

【Reference Review 53-5号の研究動向・全分野から】

正社員・非正社員間の格差是正とワーク・ライフ・バランス

経済学部准教授 西村 智

いま、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活との調和）が求められている。それだけ私たちの生活が仕事か生活のいずれかに偏りがちということであろう。そして、この偏りが固定化してしまっていることが何よりも問題である。固定的な偏りには二種類ある。一つは男女間に存在する固定的な役割分業。一般的に男性の生活は仕事、既婚女性の生活は家事・育児に大きく偏っている。もう一つは正社員・非正社員間の固定的な二重構造である。正社員は長時間のコア労働、非正社員は短時間の周辺労働に従事している。正社員になると労働時間が一律に規制されるので、個々人がそれぞれに仕事と生活の時間配分を決定することは難しい。一方、非正社員は正社員に比べて時間の自由度は大きい、所得は生活維持が可能であるとはいえない低い水準である。たとえ正社員と変わらないレベルの職務を任されていてもそれは同じである。以下、二つ目の偏り、正社員・非正社員間の格差について述べたい。

労働者の多くが正社員かつ生活維持が可能な賃金を受け取り、非正社員（ほとんどは家庭の主婦）は家計に補助的な収入を加える目的で働いていた時代は、格差はさほど問題ではなかった。しかし、今や、非正社員は量・質ともに大きく変化している。非正社員の全体に占める割合は20年前の10%台から近年は30%強に上昇している。男女別では男性の18.3%、女性の50.4%が非正社員として働いている（いずれも2007年労働力調査）。また、非正社員の中で、中年女性が多いパートタイム労働者、若い女性が多い派遣社員、男性が半数を占めるアルバイト等と雇用形態の多様化が進んでいる。もはや非正社員＝家計補助目

的で働く中年女性ではないのである。

正社員が減り非正社員が増える中、両者はともに、異なる形でワーク・ライフ・アンバランスの問題を抱えるようになった。正社員は長時間労働、過重労働の問題、非正社員は低賃金、低保障という労働条件の問題である。以下ではそれぞれに関する文献を紹介する。まず、正社員の長時間労働問題である。

大嶋寧子「若手・中堅労働者の労働負荷の高まり～ワーク・ライフ・バランス実現に向けた課題～」『みずほ総研論集』2007年IV号は「賃金構造基本統計調査」を用いて、世代別、業種別に労働時間の推移を丁寧に分析し、企業規模が小さいほど、また、若手・中堅労働者（40歳以下と定義されている）であるほど労働負荷が相対的に高まっていることを明らかにしている。通常、企業は生産拡大局面において、まず現労働者の所定外労働時間を増やすことで生産量の増加に対応し、次に雇用者数を増やす。しかし、バブル崩壊後の雇用回復局面では、主に所定外労働時間を操作することによって企業は生産量の変化に対応してきた。その結果、若手・中堅労働者の労働時間が長くなったのである。この理由として大嶋は「生産性に比べて賃金水準が低い若手・中堅労働者をより多く活用することが合理的であると企業が判断したため」と分析している。

しかし、結婚や子育ての時期にある若手・中堅労働者達の長すぎる労働時間が少子化を加速させる要因であることは想像に難くない。人口減少は将来の労働力、そして消費者の減少である。企業にとって長期的にはネガティブな事柄であるが、目前の競争に追われ、次世代育成支援は総論賛成各論反対になりがちである。次

に、非正社員の問題を扱った文献をみる。

持永哲志「就業形態の多様化に対応した雇用保険制度の改革—新たな就業者政策の構築に向けて—」『Business & Economic Review』(2007.12)は、正社員・非正社員間の格差として賃金格差だけでなく、雇用保険制度の捕捉率が非正規雇用で低い事実を問題視する。持永によれば、雇用保険制度によって捕らえていない雇用者は二万人にのぼるが、そのうち本来制度の対象者であるにもかかわらず制度に加入していない者が数百万人、雇用者の一割以上にあたると推察する。雇用者の捕捉率でみると、非正規雇用比率が高い卸・小売業、不動産業、飲食店業、宿泊業でその比率が低い。また、事業所捕捉率でみても、やはり非正規雇用比率が高い業種でその比率が低い。さらに、これらの業種では長期失業の発生率が高く失業給付の受給率も低い。持永は、アメリカ、イギリス、フランスで非正社員全員が雇用保険の加入対象者になっていることをあげ、わが国においても保険適用範囲を広げる必要があると主張する。

では、正社員・非正社員間の処遇格差をなく

すためにどのような政策が効果的であろうか。この問いに対して、山田久「ワーク・ライフ・バランス」で経済・社会両面での活性化を目指せ』『Business & Economic Review』(2007.12)は、これまでの正社員偏重といつてよい「属人ベース」の考え方を、同一価値労働・同一賃金原則に基づく「仕事ベース」の考え方へとシフトさせることが重要であると述べる。「仕事ベース」の考え方に基づき職能資格制度や人事処遇制度を見直すことで、正社員の働き方の多様化が進められるだけでなく、非正社員の人事処遇制度に対しても正社員の制度と統一的に設計・運営することが可能になる。

山田の提言通りに統一的な人事処遇制度が実現されれば、正社員・非正社員間でワーク・シェアリングすることが可能になり、正社員の長時間労働問題も解消されるのではないだろうか。ワーク・ライフ・バランスの問題は正社員だけの問題と捉えられがちだが、正社員・非正社員間の格差是正こそが本質的なテーマであると考えている。