

# 雇用の流動化と格差・貧困の拡大

——安倍労働改革の批判的検討——

伍賀 一道

金沢大学名誉教授

## 労働改革の課題

安倍政権の「成長戦略」の根幹をなす労働改革（「雇用制度改革」、「正社員改革」）は、解雇規制を緩和し、雇用の流動化と弾力化を促進するとともに、労働時間規制をも緩和する構想である。これは正社員の長期雇用を前提としていた日本型雇用を根底から揺るがすとともに、過労死・過労自殺が蔓延する現状に拍車をかけるもので、これまでの雇用と働き方・働かせ方に深刻な影響を及ぼすことが危惧される。

EU諸国と比較した日本の雇用と働き方・働かせ方の特徴は、不安定な非正規雇用・半失業が肥大化する一方、サービス残業に象徴される無限定な働き方・働かせ方が拡大していることである（伍賀2010）。雇用形態が異なれば、たとえ正社員と同じ

職務に長期間従事していても差別的処遇が容認されることも日本に固有の特徴である。このような雇用と働き方・働かせ方は、日本の経済および社会にさまざまな困難をもたらしている。たとえば、低賃金労働者・貧困層の増加によるデフレの長期化、未婚率の上昇・少子化の加速、社会不安の蔓延などである。本来の労働改革はこのような雇用と働き方・働かせ方を改革し、日本を持続可能な社会に転換するものでなければならない。

ところが、安倍政権の労働改革はこれとは正反対の方向を提起し、企業の競争力の強化を目標に掲げて、労働の規制緩和による雇用の流動化（「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）」<sup>1</sup>）と弾力化（派遣労働の拡大）を真正面から推し進めようとしている。その前提には現行の法制度および雇用慣行によって雇用や働き方・働かせ方が硬直化しているとの認識がある。これは現状を正確に捉えたものだろうか。まずその検討から始めよう。

## 日本の雇用と働き方・働かせ方は十分フレキシブルである

雇用と働き方・働かせ方をめぐる現状は、1990年代半ば以降の企業の雇用管理および歴代政権の構造改革政策（規制緩和政策）によって十分すぎるほどにフレキシブルになっている。それは雇用形態

### こか かずみち

立命館大学大学院経済学研究科博士課程単位取得退学。経済学博士。専門分野は社会政策論。八代学院大学（現在、神戸国際大学）経済学部講師、金沢大学法文学部講師を経て、1989年8月～2013年3月まで金沢大学経済学部・経済学経営系教授を務め、定年退職。

著書に『現代資本主義と不安定就業問題』（御茶の水書房、1988年）、『雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業』（大月書店、1999年）、『ティースント・ワークと新福祉国家構想』（共著、旬報社、2011年）など。

表1 正規雇用、非正規雇用、非正規比率の推移

(単位：千人、%)

		1992年	1997年	2002年	2007年	2012年
男女計	役員を除く雇用者	48,605	51,147	50,838	53,263	53,537
	正規雇用	38,062	38,542	34,557	34,324	33,110
	非正規雇用	10,532	12,590	16,206	18,899	20,427
	非正規雇用率	21.7	24.6	31.9	35.5	38.2
男	役員を除く雇用者	28,971	30,157	29,245	29,735	29,292
	正規雇用	26,100	26,787	24,412	23,799	22,809
	非正規雇用	2,862	3,358	4,780	5,911	6,483
	非正規雇用率	9.9	11.1	16.3	19.9	22.1
女	役員を除く雇用者	19,634	20,990	21,593	23,528	24,246
	正規雇用	11,962	11,755	10,145	10,526	10,301
	非正規雇用	7,670	9,231	11,426	12,988	13,945
	非正規雇用率	39.1	44.0	52.9	55.2	57.5

(注1) 「正規雇用」と「非正規雇用」を合計しても「役員を除く雇用者」に一致しない年がある。雇用形態を回答していないケースが含まれているためと考えられる。

(注2) 在学者を含む。

(出所) 「就業構造基本調査」(2012年)の「結果の概要」参考表より作成。

の変化からも明らかである。1992年から2012年までの20年間に労働者数(役員を除く雇用者<sup>2)</sup>)は4861万人から5354万人へ、約500万人増加した。この増加分とはほぼ等しい人数分だけ正規雇用が減少(3806万人→3311万人)、他方で雇用調整の容易な非正規雇用は約1000万人増加し(1053万人→2043万人)、非正規比率は21.7%から38.2%にまで上昇した(表1)。

## 1 正社員の解雇規制は厳格か

このような非正規雇用の増加は、正規雇用の「既得権」を維持したまま進んだわけではない。正規労働者の解雇規制が強すぎるため、非正規雇用が増加し、労働市場が二極化したとする主張が安倍労働改革を推進する論者によってくり返されているが、正規雇用のポストの減少が示すように実態はそうではない<sup>3</sup>。とりわけ従業員数1000人以上の企業では1997年から98年にかけての1年間に60万人、2001年から02年は105万人減少している(「労働力調査特別調査」および「労働力調査」詳細集計)。正規雇用を削減するうえで、退職を誘導(事実上の退職強

要)する仕組みが果たした役割は大きい。

昨今、電機部門の大手企業を中心に広がっている「追い出し部屋」は正社員の解雇促進装置にほかならず、「既得権益に守られた正規雇用」対「不安定な非正規雇用」という対抗図式をくつがえすもので、日本型長期雇用慣行の放棄を象徴している。安倍政権の「正社員改革」はこうした動きを加速するであろう。

## 2 雇用調整の容易な労働力の活用

### ——有期雇用、間接雇用

表2によれば、役員を除く雇用者(労働者)5354万人のうち雇用契約期間の定めのある労働者、つまり有期契約労働者は1212万人(22.6%)になる。表には示していないが、このうち6か月以下の雇用契約で働く者が342万人、「6か月超1年以下」が477万人、両者を合わせると有期雇用の7割近くを占める。これらの有期雇用のなかには雇用契約を何度も更新し、長期にわたり同一企業で働く人も含まれているが、契約不更新の不安をたえずかかえた働き方である。この他に、雇用契約期間の定めの有無がわからないという者が445万人になるが、これらは事実上の有期雇

表2 雇用契約期間の定めの有無別の労働者数

(単位：千人、%)

	合計		雇用契約期間の定めがない		雇用契約期間の定めがある		雇用契約期間の定め の有無がわからない	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
役員を除く雇用者	53,538	100.0	36,699	68.5	12,119	22.6	4,447	8.3
正規雇用	33,110	100.0	30,540	92.2	1,354	4.1	1,213	3.7
非正規雇用	20,427	100.0	6,159	30.2	10,765	52.7	3,235	15.8
パート	9,561	100.0	3,715	38.9	4,384	45.9	1,348	14.1
アルバイト	4,392	100.0	1,567	35.7	1,486	33.8	1,276	29.1
派遣社員	1,187	100.0	184	15.5	839	70.7	156	13.1
契約社員	2,909	100.0	—	—	2,695	92.6	194	6.7
嘱託	1,193	100.0	176	14.8	947	79.4	63	5.3
その他	1,185	100.0	517	43.6	414	34.9	197	16.6

(注1) 「雇用契約期間の定めのない」には定年までの雇用を含む。

(注2) 雇用契約期間の定めに関する各欄の計は「合計」に一致しない。これは不明分があるためと考えられる。

(出所) 「就業構造基本調査」(2012年)より作成。

用に近いと見てよかろう。非正規雇用の3割は無期雇用であるが、その大半はパートおよびアルバイトで、労働時間による雇用調整ができる働かせ方である。

注目すべきは正規雇用のなかにも雇用契約期間の定めがある労働者(135万人)および定めのない労働者(121万人)が含まれていることである。これらはいわゆる「名ばかり正規雇用」であろう。

間接雇用(派遣労働、業務請負)は、直接雇用の有期契約労働に比べ、より一層雇用調整の容易な雇用形態である。派遣先企業は使用者責任を負うことなく、派遣労働者に対して指揮命令権を行使できる。派遣先による派遣業者に対する派遣料金の引き下げ要求および業者間のダンピング競争によって、派遣労働者の労働条件の切り下げ圧力が増す。派遣労働に関するEU指令(2008年)のような雇用形態の違いによる労働条件の差異に対する規制(均等待遇保障)がないことに加えて、一連の派遣切り裁判の判決に見られるように裁判所が派遣労働者保護に向けて積極的な姿勢をとっていないことは派遣労働者の困難を増幅させている(和田・脇田・矢野2013)。

### 3 形骸化した労働時間法制

フレキシブル化は働き方・働かせ方にも現れている。日本では長時間残業やサービス残業の蔓延に示されるごとく、「1週40時間、1日8時間」という労働時間法制(労働基準法)が形骸化している。労働者の働かせ方に関する使用者の裁量権が拡大し、ノーと言えない労働者が増えている。ブラック企業に象徴されるように、正社員であっても持続不可能なほどの長時間労働を、残業手当や深夜労働手当なしに強いるケースが少なくない。その結果は過労死や精神障がい(過労自殺)の増加である。とりわけ20代～30代で精神障がいが目立って増えている(森岡2013)。

男子正規雇用のうち、年間250日以上、かつ週60時間以上就労する者は297万人、男子正規雇用全体の13.0%をしめる(「就業構造基本調査」2012年)。日本の年間平日日数は248日前後だから、250日以上働くということは土日、祝日を除き、有給休暇も取らずすべて働くことを意味する。所定内労働時間を週40時間とすれば、残業時間は月間80時間以上になる。これは厚生労働省も認める過労死ラインを超え

表3 年間所得階層別雇用者の推移

(単位：千人、%)

	1997年		2002年		2007年		2012年		1997-2007年	2007-12年
雇用者総数	53,727	100.0	53,314	100.0	55,755	100.0	55,594	100.0	2,028	-161
100万円未満	6,183	11.5	7,025	13.2	7,442	13.3	7,918	14.2	1,259	476
200万円未満(累計)	13,826	25.7	15,754	29.5	17,397	31.2	18,309	32.9	3,571	912
300万円未満(累計)	23,406	43.6	25,296	47.4	27,962	50.2	29,072	52.3	4,556	1,110
300万円以上	30,132	56.1	27,495	51.6	27,185	48.8	25,857	46.5	-2,947	-1,328

(注1) 在学者を除く

(注2) 雇用者の中には「役員」を含む(原資料に「役員を除く雇用者」に関する「所得」「在学、卒業」を示す集計表がないため)。

(出所) 「就業構造基本調査」(各年)より作成。

る働き方である。働き過ぎは自由な時間を奪われている状態にほかならず、所得によって代替できない「もう一つの貧困」の拡大である。

### 非正規・低所得層の増加

上記のような雇用の流動化・弾力化がもたらした雇用形態の変容は労働者の所得にも大きな影響を及ぼさざるをえない。一人当たりの雇用者報酬は1997年の516万円をピークに下落し、2002年から07年までの「戦後最長の好況期」にも上昇せず、12年には445万円を記録している。15年間で実に70万円の減少である。

表3は、年間所得階層別に見た雇用者(役員を含む)の推移を示している。とりわけ1997年から2007年までの10年間に雇用者はおよそ200万人増加したが、年収200万円未満の低所得層はその1.75倍の357万人増加した(ワーキングプアの蓄積)。逆に300万円以上階層は300万人減少している。この間に日本の雇用と失業、所得をめぐる構造は大きく変貌した。その背景にあるのは一連の規制緩和・構造改革政策である。

小泉・第一次安倍政権の構造改革政策が本格化した2002年から07年にかけての5年間は「戦後最長の好況期」であったが、正規雇用は減少を続け、非正規雇用は男女あわせて269万人増加した。非正規雇用増加率の点では男性(23.7%)が女性(13.7%)を10ポイント上回っている(表1参照)。こ

の要因としては、男性の非正規化を促進した労働者派遣法改正(製造業務への派遣の解禁)が大きい。さらに労働基準法改正(2003年)によって、有期労働契約期間の上限をそれまでの1年から3年に、特定の専門職については3年から5年に引き上げ、使用者にとって有期契約労働者を使いやすいように変更したことも挙げられる。これらに加えて、雇用保険の失業給付制度のあいつぐ改変によって、失業時の生活保障の切り下げ措置(給付期間の短縮および給付額の引き下げ)が取られたことも離職者の非正規雇用への誘導を促進した。

好況期にもかかわらず偽装請負、違法派遣、ワーキングプアやネットカフェ難民、日雇い派遣が大きな社会問題となった。対照的に企業利益は増大し、上場企業の連結経常利益は2004年から07年にかけて4年連続して過去最高を記録した。グローバル化のもとでは企業の成長と雇用の安定や賃金上昇とは連動しないことが明らかとなった。

正規雇用と非正規雇用の賃金格差が示すように(表4)、労働者のなかで非正規雇用比率が上昇すれば必然的に低所得層も増加する。では、正規雇用のなかで高所得層が増加したかと言えばそうではない。2007年から12年にかけての5年間に正規雇用は121万人減少したが、年間所得700万円以上層は540万人から464万人へ75万人減少、正規雇用全体に占める比率も15.7%から14.0%へ低下した。1000万円以上層も同様に減少している(表5)。

表4 雇用形態別の時間当たり賃金の推移（男女計）

（単位：円）

		2006年	2008年	2010年	2012年
一般労働者	正社員・正職員/雇用期間の定めなし(賞与を含む)	2,428	2,456	2,349	2,414
	正社員・正職員/雇用期間の定めなし(賞与を除く)	1,908	1,926	1,896	1,931
	正社員・正職員以外(賞与を含む)	1,253	1,291	1,309	1,282
	正社員・正職員以外(賞与を含まず)	1,165	1,195	1,215	1,198
短時間労働者	正社員・正職員以外・雇用期間の定めあり(賞与を含まず)	979	1,003	1,001	1,020

（注）「短時間労働者」とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。「一般労働者」は短時間労働者以外の労働者をいう。

（出所）「賃金構造基本統計調査」（各年）より作成。

## 安倍政権の雇用流動化・弾力化政策は何をもたらすか

以上のとおり、日本の雇用と働き方・働かせ方がフレキシブル化するにともなって、働くことの困難さが増幅した。持続可能な雇用と働き方を実現するためには雇用の流動化・弾力化を促進するのではなく、むしろ労働時間短縮による安定した雇用機会の増加および自由時間の確保による人間らしい生活の回復をめざすべきであるが、安倍政権の労働改革はこれとは逆の方向を提起している。

第1に、正社員を「無限定正社員」と「限定正社員」に二分割し、前者に該当する労働者について無期雇用を保障するが、それとひきかえに企業が要求する職務転換、転勤、長時間労働のいずれについても受け入れることとし（無限定な働かせ方の加速）、後者は職務や勤務地、労働時間を限定するかわりに、これらの職務や勤務地での仕事がなくなる場合には雇用契約の打ち切りを容認するという新たな雇用システムの提起である（「正社員改革」）。従来の正社員から「限定正社員」に区分された場合、無期雇用契約は形骸化し、雇用保障の度合いは著しく不安定になるとともに、労働者は解雇対象となることをおそれて使用者の要請に対してこれまで以上に従順な態度を迫られることになろう。

「正社員改革」を行う目的は何よりも労働移動の促進にある。「成熟産業」から「成長産業」へ労働者の移動を活発化するため、雇用調整助成金にかわって労働移動支援助成金を抜本的に拡充するとしている。不況期における解雇の抑制に大きな機能を発揮してきた雇用調整助成金の大幅縮小は、雇用保険制度（1974年制定）の理念である企業による雇用保障支援策の大転換にはかならない。人材ビジネス業者を活用して正社員のリストラを推進する企業に対しても労働移動支援助成金を支給し、さらにハローワークが有する求人情報を人材ビジネス業者に開放することは、リストラや労働移動自体を営利対象とすることを意味する。「就業構造基本調査」（2007年、2012年）によって過去10年間の転職者の雇用形態の変化を見ると、正規雇用から非正規雇用への転換が逆のケースを上回っている。労働移動の促進は非正規雇用の増加を加速するリスクが大きい。

安倍政権の労働改革は、「正社員改革」と並行して労働者派遣法制の大幅な規制緩和を企図している。現行派遣法では専門26業務以外の業務については派遣期間を制限（原則1年、最長3年）しているが、この「常用雇用代替防止」原則は正社員の保護を目的とするもので、派遣労働者の保護とは相容れないとする。派遣労働者の保護を理由に、①同一の派遣労働者が特定の派遣先で常用的に利用されることを防止するため、労働者ごとに就労できる期間に制限

表5 正規雇用の年間所得階層別推移

(単位：千人、%)

	2002年		2007年		2012年		2002-07年	07-12年
正規雇用	34,557	100.0	34,324	100.0	33,110	100.0	-233	-1,214
300万円未満	10,597	30.7	10,833	31.6	10,528	31.8	236	-305
300-499万円	11,587	33.5	11,575	33.7	11,556	34.9	-12	-19
500-699万円	6,251	18.1	6,148	17.9	6,015	18.2	-103	-133
700万円以上累計	5,788	16.7	5,397	15.7	4,644	14.0	-391	-753
800万円以上累計	3,713	10.7	3,383	9.9	2,882	8.7	-330	-501
900万円以上累計	2,211	6.4	2,048	6.0	1,742	5.3	-163	-306
1000万円以上累計	1,301	3.8	1,236	3.6	1,114	3.4	-65	-122

(注) 在学者を含む。

(出所) 「就業構造基本調査」(各年)より作成。

(たとえば3年)を設ける方式(「『人』をベースにした派遣期間の上限設定」)に改めること、②派遣元と無期雇用契約を締結している派遣労働者については同一の派遣先での就労期間制限をしないことを提案している。いずれにせよ、派遣先は派遣労働というシステムを期間制限なしに利用できるようになる。

規制改革会議は「常用雇用代替防止」は、派遣期間の制限でなく、「正社員との均衡処遇の推進」により実現すべきと主張する。だが、「均等」ではなく、内容のあいまいな「均衡処遇」にとどめたうえで、派遣期間の制限を撤廃すれば、これまで以上に派遣労働者が拡大することは目に見えている。人材ビジネス業者はリストラ支援のみならず、派遣労働の拡大によっても利益をあげることができる<sup>4</sup>。

さらに、安倍労働改革は多様で柔軟な働き方を進めるとして企画業務型裁量労働制およびフレックスタイト制などの労働時間法制的緩和を掲げているが、そのゴールは、第一次安倍政権が世論の反撃を受け断念せざるをえなかったホワイトカラー・エグゼンプションの導入である。雇用流動化・弾力化に加え、労働時間法制的緩和がセットで推進されるならば、1990年代後半から今日までの規制緩和・構造改革政策がもたらした雇用と働き方の困難はさらに増大することになるろう。■

## 《参考文献》

- 伍賀一道(2010)「雇用・失業問題—その今日的特徴」『経済』2010年8月号  
 森岡孝二(2013)『過労死は何を告発しているか—現代日本の企業と労働』岩波書店  
 和田肇・脇田滋・矢野昌浩(2013)『労働者派遣と法』日本評論社

## 《注》

- 閣議決定「日本再興戦略」(2013年6月)
- 政府統計で用いられる「雇用者」とは「被雇用者」を意味する。このなかには企業や団体の役員も含まれる。
- OECDのデータをもとにした内閣府『平成21年版経済財政白書』は「我が国は雇用保護規制の度合いはやや緩みであるが、非正規雇用比率はそれから平均的に予想される水準より高めである」と述べている(同、215頁)。
- 人材ビジネス業は職業紹介、再就職支援、労働者派遣、業務請負などを担っているが、しばしば同一業者がこれらの業務を兼営している。