

### 〈書評〉 小池和男著『「非正規労働」を考える：戦後労働史の視角から』名古屋大学出版会、2016年5月

青木, 宏之 / Aoki, Hiroyuki

---

(出版者 / Publisher)

法政大学イノベーション・マネジメント研究センター

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Journal of Innovation Management / イノベーション・マネジメント

(巻 / Volume)

14

(開始ページ / Start Page)

127

(終了ページ / End Page)

130

(発行年 / Year)

2017-03-31

<書評>

小池和男著『「非正規労働」を考える—戦後労働史の視角から—』  
名古屋大学出版会、2016年5月

青木宏之

## 1. はじめに

本書は、職場の仕事内容や技能を詳らかにした定性的研究を再分析することを通じて、非正規労働者の存在意義について考察し、その具体的な活用策を提言している。

非正規労働に関する研究は、その数が増大した1990年代以降を対象とすることが多いが、本書では50年代から60年代にかけて行われた調査研究を用いて歴史的な視角からもこの問題を論じている。さらに、所々で、海外の事例についても触れられており、現代の日本の非正規問題を相対化する視点が豊富に盛り込まれている。また、本書には、「仕事表」、「問題へ対応する技能」、「ブルーカラーのホワイトカラー化」などの著者がこれまで正社員労働の分析に用いてきた観点が使われており、小池理論の延長線上に理解することができる。

なお、本書は、非正規労働者に焦点を当てながらも、多様な業界における正社員の仕事と技能に関しても必要な限りにおいて触れており、職場の労働のあり方について広く学ぶことができる内容となっている。

## 2. 本書の概要

はしがきと序章では、次のように問題設定がなされている。非正規に関する通説は、同じ仕事をしているのに報酬が異なることを問題とするが、本当にそうであれば正社員を多く雇用する企業は競争に負けるはずである。しかし実際には、非正規社員は歴史的に存在し続けており、そこには経済合理性があるはずである。それを明らかにするには、正社員も含め、仕事内容と技能についての分析が重要である。

非正規を利用する目的としてしばしば指摘されるのは、低コストと雇用調整機能であるが、筆者が強調するのは人材選別機能である。企業にとってみれば、いったん非正規で雇用することによって長い時間をかけて労働者の能力を育成し、その程度を正確に把握することができるので、効果的な正社員採用を行うことができる。他方、労働側も仕事の内容についての多くの情報を得ることができるので、結果的に効率的なマッチングがなされる。日本企業についての定式化された見方は新卒で採用された企業に長く勤め続けるというものであるが、それは一般的に考えられているほどマジョリティーを占めているわけでは

なく、日本全体の6分の1程度と筆者は推計する。

第1章では東京大学社会科学研究所の調査報告書と著者の過去の調査を用いて、1950年代から60年代の造船と鉄鋼の職場における非正規労働者の仕事内容に迫ろうとしている。当時の造船業には、正社員以外に社外工と臨時工と呼ばれる労働者がいた。社外工は造船所の半分程度を占めており、とくに、塗装職場は社外の専門家集団が8割を占めていた。臨時工はそれよりも少なく、正規労働者の1割程度であった。50年代前半には本工の相当な部分(4割前後)が臨時工からの採用であったことがわかる。社外工からの登用(転職)については不明である。こうした非正規労働者と正社員との役割分担は、職種によって程度の違いがあるが、一部(木工)を除いて、本工が若干の技能上の優位性を持っていることがわかる。もっとも非正規が多い塗装職場であっても、特に面倒な仕事は本工が担当するという。

鉄鋼の圧延職場の例では、圧下手と呼ばれる圧延機操作のコア業務には本工が配置されているのに対して、圧延後の鋼材の突起を取ったり寸法を整えたりする精整職場には社外工が多く配置されていることが指摘されている。造船業と同じように、本工と社外工の領域は比較的明確に区別されており、臨時工から本工への昇格も多数行われていた。

第2章では、アメリカの専門職、ホワイトカラー、ブルーカラーなどにおけるテニユアへの昇格や上位職への昇格の事例が紹介されている。専門職の例としては大学教員、コンサルタント、投資銀行などの例を取り上げている。例えば投資銀行では、ビジネススクールや学部の学生は、卒業の1年前から10週間程度の長期のインターンシップを通じて選抜される。しかし入社してもすぐにテニユアが取れるわけではなく、*analyst trainee*として2年間程度勤務して、その半数程度が正社員である*analyst*となる。正社員となっても7年以内に*vice president*にならなければ解雇されるというように、多段階でのふるい落としが行われる。

他方、一般企業のホワイトカラーは、こうした専門職の登用の仕組みとは異なる。ここで取り上げられている4,000人程度の企業の事例では、従業員の仕事は①経営担当層、②専門職層、③サポーター層と別れる。③サポーター層はノンイグゼンプトの大半を占めており、離職率も高く、実質的には日本の非正規に近い。そして③サポーター層から②専門職層への移動は「*posting-bidding*」による。採用の可否を決めるのは人事部ではなく当該部局長である。これは、本書が注目する人材選別機能付きの昇格制度に相当する。

他方、ブルーカラーについてはそうした人材選別機能が確認できない。鉄鋼、化学、石油などの装置産業では下位の労働者群のプールがあるが、これらは先任権で運用されており、人材選別の機能は働かない。また、スーパーマーケットにおいて、パートから正社員への登用の事例があげられているが、その基準は勤続年数と労働時間であり、やはりそこにも人材の選別機能はない。

第3章では、現代日本の自動車と電機産業の製造現場でも正社員登用が行われていることが紹介されている。さらに本章では、その際の昇格基準に仕事表が用いられていることに注目する。ここで取り上げた事例では、表側に労働者名、表頭に職務名を一覧にして、すべての労働者の技能レベルを管理している。さらにそれを張り出すことによって評価の恣意性を抑制しているという。また、現場の職長は、新卒よりもこうした非正規からの登用を好むことが指摘されている。

第4章では、非正規が多く活用されている第3次産業を取り上げている。ここでは、正社員登用が頻繁に行われているデナーレストランとそれがほとんどないスーパーの例が取り上げられている。こうした2つの種類の非正規（「恒久的短時間準社員」と「昇格可能型非正規労働者」）が存在する理由として指摘されているのは、第1に、長時間労働化の必要の度合いであり、組織の仕事量の変動に柔軟に対応しなければならないのであれば正社員を増やす必要があるという。第2に、正社員のキャリアであり、正社員の仕事が標準化されずに高度な内容を含むのであれば正社員登用の障害となるという。同じスーパーのチェーンストアでも、フランスやイギリスは日本よりも正社員登用が多いが、それは日本の正社員のキャリアが店間、課間の移動をしながら難易度の高い職務へと展開しているからであるとしている。

第5章では東京大学社会科学研究所の報告書を用いて派遣設計技術者について論じている。派遣技術者と正社員技術者との間には職域の差があり、正社員が基本構想を設計し、派遣技術者はその後工程である詳細設計、部品設計などを担当する。派遣技術者を利用する際に派遣会社に支払う単価は、大卒正社員の30代後半層に相当する。ユーザーにとっては、管理コストを節約できるとしても、低賃金だけを目的とした技術者派遣利用には大きなメリットがあるとはいえない。しかし他方で正社員登用がそれほど活発に行われているわけでもなく、人材選別機能が中心であるともいえないという。

終章では非正規の活用に関する具体的な政策提言を行っている。中下位職に関しては、非正規から正規への登用制度を整備すること、そして仕事表を導入することである。仕事表によって各人の技能レベルと昇格に必要な要件を明確にすることができ、また、それを公開することによって、上司の評価の恣意性を抑制することもできるという。

### 3. 本書の意義

本書の主張は論理的に明快である。正社員の存在理由は技能の高さ（問題への対応）にあり、非正規の存在理由は人材選別機能にある。そして後者のメリットを生かすために仕事表の導入を提案している。こうした議論に通底しているのは、技能あるいはその育成効率性という観点である。しかし、一著者は十分承知していることであろうが—こうした単一の要因で非正規の存在や企業の採用管理のあり方を説明することは難しい。労働市場において人材獲得の競争的関係があることも考えなければならない。ここ数年の日本企業が正社員回帰の傾向を見せているといわれるように、労働市場がひっ迫すれば、非正規では十分に人材が確保できない状況も想定される。企業側にとっては、非正規昇格方式の採用にメリットがあるとしても、こうしたある種のトーナメント方式は若年雇用を一面では不安定にするのであるから、労働市場では正社員採用が歓迎されるであろう。

しかし、現代の雇用改革の方向性を考える上で、正社員へのステップング・ストーン（踏み台）をどのように設計していくのかということは、労働政策として重要な論点であり、仕事表を用いた技能の客観化と明示化という本書の提言は示唆に富んでいる。後塵の研究者にとっての課題でもあるが、日本の正社員登用の実態や海外の労働政策の成果などについてのさらなる検討が必要であろう。

なお、本書には若干の粗さが見受けられる。本書は、通説がすべての非正規労働者に均

等処遇問題があるといっているように記述し、そうであれば正社員は非正規に駆逐されるはずであるにもかかわらず、と論理展開する。しかし、すべての非正規に均等処遇問題があるのではなく、正社員との間に明確な技能や負担の差がある場合には正当な賃金格差があつてしかるべきであるというのが一般的考えではなかろうか。また非正規の存在理由としてあげられている、低コスト機能、雇用調整機能、人材選別機能の関係性については明確に整理されていないが、これらは並存しうると考えられる。難易度の低い、あるいは外部人材調達が容易な職務には、仮に人材選別機能がなくても、非正規を活用することに経済合理性があるだろう。しかし、これらの難点は本書の本筋の議論からすれば些細なことである。これまでの非正規の議論の中であまり注目されなかった人材選別機能に光を当てた本書の意義は大きい。

青木宏之（あおき・ひろゆき）  
香川大学経済学部教授