

不安定雇用問題の新局面

——若年雇用難の時代をめぐる——

伍 賀 一 道

目 次

はじめに

I 1990年代以降の非正規・不安定雇用

- (1) 1990年代の動向
- (2) 2000年代以降の変化

II 不安定雇用問題の新たな特徴

- (1) 若年層における不安定雇用の増加
- (2) 低賃金・非正規雇用への滞留
- (3) 若年者を対象にした間接雇用の増加

III 不安定雇用をめぐる論点

- (1) 非正規雇用の性格をめぐる——不安定雇用か、新しい働き方か
- (2) 今日の不安定雇用否定論
- (3) 不安定雇用の新局面をもたらしたもの

はじめに

21世紀に入って以降、日本の雇用構造に大きな変化が起こっている。雇用労働者のなかで非正規・不安定雇用が大幅に増加し、しかも新たな特徴をもつようになった。すなわち、①若年非正規雇用の伸び率が顕著で、かつ非正規雇用全体のなかでの若年層の比率が大きくなっていること、②彼らは中高年になっても不安定雇用から脱出できない可能性が高いこと、③非正規雇用のなかでも、特に「間接雇用の拡大」が進んでいること、などである。こうした事態を背景に、今日では行政関係の文書でも「不安定雇用」という用語が用いられるようになった²⁾。それほどまでに、若年層を中心に雇用環境が大きく変わりつつある。

そこで小論では、まず1990年代以降の非正規・不安定雇用の動向を概観した後、今日の新たな局面について考察する。つぎに、こうした新局面が生まれた要因を検討し、さらに非正規雇用(不安定雇用)をめぐる論点について論じたい。

I 1990年代以降の非正規・不安定雇用

(1) 1990年代の動向

今日の非正規・不安定雇用問題の特徴を検討する前提として、まず1990年代以降の動向を概括しておこう。

図表1は、1990年から今日までの約15年間の雇用形態別の雇用者数を表している（ただし、15～24歳層の在學生は除外している）。90年当時、正規雇用と非正規雇用との比率はおよそ4対1であったが、この比率は95年まで基本的に変化していない。

1995年には日経連が「新時代の『日本的経営』」を発表し、非正規雇用の積極的活用など雇用の弾力化と効率的な労働編成を達成するための雇用戦略を提起した。これを受けて企業の非正規雇用の活用は活発化した。政府はこうした企業の雇用戦略を支援するため、労働者派遣法をあいっいで改正し、労働者派遣事業の対象業務を拡大（1996年）、さらにその原則自由化に踏み切った（99年）。また、職業安定法を改正し、民営職業紹介事業の取扱い職業の自由化（99年）などの規制緩和をすすめた。こうした規制緩和を背景に、95年から2000年までの5年間で非正規雇用は874万人から1,118万人へと、244万人増加した。この増加数は90年代前半（86万人）のおよそ3倍である。

図表2は、非正規雇用労働者（ただし、15～24歳の在學生を除く）の構成を性別、年齢階層別に示したものである。1990年時点では非正規雇用788万人のちょうど半数を35～54歳の女性（394万人）が占めていた。男性若年層（15～34歳）は5.9%に留まっていた。若年女性（15～34歳）では男性よりも非正規雇用に占める比率が高く、16.7%に達する。95年においてもこのような特徴に大きな変化はない。35～54歳の女性の比率が若干減少し、若年女性の比率がやや増加している程度である。このように90年代半ばまでは非正規雇用の中心は中年女性パートタイマーであった。

ところが、2000年になると、変化がはっきりと現れている。まず、女性若年層（15～34歳）の非正規雇用全体に占める比率はほぼ2割に、男性若年層（15～34歳）も8.0%に増えている。中年女性の比率は95年よりもさらに減少している。

なお、非正規労働者数自体は全体として大幅に増加しているため、構成比が減少している場合でもそれぞれの実数は増加している。

(2) 2000年以降の変化

2000年から今日にかけて、非正規雇用は1990年代後半をしのぐ勢いで増加している³⁾。2004年には非正規労働者が全労働者に占める比率（以下、非正規雇用比率と略す）はほぼ3割に達する（この数値は学生アルバイトを除外して算出）。

図表3は、2003年時点の正規雇用、非正規雇用の動向を職種別に見たものである。労働者全体では正社員と非正社員の比率は65.9対34.1であるが⁴⁾、職種によって大きな違いがある。管理的職業、事務的職業、専門的・技術的職業、運輸・通信職業では、正社員が6割を超えている一方、サービス職、生産工程・労務の職では逆に非正社員が過半数を上回っている。職種別に現れたこ

図表1 正規雇用と非正規雇用の推移 (非農林業)

(万人, %)

		1990年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年
全年齢	役員を除く雇用者	4,253	4,627	4,683	4,797	4,797	4,744	4,724	4,814	4,785	4,793	4,835
	正規雇用	3,465	3,753	3,769	3,789	3,774	3,665	3,606	3,620	3,466	3,418	3,390
	非正規雇用	788	874	914	1,008	1,023	1,079	1,118	1,194	1,319	1,375	1,445
	正規比率(%)	81.5	81.1	80.5	79.0	78.7	77.3	76.3	75.2	72.4	71.3	70.1
	非正規比率(%)	18.5	18.9	19.5	21.0	21.3	22.7	23.7	24.8	27.6	28.7	29.9
15~24歳 (在学生を除く)	役員を除く雇用者	576	621	607	584	547	513	466	448	479	458	455
	正規雇用	522	541	523	481	446	407	358	338	337	311	303
	非正規雇用	54	80	84	103	101	106	108	110	142	147	152
	正規比率(%)	90.6	87.1	86.2	82.4	81.5	79.3	76.8	75.4	70.4	67.9	66.6
	非正規比率(%)	9.4	12.9	13.8	17.6	18.5	20.7	23.2	24.6	29.6	32.1	33.4

(注1) 全年齢については、15~24歳層の在学者を除く。

(注2) 2001年以前と2002年以後では原資料が異なるため、時系列比較は注意を要する。

(出所) 2001年以前は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月調査)、2002年以降は同「労働力調査(詳細結果)」年平均結果より作成。

図表2 非正規雇用の年齢別・性別構成 (非農林業)

(単位: 万人, %)

		非正規雇用合計	15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65歳以上
1990年	合計	788[100.0]	54[6.9]	116[14.7]	244[31.0]	199[25.3]	136[17.3]	40[5.1]
	男	185[23.5]	19[2.4]	20[2.5]	23[2.9]	25[3.2]	71[9.0]	26[3.3]
	女	604[76.6]	35[4.4]	97[12.3]	220[27.9]	174[22.1]	64[8.1]	13[1.6]
1995年	合計	874[100.0]	80[9.2]	133[15.2]	218[24.9]	233[26.7]	151[17.3]	61[7.0]
	男	193[22.1]	31[3.5]	21[2.4]	16[1.8]	19[2.2]	63[7.2]	43[4.9]
	女	682[78.0]	48[5.5]	112[12.8]	201[23.0]	214[24.5]	88[10.1]	19[2.2]
2000年	合計	1,118[100.0]	108[9.7]	202[18.1]	236[21.1]	285[25.5]	210[18.8]	76[6.8]
	男	263[23.5]	45[4.0]	45[4.0]	24[2.1]	28[2.5]	70[6.3]	51[4.6]
	女	855[76.5]	63[5.6]	157[14.0]	212[19.0]	256[22.9]	140[12.5]	25[2.2]
2004年	合計	1,445[100.0]	151[10.4]	309[21.4]	290[20.1]	312[21.6]	291[20.1]	93[6.4]
	男	406[28.1]	60[4.2]	88[6.1]	44[3.0]	45[3.1]	111[7.7]	58[4.0]
	女	1,039[71.9]	91[6.3]	221[15.3]	246[17.0]	267[18.5]	180[12.5]	36[2.5]

(注1) 15~24歳の在学生は除外している。

(注2) 各年齢層の [] の数値は、各年の非正規雇用の合計を100とする比率を示す。

(出所) 1990年から2000年までは総務省「労働力調査特別調査」(各年2月分)、2004年は「労働力調査(詳細結果)」(年平均)による。

図表3 職種別・雇用形態別労働者割合

(単位: %)

就業形態	計	専門的・ 技術的な 仕事	管理的な 仕事	事務的な 仕事	販売の仕 事	サービス の仕事	保安の仕 事	運輸・通 信の仕事	生産工程 ・労務の 仕事	その他の 仕事
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員	65.9	66.3	91.1	77.2	57.5	33.4	43.9	62.8	43.4	71.4
非正社員	34.1	33.7	8.9	22.8	42.5	66.6	56.1	37.2	56.6	28.6

(出所) 厚生労働省(2004)表8より作成。

うした特徴は、次に述べる若年層における非正規雇用の進行とも関わりがある。

ここで図表2をもとに2004年の非正規雇用の内部構成に注目したい。男性若年層（15～34歳）の非正規雇用は非正規雇用全体の1割を、女性若年層（15～34歳）は2割を超え、男女あわせると非正規雇用の3割強を若年層が占めるようになった。1990年代には非正規雇用の半数を占めていた中年女性の比率はかなり縮小している。このことは、非正規労働者が単に量的に増加しただけでなく、その内部構成に質的变化が生じていることを示唆している。節を改めてこの点を詳しくみよう。

Ⅱ 不安定雇用問題の新たな特徴

(1) 若年層における不安定雇用の増加

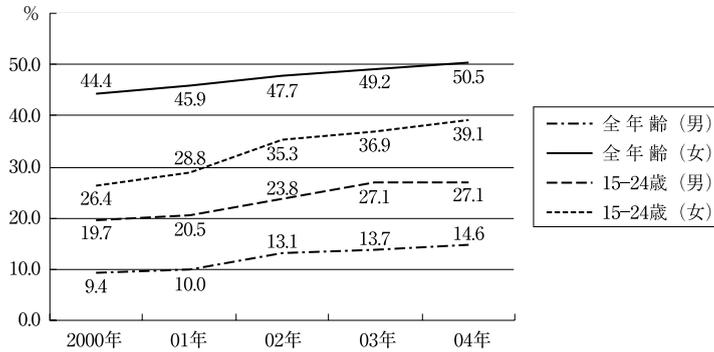
バブル経済の終期である1990年時点では雇用労働者全体に占める非正規雇用の比率は2割未満であった（図表1）。特に15～24歳までの若年層の9割以上が正社員の職についていた。男女間でも雇用形態にそれほど大きな格差はなかった。ところが、95年になると様相が変化する。全労働者に占める非正規雇用の比率はそれ以前と比較し大きな違いはないが、若年層では同比率の増加傾向がはっきりと現れている。とくに男女間の差異が顕在化している（95年「15～24歳」層の男9.8%、女16.0%）。ただし、この時点では「15～24歳」層の非正規雇用比率（12.9%）は全年齢層の同比率（18.9%）をかなり下回っていた。ところが2000年には両者はほぼ同率（それぞれ23.2%、23.7%）に、そして2000年以降になると、「15～24歳」層の非正規雇用比率は全年齢層のそれを上回るまでになった（2004年、全年齢層の29.9%に対し、「15～24歳」層は33.4%）。こうして1995年から2004年までの10年足らずの間に「15～24歳」層の正規雇用は200万人以上減少したのに対し、非正規雇用は逆に100万人増加したのである。

2000年以降の若年雇用に生じた変化はドラスティックである。図表4はその変化を示している。2004年時点で、男性については「15～24歳」層の非正規雇用率は全年齢の同比率のおよそ2倍近い。女性「15～24歳」層の非正規雇用比率は全年齢の同比率に及ばないが、これは中高年パートタイマーが依然として女性非正規雇用の多数派であるためである。それでも男性「15～24歳」層の非正規雇用比率を10ポイント以上上回っている。

非正規雇用比率の学歴別格差も顕著である（図表5）。2004年時点で15～24歳層の中卒・高卒と大卒・大学院卒を比べると、男性で10ポイント、女性で20ポイントほど前者の非正規雇用比率が高い。とりわけ女性の中卒・高卒のグループでは約半数が非正規雇用の職についている。ただし、大卒・大学院卒グループでも男性20.0%、女性27.3%が非正規雇用に従事しているように、高学歴層でもかつての様相とはかなり異なっている。2002年と04年を比べた場合、非正規化の傾向は女性の中卒・高卒層や、男性（15～24歳）の短大・高専卒層が目立つ。

では、2000年以降、若年層で非正規雇用が激増したのはなぜだろうか。その最大の要因は、企業の採用行動に大きな変化が生じ、正規雇用（正社員）の職が絶対的に減少したことである。バブル崩壊後、1992年をピークに若者に対する求人は減少の一途をたどってきた。92年当時168万人あった高校新卒者の求人は、95年には65万人、2000年27万人、2004年には22万人へ、ピーク時

図表4 若年層の非正規雇用比率の推移



(注1) 非正規雇用比率とは、各層の全雇用者（ただし役員を除く）に占める非正規労働者の比率である。ただし15～24歳層の在学学生は除いている。

(注2) 2001年以前と2002年以降では出所が異なるため、時系列比較は注意を要する。

(出所) 2001年以前は総務省「労働力調査特別調査」（各年2月）、2002年以降は「労働力調査（詳細結果）」（年平均）より作成。

図表5 学歴別に見た雇用形態の比率

(単位: %)

		学 歴	正規雇用比率		非正規比率		02年～04年
			2002年	2004年	2002年	2004年	
男女 合計	15～24歳	卒業者合計	70.4	66.6	29.6	33.4	3.8
		中学・高校卒	66.4	61.3	33.6	38.7	5.1
		短大・高専卒	74.4	71.9	25.6	28.1	2.5
		大学・大学院卒	79.2	76.7	20.8	23.3	2.5
	25～34歳	卒業者合計	79.8	76.9	20.2	23.1	2.9
		中学・高校卒	76.7	72.9	23.3	27.1	3.8
		短大・高専卒	77.1	73.5	22.9	26.5	3.6
		大学・大学院卒	87.0	85.7	13.0	14.3	1.3
男性	15～24歳	卒業者合計	76.3	72.5	23.8	27.5	3.7
		中学・高校卒	73.8	70.4	26.2	29.6	3.4
		短大・高専卒	78.4	73.3	21.6	26.7	5.1
		大学・大学院卒	82.1	80.0	17.9	20.0	2.1
	25～34歳	卒業者合計	90.9	88.8	9.1	11.2	2.1
		中学・高校卒	89.2	86.6	10.8	13.4	2.6
		短大・高専卒	92.2	89.7	7.8	10.3	2.5
		大学・大学院卒	93.0	91.7	7.0	8.3	1.3
女性	15～24歳	卒業者合計	64.7	60.9	35.3	39.1	3.8
		中学・高校卒	55.7	50.4	44.3	49.6	5.3
		短大・高専卒	72.6	70.2	27.4	29.8	2.4
		大学・大学院卒	75.0	72.7	25.0	27.3	2.3
	25～34歳	卒業者合計	63.5	60.1	36.5	39.9	3.4
		中学・高校卒	55.2	50.0	44.8	50.0	5.2
		短大・高専卒	68.5	64.4	31.5	35.6	4.1
		大学・大学院卒	72.6	71.3	27.4	28.7	1.3

(注) 農林業従事者を含む。

(出所) 総務省「労働力調査（詳細結果）」（年平均）より作成。

のおよそ8分の1にまで落ち込んだ。

かつて大企業は新規学卒者を採用して自前の費用で技能養成や能力開発を行っていたが、近年、こうした雇用管理を転換するようになった。いまでは企業への入職ルートの多数派は転職によるものである⁵⁾。ここ1～2年日本経済の景気回復に加えて、団塊の世代の退職を間近に控えて新規学卒者の求人に見られるものの、正社員の抑制という雇用方針は変わらないと思われる。特に、高卒求人の地域間格差は大きく、好調な業績の自動車産業をかかえる東海地方では2004年～05年にかけて高卒の新規学卒者の求人倍率は上昇しているが、北海道、青森、高知、沖縄などでは求人倍率は1倍を大きく下回ったままである。

第2に、中卒（高校中退者を含む）及び高卒の求人内容に大きな変化が生じたことである。10年ほど前までは男子高卒者は生産工程の正社員として、女子は事務職に就くケースが多数派であった。1992年の文部省「学校基本調査」では男子高卒就職者（29万9000人）のうち12万8000人が生産工程に従事していたが、2004年にはその数は6万9000人にまで減少している。しかも今では生産工程で働く場合でも正社員ではなく、次に見るように請負会社を介して就労する形態が増えている。

女子の高卒者の場合、さらに変化が激しい。92年当時、高卒就職者の半数近くは事務職につくことができたが、今では激減している。かわって増加が著しいのが、理容師、美容師、調理人、接客・給仕職、ホームヘルパーなどのサービス職である。図表3にもあるように、サービス職では非正規雇用が圧倒的に多く、賃金水準も低い（伍賀 2005b: 160～161頁）。

（2）低賃金・非正規雇用への滞留

今日の若年層の非正規雇用をめぐる問題は、いったん非正規雇用になると、正規雇用へに転換することが従来以上に難しくなっていることにある。フリーター経験者を正社員として採用することに対して、少なくない企業が難色を示していることにも現れている⁶⁾。それゆえ、非正規雇用に従事する若者の多くは、将来にわたって非正規雇用のなかに滞留するおそれが強い。

非正規労働者の多くは低賃金労働者でもある。図表6が示すように、若年層（15～34歳）の非正規雇用のおよそ7割は年間所得が200万円に満たない（在学学生を除く）。さらに非正規雇用の約3割は100万円未満である。したがって、非正規雇用へに滞留する若者が増加することは、長期にわたる低賃金労働者の拡大、すなわち自分の所得だけで自立した生計を営むことが困難な階層の増加を意味する。

もっとも、正規雇用になると低賃金とは無縁かと言えば、必ずしもそうではない。総務省「平成14年就業構造基本調査」によれば、正規雇用の1割強は年間所得が200万円未満である（図表6参照）。企業規模による賃金格差を反映して、その3分の2は100人未満の企業に働く人々である。従業員数1～4人の零細企業で働く正社員のうち3分の1が、5～9人規模では5分の1あまりが年間所得200万円未満だが、企業規模が大きくなるにつれてその比率は低くなり、300～499人規模では5%強、1000人以上規模になると200万円未満は3%ほどにすぎない。大企業正社員の低所得層はおそらく新規学卒者で、ほどなく200万円を突破することは確実であろう。これに対し小零細企業の正社員のなかには中年になっても低賃金層か、あるいはそれに接している人々が少なからず存在する⁷⁾。

図表6 若年層（15～34歳）のなかの低所得層

（単位：千人，％）

	雇用者			正規雇用			非正規雇用		
	数	(%)	[]	数	(%)	[]	数	(%)	[]
合計	18,569,400	(100.0)	[100.0]	13,643,900	(100.0)	[73.5]	4,925,500	(100.0)	[26.5]
うち100万円未満層	1,581,400	(8.5)	[100.0]	125,700	(0.9)	[7.9]	1,455,700	(29.6)	[92.1]
うち200万円未満層	5,135,500	(27.7)	[100.0]	1,693,100	(12.4)	[33.0]	3,442,400	(69.9)	[67.0]

(注1) 在学生を除く。

(注2) 雇用者の中には役員を含む。

(注3) 「200万円未満層」の中には「100万円未満層」が含まれる。

(出所) 総務省「平成14年就業構造基本調査」より作成。

(3) 若年者を対象にした間接雇用の増加

不安定雇用問題が新たな局面を迎えていると考えるいま一つの理由は、若者を対象にした「間接雇用」が広がっていることである。

まず、厚生労働省が2002年に実施した派遣労働と業務請負に関する調査結果によれば（厚生労働省2002）、調査対象となった派遣労働者の8割近くを20代（36.0％）と30代（39.6％）が占めている。また請負労働者では20代（43.2％）、30代（28.6％）で7割を超えている。また、厚生労働省（2004）によれば、派遣労働者のうち20代が38.1％、30代は38.2％である。この調査では、業務請負が含まれると考えられる「その他の就業形態」は20代が最も多く、ほぼ3割である。

非正規雇用のなかでも間接雇用は、パートタイマーなどの直接雇用に比べ、特に大きな問題をはらんでいる。それはなぜだろうか。

まず第1に、間接雇用は有期雇用でもあるため、有期雇用に共通する雇用不安から免れることができない。一般に有期雇用の場合、現在の雇用契約期間が終了の後、次の職は保障されていない。たとえば、厚生労働省（2002）によれば、登録型派遣労働者が働き方のデメリットとしてトップにあげたのは「雇用が不安定なこと」（52.0％）で、「将来の見通しがたたないこと」（48.2％）がこれに続く。また業務請負労働者も同じく「将来の見通しがたたないこと」（42.2％）、「雇用が不安定であること」（35.2％）をおもなデメリットとしている。

間接雇用のなかでも、登録型派遣労働や有期雇用契約の業務請負の場合は、直接雇用の有期雇用と比較し問題が増幅される。派遣先業者（注文主）は派遣元（請負業者）との間で締結した派遣契約または業務請負契約を終了することで派遣労働者（業務請負労働者）の事実上の雇用調整が可能となることがその背景にある。これらは派遣先が派遣元に雇用主責任を代行させたことと密接に結びついている。雇用主責任の代行のなかには税金や社会保険料の徴収業務などの代行だけでなく、雇用契約の開始と終了という行為の代行も含まれている。ただし、実質的な雇用契約の開始と終了の権限は派遣先が確保したままである。派遣先にとっては派遣契約を締結または終了することで派遣労働者の調整が可能となるからである（伍賀 2005a:24頁）。

第2に、間接雇用の場合、雇用主責任がしばしばあいまいにされる。間接雇用とは、「労働者を指揮命令して就業させる使用者」と「労働者」の間に第三者（派遣業者、請負業者）が介在する雇用形態で、これを利用する派遣先あるいは注文主（ユーザー）は事業に必要な労働者を直接雇用することなく、人材仲介業者（派遣業者、請負業者）から提供された労働者を指揮命令できる。この場合、労働者に対する雇用主責任は、直接の使用者（派遣先、注文主）ではなく、上記の第三

者、すなわち派遣業者や請負業者が引き受けることになる。だが、実際にはこの雇用主責任が果たされないことが多い。労働者の供給元である人材仲介業者が雇用主責任の代行サービスを遂行するためにはコストがかかる。派遣先または注文主（ユーザー）は派遣代金や請負代金の引き下げを人材仲介業者に求め、また業者間の受注競争も激しくなれば、業者は雇用主責任を代行するコストを削る可能性が生ずる。⁸⁾

さらに、こうした問題のほかに、若年層が間接雇用形態の労働者になることで新たな問題も加わる。派遣労働や業務請負の場合、労働者と業者との雇用契約期間の多くは数ヶ月から半年である。雇用期間が短期間に限られていることは、派遣先や注文主（ユーザー）はもとより、人材仲介業者も労働者の技能や能力開発訓練に費用をかけない場合が多い。⁹⁾ 請負業者の指示に従って、各地の生産ラインを転々とする若年者は、将来にわたって技能の蓄積ができず低賃金の職にとどまる可能性が高い。このため、所得を増やして結婚や子どもをもうけるなどの人生設計を描くことが難しくなる。¹⁰⁾

Ⅲ 不安定雇用をめぐる論点

これまで考察したように、今日の不安定雇用問題は新たな様相を呈している。こうした不安定雇用について、どのようにその性格や特徴を捉えるのか、その背景や要因をどこに求めるかについては論者によって大きく見解が異なる。そこで、これまでの非正規雇用（不安定雇用）をめぐる議論を整理した後、今日の不安定雇用の現局面について考えたい。

(1) 非正規雇用の性格をめぐる——不安定雇用か、新しい働き方か

1950年代から70年代まで、日雇労働者、臨時工、社外工、季節労働者など、いわゆる非正規雇用については不安定就業問題として論じられていた。当時は、研究者の間だけでなく、労働行政においても、これらの雇用形態は常用の正規雇用と比較して労働条件の面で種々の格差があり、雇用も不安定であるため、いずれは解消すべき存在として認識されていた。¹¹⁾

1970年代までの不安定就業問題の体系的な研究成果が江口英一（1979, 1980）である。これを踏まえてマルクス経済学の相対的過剰人口論の視点から不安定就業労働者問題を集大成したのが加藤佑治（1980, 1982）であった。加藤の不安定就業労働論については相対的過剰人口の理解をめぐる論争が行われたが、¹²⁾ 1980年代に新たに増加した派遣労働者など、多様な非正規労働者を不安定就業労働者として捉える点については論争に参加した論者のなかで共通していた。

ところが、不安定雇用論（不安定就業論）の視角からの非正規雇用の研究に対して、¹³⁾ これらの雇用形態の持つ「新しい働き方」の側面を強調し、「不安定就業」ないし「不安定雇用」と規定することに反対する見解が1970年代末頃より登場するようになった。¹⁴⁾ 労働供給の主体である労働者自らそうした雇用形態を積極的に選択しているという考え方である。パートタイマーや派遣労働者などは、就業形態の多様化、あるいは雇用形態の多様化を示すもので、不安定雇用ではないとする。

需要側の要因（資本の論理）を重視し不安定就業の性格を強調する見解と、供給側の要因（新た

な働き方を求める労働者の意識）を重視する見解とは実際の政策面でも鋭く対立してきた¹⁵⁾。前者は非正規雇用の労働条件の不安定性を根拠にその拡大を規制する政策を要求するのに対して、後者に共通して見られるのは非正規雇用の労働市場への定着をうながす政策を支持していることである。たとえば、高梨昌氏（当時、信州大学教授）が労働者派遣法の制定（1985年）の牽引役を担ったことはよく知られている。

（2）今日の不安定雇用否定論

1990年代末から今日にかけて労働者派遣事業の自由化や有期雇用の規制緩和が断行されてきたが、その際にも、労働者自身が多様な働き方を求めていることが強調されている。たとえば、総合規制改革会議第1次答申（2001年12月）は「個人の就労意識の多様化から、生活と仕事のバランスを考えて、パートタイム労働や派遣労働などを選択する個人も増えている」などと主張して「こうした新しいタイプの労働者像に対しては、従来型の規制は必ずしも適切ではなくなっている」と結論づけ、有期雇用や派遣労働の拡大を正当化している¹⁶⁾。要するに、派遣労働や有期雇用など非正規雇用の増加を促す政策は、企業のみならず、働き手自らも積極的に望んでいるのでこうした雇用機会の拡大を推進する必要があるという。逆に、労働者派遣事業や有期雇用を規制することは、そうした働き手の雇用機会を奪うことになるという主張である。しかし、実状を冷静に見るならばこうした主張の根拠は乏しい。

非正社員が現在の就業形態を選択した理由を見ると（厚生労働省 2004）、非正規雇用のなかで、中年女性が多数を占めるパートタイマーと、若年層が多い派遣労働者では回答に明確な差が見られる。パートタイマーの場合、「家計の補助、学費等を得たいから」（42.3%）がトップで、これに「自分の都合のよい時間に働けるから」（38.8%）、「通勤時間が短いから」（33.2%）が続いている。一方、派遣労働者の場合、理由の第1位は「正社員として働ける会社があったから」（40.0%）が、第2位以下（「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」23.5%、「組織にしばられたくないから」23.1%）を大きく引き離している。

また、同じく厚生労働省（2004）によれば、現在の就業形態（非正規雇用）から「他の就業形態に変わりたい」という回答も20代で最も多く、希望する今後の就業形態は「正社員」が最多である。

先に指摘したように、今日では非正規雇用のなかで若年層の比重が増加しているが、かれらの就労動機は「家計補助型」ではなく、正社員の職につけなかったための非自発的な理由のウェイトが増すと考えられる。厚生労働省が2004年に実施した派遣労働者の実態調査を見ても（厚生労働省 2005）、派遣労働者が派遣先に要望する項目のなかで最多は「正社員として雇用してほしい」という点である¹⁷⁾が、これは上記の点を裏づけている。

（3）不安定雇用の新局面をもたらしたもの

こうして今日では、「正社員になりたくてもなれない」非自発的な非正規・不安定雇用が特に若年層のなかで増加している。不安定雇用をめぐる新たな状況が生じている要因としてここでは2つの点を指摘したい。これについてはこれまでも論じたことがあるので（伍賀 2003）、ごく手短にとどめる。

まず、第1の要因は、グローバル経済化による国際競争の激化によって、日本の「労働基準」の引き下げ圧力が増大した¹⁸⁾ことである。多国籍企業が進出先である途上国の相対的過剰人口を活用することで、労働基準引き下げ圧力はより強く働くようになった。国際競争に打ち勝つことを理由に日本の大企業はリストラを進め、非正規雇用の積極的活用を行うなど、労働基準の切り下げを強行した。さらに下請け企業に対して単価切り下げを求めたが、その負担のしわ寄せは下請け企業の労働基準を親企業以上に切り下げる圧力となった。非正規雇用に依存する比率は大企業に劣らず中小零細企業も高い¹⁹⁾。

非正規雇用増加の第2の要因は、企業の採用方針を含む雇用管理の転換に対して、政府が労働分野の規制緩和と政策、「労働市場の構造改革」によって支援したことである。これは、雇用や雇用形態に関わる労働基準を引き下げることにはかならず、「必要な時に、必要な技能をもつ労働者を、必要な人数だけ動員できる体制」の構築に大いに貢献した。これによって労働コストの削減と固定費の変動費化、損益分岐点比率の引き下げが実現した²⁰⁾。

「労働市場の構造改革」はまた不良債権処理によって建設業、流通業などから排出される離職者やリストラによる失業者の受け皿を、派遣労働や有期契約労働などの非正規雇用に期待したが、事実、そうした労働者が非正規雇用に誘導されたのである。

派遣労働や有期雇用の規制緩和はすでに1990年代後半以降、あいついで進められてきたが、2003年の労働基準法および労働者派遣法の改正は重要な意味をもっている。これによって、有期労働の契約期間の上限が1年から3年に延長され（専門職は3年から5年へ延長）、裁量労働制の導入をこれまでよりも容易にした。派遣労働についても大幅な規制緩和が行われた。2003年派遣法改正の主要な点は以下のとおりである。

第1に、かつて派遣労働の対象として認められていた「26業務」について、派遣先企業は期間の制限なく長期にわたって同一業務に派遣労働を利用できるようになった。また「26業務」以外の業務の派遣期間は3年まで上限が延長された。改正派遣法のいま一つのポイントはこれまで禁止されていた製造業務への派遣労働者の導入を合法化したことである。従来は業務請負を装って事実上の派遣が行われることが多かったが（偽装請負）、派遣労働の合法化によって業務請負を派遣労働に切り換える動きが増えている。さらに、これまで派遣先が派遣労働者を特定する行為（試験、面接、履歴書送付など）は禁止されていたが、今回の法改正により、紹介予定派遣に限っては、**「円滑な直接雇用を図る」**（厚生労働省「業務取扱要領」）ことを理由に派遣先による派遣労働者の特定行為が容認されることになった。

以上のような労働分野の規制緩和と政策、労働市場の構造改革推進が、今日、若年層をも包摂しつつ非正規雇用の増加をもたらした主要因の一つである。この点を認めるかどうか今日の不安定雇用をめぐる議論の分水嶺となっている。たとえば、雇用政策研究会（2005）はグローバル経済下のコスト競争激化が、雇用環境変化の要因であることは指摘しているが、規制緩和と政策や構造改革政策がいま一つの要因であることには触れようとはしない。

地球規模でのコスト競争のもとで、多国籍企業が国際的に相対的過剰人口を再編しつつ先進国の労働基準を切り下げる圧力を作りだしている状況にあって、労働と生活の最低限保障の視点に立って政府がその圧力に対して防御するのか、それとも市場原理にゆだねることで、国際競争に

勤労者、労働者をさらすのが問われている。

ILO (国際労働機関) の「ディーセントワーク」という提起は、多国籍企業が主導するグローバル化によって国際労働基準が脅かされることへの対抗である (ILO 1999, 2000)。それはまた国際人権規約 (社会権規約) の理念を今日において具体化することでもある。ところが、日本政府は上述のとおり、グローバル経済下のコスト切り下げ競争の圧力に対して労働基準の確保を図るための措置を講ずるのではなく、逆に市場原理にゆだねる政策を推進している。この道をさらに推し進めるならば、若年層の非正規雇用の多くは中年に移行した後も、やはり非正規雇用のなかに留まることであろう。それが国民経済に²¹⁾いかなる負担をもたらすか、それを防止するためにはどのような労働政策、社会政策が求められるのかが次の検討課題となる。これについては別の機会に論じたい。

注

- 1) 「非正規・不安定雇用」という呼び方についてあらかじめ断っておきたい。「非正規雇用」と「不安定雇用」とは別個の概念であるが、実態として非正規雇用の多くは不安定雇用でもあり、両者は分離しがたい。ところが、非正規雇用を不安定雇用と捉える見解もある。この点については小論のⅢで詳しく論ずる。
- 2) たとえば、雇用政策研究会 (2005) を参照されたい。
- 3) 図表 1 の 2001 年までの数値と 2002 年以降の数値は、原資料が異なるため単純に比較することはできないが、おおよその動向を捉えることはできよう。
- 4) この非正社員のなかには学生アルバイトも含まれると考えられる。
- 5) 厚生労働省「平成 15 年雇用動向調査」の職歴別入職者構成によれば、1000 人以上規模の企業では 1993 年当時、新規学卒者が 35.9% にたいし、転職入職者は 35.7% であったが、2002 年にはそれぞれ 20.2%, 54.7%, 2003 年には 21.2%, 48.5% と、転職入職者が多数派となった。
- 6) 厚生労働省「平成 16 年雇用管理調査」によれば、2003 年の 1 年間にフリーターを正社員として採用した企業の割合は回答企業全体の 11.8% であった。また、フリーターを正社員として採用する場合、フリーターであったことを「プラスに評価する」企業の割合はわずか 3.6% にすぎない。逆に「マイナスに評価する」企業は 30.3%, 「評価にほとんど影響しない」とする企業は 61.9% である。
- 7) 総務省「平成 14 年就業構造基本調査」によれば、100 人未満規模企業の 40 歳～59 歳の正規雇用 (507 万人) のうち、年間所得 200 万円未満の雇用者は 76 万人 (15.0%) である。
- 8) 間接雇用の場合に雇用主責任が空洞化する問題については伍賀 (2006) で詳細に検討している。あわせて参照されたい。
- 9) 厚生労働省 (2002) では、業務請負業者のなかで請負労働者に対する教育訓練を実施している事業所 55.7%, 実施していない事業所 37.4% であった。後者のうち平均教育訓練期間は「1 日～2 日」が 35.2%, 「3～6 日」は 25.4% である。
- 10) 厚生労働省内に設けられた雇用政策研究会報告も業務請負の問題点について、一応は指摘している (雇用政策研究会 2005)。だが、なぜそうした事態が生まれたのかについて分析が不足している。同報告が業務請負について「不安定雇用」と規定していることは、従来の労働行政の姿勢と比べると注目に値するが、それほどまでに業務請負が多くの問題を抱えていることを示している。ただし、同報告は、同じ間接雇用のなかでも派遣労働の問題性には触れていない。
- 11) たとえば、雇用審議会「当面の雇用失業対策に関する意見」(1958 年 12 月) は、臨時工および社外工に対して次のとおり批判的視点を明確に示している。

「臨時工の多くは、本工と同様の作業に従事しているながら、労働条件が低く身分も不安定で、従来から問題とされていたのであるが、更に景気の変動に際して雇用についての調節的作用まで負わされて

いる。臨時工について、労働条件の引上げ、身分の安定等につき労使に特段の配慮を要請するとともに、いわゆる臨時工問題の対策について速かに検討に着手することが必要である」と述べ、また社外工については、「社外工の存在は、近來とみに増加しつつある……。しかし、社外工形態による就業関係は必ずしも健全であるとはいえず、今後この形態による就業者が今日の如き状態のまま増大してゆくことは、問題解決を一層困難ならしめるものである」と断言し、その上で「労働者供給事業の規制措置を進めるほか、早急にその実態解明と対策の検討をはじめることが必要である」と明確に述べている（労働省『労働行政史』第3巻、労働法令協会、1082～83ページ）。

- 12) この論争については、伍賀（1988）、加藤（1991）、伍賀（2000）などを参照されたい。
- 13) 「不安定雇用」と「不安定就業」という概念は「自営業者」の扱いをめぐる相違はあるが、それほど大きな違いはない。
- 14) その端緒となったのが高梨（1980）である。
- 15) 非正規雇用をめぐる主要な研究史については伍賀（2000）を参照されたい。
- 16) もっとも「構造改革」推進論も規制緩和が企業サイドの要求でもあることは認めてはいる。「従来型の規制は……企業側にとって雇用しにくい」とか、「有期労働契約、派遣労働などの雇用の選択肢」の拡大は「雇いやすい環境作り」（総合規制改革会議第1次答申）でもあるというように。「雇いやすい環境」とは「解雇しやすい環境」の別表現であることは言うまでもなからう。
- 17) 非正規雇用で就労する人たちのなかで、「他の就業形態に変わりたい」と答えた者が20代で最も多い（41.5%）。変わりたい就業形態としては「正社員」が群を抜いて多い。
- 18) ここで言う「労働基準」とは使用者による一方的な労働条件の決定に対する公的な規制措置である。それは、「雇用や雇用形態に関する基準（間接雇用や有期雇用を認めるか否か、解雇に対する規制の有無など）」、「労働の支出量（労働時間、労働密度）や労働形態（深夜労働、交代制労働、不規則労働）、労働環境（労働安全衛生）に関する基準」、「賃金（同一労働同一賃金、男女同一賃金、最低賃金の保障）に関する基準」などからなる（伍賀 2005c: 57～58頁）。
- 19) 厚生労働省「平成13年パートタイム労働者総合実態調査」によれば、「パート等労働者」の全従業員に占める比率は1000人以上企業で27.9%、5～29人規模でも25.8%である。
- 20) 日本経済新聞社が上場企業1620社の単独決算を対象に集計したところ、2004年度の損益分岐点比率は1年前に比べ2.4ポイント低下した。過去25年で最低だった1989年度の83.7%より0.8ポイント低く、04年度は売上高が17%減っても赤字にならない。企業の経営基盤は着実に強化されている。損益分岐点比率が下がったのは、人件費をはじめ減価償却費、金利負担などの固定費を企業が減らしているためである。04年度の固定費は76兆円と03年度より0.4%減り、なかでも人件費は27兆円と4%減少した。社員数を抑える一方で、パートタイマーなどを活用する効果が出たという（「日本経済新聞」2005年9月17日付）。
- 21) こうした試算にUFJ総研（2004）がある。

参考文献

- 江口英一（1979, 1980）『現代の「低所得層」——「貧困」研究の方法』（上, 中, 下）未来社
- 加藤佑治（1980）『現代日本における不安定就業労働者』（上）, 御茶の水書房
- （1982）『現代日本における不安定就業労働者』（下）, 御茶の水書房
- （1991）『現代日本における不安定就業労働者（増補改訂版）』御茶の水書房
- 厚生労働省（2002）「労働力需給制度についてのアンケート調査集計結果」<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/enquete/index.html>（2005年9月23日閲覧）
- （2004）「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況」<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/03/>（2005年11月26日閲覧）
- （2005）「派遣労働者実態調査結果の概況」<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/04/index.html>（2005年9月17日閲覧）

- 雇用政策研究会 (2005) 「人口減少下における雇用・労働政策の課題」 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/07/h0727-2.html> (2005年8月6日閲覧)
- 伍賀一道 (1988) 『現代資本主義と不安定就業問題』 御茶の水書房
- (2000) 「非正規雇用——派遣労働を中心に」 『大原社会問題研究所雑誌』 No. 501
- (2003) 「現代日本の失業と不安定就業」 『社会政策学会誌』 第10号
- (2005a) 「今日の間接雇用をめぐる論点——日本とオーストラリアの現状を踏まえて」 『東京経済学会誌』 241号
- (2005b) 「学力つけても職はなし——いま若者の仕事はどのように変容しているか」 『世界』 2005年5月号
- (2005c) 「雇用と働き方から見たワーキング・プア」 『ポリティーク』 第10号, 旬報社
- (2005d) 「労働市場の変容とリスクの拡大」 『季刊家計経済研究』 第68号
- (2006) 「現代日本の間接雇用——派遣労働・業務請負を中心に」 『金沢大学経済学部論集』 第26巻2号 (2006年3月刊行予定)。
- 高梨昌 (1980) 「『不安定雇用労働者』の労働市場と雇用政策」 『不安定就業と社会政策』 (社会政策学会年報第24集), 御茶の水書房
- 森岡孝二 (2005) 『働きすぎの時代』 岩波書店
- ILO (1999) Report of the Director-General: Decent Work, International Labour Conference 87th Session, Geneva, June 1999.
- ILO (2000) Decent Work and Poverty Reduction in the Global Economy, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb277/pdf/esp-3-add1-a.pdf> (2005年11月30日閲覧)
- UFJ 総研 (2004) 「フリーター人口の長期予測とその経済的影響の試算」 <http://www.ufji.co.jp/publication/report/2003/03116.html> (2004年12月13日閲覧)