

## 労働市場の変容とリスクの広がり

伍賀 一道

(金沢大学経済学部教授)

1990年代後半から今日までのおよそ10年間に、地球規模での国際競争の激化や規制緩和政策を背景にして、日本人の雇用や働き方、働かせ方に大きな変化が生じている。それは、雇用の弾力化あるいは労働市場の流動化と特徴づけることができよう。この過程はまた、所得・社会保障・職業能力形成などの面で社会的格差を拡大してきた。強い競争力のある少数の人々にとっては大きなチャンス到来を意味するが、他方で多くの人々、とりわけ若者の仕事や暮らしに対してリスクの拡大をもたらしている。小論ではこの10年間の雇用や働き方をめぐる変化の内実を明らかにし、リスク回避の方策をさぐることにしたい。

### 1. 労働市場の変容

#### ——雇用、働き方、働かせ方はどう変わったか

はじめに過去10年間の労働市場の変容を概観しておきたい。雇用失業統計から捉えられる特徴はさしあたり次の4点に要約できる。

第1の特徴は、完全失業者の増加、完全失業率の上昇である。1995年時点ではそれぞれ210万人、3.2%であったが、失業が最も深刻化した2002年には359万人、5.4%を記録した。特に10代～20代の若年層で完全失業率は10%前後に達した。近年、景気回復を背景に失業状況は全体として改善傾向にあるが(2004年313万人、4.7%)、これはさまざまな非正規雇用形態への失業者の吸収によってもたらされたものである<sup>1)</sup>。ただし、10代～20代の

失業は依然として高原状態が続いており、20代前半の男子の完全失業率は2004年平均で10%を超えている。若年失業の増加は学校から職業生活への移行の困難を示している(横山 2005)。

統計上は非労働力人口として数えられる潜在的失業者の増加にも注目する必要がある。求職活動をしていないがゆえに完全失業者としてカウントされないが、チャンスがあれば就職を希望する人たちは潜在的失業者の一員である。完全失業率は改善傾向にあるとはいえ、潜在的失業を含む失業率は依然として10%を超えている<sup>2)</sup>。

最近注目されている「ニート」も広くは潜在的失業者に含めることができよう。その実数を正確に把握することは難しいが、80万人を超えるとの試算もある<sup>3)</sup>。これらの若年無業者が増加する背景には現代の若者の働き方、働かせ方の問題があるが、それについては後に改めて取り上げよう。

第2に、これが近年の労働市場の最も大きな特徴であるが、正規雇用の減少と対照的な非正規雇用の著しい増加である。正規雇用とは、使用者による直接雇用、期限のない雇用契約および通常の労働時間による就労(フルタイム)の三条件をすべて満たしている雇用形態をいい、他方、これ以外のさまざまな雇用形態(間接雇用や有期雇用、短時間就労)が非正規雇用である。具体的にはパートタイマー、アルバイト、派遣労働者、契約労働者、請負労働者など実に多様で、個人業主の形態をとった請負労働者のような例もある。

総務省が5年ごとに実施している「就業構造基本調査」によれば、1997年から2002年までの5年

図表-1 職種別・雇用形態別労働者の構成

(単位：%)

雇用形態	計	専門・技術	管理	事務	販売	サービス	保安	運輸・通信	生産工程・ 労務	その他
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規雇用	65.9	66.3	91.1	77.2	57.5	33.4	43.9	62.8	43.4	71.4
非正規雇用	34.1	33.7	8.9	22.8	42.5	66.6	56.1	37.2	56.6	28.6

出所: 厚生労働省「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果」(個人調査)より作成

間に正規雇用が約399万人も減少する一方で、非正規雇用は368万人増加した。この期間に正規雇用から非正規雇用へのすさまじい規模での代替が起こった。正規雇用の減少は、そのスピードはやや低下しているとはいえ2002年以降も続いている<sup>4)</sup>。

1997年から2002年にかけての正規雇用の減少を年齢階層別に見ると、15～19歳で26.5万人、20～24歳層で186.5万人減少している。つまり正規雇用全体の減少(398.5万人)の半分以上を20代前半までの若年層が占めている。もう一つの谷は40代で176.8万人減少した。この年代では男子の減少(118.3万人)が女子の減少(58.6万人)の2倍に達する。この期間に進行した男子中年管理職層のリストラの規模がうかがえる。

他方、非正規雇用はどこで増えているか。97年から2002年にかけての非正規雇用の増加(367.6万人)のうち20代が最も多く(104.7万人)、これに50代(97.3万人)、30代(87.0万人)が続いている。別の統計をもとに職種別に非正規雇用の割合を見ると、サービス職を筆頭に、生産工程・労務職、保安職で非正規雇用が5割を超えている。販売職では4割超、さらに専門・技術職でも今や3分の1が非正規雇用である(図表-1)。

第3の特徴は低所得層の増加である。これは非正規雇用の増加と密接な関係にある。先の総務省調査によれば、在学学生を除く「雇用者(役員を含む)」5,318万人のなかで年間所得が100万円に満たない者は700万人(13.2%)、200万円未満にまで上げると1,571万人(29.5%)に達する<sup>5)</sup>。1997年から2002年までの5年間で年間所得100万円未満の階層は82万人、200万円未満まで上げると実に188万人も増えた。92年からの10年間で見ると、雇用者の増加分(189万人)の9割以上を200万円未満層が占めている。この間の雇用者の増加は低所得層

の増加にほかならない。全雇用者のおよそ3割が年間所得200万円未満で、その8割近くを非正規雇用が占めている。つまり今日の低所得層の拡大は主要には非正規雇用の増加によってもたらされたのであり、90年代後半から今日までの雇用と労働市場の変容の結果でもある(伍賀 2005c)。

第4の特徴は、雇用形態の変化と労働時間の関係である。厚生労働省「毎月勤労統計調査」が示す「常用労働者」の年間総実労働時間は、1998年の1,871時間から2003年1,828時間へ、不況のなかでも着実に短縮に向かっているようだ。しかし、同調査の「常用労働者」はパートタイマーを含んでいることに注意する必要がある。職場のなかでパートやアルバイトなど短時間労働者の比率が増加するにつれて「毎月勤労統計調査」(常用労働者)の実労働時間は短縮しているように見える。だが、パートを除く「一般労働者」の年間実労働時間は1998年2,010時間、2000年2,026時間、02年2,017時間、03年2,024時間と、依然として2,000時間を上回っており、短縮傾向にあるどころかむしろ増加傾向さえうかがえる。しかも、同調査は、企業の賃金台帳に記載された労働時間であり、したがってサービス残業を含まない数字である。

総務省「労働力調査」によれば、1週間に60時間以上働く雇用者は1998年549万人(従業者総数の10.4%)、2000年631万人(同12.0%)、04年642万人(同12.2%)へ、増加傾向にある。男子に限ると、雇用者に占める週60時間以上の就業者の比率は約18%(2004年)に上る。しかも、30代でその割合が最も大きい<sup>6)</sup>。正規雇用への長時間労働の集中は先に見た雇用形態の変化と実は密接な連関がある。つまり職場のなかで正規雇用が縮小するにつれて、少なくなった彼らに仕事の量と責任が集中するようになった。

以上、最近10年間の労働市場の変容について概観した。雇用形態、所得、労働時間の面で大きな変化が生じているが、それらは相互に密接に関連している。日本の労働者は、大きくは「正規雇用／長時間労働」のグループと、「非正規雇用／短時間労働・短期雇用」のグループに二分されている。その中間には低所得を補うため二つの働き口をもつなど、長時間労働を迫られる非正規雇用の人たちもいる。フルタイムの正規雇用を希望する人々に対しても短期雇用契約あるいは短時間労働の非正規雇用に誘導し、他方で減少した正社員に長時間労働を強いる雇用のあり方は、いわば「労働力浪費型」の雇用管理にほかならず、そこに包摂された人々（正規雇用も非正規雇用もともに）にさまざまなリスクをもたらすようになった。次にこの点を見よう。

## 2. リスクはどこに現れているか？

### (1) 若年層へのリスクの集中

雇用と働き方、働かせ方をめぐる近年の変化のなかで特に若年層に大きな変化が集中している。「リスク」という視点からこの雇用と働き方の変化を捉えることにしよう。リスクとは本来、「何かを選択する時に、生起する可能性がある危険」を意味するが（山田 2004: 26）、今日では選択の自由度が狭まっているにもかかわらず危険性が増加しているのではなからうか。それは以下のような事実によって裏づけられるであろう。

#### (a) 若者をめぐる雇用環境の変化

若者をめぐる雇用環境の変化の特徴は、第1に、正社員として働ける職場が大幅に減った結果、従来の「学校から職業社会への移行システム」（耳塚 2005: 21）あるいは「教育から仕事への移行」（本田 2005: 2）ルートが大きく変容していることである。

1992年当時、167.6万人あった高卒求人（求人倍率3.34倍）は2004年には22.3万人（同1.26倍）へ、求人数はピーク時のおよそ8分の1にまで落ち込んだ。新規高卒者に対する求人減少の背景には

企業の正社員採用方針の変化がある。厚生労働省「平成16年雇用管理調査」によれば、高卒予定者を「採用内定した」企業は回答企業のうちわずかに16.7%にすぎない。採用内定しなかった企業のなかで「原則として新規高卒者は採用しない」とする企業が35.0%、とりわけ従業員規模5,000人以上の企業では58.8%にのぼる。新規学卒者を卒業と同時に正社員として一括採用し、職業能力養成は企業自身の手で自前のコストで独自に行うという日本の雇用慣行は今や解体しつつある<sup>7)</sup>。高卒者ほどではないが、大卒についても同様の変化が生じている。企業は正社員の採用を抑制しつつ、採用する場合でも中途採用の割合を増やすようになった<sup>8)</sup>。

第2に、高卒の求人数が激減しているだけでなく、雇用形態や仕事の内容にも大きな変化が生じている。文部省「学校基本調査」によれば、1992年当時、男子高卒就職者の4割強にあたる12.8万人が生産工程に従事していたが、2004年には6.9万人にまで減少している。しかも今では生産工程で働く場合でも正社員ではなく、次に見るような業務請負会社を介してユーザーに派遣される間接雇用が増えている。他方、高卒女子の場合、92年当時は就職者の半数近くは事務職につくことができたが、今日では状況は一転し、主要な働き口はサービス職（理容師、美容師、調理人、接客・給仕職、ホームヘルパーなど）となった。これらの職業では非正規雇用が圧倒的に多く、賃金水準も低い（伍賀 2005b: 161）。

前項で指摘したように、新規高卒者のみならず20代における非正規雇用の増加が著しく、若年層のなかでフリーターや失業者を含む流動的な労働市場が広く形成されつつある（木下 2004: 140）。それは若者の雇用の不安定化、リスクの増加をも意味している。規制緩和の一層の推進を求める論者は「不況下、派遣や契約など有期労働者の増加は、若年層の雇用機会が増えていることを意味する。さらに雇用機会を増やすためには、労働市場の規制緩和が必要だ」と主張しているが（『週刊エコノミスト』2005年3月22日号）、賃金や社会保険の適用状況などを含めて非正規雇用の内実を

吟味するならばその「不安定さ」は否定することはできない。次に非正規雇用のなかでも若者の中に広がっている「間接雇用」に焦点を当ててこの点を確認しよう。

## (b) 非正規雇用というリスク

### ——間接雇用の場合

間接雇用とは「労働者を指揮命令して就業させる使用者」と「労働者」の間に第三者が介在する雇用形態のことで、これを利用する事業主（ユーザー）は事業に必要な労働者を直接雇用することなく、他の業者から供給された労働者を指揮命令できる。現代の間接雇用を代表しているのが派遣労働や業務請負などである。両者は法制度上大きな相違があるが、実態はともに「労働者のリース」の場合が多い。間接雇用形態の労働者の多くは雇用契約期間の限られた有期雇用でもある。

厚生労働省が2002年に実施した派遣労働と業務請負に関する調査結果によれば（厚生労働省2002）、調査対象となった派遣労働者の8割近くを20代（36.0%）と30代（39.6%）が占めている。また請負労働者では20代（43.2%）、30代（28.6%）で7割を超えている。このように今日の間接雇用を支えているのは若年労働者である。間接雇用形態で働く労働者数を正確に把握することは難しいが、派遣労働者はもちろん、パートやアルバイト、それに契約社員のなかにも間接雇用形態の人たちが含まれているので、その数は数百万人にのぼるのではないか<sup>9)</sup>。

第2次大戦後の日本では、労働者のリースを意味する間接雇用は「労働者供給事業」と捉え、職業安定法によって禁止していた。業務請負の定義を厳密に定めることで、労働者供給業者が業務請負の隠れ蓑を利用する余地を除去した。1985年に制定された労働者派遣法はこうした規制を大転換するものであり、雇用主責任を派遣元（派遣会社）に課すことで間接雇用を合法化する措置が取られた。すなわち合法化された労働者派遣事業では派遣元が派遣先（ユーザー）の雇用主責任を代行し、派遣先は派遣料金を派遣元に支払うことで「雇用主責任代行サービス」を購入、自らの雇用

主責任を免れる仕組みが制度化されたのである（伍賀 2005a）。

派遣労働や業務請負などの間接雇用では、ユーザーが業者（派遣元や請負業者）に支払う料金は正社員を直接雇用する際の人件費よりも安いのが通例で、ユーザーが間接雇用を利用する目的の一つはこの点にある。業者間の競争が激化すると、派遣料金（請負料金）の引き下げ圧力が強まり、他方で広告宣伝などのコストが増加するため、そのしわ寄せは派遣労働者や派遣会社の職員の賃金に及ぶようになる。

厚生労働省の調査によれば（厚生労働省2002）、登録型派遣労働者の平均年収は247.7万円、業務請負の場合、一般の現場労働者で263.1万円である。「一般事務」および「事務用機器操作」に従事する派遣労働者（登録型）の時間当たり賃金がそれぞれ平均1,223円、1,167円であることを考えると年間2,000時間以上働いている計算になる。他方、業務請負の一般の現場労働者の平均時給額は1,039円であり、単純計算すると年間実労働時間は2,500時間を上回る。

ユーザーが間接雇用を活用する目的は人件費の圧縮とともに、業務量の変動にあわせて人員調整を容易にするためでもある。このため雇用期間だけでなく、求められる技能も限られている。業務請負労働者の雇用期間について厚生労働省の上記調査によれば、平均契約期間が「2～3カ月」（29.2%）および「4～6カ月」（31.1%）と回答した事業所をあわせると6割以上になる。通算の継続契約期間を見ても1年未満が41.1%である。このような働き方は労働者本人の仕事への意欲にも影響し、短い契約期間であっても期間満了以前に辞めていく若者も多い。雇用の短期化や不安定さがもたらすリスクの増加は、ユーザーの業務量の増減に対応して雇用調整を容易にするという間接雇用の構造自体に由来するものである。

## (c) 正規雇用というリスク

では、幸いにして正社員となった若者はリスクと無縁かと言えば、必ずしもそうではない。正社員としての働き方にも、非正規雇用とは別の意味

でのリスクが含まれている。それは、主要には先に指摘した若年正社員の長時間労働に起因する問題である。

労働政策研究・研修機構が主要産業の労使を対象に2003年11月に実施した調査結果によれば、若年正社員の仕事量や担当範囲は増加し、精神的負担も増加している。若年層の総実労働時間の変化について「ほぼ同じ」(54.8%)という回答が最も多いが、これに「やや増えた」(36.5%)が続き、「増えた」(2.9%)を合わせると約4割が労働時間が伸びたと回答している。若年正社員の仕事の量や質、それに労働時間が増えたと回答した企業では過去5年間に採用を抑制した企業の割合が多く、新規採用の抑制が若年層の仕事負担増の主要な要因であることがうかがえる(労働政策研究・研修機構 2004: 2-5)。

このような近年の若者の働き方、働かせ方を象徴しているのが、過労死(過労自殺)の申請件数および認定件数である。厚生労働省がまとめた2004年度分の脳・心臓疾患による労災補償の年齢別請求件数(816件)および認定件数(294件)のなかで29歳以下の占める割合はそれぞれ3.7%、5.4%、30~39歳は11.4%および16.3%であった。精神障害になると若年層の比率は目立って増加する。「精神障害等の労災補償状況」では請求件数(524件)のうち29歳以下、30~39歳がそれぞれ22.7%、36.1%を、また、認定件数(130件)のなかではそれぞれ20.0%、40.8%を占めている(厚生労働省 2005)。

若年正社員の労働負担の増加は、彼らの離職率を高め、他方で正社員としての働き方を忌避する若者を生み出している。離職率を引き下げ、フリーターを減らすには、若者に対する意識改革や就業支援を強調するだけでなく、労働環境を改善し、「労働の未来」を展望できる社会を構築することが不可欠であろう。

## (2) 中高年雇用者の場合

リスクはもちろん若者だけでなく、中高年にも及ぶ。冒頭の雇用統計結果が示すように、40代男性の正規雇用の減少数は同年代女性の2倍であっ

た。いったん正規雇用を離れると、転職後、正規雇用につくチャンスは若年者以上に厳しい。このことは中高年層での非正規雇用の増加につながる。97年から2002年までに50代でおよそ100万人の非正規雇用が増加している(総務省 2004)。

転職する場合も中高年になるほどリスクが大きく、賃金低下をとまなう転職の割合が増加する。厚生労働省「平成15年雇用動向調査」によれば、「転職によって賃金が増加した」とする者が「減少した」者を上回っているのは30代までである。男子の40代前半の場合、「賃金が増加した」者が22.5%に対し、「減少した」は28.3%であるが、40代後半では前者19.1%に対し後者は32.9%、50代前半は13.5%に対し39.9%と、年齢が上昇するにつれて転職によって賃金が減少したとする割合が増加する。

同様に、求職活動に際して、はじめに希望していた労働条件のうち「賃金」を変更する者の比率も40代以上になると求職者の半数以上が経験している(厚生労働省 2004)。おそらくその大半が当初希望していた賃金額を引き下げるケースと思われる。

このような中高年労働者のリスクはその子世代の教育や進学などにも影響を及ぼし、ひいては彼らの雇用にも波及することになる。

## (3) リスク拡大の背景

今日までのおよそ10年間に、雇用や働き方、働かせ方を大きく変えた背景には一体何があるのだろうか。ここでは二つの点を指摘しておきたい。

その一つは日本企業の海外進出による産業空洞化と地球規模での企業間競争の激化である。1990年代後半には企業の海外展開による国内工場の閉鎖があいつぎ、それまで高校新卒者(男子)の主要な就職先であった製造工程の新規採用が激減した。国内にとどまった企業は、競争力を高めるためにコスト切り下げをめざして、正社員の雇用を減らす一方、派遣社員や契約社員、業務請負などさまざまな非正規雇用を拡大している。

労働市場の変化をもたらした第2の背景には、政府が進めてきた「労働市場の構造改革」、つま

図表-2 転職による雇用形態の変化

(単位: 万人、%)

	2002年	2003年	2004年
転職者合計	287	287	285
うち転職前: 正規雇用	133 (100.0)	130 (100.0)	129 (100.0)
正規雇用→正規雇用	85 (63.9)	81 (62.3)	80 (62.0)
正規雇用→非正規雇用	48 (36.1)	49 (37.7)	49 (38.0)
うち転職前: 非正規雇用	155 (100.0)	157 (100.0)	156 (100.0)
非正規雇用→正規雇用	36 (23.2)	35 (22.3)	35 (22.4)
非正規雇用→非正規雇用	119 (76.8)	122 (77.7)	121 (77.6)

注1) 転職者とは就業者のうち前職のある者で、過去1年間に転職を経験した者をいう

注2) 「正規雇用→非正規雇用」とは、転職前「正規雇用」、転職後「非正規雇用」を意味する。他も同様  
出所: 総務省「労働力調査(詳細結果)」より作成。なお、同調査は「労働力調査特別調査」にか  
わって2002年より集計されている

り雇用に関する一連の規制緩和政策がある。労働者派遣法の数次にわたる改正によって、派遣労働に対する規制は大幅に緩和された。同法制定当初は専門的な業務などに限定して派遣労働の利用を認めたが、徐々にその対象業務は拡大され、ついに建設労働や港湾運送、警備などの一部の業務を除いて原則的に自由となった(1999年)。また職業安定法に違反する疑いの強い業務請負に対して、厚生労働省は取り締まることにきわめて慎重である。これらの底流には、派遣や請負、有期契約労働などを積極的に拡大すれば企業の競争力にとってプラスになるだけでなく、雇用機会が広がり失業者を減らすことができるという発想があると思われる。今日では有期雇用や派遣労働などに対する政府の規制の水準はOECD諸国のなかで日本は低い部類に属すると評されるまでになった<sup>10)</sup>。

### 3. リスク回避のルート

#### ——セーフティ・ネットをめぐる 今日的課題

##### (1) リスクかチャンスか

非正規雇用をリスクの増加と捉えることに対しては、非正規雇用の拡大は多様な雇用機会の増加をもたらし、雇用情勢の改善が可能となったとする立場からの反論が予想される。これまでも「労働市場の構造改革」を主張する陣営は「働き方に対する価値観の多様化に伴う様々な就労形態を実現する」(経済対策閣僚会議「改革先行プログラム」2001年)との立場から非正規雇用の拡大策を

支持、推進してきた。確かに、競争力のある一部の人々にとって、雇用の弾力化や規制緩和は企業にしばられずに高賃金を確保できる働き方の到来を意味するであろう<sup>11)</sup>。だが、非正規雇用に関する各種調査結果を見ると、そこで働く多くの人々が雇用不安を指摘し

ていることもまた事実である<sup>12)</sup>。これを直視するならば、非正規雇用の多くが不安定雇用の性格を伴っていることは否定できないのではないか。

日本で非正規雇用がリスクとなる大きな理由は、賃金や社会保障の面で正規雇用との格差が大きく、しかも雇用形態を転換できる自由が大幅に制約されていることにある。たとえば学卒時にフリーターに従事した人たちが、正規雇用へに転換することは容易ではない。中途採用する際に企業はフリーターとしての就労経験をマイナスに評価する 경우가少なくないからである<sup>13)</sup>。図表-2が示すように、正規雇用から非正規雇用への転換に比べ、非正規雇用から正規雇用への転換は容易ではない。本人が希望すれば、派遣労働や請負、契約社員などの非正規雇用から正規雇用へに転換できるルートを拡大することが重要であろう。そのためにも、正規雇用の雇用機会を縮小する一方で、非正規雇用の増加をめざす今日の雇用管理を抑制ないし転換する必要がある。労働市場の規制緩和をいま以上に進めるならば正規雇用の機会をますます狭めることになることは明らかだ。

さらに、雇用形態の固定化が世代を超えて進んでいるという問題も重要だ。小杉(2005)が示すように、フリーターの出現率は親の学歴および所得階層と深い連関があり、低学歴層や低所得層ほどその子供たちもフリーターになりやすい。日常の教育への親の関心や、職につくことへの親の指導がほとんど期待できない層がある。親がリストラ等によって離職し経済的に行き詰まると、その子供たちも大学や専門学校への進学を断念し、不

利な、あるいは不本意な仕事であっても就職せざるをえない。こうして親世代のリスクが子世代のリスクをもたらすという、世代を超えたリスクの再生産を生み出している。

## (2) リスク回避の手がかり

そのうえで、今日の雇用や働き方にかかわるリスクを回避する手がかりについて言及し、小論のまとめとしたい。

第2次大戦後の日本では、西欧主要国のように福祉国家によるセーフティ・ネットは未確立なままであった。福祉国家に代位したのが「企業社会」と「家族」である(二宮 2005)。同一企業への長期雇用を前提とする「日本型雇用」のもとでは、正社員に対して企業社会が限定的ながら「雇用の安定」および「所得の保障」を引き受けていた。ただし、この保障は企業社会への忠誠と引き換えであったため、長労働時間や転勤(しばしば本人の意思とは無関係に決められる)にかかわるリスクは引き受けなければならなかった。だが、1990年代半ば以降の国際競争の激化のもとで日本型雇用は解体にむかい、「企業社会」という限定的セーフティ・ネットはもはや機能しなくなり、いつ失業するかもしれないという雇用不安が多くの人々を捉えるようになった<sup>14)</sup>。

もう一つのセーフティ・ネットである「家族」の生活支持機能も、この間の労働市場の変容によって危うくなっている。親世代がリストラと雇用不安に見舞われたため、子世代のフリーター生活を支え、パラサイトを可能にしてきた基盤は急速に失われつつある。家族に依存したセーフティ・ネットもまたごく近い将来において破綻することは明白である。

そこで企業や家族に代わって、今日改めて求められるのが公的責任によるセーフティ・ネットの整備であり、新たな福祉国家の構築である。これまで指摘した事実が示すように、地球規模での市場競争は雇用と働き方にかかわるリスクを拡大している。一握りの強者を除いて、労働市場の構造改革や雇用の流動化に全面的にゆだねることでリスクを回避できるというのは幻想であろう<sup>15)</sup>。

「公的責任によるセーフティ・ネットの構築」の柱の1つは最低賃金制の実質化である。日本の最低賃金制の機能は著しく低く、現状の最低賃金額で単身者生活を維持することは困難である。「夫：正社員、妻：パート」という性別役割分業が広がっている間、あるいはパラサイト・シングルが可能ならぬうちに、最低賃金引き上げの課題は労働者全体の要求となりにくい。だが、若年層において男女を問わず非正規雇用化が進み、親世代の職業生活からの引退が迫っている今日では、たとえ非正規雇用であっても自分自身の生活を支える水準にまで最低賃金を引き上げることは、ぜひとも必要である。

セーフティ・ネット構築の第2の柱は、非正規雇用拡大のテンポを抑制することだ。労働者供給事業の合法化など、間接雇用をさらに加速するような労働法制の規制緩和は行うべきではない。非正規雇用の拡大は、所得の低位性ともあいまって、次世代の教育や職業能力の形成、したがって彼らの雇用にも深刻な影響を及ぼすことになる。EUにならって正規雇用と非正規雇用の均等待遇を追求することも重要な課題である。

セーフティ・ネットの第3の柱は労働時間規制である。1990年代初頭まで労働時間の短縮は労働行政の中心的課題であったが、今日では労働時間短縮はすでに達成されたかのように考えられ、主要な行政課題からはずされている。その根拠とされるのが「毎月勤労統計調査」に現れている労働時間の短縮傾向である。先述のとおり、この調査の「常用労働者」はパートタイマーを含んでいるため、非正規雇用化のテンポが速ければ、正規雇用の長時間労働が進行してもむしろ労働時間の短縮と映る。統計のマジックにとらわれることなく現実を直視すべきだ。20代や30代にまで過労死や過労自殺が広がっているような働き方は尋常ではない。労働基準法の労働時間規制の対象からホワイトカラーをはずすような動き(ホワイトカラー・イグゼンプション)は過労死や過労自殺のリスクを拡大することにならないか。働くことがリスクとなる現実を転換するような労働法制の整備が求められている。

注

- 1) 総務省「労働力調査（詳細結果）」によれば、2003年から04年にかけて、正規雇用は34万人減少したのに対し、非正規雇用は60万人増加している。
- 2) 総務省「労働力調査（詳細結果）」（2004年平均）によれば、非労働力人口のうち、就業希望者は529万人、うち「適当な仕事がありそうにない」とする者190万人であった。これらに完全失業者を加えた人数の労働力人口に占める比率はそれぞれ12.7%、7.6%となる。
- 3) 内閣府の青少年の就労に関する研究会が総務省「就業構造基本調査」を特別集計して得たデータによれば、15歳から34歳の若年無業者（通学、有配偶者を除く）は2002年時点で213万人に達し、1992年からの10年間で80万人増加した。213万人のうち43万人が就業を希望しながら仕事を探していない「非求職型」、また42万人が就業を希望していない「非希望型」で、両者を合わせると約85万人になる。  
(<http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/shurou/chukan.pdf>, 2005年8月1日閲覧)
- 4) 「労働力調査（詳細結果）」によれば、2002年から04年までの2年間で正規雇用は78万人減少している。2004年の役員を除く雇用者に占める非正規雇用の比率は31.3%である。
- 5) 政府統計の「雇用者」には労働者だけでなく企業や団体の役員が含まれているが、「雇用者」の9割以上は労働者である。
- 6) 労働政策研究・研修機構が2004年に実施した日本の長時間労働・不払い労働時間の実態調査によれば、同年6月の総労働時間は30代で最も長く（204.3時間）、これに20代（202.5時間）、40代（197.0時間）、50代（191.9時間）が続いている。30代では9%が100時間以上の超過労働をしている。さらに対象労働者全体の平均不払い労働時間（ゼロの労働者を除く）は35.4時間であった（労働政策研究・研修機構 2005）。
- 7) 「若年者とりわけ新規卒者の雇用動向は、……、非正規雇用の増加ばかりでなく、正規雇用従業員の採用方式の転換からも、大きな影響を受けているのである。その際、新規卒者は、中途採用者との競合関係におかれることで、量的な圧迫を受けるばかりではなく、新規卒者にも『即戦力』に近い能力が求められる……」（乾 2002: 21）。
- 8) 厚生労働省「平成15年雇用動向調査」の職歴別入職者構成によれば、1,000人以上規模の企業では1993年当時、新規学卒者が35.9%に対し、転職入職者は35.7%であったが、2002年にはそれぞれ20.2%、54.7%、2003年には21.2%、48.5%と、転職入職者が多数派となった。
- 9) 総務省「事業所・企業統計調査」（2004年）によれば、「別経営の事業所からの派遣又は下請従業者」は2001年時点に比べ28万人増加し、244万人に達している。
- 10) 90年代後半以降のあいづく規制緩和によって、OECDの評価では有期雇用契約や派遣業者に関する日本の規制のレベルはOECD平均をかなり下回るという（OECD 2005）。
- 11) 総務省「平成14年就業構造基本調査」によれば、72万人の派遣社員のうち1,100人の年間所得は800万円以上である。
- 12) 厚生労働省（2002）によれば、請負労働者としての働き方に関する問いに対して、「仕事が見つかる」、「正社員としての就職先が見つかるまでのつなぎとなる」というメリットをあげる労働者がそれぞれ29.3%、23.8%いる一方で、それを上回る数の労働者が「将来の見通しがたさない」（43.7%）、「雇用が不安定である」（37.1%）、「収入が不安定である」（30.9%）というデメリットをあげている（いずれも複数回答）。また、登録型派遣労働者の場合、「働きたい仕事内容を選べる」（36.8%）、「仕事の範囲や責任が明確」（36.7%）というメリットをあげる労働者よりも、「雇用が不安定である」（52.0%）、「将来の見通しがたさない」（48.2%）というデメリットを指摘する労働者の方が数で上回っている（いずれも複数回答）。
- 13) 厚生労働省「平成16年雇用管理調査」によれば、2003年の1年間にフリーターを正社員として採用した企業の割合は回答企業全体の11.8%であった。また、フリーターを正社員として採用する場合、フリーターであったことを「プラスに評価する」企業の割合はわずか3.6%にすぎない。逆に「マイナスに評価する」企業は30.3%、「評価にほとんど影響しない」とする企業は61.9%である。
- 14) たとえば、内閣府国民生活局「国民生活選考度調査」によれば、失業への不安（「失業の不安なく働けること」への不満）は、男性では40代未満で、女性では20代で特に高まっている（勇上 2005: 21）。
- 15) この点に関連して、「雇用に関する法体系そのものが全体としてバランスを失い、二重構造的性格を強めているのではないかと懸念される」という樋口美雄氏の指摘は興味深い（樋口 2005）。

文献

- 乾彰夫, 2002, 「若者たちの労働市場のいま」竹内常一・高生研編『揺らぐ<学校から仕事へ>』青木書店。
- 木下武男, 2004, 「日本型雇用・年功賃金の解体過程」後藤道夫編『岐路に立つ日本』吉川弘文館。
- 厚生労働省, 2002, 「労働力需給制度についてのアンケート調査集計結果」。  
(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/enquete/index.html>, 2005年7月27日閲覧)
- , 2004, 『平成15年求職者総合実態調査報告』国立印刷局。
- , 2005, 「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況（平成16年度）について」。  
(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/06/h0617-1.html>, 2005年8月8日閲覧)
- 小杉礼子編, 2005, 『フリーターとニート』勁草書房。
- 伍賀一道, 2003, 「現代日本の失業と不安定就業」『社会政策学会誌』10: 3-21。



——, 2005a, 「今日の間接雇用をめぐる論点」『東京経大会誌』241: 9-31.

——, 2005b, 「学力つけても職はなし——いま若者の仕事はどのように変容しているか」『世界』2005年5月号: 158-164.

——, 2005c, 「雇用と働き方から見たワーキング・プア」『ポリテイク』10.

総務省, 2004, 『平成14年就業構造基本調査報告(全国編)』日本統計協会.

二宮厚美, 2005, 『憲法25条+9条の新福祉国家』かもがわ出版.

樋口美雄, 2005, 「世界の保護規制比較——非正社員ばかり『緩和』する日本」『週刊エコノミスト』2005年3月22日号.

本田由紀, 2005, 『若者と仕事——「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会.

耳塚寛明, 2005, 「揺れる学校の機能と職業社会への移行」『社会政策学会誌』13: 17-30.

山田昌弘, 2004, 『希望格差社会』筑摩書房.

勇上和史, 2005, 「所得格差の拡大と不安意識の高まり」

『ビジネス・レーパー・トレンド』2005年5月号: 2-5.

横山壽一, 2005, 「『若者——長期化する移行期と社会政策』に寄せて」『社会政策学会誌』13: 68-76.

労働政策研究・研修機構, 2004, 「新規採用抑制で負担が増大(第1回ビジネス・レーパー・モニター調査)」『ビジネス・レーパー・トレンド』2004年2月号: 2-6.

——, 2005, 『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』労働政策研究報告書No.22. (<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/022.html>, 2005年7月31日閲覧)

OECD, 2005, 「OECD雇用アウトルック2005——日本と他のOECD諸国」. (<http://www.oecd.org/dataoecd/31/50/35050758.pdf>, 2005年8月1日閲覧)

ごか・かずみち 金沢大学経済学部教授。主な著書に『雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業』(大月書店, 1999)。社会政策論専攻。