

性別・年齢と非典型雇用

『日本労働研究雑誌』編集委員会

本特集では、性別・年齢に着目し、非典型雇用の課題について考える。ここでいう非典型雇用とは、パート社員やアルバイト社員、契約社員、派遣社員など、主に、常用フルタイムの直接雇用を除く雇用形態をさすことにする。日本において、これら非典型雇用に従事する人の属性は、男女とも幅広い年齢層に広がってきている。そうしたなか、例えば、パート社員は中高年齢層の女性、アルバイト社員は若年層の男女、派遣社員は中年層までの女性といった固定的なイメージでは、ますます現実を捉えられなくなっている。とはいえ、現状において、非典型雇用の多くを女性が占めていることも事実である。性別・年齢という基本的な属性と非典型雇用との関係について、あらためて整理して考えることが重要であろう。性別・年齢と非典型雇用としての就業との関係はどのように変化し、どのような現状にあるか。そうした変化はどのような課題を伴うか。非典型雇用の中でも性別・年齢が異なれば、直面する課題は異なる可能性もある。性別・年齢との関係を見ることで明らかになる非典型雇用の実態と課題について、労働政策、社会階層、国際比較、人事管理、労使関係といった多角的な視点から検討することとしたい。

濱口論文「性別・年齢等の属性と日本の非典型労働政策」は、非典型雇用における性別・年齢構成の時系列的な変化と、非典型雇用に関わる社会的認識や労働政策との関係について考察する。同論文によれば、高度成長期から1990年代初頭までの時期、今日のように「非正規労働」が労働問題として議論されることはなかった。背景として、典型雇用/非典型雇用の別と労働者属性との間に対応関係があると認識されていたことを指摘する。例えば、パートタイマーは主婦、嘱託は定年退職後の高齢者、アルバイトは学業が主の学生とみなされた。このような典型雇用との属性の違いが、労働問題としての意識化を妨げていたとする。この間の雇用-社会システムにおいて、典型雇用/非典型雇用の

軸と性別・年齢等の属性の軸とは大きく重なると考えられていた。しかし、1990年代以降、フリーターの拡大を契機に、両軸の関連性が徐々に低下する。認識の時間的ずれを伴いつつも、非正規労働問題が、かつての臨時工問題と同様、性別・年齢等の属性では正社員と区別されない雇用形態による格差問題として認識されるようになる。こうした文脈に、近年の非典型雇用に関わる労働政策を位置づけている。

三輪論文「非典型雇用者の階層構成と社会移動の趨勢」は、性別・年齢に着目しつつ、1980年代以降の非典型雇用における産業や職業、階層構成の変化と、社会移動の変化を明らかにする。「社会階層と社会移動全国調査 (SSM 調査)」および「日本版総合的社会調査 (JGSS)」のデータにもとづく分析によれば、この間、非典型雇用は量的に拡大したものの、産業や職業の構成の変化はあまり大きくない。ただし、職業分類は同じでも、サービス職の典型的な仕事が料理人から介護ヘルパーへ移るなど、具体的な仕事の構成は変化した。社会階層を見ると、非典型雇用は典型雇用と比べ、男女とも上層ノンマニュアルの割合が低く、非熟練マニュアルの割合が高い。しかも、女性と高年齢層の男性では、典型雇用と非典型雇用のあいだの階層構成の差異が拡大してきた。産業構造等の変化に伴い新たに現れた仕事のうち、相対的に低い条件の仕事を非典型雇用が担う傾向が強まったと見ている。また、2000年代以降、世代内および世代間の社会移動に関し、典型雇用と比べて非典型雇用はますます不利となっている。以上を要約して「緩やかな構成変化と仕事の入れ替わりのなかでの非典型-典型間不平等の増大」という結論を提示する。

岩上論文「国際比較でみる日本の非典型雇用」では、日本、韓国、イタリア、カナダを対象とする国際比較研究の成果をもとに、日本の非典型雇用の位置づけと問題点の解明を試みている。分析から、日本は、雇用形態のジェンダー間格差が4カ国中で最も大きく、初

職、現職とも女性で非典型雇用の比率が高い。日本では、とくに教育程度や収入と雇用形態とが関連するほか、男女とも転職経験がない者ほど典型雇用の割合が高い。これらの結果は、日本の雇用構造における雇用形態の固定化と階層化、ジェンダー格差の再生産を示唆し、柔軟性に乏しい日本の雇用構造を浮き彫りにしているとする。また、日本のみ、雇用形態と婚姻状況のあいだに統計的に有意な関係があり、男性では未婚、女性では既婚で非典型雇用者が多い。ただし、今日では未婚化の進展等を背景に未婚女性にも非典型雇用が増加しており、教育程度や婚姻状況と雇用形態との強い関連性から、男女ともジェンダー内格差が広がっていると。以上を踏まえ、日本の非典型雇用者の生活困難と不安の解消のため、ライフコースに応じて雇用形態間を行き来できるような、柔軟な雇用構造の実現に向けた政策の必要性を主張している。

蔡論文「非正規従業員と組織からの支援認識」では、非正規従業員のうち派遣社員を対象に実施した個人アンケート調査をもとに、性別・年齢に着目しつつ、派遣先からの支援認識（POS）が派遣社員の組織行動や生産性に及ぼす影響と、派遣社員のPOSの形成に影響する先行要因について分析している。ここでPOSとは、「組織が自分の貢献をどのくらい価値あるものとして評価しており、自分のWell-Beingをどのくらい気にかけているのかについて、個人が形成している包括的な信念」とされる。分析から、派遣先が自分を積極的に支援してくれていると認識する、POSの高い派遣社員ほど、派遣先へのコミットメントは強く、上司からも高い評価を受けている。また、派遣社員のPOSの形成には、派遣先の人的資源管理と契約の誠実な履行が決定的に重要な役割を果たしている。これらの結果は、従来からのPOS論の知見が、派遣社員にも当てはまることを示す。年齢・性別との関係では、女性の派遣社員や年齢の高い派遣社員ほどPOSは低い傾向にある。これを踏まえ、派遣社員の多数を占める女性の派遣社員が、年齢に関わらず活躍できるための支援体制整備の必要性について言及している。

禿論文「非正規労働者の多様化と労働組合」によれば、近年の日本における非正規労働者の雇用形態と性別・年齢の多様化は、職場に様々な課題をもたらしている。全ての労働者が公正な労働条件のもと安心して

自己実現に挑戦するには、労働組合の関与が欠かせない。こうした問題関心から、論文では、多様化する非正規労働者を組織化した労働組合における非正規労働者の処遇改善や職場の公正さを高める活動に着目する。複数の労組への事例調査をもとに、正社員も含む多様な労働者の労働条件や働きやすさの改善に向けた労働組合の役割について考察している。調査から、現在、労働組合は、非正社員の働き方・仕事内容と処遇の対応関係の整理、正社員を含めた人事制度の整理、非正社員の処遇改善、なかでも無期雇用化への対応、多様性に対応できる組織力の構築という課題に直面している。非正規労働者の組織化とその後の活動を通じて、労働組合は、柔軟で新しい制度を労働者の条件を向上させながら構築する提案力や交渉力を獲得できる。その際、労働組合には、非正規労働者の多様性を踏まえ、性別役割分業のもと非正規労働者の処遇を家計補助的なものでもよいとする思い込みをなくすことが求められるとしている。

以上を踏まえると、非典型雇用における性別・年齢の構成は、より幅広い性別・年齢層を含む方向へと変化してきている。このような変化は、非典型雇用に対する労働問題の認識や労働政策に影響を与えている可能性がある。労使関係においても、非典型雇用を家計補助的な働き方としてのみ位置づけることが難しくなっている。とはいえ、上述の変化にもかかわらず、国際比較的にみて、日本における非典型雇用の就業は女性に大きく偏っている。また、女性や高齢層男性といった特定の性別・年齢層で、典型雇用と非典型雇用のあいだの階層構成の差異が拡大しつつある。非典型雇用の中で、性別・年齢により、人事管理上の支援に違いが生じている可能性も示された。いずれの論考からも、非典型雇用をめぐる課題について考えるにあたり、性別・年齢に着目することがいかに重要であるかがよく分かる。性別・年齢と非典型雇用との関係が変化するなか、その方向性の解明のほか、性別・年齢によっても異なる課題の把握が求められていよう。本特集が、性別・年齢との関係に着目しつつ、非典型雇用に関わる課題について考える契機となることを期待したい。

責任編集 戎野淑子・坂爪洋美・佐野嘉秀
（解題執筆 佐野嘉秀）