

非正規雇用の歴史と賃金思想

濱口 桂一郎

はじめに

- 1 非正規雇用の歴史
- 2 賃金思想の展開

おわりに

はじめに

今号の特集「非正規雇用と生活保障」の企画趣旨には、「非正規雇用者は「学生アルバイト」や「主婦パート」という言葉にみられるように、家族の誰かに経済的に扶養されており、低賃金で有期雇用であっても生活には困らないと考えられてきた」が、「今日、非正規雇用が拡大し、非正規職で生計を立てる人々が増加しているにもかかわらず、非正規職では食べていけない現状は放置され、貧困の拡大へとつながっている」という現状認識が示され、「非正規雇用者は低賃金・不安定雇用でも生活には困らないという前提を問い直す」ことが目指されている。

本稿はその一環として、上記のような「前提」認識が形成される以前に遡って日本における非正規雇用の歴史をたどり、かつては臨時工の低賃金や不安定雇用が大きな社会問題であり政策課題であったにもかかわらず、高度成長期以降には非正規労働者が主婦や学生など特性の性別や年齢層と結びつけて捉えられるようになり、そのためかつて存在した問題意識が失われてしまったこと、1990年代以降かかる「前提」認識と現実のギャップが拡大する中で、再び非正規雇用が労働問題としてクローズアップされてきたことを論じる。

さらに、かかる「前提」認識が産み出され今日まで維持されてきた背景要因として、戦前から戦中、戦後にかけての時期に、賃金制度のあるべき姿として「女房子供を養える」生活給思想が確立したこと、高度成長期以降それが説明の仕方を（客観的な評価基準の存在しない主観的な）「能力主義」にシフトさせながら、今日なお牢固として生き延びていることを論じる。

1 非正規雇用の歴史

(1) 戦前の臨時工

本特集でも使われている「非正規」という言葉は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1980年代後半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。なかった、というのが答えである。今日「非正規」の構成要素とされるパートタイマー、アルバイト等々の言葉はあっても、それらは今日「非正規」という言葉で多くの人々が意識するような社会問題としての含意をもっていなかった。

しかし高度成長期以前に遡ると、今日「非正規」という言葉で論じられているのと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」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『臨時職工及人夫ニ関スル調査』、民間からは労働事情調査所『臨時工問題の研究』（矢次一夫執筆）、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續と出された⁽¹⁾。このうち矢次一夫の『臨時工問題の研究』は、臨時工の低賃金や不安定雇用の根拠を問い、次のように述べている（14頁）。その問題意識が80年後の今日のそれと全く一致していることに却って驚かざるを得ない。

然らば常備工若くは本職工と長期据置き臨時工の異同点はどこにあるか。両者の間に於ける差異は技倆に於いて相当の差異があるとも思はれるが、多くの場合は何れも熟練工であつて本質的にさう決め難く、僅かに雇入れ当時に於ける採用形式を異にしてゐる点に於いて區別できるだけである。即ち、臨時工としての期間満了毎に再三臨時の形式を以て更新せられ、一年にも二年にも、甚だしきは五年にも九年にも及ぶものがあるからである。けれどもその契約更新は専ら当事者の一方たる工業主から提案せられる。この場合労働者の本意は、固より一定期間

(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。

満了後、所謂常備工に編入せられんことを熱望してゐるが、雇主側の提案に不同意的意思を少しでも示せば、忽ち解雇せらるゝから雇主の提案を無条件に承認し、雇傭契約を更新継続していく実情にある。……

常備の性質を有する職工を何故臨時又は人夫の名義で雇傭するかといふ理由は明白である。後述によつて明らかである通り、臨時工は常備工に比較して慥かに労働条件が劣る。就中、多くの場合、解雇手当支払や傷害扶助の面倒が要らない。人夫に至つては尚更のことである。一言にしていへば、コストが掛からないし、身分的な情実関係を一切脱却しうるからである。

このような問題意識が持たれた前提として、臨時工が男性中心であつたことが挙げられよう。内務省社会局の1934年12月末現在の調査によれば、職工の性別雇用形態別人数は次の通りであつた。臨時工とは圧倒的に男性労働問題であり、それゆゑその低賃金や不安定雇用は生活問題として真剣に受け止められていたと言える。

表1 「臨時職工及人夫名義ノ職工ニ対スル業種別調査表」(抄)

	常備工	臨時工		計	
		直接雇傭	供給請負		
男子	257,116 (64.5%)	68,877 (86.0%)	57,865 (85.2%)	11,012 (90.2%)	325,993 (68.1%)
女子	141,276 (35.5%)	11,210 (14.0%)	10,018 (14.8%)	1,192 (9.8%)	152,486 (31.9%)
計	398,392 (100.0%)	80,087 (100.0%)	67,883 (100.0%)	12,204 (100.0%)	478,479 (100.0%)

こうした状況の下、臨時工による労働争議や裁判闘争も行われた。1933年9月、日雇職工を一切手当を払わずに解雇した三菱航空機名古屋製作所に対し争議が起こされ、内務省社会局に対する抗議運動に発展した。これは結局予告手当14日分に加え、解雇手当80日分、帰国手当5円(家族1人につきさらに2円)等を支給することで解決した。一方、大阪の戸畑鋳物木津川工場では、1年7か月勤務した臨時工が実質的には常備工だから解雇手当を支払えとの訴訟を起こした。1935年7月の大阪区裁判決⁽²⁾は、就業規則上臨時工を除外する旨明確に規定されていなかったことを理由に30日分の解雇手当支給を命じたが、1936年9月の大阪地裁(控訴審)判決⁽³⁾は就業規則の解釈ではなく、採用時には臨時工であっても雇傭期間中に実質上本工に転化したとして解雇手当の支給を命じた。

当時の労働組合もこの問題に対して積極的に対応し、右派の日本労働組合会議も、左派の日本労働組合全国評議会も、臨時工制度の廃止、臨時工の常用化を要求した。もっとも、実際には臨時工を常用化することは、常用工を中心とする組合にとっては必ずしも好ましいものではなく、臨時工制度を認めた上でその労働条件を改善しようという傾向が生じていると同書は分析している。この点も近年の非正規雇用問題とあまり変わらない。

(2) 大阪区判昭10.7.24 法律新聞3884号。

(3) 大阪地判昭11.9.17 法律新聞4044号。

(2) 戦後の臨時工

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。当時の報告書としては、北海道立労働科学研究所『臨時工』（前・後）（1955, 56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。前者は地方自治体の研究機関によるものであるが、膨大な調査結果がまとめられている。

同書によると、対象臨時工の男女別比率は男子76.7%、女子23.3%であり、北海道の民間企業労働者の男女別構成85%対15%に比べると若干女子の比率が高いが、臨時工の性別構成を規定するものは産業部門の特質であると分析している。また年齢構成は20～50歳の基幹の年齢層が70%を占めている。作業内容については、基幹的作業が36%、補助的・付帯的作業が46%であるが、後者には本工も配置されており、こうしたことが臨時工の存在を社会問題たらしめていたと言えよう。ちなみに氏原正治郎は既に1951年の段階で、「所謂『常用工』と『臨時工』について」⁽⁴⁾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。

かかる臨時工問題に対する戦後企業別組合の態度はやはり両義的であった。臨時工の差別待遇に対する本工組合の見解をみると、121組合のうち「正当な理由あり」が19組合、「不合理であるがやむを得ぬ」が26組合で両者併せて37%、一方「正当な理由なし」が34組合、「差別していない」が11組合で併せて37%と拮抗し、その中間に「研究中」が31組合（24%）ある。記述された意見をみていくと、「生活を維持するために働く同一の労働者を差別待遇するという必要を認めない」（製材業）とか「われわれ労組としては同じ労働者であればその者の生活保障を与えてやる義務がある」（ゴム製品製造業）と言いつつ、「臨時工の差別については、現在組合が弱いゆえ不合理ではあるがやむを得ないと思うが漸次改善すべく検討中」（同）といったスタンスが多くみられる。

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元的拘束力制度（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⁽⁵⁾）と否定説に落ち着いた。しかし、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。

(4) 『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。

(5) 宇都宮地判昭40.4.15 労民集16-2-256。

(3) 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「フルタイム・パート」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。

まだパートタイマーという言葉が主流化する前の1964年に出た影山裕子『奥様のアルバイト』（カッパブックス）では、「ひまがあり、お金も不自由しない程度にはある。それなのに、何か満たされないものを持っている」奥様方に対し、「このようなもやもやを、何が解決してくれるのか。それが、アルバイトである。」と、就労を勧めている。同書の第3部が「アルバイトから再就職へ」となっていることから分かるように、この「アルバイト」は本格的な再就職とは区別されるものであった。

こうしたパートタイマーは、もっとも典型的なジョブ型外部労働市場を形成した。彼女らは、社会学的にはまず何よりも家庭の主婦であり、家庭へのメンバーシップがアイデンティティの中核をなしている。それゆえ、正規労働者に見られるような企業へのメンバーシップを求める契機が存在しない。メンバーシップを求めて与えられる正社員と、メンバーシップを求めず与えられないパートタイマーの幸福な分業体制——高度成長期型の雇用ポートフォリオがこうして完成したのである。

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る。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み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等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みなされていたのである。

当時のルポ⁽⁶⁾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。

こうした感覚は1980年代にはより強まっていた。1983年に出た読売新聞婦人部編『パートに出たら』では、第3章の「職場での心得と対策」の前に第2章「家庭への影響と配慮」が配置されており、新聞読者層の一般感覚としてパート問題が労働問題よりも主婦問題として認識されていたことを示している。実際1980年代には、世間一般で通用する「パート問題」とはなによりもまず課税最低限の問題であった。即ち正社員たる夫の扶養家族として課税されない限度で働くことを大前提としつつ、その限度を少しでも引き上げることが労働組合サイドにおいてもほとんど唯一の政策課題とみなされていたのであり、かつての臨時工のように同じ労働者としての平等と差別の問題に苦悩するなどということは絶えて久しくなっていた。

しかし、こうした一般的な認識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、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⁽⁷⁾。

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で、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

(6) 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 企業と労働』1979年）。

(7) 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）。

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」が右肩上がりて上昇していくのに、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。

(4) 学生アルバイト

いかに労働問題としてよりも主婦問題として意識されていたとはいえ、この間パートタイマーが労働問題であり続け、それゆえ（周延的ではあれ）労働政策課題であり続けていたことに比べると、学生アルバイトへの無関心ぶりはあまりにも顕著である。主婦パートが官民さまざまな機関によって調査研究の対象とされたのと対照的に、学生アルバイトは労働問題としてはほとんど完全に無視されてきた。CiNiiで「学生アルバイト」を検索しても、ある時期まではまともな研究論文はほとんどヒットしない。

そうした中で、学生援護会が1980年代に編集発行した『アルバイト白書』は、労働問題としての観点から学生アルバイトを分析した数少ない業績である⁽⁸⁾。『昭和55年版アルバイト白書』は第1章「アルバイトの定義」で内職やパートとの異同を論じた後、第2章「アルバイトの歴史」で戦前からの推移を概観している。戦前から戦後混乱期までは苦学生の時代であり、その後1950年代を拡大期としているが、重要なのは1960年以降の高度成長期をアルバイトの大衆化の時代と位置づけている点である。学生側では、進学率の上昇で学生数が激増し、学生の生活態度もレジャー志向に変化し、家庭でもアルバイトに対する拒否反応がなくなったことが労働力の供給源としての要因である。需要サイドでは高度経済成長で労働力不足、とりわけ若年労働力不足に悩む企業にとって、学生アルバイトと主婦パートに目が向けられたこと、産業構造の転換で人的労力を多く消費する第三次産業が拡大し、とりわけ季節的に需要が増減するレジャー産業が発展したことが、アルバイト需要を拡大させた。こうして、1955年には学生のアルバイト従事率が36.4%であったのが、1970年には79.5%に達した。

その後石油危機やそれに続く不況期にもアルバイト従事率はほぼ80%で横這いであり、その減少しない理由として同書は、第三次産業への傾斜、とりわけ外食産業などアルバイトを基本的労働力として認める業種が拡大してきたことを挙げている。この点は、上述した主婦パートの基幹化の動きと並行した現象であったと言えるはずであるが、やはり労働問題としての注目はほとんどされなかった。その意味でも、『昭和56年版アルバイト白書』の第2章「労働問題としてのアルバイト」(間宏執筆)は時代に先んじていたと言える。特に、需要側要因としての短期的景気変動の調節弁と供給側要因としての高学歴志向の帰結としてアルバイトを捉え、「サービス産業の夜の臨時工」と名付けている点は、予言的すらある。

しかしこうした問題意識は引き継がれることなく放置され、後述のように90年代以降フリーターが社会問題として議論されるようになっても、なお学生アルバイトをそれ自体労働問題として取り上げる論者はほとんどいなかった。学生アルバイトを主たる対象としてブラックバイトが論じ

(8) なお高木瑞恵「大学生アルバイトの戦後史」(『IDE』2000年7-8月号, 9月号, 10月号)は、学生アルバイトの歴史を簡潔に概観している。

られるようになったのはせいぜい 2013 年以來に過ぎない。

(5) 派遣労働者

戦前から臨時工には供給請負業者による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、業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。そのうち事務処理請負業は、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 年労働者派遣法成立当時、雇用職業総合研究所が行った「業務処理請負事業の実態に関する統計的調査」によると、労働者の属性は次の通りであった（サンプル数 300 以上の業務のみ引用）。

表 2 「業務処理請負事業労働者の属性」(抄)

業務	サンプル数	主たる性別 (%)		主たる年齢層 (%)				
		男性	女性	～ 24 歳	25-34 歳	35-44 歳	45-59 歳	60 歳～
事務処理	1,138	12.0	83.4	18.0	47.3	11.1	8.6	1.3
通信業務	329	3.0	95.1	15.2	47.4	18.2	6.1	0.3
情報処理	977	73.6	22.0	40.8	49.7	2.7	1.0	-
ビルメン・警備	3,694	62.8	31.1	2.3	5.9	9.1	50.9	9.6
技術・設計 ⋮	341	81.2	14.1	11.7	44.9	12.6	8.2	2.3
計	7,224	51.9	42.7	13.2	25.2	9.2	29.8	5.3

これを見ると、いかなる業務を想定して登録型派遣を設計し、いかなる業務を想定して常用型派遣を設計したかが一目で分かる。女性の多い事務処理と高齢者の多いビルメン向けに登録型が用意され、成人男性の多い情報処理や技術・設計向けに常用型が用意されたのである。このことを高梨昌はこうあけすけに語っている⁽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

(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)。

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。

実際、中高年女子であることを前提とすればその処遇は極めて高いものであった。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、「話が賃金のことに及ぶとその支給額の高さに『ホー』という声 leaked 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。

(6) 嘱託

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、嘱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。

55歳定年時代には60歳までの再雇用の手段として、60歳定年時代には65歳までの再雇用の手段として、この方法が一般化した。あまりにも一般化したため、政府の高齢者雇用政策もそれを当然の前提として設計されるに至った。1994年に導入された高年齢者継続雇用給付は、再雇用賃金が60歳時点の85%以下に下がった場合にその25%を補填するものであった。これは65歳までの継続雇用が完全義務化された後も、すなわち継続雇用促進のインセンティブとしての意味はなくなった後も、若干の変更はあれ維持されている。その前提は、2016年5月の長澤運輸事件判決⁽¹⁰⁾が労働契約法20条違反と判示するまでほとんど疑問を呈されることもなかった。

(7) 契約社員

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。CiNiiで検索してみると、1990年代までは圧倒的に労働関係実務雑誌に出現している。最初に本格的な特集を組んだのは『労政時報』1988年2月12日号の「契約社員制度はどう運用されているか」で15社の事例をかなり詳しく紹介している。その後、1995年2月3日号「雇用多様化時代における契約社員制度の実際」、1996年11月8日号「契約社員制度——進むフロー型人材活用の実際」、

(10) 東京地判平28.5.13 労判1135号。

1998年3月20日号「幅広い分野で活用進む契約社員制度」、同年10月16日号「契約社員制度の現状と動向」と事例紹介を繰り返している。もっとも、1988年の『労政時報』では、特集名は「契約社員」だが、各事例は「嘱託社員」「準社員」「ベンチャー要員」「専門社員」「挑戦社員」などさまざまな名称になっており、後になるにつれ「契約社員」に統一されていく様子も窺える。また、個々の事例を見ていくと当初から専門職的な位置づけをしている者とそうではない者が混在していた。キーになる概念は「フロー型人材活用」であり、いわゆる正社員のストック型人材活用に対し、（専門職かどうかは別にして）基幹的な業務を即戦力として遂行する人材と位置づけられていたようである。

これに含めていいかどうか迷うのが『労政時報』1978年11月10日号の「有期契約社員の雇用実態を探る」である。1988年の特集の10年も前で、「特別嘱託」「パート、季節工、期間工」「嘱託社員」「ファッションコンパニオン」「特定社員」（＝女子販売員）「パート・契約制社員」（＝優秀なパートの登用）「販売社員」「準社員」「クルー」（＝学生アルバイト）といったものが並んでいる。かつての臨時工の残存や当時非正規の中心だった主婦パート、学生アルバイトの基幹化型が中心だが、後の契約社員の先行型も見られる。ただし、重要なのはその多くが家計維持型ではなく家計補助型と社会的にみなされる類型の人々（女性）を対象にしていたことであろう。このことは、この特集号に掲載されている安西愈弁護士の「有期雇用契約をめぐる法的意義と留意点」の次の記述に明らかである。

パートタイマー等の有期雇用契約を締結して雇用するに当たって注意すべきことは、雇用される労働者側にいわゆる終身雇用者となることに不適当な事由のある者を雇用しなければならないということである。……主婦、学生、兼業者等家庭生活等と両立した責任と義務の比較的軽い、また、中高年齢者等、年功賃金の適用不適当な、企業との関係も、希薄な雇用を望む就労者側の要望と合致した制度であるということになる。

……この点が実にポイントであって、生計維持の主体となっている男子をパートタイマーとか嘱託とかという名称のみで雇用し、契約の更新を繰り返しながら、「あなたは臨時社員だから仕事がなくなったので雇止めにする」という具合にはいかないのである。

今日の目から見ると大変ジェンダーバイアスに満ちた文章に見えるが、この頃はまだこういう性差別的な形での非正規化への歯止めが効いていたということの裏返しでもある。そういう時代には後に一般化するような意味での「契約社員」という言葉はまだ存在していなかった。逆にいえば、こうした性別と年齢に基づく非正規化への歯止めが外れつつある状況の中で産み出されたのが、1988年以降実務誌で特集されていく「契約社員」であったとも言えよう。

こういう実態の進展を、いささか専門職的なバイアスを強く示しながら定式化したのが、1995年の有名な日経連の『新時代の「日本の経営」——挑戦すべき方向とその具体策』における「高度専門能力活用型」である。そして、そのイメージに基づいてその後10年近くにわたって、労働契約の上限規制の延長（1年→3年→5年）などが行われた。しかしその後の20年間、同報告書では3大雇用類型の一つになるはずだった高度専門能力活用型はほとんど拡大せず、雇用柔軟型が量

的に拡大するとともに質的にも基幹化していった。やがて2000年代に入ると、契約社員を労働法的に捉えた有期契約労働者という概念が法政策の焦点になっていき、議論の末2012年労働契約法改正で無期転換や不合理な労働条件の禁止が規定されるに至った。

パート店長やアルバイト店長が普通に存在するようになった今日、「契約社員」という言葉は、パートやアルバイトと違い性別や年齢にニュートラルな非正規労働者を指す言葉として落ち着いているようである。

(8) 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雇用で就労している若者を一般的に呼ぶ言葉である。これはリクルート社が1987年に作った新語であり、上述の学生アルバイトの大衆化を前提に、学校を卒業した後もアルバイトを本業として働いている労働者を指す。「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。しかし当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、不安定雇用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。そのため、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た。

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。一方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、彼らは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。

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がその理由である。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。また、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。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本格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が主たる問題領域として登場することによって、「臨時工」が死語になって以来長らく失われていた非正規雇用への国民的関心が復活した。それがもっとも鮮烈に示されたのが、彼ら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⁽¹¹⁾。労働法学者

(11) 日立メディコ事件判決（最一小判昭61.12.4 労判486号）。

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・請負労働者に起こると、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。

(9) ガテン系請負・派遣労働者

1960年代に始まった業務処理請負業は1985年労働者派遣法によっていわゆるポジティブリスト方式（派遣対象業務を限定）の労働者派遣事業となったが、鉄鋼業や造船業の特定親企業専属で構内下請を行なう伝統的な社外工はそのままであった。その世界から1970年代以降、特定企業の下請ではなく、契約ベースで不特定多数の企業を顧客とする新たな業務請負業が発展していく。製造業の付帯業務からその中核業務に進出していったこの業態については、電機総研の中尾和彦による詳細な研究がある⁽¹²⁾。

それによると、日総工産、日研総業、クリスタルといった大手請負企業が創業したのは1970年代前半であり、1980年代に本格的に展開していく。初期は梱包や出荷、清掃などの周辺業務の請負が主であったが、バブル期の人手不足の中で工場の生産工程そのものを請け負うに至る。とりわけ電機産業では、多品種・多変量・少量生産に加えて、開発サイクル3か月のパソコンとか、1年で価格が10分の1に下がる半導体など、需要変動の波が大きいことが業務請負業の利用を促進させる要因となったとしている。筆者も参加した連合総研の調査⁽¹³⁾では、大手製造業が本格的に請負労働者を利用するようになったのは1990年代前半から半ばの時期である。

その中であらゆる業界に請負として労働者を送り込み、急激に拡大したのが総合人材サービス会社を標榜するクリスタルであった。『週刊東洋経済』2003年2月8日号に風間直樹記者が書いた「異形の帝国『クリスタル』の実像」は、同社から名誉毀損で訴えられるなど話題を呼んだ。同記事の冒頭に出てくるのが若い男性請負労働者の過労自殺事件⁽¹⁴⁾であることから分かるように、この時期非正規雇用問題の焦点は若年男性にシフトしていたのである。当時設立された請負・派遣労働者のユニオンが、某求人雑誌のタイトルから「ガテン系連帯」と称していたことも興味深い。クリスタルはその後グッドウィルに買収され、同社とフルキャストは日雇派遣の二大大手として名を轟かせたが、不明朗なデータ整備費などで破綻に追い込まれた。

この間、1999年には派遣対象業務のネガティブリスト化、2003年には製造業派遣の解禁と規制緩和が進められた。一方2006年にはマスコミ主導で偽装請負を批判するキャンペーンが行われ、2008年以降は日雇派遣への規制強化が図られ、民主党政権では登録型・製造業派遣の禁止などさらなる規制強化も目論まれた。しかし2012年改正では日雇派遣の原則禁止で妥協が図られ、自公政権下の2015年改正では再度規制が緩和された。この目まぐるしい動きには、請負・派遣労働者が若年男性非正規労働者の典型とみられたことが大きく影響している。

(12) 中尾和彦「製造業請負業の生成・発展過程と事業の概要」（『電機総研レポート』No.284～287）。

(13) 『請負等外部人材に関する労使間の課題に関する調査研究報告書』連合総研（2007年）。

(14) アテスト（ニコン熊谷製作所）事件（東京地判平17.3.31 労判894号21頁。なお筆者の評釈が『ジュリスト』2006年11月15日号に掲載）。

非正規雇用をめぐる認識枠組みはちょうど時計が一回りして、戦前の臨時工が問題視された時代に戻ってきたかの如くである。

(10) 同一労働同一賃金の復活

こうして、非正規雇用問題が家計補助的とみなされた主婦パートや学生アルバイトだけの問題ではなく、むしろ本来稼得賃金で生計を維持すべき若年ないし中年の男性労働者の問題として認識されるようになるのと比例するように、それまで労働政策のそのまた周縁部（女性労働というゲットー）だけで論じられていた均等・均等待遇や同一労働同一賃金が、労働政策をすら超えて官邸が主導する国政の重要課題の一つにまで「出世」していくことになる。

2007年に第一次安倍内閣の下で行われたパート法改正自体、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「再チャレンジ」の文脈に載せられたから達成された面がある。その後の法政策の展開は急速である。2012年改正労働契約法は、性別・年齢を一切考慮しない「有期労働契約」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。

しかし、その中で却って浮かび上がってきているのは、戦後日本社会が確立してきた賃金制度やそれを支える賃金思想が、こうした非正規雇用の均等待遇や同一労働同一賃金と原理的なレベルで矛盾するという問題である。そこで以下では、近代日本における賃金思想の展開をたどり、その問題構造を明らかにしていく⁽¹⁵⁾。

2 賃金思想の展開

(1) 生活給思想の確立

日本において、賃金が労働者の生活を保障すべきという生活給思想を最初に提唱したのは呉海軍工廠の伍堂卓雄が1921年に発表した「職工給与標準制定の要」である。しかし、それが国家権力によって強制されたのは国家総動員体制下の累次の賃金統制によってであった。それを支えたのは皇国勤労観と呼ばれる思想であり、そこでは「給与制は勤労者及び其の扶養家族の生活保障を目的とし、「扶養家族の員数が給与額決定の重要な一基準」であるとされた。

占領下においてこの賃金思想を再確立したのは急進的な労働組合運動であった。1946年のいわゆる電産型賃金体系は、本人の年齢と扶養家族数に応じて生活保障給を定め、これに能力給や勤続給を加味した典型的な年功賃金制度であった。GHQ労働諮問委員会や世界労連の痛烈な批判にも

(15) 以下はごく概略であり、詳しくは『働く女子の運命』（文春新書）第2章、『日本の雇用と中高年』（ちくま新書）第4章等を参照されたい。

かわらず、労働組合は生活給思想を断固守ったのである。それをイデオロギー面から援護したのは、マルクス経済学の剰余価値理論に基づく「同一労働力同一賃金説」であった。労働力の価値はその再生産費であり、そこには家族の生活費も含まれるという説明によって、女房子供を養える生活給の正当性は見事に弁証された。

(2) 職務給の唱道と失速

1950年代から1960年代にかけての時期は、経営側と政府が職務給化を唱道していた時代である。とりわけ日経連は1955年の『職務給の研究』において、「賃金の本質は労働の対価たるところにあり、同一職務労働であれば、担当者の学歴、年齢等の如何に拘わらず同一の給与額が支払われるべきであり、同一労働、同一賃金の原則によって貫かれるべきものである」と宣言していた。これに対し労働組合は、口先では同一労働同一賃金を唱えながら、実際は年功制維持に懸命であった。政府も国民所得倍増計画や人的能力政策に関する経済審議会答申などで職務給を唱道し、その流れの中で1967年にはILO第100号条約（同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約）を批准するに至った。ところがその流れを逆転させたのは反対していた労働組合ではなく、職務給を推進していたはずの経営側であった。

(3) 「能力」という万能の説明

日経連が1969年にまとめた『能力主義管理——その理論と実践』は、「職務を遂行する能力」という一見職務主義的な装いの下に、その実は極めて主観的な「能力」評価に基づく賃金制度を定式化した。主観的というのは、意欲や態度を評価する情意考課だけでなく、能力考課もその労働者の顕在的能力ではなく潜在的能力を評価するからである。潜在的能力は客観的に判定しがたいので、結果的に勤続年数が長ければ潜在能力が高まっているとされがちである。「能力主義」とは、実際には「能力」査定によって差が付く年功制を意味した。そして、その差が不可視の「能力」によって正当化される仕組みの確立でもあった。

労働経済学からこれを援護射撃したのが小池和男の知的熟練論⁽¹⁶⁾であった。大企業と中小企業の年功カーブの上がり方の違いをその労働能力の違いから説明するこの理論は、その「能力」を企業を超えた社会的通用性を欠いたミクロな職場の共同主観に立脚させることによって、あらゆる待遇の格差を客観的検証の不可能な「能力」の違いで説明できる万能の理論となった。

現実に存在する賃金格差を職業能力の違いで説明するのは欧米の労働経済学の主流派の常識であり、知的熟練論は一見それを日本に当てはめただけのように見える。しかし欧米のそれは、企業を越えた職種別賃金が社会的基準として存在していることを前提とした上で、その職種別賃金格差をその職種に必要な職業資格の違いによって正当化するロジックである。それゆえ、男女職務分離の現実の中でその職種別賃金格差によって生ずる男女格差を正当化するものとして批判されることにもなる。しかし、その前提の存在しない日本にこのロジックを持ち込むと、実際には上述の経緯によって産み出された生活給的年功賃金制を、その経緯を表面上抹殺して「能力」の違いで説明して

(16) 小池和男『賃金』ダイヤモンド社（1966年）。

しまうものになってしまう。

この小池理論に対して、大沢真理は「性別賃金格差の問題はここからほとんど自明のことになってしまう。女の賃金が低いのは、彼女たちに「知的熟練」がないからなのだ」と批判した⁽¹⁷⁾。この批判を、欧米の職種別賃金の下における男女格差批判やそこから派生する欧米型同一「価値」労働同一賃金理論と混同してはならない。後者においては、客観的に存在する職種や職業資格の違いを楯にしているのが格差を正当化する側であり、客観的検証の不可能な「価値」を持ち出しているのがそれを批判する側である。それに対して、日本においては、現実と同じ仕事をしているかどうかという客観的に検証可能なことを持ち出しているのが格差を批判する側であり、客観的検証の不可能な「能力」を根拠にしているのがそれを正当化する側である。この非対称性は、しかしながら当事者自身によってすらあまり気付かれていないように見える。

これは非正規労働者との均等待遇問題においても絶大な力を発揮した。正社員の賃金が高く、非正規労働者の賃金が低いのは、その「能力」にそれだけの格差があるからである。ヘーゲルではないが、同一能力同一賃金、裏返せば異なる能力異なる賃金という理想が現実には達成されているのだ。そしてその能力格差はいうまでもなく、現実には遂行している職務や公的な職業資格などでは測定不可能な、職場の共同主観（あいつは「できる」）に基づいているがゆえに、立証責任を伴う異議申立てが原理的に不可能となる。

たとえ、ラインから外れた中年男性正社員が実際に遂行している業務が客観的に見て高い技能を必要としないような単純作業ないしそれに毛が生えたようなものであったとしても、彼の「能力」が高いと査定されている限り、その高い賃金水準は理論的に正当であるし、職場主任や店長の仕事を任された主婦パートが正社員の職場主任や店長と客観的に見て同じような仕事をしていたとしても、それは賃金決定基準たる「能力」の判断に影響を及ぼさない。いや若干は及ぼすとしても、それは最低賃金に張り付いたパート賃金に若干の職務手当の上乗せをするにとどまるのであって、正社員の賃金との比較は論外なのである。「能力」という説明原理の万能性が理解できよう。

(4) 「能力」と生活の整合とねじれ

もちろん、経済学者の机上の議論と異なり、現実の労働社会の当事者たちはそれが生活給思想に基づくものであることを重々承知していた。大沢真理が「妻子を養う」男の生活費にみあう賃金に、女をあずからせるということ自体が論外なのである」と喝破したとおりである。それゆえかつては上述のように、「生計維持の主体となっている男子をパートタイマーとか嘱託とかという名称のみで雇用」してはならないという性差別的な歯止めによって、家計維持的な労働者が非正規化することを押しとどめようという意志が働いていた。

本音では「妻子を養う」男性正社員に生活給を保障しつつ、対外的な説明では客観的な検証の不可能な「能力」で理論的に正当化するというこのやり方は、非正規労働者の主力がパート主婦と学生アルバイトで占められている時代には鉄壁の強さを誇っていた。不可知の「能力」と生活の必要とが現実社会において見事に整合している以上、それを突き崩すだけの攻撃能力はどこにも存在し

(17) 大沢真理『企業中心社会を越えて』時事通信社（1993年）。

得なかったのである。この時代の社会の主流派の人々の「パート差別」に対する正直な感想は、「どこにも生活に関わる「社会問題」など存在しないのに、観念的に屁理屈を振りかざして騒いでいるだけ」というものであったと思われるが、労働経済学者が一目欧米の理屈に近いように見える知的熟練論で説明してくれるので、本音を口走って余計な火種を作る必要もなかったということであろう。

しかしながら1990年代以降、上記性差別的な歯止めが次第に解除され、性別と年齢を問わない形での非正規化が進行することにより、その鉄壁の強さがかえって事態への対応を困難にしていくな。フリーターやガテン系請負・派遣労働者の大量出現により、若年・中年男性非正規労働者が社会問題となっていったのは、何よりもその生活と賃金のずれに社会的関心が集まったからであるが、それに対応するような理論的道具立ては、先行する時代において既に完璧に隠されてしまっていたからである。

主婦パートや学生アルバイトが低賃金なのは彼らの「能力」が低いからであり、正社員の高賃金はその「能力」が高いゆえであるという経済学的「説明」を維持し続ける限り、若年・中年男性非正規労働者がいかに生活に苦しんでいたとしても、それは彼らの「能力」不足の帰結に過ぎない。主婦パートや学生アルバイトの時代には存在しなかった「生活に関わる社会問題」が目の前に現れても、それに正面から取り組むことは自分たちの理論的根拠である「能力」に疑義を呈することになってしまう。かくして、2000年代の非正規労働対策は、不可知の「能力」という説明原理を維持しつつ、非正規労働者の低い「能力」を高めるための職業能力開発向上政策を試みるという論理的な細道をたどらざるを得なくなった。

しかしながら、大変皮肉なことであるが、不可知の「能力」原理を維持しつつではあっても、政策として欧米雇用政策に見倣った形での職業能力開発向上政策を遂行していく以上、それは否応なく目に見えるものとしての性格を要求されていかざるを得なくなる。政策的に一定の資源を投入して「能力」の低い非正規労働者に教育訓練を施し、その結果「能力」が高まった非正規労働者が正社員として就職して、その生活を自らの賃金によって維持できるようになったというストーリーが成り立つためには、それを全く職場の共同主観たる能力査定に委ねることはもはやできず、「職業能力の見える化」が求められることになる。客観的検証の不可能な「知的熟練」の煙幕の後ろに隠れていることはできないのである。

上述のように、若年・中年男性非正規労働者の可視化とともに、非正規労働問題は再び生活に関わる社会問題という地位を獲得し、それまでゲッター化されていた均等・均衡待遇や同一労働同一賃金といった問題領域が一気に国政課題化していった。その政治的原動力が、「能力」という万能の説明が隠してきた「生活」への関心にあることは誰もが承知しているにもかかわらず、なおそれを「能力」の言葉で語り続けようとすることによって、今日の非正規労働問題は理論的に混迷の極みにある。

おわりに

本稿で述べたように、非正規雇用という存在は戦前から今日に至るまで一貫して存在してきた。しかしその社会的ありようは、1950年代まで及び1990年代以降の「生活に関わる社会問題」とみなされた時代と、1960年代から1980年代までのそうではない時代との間で鮮烈な対照を示してい

る。この間の時代とは、非正規雇用とは主婦パートや学生アルバイトのような、「生活」が問題でない人々の問題であった。「生活」が問題でないからこそ、格差も問題ではないとみなされたのである。しかしながら、この時代に確立した労働経済学のイデオロギーは、誰もが意識しているこの「生活」というファクターを隠して、客観的検証の不可能な「能力」によって事態を説明し切って見せた。その説明の見事さに誰もが酔いしれた結果、もはや「能力」以外の説明が考えられなくなってしまったその頂点において、皮肉なことに再び「生活に関わる社会問題」としての非正規雇用が顔を出してきた。半世紀ぶりの「臨時工の逆襲」である。

そして興味深いのは、かつて「能力」による説明で一世を風靡した小池和男が、やはり半世紀ぶりに非正規雇用問題について正面から議論をし始めたことである。彼は1966年に刊行された『賃金』において臨時工を取り上げ、「本工と同じ作業に従事し、それゆえ本工とその能力において大差ないとみられているにもかかわらず、採用から解雇まであらゆる点で本工と差別され……低賃金は既に社会的通念ですらある」理由を、まず第1に「基幹労働力の選択にある」と論じていた。

……一年あるいはもっと長期にわたる試験期間は、たんに仕事のしぶりや腕のよしあしにとどまらず、その「人格」、とりわけ企業が過敏になっている「思想的態度」についても、かなり詳しい資料を提供することができる。さらに慎重で大がかりな選択にもかかわらず、要する費用はわずかである。なによりも実際に作業をさせているからである。かくて、「長期安定的」労資関係の樹立にふさわしい労働力の持ち主を選択するのに有効である。

既に高度成長の最盛期で、極端な人手不足に苦しむ大企業では臨時工を本工として登用することが一般化し、それに代わって主婦パートが新たな非正規労働力として姿を現し始めていたこの時代に、その苦肉の策をあたかも本来の姿であるかのように語るこの説明についても議論の余地はあるが、それが臨時工の一断面であったことは確かである。重要なのは、臨時工が「生活に関わる社会問題」であった時代（正確にはそろそろそれが終わりつつあった時代）には、単純な「能力」による説明ではなく、こういう手の込んだ説明をせざるを得ないと考えられていたということである。

その後高度成長が進行し、主婦パートが非正規雇用の右代表となってからは、彼は非正規問題についてはほとんど黙して語らなくなる。社会一般に倣って「生活に関わる社会問題」でないから語る必要がなくなったのであろうか。もっとも、そういう「生活」からの発想は「能力」に立脚するその理論的立場とは異なるはずであるが。この頃の主婦パートや学生アルバイトの活用理由を「基幹労働力の選択」で説明することなど誰が考えてもあり得ないので、黙っているしかなかったのかもしれない。

1990年代以後非正規雇用が「生活に関わる社会問題」として国政の重要課題になってからも、その沈黙は続いた。そして2016年になってようやく非正規雇用を正面から論じた書物を刊行した⁽¹⁸⁾。しかしその内容は、1950年代から60年代の日本の状況とアメリカの事例を大量に引きつつ、半世紀前と全く同じく「人材選抜機能の重視」を強調するものであった。

(はまぐち・けいいちろう 労働政策研究・研修機構統括研究員)

(18) 小池和男『「非正規労働」を考える——戦後労働史の視角から』名古屋大学出版会（2016年）。