

論文審査の結果の要旨

氏名 金井 郁

本論文は、雇用システムの国際比較の理論枠組みを援用して、パートタイム労働を含めた日本の雇用システムの特徴を明らかにし、企業内部、労働組合、社会政策におけるパートタイム労働の位置づけを重層的に考察・分析するものである。

第1章では、マースデンの雇用システムの理論枠組みを援用して、日本のパートタイム労働に適用される雇用ルールを検討している。理論的考察において踏まえるべき現状は、日本では正社員とパートタイム労働者の仕事の重なりが大きいことである。日本では、正社員には仕事を柔軟に配分する「職能ルール」が適用されるが、パートタイム労働者には、雇用区分の設計上は仕事を特定した「職務ルール」でありながら、実際の運営上は「職能ルール」の要素が入り込むというように、2つの雇用ルールが混在していることが明らかにされる。そのためパートタイム労働者については、機会主義を抑制する方法が内在した雇用ルールとなっていない。機会主義とは、基本的には協力し報い合うことを前提にした関係の中で、どちらか一方が自分の利益を追求するために、他方を欺き出し抜くといったことをさす。機会主義を抑制する方法は、雇用ルールに内在すると考えられている。

第2章では、ILO パートタイム労働条約や EU パートタイム労働指令の規制内容を検討する。それらの規制では、パートタイム労働者であることのみに基づく差別を禁止するという原則を定め、この原則から「比較可能なフルタイム労働者」とパートタイム労働者の間に、少なくとも比例的な取り扱い以上の保護を求めている。ところが日本では、正社員には「職能ルール」が適用され、パートタイム労働者には「職務ルール」と「職能ルール」が混在しているため、比較可能なフルタイム労働者の特定が困難である。さらに第7章は、「日本型均衡処遇ルール」の形成過程を歴史的にたどる。日本型均衡処遇ルールでは、正社員を基点に比較可能なパートタイム労働者を特定しようとし、雇用慣行全体が正社員と同じではない者は、技能レベルが同じでも処遇レベルは低くてよい、とされることが指摘される。

第3章から第6章までは、第1章での理論的検討を踏まえた実証研究として、企業内部、労働組合における日本のパートタイム労働の実態を明らかにしている。すなわち、

日本の雇用システムでは、正社員には「職能ルール」が適用され、パートタイム労働者という雇用区分ではあらかじめ仕事が特定化されており、「職務ルール」に従う設計である。しかしながら実質的には、パートタイム労働者にも職務の境界をあいまいにしたり、組織への貢献を重視するといった「職能ルール」の要素が取り込まれていることが明らかにされた。本論文は、パートタイム労働について、機会主義を抑制する方法が内在した雇用ルールが確立していないことが、日本の雇用システムの特徴だと結論する。

マースデンによれば、一般的には、仕事の重なりが大きい 2 つのグループの間で、異なる雇用ルールが適用されていれば、それぞれの条件を比較して、同じ扱いを要求することが予想される。しかし本論文第 6 章の労働組合の研究によれば、日本では正社員とパートタイム労働者はジェンダーによる区分と重なり、性別役割分業規範をそれぞれが内面化し、家庭責任と密接にかかわる転勤の有無などの条件が過大に評価される。そこで、同じ仕事に対して同じ技能認定を要求する動きが起こらず、パートタイム労働における「職務ルール」と「職能ルール」の要素の混在という矛盾を抱えながら、その矛盾が長期間顕在化しなかった。

それだけでなく、第 7 章における政策面の分析が示すのは、むしろパートタイム労働に対する経営の機会主義的行動を惹起する誘因となりかねないような「規制」が行われている、という点である。

このように企業、労働組合、パートタイム労働政策それぞれが絡み合って、日本の雇用システムの特徴を創り出し、維持している。そこから、企業や労働組合でパートタイム労働者の重要性が増していても、パートタイム労働者の処遇改善が進まない状況が生み出されている。

本論文は日本におけるパートタイム雇用を、正規雇用の残余でなく並び立つものとして、そのルール解明し、正規とパートの相補的なあり方を雇用システムとして捉える。ここから、パートタイム労働者の低処遇が「職務ルール」と「職能ルール」の混在に起因する、と説明することができる。先行研究では、日本の雇用システムの理論構築に非正規雇用が含まれなかったのであり、本論文の独創性が評価される。独特のパートタイム雇用を抱える日本の雇用関係がいかなるものかについて、企業、労働組合、社会・労働政策の実証研究を積み重ねて、理論の再構築に貢献している点も高く評価される。

したがって、博士（国際協力学）の学位を授与できると認める。