

「社会経営ジャーナル」論文

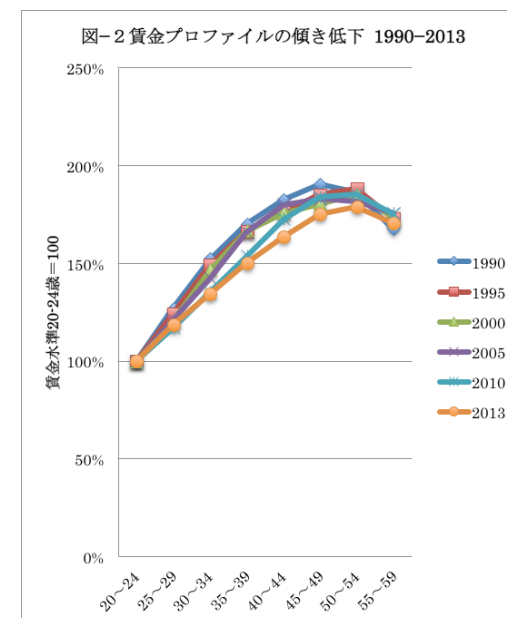
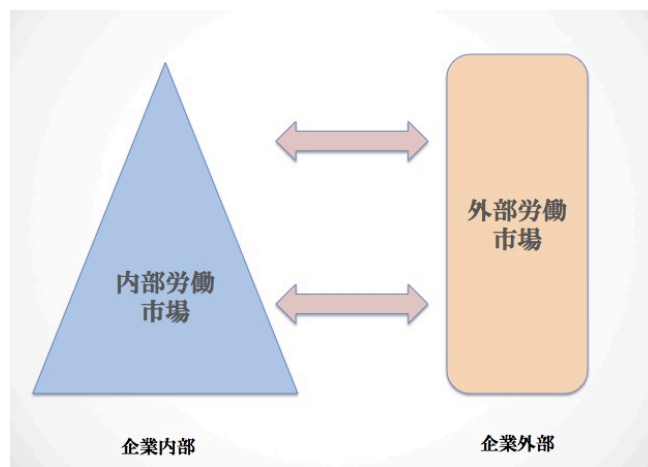
論題=Title	非正規労働はなぜ増大するのか-内部・外部労働市場の多様化について-
著者=Author	坂井素思
雑誌名=Citation	社会経営ジャーナル,2014, Vol.2, p.35-44
発行者=Publisher	放送大学社会経営研究編集委員会
ISSN	2188-1073
巻=Vol.	2
ページ=pages	35-44
発行年=Issue Year	2014
URL	http://u-air.net/SGJ/pub/20141101J-sakai.pdf

非正規雇用はなぜ増大する のか—内部・外部労働市場の多様 化について—坂井 素思

1. 非正規雇用問題とは何か

近年、非正規雇用が急速に増大傾向を見せている。この小論では、非正規雇用に、どのような特徴が存在するか、さらになぜ非正規雇用は増大するのかについて見ていくことにする。ここで非正規雇用と呼ぶのは、厚生労働省の定義に従っており、パート・アルバイト、契約社員、嘱託、派遣労働者などの雇用形態を指す。つまり、第1に期間の定めがない、第2にフルタイム、第3に直接雇用のいずれも満たすものを「正規雇用」とし、それ以外の雇用形態を「非正規雇用」としている。

図-1 労働市場の多様化



この小論のなかで、非正規雇用をめぐる二つの仮説を俎上に乗せたいと考えている。後述するように、1つは内部労働市場を中心に非正規雇用増大を説いてきた「フレキシブル労働」仮説であり、もう1つは外部労働市場を中心に非正規雇用増大を主張してきた「二重労働市場」仮説である。さらに、現在ではこれらの二つの仮説でも説明しきれない、いわば内部と外部の中間で、いわゆる「限定正社員」などの「準正規」雇用増大が生じてきている問題が生じてきており、つまりこの多様な労働を説明する仮説が必要とされている。

日本の労働市場は、1960年代後半から90年代にかけて、企業内部と企業外部の両方において、大きな変化を生じることになった。それまで、雇用された労働者は、企業内部で人材育成（OJT, on-the-job training）され、そこで勤続年数を積み上げることによって年功賃金を上昇させていくという、正規雇用中心の年功序列型雇用シ

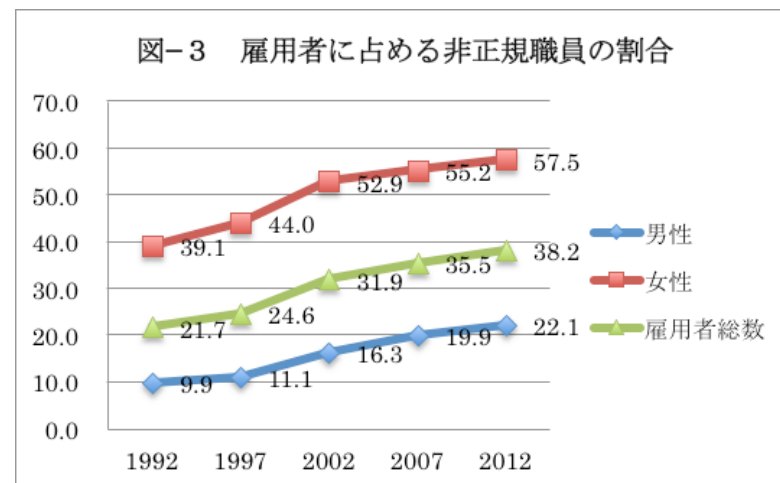
システムが、大企業を中心として取られてきた。長期雇用には、OJT投資コストを回収できるという合理的な理由が存在してきた。もちろん、非正規雇用が自動車工場の期間工などのように、存在しなかったわけではない。けれども、基本的な雇用は長期雇用の正規雇用中心で行われてきた。

ところが、日本においてバブル経済が崩壊し、グローバル化の波が国内経済に影響を及ぼしはじめるにしたがって、労働市場にも変化が見られるようになった。このことが日本人の職業観に対して、どのような影響を及ぼすようになったのかということが重要な視点である。図-2に示されているように、1990年代以降、「賃金カーブの傾き低下」という、年齢層毎に賃金が全般的に低下する現象は、近年の典型例である。ここでは、高齢者雇用と女性雇用の増大などによって、雇用形態の多様化が進んでいる事情も反映されている。じつは、賃金カーブの傾き低下と並んで、雇用システムの大きな変化として存在するのが、非正規雇用の増大問題である。欧米の経験を見ると、非正規雇用の問題は、景気が良くなれば解決されるという一時的な問題ではなく、時には周期的な様相を呈するといえ、構造的な問題であるといえる。

2. 非正規雇用にはどのような特徴があるのだろうか

第1に、非正規雇用問題が及ぼす「雇用形態の多様化」にみられる際立った特徴は、男女性別に現れるという点にある。とりわけ注目されるのは、女性に非正規雇用が多いという特徴が見られる点である。就業構造基本調査(図-3)によれば、非正規雇用の労働者は、2012年には男性労働者全体の22.1%、女性労働者全体の57.5%を示しており、雇用されている労働者全体の38.2%を示している。これらの雇用は、これまでの正規雇用中心の雇用システムの枠組みから出て、これまで想定されて来た従来の雇用システムを大きく上

回る形で拡大してきている。

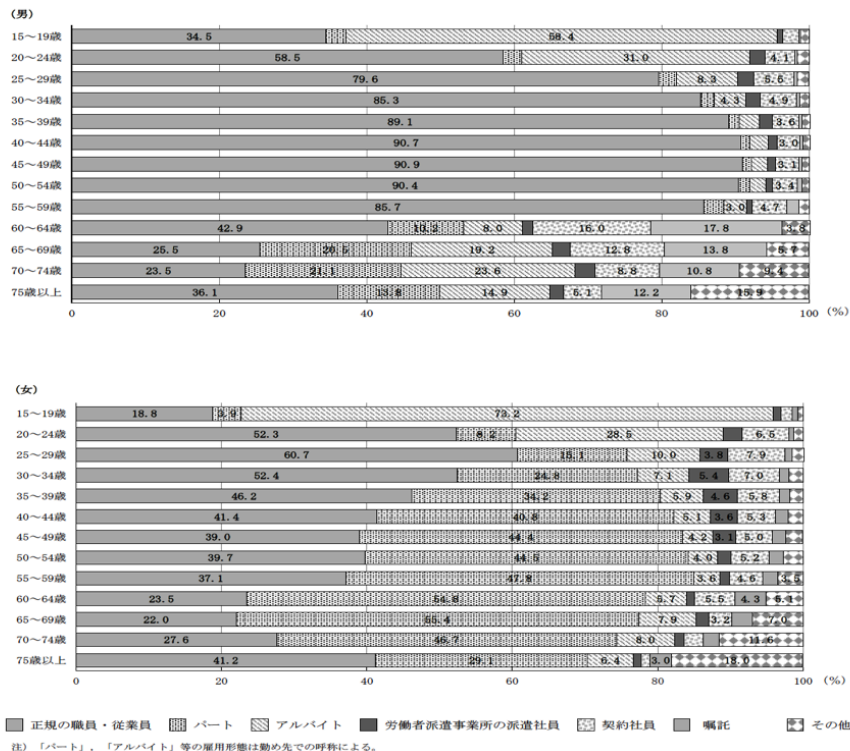


(資料) 就業構造基本調査 (2012)

第2の特徴は、非正規労働者の年齢別に見られるものであり、世代によって非正規雇用の比率がかなり異なる点である。とりわけ、高齢者層に非正規雇用が多いという現代の特徴を見ることができる。それぞれの年齢層で職業キャリアの形成に異なる事情の現れていることを見ることができるが、上記と同じく就業構造基本調査(2012)によれば、非正規労働者は、上記のように女性労働者の幅広い年齢層と、男性高齢者層、さらに男性若年者層において多くを占めている特徴が見られる。この調査における2012年の正規雇用者と非正規雇用者の男性年齢分布をみると、パートやアルバイトで、60歳以上層に多く、派遣社員や契約社員・嘱託でも60歳層以上に多数分布していることがわかる。特に男性雇用に関しては、非正規雇用は高齢者雇用に多いという結果を示しており、20歳代から50歳代までは正規雇用中心の内部労働市場を形成していることがわかる。

契約社員・嘱託が定年退職後の継続雇用、再雇用の場となっていることもみて取れる（図-4）。

図-4 性別・年齢層別就業形態の割合

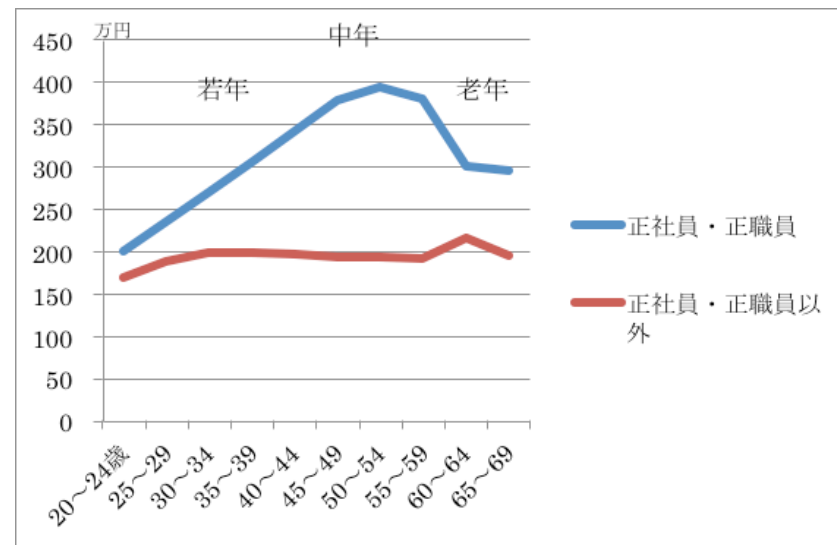


（資料出所）就業構造基本調査（2012）

他方、女性の非正規雇用については、20歳代から30歳代の若年層で、正規雇用が優勢であるだけで、それ以外の年齢層では全般的に非正規雇用が多くを占めていることがわかる。つまり、女性については結婚・出産後、仕事と家庭との両立を図る必要があるため、労働時間が相対的に短いパート・アルバイトなどで働くことが多い。

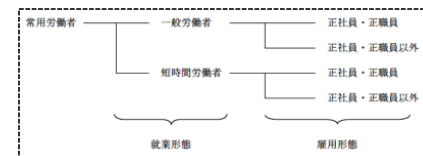
そして、男女ともに非正規雇用では、正規労働者と比較して、高齢層の割合が高い傾向を示すために、今後社会全体の年齢構成が高齢化する中で、より非正規雇用者比率が上昇することが予想される。

図-5 正規と非正規の賃金カーブ比較



（資料）賃金構造基本統計調査（2012）

注 この図に従って、短時間労働を除外し、一般労働者内における雇用形態別比較を行っている。



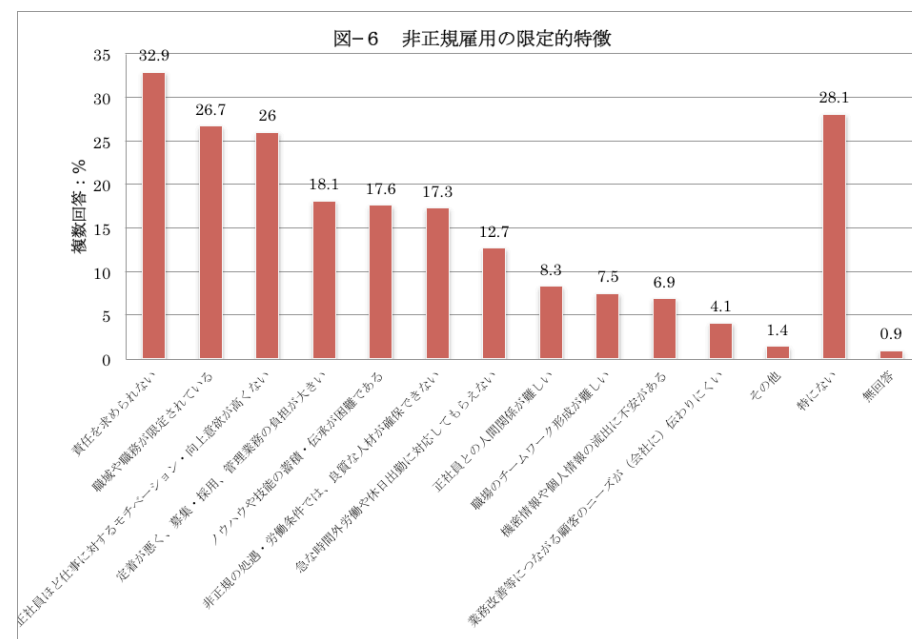
第3に、非正規労働者の示すキャリア・パターンに特徴がある。この非正規雇用の特徴を示すキャリア・パターンについて、ひとつ

の典型的な図が存在する。非正規労働者の賃金プロファイルを、正規労働者の賃金プロファイルと比較したものである。図-5でわかるように、正規労働者では、年齢が上昇するにしたがって、賃金が積み上がるのだが、非正規労働者では年齢の上昇に伴う賃金水準の上昇はほとんどみられない。非正規雇用労働者の賃金カーブは、一般にフラットであるという、際立った特徴を示している。

同様にして、この点には諸手当や社会保障の状態をも間接的に反映されていることが知られている。これらの結果から、中年期において所得増加がないために、最終的には正規労働者との間に、所得格差を生み出していることが指摘されている。厚生労働省「労働経済の分析」（2012）では、就業構造基本調査を使って、役員を除く雇用者を正規雇用者と非正規雇用者に分けて、一人当たり年収の分布を分析している。これによると、非正規雇用者の年収は500万円未満の範囲にほぼ収まっており、年収200万円未満に多く存在していることがわかり、歴然とした正規と非正規との間には所得格差が存在している。

第4に、非正規雇用には、労働特性として、「限定(specification)」された労働形態であるという特徴がある。上記の賃金カーブが現しているのは、表面的には賃金水準であるのだが、これに付随した非正規雇用の職業キャリア状況も同時に表していると解釈できる。つまり、正規と比べると、中年層において賃金が増していないことが観察できるが、このことはこの賃金水準に「限定」された、職業上の地位・職務が割り当てられていることが推察できる。正規職員は、前述したように、「期間の定めがなく(open-ended)、フルタイム(fulltime)で、直接雇用(direct employment)」であるという性格を持っており、企業や職場との間により強い権利義務関係が存在するが、これに対して、これらの無限定性の3条件のいずれかが外れると、労働者はこの企業や職場と

の関係が弱くなり、非正規雇用という形態をとることになる。ここには、前者においては、労働者一般に求められる「一般技能」に加えて、中核的な企業メンバーが持つとされる特別な「企業特殊技能」が期待されるのに対して、後者では「一般的技能」が期待されるだけで、企業組織や職場との間に特別な強い関係をもつ技能は期待されていない。このため、労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」で指摘されているように、非正規労働者が就業する職務の種類が限定されていることがわかる。



資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」(2012)

以上の「限定性(specification of range)」という非正規の職業特性は、図-6から類推することができる。非正規労働者は、第1に責任ある職務につくことがない。第2に第1と重複するが、職域

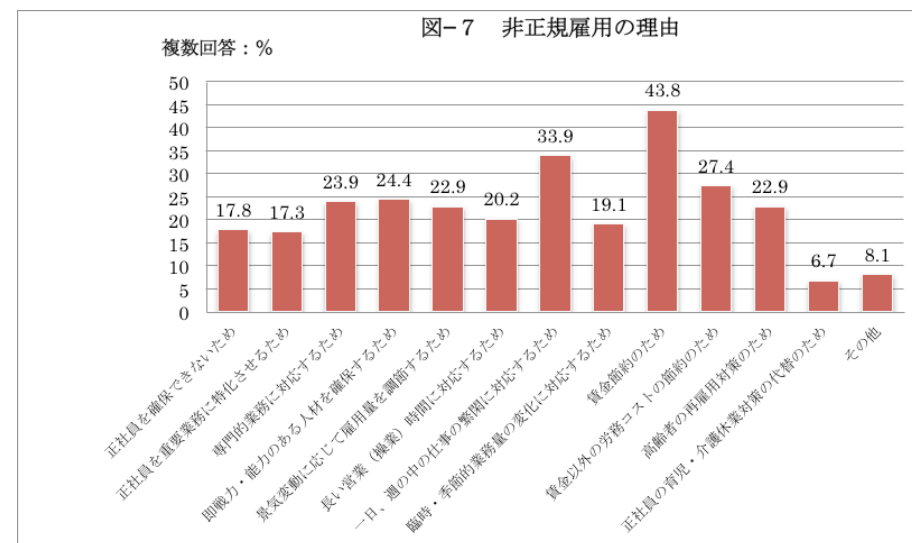
や職務が限定されている。第3に、モチベーションや向上意欲が低い。第4に、定着が悪く、管理コストがかかる。第5に、ノウハウや技能の蓄積・伝承が困難であると経営側によって考えられている。このように、職業キャリアの中核となるような要素が、就業した職業において、非正規労働者では形成されないという性質を持っている。正規雇用が企業や職場の職務に関して「無限定的」であるのに対して、非正規雇用の職業特性がきわめて「限定」的であるといえる。この違いが、職業キャリアの差となって、収入や地位の違いとなって現れてくることになる。

3. なぜ非正規雇用は増大するのか

なぜ非正規雇用が現代日本において増大するのだろうか。これには3つの視点をあげることができる。第1に「雇用する側（労働需要）」の理由として、第2に「雇用される側（労働供給）」の理由として、第3に雇用双方全体にかかわる「雇用システム」の理由が存在する。

第1の「雇用する側」の理由としては、（1）賃金コストの節約、（2）柔軟な雇用調整、（3）即戦力となる専門的な人材確保などが主たる理由である。この点は、厚生労働省で調査を行っている「就業形態の多様化に関する総合実態調査」で数年に渡って明らかにされて来ており、それぞれの仮説も実証的に検証が行われてきている（図-7）。この調査にしたがえば、2010年において、企業が非正規労働者を雇用する理由として最も比率の高かったのは、「賃金節約のため」であり、43.8%（複数回答）を占めている。また、同様の理由に分類される「賃金以外の労務コストを節約するため」も27.4%を示している。可能性としては、正規と非正規との間に存在する賃金カーブの格差分だけ、最大で賃金コストを圧縮できる可能性があるといえるが、コスト削減としての賃金引き下げには

正当な理由が必要とされる。



資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2010）

2番目にこの調査で高い比率を示したのは、「一日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」（33.9%）というのであるが、これと並んで、季節や長い営業時間さらには景気変動のバッファ（緩衝）として、この雇用調整の手段として非正規労働が使われている点でも注目される。また、「即戦力・能力のある人材を確保するため」も、24.4%を示しており、研修や訓練という費用のかからない、あるいは必要としない人材確保として、非正規が労働需要側から求められていることがわかる。この点は、これまでの企業内訓練を基本にしてきた雇用システムと異なることを明示している。いずれにしても、これらの低賃金で働き、柔軟な働き方ができ、さらに専門的な人材確保ができるだけの、外部労働市場が存在しなければ、雇用手

る側の企業は、労働需要を従来のように、企業内で充当しなければならなかったのだが、この労働需要が外部から調達できるようになったということが大きな変化であったといえる。

図-8 就業形態別・非正規就労の選択理由

(単位 %)

	活かせるから	専門的な資格・技能を	従事したかったから	自分の都合のよい時間に働けるから	勤務時間や労働日数が短いから	簡単な仕事で責任も少ないから	就業調整(年収の調整や労働時間の調整)をしたいから	家計の補助、学資等を	お金を得たいから	通勤時間が短いから	通勤時間が短いたく	正社員として働ける会社があったから	組織に縛られたく	両立しやすいから	家庭の事情(家事・育児・介護等)や他の活動(趣味・学習等)と	体力的に正社員として働けなかったから	その他
正社員・出向社員以外の労働者	18.6	8.3	38.8	15.4	9.9	4.8	33.2	21.4	25.2	3.7	22.5	24.5	3.2	5.9			
契約社員	41.0	15.9	11.8	7.8	5.3	1.8	16.9	11.9	16.9	6.3	34.4	12.4	2.0	11.7			
嘱託社員	43.7	12.6	9.3	10.5	10.7	6.6	23.5	13.1	13.1	2.9	19.0	5.4	3.5	21.6			
派遣労働者	21.1	17.2	20.6	10.1	13.4	1.5	17.7	14.7	14.4	9.3	44.9	15.6	1.6	6.1			
登録型	17.0	16.3	23.9	10.7	10.7	2.0	21.8	17.4	14.0	9.9	46.3	21.2	2.1	6.5			
常用雇用型	25.9	18.2	16.8	9.3	16.6	0.9	13.0	11.6	14.9	8.7	43.2	9.1	1.0	5.5			
臨時的雇用者	12.8	4.4	50.5	28.2	13.4	2.9	26.5	26.5	15.4	10.2	14.2	28.2	2.0	2.5			
パートタイム労働者	12.5	4.7	50.2	18.9	10.1	5.9	39.6	24.7	29.7	2.4	16.0	30.9	3.8	3.1			
その他	18.4	13.1	27.4	7.7	9.7	3.2	28.9	20.1	23.0	4.2	34.0	16.6	2.3	8.0			

資料出所 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010年)

(注) 1) 3つまでの複数回答。

2) 「就業調整」とは、所得税の非課税限度額及び雇用保険、厚生年金等の加入要件に関する調整を行うことをいう。

第2に、非正規労働者がこのように企業側にとって、コスト削減などでメリットのある人材確保であることがわかるが、それでは「雇用される側」にとってはどのような理由がみられるのだろうか。これについては、非正規労働と一括りしたとしても、その内容をみると、極めて多様な雇用形態があり、それぞれに非正規雇用を選んだ事情に違いがあることが観察される。非正規の労働供給に

は、多様な職業キャリアが反映されているために、分類を行うに当たって、一筋縄ではいかないところがある。おおよそ、非正規労働者が雇用される理由には、次の点が考えられる。(1) 就業時間が自由に選択できる。(2) 家計の補助として収入を得たい。(3) 専門技術を活かせる。(4) 正社員として雇用されなかった。

(4) 以外については、非正規労働者は、企業側の提示する就労条件に対して、正社員ほど拘束されないことを望んでいることがわかる。

もうすこし詳細に見るために、前述の厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の結果を示していくことにする。これにしたがうと、三つのタイプに別れることがわかる。この統計結果の中でも、とりわけ目立つのは、臨時的雇用者とパートタイム労働者の項であり、なかでも「自分に都合の良い時間に働けるから」という理由に高い比率が示されている点である。臨時的雇用者で50.5%、パートタイム労働者で50.2%を示している。これらの雇用形態では、同様の結果が「家計の補助、学資等を得たいから」という理由や、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」という理由でも高い比率を得点していることを考え合わせると、女性既婚者層が多い雇用形態であることが推測できる。

また、契約社員と嘱託社員に特徴のあるのが、「専門的な資格や技能を活かせるから」であり、この比率がとりわけ高くなっており、非正規で雇用される専門性という理由の特色を表している。また、登録型と常用雇用型派遣労働者に共通に現れているのが、非正規で雇用される理由としての「正社員として働ける会社があったから」であり、やはり44.9%という高い比率を示している。ここでは、非正規から正規労働者へ、職業キャリアをつなぐ経路が求められていることがわかる。

さらに、第3に非正規労働者が増大している理由として、「雇用

システム」の変化を挙げることができる。雇用システムが、社会変化への対応によって変化しているのを観察できる。現代の日本経済は3つの大きな社会変化を抱えている。(1)人口減少としての少子高齢化、(2)産業構造の変化としてのサービス経済化、そして(3)国際競争力などの圧力を受けているグローバリゼーションの動きである。

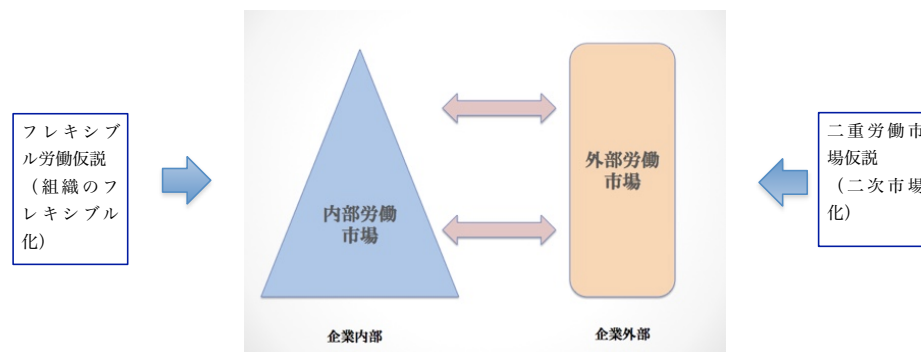
まず、少子高齢化に関していえば、労働力不足が懸念されるため、労働需要側にとっては、女性労働と高齢者労働によって充当する必要がある、同時に労働供給側にとっても、女性労働と高齢者労働の意欲を引き出すことが求められた。併行して、産業構造の変化が起こっており、製造業の生産比率が低下して、第三次産業とりわけサービス産業の比率が高まっていた。このサービス産業の労働力の多くが非正規労働を大量に採用することで成り立つ雇用システムをとっていた。このような雇用システムを企業が取らざるを得ない構造は、国際競争力を求められる企業のコスト削減策として、非正規労働の雇用を目指すことで可能となっていた。グローバリゼーションの進展は、外国の低廉な労働賃金との競争の上に、国内の労働賃金水準を推移させざるを得ない構造を有することになった。このようにして、少子高齢化、サービス経済化、経済のグローバル化などの社会変化は、いずれにしても非正規労働の雇用システムを進展させる影響力を持っていた。このような社会変化に適合する雇用システムとして、非正規雇用の制度が拡大したといえる。

4. 「フレキシブル労働」仮説と「二重労働市場」仮説

これまでの節で、現状から読み取れる非正規雇用の増大する理由をみてきた。これらの現象を説明する考え方としては、古典的には、「人的資本」仮説と「取引費用」仮説が存在する。前者では労働者のトレーニング費用の節約、後者では短期労働者の探索費用の

節約などが理由として有力視されてきた。これらの系譜に連なるが、近年の変化を説明しようとする有力な仮説は、次の二つの考え方である。1つは内部労働市場と外部労働市場のうち、主として内部労働市場の変化、つまり企業の労働組織の変化のなかに、非正規雇用増大の原因をみる雇用システムの考え方であり、「フレキシブル労働」仮説として知られる考え方である。もう1つは、主として外部労働市場の変化、つまり企業組織外の要因によって非正規雇用増大がもたらされると考える「二重労働市場」仮説の考え方である。

図-9 労働市場の多様化



これらの、いずれの考え方でも非正規雇用増大にプラスの要因として、作用することとなっている。前者の考え方は、内部労働市場のなかで、柔軟な市場が創造され、企業組織の中核的な(core)労働者の層と周辺的な(periphery)労働者の層とが存在するようになるものである。この結果、内部労働市場において「フレキシブル労働」を求める作用が働いて、組織内における周辺労働とみなされる部分が非正規雇用として採用されるようになったといえる。これに対して、後者の二重労働市場説は、主として企業の外部要因

の変化が非正規雇用を生み出す要因になっていると考える説である。人口要因の影響から、女性雇用や高齢者雇用が増大し、産業構造では、サービス産業が増大することから説明する仮説である。非正規雇用増大は、「二重労働市場」における外部労働市場の変化によって見直されてきたといえる。これらの両方の仮説が同時に説明している結果として、非正規雇用が増大傾向を示していると考えられることができる。

第1に、非正規雇用増大には、内部労働市場におけるフレキシブル労働論の系譜が存在する。ピオリなどが主張するところから従えば、現代の産業社会に「柔軟な専門化(flexible specialization)」が起こった結果、巨大企業における資本の集中化と中小企業数の増大が進んだとされる。労働における同様の考え方は、英国エコノミストのジョン・アトキンソンによっても、企業内の変化として考えられている。彼は、1970年代と1980年代の景気後退、および組合の力の均衡の上に1980年代に柔軟な労働を求める風土が醸成されたとする。アトキンソンによると、企業組織に関する柔軟性は次の(1)職能的フレキシビリティと(2)数量的フレキシビリティという2つの形態をとるとされる。(1)の形態は、「職能的な柔軟性(functional flexibility)」であり、企業組織の中核(core)労働部分の柔軟性を確保するためのものである。ここで、企業は異なる仕事(タスク)の間で配置転換されても発揮できるような能力を身に付けているコア労働者を育成するとする。彼らは、企業組織の中で異なった領域で働くことができ、多機能的で多くの分野で熟練することが求められる。一人のコア労働者が複数の労働者分の仕事をこなすことができることで、生産性を高めることができる。つまり、企業内の組織の再編成を行う、いわゆるリストラクチャという点で、企業内部組織での柔軟性が意味を持つ。このような柔軟な労働者は企業組織のコアを形成する。彼らは、常勤として雇われ、雇用

維持が可能な状態を保つことができる。たとえば、このようなコアにあたる職種は「マネジャー、デザイナー、技術販売スタッフ、品質管理スタッフ、技術者、および職人」で構成される。

(2)の形態は、「数量的な柔軟性(numerical flexibility)」である。この柔軟性はその企業外部の周辺的な労働グループによって実現される。いわゆる「アウトソーシング(外部委託)」として、通常は非正規雇用として、企業組織の外部から労働力補給を行う方式である。数量的柔軟性は、その企業の労働力の規模を増減させることで、企業の営業活動の柔軟性を確保する方法である。このようなコア(core)でない周辺的(periphery)な労働力は、一つの機能、一つの職種に特化することで、多機能的なコア労働者と区別される。このような意思決定を伴わない、トレーニング費用のかからない単純労働の場合には、安価な労働力を外部から手に入れたほうが、その企業にとって有利となる場合がある。たとえば「事務員・施設管理・組立工」などのルーティン仕事の職種が含まれる。このような周辺的な労働者は、企業の業績に応じて可変的に雇用するような形態がとられる。通常、このような職種では、フルタイムの正社員は雇用されず、一時的な契約か短期的な契約でパートタイムとして契約される場合が多い。

それでは、なぜ組織はこのような柔軟性を追求し、そのなかで非正規雇用を増大させるのだろうか。1980年代になって、組織の内部労働市場において柔軟性が議論されるようになったことには理由がある。経営学者アームストロングは、組織が柔軟性を実行する四つの理由を上げ、その中でも(a)競争の状況変化と(b)需要への適応、(c)技術変化と(d)組織変化という理由を挙げている。すなわち、第一には、経済のグローバル化が進み、企業組織には大きな市場の中で競争することが求められたからである。つまり、大組織が進展する中で、組織を再構築する必要に迫られた。第二に、このような新た

な市場を切り開くためには、新たな需要に対して、企業は適応しなければならなかった。第三に、新たな技術に対応するための労働の技能を高め、労働配置を変化させなければならない。最後に製品に対する需要の変動に対応して、経営者側が人事配置を調整する必要性があった。

この結果、組織が柔軟性を受け入れることによって、アトキンソンがいう「バッファ効果」を獲得することができる。数量的な柔軟性を組織が追求することで、周辺的な労働者はバッファ（緩衝材）としてコア労働者たちを保護することになると考えられる。もちろん、このような解釈は、アトキンソンたちに対する批判のもとになったものである。

第2の仮説は、「二重労働市場」論である。この考え方は、労働市場が「一次市場」と「二次市場」に分割されていることを強調する議論であり、このうち二次市場に属する労働者として、非正規雇用者が存在すると考えるものである。米国経済学者ドーリンジャーとピオリは、著書『内部労働市場とマンパワー分析』で、内部労働市場を論ずる過程において、二次市場の労働力を次のように、性格づけている。「低賃金と付加給付の少なさ、劣悪な就労環境、高い離職率、昇進機会の少なさ、恣意的な管理」などの雇用の不安定性を特徴としており、一次市場の労働力と比べて、労働力の非定着性（turnover）という特質が存在するとした。この観察は、1970年代米国における「不利な立場の労働力」に対して適応された考え方であるために、そのまま日本の事情に適用できるわけではないが、本質的な点については現代の非正規雇用にも援用できるのではないかと、労働経済学の玄田有史は著書『人間に格はない』のなかで指摘している。

問題は、なぜ二次市場が成立するのか、という点である。企業組織が雇用を考える場合には、通常は雇用の安定性を重視し、働くイ

ンセンティブを高める方が企業にとっては有利であると考えられる。したがって、もし雇用の安定性を手放し、非定着的な労働者を雇用する場合には、それに見合う合理的な理由が必要である。この原則を無視するならば、その企業は短期的には存続し得ても、長期的には労働者の動機付けに失敗し、組織は持続できないことになる。

つまり、企業が非定着労働者を雇用するには、労働市場からの調達コストが、内部労働市場において定着労働者を育成するコストより低い場合であることが必要となる。非定着労働者の近年の特性からいえることは、非定着労働者は入職しやすい産業に参入する特性がある一方で、離職可能性の高い環境が求められる場合もあるということである。それには、次のような点でのコスト削減が可能な場合と考えられる。(a) 職場内訓練に投資するコスト、(b) 昇進機会・昇進ラインを整えるコスト、(c) 結束力ある職場集団を維持するコストなどの企業組織を長期的に維持し、雇用を安定化することの必要ないことが、非定着労働者を雇用する条件となっている。

現代日本の非正規雇用について、上記との対応を考えてみると、(a)労働需要面からは、産業構造の転換があり、サービス産業化が進み、不熟練労働であっても雇用が可能な職場が増大した。したがって、職場内訓練などにかかるコストが削減できるようになった。

(b)労働供給面からみると、高齢者雇用や女性雇用が増えたために、昇進機会を整え、企業特殊技能に投資するコストが減少する傾向を見せた。(c)これらの結果、企業組織内の小集団活動や労働組合など結束を要求される職場集団活動が制限されるようになった。そして、非定着型の非正規雇用が増大する傾向を見せるようになったといえる。

4. 結論と今後の課題

以上でみてきたように、非正規雇用が増大する理由には、二つの

根本的な説明が存在し、両方の事情が複合していることがわかる。第一に、内部労働市場の変化が生じており、このため周辺的な労働力が非正規化する傾向を見せた。第二に、外部労働市場での変化が生じており、労働需要でのサービス経済化、労働供給側での高齢者雇用と女性労働の増大によって、これらに適合した労働力として、非正規雇用が広がったといえる。このような結果として、正規雇用と非正規雇用の間で様々な問題が生じているのも事実である。賃金構造基本調査によれば、正規雇用と非正規雇用の違いの中で、とりわけ注目されるのが、彼らが受ける企業内訓練・研修時間の格差である。非正規労働者は、企業あるいは職場における集団的特殊技能の習得に難のあることが知られており、現場における集団活動やさらにはコミュニケーション活動を阻害する要因となっている。この結果、近年の企業活動において、企業の間段階の企画・管理・運営（ミドルマネジメント）の協力活動がうまく行かない問題が指摘されるようになってきている。つまりは、非正規雇用の増大問題が意味しているのは、企業活動の一層の効率化が進むと同時に、他方において逆説として指摘するならば、企業や職場活動における集団的特殊技能の低下と、その技能プーリング（共有資源）の劣化が進むという、労働市場の多様化問題である。

参考文献

1. 非正規雇用のキャリア形成：職業能力評価社会をめざして / 小杉礼子, 原ひろみ編著. 勁草書房, 2011.
2. 非正規就業の実態とその政策課題：非正規雇用とキャリア形成、均衡・均等待遇を中心に / 労働政策研究・研修機構編. 労働政策研究・研修機構, 2012
3. 非正規雇用改革：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, 2011.

4. ライフコース選択のゆくえ：日本とドイツの仕事・家族・住まい / 田中洋美, マーレン・ゴツィック, クルステイーナ・岩田ワイケナント編. 新曜社, 2013.
5. 「正社員」の研究 / 小倉一哉著. 日本経済新聞出版社, 2013.
6. Piore, Michael J. : Sabel, Charles F., The second industrial divide : possibilities for prosper, 1984, 第二の産業分水嶺 / マイケル・J・ピオリ, チャールズ・F・セーブル著 ; 山之内靖, 永易浩一, 石田あつみ訳 : 筑摩書房, 1993
7. The Institute of Manpower Studies for the National Economic Development Office in association with the Department of Employment (ed). Changing working patterns : how companies achieve flexibility to meet new needs. National Economic Development Office 1986
8. Armstrong M. (ed) , A Handbook of Personnel Management practice. 5th , Kogan page limited 1995
9. Atkinson J., Flexibility : Planning for a uncertain future : Manpower policy and practice. (Vol.1) p28-29 1985
10. Peter B. Doeringer, Michael J. Piore., Internal labor markets and manpower analysis, Armonk, N.Y. : M.E. Sharpe, 1985, 内部労働市場とマンパワー分析 / P.B.ドーリンジャー, M.J.ピオレ著 早稲田大学出版部, 2007