

REVIEW ESSAY

有田伸、2016

『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



労働研究と社会学の架橋¹

——『就業機会と報酬格差の社会学』を読む——

中川 宗人

1 はじめに

本書評論文では、有田伸（2016）『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）をとりあげる（以降、本書と示す）。周知のように、著者は地域研究・比較社会学において既に評価を得ている研究者であり、また本書についても刊行後から現在までに6本の書評が出ていることに表れているように²、一定の評価が確立されているといえる。にもかかわらず本稿が屋上屋を架すのは、評者の立場からみて、それら既存の書評において本書の意義が十分に汲まれていないと考えるからである。結論を先取りしてその意義を素描すれば、本書は、戦後日本の雇用労働に関する社会科学の主流であったいわゆる労働問題研究と労働社会学とを架橋するものであること、同時に現代日本の労働社会にたいする社会学固有の観点からのアプローチのモデルという意義を有するものである。本書がもつこのよう

な意義は、評者の寡聞にして既存の議論では十分に確認されていないと思われる。かかる見解を説得的に提示することが本稿の目的である。

本稿の構成は以下通りである。まず本書の内容について概観する（2章）。次に既存の書評をふまえたうえで本稿の視点を提示し、本書が労働社会学と労働研究に対してもつ意義を明確にする（3章）。最後に本稿での意義づけをふまえたうえで、本書から導出される今後の労働社会学の展開可能性について展望する（4章）。

2 本書の概要

本章では本書の概要をまとめる。以下（数字）は本書の頁数を示す。

2-1 序章の概要

序章では本書を貫く問題関心が示される。著者によれば、日本社会における格差・不平等の

問題に関して、世論や社会的通説では認知されているにもかかわらず、学術研究では「就業機会というポジションの側に報酬が結び付けられている」ことへの「視角の弱さ」が存在している。その背景には、格差・不平等研究における経済学と社会学の「すみわけ」という問題があるとされる。すなわち格差の問題を機会の格差と結果の格差という図式でみたとき、一方で社会学は世代間移動分析に代表されるように機会の格差を重視する傾向があり、その前提となっている階層構造自体についての分析は一部を除き不十分であること。他方で経済学は結果の格差に着目するが、方法論的にその要因を「個人の資質や能力の違い」に帰着させる傾向が強いという問題である(6)。

こうした「すみわけ」を超えて、「就業機会というポジションにどのような報酬の格差がどの程度、そしてなぜ結び付いているのか」(7)を明らかにすることが、本書の中心的課題とされる。そしてこの課題に対する本書のアプローチとして、第一に「社会的文脈・背景条件の影響」ないし制度的条件、期待や規範を最大限重視すること、第二に韓国をはじめとする東アジア社会との比較によって、日本社会のもつ制度的な条件の自明性を相対化していくことが示される(8)。

2-2 1章の概要

1章では、序章で示されたポジションと報酬の結びつきの解明という課題に対して、先行研究の検討をふまえたうえで社会学固有の説明枠組みが構想される。

まず1節では、近年の報酬格差に関する社会学研究を主導してきたグラノヴェターの議論を手がかりに、就業機会というポジションの構造に着目する視角がもともと社会学の歴史に内

在していたこと、他方でそれが日本の報酬格差研究で用いられている企業規模・雇用形態という特殊なポジションの指標に向けられることがなかったことが確認される。

2節では、ポジションの説明に関して、階級・階層分類という形で個人が占めるポジションの分類を試みてきた社会階層論が検討される。著者はゴールドソープをはじめとする社会階層論のレビューをふまえて、「普通のひとびと」の有意義な階級アイデンティティを把握しようとするグラスキーとウィーデンの立場を有力視する(30)。なかでもウィーデンの「社会的閉鎖性」論を、ポジションと結びついた報酬格差の検討にとって重要と評価する(31)。しかし日本を含む東アジア社会にそれを適用する際には、彼女の議論に残る「経済学的性格」、ポジションの単位として職種のみを重視している点、ポジション分化と報酬の連結が分離されないケースを想定していない点といった問題があることを指摘する。これらの点を克服するために、需給関係以外のメカニズムによる報酬決定の可能性、報酬格差の結びつくポジションの単位として職種以外の条件も認める、ポジション分化とそれへの報酬連結のプロセスが融合する場合も想定する必要があることを提唱する(35)。

引き続いて3節では、日本の社会階層論における階層分類の特徴が検討される。

もともと日本の社会階層研究では、企業規模を考慮した「SSM総合職業分類」のように、国際比較での通用性や区分を荒くしてでも日本社会のリアリティをとらえる変数構成がなされてきた。著者によれば、こうした企業規模や雇用形態を職種と同等に重視する傾向は、韓国や中国など東アジアも含めた他の社会では見られないという。したがって、日本社会の階層構造の特徴をより明確するために、1節からの議論

もふまえて、以下の3つの課題を検討することが求められる。

1. 「企業規模や雇用形態が報酬水準にもたらす影響を、職種や職業上の地位など、就業機会に関する他の条件の影響と比べながら総合的に検討する」(41)。
2. 「企業規模や雇用形態が報酬に及ぼす影響を、東アジア比較の視点から検討する」(41)
3. 企業規模・雇用形態による報酬格差が、それ自体を「根源的要因として生じているものなのか」、またはそれと「関連している他の別の変数が根源的な要因である」のかについて検討する(42)。

以降の章では、上記の課題を量的／質的に検討していくことが目指される。

2-3 2章の概要

2章と3章では計量データを用いて、報酬格差に対する企業規模や雇用形態の影響について、他の変数と比較した総合的な分析がなされる(46)。

まず2章では、欧米社会において通常分析に用いられる職種に加えて、日本社会において重視されてきた雇用形態と企業規模を同時に検討することで、階層構造の特徴をとらえる分析がなされる。その際、個人の地位を規定する要因として吉川(2006)においては学歴が、小野(1989)においては年齢が重要であると指摘されていることから、これらも合わせて検討される(47-8)。さらに日本と韓国・台湾を同じモデルで分析することで、各変数の効果の表

れ方自体も比較検討される。

分析³の結果、男性の個人所得については、個人側の条件(教育年数)を統制しても、非正規であること、小規模企業であることによって所得が低下することが明らかになった(53)。また主観的地位評価については、所得を考慮しても、正規雇用・大企業であることによって地位評価が有意に上昇していた。またダミー変数で検討した条件のトータルな効果の分析結果からは、日本社会では企業規模・雇用形態というポジション的変数の独自性効果は小さいとはいえず、独自の効果をもっていること(61)、これは個人側の条件を加えた(年齢・教育)あとでも同様であることが確認された(63)。

日本の階層構造に関する結論として、特に男性において企業規模・雇用形態というポジション的な条件が個人の地位について独自の効果をもっている可能性が示された。

2-4 3章の概要

3章では、2章での結果をさらに検討するためにパネルデータを用いた分析がなされる。パネル分析は方法的に「個人間の観察されない異質性」を統制しクロスセクション分析に対する批判を回避しえるという利点がある(71)。

分析では、従属変数に賃金(時間あたり賃金の対数値)、独立変数に雇用形態・企業規模のほか職種、学歴、年齢、調査派が設定され、3つのモデル(個体間効果 between effects: BE、固定効果 fixed effects: FE、一階差分 first difference: FD)が検証される(74)。

日本の男性についての分析結果として、通常クロスセクション分析とも対応するBEモデルでは一定の効果を示していた企業規模・雇用形態といったポジション的変数が、FE、FDモデルでは有意ではなくなっていた。このこと

は、企業規模や雇用形態は「個人間の異質性」を統制した純粋な効果としては有意差がないという結論を導くように見える(80)。しかしこれらのモデルでは、個人のキャリアにおける地位の変化に本来含まれる「方向性」ないし「向き」が考慮されていない(81)。この点を考慮したモデルによる分析の結果、他のすべての変数を統制しても、正規から非正規雇用への移動は賃金を引き下げる効果をもつことが分かった(87)。また韓国については、BEモデルでは雇用形態・企業規模に有意な効果が見られた。FE、FDモデルでは雇用形態には効果が見られなかったが、企業規模には有意な効果が見られた(90)。

結論として、日本社会においては総合的には「雇用形態や企業規模といった就業機会側の条件が、ひとつひとつの賃金水準に一定の影響を及ぼしているものといえる」(97)ことが明らかになった。

以上計量データによる企業規模と雇用形態の効果に関する分析からは、日本社会においては、特に正規／非正規という雇用形態が賃金水準に対して大きな影響を与えていることが明らかにされた。したがってこの正規／非正規というポジションがいかに報酬格差と結びついているのかの検討が以降の課題となる。

2-5 4章の概要

4章では、前章までで明らかにされた正規／非正規というポジション区分の意味を解明するために、政府の雇用統計における「従業上の地位」カテゴリの構成過程が分析される。

著者によれば、政府の雇用統計カテゴリは、当該社会の労働における格差や相違をできるだけ適切に反映しようとする試みの結果構成されるものであり、その設計過程の分析は、そ

のまま実態としての従業員カテゴリの意味の検証にもつながるとされる(100)。その際日韓比較は、韓国が日本の捕捉方式を取り入れたものであることから、両者の相違を通じて本質に迫るのにとくに有効である。

まず日本の分析の結果、統計をとりはじめた初期は大企業における職員／労務者という身分を重視したカテゴリ、その後は常雇／臨時雇／日雇といった雇用契約期間を重視したカテゴリ、そしてパートタイム雇用の拡大に対応した「勤め先での呼称」に基づくものへと、歴史を通してその時の社会における従業員の序列的な差異ないし「有意味な区分」(107)を反映しようとする、いわば「社会構築主義アプローチ」が採用されてきたことが確認された(128)。

次に韓国の分析結果からは、常雇／臨時／日雇という日本政府の方式を継受しつつも、非正規雇いをどう捕捉するべきかについて激しい論争が展開され(109)、特に1997年の通貨危機後は雇用の持続性(有期／無期)、労働時間(フル／パート)、労務の提供方式(派遣・請負)といった多次元的条件によって、多様化した雇用や非正規雇用を客観的にとらえる方法が用いられていることが確認された(120)。

以上雇用統計カテゴリの分析からは、日本においては勤め先の呼称と雇用形態による処遇の格差が結びついた「人事管理上の従業員カテゴリ」(129)が存在しており、統計カテゴリはそれを反映していることが明らかになった。このことは、同じ「非正規雇用」でも多様な形で存在しており、したがって多次元的で客観的な把握が進展した韓国に比べて、日本における非正規雇用が一様な形で社会に広く標準化して存在していることを意味している。

2-6 5章の概要

5章では、4章で明らかにされたように社会構築主義的なカテゴリーとして存在している正規／非正規という雇用形態が、さらにどのような報酬格差に結びついているのかが検討される。具体的には、企業規模・職種など他の条件を考慮したうえで、雇用形態が報酬格差に対してどの程度「独立変数」として意味をもつかが検証される。加えて雇用形態間の格差のあり方を日韓で比較することを通じて、正規／非正規あるいは「正社員」の意味をより明確にする。

まず韓国での非正規雇用と報酬格差の関連が、企業規模を考慮したうえで検証される。韓国の非正規雇用についての先行研究の検討からは、臨時・日雇いの割合は企業規模と強く関連していること、中小企業における雇用は都市インフォーマルセクターの働き方を反映していると考えられ、そこでは正規雇用と差異化される意味での非正規雇用は特に意味を持たないこと、つまり雇用形態よりも企業規模が報酬格差に強い影響をもつことが確認される(141)。

日本の非正規雇用の比較対象として意味なのは、「より近代的な非正規雇用」、すなわち有期・短時間・間接指揮といった形で正規の従業員とは書面で区別される非正規雇用である。これらの非正規雇用が活用されるようになった時代背景を検討した結果、1980年代の「労働者大闘争」による労働条件の向上・雇用の柔軟性の低下のなかで、製造業では社内下請工が、金融業では女性の派遣・契約社員といった雇用形態が増加してきたことが確認される。

このような非正規雇用が韓国においてその後どうなったのかが、さらに計量データを用いて検討される。分析の結果、非正規雇用全体⁴の割合は大規模企業で比較的多いが、下位タイプの分布は規模によって異なっていること、また職種によっても下位分類の分布は異なっているこ

とが確認される。次に非正規雇用が賃金に与える影響についての分析の結果⁵、「非正規雇用であることが賃金水準に及ぼす効果は、非正規雇用の下位類型間で大きく異なっており、またその効果は職種や性別の違いによっても異なっている」(159)ことが明らかになる。ここからは、韓国社会の「非正規雇用」は、それによって「一様」に賃金水準が低下するようなカテゴリーとは言えず、報酬格差は「個別的」に生じていることが結論される。

以上をふまえて日本について、韓国と同じく非正規雇用の分布を確認したうえで計量分析によって雇用形態が賃金に与える影響が検討される。分析の結果、非正規雇用ダミー変数の効果は、企業規模や職種に匹敵するほど大きいこと、また韓国の結果と異なり非正規雇用ダミーを構成する契約期間・労働時間・名目といった区分によるカテゴリーの効果が互いに類似していることがわかった(178)。

以上まとめれば、日本については韓国とは異なり非正規雇用の効果は「一様性」を持つということが結論される。それゆえ、「日本では正規雇用と非正規雇用の違いが報酬決定の『独立変数』としての性格を強く帯びている」(183)ことが明らかになった。

2-7 6章の概要

6章は2～5章までの分析結果をふまえて、ポジションによる格差が「なぜ」、「どのように」存在するのかについて「説明」しえる理論枠組みの構築が目指される。

著者は、グラノヴェッターやディマジオらの「新しい経済社会学」における「埋め込み embeddedness」概念(188)、経済学者エバンスによる賃金格差の規定要因として「公平性」規範を提唱する仮説(190)、盛山和夫による

人々の意味世界を構成する「一次理論」についての制度論（192）など、経済行為に対する社会的文化的条件の根源的な規定性に関する理論をふまえて、日本社会では、正規／非正規という従業員カテゴリーと、そのカテゴリー間の報酬格差に対する想定が人々の一次理論において「表裏一体」となっていることを主張する（195）。

ここからさらに、「そもそも（それが結果的に報酬の格差に結び付くような）いかなる想定を伴ってポジションの区分がなされているのか」について考察することが求められる。この想定に関して、著者は2つのロジックの存在を提示する。

一つは、企業にメンバーシップを有する正規雇用の正社員は、そうでない非正規雇用よりも義務・責任を追っており、それゆえ高い報酬を得るという「補償賃金仮説」的ロジックの存在である（205）。このロジックは、日本の雇用・福祉制度における「男性稼ぎ主モデル」（202）としてジェンダー研究において批判されてきたものと重なるものである。カテゴリーに対するこうした想定が社会において「強く標準化」されていることによって、パートやアルバイトと正社員など同じ企業内の直接雇用・類似職務下での報酬格差が正当化されているのである。

もう一つは、こうした補償賃金仮説ロジックを正当化する、正社員と非正社員とでは採用時の基準が異なっており、選抜に求められる能力が異なるがゆえに、報酬も異なるというロジックの存在である（209）。このロジックの背後にあるのは、能力は個人の属性ではなく、選抜通過という事実から推測されることによって「社会的に構築される」ものであるというローゼンバウムの「能力の社会的構成」的メカニズムである。これによって、従業員カテゴリー間

の格差の正当化として、「採用時の選抜結果が本人の能力を適切にふるいにかけている」（212）というスクリーニング理論的ロジック、あるいは訓練機会の格差が報酬格差を説明するという人的資本論的ロジックが成立しているのである。

以上析出されてきた2つのロジックが人々の一次理論の水準において相互補完的に作用していることによって、正規／非正規というポジションないし従業員カテゴリーとそれに結びついた報酬格差が再生産されるのである（214）。

なお著者によれば、ここまでの「ポジションに基づく報酬格差」の理論枠組みは、従来氏原正治郎らに代表される労働問題研究で論じられてきたものとも重なる。しかし身分概念の歴史的性格から、自然とその成立条件を分析する研究が蓄積されてきた韓国と異なり、本章のような身分そのもの成立条件を問う研究は、一部を除き十分ではなかったことを鑑みれば、著者の検討は理論的な意義を有するとされる（218）。

2-8 終章の概要

終章ではここまでの議論をまとめ、それをふまえて格差問題の解決の方法について試論的な考察がなされる。

著者は、本書で考察してきた雇用形態間の格差が近年深刻化した理由として、近年の非正規雇用の量的拡大そのものに加えて、正当化のロジックが機能しなくなってきた可能性があることを示唆する。ロジックの機能を低下させたものとして、「年齢と性別を判断基準とした平均的な家計支持の必要性」（230）からかい離するケースが増加したこと、非正規雇用従業者の年齢・性別構成の変化したことがあげられる。また経済学的なロジックについても、パートタイマーの基幹労働力化などによって、説明が当

てはまらないケースが生じていることが指摘される。

さらに重要な点として、非正規雇用問題は正当化ロジックの恣意的な使い分けによっても深刻化していることが指摘される(232)。すなわち、一方で雇用環境の悪化(非正規化)には補償賃金仮説的ロジックを通じた「雇用の多様化」という合理化がなされ、他方で多様化(悪化)した雇用形態間の移行が実際には難しく、使用者にとっても無差別ではない(差別的)であることについては、スクリーニング論・人的資本論(採用基準説的ロジック)を通じた合理化がなされることで、問題が看過されるという事態である(233)。

このような日本の状況とは対照的に、韓国では非正規雇用問題について法制度による規制も含めたラディカルな対策がなされた。その背後要因としては、①身分的な雇用区分が日本ほど強くなかったこと、②職務の明確化とそれに基づく人事管理制度を導入する動きが見られたこと、③非正規の正規転換という政府の政策に呼応することが政府から強く期待されていたことがあげられる(236)。

翻って日本でも、近年の労働法改革(労働契約法、パートタイム法など)に代表される改革が進みつつある。また企業レベルでは「限定正社員制度」などが導入されている。これらをふまえつつ、著者は、本書の視角から提示される試論として、①従業員カテゴリー自体の廃止、②カテゴリーを残しつつ格差を是正する、の2点が提案される。

①は、カテゴリー(ポジション)を廃止し、個人に保障・処遇を結びつけるという方向性である。これには個人の条件把握に多大なコストがかかること、新たなポジションを生み出してしまう危険、企業の代わりに生活保障を担う体

制構築の必要性などの困難がある(239)。

②は、雇用区分間の報酬格差を適正化するという方向性である。これについては、なにが「合理的」な格差なのかの判断が困難であるが、経済学的に自由な移動を通じた均衡か、それが難しい場合は報酬格差を正当化している条件を明文化していくことが必要である。人々の想定に基づいているこうした条件を明示化していくことは、上述のロジックの恣意的な利用を防ぐことにもつながるとされる(242)。

3 労働社会学と労働研究の文脈における本書の意義

以上本書の内容を概観してきた。まとめれば、本書は労働問題研究が蓄積してきた身分制としての日本的雇用システムの議論と欧米の「新しい経済社会学」や盛山和夫の制度論概念を架橋することによって、日本社会の雇用労働における報酬の格差・不平等にアプローチするものといえるだろう。こうしたアプローチの背景にあるのは、個人側の条件を前提とする経済学の枠組みだけでは日本社会の非正規雇用問題は十分には解けず、社会や当事者の認識ないし一次理論を組み込んだ形で枠組みを立てなければならぬ、という問題意識である。

こうした本書の試みは、個人間の報酬格差の説明という対象記述において競合する経済学に対して「あまりに大きなチャレンジ」(259)として提出されている。それゆえ既存の書評においても、本書に対する自己完結的評価の他には、基本的には経済学に対する独自性や比較研究としての妥当性という文脈から意義づけがなされている。

例えば高安(2017)では、経済学の枠組みに対する本書の貢献として、雇用統計の分類

が「呼称」を用いることを理論づけた点、また雇用形態による報酬格差を計量データで検証した点などを評価しつつも、他方で雇用形態に結びついた責任の重さといった労働条件の代理変数が不十分であることで、雇用形態間の差の検証が頑健とは言えないことなどが指摘されている。横田（2017）では、韓国との比較の妥当性が十分に議論されていないこと、非正規雇用のジェンダー差が韓国では大きく異なる点について留意が不足している点などが指摘されている。

また本書の意義については、近年の労働法改革（労働契約法やパートタイム労働法）の実効性の検証に貢献しうること（徐 2016）、一次理論や埋め込み理論を用いて社会的制度的条件が報酬格差に結び付く因果関係を具体的に示したこと（申 2016）、比較・歴史分析を通じて地位区分における政治についても視野に収めたこと（角 2016）などが評価されている。

これら既存の書評が指摘する本書の具体的な評価点については、評者も同意するものである。特に藤村による本書の「リアリティ構成論による非正規雇用問題の社会学的研究」（藤村 2016: 101）という定式化は、本書の意義を端的に表すものとして首肯しうる。

しかし既存の書評では、本書の（新古典派）経済学に対する消極的な意義ではなく、積極的な意義を持ち得る文脈について、十分に論じられていない。そもそも、本書において様々な表現で言い換えられているように、「就業機会」（ポジション）とそれに結びついた「報酬格差」とは、いわば「労働・仕事の場」における人々の「処遇」の格差・不平等の謂である。その意味で、（著者自身によっても言及されているように）本書のテーマは労働のあり方やそれに結びついた格差（身分）について研究してきた労働社会学や

労働問題研究と大きく重なるものである。しかし以下で確認してくように、これまでの労働社会学や労働研究において、本書が提示した視角は十分には展開されてこなかった。それゆえ本書の意義は、経済学に対してのみならず、制度や社会的条件を重視する労働研究領域（すなわち労働社会学と労働研究）に対しても意義を有するものなのである。

このことを明確にするために、以下では、1節において労働社会学の、2節では労働研究の研究史と限界を概観したうえで、3節において本書のもつ意義を定式化する。

3-1 労働社会学の展開と死角

本節では日本の労働社会学の流れについて概観する⁶。日本の労働社会学は一般的には第二次大戦後から始まったとされ（稲上 1987: 3, 上林 2012: 190）、制度化という点でいえば日本社会学会に「産業・労働」部会が設置された1951年に確立されている（間 1985: 285）。以下では既存のレビュー論文や代表的テキストに依拠して、労働社会学の方法的視座とこれまでの研究知見について概観する。そして本書の議論に照らした死角について説明していく。

まず戦後初期から現代まで一貫して確認されている労働社会学固有の分析視角として、労働経済学や労働法学、産業心理学など隣接領域とは区別される「人間遡及的」アプローチがある（石川 1988, 河西 2001, 尾高 1963, 小川ほか 2015 など）。たとえば1950年代に刊行された代表的なテキストにおいて、尾高はその特徴を次のように定式化している。

（引用者：労働社会学は）人間の集団生活の構造や機能…人間の共存や協力の組織を、その生きた実態に即して研究していく。…

このことは、いかえれば、集団を研究するばあい、その成員個々人の関係や行動、彼らの既成観念、意識、価値観、態度、欲求、感情といったような内面的なところまで掘りさげて、これを分析するということである。(尾高 1963: 4)

…社会学にとっては、集団を構成している人間の日常の生活実相や生活感情が興味を中心なのである。このような社会的視点の特質を、われわれは〈人間適及的〉あるいは〈生活適及的〉と呼ぶことができる。(尾高 1963: 6)

同様のことは、小川 (2015) において、「(労働社会学は) 社会的な相互行為」という視点また「人々の意識や解釈を重視する」(2015: 10-11) といった表現で述べられている。こうした視角は時代を超えて継承されており、労働社会学の行為論的特徴 (稲上 1987: 5) とまとめられるだろう。

こうした方法的視座のもとで蓄積されてきた研究テーマは、以下の通りまとめられる。まず戦後から 1960 年代までは、鉱山労働者などを対象とした労働者集団の研究や、労働者の経営や組合に対する帰属意識を対象とした意識調査、またアメリカの産業社会学の影響を受けた職場におけるモラルやリーダーシップに関する研究が蓄積された (石川 1975)。また 60 年代には、歴史分析による「日本的」な労使関係の特質に関する研究がなされた (石川 1980)。

その後 80 年代までは、産業構造の転換や技術革新の進展を背景に、技術革新・オートメーションが労働のあり方や労働者に与える影響についての研究、増加するホワイトカラー労働者あるいは新中間層の研究、経営者層に関する研究が、また 1973 年のオイルショック後は、国

際的な関心の高まりを受けた労働者参加論やコーポラティズムに関する研究がなされた (稲上 1987)。そして 90 年代以降については、80 年代以降興隆した日本経営論に対する批判として、日本的な働き方のジェンダーバイアスや、会社人間に代表される企業中心を批判する企業社会論が (山下 2016)、そして 2000 年代にはフリーターの増加や雇用形態の多様化による非正規雇用問題に関する研究や、さらに増加する女性労働者の均等待遇やワークライフバランスに関する研究が展開されてきた (小川 2006)。

こうした個別の研究テーマとは別に、各時代のテキストにおいて一貫して労働社会学の課題となっているトピックとして、労使関係や労働組合の構造や機能に関わるもの、企業における労務管理や公式組織の特徴に関するもの、その都度の時代ごとの技術革新と労働者の疎外に関するもの、そして労働者の階級・階層に関わるものなどが取り上げられてきた⁷。

以上労働社会学の研究史の流れからは、日本の労働社会学は人間適及的な立場にもとづいて、領域のコアとなるトピックをテキストにおいて継承し、具体的な研究においては時代の変化を反映したテーマを研究してきたことがわかる。

ここで指摘できるのは、労働社会学では「人間適及的」というアプローチをとりながらも、本書で行われているように、それと格差・不平等のあり方とを結びつける視点が生じなかったということである。

上記の用語で言い換えれば、本書が行っている従業員カテゴリーと結びついた報酬格差の分析は、企業の労務管理や日本的労使関係のあり方と労働者の階級・階層のあり方とを結びつけるものだが、今日までの労働社会学の展開にお

いては、これらを相互に組み合わせるという試みがなされてこなかった。この死角は、社会階層論や人事労務管理研究と労働社会学との学問的分業といった問題には還元できないと考えられる。

重要なことは、労働社会学の展開過程において階級・階層のテーマはその初期から断続的に扱われてきたという点である（松島・岡本編 1968, 山根ほか編 1977, 犬塚編 2003）⁸。例えば尾高邦雄とならぶ労働社会学の創始者である松島静雄は、自らの労働社会学の構想において、労働者が雇用によって指揮命令のもとにあるという「階層性」の面を重視することを強調していた（石川 1972: 171）。したがって、格差・不平等に対する関心は、労働社会学の問題意識ないし体系に常に内在していたといえる。

しかし既存の労働社会学における階級・階層を扱った議論は、マルクス理論的な階級論や「所有と管理の分離」やホワイトカラー労働者の増加による新中間階級の形成という図式への関心と、それに照らした日本の階層構造の記述、あるいは職業分類ごとの威信スコアや階層帰属意識、政治意識の違いの検討などが主流であった。そこには、本書が対象としている企業組織の労務管理制度や社会的な一次理論が生み出す従業員カテゴリーと結びついた不平等という問題は欠如していた。

さらに「人間適及的」といっても、「一次理論」概念で想定されているような意味世界やカテゴリーそのものを構成する根源的な規定性ではなく、あくまで現実のカテゴリーを前提としたうえで、それに対する労働者の意識や解釈を問うといった、理論的に素朴な意味での個人の主観性が重視されてきたという点も指摘できる⁹。つまり、階層・階級論や人間適及的視角という要素は揃いつつも、両者を結びつける視点、あ

るいは人間適及的アプローチをさらに従業員カテゴリーにまで拡大するという視点が形成されなかったのである¹⁰。

3-2 労働問題研究の展開と限定性

前節では、本書の課題と重なる労働社会学が持っていた死角について確認してきた。それでは、本書において直接の先行研究として参照され（216）、やはり労働における人々の処遇に関する研究として重なりをもつ労働研究と本書は、どのような関係を持つのだろうか。

本書でも部分的に整理されているように、労働問題研究は氏原正治郎や藤田若雄らを端緒として、日本の労働市場や労使関係制度の歴史や特質について経験的な研究を蓄積してきた。本書との関係において重要なのは、労働へのアプローチにおいて当事者のカテゴリーを重視するという視点を展開したのは、労働社会学よりも労働問題研究であったという点である。

労働研究の歴史分析では、日本の雇用慣行の解明に関して身分や従業員カテゴリー概念を用いた研究が蓄積されてきた。それは、戦前期日本の労働運動において労働者の「人間」としての扱いを要求する人格主義が、大企業組織における正規の成員（メンバー）としての身分要求に結びついていたという、労使関係史の知見にもとづいている（栗田 1994, 二村 1987）。こうした知見をもとに、日本の雇用関係を身分概念によって構成する枠組みが労働問題研究では確立されてきた（禹 2003）。言い換えれば、労働問題研究においては、本書が一次理論概念によって行っているアプローチが素朴な形ではあれすでに展開されてきたのである。例えば栗田は、それまでの労働問題研究の蓄積をふまえて次のように自らの立場を定式化している。

本書は、日本の労使関係の特殊性を理解するために、日本の労働者が持っている価値観、すなわち、どのような労働者のあり方が正しいのか、それを実現するためには何が重要なのかという判断の基準を尺度として、実際の労使関係の展開を再構成してみようという意図で書かれている。(栗田 1994: i)

他方歴史分析で析出されてきた本書とも近接性をもつこうした視角に対して、並行して蓄積されてきた労働研究の同時代研究は、本書の議論からすれば限界を有するものであった。同時代的労働研究は主として重工業大企業の職場を事例として、労働者の熟練のあり方、労働争議や労使のコミュニケーション、労働者参加の形態や労使関係の特質などについて研究を蓄積してきた。しかしそれらは以下のような問題をはらんでいたとされる。

(労働研究は) 職長といった第一線の監督者に率いられた職場単位に目を向けて、そこで新技術導入によって旧来の熟練が解体される姿や、OJTによって新しい熟練が形成される姿を描きだし、そうした熟練のあり方をベースにして職場秩序を明らかにし、さらに職場のあり方から事業所レベルの労使関係を説明してきたのである。はなはだしい場合は、特定の職場秩序を取り上げることで、当該企業のみならず、その企業が属する産業の「労働問題」が説明されさえした。いささか誇張すれば、研究は代表的な単一職場の中にその時代の労働問題を明らかにする鍵が隠されているという分析視角から進められたのである。(森 2005: 4)

この指摘からは、労働研究が雇用関係につい

ては身分概念という当事者のカテゴリーに依拠する視点を形成した一方で、具体的な実証研究においては、職場という限定された対象のみに焦点化することで、労働者間の格差・不平等や社会階層との関連といった問題を欠落させてきたことがわかる¹¹。労働研究について展望した佐口和郎も、こうした視野の限定性について、生活・福祉研究や貧困問題との連携の欠如という形で指摘している(佐口 2008)。

3-3 本書の意義——労働研究と社会学の架橋

以上、労働社会学と労働研究の研究史の検討からは、労働社会学は人間適及的視点を重視しながらも、それを従業員カテゴリーに拡張し、格差・不平等といった問題と結びつける視点が展開されなかったこと、他方で労働研究においては、雇用関係における身分概念という形で当事者のカテゴリーを重視する視点をもちながらも、職場秩序へ実証の枠を限定することで、貧困や正規/非正規雇用問題、社会階層といった問題との接点を十分持ち得なかったことが明らかになった¹²。

このような文脈から見たとき、格差・不平等という観点から従業員カテゴリーによって形成されているポジション構造と報酬格差の結びつきを問う本書は、2つの研究領域において死角となってきた点を架橋することによって、その空隙を埋めるという意義をもつと位置づけることができると思われる。

そしてかかる意義のコロラリーとして、本書は、問題を担う研究者数といった実体的基盤においても縮小しつつある労働社会学および労働問題研究¹³を継承し、主流派経済学のアプローチと並行していくためのモデルの役割を果たしうるものでもある。本書ではこの点は「新し

い「経済社会学」アプローチといったラベルで示唆される程度であるが、計量分析だけに限定されない人々の認識や慣行、制度に着目する研究にとって、本書は共通の議論の土台を提供する可能性をもつだろう。

以上本章では、既存の書評や本書においては十分に触れられていない文脈を補うことで、本書の意義をより明確にすることを試みてきた。

4 本書以後の展開可能性

3章までにおいて、本稿の主たる目的であった本書の意義の根拠付けは果たせたと思われる。最後に本章では、こうした意義づけをふまえた労働社会学ないし労働研究についての、ありうる研究の展開可能性について触れておく。

第一の展開の方向性は、本書が分析している正規／非正規という雇用形態や従業員カテゴリーについて、それが具体的な労働現場においてどのように存在しているのか、それがどのような一次理論によって構成され維持され、あるいは変動しているのかを、質的な手法によって掘り下げることである。これは常識的すぎる指摘であり、本書の射程を超えた外在的なものだが、労働社会学にとっては常に重要な課題だろう。労働問題研究や労働社会学による事例研究が難しくなっている状況において、本書が提示した枠組みをふまえて改めて確認する必要がある。

このような労働現場における労働者カテゴリーの機微をとらえるという方向性の一つのモデルとしては、文化人類学者トマス・ローレンによる研究をあげることができると思われる¹⁴。ローレンは1970年代に日本の銀行を対象に行った参与観察において、年齢や性別といった帰属的属性や、欧米の企業に典型的な公式組織上

の職能とも異なる、職場における労働者の「カテゴリー」の存在の重要性を指摘している。ローレンによればカテゴリーとは、組織内での役割や給与や地位そのものではなく、むしろそれらに影響を与えるような要素である。同じ役割を遂行している者同士でもカテゴリーが異なる場合もあるし、ある人が役割は変えずに、カテゴリーだけを変える場合もありえる。しかし互いに誰がいかなるカテゴリーなのかを把握することは、銀行の業務にとって決定的に重要なものであると (Roheln 1974: 18)。ローレンがここで明らかにしているカテゴリーは、本書で対象にしているものとも大きく重なるものであろう。

日本の労働社会学や労働研究においてもこうした企業組織内の実態調査はなされてきたが、既に見たようにその力点は職制の構造や熟練形成のあり方、ジョブ・ローテーションやキャリアパターン分析に置かれており、カテゴリー自体の構成については十分ではなかったと思われる¹⁵。今日では、ローレンが行ったような企業内で身分を明かしながらの長期の参与観察はますます難しくなっている。しかし、人間適及的な志向と事実の重視を方法的基盤とする労働社会学の立場上、ポジションや身分、カテゴリーが現在の日本の労働社会において具体的にどのように構成されているかは、重要な課題でありつづけるだろう。

第二は、一次理論的な社会学の立場から、望ましい政策を提示していくための規範を構想するという課題である。これはこれまで労働社会学が禁欲的であったテーマだが、今日では簡単に避けては通れないものであると思われる。

本書の枠組みの一つともなっている制度論を論じた盛山和夫は、一次理論を対象とするアプローチは、「おのずから対象「意味秩序」の妥

当性の問題に関わっている」(盛山 2011: 257)と述べている。研究対象となっている社会秩序に成立している「共同性」を解明することは、それを正当化することと同義ではなく、「よりよい共同性とは何か」を探求する性質をもつものである、と(盛山 2011: 264)。つまり一次理論的なアプローチは、不可避免的に対象の秩序のより良いあり方の探求と結びついているのである。本書が結論部で行っている雇用形態に関するロジックの濫用の指摘と、雇用形態間格差の是正案の提示は(236)、この盛山の議論とも関わるものであろう。

ここには、より望ましい労働市場や雇用制度の構想として、厚生経済学に準拠したアプローチが可能な経済学や、憲法に準拠できる労働法学とも異なる(須網ほか 2009)、社会学固有の議論を行う余地あるいは義務が存在している。たとえば栗田(1994)はこのような探求の先駆的な試みとみなせるが、本書の議論をふまえて、さらに精緻化していくことが必要であろう¹⁶。

以上、本書をふまえた上での今後の労働社会学研究の展開可能性を提起してきた。言うまでもなく、これらは著者に対する課題というより、われわれ後進が引き受けなければならぬものである。

注

¹ 本稿は著者である有田伸氏(東京大学)を招いて行った研究会での報告原稿を大幅に加筆修正したものである。なお内容に関する誤りの責任はすべて筆者にあることは言うまでもない。

² 筆者がサーベイした範囲では、2017年10月現在で藤村(2016)、徐命(2016)、角(2016)、申(2016)、高安(2017)、横田(2017)である。

³ 分析では、独立変数に性別、年齢、教育年数、職種、

従業上の地位(雇用形態)、企業規模(および対数個人所得)が、従属変数には個人の所得、個人の主観的地位評価(階層帰属意識)を設定した回帰分析がなされる。

⁴ 契約期間、労働時間、管理形態の3点から正規雇用に該当しないものが非正規雇用として操作的に設定されている。

⁵ 従属変数を時間当たりの賃金、独立変数に年齢、学歴、企業規模、職種、雇用形態を設定した回帰分析がなされる。

⁶ いわゆる「労働社会学」か「産業社会学」か、という概念規定や呼称の問題についてはここでは立ち入らない。本稿では小川(2006: 979注1)を踏襲し、ひろく労働を対象とする社会学を一括して労働社会学と称する。

⁷ テキストについては、以下のものを確認した。北川隆吉編、1965、『労働社会学入門』有斐閣。萬成博・杉政孝編、『産業社会学』有斐閣。蓮見音彦ほか編、1972、『社会学セミナー2 地域・産業』有斐閣。寿里茂、1987、『産業社会学』中央経済社。石川晃弘編、1988、『産業社会学』サイエンス社。その他に講座シリーズとして、福武直編、1957、『講座社会学 階級と組合』東京大学出版会。松島静雄編、1973、『社会学講座 産業社会学』東京大学出版会。稲上毅・川喜多喬編、1999、『講座社会学 労働』東京大学出版会。北川隆吉編、1999、『講座社会学 産業』東京大学出版会を参照した。

⁸ 他にも1957年の最初の講座社会学シリーズにおける実質的な労働社会学の巻のタイトルは「階級と組合」であった。

⁹ もちろん今野(2000)のように、「女性事務職」に代表されるカテゴリーがいかにか構築されたのかに関する一次理論によるアプローチになど、少数であるが研究は存在してきた。

¹⁰ 付け加えるならば、このことは、SSMによる社会階層研究と労働社会学両方の確立に携わった尾

高自身の研究において、両者が結びつきを持たず相互に孤立して展開されているという（今日からみると）奇妙な事態からも指摘できるだろう。たとえば、初期の産業社会学の代表的テキストである尾高『産業社会学』（1963）には、階層論や不平等・格差に関する論点は出てこない。これは尾高産業社会学の集大成といえる岩波書店からの1981年のテキストでも同様である。

¹¹ このことは、もともと氏原や藤田においては企業外部の社会階層的要因と企業内部の経営身分制が結びついていることが指摘されていたことをふまえば、労働研究の専門化に伴う視野の閉塞化とも言えるだろう。

¹² なお日本の労働社会学・労働研究において本書の視点が長らく展開されえなかった理由については、それ自体が別途精緻な作業を必要とする学説史ないし知識社会的課題であることから、ここで全面的に論じることはできない。さしあたりの試論的仮説を述べておけば、手がかりとなるのは欧米の労働社会学の展開である。アメリカにおいては1980年代以降、いわゆる「新しい構造主義」や「不平等への組織論的アプローチ」を土台として、社会階層論と労働社会学の視点を統合した研究群が展開されてきた（Baron and Bielby 1980, Baron 1984, 鹿又 1984）。これらの研究の特徴は、新制度派組織社会学の枠組みを用いて、所得や報酬の不平等に関して、一方で人的資本論などの経済学的モデルでもなく、他方で一般的な地位達成モデルが想定する学歴や能力といった要因でもない、企業組織内部の地位配分メカニズムを重視するものである。そこでは組織は、労働市場や個人側要因とも異なる、独自の地位（の不平等）構造を作り出す制度的な作用をもった場として位置づけられている（Davis-Blake 2010）。このようなアメリカの研究史の動向からは、格差・不平等と従業員カテゴリーとを結びつけるための理論的媒介項と

して、組織論が重要な役割を果たしていることが指摘できる。翻って日本においては、労働社会学における岡本（1990）など一部の例外を除いて、どの領域社会学においても組織論の普及が低迷していたとされる（山田 2017）。したがって労働社会学・労働研究における組織論（社会学）の欠如（の解明）が、ここでの課題に対する一つの手がかりになるのではと評者は考えている。これは本書で鍵概念となっている盛山（1995）の参照箇所が、ちょうど組織を論じた箇所であることから傍証されよう。

¹³ 労働社会学の問題については小川（2006）。労働問題研究の低迷については野村（2003）、佐口（2008）などを参照。

¹⁴ Rohlen（1974）は、「メンバーシップ」の獲得という観点から日本の労使関係史を描いたアンドリュー・ゴードンの研究において、発想のもととなった研究である。

¹⁵ 伊原はトヨタへの労働者としての参与観察を通じて、従来の研究で手薄であった、労務管理や公式組織上の従業員カテゴリーが日常の作業現場にどのように浸透しているのか、それがどのような処遇の差異につながっているかを描き出している（2003: 200-5）。今後も他の職場においてこうした事例を積み上げていく必要があるだろう。

¹⁶ 本稿を執筆中に、新たに松永（2017）が刊行された。なぜ日本のアニメーターが劣悪と言われる労働条件のなかでも働き続けるのかについて、やりがいの搾取や虚偽意識といった説明ではなく、「インタビューのエスノメソドロロジー」によって当事者の行為を可能にする規範（概念の論理文法）を明らかにし、当事者の合理性に即した実践的な含意を引き出すというアプローチは、本稿が志向している方向性と重なるものであり、それを具体的にやっている点で今後の労働社会学のモデルとなりえる優れた研究であると思われる。

文献

- Baron, James N., and William T. Bielby, 1980, "Bringing the Firms Back In: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work." *American Sociological Review* 45(5): 737-65.
- Baron, James N, 1984, "Organizational Perspectives on Stratification." *Annual Review of Sociology* 10: 37-69.
- Davis-Blake, Alison, 2010, "Organizations And Labor Markets." Frank Dobbin (ed) *Stanford's Organization Theory Renaissance, 1970-2000*, Emerald, 97-117.
- 藤村正司, 2016, 「書評」『教育社会学研究』99: 101-3.
- 間宏, 1985, 「戦後の研究史的分析」間宏・北川隆吉編『経営と労働の社会学』東京大学出版会: 275-97.
- 石川晃弘, 1972, 「戦後日本における産業・労働の社会的調査研究」蓮見ほか編『社会学セミナー 2 地域・産業』有斐閣: 166-181.
- , 1975, 『社会変動と労働者意識 —— 戦後日本におけるその変容過程』日本労働協会.
- , 1980, 『『日本の経営』をどうとらえるか』安藤喜久雄・石川晃弘編『日本の経営の転換』有斐閣: 1-28.
- , 1988, 「産業社会学とは何か」青井和夫監修・石川晃弘編『ライブラリ社会学 4 産業社会学』サイエンス社: 1-15.
- 伊原亮司, 2003, 『トヨタの労働現場 —— ダイナミズムとコンテクスト』桜井書店.
- 稲上毅, 1987, 「概説 日本の社会学 産業・労働」稲上毅・川喜多喬編『リーディングス日本の社会学 9 産業・労働』東京大学出版会: 3-23.
- 犬塚先編, 2003, 『改訂版 新しい産業社会学』有斐閣.
- 角能, 2016, 「書評論文」『現代韓国朝鮮研究』(16): 95-101.
- 上林千恵子, 2012, 「日本の産業社会学」上林千恵子編『よくわかる産業社会学』ミネルヴァ書房: 190-3.
- 鹿又伸夫, 1984, 「地位達成分析の成果と課題」『社会学評論』35(2): 145-61.
- 河西宏祐, 2001, 『日本の労働社会学』早稲田大学出版部.
- 金野美奈子, 2000, 『OLの創造 —— 意味世界としてのジェンダー』勁草書房.
- 栗田健, 1994, 『日本の労働社会』東京大学出版会.
- 松永伸太郎, 2017, 『アニメーターの社会学』三重大学出版会.
- 松島静雄・岡本秀昭編, 1968, 『産業社会学』川島書店.
- 森建資, 2005, 「官営八幡製鉄所の労務管理」『CIRJE discussion papers』CIRJE-J-130.
- 二村一夫, 1987, 「日本の労使関係の歴史的特質」『社会政策学会年報第』31: 2-21.
- 野村正実, 2003, 『日本の労働研究』ミネルヴァ書房.
- 尾高邦雄, 1963, 『改訂 産業社会学』ダイヤモンド社.
- 小川慎一, 2006, 「分野別研究動向(労働)—— 産業・労働社会学の現状と課題」『社会学評論』56(4): 964-81.
- 小川慎一・山田信之・金野美奈子・山下充, 2015, 『『働くこと』を社会学する 産業・労働社会学』有斐閣.

- 岡本秀昭, 1990, 『経営と労働者』 日本労働研究機構.
- Rohlen, Thomas, 1974, *For Harmony and Strength*, University of California Press.
- 佐口和郎, 2008, 「制度派労働研究の現代的価値: 社会政策研究との関連で」『社会政策』1 (1): 44-59.
- 盛山和夫, 1995, 『制度論の構図』 創文社.
- , 2011, 『社会学とは何か』 ミネルヴァ書房.
- 申在烈, 2016, 「書評」『理論と方法』31(2): 351.
- 徐侖希, 2016, 「書評」『日本労働研究雑誌』676: 89-91.
- 須網隆夫・石川健二・和田肇・大内伸哉・小幡史子, 2009, 「《座談会》雇用の危機と労働法の課題」『法律時報』81(12): 2-28.
- 高安雄一, 2017, 「書評」『アジア研究』63(1): 120-4.
- 禹宗杭, 2003, 『「身分の取引」と日本の雇用慣行』 日本経済評論社.
- 山田真茂留, 2017, 『集団と組織の社会学』 世界思想社.
- 山田信行, 1996, 『労使関係の歴史社会学』 ミネルヴァ書房.
- 山根常男, 森岡清美, 本間康平, 竹内郁郎, 高橋勇悦, 天野郁夫編, 1977, 『テキストブック社会学 職業』 有斐閣.
- 山下充, 2016, 「産業社会学と企業社会論」池岡義孝・西原和久編『戦後日本社会学のリアリティ』 東信堂: 143-69.
- 横田伸子, 2017, 「書評と紹介」『大原社会問題研究所雑誌』706: 105-9.

(なかがわ むねと, 東京大学社会科学研究所特任研究員, muneto1219@gmail.com)

(査読者 小川和孝、角能)