

禿あや美著（ミネルヴァ書房 2022年）

『雇用形態間格差の制度分析』

ジェンダー視角からの分業と秩序の形成史』

佐藤直子*

本書は、正社員と非正社員の処遇格差がどのような要因によって生じ、なぜ解消しないのかについて、通説に対し反証を試みたものである。

まず、正社員と非正社員にどのような格差があるかを確認しよう。2022年の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で雇用形態別の賃金をみると、男女計で正社員 328,000 円に対し非正社員 221,300 円となっており、雇用形態間賃金格差（正社員 100）は 67.5 と、日本における正社員とパートタイム労働者間の賃金格差は大きい。

さらに、総務省「労働力調査」で 2023 年 2 月時点の非正社員の男女内訳をみると、雇用者総数 5670 万人のうち非正社員は 2102 万人と 37.1% を占め、非正社員のうち男性は 674 万人で 32.1%、女性は 1427 万人で 67.9% である。そして、男性雇用者 3005 万人中非正社員は 22.4% であるのに対し、女性雇用者 2664 万人中非正社員は 53.6% といったように、性別間での雇用形態格差が大きい。

このような正社員と非正社員のジェンダー差を伴う処遇差について、通説では、内部／外部労働市場による二重労働市場論を用いて説明（5 頁）される。すなわち、正社員の処遇は内部労働市場（組織内での相場）において、勤続年数や昇進、熟練度、適応能力といった担当している職務の内容ではなく「人基準」（10 頁、21 頁）で賃金が決まり、相対的に高処遇であるのに対し、非正社員は個人が担っている職務に基づき外部労働市場（組織外に存在する労働市場での相場）において「職務基準」（10 頁）で賃金が決まるとされ、相対的に低処遇となる。そして、この 2 つの市場は行き来ができず分断されている。しかし、筆者はその説

明では 2 つの分断された市場の相互関係を理解できず、非正社員の低処遇を内部労働市場に属さないという「理屈」に由来する内在的なものと捉えてしまうと批判する。むしろ、「どのような職務をどの雇用形態の者が担当するのか」という分業のあり方に応じて、企業内の役職や賃金に関する序列が形成され」（21 頁）しているのではないかと考える。

この問いを実証するにあたり、筆者は電機産業と小売業におけるパートタイム労働者の職務範囲拡大の制度的変遷、そして、小売業企業での正社員とパートタイム労働者それぞれについて、職務と年齢や勤続、役職、時給との関係を丹念に分析した。第 I 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」では、1960 年代から 1980 年代を中心に、電気機械器具製造業の企業について内部資料やインタビュー等により分析を行った。企業で雇用され始めた初期のパートタイム労働者に割り振られた仕事内容と処遇の変遷を検討している。つづく第 II 部「小売業におけるパート労働者の分業と処遇制度の変化」では、1970 年代から 2000 年代までの間、報道資料等の一次資料も用いながら 2 つの小売業企業について事例分析を行った。パートタイム労働者が活用される主な業界となった小売業において、パートタイム労働者の職務範囲拡大とそれがもたらした事態を論じている。最後の第 III 部「職務分析・職務評価調査を用いた小売業の人事・処遇制度の分析」では、異なる人事・処遇制度を持つ 3 つの生協に対し 2012・2013 年に職務評価調査を実施し分析を行った。「人基準」に基づく説明される正社員の賃金が職務と無関係に決定されているのか、職務内容と賃金の関係性を正社員と

*埼玉大学 人文社会科学研究所

非正社員とで比較検討している。

第Ⅰ部で明らかとなったのは、安定的な低賃金労働者であるパートタイム労働者には、その「活用」が始まった当初から「主婦」が当てられた経緯である。パートタイム労働者以前に非正社員として雇用されていた臨時工は、正社員の多くと同じく若年層の男性であり、かつフルタイム勤務であった。さらに、正社員と職務が重なる部分も大きかったことから、労働組合は不公平是正などの観点から、積極的な「臨時工登用闘争」を行った。その結果、社内秩序としての処遇の正当性・合理性を維持するため、会社側は臨時工を正社員に登用することとし、低賃金労働者として活用することができなくなった。このような正社員との類似性ゆえに本工化した臨時工での流れを繰り返さないよう、パートタイム労働者は本工とは属性の異なる既婚女性を中心に構成することで企業内の序列を安定させ、現在に至るパートタイム労働者「活用」の方向性を決定づけた。正社員よりも労働時間を若干短く設定することにより賃金を安く設定できたことに加え、世帯の主たる稼得者ではない主婦という属性を利用し、労働条件、処遇、職務の範囲等に正社員とは明確な差をつけたにもかかわらず不満を抑え込み、パートタイマーとして低位に位置づけ維持することに「成功」した。分析対象であるEL社では「仕事別賃金制度」(72頁、83頁)が採用されており、仕事内容に応じた賃金水準を守るという分業の考え方にに基づき、パートタイム労働者の職務内容を拡大せず低位の職務に固定化することで秩序を維持したのである。

第Ⅱ部では、第Ⅰ部より後の時代の小売業において、パートタイム労働者の職務内容が低い賃金のまま拡大されていくことになった、経営者側の強力な「理屈」の出現が明らかにされる。1970年代、小売業では職務の範囲や責任の有無によってパートタイム労働者の低処遇を説明していた。しかしその後、急激な店舗数の増加に伴い、経営者側は能力の高いパートタイム労働者を低賃金で活用するため

に、正社員の賃金は職務内容によるものではなく、年齢、勤続年数、職務遂行能力などに応じた属人的な要素に基づく説明するようになった。本書が序章で指摘する、正社員の人事・処遇制度には内部労働市場論を用い、正社員とパートタイム労働者の賃金水準格差の合理性を示すことによる秩序の維持である。同じ理屈の中で、パートタイム労働者の処遇は、職務内容による低水準と説明される。さらにその後、パートタイム労働者の職務内容が高度化すると、転勤の可能性や労働時間の長短といった働き方の違いによって、両者の序列を説明し、処遇格差の合理性が主張されるよう変化した。

第Ⅲ部では以上を踏まえ、正社員とパートタイム労働者の人事・処遇制度は属人的な要素で決定されているのか、それとも職務内容に紐づくものなのかが検討された。その結果、正社員が「職務基準」、パートタイム労働者が「人基準」と、通説とは逆の結果を明らかにした。正社員の職務の価値は役職や等級の序列と賃金額に連動しており、勤続年数や熟練の度合いだけで企業内の序列が決定されているわけではない。一方で、パートタイム労働者は職務とは無関係に、賃金が地域相場によって決められており、むしろ「パートタイム労働者」という属性に依拠した『人基準』(305頁)と説明できるものだった。つまり、生活保障給を男性に支払う慣習が根強く残る社会構造そのものに、パートタイム労働者の処遇改善が進まない理由がある。

そもそも、将来への投資も含んだ生活保障給を、企業が全ての社員に支払いながら経営していくことは難しい。本書で筆者は、賃金に依存しないで生活が保障されるあり方も射程に入れて、正社員と非正社員の賃金のあり方は議論されなければならないことも指摘した。企業による拘束が強い働き方ができるか否かで処遇の序列をつける雇用慣行が根付く状況を持続可能な社会といえるかと、筆者は読者に問いを投げかけている。