

「非正規大国」日本の現状と改革の課題

伍賀 一道（金沢大学名誉教授）

はじめに

みなさん、こんにちは。伍賀でございます。今日は静岡県労働研究所の総会にお招き頂きまして、まことにありがとうございます。お礼申し上げます。2 年前に『「非正規大国」日本の雇用と労働』という本を出版致しました。今日は、この本で扱ったテーマ、つまり今日の雇用と働き方の問題を中心にお話し致します。最近、安倍首相は、経済政策の中で「働き方改革」ということを最重点にするといいました。安倍首相の考えている「働き方改革」と、私たちが求める働き方改革をめぐって国民的議論が活発化することを期待しています。労働運動の出番でもあると思います。そういう意味で、今日は、このテーマを中心にお話しできることを大変うれしく存じます。

I 「非正規大国」とはどのような状態か

(1) 日本の雇用・失業と貧困の特徴

お手元に資料を用意致しました。これを全部やりますと 90 分という時間に収まりませんので、少し飛ばしながら大事な点に絞ってお話をするようにしたいと思います。最初に「非正規大国」ということの意味ですが、こういった状態を「非正規大国」と言うのかということにつきまして、お話しをしたいと思います。図表 1 が日本、アメリカ、EU の失業率の比較です。日本が一番下の線です。その上の線はアメリカの失業率です。上の 2 つの線、これは EU ですが、EU に加盟している国の中で、ユーロという通貨を使っている国が濃い線で、薄い線は EU に加盟している国ということです。若干違いますけれども、全体的傾向として EU 諸国は、近年、顕在的失業率が高いようです。日本と比べますとずいぶん差があります。このグラフの限りでは日本は大変失業率が低い優等生であるということになります。

ところが図表 2 の OECD が発表した貧困率の国際比較によりますと、日本は大変高い順位です。上から第 6 位です。イスラエル、メキシコ、トルコ、チリ、アメリカ、日本の順です。これに対して EU の国々は低いです。EU は、なぜ失業率が高いのに貧困率が低いのか。逆に日本は、なぜ失業率は低いにもかかわらず貧困率が高いのか。その理由は何でしょうか。簡単に申しますと、答えは、働いているけれども貧困層が多い、ワーキングプアが多いというのが私の考えです。誰が見てもそうだろうと思います。このことは実は、日本がデフレ経済から脱却できない最大の要因です。安倍首相は参議院選挙でも「アベノミクス道半ば」ということを言いました。参議院選挙の後の記者会見でも同じことを言いまして、「道半ば」「デフレからの脱却」ということを言い、28 兆円の経済対策を講じるということです。しかし私の考えを申しますと、この非正規大国という現実、非正規に依存する雇用のあり方、これを転換しなければ、おそらくデフレからの脱却は難しいのではないかと思います。安倍首相が最近になって「働き方改革」を言い、「非正規をなくす」と言いました。すいぶん思い切ったことを言うなと思って、大変関心を持っているのですが、本当にそうであれば大歓迎です。彼はどのようになくそうと考えているのか、中味を聞いてみたいと思います。単なる思い付きで言ったのであれば大問題です。

図表 3 は非正規の年間収入を比べたものです。2002 年、2007 年、2012 年と 5 年おきに実施している総務省の就業構造基本調査をもとに作ったものです。一番下が年間収入 100 万円未満の人たちの数です。その上は 100 万円～200 万円の人数で、両方合わせますと 200 万円満たない方たちが非正規の 3/4 を超えているという状況です。このような低賃金の人が増えますので、消費購買力が縮小しデフレに陥らざるをえません。

(2) 過去 30 年間 (1982 年～2012 年)、過去 10 年間 (2005 年～15 年) に雇用形態はどのように変化したか

このような非正規労働者が過去 30 年間に膨大な数で増えてまいりました。図表 4 のように非正規雇用率は急上昇しています。男女合計では 38.2% (2012 年)、女性は 57.5%、男性は 22.1%です。この数値はさきほど触れました「就業構造基本調査」のデータなので、最新版が 2012 年調査です。次回の調査は来年に行われます。

これに対し、毎月実施されているものに労働力調査があります。就業構造基本調査に比べ、精度の面では劣るのですが、最新の状況がわかります。労働力調査を用いて 2005 年から 2015 年までの動きを示したのが図表 5 です。2015 年の非正規比率は男女計で 37.5%、女性 56.3%、男性 21.9%です。図表 4 の数値と大きくは変わりません。

ただ 2005 年から 2015 年にかけての正規と非正規の変化を図表 6 で見ますと、男女で若干の差が生じていることがわかります。男性ではこの 10 年間に正社員が 96 万人減少したのですが、非正規は 127 万人増えています。これに対し、女性は正社員が 10 年間で 24 万人増えています。なぜ男女でこのように違うのでしょうか。男性は団塊の世代の正社員が 60 歳定年によって一旦退職し、嘱託等の非正規で再雇用されたことが大きく影響しているだろうと思います。

女性の正社員が増えている理由について、統計データが充分手に入りませんので、確たることは言えませんが、医療・福祉・介護の分野で正社員が若干増えている感じがします。もし今日お見えの中で介護や福祉の分野で働いている方がいらっしゃいましたら、後の討論の時間に職場の状況を教えて頂ければと思います。これらの分野では以前は非正規が多かったのですが、最近では正社員の募集が増えていると聞いておりますので、その辺も影響しているのかなと思います。

もちろん女性も非正規の伸び方が大きいことは依然として変わっておりません。ただし、図表 5 を見ると女性の非正規比率は 2014 年から 15 年にかけて 56.7%から 56.3%に、ごくわずかですが下がっています。去年、厚生労働省が発表した「就業形態の多様化に関する総合実態調査」では男女計の非正規比率が 4 割を超えました。当然、2015 年平均の労働力調査でも 4 割を超えると予測していたのですが、今年 2 月に発表された同調査を見てみますと 4 割を超えませんでした。厳密な検討が必要と思いますが、どうも女性の非正規化が高止まりしている感じがしています。こういう変化もうかがえるのですが、全体としては「非正規大国」、非正規比率の増大という点は変わりません。

II 今日の雇用と働き方・働かせ方 — ワーキングプアと過労死予備軍の併存

(1) 非正規雇用化の現状

次に第 2 の点に入りますけれど、日本の特徴は非正規雇用の増大と同時に、正社員では過労死予備軍的働き方が進行しています。つまりワーキングプアと過労死予備軍の並存という状況が生じているわけです。図表 7 をご覧下さい。上の方の点線部分が正社員、下の点線部分が非正規雇用です。重なっている所は「名ばかり正社員」とも言うべき部分です。名前は正社員けれども実態は正社員と言えないような、例えば期限付きの雇用だけれど、職場では正社員と呼ばれている人たちがここに入ります。

この図の座標軸について触れておきます。縦軸は雇用・失業と賃金の軸です。上に行くほど雇用が安定し賃金が高い。反対に下に行くほど失業のリスクが高く、賃金は低い。一方、横軸は長時間労働の程度とか企業に対する拘束性の度合いを示しています。右側は「ゆとりある安全な働き方」、左側のほうは「長時間労働で過労死などのリスクが高い働き方」を表しています。本来であれば賃金と雇用・失業は同じ軸で示すこ

とはまずいですから、3次元（賃金、雇用・失業、労働時間）で表すべきですが、3次元にしますと平面に表せませんので、便宜的に失業と賃金を同じ軸にしました。

図表7の第1象限に「ディーセントワーク」と書いています。ILOがグローバル化の進行によって非人間的な働き方が広がっているということに対して危機感をもちまして、人間らしいまともな働き方を広げていくことを目指して、1999年の総会で提唱したのがこのディーセントワークという概念でした。日本語に訳しにくいものですから、英語表記をそのまま使っていますが、私は「人間の尊厳にふさわしい働き方」と呼んでいます。こうした働き方に近づけば良いのですが、現状はここから遠ざかっています。正社員は賃金や雇用が非正規に比べ相対的には安定しているけれども、労働時間が長くなって過労死のリスクが高まっているため、左の方に移動しています。非正規は、第3象限にたくさん滞留しています。賃金は低いし、雇用は不安定、長時間働く人たちもいるという状況が広がっています。非正規の端の方には、個人請負という、事実上、雇用労働者として働かされながらも、個人業主（個人事業主）として労働者でないかのように取り扱われている人たちもいます。こういう状況が広がっていることが「非正規大国」の実態だと考えております。

かつての非正規雇用は、例えば主婦パートであるとか、若年フリーターが中心だったのですが、近年は、男性の中年層、高齢者を含む全年齢階層に非正規雇用が広がっています。図表8、図表9にそれを示しています。

まず男性について見ましょう（図表8）。2015年の男性非正規労働者は634万人ですが、年齢構成を見ると、若年者15～24歳層（107万人）よりも、65歳以上が多く148万人います。55～64歳も152万人に上ります。人数だけを見ると、非正規の多数派は若年層から高齢者のほうにシフトしています。そこで政府サイドに立つ人びとのなかには、現在の非正規の増加は団塊の世代が定年を迎え、嘱託等に回ったために生じているのであって、それほど深刻さはないと言う人がいます。

労働力調査で非正規雇用についての理由を見ると、確かに、「正規雇用の職がないためにやむなく現在の職についた」と答えた人は、65歳以上層では少ない。とはいえ、65歳以上で非正規で働いている人たちは、それほど優雅な非正規というわけではありません。皆様の周りの方々はどうでしょうか。もちろん年金がそれなりにあって、余った時間を余暇の活用で使いたいという人もいるでしょう。しかし一方では年金が数万円しかなくて、とてもまともな生活ができないため、足らない分を非正規の細切れ的な労働で稼ぐという人も結構います。したがって高齢非正規層を全体として優雅な非正規と捉えることは正しくないと思います。

図表9が示すように、女性についても高齢者の非正規が増えています。そして、かつては主婦パートのように、正社員の夫という主たる生計維持者がいて、本人は家計補助的な賃金を得るために働くという人が多数派だったけれども、近年では自分自身の収入が主な収入源という非正規が増えてまいりました。図表10がそれを示しているわけですが、主な収入源として、配偶者の収入ではなく、自分自身の収入をあげている人の方が増えています。

ところが賃金の方とは言えば、家計補助的水準にとどまっているため、単身の非正規女性の場合、大変厳しい生活状態を強いられています。非正規のシングルマザーはとくに大変苦しい生活に追い込まれています。

図表11、12は非正規の年間収入を表しています。男性でも、ワーキングプアの目安とされる年収200万円未満の人たちは55.8%、200～299万円層も合わせると8割近くになります。女性の場合、200万円未満が8割を超えています。200～299万円層を合わせますと9割になります。女性非正規のほとんどが300万円未満です。この人たちが単身で生活しているならば大変厳しい状態になります。近年、貧困問題がいろいろと議論されていますが、このような状況からもお分かりかと思います。

先ほど申しました個人業主化について少し付け加えておきます。つい最近もNHKの「クローズアップ現

代プラス」で、個人請負で働く若者の実態が報じられました（「消費される」若者たち—格差社会の新たな現実」、2016年7月21日）。飲食サービス業界で働く若者が個人請負扱いされて、労働者として扱われずに長時間働かされ、しかし賃金は出来高払いということで大変苦勞しているという実態が報道されました。このような個人請負という働き方は、塾の講師も結構多いですし、宅配便業界の中にも広がっています。労働者にもかかわらず労働者として扱わないというやり方です。安倍首相が非正規をなくすと言いましたが、非正規雇用を個人請負（個人業主）にしたら、形式上は労働者ではありませんから非正規労働者はいなくなります。労働災害、通勤災害に罹災しても個人請負だったら労災として扱われなくなります。そういう点からも個人請負化は大きな問題です。

（2）正規労働者の縮小・分化・流動化と無限定な働き方

では正社員の方はハッピーかと言いますと、決してそうではありません。ご存知の通り、長時間労働が相変わらず広がっておりますし、依然として過労死等も改善されていません。図表13は男性の長時間労働の現状を示しています。特に30代の正社員では15%前後の人たちが1週間60時間以上働いています。濃い部分は週の労働時間が70時間以上の比率です。

では週60時間以上というのはどんな働き方でしょうか。週40時間を通常の所定内労働時間としますと、週あたり残業時間は20時間です。週5日働くとしめすと毎日4時間の残業をしているということになります。そういう働き方をずっとしているということは、自由時間がない状態が続いているということです。週労働時間が70時間を超えますと、それはもう殺人的な労働時間だと言えるでしょう。

このような結果、過労死、過労自殺は後を絶ちません。図表14は労災として認定された件数ではなくて、労災請求件数の推移です。近年、脳・心臓疾患による過労死の件数は——この中に生存者の方も含まれていますけれども——、横這いですが、精神障害（過労自殺を含む）の件数が急増しています。特にこのなかに若年者が多く含まれます。

図表15は過労死・過労自殺の支給決定件数を雇用形態別に見たものですが、脳・心臓疾患も精神障害も正社員の方が圧倒的に多い。非正規の方は支給決定件数が少ないのですが、非正規は過労死・過労自殺が少ないと考えるのは早計だろうと思います。非正規労働者の場合、労災請求を控えるという状況が正社員よりも強いのではないかと思いますので、この数字は少し慎重に見なければなりません。しかしこの数字の限りでは、正社員の場合に特に過労死あるいは精神障害に罹患する率が高いということで、それだけ働き方、働き方の問題が大きいと思います。

図表16は若年単身世帯の傷病世帯、つまり病気等によって働けなくなって生活保護を受給した人の数ですが、近年30代で増加しています。この多くは精神障害によって働けないケースと思いますが、このような増加は、先ほど示しました働き方の問題と深い関係があるでしょう。

このような結果、せっかく正社員として就職した会社に、長く働き続けられないという状態になっています。図表17をご覧ください。これは大企業（従業員数1000人以上）・大卒男性の「一般労働者」に占める「標準労働者」の比率です。「一般労働者」は正社員と同じではありませんが、一応正社員と考えておいてください。「標準労働者」は高校や大学を卒業して入社した会社にずっと働き続けているという人です。1000人以上の会社と言いますと、世間的には「良い会社に入ったね」と言われている人たちです。どの程度までそこに働き続けているかについて、30年間の変化を見ているわけですが、今から30年前、1983年当時は、30代、40代では6割ぐらいでした。2003年は若干下がって5割ほどです。ところが2013年を見ると、がくんと下がってきている。30代の前半と後半を見ますと、30%を少し超えている所まで下がっている。計算間違いじゃないかと思って何度も計算し直したのですが、この数値にかわりありません。もちろん自らの

希望で他の会社に移るということもあるでしょうし、あるいは大企業が子会社を作って、そこへ移動させられるということもありますので、この数値の低下のすべてについて、働き続けられなくなる人たちの増加と断定はできませんけれども、そういう人たちもかなり程度反映されていると思います。つまり長時間過密労働の結果、せっかく入社した若手社員が 30 代になると、もうそこで働き続けられなくなる状態になっているのではないかと。大手企業の中にもブラック企業と言われている会社もあります。そういう状況がこのグラフに反映されているのではないのでしょうか。これが正社員の働き方・働かせ方に関する問題の一つです。

もう一点、指摘しておきたいことは、この間、正社員の中にも低賃金層がかなり広がっているという点です。先ほど非正規労働者の方は見ましたが、正社員の中でも決して賃金が安定していると言えないような層が広がっています。従来の正社員であれば、年功賃金のもとで年齢や勤続年数が上がるに伴って賃金は上がっていった。しかし最近ではそうではない人たちがかなり増えてきています。図表 18 は男性の正社員の年収の状況です。300～399 万円層を低所得層Ⅲとしました。ここも含めて低所得層と呼ぶのはどうかという意見もあるでしょうが、家族形成がかなり厳しいという意味で、こう名づけました。ここまでを低所得層としますと男性正社員の 4 割に達します。女性の場合は 7 割になります（図表 19）。女性は元々、年功的な賃金カーブに乗らない人が多かったのですが、男性についてもそういう層がじわーっと広がってきている感じが致します。最近、最低賃金 1500 円を求める運動が東京を中心に高揚していますが、時給 1500 円というのは年収 400 万円未満層までをカバーする運動です。

（3）ワーキングプアと過労死予備軍増加の相互促進

こういう状況を見ますと、正社員だから貧困とは関係ないよという、「正社員＝勝ち組、非正規＝負け組」という単純な二分化論は間違いであることがわかると思います。つまり、ワーキングプアと過労死予備軍というのは、同じメダルの表と裏の関係にある。非正規化が進むと、同時に正社員の働き方を難しくするということです。図表 7 に戻りますけれど、第 3 象限のワーキングプア、非正規部分が広がってくると、正社員のほうが段々左に移動していく。すなわち長時間労働や過労死のリスクが高まるような働かせ方になるという関係が見られます。このことを強調しておきたいと思います。

Ⅲ 「非正規大国」化の背景・要因と日本社会の困難

（1）大企業による「雇用の弾力化」戦略

ではなぜこのような状況が生じたのでしょうか。その背景と要因に話を移したいと思います。第 1 は大企業の雇用弾力化という戦略です。正社員数を抑制あるいは減らして、代わりに非正規雇用を増やす雇用管理が進んでまいりました。非正規雇用置き換えると、雇用調整がたやすいし、また賃金も低いですからコストの引き下げもできるということで、90 年代の終わりから、そうした雇用管理が拡大してきました。

（2）失業者を非正規雇用（パート、派遣労働者など）に誘導する新自由主義的労働市場政策

このような雇用の弾力化という企業の雇用戦略を、政府の政策は大いに応援をしてきました。失業者を、パートや派遣労働者等に誘導する労働政策が広まってまいりました。新自由主義的労働政策が前面にできるようになりました。その典型が規制緩和政策です。規制緩和を図式化したものが図表 20 です。先ほどの図表 7 のモデル図と同じ座標軸です。労働基準を、雇用・失業、賃金の基準（横の線）と労働時間・ゆとり・安全の基準（縦の線）で示しています。

例えば労働者派遣法の制定（1985 年）以前の時代には、派遣労働という働かせ方は職業安定法で禁止をされていたので、そうした働き方はできなかった。ところが派遣法が制定されて、派遣労働という働か

せ方が容認されますと、この図の労働基準の線が下に移動し、そうした働き方が広がってくるわけです。それから賃金につきましても、最低賃金がちゃんと機能しておれば、この横の線はもっと上のほうに上がっていきます。反対に最低賃金の水準がしっかりしていなければ下がってまいります。雇用や失業の労働基準を下げていくということは、この横の線が下に移動していくということです。

労働時間に関して申しますと、日本では労働基準法の 32 条で定めている週 40 時間、1 日 8 時間という規制がありますが、それを骨抜きにするような 36 協定を設けています。さらにそれに加えて、特別の事情があれば残業時間の限度時間を超えることも容認されるという特別条項というものをつけても構わないということで、労働時間規制が事実上野放しにされています。このような 36 協定や、その特別条項をなくせば、長時間労働は相当制限されます。縦の線で示した労働時間やゆとりや安全などの労働基準はずっと右の方に移動するでしょう。反対に、ホワイトカラーエグゼンプションのように労働時間規制を緩和すれば左のほうに移動します。

労働分野の規制緩和というのは、図表 20-2 と図表 20-3 で申しますと、こういう白い部分を広げていくということです。通信販売のアマゾン为例にとりましょう。インターネットのアマゾンのサイトで本を午後 3 時までに注文しますと、あくる日には本が届きます。アマゾンの注文の画面をクリックした瞬間、何が起きているか。いまは日本のあちこちにアマゾンの倉庫があるらしいですが、数年前までは千葉県市川市に大きな倉庫がありました。そこでは非正規労働者、派遣社員、パートの女性たちが走り回って、どんどん出てくる注文伝票の商品を探し集めてくるわけです。1 分間に何個ピックアップするかというノルマが課せられていると言います。非正規の人たちが深夜働いて、それを梱包し、トラックに積み込んで、宅配便のセンターに送る。そこから深夜の高速道路をトラックが突っ走って翌朝に各地の配送センターに商品が着く。そこから配送業者の手にわたり、私たちの自宅に商品が届く。ざっとこのような労働によって、翌日配達がり立っているわけです。そうした労働が結合することで、私たちはあくる日に商品を手に入れる利便性を享受しているのです。

アマゾンに限りません。宅配便も、郵便局のゆうパックも時間指定で配達してくれます。受取時に不在の場合、その日に連絡すれば、またもう一回配達してくれます。こうしたサービスを私たちは歓迎していますが、膨大な人びとの労働、しかも低賃金労働によって支えられています。配送部門では個人請負形態（個人事業主）が多く、何個配達したかという出来高払いで請負代金が支払われています。私たちの利便性はそのような労働の貧困と一体不可分の関係にあります。

低価格サービスは規制緩和政策によって広がってきました。運送業を取り上げましょう。この間、トラックやバス、タクシー業界の規制緩和が進められました。バス業界について言えば、2002 年には小泉政権の下で道路運送法が改正された結果、それまではバスの所有台数 20 台以上なければならないとか、行政当局の許可を受けなければ参入できなかったのが、今ではバス 5 台以上持っていれば、届け出制で開業できるようになりました。多くの零細業者が業界に参入し、低価格競争が繰り広げられています。ここでの低価格競争は労働条件の引き下げを伴う場合が多い。格安のバスツアーはこうした条件のもとで実現しました。それが今春の軽井沢のスキーバス事故につながったと言われています。産業や経済面の規制緩和政策と、働かせ方の規制緩和とは深いつながりがあることに気づきます。低価格での利便性の享受という私たちの生活のあり方について、こういう点からもう少し見なおすべきではないかということを感じております。

このような規制緩和政策を少し模式化して説明いたします。まず、第 2 次大戦後の福祉国家の雇用・失業政策では、国によって相違はありますが、原理的には失業者と現役労働者とを峻別するという労働市場政策が行われていました（図表 21）。失業者に対しては失業期間中の生活保障をし、現役労働者には一定基準以

上の労働条件を確保することをとおして、不安定な働き方をなくしていくというものでした。これは高度経済成長を前提としていたため、その条件が失われた 70 年代、80 年代以降の欧米諸国では、福祉国家政策にかわって新自由主義的労働市場政策が前面にでてきました（図表 22）。失業と現役労働者の間に膨大な不安定就業、非正規雇用を作っていくという政策です。

日本では 1950 年代、60 年代前半までは、就労者か失業者かわからないような不完全就業を除去するという福祉国家的政策を目指そうという考え方が政府内にもありました。ところが、高度成長の過程で、終身雇用制、年功賃金、企業内福祉という形の企業依存型の日本型雇用を支援する政策をとってきたため、福祉国家型の労働市場政策はついぞ実現しませんでした。ただし、日本型雇用のもとにあったのは大企業の男性労働者に限られており、中小企業労働者や女性労働者は除外されていました。

90 年代初頭のバブル崩壊以降、日本型雇用が崩れていく中で、日本でも新自由主義を原理とする政策が前面に出るようになります。特に、今世紀にはいつてからは小泉政権の構造改革政策、規制緩和政策のもとで、新自由主義的な労働市場政策が展開してまいりました。図表 22 のとおり、失業と現役労働者の間に膨大な不安定就業、非正規雇用を作っていくという政策です。この図の不安定就業の人たちは働いているわけです。形式上は失業者としてカウントされません。しかし、その労働の実態はどうかと言えば、例えば週のうち数日間しか仕事がなかったり、強いられた短時間パート、あるいは日雇い派遣であったりします。自分では 1 日 8 時間働いて安定した収入を得たいけれど、使用者の都合で 3 時間しか働けない。スーパーの求人票を見ますと、午前中 8 時から 11 時まで 3 時間だけ働ける人とか、そんな求人があります。当然これは週 20 時間になりませんので雇用保険に入ることはできません。企業にとっては、雇用保険の保険料の使用者負担を免れるという状況が出てまいります。日雇い派遣の場合、翌日に仕事があるかどうかは、その日の 3 時以降にしなければわからない。このような様々な細切乐的な労働が広がりました。これを私は半失業と呼んでいるのですが、こうした人びとが増えていくということは、先ほど申しました図表 7 の第 3 象限の世界が広がることになります。

図表 23 をご覧下さい。非正規雇用のうちのかなりの部分が半失業（A）、「働いているのに失業者」という状態です。これは矛盾した表現ですね。B は顕在的失業、日本では完全失業者と呼んでいます。C は潜在的失業、これは統計では非労働力人口に分類されますが、働きたいという希望はもっているけれども、家庭の事情（育児や介護など）や、適当な仕事がないため求職活動をあきらめている人たちです。例えば 50 歳を過ぎますとハローワークに行ってもなかなか求人がありませんから、もう職探しを断念している。

そこで、顕在的失業のほかに半失業や潜在的失業を含めて失業統計を作ったものが図表 24 です。非正規雇用のなかに半失業がどの程度含まれるかはなかなか難しい問題です。ここでは、非正規雇用のうち「正社員に変わりたい」と考えている人を半失業と仮定しました。厚生労働省のデータ（「就業形態の多様化に関する総合実態調査」）では、この割合は毎年増えており、一番新しい 2014 年のデータでは 26.4% です。これを非正規雇用 1,962 万人に掛けますと 518 万人になります。顕在的失業（完全失業者）は近年、かなり減ってきています。潜在的失業①は、非労働力人口のうち「適当な仕事がありそうにない」という理由で求職活動をしていない人数です。このうち、仕事があれば「すぐに仕事につける」と答えた人たちを潜在的失業②としました。こうして半失業と顕在的失業と潜在的失業①を加えたのが失業Ⅰの数字です。半失業と顕在的失業と潜在的失業②を加えたのが失業Ⅱの数字です。これをもとに広義の失業率を計算してみました。完全失業率はリーマンショック以降下がっており、安倍政権はアベノミクスの成果だと言っているわけですが、広義の失業率、つまり失業率Ⅰや失業率Ⅱはかなり高い数値で、図表 1 で見た EU の数値とそれほど変わりありません。後でも触れるように、半失業——これはワーキングプアでもあるのですが——の多いことが現在のデフレ不況の背景にあると考えています。これが改善されない限り、デフレは基本的に解消していきな

いのではないかと思います。

（３）失業時の生活保障の脆弱＋高まる自己責任論の圧力

半失業状態に追いやっている要因として、雇用保険制度の問題があります。小泉政権の時に雇用保険制度が大幅に変わりました。まず、失業した際に給付される失業手当、正式には求職者給付の基本手当と言いますが、2003年に一気に引き下げられました。図表 25 は基本手当の最低額の推移を示しています。この手当の切り下げは失業時の生活保障を貧しくします。失業した場合、ゆっくり失業できないという状態に追いやられます。

2000年には、離職理由によって失業の給付日数が大幅に異なるように改変されました。それ以前は離職理由が自己都合であろうとそうでなかろうと基本的に給付日数は変わらなかったですが、この改正によって、例えば結婚・出産等で離職した場合であれば、失業給付日数は大幅に短くなりました。失業手当の減額と給付日数の短縮の両方により、失業時の生活保障の水準は大変低くなりました。日本の労働者は安心して失業し、その失業期間中に新しい職業訓練を受けて、成長産業等に移動するための訓練を受けるということが困難になりました。収入がなくなると生活がなりたないため、すぐにでも働かなければならない人にとっては労働条件が悪くても、ブラック企業かもわからないという会社でも、とりあえず求人を募集している所に就職しなければならないという状況に追い込まれてしまいました。そのこともまた図表 7 の第 3 象限の非正規雇用の世界、半失業の世界が広がっていく要因となりました。

先ほど福祉国家型の失業者と就業者との間の区別をきちんとしていくということは（図表 21）、失業できる自由を保障するということです。「失業する自由、失業する権利」というとおかしな感じがします。しかし大事なことです。もちろん長期間失業状態にあるのはまずいかもかもしれませんが、ある一定期間、1 年間くらいは仕事を離れて、その期間に新しい職につくための訓練を受けられる条件の整備は大切です。今だったらパソコンのワードやエクセルが使えなければ簡単な仕事でもなかなかつけません。まして自動車運転免許がなければどこも採用してくれません。でも、ずっと非正規で働いてきた人の中にはそうした基本的なスキルがない方がいます。そういう人たちに対して生活保障をしながら必要な訓練を受けてもらう体制の整備や、職業訓練機関や学校に通うことができるように保障していくということが大事です。福祉国家型の労働市場政策とはそういうものです。このような権利が奪われたままでは不安定な労働条件の良くない仕事が広がっていきます。

さらに自己責任を求める世論の圧力も半失業を増加させる背景となっています。私が授業で学生たちにアンケートをとることがありますが、自己責任論がかなり広がっていることを実感させられます。彼らは高校・大学まで受験勉強でがんばった結果、大学に入れたと考えています。また就活で頑張ったから大手企業に入れたとか、公務員試験に向けて遊ばないで勉強したから県庁や市役所の難しい試験に受かったという、成功体験がずっと染み付いております。そういう努力を放棄した人たちが非正規になっているのだ、それは本人のせいだと考えている学生が結構います。このような自己責任論を突き崩すことはなかなか容易ではありません。同じようなことは世間一般でも結構ありますね。非正規雇用に陥ったのはいろいろな要因が重なっているけれど、やっぱり本人の頑張りの足りなさがあるだろうと思ってしまいます。リストラにあうのは、本人に問題があるのではないかというふうに、ついつい考えてしまいます。これを払拭し、本当の責任はどこにあるのかということ、多くの人にわかってもらえなかったら現在の労働政策を転換していくのは、容易ではないように思います。

同じことは生活保護についても言えます。生活保護を受給しているのは、やっぱり本人の生活態度に問題があると言えますね。例えば生活保護を貰っている人が、貰ったその日からお酒を飲みに行ったり、パチン

コへ行くのはけしからんというようなことを言い、そういう例がマスコミをとおして世間に浸透しやすいです。このようなことがセーフティネットの整備、顕在的失業者に留まることを難しくしている、つまり半失業の拡大をもたらしています。

（４）「非正規大国」がもたらす日本社会の困難

以上のようないろいろな要因が作用して、非正規大国の日本が出来上がってきました。こういった状況を放置しておきますと、日本の社会全体の困難を増し、結果的に「自分は勝ち組」と考えている人たち自身にも、大きなつげが回ってくるを見なければなりません。例えば、脱デフレの困難です。これは「非正規大国」化の結果と言えるでしょう。

図表 26 は 2005 年から 15 年までの実質賃金指数、完全失業率、完全失業者、非正規比率の推移をみたものです。まず、実質賃金指数は 2010 年を 100 とすると、それ以降ずっと下がっている。景気回復と言われますが、実質賃金下がってきているのは、なぜでしょうか。完全失業率はリーマンショック以降 5.1% から改善し、去年平均で 3.4% にまで下がりました。完全失業者はリーマンショックの派遣切りの時の 336 万人から下がっていった、15 年平均では 222 万人です。通常では失業率が下がり、失業者が減ったら、賃金が上がるのが普通です。ところが下がっているのはなぜか。私はこの要因として、非正規雇用、半失業の増加があると考えています。非正規雇用率の逆数を計算して見ましょう。2010 年の 1/34.3 の値を 100 として数値化しました。そうすれば、2015 年では 91.5 になります (1/37.5)。2010 年から 15 年までのこの数値は実質賃金指数の変化とほぼ一致していますね。つまり実質賃金の動きと非正規雇用比率とは逆比例 (反比例) の関係にあります。非正規雇用比率が上昇すれば、実質賃金を引き下げるように作用している。非正規大国日本では、完全失業率や完全失業者数よりも、むしろ非正規雇用比率が実質賃金に大きな影響を与えているのではないかと考えられます。

このことは考えてみれば当たり前のことです。冒頭で申しましたように、賃金が低い非正規雇用者を増やす政策をとりますと、同一労働同一賃金の原則がない日本では当然賃金下がってくる。わざわざこのような表を作るまでもないかも知れません。いずれにせよ、非正規雇用、半失業を増やしてきたことが脱デフレを難しくし、社会全体に対して困難をもたらしていることを強調したいと思います。

さらに非正規雇用という問題を放置しておきますと、未婚化が進行してまいります。特に男性の非正規の問題は、未婚率がもろに連動しています。図表 27 は男性の未婚率について雇用形態別に見たものです。上の方が非正規労働者の未婚率、下の方が正社員の未婚率です。非正規労働者の男性は 40 代前半になっても 57.1% が未婚です。40 代後半でも 48.3% です。これらの人たちはおそらく 50 歳を超えてもずっと未婚のままでしょう。これは 2014 年のデータですが、今後もこうした傾向が続くでしょう。そうなれば未婚化は拡大します。男性の未婚化は当然、女性にも影響します。男性だけが未婚で、女性は結婚できるということはありえませんから、これは日本社会全体の未婚率を高めて、その結果、少子化はさらに促進するでしょう。少子化が進み、人口減に拍車がかかると、日本の消費購買力は縮小します。経済は長期にわたって停滞することになる。そこで経済界も大騒ぎするようになりました。どうするか。そのための処方箋の一つが外国人労働者の導入です。また高齢者や女性の活用論です。一億総活躍とか言っておりますけれど、根本的には雇用のあり方、「非正規大国」化を変えなきゃならないということです。

さらにこうした低所得の非正規雇用が広がって参りますと、社会的な不満がたまってきます。これは政治の動向にも影響していると思います。なぜ安倍政権の支持率が高いのか、そして大阪では橋下維新が強いのか。今回の参議院選挙で関西は維新が圧倒的に強い力をみせつけました。昨年、おおさか維新は大阪市の住民投票で負けて低迷したと思ったわけですが、参議院選挙でまた勢いを盛り返した感じがあります。こ

のような気運が盛り上がってくるのはなぜでしょうか。大阪府は日本でかなり非正規率が高い地域です。貧困率も高い。不満がずいぶん溜まっています。不満の矛先がいわゆる既得権者と呼ばれている、公務員とか大企業労働者に向かっています。生活や雇用の困難をもたらしている根本的要因をつくり出している政権や財界に批判が向かわずに、自分たちよりも恵まれた生活をしている人たちに批判の矛先が向かう。あるいは、生活保護をもらわずに苦しい生活の中でやりくりしている人たちが、生活保護受給者をバッシングする。おおさか維新はこうした社会的状況を巧みに利用して支持を拡大してきました。

低所得層、非正規の人たちの一定数が、自分たちの生活を苦しめている根源である政権を支持しているという非常に奇妙な関係が生まれています。本当に生活の困難をもたらしている原因は何か、どうすればそれを解決できるのかということを、じっくりと話し、解決の道をともに考えるという、大変手間のかかることですが、そうした取り組みが必要ではないかと思います。「非正規大国」の現状を放置しておきますと、ファシズムを生み出す土壌になりかねないという危機感を感じています。

IV 「非正規大国」化を加速する安倍「労働改革」批判

(1) 派遣労働の拡大——新派遣法（2015 年 9 月成立）は何をもたらすか

安倍政権が進めてきた「労働改革」について、限定正社員構想などに触れるつもりでいましたが、時間の都合上、ここでは派遣労働に限ってお話をしたいと思います。派遣労働の仕組みは図表 28 に示したとおりです。

去年の 9 月に成立した改正派遣法（新派遣法）によって規制の内容は大きく変わりました。新法では、派遣元と無期の雇用契約を結んでいる派遣労働者を除き、同じ派遣先の同一職場で働ける期間は最長 3 年に制限されます。つまり、派遣労働者は最長 3 年間で職を変わらなければなりません。しかし、派遣先企業は、派遣労働者を他の人に替えれば派遣社員を使うことができます。つまり、派遣先は新法のもとでも、少なくとも人を代えることで派遣というシステムをずっと永久的に使い続けられます。前述のとおり、派遣社員が派遣会社と無期雇用を結んでいれば、派遣先は同じ派遣労働者を期間制限なしにずっと使うことができるようになりました。改正前、期間制限を受けなかったのはいわゆる専門 26 業務に従事する派遣労働者に限定されていたのですが、これが大きく変わりました。

つい最近の日経新聞（7 月 23 日付）に、派遣会社は無期雇用の派遣労働者を増やしているという記事が出ていました。大手の派遣会社は無期雇用の派遣に育てていると言っています。「IT やエンジニアなど専門人材は長期にわたるシステム開発などに携わることが多く、IT などの顧客企業では 3 年を超える勤務を望む場合も多い」と、派遣先が 3 年を超えて働かせたいと希望していると書いています。派遣元が派遣労働者を無期雇用にすることで派遣先の要求に応えられることになります。

このような状況をどう見ればいいでしょうか。派遣先からしますと、気に入った派遣社員をずっと派遣のまま使い続けられるわけです。派遣社員からしますと、たしかに雇用はつながったかも知れないけれど、生涯派遣社員のままに置かれます。ずっと派遣社員のままです。賃金は派遣先の正社員に比べはるかに安い状態は変わりません。安倍さんは「非正規をなくす」と言いましたが、もしかしたら無期雇用の派遣社員は、派遣元の正社員だと強弁する可能性もあります。しかし、この無期雇用は正社員とまったく違います。派遣先が同じ派遣労働者をずっと使い続けることを望んでいるのなら、なぜその人を派遣先の直接雇用にしないのでしょうか。

派遣というシステムでは、①派遣先は派遣労働者の雇用主責任（使用者責任）の大半を負わずに済む、その責任を派遣会社に押し付けることができる、②正社員を使うよりもコストが安くつく、さらに③人を減らしたい時、派遣契約を打ち切ることで容易に雇用調整できるというメリットがあります。無期雇用の派遣労働

働者であっても、それはあくまでも派遣元との雇用契約ですから、派遣先は派遣会社との派遣契約を終了する、場合によっては中途解約することもありうる。派遣先は、①～③のようなメリットを利用し続けたいと考えますので、いくら長期に働いている派遣労働者であっても自社の正社員に転換することはなかなかしないでしょう。

このため、正社員への転換を希望する派遣労働者の要求が実現することは難しいと思います。ところが改正派遣法案を審議した昨年の国会では、安倍首相も塩崎厚生労働大臣も、今回の派遣法案では派遣社員に対するキャリアアップ措置を講じる義務を派遣元に課すので、派遣社員はやがて派遣先の正社員になれると盛んに強調しました。しかし、新法成立後に策定された施行規則などよれば、派遣元に課せられたキャリアアップ措置は、1年間にわずか8時間だけ派遣社員に対して講習をやれば良いという程度のものです。8時間と言いますと、たった1日8時間、この会場のような所に派遣労働者を集めて、何か講習をやれば、それで法的義務を果たしたことになります。これではとても正社員につながるようなキャリアアップではない。仮にキャリアアップしたとしても、先に指摘した派遣のメリットを派遣先は簡単に手放さないと思います。

図表 29 は派遣労働者に対するアンケート結果です。派遣労働者の6割が正社員に転換したいと回答しています。このアンケートは厚生労働省が楽天リサーチという会社に委託して、派遣法改正の前に行った調査です。正社員への転換を望む派遣労働者の要求が新派遣法によって実現しやすくなるとはとても思えません。

V 「まともな雇用と働き方」を実現する課題

最後に「まともな雇用と働き方」への課題ということで何点か提起しましょう。第1は労働時間の規制です。労働時間について、安倍首相は先日の記者会見で、残業時間を短くするということを言いました。しかしその一方で、去年の国会に、一部の高収入の専門職に限定してではありますが、長時間労働を野放しにする労働基準法改正法案を提出しました。ご承知のとおり、この法案は、「高度プロフェッショナル制」法案と名づけていますが、実際はホワイトカラーの一部を労基法の労働時間規制（1週40時間、1日8時間など）から除外するホワイトカラーエグゼンプションそのものです。残業代ゼロ法案とか、固定賃金働かせ放題法案と批判されているとおりです。このちぐはぐさ、アンバランスをどう考えたら良いでしょうか。これはなかなか理解しがたいです。私は労働者の分断を狙っているのではないかと感じました。高度プロフェッショナル制度というのは、さしあたり年収1075万円以上で、5つの専門職（①金融商品の開発、②ディーラー、③アナリスト、④コンサルタント、⑤研究開発職）に限定していますが、法律が成立した後、やがてこの適用範囲は広がっていくでしょう。その対象となるのは、世間的に言いますと、いわゆる「出来る社員」というグループかもしれません。そうしますと労働者の中にはそこに入らなければ将来的な雇用が保障されないのではないかと考えて、「高度プロフェッショナル層」に入る競争が出てくるのではないかという懸念を覚えます。法案では、労働時間規制を外されるわけですが、代わりに「健康管理時間」というものが提案されています。健康管理時間を誰が、どうやって測り、管理するのか大変あいまいです。過労死等を促進することにならないかということを危惧をしています。

肝心なことは、労働組合が要求しているように最長労働時間の規制やインターバル時間の確保です。EUの労働時間指令（2003年）にあるように、勤務と勤務の間に最低11時間あけなければならないというインターバル制、1週間の労働時間を最長48時間にしていくという法制、これらを導入することが必要ではないかと思います。現在の日本の状況では、例えば前日に夜11時まで働いた人に対して、翌日の始業時刻を午前2時とすることも法的には問題ありません。休息時間がわずか3時間でも、わずか10分でもかまわないという減茶苦茶なことが許されている。こうした現状を規制することは過労死防止という観点からぜひ必要です。2年前に過労死等防止対策推進法が成立、施行されました。その理念を本当に生かすためには、イン

ターバル時間の確保や1日の労働時間の上限設定はどうしても欠くことができないと思います。

図表 30 は、サービス残業をゼロにする、あるいは現在の残業時間を半分に減らすことを実現すれば、雇用はどの程度増えるかという試算をしたものです。この試算は森岡孝二さんの方法を踏襲し、一部、別の統計を使用しました。この試算によれば、「不払残業解消による雇用創出量」、これは法律を守って不払い残業という違法状態をなくせば 163 万人の雇用が生まれます。また、現在の年間の実残業時間を半分に短縮すれば 213 万人の雇用が生まれます。

2030 年、今から約 15 年後には、AI（人工知能）を搭載したロボットが多くの職場や社会の各分野に導入されると言われています。昨年末、野村総研は、2030 年の日本では労働人口のおよそ半分をロボットに置き換えることができるようになる予測し、大きな反響を呼びました。実際にどうなるか、恐ろしいような気も致しますが、確かにスーパーのレジはなくなるでしょう。介護分野にもロボットがたくさん活用されるでしょう。新聞記事もキーワードさえ入れれば、ロボットが書いてくれるといえます。会計士が不要になるという話もあります。本当にそういう時代がごく近い将来やってくるとなると、私たちは人間にしかできないような高度な専門的な仕事に短時間だけ従事するというように、働き方を大転換していかなければならないだろうと思います。労働時間短縮を本気で考えなければならないと思います。

第 2 は最低賃金の問題についてです。さきほど最低賃金 1500 円に引き上げる運動に触れました。全労連は今年の大会で、最低賃金 1000 円を実現し、1500 円めざす運動に本腰を入れて取り組むという方針を決定したとのことです。1 日 9 時間（1 時間残業、残業割増し率 1.25）、週 5 日、50 時間働く場合、最低賃金 1000 円が実現しますと、年間賃金 231 万円未満の人たちは最低賃金違反になります。それから 2 時間残業する人であれば、263 万円未満は最低賃金法違反となります。もし、最賃が 1500 円に引き上げられると、残業 1 時間で計算いたしますと、年間賃金約 350 万円未満は最賃法違反となりますし、1 日 2 時間残業する場合は約 400 万円未満が最賃法違反となる。図表 19・20 をご覧下さい。最賃引上げが実現すれば、正社員のなかでもこれによって賃金が引き上げられる人がかなりでてきます。最賃引上げの運動は自分に関係ないと思っていた正社員がかなりいると思いますが、今進んでいる最賃運動は正社員の低賃金層、年功賃金のカーブに乗らない人々を巻き込んだ運動になっていくでしょう。その基盤が客観的に作られていることを示しています。このことは後藤道夫さんがすでに指摘されているところです。

日本の最低賃金運動にとって心強いのはアメリカの最賃 15 ドル運動（Fight for 15）が獲得している実績です。時給 15 ドルと言いますと、為替レートを 100 円としますと、まさに 1500 円です。今年初め頃のように、1 ドル＝120 円ですと、1800 円です。図表 31 のとおり、サンフランシスコやシアトルやロスアンゼルス等では、市の条例ですが、最賃 15 ドルを実施すると決めました。これを推進したのは組織された労働組合に加えて、地域の市民運動が大きな力を発揮しました。最賃引上げは地元経済を活性化していくということで応援しました。このような運動を日本の各地でつくることができればと思います。静岡ではいかがでしょうか。

第 3 は非正規雇用の問題についてです。安倍首相は「日本から非正規をなくす」と大見得を切りました。本当にそれを実現するのであれば、スローガンだけではなく、具体的な措置を考えていかなければならない。そのためには、例えば各職場、各企業における非正規率の上限を設定していくことを考えるべきでしょう。フォルクスワーゲン社が 2012 年に策定した「派遣労働憲章」では派遣先労働者に占める派遣労働者の比率を上限 5%としています。それを超える派遣労働者は導入しないということを労使が協定を結んで憲章にしています。本当にそういうことをしなければ、非正規雇用はなくならないと思います。

新派遣法のもとで、派遣先の労働組合はどう対応するかという問題に触れておきましょう。新派遣法の規定では、3 年を超えて派遣労働者を利用するためには（たとえ別の労働者に代える場合でも）、あらかじめ派

遣先の労働組合、あるいは過半数代表者の意見を聴取する義務が新たに設けられました。これを定められた通りにやらなかったら派遣法違反になります。その場合、「直接雇用の申し込みみなし制度」によって、派遣労働者が希望すれば派遣先の直接雇用に転換可能です。「みなす」のですから、派遣先は拒否できません。そうした事態にならないためには先の意見聴取という手続きをきちんとしなければならない。

新派遣法施行後、3年と言いますと2018年9月ですね。もし皆さんの職場に派遣社員が働いているならば、当然、この条項は関係します。いま多くの大学で派遣社員を利用しています。2年後には、大学の組合あるいは過半数代表者に対して、大学当局は派遣社員を引き続き使いたいので了解して欲しいということ言ってくるでしょう。その時に、各組合はどう対応するのかということが問われます。生協などでも派遣社員を導入しています。民主的な経営をしている企業も派遣労働者を使っているケースもあるでしょう。派遣社員については民主的な企業であっても、実は同じような問題を抱えています。経営状態が思わしくない場合、「派遣社員は自社の労働者ではないから、別会社の人だから、雇用調整弁となってもやむをえない」という発想になりがちです。派遣労働者に対して派遣先は解雇しますと直接言う必要はありません。派遣会社に派遣契約を終了する（契約更新をしない）と言さえすればよい。

しかし、派遣社員が別会社の労働者というのは本当でしょうか。私はそれはまったく違っていると考えています。派遣先と派遣会社の関係、つまり派遣先は派遣料金を払って派遣会社に派遣労働者を派遣してもらう、派遣先は雇用主責任を負わないで指揮命令をする、こうした関係を合法としたのはあくまでも労働者派遣法（1985年）です。それ以前は違法でした。図表29のような雇用関係と指揮命令関係の分離という構造は、派遣法が作った虚構です。指揮命令している以上、派遣先が派遣労働者の使用者であるという責任を逃れることはできません。これをそうではないと言ったのは派遣法なのです。まして、派遣法に違反している違法派遣や偽装請負であれば、派遣先に使用者としての責任があることははっきりしています。ところが最高裁が2009年にパナソニックの偽装請負問題で出した判決以降、全ての下級審は、マツダの山口地方裁判所の判例以外は、派遣労働者、請負労働者の訴えをしりぞけてきました。そういう状態ですけれど、労働運動は裁判所の判例に従って黙っている必要はありません。実態を素直に見るなら、派遣社員といえども同じ職場でいっしょに働いている仲間だという視点に立って考えるべきではないでしょうか。皆さんはどのようにお考えでしょうか。

安倍首相は「働き方改革」の方針提起のなかで「長時間労働を是正する、同一労働同一賃金を実現する、非正規という言葉がこの国からなくす」と言いました。ぜひこれをちゃんとやってもらいましょう。そのためには私たちはもっともっと政策を磨いて、本当にこれが実現できるように対峙していきたいと思います。

以上