

第50回 「非正規雇用」とは誰のことか？

中央大学文学部准教授 鈴木恭子

我々は普段なにげなく「非正規雇用」という言葉を使う。しかしこれが一体誰のことを指しているのかは、実のところ必ずしも明らかではない。

1 非正規雇用に対する二つの見方

「非正規雇用」をどのような問題と捉えるかについては、二つの見方がある。ひとつは、これをどの国にもいつの時代にもみられる問題として、一般化する見方である。もうひとつは、それをいまの日本社会に固有の問題としてとらえる見方である。

たとえば小池和男は二〇一六年の著作の中で、非正規雇用は日本に限らず米国の幅広い業界にみられ、また日本でも少なくとも一九五〇～六〇年代から広範にみられたとしている。いわく、「日本である時期に『終身雇用』とやらが崩れ、非正規が生じた、などという簡単なことではない。敗戦後にかぎっても、一九五〇年代六〇年代、日本を代表する重工業、鉄鋼や造船の大企業では、毎日職場に出勤するブルーカラーの半数は非正規であった」。「つまり非正規雇用は、それなりに経済合理性があり、もちろん弊害もあるのだけれど、市場競争がつづくかぎり、どこの国にも存在している」(小池二〇一六:ii)。

だが近年、こうした見方に異を唱え、私たちが目にする「非正規雇用」という存在が、いわば現在の日本社会に固有の現象であるということを、歴史的な観点から明らかにする実証研究が蓄積されつつある。濱口桂一郎(二〇一七)は、戦前からの日本の「非正規雇用」を丁寧にあとづけながら、それがどのような属性の労働者で構成されていたか、それゆえに社会は彼らをどのようなものとみなし、労働政策がどのように扱ってきたか、その変遷をたどる。「非正規雇用」は、時代によってその特徴や社会における位置づけが大きく変化してきたのだ。小熊英二(二〇一九)や今井順(二〇二二)は、いわゆる「日本型雇用」——その多くは男性である正規雇用の働き方——がどのように形成されてきたかを明らかにし、それと相補的に形成された「非正規雇用」もまた、日本社会に固有の現象であることを示唆する。有田伸(二〇一六)は韓国の非正規雇用との比較によって、日本のような非正規雇用はお隣の韓国にもないことを示す。さらに充あや美(二〇二二)は、女性の「パート労働」というカテゴリーが、男性の臨時工とは明確に異なる意味合いをもつカテゴリーとして位置づけられた経緯を、丁寧に明らかにする。こうした研究が示すのは、現在の「非正規雇用」は、小池の主張と異なり、かつての「臨時工」と同じではないし連続

してもいない、ということである。たしかに労働市場において条件に恵まれない仕事とそれを担う労働者は、「いつでもどの国においても」存在するかもしれない。だが問題は、誰がそれを担うのか、ということだ。私たちが目にする「非正規雇用」という問題の固有性を問わずに「一般」に解消してしまう見方が、この間の非正規雇用という現象への理解を、曖昧で表面的なものにとどめてきたことは否めない。

2 労働法が定義しえない「非正規雇用」

日本における「非正規雇用」は、労働法によっては定義されえない。大内伸哉（二〇一九）は、「非正社員は、どのように定義されるか。法律家のなかで、この問いに答えることができる人はいないはずである。非正社員にせよ、非正規労働者にせよ、法律上の用語ではないからである」と述べる（大内二〇一九・六）。正社員・正規雇用もまた法律で厳密に定義できるものではなく、いずれも企業における「雇用慣行」として存在している。それは、無数の暗黙のルールと多くの人々が了解する規範によって成り立っており、そのうちのいくらかは就業規則として明文化されているとはいえ、「法律」によって定義されているわけではない。

もっとも「非正規雇用」の労働条件を規制する法律は存在する。「パートタイム・有期雇用労働法」には「短時間労働者」と「有期雇用労働者」が定義されており、「労働者派遣法」には「派遣労働者」が定義されている。「有期雇用労働者」とは事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者を指し、これは労働契約の内容によって形式的に判断可能である。「派遣労働者」は雇用契約を結んだ派遣元の指示で派遣先へ赴き、派遣先の指揮命令に従って働く労働者を指しており、これも労働者が誰と雇用契約を結んでいるかによって形式的に判断可能である。注意を払いたいのには「短時間労働者」の定義である。ここで「短時間労働者」とは、「二週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう」とされる。パートタイマーを

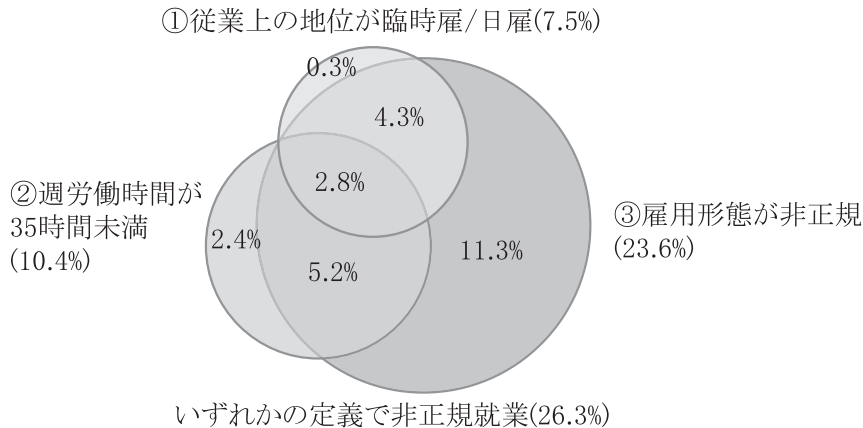
定義する基準を国際的にみると、「一週間の労働時間が三五時間未満」というように絶対水準が用いられる国も多い。日本の場合は「同一の事業主」と対象を限定したうえで「通常の労働者」よりも労働時間が短いことという形で、相対的に定義されているという特徴がある。

問題は、これらの法的に定義しうる三つのカテゴリーを合わせても、我々が「非正規雇用」という言葉でイメージする人々のすべてをカバーしてはいないことである。いずれの法律によってもカバーされない人がいるということは、「非正規雇用」を対象とした政策が届かない層があることを意味する。近年、非正規雇用に適切な労働条件を保障し、雇用形態間の不合理な待遇格差を禁止する政策が、「同一労働同一賃金」の名のもとに推進されてきたが、最初からこうした政策に包摂されない人々がいるのである。

3 「呼称」による非正規雇用とはなにか

日本においては、政府統計における非正規雇用の定義も多様で複雑であることは、神林（二〇一七・一五〇—一五八）に詳しく述べられている。それによると、政府統計における定義には、①労働契約期間による区別、②労働時間による区別、③職場での呼称による区別、の三つの系統がある。①の契約期間による区別、とくに労働契約に期限の定めがあるかないかという雇用機会の継続性は、国際的に見たときに非正規雇用の定義としてもっとも一般的なものであるのだが、日本の政府統計においては必ずしも重視されてこなかった。②の労働時間による区別については、絶対的な労働時間を計測するものと、同じ事業所の一般の労働者と比較したときの相対水準を捕捉するものと二種類があるが、いずれの基準でもても一九七〇年代から該当者の比率は緩やかに上昇していることに違いはない。③の職場での呼称による定義というのは、一九八〇年代から採用された最もあたらしい系統だが、ほぼ日本独特の区分であってこれに相当するものを諸外国に見つけるのは難しいという（神林二〇一七・一五五）。

図1 三つの定義による非正規雇用比率の関係 (2017年)



出所：神林（2017）158頁より引用（図中の番号は著者が追加）。

しかし驚くべきことに、私たちが普段「非正規雇用」という言葉で想定しているのは、どうやらこの③の呼称による非正規の人々であるらしいということ、神林は示している。図1は、三つの定義による非正規雇用のポリュームを、図示（神林・二〇一七）より引用したものである。これによると、もともと該当者が多いのが③の呼称による非正規であり、①や②と重複している人はいるものの、③にしか当てはまらない人が最大のセグメントであることが分かる。さらに政府統計個票の計量分析からは、「雇用保障」および「時間あたり賃金」とより強く関連しているのも、③の呼称による非正規であることも明らかになった。つまり我々が「非正規雇用」という言葉でイメージする人々——一九八〇年以降に急激に増加した、賃金水準が低く、簡単に解雇されうる労働者——は、①雇用期間や②労働時間によって定義される人々ではなく、③呼称による非正規なのである（神林二〇一七・一六五）。そしてこれらの人々は現行の法律によってカバーされない可能性がある。

この、「非正規雇用」の定義が多様で複雑であるという問題の指摘は、新しいものではない。大沢真理は一九九三年の著作で、複数の政府統計間で「パート」の定義が異なることを整理したうえで、所定労働時間が一般の正社員とほぼ同じにも関わらず、職場で「いわゆるパートタイム労働的取扱いを行われているもの」を「疑似パート」として注意を喚起した。一九九二年の調査で、その数約二二〇万人であったとされる（大沢二〇二〇Ⅱ一九九三・七二）。大沢はこれらの人々が「パート労働」に関する労働政策の対象に含まれていないことを繰り返し批判した。

その後「パートタイム労働法」がどのようなものとして制定されたかは、今井（二〇二二）に詳しい。二〇〇七年パートタイム労働法の改正において、「通常の労働者」という概念が法律に明記された。このことは、日本において直接雇用・無期契約・フルタイムで働いているというだけでは、ただちに「通常の労働者」となり得るわけではないことを暗に示している。日本における「通常の労働者」とは、客観的な労働条件以外の何か、なの

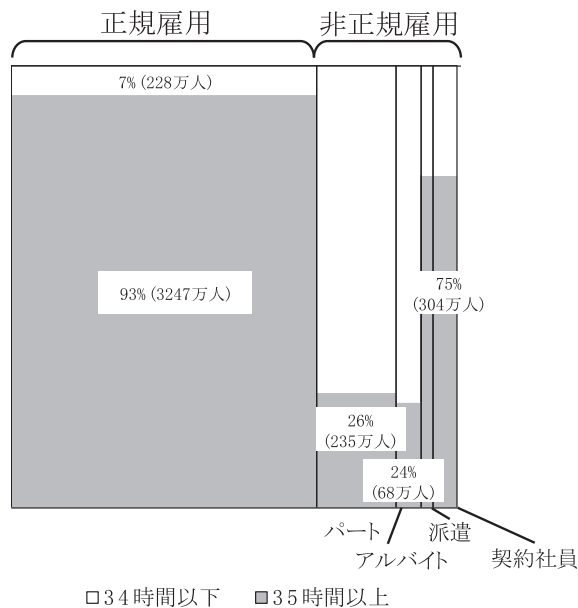
だ。それを「メンバーシップ」と呼ぶこともできる。「通常の労働者」ではない者として定義される日本の「非正規雇用」という存在は、欧米において直接雇用・無期契約・フルタイムという客観的な条件の欠損として定義される「非正規雇用」とは、異なるものである。

現在でもなお、これらの人々は法律上の「短時間労働者」には含まれていない。二〇一八年の「パートタイム・有期雇用労働法」の制定について、水町勇一郎は「通常の労働者と週の所定労働時間が全く同じである労働者で、期間の定めのない労働契約を締結している者は、いわゆる正社員よりも不利な処遇を受けていたとしても、この法律の適用対象外となる。」と解説している（水町・二〇一八）。

4 「疑似パート」問題の現在

いわゆる「疑似パート」に該当する人が、こんなにちどりのくらい存在するのかを、公的統計から確認しよう。大沢（二〇二〇・一九九三）において、「疑似パート」は「所定労働時間が一般の正社員とほぼ同じにも関わらず職場でパートタイム労働的取扱いを行われているもの」と定義されていた。この「疑似パート」の問題は、(1)職場でパート的取扱いを受けているにもかかわらず法的には「パート」の定義に当てはまらないという問題と、(2)そもそもフルタイムに相当するほど長く働いているにもかかわらず職場でパート的取扱いを受けている（処遇が正社員から隔絶して低い）、という二つの問題をはらんでいる。この背景には、「短時間労働」の定義が「同一事業所において労働時間が通常の労働者よりも短いもの」という相対的な基準を採用していることがあるのだが、ここでは問題をシンプルに把握するために共通の基準で「疑似パート」を特定する。具体的には「就業構造基本調査」を用いて、呼称による非正規に該当する人のうち、週の労働時間が三五時間以上の人を、「疑似パート」とする。これらの人々は、国際の基準に照らせば「フルタイム」相当であるにもかかわらず、「非正規雇用」として処遇されている、つまり正規雇用からは隔絶した低い処遇

図2 雇用形態と週当たり労働時間の関係



出所：「令和4年就業構造基本調査」全国編 人口・就業に関する統計表より著者作成
 （注）就業が年間200日未満でかつ規則的でない人は除外している。

が適用されていることを意味する。

図2は「令和四年就業構造基本調査」より、就業が規則的な人を対象に、就業者を「正規雇用」と「非正規雇用」およびその内訳（パート・アルバイト・派遣社員・契約社員）に分類したうえで、それぞれのカテゴリーの中で週三五時間以上働いている人の割合（グレーの部分）を示している。正規雇用では九三%の人がそれに該当するが、パートでは二六%、アルバイトでは二四%、派遣社員・契約社員ではそれぞれ七五%となっている。人数に直すと、パートのうち二三五万人の人が、アルバイトでは六八万人の人が、国際的な基準でみればフルタイムとみなされる時間働きのながら、「非正規雇用」の処遇を受けている。逆に、正規雇用全体の七%、人数にして二二八万人の人は、週に三四時間以下と言葉の本来の意味でのパート・アルバイト並みの労働時間ながら、「正規雇用」として処遇されている。パート・アルバイトは「短時間労働」であるという建前にもかかわらず、これら約五〇〇万人の人の間では、正規雇用と非正規雇用の間で労働時間の長さが逆転しているのである。このように「正規雇用」「非正規雇用」というカテゴリーは、客観的な労働時間の長短にかかわらず、属人的に割り当てられている。日本の雇用慣行では正規雇用と非正規雇用との間で処遇水準が隔絶しているうえに、雇用形態の自由な移動が事実上不可能であることを踏まえると、これは処遇の妥当性が鋭く問われる事態である。

5 雇用形態間格差と性差別の交差性

以上みてきたように、我々が「非正規雇用」という言葉でイメージする人々のうちには、少なくとも労働時間の観点で正規雇用と必ずしも違いない人々、それゆえに非正規雇用を規制する法律の対象に含まれない人々がいる。法律が非正規雇用の重要なセグメントを補足していないのであれば、これらの人々を労働政策に包摂していく必要があるだろう。

だが仮にこれらの人が法的な「非正規雇用」の対象に含まれたとしても、より大きな問題はその先にある。「短時間労働者」に該当する人々も、「有

期雇用・パートタイム労働法」の枠組みで正規雇用労働者との格差が是正されるケースは極端に限られるのである。多くの場合彼らは「正規労働者」と同視すべき労働者」と認められず、そもそも「均等待遇」（不合理な待遇格差の禁止）の土俵にのることができない。また、「非正規雇用」が女性に著しく偏ることで雇用形態間の処遇格差が男女間格差に直結しているのだが、ここでも「雇用形態が異なれば処遇が異なるのは当然」という前提ゆえに、性差別を問う「男女雇用機会均等法」の枠組みからも排除されている。その結果、多くの女性が非正規雇用として働くがゆえに低処遇に甘んじる実態は、「性差別」の問題系においても、「雇用形態間格差」の問題系からも排除され、まさに二つの問題系の狭間に滑り落ちてしまう問題となってしまう。著者はこの問題を「交差性」の観点から論じている（鈴木二〇二三）。

冒頭に紹介した著書の中で小池和男は、「非正規労働は正規雇用とほぼ似た仕事をしているのに賃金が安い」という議論を批判して、次のように述べる。「もし、うえの議論が妥当だとしたら、理解不可能なことがつぎつぎとおこるはずになる。なによりもまず、世から正規労働者はすべて消えてしまおうだろう。同じ仕事を、よりやすくなす非正規労働者が十分いるならば、正規労働者をおもに雇用する企業は、非正規のみを雇用する企業に市場でやぶれ、消え去るほかあるまい。ところが、事実はずっと反対で、正規労働者をおもに雇用する企業がなお蟠踞している」（小池二〇一六）。小池はそこから、非正規雇用と正規雇用は労働の質が異なるはずであるという立論に進む。

だがこれは、議論が転倒している。労働の質は実証的な測定には困難が伴うものであり、彼の「知的熟練」の概念が実証的根拠を欠くことは多くの研究者から批判されてきた（大沢二〇二〇＝一九九三、濱口二〇一七など）。むしろ、労働の質の違いが不明確であるにもかかわらず、なぜ労働条件が隔絶した二つの雇用形態が長きにわたって併存してきたのか、ということを問うべきなのだ。「非正規雇用はいつでもどこにでも存在する」

と一般化する見方は、いまの日本の状況に根ざす問題の固有性を捨象すること、問題の所在を曖昧にする。そうした見方が、労働研究者における非正規問題への理解を表面的なものにし、長きにわたって問題の解決を妨げてきたことは否めない。

大沢は一九九三年の時点で、『パート』は、短時間しか働かないから収入がすくないのは自明というたぐいの人々ではない」と警告していた（大沢二〇二〇＝一九九三・七四）。それから三〇年経った現在、「非正規雇用とは誰のことか？」という問いに、いまだ労働政策は十分に応答しえてはいない。

謝 辞

原稿を読んでコメントを下さった天瀬光二、大沢真理、濱口桂一郎各先生に感謝申し上げます。

参考文献

- 有田伸（二〇一六）『就業機会と報酬格差の社会学』東京大学出版会。
 今井順（二〇二二）『雇用関係と社会的不平等・産業的シテイズンシップ形成・展開としての構造変動』有斐閣。
 大内伸哉（二〇一九）『非正社員改革…同一労働同一賃金によって格差はなくなるらない』中央経済社。
 大沢真理（二〇二〇＝一九九三）『企業中心社会を超えて…現代日本を「ジェンダー」で読む』岩波書店。
 小熊英二（二〇一九）『日本社会のしくみ―雇用・教育・福祉の歴史社会学―』講談社。
 禿あや美（二〇二二）『雇用形態間格差の制度分析…ジェンダー視角からの分業と秩序の形成史』ミネルヴァ書房。
 神林龍（二〇一七）『正規の世界・非正規の世界…現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会。

小池和男（二〇一六）『「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。

鈴木恭子（二〇二三）『ジェンダー格差と雇用形態間格差の交差性』『日本労務学会誌』第二四巻第一号四二―五四頁。

濱口桂一郎（二〇一七）『非正規雇用の歴史と賃金思想』『大原社会問題研究所雑誌』六九九号四―二〇頁。

水町勇一郎（二〇一八）『同一労働同一賃金』のすべて』有斐閣。

* * * * *

執筆者紹介 中央大学文学部准教授。専門は産業・労働社会学。日本の労働市場における格差と不平等、雇用慣行と社会規範、ジェンダーと労使関係について。東京大学大学院学際情報学府博士課程修了、(独)労働政策研究・研修機構を経て現職。