

特集にあたって

杉浦 浩美

立教大学社会福祉研究所研究員

90年代以降、雇用の「多様化」の名のもとに、労働の規制緩和がすすめられ、雇用の流動化は進展した。だが、「多様化」とは実質的には「非正規化」を意味し、それは、雇用の「不安定化」をもたらした。現在、非正規雇用労働者は2000万人を突破し、非正規雇用労働者の比率は38.2%と過去最大となっている(2012年、総務省就業構造基本調査)。さらに、不安定雇用の増大は「貧困」という深刻な社会問題をも引き起こしている。生活保護受給世帯は今年6月時点で158万3000世帯余り、こちらも過去最多を更新している(厚生労働省発表)。

「弱い立場で働く人々」が増え続けるにもかかわらず、現在、雇用改革と称して議論されているものは、さらなる「流動化」「不安定化」を推し進める恐れのあるものばかりである。派遣法改正、限定正社員の普及・拡大、解雇の規制緩和、復活したホワイトカラーエグゼンプション等々。そして、これらを導入する根拠として、相変わらず「多様な働き方」「柔軟な働き方」という文言が用いられている。例えば、限定正社員について議論する「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会」の「開催要綱」には、「働き方の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、安心して生活できる多様な働き方が提供される環境を整備することが重要であり」、「『多様な正社員』モデルの普及・促進を図る」と、その目的が謳われている¹⁾。正規/非正規の「格差問題」は、正社員の側を「多様化」することで、その解決が試みられようとしている。

そもそも「雇用の多様化」とは何だろうか。それは、出発点においては、「多様な働き方」を求める労働者自身の要望でもあったはずだ。戦後の高度経済成長期に成立した日本型雇用慣行とは、長期雇用保

すぎうら ひろみ

立教大学大学院社会学研究科博士課程修了。博士(社会学)。専門は、労働とジェンダー、マタニティ・ハラスメント、家族社会学。日本女子大学現代女性キャリア研究所客員研究員。主な著書に、『働く女性とマタニティ・ハラスメント―「労働する身体」と「産む身体」を生きる』(大月書店、2009年、第30回山川菊栄賞受賞)、『セクシュアリティの多様性と排除』(共著、明石書店、2010年)、『自立と福祉』(共著、現代書館、2013年)他。

障と年功賃金制度を軸にした男性正社員中心の雇用システムであり、男性たちは「家族を養う」ために会社に縛られ、長時間勤務をはじめとする過酷な労働に耐えなければならなかった。一方で女性たちは、そうした男性労働者を支える主婦役割を担う存在として位置付けられ、雇用の場からは排除されてきた。「多様な働き方」とは、そうした硬直的な雇用システムに対する労働者側からの異議申し立てでもあったはずだ。

例えば、女性労働の側から言えば、派遣法が導入された当時、差別的扱いが強かった日本の会社へ帰属しないで「能力や専門性を活かして働く」と謳われた派遣労働は、ある種の女性たちにとっては、魅力的に映ったのではなかったか。だが派遣法は、その後、対象業務の規制緩和が進められ、正社員に代わる低賃金労働力の提供という役割を果たすことになった。現在議論されている「通訳」などの専門26業務の撤廃は、規制緩和の総仕上げともいえるべきものであり、実現されれば、コスト削減としての派遣利用がさらに拡大すると懸念されている。現在においても、女性の雇用労働者に占める非正規割合は、57.5%（2012年、総務省就業構造基本調査）、学卒時から非正規という若年層も増えており、非正規でキャリアをスタートした女性は正規への転換が難しいことも指摘されている。就職しても経済的に自立できない状況が生じているが、こうした問題は女性労働者の問題にとどまらず、若年男性労働者問題として、さらには中高年男性労働者をも巻き込む問題として、その深刻さを増している。

改めていうまでもなく、労働者側の「多様な働き方」への要望は、経営者側の「柔軟な労働力の活用」という思惑に利用されてきた。「多様化」とは、現状を鑑みれば、労働者側の「選択肢」が増えたのではなく、雇用する側の「選択肢」が増えたに過ぎない。さらに「働き方のメニュー」として増えたのは、「不利な働き方」「弱い立場での働き方」であり、それが雇用者側に「多用」されている。

正規／非正規の二極化を解消する方法として現在、議論されている「限定正社員」においても、勤務地や仕事内容、労働時間が決められるというのは、労働者側の事情にそった「働き方」を作り出すように見える一方で、限定的な働き方である分、雇用保障も弱くていいという考え方、つまり「解雇しやすい正社員」を作り出したいという、経営者側の思惑が見え隠れしている。先にあげた「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会の「開催要綱」には、「働き方の拘束性が高く長時間労働等の課題がある正社員」という記述があるが、そうした「正社員の働き方」そのものを見直そうとするのではなく、それに適応できない労働者を「限定正社員」にするという議論がなされるのであれば、これまでと同じことが繰り返されてしまうだろう。すなわちそれは、雇用者側にとっての「多様化」議論でしかない、ということだ。

現在すすめられている雇用改革について、私たちは何を見据え、何を議論しなければならないのか、従来は労働者自身がディーセントワークを実現するために主張してきたはずの「多様な働き方」という要求が、またも逆にとられ、雇用が脅かされようとしている状況について、どのような主張が可能なのか、改めて考えたいというのが本特集の意図である。

本特集では、4人の論者に原稿をお願いした。伍賀一道氏には、政策的な動向を含め、問題を概観していただき、脇田滋氏には、限定正社員問題を中心に論じていただいた。石井まこと氏には、若年雇用労働者問題の観点から論じていただき、村尾祐美子氏には、ジェンダーの観点からの問題提起をお願いした。

現在の雇用改革の議論に、労働者側からの声を、もっと強くあげていく必要がある。本特集がそうした問題提起のひとつとなれば幸いである。■

1 厚生労働省 2013年9月16日アクセス
<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyo-Soumuka/0000020970.pdf>

雇用の流動化と格差・貧困の拡大

——安倍労働改革の批判的検討——

伍賀 一道

金沢大学名誉教授

労働改革の課題

安倍政権の「成長戦略」の根幹をなす労働改革（「雇用制度改革」、「正社員改革」）は、解雇規制を緩和し、雇用の流動化と弾力化を促進するとともに、労働時間規制をも緩和する構想である。これは正社員の長期雇用を前提としていた日本型雇用を根底から揺るがすとともに、過労死・過労自殺が蔓延する現状に拍車をかけるもので、これまでの雇用と働き方・働かせ方に深刻な影響を及ぼすことが危惧される。

EU諸国と比較した日本の雇用と働き方・働かせ方の特徴は、不安定な非正規雇用・半失業が肥大化する一方、サービス残業に象徴される無限定な働き方・働かせ方が拡大していることである（伍賀2010）。雇用形態が異なれば、たとえ正社員と同じ

職務に長期間従事していても差別的処遇が容認されることも日本に固有の特徴である。このような雇用と働き方・働かせ方は、日本の経済および社会にさまざまな困難をもたらしている。たとえば、低賃金労働者・貧困層の増加によるデフレの長期化、未婚率の上昇・少子化の加速、社会不安の蔓延などである。本来の労働改革はこのような雇用と働き方・働かせ方を改革し、日本を持続可能な社会に転換するものでなければならない。

ところが、安倍政権の労働改革はこれとは正反対の方向を提起し、企業の競争力の強化を目標に掲げて、労働の規制緩和による雇用の流動化（「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）」¹）と弾力化（派遣労働の拡大）を真正面から推し進めようとしている。その前提には現行の法制度および雇用慣行によって雇用や働き方・働かせ方が硬直化しているとの認識がある。これは現状を正確に捉えたものだろうか。まずその検討から始めよう。

日本の雇用と働き方・働かせ方は十分フレキシブルである

雇用と働き方・働かせ方をめぐる現状は、1990年代半ば以降の企業の雇用管理および歴代政権の構造改革政策（規制緩和政策）によって十分すぎるほどにフレキシブルになっている。それは雇用形態

こか かずみち

立命館大学大学院経済学研究科博士課程単位取得退学。経済学博士。専門分野は社会政策論。八代学院大学（現在、神戸国際大学）経済学部講師、金沢大学法文学部講師を経て、1989年8月～2013年3月まで金沢大学経済学部・経済学経営系教授を務め、定年退職。

著書に『現代資本主義と不安定就業問題』（御茶の水書房、1988年）、『雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業』（大月書店、1999年）、『ティースント・ワークと新福祉国家構想』（共著、旬報社、2011年）など。

表1 正規雇用、非正規雇用、非正規比率の推移

(単位：千人、%)

		1992年	1997年	2002年	2007年	2012年
男女計	役員を除く雇用者	48,605	51,147	50,838	53,263	53,537
	正規雇用	38,062	38,542	34,557	34,324	33,110
	非正規雇用	10,532	12,590	16,206	18,899	20,427
	非正規雇用率	21.7	24.6	31.9	35.5	38.2
男	役員を除く雇用者	28,971	30,157	29,245	29,735	29,292
	正規雇用	26,100	26,787	24,412	23,799	22,809
	非正規雇用	2,862	3,358	4,780	5,911	6,483
	非正規雇用率	9.9	11.1	16.3	19.9	22.1
女	役員を除く雇用者	19,634	20,990	21,593	23,528	24,246
	正規雇用	11,962	11,755	10,145	10,526	10,301
	非正規雇用	7,670	9,231	11,426	12,988	13,945
	非正規雇用率	39.1	44.0	52.9	55.2	57.5

(注1) 「正規雇用」と「非正規雇用」を合計しても「役員を除く雇用者」に一致しない年がある。雇用形態を回答していないケースが含まれているためと考えられる。

(注2) 在学者を含む。

(出所) 「就業構造基本調査」(2012年)の「結果の概要」参考表より作成。

の変化からも明らかである。1992年から2012年までの20年間に労働者数(役員を除く雇用者²⁾)は4861万人から5354万人へ、約500万人増加した。この増加分とはほぼ等しい人数分だけ正規雇用が減少(3806万人→3311万人)、他方で雇用調整の容易な非正規雇用は約1000万人増加し(1053万人→2043万人)、非正規比率は21.7%から38.2%にまで上昇した(表1)。

1 正社員の解雇規制は厳格か

このような非正規雇用の増加は、正規雇用の「既得権」を維持したまま進んだわけではない。正規労働者の解雇規制が強すぎるため、非正規雇用が増加し、労働市場が二極化したとする主張が安倍労働改革を推進する論者によってくり返されているが、正規雇用のポストの減少が示すように実態はそうではない³。とりわけ従業員数1000人以上の企業では1997年から98年にかけての1年間に60万人、2001年から02年は105万人減少している(「労働力調査特別調査」および「労働力調査」詳細集計)。正規雇用を削減するうえで、退職を誘導(事実上の退職強

要)する仕組みが果たした役割は大きい。

昨今、電機部門の大手企業を中心に広がっている「追い出し部屋」は正社員の解雇促進装置にほかならず、「既得権益に守られた正規雇用」対「不安定な非正規雇用」という対抗図式をくつがえすもので、日本型長期雇用慣行の放棄を象徴している。安倍政権の「正社員改革」はこうした動きを加速するであろう。

2 雇用調整の容易な労働力の活用

——有期雇用、間接雇用

表2によれば、役員を除く雇用者(労働者)5354万人のうち雇用契約期間の定めのある労働者、つまり有期契約労働者は1212万人(22.6%)になる。表には示していないが、このうち6か月以下の雇用契約で働く者が342万人、「6か月超1年以下」が477万人、両者を合わせると有期雇用の7割近くを占める。これらの有期雇用のなかには雇用契約を何度も更新し、長期にわたり同一企業で働く人も含まれているが、契約不更新の不安をたえずかかえた働き方である。この他に、雇用契約期間の定めの有無がわからないという者が445万人になるが、これらは事実上の有期雇

表2 雇用契約期間の定めの有無別の労働者数

(単位：千人、%)

	合計		雇用契約期間の定めがない		雇用契約期間の定めがある		雇用契約期間の定め の有無がわからない	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
役員を除く雇用者	53,538	100.0	36,699	68.5	12,119	22.6	4,447	8.3
正規雇用	33,110	100.0	30,540	92.2	1,354	4.1	1,213	3.7
非正規雇用	20,427	100.0	6,159	30.2	10,765	52.7	3,235	15.8
パート	9,561	100.0	3,715	38.9	4,384	45.9	1,348	14.1
アルバイト	4,392	100.0	1,567	35.7	1,486	33.8	1,276	29.1
派遣社員	1,187	100.0	184	15.5	839	70.7	156	13.1
契約社員	2,909	100.0	—	—	2,695	92.6	194	6.7
嘱託	1,193	100.0	176	14.8	947	79.4	63	5.3
その他	1,185	100.0	517	43.6	414	34.9	197	16.6

(注1) 「雇用契約期間の定めのない」には定年までの雇用を含む。

(注2) 雇用契約期間の定めに関する各欄の計は「合計」に一致しない。これは不明分があるためと考えられる。

(出所) 「就業構造基本調査」(2012年)より作成。

用に近いと見てよかろう。非正規雇用の3割は無期雇用であるが、その大半はパートおよびアルバイトで、労働時間による雇用調整ができる働かせ方である。

注目すべきは正規雇用のなかにも雇用契約期間の定めがある労働者(135万人)および定めのない労働者(121万人)が含まれていることである。これらはいわゆる「名ばかり正規雇用」であろう。

間接雇用(派遣労働、業務請負)は、直接雇用の有期契約労働に比べ、より一層雇用調整の容易な雇用形態である。派遣先企業は使用者責任を負うことなく、派遣労働者に対して指揮命令権を行使できる。派遣先による派遣業者に対する派遣料金の引き下げ要求および業者間のダンピング競争によって、派遣労働者の労働条件の切り下げ圧力が増す。派遣労働に関するEU指令(2008年)のような雇用形態の違いによる労働条件の差異に対する規制(均等待遇保障)がないことに加えて、一連の派遣切り裁判の判決に見られるように裁判所が派遣労働者保護に向けて積極的な姿勢をとっていないことは派遣労働者の困難を増幅させている(和田・脇田・矢野2013)。

3 形骸化した労働時間法制

フレキシブル化は働き方・働かせ方にも現れている。日本では長時間残業やサービス残業の蔓延に示されるごとく、「1週40時間、1日8時間」という労働時間法制(労働基準法)が形骸化している。労働者の働かせ方に関する使用者の裁量権が拡大し、ノーと言えない労働者が増えている。ブラック企業に象徴されるように、正社員であっても持続不可能なほどの長時間労働を、残業手当や深夜労働手当なしに強いるケースが少なくない。その結果は過労死や精神障がい(過労自殺)の増加である。とりわけ20代～30代で精神障がいが目立って増えている(森岡2013)。

男子正規雇用のうち、年間250日以上、かつ週60時間以上就労する者は297万人、男子正規雇用全体の13.0%をしめる(「就業構造基本調査」2012年)。日本の年間平日日数は248日前後だから、250日以上働くということは土日、祝日を除き、有給休暇も取らずすべて働くことを意味する。所定内労働時間を週40時間とすれば、残業時間は月間80時間以上になる。これは厚生労働省も認める過労死ラインを超え

表3 年間所得階層別雇用者の推移

(単位：千人、%)

	1997年		2002年		2007年		2012年		1997-2007年	2007-12年
雇用者総数	53,727	100.0	53,314	100.0	55,755	100.0	55,594	100.0	2,028	-161
100万円未満	6,183	11.5	7,025	13.2	7,442	13.3	7,918	14.2	1,259	476
200万円未満(累計)	13,826	25.7	15,754	29.5	17,397	31.2	18,309	32.9	3,571	912
300万円未満(累計)	23,406	43.6	25,296	47.4	27,962	50.2	29,072	52.3	4,556	1,110
300万円以上	30,132	56.1	27,495	51.6	27,185	48.8	25,857	46.5	-2,947	-1,328

(注1) 在学者を除く

(注2) 雇用者の中には「役員」を含む(原資料に「役員を除く雇用者」に関する「所得」「在学、卒業」を示す集計表がないため)。

(出所) 「就業構造基本調査」(各年)より作成。

る働き方である。働き過ぎは自由な時間を奪われている状態にほかならず、所得によって代替できない「もう一つの貧困」の拡大である。

非正規・低所得層の増加

上記のような雇用の流動化・弾力化がもたらした雇用形態の変容は労働者の所得にも大きな影響を及ぼさざるをえない。一人当たりの雇用者報酬は1997年の516万円をピークに下落し、2002年から07年までの「戦後最長の好況期」にも上昇せず、12年には445万円を記録している。15年間で実に70万円の減少である。

表3は、年間所得階層別に見た雇用者(役員を含む)の推移を示している。とりわけ1997年から2007年までの10年間に雇用者はおよそ200万人増加したが、年収200万円未満の低所得層はその1.75倍の357万人増加した(ワーキングプアの蓄積)。逆に300万円以上階層は300万人減少している。この間に日本の雇用と失業、所得をめぐる構造は大きく変貌した。その背景にあるのは一連の規制緩和・構造改革政策である。

小泉・第一次安倍政権の構造改革政策が本格化した2002年から07年にかけての5年間は「戦後最長の好況期」であったが、正規雇用は減少を続け、非正規雇用は男女あわせて269万人増加した。非正規雇用増加率の点では男性(23.7%)が女性(13.7%)を10ポイント上回っている(表1参照)。こ

の要因としては、男性の非正規化を促進した労働者派遣法改正(製造業務への派遣の解禁)が大きい。さらに労働基準法改正(2003年)によって、有期労働契約期間の上限をそれまでの1年から3年に、特定の専門職については3年から5年に引き上げ、使用者にとって有期契約労働者を使いやすいように変更したことも挙げられる。これらに加えて、雇用保険の失業給付制度のあいつぐ改変によって、失業時の生活保障の切り下げ措置(給付期間の短縮および給付額の引き下げ)が取られたことも離職者の非正規雇用への誘導を促進した。

好況期にもかかわらず偽装請負、違法派遣、ワーキングプアやネットカフェ難民、日雇い派遣が大きな社会問題となった。対照的に企業利益は増大し、上場企業の連結経常利益は2004年から07年にかけて4年連続して過去最高を記録した。グローバル化のもとでは企業の成長と雇用の安定や賃金上昇とは連動しないことが明らかとなった。

正規雇用と非正規雇用の賃金格差が示すように(表4)、労働者のなかで非正規雇用比率が上昇すれば必然的に低所得層も増加する。では、正規雇用のなかで高所得層が増加したかと言えばそうではない。2007年から12年にかけての5年間に正規雇用は121万人減少したが、年間所得700万円以上層は540万人から464万人へ75万人減少、正規雇用全体に占める比率も15.7%から14.0%へ低下した。1000万円以上層も同様に減少している(表5)。

表4 雇用形態別の時間当たり賃金の推移（男女計）

（単位：円）

		2006年	2008年	2010年	2012年
一般労働者	正社員・正職員/雇用期間の定めなし(賞与を含む)	2,428	2,456	2,349	2,414
	正社員・正職員/雇用期間の定めなし(賞与を除く)	1,908	1,926	1,896	1,931
	正社員・正職員以外(賞与を含む)	1,253	1,291	1,309	1,282
	正社員・正職員以外(賞与を含まず)	1,165	1,195	1,215	1,198
短時間労働者	正社員・正職員以外・雇用期間の定めあり(賞与を含まず)	979	1,003	1,001	1,020

(注) 「短時間労働者」とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。「一般労働者」は短時間労働者以外の労働者をいう。

(出所) 「賃金構造基本統計調査」(各年)より作成。

安倍政権の雇用流動化・弾力化政策は何をもたらすか

以上のとおり、日本の雇用と働き方・働かせ方がフレキシブル化するにともなって、働くことの困難さが増幅した。持続可能な雇用と働き方を実現するためには雇用の流動化・弾力化を促進するのではなく、むしろ労働時間短縮による安定した雇用機会の増加および自由時間の確保による人間らしい生活の回復をめざすべきであるが、安倍政権の労働改革はこれとは逆の方向を提起している。

第1に、正社員を「無限定正社員」と「限定正社員」に二分割し、前者に該当する労働者について無期雇用を保障するが、それとひきかえに企業が要求する職務転換、転勤、長時間労働のいずれについても受け入れることとし（無限定な働かせ方の加速）、後者は職務や勤務地、労働時間を限定するかわりに、これらの職務や勤務地での仕事がなくなる場合には雇用契約の打ち切りを容認するという新たな雇用システムの提起である（「正社員改革」）。従来の正社員から「限定正社員」に区分された場合、無期雇用契約は形骸化し、雇用保障の度合いは著しく不安定になるとともに、労働者は解雇対象となることをおそれて使用者の要請に対してこれまで以上に従順な態度を迫られることになろう。

「正社員改革」を行う目的は何よりも労働移動の促進にある。「成熟産業」から「成長産業」へ労働者の移動を活発化するため、雇用調整助成金にかわって労働移動支援助成金を抜本的に拡充するとしている。不況期における解雇の抑制に大きな機能を発揮してきた雇用調整助成金の大幅縮小は、雇用保険制度（1974年制定）の理念である企業による雇用保護支援策の大転換にほかならない。人材ビジネス業者を活用して正社員のリストラを推進する企業に対しても労働移動支援助成金を支給し、さらにハローワークが有する求人情報を人材ビジネス業者に開放することは、リストラや労働移動自体を営利対象とすることを意味する。「就業構造基本調査」（2007年、2012年）によって過去10年間の転職者の雇用形態の変化を見ると、正規雇用から非正規雇用への転換が逆のケースを上回っている。労働移動の促進は非正規雇用の増加を加速するリスクが大きい。

安倍政権の労働改革は、「正社員改革」と並行して労働者派遣法制の大幅な規制緩和を企図している。現行派遣法では専門26業務以外の業務については派遣期間を制限（原則1年、最長3年）しているが、この「常用雇用代替防止」原則は正社員の保護を目的とするもので、派遣労働者の保護とは相容れないとする。派遣労働者の保護を理由に、①同一の派遣労働者が特定の派遣先で常用的に利用されることを防止するため、労働者ごとに就労できる期間に制限

表5 正規雇用の年間所得階層別推移

(単位：千人、%)

	2002年		2007年		2012年		2002-07年	07-12年
正規雇用	34,557	100.0	34,324	100.0	33,110	100.0	-233	-1,214
300万円未満	10,597	30.7	10,833	31.6	10,528	31.8	236	-305
300-499万円	11,587	33.5	11,575	33.7	11,556	34.9	-12	-19
500-699万円	6,251	18.1	6,148	17.9	6,015	18.2	-103	-133
700万円以上累計	5,788	16.7	5,397	15.7	4,644	14.0	-391	-753
800万円以上累計	3,713	10.7	3,383	9.9	2,882	8.7	-330	-501
900万円以上累計	2,211	6.4	2,048	6.0	1,742	5.3	-163	-306
1000万円以上累計	1,301	3.8	1,236	3.6	1,114	3.4	-65	-122

(注) 在学者を含む。

(出所) 「就業構造基本調査」(各年)より作成。

(たとえば3年)を設ける方式(「『人』をベースにした派遣期間の上限設定」)に改めること、②派遣元と無期雇用契約を締結している派遣労働者については同一の派遣先での就労期間制限をしないことを提案している。いずれにせよ、派遣先は派遣労働というシステムを期間制限なしに利用できるようになる。

規制改革会議は「常用雇用代替防止」は、派遣期間の制限でなく、「正社員との均衡処遇の推進」により実現すべきと主張する。だが、「均等」ではなく、内容のあいまいな「均衡処遇」にとどめたうえで、派遣期間の制限を撤廃すれば、これまで以上に派遣労働者が拡大することは目に見えている。人材ビジネス業者はリストラ支援のみならず、派遣労働の拡大によっても利益をあげることができる⁴。

さらに、安倍労働改革は多様で柔軟な働き方を進めるとして企画業務型裁量労働制およびフレックスタイト制などの労働時間法制的緩和を掲げているが、そのゴールは、第一次安倍政権が世論の反撃を受け断念せざるをえなかったホワイトカラー・エグゼンプションの導入である。雇用流動化・弾力化に加え、労働時間法制的緩和がセットで推進されるならば、1990年代後半から今日までの規制緩和・構造改革政策がもたらした雇用と働き方の困難はさらに増大することになるろう。■

《参考文献》

- 伍賀一道(2010)「雇用・失業問題—その今日的特徴」『経済』2010年8月号
 森岡孝二(2013)『過労死は何を告発しているか—現代日本の企業と労働』岩波書店
 和田肇・脇田滋・矢野昌浩(2013)『労働者派遣と法』日本評論社

《注》

- 閣議決定「日本再興戦略」(2013年6月)
- 政府統計で用いられる「雇用者」とは「被雇用者」を意味する。このなかには企業や団体の役員も含まれる。
- OECDのデータをもとにした内閣府『平成21年版経済財政白書』は「我が国は雇用保護規制の度合いはやや緩みであるが、非正規雇用比率はそれから平均的に予想される水準より高めである」と述べている(同、215頁)。
- 人材ビジネス業は職業紹介、再就職支援、労働者派遣、業務請負などを担っているが、しばしば同一業者がこれらの業務を兼営している。

「限定正社員」導入と新たな雇用破壊

脇田 滋

龍谷大学法学部教授

はじめに

昨年末の総選挙後、発足した安倍政権は、日本経済再生をめざすとして「三本の矢」と呼ばれる経済成長戦略、いわゆる「アベノミクス」を進めている。そして、2013年初めから、①経済財政諮問会議、②産業競争力会議、③規制改革会議等で、主に財界関係者を中心に、幅広い分野での改革論議がされてきた。参院選挙前の6月段階で中間的なまとめが出され、それが6月14日、「日本再興戦略」として閣議決定された。そこでは、労働分野の「改革」が重視され、従来の「雇用維持」型から「労働移動」型への政策転換を軸として、多様な働き方の導入が提起されている。その中で、とくに、「限定正社員」（ジョブ型正社員）の導入が注目を集めている。本稿では、この「限定正社員」（ジョブ型正社員）の内容と問題点を検討することにしたい。

わきた しげる

1948年 大阪市生まれ。京都大学大学院を経て、京都府立大学教員、現在、龍谷大学法学部教授。労働法・社会保障法専攻。とくに、非正規労働者の権利保障に関心をもつ。

主な著書『労働法の規制緩和と公正雇用保障』（法律文化社、1995年）、『労働法を考える』（新日本出版社、2007年）等。

1 雇用劣化と本来の改革課題

（1）規制緩和による雇用劣化・雇用破壊

1970年代までに「日本的雇用慣行」と呼ばれる「正社員の長期安定雇用」が形成された。この慣行は、①就業規則以外には法令による明確な根拠がなく、労使の力関係によって容易に崩壊する性格ものであること、②企業間格差、とくに企業規模間格差が大きいこと、③「男性片働きモデル」を前提にしていること、等の「日本の特徴」を色濃く帯びていた。雇用政策や労働法は、本来、国際労働基準を踏まえて進められるべきものであるが、世界標準と日本の労働法規制の間に「乖離」や「矛盾」が内包されることになった。

1980年代以降には、労働分野での規制緩和が急激に進められ、1985年の「派遣労働合法化」を契機に、多様な「日本的」非正規雇用が拡大した。その特徴は、世界標準との「乖離」や「矛盾」を根拠に、それをいっそう拡大するものであった。とくに、1990年代後半以降、グローバル経済化を背景に、経営者の中に新自由主義的思考に基づいて、従業員を単に「人件費」としてしか捉えない傾向が台頭し、非正規雇用が急激に増大した。

最近の労働力調査（2013年8月）によれば、非正規雇用は1881万人、労働者全体の36.2%と過去最高値に達し、女性、若年者や、地域によっては、半数を超える労働者が非正規雇用という状況が現れてい

る。社会的には、真面目に働いても生活保護水準の所得さえ得られない「働く貧困」と格差が拡大して、結婚や出産が激減し、将来の人口維持も難しくなるほど、異常かつ深刻な状況に至っている¹。

(2) 民主党政権における規制「強化」

2008年秋から2009年の世界経済危機では、製造大企業を中心に「派遣切り」が行われ、20万人を超える非正規労働者が職場を失った。しかも、同時に住む場所さえ失って「年越し派遣村」に駆け込まざるを得なくなって、日本における「働く貧困」層の広がりや問題の深刻さが可視化された。2009年総選挙では、労働分野での規制緩和の弊害と、派遣労働や有期雇用への規制強化が課題となった。そして、政権交代による連合政権では、2012年、労働者派遣法の規制強化と労働契約法改正による有期雇用規制が導入されることになった。

これらの法改正は、①政権基盤の弱さ、とくに、②規制緩和に親和的な野党（自民・公明）や経営者側からの執拗な抵抗のために、内容的には非正規労働者の意見・利益が十分に反映されず、総選挙マニフェストにも反する、大きく後退したものとなった。ただ、不十分であっても従来にない規制強化の内容は、労働法専門家からは「半歩前進」と評価されるものであった。とくに、2012年の改正労働契約法は、有期雇用について、①5年を超えたときに労働者の申し込みで無期契約への転換を使用者が拒否できないとしたこと（18条）、②契約期間満了について、解雇と同様な理由がなければ雇止めができず、更新したとみなすこと（19条）、③無期契約労働者（正社員）の労働条件との格差が不合理と認められるものであってはならないと、有期雇用の濫用的利用に規制を加えることになった点で積極的に評価できるものであった²。

2 安倍政権下で逆行する労働改革

(1) アベノミクスの一環という性格

安倍政権発足後の労働改革論議では、経営側の

主張が前面に出ている。安倍第一次政権時代の「労働ビッグバン」構想は、参院選挙（2007年7月）の大敗で瓦解したが、第二次政権でも竹中平蔵氏を再起用するなど、規制緩和による労働移動重視などの基調は変わっていない。とくに、雇用関連では①「雇用維持」から「移動支援」への転換、②「限定正社員」の導入、③民間人材ビジネス活用が中心である。産業競争力会議では、人材（正社員）の過剰、解雇の自由化、労働法適用除外の「特区」設置など、従来の政府・厚労省の立場から大きく逸脱する論点が目立つことになった。そして、安倍政権下、半年の論議を経て、参院選挙前に、規制改革会議の2013年6月5日答申（「規制改革に関する答申～経済再生への突破口～」）を経て、同6月14日「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」として閣議決定された。

しかし、その内容は、第一次安倍内閣時（2006年）の「労働ビッグバン」の際に提言された内容と酷似しており、民主党政権時代の規制強化を無意味化し、規制緩和を再び拡大するなど、経営側の要望に迎合することが中心となっている。その結果、規制緩和による雇用劣化による弊害の克服という視点は薄れ、雇用劣化をいっそう深刻化する危険性を大きく含むものである。

(2) 解雇容易な「限定正社員」

「日本再興戦略」では「限定社員」や「ジョブ型正社員」という用語は用いられず、「多様な働き方の実現」の中で、「職務等に着目した『多様な正社員』モデルの普及・促進」と抽象的な表現になっている。しかし、規制改革会議では、主に雇用WGの座長であった鶴光太郎氏が「限定正社員」=「ジョブ型正社員」を主唱した。規制改革会議答申では「職務、勤務地、労働時間が特定されている正社員、つまり、『ジョブ型正社員』を増やすことが、正社員一人一人のワークライフバランスや能力を高め、多様な視点を持った労働者が貢献する経営を促進することとなり、労使双方にとって有益である」とし、正社員改革の第一歩として、ジョブ型正社員に関する雇用ルールの整

備を行うべきであるとする。ただ、勤務地や職務、労働時間が限定された「ジョブ型」の「限定正社員」は、勤務地や職務などの限定を受ける代わりに、「無限定正社員」と異なって解雇がより容易になるとし、緩和された解雇ルールを各企業の就業規則などで明確化することを提言する。

こうした「限定正社員」論には二つの側面があると言える。一つは、〔A〕解雇の制限が「無限定正社員」よりも緩やかとする点である。経営者団体等は「日本では解雇の規制が厳しく、これを緩和することが必要だ」と主張してきた。こうした解雇自由化論の延長として、限定正社員は、勤務地や職務が限定されることから、整理解雇の際に企業側の解雇回避努力が軽減される、とする面である。

もう一つは〔B〕無限定社員と非正規雇用のそれぞれの短所を克服した、中間的な新たな雇用形態という面である。つまり、「無限定正社員」はワークバランスに反する長時間労働や個人を犠牲にした配転という弊害があるのに対して、「限定正社員」は、非正規雇用よりも雇用が安定し待遇も改善される、とする。この〔B〕は、当初、その「長所」が目新しいものとして強調されたが、経営側の圧力を受けて、参院選挙後、徐々に後景に退こうとしている³。

（3）「限定正社員」の現実的・法的根拠

こうした「限定正社員」拡大が提言された背景には、①「名ばかり正社員」の広がり、②改正労働契約法（2012年）に基づく有期雇用の無期転換制度の施行という事情がある。

まず、その弊害が広く知られることになって、非正規雇用が敬遠される傾向が強まったので、従業員確保のために「名ばかり正社員」の採用が増えた。つまり、実際には「固定残業代」や「みなし労働時間」などを悪用して「サービス残業」をさせ、過労死認定基準を上回る長時間労働をさせる新たな脱法的慣行の一種である。とくに、就職難の若者を使い捨てる「ブラック企業」が、こうした「名ばかり正社員」を利用している。

ただ現実には、短期雇用ではなく、恒常的業務を担当させる従業員を長期に確保すること自体は、企業経営上も合理性があるので、サービス業を中心に無期雇いで職務・勤務地を限定する、新たなタイプの正社員が広がっているとされる⁴。とくに、2012年の労働契約法改正によって有期雇用5年での無期転換制度が導入された。たしかに、一部の経営者は、期間を5年以内に限定するという法の趣旨に反する対応をしているが、逆に、無期転換した労働者を、職務・勤務地限定を根拠に待遇は低いままで雇用継続しようとする企業も現れている⁵。これは、前述の新たなタイプの正社員導入と同様な現実的根拠を踏まえたものであり、まさに今回の提言に近い「限定正社員」といえることになる。

3 「限定正社員」と労働者の身分差別的分断

（1）「雇用ポートフォリオ」論

1990年代後半以降、従業員を「人件費コスト」の面から捉える考え方が強くなるが、それを端的に示すのが、1995年、当時の日経連が発表した「新時代の『日本的経営』」が提言した「雇用三分化」論であった。これは、従業員を、①「長期蓄積能力活用型」、②「高度専門能力活用型」、③「雇用柔軟型」の三つのグループに分類して雇用管理を進めるという内容であった。それは、「雇用ポートフォリオ」論が前提であり、「限定正社員」構想も、その一種であると考えられる。要するに、①少数の「無限定正社員」、②解雇しやすい多数の「限定正社員」、そして、③使い捨ての「非正社員」と、企業の必要に応じて、従業員を使い分け使い捨てる雇用管理である。

問題点としては、①論理的に「無限定正社員」は、企業貢献度が高いので解雇制限が厳しいが、「ジョブ型正社員（限定正社員）」は勤務地・職務や労働時間が限定されているので、解雇がより容易という点にある。しかし、「無限定正社員」は、企業の絶対的人事権・非人間的な長時間労働など、ディーセントな働き方ではない。それを無批判に前提として解雇

規制の根拠とすることは、まったく異常かつ不相当である。とくに、②法的には、こうした雇用や労働条件上の差別を、法律ではなく、各企業の就業規則や労働慣行に委ねているという重大な問題がある。逆に、③「限定正社員」導入よりは、雇用不安定であるのに待遇が低劣という世界に例のない「日本的」非正規雇用の解消をこそ目指すべきであるが、その課題を正面からは提起していない。

(2) 女性差別の温存と「限定正社員」

他方、限定・無限定という二種類の正社員を区別する発想は、既に、1985年男女雇用機会均等法導入の際に見られた。すなわち、「総合職」と「一般職」の複線型雇用管理の考え方である。当時、国連は「女性差別撤廃条約」を採択し、日本もその批准が課題となっていたが、日本の経営者は「男性片働きモデル」から脱却できず、男女平等圧力を逆手に取って、労働基準法の残業や深夜労働などでの女性保護をやめて女性に男性並みに働くことを求める「保護抜き平等」論を主張した。「過労死」が問題になり始めていた頃で、異常とも言えるほどの長時間労働に従事する男性並みに働くことは、家事を負担することが当然とされた女性にはきわめて困難であった。

他方、男女平等については、新たに制定された「男女雇用機会均等法」は努力義務規定が中心であったが、さらに、政府(当時は労働省)は、男女平等について「総合職」と「一般職」の「複線型雇用管理」は男女差別に当たらないという見解を示した。「総合職」は、全国配転の可能性があり、長時間残業もいとわなない働き方で、「無限定正社員」である。これに対して「一般職」は勤務地限定で、「限定正社員」に対応するものであった。この複線型雇用管理は、従来の男女差別的雇用管理の実態を、そのまま温存しようとするものであった。

ほとんどの女性は、家庭責任を負ったまま「総合職」として働くことはきわめて困難であったので、結局、「一般職」を選ばざるをえなかった。しかし、企業側は、女性を一般職にすら就かせず、派遣社員や有期

雇用など、フルタイム非正社員として利用するようになった。今回提起されている「限定正社員」も、経営側が圧倒的に強い日本の労使関係の下では、かつての「一般職」と同様に「正社員」にもなれず、非正規雇用化する可能性が高い。

(3) 世界標準に基づく規制立法で安定雇用を

EU諸国での標準的雇用形態は「ジョブ型正社員」(限定正社員)であるが、このジョブ型正社員について、日本以上に厳しい解雇規制が立法や全国協約で確立している⁶。また、職務が同一であれば同一処遇を受けるとする「同一価値労働同一賃金」が、世界標準の基本原則である。国連「女性差別撤廃委員会」(CEDAW)は、2009年8月、日本政府に対して「労働市場における女性の不利な状況について依然として懸念を有する」と、きわめて厳しい総括所見を示した。とくに、均等法による行政ガイドラインの「雇用管理区分」が女性差別の余地を与えていることを具体的問題点の一つとして挙げ、「間接差別」の定義の見直しと、「男女職務分離撤廃」を求めた。

日本政府は、これに対して年功処遇などの「日本的雇用慣行」を理由に、きわめて消極的な対応に終始して、女性やパート労働者に対する差別処遇を正当化し続けてきた。とくに、2008年施行の改正パート労働法でも、差別禁止規定(第8条)が導入されたが、パート労働者が、同一職務であっても、職務と責任、人材活用の仕組み、無期契約などで比較対象の正社員と同視すべきである場合に厳しく限定している⁷。これも特殊な「雇用ポートフォリオ」論に基づいた「日本的」バイアスによるものである。「限定正社員」の前提に、こうした考え方がある限り、雇用の破壊・劣化を進めるだけである。

今後の課題としては、「同一価値労働同一賃金」「非正規雇用に対する非差別原則」などの世界標準に基づいて、安定雇用の拡大を目指すべきである。とくに、現在の改革論議では、各企業の就業規則等によるルールの明確化を言うが、むしろ、法律による雇用ルールの明確化を基本とすることが必要である。■

《注》

- 1 国税庁の民間給与実態統計調査（平成 23 年分）によれば、年収 200 万円に達しない「給与所得者」が 1000 万人を超え、5 年連続となった。その多くが、生活保護水準以下であり、「働く貧困」に相当すると推測できる。
- 2 萬井隆令「労働契約法・派遣法改正の受けとめ方」労働法律旬報 1793 号 p.4 参照。ただし、悪徳経営者による濫用的対応の危険性についての的確な指摘としては、和田肇「労働契約法一人条と五年雇止め問題」同 1797 号 p.4 参照。
- 3 「限定正社員」の発想については、鶴光太郎「非正規雇用問題解決のための鳥瞰図：有期雇用改革に向けて」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革 日本の働き方をいかに変えるか』（日本評論社、2011 年 6 月）所収参照。
- 4 規制改革会議 WG（2013 年 4 月 11 日）での佐藤博樹教授提出資料参照。
- 5 筆者は、これも法の趣旨に反すると考えるが、改正法の規定条文が曖昧であるために、解釈が分かれる点である。
- 6 根本到「安倍政権による労働法の規制緩和」民主法律 292 号 p.97 以下参照。
- 7 正社員と職務の内容が同じで、かつ、人材活用の仕組みが同じパート労働者で無期契約は、全体の僅か 1.3% である。「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査（厚生労働省）」



雇用流動化と若者

——自壊する日本型雇用システムとの関係をめぐって——

石井 まこと

大分大学経済学部教授

問題の所在

若者の失業問題が国内外で深刻化している。OECD雇用アウトック (Employment Outlook) 2013年版では若者や低熟練労働者の失業をとりあげている。ILOのディーセントワークでも若者の失業問題解消を課題とし、日本でも昨年2012年6月に「若者雇用戦略」が旧民主党政権から出され、若者の労働市場への参加促進・支援が進められている。

日本の若年失業率は、欧州金融危機によるギリシャ60%やスペイン55%のように驚異的な失業率に悩む国に比べると問題は小さいようにもみえる。しかし、相対的に高い失業率、繰り返される離転職、こうした帰結として若者の経済社会的自立や家族形成が困難になり、社会の継承や社会保障にとって大きな負担が強いられつつある。若者の移行失敗は1人1

億円を超える税負担をもたらすとも試算されている¹⁾。21世紀に入り非正規雇用の拡大は高齢期でも高まり、雇用不安定化は女性から若者そして高齢者と拡がりをみせている。なかでも若者の経済的自立への移行困難は次世代社会の構築に大きな問題となる。

本稿では90年代以降進んだ雇用流動化政策によって若者の雇用環境に与えた影響をみていく。次に、正社員「保護」解体による労働市場改革を批判的に検討する。

規制緩和により安価で良質の労働力確保が進んだのが若者や女性であった。現在、限定正社員制度や中高年ミドル層の流動化が不安定化している若者・女性の雇用条件向上にもマクロ経済的にも有効として議論されている。しかしながら、規制緩和による雇用流動化が90年代以降の若者の移行過程に与えた負の影響を検証しないで、更なる雇用流動化を進めれば、現在の負の影響部分はますます大きくなる。規制緩和は経済効率性を高めると信じられているが、「弱いものがより弱くなる」機能をあわせもつことに留意する必要がある。

若者の移行困難をもたらすに至った 経済社会構造

日本の家族構造と日本型雇用システム

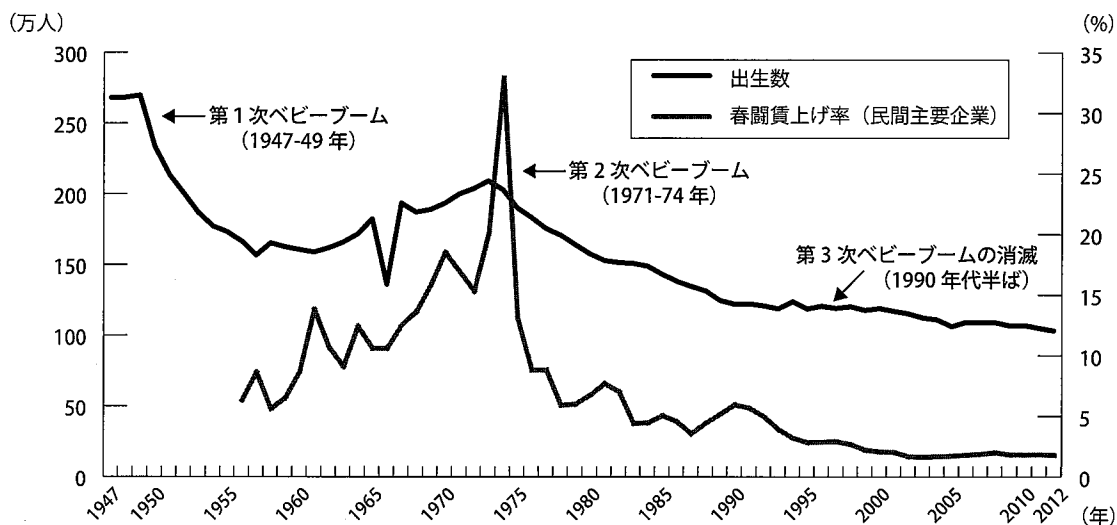
若者が仕事を求めて流動化するのは産業化以降の流れである。若者が生計自立できる仕事を求めて流動すること自体に問題はない。問題は出口の見え

いしい まこと

九州大学大学院経済学研究科博士課程単位修得退学。経済学修士。専門は、社会政策、労使関係。(財)労働科学研究所の研究員を経て、1998年に大分大学経済学部に着任。2008年より現職。

著書に、『現代労働問題分析—労働社会の未来を拓くために—』(法律文化社、2010年、共著)、『現代日本の社会政策』(ミネルヴァ書房、2007年、共著)、『産業と労働のニューストーリー—IT・グローバル化としごとの未来—』(法律文化社、2004年、共著)がある。

図1 出生数と春闘賃上げ率の連動性



注：1947～1972年は沖縄県を含まない。

資料：厚生労働省「人口動態統計」、厚生労働省労使関係担当参事官室の集計。

ない流動化にある。厚生省「雇用動向調査」において90年代以降の離職率の推移をみると全体では横ばいのなかで、10代、20代は平均を大きく上回り、30代は平均以下であるが緩やかな上昇傾向にあり、流動化が中年層まで広がりつつある。これは宮本(2005:3)のいう移行期の長期化＝「ポスト青年期」の登場を示している。80年代に先進国を中心に認識されるようになったが、日本では90年代のバブル崩壊まで若年失業が低く、90年代末まで認識されることが少なかった。宮本(2005:5-7)は先進国に共通するこの移行問題が表面化しなかった原因は日本の子どもを保護する家族構造にあるとしている。

この家族構造を支えていたのが男性長期雇用と女性パートによる日本型雇用システムであった。このシステムが若者の移行に少なからぬ影響を与えている。それはこのシステムによって作り出される賃金抑制・長時間労働が家族経済に作用し、若者の移行困難に影響している。

70年代からの低成長化を受けた需要サイドの強い意向のなかで、結果として家族経済にしわ寄せをする無理な形で日本型雇用システムが温存されてきた。企業からの排出圧力の一層の強化に対し、日本の主流派労働組合も、企業の生産性を意識した賃金

抑制や長時間労働によって排出圧力をかわすという選択をとり生活重視ではなく生産重視に傾いた。

雇用はすべてが守られたわけではなく「希望」の名に偽装された退職等が進められたが、そのなかで整理解雇の四要件という一種の解雇規制も成立する。しかしながら、全体として賃金抑制や長時間労働社会の温存は家族形成に縮小再生産＝少子化という大きなインパクトを与えることになった。この結果、日本型雇用システムは後に述べる正社員「保護」批判をするまでもなく今や自壊しつつある。

家族責任の維持

家族が子どもを扶養する構造に変化の兆しがでたのは1971年の児童手当法をめぐってである。家族経済を社会で支援する仕組みがようやく登場した。しかし、その手当は当初、第3子以降に月額3000円という養育費の軽減にはつながらず、家族責任は依然として重視され続けることになった。

企業からの排出圧力は高まり、賃金上昇が止められ、その帰結として長時間労働や主婦パートで家計経済を成り立たせ、かつ児童手当は低額支給、以上の結果、70年代以降、少子化は着実に進む。

図1に示されるように春闘の賃上げ率と出生数の

動きは連動しており、賃金抑制のインパクトは家族戦略の転換を促した。不安定化する経済に対し、家族としての対抗戦略は少子化による教育投資の集中化である。70年代には日本では戦後団塊世代の層が結婚期を迎えることで第2次ベビーブームが起きた。図1から明らかなように第2次ベビーブーム層は90年代に次のベビーブームを起さなかった。この90年代に若者の移行問題が深刻化し、第3次ベビーブームは起きていない。

日本型雇用システムの確立は経済大国化に導いたが、教育・住宅等を労働者の自助に依存した結果、労働者は縮小再生産を選ばざるをえなくなり、加えて、雇用流動化によって若者の生活基盤の確立がますます困難になっている。この90年代以降に若者を流動化させていった就業構造を次にみていく。

若者の流動化の実態

雇用拡大=成長産業での低労働条件による流動化

2012年の厚労省「雇用動向調査」において離職者数をみると、「小売業」「宿泊・飲食サービス業」「医療・福祉業」が挙げられる。これら業種は入職者も多く、雇用が流動化している業種であり、なかでも20代の入職・離職者の割合が多い。これらの業種では、店舗・事業所展開による人材調整が進んでいることで多くの人材を呼び込み、若者の流動化は進んでいる。

こうした離職者の多い業種に特徴なのは相対的に低い労働条件である。2012年の厚労省「賃金センサス」で一般労働者の業種別賃金をみると「宿泊・飲食サービス業」では25～29歳の一般労働者が支給される賃金は諸手当込で22.8万円、ボーナスは年間24.3万円であり、年収300万円に満たない。ピークである40代後半でも年収400万円に届かない。規模間格差も小さく1000人以上企業でも大差はない。

「小売業」や「医療・福祉業」の賃金水準は産業計の平均的なものであるが、「製造業」、「金融・保

険業」といった業種に比べると年間賞与や年功カーブの立ち上がりも低く、将来に不安が残る。

離職者の多いこれら3業種とも若年層が多く、中高年世代が少ない成長産業であり、90年代以降雇用拡大した分野である。こうした成長産業では労務管理が未熟であり、長期的に働くための施策も働きにくいことが推測される。マーケットシェア競争に明け暮れ、仕事の割り振りが無限定的で労働時間が長く、かつ賃金相場も低く、流動化が恒常化する。

新卒一括採用で正社員化した学卒者も、低賃金労働者であり、同様の労務管理の未熟さゆえに短期間のうちに離職する傾向があると考えられる。こうした未熟な労務管理の是正を行うことが必要だが、ほとんど手が付けられていない。

離家不能な労働条件

若者が自立して家族形成を進めていくには年収400万円は必要である(宮本2008:84)。2012年の賃金センサスにおける産業計の一般労働者でみると30代前半層で400万円によく達する。ところが、先にみた90年代以降雇用拡大してきた業種では30代前半層になっても到達できない。仮に400万円を超えても、長時間労働により、自由時間が少なければ異性との出会いの機会も少なく、家族形成へとは向かいにくい。たとえ家族経済に依存できても、離家できる経済力を持っていない若者の増加は、次代の家族形成の回避につながり、少子高齢化をますます強める。この家族経済から排除された若者は社会からすべり落ちていき、ネットカフェ難民のような若者ホームレスへと転落していく。

われわれが継続的に行っている地方圏の若者調査でも、非正規雇用と晩婚化・未婚化がつながっていることを明らかにした(石井他2010:67-68)。年収が低く、経費を節約するため、若者の親世代との同居期間が長くなる。長引く地域経済の不況によりこの親世代の経済が傾けば若者世代とともに「共倒れ」しかねない。

地域経済の疲弊と若年雇用

2013年に入り、政府の経済政策への期待から景気拡大が続いている。しかし、企業規模間の格差は広がり、地域間の格差も広がり、地域企業は苦戦を強いられていることはとりあげられない。

日銀短観でみるとその傾向が明らかである。2013年3月から6月の企業経済予測の業況判断DI指数（「良い」企業割合－「悪い」企業割合）は大企業が-1から8へ、中小企業が-12から-8になっている。ともに改善しているが、企業規模間の格差は11から16に拡大している。また、バブル期以降の企業規模間格差をみると、1992年以降大企業は何度かプラス値にすることに成功し2003～08年は20ポイント程度を維持していた。この間、中小企業はバブル期以降、2003～08年の構造改革・規制緩和政策による景気拡大期においても一度もマイナス値から脱出することに成功していない。

政府の「若者雇用戦略」においては中小企業へのマッチングが中心施策として掲げられているが、実態経済は大企業優位の景気拡大策となっており、政策の実効性は乏しい。特にリーマンショック前の景気拡大期において地域における中小企業の企業数と雇用数の淘汰が起きている。

たとえば、総務省「事業所・企業統計調査」（現「経済センサス」）によれば、私の住む大分県ではこの景気拡大期に300人以上の事業所で2001年から2006年の間に約1.2万人増加している一方で、300人未満事業所は約2.6万人の雇用が減少した。中小事業所が淘汰され、差し引き雇用削減が起きている。

こうしたなかで地方自治体や国の出先機関など公共セクターの仕事は魅力的である。地域での一定の雇用に貢献している。しかし、官公部門での緊縮財政により数年後には契約を解除（解雇）される短期的雇用が蔓延しており、若者を移行自立させる仕事の設計が強く求められている（石井他2011:102-103）。

正社員「保護」破壊では若者の雇用問題は解決しない

流動化＝効率化という謬論

若者の意識調査では「一企業キャリア」（1つの企業に長く勤める）を支持する20代が過半数を占めたアンケート結果が2013年版「厚生労働白書」（137-138頁）で紹介されている。一企業で長く働くことで、年功賃金は家族形成に必要な資源を担保し、法定福利による社会保険制度が切れ目なく保障される。戦後、日本の労働運動は社会保障制度の未熟さをカバーするため稼得賃金の増額を求め実現してきた。その結果、年功賃金は社会的ルールとして規範化されている。

2013年版「労働経済白書」（156-157頁）によると年功賃金は国際的にみても一般的な賃金体系であることが分かる。日本の場合はこの運用が女性排他的な傾向があるが、年功賃金自体は差別的ではないことが分かる。自由主義社会で自立するための基盤が年功賃金といえる。若者をいかにこの軌道に移行させていくかを議論すべきではなかろうか。ところが、議論は社会の下位均等化につながる労働市場改革に向いている。

90年代は正規雇用の削減および雇用流動化に向けた路線が進められ、急速な非正規雇用化が進んだ。これは八代（2009a:53-54）がいうように雇用流動化政策のみに起因するものではない。しかし、雇用コスト削減と雇用流動化政策が同時に展開し、労組の発言力も限定的なため、最も発言力の弱い女性や若者が雇用流動化による人件費削減として使用された。一方、正社員は賃金を抑制し、労働時間を長くし、出向・転籍・配置転換を受け入れることで対応してきており、保護されているわけではない。

しかし、流動化の次のターゲットが中年（ミドル）層である。「アベノミクス」の成長戦略では規制改革会議の提案もあり、女性も若者も全員参加型の社会、かつミドル層を成熟産業から成長産業へと移動させる

計画が議論されている。こうした議論の背景にはインサイダー（正社員）保護の改革がある。非正規がインサイダー保護により排除され、労働市場の効率性を損ね、マクロ経済を悪化させているとする主張は1つの典型である。確かに、企業による雇用保障でなく「労働市場を通じた雇用保障」（八代2009b:66）は耳触りの良い表現である。

更なる流動化、具体的な行き先はどこ？

ここで留意しなければならないのは、流動化＝効率化や労働力の過剰論の根拠である。過労死（脳・心臓疾患）により毎年100名以上が亡くなっており（2012年度「業務上」認定123人）、殺人的労務管理が常態化している。にもかかわらず、正社員の労働力が過剰といわれている。また、仮に過剰としてもそのミドル層が行く成長産業というのは具体的に何か、どのような労働条件で雇用されていくのか誰も語らない。これでは流動化しないのは当然である。近年では2012年から電機産業に広がった「希望」退職という雇用流動化がある。抵抗すると、「追い出し部屋」等に見られる非人道的な仕打ちが待っている。こうした摩擦コストをさけるために正社員「保護」破壊が進められていると考えられる。

先に述べたように正社員は保護されているのではなく賃金抑制・長時間労働という規制の少ない雇用管理を引き受けることを余儀なくされた労働者であるとの評価は間違っているのだろうか。当初、工具の職員化、臨時工の本工化、年功賃金を求めたのは戦後労働運動であった。それが人事部の労務管理として活用されるようになり、年功賃金は能力主義管理の道具として、長期雇用は運命共同体として生産性向上にむけた賃金抑制や長時間労働につながっていった。正社員の「保護」とは、育てた労働者が労働条件を抑制しても流失しないようにする「足止め策」であり、これは字義どおりの「外からの危険・脅威・破壊などからかばい守ること」（『大辞泉』）を意味してはいない。

日本型雇用システムに大いに問題がある。しかし、

とるべき手段は「保護」の緩和による流動化促進ではない。流動化はこれまでも十分に進められてきた。広域「終身」雇用という単身赴任・転勤による正社員の流動化は展開し、過労死・過労自殺にもつながりかねない長時間労働、ストライキなしで賃金が抑制されるという弾力化がすでに展開しているという事実認識から出発すべきである。こうした弊害をなくすために、過重労働のメカニズムとしての「保護」を見直すことには賛成できても、家族経済を不安定化させる雇用・労働条件破壊を伴うインサイダー批判は正社員「保護」がもつ労働者の意義＝家族経済の維持を同時に破壊するおそれが強い。ミドルの男性だけが安定するより、老若男女みな一緒に不安定な方が平等だとする考えは明らかに誤った方向である。

仮に規制改革が進んだ場合、生活がどう変わるのか。たとえば、成熟産業から成長産業にいく具体的プロセスや失敗したときの生活保障はどうなるのか。不幸になるのは政策立案者や研究者ではなく動かされた当事者やその家族である。「痛みを伴う改革」という言葉がかつてあったが、痛みを感じるのは無理矢理動かされた人たちである。

流動化よりワークルールと社会保障の整備

確かに、正社員への排出圧力がかかると同時に、若者や女性は雇用流動化にさらされてきた。正社員は相対的高賃金を確保するため、転勤・出向等の企業が主導する雇用流動化を、非正社員は良質の雇用の少なさや家族経済の不安定さも手伝って、生活水準を維持するため景気変動にあわせた雇用流動化を企業の意向を受けて対応してきた。その待遇の格差は概ね後者非正規の労働組合運動の弱さもあり、格差が開いている。こうした発言力の格差、それを上方修正する運動や、それを支える社会政策が必要と考える。家族経済を安定化させ、企業活動に全面依存しない社会保障を推進していくためにも必要である。

本稿のスタンスは流動化を完全否定するものではない。あくまでも無限定な流動化を問題としている。現在の議論は流動化すると経済効率性が高まり、そ

の従属変数として生活基盤の確立を考えているようである。

本稿では日本型雇用システムを維持しようとすることでシステム自体が自壊しつつあることを述べた。流動化政策や流動化理論は「弱いものがより弱くなる」市場メカニズムにより日本型雇用システムもその周辺に対しても、労使のルール・慣行の労働者にとって有利な部分を「透明性」という名のもとにむき出しの「力関係」へと転化させようとする。

労働市場をコントロールする政府や労働組合の力は現在、きわめて弱い。日本型雇用システムがもつ「保護」のプラスの側面は劣化し、流動化・弾力化による労働強化というマイナスの側面が進み、成長産業では流動化をもとに若者のつかい遣しが広がり、「ブラック企業」(今野2011)が繁茂している。

まずは、自立・家族形成可能なワークルールを社会的に広げることに高い優先順位を与えるべきである。労働組合がなく、労働法の知識も乏しい若者・女性の非正規労働者の権利を強化するために、政府・労働組合は腐心すべきである。労働相談を通じて多くの労働者の権利が保障されている。呉(2010:304)が主張するように、こうした立場の弱い労働者の権利を守る公共的な運動をしている組織に公的支援を考えることに賛成である。財政基盤のある労働組合も取り組んではいるが、更なる流動化促進が進められるなかで一考に値する。

また、地域経済の衰退は若者の移行に影響を与えていることをふまえ、地域経済対策への後押しが一

層重要である。地域で暮らす親とともに「共倒れ」にならないために、雇用創出とともに地域で暮らし続けることを可能にする社会保障のあり方、雇用依存的不是な社会保障設計を同時に追求していく必要がある。■

《注》

- 1 厚労省ナショナルミニマム研究会「貧困・格差に起因する経済的損失の推計」作業チーム中間報告(2010年6月)。20～65歳まで正社員の場合における税・社会保険料と生活保護費支給額の合計。

《参考文献》

- 石井まこと・木本喜美子・中澤高志(2010)「地方圏における若年不安定就業者とキャリア展開の課題(上)」大分大学経済学会『経済論集』第62巻第3・4合併号。
- (2011)「地方圏における若年不安定就業者とキャリア展開の課題(下)」大分大学経済学会『経済論集』第62巻第5・6合併号。
- 今野晴貴(2012)『ブラック企業—日本を食いつぶす妖怪—』文藝春秋。
- 呉学殊(2011)『労使関係のフロンティア—労働組合の羅針盤—』労働政策研究・研修機構。
- 宮本みち子(2005)「長期化する移行期の実態と移行政策」社会政策学会編『若者—長期化する移行期と社会政策—』法律文化社。
- 宮本みち子(2008)「雇用流動化の下での家族形成」船橋恵子・宮本みち子編『雇用流動化のなかの家族』ミネルヴァ書房。
- 八代尚宏(2009a)『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。
- (2009b)「労働市場改革の課題」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編『労働市場制度改革—日本の働き方をいかに変えるか—』日本評論社。

雇用の女性化・非正規化が 正社員に与える影響

村尾 祐美子

東洋大学社会学部准教授

雇用の非正規化と女性化

日本では雇用の女性化が続いている。総務省「労働力調査」によれば、雇用者に占める女性の割合は1985年には35.9%だったが2012年には42.8%となり、ゆるやかに上昇を続けている。もともと雇用管理区分の面から見れば、男女の違いはさほど縮まっていなかった。2012年の厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」を見ても、新規採用の総合職の約9割は男性、一般職の約9割は女性である。また、雇用の非正規化も進展している。「役員を除く雇用者」のうち非正規の職員・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」）の割合は、1984年2月では15.3%だったのが2012年平均では35.2%となり、今や役員を除く雇用者の3分の1以上が非正社員である。女性雇用者の非正規化は特に顕著で、1984

年2月には29.7%だったのが、2012年平均では54.5%と過半を超えている。一方、男性雇用者の非正規率は2012年平均で19.7%である。雇用管理区分における男女差はいまだに大きい。

雇用管理区分の男女間の偏りが生じる背景の一つに、日本では、「いわゆる正社員」に企業が高い被拘束性を求めることが社会的に容認されてきたことがある。国際的には、正社員は、無期雇用契約、フルタイム労働、直接雇用という三つの要素によって定義されることが多い。しかし1980年代以降、大企業を中心にコース別雇用管理制度を導入した日本においては、「いわゆる正社員」とそれ以外の雇用管理区分の従業員（特にパートタイム労働者）との処遇差と差別とに関する議論のなかで、「いわゆる正社員」の特徴として、上記の三要素に加え、業務や勤務地や労働時間に関する企業からの拘束性の高さに言及することが行われてきた（cf.水町1997）。「いわゆる正社員」に対する相対的に良好な処遇は、企業からの高い拘束性を受け入れることと引き替えに得られるものと位置づけられたのである。そのため、家庭責任を負う（と考える）多くの女性は、転居を伴う転勤や長時間の残業といった企業からの要請に応えることは家族の事情から困難と考え、「いわゆる正社員」よりも処遇の面で劣る雇用管理区分を選択することとなる。こうして、雇用管理区分の男女間での偏りが生み出されてきたのである。

正規・非正規労働者の労働条件格差が問題とさ

むらお ゆみこ

お茶の水女子大学大学院人間文化研究科修了。博士（社会科学）。専門分野は、労働社会学。2005年、東洋大学社会学部講師。2010年、同准教授。

著書に『労働市場とジェンダー』（東洋館出版社、2003年）など。

れるなか、近年では、「多様な正社員」「限定正社員」について活発に議論が行われている。2010年に発表された厚生労働省雇用政策研究会報告書「持続可能な活力ある社会を実現する経済・社会システム」では、正社員と非正規労働者の中間的な雇用形態として「多様な正社員」という雇用管理区分を創設し、有期雇用を結びながら契約更新を繰り返しているような「常用非正規労働者」の処遇改善を進めるといった提案がなされた。また、2013年6月に公表された規制改革会議¹「規制改革に関する答申～経済再生への突破口～」では、日本の正社員を「職務、勤務地、労働時間(残業)が限定されていない(中略)『無限定』社員」と定義したうえで、正社員改革の第一歩として、「職務、勤務地、労働時間が特定されている正社員、つまり『ジョブ型正社員』」の増加実現のため、ジョブ型正社員に関する雇用ルールの整備を行うべき」と述べている。

このような「多様な正社員」施策は女性の働き方にもどのような意義と課題を持つのかについては、金井(2013)が検討を行っている。それによれば、「『多様な正社員』については、中・長期勤続を想定した能力開発や配置、昇進、昇格ルールを検討するとすれば、キャリア展開を含めれば従来の一般職女性よりも処遇が高くなるような人事施策となる余地もある」という。一方で、「『多様な正社員』施策においても、従事する業務や勤務地を雇用管理区分の設定基準とすれば、ジェンダーによる偏りが生じる可能性は高い」。そして、こうした偏りが生じる理由として、「いわゆる正社員」には労働力再生産に「必要な労働」とそれを行うために「必要な時間」が社会的に保障されていないことを指摘し、「『いわゆる正社員』に労働力再生産に『必要な労働』とそれを行うために『必要な時間』を付与するような社会的規制を設けることこそが、『多様な正社員』施策の大前提として必要」と述べている(金井 2013:75)。「いわゆる正社員」の高い拘束性が変わらないかぎり、「多様な正社員」施策を進めたとしても、雇用管理区分におけるジェンダーの問題は残り続けるのである。

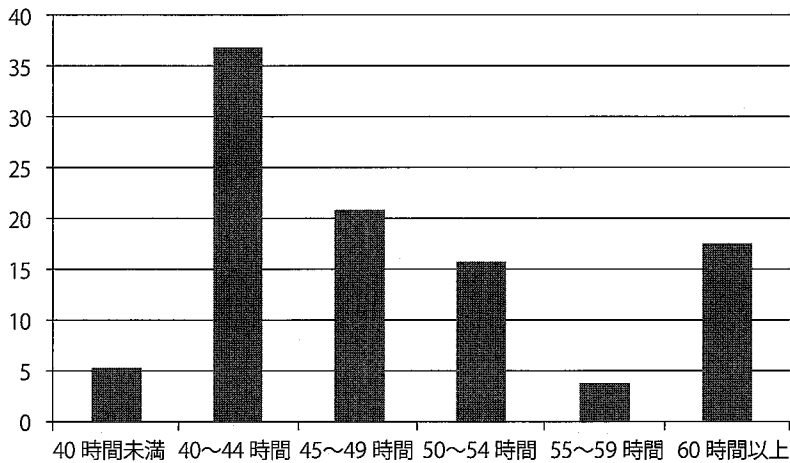
雇用の非正規化で「いわゆる正社員」の企業拘束性が強まる？

「いわゆる正社員」の高い拘束性の見直し、とりわけ長時間労働を抑制する仕組みの必要性については、労働者の健康確保やワーク・ライフ・バランスの観点から、多くの論者が指摘してきたところである(cf. 鶴ほか編 2010; 武石編 2012)。しかし「多様な正社員」「限定正社員」についての議論のなかでは、「いわゆる正社員」の高い拘束性は、ともすると所与のものとして扱われがちである。

「いわゆる正社員」の処遇と高い拘束性とを結びつける議論が、そもそもは他の雇用管理区分の労働者との処遇の均等・均衡を論じるなかで出てきたものであることから分かるように、「いわゆる正社員」の拘束性の程度は、企業と「いわゆる正社員」との二者関係だけによって決まるのではなく、他の雇用管理区分の労働者をも含むなかで決まるものである。このことは、以下の先行研究の知見からも明らかだ。豊田(2004)は、1993～2000年の事業所単位データを用いて、パート労働者の増加が正社員の労働時間を増大させる働きをしていると述べている。また三山(2003)の事例研究は、パートの基幹労働力化に伴い正社員であること責任・企業拘束性が増大したことを明らかにした。さらに西野(2005)は、企業が政府の「均等処遇ルール」を意識し、正社員のハードルを上げてパートとの重複を解消していつていることを、事例研究を通じて示した。これらに加え長松(2011)は、産業別の賃金率と非正規雇用者割合をマクロ変数として用いた分析により、賃金率が低く、非正規雇用率が高い産業で、正規雇用者の労働時間が長いことを明らかにした。これらの知見は、雇用の非正規雇用化に伴い、「いわゆる正社員」の企業拘束性が一層強化される可能性を示唆している。

かつて雇用の非正規化が雇用の女性化を伴いながら進展したとき、「多様な雇用形態」の導入は働く人のワーク・ライフ・バランス達成と女性の能力

図表 1 男性正社員の週間総労働時間の分布 (男性、N=963)



「2005年SSM日本調査」データを用いて算出

活用に貢献するのだ、という主張がなされた。しかし、「多様な雇用形態」の導入が「いわゆる正社員」の拘束性の一層の強化に帰結するのであれば、「いわゆる正社員」のワーク・ライフ・バランス達成は一層難しいものになるし、そうした状況下では、家庭責任を結果的に負うことが多い女性の能力活用の範囲は限られてしまうだろう。

職場に女性が増えれば男性正社員に変化も？

アメリカでは1990年代に、労働力の多様性が経済的・競争優位上の利益を組織にもたらすという考え方が広まり、トップマネジメントの意図のもと女性を登用しつつ組織変革を行う企業が増えた。女性の登用が、組織に新しいスタイルのマネジメントをもたらすと期待してのことである(谷口 2008)。

そこで本節では、職場に女性従業員が増えることと「いわゆる正社員」の従来と異なる働きかたとに関連が見られるかどうか、ごく簡単な分析を行ってみよう。「いわゆる正社員」の特徴は高い拘束性なので、ここでは男性正社員の週間総労働時間を従属変数とする。本稿の分析に用いるのは、「2005年SSM日本

調査」データである²。分析対象は企業に常時雇用されている一般労働者で、かつ分析に用いる変数に欠損のない男性963名である。

週間総労働時間に影響を与える独立変数は、個人要因として年齢、学歴³、家族要因として未就学子の有無⁴、職業要因として役職の有無、企業規模⁵、職業⁶、企業集中度⁷、職場要因として仕事の自律性⁸、働き方の自律性⁹、職場の非正規比率¹⁰、職場の女性比率¹¹である。

図表1は、男性正社員の週間総労働時間の分布を示したものである。40～44時間(36.8%)と60時間以上(17.5%)の二つのピークを持つ分布となっている。総務省「労働力調査」によると、2005年の男性雇用者(非農林業)のうち60時間以上労働する者の割合は、17.1%だが、今回のデータでも、同様の値が見られた。

次に、週間総労働時間を従属変数とした重回帰分析の結果が、図表2である。すべての独立変数を投入したモデル3を見ると、労働時間は、年齢が高いほど有意に短く、役職ありだと有意に長く、企業規模30人未満であると有意に長く、企業集中度が高いと有意に長く、働き方の自律性が高いほど有意に短く、職場の女性比率が高いほど有意に短いことが分かる。

図表 2 男性正社員の週間総労働時間を従属変数とした重回帰分析 (男性、N=963)

	モデル1				モデル2				モデル3			
	B	標準誤差	β		B	標準誤差	β		B	標準誤差	β	
(定数)	59.413	2.428		***	60.265	2.827		***	61.430	2.833		***
年齢	-0.159	0.034	-0.168	***	-0.160	0.034	-0.168	***	-0.158	0.034	-0.167	***
学歴(中学が基準)												
高校	-0.822	1.296	-0.039		-0.898	1.302	-0.043		-0.594	1.299	-0.028	
短大・専門学校	-0.119	2.377	-0.002		-0.277	2.393	-0.004		0.262	2.386	0.004	
大学・大学院	0.890	1.472	0.041		0.810	1.478	0.037		1.164	1.474	0.054	
未就学子あり	0.655	0.944	0.023		0.631	0.945	0.022		0.696	0.940	0.024	
役職あり	1.769	0.753	0.084	*	1.759	0.754	0.083	*	1.756	0.750	0.083	*
企業規模(1-29が基準)												
30-299	-2.042	0.937	-0.089	*	-2.016	0.939	-0.087	*	-1.892	0.935	-0.082	*
300-999	-2.601	1.151	-0.087	*	-2.525	1.158	-0.084	*	-2.339	1.154	-0.078	*
1000以上	-4.090	1.067	-0.155	***	-4.003	1.078	-0.152	***	-4.137	1.073	-0.157	***
公務	-5.715	1.238	-0.193	***	-5.750	1.240	-0.194	***	-5.502	1.236	-0.186	***
職業(不熟練が基準)												
専門	0.848	1.765	0.030		0.803	1.767	0.028		1.571	1.773	0.055	
管理	-0.908	1.909	-0.028		-0.933	1.910	-0.029		-0.324	1.908	-0.010	
事務	-1.350	1.700	-0.052		-1.388	1.702	-0.053		-0.972	1.697	-0.037	
販売	2.490	1.784	0.073		2.465	1.785	0.072		3.202	1.789	0.094	
熟練	-0.970	1.588	-0.036		-1.043	1.594	-0.038		-0.904	1.586	-0.033	
半熟練	0.974	1.627	0.034		0.951	1.628	0.034		1.265	1.622	0.045	
企業集中度	0.008	0.002	0.125	***	0.007	0.002	0.123	***	0.007	0.002	0.114	***
仕事の自律性	-1.340	0.735	-0.059		-1.329	0.735	-0.058		-1.247	0.732	-0.055	
働き方の自律性	-3.119	0.793	-0.125	***	-3.147	0.795	-0.126	***	-3.374	0.794	-0.135	***
職場の非正規比率					-1.199	2.036	-0.019		0.927	2.123	0.014	
職場の女性比率									-6.303	1.889	-0.112	
調整済みR ² 乗			0.109	***			0.109	***			0.118	***

注) ***p < .001, ** p < .01, * p < .05
「2005年SSM日本調査」データを用いて算出

このように、男性正社員の場合、労働時間に有意な効果を持つのは主に職業要因と職場要因であった。

興味深いのは、職場の女性比率が高いほど、男性正社員の労働時間が短いことである。つまり、職場に女性が増えることと、男性正社員の拘束度が低下することとに、関連が見られるのである。紙幅の関係からここでは結果表を示さないが、女性正社員で同様の分析を行っても、職場の女性比率は統計的に有意な効果を持たなかった。したがって、ここに見られる職場の女性比率の効果は、「男性正社員の労働時間が短い職場だと女性が参入しやすい」と解釈す

るよりは、「女性が多い職場だと男性正社員の労働時間は短くなる」と解釈するのが適切であろう。

それではなぜ、女性が多い職場だと、男性正社員の労働時間は短くなるのか。二通りの可能性が考えられる。第一の可能性は、女性比率が高い職場では、「少しでも長く働くことが重要」とするような旧来の組織文化とは異なるもの、例えば「長く働くより効率よく働くことが重要」とするような組織文化が生まれやすいのではないかと、ということである。また、第二の可能性は、女性比率が高い職場では、男性正社員内の非拘束性の高さをめぐる競争が緩和されるという

ことである。同じ職場の労働者間競争の激しさの程度は、労働時間の規定要因として今まであまり考慮されてこなかったが、今回の結果は、そうした点を考慮する必要性を示唆しているのかもしれない。■

《注》

- 1 「規制改革会議」は、内閣府設置法第37条第2項に基づき設置された審議会で、内閣総理大臣の諮問を受け、経済社会の構造改革を進める上で必要な規制改革を進めるための調査審議を行い、内閣総理大臣へ意見を述べることを主要な任務とする。今回の規制改革会議は2013年1月に設置された。
- 2 調査対象は2005年9月30日現在満20歳～69歳の男女である。二次分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSI データアーカイブから「2005年SSM日本調査（2005SSM研究会データ管理委員会）」の個票データの提供を受けた。
- 3 中学、高校、短大・専門学校、大学・大学院のカテゴリの層別ダミー。中学が基準。
- 4 5歳未満の子どもがある者を1、ない者を0とした。
- 5 1～29人、30～299人、300～999員、1000人以上、公務の5カテゴリの層別ダミー。1～29人が基準。
- 6 SSM職業8分類のうち専門、管理、事務、販売、熟練、半熟練、不熟練の7カテゴリの層別ダミー。不熟練が基準。
- 7 経済産業研究所のJIP2006データベース内の、ハーフィンダール指数値を使わせていただいた。また、JIP2006産業分類とISIC4桁の対応表を使用している。記して感謝したい。
- 8 今の職場で自分は「自分の仕事の内容やペースを自分で決めることができる」に「かなりあてはまる」「ある程度あてはまる」を1、「あまりあてはまらない」「あてはまらない」を0とした二値変数。
- 9 今の職場で自分は「個人的な理由で休みをとったり早退したりすることができる」に「かなりあてはまる」「ある程度あてはまる」を1、「あまりあてはまらない」「あてはまらない」を0とした二値変数。
- 10 現在の職場にいる正社員でない人（臨時雇用や派遣社員）の割合を「0～1割くらい」「2～4割くらい」「5割くらい」「6～8割くらい」「9～10割くらい」という順序尺度で尋ねたうえで、各カテゴリの累積相対度数を求めたもの。

- 11 現在の職場にいる女性従業員の割合を「0～1割くらい」「2～4割くらい」「5割くらい」「6～8割くらい」「9～10割くらい」という順序尺度で尋ねたうえで、各カテゴリの累積相対度数を求めたもの。

《参考文献》

- 金井郁（2013）『「多様な正社員」施策と女性の働き方への影響』『日本労働研究雑誌』No.636、63-76頁。
- 三山雅子（2003）「日本における労働力の重層化とジェンダー パートタイム労働を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』第536号、15-26頁。
- 水町勇一郎（1997）『パートタイム労働の法律政策』有斐閣。
- 長松美奈江（2011）「長時間労働をもたらす『不平等』な条件」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会1—格差と多様性』東京大学出版会、97-111頁。
- 西野史子（2005）「パートの基幹労働力化と正社員の労働『均等処遇』のジレンマ」『社会学評論』56巻4号、847-862頁。
- 岡村和明（2004）「パートタイム労働者の増加がフルタイム労働者の賃金プロファイルに与える影響」『日本労働研究雑誌』第532号、87-97頁。
- 櫻庭涼子（2008）「雇用差別禁止法性の現状と課題」『日本労働研究雑誌』No.574、4-17頁。
- 高橋康二（2013）「限定正社員のタイプ別にみた人事管理上の課題」『日本労働研究雑誌』No.636、48-52頁。
- 武石恵美子編著（2012）『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える：働き方改革の実現と政策課題』ミネルヴァ書房。
- 谷口真美（2008）「組織におけるダイバシティ・マネジメント」『日本労働研究雑誌』No.574、69-84頁。
- 豊田奈穂（2004）「パート労働者増加の要因 企業規模別による時系列分析」『大原社会問題研究所雑誌』第542号、34-46頁。
- 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著（2010）『労働時間改革：日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社。
- 規制改革会議（2013）「規制改革に関する答申～経済再生への突破口～」
- 厚生労働省（2013）『「平成24年度雇用均等基本調査」の概況』
- 厚生労働省雇用政策研究会（2010）「持続可能な活力ある社会を実現する経済・社会システム」
- 総務省（2013）「労働力調査」