

論文の内容の要旨

論文題目 雇用形態の違いによる処遇格差をめぐる史的分析

：製造業と小売業における正社員とパートタイム労働者の分業と秩序の形成

氏 名 禿 あや美

本稿の課題は、パートタイム労働者を中心とする非正社員の企業内における位置づけに注目することによって、企業内の正社員・非正社員の分業と秩序がどのように構築・維持され、変容してきたのかを明らかにすることである。

なぜ企業内の分業と秩序に注目するのか。それは、正社員への拘束性の強さと正規・非正規の処遇格差で特徴づけられる日本的雇用慣行が行き詰まり、少子化を促迫することで社会の持続可能性を危うくしている事態に対し、行き詰まりを乗り越える新たな雇用システム像を展望する手がかりを得るためである。日本の労働研究には2つの課題が存在し、新たな雇用システム像の展望を阻害している。第1に、これまでの議論では、正社員の雇用制度に内部労働市場論を用い、その範囲内での機能や合理性を理解し、他方で非正社員を外部労働市場論に当てはめ理解してきた。両者を異なる枠組みで分析したことが、処遇差の発生メカニズムや、その処遇格差の「合理性」の十分な検討を阻害している。第2に、日本の労働研究におけるジェンダー視点の不在や排除の課題を克服することである。

労働市場の二重構造を議論するにあたりドーリンジャーとピオーリの研究 (Doeringer & Piore 1971=2007) は重要である。その内部労働市場概念は、内部労働市場にも閉鎖型／開放型があると識別し、それらにおける職務階梯とルールや慣行に基づく内部昇進、または外部からの労働者の補充によって統制される、幅の広い概念であった。しかし日本における内部労働市場概念は極めて一義的で狭いものと理解されてきた。知的熟練に年功賃金を対応させた、長期人材育成による変化に対応しうる柔軟な雇用制度が、即ち内部労働市場であり「日本的雇用慣行」であるとして、一般理論化されたのである。その後は長期の労働者間競争をもたらす能力主義管理の解明が重視され、職能資格制度における労働者の「能力」の蓄積とそれに応じた賃金、柔軟な職務配置、そのうちにある「公平観」と「合理性」を重視する研究が主流となった。職務や職務階梯の形成・変化の実態とそれに基づく企業内の序列の形成は、研究上重視されなくなり、内部労働市場論における「職務」の位置づけは低下した。

この理論によって外部労働市場の把握も規定された。内部労働市場の特徴を反転させたものが外部労働市場の特徴であり原理として理解されたのである。つまり、年功賃金が適

用されない外部労働市場の労働者は、熟練が形成されず、簡単な職務がその処遇に見合っている。格差解消が必要であれば、彼らを訓練し「内部化」する以外にないという理解である。ところが、「内部化」モデルにしたがって実行されたパートタイム労働政策によって処遇格差は解消されなかった。また「内部化」の実態を「基幹化」という概念で議論したパートタイム労働研究も、処遇格差の解消への示唆を与えるものではない。既存の内部労働市場論を用いて現実を理解する限界を示している。

他方で、日本における正社員内の男女格差や雇用形態間格差を議論してきた「女性労働研究」は、性別職務分離のメカニズムを解明し、内部労働市場論の合理性を疑わせる多くの事実発見をした。しかし「人」とその「能力」の分析を重視する主流の研究では、「職務」に注目した議論は優先度が低く、加えて女性労働研究そのものが、「内部労働市場」に関する「一般的」労働研究の議論にとって、あくまで外在的で補完的なものと位置づけられた。労働研究は、「一般領域」としての男性を中心とした研究と、「特殊領域」としての女性を中心とした研究に、依然として分化している。この状況において日本型雇用システムの様子を乗り越え、新たな雇用システム像を展望することは困難である。先行研究を振り返れば、内部労働市場の理解や議論が偏っており、実は内部労働市場のメカニズムそのものが十分に明らかにされていないことがわかる。内部労働市場の理解を問い直し、その反転としての外部労働市場論の理解もあわせて問い直すことで、両者を統合させて議論することが求められている。

本稿では上記のような先行研究の検討結果（序論及び第1章）に基づき、3つの観点から議論した。

第1部では、日本でパートタイム労働者が雇用され始めた1960年代から1980年代を中心に、電気機械器具製造業の分析を行なった。第2章では、1960年代以降の電機産業におけるパートタイマーの歴史を概観した。電機産業では多くのパートタイマーが、フルタイムまたはそれに近い労働時間で基幹的な「本体作業」に低賃金で従事する、有期契約労働者として活用された。これは1980年代以降の他産業のパートタイム労働者の位置づけをも規定したと思われる。パートタイマーに先立ち活用された臨時工とは異なり、パートタイマーは正社員化や労働組合による組織化の対象とはならず、安定的に基幹的業務を低賃金で担当する者として定着した。なぜ低位の序列で活用できたのであろうか。それを個別事例に基づき明らかにしたのが次章である。

第3、第4章では、電気機械器具製造業のEL社の事例分析を行っている。EL社では1970年にパートタイム労働者を定時社員として処遇するとともに、労組による組織化もなされた。そのため、継続的に資料が得られる貴重な事例である。第2章では1960年代から1970年までの、臨時工からパートタイマー、そして定時社員制度の成立に至る過程をとりあげ、第3章では1970年代の定時社員制度の拡充と1980年代半ば以降の衰退を取り上げる。労使交渉の過程を分析した結果、①雇用保障、②仕事の内容と分業、③賃金制度の3点が争点とされてきたことが明らかとなった。勤続が長期化し、技術革新やQC活動への参加等

を通じてパートタイム労働者の仕事範囲は拡大したことが争点となる。正社員と同様の仕事を行うものを異なる賃金制度や賃金水準の下で活用することには、合理性が見出せない。EL社では正社員にも仕事基準の賃金制度が適用されていたため、より一層、仕事と賃金の対応関係が争点となりやすかった。そこで、労使双方が、パート労働者を低賃金で安定的に活用するために、仕事の範囲を限定し、適用する人事・処遇制度を分け、両者の差異を明示化し、その処遇の合理性が疑われない状況を維持し続けたのである。職務の分業関係の固定化が、低位の序列を合理化するために必要であったのである。では低賃金労働者としての位置づけは、その後他産業でどのように受容され、変容したのであろうか。

第2部では、1970年代から2000年代の小売業の2つの企業の事例分析を行う。第5章ではCO1社を取り上げ、パートタイマーの職域拡大の制度的変遷を、正社員の処遇制度や教育制度のあり方に関わらせつつ明らかにするとともに、職域拡大を進めた経営側と、それを受諾した労組の論理を分析することによって、職域拡大のもたらした帰結を明らかにした。CO1社は、急激な店舗の増大に伴う人員を、人件費負担の軽いパートタイム労働者の大量活用でまかない成長した。その結果、店長の役職までもパートタイム労働者が担当するまでに至る。労組は正社員の賃金を生活保障給と基本的に考え、年齢給的制度の維持を求める一方で、パート労働者の賃金は職域や責任に応じた賃金を要求するという異なるロジックを使い、処遇改善の手段として職域拡大を位置づけた。経営者の側にとっても、職務と賃金が明示的に直結しない正社員の人事・処遇制度の下では、仕事内容と賃金水準の不一致が、その処遇格差の合理性を疑う理由としてすぐさま問題化されなかったため、職務範囲の拡大が促進されたのである。しかし、職務範囲が拡大され、分業のあり方が変わったにもかかわらず、その企業内での序列が低位のままにとどめられたことで、正社員との処遇格差は潜在的に先鋭化する。そして意外な形で処遇格差問題が顕在化した。それは、正社員の能力不足問題である。

続く第6章ではダイエーの事例を取り上げた。ダイエーにおいても基本的にはCO1社同様に、低賃金労働者の位置づけを維持したまま、職務内容の拡大がなされたが、実際に2000年代に導入された制度は、職務ではなく転居転勤を、処遇を分ける基準として採用するものだった。いわゆる企業への拘束性の高低で処遇格差の合理性を図ることは、結局正社員に対する拘束をより高めるものであり、制度の持続可能性が疑われる結果となっている。

第3部では、3つの生協で働く、管理的業務を担う正社員と非正社員を対象にした職務分析・職務評価調査を用いて、生協における仕事の分担と人事・処遇制度の現状を明らかにした。異なる人事・処遇制度を適用されているため、企業内の役職や、事業所の部門構成を観察するだけでは十分に捉えられない、正社員と非正社員の仕事の内容の違いを、職務評価の手法を用いることで、統一的に把握することが可能となる。正社員については、処遇と職務内容が切り離されて運用される柔軟性の観点から議論されることが多いものの、第3部の分析は、この理解が雇用制度の一面を照射したに過ぎないことが明らかとなった。実際には役職に応じて職務の難易度は段階的に高まり、それに伴って賃金も高まっており、

企業内の「公平性」を保つ要素として、職務内容の高低が含まれていると考えられる。他方で、パート・アルバイトの賃金水準は、外部労働市場で決定された職務別賃金であると一般に評される。しかし彼らの賃金水準は、正社員に適用されている職務の価値の高低を賃金額に反映させたほうが公平であるという基準からは外されている。彼らの賃金は、職務別賃金ではなく、単なる地域相場であり、職務価値は反映されていない。

企業内の序列形成は、職務内容の拡大や正社員との分業関係の変化によって争点となっていた。両者の雇用制度は、この分業関係の変化をめぐり、互いに影響を与えながら見直され、位置づけられている。