

## 高橋祐吉「非正社員とは何者か？—身分化された雇用をめぐる—」

### はじめに

今日の日本における格差の諸相を論ずるとというのが、今回のシンポジウムのテーマですから、そうであれば、正社員と非正社員との間に横たわる格差こそがまずもって取り上げられなければならないのではないか、私はそんなふうに思っております。所得格差、学歴格差、男女格差、健康格差、情報格差、希望格差などあらゆるものに格差という言葉が張り付けられて格差社会が論じられているようですが、こうしたさまざまに名付けられた格差は、雇用形態間の格差に集約されていくようにも見えます。私には雇用形態間の格差が、先のようなさまざまな格差を生み出しているようにも思われるからです。

もっとも、この間の所得格差の推移をジニ係数から眺めてみると、格差が大きく拡大したとは言えないという指摘もあります。にもかかわらず、ではなぜわれわれは格差をいうものをこんなにも強く意識するようになり、そこにリアリティーを感じているのでしょうか。私には、そのリアリティーを生じせしめているものこそが、非正社員という存在のようにも思われるのです。そんなわけで、「非正社員とは何者か？」というタイトルで報告することにしたわけです。副題は「身分化された雇用をめぐる」としてみました。森岡孝二さんの『雇用身分社会』（岩波新書、2015）に触発されて、非正社員を「身分化された雇用」として論じてみようと思ったからです。

「非正社員とは何者か？」というこのタイトルは、伊井直行さんの著作『会社員とは何者か？—会社員小説をめぐる—』（講談社、2012）からの借り物です。この著作は、作家が興味を抱いたさまざまな文献を渉猟しながら、主に会社員小説を素材として「会社員」の実像に迫ろうとしたものであり、それだけでも面白い作品なのですが、しかし不思議なことに、最後まで読み通してみても、「会社員」が「何者」であるのかがいまひとつ判然とはしません。主題をめぐるさまざまな変奏曲がいつまでも奏でられているだけだからです。

作家は論文を書いているわけではありませんから、それはそれでかまわないのですが、そのことはともかくとして、伊井さんは「サラリーマン」と「会社員」の違いを論じて、俸給生活者としての『サラリーマン』という言葉には、正社員として会社に守られている存在という含意がある」と述べています。興味深い指摘かと思えます。では「会社員」ならどうでしょうか。「サラリーマン」より弱いとはいうものの、やはり似たような含意はあるような気がします。非正社員の多くは、自らを「会社員」であると自称することに、どこか躊躇いを覚えるようにも思われるからです。「サラリーマン」や「会社員」と自称できる人々と、そうはできにくい人々

との間にある違いとは何でしょうか。私の報告ではそれを「身分化された雇用」という視点から検討してみたいと思っています。

ところで、伊井さんは今日論じられている格差に関して、次のように指摘しています。「勤労者の間における待遇や給料など様々な『差』は、現在よりかつての方が大きかった。しかし、それが『格差』の問題として取り上げられることはなかった。第二次世界大戦後当分のあいだ、国全体が貧しく、その後、高度成長期には『現在より未来の方が豊かになる』という希望が国民に（漠然とではあるが）共有された結果、現に『差』があったとしても、それはいつか解決が可能な問題であるとして、固定的な格差であるとは認識されなかった」ためであろうと言うのです。つまり、客観としての「差」の存在だけが問題なのではなく、その「差」に向けられた人々の眼差し、すなわち主観のありようの変化によって、「差」は「格差」となったのではないかと指摘しているわけです。

その後、わが国は「一億総中流」と言われるような時代を迎えることとなりますが、その時代には、伊井さんも指摘しているように「『日本は階級のない社会』と発言する『識者』」が跋扈しました。かくいう私にしても、正直に言えばそんな時代の影響をどこか受けなくもありませんでした。階級といった概念は時代遅れのものとなり、その結果として、格差も貧困も社会の背景に退けられていったのです。時代を観るに敏なお先っ走りの当時の「識者」が、今だったらいったい何を語るのかきわめて興味深いものがありますが、しばらく前にはそんなとんでもない議論までもが横行していたのです。

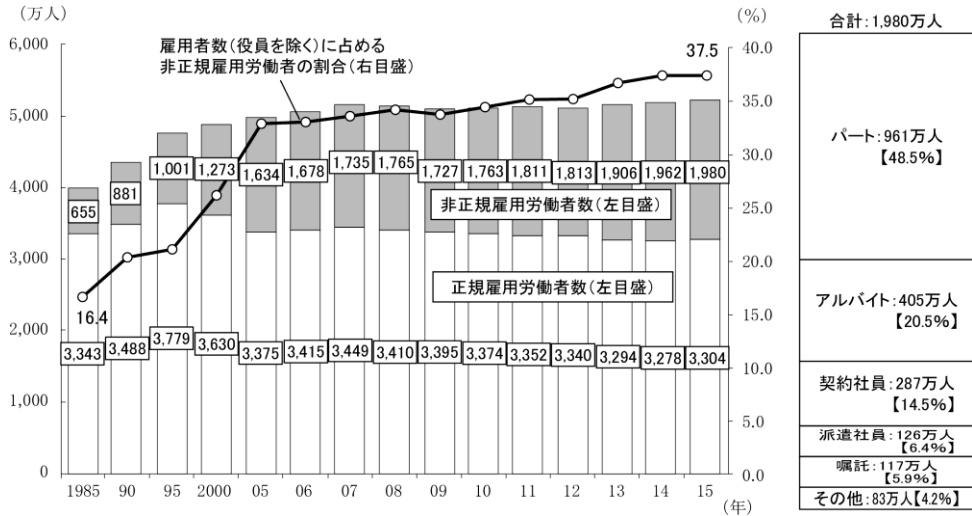
個人的な感想を言えば、いつでもどこでも当てはまりそうな体制還元的な議論にも違和感がありますが、時流に乗ろうとした状況追隨的な議論には嫌悪感さえあります。今となってみれば、何ともバブリーで不思議な現象だったとしか言いようがありません。ところが、バブル経済崩壊後時代の様相は一変しました。階級や格差や貧困が社会の前景にせり出してきたからです。その結果、「過剰富裕化」ではなく絶対的貧困が、「一億総中流」の平等社会ではなく格差社会が、「階級のない社会」ではなく階級社会が論じられるようになりました。そうした時代認識がリアリティーを持ち得ているように感じられるのは、先にも触れたように非正社員の時代と言ってもいいような時代が到来したからでしょう。

## 1. 正社員と非正社員

### （1）非正社員の時代の到来

非正社員の急増についてはすでに至る所で触れられているので、いささか食傷気味でさえあるわけですが、議論の展開上まったく触れないわけにもいきません。一通りだけでも眺めてお

図表-1 非正社員数の推移と内訳



資料：総務省「労働力調査」

きましょう。[図表-1]をご覧ください。2015年の「労働力調査」によれば、役員を除く雇用者の総数は5,284万人となりますが、そのうち非正規雇用労働者（面倒なので非正社員と呼びます）は1,980万人なので、その割合は全体の37.5%を占めることになります。もちろん、この人数もそして割合も過去最高の数字となっています。ここでいう非正社員とはどんな人かという、勤め先での呼称が「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、そしてその他の名称で呼ばれている人のことです。

そしてじつは、非正社員が「勤め先での呼称」によって区分されているのと同様に、3,304万人いる正規雇用労働者（同じように正社員と呼びます）も、勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」と呼ばれている人のことなのです。厳密とまでは言わないにしても、両者にはそれなりの定義があるのかと思いきや、ともに勤め先での呼称に過ぎないとはいささか驚きます。こと雇用に関しては（あるいは、「も」か）、わが社会はあまりにも融通無碍、何でもありだと言わざるをえないような気がします。だから、「名ばかり正社員」などが話題となったりもするのでしょうか。この点に関しては、後でもう少し詳しく触れてみたいと思います。

では非正社員の呼称別の内訳はどうなっているのでしょうか。人数の多い順に並べてみると、「パート」（961万人、48.5%）、「アルバイト」（405万人、20.5%）、「契約社員」（287万人、14.5%）、「派遣社員」（126万人、6.4%）、「嘱託」（117万人、5.9%）そしてその他が83万人、4.2%となっています。パートタイム労働者（これもパートと呼びます）が非正社員の約半数を占めて依然としてもっとも多いわけですが、別な角度から見ると、今日では半数弱を占めるに過

ぎなくなっているとも言えるわけです。83万人のその他の名称の人々も気になりますが、企業任せなので、探せばじつにいろいろな非正社員が（そしていろいろな正社員も）存在するに違いありません。

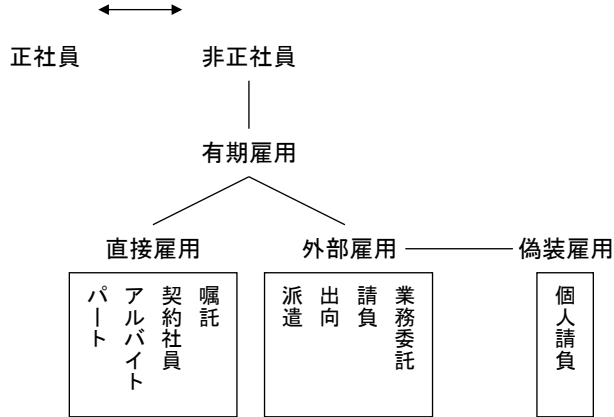
次に非正社員を男女別にみてみましょう。そうすると、男が634万人（32.0%）で女が1,345万人（67.9%、そのうちパートの女が852万人を占めています）ですから、依然として非正社員の中軸は女性なわけです。この事実が変わりはありませんが、この間の変化の大きさという点で言えば、注目されるのは、男性の非正社員が増えてきたことであり、パート以外の女性の非正社員が増えてきたことでしょう。ついでに、年代別の内訳（男女込み）もみておきましょう。60歳以上の非正社員が近年増加傾向にあるようですが、非正社員がどの年代にも万遍なく分布していることがわかります。2,000万人にもなんなんとする非正社員が、老若男女を問わず存在しているのですから、現代はまさに非正社員の時代と呼ばれるにふさわしいのではないのでしょうか。

以上非正社員の概況を振り返って見たわけですが、私にとってやはり気になるのは、非正社員そして正社員も勤め先での呼称で区別された存在にすぎないという点です。こうした勤め先での呼称による区分は、総務省の「労働力調査」だけではなく5年ごとに実施されている同じ総務省の「就業構造基本調査」でも踏襲されています。これに対して、不定期に実施されている厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」では、それなりの定義は与えられてはおります。

そこでは、非正社員はどんなふうに定義されているのでしょうか。例えば、パートタイム労働者は「常用労働者のうち、フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短い、1週間の所定労働日数が少ない者」、契約社員（専門職）は「特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者」、そして嘱託社員（再雇用者）は「定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者」といった具合です。パートの場合はそれなりに明らかですが、契約社員の「専門的能力」だとか嘱託社員の「定年退職者等」といった文言が、雇用形態の違いを意味するようにはとても思われません。両者ともに、雇用期間が定められている点こそが重要でしょう。後に触れるように、身分化された雇用としてのパートとは違うことを示そうとして、企業の都合によってさまざまな名称の非正社員が生まれてきたのではないのでしょうか。

ところで、非正社員の時代の到来が広く注目されているのは、彼や彼女たちの数が増えてきたことにもなって、これまでの典型的な非正社員像の揺らぎがはっきりとしてきたからではないのでしょうか。これまでであれば、非正社員と言えば家計の補助を目的として働く既婚女性かフリーターの若者あるいは高齢の日雇い労働者であり、しかも彼や彼女らの多くは非正社員

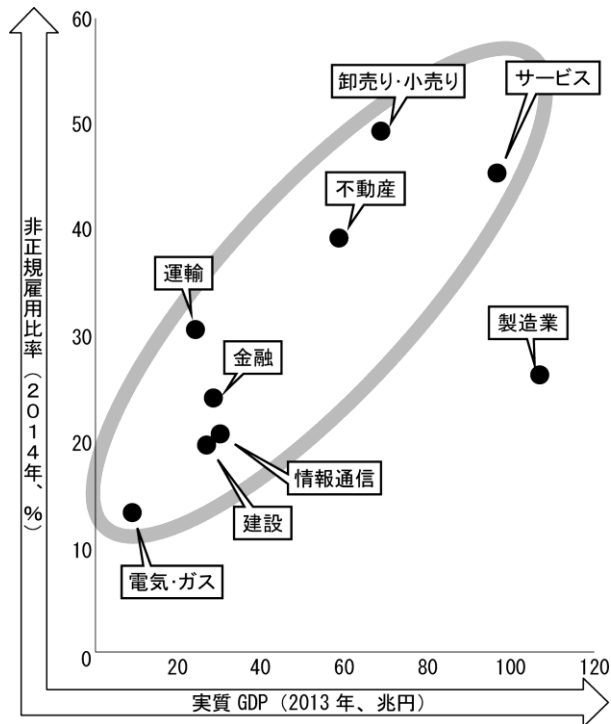
図表-2 非正社員の類型からみた雇用形態



出所：森岡孝二『雇用身分社会』岩波書店、2015年

注：1) 契約社員は工場においては期間工を含む。2) 嘱託は定年退職後の再雇用者。3) 出向元の企業に在籍している出向者は派遣に近く、外部雇用に区分した。

図表-3 産業別にみた実質GDPと非正社員比率



出所：内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」をもとに三菱UFJリサーチ&コンサルティング作成（『週刊東洋経済』2015年10月17日号から引用）

としての働き方を自発的に選択しているかのようにとらえられてきたわけですが、そうしたステレオタイプ化された非正社員像が、疑いようもなく崩れてきているのです。

わかりやすく言えば、家計の主たる担い手となるべき、あるいは担い手となっている男性が、正社員の仕事を求めているにもかかわらずそれがかなえられず、非正社員として働いているといった事態が広がってきているからです。非正社員の時代の特徴をキーワードで示すならば、「男性」、「家計自立型」、「不本意」非正社員の増大ということになるでしょう。[図表-2]は森岡孝二さんの先の著作から引用させてもらったものですが、これを見ると非正社員の広がりがよくわかりますし、「男性」、「家計自立型」、「不本意」非正社員の増大という事態がうまれていることが十分に理解できます。できうれば、偽装雇用としての個人請負などについてもふれたいところですが、時間の関係もあるので今日は割愛します。

しかも、[図表-3]に示したように、GDPに占める割合が高いいわゆる成長産業、例えば卸売・小売業やサービス業などにおいて、非正社員比率が高くなっているのです。この点も注目されるところでしょう。ワーキングプア（一般には、年収200万円未満の働く貧困層のことを言います）の温床としての非正社員の積極的な活用によって、わが国の成長が支えられるような状況が生まれているのであり、その歪みこそが問われなければならないのです。非正社員が増えるならば、失業率は下がり、有効求人倍率は上がります。昨今の雇用環境の改善は、こうした犠牲を伴ってもたらされている側面があるのです。

## （2）伝統的な雇用概念からの乖離

ところで、百科事典風に述べてみますと、雇用とは、当事者の一方である労務者が相手方に対して労務に服することを約し、相手方である使用者がこれに報酬を与えることを約することによって成立する契約のことだとされています。雇用は、請負や委任とともに労務供給契約に属するわけですが、雇用の場合は、労務者はおもっぱら使用者の指揮・命令・監督のもとで労務を提供しなければならず、この点で、使用者に対する従属的關係がもっとも強い労務供給契約だとされています。

経済原論の教えるところによれば、自由な市場経済のもとでは労働力の商品化が進み、その商品化された労働力が自由な市場で売買され、需要と供給の關係のもとで労働力商品の価格としての賃金が決まることとなります。しかし、労働力はもともと人間としての労働者と一体なって存在しているものであって、分離できないものを分離したものとして擬制するわけですから、そこにはある種の「無理」が生ずることとなります。なぜならば、労働力を販売することによって、人間としての労働者の生活が維持できることが必ずしも保障されているわけではないからです。雇用においては使用者に対する従属的關係が強いのですから、その不安定性はより大き

なものになるでしょう（このあたりのことに関しては、宮寄晃臣・兵頭淳史編の『ワークフェアの日本的展開』専修大学出版局、2015年に収録された兵頭の「雇用労働という困難」からも示唆を受けています）。

こうした「無理」があるからこそ、雇用一般ではなく雇用の具体的なあり方が問題となってくるわけですし、そのあり方をめぐる労使の抗争のなかから、伝統的なあるいは理念としてのあるべき雇用概念というものが登場してきたわけです。伝統的な雇用概念は、[図表-4]に示したような三つの側面から成り立っています。まずは「無期雇用」ということです。雇用期間に定めがないという働き方によって、労働者の生活が将来にわたって安定するであろうことが期待されるからです。次に「フルタイム雇用」ということです。これによって、一人前の労働者としての生活が確保されることが期待されるからです。そしてもう一つは「直接雇用」ということです。これによって、使用者としての雇用者に課せられるべき責任や義務といった観念が成立することが期待されるからです。

図表-4 伝統的な雇用概念からの乖離

パートタイム	臨時	使用者の分離	
×	×	×	伝統的雇用
×	×	○	常用フルタイムの派遣・リース、請負企業のフルタイム
×	○	×	臨時の直用フルタイム
○	×	×	常用の直用パート
×	○	○	フルタイムの派遣
○	×	○	恒常的なパートの派遣やリース、請負企業のパート
○	○	×	臨時の直用パート
○	○	○	パートの派遣

出所：『アメリカの非典型雇用—コンティンジェント労働者をめぐる諸問題—』（海外調査シリーズNo.49）日本労働研究機構、2001年。

こうした三つの側面から浮かび上がってくるのは、「生活者」としての労働者像であり、労働力ではなく労働力の担い手としての労働者の方であるということになるでしょう。伝統的な雇用概念が世の中に広く定着したわけでは勿論ありませんから、雇用概念というよりも雇用理念という方が正確なのかもしれませんが、それはともかくとして、雇用というものは、その成り

立ちや性格からして、「無期雇用」であり、「フルタイム雇用」であり、「直接雇用」でなければならず、それなしには労働力が商品化された社会は安定しないという認識が定着してきたと言えるでしょう。伝統的な雇用概念によって、社会の土台が徐々に形成されてきたのではないのでしょうか。

このようにして、資本主義の発展は伝統的な雇用を生み出し広げていくのですが、他方では成長の停滞を契機としながら、こうした伝統的な雇用からの乖離も徐々に広がっていきました。資本主義の社会は、体制の安定のために一方では雇用の安定性を広げ維持しようとしませんが、他方では逆に、その体制の安定のために雇用の弾力性を求める存在ともなりうるからです。非正社員とは、言ってみれば伝統的な雇用から乖離した存在であると考えられますが、こうした存在が広がってきた背景には、新自由主義のもとでの労働市場の規制緩和という弾力化の動きも無視できないでしょう。

では、その乖離はどんなふう広がってきたのでしょうか。伝統的な雇用概念の三つの側面と対比して言えば、次のようになるでしょう。まずは、「無期雇用」から「有期雇用」への乖離です。「有期雇用」という短期のあるいは期間限定の雇用が、自由な企業活動の展開にとって有用だと考えられたからでしょう。その「有期雇用」の広がりを示したのが[図表-5]です。2013年の「有期雇用」労働者は1,426万人ですから、当時の全雇用労働者5,201万人の27.4%を占めています（正社員のなかにも有期雇用労働者がいるという日本的な現実もあります）。

次に、「フルタイム雇用」から「パートタイム雇用」への乖離です。ここでは、家計補助的な低賃金労働力を生み出し、活用したいと考えられたからでしょう（後に触れるように、そのこ

図表-5 雇用形態別にみた有期雇用労働者

(単位：万人)

	計	男	女
全有期雇用労働者 (①+②+③)	1,426	544	882
①常雇の有期雇用労働者 (A+B)	892	345	547
A 正規の有期雇用労働者	120	78	42
B 非正規の有期雇用労働者	773	267	506
{ パート	326	41	285
アルバイト	95	474	51
派遣労働者	65	22	43
契約社員	203	111	92
嘱託	62	39	23
その他	22	10	12
②臨時雇	444	154	290
③日雇	90	45	45

出所：総務省統計局「労働力調査」(2013年)



とが供給側のニーズにマッチしていた側面もありました)。そしてもう一つは、「直接雇用」から「間接雇用」への乖離です。典型的には派遣という働き方になるわけですが、ここでは派遣先からは雇用者責任が、そして派遣元からは使用者責任が失われるので、雇用にともなう責任や義務というものが希薄になってきます。企業が必要とするときに、必要なだけ活用できるので、使い勝手はよくなるわけでしょう。

これらの、「有期雇用」、「パートタイム雇用」、「間接雇用」は、それぞれ単独でも存在できますが、重なり合っても存在できます。伝統的な雇用概念からのこうした乖離によって浮かび上がってくるのは、「労働力」としての労働者像なのではないでしょうか。こうなってくると、「生活者」としての労働者像は徐々に曖昧になってこざるをえません。セキュリティ（＝生活者）なきフレキシビリティ（＝労働力）の世界が広がってきたと言ってもいいでしょう。そのありようは国によって異なっていますが、新自由主義が席卷した世界ではどこでも似たような状況が生まれています。

そうした世界では、労働力の使い捨てという誘惑が生じやすくなりますし、現に生じました。日本はその典型のようにも思われなくもありません。しかしながら、そのことはまた、先に触れたような「無理」を表面化させることにもなります。その結果として、社会は不安定化せざるをえないのです。「労働力」として位置付けられるだけの非正社員が増大すれば、その不満がさまざまな形で表面化するか、あるいは表面化しにくかったとしても、消費が縮小してデフレ不況からの脱却が困難になっていったりもします。こうした「畏」が存在していることにも注目すべきでしょう。

また、こうした状況、すなわち非正社員が労働者ではなく労働力として位置付けられるということは、次のような深刻な問題も産み落とすことになります。紙屋高雪さんが『マルクス・ブーム』が生んだもの、生んでいないもの（『季論 21』2011年冬号）で指摘していたように、「格差と貧困の問題は、若い人たちにとって、単なる『お金がない』という問題に解消できない切実さをもった問題」となりましたが、それは何故かと言えば、「自分が社会のどこからも必要とされていないという孤立感（承認を得られないという精神的な飢餓感）があり、そこに経済的貧困の問題がまわりつく形をとっている」からなのです。社会に漂う閉塞感は、こうしたところにも根を持っているのではないのでしょうか。所得格差の大小のみを論ずることの限界を、私たちはもっと意識すべきでしょう。

## 2. 日本における非正社員問題の特質

### (1) 臨時工、パートタイム労働者、派遣労働者

では、戦後の日本における非正社員問題はどのように推移してきたのでしょうか。大きな流れとしてとらえるならば、臨時工－パートタイム労働者－派遣労働者という順序で、非正社員問題が論じられてきたと言えるでしょう。先の伝統的な雇用概念からの乖離で使った表現を用いさせてもらうならば、有期雇用－パートタイム雇用－間接雇用の順に現れてきたというわけです。

まず臨時工から見てみましょう。臨時工とは、雇用期間に定めのある労働契約で雇用される労働者をいいます。その歴史は明治期にさかのぼるほど長く、戦後も多数の臨時工がいました。臨時工には、付帯的・補助的作業に従事する者と、本工と同種の作業に従事する者がいました。1952年の朝鮮戦争の勃発を契機に、臨時工とりわけ後者の臨時工が急速に増え、大きな社会問題となりました。その焦点は、契約更新により事実上長期間雇用が継続されていたとしても、雇用期間に定めがあるため雇用が不安定であったり、賃金が本工に比べて低く、家族手当や退職金などが支給されなかったり、または別種の取り扱いがなされたりして、本工との間に雇用形態による労働条件上の格差がみられたことにありました。こうしたなか、当時の労働組合は臨時工の本工化闘争に取り組み、注目すべき大きな成果をあげました。このことは、主たる家計の担い手としての男性を、非正社員として雇用することの「無理」が表面化し、労使間の妥協によってその「無理」が調整されたと考えることもできるでしょう。

では次に登場したパートタイム雇用を見てみましょう。パートは1960年代に登場し1970年代後半以降急増して、それまでは専業主婦だった女性の働き方として定着してきたという経緯があります。いわゆる主婦パートといわれるものです。そして、現在でも増大し続けており、非正社員の半数近くを占めています。パートタイムとはもともとフルタイムの対概念であって、文字通り短時間労働者のことですから、パートタイム労働法では短時間労働者と表現されています。パートという言い方は世俗的な表現に過ぎません。そして、当然のことではありますが、短時間労働者という概念に身分的な差別が張り付くこともありません。

法律でいう短時間労働者とは、「1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の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。ですから、勤め先での呼称がたとえどのようなものであろうとも、この条件に当てはまる労働者であれば短時間労働者であり、パートタイム労働法の適用対象となります。どれだけ短時間であるかといった時間の長さは問われてはおりません。こうした短時間労働者が急増したのは、需要側と供給側の双方にメリットがあったからでしょう。臨時工との対比でいえば、専業主婦であった既婚女性が「自

発的」にパートタイム労働者として働いていましたから、そこには「無理」ではなく「有理」があったとも言えます。ここでいう「有理」にどのような問題が孕まれることになったのかということについては、次節でもう少し詳しく述べます。

そして最後に派遣労働者です。労働者派遣法が成立するまでは、雇用者と使用者が異なるような間接雇用は、労働者供給事業として職安法によって禁止されてきました。しかしながら現実には、サービス経済化の進展のなかで、労働者供給事業にあたるような人材派遣が拡大していきました。そのため、1985年には労働者派遣法が成立し、労働者供給事業の一部が合法化されて、労働者派遣事業として認可されました。派遣法が成立時に例外的に許可した対象業務は、専門的業務や特別の雇用管理を必要とした業務にとどまっており、その後対象業務が追加されてはいたものの、それでも1999年までは対象業務を限定的に許可する「ポジティブリスト方式」のもとで、26業務に限定されていました。

しかし1999年には、それまでの原則禁止の考え方から、対象業務を例外的に禁止する「ネガティブリスト方式」に変わり、対象業務を大幅に自由化する大改正が行われました。この改正では、新しく自由化された業務については受け入れ期間の上限が1年とされて「臨時的・一時的な労働力需給システム」の形態だけは一応維持されてはいましたが、2003年にはこの上限1年が上限3年とされ、製造業への派遣も解禁されるに至りました。そして2007年には製造業への派遣期間の上限が1年から3年へと延長されました。労働者派遣法が当初想定していた派遣労働者とは、「専門的業務」に「臨時的」に充当される労働力であったはずですが、今日ではすっかり様変わりして、その多くは不熟練の職種に充当される安上りの労働力となってしまいました。

派遣労働者が専門性の高い労働力であれば、限定的に活用されたはずですし、比較的高い労働条件も維持されたはずですから、間接雇用であるが故の「無理」は弱められたかもしれませんが。しかしながら、規制緩和によって専門性がすっかり失われたために、間接雇用であるが故の「無理」は広がりました。にもかかわらず、間接雇用であったがためにその「無理」が潜在化させられたということもありました。もっとも、「無理」が無くなってしまったわけではありませんから、当然ながら状況次第では噴出することになります。例のリーマンショック時に突如出現した派遣村は、派遣という働き方の「無理」を象徴するものだったと言うこともできるでしょう。

## (2) 非正社員問題の「原型」としてのパートタイム雇用

しばらく前までは、非正社員と言えばパートであるという認識が、わが国では広く行き渡っていました。その意味では、パートは、非正社員の「原型」としてシンボライズされていたと

言えるのかもしれませんが。典型的なパートとして思い描かれてきたのは、①正社員とは別立ての雇用管理のもとにおかれ（非正社員だということです）、②短期の雇用契約を結び、あるいはそれを繰り返しながら（有期雇用の労働者だということです）、③正社員よりも短い労働時間働く（短時間労働者だということです）ような労働者像です。さらに付け加えれば、その多くは自らがパートであることを望んで家計補助的に働く既婚女性であり、従事する仕事は単純不熟練労働であり、そうしたこともあって、賃金は低く一時金や退職金もないかあってもごくわずかであり、社会・労働保険にも未加入の労働者である、といったことになるでしょう。

しかしながら、そのようにして出来上がった「原型」には、以下のような「原罪」が隠されていたようにも思われます。どういうことかと言いますと、まずはパートが主婦の働き方であるとみなされた、つまり、家計補助的な働き方で一人前の労働者の働き方とはみなされなかったことです。他に別の主たる家計の担い手がいたからです。次に、上記のこととも関連するわけですが、パートが二流の働き方として位置付けられたことです。二流の働き方なのだから、「周辺」や「底辺」の業務に固定的に従事させてもかまわないし、差別的な低処遇で活用してもかまわないとされたのです。そして最後に、需要側のチープレイバーの確保というニーズは等閑に付されて、パートが供給側の自発的選択の結果として広がったことのみが強調されたことです。その結果、パートに対する処遇のあり方が非正社員に対する処遇のあり方であり、その処遇は「無理」ではなく「有理」なのだとされたわけです。

そのあたりのことは、1980年代の労働市場政策の立案に大きな影響力を持った高梨昌さんの議論によく現れています。彼は、1970年代後半に広がってきたさまざまな雇用形態の大量の労働者群の存在に注目します。俗に不安定雇用労働者と呼ばれたこれらの労働力の供給の主流は、中高年女子労働力と高年齢男子労働力でありました。そして、かれらの多く、とりわけ前者については、「こうした雇用形態の労働を必ずしも『ミゼラブル』だとは観念していないし、また『短時間労働』であるからこそ『労働力化』したと答え、むしろこうした労働を歓迎しているのが大勢」なのだと述べていました。それどころか、「かれらの賃金・労働条件は、それほど劣悪ではない」とされて、「新たなタイプの低賃金労働者群」として位置づけられていたのです（以上の引用は、社会政策学会年報第24集所収の『『不安定雇用労働者』の労働市場と雇用政策』によります）。今から振り返ると、パートの広がりには特段の問題は感じられないような印象が振りまかれていた、そう言っても言い過ぎではないでしょう。

では今日のパートタイム雇用の現実とは、いったいどのようなもののでしょうか。その様相を今度は需要の側から眺めてみましょう。企業がパートを活用している理由をみると、「人件費が割安なため」がもっとも多く、次いで「1日の忙しい時間帯に対処するため」や「簡単な仕事内容のため」の順となっています。企業がもっぱら労務コストの削減のためにパートを積極的

に活用しており、しかもそうした動きがこの間強まっているのです。

ではどこが割安なのでしょう。その中身をみると、賃金、賞与、退職金、法定福利費のすべてで割安なのです。正社員と対比したパートの職務内容は、「正社員とほとんど同じ」パートがいる事業所の割合はこの間急増しており、そうしたパートがパート全体に占める割合も高まっています。職務が正社員とほとんど同じパートがいる事業所のうち、1時間当たりの賃金額に差がある事業所がほとんどで、パートの方が低い理由としては、「勤務時間の自由度が違うから」が他の理由を圧してもっとも多くなっています。ここから浮かび上がってくるのは、短時間の勤務を選択したこと自体が差別的な処遇の理由にされてしまうというきわめて日本的な現実です。そしてまた、そうしたパートに正社員の仕事を代替させるような動きです。

この間の経緯を見ると、パートに対する差別的処遇は、当初ほとんど問題とされておりませんでした。もちろん批判的な言論もありましたから、問題とされていなかったと言っては言い過ぎですが、社会的な問題とまではならなかったように思います。正社員とパートは最初から別な身分として取り扱われていましたから、パートから正社員への転換可能性はあらかじめ失われていたわけで、その意味ではパートに対する差別は身分的差別となっていたと言ってもいいでしょう。にもかかわらず、差別が差別として意識されてはいなかったのです。身分というのは、差別者が差別するだけではなく、被差別者がその差別を受け入れることによって成り立っていますから、パートはまさに身分化された雇用となっていたわけです。

その結果、正社員とパートの間には処遇上の大きな格差が生まれました。身分差別によって大きな格差が生まれたのですが、今度は逆に、その大きな格差が身分差別をより強固なものにし、パートから正社員への転換はさらに難しくなったのです。身分化された雇用であるが故に大きな格差が「受容」され、そしてまた、格差に対する「抵抗」も微弱なものにとどまりました。このような状況にあったパートが、非正社員の「典型」となり、非正社員全体の処遇のあり方を規定していききましたから、正社員とパートの間に形成された「分断線」は、正社員と非正社員の間「分断線」へと広がっていったように思われるのです。つまり、非正社員に対する処遇は、パートに対する処遇と同じようなものであってもかまわない、そうした認識が定着していったのです。

### 3. 非正社員と「格差」問題

#### (1) 多様化する非正社員とその影響

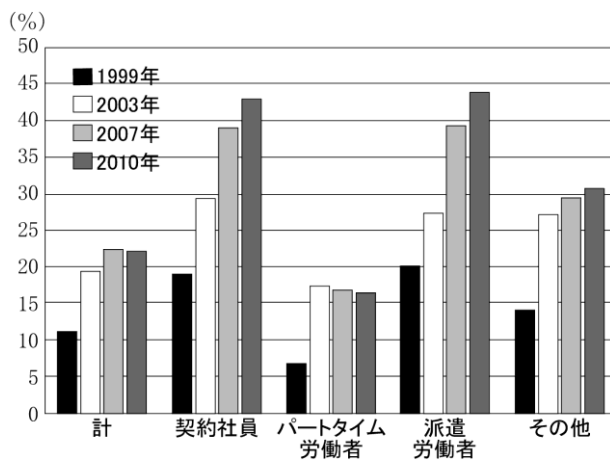
これまで述べてきたように、パートは身分化された雇用となったわけですが、パートが主婦パートの急増という形で広がっていったことが、身分化を強めたとも言えるでしょう。もちろ

んそこには、使い勝手のよい低賃金労働力としてのパートをフルに活用したいといった企業の側の思惑もあったはずですが、ですから、そうしたパートの活用が広がれば広がるほど、主婦パート以外のパートがパートの労働市場に流入してくることになります。パートが多様化していったのです。

週 35 時間未満の短時間労働者を対象とした実態調査の結果によれば、性別では女性が依然としてパートの主力を占めているものの、パートの 4 人に 1 人は男性です。また、パートの 3 人に 1 人は配偶者がいません。こうした現実を反映して、主に自分の収入で暮らしているようなパートも目立ってきています。正社員として働けるところがなかったのがパートになった人が、4 人に 1 人もいるのがその証拠でしょう。いちいちすべてデータで示すことは避けませんが、パートが急増し多様化するなかで、男性のパート、未婚のパート、長勤続のパート、フルタイムまたはそれに近いパート、そして非自発的なパートが増えてきたのです。残業するパートなども珍しくなくなってきました。ステレオタイプ化されたパート像が、明らかに揺らぎ始めているのです。

そして、パートの急増と多様化に踵を接するように、パート以外の非正社員も急増し多様化していきました。一言で言えば、「フルタイム」型の非正社員、「家計自立」型の非正社員、「不

図表-6 増大した正社員を希望する非正社員



出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

注：1) 「非正規雇用の労働者のうち正社員になりたい者の割合」は、非正規雇用の労働者のうち「現在の会社又は別の会社で他の就業形態で働きたい」と答えた者の割合×うち「正社員になりたい」と答えた者の割合、により算出したもの。2) 1999年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」と「その他のパート」（短時間でないパート）の選択肢があり、そのうち「短時間のパート」について集計したもの。3) 計には嘱託社員、出向社員が含まれる。

本意」型の非正社員が増えていったのです。男性の非正社員の多くは、こうしたタイプの非正社員でしょう。そうならざるを得ないのです。[図表-6]は、正社員を希望する非正社員の割合を雇用形態別にみたものですが、派遣労働者や契約社員でそうした労働者が増えていることがわかります。2015年の「労働力調査」によれば、不本意（正社員として働く機会がなく、非正社員で働いている）の非正社員は315万人もおり、非正社員全体の16.9%を占めています。こうした非正社員に対してまで、パートと同じような差別的処遇が強制されていったのですから、わが国の非正社員を非典型雇用などと総称することはできません。

もともと、こうした「フルタイム」型や「家計自立」型、「不本意」型の非正社員にパート的な処遇をあてはめることには「無理」がありました。主婦パートにとっては「有理」であったとしても、非正社員のすべてにとって「有理」であるとは限らないからです。非正社員の急増と多様化によって、パート的な処遇の「無理」が表面化し、「生活者」としての労働者像が再浮上してきました。そうなったのは、非正社員の野放図な活用の恐れざる結果と言うべきなのかもしれません。

## （２）身分化された雇用の行方

予定の時間も迫ってきましたので、結論めいた話をさせていただきます。正社員と非正社員との間に横たわる大きな処遇格差は、その大きさ故に、格差の解消に向けた試みに対する企業の側の抵抗をも大きくします。非正社員を活用することのメリットを失いたくないという思いがそれだけ強くなるからです。大きな格差であればあるほど、格差の解消が難しくなるという逆説が生まれることとなります。それとともに、もう一つ大事な点は、非正社員の側がこの格差をどう受け止めているのかという問題でしょう。冒頭で紹介した伊井さんの指摘とも関連した問題です。差のみが問題となっているのであれば、それが大きなものであれば不満もまた大きなものとなってもおかしくないはずですが、しかしながら、身分化された雇用がもたらす格差であれば、その差が受容されていく可能性もあるのです。

そうした意識状況を強めているのが、広がる「自己責任」論と「犠牲の累進性」論でしょう。自己責任とは、単純に言えば自分の責任のことです。またその意味から発展して、自分のとった行動の責任は自分でとるという考え方でもあるでしょう。自分の意思で決めた行動から生ずる結果に対しては、自分が応答し対処する義務や責任を負うことになるわけですが、私が興味を持ったのは、「わざわざそれに『自己』を付け強調する極めて日本人らしい言葉」であるとネット上で指摘されていたことです。自己と他者を峻別する社会では、正社員と非正社員が峻別されてもおかしくはありません。正社員を選び取らなかった非正社員の方にこそ問題はあると捉えられてしまうからです。

宇都宮健児さんの『自己責任論の嘘』（ベスト新書、2014）を広げていたら、次のような指摘が目にとまりました。彼は言います。「日本を『自己責任論の呪縛』から解き放つのは、相当に厳しく、長い道のりにならざるをえない」と。なぜかと言えば、「言葉としての『自己責任』には大した歴史がないとはいえ、日本社会そのものは競争社会になってかなりの年月が経ちます。競争社会においては必ず出てくる脱落者を『落ちこぼれ』と蔑み、彼らが脱落した理由を『本人の努力不足』と片付けてしまう考え方にしても、私たちの社会にはずっと以前から根付いていた」ように思われるからだと。さらに興味深いのは、「自己責任論が今これほど浸透してしまっているのも、格差や貧困が余りに広がり過ぎたために、それを自分の責任だと思い込んでいる貧困の当事者が多すぎることの裏返し」なのかもしれないと指摘されていることです。いずれにしても、自己責任論を通じて格差が内面化され、受容されていくのです。

こうした指摘に加えて、龍井葉二さんが紹介している論点も興味深いものがあります（「非正規雇用って？（8）」、『労働情報』832号）。彼が言うには、もともと企業や職場との濃密な関係から排除されている非正社員は、「裏切り」や「憎しみ」を感じることすらできず、「派遣切り」にしても、たまたま自分が遭遇した「事故」として妙に納得しているというのです。「ある階層に属していても、他の階層との関りや接点がなければ、その落差は実感されない。端からは格差と見えることでも、本人にとってはその自覚はないという現象」が生まれることになるのでしょう。彼は、「対話なき自己了解」が「格差平気社会」を形作っているとのべていますが、なかなか言いえて妙です。

ではもう一つの「犠牲の累進性」とはどのようなもののでしょうか。「犠牲の累進性」というのは、当の本人が「置かれた状況などは、ほかのもっと貧しい人や大変な人に比べたらなんでもなし」というような言い分で、直面している問題から目を逸らさせ我慢を強いるような言説や雰囲気のことをいいます。例えば、正社員の長時間労働より非正社員の低賃金の方が、非正社員の不安定な働き方よりもホームレスの過酷な生活の方が、日本のホームレスよりも第三世界のスラムの貧民の方がより貧しくて大変なんだという形で、現在その人が向き合っている困難を受容させようとするわけです。

このようにして、非正社員は一方では、自己責任論を通じて格差を内面化しながら受容し、他方では、犠牲の累進性論を通じて格差を外面化しながら受容しているのかもしれませんが。この二つの論理によって、身分化された雇用のもとにおかれた非正社員は、無声化を強制されているようにも思われるのです。声をあげないし、あげられないのです。身分化された雇用が広がった社会においては、無声化が強制されると言いましたが、そうした状況への鬱屈した思いは勿論完全には消去されません。非正社員にも人間としての生活がある以上、完全に「了解」できたりまったく「平気」でいるというわけにはいかないからです。屈折した「抵抗」の形と



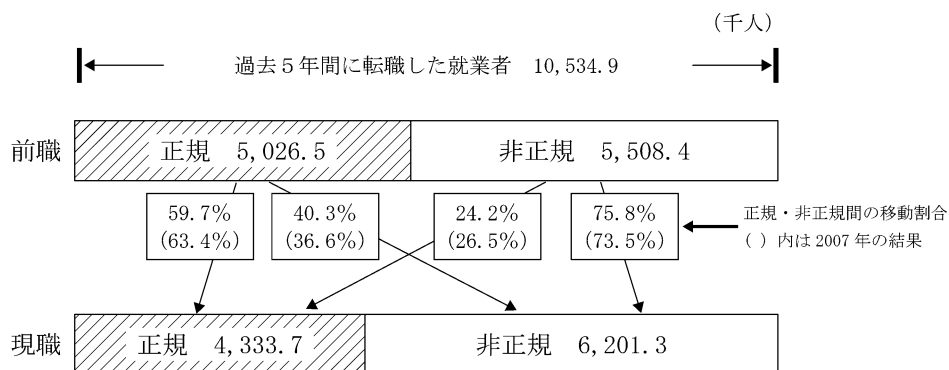
して、仕事のできない（あるいはしない）正社員に対する厳しい「批判」となって現れたりもするのでしょうか。身分化された雇用への不満は、労々対立に回収されているとでも言ったらいいのでしょうか。

これまで問題としてきた身分化された雇用の現状を、別なデータで確認しておきましょう。[図表-7]は、「就業構造基本調査」によって2007年から2012年の5年間の間に転職した1053万人の人々を対象に、雇用形態間の移動状況を見たものですが、これを見ると、非正社員だった転職者のうち転職して非正社員から正社員になれた人は24.2%で、残りの75.8%は転職しても非正社員のままだったこととなります。4人に1人は正社員になれたのですから、両者の間が完全に分断されたとまでは言えませんが、それでもかなり強い身分化が生じていることがわかります。先にも指摘したように、正社員とパートの間に引かれた分断線が、正社員と非正社員との間にも同じような形で持ち込まれているからです。

身分化された雇用を打ち破るためには、どのようなことが必要とされるのでしょうか。先程日本の労働組合が臨時工の本工化闘争に取り組んだことを紹介しましたが、そのひそみに倣って言えば、まずは非正社員の正社員化が課題とされるべきでしょう。そのためには、これまでのステレオタイプ化された非正社員像を転換させることが必要です。つまり、労働力としての非正社員像から、生活者としての非正社員像への転換が図られねばならないのです。それは言い換えれば、「一人前の労働者」としての非正社員像への転換ということでもあります。

現在安倍政権のもとで、「働き方改革」なるものが声高に叫ばれています。身分化された雇用をめぐる重要だと思われることは、ひとつは均等処遇の実現ということ。敗戦直後のわが国の労働組合は、身分差別の撤廃を掲げて職員（ホワイトカラー）と工員（ブルーカラー）の処遇の一本化を図りましたが、その経験に学ぶならば、正社員と非正社員の間にある処遇上

図表-7 転職者の雇用形態別にみた移動状況（2012年）



出所：総務省「就業構造基本調査」

の身分差別を、速やかに解消するところから始めなければなりません。非正社員に対しても、諸手当や一時金、退職金が支給されて当然でしょう。

もう一つ重要であると思われるのは、最低賃金の改善です。非正社員の多くはワーキングプアとなっていますが、最低賃金の引き上げはワーキングプアの賃金「水準」を引き上げるためにきわめて有効な方策です。ここでも生活者としての非正社員像が重要になってきます。2016年度の地域別最低賃金は、全国加重平均で823円となっており、これが日本の最低賃金額のように表示されていますが、最低賃金は文字通り「最低」の賃金なので、沖縄と宮崎の714円が日本の最低賃金と言うべきでしょう。都道府県別に調べてみると、710円台の最低賃金のところが16県もあります。この金額では、たとえ年間2,000時間働いたとしても143万円程度にしかならず、これでは非正社員の生活が成り立つはずありません。

非正社員の生活を考えるうえで、生活保護との「逆転現象」は解消されたのかどうかをきちんと検証してみる必要があります。神奈川で争われた最賃裁判では、生活保護との「逆転現象」は解消されたとする国側の主張への反証がおこなわれました。ここで詳しく触れることはやめますが、[図表-8]に示したように、国側は生活保護費を可能な限り低く見積もり、労働時間を可能な限り長く見積もって、そこから低い時給を導き出しました。その金額と最低賃金を比較して、「逆転現象」が解消されたと主張したわけですが、データの取り扱い方がきわめて恣意的だったのではないかと思います（詳しくは、拙稿『働き方改革』の深層－アベノミクスで浮上した論点をめぐって－『専修大学社会科学研究所月報』No.639を参照してください）。

低い最低賃金は、そうした賃金に制約されて働く非正社員を活用することのメリットを大きくもしています。つまり、低い最低賃金が身分化された雇用を維持し固定化しているようにも思われるのです。「社会的賃上げ」ともいわれる最低賃金を引き上げていくことによって、非正

図表-8 最賃裁判における生活保護費の算定の違い

費 目	国の主張する金額 (A)	原告の主張する金額 (B)	差 額 (A) - (B)
①第1類費	41,269	42,080	▲811
②第2類費	42,593	43,430	▲837
③冬季加算	1,263	1,288	▲25
④期末一時扶助費	1,159	1,182	▲23
⑤住宅扶助	38,887	69,800	▲30,913
⑥公租公課補正	20,886	26,327	▲5,441
⑦勤労経費等	0	31,240	▲31,240
計	146,057	215,347	▲69,291

出所：神奈川労連『最低賃金裁判』（2013年）

社員を活用することのメリットを小さくしていくことが、身分化された雇用の壁を低くしていくのではないのでしょうか。その意味でも最低賃金の引き上げは急務なのです。

## おわりに

以上あれこれととりとめのないお話しさせていただきました。先程敗戦直後の労働組合が職員と工員との間にあった身分差別を撤廃するために尽力したことを紹介しましたが、それが可能であったのは、両者がともに同じ労働組合に組織されていたからでしょう。同じ労働組合のメンバーであれば、差別的な処遇に対する批判が組合に生まれてきて不思議はありません。そんなことを考えますと、均等待遇や「同一労働同一賃金」の実現のためには、非正社員を労働組合に組織することが大事なのだということがあらためてわかります。

そうした取り組みは、単純化して言えば、労働組合が独自に誰に気兼ねすることもなく自らの意思のみで行える取り組みなのであって、早急に取り組まれるべきではないのでしょうか。自分たちにできることをやらないでいては、働く人々にとって意味のあるもうひとつのあるいは本物の「働き方改革」が実現することはないでしょうし、身分化された雇用が変化することもないでしょう。

私の話の冒頭で、伊井さんの著作について勝手な感想を述べましたが、そうした感想は当然のことながら自分の話にも跳ね返ってきます。私の話を聞いても、「非正社員」が何者なのかの判然とはしなかったかもしれません。それは話し手の問題でもありますが、取り上げた問題の大きさの故でもあるでしょう。そんなことを一言弁解させていただいて、私の話を終わりにしたいと思います。