

非正規雇用の二層構造

仁 田 道 夫

概 要

日本における非正規雇用問題は複雑だが、その現状を適切に把握するには、非正規雇用・就業の多様性に着目し、それら雇用・就業形態相互の関係を明らかにすることが必要である。すなわち、1) 自営業セクターが縮小し、非正規雇用が拡大したというこの間の変化は、雇用・就業における格差の拡大というよりは、格差の形態変化と見るべき部分が少なくないこと、2) 2001年前後における統計上の非正規雇用急増の一部は、調査票の変更による過大評価であること、3) パート・アルバイトなど短時間就業中心型の非正規雇用と異なるフルタイム型非正規雇用として契約社員・派遣社員の割合が高まっていることなどを指摘する。そして、政策上喫緊の課題となっているのは後者の契約社員・派遣社員グループであり、その処遇をいかに改善していくかが重要である。そのために、最低賃金制度を活用する可能性を示唆する。

キーワード

雇用システム、非正規雇用、自営業セクター、統計調査、最低賃金

はじめに

雇用における格差を問題とするとき、近年の議論は、パートや派遣など非正規雇用と正規雇用の格差に集中し、問題を全体的にとらえる視点に欠け、結果として対症療法的な議論に陥ってきたきらいがある。雇用形態間格差それ自体は重要な課題であるが、それだけが問題だとか、それこそが最も重要な問題だと考えるなら、それは大きな間違いである。雇用のあり方は複雑多様であり、雇用から得られる所得に及ぼす経済的諸力の働きもまた多様である。

たとえば、日本において最も基礎的で重要な雇用所得に関する格差問題は、企業間の規模別格差の問題であるが、近年においては、ほとんど問題にされて来なかった。また、男女間格差問題も重要である。その一部は雇用形態間の格差と重なるが、それが全てではな

い。逆に、雇用形態間の格差の重要な部分は、男女間格差の反映である可能性も大きい。このほか、地域間格差や学歴間格差も重要であるが、議論は雇用形態間格差に集中してきたと言っても過言ではない。本稿もまた、雇用形態間格差を論ずるものであるが、それがあくまで経済全体の格差の一部を構成するに過ぎないこと、そして、そうした全体構造の解明とあいまってこそ、雇用形態間格差の分析の意義も明らかになってくるものであることを、強調しておきたい。日本社会には、昔から貧乏も格差も存在していた。いま急に現れたわけではない。ただ、その現れ方が変化しただけである。そのことを冷静に理解した上での議論でなければ、政策対応に役立つものとはならないだろう。

さて、筆者は、2009年夏に、『現代の理論』Vol.20において、「雇用ポートフォリオ・システム改革の視点」(仁田, 2009)という論文を執筆し、1) 自営業セクターを無視した議論であること、2) 統計方法の変化を見ない議論であること、3) 就業形態は昔から多様化していたことを無視した議論であること、以上3点に即して、就業形態多様化論に批判を加えた。本稿においては、その議論を若干敷衍するとともに、フルタイム型非正規雇用の増加という近年の動向に着目して、その意義を明らかにし、政策対応の方向について論及することにしたい。

I. 自営業セクター縮小の意味

まず、第1の論点を敷衍しておく。近年の就業形態多様化論は、自営業主、家族従業者など、自営業セクターにおける大きな変動を無視し、結果として、1990年代以後の雇用就業構造の変化を適切に把握することに失敗していると言わざるを得ない。

表1を見てもわかるように、1982年に1540万5千人を数えた自営業主・家族従業者は、2007年には854万人へと686万5千人も減少し、就業者全体に占めるシェアも26.6%から12.9%へと激減した。この間、正規の職員・従業員、いわゆる正社員は、3300万9千人から、3432万4千人へと131万5千人増え、その全就業者に占める割合は、57%から52%に5%減少したに過ぎない¹⁾。もちろん、この間、正社員以外のいわゆる非正規の雇用労働者は、669万5千人から、1889万9千人へと1220万4千人も増え、就業者全体に占める割合も、11.4%から17.2%増えて、28.6%を占めるに至った。これら非正規雇用労働者たちの存在が大きく、またさまざまな問題を抱えていることは疑いない。

だが、この間の変化を大きく見れば、正社員が非正規社員に切り替わったという側面よ

1) この数字について問題があり、正規比率の減少が過大に評価されていることについては、本稿第II節参照のこと。

表 1 就業形態別構成の推移

単位：千人

	1982年	1987年	1992年	1997年	2002年	2007年
総計	57,888	60,502	65,756	67,003	65,009	65,978
%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
自営業主	9,536	9,071	8,442	7,931	7,041	6,675
%	16.5	15.0	12.8	11.8	10.8	10.1
家族従業者	5,869	5,255	4,712	4,052	3,114	1,876
%	10.1	8.7	7.2	6.0	4.8	2.8
民間の役員	2,751	3,089	3,970	3,850	3,895	4,012
%	4.8	5.1	6.0	5.7	6.0	6.1
正規の職員・従業員	33,009	34,565	38,062	38,542	34,557	34,324
%	57.0	57.1	57.9	57.5	53.2	52.0
パート・アルバイト計	4,675	6,563	8,481	10,342	12,061	12,935
%	8.1	10.8	12.9	15.4	18.6	19.6
うちパート	-	4,677	5,967	6,998	7,824	8,855
		7.7	9.1	10.4	12.0	13.4
うちアルバイト	-	1,886	2,514	3,344	4,237	4,080
		3.1	3.8	5.0	6.5	6.2
嘱託など*	695	730	880	966	2,477	3,313
%	1.2	1.2	1.3	1.4	3.8	5.0
派遣社員**	-	87	163	257	721	1,608
%	-	0.1	0.2	0.4	1.1	2.4
その他	1,325	1,118	1,008	1,025	946	965
%	2.3	1.8	1.5	1.5	1.5	1.5

出所 就業構造基本調査

* 2002年は契約社員・嘱託, 2007年は契約社員(3.4%)と嘱託(1.6%)を合計したもの

**2002年は労働者派遣事業所の派遣社員

りも、自営業セクターの縮小が非正規雇用の増加に結びついた側面のほうが量的にみて重要である。そうした変化についての社会的関心が乏しく、それへの政策的対応についても全く議論されないという状況になっている。その結果、たとえば、1987年には92万5千人、1997年でもなお57万5千人いた内職者が2007年には24万4千人まで激減したことについての議論は全く行われないうままである。これら内職者の多くは女性であり、彼女らが内職の仕事をしたのちにパートとなって働いている姿を想像することは容易であるが、その転換が実際にどのように行われ、それがどのような意味を働く人々に、また社会にとってもったのかは、まったく議論の対象になっていない。

人々は、このような変化を、生活者として日々眼に見ている。近隣にあった自営飲食店の多くが店を閉じ、ロードサイドのレストランチェーンに置き換わっていった。外食産業の再編成の結果、外食価格は下がったかもしれないが、われわれの食生活が変化に乏しく、貧しいものになったことは疑いない。デフレ経済と言われるものの背後には、このような変化が存在するのである。そして、その結果として、自営業主・家族従業者数は減少し、外食産業に働くパート・アルバイトは激増した。

このような重要な社会変動に対する社会的無関心の原因を探ってみると、一つには、そ

れが一種の自然現象のように受け取られ、後始末的な対応（それも非常に乏しいものであったが）以外に政策的対応の対象にならないと考えられてきたことによるのであろう。我が国の戦後経済政策思想に強い影響を及ぼしたマルクス経済学の議論でも、自営業セクターは、前時代からの遺物的な扱いをされ、それが縮小して、資本制的企業と雇用労働者の関係に純化していくことが歴史的必然としてとらえられてきた。また、市場原理主義的な構造改革論が支配的な政策思想になる中で、自営業セクターは人為的保護政策により残存してきた非効率なセクターとしてのみとらえられ、その縮小はむしろ望ましいことであり、社会経済的問題として認識されてこなかったとも考えられる。だが、非効率な自営業の淘汰は必要だとしても、それに代わって、活力ある新たな自営業層が起業し、市場に参入してくることは望ましく、経済活性化にとって必要不可欠である。現に、他の国々では、この間自営業が増えているものがあり、それが経済活性化に役立っている。少なくとも、自営業セクターが壊滅する経済が望ましい機能を果たすとは考えにくい。そのことは、ヨーロッパの旧社会主義国の街を訪れたことのある人には、自明のことである。自営業セクターのなくなった経済は、活力のない、うるおいとおもしろみのない経済である。

少々脱線したようである。ここでの課題は、自営業セクターの意義一般を論ずることではなく、自営業セクターの縮小と非正規雇用の増大が一定の対応関係にあることを理解することである。自営業セクターは、大・中企業セクターからみれば、雇用・就業構造のなかに一定のフレキシビリティをもたらし存在である。自営業者と企業との関係は、取引関係であり、その限りでは、事情変化があった場合に雇用関係よりも容易に解除できる。下請法の縛りはあるとしても、それは契約の順守を促す性格のものであり、原理的には、雇用契約の継続性を保護する性格の強い労働法に比べれば、はるかに柔軟である。

規模の利益が明瞭にあらわれる製造業においても、自営業との取引関係が長く重要な意味をもってきたのは、一つには、こうしたフレキシビリティの要請によるものであった。1997年においても、製造業就業者1445万人のうち、自営業主・家族従業者は、138万人と9.6%に上っていた。10年後には、それが71万人まで減り、製造業就業者1162万人の6%へと後退している。念のために確認しておけば、製造業に就業する自営業主・家族従業者は、伝統的分野、たとえば食品産業などに限られるものではない。1997年に金属製品製造業・一般機械器具製造業・電気機械器具製造業・輸送用機械器具製造業・精密機械器具製造業など輸出産業の中核ともいべき金属機械産業において、40万人の自営業主・家族従業者が働いていた。それが2007年には、20万人に半減している。なお2007年については、産業分類に変動があり、この数字は、金属製品製造業・一般機械器具製造業・電気機械器具製造業・情報通信機械器具製造業・電子部品・デバイス製造業・輸送用機械器具製造業・精密機械器具製造業の合計である。

この間、製造業における派遣・請負・契約社員の増加はめざましいものがあったが、その一部は、こうした自営業セクター利用の縮小と照応するものであったと考えられる。これは、製造業の雇用・就業構造における柔軟性の形態変化ともよぶべきものである。そして、自営業セクターの中には、高い生産性をあげて高所得を実現しているものも存在しただろうが、実際には生業的経営に終始し、家族従業者の存在を考慮すれば、一人当たり所得が今日派遣・請負・契約社員たちが稼いでいる所得と大差ない水準のものも多かったと考えられる。

そのように考えれば、自営業セクターが縮小し、非正規雇用が拡大したというこの間の変化の意味は、雇用・就業における格差の拡大というよりは、格差の形態変化と見るべき部分が少なくないことになる。

もっとも、自営業セクターにおける貧困や格差の問題は、当事者の努力によって事業の成功をもたらすことができれば、特定個人や世帯にとっては解決しうる問題と認識されていたこと、そして困難な状況も家族の紐帯に依存して乗り切る可能性があったことを考えれば、今日の非正規雇用者たちの転換・上昇ルートがはっきりしない状況（正社員への転換という道があるとしても、その可能性は限られていると認識されている）や、家族からも孤立する人が現れている状況とくらべれば、少なくとも主観的には、違った色彩を帯びていたことは確かだろう。

以上、自営業セクターの急激な縮小と停滞という問題状況を認識した場合に取られるべき政策対応は、非効率な自営業層の撤退支援と、活力ある自営業セクターの再建支援ということになる。そうした取り組みは、地方の経済活性化施策のなかで、さまざまな形で行なわれている。問題は、それらが充分で適切なものであるか否かである。

II. 雇用形態統計の2001年問題

ところで、前節では、就業構造基本調査の雇用形態に関わる集計結果を整理した表1を用いて雇用・就業構造の変動を議論した。だが、この議論が妥当であるためには、まず、この統計が適切に社会の実態を反映していなければならない。この点を確認するためには、統計データそのものの吟味、すなわち資料批判が必要になる。上記仁田（2009）では、第2の論点として、就業形態多様化論の多くが統計調査の設問の変化のような基本的な問題を吟味することなく、安易に集計結果を鵜呑みにした議論となっていることを指摘した。

そして、雇用形態別労働者数計測に関わる統計資料批判として、1997年就業構造基本

表 2 設問変更と就業形態別就業者数の変化

単位：万人

	2000年 2月	2000年 8月	2001年 2月	2001年 8月	2002年 1～3月	2002年 4～6月	2002年 7～9月	2002年 10～12月	2003年 1～3月
就業者総数	6300	6469	6341	6432	6259	6342	6354	6319	6209
雇業者総数	5267	5353	5342	5358	5297	5337	5372	5372	5317
正規の職員・従業員	3630	3695	3640	3597	3486	3529	3495	3445	3444
パート	719	753	769	701	700	694	739	737	751
アルバイト	359	378	382	322	323	318	338	364	341
労働者派遣事業所の派遣社員	33	38	45	45	39	46	45	42	46
契約社員・嘱託				229	218	226	232	243	226
その他*	161	144	163	82	126	123	128	124	132
正規比率（対就業者総数）%	57.6	57.1	57.4	55.9	55.7	55.6	55.0	54.5	55.5

労働力調査特別調査（01年8月まで）および労働力調査詳細集計（02年2月以後）

* 2000年2月は「嘱託・その他」、2008年8月、2001年2月は「その他（嘱託など）」、2001年8月から「その他」

調査から2002年就業構造基本調査の間で生じた設問の大きな変動の影響を吟味した。この分析の元となっている（仁田，2008，65-67ページ）では、設問の変動によって、全就業者に対する正社員比率にして2%程度の誤差（過大評価）が生じていると推測されるので、実際の正社員比率の低下は、名目上の4%程度の半分程度に止まるという推計を行い、この期間における正規比率の低下という意味での「就業形態の多様化」が統計資料批判の不十分のために過大評価されていることを指摘した。本稿では、労働力調査特別調査（2001年まで）、労働力調査詳細集計（2002年以後）を用いてこの問題に接近してみよう。就業構造基本調査は5年に一度しか行われれないのに対して、労働力調査特別調査は年に2回、労働力調査詳細集計は年に4回実施されるので、設問変更の影響をよりきめ細かく吟味できる。

労働力調査特別調査（2001年まで）、労働力調査詳細集計（2002年以後）を用いて雇用形態別雇業者数の推移を示したのが表2である。この表において、労働力調査特別調査2001年2月では、正規比率（全就業者に対する）が57.4%であったが、同2001年8月（最後の労働力調査特別調査）では、55.9%と突然大きく減少している。この時期は、大きなりストラが実施された時期でもあるから、その影響を全て否定することはできないが、わずか6ヶ月で、正規比率が1.5%下がっているのは、異常である。

そこで、調査票を検討してみると、2001年2月の調査では、正規の職員・従業員、パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、その他（嘱託など）という選択肢となっているが、同年8月の調査では、正規の職員・従業員、パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他となり、契約社員・嘱託という項目が起こされている。この結果、01年2月にその他（嘱託など）が163万人だったものが、6ヶ月後の同年8月には契約社員・嘱託+その他合計で、311万人と148万人もの大幅な増加を示している。

他方、2月から8月にかけて減少している雇用形態は、正規の職員・従業員43万人のほか、パート58万人、アルバイト60万人などである。合計161万人にも上る。派遣労働者の数には変動がない。この突然の変動は、社会の実態の変動というよりは、調査票の設問変更に伴う名目上の変動であると考えerほうが適切である。従来、適切な選択肢がないためにこれら3つの雇用形態を選んで○をつけていた契約社員たちが、新しい選択肢に移行し、そのために、正規の職員・従業員、パート、アルバイトが大幅に減り、逆に、契約社員・嘱託+その他が従来のその他（嘱託など）より大幅に増加したのであろう。結果的に、名目上の正規減少分と非正規増加分の二重の効果により、1.5%に上る大幅な正規比率の低下が生じたと推測される。

仁田（2008）で検討した就業構造基本調査の設問変更は、ここで検討した労働力調査特別調査・詳細集計調査の2001年問題のように、契約社員の登場だけでなく、派遣社員設問の変更も含んでおり、これが派遣社員の比率増加につながった可能性がある。それらを合わせて、1997就業構造基本調査から2002調査の間の正規比率減少分のうち2%程度は設問変更による名目的変動ではないかと推測したが、その推測は、ここでの検討結果と整合的であると言えよう。

Ⅲ. 呼称非正規の意味：その1「パート・アルバイト」

雇用形態に関する統計調査の資料批判をより内容的に深めるために、就業構造基本調査における雇用形態統計の方法について検討を加えよう。

もともと、この表のもとになっている統計調査の設問そのものが、統計調査としては異例のものである。「正社員（正規の職員・従業員）」にしても、「パート」、「アルバイト」、「契約社員」などにしても、明確な定義を与えず、「勤め先における呼称」を調べているに過ぎない。この設問で、唯一明確な定義が与えられている雇用者カテゴリーは派遣社員（「労働者派遣事業所の派遣社員」）である。調査票の注記によれば、「労働者派遣事業所の派遣社員とは労働者派遣法に基づく人をいいます」となっているので、これは厳密には「呼称」とは言いがたい。もっとも、人々が労働者派遣法をどれほど理解しているか疑問であるので、この調査結果にも、実質的に「呼称」派遣社員が混じってくる可能性はある²⁾。

2) 実際、2002年就業構造基本調査から派遣労働者については派遣先の産業が調べられているが、その回答によれば、製造業という回答が27.1%に上っている。調査時点では、派遣法上、製造業派遣は解禁されていなかったから、この多くは製造請負会社の社員であったと考えられる。呼称派遣、いいかえれば、偽装請負が相当数含まれていたと推測できる。

また、「パート」、「アルバイト」にしても、よく考えてみると、純然たる「呼称」とは言えない。この調査票は、実際には、職場によってさまざまな呼び方（たとえばメイト社員など）がされていても、それらをパートないしアルバイトに集約して記入することを求めており、その判断は、回答者にゆだねられている。この設問について、無回答が特段多いわけではなさそうであるから、回答者たち、つまり一般国民は、このような微妙な作業を求められていることを理解し、特段の困難なく回答しているといえる。これは、「パート」「アルバイト」「契約社員」が、単なる呼称にとどまらず、なんらかの制度・慣行の裏付けをもって社会的に確立したカテゴリーとなっており、それらについて人々が共通のイメージを持っていること、そして、それを基準としてこの設問に回答していることを示している。

世界的には、このような呼称に基づく雇用形態別統計はとられておらず、パートタイマーであれば、週の労働時間を基準に、有期契約労働者であれば、契約期間の定めの有無を基準に定義を与えて、それに基づいた回答を求めるのが普通である。日本でもそのような統計を得ることは可能であるが、実際には、雇用・就業形態を量的に把握して議論する際には、広くこの就業構造基本調査、あるいは労働力調査詳細集計結果（以前は労働力調査特別調査）の呼称に基づく調査結果が利用されている。なぜ、そのようなある意味で曖昧な、統計調査としては非正統的な方法による調査が行われ、その結果が広く使われているのだろうか。それは、これらの呼称をもつ非正規労働者たちが、本来の定義からはずれた形で就業するようになり、にもかかわらず社会的実態としては、それら呼称の労働者たちの間での類似性が高いために、呼称が一人歩きを始めるという現象がみられるからである。これを「雇用形態の呼称化現象」と呼ぼう。

まず、パートを取り上げてみよう。日本でも、パートタイマーが1960年代に導入されたときは、実際にパートタイム労働者本来の定義に近い存在だったに違いない。1965年度労働省調査（労働省婦人少年局篇『パートタイム雇用の実情 実態調査報告』）では、パートタイマーを「身分、呼称等に関係なく1日1週あるいは1ヶ月の所定労働時間が当該事業所の一般労働者より短い者」として定義している。この定義は今日のパートタイム労働法に引き継がれることになるものであるが、それ自体として、国際的に見ればやや変則である。というのは、ヨーロッパやアメリカでは、社会的に共通する標準的労働時間として週40時間という制度が確立していたために、それより短い時間、具体的には週35時間未満をパートタイマーと定義して、統計をとるほうが容易であり、一般的であった（ヨーロッパでは、その後標準的労働時間が短縮されたために、30時間未満をパートタイマーとするなど、アメリカなどと基準があわなくなる傾向が生じた）。ところが、日本では、1960年代には、なお週48時間労働が広く行われ、かつ企業規模などによって、所定労働時間が異なっていた

から、社会的に共通の基準を設定することができず、事業所ごとの労働時間を基準とせざるをえなかったのである。これは、考えてみると、不思議な方法である。週48時間の事業所で、週45時間働く労働者はパートタイマーと呼ばれるが、週40時間の事業所で働く一般の労働者はパートタイマーではないから、後者の一般労働者のほうが前者のパートタイマーよりも短時間労働者だということになってしまう。

だが、現実の職場では、たとえ週40時間以上働いていても、パートタイマーは、一般労働者とは異なった労働条件、人事管理のもとで働いており、その区別は明確であった³⁾。多くの場合、パートタイマーは時間給や日給であり、月給のものは少なかった。賞与や退職金の支給対象になっていないか、あるいは、あっても非常に低額であった。ところが、次第に、呼称上は、パートタイマー、ないしパートと呼ばれ、労働条件もこれと類似であるが、フルタイムと同じか、それと近い時間働く労働者があらわれてきた。いわゆる疑似パートの登場である。彼らは、労働条件面で、一般労働者（いわゆる正社員）とは明確に区別され、低い処遇のもとで勤務していたから、パート類似の者として、パートと呼ばれることになったのではないかと考えられる。彼らがなぜ、そうした低い労働条件に甘んじることになったのか、その背景を解明する必要があるが、ここでは、その課題に取り組む余裕はない。⁴⁾

このような事態が進んで見ると、統計調査などでいくらパートタイムを明確に定義しても、現実の職場でパートと呼ばれ、短時間パートと同じ処遇を受けている「長時間パート」労働者は、自分をパートと見なし、調査にパートと回答してしまうことになる。そして、実務上も、このような疑似パート、長時間パートを含めてパート問題を考えるほうが、現実的である場合が多いという事態が生じた。こうして、社会的カテゴリーとしての「パート」が確立することになった。

次に、アルバイトであるが、こちらはもっと不思議な存在である。私が知る限り、世界中でアルバイトというものを調査している国はない。外国語に翻訳することも不可能である。就業構造基本調査では、Arbeit (temporary workers) とドイツ語を動員して訳語を付けているが、誰も理解できないだろう。Arbeiter はドイツ語で労働者のことであり、temporary worker は通常、派遣労働者のことを指す用語である。私も最近、外国人に説明するときは、Arbeiter と名付けた上でひとくさり故事来歴を語り（それだけで10分以上かかってしまう）、それからおもむろに統計結果の説明をすることにしていく。故事来歴

3) もっとも、小零細企業では、この区別が必ずしも明確でない例が多かったという調査報告がある。（東京都立労働研究所、1982）

4) 一部の企業・事業所では、一般労働者と近い処遇を受ける短時間労働者（定時社員などと呼ばれることもあった）が存在したが、その数は増加せず、むしろ縮小の傾向をたどった（禿、2001）。

表 3 就業形態別雇用者に占める常雇の割合

	雇用者	一般常雇	臨時雇	日雇	常雇比率
正規の職員・従業員	34,324,200	34,154,300	90,600	79,300	99.50%
パート	8,855,000	5,930,200	2,457,000	467,900	67.00%
アルバイト	4,080,000	1,988,900	1,643,200	447,800	48.70%
労働者派遣事業所の派遣社員	1,607,500	1,004,400	511,200	91,900	62.50%
契約社員	2,254,700	1,536,100	651,500	67,200	68.10%
嘱託	1,058,500	722,300	312,600	23,700	68.20%
その他	1,042,900	529,700	348,100	165,000	50.80%

2007年就業構造基本調査

表 4 就業形態別勤続年数

単位：人

	雇用者	構成比	正規の職員・従業員	構成比	パート	構成比	アルバイト	構成比
総数	57,274,200	100.00%	34,324,200	100.00%	8,855,000	100.00%	4,080,000	100.00%
1年未満	7,176,200	12.53%	2,726,600	7.94%	1,569,500	17.72%	1,433,200	35.13%
1～2年	9,147,600	15.97%	4,138,400	12.06%	2,060,100	23.27%	1,289,300	31.60%
3～4年	5,978,900	10.44%	3,109,900	9.06%	1,335,900	15.09%	505,600	12.39%
5年以上	33,789,700	59.00%	23,733,800	69.15%	3,708,600	41.88%	736,100	18.04%

2007年就業構造基本調査

*他の就業形態については表章がない

とは、もともとアルバイトという言葉は学生の隠語であり、学業の傍ら収入を得るために仕事をするを指していたが（これなら英語に翻訳できる。student worker がそれである）、それが一般に広く使われるようになり、次第に学生の副業という意味から、より一般的な臨時的な仕事一般に従事する人を指すようになったのであるというのである。臨時的な仕事といっても、表3からわかるように、アルバイトのうち、臨時・日雇と明確に回答しているのは50%程度に過ぎない。他は一般常雇扱いという認識である。パートや契約社員よりは確かに多いが、それでも、半分である。もっとも、雇用契約関係について労働者が正確に認識していないことが多いから、事業所側に聞けば、この割合はもっと高くなる可能性があるが、それは、他の雇用カテゴリーでも同様であろう。ちなみに、2007年就業構造基本調査でアルバイトの在学者比率は32.7%に止まり、三分の二は、非在学者ということになる。

このアルバイトの実態を正確に理解することは、むづかしい。というのは、在学者である本来のアルバイト（student worker）と、卒業者でアルバイト名義で働いている者とは就業条件が大きく異なり、実質的には異なった二つのグループが同じカテゴリーにくくられていることになっているからである。公表統計上、アルバイトを在学、非在学別に分けて集計している項目は限られているが、統計機関には、これを分けた集計をより多くの項目について提供することを求めたい。

たとえば、表4により勤続年数を見ると、2年未満の者の割合は、正規の職員・従業員では20.0%だが、パートでは41.0%、アルバイトでは66.7%とアルバイトの短期勤続性が

表5 就業形態別就業者の年齢構成

	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
正規の職員・従業員	34,324,200	293,200	2,697,100	4,374,200	5,011,100	4,761,000	4,068,200	3,715,200	3,603,000	3,892,600
構成比	100.00%	0.85%	7.86%	12.74%	14.60%	13.87%	11.85%	10.82%	10.50%	11.34%
パート	8,855,000	37,200	262,600	437,400	725,700	994,000	1,122,100	1,157,900	1,155,700	1,318,300
構成比	100.00%	0.42%	2.97%	4.94%	8.20%	11.23%	12.67%	13.08%	13.05%	14.89%
アルバイト	4,080,000	659,800	1,241,200	461,500	304,500	244,900	179,300	147,100	129,400	180,000
構成比	100.00%	16.17%	30.42%	11.31%	7.46%	6.00%	4.40%	3.61%	3.17%	4.41%
労働者派遣事業所の派遣社員	1,607,500	24,700	190,900	310,900	301,100	250,800	166,700	117,700	73,100	69,600
構成比	100.00%	1.54%	11.88%	19.34%	18.73%	15.60%	10.37%	7.32%	4.55%	4.33%
契約社員	2,254,700	15,300	260,100	359,200	282,700	218,900	179,400	173,100	159,300	215,100
構成比	100.00%	0.68%	11.54%	15.93%	12.54%	9.71%	7.96%	7.68%	7.07%	9.54%
嘱託	1,058,500	1,200	26,900	46,300	50,500	49,000	54,700	60,900	70,900	122,300
構成比	100.00%	0.11%	2.54%	4.37%	4.77%	4.63%	5.17%	5.75%	6.70%	11.55%

	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85歳以上
正規の職員・従業員	1,187,800	430,000	184,500	69,600	27,500	9,300
構成比	3.46%	1.25%	0.54%	0.20%	0.08%	0.03%
パート	894,900	538,300	164,300	40,200	4,900	1,400
構成比	10.11%	6.08%	1.86%	0.45%	0.06%	0.02%
アルバイト	247,700	196,200	69,500	16,300	2,000	800
構成比	6.07%	4.81%	1.70%	0.40%	0.05%	0.02%
労働者派遣事業所の派遣社員	54,200	36,300	8,500	2,300	300	400
構成比	3.37%	2.26%	0.53%	0.14%	0.02%	0.03%
契約社員	254,500	108,500	21,800	6,000	600	100
構成比	11.29%	4.81%	0.97%	0.27%	0.03%	0.00%
嘱託	373,800	138,500	46,400	11,300	3,700	1,900
構成比	35.314	13.09%	4.38%	1.07%	0.35%	0.18%

2007年就業構造基本調査

明瞭である。だが、当然勤続年数が短いと想定される在学者を除外すれば、この割合は、相当低下し、パートに接近する可能性がある。

年齢構成についても同様である。表5から、アルバイトは、24歳以下の割合が非常に高く、46.6%に上る。在学者がすべてこの年齢層だと仮定して、それを差し引くと13.9%となる。これを67.3%で割ると、20.7%となる。この割合は、いぜんとして、正規の職員・従業員の8.7%、パートの3.4%、派遣社員の13.4%、契約社員の12.2%、嘱託の2.7%と比べて相当高い。在学者を除いても、アルバイトには若年者が多くいるということが推測できる。しかし、同様の計算をして、非在学アルバイトのうち35歳以上の者の割合を推計すると、51.6%となり、若者だけがアルバイトと呼ばれているわけではないことがわかる。もっともパートでは、この割合が83.5%に上るから、パートは中高年中心、アルバイトは若年の比重が高いことは確かである。

残念なことに、就業構造基本調査には賃金形態などの設問がないから、時間給や日給の

表 6 就業形態別就業者の年収構成

	総数 (在学者を除く)	100万未満	100万-149万	150万-299万	300万-499万	500万以上
正規の職員・従業員	33,820,900	596,700	1,035,500	8,992,000	11,427,100	11,442,300
%	100	2	3	27	34	34
パート	8,629,100	4,412,000	2,676,900	1,400,200	71,900	12,100
%	100	51	31	16	1	0
アルバイト（非在学者）	2,691,800	1,144,800	680,500	759,600	71,100	5,300
%	100	43	25	28	3	0
労働者派遣事業所の派遣社員	1,559,100	201,400	215,500	905,500	206,800	15,700
%	100	13	14	58	13	1
契約社員	2,207,100	170,000	297,600	1,231,100	405,100	81,600
%	100	8	13	56	18	4

2007年就業構造基本調査

表 7 就業形態別就業日数・時間

	総数	200日未満	200日以上				
			週30時間未満	週30-34時間	週35-42時間	週43-45時間	週46時間以上
正規の職員・従業員	34,324,200	2,163,200	519,200	456,600	9,466,300	4,623,400	14,405,400
%	100	6	2	1	28	13	42
パート	8,855,000	3,806,900	2,185,700	762,900	1,309,600	227,500	420,100
%	100	43	25	9	15	3	5
アルバイト	4,080,000	2,607,300	404,000	156,000	410,600	116,000	284,700
%	100	64	10	4	10	3	7
労働者派遣事業所の派遣社員	1,607,500	408,800	70,200	48,100	582,200	154,300	299,500
%	100	25	4	3	36	10	19
契約社員	2,254,700	431,700	99,600	81,400	788,200	246,000	511,100
%	100	19	4	4	35	11	23
嘱託	1,058,500	324,100	51,300	84,000	351,900	73,300	147,100
%	100	31	5	8	33	7	14

2007年就業構造基本調査

割合がどの程度に上るか、わからない。しかし、年収を見ると（表6）、非在学アルバイトのほうがパートより若干年収が高い層の割合が多いが（ちなみに、在学アルバイトだけを抜き出すと、所得税課税対象とならない100万円未満が89%と大部分である）、低年収層が多く、社会保険制度上、被扶養者として扱われる130万未満層が多数を占める構造になっていると考えられる点では、両者は共通している。この点で、同じ非正規社員でも、派遣社員や契約社員とは大きな違いがあると言ってよい。

労働時間を見ても（表7）、パートとアルバイトの近接性は明らかである。第1に、就業日数200日未満の割合が高い。パートで43%、アルバイトでは64%にものぼる。在学・非在学別の数字が得られないが、在学の場合に、就業日数200日未満が多数に上ると考えられるから、非在学アルバイトだけをとれば、就業時間分布のパターンは、若干長時間就業の者の割合が高いが、一層パートに類似したものとなる。

このように見てくると、パートとアルバイトの間で、職場における機能を見れば、大きな違いはないと考えられる。どちらも、就業時間が短い層が中心で（年間200日未満ないし

年間200日以上でも週35時間未満が8割)、賃金水準が低く、低年収(150万円未満が8割)である。それなら、パートとアルバイトを区別する実益がどこにあるのか、よくわからないが、前者で壮年女子層が多く、後者では、それ以外の割合、とくに若年層が多いというように、労働供給の担い手の性格を表す用語として使われ、定着してきたのではないかと推測される。

IV. 呼称非正規の意味：その2「契約社員」

第三番目のカテゴリーとして、契約社員を取り上げよう。パートやアルバイトは、比較的古くからある呼称であるが、契約社員は、新しい呼称である。いったいつ頃から契約社員という用語が使われるようになったのか、つまびらかにしないが、統計上、契約社員というものを調査しはじめたのは、1987年の労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」からであると思われる(労働大臣官房政策調査部, 1989)。この調査では、「契約・登録社員」という用語が用いられ、「専門的職種について、契約・登録に基づき雇われている者」という定義で調査が実施された。こうした新しいタイプの労働者が増加しているという見込みに基づいて実施されたのだと思われるが、実際には、調査対象全雇用者の0.9%にとどまった。もっとも、同じ調査で派遣労働者は0.6%に過ぎなかったから、それと比較するなら、それなりの存在であったとも言える。この調査で正社員は、全雇用者の84%を占めていた。いったい、どのような労働者が自らを契約社員に該当すると考えたのか、興味深い。産業分野で見ると、金融保険が多いから、あるいは、生保の営業職員などがそこに含まれていたのかもしれない。

契約・登録社員から登録社員が落ちて契約社員となったのは、1999年の多様化調査からである。この調査で専門的職種を前提としていることは、変わらない。この頃から、契約社員というカテゴリーが社会的に認知され、類似の名称で呼ばれながら多くの職場で働くようになったのではないかと推測される。これに対して、就業構造基本調査で契約社員・嘱託という呼称での調査が開始されたのは、これよりやや遅く2002年、労働力調査特別調査または詳細集計調査では2001年である。そして、2007年の就業構造基本調査において、初めて契約社員が独立のカテゴリーとして調査されることになった。このことは契約社員の実態把握上、画期的な出来事であった。のちに見るように、契約社員と嘱託は異なる点が多く、両方を同一のカテゴリーとして調査することの難点は相当大きい。また、近年急増してきたのは嘱託ではなく、契約社員であると考えられるので、それを独立に調査することの意義が大きいからである。

表 8 就業形態多様化調査と就業構造基本調査の就業形態構成比較

	多様化調査 07 年	就業構造基本調査 07 年
労働者計	100%	100%
正社員	62.3	64.4
契約社員	2.8	4.2
嘱託社員	1.8	2.0
出向社員	1.2	
派遣労働者	4.7	3.0
臨時的雇用者	0.4	
パートタイム労働者	22.5	*24.3
その他	4.3	1.8

2007 年就業形態多様化調査、2007 年就業構造基本調査

*パート+アルバイト

ところで、2007 年には、平成 19 年就業形態の多様化に関する総合実態調査が実施されている。調査時点も 10 月 1 日で、就業構造基本調査と同じである。両調査の結果を比較するために、就業構造基本調査の雇用形態別就業者数を民間役員を除く雇用者数で除して得られた割合と多様化調査の結果を対比したのが表 8 である。就業構造調査は、呼称雇用形態であり、それに対して、多様化調査は各カテゴリーが排他的となるように明確に定義された調査であるから、正確な対応が得られないことは当然である。この表で契約社員が雇用者総数に占める割合を見ると、多様化調査より就業構造調査のほうが契約社員の割合が高い（28%対4.2%）ことがわかる。これは、前者において定義に専門的職種という限定がつけられているためであると考えられる。言い換えれば、就業構造調査で把握された呼称契約社員の残り 1.4%は、専門的職種以外の契約社員ということになる。

もっとも、多様化調査の回答者が本当に調査の定義を正確に理解して回答しているかどうか、疑問の節もある。というのは、契約社員と回答したものの職種を見ると、専門的・技術的な仕事という回答は、27.0%に止まり、あとは、事務的な仕事 26.1%、生産工程・労務の仕事 11.3%、サービスの仕事 10.9%、販売の仕事 8.9%、運輸・通信の仕事 6.2%などに分散している。記入要領では、「特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。『特定職種』とは、例えば、科学研究者、機械・電気技術者、プログラマー、医師、薬剤師、デザイナーなどの専門的職種をいいます」とかなり明瞭に専門的・技術的な仕事を指示しているのだが、回答者は、それを無視して自ら専門的職種と判断したもので回答しているようである。ある意味で、調査票の定義如何にかかわらず、実質的には呼称契約社員のものが含まれざるを得ないという状況が示されていると言えよう。念のために付け加えておけば、それでも就業構造基本調査の呼称契約社員よりは専門的技術的な仕事に従事していると回答しているものの割合は高い。同時期の就業構造基本調査では、契約社員における専門的技術的職業従事者の割合は、12.4%にとどまる。

それでは、呼称契約社員とは、どのような存在であり、そのような存在がなぜ 1990 年

代後半から 2000 年代にかけて顕著に拡大してきたのだろうか。このように重要性が高まっている契約社員についての検討は、これまでのところ、必ずしも充分に行われているとは言えない。たとえば、就業構造基本調査の雇用形態の英訳を見ると、Contract employees という訳語が当てられている。だが、この訳語は誤解を招く可能性が高い。英語圏で contract labor と言え、一般に、個人請負のことを指すからである。

一つの考え方は、この場合の契約とは、有期雇用契約のことであって、契約社員とは、職種のいかに関わらず、有期雇用契約社員のことをさすのだというのである。有期雇用契約社員であれば、その英訳は、Limited-term contract worker あるいは employees with limited-term contract となろう。これなら、外国人にも理解可能である。実際、たとえば、ウィキペディアでは、「契約社員とは、企業などと有期の期間での雇用契約を結んで職務に従事する常勤労働者のこと」と定義している。これは、もっとも広い契約社員の定義の一つと言えよう。

だが、一見明快なこの定義も、現実の契約社員にうまく当てはまるかという点に疑問である。

第 1 に、雇用契約についての回答者の理解がどこまで正確か、疑問の余地が大いにあることは、アルバイトについて検討した前節でも指摘した通りである。前掲表 3 によれば、契約社員のうち、一般常雇が 68% を占めている。調査票では、臨時雇について雇用契約期間が 1 ヶ月以上、1 年以内の人、日雇について雇用契約期間が 1 ヶ月未満の人、と定義されているが、一般常雇については、定義が示されず、期限の定めのない人というように指示されていないこともあって、回答者が正確な理解をしていない可能性が高い。本来であれば、契約社員の多くは、法制上は臨時に○をつけなければならないはずであるが、呼称に引っ張られてそのように回答していない可能性が高い。呼称調査が必要になるゆえんである。

第 2 に、パート・アルバイトの多くも有期雇用契約を結んで働いているのに、彼らは契約社員とは呼ばれず、パート・アルバイト等として呼ばれ、就業構造基本調査で把握されるように、回答者は、それを意識して区別することを求められ、実際に区別して回答している。いくつかの事例を見聞する限りでは、同じく有期雇用契約を結んでいる場合でも、契約社員とパート・アルバイトは職場において異なる扱いをされていることが多いようである。

一つの可能な限定は、契約社員はフルタイムの有期雇用契約社員であり、パート・アルバイトは、パートタイムの有期雇用契約社員であるとする点である。私が訪問調査したコールセンターには、このような区分を用いている例が散見された。前掲表 7 を見ても、大まかには、そのような傾向が見て取れる。年 200 日以上、週 35 時間以上就業している

表9 年200日以上で週35-42時間就業者の就業形態別年収

	総数	50万円未満	50-90万円	100-149万円	150-199万円	200-249万円	250-299万円	300-399万円	400万円以上
正規の職員・従業員	9466300	16700	62500	283500	574900	1125300	971600	1708400	4723400
%	100.0	0.2	0.7	3.0	3.1	11.9	10.3	18.0	49.9
パート	1309600	5300	103200	578900	393300	166400	36300	16700	9500
%	100.0	0.2	7.9	44.2	30.0	12.7	2.8	1.3	0.7
アルバイト	410600	2700	22100	127900	135100	87700	22400	8300	4400
%	100.0	0.7	5.4	31.1	32.9	21.4	5.5	2.0	1.1
労働者派遣事業所の派遣社員	582200	200	4200	63800	145400	196100	103000	57600	11900
%	100.0	0.0	0.7	11.0	25.0	33.7	17.7	9.9	2.0
契約社員	788200	500	9600	96000	186900	226800	117700	94900	55800
%	100.0	0.0	1.2	12.2	23.7	28.8	14.9	12	7.1
嘱託	351900	300	2800	28400	65700	82200	52500	53700	66300
%	100.0	0.0	0.8	8.1	18.7	23.4	14.9	15.3	18.8

2007年就業構造基本調査

ものの割合は、契約社員では69%に上るが、パートでは23%、アルバイトでは20%に止まる。だが、長時間勤務のパート・アルバイトが相当数存在する一方、短時間勤務の契約社員（年200日未満または、年200日以上で、34時間以下の者の割合が27%）も相当数見出される。労働時間だけで契約社員とパート・アルバイトを区別するわけにはいかないことになる。それ以外にも、両者を区別する根拠はあるのだろうか。

そこで、次に、年200日以上週35-42時間就業している者を抜き出して、その年収分布を表示した表9を見てみよう。この表から、次のことがわかる。

- 1) 被扶養就業者層を多く含む150万円未満層の割合は、パートでは52.3%、アルバイトでは37.2%を占めるが、契約社員では13.4%に止まる。
- 2) 年収250万円以上の層は、パートでは4.8%、アルバイトでは6.8%とごく少数だが、契約社員では34%と相当高い割合を占める。
- 3) 年収150万以上250万円未満の中間的な層は、パートでは42.7%、アルバイトでは54.3%、契約社員では52.5%に上る。
- 4) 正規の職員・従業員では400万円以上が半数を占めているが、契約社員では7.1%にすぎない。

このようにしてみると、長時間パート・アルバイトと契約社員の間に一定程度の年収差があり、契約社員のほうが高いことが見て取れる。その背景には、従事している仕事の内容・難易度の違いがあり、多様化調査が想定するほど専門的職務ではないにしても、契約社員のほうが長時間パート・アルバイトより高度の仕事についていると想定してよからう。ただし、その差は、絶対的なものではなく、契約社員と長時間パート・アルバイトの間に仕事の内容・難易度や技能・知識において実質的な差がない部分も見られる。そして、契約社員と正規の職員・従業員との間の年収差は、労働時間を35-42時間に限定して

表 10 就業形態別非在学就業者の学歴構成

	総数(在学者を除く)	小学・中学	高校・旧制中	専門学校	短大・高専	大学	大学院
正規の職員・従業員	34,237,300	2,238,500	13,331,700	4,331,000	2,711,100	10,060,400	1,019,600
構成比	100.00%	6.50%	38.90%	12.70%	7.90%	29.40%	3.00%
パート	8,817,100	1,210,000	4,655,500	1,009,300	1,113,100	568,400	18,700
構成比	100.00%	13.70%	52.80%	11.40%	12.60%	6.40%	0.20%
アルバイト	2,747,700	480,100	1,297,800	337,700	227,900	314,400	17,800
構成比	100.00%	17.50%	47.20%	12.30%	8.30%	11.40%	0.60%
労働者派遣事業所の派遣社員	1,583,900	143,100	709,200	200,400	217,800	273,800	9,500
構成比	100.00%	9.00%	44.80%	12.70%	13.80%	17.30%	0.60%
契約社員	2,241,900	220,900	944,600	293,300	261,100	444,100	31,400
構成比	100.00%	9.90%	42.10%	13.10%	11.60%	19.80%	1.40%
嘱託	1,052,500	126,500	449,500	82,100	108,600	246,100	21,500
構成比	100.00%	12.00%	42.70%	7.80%	10.30%	23.40%	2.00%

2007年就業構造基本調査

も、大きい。

以上の検討から、契約社員は、同じく非正規雇用者といっても、パート・アルバイトとくらべてフルタイム就業者が多く、また、より高度の仕事をし、それに応じてより高い賃金、より多い年収を得ている層だといえそうである。参考までに就業形態別非在学者の学歴構成を示した表10を見ると、契約社員の大学・大学院卒比率は21.2%に上り、正規の職員・従業員の32.4%、嘱託の25.4%に次ぐ。パートの6.6%やアルバイトの12.0%よりかなり高くなっている。

ただし、契約社員は、パート・アルバイトと同様、なんらかの法的根拠をもって成立した制度ではなく、社会事情の変化に促されて事実上の社会慣行として成立したものであるから、その外延は明確でなく、パート・アルバイトと重なる部分もあると考えられる。このことは契約社員をターゲットとした政策対応を困難にする要因の一つである。

V. フルタイム型非正規就業の増加と「非正規雇用問題」の顕在化

ところで、注目すべきことは、労働時間の分布をみても(表6)、年収(表7)あるいは年間200日以上・週35-42時間就業する者の年収(表8)の分布をみても、学歴構成(表10)をみても、契約社員と派遣社員の間強い近接性がみとれることである。そして、そのどれをとっても、派遣社員のほうが契約社員より数値が多少低くなっている。パート・アルバイトが近接性が高かったことと考え合わせると、今日の非正規雇用は、大きく見ると、パート・アルバイトと契約社員・派遣社員の二層構造をなしているとみることができる。

契約社員と派遣社員の急速な増大は、1990年代後半以降の日本の雇用に顕著な現象であり、それと軌を一にするようにして、非正規雇用問題が社会的関心を集めるようになった。多くの場合、非正規雇用問題をめぐる議論は、正規・非正規の二分法に基づき、正規比率の低下と非正規比率の増大という事実認識にたって政策対応のあるべき姿を論じるものであった。だが、本稿第Ⅰ、Ⅱ節で指摘したように、この事実認識そのものが相当程度の留保を必要とするものであった。前掲仁田（2009）でも強調したように、日本の労働市場は昔から多様な雇用・就業形態から成り立っており、正規雇用のみで、あるいは、それが大部分を占める形で構成されるものではなかった。

近年の非正規雇用「問題」の問題性を掘り下げて考えてみると、単に非正規比率が高まったということよりも、契約社員・派遣社員の増加を中心とするフルタイム型非正規雇用が急速に増加したことがとくに重要であった。これは、考えてみると、不思議なことである。一般的に言って、雇用ポートフォリオ・システム論の観点からすれば、正社員とパート・アルバイトに二極化した雇用構造よりも、派遣社員や契約社員などの雇用形態があるほうが、働く側にとっては選択の余地が増え、より多くの所得を得る可能性もあるから、望ましいと考えられる。

実際には、むしろ、派遣社員や契約社員のほうが社会的に問題とされ、それへの政策対応が強く叫ばれることになった。とくに派遣社員への注目が集まった。これは、どのような理由によるものであろうか。

第1に、派遣社員や契約社員が正社員の職場を浸食する形で増える正社員代替を進めたとの認識が広がったことである。パートタイム就業が多いパートやアルバイトでは、正社員がこれまで担ってきた仕事を代替することはむづかしいが、フルタイム就業で、学歴水準も比較的高い派遣社員や契約社員なら、人材さえ確保できれば、正社員代替も可能になる場面が多くなると考えられる。円高のもとでの不況に苦しむ輸出産業において、製造現場に派遣就業が拡大したことは、確かに目につく出来事であった。しかし、製造業は、もともと景気変動の影響を蒙りやすく、さまざまな雇用ポートフォリオ・システムを活用して、これに対応してきた産業である。自動車産業でいえば、従来から多数の期間工と呼ばれる労働者が働いていた。正社員から派遣への移行だけでなく、期間工から派遣への移行も多数存在したに違いない。この移行自体、重要な変動であり、その意義、背景などについて検討する必要があるが、ここではこれ以上立ち入らない。

第2に、派遣社員や契約社員は、フルタイム型就業であり、「仕事の主」とするものが多く、生計を自らの収入に依存し、「仕事の従」のパートやアルバイトに比べて失業が生活に及ぼすインパクトが大きいという事情があった。表11は、2007年就業構造基本調査によって、雇用形態別にみた「仕事の主」と回答した者の割合を示したものである。パー

表 11 雇用形態別仕事が主なものの割合

正規の職員・従業員	97.40%
パート	45.30%
アルバイト	44.80%
労働者派遣事業所の派遣社員	83.50%
契約社員	91.30%
嘱託	87.90%

2007 年就業構造基本調査

ト・アルバイトでは、「仕事の主」とするものは、半分以下であるが、派遣では 83.5%、契約社員では 91.3%が「仕事の主」と回答している。「仕事に従」の場合には、多くの場合は、同一家計内に他の家計維持者がいることが多く、本人の失業がただちに生活困窮に結びつくことは少ない。2008 年後半からのいわゆる「派遣切り」が大きな社会問題となったのは、このような状況があったところに、制度上の空白、ないし脱法行為によって、失業時のセーフティネットである雇用保険非加入者が多数存在したところによるところが大きかったと考えられる。

第 3 に、派遣社員や契約社員は、労働時間や学歴水準などで正規の職員・従業員に近く、パートやアルバイトより高度の仕事を担当していると推測されるのに、労働条件面では、あまり恵まれていない。表 6 からわかるように、被扶養就業者層はそれほど多くないとしても、年収 150 万円から 299 万円の範囲に半数以上が集中しており、300 万円以上は、派遣社員で 14%、契約社員で 22%に止まる。正規の職員・従業員では、300 万円以上が 68%と三分の二以上を占めていることと照らし合わせると、労働時間の差を考慮に入れても、この差は大きい。念のために表 9 を見ておくと、年間 200 日週 35-42 時間就業している者だけを取り出してみても、300 万円以上の年収を得ているものの割合は、正規の職員・従業員では 67.9%だが、契約社員では 19.3%、派遣社員では 11.9%に止まる。雇用保障の程度が低だけでなく、労働条件面でも大きな差が存在する。

かつて、日経連が新・日本の経営論を打ち出し（日経連・1995 年）、その中で雇用ポートフォリオ論を提唱したことはよく知られている。そこで重要であったのは、従来から存在した長期蓄積能力活用型グループと雇用柔軟型グループに加えて、高度専門能力活用型グループを導入・拡大することであった。このグループは、企画・営業・研究開発等の部門が対象で、有期契約・年功昇給なしの年俸制により処遇することを予定するものであった。本来、契約社員という用語に込められた期待は、就業形態多様化調査が想定したように、専門的職種の労働者で、高度専門能力活用型グループに該当するような存在ではなかったかと考えられる。だが、実際の契約社員たちは、確かに従来型のパート・アルバイトとは異なり、フルタイム就業中心ではあったが、労働条件面では、長期蓄積能力活用型の正社員たちにくらべて大幅に低く、新たな望ましいモデルとして雇用ポートフォリオの

三本柱の一つとなりえているとは言えない。

VI. 結びにかえて——最低賃金制度活用の可能性

このような状況の中で、派遣社員や契約社員の労働条件を改善し、正社員のそれに近づけていくことが必要であると考えられる。現在派遣法や有期雇用契約法制のあり方が検討対象となり、法改正も日程に上っているが、そのなかで、均等待遇問題が重要なテーマの一つとなっていることは、上記のような状況に鑑みれば、当然であろう。だが、実際には、均等待遇を法制化することは、日本の雇用システムを前提にすると、容易でない。賃金制度を職務給に転換することがその前提になるというような議論も行われている。私は、このような議論は机上の空論であって実現可能性が乏しいと考えているが、ここでは、その議論に踏み込む余裕はない。ただ、一つだけ、既存の雇用制度や慣行を前提にしても、派遣社員や契約社員の労働条件を改善することに役立つ可能性がある政策について論及しておきたい。それは最低賃金制度の活用である。

労使関係論では、労働市場における交渉上の地歩において使用者に対して劣位にある労働者が集団をなし、つまり労働組合に加わって団体交渉を実現し、それを通じて労働条件を改善していくことが可能であり、また望ましい道筋であるというのが基本的考え方である。しかし、労働組合組織化が客観的条件から非常に難しい状況にあるような場合には、最低賃金制度など法的手段を用いて最低限の労働条件を確保、底上げすることが必要であると考えられる。実際、ほとんどの国で、制度のあり方はさまざまであるが、なんらかの最低賃金制度が存在している。最低賃金を決める場合も、このような考え方から、労使の利害を集団的に代表する組織がそのプロセスに参画し、ある種の擬似的団体交渉を行って決めることが最低賃金を労働市場の現実から遊離したものにしなないためには望ましいと考えられる。

わが国の最低賃金制度の現状では、地域包括最低賃金を定めることがその中核的制度であるが、この最低賃金は、実質的にはパート・アルバイトの時間給の下限を規制するものとなっている。パート・アルバイトも派遣社員や契約社員と労働市場で競合している側面があるから、地域包括最低賃金が派遣社員や契約社員の賃金に影響を及ぼさないというわけではない。だが、本稿で考察してきたように、契約社員・派遣社員は、パート・アルバイトとは質的に異なり、その時間当たり賃金水準も最低賃金の水準よりはかなり高い。そこで、一つの政策対応として、派遣社員の最低賃金というものを定めることが考えられる。

派遣社員の賃金には地域相場が存在するから、それをにらみ合わせつつ、現在の地域包括最低賃金の上に、派遣社員の最低賃金というものを定めるのである。派遣労働の労働条件がなかなか改善しない一つの要因は、派遣社員が労働市場において交渉上の地歩が弱いだけでなく、派遣会社のユーザーに対する交渉上の地歩も弱いために、価格切り下げ競争が起こりやすいことに求められる。派遣会社に価格カルテルを認めることも考えられるが、かりにそのような独禁法の適用除外を認めても、派遣会社の団結力の弱さから、実効が上がりにくいと推測される。そこで、最低賃金制度を用いて、派遣労働者の賃金に下限のフロアを設け、間接的に価格切り下げ競争を防止するほうが効果的ではないかと考えられる。

もし、派遣労働者最低賃金制が派遣社員の労働条件を改善することに効果をあげれば、それは、派遣社員と近接し、労働市場で直接競合する場合が多い契約社員の労働条件にも影響を及ぼすだろう。残念ながら、契約社員は呼称であるので、契約社員についての最低賃金制を設けることは困難であるが、上記のように、派遣労働者のみの最低賃金制であっても、契約社員にも一定の波及効果が期待できる。もちろん、派遣労働者最低賃金が契約社員の賃金相場を上回って設定されれば、派遣から契約社員雇用への切り替えが起こるだろうが、それは、最低賃金の決め方の問題であって、行き過ぎがあれば、元へ戻せばよいのである。

最低賃金制度については、古くから経済学者の批判がある。実際にどれほどの効果があるのか、争われてきたことも確かである。だが、少なくとも、企業・事業所ごとの個別的均等待遇よりは実行が容易であり、人為的政策介入が経営阻害要因となる度合いも低いと考えられる。ヨーロッパ諸国で、均等待遇の実行可能性が高いのは、職務給（それがなんであるか、定義不明であるが）が支配的だからというよりは、産業ごとに職種やグレード別の協約賃金が存在し、それが社会的に共通する制度基盤となっていることのほうが重要である。日本では、そのような制度基盤が存在しない状況であるから、それにかわるものをなんらかの形で形成していく必要がある。そのために使える道具立てとしては、現状では、法定最低賃金制度しかない。

参考文献

- 禊あや美（2001）「電機産業のパートタイマーをめぐる労使関係—A社の定時社員制度を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』第515号。
- 東京都立労働研究所（1982）『中小事業所における非正規従業員の実態』東京都立労働研究所。
- 仁田道夫（2008）「第1章雇用の量的管理」仁田道夫・久本憲夫編『日本の雇用システム』ナカニシヤ出版。
- 仁田道夫（2009）「雇用ポートフォリオ・システム改革の視点」『現代の理論』Vol.20 夏季号。
- 日本経営者団体連盟（日経連）（1995）『新時代の「日本的経営」』日本経営者団体連盟。
- 労働大臣官房政策調査部（1989）『昭和62年 就業形態の多様化に関する実態調査報告』。

