

# 雇用形態による格差問題と新しい雇用システムの展望

平山 竜也

## はじめに

厚生労働省が発表した「平成 21（2009）年版労働経済の分析」は、「雇用の安定を基盤とした安心できる勤労者生活のために」と題して、2008 年秋の金融不安により大きく縮小に転じた日本経済とそれに応じて急速に悪化した雇用情勢について分析している。そして報告内で、正社員に関しては雇用維持努力が見られるが、非正規雇用者を用いた雇用調整が増加し、不安定な就業下にある若年層を中心に大きな影響があったと述べている。厚生労働省はこの問題に対して「雇用の安定を基盤に仕事の働きがいを通じて経済・産業活動を活発化させるとともに、経済活動の成果を適切に分配し、豊かで安心できる勤労者生活を実現することのできる雇用システム」の構築を提言している<sup>1</sup>。

本論文ではまず日本型雇用慣行の歴史を振り返り、正社員と非正規雇用者の間での格差を生む要因がどこにあるのかを明らかにしたい。それを踏まえた上で、上記の雇用システムを実現していくために政府や企業、個人においてどういった取組みが為されるべきかを考察していく。

## 1. 日本型雇用慣行の変遷

### 1.1 高度経済成長期の社会政策

日本における雇用政策の本格的な形成は、第 2 次世界大戦後、特に 1960 年代から 70 年代にかけての高度経済成長期においてである<sup>2</sup>。戦後の政府は国民の生活保障を確保するために、社会保障制度の充実よりも国民経済の繁栄、とりわけ雇用安定政策を通じた国民生活の向上に重点を置いており<sup>3</sup>、池田勇人内閣で掲げられた「国民所得倍增計画」は、正にその象徴ともいえる政策であった。「国民所得倍增計画」の目的は、輸出増進による外貨の獲得を主要な手段として国民総生産を倍增させ、労働力需要の拡大を図り失業問題を解決し、国民の生活水準を引き上げることにあった。更にこの過程で、地域間・産業間における所得格差を是正することも目的としていた。

戦後が一段落した 1956 年から第一次石油危機が起こる 73 年までの日本の経済成長率の平均は 9.1% であり、驚異的な成長をしていたことが窺い知れる<sup>4</sup>。一般的にこのような高い経済成長は豊富な税収や保険料収入をもたらす、福祉国家であれば社会保障制度の拡充を促す方向に働くが、

---

<sup>1</sup> 厚生労働省（2009）。

<sup>2</sup> 高橋（2008）p.29。

<sup>3</sup> 岡本（2010）p.217。

<sup>4</sup> 社会実情データ図録（2009）。

日本の高度経済成長はむしろ社会保障の発展を中途半端なものに留める働きをした<sup>5</sup>。

## 1.2 戦後日本型雇用慣行の特徴

### 長期雇用慣行

高度経済成長期の日本は若年労働力が豊富であり、企業側もこの労働力を欲していたため、毎年多くの新規学卒者が採用された。しかし、新規学卒者の多くは未熟練労働者であり、企業内での教育訓練を通して、一人前の技能労働者に育成していかなければならず、そのために長期間の雇用を行う必要があった<sup>6</sup>。こうした意図から、長期雇用慣行の強化版ともいえる終身雇用制が形成され、企業経営の安定と労働者の生活安定の面からも労使間双方の利害が一致していたため、より一層長期雇用が慣行化されていくことになる。

このような現象は自然に生まれた訳ではなく、完全就業を重視する政策を何よりも優先した政府の政策の結果でもあった。米価支持政策を始めとした農業政策や手厚い中小企業政策、国土開発計画等の地域政策、雇用の創出を目的とした公共事業はその代表的なものであった。これらの政策と長期雇用慣行の定着の結果、企業間・産業間・地域間の所得格差は縮まっていき、社会保障に頼らない平等化が進み、一億総中流と呼ばれる国民意識を生み出すことになった<sup>7</sup>。

### 企業依存型福祉システム

戦後の日本において国民の生活維持に企業が果たした役割は、雇用を通じた賃金の支払いばかりではなく、配偶者手当、扶養者手当、住宅手当等の充実した生活手当によって家族形成を支援し、大手企業を中心に手厚い退職金、企業年金制度が設けられ、引退後の社員の豊かな生活を保障してきた<sup>8</sup>。正社員は各々の企業の経営に生活を結び付けられ、労働組合も企業毎に組織化されたことで、組織の中での運命共同体意識を強く持つようになり、会社主義が一般化したことは日本企業の成長にも関与して、福祉の世界においても重要な役割を果たすようになったのである<sup>9</sup>。

### 夫婦分業型家族システム

戦後の日本における国民生活のあり方について見逃してはならないもう1つの特徴は、世帯主としての夫が働きに出る一方、妻は家庭内で家事や育児に専念するという夫婦分業型の家族モデルが前提にされてきたことである。このような家族のあり方は日本の長期雇用システムや、企業福祉システムと表裏一体の関係にあった。長期雇用システム下での年功賃金や企業福祉モデル下での充実した生活手当があったからこそ、現役世代の夫が働くだけで家族全体の生活費や老後の

<sup>5</sup> 岡本 (2010) p.217.

<sup>6</sup> 高橋 (2008) p.29.

<sup>7</sup> 岡本 (2010) pp.217-218.

<sup>8</sup> 山田 (2007) pp.149-150.

<sup>9</sup> 岡本 (2010) p.217.

生活費を賄うことができた。つまりこの夫婦分業型家族システムの下で、夫が会社人間として仕事に没頭することを条件に、企業は年功賃金や手厚い企業福祉を提供したともいえる<sup>10</sup>。

公的年金制度の面においても、第3号被保険者制度は専業主婦が国民年金に加入する際に保険料支払いを免除することを保障し、女性が家庭に入ることを優遇する制度になっている上、働いた場合に年収が税法で103万円、被扶養家族としての社会保険で130万円を超えると有利な扱いを受けられない<sup>11</sup>。保育・介護インフラの整備の遅れも、女性の社会進出を阻害し夫婦分業型家族システムを促進する要素になっていたといえる。

### 1.3 バブル経済の崩壊と雇用調整

日本経済は1980年代後半から、バブル景気と呼ばれる空前の好景気を迎え、企業は豊富な資金力を武器に、積極的な設備投資を行い、生産力の拡大のために雇用量の増加を図っていった。ところが90年代初頭になると、バブル経済が崩壊してしまい、株価や地価は大暴落し、企業は設備投資や雇用量の増大を抱えることになり、資金面で苦境に立たされることになる<sup>12</sup>。

バブル経済崩壊後も日本企業の多くは、三種の神器と呼ばれる終身雇用・年功賃金・企業別組合を、戦後日本型雇用システムとして保持したままで景気悪化に伴う人件費負担増に対処しようとした。その基本構造は、中心部に日本型雇用慣行の対象となる正社員、周辺部に流動的で年功が適用されない非正規雇用者が位置する二重構造となっており、それを前提としつつ、企業は景気後退期に必要な人件費の調整を以下の手法を用いて行ってきた<sup>13</sup>。

第1に新規学卒者採用の抑制である。4月から正規雇用で一括採用し、長期雇用を前提として企業内で技能を養成する日本型雇用慣行の見直しがあると考えられる。そもそも、重い人件費の主たる要因である中高年を解雇するということは、これまでの多額の人的投資の回収を困難にするため、企業にはそれを回避しようとする力が働く。整理解雇に関しては、①人員削減には高度の経営上の必要性があること、②解雇を回避するあらゆる努力を尽くしたこと、③被解雇者の選定基準と人選の仕方が合理的かつ公正であること、④労働者個人及び労働組合に対して必要な説明・協議を行い、納得を得る努力が尽くされていることという4つの要件が判例法理として確立されている<sup>14</sup>。そのため多くの企業は、人件費はかかるが中高年社員を抱え続けた方が、経済的な合理性に合うという判断をし、中高年の既得権はそのまま維持される形となった<sup>15</sup>。そして、定年や結婚による退職者の発生に伴う自然減と合わせ、人件費の増幅を緩和してきたのである。

第2に非正規雇用を活用した人員調整である。80年代の頃から非正規雇用者は存在し、企業は出稼ぎ目的の農業従事者を期間工として雇い、雇用の調整弁に使っていた。しかし、期間工の主たる層は一家の柱となる扶養者が多く、労働組合からも期間工を雇うことへの反発は強かった

<sup>10</sup> 山田 (2007) p.152.

<sup>11</sup> 三木 (2009) pp.146-153.

<sup>12</sup> 高橋 (2008) p.33.

<sup>13</sup> 山田 (2007) p.32.

<sup>14</sup> 成瀬 (2006) p.132.

<sup>15</sup> 鹿嶋 (2005) p.182.

16. そこで新たな雇用調整弁として注目されたのが主婦であり、企業は彼女等をパートタイマーとして雇うことで賃金コストの抑制を図るようになった。こうした非正規雇用者は雇い止めといった雇用調整が容易であるため、不況で労働需要が急激に落ち込んだ時に、既存正社員の雇用調整を避けるための人員調整の役割も果たしてきた。

第3に賞与や時間外給与の調整である。これは正社員の解雇を回避するために、1人当たりの賃金の削減を図ったものである。そもそも日本の賃金構成の特徴は、賞与や時間外給与という変動費部分の割合が高いことにあるため、景気後退時には賃金調整を優先して雇用調整を緩和してきた。これは戦後の低失業率が実現された1つの要因になっていたとも指摘されている<sup>17</sup>。

#### 1.4 戦後日本型雇用の見直し

日本の長期雇用慣行は、雇用を長期的に固定化することにより、企業経営の安定化、労働生活の安定化に寄与するものとして伝統的に支持されてきた。しかし、バブル経済崩壊後の不況の長期化により、資本家は企業の倒産、大量失業者の出現等の経済的悪循環の下で、リストラを始めとした経営方針の転換を迫られた<sup>18</sup>。正社員も例外ではなく人員削減の対象となり、長期雇用慣行は後退の一途を辿ることになる。

戦後日本型雇用システムが見直される流れの中、1995年に当時の日本経営者団体連盟（現・日本経済団体連合会）が、「新時代の『日本的経営』—挑戦すべき方向と具体策」と題する文書を公表した。その内容は、労働者を「長期蓄積能力活用型グループ」「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」に分類し、労働者の階層化を図るものであり、労働力の流動的・弾力的な活用を目指し、総人件費を抑えるという狙いのものであった。分類された「長期蓄積能力活用型」以外は全て有期雇用契約、昇給無し、退職金・企業年金なしという処遇であり<sup>19</sup>、このような雇用戦略を実行するためには、弾力的な労働力の調達を可能にする労働市場の形成が必要である。その後、この要請に呼応するようにグローバリズムの進展に応じた規制緩和の中で労働契約法制、解雇法制、労働時間法制等の整備が進められることになる。

政府は2002年3月には「規制改革推進3か年計画」の改定を閣議決定し、労働・雇用の基本方針として、「人口高齢化に伴い個人の職業人生は長くなる一方、個別企業、産業の栄枯盛衰のテンポは速くなっており、就職から定年退職まで一企業で雇用を保障するのではなく、労働市場を通じて雇用を保障していく体制への移行が必要となる」と述べた上で、「労働市場の規制の在り方は、より市場を通じた雇用保障を拡充すべく職業紹介規制の緩和等を図ると共に、派遣労働・有期労働契約の拡大等多様な就業・雇用形態に対応し得るよう改革に取り組む」いう計画を打ち出している<sup>20</sup>。

<sup>16</sup> 仁田 (2008) pp.51-52.

<sup>17</sup> 山田 (2007) p.33.

<sup>18</sup> 高橋 (2008) p.34.

<sup>19</sup> 風間 (2007) pp.278-280.

<sup>20</sup> 内閣府 (2002).

## 2. 雇用の流動化政策と非正規雇用の広がり

### 2.1 雇用形態の定義

非正規雇用形態の中にも様々な雇用契約形態がある。本項では本論文内において挙げられている種々の雇用形態の特徴を理解してもらうために、定義を取りあげた上で簡潔な説明をする。

#### 正社員

正社員とは、一般的に使用者と雇用者との継続的な雇用関係において、使用者の元でフルタイムの従業をする期間の定めがない労働契約を締結している雇用者を指す。法的な定義はなく、非正規雇用者と区別するために用いられており、正社員という言葉自体が、長期雇用という雇用慣行から生まれたものである<sup>21</sup>。

#### パートタイマー

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下「パートタイム労働法」)の第2条において、「この法律において『短時間労働者(パートタイマー)』とは、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者(当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者)の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう」と定義されており、アルバイトや準社員等、呼び方が異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、パートタイマーとしてパートタイム労働法の対象になる<sup>22</sup>。

#### 契約社員

期間工や期間従業員とも呼ばれ、法律による定義はないが、パートタイマーは所定労働時間が正社員に比べて短い者であるのに対して、期間の定めの有無という点での分類が為される。雇用形態に期間の定めがあり、かつ短時間労働を行う者は、契約社員であり、パートタイマーであるということになる。有期契約であるため、通常は担当する業務が季節的、臨時的な性質を持っていることになり、契約社員を雇う場合には、その雇用目的を明確なものとし、目的に応じた業務内容、労働条件の決定を行うことで正社員との処遇を区別する必要がある<sup>23</sup>。

#### アルバイト・フリーター

アルバイトという呼称は、それ自体が様々な雇用形態を含むが、日本においては主に学生にとっての学業等、業務以外の目的との調和が念頭に置かれる。アルバイトの雇用目的は主に労働力

<sup>21</sup> 山中・丸尾(2006) p.106.

<sup>22</sup> 厚生労働省(2008).

<sup>23</sup> 山中・丸尾(2006) pp.109-110.

の補填、時間外、深夜帯の勤務等を行うという点にある。そして、これに業務以外の目的との両立という働く側のメリットが加味されることで、アルバイトは正社員に比べて短時間の勤務であるか、一定の期間に限定した勤務となり、パートタイマーに比べて労働時間帯や労働契約の期間が不規則、不定期なものとなるのが普通である<sup>24</sup>。

学業を終えた後も定職に就かず、あるいは就くことができず、学生時代と同様のアルバイト形態の仕事をしている者は、通常フリーターと呼ばれる。厚生労働省はその実態調査のために、就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト・パート」である雇用者、無業者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事希望者とフリーターを定義している<sup>25</sup>。2003年の国民生活白書では「15～34歳の若年（ただし、学生と主婦を除く）のうち、パート・アルバイト（派遣等を含む）及び働く意志のある無職の人」という新しい定義も用いられている<sup>26</sup>。

### 派遣労働者

労働者派遣は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（以下「労働者派遣法」）の第2条1項に、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする」と明記されている。そして、派遣労働者については同条2項で「事業主が雇用する労働者であつて、労働者派遣の対象となるものをいう」という説明がされている。即ち派遣労働者は、派遣元企業に雇用され、派遣先企業から指揮されるといふ、雇用契約の相手方と指揮命令を受ける者が異なることに特徴がある<sup>27</sup>。

派遣労働者の中でも、常用型派遣労働者は派遣先の有無に関わらず、派遣会社に常時雇用されている者を指し、登録型派遣労働者は派遣会社に登録しているだけで、派遣先が決まった段階で派遣会社と派遣労働契約を結ぶ者を指す。

### 請負・委任

民法第632条に「請負は、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる」という条文、第643条に「委任は、当事者の一方が法律行為をすることを相手方に委託し、相手方がこれを承諾することによって、その効力を生ずる」という条文がある。即ち、請負はある仕事を自己が雇用する労働者を指揮命令して、労働の結果としての完成、つまり行為の結果を目的としているが、委任は事務を処理すること、行為そのものを目的とした雇用契約である。

企業が、人材会社から労働者の派遣を受けているにも関わらず、形式的に請負と偽り、労働者

<sup>24</sup> 山中・丸尾（2006）p.110.

<sup>25</sup> 厚生労働省（1991）.

<sup>26</sup> 内閣府（2003）.

<sup>27</sup> 高島・宮本（2004）p.2.

の使用に伴う責任を免れようとする行為は「偽装請負」と呼ばれ、職業安定法の第44条に規定されている「労働者供給行為の禁止」に触れる法律違反である<sup>28</sup>。企業が他社の労働者を指揮命令して使うには、労働者派遣法に基づき使用者責任や労働安全上の義務を負う派遣契約を結ぶ必要があるが、こうした責任・義務を免れようとする目的から、派遣労働者の受け入れが禁止されていた製造業で広く行われていた。

## 嘱託

法律による定義はないが、一般的には定年後再雇用される場合に嘱託という呼称が使われる場合が多い。一旦退職した後の再就職であるため自由な雇用契約を結ぶことができ、企業にとっては以前の年功序列の賃金体系を取らなくて済む経費の節減ができるメリットがある。定年前と同じように指揮監督下に置かれるため、労働法は適用される。高齢社会下で65歳まで定年を延長するという社会的要請の中、嘱託社員は増加傾向にある。定年後嘱託者には、期間雇用と短時間就労という両面が見られることが多いが、長期雇用システムの下での基本的な雇用契約を終了した後の雇用形態であることに特色がある<sup>29</sup>。

## 2.2 人材派遣事業の成立

### 職業安定法と人材派遣事業

職業安定法の第44条で「何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない」という労働者供給事業の禁止、第45条で「労働組合等が、厚生労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労働者供給事業を行うことができる」という労働者供給事業の許可の条文が明記されている。職業安定法は職業紹介に関する基本法であり、第1条に記されている「労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整と運営の確保」及び、「能力に適合する職業に就く機会の付与及び産業に必要な労働力の充足」を達成することにより、「職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与すること」を最終的な目的としている<sup>30</sup>。

非正規雇用形態の1つに数えられる人材派遣事業は、職業安定法第44条「労働者供給事業の禁止」に反するものとして否定的に考えられていた。労働者派遣制度は景気が悪くなった場合に、一斉に契約を切ることができるため、企業の雇用調整に利用される雇用の不安定化の恐れや、企業にとっても直接雇用と比べて派遣業者が介入することで、同じ労働を提供しても労働の対価の一部を派遣会社に取りられてしまうデメリットがあった。しかし、自己のライフスタイルを守るために、契約社員を希望する労働者の声や、不況期においては労働者が派遣会社に所属することで、より条件のよい就業先を探すことが可能となるという利点があること<sup>31</sup>、競争力の強化が求めら

<sup>28</sup> 高島・宮本（2004）p.5.

<sup>29</sup> 山中・丸尾（2006）p.111.

<sup>30</sup> 高橋（2008）p.418.

<sup>31</sup> 高島・宮本（2004）p.17.

れている中での企業の人材派遣事業への需要の高まり、労働市場における労働力の流動化の促進政策を積極的に進めようとする財界の後押しがあり、国も一定の法規制を前提に人材派遣事業を承認する方向に転じてきた<sup>32</sup>。

### 労働者派遣法の制定とその改正の歴史

1985年に労働者派遣法が制定、86年7月に施行されるが、この段階では対象業務はソフトウェア開発やファイリング、秘書等の専門職13種と大きく限られていた。労働者派遣法の規制緩和を望む情勢はその後も高まり続け、96年の法改正で対象業務が26種へと拡大し、99年には港湾運送、建設、警備、医療、製造以外での派遣を解禁するという対象業務原則自由化の法改正が行われた。99年労働者派遣法の原則禁止から原則自由化という改正は、可能業務を列挙することから禁止業務を列挙することへの大きな方向転換であり、ポジティブリスト方式からネガティブリスト方式への転換を意味している<sup>33</sup>。この99年の法改正は、財界や政府が追及してきた雇用分野での規制緩和の集大成であったが、労働者派遣制度が臨時的・一時的な労働力の需給調整制度である面を強調し、派遣期間を原則1年としたことから、派遣労働者が1年で職を失う事例が頻繁に発生した<sup>34</sup>。

そこで2004年施行の法改正では、雇用の安定確保を考慮して、96年労働者派遣法で派遣が認められていた専門職26業務についての派遣受入期間の制限は撤廃され、99年に自由化された一般業務についても、従来は1年に制限されていた派遣期間が3年に延長された。更に雇用形態の多様化、日本国内の規制緩和の流れを汲むものとして、物の製造業務や福祉医療関連業務での派遣も1年間という期間制限で解禁されることになる<sup>35</sup>。派遣元事業主が派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行い、一定の派遣期間を経て、最終的な直接雇用を前提とする紹介予定派遣も2000年から解禁されていたが、この法改正で制度化され、それまで禁止されていた派遣労働者と派遣先企業の派遣前の接触が認められるようになった<sup>36</sup>。

## 2.3 労働者派遣事業に見た非正規雇用者の劣位性

### 労働者派遣法が持つ2つの役割

上記のように、労働者派遣法は短期間で度重なる改正が行われてきたが、派遣労働者の保護や、派遣労働者を活用する企業の正社員の保護に留意しながら、労働者派遣制度を利用し易くする方向で改正が重ねられてきた。

派遣労働者の保護に着目してみると、派遣労働者は雇用関係がない派遣先から指揮命令を受けるといふ、雇用の面で不安定な地位に置かれるため、適正な就業環境等の労働条件を確保するこ

<sup>32</sup> 高橋 (2008) p.393.

<sup>33</sup> 山中・丸尾 (2006) p.25.

<sup>34</sup> 高島・宮本 (2004) p.18.

<sup>35</sup> 高橋 (2008) p.394.

<sup>36</sup> 厚生労働省 (2008).

とを目的として法的規制が為されている。そして派遣受入期間の制限が設けられている業種には、その期間を超えて雇いたい場合、直接雇用しなければならないという直接雇用申込み義務が発生する<sup>37</sup>。

正社員の保護に着目してみると、労働者派遣法では従来からの専門職 26 業務と正社員が中心となる一般業務とで、派遣期間の制限等の点についてその規制内容を変えている。大きく変容したとはいえ、日本の雇用社会は長期雇用システムが基盤となっており、99 年の労働者派遣が原則自由化されて以降の派遣労働者の増加が、このシステムにおける正社員の地位を脅かすものになったことは否めない<sup>38</sup>。

この 2 つの視点から労働者派遣法を見てみると、同じ労働者の立場にある正社員と派遣労働者の利害が合致しないことが分かる。本論文を読む上でも現行の労働者派遣法では、特に後者の正社員の保護の面が強いことに留意してほしい。

### 派遣労働者を使用者が雇う理由

上記の規制緩和に伴い、90 年代半ばから増加傾向が著しくなった派遣労働者であるが、企業が非正規雇用者を雇う理由の 1 つとして挙げているのは、「簡単な仕事内容だから」というものであった<sup>39</sup>。しかし、実態として企業が派遣労働者を雇うメリットとして考えられる理由としては、まず第 1 に派遣会社に費用を負担してもらうことによる採用コストの削減及び採用リスクの軽減、第 2 に業務の繁忙期や急な退職者が出た場合等の欠員への対応、第 3 に人件費とそれによって得られるサービス、すなわち費用対効果が把握しやすいこと、第 4 に一度雇うと解雇が難しい正規社員と違い派遣受入期間の上限があるため、雇用責任の軽減が図れること等が挙げられる<sup>40</sup>。

非正規雇用者側が持つ大きなデメリットが、その不安定な雇用状態であるが、労働者の生活を奪う使用者からの一方的な解雇は、当然労働者側からの強い抵抗があり、法による規制もある。一般に、労働基準法第 89 条以下に明記されている「就業規則」には解雇の原因となる行為、普通解雇事由が定められてあり、これに違反すれば解雇されることになるが、最高裁判所は 1975 年の日本食塩製造事件において「使用者の解雇権の行使は、それが客観的に合理的理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる」との法理を確立した<sup>41</sup>。その後の裁判ではたとえ労働者に就業規則違反等の落ち度があったとしても具体的な事情から考えて「解雇権の濫用」に当たる解雇内容であればその解雇は無効であるとして、使用者による解雇権の行使を制限してきた。ところが正社員の解雇に関しては従来の法理が適用されても、非正規雇用は有期契約であるため、大抵の場合は期間満了時には雇用を失うことになる。有期雇用が急速に広がる一方で、短期契約の雇い止めという形をとった解雇が多く行われる

<sup>37</sup> 山中・丸尾 (2006) p.57.

<sup>38</sup> 山中・丸尾 (2006) p.5.

<sup>39</sup> 厚生労働省 (2003).

<sup>40</sup> 高島・宮本 (2004) pp.13-15.

<sup>41</sup> 仁田 (2008) p.39.

ようになっている。

## 2.4 構造改革下での非正規雇用の広がり

### 構造改革の目的とその内容

1990年代から続く平成不況に対して、小泉内閣による構造改革が敢行された。その内容は「効率性の低い部門から効率性や社会的ニーズの高い成長部門へヒトと資本を移動する」ことにより経済成長が実現でき、そのために「市場の障害物や成長を抑制するものを取り除く」(2001年、経済財政諮問会議)必要があるというものであった<sup>42</sup>。この構造改革路線では、経済の再生が自ずと社会の再生、ひいては雇用の再生に繋がるという前提が暗黙の了解として存在した。企業収益が回復すれば企業は投資を増やし、雇用に対する需要も増えると考えていたのである。

そこで、企業の競争力強化のために抜擢されたのが非正規雇用者である。その安価な労働力は利益体質の強化の役目を担うに当たって正に適役であった。2000年代に入ると非正規雇用者は、賃金コストを安く済ませる人件費削減の切り札として活用され、派遣労働者やパートタイマー、請負等といった非正規雇用者の存在は臨時的要員ではなく、重要な働き手、会社の支え手として従業員の列に組み込まれるようになった。

### 構造改革の結果

2000年代に入ってから顕著に見られる変化が、青年や女性を中心に「フルタイム型非正規労働者」が増加していることである。2005年では、非正規雇用者全体の42.7%に当たる679万人の所定労働時間が35時間を越えており、25~34歳ではその比率が女性は50.7%、男性は74.0%にも達した。派遣労働や請負業務等の間接雇用が占める割合も増加しており、派遣労働者は99年の対象業務の原則自由化の影響により、96年では72万人だったものから06年には321万人へと10年を経て4.5倍に急増している<sup>43</sup>。パートタイマー、派遣労働者等が雇用者に占める割合を示す非正規雇用者比率は1980年代後半以降緩やかな上昇傾向を続けており、2008年には過去最高の33.9%を記録した<sup>44</sup>。

構造改革の結果として、企業の業績回復への寄与は確かにあったものの、労働者の所得向上は遅れ、力強い改善は見られなかったことに加え、雇用の質の低下がメディアで度々取り上げられるようになる。正社員並に、あるいは正社員としてフルタイムで働いていても、生活保護の受給水準に満たない収入しか得られないワーキングプアと呼ばれる就業者や、いつ雇用が打ち切られるか分からない非正規雇用者の増大は、雇用格差という社会問題として国の課題となり、企業の社会的責任も問われるようになったのである。

<sup>42</sup> 田代 (2006) p.14.

<sup>43</sup> 日本弁護士連合会 (2008).

<sup>44</sup> 社会実情データ図録 (2009).

### 3. 非正規雇用に伴う格差問題

#### 3.1 非正規雇用者の保険格差

##### 非正規雇用者の雇用保険未加入問題

週の所定労働時間が30時間以上の常用及び登録型の派遣労働者は「一般被保険者」として、20時間以上30時間未満の常用及び登録型の派遣労働者は「短時間労働被保険者」として雇用保険に加入することができる。ただし、登録型の派遣労働者については、同じ派遣元に1年以上引き続き雇用されることが見込まれていることが雇用保険に入る条件となっており、1年未満の雇用であればその労働契約と次の労働契約との間隔が短く、その状態が通算して1年以上続く見込みがなければ雇用保険に加入することができない<sup>45</sup>。これはパートタイマー等の非正規雇用者も同様である。

2005年に厚生労働省が発表した「派遣労働者実態調査結果の概況」によると派遣元との雇用契約の期間は、「期間の定めはない」26.1%、「3ヶ月以上6ヶ月未満」24.5%、「6ヶ月以上1年未満」22.5%の順で多くなっている。これを性別に見ると、男性は「期間の定めはない」が39.4%と最も多く、次いで「6ヶ月以上1年未満」22.7%、「3ヶ月以上6ヶ月未満」18.4%の順となっており、女性は、「3ヶ月以上6ヶ月未満」が28.1%と最も多く、次いで「6ヶ月以上1年未満」22.4%、「期間の定めはない」18.3%の順となっている。派遣労働者の種類別に見ると、常用型では「期間の定めはない」が43.2%と最も多く、次いで「6ヶ月以上1年未満」23.5%、「1年以上3年未満」14.6%の順となっている。登録型では「3ヶ月以上6ヶ月未満」が31.7%と最も多く、次いで「6ヶ月以上1年未満」21.9%、「1ヶ月以上3ヶ月未満」16.5%の順となっている<sup>46</sup>。

同じ派遣労働でも「1年以上、もしくは期間の定めはない」雇用契約は常用型の59.0%と比べて、登録型が28.9%とかなり低く、雇用保険の加入を避ける意図があることが窺い知れる。そもそも派遣労働者自身が、従業員への賞与や各種の手当て支給を逃れ、名目上の派遣元会社にて時間給と残業代だけを算定基礎にして社会保険料を少なくすることができるため、派遣労働者を雇うメリットの1つとして機能している。偽装請負も実質的には自社直接雇用の従業員を、名目上の請負人に置き換えることにより、事業主が社会保険適用を逃れる目的がある。

##### 失業保険制度の問題

失業保険に関しては、会社都合の失業であれば7日以内に失業給付の手続きができ、翌月から支給が開始されるが、自己都合の失業の場合は退職後3ヶ月の給付制限を課されるため、4ヵ月間無収入状態になる。給付日数も会社都合であれば最大180日、自己都合は最大90日と倍の違

<sup>45</sup> 高橋 (2004) p.403.

<sup>46</sup> 厚生労働省 (2005).

いがある<sup>47</sup>。企業にとっては会社都合退職の場合、退職金の上乗せを請求されることや行政からの助成金が減らされる恐れがあるため、なるべく自己都合で退職してほしいという理由があり、離職後に派遣会社から悪条件・遠距離等の条件に見合わない職場を紹介して断らせ、会社都合ではなく自己都合に変更させられるといったケースもある<sup>48</sup>。

### 非正規雇用者の保険格差問題に対する政府の対応

上述した雇用失業情勢を踏まえ、非正規労働者に対するセーフティネット機能、離職者に対する再就職支援機能の強化を重点に置いて、雇用保険制度が改正され、2009年3月に施行された。その改正により、登録型派遣労働者の雇用保険適用基準が緩和され、6ヶ月以上の雇用の見込みがあれば保険へ加入できるようになり、3年間の暫定措置ではあるが、解雇や労働契約が更新されなかったことによる離職者について、再就職が困難であると認められた場合に、給付日数を60日分延長できるようになった<sup>49</sup>。保険加入逃れは、予備知識のない労働者にとっては深刻な被害を受ける問題であり、このような行政主体での早急な対応が望まれている。

## 3.2 フリーターの貧困問題

### フリーターの収入格差

1990年代後半以降は男性のフリーターが急増している。パートタイマーの年齢層別割合では、20～24歳の男性のおよそ5人に1人が非正規労働者として働いている。この割合は他の年齢層の男性と比較して顕著に高くなっている。フリーターを構成する年齢層に関しては、90年代は15～24歳が25～34歳の倍を占めていたが、2000年代に入ってから20代後半にピークがシフトし、08年には遂に25～34歳のフリーターの数が15～24歳より多くなるという逆転現象が起こっている<sup>50</sup>。30代のフリーターが急増しており、フリーター生活の長期化が懸念されている。

2006年の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」に基づき、みずほ総合研究所が試算した生涯賃金は、正社員で一生を過ごす男性の場合2.32億円、女性の場合は1.78億円であり、一生を非正規雇用者（週25時間労働）で過ごす男性の場合の0.62億円とでは、生涯賃金で約1.7億円の差がつく<sup>51</sup>。パートやアルバイトに属するフリーターだと更に差が大きく、15～34歳のパートタイマーの平均年収は約106万円に留まっており、高校卒業後フリーターを続けた場合その生涯賃金は約5200万円と、正社員と比較してあまりに差が大きい<sup>52</sup>。いずれにしても正社員と非正規雇用者の賃金格差は歴然としているが、元々低いフリーターの賃金が更に低下していくという動きも見られている<sup>53</sup>。

<sup>47</sup> 吉田 (2007) pp.280-283.

<sup>48</sup> 高井・鴨 (2009) pp.66-67.

<sup>49</sup> 厚生労働省 (2009).

<sup>50</sup> 社会実情データ図録 (2009).

<sup>51</sup> 週刊東洋経済 (2007).

<sup>52</sup> 三菱UFJリサーチ&コンサルティング (2004).

<sup>53</sup> 丸山 (2004) pp.97-98.

### フリーターのワーキングプア化

そもそもフリーターが属するパートタイマーの低劣な労働条件は、家計補助的就労形態として、世帯における夫や父等の正社員として雇われている人間が存在し、その収入があることを前提にして初めて正当化されるものであり、1980年代は家庭主婦を中心とするパートタイマーや学生を中心とするアルバイトといった家計補助型の非正規雇用が主であった。基幹労働力としての正規労働者の補助的労働力という位置付けであり、多くの家庭では男性正規労働者が世帯主で、女性は結婚や出産で退職した後、子育てが終わってからパートタイムで就労する者が多く、年収が103万円、130万円を超えると有利な扱いを受けられないため、賃金額もその範囲内に低く抑えられた。

パートタイマーの最低賃金はそうした事情を受けて、家計補助的な年収100万円を軸として定められているため、パートタイム労働のみで生活を支えることを考慮しておらず、年間フルタイムで働いても150万円程度にしかならない<sup>54</sup>。若年フリーターの中には低い収入のために親から自立できない状態にある者もいるが、親への依存ができず一定の収入を得ている労働者は、生活保護受給基準を満たすことができないためワーキングプアと呼ばれる状態に陥りやすい。2000年代前半までは、このワーキングプアという問題はあまり話題に上がることはなかったが、労働環境の急激な変化に伴い社会問題として注目されるようになっていく。非正規雇用者の増大はワーキングプアの増大という貧困問題に直結しており、これは将来の日本経済にも深く関わる問題である。

### 3.3 フリーターの増加による経済への影響

2004年に三菱UFJリサーチ&コンサルティングが発表した「フリーター人口の長期予測とその経済的影響の試算」という報告があるが、それによるとまず税金に関して、正社員ではない417万人のフリーター及び無業者がいることで、年間合わせて所得税5155億円、消費税4082億円、住民税3072億円の税金が失われるという試算が出ている。これらの損失を合計すると実に1兆円以上の税金が失われることになる<sup>55</sup>。

そして、社会保障負担であるが、これは税金以上の損失を受けていると考えられている。税金は非課税とならない限り徴収漏れがほとんどないものの、社会保険料については未加入が多いのが現実であり、フリーターも加入しなければならない国民年金については、20代の約5割が保険料を納めていない<sup>56</sup>。これは少子高齢化の進行に加えて、一連の雇用悪化による年金不信が同時に絡んでおり、納める保険料の少ないフリーターの増加により、社会保険財政が更に悪化していけば、保険料率の一段の引き上げを余儀なくされ、保険料の取り漏れのない正社員にしわ寄せが向かうことになる。この年金未納のフリーター問題が長期化すれば、将来的には年金の受給資格のない無年金者が大量発生する事態になり、その多くが生活保護へ流れることが予想される。

<sup>54</sup> 協田 (2007) p.21.

<sup>55</sup> 三菱UFJリサーチ&コンサルティング (2004).

<sup>56</sup> 社会保険庁 (2008).

正社員とフリーター等の非正規雇用者との間では前述したように大きな賃金格差がある。正社員1人当たりの年間消費支出は258.6万円であるのに対し、フリーター1人当たりの年間消費支出は90.8万円であり、総計するとフリーターが正規雇用されないことによる消費機会の損失は年間8.2兆円にまで達し、名目GDPの1.6%に相当する額となった<sup>57</sup>。非正規雇用者の増加に呼応するように、可処分所得に対する貯蓄の割合である家計貯蓄率も下落を始めており、国民経済計算の調査によると2000年の貯蓄率7.6%から2004年には2.7%まで低下し、1949年以来最低の水準となった<sup>58</sup>。この調査結果は高齢化の影響も大きいですが、非正規雇用者をはじめ正社員の中でも給与所得が低迷し、貯蓄を切り崩して生活している世帯が増加している影響もあると考えられる。

フリーターの増大による貧困層の増大は内需の縮小に大きく影響しており、日本企業の外需への依存は高まる一方、国内の雇用が減少するという内需縮小のスパイラルに陥っている状態である。

### 3.4 労働分配率に見る格差

労働分配率は、計算式(人件費÷付加価値×100)で求められ、会社が新たに生み出した価値のうち、どれだけ人件費に分配されたのかを示す指標であるが、2000年以降は企業の業績回復に逆行して低下基調が続いている。GDPが増大する景気上昇期に労働分配率が低下しているということは、労使間の所得分配が資本優位、労働劣位にあり、階級的格差が拡大していることを意味する。特に顕著なのが大企業における労働分配率の低下であり、中でも非製造業の労働分配率は2006年では40%を切っており、労働分配率の対極に位置する資本分配率が極めて高い水準に達している<sup>59</sup>。

民間企業労働者の賃金の統計にもこの傾向が表れている。戦後日本の労働者の賃金水準が最高だったのは、1997年の467.3万円であり、以降落ち込み続けて2005年には436.8万円にまで下がっている。それに対して企業側、特に大企業は連続して史上最高益を更新し、05年には過去最高の企業収益を記録した<sup>60</sup>。これに対して、中小企業の労働分配率はやや上昇傾向にあり、2002年から6年近く続いた「いざなぎ超え」も主に大企業が実感できるものでしかなかったことが分かる。製造業を中心とする大企業の利益は増えているが、非製造業や中小企業の利益は増えていないというのが現状であり、大企業と中小企業の間でも階層間格差が拡大しているのである。

### 3.5 社会の階層化

上述したような「国民生活基盤の弱体化」と「経済成長の鈍化」の悪循環が続いた結果、日本

<sup>57</sup> 丸山(2004) pp.132-133.

<sup>58</sup> 内閣府(2006).

<sup>59</sup> 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2009).

<sup>60</sup> 二宮(2007) p.63.

社会の階層化、つまり貧困層の構造化・固定化問題が表面化してきた。マイナス成長の定着は経済の規模が縮小していくことに繋がるが、市場経済における企業は収益拡大が生き残りの条件であるため、収益を増やしていく勝ち組企業と収益を減らしていく負け組企業との二極化が生じることになる。勤める企業の業績により労働者の所得も二極化せざるを得ず、企業の倒産が起りやすくなることで失業リスクに晒されやすくなる。

加えて、低成長下では新規学卒者の採用を抑制せざるを得ない。事業環境の複雑化を背景に、企業が採用者に求める能力は以前と比べて高いものになっており、正社員になれない若者は年々多くなっている。人員の穴埋めに起用されたのが非正規雇用者であり、その位置付けは一時的・臨時的な労働力という本来の姿ではなく、恒常的な働き方として定着することになった。1990年代後半から2000年代前半にかけての新規学卒者採用の最悪期は脱したものの、若年層の正社員と非正規雇用者への二極化は既に構造化したと捉えていいであろう<sup>61</sup>。

正社員と非正規雇用者への二極化が進行すると、職業能力や所得の面で、正社員になれる層とフリーターにしかねない層への分化が進み、社会の階層化が生じるリスクが高い。現に正社員になれず十分な能力形成ができなかった世代で、フリーターの中年化が進行しており、新たな所得階層の固定化の温床となることが懸念されている<sup>62</sup>。貧困の再生産を繰り返すことこそが社会の階層化を生む主たる要因なのである。

## 4. 雇用格差の解決に向けて

### 4.1 新しい雇用環境の構築

これまで述べたように戦後の日本にとって企業は、人々の暮らしのみならず社会の安定のために非常に重要な存在となっていた。国民全体の生活安定化機能を備え、国家も本来担うべき社会保障の役割に関して、企業に強く依存していたのである。しかし、バブル崩壊以降の急激な環境の変化の中で、企業依存型の生活安定化システムは機能不全に陥り、企業は従業員の生活全てを保障する体制を維持することができなくなった。

新しい環境の下での国民生活安定化に向けて、政府・企業・個人が分担して役割を果たす体制への転換が求められている。企業は雇用保障に対する責任や年功賃金の保障といった面では義務は軽減される一方、多様な属性・就業形態の人材に対し公平・公正に雇用機会を提供し、能力の開発と活用に最大限努力を払う責任を負うことが求められる。そして政府は、「小さな政府」の路線を変更し国民生活安定化の実現のために法律の再整備や、できる限りの経済政策を行う必要がある。

政府がまず取り組むべき課題は、様々な就労形態にある多様な人材の能力を活かせるであろう、多面的な雇用を前提とした労働法の整備である。就労形態やその前提となる組織形態の選択肢は

---

<sup>61</sup> 山田 (2007) pp.171-172.

<sup>62</sup> 山田 (2007) p.172.

多様になったが、労働法体系は正社員の保護を主たる目的とし、非正規雇用者に対しては元々の保護が不十分であるにも関わらず、雇用の流動化という名目で規制緩和が進められた。雇用の安定を基盤に仕事の働きがいを通じて経済活動を活性化させると共に、その成果を適切に分配し、誰もが安心できる労働生活を実現できる雇用システムを構築していくことが求められる。

基本理念としては、第1に雇用保障を補う意味での雇用機会の提供・能力開発の支援、第2に仕事と個人の家庭生活の両立支援、第3に直接的な労働時間管理に加え、安全配慮や健康管理義務の強化に重点を置くといったものになる<sup>63</sup>。つまり、正社員についても企業の雇用責任や年功賃金の保障義務を軽減する代わりに、労働時間規制を緩和するのである。その上で、年齢や性別に関わらず働く意欲と能力があれば、差別されることなく雇用機会が均等に与えられる環境を整えることが不可欠であり、同時に企業能力開発責任や健康管理義務も強化されなければならない。企業の責任や義務は、正社員と非正規雇用者の間で区別することなく果たさなければならず、如何なる就労形態であろうと能力開発の機会が保障されると共に、努力次第で処遇の改善が期待できるものでなければならない。

こうした方向性で改革が進めば各種雇用コストにおける格差は是正され、正社員か非正規雇用者かを選択することができ、両者間の移動も行いやすくなるであろう。若年フリーターや派遣労働者にとっては、生活を安定させるための希望となり、仕事に対するやる気を喚起する要因にもなり得る。必ずしも非正規雇用者が正社員への転化を望んでいる訳ではないが、制度が根付けば夢も希望もないというような非正規雇用者は少なくなることはない。

#### 4.2 同一価値労働同一賃金

上述した多元的な雇用システムを実現する上で、「同一価値労働同一賃金」という概念は非常に重要なものとなる。これは就業形態が異なることによる差別を排除することを目的とした概念であり、正社員・非正規雇用者問わず労働内容や能力が同じであれば、同一の賃金水準が適用される<sup>64</sup>。非正規雇用者が増える中、賃金格差を解消する有効な制度として注目されている。

97年のEUパートタイム労働指令は、「雇用条件に関して、パートタイム労働者は、パートタイムで労働するという理由だけでは、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能なフルタイム労働者（同一事業所内の労働者であり、同一類似の雇用契約又は雇用関係を有する者、同一又は類似の職務に従事する者）よりも不利な扱いを受けないものとする」というもので、EUに加盟している欧州各国はこの指令を受け、法律内で「同一価値労働同一賃金」の原則を明記している。有給休暇についても、フルタイム労働者と平等な扱いを受ける権利を保障しており、フランスやドイツにおいては、社会保険への加入義務も課されている。フランスやオランダ、スウェーデンでは、労働者の希望によって正社員か非正規雇用者かを自由に選択でき、就業形態の

<sup>63</sup> 山田 (2007) p.240.

<sup>64</sup> 成瀬 (2006) pp.100-101.

転換が盛んに行なわれている<sup>65</sup>。

そもそもEU諸国でこのような制度が実現できたのは、元来ヨーロッパでは労働市場の変動に対する基本的な考え方が、平等や労働者の生活の安定に置かれており、有期雇用に関しては特定の臨時の必要による雇用で、恒常的な職務には適用されないという規則が社会に備わっていたことによる<sup>66</sup>。そしてEU諸国の多くは職務に賃金がリンクし、同じ仕事であれば雇用形態や働きぶりによって賃金格差の生まれる余地が少ないという点で、同一価値労働同一賃金の前提条件が満たされていたといえる<sup>67</sup>。

しかし日本の社会を見た場合に、ヨーロッパのような職務による評価を軸にした「同一価値労働同一賃金」の概念をそのまま適用することはできないと考えられる。日本も従来の労働者の生活を保障するための処遇から、職務や能力等の働きに応じた処遇を重視する方向へ企業の評価点は変化してきてはいるが、それは主に正社員に関してのみ当てはまるものであり、賃金が低い場合に国民の生活を守る地盤が弱いことに問題がある。正社員における労働に関する厳しい拘束性も問題であり、今後働く側のニーズの多様化の下、正社員について拘束性の少ない働き方を広げていくことも日本型の「同一価値労働同一賃金」を目指す上で重要になるであろう。

#### 4.3 ワーク・ライフ・バランス

多角的な雇用を前提とした社会において、仕事と生活の調和、「ワーク・ライフ・バランス」の支援は有効な政策であると考えられる。「ワーク・ライフ・バランス」の実現のためには、これまで女性が家庭内で行うと考えられてきた育児と介護を社会化するという共通認識が形成される必要がある。国や地方自治体に対しては、保育サービスの充実等の多様な働き方に対応した子育て支援や、地域で育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤の形成、企業や労働者に対しては、育児・介護休業や短時間勤務、在宅就業等、個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度整備や、それを利用しやすい職場風土の形成が求められる<sup>68</sup>。

「ワーク・ライフ・バランス」社会は憲章において、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義されている<sup>69</sup>。ここで定義されている社会が実現することで、まず第1に男女が均等の条件で働き、女性労働力が十分に活用できる環境が構築される。女性が働くことで租税負担者も増えるため、税率の抑制や行政サービスの改善も期待できる<sup>70</sup>。第2に健康で豊かな生活のための時間が確保される。家族や友人と過ごす時間や自己啓発や地域活動への参加のための時間が持てるようになり、個人生活の質の向上によって労働生産の効率化を促し、企業パフォーマンスの向上にも繋げられ

<sup>65</sup> 日本共産党（2006）。

<sup>66</sup> 田端（2007）pp.57-58。

<sup>67</sup> 厚生労働省（2002）。

<sup>68</sup> 内閣府（2009）。

<sup>69</sup> 内閣府（2009）。

<sup>70</sup> 山田（2007）p.257。

る。仕事と個人生活の安定化を図り健康を保つことは、結果として企業の業績回復にも寄与するであろう。そして第3に、正社員と非正規雇用者間の賃金の二重構造を打破し、非正規雇用者であっても生活を維持できる賃金が確保される賃金体系が実現される<sup>71</sup>。従来社会であれば、正社員の賃金は配偶者や扶養家族の生活費を含めた生活維持賃金が前提となっていたため、高額な賃金原資を工面するに当たり、非正規雇用者の賃金を低く抑えざるを得ない事情があった。

「ワーク・ライフ・バランス」社会の下では、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期等で個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、公正な処遇が確保されるのである<sup>72</sup>。

#### 4.4 勤労促進型の社会保障制度の構築

##### 生活保護制度

現行の生活保護制度は正に最後のセーフティネットであり、本当に生活が成り立たない場合に初めて利用可能という条件の制度になっている。生活保護法の第4条で、「保護は、生活に困窮する者が、その利用し得る資産、能力その他あらゆるものを、その最低限度の生活の維持のために活用することを要件として行われる」という保護の補足性が明文化されており、受給者となるには貯蓄の切り崩しを行うことが条件となる<sup>73</sup>。そのため一度生活保護の受給者となると、経済的にも社会的にもそこから抜け出すことが非常に難しいといわれている。戦後の日本であれば、生活構造においての家族の役割は非常に大きく、家族による保障によって社会的保障を代行することができていた<sup>74</sup>。しかしそうした家族機能の弱体化が、国民の人生における様々なりスクに対しての抵抗力を弱くしており、苦しい時に一時的に活用でき、再び通常レベルの生活へと早期の復帰ができるような生活保護制度の設計が求められている。

そのために、生活保護基準について低所得世帯の消費実態等を踏まえて見直しを行い、被保護者の経済的自立を促す施策を充実させることが必要になる。特に勤労可能な世帯に対しては収入の一部を手元に残す勤労控除等のあり方を見直し、被保護者に働く意識を促す仕組みにしていく必要がある。それに加えて、職業能力の形成に対する支援や、地域における若者支援の拡充といった雇用・労働政策、地域の雇用創出を目指した地域活性化政策等を総合的に活用し、構造的な生活困窮者を減少させることができれば、格差の固定化の防止にも寄与していくと考えられる<sup>75</sup>。

##### 公的年金制度

社会保障制度についても、正社員と非正規雇用者間の不公平をなくし、就業促進的な制度を再設計する必要がある。特に厚生年金制度は、企業の雇用インセンティブに対して大きく影響を与

---

<sup>71</sup> 山田 (2007) p.258.

<sup>72</sup> 内閣府 (2009).

<sup>73</sup> 成瀬 (2006) pp.145-146.

<sup>74</sup> 岡本 (2010) p.218.

<sup>75</sup> 日本経済団体連合会 (2007).

えており、年金負担の有無から正社員から非正規雇用者への移行を加速させている。実際に使用者側には現行の雇用保険や失業保険において雇用主負担を避ける意図があることは第3.1節にて述べた通りである。

将来目指すべき制度改革の方向としては、厚生年金制度の段階的縮小による一元化された税方式の公的年金制度の創設である<sup>76</sup>。そのためには社会保障や税において、公的分野で横断的に用いられる共通の認証システムであり、給付と負担の情報の一元的な管理ができる社会保障番号の導入等によって、制度の透明性を引き上げると共に、給付の重複を排除し、事務の効率化を図る必要がある。改革後のあるべき姿に向かって均等化を進めれば、非正規雇用者は一元化された税方式の公的年金で等しく最低保障が為される。正社員の公的年金給付水準は低下することがあり得るため、多元的雇用が実現される先述した「ワーク・ライフ・バランス」社会の構築がより一層不可欠になる。公的年金制度についてはマクロ経済スライドが導入されているため、基本的には給付と経済規模とのバランスが図られているが、一定以上の所得・資産を有する者に対する基礎年金の通減や公費部分の支給停止、報酬比例部分の支給乗率の通減等、一層の合理化・適正化を推進していくべきであろう<sup>77</sup>。

## 社会保障政策

社会保障制度を通じた再分配政策は所得格差を是正する機能を有するが、年金制度を始め所得層による負担の差異がないため、経済的格差の解消に関してはマイナスの影響を与えかねないことにも留意しなければならない。加えて社会保障政策が過大に行われることにより国民負担率が上昇すれば、国民の生活水準を低下させ、経済成長が阻害される結果に繋がる可能性もある。公的年金・医療等の制度は、国民生活のセーフティネットである社会保障給付を経済の身の丈にあったものにする事で、更なる国民負担率の上昇を回避していくことが重要である<sup>78</sup>。

## 4.5 労働者に求められる取り組み

### 労働者側の意識改革

労働者の意識の改革も重要である。日本では各企業の社員だけで仕切られた企業内福祉が発達してきたが、労働組合に関しても内部の人間である正社員の雇用保護のみを考慮した企業別組合が、日本的経営の特徴として根付いてきた。非正規雇用者が不利益を被っている事態も、海外であれば労働組合が抗議すべき問題なのだが、日本の企業別組合の場合は自分たちが不利益を被る恐れもあり、問題への関与を避けてきた。むしろ非正規雇用者の存在が正社員の地位を保障する状態になってしまっている。

正社員の中にはこうした状況に対して、企業経営が競争環境にあるため格差は仕方がないと捉えている人も多い。労働組合においても労働者が権利を行使することは非現実的とされ、権利を

<sup>76</sup> 山田 (2007) p.253.

<sup>77</sup> 日本経済団体連合会 (2007).

<sup>78</sup> 日本経済団体連合会 (2007).

主張する者は職場に迷惑をかける非常識な人間と考えられ、非難される傾向さえある。雇用の格差による社会の階層化を生んでいるのは、日本の労働社会に根付いた国民意識も底流にある。使用者が労働者に対して絶対的な権力を有している関係が当然のこのように考えられているが、それに対して雇用慣行が大きく変容したこの境目の時期にこそ疑問を持たなければならないであろう。

### 新時代の労働組合

非正規雇用の増加は日本だけの現象ではなく先進各国に共通して見られるが、非正規雇用者の組織率が非常に低いためその賃金や労働条件に協約の効力が及ばず、大きな賃金格差が生じている点は、日本特有の問題であるといえる<sup>79</sup>。非正規雇用に関して労働組合がどのように取り組んでいくのかという問題は、日本の労働組合の組織形態や行動様式の問題にまで繋がっており、多元的な雇用システムを実現する上でも非常に重要である。

雇用の不安定性、賃金や処遇の劣位性等の非正規雇用の格差問題は、日本の既存の企業別組合では解決することができない。こうした労働紛争の解決に大きな役割を果たすことになるのが、コミュニティ・ユニオンやパート・ユニオン等の新しいタイプの労働組合であり、これらは既存の企業別組合と異なり企業外である地域に本拠を置き、個人が自発的に加入するという組織である<sup>80</sup>。派遣労働者やパートタイマーのみならず女性や外国人語学教師等の労働組合も生まれており、非正規雇用者に限らず従来の労働組合が応えられなかった社会の需要に対して大きな役割を果たすことが期待される。

### おわりに

高度経済成長期における日本は、長期雇用慣行・企業依存型福祉システム・夫婦分業型家族システムによって、恒常的な雇用を実現し国民の安定した生活を保障していた。しかしバブル経済の崩壊に伴い、上記の日本型雇用システムの維持は難しいものとなり、雇用の流動化を名目に労働者派遣法の規制緩和等を始めとした構造改革が敢行された。その結果、非正規雇用は大きく広がり企業にとって必要不可欠な労働力となった一方、正社員と非正規雇用者の二極化を生み、急増したワーキングプアの存在は雇用格差という社会問題として認識されるようになった。

経済成長の鈍化や非正規雇用の恒常化といった方向に経済・社会環境が変化した以上、新しい社会に応じた新しい雇用システムを構築しなければならない。この提言に対する解答が、ライフスタイルに応じて柔軟に働き方を変えられる多元的な雇用システムである。多元的な雇用が広く認知された社会においては、正社員と非正規雇用者間での差別はなく、誰もが働きに応じた公正な処遇を受けることができる。このような雇用システムを実現する上で、労働法制の整備や社会保障制度の改革にも並行して取り組む必要があり、政府・企業・個人が分担して果たすべき役割

<sup>79</sup> 田端 (2007) pp.255-256.

<sup>80</sup> 田端 (2007) pp.256-257.

を遂行することが求められる。多面的な雇用システムによる「階層化されない社会」の構築は日本社会に活力を与え、持続的な経済と社会の発展を促すことが大いに期待できるのである。

## 参考文献

- ・岡本英男（2010）「日本における福祉国家の成立とその展開—世界史的文脈に即して—」金成垣編『現代の比較福祉国家論—東アジア発の新しい理論構築に向けて—』ミネルヴァ書房。
- ・風間直樹（2007）『雇用融解—これが新しい「日本型雇用」なのか』東洋経済新報社。
- ・鹿嶋敬（2005）『雇用破壊 非正社員という生き方』岩波書店。
- ・週刊東洋経済（2007）『日本人の未来給料』東洋経済新報社。
- ・高井晃・鴨桃代（2009）『どうする派遣切り 2009年問題』旬報社。
- ・高島秀行・宮本督（2004）『Q&A 改正派遣法早わかり—人材派遣活用のポイント— 三訂版』税務経理協会。
- ・高橋保（2008）『雇用の政策と法 改訂版』ミネルヴァ書房。
- ・田代洋一（2006）「経済政策論の課題」田代洋一・萩原伸次郎・金澤史男編『現代の経済政策 第3版』有斐閣。
- ・田端博邦（2007）『グローバリゼーションと労働世界の変容 労使関係の国際比較』旬報社。
- ・成瀬龍夫（2006）『総説 現代社会政策 第3刷』桜井書店。
- ・仁田道夫（2008）「雇用の量的管理」仁田道夫・久本憲夫編『日本的雇用システム』ナカニシヤ出版。
- ・二宮厚美（2007）『格差社会の克服 さらば新自由主義』山吹書店。
- ・丸山俊（2004）『フリーター亡国論』ダイヤモンド社。
- ・三木義一（2009）『よくわかる税法入門 第4版』有斐閣。
- ・山田久（2007）『ワーク・フェア 雇用劣化・階層社会からの脱却』東洋経済新報社。
- ・山中健児・丸尾拓義（2006）『Q&A 労働法実務シリーズ8 派遣・パート・臨時雇用・契約社員 第2版』中央経済社。
- ・吉田正敏（2007）『平成19年版 図解・社会保険入門の入門』税務研究会出版局。
- ・脇田滋（2007）『労働法を考える この国で人間を取り戻すために』新日本出版社。
- ・厚生労働省（1991）「（いわゆるフリーアルバイターの増加）」『平成3年版 労働経済の分析』  
<http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/wpdocs/hpaa199101/b0102.html>
- ・厚生労働省（2002）「パートタイム労働研究会の最終報告」『パート労働の課題と対応の方向性—パートタイム労働研究会最終報告—』  
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/07/s0719-3f.html>
- ・内閣府（2002）「雇用・労働関係」『規制改革推進3か年計画（改定）』  
<http://www8.cao.go.jp/kisei/siryu/020329/4-06.pdf>
- ・厚生労働省（2003）「就業形態の多様化の背景」『平成15年版 労働経済の分析』  
<http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/wpdocs/hpaa200301/b0038.html>
- ・内閣府（2003）「第2章 デフレ下で厳しさを増す若年雇用」『平成15年版 国民生活白書』

- <http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h15/honbun/html/15200000.html>
- ・厚生労働省 (2004) 「現在の派遣就業の状況」『派遣労働者実態調査結果の概況』  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/04/index.html>
  - ・三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2004) 『フリーター人口の長期予測とその経済的影響の試算』  
<http://www.murc.jp/report/research/2003/03116.pdf>
  - ・内閣府 (2006) 「家計貯蓄率」『国民経済計算から見た日本経済の新動向』  
[http://www.esri.go.jp/jp/archive/e\\_dis/e\\_dis170/e\\_dis167b.pdf](http://www.esri.go.jp/jp/archive/e_dis/e_dis170/e_dis167b.pdf)
  - ・日本共産党 (2006) 「パート労働規制 EU 諸国では？」『しんぶん赤旗』  
[http://www.jcp.or.jp/akahata/aik4/2006-05-18/20060518faq12\\_01\\_0.html](http://www.jcp.or.jp/akahata/aik4/2006-05-18/20060518faq12_01_0.html)
  - ・厚生労働省 (2007) 「パートタイム労働者とは・・・」『改正パートタイム労働法のポイント』  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1e.html>
  - ・日本経済団体連合会 (2007) 『豊かな生活の実現に向けた経済政策のあり方』  
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/051.pdf>
  - ・厚生労働省 (2008) 「紹介予定派遣とは」『労働者派遣事業を適正に実施するために』  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/manual/dl/14.pdf>
  - ・日本弁護士連合会 (2008) 「貧困の連鎖を断ち切り、すべての人が人間らしく働き生活する権利の確立を求める決議」『人権擁護大会宣言・決議集』  
[http://www.nichibenren.or.jp/ja/opinion/hr\\_res/2008\\_3.html](http://www.nichibenren.or.jp/ja/opinion/hr_res/2008_3.html)
  - ・厚生労働省 (2009) 「概要」『平成 21 年版 労働経済の分析』  
[http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/06/dl/h0630\\_1.pdf](http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/06/dl/h0630_1.pdf)
  - ・厚生労働省 (2009) 「雇用保険法等の一部を改正する法律 (平成 21 年法律第 5 号) の概要」『平成 21 年雇用保険制度改正関連資料』  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken05/pdf/01.pdf>
  - ・社会実情データ実録 (2009) 『経済成長率の推移』  
<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/4400.html>
  - ・社会実情データ図録 (2009) 『正規雇用者と非正規雇用者の推移』  
<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/3240.html>
  - ・社会実情データ図録 (2009) 『年齢別フリーター数・ニート数の推移』  
<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/3470.html>
  - ・社会保険庁 (2009) 『平成 20 年度の国民年金の加入・納付状況』  
[http://www.sia.go.jp/infom/press/houdou/2009/h090731\\_02.pdf](http://www.sia.go.jp/infom/press/houdou/2009/h090731_02.pdf)
  - ・内閣府 (2009) 『「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」』  
[http://www8.cao.go.jp/wlb/government/top/k\\_2/pdf/s1.pdf](http://www8.cao.go.jp/wlb/government/top/k_2/pdf/s1.pdf)
  - ・三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2009) 『日本経済ウォッチ<2009年12月号>』  
[http://www.murc.jp/report\\_pdf/20091207\\_102056\\_0229482.pdf](http://www.murc.jp/report_pdf/20091207_102056_0229482.pdf)