

雇用形態間格差は「労—労対立」か

杉 村 めぐる

Are The Economic Gaps between Regular Workers and Temporary Workers Caused by A Conflict with Them?

SUGIMURA Meguru

1. はじめに

近年、現代日本経済における大きな課題として経済格差問題が経済学を中心に社会学や法学、政治学などあらゆる社会科学分野において横断的に議論されている。主要な経済格差としては男女間格差、世代間格差、雇用形態間格差、企業規模間格差、地域間格差、学歴間格差があり、それらの格差に関して存在の有無、要因、是非、そして是正策について議論されてきた。なかでも雇用形態間格差は、近年の非正規雇用の拡大とそれに伴うワーキングプアの増加¹⁾から2014年現在もっとも盛んに議論されているといえる。

ところで、経済学は大きく分けて主流派経済学をなす新古典派経済学と、マルクス経済学、ケインズ経済学、制度派経済学、進化経済学等の非主流経済学派に分類できるが、概していうと、主流派経済学、非主流派経済学ともに雇用形態間格差を是認していない。主流派経済学においては雇用形態間格差は一般均衡をもたらすような自由競争の結果として現れる格差ではなく、慣習的に守られた正規労働者の既得権が非正規労働者の賃金を押し下げており、したがってそれは非効率で不公平な好ましくない格差であると論じる（八田2009；八代2009；大竹2008）。他方、非主流派経済学においては雇用形態間格差は非正規労働者を中心に貧困の拡大を及ぼし、また親の貧困が子どもの貧困を生むという貧困の連鎖をもたらすものであり好ましくないとする（伊藤2013；佐野2013；後藤2011；橋木2006）。このように理由は異なるものの経済学では、学派や立場を超えて雇用形態間格差は好ましくないものとみなしている。だが現実の雇用社会においては、非正規雇用の拡大に伴って雇用形態間格差はますます深刻となっている。とくに小売業、飲食サービス業、娯楽業、医療・福祉等の

広義のサービス産業における非正規雇用の増加は顕著であり（厚生労働省 2013）、また正規労働者と非正規労働者が同じ業務を行っているにもかかわらず、賃金や福利厚生等の労働条件に大きな格差がついている場合が多い²⁾（武石 2002）。

では、なぜ非効率かつ不公平で、貧困をもたらすような雇用形態間格差は是正されずにいるのか。これまでの研究では、1990年代後半以降の構造不況期、低成長期においても大・中堅企業では労使一体となって長期雇用慣行、年功的賃金制度、企業内技能養成制度を主軸とする日本的雇用システムを維持してきたことにあると説明されてきた（木下 2009；八代 2009）。すなわち、一方で企業側は、正規労働者の長期雇用は守っていくべき雇用慣行として存続させつつも、グローバル競争に対応していくために非正規労働者を積極的に活用することで最適な「雇用のポートフォリオ」を構築し、それにより生産性の向上、人件費の抑制、柔軟な雇用調整を追求し、他方で正規労働者の代表組織である企業別労働組合側は、組合員の長期雇用と高賃金を維持するために非組合員である非正規労働者の低賃金、低福利厚生、業績悪化時の人員整理を容認した、というのである。

以上の説明によると、正規—非正規間の格差とは、安定雇用や高賃金が保障された正規労働者とそうした保障のない非正規労働者の対立関係、いわゆる「労—労対立」とみることができる。実際、正規—非正規間格差を「労—労対立」として理解する見解は、新古典派経済学に依拠する論者を中心に議論され、有力な説とみられている（八代 2009；大竹 2008）。しかし、「労—労対立」説は、格差と対立の概念を混同しており大きな問題をはらんでいる。

本稿の課題は、格差と対立の概念を峻別し、正規—非正規労働者の間で生じている経済格差の本質は「労—労対立」ではなく、「資本—賃労働対立」であることを明らかにすることにある。近年、正規—非正規間の格差の背後で、正規労働者の過酷な労働環境のもとでの心身の疲弊と、非正規労働者の雇用不安と低賃金労働によるワーキングプア化が同時進行している。そうした現状のなかで我々が認識すべきは、誰が雇用形態間格差から便益を享受しているかであろう。

本稿の節構成は以下の通りである。第2節では非正規労働市場の拡大の要因を労働需要側と労働供給側に分けて考察し、その上で非正規労働市場の拡大の主たる要因は労働需要側であることを示す。すなわち、企業が構造不況後の収益構造の立て直しあるいはその強化のために非正規雇用の積極雇用を進めた結果、非正規雇用が増加したのであり、労働者自身が望んで非正規雇用を選択したのではないことを確認する。それを踏まえて第3節では、新古典派経済学に依拠する論者が論じる「労—労対立」論を批判的に検討する。すなわち、新古典派に属する論者は、正規—非正規間の経済格差を雇用や賃金において既得権をもつ正規労働者とそうした既得権をもたない非正規労働者の対立として措定するが、それはいわばみせかけの対立であり、その本質は「資本—賃労働対立」であることを明らかにする。第4節ではまとめに代えて、正規—非正規間の格差の是正の方策に関して私見を述べる。すなわち、格差是正のためには、「雇用のポートフォリオ戦略」の名のもとに分断された労働者が、正規

—非正規あるいは企業の枠を超えた労働運動の発展によって再び連帯していくことがもっとも重要であると論じる。

2. 非正規労働市場の拡大の要因

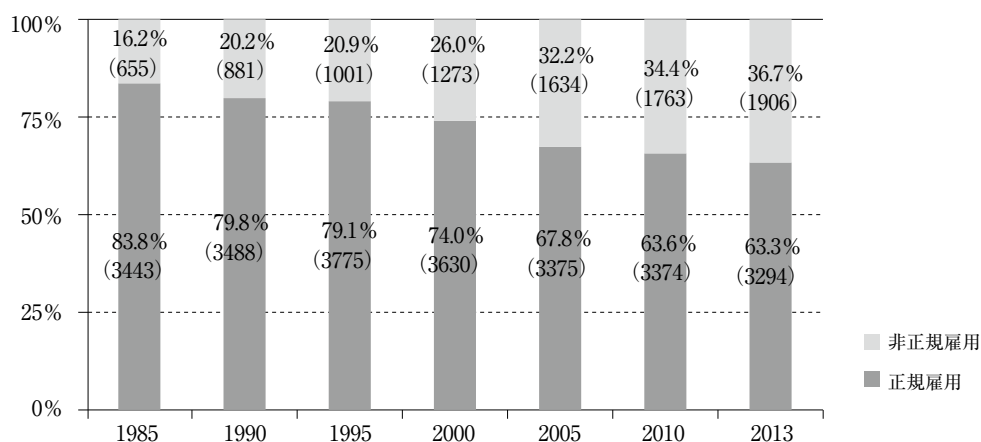
(1) 非正規雇用の定義

本節では、非正規労働市場がいつごろ、どのような理由で拡大したのか検討する。それによって非正規労働者の拡大の主要な要因は、労働供給（労働者）側ではなく労働需要（企業）側にあることを示す。

まず非正規雇用の定義だが、一般的には雇用契約の締結内容もしくは事業所内の呼称から定義される（神林 2013）。すなわち、雇用契約としては、①期間の定めのある労働契約を結んでいること、②派遣元業者と派遣先が存在するときのみ雇用関係が生じる契約を結んでいること（登録型派遣）、③通常の所定労働時間よりも短い労働時間で雇用契約を結んでいること、以上のいずれかに該当する場合、非正規労働者として分類され、事業所内の呼称としては、パートタイマー、アルバイト、派遣社員（登録型）、契約社員、嘱託社員等の呼称で呼ばれる労働者が非正規労働者に分類される³⁾。

(2) 労働需要面からの要因

次に非正規労働市場の拡大した要因を検討する。図1にみられるように、雇用者全体（役員除く）に対する非正規雇用者の割合は、1985年時点では16.2%に過ぎなかったが、2000



資料：総務省「労働力調査」（各年版〈年平均〉）により作成。

注：1）雇用形態の区分は勤め先の「呼称」による。

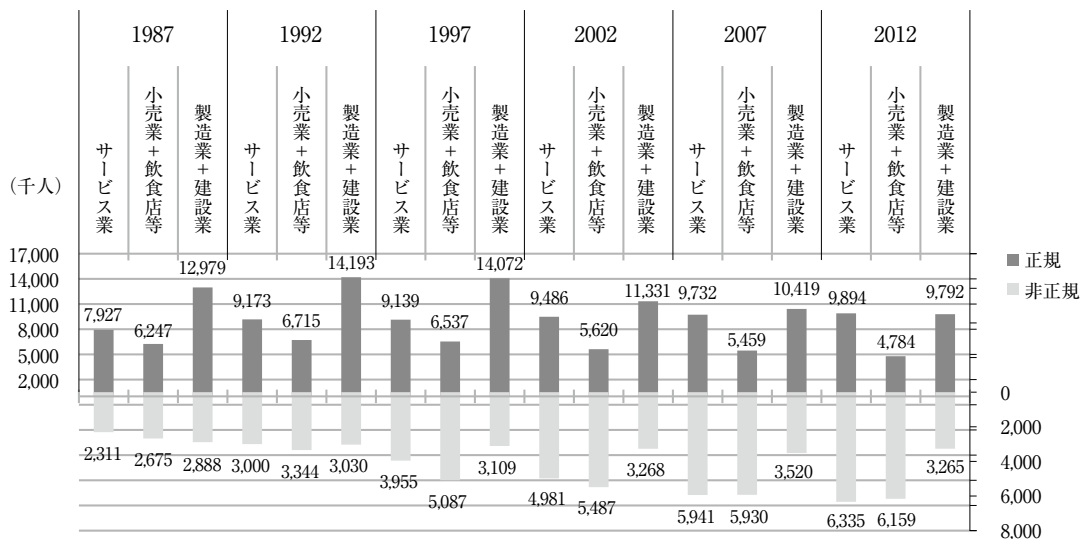
2）カッコ内の数字は雇用者数（万人）を表している。

図1 正規雇用・非正規雇用の割合の推移

年以降非正規雇用者の割合が大きく上昇し、2013 年では 36.6%と雇用者の 3 人に 1 人が非正規雇用で働いている。なぜ 2000 年以降非正規雇用が拡大していったのか。その要因に関する代表的な仮説としては、労働需要面に着目した場合、産業構造転換説と代替雇用説があり、労働供給面に着目した場合、女性労働力人口増加説と若年者非正規希望説がある。以下で、それぞれの説について私見を交えながら概観する。

産業構造変化説とは、比較的正規雇用が多い第二次産業における雇用者の減少と、比較的非常規雇用が多い第三次産業における雇用者の増加という産業構造の変化が、正規雇用の減少と非常規雇用の拡大をもたらしたという説である（古郡 1997）。

この説を支持する一つの指標として図 2 が挙げられる。みられるように、正規労働者の比率が相対的に高い製造業と建設業の合計の雇用者数は 1997 年 1588 万人から一貫して減少し、2013 年には 1308 万人まで落ち込んだのに対して、非常規労働者の比率が相対的に高い卸売業、小売業、飲食サービス業（以下、小売業・飲食店等）の合計と 2002 年以前の産業大分類における広義のサービス業（以下、サービス業）の合計では 1987 年から一貫して雇用者数が増加している。またその間、小売業・飲食店等とサービス業では非常規労働者の大幅な増加がもたらされている。以上のことから、2000 年代ごろより資本集約的な製造業・建設業において正規労働者を中心に雇用者が減少し、反対に労働集約的な小売業・飲食店等およびサービス業において非常規労働者を中心に雇用者が増加した結果、正規労働者の減少と非常規労働者の増加がみられるようになった⁴⁾。



資料：総務省「就業構造基本調査」（各年版）により作成。

注：1）小売業・飲食店等とは「卸売業・小売業・飲食サービス業」の略称である。

2）便宜上、2002 年以降の産業分類は、1993 年改定の産業分類に組み替えている。

図 2 産業・雇用形態別の雇用者数の推移

ただし、産業構造変化要因の非正規雇用の増加に対する寄与度自体はそれほど大きくない。内閣府（2006）の分析によると、2003年から2005年間の各産業の正規雇用と非正規雇用の増減の寄与度は産業内の非正規雇用比率の変化が約7割であったのに対して、産業構造の変化の寄与度は2割弱にとどまった。これは、産業構造の変化（雇用者総数の変化）の度合いに対して産業間の非正規雇用の増減の度合いが少なく、逆に産業構造の変化に関係なく各産業内の非正規の増加の度合いが大きいことを意味している。ただし、2003年以前に産業構造が変化しており、遅れて産業間の非正規の増減が生じたという可能性は捨てきれず、この結果を鵜呑みにするわけにはいかない。またたとえ寄与度としては弱くとも、製造業からサービス業への産業構造の転換の進展が進んだことが、少なからず非正規労働市場の拡大に寄与したことは確認できる。

代替雇用説とは、バブル崩壊後の低成長下において企業が人件費削減のためにそれまで正規労働者が行っていた仕事を非正規労働者に代替したという説である（後藤 2011）。この代替雇用説は概念的には、量的代替と質的代替とに区分される。量的代替とは、それまで正規労働者を減らして非正規労働者を増やすというものであり、いわば「人の代替」である。質的代替とは、それまで正規労働者しか行わなかった業務を非正規労働者にも担わせるというものであり、いわば「仕事の代替」である。

量的代替は、1990年代後半以後の構造不況およびその後の低成長時代において生き残りをかける企業が人件費の抑制のために正規労働者を人員整理や採用抑制によって減少させ、代わりに非正規労働者を積極雇用することで進んだ⁵⁾。たとえば、厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」における「パート労働者を雇用する理由」（複数回答）の主要項目である「人件費が割安なため」の割合を経年でみると、1990年21.0%、1995年28.3%、2001年65.3%、2006年71.0%、2011年48.6%と、2011年に大きな下落がみられるものの⁶⁾、2001年から2006年まで大幅に増大した。また労働政策研究・研修機構が2011年に実施した「多様な就業形態の従業員の实態調査」における企業アンケートによると、近年、非正規労働者に任せる業務の量（非正規労働者数×労働時間）が「増加した」（「どちらかという増加した」を含む）とする企業は51.9%であり、「減少した」（「どちらかという減少した」を含む）15.2%を大きく上回った。とくに広義のサービス業、金融業・保険業、不動産業・物品貸与業、卸売業・小売業等の非製造業で非正規労働者を増加させた企業が目立った。この結果、図1にみられるように、2000年から2013年の間に正規労働者は3630万人から3294万人と約340万人減少し、非正規労働者は1273万人から1906万人と約630万人増加したのである。

他方、質的代替あるいは量的代替を伴う質的代替は、これまでの事例研究を中心にしてその存在がおおむね確認されてきた。たとえば、武石（2002）の事例研究によると、従来、正規労働者が主に担ってきた①重要な責任や判断を伴う業務、②管理や指導を伴う業務、③一定の技術や経験の蓄積を要する業務といった難易度の高い仕事が非正規労働者にも任される

ようになってきた。関連して厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」ではパート労働者の「責任・判断の度合い」を調査しているが、パート労働者のうち「主に自分自身の責任、判断で仕事を行っている」と「上司の指示は受けるが、一部については自分自身の判断で仕事を行っている」⁷⁾とする者は、2001年46.0%、2006年62.6%、2011年65.6%と増大傾向にあり、パート労働者が多かれ少なかれ責任や判断を伴う業務を行うケースが多くなっていることがうかがえる。

また乗杉(2009)の事例研究によると、スーパーマーケットなどの小売業では、パートタイム労働者の基幹化が進み、それに伴って正規労働者の削減がもたらされている。具体的には、スーパーマーケットA社は、それまで正規労働者が担っていた部門の管理業務をパート労働者に担わせたり、あるいはパート労働者の職域を拡大することでそれまで1人の正規労働者が1店舗を管理していたのを複数店舗の管理に変更するなどの要員合理化を進めたことで、正規労働者を1990年258人から2002年106人、2006年51人と5分の1以下にまで減少させた(乗杉2009)。こうしたパート労働者の量的代替を伴う質的代替は、パート労働者に対するOJTやOFF-JTを充実させること、およびパート労働者の就労インセンティブを高めるために高い職務評価に基づく賃金の引き上げや期間の定めのない雇用への移行(正社員登用)の機会を与えることで果たされた。だがこうしたインセンティブにもかかわらず、正規労働者に比べて非正規労働者の労働条件は劣悪で、雇用は不安定であるという基本的構造は変わっていない。

(3) 労働供給面からの要因

非正規労働市場拡大の労働供給側の説明として女性労働力人口増加説と若年者非正規希望説がある。女性労働力人口増加説とは、それまで無業者であった女性がパート労働者として就業することで非正規労働市場が拡大したという説である(八代2009)。総務省「労働力調査」によると、女性の労働力人口(年平均)は1983年時点では2324万人だったが、1989年には2500万人に達し、2013年時点では2804万人であった。1985年から2013年の間におよそ20%増加したことになる。同期間における男性の労働力人口の増加率が5%にとどまっていることからみても、女性の労働力人口の増加は顕著である。さらに非正規雇用の男女割合は女性が圧倒的に高く、近年の非正規労働者の増加人数でも女性の方が多くなっている(男女共同参画局2011)。とくに45～64歳までの中高年女性の非正規雇用率は高く、55～64歳が65.4%、45～54歳が58.4%と年齢階層別の第1、2位となっている(男女共同参画局2011)。以上から、近年の中高年女性を中心とした労働力人口の著しい増加が非正規労働市場の拡大に寄与しているという説明は成り立つ。

こうした非正規雇用における女性労働者の増大の背景には、1980年代以降、日本社会において「良妻賢母」や「内助の功」といった家父長主義的な性的役割分業規範に基づいた女性の専業主婦化を自明視する価値感が後景に退き、女性の社会進出が肯定されてきたが、そ

れでも女性が家事や育児・介護等の家庭内労働を担うのが当然という観念が根強く残っていることが指摘される（木本 2004）。それゆえ、長時間の残業や遠隔地への異動を伴う正規雇用で働くことは家庭内労働を抱える女性にとって非常に困難であり、したがって比較的フレキシブルで、短時間の就業が可能な非正規雇用に向かわざるを得なかったのである。さらに社会進出の意欲の有無にかかわらず、配偶者の所得が少ないといった経済上の理由で就労する必要のある女性の多くが家事や育児の合間に行えるパートタイム労働に向かっていったことも女性労働力人口の増加の大きな理由として挙げられる⁸⁾。

一見すると以上の説明は、労働供給側の非正規労働市場の拡大要因として説得的であるように思える。だが女性の非正規労働者化は、女性自身がどのような働き方を望んでいたかという問題のほかに、企業が女性にどのような働き方を期待していたかという点も考究されなければならない。正規労働者に休日出勤、長時間労働、遠隔地への異動を当たり前のこととして求める企業が、同等の水準の労働内容を育児を抱えた女性に対して求めることは非常にまれであり、多くの企業は非正規労働者として短時間で、補助的・定型的な業務を担うことを期待していると考えられるのである。それを示唆するものとして女性の役員比率がある。男女共同参画局（2011）によると、上場企業 3608 社の役員のうち男性は 2 万 3101 名であったのに対して女性は 258 名と約 1% にすぎなかった。結婚、妊娠、出産、子育てといった各ライフステージにおいて正規労働市場からの退出を迫られる女性が役員まで上りつめることはきわめて困難であることがわかる。また溝上（2013, 54 頁）が行った聞き取り調査によると、大手電機メーカーの取締役は「大企業で出世したい、でも結婚して子供もほしいというのは、少し都合が良すぎる」と述べたという。このような意見は、現在の育児を担う女性に対する見方として少数派ではないであろう。先進諸外国と比較して日本の女性の第一子出産後の離職率の高さは、こうした企業側の意識や行動を少なからず反映しているといえる⁹⁾。

こうした日本の雇用社会の現状において、家庭内労働を受け持つ女性が正規雇用にくくことは非常に困難であり、結局、非正規雇用以外に就労の道がない。要するに、働く女性に対して家庭内労働との両立を求める社会的規範は、女性自身の行動を規制するだけでなく、企業の採用、昇進等の人事行動をも規制すると考えられるのである。

次に若年者非正規希望説についてみる。若年者非正規希望説とは、1990 年代後半以降の構造不況期における求人数の減少から就職希望であった学生が就職をあきらめ、今あるいは将来「やりたいこと」を重視するようになり、その結果、若年者が進んで非正規を希望するようになったことで非正規労働市場が拡大したという説である（小杉 2003）。たしかに厚生労働省「労働力調査」の年齢階層別の非正規雇用割合をみると、15～24 歳（在学中を除く）では 1993 年 11.5%、1998 年 18.3%、2003 年 32.1% と、10 年間で 20.6% ポイント増加している。また 25～34 歳においても 1993 年 12.0%、1998 年 14.4%、2003 年 21.5% と 9.5% ポイント増加している。他方、35～44 歳、45～54 歳では上昇はみられるものの 10% ポイント未満の上昇にとどまっている。このことから、構造不況下において若年者層の非正規雇用の

割合が中高年層に比べ顕著に増加しているといえる。また山田（2004；1999）によると、親と同居して基本的生活を支えてもらいながら、いまやりたいことのため、あるいは将来なりたい職業を目指すために、親に寄生しながら自発的に「フリーター」生活を続ける「パラサイトシングル」と呼ばれる若年者が増加した。山田（2004）は、こうした若年者が自発的に非正規雇用就く背景に1998年以降「希望の二極化」が進み、容易に努力が報われなくなった日本の社会構造の転換があるという。

もっとも、他の活動を優先するために自ら進んで非正規として働く若年者の増加の背景には、構造不況下における人員削減の一環として多くの大・中堅企業で行われた新規学卒者の採用抑制がある。このいわゆる「就職氷河期」に就職活動を行った新規学卒者のなかには、厳しい就職活動競争に敗れ、もう一つの道として夢の実現するまでの「つなぎ」、あるいはやりたいことが見つかるまでの「モラトリアム」として非正規雇用を選択した者も少なくないと考えられるのである。他方で、過酷な長時間労働や仕事のノルマに耐え、企業に忠誠を尽くした結果「燃え尽き」てしまうことを自身が経験したり、同世代の友人や同僚が経験したのを目の当たりにしたことで、正規雇用に対する恐怖心や反発心が強くなり非正規にとどまらせるということもあろう¹⁰⁾。若年者の離職率の高さや正規雇用志向の低さはこの点を物語っている（小杉2003）。要するに、若年者が非正規として働く背景には、過去に負った正規雇用に対する挫折や失望があると考えられるのである。

さらに近年では、非正規労働市場の拡大と正規労働市場の縮小によって、正規雇用就きたくても就けず不本意に非正規で働く若年者が増加していることにも留意する必要がある。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（複数回答）によると、25～29歳の非正規労働者のうち非正規での就業を選んだ理由に「正社員として働ける会社があった」ことを挙げたのは、2010年においては35.6%にのぼり、3分の1以上の若年者が不本意で非正規として働いていた。それに対して1999年においては20～29歳と対象年齢は広がるが、18.8%にとどまった。

2014年現在、日本経済は景気の相対的安定と少子高齢化により深刻な労働力不足に陥っている。たとえば、2014年に帝国データバンクが実施した「人手不足に対する企業の意識調査」によると、企業の36.8%が正規労働者の不足感を感じている。にもかかわらず、そのうちの多くの企業では業績悪化の際に過剰労働力化するのを恐れて、解雇しにくい正規雇用での採用に消極的になっていると同調査では報告している。したがって、目下の労働力の不足分は、今いる正規労働者の際限のない労働時間の延長や労働強度の増大か、雇用調整が可能で低賃金の非正規雇用への代替によって賄われることになる。

(4) 小 括

以上、非正規労働市場の拡大要因に関する代表的な仮説について私見を交えて概観した。ここで明らかにしたかったことは、非正規労働市場の拡大の主たる要因は労働需要（企業）

側にあるということである。

労働需要（企業）側の要因として、「経済のサービス化」と呼ばれる第二次産業から第三次産業への産業構造の転換がある。正規雇用率の高い製造業、建築業における雇用者数の減少と、非正規雇用率の高い小売業、飲食サービス業、サービス業における雇用者数の増加によって正規労働市場の縮小と非正規労働市場の拡大がもたらされたのである。一般的に言って、日本の企業は人件費削減のために定型的、補助的な業務を非正規労働者に行わせることが多いが、とくに製造業の定型労働、補助労働の海外へのアウトソーシングが進んだ2000年代以降において日本国内の定型、補助労働の割合はサービス業で圧倒的に高まった。このことから製造業における労働需要の減退とサービス業における労働需要の高まりは、非正規雇用の増加の一因であったといえる。

また正規労働者から非正規労働者への量的代替および質的代替によっても非正規雇用の拡大がもたらされた。1990年代後半以降の低成長時代において企業が人件費の抑制のために正規労働者を減少させ、代わりに非正規労働者を積極雇用することで量的代替が進んだ。そればかりでなく、既存の非正規労働者にそれまで正規労働者が行っていた業務を担わせることで正規労働者の人数を減らすという、質的代替あるいは質的代替を伴う量的代替が顕著にみられるようになった。つまり、企業は非正規労働者に定型的、補助的な業務にとどまらず、非定型的、専門的な業務を行わせることで人件費の削減のみならず、労働生産性をも高めようとしているのである。1995年から2002年にかけて日経連によって非正規労働者の積極活用を謳った「雇用のポートフォリオ戦略」が提唱されて以降、多くの企業は量的代替および質的代替を伴う量的代替によって非正規労働者からより多くの「働きぶり」を引き出すことで収益を生み出しているといえる。

他方、労働供給（労働者）側の要因は限定的である。たしかに女性や若年者の非正規労働市場への参入は、労働供給（労働者）側からの非正規労働市場の拡大を説明するものとして有力である。だがより考察を深めると、女性や若年者が非正規化する背景として、様々な理由から正規労働者として働けないことが浮き上がってくる。彼ら、彼女らが正規労働者として働けない理由は大別すると、正規雇用に就けないことと、定着できないことに分類できる。女性においては、日本の社会通念上、家庭内労働を行うことを自明視されていることから長時間の残業や通勤、さらには遠隔地への異動を伴う正規雇用に就くことは困難であり、比較的フレキシブルで、短時間の非正規雇用に就かざるを得ない。また若年者においては、2000年代以降多くの企業が正規での雇用を抑制するなかで、正規雇用に就きたくても就けず、不本意に非正規雇用に就く者が増加した。

正規雇用に定着できないことから女性および若年者の非正規化が進行した。若年者においては、正規労働者にみられる長時間残業や過酷なノルマ、あるいは企業への過度の忠誠による「燃え尽き」を身をもって経験したことで、「パラサイトシングル」やフリーターとなり非正規雇用から抜け出せず滞留する者が多く含まれる。若年者の高い離職率はこの点をか

なり反映しているといえる。また女性においては、結婚、妊娠・出産をといたライフステージごとにおいて企業側の有形、無形の圧力により離職せざるを得ないケースがみられる。妊娠、出産した女性を退職に追い込むために行われるマタニティ・ハラスメントなどはその典型であろう。男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等の制定により女性の就労環境が法的に整えられてきた昨今においても、働く女性の権利を行使させないことで離職に追い込む企業は少なくない。

以上要するに、若年者や女性の非正規の増加は、彼ら・彼女らが自発的、積極的に非正規雇用を選択したからではなく、正規雇用には就けない、定着できないことにある。そしてそれは正規雇用需要の減少や正規労働者の過重労働と密接にかかわっている。1990年代の構造不況を契機とする市場環境のドラスティックな変化のなかで多くの企業は、収益構造の立て直しないしは強化のために、一方で正規労働者の採用抑制と労働強化を断行し、他方で非正規労働者の不安定雇用と低賃金労働によって人件費の削減と労働生産性の向上を追求した。非正規雇用の拡大は、まさにこうした企業の人事労務管理の結果として生じたといえる。

3. 「資本—賃労働対立」としての雇用形態間格差

(1) 新古典派経済学による雇用形態間格差の認識

前節では非正規労働市場の拡大の主たる要因は労働需要側にあると論じた。そしてそれは1990年代末以降の市場環境の変化に際して、企業が人件費の削減と労働生産性の向上により収益拡大を図ったことによるものである。

他方、新古典派経済学のなかでも構造改革派に位置する八代（2009）は、こうした企業の「儲け主義」説に対して真っ向から反対し、正規労働者の「既得権」説を唱える。彼は、経済成長が減速したにもかかわらず、労働生産性の低い一部の正規労働者の雇用、賃金および福利厚生に関する既得権が守られているために、それらの既得権をもたず労働条件が劣悪な非正規労働者の増加がもたらされたと説くのである（八代 2009）。したがって、正規—非正規間の経済格差の是正のためには、解雇規制の緩和や成果主義的賃金制度の導入などによって正規労働者の既得権をはく奪し、賃金を市場メカニズムに委ねることで、非正規労働者が能力（労働の限界生産力）に見合った正当な賃金を得られるようにする必要があるというのである（八代 2009）¹¹⁾。

たしかに、新古典派経済学派の公準からすれば、大企業の独占的な市場支配、あるいは特殊日本的な長期雇用慣行、年功的賃金制度、さらに企業別労働組合は、「自由競争」とそれに基づく均衡価格の実現の阻害要因である。新古典派経済学にとって「自由競争」の結果として生じる格差以外の格差は、最適な資源配分を意味する一般均衡の観点からみて非効率性であり是正すべきもののなのである（八田 2009）。つまり、新古典派経済学の理論によれば、雇用形態、企業規模、性別、年齢にかかわらず、労働者の労働一単位あたりの限界生産力が

同じならば、賃金額も同じになるはずだし、同じでなくてはならないのである。雇用形態間格差に関していえば、一方で長期雇用保障や生活給的な年功賃金制度を享受する正規労働者においては、雇用の流動性は過少で、賃金は均衡価格よりも高く、他方でそうした既得権を享受できない非正規労働者においては、雇用の流動性は過剰で、賃金は均衡価格より低いという、非効率的で不公平な労働市場ということになる。

このような新古典派経済学の立場からの説明によると、1990年代末以降の市場環境の変化のなかで顕在化した正規—非正規間の格差は「労—労対立」となろう。八代（2009,74,84頁）は、「欧米の労働市場は主として職種別の労働市場であり、同じ職種であれば同じ賃金が当たり前である。しかし、日本では市場競争から隔離された『企業ごとの労働市場』が確立しており、企業内部の正社員と外部の非正社員との間の賃金格差はとくに年功賃金の中高年層で大きい」とし、「大企業の労使双方が実質的に『同一労働・同一賃金』に消極的であるからこそ、正社員と非正社員との賃金格差は一向に解消しない。これは、欧米の労働市場と比べて、日本の労使間の利害対立は小さいが、そのかわりに『労・労対立』がいっそう深刻なものとなっていることの一つのあらわれでもある」と、能力や業績に基づく市場競争の結果を反映しない正規—非正規間の賃金格差を「労—労対立」として規定する。さらに、「正社員の『良い働き方』を守るという論理は、すでに雇用されている正社員にとってマイナス面はないが、これまで非正社員として働いていた者にとっては、雇用機会を失うという深刻なリスクをとまなう。また、正社員の雇用の安定性自体が、非正社員の雇用調整によって支えられているという現実から、あえて目を背けるものである。これが正社員と非正社員との間の『労・労対立』の一つのパターンである」と、正規—非正規間の雇用の安定性の相違も「労—労対立」として規定する（八代 2009,140 頁）。

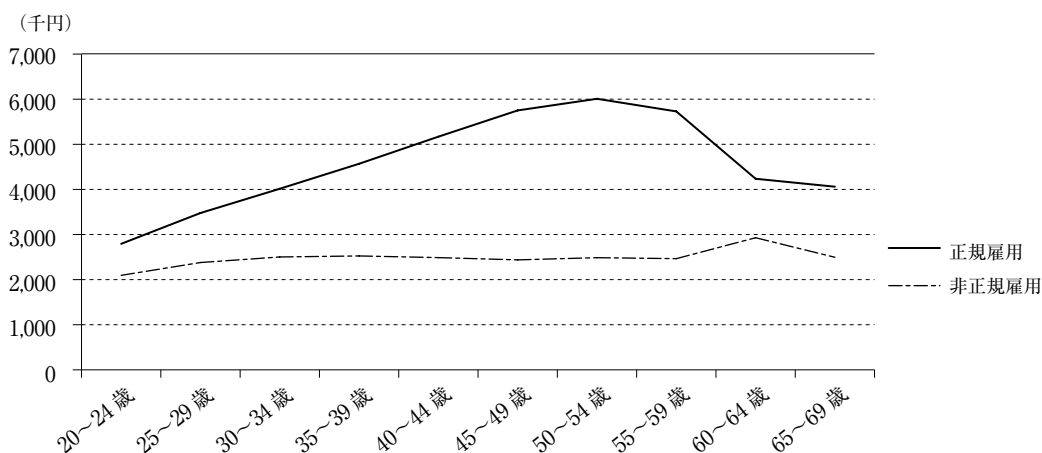
だがこうした認識に反して、1990年代末以降の非正規労働市場の拡大が正規労働者の賃金や雇用の保障をもたらしたという事実は見受けられない。ミクロ経済学理論に基づく労働の限界生産力仮説は、現実を説得的に説明しないのである。むしろ現実是非正規雇用の拡大にもかかわらず正規雇用の縮小、不安定化、賃金の低下が進んだ。そして、こうした正規労働者の労働条件の悪化によって便益を享受したのは、非正規労働者ではなく大・中堅企業の経営者や大株主であった。

本節では、新古典派経済学に依拠する論者が主張する、雇用形態間の格差は正規雇用の高賃金、安定雇用と非正規雇用の低賃金、不安定雇用とがトレードオフ関係にあるという「労—労対立」説を批判的に検討し、そのうえでこの格差の本質は「資本—賃労働対立」であることを示す。

(2) 雇用形態間の経済格差の現状

この項では正規—非正規間の経済格差を代表するものとして、労働条件格差および雇用格差について確認する。

はじめに賃金格差について概観する。図3は2013年度における年齢別の正規—非正規雇用間の年賃金格差を表している。それをみると、正規雇用においては20代から50代にかけて右肩上がりに上昇しているのに対して、非正規雇用においては20代から60代までほとんど横ばいである¹²⁾。したがって、20代においては正規—非正規間の賃金格差はそれほど大きくないが、年代が上がるにつれて格差は次第に大きくなる。もっとも大きな格差がみられるのは、50代であり、平均年賃金で250万円以上の格差が生じている。さらにしんぶん赤旗（2014年4月21日付）の試算によると、正規雇用および非正規雇用の平均生涯賃金は、正規雇用が2億2432万円であるのに対して、非正規雇用が1億328万円にとどまり、したがって生涯正規労働者であった者と生涯非正規労働者であった者との生涯賃金格差は1億2000万円となる。



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2013年版）により作成。

注：ここでいう年賃金とは、きまって支給する現金給与月額（税込額）×12ヵ月に賞与（税込額）を加算したもののことを指す。

図3 年齢別正規—非正規雇用間の平均年賃金格差（2013年）

さらに福利厚生の適用割合や負担額についても格差がみられる。表1をみると、社会保険等の法定福利の適用は、正規労働者はほぼ全員が受けているのに対して、非正規労働者は雇用保険でおよそ3人に2人、健康保険、厚生年金はおよそ2人に1人が受けるにとどまっている¹³⁾。退職金制度にいたっては正規労働者の約8割が適用されるのに対して、非正規労働者の適用は約1割に過ぎない。非正規労働者の法定外福利の適用は、企業ごとに適用条件が規定されていることから法定福利よりさらに少ないと考えられる¹⁴⁾。

以上のように、賃金だけでなく公私の福利厚生においても正規—非正規間で大きな格差がみられる。

表1 法定福利および退職金制度の適用状況 (%)

	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制度
正 規 労 働 者	99.5	99.5	99.5	78.2
非正規労働者	65.2	52.8	51.0	10.6

資料：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2011年版)により作成

次に雇用格差についてであるが、現在のところ政府等の公的な統計データからは正規－非正規間の雇用格差を確認することはできない。したがって、ここでは解雇や雇止め等の雇用終了にかかわる法的規制の側面から雇用格差の存在の蓋然性の高さを確認するととどめる。まず確認すべきは、労働契約法第16条において「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」という、いわゆる解雇権濫用が規定されていることである。この解雇権濫用の法規定は正規雇用、非正規雇用を問わず労働者である限り適用される。だが、日本の解雇に関する法的枠組みはこの規定だけにとどまらない。すなわち、整理解雇の適用に際しては、①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③被解雇者選定の合理性、④実施手続きの妥当性という4つの要件を満たす必要があることを判例法理で規定されているのである。とくに①と②は、企業が業績悪化にいたる前に積極的に人員整理によって合理化を実施することを法的に制限するものである。また④は整理解雇に際して労働組合との事前協議や意見交換を事実上義務づけるものとなっている。このように、整理解雇の実施は企業にとって経営悪化に際しての最終手段と位置付けられているのである。

もっとも、非正規労働者においても解雇規制は適用される。しかし、非正規労働者の多くは有期雇用の労働契約を結んでいることから、使用者が契約を打ち切ることで雇用を終了させられるのである。しかも、整理解雇の要件である企業の解雇回避努力の一環として非正規労働者の雇止めによる人員整理を進めたかどうかが問われる場合があることから、企業は正規労働者の解雇に先立って非正規労働者から削減を進めることが要請される。逆に言えば、非正規雇用の雇止めによる雇用終了によって正規労働者の雇用が守られるという側面があるのである。このように正規労働者の雇用の相対的安定性は、非正規労働者の不安定性を前提にしているとみることができる。

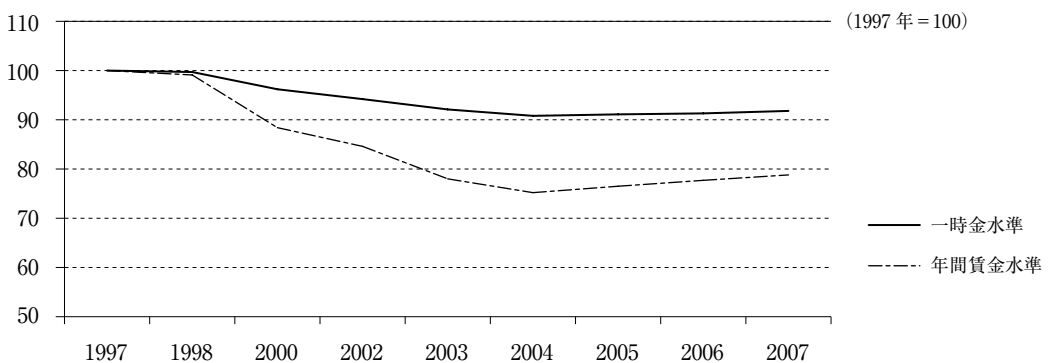
(3) 正規労働者の労働条件の悪化と企業収益の増大

以上のように、正規－非正規間において労働条件および雇用の格差は厳然と存在する。だが正規－非正規間で格差が生じているからといって、そこから一足飛びに「労－労対立」と規定することはできない。たしかに一見すると、賃金が労働者の能力や業績を反映しておらず、正規労働者の賃金が「不当に」高く、非正規労働者の賃金が「不当に」低い場合、正規－非正規では対立が生じているように思える。だがそもそも、賃金が労働の限界生産力に

よって決定されるという理論的想定自体、利潤の発生メカニズムを解き得ないという難点を抱えているし、またたとえそうした難点を不問に付したとしても、正規労働者が能力や業績以上の賃金を受けとっていたことの証明はなされていない。事実、2003年から2008年までの景気回復局面においてでさえ、企業の業績回復に比して正規労働者の賃金は上昇せず、賞与にいたっては減少傾向にあった。

他方、雇用格差については、整理解雇の要件である解雇回避努力義務の履行を満たすために非正規労働者の契約打ち切りが断行されることで、正規労働者の雇用が維持されるという構図は、「労—労対立」とみなしうる。実際、1970年代、2000年代初頭の構造不況期、さらにリーマンショック後の景気後退期においては、多くの非正規労働者は雇止めや派遣切りによって職を失った。だが同時に、正規労働者においても大規模な人員整理や企業倒産による失業リスクは高まっていた。つまり、賃金、雇用の両面において「労—労対立」はみられないのである。むしろ、低賃金、不安定雇用の非正規労働者の増加は正規労働者の労働条件の悪化と同時進行的に進んだのであり、それによって便益を享受したのは中堅・大企業を中心とした企業側であったと考えられるのである。以下、この点について詳しくみていく。

まず正規労働者の賃金について、図4の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」に基づいて日本労働組合総連合会（2013）が試算した一般労働者（短時間労働者以外）の一時金水準および年間賃金水準の推移をみると、1997年を100とした指数は、2000年頃から下がりはじめ、2000年88.4、2002年84.6、2004年75.2と大きく下落した。それに伴い、年間平均賃金（所定内賃金×12ヵ月＋年間賞与その他特別給与額）も一時金ほどドラスティックではないが、下落傾向にあり2004年には90.8まで下げた。



原資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（各年版）

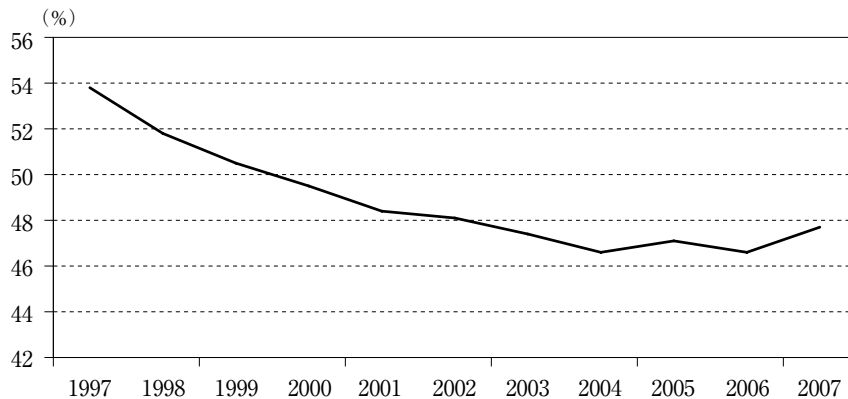
出所：日本労働組合総連合会（2013）『賃金レポート』により作成。

注：1）この図の対象者は一般労働者である。一般労働者とは、一般的な所定労働時間で雇用契約を結んだ労働者のことを指す。

2）この指数はパーシェ算式により算出している。

図4 全産業における一時金水準および年間賃金水準の推移

また図5より正規労働者における年次有給休暇の取得率の推移をみると、1997年においては53.8%であったが、その後年々下落し、2007年には47.7%まで下落した。さらに森岡(2007)の試算によると、2006年における一人当たりの賃金不払い年間残業時間は推計2288時間にのぼり、一人当たりの年間不払い残業代は推計約61万円であった。以上、年次有給休暇の未取得や残業代の不払いを勧案すると、正規労働者の賃金はさらに減少する。



資料：厚生労働省「就労条件総合調査」(旧「賃金労働時間制度等総合調査」)(各年版)により作成。

注：調査対象者は従業員規模30人以上の民間企業の常用労働者（パートタイム労働者除く）である。

図5 正規労働者の年次有給休暇取得率

他方、雇用の面をみると、主に大企業において正規労働者の雇用調整の手段として退職勧奨や早期（希望）退職者支援（優遇）制度が用いられ、中高年を中心に多くの労働者の雇用が終了させられていった。たとえば、商工リサーチの調査の「主な上場企業の希望・早期退職者募集状況調査」によると、2000年の実施企業数および募集人数は80社、1万724人であったが、2001年132社、3万2917人、2002年200社、3万9732人と大きく増加した。さらにリーマンショック後の2009年には191社、2万2950人と再び増加した。また2013年における労働政策研究・研修機構の調査によると、退職勧奨は企業規模が大きくなるほど実施した企業の割合が高くなり、正規従業員100～300人で17.5%、300～1000人で23.1%、1000人以上で30.3%であった。さらに、早期退職者支援制度等もなく、違法な退職強要や解雇によって人員整理を行う悪質な企業がはびこっている現状を踏まえると、正規労働者が不本意に雇用終了させられるケースはきわめて多くなることは容易に推察できる。加えて、企業倒産による失業のケースも見逃せない。商工リサーチの「全国企業倒産状況」をみると、企業の倒産件数は、1990年6488件から1995年1万8988件、2002年1万9087件と大幅に増加した。またそれに伴い倒産による被害労働者数も1990年の約4万5000人から1995年には約12万人、2002年には約22万人と著しく増加した。

それに対して企業利益はどうであったか。財務省「法人企業統計調査」に基づいて全産業における経常利益と従業員給与の関係を図6によってみると、1990年代後半の構造不況後の経常利益は1998年21兆1642億円を底として以後増加していき、2007年には53兆4893億円と倍以上増加した。他方、従業員給与は1998年146兆8757億円から2003年133兆3244億円まで減少傾向を示し、その後増加するものの、2007年147兆1543億円と1998年の水準に回復するにとどまっている。経常利益の増大に比して従業員給与はそれほど増えてはいないのである。この点、労働分配率の推移からもうかがえる。図7をみると、1992年から2001年までの労働分配率は70%台で比較的安定的に推移していたが、2002年に下落しはじめ2004年から2007年では70%台を割り込んでいる。

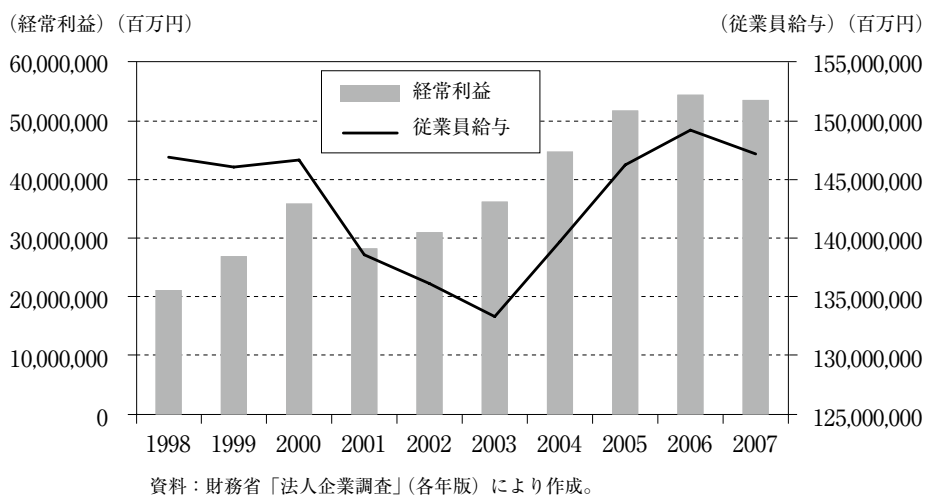
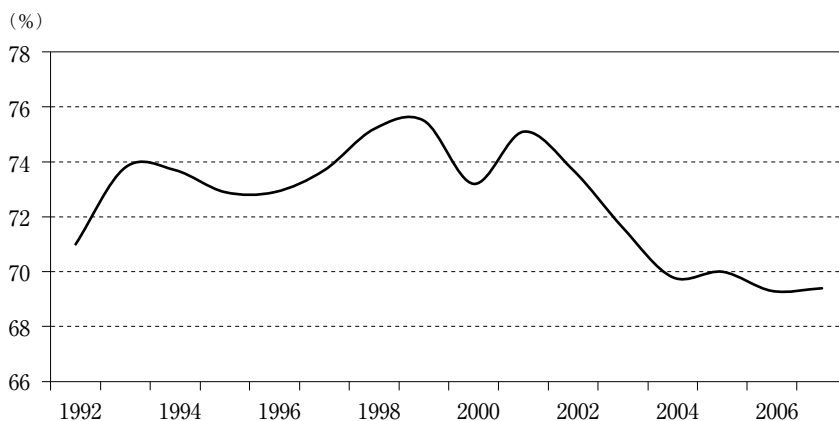


図6 全産業（金融業、保険業除く）における経常利益総額、従業員給与総額



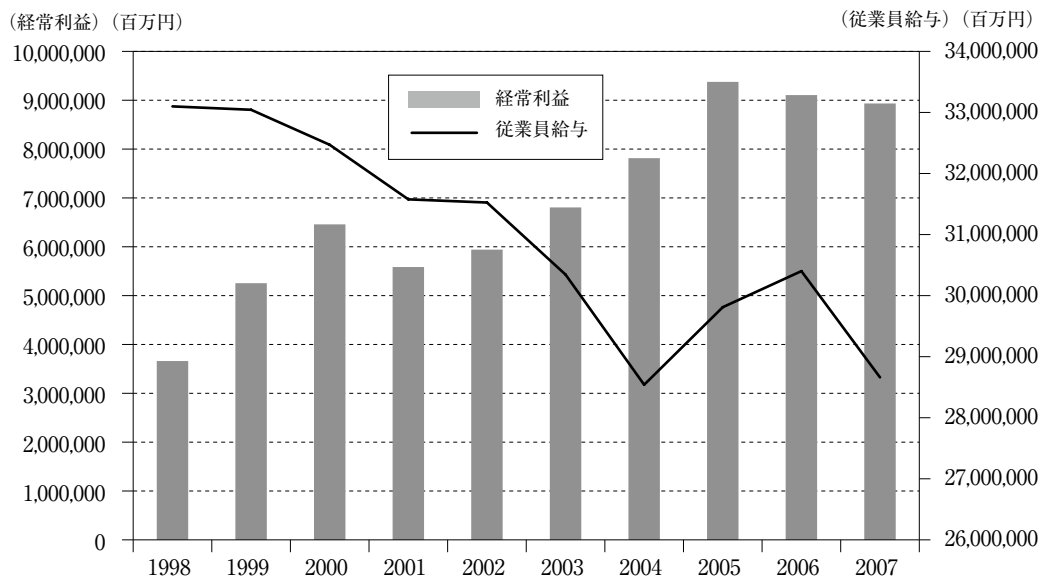
資料：同上。

注：1）法人企業統計調査（金融業、保険業を除く）に基づいて算出。

2）この図における労働分配率の計算式は、人件費／付加価値×100である。

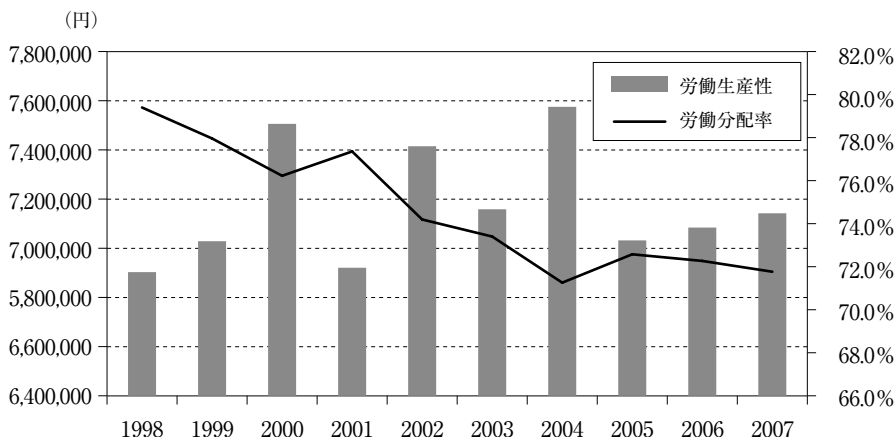
図7 労働分配率の推移

次に図8により雇用者に対する非正規労働者の割合が高い卸売業・小売業の経常利益総額と従業員給与総額の関係をみると、経常利益総額は1998年に3兆6608億円と底を打った後、増加に転じ2005年には9兆円を超え、その後2007年にわずかに減少したものの、前年とほぼ同じ水準を維持している。反対に、従業員給与総額は1998年の33兆992億円をピークに減少し続け、2005年には30兆円を割り込み、2007年には28兆6613億円まで減少した。また同産業の販売費及び一般管理費の推移をみると、1998年93兆3810億円、2005年88兆6230億円、2007年84兆8605億円と大きく減少した。その間、売上高総額は1998年度542兆4933億円から2004年534兆4470億円、2007年597兆2861億円と大きな増加はみられない。以上から、卸売業・小売業の1999年代後半から2000年代中ごろまでの経常利益総額の伸びは、人件費を含む販売費及び一般管理費の減少によるところが大きいことが示唆される。なお図9により卸売業・小売業の労働分配率と労働生産性をみると、労働生産性は2000年、2002年、2004年で高水準となっているが、労働分配率は年を追うごとに減少している。経常利益の増大からみても非正規労働者を中心とした従業員が生み出した付加価値の多くが企業利益にまわっている可能性は高い。



資料：財務省「法人企業調査」(各年版)により作成。

図8 卸売業・小売業における経常利益総額および従業員給与総額



資料：財務省「法人企業調査」(各年版)により作成。

注：1) 法人企業統計調査(卸売業・小売業)に基づいて算出。

2) この図における労働分配率の計算式は、人件費/付加価値額×100である。

3) この図における労働生産性の計算式は、付加価値額/従業員数である。

図9 卸売業・小売業における労働生産性、労働分配率の推移

(4) 小 括

以上のことから、正規—非正規間の経済格差を「労—労対立」とみなすことが大きな問題をはらんでいることは明白であろう。第一に、1990年代後半以降の構造不況期において長期雇用と年功的賃金は激しく動揺しており、定年までの安定雇用と右肩上がりの賃金上昇を享受する正規労働者は減少したにもかかわらず、非正規労働者の労働条件は一向に改善しておらず、したがって格差も縮まっていない。第二に、2000年初頭以降の景気回復期において、企業全体の経常利益は大きく増大したにもかかわらず、従業員給与総額は1998年の水準とほぼ変わっておらず、またそれを反映して労働分配率は下落している。第三に、非正規労働者の雇用比率の高い卸売業・小売業においては、経常利益総額の伸びに対して従業員給与総額および売上高は停滞しており、また販売費及び一般管理費の下落も顕著である。このことから、卸売業・小売業では、非正規労働者の人件費を中心とした経費の削減によって収益を増大させていることがわかる。したがって、2000年初頭以降の景気回復局面においてトレードオフ関係にあったのは、正規労働者と非正規労働者の賃金および雇用ではなく、労働者の賃金と企業の利益であったといえる。2000年代の景気回復局面は「実感なき景気回復」と称されたように、景気が好転したにもかかわらず正規労働者の賃金は減少し、労働分配率も下落した。八代(2009,29頁)は、「日本の企業にとって、非正社員の比率を高めることは、正社員の雇用を守るという大きな目的によるもの」と主張するが、現実には正規労働者の雇用も賃金も守られているとはいえないのである。むしろ、現代の日本の企業社会においては、正規労働者は長時間労働や労働強度の増大を、非正規労働者は低賃金労働と基幹

労働力化を強いられ、そのいずれもが企業利益の増大の源泉となるという構造が顕在化してきたといえる。

このように理解すると、たしかに正規—非正規間では大きな経済格差がみられているが、熊沢（2007）や森岡（2007）が主張するように、それは、雇用の不安定化の上に立った「働きすぎ」の正規労働者と「十分に働けない」非正規労働者の二極分化であり、したがって正規と非正規のどちらが恵まれているかを議論することにほとんど意味はないし、ましてや両者が対立しているとはいえない。むしろこうした二極分化は、構造不況下において企業が人件費削減と労働生産性上昇の同時実現することを企図して行った「雇用のポートフォリオ戦略」によってもたらされたのであり、その結果は正規労働者の雇用の確保や労働条件の維持ではなく企業利益の増大である。つまり、正規—非正規間の格差の恩恵は、もっぱら企業が享受しているのである。したがって、雇用形態間格差の本質は「労—労対立」ではなく「資本—賃労働対立」であるとみるべきである。正規—非正規間の「分化」を「対立」と読み替えることは、「資本—賃労働対立」の隠ぺいに他ならない。

4. おわりに

以上、正規—非正規における雇用形態間格差は「労—労対立」であるという言説を批判的に検討し、その上で正規—非正規間の格差は、「対立」ではなく「働きすぎ」の正規労働者と「十分に働けない」非正規労働者の二極分化であることを明らかにした。そして、正規—非正規間格差をもたらした「対立」は、「労—労対立」ではなく「資本—賃労働対立」であると論じた。

とはいえ、1990年代以降の雇用形態間格差の顕在化の背景として忘れてはならないのは、労働運動が著しく後退し、労働組合の企業に対する発言力や規制力が決定的に弱まったことである。大企業を中心とした労使協調路線をいく企業別労働組合は、企業の存続と正規労働者である組合員の雇用の保障に専心し、本来守るべき非正規労働者を切り捨ててきたといえるのである。いわば、彼らは労働者の顔をした経営者として「雇用のポートフォリオ戦略」に代表される企業の非正規雇用の拡大政策を許していったのである。

それだけではない。企業別労働組合の多くは、2000年代における企業の大規模な中高年中間管理職者層を中心とする正規労働者の人員削減に対しても無策であった。日本の企業別労働組合は、非正規労働者だけでなく、正規労働者さえも守れなかったのである。「企業の存続なくしては労働者の存続なし」あるいは「利潤の拡大なくして賃金の上昇なし」という資本家的な転倒した観念を信仰した労働組合は、企業と一体となって「働きすぎ」の正規労働者と「十分に働けない」非正規労働者を生み出したのである。その意味で、あえて「労—労対立」を規定するとすれば、それは正規と非正規の対立ではなく労使協型調労働組合と一般労働者の対立であろう。だが、このような企業利益優先の人事労務戦略に加担し、正規労

働者と非正規労働者の分断をもたらす労使協調型の労働組合はもはや労働者の代表組織と呼べるものではない。

だが他方で、地域合同労働組合やコミュニティユニオンは、新たな連帯のかたちを模索している。たとえば、全国一般東京東部労働組合、メトロコマース支部の女性非正規労働者は、企業の一方的な雇止め、正規労働者との不当な労働条件差別に対してストライキで応戦し雇用継続を勝ち取った。ストライキ当日は支部組合員以外の組合員も多数駆け付け支援を行った。同労組では正規労働者、非正規労働者関係なく企業の悪辣な人事労務管理に対する怒りを共有し、相互支援の輪を広げている。

また大企業の企業別労働組合においても、企業の組合つぶし工作によって少数派組合となってもなお、下請関連企業や非正規労働者を組織化しながら対抗的な労働組合運動を実践している組合もある。たとえば、ソニー労働組合仙台支部は、第二組合の結成による分断工作や、様々な組合差別あるいは嫌がらせによって大きく組合員数を減らしたが、2008年以後、下請関連会社の派遣労働者の派遣切りが行われたことを契機にして、非正規労働者の組織化に力を入れていった。同支部は、組合員となった派遣社員の直接雇用を要求し、それを会社側に認めさせたが、会社は非正規での雇用を理由にその後すぐに雇止めを強行しようとした。しかし、同支部はこれも市民運動と共闘しながら雇止めを撤回させ、正社員化を勝ち取った。つまり、同支部は下請関連会社の派遣労働者の組織化をすすめることで、派遣社員から直接雇用、さらに非正規労働者から正規労働者になることを会社に認めさせ、組合員の雇用を安定させていったのである。

地域合同労働組合やコミュニティユニオンの活動が幅広く認知されてきたとはいえ、以上のような事例は、現代日本の労働運動のなかにあって稀有なものである。しかし、企業や雇用形態の枠を超えた大きな連帯の形成と、それに基づく対抗的な労働運動の発展なくしては、正規—非正規間の二極化構造、分断構造の克服や、経済格差の是正はあり得ないであろう。

付記

本稿は、2014年度文部科学省科学研究費補助金（スタートアップ支援）による研究成果の一部である（課題番号：26885032）。

注

- 1) たとえば、厚生労働省『平成23年度パートタイマー労働者総合実態調査』によると、パートタイマーとして働く非正規労働者のなかで「主に自分の収入で生計を立てている」と回答する人は29.5%であった。同調査は1990年より計5回実施されており、1990年13.3%、1995年23.4%、2001年27.7%と年々増加傾向にある。2011年におけるパートタイマーの平均時間賃金は1015円であることに鑑みると、自立生計型（準自立生計型）パートタイマーのほぼ全員が相対的貧困ライン付近にあるといえる。なお、この点に関する考察は後藤（2011）が詳しい。

- 2) 広義のサービス産業において非正規労働者の基幹労働力化がますます拡大していることは、多くの調査研究によって明らかにされている。非正規労働者の基幹労働力化とは、それまで正規労働者が担うことが一般的であった経験や熟練を伴う非定型的業務、指導・教育、管理を行う指導・管理的業務を非正規労働者が担うようになることを指す。基幹化の問題点は、非正規の労働者の業務が正規労働者の労働と準ずるほど高度になったにもかかわらず、正規と非正規で大きな労働条件の格差が生じている点にある（武石 2002）。
- 3) ちなみに比較的少数ではあるがフルタイム・パートやフルタイム・フリーターと呼ばれる者は常用雇用かつ通常の所定労働時間で雇用契約を結んでいることが多いため雇用契約の内容からは概数を把握することは困難であり、呼称による分類の場合のみ把握することができる。
- 4) もっとも、製造業と建設業の両産業における雇用者の減少の要因は異なる。製造業においては、生産拠点および販売拠点を海外に移転したことによる日本国内の労働力需要が減少したことが主たる要因とみられる。たとえば、国際協力銀行が 2013 年に実施したアンケート調査「わが国製造業企業の海外事業展開に関する調査報告」の海外現地法人を有する製造業企業における海外売上高比率および海外生産比率の推移をみると、2002 年時点では前者が 27.9%、後者が 26.0%であったが、その後年々比率を高め、2012 年時点では前者が 35.4%、後者が 32.9%と大きく増大している。他方、建設業は労働者の高齢化と、若年者の入職数の減少により労働力供給が減少したことが大きい。すなわち、建設業はリーマンショック後（2008 年～2010 年）を除いて 2000 年代において技能労働者は不足傾向にあったにもかかわらず、35 歳未満の若年労働者は 1995 年の 189 万人から減少し続け、2010 年には 92 万人まで減少している（みずほ総合研究所 2014）。
- 5) 1995 年から 2002 年にかけて日本経営者団体連盟（経団連）によって提唱された「雇用のポートフォリオ戦略」は、人件費の削減と雇用調整の柔軟化のために非正規雇用の積極活用することを企業に促すものであった。この戦略は定型的業務に就く正規労働者の非正規化を目指したものであっただけでなく、専門職に就く正規の労働者の非正規化を企図したものであった。したがって、この戦略は量的代替および質的代替を伴う量的代替を企図した人事労務戦略であるといえる。
- 6) 2011 年において「パート労働者を雇用する理由」において「人件費が割安なため」の回答率が大きく落ち込んだ要因としては、最低賃金の大幅な引き上げがあると考えられる。たとえば、東京都の 2006 年度の最低賃金は時間当たり 719 円であったのに対して 2011 年度には 837 円まで引き上げられた。
- 7) 2001 年の同様の質問の選択肢では、「主に自主的に判断して仕事を行っている」と「一部については仕事を任されている」となっており 2006 年以降と聞き方に相違がある。この相違が回答に多少の影響を及ぼしている可能性があるが、大きな違いはないと思われる。
- 8) 厚生労働省「パートタイム労働者実態調査」によると、35～59 歳の女性がパートタイムで働く理由（複数回答）として挙げる「家計の足しにするため」の割合は、1990 年 68.8%、1995 年 65.5%、2001 年 65.6%、2006 年 73.0%、2011 年 76.8%と、調査が開始された 1990 年以来常に第 1 位の理由となっている。
- 9) 女性の第一子出産前後の雇用率は、出産 1 年前雇用率が 69.1%であったのに対し、出産時点雇用率は 39.1%と 30%ポイント下落している。この結果は 2005 年以降に出産した女性のコーホートであるが、1999～2004 年に出産した女性のコーホートでは 69.5%から 28.8%、1998 年以前に出産した女性のコーホートでは 67.5%から 24.5%とさらに下落率が著しい（労働政策研究・研修機構 2012）。
- 10) 熊沢（2006）では、若年者が長時間労働、厳しいノルマ、遠隔地への転勤等に耐えかねて「燃え尽きてしまう」今日の状況に警鐘を鳴らしている。
- 11) このような主張は、八代（2009）だけにとどまらず、新古典派経済学の改革派全体の総意であるといえる。たとえば、八田（2006, 26 頁）は、「正規雇用の労働者たちが、いかに非効率的に働く場合があるかは、社会保険庁や旧国鉄の例を見れば明らかである。もちろん、彼らにとっては、非正規雇用の規制緩和は脅威である。（中略）しかし非正規雇用の拡大は、失業者の減少を通じて真の意味での格差縮小をもたらしたと言えよう。効率化政策が、実は、所得格差を縮小する効果を持っていることは注目に値する」と述べている。また大竹（2008, 125-127 頁）においても同様の見解がみられる。
- 12) 非正規雇用の 60～65 歳において若干の賃金増加がみられるが、これは定年退職後、嘱託社員等の非正規雇用として再雇用される者が相当数いることによるものであると考えられる。
- 13) 法定福利に関して留意すべきは、配偶者の扶養となっている女性非正規労働者の多くが社会保険の加

入対象にならないよう年間給与所得額を調整していることから、この数値だけをとって非正規労働者の法定福利の適用者が少ないとはいえない、ということである。

- 14) ちなみに、日本経済団体連合会（日経連）が2014年に実施した「福利厚生費調査結果」によると、調査対象企業の1人1ヵ月当たりの社会保険等の法定福利費の平均支出額は約7万9000円、住宅補助やレクリエーション施設の利用等の法定外福利は約2万5000円で、合計約10万4000円であった。

参考文献

- 伊藤誠, 2013, 『日本経済はなぜ衰退したのか』 平凡社.
- 大竹文雄, 2008, 『格差と希望：誰が損をしているか?』 筑摩書房.
- 熊沢誠, 2006, 『若者が働くとき：「使い捨てられ」も「燃えつき」もせず』 ミネルヴァ書房.
- 2007, 『格差社会ニッポンで働くということ』 岩波書店.
- 木下武男, 2009, 「雇用をめぐる規制と規制緩和の対抗軸」『季刊 経済理論』 46 (2), pp.40-50.
- 木本喜美子, 2004, 「現代日本の女性」後藤道夫編『岐路に立つ日本』 吉川弘文館, pp.162-194.
- 厚生労働省, 2013, 『労働経済の分析』 日経印刷.
- 小杉礼子, 2003, 『フリーターという生き方』 勁草書房.
- 後藤道夫, 2011, 『ワーキングプア原論：大転換と若者』 花伝社.
- 佐野誠, 2013, 「99%のための経済学：『新自由主義サイクル』, TPP, 所得再分配, 「共生経済社会」』 新評論.
- 武石恵美子, 2002, 「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理の変化」『ニッセイ基礎研究所報』 26, pp.1-36.
- 橋本俊詔, 2006, 『格差社会：何が問題なのか』 岩波書店.
- 男女共同参画局, 2011, 『男女共同参画白書』 中和印刷.
- 内閣府, 2006, 『経済財政報告書：平成18年度版』 時事画報社.
- 日本労働組合総連合会, 2013, 『賃金レポート』.
- http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2013/shuukei_bunseki/03.html
- 乗杉澄夫, 2009, 「スーパーマーケットにおける店舗管理の変容：フルタイム人員の削減を中心に」『和歌山大学紀要 経済理論』 352, pp.47-63.
- 八田達夫, 2006, 「効率化原則と既得権保護原則」大竹文雄編『脱格差社会と雇用法制』 日本評論社, pp.1-36.
- 2009, 『ミクロ経済学Ⅱ：効率化と格差是正』 東京経済新報社.
- 古郡軀子, 1997, 「産業構造の変化と多様化する雇用形態」『日本労働研究雑誌』 447, pp.29-38.
- みずほ総合研究所, 2014, 「建設業の人手不足は解消するか」『みずほリサーチ』 146, pp.3-5.
- 溝上憲文, 2013, 『マタニティハラスメント』 宝島社.
- 森岡孝二, 2007, 「新しい働きすぎとホホワイトカラー・エグゼンプション」森岡孝二編『格差社会の構造：グローバル資本主義の断層』 桜井書店, pp.51-84.
- 八代尚宏, 2009, 『労働市場改革の経済学：正社員「保護主義」の終わり』 東洋経済新報社.
- 山田昌弘, 1999, 『パラサイトシングルの時代』 筑摩書房.
- 2004, 『希望格差社会：「負け組」の絶望感が日本を引き裂く』 筑摩書房.
- 労働政策研究・研修機構, 2012, 『出産・育児と就業継続：労働力の流動化と夜型社会への対応を』 労働政策研究・研修機構.

(すぎむら めぐる 本学非常勤講師)