

正社員の企業拘束性と雇用の非正規化

村尾 祐美子

本稿の目的は、先行研究のレビューを通じて、正社員の企業拘束性と雇用の非正規化の関連を考えるうえでの今後の研究上の課題を明らかにすることである。最初に、日本の正社員の労働時間が1980年代から2006年まで変化がなく、正社員の長時間労働が続いていることを示した。次に、その原因の一つには、雇用の急激な非正規化が影響しているのではないかとの問題関心から、正社員であることと「企業拘束性の高さ」が結び付けられたプロセスを振り返った。「企業拘束性の高さ」が正社員の属性とされたのは、非正規雇用者との賃金格差を正当化する根拠を探してのことであった。また、正社員の労働時間に及ぼす非正規雇用者の影響を検討した先行研究の知見を紹介し、職場構成データを用いた分析の必要性を指摘した。

keywords : 正規雇用者、労働時間、非正規化、職場構成、企業拘束性

目 次

1. はじめに——変わらない「いわゆる正社員」の長時間労働
- 2 「いわゆる正社員」の「企業拘束性の高さ」への着目
 - 2-1 日本の正社員の特徴？
 - 2-2 パートタイム労働者との処遇差と補償賃金仮説
 - 2-3 「企業拘束性」の「発見」
- 3 雇用の非正規化と「いわゆる正社員」の労働時間

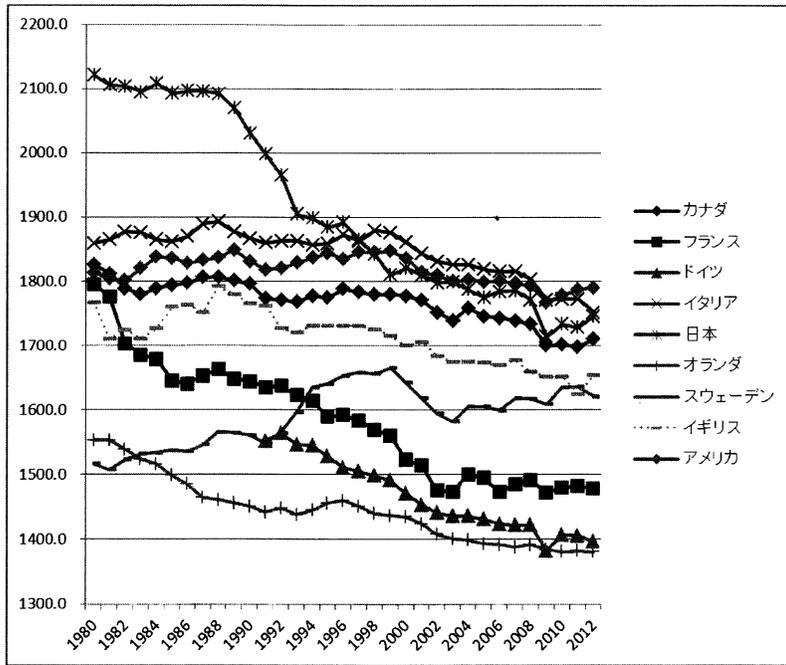
1. はじめに——変わらない「いわゆる正社員」の長時間労働

1988年、改正労働基準法の施行を受け、法定労働時間は48時間から40時間へと段階的に引き下げられた。いわゆる時短政策である。これに伴い、日本では1990年代に週休2日制が普及した。こうして、1980年代初めには韓国を除く先進国のなかでは、際だって長時間であった日本の就業者の年間実労働時間は、長期にわたる景気低迷の影響もあり、1990年代後半には相対的に労働時間が長めのグループを形成しているイタリア、アメリカ、カナダなどの国々と同程度の水準にまで低下した(図表1)。

しかしここで注意しなければならないのは、こ

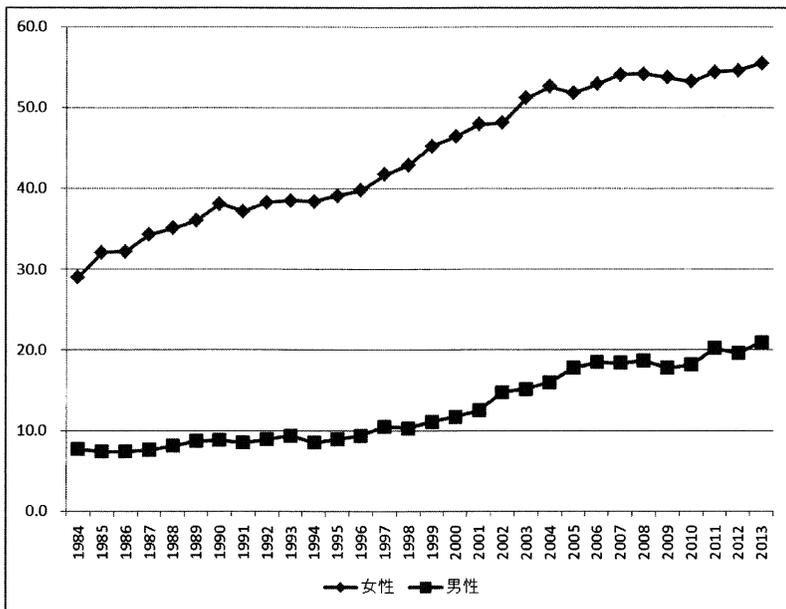
の間に、日本では急激な雇用の非正規化が進んでいたことである。図表2に示されているように、女性雇用者に占める非正規職員・従業員の比率は1984年の約30%から2000年代はじめには50%を超えるまでに拡大した。男性雇用者においても、非正規職員・従業員比率は2000年代前半に急激に高まり、2013年時点では20%を超えるまでになっている。図表1のデータは雇用形態を区別せずに就業者平均を出した値であるので、短時間労働者含むカテゴリーである非正規雇用者の割合が高まれば、正規雇用者(「いわゆる正社員」)の労働時間が減少していなくても、就業者平均の労働時間は低下することになる。

長時間労働が問題になるような雇用区分の労働者、つまり「いわゆる正社員」やフルタイム雇用者といった人々の労働時間は、時短政策が推進された後、本当に低下したのだろうか。この点については、黒田(2010)が詳しく検討している。総務省『社会生活基本調査』各年度版の生活時間データをもとに、人口構成やライフスタイル上の変化が週あたり労働時間にもたらす影響をコントロールしたうえで週あたり労働時間を計算したところ¹、有業者1人あたり、雇用者1人あたり、フルタイム雇用者1人あたりのいずれにおいても、時短政策以前の1986年と2006年の平均労働時間に



出所：OECD 統計データベースから作成

図表 1 OECD 諸国の就業者の年間実労働時間平均の推移



出所：2001 年以前は「労働力調査特別調査」、2002 年以降は「労働力調査詳細集計」により作成。

注：2001 年以前は各年 2 月の値。2002 年以降は各年 1～3 月の平均値。

図表 2 雇用者に占める非正規の職員・従業員比率の推移

は統計的に有意な差がないことが明らかになった(同上:41)。男性サンプルに限定して計算してみても、1986年と2006年の2時点間の週間労働時間には有意な差がなかった(Kuroda 2009:491-493)。つまり、1980年代後半、日本の就業者の労働時間は主要先進国のなかで際立って長かったのであるが、その後20年たっても、日本の基幹的な雇用の週間労働時間はその当時の水準から短縮されておらず、相変わらず長時間労働が続いているのである。

黒田(2010)は、また、フルタイム男性雇用の分析を通じ、週休2日制の普及により土曜日の平均労働時間が低下する一方で、平日(月～金曜)1日あたりの労働時間が過去20年間で趨勢的に上昇していることも明らかにしており、週末の労働が平日にシフトし、結果として平日と土日で労働時間が相殺されている可能性を示している。この点に関し、黒田は「たとえ政策当局が労働時間を削減することを目的として休日の増加や法定労働時間の引き下げといった対策を打ったとしても、仕事量に変化がない労働者については、総労働時間は低下せず、むしろ平日の労働時間の増加やそれに伴う睡眠時間の削減といった、思わぬひずみが生じてしまう可能性を示唆している」と述べ(同上:50)、現在のフルタイム男性雇用の長時間労働を、週休2日制導入という時短政策の失敗の結果として位置付けているかのように見える。

しかし、現在の「いわゆる正社員」の長時間労働の原因は、1990年代の時短政策の失敗のほかにも求めるべきだろう。先に述べたように、1980年代末から現在にかけて、雇用の急激な非正規化が起こっている。このような社会的背景を考慮し、雇用の非正規化と正規雇用の長時間労働とが関連している可能性についても、目を向ける必要がある。本稿ではこうした視点にたち、先行研究の整理を行う。

以下に、本論文の構成を述べる。次節以降では、まず、非正規雇用者との処遇差と差別に関する議論が展開されるなかで、日本の正規雇用者に「企業からの拘束度の高さ」という特性が結び付けられ、転居を伴う転勤と並んで、長時間の労働(とりわけ残業)に応えることが、正規雇用者と非正

規雇用者との処遇差を正当化する重要なロジックとなったことを述べる。また、正規雇用者の労働時間に関する先行研究の知見を紹介し、今後の研究の課題を明らかにする。

2 「いわゆる正社員」の「企業拘束性の高さ」への着目

2-1 日本の正社員の特徴?

国際的には、正規雇用者は、①無期雇用契約、②フルタイム労働、③直接雇用という3つの要素によって定義されることが多い。しかし1990年代以降の日本においては、「いわゆる正社員」の特徴として、上記の3要素に加え、業務や勤務地や労働時間に関する企業からの拘束性の高さに言及することが行われてきている。例えば、2013年6月に公表された規制改革会議「規制改革に関する答申～経済再生への突破口～」では、日本の正社員について次のように述べている。

日本の正社員は、(1)無期雇用、(2)フルタイム、(3)直接雇用、といった特徴を持つだけでなく、職務、勤務地、労働時間(残業)が限定されていないという傾向が欧米に比べても顕著であり、「無限定」社員となっている。そのため、職務、勤務地、労働時間が特定されている正社員、つまり、「ジョブ型正社員」を増やすことが、正社員一人一人のワークライフバランスや能力を高め、多様な視点を持った労働者が貢献する経営(ダイバーシティ・マネジメント)を促進することとなり、労使双方にとって有益であると考えられる。これらを実現させるために、正社員改革の第一歩として、ジョブ型正社員に関する雇用ルールの整備を行うべきである。(規制改革会議 2013:61)

ここでは、「無限定」という言葉で、「いわゆる正社員」に対し企業が高度の拘束性を保持していることが述べられている。

注意しておきたいのは、このような日本の「いわゆる正社員」に対する企業の拘束性の高さという「知」が「発見」され一般に普及したのは、「い

「いわゆる正社員」の国際比較研究を通じてではない、ということである。例えば、欧米との比較研究を通じて日本の雇用システムの特徴を明らかにしようとした小池和男は、日本の雇用システムの強力な擁護者でもあるが、「現代日本大企業の代表的な」賃金の決め方として、次のような事例を紹介している（小池 1999）。

基本給が4つの部分からなる。基本給の3割をしめる「本給」、4分の1をしめる「年齢給」、4割弱をしめる「職能給」、その職能給の成績査定部分をなす7%ほどの「成績給」である。資格が一義的に最大部分の「職能給」をきめ、さらに「成績給」と「本給」につよく影響する。つまり基本給のざっと4分の3が資格によって大きく影響される。（同書：101）

小池が強調しているのは、基本給の大半に影響するのは資格と査定であるということで、「サラリーの決め方は事実上ほとんど資格制中心だ」「その点ではおそらく欧米と基本的にはかわるまい」と言う（同書：107）。ここでは日本の「いわゆる正社員」と欧米のそれとの共通性が強調されており、日本特有の正社員の「企業拘束性の高さ」への着目は全くない。もちろん、残業を断ればそれを理由に「成績」が下がる可能性はあるし、転居を伴う転動を行わない限り下位の「職能等級」に留められるということもある。転動拒否をすれば、懲戒処分を受けることもある（田中 1991：44-45）。このように、職能評価についての人事考課の判断基準には、高度な企業拘束性の要請に応えることができるかどうかという要素が入っているのだが、「企業拘束性の高さ」を日本の「いわゆる正社員」の特徴と位置付ける視点は、ここにはないのである。

2-2 パートタイム労働者との処遇差と補償賃金仮説

「いわゆる正社員」の企業拘束性の高さという「知」が脚光を浴びるようになった背景には、それ以外の雇用管理区分の従業員（特にパートタイ

ム労働者）との処遇差と差別とに関する議論がある。以下、詳しく見てゆくことにしよう。

1980年代、パートタイム労働が拡大し、パートタイマーは企業の戦力として位置づけられたり、基幹型パートタイマーとして「活用」の対象となったりした。しかしパートタイム労働者の賃金水準は低く、「いわゆる正社員」と賃金格差があること、その他の労働条件においても劣る面が多いことも事実であった（cf. 篠塚 1989；中馬・中村 1990）。このような状況にあるパートタイム労働者の一層の活用を目指して特別法が作られることとなり、労働省は1990年「パートタイム労働者総合実態調査」を行った。その結果、①日本で「パートタイマー」と呼ばれる者（以下「いわゆるパート」）は国際的に見て²労働時間が長いこと、②「いわゆるパート」のうち一般の正社員と労働時間がほとんど同じ者（以下「Bパート」）が20%弱存在することが明らかになった。こうしたなかで、「いわゆる正社員」と「パートタイム労働者」との労働条件格差は、それなりの理由が認められる合理的な格差と言えるのか、それとも法によって禁止されるべき非合理的な格差なのかが、議論の論点となった。上記の労働省の調査は、「いわゆるパート」の人々の働き方が多様であることを示していたので、どのような働き方の労働者を「パートタイム労働者」とし、どのような働き方の労働者を除外するのかということも含めて、1980年代後半から1990年代初めには、パートタイム労働と格差をめぐる議論が活発化した。

そのなかで、パートタイマーの賃金の低さを説明する合理的理由の一つとして挙げられたのが、低賃金を補う仕事上のメリットがパートの仕事のなかにあるからとする、補償賃金仮説である（奥西・小平 1988：24）。実際、中馬と中村（1990）は、中卒や高卒で、現在の仕事には専門的知識・技能・技術が不要と答えるなど、一定の条件を満たした女性パートタイマーのデータを用いて分析を行い、こうした女性たちの賃金決定には、通常の人的資本変数（勤続年数、年齢など）のほかに、都市では、労働時間の弾力性を示す変数（通勤時間や欠勤日数）が有意な効果を持つことや、賃金以外の仕事属性（通勤時間や仕事の柔軟性など）

の選好に関しては、子ども有無や子どもの年齢といった家庭責任に関わる変数が大きな影響を与えていることを明らかにしており、日本のパートタイマーにおいて、補償賃金仮説に一定程度の妥当性があることが示された。

2-3 「企業拘束性」の「発見」

この時期に、非正社員と「いわゆる正社員」との「平等・中立」規整という観点から、「いわゆる正社員」の「拘束性の高さ」に注目したのが水町（1997）である。彼は、パートタイム労働に関するフランス法・ドイツ法と日本の法とを比較して、フルタイム労働とパートタイム労働との「平等・中立規整」に関し、日本への示唆として次のように述べている。少し長いが引用する。

フランスおよびドイツにおいては、パートタイム労働者とフルタイム労働者との平等取扱原則が明文で定められている。（中略）これに対し、わが国では、立法論としても解釈論としても、平等取扱原則の導入・確立にはなお抵抗が強く、パートタイム雇用の減少につながるという指摘すらみられている。このような状況の違いは、フランス・ドイツと日本との労働市場・雇用管理制度の違いに由来するものと思われる。

第1に、フランス・ドイツでは、産業別の労働協約により、職種・職務分類・格付け別の賃金制度（職務給に近い賃金制度）が形成されている（中略）。協約によって「職務」と「賃金」が連結されていることによって、異集団間でも「職務」を媒介に「賃金」を比較・決定することが容易な環境が築き上げられているのである。

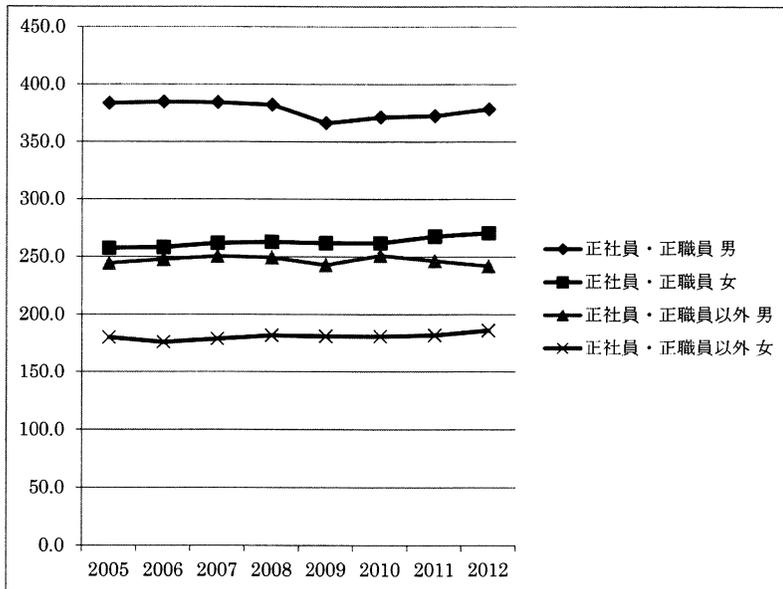
第2に、フランス・ドイツでは、労働者が労務提供以外に使用者に関して負う義務（所定時間外労働、配転、副業禁止、競業避止などの付随義務）の点で、フルタイム労働者とパートタイム労働者との間に基本的に差異がない。（中略）

これに対し、わが国の労働市場においては、正社員とパートタイム労働者との間に「職務」

と「賃金」の連結を認めるための社会的基盤が成立していないように思われる。その最大の要因は、正社員が企業に対して負っている拘束の大きさにある。（中略）日本の企業では、長期雇用が保障されるかわりに、長時間の残業、弾力的な賃金、頻繁な配転・出向など、労務提供以外の面でも労働者が企業から大きな拘束を受けるというシステムが定着したのである。これは、「労働」以外の貢献要素を広範なものとすると同時に、「労働」自体の内容・外延をも不明確な（客観的に評価し難い）ものとする。わが国の正社員の賃金は、このような雇用管理システムの元、企業の内部労働市場において決定されている。このような正社員の状況とは対照的に、パートタイム労働者が企業に負っている拘束は一般的に小さい。わが国のパートタイム労働者は、内部労働市場に組み込まれている正社員とは異なり、企業拘束度の低い労働力として位置づけられており、正社員に比べ義務・拘束の軽減を享受していることが多いのである。（中略）わが国では、労働時間が短いゆえに平等取扱いが難しいのではなく、就業上の地位の違い（正社員か非正社員か）ゆえに平等取扱いが困難視されているのである。（水町1997：213-215）

このように、パートタイム労働者の「短時間労働者」という側面ではなく、「『労働』以外の貢献要素を求められるような、強い拘束を受ける正社員ではない」という「非正社員」の側面に関しては、平等取扱いが難しいと述べている。そしてさらに、パートタイム労働者の賃金差別について、①短時間ゆえの低賃金、②高離職ゆえの低賃金、③低拘束ゆえの低賃金、④二重市場ゆえの低賃金、の4つの観点から法的検討を行い、水町は最終的に次のように述べる。

以上の分析によって、「低拘束性」および「異市場性」がわが国の問題の特殊性として挙げられ、このうち「低拘束性」はわが国のパートタイム労働者の低賃金を経済的に合理的に



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より算出

図表3 きまって支給する現金給与額の推移

説明しかつ法的に正当化する根拠たりうるものが明らかにされた。

このことからいえることは、わが国の正社員・パートタイム労働者間の賃金平等法理として採用されうるのは、「同一労働同一賃金原則」ではなく、「同一義務（労働給付義務プラス付随義務）同一賃金原則」である、という点である。わが国の「特殊性」としての「低拘束性」が低賃金の正当な根拠と考えられる以上、フランス・ドイツのように「職務」と「賃金」とを直接連結させる法理は我が国では妥当しえない。わが国で「賃金」と対応関係に立つのは「職務プラスその他の拘束性」と考えられるのである。（同上：237-238）

「わが国で『賃金』と対応関係に立つのは、『職務』ではなく『職務プラスその他の拘束性』」「わが国の正社員・パートタイム労働者間の賃金平等法理として採用されうるのは、『同一労働同一賃金原則』ではなく、『同一義務（労働給付義務プラス付随義務）同一賃金原則』である」という水町の主張は、その後、正規／非正規処遇格差や、コース別雇用管理における処遇格差を論じる文脈

のなかで、既存の格差を正当化とする立場の論者からしばしば言及されるようになった。また、(労働基準法にも規定されている)「同一労働同一賃金原則」ではなく「同一義務（労働給付義務プラス付随義務）同一賃金原則」という考え方は、やがて、男女間あるいは正社員／非正社員間の処遇差に関する「均衡処遇」という考え方の理論的背景となる。こうして、パートタイマーと「いわゆる正社員」との労働条件格差を正当化するものとして「企業の拘束性」が注目されるようになり、企業拘束性の高さが日本の「いわゆる正社員」の特徴として位置づけられるようになったのである。

このように、「いわゆる正社員」であることと「企業拘束性の高さ」が結び付けて論じられ、説得力あるものとして世に受け入れられるようになった背景には、非正規雇用者との賃金格差を正当化する根拠を必要とする日本社会があったことができる。正社員の企業拘束性の高さという「知」は、こうして「発見」され「普及」したのである。

こうした歴史的経緯をふまえて、現在「いわゆる正社員」がおかれている状況を振り返ってみよう。図表2で指摘したように、現在労働市場では、非正規雇用が増大している。その一方で、正

規／非正規の賃金格差の縮小はほとんど見られない（図表3）。

このような状況下にあつては、正規雇用者は、企業の高い拘束度に応えるよう、企業からも職場の同僚からも、強いプレッシャーを受けることが予想される。また、職場の非正規化が進めば、企業拘束性の低い働き方をとする同僚が職場に多くなり、職場に残った正規雇用者は不足するフレキシビリティを埋め合わせるために、より企業拘束性の高い働き方を求められることもあるだろう。このような事態は実際に生じているのだろうか。以下では、「企業拘束性」を労働時間の観点からとらえ、先行研究を検討し、今後の研究の課題を明らかにする。

3 雇用の非正規化と「いわゆる正社員」の労働時間

雇用の非正規化が正規雇用者の労働条件にもたらす影響については、相対的に数は少ないものの、雇用代替、賃金、労働時間、人材育成、職場の自律性、満足度などに関して、研究が蓄積されてきている（村尾 2009：73-77）。本節では、労働時間や企業拘束性に関する先行研究をみてゆく。

豊田（2004）は、1993～2000年の事業所単位データを用いた個票分析により、パート労働者の増加が正社員の労働時間を増大させる働きをしていることを明らかにした。パート労働者が増加した事業所においては、正社員の労働時間が有意に長かったのである。

パートの増加と正社員の労働時間の増大は、どのようにして結び付いているのだろうか。このことを考える手がかりをくれるのが三山（2003）の事例研究である。三山は、パートの基幹労働力化に着目し、それに伴い正社員であることの責任・企業拘束性が増大したことを明らかにした。

厚生労働省は2003年10月、短時間労働者について、就業実態、通常の労働者との均衡などを考慮して待遇すべきである（均衡待遇）ことなどの一連の措置を、「改正パートタイム労働指針」として施行した。このような施策が与えた影響について検討したのが西野（2005）である。この事例研究により、政府の「均衡待遇ルール」を意識した

企業が、正社員のハードルを上げてパートとの重複を解消していつていることが明らかになった。つまり、「拘束性の高さ」などに配慮した「均衡待遇ルール」を遵守させるプロセスでは、正社員とパートとの再分離が起こっており、また、正社員の拘束性の高さが強化されていた。

また、長松（2011）は、正規雇用者の労働時間について、産業別の賃金率と非正規雇用者割合をマクロ変数として用いつつ、分析を行っている。その結果、賃金率が低く、非正規雇用率が高い産業で、正規雇用者の労働時間が長いことを明らかになった。

これらの知見は、雇用の非正規雇用化に伴い、「いわゆる正社員」の企業拘束性が一層強化され、労働が長時間化していることを示唆している。いずれも重要な知見を示しているが、本論文の問題意識からは不十分な点もある。

三山（2003）や西野（2005）は、職場の非正規化が「いわゆる正社員」の企業拘束性に影響を与えるプロセスを緻密に描き、示唆に富む内容である。しかし、いずれも事例研究であるので、「いわゆる正社員」全体の傾向として同様のことが言えるかどうかは分からない。職場の非正規化が「いわゆる正社員」に与える影響について、統計的手法を用いて検討してゆく必要がある。

このような問題意識から見ると、豊田（2004）や長松（2011）にも問題がある。分析に用いられている非正規雇用者比率は、豊田（2004）では事業所単位、長松（2011）では産業単位となのである。そのため、「同じ事業所や産業内で非正規雇用者比率が高くても、非正規雇用者が実際に所属しているのは、正規雇用者とは全く別の職場や、別の事業所であるかもしれないではないか。こうした場合、非正規雇用者比率が正規雇用者の労働時間に直接影響を与えていると考えるのは難しいので、非正規雇用者比率の効果は疑似相関か単なる偶然ではないか」といった批判に対して、反論をすることが難しい。

上記のような批判に応えるためには、職場単位での非正規雇用者比率のデータを収集し、それを用いて、非正規雇用者比率が「いわゆる正社員」の労働時間に影響をすることがどうかを、量的な方法

を用いて分析する必要がある。これが今後の研究課題となろう。

注記

- 1 黒田は、性別、年齢（10歳刻み）、婚姻状態、6歳以上の子どもがいるかどうか、教育水準、雇用形態（フルタイムまたはパートタイム）、自営かどうかといった項目を組み合わせて作ったウェイトを用いて、構成比の効果を調整している（Kuroda 2009：486-488）。
- 2 仁田道夫は、「国際的な常識では、パートタイム労働者とは、通常の労働者より、労働時間が短い労働者のことである。統計をとる場合には、週の労働時間が三五時間未満の者、あるいは、所定労働時間が通常の労働者より短く設定されている者がとられる場合が多い」と述べている（仁田 1993：33）。また、大沢真理は、「欧米諸国では『パートタイム』の週当たり労働時間は二〇時間前後が常識であって、日本のAパート（引用者注：「いわゆるパート」のうち所定労働時間が「いわゆる正社員」より短い者のこと）の所定労働時間にしても「パートタイム」を称するには長すぎる」と述べており、仁田の定義よりも一層労働時間が短い者を欧米基準の「パートタイム」としている（大沢 1993）。

引用文献

- 中馬宏之・中村二郎（1990）「女子パート労働賃金の決定因」『日本労働協会雑誌』369：2-15。
- 小池和男（1999）『仕事の経済学（第2版）』東洋経済新報社。
- Kuroda, Sachiko. (2009) 'Do Japanese Work Shorter Hours than Before? Measuring trends in market work and leisure using 1976-2006 Japanese time-use survey'. *Journal of The Japanese and International Economics*, 24：481-502.
- 黒田祥子（2010）「日本人の労働時間 時短政策導入前とその20年後の比較を中心に」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『労働時間改革』日本評論社、33-51。
- 三山雅子（2003）「日本における労働力の重層化とジェンダー パートタイム労働を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』536：15-26。
- 水町勇一郎（1997）『パートタイム労働の法律政策』有斐閣。
- 長松美奈江（2011）「長時間労働をもたらす「不平等」な条件」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会1——格差と多様性』東京大学出版会、97-111。
- 永瀬伸子（1994）「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析 パートと正社員」『日本労働研究雑誌』418：31-42。
- 西野史子（2005）「パートの基幹労働力化と正社員の労働【均等処遇】のジレンマ」『社会学評論』56（4）：847-862。
- 仁田道夫（1993）「『パートタイム労働』の実態」『ジュリスト』1021：33-38。
- 奥西好夫・小平基晴（1988）「パートタイマーの労働市場」『労働統計調査月報』40（11）：6-28。
- 大沢真理（1993）「日本的パートの現状と課題 『ジュリスト』四月一五日号「特集・パートタイム労働の現状と課題」を読んで」1026：133-137。
- 篠塚英子（1989）『日本の雇用調整 オイルショック以降の労働市場』東洋経済新報社。
- 田中佑子（1991）『単身赴任の研究』中央経済社。
- 豊田奈穂（2004）「パート労働者増加の要因 企業規模別による時系列分析」『大原社会問題研究所雑誌』542：34-46。
- 規制改革会議（2013）「規制改革に関する答申～経済再生への突破口～」