

非正規雇用の拡大とその問題点

～労働基準の切り下げに関する一考察～

永 田 瞬

はじめに

近年、日本の労働市場における非正規雇用の増大が社会的に注目を集めている。非正規雇用の問題は、一方ではフリーター・ニート問題に代表されるように若年層の雇用問題として、他方では正規雇用・非正規雇用との間の所得・賃金格差の問題として分析されている¹⁾。様々な領域で非正規雇用の事例研究が進み実態解明に向けた成果が整いつつあるが、企業の採用行動と非正規雇用の関連を明確に論じ、その帰結として生ずる正規雇用と非正規雇用も含めた労働市場の動向を明らかにする研究となるとそれほど多くない。

周知のように、OECDは2006年7月の対日経済レポートにおいて、日本の相対的貧困率がアメリカについて2位の15.8%に上昇した理由を、日本の労働市場における非正規雇用の増大に求めた²⁾。OECDが指摘するように、日本における非正規雇用の増大は、まず労働市場における正規雇用と非正規雇用との間の所得・賃金の格差として現れる。そして、労働市場における非正規雇用の拡大は、相対的過剰人口のプールの増大と連関しながら、正規雇用への圧力となり、正規雇用の過剰労働や所得の切り下げなど全体としての労働条件の悪化(労働基準の切り下げ)をもたらすと考えられる³⁾。

本稿では、労働市場における非正規雇用の拡大が、労働者の労働条件、すなわち労働基準に与える影響を分析するため、問題領域を限定し、非正規雇用の増大の現状と、その背景、さらには非正規雇用の増大がもたらす社会的問題点について考察を加える。

第一節では、90年代以降の日本の労働市場において、若年層の非正規雇用化、派遣・請負労働など「間接雇用」形態の拡大と結びつきながら、全体として正規雇用の縮小と非正規雇用の拡大が生じていることを明らかにする。第二

節では、正規雇用の縮小と非正規雇用拡大の背景として、財界の非正規雇用活用戦略＝「雇用のポートフォリオ」戦略と労働法制の規制緩和という二つの軸があったことを明らかにする。第三節では、非正規雇用増大の帰結として、非正規雇用の貧困化と貧困化が社会にもたらす影響について考察する。むすびでは、非正規雇用の増大が正規雇用に与える影響について指摘する。

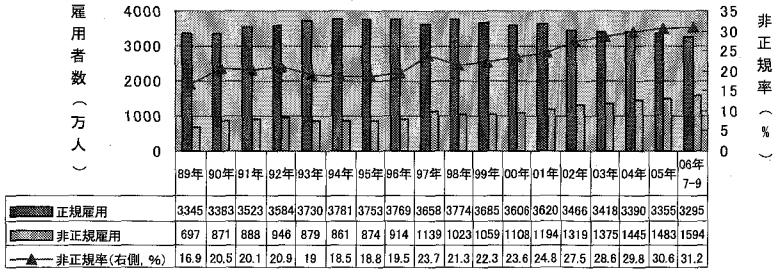
第1節 正規雇用の縮小と若年層の非正規化の進展

総務省『労働力調査』によれば、06年7-9月平均で非正規雇用（在学者除く）は1594万人にのぼり、役員を除く雇用者に占める割合は30%を超える。非正規雇用は、パート・アルバイト、あるいは派遣・請負などからなるが、近年の特徴は若年層を中心として正規雇用が縮小する一方で、派遣・請負などの雇用形態が増大する点にある。本節の課題は、日本の労働市場における正規雇用の縮小と非正規雇用の拡大の現状を確認し、非正規雇用のうちいかなる雇用形態が拡大しているのかを確定することにある。

（1）正規雇用の縮小と非正規雇用の拡大

90年代以降の日本の労働市場における転換は著しい。このことを全体と若年層の動向にわけて検討しよう。全体の雇用動向は正規雇用が95年以降減少する一方、非正規雇用が一貫して拡大した結果、雇用労働者も拡大傾向にある。90年から05年にかけて正規雇用と非正規雇用の総数である役員を除く雇用者は、90年の4243万人、95年の4627万人、2000年の4714万人をへて2005年の4838万人と拡大する。一方、正規雇用（在学者のぞく）は、90年から95年にかけて3383万人から3753万人へと大幅拡大したものの、2000年には3606万人、2005年は3355万人へと急速に収束し、減少の一途をたどる。2000年から05年の5年間で251万人も減少している。それに対し、非正規雇用（在学者のぞく）は90年から95年にかけて横ばいであったが（90年871万人→95年874万人）、2000年には1108万人、2005年に1483万人と倍増している。このように、全体の雇用労働者が90年以降一貫して拡大したことこの背景には、正規雇用の漸進的縮小を上回る規模での非正規雇用者の拡大がある（図表1）。

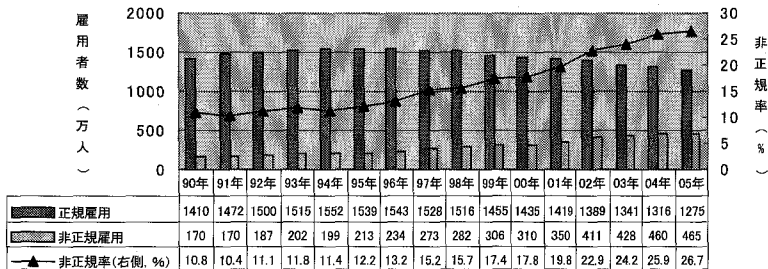
図表 1 全体の正規／非正規雇用の推移（非在学）



出所：総務省『労働力調査特別調査（2月集計）』『労働力調査年報』各年版より作成（06年は7-9月平均値）

こうした全体の動向と比較して、15-34歳（以下、たんに若年層とよぶ）の労働市場は異なる特徴がある。まず、若年層の役員を除く雇用者（在学者のぞく）は90年（1580万人）から97年（1801万人）にかけて221万人の増大を示す。しかし、97年以降、1801万人をピークに、1800万人前後を推移し、2005年では1740万人まで減少する。一方、正規雇用（在学者のぞく）は、90年（1410万人）から94年（1552万人）にかけて172万人増大するもその後減少傾向に転じ、94年から、2005年（1275万人）で277万人減少する。それに対し、非正規雇用（在学者のぞく）は、90年（170万人）から年々増加、99年（306万人）、2002年（411万人）をへて、2005年の465万人まで拡大している（図表2）。

図表 2 若年層の正規雇用／非正規雇用の推移（非在学）



出所：図表1と同じ

このように、若年層の労働市場は、正規雇用の縮小と同時に非正規雇用が拡大するという特徴を全体と共有しながら、正規雇用の減少が全体に比べて著しいため、雇用労働者自体が縮小しているという特徴がある⁽⁴⁾。そのため、若年層の非正規率は、90年の10.8%から05年の26.7%（非在学）へと急拡大している⁽⁵⁾。

(2) 若年層における派遣・請負・契約の増大

以上見てきたように、90年から05年にかけて若年層の非正規率は全体の非正規率を上回る割合で急上昇しており、その要因は正規雇用の圧縮の割合が全体よりも著しく高いという点に求められる。それでは、こうした形で増大している若年非正規の内実は何か、いかなる雇用形態が特徴的な形態であるのかについて検討しよう。

若年層において90年代以前は非正規率が低く、女性を除き男性は学校卒業後、正規雇用となるのが一般的なモデルであった。しかし、近年は正規雇用の圧縮が進み、非正規雇用の中でも派遣・契約などに従事する割合が高くなってきている。総務省『労働力調査』によれば、派遣・契約・その他の雇用形態は、全体において2000年の383万人、2003年の408万人、2004年の460万人をへて、2005年に507万人まで拡大している。これらの雇用形態が非正規雇用全体に占める割合は、2000年の34.6%、2001年の17.3%を経て、2003年の29.7%、2004年の31.8%、2005年の34.2%と増加傾向にある⁶⁾。こうして、パート・アルバイトではない派遣・契約などの非正規雇用が近年全体においても増えているのであるが、若年層では2000年以降その増加の程度が若干高い点が注目される。

若年層の派遣・契約・その他の雇用形態は2000年に105万人だったが、2004年に167万人、2005年に188万人まで増加しており、これらの実数が若年非正規雇用に占める割合は、2003年に32.7%、2005年で40.4%と2000年以降全体を上回る割合で増加している(図表3)。若年労働市場における正規雇用の大幅な縮小という厳しい雇用環境のもとで、多くの若年層が、製造業の生産ラインも含めた様々な職種・領域で派遣・請負的な雇用形態に従事するようになってきている⁷⁾。

図表3 若年層の派遣・契約・その他、非正規雇用に占める割合

		00年	01年	02年	03年	04年	05年
【15 - 34歳】	派遣・契約・その他(万人)	105	67	131	140	167	188
	非正規雇用に占める割合(%)	33.9	19.1	31.9	32.7	36.3	40.4
【総数】	非正規雇用に占める割合(%)	34.6	17.3	26.5	29.7	31.8	34.2

出所：総務省『労働力調査』各年版より作成

このように、非正規雇用に占める派遣・契約・その他の割合の増加は、若年

層では全体を超える割合で大きく増加しており、若年層の正規雇用への就職の厳しさが反映して、多くの若年労働者の「雇用の受け皿」として派遣・契約労働などが位置づけられている。90年代半ば以降生じた、日本の労働市場における正規雇用の縮小と非正規雇用の拡大の同時進行という事態は、派遣・請負など従来の非正規雇用の中では相対的に数が少なかった雇用形態が拡大傾向にあるという点によって支えられているといえよう⁸⁸⁾。したがって、次に問題となるのは、なぜこうした正規雇用の縮小と非正規雇用の拡大が派遣・請負労働の拡大として現れているのかであり、90年代半ば以降非正規雇用が急拡大した社会的背景を探ることが必要である。

第2節 非正規雇用拡大の背景

－雇用のポートフォリオ戦略と労働法制の規制緩和

近年における正規雇用の縮小と非正規化の拡大は、若年層の非正規率の急上昇、派遣・契約などの雇用形態の増大によって支えられている。それではなぜこうした正規雇用の縮小と派遣・契約など非正規雇用の増大が、同時進行的に90年代半ば以降進展したのであるか。本節の課題は、非正規雇用の大量創出の社会的背景として、財界の非正規雇用活用戦略と労働法制の規制緩和を検討することにある⁸⁹⁾。

(1) 財界の非正規雇用活用戦略－雇用のポートフォリオ戦略

企業が非正規雇用を活用する理由は、一般に、非正規雇用が正規雇用と比して人件費が相対的に安価であり、かつ、非正規雇用が製品需要の変動に応じて自由に調達可能である点に求められる⁹⁰⁾。とくに経済活動がグローバル化し製品需要が頻繁に変動する場合、製品・部品のジャストインタイムと並んで、労働力のジャストインタイム化および人件費削減を可能にする非正規雇用は、雇用管理のうえで重要な役割を演じる。

こうした必要なときに、必要なだけ労働力を調達する雇用管理体制は、90年代以降バブル経済の崩壊とともに多くの企業が「グローバル競争への対応」のため必要であると認識するようになった。そして、グローバル競争に対応する労働力の柔軟な調達体制を、経済界の一致した要求として自覚的に取り上げ

たのが日本経営者団体による『新時代の「日本的経営」』である。

旧・日経連は1993年12月に「新日本の経営等プロジェクト」を発足させ、バブル崩壊後の日本経済の再点検を行うとともに、従来の「日本的経営」をグローバル化に対応する人事・労務管理に転換させるべく調査・研究を開始した。プロジェクト発足後2年後に提出された『新時代の「日本的経営」』（以下、95年報告）は、日本的経営の中核的人材であった長期安定雇用と年功型賃金に該当する労働者層を削減し、非正規雇用部分を増加させることで、「雇用のポートフォリオ」体制を構築しようと提言した。

95年報告では、労働者は、①「長期蓄積能力活用法」、②「高度専門能力活用法」、および③「雇用柔軟型」の三つに分類され、「雇用柔軟型」グループの具体例として、「一般職・技能部門・販売部門」が想定された。「雇用柔軟型」の処遇制度は「有期雇用契約」で、賃金体系は「時間給制」か「職務給」であり、パート・アルバイト、あるいは派遣・請負など非正規雇用を念頭に置いたものであった。こうした正規雇用と非正規雇用を柔軟に使い分ける体制が経済界による「雇用のポートフォリオ」＝非正規雇用活用戦略の出発点である⁹⁾。

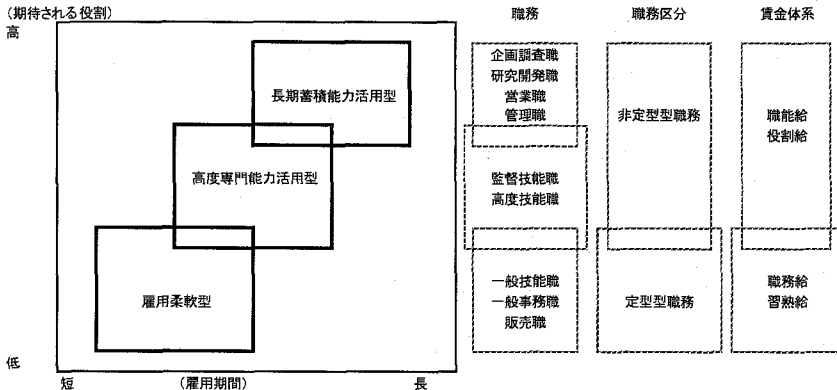
95年報告から5年経過した2000年12月に日経連・国際特別委員会から発表された『経営のグローバル化に対応した日本型人事システムの革新』（以下、2000年報告）では、「グローバル化時代においては、優秀な人材を発掘・確保し、適材適所に配置することが国際競争力を強化し、世界市場で勝ち残っていく道である」として、「個を重視する人事システム」の転換が提言され、ホワイトカラー層の賃金制度における役割・職務給の提唱が行われた。

また、2002年5月の『多立型賃金体系の構築へー成果主義時代の賃金システムのあり方』（日本経団連・労使関係特別委員会発表、以下02年報告）では、95年報告の3つの労働者グループと対応させて労働者の職務が、①「定型的職務」と②「非定型的職務」に分類され、処遇制度が①「定型的職務」が「職能給」・「役割給」、②「非定型的職務」が「職務給」・「習熟給」に対応することが提言された。

このように、95年報告で見られた3つの労働者群（①「長期蓄積能力活用法」、②「高度専門能力活用法」、③「雇用柔軟型」）は、2000年報告、02年報告でいっそう具体化され、「非定型的職務」である正規雇用の上層ホワイトカラーには成果主義型の「役割給」が、一般の正規雇用には能力主義型の「職能

給」が、そして「定型的職務」である非正規雇用には、「時間給」が割り当てられた（図表4）。この一連の日経連（経団連）の報告は、柔軟な労働力体制を構築するため、正規雇用の上層ホワイトカラーとそれ以外の非正規雇用とを戦略的に分類し、必要に応じて非正規雇用を組み合わせる経済界の新たな戦略のあらわれにほかならない。

図表4 雇用ポートフォリオ戦略と賃金政策



出所：日経連『新時代の「日本的経営」』1995年、経団連『経営労働政策委員会報告』2005年より作成

（2）雇用柔軟化を可能にする労働法制の規制緩和

ところで、こうした財界による柔軟な雇用戦略＝「雇用のポートフォリオ」戦略は、職場が安定しない不安定な雇用形態を増やす可能性もあるため、一般に社会政策上の規制の対象となる。とりわけ、派遣や請負労働は労働者と使用者との間の雇用主責任が曖昧であるため、労働者が不利な条件をこうむる可能性を否定できない。第二次世界大戦後まもなく制定された職業安定法が、「労働者供給事業」を「中間搾取」や「人身売買」につながるとの観点から禁止し、原則「直接雇用」の立場をとってきたのはそのためである。

1985年6月に成立した「労働者派遣法」は、労働者派遣事業を「労働者供給事業」から区別し、独立の事業として労働者派遣事業を「合法化」した¹²⁾。そして、「労働者派遣事業」は「専門的業務」に限定され、かつ正規雇用の代替とならないよう「臨時的・一時的」な雇用契約であることが明記された。ところが、1990年代に入り、事実上経済界の非正規雇用活用戦略を反映する形

で、労働者派遣法が改正され、様々な分野での派遣労働が拡大する基礎を提供するようになる。

1996年6月には、労働者派遣事業の対象業務が16業務から26業務に拡大された。3年後の1999年には、労働者派遣を可能とする業務を列挙する「ポジティブリスト方式」から、労働者派遣業務が禁止されている業務を指定するという「ネガティブリスト方式」に転換された。さらに、2003年6月には、指定された26業務の派遣業の期間制限が廃止されるだけでなく、これまで長く禁止されてきた製造業務への派遣が解禁された⁴³。

このように、労働者派遣法をめぐる政策理念は、一方で、戦後確認された「中間搾取」を禁ずるという職業安定法の理念を保持しながらも、他方で、①1996年の対象業務の拡大(16業務→26業務)、②1999年の「ポジティブリスト」から「ネガティブリスト」への転換、③2003年の製造業への派遣解禁、および制限期間の撤廃を経て、派遣労働の原則自由化・対象業務のさらなる拡大の方向に進む。99年改正で労働者派遣業務が原則禁止から積極的推進へと転換し、03年の派改正で労働者派遣業務が製造業も含む広範に認められたのは、派遣法成立当初の政策理念(臨時的・一時的なものとしての派遣労働)が事実上廃棄され理念の転換が図られたことを意味している(図表5)。

図表5 労働者派遣法の規制緩和

年	出来事	内容
1985年6月11日	労働者派遣法成立	派遣業を職安法の禁止対象である労働者供給事業から除外・「合法化」 派遣対象業務を臨時的・一時的なものとして位置づけ13業務を指定
1986年7月1日	労働者派遣法施行	対象業務を13から16業務に拡大
1996年6月11日	改正労働者派遣法成立	対象業務を16→26業務に拡大。対象業務の規制緩和。
1996年12月16日	同改正法施行	
1999年6月30日	改正労働者派遣法成立	派遣対象業務を原則自由化(ネガティブリスト化)
	改正職業安定法成立	民間有料職業紹介を原則自由化
1999年12月1日	同法施行	
2000年12月1日	紹介予定派遣の解禁	
2003年3月	要件緩和	医療関係についての紹介予定派遣の解禁
2003年6月11日	改正労働者派遣法成立	26業務の期間制限を廃止 製造業への派遣の解禁(2007年までは1年を限度)
2004年3月1日	同法施行	

出所：『朝日新聞』データベース「聞蔵」、『日本経済新聞』データベース「日経テレコン」より作成

こうして、日経連の95年報告が提出された1年後に労働者派遣の対象業務が拡大され(16→26業務)、99年に派遣労働が原則自由化され、さらには経団

連の02年報告が提言された次の年に製造業への派遣解禁が行なわれた。財界の「雇用ポートフォリオ」戦略の進展過程と労働者派遣法の規制緩和は同時進行的に進んできたのであり、その結果として、派遣業界を中心とする経済界が膨大な利益を上げた⁹⁰。2000年以降、派遣労働者の数は飛躍的に増加し、04年で約90万人の派遣労働者が存在するもの⁹¹、こうした労働法制の規制緩和によって派遣労働が追認された点が大きな影響を及ぼしていると考えられる。

このように、財界の非正規雇用活用戦略＝雇用のポートフォリオ戦略と労働分野における規制緩和は90年代半ば以降同時進行で推進されてきたのであり、若年層を中心として基幹労働力化した派遣・契約など非正規雇用に多くの雇用労働者が従事するようになった根本的背景は、この二つの軸があったということができるであろう。

第3節 非正規雇用拡大の社会的問題点

労働市場における正規雇用から非正規雇用への置き換え、非正規雇用の基幹労働力化の根本的背景には、90年代半ば以降進行した財界による非正規雇用活用戦略＝「雇用のポートフォリオ」戦略と、労働分野における規制緩和の進行がある。それではこうした財界の雇用戦略によって導かれた非正規雇用の拡大がもたらす社会的問題点は何か。本節の課題は、非正規雇用を雇用戦略上の中軸に据えることの問題性、すなわち非正規雇用の拡大が日本社会に及ぼす影響について考察することにある。

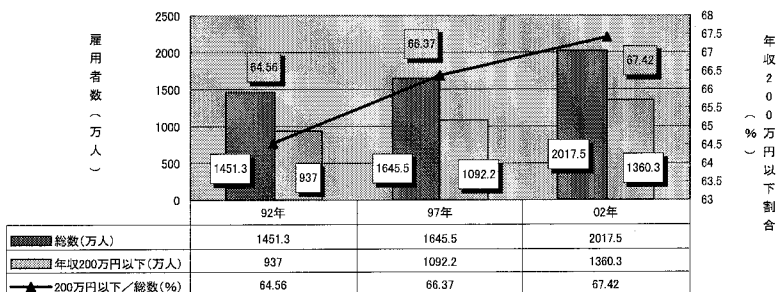
(1) 不安定・低所得層の増大

非正規雇用活用の企業にとってのメリットが正規雇用と比べてコストが安価であり、かつ製品品種の変動への迅速な対応にあるとすれば、非正規雇用労働者にとっては、所得水準が低く、雇用が不安定であるということを意味する。第一に、日本の非正規雇用は、雇用契約上、不安定である。雇用契約が1年や2年など短期間であるから、もし労働者が継続して働くことを希望する場合、労働者は雇用契約を延長する必要がある。しかし、雇用ポートフォリオ戦略に見られるように、企業が非正規雇用を活用する理由は、もっぱら需要の変動に応じて自由に調達できる労働力を確保する点にあり、雇用契約は需要の変動お

よび総額人件費に応じてその長短が決定される。その結果、「雇い止め」によって突然仕事をなくし、非正規雇用の生活が不安定になるという事例があとをたたない⁹⁹。こうして、非正規雇用を自由に採用・解雇する企業の欲求は、安定雇用を望む労働者の欲求と根本的に矛盾する。

第二に、非正規雇用は正規雇用と比較して賃金が低い。総務省『就業構造基本調査』によれば、非正規雇用のうち年間所得200万円以下の労働者は、92年の937万人（非正規雇用全体に占める割合64.6%）、97年の1092万人（同66.4%）、02年の1360万人（同67.4%）と年々増加傾向にある（図表6）。また、05年の総務省『労働力調査年報』によれば、年間所得が200万円以下の非正規雇用は1248万人であり、非正規雇用に占める割合は78.2%にまで上昇する。非正規雇用の半数以上が、年間200万円以下の所得で働いているということは、働いているにもかかわらず貧困に陥る労働者が急増することを意味する。まさしく働く貧困世帯の増加にほかならない。こうして、財界の「雇用のポートフォリオ」戦略と表裏一体をなす非正規雇用の拡大は、不安定かつ低所得な労働者を大量に創出する。

図表6 非正規雇用にしめる年収200万円以下の実数と割合（在学者含む⁹⁹）



出所：総務省『就業構造基本調査』各年版より作成

（2）生活の貧困化がもたらす影響—家族形成・技能形成の困難化

このように、「雇用のポートフォリオ」戦略の進展の結果生じている、非正規雇用の雇用の不安定化・低所得化が抱える問題性は、雇用の安定を求める労働者の声と根本的に矛盾するという側面にとどまらない。ここでは、主として若年層の非正規化がもたらすよりマクロ的な問題点について2点指摘する。

第一に、非正規雇用の大量創出＝貧困世帯の増加に伴い、扶養家族を形成す

ることが困難な若年層が大量に創出される可能性がある。所得が過小であるがゆえに複数の非正規雇用をかけもちする人々は、現在のところ女性の単身世帯に集中しており、かりに彼ら・彼女らが子供を持ちたいと考えていえも、低所得は出産から養育に至るプロセスで大きなハードルとなる。若年層が長期的に非正規雇用に従事することは、結婚・出産・家族形成などに困難を抱える若年層を生み出す可能性もあり、社会的に問題が残される⁸⁹。

第二に、若年非正規雇用の増大は、企業の雇用管理の側面から見て、長期的な利益を損なう可能性がある。若年非正規雇用、なかでも派遣・請負の多くは電気・自動車など製造業の製造ラインで働いているが、大半は生産ラインの最終組立てや梱包作業など単純労務の仕事に従事している⁹⁰。こうした製造業における量産型の最終組立て工程は、頻繁な品種変動や製造計画に左右されるため、短期間での職場の異動が行われる。そのため、製造業で働く若年層の非正規雇用は長期的な視野から技能形成を行い、スキルアップを図ることが困難となる。単純労務に若年非正規を多く活用するということは、コストを切り下げ需要変動に応じるという点で短期的には個別企業に利益の拡大をもたらすかもしれないが、中高年齢層の熟練労働者が持っていた技能を若年層に継承することが困難になるという点で、日本企業全体にとってむしろマイナスに働く可能性が高い⁹¹。

このように、「雇用のポートフォリオ」戦略によって生み出されてきた大量の非正規雇用は、結婚・出産・養育など家庭生活上の困難を抱えるだけでなく、単純労務から複雑な労務へと次第にステップアップする機会を失い、技能形成が途切れるという点で、日本の社会および日本企業全体にとって必ずしもプラスに働くとは限らない。

(3) 貧困の固定化の可能性

こうした不安定・低所得層である非正規雇用の増大は、正規雇用への「円滑な労働力の移動」が実現されれば問題が部分的に解決されるように思われる。しかし、実際には、いったん非正規雇用に従事した労働者は、自ら望んだとしても正規雇用になるのは困難である。

内閣府の調査によれば、20代のパート・アルバイトの中で「10年後に正社員として働くことを希望する人」は男性で85.0%、女性で52.0%にのぼり⁹²、

大半の人が正規雇用であることに満足をしていない。しかし、2002年『就業構造基本調査』によれば、97年から02年のあいだで「非正規雇用から正規雇用へ」の移動は24.8%にすぎず、「非正規雇用から非正規雇用へ」の73.3%、「正規雇用から非正規雇用へ」の35.5%など、その大半が非正規雇用への移動であり、正規雇用への移動は困難である。こうした非正規雇用から正規雇用への移動の背景には、採用側である企業の意向があるが、企業はいったん非正規雇用について若年労働者を正規雇用として採用することに消極的である。厚生労働省のアンケートによれば、フリーターや若年無業者を「積極的に正規従業員として採用して育成したい」とする企業は、全体のわずか1.4%にすぎず、「とくに区別せず正規従業員として採用する」と答えた23.4%を加えても、非正規雇用を正規雇用として雇うことに積極的な企業は全体の4分の1にすぎない²⁰。

このように、非正規雇用に従事する大半の人が、将来的に正規雇用への移動を希望するにもかかわらず、非正規雇用から正規雇用への移動は困難であり、非正規雇用は正規雇用へとステップアップするものとならない。したがって、将来的にも非正規雇用者のかなり数は、正規雇用への移動を希望したとしても、非正規雇用としてとどまる可能性が高い。

むすび

本稿では、近年注目を集めつつある非正規雇用に焦点を絞り、非正規雇用の拡大の現状とその背景、そして非正規雇用の増大がもたらす社会的影響について考察した。正規雇用の縮小と非正規雇用の拡大、そして非正規雇用拡大の内実としての派遣・請負労働の増大の背景には、90年代半ば以降本格化した、財界の非正規雇用活用戦略＝「雇用のポートフォリオ」戦略とそれを可能にする労働法制の規制緩和がある。こうした財界の意向に支えられた非正規雇用の拡大は、本来的に雇用が不安定であり所得も低いことから、労働者の家庭生活や企業内での技能形成にもマイナスの影響を与える可能性が高い。雇用契約上不安定で生活困難をもたらす非正規雇用の増大は、非正規雇用という雇用階層に人々を固定化し、世代を超えて貧困の連鎖をもたらすという問題性を抱えているのである。したがって、雇用機会の平等や世代間における貧困の連鎖を防

止する観点から、不安定・低所得な雇用形態としての非正規雇用の拡大をとめ、安定雇用をその中心とする、企業の人事労務体制の構築および社会政策上の規制が求められる⁸⁾。

なお、本稿では非正規雇用の増大が正規雇用に与える負の影響について考察の対象外としたが、低所得・不安定雇用である非正規雇用の大量創出は、相対的に安定雇用にある正規雇用に対しても長期的に負の影響を及ぼす。国税庁『民間給与実態調査』は95年以降、年収200万円以下の勤労者が実数・全体に占める割合いずれも増加するのに比例し、年収300万円～600万円以下の数も95年以降拡大傾向にあること明らかにしている。このことは、中間所得層である年収600万円～1000万円の雇用労働者の所得が減少し、所得が低質化していることを含意している。非正規雇用の増大による、正規雇用も含めた所得・雇用などの労働基準がいかなる水準に変化しているのか、早急に検討される必要がある。

参考文献

- 赤堀正成[2003]「新時代の『日本的経営』における構想と実践」『労働科学』Vol.79, No.4。
- 太田清[2005]「フリーターの増加と労働所得格差」『ESRI Discussion Paper Series』No.140
http://www.esri.go.jp/jp/archive/e_dis/e_dis140/e_dis140a.pdf。
- 太田清[2006]「非正規雇用と労働所得格差」『日本労働研究雑誌』No.577, 2006年12月。
- 大竹文雄[2005]『日本の不平等 格差社会の幻想と未来』日本経済新聞社。
- 木下武男[2004]「日本型雇用・年功賃金の解体過程」後藤道夫編『日本の時代史 28』吉川弘文館, 所収。
- 熊沢 誠[2006]『若者が働くとき』ミネルヴァ書房。
- 伍賀一道[1999]『雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業』大月書店。
- 伍賀一道[2005]「不安定雇用問題の新局面」『立命館経済学』Vol.54, No.4。
- 後藤道夫[2005]「現代のワーキング・プア」『ポリテーク』No.10, 旬報社。
- 澤田 幹[2006]「日経連『新時代の日本的経営』から10年」法政大学大原社会問題研究所編『日本労働年鑑 第76集』所収。

白井邦彦[2004]「量産型産業における人材活用戦略の新展開」『青山経済論集』
Vol.56, No.3。

橘木俊詔[2006]『格差社会 何が問題なのか』岩波新書。

戸室健作[2004]「電機産業における構内請負労働の実態」『大原社会問題研究
所雑誌』No.550。

中野麻美[2006]『労働ダンピング』岩波新書。

永田 瞬[2006a]「トヨタ生産システムは構想と実行の『再結合』か？－労働者
の『熟練』化の批判的検討をつうじて」『季刊 経済理論』Vol.43, No.2。

永田 瞬[2006b]「書評と紹介：森岡孝二著『働きすぎの時代』」『大原社会問
題研究所雑誌』No.574・575。

本田由紀・内藤朝雄・後藤和智[2006]『「ニート」っていうな!』光文社新書。

丸山俊[2004]「フリーター人口の長期予測とその経済的影響の試算」『UFJ 総
合研究所調査レポート』2004年3月4日

<http://www.murc.jp/report/research/2003/03116.pdf>。

丸山俊[2005]「増加する中高年フリーター」『UFJ 総合研究所調査レポート』
2005年4月4日 <http://www.murc.jp/report/research/20050404/20050002.pdf>。

森岡孝二[2005]『働きすぎの時代』岩波新書。

八代尚宏[1999]『雇用改革の時代』中公新書。

八代尚宏[2006]『「健全な市場社会」への戦略 カナダ型社会を目指して』東洋
経済新報社。

厚生労働省[2005a]『派遣労働者実態調査報告書』。

厚生労働省[2005b]『平成17年版 労働経済白書』。

厚生労働省[2006a]『平成18年版 厚生労働白書』。

厚生労働省[2006b]『平成18年版 労働経済白書』。

電機連合[2004]『電機産業における業務請負労働の適正化と改正派遣法への対
応の課題』

<http://www.jciu.or.jp/soken/research/archive/vol.7%20ukeoi.pdf>。

内閣府[2006]『平成18年版 国民生活白書 多様な可能性に挑める社会に向けて』。

日本人派遣協会[2006]『人材派遣を10倍活用する本』東洋経済新報社。

法政大学大原社会問題研究所編[1985]『日本労働年鑑 第55集』旬報社。

労働政策研修・研究機構[2005]「拡大する製造現場の請負・派遣—外部人材の活用とその影響」『ビジネス・レーバー・トレンド』2005年2月号。

- (1) 経済学の立場からの分析として大竹[2000][2005]、所得格差と雇用形態の関連性に注目したのとして太田[2005][2006]などがある。
- (2) OECD レポートは格差拡大の根拠として非正規雇用の増大を分析するが、その対策として正規雇用のいっそうの流動化を提起する。類似の議論は日本国内でも見られるが(八代[1999][2006])、格差社会との関連で雇用流動化の妥当性を検討することは今後の課題としなければならない。
- (3) 相対的過剰人口(あるいはそれに類する雇用形態)の存在が現役労働者の過剰労働と連関するという指摘はかつてマルクスが強調したものである。現代においても相対的過剰人口論の観点から非正規雇用と正規雇用との関係が検討される必要があるが、他の機会に行いたい。なお、森岡[2005]は正規雇用の「働きすぎ」と非正規雇用の増大を検討している。森岡の議論に対する評価は永田[2006b]を参照。
- (4) 本稿の課題からは逸脱するが、若年層の非正規化は、企業が求める正規雇用に対する厳しい働き方の要請とも大きな関連性がある(熊沢[2006]39-40頁、内閣府[2006]29頁)。
- (5) 若年層の雇用問題はフリーター、NEETのようにネガティブに論じられることが多いが、事実として労働市場における正規雇用の圧縮の結果、非正規雇用に従事せざるをえない若年層が急速に増加したと見るほうが適切であろう。フリーター、NEET 言説がもつ問題性については本田ほか[2006]第1章が詳しい。
- (6) 01年から02年にかけて派遣・契約・その他の雇用者数が極端に減っているのは、この年『労働力調査特別調査』が『労働力調査』に統合されたためである。調査方法の違いにより01年まで「派遣」や「契約」と記入した回答者が「パート」「アルバイト」と答えた可能性が高いと見られている(厚生労働省[2006b]24頁)。
- (7) 製造ラインにおいて派遣・請負の雇用形態は混同されて利用されている。戸室[2004]は電気産業における携帯電話の製造工程で参与観察を行い、契約上「請負」であるにもかかわらず、ラインで働く請負労働者に対して請負先企業の社員から頻繁に指揮・命令関係があったことを報告している。
- (8) 「間接雇用」とはパートやアルバイトと異なり、労働者が働く職場の管理企業と、契約上雇用管理を結ぶ企業が異なる点に雇用契約上の最大の特徴がある。すなわち、派遣労働を例に取れば、派遣労働者は派遣企業と雇用契約を結んだあと、派遣先企業に送られ、実際に派遣先企業の指揮命令下に入る。契約上使関係・雇用契約を結ぶ主体(=派遣企業)と、実際に働く上での指揮・命令関係が結ばれる主体(=派遣先企業)とが異なるのであるから、パート・アルバイトといった直接雇用とは明確に区別される必要がある。
- (9) もちろん非正規雇用が労働者側にとって選択の自由を広げるという事実も否定しない。ただし現代日本では非正規雇用に従事する労働者の多くが正規雇用への移動を希望しており、現段階では非正規雇用は正規雇用につけない人々がやむなく従事していると判断するほうが現実と適恰的である。
- (10) 白井[2004]は製造業の請負労働について検討し、人件費コストの削減と景気変動に応じた雇用量の調整というメリットが、5つのデメリット(①偽装請負による企業のイメージダウン、②労働組合の反対による競争力低下、③正社員のモラルダウン、④企業のセキュリティ情報の問題性、⑤技能形成上の問題点)を上回る場合、企業は請負を活用するとしている。電機連合[2004]、労働政策研修・研究機構[2005]も参照。
- (11) 95年以降の日経連(経団連)の雇用ポートフォリオ戦略の展開については、木下[2003]が賃金

- 政策を中心に展開している。また95年レポートの実現可能性については赤堀[2003]、澤田[2006]が詳しい。
- (12) 正式名称は「労働者派遣事業の適切な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」である。派遣法成立当初から現代に至る政策立案の変化については、伍賀[1999]、大原社会問題研究所[1985]特集記事が詳細に論じている。
 - (13) 99年時点で民間有料職業紹介事業が解禁され、2000年には「紹介予定派遣」（いわゆる「ジョブサーチ型」派遣）も可能となったが、03年改正では、医療業務への「紹介予定派遣」も解禁された。
 - (14) 人材派遣会社の売上高は、95年1億172万円、2000年1億6717万円、04年2億8615万円と、99年を除き、いずれも対前年比プラスで拡大を続けている（厚生労働省[2005a]および日本人材派遣協会[2006]から集計した）。
 - (15) ここでいう派遣労働者数は「常用換算派遣労働者数」ことである。計算方法について詳しくは日本人材派遣協会[2006]を参照。
 - (16) 厚生労働省[2005a]によれば、派遣労働者が「同一業務に従事する期間」は「3年以下」が79.5%にのぼり、「3年以上」の20.4%を大きく上回っている。派遣・契約など全体の雇用不安について詳しくは中野[2006]を参照。
 - (17) 『就業構造基本調査』02年では雇用形態別の年収と並んで在学者の数が記載されているが、97年と92年では雇用形態別年収の表で在学者が掲載されていない。そのため、データを統一するために在学者数を含めた値で計算した。
 - (18) こうした若年非正規雇用の高齢化や長期化は経済成長や税収の側面から見ても日本経済にマイナスであるとの試算もある。詳しくは丸山[2004][2005]を参照。
 - (19) 経済産業省・厚生労働省・文部科学省[2006]は、2004年の調査で製造業における内部労働者778.7万人に対し、派遣労働者が31.4万人、物の製造を行う請負労働者は86.6万人であるとしている（212頁）。
 - (20) 従来の日本の経営のもとでは、正規雇用労働者と臨時工・期間工などの労働者と職務上、明確な技術上の違いがありながらも、場合によっては正規雇用労働者が補助作業を行うなどの特徴があった。こうした日本の技能形成のあり方は正規・非正規労働者双方に過剰なプレッシャーと労働付加を課すという点で、手放しで賞賛できるものではない。詳しくは永田[2006a]を参照。
 - (21) 内閣府[2006]28-29頁。
 - (22) 厚生労働省[2005b]333頁。
 - (23) 非正規雇用の待遇改善のための最低賃金の引き上げ、あるいは利用しやすい生活保護制度の整備などは本稿の検討からは逸脱するが、さしあたり機会の平等の確保という観点から総論的に論じたものとしては橋本[2006]を参照。