

2012 年度(平成 24 年度)

学士論文

日本の非正規雇用

—就業形態に関する個人の選択と正統化—

慶應義塾大学 総合政策学部

大垣香菜

学籍番号 70901683

日本の非正規雇用—就業形態に関する個人の選択と正統化—

要旨

2008 年のリーマン・ショックの影響による派遣切りに関するセンセーショナルな報道以降、派遣社員、さらには増えつつある非正規雇用に注目が集まるようになる。

現在では非正規雇用と正規雇用との格差を論じ、非正規雇用を貧困の温床と見る著作や研究が数多く存在する。従来の著作や研究では非正規雇用は専ら負の印象を伴い、非正規雇用者自身や社会にとってのリスクとして考えられている。また、非正規雇用の著作や研究では非正規雇用全体もしくはその中の就業形態別に集団的に語られている。そのため、非正規雇用者個人がどのように就業形態を選択するに至り、現在その就業形態であり続けることを正統化しているのかは明らかではない。フリーターに関する研究が明らかにしたように、非正規雇用の柔軟性から自ら望んで選ぶ人もいる。一方、望まずして非正規雇用になった人もいる。

本研究では、非正規雇用の内包する多様な就業形態の歴史と現状を整理した上で、非正規雇用者を個人として観察する。そして、非正規雇用者個人が非正規雇用という環境の中でどのように積極的に生きているのかを明らかにする。また、現在全雇用者の 3 割以上を占める非正規雇用がどのように維持されているのかを明らかにする。

本研究を通して明らかになったことは、それぞれの非正規雇用者は自らの過去を否定することなく、自分の生に対して責任を持ちながら、生活をよりよくしようと前向きに生きようとしていることである。また、その非正規雇用者の積極的な選択と姿勢によって、非正規雇用は維持されていると考えられる。

キーワード：

「日本の雇用」「非正規雇用」「就業形態の多様化」「個人の選択と正統化」

The Individual's Choice and Self-Justification
of Non-Regular Employment in Japan

In 2008 many temporary contract workers were laid off as a result of the Lehman Brother's bankruptcy. These contract workers became the center of attention. As the economy continued to weaken, non-regular employees increased. This change resulted in society widening its focus from temporary contract workers to non-regular employees.

Non-regular employee is a term for employees that are not full-time or permanent. This includes part-time, contract, subcontract and agency temporary employees. The rise of the non-regular employee workforce has generated a lot of interest within the world, and especially within Japanese society. There have been many books, studies, and research efforts regarding non-regular employees. The problem is that those research efforts are shallow and deal with studying non-regular employees on a group level. They cast a negative image on non-regular employment and label non-regular employment as a huge risk. As a result, society does not fully understand the details of non-regular employment. Those studies do not have enough detail about each individual's decision to work as a non-regular employee.

It's very possible that many non-regular employees are such by choice because they enjoy the flexibility non-regular employment offers. Even those that did not choose to be a non-regular employee seem to stay positive despite the negative image of being a non-regular employee. In order to have a better understanding of non-employment, I conducted my research of non-employment at an individual level.

This research describes details of the ways non-regular employees live positively. The findings conclude that non-regular employees live responsibly and strive to make their lives better. Their positive attitudes play a role in maintaining non-regular employment.

【Key Words】

Employment in Japan, Non-regular employment, Diversification of employment, Individual choice and self-justification

Faculty of Policy Management
Keio University
Kana Ogaki

目次

第一章 問題の所在.....	5
1-1, 研究背景.....	5
1-1-1, 新聞上での「非正規雇用」の量的推移とその扱い.....	5
1-1-2, 従来の「非正規雇用」に関する研究.....	8
1-1-3, 問題意識.....	10
1-2, 研究目的.....	11
1-3, 研究対象.....	11
1-3-1, 非正規雇用の定義.....	11
1-3-2, 非正規雇用者の実態.....	13
1-4, 研究方法.....	17
1-5, 研究意義.....	17
第二章 日本の就業形態多様化の歴史.....	18
2-1, 戦前から1960年代半ばの雇用.....	18
2-1-1, 時代背景—産業革命と戦後復興.....	18
2-1-2, 農家・自営業の跡継ぎ.....	22
2-1-3, 女工.....	22
2-1-4, 炭坑労働者.....	23
2-1-5, 集団就職列車.....	23
2-2, 1960年代～1980年代の雇用.....	25
2-2-1, 時代背景—高度経済成長.....	25
2-2-2, 企業戦士.....	31
2-2-3, ピンクカラー.....	32
2-2-4, パートタイマー.....	33
2-3, 1990年代以降の雇用.....	34
2-3-1, 時代背景—失われた20年.....	34
2-3-2, フリーター.....	37
2-3-3, 派遣労働者.....	43
2-3-3, 非正規雇用.....	49
2-4, 小括.....	53
第三章 非正規雇用者個人の就業形態の選択と正統化.....	55
3-1, 「高卒は理由にしない。そう決めている。」.....	55
3-2, 「時代のせいにして生きるのは嫌だ」.....	57
3-3, 「子どもに対する責任」.....	59
3-4, 「『考えられるようになろう』とっています」.....	61
3-5, 「このままで良いのかな？」.....	62
3-6, 「人のせいにしてはいけない」.....	65
第四章 結論.....	67
4-1, 自らの生に対する責任.....	67
4-2, 生き方の多様化—さまざまな形の自己実現.....	67
4-3, 個人の積極的選択によって維持される非正規雇用.....	68
4-4, 本研究の限界と今後の展望.....	68
参考文献.....	70
謝辞.....	73

図表目次

図 1	非正規雇用に占めるそれぞれの就業形態の割合.....	13
図 2	労働力の雇用形態別割合.....	14
図 3	労働人口に占める割合.....	14
図 4	非正規雇用マッピング.....	16
図 5	男子中卒者の進学状況.....	21
図 6	求人倍率の推移.....	21
図 7	高校・大学進学率の推移.....	27
図 8	GDP 成長率の推移 全国.....	29
図 9	就業人口の構成比の変化.....	30
図 10	就業者に占める被雇用者および自営業主の割合.....	30
図 12	人口の推移.....	39
図 13	我が国の人口ピラミッド.....	40
図 14	求人総数および民間企業就職希望者・求人倍率の推移.....	41
図 15	派遣労働者数の推移.....	46
図 16	労働者事業所の派遣社員の推移.....	47
表 1	毎日新聞上における「非正規」のヒット件数と内容.....	6
表 2	日経各紙における「非正規」のヒット件数と内容.....	7
表 3	3 グループの特徴.....	35
表 4	フリーターの類型.....	38
表 5	男女、初職就業時期別「非正規雇用者として初職に就いた者」の数及び割合	41
表 6	労働者派遣法の変化.....	45
表 7	2009 年衆議院選におけるマニフェスト.....	51

第一章 問題の所在

1-1, 研究背景

1-1-1, 新聞上での「非正規雇用」の量的推移とその扱い

2006年の「格差社会」の言葉の流布以来、新聞・雑誌上でも「非正規雇用」「非正規労働者」などの言葉を用いた記事が急速に拡大している。新聞上においては「非正規」という言葉は1980年代から用いられていた。この当時から2000年頃までの主な中心的課題は女性の労働、つまりパートタイマーに関する問題であった。当時から賃金格差が指摘され、処遇改善を目指すことが書かれているが、不況時には「非正規」の有効活用という言葉も見られる。当時は比較的楽観的に考えていたと思われる。その中でも特に1998年頃から2003年頃には若年層の非正規雇用が注目されるようになり、「フリーター」や「ニート」という言葉が用いられるようになった。15歳から34歳までの若年期と呼ばれる時期に親から自立し、職業人・親・市民などの社会的役割を取得し、人生の基盤を作ることがこの時期の課題とされる。その課題が達成されないと人生全体を損なうと考えられている。そのため、若年期に安定した職に就かないことは問題視された。この問題の背景には長引く不況や働き方の多様化などがある。¹この若年雇用問題は労働における世代間格差にも関わっている。その後、2006年から2009年にかけて「非正規」に関する記事は急速に増加する。ピークである2009年には毎日新聞・日経各紙ともに1000を超える記事が出されている。その内容は失業や雇い止め、派遣切り、内定取り消しなど若年層から高齢まで幅広い年齢層、性別に渡る。また、「非正規」労働者に対する支援や講演会のお知らせ、ハローワークなども見られるようになり、「非正規問題」が政策的課題として明確に上げられるようになってくる。2010年以降は「非正規雇用」が取り上げられる数も減少する。中心的課題として女性労働力のパート、若年労働力のフリーター、退職後の高齢労働者などの処遇、賃金格差など多様な問題を扱っている。また、世界的にも非正規労働つまりパートタイム労働が問題となっていることが読み取れる。(表1、表2参考)「非正規雇用」という言葉が出てきた背景としては、就労形態の多様化と正規雇用以外の就労形態の基幹化がある。雇用者側の要因としては、市場環境の不確実性増大への対応や迅速な事業展開の推進、総人件費の削減である。被雇用者側の要因としては、仕事をしながらもプライベートを大切にしたいと考える人が増えたことである。非正規雇用が問題化され取り上げてきたのは、非正規雇用が臨時的なものに留まらず、基幹化していること。さらには非正規労働者が家計補助的ものだけでなくそ

¹ 白井利明 [2009]「若年者にとっての雇用区分の多様化と転換—その問題点と課題」『日本労働研究雑誌』51(5) 白川一郎 [2005]「日本のニート・世界のフリーター」中央公論新書

れによって生計を維持するものまで広がるという属性の多様化が現れてきたためである。その結果、正規雇用を主たる雇用形態あるいは望ましい雇用形態としてきた労使関係や労働法制などに齟齬を生み、様々な課題をもたらしている。

表 1 毎日新聞上における「非正規」のヒット件数と内容

西暦	件数	内容 (キーワード)
1988	1	女性パート
1989	0	
1990	1	女性パート
1991	0	
1992	2	高卒アルバイト、女性パート
1993	0	
1994	0	
1995	1	失業
1996	0	
1997	0	
1998	3	春闘、阪神大震災、講演会のお知らせ
1999	1	労働運動
2000	6	女性パート、大卒無業者、イタリア・韓国の非正規
2001	6	不況、非正規拡大
2002	7	相談室設置のお知らせ
2003	9	女性パートの社会保障、若年層フリーター
2004	16	講演会のお知らせ、女性パートの待遇、年金、賃金格差
2005	60	選挙、非正規問題、賃金格差
2006	152	格差社会
2007	371	高齢化、参院選、韓国・中国の非正規
2008	894	失業、雇い止め、ハローワーク、派遣切り、内定取り消し、支援
2009	1564	衆院選、有効求人倍率、是正
2010	456	参院選、イタリア・オランダの非正規
2011	284	パート、高齢者、東日本大震災

出典：毎日新聞より筆者作成

表 2 日経各紙における「非正規」のヒット件数と内容

西暦	件数	内容（キーワード）
1983	2	女性パート
1984	0	
1985	3	女性パート、団塊世代
1986	6	これからの雇用はどうなるか？特集
1987	2	これからの雇用はどうなるか？特集
1988	6	雇用形態の多様化
1989	4	女性パート、終身雇用
1990	7	パート、福利厚生
1991	1	増大
1992	0	
1993	1	非正規化
1994	1	終身雇用
1995	5	雇用形態の多様化
1996	13	賃金格差、増大
1997	7	講演会のお知らせ、女性の活用、フランスの非正規
1998	7	労働者派遣法、女性パート、雇用形態の多様化
1999	15	非正規と正規の曖昧化、中国の非正規
2000	11	女性、フリーター、韓国の非正規
2001	50	女性パート、ワーキングウーマン、フリーター
2002	58	ワーキングウーマン、ファミリー
2003	38	ワーキングウーマン、ファミリー
2004	66	女性パート、ファミリー
2005	73	女性パート、ファミリー、派遣労働者
2006	145	人口、格差、若年層、ファミリー、女性
2007	235	衆議院選、派遣、賃上げ、中小企業、韓国・米国の非正規
2008	710	賃上げ、削減、ハローワーク
2009	1343	削減、ドイツ・スペインの非正規
2010	432	削減
2011	216	若年層、格差、韓国・欧州・中国の非正規

出典：日経各紙より筆者作成

1-1-2, 従来の「非正規雇用」に関する研究

非正規雇用に関する先行研究では、(1)非正規雇用という現象の原因の説明(2)非正規雇用という現象が引き起こす結果を記すものがある。前者では、長期不況、経済のグローバル化、情報技術の発達、労働市場の規制緩和、人口の増減のそれぞれの要因と非正規雇用の拡大の因果関係を分析するものが存在する。後者では、正規雇用との賃金・処遇格差、正規雇用との社会保障格差が存在する。賃金格差は貧困問題を発生させ、働いても貧困から抜け出せない「ワーキングプア」の問題も含まれている。

前者の雇用区分の多様化が起った要因の一つである景気の悪化とは、景気の変動と共に、非正規雇用の割合が増加するということである。実際には、景気が回復しつつあった2003年からも失業率や景気に比例することなく、非正規雇用者数は増加の一途を辿っているため、景気以外にも原因があるとされる。それらは以下の原因であると考えられている。①経済のグローバル化とは貿易上の比較優位、②製品のプロダクトサイクル、③コーポレートガバナンスの発展、④情報技術の発達、⑤労働市場の規制緩和、⑥人口の増減である。①グローバル化による要素価格の上昇が低生産性企業の退出を促し、平均生産性と賃金格差を上昇させた。それと同時に低生産性企業から高生産企業への労働力の移動が生じるため、失業率も上昇するという理論が指摘されている。②プロダクトサイクルとは市場の国際化に伴い、製品市場の競争環境が厳しくなり、製品の短寿命化していることである。それに合わせて、雇用も固定的なものから、変動的なものへと変化している。²③コーポレートガバナンスとは、自社持合株から機関投資家へ株式公開によって、株主に評価されるような経営が必要になったことである。そのため人件費削減などにより経営の合理化を行う必要に迫られる。④情報技術の発達によって労働市場は正と負の影響を受けているとされる。正の影響とはスーパーコンピューターやソフト、アプリケーション開発のために新たな職種が増えたことによる雇用者数の増加である。一方、負の影響とはコンピューターによってそれまで人の手によって成されてきた仕事が不必要になり、解雇されることである。また、情報技術を活用できる人は賃金の高い職業につくことができ、さらに教育を受けることができる。情報技術を活用できない人は賃金の安い単純労働にしかつくことができないというデジタル・デバイドによる雇用の二極化が起きている。³⑤労働市場の規制緩和とは日本における労働に関する法律の制定などである。例えば、労働者派遣法は1985年に制定された。当初は専門的な

² 佐藤仁、町北朋洋 [2010]「第2章 国際貿易下における企業組織と非正規雇用者：先行研究の概観と論点の整理」アジア研究所「雇用の非正規化と国際貿易」調査研究報告書

³ 高山与志子 [2001]「レイバー・デバイド [中流崩壊]」日本経済新聞社

13の業務のみが許されていた。漸次的にその業務範囲が拡大され、2003年には製造業への範囲拡大がなされた。そうすることで、景気に影響を受けやすい製造業に解雇規制の少ない派遣社員を登用することによって経営の合理化を図ってきた。1985年の法律の制定以降、2008年のリーマン・ショックが起こるまでは継続的に派遣社員数は増大し、96年の72万人から2008年のピーク時には399万人になっている。⑥人口の増減とは、団塊の世代、団塊のジュニア世代など世代間の人口規模によって生じるものである。年功賃金制、終身雇用の雇用慣行の存在する日本において、団塊の世代が最も賃金の上昇する50代になった時に団塊の世代全てを吸収するポストがなかった。それと日本経済の不況時が重なったため、企業が早期退職等を促した。早期退職者は年金の受給年齢までの期間を失業者になるか、非正規労働者として働くことになった。また、団塊ジュニア世代は周辺の世代に比べて人口規模が大きい。バブル崩壊、日本経済の長引く不況の影響を受けて、団塊ジュニア世代は就職氷河期に世の中に出ることになる。新卒として正規社員に雇われなければ、その後も教育機会もなく、なかなか非正規から抜け出せないという状況に陥る。多くのフリーターが発生した時代、フリーターの高齢化はこの世代に重なる。⁴

後者の非正規雇用の拡大が引き起こす問題の一つである賃金・処遇格差は最も中心的な課題である。賃金・処遇格差は非正規雇用に含まれる各々の雇用形態によって正規雇用との差異がどれほどあるのかが違っている。パート・アルバイトを正社員とは全く別の単純な仕事に活用する場合は正社員との賃金格差は拡大し、これは伝統的な大企業に多い。これらの大企業ではパートやアルバイトを正社員として雇用するための制度などは整っていない。パートやアルバイト、契約社員を正社員と同程度の仕事に活用する場合、正社員との賃金格差は縮小し、中小零細企業に多い。これらの中小企業ではパートやアルバイトを正社員として雇用する制度が整いつつある。また、処遇に関しては専門的、熟練労働であることの多い契約社員において労働時間は正社員と同程度に働くが、異動などはない。また社会保険も義務ではないが、70%程度が加入している。パートは主婦が多く、一日もしくは週の出勤時間・日数が正規社員より短く、残業や異動もない。主婦は世帯主である夫の企業を通して第3被保険者として保険に加入することができるため、加入者は契約社員よりも低い割合である。以上のように賃金・処遇格差は非正規雇用の属性や勤めている企業の規模などによって左右されている。⁵

社会保障の格差は日本の社会保障の制度の仕組みに依拠するものである。日本には社会保険の一階部分として国民会保険の国民年金が存在する。本来、個人事業主・家族従

⁴ 太田清 [2008]「フリーターの中高齢化」『日本労働研究雑誌』49(4)

⁵ 島貫智行 [2011]「非正規社員の活用の多様化と均衡処遇」『日本労働研究雑誌』特別号

事者を予定していた第一号被保険者は月額定額制で年金を納め、民間企業、公務員は標準報酬月額の一割を職場の労使と折半で払う仕組みである。納めた者だけがその期間に応じて、老後年金を受け取ることができる。無業者・パート・アルバイトなどは第一号被保険者として月額を払わなければならないが、払う余裕のない者や加入していない者が多く存在している。また、社会保険の第二階部分である民間企業サラリーマンにとっての厚生年金、公務員にとっての共済年金は非正規雇用者が加入するには条件をクリアしなければならない。企業も負担しなければならないため加入させることを忌避するケースも存在する。このように企業にとって非正規雇用は年金保険を負担しなくても良いコストの低い労働力である。その結果、非正規雇用者は企業や国家における社会保障を活用することが難しい状況になり、社会保障の網の目から抜け落ちる存在となってしまう。⁶

以上のように、近年における非正規雇用に対する研究は社会の諸現象と非正規雇用のつながりの証明、もしくは非正規雇用に含まれる様々な雇用形態から生じる正規社員との格差を問題として扱われている。

1-1-3, 問題意識

これまでの非正規雇用に関する研究では、非正規雇用の構造について労働供給側の観点から考察されてきた。また、個人の選択の結果生じた貧困や正規雇用と格差を負のイメージを伴いながら集団的に考察されてきた。実際には、個人個人はそれぞれの背景、動機や目的を持ち、現在の生活の様々な局面と将来への展望を結びつけながら職業を選択している。本研究では、非正規雇用者を一人一人違った背景を持つ個人として観察し、労働需要側からの考察を行う。そして、非正規雇用という就業形態の中で個人がどのようにそれぞれの生きる目的と結びつけながら、非正規雇用であり続けることを正統化しているのかを明らかにする。また、個人の選択過程に注目することを通して現在全雇用者の3割以上を占める非正規雇用がどのように維持されているのかを明らかにする。

⁶ 戸田典子 [2007] 「非正規雇用者の増加と社会保障」『レファレンス』2007.2

1-2, 研究目的

本研究の目的は様々な背景や動機・目的を持つ個人の選択過程と正統化に注目し、個人がどのように非正規雇用であり続けることを正統化しているかを明らかにすることである。また、非正規雇用という就業形態が個人の営みによってどのように維持されているかを明らかにすることである。その際、第一に非正規雇用の概念整理を行う。具体的には非正規雇用に集約される就業形態がいつ頃、何を指して、どのような社会背景で使われ始めたのかを日本の産業化・近代化過程を踏まえて分析する。第二に、様々な背景を持つ個人が非正規雇用を選び取る動機や目的、選択の事後的な選択の正統化を具体的に取り上げる。

1-3, 研究対象

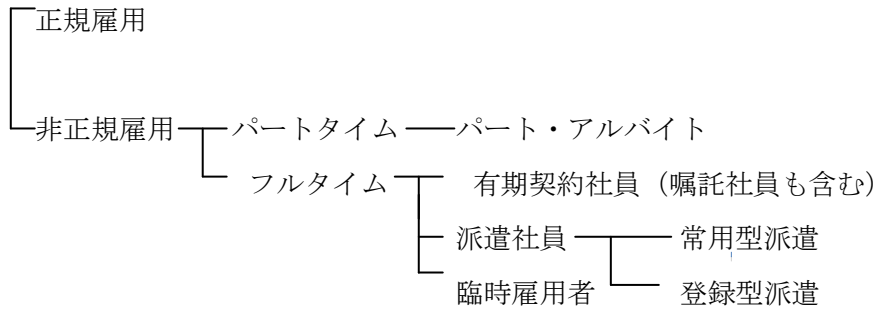
研究対象は非正規雇用という言葉に集約される多様な就業形態が生まれた社会背景と非正規雇用を選ぶ個人の動機や目的、また事後的な正統化である。

1-3-1, 非正規雇用の定義

そもそも、研究対象となる「非正規雇用」とは何であろうか。2008年から、独立行政法人日本労働政策研究・研修機構の雑誌で発表される論文に「非正社員」「非正規従業員」「非正規雇用」「非典型雇用」などの言葉が頻繁に現れるようになる。これらの言葉の概念整理は2011年に行われた厚生労働省の「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」でも話し合われたが、その概念を改め、新語を作ることには失敗している。左記の懇談会の中では、正規と非正規の区分けは(1)雇用期間の定めの有無、(2)所定労働時間の長短、(3)直接雇用か間接雇用か、の三つを合わせて判断するのが妥当だとされている。「正規雇用・非正規雇用」は企業から付与されるメンバーシップという関係性を軸にした雇用形態であり、「典型雇用・非典型雇用」は働き方を軸にした雇用形態であるとしている者もいる。⁷しかし、上記のような言葉はほぼ同様の意味で用いられていることとして話を進める。また、以下「非正規雇用」という言葉に統一する。

現在、非正規雇用に含まれている雇用形態は以下のパート、アルバイト、有期契約社員、派遣社員（常用型派遣、登録型派遣）である。

⁷ 林祐司 [2009] 「正社員就職とマッチング・システム—若者の雇用を考える—」 法律文化社



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、「非正規雇用」を以下のように分類し、定義づけている。⁸

契約社員：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決めて契約する者

嘱託社員：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

出向社員：他企業より出向契約に基づき出向してきている者

派遣労働者：労働派遣法に基づく派遣元事務所から派遣された者

臨時的雇用者：臨時的にまたは日々雇用されている者

パートタイム労働者：正社員より1日の所定時間が短いか1週の初手労働日数が少ない者

その他

パートタイム労働者については、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下パートタイム労働法）では第二条には上記と同様の定義を用いている。しかし、この調査では労働時間、労働日数が正社員と同じ者でも、「パート」と呼ばれれば、パートに区分される。同様に総務省の「労働力調査」「就業構造基本調査」でも、「正規の職員・従業員」「パート」「アルバイト」の区分については勤め先における呼称を記入するように依頼されている。従って、一部のパートタイム労働者は正社員と同様に長時間働いていたとしても、パートとして正社員とは給料の構成や額、福利厚生、昇級の仕方などにおいて異なる扱いを受けている者もいる可能性がある。本研究では、以上のような可能性があることを考慮に入れながらも、上記に示した定義と勤め先における雇用区分の呼称を用いた調査方法を用いる。

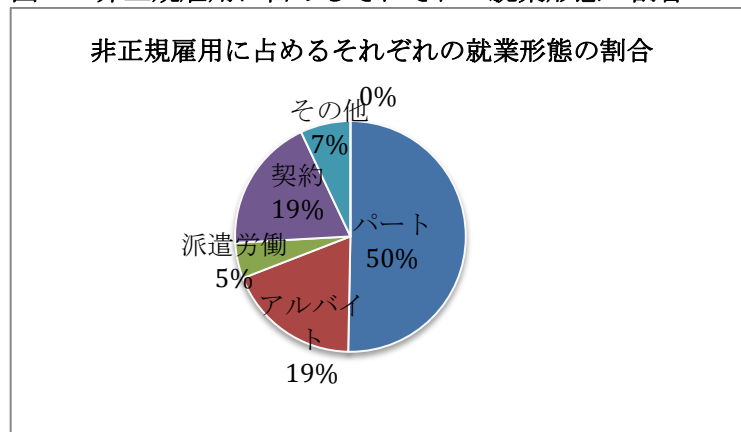
本研究では上記のような定義に基づいた非正規雇用を扱っている文献、統計、新聞などの二次資料を扱う。

⁸ 厚生労働省大臣官房統計情報部 [2003] 「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告書」

1-3-2, 非正規雇用者の実態

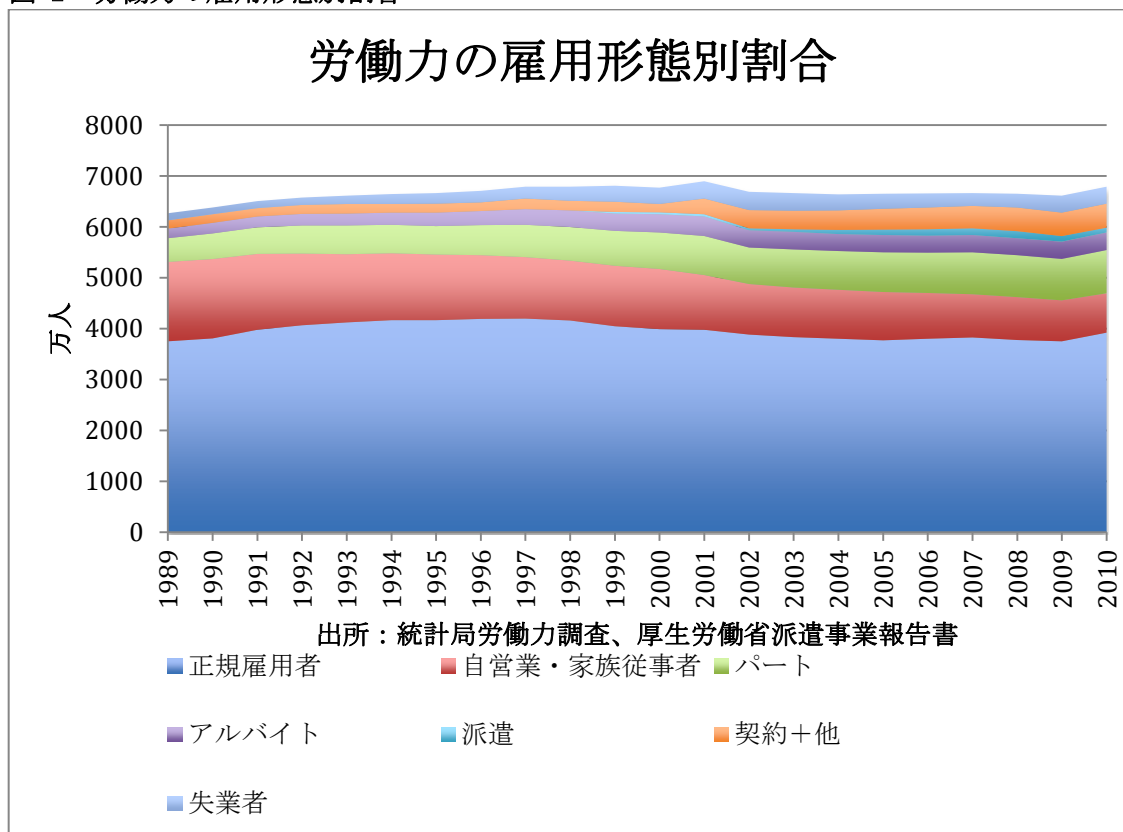
近年、非正規雇用者が就労者全体に占める割合は上昇しつつある。平成22年の時点では、正規雇用が61,3%、正規社員以外の労働者が38,7%となっている。全体の被雇用者の内訳のうち、パートタイム労働者が22,9%、契約社員が3,5%、派遣労働者が3,0%となっている。「労働力調査」によると、非正規雇用のうち、パートが50%、アルバイトが19,3%、派遣労働が5%、契約社員が18,8%、その他（臨時雇用などが含まれると考えられる）が7%である。また、男女比では男性が31,2%、女性が68,8%である。規模においては、パートでは男性99万人、女性795万人、アルバイトでは男性170万人、女性174万人、派遣社員では男性35万人、女性54万人、契約社員では男性191万人、女性144万人、その他（臨時雇用などが含まれると考えられる）では男性62万人、女性63万人である。以上の事実に基づくと図1のようなグラフが示される。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、また、同様に平成22年の時点で男性では正規雇用は75,3%、パートタイム労働者が10,3%、嘱託社員が3,2%、契約社員が3,2%である。女性では正社員が41,9%、パートタイム労働者が40,5%、契約社員が4,0%、派遣労働者が4,0%である。さらに、下記の図2、3は1989年以降の推移ではあるが、それ以前の1953年以降からの雇用形態別（自営業者、家族従事者、常用雇用、臨時雇用）就業者数を調査している統計局、「従業上の地位別就業者数」によれば、現在の非正規雇用にあたるであろう臨時雇用の割合は現在の正規雇用にあたるであろう常用雇用に対して約10%程度の割合で活用され続けている。非正規雇用が正規雇用に対して約10%の割合を超えて、割合が大きく上昇し始めるのが、下記の図にも現れているように2000年頃からである。この原因として、パート・アルバイトの漸次的で穏やかな伸びと、1997年の労働派遣法制定による派遣労働の始まりとその上昇が上げられる。

図1 非正規雇用に占めるそれぞれの就業形態の割合



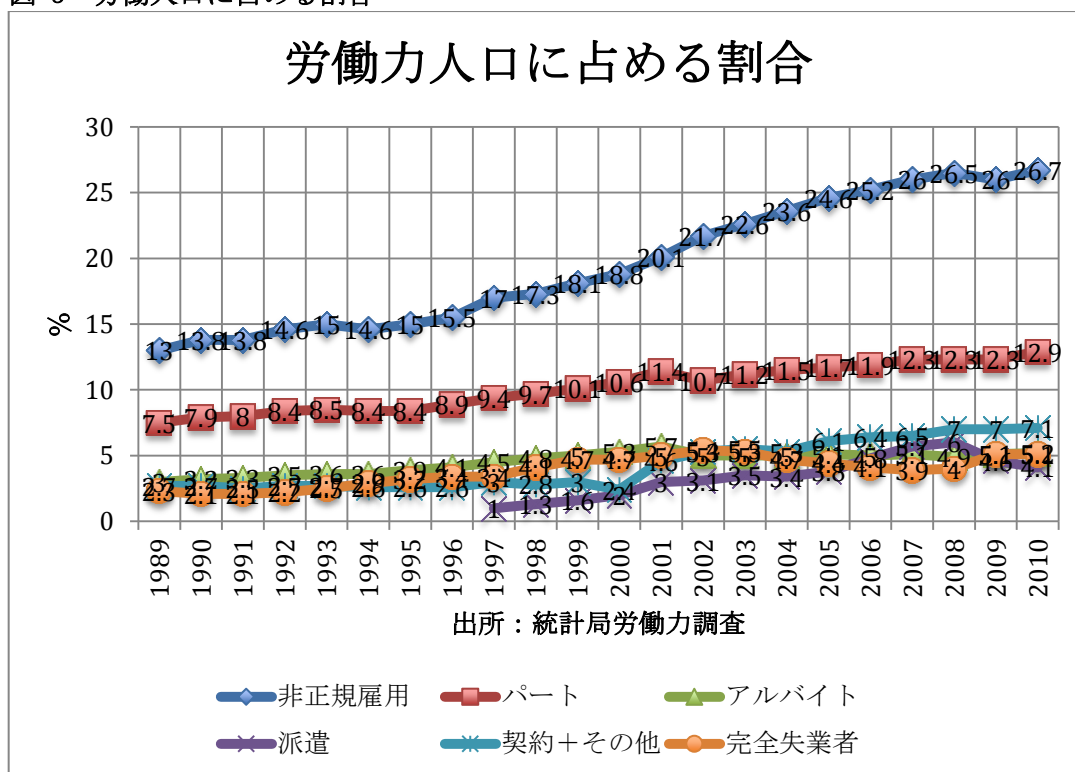
出典：統計局「平成22年度労働力調査」より筆者作成

図 2 労働力の雇用形態別割合



注)筆者作成

図 3 労働人口に占める割合



注)筆者作成

非正規雇用の最大の受け口であるパートタイム労働に焦点を当てる。厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査（事務所調査）」によると、パートタイム労働者を男女別で見ると、男性が29,8%、女性が70,2%である。男性では正社員以外の労働者20,3%のうち、パートタイム労働者は13,8%、女性では正社員以外の労働者54,4%のうち、45,9%がパートタイム労働者である。つまり、非正規雇用に占めるパートタイム労働者の割合は、女性で84,4%、男性では68%である。以上のように、パートタイム労働は多くの女性の働き先の受け皿となっている。彼女たちは家庭の事情などを考慮しながら、都合の良い方法で働いている。そのため、女性の多くは現在のパートタイム労働から他の就業形態に変化することをそれほど望んでいない。一方、男性は多くの場合、不本意に非正規雇用に陥っている人が多い。さらに、パートタイム労働者の就業形態の在学期間は長期に渡る傾向にある。

厚生労働省「派遣労働者実態調査」によると、派遣労働者においても女性の割合は半数を占めている。女性に関してはパートタイム労働者に比べると、金融・保険業や通信産業などにも従事することもあり、少し業務の複雑化したものを担当していると考えられる。一方、男性に関しては特に大規模事務所の製造業などが多く、景気に左右され雇用調整に遭いやすいと考えられる。派遣労働全体として、パートタイム労働者よりは教育訓練・能力開発の場を設けられていることが多い。また、現在の就業形態である理由は「正社員になれなかったため」であり、パートタイム労働者とは大きく異なっている。

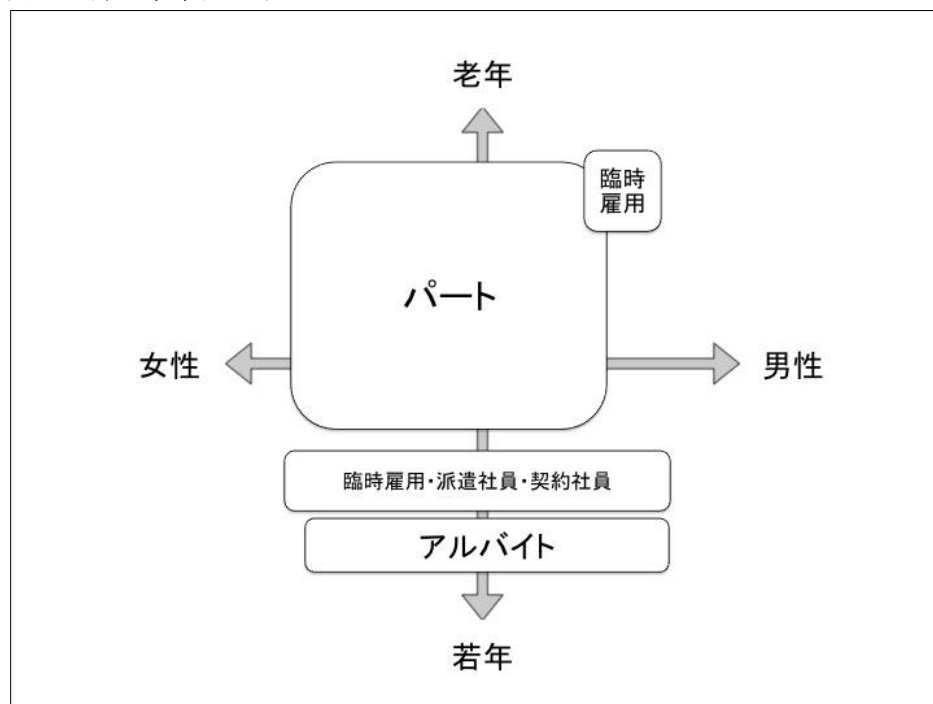
厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、調査がされた平成22年時点においては契約社員においても女性の割合は半分以上を占めている。（平成24年の労働力調査では男性の割合は約6割である）産業では「教育・学習支援」や「情報通信産業」であり、業務内容も専門的な仕事や事務仕事である。また、1ヶ月で稼ぐ賃金も他の非正規雇用よりも平均的な範囲が高い傾向にある。一方では、正社員になりたいと考える人は半数を占める。この理由として非正規雇用の中で最も男性の割合の大きい就業形態という影響もあると考えられる。

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、臨時雇用における女性の占める割合も半分以上である。その結果として、その就業形態を選ぶ理由がパートタイム労働者のそれと似通っている。女性の従事する産業もパートタイムのそれと似通っており、女性にとってパートタイム労働者よりもっと短期的に突発的に行う就業形態と考えられる。一方、男性にとっては建設業や運搬業を中心に働くことからブルーカラーの典型的労働力であることが分かる。

非正規雇用のうち、約7割を女性が占めている。配偶者・子どもを持つ女性にとって、非正規雇用は自分の働ける時間に合い、家計補助的な役割を担う労働になっている。特に、パートタイム労働と臨時雇用にその傾向が強い。一方、男性にとって非正規雇用は不安定で先の見えない低賃金労働であることが多い。派遣・契約社員ではその専門性を活かして、高額の賃金を得ている人もいるが、ごく一部である。多くの男性は非正規雇用で働く場合、サービス業、製造業や建設業、運搬業などが多く、単純労働であることが多い。このため、男性の多く占める就業形態においては「正規社員になりたい」と思っている割合も高くなっている。

以上の非正規雇用の実態を踏まえた上でおおまかに分類し、マッピングしてみると、以下のような図になる。(図4) 非正規雇用の半分を占めるパートタイム労働は女性が7割を占める。派遣社員、契約社員は若年層が多く、女性の方が少し多い。アルバイトは学生もしくは若年層が多い。最近では、定年退職後の老年層も働いている。臨時雇用は若年から老年の幅広い層の女性にとっては時間を有効に使うための単発の雇用であり、一部の老齢男性にとってはリストラもしくは定年退職後の雇用先である。

図4 非正規雇用マッピング



注)筆者作成

1-4, 研究方法

(1) 非正規雇用が生まれて来た社会背景・文脈を総合的に明らかにするための研究方法として、統計局、厚生労働省、総務省の各種統計、法律、文献などの二次資料を用いる。また、新聞などのメディアに現れる量的・質的推移を把握するために新聞や雑誌を利用する。

(2) 非正規雇用者個人の選択の際の動機や目的・その後の正統化を理解するために新聞や雑誌・文献を含めた二次資料を用いた文献調査を行う。

1-5, 研究意義

(1) 始めに日本の非正規雇用に関する研究における貢献が考えられる。非正規雇用に関する研究はこれまで集団的な属性を基に行われる統計的なデータやインタビューに基づいて行われてきた。非正規雇用の全体の典型として取り上げられたのは結果的に非正規雇用の負の局面ばかりである。様々な就業形態で働く個々人に注目することにより、多くの人々を吸収し維持し続ける非正規雇用の実態を理解できるのではないかと考える。

(2) 次にリスク論における貢献が考えられる。ベネフィットやリスクの認識・計算、それに基づく行動の選択は個人個人の社会的背景や個人的背景、目的や動機によって異なっている。それにも関わらず、ある個人のリスクをある集団の典型として捉え、理解することには限界がある。個人の語りから得られる結果のリスク認識と行動の選択を研究に取り入れることにより、より現実的なリスク論に近づくのではないかと考える。

第二章 日本の就業形態多様化の歴史

本章では、非正規雇用に含まれる様々な就業形態の発展過程とそれを促した政治や経済を含めた社会的背景を時系列に沿って明らかにする。

2-1, 戦前から 1960 年代半ばの雇用

非正規雇用という形での就業形態、つまり雇用期間に定めのある季節労働や短時間労働は日本が高度経済成長を迎えるよりもさらに昔から存在した。日本の家族は農業を生業としながら、長男以外の男子や女子を季節的にもしくは定期的に産業の存在し労働力を必要とする場所へ送り、家計の補助としていた。

2-1-1, 時代背景-産業革命と戦後復興

日本は江戸時代より子ども一人に全ての農地を相続させて跡継ぎとしていた。なぜなら、一つの農地を複数の子どもの均等相続させると、経営規模があまりに小さくなりすぎるからである。そのため、農家の二三男は他の職業に就くか、婿養子として男子のいない農家の世帯主となるか、長兄のもとで雇い人として働くかであった。日本には従来から以上のような農家や自営業の二三男が余剰労働力として農村に停滞しつづける「二三男問題」が存在した。

戦後復興期にはアメリカの指揮により、民主化改革が成された。その一つに 1947 年の「六三三」制の学校制度の導入がある。戦前までは尋常小学校と高等小学校など初等教育からの出口は複数存在した。一方、戦後の制度では義務教育の終了が新制中学校卒業の一本化された。そのため、高校に進学しない 15 歳の若者が毎年労働市場に大量に流入するようになった。戦後まもなく、農村に家族や親戚のある戦争引揚者が増えただけでなく、新たに新卒する若者までもが農村で余剰労働力となり、国家的問題となる。

日本は戦後復興期から経済成長期までの間、多いに国際政治の影響を受けながら、国内政治を行ってきた。経済界の本格的な復興と発展を図るために、日本開発銀行は四大重点産業に対する融資を行った。電力・鉄鋼・海運・石炭の四業種である。当時、東京で夕刻のピーク時には計画停電を行わなければならないほど電力不足であった。そのため、電力設備に融資し、ダム建設を行うことで経済成長のための電力確保を行おうとした。鉄鋼業では、戦時中以来、新設の工場が作られていなかったため、技術に遅れが生じていた。この遅れを取り戻すために、設備投資が行われ、生産能力の向上を目指した。

海運業界では戦時中にほとんどの船舶を失ったため、船舶保有量はほぼゼロだった。計画造船という名目で国家資金を大量に投入し、商船隊の再建事業が進められた。さらに、鉄鋼業、電力の確保の基礎となる石炭生産の向上が目指された。一方では戦後労働組合の発足・連続するストライキにより、炭鉱事業の経営政策はなかなかうまく進まなかったのも事実である。1955年以降には機械工業や電気機械工業も融資の対象となる。

1950年、朝鮮戦争が開戦し、日本はアメリカの後方支援を要請される。この特需をきっかけに1954年～1957年神武景気と言われる好況期に入る。上記のような四大重点産業への設備投資が増えただけでなく、綿紡、人絹、紙パルプなどの伝統的な産業も復興する。三井グループと三菱グループはそれぞれ石油化学工業に着手し始める。この好況のおかげで、日本経済は戦前の最高水準を上回る。1956年の経済白書には「もはや戦後ではない」という言葉が記され、戦前復興の完了が宣言された。

また、サンフランシスコ平和条約により1952年日本は独立国になる。この条約で日本は戦勝国への莫大な賠償金を免除され、自国の戦後復興に傾けることができた。それと同時に第二次世界大戦以降のアメリカとソ連の冷戦体制を受け、日米安全保障条約を結ぶことになる。この条約には日本にアメリカ軍が引き続き駐屯すること、日本の内乱時にはアメリカが介入することが記されていた。一方、アメリカの日本への防衛義務や条約の期限は記されていなかった。この点で、アメリカに従属的であり、不平等な点はある。

1954年には戦後日本の復興期に活躍した吉田茂が退陣を余儀なくされ、鳩山一郎総裁、岸信介幹事長を中心とする日本民主党が結成される。いわゆる「五五年体制」の成立である。この体制はその後30年程続き、政治的には安定期に入る。その顔ぶれは戦前の政党政治家ばかりであり、彼らは再軍備を意図する憲法改正の意向を表明する。再軍備のためにも経済成長が必要だと考えられるようになる。その後の岸内閣はアメリカとの対等関係の構築を目指した。彼にとって日米安保の改定はアメリカからの独立を意味したかもしれないが、労働組合や学生運動の指導者たちにはアメリカへの従属と軍国主義の復活と映った。1960年、岸信介政権は内乱への介入条項の削除、アメリカの防衛義務が記載された改正安保を成就し、退陣する。新日米安保は経済成長の不十分だった日本にとっては軍事費の節約ができ、経済成長に本腰を入れるための基盤となる。

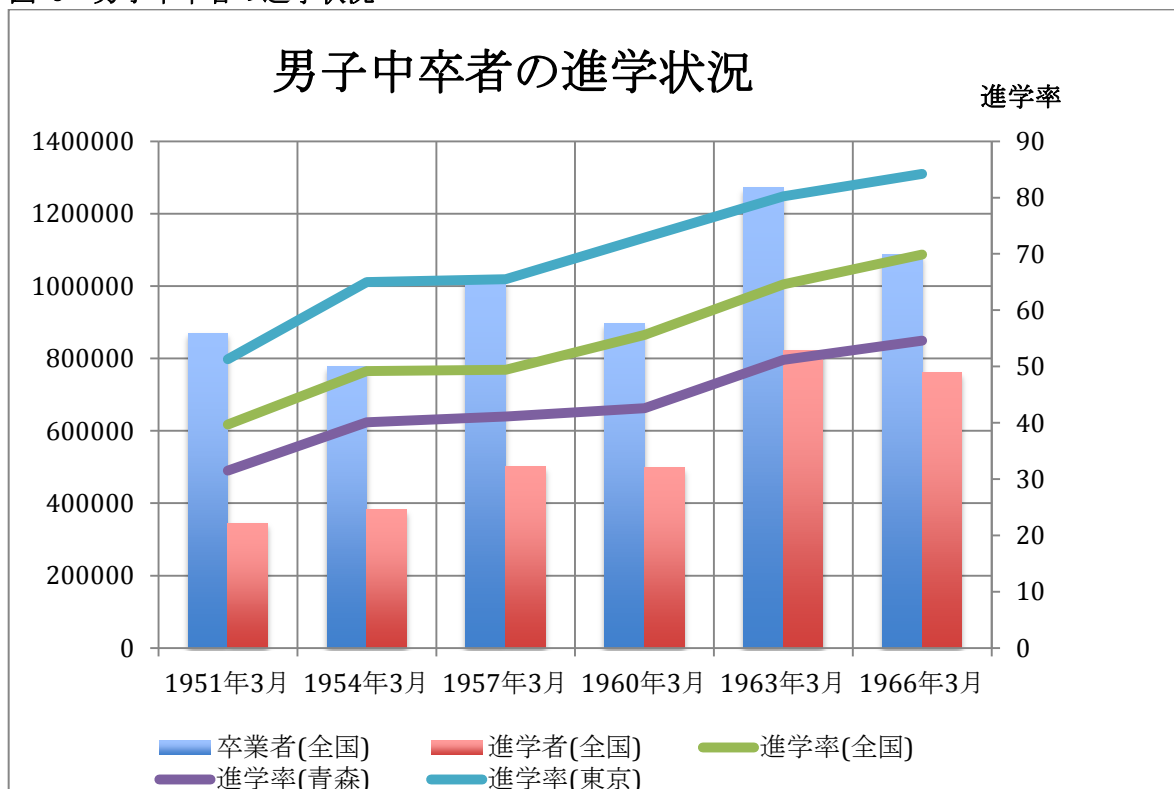
1960年、50年代の設備投資による戦後復興の成功により、まさに迫りくる高度経済成長の予感の中で池田勇人内閣は10年間で「所得倍増計画」を掲げる。池田内閣以降、憲法改正や再軍備よりもまず経済成長を優先する政策を行うようになる。

1958年～1961年再び岩戸景気と言われる好況期に入る。この頃、それまで日本を支えていた石炭や海運産業が停滞し、重化学工業や電気機械・精密機械・自動車などの産業において、国内外からの投資と技術革新の好循環により、産業構造の転換が起った。実際に、1951年から1965年の中卒就職者の入職先を産業別に示したデータを見てみると、農業への入職者が男子では48%から7%、女子では50%から5%に減少している。一方、製造業への入職者は男子では27%から61%、女子では30%から61%に増加している。また女子のサービス業への入職者も6%から17%に増加している。この好況期において、日本の産業構造の高度化が起ったと思われる。⁹

高校進学率が全国平均40%程度で推移していた50年代における労働市場では中卒新規学卒者が強かったものの、50%を越え始める1961年頃から高卒就職者は中卒就職者を超えるようになる。しかし、高校進学率は都市部で高く、地方で低かった。(図5参照)そのため、高卒ホワイトカラーの職は都市出身者で占められ、多くの中卒ブルーカラー労働市場は地方出身者によって補充された。1961年には労働市場で需要が供給を上回り、売り手市場に転換する。1945年の終戦っ子世代が中学卒業を迎え、その前後の年に比べて数が少ないことと、岩戸景気への突入によるものである。この時代、中卒新規学卒者は「金の卵」と呼ばれるほど、求人率は上昇していた。(図6参照)

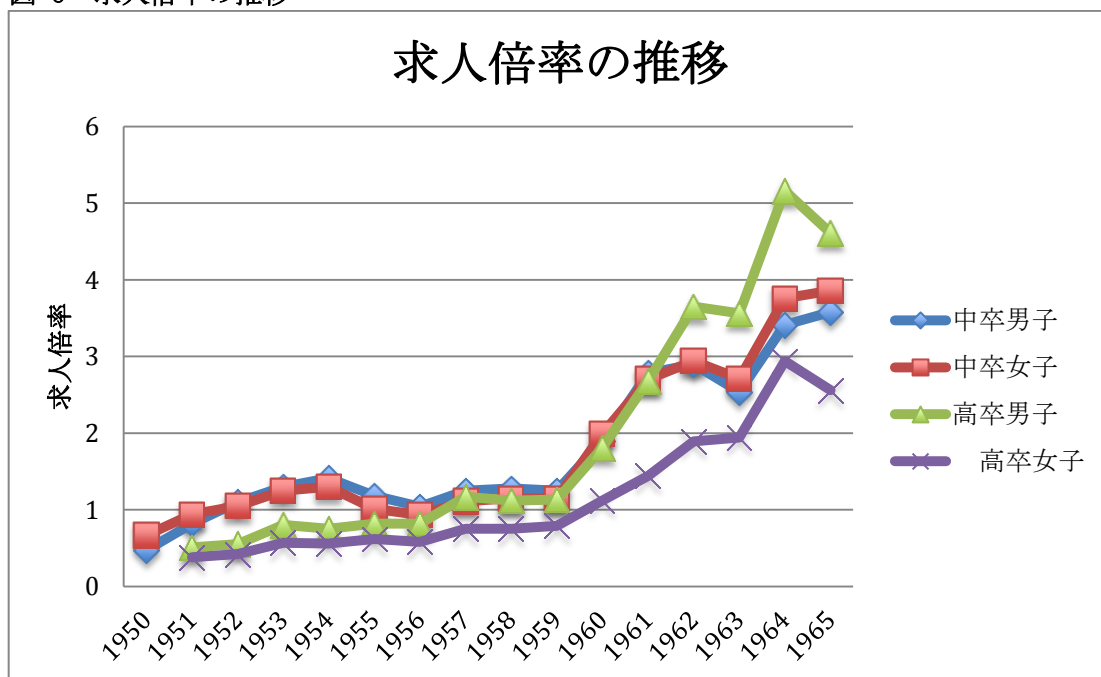
⁹片瀬和俊 [1997] 「集団就職の時代 高度成長のにない手たち」 p78 表 I-4-2 中卒就職者の産業別人数から考察

図 5 男子中卒者の進学状況



出所：文部省『学校気泡調査報告書』より算出(加瀬, 1997:47)より筆者作成

図 6 求人倍率の推移



出典：労働力『労働市場年報』より算出(加瀬, 1997:65)より筆者作成

求人倍率 = 求人数 ÷ 求職者数

農村部から集められる中卒新規学卒者の一方で、都市部出身の中卒・高卒新規学卒者は勤務地から近く、親という監視者がいるという理由から大企業のホワイトカラー・ブルーカラー労働市場で好まれる。彼らの収入は上昇し、日本の大量消費社会や中流意識が広まり始めたとされる。

2-1-2, 農家・自営業の跡継ぎ

高度経済成長期以前、日本国内の多くの労働者は農業や自営業に吸収されていた。戦前までは、農家の長男は農業の跡継ぎとなり、二三男は小学校を卒業した後は徴兵されるまで育ててもらった恩返しとして5~10年間、家の農業を手伝った。また、商人や職人の家庭も同様だった。徴兵期間が済み、彼らが帰って来たときには、農地に余裕のある家では分家、余裕のない家では長男の下で雇い人になる、もしくは結婚して婿になることが一般的であった。戦後直後も、労働需要地である大都市の復興が不完全であり、軍隊に入るという選択肢もなくなったため、多くの若者は実家に留まり、手伝いや日雇い労働を行っていた。また、多くの女性も多くの場合、農家や自営の手伝いをし、ある年齢の間や季節的に女工として働くこともあった。

2-1-3, 女工

女子労働力は男子労働力の補完部分として、家計においては男性労働力の補助収入源として1890年~1910年の産業革命期から工業の発展に寄与してきた。女工は綿紡績業、製糸業、織物業、マッチ製造業、煙草製造業、石炭鉱業、麦稗真田・花筵業などに従事していた。1900年代の工業労働力約80万人のうち60%が女性労働力だったと報告されている。

1900年頃、女性が結婚後も農村での生活を続ける場合、一般的に婚家の農作業や機織仕事を手伝った。または、家を離れて、働く場合は女中奉公を行い、他の家で花嫁修業をした。結婚前の女性が職業選択を行う場合、かつては女工の仕事は結婚後の農作業や家事などに何も役立たず長期的なキャリアの形成が難しかった。また、その後に農村から出てきた若い女性が同じく農村から出てきて工場働く若い男性と結婚するパターンも生まれる。その場合でも、子供が生まれると工場労働を続けることは難しくなるので、自営業や家族従事者として働いた。そのため、女工として働くのは結婚前の女性の短期的な仕事であることが多かった。また、女工は補助労働であることから低賃金であった。さらに1890年代頃からは生産性を上げるために昼夜を問わず働かされた。その過酷な労働条件から逃亡を図るほどであり、女工を集めることも難しかったほどである。そのた

め、多くの女工が短期間でやめてしまうことが多かった。その点で、女工は安定的な仕事ではなかったようだ。

2-1-4, 炭坑労働者

戦前から1960年頃まで賃金をもらって働く不安定雇用の労働として炭坑労働が存在した。日本は開国と同時に、軍備の拡張を目指して欧米に追いつけ追い越せと国家を上げて工業化に力を入れていた。製糸業などの軽工業だけではなく、重工業の発展も目指した。1901年には北九州で官営八幡製鉄所が開業した。欧米から輸入した機械、かつての植民地である韓国や満州から得られる鉄鋼と日本国内に存在する炭田から取れる石炭を用いて鉄鋼の国産化を行った。軍備拡張のための国営・民営の製鉄業や造船業、結果的には日露戦争、日中戦争、第二次世界大戦を支えることになったのは、環境の劣悪さに耐えながら働く、炭坑労働者だった。江戸時代末期から炭坑労働は存在したが、それぞれの藩に属した貧農が農閑期の副業として働いていた。明治維新後には一時的に囚人が利用された。その後、賃金労働としての炭坑労働者が現れた。主に、炭坑周辺の貧農の内職であり、農家の二男、三男が村坑夫として働いた。第二次世界大戦以降は経済復興を目指す政府の傾斜生産方式を背景に多くの戦争引揚者が炭坑労働に従事し、石炭と製鉄の増産に貢献した。1960年代頃にはエネルギー源が石炭から石油・天然ガスへと移行し、それまで日本の発展を支えて来た多くの炭田は閉鎖し、炭坑労働者は姿を消した。炭坑労働者の中には常勤、つまり雇用期間に定めのない就業形態は存在したが、実質的には環境の劣悪さから安定的な職業ではなかった。筑豊炭田における在籍年数は1年未満が50%以上、2年未満が約20%、3年以上が14%である。労働力の入れ替わりが非常に激しい職業であったと考えられる。

2-1-5, 集団就職列車

戦前から1960年代後半まで、東北や九州といった農村地域から東京、名古屋、大阪などの都市への主として中卒を中心とした新規学卒者の国家的移動が成された。これらは国家と地方自治体が協力して行われ、「広範的職業紹介制度と計画的輸送制度」¹⁰であった。

戦後、戦中の都市の壊滅的な状態から食糧を手に入れることが難しかったため、多くの農村部に実家や親戚を持つ都市在住者が農村に帰っていた。また、戦後に「六六三」制の学校制度の成立による新規学卒者の労働市場への大量流入と農家の二三男問題と重

¹⁰ 片瀬一男 [2010] 「集団就職者の高度経済成長」人間情報学研究第15巻 p12

なり、毎年多くの失業者が農村部に停滞していた。国家的な産業復興をするために農村部の状況を改善しようと中央政府と地方自治体は全国的な職業紹介のシステムを作った。

50年代の求人倍率は低調ではあったものの、神武景気から始まる高度経済成長のおかげで、農村の余剰労働力は都市に吸収されていくことになる。特に、1945年の終戦の年の出生児は他の年よりも少なかったために1960年に彼らが労働市場に入る年に労働力不足が心配されていた。その後1961年以降中卒新規学卒者の慢性的な労働力不足となったが、1965年頃を境に高卒の労働力需要が高まり、集団就職列車は70年代前半に姿を消した。

国家的に計画的に割り振られた雇用は季節的な雇用から、数年間の雇用、雇用期間の定められていない雇用まで多岐に渡る。多くの場合、女性は紡績・製紙業または事務業へ、男性は製鉄、機器産業へ就職した。しかし、大企業への就職、ホワイトカラーなどの事務職は都市部出身の若者で既に補充されていたため、農村出身者は中小企業のブルーカラーとして働いた。多くの者は長い就業時間、粗末な食事などの環境の劣悪さから転職・帰郷・都市間の移動を何度も繰り返した。何度も移動を繰り返すうちに実家との縁が疎遠になり、都市に停滞する人もいる。

2-2, 1960年代～1980年代の雇用

現在の雇用形態やそれに付随した多くの社会保障システムは日本の高度経済成長期に設計された。どのような社会背景で高度経済成長が達成され、現在の雇用システムが作られ、維持されているのかを考察する。

2-2-1, 時代背景-高度経済成長

1956年の経済白書に「もはや戦後ではない」と戦後復興の終了が宣言され、日本は高度経済成長期に入った。1955年代半ばから起こった神武景気では戦中に開発されたエレクトロニクスや航空機技術など日本に導入し、民間需要に転換してテレビ・洗濯機・ラジオなどを作り出した。松下やサンヨーが家電を作り、普及させたのはこの時である。

1960年、池田内閣では10年でGNPを二倍にするという野心的な「所得倍増計画」を掲げた。その計画に後押しされ、あらゆる産業が強気の設備投資を行った。重化学工業を中心とした民間の設備投資・技術革新による好循環によって支えられ、1959年～1962年岩戸景気と呼ばれる好況期に入る。新鋭製鉄所が太平洋ベルト地帯にどんどん設立された。八幡の塚、君津、富士の鶴崎、川鉄の水島、住友金属の和歌山、鹿島、日本鋼管の福山、扇島、神戸製鋼の加古川などが作られ、日本の海岸線の形を変えた。また、エネルギー源が石炭から中東の石油へと変えられつつある時期でもあった。北九州、山口、常盤、北海道などの炭鉱は相次いで閉山する。一方、石油精製と石油化学コンビナートが続々海岸線に作られた。石井の岩国、五井、住友の新居浜、鹿島、三菱の水島、四日市、東燃の有田、日石の根岸、川崎などである。戦後復興期に集中して投資された造船業により、これらの産業の原料の輸入は支えられた。貿易の自由化に後押しをされて、自動車をはじめとする各種機械工業が発展した。農村で自家の農業に従事していた若い世代は工業地帯に吸収されはじめる。1961年からは中卒就職者が「金の卵」と呼ばれ、中卒就職者の労働力不足になる。このころになると若年労働者の賃金が上昇し、中小企業にも波及して、企業規模別の賃金格差は縮小し始める。さらに年功賃金制のもとで、急激に拡大しつつあった年齢や職種による賃金格差に歯止めをかける役割を果たした。1964年には東京オリンピックの招致に成功し、それに合わせて東海道新幹線や高速道路が作られた。池田首相は東京オリンピックの開会式での挨拶を花道に引退を表明した。

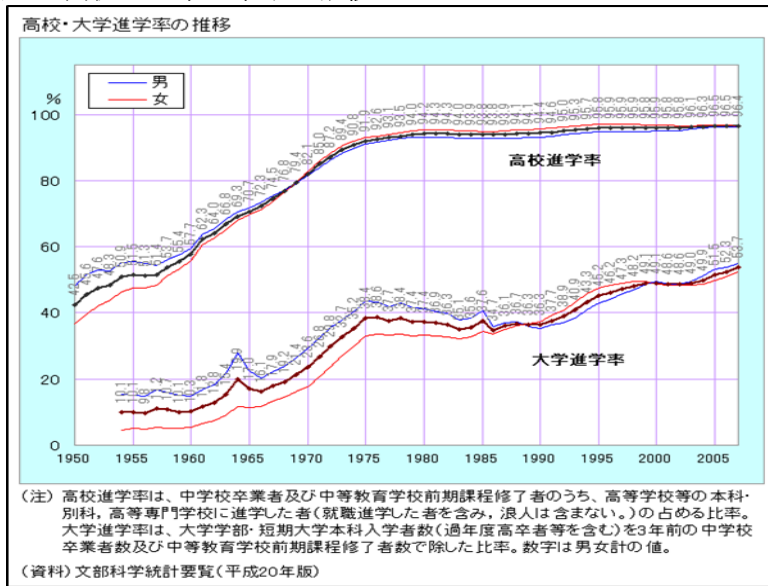
池田内閣は岸内閣の安保改定をめぐる政治の国内対立を経済成長の方向へ転換させ、国民的なコンセンサスをとりつけることに成功した。経済発展を続けることによって国際的地位を高めていくこと専念する池田内閣のあり方はそれから約20年間の日本の国際的なあり方を決めることになった。

池田内閣を受け継いだ、佐藤内閣は池田路線の踏襲とともに、政治的問題にも取り組んだ。佐藤首相の政治における功績は沖縄返還がある。一方、経済に関しては「社会開発」を掲げ、高度経済成長によるひずみの是正を試みた。1964年の不況の後に1965年から約5年という長期にわたりいざなぎ景気が訪れる。この長期にわたる10%を超える経済成長によって、日本の産業構造は重化学工業化した。いざなぎ景気は、はじめ日本製品の海外輸出と財政支出の増加によって軌道に乗り、設備投資や在庫投資、個人消費の増加によって長期的に達成された。この海外輸出を支えたのは戦後のブレトン・ウッズ体制に始まる固定相場制である。1971年のニクソン・ショックとその後の73年の変動相場制への移行まで、日本は常にドル高円安の状態、輸出に有利であった。この時期の成長の中心は鉄鋼やエチレンのような材料の分野から、船舶、自動車、合成繊維製品のような完成品に移行されるようになる。経済企画庁の計算によると、世界生産に占める日本の粗鋼生産の比重は、1960年には6.2%だったが、70年には15.7%に達し、合成繊維は16.9%から21%に、船舶は20.7%から48.7%に、乗用車は1.3%から14.2%に、商業車は1.6%から30.5%に増加した。¹¹またこの時期に、簡易な電子工業製品が急激な成長を開始した。この頃、国民の実質所得も急激に増加した。主要産業を中心に行われた春闘では毎年賃上げ率は15%で、消費者物価の5%の上昇を差し引いても、毎年10%ずつ上昇していた。賃金の上昇とともに、国民に自動車が普及するなど耐久財消費が増えていった。上下水道の整備が行われ、医療も増加し、生活水準の上昇は実感できるほどのものだった。中流意識が国民の間で一般化したのはこの時代である。教育に目を向けてみると、高校の進学率は1950年代後半の50%から70代半ばには90%に達していた。60年代後半からは大学進学率も上昇した。終戦後のベビーブーム世代が高校から大学へ進学する時期だったからだ。1955年に男子15.6%、女子4.6%が75年には男女ともに30%を超えるようになる(図7)。1960年代には理工系だけでなく文系の大学生は企業にとって欠かせない貴重な存在であった。

次に世界情勢に目を向ける。1968年、日本はドル建てで図ったGNPが西ドイツを抜いて世界第二位になった。自動車の輸出はまだ伸びてはいなかったが、船舶の輸出は世界の半分を占め、海外から日本に対する批判も高まっていた。1960年代末にはベトナム戦争が激化していた。その結果その周辺のアジア地域にドルの散布が行われたことにより、韓国、台湾、香港、シンガポールなどのアジア諸国が急激に成長を始める。日本もまた、アジアの市場を開拓し、新興工業国への投資財輸出を増加させていた。

¹¹ 中村隆英[2012]「昭和史 下」東洋経済新報社

図 7 高校・大学進学率の推移



注) <http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/3927.html> より引用

1972年、田中首相は総裁選出馬を意識して『日本列島改造論』を著す。これまで高度経済成長の恩恵を与えることのできなかつた日本海沿岸や山間の過疎地域を含む日本全国に経済成長の成果を広げようと試みた。今後十年間の経済成長を前提として、膨大な公共投資を行うことにより、諸都市を新幹線と高速道路網でつなぎ、中核工業地帯の育成を図った。この当時、すでに金融緩和の行き過ぎの影響で土地価格の上昇、国内物価の上昇などインフレーションが高進しはじめていた。

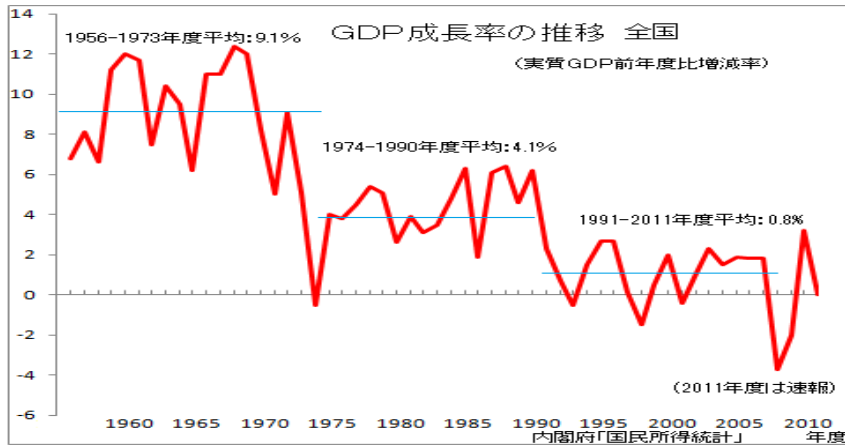
1973年、新興国の経済発展による石油不足、OPECの石油値上げ政策から始まるオイルショックにより、物価の狂騰と物不足が起こった。1956年から1973年までGDP成長率は平均9.1%だったが(図8)、この年一時的にマイナス成長になる。1973年から75年半ばまで続けられた金融引き締め政策によって日本の高度経済成長は幕を引き、安定成長と呼ばれる低成長時代に突入した。工業生産は二割近く低下し、企業経営は困難を極めた。良好な労使関係を維持するために終身雇用のたてまは崩せないため、過剰雇用を抱えて苦しむことになる。雇用コストをカットするためにパーソナルコンピューターを中心とする工場やオフィスのオートメーション化が展開されはじめた。これによるパートタイマーの解雇や企業内での配置転換、外部への出向、希望退職者の募集が行われた。また、定年退職者の後任をパートタイマーで埋め合わせを行った。さらに、各会社で技術による工夫により値上がりしたエネルギーの節約を行った。事務所の管理、警備、清掃、産業廃棄物処理やコンピューターソフト提供など企業が内部で処理していた業務を外部に委託するようになった。これにより、対事業所サービス産業が拡大することになる。

1973年以降、高度経済成長を挫折した日本は輸出に活路を求めるようになる。トラック、NC工作機械やテレビ、ラジオ、VTR、カメラなど輸出を狙った生産体制を作り上げていった。特に日本の強みはマイクロ・エレクトロニスの技術を各種の機械に取り組み、自動制御を可能にすることだった。マイクロ・エレクトロニクスを自動車や工作機械に適応させ、多くの新製品を生み、輸出した。この頃から、日本の対米、対EC輸出の拡大と大幅貿易黒字が目立つようになりはじめる。

70年代後半には民間の対外投資が増加しはじめた。この頃の中心的な投資は証券投資だった。外資が流入し、外資系の大企業によって産業を支配されることを恐れた日本は低金利政策を続けた。そのため、金利の高いアメリカへ金融機関や証券会社、商社やメーカーが融資した。後々に、日本のその低金利政策が80年代後半の異常な株高と土地投機を招き、バブル崩壊へと至る。また、電機メーカーや自動車メーカーが先頭を切って、生産拠点を海外に移し、経済摩擦対策を行うようになる。この直接投資は86年以降さらに急増した。円高のもとでは国内生産を主なものよりも海外生産を行う方が有利だったからだ。また、部品生産企業は拠点を大量の安価な労働力が存在するアジア諸国に移し、その製品を輸入するようになった。

1985年、日本の輸出の恒常的な黒字を解決するためにアメリカはドルの切り下げを決意する。夏にはプラザ合意が締結し、円相場はただちに上昇する。1986年秋ごろには150円代、1987年5月には140円代、年末には120円代になる。急激で大幅な円高は1986年～1987年にかけて日本の輸出産業に大打撃を与える。自動車、電機など輸出を主力とする産業はコストを切り下げる努力を始める。この頃から東南アジア諸国への直接投資が活発になり、東南アジア諸国で部品を製造し、輸入するようになる。生産コストのカットにより、日本の輸出価格は円レートに見合うほど上昇しなかった。円高にも関わらず、日本の輸出産業が衰えなかったのはこのためである。また、財政支出と低金利政策、円高による輸入品のコストカットにより、内需向けの各産業の利益が増加した。これ以降から90年代の前半まで日本は好況期を迎えた。

図 8 GDP 成長率の推移 全国



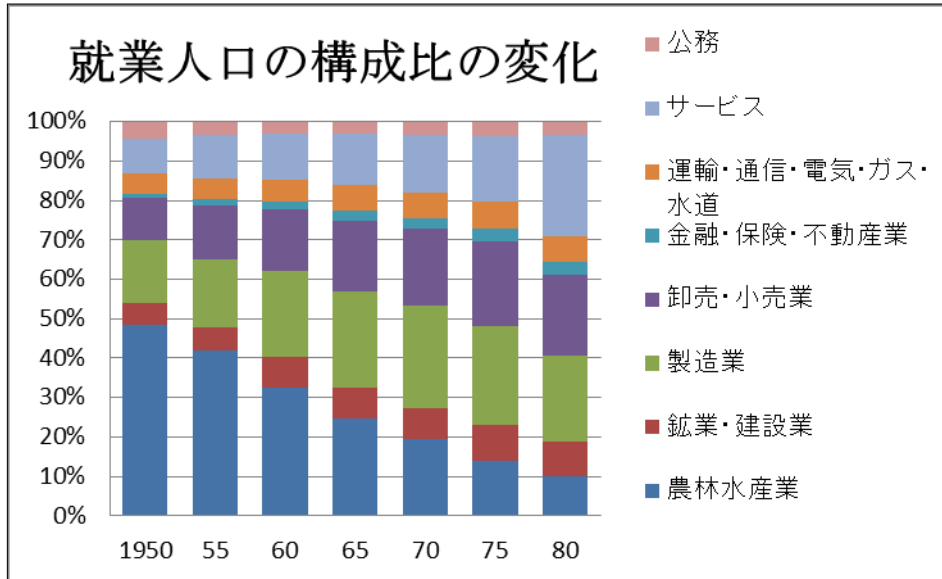
注) http://www.tuins.ac.jp/~ham/tymhnt/butai/keizai2/shotoku/prefincm/ch_gnp.html から引用

高度経済成長に伴い、国内の産業構造は大きく変化した。生産物から見ると、1960～70年代には鉄鋼、アルミニウムなどの素材と船舶、乗用車、テレビなどの機械工業品がシェアを伸ばした。1970～80年代には素材産業の生産が停滞し、パソコン、VTRなど電機機器がシェアを伸ばしはじめる。1980～90年代にはさらに半導体に加わる。

産業別に見ると、1960・70年代には農林水産業が減少し、製造業が増加した。その結果、職種においては生産工程・労務作業者が増加した。その当時、女性の割合の高かった農林水産業が衰退し、男性の多かった製造業が発展したことは就業者に占める女性の割合を減少させた。1975年には20歳～59歳までの女性の労働力率53.9%と最低になった。80年代以降は産業構造においては製造業がその割合を低下させ、サービス業の割合が高まった。その背景には大型のスーパーマーケットや自動車の販売チェーン、電気製品の廉売店、レストランやブティックなどが都市だけでなく郊外にも普及したからである。また、オフィスのサービス業の広がりにより、製造業における雇用吸収をカバーすることができた。

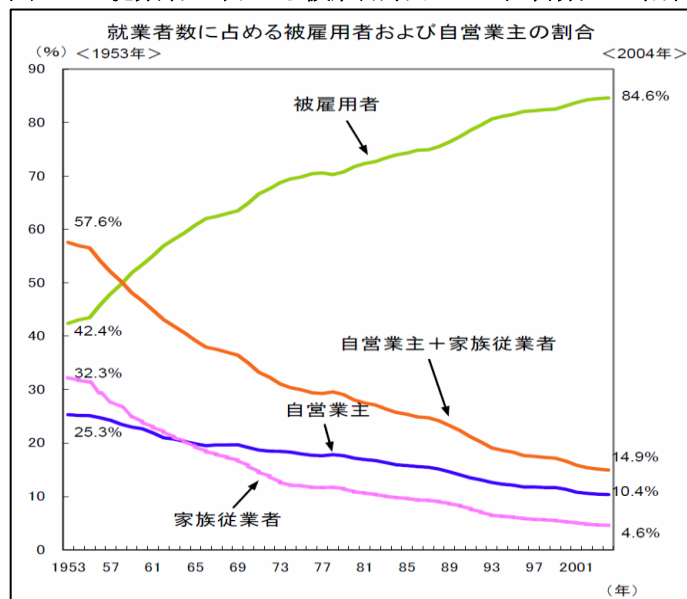
職種では販売従事者、専門・技術的職業従事者、事務従事者、サービス職業従事者が増加し、女性の就業の場が広まった。また、就業形態の多様化も女性の就業を促進した。(図9)また、産業構造の転換により、自営業や家族従事者の数が急激に減少し、被雇用者が増大した。かつては多くの日本人が農業によって自給自足を行いながら、季節的に、もしくは家族の一員が賃金労働を行っていた。高度経済成長期以降は、日本の就業者の大部分がサラリーマンとなり、雇用されることに生活を依存することになる。(図10)

図 9 就業人口の構成比の変化



出典：昭和 25 年、30 年、35 年、40 年、45 年、50 年、55 年統計局「国勢調査」より筆者作成

図 10 就業者に占める被雇用者および自営業主の割合



注) http://www.kokudokeikaku.go.jp/share/doc_pdf/678.pdf より引用

出典：総務省「労働力調査」より国土交通省国土計画局作成

2-2-2、企業戦士

以上のような高度経済成長を支えたのは「日本型企业社会」と呼ばれるものである。つまり、企業戦士と呼ばれる正社員の夫と夫を支える専業主婦を前提とした「終身雇用制と年功賃金制」である。

終身雇用制では企業と従業員との間に終身関係が結ばれる。企業戦士は入社に際して、彼の残りの生涯を会社に委託し、会社は最悪の窮地に追い込まれた場合を除き、一時的にせよ彼を解雇しないという制度である。これを支えるために年功賃金制、集団責任制、企業を中心とした福祉制度が存在する。賃金を決定する際に従業員の学歴に応じて、生産現場に従事する工員と事務職に従事する職員を分ける身分制度が存在した。それと同時に会社への勤続年数によって賃金が決定され、個人の能力による評価は行われなかった。また、社内における意思決定は集団責任とされ、個人の責任や権限があいまいであった。福祉制度は従業員だけでなく、その家族までもが福利厚生の対象になり、社宅や福祉施設に対して大規模な投資を行い、従業員の生活を継続的にサポートする。また、現在でも雇用保険や健康保険、年金などは企業と国庫からの折半で運営されている。

終身雇用制は、会社にとっては技術のライバル企業への消散を防止、ストライキの回避、従業員のモチベーションアップによる生産増大、緊急時の協力体制という点で利点が存在した。また、従業員にとっては、生涯設計を行いやすく、企業の意思決定にも幅広く参入できるという点で利点が存在した。一方で、従業員の無給残業、長時間労働、人事異動による転勤、適切な労働力配置はできないなどの問題点も存在する。

高度経済成長期においては、企業規模が拡大し、従業員の年齢構成がピラミッド型を形成していた。そのため、1960年代までは年功序列による人事制度は合理的に機能した。経済成長に伴って従業員の所得水準が上昇し、年功序列の人事制度の維持が難しくなった。この状況を受け、専門職制度の設置や資格制度の導入、つまり「職能給」が導入される。ピラミッド型の会社組織における従業員の年齢構成が上昇するのに従って、上位の職位につくための選別を行うようになる。その方法として資格試験を設け、その選別から漏れた者は課長補佐、担当課長、次長などの中間管理職を受け入れることになる。また、専門職制度では昇進体系において管理職と専門職を区別し、併存させることで職能を明確にし、モチベーションを維持・向上させるのに役立った。現在では、能力による評価なども導入されつつある。

上記に記載したように、日本の社会保障制度もこの企業社会を中心として成り立っている。現在、非正規雇用全体の問題として、①賃金・年収が低いこと、②雇用保険・健康保険・厚生年金などの社会保障の加入者が少ないことが挙げられる。以上の問題が存

在するのは、非正規雇用の最初の形態であるパートタイマーの性質とパートタイマーの誕生の背景のためである。つまり、高度経済成長期という特殊な時期において作られた社会保障制度のためである。パートタイマーが健康保険・厚生年金などの社会保障の加入しない理由としては、「第三号被保険者制度」がある。この第三号被保険者制度を受けるためには年収 130 万円以下である必要がある。第三号被保険者制度とは、1980 年頃にできた専業主婦への優遇政策である。第三号被保険者とは国民年金の加入者のうち、厚生年金、共済組合、また健康保険に加入している第二号被保険者に扶養されている 20 歳以上 60 歳未満の配偶者で、年収が 130 万円未満の人を指す。保険料は、配偶者が加入している厚生年金や共済組合また健康保険が一括して負担する。第三号被保険者が個別に納める必要はない。年収 130 万円を超えた場合には、個別に第一号被保険者として国民年金、国民健康保険に加入する必要がある。また、国民年金や国民健康保険の 130 万円の壁だけでなく、所得税の控除される年収 103 万円以下で働く女性もたくさん存在する。103 万円以下で働くことによってパートタイマー自身も所得税を控除されるだけでなく、夫も配偶者控除が適用され、所得税が減額されることになる。

2-2-3, ピンクカラー

ピンクカラーとはいわゆる女性職と呼ばれる職種や職業のことである。女性差別撤廃条約批准のために 1985 年に改正された「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律(男女雇用機会均等法)」まで、大卒女性にとって学歴に見合った就職をすることは困難だった。専門学校や短大、大学を卒業した多くの女性は一般事務職や女性専門職と呼ばれる職種に就いた。つまり、現在の労働者派遣法で認められているところの 13 業務(事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストレーション、添乗、建設物清掃、建築設備運転・点検・整備、案内・受付・駐車場管理等)である。また、現在でも女性の雇用吸収先である介護・福祉も含まれる。これらの職種では、一般的に女性は結婚適齢期になると結婚を薦められ、結婚と同時に寿退社を薦められる。新卒女性が次々に労働市場に参入するからである。正社員の夫と結婚した女性は多くの場合、専業主婦として家庭に入る、もしくはパートタイマーになる。

2-2-4, パートタイマー

パートタイマーは現代「非正規雇用」と表される言葉の中に含まれる就業形態の一番始めの形態とされる。諸外国では「パートタイム労働者」は所定の労働時間よりも短い時間働いている労働者を指す。しかし、日本では短時間の上にさらに「雇用の保証がなく、キャリアの広がりに限られた就労形態」を指す。これは夫婦の性別分業に対する意識が働いているからとされる。世帯主である夫は正社員で、その妻は育児や介護などの無償労働をする傍ら家計補助的に働くということを前提としている。

日本においてパートタイム労働の生み出された背景は前述のように、①岩戸景気による都市部出身大卒ホワイトカラーの給与の上昇に伴う大量生産・大量消費時代の突入、と②1960年代からの製造業の生産部門における労働力不足である。1950年代後半には三種の神器(白黒テレビ・洗濯機・冷蔵庫)を買い揃えることが豊かさや憧れの象徴となったように、日本において大量消費社会が根付き始めていた。その頃に大丸百貨店東京店で一日三時間勤務の労働者の募集があり、その名称がパートタイマーだったとされている。また、百貨店だけでなく、それに対抗する形で発生してきた量販店、スーパーマーケットも広がりを見せた。1960年代前半にはジャスコ(現在のイオングループのスーパー)が主婦パートを活用しはじめ、その成長とともに主婦パートを急増させてきた。1960年代前半からの製造業における労働力不足は、初期には農村に停滞していた余剰労働力を吸収することにより補っていたが、それも困難になると既婚女性をパートタイマーとして活用するようになり、製造業で働く女性も多くなった。1970年代半ばには高度経済成長の好況の中で男性の給料が上昇また産業構造の変換のため、女性の労働力率が最低となり、つまり専業主婦率が最高となり、パートタイマーは一時的に減少した。正社員の夫を持つ都市部の専業主婦だけでなく、地方でも農業の傍ら小売業や製造業で多くの女性がパートタイム労働を行った。高度経済成長期における低廉で高品質な日本の製造業は地方における中小企業における女性の活躍が背景にあった。また、1973年のオイルショックによる不況期においては男性の正規雇用を守るために女性は一早く解雇されやすかった。だが、正社員の夫を持つ女性は求職活動をしない限り失業者として現れず、問題にはならなかった。現在でも、正社員もしくは非正規雇用で働く女性のうち、出産を機に退社する女性は多く、子供がある程度大きくなると、パートタイマーとして働くというのは一般的ライフコースである。日本の長引く不況も重なって、現在もパートタイマーは増加傾向にある。2010年時点の調査では男性99万人、女性795万人、合計894万人である。非正規雇用の半分、つまり全雇用者の15%である。

2-3, 1990年代以降の雇用

引き続き、正規雇用・正社員という終身雇用、年功序列の雇用形態が中心ではあるが、経済の自由化やグローバル化、経済状態の慢性的な停滞などによりコストのかかる正規雇用から非正規雇用への切り替えが積極的に進められる。その中には高校や大学の新卒で就職先を見つけることができなかった若者も含まれる。

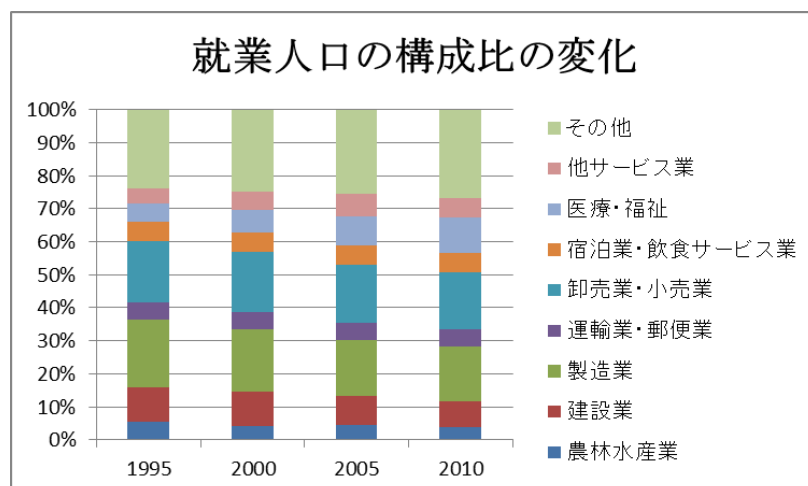
2-3-1, 時代背景-失われた 20 年

1985年のプラザ合意以降、円高により日本の輸出産業は不況に苦しんだ。輸出産業は人件費のコストカットを行うために、東南アジア諸国で部品の製造を行うようになる。大手企業に部品を納入していた国内の中小企業は経営が立ち行かなくなり、「産業の空洞化」が起こる。この輸出産業の不況に対して日本銀行は低金利政策と公共投資を行い、内需拡大を試みた。一方で、日本への輸入製品は円高のコストカットになり、価格改定は行わなかったため、各産業の利益が増大した。この頃から90年代前半まで好況期に入る。

プラザ合意後の円高により、国産品よりも輸入品の方が安くなっていたという背景から1986年～1995年のウルグアイ・ラウンドでは日本に対する輸出品目制限が緩和された。さらに、医療品・化粧品の再販指定の撤廃、酒類販売の免許制の緩和、大店法の制定などが行われ、各地に大手量販店が進出する。それに伴って、小売店の数は大幅に減少し、商店街がシャッター街化する。

1992年には製造業の就業者数は最大となり、サービス業の就業者が増えはじめる。(図11)かつて、工業高校などの卒業生は連携工場への一括採用が保障されていたが、そのルートが崩壊しはじめる。高卒労働者は製造業の代わりにサービス業の非正規雇用へと吸収されはじめる。そのような状況から多くの高校生が大学進学を選び始める。また、1985年に女子差別撤廃条約の批准の準備のために男女雇用機会均等法が制定される。この法律は形式的なものであったという指摘もあるが、企業が大卒の優秀な女性労働力の有効活用も考え始める。このような背景を受け、1975年頃から90年頃まで安定していた大学進学率が徐々に上昇しはじめ、女性の大学進学率は男性を上回る。(図7 p27 参照)大学進学率の上昇を受け、90年代に高卒労働市場は5分の1に減少する。また、1996年には大学・短大新卒採用の就職協定も廃止され、就職活動が開始する。

図 11 就業人口の構成比の変化



注) 平成 7 年、12 年、17 年、22 年統計局「国勢調査」より作成

1995 年には日本経済団体連合会(以下、経団連)が「新時代の『日本的経営』-目指すべき方向とその具体策」を公表した。この中では労働者を①「長期蓄積能力活用型グループ」②「高度専門能力活用型グループ」③「雇用柔軟型グループ」に分けている。①は管理職や総合職にあたり期間に定めのない雇用契約を行う。それに対して、②は企画・営業・研究開発などの専門職③は一般職・販売部門などで、②③とも有期雇用契約である。以下がそれぞれのグループの違いである。

表 3 3 グループの特徴

	長期蓄積能力活用型	高度専門能力活用型	雇用柔軟型
雇用形態	期間に定めのない雇用契約	有期雇用契約	有期雇用契約
対象	管理職・総合職・技能部門の基幹職	専門部門(企画・営業・研究開発等)	一般職・技能部門・販売部門
賃金	月給制か年俸制 職能給 昇給制度	年俸制 業績給 昇給なし	時間給制 職務給 昇給なし
賞与	定率+業績スライド	成果配分	定率
退職金・年金	ポイント制	なし	なし
昇進・昇格	役職昇進 職能資格昇進	業績評価	上位職務への転換
福祉施策	生涯総合施策	生活援護施策	生活援護施策

注) 日本経済団体連合会「新時代の『日本的経営』-目指すべき方向とその具体策」より筆者作成

以上のように労働者を3つのグループに分けることによって、労働力の「弾力化」「流動化」を進め、国際競争に勝ち残れるように環境を整えようとした。いよいよ、経済界も正規雇用の非正規雇用化に乗り出しはじめる。

それに追い打ちをかけるように、1997年には日本の工業製品の輸出相手国の多いアジアにおいて通貨危機が発生する。緊縮財政を行いながら内需回復に努めていた日本に大きな影響を与える。この年にはGDP成長率もマイナスに転じる。(図8 p29参照)その影響を受け、70年代のオイルショック以降問題となっていた社内の過剰労働力、特に中間管理職をしていた40代・50代の男性や一般職の女性がリストラや早期退職に追い込まれる。これらの労働力は派遣社員などの非正規雇用者に置き換えられる。また、大卒や短大の新規採用を行わない企業も多々あった。この周辺に大学・短大卒業を迎えた団塊ジュニア世代は非正規社員として放りだされる。

2000年代に入り、小泉政権時の製造業の拡大により、一時経済は回復傾向にあった。2003年に労働者派遣法が改正され、製造業への労働者派遣が可能になった。人材派遣会社が世の中にあふれるのもこの頃である。製造業は低賃金に抑えられた派遣社員によって維持されていた。2000年代半ばには「中流崩壊」「格差社会」などという言葉が見られるように、社会の中で格差意識が芽生え始める。高度経済成長期においては中小企業と大企業の格差、大企業内の同年齢の格差が賃上げにより縮まっているように感じていた。中小企業の倒産や小売業の廃業、大企業中年のリストラ、大卒・短大卒若年層の就職難を経て、正規雇用から溢れた人間が非正規雇用化することによって、格差は明白なものになりつつあった。

2008年、アメリカのサブプライム問題に端を発するアメリカのバブル崩壊により、リーマンブラザーズが倒産し、金融不安が生じた。ドル安が進んだ上に、世界的な経済の冷え込みから消費が落ち込み、アメリカ市場に依存していた製造業を中心とする輸出産業に大きな影響を与えた。

2-3-2, フリーター

「フリーター」という言葉は、1980年代後半、当時増えつつあった学校を卒業しても定職に就かずアルバイトで生計を立てる若者を指して造られた。アルバイト情報誌『フロム・エー』によって「フリーアルバイト」として広められ、映画製作を契機に略して「フリーター」になった。当初念頭にあったのは、何らかの目標を実現するため、あるいは組織に縛られない生き方を望んで、あえて正社員ではなくアルバイトを選ぶ若者という意味で使われた。のちには、正社員になりたいのに就職口がなく、しかたなくアルバイトしている者も「フリーター」と称するようになった。

1990年代後半から2000年代前半に研究が進んだ。労働省『労働白書』ではフリーターの定義を「年齢は15～34歳と限定し、現在就業している者については勤め先における呼称が『アルバイト』または『パート』である雇用者で、男子については就業継続年数が五年未満の者、女子については未婚の者とし、現在無業の者については家事も通学もしておらず『アルバイト・パート』の仕事を希望する者」としている。

研究が盛んだった2000年代前後のフリーターの実情についてまとめる。2000年の『労働白書』では151万人、2003年に発行された小杉礼子氏の「フリーターという生き方」では1997人でおおよそ173万人と述べられている。また、5年ごとに行われる「就業構造基本調査」によって1982年から得られたフリーターの推移では82年に59万人、87年に96万人、92年に110万人、97年に173万人、02年に206万人と増加傾向にあると報告されている。そのうち約6割が女性である。1997年の「就業構造基本調査」からフリーターの年齢層の内訳は20～24歳で男女ともに約半数を占める。一方で、パート・アルバイトの年齢別出現率(雇用者数を100としたときのアルバイト・パートの比率)に注目すると男性であれば65歳以上で30%、配偶者ありの女性であれば各年齢を平均しても約50%など、若年層よりも圧倒的に高い。この当時問題とされていたのは、1990年代における若年層のパート・アルバイト出現率の上昇である。2001年の「労働力調査特別調査」によると大学・大学院卒で10%、短大・高専卒22%、高卒・中卒で68%とされている。その理由として、①高学歴者の場合、無業やフリーターになったとしても比較的短期のうちに正社員に移行しているフリーターにとどまっている数が少ないのではないかと考えられている。②この年齢の雇用者では高卒者の割合が大きいので、その結果フリーターの中でも特に多くを占めているのではないかという可能性があることを指摘されている。また、フリーターの地域的分布に注目すると、京浜大都市圏に3～4割、京阪神に2割程度であり、二大都市圏にフリーターの半数を占める。その理由として、働く場所・働く機会が大都市圏には存在することが挙げられている。

また、フリーター研究ではフリーター当事者の主観的な理由とその当初の意識に注目した研究も行われている。日本労働研究機構が2000年に発行した「フリーターの意識と実態—97人へのヒアリング結果より」においては、フリーターの若者に聞き取り調査を行い、フリーターを選んだ当初の意識に基づいてフリーターの類型を行っている。以下がその表である。

表4 フリーターの類型

類型	概要
1, モラトリアム型	
(1) 離学モラトリアム型	職業や将来に対する見通しを持たずに教育機関を中退・修了し、フリーターになったタイプ
(2) 離職モラトリアム型	離職時に当初の見通しがはっきりしないままフリーターとなったタイプ
2, 夢追求型	
(3) 芸能志向型	バンドや演劇、俳優など、芸能関係を志向してフリーターとなったタイプ
(4) 職人・フリーランス志向型	ケーキ職人、バーテンダー、脚本家など、自分の技能・技術で身を立てる職業を志向してフリーターとなったタイプ
3, やむを得ず型	
(5) 正規雇用志向型	正規雇用を志向しつつフリーターとなったタイプ、特定の職業に参入機会を待っていたタイプ、および比較的正社員に近い派遣を選んだタイプ
(6) 期間限定型	学費稼ぎのため、または次の入学時期や就職時期までといった期間限定の見通しを持ってフリーターとなったタイプ
(7) プライベート・トラブル型	本人や家族の病気、事業の倒産、異性関係などのトラブルが契機となってフリーターとなったタイプ

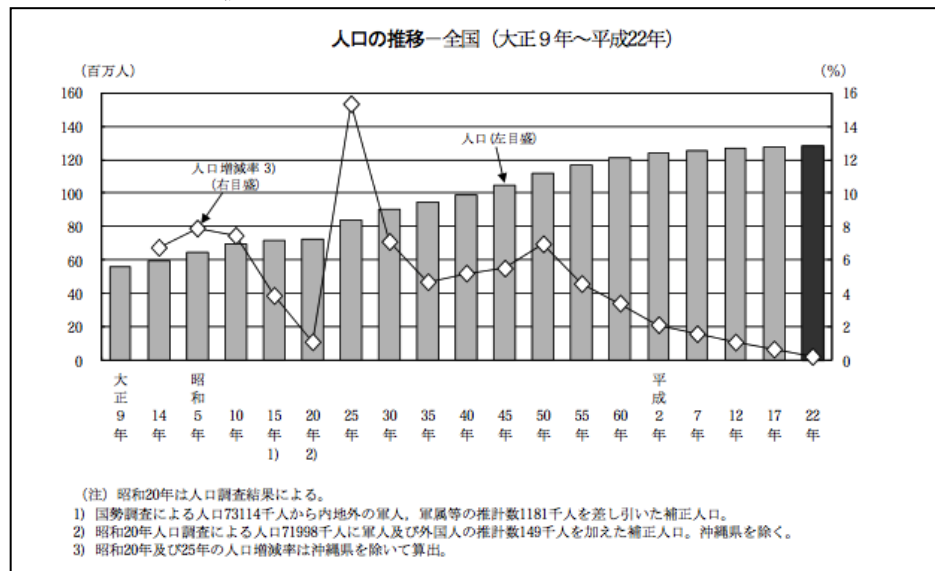
出所: 日本労働研究機構「フリーターの意識と実態—97人へのヒアリング結果より」2000年

以上のように、この研究では当初の意識に従って分類するに終わっている。確かに80年代後半から90年代前半には正社員になり時間的に拘束されることを嫌い、自らフリーターになる若者も多かった。一方で1997年のアジア通貨危機以降、日本もバブル崩壊の影響が本格的に見られ始め、正社員になりたくてもなれない若者も増え始める。

正社員になりたくてもなれないという意味でのフリーターが問題とされた背景には世代別の人口規模、経済状況の悪化に伴う求人倍率の上昇が挙げられる。

日本における、人口規模は以下の図のように推移してきた。調査の開始された大正9年（1920年）以来、平成22年（2010年）の調査まで日本の人口は約2倍まで増加し続けた。以下の図を見ても分かる通り、人口増加率が顕著に上昇を見せる点が二つ存在する。一つ目は昭和25年～30年（1950年～1955年）の第一次ベビーブーム、二つ目は昭和45年～50年（1970年～1980年）の第二次ベビーブームである。一般的に、前者のベビーブームに生まれた世代は団塊の世代、後者のベビーブーム世代は団塊ジュニア世代と呼ばれる。

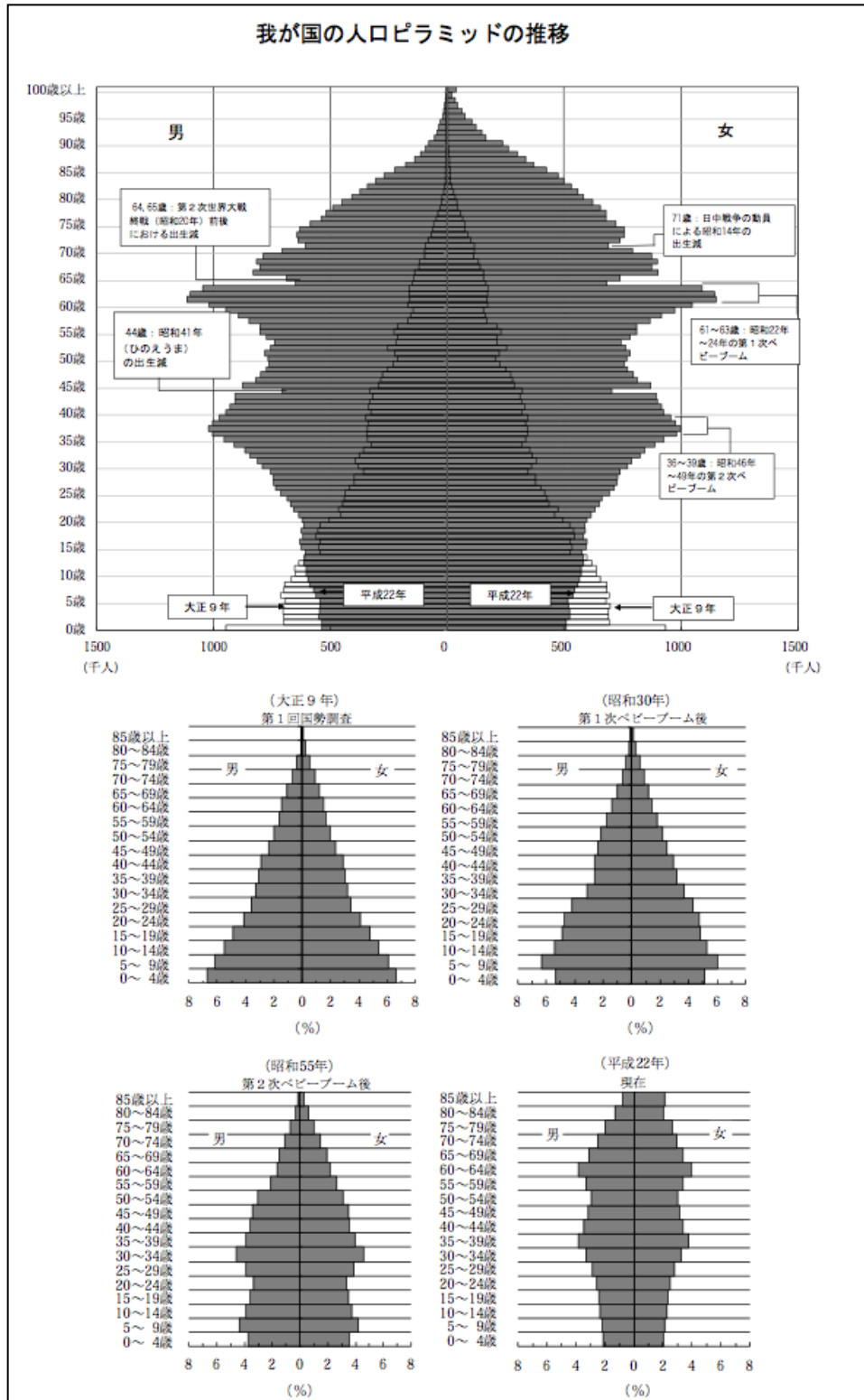
図 11 人口の推移



出所：平成22年度国勢調査人口等基本集計結果より引用

国勢調査人口等基本集計結果が発行された平成22年（2010年）時には、以下の人口ピラミッドを見て分かるように、団塊の世代と団塊ジュニアの世代周辺の年齢が横に伸びている。2010年時において団塊の世代は60歳～65歳、団塊ジュニア世代は30歳～40歳である。

図 12 我が国の人口ピラミッド

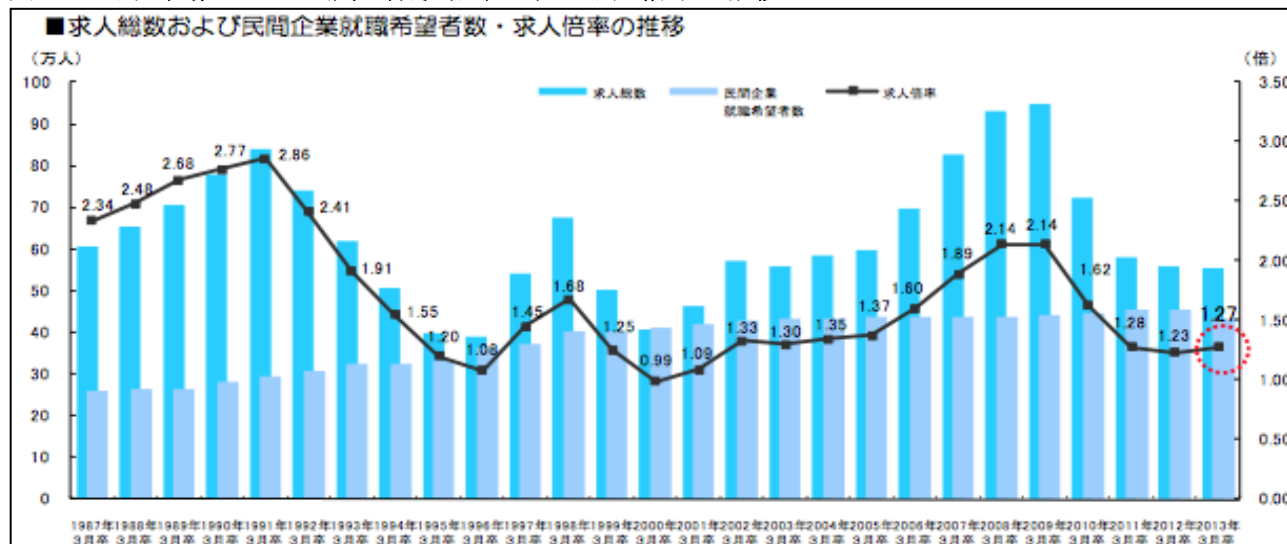


出所：平成22年国勢調査人口等基本集計結果より引用

団塊ジュニアの世代に目を向けてみると、彼らが18歳になり高校を卒業するのは1988年～1998年である。当初の大学進学率は図7(p27)から見て分かるように、35%～45%に推移している。彼らが大学に進学した場合に、大学を卒業するのは1992～2002年

である。この頃の大卒求人倍率を確認すると、それまで高かった求人倍率が下降に転じ、2000年に0.99倍の最低記録を含み、求人倍率の底辺の時代である。

図 13 求人総数および民間企業就職希望者・求人倍率の推移



出所：第 29 回ワークス大卒求人倍率調査より引用

1992年～2002年の初職に非正規就業者となった数を以下のグラフから確認すると、平成4年（1993年）以降急速に非正規就業者の割合は上昇しているのが分かる。男性に関してはその割合は1993年～1998年で11.9%、1998年～2003年で20.1%である。女性に関しては1993年～1998年で30.9%、1998年～2003年で43.4%である。それまで専業主婦をしていて、初めて就業した女性も含まれるが、それでも男女ともにその増加は急速である。

表 5 男女、初職就業時期別「非正規雇用者として初職に就いた者」の数及び割合

初職就業時期		(千人, %)				
		昭和57年10月 ～62年9月	昭和62年10月 ～平成4年9月	平成4年10月 ～9年9月	平成9年10月 ～14年9月	平成14年10月 ～19年9月
男女 初職の雇用形態	雇用者(役員を除く)	6,882.1	8,627.1	8,077.3	8,038.1	9,464.5
	うち非正規就業者(実数)	927.6	1,319.4	1,757.5	2,621.3	4,142.4
	(割合)	13.5	15.3	21.8	32.6	43.8
男	雇用者(役員を除く)	3,399.1	4,142.8	3,885.7	3,720.9	4,278.5
	うち非正規就業者(実数)	238.3	326.4	460.7	748.0	1,324.7
	(割合)	7.0	7.9	11.9	20.1	31.0
女	雇用者(役員を除く)	3,483.1	4,484.4	4,191.6	4,317.3	5,186.1
	うち非正規就業者(実数)	689.1	993.2	1,296.8	1,873.7	2,817.5
	(割合)	19.8	22.1	30.9	43.4	54.3

出所：平成19年度就業基本調査より引用

現在では「フリーター」という言葉が以前よりも一般的になった。非正規雇用が一般化してきたことから、フリーターだけが問題とされることはなくなった。自ら望んでフリーターになった1980年代終盤から1990年代前半は日本経済も不況期には突入しておらず、すぐに正社員になれるという楽観があったかもしれない。多くの者が大学や高校の新卒後、そのまま正社員になるというレールを選ぶ。そこから逸れるリスクや将来貧困に陥るかもしれないというリスクを認識しながらも、自らのモラトリアムのために、もしくは自らの夢のために敢えてフリーターを選択するという点で、本研究の参考になる点が多い。一方で、現在ではフリーターとして働きはじめた20代前半は問題なかったが、30歳を過ぎたころから給料が増えない、結婚ができない、定職が見つからないなどの高齢化したフリーターの問題も生じている。

2-3-2, 派遣労働者

「平成 20 年度派遣労働者実態調査」によると、派遣労働者とは労働者派遣を業として行う事業者（以下、派遣元事業所という。）に雇用され、当該雇用関係の下に、他人（以下、派遣先事業所という。）の指揮命令を受けて、当該派遣先事業所のために労働に従事する者を言う。派遣労働には登録型と常用雇用型の 2 種類存在する。登録型とは派遣元事務所が派遣労働を希望する労働者を登録しておき、派遣先事務所からの求めがあった場合に、これに適合する労働者を派遣元事務所が雇い入れた上で派遣先事務所に派遣する者をいう。常用雇用とは派遣元事務所が労働者を常用雇用しておき、その事業活動の一環として、労働者を派遣先事務所に派遣する者をいう。

派遣労働者が 2000 年代に入り問題となる背景には、労働者派遣法の改正による製造業への派遣労働の解禁と日本の急激な経済状況の悪化がある。そもそも、労働者派遣法により派遣労働が合法とされて以来、派遣労働者の増加は緩慢であった。2006 年、朝日新聞で特集された製造業の偽装請負の報道により、製造業で派遣労働へのシフトが起った。その際に雇われた大量の派遣労働者の派遣期間は上限 3 年(2007 年改正)と労働者派遣法で定められている。そのため、2009 年に派遣期間の切れる派遣労働者をどのように扱うのかという、いわゆる「2009 年問題」はリーマン・ショックが起こる以前から存在した。2009 年の派遣期間切れを前に、2008 年リーマン・ショックによる製造業の業績悪化という機会に多くの失業者を出した。

まず、派遣労働者がどのように誕生したのか労働者派遣法について考察を行う。労働者派遣法の正式名称は「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等に関する法律」である。江戸時代以来、派遣労働者の就労環境が劣悪であるため 1947 年の職業安定法により禁止されていた。実際には、専門職女性労働の業務処理請負業として残存していた。1970 年以降のこれらの業務の増加という背景を受け、派遣労働者を保護するために 1985 年に制定された法律である。

派遣労働法は専門的な職種につく一般事務職女性の保護を目的に制定されたとされている。しかし、派遣労働法実施前の雇用職業総合研究所（現在の労働政策研究・研修機構）の 1985 年 12 月の「業務処理請負事業の実態に関する統計的調査結果総括報告書」によると、ユーザー調査において、事務処理業務のうち現在利用している業務は単純染む 7,5%、データ入力 7,0%、経理 5,8%、営業事務 4,4%である。また事務処理を行うために必要な能力を聞くと「知識経験はほとんどいない」27,4%、「知識経験がある程度必要」36,2%、「知識経験はかなり必要」34,4%である。平均月収は 15~20 万円が 38,0%、

10～15万円が26.4%であり、また時間給でみると1000～1200円が43.7%、1200～1500円が31.8%である。確かに、アルバイトやパートよりは賃金水準は高いが専門職の賃金といえるような水準ではない。近年では、中途採用の道のない一般職の女性たちに派遣という形で働く機会を提供することこそがその目的だったのではないかという指摘もされている。¹²

当初、対象は13の業務のみだけで、指定された13業務だけが認められるポジティブリスト方式であった。7月1日施行時にはソフトウェア開発、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストレーション、添乗、建設物清掃、建築設備運転・点検・整備、案内・受付・駐車場管理等の13業務であった。10月1日には機械設計、放送機器等操作、放送番組制作の3業務も追加される。

1996年には26業務に拡大される。事務職におけるOA機器操作、技術職におけるOAインストラクション、研究開発、マスコミ業における書類等の制作・編集、広告デザイン、アナウンサー、放送番組などの演出、放送番組などの大道具・小道具、サービス・営業におけるテレマーケティング、セールスエンジニアの営業、金融商品の営業、その他事業の実施体制の企画・立案、インテリアコーディネーターが追加された。

1999年の改正時にはポジティブリストから、法律に記載されていなければ認められるネガティブリストに変化する。除外対象業務は港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院・診療所における医療関係の業務、物の製造の業務（物の熔融、鋳造、加工、組み立て、洗浄、塗装、運搬など物を製造する工程における作業に係る業務）、弁護士・司法書士・公認会計士などいわゆる「士業」である。

2003年の改正時には物の製造の業務においては施行後3年間派遣期間を1年に制限した上で、適用対象業務となる。病院・診療所における医療関係の業務のうち、社会福祉施設などで行われる医業等の業務については、派遣を行うことが可能になった。また、派遣期間の制限については「一定の要件を満たす場合は1年を超え3年以内のあらかじめ定めた期間まで、それ以外は1年まで。介護休業などの代替業務派遣は派遣期間制限の対象外」である。遣期間の制限を越えて同一業務に派遣労働者を使用しようとする場合は、派遣先に対し、派遣労働者への雇用契約の申し込み義務を課すことになった。紹介予定派遣では派遣労働者の事前面接や内定が可能となる。

2007年の改正時には、経済界からの要請もあり、物の製造の業務における労働者派遣の派遣期間を1年から3年に延長した。

¹² 濱口桂一郎 [2010]「事務処理派遣とは何だったのか?」『労務事情』巻頭エッセイ

表 6 労働者派遣法の変化

年月日	内容
1985年(昭和60年)	派遣法成立 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等に関する法律（昭和六十年七月五日法律第八十八号） 派遣の対象は「13の業務」のみ（ポジティブリスト）その後、徐々に対象業務が増え、1996年には26の業務が対象となる。
1999年(平成11年)	派遣法改正 除外業務以外は派遣の対象業務とする（ネガティブリスト）
2003年(平成15年)3月	要件緩和 物の製造の業務全般、医業関係の業務が部分的に認められた
2003年(平成15年)	改正派遣法成立
2003年(平成16年)3月1日	改正派遣法施行
2007年(平成19年)3月	製造派遣の期間延長 最長3年まで
2008年(平成20年)11月	改正派遣法案を国会へ提出
2009年(平成21年)6月	野党（民主・社民・国民）が改正案を共同提出
2009年(平成21年)7月	衆議院解散により、政府案、野党案ともに廃案
2009年(平成21年)10月	長妻厚生労働大臣が労働政策審議会に諮問
2009年(平成21年)12月	審議会が答申
2010年(平成22年)2月	改正派遣法案要綱を労働政策審議会に諮問
2010年(平成22年)3月	改正派遣法案国会へ提出
2010年(平成22年)4月	国会での審議始まる
2010年(平成22年)6月	通常国会の会期終了 衆議院厚生労働委員会継続審議扱い
2011年(平成23年)12月	内容を修正することで合意し、衆議院厚生労働委員会通過。翌日の衆議院本会議で通る予定だったが、一転、本会議中止。臨時国会終了で、またもや継続審議扱い。
2012年(平成24年)3月8日	12月の修正内容で、衆議院本会議通過。
2012年(平成24年)3月28日	参議院本会議通過、成立。
2012年(平成24年)4月6日	公布。施行は、公布から6か月以内。

次に派遣労働者数の推移を考察する。図15に示されたように厚生労働省の労働者派遣事業報告書では以下のような推移が見られる。調査が始められた1996年以降上昇の傾向にあり、2005年以降急激な上昇が見られる。ピークであった2008年には約140万人に

達した。しかし、2008年のリーマン・ショックによる影響を受け、その数は現在も減少している。一方、労働力調査と一環として派遣労働者に対する調査が開始されたのは1999年8月からである。実数としては上記の調査と異なるが、同様の推移が見られる。序章にて紹介した図3を見ても分かるように、2008年のリーマン・ショックの影響を受けて最も減少している非正規雇用の中の就業形態は派遣労働である。また、男女比による推移は図16のようになる。2003年までは全体に対する女性の比率は約75%であったが、2004年以降には男女共に数が増大し、2008年までは全体に対する女性の比率は約60%まで落ち込んだ。2009年以降は全体の数が減少する共に、全体に対する女性の割合も約65%に上昇した。最も男性の比率が高まった2008年のリーマン・ショックの後に「派遣切り」としてメディアに取り上げられた際に多くの男性が見られたのは、男性が多く従事している製造業で派遣切りが行われたからと考えられる。実際に、女性の割合の方が高いにも関わらず、2008年から2009年にかけて女性は13万人減少に対して、男性は19万人減少している。

図 14 派遣労働者数の推移

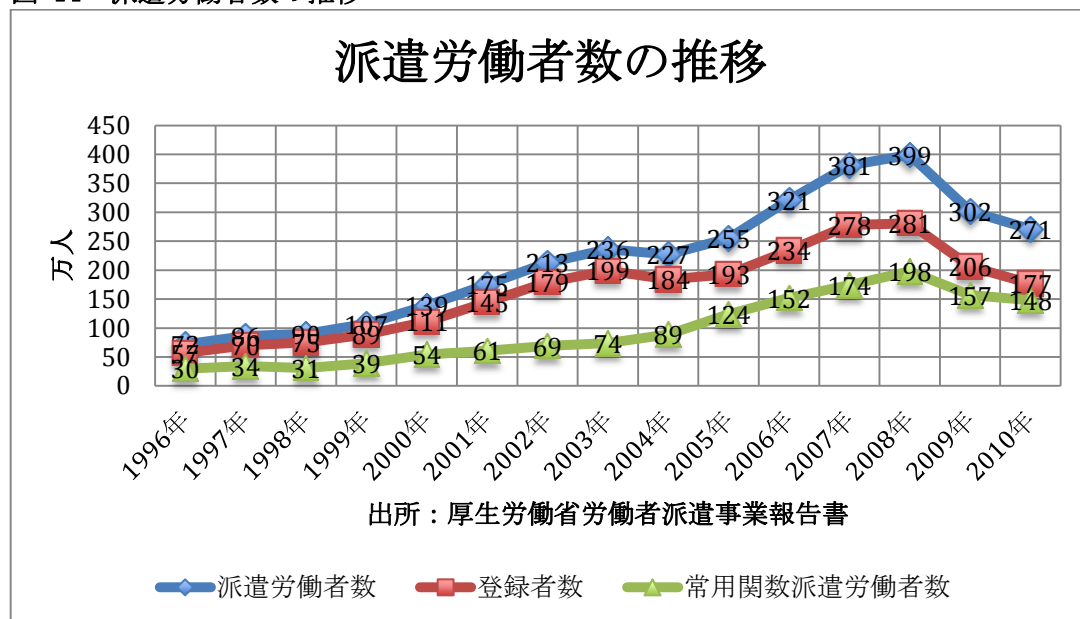
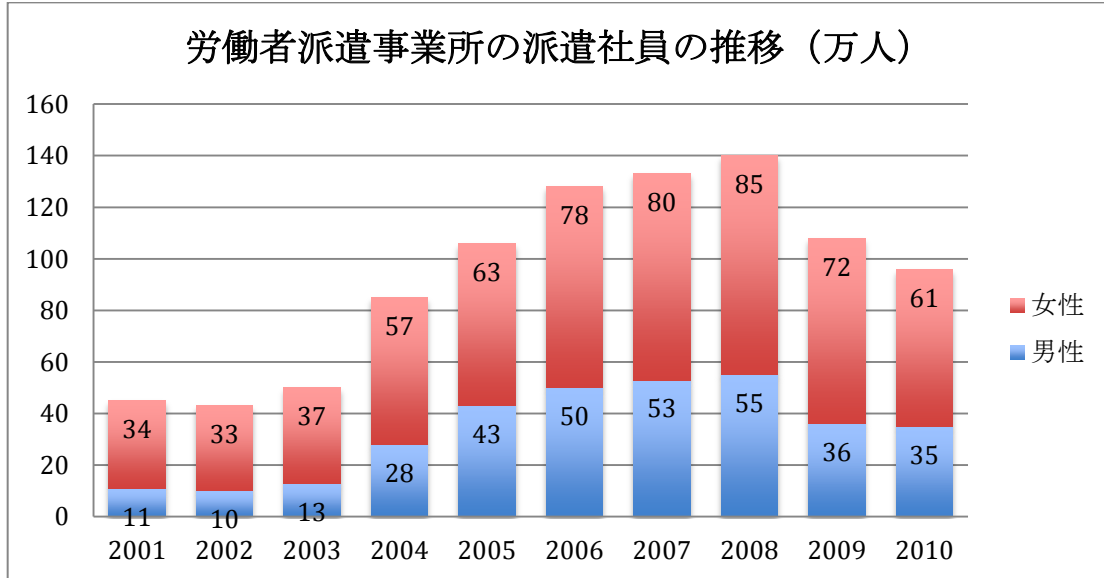


図 15 労働者事業所の派遣社員の推移



出所：「平成 23 年度版男女共同参画白書」より数値を引用、筆者作成

- 1, 平成 13 年以前は「労働調査特別調査」(各年 2 月)、平成 14 年以降は総務省「労働力調査 (詳細集計)」より作成
- 2, 「労働力調査特別調査」と「労働調査 (詳細集計)」とでは、調査方法、調査月が相違することから、時系列比較には注意を要する。

次に厚生労働省「平成 20 年派遣労働者実態調査」を基に派遣労働者の現状を把握する。派遣労働者の性別構成比を見ると、平成 2008 年 10 月の調査の時点で男性が 43,5%、女性が 56,5%となっている。

派遣労働者の属性を年齢別に見ると、「30-34 歳」21,4%、「25-29 歳」18,7%、「35-39 歳」16,9%となっている。これを性別に見ると男性は「25-29 歳」17,2%、女性は「30-34 歳」24,9%で最も高い。派遣労働者の最終学齢は「高校」で 44,9%と最も高く、次いで「大学」20,5%となっている。年齢別で見ると、「大学」において 25-29 歳は 29,6%、30-34 歳は 27,4%と他のどの年齢層より際立って高くなっている。フリーターの場合と同様に彼らの世代が大学を卒業した年の大卒有効求人倍率は 1~1,5 倍と他のどの年代よりも平均的に低くなっている。また、年齢層の人口規模が多い。そのため、人口規模が多いという世代の特徴と景気の悪化が重なったために、正規社員として就職できなかった人がそのまま、派遣社員として働き続けているものと考えられる。また、それ以外の世代に関しては、派遣労働は多くの場合高卒労働者、家庭に入った後の女性の吸収先であると考えられる。

さらに、これまでの派遣の通算期間を見てみると、「15 歳~19 歳」では 90%以上を 2 年未満である。「50 歳~54 歳」では、5 年以上で約 40%、1 年以上 3 年未満で 35%と二極化している。同様に「55 歳~59 歳」では「1 年以上 2 年未満」で最も高い 20,4%、5 年以上 10 年未満で 2 番目に大きい 16,5%となり二極化が見られる。また、同様に「64 歳以

上」では3年以上5年未満で最高の24,2%、6ヶ月以上1年未満で二番目に高い24,2%で二極化している。「60歳～64歳」では6ヶ月以上1年未満で最高の23,8%であるが、それよりも期間が長くなるほど割合は小さくなる。一方で、「20歳～24歳」と「25歳～29歳」では1年以上2年未満にそれぞれ最高の30,0%と23,4%となり、「20歳～24歳」ではそれよりも短期間の方に偏り、「25歳～29歳」ではそれよりも長期間の方に割合が偏っている。さらに、「30歳～34歳」「35歳～40歳」「41歳～45歳」「46歳～50歳」では5年以上10年未満に約20%から25%のピークがあるものの、若年ではそれより短期間に、高年ではそれより長期間に割合が偏っている。以上より、派遣労働は若年層の雇用吸収先でもあるが、退職後の高齢層の雇用吸収先でもあると考えられる。

派遣労働者が就業している事務所の割合は13,8%となっている。これを産業別で見ると、金融・保険業で40,8%と最も高く、情報通信業35,5%、電気・ガス・熱供給・水道業32,0%、製造業で21,8%となっている。事業規模別に見ると、規模が大きいほど派遣労働者が就業している事務所の割合が多くなっている。性、産業別派遣労働者構成比を見ると、製造業で男女ともに最も高く、男性58,6%、女性28,5%である。次いで男性はサービス業12,9%、運輸業5,9%、卸売・小売業5,8%となっている。女性は卸売・小売業が20,5%、金融・保険業13,5%、サービス業11,4%である。女性は多様な産業に分類されているものの、男性は製造業に特に偏っているのが分かる。派遣労働者が就業している事務所において、派遣労働者が就業している業務について見てみると、「事務的機器操作」33,1%と最も多く、次いで「一般事務」28,1%、「物の製造」14,9%「ファイリング」10,1%となっている。いずれの事務所規模においても「事務用機器操作」が最も多くなっている。また、事務所規模別性別構成比を見ると、男性では事業所規模が大きくなるほど、割合が高くなるのに対して、女性は事務所規模が小さくなるほど割合が高くなる。これを業務・産業別事業規模の割合で見ると、事業規模が大きいほど派遣労働者が就業する割合が高くなる業務・産業はソフトウェア開発、機械設計、ファイリング、財務処理、研究開発などの専門的な技術を必要とする業務と事務用機器操作、案内・受付・駐車場管理等、製造業などの単純労働である。以上のように、本来は専門職として門戸の開かれた派遣労働であったが、現在では単純労働が多く給与も低くなっていると考えられる。実際に平成22年9月において支払われた賃金は「10万円未満」10,8%、「10～20万円未満」44,7%、「20～30万円未満」34,9%である。一般的な正社員大卒の初任給が月20万円程度とすると、平均的に正規雇用者と比べて低く、年齢層によっては十分ではない賃金水準であると考えられる。

また、派遣労働者に対して教育訓練・能力開発を実施した事務所の割合は68,7%となっている。これを産業別で見ると、金融・保険業88,9%、鉱業78,6%、情報通信業77,7%、

不動産業 72,0%、飲食店・宿泊業 70,4%となっている。また事業規模の別で見ると、事業規模が大きくなるほど、教育訓練・能力開発を行っている割合が増える。その内容は「働きながら行う教育訓練・能力開発（OJT）」が90,7%と最も高い。派遣労働者に対する各種制度の適応状況は「社内教育訓練」31,0%、「福利厚生施設等の利用」24,2%、である。女性の集中している産業や専門的な技術の必要な業務においては、十分な教育機会と福利厚生が与えられていることが分かる。一方で、男性の半数以上の従事している製造業や卸売・小売業などの単純労働や接客業においては教育機会が十分になく、正規雇用になるためのキャリアパスを構成しにくい環境にあるのではないかと考えられる。

また、派遣労働者を募集する人材派遣会社の事務所は沖縄や北海道などの地方に多く集中していると報告されている。産業が若年層の雇用を吸収できるほど十分に存在しない地方で人材を集めているという。¹³

以上のように、派遣労働法は当初専門的な職種に就く一般事務職の女性の保護を目的とし、その適応範囲を拡大しながら発展した。現在も専門的な職種で働く女性や主婦業の傍ら時間のあるときに箱詰め作業などの軽作業などの派遣労働者として働く女性が多い。一方で、1999年に物の製造の業務に拡大された後に、製造業で働く男性労働者が増える。彼らの中には世帯主である者もいる。また、専門的な仕事ではない製造業や宿泊業、飲食業などの派遣労働を始めた場合、社内教育も十分になされず、次の仕事を探すにもより高給を得られる専門的な職業に移りにくい。さらに年齢差別の残る日本では年齢を重ねるとなおさらである。企業側としては、派遣労働者は人件費が安く、社会保障も不必要で、自社の社員ではないため、景気に大きく左右されやすい製造業としては景気変動の弁として利用しやすい。それまでは好況や補助労働によって隠されてきたが、2009年問題を待たずして、リーマン・ショックを機に明るみに出た派遣労働の問題、それを中心とした非正規雇用者全般の問題は政治的にも頻繁に取り上げられるようになる。

2-3-3, 非正規雇用

「非正規雇用」という言葉はパートタイマーの誕生の頃から存在していたが、その注目が明白に集まったのは2008年の派遣切りからである。パートタイマーやフリーターなどの非正規社員のそれぞれの形態に関する問題は取り扱われてきたが、この頃「非正規雇用」という言葉を用いて、正社員以外の就業形態の人々の無社会保障状態や低賃金などが集合的に取り上げられるようになる。非正規雇用のこのような状況に対して、政治

¹³ 雨宮処凛[2007]「プレカリアート デジタル日雇い世代の不安な生き方」

的な解決も求められるようになる。以下では、非正規雇用が政治的に扱われるようになった経緯を考察する。

2009年7月21日の衆議院の解散に伴い、8月18日公示、8月30日に執行された第45回衆議院議員総選挙において、派遣労働者の問題は取り上げられるようになる。特に二大政党である自民党と民主党においてはマニフェストにおいて見てみると、製造業における派遣の原則禁止など掲げるに至っている。具体的に内容を見てみると、政権交代を成功させた民主党においては「民主党の政権政策マニフェスト2009」の第39項目目に製造業への派遣を原則禁止にするなど、派遣労働者の雇用の安定を図ると書いている。その政策目的は雇用の行き過ぎた規制緩和を適正化し、労働者の生活の安定を図る、日本の労働力の質を高め、技能や技術の継承を容易にすることで、将来の国力を維持することである。具体策として原則として製造現場への派遣を禁止する（新たな専門制度を設ける）、専門業務以外の派遣労働者は常用雇用として、派遣労働者の雇用の安定を図る、2ヶ月以上の雇用契約については労働者派遣を禁止する、「日雇い派遣」「スポット派遣」を原則禁止とする、派遣労働者と派遣先労働者の均等待遇原則を確立する、期間制限を超えて派遣労働者を受け入れている場合などに派遣労働者が派遣先に直接雇用を通告できる「直接雇用みなし制度」を設立することである。また、第38項目目には雇用保険を全ての労働者に適応すると書いている。政策目的としてはセーフティネットを強化して、国民の安心感を高める、雇用保険の財政基盤を強化するとともに、雇用形態の多様化に対応することである。具体策として、全ての労働者を雇用保険の被保険者とする、雇用保険における国庫負担を法律の原則である1/4に戻す、失業後の1年間は在職中と同程度の保険料負担で医療保険に加入できるようにすることである。その他にも第37項目目において月額10万円の手当つき、職業訓練制度により求職者を支援することが記載され、失業給付の切れた人、雇用保険の対象外である非正規労働者・自営業を廃業した人を対象に職業訓練を受けた日数に応じた能力開発手当の給付により、雇用保険と生活保護の間に「第二のセーフティネット」を設けることを挙げている。第40項目目には最低賃金を引き上げ、まじめに働いている人が生計を立てられるようにしてワーキングプアからの脱却の支援を掲げている。第41項目目にはワークライフバランスと均等待遇を実現するとし、性別、非正規・正規に関わらず同じ戦場で同じ仕事をしている人は同じ賃金を得られる均等待遇の実現、過労死や過労自殺などをふせぎ、労働災害をなくす取り組みの強化を上げている。一方で、自民党においては、「生活を支えるしくみ」の-を改め、プラスへの項目では「不安定な経済状況だからこそ、安定した雇用制度を。働ける喜びを」と称し、具体策として、厳しい経済状況でも解雇せず働く場所を守り続ける企業をサポート、若者の正規雇用か援助、女性への支援として再就職に積極的な企業に対する新たな制度「働くお母さん計画」の創設やマザーズハローワークを拡充、特に不安的な

雇用環境にある非正社員のために、日雇派遣の原則禁止・雇用の常用化促進など、働きやすい環境を作るための「労働者派遣法の改正」を行う、職業訓練や職業紹介など「雇用のセーフティネット」の準備を挙げている。以上の二大政党だけでなく、他の政党においても同様の傾向が見られる。(表 7 参照) 政治の問題として派遣労働が取り上げられ、それと同時に政党によっては不安定な雇用である他の形態の非正規雇用に対しても社会保障や就業支援、待遇の均等化なども政策課題として上げられている。

この衆議院選の選挙を受け、2011年には具体的に政策として現れる。2012年10月1日から施行される改正労働者派遣法では事業規制が強くなり、日雇派遣（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止、グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止となった。待遇を改善するために派遣元事業主に対し、一定の有期雇用の派遣労働者を無期雇用に転換する転換推進措置を努力義務化した。派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮、派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化、また、雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示することを義務化された。違法派遣に対処するために違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす、処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備がなされた。また、その他の非正規雇用に含まれる就業形態に関しても「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)」で記載された内容の実現を推進している。非正規雇用に関する問題は政策として取り組まれるようにはなったが、現状ではまだ正社員と比較した賃金の低さや待遇の悪さ、雇用保険の未加入率、年金や健康保険の未加入率の改善には至っていない。

表 7 2009年衆議院選におけるマニフェスト

政党	政策
民主党	<ul style="list-style-type: none"> ・ 製造現場への派遣の原則禁止 ・ 雇用保険を全ての労働者へ適用 ・ 職業訓練制度による求職者の支援 ・ 最低賃金の引き上げ ・ ワークライフバランスと均等待遇

自民党	<ul style="list-style-type: none"> ・ 厳しい経済状況でも解雇せず働く場所を守る企業をサポート ・ 若者の正規雇用化援助 ・ 女性の再就職支援 ・ 非正規派遣の原則禁止、雇用の常用化促進 ・ 職業訓練や職業紹介
公明党	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者派遣制度の見直し ・ 「ジョブカード制度」の推進・普及 ・ 訓練、生活支援給付の恒久化 ・ ニート、引きこもり対策の推進 ・ 再就職支援付き住宅手当の拡充 ・ 非正規労働者の社会保障の拡大 ・ 最低賃金の底上げ ・ 女性の再就職支援、母子家庭支援 ・ 高齢者雇用の促進
社民党	<ul style="list-style-type: none"> ・ グリーンニューディールで雇用拡大 ・ 最低賃金の底上げ ・ 労働者派遣法の改正 ・ 職業訓練中の生活保障
国民新党	(正式なマニフェスト見つからず)
日本共産党	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「非正規切り」やリストラ、雇用破壊を止める ・ 失業者への生活援助 ・ 新しい雇用の創出 ・ 労働者派遣法の改正 ・ 過労死の根絶 ・ 最低賃金の底上げ
新党日本	・ 北欧型「最低生活保障」の導入
改革クラブ	(正式なマニフェスト見つからず)
みんなの党	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全ての労働者に雇用保険の適用 ・ 同一労働同一待遇、正規・非正規の流動性確保 ・ 雇用保険と生活保護の間を埋める第二のセーフティネット創設 ・ 民主党の労働者派遣禁止の法案に反対 ・ 民間の職業紹介、訓練の拡充

出典：2009年衆議院選各政党マニフェストより筆者作成

2-4, 小括

本章において、就業形態の多様化という観点から戦前から現代までの日本の雇用の歴史をその時代背景とともに考察してきた。この考察から見えてくることは以下の三点である。

一点目に、非正規雇用は雇用と能力のマッチングの問題に位置づけられることである。雇い主にとっては、生産に必要な労働力(能力)を妥当な賃金で買い上げるかの問題である。個人にとっては自分自身の持つ能力を十分に生かし、それに見合った賃金を得られるかどうかの問題である。また、現代ではさらに能力を育てるために投資した資金の回収できるだけの賃金を得られるかの問題でもある。社会あるいは政治にとっては、いかにマッチングを効率よく達成し、社会に不満を溜めないかの問題である。日本のそれぞれの経済成長段階において、求められる労働力や知識、姿勢は変化してきた。戦後すぐには、中卒でそれほど経営者に対して批判力を持たず、従順な労働者が求められた。60年代前半には慢性的な人手不足に陥った。現在では、日本の産業の高度化により、生産物により高付加価値を付与できる知識を持った労働者に高い価値が置かれるようになる。知識を持った労働者へのごく少数の需要に対して、大学卒業を控える就活生がたくさん供給され、マッチングに不備が生じている。

二点目に、雇用に関する問題は常に国家政策に関わってきたことである。戦前・戦中には欧米を追い抜かせと戦争に打ち勝つために、戦後には戦後復興・経済成長へと導くために効率的な人員配置を行う国家政策とともにあった。近年には、就業形態による貧困問題も扱われるようになったが、それまではニートやフリーターを問題化するように「働くべき年齢において働かない者、効率的に働かない者」として捉えられた。つまり、雇用に関する研究は個人個人の生活をより良くするという観点からではなく、個人が国家の経済的成長にどのように寄与するかという観点で捉えられがちであった。

三点目に、現代の非正規雇用と考えられる就業形態は高度経済成長期に正規雇用が誕生する以前から脈々と存在し、ある一定の特徴を持つ人々がその役割を引き受けてきたということである。戦後すぐの頃にその役割を引き受けてきたのは地方出身の者であり、高度経済成長期には女性であった。そして現代は女性が引き続き多く存在するものの、非正規雇用という役割を担う可能性は全ての人の人生の一部となりつつある。女性であっても、男性であっても、高卒であっても、大卒であっても、である。

非正規雇用は今や誰にでもなりうる可能性があり、マッチングの不完全性からゼロになることはないであろう。実際に脈々と非正規雇用は存在し続けており、現在非正規雇用は全被雇用者の約3割~4割を占めるに至っている。そのような状況の中で、非正規

雇用を望まない人も非正規雇用になる可能性は十分にあり、現実的にも多々存在する。では、過去、非正規雇用者として働いてきた人や非正規雇用を望まない人は個別的な背景や国家政策などの周囲の環境にただ翻弄され、現状をただ悲観的に考えながら生き続けているのだろうか。また、非正規雇用を自ら選んだ人はその当時、何を比較して最適と考え、選ぶに至ったのだろうか。両者は非正規雇用になったのちに予測できなかった結果や悪い結果をどのように受け入れ、過去の選択や現状を正当化しているのだろうか。非正規雇用者という多数派になりつつある集団を社会の中のリスクの塊として捉えず、個人が積極的に生きている姿であると捉えるために、以下の章では個人の選択と行動の正当化に注目する。

第三章 非正規雇用者個人の就業形態の選択と正統化

本章では、一章で紹介した戦前から現代まで日本で展開された様々な就業形態の中で、現代のいわゆる「非正規雇用」と分類される就業形態で働く人々の選択行動に注目する。彼らはどのような理由で非正規雇用という就業形態を選び取り、それを続けるという選択をしているのだろうか。また、その就業形態を選択したことに対して、どのように事後的に正統化しようとしているのだろうか。文献や統計などから個人のリスク認識を考察することで、非正規雇用がどのように維持されているのかを明らかにする。

【本章における表記に関する注意事項】

1、抜粋部分

著作からの抜粋部分の表記は本文である著作のものをそのまま変更せずに抜粋している。抜粋部分は斜体で表記している。

2、中略

抜粋部分が長いため、筆者自身が本論を展開する上で必要だと思われる抜粋部分を著作から抜粋している。そのため、抜き出していない部分を「…(中略)…」と表示した。

3、下線部

抜粋部分が長いため、筆者自身が本論を展開する上で重要だと思われる抜粋部分に下線を引いている。

3-1、「高卒は理由にしない。そう決めている。」

本節では、藤田千沙、山田和代編[2011]「労働再審③女性と労働」p74-77 から抜粋し、派遣社員を雇い止めになり現在アルバイトを掛持ちするめぐみさん(仮名)を取り上げる。

高校卒業後、働き続けて十数年。そのほとんどの期間は非正社員だった。派遣社員として働き続けた企業を二〇〇九年に雇い止めになり、失業。いまでも就職活動をしている。父ときょうだいとの三人暮らしだった。身体の弱い父は一か所で長く仕事を続けることができず、勤め先を転々とし、家計は常に苦しかった。…(中略)…大学へ進学したかったが、学費を払えないため、あきらめた。通っていたのは都立高校の普通科。…(中略)…だが、周囲に「奨学金を受けて進学したら」と勧めってくれる大人はいなかった。父は大学へ行っておらず、高校で進路指導を受けた記憶もない。「いま思えば、進学する方法はあったかもしれない。でも当時は、真剣に考えることから逃げていた。自分なんかこんなもんだ、どうせ無理だろう。そうやって逃してきたことが、たぶんいっぱいある」とめぐみさんは言う。「身近に見習いたい大人がたくさんいたら、きっといろんな未来を描ける。そういう大人がいない環境だと、自分に可能性があることに気付けない。見たことのない未来は、見られない。」就職氷河期のただ中の九〇年代終わりに卒業、大ホー

ルや研修室を備えた大規模施設で、正社員として二年間働いた。不審者をチェックする警備の仕事で、職場には五〇～六〇代の男性ばかり。めぐみさんには、ごく簡単な仕事しか与えられず、時間を持て余した。体を動かす仕事より、事務職の方が自分の力を生かせるのではないかと。「難しいこと」への入口になるかもしれない。そう考えて、アルバイト雑誌で事務の仕事を見つけた。事務のアルバイトは平日午前九時から午後五時半までだった。このバイトと並行して、めぐみさんは週末も働いた。…(中略)…派遣社員になるまで三年間、平日は事務、土日はコールセンターと、週に七日働く「ダブルワーク」を続け、額面で月に二十数万円稼いだ。

なぜ、そんなに働かなければならなかったのか。理由のひとつは家賃。めぐみさんは、きょうだいの結婚を機に家を出て、東京でひとり暮らしを始めた。月七万円近い部屋代を毎月、支払わなければならなかった。もうひとつは仕送りだ。ひとりで暮らす父親に、月六万円を送った。「仕事を選ぶときは常に、仕送りを最優先に考えていました。たとえば、月給一六万円の堅実な会社に、正社員として入って仕事を教えてもらいながら、スキルと収入を少しずつ上げていく方法もあったのかもしれない。でも、一六万円じゃ足りないから、目先のお金を優先しました」…(中略)…収入を第一に考えて、その後、派遣会社に登録した。「即戦力求む」といううたい文句にもひかれた。「いろいろな仕事を任せてくれて、経験を積めるかもしれない」と考えたのだ。大手企業で派遣社員として働き始めたのは二〇〇〇年代半ば。契約上は、派遣期間の制限のない「専門二六業務」のひとつ、「事務用機器操作」に従事することになっていたが、仕事はコピー取りなどの雑用が中心だった。リーマンショック後の〇九年、この企業で大規模な人員削減計画が打ち出され、…(中略)…めぐみさんもこの年、雇い止めになった。現在は複数のアルバイトをかけ持ちしながら、職を探している。…どうしても正社員になりたくて、いまはハローワークを中心に仕事を探している。求人を見て、「やってみたいな」「できそうだな」と感じる仕事は、大卒が条件になっていることが少なくない。「やれば私もできるのに」と悔しいが、腐っていても仕方がない、とも思う。「高卒だとなかなか雇って欲しくない。給料も違う。そう愚痴を言う親に「愚痴ってるだけで何もしてないじゃん」と反発してきた。頑張れば、きっと道はあるはず。高卒を理由にはしない。そう決めている。

本節に登場するめぐみさんは体の弱い父を介護しながら、彼女自身の人生の選択を行っている。高校卒業時に彼女自身も振り返るように、彼女は大学に関する情報不足であったし、周囲に情報を持っている人も存在しなかった。「見たことのない未来は、見られない」と彼女が語ったのは、自分の身近な唯一の家族である父親も大学へ行ったこともなく、不安定就労であっためぐみさんの背景のためである。つまり、彼女は大学生になるということも、定職について働くということも具体的な生活として想像することができなかったのだ。「真剣に考えることから逃げていた」という発言からも、高校を卒業した時点ではめぐみさんには父親と同様に働くということ以外の選択肢が存在しなかったようだ。また、定職に就きたいという気持ちはあったかもしれないが、就職氷河期である90年代後半に高校を卒業しているため現実的に難しい希望だと直感的に感じたとも考えられる。

卒業後、めぐみさんは警備の仕事が始めたが、仕事の退屈さのため「難しいこと」をしたいと考え始める。事務職の方が自分の力を生かせるのではないかと考えた。また、めぐみさんにとっての仕事を選ぶ際の最優先事項は父親への仕送りであった。そのため、手取りのお金を多くしようと考え、安定的な正規雇用になることは選ばなかった。派遣

会社への登録の際も「いろいろな仕事を任せてくれて、経験を積めるかもしれない」と期待している。派遣の仕事が雇い止めになった後は、正規社員を志すようになる。高校卒業という学歴では実際に彼女が「やりがいがありそうだ」と感じる求人は少ないようだ。

そのような状況の中でも「頑張れば、きっと道はあるはず」「高卒を理由にはしない。そう決めている。」と語り、過去の選択を受け入れたうえで、将来への希望を忘れず前向きに生きようとしている。彼女は高校卒業以来、父親に仕送りを滞らせることないようにしながらも、一貫して自分自身の能力を十分に生かし、将来に向けての経験を積むことをいつも意識していたように考えられる。「どうせ無理だろう。そうやって逃してきたことが、たぶんいっぱいある」と答えたように高校卒業時に大学進学を「逃した」という教訓が現在の彼女に影響を与えているのだろう。ただ、現状に対して「愚痴ってるだけ」ではなく、まっすぐに状況を見据え、挙げられる選択肢の中からその一時一時の最適を選んでいくようである。

3-2、「時代のせいにして生きるのは嫌だ」

本節では、藤田千沙、山田和代編[2011]「労働再審③女性と労働」p81-84 から抜粋し、図書館業務委託から正社員になった久美さん(仮名)を取り上げる。

三一歳。二〇〇二年に大学を中退。図書館で三年あまり働く。三〇歳になる直前に紹介予定派遣を経て大手金融の正社員に。だが、入社直後に体調を崩し、数か月にわたって休職。親元から独立したい思いが強いが、現在の収入では難しい。一九九九年に短大を卒業後、併設の四年制大学へ編入。だが、その三年後に中退した。
「入学後、学歴社会への抵抗感がどんどん強くなって、大卒になってしまったら、学歴社会をいくら批判しても、説得力がないような気がした」。ただ、たとえ中退しても、短大卒の資格は残ると計算もしていた。いま考えると矛盾だらけだと振り返る。久美さんの両親は高校卒。近い親類にも大卒はほとんどいない。「女は、勉強はほどほどでいい」と考えていた父は、「好きなようにすればいい」と中退を許した。自分はどんな職に就きたいのだろう。自問自答しながら二年間、レンタルビデオショップの店員など、複数のアルバイトをかけ持ちした。どんなに長時間まじめに働いても、バイトでは将来につながらない、と考え始めたのはこのころだ。…(中略)…〇三年、二五歳のときに図書館で働き始めた。図書館に特段、思い入れがあったわけではない。新聞の求人広告を家族から見せられ、なんとなくいいなと思った。…(中略)…各地の自治体は財政難から、図書館の運営を民間に委託し始めていた。久美さんは、委託先の民間会社から仕事をもらった。三年あまりの間に、二ヶ所の図書館で働いた。…(中略)…経済的には、非常に苦しかった。まず、働ける日数が月によって違う。休館日が多い月は実働一七日間で、月給一〇万円だった。フルタイムの枠は少なく、久美さんら委託の多くが、「午前中のみ」や「午後のみ」といった「細切れシフト」を割り当てられた。そのうえ交通費は自腹。親元から一時間半かけて通っていた久美さんには、往復の交通費は大きな負担だった。…(中略)…その後、司書の資格はとったが、フルタイムで働ける当てがない。生活していくのは難しいと考え、図書館で働くのを断念した。〇七年、二八歳になっていた。

今度こそ長く働き続けたい、親元を離れて経済的に自立したい。…(中略)…このころ大手金融各社は、派遣社員を続々と正社員に切り替えていた。久美さんも派遣会社から、金融A社の紹介予定派遣を勧められた。金融業界で働くことなど考えてもなかったが、背に腹は代えられない。A社で数カ月間、派遣社員で働いた後、面接と筆記試験を経て、二九歳で初めて正社員になった。リーマン・ショックで日本経済が世界恐慌にのみこまれるのは、わずか数カ月後。まさに“駆け込み”で正社員になった。

その後、すべてがバラ色に変わったのかといえば、そうではない。最初に配属されたのは、忙しいうえに社員間のコミュニケーションが乏しい職場だった。…(中略)…周囲の先輩たちもあまりに忙しそうで、わからないことがあっても質問できなかった。わからないまま作業を進めるため書類に不備が出て、やり直しを命じられた書類が自席に積み上がった。仕事がきちんとこなせない罪悪感に苦しんだ。次第に食欲がなくなり、体重がみるみる減った。…(中略)…異変に気づいた会社の看護師に勧められ、病院へ行くと「うつ症状」との診断。産業医と何度か面談した後に休職した。…(中略)…数か月後、別の支店に配属先を変更してもらって、復職した。

「これから先、考えは変わるかもしれないけれど、いまはこの会社に就職できてよかったと思っています」と久美さん。「しっかり休職できたのも、配属先を変えてもらったのも、大企業の正社員だから」と感じているからだ。最近、会社で少し専門的な業務をまあかせてもらえるようになり、仕事に興味がわいてきた。図書館時代は交通費にも事欠いていたが、いまは会社から定期券が支給される。週末に定期券を使ってシンポジウムに行ったり、友人と飲みに行ったりするささやかな余裕が生まれた。ただ、根本的な解決にはなっていない。月々の給料は手取り一七万円ほど。一〇年後、どれくらい上がっているかわからない。念願の「独立」のめどは立っていない。一〇年を振り返って久美さんは言う。「うまくいかないことを時代のせいにして生きるのは嫌だ、そうはすまい、といつも思っています。だけど時々、やっぱり時代のせいもあるよなあ、って」

本節で取り上げる久美さんは、大学時代に今になってみると矛盾だらけの理由により退学し、非正規雇用で働き始める。どのような理由によってかは明確ではないが、親元を離れて働くことを強く希望している。大学を退学後、アルバイトをするが「将来につながる」と考え、転職を希望する。派遣労働として図書館で働くも「フルタイムで働くあてがない」として、長く働き続けることのできる正社員になることを志すようになる。積極的にハローワークに足を運び、紹介予定派遣の契約で大手金融で働く機会を得る。その後、面接と筆記試験を経て、正社員になる。久美さんは大学を中退して、彼女の言う「学歴社会」では劣位に立ったが、一貫して「経済的に自立する」ために自らのキャリアを構築しようと努力してきた。正社員になった後に、うつ症状だと診断される前に苦しんでいるときも「仕事がきちんとこなせない罪悪感」を感じるほど、仕事への責任を自覚していたと考えられる。部分的には時代のせいかもしれないが、「うまくいかないことを時代のせいにして生きるのは嫌だ。そうはすまい、といつも思っています」と最後にも述べている。自分のことは自分で責任を取り、自立しようと心がける彼女の考え方が表れているようである。

3-3, 「子どもに対する責任」

本節では奥津真理[2010]「専業主婦のキャリア再開発—もう一度仕事に戻るには—」p41-42, p69-71 から二人の女性を抜粋する。妊娠を機に退社し、再び仕事に戻る女性たちを取り上げる。

現在は四九歳で中学生と小学生の母。有名大学文学部を出て、広告代理店に勤めながらデザインの各種学校に通いデザインの勉強をした。その後、美術関係の一流の会社に移ってグラフィック・デザイナーとして力をつけていたところ、知人からデザイン事務所を一緒に立ち上げようと誘われて参加した。ちょうどその頃に結婚した。職場ではNo.2として忙しく働き、事務所はどんどん成長した。男女平等で実力主義がはっきりしている業界なので仕事はとても面白くやりがいがあり、“非常に働き心地”もよかった。とくに気にはしていなかったが、何年も妊娠せずにいた。子供はもう授からないと思っていたが、一〇年ほどして突然、流産した。それで子どもを生めるのだと気がついた。三五歳で二度目の妊娠をしたときに、子どもが産めるのなら生もう、“子どもを持った以上は責任を持ちたいし”，と思って“すっぱりと仕事をやめた”。当時、収入はふつうのサラリーマンの何倍もあって、その気になればお手伝いさんを雇って子どもをみてもらうこともできたが、とにかく、妊娠を機に授かった子どもに対する責任を感じて仕事をやめた。夫は有名企業に勤めていて経済的には十分に恵まれている。夫は大学の講師も頼まれているインテリで、以前から男女平等やジェンダー問題に興味があり、妻の生き方を尊重してくれている。しかし自分には“この社会というのが本当に男中心だし、男たちのやっている仕事というのが、結局、彼らは、とにかくただ忙しいだけだし、ちっとも豊かじゃない。忙しいし、お金も巡るんだけど、何か人間的に豊かじゃない”との考えがあった。“賢い女性は、そこに風穴をあけるとか、そこを突き破るとか、そこで我を我慢するよりも、もっと違った世界をつくったほうが賢いかもしれない”と当時も考えて退職したし、今もそう考えている。

現在は三十九歳で二女の母。社内恋愛で結婚した夫と三人暮らしだが、結婚したときから自宅、自分の実家、夫の実家の三つが相互に車で二～三分の近い距離にある。妊娠したので、子育てのために退職した。それは当然のことと考えていたし、子どもは大切にしたい。雪国なので寒い日に子どもが家に帰ってきたときに暖かく明るい部屋とおやつがなければかわいそう。我が子にかわいそうな思いをさせたくないと考えていた。仕事は面白かったが何の未練もなく退職した。子どもが生まれてからは自分と夫の双方の親が子育てに協力してくれる。三つの家を作るトライアングルは子育ての環境としては申し分がない。子育ては楽しい。専業主婦の頃は、子ども達の学校や幼稚園の役員を積極的にやったり、近所の子ども達の母親同士の付き合いを楽しんだ。ところが、下の子どもが三歳になって幼稚園に入る頃になると、近所の母親仲間が次々と勤めに出るようになって日中は付き合い友人がいなくなってしまう。寂しくて、自分もなにか仕事を探そうと思った。退職してから約六年たった。下の子どもが六歳になって小学校に入った頃、ちょうど大企業の地方事務センターが近所にできて、一日四時間のパートタイム求人が出たので応募した。両親や義父母は協力してくれるというし、仕事も自分の得意な対人業務なのでやってみたいと思った。もともと、子どもたちが幼いうちに勤めることには自分自身の気持ちに抵抗があった。“万が一”職業復帰するようなことがあっても、せめて下の子どもが小学校に上がってからと考えていた。パートタイムでなければ勤めなかったし、今でもパートタイムの働き方でいたい。昼には家に帰って子どもと食事をしたり、学校の行事には皆勤賞もので参加している。

前者の 49 歳の女性はデザイン事務所で成功している、いわゆるキャリアウーマンだった。しかし、結婚十年の後の妊娠を機に「すっぱり」と仕事をやめたと語っている。大多数の女性が妊娠を機に正社員をやめる理由はもちろん「子どもへの責任感」である。彼女の場合は夫が有名企業に勤め、経済的に余裕があったため容易に選択することができたのだと考えられる。後には社会が「男社会」であり、ただ働くだけで「人間的に豊かじゃない」と自分に考えがあったということも付け足している。退社するときに少し未練があったからなのか、もしくは妊娠を機に退社することを待ち望んでいたのかは不明だが、「もっと違う世界を作ったほうが賢いかもしれない」と退社することを前向きに捉えようとしているのが分かる。

後者の 39 歳の女性は 49 歳の女性と同様に妊娠を機に退社している。それを「当然」とも考えており、「未練なく」退社したと語っている。何よりも「我が子にかわいそうな思いをさせたくない」ということを最優先に考え、パートタイム労働に出る際も躊躇したようである。パートタイム労働でなければ、働かなかったとも語っている。専業主婦の時にも子育てや幼稚園での役員、母親同士の付き合いを積極的に行い、自ら楽しんでいただようである。また、パートタイム労働をしている現在でも、子育てと仕事のバランスを取りながら、子どもとの昼食や学校の行事を楽しんでいる。

以上の妊娠を機に退社した二人の女性の例から、高度経済成長期から現在までパートタイム労働が主婦によって積極的に受け入れられてきたことが分かる。妊娠や出産をしても会社に居続けられるという保障のなかった約二十年前、女性が退社することは当然と考えられていた。女性もそのライフコースを受け入れ、そのライフスタイルを最大限に楽しみ、責任を受け入れる努力を行っていたように感じる。また、男性社会で豊かに感じないという言葉で表されているように、会社に居続けても先が見えない環境であったとも考えられる。現在でこそ、一部の大企業に勤める大卒女性は妊娠や出産によって退社する必要はなくなったが、いまだに専業主婦になりたいと考える女性が多いのも事実である。現代の若年女性が出産後に退社するかしばらくは休職したいと考えるのは、彼女たちの母親の多くが専業主婦やパートタイム労働者になるというライフコースをたどっていたからだと考えられる。日本が女性の知識労働力を有効活用できていないという点や女性の産後の雇用に関する法的保障が十分でない点で問題とされている。しかし、パートタイム労働は現在でも子どもを持つ女性が子どもとの時間を大切にするために選びたいと考える就労形態であることは事実である。

3-4、『考えられるようになろう』とっています

本節では雨宮処凛 [2007]「プレカリアート デジタル日雇い世代の不安な生き方」

p100-p105 から抜粋し、伊藤さん(仮名)という二十四歳の男性を取り上げる。

まず話を聞いたのは伊藤さん(仮名)だ。二四歳。大学在学中に演劇活動に熱中し、現在は小劇団の劇団員。しかし、なかなかそれでは食べていけないので日雇い派遣をしていた経験がある。現在は劇団の活動をしながら児童館でバイトとして働いているが、この仕事の夏休み限定なのでその後どうなるかわからない。ある有名大学を卒業した彼は、政治的な問題にかんしての関心も高く、ベタな言葉だがコミュニケーション能力も非常に高く、魅力的な人物だ。そんな伊藤さんがデジタル日雇いを始めた理由は「バイトを探す手間がないし、演劇の仕事が突然入ることもあるから、いつでも時間を空けられるというメリットがあった」から。また、「すぐにお金が入る」ことも魅力だった。登録していたのはフルキャスト。引っ越しや競馬場の工事現場など、様々な場所に派遣された。…(中略)…給料はというと、一番きつい肉体労働が時給一〇〇〇円、二番目にきつい仕事が九〇〇円、あまりきつくないもので八〇〇円、と分けられている。交通費は出ない。…辛かったのは、「日雇いは毎日初心者で、毎日違う現場に行くたびに『こいつ誰だ』という顔で見られる」こと。そのうえ「こっちはどんな仕事かわからない」。…(中略)…彼は現在、劇団活動をしながら、郊外の児童館でバイトをしている。日雇いの仕事から月給仕事に変えるのは大変だったが、彼の演劇の才能に目をつけた人が「ぜひ」とお願いしてきた仕事だ。やりがいは非常にあり、楽しく仕事をしているが、通勤に往復三時間かかる。仕事は九時半から一七時半まで。時給は八三〇円。結局、「フルキャストより安い」ことが大きな問題だ。しかもこの仕事は夏休み限定。児童館の人からは「続けてくれ」と言われているが、続けるかは悩んでいる。とにかく給料が安いから。だが、給料は安くても、日雇いの頃とはまったく違う。一番の違いは「自分の力を評価してくれたり、人間扱いしてもらえるところ」。「精神的にも楽になった」という。「日雇い時代は毎日初心者なので精神的ストレスは相当なものだった。当時は自分がどんなふうにとコミュニケーションを取っていいのかわからなくなっていた。あのまま日雇い派遣の仕事をやっていたら、一日誰ともコミュニケーションを取らない日が続いてキツかったと思う。今は人とコミュニケーションが取れていることが嬉しい」現在は、「毎日同じところで働く」という安心感から、心境もだいぶ変化した。生活で大きく変わったことは「新聞を取るようになった」こと。前から取りたかったのだが、月三〇〇〇円でも節約のため取っていなかった。今は毎朝自分でお弁当を作って、郊外まで往復三時間かけて通勤している。将来のことも考えられるようになったという。「恋人もできたので、結婚は今では考えられないけど、『考えられるようになろう』とっています」…(中略)…最後に彼は「児童館で働いていて、世の中を変えるには子どもを変えるしかないと思った。この子どもたちを大切にしないと、世界は変わらないと思う。もっと僕たちの声が届きやすい政治にして欲しい」と語ってくれた。演劇との両立のために日雇い派遣を選んだ彼だが、その日々を「お金をもらいながらの社会見学」と振り返った。また、ある意味「貴重な体験」とも語った。

本節に登場する伊藤さんは大学卒業後、大学時代に熱中した演劇を続けるという選択をする。まさにフリーターで分類されるところの「夢追求型の芸能志向型」である。演劇を続けるためには時間を縛られずに働く必要があり、責任のある仕事をすることもできない。また、すぐにお金が手に入るという点から派遣労働を選んだ。実際に派遣労働を行ってみると、「毎日初心者」で「誰だこいつは」という扱いをされ、精神的に辛くな

ってくる。そんな折に、彼の本職である演劇活動を評価してくれる人から児童館の仕事を依頼される。通勤時間が往復3時間、さらに給料が薄給ではあるが、「やりがいがあり、楽しい」と考えている。その理由として自分の力を評価してもらえことやコミュニケーションを取れることを挙げている。この仕事を続けるか迷っていると発言してはいるが、毎日同じところで働くという安心感から得た安定によって将来を「考えられるようになる」と述べている。

正社員として安定的に働く以外の他の夢や目的を持つ若者にとって、非正規雇用は夢や目的を結実するための準備期間を保障するものである。また、夢や目的が結実せず、途中であきらめてしまう場合、現実的にならざる得ない場合であっても、夢を追いかける時間を保障するものである。伊藤さんは就職しなかったことに対する後悔の言葉や愚痴を発していない。それは伊藤さんが大学卒業と同時に現実的に企業に就職するという選択肢も考えられていたからだろう。就職することによって得られる安定収入などのリターンと時間拘束などのリスク、就職しないことによって被る不安定収入などのリスクと時間的余裕などのリターン、さまざまなことを考慮したのだろう。それでも夢を追いかけたい情熱やなんとかなるだろうという楽観が結果的に就職しないという選択を後押ししたのだと考えられる。伊藤さんの演劇活動に関しては詳細に描かれた部分はないので、今後どのような道を進むかはわからない。「恋人もできたので、結婚は今は考えられないけど、将来は『考えられるようになる』と思っています」と語ったように、彼の過去の経験を参考にしながら、夢と現実の妥協点を見つけようとしているのだと考えられる。

3-5、「このままで良いのかな？」

本節では雨宮処凛 [2007] 「プレカリアート デジタル日雇い世代の不安な生き方」 p136-p182 の座談会の会話文から一部を抜粋する。また、抜粋部の流れがわかりやすくなるように本文と順番が違うところもある。座談会参加者は以下の通りである。

赤木智弘さん:31歳フリーター、ライター、「座論」2007年1月号(朝日新聞社刊)で

「丸山眞男をひっぱたきたい 三十一歳フリーター。希望は、戦争」という文章で話題。

定岡さん(仮名):25歳、男性、フリーター、舞踏家志望、自ら望んでフリーターになる

太田さん(仮名):61歳、女性、フリーターの息子を正社員として就職させた就職難民世代の子を持つ親

坂上さん(仮名):27歳、女性、大企業勤務、営業職

●どのような入口からフリーターになりましたか。

定岡:僕は正社員になりたかったんですが、結局、自分を就職という方向に持って行けなかった感じですね。向いてないというより、引き受けることができないという感じでした。正社員として働く責任が持てなかったということです。あとは学生時代に踊りの勉強をしていて、そっちをやりたかったというのもあります。

赤木:僕の場合は、専門学校を卒業した後、一度就職していたのですが、その会社で色々あって、結局やめてしまって…。その後、アルバイトをしながら、新しい仕事を探したのですが、就職氷河期ということもあってなかなか見つからずに、ずるずるとフリーターをやっているという感じですね。…(中略)…その仕事で一生食べて行こうという、明確な動機づけがなかったんです。あとコンピューター系の専門学校に通っていたのですが、その頃にきちんとした技術を身につけられたという実感が持てなかったのも、会社をやめてしまった原因の一つかもしれないですね。

(会社員を続けていくためには動機づけは必要なのか)

坂上:動機付けというか「このままで良いのかな?」という思いは会社員なら誰でも持っているんじゃないですかね。一〇〇%やりたいと思える仕事をしていない以上は、その意味では好きなことをするためにフリーターを選択した人たちに対するあこがれというか、正直「羨ましい」という気持ちは多少ありますよね。

定岡:僕の場合は望んでフリーターを選択しましたが、就職はするものだという気持ちが大きかったので、その部分で苦しみました。だから結局「隣の芝は青く見える」じゃないですけど、どちらを選んでも、後悔は残ると思うんですよ。

●なぜフリーターやニートになってしまったと思いますか。

太田:「本人のやる気のなさが原因ではないでしょうか?彼らは今までの人生を頑張らずに来てしまったから、フリーターやニートという弱い立場に立たされているのだと思います。私の経験から言えば、人間は頑張れば頑張っただけ、前進できるんですよ。

赤木:「頑張る」という言葉の意味は分かるけど、何をどうやって頑張れば良いのか分からないというのが、就職したいのにできないフリーターの現状なんです。というのも、フリーターは出世自体から遮断された存在なんです。僕自身もコンビニで七年間アルバイトをしていますが、昔の丁稚奉公と違って、そこでの努力が認められて店を任せられるなんてことは絶対にありません。そうなってくると、就職活動を頑張るしかないのですが、これも企業が欲しがるとは人材は新卒ばかりなので、何をどう頑張ってもいいのかが、まったく分からないんですよ。

●フリーターだった息子さんを就職させるのに親として何らかのサポートはしましたか。

太田:「とにかく「夢を持って頑張れ!」と言い続けました。赤木さんは何をどう頑張れば良いのか分からないと言われていましたが、私に言わせれば、そんなことを口にすること自体が一番の問題です。夢があれば人は頑張れます。フリーターの人たちには「いつかお金を貯めて北海道に移住したい」とかどんな夢でも構わないので、夢を持って頑張ってもらいたいです。」

赤木:そんなに甘くないですよ。個人の努力でなんとかなるなら、とっくの昔にどうにかなってますよ!いくらでも努力しますよ。努力した結果が明確に見えるのであれば。僕は就職したいわけですから。例えば、ある資格を取ることで就職活動が確実に有利に

なるというなら資格を取りますが、その確約がない以上は頑張れません。フリーターはお金がないんですから。資格を取るにもお金が必要です。普通の人にとって安い自己投資でも、僕たちのような低い収入で生活してる人間には、資格一つ取るのも大変な出資になりますからね。それを考えると、確実に報われること以外はなかなか頑張ることができない。

定岡:僕は赤木さんと違って、やはり個人の努力というのは大切だと思います。ただ、太田さんは、その動機付けとして夢を持って話されていましたが、「正直、今は昔と違ってそういう状況ではないよな」と思います。時代に閉塞感があったというか、仕事一つとっても先が見えない状況なので…。

…(中略)…

赤木:本当は住み込みや寮完備の仕事でもあれば良いのですが、現実的にはそれもほとんどありません。あったとしても、劣悪な労働環境の職場くらいしかないのが現状です。

太田:そうですか?新聞の広告欄には『鳶急募・寮完備・未経験者歓迎』などという待遇の良い働き口も載っていると思うのですが

赤木:職人の世界って独特な体育会系の雰囲気じゃないですか。

太田:財布の中に十円しか入ってなくてそのままいくと餓死してしまうような状態のとき、職人がどうかその仕事はやりたくないとかいう以前に、働いた方がいいんじゃないの?と個人的には思うのですが。

坂上:生活していこうと思うなら、どんな仕事でもやるべきですよ。私の周りを見回しても、一〇〇%自分のやりたい仕事で生活している人なんて数える程しかないわけですから。

太田:その通りです。本来仕事は楽しいものではないですから。正社員の人たちも、皆我慢して働いているんです。

本節で取り上げた座談会から明らかになるのは以下のことである。就職や生き方に対する考えに①世代間の違いがあること、②多様化し、モデルがないことである。

まず、一点目に関して、60代の太田さんは会話文の大部分において個人の「頑張り」や「努力」についての言及している。頑張れば、自ずから道は開けると考えている。また、「夢を持つ」ということも頑張るための要因として取り上げている。その夢の例として「いつかお金を貯めて北海道に移住したい」ということを挙げている。つまり、太田さんの意味することは正社員として雇われ続け、お金を稼ぐために「頑張り」、そのお金によって「夢」が叶うということである。これは、彼女が若年期や壮年期を過ごした時代は高度経済成長期だったからだと考えられる。この頃は、日本が物質的に豊かになっていった時代である。物やサービスを購入し、消費するということを幸せであるや豊かであると考えていると思われる。

一方、二点目に関して、20代後半から30代前半の赤木さん、定岡さん、坂上さんは「自分のやりたいと思える仕事をしているか」ということについて言及している。定岡

さんが大学卒業後に正社員にならなかった理由として正社員のような責任を負うことができなかったことや踊りを続けたかったことを述べている。また、赤木さんは正社員をやめた理由として「その仕事で食べていく明確な理由づけが見つからなかった」と述べている。現在正社員の坂上さんも100%したい仕事をしていない以上は「このままで良いのか？」という思いは持っているとして述べている。また、太田さんの言う「頑張る」ことに関しても「どのように頑張ればいいのかわからない」「確実に報われること以外頑張れない」などと返している。つまり、自分の努力以外のところで運命が決定される可能性のある状況では何をしたら確実に成功するのかもわからないのである。また、物質的に豊かな時代に生まれた20代30代の若者にとって、彼らの幸福や豊かさは夢を実現することであり、自己を表現することなのである。自分にとって何をすることが幸せなのか、その幸せをつかむためにどのような努力が必要なのか、二重に見えにくい時代になっていると考えられる。

抜粋部分最後に記載されているように、「100%自分のやりたい仕事で生活している人は数える程」であり、「本来仕事は楽しいものではなく、「正社員の人たちも、皆我慢しながら働いている」。現在の若年層にとっての就職に関する選択は自己実現の欲求と関わっているのだと考えられる。仕事と自分のやりたいことが一致させることができた場合は問題が生じないが、一致しない場合はその両者の間の妥協点を見つけるために揺れ動く。

3-6、「人のせいにしてはいけない」

本節では雨宮処凛 [2007] 「プレカリアート デジタル日雇い世代の不安な生き方」 p111-p113 から抜粋し、吉田さん(仮名)という二七歳の男性を取り上げる。

インド帰りの吉田さんは二七歳。…(中略)…ゲストハウス生活は約一年。現在は配達のアパートを借っている。月収は十七万円ほど。三重県出身の吉田さんは高校を卒業後、土方仕事など様々な職を点々とした後、〇五年に初めてオーストラリアを訪れる。ワーキングホリディで一年間。その後、インド、ネパールなどにも旅をした。ゲストハウスに住もうと決めた理由は「自然と」。…(中略)…荷物はバックパッカー一個分。そんな吉田さんはプレカリアート運動に対してかなり言いたいことがあるようだ。「意味がわからない。ただ貧乏人が金がないからと金持ってる奴らのせいにして暴れてるだけでしょ？何の値うちもない。貧乏人は貧乏人なりにゆとりのある生活ができるのに、お金がないと生きていけないと思っただけ。お金にがんじがらめになっているだけ。貧乏でも楽しく生きる方法はある。それは趣味を持つことですね。身近なことで感動しろと言いたい。例えば、『ありがとう』と言いつつとか。お金ではなく気持ちが大事。すべてが値段交渉になっている日本は間違っていると思うけど、人に「変わってもらおう」と思っても変わってくれない。ネガティブなところにネガティブをぶつけても効果がない。お金は後からついてくるもの。今は価値があるかもしれないが、あんなものはただの数字だ。」そして、二〇代、三〇代がホームレス化していることに対しての意見はこうだ。

「なるようになったんじゃないですか？全部自分で決めてやっていることだから、人のせいにしてはいけません。社会が甘やかしすぎ。」彼の目標は、「優しい人間になること」。
「すべてを許して受け止めたい」ということだ。そんな彼は、しばらくはゲストハウスの生活を続けたいと思うそうだ。

本節に登場する吉田さんはお金を稼ぎながら、さまざまな国へ放浪するバックパーカーである。高校卒業後にどのように職業を選択したのかという点についての記載はないが、これまで見てきた非正規雇用者に共通することについての言及があるため取り上げた。彼はプレカリアート運動に対して、否定的である。なぜなら、その運動に参加している人の価値観がお金を持っていなければ楽しくないという考えだからである。つまり、前節の太田さんのようにお金があれば夢は実現できる、幸福になれるという考えのように感じるからだろう。「貧しくても楽しく生きる方法はある」と答えているように、お金以外にも人間は生きるに値するだけの大切なものが存在すると考えていると考えられる。

また、彼は若年層がホームレス化していることに対しても冷ややかである。なぜなら、過去の選択は自分で行ったことだからである。確かに、社会的背景も原因ではあるが、自分自身でおこなった選択には責任があるということである。これまで見てきた本章の全ての登場人物に表れている考えである。この二点は、非正規雇用を自ら選んだ人々の選択行動について示唆を与えている。

第四章 結論

4-1, 自らの生に対する責任

非正規雇用者には自ら望んでなった人と望まずともなった人が存在する。それぞれの背景や動機・目的は違ったとしても、彼らの共通する部分は前向きに生きようとしていることである。彼らは時代が悪かったなどと愚痴や文句などを述べることもあるが、自ら行った選択を否定することはない。むしろ、過去の経験を生かして、将来のキャリアにつながるように前向きに捉えなおす努力が見られる。以上のように、非正規雇用者はどんな時代背景であったとしても自分が過去に行った選択に一貫して責任を持つようとしていると考えられる。このような非正規雇用者の姿勢は、自らの生に対する責任から生じているのではないかと考えられる。なぜなら、自らの生に対して責任を持つことができるのは、他でもない自分自身だからである。特に、国民の90%前後が被雇用者として生きている現代において、生きるためには誰かに雇われて働かなければならない。非正規雇用になったことに関する責任を他人に転嫁をすることができたとしても、自分の生を他人に転嫁することは決してできない。だから、他人に責任転嫁して、愚痴をこぼしてばかりはいれないのである。つまり、現代日本において、我々は生きている限り、未来に向かって生活を維持することやよりよくすることを止めることはできないということである。

4-2, 生き方の多様化—さまざまな形の自己実現

かつて、人間の生き方は生まれや性別によって多くを規定されていた。就業形態の多様化の歴史を見てみても分かるように、地方出身者は都会に出てきて、ブルーカラー労働者となった。地方出身者にとって都会に出て働くことが一種の憧れであった。女性は妊娠すると寿退社して、専業主婦もしくはパートになった。女性にとって出産を機に家庭に入ることは望ましいこととされ、当たり前だと考えられていた。これらのモデルに従って生きることが、幸せだった。また、高度経済成長期に日本に到来した大量消費社会によって、お金さえあれば、だれもが平等に消費できる時代になった。ものやサービスを消費することが幸福であり、豊かであることの象徴になった。三種の神器や3C家電など、皆が同じものを買うことを目指したのはこの時代である。

高度経済成長期後の安定成長もしくは不況の時代、ものや金に溢れた時代に生まれた現代の若者は、ただ消費することによって得る幸福や豊かさではないものを追い求めるようになる。自己実現による幸福や豊かさである。確かに、若者の一人である筆者も小

さい頃から両親や学校の先生に「夢を持ちなさい」「夢は何か?」「夢を叶えるために何が必要か?」と言われ続けてきた。その回答も「お嫁さんになる」「花屋さんになる」「パイロットになる」「野球選手になる」「大金持ちになる」など多種多様だった。年を重ねるに従って夢の内容は変化するが、常にやりたいことをするために、なりたいものになるために努力をすることを求められてきた。それまでは受験というレールに乗ることはできたが、現実的に自立しなければならない年齢になった時、私たちは大きな選択に直面することになる。私にとって幸福とは何か?それを実現するために私はどのような生き方を選べばよいのか?皆が選ぶ確たるモデルは存在せず、誰かが選び取ってくれるわけでもない。選ばないという選択肢は存在せず、自分自身で選び続けなくてはならない。常に選択を行いながら、自らの人生を設計することを求められるようになる。

4-3, 個人の積極的選択によって維持される非正規雇用

就業形態の多様化の歴史と非正規雇用の個人的な語りから抜き出したこの二つの特徴は以下のことを示唆している。元来から非正規雇用を担ってきたのは女性や地方出身者だった。彼らは与えられた役割の中で、精一杯自分の役割を果たし、自分に対する責任を果たしてきた。時代が遡ると、男女平等が叫ばれ、地方出身者も都市部の大学へ進学することにより道を開けるようになった。現代、私たちの両親から受け継いだものや環境・偶発的な外部要因には依存するものの、自分の選択次第で自分の人生を変えられるようになった。そのため、私たちは常に選択を行い、自分の人生設計を迫られるようになる。自分の生き方やそれに関する選択、ひいては、生きることに対して責任を取ることができるのは自分だけである。自らの生に対する当事者意識が強く持ち、それぞれの持つ人生の目的や夢に向かってよく考えて選択し、選択した結果に責任を持つことを要求される。つまり、私たちは生きることをやめない限り、未来に向かって選択を行い続けなければならない。このような自らの生に対して責任を持ちながら未来に向かって生きる個人の強さこそが非正規雇用という構造を維持しているのではないかと考える。

4-4, 本研究の限界と今後の展望

本研究の限界は、個人が自らの生に対する責任を強く持つために、逆説的に非正規雇用者に対する不当な扱いや非正規雇用者の持つ経済的貧困状況に光が当てられにくく、明らかにされない可能性がある点である。今後、個人の選択の積極性を受け入れつつも、現状存在する非正規雇用に伴った貧困を焦点に入れる努力が必要である。

また、二章での個人の就業形態の選択と正当化では、主に若年層の非正規雇用者を扱った。そのため、現在増えつつある高年層において個人の就業形態の選択と正当化、また生き方に対する姿勢は若年層と異なってくる可能性もある。今後、非正規雇用者の中の高齢者にも注目し、調査を進める必要がある。

参考文献

- 岩田正美 [2008] 「社会的排除 参加の欠如・不確かな帰属」 有斐閣 Insight
- 橘木俊詔 [2006] 「格差社会 何が問題なのか」 岩波新書
- 大竹文雄 [2001] 「雇用問題を考える-格差拡大と日本的雇用制度-」 大阪大学新世紀セミナー
- 大竹文雄 [2005] 「日本の不平等 格差社会の幻想と未来」 日本経済新聞社
- 本田由紀、内藤朝雄、後藤和智 [2006] 「「ニート」って言うな！」 光文社新書
- 白川一郎 [2005] 「日本のニート・世界のフリーター」 中公新書ラクレ
- 基礎経済科学研究所 [1995] 「日本型企业社会と家族」 青木書店
- 高山与志子 [2001] 「レイバー・デバイド [中流崩壊]」 日経経済新聞社
- OECD 編著、清家篤監訳、山田篤裕・金明中訳 [2005] 「高齢社会日本の雇用政策」 明石書店
- 佐藤博樹監修、電機総研編 [2001] 「IT時代の雇用システム」 日本評論社
- 林祐司「正社員就職とマッチング・システム—若者の雇用を考える—」 法律文化社
- 中村正則 [1985] 「技術革新と女子労働」 東京大学出版会
- 加瀬和俊 [1997] 「集団就職の時代 高度経済成長のにない手たち」 青木書店
- 藤田千沙、山田和代編 [2011] 「労働再審③女性と労働」
- 奥津眞理 [2010] 専業主婦のキャリア再開—もう一度仕事に戻るには—
- 本田一成 [2010] 「主婦パート 最大の非正規雇用」 集英社
- 雨宮処凛 [2007] 「プレカリアート デジタル日雇い世代の不安な生き方」
- 中村隆英 [2012] 「昭和史 下」 東洋経済新報社
- 小熊英二編他 [2012] 「平成史」 河出書房新社
- 大竹文雄 [2000] 「90年代の所得格差」 『日本労働研究雑誌』 42(7) 2-11
- 橘木俊詔 [2000] 「日本の所得格差は拡大しているか—疑問への答えと新しい視点」 『日本労働研究雑誌』 42(7) 41-52
- 白井利明 [2009] 「若年者にとっての雇用区分の多様化と転換—その問題点と課題」 『日本労働研究雑誌』 51(5)
- 岡田香子 [2010] 「非正規雇用をめぐる政策課題—労働法の視点から」 『日本労働研究雑誌』 特別号 No. 607
- 太田清 [2008] 「フリーターの中高年齢化」 『日本労働研究雑誌』 50(4) 76-79
- 島貫智行 [2011] 「非正規社員の活用の多様化と均衡処遇—パートと契約社員の活用を中心に」 『日本労働研究雑誌』 2011年度特別号 No. 607

- 小野晶子 [2011] 「短期派遣労働者の就業選択と雇用不安」『日本労働研究雑誌』53(5) 48-64
- 久木元真吾 [2011] 「不安の中の若者と仕事」『日本労働研究雑誌』53(7)16-28
- 佐藤仁、町北朋洋 [2010] 「第2章 国際貿易下における企業組織と非正規雇用者：先行研究の概観と論点の整理」
- アジア研究所「雇用の非正規化と国際貿易」調査研究報告書
- 戸田典子 [2007] 「非正規雇用者の増加と社会保障」『レファレンス』2007.2
- 濱口桂一郎 [2010] 「事務処理派遣とは何だったのか？」『労務事情』巻頭エッセイ
- 千本暁子 [1999] 「20世紀初頭の紡績業における母親女工とその就労継続策」同志社大学商学会 50(5-6)pp265-282
- 高橋伸一 [1990] 「炭坑労働者の履歴と広域移動」仏教大学社会学研究所紀要 1990.3 第11号
- 土田隆平 [2005] 「高度成長と集団就職—中卒者就職構造の分析—」東北公益文科大学総合研究論集 p117-152
- 片瀬一男 [2010] 「集団就職者の高度経済成長」『人間情報学研究』第15巻 2010年 p11-28
- 吉川洋、宮川修子 [2009] 「産業構造の変化と戦後日本の経済成長」『RIETI Discussion paper series』09-J-24
- 山下剛 [2010] 「人的資源アプローチと人間尊重—行動科学、知識労働との関連で—」高松大学研究紀要 52・53, 139-158
- Karl Marx [1844] “Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahre” (=城塚登、田中吉六訳 [1964] 「経済学・哲学草稿」岩波書店)
- Max Weber [1919] “Politik als Beruf” (=脇圭平訳 [1980] 「職業としての政治」岩波書店)
- Herbert A. Simon [1972] “Theory of Bounded Rationality”(Decision and Organization Ch.8 pp161-176) North-Holland Publishing Company
- Harry Eckstein [1991] “Regarding Politics: Essays on Political Theory, Stability, and Change” University of California Press
- Michael Byron [1998] “Satisficing and Optimality” (Ethics Vol.109, No.1, pp67-93) The university of Chicago Press
- Michio Umegaki [2003] “The “Uninvestigated”: Human Security Research for a Political Scientist” The academic journal of New York University’s Center for Global Affairs

厚生労働省大臣官房統計情報部 [2003]「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告所」

厚生労働省 [2010]「平成 22 年度就業形態の多様化に関する総合実態調査」

厚生労働省 [2008]「平成 20 年度派遣労働者実態調査結果」

厚生労働省 [2011]「平成 23 年度パートタイム労働者総合実態調査（事務所調査）」

総務省統計局 [1950]「昭和 25 年国勢調査 人口等基本集計結果」

総務省統計局 [1955]「昭和 30 年国勢調査 人口等基本集計結果」

総務省統計局 [1960]「昭和 35 年国勢調査 人口等基本集計結果」

総務省統計局 [1965]「昭和 40 年国勢調査 人口等基本集計結果」

総務省統計局 [1970]「昭和 45 年国勢調査 人口等基本集計結果」

総務省統計局 [1975]「昭和 50 年国勢調査 人口等基本集計結果」

総務省統計局 [1980]「昭和 55 年国勢調査 人口等基本集計結果」

総務省統計局 [1995]「平成 7 年国勢調査 人口等基本集計結果」

総務省統計局 [2000]「平成 12 年国勢調査 人口等基本集計結果」

総務省統計局 [2005]「平成 17 年国勢調査 人口等基本集計結果」

総務省統計局 [2010]「平成 22 年国勢調査 人口等基本集計結果」

総務省統計局 [2010]「平成 22 年国勢調査 産業等基本集計結果」

総務省統計局 [2009]「平成 21 年経済センサス-基礎調査（確報）」

総務省統計局 [2007]「平成 19 年就業構造基本調査」

内閣府男女共同参画局 [2011]「平成 23 年度男女共同参画白書」

民主党 [2009]「民主党の政権政策マニフェスト 2009」

自由民主党 [2009]「自由党の政策「みなさんとの約束」」

公明党 [2009]「2009 衆議院選挙 選挙公約 manifesto'09 生活を守り抜く。」

社会民主党 [2009]「生活再建 10 の約束」

日本共産党 [2009]「国民が「主人公」の新しい日本を」

新党日本 [2009]「新党日本マニフェスト 2009」

みんなの党 [2009]「アジェンダ」

謝辞

4年間 SFC で大学生として生活を送るにあたり、また卒業論文を執筆するにあたり、私を導いてくださった方々に感謝を申し上げたいと思います。

まず、二年の時以来お世話になっている梅垣理郎先生に深く御礼申し上げます。約3年間で梅垣研究室では多くのことを学びました。議論やコミュニケーションをする上での基礎だとは思いますが、できるだけ日常的な言葉を使い相手に伝えようとすることや理解できないことや疑問に思うことを聞くこと。物事をいろんな視点から捉えること。批判的に物事を見ること。想像力を働かせて考えること。物事を考える際の姿勢を研究会のグルワや議論から学びました。梅垣先生のおっしゃった一言一言を全て理解できたわけではないですが、私がとんでもない質問をしても、そこから何かを引き出し、解決のヒントを出してくれる思慮の広さや深さにいつも驚き、感嘆していました。社会人になっても、梅垣研究室で学んだことを生かし、自分の頭の中で考えていることを少しでも実践に移すことのできる人間になりたいと思います。大阪から上京し、梅垣先生に出会い、先生の下で多くのことを学べたことは私にとって大きな財産です。本当にありがとうございました。

次に、三年の時以来お世話になっている小熊英二先生に深く御礼申し上げます。小熊先生の授業や研究会では学問の世界の一端を見ることができました。先生の講義では、社会学や哲学の一つ一つの内容を簡単にかつわかりやすく教えていただき、社会学が面白い、もっと学びたいと思うきっかけになりました。アカデミック・ライティングや研究会では、論文の書き方だけではなく、論文を書くということはどういうことなのか、学問するとは何なのかを学び、学問の奥深さと難しさ、そしてまた面白さを知りました。私の研究したいことを大事にしながら、その上でたくさんアドバイスをいただき、自由に思考することができました。本当にありがとうございました。

そして、梅垣研究室の先輩方に御礼を申し上げます。私が研究室に入って以来、研究の相談だけでなく、私の将来などもいつも気にかけてくださっている小口さん。文献や資料の検索の仕方、ワードやパワポの使い方、輪読文献を読み解く上でヒントを与えてくださる、いつも頼りになる芹澤さん。卒論のデータが消えた時に助けてくださった土屋さん。プライベートでは楽しく、研究の相談をした時には的確に鋭い指摘をしてくださる上原さん、悟史さん。諸先輩方の人柄や雰囲気、頼りがいのおかげで私の梅垣研究室での生活は充実したものになりました。本当にありがとうございました。

また、梅垣研究室での友人、小熊研究室での友人に大変感謝しています。梅垣研究室では友田くん、松島くん、桜井くん、光峰くん、中西さんとはプライベートで仲良くするだけではなく、真剣に自分たちの研究の話を相談したり、輪読文献に関して議論したりしました。私たちが上級生になった時には研究会の雰囲気をよくするためには、後輩たちが発言するためにはどうしたらいいかなど運営のことも考えたりしましたね。みんなと議論したり、話したりする一瞬一瞬がすごく楽しかったです。後輩のみなさんも質問に来てくれるなど私を頼りにしてくれることで、私自身以上の力を出すことができたように思います。本当にありがとう。

小熊研究室では小峰くん、中村さん、末澤くんとは最近読んだおもしろい本を教えてもらったり、研究をどうしたらいいか、将来をどうするかなどお互いに支え合ってきたように思います。自分のしたいことは何なのか真剣に考え、マイペースに道を探っていくみなさんの自由さはとても好きでした。本当にありがとう。

最後になりましたが、私をここ SFC に 4 年間通わせてくれた両親に感謝しています。入学前はどの大学に進学するのか、上京することに関して揉めましたが、大阪から上京し、親元を離れ、生活できた 4 年間で私は多くの先生・先輩・友人に出会い、たくさんのことを学びました。まだ、しばらく独り立ちはできないかもしれませんが、4 年間 SFC へ通わせてくれた感謝の記しとして、また 4 年間の成果としてこの卒業論文を見てほしいです。本当にありがとう。

この他にもここだけではお礼しきれないほどたくさんの方々に出会い、卒論執筆という点だけでなく、私の考え方や見る目を養うという点で大変お世話になりました。この場を借りて、御礼申しあげます。学生生活の最後に卒業論文をまとめたという経験を胸に、今後どんな苦難にも立ち向かっていけるよう、精進していきたいと思います。

2013 年 1 月 22 日 大垣香菜