

非正規雇用の現在

『日本労働研究雑誌』編集委員会

非正規雇用の不安定性や正規雇用との格差問題は長年にわたり社会的関心を集めてきたが、政策的対応が本格化したのはバブル経済崩壊後、「失われた 10 年」およびその後の経済低迷期である。当時の就職氷河期に非正規雇用として働き始めた若者が「溶けない氷河」として不本意な雇用形態から抜け出せない状況が顕在化すると、法整備の必要性が強く認識され、2012 年の労働契約法と労働者派遣法の改正により、有期雇用に係る雇止め法理や無期転換制度、不合理な格差の禁止、違法派遣に係る労働契約申込みみなし等が法制化され、その後も 2018 年の働き方改革関連法等を通じて非正規雇用問題への対応が進められた。他方で日本経済を取り巻く状況も変化し、近時は物価と賃金の上昇傾向、労働力不足の動きを背景に、非正規労働者の正規雇用化や処遇改善の動きもみられる。

本特集は、非正規雇用で就労する労働者の実像と非正規雇用に対する法規制の課題を現在の時点で捉え直すものであり、統計や社会調査等をもとに非正規雇用の現状を把握し、これに対する法的保護の課題を確認することを試みた。

高橋論文は、公的統計等で「非正規雇用」を勤務先の呼称により把握するようになった 1980 年代以来の約 40 年間にわたる、非正規雇用の主体と就労実態、政策課題の変遷を概観する。当初の非正規雇用の主力はいわゆる主婦の「パート」だったが、2000 年代の経済低迷期には若年層の「アルバイト」が増加し、「契約社員・嘱託」等によるフルタイム就業化も進んだ。保護立法や労働力不足の進行により、非正規雇用の賃金増加や正規雇用への転換、「不本意非正規」の減少などの好ましい傾向が看取されるが、高齢齢の非正規労働者の処遇の位置付け等の課題も指摘される。

小前・茂木論文は、正規・非正規間の健康格差について、非正規雇用内の形態間の格差にも焦点を当て、実態に迫るものである。非正規雇用の形態ごとに健康格差は多様であるが、特に派遣社員の健康状態が悪い

こと、計量分析上は非正規の健康状態が劣るが、個人の異質性などの固定効果を考慮し、労働条件の調整を経た分析では、正規雇用の方がむしろ健康状態が悪いこと、長時間労働は健康に悪影響を及ぼすが、無期契約は特に女性につき良い影響をもたらすこと、正規雇用と比べ、非正規雇用、特にパート・アルバイトについて、中長期的には健康状態に影響のありうる健康保険・年金・雇用保険の加入率が低いこと、などが指摘される。これらは、重要な政策的示唆をもたらすものと思われる。

篠原論文は、雇止め制限法理について、特に不更新条項・更新時の労働条件変更に焦点を当てて検討する。同論文は、労働契約法 19 条が、有期契約・無期契約に加え雇止め時に解雇権濫用法理が類推適用される有期契約という第三類型（中間的契約）を創出したと捉える。この理解の上に、契約更新ごとに合理的期待の変動もありうること、不更新条項は合理的期待の減少方向に作用する予告・労使間の了解と位置付けうること、途中導入型更新限度条項の問題も同様に（終了の合意の存否問題というより）合理的期待の問題と解されうることが示唆される。また更新時の労働条件の変更につき、合理的期待の理解に広狭ありうるが、広く捉える立場からは労働条件変更の提案を雇止め回避努力と位置付けうることや、更新自体でなく更新時の労働条件変更にも異議があるケースや定年後再雇用での契約締結拒絶のケースなどでは労働契約法 19 条での処理に困難があることが指摘される。

川田論文は、有期雇用労働者の多様化への対応の観点から、現行法上の均等・均衡処遇（パート有期法 8 条・9 条）に係る規制を捉え直すものである。同論文は、無期転換ルールにより非正規雇用が多様化していること、均等・均衡処遇規制が雇用管理区分間の格差形成を助長していること、（労働契約法旧 20 条に係る）最高裁の判例が格差の正当性の文脈で重視する「人材の確保・定着」という主観的な目的の強調が、

上記の非正規雇用の多様化（長期雇用化）に即していないこと等を指摘し、無期転換後も視野にいられた正規・非正規格差の解消の在り方に言及する。そして同論文は、使用者は従業員に対して合理的な理由がない限り同一の規範で対応すべきであるという平等規範に立ち返り、正規・非正規や無期・有期を区別せずに、すべての労働者を職場において等しく平等に取り扱うことを原則とし、合理的な理由がある場合に限り異なる処遇が許されるという法規制が必要であると主張する。

小宮論文は、労働者派遣法の2012年改正により導入された、派遣先と派遣労働者との間の「労働契約申込みみなし」制度の実効性と問題点を検討する。同制度の趣旨は派遣法の実効性確保のための民事的制裁と解されているが、本質的には直接雇用の原則から派遣労働者の雇用安定と保護を図るという実効性確保が主目的であり、制裁とみて制度の適用を過度に狭めるべきでないと同論文は述べる。裁判例の分析からは、特に問題となりやすい「偽装請負」の類型について、要件である脱法目的の立証困難性、申込みが擬制されても労働者の承諾を限定的に解する傾向が存在すること、承諾猶予期間（1年間）の労働者にとっての認識困難性、派遣元との契約が有期の場合には派遣先との間に成立した直接雇用も派遣元との契約の残余期間とされること、直接雇用成立後も雇用継続の合理的期待等の承継が認められていないことなどの問題が指摘される。同論文は、同制度の実効性の不十分さの要因として、制度の規定の在り方の問題に加え、裁判所の契約締結の自由に対する制限の謙抑的姿勢を指摘し、直接雇用の原則の見地から積極的な解釈の必要性を主張する。

柴田・今井・申論文は、近時急成長し関心を集めている、いわゆるスポットワークと呼ばれる「雇用型労働プラットフォーム」（雇用型労働PF。従来のオンライン労働プラットフォーム（OLP）と異なり、雇用契約により働き手と企業をマッチングする）について、その代表的企業の1つであるタイミー社提供のデータと資料を題材に、実態を明らかにしようとするものである。雇用型労働PFは法的には職業紹介事業者であり、雇用主が労働者を直接雇用し、その時給は

最低賃金規制に服する。使用者に社会保険加入義務が発生しない限度での報酬額による利用制限もみられる（社会保険加入に係る課題も指摘されうる）。ビッグデータやAIの利用により就労までの高い即時性があり、相互評価制度等による雇用側・労働者側双方の情報不足の補充の試みがみられる。マッチングの柔軟性の高さは、時間の自由な利用や急な労働力需要など労使双方の要請に応える側面がある。賃金水準は最低賃金に張り付くが、最低賃金上昇が改善に結びつきうるともいえ、また職業能力開発や正規雇用転換を促すポテンシャルも指摘される。今後も成長が見込まれるスポットワークの実態を明らかにするものとして、政策的にも示唆に富む。

廣森論文は、公務非正規専門職のインタビュー調査をもとに、その持続（不）可能性を分析・検討するものである。財政事情を背景とする公務員定数の抑制のため、非正規公務員が恒常的業務を担う実態がみられるところ、民間法制が適用されず、その処遇改善が不十分と指摘されるこれらの非正規公務員の多くは女性である。インタビュー調査からは、これらの非正規公務員が待遇の低さのため（女性ゆえの低待遇（「夫がいるから働ける」という使用者側の認識の存在も指摘されている）、専門職としてのキャリア形成が困難であり、採用や人材育成等の困難さから職業としての持続可能性を損なっていること、そして専門性のある公共サービス自体の持続可能性も危惧されていること、が指摘され、非正規の専門職公務員が雇用の継続性も保障されず、専門性の追求も職場での連帯も困難である構造が浮き彫りにされている。

本特集の各論文は、数十年にわたる非正規雇用の時代的な変化を概観するとともに、健康格差やスポットワーク、非正規公務員の現状を質的・量的社会調査から捉え、さらに判例法理の分析等を通じて非正規雇用問題への対応として立法された法制度の課題を示すものとなっている。本特集が、読者諸賢が非正規雇用問題を考える上での一助となれば幸いである。

責任編集 富永晃一・小原美紀・森山智彦
（解題執筆 富永晃一）