

書評

BOOK REVIEWS

大湾 秀雄 著

『男女賃金格差の経済学』

川口 章

本書は、日本における男女賃金格差が大きい理由とその解決策について議論したものである。本書の特長は3つある。第1に、主に海外のジャーナルで発表された新しい経済学の研究に基づき、議論をしている点である。特に、行動経済学の知見は男女賃金格差が生じるさまざまな要因を説明するうえで大きな示唆を与える。第2に、著者が収集した個別企業の詳細な人事データ分析に基づき、採用、配置、評価、教育訓練、昇進のどの段階で格差が発生しているのかを明らかにしている点である。第3に、企業がどのような方法で、男女賃金格差の要因を分析し、要因に応じてどのような対策を取れば良いかを丁寧に説明している点である。企業の人事担当者も読者層と想定しているため、研究者以外の人にとって読みやすくなるよう、平易な文章で書かれていることも本書の魅力である。著者のジェンダー平等に対する熱い思いが伝わってくる著書である。本書は、序章を含めて、全8章から成る。以下、それぞれの章の内容を簡単に紹介する。

序章「遅れをとった日本の男女格差への取組み」では、統計に基づく国際比較をしている。2023年における日本のフルタイム労働者の男女賃金格差は22%であり、データが入手可能なOECD諸国の中では韓国に次いで大きい。格差は1年に0.5ポイントほどのスピードで緩やかに改善している。日本で格差が大きい理由として、長時間労働者に賃金プレミアムがつくことを指摘している。

第1章「男女賃金格差を生み出す社会的構造」では、ゲーム理論に基づいて、日本では、家庭における



●日本経済新聞出版
2025年6月刊
四六判・242頁
定価2200円(本体2000円)

●おわん・ひでお 早稲田大学政治経済学
術院教授

性別分業と企業による女性差別の戦略の組み合わせ(ナッシュ均衡)が選択されていることを示す。また、ゴールデンのアメリカ社会における女性の労働参加のパターンを参照しながら、日本における女性の労働参加のパターンについて考察する。①男女雇用機会均等法が施行される前は、女性が良い仕事につけなかったため、結婚・出産退職が一般的だった。ゴールデンの「仕事をしてから家庭への時代」であった。②女性の就業機会が改善してくると、結婚しないでキャリアを積む女性が現れ「家庭かキャリアかの選択の時代」になる。③1990年代ごろから非正規雇用も増大し、出産退職した女性が非正規で労働市場に復帰する「子育て一段落後に仕事への時代」になる。④保育園増設などの就業継続支援策は、出産後も働く女性を増やしたが、長時間労働のもたらす経済的リターンが大きいため、夫が家事育児に参加しない状態が続く。「キャリアを積んでから家庭への時代」となる。⑤働き方改革は、男性の働き方を変え「キャリアと家庭の両立の時代」へと進むための一歩である。さらに、男女賃金格差縮小に向けた処方箋として、1)柔軟な働き方を可能にするよう職を再設計すること、2)男性の育児休業取得率を高めること、3)男性育児休業取得率などの情報開示によって、企業が社会的に望ましい施策を取るようインセンティブを与えることを主張する。

第2章「私たちの意識に潜むジェンダーバイアス」

では、社会的な性差に関する固定観念やそれによる差別・偏見について議論する。ジェンダーバイアスは、「統計的差別」と「ジェンダーステレオタイプ」の2つの要因によって引き起こされる。統計的差別は、あるグループの過去の平均的特徴に基づいて、そのグループに属する一個人の将来の行動を予測することである。例えば、女性の離職率が高いことから、採用において女性に男性より厳しい基準を設けることが当てはまる。統計的差別は、認知バイアスの1つである代表的ヒューリスティック（経験則）と結びつくことにより、男女差を過大に評価してしまうことがある。一方、ジェンダーステレオタイプは、統計的差別と比べて、より無意識のレベルで意思決定に影響を及ぼす。「男性はリーダーを、女性はアシスタントを務めるのが相応しい」といったある属性に対する思い込みである。多くの人々は、男女それぞれが、ジェンダーステレオタイプに合致した行動をとることを期待している。

ジェンダーステレオタイプは、以下の3つの経路をたどって男女賃金格差を引き起こす。1) 理系分野が女性が避けることで、安定的雇用や高給が得やすいエンジニアや研究者の女性比率が下がる。2) 雇用主側のジェンダーステレオタイプが原因で女性を男性と平等に採用したり配置したりしない。例として、成長が期待できる難しい仕事には女性が配置されにくいことを、ある日本企業の人事データから明らかにしている。3) 評価そのものにおいて女性が不利になっている。上記の企業の人事データから、主観が入りにくい業績評価の分布は女性の方が男性よりやや高いのに対し、主観の入りがやすい行動評価においては、女性の方がやや低く評価されていることを発見している。

第3章「行動特性の性差が引き起こす問題」では、行動特性の性差が男女賃金格差に及ぼす影響を議論している。心理学や経済学の分野の多くの研究から支持されている行動特性の性差が3つある。1) 男性より女性のリスク回避度が高いこと、2) 女性より男性の方が自信過剰であること、3) 女性より男性の方が競争を好むことである。このような特性は、女性が賃金の高い仕事より雇用や賃金が安定した仕事を選んだり、失敗を恐れてチャレンジしなかったり、競争を避けて出世を望まないなど、賃金の男女格差をもたらす要因となりうる。著者は、ある日本企業の人事データ

を用いて、男女の自己評価の違いを分析している。行動特性の性差によって引き起こされる賃金格差解消のために、個人の競争ではなくチームの競争によって報酬を決めることや、女性の自己アピールの低さが男女格差の原因になっている可能性を社員と共有したうえで、是正のためのアイデアを社員に募っていくことなどを提言している。

第4章「男女賃金格差の測り方」では、企業が組織内の男女賃金を性別平均値の差で測るだけでなく、ミンサー型賃金関数を用いた単純な回帰分析によって測定することの重要性を主張する。性別賃金の単純平均の格差は、その格差が何に起因しているのか正確に判断できない。企業によって男女労働者の年齢、勤続年数、学歴などが異なっているからである。また、単純平均の格差は、企業の改善努力の差が正しく反映されないことがある。例えば、企業が女性の新卒採用を増やすと、賃金が低い若年女性の割合が増えるため、女性の平均賃金は下がり、かえって男女賃金格差が拡大する。

第5章「自社の男女賃金格差を理解する8つのポイント」では、自社の賃金格差を大まかに把握した企業が、それをどのように分析すればいいかについて議論している。それが以下の8つのポイントである。1) 従業員属性の構成の男女差がどう変化したか、2) 男女の昇進率格差は縮小しているか、3) 人事評価にどのような男女格差がみられるか、4) 育成投資に男女差が生じていないか、5) 性別職域分離が起きていないか、異動・配置で男女差が生じていないか、6) 長時間労働が男女格差の主因となっていないか、7) チャイルドベナリティはどの程度深刻か、8) 男性と女性の間情報格差は存在するか。

第6章「アクションプランの策定とKPI」では、第5章で議論した8つのポイントから賃金格差を分析した企業が、格差縮小のためにどのような施策を策定し、どの指標（Key Performance Indicator: KPI）によって進捗を測ればよいかを議論する。重要なポイントは以下の通りである。1) アクションプランの策定において、経営陣がコミットする。2) 具体的な目標値を設定し、それを達成するための道のりを明らかにし、それを従業員に周知し、社会に公表する。3) アカウンタビリティ（説明責任）を確立する。女性活躍

推進部署を設置し、その部署のトップを経営陣に含める。4) 男女賃金格差が生じる要因（チャイルドペナルティ、性別職域分離、育成格差等）ごとのアクションプランを策定し、進捗の指標となる KPI を設定する。また、重要 KPI を可視化する方法として、以下の5つを挙げる。1) イン트라ネット上で、従業員が日常的に KPI を見られるようにする。2) 部門ごとの KPI を開示する。3) 部門 KPI を上級管理職の評価に使う。4) 360度評価や従業員意識調査を使って部下からのフィードバックを届ける。5) 重要な KPI については、ステークホルダーに開示を進める。

第7章「なぜ男女格差の解消が必要になっているのか——人的資本理論で読み解く」では、男女格差の解消が企業に利益をもたらすこと、それゆえ男女格差の縮小に費用をかけるのは人的資本投資であることを主張する。男女格差の解消が企業にとって利益をもたらすことの証拠として、男女賃金格差の開示義務化の後、賃金格差が3ポイント減少したことを明らかにした英国の実証研究を紹介する。その背景には、女性が賃金格差の低い企業を選ぶことと、若い男性は女性が働きやすい企業を選ぶことがある。また、男女賃金格差縮小の取り組みは、企業の生産性を高める可能性があることを指摘する。さらに著者は、現在、日本の労働市場が大きく変化しつつあるとする。その変化とは、労働市場の摩擦が低下し、より流動的になること

である。摩擦低下の要因は4つある。1) 近年、大企業が導入しつつあるタレントマネジメントシステムが個々人のスキルの可視化をもたらすこと、2) 職務やスキルの標準化が進んでいること、3) 終身雇用にこだわらない働き方が若年層で広がりつつあること、4) 賃金カーブがフラット化しつつあることである。これらによって、企業にとっては、労働者を囲い込むことが困難になり、採用競争が活発になっている。いわゆる日本的雇用制度は衰退し、ジョブ型雇用制度が普及する可能性がある。これは、男女賃金格差の追い風となる。

男女賃金格差というテーマ1つから、これほど多くの議論が展開されうることには驚かされる。男女賃金格差に関するこれまでの実証分析のほとんどは、ミンサー型賃金関数を推定し、格差の要因を議論する点で終わっていた。本書は、企業に対し自社の賃金関数を推定し、格差の要因を発見することの重要性を指摘している。さらに、その要因となりうる事項を行動経済学の知見から抽出し、格差解消のために企業がとるべき対策を示唆している。研究者はもちろん、企業の経営者や人事担当者にもぜひ手にしてほしい1冊である。

かわぐち・あきら 同志社大学政策学部教授。労働経済学専攻。

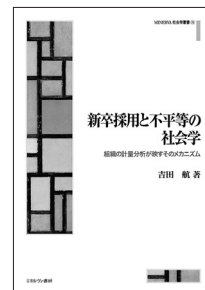
吉田 航 著

『新卒採用と不平等の社会学』

——組織の計量分析が映すそのメカニズム

井口 尚樹

本書は、日本の大企業における採用等の行動を大規模データから分析することを通じ、不平等が維持されるメカニズムを探究した良書である。企業（特に大企業）は、採用・昇進の決定を通じて、社会経済的に有利なポジションの配分を左右する重要な役割を担って



●よしだ・わたる
研究所研究員。
国立社会保障・人口問題

●ミネルヴァ書房
2025年3月刊
A5判・248頁
定価4950円（本体4500円）

いる。しかし、日本の既存研究では、個別企業の詳細

な検討はみられるものの、多数の企業を対象に採用・昇進の実態を計量的に分析した研究は十分に蓄積されてこなかった。本書はこの課題に応えるべく、独自のデータセットを構築し、大企業における採用・定着の偏りや、こうした偏りを緩和すると予想される企業特徴（例えば女性管理職割合やワーク・ライフ・バランス（WLB）施策の充実度）との関連を分析している。分析結果には意外な発見も含まれており、「不平等に対する組織的アプローチ」を、他のアプローチとの違いを明確にしたうえで提示し、実証分析を通じてその意義を示している。この点で、本書は方法論的観点からも読むことが推奨される。以下、各章の内容を要約した後、コメントを述べる。

序章及び1章では、不平等を探る他のアプローチとの比較のもと、本書がとる「組織的アプローチ」の長所が示される。従来多くとられてきたのは、個人（労働者）の諸特徴と収入などの間の関連を調べるアプローチである。このアプローチでは、労働者間の不平等を詳述できる一方、それが生じる重要な要因である企業の雇用行動がブラックボックスとなり、あくまで間接的に推察されるに留まるという難点がある。この課題に応えるため、本書では企業単位のデータをもとに雇用行動を分析し、不平等の生成・維持プロセスをより直接的に説明することがまず宣言される。中でも、日本社会での「良い席」の配分にかかわる、大企業の新規大卒者採用が主な対象とされる。そして、ジェンダー、学校歴、障害の有無に関連した不平等を緩和することが想定される特定の施策・慣行の、採用行動への効果を分析するショットガン・アプローチがとられる。それは、不平等是正に向けた現実的な介入の可能性を探るのにも役立つという実践的メリットを伴う。

なお、採用行動を探る方法としてはほかに、実験（人事担当者に履歴書を評価してもらい）や参与観察もある。これらは組織内のプロセスを詳細に捉えられる利点がある一方、例えば実験では対象が選考プロセスの一部に限定されやすいなど課題もある。対して本書が行う多くの企業の採用行動のパネルデータ分析では、最終的な採用結果や、多くの企業の一般的な状況を捉えられるという利点が主張される。

2章では、採用の不平等に関する諸理論と、日本企

業の一般的な採用慣行・制度が紹介され、3章では、扱う対象と用いるデータが説明される。対象は、従業員数1000人以上の大企業（5、6章では上場企業）である。4～7章で分析結果が示される。

4章は、新卒採用における上位大学出身者の採用比率が、企業特徴によってどのように異なるかを、2013～16年のデータをもとに分析している。結果として、技術職採用を行う企業では行わない企業と比べ、上位大学出身者の比率がより低いこと（国公立・私立の別を考慮しても）、そして平均勤続年数が長いほど、上位大学出身者の比率がより高いことが明らかにされている。これらの結果は、学校歴が訓練可能性のシグナルとして用いられているという説明と整合的である。すなわち、技術職採用では特定のスキル・技能が評価されやすく、相対的に訓練可能性が重視される度合いが低くなる。また勤続年数が長い企業では入社後の訓練がより重視され、訓練可能性を表す学校歴が採用評価に影響しやすくなる。上位大学出身者の採用には長期雇用に伴うリスク回避の面もありうるという。

5章では、新規大卒者採用における女性採用比率及び入社3年後の定着率の男女比が、当該企業の女性管理職の比率によってどのように異なるかを分析している。対象年度は2008～16年で、上位管理職と下位管理職を分けて分析を行っている。固定効果モデルを用いた分析の結果として、下位管理職・上位管理職いずれの女性比率の変化も、翌年度・翌々年度の新卒採用女性比率に影響を与えないことが明らかにされる。これは採用権限が人事部に集中していることから解釈される。3年後定着率の男女比については、上位管理職女性比率は高くなるほうが男性と比した女性の定着率の比を高める一方で、下位管理職女性比率は逆に高くなるほうが男性と比した女性の定着率の比を低めることが示される。解釈として、上位管理職女性比率の高さはジェンダー不平等な企業風土の是正と関連しやすいのに対し、下位管理職はそれほど関連せず、さらに仕事への高いコミットメントへの要求との関連で部下の女性の定着率が下がりやすい可能性が考えうるという。

6章では、ダイバーシティ部署設置が、女性採用・障害者雇用・女性管理職登用のそれぞれにどのような影響を与えるかを、2008～16年のデータをもとに分

析している。固定効果モデルを用いた分析の結果、企業特性や時代効果を統制すると、ダイバーシティ部署設置は、女性採用比率・障害者雇用率、女性管理職比率のいずれをも高めているとはいえないことが明らかにされる。ただし、女性役員比率が高くなると、部署設置により女性管理職比率が上昇する効果が高まっていた。これらの結果は、ダイバーシティ部署設置が一般的には（サンプルでは女性役員が1人もいない企業が8割弱を占めたという）実質的な採用・登用割合を変化させるためというよりも正統性獲得のためになされている可能性、特に新卒採用への影響の小ささ、経営層のサポートの重要性を示唆するという。

7章では主に、育休・産休期間の長さ、新規大卒者採用での女性採用比率の間の関連が、当該企業の経営状況に応じどのように異なるかが分析される。対象の時期は、リーマンショック前後で景気変動が大きかった2008～11年である。結果、業績良好の企業に限れば、育休・産休期間が法定基準よりも長い企業のほうが、女性採用比率も高いことが示される。一方、業績赤字の企業では、育休・産休期間が法定基準よりも長い企業のほうが逆に女性採用比率が低い。業績が悪い場合、育休・産休期間の長さがコストとして捉えられやすく、女性への統計的差別が働いた可能性があるという。この結果が示すのは、WLB施策が単線的に平等化に寄与するというよりも、実際は景気等の文脈により効果が異なるという複雑な様相である。なお対象年度を広げ、他のWLB関連施策数との関連を見た場合は、上記のような関連はないという。

終章では、各章の知見に共通する示唆が示される。それらは「平等化施策の効果の限定性」「文脈に応じた効果の異質性」としてまとめられる。特に新卒採用は、「リスク回避的」で「硬直的」であることが論じられる。それらは日本企業において平等化が直線的に進んでいくという楽観的な想定に再考を迫るもので、著者はそれに代わり、平等化の複数の軸をおき、その中で複雑に動く企業の様相を捉える視角を提唱する。最後に、新卒採用・就職をめぐる問題への実践的インプリケーションとして、企業側が従来のリスク回避がもたらす長期的リスク（例えば従業員が均一化しすぎることによる変化への対応困難）を踏まえた複数の採用枠・方法を整備することや、学生側が企業の平等化

の複雑性を踏まえ就職期待を形成することで不採用によるショックを緩和することが提案される。

以上が本書の内容で、以下コメントを述べるが、初めに、本書に記されていないことを述べることの難しさを指摘したい。本書の議論は極めて反省性が高く、丁寧になされている。用いるアプローチ・データ・分析・解釈のあらゆる面について、その意義と限界が自覚的に記されており、模範的である。本書内で既に触れられている点との重複を弁解しつつ、以下本書の特長やどのような読者に勧められるかを論じたい。

本書の特長としては何よりも「不平等に対する組織的アプローチ」を日本で適用し、その意義を示した点にあるだろう。他のアプローチや調査法と比較した長所・短所も明確化されており、今後この分野で研究をする者にとってアプローチ・調査法選択の良い道標となるだろう。海外の採用・人事管理の最新の研究動向との接続がなされている点も優れており、それらを知るのにも役立つ。

内容面で本書は、日本企業の採用・登用の変わりづらさを明らかにしている。これは不平等の説明において重要で、大規模データをもとに一般的傾向のエビデンスを提供したことは学術的に大きな貢献と言える。形式的な部署設置などに対する批判の根拠としても貴重である。

この結果は、不平等の万能の解決策を期待する読者を落胆させるかもしれない。しかし不平等を緩和するにはどうすればよいかという点についても、本書はそれを示すことを直接の目的としていないものの、いくつかの実践的示唆を提供する。やや乱暴にまとめれば、人事部、下位管理職、ダイバーシティ部署の自律的な取り組みを座して待つだけでなく、役員や上位管理職によるサポートやその前提となる構成員の多様化が重要であることが示唆される。また、著者もいうように、異なる施策、あるいはそれが実施される時代や文脈が異なれば、異なる結果が得られる可能性は残されている（この点で、細かい点であるが、7章で企業にとってのコストの大きい産休・育休期間が主な独立変数となっているが、他のWLB関連施策について、総数だけでなく個別施策の効果も気になるところではある）。そこで、本書を踏まえた実践や新たなデータによる研究がまたれるところである。

他の課題としては、企業の取り組みの度合いが応募者・労働者側の選択に与える影響についての分析と併せて考えることにも意義があると考えられる。例えば企業のWLB施策が、女性学生の就職志望度や女性従業員の管理職になる意欲を増加させるか、などである。もし意欲を増加させているのであれば、本書が示しているような実際の人数を増加させていないという結果は機会の不平等としてより解釈しやすくなり、平等化に必要な施策は実際の採用・登用慣行の見直しであることがより明確になる。逆にそうでないとなれば、制度の周知や学生への情報提供等にも取り組む意義がある可能性がある。もちろん本書でも各所で検討されているが、より詳細なデータと組み合わせられるようになれば、どこまでが機会の不平等か、という点

はさらに議論しやすくなり、上述の実践的インプリケーションもより明確になると考えられる。

以上の点は本書の短所というよりも、本書が切り開いた不平等への組織的アプローチの研究領域の広大さという長所を示すものである。今後例えば、他の調査法で発見された因果メカニズムをもとに異なる仮説を検証したり、対象・時代・文脈を変えて分析を行ったことで、不平等、組織、採用昇進の研究を進展させる可能性は大いにあり、本書はその確かな礎を築いたといえる。

いぐち・なおき 九州工業大学教養教育院准教授。社会学専攻。

安 周 永 著

『転換期の労働政治』

——多様化する就労形態と日韓労働組合の戦略

金 明 中

日本と韓国では、1990年代のアジア通貨危機以降、企業別労使関係の下で形成されてきた雇用慣行が企業競争力を阻害する要因として指摘され、企業主義的労働市場の慣行を改革するための労働政策が進められてきた。

労働市場改革の初期には労働市場の規制緩和が進み、その後は長時間労働の是正、非正規労働者の処遇改善に加え、プラットフォーム就労に代表される曖昧な就業形態に対する保護など、多様な課題が労働政策の焦点となった。

このように、日韓両国は類似した状況と問題意識のもとで政府主導の労働政策を進めてきたものの、政策的帰結には大きな相違がみられる。

そこで本書は、日本と韓国の労働市場改革を比較検討することで、転換期にある労働政治のダイナミズムを明らかにすることを目的としている。

本書は、序章と終章を含めて全10章で構成されて



●ナカニシヤ出版
2025年2月刊
A5判・232頁
定価3850円(本体3500円)

●あん・じよん 龍谷大学政策学部教授。

いる。序章から終章までの各章の概要は、以下のとおりである。

序章では、本書の目的を示すとともに、企業主義的労働市場の問題、労働改革における日韓の相違、労働組合の役割と労働政治へのアプローチ、そして本書の構成について紹介している。

著者は、日韓両国における労働市場政策改革の相違点として、第一に、労働市場の規制緩和が韓国よりも日本で徹底的に進められたこと、第二に、非正規労働者の処遇改善については日本よりも韓国のほうが進展したこと、第三に、長時間労働の是正に関しても韓国が日本より厳格な規制を導入したこと、そして第四

に、プラットフォーム就業を含むフリーランスに対する政策においても、日本より韓国のほうがより手厚い保護を講じたことを指摘している。

第1章では、少子高齢化・グローバル化・脱産業化が進展するなかで、労働政策がいかなる形で実施されてきたのかを検討するため、近年の制度変化が分析されていると同時に本書の分析枠組みが示されている。さらに、労働政治の転換期において注目すべき戦略として、提携戦略、インサイダー戦略とアウトサイダー戦略が提示されている。

著者によれば、提携戦略とは、従来型の労働組合の組織構造では労働者の利益を十分に実現できないと判断した際に採用されるものであり、不安定労働者の包摂や社会運動との連携強化を目的とするものである。一方、インサイダー戦略は、交渉の場において影響力を行使することを重視する戦略であり、団体交渉、審議会、国会等での議論を通じて目的の達成を図るものである。これに対してアウトサイダー戦略は、交渉の場の「外」における活動を通じて圧力をかけ、組合の影響力を増大させようとする戦略であり、審議会からの脱退、ストライキ、大衆闘争などの手段を用いて目的の実現を目指すものとして位置づけられている。

第2章では、日韓における労働組合の歴史的展開および戦略の相違について論じている。まず労働組合の歴史について、日本ではナショナルセンター分裂の状況から、連合が形成されるに至る過程が整理されている。他方、韓国については、韓国労総が独占的地位を有していた段階から、現在のように韓国労総と民主労総が並立・競合する体制へと至るまでの変容過程が検討されている。

次に、本章では日韓の労働政策過程の特徴およびその変化について比較検討している。日本では労働政策審議会、韓国では労使政委員会という三者構成の審議会が設置され、そこで労働政策の基本的方向性が決定される政治過程が制度的に保障されている。これらの審議機関においては、労使双方が決定に対して拒否権を有し、合意形成が重視される点が共通する。

また、政策の最終決定には、日韓ともに国会での審議・立法過程を経る必要がある。ただし、その政治力学には大きな相違がみられる。日本では、連合が民主党と連携することで労働法改正に一定の影響力を行使

しており、この協力関係が労働政策改定において重要な役割を果たしてきた。他方、韓国では、保守政党が労働市場の規制緩和を志向する傾向があるのに対し、リベラル政党は労働者の権利保護・強化を重視するため、労働政策をめぐる党派的对立が顕著である。このため、韓国においては政権交代や政党の党派性が政策決定に決定的な影響を及ぼす点が特徴とされる。

労働組合の戦略は、日韓の間で明確な差異を示している。日本では、ナショナルセンターである連合が提携戦略に対して消極的である一方、主としてインサイダー戦略を採用している。これに対し韓国では、民主労総と韓国労総の戦略において一定の相違はあるものの、全体として提携戦略が強化されており、さらに日本と比較すると、インサイダー戦略よりもアウトサイダー戦略が相対的に重視されている点が特徴的である。

第3章では、長時間労働の是正が主要な政策課題となっている日韓において、いかなる対立構図のもとで労働時間制度の改正が行われたのか、また労働者代表の問題がどのように表出したのかについて論じている。

日本では2018年、韓国では2018年および2020年に、時間外労働の規制に関する法改正が実施された。日本の働き方改革関連法における中心的改正点は、時間外労働の上限規制の明確化である。すなわち、労使が合意のうえ「特別条項付き36協定」を締結した場合であっても、期間ごとに法定された上限時間を超える時間外労働を命じることは不可能となった。

これに対し韓国では、2018年改正により、従来週28時間まで認められていた時間外労働が週12時間に制限され、さらに労働時間規制の適用除外業種が26業種から5業種へと大幅に縮小された。加えて2020年改正では、変形労働時間制の単位期間が3カ月から6カ月へ拡大され、選択的労働時間制の清算期間も1カ月から3カ月へ延長されるなど、制度運用の幅が調整された。

著者は、こうした法改正の過程において、日韓双方で労働政策過程に公式参加するナショナルセンターおよびその上層部が改正案に概ね賛成の立場を示したのに対し、他のナショナルセンターや脆弱な労働者層を代表する労働組合、さらには民主化闘争の遺族会等の労働団体が反対の立場をとったという、ほぼ同質的な内部対立が存在した点を強調している。すなわち、法

改正をめぐる対立の中心には「労働内部の利害対立」があったことが指摘されている。

さらに著者は、労働者代表性をめぐる問題について、日韓両政府もその重要性を十分に認識し、審議会の構造や構成の見直しを試みてきたものの、組織転換や制度的整備が進展したにもかかわらず、少なくとも労働時間規制に関する政治過程を精査する限り、脆弱な立場に置かれた労働者をいかに適切に代表するかという課題は両国において依然未解消であると指摘する。その結果として、これらの労働者層は労働政策過程からなお疎外されていると結論づけている。

第4章では、新たな労働提供形態として増加し続けているプラットフォーム就労をはじめ、従来の労使関係の枠組みに包摂されない就労形態が急速に拡大するなかで、日韓の労働組合がこれらの問題にいかに対応しているのかについて論じている。

プラットフォーム就業者とは、インターネット上のプラットフォームを介して、企業と直接雇用契約を結ばずに発注者（企業等）とマッチングし、業務を遂行する者を指す。ギグワークやクラウドソーシングとも呼ばれるこれらの就労形態は、労働基準法をはじめとする労働法令が適用されない場合が多く、その結果、不安定労働の一形態として位置づけられている。

プラットフォーム就労について日本では労働者側の参加が不十分なまま、政府や企業が中心となって議論がなされたのに対し、韓国においては制度的に労働者側の参加が保障された政労使協議の場で話し合わせ、合意が成立していることは両国が大きく異なる部分である。しかし、日韓ともに対策について議論が行われているものの労働基準保護に関する労働法改正はなされていない。

このような状況の中で、プラットフォーム就労の環境改善において注目されるのが労働組合の対応である。日本のナショナルセンターは、プラットフォーム就労者を組織化するというよりも、個人への支援や政策面での働きかけを中心に、プラットフォーム就労に関わる問題に取り組んできた。一方、韓国では、2000年前後に民主労総を中心として進められた特殊形態勤労従事者の組織化の経験を背景に、プラットフォーム就労者の組織化が活発に展開され、特に飲食注文プラットフォーム企業の配達員の組織化が進んでいる。

こうした民主労総の積極的な動きに対し、長らく非正規労働者の組織化に十分取り組めず、プラットフォーム就労者の扱いについても明確な方針を示せていなかった韓国労総も、ようやく2020年9月4日に「全国連帯会議」を設立し、プラットフォーム就労者を組織化するための受け皿を整備した。

このように、韓国では民主労総と韓国労総の間に温度差はあるものの、両者ともプラットフォーム就労者の組織化に取り組んでいると言えるだろう。

第5章では、与党から野党へ転落したりベラル政党である日本の「民主党」と韓国の「共に民主党」について、両党が低迷を続けた後、韓国のみが再び政権交代を実現できた理由を分析している。特に、労働組合や社会運動団体の取り組みが政党改革にどのような影響を及ぼしたのかについて、重点的に検討している。

韓国では、労働組合が政策を中心に社会運動団体および政党との提携を進めているのに対して、日本ではあくまで政権与党への対抗を中心に緩やかな提携が進められている。

著者は労働組合と社会運動団体の政策志向と、政党改革の関係に注目した。韓国ではリベラル政権の失敗を踏まえ、社会運動勢力が社会政策軸の政策ビジョンを推し進め、労働組合もこうした社会運動ネットワークに積極的に参加した。民主党もリベラル化を進めており、労働組合との政策志向がある程度収斂していく中で、協力関係が形成された。さらに、朴憲惠大統領の退陣を求める大規模集会などにより、労働組合や社会運動団体と民主党の関係は強まり、政権交代やその後の政党改革につながっている可能性が高い。

一方、日本においては、社会運動団体は、依然として社会や経済に関して確固たる政策合意を見出せない状況であり、リベラル政党もその政策理念を明確に提示できていない。日本の連合は野党共闘において時に重要な役割を果たしてきたが、日本の社会運動団体と政党とは、政策理念の一体性が依然として追求されないまま、野党共闘が展開されている。

第6章では、日本の労働組合が比較的インサイダー戦略を取ってきたのに対し、韓国の労働組合はアウトサイダー戦略を積極的に展開してきた点に着目し、こうした戦略の違いが労働市場改革にどのような影響を及ぼしたのかについて説明している。つまり、著者

は、保守政権であった安倍晋三政権と朴槿恵政権が同様に進めた労働市場改革の結果が異なった理由を、政治過程、特に労働組合の戦略の違いに焦点を当てて分析している。

日本と韓国は、どちらも保守政権が類似の問題意識で同時期に法改正を試みたものの、日本においては「働き方改革関連法」が成立したのに対して、韓国においては法改正には至らなかった。著者は両国において異なる結果が出た理由として、日韓のナショナルセンターが異なる戦略をとっていた点に注目した。つまり、日本の連合は、内部の反対や他の団体からの批判を受けながらも、交渉の場での条件闘争を中心とするインサイダー戦略をとり、法改正に至るまで結果的に協力した。一方、韓国では、労使政委員会から脱退している民主労総のみならず、韓国労総も労使政委員会からの脱退と復帰を行い、審議会の「外」からも圧力をかける戦略をとった。民主労総と韓国労総は労使政委員会での交渉にこだわらず、デモやストライキを行い、政府案に妥協するよりも頓挫させるほうを最終的に選択した。こうした両国における労働組合の戦略の違いは、両国の労働法改正の成否を産む主な要因となった。

第7章では、ダイナミックな変化がみられる韓国における最低賃金の決定過程を分析し、そのなかで韓国の労働組合の戦略の特徴とその影響を明らかにしている。

韓国の最低賃金が日本と異なる大きな特徴は、産業や地域を問わず全国一律の最低賃金が適用されていることだ。韓国は、最低賃金の決定方式として「賃金審議会方式」を採用しており、最低賃金は、労働者委員、使用者委員、公益委員それぞれ9人で構成される最低賃金委員会が毎年決定され、雇用労働部長官が告示をすることにより効力が発生する。

韓国労総と民主労総は、毎年最低賃金の引き上げに取り組んできたものの、使用者側の強い反対により、期待どおりの引き上げが実現しないことが多かった。とくに2007年の最低賃金委員会以降、使用者側は一貫して最低賃金の据え置きを主張し、最低賃金額は労働者側の案が否決され、公益委員案または使用者側案によって決定される状況が続いてきた。

こうした不利な条件下で、韓国の労働組合は、最低賃金委員会での決定方法が自らに不利であると判断し

た場合、委員会内での条件闘争といったインサイダー戦略にとどまらず、集会や記者会見、ストライキや委員会への欠席といったアウトサイダー戦略も併用しながら、最低賃金委員会での交渉に臨んでいた。

韓国における最低賃金をめぐる論争は、経済運営の方向性や労働権の保障と密接に結びついており、保守・リベラル両陣営の対立が激しく表れる領域である。政権交代や政権の意向といった政治情勢に左右される側面はあるものの、その決定過程においては、労働組合がいかなる継続的な取り組みを行うかが重要な要素となっている。

これまで韓国では、最低賃金をめぐる労使対立は主として金額の問題に集中していた。しかし、一定程度の引き上げが実現した後は、最低賃金制度そのものに対する対立も激しくなっている。韓国では、正規労働者には昇給が適用される一方、非正規労働者はその恩恵を十分に受けられないため、最低賃金問題の主要な当事者は非正規労働者であるとみなされてきた。ところが、最低賃金の上昇が進むにつれ、低賃金の正規労働者も最低賃金問題に関与するようになり、最低賃金の計算方法をめぐる新たな対立が生じた。その結果、企業の給料体系と最低賃金制度との整合性が問われるようになり、最低賃金制度の根幹に関わる議論が一段と深まることとなった。

著者は、ナショナルセンターに求められるのは、単なる最低賃金引き上げ要求にとどまらず、労働市場全体の慣行や公的福祉の将来的展望を見据えた長期的ビジョンを持って、最低賃金問題に取り組むことであると結論づけている。

第8章では、韓国の産業別労働組合への転換について概観し、そのなかでも産業別労働組合の成功事例といえる学校非正規労働者の組織化と待遇改善を分析している。

韓国における労働組合は、1990年代末からその組織構造の転換が本格的に始まり、企業別労働組合の問題点を解決する手段の1つとして、産業別労働組合への転換が行われた。特に、アジア通貨危機以降、超企業労働組合員の割合は増加の一途をたどり、2020年には労働組合全体の6割まで達した。

産業別労働組合への転換によって、労働組合の財政構造や人的資源の配置、さらには労働三権の行使に関

する権限のあり方が大きく変化した。著者は、この転換による成果として、第一に、企業別労働組合と比較して組織の拡大・強化が容易になった点、第二に、産業別労働組合が個別企業に対してより強い影響力を発揮できるようになり、交渉力の底上げにつながった点、そして第三に、脆弱な立場にある労働者層をより包摂しやすい組織形態となった点を挙げている。

韓国における公立学校の非正規労働者は、2000年代に急速に増加したにもかかわらず、当初は労働組合の組織化が進んでいなかった。しかし、2009年頃から組織化の動きが本格化し、2018年時点では、学校非正規労働者を対象とする労働組合が3つにまで増え、総組合員数は約10万人に達するに至った。さらに、これら3つの労働組合は、使用者の特定が困難な状況下においても団体交渉を要求し、労働協約の締結にも成功した。学校横断的な労働組合の組織化に加え、労使交渉も進展したことで、処遇改善が具体的に進められるようになった。その結果、第一に、有期契約から無期契約への転換が進み、非正規労働者の雇用安定性が向上した。第二に、基本給の引き上げのみならず、これまで適用対象外であった各種手当や賞与が一部で非正規労働者にも適用されるようになった。第三に、長期勤続手当が導入され、事実上、年功賃金的な要素が適用されるようになるなど、労働条件の改善が着実に図られた。

終章では、本書がこれまで検討してきた内容を踏まえ、日韓の労働政治の違いを要約したうえで、労働市場の変化に対応するために労働組合が直面する課題を整理し、それらが民主主義の活性化にどのような意義を持つのかについて考察している。

日韓の労働政治の違いとして、第一に労働組合の戦略の相違が挙げられる。韓国の労働組合は、提携戦略を積極的に用いるとともに、政策過程においてインサイダー戦略に固執せず、経営側および政府側との交渉において柔軟にアウトサイダー戦略も組み合わせてきた。一方、日本の労働組合は、提携戦略に対して消極的であり、また大衆行動といったアウトサイダー戦略をまったくとらないわけではないものの、基本的にはインサイダー戦略を一貫して重視し、交渉を進めてきた。

第二に挙げられるのは、不安定労働者の包摂に対す

る労働組合の戦略の違いである。韓国の労働組合は、飲食配達におけるプラットフォーム就労者を積極的に組織化し、民主労総は労働協約の締結にまで成功している。さらに政策過程においても、プラットフォーム就労者自身が当事者として参加し、雇用保険や労災保険の適用拡大といった制度的保護が実現した。

一方、日本の場合、連合はプラットフォーム就労者の支援に取り組んでいるものの、組織化に積極的に乗り出しているわけではなく、政策過程に労働者代表として参加することもできていない。このような状況のなかで、日本では主として経済法を通じてプラットフォーム就労者の保護が進むかたちとなっている。

第三に、政党政治に対する労働組合の取り組みの違いが挙げられる。韓国では、労働組合が無償給食や大学学費免除といった社会保障に関する争点に積極的に関与し、社会運動団体とのネットワークにも広く参加してきた。一方、日本では、連合が新しい社会的ビジョンを提示してはいるものの、その政策を基盤として他の市民団体や労働組合との積極的な提携にまでは踏み込めていない。こうした点から、日韓においては、労働組合が従来の労使関係の枠組みを超えて利益を追求するために採用する提携戦略が大きく異なることが明らかである。

第四に挙げられるのは、インサイダー戦略とアウトサイダー戦略の採用に関する選択の違いである。日本の連合は、政労使の協議を重視し、インサイダー戦略に一貫して依拠してきた。一方で、韓国の労働組合は、アウトサイダー戦略を常に選択肢として保持しながらも、必要に応じて両戦略を使い分けて協議を進めてきた。

著者は、転換期にある労働政治においては、労働組合が危機意識を共有し、戦略転換を積極的に進めていくことが重要であると強調している。そのうえで、こうした転換を推し進める際に検討すべき課題として、企業主義的な労働市場からの脱却と、それを可能にする労働者代表性の再構築を挙げている。

本書は、日本と韓国における労働政治の変容と日韓の相違点について丁寧に分析を行ったこと、日本と韓国における労使関係の実態と特徴を歴史的、文化的、政治的背景を踏まえながら詳細に分析したこと、労使関係の国際比較研究が乏しい中で、日韓比較の視点を

取り入れて分析を行ったこと等に意義があり、就労形態が多様化し、不安定労働が進む日韓において日韓の労働組合の戦略を研究する研究者にとっては欠かせない専門書である。本書の内容に関心のある人には、著者による2013年の著作『日韓企業主義的雇用政策の分岐——権力資源動員論からみた労働組合の戦略』の精読を推奨する。

現在、日本と韓国では、労働時間の短縮や同一労働同一賃金の施行など、多様な働き方改革が進められており、最低賃金の引き上げをめぐる議論も活発である。こうした状況のもと、今後は労使間の交渉の重要性がこれまで以上に高まることが予想される。また、

ギグワークやクラウドソーシングと呼ばれるプラットフォーム労働者などのプレカリアート、すなわち不安定就労者が増加しており、彼らに対する制度的保護や支援のあり方も緊急の検討課題となっている。

その意味で、本書は今後の労働政策や労使関係のあり方を考えるうえで大きな示唆を与えるものである。転換期における日本と韓国の労働政治を研究する研究者はもとより、労働組合や経営者団体で労使関係に携わる実務者にとっても、一読の価値が高いといえる。

きむ・みよんじゅん ニッセイ基礎研究所上席研究員，亜細亜大学特任准教授。労働経済学，社会保障論専攻。
--