約3万6000件。同じく23年ほど前のKanterの研究は、1万3000を超える出版物で引用されている。これらの論文は明らかに古典であり比較対象とするにはかなりハードルが高いものだが、それよりむしろ1980年のJames N. BaronとWilliam T. Bielbyによって発表された“Bringing the Firms Back In” (*American Sociological Review*) を考えてみてほしい。同論文は、先に本稿で引用した労働市場の分断という考え方の一端を社会学者に紹介した、基本的な文献である。本論文より20年も早く公刊されたものだが、同論文の引用回数は925だった。もう一つの適当な比較対象と思われる文献は、2000年にRoberto Fernandez, Emilio CastillaとPaul Mooreが発表した“Social Capital at Work” (*American Journal of Sociology*) かもしれない。同論文は676回の引用で、著者らの論文が引用された回数よりはるかに少ない。

労働市場の分断化と社会関係資本（social capital）の考え方は、米国の社会学者及び英語で研究成果を発表する他の社会科学者の中で広く受け入れられている反面、本論文の引用がますます多く

なる背景には、一部には欧州と他の先進国で広がる労働市場の規制緩和の動きがある。また、職の不安定さ・不確実性や拡大する賃金格差が前面に出てくる潮流、さらには女性だけでなく労働市場への新規参画を志す若い世代の労働者への影響なども背景としてある。若年者の失業率は南欧の一部の地域では40%を超える。また日本では現在、労働力の3分の1以上が非正規雇用として雇われている。これらの事実からも、雇用形態と「悪い仕事」との関連はかつてないほど重要になっているといえる。本論文はまた、ある種の福祉国家体制や日本のような文化がある場合において、仕事の特徴のうち最も際立ったものは何かを特定することの重要性を示している。例えば、公的な健康保険制度を導入している国では、自分の仕事を通じて健康保険に加入することができるかどうかは米国ほど重要ではない。反対に、日本のような労働市場では、大企業の正規労働者は長い期間継続してその企業に勤めれば、非常に高額の退職金をまともして手にすることができる可能性があり、そのような可能性を提供するものと提供しないものによって、「良い仕事」と「悪い仕事」を区別するのは、適切な分類方法と言えるかもしれない。本書に触発されて、様々な国で、仕事の質の根本的な特徴を定義し、それを評価する方法について研究が続けられるならば、この理論が研究や政策に与える影響はさらに広がることだろう。

Arne L. Kalleberg, Barbara F. Reskin and Ken Hudson, “Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States,” *American Sociological Review*, 65 (2), (2000), 256-278.

(Mary C. Brinton ハーバード大学大学院社会研究科教授、ライシャワー研究所社会学教授)