

研究の窓

非典型労働者の増加と社会保障政策

パート雇用、派遣労働、自営業、請負労働、在宅労働など、非正規の働き方をする人が増えている。これは、我々の働き方に関する意識の変化とともに、企業が賃金の抑制、労働力の弾力化、社会保障の負担の軽減など労務費の削減策を図っていることと結びついて生まれてきた現象である。

最近は、「非正規」より「非典型」という言葉が使われる。かつては正社員＝正規労働者、パート（臨時）社員＝非正規労働者、さらにいえば、正社員＝男性、パート社員＝女性のような感があった。それが男女を問わず働くことが常態化し、そのうえで働き方が形態的にも、時間的にも多様化してくると、正規－非正規より、「典型」的な働き方に対して、多くの「非典型」の働き方が出てきたと捉えるほうが当たっている。この先、さらに「典型」そのものも意味を成さなくなっていくかもしれない。そうなると、どのような分類が妥当性をもったものとなるのだろうか。

諸々の統計から類推すると、非典型労働者（2002年）は、パートタイマーが718万人、アルバイトが336万人、契約社員が230万人、派遣労働者が213万人、請負労働者が約160万人、自営のテレワーカーが約97万人である。この数字は全就業者の28%を占める。ただし、これらの数字には、統計上の問題があり、パートタイマー一つをとってみても、948万人という推計もある。「フリーター」のような労働者になると、統計をとること自体がなかなか厄介である。

非典型労働者の特徴の一つに、所得水準が典型労働者に比べて低いことがある。さらに、社会保障給付が限られていることがある。実際、非典型労働者の多くは、制度の枠から外れ、労働者として適切な保護を受けていない。非典型では、雇用関係にある場合でも、健康保険、年金、失業保険などの被用者保険に加入できないことがある。

所得は、個人の能力だけでなく、働き方、生き方も反映するから、非典型労働者の賃金が低いからといって、そのことだけをもって非典型労働者が不当な扱いを受けているとするのはどうか。しかし、所得が少ないためや、雇用関係があっても労働時間や勤続年数が短いため、あるいは、労働市場への参入や退出が頻繁になっているために、受給資格要件が満たせず、社会保障給付が得られないということになると、これは労働者保護、社会保障制度の観点からして由々しき問題である。

今日の労働市場では労働移動が盛んである。高度技術社会にあつては、仕事の性格、労働者の勤労観、企業の論理、等々から、非典型の働き方をする者、就業形態を変える者、職場を変える者が増加傾向をとっていくだろう。登録型派遣労働者を例にとっても、その数はこの10年間で4倍にも達している。こんな現実を考えると、フルタイム、長期雇用者をモデルにした労働政策や社会保障制度は、制度疲労を起こしてきているといつてよい。

非典型労働者は「典型」化の道をたどっている。とすれば、“新”典型労働者に対する労働政策や社会保障の諸策の検討も必要である。しかし、そのためには、まずは、非典型労働者の本格

的な調査をし、その実数を把握し、日本的雇用の変貌、労働移動とそれに伴う所得喪失のリスクや社会保険への加入状況の変化などの実態をつかむことである。そのうえで、労働市場の現実に対応した社会保障改革の指針と仕組みを開発する必要がある。このとき、複数の公的年金制度が就業形態や雇用形態にリンクして並立し、また、その間での移行の手続きが複雑な現状を簡素化していくことが大事である。

雇用と自営、典型労働と非典型労働といった区分は、その境界があいまいになってきている。だから、これらを対立する概念とした施策を考えずに、賃金にしても、その他の雇用条件にしても、社会保障にしても、連続性に配慮した政策展開をすべきではないか。行政は、制度の整理・統合をはかり、基礎的な部分に関し、働き方や立場の違いを超え、すべての労働者に公平でわかりやすく労働政策や社会保障制度のあり方を問い直すときにきていると思われる。

古 郡 鞆 子

(ふるごおり・ともこ 中央大学教授)