

## 博士論文（要約）

雇用労働におけるジェンダー・差異化・異質性

—連続ではなく分断される労働市場の構造について—

鈴木 恭子

日本の雇用労働に大きなジェンダー格差が存在することは、広く知られている。しかしこの30年間、ジェンダー格差の実態はほとんど改善していない。それはなぜだろうか。性差別的な雇用慣行は、日本型雇用を構成する重要な要素であり、さまざまな制度のなかに深く埋め込まれている。そうした雇用慣行を正当なものとし、私たちの社会において歴史的に形成されたジェンダーに関する規範である。このジェンダー秩序と、日本の労働市場における格差の構造とが、それぞれどのように構築され、どのように関連しているかを明らかにすることが本稿の目的である。

本稿では「ジェンダー格差がなぜ改善しないのか」という問いに、(I) 労働市場の実態・構造（どのようなカテゴリーがどう関連しながら全体の構造を規定しているか）、(II) 日本型雇用におけるジェンダー秩序の言説・規範（どのように差異を根拠に異質性を定義するか）という2つの観点からアプローチし、実証分析に向けて以下4つの問いをたてた。

- 1) 日本の労働市場の構造は、「連続モデル」と「分断モデル」のいずれがより実態を表しているのか。また、性別や雇用形態などのさまざまな社会的カテゴリーは、その労働市場の構造とどのように関連しているのか。
- 2) 労働組合は労働市場の構造にどう影響しているか。労働組合はこれまでどのような理念・賃金政策をにかけて運動をしてきたか、それはこんにちの賃金分布にどのように影響しているのか。
- 3) 日本の雇用の場におけるジェンダー秩序は、いつどのように形成されたのか。工場法（1911）の制定過程で「女性労働」にどのような意味付けが与えられたのか。その背景にはどのような社会の状況があったのか。
- 4) 戦後、日本の雇用のジェンダー秩序はどのように定義され、具体的な労働政策や労働法に組み込まれていったのか。労働（力）の差異、異質性はどのように定義され、日本の雇用労働における平等概念はどのように形成されたか。

上記のうち(1)(2)は公的統計（総務省「就業構造基本調査」）社会調査データ（連合総研「勤労者短観」）を用いた計量分析によってアプローチした。(3)(4)については先行研究・政策資料（労働省「労働行政史」等）・労働組合機関誌などの資料を用いた、質的分析によってアプローチした。また、労働市場の構造を計量的に把握するにあたっては、以下3点に留意した。

- 「不平等 Inequality」ではなく「異質性 Heterogeneity」に着目
- 格差の要因を細分化するアプローチではなく、各要因が関連しあって構造を形成する側面を重視
- 性別や雇用形態などを外生的な与件として扱うのではなく、それ自体が社会的に構築されるカテゴリーである点に注目

本稿で明らかになったことは以下のとおりである。

- 1) 日本の労働市場の構造は、「連続モデル」より「分断モデル」を適用することによって、

より適切に説明できる。潜在クラス分析の結果、日本の労働市場は、1つでも、3つ以上のセグメントでもなく、2つの異質なセグメントによって構成されているとみるべきことが明らかになった。一般的には正規雇用／非正規雇用に二分していると考えられているが、実際にはそれとは異なる（観察できない）分断が存在している。その分断線は正規／非正規の区分と一部重なりながら完全には一致せず、正規雇用の1/4を非正規雇用側に巻き込む形で存在している。彼らは「正規雇用」と呼ばれながらも、実質的に非正規雇用の処遇と区別できない、いわば「名ばかり正規」である。それらの人々の多くは中小企業に勤務する。個人がいずれのセグメントに割り当てられるかは、雇用形態・性別・企業規模が影響する。「性別」は「雇用形態」と強く関連しているため、多くの女性が「非正規雇用」を経由することで不利なセグメントに割り当てられる。この構造は1980年代からの構造を引き継いでおり、すでに存在していた分断線に沿うかたちで非正規雇用が拡大した。したがって労働市場の格差縮小には、こうした構造を生み出す制度的要因の解消が欠かせない。

- 2) 労働組合が労働市場の構造に及ぼす影響を評価するには、彼らの運動方針・賃金政策を理解する必要がある。戦後の労働組合の運動で目覚ましい成果をあげたのが、「工職差別撤廃運動」である。戦前はホワイトカラー（職員）とブルーカラー（工員）の間に大きな処遇の格差があったが、戦後労働運動はそれを「身分的な差別」と糾弾し、同じ企業の従業員として「等しく」扱えと要求した。この運動を通じて企業内で従業員の平等は進んだが、職務と処遇の切り離しが進んで企業横断的な公平性は後退した。またこの平等は男性社員の平等であって、男女格差は取り残されたままであった。戦後の労働運動が掲げた賃金政策は「電算型賃金」（家族賃金・生活保障給）に代表され、男性に年齢とともに上昇する賃金を支払う。2000年代の賃金データを分析すると、現在もこうした賃金政策の影響が確認できる。組合がある企業は、組合がない企業よりも年齢ともなう賃金の上昇が大きく、その影響は40歳以降の管理職層で顕著である。これは企業規模の違いをコントロールしても観察される。また、労働市場全体では同じ年齢層内における賃金のばらつきが拡大しているが、組合のある企業ではその変化が小さくおさえられている。1990年代以降、労働市場全体において賃金水準が伸び悩むなかで、労働組合はそうした影響を遮断し、従来の賃金体系を維持してきたとみることができる。
- 3) 雇用の場におけるジェンダー秩序は、近代的な雇用労働（工場労働）が成立した1880年～1900年代ころはいまだ不明確・流動的であったが、1911年の工場法制定がジェンダー秩序形成のひとつの画期となった。当時労働者の大半が若年女性（女工）で、彼女たちの労働時間制限が必要な理由として、政府は「女工は将来の母である（子供を産む役割を担う）」という「出産」に焦点を当てた意味づけをおこなう。ここには、いま現在の労働や家庭において生じている問題ではなく、将来の役割期待が読み込まれているという特徴がある。当時そうした見方は自明ではなく経営者は強く反発したが、30年の歳月をかけて議論が行われるなかでそうした「女性労働」への意味づけが浸透し、妊娠出産という身体的差異を根拠に男性と異なる処遇をすることが正当化・制度化され

た。工場法は最初から職場にジェンダー秩序を構築することを目的にしたわけではないが、結果的にジェンダーに基づく雇用慣行の形成・定着をもたらした。

- 4) 戦前に構築されたジェンダー秩序は、敗戦・民主化によっては大きな変化を受けず雇用の場における男女格差を維持することが半ば公式にも確認され、いくつかの契機を経て労働政策・労働法にうめこまれていった。戦後の女性労働運動は、「母性保護」の拡充という男女の「差異」に立脚した戦略を採用して成果をあげた。しかしこの方針は、男女雇用機会均等法（1985年）の制定でジレンマに直面する。均等法制定に反対する経営者側は、労働基準法の「女性保護」撤廃が前提であるとして、労働側に「保護をとるか、平等をとるか」という二者択一をせまる。こうした「差異か平等か」という二項対立に問題を構成する手法は、均等法以降広がりを見せる。たとえば、「総合職／一般職」というコースの違いによって異なる処遇を適用する「コース別管理」の導入は、実質的に従来の男女別雇用管理の実態を維持した。「パートタイム労働法」「働き方改革関連法」の同一労働同一賃金施策では、前提条件が同じであれば「均等処遇」を、異なる労働には違いに応じた「均衡処遇」を求めている。「同じ労働」と認められる範囲がきわめて狭いことが問題で、特に、「人材活用の仕組みと運用の同一性」という条件は、将来にわたる異動・転勤の期待を読み込むことで、女性に不利益を与えている。

以上の分析結果から、次の示唆を得た。（Ⅰ）労働市場が実態として「分断モデル」の構造をもっていることを踏まえると、女性に人的投資を促したところで、それに見合った労働条件の改善も望めず、したがって男女格差も縮小しない。労働市場の分断構造と深く結びついたジェンダー格差は、経済学理論が想定するような個人のスキルや選好の問題として理解できるものではなく、この分断構造を緩和しセグメント間の障壁を取り除くための政策的な介入が必要である。（Ⅱ）ジェンダー格差縮小の観点からこんにちの労働政策における大きな問題は、正規雇用／非正規雇用の待遇格差の不合理性を判断する際の基準が、一般的な「同一労働」の基準と比べてかなり厳しいことである。こうした厳しい基準を「自然な」「当たり前の」ものと感じる背景には、本稿で検討してきた歴史的に構築されたジェンダー規範がある。そのために、日本の労働市場における「平等」の概念はその適用範囲が限られた弱々しいものになっている。しかし「平等」の概念は、このように小さな網目に切り刻まれた労働に同じ待遇を認めるために必要なものではない。「平等」概念を必要とするのは、マジョリティとの「差異」を申し立てようとする異質なグループである。「差異か平等か」という二項対立の図式は男女平等をもとめる運動がつねに悩まされてきたジレンマであるが、私たちは平等を認めるために「差異」を拒否すべきではないし、平等を求めるために「差異」に立脚しなければならない。多様な労働者を多様なままに、「異質なもの」のあいだにこそ平等と公平性を問い続ける運動を労働の場で立ち上げていくことが、重要である。

以上