

性別・年齢等の属性と 日本の非典型労働政策

濱口桂一郎

(労働政策研究・研修機構主席統括研究員)

「典型雇用」と「非典型雇用」という雇用形態の軸と、性別・年齢といった労働者の属性に係る軸は本来別物であり、現実にも必ずしも重なっていた/いるわけでもない。たとえば、高度成長期以前に注目された「臨時工」は、「本工」と性別・年齢等の属性が大きく異ならないと考えられ、それゆえに深刻な政策課題とされていた。しかしながら、とりわけ高度成長期に確立し、1990年代半ばまで維持されてきた雇用－社会システムにおいては、この両軸がかなりの程度重なると考えられ、それを前提に様々な政策が講じられ/あるいはむしろ講じる必要はないとされた。たとえば、パートタイマーは自らをまず家庭の主婦と位置づけ、その役割の範囲内で家計補助的に就労するという意識が中心であったため、職場の差別が問題視されなくなった。また派遣労働者は結婚退職後のOL、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、こうした社会的属性が労働問題としての意識化を妨げていた。1990年代以降、いわゆるフリーターの増大をきっかけとしてこの両軸の関連性は徐々に低下してきているが、なおかつて確立していた雇用－社会システムの影響力は強く、一方の軸に着目した政策を採ろうとする際に、他方の軸から来るイメージがそれを妨げる傾向も見られる。

目次

- I はじめに
- II 臨時工
- III 主婦パート
- IV 派遣労働者と嘱託・契約社員
- V フリーター
- VI 非正規労働問題の復活

I はじめに

本特集のタイトルは労働問題を分析し、政策を構想する上で重要な二つの軸を絡ませている。一つは「典型雇用」と「非典型雇用」という雇用形態の軸であり、もう一つは性別・年齢といった労働者の属性に係る軸である。この二つの軸は論理的には全く別のものである。また現実にも、必ずしも両軸が重なっていた/いるわけでもない。た

たとえば、高度成長期以前に注目された「臨時工」は、「本工」と性別・年齢等の属性が大きく異ならないと考えられ、それゆえに深刻な政策課題とされていた。しかしながら、とりわけ高度成長期に確立し、1990年代半ばまで維持されてきた雇用－社会システムにおいては、この両軸がかなりの程度重なると考えられ、それを前提にさまざまな政策が講じられ/あるいはむしろ講じる必要はないとされた。その後この両軸の関連性は徐々に低下してきているが、なおかつて確立していた雇用－社会システムの影響力は強く、一方の軸に着目した政策を採ろうとする際に、他方の軸から来るイメージがそれを妨げる傾向も見られる。本稿では、日本の雇用－社会システムと労働政策の推移を歴史的にたどりながら、非典型労働に係る法政策の混迷のよってきたる所以を明らかにしたい。なお本稿では、タイトルは特集に従って「典

型」「非典型」の用語を用いるが、以下の記述においては一般的な呼称に従い「正規」「非正規」を用いることとする。

II 臨時工

とはいえ、そもそも「典型」「非典型」も「正規」「非正規」もそれほど昔から使われていた言葉ではない。学術情報ナビゲータ (CiNii) で検索してみると、いずれも1990年前後から使われ始めた新参用語である。ではそれまでは今日一括して「非正規」と呼ばれている雇用形態は何と呼ばれていたのだろうか。実は、高度成長期以前にはびたりと当てはまる言葉があるのだが、その後高度成長期から90年代初頭までの時期には、今日「非正規労働」という用語で多くの人々が意識するような含意をもった言葉はなかったのである。この「なかった」ということが重要である。この時代には、今日労働問題の最重要課題と考えられているような意味での「非正規労働」という概念が存在しなかったのであり、つまり雇用形態に関わる格差問題を労働問題として意識する回路が閉ざされていたということの意味するからである。

その前に遡ると、今日「非正規労働」という言葉で論じられているのほとんど同じような議論が、労働問題の少なくとも重要課題の一つとして熱心に論じられている姿が再び視界に入ってくる。その言葉は「臨時工」である。こちらもCiNiiで検索してみると、戦前から高度成長期、ほぼ1970年代初頭くらいまで臨時工を取り上げた論文が多く見られるが、その後は過去の歴史研究として間歇的に現れる程度になる。日本の労働問題の世界では、1960年代までと1990年代以降は、言葉は「臨時工」「非正規労働」と違えども、雇用形態による格差が大きな問題であった。その間に挟まれる時期——1970年代から1980年代——は、問題が見失われ、それを指し示す言葉も消えてしまった時代である。

そこで、高度成長期以前の「臨時工」が大きな社会問題であった時代を簡単に振り返っておこう。当時の用語法では、今日の直用非正規に当たる「臨時工」と派遣・請負労働者に当たる「社外

工」を併せて広義の「臨時工」と呼ぶことが普通であった。日本で臨時工が初めて問題となったのは戦前の1930年代である。1935年には、政府からは内務省社会局の『臨時職工及人夫二関スル調査』、民間からは労働事情調査所『臨時工問題の研究』、財界からは全国産業団体連合会事務局『臨時工問題に関する参考資料』『臨時工問題に関する調査』といった報告書が陸続と出された¹⁾。これらを見る限り、臨時工の男女比は各業種ごとの常用工の男女比とあまり変わらない。また特定の年齢に集中しているわけでもなさそうである。政府を巻き込む争議となった三菱航空機名古屋製作所事件(1933年)や裁判闘争となった戸畑鋳物木津川工場事件(大阪地判昭11・9・17法律新聞4044号)など、常用工と同様の業務を遂行する成人男子臨時工が問題の焦点であった。

その当時の問題意識を、内務省社会局の北岡寿逸監督課長が『法律時報』第7巻第6号に寄稿した「臨時工問題の帰趨」から引用しよう。80年後の今日と全く同じ問題意識が持たれていたことが分かる。

……臨時工の待遇は本来よりすれば臨時なるのを以て賃金を高くすべき筈である。……然るに現在我国の一般の慣例に於て臨時工は常備職工より凡ての点に於て待遇の悪いのを常例とする。即ち賃銀は低く、共済組合には参加を認められず退職手当、期末賞与、昇給等も無きを通例とする。更に公休日を与へないと、食事被服を支給しないと、日用品の実費購買、家族の実費診療、慰安会の参与、洗場の利用の如きを臨時工には認めないと云ふのがある。……然し初給が少くして昇給に依りて漸次給料の増加することは長く勤務することを前提として初めて是認せられる所であつて、同一業務同一程度の業務に於て臨時工が常備工より賃銀低く待遇の悪いことは合理的の理由のないこと、曰はなければならない。斯ふ考へて来ると最近に於ける臨時工の著しき増加に対して慄然として肌粟の生ずるを覚える。

戦後臨時工問題が復活したきっかけは朝鮮戦争による特需への対応であった。1950年代には、大企業は優秀な新規中卒者を少人数採用し、企業内養成施設で教育訓練を施し、基幹工として優遇

していくという仕組みを再構築した。当然養成工だけで労働需要をまかなえないので、大企業は大量の臨時工を採用するようになった。本工だけからなる企業別組合は、自分たちのメンバーシップを確保するためのバッファーとしてこれを容認する一方、臨時工の本工化を求める運動も進めた。当時のデータで見ると、女子の比率は2～3割程度、年齢構成も20～30代が中心で、やはり成人男子が中心であったようである。当時の報告書としては、北海道立労働科学研究所『臨時工』（前後）（1955、1956年）や労働省労働基準局監督課編著『臨時工』（日刊労働通信社、1958年）等がある。後者は政府機関の執筆だが、「企業にとり必要不可欠な労働者を企業の安全弁として『臨時工』という名称のもとに日雇又は短期契約の型をとり、それを常態として更新させ、恒久的に実態上『常用工』として勤務させているところに今日の『臨時工問題』が存するのである」と問題の本質を明言している。また氏原正治郎は既に1951年の段階で、「所謂『常用工』と『臨時工』について²⁾」の中で、「このような両者の差異は、単なる労働条件の差別ではなく身分的差別であるといつてよいだろう」と述べていた。

当時労働法上の争点として熱心に議論されたのは、本工組合が締結した（高い労働条件を定める）労働協約が臨時工にも適用されるかという問題であった。労働組合法17条の事業場単位の一般的拘束力制度（事業場の4分の3以上の労働者に適用される労働協約が、他の「同種の労働者」にも適用される制度）の対象となる「同種の労働者」に当たるかどうか大きな問題となったのである。様々な議論があったが、最終的には「その担当する作業内容の同種性、類似性にも拘わらず、臨時工は本工（組合員）と『同種』の労働者とは解し得ない」（富士重工宇都宮製作所事件（宇都宮地判昭40・4・15労民集16巻2号256頁））と否定説に落ち着いた。

雇用政策において、失業対策とは区別された積極的雇用対策が確立されてくるのは1960年代になるが、その中で不安定雇用の改善が課題として掲げられるようになっていく。1966年の雇用対策法は国の施策として「不安定な雇用状態の是正

を図るため、雇用形態の改善等を促進するために必要な施策を充実すること」（3条1項5号）を挙げ、同法に基づき1967年に策定された雇用対策基本計画は、その「不安定雇用の改善等」という項において、こう述べていた。

今後10年程度の政策目標として、①不安定雇用がかなりへっているとともに、②常用雇用形態の労働者にくらべて賃金等の処遇で差別がなく、③その就職経路が正常化している、ような労働市場の状態を達成することとする。

「職業能力と職種に基づいた近代的労働市場の形成」を旗印に掲げていた時代の息吹が濃厚に感じられる記述である。しかし、こうした認識枠組みは1970年代には失われていく。その背景には、非正規労働力自体の構造変動があった。既に1950年代後半以降、高度経済成長とともに労働市場は急速に人手不足基調になり、1960年代には新たに臨時工を採用することが困難になるだけでなく、臨時工を常用工として登用することが一般的になり、臨時工は急速に減少していったのである。

Ⅲ 主婦パート

臨時工の急減と踵を接して高度成長期に急激に増加したのが、パートタイマーと呼ばれる主として家庭の主婦層からなる労働者層であった。パートタイム労働者という言葉は本来フルタイム労働者に対する言葉で、職場の所定労働時間よりも短い時間働く労働者という意味のはずであるが、日本では事実上、それまでの臨時工と同じ身分としてパートタイマーが位置づけられた。そのため、労働時間で見ればフルタイム、すなわち職場の所定労働時間まるまる働く「パートタイマー」という奇妙な存在が、特に不思議がられることもなく定着してきた。これは、パートタイマーでない臨時工が急激に減少したため、臨時工という言葉自体がほとんど死語となり、そのためパートタイマーという言葉がそれまでの臨時工に相当する広いコノテーション（含意）を得たと見ることができる。

それまでの臨時工は成人男性が中心であり、本

工と同じ仕事をしながら労務管理上様々な差別を受けていたため、常に社会問題の火種として存在し続けていた。これに対し、新たに登場したパートタイマーは、自らをまず何よりも家庭の主婦と位置づけ、その役割の範囲内において家計補助的に就労するという意識が中心であったので、職場における差別待遇が直ちに問題意識に上せられなくなった。女性労働の文脈で言えば、それまでの若年短期型就労、すなわち学校卒業後結婚退職するまでの短期間のみ就労するというパターンが本質的に変わらないまま、子育てが一段落した頃に職場に復帰するという就労パターンが増加していくという労働供給側の事情が、急減した臨時工に代わる非正規労働力を求める労働需要側の事情と見事に合致したと言えよう。

臨時工が問題であった頃は労働行政でも労働基準局が中心であったのに対し、パートタイマーが登場すると婦人少年局が取り上げるようになった。同局は1965年に『パートタイム雇用の調査』をまとめた後、1967年に「女子パートタイム雇用に関する専門家会議」を開催し、1969年2月に報告を取りまとめ、『パートタイム雇用の現状と課題』（日本労働協会）として刊行した。そこではパートタイマーを、「既婚婦人が労働市場へ進出する場合、家庭責任との両立を可能にする雇用形態」であり、「既婚婦人それも乳幼児の手がかからなくなり、家庭責任の負担がある程度軽くなった中年の婦人が多い」と位置づけ、そこから「勤務拘束性が相対的に希薄」「雇用が不安定で臨時的性格が強い」といった特徴を抽出している。

さらに同年12月の婦人少年問題審議会建議は、「パートタイム雇用は、短時間の就労形態をさすものであって、身分的な区分ではないことを明確にし、その周知徹底を図ること」と指摘し、これを受けた婦人少年局通達（昭和45年婦発第5号）も「パートタイム雇用は身分的な区分ではなく、短時間就労という一つの雇用形態であり、パートタイマーは労働時間以外の点においては、フルタイムの労働者と何ら異なるものではないことを広く周知徹底する」と述べていた。これは、この頃まで労働行政の基調が欧米型の「近代的労働市場の形成」であったことを反映している。1970年

代以降政策方向が内部労働市場志向にシフトしていくにつれて、こうした視点は希薄化していく。

正確に言うと、主婦パートが「家計補助的」であるという認識は維持される一方で、主婦パートが提供する労働そのものが正社員のそれと同質のものであるという認識は失われていき、労働の性質も「補助的」なものであるという認識が一般化していった。等しく「パートは補助的」と言っても、その内実がシフトしていったのである。それを背後で支えたのは、大企業正社員の年功的な賃金の上がり方の実質的理由を「能力」に求めた知的熟練論であった。中小企業労働者や女子労働者の賃金が年功的に上がらないのは、彼らの「能力」が上がらないからであると「論証」することによって、その間の賃金格差を問題視する視点そのものを消滅させてしまったのである³⁾。

一方、高度成長末期の経営側は、なお賃金制度改革を掲げる一方で、パートタイマーの「家計補助的」な性格を強調するという興味深い姿勢を見せていた。当時の日経連の担当者の講演⁴⁾には、パートタイマーの賃金制度を年功制脱却・職務給化の橋頭堡としようという発想が明確に語られている。

……これらパートタイマーは、一部の例外を別として、「生活のために働く」タイプではなくなる。これが従来の臨時・日雇いと性格が根本的に違う点である。……年功制にとらわれないですむパートタイマーの場合にこそ、始めから仕事に対応した賃金を導入することが容易なはずである。また、パートタイマーに合理的な賃金体系を適用していかないと、賃金の払い過ぎや払い不足が出てきて、“余暇活用のために働く”婦人たちの不満を買って、結局は貴重な労働力を取り逃がすことになる。……一般従業員に年功と切り離れた賃金体系があるところは別として、そうでないところではパートタイマーに一日も早く合理的な賃金体系を作って、むしろパートタイマーの合理的な賃金体系から一般従業員の不合理な賃金体系は正へのキッカケを作っていく姿勢が必要であろう。

しかし、その後日経連も職務給への移行を掲げることがやめ、内部労働市場型の賃金処遇政策に傾いていくと、こうした視点も失われていく。

1970年代後半以降は筆者が「企業主義の時代」と呼ぶように⁵⁾、政労使全てのアクターが内部労働市場志向になった時代である。

このように労働政策がもっとも内部労働市場志向型にシフトしていた1984年8月、労働基準法研究会の第2部会（労働契約関係）は「パートタイム労働対策の方向について」を報告した⁶⁾。この報告は、時代の精神を反映して、パートタイマーの均等・均衡待遇の問題については重視しない姿勢を示している。ここに示されているのは、採用基準や採用手続の違いからパートタイム労働者を正社員とは異なる身分として扱う日本の雇用慣行を所与の前提とする考え方であり、高度成長期の発想とは対照的である。

パートタイム労働者については、労働時間のほか賃金その他の労働条件についても通常の労働者の労働条件とは別に取り扱われることが多く、その是正を図るべきであるとする意見がある。この点については、パートタイム労働者の採用基準、採用手続等が通常の労働者のそれとは別に取り扱われていることにも示されているように、基本的には、我が国の雇用慣行を背景に、パートタイム労働者の労働市場が需要側、供給側双方の要因に基づき通常の労働者のそれとは別に形成され、そこでの労働力の需給関係によりパートタイム労働者の労働条件が決定されていることによるものと考えられる。したがって、労働基準法に違反する場合は別として、この点について行政的に介入することは適当とは考えられず、……労使間で、パートタイム労働者の特性、同種の業務に従事する通常の労働者の労働条件との均衡等を考慮しつつ、適正な労働条件が設定されることを期待すべきものであろう。

さて、パートタイマーは補助的労働者という認識が社会の全員に共有されることによって、人員整理においてパートタイマーから優先的に雇用終了することも当然と見なされることになる。これが現実化したのは、1970年代半ばの石油危機以降の雇用調整であった。企業は雇用調整助成金を最大限活用することによって男性正社員の雇用をできる限り守ろうとする一方で、パートタイマーなど企業との結びつきの弱い人々から真っ先

に整理していった。パートタイマーは企業にとって基幹的ではなく補助的な役割しかない労働者であるから、いざというときには基幹的労働者（＝男性正社員）の雇用を守るためのクッション役として、真っ先に排出されるべき存在と見なされていたのである。

当時のルポ⁷⁾は、パートタイマーに対する当時の（労働組合役員も含めた）共有感覚をよく伝えてくれる。当時は誰もそれに疑問を呈することはなかった。かつての臨時工と同じような機能を果たしながら、それが社会問題を生み出さないという会社としては大変ありがたい存在であった。

……石油ショックの影響で、パートタイマーを中心とする大量解雇の嵐が吹いた1974年の秋、有名電機メーカーの大きなテレビ組立工場でのことであった。パート募集の張り紙がしてあった。私は驚いて案内の組合役員に、「珍しいことがあるものですね。世を挙げて首切りの時期に、こちらではパート募集とは、事業経営の上で何か特別の事情があるのですか……」と尋ねてみた。……ところが男子の組合役員が、こともなげに笑いながら説明してくれたのは、「いやあ、うちではいち早く大量にパートを解雇してしまったんですが、ちょっと首切りすぎて、実際に今の生産をまかなえなくなり、慌ててまた少し募集しているんですよ」とのことであった。

もう一つ、1970年代に進行していた労働政策上の転換は、それまで主として中小企業労働者の低賃金が主たる問題意識の源泉であり、それゆえ労働組合にとってかなり真剣な取組みの対象であった最低賃金の問題が、もっぱら主婦パートや学生アルバイトに適用される特殊な分野だという風に認識されるようになっていったことである。もともと日本の最低賃金は、特定の業種の成年単身労働者の最低生活費を確保するという観点から1959年に産業別最低賃金として始まり、しかも当初は業者間協定で定めるという世界的に見ても異例の形であった。ところが労働側が全国一律最低賃金を主張し、1970年代に紆余曲折を経て目安制度による地域別最低賃金（都道府県ごと）が確立していくにつれ、産業別最低賃金の意味が次第に薄れていった。やがて、最低賃金といえば地

域別最低賃金のことであり、すなわち主婦パートのように生計を支える必要のない労働者の水準を決めるに過ぎないものであるので、生計を支える基幹的な労働者には関係のないものとみなされていく。

しかし、こうした政策の流れの背後にあって少しずつ進行していたもう一つの動向にも着目しておく必要がある。それは、パートタイマーは労働自体の性質が正社員と異なるという認識が政策レベルで確立していくのと反比例する形で、現実の職場ではパートタイマーが量的にも質的にも基幹的な存在になっていくという動きであった。一番最初にパートの基幹化を明らかにしたのは、日本の労働組合としては極めて例外的にパートタイマーの組織化を進めてきたゼンセン同盟（現UAゼンセン）である。その後1980年代以降、多くの研究者が実地調査によってパートの基幹化現象を分析し、職務内容や技能水準、勤続年数、さらには職場における役割の高度化が進展していることを明らかにしてきた⁸⁾。

やがて、パートタイマーがパートタイマーという身分のまま、売場主任になったり、場合によっては店長になったりという事態が、必ずしも異例のことではなくなっていく。主任や店長といった役割を遂行している労働者が、パートタイマーであるというだけの理由で、その労働自体も補助的であると片付けることができるのか、正社員は正社員であるというだけの理由で年々「能力」が右肩上がりで上昇していくのに、パート主任やパート店長はそうではないと言えるのか、ある意味で日本型雇用システムの根幹に疑問を呈するような事態が、この間進行していたのである。

これに対して、パートタイマーの均等待遇に向けた動きが遅々としてではあるが進められたことも事実である。1993年パート労働法には国会修正で「均衡」の文字が挿入され、2003年指針改正で一定の配慮義務が規定された。しかし、主婦パートを前提にしている間は、それは女性労働行政という周辺部でしか議論されず、国政の重要課題と考えられることはなかった。

IV 派遣労働者と嘱託・契約社員

戦前から臨時工には間接雇用タイプが多く、戦後は社外工と呼ばれて注目を集めた。1947年職業安定法によって原則禁止された労働者供給事業に該当しないという前提で、造船業や鉄鋼業では下請中小企業が協力会社として工場内に入り込み、特定の工程を請け負って作業するというビジネスモデルである。社外工を利用するメリットはいうまでもなく、本工より安い賃金で就労させられることと、不況時に契約解除が容易であることである。これら社外工はほとんど本工と同じ成人男性であった。戦前労務供給事業として運営されていた家政婦、マネキン、配膳人といった女性型職業は、諸般の事情で戦後は有料職業紹介事業と位置づけられた。

一方1960年代後半から、事務処理請負業という名目で実質的な労働者供給事業が拡大していった。これは、結婚退職後は製造業や流通業等におけるパートタイマーとしての就労口しかなかった元事務職OLたちに、かつての仕事を提供するという役割を果たすことによって、急速に市場を広げていったのである。1985年労働者派遣法制定に至る経緯はここでは省略するが、それが本音のところでは何を目指していたのかという点と、立法化するためにどういう建前で説明せざるを得なかったかという点の間に、30年後に破綻に至る矛盾が既に塗り込められていたことは指摘しておく必要がある。

法の建前は日本型雇用にも悪影響を与えないように、「常用代替しない専門的業務」のみに派遣を認めるといったものであった。しかしその「専門的業務」の中身は結婚退職したOLたちの「事務的書記的労働」であった。派遣法制定に尽力した高梨昌はこう語っている⁹⁾。

……ところで、「登録型派遣」を事務処理派遣で認めた理由について触れなければならない。それは、これらの専門的業務に従事しているのは専ら女子労働者であることに着目したからである。……ところが、彼女たちの多くが独身時代に身につけてきた事務的書記的労働への再就職は必ずし

も円滑に進まなかった。というのは、これらの労働需要は専ら大規模経営や公務労働で、いずれも中途採用者へ門戸を閉ざす、いわゆる「企業閉鎖的労働市場」であったためである。……派遣システムは、中途採用市場での求人と求職のマッチングに役立つ需給システムであると考えてきた私は、派遣に当って「登録型」を認める必要があると考えた。……また書記的事務でも、複数の者が交替しても仕事が処理できる性質の仕事であることなど、必ずしも「常用雇用形態」である必要性は少ないことに注目したからである。

なぜ交替でも処理できるような「事務的書記的労働」が専門的業務なのかは不明だが、どういふ人々のどういふ労働を念頭に置いて法律を作ったのかは極めて明確である。とはいえ、法律を通すためには法律論としての整備が必要になる。派遣法制定前には平然と「事務処理」と称していたものが、「ファイリング」という職業分類表の細分類にも登場しない「専門業務」が派遣業務としてでっちあげられた。それが誰からも疑問を呈されることがなかったのは、OL代替の事務派遣労働者はOL並の処遇を受けていたからである。マン・フライデー社長の竹内義信はその著『派遣前夜』の中で、「話が賃金のことと及ぶとその支給額の高さに『ホー』という声が漏れたのを覚えている。一般事務の賃金が、アルバイトの2.5倍であり、正社員雇用で働いている一般の事務員の給料と比較してもやや高いものであった」と自慢げに語っている。

これが世間で通用したのは、OLは新規学卒から結婚退職までの短期雇用という暗黙の了解の下に、OLの代替は派遣法が防止しようとしている「常用代替」ではないと認識されていたからであろう。男性正社員の終身雇用さえ維持できれば、OLがいくら派遣に代替されてもかまわなかったのである。そのもっともグロテスクな帰結が、13年間勤務した女性派遣労働者に対して、常用代替防止という派遣法の趣旨に基づいてその雇用継続の期待を否定した伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件（最二小決平21・3・27）であろう。

一方、パートや派遣に対して直接雇用フルタイムの非正規雇用形態を指す言葉として、囑託や契

約社員という言葉がある。前者は、かつては専門職的なニュアンスもあったが、高度成長期以後には主として定年退職後の（男性）高齢者を再雇用する際の身分を指す言葉として定着した。その存在理由は極めて明確で、年功賃金制度の下でその労働の価値以上の報酬を得ている中高年労働者を、その高給のままで雇い続けたのでは企業にとって不都合なので、いったん定年退職させてそれまでの既得権を清算した上で、企業にとって払ってよいと思われる賃金水準まで引き下げることが目的である。

これに対して契約社員という言葉は、パートやアルバイトに比べてより基幹的な職務を担う者として、なにがしか専門職的なニュアンスを含みつつ1980年代末から使われるようになった。1995年の日経連の『新時代の「日本的経営」』が提示した高度専門能力活用型労働力のイメージがそれに倣した。1998年、2003年の労働基準法改正時の有期労働契約の上限延長の際には、この契約社員イメージが規制緩和の正当化根拠として用いられた面もある。とはいえ、現実の職場においては前述の通り、フルタイムの主婦パートもあり、パートタイマーの基幹化も進んでおり、「契約社員」はその就労実態から区別し得るような概念ではない。主婦や学生といった性別・年齢等の属性のイメージが希薄な基幹的非正規雇用を指す言葉として用いられたと言えようか。いずれにしても、かつての臨時工のような雇用形態に関わる格差問題を社会に提起するような概念では全くなかったのである。

V フリーター

フリーターとは就労形態を指す言葉ではなく、パートタイマーや派遣労働者、請負労働者などの非正規労働形態で就労している若者を一般的に指す言葉である。そもそも「フリーター」とは奇妙な言葉である。もともとは、リクルート社が作った「フリー・アルバイター」からきたものだが、この「アルバイト」というドイツ語由来の言葉は、主として大学生が学業の合間に行うパートタイム就労をさして用いられていた。

企業側からすると、学生アルバイトとは、主婦パートと並んで、臨時工のなくなった後を埋める絶好の低賃金労働力であった。そのメリットは、彼らは建前上はあくまでも学業に専念すべき学生であったため低賃金が問題にならず、彼らが正規労働者として就職してしまえば、アルバイトとしての職業生活は一時のエピソードにすぎなくなってしまうことである。こうして、1980年代までに、企業にとって不可欠な柔軟な労働力プールとして「アルバイト」層が確立していた。臨時工が急速に消滅していった1960年代以降にジョブ型の外部労働市場を担ったのは、既に学校や家庭へのメンバーシップを有していることから、企業へのメンバーシップを定義上必要としない学生アルバイトと主婦パートという柔軟な労働力であった。

本業であった学校を卒業した後も副業であった仕事を本業として働いている労働者を、リクルート社はフリー・アルバイターと呼んだ。「それは単なる不安定労働者であり、昔の臨時工ではないか」と1950年代を知っている人なら考えたであろうが、この時期にはそのような問題意識を持つ人は雲散霧消していなくなっていた。リクルート社がフリーターを打ち出した時はバブルの絶頂期であり、外部労働市場が逼迫していたため、不安定就労形態であっても賃金水準は高く、年功制のため初任給が相対的に低い正社員として就職するよりも実入りがいいという状況もあった。そのような意識を持ってフリーターという言葉が使われだしてしまうと、フリーターというのはわがままな若者が勝手にやっていることだという印象が世間一般に広がっていく。

ところが現実には、バブルが崩壊して就職氷河期と言われた1990年代後半、新規学卒者の就職が困難になり正社員になれなかった人たちが急増した。そうした中でアルバイトやパート、派遣、請負という形で、働く機会はそれなりにあったため、そこに吸収されていった。にもかかわらず、政府も含めて世間は「夢追いフリーター」という認識枠組みに囚われ、このような実態と社会認識のずれが、10年ほど続いた。

その理由の一つは、日本型雇用システムの年功賃金制の下では、若年期には正社員の賃金水準も

それほど高くなく、フリーターとして働く若者との格差が目に見えにくかったことである。しかし、正社員とフリーターとの間の賃金カーブの乖離は、年齢とともにじわじわと進んでいく。卒業間もない頃にはそれほど大きな格差とは意識されなかったものが、正社員の賃金が着実に上昇していく中で否応なく大きな格差として意識されていく。もう一つ、2000年代に入って日本経済が緩やかな景気回復軌道に乗り、新規学卒者の就職状況も1990年代の氷河期に比べれば若干改善されたことにより、フリーターとして年を重ねてきた氷河期世代が取り残されてしまったことがある。言い換えれば、日本における深刻な社会問題としてのフリーター問題は、彼らが年長フリーターとして（新卒者との関係で）年齢差別を受けるようになって初めて全面的に議論されるようになったのである。

こうして、彼ら年長フリーターを主たる問題領域として提示することによって、臨時工という言葉が死語になって以来長らく失われていた非正規労働を国政の最重要課題の一つとして論ずる土俵が復活するに至った。それがもっとも鮮烈に示されたのが、非正規労働者の雇用終了への眼差しの変化である。オイルショック後の1970年代後半に確立した整理解雇法理の4要件の中には、「正規労働者を指名解雇する前に非正規を整理せよ。それもせずに正社員を解雇するのは認めない」という発想が当然のように含まれていた。労働法学者も労働組合もそれが正しいと信じ、そのように主張し続けてきた。ところが、石油ショック時に主婦パートに起こったことが、リーマンショック時に若い男性派遣労働者に起こると、マスコミも政治家も「派遣切り」と称して大騒ぎをした。やや皮肉を交えて言えば、2008年末の「年越し派遣村」もまことにジェンダー・バイアスに満ちた事態であったと評せよう。

最低賃金も同じような文脈で労働問題の周辺から主流に躍り出た。それが家計補助的な労働者のためのものに過ぎないと関係者が考えている間は、それはその労働者の生活を支えるに足るものである必要はなく、それゆえ、最低賃金でフルタイム就労しても単身者に支給される生活保護の額

を大幅に下回るといった状況が、特に何の疑問もなく維持されてきた。長らく続いたこの「最低賃金はパート用」という発想が転換したのは、これまたやはり2000年代半ばになって、若い男性の非正規労働者が大規模に可視化され、ネットカフェ等に寝泊まりする日雇派遣労働者や秋葉原で大量殺傷事件を起こした派遣労働者が社会問題となつてからである。再度ここにも、非正規労働問題を問題化/非問題化する強固なジェンダー・バイアスの存在を感じざるを得ない。

VI 非正規労働問題の復活

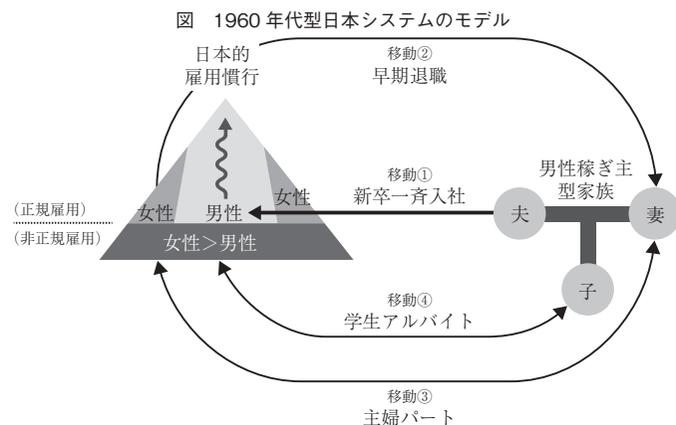
冒頭述べたように、雇用形態の軸と性別・年齢といった労働者の属性に係る軸とは本来全く別物である。しかし、高度成長期以降の日本では、この両軸がかなりの程度重なる社会が確立し、それを前提に議論がなされ、政策が構築されてきた。すなわち、成人男性が主であった臨時工に代わって、家計補助的な主婦パートと学生アルバイトが非正規労働の中核をなし、成人男性が主であった社外工に代わって結婚退職後のOLからなる派遣労働者が間接雇用の中心となり、さらに男性正社員が定年退職後に嘱託として非正規労働力化するという形で、雇用形態と労働者の属性がかなりの程度一致することとなった。いわば、性別と年齢により社会的役割を当てはめる一種のマクロ社会的分業体制である。

こうした社会の在り方を、遠藤公嗣は「1960

年代型日本システム」と呼び、次のような図で示している。ここには非正規雇用として主婦パートと学生アルバイトしか書かれていないが、全体の構造を理解するにはこれで十分であろう。ただ一点注記しておくべきことは、「1960年代」とは確かにこのモデルが形成された時期であるが、社会規範として確立し、労働政策の根拠となつていくのはむしろ1970年代以降であるということである。1970年には「パートタイム雇用は身分的な区分ではな」と言っていた労働行政が、日本の雇用慣行を所与の前提と扱うようになったのはむしろ1980年代である。

同じような時間のずれは、このモデルが現実と乖離していく1990年代以降にも同様に見られた。主婦パートが量的にも質的にも基幹化していき、必ずしも専門職でもない契約社員や、もはや学生ではなくなったフリー・アルバイトと混じり合いながら、膨大な非正規労働力を構成するようになって、労働者派遣法の業務拡大も相まって派遣労働者の中に多くの若年・中高年男性労働者が見られるようになって、いったん確立した雇用形態と性別・年齢を重ね焼きする思考の在り方はそう簡単には変わろうとはしなかった。就職氷河期世代が約10年間、学生アルバイトというイメージの延長線上で「夢見るフリーター」と見られたことはその良い例である。

事態が動きだしたのは、年長フリーターが「若者問題」という認識枠組みで議論されるようになってからである。この「若者問題」とは、本来



出所：遠藤公嗣『これからの賃金』（旬報社、2014年）105頁

であれば学卒とともに正社員として就職しているはずの（暗黙裡に男性の）若者が非正規雇用に滞留していることへの懸念として論じられた。裏返して言えば、問題が主婦パートや学生アルバイトに限られていると認識されている間は、問題視されなかったということである。前述したように、1993年パート労働法制定時や2003年指針改正時には女性労働行政の枠内でしか議論されなかったパート労働法が、2007年改正時に国政の重要課題として官邸マターに昇格した背景には、それが「再チャレンジ」の文脈に乗せられたからという面がある。当時の第一次安倍内閣は、就職氷河期世代の若い非正規労働者を主として念頭に置いて、最低賃金の引き上げ等と並んでパート法改正を打ち出したのである。もちろん、それは非正規労働者が家計維持的/家計補助的な、また仕事自体も基幹的/補助的な、性別も年齢も様々な人々からなる膨大な労働力となっていたことを反映しているのは確かである。しかし、パート法が単なる主婦パート対策ではなく、若者対策、フリーター対策と位置づけられることでようやく部分的にはあれ法的義務づけ規定が可能になったということの意味も大きいものがある。

そしてそれ以後、この問題領域は「非正規労働」という言葉で一括され、議論されるようになった。2000年代にはまだ年長フリーターを中心に「若者問題」という枠組みが強く全体を動かしていたが、彼らがさらに年を重ね、中年層に達していくとともに、非正規労働問題はかつての臨時工問題と同様、性別や年齢等の属性で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っていった。逆に言えば、パートは主婦なんだから、アルバイトは学生なんだから、格差があっても当然というかつては一般的であった認識がもはや普遍性を主張できない状況になったということである。

こうした社会的認識枠組みの変化を反映して、2010年代の法政策は雇用形態格差の是正に向け

て同時並行的な動きを示していく。経緯の詳細は省略するが、2012年改正労働契約法は、性別・年齢を一切考慮しない「有期契約労働」という切り口から、無期契約への転換やとりわけ「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」を規定し、後者は2014年改正パート法にも盛り込まれた。さらに2015年労働者派遣法改正時には野党から対案として提出された「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」（通称「同一労働同一賃金推進法」）が修正の上成立し、2016年には官邸主導で同一労働同一賃金に向けた法政策が進められていることは周知の通りである。

今日、1970年代から1980年代に社会全体で当然と考えられていた性別・年齢によるマクロ社会的分業体制はもはや議論の前提とはされなくなっている。雇用形態の軸と労働者の属性に係る軸とが再び独立のものになった時代にこれまでの法政策の推移を振り返ることは、今後の法政策を考える上で示唆するところが大きいのではなからうか。

- 1) これら報告書は、『日本労務管理史資料集 第3期第8巻 臨時工問題』（五山堂書店、1993年）に収録されている。
- 2) 『社会科学研究』3巻2号。後に『日本労働問題研究』東京大学出版会（1966年）に所収。
- 3) 濱口桂一郎『働く女子の運命』（文春新書、2015年）116頁以下参照。
- 4) 石川弘平「これからのパートタイマー管理——日経連パートタイマー管理研究会の結論」『労働法学研究会報』868号、1970年。
- 5) 濱口桂一郎『労働法政策』（ミネルヴァ書房、2004年）
- 6) 労働省労働基準局編『労働基準法の問題点と対策の方向』日本労働協会（1986年）に所収。
- 7) 塩沢美代子・広木道子「不況下の女子労働者」（『ジュリスト増刊総合特集14 企業と労働』、1979年）。
- 8) 概観として、本田一成『主婦パート 最大の非正規雇用』（集英社新書、2010年）。
- 9) 「労働者派遣法の原点へ帰れ」（『大原社会問題研究所雑誌』2009年2月号）。

はまぐち・けいいちろう 労働政策研究・研修機構首席統括研究員、労使関係部門統括研究員。最近の主な著作に『働く女子の運命』（文春新書、2015年）。労働法政策専攻。