

審査の結果の要旨

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

本論文の課題は、パートタイム労働者を中心とする非正規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・非正規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。各部・章は以下のような構成となっている。

序論 課題と方法

第1章 企業内の分業と秩序の意味—先行研究の検討から

第1部 電気機械器具製造業におけるパートタイム労働者の分業と処遇制度の変化

第2章 電機産業におけるパートタイム労働者の活用

第3章 EL社におけるパートタイム労働者の人事・処遇制度の成立

第4章 EL社におけるパートタイム労働者の活用と衰退と人事・処遇制度

第1部のまとめ

第2部 小売業におけるパートタイム労働者の分業と処遇制度の変化

第5章 CO1社にパートタイム労働者の人事・処遇制度と労使関係

第6章 ダイエーにおける人事・処遇制度の変化

第2部のまとめ

第3部 職務分析・職務評価調査を用いた小売業の人事・評価制度の分析

第7章 本研究で用いた職務評価調査

第8章 CO2社の正社員とパートタイム労働者の職務と賃金、職務評価点の分析

第9章 CO3社の正社員とパートタイム労働者の職務と賃金、職務評価点の分析

第10章 CO4社の正社員とパートタイム労働者の職務と賃金、職務評価点の分析

第3部のまとめ

結論 分業に基づく秩序の形成

各章の内容

序論と第1章では、従来の「日本型」雇用システムにおいて正社員の制度が変化を迫られ正社員と非正規社員との処遇格差の正当性を維持できなくなったという問題意識が表明される。そして先述の本論文の課題を達成するために、企業内の分業→正社員とパートタイム労働者の人事・処遇制度整備→企業内序列と秩序の形成という分析上の枠組みが提示される。また、秩序の形成には、正社員と非正規社員の双方が、処遇の格差が合理性を有しているとみなす過程も含まれること、分業の在り方は経済状況などによって変化し、この変化は労使交渉を通じて人事・処遇制度の改訂と企業内秩序の再構築へとつながるとす

る。こうした分析の枠組みは、先行研究の検討から導かれている。特に日本での知的熟練を軸とした内部労働市場論については、担当する職務でなく知的熟練としての能力が評価され、職務の変更が処遇の変化に直結しない領域であり、その反転として外部労働市場は低技能で能力が評価されない領域であるという把握を一般化させ、職務の重要性への関心を薄めることにつながったと指摘する。また、女性労働研究については、特殊領域としての研究を脱して性別職務分離の解明に進展したことを評価しつつも、職務を軸として追求した研究が能力を軸とした主流派の研究とすれ違っていたという限界にも注意を促す。また、パートタイム労働者の「基幹労働者化」の研究は、職務内容の重なりにもかかわらず低い処遇であることから、パート労働者を「身分」として把握するという論点を提示しているものの、内部労働市場論の日本的理解を前提としているという問題を抱えているとする。ここから、従来の内部労働市場を問い直し外部労働市場と統合された把握の重要性を示し、そのために職務を軸に正規雇用労働者と非正規雇用労働者を共通の枠組みで分析することの意義を提示する。

第1部の第2章・第3章・第4章では、電機産業におけるパートタイム労働者の活用の歴史的展開過程を、主にEL社を事例に分析している。まず、第2章では、電機産業全般では1960年代半ばの若年労働者不足の時代に、従来の臨時工が本工化する中で臨時工に代わってパートタイム労働者の活用が始まっていたことが示される。第3章・第4章はEL社のパートタイム労働者の人事・処遇制度を事例とした分析である。まず第3章では70年に定時社員制度が生成する過程が叙述される。臨時工の本工への登用闘争を経て、62年ころから労働時間・仕事内容を分離しやすい補助作業中心のパートタイム労働者が採用され始め、70年に定時社員制度に改変される経緯が説明される。会社側は定時社員は景気の調節弁であり社員化はしないという方針であったが、労働組合側は定時社員を仕事上は正社員と区別しつつも、組合員化し「社員化」をも射程に置く要求をしていたとする。また、実際に定時社員は、有期雇用契約であり正社員の仕事基準の賃金制度は適用されないという点で正社員とは区別され、賃金水準は正社員の現業職の最低水準であったことが示される。そして定時社員自身も正社員化を望まない傾向が強かったとされる。第4章では、定時社員制度の見直しの過程とその意味することが説明される。70年代半ばごろから定時社員の仕事が本体作業にまで拡大しているのに対して賃金水準が低い水準のままであることへの不満が高まり、それを背景に、定時社員制度の見直しが模索される。この過程を分析する場合、EL社では正社員が仕事別賃金制度の適用を受けているために、仕事と賃金の対応関係を定時社員でのそれと比較することが容易になっていた点、定時社員が労働組合に組織化されている点に留意すべきとされる。こうした事情により、会社側は企業内でのパートタイム労働者の低位の序列を維持するため、職務の分担の重なりを避け分業を固定するという方策をとり、労働組合側は定時社員の仕事の範囲を限定する一方で正社員化を模索するという矛盾する方策をとることになった。その結果が、定時社員の賃金額の漸増と相対的には高い雇用保障水準であったと解説される。だが、80年代後半以降は生産合理化の中で、

仕事範囲が限定的で残業もできない定時社員制度は使い勝手が悪くなり、間接雇用化への道をたどることになると指摘する。

第2部第5章と第6章では、1970年代から2000年代の小売業の事例が分析される。まずパートタイム労働者の「基幹化」論に対して、「基幹化」といえるのか否かは正社員との対比によってのみであると批判し、正社員の人事・処遇制度との関連に留意した歴史分析の必要性を述べる。その上で第5章では、CO1社（生活協同組合）の事例が取り上げられる。CO1社では、70年代にパートタイム労働者の職域は拡大したが、正規職員＝管理的業務、パートタイム労働者＝実務という線引きは一定程度明瞭であったことが示される。しかしながら80年代に事業所数が増加したことに伴い、パートタイム労働者数も急速に拡大し、積極的活用の進展も見られ、85年には管理的業務も担うチーフパート制度が新設されることになった。さらに、賃金制度では、正規職員に適用される査定を伴った努力給制度がパートタイム労働者にも導入されたことを指摘する。また、労働組合はこうした動向を、パートタイム労働者の処遇の正規職員並化という「建前」の実現ととらえていたことに注意が促される。そして90年代にはこの方向が徹底されていくことが示される。正規職員には職能資格制度が導入され、ジョブローテーションとOJTによる能力向上、配置転換の積極化という施策との整合性がとられ、パートタイム労働者については、チーフパート制度がキャリアパート制度に再編され一般パートとの差異がより明確化されるのである。キャリアパートの職務内容には、事業計画の作成・予算進捗管理・商品管理・一般パートの労務管理が含まれるが、これはOJTの未整備の結果として正規職員の実務能力が不足していたことを補うために職域拡大が進行した結果であったと指摘される。またこの正規職員の能力不足問題は、パートタイム労働者との賃金水準格差が一貫して継続してきたことによってより深刻になった点が重要であると、注意を促す。そして2000年以降は別会社化・業務委託化の推進で雇用関係はより複雑になり、キャリアパート対一般パートの問題も深まっていったとされる。第6章ではダイエーの事例が取り上げられる。ここでもパートタイム労働者の賃金を低水準に抑制したままでの職務内容の拡大が進行した経過が叙述される。70年に生成した準社員制度ではパートタイム労働者は単純で定型的な仕事を行うものとされていたが、81年に設定された定時社員制度では判断業務も含まれるようになる。背景にはパートタイム労働者の組織化を目指す労働組合の同意があることも指摘されている。そして92年には、定時社員と「パートタイマー」（準社員+学生アルバイト等）に整理されていく。一方で正社員については、84年の職能資格制度の変更時に導入された限定勤務地制度に注目する。これは、働きやすさを制度的に追求するものであるだけでなく、正社員の賃金制度を職務に根差すものに変更する方向性も含まれていた。具体的には90年のスパークプランⅡの基本コンセプトに反映されているが、これには小売業のチェーン店は職務をマニュアル化し「パートタイマー」から正社員まで仕事を明確化しやすいという事情があり、コスト削減のためには「標準化」は有効であったためと解説される。90年代末の経営危機の後には、パートタイム労働者割合を大幅に上昇させ、正社員との「身分的」垣根を

取り払う目的で CAP 制度を導入する(2002 年)。また、限定勤務地制度が廃止されることで正社員の働き方の多様性が狭められ転勤可能性の有無が処遇を分ける基準として機能するようになったことについて、仕事の内容では区分できず「転勤できるか否か」を正社員とパートタイム労働者との境界線にしていったことを意味すると解説する。

第 1 部と第 2 部の分析は、正社員と非正社員（パートタイム労働者）の序列（役職・賃金水準）を同一の指標で比較することの重要性が浮かび上がらせた。その同一の指標が本論文では職務評価である。よって第 3 部では、三つの生協の調査・分析に基づいて管理職を含む正規職員と非正規職員についての職務評価と役職・賃金との関係を分析し叙述している。まず第 7 章で、調査対象企業の概要、職務、職務評価要素の概要についての解説がなされ、その上で、第 8 章、第 9 章、第 10 章で、それぞれ CO2 社、CO3 社、CO4 社の事例が解説される。特に正規職員の賃金制度が CO2 社は年齢給、CO3 社は役割給、CO4 社は職能給とそれぞれ異なることに注意を促す。以下、観察された事実を叙述すると、まず CO2 社では、正規職員については役職が上がれば職務評価点が上がる傾向が見られ、センター長と一般担当者の職務評点の比率と時給差がほぼ一致しているが、一般担当者の職務評価点と賃金の分散が大きい。そして職務評価上は正規職員の 9 割程度の価値の仕事をしているパート職員では、時給は正規の半分程度と著しく低い。次に CO3 社では、配送部門の正規職員では、役職別の職務評価点と時給の比率はほぼ一致しているが、下位等級層の時給は職務評価点に比して低い。パートタイム労働者は、配送部門では正規職員と同等の価値の職務を担い、店舗部門では 8 割程度の価値の職務を担っているが、時給は半分以下である。また、役職パートの職務評価点は高いものの、時給は一般のパート職員として処遇されている。また、CO4 社では、配送部門では正規職員の役職ごとに職務評価点も時給も対応しているが、店舗部門では職務評価点ほど時給は上昇しないものの段階的には上昇している。他方で、パートタイム労働者は、配送部門では、正規職員との職務評価点の差がほとんどなくても時給は半分程度であり、役職・等級が上昇するほど職務評価点と時給との差が拡大している。賃金制度の異なる三社だが、共通するのは、正規職員では役職に応じた職務評価の上昇が見られ、職務の序列に応じた賃金の序列が形成されているのに対して、パートタイム労働者については職務評価とは関係なく低賃金に抑えられているという事実である。

結論では、現実には正社員には職務内容に応じた賃金支払いや処遇が行われており、パートタイム労働者の場合は職務内容に応じていないことが再確認される。そして「人基準」と「職務基準」という概念そのものを再考すべきと主張するのである。

本論文の評価

本論文の学術上の意義は、第一に、正規雇用と非正規雇用の関係史を、製造業とサービス業を対比しつつ明らかにしたことである。EL 社・CO1 についてはインタビューと一次資料を駆使して、正規・非正規双方の人事・処遇制度への労使双方の思惑が丹念に追跡されている。そして、従来は基本的には別個に分析対象とされてきた正規雇用と非正規雇用の

関係に関して、両者の境界の揺らぎや分断がどのような論理で正当化されてきたのか、その要因は何かを動的に明らかにしているのである。さらにこの問題について、製造業とサービス業の間の差異と共通性を明らかにした意義も大きい。第二に、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の職務と賃金の関係について、職務評価という共通の尺度を用いて分析することで明らかにしたことである。この斬新な着想に基づく分析を実際に行うことで、職務評価点と時給・役職が上昇していく可能性のある正規雇用労働者と、職務評価点は高いにもかかわらず時給が低位に抑制されているパートタイム労働者の格差の実態が明瞭に示されることとなった。個々人の職務評価点数や時給の調査と算出を可能にした周到な事前準備と入念な処理は高く評価される。第三は、綿密な歴史分析と実態調査を組み合わせることで、正規雇用の賃金は「人（能力）基準」、パートタイム労働者の賃金は「職務基準」という従来の通念を揺るがし、「人（能力）基準」対「職務基準」という二項対立図式を相対化することに成功している点である。この議論は、日本の雇用の現状を考えるうえで論争喚起的である。筆者は、「人（能力）基準」と「職務基準」についての従来の通念は、正規雇用と非正規雇用間の妥当性を欠く格差を正当化する論理につながるとし、その延長上に現在の日本の雇用の行き詰まりを展望しているからである。また、安易な「ジョブ型対メンバーシップ型」といった雇用システムの類型化に対しても再考を促すものと考えられる。

しかしながら、本論文にもいくつかの問題点が散見される。第一に、本論文は、賃金を「人（能力）基準」や「職務基準」の二項対立的にとらえることへの重要な問題提起にはなっていないものの、職務—能力（職能）—職位などの要素を統一的にとらえる理論は積極的には示されていない。筆者自身の賃金理論の構築は途上であるとしても、その方向性は示すべきであったと考えられる。第二に、本論文での秩序の定義と用い方の問題である。例えば、分業と秩序の関係はいかに整理されるのかは鮮明ではない。また、秩序を受容する場合の条件を検討するにはより広い観点が必要になるがその点への配慮は十分とはいえない。第三は、職務評価においてどの要素を重視するのかを示すウェイトの設定については、それをいくつか調整した場合に同様の結論が得られるのか等のより厳密な検討も必要であったと考えられる。筆者なりの工夫は様々に行われていることは認められるが、こうした検討により第3部の議論はさらに頑健なものになったと考えられる。

以上のような問題点はあるものの、本論文が高い学術的価値をもつものであることについて、審査委員の意見は一致した。よって、本論文は、博士（経済学）の学位を授与するに値すると判断する。

2020年1月23日

佐口和郎（主査）

小野塚知二

粕谷誠
大沢真理
禹宗杺