

〈書評論文〉

仕事の二極化と不安定化

—— 1970年代から2000年代までの
アメリカに生じた仕事の質の変化 ——

Arne L. Kalleberg,
*Good Jobs, Bad Jobs:
The Rise of Polarized and Precarious Employment
Systems in The United States, 1970s to 2000s*
(Russell Sage Foundation, 2011)

郭 雲 蔚

1 本書の概要

本書の著者カーレバークはアメリカのノースカロライナ大学チャペルヒル校の社会学教授を務め、主要な研究分野は仕事、組織と職業、社会階層論、経済と社会、比較研究である。2011年に出版された本書は1970年代中葉から2000年代にかけてのアメリカにおける仕事の質の変化を分析の対象としている。著者はアメリカの労働領域で、この40年間に、「良い仕事」と「悪い仕事」が増加し、中間レベルの仕事の空洞化という二極化現象が起こっていると主張するが、さらにこうした二極化という現象に伴い、不安定な雇用関係も影響力を増大していると論じる。こうした不安定な雇用関係が「悪い仕事」の拡大をもたらしただけではなく、第二次世界大戦後に確立された労使関係に基盤を置いていた仕事全体をより不安定化させたと結論づけている。

本書は大きく次の三点に分けられる。第一点は、仕事の質に影響を与えていたマクロな社会背景を検討している。第二点は、仕事の二極化現象という著者の主張を、詳細なデータを駆使しながら、アメリカの労働領域にはこの40年間にはどのような変化が起きてい

たかを見ている。特に、経済学、心理学、社会学といった、従来の分断化された領域で研究されてきた仕事の変化を統合的な視点で把握するところが本書の特徴である。第三点は、こうした仕事の二極化と不安定化という問題に対応するために、アメリカで「フレキシキュリティ」という新しい社会契約の構築を目指す政策を提言している。

2 仕事の質に影響を与えるアメリカ社会の変化

1970年代中期以降のアメリカにおける社会変化を議論する前に、著者は1945年から1970年代中期までのアメリカにおける雇用関係と、それが依存する社会環境について検討する。アメリカは日本およびヨーロッパ諸国とは異なり、戦争による生産手段への打撃を回避できたため、第二次世界大戦後の世界的な競争で有利な立場を保っていた。アメリカでは、企業が決定権を持つ管理体系のもとで、規模拡大を推し進めていた。こうした景気循環に対する楽観的な見方に影響され、政労使の間では高賃金と安定雇用に関する雇用関係が生じていた。しかし、1970年代中期以降、経済と政治では大きな変化が起こり、それと同時に労働者の人口学的構成もかなり大きな規模で様子を変えた。

経済領域に起こる変化としては、まず、国際競争の激化が挙げられる。二回のオイルショック以降、国際競争が前より激しくなり、外資系企業のアメリカ本土への参入が多くなった。インターネットの利用による遠距離通信技術の向上は、価格競争への対応として、コストの削減を求めるアメリカの会社が人件費の安い国家への業務外注を促した。次に、外部資本の企業管理における決定権が以前よりも拡大した。株の所有権が年金基金の機関投資者の手に集中するようになったので、できるだけ株主の利益を増加させようと企業管理者に圧力をかけるようになった。こうした投資者の働きかけにより、企業の長期利益より、短期利益の最大化への注目が強くなっていた。最後に、サービス産業の急速な成長が挙げられる。サービス産業の成長により、1982年から1993年にかけて、およそ200万の就業機会を生み出した。以上に挙げられた経済領域に生じた変化に伴い、政治領域では自由派が政策決定で以前よりも発言権を持つようになり、新自由主義の影響力を強化し、経済問題を解決するために政府の市場への干渉を取り除くべきだと主張する。こうした自由主義への政治観点の転換により、労働領域への政府の規制も緩和しつつある。

以上の経済と政治領域に起こる変化が労働組合といった労働者の集合的な力の弱化をもたらし、労使双方のバランスが破られ、雇用主の力がより強くなり、賃金コストを抑制し、労働利潤から資本利潤へと企業の方針を転換させた。

一方、1970年以降のアメリカにおける労働力の構造は、それ以前と異なる様相を示すよ

うになった。主に教育、ジェンダー、移民、人種、年齢の面での変化は、経済面と政治面におこるマクロな変化と相まって、仕事の質に影響を与えていた。

アメリカの平均的な教育レベルがこの40年間に上昇しつづけ、大卒以上の人口は、1970年と2008年を比較して、男性が16%から33%へ、女性が11%から36%に増加した。こうした全体的な教育レベルの上昇は労働者の希望のみならず、情報処理および対人業務に重点を置いた知識経済の産業構造の需要も反映している。日々複雑になる仕事が増加し、高い教育レベルの達成が前より不可欠になってきた。教育レベルの差異による仕事の経済的報酬ならびに労働自律性といった非経済的な報酬における格差が拡大している。教育レベルと並びに、職業組織や特定の社会的ネットワークに所属するといった社会関係資本の重要性も高まった。また、この40年間には女性労働力率が労働力全体の四割以下からおよそ半分まで継続的に上昇していった。女性労働力率の増加の原因については、出生率の低下と女性の教育レベルの上昇、サービス産業の成長、男性の賃金停滞が挙げられていたが、とくに、1990年代中期にアメリカは社会福祉を労働福祉⁽¹⁾で代替する政策を実施し、賃労働の獲得がより重要性を持つようになった。こうした、女性労働力率の上昇は共働き世代の増加をもたらし、家庭と仕事の両立に対する需要が、以前の男性を家庭内の唯一の稼得者と想定する雇用関係の変容を迫る。さらに、アメリカの移民人口が増え続け、主要な移民の送り出し国が1950年代のヨーロッパ諸国からアジア、中南米へと移行している。移民の全体的な教育レベルは本土の労働者とはほぼ変わらないが、その中の教育レベルの低い移住者が、本土の労働者の雇用環境に悪影響を与えるかについてよく懸念されている。人種の問題について、アメリカでは、白人と黒人の間に仕事の分断が存在していた。こうした仕事の分断は1980年代以降から減少してきたが、異なる人種の間にある労働報酬の格差が依然として存在している。それは教育レベルの差異で説明できるという主張もあるが、教育レベルが同じであっても、良い仕事を獲得するときに格差が存在すると研究で確認されたことにより、教育レベルだけではその格差を解釈しきれないと結論できる。最後に、アメリカでは労働者人口の高齢化により、新しい技術に適応できない人の増大が予想され、低スキルの「悪い仕事」へ労働力を供給する。

以上で述べた労働力の人口構成上の変化とともに、教育レベルが日々「よい仕事」の獲得に重要性を持つようになってきた。また、共働き家庭の増加により、家庭と両立できるフレキシブルな労働時間が求められるようになった。低技術移民と高齢者は前述したマク

(1) 労働福祉 (workfare) : 福祉受給者を労働領域に統合させ、「勤労」を義務付ける手段により、自立を促進する政策である。

ロな社会環境の下で、以前より悪い仕事や不安定な仕事に晒されやすい。

3 仕事の二極化と不安定化

前節で確認したアメリカ社会の変化が、労働領域に仕事の二極化と雇用関係の不安定化をもたらした。筆者は、仕事の二極化が1970年代中期から2000年代まで産業、職業、企業、個人という四つの次元で生じると同時に、「よい仕事」と「悪い仕事」を含め、仕事全体が不安定な雇用関係に襲われるようになったと指摘している。そして、仕事の質を構成する経済的および非経済的な報酬の統計データを分析し、その変化を検討している。

二極化は各次元でどのような表現があるのかを見る。まず、産業上の変化であるが、前述どおりに、アメリカでサービス産業がこの40年間に急速に成長していた。サービス産業の成長がよく低スキル、低賃金という悪い仕事の増加につながると懸念されてきたが、実際には、サービス産業でも飲食、清掃といった低スキルの仕事だけではなく、情報処理を中心とする高賃金の仕事も含まれ、所得分配の構造は製造業とほぼ同じである。しかし、サービス産業では組合が発達しておらず、非熟練労働者は相対的によい仕事を獲得することが難しいので、二極化という現象は製造業の場合よりも深刻である。つぎに、職業は収入や労働条件を決める重要な要因であり、仕事の二極化を考える上でとても重要な次元の一つである。一般的には、管理職と専門職がよい仕事の代表とされ、セールスあるいはサービス職の多くは悪い仕事の代表とされる。1970年代中期以降、職業構造の両端にある管理職、専門職とセールス、サービス職に就く人数はともに増加を見せていたが、その間にある機械操作員、補助管理職という中間レベルの職業の従事者数が減少しつつある。さらに、職業構造の二極化に加え、企業という次元にある二極化現象も著しくなった。著者によると、アメリカでは会社の競争戦略が「high-road」と「low-road」の二種類があり、過去40年、アメリカにおけるほとんどの企業が経済的な変化に対応するために、「low-road」を利用してきた。「low-road」というのは仕事を単純作業にし、外注などを通じて、コスト削減を図る。少数ながら、一部のアメリカ企業では「high-road」を採用した。これらの企業は労働者への投資により競争力を強化する。それぞれの企業戦略が労働者の経済的および非経済的報酬に与える影響は決して同じではなく、異なる戦略をとる企業間には仕事の質の二極化が起こる。また、「high-road」と「low-road」を組み合わせた「中核＝周辺 (core-periphery)」型の企業では、企業内部における賃金と労働自律性、昇進機会などにおいて二極化が深刻になりやすい。

このような産業、職業、企業といった三つの次元で起こる仕事の二極化という現象は、

どのように個人に影響を与えているのだろうか。個人にとって、教育レベルと技術の重要性が40年前より大きくなり、社会関係資本の重要性も無視できない。高い教育レベルあるいは技術、社会関係資本を持つ人は、高い市場交渉力を持つのでよい仕事を獲得し、高賃金と市場変動から守られる安定性を享受でき、そうではない人は悪い仕事から脱却しにくく、低賃金と低い安定性に甘受しないとイケない。こうした、市場競争での「勝者」と「敗者」の間の二極化が40年前と比べると顕著になった。

こうした「よい仕事」と「悪い仕事」の二極化に加え、雇用関係の不安定化も仕事全体に範囲を拡大した。第2節で確認したアメリカの経済、政治領域に生じた変化は、戦後に確立した労働保護的で閉鎖的な雇用関係の転換を促した。雇用主が労働者の価値を判断するときに、その労働者が教育、技術、社会関係資本で決まる市場での交渉力に依拠するようになり、労働者も自らの市場交渉力を頼りに、前よりも頻繁に転職するようになった。このような雇用関係は、開放的雇用関係と呼ばれ、戦後、雇用主と労働者の間に結ばれてきた心理的契約を破り、仕事全体を不安定化させた。その証拠としては、非正規雇用の拡大、従業年数の短縮、昇進可能性の減少、非自発的失業率と長期失業率の増加が挙げられる。そして、1970年代中期以降は、高収入で、仕事の自律性が高く、内的報酬の多い仕事でも不安定になってきている。歴史的には手厚い労働保護を受けてきたホワイトカラー労働者も不安定な雇用関係に晒されており、1990年以降の一時解雇の増加がその顕著な例とも言える。極端な例としては、大学教員という従来は非常に安定していた仕事であっても、もはや非正規の雇用関係からは免れない。いわゆる不安定の「平等化」が生じている。

仕事の二極化と不安定化が、仕事の質を構成する各指標にどのように反映しているかについて、著者は収入と付加給付、仕事に対する自律性、労働時間、仕事満足度に分けて統計結果の変化を見ている。結果として、経済的報酬である収入と付加給付について二極化が確認され、とりわけ高収入者の収入増加が顕著である。男性を例にすると、高収入者の時給は1973年の39ドルから2009年の55ドルまで増加したが、低収入者の収入は12ドルから10ドルまで減少した。また、高収入層と低収入層の間には健康保険と年金保険といった付加給付の格差が拡大している。労働自律性には仕事の内容や方法に対する決定権と成果に対する責任が含まれ、それが1977年から2006年まで全体的に上昇する傾向を示したが、回答の分散が有意に増加したことから自主性に関する二極化が増大しているという主張と合致する。労働時間を通じて、労働者の勤勉さと労働時間を決める能力を見ることができる。労働時間の長さや単位労働時間の強度を使って、労働者の勤勉さを代表するが、1970年から2000年まで労働時間が30時間以下と、50時間以上である労働者の割合とともに増加し、二極化が確認されたが、単位労働時間の強度が30年間に全体的に増加し、

二極化は明確に確認できなかった。労働時間を決める能力が単位労働時間の強度と同じ傾向を持ち、30年間には全体的に増加したが、二極化は明確に確認できなかった。前述した収入と付加給付で代表される経済的報酬と、労働自律性、労働時間といった非経済的報酬が仕事の質を完全に網羅できないという限界を持つので、労働者自身による仕事満足度という全体的な評価基準が必要となる。1970年代以降、満足度に対する収入と仕事の安定性の影響力がより大きくなり、そして、仕事満足度が全体的に下降した。それを年齢別で見ると、若年労働者はより仕事満足度が低く、職業別では管理職の満足度が低くなり、セールズとホワイトカラーの満足度も低くなったが、ブルーカラーの満足度がほぼ変わらない。以上のように、仕事満足度に関する二極化は確認できなかった。

総じていえば、二極化現象が産業、職業、企業、個人といった次元で展開しつづけると同時に、従来「よい仕事」の代表とされる職業まで失業リスクと高い労働強度に襲われるようになり、仕事全体の不安定化が進行している。こうした二極化現象と不安定化に対処するために、第二節で確認したアメリカの経済と政治状況の変化に適應する上に、新しい労働力構成の需要に満足できる、労働者全体を網羅する新しい社会契約の構築が求められるようになった。

4 新しい社会契約の導入

新しい社会契約として、著者の提案は雇用主による利益の追求と労働者の仕事の安定性への願望を結びつけることを特徴とするフレキシキュリティ (Flexicurity) の導入である。フレキシキュリティとは「フレキシブル」と「セキュリティ」の複合語であり、1990年代中期に社会学者 Hans Adriaansens が、オランダで実施された、派遣会社の規制を目的とする「労働者派遣法 (Allocation of Workers by Intermediaries Act)」を説明する際に使った言葉である。社会契約というのは「労使双方およびそれらが位置付けるコミュニティと社会が、労働と雇用関係に対する期待と責任に関して持つ合意」のことである。第二次大戦後に構築されていた社会契約が1980年代に分解された後に、新しい社会契約の導入がより重要となった。フレキシキュリティとは、以下に述べるような政策の実施により、経済効率と雇用安定性を同時に求める仕組みである。その構成要素として、著者は社会福祉制度の構築、労働組合の強化、生涯教育と職業訓練の充実の三点を挙げた。アメリカの一部の地方ではフレキシキュリティに近い政策あるいは実践が観察できる。例としては、ウィスコンシン州ミルウォーキーにあるウィスコンシン地域訓練パートナーシップは大学、産業、組合の連動で誕生した協会であり、金属加工業、電子通信、プラスチックと関連業界

の60社の企業と40,000人の労働者からなり、地域内での求職活動を支援すると同時に職業訓練のサービスを提供する。こうした地域の取組みが、アメリカ全国範囲でフレキシキュリティを中心とする社会政策の構築にとって非常に重要であると著者は指摘した。

フレキシキュリティを中心とする社会政策は、すでにオランダ、デンマークで一定の成果を遂げていたが、それをアメリカへと導入する際に、生じうる困難を著者は予測している。アメリカは国土面積が広く、産業構造が地域的に多様であるので、衰退した産業地域から成長する産業地域に労働者を移住させるときに、移動や住宅の問題が深刻になる。失業者が特定の人種に偏るので、労働市場政策も簡単には合意に至らない。伝統的な自由主義イデオロギーが強いので、市場への信頼がかなり強い。経済学者、国会議員、政策の設定者の多くは市場の自己調節機能を信じ、政府による労働市場の調整を疑問視している。国民は政府が提供する具体的なサービスを好むものの、「大きな政府」といった概念を嫌う傾向がある。そして、政府に対する信頼は自然災害の対処、移民政策および国内の経済変動への対応での失敗で損なわれた。経済不況は確実にフレキシキュリティという新しい社会契約の構築に支障をきたす。1930年代に起こった世界規模の大恐慌の影響で、人々は条件の悪い仕事でも、それに就く方が無職より良いという考え方を持つようになった。その考え方自体は、ニューディール政策の一環として設立された公共事業促進局（Work Progress Administration）による条件の悪い仕事の大規模な創出を誘導していた。

5 考察と課題

著者による仕事の各領域に対する考察は非常に丁寧で、仕事の質に関わる数多くの客観的および主観的な指標を提示し、統計データを駆使しながら、1970年代以降の40年間のアメリカの労働領域における変化を分析していた。こうした詳細な分析にもかかわらず、本書には一定の限界が存在し、引き続き検討すべき課題が残されている。以下では、本書の視点および日本の状況について、本稿の関心に沿って批判的に考察する。

著者は仕事の質に関して、賃金、労働時間、内的報酬などといった仕事の質に関する指標をつぶさに検討した。そして、よい仕事と悪い仕事の二極化と全体の不安定化という趨勢を各指標がどのように反映したかを説明した。しかし、使用されている仕事の質を評価する指標が数多く、指標の間にはどのような異同および関連性があるかについては、説明が不足しているように思われる。いろいろな指標が扱われているが、それがひとつの理論的な枠組みに統合されていない。例えば、著者は仕事が不安定になったという現象を説明する統計的証拠を挙げるとき、非正規雇用関係の蔓延、従業員数、昇進可能性、不本意の

失業、長期失業率、認知的雇用安全感という六つの指標を用いている。しかし、勤続年数は経済学、認知的雇用安全感が心理学分野で使用されているものの、それらを同時に扱うときに、相互にどういう関係を持っているかが明らかにされていない。分野を超える統合的な分析を目指すという著者の狙いが、こうした単なる分野の組み合わせではないだろう。

今後の研究では、労働関連の課題をあげる時、労働以外の面への配慮も必要である。質の悪い仕事に従事している人にとって、不利な状況はしばしば連鎖的に発生するので、労働以外の面と連結した理解も労働領域に生じる変化を理解するためには欠かせない考える。

日本もまた、仕事の不安定化という問題に直面している。特に非正規労働がもはや労働力全体の3分の1にも達するようになった。もちろん、アメリカより雇用保護が強いといった雇用関係の特徴の違いがあるものの、雇用不安が確実に社会全体、とりわけ若年層に広がった。前述した開放型雇用関係が戦後、アメリカで成立していた雇用側と労働者の間の心理的契約を傷つけたという著者の指摘について、日本ではアメリカよりも注意を要すると考えられる。日本では、長期雇用の基盤となる労使間の信頼関係が日本的雇用の特徴といえる。労働者が自らの一生を企業に捧げ、粉骨砕身の働きぶりで「企業戦士」の名も得ていた。しかし、非正規労働関係の浸透が正規労働者の雇用主との交渉力を弱め、賃金上昇の可能性を小さくする恐れがある。それによって、自らの位置が企業側に非正規労働者の利用により代替される可能性があると予測し、現在の労使間の信頼関係を疑い、会社へのコミットメントを抑制する、あるいは転職を考慮に入れる正規労働者が増えるであろう。それゆえ、企業が競争力向上のために、非正規雇用関係の利用など、広く言えば市場化した戦略を採用する際に、従来の会社の長期契約の正規労働者への影響も無視してはならない。

(かく うんい・修士課程)