

〈書評と紹介〉 小倉一哉著 『「正社員」の研究』

Hisamoto, Norio / 久本, 憲夫

---

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

664

(開始ページ / Start Page)

81

(終了ページ / End Page)

84

(発行年 / Year)

2014-02-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00009717>

小倉一哉著

## 『「正社員」の研究』

評者：久本 憲夫

近年の各種統計における「正社員」区分の設定により、「正社員」という対象に限定した研究ができるようになった。本書は、現代日本の労働問題研究を「正社員」に絞って、具体的かつ包括的におこなった研究であり、取り上げられるべきテーマの多くが検討され、先行研究のバランスのとれた解釈がされている。さらに、このテーマについての現在の研究動向とともに、筆者自身のとくに雇用の安定性と労働時間についての研究があり、大いに有用である。

筆者は、「はしがき」でつぎのように述べる。近年では『「非正社員」』に関する研究が多く目立ち、その反対に『「正社員」』を意識した研究は多くなかった。…しかし、『「非正社員」』が増加している間に、『「正社員」』がどのように変化しているかを検討することも…重要な作業だと思ったのである。…実際、『「正社員」』の姿はいくつかの面で変化しているのだ。」

「本書の主要な事実発見をあらかじめ紹介すれば、2000年代に関しては、『「正社員」』の平均勤続年数は短くなり、賃金は低下している。一部の『「正社員」』に関しては、賃金カーブもフラット（平坦）になっている。そしてこの間の最も大きな変化の一つは、人事評価にある。それまで、職能資格制度の年功的な運用によって、牧歌的な年功序列で済んだ『「正社員」』は、バブ

ル崩壊後から始まった成果主義の導入によって、激しく翻弄された。年功的に賃金が上昇しないどころか、業績や成果によって収入に格差が生じるようになったのである。」

目次はつぎのようになっている。

- 序 章 なぜ正社員を対象とするのか
- 第1章 正社員とはどのような人たちが
- 第2章 正社員の雇用の安定性
- 第3章 正社員の転職と定着
- 第4章 正社員に対する人事評価の変化
- 第5章 正社員の賃金と福利厚生
- 第6章 正社員の労働時間
- 終 章 これからの正社員を考える

第1章では正社員について、まず、2つの観点から検討している。①統計、②新聞記事である。それに基づいて「正社員」とはどんな人たちかと問うている。正社員の定義について、各種の統計調査の丁寧な定義が書かれており、参考となるし、とても便利である。統計調査の定義は単なる「呼称」であったり、「雇用期限の定めがない」ことを条件としたりしている。

わたしもかつて論じたことがあるが、筆者は「正社員」の定義について慎重に検討する。まず、統計調査による定義を総務省の「労働力調査」と「就業構造基本調査」が勤め先の「呼称」であり、学問的な定義ではないことを示す。これに対して、厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」では、「雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除きたいわゆる正社員」としており、「雇用期間の定めのない」ことを条件としている。ただし、「パートタイム労働者」（定義は「正社員より1日の所定労働時間が短い、1週間の所定労働日数が少ない労働者で、雇用期間が1か月を超えるか、又は定めがない

者をいう」のであり、短時間正社員は入らない。2005年からは「賃金構造基本統計調査」でも「正社員」を調べている。これは雇用期間の定めの有無も同時に尋ねているので、「有期雇用正社員」がつかめる。

筆者が第2章と3章で用いた「正社員」の定義は「就業形態の多様化調査」と同一である。第5章では「賃金構造基本統計調査」の定義であり、第6章は、本人が「正規の社員・従業員として働いている」としたものである。このように「正社員」と企業や個人が思っている人が「正社員」ということになる。つまり、定義は、客観的というよりも主観的な認識であるということである。

こうした状況を踏まえて、筆者はつぎのようにいう(25-6頁)。「正社員」を研究する上で重要な前提は、対象である「正社員」をあらかじめ厳密に定義づけることができないということである。…しかしながら、少なくとも労働研究の分野で、研究対象の定義が、ほとんどの研究者の統一見解となっていることは少ない。…「正社員」も、常に厳密な定義が必要なわけではなく、多くの会社に存在する「正社員」のイメージと大きく異ならない範囲であるならば、研究対象として考察することは間違いではない。むしろ、これまでの労働研究は、雇用や賃金などの労働問題を暗に「正社員」だけの問題として研究してきたといえるのではないだろうか」と。

ただ、統計調査が厳密な定義をしていないからといって、研究者としての自分の定義を提示しなくてよいのであろうか。別の研究となるのかもしれないし、ないものねだりではあるが、学問的な定義と統計的定義の乖離という視点がほしかった。おそらく、その議論と関連するものとして1章の最後に日本の雇用慣行について論じられているが、両者の関係が分析されてい

るとはいいがたい。

なお、「出向社員」は統計では「正社員」に含まれていないが、その実態からみて、筆者は「正社員」に含めて分析している場合がある。「出向社員」は出向元企業の正社員であり、賃金水準も「いわゆる正社員」よりも高いだけに一般的には当然であろう。ただ第3章は「転職」(転社のこと)を扱っているだけに、解釈が難しくなるので、除いていたほうが良かったような気がする。「現在の会社」の意味が、出向元なのか出向先なのか判然としないからである。

第2章からは、テーマごとの個票分析がおこなわれる。ほかの章でもいえることであるが、すぐに計量分析に入るのではなく、全体的な傾向に常に配慮しているために、誤解することがなく、手堅い。まず2章では、雇用の安定性(より正確には、雇用不安の程度)をプロビット分析を用いて検討している。コントロール変数とここでテーマとすべき変数の関係が必ずしも明らかではないためにやや読みにくい。記述統計量も掲載されているので研究者にとってはありがたい。

第3章では、転職と定着についてである。仮説を設定し、先行研究を紹介し、個票にもとづく計量分析をおこなうという手法は第2章と同様である。主として「定着」について分析している。まず定着の要因について調べた後、企業に留まっている人の中の相違に注目している点。興味深い。まず、「仕事上の自己実現度」を被説明変数として、説明変数を因子分析の結果「割り切り因子」「やる気因子」「終身雇用因子」「成果主義因子」「仕事重視因子」「ライフ重視因子」を抽出しこれらを説明変数とするOLSで分析している。

「割り切り因子」以外はすべてが被説明変数たる「仕事上の自己実現度」にプラスに有意な結果を与えているのに対して、「割り切り因子」

はマイナスに有意な結果を与えている。

筆者は「割り切り因子」に特に着目して、どういった要因がこれに影響を与えているかを検討している。ただ、評者としては、「終身雇用因子」と「成果主義因子」がともにプラスで有意であった点に着目したい。2004年調査ということもあり、安定した雇用とより成果主義的処遇という方向性を持った人が「仕事の自己実現度」が高い人々ということであり、当時の企業の方向性と軌を一にしている。

第4章は人事評価の変化についての調査報告と先行研究のバランスのとれたまとめである。とても勉強になる。第5章は、賃金・福利厚生をテーマとしている。丁寧ではあるが、やや冗漫な感じがある。もう少しまとめてほしいところだ。

第6章は、筆者が長年にわたって取り組んできたテーマであり、分析が深く読み応えがある。筆者は、日本で長時間労働が無くならない要因を「仕事特性」「会社の要員管理の問題」「個人特性」としてまとめ、その上で統計的に検証可能な「仕事特性」と「個人特性」について深く分析し、管理職に長時間労働が多いことから、さらに別の次元として「管理職特性」を検討している。「仕事特性」では、他者・他社との関係性が強いと長時間労働となり、仕事の範囲が明確で裁量度が高いと労働時間は短くなる。「個人特性」では、労働者の「まじめさ」が労働時間を長くしている。「管理職特性」では、出退時間の自由度は労働時間に影響がなく、プレーイング・マネジャーのプレー度や部下の数など絶対的な仕事の多さが影響していることである。これらの研究結果から言えそうなことは、仕事の範囲を明確化したうえで、個人に裁量を与え、個人はそこそこ「不真面目に」なることが必要ということになる。ただ、成果主義化のなかで、不真面目になりにくいとすると長時間

労働解消の道筋はなかなか見えないといったところであろうか。

これまで述べてきたように、本書は現代日本の「正社員」について論じようと思えば、まずは手に取るべき、的確な道案内としての書である。そうした評価を前提として、同じテーマに関心を寄せる者として、不満というか願望を3つ挙げることにしたい。

まず、長時間労働についてである。長時間労働研究の第一人者である筆者に対してやや気が引けるが、残業が「割引残業である」という経済合理性についての言及がなかったのは残念である。企業が要員をぎりぎりに絞ろうとするのは当然としても、残業を日常化しようとするのは別の要因が働いているとみるべきであろう。企業が負担する人件費は賃金だけでない。より正確に言えば、超過勤務手当の算定基準となる賃金だけではない。賞与はもちろん、健康保険料や厚生年金保険料、労働保険料の企業負担部分、退職積立金、その他の各種福利費用などがある。こうした人件費のために、わずかに25%や30%程度の残業割増率では、人を1人雇うよりも8人に毎日1時間残業させた方が低コストになる。現在の労働基準法は、残業促進法制であり続けている。このような強い残業インセンティブを日本の法律は企業に与えつつけているのである。残業を減らせと言っても、コスト削減を重視する企業には無理な話である。「会社の要員管理の問題」(232-3頁)が「おそらく多くの日本企業に共通する、長時間労働の本質的な課題であると推測」しているにもかかわらず、分析が困難ということでこの点の議論が回避されているのは、残念である。もちろん、企業内労使で残業割増率を大幅に上げればよいのであるが、企業側の抵抗だけでなく、生活の「ゆとり分」として残業手当がほしい従業員は

少なくないし（片稼ぎ家庭では、配偶者からの圧力もあろう）、雇用重視の組合の意向もあり、日本の現実では困難が大きい。

第2に正社員の処遇についてである。「1950年代後半以降には、ホワイトカラーとブルーカラーの身分差別に基づくさまざまな相違はほぼ解消され、いわゆる「日本的雇用システム」は長期の雇用関係、定期昇給を伴う年功的な賃金制度、社宅や保養所などの福利厚生、企業別組合といった特徴が指摘されており、これらは「正社員」に対する雇用慣行、または労働条件であったと指摘できる」（29-30頁）とする。しかし、長期の雇用関係はともかく、成果主義化で年功賃金制度はゆらいでいるし、社宅や保養所などの福利厚生はどんどん削減されており、組合組織率が2割に満たない現実をふまえるならば、正社員の雇用慣行・労働条件は揺らいでいる、あるいは壊れたということなのであろうか。その点が突っ込んで論じられていないように思える。

第2点とも関連するが、気になった点として最後に挙げたいのは、『「正社員」の中の相違』について、取り上げられなかったことである。いたずらに「正社員像」とくに「正社員の働き方」を、画一的に捉えることがないようにして

ほしかった。そもそも、先の「日本的雇用慣行」のもとにある労働者は常に少数派であり、その周りには膨大な中小企業の「正社員」や臨時工などが存在していたという事実をふまえる必要があるだろう。「正社員」とはもともと多様であり、筆者を含めて、多くの研究者が暗に想定する「正社員像」は現実の「正社員」と同じではないことを認識しておくことが必要ではないだろうか。まったく残業しない正社員も決して少なくないし、転勤しない正社員はむしろ多数派である。

評者の観点から気になった点を若干述べたが、本書は、日本の労働者の本丸ともいえるべき「正社員」に限定して分析することによって、焦点が明確になっており、このテーマについて今後研究しようとする者にとって、まずは参照しなければならない好著であることは間違いない。一読をお勧めしたい。

（小倉一哉著『「正社員」の研究』日本経済新聞出版社、2013年6月、xi+297頁、2,200円+税）

（ひさもと・のりお 京都大学公共政策大学院教授）