

## 書評

石田光男 著  
『仕事と賃金のルール 「働き方改革」の社会的会話に向けて』  
(法律文化社, 2023年)

西村 幸満\*

本書は、1970年代末から日英米の豊富な企業(工場)調査に基づいて得られた知見を記述し高い評価を得てきた著者が、賃金と仕事、雇用関係を軸にその成果を改めて集約し、その地平からこれまで言及してこなかった「働き方改革」について初めて言及する機会を得て刊行したものである。本書の序では、以下のように、著者の立ち位置を明快に示す。著者は「働き方改革」の骨子を長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の助長、「同一労働同一賃金」の推進にまとめ、先進諸外国の「働き方改革」が「働いてくれない」労働者に対する改革なのに対して、日本の「働き方改革」は「働き過ぎ」労働者に対して「その解決を立法措置によって国を挙げて取り組まなくてはならない」(p.2)と指摘する。そして「働き方改革」が「かつての企業の活力の源泉であった労使自治を毀損しかねない」(p.3)改革であるとの認識を示す。さらに日本の雇用関係を「働き方に特段の制約を課さずに全力で仕事に取り組むことと引き換えに、解雇はできるだけ避け、人を育成し、頑張りに見合った報酬を支払うという交換関係」と特徴づける(p.3)。他方で著者は、「働き方改革」の内容は、「脱イデオロギー的な性格」(p.4)であり、批判するのが「人間として恥ずかしい」(p.4)ともいい、「時代を覆う精神」(p.4)でもあると訝しがる。

このような著者の立場を支える、賃金のルールについて整理する第Ⅰ部と仕事のルールについて整理する第Ⅱ部では、過去の調査から抽象度の高い議論を展開し、第Ⅲ部では日本の雇用関係と

「働き方改革」のやや厳しい評価が下される。第Ⅰ部では、「1 日本：人基準の賃金とその変化」と「2 英米：仕事基準の賃金(ジョブ型賃金)の実際」でそれぞれの賃金の決まり方を抽出し、「3 日本と英米の賃金制度の比較」で、日英米の比較が行われる。日本の調査では工場労働者にキャリアがあるのに対して、特に米国の工場では同じ仕事で賃金が一律のジョブ型になっていることが示される。第Ⅱ部は、簡潔な「4 仕事論」が戦後の代表的な議論を要約し、「5 日米自動車工場の仕事のルール」と「6 英国の仕事のルール」が丁寧に比較提示される。第Ⅲ部は、「7 賃金と仕事のルールから雇用関係」において代表的な議論を簡潔に整理し、「8 日本の雇用関係の特質：欧米と日本」は欧米との比較から、特に雇用関係の特徴をこれも簡潔に整理し、これを踏まえて「結 「働き方改革」のためのソーシャル・ダイアログ(社会的対話)」において著者の「働き方改革」に対する試論が展開される。特に7では、濱口桂一郎氏の雇用システムの二軸類型論を引いて、「働き方改革」の目的を「[メンバーシップ型]雇用システムが獲得してきた「仕事のガバナンス」による効率的な経営を毀損せずに、「メンバーシップ型」雇用システムが抱えてきた「取引なき取引」の弊害を克服」(p.158)することであると明言している。8では、大規模工場労働者にある人事考課、昇格、昇進といったキャリアがある日本では、煩雑な工場と労働者個々人の間で移動の際の取引が繰り返されるはずが、まるで取引がないかのように経営管理制度がスムーズに代替する、「取引

\* 国立社会保障・人口問題研究所 社会保障基礎理論研究部長

なき取引」が雇用関係の特徴であることが示される。この特徴を著者は私的秩序形成と呼び、この私的秩序形成の「稀有な達成」(p.166)ゆえに「働き方改革」の「ワークライフバランスの確保、多様性の許容、社会的不平等の是正」(p.166)に向けたスムーズな対策には難があると指摘するのである。

著者の試論は、私的秩序形成により「取引なき取引」となった雇用関係を、「働き方改革」に向け改めて「取引」の蘇生により対応するというもので、労使の私的秩序形成の機能により、双方が話し合いの場へ参加すると予想する。交渉の場では「生活への負担・私生活の犠牲」を補償する必要から、著者の言及はないものの、労使・労働者間のそれぞれが身を切るシナリオの想定も排除していない。たとえば、「同一労働同一賃金」では、正規と非正規の賃金格差の是正は、非正規の賃金だけを上げて格差是正するだけでは十分ではない。著者は「多様な働き方の受容」においては、労働時間・勤務地などの条件も非正規だけを優遇してもそれが企業のパフォーマンスを毀損するのであれば経営者は改革に対して躊躇し、企業がバナンス改革が否定される懸念をもつと考えると評者は理解した。

改めて整理し評者の役割をはたしたい。本書の特徴は、著者の過去の調査を改めて賃金のルール、仕事のルール、雇用関係という構図で整理し直し、賃金のルールと仕事のルールは、それぞれがバナンスをもち、労働アーキテクチャといった共通基盤をもつ雇用関係として把握される。この構図が日英米の比較に用いられている。この構図が著者本人のアイデアなのか雇用関係の一般モデルなのかは本からは明らかではないが、研究生生活を仕事論から賃金論へと展開した著者にとって、本書で展開する雇用関係研究のモデルが予めテキスト化されたものではなく著者のたどりつ

た地平であることが推察される。

また著者は、本書の考察が、過去の調査研究—特に大企業・自動車産業の主にラインという限られた調査研究—から抽出された事実に基づいていることをたびたび指摘している。仕事論で用いられた自動車工場の日英米比較は、時期的には2000年代以降の事例であるが、賃金論では仕事論よりも古い事例が用いられている。長期にわたる現場主義の姿勢には著者がとった「わかるため」の執念を感じることができる。

著者の議論は、企業(雇用先)と労働者間の7頁図序-1で示された労使関係論のフレームワークに示された労働組織と経営組織間の取引のみに焦点づけられている。外在的な要因を考慮しないこの制限は、著者が展開する「働き方改革」の評価に直結している。制限の中で展開される本書の議論は、著者の頭の中で整理された「改革」しない理由探しの思考プロセスを朗々と記述しているようにも読め、また論理に特有の展開があるため平易ではあるが難解な部分がある。この分野に精通した熟達者にとっては理解しやすくとも、そうでない者にはとっつきにくい議論であり、経験の少ない研究者には難解であるかもしれない。

残念なことに、本書は、社会保障あるいは企業内福祉に対する言及は一切無く、「働き方改革」という外在的な圧力に対する内部労働市場のルールの説明に終始している。そのことに不満はあるものの、大企業(工場)が自力でどこまで改革できるかという点からみれば、評者の不満は杞憂であり、制限された範囲内で「働き方改革」の是非を真摯に考察した好著であるといえる。隣接分野の研究者、経験の少ない研究者、若い研究者には老練な著者が描いた地平を体感して欲しい。

(にしむら・ゆきみつ)