

所得格差の受容と正当化に関する日米韓比較研究（2）

——雇用システムの制度的特徴と仕事意識——

東北学院大学 神林博史

1. 目的

さまざまな職業に従事する人がどの程度の所得を得るのが妥当かについて人びとに判断してもらおうと「事務職は年収400万円、専門職は年収600万円」のように、妥当だと考えられる所得水準は職業（またはその他の職業的地位）によって異なるのが一般的である。このように職業もしくは他の職業的地位の間の適正所得の判断が異なるとき、その所得の違い（所得格差）は「容認」されていると考えることができる（有田2016）。国によって容認される所得格差が異なる場合、その原因として職業的地位や働き方をめぐる人びとの意識の違いを考えることができる。たとえば多くの人びとが「正規雇用は非正規雇用よりも仕事上の責任が重い」と考える国は、そうでない国に比べて正規雇用と非正規雇用の賃金格差が容認されやすいだろう。本報告の目的は、日韓米3か国の仕事や働き方にかかわる意識（以下「仕事意識」）の基礎的分析を行うことである。日韓米の雇用システムの制度的特徴は、(1) 男性稼ぎ主モデルと企業による生活保障の影響が強い日本、(2) 男性稼ぎ主モデルの影響は強いが企業による生活保障は弱い韓国、(3) 両者とも弱い米国、と整理できる（Arita et al. 2019）。そしてこのような各国の制度的特徴が、人びとの仕事意識に反映されると予想できる。

2. 方法

本報告で使用するものは、「仕事と働き方」調査データである。調査は2018年8月にウェブ調査の形式で実施した。調査対象は調査会社が保有するモニターで、30歳から59歳までの日本・韓国・米国全土に居住する被雇用の男女である。対象者の抽出に際しては年齢・性別・学歴による割当を行った。サンプルサイズは日本が2,487、韓国が2,031、米国が1,879である。このデータには多くの仕事意識が含まれるが、本報告では適正所得評価と密接に関連すると予想される「給与を決める際に考慮すべき条件」と「グループ比較」に注目した分析を行った。

3. 結果

給与を決める際に考慮すべき条件では「養っている家族が多いこと」「1つの仕事に習熟していること」など5項目の評価を尋ねた。米国は仕事能力のみを重視する傾向があるのに対し、日本は家族要因や勤務の不規則性も重視する傾向がみられた（韓国は中間的）。グループ比較は「急な残業や休日出勤に応じなければならない程度は正規雇用と非正規雇用のどちらが高いか」のように、勤務的・職業的条件を雇用形態や学歴など4種の属性内グループで比較するものである。日本と韓国は男性や正規雇用労働者の責任や能力を高く評価する傾向があるのに対し、米国は性別や雇用形態ではなく学歴（人的資本）重視の評価を行う傾向が明らかになった。以上のような各国の仕事意識の特徴は、各国の雇用システムの制度的特徴を反映したものであると考えられる。

4. 結論

各国の仕事意識は、各国の雇用システムの制度的特徴をおおむね反映していた。このような仕事意識の差が適正所得判断に影響し、3か国間の差異を作り出すと考えられる。

【付記】本研究はJSPS科研費JP16H03688（基盤B）の助成を受けた。