

論文

正規／非正規労働者の労働力編成：その生成根拠

——「労働管理論」からのアプローチ

浪 江 巖*

要旨

正規と非正規の労働者からなる労働力編成はこの四半世紀ほどの日本では特異な展開を示した。非正規の比率が 4 割近くまでになり、非正規の多様化も進んだ。本稿ではこの展開形態の生成根拠ないし規定要因・規定関係の理論的な解明を試みた。分析に際しては、拙著（2010）第 6 章に示した「労働管理の展開形態の規定要因と規定関係」の理論的枠組みを援用した。

まず「経営政策・経営目的」の次元の規定要因・規定関係として、企業の「人件費の節減」という目的・動機が非正規利用を規定している。今一つ、正規の雇用保障を優先し非正規を「調節弁」とする労働需給の調整方式が非正規利用の生成根拠となっている。

そのほかの規定要因群について、まず、「労働管理の部分領域間の相互規定性」については、非正規の特殊な賃金管理、労使関係が非正規利用の前提条件としてあること、「資本所有者の関与」については、株主の短期的な利益優先の経営が「人件費の節減」への圧力を強めていることがそれぞれ非正規利用の生成根拠となっている。「労使関係の諸主体の関与」については、現下の労働運動と労資関係の状態、国家の介入のありよう（特に労働法制の規制緩和）が非正規利用のあり方を規定し、そのかぎりでの生成根拠を与えている。

「環境的諸要因」として、つぎの 3 つの規定要因、①企業の経済的環境（資本蓄積の諸条件）の変化、②産業部門、③労働市場における労働力の供給条件に注目した。媒介的な関係であるが、非正規利用に対する規定関係がみられ、非正規利用に生成根拠を与えている。とりわけ①の要因が非正規の本格的利用をもたらす決定的要因である。

最後に、「環境的諸要因」に含まれる今一つの規定要因として「職務の性質」や「職務構成」、それによる規定関係を考察した。企業（資本）の「職務設計」と「職務配置」の特殊な政策を媒介として、非正規利用の生成根拠となっている。

キーワード

非正規労働者、労働力編成、人件費の節減、労働需給の調整、「調節弁」

* 立命館大学 名誉教授

目 次

はじめに——本稿の課題

- I. 正規／非正規の労働力編成の展開状況
 - II. 経営政策・経営目的と正規／非正規の労働力編成
 - 1. 人件費の節減と非正規労働者の利用
 - 2. 労働需給の調整と非正規労働者の利用
 - III. そのほかの規定要因群と正規／非正規の労働力編成
 - 1. 非正規労働者の利用と「労働管理の部分領域間の相互規定性」
 - 2. 資本所有者と非正規労働者の利用
 - 3. 労使関係と非正規労働者の利用
 - 4. 非正規労働者の利用と環境的諸要因
 - IV. 職務配置と正規／非正規の労働力編成
- おわりに——小括と残された課題

はじめに——本稿の課題

現代日本の民間企業や公共部門では多様なタイプの労働者が働いている。総務省統計局『就業構造基本調査』（この後Ⅰでの説明，参照）では，「有業者」のうち「雇用者」（役員を除く）を「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」に区分し，後者の内訳についても，「勤務先での呼称」によって，「パート」，「アルバイト」，「派遣社員」，「契約社員」，「嘱託」，「その他」に分類している。

浪江（2019）では，こうした統計上の「正規／非正規の職員・従業員」の区分について，概念的理論的にも「正規／非正規労働者」として（概念の「名辞」としての使用も含めて）区分することができるかについて検討を試みた。そこでは労働管理論¹⁾をベースにおいて検討し，結論的には可能とした。

論稿では如上の対概念の内容を，前者の「正規労働者」（以下，「」を外し，正規とも略記する）については，直接雇用で無期雇用（期限の定めなき雇用）の雇用形態にあり，かつフルタイム就労という労働時間管理形態を適用されている労働者としてとらえた。後者の「非正規労働者」（以下，「」を外し，非正規とも略記する）については，如上の要件をすべては備えずいずれかを欠いている，すなわち間接雇用，有期雇用，パートタイム就労の少なくともひとつの特徴を備えている労働者としてとらえた。

ところで，正規／非正規の利用は，企業の労働管理の一領域である「労働力編成」活動²⁾において現れる事象である。厳密に言えば，労働力編成の一特殊形態，正規／非正規労働者を組み合わせた労働力編成形態である。本稿では，前稿で課題として残しておいた問題のうち，この編成形態——以下では，誤解を招かないかぎり「非正規利用」と略記することがある——の生成・存立根拠を理論的に解明しようとするものである。

編成されるべき労働力の「編成基準」は、本源的には「それぞれの担当職務を標準的に遂行できるだけの職務能力等の資格要件を備えていることが必須要件となる」（浪江（2010）—以下では「拙著」と略記—，63 ページ，以下では文献の掲載ページは数字のみで示す）が，「それ以外の質的要素（差異）には無関心である。したがって，……（正規／非正規の組合せという引用者）編成基準の導入には論理的に考えて新たな契機が必要である」（浪江（2019），7）。この「新たな契機」の探究が本稿での課題である。なお，非営利公共部門における類似の事象³⁾の生成根拠については，共通するところも多いが，追加的な規定要因も加わるので，ここでは立ち入らないことにする。

本稿での検討課題について，今ひとつ限定しておきたい。日本の場合，実体的に今日の非正規利用と類似の事象の起源は戦前にあろう⁴⁾。それ以来その形態は歴史的に変化してきた。またその生成根拠も，歴史的に変化する面があろう。この歴史的変遷の全過程を本稿で分析対象とすることはできない。ここでは，そのうち直近の展開形態に限定して，その生成根拠の解明を試みることにしたい。もっとも「直近」とはいえ一定の幅をもたせ，この四半世紀ほどを念頭においている。さしあたり労働力編成における非正規の比率が今日みる4割近くまで急上昇してきた時期，加えて派遣労働者など非正規自身の類型の多様化が進展した時期である。生成根拠の探究のなかで，この時期区分自体も幾分か明瞭になってくると思われる。政府統計で確認できる状況についてはこの後のIで示す。あくまで筆者の推測であるが，この時期はおそらく日本の歴史上非正規の利用がもっとも進んだ段階ではないかと思われる。確定するにはむしろこの編成形態の歴史展開過程および時期区分の実証的研究を待たねばならない。

生成根拠の分析に際しては，そのための理論的枠組みが必要である。本稿では拙著の第6章で示した理論的枠組み，「労働管理の形態展開の規定要因と規定関係」を援用する。本稿では主題の考察を通じてこの分析枠組み自体の有効性を検証することも意図している。

筆者は，浪江（1991），（2000）の論稿で，対象時期は少しずれるが（前者は1980年代後半，後者は1990年代），本稿と同類の事象を扱い，経営戦略との関連をはじめほぼ同様の論点を検討している。本稿のような理論的枠組みをまだ用意していなかったが，検討成果の活かすべきは本稿でも活かしたい。

さて，如上の第6章において，筆者は，「労働管理（およびその4つの部分領域）の諸形態」の「時空を特定された生成・存立の根拠，いいかえると歴史的変化や企業間から国際間にわたるその差異を規定する諸要因や規定のメカニズム（以下では規定関係と表す）を解明する課題」（拙著，155）のあることを確認した。そのうえで，その課題について，賃金管理の領域の一形態を例に，それに即して一般的な考察を行い，その規定要因・規定関係を一般的につぎのように整理した。すなわち存在次元を異にしつつも，大きくは5つの要因群に分けた。経営の意志決定の中核に位置するものから周辺にあるものに向かって整理した。①経営政策・経営目的

（同第 2 節）、②労働管理の部分領域間の相互規定性（同第 3 節）、③資本所有者（同第 4 節）、④労使関係（同第 5 節）、⑤環境的諸要因（同第 6 節）、である。

正規／非正規の労働力編成もまたそのような労働管理の一展開形態である。本稿では、以上の分析枠組みを援用することによって、正規／非正規の労働力編成形態、現下の日本のその特殊展開形態の生成根拠を把握することを試みたい。本論では、規定要因群の以上の①から⑤にいたる順序で考察を進める。

主題については先行研究でかなり説明が進んでいる。本論、特にⅢでは、先行研究に依拠するところが多い。

I. 正規／非正規の労働力編成の展開状況

正規／非正規労働者の労働力編成の直近に至る展開状況を政府統計によってみておこう。近似的にその状況を把握できる 2 つの統計の調査結果を利用する。

ひとつは総理府統計局『就業構造基本調査』（以下、『就構調査』と略記）である。この統計は直接には労働者個人を調査しているが、正規・非正規の区分は勤務先の労働力編成のあり方に規定されているから、後者の状況を近似的に反映していると考えてよからう。本統計の調査は

表 1 男女別正規・非正規労働者数および構成比の推移

（単位：千人，％）

		1982 年	1987 年	1992 年	1997 年	2002 年	2007 年	2012 年	2017 年
男女計	A	39,704	43,063	48,605	51,147	50,838	53,263	53,538	55,839
	B	33,009	34,565	38,062	38,542	34,557	34,324	33,110	34,514
	C	6,695 (16.9)	8,498 (19.7)	10,532 (21.7)	12,590 (24.6)	16,206 (31.9)	18,899 (35.5)	20,427 (38.2)	21,326 (38.2)
男	A	25,186	26,684	28,971	30,157	29,245	29,735	29,292	29,980
	B	23,101	24,256	26,100	26,787	24,412	23,799	22,809	23,302
	C	2,085 (8.3)	2,427 (9.1)	2,862 (9.9)	3,358 (11.1)	4,780 (16.3)	5,911 (19.9)	6,483 (22.1)	6,678 (22.3)
女	A	14,518	16,380	19,634	20,990	21,593	23,528	24,246	25,859
	B	9,908	10,309	11,962	11,755	10,145	10,526	10,301	11,211
	C	4,611 (31.8)	6,070 (37.1)	7,670 (39.1)	9,231 (44.0)	11,426 (52.9)	12,988 (55.2)	13,945 (57.5)	14,648 (56.6)

注 1) 表の第 2 列の A = 「役員を除く雇用者総数」、B = 「正規の職員・従業員」、C = 「非正規の職員・従業員」である。「」内はいずれも原表の表記のままである。

2) 「非正規」の総数は統計表のパート等各類型の数を合計したものである。千人未満は四捨五入した。

3) 「役員を除く雇用者総数」に正規と非正規の合計数は一致しない。「不詳」（雇用形態について回答を得られなかった場合）および千人未満の四捨五入による。

4) 非正規の職員・従業員数の下の（ ）内の数字は「役員を除く雇用者総数」に対するそれぞれの比率（％）である。出所）『2017 年就業構造基本調査結果』（総務省統計局）、「時系列統計表」（第 4 表）『男女、従業上の地位、雇用形態、産業別有業者数（昭和 31 年～平成 29 年）』をもとに筆者作成。

https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200532&tstat=000001116777&cyc=0&tclass1=000001116800&stat_infid=000031732268&tclass2val=0 2023.3.21 アクセス。

5年ごとに実施され、正規／非正規区分が導入されたのは1982年の調査からである。直近では2022年10月1日に実施された（結果は2023年7月以降順次公表の予定）⁵⁾。

この統計を利用して、まず表1で、1982年から直近の2017年までの雇用者（役員を除く）総数と正規／非正規労働者の各実数と後者の比率の推移をみておく。企業の労働力編成次元に置き直せば、その平均像を示していると言えよう。2002年以降の非正規比率の急増が目立っている。あわせて男女別の差異もみておこう。非正規比率におけるジェンダー・バイアスが一目瞭然である。とはいえ、男子の比率も増加し、その分女子との格差も縮小している。

非正規自体、その類型は調査年とともに多様化している。その類型別の推移を表2で見よう。ただ、この類型は職場での呼称にもとづくものであることに留意しておく必要がある。差異の精確な理論的分析は別に必要である。

表2 類型別非正規労働者数と推移

(単位：千人)

年次	非正規職員・従業員総数	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
1982	6,695	4,675 ^{注2)}	——	——	——	695	1,325
1987	8,498	4,677	1,886	87	——	730	1,118
1992	10,532	5,967	2,514	163	——	880	1,008
1997	12,590	6,998	3,344	257	——	966	1,025
2002	16,206	7,824	4,237	721	——	2,477 ^{注3)}	946
2007	18,899	8,855	4,080	1,608	2,255	1,059	1,043
2012	20,427	9,561	4,392	1,187	2,909	1,193	1,185
2017	21,326	10,324 (48.4)	4,393 (20.6)	1,419 (6.7)	3,032 (14.2)	1,193 (5.6)	964 (4.5)

注1) 非正規の内訳の区分は勤務先での呼称による。

注2) アルバイトを含む。

注3) 契約社員を含む。

注4) 2017年非正規内訳の()内の構成比は非正規の「総数」に対するそれぞれの比率である。

注5) 千人未満は四捨五入したために合計数が合わない場合がある。

出所)『各年就業構造基本調査結果』(総務省統計局)をもとに筆者作成。Web ページは表2と同じ。

労働力編成の形態は産業(業種)ごとに、最終的には企業、事業所ごとに差異は現れる。表3は、2017年における産業別の非正規比率の差異をみたものである。産業別の差異は、本論で検討する規定要因のひとつ、「環境諸要因」に属する「産業(業種)」が主題の生成根拠と関わっていることを示唆するものであろう。

本稿で利用する今一つの統計は、厚生労働省『雇用の構造に関する実態調査(就業形態の多様化に関する総合実態調査)』(以下、『多様化調査』と略記)である。4年ごとに実施され、直近では2019年の調査結果が公表されている⁶⁾。事業所・個人両方を調査対象としており、事業所調査の方では正社員とそれ以外の多様な就業形態の労働者の利用状況を調べている。ただ、非正社員の分類の仕方は上掲『就構調査』とはずれがある。

表 3 産業別正規／非正規労働者数および非正規比率（2017 年）

（人，％）

	役員を除く 雇用者総数	正規の職員・ 従業員	非正規の職員・従業員 （非正規比率）
総数	55,839,400	34,513,700	21,325,700 （38.2）
農業，林業	623,900	304,800	319,100 （51.1）
漁業	60,400	36,900	23,500 （38.9）
鉱業，採石業，砂利採取業	22,400	19,000	3,400 （15.2）
建設業	3,352,500	2,736,900	615,600 （18.4）
製造業	9,575,000	7,023,600	⑩ 2,551,400 （26.6）
電気・ガス・熱供給・水道業	366,200	313,400	52,800 （14.4）
情報通信業	1,975,200	1,614,600	360,600 （18.3）
運輸業，郵便業	3,198,500	2,181,400	⑨ 1,017,100 （31.8）
卸売業，小売業	8,628,300	4,308,300	④ 4,319,900 （50.1）
金融業，保険業	1,547,700	1,194,200	353,500 （22.8）
不動産業，物品賃貸業	927,900	558,800	⑤ 369,100 （39.8）
学術研究，専門・技術サービス業	1,717,200	1,293,300	423,800 （24.7）
宿泊業，飲食サービス業	3,126,100	801,700	① 2,324,300 （74.4）
生活関連サービス業，娯楽業	1,718,500	736,200	② 982,300 （57.2）
教育，学習支援業	2,913,100	1,765,000	⑥ 1,148,100 （39.4）
医療，福祉	7,684,000	4,677,100	⑦ 3,006,900 （39.1）
複合サービス事業	538,200	360,600	⑧ 177,600 （33.0）
サービス業（他に分類されないもの）	3,723,600	1,811,500	③ 1,912,100 （51.4）
公務（他に分類されるものを除く）	2,348,400	1,962,100	386,300 （16.4）
分類不能の産業	1,792,200	814,100	978,100 （54.6）

注 1) ①～⑩は非正規比率の高いものからの順位（第 1 次産業，分類不能を除く）。

出所)『2017 年就業構造基本調査結果』（総務省統計局）主要統計表（全国）（参考表）第 3 表「男女，産業，従業員上の地位・雇用形態別有業者数」をもとに筆者作成。

https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200532&tstat=000001107875&cycle=0&tclass1=000001116995&stat_infid=000031735833&cycle_facet=tclass1&tclass2val=0，アクセスは 2023.3.21。

「正社員以外の労働者がいる事業所」は 84.1%，「労働者の両方がいる事業所」78.6%，「正社員以外のみ」が 5.5%，「正社員のみ」が 15.9%，となっている。同じ正規／非正規の労働力編成においても，その非正規比率に多様性が，具体的には 0%（正規のみ）から 100%（非正規のみ）までの幅をもって存在するわけである。また，正社員以外の労働者を使っている場合も，その諸類型全部を使っている事業所は少なく，多様なタイプの部分的な使い方も事業所間で多様である。ここにも正規／非正規の労働力編成のさらなる特殊形態の展開がみられる。

本調査はまた，「正社員以外の就業形態の労働者を活用する理由」（事業所調査），「正社員以外の労働者の仕事に対する意識」（個人）について調べている。本稿で後に利用する。

さて，労働力編成のこうした直近の展開状況を表象しつつ，本題へと進もう。

Ⅱ．経営政策・経営目的と正規／非正規の労働力編成

1. 人件費の節減と非正規労働者の利用

まずは拙著の言う第1の規定要因群，すなわち経営政策・経営目的の次元の規定要因から検討を始めよう。「経営活動全般にとっての規定的な目的が存在するならば，まずはそれとの関連性を問うのが筋」（拙著，159）だからである。

拙著ではこの規定要因群と規定関係についてその一般的な内容やその論理を説明している。説明の重ねての詳しい紹介は避けるが，より上位の経営目的＝事業目的と利益目的の二重性に規定された利益管理，それに規定されたコスト管理とその部分管理として人件費管理が存在する。この人件費管理のもと労働管理には「人件費の節減・抑制」への要請と圧力が絶えず働く（162）。とすれば，まず検討されるべきは，この要請がどこまで非正規の利用の動機となり，それを根拠づけるかである。

ちなみに，如上の「一般的規定要因である利益目的のあらわれ方や人件費管理のあり方自身はその時々環境的諸要因（後述Ⅲ・4）に媒介されながら変化し」（163），「利益目的優先と人件費全般の抑制・削減への要請・圧力のレベルが以前より格段に強まっている」（同上）場合がありえ，それが労働管理の形態展開に直接影響する場合もありえることにも留意しておこう。拙著では，その例として，「経営者団体などによって提唱されている人件費の『変動費』化，『業績即応型の人件費管理』⁷⁾なるもの」をあげて，「非正規雇用の拡大の推進力」（164）ともなっているとしている。留意すべきは，非正規利用が単に「人件費の節減・抑制」という一般的動機にとどまらず，人件費の『変動費』化，『業績即応型の人件費管理』という特殊戦略によってより強く規定されていることが想定されるということである⁸⁾。

ここで前掲『多様化調査』（2019年調査）における「正社員以外の就業形態の労働者を活用する理由」を尋ねたアンケートへの経営者の回答（複数回答）をみてみよう。回答割合が3番目に多かったのが「賃金の節約のため」（31.1%）であった。「パートタイム労働者」の場合は2位で，34.8%であった。「賃金以外の労務コストの節約のため」という回答もみられた⁹⁾。

もう一つ，7社の事例調査をふまえて，佐藤（2003）は，各社に共通した非正規活用の理由は，労働需要変動への対応と人件費コストの抑制にあるとまとめている。なお，前者の「労働需要変動への対応」という理由は，本稿では次項2で取り上げる。

さらに「雇用ポートフォリオ編成メカニズム」を実証的に調査研究したJILPT（2014）の報告書をみておこう。それによれば，「責任センター」（「組織が何に対して責任を持つか，その組織の性質を示すもの」）により異なるが，「利益センター」では，利益目的を最優先して（利益を確保できる範囲で）要員と人件費予算が決定され，現場ではその枠内で非正規労働者の活用が検

討されるという¹⁰⁾。ここでも如上の調査と同様に、非正規の活用が利益確保を前提にした人件費管理に規定されている関係をうかがわせる。

以上にみたような統計調査や事例調査の結果は、「人件費の節減・抑制」という目的が経営者の非正規利用の動機としてあることを裏付けるものであろう。この動機のあるところ、現場の事情の許すかぎり、正規の非正規への代替を進める推進力となろう。表 1 では、1997 年から 2002 年の間に、正規が 400 万近く減り非正規が 360 万余増えている。「代替」が進んだことを物語るものであろう。

ところで、非正規の利用はなぜ賃金や人件費の節減をもたらすのであろうか。いうまでもなく非正規の賃金や人件費が正規に比べて「低い」からである。それは非正規労働者に対する具体的な賃金の支払い方（賃金管理の特殊形態）を通じて実現されることになる。

非正規の賃金管理の特質、正規との違いはどこにあるのであろうか。まずは賃金水準の格差である。厚労省『賃金構造基本統計調査（2017 年 6 月分）』¹¹⁾によると、「所定内給与額」は、男女計では、正社員・正職員 321.6 千円に対し、正社員・正職員以外 210.8 千円であった。その賃金格差は 65.5%（非正規／正規）である。

今ひとつは基本給以外の諸手当、賞与（ボーナス）などの有無とその額の違い（格差）、またいわゆる法定福利費（労働保険、社会保険等の保険料負担）における差異（格差）である。前掲『多様化調査』（2019 年）の「各種制度等の適用状況」をみると、「正社員以外の労働者」では、適用率が「雇用保険」71.2%、「健康保険」62.7%、「厚生年金」58.1%、「賞与支給制度」35.6%、「福利厚生施設等の利用」25.3%、「退職金制度」13.4%となっている¹²⁾。

賃金の正規・非正規格差において問題になるのは、正当化しえない格差、すなわち賃金差別の有無である。「従業員区分」にもとづく格差として説明抜きにまかり通っている場合が多いと思われる。かつて「雇用管理区分」にもとづくものと政府も正当化した“コース別賃金”制度と同様である。労使間でも利害衝突があり、最終的に国家による法律による規制が課題になる。こうした社会的規制がいまだ及ばず、正規／非正規間の賃金差別が残存するかぎりでは、経営者は非正規利用への誘惑に駆り立てられ続けることになる。近年、国家の規制に動きがあったが、この点については、この後、Ⅲの 3 で取り上げることにする。

最後に、以上のような非正規労働者の人件費の格段の差異（低さ）を可能にしているいまひとつの要因にも留意しておく必要がある（Ⅲの 1, 3 でも取り上げる）。それは、経営者にとっては、当該労働者との労働契約上の「合意」の相対的な容易さ——組織率の低さ等のゆえに——という労使関係上の事情にある。

2. 労働需給の調整と非正規労働者の利用

以上は、正規労働者より相対的に低い非正規労働者の人件費が企業の経営目的（利益目的）

に寄与するかぎりでは、非正規利用の生成根拠を説明するものであった。続いて、非正規利用の別の動機と生成根拠について検討しよう。

前掲『多様化調査』（2019年）の「正社員以外の就業形態の労働者を活用する理由」を尋ねたアンケートへの経営者の回答（複数回答）のなかで、2番目に多いのが、①「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」（31.7%）、それ以外に②「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」、③「長い営業（操業）時間に対応するため」、④「景気変動に応じて雇用量を調整するため」などがある¹³⁾。ここで「理由」に上がっている企業のとる諸行動は「労働需給の調整」活動といわれる。こうした「労働需給の調整」活動のため、なぜ非正規の利用が必要なのであろうか。また、こうした事態がより上位の経営政策・経営目的と何らかの関連をもっているであろうか。回答のより深い検討が必要である。

なお、回答のうちには①「正社員を確保できないため」（回答率最多、38.1%）、②「即戦力・能力のある人材を確保するため」、③「正社員を重要業務に特化させるため」、④「正社員を専門的業務に対応するため」、⑤「育児・介護休業の代替のため」等々がある。こうした回答の意味するところについても、その背景事情などを確かめてより深く検討してみる必要は残っている。例えば、③④は、裏返すと「単純職務に従事させるため」であり、人件費の相対的に高い正社員を配置することは「人件費の節減」上望ましくないということであろう。この問題はIVで検討する。

（1）「要員管理」と「労働需給の調整」活動

まず、そもそも「労働需給の調整」なる活動はどのようなものであろうか。「まえがき」でふれたように、「労働力編成」活動に含まれる一過程として「当該労働組織に必要な質と量の労働者を調達・確保」という活動がある¹⁴⁾。これは「雇用管理」の展開形態である「要員管理」——雇用諸活動（採用、解雇等）を通じての要員確保維持活動——と重なり合う¹⁵⁾。この活動の一部分活動として質的量的両面において労働力（要員）の需要の変動に供給を適合させる活動＝「労働需給の調整」活動が存在する。

「要員管理」を行うには「要員計画」の策定が前提となる。その質的内容（保有職務能力要件など）は前提として、その量的側面に限定すると、要員（必要人員）数の算定が必要になる。これは生産目標など業務量が決めれば工学的に決まるようにみえるが、そうではない。総投入労働量＝1人当たりの労働支出量（労働強度×労働時間）×労働力（要員）数という関係式が成り立つ。右辺の1項の変数は弾力的で、さらには2項の変数も出勤率などいわゆる労働力の稼働率によって弾力的でありえる。そこには労使間の利害対立も生じる¹⁶⁾。

個別企業の人件費総額＝従業員1人当たり人件費×従業員総数（要員数）という関係式が成立するとすれば、左辺の節減の方法としては、2通りあることは分かりやすい道理である。ひ

とつは右辺の 1 項の変数の節減であり、これが 1 で考察した方法である。今ひとつは 2 項の変数、要員数の極少化である。こうして要員計画の策定の場面でも、II-1 で検討した利益目的と人件費の抑制・節減の要請という規定要因・規定関係が現れる。人件費の節減、人件費総額の抑制の今一つの方法として、上述した「弾力性」を利用しつつ、要員の極少化が追求されることになる¹⁷⁾。

とはいえ、「経営目的」の二重性、「利益目的」と並ぶ今一つの「事業目的」に照らして、事業の正常な運営に必要な要員数という観点を無視することもできない。両目的の矛盾の調整が要員計画、要員の極少化をめぐってなされる。具体的には要員算定の実務、要員算定方式をめぐってあらわになる。業務アプローチ対財務アプローチ、ボトムアップ対トップダウン方式、ミクロ対マクロ方式などの区別とその調整の課題である¹⁸⁾。

さて、「要員計画」をもとに「労働需給の調整」活動が行われる。この調整活動はいうまでもなく主に労働需要の変動によって需給ギャップが生じた場合に要請される。どんな場合にそれは生じるであろうか。例えば、店舗などにおける来客数が 1 日ないし週単位で変動する場合、そのほか長期的な景気変動、技術の変化、事業の特性による市場の商品需要の季節的な増減などによって起きる。時間軸では短期的には 1 日ないし週単位から、月、季節、さらに長期的には年間ないしそれを超える期間にわたり発生しえる。同様に、空間軸でみれば、変動は、工程・工場、店舗、事務所などの現場の範囲から全社的ないし企業集団範囲（投資のグローバル化が進めば国境を越えて）で生まれる。

需給ギャップは労働力需要＞供給（計画要員）、需要＜供給の 2 つのケースがあり、後のケースでは労働力の需要に見合った労働力（計画要員）の量的供給縮減（解雇にも及ぶ）の活動が必要となる。

ただ、需給調整は労働力の次元でのみ行われるわけではない。経営が求める（需要する）のは最終的には労働者による労働力の発揮による特定の「労働」支出量の供給である。投入労働量＝1 人当たりの労働支出量（労働強度×労働時間）×労働者（労働力）数という関係式が成り立つ。左辺が「需要」で右辺が「供給」である。とすれば、調整方法は右辺の 3 つの要素（あるいはその組み合わせ）によることが可能である。例えば、右辺の前者は時間外労働、一時休業などであり、後者は応援や新規採用、配転や解雇などの方法が考えられる。むろん労働支出量による調整には限界がある。したがって、「労働需給の調整」は労働および労働力両次元で行われることになる。

（2）「労働需給の調整」活動と非正規の利用

ところで、こうした調整活動は企業にとってなぜ必要なのであろうか。労働力需要＜供給（計画要員）のような需給ギャップは労働力の「遊休」状態、いわば負の人件費の発生を意味する。

ここでも、先に取り上げた人件費の抑制という経営上の要請が再び登場する。この要請に照らせばこの事態をそのまま放置することは許容しえないことであろう。したがって、この「遊休」期間を極小化し、労働需要の変動に要員数をできるかぎり敏速に即応させていく方向が追求されるのは自然の成り行きであろう。さらに、人件費戦略のあらたな展開、人件費の変動費化、業績即応型の人件費決定が要請されるなかでは、その方向にいつそう拍車がかかろう。

この考え方は絵空事でなく、現実に関業側によって公然と表明され、実践されもしたのである。日経連（1995）は、これからの「要員・採用管理」のあり方として、「必要な時点で必要な人数と能力を確保し、充足することを原則とし、人材は、従来以上に弾力的に活用していくとの基本方針を確立していくこと」¹⁹⁾を提唱した。トヨタ生産方式のJ-I-T方式になぞらえて、「雇用のJ-I-T化」とも呼ばれた。

それではこのような「雇用のJ-I-T化」ともいうべき労働需給の調整方式はどのようにして実現されるのであろうか。まず、正規労働者に適用された場合、「労働」次元を超えて「労働力」次元の供給不足の場合には追加補充（採用等）がされ、過剰の場合は配置転換（転勤含む）ないし解雇がなされる。後者の場合、労使の個別的集团的交渉や解雇手当の支給等のいわば調整コストも少なからず発生しよう。それはまた、労使関係の不安定化、視点を変えれば、労働管理の第4の基本領域である労使関係の運営に少なからぬ困難をもたらすことになる。

他方において、労働需要の変動（業務の繁閑）の間隔が1日、週、月など相対的に短期になるに応じて、「労働力」次元の調整（採用や解雇など）はそもそも不可能ないし困難であろう。「労働」次元（所定時間の「弾力化」、圧縮労働週や時間外労働など）でも限界はあろう。需要のピークにあわせた「労働力」供給が必要になり、閑散時には労働力の「待機」や「遊休」状態—いわば負の人件費の発生—を余儀なくされよう。

ここに至って、非正規の利用への誘因が使用者に生まれることになる。使用者は労働力需給の調整手段としての独自の意義を非正規に見出す。一方で、パートタイム労働（概念として厳密な意味での）の利用によって、1日、週など労働需要の短期的変動に対しては、繁忙時間帯ないし繁忙日にのみ短時間就労させることのできるという固有のメリットが得られる。そのかぎりでは非正規のこのタイプは固有の生成存立の根拠ももつ。

他方では、より長期的な労働需要の変動に対しては、上述の「調整コスト」が低く抑えられるという利点をふまえて、非正規はいわゆる調節弁として利用できる。経営者にとってのこの利点は、非正規の類型によって差異もある。派遣労働者の場合は、派遣先企業にとって労働力供給の削減は手続的には派遣元企業との派遣契約の内容変更＝派遣労働者数の削減でことは済むことになる。当該労働者にとっては、雇用の継続は派遣元企業との雇用形態次第である。有期雇用の場合は、労働力供給の削減は手続的には契約期間満了後の「雇止め」という形式を取る。ただ、後述するように、近年、「無期転換ルール」など法的行政的規制が強まっており、

そのかぎりで需給調整手段としての利用に制約が生まれよう。

ここで、この問題に論及している先行研究をいくつか参照しよう。

仁田（2008）は「さまざまな類型の人材をさまざまな組み合わせで活用」という意味合いで、「雇用ポートフォリオ・システム」という概念を使う。正規／非正規の労働力編成形態に実体的に該当するとみなしてよからう。用語自体は前掲日経連（1995）文書に始まるが、氏は一般化して使う（国際的にも）。戦前の「臨時工」を起源に、戦後の発展をへて、1997～8年の金融危機を契機にして、現段階は「雇用ポートフォリオ・システム」の再編期と位置付けられている。このシステムの「役割」として「リスク回避とコスト削減の二つの側面」を指摘する。前者は、正社員に余剰人員が生まれたとき容易に削減することができないことから生じる経営上のリスクを避けるため、「雇用関係の終了が容易な人材群」＝非正規が果たす「役割」のことで、ありていに言えば「調節弁」の役割である。この「役割」を通じて、「雇用ポートフォリオ・システム」は「終身雇用」慣行を支えるサブシステムのひとつと位置付けられる（同、46～47）。「調節弁」としての非正規の利用は、労働需給の調整において正規と非正規の差別分断が持ち込まれる事態であることが明らかにされている。前掲佐藤（2003）で非正規利用の理由とされた「労働需要変動への対応」もその内実は如上のようなことであろう。

小松（2023）は第9章でトヨタの非正規労働者の利用の状況を紹介している。1990年代後半以降、正規の業務を部分的に代替する形で、期間工、派遣（2004年派遣法改正以降）、構内請負などの非正規の比率が高まった（一時期3割まで）。生産量増減への対応とともに、工場の海外移転に伴い派遣される生産現場の技能工の不足を補うためにも「調節弁」として利用されたという。

藤田（2016）も、1990年代後半から顕著になってきた大企業の生産現場の派遣労働者や請負労働者など非正規労働者（この場合は「間接雇用」）の活用について、低賃金に加えて、「間接雇用」がもたらす「人員調整」の容易さ、「不満の表面化」の回避、正社員の労働組合の消極性などをあげ、さらにその背後に「人件費の変動費化」と「生産コスト削減」の要請があることを指摘している（同、29～30）。

前掲『多様化調査』における非正規利用の理由についての企業の回答は、以上にみてきたような労働需給の調整手段としての独自の意義を言外にふまえていると考えられる。こうして、企業は非正規利用を通じて、正規の要員数を極少化しつつ、労働需給の調整活動を首尾よく進め、最終的には人件費の節減も可能にした。

先に「雇用のJ-I-T化」を提唱した日経連も、同じ文書で、それを可能にする労働力編成方式として、非正規の活用を軸にした「自社型雇用ポートフォリオ」の確立を推奨した²⁰⁾。この方式の本質は非正規労働者の本格的利用の宣言でもあったと言えよう。

以上の考察から、労働需給の調整活動に関わる非正規利用の生成根拠が明らかになったと思

われる。

Ⅲ．そのほかの規定要因群と正規／非正規の労働力編成

さて、以下では、正規／正規労働者混成の労働力編成形態、その現代日本の展開形態の生成根拠、その規定要因と規定関係について、残りの4つの要因群について順次簡単に検討していこう。

1. 非正規労働者の利用と「労働管理の部分領域間の相互規定性」

まず、第2の規定要因群＝労働管理の部分領域間の相互規定性である。その意味内容とそれが規定要因である理由を説明する必要がある。

相互規定関係が生じるのは、それらが「客観的に相互に関連性があり、かつその管理や統合的管理によって…それらが具体的に関連づけられるからである」（拙著, 165）。その場合、そのような関連性をより整合性あるものにすることが経営上望ましい。そのかぎりでは、労働管理の部分領域のあれこれの特殊的形態は、「ほかの諸領域とそのあり方との関連性やそれらに関わる機能によって規定され、あるいは存立の根拠を与えられることになる」（同上）。

それでは、労働力編成形態に如上のような規定関係が生じているであろうか。Ⅱでの考察を振りかえると、そこには非正規の賃金管理の特殊形態（具体的には正規との種々の差別的な格差の存在など）を前提するという規定関係がある。言いかえると、賃金管理の特殊形態が必要な前提条件になるという形で生成根拠の一要因となろう。同様に、労使関係の領域では、人件費の節減や労働需給の「調整弁」の機能を可能にする、言いかえるとそれらが受容されるような正規、非正規労働者との労使関係のありようが前提されよう。

2. 資本所有者と非正規労働者の利用

この第3の要因群は、貸付資本家（金融機関等）、株主（個人・機関）などの「資本の所有者」とその政策・行動（拙著, 169）である。経営者の意志決定過程に直接間接に強い影響力を及ぼす。それは、本源的には「利子生み資本」の生成や株式会社の発展を契機に現われてくる事態である。その際、資本の本性（利子生み資本のG—G'の運動）を体現する主体として、「利益目的の優先を経営者に対し最も強く要請し推進させる存在になる。とくに株式・証券の『架空資本』化とともに、それらへの投資やその取引が投機的な性格を強めるにつれて、高配当や株価上昇等を求めて短期的な利益の拡大を要求するようになる」（同, 169）。こうした事情が人件費管理を規定するところ、人件費節減への圧力が加速化されるのは必定であろう。

非正規利用が急速に拡大したこの四半世紀ほどの時期には、まさしく如上の事態が現われ

た。「株主資本主義」の台頭である。経営目的として株主の利益（「株主価値」）を短期的に最優先すること、すなわち株価の上昇や高配当が求められた。その背景には機関投資家や投機的な利益を追求する投資ファンドの株主、しかも外国人株主の増大が進んだことがある。

渡辺（2018）は、日本資本主義の「金融化」が進むなかで、1990年代後半以降資本家階級内での覇権が経営者から株主（貨幣資本家）に移行したと指摘する。それを象徴するのが「株主価値志向」の高まりであり、それは前掲日経連（1995）文書にも反映しているという。さらに先行研究に依拠しながら、背後には外国人株主の増加があること、それと労働分配率の低下とも相関関係があることも指摘している²¹⁾。

こうして加速された人件費節減の圧力が、Ⅱで考察したような回路で非正規利用の拡大をもたらすことになったわけである。

3. 労使関係と非正規労働者の利用

第4の要因群は、資本家・経営者の意志決定過程に関与する労使関係領域の諸主体の政策と行動である。具体的には、「労働組合による規制、国家の介入、それらを前提として労働契約主体としての個々の労働者」（拙著、158）である。

労働管理が本源的に労働者との利害対立をはらんでいるからには、労働者側の個別的集団的対抗や規制の行動を生み出すのは不可避である。それは労働管理の展開形態に対する規定要因となる。労働力編成形態の場合も同様である。

現下の非正規利用の状況をみると、Ⅱで考察した経営政策・経営目的がほぼ貫徹しているかにみえるが、一面で現下の労使関係の状況がそうした事態を生みだしているとも言えるのである。ただ、全体として労働側のどのような対抗、対応（規定要因）がどのように作用しているか（規定関係）を精確に分析することは難しい。

浪江（1991）では、当時の多くの労働組合の状況について、「非正規従業員の利用、雇用形態の多様化そのものについては、抵抗せず黙認し、ときには協力・促進する姿勢すらみられた」（木元（1991）、48）と述べている。「もちろんすべての労働組合がこのような対応をしているわけではない。非正規従業員自身の運動をはじめ、非正規従業員の雇用・労働条件や権利を守る先進的な活動の存在を看過することはできない」（同上、49）と留保しつつであるが。それ以降、こうした状況に何らかの変化は生まれたであろうか。

佐賀（2014）の第5章Ⅵ（5）では、「雇用と働き方の劣化の今日的要因」のひとつとして「労働組合の機能低下、ストなし社会がもたらす困難」をあげる。1990年代半ば以降、「民間大企業の労働組合は、リストラや非正規雇用による正規雇用の代替……に対しては抵抗する姿勢を明確にしていない」、「事実上黙認してきた」と述べている（同書、201）。

UA ゼンセンの対応の事例をみておこう。本組合は2,291組合、組合員180万超の日本最大

の産業別組織である。繊維・衣料、流通、福祉・医療など多種多様な産業の労働者を組織し、また組合員の過半が非正規労働者一あえて「非正規」とは呼ばず、「短時間組合員」と総称する—というユニークな組合である。「短時間組合員施策」として、「正社員組合員と短時間組合員との均衡・均等処遇」、『不本意非正規』（正社員の職がなかった）の解消、「将来的に、自発的短時間労働者のみの就労構造をめざします」などを掲げている²²⁾。

ちなみに、1989年の連合の結成とナショナルセンター再編以降の労働組合推定組織率と労働争議参加人員の推移を政府統計によりみておこう。まず、組織率は1989年の25.9%から漸減を続け、2022年には16.5%まで落ち込んでいる。労働争議参加人員は1989年の484,592人から漸減傾向をたどり、2001年の74,531人を経て、その後起伏を伴いながら2021年には7,858人まで減少した²³⁾。

この間、労働側の対抗行動もむろんあった。特に注目すべきものとして、2009年6月全契約社員の正社員化に労使合意した広島電鉄の事例（河西宏祐（2011）、参照）、徳島県にあるトヨタの2次下請け部品メーカーにおいて、請負労働者が正社員組合（JMIU、少数派）の支援も受けながら労働組合を結成し、ストライキを含む闘いを進めて、2007年12月正社員化を勝ち取った事例（伊藤（2013）、参照）、がある。また、ナショナルセンターの連合は2007年に「非正規労働センター」を、同じく全労連は2008年に「非正規雇用労働者全国センター」をそれぞれ開設し運動を進めている。

以上みてきたような労資関係の状況が、現下の非正規利用の拡大を一面において規定しており、そのかぎりでは非正規利用に生成根拠を与えているといつてよかろう。

いわゆる政労使の三者関係へと展開している今日の労使関係の枠組みのなかでは²⁴⁾、労働管理の広い範囲にわたって国家（立法、行政、司法）の介入の影響が強くみられる。その影響は如上の労働運動に比べるとはるかにわかりやすい。介入は両義的である。非正規の利用についていえば、それを促進する場合と、逆にその利用自体の禁止も含めて利用を制約する場合、あるいは利用を容認しつつも当該労働者の一定の保護を伴う場合がある。これは時々の労資間の力関係を反映するものであろう。ここで、細部にわたるすべてを解明することはできない。この間のもっとも重要と思われる「介入」の事例として、労働者派遣法がある。

萬井（2017）によれば²⁵⁾、労働者派遣法の制定（1985年）により労働者派遣事業が解禁＝法認（当初13業務）され、非正規の新類型＝派遣労働者が登場した。前掲の表2のデータにも反映している。それ以降の度重なる法改正により「規制緩和と労働者保護の同時進行」（同書第1章第3節の副題）がみられた。派遣対象業務が拡大し、ネガティブリスト化（1999年改正）、製造業務の解禁（2003年改正）と続き、事業と労働者は増大の一途をたどった。

伍賀（2022）は、非正規利用の増大の規定要因として国家の雇用・失業政策に注目している。「1990年代後半以降に推進された新自由主義的規制緩和政策、『労働市場の構造改革』は、非

正規雇用・半失業の活用による顕在的失業解消政策」（同、19 左欄）であり、その一つが労働者派遣事業解禁とその規制緩和である、と²⁶⁾。

国家の介入は非正規利用のあり方を直接規制する以外に、非正規労働力の供給にいわば間接的に影響を与える場合がある。この点は後の第 5 の要因群を検討するところで取り上げよう。

以上にみたように国家の介入は非正規利用の現下の展開形態を規制し、そのかぎりでのその生成根拠を与えているといつてよからう。

近年、新たな法的規制も導入された。一つは労働契約法改正（2012 年）、労働者派遣法改定（2015 年）による「有期雇用」の「無期雇用」転換のルール＝それぞれ「5 年ルール」、「3 年ルール」の導入である。無期雇用転換はⅡで論じた非正規利用を通じた「労働需給の調整」、「雇用の JIT 化」の実現がそれだけ制約されることになる。ただ、該当者が出てくるには施行日を起点にそれぞれ 2018 年の 4 月、11 月以降になるという事情もあり、ここではこれ以上立ち入らない²⁷⁾。

今一つは、有期・パート労働者の正社員との「均等待遇」、「均衡待遇」ルールの導入である。安倍政権下での「働き方改革」では、労働時間管理のあり方とならんで、正規／非正規の処遇格差の是正、差別解消が大きな課題とされ、「同一賃金同一労働」の実現が謳われた。2018 年 6 月末、一括法の一部として「パート・有期雇用労働法」（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）も成立し、2020 年 4 月 1 日から施行されている（中小企業は 2021 年 4 月適用）。

同法第 8 条、第 9 条は、「均衡待遇規定」（不合理な待遇差の禁止）として、個々の待遇（基本給、賞与、役職手当、福利厚生、教育訓練など）ごとに、①職務内容（業務の内容及び責任の程度）、②職務内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）、③その他の事情（職務の成果、能力、経験、事業主と労働組合との交渉の経緯など）のうち、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して不合理な待遇差を設けることを禁止する。

また、「均等待遇規定」（差別的取扱いの禁止）として、①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲が、正社員と同じパートタイム労働者・有期雇用労働者については、パートタイム労働者・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いを禁止する。

本法は非正規利用の人件費節減効果に新たな制約をもたらす可能性はある。ただ、同法の実効性を見究めるには時期尚早であり、ここではこれ以上立ち入らない²⁸⁾。

4. 非正規労働者の利用と環境的諸要因

労働管理の形態展開を規定する最後の要因群は、経営者の意志決定過程の場の第 3、第 4 の要因群のもうひとまわり外部にあって、「それを外部から制約したり条件づけたりする…『媒介的』要因群である」（拙著、172）。「ほかの 4 つの要因群による規定関係いずれにおいても存

在する」（同）。

II-1 でもみたように、利益目的や人件費管理、人件費節減などの規定要因は労働管理の形態展開全般を規定する基底的で一般的共通的なものである。事象によってはそのレベルで生成根拠を説明できる場合もある。しかし、それだけでは説明できず、「それらが作用する際の環境的媒介的要因、言い換えれば特定の時代・時期や空間（企業から国・地域にいたる）において限定的に生成し存在する諸要因こそが、規定関係において重要な働きをし、形態の変化や差異を生み出す直接の契機になっている」（同、173）場合がある。「その意味では、当該形態の本質規定にもかかわる重要性をもっているのである」（同）。

（1）資本蓄積の諸条件（の変化）

そのような次元の環境的諸要因として、拙著では、日本資本主義の特殊な歴史的局面・段階における「資本蓄積の諸条件（の変化）」、平たく言えば日本企業を取り巻く内外の経済環境の変化をあげている。具体的には、グローバル化、メガ・コンピティション（企業間競争の状態）、世界的な資本の過剰蓄積とマネーゲームの展開、会計制度の変化等々（164, 174）である。

こうした諸要因は本稿の考察対象時期に顕著に現れた。前掲佐賀（2014）、第5章VI（1）では「グローバル下の国際競争力強化」の要請が企業に非正規利用を促したと言い、後者は国内の個人消費需要を縮小し、それがまた海外市場依存を強める「悪循環」をもたらしているという（同書、192～193）。

また、飯田（2017）は「グローバル資本主義」という構造的要因を重視し、そのもとでの「雇用構造」（職務構造—引用者）の変化—本稿ではIVで取り上げる—による規定関係、「産業予備軍の排出と吸収のメカニズムをよりスムーズに機能させる」「景気変動の調節弁」としての非正規の機能を指摘している。

前掲渡辺（2018）等が指摘した「株主資本主義」の登場の背後にも、如上の資本の過剰蓄積とマネーゲームの展開という要因があろう。

既述の「雇用ポートフォリオ」と銘打った労働力編成の現代的形態の登場も、一般的な人件費節減動機のみでは説明できず、日本企業の如上の資本蓄積諸条件の変化のもとでの蓄積戦略の大転換、人件費節減の次元では一段と強められたレベルの節減を追求する経営実践によって根拠付けられたものであろう²⁹⁾。そうした戦略が提唱されるなかで、各企業は非正規の本格的な利用段階に入ったものと考えられる。これこそ現代日本における非正規利用のもっとも主要な生成根拠とすら言えよう。Iの表1にみる2002年以降の非正規の構成比の急増ぶりには、この要因が影を落としていることは間違いなかろう^{30)／31)}。

こうした文脈において、日本企業の環境変化、蓄積諸条件の変化は、非正規利用の重要な生成根拠を与えていると言えよう。

(2) 産業・業種 (事業内容)

つぎに、拙著では環境的諸要因の例示として、「職務ないし職種 (あるいは労働) の内容・性質と企業・事業所等におけるその構成」(173) と「産業・業種 (事業内容)」という要因をあげている (174)。前者の「職務」と非正規利用との関連については検討すべき重要な問題を含んでいるので、節を改めⅣにおいて取り上げることにしたい。

後者の「業種」については、Ⅰに掲載した表 3 をみると、この要因が非正規比率に大きな差異をもたらしている。とりわけ非正規の比率が高く 5 割を超えるのは、高い順に、宿泊・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、サービス業 (他に分類されない)、卸売・小売業である。ここには業種のある特性すなわち事業の繁閑が非正規の「労働需給の調整」機能への強い依存を生み出す一方、収益面でも非正規の人件費節減効果にも強く依存するという点から、非正規利用の比率を高める効果をもっていると考えられる。そのかぎりでは「業種」(その特性) という「環境的諸要因」に属する規定要因もまた非正規利用に生成根拠を与えているといつてよからう。

前掲伍賀 (2014)、第 5 章Ⅵ (2) (3) では、非正規の増大の背後の要因として、「非正規雇用依存型産業」(194) という流通・消費サービス部門の特性、両部門に「著しく傾斜した日本の就業構造」(195)、「社会的公共サービス (介護、福祉、保育、教育) の市場化」(195～197) によるその一層の膨張などがあげられている。

(3) 労働市場、労働力の供給条件

最後に注目しておきたい環境的諸要因として労働市場、特にそこでの労働力の供給条件がある (拙著, 173)。

Ⅱでは非正規の利用の生成根拠について、それを使う経営者の理由の観点から説明した。しかし、企業が使うにはこの労働力が労働市場に供給されていることが前提になる。

それでは企業はどのような労働者を労働市場に見いだすことができるであろうか。手掛かりとなるのは、前出の『多様化調査』(2019 年) のアンケート「現在の就業形態を選んだ理由」への非正規労働者の回答 (複数回答 3 つまで) である。多い順に①「自分の都合のよい時間に働けるから」が 36.1%、②「家庭の事情 (家事・育児・介護等) と両立しやすいから」が 29.2%、③「家計の補助、学費等を得たいから」が 27.5% などとなっている。ほかには④「正社員として働ける会社がなかったから」、⑤「専門的な資格・技能を活かせるから」、⑥「勤務時間や労働日数が短いから」という回答もある³²⁾。

①②⑥は、そして③の一部も、パートタイム労働が前提であろう。主として有配偶者女性、学生、ないしは高齢者が想定されよう。労働者はなぜこのような選択をするのであろうか。労働者をそのような選択に誘うさまざまな要因があるからである。詳論する余裕はないが、つぎ

のような事情が考えられる。労働保険、社会保険への加入が法的に義務付けられる週の就労時間の下限、税制における「扶養家族」扱いの所得の上限がパート労働者の「就業調整」行動を引き起こす。フルタイム労働と「家庭責任」の両立条件の未整備、例えば1日の所定労働時間の上限、時間外労働の制限ないし応諾の自由、保育や介護の「社会化」の状況がパートタイム労働の選択を余儀なくさせる。学生には高学費の補填のため学業と両立できる範囲で（しばしばそれを超えて）アルバイトを余儀なくさせる、等々である。ともあれ、条件付きであれパートタイム労働への応募があることによって使用者は利用できる。

④は名実ともに「不本意選択」である³³⁾。このなかにはいわゆる就職氷河期に直面した団塊第二世代の青年も少なからず含まれていると推測される。しかし、労働者はいかに「不本意」とはいえ生活していくためには就労し賃金を稼がざるをえない。前掲佐賀（2014）、第5章VI(4)では、現代の日本では「失業給付」「生活保護」などの「失業時のセーフティ・ネットの欠如」のため、労働者は劣悪な労働条件でも働かざるをえないことを指弾している。労働力の「窮迫販売」である。こうして使用者は非正規として雇い使うことができる。

今ひとつ、高齢者の非正規としての「供給条件」について留意しておきたい。前掲『就構』2017年調査によれば、「65歳以上非正規の職員・従業員」は非正規総数の約16%、60歳代前半層を加えると3割近くになる³⁴⁾。直接には労働力供給側＝高齢者の就労希望があると考えられる。ただ、その背景には、「定年制」の定年齢（60歳以上法的義務化）と老齢年金（退職年金）の支給開始年齢（65歳）のギャップ、必要生計費を保障できない年金支給額の低い水準といった事情がある。さらには「生涯現役」などと喧伝される政府の就労勧奨政策が後押ししている。改正高齢者雇用安定法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）（2021年4月施行）は従来の「65歳までの雇用確保措置」の義務付け（2012年改正法）に加えて、「70歳までの就業確保措置」を努力義務とした。実施されている方法で最も多いのはいずれの場合にも「継続雇用制度の導入」である³⁵⁾、実態は非正規やフリーランスでの就労が多いと考えられる³⁶⁾。なお、前出『多様化調査』（2019）の非正規活用の理由（事業所回答）にも、「高年齢者の再雇用対策のため」がある。

非正規労働者の「給源」として外国人労働者があるが、ここでは指摘にとどめる³⁷⁾。

こうして「労働力の供給条件」は、そこに影響する国家政策も含めて、非正規利用の前提条件である以上、そのかぎりでは非正規利用に生成根拠を与えることになる。

IV. 職務配置と正規／非正規の労働力編成

最後に、III-4で先送りにした環境的諸要因のひとつ、「職務の内容・性質」という要因について検討しよう。経営者が労働力編成に非正規労働者を組み入れる場合、個々の企業や単位労

働組織のどのような職務に配置するかについて、一定の政策があるであろうか。もしそうなら、非正規の利用にどんな影響を与えるであろうか。

この問題を考えるうえでは、一般に資本主義下での分業に法則的にみられるある原理をふまえる必要がある。資本家・経営者が分業と協業にもとづく社会的労働過程を構成する諸部分労働（職務）への労働者の配置を固定化する（「分業の固定化」）ことにより、いわゆる単純労働（者）を大量に作り出すということである。その経営的動機は修業費が安く、したがって「労働力の価値」の低い＝賃金の安い労働者を使用することを可能にし、もって価値増殖、利益の増加を図ることである。

この原理はマルクスがすでに『資本論』においてマニュファクチュア的分業の資本主義的性質として指摘しているものである。第一部第 12 章（分業とマニュファクチュア）第三節には次のような記述がある。マニュファクチュアにおける分業の固定化によって、「……熟練労働者と不熟練労働者とへの労働者の簡単な区分が現われる。後者のためには修業費はまったく不要になり、前者のためには、機能の単純化によって手工業者の場合に比べて修業費は減少する。どちらの場合にも労働力の価値は下がる。」それは、「直接に資本のいっそう高い価値増殖を含んでいる。」（DK, 460, s.371）

同時に、第 13 章（機械と大工業）では、そのような分業の固定化が機械制大工業のもとで技術的必然ではなくなった段階でも、資本によって再現されることも指摘されている。「機械は、労働者自身を幼少時から一つの部分機械の部分にしてしまうために、乱用される。こうして労働者自身の再生産に必要な費用が著しく減らされるだけではなく、同時にまた、工場全体への、したがって資本家への、労働者の絶望的な従属が完成される。」（DK, 552, s.445）

また、ブレイヴァマン（1978）においても、同様の原理を「バベッジの原理」と呼び、チャールズ・バベッジの著作をもとに紹介している。現代の資本主義においてもこの原理は、あらゆる業種において広くみられるという（同書、87～91、原著 79～83）。

こうした原理は現代日本の企業経営者たちの経営政策もまた支配している。では、そうした事情は非正規労働者の利用をも何らかの形で規定しているであろうか。その場合の規定関係はどのようなものであろうか。結論的にはこれもまた規定要因とみることができる。ただ、その規定関係（その論理）は直接的なものではない。

労働過程を諸作業（活動）に分解すれば、程度の差はあれそこには単純な作業から複雑な熟練を要する作業まで種々含まれている。それを「職位」ないし「職務」として個々の労働者が担当できる範囲にまとめるのは管理者経営者の行為（職務設計）であり、そのかぎりでは「職務」は技術中立的なものではない。特定の労働組織において単純労働（職務）が多く含まれていればいるほど、先の原理にもとづけば、その職務への固定的な配置を通じて単純労働者＝安価な労働者を大量に生み出すことができる。これによって人件費を節減でき、利益の増大を図

ることができる。

こうした事情が非正規利用の新たな誘因、固定化された単純職務に非正規を配置し使おうとする誘因を経営者にもたらす。非正規労働者の概念自体には「単純労働者」という属性は含まれていない。単純職務に固定的に配置されることを通じて、非正規は「単純労働者＝安価な労働者」になるのである。マルクスやブレイヴァマンの言う不熟練労働者や単純労働者の場合は「労働力の価値」通りの賃金の支払いを前提にしている。それでも人件費節減効果はある。非正規雇用にまわりつく「労働力の価値」以下の差別的な低賃金が利用できるとならば、なおさら誘因は強まろう。

したがって、ここでの規定関係は、上述の分業原理（ここには人件費節減の動機は既に含まれている）と結びつき、それを媒介とすることによって、非正規の利用が促進される関係とみななければならない。根底にはむしろⅡ-1の「経営目的」に由来する「人件費節減」の要請という要因がある。あたかも単純職務の存在自体があたかも自然現象のごとく非正規を生み出すと言った論理の飛躍した主張、単純職務に非正規を使うのは説明抜きに当然であるかのごとき主張などがなされるが、その誤りは明らかであろう³⁸⁾。経営者が単純職務に非正規を配置する根拠はそうした職務の性質そのものにはない。

以上にみたような規定関係のもとで、そのかぎりで、「職務の性質」や「職務構成」は非正規利用に生成根拠を与えているとみることができよう。

おわりに——小括と残された課題

紙幅も尽きた。主題について明らかになったことを簡単に要約しておこう。まず経営政策・経営目的の次元の規定要因・規定関係として、企業の「人件費の節減」という動機を確認した。今一つ、要員の極小化とそのもとの労働需給の調整手段（「調節弁」）としての非正規の利用という規定関係を確認した。第2の規定要因群（労働管理の部分領域間の相互規定性）については、非正規の特殊な賃金管理、労使関係が前提条件として規定していることを確認した。第3の規定要因群（資本所有者）に関しては、株主の利益優先の経営が「人件費の節減」への圧力を強め、非正規の利用を促進していることを確認できた。第3の規定要因群（労使関係と国家）については、現下の労働運動と労資関係の状態、国家の介入のありよう、とりわけ後者の労働法規の規制緩和策が非正規利用の展開形態を規定し、そのかぎりでの生成根拠を与えていることを確認した。第5の「環境的諸要因」として、つぎの3つの規定要因、①企業の経済的環境（資本蓄積の諸条件）の変化、②産業部門、③労働市場における労働力の供給条件に注目した。それぞれ非正規利用への規定関係が媒介的な形で存在し、非正規利用の生成根拠を見出すことができた。とりわけ①が非正規の本格的利用をもたらす決定的要因と考えられた。

最後に「環境的諸要因」に含まれる今一つの規定要因として、「職務の性質」や「職務構成」については、企業（資本）の「職務設計」と「職務配置」の特殊な政策を媒介として、非正規利用の生成根拠となることを確認した。以上、規定要因・規定関係の全体に視野を広げると、論理的な存在次元は重層的複層的で、規定関係も複雑である。

不十分にせよここで解明できたのは、時空を限定された労働力編成形態の特殊形態についてである。その生成根拠が歴史を遡ってどこまで共通する一般的な内容を含むかはさしあたり留保する。逆に、同じ考察対象に限定しても、さらに時空を限定すれば、また非正規の類型別にみれば、さらに多くの規定要因と規定関係を見出すことになる。

分析の理論的枠組みは多様な規定要因と重層的立体的な規定関係に目配りするうえでは、それなりに有効であったかと思う。もとより完全なものではない。こうした接近方法自体を含め、諸賢のご批判を仰ぎたい。

本稿の主題に関する考察はひとまずこれで終わる。この考察についても、その実証的裏付け（少なくとも豊富な例証）など課題は多々残されている。ここではそれらを詳細に整理することは控えて、前稿（2019）で先送りした課題だけを確認して本稿を閉じよう。いわゆる正社員の多様化ないし「限定正社員」の登場という事象の考察である。この課題は事象の生成経緯、論理的存在次元に鑑みて、本稿での考察結果をふまえてなされることになる。（了）

<注>

- 1) 年来の筆者の主張（試論）。浪江（2010）、浪江（2014）を参照いただければ幸いである。なお、以下では、浪江（2010）は「拙著」と略記する。
- 2) 「活動の具体的内容は当該労働組織に必要な質と量の労働者を調達・確保し、各職務（職位）に配置することである」（浪江（2019）、7 ページ、以下では文献の掲載ページは数字のみで示す）。拙著、62～65、も参照。
- 3) 非正規公務員の種類については戸室（2019）参照。
- 4) 仁田（2008）、濱口（2017）、森岡（2015）第 1 章（戦前の雇用身分制）など参照。
- 5) 総理府統計局『就業構造基本調査』、『調査計画』（PDF ダウンロード）、<https://www.e-stat.go.jp/surveyplan/p00200532001/rev/sp002>、アクセスは 2023.3.25。
- 6) 『令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況』：『調査の概要』、『結果の概要』、同、表 1、6。厚生労働省ホームページ、<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/19/dl/gaikyo.pdf>、アクセスは 2023.3.5。
- 7) 日経連労使関係特別委員会（2002）、13。
- 8) 日経連編著（1995）では「総額人件費管理」の徹底を強調している（同、37）。この方針は経団連事務局編（2023）でも引き続き確認されている（78）。
- 9) 前掲注 6）、『結果の概要』、11～12。
- 10) 野村（2018）も小売業の事例研究でほぼ同様の事実を見出している。野村は本報告書の執筆にも加わっている。
- 11) 厚労省『賃金構造基本統計調査（2017 年 6 月分）』1 表「年齢階級別きまって支給する現金給与額、

所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額」（正社員・正職員計，正社員・正職員以外計）。

https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450091&tstat=000001011429&cycle=0&tclass1=000001098975&tclass2=000001098977&tclass3=000001098989&cycle_facet=tclass1%3Atclass2%3Atclass3&tclass4val=0 2023 年 3 月 25 日アクセス。

- 12) 前掲注 6)，『結果の概要』，表 14，23。
- 13) 同上，11～14。
- 14) 前掲注 2)，参照。
- 15) 拙著，浪江（2019），参照。
- 16) この点については『資本論』にはつぎのような興味深い記述がある。「どの資本家にとっても，その絶対的関心事は，一定量の労働をより少数の労働者から絞り出すことであって，（以下略）」（マルクス（1965）—以下，DK と略記—，828 [664]）。その理由についてはつぎのように説明している。「流動させられる労働の量に比例して不変資本の投下が増加するが，……この投下はずっと緩慢に行われる。生産の規模が大きければ大きいほど，この動機はますます決定的である。この動機の重みは，資本の蓄積につれて増してくる。」（同上）
- 17) 前掲 JILPT（2014）で確認された「利益センター」の目標利益額を確保できる範囲での要員数の決定方式は，最終的にはここに帰着しよう。
- 18) 「要員計画」については拙著でも考察した。63～64，参照。要員算定の方式については，事例研究を通じて，JILPT（2014），野村（2018）でも取り上げられている。例えば，製造現場では，業務アプローチ，ボトムアップ方式が取られるが，最終的にはトップダウンの財務アプローチとのすり合わせが行われるという。
- 19) 同文書，34。拙著でも取り上げコメントした（66）。
- 20) 前掲日経連（1995），31～34。3つのタイプに分けられた雇用形態のうち，「雇用柔軟型」と称されるものが本稿での非正規に該当しよう。
- 21) 森岡（2015）も，非正規の増大の背後に「株主資本主義」の台頭があることを主張している。174～180。村上（2022）は，冷戦終結後の「新自由主義的改革」と「短期的収益性の向上を志向する経営」のもと，「非正規雇用の拡大を通じた労働コストの一段の削減」への圧力が強まったと指摘する。
- 22) 同組合のつぎの Web サイト参照。<https://uazensen.jp/tanjikan-keiyaku-page/>，2023.4.15 アクセス。
- 23) 厚労省『労使関係総合調査（労働組合基礎調査）』，時系列，表 1，「労働組合種類別労働組合数，労働組合員数及び推定組織率の推移」。厚労省ホームページから。
https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450101&tstat=000001015698&cycle=0&tclass1=000001024966&stat_infid=000008644119&tclass2val=0，アクセスは 2023.4.15
 厚労省『労働争議統計調査』，「（時系列表）労働争議の種類，行為形態別労働争議件数，参加人員及び労働損失日数」。厚労省ホームページから。
<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450108&tstat=000001014031&cycle=0&tclass1=000001039336&tclass2val=0>，アクセスは 2023.4.15
- 24) 拙著の補章（「労使関係」の概念とその構造，展開過程）を参照していただければ幸いである。
- 25) 萬井（2017），第 1 章では派遣法制定（1985 年）から 2015 年改正に至る経過と筆者のコメントが記述されている。
- 26) その論稿ではまた，マルクス『資本論』の「相対的過剰人口」論（第 1 部 23 章）に依拠して，労働者の「半失業」という状態を重視し，非正規雇用にも多数含まれているという。言い換えると，非正規は「相対的過剰人口」の一存在形態であるということであろう。ただ，「相対的過剰人口」の概念規定に照らして，どういう意味で非正規はそこに含まれるのかという問題は残る。この点は本稿の検討課題や方法を超える政治経済学上の問題であり，別に論じられなければならない。
- 27) 柴田（2019），参照。現時点でも，この法的規制に抵抗する企業の対応もみられるという。
- 28) さしあたり沼田雅之（2020），参照。
- 29) 前掲日経連（1995）は，当時の企業をめぐる「環境変化」として，「経済成長の鈍化」，「人員過剰」，

- 「公的規制緩和・撤廃」, 「競争原理の一層の徹底」, 「情報化・システム化」, 「生産拠点の海外シフト」, 「国内雇用の空洞化」等々をあげている。同文書, 21～22。
- 30) 大橋 (2017) は非正規比率の増大の「要因分解」を行い, 効果がもっとも高かったのは「企業の雇用政策」の変化であるとしている。その計量的手法は筆者の理解は及ばないが, 分析結果は興味深い。
- 31) 「雇用ポートフォリオ」戦略の提言をまとめた旧日経連の専従スタッフは全社会的には 2 割が限界という数字を出し, 現実がそれを超えて進んだことにより, 「社会の劣化」が進んだという興味深い指摘をしている。八代ほか 2015。浪江 (2019), 脚注 9) も参照。
- 32) 前掲注 6), 『結果の概要』, 24。
- 33) 経団連は, 「有期雇用等労働者」のうち④の回答者＝「不本意選択」者は 10.7%, 214 万人 (総務省『労働力調査』) ととらえ, まずはこのケースへの「対応」が必要との考え方を今も堅持している。なお, 「非正規労働者」という用語の使用も拒み, 「有期雇用労働者等」と表現している。経団連 (2023), 40～41。
- 34) 『2017 年就業構造基本調査結果』 (総務省統計局), 主要統計表 (全国) (参考表) 2 表, 「男女, 年齢, 従業上の地位・雇用形態別有業者数及び構成比」によると, 65 歳以上 3,472,000 人 (16.2%), 60～64 歳 2,537,800 人 (11.9%)。総務省統計局ホームページ
https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200532&tstat=000001107875&cycle=0&tclass1=000001116995&stat_infid=000031735832&cycle_facet=tclass1&tclass2val=0, 2023.3.25 アクセス。
- 35) 令和 4 年「高年齢者雇用状況等報告」 (6 月 1 日現在) による。厚労省ホームページ。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/000955633.pdf>, 2023.3.25 アクセス。
- 36) JILPT (2020) によれば, 60 代前半の継続雇用者の雇用形態 (複数回答) は, 「嘱託・契約社員」が 57.9%, 「正社員」が 41.6%, 「パート・アルバイト」が 25.1% などとなっている。丸山 (2019) も参照。
- 37) さしあたり竹田 (2019) 参照。宋 (2012) は, この問題の先行研究をふまえて, トヨタの下請企業における非正規としての外国人労働者の利用の事例を紹介している。
- 38) 既述の「雇用ポートフォリオ」論は事実上この考え方に立っている。この単純職務への非正規の配置に関しては, 筆者も, 拙著で, 雇用ポートフォリオ戦略に関連して以下のように述べたことがある。「現状の差別的扱い (非正規に対する賃金・社会保障の差別——引用者) を前提したままで, 各人材類型において雇用—職務—賃金の間の客観的論理的に必然的な関連性を主張することには無理があるように思われる。とすれば, そのイデオロギー的役割は明白であろう」 (拙著, 67)。

＜参考文献＞ (50 音順)

* 本文・文末注記載の法令類, 政府統計は除く。

- ◇伊藤大一 (2013) 『非正規雇用と労働運動—若年労働者の主体と抵抗』法律文化社。
- ◇飯田和人 (2017) 「グローバル資本主義の資本と賃労働——新自由主義下の資本蓄積と格差社会をめぐる」経済理論学会編『季刊経済理論』 (桜井書店) 第 54 巻第 1 号。
- ◇大橋勇雄 (2017) 「非正規労働者の増大に関する要因分解」『日本労働研究雑誌』第 684 号 (2017 年 7 月号)。
- ◇河西宏祐 (2011) 『全契約社員の正社員化——私鉄広電支部・混迷から再生へ (1993 年～2009 年)——』早稲田大学出版部。
- ◇黒田兼一・守屋貴司・今村寛治編著 (2009) 『人間らしい「働き方」・「働かせ方」——人事労務管理の今とこれから——』＜現代社会を読む経営学③＞ミネルヴァ書房: 第 1 章 (「雇用管理と雇用形態の多様化—雇用ポートフォリオの現実と多様性の増大」谷本啓), 第 2 章 (「間接雇用という働き方・働かせ方—問題の本質と歴史的把握」戸室健作)。

- ◇小松史朗（2023）『日本的生産システムにおける労働と管理—変容過程とその含意—』ミネルヴァ書房。
- ◇佐賀一（2014）『「非正規大国」日本の雇用と労働』新日本出版社。
———（2022）「日本型雇用解体過程の非正規雇用・半失業——21世紀日本の就業の特徴」経済理論学会編『季刊経済理論』（桜井書店）第59巻第3号。
- ◇佐藤 厚（2003）『企業レベルの労働のフレキシビリティ』（労働政策レポート Vol.4）日本労働研究機構。
- ◇柴田弘捷（2019）「日本の非正規労働者問題（3）」『専修人間科学論集，社会学篇』（専修大学人間科学学会）第9号。
———（2018）「日本の非正規労働者問題（2）：男性非正規労働者の現在（いま）」『専修人間科学論集，社会学篇』第8号。
———（2017）「日本の非正規労働者問題：女性パートを中心に」『専修人間科学論集，社会学篇』第7号。
- ◇宋艶苓（2013）「自動車下請企業における雇用管理の変貌——リーマン・ショック以降を中心にして——」労務理論学会編『中小企業における経営労務の課題』（労務理論学会誌 第22号）晃洋書房。
- ◇竹田昌次（2019）「もう一つ別の国際人的資源管理—外国人技能実習制度をめぐる—」明治大学経営学研究所『経営論集』66-2（黒田兼一教授退職記念号）。
- ◇戸室健作（2019）「国と自治体における非正規公務員の種類」明治大学経営学研究所『経営論集』66-2（黒田兼一教授退職記念号）。
- ◇浪江 巖（2019）「正規労働者・非正規労働者の区分について—『労働管理論』からのアプローチ—」明治大学経営学研究所『経営論集』66-2（黒田兼一教授退職記念号）。
———（2014）『「労務管理」概念の再構成—人事諸活動の管理とその展開形態—』労務理論学会編『労務理論の再検討』（労務理論学会誌 第23号）晃洋書房。
———（2010）『労働管理の基本構造』晃洋書房。
———（2000）「雇用形態の多様化と正規雇用の変容——『新・日本の経営』と雇用管理の再編——」，原田實・安井恒則・黒田兼一編著『新・日本の経営と労務管理＜叢書 現代経営学⑩＞』（ミネルヴァ書房，2000年），第1章。
———（1991）『「雇用形態の多様化」と雇用管理』，木元進一郎編著（1991）『激動期の日本労務管理』（高速印刷出版事業部），第1章。
- ◇仁田道夫（2008）「雇用の量的管理」仁田道夫・久本憲夫編（2008）『日本の雇用システム』ナカニシヤ出版，第一章。
- ◇沼田雅之（2020）＜【特集】働き方改革関連法の問題点と課題＞『「同一労働同一賃金」法の意義と実際：『同一労働同一賃金』法は非正規労働者を救うか』『大原社会問題研究所雑誌』735巻。
- ◇野村かすみ（2018）「小売業における雇用形態別従業員編成に関する考察—百貨店，総合スーパーの事例を中心に—」社会政策学会編『社会政策』（ミネルヴァ書房）第10巻第1号（通算第29号）。
- ◇濱口佳一郎（2017）「非正規雇用の歴史と賃金思想」『大原社会問題研究所雑誌』No.699。
- ◇藤田実（2016）「現代日本資本主義の構造的危機分析」経済理論学会編『季刊経済理論』（桜井書店）第52巻第4号。
- ◇丸山美幸（2019）「施行5年を経過した改正高年齢者雇用安定法第9条にみる定年制」労務理論学会編『働き方改革と「働きがい」のある職場』（労務理論学会誌 第28号）晃洋書房。
- ◇村上研一（2022）「日本と世界の構造変化と日本産業・経済の衰退」経済理論学会編『季刊経済理論』（桜井書店）第59巻第3号。
- ◇森岡孝二（2015）『雇用身分社会』岩波新書（岩波書店）。
- ◇八代充史・牛島利明・南雲智映・梅崎修・島西智輝編，成瀬健生・小柳勝二郎・荒川春・樋渡智子・鈴木不二一著（2015）『『新時代の「日本の経営」』オーラルヒストリー——雇用多様化論の起源』＜慶応義塾大学産業研究所選書・戦後労働史研究＞慶応義塾大学出版会。

- ◇ 萬井隆令（2017）『労働者派遣法論』旬報社。
- ◇ 渡辺雅男（2018）「【報告】日本経済の金融化と階級的覇権の交代」経済理論学会編『季刊経済理論』（桜井書店）第 55 巻第 1 号。
- ◇ H. プレイヴァマン（富沢賢治訳）（1978）『労働と独占資本』岩波書店。Braverman, H. (1974), *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press: N.Y. & London
- ◇ K. マルクス（1965）『資本論（第 1 部）』『マルクス＝エンゲルス全集／23a, 23b』（大月書店）。Marx, K. (1962) *Das Kapital (Erster Band)*, Dietz Verlag Berlin.
- <調査資料類>
- ◇（独法）労働政策研究・研修機構（以下、JILPT と略記）（2014）『雇用ポートフォリオ編成メカニズム——定性的分析による実証研究（労働政策報告書 No.166）』労働政策研究・研修機構（以下、JILPT と略記）。
- ◇ JILPT（2018）『厚生労働省「多様化調査」の再集計・分析結果—雇用の多様化の変遷（その 4）／平成 15・19・22・26 年調査—』『資料シリーズ』No.202
- ◇ JILPT（2020）『高齢者の雇用に関する調査（企業調査）』『調査シリーズ』No.198
- <政労使等政策文書類>
- ◇ 日本経営者連盟（以下、日経連と略記）新日本の経営システム等プロジェクト編著（参照に際しては日経連と略記）（1995）『新時代の「日本的経営」——挑戦すべき方向とその具体策——』日経連。
- ◇ 日経連労使関係特別委員会（2002）『成果主義時代の賃金システムのあり方——多立型賃金体系に向けて——』日経連。
- ◇ 日本経済団体連合会編（参照に際しては経団連と略記）（2023）『2023 年版・経営労働政策委員会報告』経団連出版。
- ◇ 経団連事務局編（2023）『2023 年版春季労使交渉・労使協議の手引き』経団連出版。