

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——

郭云蔚

主論文要旨

失業者や短時間労働者、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は欧米諸国と日本において 1970 年代から増加し、リーマン・ショックを契機に日本では社会問題と認識されてきた。もともと正規労働者に代表される標準的な労働者像は戦後の先進国において成立した経緯があり、パートやアルバイトに代表される非正規労働者の存在は女性や学業継続中の学生に限られ、低賃金の問題を抱えながらも家族単位の社会保障制度に包摂される縁辺労働力であるという考え方が支配的だった。日本型雇用システムでは企業組織にとって正規労働者は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存在と考えられていた。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 年代末から不本意ながら非正規労働に従事せざるを得ない人びとの存在が知られるようになった。彼らは標準的な労働者像を規範に設計された労働法、社会保障制度から逸脱した存在であり、彼らが直面する低賃金や社会保障の不備が懸念されてきた。階層研究では、正規労働者と非正規労働者の間に存在する経済的な格差やライフコースに蓄積される技能形成の格差が多く、研究者によって指摘されてきた。だが、階層研究に限らず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。日本では、金融の自由化に代表される新自由主義経済政策の実施や、従来の日本型雇用システムを支える基盤の衰弱に伴い、現在では一つ

のモデルに要約しにくい雇用システムの多様性が発生している。2017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労務コストの削減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。こうした背景には、正規労働者と非正規労働者の関係は従来の階層研究で設定されている有利な立場対不利な立場という枠組みで捉えきれなくなっているという認識がある。従来の枠組みでは企業による組織編制がそれぞれ正規労働者と非正規労働者にもたらす影響と彼ら自身の内部多様性が不問にされ、議論を固定化する恐れがある。

産業と企業規模の影響を考慮しても、組織によって取り入れられる非正規労働者の比率には多様性がある。本研究では、組織によって取り入れら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。組織が格差構造を生み出す場として階層研究でその重要性を指摘されたのは1980年代であるが、その後も使用できるデータの制限で日本に限らず海外の研究でも部分的にしか検討されていない。本研究では日本労働政策研究・研修機構（JILPT）が2010年に実施した「多様な就業形態に関する実態調査」のデータの二次分析を行う。この調査の特徴は事業所調査と従業員調査を同時に実施したところであり、事業所による多様な非正規労働者の雇用の実態とその事業所で就業する雇用者の状況が把握され、組織研究をするのに適している。本研究では、事業所調査と個人調査をマージしたうえで、非正規雇用という言葉に含まれる職場における労働者の間の分断を組織に位置付けなおす作業を通じて、組織による非正規雇用の利用拡大が格差構造と労働者の意識にもたらす影響を分析する。研究の構成は以下のとおりである。本文の第一部は第一章と第二章からなり、主に海外との比較で明

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試みる。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。分析は主に組織による非正規雇用化に着目し、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。

第一章では、日本と海外における非正規雇用の概念と実態の比較をし、各国で標準とみなされる正規雇用概念の異同を分析した。欧米や日本では概ね長期的な雇用が“典型”雇用となった歴史がある。現在では、イギリスとアメリカでは雇用形態・労働条件に関する法規制がほとんどなく、労働市場から生み出され、定着した雇用形態が非正規雇用の下位分類を構成している。それに対し、ドイツとフランスを中心とするヨーロッパ諸国では、非正規雇用に関する定義には多様性が見られるが、法規制が重要な役割を果たしていると言われている（鈴木 1993; 倉 2002）。一方、必ずしも短時間労働者ではない日本のパートタイマーの存在で見られるように、労働市場で形成された勤務形態を法律や社会調査が追認する形で非正規雇用の概念が成立した面がある。標準雇用と言われる雇用形態には、イギリスとアメリカの文献で挙げられたフルタイム、期限なしに雇用形態が続き、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、ドイツにおける標準雇用の概念には、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関係の研究で言われるフルタイム、期限なしの雇用期間、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、それよりも残業の受け入れ、勤務業種の非限定性、勤務地の非限定性が非正規労働者との線引きによく利用される。

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（Yamada 2000）。こうした“Companyism”という調整様式は主に労働者と管理者の間で交わされる雇用保障をめぐる妥協と、企業と銀行の間の経営の安定性をめぐる妥協という二つの軸によって支えられている。後続する研究では“Hierarchical market-firm nexus (HMFN)”が提起され、分析対象を製造業の中小企業まで拡大し、“Companyism”の分析が製造業の大企業の男性社員に限定されているという問題をある程度まで克服した。しかし、双方の分析とも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。日本型モデルは1986年から始まる金融自由化で大きく変化し、現在の日本型資本主義は明らかに1980年のモデルと異なり、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（Lechevalier 2014=2015; Isogai 2012）。非正規雇用のさらなる拡大が従来のどのような制度と結びついているか、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、産業別労働組合の組織率と企業別労働組合の類型が組織による非正規労働者の比率に与える影響を分析する。具体的には、事業所による人的構成を一つの単位とみなし、事業所の置かれる外部環

境との関係を分析する。さらに、事業所の人的構成を利益調整の結果とみなし、内部のステークホルダーの一つである労働組合に着目し、ステークホルダーの異質性によって生じる多様性を明らかにする。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。また、同じ産業における雇用慣行の拡散と模倣を通じて、産業内部における組織の非正規労働者の雇用比率に均質化が生じる可能性がある。企業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。このような企業内部の労働組合の性質とそれがもたらす利益の異質性が組織における非正規労働者の雇用比率にもたらす影響を分析した。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全体の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明らかにする。この章において、組織における人的編成を格差構造と格差の生成メカニズムを左右する要素とみなす。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する。分析では、非正規雇用が集中する事業所ほど仕事に対する評価が低いため、報酬も低くなるという仮説を立てた。結果は以下のとおりである。まず、正

規労働者と非正規労働者とも、所在する事業所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、個人が適用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。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。さらに、両者の間の賃金格差の形成について、本研究ではより正規と非正規の混合的な事業所では人員構成の異質性と交流によって、組織は両者の間に設定する報酬格差の説明義務にさらされ、より均衡的な報酬評価システムを構築しやすいと考えられる。それゆえに、非正規労働者の比率が高い事業所ほど、正規労働者と非正規労働者の年収及び企業福祉の適用数の格差は小さいという仮説を立てた。分析によれば、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を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る可能性がある。

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。分析においては、組織を単純な生産システム、法律上の構築物ではなく、個々人の運命共同体とみなし、社会的アイデンティティ理論に基づいて、組織編成と構成員の意識の関係を調べた。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。男女別に雇用安定満足度の低下とつながる非正規雇用の就業形態が異なることに関する原因は今後の研究課題である。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。