



日本での「社会政策」の定義について、かつて本誌でつぎのように論じたことがある<sup>1)</sup>。

社会政策とは「労働力」が商品化され市場取引されるという資本主義社会における社会統合にかかわるシステムの体系であり、これは労働力取引システムと相互扶助システム（主として社会保障システム）という密接に関連する2つの体系からなっている。この両者の関連を分析することが社会政策学固有のテーマである。どちらのルールがより根本的であるかという観点をみれば、それは労働力取引ルールだろう。しかし、それだけでは社会政策は完結しないという点にこそ、その本質があると理解すべきだろう。その密接な関連性の考察こそが重要なのであり、社会政策が社会政策として成り立つアイデンティティなのではないだろうか。

日本の社会政策の領域で「労働」という場合、まず、稼得労働を意味することが多く、とくに雇用労働を意味することが多い。この「多い」というあいまいな言い方をするのは、稼得労働ではない労働や雇用労働でない労働もしばしば議論の対象となるからである。

まず、稼得労働からみておこう。個別労働関係の分析の多くは雇用関係の分析であるが、雇用関係と自営業の境界や自営業を含む労働関係も含む。いずれにせよ、生活するために働く人々のあり方を問うということが主たるテーマである。中核的労働関係、周辺の労働関係、原生的労働関係（労働基準や社会権が事実上適用しない素朴な市場主義的労働関係）、近代的労働関係（労働基準や社会権が一般化し、集団的な労使関係も整備した労働市場を前提とする労働関係）、現代的労働関係（集団的労使関係の融解、原生的労働関係への部分的な回帰）などがテーマとなる。広く言えば自営業を含む労働市場を扱うが、その主たるテーマは労働関係の現状と問題、そしてその解決策の模索にあり、労働市場については、労働市場構造、労働市場の実態的なルールの解明に問題関心の力点がある。失業問題も、マクロ経済政策的課題というよりも労働者の生計維持に重点がある。

もちろん社会政策の対象は稼得労働だけではない。

非稼得労働、つまり、家事労働や子育て労働、家族内介護労働、あるいはこうした非稼得労働と稼得労働との関係、現代的に言えば、家族内のワーク・ライフ・バランスも重要なテーマである。それは社会の再生産（持続可能な社会）、あるいは労働力の再生産にとって重要であり、とくに家事労働と育児労働は必要不可欠な労働である。「労働」あるいは「仕事」をどう定義づけるかについては議論があるだろうが、私はそれを「責任を伴う行為<sup>2)</sup>」としたい。たとえば、ボランティアで報酬を受け取らないとしても、いったんある行為を約束すれば責任が発生する。子育てや介護に責任が伴うのは当然であろう。

現代日本では、少子化という現実があり、これは労働力の再生産、少なくとも量的な縮小再生産に陥っているということの意味する。量的縮小再生産は必ずしも悪いことではないが、急激な縮小再生産は高齢者の医療費負担や年金財政、さらには高齢者の占める割合が高い生活保護費の増大という観点からすれば、社会制度の持続可能性にとって大きな不安要因となっている。

この稼得労働と非稼得労働の分業のあり方は、家族内の分業のあり方の分析にもつながる。これは労働者と使用者の間の労働関係というよりも、家族という単位での分業構造を視野に入れた労働関係ということである。たとえば、稼得労働については、片稼ぎモデルなのか共稼ぎモデル<sup>3)</sup>なのかという点がある。片稼ぎモデル（正確には片稼ぎ正社員モデル）が、男女雇用平等や男女共同参画社会の実現という議論と齟齬をきたしているのは間違いない。他方、共稼ぎモデル（正確には対等共稼ぎ正社員モデル）にとっては、家事労働や子育て労働のあり方も重要となる。

家事労働の外部化としての外食・中食産業、掃除などの家事支援産業との関係、総じて家事労働の市場化という古くからの傾向に続いて、子育て労働の外部化としての保育所・学童保育などの社会保障制度や民間市場との関連、介護労働の外部化としての介護保険制度や介護産業・介護市場化の関係などにも焦点があてられる。総じて言えば、旧来の家族内労働の外部化であり、それは市場化とともにしばしば社会保障制度化も伴う。

さて、ワーク・ライフ・バランスは一般には「仕事と生活の両立」とされている。しかし、先に論じたように家事や子育ても「労働」である。それは稼得労働か非稼得労働（あるいは無償労働）の区別に過ぎない。日本のワーク・ライフ・バランス論は、実に残念なことながら、多くの場合、稼得労働と家事・子育てなどの非稼得労働のバランスを論じるものが大半であり、実際には、労働と労働のバランス論、つまり、ワーク・ワーク・バランス論なのである。そこにはレジャーとしてのライフはない。

つぎに労使関係論的観点から「労働」について考えていくことにしよう。労働市場での取引ルールそのものを扱う労使関係論においては、労働はまず組織された労働、具体的には労働組合を指す。「労使関係」についても、本誌で論じたことがある<sup>4)</sup>。マルクス主義的な労資関係論においては、経済関係の基本を資本・賃労働関係として捉える。古典派経済学の価値論である労働価値説を踏まえ、階級対立として労使関係を捉える。アメリカの制度派経済学においても、とくにコモンズやダンロップの研究が示すように、企業と労働組合が経済制度の主要なアクターとして意識されている。

「労働」はしばしば「雇用労働」の意味で使われることもある。自営業の「労働」も労働ではあるが、自営業者をふつう「労働者」とは呼ばない。職能団体である日本医師会などは、医師という労働力の供給制限や彼らの賃金収入に相当する診療報酬の決定について交渉力を持っているという意味では、強力なクラフトユニオン（職業別労働組合）に近いが、ふつうは職能団体であっても労働組合とはしない。むしろ、小規模な医療法人などでは、実態としては看護師などを雇用する「自営業者」あるいは経営者という側面も強い。もっとも、職能団体と労働組合の境界はあいまいであり、実際、近年ドイツでストライキを盛んに行っている「勤務医」や「パイロット」の労働組合は職能団体として発足し、近年「労働組合化」してきた<sup>5)</sup>。

労働組合運動よりも労働運動のほうが広いが、労働運動は、労働組合運動と等値されることもある。社会政策学や労働経済学と同じように、労働者の中心がブルーカラーからホワイトカラーに移るにつれて、労使関係論でもホワイトカラーがより重視されるようになっていく。もっとも、先進諸国では公務労働を除けば、比率を高めるホワイトカラー労働者の低い組合組織率、もともと組合組織率の高かったブルーカラー労働者の人数の減少と組織率の低下などにより集团的労使関係そのものが低調になっており、それは労働組合

の交渉相手である経営者団体や企業人事部の弱体化という現象をもたらしている。なお、コミュニティーユニオンや一般組合は、財政力が弱く組織化もままならず、相変わらず周辺的な組織にとどまっている。集团的労使関係の停滞に伴い、「労使関係」と「雇用関係」について交換可能な議論が増えている。もちろん、後者の主眼が経済合理性にあるのに対して、前者、つまり労使関係には力関係や紛争、あるいは変化に関心の重点があるという意味では、異なる。

さて、最近話題となっている「同一（価値）労働同一賃金」は、労働運動の普遍的なスローガンであり、本来、労働組合が賃上げを要求する場合の基本的な根拠の一つである。それは労働者としては同等の職業能力を持っており、かつ同等の労働をしているにもかかわらず、賃金に違いがある場合、相対的に低い賃金しか受け取っていない労働者あるいは労働者集団が、相対的に高い賃金を得ている労働者あるいは労働者集団と同等の賃金を要求するものである。たとえば、かつてのイギリスの職業別組合を例にとれば、機械工組合と電気工組合があるとすると、電気工の需要が増えて電気工組合が高い賃上げを獲得した時、機械工組合は電気工と同額の賃上げを要求することになる。職種ごとの労働組合が一般的ではないわが国でも、春闘のメカニズムは、基本的に「同一労働同一賃金」の要求という「比較の論理」にもとづく。たとえば、まず業績の良い業種の大企業の労使がパターンセッターとして最初に賃金交渉し、そこでえた賃上げ水準（額の場合は格差縮小となるが、率だと格差は縮まらない）を、業績のあまり良くない業種や、大企業に比べ平均的には賃金水準の低い中小企業の労働組合が「同一労働同一賃金」の観点から、同等の賃上げを要求するのである。

かつて、「同一（価値）労働同一賃金」論は、日本では企業規模間格差を縮める論理として使われてきたが、そのうち男女間賃金格差を縮める論理として、最近では、正社員と非正社員の賃金格差を縮める論理として使われることが多い。いずれにしても、労働供給主体が所有するスキルやキャリアのレベルを基本として、相対的に賃金が低い人々が賃上げを求める論理なのである。したがって、「同一（価値）労働同一賃金」論が、経営者たちの論理として使われることはほとんどない。労働市場論として考えれば、企業型、クラフト型を問わず内部労働市場内あるいは内部労働市場間、および内部労働市場と外部労働市場の間における労働市場の違い（仮に同じ仕事をしているとしても）を反映した現象であり、賃金格差があるのは賃金の価格付け方法が異なるからであり、労働経済学的に必ずし

も非合理ではない。しかし、統計的差別の議論が示すように、経済合理的であっても、それが社会的に公正であるとは言えない。つまり、「同一（価値）労働同一賃金」論は、社会的公正性を求める経済的弱者の抗議の論理なのである。

なお、労働供給者集団が独占的な市場支配力を持っていれば、その集団に入っている労働者は高い賃金を獲得し、集団に入っていない労働者は低い賃金に甘んじざるを得ないかもしれない。しかし、労働市場の寡占・独占による価格差という素朴な経済学的ロジックは、現代の日本では現実の説明力がほとんどない。企業経営者が非正社員に比して正社員に相対的に高い賃金を支払っているのは、企業別労働組合が強力すぎるからとは言えないだろう。労働組合のない企業でも正社員と非正社員の格差は存在している。男女間賃金格差も男性労働者集団の独占力によるものとは言えないだろう。幸か不幸か、そうした強い交渉力を持つ労働組合は現代日本ではほとんどない。

このように考えていくと、従来から労働組合と企業経営者との交渉という労使関係の枠組みで論じられてきた「同一（価値）労働同一賃金」論は、両当事者のテーマであることを超えて、「政労使関係」という労使関係論の枠組みで捉えなおすことがますます適切に

なっているのである<sup>6)</sup>。

- 1) 拙稿「社会政策」『日本労働研究雑誌』No.621, 2012年4月号, 20-23頁。
- 2) 「責任を伴わない行為」は広い意味での「遊び」と呼んでよいだろう。
- 3) 「共稼ぎ」のことをよく「共働き」と称することが多いが、学問的には大いに問題である。この表現は家事労働や育児労働を「仕事」あるいは「労働」とみなさない表現だからである。研究者は「共働き」という表現を使うべきではないと思う。
- 4) 拙稿「労使関係と雇用関係」『日本労働研究雑誌』No.657, 2015年4月号, 24-25頁。
- 5) 拙稿「ドイツ労働運動の新潮流——専門職労働組合運動の表面化」『生活経済政策』2011年3月号, No.170, 29-33頁, JILPT「ドイツ鉄道の労使交渉, ついに決着——長期化の背景に協約単一法」[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2015/08/germany\\_01.html](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2015/08/germany_01.html)
- 6) この点については、拙稿「政労使による賃上げ——労使関係論の視点からどう評価するか」『季刊労働法』245号, 2014年6月, 2-16頁を参照。近年マスコミでは「官製春闘」という名称が使われるようになっている。また、かつての「所得政策」と逆のことを政府が求めているとして「逆所得政策」という表現も用いられることがある。

ひさもと・のりお 京都大学大学院経済学研究科教授。  
最近の主な著作に『日本の社会政策 [改訂版]』（ナカニシヤ出版, 2015年）。社会政策, 労使関係専攻。