



特集 1

今日のワーキングプアと
非正規雇用問題

はじめに

○六年以降、「格差社会」という言葉が世論の話題となり、その背景として、「非正規雇用」という働き方、それに起因する「ワーキングプア」（働く貧困層）の存在に社会的な関心が集まってきた。このような問題が「可視化」され、国民のなかに浸透した背景には、マスコミによるさまざまな報道があった。

非正規雇用という働き方もつ問題状況は、○五年二月にNHKが放映した「フリーター漂流」という特集番組によって明らかにされた。この番組は、製造業の現場に浸透した業務請負の実態、請負労働者として働くフリーターの不安定性や過酷な労働条件を鋭く告発した。『朝日新聞』は○六年七月三〇日から八月三日にかけて、大手製造業における業務請負の実態が派遣労働であり、いわゆる「偽装請負」であることを報道した。また、○七年一月には日本テレビが「ネットカフェ難民―漂流する貧困者たち」を放映し、日雇い派遣で働く若者たちの労働と生活の過酷さが明瞭になった。

他方、ワーキングプアの問題性についても、NHKが○六年七月に「ワーキングプア―働いても豊かになれない」、○六年一二月に「ワーキングプアⅡ―努力すれば抜け出せますか」、○七年一二月に「ワーキングプアⅢ―解決への道」をシリーズで放映した。社会のなかで努力しても報われない人々の姿が描かれ、自己責任を基調とする社会への不安と、貧困を生み出す社会構造への関心が惹起されたのである。

出版業界においても、○七年から○八年にかけて「貧困」をテー

マとした書籍が数多く出版された。雨宮処凛『生きさせろ！ 難民化する若者たち』（大田出版、二〇〇八年）、湯浅誠『反貧困―すべり台社会』からの脱出』（岩波新書、二〇〇八年）などはベストセラーとなった。

こうして、「ワーキングプア」と「非正規雇用」の諸問題が広く知らされることとなり、世論の関心は「貧困」を生み出す社会の構造へと大きく舵をきることとなった。

以上のような問題の「可視化」の一方で、問題への処方箋を具体化する観点からいえば、その所在と背景、政策的対応に向けた論点 が明確にされなければならない。そもそも「ワーキングプア」「非正規雇用」とはどのような問題で、いかなる特徴をもっているのか、それが問題化するうえで背景となった諸要素、すなわち、労働法制や社会保障法制、日本経済の構造と労働市場、企業のあり方や管理戦略はどのように変化したのか、などが明らかにされなければならない。

第一章 世帯から見た現代日本の

ワーキングプア

1 ワーキングプアとはなにか

「ワーキングプア」とは、すでに述べたように、○六年から日本社会に浸透した言葉である。¹⁾しかし、江口英一は七九年に公表した

『現代の「低所得層」―「貧困」研究の方法(上)』(未來社、一九七九年)の冒頭、「現代の貧困」を「労働組合や社会運動が存在し、包括的な社会保障制度が整備されたもとでも存在する」社会階層²に『低所得階層』の問題』としている。そのうえで、当時のイギリスの研究者が用いていた Deprivation という視点が、「現代の貧困」としての「低所得階層」に目を向けさせたとして、「現に公的扶助をうけている公的な被扶助者以外に、それらの政策や施設を何ら享受できず、また自らの生活を守り、防ぐべき自主的組織的手段を何らもたない階層―『低所得階層』、すなわち『現代の Working Poor』』と、説明を行っている。

国際的にみれば、〇四年にはEUの包括的な調査研究として『EUにおける Working Poor』が公表されており、Working Poor についての実態把握、その救済に向けた政策対応について旺盛な議論が行われた。このような、EU調査で採用された Working Poor の規定は、アメリカ労働統計局(BLS)の調査研究の規定を引き継いだものである。BLSの Working Poor の規定と測定は、ジョンソン政権の「偉大な社会」計画の立案と「貧困に対する闘い」のなかで深化したものであり、労働市場への参入・退出を繰り返す失業・不安定就業の低所得者層、とくに、連邦貧困基準以下の就労貧困層(Working Poor)の把握が重視された³。以上のように、ワーキングプア(Working Poor)研究にはその理論、規定と計測について深みのある研究成果が存在している。

この上で、現在のBLSの Working Poor 推計に影響を与えている Klein, B.W. and Rones, P. は「集団としての Working Poor は、二つの側面から貧困状態である。それは、第一に、失業、フル

タイムの職がみつからないこと、低賃金率、を含め労働市場の問題から生じる結果としての低所得という側面であり、第二に、扶養児童の存在とたつた一人の稼得者のような貧困につながる世帯構造という側面である」と述べている。

日本における「労働力調査」や「就業構造基本調査」のデータを加工し、BLSやEUの推計結果と比較可能にするという作業は筆者の能力を超えている。しかし、以上のような労働市場と世帯構造という問題を念頭に置きながら、これまでの研究成果を振り返ることは可能であり、そのような視点から、現代日本におけるワーキングプアの実態をできるかぎり明らかにしたい^{3,4}。

まず、現代日本における世帯としてのワーキングプアの把握についてである。この点では、九七年、〇二年、〇七年の「就業構造基本調査」を素材とし、最低限度の生活水準を保てない世帯の問題を明らかにした後藤道夫の研究が重要である。後藤は、ワーキングプアについて以下のような定義を与えている。

「ワーキングプア」とは、その世帯の一人あるいは複数がフルタイムで働いているか、あるいは、働く準備があるにもかかわらず、最低限度の生活水準を保てない収入の世帯をさす言葉である⁴。このような定義をもとに、まず、ワーキングプア世帯の量的な規模を確認することからはじめよう。

2 世帯から見たワーキングプア

ワーキングプア世帯の推計を行う場合、まず重要なのは、どのような所得世帯をワーキングプア世帯として規定・析出するか、とい

う問題である。後藤は、「世帯収入」が把握可能で、その世帯主の「主な収入の種類」が確定可能な「就業構造基本調査」を基本データとしている。そして、「被保護世帯全国一斉調査」で得られた生活保護被保護世帯「最低生活費」の世帯人数別全国平均値（医療扶助除く）を一般的貧困基準①とし、さらに、勤労世帯向けの基準として直接税、社会保険料、勤労に伴う諸費用を加えた貧困基準②（①×1.4）、「給与所得控除」を加えた貧困基準③を設定し、これらをクロスするかたちでワーキングプアの推計を行っている。その結果を示したものが第1表である。

この表では、まず、「計」の欄において、それぞれの貧困基準から推計される貧困世帯全体の動向が一般的に確認できる。次に、「世帯収入」について、「賃金・給与が主」「農業が主」「農業以外の事業収入が主」「内職が主」とする各世帯を就業中の勤労世帯、「その他収入が主」のなかで求職活動をした者がいる世帯と「雇用保険が主」とする世帯を失業中の勤労世帯とみなし、それらを集計した「勤労世帯（再）」において、ワーキングプア世帯全体の動向が示されている。この表から得られるワーキングプア世帯の動態上の特徴を見ておこう。

第一に、貧困世帯およびワーキングプア世帯全体の動向である。九七年から〇二年の期間では、貧困世帯およびワーキングプア世帯の総数・比率はともに急増している。戦後最長の景気回復期とされた〇二年から〇七年までの間では、貧困世帯数は微増、貧困率は横ばい、ワーキングプア世帯は基準①を適用した場合を除き、世帯数・世帯率とも僅かではあるが増加傾向を示している。長期の景気回復期間においても、貧困世帯全体とワーキングプア世帯の減少は

見られなかったということであろう。第1表に見られる現在の状況は、全体の貧困率が二割強、勤労世帯の貧困率は二割弱である。

第二に、総世帯の六割以上を占める「賃金・給与が主な収入」世帯の中での貧困世帯の増加である。基準①未満の階層を貧困下層①、基準①から基準②ないし③までの階層を貧困上層①マイナス②および①マイナス③とした場合、九七年から〇七年までの期間に貧困下層①は九三万世帯増、貧困上層①マイナス②で八六・五万世帯増、貧困上層①マイナス③で一〇五・二万人増である。増加率でいうと貧困下層①はこの期間に約一・八一倍、貧困上層①マイナス②では約一・四三倍、貧困上層①マイナス③では約一・四八倍になっている。

第三に、「農業収入が主な世帯」「農業収入以外の事業収入が主な世帯」、いわゆる農業・自営業の世帯の厳しい状況である。九七年から〇七年の間に、「農業収入が主な世帯」については、総世帯数が二〇・七万世帯減少する一方、貧困基準①のみた貧困世帯数は一万世帯強とほぼ横ばいで、貧困率は九七年の一五・一%から〇七年の一九・九%に増加している。また、「農業収入以外の事業収入が主な世帯」では、九七年から〇七年の間に世帯総数が七二・八万世帯減少したのに、貧困基準①による貧困世帯は一・九万世帯増加し、貧困率は一〇・一%から一六・三%に上昇している。

第四に、「その他の収入が主な世帯」の急増である。「その他の収入が主な世帯」という分類は、各種の勤労収入、利子・配当、家賃・地代、年金・恩給、仕送りなど以外の収入が主な世帯であり、「就業構造基本調査」では「生活保護など」と説明されている。後藤は、生活保護世帯にしては貧困基準①による貧困率が高すぎる

第1表 3つの貧困基準と就業構造基本調査による貧困世帯推計

	総世帯数(万)			貧困世帯数(万)			貧困世帯数(%)			
	1997年	2002年	2007年	1997年	2002年	2007年	1997年	2002年	2007年	
賃金・給料が主な世帯	3069.5	3034.8	3148.4	基準①	114.9	194.2	207.9	3.7	6.4	6.6
				基準②	315.2	465.3	494.7	10.3	15.3	15.7
				基準③	389.9	552.0	588.1	12.7	18.2	18.7
農業収入が主な世帯	78.1	65.3	57.4	11.8	12.4	11.4	15.1	19.0	19.9	
農業収入以外の事業収入が主な世帯	380.6	342.3	307.8	38.3	54.0	50.2	10.1	15.8	16.3	
内職収入が主な世帯	3.1	2.9	2.3	1.8	1.9	1.5	58.1	65.5	65.2	
家賃・地代が主な世帯	37.1	43.6	45.9	2.4	3.6	3.2	6.5	8.3	7.0	
利子・配当が主な世帯	4.0	3.2	6.9	1.5	1.8	2.8	37.5	56.3	40.6	
年金・恩給が主な世帯	726.7	1053.5	1255.2	180.4	278.6	318.7	24.8	26.4	25.4	
雇用保険が主な世帯	17.2	38.6	14.9	5.2	13.4	6.6	30.2	34.7	44.3	
仕送りが主な世帯	185.9	184.5	158.0	75.5	99.7	94.4	40.6	54.0	59.7	
その他収入が主な世帯	81.3	133.2	142.3	49.2	87.7	88.5	60.5	65.8	62.2	
計	4625.0	4960.5	5225.2	計①	481.0	748.0	785.2	10.4	15.1	15.0
				計②と①	681.3	1018.4	1072.0	14.7	20.5	20.5
				計③と①	756.0	1105.1	1165.4	16.3	22.3	22.3
勤労世帯(再)	3569.2	3517.6	3557.2	計①	183.4	299.4	294.6	5.1	8.5	8.3
				計②と①	383.7	569.8	581.4	10.8	16.2	16.3
				計③と①	458.4	656.5	674.8	12.8	18.7	19.0

世帯人数別貧困基準(万円)

	世帯人数	1人	2人	3人	4人	5人以上
①生活保護世帯最低生活費全国平均値	1997年	106	182	250	303	366
	2002年	115	192	261	316	384
	2005年	114	188	261	315	379
②……①×1.4	1997年	148	255	350	424	512
	2002年	161	269	365	442	538
	2005年	160	263	365	441	531
③……①+給与所得控除	1997年	177	286	380	446	519
	2002年	190	300	394	462	548
	2005年	189	294	394	461	541

(出所) 後藤教授作成による。



点、世帯主の年齢分布が生活保護世帯の世帯主の年齢分布と異なり、勤労年齢が中心である点、〇七年の一四二万世帯を分析した結果、七〇・八%が単身世帯、世帯主年齢で六〇歳未満が六五・九%、六〇歳未満世帯主のうち八九・六%が無業である点などを根拠に、この世帯は「勤労年齢の長期失業・無業世帯が中心」だと推測している。

3 ライフステージから見たワーキングプア世帯

後藤はさらに、ライフステージからみたワーキングプアの特徴として、子育て世帯に焦点を当てている。すなわち、〇二年の「就業構造基本調査」について貧困基準^bをもとに、一八歳未満の子どもを抱えている世帯のうち九〇・五%を占める〈夫婦と子ども〉〈母子〉〈夫婦と子ども・親〉の三つの類型における貧困率を推計している。

第一に、それぞれの世帯の貧困率は、〈夫婦と子ども〉世帯が二七・六%、〈母子〉世帯が八七%、〈夫婦と子ども・親〉世帯が二〇・八%である。三つの世帯類型を合わせた平均貧困率は二九・一%で、この世帯類型のなかで三割弱、およそ三二八万世帯が貧困世帯となっている。第二に、九七年の子育て世帯の貧困率は二一・四%で、五年間に貧困率が八%も上昇している。第三に、〈夫婦と子ども〉〈夫婦と子ども・親〉という二つの世帯の貧困率は二六・三%、世帯数は二八二万世帯だが、これらの世帯の中の夫の有業率は九七・八%で、三五〜四四歳、四五〜五四歳の有業男性の週三五時間以上就業率はそれぞれ九七・七%、九七%であることから、この二つの類型における貧困世帯のほとんどはワーキングプアとみることができると推測される。第四に、一八歳未満の子どもがいる母子世帯では、

母親の有業率は八二%、貧困率は八七・〇%に上り、母子世帯において貧困率が異常に高い水準であることが分かる。

以上のような内容は、生活保護者全国一斉調査から得られた第2表の児童のいる世帯における貧困率の推移からも確認されている。これと関連して巻頭色刷り第2図の「賃金・給与が主な世帯」における世帯人数別貧困率の変化においても、九七年から〇二年にかけて、全体として貧困率が上昇していること、〇二年では世帯人数が増えるのに従って貧困率が増えていること等が分かる。

以上のような後藤の分析は、勤労年齢の貧困世帯の中心が複数世帯と母子世帯などの子育て世帯にあるという事実を明らかにしている。ワーキングプアとしての若者に目が向けられる状況のなかで、この点は重要である。もちろん、非正規雇用の若者における貧困問題は、彼らの将来にかかわる問題として重要だが、子育て世帯の世帯主において確認される貧困の急増、それらの世帯で育った子どもたちの貧困は、無視できない問題なのである。

第2表 児童のいる世帯における貧困率の推移

年	貧困率
1997	24.00%
2000	28.40%
2003	31.20%

(出所)「生活保護全国一斉調査」「国民生活基礎調査」作成。後藤教授による。

第二章 非正規雇用の増大と

ワーキングプア

1 一九九〇年代から二〇〇〇年代にかけての

失業の動向

本章では、現代日本の雇用構造の変化、すなわち「働き方」「働かせ方」の変化という視点から、「ワーキングプア」について検討する。まず、労働市場における失業の動向から見ることにしたい。

巻頭色刷り第3図は、日本における完全失業者の数と率をグラフにしたものである。日本の労働市場は、八〇年代後半のバブル経済において失業者数一三〇万人から一四〇万人、完全失業率約二%という「労働力不足」時代を経験した。しかし、バブル経済が崩壊した九一年以降、完全失業者数・完全失業率ともに上昇を続け、九五年にはそれぞれ二〇〇万人、三%という水準を超えた。

その後、一時的な景気回復はあったものの、消費税導入や医療制度改革などの国民負担的な政策のなかで消費不況が深刻化した。そして九七年秋以降に失業指標は悪化し、〇二年には完全失業者数三五九万人、完全失業率五・四%に達した。九七年からの五年間に完全失業者数は一三〇万人以上増大し、とくに一〇～二〇歳の若者については、「就職超氷河期」といわれる状況の下で、完全失業率

は一〇%を超える水準に達した。この時期に就職活動期を迎えた高校卒・大学卒世代は「失われた世代」、すなわち「ロストジェネレーション」(ロスジェネ)と呼ばれるようになった¹⁾。

以上のようないわゆる「平成不況」は〇二年一月に底をつき、〇二年二月から〇七年一〇月まで「戦後最長の景気回復期間」に入った。年平均の完全失業者数は〇二年の三五九万人から〇七年の二五七万人へ約一〇〇万人減少し、完全失業率も五・四%から三・九%へと低下した。

輸出産業の好転や「二〇〇七年問題」といわれた団塊世代の大量退職の下で雇用環境は好転したが、「サブプライムローン」問題が〇八年秋に金融危機へと発展し、世界的な景気後退が引き起こされた。労働市場は急速に冷え込み、非正規雇用のみならず正規雇用を含めた大量の人員削減が実施されたのである。

2 非正規雇用とはなにか

——ワーキングプアとの関連で

今日、パートタイマーや派遣社員など、正規雇用以外の非正規雇用の増大が指摘されている。巻頭色刷り第4図は正規・非正規雇用の推移を表したものである。これによると、戦後最長の景気回復期間となった〇二年から〇七年にかけて、雇用されている労働者数は二二〇万人増加している。この増加分を正規雇用と非正規雇用に分けてみた場合、正規雇用が五六万人減少したのに対して非正規雇用は二七六万人増加している。また、〇七年の役員を除く雇用者に占める非正規雇用の比率は三三・四%となった。ここではあげてい

第3表 年収別雇用者数 (2002, 2007年)

(単位:千人)

	役員を除く雇用者				
	2002年		2007年		02-07年
総数	49,524	100.0	51,891	100.0	2,367
100万円未満	6,789	13.7	7,185	13.8	396
200万円未満計	15,197	30.7	16,768	32.3	1,571
250万円未満計	20,217	40.8	22,445	43.3	2,228
300万円未満計	24,354	49.2	26,906	51.9	2,552

(注) 「15-24歳の在学者数」を除く。「15-24歳の在学者数」を算出する際に、原資料(「就業構造基本調査」第38表)からは「役員を除く雇用者数」が得られないため、「(役員を含む)雇用者」を用いた。しかし、この年齢層には役員はごくわずかと考えられるため、大きな影響はないと考えられる。

(出所) 総務省「就業構造基本調査」(2002, 2007年)より作成。

第4表 正規・非正規雇用別低所得層 (2007年)

(単位:千人, %)

	役員を除く雇用者		正規雇用		非正規雇用	
合計	51,891	(100.0)	34,282	(100.0)	17,610	(100.0)
100万円未満	7,185	(13.8)	612	(1.8)	6,573	(37.3)
200万円未満	16,768	(32.3)	3,545	(10.3)	13,223	(75.1)
		(100.0)		(21.1)		(78.9)

(注) 「15-24歳の在学者」を除く。

なお15-24歳の在学者数を算出する際に、原資料からは「役員を除く雇用者数」が得られないため、「(役員を含む)雇用者」を用いた。

しかし、この年齢層には役員はごくわずかと考えられるため大きな影響はないと考えられる。

(出所) 総務省「就業構造基本調査」(2007年)より作成。

ないが、男女別にみると女性の非正規雇用者の比率は五三・四%、男性の非正規雇用者の比率は一八・二%で、非正規雇用者の約七割が女性である。

このような非正規雇用の増大は、ワーキングプアの増大という視点からどのように把握できるだろうか。ここでは伍賀一道の研究を参考にしつつ、非正規雇用とワーキングプアとの関連をみておこう。伍賀はワーキングプアを「生活保護の給付水準である年間所得二〇〇万円に満たない労働者」と規定し、その現状について分析を進めている。

まず、ワーキングプアの現状である。第3表は、「就業構造基本調査」をもとに年収別雇用者数を示したものである。〇七年についてみると、「役員を除く雇用者」のうち一五〇二四歳の在学者を除いた五一八九万人のなかで、年間所得二〇〇万円未満の雇用者が占める割合は三二・三%、一六七七万人である。また、同じく二五〇万円未満は四三・三%、二二四五万人となっている。

〇二年との比較では二〇〇万円未満の雇用者が一五七万人、二五〇万円未満の労働者が二二三万人増加(女性一四七万人、男性七六六万人増加)している。〇二年から〇七年までの「役員を除く雇用者」の増加分が二三七万人であることを考えれば、そのほとんどが低所得層の増大分となっている。第4表は同じく「就業構造基本調査」をもとに正規・非正

雇用別の低所得者層をみたものだが、二〇〇万円未満の雇用者のうち七八・九%がパート、アルバイト、派遣労働者、契約社員などの非正規雇用であること、非正規雇用のうち七五・一%が二〇〇万円未満であることが分かる。非正規雇用とワーキングプアは密接に関連していることが確認できる。とくに指摘しておかなければならないのは、ワーキングプアは非正規雇用のみならず正規雇用の中にも存在しているということである。第4表では正規雇用のなかに一〇・三%の二〇〇万円未満層が含まれている。

さて、以上の分析を前提に、非正規雇用についてさらに詳しく見ていきたい。雇用者を正規雇用と非正規雇用に分け、さらに非正規雇用について雇用形態を仕分け、整理しておく必要がある。このような作業は、政府による政策対象の明確化や労働組合による組織対象の明確化という点で重要である。

雇用形態を整理するうえで考えられる基準は三つである。第一は、雇用のされ方が働く職場のある企業による直接雇用か、人材派遣会社を通じてその職場に働きに行く間接雇用かの区別である。第二に、常用型雇用か、期限付(有期)の臨時型雇用かの区別である。第三に、勤務の時間がフルタイムか、パートタイムかという点も雇用形態を整理する基準となる。基本的には直接雇用か、間接雇用かという基準と、常用型か期限付きかという基準で区別し、それに勤務時間がフルタイムか、パートタイムかで区分される。

このような基準で区別した場合、直接雇用で常用型、フルタイム勤務の者が基本的には正規雇用ということになり、それ以外は雇用のされ方、常用か臨時か、勤務時間の区分の組み合わせで非正規雇用における多様な形態が存在することになる。

非正規雇用の現状を特徴づければ、量的規模としてはパートタイマーが圧倒的に多数だが、近年の増加率でいえば、雇用主ではない別の会社に派遣されて働く間接雇用(派遣労働者および業務請負)の伸び率が群を抜いている。また、それは若者の就業の不安定化の要因であり、個人事業主形態における就業の不安定化に関連している。この点についてみていこう。

3 非正規雇用はどのような特徴をもっているか

(1) 非正規雇用の代表的存在としてのパートタイマー

第5表は非正規雇用の内部構成を示したものである。これによると、非正規雇用の代表的存在はパートタイマーで、〇二年の七八二万人から〇七年の八八五万人へと一〇三万人増加している。

パートタイマーは、基本的には直接雇用で臨時型、パートタイム労働という類型になる。しかし、実質的には常用型になっており、正規雇用と同じくらい働くフルタイムパートも、全体の二割近く存在している。また、男性のパートタイマーも増加しているが、依然としてパートタイマーの九割は女性である。

パートタイマーの問題は、日本社会における性別役割分業を前提とした女性の低い労働条件と不安定さの表れとして、古くから指摘されてきた。熊沢誠は、「日本の労働者の厳しい格差構造やワーキングプアの実在を全体的に語るもの」として、第6表「雇用形態・性・職業・所得階級別雇用者比率」と第7表「雇用者二〇万人以上のグループ」を作成し、現代日本における雇用形態別および性別賃

第5表 非正規雇用の内部構成 (1997-2002-2007年)

(単位：千人)

	1997年		2002年		2007年		1997-2007年
役員を除く雇用者 ⁽¹⁾	51,147		50,838		53,263		
正規雇用 ⁽²⁾	38,542		34,557		34,324		0.11
非正規雇用 ⁽³⁼¹⁻²⁾	12,605	100.0	16,281	100.0	18,939	100.0	1.50
パートタイマー	6,998	55.5	7,824	48.1	8,855	46.8	1.27
アルバイト	3,344	26.5	4,237	26.0	4,080	21.5	1.22
労働者派遣事業所の派遣社員	257	2.0	721	4.4	1,608	8.5	6.26
契約社員					2,255	11.9	-
嘱託	1,991	15.8	2,477	15.2	1,059	5.6	-
その他			946	5.8	1,043	5.5	-

(出所) 総務省「就業構造基本調査」(各年度)より。

第6表 雇用形態・性・職業・所得階級別雇用者比率

(%)

	雇用者計	正規従業員		パートタイマー		アルバイト		派遣社員	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
人数(千人)	54,733	24,412	10,145	628	7,196	2,096	2,141	204	517
雇用者中の構成比		44.6	18.5	1.1	13.1	3.8	3.9	0.4	0.9
【主要職業】									
専門・技術	14.4	14.3	26.5	3.8	6.9	5.3	6.9	11.3	4.1
管理	3.6	2.2	0.2	0.2	0	0	0	0	0
事務	22.3	17.3	38.1	8.3	23.8	7.5	22.0	14.2	64.0
販売	14.1	16.0	10.0	6.7	12.9	16.0	21.4	5.4	7.2
サービス	9.1	3.6	10.3	11.8	18.8	21.1	28.8	4.4	6.6
運輸・通信	3.8	6.6	0.5	7.8	0.3	5.9	0.5	4.4	0.4
生産工程・労務	28.7	35.0	12.6	52.5	34.8	36.6	16.2	55.4	5.3
【所得階級】									
150万円未満	24.0	1.8	10.8	59.2	86.1	68.8	84.2	15.7	35.6
150～299万円	24.7	19.0	43.5	35.2	12.6	26.5	13.7	53.9	53.2
300～499万円	24.3	35.0	30.0	3.8	0.5	3.1	0.7	25.5	9.9
500～799万円	17.2	29.1	12.1	0.5	0.1	0.2	0.1	3.4	0.2
800万円以上 (うち1500万円以上)	8.8 *0.7	14.1 *0.5	2.6 *0.1						

(注) 職業分類では保安職、農林漁業職、「分類不能の職業」を省略。

正規従業員以外の雇用形態では、所得階級の最高は「500万円以上」。

(出所) 総務省『平成14年 就業構造基本調査報告 全国編』(2004年)より。

第7表 雇用者20万人以上のグループ

(千人)

	正規従業員		アルバイト		パート
	男性	女性	男性	女性	女性
雇用者数 所得149万円以下	24,412	10,145 事務324 生産工程・労務323	2,096 販売269 サービス348 生産工程・労務461	2,141 事務392／販売394 サービス520 生産工程・労務297	7,196 専門・技術374 事務1,466／販売787 サービス1,194 生産工程・労務2,207
150～299万円	専門・技術325 事務405／販売605 サービス355 運輸・通信441 生産工程・労務2,712	専門・技術756 事務1,764／販売511 サービス599 生産工程・労務701	生産工程・労務262		事務233 生産工程・労務277
300～499万円	専門・技術977 事務1,146／販売1,470 サービス336 運輸・通信744 生産工程・労務3,527	専門・技術1,033 事務1,268／販売251 サービス221 生産工程・労務216			
500～799万円	専門・技術1,285 事務1,599／販売1,260 運輸・通信344 生産工程・労務1,994	専門・技術645 事務411			
800万円以上	専門・技術862 管理297 事務1,035／販売490 生産工程・労務436				

(注) 主要職業のみ(男女派遣労働者, 男性パートなどの雇用形態を省略)。下線部分には100万人以上の労働者が集積。

(出所) 総務省『平成14年 就業構造基本調査報告 全国編』(2004年)より。

第8表 フルタイム型非正規雇用の増加

(単位：万人、%)

	2002年	2007年	02-07年
非正規雇用	1,451(100.0)	1,733(100.0)	282
うちフルタイム非正規雇用	438(30.2)	545(31.4)	107
うち年収200万円未満	236(16.3)	272(15.7)	55

(注) 「フルタイム非正規」とは週40時間以上の非正規雇用をいう。在学者を含む。

(出所) 総務省「労働力調査(詳細結果)」(各年版)より作成。

金格差の巨大さを指摘している。

第6表によれば、一人で生活するために必要な額を三〇〇万円とすると、女性正規雇用の過半数、男女非正規雇用のほとんどが、家族やパートナーなどに依存(バラサイト)せざるをえない¹⁰⁾。また、パートタイマーなら男性の五九%、女性の八六%、フリーターを含むアルバイトなら、男性の六九%、女性の八四%は、一五〇万円未満の収入となっている。さらに、この第6表から非正規雇用のなかでの女性比率を計算すると、パートでは九二%、アルバイトでは五一%、賃金が少しましな派遣労働者では七二%になる。

非正規雇用の仕事・賃金分布がわかる第6表によれば、生産工程・労務、販売、事務といった大職種の下層職務、サービス職に、低賃金のアルバイト・パートタイマーが重なっている¹¹⁾。

(2) 拡大するフルタイム型非正規雇用

非正規雇用のなかでは、週に三五時間以上働く派遣・契約社員・嘱託が増

加してきている。フルタイム非正規雇用の増加をあらわした第8表によれば、非正規雇用の三分の一は週四〇時間以上働いている。〇二年から〇七年にかけて非正規雇用全体が二八二万人増えるなかで、フルタイム非正規雇用は一〇七万人増え、非正規雇用に占める割合も上昇した。

フルタイム非正規雇用は、一つの企業で働くだけでなく、複数の企業で短時間パートをかけたもちし、「二度働き」する者も含んでいる。フルタイム非正規雇用は正規雇用と変わらない労働時間だが、そのうちの半数が年収二〇〇万円に届かないワーキングプアなのである。

(3) 非正規雇用の現代的焦点としての間接雇用問題

規模の点からみて、非正規雇用の中心となったのがパートタイマーであり、伸び率で見るとフルタイム非正規の増大が顕著であった。それに対して近年、働き方・働かせ方の点で非正規雇用の焦点となっているのが間接雇用の問題である。間接雇用については次章で詳しくみるが、とりあえずここでは、「労働者を指揮命令して就業させる使用者」と「労働者」の間に第三者が介在する雇用形態と規定しておきたい。これを利用する派遣先企業あるいは注文主(ユーザー)は、事業に必要な労働者を直接雇用することなく、労働者派遣業者や業務請負業者から提供された労働者を指揮命令し事業をなすことができる。労働者派遣業者や業務請負業者は、実態としては、現代の人材仲介業者なのである。

このような間接雇用は、民間企業のみならず地方自治体や外郭団体などの公的機関でも一般的に利用されるようになってきている。行政

第9表 若年層の非正規雇用比率の推移
(単位：%)

	1990年	2000年	2004年	2007年
全年齢	18.5	23.7	29.9	31.8
15-24歳	9.4	23.2	33.4	31.4

(注) 15歳-24歳は在学者を除く。
(出所) 総務省「労働力特別調査」(1990年, 2000年), 「労働力調査(詳細結果)」(2007年)より。

(4) 若年層における非正規雇用の拡大

九〇年代以降、非正規雇用の増大は若年層において顕著に進んできた。第9表は若年層における非正規比率の推移をみたものである。これによると、バブル崩壊直後の九〇年には、一五歳から二四歳の若年層の九割が正規雇用であった。しかし、九五以降のリストラ・失業問題の深刻化、「就職氷河期」といわれる状況のなかで、正規雇用を希望しても非正規雇用しか仕事がない状態が発生し、二〇〇〇年には若年層の非正規雇用比率は全年齢の水準とほぼ等しくなった。さらに、〇四年には全年齢の非正規化率を超え、三・四%が非正規雇用という状況になっている。

なお、〇二年以降の景気回復を反映し、若年層の非正規化率は〇七年には三一・四%まで低下し、全年齢の非正規化率を下回った。しかし、〇三年以降の一五歳から二四歳までの非正規化率と二五歳

すら非正規雇用によって業務を進めており、「官製ワーキングプア」問題を生みだしている。たとえば第5表に見られるように、その数が把握可能な派遣事業所で働く派遣社員は急増しており、伸び率は他の非正規雇用を圧倒している。その理由は、直接雇用のパートタイマーに比較してユーザー企業にとって使い勝手の良い点が挙げられる。

から三四歳までの非正規化率を比較すると、前者が若干低下する傾向を見せているのに対し、後者は上昇しつづけている。年齢をかさねても、正規雇用への移行が困難であることがわかる。

(5) 非正規雇用の拡大が正規雇用、個人事業主に与える影響

以上、非正規雇用の特徴について概観してきたが、非正規雇用の増大は正規雇用や個人事業主として働く勤労者に影響を与え、これらの人々のワーキングプア化をもたらしている。

まず、正規雇用におけるワーキングプア化である。巻頭色刷り第5図は、〇七年の「就業構造基本調査」をもとに正規雇用と非正規雇用の年間所得の分布を男女別に見たものである。これによると、正規雇用でありながら年間所得が二〇〇万円未満のものは男性一九〇万人、女性三三三万人、計三三三三万人である。非正規雇用の三分の一がフルタイム型である点を考えれば、正規雇用は「期間の定めのない雇用」としての相対的な安定性はあるかもしれないが、労働時間と年間所得という点では非正規雇用と重なり合い、両者の境界はあいまいになっている。正規雇用でも、その低賃金層の部分は現代のワーキングプアの一角を占めている。

このようなことは、自営業(個人事業主)として働く勤労者についてもいえることである。「労働力調査(詳細結果)」の〇七年平均によると、自営業者六〇二万人のうち、三八・五%が年間収入二〇〇万円未満とされている。自営業者のなかには、農家や商店経営で働く者が含まれるが、実際には企業で働いているにもかかわらず、名目的に独立した個人事業主とされている者もいる。雇用されてい

る労働者を名目的に個人事業主とすることによって、企業は賃金を請負代金として処理でき、たとえば、残業代の支払いを削減することができ、また、健康保険や厚生年金を国民健康保険や国民年金に転換し、個人負担化することで社会保険の企業負担を回避することもできる。そのほかにも、さまざまな雇用主としての責任を回避できるばかりか、請負契約の解除という形で雇用調整を簡単に行うこともできるようになるのである。

第三章 間接雇用の拡大と 働かせ方の変容

1 間接雇用とはなにか

前章では、間接雇用について、「労働者を指揮命令して就業させる使用者」と「労働者」の間に第三者が介在する雇用形態」と規定した。間接雇用とその問題点についてより詳しく理解するために、それと密接に関連する「労働者供給」とそこから分離・合法化された「労働者派遣」「業務請負」「職業紹介」のそれぞれとのかわりを考えるのが適当であろう。これらは九〇年代後半からの労働市場の規制緩和によって重なる部分を生み出しており、それらが非正規雇用とワーキングプア問題の今日的特徴を表している。

まず、労働者供給と労働者派遣についてである。労働者供給とは、ある企業または個人が労働者を他の企業に貸し出して使用させ

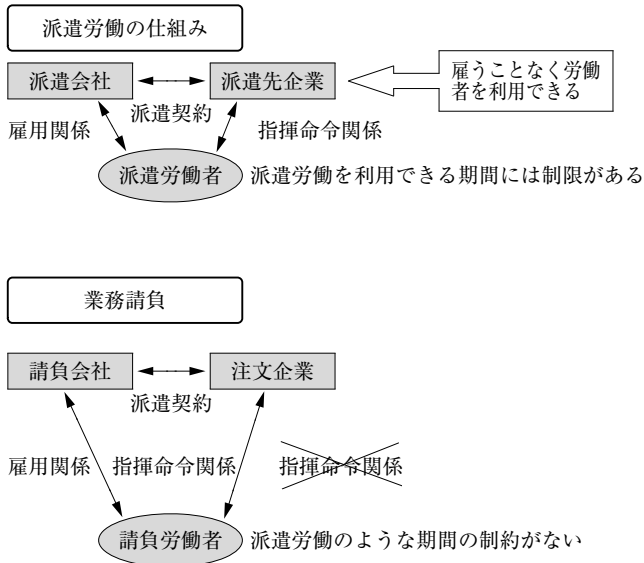
ること、すなわち労働者をリースすることであり、労働者供給事業とは、これを業として行い利益を得るものである。第二次大戦前の日本では、工場や港湾運送、鉱山、炭鉱などに供給業者が労働者をリースし、それによって利益を上げていた。このような供給事業にはしばしば暴力的な強制労働やピンハネが付随したため、戦後の職業安定法は四四条でこれを禁止した。

しかし、八五年に制定された労働者派遣法は、①派遣元と派遣労働者の間に雇用関係が成立し、②派遣先と労働者の間には指揮命令関係があるが雇用関係はない、という二つの条件を満たすものを労働者派遣として労働者供給事業から分離し、合法化したのである。これによって、直接雇用の原則が緩和され、今日に至る間接雇用問題の突破口がひらかれた。¹³⁾

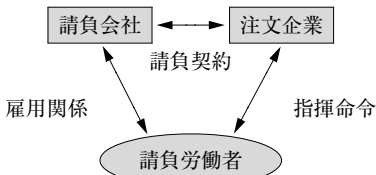
間接雇用のなかには、以上のような労働者派遣とよく似た業務請負がある。業務請負とは、請負業者が別の企業（注文主）から請け負った仕事を、当該企業において自社で雇用する労働者を指揮命令して行うものである。労働者派遣との違いは、請負労働者に指揮命令できるのは業務を受託した請負業者に限られ、業務を委託した注文主が労働者に対して指揮命令できない点である。

労働者派遣と業務請負は制度上、第1図のように区別される。しかし、この制度上の区別から逸脱し、両者の重なる部分が現実的に広く展開され、社会問題化することとなった。これが、「偽装請負」という働かせ方である。この「偽装請負」は第2図に見られるように、注文主であるユーザー企業が請負の形式を偽装することで、労働者派遣事業ではユーザーに課せられる責任や制限を免れ、請負労働者に対しては直接指揮命令を行って仕事を進めている。

第1図 労働者派遣の仕組みと業務請負



第2図 偽装請負

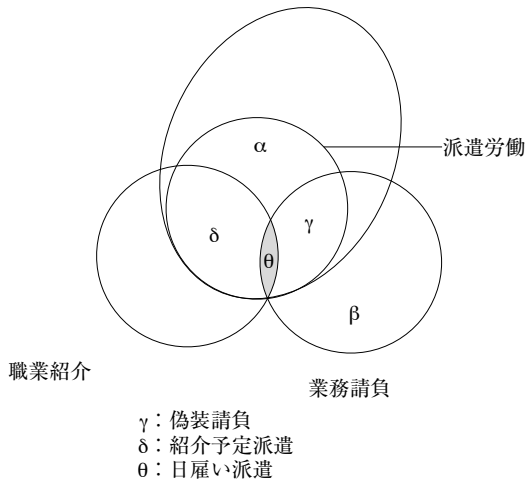


実態は「派遣労働」だが、制約を逃れるため「請負」を装う

このような点を考えれば、日雇い派遣やスポット派遣等の短期業務請負は、非正規雇用、ワーキングプア、間接雇用のすべての問題を点を集約した雇用形態であり、その内実は労働者供給事業そのものである。このような直接雇用の原

さらに、労働者派遣の合法化は、職業紹介においても重要な部分を生み出すことになった。「紹介予定派遣」である。紹介予定派遣では、派遣元が派遣先に対して派遣労働者の職業紹介を行う。派遣期間という試用期間付きの直接雇用だが、派遣労働者が必ず直接雇用になるというわけではなく、派遣先が直接雇用にするかどうかの決定権を持っている。○三年の労働者派遣法の改正では、紹介予定派遣に限って派遣先による派遣労働者の事前面接、履歴書送付が容認されており、派遣と職業紹介の重複が強まっている。
最後に、これら三つが重なる部分として「短期業務請負」がある。短期業務請負は、「日雇い派遣」や「スポット派遣」とも呼ばれ、一日から数日のきわめて短期間、ユーザー企業の指揮命令の下で働く。このような短期業務請負を行う業者は、形式的には業務請負形式をとっているが、労働者を派遣してユーザー企業の指揮命令の下で働かせている点では労働者派遣業である。さらに、実質的には賃金支払い以外の雇用主責任を果たしておらず、実態としては職業紹介である。

第3図 労働者供給事業



則の緩和の結果生じた「重なり合い」について、伍賀は第3図のようにとまとめている。

2 間接雇用で働く労働者の規模、状態、特徴

(1) 規模の推計

間接雇用で働く労働者の規模はどのくらいであろうか。「就業構造基本調査」から非正規雇用の内部構成をみた前掲第5表をみる

第10表 別経営の事業所からの派遣または下請従業者数（全産業，民営事業所）

（単位：千人）

	事業者数(a)	事業従事者数(b)	別経営の事業所への派遣または下請従業者数(c)	別経営の事業所からの派遣または下請従業者数		d - c
				実数(d)	構成比(d / b × 100)	
1996年	57,583	58,299	1,201	1,917	3.3	716
2001年	54,913	55,710	1,361	2,258	3.9	797
2006年	54,184	55,176	1,818	2,810	5.1	992

(注) 「事業従事者」は次のとおり算出した。b = a - c + d

(出所) 総務省「事業所・企業統計調査報告」(各年版，確報値)より作成。

と、「労働者派遣事業所の派遣社員」の各年度の規模とその急増ぶりが確認できる。他方、この表では間接雇用のもう一つの形態である業務請負労働者の数は確認できない。それらは「派遣社員」「パート」「アルバイト」「契約社員・嘱託」「その他」のなかに紛れ込んでいる可能性が高い。さらにいえば、ネットカフェ、ホームレス・シエルトター、派遣会社の借り上げ住居や寮などで生活する派遣労働者は調査対象から漏れている可能性がある。

ところで、間接雇用で働く労働者の推計では、とくに総務省「事業所、企業統計調査」が注目される。この調査では、「労働者派遣法にいう派遣労働者」「在籍出向など当該事業所に籍がありながら、他の会社など別経営の事業所で働いている人」「下請として請負先の事業所で働いている人」などの「別経営

の事業所からの派遣または下請従業者」を調査しており、ここで得られた数値から在籍出向者の数を差し引けば、間接雇用で働く労働者の近似値が得られる。これをまとめた第10表によれば、「別経営の事業所からの派遣または下請従業者」の数は〇六年には二八二万人で、「雇用動向調査」で見込まれる在籍出向者数が約五〇万人であるから、間接雇用で働く労働者は二三〇万人ということになる。

この調査で注目されるのは、「別経営の事業所からの派遣または下請従業者」（調査対象企業が受け入れ人数）と「別経営の事業所への派遣または下請従業者」（調査対象企業が送り出した人数）に大幅な乖離があり、それが拡大しているという点である。その乖離は〇六年時点で一〇〇万人を上回っている。これについて佐賀は、「派遣事業者や請負業者のなかには自ら募集して工場やオフィス、スーパー、倉庫などに派遣している労働者を記入しない事業所がかなりあるのではないかとし、これらの事業所に派遣する数の変動が激しいために把握できないと推測している。これが間接雇用の実際の姿であり、その象徴が近年、労働市場に急速に浸透した「日雇い派遣」なのである。

(2) 労働者派遣の仕組みと特徴

間接雇用の主要な形態は労働者派遣であり、それは労働者派遣事業が合法化されることによって拡大した。それによって労働市場ではどのような変化が生まれたのであろうか。

第一に、労働者派遣事業の合法化は労働者のリースの容認であり、これによって派遣先は労働者の直接雇用から免れ、派遣労働者を指揮命令して事業を行うことが可能となった。労働市場は需要

（求人）と供給（求職）との間の関係ではなくなったのである。

第二に、派遣業者は労働者のリースのみならず、そのリースに際してさまざまなサービスを付加し、リース代金とサービス代金としての派遣料金¹⁵⁾から利益を得ることになった。ここで付加されるサービスとは、派遣先に「Just-In-Time」による労働供給¹⁶⁾を行うための派遣元のサービスであり、具体的には労働者の募集、選別、調査、訓練、連絡、調整、管理などである。

第三に、以上のサービス内容をより詳しくみると、次のとおりである。直接雇用においては労働者の指揮命令権は雇用責任を伴って行使されるが、労働者派遣事業の合法化はこれらの分離を容認し、派遣先は自らに雇用責任が及ぶことを避け、その責任を派遣元に転嫁することが可能になった。ここでいう雇用主責任とは、「労働基準法、労災保険法、雇用保険法、健康保険法、労働組合法、労働関係調整法、厚生年金保険法、民法等における使用者、又は雇用主としての義務」¹⁷⁾の遂行であり、これらの雇用主責任が商品化され、派遣元は派遣先にそのサービスを付加した労働者をリースし、その対価として派遣先から派遣料金を得ることになる¹⁸⁾。

第四に、その運用においては次のような問題が指摘されている。

労働者派遣の容認は、派遣先に指揮命令権のみを認めそれ以上の権限は与えていないが、現実には派遣先はユーザーの立場から派遣労働者に「事前面接」を行うことなど、採用に関する権限を行使している事例などがある。他方、派遣元は派遣労働者に対する雇用主責任を負わなければならないが、この責任が十分果たされているかといえそうではない。すなわち派遣業者間の価格競争および派遣先からの価格値下げ圧力によって派遣料金は低下傾向にあるうえ、雇

用主責任を果たすうえでそれに必要な要員を自社内で確保しなければならず、必然的にコスト増となる。このため、雇用主としての義務の一部が遂行されず、雇用主責任の空洞化が生じることになる。

第五に、派遣元が代行する雇用主責任には雇用契約の開始と終了という行為が含まれているが、実態的にみればその権限は派遣先が確保したままとなっている。すなわち、派遣先は派遣元に雇用主責任を代行させながら、事実上、雇用契約の開始と終了の権限を維持しつづけ、自らの雇用調整を容易に行えるようにしたのである。

これは、そのまま派遣労働者の雇用不安につながる。

第六に、以上のような派遣労働者の利用によって、派遣先で同種の仕事につく正規労働者との労働条件の格差が明確になる。日本において派遣労働者が利用されるのは、正規雇用比べてコストが安いためである。同種の仕事をする正規社員と派遣労働者の賃金格差についてはここでは触れないが、欧州議会が可決した派遣労働指令²⁰⁾のような同一労働同一賃金原則にもとづいて格差を規制する制度がなければ、正規労働者との格差の固定化、派遣労働者の賃金低下、正規労働者の労働条件の切り下げ、その派遣労働者への置き換えが進むことになる。

(3) 業務請負の仕組みと特徴

間接雇用のもうひとつの主要な形態である業務請負について簡単に見ておきたい。戦後の日本において、中間搾取や強制労働を伴う恐れがあるため、労働者供給は職業安定法によって禁止されてきた²¹⁾。また、職安法施行規則では、請負の定義が厳格に定められ、

請負を装った労働者供給事業の排除を明確にしていた。請負の根幹は、作業する請負労働者を請負業者が直接に指揮命令することである。これに反して業務の発注元が請負労働者を指揮命令した場合には労働者供給事業と見なされ、職安法によって供給元のみならず供給先も処罰の対象とされた。したがって、近年問題となっていた偽装請負、すなわち請負を装いながら供給先が請負労働者を指揮命令することは、供給元と供給先の双方が職安法違反に問われるものであった。

ところが、八五年の派遣法制定以降、労働者派遣が労働者供給から分離・合法化され、労働者供給事業の定義が変わり、偽装請負についての行政解釈も変更された。すなわち、業務請負の形式をとりながら派遣先が指揮監督を行うような偽装請負は違法な派遣として処理されるべきで、職安法違反の労働者供給には該当しないと解釈されている²²⁾。したがって、偽装請負は労働者派遣法違反であり、請負業者は処罰されることになるが、ユーザー企業は処罰の対象にならなくなった。さらに、派遣法には派遣労働者を利用できる期間の制限をはじめ、派遣労働者を保護するさまざまな規則²³⁾があったため、派遣労働者の自由な利用を望むユーザー企業は、自らは処罰を受けない偽装請負を選択するという事態が広がった²⁴⁾。○三年には製造ラインへの労働者派遣が合法化されたが、大きな社会問題となった○六年まで偽装請負は派遣労働と比較してユーザー企業に都合のよい働き方であった。

以上のような偽装請負と並んで、近年問題となったものに短期業務請負がある。これは、実態としては製造ライン以外の部署への労働者の提供という場合が多く、「軽作業請負」「短期業務請負」「ス

「ポット派遣」「日雇い派遣」「オンコールワーカー」など、さまざまに呼び方がなされている。

短期業務請負は、「一日だけ」「三時間だけ五人」といったまさに短期化・断片化した雇用に Just-in-Time で求職者を送り込む請負の形態である。それが可能になったのは、携帯電話やメールなど情報技術の革新を前提に、コンピュータに求職者の個人情報や希望職種、就業希望日時、過去の就業実績などのデータベースが構築されたためである。これによって請負業者は、ユーザー企業の求人条件に適合した求職者を検索し、携帯メールなどの手段で求人募集することが可能となった。また、求職者の側でも業者からの求人情報を、どこにいてもすぐに入手できるようになったのである。

このような短期業務請負は、ユーザーへの請負労働者の確実な供給という面で、他の業務請負と比較して特別のコストを担わされる。現場に時間どおりに確実に到着させるための請負労働者本人への直前確認や、直前キャンセルに対応した代替人材の配置などがそれである。

以上、短期業務請負は、請負業者がユーザー企業の人数ベースの注文を受け、現場の仕事に組み込まれ、そこで指揮命令を受け、事前にユーザー企業のニーズに対応した労働者の指名が行われるなど、労働者供給事業的性格を強く持っている。短期化、断片化された雇用の極地であり、非正規雇用のなかでも雇用不安と貧困の象徴となっている。

第四章 ワーキングプア・非正規雇用 増大の背景

1 日本型雇用の崩壊と「新・日本的経営」

(1) 日本型雇用の崩壊

ワーキングプアはなぜ増大したのだろうか。ここでは企業内労働市場の変化としての日本型雇用の解体という観点から問題を整理しておきたい。

日本におけるワーキングプアは、六〇年代初期においては、その存在が普通に認識されるものであった。しかし、六〇年代半ばから七〇年代初期にかけて、貧困は一時的・恒久的な労働不能者（高齢、傷病、障害）の問題だという社会認識が定着し、高度成長期でもワーキングプアが大量に存在したにもかかわらず、「貧困」の問題として把握されなかった。したがって、今日のワーキングプア問題は、以前からのワーキングプアと近年貧困化した部分の総合として、いわばその「再発見」として理解されなければならない。

近年におけるワーキングプアの再発見の直接の要因は、正規雇用の大幅削減、失業と非正規雇用の増大、それに伴う低賃金の浸透である。これはバブル崩壊以降の長期不況を背景とするものだが、とくに、日本型雇用が解体され、脆弱であった日本のセーフティネッ

トがさらに「底抜け」状態になったことに問題がある。

まず、前者からみてみよう。日本型雇用の崩壊は、第一に「新規学卒定期一括正規採用」の後退という入り口部分から始まる。巻頭色刷り第6図は正規雇用の変化をみたものである。これによれば、一五〜二四歳の若年層における正規雇用はバブル崩壊後の九二年に五八三万人でピークに達したあと、数年の横ばい傾向を経て九四年以降急激に減少した。〇六年には二七〇万人まで落ち込み半減している。全年齢での正規雇用の数は九四〜九八年まで横ばいであることと比較すると、九〇年代中盤から新規学卒定期一括正規採用の収縮が始まり、学校から職業への移行が損なわれたため、若者層での正規雇用の急減が生じたのである。

そして、それらは巻頭色刷り第7図にみられるように、非正規・無業の若者の増大として現れた。若者のなかでの非正規・無業の比率は、八〇年代から九〇年代中盤まで男性二割弱、女性三割前後という水準だったが、九五年以降急増し、〇二年には男性四割強、女性五割強になっている。

第二に、以上のような新規学卒定期一括正規採用の収縮は、「長期雇用」を保障しながら「企業内技能訓練」を行うという日本型雇用の枠組みの崩壊へとつながった。このうち、長期雇用については、〇一年に大企業で実施された大リストラが、その崩壊に決定的な影響を与えた。

第11表は大企業と小零細企業の正規労働者数の推移を示したものであるが、ここで重要なのは、従業員五〇〇人以上の大企業において、〇一年から〇二年にかけて正規労働者の一割強におよぶ一二五万人の削減が行われたこと、これらが労働組合の抵抗やマスコミ・世論

の批判など社会的摩擦を伴わずに行われたことである。

これらのことは、大企業という日本の雇用の本体で量的にリストラが進んだだけでなく、「雇用を守らなければならない」という社会的規範意識が国民のなかで後退したことを示している。その結果、〇四年に大企業はバブル崩壊以降の「三つの過剰」処理の完了を宣言し、〇八年初めまで史上最高益を更新する。他方、以上のような社会的規範意識の後退は小零細企業にも波及し、〇三年から〇五年にかけて大幅な人員削減が行われることとなった。

第三に、新規学卒定期一括正規採用の単身若年者に対する低賃金から出発し、長期雇用と企業内技能訓練による潜在能力の向上とそれに対する査定を前提とした「年功賃金」制度は変容を迫られた。すなわち、能力主義としての年功賃金制度崩壊と成果主義賃金制度

第11表 大企業正規労働者数の推移

年	1-29人企業	500人以上企業
1987	927万人	892万人
1988	943	872
1989	925	936
1990	921	953
1991	974	985
1992	972	1,041
1993	941	1,097
1994	977	1,112
1995	971	1,102
1996	1,008	1,041
1997	988	1,065
1998	996	1,021
1999	957	1,045
2000	943	999
2001	934	985
2002	937	860
2003	923	855
2004	858	890
2005	832	847
2006	858	849
2007	823	910

(出所) 「労働力調査」特別調査および詳細結果 各年2月または1-3月平均による。

の導入である。

以上、日本型雇用の崩壊とそれを支えた社会的規範意識——たとえば「雇用は保障されなければならない」「賃金は上昇するもの」などの社会的意識——の崩壊によって、労働条件の切り下げが生じた。すなわち、正規雇用から非正規雇用への置き換え、非正規雇用のなかでのフルタイム型の急増、正規雇用における低収入層の急増などがそれである。日本型雇用は正規雇用への入り口部分で若年層を絞りこみ、「過剰」処理として正規雇用を削減するとともに、かろうじてそこに残った部分についても雇用保障的雰囲気否定し、成果主義を導入するなかで処遇の引き下げを図ったのである。

(2) 促進要因としての「新・日本的経営」

日本型雇用は九〇年代後半から崩壊することになったが、それに大きな影響を与えたのが、日本経営者団体連盟（日経連）が作成した『新時代の「日本的経営」——挑戦すべき方向とその具体策』（一九九五年）という報告書である。

第一に、非正規雇用の拡大との関連では、雇用の「流動化・多様化」がポイントとなる。この報告書では、企業で働く労働者を、①正規社員を想定した「長期蓄積能力活用型グループ」、②契約社員を想定した「高度専門能力活用型グループ」、③パートタイマーや派遣・請負従業員を想定した「雇用柔軟型グループ」の三つに分け、従来のストック型の正規社員①を少数精鋭化し、他の労働者②③については「流動化」を加速させることを提案した。日本の大企業は、このような多様な雇用を仕事に対応して効率的に組み合わせた「自社型雇用ポートフォリオ」を採用し、大競争時代に勝ち抜か

なければならぬとされたのである。

第二に、このような雇用の流動化・多様化に対応し、労働者の処遇については個人の仕事やそでの成果などを評価対象とする個別管理の方向が強められ、全体としては雇用・賃金・労働時間に「総額人件費管理」という枠組みが課せられることとなった。すなわち、正規雇用に対しては年功賃金カーブ抑制のため、「ラップパ型賃金」「洗い替え給」「年俸制」「業績反映給」「貢献度反映型退職金」などさまざまな処遇方式が、非正規雇用については成果あるいは職務とその習熟によってのみ上昇を認める仕事給の導入が、それぞれ提案された²⁶⁾。

その結果、日本型雇用の範囲が縮小し、その残存部分にあたる正規雇用においても賃金低下が生じた。また、大企業における日本型雇用の否定と、雇用と賃金に関する社会的慣行意識の後退によって、中小零細企業における正規雇用においても低収入の労働者が増大するという状況が生まれたのである。

2 戦後の雇用政策と直接雇用原則の規制緩和

(1) 戦後の雇用政策と非正規雇用の増大

以上のような日本型雇用の解体は、戦後の雇用政策の展開、とくに九〇年代以降の労働の規制緩和によって支援されたものであった。まず、戦後日本の労働市場と雇用政策との関連から、非正規雇用とくに間接雇用が生み出された背景を見ることにする²⁷⁾。

戦後の労働政策は前近代的雇用慣行の除去を課題として出発し

た。労働者に対して指揮命令を行うためには労働契約が締結されなければならぬという直接雇用の原則が打ち出され、間接雇用の象徴である労働者供給事業については、職業安定法第四四条で禁止された。また、労働行政の実務としては、業務請負を装う労働者供給事業に対する規制として職業安定法施行規則において「請負」の定義が厳格に示され、これに違反した場合は、供給元のみならず供給先をも処罰の対象とした。

労働者供給事業の規制緩和は、五二年の職業安定法施行規則改正において早くも行われる。「我が国経済の資本主義的後進性と産業将来の伸長を考慮する」という立場から「合理的な調整を図る必要が認められるに至った」として、間接雇用の一部が「社外工制度」として容認された。

他方、「前近代的雇用慣行の残滓の撤廃」という労働政策の基本視点は六〇年代まで維持され、「完全雇用」の達成という政策目標を実現するため、劣悪な就業状態によって就業のうちに失業的要素が含まれる「潜在失業」や、低賃金産業の労働者、社外工、臨時工、日雇い労働者、家内労働者、自営業者などの「不完全就業」——雇用の二重構造のなかで大企業正規雇用労働者の対極に位置する就業者——の解消がめざされた²⁹。

しかし、高度成長が本格化した六〇年代後半には、以上のような視点が放棄され、雇用対策法（六六年）や第一次雇用対策基本計画（六七年）では、「不安定雇用の改善」の対象は「臨時労働者、季節出かせぎ労働者、心身障害者、不良住宅地区に住み不安定な雇用状態にある日雇い労働者」であり、社外工はその対象から除外された。これは、現に存在する社外工を改善の対象からはずし、そのまま容

認するということであった。また、第二次雇用対策基本計画（七三年）では、「不安定雇用」そのものへの言及が消滅した。

七〇年代、世界経済が低成長期に入るなか、日本経済は輸出主導型の経済大国をめざすことになるが、日本の大企業はそれに対応した雇用のあり方を積極的に追求し、その影響を受けた労働行政は軌道修正を行うこととなった。すなわち、不完全就業の代表として解消がめざされていた社外工は、輸出拡大を支える雇用形態として位置づけ直されたのである。さらにいえば、この時期は、社外工以外の「不完全就業の滞留」という問題が「解消」された時期と評価された。

七四〜七五年の不況の過程で、日本の大企業は「減量経営」を主張し、パートタイマー、臨時工、社外工などが景気の調整弁として整理された。しかし、七七〜七八年頃より非正規雇用の積極的活用が復活・拡大し、生産現場における業務請負（社外工制度）という間接雇用の形態は、事務部門やソフトウェア産業の先端部門まで浸透することとなった。

七〇年代後半から八〇年代にかけて、日本の大企業は、生産現場のロボット化・マイクロエレクトロニクス（ME）化を図る一方で、非正規雇用の活用と正規雇用における長時間・過密労働を結合させて集中豪雨の輸出を行った。このような異常な輸出依存は、相手国、とくにアメリカとの貿易摩擦をもたらし、ドル不安への対応として先進諸国による円高誘導が行われた。円高の進行は輸出の困難をもたらし、大企業は更なる合理化努力を行い、輸出依存の継続を図った。こうして、「悪魔のサイクル」と呼ばれる「輸出拡大↓貿易摩擦↓円高↓輸出困難↑合理化↓輸出回復↓新たな貿易摩擦」という悪循環の構図が完成した。

このような悪循環は、バブル崩壊後の不況からの脱出過程において繰り返された。九四年以降、円高が急速に進行し、九五年四月には一ドル＝七九円の水準に至った。日本の政府・財界は、国際競争力の回復と経常収支の黒字の縮小を同時に達成するため、日本経済の「高コスト構造」を問題としたのである。農業、流通業、金融業、運輸業などの非貿易財部門が非効率の対象とされ、規制緩和による国内市場の開放（輸入増加、競争市場化がめざされたが、労働市場との関連では、雇用の弾力化（人員削減、採用抑制、非正規・不安定雇用の拡大など）や賃金抑制の強化が主張された。

九〇年代後半から二〇〇〇年代初頭にかけて、日本企業は、主要な生産部門を国内に残しながら、中国を中心とするアジア諸国への進出を強化した。その結果、国内の雇用が失われ、産業の空洞化が進むとともに、日本企業のグローバル競争への本格的参入とアジア製品の国内流入によって価格が安くなり、低コスト化と労働条件の引き下げ圧力が強まることとなった。それは、顕在的・潜在的失業者の増大、低賃金で細切れの短期雇用である非正規雇用を増大させ、正規雇用における働きすぎを強めることになったのである。

(2) 労働分野の規制緩和の展開

— 労働者派遣法を中心に

以上のような流れのなかで、労働分野の規制緩和はワーキングプアと非正規雇用の増大にとくに大きな影響を及ぼした。規制緩和の流れは、八〇年代初頭の「臨調行革」路線に始まり、九〇年代半ば以降に本格的に推進されることとなった。とくに〇一年以降の「小泉構造改革」で徹底され、今日に至っている。構造改革は、長期不

況とグローバル化への対応として、「高コスト構造の是正」と「経済運営の効率化」による国際競争力の回復をめざすものであったが、その具体的手段は「規制の緩和・撤廃（規制改革）」、「官から民へ」などの「小さな政府」の追求、国家責任の後退と自己責任の強調であった。以上のような構造改革の考え方からみれば、賃金と労働時間、雇用に対する社会政策の存在は「契約の自由」を修正する公的規制であり、その撤廃が問題になったのである。

労働分野の規制緩和としては、直接雇用の原則の緩和、間接雇用の容認がその中心である。すでに見たように、五二年の職業安定法施行規則改正で業務請負が緩和され、社外工制度が復活するに至るが、重要なのは八五年の労働者派遣法の制定である。

労働者派遣法は、五〇年代から六〇年代にかけての社外工制度の容認と復活、七〇年代におけるその事務部門への拡大を背景とし、その現実を追認するなかで制定された。この法律は、専門的業務および特別の雇用管理を必要とする一三業務（ビルメンテナン스等）に限定して派遣労働を認めた。派遣可能な業務は三ヵ月後に一六業務まで、さらに九六年には二六業務まで拡大されたものの、派遣可能な業務を政令で定めるといふポジティブリスト方式は、九九年の派遣法改正まで維持された。

しかし、九九年の労働者派遣法改正では、このポジティブリスト方式が転換され、労働者派遣事業は原則自由化、派遣ができない業務を定めるといふネガティブリスト方式が採用された。これは直接雇用の原則を軸とする雇用のあり方の大転換であり、専門職に限定して認めていた労働者派遣事業を、基本的にすべての業種で認めるというものであった。さらにいえば、厚生労働省は、派遣元が派遣

労働者に就業条件を明示する際、メールによる方法を容認した（労働者派遣法施行規則第二五条）。これによって日雇い派遣が普及する条件が与えられた。このような日雇い派遣が放置され増大している現実には、労働者供給事業が実態的に容認されていることを意味している。

労働者派遣法は〇三年に改正され、〇四年三月より製造業ラインでの派遣労働が解禁された。それまで業務請負形式で請負労働者を指揮監督していたユーザー企業は、このような労働者の使用が「偽装請負」であるとの批判を恐れ、〇六年頃より派遣労働への切り替えの動きを強めた。派遣可能期間は当初一年であったが、〇七年三月より最長三年に延長された。この期間満了後に当該業務が継続する場合、派遣先には派遣労働者に対する直接雇用申し入れ義務が生じるため、ユーザー企業の対応に注目が集まった。いわゆる派遣労働における「二〇〇九年問題」である。

しかし、〇八年秋の「リーマン・ショック」による金融危機・経済危機以降、期間満了以前の「派遣切り」が急速に拡大した。派遣先であるユーザー企業は雇用責任はないとし、労働者派遣の雇用調整サービスをフルに活用したのであった。

3 日本における社会保障制度の貧困と

「底抜け」状態

(1) 日本の社会保障の貧困さ

ワーキングプア増大の直接の原因は、以上にみてきたような正規

雇用の削減、失業および非正規雇用の増大、さらには賃金の低下である。これらは日本型雇用の解体の結果であり、日本の雇用政策、とくに労働の規制緩和はそれを支援してきた。しかし、これのみでワーキングプア増大のすべてを説明できるわけではない。

日本においては、雇用の不安定化や賃金収入の低下がワーキングプアの増大に直結しているが、それは日本の社会保障が最低生活保障機能を果たすものでなかったこと、さらに近年、社会保障の「底抜け状態」ともいふべき事態が生じてしまったことに起因している。

第一に、日本では生活費を社会的に軽減する制度、生活を下支える無料・低額の社会サービスなどがきわめて少ない。この結果、日本の勤労世帯は生活を賃金によってのみ支えなければならぬ。具体的には、児童手当・育児休業手当・保育サービスなどの公的な家族支出の貧困さ、教育の受益者負担の重さ、公営住宅の比重の少なさと住宅補助の貧困さ、大都市部の地価の高さなどが生活に必要な最低限度の費用を高額にしており、勤労世帯における賃金低下は、そのまま貧困への転落につながっている。

第二に、日本の社会保障制度の最低生活保障機能には、重大な欠陥が含まれている。社会保障制度の中核は社会保険であり、世帯主が失業した場合にまずセーフティネットとなるのが雇用保険であるが、その最低生活保障機能は非常に脆弱なものとなっている。雇用保険の受給率（受給実人員／完全失業者）は二二・六％、完全失業者の五人に一人しか受給していない。

また、国民健康保険制度は国民の四割をカバーし、相当数の非正規・低賃金労働者が加入しているが、この制度には傷病手当や出産

手当がないため、単身の非正規・低賃金労働者が長期の病気になったり妊娠したりした場合、たちまち経済的困難に陥ることになる。国民健康保険は低所得者の長期の病気や出産に対しても、その生活を支えるものとはなっていない。

さらにいえば、国保加入者のうち三割は高齢者で、無職者の割合も半数を超えている。給付増、保険料収入の伸び悩み、自治体財政赤字の増加などの構造的危機が生じており、その結果、保険料長期滞納者からの保険証の取り上げ、生活保護基準以下の収入しかない者からの保険料徴収などが生じ、問題化している³³。

第三に、日本の最低賃金制度は、フルタイム就業であつても単身者世帯の最低生活費に及ばず、生計費原則を無視したものである。日本の最低賃金制は五九年に成立したが、そこで想定された最低賃金額は中小企業の支払い能力と賃金相場を基準に「業者間協定」によって決められたものであり、実際は中小企業に就職する中卒女子の初任給に対する業種ごとの賃金規制であつた。

七〇年代に入り、最低賃金の決定は「業者間協定」から「審議会方式」に変わり、都道府県別の地域最低賃金が決められることとなるが、その額は「労働市場の相場賃金と密接に関連した実行的な最低賃金」（七〇年「中央最賃審議会答申」）とされ、生計費原則は否定されたままであつた。

さらに、七〇年代末になると大都市部の最低賃金額でフルタイム働いて得た額面の賃金収入——租税と社会保険料を負担する以前の額——が、一八歳単身者の生活保護基準月額を下回るようになってきた。これは「労働市場の相場賃金」が主婦パートや学生アルバイトの賃金額を目安とするようになったことの現れである。主婦パート

や学生アルバイトの賃金は、それだけで生計費を満たすものではない。それは日本型雇用で処遇される男性世帯主の賃金収入を補助するものでしかなく、この額を前提にフルタイム働いたとしても得られる額は生活保護基準月額に到達しないのは当然である。この間に増加した非正規雇用の七割はフルタイム比率の高い派遣、嘱託、契約などの雇用形態だが、彼らは最低賃金額の低さに規定され、それをわずかに上回る時給で働いている。彼らが自分の賃金のみで生活を維持しなければならぬとすれば、その増加はワーキングプアの増加に直結するのである。

第四に、最後のセーフティネットといわれる生活保護の問題である。生活保護世帯の多くは高齢者世帯、傷病者・障害者世帯、母子世帯で、勤労能力がある男性がいる世帯については生活保護の適用から排除されている。稼働年齢にある者、勤労能力がある者が生活保護の受給申請を行おうとしても、職員は「相談」であるとし、申請書さえ渡さないという制度運営が問題となつた。「水際作戦」と称された福祉事務所の窓口対応である。「最後のセーフティネット」であるはずの生活保護制度においてさえ、勤労世帯にとってはセーフティネットたりえていないのである。ワーキングプア世帯の推計に照らしてみれば、本来、生活保護によって対応すべき世帯のほとんどが生活保護を適用されていない。生活保護基準以下で暮らす人たちのうちどれだけの人が保護を受けているかを示す捕捉率は、一五・二〇%にとどまるとされている。

以上、日本の社会保障制度は、勤労者の貧困を防ぎ、貧困から救出する最低生活保障機能を果たしていない。このことについて湯浅誠は、「うっかり足を滑らせたなら、どこにも引つかかることなく、

最後まで滑り落ちてしまふ」社会、すなわち「すべり台社会」になりつつあると指摘している。それを表したのが巻頭色刷り第8図である。

(2) 日本における社会保障の歴史的展開

日本においてはなぜ、社会保障における最低生活保障機能が弱いのであろうか。結論的にいえば、社会保障の確立と展開の過程における日本の特徴が最低生活保障機能の弱さを規定しているのである。ここでは、社会保障制度の背景となった政府の考え方をみておきたい。

先進国における社会保障制度は、「生存権」の保障を法的理念とし、集団的な自助である共済制度を超えた「社会保険」を中核に、公的扶助（生活保護）をそなえたものとして、第二次大戦後に普及した。日本においても、日本国憲法第二五条に生存権の規定が盛り込まれ、戦争の影響で生活困窮に陥った国民に対して直接に対応することを出発点として制度整備が開始された。戦前・戦中にスタートした医療保険制度と年金制度についても、五〇年代から再編・再生され、高度成長が始まった後、社会保障の体系的整備がひと段落することとなった。

五〇年代後半から六〇年代前半まで、政府・厚生省は社会保障制度の整備を行ってきたが、その背景には政府のなかでの社会保障についての考え方が存在した。第一に、社会保障は、「二重構造」を前提とした経済成長によって生じる社会的緊張への対応という認識があった。家族従業員の著しい多さ、雇用人口比率の少なさ、小零細企業数の多さ、企業規模間賃金格差の激しさなどを原因とする

「不安定就業」問題の放置は社会的緊張の高まりにつながり、放置できないということである。³²⁾

第二に、以上のような二重構造の問題、すなわち日本型雇用の年功制賃金、長期雇用、退職金制度とその対極にある低所得者問題は、「日本社会の後進性」の問題として把握されていた。現役勤労者に対する最低生活保障もこのような脈絡で理解されており、近代化が達成された市場経済にもとづく社会では、それらは必要ないという考えへとつながった。

第三に、労働市場のあるべき姿としては、相当額の社会的手当に支えられたヨーロッパ型の「職種別労働市場」が想定されており、日本型雇用はこのような職種別労働市場を妨げる後進的なものと理解された。児童手当などは、本来的には社会保障で対応すべきものであるが、年功制賃金によって代位されており、その部分を社会保障として純化してとりだすことが近代化＝職種別労働市場の形成に寄与する、ということであった。³³⁾

六〇年代初めは、以上のような政府の認識を基礎に、勤労世帯の貧困に対応するための生活保護制度の充実が図られた。生活保護のモデル世帯が男性日雇労働者を世帯主とするものに変わり、貧困基準についてもエンゲル係数方式が採用された。しかし、このような状況は長く続かず、六四年には保護率が上昇していた地域（炭鉱閉山の影響を受けた福岡、北海道など）でも、その低下が見られるようになった。厚生省による生活保護受給の引き締め、いわゆる「第二次適正化」の結果である。この第二次適正化は、直接には生活保護「濫給」への批判と福祉事務所窓口における混乱を背景とするものであったが、そこでめざされたのは、稼働能力者世帯の排除によ

る保護率上昇の阻止である。この第二次適正化において、厚生省は、生活保護の強力な運動団体であった「全日自労」「生活と健康を守る会」を制圧し、稼働能力世帯の生活保護からの排除に成功したが、このことはそれまでの社会的緊張の緩和と「二重構造」の解消を社会保障に求めるという志向の転換を意味することになった。

これ以降、生活保護の対象は、高齢者、障害者、病弱者、寡婦など労働稼働能力のない世帯に限定されることとなり、六〇年代後半からは、高度成長の持続が二重構造を解消に向かわせているとの認識が広がるなか、勤労貧困世帯への配慮は消失したといつてよい。

七〇年代初頭には、勤労貧困層の救済は労働力流動化政策で対応する、生活保護の対象は稼働能力を失った世帯に極力限定するという意識転換が生じ、そのような制度運用が行われるようになった。そして、このことは社会保障全般に拡大され、社会保障そのものが一時的あるいは恒久的な勤労不能者（世帯）を主たる対象とするもの、というような理念上の転換が生じたのである。

七〇年代初頭、それまで日本社会の後進性の現れとしてその克服が課題となっていた日本型雇用について、これを肯定的に受け止める認識が一般化することとなった。政府は大企業を中心とする産業基盤の形成と企業の資本蓄積を支援する方向に資源を集中し、国民生活は成長する企業における日本型雇用によってその安定化を図られた。その結果、公共事業への財政支出は社会保障へのそれを大幅に上回りつづけるという事態が続いた。

社会保障の対象は一時的・恒久的な勤労不能者に限定され、それ以外は日本型雇用で対応する。これらの外側に存在する自営業者などについては補助金と輸入規制などの保護主義で対応する。こうし

た構造が高度成長期後半に定着し、賃金依存が高く、社会保険の最低生活保障機能が脆弱で、最低賃金が生活の下支えにならず、生活保障制度からは勤労世帯は排除されるという構造が形成された。

八〇年代の「臨調行革」は、このような枠組みのなかでさえ増大した社会保障費の伸びを抑え込み、九〇年代後半からの構造改革は、社会保障制度が脆弱である下でも国民の生活を可能にした条件を崩壊させ、脆弱な社会保障制度の「底抜け状態」をさらに徹底することとなったのである。したがって、非正規雇用の増大がそのままワーキングプアの増大に直結するのは必然的であった。

むすびに代えて

〇八年秋以降、「リーマン・ショック」で一気に顕在化したサブプライム問題は「金融恐慌」へと転化し、経済不況として世界を駆け巡った。日本においては「派遣切り」と呼ばれる非正規雇用の雇止めが急速に進み、正規雇用にも影響を及ぼし始めている。

そのようななか〇八年の年末から〇九年の年始にかけて、東京の日比谷公園に「派遣村」が開設された。「派遣切り」で住居を失った人々、路上で生活する人々など約五〇〇人が集まり、ボランティアの弁護士などが生活相談にのり、炊き出しが行われ、生活保護の受給申請が行われた。派遣村の主要な課題のひとつは、「住む場所の確保」であった。

派遣村の出来事は、非正規の拡大と社会保障の「底抜け」状態を象徴的に表している。非正規雇用で働く人々は、それそのものがワーキングプアであり、ギリギリの状況にある。そして、いったん雇

用調整の対象となるやいなや、寮付きの仕事を失い、所持金もなく、わずかな社会保障にもアクセスできなくなってしまう。

このような事態に対して、派遣村では「すべり台社会」に「階段」を付ける緊急的提案として、「シエルター＋総合相談」「緊急小口資金」「生活保護」「アパート」など具体的な提案から始め、「N Oといえる労働者」の力によって政策・制度要求を行っていく方向が示されている。このような、現場レベルでの問題解決に向けた提案とともに、日本の労働市場をどのようなものにするか、そこでの労働者の権利、労働組合のあり方、労働法制の労働市場への規制の程度をどうするか、などが考えられなければならない。

社会保障の「底抜け」状態との関係では、以上のような労働市場で想定される労働者像を前提に、社会保障制度はいかなるものであるべきかが考えられなければならない。貧困が集中する子育て世帯への対応、社会保険の最低生活保障機能の強化、「最後のセーフティネット」としての生活保護の制度と運用の検討などが必要である。さらに、それ以外の基本的社会サービスの提供についても、その質と量はどうかあるべきか、それらを供給する財政の在り方、国と地方の分担、それらを支える経済構造をどのように築いていくのか、などについても検討される必要がある。

ワーキングプアと非正規雇用の問題は、それらに直接的にどう対応するかということにとどまらない。今後の日本社会のあり方を選ぶ取るに当たっての基本的な課題を提起する問題なのである。

(丹下晴喜)

【注】

- (1) 「日経テレコン21」の新聞記事検索で「ワーキングプア」という言葉がはじめて現れるのは「日経新聞」八八年二月三日付においてである。この記事では「米國経済の再活性化」を掲げたレーガン大統領の経済政策（レーガノミクス）によって経済活動が活発化したなかで現れた「新しい問題」として、ワーキングプアの増大が指摘されている。この言葉は、〇六年以前にはいくつかの記事に現れたのみであるが、たとえば「朝日新聞」では、〇六年以降〇八年末までの間に五四六回、紙上に現れている。
- (2) 岩井浩・村上雅俊「日本の Working Poor の計測―就業構造調査リサーチング・データの利用」〔関西大学経済・政治研究所「調査と資料」第一〇三号、二〇〇七年〕
- (3) 岩井・村上、同前、参照。
- (4) 後藤道夫「現代のワーキングプア」『ポリティック』No.10(二〇〇五年)八頁。なお、貧困の規模、とくにワーキングプアといわれる勤労貧困層の規模を示す政府統計はなく、後藤の定義と推計は現代のワーキングプアの把握にとって非常に有益なものである。
- (5) 後藤道夫「格差社会とたたかう 構造改革の実像と日本の未来」『保育情報』No.三七七(二〇〇八年)二四頁、参照。
- (6) ユニセフ「先進諸国における児童の貧困二〇〇五」で推計された児童貧困率では、日本の場合、一人親世帯の子の貧困率が五七・九%、子ども全体での貧困率は一四・三%とされている。
- (7) 「就職氷河期」といわれるのはバブル崩壊後の九三年から景気回復期の〇五年までであるが、九九年以降の就職難をとくに「就職超氷河期」と呼んでいる。また、この九四年から約一〇年間に新規卒卒市場で就職活動を行わなければならない世代（高卒の場合は七五年生まれ以降、大卒の場合は七一年生まれ以降の世代）を「ロストジェネレーション」と呼ぶ〔朝日新聞「ロストジェネレーション」取材班「ロストジェネレーション―さまよう二〇〇〇万人」(朝日新聞、二〇〇七年)を参照〕。
- (8) 労働基準法第一四条第一項は、「労働契約は、期間の定めのないものを

除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては、五年）を超える期間について締結してはならない」としている。常用型か臨時型かの区別を法的にみれば、「期間の定めのない労働契約（無期雇用）」＝「常用型」、期間の定めのある労働契約（有期雇用）」＝「臨時型」となり、非正規雇用は形式的にはほぼすべて有期雇用となる。しかし、伝統的なパートタイマーは、事実上、ほぼ毎年自動的に契約更新され、典型的な「常用型」となっている。「臨時型」とは言えない側面がある。このような観点から、熊沢は非正規の分類を行っている（熊沢誠『格差社会ニッポンで働くということ』〈岩波書店、二〇〇七年〉一〇九頁を参照）。

(9) 女性の非正規雇用率は男性をはるかに超えており、その賃金水準はワーキングプアが問題となる前からワーキングプア水準であったが、これまで社会問題とはされてこなかった。男性や若者での非正規雇用率が上昇し、その賃金水準がワーキングプアとして社会問題になったこと自体が、日本社会のジェンダー・バイアスを表している。

(10) 厚生労働省「賃金構造基本調査」によれば、〇六年の女性パート一時間当たり全国平均賃金は九三七円である。これによれば、年間二〇〇万円の収入を得るには二二三四時間働く必要がある。これは、一日八時間勤務、お盆と正月の休みなしで月三二・二三日出勤という労働時間である。

(11) 熊沢誠、前掲書、一一四～一一五頁。

(12) バイク便と雇用融解については、阿部真大「搾取される若者たち」（集英社、二〇〇六年）、風間直樹「雇用融解―これが新しい「日本型雇用」なのか」（東洋経済新報社、二〇〇七年）、を参照。

(13) 労働者派遣法は、その第二条第一号で、労働者派遣について「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする」としている。

(14) 松丸和夫「製造業務請負のための新たな展開」中央大学『企業環境研

究年報』No.八（二〇〇三年）で論点が指摘され、伍賀一道「意見・総務省『事業所・企業統計調査』をめぐる疑問―「間接雇用」に関連して」『経済統計学会労働統計研究部会報』No.一（二〇〇七年）で検討されている。ここでは伍賀の業績から知見を得ている。

(15) 派遣元が受け取る派遣料金は、派遣先での会計上の名目では「業務手数料」である。業務手数料は課税仕入れになるので、人件費とちがって消費税の対象にはならない。派遣先は相当な金額の消費税を節約することができる。

(16) 水谷謙治「アメリカ・人材派遣業の研究（続・完）」『立教経済学研究』第四七巻第一号（一九九三年）では、派遣会社とユーザー企業で取引されるものについて、次のように述べている。「派遣会社と顧客（ユーザー企業）との取引では、売買対象は派遣会社が購入したままの労働力商品ではない。売買対象になるのは―やや機械的に形式的な表現をすれば―派遣労働（力）に一体化された派遣会社のサービスである。いいかえれば、顧客は、労働者の募集・選別・調査・訓練・連絡・調整・管理などによって可能となった *Interline* による労働供給に料金を払うのである。このサービスは、労働力又は時間決めによるその提供と分離できない。なお、伍賀一道「今日の間接雇用をめぐる論点―日本とオーストラリアの現状を踏まえて」『東京経大会誌』第二四一号（二〇〇五年）も同様の議論を展開している。

(17) 厚生労働省「労働者供給事業業務取扱要領 第一労働者供給事業の意義等」。

(18) 伍賀一道「現代日本の間接雇用―派遣労働・業務請負を中心に」『金沢大学経済学部論集』第二六巻第二号（二〇〇六年）による。伍賀は、以上を「雇用主責任代行サービスの商品化」の容認であるとし、「これらの容認によって雇用関係と指揮命令関係を分離し、雇用主責任を供給先（すなわち派遣先）から免除した。換言すれば、労働者派遣事業では雇用主責任に代行サービスが商品化され、それを派遣先は派遣元から購入する仕組みが制度化されたのである」と述べている。さらに、これらのことが「論理的

整合的に成立するのであろうか」とし、その点にこそ「派遣労働をめぐる矛盾の根元」があるとしている。

(19) ○三年の派遣法改正によって、紹介予定派遣にかぎって、事前面接、履歴書選考、派遣開始前、又は派遣期間中における求人条件明示、派遣期間中における採用意思確認、内定等の特定行為が容認されることとなった。

(20) 派遣労働指令は、○二年に原案が提出されて以降、六年に及ぶ協議を経て○八年一〇月下旬に成立したもので、労働時間、時間外労働、休憩・休息、夜間勤務、休暇・祝日、給与を均等待遇の範囲として規定し、出産・育児休暇の取得、正規従業員の人求に関する情報、社員食堂などの共用施設の利用、教育訓練の機会などについても、正規従業員との同等の権利を付与するものとした。ただし、均等処遇を必要とする給与の範囲は各国にゆだねられ、一定の猶予期間を設けることも認められている。

(21) 職安法第四条は、労働者供給を「供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させること」と規定している。なお、労働組合は、大臣の許可を受けて行う場合に労働者供給が認められている。

(22) 萬井隆令・山崎友香「労働者供給」の概念「労働法律句報」No.1557(二〇〇三年)は、労働省の通達「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備に関する法律(第三章第四節関係)の施行について」を検討し、労働省が、供給元と労働者の間に労働契約が締結されている場合、供給先に労働者を雇用させることを約束しない限り、労働者供給事業にはあたらず、派遣の形式をとっているものは、違法なものであっても派遣法によって対処する、という立場をとっていることを明らかにしている。

(23) たとえば、派遣期間の制限のある業務で三年を超えて派遣労働者を利用する場合には、派遣先企業は派遣労働者を直接雇用を申し入れる義務を負うこと、派遣労働者の個人情報保護、社会保険・雇用保険の加入促進、派遣先によるセクハラ防止や母性保護の責任の明確化などである。

(24) 製造業(電機産業)における請負が偽装請負である根拠として、戸室健作「電機産業における構内請負労働の実態」『大原社会問題研究所雑誌』

No.550・551(二〇〇四年)は、①ユーザーからの注文が労働者の人数を単位としている、②請負業者が提示する料金が労働者の技能ランクに応じて異なる、③採用に際してユーザーの事前面接がある、④ラインでの指揮がユーザー企業のリーダーによって行われる、請負労働者とユーザー企業の正社員が混在して働いている、⑤請負会社の異なる請負労働者が混在して働いている、⑥ユーザー企業の生産調整で請負労働者の配置がなされる等をあげている。

(25) 後藤道夫「ワーキングプア増大の歴史と背景―戦後日本における貧困問題の展開」『世界』○八年一月号(二〇〇八年)を参照。このような観点から後藤は、高度成長期においてもその大量存在を主張しつつ江口を高く評価している。貧困は客観的には存在したが、高度成長期における社会意識の変化に加え、八〇年代の日本経済の国際化とバブル経済の到来、日本型雇用の社会標準化、低失業率、日本社会の保守化による貧困問題の「周辺化」のなかで「不可視化」されたといえる。

(26) 日経連『新時代の「日本の経営」』では、これからの資金管理について以下のように述べている。「厳しい環境の下、総額人件費管理の徹底化が求められる。賃金、賞与、退職金、福利費等をパッケージにした上で、経営計画を踏まえた計画的な人件費管理をすべきである。これからは、職能・業績をベースに、職務内容や職務階層に応じた複線型の資金管理を導入するとともに、現在の賃金カーブについても見直しが求められている。そのため、一定資格以上は、より成果・業績によって上下が拡大する、ラッパ型資金管理を志向すべきである」。なお、「新・日本の経営」以降の資金管理は丹下晴喜「グローバル化と財界の雇用・賃金政策」『経済』○五年二月号(二〇〇五年)を参照された。

(27) 詳しくは、伍賀一道「雇用と働き方の戦後史―労働力浪費的雇用」に着目して『経済』○五年二月号(二〇〇五年)を参照されたい。

(28) 「社外工」とは、大企業の構内作業を下請けする企業によって雇われ、大企業の構内で就労する労働者をいう。社外工は戦前の租制度に起源を持つていたとされ、戦後の労働者供給事業の禁止に伴い姿を消していた。

(29) 雇用審議会答申の第二号(一九五九年)や第七号(一九六五年)では、社外工制度への批判、「近代的労働市場の形成」の重視が見られる。

(30) 経済審議会「経済審議会建議 六分野の経済構造改革」(一九六六年)による。これによれば、「我が国経済は目覚しい発展を遂げ、労働市場も六〇年代には先進国型の労働需要超過基調へと転換し、いわゆる『不安定就業者』の滞留といった問題は解消した。そうした中で、第二次世界大戦直後に設定された制度と今日の労働市場との間には状況対応的な姿勢では対処できない懸隔が生じているが、その典型が職業安定法等に基づく労働力需給システムの在り方である」とされている。

(31) 国保は、自営業者らが加入する地域保険として位置づけられていたが、約七割を占めた農業者と自営業者の割合は、〇六年には二割以下に激減する一方、一割に満たなかった無職の割合は半数を超えており、非正規雇用など被用者の割合も約四分の一を占めている。〇八年四月時点の加入者は三六六〇万人で、七五歳以上の約一一〇〇万人は新しい高齢者医療制度に移したが、約三割の一〇九〇万人が六五〜七四歳の高齢者である。厚労省の〇八年九月調査では、全世帯の二割近くの約三八五万世帯が滞納世帯である(『読売新聞』〇八年一月四日付)。

(32) 一九五七年度『経済白書』は、就業者四三〇〇万人、完全失業者は六〇万人、完全失業率は二%弱という数字を紹介しながら、「わが国の雇用は満足すべき状態なのであるか」とし、「わが国のような農業や中小企業が広範に存在する国では低生産性、低所得の不完全就業の存在が問題なのであって、先進国のように雇用状態を完全失業者の多寡で図ることができない」とした。また、『所得倍増計画』(一九六〇年)では、「計画の中心的課題」として「(五)二重構造の緩和と社会的安定の確保」が挙げられ、成長に取り残される部門については、社会的緊張の緩和という点で特別の考慮を払うことが要請されるとし、社会保障の充実が主張された。

(33) 後藤は、このような政府の認識を「開発体制下の『福祉国家』志向」と概括している。ここでいう「開発体制」とは、政府が資金供給や産業基盤・成長環境の整備を行い、企業を成長させることで高度成長を達成し、

雇用の増大と賃金の上昇を図ろうとするものである。国家は経済成長を通じて間接的に国民生活の向上に努めることとなる。これに対して西欧型福祉国家体制では、国家は社会保障などによって直接に国民生活の安定化を図る。この時期の日本は、基本的には開発主義国家でありながら、社会的緊張を背景とし「日本社会の後進性」への対応として直接的な国民安定化策がとられたということである。