

以上のコメントや希望は、本書の学術的貢献をいささかも害すものではなく、新たな研究の展開への「展望」を期待するためのものである。

参考文献

大湾秀雄・佐藤香織 (2017) 『日本の人事の変容と内部労働市場』川口大司編『日本の労働市場——経済学者の視点』有斐閣。
 小池和男 (1981) 『中小企業の熟練——人材形成のしくみ』同文館。
 佐藤博樹・玄田有史編 (2003) 『成長と人材——伸びる企業の人材戦略』勁草書房。
 中原淳・小林裕児 (2021) 『転職学——人生が豊かになる科学的なキャリア行動とは』角川書店。
 日本キャリアデザイン学会 15 回研究大会シンポジウム (2019)

「人材育成とキャリア形成を考える——OJT への多様なアプローチ」『キャリアデザイン研究』第 15 号。
 三谷直紀・脇坂明編 (1999) 『マイクロビジネスの経済分析』東京大学出版会。
 脇坂明 (2009a) 『中小企業におけるワーク・ライフ・バランス』『学習院大学経済論集』第 45 巻第 4 号, pp. 337-367。
 —— (2009b) 『WLB の定着・浸透——制度・実態ギャップと中小企業』『日本労働研究雑誌』No. 583, pp. 4-13。
 —— (2018) 『女性労働に関する基礎的研究——女性の働き方が示す日本企業の現状と将来』日本評論社。
 —— (2019) 『OJT 再考』『学習院大学経済経営研究所年報』33 巻, pp. 59-89。

わきさか・あきら 学習院大学経済学部教授。労働経済学専攻。

今井 順 著

『雇用関係と社会的不平等』

——産業的シティズンシップ形成・展開としての構造変動

森山 智彦

1 本書の特徴

1990 年以降の 30 年間で日本の雇用を取り巻く環境が大きく変化したことに異を唱える人はいないだろう。非正規雇用は拡大し、正規雇用にも成果主義が導入されるなど、さまざまな雇用労働改革が行われてきた。同時に、これらの変化が格差・不平等にもたらす影響についても、多くの研究が蓄積されてきた。評者も主に計量的な研究から知識を得て、関連する分析を行うこともあった。しかし、計量研究は、複雑なメカニズムを説明するには、しばしば限界に直面する。

本書は、文献や交渉過程を記した審議会等の記録、独自調査のデータを丁寧に分析することにより、雇用関係が形成・維持・変化する過程で、政府、企業、労働者の間にどのような相互作用が生じ、社会的不平等が再生産され続けてきたかを明らかにしている。そして、雇用労働改革と不平等の関係を、産業的シティズンシップ（労働者、使用者、そして国家との間でな



●いまい・じゅん
 学部社会学科教授
 上智大学総合人間科

●有斐閣
 2021 年 1 月刊
 A5 判・374 頁
 定価 5940 円（本体 5400 円）

れる交渉が作り出す労働者（各層）の地位を定義する権利と義務の規範：p. 15）という概念によって捉えることで、個別の制度改革と不平等の関係に、実は一貫した論理があること、ある労働者群にとっての平等と公正の原理が、他の労働者群の排除を正当化する論理になっていること、国家や使用者のみならず、労働者自身も不平等を維持する担い手になっていることを説明する。このように、雇用関係と不平等の複雑且つ動的なメカニズムを論じている点が 1 つめの特徴である。

もう一つの特徴は、このダイナミクスを説明するため、経済社会学理論による議論を貫徹している点である。雇用関係が持つ側面を、フォーマルな「契約」、

契約遂行に対する期待、義務、モラルなどの「努力」、キャリア観念に通じる「移動」に区分し、その形成や変遷を説明するためには、明文化された規範（法律等）や、明文化されない非公式規範（職場の慣習等）、そして社会の構成員にとって自明視されている認識枠組みへの着目が重要であると述べる。公式的な規範のみでなく、インフォーマルな規範や人々の認識枠組み、社会移動をも視野に入れた概念枠組みにより、雇用関係の構造と不平等の関係を統一的に論じることで、本書は雇用関係の制度研究と社会階層論を架橋する試みとなっている。

2 概要

次に概要をまとめよう。まず第1部では、雇用関係と不平等の複雑なダイナミクスを理解するための理論的枠組みを提示し、標準的雇用（正規雇用）の歴史的・社会的構築について論じている。

自由競争と個人主義に基づく改革が進むと、社会移動や不平等に対して、本人の人的資本以外の変数が説明力を持たなくなることが想定される。しかし実際には、企業規模、ジェンダー、雇用形態といった「地位・身分」を表す変数が、依然として日本の不平等をよく説明する。それはなぜなのかというのが本書の問いである。

これを紐解くためには、産業的シティズンシップの動的な形成過程に着目する必要がある。なぜなら、そのダイナミズムこそが、雇用関係に身分的地位（職業や企業などの集团的要素、それに基づく移動制限、属性による差別など）が編み込まれることで生まれる社会特有の不平等に結びつき、その不平等を正当化する論理にもなっているからだ（第1章）。

日本では、第二次世界大戦後に形成された産業的シティズンシップが重要な規範となっており、著者はそれを「企業別シティズンシップ」と名づけている。これが、正規雇用を特権化し、労働者を複数の階層的地位に分け、上位の地位からの排除を正当化する論理になっている。正規雇用は、契約の面から見ると、企業ごとのメンバーシップで区切られ、期間の定めのない労働契約や強い解雇規制、協調的労使関係をベースとした長期安定雇用、年功賃金、企業福祉のさまざまな給付等の特権が与えられたカテゴリーとされる。この

権利にアクセスできるのが、ブルーカラーとホワイトカラーが統合された「正社員従業員」である。そこに、西ヨーロッパのような「階級」の分断線は見られない。また、正規雇用には、特権を付与すると同時に、職務転換やフレキシブルな残業、家族を伴う転勤等を義務として受け入れる「フレキシブルな適応能力」「生活態度としての能力」が求められる。

一方で、企業別シティズンシップは、「企業規模とジェンダー、雇用形態に基づく不平等と排除を正当なものとして作り上げてきた」（pp. 74-75）。すなわち、大企業正社員を頂点とし、男性稼ぎ主イデオロギーに基づく年功賃金やその他の特権的な企業福祉を「常識」として受け入れていった人々の心性・態度によって、中小企業の正社員や女性、非正規雇用者に対する不平等・排除は正当化され、社会構造として再生産され続けた（第2章）。

第2部では、企業別シティズンシップが1980年代後半以降の規制緩和と再規制の動き、特に非正規雇用という地位の形成・定着の中で果たした役割を論じている。

経済の低成長や国際的競争の激化に対応するため、政労使三者が対等なパートナーとなり改革が進められたが、次第に労働側代表は規制緩和の政策決定過程から事実上排除されていった。そして、1999年に労働者派遣法と職業安定法が改正され、非正規雇用は女性と若者を中心に拡大した。同時に、組合が正社員の保護を強く求めたため、非正社員が企業別シティズンシップから「合法的に」追放され、雇用形態による分断が進んだ。排除の対象は主に女性だが、2004年の法改正は製造・建設の男性にも影響を及ぼした（第3章）。

不平等の拡大が一般社会でも問題視されるようになると、これを是正する議論が活発になった。それらは、正社員とパートタイマーの均衡処遇や派遣労働者の待遇改善を目指したものだ。しかし結果的には、準拠すべき基準は正規雇用であり、「企業別シティズンシップの条件にかなう企業のフレキシビリティに対する責任をはたさなければ、正規雇用と同等の権利に値しない」（p. 146）ことが言語化・フォーマル化されるに至った。つまり、それまで非公式規範として運用されてきた正規・非正規の区別と格差を正当化する論理と方策が確立されたのである（第4章）。

では、このような社会で、正規雇用という規範から排除されて生きることは、当事者のアイデンティティにどのような影響を与えているのだろうか。非正規男性に焦点を当てた調査・分析の結果、彼らは、表面的には周囲から敬意を払われているように見えるが、既存のシティズンシップ規範に疑義を持たない使用者や正規男性と過ごす中で、劣位に置かれていると感じ続けていた。その中で、自らの存在を証明するために、自身をモラトリアムにあると位置づけたり、ワーク・ライフ・バランスを強調することで独立した男性であることを主張したり、ジェンダー保守主義に傾斜することに努めていた（第5章）。

第3部では、正規雇用に対する労働時間の規制緩和や成果主義、限定正社員の導入といった組織・職場レベルでの改革が、正社員の階層化や個人化を招いていることを論じている。

労働時間の規制緩和、中でも裁量労働制は、その適用範囲が限定的だとしても、正規雇用内に新たな分断を産み出しているという点で大きな意味を持つ。この制度の導入は、対象となる労働者を他の労働者と分離し、労働時間管理（＝努力管理）の規制が、社会や組織レベルから、自己管理、自己責任の領域に転換したことを意味する（第6章）。

同様に、成果主義労務管理も、労働組合の影響力低下を背景に、正規雇用の努力管理に変化をもたらし、正規雇用内の階層化と職場統制の個人化を促す。調査を行った電気機器産業の大企業では、目標管理制度の徹底や細かな職務・責任、評価項目の形式化・客観化、短期成果を重視する賃金制度への移行によって、企業目標と労働者の努力を統合する方向に強い圧力をかけていた。同時に、キャリアトラックを多様化することで、ホワイトカラーとブルーカラー、総合職と一般職の賃金、昇進・昇格に明確な線を引き、且つ社内人材公募制も併用することで、制度的な裏づけを持った自己管理が推し進められていた（第7章）。

近年活用が進んでいる限定正社員も、正社員のキャリアトラックを階層化する仕組みと言え。勤務地等を限定した正社員の制度化は、改めて（無限定）正社員に求められる能力（フレキシブルな能力、生活態度としての能力）を言語化し、これに応えられるか否かで、賃金や昇進・昇格可能性を明確に分化している。

また、キャリアの選択における個人主義が強調される点は第7章の議論と同様だが、限定正社員はかつての一般職とは異なり、脱ジェンダー化をやや伴ったものになっている（第8章）。

最後に第4部では、以上の議論を経済社会学の概念枠組みに則して改めて整理し、研究の限界を述べた上で、階層構造や排除を再生産するメカニズムに目を向け続けることの重要性を強調し、論を締めくくっている。

3 コメント

以上の通り、本書の貢献は、過去30年間の雇用労働改革と不平等の関係を、産業的シティズンシップの観点から動的に捉えることで、企業別シティズンシップに包摂されている労働者にとっての平等と公正の原理が、他の労働者の排除を正当化する論理になっていることを論じた点である。現状のみならず、今後起こり得るさまざまな改革が日本的な働き方にもたらす変化を考察する際にも、有用な理論的枠組みを提供している。目的に即した分析と議論は十分且つ丹念に成されており、課題も明示されている。その上で、評者を含めて研究者が今後取り組むべき課題を3点挙げたい。

1点目は、企業規模間の不平等である。この点は本書でも、企業別シティズンシップの形成過程において、経済成長に最も貢献していると考えられた大企業正社員を第一級市民とする社会が築かれ、また日本特有の縦の系列関係が戦後復興期に大きな役割を果たしたため、中小企業も大企業と同様の規範に縛られながらも、権利の内容については、劣位を受け入れなければならないと説明されている（pp. 75-76）。しかし、企業別シティズンシップは、主に企業内の不平等を説明する論理であり、企業間の不平等を理解する枠組みとしては必ずしも適していないようにも思える。系列関係にもない中小企業も含めて、大企業との階層構造が今なお維持され、それが当然のものとして人々に受け入れられているのは、どう理解すればよいのだろうか。

2点目に、本書の議論をジェンダーの視点から整理することも重要だろう。稼ぎ主の男性を主対象とした企業別シティズンシップは、女性の社会的排除を正当

化し、それが今もお根強く残る。そのため、女性の賃金や管理職比率は低い。確かに、この規範に基づくキャリアトラックの違いは、結果の不平等を説明する上では説得力を持つものの、機会のジェンダー間格差を説明するのはやや難しい。機会の格差と結果の格差を分けて考えるためには、本研究の理論的枠組みと、統計的差別や職業選考の内生性など、ジェンダー間の不平等を説明する既存理論との関係を整理して論じなければならない。

3点目は、計量研究への応用についてである。企業別シティズンシップの包摂／排除の対象は刻々と変化するため、量的な把握自体がまず重要である。加えて、労務管理の変革や雇用形態の多様化とキャリアトラックの階層化との関係（第6～8章）は、計量的にも検証されるべき課題と言えよう。その際、企業別シ

ティズンシップ概念を量的に把握可能な変数として如何に操作化するかが問題となる。特に、諸アクター間の相互行為に着目する方法論的關係主義の視点を計量分析に落とし込む場合、どのような変数を選択し、分析モデルを組むかを議論する必要があるだろう。

本書は、政労使の権力関係の変化とともに、制度が不平等を産み、また不平等が制度に影響するという複雑なダイナミズムを、さまざまな表現を駆使して丹念に描いた味わい深い研究である。ぜひ、専門を問わず、労働研究に携わる全ての研究者、人事労務関係者にお読みいただきたい。

もりやま・ともひこ 労働政策研究・研修機構研究員。
労働社会学，社会階層論専攻。