

〈書評と紹介〉 有田伸著 『就業機会と報酬格差の社会学：非正規雇用・社会階層の日韓比較』

Yokota, Nobuko / 横田, 伸子

(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)

706

(開始ページ / Start Page)

105

(終了ページ / End Page)

109

(発行年 / Year)

2017-08-01

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00014219>

有田 伸著

『就業機会と報酬格差の社会学』

——非正規雇用・社会階層の日韓比較』

評者：横田 伸子

評者は、韓国の労働市場構造の歴史的分析を通して韓国の労働社会について研究してきた。とくに、1998年の経済危機以降、韓国で労働の非正規化が進み、格差や不平等が深刻な社会問題となる中、日本との比較を通してその社会的意味を考察してきた。これに対し本書は、非正規雇用の増大によって生じた日本の報酬格差、言わば、格差と不平等を韓国との比較によって説明しようとする点で、評者の研究と類似した視角を持つ。

しかし、一口に非正規雇用の増大と言っても、社会経済や労働社会の構造を異にする地域間ではその存在形態も違ってくるため、非正規雇用の定義を可能な限り厳密に行わなければ比較は難しい。韓国では、非正規労働問題が注目されると同時に、その定義と規模をめぐる政府や労働組合、研究者の間で激しい論争が展開されてきた（横田2012：177-183）。この結果、韓国の政府統計では、雇用期間に定めがあるかないか、労働時間がフルタイムかパートタイムか、間接雇用か直接雇用かといった客観的な基準のみで非正規雇用を把握し、規模を推定するようになった。一方、韓国とは対照的に、日本の雇用統計では、「勤め先における呼称」という一見すると曖昧な基準でもって非正規雇用を

捕捉する。ここに著者は、「特定の定義を与えることが困難な」日本のパートタイム労働者を、「ひとびとが『パート』と呼んでいるもの」という、「実際の待遇・処遇格差における差別的な取り扱いを生み出す『従業員の 카테고리』の違い」で捉える日本の特徴を見出す。

そして、著者は、これまで新古典派経済学が個人の資質や能力の違いといった個人還元論的な立場から報酬格差を説明しようとしてきたのに対し、日本では、正規・非正規といった雇用形態のような「従業員の 카테고리」や企業規模、言い換えれば、いかなる「就業機会」に就くかによって大きな報酬格差が生まれてきた点に着目する。すなわち、就業機会という「ポジション」に報酬格差が結び付けられているという視角から日本の格差・不平等を説明する枠組みを構築しようとするのである。さらに、本書の独自性は、ポジションに基づく報酬格差がどのように生み出され、再生産されているのかを、経済合理的な動機だけでなく、人々の想定や期待を含めた社会的な動機と関連づけ、社会構造や背景条件から探ろうとする新しい経済社会学的な視点にある。

評者は、こうした本書の意欲的な試みに強く共感する一方で、日本における就業機会というポジションと結びついた報酬格差を説明するのに、韓国の非正規雇用と比較して日本の特徴を浮き彫りにしようとする本書の方法と意図に疑問も抱いた。以下、本書の内容を概略的に紹介した後に、上記の論点について論じていきたい。

I 本書の概要

本書の構成は以下の通りである。

序章 日本の格差問題を理解するために、今いかなる視角が必要か？

- 1章 ポジションに基づく報酬格差への視座
議論の整理と課題の導出
- 2章 所得と主観的地位評価の格差 企業規模と雇用形態の影響は本当に大きいのか？
- 3章 雇用形態・企業規模間の賃金格差 パネルデータの分析を通じて
- 4章 日本と韓国における『非正規雇用』とは何か？ 政府雇用統計における被雇用者の下位分類方式とその変化
- 5章 正規雇用／非正規雇用の区分と報酬格差 雇用形態の違いはどのような意味で格差の「独立変数」であるのか？
- 6章 ポジションに基づく報酬格差の説明枠組み 付与された意味・想定による格差の「正当化」に着目して
- 終章 日本社会の格差問題の理解と解決に向けて

まず、序章と1章では、報酬格差についての既存研究の整理が行われる。上述したように、個人の資質や能力によって報酬格差を理解する新古典派経済学に対して、著者は、日本における正規・非正規間や企業規模間のような就業機会間の報酬格差を説明するのに、就業機会という「ポジション」に報酬が結びついているという社会学的視角を提起する。この際、日本の正規・非正規の区分に、客観的な基準よりも人々の想定や期待が強い影響を与えている点を重要視する。

2章と3章ではそれぞれ、日本・韓国・台湾のクロス・セクションデータと日本と韓国のパネルデータの分析により、就業機会というポジションが賃金水準に与える影響について考察している。この結果、「個人間の観察されない異質性」を統制しても、日本と韓国では、雇用形態と企業規模が人々の賃金水準に大きな影響を及ぼしていることが確認される。しかしなが

ら、日本では、雇用形態が職種や企業規模と同程度の強い効果を持つのに対し、韓国では、雇用形態よりも企業規模や職種の効果の方が大きく、さらに学歴はとりわけ強い効果を及ぼしているということが検証される。韓国との比較から、日本では、個人間の要因に還元できない、就業機会というポジションが賃金水準に対して与える影響が際立って大きいことが指摘される。

4章では、日本と韓国の政府雇用統計における非正規雇用の定義や捕捉方法を吟味し、そこに表われた日韓それぞれの社会の正規雇用と非正規雇用の区分がいかなる性格を持つのかを明らかにしようとしている。前述したように、韓国の政府雇用統計では、雇用の持続性、時間制かどうか、直接雇用か・間接雇用かという3つの客観的な基準によって正規・非正規の区分を行っている。だが、この基準では、非正規雇用カテゴリーが多様に存在する韓国では、現実の被雇用者間の報酬や処遇の格差を把握することができない。だからこそ、こうした政府の正規・非正規雇用の捕捉方式に対して労働組合を中心に猛反対が起こり、この論争はいまだ決着がつかっていない（横田 2012）。これに対し、日本の政府雇用統計では、上記3つの雇用の外形的区分を基準としつつも、「勤め先における呼称」を用いることで、「処遇・待遇の大きな格差が結び付けられた人事管理上の従業員カテゴリーの違い」を浮かび上がらせる狙いがあるのを著者は確認するのである。

5章では、日本と韓国で、正規雇用と非正規雇用のカテゴリーの区分、あるいは雇用形態の違いがどのように表され、それがどのように報酬格差を引き起こす「独立変数」となっているのか、あるいはなっていないのかについて考察している。とくに、韓国の非正規雇用カテゴリーの区分とその実態については、クロスセク

ション・データだけでなく事例研究を引用してかなりの紙幅を割いて説明している。これは、韓国の非正規雇用が多様な形態で存在しているからである。

著者はまず、韓国における非正規雇用の多くを占め、その特徴をよく表す下位類型として「長期臨時雇用」をあげる。長期臨時雇用とは、雇用期限が明確に定められていないがゆえに、いつ解雇されるとも限らないきわめて不安定な雇用であり、「前近代的」で「都市インフォーマルセクター」と類似性を持つと述べられている。しかし、その比率の高さにもかかわらず、零細企業雇用のかかなりの部分が長期臨時雇用だけで占められていることから、長期臨時雇用は「同一企業内における正社員と区別される従業員」たりえないと判断して、日本の非正規雇用との比較の対象から排除する。このように、著者が、雇用契約期間に明確な定めのある有期雇用と短時間雇用、社内下請や派遣雇用などの間接雇用といった韓国の非正規雇用類型のごく一部だけを日本と比較可能な対象と見做して、雇用形態が賃金水準にもたらす影響について論じている点は注意を要する。

こうして、日韓のクロスセクション・データの比較分析を通じて次のことが明らかになった。韓国では、有期雇用、時間制雇用、間接雇用といった非正規雇用の下位類型や性別、職種によって、非正規雇用であることが賃金水準にもたらす効果、言わば賃金下落を引き起こす程度が大きく異なっている。つまり、韓国では、正規雇用と非正規雇用の間の区分と報酬格差との結びつきが「一様」ではなく、非正規雇用をめぐる社会的状況や背景に応じて多様かつ「個別的」に生じているのだ。これに対して、日本における正規雇用と非正規雇用の区分と報酬格差の結びつきは、韓国と比べてはるかに「一様性」が高いものになっている。すなわち、日本

における直接雇用の非正規雇用と正規雇用との賃金格差は、その下位類型や性別・職種とは関係なく、正規雇用と比べて賃金水準が20-30%下落するという「相場」が形成されていることが発見されるのである。

以上のように、日本では、「勤め先における呼称」という正規雇用と非正規雇用の間の区分が明確で標準化されていると同時に、その区分によって生じる賃金格差もまた、「一様」で標準化されているという大変興味深い事実が明らかにされた。6章と終章では、それがどのようにして可能になり、正当化されているのかについて考察されている。つまり、報酬水準が個人ではなく、それぞれの就業機会というポジションに結び付けられている理由を、社会的に「想定」されている二つのロジックから説明するのである。

第一のロジックは、「正規雇用と非正規雇用とでは、果たすべき責任や義務の重さが異なっているために報酬水準も異なる」という「想定」である。これは、「男性稼ぎ主モデル」の生活給思想に端を発している。要するに、「世帯の稼ぎ主としての責任や義務を負う者」の就業機会＝男性正社員と、「世帯の稼ぎ主の責任や義務を負わない者」の就業機会＝女性パートとでは報酬水準が異なって当たり前という「想定」に始まる。これはさらに、残業や転勤など、果たすべき責任や義務の重さが異なる就業機会間では報酬水準も異なるべきだという正当化ロジックに発展していった。第二のロジックは、「正規雇用と非正規雇用とでは、採用時の選抜度と採用基準が、その後の訓練機会も含めて異なることから、職務遂行能力が異なり、そのために報酬水準も異なる」というもので、これは正規雇用が非正規雇用より職務遂行能力が高いという「想定」の上に成り立つものである。このように社会的に共有された「想定」の

上に成り立つ二つのロジックは、互いに補い合いつながりながら、日本における正規・非正規雇用という就業機会のポジションに結び付いた報酬格差を正当化し、再生産していると結論づけられている。

II 論評

冒頭でも述べたように、本書は、韓国との比較を通して、日本における正規・非正規雇用という就業機会に結び付いた報酬格差が、社会的に共有されている「想定」という社会意識によって正当化されるメカニズムを社会学的に説明しようとした点でオリジナリティの高い意欲作である。

しかしながら、韓国の労働社会を研究する立場から、いくつかの問題点についても論じたい。まず、なぜ、日本と韓国の比較をするのか、その理由が今一つ定かでないということである。「比較」という方法を取るのならば、日本と韓国で正規・非正規雇用といった就業機会というポジションと結びついた、あるいは結びつかない報酬格差の仕組みの違いがなぜ生じるのかについて解明されるべきである。著者は、日本における正規雇用と非正規雇用の区分と報酬格差の結びつきは一様であることを発見し、なぜそれが起こり、正当化されるのかについて、社会的に当然視されている二つの「想定」されたロジックから理路整然と解明している。ところが、本書の比較の準拠点たる韓国において、非正規雇用であることでもたらされる賃金水準の下がり方が、非正規雇用の下位類型によって多様に大きく異なっていることについては、その時々の「背景条件や経緯」によるものとしてしか説明がなされていない。日韓の相異なる状況がなぜ起こるのかまで究明しなければ、両者を比較する意義や必然性は薄れてしまう。

私見では、こうした日韓の相違を考察すると

き、ジェンダーの視点から見た家族構造の違いから重要な示唆を得られるのではないかと考える。日本の非正規雇用の男女比率は、女性がその7割を占め圧倒的に女性比率が高い。これは、著者が論じるように日本では、「男性稼ぎ主型」家族の男性稼ぎ主と主婦という男女別役割に応じて正規雇用と非正規雇用のポジションが男女別に割り振られているからである。したがって、日本の就業機会と報酬格差の結びつきは、そのまま「男性稼ぎ主型」家族のジェンダー構造を表している。他方、日本と比較すると、韓国の非正規雇用の男女比は拮抗しており、夫と妻ともに生計費を稼ぐ「非正規労働者家族」が多い。ここから、韓国では、「男性稼ぎ主型」家族は、家族規範イデオロギーとしては存在しても、現実には支配的ではない（横田2007：88-94）。それゆえ、韓国では、日本のように、「男性稼ぎ主型」家族の男女別役割が正規・非正規の男女別ポジションとはなりえず、ひいてはその就業上のポジションが報酬格差にそのまま結び付かないのだと考えられないだろうか？

次に、著者は、韓国では雇用形態よりも企業規模が賃金水準に与える影響の方が大きいことを、チョン・イファンの研究に拠りながら主張している。そして、それを裏付ける実態として、1987年の「労働者大闘争」を契機に製造業大企業を中心に広がった、人件費節約を目的に、中小零細企業に作業を請け負わせる社内下請のような間接雇用へ移行する動きをあげている。2000年代後半以降、多くの韓国の研究者や労働運動家の間で、韓国の非正規雇用問題の焦点が直接雇用から間接雇用に移ったと実感として語られているが、これら社内下請や社外請負の実態や規模の把握が困難なため、それは推測の域を出なかった。このことから、著者の議論は新しい発見として重要な意味を持つ。だが、

残念なことに、著者が引用した事例研究は1990年代前半期までのものがほとんどで、これらだけでこの発見を一般化できないばかりか、2000年代後半以降との連続性は読み取り難い。また、著者は、2000年代以降について、2007年の「韓国労働パネル調査」(KLIPS)を用いて分析をしているが、本書表5-8によると、被雇用者全体の中で間接雇用として捕捉された比率は、男性で48%、女性で5.9%とごくわずかである。これでは、非正規雇用の流れが直接雇用から間接雇用に移っているとは到底言えないのではないだろうか。韓国の雇用構造の一つの特徴として間接雇用を歴史的に捉えようとする姿勢は意義深いだけに、惜しまれる点で


ある。間接雇用は、韓国の労働問題や就業体制を考える上で今後の重要な課題となつてこよう。(有田 伸著『就業機会と報酬格差の社会学—非正規雇用・社会階層の日韓比較』東京大学出版会、2016年3月、v+265頁、定価3,400円+税)

(よこた・のぶこ 関西学院大学社会学部教授)

【参考文献】

横田伸子(2007)「1990年代以降の韓国における就業体制の変化と労働力の非正規化——日本との比較分析を中心に」(奥田聡編『経済危機後の韓国 成熟期に向けての社会・経済的課題』アジア経済研究所所収)。

横田伸子(2012)『韓国の都市下層と労働者——労働の非正規化を中心に』ミネルヴァ書房。



有斐閣 出版案内

〒101-0051 東京都千代田区神田神保町2-17/Tel:03-3265-6811
<http://www.yuhikaku.co.jp/>
(表示価格は税別。消費税込みの金額が定価です。) ◎図書目録送呈◎

Anniversary
140th
学術書出版140年


ジェンダーの政治経済学

原 伸子著 ● 福祉国家・市場・家族
 ベッカー「新家庭経済学」における女性労働の分析とその後のフェミニスト経済学の発展を丹念に追ひ、さらに社会的ケアの理論的分析、福祉国家におけるワーク・ライフ・バランスや家族政策等ジェンダー政策の精査を行う。

A5判 三九〇〇円

ジェンダーの政治経済学

原 伸子



ジェンダーの政治経済学と政策を丹念にひもとく

はじめのジェンダー論

加藤秀一著 なぜ人は男か女かという性別にこだわるのか。ジェンダー論の基礎から最新動向まで、軽妙な講義調で解き明かす、著者待望の書。

A5判 一八〇〇円

社会学の力

友枝敏雄・浜 日出夫・山田真茂編 ● 最重要概念・命題集 社会学固有の概念、方法、命題の中で最も重要な70項目を厳選して解説。

A5判 二五〇〇円

ファッションで社会学する

藤田結子・成実弘至・辻 泉編 実生活に身近な「ファッション」を通して、社会学に入門しようという野心的な入門テキスト。ファッション誌のメディア史から最新の文化事象の分析まで、オーストクスの社会学的思考にアプローチしていくファッション「で」学ぶ社会学。

A5判 四六〇円 予価 三〇〇円

援助関係論入門

稲沢公一著 ● 「人と人との」関係性 ソーシャルワーカーや看護師、介護士など、人を助ける職業をめざすすべての人に読んでもらいたい一冊。「対人援助」にまつわる基礎理論をやさしく解説する入門テキスト。

A5判 一九〇〇円

殻を突き破るキャリアデザイン

筒井美紀著 ● 就活・将来の思い込みを解いて自由に生きる

A5判 一七〇〇円

派遣労働という働き方

島貫智行著 ● 市場と組織の間隙 質的調査で当事者視点に迫る。

A5判 四三〇〇円