

Title	現代労働問題における「問題性」の抽出
Author(s)	小柏, 円
Citation	年報人間科学. 31 P. 175-P. 196
Issue Date	2010
Text Version	publisher
URL	https://doi.org/10.18910/10946
DOI	10.18910/10946
rights	
Note	

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/repo/ouka/all/>

〈研究ノート〉

現代労働問題における「問題性」の抽出

小柏 円

〈要旨〉

本稿の目的は、労働社会学・その他の労働に関する社会学的研究・労働経済学の先行研究を整理することによって、非正規雇用問題についての事実を確認し、そのうえでそれらの研究成果を、どのようにして実際の対策に結びつけることができるのかについて考察することである。

非正規雇用問題についての先行研究を整理すると、非正規雇用労働者の一貫した増加傾向に加えて、質的基幹化が企業によって差はあるものの進行していることがわかる。にもかかわらず、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には処遇格差が存在する。そして、このことが大きな問題であることは多くの人によって指摘されている。

非正規雇用問題に対する実行可能な対策が求められる中、学術研究は、何が起きているのかという事実の記述や、何が要因であるのかという因果関係の説明、またそのことに対して何をすべきかについての提言をしてきた。

しかし、「何をすべきか」を明らかにすることは、そのことを実行に移すことには直接結びつかない。研究成果を現実に還元していくためには、これらの成果

に加えて「どのようにそれらを実行していくか(できるか)」についての研究が必要であると考えられる。本稿は、その一部を実行したものである。

キーワード

非正規雇用労働者、労働社会学、非正規雇用労働者の基幹労働力化、均等待遇、社会的対話

1. はじめに

「ワーキングプア」「貧困」「派遣切り」——先進国といわれる現代日本が抱える問題を表す言葉の一部である。これらの言葉は、新聞やテレビのニュースでももちろんのこと、学術研究の中にも多く見られるようになってきている。現代の労働をめぐる状況は、現代を生きる人々にとって大きな問題であることは間違いない。

そのなかでも非正規雇用について取りあげられることが多い。非正規雇用問題について、経済学や社会学の研究によって明らかになったことは主に以下の三点である。正規雇用・非正規雇用間で、賃金などに大きな差があること、非正規雇用労働者率は性別や学歴によって大きく異なること、非正規雇用から正規雇用への移動可能性が低いことである。これらのことを踏まえて、非正規雇用は不平等の問題であると考えられるようになった。

データ分析によつて非正規雇用労働者の増加を生じさせた要因を明らかにしようとする研究も存在する。そのことを通じて、研究者の間ではおおよそ「労働問題の責任は個人に帰せられるべきではなく、社会構造の問題であるため、社会全体として人々の労働を保障すべきである」といった共通理解が存在する。

しかしながら、このような研究成果の蓄積があり、要因をめぐる議論の収束を迎えていても、働くことをめぐる状況が良くなっているといった実感はほとんどの人が持っていないように思われる。労働問題に関するさまざまな取り組みが都道府県などの行政によってなされているにも関わらず、依然として問題が残されている状況である。

このことは、原因の特定と問題の解決はイコール関係ではなく、それらには距離があるということ、そして、それらをつなぎ付けるにはなにか「他の労力」が必要であるということを示している。非正規雇用に代表される労働問題研究が蓄積された現段階においては、この「他の労力」が必要であるだろう。つまり、学術研究の成果を社会に対して還元するための労力である。

本稿の目的は、労働社会学⁽¹⁾・その他の労働に関する社会学的研究・労働経済学の先行研究を整理することによつて、非正規雇用問題についての事実を確認し、そのうえでそれらの研究成果を、どのようにして実際の対策に結びつけることができるのかについて考察することである。この作業が重要なのは、学術研究が社会に対してどのように貢献しうるかを考え、学術研究と実行可能性（政策提言など）をすりあわせた結果として出てきた結論が、今後の具体的な研究課題を示すと考えられるからである。

本稿は以下のような構成になっている。つづく第2節では先行研究と基本統計の検討を通して、一九七〇年代から二〇〇〇年代にかけての労働力供給の変化を明らかにすることを試みる。第3節では非正規雇用労働の発生、増加と第三次産業化の関係について検討する。第4節では非正規雇用の基幹労働力化がどの程度、またどのように進んでいるのかについて先行研究を検討し、そのことが抱える「問題性」について考える。第5節ではそれまでの考察を整理し、結論を述べる。

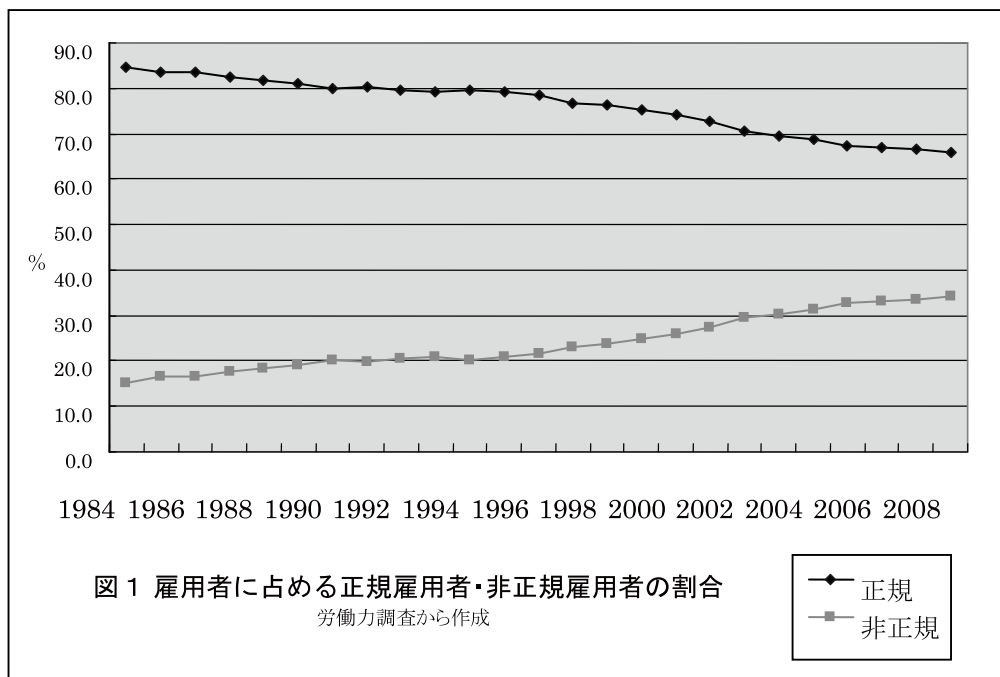
2. 非正規雇用労働の担い手の多様化

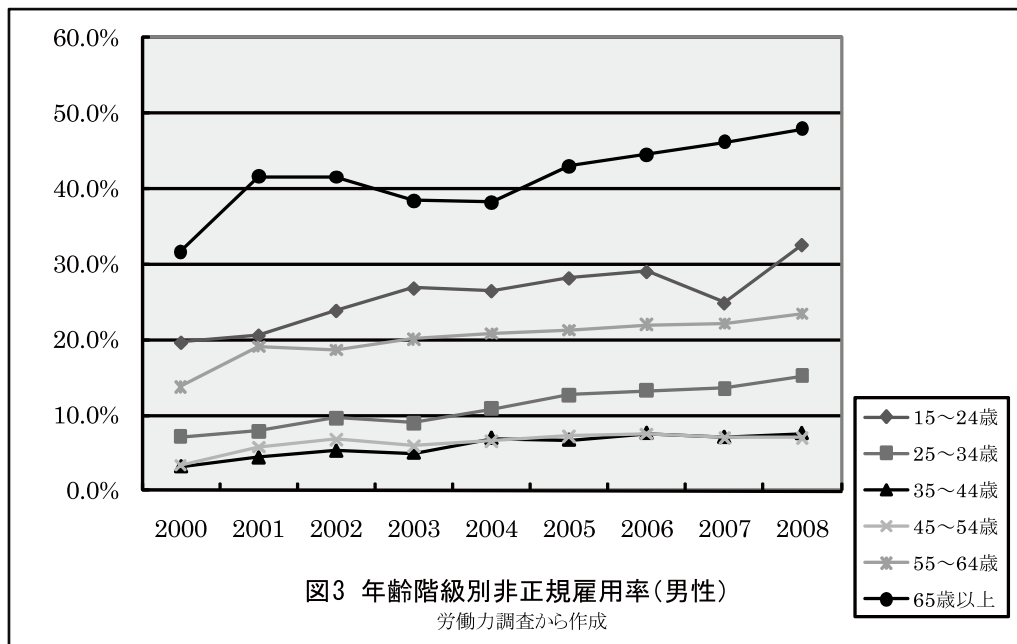
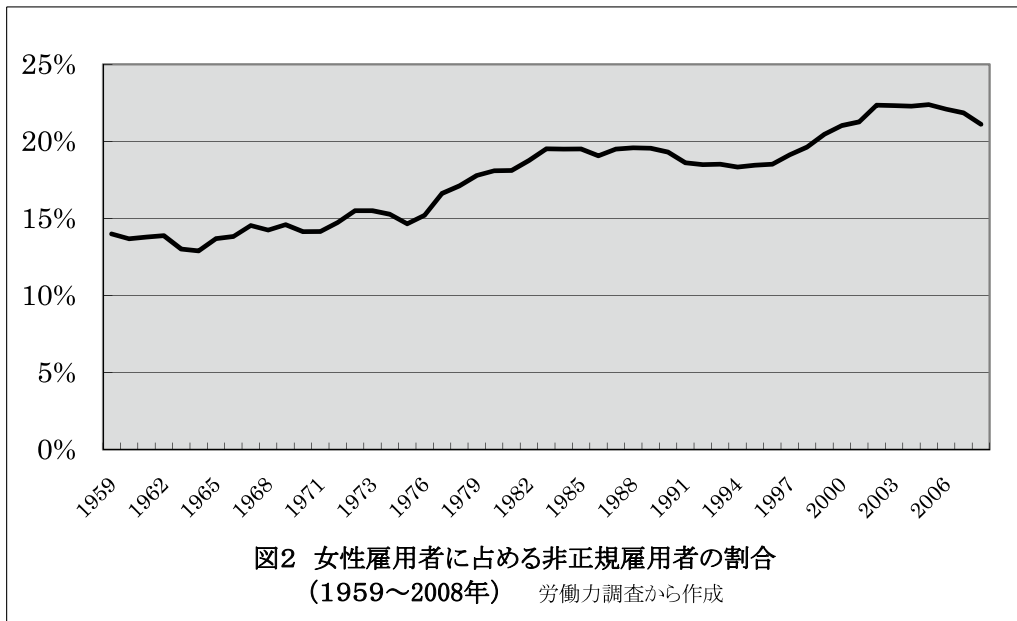
図1には、一九八四年から二〇〇八年までの雇用者に占める非正規雇用労働者の割合の変化を示した。長期的なデータではないが、非正規雇用が問題視され始めた時期は網羅していると思われるので利用している。このデータから分かることは、現在に近づくにつれて非正規雇用者が一貫して上昇しているということである。

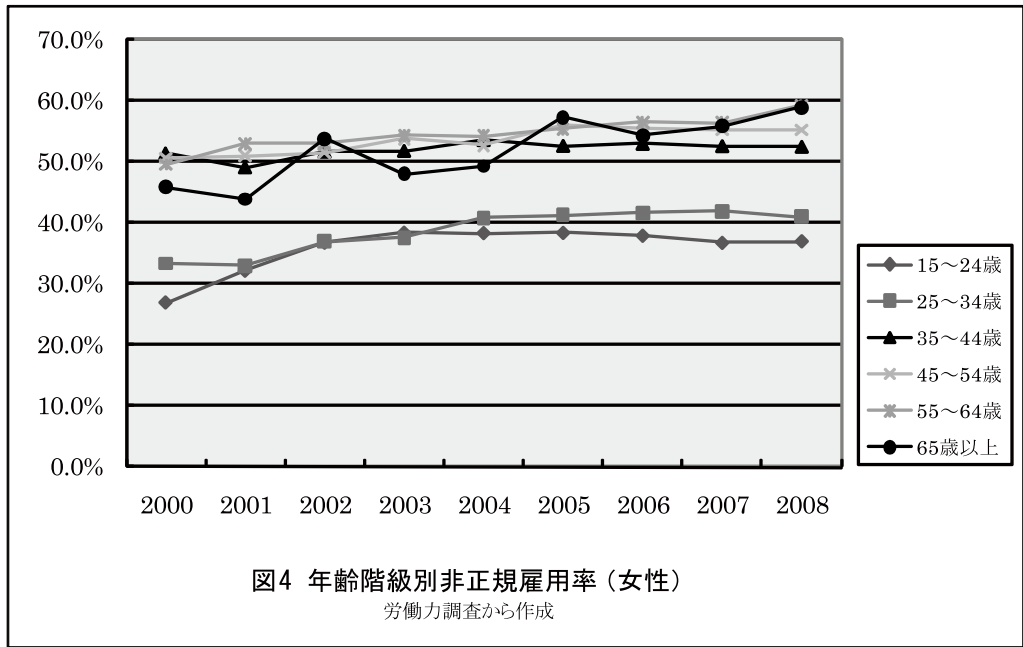
また図2は一九五九年から二〇〇八年までの女性の雇用者に占める非正規雇用者の割合の変化を示している。ゆるやかではあるが、一九七〇年代後半ごろからすでに非正規雇用労働者率が上昇していることが読み取れる。女性の非正規雇用は「非正規雇用問題」の一步先を進行しているのである。

ところが、非正規雇用の問題性についての議論が活発になったのは一九九〇年代中盤からである。女性の非正規雇用労働者率増加の始まりと非正規雇用の社会問題化との時間的な「ズレ」は何を意味するのだろうか。

非正規雇用労働者率は年齢によってかなり差があると考えられるので、年齢についての具体的なデータも見ておこう。男性の非正規雇用労働者を年齢ごとに区分し、それぞれの年齢階級の非正規雇用労働者率を示したグラフが図3であり、女性のが図4である。⁽²⁾このデータも一九七〇年代から一九八〇年代にかけてのデータではなく二〇〇〇年からのみのデータであるが、年齢ごとの特徴が読み取れるので利用している。⁽³⁾







グラフから読みとれることは、男性と女性では明らかに異なった構造を持つていることである。例えば、女性は若年層よりもむしろ中年層（三十五歳より上の年齢層）で非正規雇用労働者率が高くなっているのに対して、男性の場合は若年層（十五歳から二十四歳）で高く、高齢層（六十歳以上）を除くそれ以外の層は相対的に低い非正規雇用労働者率となっている。図3や図4からは様々な仮説が立てられそうだが、とにかくこのデータから確実に言えることは、どの性別や年齢階級別に見ても、現代に近づくにつれて確実に非正規雇用労働者率が上昇しているということである。

一九九〇年代終盤、非正規雇用をめぐる問題が取り上げられ、研究成果が多く出された。それらの研究において、よく取り上げられるものは日経連（現 日本経済団体連合会）が一九九五年に発表した『新時代の日本の経営』である。これは、バブル崩壊後の長期不況の中で、景気低迷を改善することを目標に、日本の経営の高コスト体質を雇用の柔軟化によって変えていこうという経営者たちの提案・宣言である。ここで労働者は3つのグループに分けられる。従来の大企業の正社員と同じ層である「長期蓄積能力活用グループ」、非正規社員にあたる「雇用柔軟型グループ」、そして専門職が必要とされるなかで必要とされる「高度専門能力活用グループ」である。「雇用柔軟型グループ」に分類されるのはパート労働者や派遣社員であるが、これらに該当する労働者の「活用」についてはつきりと言及されたのはこの時が初めてだった。そのため、この『新時代の日本の経営』は、非正規雇用労働者率上昇の直接的な原因になったとは言えないまでも、経営者と労働者たちが持っている雇用

に関する規範意識に大きな影響を与えたと考えられる。

では、それ以前には、現代でいう「雇用柔軟型」に分類される労働力は存在していなかったのだろうか。

雇用形態に対する言及はともかく、労働の質をもとにして労働力を分類することはそれ以前から経済学の研究で行われていた。労働経済学においては、一九八〇年代以前から、恒常労働力・縁辺労働力という言葉を使って、日本の労働の特徴を説明しようと試みられてきたのである。現代でいえば、非正規雇用労働者に該当すると考えられる縁辺労働力は、当時、労働市場においてどのような役割を担っていると説明されていたのだろうか。

恒常労働力・縁辺労働力という言葉を使ったのは、梅村又次（一九七二）であった。梅村は縁辺労働力を労働力と非労働力との境界領域にある浮動的労働力であるとした。梅村によれば、この縁辺労働力は家事もこなす主婦に多く、また十九歳以下の若者もこの労働力の十四%を占めていた。不況時に労働需要が縮小したときには彼ら・彼女らが非労働力化することによって労働供給が減少し、需給バランスが保たれる。いわゆる失業者がほとんどいない状態である。

以上の説明は、国際的に見ても低い失業率である日本の雇用構造の特質をうまく捉えているものであると評価された。これがいわゆる「全部雇用」論⁽⁴⁾である。

野村正實（一九九八）はこの梅村の「全部雇用」論をさらに発展させた。彼は、日本の低い失業率を説明するためには、女性の動きに焦点をあてるべきだと考えた。そこで、どのような家族が女性を縁辺労働力として

供給するのかわかることを「大企業モデル」「中小企業モデル」「自営業モデル」という3つのモデルを使って説明した。縁辺労働力の主な担い手は、「中小企業モデル」家族の女性と「自営業モデル」の自営業主と家族従業者であるとされる。

「自営業モデル」は家族全員が総がかりで働くモデルであり、そのなかで女性は多就業（農業・副業・家事）である。繁忙期と閑散期で女性は従事する仕事の配分を変えて対応していた。結果として、全員の稼ぎを総計して生活するのに十分であれば、農家や自営業家族は維持される。一方、「中小企業モデル」は大企業よりも相対的に低い中小企業の賃金を補うために、女性が家計補助的にパートタイムで働くモデルである。農業衰退によって減少してきた「自営業モデル」が担ってきたフレキシブルな労働配分を女性がパートタイマー化することによってこの中小企業モデルが実現してきたとされる。結果として、縁辺労働力の層が厚くなり、オイルショックのような経済の危機に対しても失業率が敏感に反応しなかったと説明される。

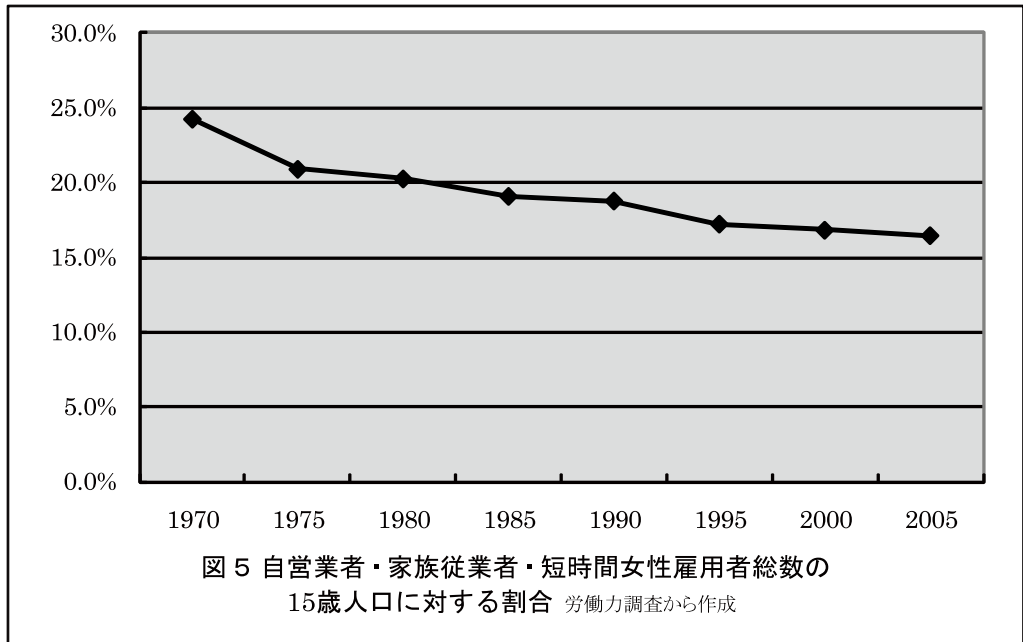
つまり、自営業と家族従業者は全員参加型家計で生活しており、自分たちの経営維持のための緩衝材としての機能も自らで持っている人たちである。また、短時間女性労働者は、社会維持のための緩衝材としての機能を果たしている人たちであるといえる。

では、現代においてこの2つの機能のどちらかを担う人々ほどのぐらいい存在しているのだろうか。ここで、自営業・家族従業者と短時間女性労働者の十五歳以上人口に対する割合を示した図5を見ると、自営業と家族従業者と短時間女性労働者の割合が下がっており、さらに一九九〇

年になるまでにその割合が低下してきたことが読み取れる。野村モデルをもとに考えれば、この低下した状態は「生計を維持しながらフレキシブルに労働力を供給できる人」の割合が少なくなったことを意味する。図2や図4からすると女性の非正規雇用労働者が減ったとは考えにくいので、非正規雇用であっても週三十五時間以上働く人が増加したと考えられる。実数を見てみると、短時間女性雇用者は微増しているのだが、それと同時に、週に三十五時間以上働く女性の非正規雇用労働者も増加している。このことをふまえると、女性の非正規雇用労働が「家計補助的」であると言い切れることは難しくなってきた。それでは、この種の労働力は誰によって、どのような形で供給されるようになっていくのだろうか。

全部雇用論は失業率を説明するための理論であって、現在問題とされている非正規雇用を説明するための理論ではない。ただ、注目すべき点は、現代に比べて雇用が安定していたとされる時代が一部のフレキシブルな労働力によって支えられていたという事実を明らかにしている点である。この労働力は、現代でいう「雇用柔軟型グループ」に分類される労働力にあたり、非正規雇用労働者によって供給されていると考えられるだろう。

これまでに多くの研究者が、非正規雇用の活用と日本的雇用慣行の維持の関係について言及している。たとえば、稲上毅は「長期雇用の安定性あるいは硬直性の代償が賃金の高い柔軟性であり、非正社員のバッファ的雇用調整であり、また取引関係を通じた生産調整とリスク分散である。ここに労働市場の柔軟性と硬直性のコンビネーションに関する



日本の個性を認めることができる」と述べている（稲上、川喜多編一九九九）。また、高原基彰（二〇〇六）は若年労働力の流動化を説明する際に、日本の経営の尊重と高度産業化を両立させようとする試みが、一九七〇年代において企業の正社員つまり内部労働力の保護と、その保護に必要な緩衝帯としての外部労働力の拡充を求める動きに繋がったことを指摘している。

以上の先行研究やデータをもとに考えると、非正規雇用はバブル崩壊後の長期不況によってのみ発生したとはいえない。たしかに図1を見ると、男女合計では一九九〇年代後半からの増加が著しい。しかし、女性のみを図2を見ると、非正規雇用労働者率は一九七〇年代後半から増加していた。この一九七〇年以降における女性パートタイマーの活用は、女性にとつては家計補助的であり、時間の融通もきくという理由で受け入れられた。つまり、労働者側や社会も「問題である」とは考えていなかったといえる。

では、労働者側ではなく、企業側の非正規雇用活用の理由はどうだろうか。外部との交流や企業横断的能力の活用であるとは考えにくい。だとすれば、現在と程度の差はあるけれども、企業側の論理は当時もコスト削減だったと考えられるのである。

ここでもう一度、年齢に注目して非正規雇用を見てみよう。年齢階級別の非正規雇用労働者率を示した図3と4を見ると、女性の若年層（十五歳から二四歳）の非正規雇用労働者率は他の年齢階級の女性と比べて少ないのに対して、男性若年層は、六十五歳以上男性の次に非正規雇用労働者率が高くなっている。ここで大きな変化としていえることは、非正

規雇用労働者の一部が若年男性が担うようになったことである⁽⁵⁾。若年男性の非正規雇用労働者率の増加は、（将来の）世帯主の収入の減少を引き起こす。このことよって、「生活を脅かされる可能性」が出てきたことが非正規雇用労働者の社会問題化の一因としてあげられるのである。逆に言えば、一九九〇年代以前には、企業の論理がコスト削減であっても、労働者が生活できていたために問題にはされていなかったといえる。

「生活ができるかできないか」が労働条件を問題視することにつながることは当たり前といえは当たり前である。しかしながら、このことは、昔から経済力維持のために必要とされてきたフレキシブルな労働力という役割をどのように「分配」するかということが、生活ユニットとしての家族とそれを支える大黒柱の正規雇用を前提にできなくなった時点で、問題になるということを示している。筆者が重要だと思うこの視点を言語化しているのが、前出の高原（二〇〇六）である。高原は若年労働力の流動化を「特定の弱者の生成としてではなく、個人的なリスクの偏在的配分の問題として解釈する視座」を提示した。この視点から非正規雇用問題を考えるとき、「非正規雇用労働を以前には全く存在していなかったものとして捉え、その存在をなくそうとする対策」のみでは、非正規雇用問題は解決されないということが理解できる。

経済維持のために緩衝材となるフレキシブルな労働力が必要であることは、今も昔も変わらない。ましてや、現代は必要とされている量が圧倒的に増大していると考えられるだろう。高度な経済成長を望まず、「女性性家庭」が公に言われることがなくなった現代の日本においては、そ

のフレキシブルな労働力の役割を理解し、それを誰が担うか、どのように担うかを考えることは非常に重要である。

このことは、社会全体のプラスとマイナスを総合的に考えることによつて「実行可能な」対策を目指すことを意味する。

3. 非正規雇用労働者の増加

前節で述べたように、経済維持のための緩衝材はいつの時代にも必要とされている。とはいえ、労働力の「分配」の視点のみで現代の労働問題を説明・解決できないことは明らかである。そこで、本節では、以前には存在していなかったような新たな「現代の問題性」について考察する。現在問題とされているような、つまり以前からの非正規雇用の性質からは説明できないような非正規雇用は、何によつて生み出されたと考えべきなのだろうか。

OECD加盟国の先進国は、どの国でも非正規雇用労働者率の上昇と第三次産業化が同時に起こっている。つまり非正規雇用労働者が増加している国の共通点が第三次産業化の進行なのである。また、多くの先行研究でも非正規雇用労働者の増加の要因として第三次産業化が挙げられている。

しかし、それらの国の間には相違点もある。前節でも述べたように、日本では非正規雇用労働者の活用は正規雇用労働者の雇用確保が目的であったのに対して、欧州では失業率低下のための雇用の柔軟化が主な目的であったことである。ここにみられる目的の違いは、その後の状況に

大きな差異をもたらすと考えられる。現に、第三次産業化が進んでいる国々を比較してみても事情は大きく異なる。

ここで、日本における非正規雇用の歴史を振り返ってみよう。非正規雇用といっても、担い手や形態はさまざまである。一九五〇年代後半には、トヨタなどで臨時工制度が導入され、自動車産業や電気機械器具製造業において臨時工として働く人びとが登場した。この臨時工とは、工場の中核で働く本工や養成工とは区別されるものではあるが、試験などを受けて本工や養成工に昇格することが許されている人たちでもあった。

戦後の高度経済成長のなかで、サラリーマンといわれる男性正規雇用労働者が増加し、企業戦士＋専業主婦型の家族のあり方が日本において一種のモデルとなる中で、建設業や港湾運送業などでは、労働関係法の例外規定の対象となる日雇い労働者が一定数存在していた。しかし、この種の労働者が社会問題として取り上げられることはなく、周辺のなものとみなされていた。

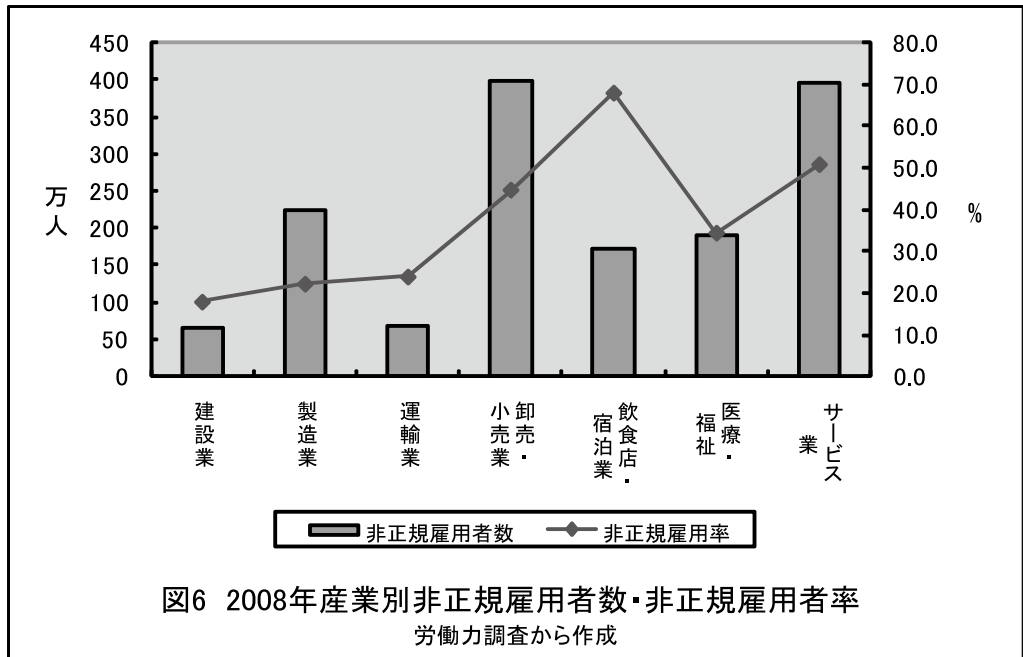
一九七〇年代に入ると、先ほど示した図2から読み取ることができるように、女性のパートタイム労働者が増加した。一九六〇年代以前には、製造業や食品加工業で女性のパートタイマーが一定数存在していたが、一九七〇年代以降に増加した女性パートタイマーの多くは第三次産業である小売業などに従事していた。一九八〇年代には、外食産業などのサービス業の拡大に対応するかたちで、フリーターとよばれるアルバイト労働者をする若者が増加した。その後、労働をめぐる状況は厳しさを増し、非正規雇用労働者の生活や労働が社会問題化されるようになるの

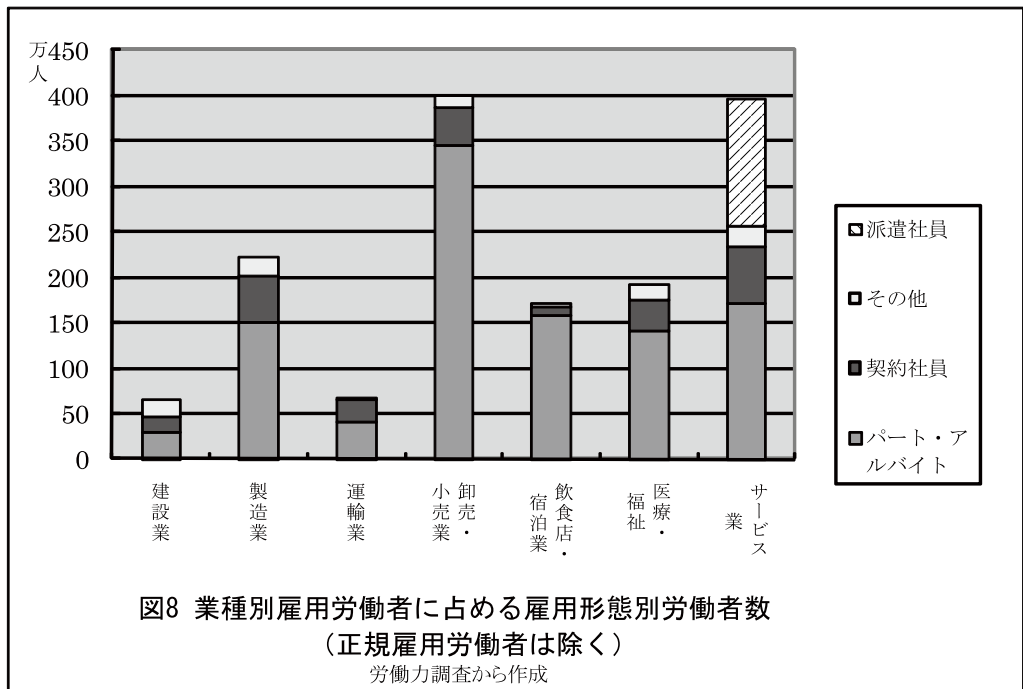
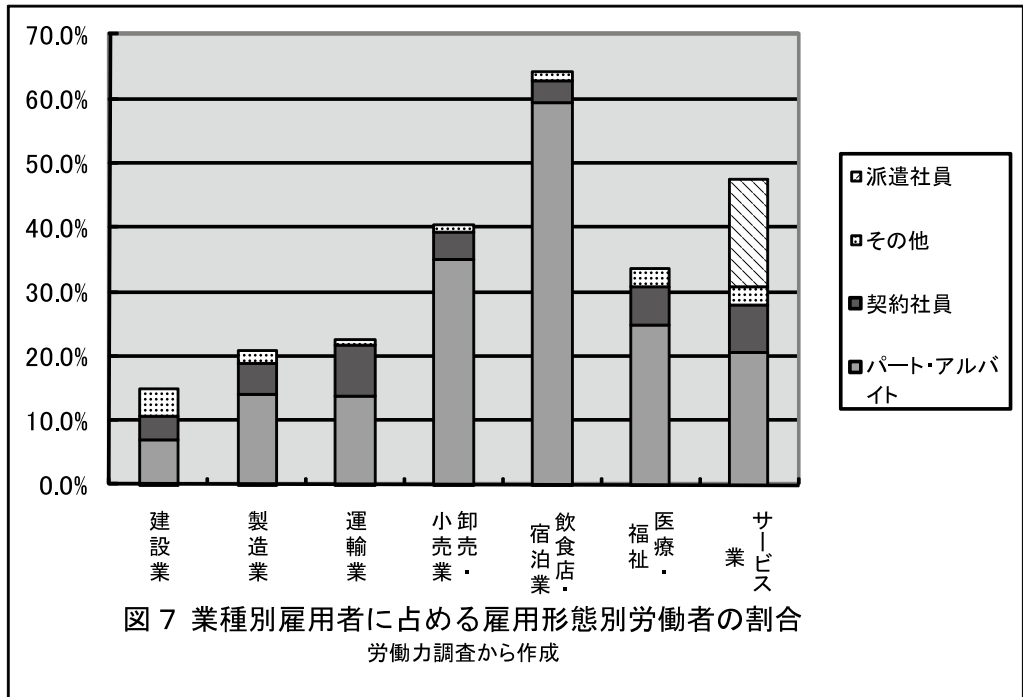
である。

このような流れからすると、非正規雇用労働者の増加に及ぼした第三次産業化の影響は大きいと考えられるが、果たして本当にそうなのだろうか。ここで、近年のデータを見ておこう。図6は二〇〇八年における産業別非正規雇用労働者数と非正規雇用労働者率（同産業内の全労働者に占める非正規雇用労働者の割合）である。このグラフを見ると、たしかに第三次産業に属する卸売・小売業、飲食店・宿泊業、サービス業において非正規雇用労働者率が高く、卸売・小売業とサービス業においては、非正規雇用労働者数（実数）も他の産業に比べてかなり大きい数字となっている。

たしかに、第三次産業の中心であるサービス業は、対人業務が多いという性質上、必要な人員や労働時間の量が常に変動するという性質を持っているため、フレキシブルな労働力を必要とする。このことから、第三次産業が進行すると非正規雇用者も増加すると考えられる。しかし、非正規雇用といっても、雇用形態はじつに複雑である。非正規雇用とひとくくりになされている中でも、製造業や建設業には第三次産業の業種とは違ったかたちで「非正規雇用問題」があらわれているかもしれない。ここで、非正規雇用のなかでもさらに雇用形態別に示したグラフを見ておこう。

図7に二〇〇八年の業種別の非正規雇用労働者を雇用形態ごとに分け、その数を当該業種の雇用労働者数で割ったもの（雇用者に占めるそれぞれの雇用形態別労働者率）を示した。これについて、第三次産業である飲食・宿泊業、卸売・小売業、サービス業の3つを中心に見ていく。





まず、飲食・宿泊業と卸売・小売業においてアルバイト・パート労働者の割合が高いことがわかる。特に飲食・宿泊業は労働者の約六〇パーセントをアルバイト・パート労働者が占めていることが読み取れる。

図8に示した業種別の非正規雇用労働者の実数を見てみると、飲食・宿泊業のアルバイト・パート労働者は製造業のアルバイト・パート労働者よりも八万人多い数であった。この差は、他の業種の雇用労働者数やアルバイト・パート労働者の実数から考えると大きいとはいえない。⁽⁸⁾実数と割合の両方について総合的に考えると、飲食・宿泊業は他の業種に比べてアルバイト・パート労働者を多く必要とする業種であり、この業種が拡大していくことによってアルバイト・パート労働者は増加していくとはいえるが、その一方で、実数から考えると、現時点での非正規雇用労働者のなかで飲食・宿泊業に従事している労働者はかなり少ないといえる。

飲食・宿泊業とともに卸売・小売業は学生アルバイトの主な従事先であるため、実際に「問題」とされている非正規雇用労働者でこれらの業種に従事している労働者は、データにあらわれている数より若干少なめであると推測できる。けれども、卸売・小売業はアルバイト・パート労働者の実数としては無視できない数に上っている。したがって、これらの業種の拡大が非正規雇用労働者の増加に影響していることは否定できない。しかし、後に述べる理由のために、これらの業種の拡大が非正規雇用労働者率上昇の根本原因であるとは言い切れない。

ここで注目すべき点は、サービス業に示されている派遣社員の従事先である。図7では、派遣社員はサービス業以外の業種では存在していな

い。つまり、このデータの出所である総務省の労働力調査においては、派遣社員は「派遣元」の業種でカウントされているのである。派遣社員を派遣先へ送り込む企業はサービス業に分類される人材派遣業であるため、たとえ派遣先が建設業で、従事している仕事も建設業のものであったとしても、その派遣社員はサービス業の労働者として数えられる。しかも、その実数は一四〇万人であり、雇用労働者や非正規雇用労働者全体からすれば少ない数ではあるが、製造業のアルバイト・パート労働者数に並ぶ規模の数であり、無視できるものではない。

サービス業の労働者としてカウントされている派遣社員のうち、実際には第二次産業である建設業や製造業に従事している者が、どのぐらい存在しているかについての正確な数字を知ることができない。けれども、すべての派遣社員が実際にもサービス業に従事しているとは考えにくい。⁽¹⁰⁾その中の一定数は他の業種（とくに建設業や製造業）にも従事していると考えられる方が自然である。この事実が、非正規雇用労働者の増加の原因が第三次産業化であるという主張の勢いを弱める要素を持っている。

さらに次の二つの点を合わせて考えると、議論の方向性は明確になる。第一に、同じ産業内においても二十年前と現在では、現在のほうが非正規雇用率が高くなっている。⁽¹¹⁾第二に、製造業や建設業などの第二次産業でも非正規雇用労働者率が現在に近づくにつれて高まっている。

たしかに、第三次産業の業種に比べて第二次産業の非正規雇用労働者率は低い。しかしながら、先述のように、製造業や建設業においては、非正規雇用が問題化される以前から一定数の「⁽¹²⁾周辺の」とみなされてき

た非正規雇用労働者が存在していたという事実があり、そのような労働力を必要としている業種であるといえるのである。

したがって、「第三次産業化が進んだことよって非正規雇用労働者が担うような単純労働が発生し、それに合わせて企業が非正規雇用労働者を増やし、活用するようになった」と結論づけるには注意が必要である。

4. 非正規雇用労働者の基幹労働力化

非正規雇用労働者が一貫して増加するその先にはどのような問題が起こりうるだろうか。現代の労働に関する問題を考えるときには、非正規雇用労働者の増加が抱える問題性について考えると同時に、増加する非正規雇用労働者が担う労働の本身について考えなければならぬ。本節では労働社会学において多くの研究が蓄積されているテーマである「非正規雇用労働者の基幹労働力化」についての先行研究を検討する。

厳しい情勢のなか、さらなるコスト削減を企業が目指すとき、非正規雇用労働者の基幹労働力化という事態が起こると考えられる。非正規雇用労働者が担うような職務だけでなく、本来なら正規雇用労働者が行なう仕事を非正規雇用労働者に行なわせることができれば、企業にとつてこれ以上のコスト削減はないと考えられるからである。このことが実際に進行しているならば、「非正規雇用労働者が担う仕事が単純作業であつて、能力を必要とせず、誰でもすぐに担うことのできる仕事である」とは言えなくなる。

本田一成（二〇〇一）は、基幹化を「量的基幹化」と「質的基幹化」という言葉を使って説明した。量的基幹化とは、企業や店舗内におけるパート比率の上昇を表す。非正規雇用者率の全体的な上昇を考えると、量的基幹化はほとんどの業種で上昇傾向にあると考えられる。一方、質的基幹化とは、パート労働者のうち職務経験が豊富な者が、以前であれば正社員が行っていた業務を担当するようになることである。現在の状況は、質的基幹化の先進企業が基幹化をさらに進めているのではなく、後進企業が先進企業を追うというかたちで進展が見られている状態であるという。

武石恵美子（二〇〇二）は、第三次産業に属する企業に対するヒアリング調査を実施している。この調査においては、「従来正規雇用労働者が担ってきた①管理業務②指導業務③判断を伴う業務を非正規雇用労働者が担っていく動き」を基幹労働力化とし、さらにヒアリング対象企業を①分離型（正規と非正規の仕事の質が違う型）②一部重複型（正規雇用労働者のキャリアの初期段階で非正規雇用労働者との重複が生じる型）③重複型（正規雇用労働者が担っていた業務の一部を非正規雇用労働者が担う型）に分類している。

分析の結果、対象企業五十社中三十二社が「重複型」に分類され、そのうち一九九〇年代以前から基幹労働力化を進めていた企業が十二社であるのに対して、一九九〇年代以降に基幹化を進めたのは二十社であることが明らかになった。一九九〇年代以前にスーパーや外食産業において非正規雇用労働者の基幹労働力化は進み始めていたとはいえ、一九九〇年代以降にはさらに百貨店や対人サービス業などにも拡大して

きたという。

そのことに加えて、企業が非正規雇用労働者の中で労働者を選別し、非正規雇用のウエイトが高まるのがサービス低下につながるようには、雇用管理面での対応が模索されつつあるという。その一方で、非正規雇用労働者の賃金がせいぜい正規雇用労働者の初任給レベルであること、そして、正社員への転換制度の活用実績が少なく（転換のハードルの高さ）、転換制度が形骸化しているために、たとえ基幹労働力化していたとしても正規雇用への転換が難しいことも明らかにされており、武石は非正規雇用労働者の仕事のレベルと処遇条件のミスマッチの問題性を指摘している。

また、本田（二〇〇四）もこれ以上の質的基幹化を目指すのであれば処遇との不整合が見え始めていると指摘している。問題は、パートタイマーの基幹労働力化を目指し、個別賃金管理を実行する企業もあるが、正社員との処遇格差は存在したままであることである。このことについては、多くの研究者が言及している。

非正規雇用労働者が戦力化されているにもかかわらず、賃金格差が残っている事態を前にして、二〇〇三年に厚生労働省は「パートタイム労働研究会報告書」を受けてガイドラインを改定した。政策対応としては、職務の同一性を基準にして正社員との処遇均衡を図るというものである。

しかし、西野史子（二〇〇六）はこの「日本型均衡処遇ルール」が抱えるジレンマを指摘した。西野は流通サービス業である総合大型量販店、スーパーマーケット、家電量販店の三業態七社の本社人事部、労働

組合本部、各社店舗の従業員に対してアンケート調査とインタビュー調査を実施し、正社員と基幹パートの①職務内容②責任③職務経験の幅④拘束性について比較を行ない、パートの基幹労働力化がどの程度進んでいるのかを明らかにした。その結果によって、基幹労働力化は、職務の同一性を超えて、責任や就業実態の面でも多少進行しているものの、③職務経験の幅や④拘束性については企業の方針により正社員と基幹パートの違いとして残るだろうと結論づけている。西野が注目しているのは②の責任である。企業は基幹パートには積極的に正社員の仕事を移したい、責任ある仕事を任せたいという思いはあっても、そのためには処遇も同等にする必要があり、即座には無理である。そこで、正社員と基幹パートの関係が「再分離」という新たな局面を迎える可能性を指摘する。一九八〇年頃までは、パートの数も少なく、技能を要しない仕事を担当していた。しかし、一九八〇年代から現在にかけてはパートの量・質とも高度化し正社員との重複部分が増大している。このような状況で企業は今後、正社員を少数精鋭化し職務内容をマネジメント（つまり責任を集約した部分）に特化させることで重複部分を減らし、再分離を図っていく可能性があるのだという。つまり、純粋に職務の同一性を問う均衡処遇政策の場合、企業が均衡処遇の適用を回避する可能性があるというのである。

以上のように、先行研究は事例研究によって、「調査対象企業において、どの程度、またどのようにして基幹化が進んでいるか」ということを明らかにしてきた。非正規雇用労働者の基幹労働力化、とりわけ質的基幹化を的確に捉えるためには、職場の状況と結びつけた考察がしやすい事

例研究という方法が適切であると考えられる。そのため、日本の企業で非正規雇用の基幹労働力化がどのぐらいの割合で進んでいるかというところを量的に明らかにする研究はそう多くは存在しておらず、労働市場全体で非正規雇用労働者の基幹労働力化がどのぐらい進んでいるのかを示すことは困難である。しかし、非正規雇用の基幹労働力化の流れは、非正規雇用労働者率の上昇に伴って、どの企業でも共通にみられると考えられる。そして、少なくとも基幹労働力化が進んでいる企業においては、正規雇用労働者と同じ仕事をしていると思われる基幹非正規雇用労働者への均等処遇⁽¹³⁾が重要な問題になる。

非正規雇用労働者が一貫して増加している現代においては、その担い手が「家計補助」目的の労働者を超えて「生計維持」目的の労働者にまで範囲を広げることが十分に考えられるし、現にそのことが非正規雇用労働の「問題化」の一因ともなっている。そして、非正規雇用労働者のなかでも特に基幹非正規雇用労働者には「生計維持」目的の労働者が多いと考えられる。なぜなら、基幹非正規雇用労働者は他の非正規雇用労働者に比べて勤務時間が長く、勤続年数も長いからである。そのような状況においては、「正規雇用労働者と基幹非正規雇用労働者の間の処遇の格差」と「生活維持が困難である賃金」はそれぞれ大きな問題であるといえる。

5. 結論

以上の節では先行研究の検討を通して、各問題点に対して個別の考察

をしてきた。本節では、「対策の実現」という観点から各節を整理し、結論を述べる。

第2節では「従来からの問題性の現代的問題性への転化」について考察した。高度経済成長の時代であっても、一部の柔軟な労働力が必要とされ、場合によってはその労働力があつたからこそ低失業率の状態と高度経済成長を達成できたとまで言われている。その主な担い手は家庭を持つ主婦と学生などの若者であった。このことが問題でなかったと言いつつ切れない。なぜなら、「生活できているから」という理由で、柔軟な労働力の担い手がある属性の人々に固定化されていたと考えられるからである。この固定化は家族や世帯主の正規雇用を前提に出来なくなった時点で問題化する。

したがって、現代においては「なくすことの出来ない最低限の緩衝材としての労働をどのようにすれば公正に分配できるか」と「その担い手になる人が生活していけること」の両立が解決策の要素として必要であるだろう。この要素を解決策に含めることは現代の問題に対して有効であるだけでなく、従来抱えていた問題性の解消にも貢献すると考えられる。

ところで、バブル崩壊や景気低迷を非正規雇用労働者増加の原因であると述べる研究があるが、本稿の2節の考察を踏まえると、そうではないという結論に至る。たしかに、景気の良し悪しは雇用・労働に影響を及ぼすと考えられる。しかし、非正規雇用という雇用形態は一九七〇年代から存在していたという事実があり、現に景気拡大期でも非正規雇用労働者が減ることはなかったのである。したがって、経済成長による景

気回復が非正規雇用・労働問題対策になるとは考えにくい。

第3節では「新たな問題性の発生源」について考察した。非正規雇用労働者の増加の要因としてよく取り上げられるのが、第三次産業化によるサービス業などの業種の拡大である。たしかに、それらの業種は非正規雇用労働者を多く必要とするという構造を持っており、業種内における非正規雇用労働者率も他の業種に比べて高くなっている。しかし、第二次産業でも非正規雇用労働者率は上昇していること、また実際には第二次産業の仕事に従事しているかもしれない派遣社員のほとんどが、官庁統計ではサービス業として数えられていることは、「第三次産業化が非正規雇用労働者率の上昇をもたらした」という結論の根拠を弱めるものである。

第3節での考察を踏まえると、雇用創出のために製造業の工場などを新たに作るということは産業政策（雇用不足のところに労働力を供給する）としては効果的であるかもしれないが、非正規雇用・労働問題への対策として行なうことは正しくないということが理解できる。たとえば、ものづくりの推進を非正規雇用・労働問題対策と完全に重なる形で（イコール関係でとらえて）実行することは適切ではないと考えられるのである。

第4節では「現代的問題性の増大」について考察した。雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合が高くなり、質的基幹労働力も企業によって差はあるものの進行している。そしてここでは、正規雇用労働者と基幹非正規雇用労働者の格差が存在している。このような状況においては、もはや非正規雇用という雇用形態そのものを問題化して、正規雇

用化政策をうちだすよりもむしろ正規雇用労働者と基幹労働力化した非正規雇用労働者の間の均等処遇を実現することのほうが現実的であると考えられる。処遇の格差をなくしていくためには、西野（二〇〇六）が述べるように、職務内容のみを基準とした現在の方針を見直す必要があるだろう。

ただ、今までにも正規雇用労働者と非正規雇用労働者の処遇格差については多くの研究者が実態を明らかにし、多くの研究者によって「問題性」を指摘されてきた。つまり、労働に関する学術論文において「均等待遇を実現すべきである」という結論で締めくくられたものかなりの数存在し、「均等待遇を実現するには何をすべきか」をテーマとした研究論文も存在する。しかしながら、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の処遇格差はなくなっていないのが現状である。

では、処遇の格差をなくすことを現実のものとするためには、さらにもどのような研究が必要だろうか。このことについて考えることで本稿を締めくくりたい。

処遇の格差をなくすことは簡単ではない。それは、多くの政治家や現場の労働者、研究者が取り組んできた過程で認識していることである。非正規雇用という形態で働いているすべての労働者に対して、時給換算で正規雇用労働者と同じ額の賃金を支払うことは現状では不可能に近い。なぜなら、経済成長には限りがあり、かつ安価な商品が大量に消費される社会においては、良質な雇用を限りなく生み出すことが困難だからである。このことをふまえると、本稿の第2節でも述べた「なくすことの出来ない最低限の緩衝材としての労働をどのようにすれば公正に分

配できるか」という視点が必要になり、その負の側面を「受け入れる」という覚悟が社会の構成員にとって必要になる。非正規雇用労働者と正規雇用労働者との間の処遇の格差によって経営を保ってきた企業と、そのことで生計を立ててきた正規雇用労働者が、その改革によって出てくる「痛み」をどの程度受け入れるのかということについて真剣に議論をし、合意ができる場をつくる必要がある。

たとえば「もともと正規雇用と非正規雇用という雇用形態の差が存在していたオランダにおいて、均等待遇を実現することによって損をすることを考えられる企業側が、どのようにワークシェアリングや均等待遇を実施することを受け入れたのかという経緯、そして、そのときにどのような負の影響があつて、それをどのように克服し、均等待遇実現に至ったのかという過程を明らかにすること」を具体的な課題としてあげることができる。つまり、「労働問題対策としての効果があるかということ」や「その制度が日本に適用できるものであるかということ」について考察することに加えて、「どのようにすれば、たとえ損をすると分かっているとしても、企業側が労働者本位の働き方を確保できるのか」について好例をもとに考察することである。

このことは、均等待遇実現には欠かすことのできない合意形成システムのありようを考察していくことであり、経済学の研究では行われない、労働市場や社会保障制度の違いを踏まえた「社会的対話の土壌」を比較・検討することである。このこともまた労働研究における社会学の役割であるといえるのではないだろうか。

本稿はその前段階として、「何が解決されるべき問題であり、何をす

べきなのか」を先行研究の成果をもとに整理したうえで、「どのようにすればその実行が可能になるのか」について考察し、今後の研究課題として提示することを試みたものである。

【注】

(1) 労働を対象とした社会学的研究は労働社会学以外でも多く蓄積されている。

たとえば、若年者の就労問題に関する研究についていえば、教育社会学や家族社会学、社会階層論を専門とする研究者によって研究成果が生み出されている。これらの社会学と労働社会学を区別するものは、「戦略的な事例設定に基づく個別職場・個別企業のインタビュー事例調査を行うという手法」(藤田・二〇〇五)であるといえる。

(2) 男性の非農林業以外の年齢階級別就業者総数で割ったものである。

(3) 二〇〇〇年以降のデータのみを利用しているのは、二〇〇〇年の8月の調査から、十五歳から二十四歳の年齢階級における在学者を除く労働者数がカウントされ始めているためである。若年の非正規雇用が問題となり始めた一九九〇年代のデータは必要であるが、二〇〇〇年以前の調査結果は在学中を含めたものしか入手できず、二〇〇〇年以降と単純に比較できないと考えたため、本稿では利用しなかった。なお、二〇〇〇年から二〇〇二年に関しては8月分のデータであり、それ以降は、7月から9月の平均をデータとして利用している。

(4) 「全部雇用」は「完全雇用」との違いを意識して提唱されたものである。「完全雇用」とは現行賃金率で働きたいと思っている人すべてが就業している状態である。これは、人的資源の最適な配分が行われている状態である。

しかし、失業者がいない状態を指すわけではない。それに対して、「全部雇用」では仕事を求めている人は全員ならんらかの仕事についているが、「完全雇用」とは違って、各人が最大の生産性をあげているわけではないし、賃金に満足しているわけでもない（野村・一九九八）。

(5) 図3と4に加えて、性別と年齢階級別の構造を見るために、正規雇用労働者の実数の推移を参考図表1（脚注の末に）として示した。参考図表にしたのは、在学中の労働者を反映できていないデータであったことと（そのために、非正規雇用労働者の数ではなく、正規雇用労働者の数をデータとして選んだ）、年齢階級別の正規雇用者の割合でなく実数を示したものであるために、単純に「年齢によって正規雇用労働者へのなりやすさが異なる」といった解釈はできないと考えたからである。しかしながら、年齢階級別の正規雇用労働者へのなりやすさはともかく、正規雇用となる労働者の年齢構成・性別構成が一九九四年あたりから大きく変化していることは確かである。特に若年男性（十五歳から二十四歳）と若年（十五歳から二十四歳）以外の女性の一九九四年を分かれ目とした推移の相違が明らかに読み取れる。また、試みに若年男女の正規雇用労働者数に大学進学者の増加の実数（変化の幅は一〇〇万人を越えない）を足し合わせてみても、正規雇用労働者数の順位は変わらなかった。

(6) 図6における非正規雇用労働者率は、当該業種における雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合である。また非正規雇用労働者率の表示が折れ線グラフになっているが、業種と業種の間には何も存在しない。

(7) 図7に示した業種において、第三次産業に分類される業種は飲食・宿泊業、卸売・小売業、医療・福祉業、サービス業の4つである。第三次産業化に

関する考察をする際、これらすべてを考察の対象に含めるべきではあるが、医療・福祉業に関しては、免許や資格などの結びつきが強いいため、他の産業との単純な比較はしづらい。また、非正規雇用者数・率ともに第三次産業内において目立った特徴を持っていないため、本稿では考察の対象にはしなかった。

(8) 飲食・宿泊業のアルバイト・パート労働者が百五〇万人であるのに対して、卸売・小売業では三五四万人存在する。ただし、卸売・小売業が雇用労働者の総数が九〇〇万人以上上るため、アルバイト・パート労働者率は飲食・宿泊業に比べて低くなる。この雇用労働者数は製造業の一〇七五万人に次ぐ多さである。

(9) 派遣社員増加の要因ともされる派遣法の歴史について述べておく。一九八五年に労働者派遣法が成立し、直接雇用の大原則を覆って間接雇用を一部合法化した。さらに一九九九年と二〇〇三年の法改正が派遣期間の延長と対象業務の拡大（原則自由化）を現実のものとした。この一連の流れによって、労働者派遣のような間接雇用が合法化したのである。派遣法が成立する以前に製造業や建設業で行なわれていたのは、民法上の請負契約に基づく業務請負であった。業務請負においては、たとえそれが建前であったとしても、労働者に対する指揮・命令は雇用主でもある請負事業者が行なうのであり、発注業者にその権限はない。これに対して、派遣法は、「雇用主責任を派遣元に課すことで派遣先（発注企業）が労働者を指揮・命令する」という間接雇用を合法化したのである。このように雇用責任と指揮・命令を分離する三者関係（発注企業・受注企業・労働者）において、「雇用責任」が十分に果たされるかどうかについて議論されないまま法改正が行

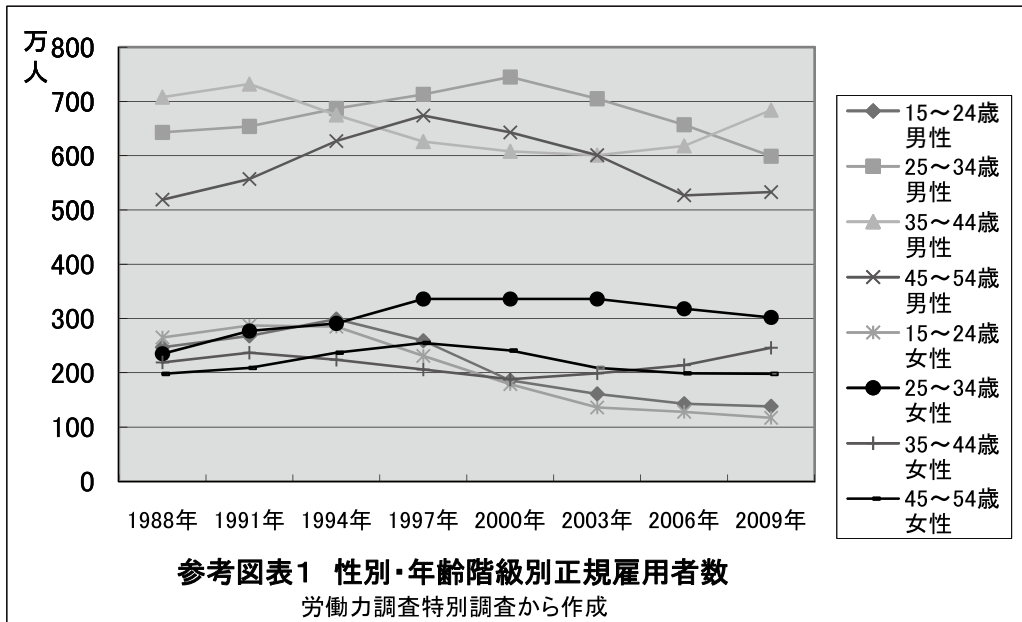
なわれていった。このことは労働の「商品化」の一要因であり「問題」であるといえるだろう。

(10) 同じ労働者が日によって異なる業種の仕事に従事するということも考えられる。また、二〇〇〇年代後半に問題となった請負労働者は業務請負会社の社員であるため、サービス業の正規雇用労働者として数えられている場合がある。しかし、労働の実態はどちらかという正規雇用労働者よりも派遣労働者などの非正規雇用労働者に近いことが多い。従事する仕事は製造業なども含まれている。つまり、第二次産業の「実態としては非正規雇用労働を担っている人」が第二次産業の「非正規雇用労働者」にカウントされにくい状況になっているということである。

(11) 紙幅の都合上、図表は示すことができない。このことについては太郎丸(二〇〇九)に詳しく説明されている。

(12) ここでいう周辺のとは、梅村のいう縁辺的と同じ意味である。

(13) 西野(二〇〇六)によれば、「均等処遇」とは欧州に広く普及している「同一価値労働同一賃金」の考え方であり、「均等処遇」とはその日本的な変形、つまりキャリア管理の実態の違いに即してゆるやかな格差を認める考え方であるという。本稿では、基本的に「均等処遇」を用い、日本のルールに関して言及するときのみ、「均等処遇」を用いる。ただ、さまざまな場面において区別されずに用いられていることも多い。



〔参考・引用文献〕

- Bell, Daniel. 1973. *The coming of post-industrial society: a venture in social forecasting*. New York: Basic Books. (＝内田忠夫ほか訳、一九七五『脱工業化社会の到来——社会予測の二つの試み(上・下)』ダイヤモンド社。)
- 藤田栄史 二〇〇五 『若年層の就労状況と労働社会学』『日本労働社会学会年報』第十五号。
- 二〇〇八 『ポスト工業社会』の労働社会学論』『社会学評論』第五十九卷第一号。
- Hochschild, Arlie Russell. 1983. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press. (＝石川准・室伏亜希訳、二〇〇〇、『管理される心——感情が商品になるまで』世界思想社。)
- 本田一成 二〇〇一 『パートタイマーの量的な基幹労働力化』『日本労働研究雑誌』No.494。
- 二〇〇四 『職場のパートタイマー——基幹化モデルを手がかりにした文献サーベイ』『ILPT労働政策レポート』労働政策研究・研修機構。
- 中川勝雄・藤井史朗編 二〇〇六 『労働世界への社会学的接近』学文社。
- 稲上毅・川喜多喬編 一九九九 『講座社会学 6 労働』東京大学出版会。
- 加藤佑治 一九八〇 『現代日本における不安定就業労働者』お茶の水書房。
- 河西宏祐 二〇〇一 『日本の労働社会学』早稲田大学出版部。
- 中野麻美 二〇〇六 『労働ダンピング——雇用の多様化の果てに』岩波書店。
- 日本経営者団体連盟(現 日本経済団体連合会) 一九九五 『新時代の【日本の経営】——挑戦すべき方向とその具体策』。
- 西野史子 二〇〇三 『労働市場と政策の相互作用——派遣法制定を事例として』『日本労働社会学会年報』第十四号。
- 二〇〇六 『パートの基幹労働力化と正社員の労働——『均等待遇』のシレンマ』『社会学評論』第五十六卷第四号。
- 野村正實 一九九八 『雇用不安』岩波書店。
- 小川慎一 二〇〇六 『分野別研究動向(労働)——産業・労働社会学の現状と課題』『社会学評論』第五十六卷第四号。
- Reich, Robert B., 2001. *The Future of Success: Working and Living in the New Economy*. London: Heinemann. (＝津家篤訳 二〇〇二『勝者の代償——ニューエコノミーの深淵と未来』東洋経済新報社。)
- Sassen, Saskia, 1988. *The Mobility of Labor and Capital: A Study in International Investment and Labor Flow*. New York: Cambridge University Press. (＝森田桐郎ほか訳 一九九二『労働と資本の国際移動——世界都市と移民労働者』岩波書店。)
- 崎山治男 二〇〇五 『心の時代』と自己——感情社会学の視座』勁草書房。
- 佐藤博樹監修・電機総研編 二〇〇一 『E時代の雇用システム』日本評論社。
- 高原基彰 二〇〇六 『日本的脱工業化と若年労働力の流動化』『官僚制』と『個人化』の同時進行という視点から』『社会学評論』第五十六卷第三号。
- 武石恵美子 二〇〇二 『非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理の変化』『ニッポン基礎研究所報』Vol.26。
- 太郎丸博 二〇〇九 『若年非正規雇用の社会学』大阪大学出版会。
- 戸木田嘉久 一九九〇 『現代資本主義とME化』新日本出版社。
- 梅村又次 一九七一 『労働力の構造と雇用問題』岩波書店。

Clarifying the Problem with Environment for Workers in Contemporary Japan

KOGASHIWA Madoka

This paper aims to think about how we connect researches to solving the problems with environment for workers in contemporary Japan.

The findings of previous researches about atypical workers and fluid employment are follows: (1) Atypical workers like part-time employees have increased for twenty years. (2) In some companies, “core part-time employees” have increased. (3) Treatments for full-time employees are very different from treatments for core part-time employees, and it is said that treatments for core part-time employees are the problems in terms of equitable treatment. They cannot receive good salary.

Sociology of work(labor) and labor economics attempted to describe the fact, to clarify a primary factor and the others, to show what to do in contemporary Japan.

Clarifying what to do, however, doesn't connect to action for improving the environment directly. It is necessary for researchers to clarify how to act (how we can act) in order to connect researches to solving the problem, and I think it is the key to equitable treatment to describe social dialogue and compare with social dialogue in other country in sociological researches about the problems.

Key words : atypical workers sociology of work(labor) advanced utilization of atypical workers
equitable treatment social dialogue

