

京都大学	博士（文学）	氏名	郭 云蔚
論文題目	ポスト日本型雇用システムにおける非正規雇用 —組織アプローチからの考察—		
<p>（論文内容の要旨）</p> <p>短時間労働者、有期雇用者といった不安定な雇用状態で就業せざるを得ない人々は遅くとも1960年代ごろからすでに増加しており、いわゆるバブル経済の崩壊後に日本では社会問題として盛んに取り上げられるようになった。日本型雇用システムでは正規労働者が基幹的な労働力であるのに対し、非正規労働者は労働市場の境界を行き来しやすい周辺の労働力と考えられていた。ところが、現在に至るまで非正規労働者が持続的に増加し、1990年代後半から非正規労働に従事せざるを得ない人びとの増加が指摘されるようになった。彼らは正規労働者を想定して設計された労働法、社会保障制度からこぼれ落ちる存在であり、彼らが直面する低賃金や社会保障上の困難が懸念されてきた。これまでの議論では、正規労働者の有利な立場と非正規労働者の不利な立場が常に対比的に語られ、非正規労働者の増加がもたらした企業組織に与える全般的な質的变化が見落とされている。2018年には非正規労働者が雇用者のおよそ4割を占めていることから、ますます多くの企業が非正規労働者の雇用に重点を移していることがわかる。本研究では、従来の日本型雇用システムと明らかに異なる現状をポスト日本型雇用システムと名付けて議論を進める。</p> <p>本研究では、組織によって雇われる非正規労働者の比率の多様性を切り口にして、非正規労働者を雇用する組織に着目し、制度環境との関係や非正規雇用の拡大が正規労働者にもたらす影響を分析する。本研究では日本労働政策研究・研修機構が2010年に実施した「多様な就業形態に関する実態調査」データの二次分析を行う。研究の構成は以下のとおりである。本論文の第一部は第一章と第二章からなり、欧米諸国との比較で明らかになる日本の制度的な特徴と日本における雇用制度の変容の総括を行った。第二部は博士論文を構成する中心的な部分であり、第三章から第五章までの章で構成される。分析は主に一般企業における非正規雇用の増加の程度に着目し、それが制度環境および組織内部における格差構造と組織構成員の意識に与える影響を検討する。</p> <p>第一章では、日本とイギリス、アメリカ、ドイツにおける非正規雇用の概念と実態を比較し、各国で標準とみなされる正規雇用概念の異同を検討した。イギリスとアメリカで正規雇用と言われる雇用形態には、フルタイム、期限なしの雇用契約、経営者側の指導の下で働く、という三つの概念要素が含まれるのに対し、ドイツにおける正規雇用の概念には、社会保障制度への統合が明記されている。それに対し、日本においても前記のアメリカやイギリスの研究で言われるフルタイム、期限なしの雇用期</p>			

間、経営者側の直接管理といった三つの概念要素もよく引用されるが、残業の受け入れ、勤務業種の非限定性、勤務地の非限定性が正規雇用の特徴としてしばしば指摘される。

第二章では、非正規雇用を資本主義制度のもとに位置付けなおし、日本型資本主義制度の特徴に関する議論を総括し、その限界点を明らかにした上で、組織アプローチの導入を提案する。先進諸国における経済発展の様式を分析するレギュレーション学派の研究者によって、戦後日本の調整様式は“Companyism”と特徴付けられる。この分析モデルでは大企業の正規労働者を対象とした雇用制度を日本の特徴として析出し、非正規労働者を労使妥協から逸脱した存在とみなしており、正規労働者の雇用安定性を守る調整弁としての非正規労働者の役割しか論じなかった。現在の日本型資本主義は明らかにこのモデルと異なり、企業の実績や組織編成の異質性が大いに増大したと指摘されている。非正規雇用のさらなる拡大が従来のものであるか、さらに、既存の労働者層にどのような影響を与えるかについて、従来の正規労働者を基準とする見方では捉えきれなくなっており、組織アプローチの導入が必要である。組織はそれぞれの制度環境をもち、非正規労働者と正規労働者を生み出す場であり、経済的な格差および主観的な意識を形成するという点で重要な分析単位である。

第三章では、労働組合のタイプが組織による非正規労働者の雇用割合に及ぼす影響を分析した。とりわけ、産業別の労働組合組織率と企業別労働組合の類型が組織における非正規労働者の比率に与える影響を分析する。産業別労働組合は特定業種を正規労働者に限定する規範を作り出し、相対的に労務コストの低い非正規雇用者による雇用代替に歯止めをかける働きを持つという仮説が考えられる。企業別労働組合は構成員の異質性から正規組合と拡大組合に分類される。正規組合とは組合員を正規労働者に限定する労働組合を指し、日本の特徴としてよく指摘される形態である。拡大組合とは組合員を正規労働者だけではなく、非正規労働者まで拡大する労働組合を指す。正規組合のほうが正規労働者の労働条件を守るために非正規労働者の受け入れに反対するという仮説が考えられる。分析結果は以下のとおりである。まず、企業別労働組合を持たない企業は事業所単位では半数以上を占めている。次に、産業別労働組合の組織率が高い産業は、とりわけ大企業にとって、より低い水準のパートの利用とつながっている。最後に、企業別労働組合の加入者を正規労働者に限定する正規組合は、とりわけ大企業にとって、パートの利用拡大を抑制し、再雇用政策の一環である嘱託社員の雇用比率を高める効果が確認された。

第四章では、非正規雇用の比率という組織レベルの特性と労働者全体の処遇水準及び格差構造との関係を検討した。処遇水準を分析する際に、経済的な格差の研究でよく使われる年収に加え、日本的経営の重要な要素である企業が提供する福祉制度の利

用も対象として、これらに関する正規労働者と非正規労働者の間の格差がどのような文脈で広がるのか検討した。分析の結果、まず、正規労働者も非正規労働者も、同じ職場で働く非正規労働者の比率が高いほど、自らの年収の水準は低い。さらに、個人が受け取ることのできる企業福祉の数についても、非正規労働者の比率が高いことは必ずしも事業所における非正規労働者向けの福祉の整備につながるわけではない。また、非正規労働者をより多く雇用する事業所ほど、正規労働者の企業福祉の適用数も少ない傾向が見られる。さらに、両者の間の賃金格差の形成について、非正規労働者の利用拡大が進んでいる組織では、正規労働者と非正規労働者との間の報酬の違いはより小さい傾向がある。つまり、非正規労働者の利用が拡大している組織ほど、正規労働者と非正規労働者の平等な報酬体系を実現している。しかし、それは正規労働者を含めた労働者全体のより低い水準の賃金や、限られた企業福祉の適用につながっている。

第五章では、組織における非正規労働者の雇用が、正規労働者の意識にもたらす影響に焦点を合わせ、雇用形態別の非正規労働者の影響を明らかにする。分析では、非正規労働者をパート、有期社員、嘱託社員に区別し、それぞれが正規労働者の雇用安定満足度、人間関係満足度、辞職意向に及ぼす影響を分析した。結果を見ると、正規労働者の意識に対する非正規労働者の影響には雇用形態による違いがあり、定年後に再雇用された嘱託社員が正規労働者の雇用安定満足度に影響しない一方で、パートは女性正規労働者、有期社員は男性正規労働者の雇用安定満足度の低下と関連する。人間関係満足度と辞職意向に関しては、パートの比率が高い事業所ほど男性正規労働者の人間関係満足度が低く、辞職意向も高い。一方、有期社員については同じ影響が確認されなかった。嘱託社員は正規労働者の人間関係満足度に影響がなく、部分的に正規労働者の辞職意向を和らげる効果が見られた。

非正規労働者の増加は、社会構造の観点からは、不安定な雇用者層の増加と経済的な格差の増大を意味する。一方、本稿で取り入れた組織アプローチからの考察によって、組織による非正規労働者の雇用は正規労働者も含めた労働者全体の賃金低下とつながっているという結果が得られた。これまで正規労働者と非正規労働者の格差を議論する際に、正規労働者を安定的かつ高賃金である層と想定する研究が多かったが、非正規労働者の増加によって報酬だけではなく、主観的な雇用安定満足度も低くなりかねない。このように、非正規雇用の増大は組織の人的構成の変化として、非正規労働者自身にだけではなく、同じ組織で働く正規労働者にも影響をもたらしていると結論づけられるだろう。

(論文審査の結果の要旨)

この論文は正規労働者と非正規労働者の数、報酬、満足度等の仕事に関する意識について、個人と企業組織という二つの水準に同時に注目して検討した論文である。

これまで、日本でなぜ非正規労働者が増加したのか、正規労働者とのあいだにどの程度の収入格差があるのか、彼らは仕事に満足しているのか、といった問題に関して一定の研究成果が蓄積されてきた。しかし、これらの研究ではしばしば労働者個人の特徴（例えば性別、学歴、就業年数）や、労働に関わる時代背景（例えば、日本全体の失業率や女性労働力率、脱工業化）は考慮されるものの、企業組織に着目する研究はまれであった。まれに日本の企業組織に着目する研究があってもそこで働く労働者間の賃金格差や意識が検討されることはほとんどなく、組織と個人の両方のレベルから非正規労働者について検討する研究がまたれていた。このような複数のレベルの要因を同時に分析するような手法をマルチレベル・アプローチと呼ぶならば、本研究はマルチレベル・アプローチを日本の非正規雇用研究にはじめて導入したという点で高く評価できる。

本研究は英語圏で蓄積されたマルチレベル・アプローチの研究成果を渉猟し、その内容を要約したうえで、日本の状況にもあてはまるかどうかについて詳細に検討している。欧米の企業統治研究では、株主、経営者、労働組合を企業の主要なステークホルダーとみなしてそれらのパワーバランスが分析されることが多いが、非正規労働者について研究する場合、非正規労働者との競合によって地位が危うくなったり、逆に非正規労働者の増加から利益をえる正規労働者の存在が無視できない。労働組合も正規労働者の利益をもっぱら代表している場合と、非正規労働者の利益を代表する場合があります、これらを区別して検討することの必要性が主張されている。

このような観点のもと、具体的には三つの問題が本研究では検討されている。第一に、どのような企業で非正規労働者が多いのかが、特にパートに注目して検討されている。分析の結果、正規労働者のみからなる労働組合を持つ企業では非正規労働者が少なく、労働組合が存在しなかったり、非正規労働者も組合員になれる企業別組合を持つ企業では非正規労働者が多いことが明らかにされている。さらに組合の組織率の高い産業では非正規労働者が少ないことも示されている。これらの結果から、産業別組合や正規労働者限定の企業別組合が非正規労働者増加に反対することが、非正規労働者増加の歯止めになっている、と解釈されている。著者自身も指摘しているように、これには逆の解釈（つまり、非正規労働者が増えたので、組合の組織率が下がり非正規労働者の加入も認めるようになった、という解釈）も可能であるものの、重要な事実の発見と言える。

本研究では二番目に、どのような企業で正規労働者と非正規労働者のあいだの報酬の格差（以下、「正規／非正規格差」と略）が大きくなったり小さくなったりするの

か、という問題が検討されている。先行研究では非正規労働者が企業の中で増え、発言権を増すことで処遇の改善が進み、正規／非正規格差が縮小した企業について報告がある一方で、非正規雇用者の比率が高い職種や業界では、正規労働者も含めた労働者全体の報酬が低いという事例も報告されている。本研究では従業員が10人以上の事業所に関する全国調査の結果を分析し、非正規労働者の比率の高い事業所では、正規労働者の賃金や福利厚生による報酬も低くなる傾向があり、そのことによって正規／非正規格差が縮小する傾向が見られた。つまり、企業や事業所での非正規労働者の増加は格差の縮小にはつながるものの、それは非正規労働者の報酬が高まるからではなく正規労働者の報酬が低くなるからであると述べられている。

第三に、どのような企業で労働者の仕事満足度が高いのか、という問題が本研究では扱われている。先行研究では非正規労働者の満足度がしばしば検討され、仕事に関しては必ずしも正規労働者と比べて満足度は低いことが報告されてきた。しかし、非正規雇用の増加は正規労働者の労働環境も変化させ、より多くの責任やストレスを正規労働者に課している事例も報告されている。その一方で、定年延長や産休の際の代替のために非正規雇用が用いられる場合もあり、非正規雇用の増加が正規労働者に恩恵を与えることもある。本研究では上記の全国データを詳細に検討した結果、パート労働者を雇っている企業では、女性の正規労働者の平均満足度が低く、臨時の労働者を雇っている企業では男性の正規労働者の満足度が低い傾向が見られた。これはパートと女性正社員、臨時雇用の労働者と男性が競合しやすく、正規労働者の地位を脅かす可能性があるからであると解釈されている。いっぽう嘱託社員の増加は正規労働者の意識に影響しないか、むしろ満足度を上げる可能性が指摘されている。

このように本研究は、非正規雇用がどのような職場で多いのか、そして、職場に占める非正規雇用の比率が高いことが、労働者の賃金や満足度にどのような影響を及ぼすのか、明らかにしており、そのことは高く評価できる。しかし不十分な点もある。まず、データの制約から時代による変化を十分に検討できておらず、因果関係のはっきりしない点も残っている。また、非正規労働者の多様性を主張しつつも、十分な人数のデータが得られないせいでそれらを一括して扱うこともあり、その多様性については不明な点も多く残っている。しかし、以上のような問題は著者自身にも十分に自覚されており、今後の研究の発展によって解消されていくと考えられる。

以上、審査したところにより、本論文は博士（文学）の学位論文として価値あるものと認められる。2019年5月7日、調査委員3名が論文内容とそれに関連した事柄について口頭試問を行った結果、合格と認めた。

なお、本論文は、京都大学学位規程第14条第2項に該当するものと判断し、公表に際しては、当分の間、当該論文の全文に代えてその内容を要約したものとすることを認める。