

13 非正規雇用増加の背景とその政策対応

阿部正浩

要 旨

現在、わが国の雇用者の3人に1人が非正規雇用者となっている。1980年代半ばの状況に比べると、比率では20%ポイント程度高まったことになるし、人数ベースでは3倍ほどになっている。非正規雇用者の増加は、経済のグローバル化や情報通信技術革新の進展による仕事や業務の見直しが強く影響していると考えられるが、派遣法改正などの労働市場の規制緩和も影響していると考えられる。

ところで、これまでのわが国の雇用政策は、企業による正規雇用者の雇用安定を下支えするものが主であり、社会保障についても企業による正社員向け福利厚生を補完する意味合いが強かった。そして、非正規雇用者に対する雇用政策は、非正規労働者が家計における主たる生計維持者ではない縁辺労働者であることを理由に、最低限のものでしかなかった。

しかし、現在のように雇用者の3人に1人が非正規雇用者という状況では、非正規雇用者のなかに主たる生計維持者が少なからず含まれるようになってきており、これまでのような正規雇用者の雇用安定や社会保障の充実を主体とした政策では、健康で文化的な生活を送れない人々も出てきている。これに対して、政府は非正規雇用増加に対する対策を取り組んできているが、非

正規雇用者の所得格差問題や雇用の不安定の解消につながってきたとはいいい難い。同時に、労働保険や社会保険における非正規雇用者の処遇は、正規雇用者と比較してひどく見劣りしており、十分なセイフティ・ネットが張られているとはいいい難い。

これまでの非正規雇用者増加の背景を見たとき、今後も非正規雇用という働き方は増える可能性が高い。現時点では非正規雇用者は雇用や所得が不安定で、格差問題の象徴としてとらえられているが、すでに企業から独立してインデペンデント・コントラクターとして十分に生計を立てている人々も少なからずいる。こうした人々については、雇用も所得も安定しているからといって非正規雇用者向けの政策の対象外とすることは、むしろ逆効果である。正社員、非正規雇用者といった分け方を捨てて、雇用者に対する政策対応を再度考える必要があるだろう。その際に重要なのは、個人を尊重し、個人を鍛えるような社会を作っていくことである。

1 はじめに

労働力調査（総務省統計局）によれば¹⁾、2008年1-3月平均の非正規の職員・従業員の数は男女計で1,737万人、その役員を除く雇用者に占める割合は34.0%に達している。雇用者のほぼ3人に1人が非正規雇用に就いているのが現状である。

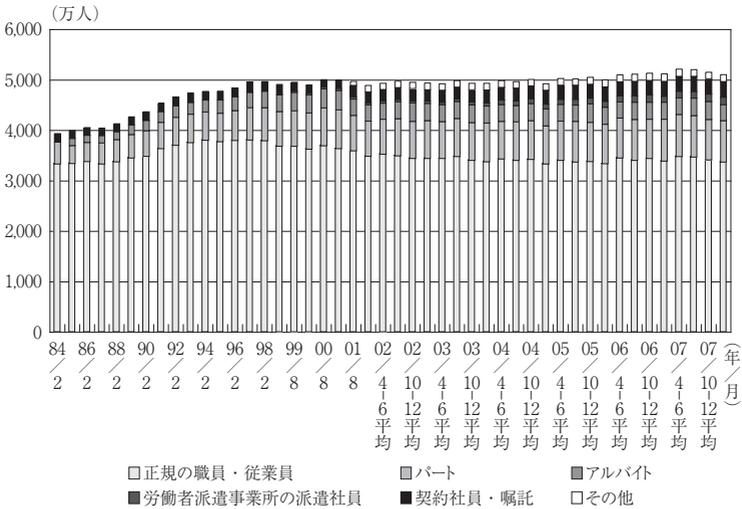
しかし、現在より20年ほど前までは、非正規雇用者の雇用者に占める割合は、これほど高くはなかった。たとえば1985年2月時点の非正規の職員・就業者の数は、男女計で655万人に過ぎず、役員を除く雇用者に占める割合も16.4%であった。後に詳細を検討するが図表13-1から図表13-3に示されるとおり、非正規雇用は80年代半ば以降になって着実に増加する傾向にあり、とくに90年代半ば以降になるとパート・アルバイト以外の非正規雇用が増加するようになる。

このように、1990年代以降に非正規雇用者が増加してきたわけだが、このことが日本社会にさまざまな問題を投げかけている。たとえば、非正規雇用が所得格差の一因ではないか、非正規雇用がニート問題を代表とする若年労働者問題の原因ではないか、あるいは非正規雇用は犯罪を引き起こす一因になっているのではないか、など。

本稿では、なぜ非正規雇用が近年増加しているのかについてサーベイし、そのうえで今後の非正規雇用に関する対策を中心とした雇用政策について言及してみたい。

1) 正確には、「労働力調査詳細集計」の結果による。ただし、2001年以前は「労働力調査特別調査」の結果による。両調査は、調査方法や調査時期が異なることに注意されたい。

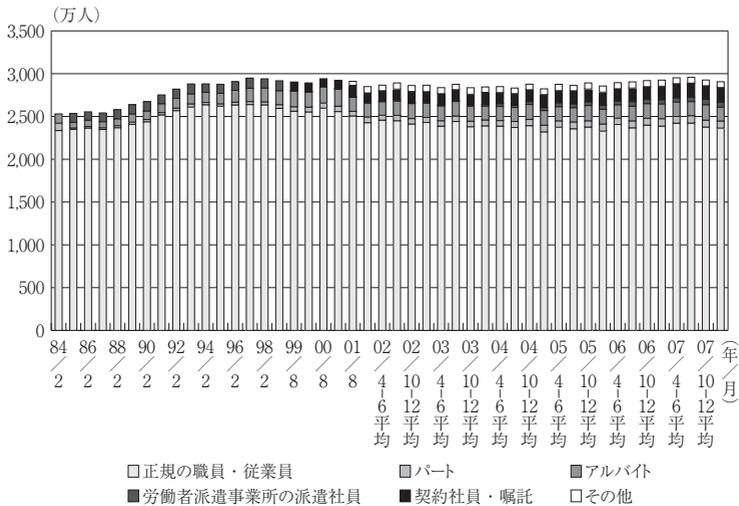
図表 13-1 雇用形態別，雇用者数の推移（男女計）



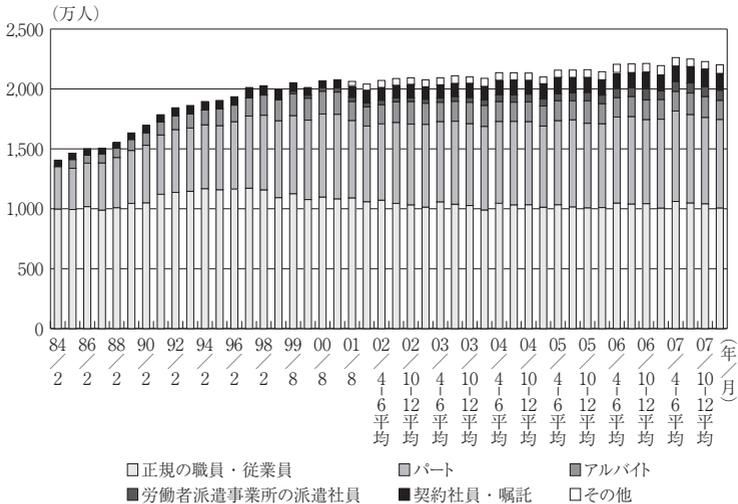
注) 脚注1)を参照。

出所) 総務省『労働力調査』(図表 13-3 まで同じ)。

図表 13-2 雇用形態別，雇用者数の推移（男性）



図表 13-3 雇用形態別，雇用者数の推移（女性）



2 増加する非正規雇用

2.1 非正規雇用とは

はじめに、非正規雇用に関する事実を整理しておこう。

非正規雇用と一口でいっても、そこにはさまざまな働き方、雇用形態が含まれている。

では、非正規雇用とはどう定義されるのか。

「非正規」と呼ばれるように、非正規雇用者は人事労務管理上あるいは雇用契約上で正規雇用者と異なる扱いがなされているのが普通だ。

第1に、労働時間の長さが正規雇用者と異なる。正規雇用される正社員の労働時間と日数は、通常、所定内労働時間や所定労働日数が定められているが、非正規雇用者のなかには正社員の所定内労働時間や所定労働日数よりも短い労働時間・日数で働く非正規雇用者もいれば、正社員と同等の労働時間あるいは所定労働日数で働く非正規雇用者もいる²⁾。『平成18年度パートタ

2) 厚生労働省所管の「毎月勤労統計調査」や「賃金構造基本統計調査」では、パートタイム労働者を「1日の所定労働時間が一般労働者より短い者あるいは1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が一般労働者より少ない者」と定義している。

図表 13-4 現在の契約期間別

性（・産業・事業所規模）、就業形態	全有期契約労働者計	1カ月以内	1カ月超-3カ月以内	3カ月超-6カ月以内
総数	100.0	1.0	8.9	18.4
男	100.0	1.1	7.5	16.3
女	100.0	1.0	9.5	19.2
契約社員	100.0	0.9	6.8	8.4
男	100.0	1.9	4.2	6.7
女	100.0	0.2	8.8	9.8
嘱託社員	100.0	0.3	1.9	11.3
男	100.0	0.2	2.2	11.5
女	100.0	0.4	1.0	10.4
短時間のパートタイマー	100.0	1.2	11.1	22.3
男	100.0	0.8	12.8	23.4
女	100.0	1.3	10.8	22.1
その他のパートタイマー	100.0	0.8	8.2	18.3
男	100.0	1.2	8.4	21.2
女	100.0	0.7	8.2	17.3
その他	100.0	1.2	5.3	12.9
男	100.0	2.6	6.2	13.2
女	100.0	0.3	4.6	12.6

出所) 厚生労働省『平成17年有期契約労働に関する実態調査』(報告書 第7表より抜粋)。

『労働者総合実態調査』(厚生労働省)によれば、週当たり所定労働時間で見た場合に、正社員の2分の1未満の所定労働時間で働くパートタイム労働者の割合は37.0% (男41.9%, 女35.4%), 2分の1以上4分の3未満は44.1% (男40.1%, 女45.4%), そして4分の3以上が18.9% (男17.9%, 女19.3%) となっている。このように、非正規雇用者の労働時間や労働日数には幅があり、正規雇用者と同様の労働時間、同様の労働日数で働く非正規雇用者もいる。

次に、契約期間が正規雇用者とは異なる。正規雇用者の場合は、期間に定めがない雇用期間で雇用契約を企業と結ぶ。しかし、非正規雇用者の場合には雇用期間に定めがあるのが普通である。このうち、1カ月以上の期間を定めて雇われている人や、日々または1カ月以内の期間を限って雇われている人でも前2カ月にそれぞれ18日以上雇い入れられた人を、常用雇用者と呼んでいる³⁾。これ以外、日々あるいは1カ月未満の期間で雇われている人は、臨時雇・日雇と呼ばれる。図表13-4は契約期間別に見た有期契約労働者の割合を示している。就業形態によって若干の違いがあるが、有期契約労働者

有期契約労働者の割合 (%)

6カ月超- 1年以内	1年超- 2年以内	2年超- 3年以内	3年超	不明
43.0	9.8	2.0	11.7	5.2
46.9	12.9	2.8	8.3	4.2
41.4	8.5	1.7	13.1	5.6
60.2	10.6	2.2	7.1	3.8
62.4	12.8	2.9	7.0	2.1
58.5	8.8	1.7	7.1	5.1
58.1	14.0	2.9	8.0	3.5
58.8	13.9	3.3	7.7	2.5
55.5	14.5	1.6	9.3	7.3
34.7	8.5	1.5	14.8	5.9
27.2	14.3	1.7	12.1	7.7
36.2	7.3	1.5	15.3	5.5
45.9	11.7	2.0	9.1	3.9
46.4	12.4	1.7	4.9	4.0
45.8	11.4	2.1	10.6	3.9
54.1	9.5	3.7	6.9	6.5
57.5	8.0	5.9	5.6	0.9
51.7	10.5	2.2	7.7	10.3

の7割は1年未満の契約をしており、そのなかでも6カ月超-1年以内で契約している労働者がもっとも多いことが、この表からわかる。このように、非正規雇用者といっても、雇用期間が比較的長い常用労働者もいれば、短い臨時・日雇労働者もそれには含まれている。

第3に、正規雇用者とは勤め先での呼称が異なり、人事労務管理も異なる。非正規雇用者の多くは、勤め先でパートタイマーあるいはアルバイト、契約社員と呼称される。また、派遣会社や請負会社の社員は、派遣先や請負先で、派遣社員あるいは請負社員と呼ばれる。こうした呼称の違いは、単に呼び方の違いではなく、人事労務管理の違いも反映している。

以上のように、非正規雇用者と正規雇用者の違いは複数あげられるが、さらに非正規雇用者の間にもさまざまな違いがある。

3) この定義は毎月勤労統計の定義である。労働力調査の場合には、1年を超えるまたは雇用期間を定めない契約で雇われているもので役員以外の者を一般常雇と呼び、1カ月以上1年以内の期間を定めて雇われている者を臨時雇、日々または1カ月未満の契約で雇われている者を日雇、と呼んでいる。

2.2 非正規雇用者の増加

次に、非正規雇用者がどのように増加してきたかを見ておこう。図表 13-1 から 13-3 は役員を除く雇用者数について雇用形態別に推移を示した図である。図表 13-1 は男女合計、図表 13-2 は男性について、図表 13-3 は女性について、それぞれ示している。

冒頭で書いたように、80年代半ば頃は男女計の非正規雇用者は600万人台に過ぎず、その役員を除く雇用者に占める割合も15.6%であった。その後、1990年に非正規雇用者の割合は20%になり、その後1999年には25%、2002年に30%に達し、2008年になると34%にまで達している。人数で見ると、1990年には710万人、1995年には1,000万人を初めて突破し、2002年には1,500万人を超えるようになった。

次に男女別に見てみよう。

図表 13-2 は男性非正規雇用者の推移であるが、次に見る女性に比べて、非正規雇用で働く男性は少ないし、割合も小さい。とはいえ、時系列で比較をすると、男性の非正規雇用が増加しているのは事実である。とくに2000年を境にして非正規雇用者割合がそれ以前に比べて一段と高まっており、2000年に11.7%であった男性非正規雇用者割合は、2008年になると18.8%に達している。

2000年以降に増加したのは、パートやアルバイト以外の雇用形態、つまり派遣社員や契約社員・嘱託などの非正規雇用である。それまで、男性の非正規雇用の典型はアルバイトであり、2000年まではパート・アルバイトの男性非正規雇用者に占める比率は高まっていた。しかし、2000年以降はパート・アルバイトの比率は低下する。たとえば、2002年1-3月期の非正規雇用者に占めるパート・アルバイトの比率は55%であるが、それ以降は低下し続け、2008年1-3月期には45%まで低下している⁴⁾。2000年前後で、男性の非正規雇用の中味が、それ以前とは異なっているのである。

図表 13-3 に移って、女性の非正規雇用者について見てみよう。そもそも、非正規雇用者の大部分は女性雇用者であり、1980年代半ば以降一貫して非正規雇用者の約7割を女性が占めており、女性が非正規雇用者の中心である。

4) ここで用いている統計が、2002年で労働力調査特別調査から労働力詳細集計に変更になっており、統計数値に断絶があり、2002年以降の推移だけを見ている。

この間、女性雇用者数は増加しているが、非正規雇用者の増加による部分が大きい。1985年当時、女性雇用者に占める非正規雇用者の割合は32.1%であったが、1997年に40%を超え、2002年には50%を超え、2008年1-3月期には54.2%に達している。

女性の非正規雇用者の典型もパートやアルバイトである。ただし、2000年以降はパートやアルバイト以外の雇用形態が増加している。女性の非正規雇用者に占めるパート・アルバイトの比率は、1990年代は90%前後を推移するが、2000年以降は低下傾向にあり、2008年1-3月期は約75%となっている。

上で見たように、男性、女性ともに、2000年を境にして非正規雇用の中味が変化している。2000年以前は、パートやアルバイトが非正規雇用の典型だったが、2000年以降はパート・アルバイト以外の雇用形態、契約社員や派遣労働などで働く人々が増加している。このうち、派遣労働者に注目すると、2002年1-3月期には男女計で39万人の派遣労働者がいたが、2008年1-3月期には145万人になっており、6年間で約3.7倍も増加している。他方、契約社員は218万人から310万人へ、約1.4倍の増加であった⁵⁾。

このように、2000年以降にパート・アルバイト以外の非正規雇用者が増加している1つの背景としては、1999年12月に労働者派遣法が改正されて、派遣業種が拡大されたこともあげられる⁶⁾。

2.3 年齢階級別に見た非正規雇用の特徴

図表13-5と13-6は、年齢階級別に男女別の非正規雇用者の割合を示したものである。これらの図から、男女ともに、すべての年齢階級において、1995年以降に非正規雇用者の割合が高まっていることがわかる。

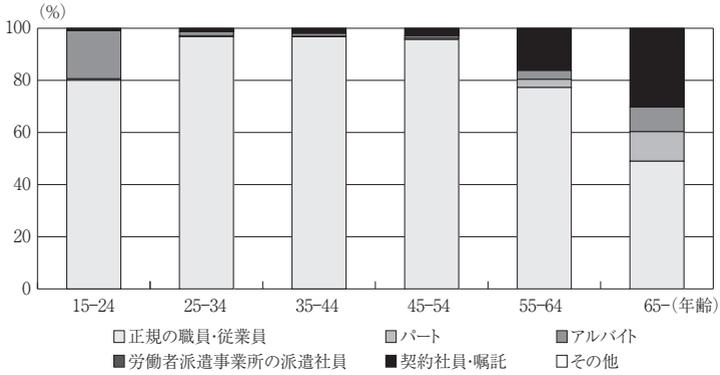
男性の場合、とりわけ15-24歳階級と25-34歳階級の非正規雇用者割合が高まっている。図には掲載されていないが、学生アルバイトを除いた15-24歳の男性非正規社員割合は、2008年1月期に28.6%であり、この年齢階級の

5) この間のパート・アルバイトは、1,027万人から1,143万人へ、約1.1倍になっている。

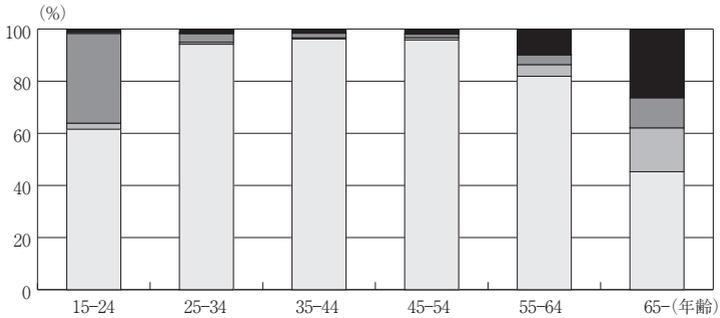
6) 1999年以降、労働者派遣法は2度ほど改正されている。2004年3月には物の製造業務の派遣解禁、紹介予定派遣の法制化などがなされ、2006年3月には派遣受入期間の延長、派遣労働者の衛生や労働保険等への配慮が法制化された。

図表 13-5 年齢階級別，雇用形態割合（その1）

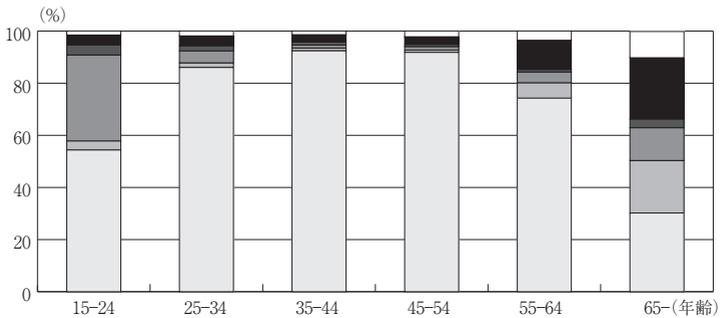
(a) 1990年，男性



(b) 2000年，男性



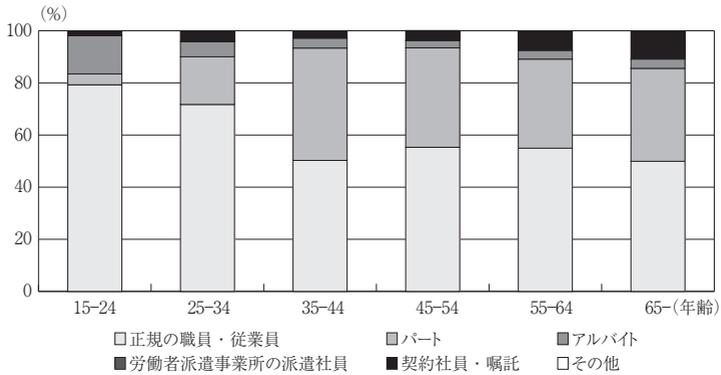
(c) 2007年，男性



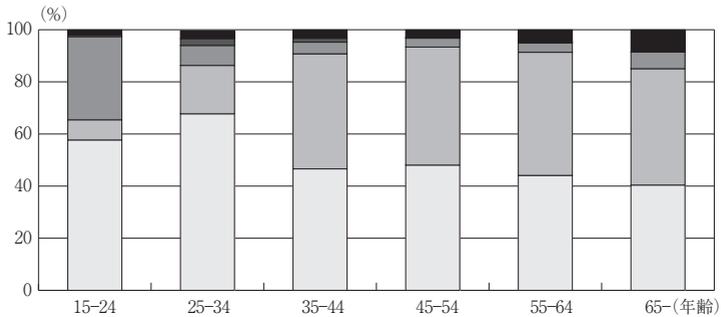
出所) 総務省「労働力調査」.

図表 13-6 年齢階級別，雇用形態割合（その2）

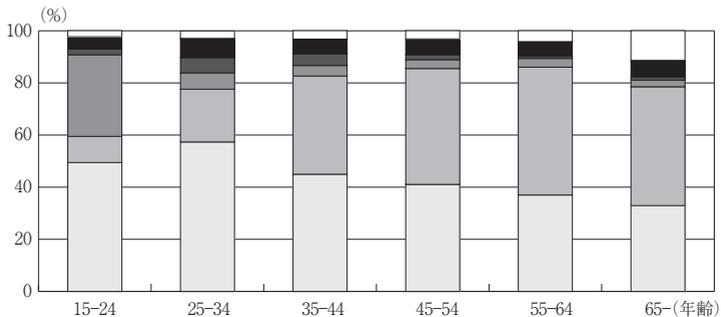
(a) 1990年，女性



(b) 2000年，女性



(c) 2007年，女性



出所) 総務省『労働力調査』.

雇用者は4人に1人以上が非正規雇用として働く人々である。また、男性25-34歳でも、雇用者の13.2%は非正規雇用者である。

女性の場合には、主婦パートの存在が大きいため、男性に比べると若年層だけが非正規雇用者割合が高いわけではない。しかしながら、若年女性の非正規雇用者割合は、男性と同様に、他の年齢階級と比べて上昇傾向にある。とりわけ24歳以下の非正規雇用割合の伸び率は、他の年齢階級がそもそも非正規雇用者割合が高かったためでもあるが、相対的に伸びている。

このように、90年代後半の非正規雇用者の増加は、男性では若年で、女性では全年齢で観察されているが、若年層の非正規雇用者割合の上昇は顕著であった。

2.4 産業別に見た非正規雇用者

図表13-7は、産業別の非正規雇用者割合を計算した結果を示している。図表13-1から13-6で用いた労働力調査は、2002年よりも前では1年おきに、2002年以降は四半期ごとに非正規雇用者の割合を計算できるが、標本数が少ないために産業別の非正規雇用者数までは公表されていない。就業構造基本調査は5年おきに調査が実施されるが、産業別の非正規雇用者数まで公表されている。図表13-4で用いたのは「就業構造基本調査」である。

図表13-4によれば、多くの産業で非正規雇用者割合が高まっていることがわかる。もともと卸・小売業、飲食店では非正規雇用者割合は高いが、建設業と電気・ガス・水道業を除いて、この10年間で他の産業でも10%ポイント以上は非正規雇用者割合が高まっている。

また、非正規雇用者割合は第3次産業でその水準が高く、近年の産業の高度化が日本経済全体の非正規雇用者割合を高めた可能性もある。ただし、それは正規雇用者の純減と同時に非正規雇用者の純増という形で起きていたことが、図表13-8からわかる。この表は、石原[2003]が雇用動向調査を特別集計し、フルタイム労働者とパートタイム労働者の別に、産業別に雇用純増率を計算した結果を示したものである⁷⁾。この表によると、多くの産業で

7) なお、雇用動向調査は所定労働時間あるいは1週の所定労働日数を基準にしてフルタイム労働者とパートタイム労働者を定義しており、正規・非正規雇用という定義とは異なる。雇用動向調査のフルタイム労働者のなかには、有期雇用の者も含まれている点を注意しなければならない。

図表 13-7 産業別非正規雇用者割合 (%)

	非正規雇用者割合*		
	1997年	2002年	2007年
建設業	16.22	20.19	19.97
製造業	18.54	23.51	27.18
電気・ガス・水道業		8.80	9.03
運輸・通信業	14.30	22.32	26.79
情報通信業		20.34	24.41
運輸業		23.38	28.43
卸売・小売業、飲食店	39.94	49.40	52.11
卸・小売業		44.21	47.18
飲食店、宿泊業		67.46	69.23
金融・保険業	11.34	22.34	24.90
不動産業		32.57	36.53
サービス業	27.08	33.96	37.38
医療・福祉		30.25	35.85
教育、学習支援		29.73	32.81
複合サービス業		24.86	23.13
その他サービス業		39.45	41.65
公務		11.72	12.03

出所) 総務省「就業構造基本調査」。

注) * 2007年については就業者に示める非正規就業者の比率。

図表 13-8 産業別雇用純増率 (%)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
建設業	2.3 23.6	2.7 3.7	1.8 -1.5	1.0 -26.1	0.9 -6.1	2.0 -3.3	-1.2 -8.4	-2.0 14.6	-0.6 10.8	-2.8 -8.4
製造業	0.5 1.9	-0.6 1.2	-1.2 -2.3	-1.5 -3.3	-1.3 0.0	-1.7 1.6	-1.4 1.6	-3.0 -3.6	-2.8 1.4	-2.0 0.6
運輸・通信業	0.7 2.3	0.3 6.9	1.8 3.8	-1.3 -11.1	-2.2 6.6	-1.6 1.7	0.0 4.7	-2.0 2.2	-2.4 4.9	-2.5 5.2
卸売・小売・飲食店	0.4 4.9	1.5 4.5	0.1 -2.0	-0.3 -0.9	-2.2 2.5	-1.1 0.8	-1.9 1.9	-1.5 -0.4	-1.7 0.8	-1.4 -1.8
金融・保険業	0.2 15.4	-1.8 0.6	-4.2 -4.6	0.0 5.0	-0.2 -1.5	-2.4 0.6	-2.4 0.6	-1.9 5.5	-2.5 4.2	-2.2 3.1
サービス業	1.3 7.0	2.7 3.4	1.1 2.8	0.9 -0.4	0.0 1.6	1.8 1.8	1.8 1.8	0.4 4.7	-0.8 2.4	-1.0 4.3

注) 上段がフルタイム、下段がパートタイムの対前年雇用純増率である。

出所) 石原[2003]。

1995年以降にフルタイム労働者の純減とパートタイム労働者の純増が同時に生じていた。そして、とくに第3次産業において、その傾向が強かった。つまり、フルタイム労働者の雇用減少とパートタイム労働者の雇用増加が、運輸・通信業や金融・保険業、そしてサービス業で起きていた。

3 非正規雇用が増加した理由

なぜ若年層で非正規雇用者は顕著に増加したのだろうか。

これには複数の事柄が複合的に影響していると考えられる。1つは働き方の問題であり、1つは分業の問題であり、1つは雇用慣行の問題であり、1つは日本の労働市場の機能の問題である。

3.1 働き方の問題

働き方の問題とは、労働を供給する側が働き方や労働時間の柔軟性を求めて、積極的にパートやアルバイト、あるいは派遣としての就業を望んだ結果として、非正規雇用の割合が伸びたというものである。

90年代後半は、企業のリストラが進み、雇用不安が高まった時期でもあり、家計の補助的な所得稼得者としての女性パートタイマーの増加が顕著でもあった。彼女たちの多くは、仕事的一方で家事や育児も行うため、働き方や労働時間の柔軟性の確保は重要であり、非正規雇用の仕事を積極的に選択したと考えられる。

ただし、供給側の要因だけでは非正規化の進展を説明することは難しい(Golden and Appelbaum[1992])。わが国のマイクロデータを利用して分析した永瀬[1994]も、長時間パートの多くが正社員になりたい非自発的パートであることを見出している。これについては、大阪府労働部[1999]の派遣労働に関する実態調査でも、派遣という働き方を選んだ理由として、「仕事内容が選べる」や「仕事の範囲・責任が明確」、あるいは「働きたい曜日や時間を選べる」と答える人が多い。その反面、「正社員の仕事に就きたいが、仕事がない」とか、「正社員になるまでのつなぎ」と答える人も同程度の割合で存在する。これらの調査研究からは、パートタイマーになっている人々が積極的に非正社員という働き方を選択しているとはいえない。

また、「とりあえず働く」ために非正規雇用を選択した若年者も多く存在する。就職氷河期には、長期にわたる不況により、正社員の仕事が減っていた。そして、新卒者のなかには本当は正社員として働きたいにもかかわらず、仕事が見つからないために、とりあえず非正社員として働き、いつかはリベンジして正社員になりたいという若者が増加した。実際、景気が回復した2007年になると、他の就業形態に変わりたいと考える非正規雇用者が増加している。「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(厚生労働省)によれば、正社員以外の労働者のうちで他の就業形態に変わりたい労働者の割合は2007年には30.6%であったが、2003年では22.9%であり、景気回復とともに非正規雇用を継続したいと考える労働者が減少している。

とはいえ、正社員として働くのが嫌だという人も少なからず出てきたのもこのころだといわれている。最近の就職活動は、企業が手の込んだ採用活動を行っているため、非常な労力を若者たちに強いている。手の込んだ採用活動により、新卒者をはじめとする若者達の正社員への参入コストが高かまっている。しかし、就職コストが高い割に、就職後の雇用環境は決して良いわけでもなく、正規雇用のベネフィットが小さいと考える若年者も増えている。正社員になっても長時間労働を強いられるし、その割に若いときの給料は少ない。正社員と非正規雇用者の所得水準は、中高齢になればその差は非常に大きくなるとしても、若年では差が小さく、非正社員でも1人で暮らしていけるというのである。

こうして、正規雇用ではなく、非正規雇用を積極的に選択する若者が増加する傾向にあるといわれている。「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(厚生労働省)では、非正社員に現在の就業形態を選択した理由をきいているが、そのうち「正社員として働ける会社がなかったから」と答えた者は、2003年には25.8%、2007年になると18.9%になっており、積極的に非正規雇用者を選ぶ非正規雇用者が増えていることがわかる。

3.2 分業の問題

90年代後半に入り、グローバル化と技術革新が急速に進展した。国際間の人と物、情報の動きが活発となり、多くの企業は従来以上に国際分業を進めた。製造業の空洞化問題が活発に議論されたのは、ちょうどこのころであ

る。国際市場での競争激化により、企業はより安価な労働力を求めて、中国や東南アジアに生産拠点を進出させると同時に、国内では生産拠点を縮小させてきた。その結果、日本国内でも企業は国際的な賃金水準を意識せずにはいられなくなっており、人件費削減の圧力が非常に高まってきた。97年以降の雇用調整で、それ以前のようなマイルドなものとは異なり⁸⁾、早期退職や解雇の実施頻度が多くなってきたのも、人件費高騰を避けようとする企業戦略の一環であった。企業が正規雇用者を減少させた一方で、図表13-7で見たように、パートタイム労働者など非正規雇用者の雇用は増加させており、人件費削減のために非正規雇用を増加させてきた可能性がある。

原[2003]は、1998年に調査が実施された「企業の福利厚生制度に関する調査」(生命保険文化センター)を用いて、ヒックスの補完の変弾力性を計測することで、正規雇用と非正規雇用間の代替・補完関係について検討している。この結果によれば、企業規模によって結果が異なるものの、全体として正規雇用と非正規雇用の間には代替関係ではなく、補完関係が観察されている。ただし、企業規模別には、1,000人以上規模では補完関係、30-100人規模では代替関係がある。また、この論文では資本と非正規雇用の関係についても検討しているが、その結果、1,000人以上規模で補完的、30-100人規模では代替的であることがわかった。これらの分析結果は、非正規雇用の増加は企業の人件費削減のためであるという単純な図式が当てはまらないことを示唆している。

また、石原[2003]の分析結果も原論文の結果を限定的ではあるが支持する。石原[2003]は「雇用動向調査」の特別集計を利用して、事業所ごとのフルタイムとパートタイム労働者の雇用創出・消失がどのように起きているかを詳細に検討している。分析でわかったことは、1990年代を通して、フルタイム労働者の雇用喪失に占めるパートタイム労働者拡大事業所の寄与は1-2割程度で、フルタイム労働者のパートタイム労働者による代替は限定的なものである。そして、フルタイム労働者の雇用喪失がもっとも多かったのは、パートタイム労働者を雇用していない事業所であり、パートタイム労働者が雇用調整のバッファとして機能していたことが示唆される。

8) 従来の日本の企業の雇用調整は、まずは残業時間規制や新規採用中止、非正規雇用者の雇い止めなどを行い、正規雇用者の解雇をできる限り回避しようとする傾向があった。

これら2つの論文が、非正規雇用の増加が人件費削減のために行われたという仮説を支持していないのに対して、武石[2001]や脇坂・松原[2003]、篠崎ほか[2003]では、やや異なる結果を示唆する分析を行っている。

武石[2001]は、小売業や外食産業、そしてサービス業に属する50社に対して聞き取り調査を行い、パートタイム労働者を中心とした非正規雇用者が企業内で基幹的に活用されている現状を分析している。武石[2001]は、従来は正社員が担ってきた管理的業務や指導的業務、および判断業務を基幹的業務と定義し、そうした業務が正社員とパートタイム労働者の間でどのように企業内で分担されているかで企業を3類型（分離型、一部重複型、重複型）に分類している。その結果、正社員とパートタイム労働者が担う業務が分離している分離型は、調査対象50社のうち5社に過ぎず、残りの企業は正社員とパートタイム労働者の業務が一部重複あるいは重複しており、パートタイム労働者が基幹的業務を担うケースが多いことが確認されている。

ただし、だからといって人件費削減のためだけに非正規雇用者を増加させている企業は少ないようだ。パートタイム労働者が基幹的業務を担っている企業では、パートタイム労働者が基幹的業務を担えるように、仕事の標準化を図ることで一定のサービスの質を維持できるような工夫がなされていることも、武石は確認している。そして同時に、そうした企業では、非正規雇用者を対象とした複数の雇用区分を設けたり、非正規雇用者に上位職を設けたり、非正規雇用者をセグメントして雇用管理し、非正規労働者のなかで労働者の選別を強化しつつ、優秀層を内部化していく動きがあることを確認している。

また脇坂・松原[2003]では、正社員から非正規雇用者への代替が進んでいることを実証した「完璧な研究」がないことを前提しつつも、状況証拠は数多くあると指摘する。そして「パートタイム労働者総合実態調査」（厚生労働省）が過去1年にパートタイム労働者を雇い入れした事業所の約半数が以前正社員が行っていた業務にパートタイム労働者を充てているという結果を示し、正社員の代替としてパートタイム労働者を採用していると指摘している。なお、脇坂が引用した調査は2001年に行われたものだが、2006年に実施された同調査の結果もほぼ同じである。

篠崎ほか[2003]では、非正規雇用者が、正規雇用者との働き方や働きぶり

と自身のそれを比較して、自身の処遇に納得していないケースがあることが報告されている。具体的には、パートタイム労働者が、同じ職場のフルタイム労働者と比較して、職務上の責任が相対的に軽いと判断している場合にはフルタイム労働者との賃金格差を納得する傾向にあるが、その逆の場合には格差に納得しない傾向にあることを見出している。この傾向は、パートタイム労働者の属性にかかわらず、同様であった。彼らが利用したデータによれば、賃金格差に納得できないと回答したパートタイム労働者は全体の半数であり、それだけフルタイム労働者と職務上の責任が同じと考えるパートタイム労働者がおり、賃金が低過ぎると考えているのである。つまり、個人レベルでは、正規雇用者と同じ仕事を非正規雇用者が行い、賃金水準は抑制されているということが起きている可能性があることを、この論文は示唆している。

人件費の問題とは別に、国内の労働者に求められる質も国際化によって変化した。経済学では比較優位によって経済効率は高まるという議論があるが、生産拠点として中国や東南アジアの比較優位が高まった結果、日本国内は生産拠点以外に比較優位を求める必要が出てきた。企業の経営戦略立案や研究開発、そしてそれに付随するサービスなど、より付加価値の高い仕事が相対的に重要になったのである。

こうした経済のグローバル化による企業に対する人件費削減圧力と付加価値の高い仕事の相対的重要性が、非正規雇用者の増加を助長した。付加価値の高い仕事が重要になる一方で、そうではない仕事があるのも事実だ。付加価値の相対的に低い仕事を従来のように正社員で賄えば、企業の人件費は高騰してしまい、グローバル化市場での競争力を失ってしまう。付加価値の相対的に低い仕事を人件費が安く、そのうえ柔軟に雇用調整できる非正規雇用者の仕事とする動きが、日本企業で強まったのは90年代後半である。

樋口・砂田・松浦[2005]では、企業活動基本調査を用いて、企業の海外進出が国内の雇用成長や付加価値成長、労働生産性、そして賃金上昇にどのような影響を与えていたかについて、分析している。それによれば、海外進出している企業の雇用成長率が、海外進出していない企業よりも相対的に高く、海外直接投資を行っている企業ほど国内雇用を減少させているという通説と逆の結果が得られている。また、海外進出している企業ほど相対的に付加価値

値成長率と賃金上昇率も高いことも示されている。これらの推定結果から、「海外に進出する企業では、企業内国際分業の進展により低付加価値部門は海外に移転される一方で、国内親会社の高付加価値化が進んでいるため生産性が向上し、されにそれが雇用面でも高いパフォーマンスをもたらしている」と考えられる。ただし、この論文では非正規雇用への影響は扱っておらず、国内企業のグローバル化が非正規雇用に直接的にどのような影響を与えたかについては、不明である。

グローバル化が進化したのと同時期、情報通信技術（ICT）を中心とした技術革新も急速に進展した。このこともまた非正規雇用者の増加を助長したと考えられる。技術革新の進展が分業化を促したからである。IT 機器の職場への高度の普及は、それまでの人々が行ってきた仕事をデジタル化し、代わりにソフトウェアによる仕事遂行を可能にした。

Autor, Levy and Murnane[2002]では、情報通信機器の導入によって従業員の一部の熟練が代替されたことを示している。彼らは米国の某銀行の預金出納業務への MICR（Magnetic Ink Character Recognition：磁気インク文字認識装置）や OCR（Optical Character Recognition：光学式文字認識装置）の導入による労働者への影響を調べているが、90年代半ばに導入された OCR は、小切手や預金伝票をイメージとして読込み、その情報を後の作業にシームレスで送るという技術革新がなされており、オペレーターが小切手を読み取って入力するという動作がデジタル化されていた。その結果、それまで熟練オペレーターたちが行ってきた一連の仕事が、デジタル化され複数の作業にアンバンドル化され、未熟練作業でも遂行可能な仕事になった。熟練オペレーターたちのアナログ・スキルが、OCR の導入によってデジタル・スキルと変化し、熟練オペレーターがコンピューターに代替されたことを示している。

また、Levy and Murnane[1996]は米国のある銀行の証券管理部門の事例を調査し、コンピューターの導入によってそれと補完的な知識（＝アナログ・スキル）が必要になったために、高学歴者に対する需要が増えたことを示している。

同様の事例は、阿部[2005]や樋口・砂田・松浦[2005]でも観察されている。阿部[2005]の第7章では、ICT 機器の導入で仕事の一部がデジタル化され

て派遣労働者等の活用を進めている企業がある一方で、アナログ・スキルが必要であるにもかかわらず派遣労働者を活用したために、人材不足等の問題を抱えている企業もあることが報告されている。いずれの事例も情報通信機器の導入によって仕事に必要な知識や技能についてバンドル化とアンバンドル化の両方が起きたことを示している。また、阿部[2005]の第8章では独自に調査したアンケート調査を元にして、ホワイトカラー部門職場へのICT機器の導入が組織構造や従業員の仕事に対してどう影響しているかを検討している。その結果、ICT化によって正規雇用者の仕事の一部がソフトウェアによって記述されてデジタル化され、外部労働力の活用を促していたことがわかった。また、こうした仕事への直接的な影響とは別に、組織構造の改変をICT化が促し、それによって正規雇用者の仕事の幅を広げ、質を高めていることも確認されている。

また、先に紹介した樋口・砂田・松浦[2005]では、ICT化がフルタイム労働者とパートタイム労働者の代替関係にどのような影響を与えているのかについても検討している。その結果によると、機械製造業以外の製造業では、ICT化がフルタイム労働者節約的な技術変化であり、パートタイム労働者比率を増加させる効果があることがわかる。

なお、中馬・川口[2007]は、日本の生産職場に導入された新しい生産情報システムが派遣労働者や業務請負工にどういった影響を与えているのかについて分析している。近年、生産時点情報管理と工程管理を核とする、さまざまな情報を統合する製造実行システムが生産職場に本格的に導入されるようになっており、それらと補完的な熟練工の希少性が増大している一方で、作業の細分化や標準化、モジュール化が促進されてきているといわれる。中馬らの分析結果によると、こうした新しい生産情報システムの導入は、生産職場における業務請負工の比率は高めていないものの、業務請負工の仕事の幅と深さを拡大させている。さらに、業務請負工と正社員技能工、そして設計・生産技術者間のコミュニケーションが職場の進捗管理改善や品質管理改善に対してプラスの貢献をもたらしていることも見出されている。

このように、情報通信技術の革新は量的にも質的にも非正規労働者の活用を促進してきたといえる。

3.3 雇用慣行の問題

90年代後半、企業の人材ポートフォリオには、グローバル化や技術革新などが複合的に影響したが、さらに日本的雇用慣行も少なからず影響している。日本的雇用慣行は、終身雇用と年功序列に代表される人的資源管理である。高度成長期に企業は、相対的な人材不足と人材育成の必要性から、企業内教育訓練と安定的雇用を制度的に整備した。企業が終身雇用を整備し、雇用を保障することで、教育訓練に関するホールドアップ問題を克服し、関係特殊熟練を労働者は体化することができた。その一方で、企業は職能資格制度を整備し、労働者の長期的な企業内選抜を実施し、労働者間の競争を促すことを試みた。終身雇用と年功序列という制度が、日本企業の成長に貢献したのは紛れもない事実である。

しかしながら、分業による未熟練者の活用は、日本的雇用慣行の内部では想定されていない。日本的雇用慣行は、あくまでも企業内労働市場を整備した結果であり、関係特殊熟練育成の要請によるものである。ところが、関係特殊熟練が重視されなくなり、未熟練者でも務まる仕事が増えるようになって、それまでの枠組みを変更するということはしてこなかった。内部育成しなくとも遂行が可能な仕事に就く労働者を、正規雇用者として雇用する制度を日本企業は整備してこなかったのである。その結果、関係特殊熟練をあまり必要としない仕事に就く人を、人事制度でがんじがらめになっている内部人材として正規雇用するのではなくて、企業内労働市場の枠組みの外で非正規雇用者として採用し、活用するようになった。

これに加えて、技術革新が別の問題を日本的雇用慣行に与えている。技術革新の進展によって関係特殊熟練が速いスピードで陳腐化するようになったが、これに対して年功序列制度は脆弱だった。年功序列制度は、熟練形成を長期にわたり可能にする仕組みであると、一般的に考えられるが、熟練の陳腐化スピードも大きく、長期勤続者ほど熟練の陳腐する度合いが高く、その結果として長期勤続者ほど生産性と賃金が大きく乖離するということが生じた。しかし、企業は同時に終身雇用制度を維持しているため、こうした長期勤続者の生産性と賃金の乖離を埋めることができずにいた。企業が労働者の生産性と賃金の乖離を埋めようとして導入した制度がいわゆる成果主義であり、それが本格化するのは2000年以降である。したがって、それまでは

長期勤続者に対して高い賃金を支払っているという意識が企業には非常に高い。こうした人件費の相対的高騰に対処するために企業は、リストラを行うと同時に、新卒採用を手控え、それが長期の就職氷河期を生んだのである。

3.4 労働市場機能の問題

以上の働き方や分業、そして雇用慣行は、いわば労働供給と需要の問題である。非正規雇用者増加の背景にはもう1つ、わが国の労働市場機能の脆弱性があったこともあげられよう。

労働市場で取引される労働サービスは、情報の非対称性問題がはなはだ大きい。それを緩和し、より少ないコストで労働供給と需要を結合させることが労働市場の効率性であり、それを実現するのが労働市場の機能である。2000年に職業安定法が改正されて職業紹介事業が民間に開放され、例外を除いて有料職業紹介が行われるようになった。当初は職業紹介の民間開放で労働市場の効率性が高まるのではないかと期待されたが、むしろ労働市場における格差が拡大した可能性が高い。民間職業紹介会社は利潤最大化のために、余分なコストをかけずにマッチングができるような、良質の求職者と求人企業に絞って職業紹介を行う傾向にある。その結果、民間職業紹介会社を通してマッチング可能な人と、そうでない人との、労働市場が分離されるようになった。

労働市場の機能と関連して、1999年に派遣労働者法が改正され、例外を除いてすべての業務が派遣の対象となったことも非正規雇用者の増加を助長した可能性がある。

以上のような複合的な要因によって、若年の非正社員化は90年代後半に進んだと考えられる。加えて、景気変動もまた非正規雇用の増大に影響している。2004年以降、景気が上向きになったことで、学卒者の就職内定は好転しており、24歳以下の非正規雇用者割合は低下している。学生アルバイトを除いた非正規雇用者割合も近年では低下しており、若年非正規雇用の問題は一段落したという印象を与えている。しかし、就業構造の構造的変化があった以上、90年以前のような非正規雇用者割合に戻ることは考えられず、非正規雇用者に対する政策の重要性はまったく変わっておらず、むしろこれから重要になるだろうと考えられる。

4 非正規雇用への対応

第3節で見たように、90年代後半に進展した非正規雇用者の増加には、さまざまな要因が複合的に影響していた。これに対して雇用政策はどのように展開されてきたのだろうか。

そもそも日本の雇用政策は、労働者個人を支援するのではなく、企業の人事管理を通して完全雇用を達成しようという思想で展開されてきた。樋口[2001]によれば、日本の雇用政策の特徴は、次のようなものであるという。特徴の第1は、景気対策が重視され、多額の政府資金が投入されてきたこと。第2は、雇用政策関連支出が公共事業費に比べて低く抑えられてきたこと。第3に、企業の雇用維持を支援しようとしてきたこと。第4に、解雇を制限して企業の雇用責任を追及する一方で、企業には包括的人事権を認めてきたこと。第5に、高齢者の雇用創出には力を入れてきたが、若年対策には関心が払われてこなかったこと。第6に、労働者の能力開発に関しては公共職業訓練を充実させるとともに、企業内部の能力開発を重視し、これを充実させようとしてきたこと。第7に、男女間や多様な雇用形態間の均等対策が総じて遅れたこと。

こうした特徴をもつ日本の雇用政策は、90年代後半を迎えると、総じて機能障害を起こすようになる。政策の根幹である企業の雇用保障は、失われた10年の間に必ずしも万全なものでなくなり、企業は労働者にリスクを負担させようとした。さらに加えて、雇用政策が主として正規雇用を念頭に置いたものであり、有期雇用である非正規雇用には企業による雇用保障はそもそもなかったのである。

各種の非正規雇用問題に対応するため、政府はこれまでに若年雇用対策やパートタイマー対策、そして偽装請負あるいは日雇い派遣対策を行ってきた。

1993年に、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）」が制定され、企業はパートタイム労働者の雇用管理を改善することに努力するよう求められた。それまで、パートタイム労働者を中心とした非正規雇用者に対する雇用管理が企業によってはずさんになされており、非正規雇用者の権利保護が不十分であった。パートタイム労働法の制定によりこうした問題の解決が期待されたが、法は企業に対する努力義務を定めた

ものであり、実効性をともなっていなかった。

その後、非正規雇用の拡大や格差問題に対する社会的関心が強まり、2007年になってパートタイム労働法が改正された。この改正法では、①雇い入れ時に労働条件を文書などで明示、②雇い入れ後、待遇決定に当たって考慮した事項を説明、③正規雇用者への転換、④賃金や処遇は、パートタイム労働者の職務内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定、⑤教育訓練は、職務の内容、成果、意欲、能力、経験などに応じて実施、⑥パートタイム労働者に対しても福利厚生施設の利用機会を与える、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と一定期間同じ場合、⑦その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定、⑧職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練を通常の労働者と同様に実施、退職までの長期にわたる働き方が通常の労働者と同じ状態のパートタイム労働者については、⑨すべての待遇についてパートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことを禁止、などが定められており、④と⑦を除いて、企業に対して義務づけられている。

就職氷河期が始まって10年が経過した2003年に、政府は若年非正規雇用問題に対応するため、「若者自立・挑戦プラン」を策定した。そこで考えられた具体的政策は、①教育段階から職場定着に至るキャリア形成・就職支援、②若年労働市場の整備、③若年者の能力の向上・就業選択肢の拡大、④若年者の就業機会創出、である。このうち①と③は教育・訓練に関する政策であり、②は労働市場機能の整備、④は雇用創出・拡大に関する政策と整理できる。

教育・訓練に関する具体的施策は学校でのキャリア教育、日本版デュアルシステム、キャリアコンサルタントの養成・配置である。このうち、学校でのキャリア教育は非常に重要であると考えられるものの、その実態はまだまだ貧弱なものである。学校教育の現場しか知らない教諭がキャリア教育を行うのにはさまざまな制限・制約があるだろうし、それではたして期待どおりの成果が出るのかという問題も別にある。また、インターンシップの充実も謳われているが、受け入れ側の体制の問題もあって、十分にその効果が出ているというわけではない。さらに、日本版デュアルシステムには、受講者には訓練期間中の所得がないという問題がある。このためか、日本版デュアルシステムへの参加者数は、若年の非正規雇用者のうちのわずかでしかない。

キャリアコンサルタントも養成や配置もそれなりの成果を上げているといわれているが、その一方で適職診断が行われたとしても就職が増加したのは景気が良くなったためであるともいわれる。

労働市場の整備に関する具体的施策は、トライアル雇用やジョブカフェの整備があげられている。トライアル雇用については、たとえば2001年12月から2003年3月までの間に3万6,114人が開始したが、そのうちトライアル雇用を終了した2万3,064人の79.0%に当たる1万8,213人が常用雇用に移行している。トライアル雇用やジョブカフェの整備が若年者の常用雇用推進に効果があるものの、常用雇用移行後の定着については必ずしも明らかではない。このように、政府が展開している若年非正規雇用対策には、成果を上げている一方で少なからず問題があるように思われる。

一方で、これらの非正規雇用対策に関して政策評価が十分になされていないのも事実である。そもそも、評価するための統計が少なく、これらをまず充実させる必要がある。そのうえで、どのような若年非正規雇用対策が必要なのかを検討することが必要ではないだろうか。

これに関連して、酒井・樋口[2005]が非正規雇用者の正社員への移行についての分析を行っている。彼らは、慶應義塾大学経商連携21世紀COEプログラムが実施した「第1回慶應家計パネル調査」を用いて、若年の非正規雇用者（いわゆるフリーター）がフリーターからフリーター以外に移行する割合とその期間を計測し、それらと正社員が正社員以外に移行する割合とその期間とを比較している。その結果、近年になるにつれてフリーター状態から離脱する期間が長期化する傾向がある一方、正社員にはそれが見られないことを確認している。また、彼らはフリーター経験が現在の所得に与える影響についても分析しているが、フリーター経験は現在の所得を有意に低下させていることも確認されている。

また、玄田[2008]は、総務省統計局『就業構造基本調査報告 全国編（平成14年）』（日本統計協会）を用いて、非正規雇用者を離職した者の正社員への移行について分析している。分析結果には他にも重要なインプリケーションがあるが、離職する前に2年から5年程度の同一企業における継続就業経験が非正規雇用者にとっても正社員への移行を有利にするという点は重要な発見である⁹⁾。玄田によれば、この分析結果は、「一定期間の継続就業の経

歴が、潜在能力や定着性向に関する指標となっているというシグナリング仮説と整合的で、そうしたシグナリングは「労働市場の需給に關与する政策と並び、非正規雇用者が短期間で離職を繰り返すのを防止する労働政策の必要性を示唆」するとしている。

ところで、個々の具体的施策とは別に、非正規雇用対策には制度設計上の問題があると思われる。それは、非正規雇用者の多くが、医療保険や年金保険などの社会保険、あるいは雇用保険や労災保険などの労働保険で、十分に処遇されていない現状があるからである。社会保険や労働保険で処遇されるためには、その雇用者の労働者性の問題に帰着する。雇用保険法では雇用期間が1年未満のパートタイマー、日雇労働者または30日以内の期間を定めて雇用するアルバイト・臨時社員、4カ月以内の期間を定めて雇用する季節労働者などは被保険者とはならないことになっている。厚生労働省の「平成18年パートタイム労働者総合実態調査結果」によれば、1週間の所定労働時間が正社員より短い正社員以外の雇用者の雇用保険加入状況は、男性が39.7%、女性が54.2%、1週間の所定労働時間が正社員と同等の正社員以外の雇用者の場合には、男性81.1%、女性89.6%となっている。このように、非正規雇用で働いている少なからずの労働者が、雇用保険によってカバーされていないのが現実である。

さらに、社会保険の場合には、労働保険と違って、収入額や労働時間によって適用除外や適用緩和が決められており、やはり非正規雇用者はカバーされていないのが実態である。厚生労働省の「平成18年パートタイム労働者総合実態調査結果」によれば、1週間の所定労働時間が正社員より短い正社員以外の雇用者の場合、厚生年金・共済年金に本人が加入している割合は、男性が45.1%、女性が30.6%に過ぎない。そして、厚生年金・共済年金あるいは国民年金のいずれにも加入していない割合は、男性が18.6%、女性が5.5%となっており、いずれの年金制度にも加入していない者がかなりいることがわかる。また、1週間の所定労働時間が正社員と同等の正社員以外

9) これ以外の分析結果としては、(1)家事等とのバランスや年齢を理由とした労働供給上の制約が正社員への移行を抑制している、(2)失業率の低い地域ほど正社員への移行が容易となる、(3)医療・福祉分野、高学歴者等、専門性に基づく個別の労働需要の強さが正社員への移行を左右する、である。

の雇用者の場合でも、厚生年金・共済年金に本人が加入している割合は、男性が76.7%、女性が84.7%となっており、いずれの年金制度にも加入していない者は、男性が8.4%、女性が2.7%ほどいる。

今後、非正規雇用者の増加を前提とした雇用保険や社会保険の処遇条件を考えていく必要があるのではないだろうか。

5 結びにかえて

これまで、日本の雇用政策は、日本企業の雇用慣行に適応するように制度整備がなされてきた。しかし、90年代に進展したグローバル化と技術革新は日本的雇用慣行を揺るがし、多くの企業は雇用リスクを労働者にも負担させる傾向にある。ところが、こうした構造変化に雇用政策は十分に追従できておらず、制度疲労が露呈してきている。

とくに、縁辺労働としてとらえられてきた非正規労働者に関する政策は、後手に回った印象が強い。政府が本格的に若年労働政策を展開するようになったのは、就職氷河期が始まってから10年後であり、かなりのラグがあったことは否めない。その間に若年労働問題は深刻化し、格差問題が発展した。

今後の政策を考える際、筆者は制度補完性の考え方を重視したいと思う。従来の雇用政策と日本的雇用慣行には制度補完性があり、企業による雇用保障を軸として考えられてきた。しかし、企業による雇用保障が揺らいでいるいま、日本の雇用政策はこれを前提として考えていく必要があろう。高度成長期には、労使が協調することで企業の成長が図られてきた。と同時に、労働者の雇用も安定した。企業が雇用リスクを負担することで、労働者側と企業の協調関係が可能となったのである。ところが、経済のグローバル化や技術革新により大競争が始まると、企業が雇用リスクを負担することができなくなっている。いまこそ、雇用リスクをどの主体が負担するかを十分に考慮していく必要があるのではないだろうか。

雇用政策の柱の1つであるセイフティ・ネットについても、従来の制度設計で良いのかどうかを議論すべきである。社会保険や労働保険での非正規雇用者の処遇は、そもそも非正規雇用者が縁辺労働力であり、主たる生計維持

者ではないという考え方の下でなされている。たしかに、以前はアルバイト・パートとして働く人々は縁辺労働で補助的な所得稼得者であり、それでも十分に対応できたのかもしれない。しかし、いまや非正規雇用者も縁辺労働として位置づけることは無理なケースが増えている。

雇用リスクは、労働者にとっては生計費リスクでもあり、生死に関わる問題といっても過言ではない。そうしたリスクを誰が負担すべきなのであろうか。企業が十分にリスクを負担できなくなったいま、それを個人が負担するのか、それとも社会が負担するのか。

筆者は、個人が負担する部分と、社会が負担する部分があると考え。そして、両者が適切に関わることが非正規雇用の問題が解決する道筋につながると考える。個人がリスクを回避するためには、積極的に自らのスキルや能力を鍛え、自身のエンプロイアビリティを高めることが重要だ。ところが、スキルや能力を高めたとしても、それが後で本当に利用可能なのかどうかについては、スキルや能力を高める以前の時点では不透明なことが多い。こうした不確実性が高い場合には、事前の投資（この文脈では個人がスキルや能力を高めること）が、適切な投資水準より過小になってしまう。

この問題については、これまで、企業が終身雇用と年功序列という雇用慣行によって対応してきた。しかし、経済の環境変化で企業がこれを担うのは難しい。個人がリスクを負担するためには、社会が不確実性に対して何らかの対策を打っておくことが大事となるだろう。

では、具体的に何を社会がすべきなのか。まず、個人を直接対象としたセイフティ・ネットの整備を真剣に考えていく必要があるだろう。たとえば、社会保険や労働保険は、労働者性、被用者性の下で処遇する制度だが、この被用者の概念をこれまで以上に拡大するか、あるいはこうした考え方をやめてすべての国民が加入できるように改める。能力開発については、現在は企業を通して雇用保険対象者に対して行われているが、これを直接個人に対して行うように改める。さらに、労働市場の機能を強化し、マッチングがより効率的になるようにすることも、個人の職業選択の幅を増やすという意味で、セイフティ・ネットの拡充となる。

今後、ますます非正規雇用者としての働き方は増えるであろう。現時点では非正規雇用者は雇用や所得が不安定で、格差問題の象徴としてとらえられ

ている。しかし、すでに企業から独立してインデペンデント・コントラクターとして生計を立てている人々も少なからずいる。こうした人々については、雇用も所得も安定しているからといって非正規雇用者向けの政策の対象外とすることは、むしろ逆効果である。正社員、非正規雇用者といった分け方を捨てて、雇用者に対する政策対応を再度考える必要があるだろう。その際に重要なのは、個人を尊重し、個人を鍛えるような社会を作っていくことである。

参考文献

- 阿部正浩[2005], 『日本経済の環境変化と労働市場』 東洋経済新報社。
- 石原真三子[2003], 「パートタイム雇用の拡大はフルタイムの雇用を減らしているのか」 『日本労働研究雑誌』 No. 518, pp. 4-16.
- 大阪府労働部[1999], 『労働者派遣事業の実態と派遣労働者の就労状況に関する調査研究報告書』。
- 玄田有史[2008], 「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」 『日本労働研究雑誌』 No. 580, pp. 61-77.
- 酒井正・樋口美雄[2005], 「フリーターのその後——就業・所得・結婚・出産」 『日本労働研究雑誌』 No. 535, pp. 29-41.
- 篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史[2003], 「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」 『日本労働研究雑誌』 No. 512, pp. 58-73.
- 武石恵美子[2001], 「1990年代における雇用管理の変化と女性の企業内キャリア」 『ニッセイ基礎研所報』 Vol. 20.
- 中馬宏之・川口大司[2007], 「生産情報システムは雇用の非典型化を促すか」 『一橋ビジネスレビュー』 55(3), pp. 66-83.
- 永瀬伸子[1994], 「既婚女性の雇用就業形態の選択に関する実証分析」 『日本労働研究雑誌』 No. 418, pp. 31-42.
- 原ひろみ[2003], 「正規労働と非正規労働の代替・補完関係の計測——パート・アルバイトを取り上げて」 『日本労働研究雑誌』 No. 518, pp. 17-30.
- 樋口美雄[2001], 『雇用と失業の経済学』 日本経済新聞社。
- 樋口美雄・砂田充・松浦寿幸[2005], 「90年代の経営戦略が雇用に与えた影響——リストラ・海外進出・IT化は何をもたらしたか」, 樋口美雄, 児玉俊洋, 阿部正浩編 『労働市場設計の経済分析——マッチング機能の強化に向けて』 東洋経済新報社, 第2章。
- 脇坂明・松原光代[2003], 「パートタイマーの基幹化と均衡処遇 (I)」 『学習院大学経済論集』 40(2), pp. 157-174.
- Autor, D., F. Levy and R. Murnane [2002], "Upstairs, downstairs: Computers and Skills on Two Floors of a Large Bank," *Industrial and Labor Relations Review*, 55(3), pp. 432-447.

- Golden, L. and E. Appelbaum [1992], "What was Driving the 1982-88 Boom in Temporary Employment?: Preference of Workers or Decisions and Power of Employers" *American Journal of Economics and Sociology*, 51(4), pp. 473-494.
- Levy, F. and R. Murnane [1996], "With What Skills Are Computers a Complement?" *American Economic Review*, 86(2), pp. 258-262.