

第 1 章

国際貿易下における企業組織と非正規雇用者：

国際比較による現状分析

佐藤 仁志・町北 朋洋

要約:

本稿は、近年、急速に進んだ日本の雇用の非正規化について、入手可能な内外の公的統計や資料に基づいて状況を概観する。また、1990 年代後半から日本と同様かそれ以上に雇用の非正規化が進んだ韓国の現状について聞き取り調査を行った結果を報告する。第一に、雇用の非正規化に関する我が国の主たる制度改革は 1999 年と 2004 年に派遣労働規制の緩和という形で行われ、非製造業に比べ、製造業の受入派遣・下請従業員数の増加率が大きい。第二に、より長期的に見ると雇用の非正規化は制度改革のはるか以前に始まっており、これらの制度改革が雇用の非正規化を加速したようには見えない。つまり「製造業派遣」解禁という制度改革によって派遣・下請従業員を含む非正規雇用者の分布は非製造業から製造業へシフトしたものの、非正規雇用者の比率自体が大きく変わったわけではない。第三に、韓国では 1997 年の金融危機以後に進められた労働市場の柔軟化が雇用の非正規化を引き起こしたというよりも、事例研究からは、金融危機のはるか以前から韓国企業は国際競争の激化とそれに伴うコスト削減圧力に直面し、雇用の非正規化を進めていたことが示唆される。したがって、長期的に維持可能で、総合的かつ一貫性のある労働市場制度の設計には、個別制度改革のベースとなる労働需要の動向、特に国際環境変化に伴う労働需要の変化を理解することが何よりも重要だといえる。本研究会は、企業の国際化の観点を正面に据えて労働需要の動向を分析するため、より頑健な制度設計の枠組みを提供できる可能性を持つ。

キーワード: 非正規雇用、労働市場制度

第1節 はじめに：問題の所在

日本では、近年、非正規雇用の拡大とそれに伴う雇用の不安定化と所得格差の拡大が社会問題化しており社会的にもまた政策的にも大きな関心を呼んでいる。例えば、現在、政府においては、後述する 2004 年の労働者派遣法の改正は行き過ぎた規制緩和であったという立場から、製造業派遣や登録型派遣の原則禁止等を内容とする労働者派遣法の再改正の検討が進められているところである¹。実際、日本における雇用の非正規化は図 1 に示されるように顕著なもので、Jones (2007) は労働人口における所得格差が拡大する一方、正規雇用者の賃金格差がさほど広がっていないことから、日本の所得格差の拡大は、正規雇用に比べて著しく賃金の低い非正規用の労働人口に占める割合が増加したこと (labor market dualism) が主たる要因であろうと主張している²。

こうした点を背景に、労働経済や雇用法制の分野を中心として日本の非正規雇用の現状や非正規雇用の活用等の政策について論じた研究も蓄積されつつある。代表的なものには有賀他 (2008)、神林・有賀 (2008)、玄田 (2008a, 2008b) の論文や、労働力の非正規化の要因と政府の対応を日韓比較した大沢・金 (2010) の論文、阿部 (2006)、荒木他編 (2008) および神林編 (2008) の研究書がある。しかしながら、それらの多くが記述的であるかアンケート調査等をもとに比較的簡易な統計分析を行うにとどまっており、構造を明示しつつ政策的議論にも耐えうるフォーマルな分析を積み重ねる研究の余地は十分に残されている。

このような取り組みの中で Kato and Kambayashi (2009) は 1982 年から 2002 年までの就業構造基本統計調査の個票データを活用し、「同一企業に最低 10 年間勤め続ける確率 (ten-year job retention rates)」を推定した。特に、1998 年から 2002 年のバブル崩壊後の長期不況後半期において長期雇用制度が弱体化したことを発見した。また長期雇用制度の弱体化は、男子正社員を含めたあらゆる種類の労働者層に万遍なく観察されるものではなく、長期雇用制度に対して比較的最近入ってきた層である女子正社員と中途採用の正社員においてははるかに強く観察されることを明らかにした。彼らは、この背後には、不況期においては暗黙契約を破棄するコストが比較的小さな層からまず暗黙の約束が破棄され、男子正社員に約束していた雇用に関する暗黙契約は守り抜くという構造に合理性があったのではないかと指摘している³。

しかしながら、長期不況のみが雇用の非正規化と長期雇用制度の弱体化の原因とばかりは言えないだろう。というのは、日本においてこれまで労働市場の規制緩和が進められた背景には、経済のグローバル化、情報通信技術に代表される技術の進展、少子高齢化といった大きな変化へ対応するためには、より柔軟な労働市場を持つことが必要との認識が少なくとも政府と産業界には醸成されていたことは否定できない。実際、産業界は、経済のグローバル化に伴う国際競争の激化が売上高や付加価値の不安定化

をもたらし、今後、必要利益を確保するためには総額人件費管理の徹底と人件費の柔軟化が必要であると繰り返し主張してきた⁴。

他方で、経済のグローバル化に伴う国際競争の激化が雇用の非正規化の背景要因としてこれほど一般に主張されているにも関わらず、その主張がどれほど正確かつ妥当なものか検証した試みは今のところ樋口（2001）を例外としてほとんど存在しない⁵。本研究の目的のひとつはそのギャップを埋めようとするものである。国際貿易は企業淘汰を通じて、参入・成長・衰退という企業ダイナミクスと極めて密接に結びついている。こうした個別企業が直面する経済のグローバリゼーションの背後で、マクロ的な労働市場構造はどのような変化を経験し、それがどのような経済厚生の結果をもたらすのか、また、今後どのような雇用制度が望ましいのかといった政策対応の検討を進めるためにも、企業と産業の国際化を正面に据えた労働市場分析が必要となる。

本稿は本格的な研究に入るための準備作業としての性格を持ち、第 2 節では、日本における雇用の非正規化に関する制度的な背景と最近の統計的事実が簡単に検討される。第 3 節では、日本同様に雇用の非正規化が急速に進んだ韓国における雇用の非正規化の現状が述べられ、雇用の非正規化の構造が検討される。この節で述べられる韓国の現状の検討は、韓国の研究者へのインタビューに基づくものである。最後に第 4 節でここまでの議論を要約する。

第 2 節 日本の制度的背景と統計的事実

太田・玄田・照山（2008）は、1990 年代以降の日本の持続的な失業率上昇に対して労働需給のミスマッチや労働力再配分が果たした役割は限定的であることを述べ、失業率上昇の源泉として、失業に対する景気の影響を長期化させる方向に労働の需要、供給サイドが変化したことが重要であったとしている。この背後には特に、1990 年代以降、希望退職や早期退職の実施経験を通じて正規雇用である常用雇用の人員を調整するノウハウが企業側に蓄積された可能性があることが指摘された。また 2000 年代半ば以降の急速な雇用回復にも触れ、新たな雇用機会の創出は少なくとも 2004 年まではほとんどの産業で観察されなかったことを明らかにしている。このような 1990 年代以降の持続的な失業率上昇と、2001 年をピークとした大規模な雇用削減、その後の急速な雇用回復は特に正規雇用のフルタイム労働者に顕著であったことが分かっている。

一方で、フルタイム労働者に先行して雇用調整の対象となり、失業に対する景気の影響がより鮮明と考えられる非正規労働者についてはどうであろうか。太田・玄田・照山（2008）が依拠している「労働力調査特別調査」および「労働力調査詳細結果」（総務省）によれば、非正規従業員比率は 1984 年 2 月時点の 15.3%であったものが 2007

年1から3月平均では33.7%まで、20年以上かけて2倍以上にまで上昇した。非正規労働者の増大について有力な説明として、太田・玄田・照山（2008）は、企業が直面する需要変動の増大、正規従業員から非正規従業員への代替、労働者側の就業意識の変化をあげている。本節ではこうした非正規労働者の増大を可能にする制度的背景について整理を行う。

2.1 非正規雇用の定義と雇用の非正規化に関する最近の制度変更

派遣労働、請負工、直接雇用のパート、期間工と非正規雇用をめぐる雇用区分は多様である。しかしながら長期にわたる雇用の保障がないという意味で共通しており、日本の場合、現実の労働需要に合わせて法的枠組みが追いついてきた。特に、1999年には労働者派遣法の適用業種が拡大され、2004年の改正労働者派遣法で製造業務への労働者派遣が認められ、いわゆる「製造業派遣」が解禁された。製造業務への労働者派遣であっても、労働者派遣事業所に所属する派遣社員はサービス業にカウントされており、2008年時点の労働者派遣事業所の派遣社員は140万人（男性は55万、女性は85万）となっている⁶。2008年では、2004年に比べて男性の派遣社員数はほぼ2倍、女性も1.5倍まで成長した。

ここで2004年の改正労働者派遣法について、厚生労働省がまとめた「改正労働者派遣法の概要」を用いて整理しよう。まず、2003年6月13日に「職業安定法及び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の一部を改正する法律（平成15年法律第82号）」が公布され、翌2004年3月1日から施行された。雇用情勢の悪化と働き方の多様化に対応するため、労働者派遣事業が労働力需給の迅速、円滑かつ的確な結合を意図して改正労働者派遣法が施行された。改正労働者派遣法の要点は三つある。

要点の第一は、派遣受入期間の延長である。従来派遣受入期間が1年に制限されてきた業務について、改正後は最長3年まで派遣を受けることが可能になった。ただし、1年を超える派遣を受けようとする場合は、予め労働者の過半数代表の意見聴取が必要となる。ソフトウェア開発、通訳、秘書、アナウンサー、デザイナーなど、専門性の高い、いわゆる「26業務」はこれまで同一の派遣労働者について3年が上限であったが、改正後は制限がなくなった。要点の第二は、いわゆる「製造業派遣」の解禁を中心とした派遣対象業務の拡大である。法律改正後、新たに派遣業務の対象となった製造業務に関しても2007年2月末までは最長1年であったが、同年3月以降は、最長3年まで派遣を受けることが可能になった。同時に、製造業務専門の派遣元・派遣先の双方には、派遣労働者100人当たり1人以上を、当該派遣労働者を専門に担当する派遣元・派遣先責任者の選任が求められている。ただし、港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関連業務については、従来通り労働者派遣事業が行えず、

事業者が受け入れることもできない。要点の第三は、派遣労働者への直接雇用の申し込み義務である。製造業務や中高年齢者（45 歳以上）の派遣労働者のみを従事させる業務など、派遣受入期間の制限が残る業務の場合、受入期間の制限を越えて派遣労働者を使用する場合、派遣労働者に対する雇用契約の申し込みが義務づけられた。同様に、派遣受入期間の制限がない業務の場合でも、同一の業務に同一の派遣労働者を 3 年以上受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れる際には、派遣労働者に対する雇用契約の申し込みが義務づけられた。しかしながら、派遣元事業主と派遣先には、派遣労働者の労働・社会保険、福利厚生、教育訓練・能力開発に関して措置を講じる義務はない。

次に、派遣労働のもう一つ重要な側面である「常用雇用」の整理に移ろう。派遣会社は、派遣会社が雇用する常用雇用労働者数と常用雇用労働者以外の労働者数を「労働者派遣事業報告書」に記入し、厚生労働省に提出する義務が定められている。常用雇用労働者数とは、期間を定めずに派遣会社によって雇用される者、期間を定めて雇用されている者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等の者、となっている。常用雇用労働者以外の労働者とは、例えば仕事がある時だけ雇用契約を結ぶ登録型派遣の労働者に代表される。常用雇用労働者以外の労働者数を各事業主が算出して「労働者派遣事業報告書」に記入する場合、「常用換算」という方法が用いられる。これは、常用雇用者以外の労働者の年間総労働時間数の合計を、当該事業所の常用雇用労働者の 1 人当たりの年間総労働時間数で除したものである。事業面から「常用雇用」を見ると、派遣事業所の派遣労働者が常用雇用労働者のみから構成される派遣事業は特定労働者派遣事業と呼ばれ、届出制である。主として登録型の派遣労働者を派遣する事業は一般労働者派遣事業と呼ばれ、許可制である。2004 年の改正労働者派遣法によって、一般労働者派遣事業の許可・特定労働者派遣事業の届出が、支店を単位とした事業所単位から会社を単位とした事業主単位に改められ、許可・届出手続きが簡素化された。

厚生労働省の厚生労働省「労働者派遣事業報告」の特徴を詳細に見た『労働経済白書』として知られる『平成 18 年版 労働経済の分析』によれば、1997 年度には常用換算の派遣労働者数は約 34 万人であったが、2004 年度には 89 万人まで増加した。1997 年度と 2004 年度で事業面から内訳を比較すると、一般派遣事業における常用雇用労働者数は約 9 万人から約 27 万人に増加した。登録派遣などの常用雇用以外の労働者数（常用換算）は約 18 万人から約 47 万人に増加した。主に日雇い派遣労働者の増加はここに属する。特定労働者派遣事業の派遣労働者数は約 7 万人から約 15 万人に増加した。派遣労働者数急増の背後には、派遣労働力は、常用労働者よりも労働力需給の逼迫に対して調整が容易であることが考えられる。実際に、厚生労働省が 2005 年に実施した「労働力需給制度についてのアンケート調査結果」をまとめた『平成 18 年版 労働経済の分析』によれば、常用労働者ではな

く、派遣労働者を用いる理由として、派遣労働力雇用の中心的理由とこれまで考えられていた「特別な知識・技術を必要とするため」と回答した事業所は全体の約4分の1、24.9%であり、派遣労働者は既に高度な技能を有しており「教育訓練の必要がないため」と回答した事業所は全体の13%にすぎない。一方で、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため(49.8%)」、「コストが割安なため(32.2%)」、「一時的・季節的な業務量の増大に対処するため(27.8%)」と回答した企業が多く、生産物需要の変動が派遣労働需要によって吸収されていることが推察される。パート・アルバイト・臨時職と請負労働者の比較で見ると、労務費に代表される生産費用の圧縮を目的として請負労働力の活用を進めていることがより鮮明になる。「パート・アルバイトの採用が困難なため(34.7%)」という理由よりも、「雇用管理の負担が軽減されるため(51.7%)」、「雇用調整が容易なため(41.5%)」、「自社の労働者の数を抑制するため(40.1%)」という理由をそれぞれ回答している。より直接的に「経費が割安なため」と回答した企業は全体の23.8%であったが、経費以外の雇用管理费用、不況期における遊休労働力の機会費用も含めた労務費用が企業の負担であり続けていることが、請負労働の活用や派遣労働の急増から推測される。

2.2 雇用の非正規化の推移：「労働力調査」による把握

ここでは、労働市場の長期的な推移を把握するため、昭和59年(1984年)から平成13年(2001年)については毎年2月に実施された「労働力調査特別調査」と平成14年(2002年)以降は毎月実施されている「労働力調査(詳細集計)」を用いる⁷。非正規の職員・従業員が雇用者全体に占める割合を算出することによって、雇用の非正規化を労働供給側から把握したい。まず「労働力調査」の非正規雇用者とは、会社などの役員・自営業主などを除き、雇われている人のうち勤め先の呼称が正規の職員・従業員ではなく、パート・アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他に当たる雇用者を指す。表1から表3までに、1984年から2009年までの、役員を除く雇用者に占める正規・非正規雇用者の割合を示した。表1は男女を合計したもので、表2と表3はそれぞれ男女別の正規・非正規雇用者の割合を示している。表1から表3を図解した図1から図6を用いて、雇用がどのように、どの程度、非正規化してきたかを見ていこう。役員を除く雇用者に占める正規・非正規雇用割合の推移をまとめた図1によれば、正規雇用者割合の減少傾向は、1984年以降から続き、1995年からは一貫して減少し、その減少幅も近年大きくなっている。2003年以降、正規雇用者割合は約7割を下回ることとなった。図1は非正規雇用者割合の成長も示している。非正規雇用者割合が1985年では約15%であったのに対し、2003年には1985年の倍の約30%に達した。過去20年間に渡って、労働市場全体で、正規雇用者に代わり、非正規雇用者の活用が一貫して進んできたことが観察できる。2009年時点では、ごくわずかながら前年に比べて正規雇用者割合が増加した。これは2008年秋から年末にかけてのグローバル金融危機の

影響によって、雇用の数自体が減り、まず非正規労働者の雇用から消滅したことが原因と考えられる。一方、図 2 でこの非正規雇用者割合の内訳を見ると、1984 年から 2009 年まで、非正規雇用に占めるパート・アルバイト比率が最も大きく、2009 年時点で 70% 近くに達する。2001 年（平成 13 年）に突如、非正規に占める契約社員比率が高まっている。平成 13 年 2 月以前の分類では、契約社員という雇用形態は「嘱託・その他」に分類されるが、平成 13 年 8 月からは「契約社員・嘱託」と「その他」に分割される。本稿では、平成 13 年以前の「嘱託・その他」の値に、平成 13 年以降の「契約社員・嘱託」と「その他」を合計した値を接続した。非正規雇用に占める契約社員比率は 2009 年時点で 26% に達する。労働者派遣事業所の派遣社員比率は未だ小さいものの増加傾向にあり、2009 年時点では 6.3% である。

男性と女性では、雇用の非正規化の傾向が異なる。男性の場合、正規の職員・従業員比率は、1984 年から 2009 年に至るまで、8 割を下回ったことがない。それでも、一貫して正規の職員・従業員比率は減り続け、非正規の職員・従業員比率はゆっくりと成長を続けている（図 3）。女性の場合も、正規の職員・従業員比率は減り続け 2009 年時点で 5 割に満たないだけでなく、非正規の職員・従業員比率は男性よりも早い時点から始まった（図 4）。2003 年には正規の職員・従業員比率と、非正規の職員・従業員比率は逆転し、女性労働市場における雇用の非正規化はその後一貫して進み、2009 年時点では 55% に達する。ここまでの結果を要約すると、非正規の職員・従業員比率はこの 25 年間で 119.8% 高まり約 2 倍になり（表 1）、非正規の職員・従業員比率の成長率は男性で 139.1% 成長し、83.8% の成長を示す女性よりもこの期間中の成長率が高い（表 2 と表 3）。非正規雇用の水準は女性の方が高いものの、女性よりも速いスピードで男性労働者における雇用の非正規化が進んでいる。

次に非正規労働者の内訳はどうであろうか。男性の場合、非正規雇用者に占めるパート・アルバイト比率と、契約社員比率は 2009 年時点ではほぼ等しく、両者を合わせて非正規雇用者の 9 割程度となる。残り 1 割が 2000 年前後から成長している労働者派遣事業所の派遣社員である（図 5）。女性の場合、非正規雇用者の圧倒的多数を占めるのがパート・アルバイトであり、1984 年から 2000 年まで非正規雇用の 9 割をパート・アルバイトが占め、最近の 10 年で契約社員比率と労働者派遣事業所の派遣社員比率が高まってきた。2009 年時点で非正規雇用者に占めるパート・アルバイト比率は 75% 強、契約社員比率が 18% 強、派遣社員比率は 6% である（図 6）。非正規に占める派遣社員比率の成長を見ると、2001 年から 2009 年までの成長率は 92% であり、2 倍近くに上った。データが集計された 1999 年から 2009 年までの成長率は 184% であり、3 倍近くに上る（表 1）。派遣労働については、非正規に占める派遣社員比率は未だ小さいものの、2004 年前後の値を表 1 で比較すると大きなジャンプが確認され、労働者派遣法の改正の影響が如実に現れている。男女ともに、派遣労働者の比率は小さく、まだ非正規雇

用の中核をなすとは言えないが、最近の 10 年間で労働市場に極めて明確な形で、派遣労働者が位置づけられたことが明らかとなった。

それでは、雇用の非正規化は産業別にどのように生じているのであろうか。上戸同じく「労働力調査」（総務省統計局）を用いて主要産業別就業者 2007 年における産業別の雇用形態別雇用者数を概観すると、製造業では 1019 万人の雇用者（役員除く）の中で 224 万人が非正社員（男性 72 万、女性 153 万）、卸売・小売業では 896 万人の雇用者の中で 402 万人が非正社員（男性 86 万、女性 315 万）、サービス業では 767 万人の雇用者の中で 377 万人が非正社員（男性 140 万、女性 237 万）となる。例えば卸売・小売業とサービス業を合わせると、779 万人が非正社員であり、約 1700 万人いる非正規雇用者の半数近くを占める。ただし製造業の非正社員は非正規雇用者全体の約 13% 強であり、非正規雇用者全体で見た比率は小さい。

ここで産業別に雇用の非正規化の推移を見るため、2004 年と 2008 年における正規の職員・従業員比率、非正規の職員・従業員比率をそれぞれ図 7 と図 8 に示した。2004 年時点で製造業の雇用が他の産業に比べて非正規化しているとは必ずしも言えない。非正規の職員・従業員比率は 20% であり、建設業よりも多く、運輸業と同程度である。卸売・小売業の非正規の職員・従業員比率は 40% を越え、宿泊業・飲食サービス業では 60% を越えている。サービス業でも 40% を越え、5 割に迫ろうとしている。非正規の職員・従業員比率に関する産業別の傾向は 2008 年もほぼ変わらず、全産業共に非正規の職員・従業員比率を高めて雇用の非正規化が進んだ。特筆すべきは、サービス業の中で雇用の非正規化が進んだことである。2004 年から 2008 年にかけて、非正規の職員・従業員比率が正規の職員・従業員比率を上回り、50% を越えた。

非正規雇用者の内訳をパートタイム労働者、契約労働者、派遣労働者に分けると、建設業を除き非製造業、製造業共にパートタイム労働者比率が多い。図 9 と図 10 によれば、この傾向は 2004 年、2008 年ともに変わらない。非正規雇用者の内訳に関して、2004 年から 2008 年にかけて起きた変化を最も特徴付けるのは、サービス業における派遣社員比率の増加である。2004 年には非正規雇用者に占める派遣社員比率は 27.2% であったものが、2008 年では 35.4% まで増加した。その一方で、パートタイム・アルバイト比率は低下しているため、派遣社員がパートタイム・アルバイトを置き換える形で、サービス業内で派遣社員の雇用が作られていることが推測される。製造業において派遣労働者が数字として現れてこないのは、用いた「労働力調査」が派遣先の産業属性で捉えられているのではなく、派遣労働者の派遣元の産業属性で捉えられているためである。つまり、製造業企業は、人材派遣業務を行っているわけではなく、こうした人材派遣業務を行う企業は非製造業のサービス業として捉えられている。

最後に 2004 年から 2008 年にかけて、どの産業で雇用の非正規化が進んだかを見るために、産業別の非正規雇用者割合の成長率を見よう。図 11 によれば、製造業は当初

から非正規の職員・従業員比率が 20%程度と小さくなかったため、もともと非正規雇用者が多かった卸売・小売業、宿泊業・飲食サービス業の成長率とほぼ同じである。建設業、医療・福祉、サービス業において非正規雇用者割合の成長率が 10%を越え、こうした産業で雇用の非正規化が特に進んだ。一方で、雇用の非正規化の中身は、産業毎に大きく異なる。派遣社員はサービス業のみに含まれるため、ここでは、非正規雇用者の中でも、パート・アルバイトと契約社員を対象を絞り、非正規に占めるパート・アルバイト比率と契約社員比率の成長率を産業毎に比較する。図 12 によれば、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉を除く産業で、パート・アルバイト比率が低下した。一方で、パート・アルバイト比率を減らした産業では契約社員比率を高めている。製造業の成長率 36%で、抜きんでて高い。サービス業ではパート・アルバイト比率だけでなく、契約社員比率も低下した。サービス業全体で見ると非正規雇用者割合の成長率が 10%を越えているため、非正規に占める派遣社員比率の成長が当該産業の雇用の非正規化を推し進めたと言える。

2.3 雇用の非正規化の推移：「事業所・企業統計調査」による把握

雇用の非正規化の推移を産業別に労働需要面から辿ろう。特に 2004 年の改正労働者派遣法前後における全事業所に占める派遣・下請労働者比率を算出するため、平成 11 年度（1999 年）と、改正労働者派遣法施行直後の平成 16 年度（2004 年）、平成 18 年度（2006 年）の 3 時点における「事業所・企業統計調査」（総務省）を用いる。「事業所・企業統計調査」は、事業所数、従業者数、雇用者数、1 ヶ月以上または期間を定めずに雇用されている常用雇用者の数（正社員・正職員、パートタイム・アルバイト）、1 ヶ月以内の期間を定めてか日々雇用されている臨時雇用者の数、そして当該事業所が受け入れている派遣・下請従業者数が得られる。その結果を表 5 に示した。1999 年時点で事業所数は 600 万を越え、6,203,249 事業所が存在していた。2004 年時点では 572 万事業所程度となり、2006 年時点でやや減ったものの、572 万事業所程度である。1999 年時点で総従業者数は 5300 万人を越え、53,806,580 人であった。そのうち 81.8%が常用雇用者である。常用雇用者の 71.5%が正社員・正職員という形のフルタイム従業者であった。常用雇用者の残りの 28.5%に当たる 1250 万人程度が正社員・正職員以外の従業者である。主としてパートタイム・アルバイト労働者と考えられる。常用雇用者に対して、臨時雇用者数は 162 万人であり、総従業者数の 3%程度である。事業所が他から受け入れている派遣・下請従業者は 230 万人である。労働市場のこうした基本的な特徴の変化を知るため、まず 1999 年から 2006 年までの正社員・正職員数成長率と、正社員・正職員以外の従業者数成長率を見よう。事業所の正社員・正職員需要はこの間 7.4%減少し、正社員・正職員以外への労働需要は 27.5%増加した。同時に、企業が派遣会社から受け入れる派遣社員、下請会社から受け入れる下請従業者数は 18.9%増加した。

次に 2004 年の改正労働者派遣法の施行、いわゆる「製造業派遣」解禁の影響を見る

ため、製造業とその他の産業の比較を行う。前節の「労働力調査」の検討の際に、建設業と運輸業では非正規雇用者割合の成長率が共に 10%を越えるなど、両産業内で雇用の非正規化が進んだと考えられるため、製造業との比較にこれらの産業を利用する。また、古くから非正規雇用者を活用してきた卸売・小売業も比較に加える。表 5 に、産業中分類に従って、建設業、製造業、運輸業、卸売・小売業の正社員・正職員数、正社員・正職員以外の従業者数など労働需要を示した。製造業では正社員・正職員数は 17.2%減少したものの、建設業、運輸業、卸売・小売業では、正社員・正職員数はそれぞれ 22.8%、18.9%、24.4%減少し、製造業における正規労働需要減を上回った。さらに建設業、運輸業では、製造業に比べて正社員・正職員以外の従業者数の増加が大きく、製造業では正社員・正職員以外の従業者への労働重要が 8.7%の増加であるのに対し、建設業では 14.2%の増加、運輸業では 40.2%増加した。一方で、1 ヶ月以内と期間を定めて雇用される臨時雇用の従業者数の減少幅は、製造業が 13.6%であるのに対し、建設業、運輸業、卸売・小売業ではそれぞれ 35.9%、25.9%、38.6%の減少となった。そして、他から受け入れている派遣・下請従業者数の成長率について、製造業とそれ以外の産業では極めて大きな差がある。建設業では 65.2%減少し、運輸業と卸売・小売業ではそれぞれ 10%前後の増加に留まるものの、製造業では受け入れる派遣・下請従業者数が 67%増加した。また表 6 で示しているように、1999 年から 2006 年にかけて、製造業では事業所当たりの派遣・下請従業者受入数が 100%増加し、ほぼ 2 倍となった。既に 2004 時点で製造業は事業所当たり 1.408 人の派遣・下請従業者を受け入れ、他の産業よりも派遣・下請従業者の活用が進んでいた。2006 年時点で製造業はさらに受け入れ派遣・下請従業者を増加させ、事業所当たり 1.875 人を活用している。

ここまでの結果を要約しよう。製造業に比べて、建設業、運輸業では、正社員・正職員を正社員・正職員以外の従業者、主としてパートタイム・アルバイトで代替してきたものの、常用雇用は継続し、臨時雇用や派遣・下請従業者数の活用は進まなかった。非正規雇用の「老舗」である卸売・小売業は、受け入れる派遣・下請従業者数は増加したものの、事業所数、従業者数、正社員・正職員数から正社員・正職員以外の従業者に至るまで全て減り、労働需要全体が縮小した。一方で製造業は正社員・正職員数の減少幅は他の産業に比べて小さく、かつ他の産業に比べて正社員・正職員以外の従業者数、臨時雇用の従業者数増加も小さい。その背後で受け入れる派遣・下請従業者数は急増している。製造業におけるこうした統計的事実は、正規社員の雇用はあくまで守りつつ、生産物需要の変化に対しては、直接雇用の義務を負うパートタイム・アルバイトや 1 ヶ月以内と期間を定めた臨時雇用の従業者ではなく、他社から受け入れる派遣・下請従業者を間接雇用することで対応するという企業行動を反映したものと解釈できるだろう。ここでは詳細な検討は行っていないが、例えば 2000 年代に入り、同じ製造業の中でも生産物需要の変動が激しくなった業種ほど、派遣・下請従業者の活用が進ん

だと考えられる。

2.4 国際的な位置づけ

この節の最後に、OECD のデータの検討を通じて、日本における非正規雇用の国際的な位置づけを確認する。大橋勇雄・中村二郎(2004)『労働市場の経済学』(有斐閣)「非正規社員の比率 国際比較 (p122)」に基づき、パートタイム比率と有期雇用者比率を足し合わせ、各国の非正規社員比率とした。表 7 は、各国間でパートタイム比率よりも有期雇用者比率に大きな違いがあることを示している。2007 年でみると、米国のように雇用者に占める有期雇用者比率が 4.2%と低い国から、スペインの約 31.9%のように高い国もある。2000 年、2007 年のいずれも日本はドイツ、フランス、OECD 加盟国の平均値に近い。英国、デンマーク、ベルギー、フランスといった 2000 年時点では有期雇用者比率が低かった国を除くと、2000 年時点で有期雇用者比率が高かった国は 2007 年に有期雇用者比率を更に高めていることが分かる。

次に、表 8 より、男性における非正規雇用者の傾向として、英国、デンマーク、フランスを除くと、2000 年から 2007 年にかけて、男性の有期雇用者比率が高まった。男性でも 2000 年に有期雇用者比率が高かった国が 2007 年に更に有期雇用者比率を高めている。表 9 より、女性の場合、もともと国際的にみても非正規雇用比率が高いことが分かる。有期雇用比率に限れば、男女別の差よりも、国際間の差が大きい。

次に、図 13 と図 14 を用いて、非正規雇用の在り方は国際間の労働市場規制の違いによってどの程度説明できるかを確認する。2003 年時点で、OECD のうち 28 カ国で作成された各国の労働市場規制インデックスを用いて、パートタイム比率と有期雇用者比率を説明する。有期雇用規制、(正規雇用者への)解雇規制の度合いは国際間で大きく異なる。有期雇用に対する規制が強いほど、パートタイム比率が低い。この結果は、こうした国では有期雇用面でもフレキシブルな調整が難しいことを示唆している。また、個人に対する解雇規制が強い国ほど有期雇用者比率が高い。このことは、正規雇用者の解雇が難しい国では、非正規雇用者で需給調整を行う現状を示唆している。しかしながら、日本とスペインは解雇規制の程度はほぼ一緒だが、有期雇用者比率が異なるなど、解雇規制以外の要因も有期雇用者比率に影響を与えるだろう。

第 3 節 韓国の現状

本稿の基本的な問題意識は、日本や韓国で急速に進んだ雇用の非正規化について、①企業の国際競争と企業の雇用形態の見直し(雇用の非正規化)との関連性、②雇用の非正規化の短期的、長期的な企業成長や労働市場への影響、③現在進んでいる雇用の非正規化について必要な政策的対応、といった観点から論点整理を行うことである。日本において、雇用の非正規化は様々な職業形態、職種、産業で進み、雇用の非正規

化の理由が企業・産業の国際競争や制度的要因で説明されることを見てきた。ここでは、日本と同じく国際競争に深く関与している韓国の現状を考察することで雇用の非正規化要因として一体何が重要かを考察する。本報告書の第2章、高安（2010）が韓国の政府統計を用いて、日本の非正規労働者の多くがパートタイマーであることとは異なり韓国の非正規労働者の多くは期間制雇用労働者であることなど、労働市場の非正規化について基本的でより詳しい検討を行っている。本稿では聞き取り調査によって得られた定性的な情報を要約することで論点の整理を行いたい。

1990年代後半以降、韓国では日本に一步先んじる形で雇用の非正規化が急速に進んだ。特に Lee and Yoo (2007) は、既に 1994 年時点で明らかになっていた「経済のグローバル化に伴って国際競争力をつけるには労働市場のフレキシビリティが不可欠である」という政府の認識・方針が、特に 1997 年の金融危機以降、どのようにして経済政策や労使交渉の場に埋め込まれていったのか、詳しく述べている。同時に Lee and Yoo (2007) は、金融危機以前から必要とされていたものの金融危機後に急遽、政府にとって優先順位が上がった整理解雇の法制化と、労働組合側が求める週 40 時間労働化が進められた背景など、金融危機前後の労働市場の柔軟化に関し、労使だけでなく政府が果たした役割を明らかにしている。Lee and Lee (2007) は政府統計が定める非正規労働者の定義を示した上で⁸、正規労働者と非正規労働者の賃金格差、労働時間格差に加えて社会保障や訓練の格差も大きいことを見出した⁹。

雇用の非正規化の進行に伴い、雇用不安と所得格差、そして労働力の質の低下傾向は既に社会問題化しており、政府、産業界、労働界、学識経験者の間で政策的な対応について議論が活発化している。議論の一部は既に非正規保護法の成立（2007 年）という形をとっており、現在もこの法律の抱える問題点を含めて雇用の非正規化問題への政策的関心は極めて高い。このように、日本にとって韓国は雇用の非正規化における先行的な事例のひとつと考えられる。2009 年 11 月に、非正規雇用の研究を活発に行っている学識経験者に対して、上記の問題意識 3 点を中心に聞き取り調査と意見交換を行った。

3.1 国際競争下にある製造業企業の雇用の非正規化

雇用の非正規化要因として国際競争に注目し、国際競争下にある製造業企業の雇用がどのように非正規化するのかについて聞き取り調査を行った。聞き取り調査に際して、第一に企業が経済の国際化に対応する過程で、正規、非正規といった雇用区分の多様化や変更をどのように進めてきたかという課題と、第二に経済のグローバル化が雇用の非正規化に影響したとすれば、どのような経路が重要か（輸入品の浸透、輸出品の価格競争、研究開発競争、製品ライフサイクルの短寿命化など）という課題を設定した。今回訪問した研究者の中では、経済のグローバル化と韓国企業の雇用の非正規化

について、企業の海外直接投資や外国企業との内外市場での競争のインパクトを重視して正面から因果関係を分析している研究者はいなかった。「韓国の雇用の非正規化は、経済のグローバル化だけでは説明ができない (Kim 韓国労働社会研究所所長)」や「経済のグローバル化よりむしろ企業が雇用管理政策を大きく変えたことが主因 (Rhee 明治大学教授)」とする意見もあった¹⁰。また、「韓国の製造業企業が労働力を置き換えるような技術導入を進めており、未熟練労働を中心に労働需要が下がっている表れではないか (Yoo 韓国開発研究院シニアエコノミスト)」という見方もあった。しかし、「市場のグローバル競争の激化によって、企業も短期需要に焦点が当てられるようになり需要に合わせて人員調整をする動機が高まった」(Eun 韓国労働研究院リサーチフェロー)のように経済のグローバル化の影響をより積極的に評価する向きもあった¹¹。

聞き取り調査に応じた研究者が、雇用の非正規化のきっかけとして、異口同音に回答したのがアジア通貨危機以降、IMF の管理下で行われた経済構造改革である。この経済構造改革では、企業再編に伴って正規職が整理解雇や早期退職（韓国では「名誉退職」）などの手段でリストラクチャリングの対象となっており、その際の労使交渉などの経験が、その後、韓国企業が雇用調整のバッファーとなる非正規雇用を積極的に用いるきっかけとなった、ということである。このアジア通貨危機を境に、「韓国の経済成長の安定性」や「内部昇進を前提とした終身雇用」に対するそれまでの考え方が、韓国社会全体で大きく修正されたとする。しかし、訪問した研究者の発言を子細にみると、①韓国のグローバル化は 1997 年の通貨危機以前から進展しており、韓国企業が国際競争力を持つ産業では、どれも国内で労働者を大量には雇用せずに、中国や東欧で生産活動を行っていた (Lee 中央大学教授)、②1987 年にストライキが保証され労働組合の交渉力が強化されたことなどから高賃金化が進み、すでに 1995 年には企業は早期退職を導入し、中核的な職務は正規職、そうでない職務は非正規職に振り分けるなどの人事管理政策を変え始めていた (Rhee 明治大学教授) という発言にも見られるように、アジア経済危機以前にすでに海外移転や職務分類によって国内の雇用コストを下げようとする動きは出ていた。すなわち、雇用の非正規化が進展する下地はアジア経済危機以前に形成され始めていたと考えられる。また、国際競争の激化が非正規雇用の利用を進めていることを伺わせる発言もあった。例えば、韓国企業の海外生産について、Rhee 教授からは「最近では中国の人件費も上昇しているため生産の一部は韓国に戻して請負労働（大部分は非正規雇用）を利用している」という発言もあった。

ほぼすべての研究者が、韓国企業が非正規労働を用いる理由として、雇用調整の容易さとコスト削減を挙げた。特に、後者は中小企業で重視されている。これは、自動車、電気・電子産業など、国際競争力を持つ大手の組み立て企業は海外に生産拠点を移管することができたとしても、韓国国内の中小企業や、国際競争力を持つ大企業と取引関係を持つ企業全てが海外に生産拠点を移せたわけではない。そうした韓国国内

の中小企業では経済のグローバル化に伴い、生産費を圧縮するため、当初から賃金の低い臨時雇用職の比率を高めていたと考えられる。こうした臨時雇用職には企業にとってコストとなる雇用保険も準備されないことが多く、コスト削減に敏感な中小企業では、雇用を非正規化する動機はより強いと考えられる。この予測を支持する事例が、韓国を代表する大手で、深く国際化を進めてきた「現代」と下請け企業の関係である。「現代」から一次サプライヤー、二次、三次、四次、と遡っていくに従って、正規雇用の比率は下がり、社内請負比率が上がることで、そして雇用保険は一次サプライヤーまで適用されるが、二次サプライヤーの正規職でも 60%しか雇用保険が適用されない（Eun 韓国労働研究院リサーチフェロー）¹²。このように、聞き取り調査の内容を総合すると、アジア通貨危機が韓国の雇用の非正規化を大きく進めるきっかけとなったことはそのとおりだとしても、国際競争の激化とそれに伴うコスト削減圧力によって雇用が非正規化する経路は明確に存在すると考えて良いだろう。

3.2 雇用の非正規化が労働市場に与えた影響

雇用の非正規化が持つメリット、デメリットについては、多くの研究者の意見が一致していた。1997 年のアジア通貨危機後に緊急的な整理解雇が行われ、労働組合が残った正規職の保護のみに焦点を合わせる中で、企業はこれを契機として正規職の新規採用抑制、早期退職（韓国では「名誉退職」）勧奨を行い、正規職のリストラクチャリングを進めた。正規職比率を下げ、賃金費用が低下し、身軽になった大手企業では、生産物市場の需要変動に素早く対応することができるようになり、通貨危機から 1 年後の 1998 年下半期には、業績を回復させることが可能となった。特に大手企業では、通貨危機を契機として雇用の非正規化が持つメリットを十分活用する方向に人的資源管理を進め、国際競争を可能とした。こうした大手企業では、社外へのアウトソーシングと共に、社内請負労働化を進め、生産調整のバッファーとした。この結果、正規職の雇用保護と、人件費削減の両方が可能となった。しかし研究者への聞き取り調査では、デメリットも多く指摘された。例えば、「現代」のソナタという自動車は右の車輪を正規労働者が作り、左の車輪を非正規労働者が作る、というエピソードが紹介された（Eun 韓国労働研究院リサーチフェロー）。職務、能力、熟練が全く同じなのにも関わらず、正規・非正規間で賃金格差が 50%あることが指摘された。このため、おそらくモラル、やる気、誘因を引き出すのに追加的なコストが企業内に発生していると考えて良いだろう。しかしながら、中小企業で正規職に就くよりも、「現代」のような大企業で非正規職につく方が高い賃金を得られることから、このようなコストが顕在化していないとも考えられる。以上をまとめると、中小企業と大企業の賃金格差が大きく、また労働組合も元来強力でない中小企業では正規職と非正規職の間には雇用保護に大きな差がないことから、特に大企業内部においては雇用を非正規化することのデ

メリットよりもメリットの方が大きいと考えられる。

それでは、企業内部を離れて広く労働市場プールで非正規職が増加することの含意を考えてみよう。雇用の非正規化とそれに伴う経済格差が進みすぎているという意味での非正規の「濫用」、賃金格差、福利厚生を含めた処遇格差上の「差別」、非正規雇用が将来の正規雇用への橋渡しとはならず、「デッド・エンド・ジョブ」化しているため、長期的には労働市場全体の質が低下し、企業にとって労働コストが高まるのではないかという懸念はほぼすべての研究者に共有されていた。社会全体の雇用の非正規化に伴う、失業プール及び労働市場全体の質低下など、労働供給面へのインパクトについて、研究者が指摘する課題は多かった。第一に職場訓練の欠如による人的資本蓄積の機会が失われていること。第二に非正規職には正規職への「ブリッジ」効果がないため、非正規職に滞留傾向が強いことが指摘された。また、最近では、企業が新卒者の正規職採用を抑制し、経験者を中途採用する傾向があるため、新卒直後に正規職を得ることが難しくなり、若年労働者の多くが非正規職に滞留するか、経済活動人口から外れてしまい（したがって失業統計に表れにくいが実態は失業に近い）、労働資源が無駄になってしまうことが指摘された。特に韓国では、短大を含めた大学進学率が80%を超えている一方、そういった教育投資に見合う正規職は減少していることがミスマッチを増加させていると指摘された。非正規職の多くが雇用保険や企業が用意しているセーフティ・ネットから漏れ落ちるため、失業が世帯の貧困化に直結することも指摘された¹³。以上をまとめると、雇用の非正規化は特に若年の人的資本蓄積機会を減らし、世帯主の安定した雇用機会（と所得）を減らしたと考えられる。

3.3 雇用の非正規化が企業活動に与えた影響

雇用の非正規化に伴い、職務内容の変更やその他の生産要素の投入量の変更について、多くの大企業がこれまで正規職の業務だった「コア業務」を、一部を残し非正規職に置き換えてきた経緯が明らかになった。例えば、上記の現代自動車の「ソナタ」の生産ラインでは右の車輪を正規職が、左の車輪を非正規職（請負労働者）が生産するという例でも分かるように、ほぼ同種の技能・経験を要求される同じような仕事を正規職、非正規職が担っている事例が他にもあった。請負労働者がしたがって「コア業務」は正規職で「それ以外」は非正規職で担うという、もっともらしい区分も注意深く実態を観察する必要がある。

労働法制との関連で、雇用の非正規化が企業活動をどの程度柔軟化したかを述べよう。1990年以前は終身雇用、一括採用が主であったものの期間を決めて働いていた人も多く、高い経済成長を背景として反復更新されることがほとんどであった。しかしながら、成長率が鈍化し、更に期間制雇用の無制限化を認める判例が1995年と1996年に出され、1990年代は雇用の柔軟化が進み、企業は期間制労働者を大量に採用した。そ

して 1997 年の通貨危機が雇用の非正規化の仕上げ、となった。通貨危機後の整理解雇の穴を埋めに、正規職ではなく期間制労働者を幅広く雇用するようになった (Rhee 明治大学教授)¹⁴。また、期間制雇用だけではなく、請負労働、派遣労働などの間接雇用も用いられており、業務のアウトソーシングも広く進んでいる。

3.4 労働市場の制度変更とその影響

最後に、韓国における労働市場の制度変更が労働市場全体に及ぼした影響を探るため、2007 年に成立した「非正規職保護法」に焦点を当てて、その影響を述べる。この非正規職保護法を中心として、既になされた政策的対応を整理すると、次のとおりである。非正規雇用の濫用が社会問題化し、5 年以上議論された後、2007 年に非正規職保護法が成立した。制度の柱は、期間制雇用の無期間化と差別的待遇の解消の二つである。具体的には、期間制雇用の使用 2 年経過後に、企業は当該労働者を正規化（期間の定めのない雇用）するか、契約を終了して解雇するかを選ばなければならない。また、賃金を含めた差別的な処遇を禁止している。非正規職保護法は 2007 年 7 月以降、まず 300 人以上の大手企業を対象として施行されたが、2009 年には全事業所に対象が拡大された。しかし、法律施行後、契約期間の 2 年が経つ前に今回の世界経済危機が起き、政府は大量の雇い止めの発生を懸念していた。しかし、例えば銀行などの金融機関窓口業務など、今のところ予想された以上に非正規職が正規化している（6～7 割が正規化した、Kim 韓国労働社会研究所所長）ことが明らかになった¹⁵。

しかし、留意すべきは非正規職が使われている職種では正規職が利用されていることは少なく、差別的処遇の禁止といっても比較対象がそもそも存在しないことが多いことである¹⁶。したがって、正規化といっても、いわゆる正規職よりも賃金は低いが、雇用の保障のある「中規職」として採用されたというのが実態 (Lee 韓国労働研究院エコノミスト) ではなかろうか¹⁷。また、大手の一部でも、契約期間が終了する 2009 年 7 月を迎えて、アパレル企業などは非正規労働者を全て解雇し、「非正規職保護法」の対象外となる請負会社に業務を委託した。このように、半数の非正規労働者が無期契約に転換するものの、もう半分が非正規保護法の対象外となる、派遣・請負労働に転換し、もっと安い賃金になり、より労働条件が悪くなった可能性が指摘されている (Lee 韓国労働研究院エコノミスト)¹⁸。

多くの面談者の発言によれば、「非正規職保護法」の規制対象になっていない社内請負を今後どのように扱っていくのかは韓国でもこれから議論を要するとのことであった。したがって、韓国の「非正規職保護法」は、非正規雇用の形態の一部を規制しても、非正規雇用を利用する根源的な理由に関わる部分に触らなければ、結局、法律の網をくぐる形で雇用の非正規化の実態は変わらないおそれがある、という好例と考えてよいだろう。

第4節 おわりに

産業界を中心に経済のグローバル化に伴う国際競争の激化というビジネス環境に対応するために労働市場の柔軟化の必要性が論じられ、事実、日本においてはとりわけ1990年代以降、雇用の非正規化が著しく進展し、また派遣労働に関する規制緩和も実施された。にもかかわらず、経済のグローバル化が雇用の非正規化にどのように関係しているのか、またグローバル経済下において有期雇用に関する規制を緩和すること（あるいはしないこと）がどのような影響をもたらすのかに関する分析は十分になされていないのが現状である。

このような状況を踏まえ、本稿では、グローバル経済下での雇用の非正規化という観点から、雇用の非正規化の現状を国際比較も交えながら概観した。より具体的には、日本における雇用の非正規化に関する制度的な背景と公表統計から把握できる最近の統計的事実を述べ、また日本に先行して雇用の非正規化を進めてきた韓国の経験と現状を韓国の研究者にインタビューし、日本と韓国における雇用の非正規化に関する構造を検討した。ここまで予備的に得られた結果は三点ある。第一に、雇用の非正規化に関する我が国の主たる制度改革は1999年と2004年に派遣労働規制の緩和という形で行われ、非製造業に比べ、製造業は別事業所から受け入れる派遣・下請従業員数の増加率が大きい。2004年のいわゆる「製造業派遣」解禁の効果が大きいことが示唆された。第二に、雇用の非正規化は制度改革のはるか以前に始まっており、より長期的に見ればこれらの制度改革が雇用の非正規化を加速したようには見えない。つまり制度改革によって派遣・下請従業員を含む非正規雇用者の分布は非製造業から製造業へシフトしたものの、非正規雇用者の比率自体が大きく変わったわけではない。最後に、韓国では1997年の金融危機以降の構造調整の結果として行われた労働市場の柔軟化が雇用の非正規化を引き起こしたとは言えない。むしろ事例研究からは、金融危機のはるか以前から韓国企業は国際競争の激化とそれに伴うコスト削減圧力に直面し、雇用の非正規化を進めていたことが示唆された。結論として、長期的に維持可能で、総合的かつ一貫性のある労働市場の制度設計には、個別制度改革の背後にある労働需要の動向、特に国際環境変化に伴う労働需要の変化を深く理解することが重要だといえる。本研究会は、企業の国際化の観点から労働需要の動向について今後精緻な分析を行うため、より頑健な制度設計の枠組みや、制度設計の延長線上にある個別政策の在り方を議論する基盤を提供できる可能性を持つ。

参考文献

Jones, R. (2005) “The Labour Market in Korea Enhancing Flexibility and Raising Participation,” OECD Economics Department Working Papers No. 469, OECD.

Jones, R. (2007) “Income Inequality, Poverty and Social Spending in Japan,” OECD Economics Department Working Papers No. 556, OECD.

Kato, T. and R. Kambayashi (2009) “The Japanese Employment System after the Bubble Burst: New Evidence,” Koichi Hamada, Anil Kashyap, Masahiro Kuroda, and David Weinstein, eds., *Japan's Bubble, Deflation, and Stagnation*, MIT Press.

Lee, B. and S. Lee (2007) “Minding the Gaps: Non-regular Employment and Labour Market Segmentation in the Republic of Korea,” Conditions of Work and Employment Series No.19, ILO.

Lee, B. and B. Yoo (2007) “Chapter 4: Korea,” Sangheon Lee and Jai-Joon Hur, eds., *Globalization and Changes in Employment Conditions in Asia and the Pacific*, Korea Labor Institute.

阿部正浩 (2006) 『日本経済の環境変化と労働市場』 東洋経済新報社

荒木尚志、大内伸哉、大竹文雄、神林龍編 (2008) 『雇用社会の法と経済』 有斐閣

有賀健、神林龍、佐野嘉秀 (2008) 「非正社員の活用方針と雇用管理施策の効果」『日本労働研究雑誌』 577, pp.78-97.

江口匡太・神林龍 (2007) 「解雇規制の法と経済学 連載 3 日米の実証研究と研究課題」 経済セミナー12月号 日本評論社 pp.53-61.

江口匡太・神林龍 (2008) 「書評論文 雇用法制を巡って (福井秀夫・大竹文雄編著『脱格差社会と雇用法制-法と経済学で考える』)」『日本労働研究雑誌』 572, pp.108-119.

大沢真知子・金明中 (2010) 「経済のグローバル化に伴う労働力の非正規化の要因と政府の対応の日韓比較」『日本労働研究雑誌』 595, pp.95-112.

大橋勇雄・中村二郎 (2004)『労働市場の経済学-働き方の未来を考えるために-』有斐閣

太田聰一・玄田有史・照山博司「1990年代以降の失業率上昇の背景」、『季刊経済学論集』74(2), pp. 80-102.

大竹文雄・奥平寛子 (2006)「解雇規制は雇用機会を減らし格差を拡大させる」福井秀夫・大竹文雄編著『脱格差社会と雇用法制-法と経済学で考える』所収、第7章、日本評論社

奥平寛子 (2008)「整理解雇判決が労働市場に与える影響」『日本労働研究雑誌』572, pp.75-92.

奥平寛子・滝澤美帆・鶴光太郎 (2009)「第6章 雇用保護は生産性を下げるのか」『労働市場制度改革：日本の働き方をいかに変えるか』鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著 日本評論社 pp.153-177.

加藤隆夫 (2006)「役員報酬とコーポレートガバナンス-東アジアのケース」『労働調査』2006年8月号

神林龍・有賀健 (2008)「賃金・雇用調整と価格決定方法」『経済研究』, 59(4), pp.289-304.

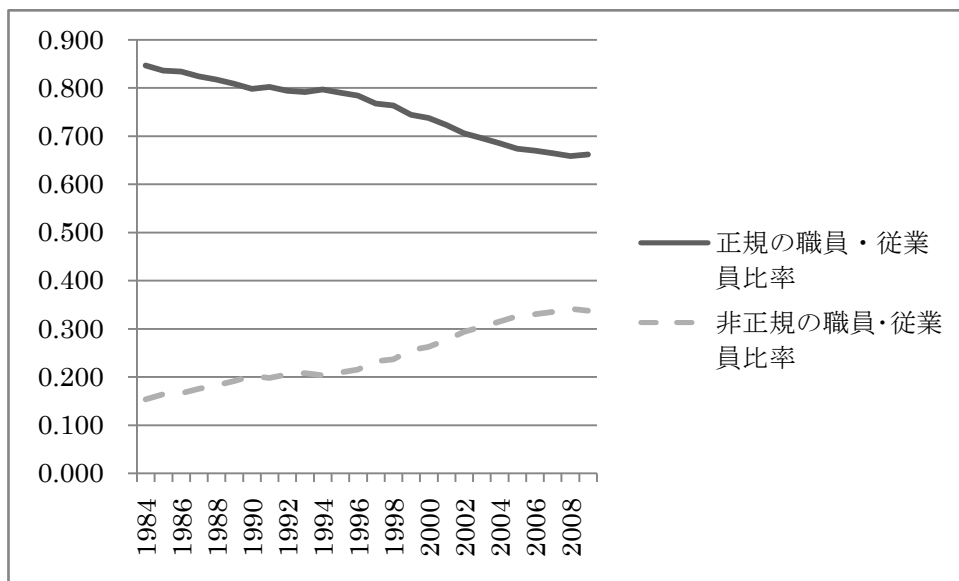
神林龍編 (2008)『解雇規制の法と経済—労使の合意形成メカニズムとしての解雇ルール』日本評論社

玄田有史 (2008a)「内部労働市場下位層としての非正規」『経済研究』59(4), pp.340-356.

玄田有史 (2008b)「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』580, pp.61-77.

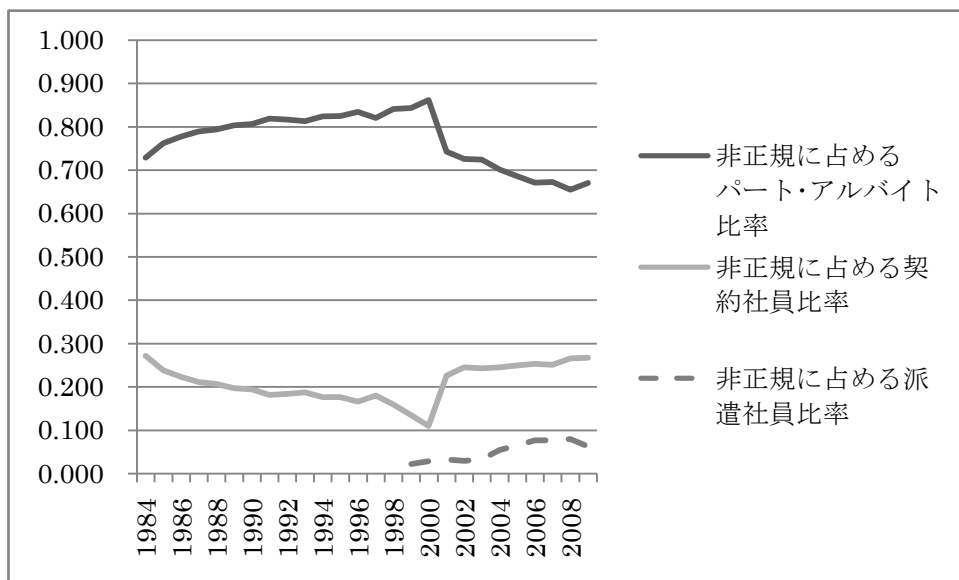
樋口美雄 (2001)『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社

図1 役員を除く雇用者に占める正規・非正規雇用割合の推移（男女合計）



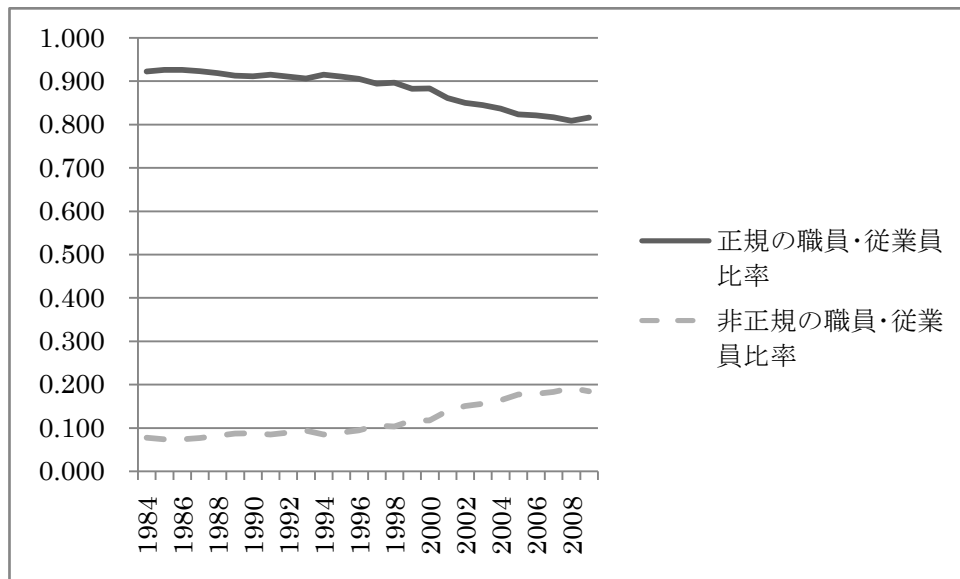
（資料：総務省「労働力調査」）

図2 非正規雇用者の内訳の推移（男女合計）



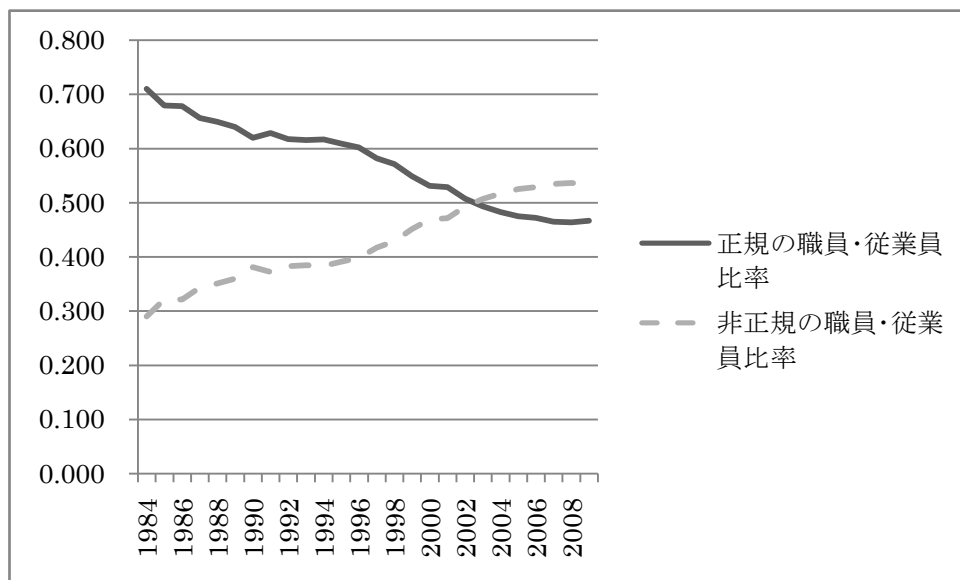
（資料：総務省「労働力調査」）

図3 役員を除く雇用者に占める正規・非正規雇用者の割合の推移（男性）



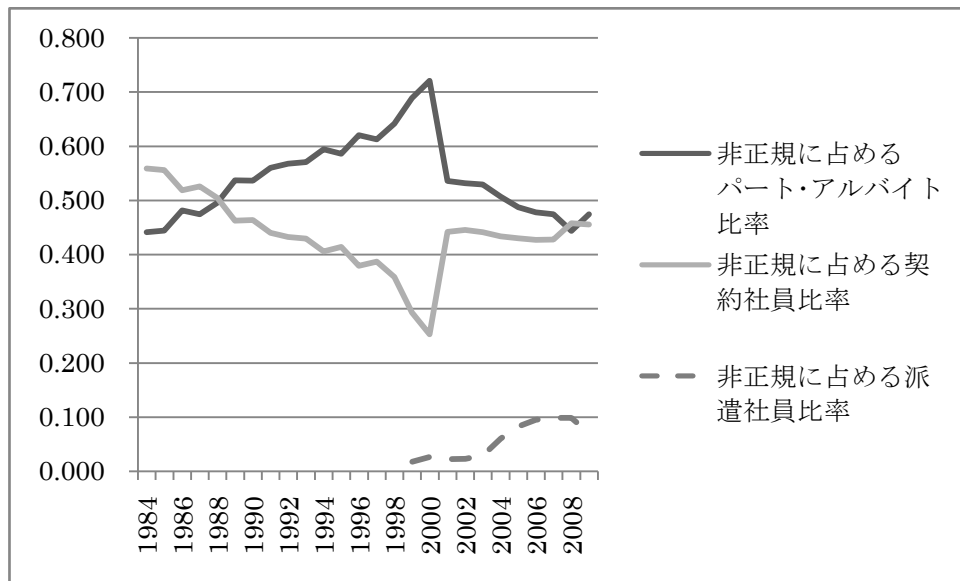
（資料：総務省「労働力調査」）

図4 役員を除く雇用者に占める正規・非正規雇用者の割合の推移（女性）



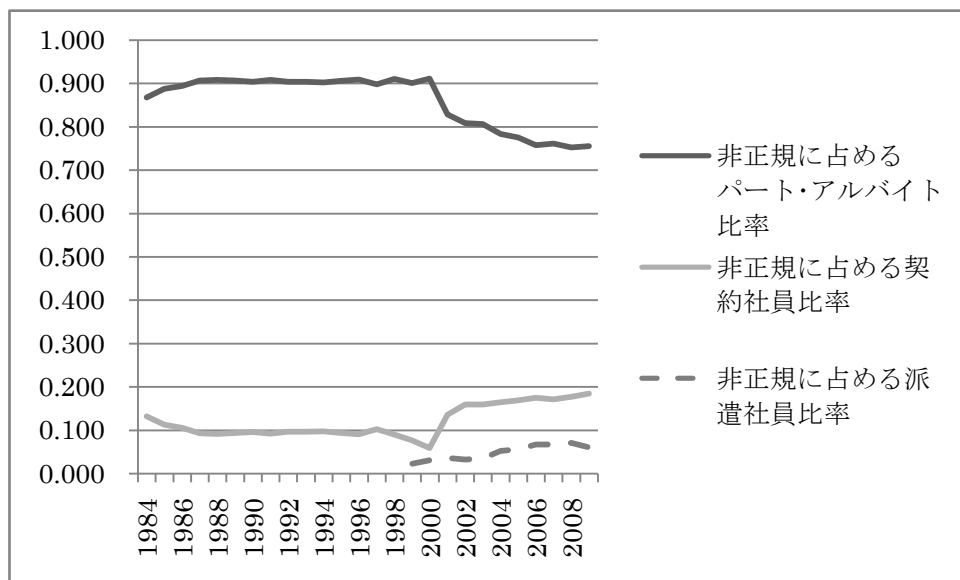
（資料：総務省「労働力調査」）

図5 非正規雇用者の内訳の推移（男性合計）



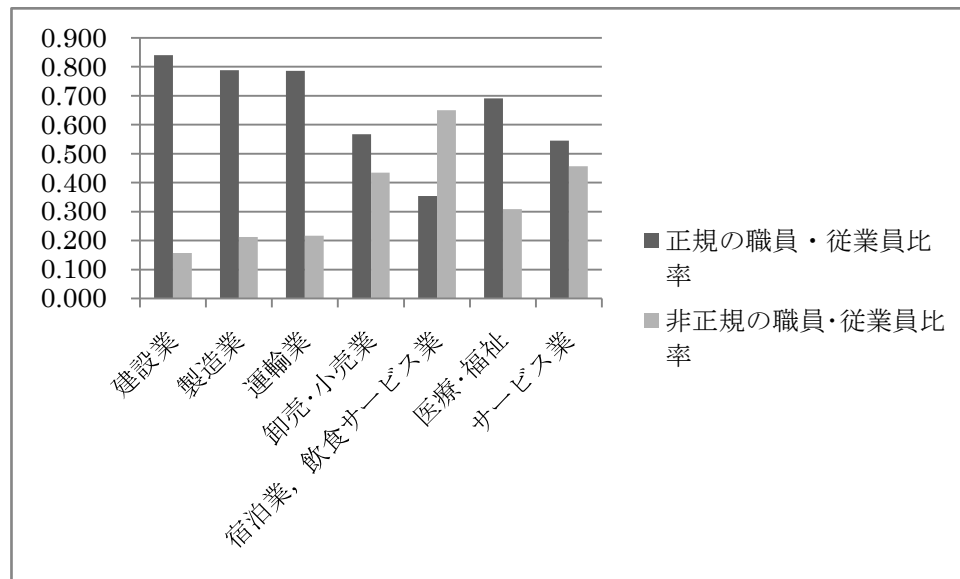
（資料：総務省「労働力調査」）

図6 非正規雇用者の内訳の推移（女性合計）



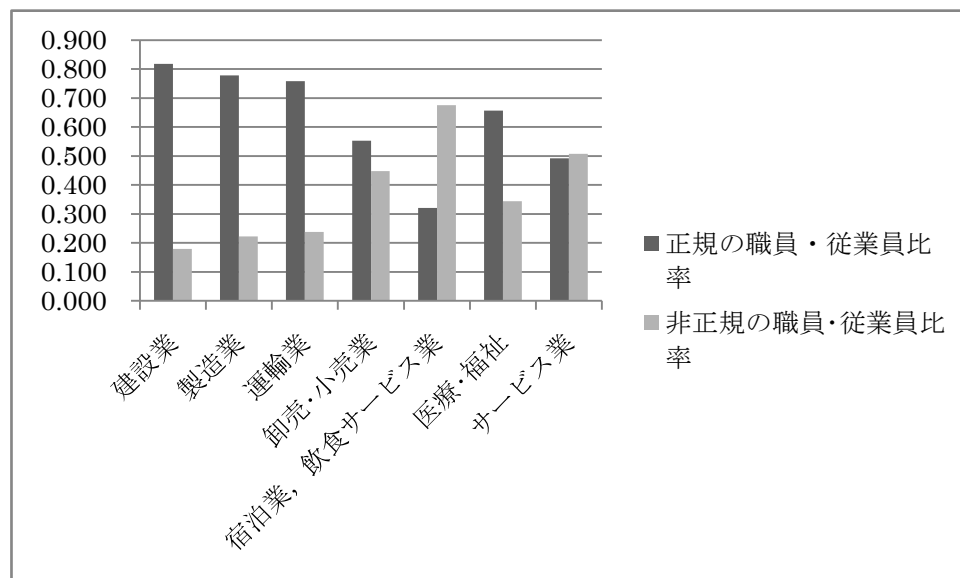
（資料：総務省「労働力調査」）

図7 役員を除く雇用者に占める正規・非正規雇用者の割合（産業別、2004 年）



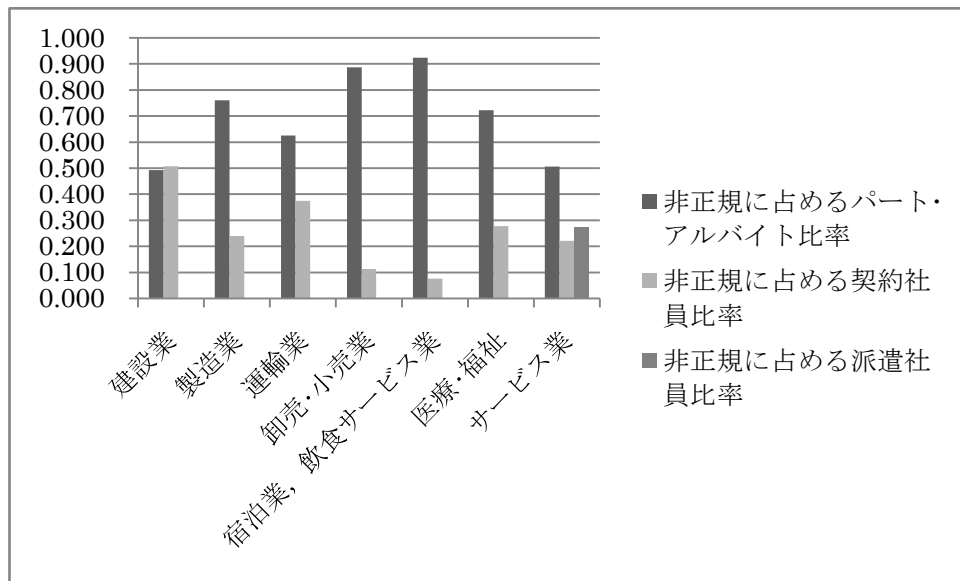
（資料：総務省「労働力調査」）

図8 役員を除く雇用者に占める正規・非正規雇用者の割合（産業別、2008 年）



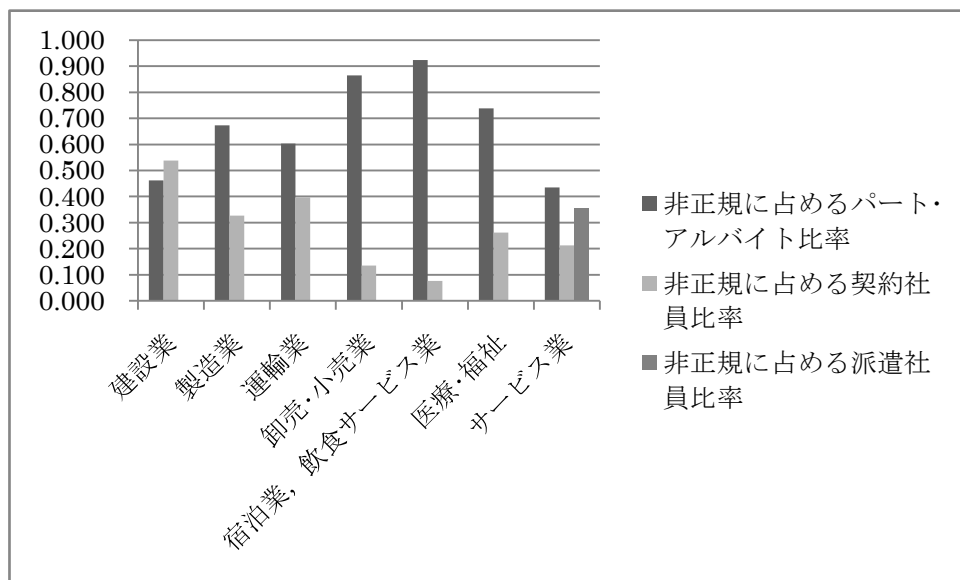
（資料：総務省「労働力調査」）

図9 非正規雇用者の内訳（産業別、2004年）



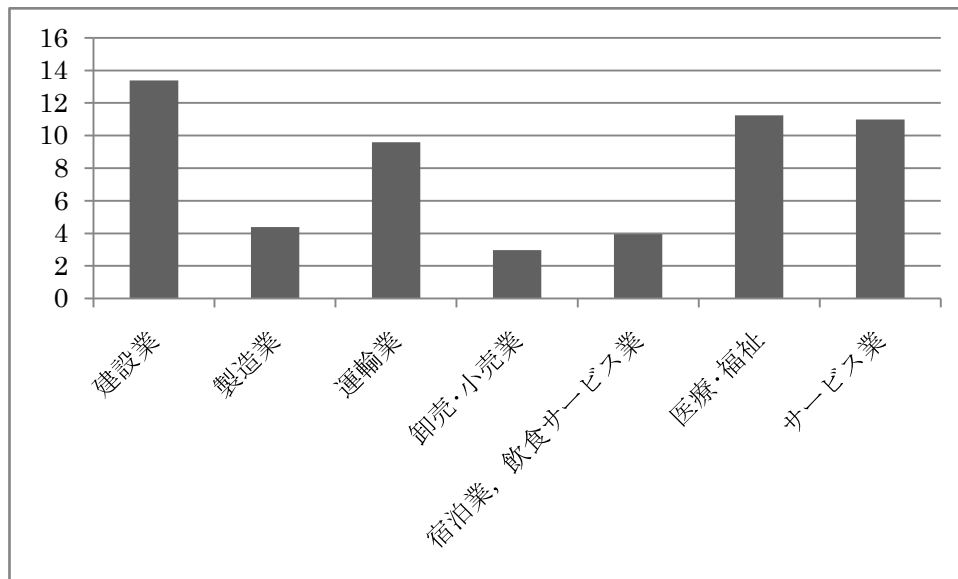
（資料：総務省「労働力調査」）

図10 非正規雇用者の内訳（産業別、2008年）



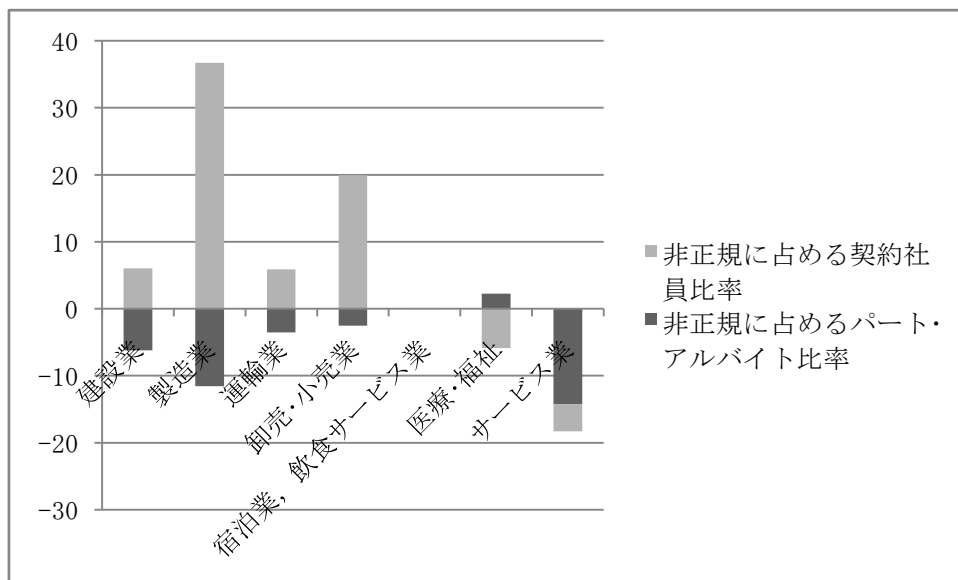
（資料：総務省「労働力調査」）

図 11 非正規雇用者割合の成長率（産業別、2004 年から 2008 年まで、%）



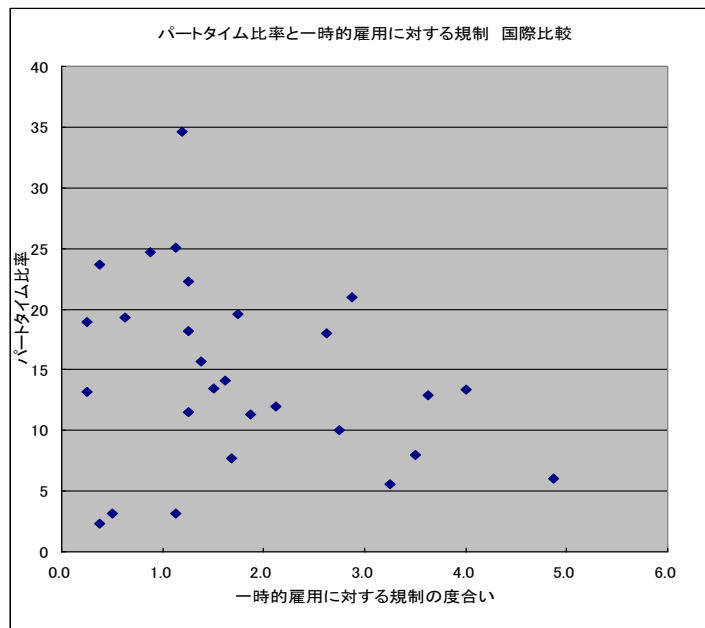
（資料：総務省「労働力調査」）

図 12 非正規に占めるパート・アルバイト比率と契約社員比率の成長率（産業別、2004 年から 2008 年まで、%）



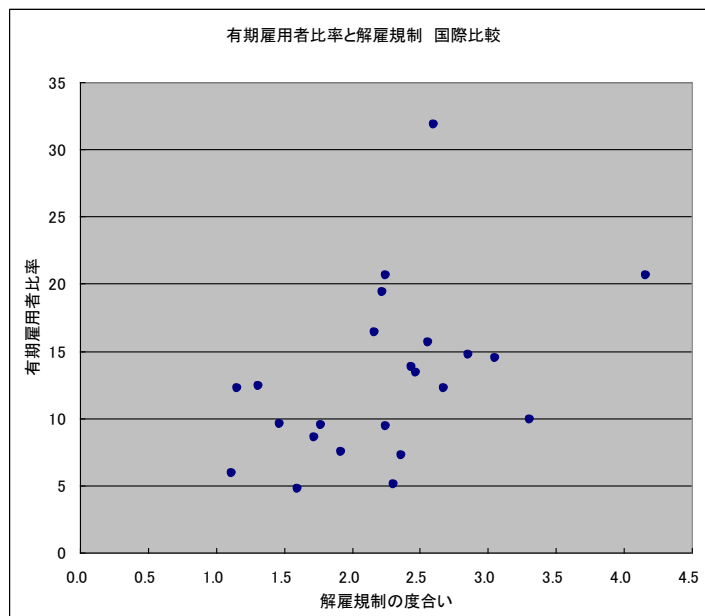
（資料：総務省「労働力調査」）

図 13 有期雇用規制とパートタイム労働者比率（％）



(資料：Online OECD Employment Database)

図 14 解雇規制の強さと有期雇用者比率（％）



(資料：Online OECD Employment Database)

表 1. 役員を除く雇用者に占める正規・非正規雇用者の割合（1984 年から 2009 年）

年次	正規の職員・従業員比率	非正規の職員・従業員比率	非正規に占めるパート・アルバイト比率	非正規に占める契約社員比率	非正規に占める派遣社員比率
1984	0.847	0.153	0.728	0.272	
1985	0.836	0.164	0.762	0.238	
1986	0.834	0.166	0.777	0.223	
1987	0.824	0.176	0.789	0.211	
1988	0.817	0.183	0.793	0.207	
1989	0.809	0.191	0.803	0.197	
1990	0.798	0.202	0.806	0.194	
1991	0.802	0.198	0.818	0.182	
1992	0.794	0.205	0.816	0.184	
1993	0.792	0.208	0.812	0.188	
1994	0.797	0.203	0.824	0.176	
1995	0.791	0.209	0.824	0.176	
1996	0.785	0.215	0.834	0.166	
1997	0.768	0.232	0.820	0.180	
1998	0.764	0.236	0.841	0.159	
1999	0.744	0.256	0.843	0.135	0.022
2000	0.738	0.262	0.861	0.110	0.029
2001	0.723	0.277	0.742	0.226	0.033
2002	0.706	0.294	0.726	0.245	0.030
2003	0.696	0.304	0.724	0.243	0.033
2004	0.685	0.314	0.701	0.245	0.054
2005	0.674	0.326	0.686	0.249	0.065
2006	0.670	0.330	0.671	0.253	0.076
2007	0.665	0.335	0.672	0.251	0.077
2008	0.659	0.341	0.655	0.266	0.080
2009	0.662	0.337	0.670	0.267	0.063
期間成長率（％, 1984-1990）	-5.7	31.4	10.6	-28.5	
期間成長率（％, 1991-2000）	-8.0	32.6	5.3	-39.6	
期間成長率（％, 2001-2009）	-8.4	21.8	-9.7	18.3	92.0
期間成長率（％, 1984-2009）	-21.8	119.8	-8.0	-1.6	184.2

（資料：総務省「労働力調査」）

表 2. 役員を除く雇用者に占める正規・非正規雇用者の割合（1984 年から 2009 年, 男性）

年次	正規の職員・従業員比率	非正規の職員・従業員比率	非正規に占めるパート・アルバイト比率	非正規に占める契約社員比率	非正規に占める派遣社員比率
1984	0.923	0.077	0.441	0.559	
1985	0.926	0.074	0.444	0.556	
1986	0.926	0.074	0.481	0.519	
1987	0.924	0.076	0.474	0.526	
1988	0.919	0.081	0.495	0.505	
1989	0.913	0.087	0.537	0.463	
1990	0.912	0.088	0.536	0.464	
1991	0.915	0.085	0.560	0.440	
1992	0.911	0.089	0.567	0.433	
1993	0.906	0.094	0.570	0.430	
1994	0.915	0.085	0.594	0.406	
1995	0.911	0.089	0.586	0.414	
1996	0.906	0.094	0.620	0.380	
1997	0.895	0.105	0.613	0.387	
1998	0.897	0.103	0.641	0.359	
1999	0.883	0.117	0.689	0.293	0.018
2000	0.883	0.117	0.721	0.253	0.026
2001	0.861	0.139	0.536	0.442	0.022
2002	0.850	0.150	0.531	0.445	0.023
2003	0.845	0.156	0.529	0.441	0.029
2004	0.837	0.163	0.506	0.433	0.060
2005	0.823	0.177	0.487	0.430	0.083
2006	0.821	0.179	0.478	0.427	0.095
2007	0.817	0.183	0.474	0.428	0.099
2008	0.808	0.192	0.444	0.458	0.098
2009	0.816	0.184	0.474	0.455	0.070
期間成長率（%, 1984-1990）	-1.2	14.0	21.6	-17.0	
期間成長率（%, 1991-2000）	-3.5	37.6	28.8	-42.5	
期間成長率（%, 2001-2009）	-5.2	32.4	-11.5	3.0	215.9
期間成長率（%, 1984-2009）	-11.6	139.1	7.6	-18.5	299.0

（資料：総務省「労働力調査」）

表 3. 役員を除く雇用者に占める正規・非正規雇用者の割合（1984 年から 2009 年，女性）

年次	正規の職員・従業員比率	非正規の職員・従業員比率	非正規に占めるパート・アルバイト比率	非正規に占める契約社員比率	非正規に占める派遣社員比率
1984	0.710	0.290	0.868	0.132	
1985	0.679	0.321	0.887	0.113	
1986	0.678	0.322	0.894	0.106	
1987	0.656	0.343	0.907	0.093	
1988	0.649	0.351	0.908	0.092	
1989	0.640	0.360	0.906	0.094	
1990	0.619	0.381	0.904	0.096	
1991	0.628	0.372	0.908	0.092	
1992	0.617	0.383	0.904	0.096	
1993	0.615	0.385	0.904	0.096	
1994	0.616	0.384	0.902	0.098	
1995	0.609	0.391	0.906	0.094	
1996	0.602	0.398	0.909	0.091	
1997	0.582	0.417	0.898	0.102	
1998	0.571	0.429	0.910	0.090	
1999	0.549	0.451	0.901	0.077	0.023
2000	0.531	0.469	0.911	0.059	0.031
2001	0.529	0.471	0.828	0.136	0.036
2002	0.507	0.493	0.808	0.160	0.032
2003	0.494	0.506	0.806	0.159	0.035
2004	0.483	0.517	0.783	0.165	0.052
2005	0.475	0.525	0.775	0.169	0.056
2006	0.472	0.528	0.758	0.175	0.067
2007	0.465	0.534	0.761	0.172	0.067
2008	0.464	0.536	0.752	0.177	0.071
2009	0.467	0.533	0.755	0.185	0.060
期間成長率（％，1984-1990）	-12.7	31.3	4.2	-27.5	
期間成長率（％，1991-2000）	-15.5	26.0	0.3	-36.0	
期間成長率（％，2001-2009）	-11.8	13.2	-8.8	36.1	67.2
期間成長率（％，1984-2009）	-34.3	83.8	-13.0	39.6	165.5

（資料：総務省「労働力調査」）

表 4. 産業別の正規・非正規職員・従業員比率（2004 年から 2008 年）

年	産業	正規の職員・従業員比率	非正規の職員・従業員比率	非正規に占めるパート・アルバイト比率	非正規に占める契約社員比率	非正規に占める派遣社員比率
2004	建設業	0.840	0.158	0.492	0.508	0.000
	製造業	0.788	0.213	0.761	0.239	0.000
	運輸業	0.786	0.217	0.625	0.375	0.000
	卸売・小売業	0.567	0.434	0.887	0.113	0.000
	宿泊業，飲食サービス業	0.354	0.650	0.924	0.076	0.000
	医療・福祉	0.691	0.309	0.722	0.278	0.000
	サービス業	0.545	0.457	0.506	0.221	0.272
2005	建設業	0.821	0.177	0.426	0.574	0.000
	製造業	0.784	0.218	0.749	0.251	0.000
	運輸業	0.770	0.227	0.641	0.359	0.000
	卸売・小売業	0.557	0.443	0.877	0.123	0.000
	宿泊業，飲食サービス業	0.353	0.647	0.926	0.074	0.000
	医療・福祉	0.675	0.325	0.721	0.279	0.000
	サービス業	0.535	0.466	0.469	0.215	0.316
2006	建設業	0.816	0.184	0.471	0.529	0.000
	製造業	0.794	0.207	0.725	0.275	0.000
	運輸業	0.769	0.231	0.627	0.373	0.000
	卸売・小売業	0.557	0.443	0.872	0.128	0.000
	宿泊業，飲食サービス業	0.346	0.654	0.929	0.071	0.000
	医療・福祉	0.671	0.331	0.720	0.280	0.000
	サービス業	0.508	0.493	0.451	0.210	0.340
2007	建設業	0.824	0.176	0.455	0.545	0.000
	製造業	0.780	0.220	0.732	0.268	0.000
	運輸業	0.753	0.247	0.611	0.389	0.000
	卸売・小売業	0.551	0.449	0.871	0.129	0.000
	宿泊業，飲食サービス業	0.340	0.660	0.930	0.070	0.000
	医療・福祉	0.666	0.336	0.729	0.271	0.000
	サービス業	0.507	0.492	0.443	0.204	0.353
2008	建設業	0.819	0.179	0.462	0.538	0.000
	製造業	0.778	0.222	0.673	0.327	0.000
	運輸業	0.759	0.238	0.603	0.397	0.000
	卸売・小売業	0.553	0.447	0.865	0.135	0.000
	宿泊業，飲食サービス業	0.320	0.676	0.924	0.076	0.000
	医療・福祉	0.656	0.344	0.738	0.262	0.000
	サービス業	0.492	0.507	0.434	0.212	0.354
2004年から2008年までの成長率(%)	建設業	-2.538	13.379	-6.203	6.010	
	製造業	-1.310	4.382	-11.560	36.719	
	運輸業	-3.522	9.594	-3.529	5.882	
	卸売・小売業	-2.473	2.963	-2.534	19.916	
	宿泊業，飲食サービス業	-9.537	3.950	-0.008	0.097	
	医療・福祉	-5.025	11.248	2.267	-5.884	
	サービス業	-9.727	10.997	-14.231	-4.084	29.768

（資料：総務省「労働力調査」）

表 5. 労働需要面からみた雇用の非正規化の推移（1999 年, 2004 年, 2006 年）

	1999	2004	2006	期間成長率(%)
全産業	平成11年	平成16年	平成18年	
事業所数	6,203,249	5,728,492	5,722,559	-7.7
従業者数	53,806,580	52,067,396	54,184,428	0.7
雇用者数	45,645,830	44,815,748	46,778,022	2.5
常用雇用者数	44,025,819	42,309,799	45,150,330	2.6
正社員・正職員数	31,481,796	28,011,699	29,157,978	-7.4
正社員・正職員以外の従業者数	12,544,023	14,298,100	15,992,352	27.5
臨時雇用の従業者数	1,620,011	2,505,949	1,627,692	0.5
他からの派遣・下請従業者数	2,363,398	2,435,114	2,809,942	18.9
建設業				
事業所数	612,150	564,352	548,861	-10.3
従業者数	5,089,500	4,382,413	4,144,037	-18.6
雇用者数	4,062,273	3,484,074	3,229,130	-20.5
常用雇用者数	3,743,371	3,151,046	3,024,691	-19.2
正社員・正職員数	3,379,728	2,729,668	2,609,326	-22.8
正社員・正職員以外の従業者数	363,643	421,378	415,365	14.2
臨時雇用の従業者数	318,902	333,028	204,439	-35.9
他からの派遣・下請従業者数	520,228	155,083	181,061	-65.2
製造業				
事業所数	689,194	576,412	548,159	-20.5
従業者数	11,452,317	9,940,449	9,921,247	-13.4
雇用者数	10,283,749	9,009,846	8,986,955	-12.6
常用雇用者数	10,097,382	8,689,513	8,825,893	-12.6
正社員・正職員数	8,297,496	6,819,578	6,869,447	-17.2
正社員・正職員以外の従業者数	1,799,886	1,869,935	1,956,446	8.7
臨時雇用の従業者数	186,367	320,333	161,062	-13.6
他からの派遣・下請従業者数	614,670	811,409	1,027,583	67.2
運輸業				
事業所数	166,251	130,056	129,627	-22.0
従業者数	3,253,946	2,822,174	2,870,611	-11.8
雇用者数	3,050,905	2,666,272	2,708,200	-11.2
常用雇用者数	2,969,328	2,558,110	2,647,720	-10.8
正社員・正職員数	2,562,458	2,040,735	2,077,197	-18.9
正社員・正職員以外の従業者数	406,870	517,375	570,523	40.2
臨時雇用の従業者数	81,577	108,162	60,480	-25.9
他からの派遣・下請従業者数	177,961	169,695	197,707	11.1
卸売・小売業				
事業所数	2,666,732	1,626,443	1,601,548	-39.9
従業者数	17,244,891	12,218,819	12,366,590	-28.3
雇用者数	13,955,808	10,242,567	10,388,228	-25.6
常用雇用者数	13,518,774	9,865,842	10,120,105	-25.1
正社員・正職員数	7,056,175	5,274,570	5,335,293	-24.4
正社員・正職員以外の従業者数	6,462,599	4,591,272	4,784,812	-26.0
臨時雇用の従業者数	437,034	376,725	268,123	-38.6
他からの派遣・下請従業者数	427,530	486,820	473,746	10.8

（資料：総務省「事業所・企業統計調査」）

表 6. 事業所当たりで見た雇用の非正規化の推移（1999 年, 2004 年, 2006 年）

	1999	2004	2006	期間成長率(%)
全産業	平成11年	平成16年	平成18年	
1事業所当たりの従業者数	8.674	9.089	9.469	9.2
1事業所当たりの雇用者数	7.358	7.823	8.174	11.1
1事業所当たりの常用雇用者数	7.097	7.386	7.890	11.2
1事業所当たりの正社員・正職員数	5.075	4.890	5.095	0.4
1事業所当たりの正社員・正職員以外の従業者数	2.022	2.496	2.795	38.2
1事業所当たりの臨時雇用者数	0.261	0.437	0.284	8.9
1事業所当たりの派遣・下請従業者受入数	0.381	0.425	0.491	28.9
建設業				
1事業所当たりの従業者数	8.314	7.765	7.550	-9.2
1事業所当たりの雇用者数	6.636	6.174	5.883	-11.3
1事業所当たりの常用雇用者数	6.115	5.583	5.511	-9.9
1事業所当たりの正社員・正職員数	5.521	4.837	4.754	-13.9
1事業所当たりの正社員・正職員以外の従業者数	0.594	0.747	0.757	27.4
1事業所当たりの臨時雇用者数	0.521	0.590	0.372	-28.5
1事業所当たりの派遣・下請従業者受入数	0.850	0.275	0.330	-61.2
製造業				
1事業所当たりの従業者数	16.617	17.245	18.099	8.9
1事業所当たりの雇用者数	14.921	15.631	16.395	9.9
1事業所当たりの常用雇用者数	14.651	15.075	16.101	9.9
1事業所当たりの正社員・正職員数	12.039	11.831	12.532	4.1
1事業所当たりの正社員・正職員以外の従業者数	2.612	3.244	3.569	36.7
1事業所当たりの臨時雇用者数	0.270	0.556	0.294	8.7
1事業所当たりの派遣・下請従業者受入数	0.892	1.408	1.875	110.2
運輸業				
1事業所当たりの従業者数	19.572	21.700	22.145	13.1
1事業所当たりの雇用者数	18.351	20.501	20.892	13.8
1事業所当たりの常用雇用者数	17.861	19.669	20.426	14.4
1事業所当たりの正社員・正職員数	15.413	15.691	16.024	4.0
1事業所当たりの正社員・正職員以外の従業者数	2.447	3.978	4.401	79.8
1事業所当たりの臨時雇用者数	0.491	0.832	0.467	-4.9
1事業所当たりの派遣・下請従業者受入数	1.070	1.305	1.525	42.5
卸売・小売業				
1事業所当たりの従業者数	6.467	7.513	7.722	19.4
1事業所当たりの雇用者数	0.809	0.838	0.840	3.8
1事業所当たりの常用雇用者数	0.969	0.963	0.974	0.6
1事業所当たりの正社員・正職員数	0.522	0.535	0.527	1.0
1事業所当たりの正社員・正職員以外の従業者数	0.916	0.870	0.897	-2.1
1事業所当たりの臨時雇用者数	0.068	0.082	0.056	-17.1
1事業所当たりの派遣・下請従業者受入数	0.978	1.292	1.767	80.6

（資料：総務省「事業所・企業統計調査」）

表 7. 雇用者に占める非正規社員の比率（国際比較）

	2000			2007		
	パートタイム比率	有期雇用者比率	合計	パートタイム比率	有期雇用者比率	合計
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Netherlands	32.1	14	46.1	36.1	18	54.1
Spain	7.7	32.1	39.8	10.9	31.9	42.8
Germany	17.6	12.7	30.3	22.2	14.2	36.4
Japan	17.7	13.5	31.2	18.9	13.9	32.8
Portugal	9.4	20.4	29.8	10	22.2	32.2
United Kingdom	23	6.8	29.8	23.3	5.8	29.1
Italy	12.2	10.1	22.3	15.1	13.4	28.5
Belgium	19	9	28	18.3	8.8	27.1
France	14.2	15.5	29.7	13.4	13.7	27.1
Denmark	16.1	10.2	26.3	17.7	9.1	26.8
United States	12.8	4	16.8	12.8	4.2	17
OECD Europe	14.8	13.5	28.3	16.1	15	31.1
OECD countries	11.9	13.9	25.8	15.4	14.6	30

（注）（1）週 30 時間未満雇用者比率、（2）有期雇用者（雇用期間に定めのある者）比率、（3）（1）+（2）
2007 年の合計が大きい順に並べた。日本については 2000 年の状況として 2002 年のデータを用いた。米
国については 2000 年の状況として 2001 年のデータを用い、2007 年の状況として 2005 年のデータを用い
た。（資料：Online OECD Employment Database）

表 8. 雇用者に占める非正規社員の比率（国際比較・男性）

	2000			2007		
	パートタイム比率	有期雇用者比率	合計	パートタイム比率	有期雇用者比率	合計
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Spain	2.6	30.6	33.2	3.8	30.8	34.6
Netherlands	13.4	11.6	25	16.2	16.6	32.8
Portugal	4.9	18.6	23.5	6.3	21.8	28.1
Germany	4.8	12.5	17.3	7.9	14.2	22.1
Denmark	9.3	8.8	18.1	12.4	7.8	20.2
Japan	8.6	7.7	16.3	9.2	8.3	17.5
France	5.5	14.6	20.1	5	12.4	17.4
Italy	5.7	8.8	14.5	5.4	11.1	16.5
United Kingdom	8.6	5.9	14.5	9.9	5.1	15
Belgium	7.1	6.6	13.7	6.3	6.7	13
United States	8	3.9	11.9	7.8	4.2	12
OECD Europe	6	13.2	19.2	6.6	14.2	20.8
OECD countries	5.8	13	18.8	7.5	12.8	20.3

（注）（1）週 30 時間未満雇用者比率、（2）有期雇用者（雇用期間に定めのある者）比率、（3）（1）+（2）
2007 年の合計が大きい順に並べた。日本については 2000 年の状況として 2002 年のデータを用いた。米
国については 2000 年の状況として 2001 年のデータを用い、2007 年の状況として 2005 年のデータを用い
た。（資料：Online OECD Employment Database）

表 9. 雇用者に占める非正規社員の比率（国際比較・女性）

	2000			2007		
	パートタイム比率 (1)	有期雇用者比率 (2)	合計 (3)	パートタイム比率 (1)	有期雇用者比率 (2)	合計 (3)
Netherlands	57.2	17.2	74.4	60	19.6	79.6
Japan	30.9	20.9	51.8	32.6	21.7	54.3
Spain	16.5	34.6	51.1	20.9	33.3	54.2
Germany	33.9	13.1	47	39.2	14.2	53.4
Italy	23.4	12.2	35.6	29.9	16.6	46.5
United Kingdom	40.8	7.7	48.5	38.6	6.4	45
Belgium	34.5	12.1	46.6	32.9	11.3	44.2
France	24.9	16.5	41.4	23.1	14.9	38
Portugal	14.9	22.7	37.6	14.3	22.7	37
Denmark	24	11.7	35.7	23.9	10.3	34.2
United States	18	4.2	22.2	18.3	4.2	22.5
OECD Europe	27.4	14	41.4	28.7	15.8	44.5
OECD countries	20.3	15.2	35.5	25.3	16.9	42.2

（注）（1）週 30 時間未満雇用者比率、（2）有期雇用者（雇用期間に定めのある者）比率、（3）（1）+（2）

2007 年の合計が大きい順に並べた。日本については 2000 年の状況として 2002 年のデータを用いた。米国については 2000 年の状況として 2001 年のデータを用い、2007 年の状況として 2005 年のデータを用いた。（資料：Online OECD Employment Database）

¹ 厚生労働相の諮問機関である労働政策審議会は 2010 年 2 月 24 日に登録型派遣や製造業務派遣の原則禁止等を盛り込んだ改正労働者派遣法の法案要綱を妥当とする答申を行った(2010 年 2 月 25 日毎日新聞朝刊等の報道による)。

² Jones (2007) によれば、非正規雇用者の賃金は正規雇用者の 4 割程度であり、非正規雇用者の労働人口に占める割合は 1994 年の 19%から 2005 年の 30%に拡大した。これによって、1980 年代半ば以降、2000 年までの日本における所得格差の拡大は OECD 平均を上回るとしている。また、Jones (2005) では韓国の非正規雇用の拡大も分析しており、非正規雇用の拡大は、労働市場のフレキシビリティを高める一方で、所得格差の拡大を生じさせ、長期的な経済の効率性の低下が懸念されるとしている。

³ Kato and Kambayashi (2009) は、企業が古くから長期雇用契約を約束していた男子正社員と、比較的最近に約束を始めた女子正社員と中途採用の正社員に二分して分析結果の解釈を行っているが、この発想は、Levin (2002) に近い。Levin (2002) では、契約論で分析の精緻化が積み重ねられてきた relational contracts の枠組みを用いて生産調整の可能性に直面する企業が労務契約の効率性を維持するために、一時的な労働力を一部採用することを示している。

⁴ 例えば、日本経団連「多様化する雇用・就労形態における人材活性化と人事・賃金管理 (2004 年 5 月 18 日)」<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/041/honbun.html> を見よ。

⁵ 樋口 (2001) は『国民経済計算』を用いて輸出入が持つ雇用創出・喪失効果や賃金抑制効果を確認し、さらに『グローバル経済下の中小企業経営に関する調査』の個票を用いて、製造中小企業が直面する、輸出比率・外国製品調達比率の増大、海外拠点の増加、親企業の海外展開、海外企業との競争の程度などが正規・非正規従業員数に与える影響を調べた。非正規従業員では正規従業員に比べグローバル化の影響は総じて小さいという結論が得られている。

⁶ 2004 年時点の労働者派遣事業所の派遣社員は 85 万人 (男性は 28 万、女性は 57 万)、2005 年時点の労働者派遣事業所の派遣社員は 106 万人 (男性は 42 万、女性は 63 万)、2006 年時点の労働者派遣事業所の派遣社員は 128 万人 (男性は 49 万、女性は 78 万)。

⁷ 「労働力調査 (詳細集計)」(総務省統計局)は、毎月、基本集計 (約 4 万世帯) の約 4 分の 1 の世帯を対象として行われている。「労働力調査特別調査」とは調査方法と調査月が異なるため、時系列比較には注意を要するものの、ここでは「労働力調査 (詳細集計)」の年平均値と毎年 2 月の「労働力調査特別調査」の値を接続した。

⁸ まず 2006 年時点の政府統計では賃金労働者のうち非正規労働者割合は 35.5%であること、次に正規労働者であるものの、正規職に通常与えられている企業の福利厚生や社会保険などの機会を有さない disadvantaged workers という分類に属する労働者が 21.2%いること、最後に企業の福利厚生や社会保険の機会を有する正規労働者が 43.3%であることを示している。労働組合側は disadvantaged worker (21.2%) と非正規労働者 (35.5%) を合計し、この二つを合計したものが「非正規労働者」の定義としている。

⁹ また、非正規労働者から正規労働者への移行率が約 20%で、非正規労働者の 6 割近くが次期も非正規職に滞留し、かつ次期に非労働力化する割合も 14%にのぼることを示している。

¹⁰ 1997 年以降のリストラクチャリングを経て、企業が非正規職を利用することに適応してきたという側面も指摘された。労働組合側も、雇用が長期にわたって必ずしも保障されるわけではないという意識が広がり、雇用保障よりも賃金アップにより関心を向けるなど短期的な実利を目指すようになった。こうした 1997 年以降の経済環境の変化に伴い、労使の行動のあり方が極端な方向に変わったことが、現在、問題となっている雇用の非正規化や正規・非正規間の処遇格差につながったという意見もあった。

¹¹ 操業に関して組合だけでなく、正規職の賃金プロファイルの傾きが急であることも影響が大きいという指摘があった。経験年数の長い正規従業員の賃金が生産性よりも高いことが操業を圧迫した。生産性にあわせて賃金調整を行うことも難しく、一方で正規職の整理解雇はさらに困難であった。これまでは年間 2300 時間という、世界でも長い部類の労働時間を調整することで雇用調整を行ってきたが、企業は雇用の柔軟性をさらに政府に要求するようになった。

¹² 他にも次のような指摘があった。韓国の非正規雇用の中心は中小企業であり、「サムソン」、「LG」、「現代」といったグローバル・バリュー・チェーンの外側に行くほど、つまりこうした企業と取引をしている中小企業に行くほど、非正規労働の問題が表出した。特にグローバル化した大手企業では、社外へのアウトソーシングと共に、社内請負労働化を進め、生産調整のバッファーとした。この結果、正規職の雇用保護と、人件費削減の両方が可能となった。

¹³ 従来は企業が正規雇用という形で雇用の保障をしてきたが、現在は雇用の非正規化を通じて労働者が失業のリスクを背負うようになっている。しかし、失業のリスクは個々の労働者が負うには大き過ぎるため、労働者個人に直接ベネフィットが帰着するよう、EU 同様の社会保険料の減免が提案された。社会保険料の減免に関しては法律改正が必要で、現政権によって改正法案が提出されたものの、不成立に終わっ

た。

¹⁴ 国内での非正規職の需要の高まりは、金融危機以前から起きていたことが2つの例を用いて指摘された。第一に、1987年にストライキの保証がされ、労働組合との交渉で賃金を決めることとなり、その後3年間で賃金は2倍まで上昇したことである。第二に、韓国全体で高賃金化が進んだ結果、その調整の動きが始まったことである。具体的には、1995年前後に企業は「新人事管理」という名目で戦略的に人事管理を進めてきた。金融危機直前まで成長率が減少傾向であり、ポストが消滅し、早期退職、出向、配置転換を行わざるを得なくなった。名誉退職（早期退職）が導入され、終身雇用システム（内部昇進システム）の解消が進み、同時に雇用の非正規化が急速に進んだ。1997年のアジア通貨危機によって正規労働者の整理解雇、新卒採用抑止、外部からの中途採用が一般的になったと理解して良いという意見があった。

¹⁵ 社会労働政策研究所が14000事業所を対象として実施した調査によれば、結果的に6割から7割が正規職（ただし、賃金は非正規時と変わらず、雇用期間の定めのない無期契約職）となり、残りの3割が解雇されたものの、失業直後に次の期間制労働の職、あるいは請負労働者としての職が見つかったため、失業率は高まっていない。

¹⁶ 保護対象は非正規雇用の中心である期間制雇用者、パートタイマー従業員、派遣労働者である。雇用差別の提訴にあたって、同一事業所、同一職の正規労働者に比べて処遇水準が低いことを証明することが条件となっている。しかし、正規労働者と非正規労働者の職は区分されていることが多く、通常はそのような比較可能な正規労働者を探すのは困難である。また、雇用差別を労働委員会に提訴すると解雇される恐れもあり、提訴件数は少ない。

¹⁷ 企業は「無期契約労働者」という新しいポストを設けたが、雇用だけは無期契約として保障するもので、賃金や福利厚生、社会保険も含めて正規労働者と全く同一に処遇するということではない。実際、正規労働者よりも低賃金であることに変わりがなく、企業にとって大きなコスト負担とはなっていない。

¹⁸ 派遣労働は韓国ではもともと少なく、現在、派遣労働は26業種に制限されている。常用派遣を前提に、ネガティブ・リスト化を試みる動きがあるが、派遣業種の拡大は難しいとされている。