

【社会学系コンソーシアム・日本学術会議 第12回シンポジウム】
現代日本の「働く仕組み」—社会学からのアプローチ

1. 日時

2020年1月11日(土) 13:30~16:30

2. 会場

日本学術会議講堂(東京メトロ千代田線「乃木坂駅」5番出口徒歩1分)

3. 開催趣旨

今日の日本社会では、正規/非正規雇用間の格差や「働き方」の問題をはじめ、雇用や就業をめぐる諸制度—言わば「働く仕組み」—に関してさまざまな課題が浮上し、その解決が模索されている。しかし、これらの諸制度は、教育・社会保障システムのあり方とも関連しながら相互に強い補完性を持っており、また社会の構成員が持つ認識や想定が、それらの再生産を支える役目も果たしている。そうである以上「働く仕組み」に関わる課題の解決のためには、その全体像を正確に把握した上で、それをどこからどのように変えていくべきか、また変えていけるのかを検討しておく必要があるだろう。このような問題関心から、本シンポジウムでは、現代日本社会の「働く仕組み」に社会学の視点を生かして接近し、その特徴を理解すると共に、変化する時代状況に合わせて今後それをどうデザインし、マネージしていくべきかを議論していく。

4. 開会挨拶

浦野正樹(社会学系コンソーシアム理事長, 早稲田大学)

5. 報告

正規・非正規労働者の統合は可能か—人事管理にみる差異の論拠

高橋康二(日本労働社会学会, 労働政策研究・研修機構)

日本企業にとって従業員の「キャリア」とは—海外現地採用日本人を通して見える理念型

石田賢示(東北社会学会, 東京大学)

高学歴者・ホワイトカラー増加社会への職業社会学的アプローチ

藤本昌代(関西社会学会, 同志社大学)

働く仕組みと暮らす仕組みとの食い違い

武川正吾(日本学術会議連携会員・福祉社会学会, 明治学院大学)

6. 討論

山田真茂留（日本学術会議連携会員・関東社会学会，早稲田大学）

佐藤嘉倫（日本学術会議会員・日本社会学会，東北大学）

7. オーガナイザー・司会

有田伸（数理社会学会，東京大学）

石原俊（関西社会学会，明治学院大学）

8. 閉会挨拶

遠藤薫（日本学術会議会員，学習院大学）

主催：社会学系コンソーシアム，日本学術会議社会学委員会

お問い合わせ：社会学系コンソーシアム事務局 socconsortium@socconso.com

【第1報告】

正規・非正規労働者の統合は可能か——人事管理にみる差異の論拠

高橋康二（日本労働社会学会，労働政策研究・研修機構）

■報告要旨

安倍晋三首相が「我が国から『非正規』という言葉を一掃する」と宣言して以来、正規・非正規労働者間のいわゆる「同一労働同一賃金」の実現に向けた法改正が急ピッチで進み、2020年4月より施行されることになった。本報告では、正規・非正規の社員区分および賃金差が企業の人事管理の営みの中で作られている事実に立脚し、正規・非正規の統合が、どのような意味において、どの程度可能なのかを、報告者が実施したヒアリング調査およびアンケート調査、官庁統計、公開資料等に基づき論じる。

今般の法改正が、必ずしも同一の労働に対して同一の賃金を求めるものでないことは、各方面から指摘されている。とはいえ、ヒアリング調査によれば、正規・非正規労働者が同一の職務に従事している場合には、社員区分そのものの見直しが起こりやすいことが導かれる。その意味で、職務の同一性は正規・非正規の統合の論拠として有効である。他方で、社員区分の統合を妨げる論理もある。その典型は、採用時の入口（採用基準）の違いである。正社員登用制度の事例を見ると、新卒採用と正社員登用の基準を揃えることが、既存の正社員の納得感を高める条件となっている。

企業内で、異なる社員区分間の賃金差はどのように根拠づけられているのか。転居を伴う転勤の有無はその代表例であるが、その他にも、限定正社員の人事管理に関する調査からは、学歴が異なれば現場において賃金差の根拠づけが容易になること等が示される。また、2020年4月より施行される「指針」では、勤続年数による賃金差の扱いは規定されつつも、年齢による賃金差の扱いは不問となっている。学歴や年齢といった、企業の外側にある社会的属性が、今後とも異なる社員区分間の賃金差に関与していくだろう。

非正規労働者の意識に目を向けると、当然のことながら、全員が正規労働者への移行を望んでいるわけではないことがわかる。よりハードルが低い無期雇用への転換希望をたずねた場合でさえも、家計補助的理由で働いている者は、概して希望率が低い。このことは、いかに政策的に「統合」を促進したところで、社員区分そのものが存続する可能性を示唆する。

正規・非正規の社員区分と賃金差にかかわる諸制度——正社員登用、限定正社員、無期転換——を一瞥するに、企業にも社会にも、正規労働者にも非正規労働者にも、違いや差を許してしまう余地があるようである。

高橋康二（たかはし こうじ）

■プロフィール

労働政策研究・研修機構（JILPT）副主任研究員。産業社会学専攻。

東京大学文学部卒業、東京大学大学院人文社会系研究科博士課程単位取得退学。

JILPT にて契約社員や限定正社員の人事管理、壮年非正規労働者のキャリア、日本的雇用システムのゆくえに関する研究プロジェクトを実施。

■主な著作

「壮年非正規労働者が直面する課題と政府・企業の役割」『労働経済春秋』Vol.13, 70-79 頁（2019 年）、"Fixed-Term Contract Employees and Intra-Firm Wage Gaps: Focusing on the Reasons Why Companies Use Them," *Japan Labor Issues*, Vol.2, No.5, pp.19-34（2018）、"Two Components of Wage Gaps Induced by Individual-level Variables: Intra-firm or Inter-firm?" *International Journal of Japanese Sociology*, Vol.25, pp.117-130（2016）、「限定正社員のタイプ別にみた人事管理上の課題」『日本労働研究雑誌』No.636, 48-62 頁（2013 年）など。

【第2報告】

日本企業にとって従業員の「キャリア」とは
—海外現地採用日本人を通して見える理念型

石田賢示（東北社会学会，東京大学）

■報告要旨

日本社会における「働く仕組み」をめぐる議論の一つに、労働力調整のために市場メカニズムをいかにしてうまく作用させられるか、という論点がある。すなわち、人々の転職活動の活性化や解雇規制の緩和、あるいはリカレント教育による労働市場・高等教育間の往来により、労働市場の流動性を高め、人々が時宜に即したスキルを身に付け新たな労働市場機会を得てゆける仕組みを、いかにして実現できるかという問題意識である。

しかし、人々のキャリア形成に対して市場メカニズムが順機能を果たしているとは考えられていないのが日本社会の現実である。それでは、市場主義的なキャリア形成にとって障壁となる種々の仕組みはなぜ変わらないのだろうか。ある意味で市場主義的に、これらの仕組みが日本社会でのキャリア形成において優位性を持っているとすれば、それはなぜなのだろうか。制度の経路依存性などは説明の仕方の一つであろうが、そのなかで具体的にどのような相互行為が生じているのかについては、必ずしも明らかではないように思われる。

本報告では、その優位性を生み出す主体の一つである日本企業が従業員に何を期待しているのかについて、日本国外の日系企業で直接雇用される日本人従業員（現地採用日本人）に焦点を当てる。現地採用日本人は、その平均的な資質の向上や、日本人駐在員の派遣コストの高さなどから以前よりも重要な役割を組織のなかで担いつつある。それならば、日本とは異なる文脈であるはずの海外日系企業において高い地位への就業・昇進機会が市場主義的に現地採用日本人に配分されても不自然ではない。市場メカニズムを相対的に機能させやすいはずの日系企業組織において、現地採用日本人の機会がどのように作られているのかの検討を通じ、日本企業にとってのキャリア形成の理念型について議論する。

報告者らは、東アジア、東南アジアの人材紹介企業、日系企業、および現地採用日本人を対象にインタビュー調査を実施してきた。そこで確認したのは、現地採用日本人が現地法人の管理的地位を占めるのはまれであることだった。また、少数の成功事例については、その多くが日本本社への出向、あるいは改めての本社採用を経由している。本社組織への一種の同化主義を基礎としつつ、現時点では例外的措置により労働需要に対応できていることが、日本企業において既存の仕組みが優位性を保っている理由の一つとして考えられる。

石田賢示（いしだ けんじ）

■プロフィール

東京大学社会科学研究所准教授。東北大学大学院教育学研究科・博士課程後期修了。博士(教育学)。東京大学社会科学研究所助教を経て、2016年4月より現職。専門領域は社会階層論、経済社会学、教育社会学。若年・壮年者の社会ネットワークとキャリア、ライフコース形成との関連についての研究、日本における定住外国籍者やその子どもの地位達成過程に関する研究、また海外の現地企業における日本人就業者のキャリア形成に関する研究などをおこなっている。

■主な著作

"Structural and Institutional Aspects Surrounding Japanese Self-Initiated Expatriates' Career Opportunities in East and Southeast Asian Societies," *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 12(5): pp.175-191, November 2019 (共著) . 「日本における移民の地位達成構造——第一・第二世代移民と日本国籍者との比較分析」駒井洋監修・是川夕編『人口問題と移民——日本の人口・階層構造はどう変わるのか』明石書店, pp.92-113, 2019年6月 (分担執筆) . 「社会的孤立と無業の悪循環」石田浩編『教育とキャリア』勁草書房, pp.194-216, 2017年3月 (分担執筆) . "The Academic Achievement of Immigrant Children in Japan: An Empirical Analysis of the Assimilation Hypothesis," *Educational Studies in Japan: International Yearbook*, 10: pp.93-107, March 2016 (共著) など.

【第3報告】

高学歴者・ホワイトカラー増加社会への職業社会学的アプローチ

藤本昌代（関西社会学会，同志社大学）

■報告要旨

日本の社会学における職業研究の始まりは、尾高邦雄が著した『職業社会学』に代表されるだろう。当時、多くの研究者により、職業社会学、産業社会学、労働社会学についての研究がなされ、現代では社会学から分離してしまったように見える、労働経済学、産業組織心理学、経営学の分野に含まれるトピックスも調査がなされていた。高度経済成長期に集中的にミクロ、マクロ両面から研究されてきた工場労働者もバブル崩壊以降、工場の海外移転に伴い、現代は関心が減っており、それに代わって、若年労働者、ニート、非正規雇用の女性への関心が高まっている。また同じく尾高らによって始められたSSM調査は順調に後進の育成が進み、全国に研究者が存在し、「ブルーカラー」「ホワイトカラー」という類型で職業分析がなされている。個人に対する職業研究が継続できているのに対して、かつて積極的に行われていた企業への集団・組織調査は、東京の一部拠点だけが行っている状態になり、全国的には研究者は非常に少なくなった。他方、小池和男に代表される労働経済学、社会心理学、経営学ではホワイトカラーに関する研究、調査が活発に行われており、間が1970年代に就業の場に関する社会学的研究の減少に関する危機感を述べていたことが今、現実のこととなっている。

当然のことながら、働く人々に関する集団的事象は経済学、心理学、経営学的アプローチのみならず、社会学からも分析すべき点がたくさんある。たとえば、当該職業に従事する人々に内面化されたその集団特有の役割意識としての職業気質、職業道徳の形成や、当時、尾高らが注目していた企業における集団主義、組織ごとに異なる従業員の仕事に対する働きがい、職業満足、疎外感、職場の同僚に対する一体感、企業や労働組合への帰属意識、労務管理、職場の士気などがある。かつての日本的雇用慣行が根強かった時代に比べて、現代社会ではそれらがどのように変化しているのか、高学歴化が進み、多様なホワイトカラーによって形成されている集団・組織における働き方に対する分析は、現代社会にこそ重要である。また国際的な集団・組織における社会学的なホワイトカラー研究は「労働社会学」「組織社会学」「職業社会学」「経済社会学」「産業社会学」等々で事例研究、組織への計量調査が行われ、「職場のコミュニティ」に関する議論も活発である。本報告ではこれらの経緯と共に、日本が高学歴化、ホワイトカラー増加社会にありながら、2000年以降の集団・組織におけるホワイトカラー研究が減少している傾向と、今後に向けての研究の必要性について議論を行いたい。

藤本昌代（ふじもと まさよ）

■プロフィール

同志社大学大学院社会学研究科教授。同志社大学社会学博士。働き方と科学技術研究センター所長。組織と就業者の関係を社会構造や諸制度の違い、職業の違いによる影響について日本、アメリカ、フランス等の流動性の異なる社会で比較研究を行っている。また職場への科学技術の導入の影響、研究開発を行う就業者自身の労働環境、科学的思考についての研究も行っている。

■主な著作

『欧州の教育・雇用制度と若者のキャリア形成：国境を越えた人材流動化と国際化への指針』（編著、白桃書房、2019年）、”Transmission of Management Philosophy: Beyond the Differences in Customs and Norms in Foreign Cultures”、Mitsui I. ed., 2019、*Cultural Translation of Management Philosophy in Asian Companies*、Springer、『産業集積地の継続と革新：京都伏見酒造業への社会学的接近』（河口充勇と共著、文眞堂、2010年、商工総合研究所・中小企業研究奨励賞準賞受賞）、『専門職の転職構造：組織準拠性と移動』（文眞堂、2005年、組織学会高宮賞受賞、日本労務学会学術賞受賞）など。

【第4報告】

働く仕組みと暮らす仕組みとの食い違い

武川正吾（日本学術会議連携会員・福祉社会学会，明治学院大学）

■報告要旨

20世紀後半の日本の生活保障システムを、いまから考えると「古き良き時代」と懐かしむひともある。もちろん当時もいろいろな社会問題が指摘された。しかし総じて見ると「一億総中流社会」として捉えられることが多かった。

こうしたイメージが成立した背景には、日本に固有の福祉国家の仕組み、言いかえると、雇用保障が社会保障の機能を代替するという仕組みが存在した。そこには前提があった。長期雇用、年功序列、企業別組合といったいわゆる「日本型雇用慣行」である。使用者からすると、総人件費の管理を労働者数の増減ではなく、労働時間（所定外）の増減や賞与の増減によって管理することができるから、有益であった。また労働者にとっても同様である。雇用が安定するだけでなく、ライフイベントに伴う出費（子供の養育費・教育費や住宅費）が年功序列賃金によってカバーされるというメリットがあったからである。

もちろんメリットだけではなかった。当時は「仕事と生活の調和」（WLB）という言葉も存在しなかった。ということは、長時間労働によって家族的責任が果たせないといったことが常態化していたにもかかわらず、それが（少なくとも公には）問題視されなかったということである。工業化以前の家族的習慣（例えば、同じ釜の飯を食う）が強固であれば、使用者も長時間労働を強要しなかったであろうが、そうはならず労働者は新しい環境に順応した。そこには都市的生活への憧れもあっただろうし、企業コミュニティへの同調もあったであろう。

とはいえ、こうした仕組みがうまくいくのは、そこに包摂された男性稼ぎ主型の近代核家族だけである。そこから排除された女性、障害者、生活困窮者には雇用による社会保障の代替は困難であった。雇用によって生活保障されない人々の社会保障が機能していれば問題はないが、この時代の社会保障は被用者のための年金や医療以外の点で充実していたとはいえない。

20世紀後半が「一億総中流社会」と呼ばれたとすると、21世紀に入ってから日本は「格差社会」と呼ばれるようになった。その背景には、グローバル化によって既存の働く仕組みが次第に溶融しつつあるとの現実がある。

顕著なことは典型雇用の減少と非典型雇用の増大である。国際競争に適応するため使用者は労働の柔軟化を追求する。このため低賃金で、しかも労働需給の緩衝材として役立つ非典型雇用に拡大する。その結果、安定していて高収入の正規労働者と不安定で低賃金の非正規労働者が、もはや階級ではなく身分のようになってしまった。正規は非正規にとって（大体において）憧れの対象である。しかし典型雇用が数の上で少数派となってしまった現在の状況では、正規も安心してはいられない。「仕事と生活の調和（ワーク・ライ

フ・バランス) 憲章」(2007) が政労使の合意によって策定されなければならない状況が続いているからであり、遅きに失したとはいえ「働き方改革」(2018) が法制化されなければならないような状況が続いてきたからである。

かつて周辺部はともかく、中心部の典型雇用の労働者は雇用保障による社会保障の機能代替によって生活保障を得ることができた。しかし現在では、中心部でさえ雇用の劣化が起こっており、かつてのように雇用保障が社会保障を代替することはできない。いわんや周辺部の労働者・非労働者においておや。他の先進諸国に比べて日本の公的扶助捕捉率は低い。失業者の失業給付受給率も同様である。障害年金の受給資格も厳しい。割増賃金も劣っている。そもそも労働法の法令遵守が疎かにされている

政府は「全世代型社会保障」の改革を進めている。社会保障給付費の機能別分類で「高齢」が多く「家族」が少ないことは昔から言われてきたことである。社会支出の国際比較でも「高齢」が多く「家族」が少ない。その意味では全世代型への転換はもっともである。

しかしそれ以前に、自営も含めて雇用の形態によって社会保障制度への包摂のされ方が異なっているということの方が問題ではないだろうか。同じく「高齢」といっても、従前の雇用形態によって基礎年金のみ(それもフルペンションではなく)の受給者から三階部分までの受給者まで多様である。その意味では「全雇用対応型社会保障」の方が優先されるように思われる。

「良い働き方」や「良い暮らし方」がどこにあるかは主観的な問題である。しかし「ディーセントワーク」や「健康で文化的な生活」について反対するひとは少ないだろう。これらを実現するためには、20世紀型の雇用保障=社会保障をデカップリングする必要があるのではないか。

武川正吾（たけがわ しょうご）

■プロフィール

東京大学大学院社会学研究科単位取得退学。社会保障研究所，中央大学，東京大学を経て，現在，明治学院大学教授。現在の研究テーマは「日本人の福祉意識」「比較福祉レジーム」「生産レジームと再生産レジーム」など。

■主な著作

『連帯と承認—グローバル化と個人化のなかの福祉国家』（東京大学出版会，2007年），『社会政策の社会学—ネオリベリズムの彼方へ』（ミネルヴァ書房，2009年），『政策志向の社会学』（有斐閣，2012年）など。

【討論者】

山田真茂留（やまだ まもる）

早稲田大学文学学術院教授、日本学術会議連携会員

『集団と組織の社会学——集合的アイデンティティのダイナミクス』（世界思想社、2017年）、

『グローバル現代社会論』（編著、文眞堂、2018年）

佐藤嘉倫（さとう よしみち）

東北大学大学院文学研究科教授、日本学術会議第1部会員

『ソーシャル・キャピタルと社会』（編著、ミネルヴァ書房、2018年）、『現代の階層社会1
格差と多様性』（共編著、東京大学出版会、2011年）

【シンポジウム主催者】

浦野正樹（うらの まさき） 開会の辞

早稲田大学文学学術院教授、社会学系コンソーシアム理事長

『復興コミュニティ論入門』『災害社会学入門』（編著、弘文堂、2007年）、『津波被災地の
500日／大槌・石巻・釜石にみる暮らし復興への困難な歩み』（編著、早稲田大学出版部、
2013年）

遠藤薫（えんどう かおる） 閉会の辞

学習院大学法学部教授、日本学術会議第I部会員・社会学委員会委員長

『ソーシャルメディアと公共性リスク社会のソーシャルキャピタル』（編著、東京大学出版
会、2018年）、『日本近代における〈国家意識〉形成の諸問題とアジア—政治思想と大衆文
化』（編著、勁草書房、2019年）

有田伸（ありた しん） 司会・オーガナイザー

東京大学社会科学研究所教授、社会学系コンソーシアム理事

『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、
2016年）、『人生の歩みを追跡する—東大社研パネル調査でみる現代日本社会』（共編著、勁
草書房、2020年）

石原俊（いしはら しゅん） 司会・オーガナイザー

明治学院大学社会学部教授、社会学系コンソーシアム理事

『近代日本と小笠原諸島—移動民の島々と帝国』（平凡社、2007年：第7回日本社会学会奨
励賞）、『〈群島〉の歴史社会学—小笠原諸島・硫黄島、日本・アメリカ、そして太平洋世界』
（弘文堂、2013年）、『群島と大学—冷戦ガラパゴスを超えて』（共和国、2017年）、『硫黄
島—国策に翻弄された130年』（中公新書、2019年）など