

限定正社員をどう論じているのか？③

限定・無限定正社員問題と 労働運動の課題

木下武男
昭和女子大学特任教授

この論文は8月25日に開催された
POSSE主催シンポジウムの内容に
加筆修正をしたものです。

無限定正社員を
是とするのか否とするのか

日本型正社員と

世界標準のジョブ型正社員

まず、労働運動のなかでなされている、限定正社員についての議論のされ方について指摘したいと思います。限定正社員は解雇しやすいので、正社員を限定

正社員にして解雇自由にしようとしている。または、限定正社員をもち込むことは、正社員と、限定正社員、非正社員という差別的な三層をつくることになる。

このような議論は、これから起きるかもしれないことの憶測でしかありません。労働運動は現に働かされている労働のあり方を直視し、それとの関係から限定正社員を議論しなければならぬと思います。現に働かされているとは、無限定正

社員として過酷な労働を強いられていること、非正社員として貧困と雇用不安の状態で働かされていること、この二つです。

ここから、日本型正社員と無限定正社員が生まれてきた要因と背景について検討していくことにします。正社員は、フルタイムと直接雇用、無期雇用の特徴をもっています。これは世界共通です。これに、なぜ、「日本型」がつくのか。こ

それがテーマです。

欧米では、労働者は就職する前に、企業外の技能養成システムでスキルを身につけます。だから「ジョブ型労働者」として会社に入ります。日本では企業内の技能養成ですので、まっさらな「無技能新卒者」を採用し、会社で、その会社色に合った技能を身につけさせます。

だから、入社というのは特定のジョブ（職務）に従事するためではなく、その処遇の恩恵をうけるためのものです。今、無限定正社員という言葉が登場していますが、そもそも初めから「職務無限定」だったのです。

さて、入社してからの処遇は、年功賃金・終身雇用制です。重要なことは、年功賃金・終身雇用制はその会社を辞めてしまつたらお仕舞いということ。その会社に長く居つづけることによつてその恩恵を受けることができます。閉ざさ

れた社会、「逃げられない世界」ができています。だから「逃げられない世界」のなかで恩恵をえるために、どんな仕事をしても、どんな働き方をしてもいいです、ということになります。働き方のフリーハンドを経営側にあたえていることを意味します。

日本では、終身雇用制だから雇用は守る。だから、全国どこへでも配置転換に応じなければなりません。欧米では、それしん離婚の要件になるような単身赴任を会社は平気で命ずることができます。年功賃金だから、賃金もだんだんと上昇し、生活もよくしていく。しかし、その前提である企業の安定と収益を上げるために、どんな残業でもしてもらおうということになります。

欧米のジョブ型雇用契約では、職種・

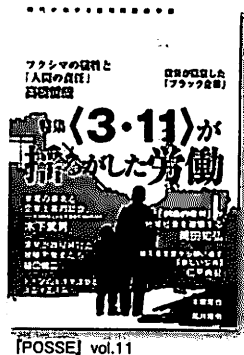
職務というジョブの内容と範囲、責任などが職務記述書に明記されています。そ

のジョブを基礎にして、ジョブ型賃金や労働時間を含めて、雇用の際に労使で合意されるわけです。いわば職種・職務と、賃金、労働時間がセットになっています。これが職務限定のジョブ型正社員です。

だから、労働者は、定められた範囲で仕事をし、定められた労働時間で仕事をし、賃金も基本的には上昇しないが、定められた賃金が支払われる。企業の側も、労働力商品を購入したので、指揮命令権はありますが、ジョブ型労働者にたいする命令は、雇用契約にもとづくジョブの範囲にかんしてだけです。労働者はいわばジョブを盾にして身を守っていることになるのです。

日本型無限定正社員の誕生

これまで検討したのは日本型正社員のことです。日本的賃金雇用慣行は戦後か



らありました。しかし、日本のサラリーマンにも、一家団欒、夕食は家族とともにする、このことが当たり前の時代もあつたのです。「サラリーマンは気楽な稼業」という歌の文句もあつたほどです。それでは、いつ頃から過酷な労働を強いられるようになったのでしょうか。段々ときつくなつてきましたが、決定的なのは1975年以降だと私は考えています。無限定正社員の誕生とその背景について検討していくことにします。

日本型正社員は、日本的賃金雇用慣行によつて処遇される労働者です。しかし、

日本型無限定正社員は、その日本型正社員に、専断的人事権・絶大な指揮命令権が付くようになったことで生まれたと思つていきます。

日本型無限定正社員は、民間分野における労働運動の敗北によつて誕生しました。たしかに、経営側は、労働者を使う権利がありますので、人事権・指揮命令権をもっています。しかし、それらは、労働条件に関わることで、労働組合側も団体交渉の事項として交渉を要求してきました。1950年、経営側はそれらは企業が決めることだとして「経営権」の確立を主張しました。しかし、実際は労働組合との交渉事項や協議事項としてあつかわれてきたのです。

それが決定的に変わるのが、私の区分する戦後労働運動「第三期」1960年〜75年です。この時期に、民間大企業で、日本的賃金雇用慣行を土台にした企

業主統一的統合が完了します。その統合を背景にして、企業内労使の力関係に圧倒的な変化が生じました。企業主義的統合については、「東電の暴走と企業社会的統合——労使癒着によるチェック機能の喪失」(POSSE) vol. 11、2011年5月)で述べましたが、統合を基盤にして、東京電力労組のような労使癒着の労働組合が日本を席捲していきます。こうして、労働者にたいする専断的な人事権と絶大な指揮命令権が発生することになりました。これが無限定正社員の誕生の要因です。

この1975年以降、日本の労働社会は大きく変化しました。80年代中頃、過労死という言葉が登場し、国際語になりました。単身赴任という言葉もさかんに使われるようになりました。英語には一言で「単身赴任」をあらわす言葉がないそうです。そして80年代末、「24時間戦

えますか」のCMが流れ、日本は24時間戦う企業社会になったのです。

さらに、この日本型無限定正社員について、2000年代後半ぐらいから「ブラック企業」型無限定正社員とも呼べる類型が現れました。周辺の正社員といわれる正社員の「無限定性」が問題です。

日本型正社員の「無限定性」は、日本型賃金雇用慣行という「恩恵」とセットになっていました。しかし、2000年代後半ごろから「ブラック企業」が日本で広がっています。それは処遇の「恩恵」は少ないのに、指揮命令の「無限定性」は大きいという、これまでなかった現象です。

それはなぜ起きているのでしょうか。日本の賃金雇用慣行の「恩恵」は会社を辞められないという「逃げられない世界」をつくりました。現在、会社を辞めたら失業者になるかもしれない、非正社員に

転落するかもしれない。その恐怖が労働社会をおおっています。この労働市場圧力からくる転落の恐怖、これが低処遇の「逃げられない世界」をつくり出していると考えられます。そこに過労死するようになり働かせる指揮命令権、だったら辞めろという人事権、これらが発動されているのです。今、無限定正社員は、非常に危険な世界にいるということが確認されなければなりません。

だから、結論はこうなります。この無限定正社員を是とするのか否とするのか、それが限定正社員を議論する出発点だということですよ。

労働運動は限定正社員をどう捉えるべきか

複雑な問題ですので、手順を踏んで話をしていきたいと思えます。まず、ジョ

ブ型正社員という言葉がどのように登場してきたのかを確認しておきます。つきに限定正社員を無限定正社員との関係で評価することの重要性を述べます。ついで、労働運動の未来に限定正社員を位置づけることにしたいと思います。

労働運動のなかで出てきた ジョブ型正社員

限定正社員とジョブ型正社員は、政府諸会議では同じものとして使っていますが、後に検討するように違っています。ここでは区別無く使うことにします。この限定正社員について労働運動のなかで反対の意見が強いようで驚いています。なぜなら、ジョブ型正社員という、その用語はともかく、実体は労働運動が努力のなかでつくり出してきたものだからです。

その実体は、広島電鉄労働組合の経験

から生まれたと思います。「正社員が生き延びるために、と同じ仕事をしている仲間を踏み台にするようなことがあつてはならない」という思いから非正社員の処遇改善に取り組みました。これを報道した「東京新聞」(2007年8月27日)から私はコメントを求められ、それにもとづいて新聞は「生き残りへ、倫理の戦い」という大きな見出しをつけました。ジョブ型正社員は解雇しやすい云々という今の言葉のずっと前に、労働組合の倫理ある行動のなから生まれた実体なのです。

ジョブ型正社員のイメージをつかむために紹介しておきましょう。その後、この事例を検討して、つぎの機会にこう書きました。「日本型非正社員は正社員化することがのぞましい。その際、日本型正社員ではなく、年功賃金でも終身雇用制でもない正社員、すなわち「ジョブ

型正社員」への移行を検討すべきだろう。広島電鉄では、04年、労使合意によって、契約社員であったバスの運転手と路面電車の車掌に対し、雇用期間の定めがなく、賃金は職種別賃金の「正社員Ⅱ」の枠組みを設けた。さらに、09年には、すべての契約社員を正社員化し、賃金も引き上げることで大筋合意したという(「年功賃金」は持続不可能「ジョブ型賃金+福祉国家」へ移行を)「エコノミスト」2010月2月9日)。広電の事例は、これから展開すべき「限定正社員化」闘争の先駆的な経験です。その後、労働組合による有期雇用労働者の「無期化」の取り組みは広がっています。ここで強調しておきたいのは、運動のなかで登場してきた限定正社員の実体を、労働運動側が限定正社員の概念として固めておく必要があるということです。解雇しやすいから推進する、だから反対す

るということは、後から出されてきた限定正社員なるものへの対応でしかありません。政策主体が出してきた限定正社員はもうすでにドロがついています。運動のなかからの限定正社員を軸にして、経営側による限定正社員の運用場面で反対することもあれば、後にみる「限定正社員化」闘争の「錦の御旗」になれば利用することもある。このような態度をとるべきだと私は思います。

無限定正社員の忌避と限定正社員

先に、無限定正社員の誕生と、その後の「ブラック企業」のもとでの無限定性について検討しました。そのことを考えるならば、限定正社員の賛否の前に、無限定正社員の無限定性こそ直視すべきこととなります。規制改革会議も「労働者からみれば不本意な転勤や長時間労働を

受け入れなければならないことで家族やワークライフバランスが犠牲になる」と「無限定正社員」の「デメリット」を指摘しているほどです(規制改革会議答申・雇用WG報告、6月5日)。これは、日本の無限定正社員がグーティなものだということを政府の政策主体が認めたという点で意味があります。

ところで、先に、無限定正社員を否とするのか是とするのか、それが限定正社員を論じる出発点であることを確認しました。それでは、否とした場合、その無限定性をどのように否定するのか、それが問題になります。

すでに検討したように、無限定正社員は経営側の一方的な人事政策で生まれたものではありません。国家が悪法をもって過酷な労働に従事させているのでもありません。労働運動「第三期」に、労働運動側の敗北によって、企業内の労使の

力関係が圧倒的に変化したこと。これを大前提にして無限定正社員は誕生しました。それならば、無限定性の否定は、「第三期」を再現させ、力関係を逆転させ、労使対等にもっていかねければなりません。残業を強要する三六協定に判子を押しさないような労働組合につくりかえることです。それは、気の遠くなるようなことです。労働運動の現状を少しでも知っている人なら、それは直ちにわかることでしょう。

それならば、無限定性に耐えて働きつづけなければならぬのでしょうか。過労死ぎりぎりで働かされている労働者から、深刻な相談があったとき、職場で闘えと言いますか。ともかく会社を辞めなさいという場合もあるでしょう。同じようなことで、かつて一揆など農民の闘いがあつたときに、「逃散」という戦術がとられたことがあります。農民が

耕作を放棄して他の領地に逃げることで。また、徴兵忌避もあります。貧しくても、無限定正社員で殺されるよりもましてしよう。

日本で無限定正社員を克服するために、無限定性を否定する働き方、すなわち限定正社員を選択するという道もあることを強調したいと思います。働き方の自主的な選択として限定正社員をとらえることができます。その働き方を選択する。その上で、限定正社員の雇用の安定と賃金の上昇のために、統一した闘いをおこなう、そういう展開が考えられます。その先に、限定正社員を担い手とする新しい労働運動がみえてくるでしょう。

ジョブ型正社員を担い手とする労働運動

その「新しい労働運動」とはどのような

なイメージなのででしょうか。日本型正社員と無限定正社員が、日本の企業別労働組合の構成メンバーです。年功賃金ですから、賃金の基準は個々の企業でバラバラなので、企業の内でしかまとまりません。企業内の運動しかできません。企業を超えた労働者の連帯など思いもおよびません。

一方、ジョブ型正社員や限定正社員は、処遇がジョブ基準に近いものです。年功基準は企業内ですが、ジョブ基準は企業を超えることができます。企業を超えて、労働者が移動する企業横断的な労働市場が形成される可能性があります。その労働条件規制は企業別労働組合ではできません。新しいユニオンが求められます。今日は話すテーマではありませんが、それは業種別職種別ユニオンです。企業横断的な労働市場というのは、私の予想ではなく、政策諸会議でも出され

ていることです。経済財政諮問会議第四回・「有識者提出資料」（2月5日）は、こう述べています。「ジョブ型労働市場を形成」するために「ジョブ型のスキル労働者」を創出する」としています。また、その「ジョブ型労働市場を渡っていきける専門能力・知識を有する労働者」にたいして、「賃金に反映されるような企業横断的な職業能力評価制度の整備を図る」など提案しています。

このジョブ型労働市場は、欧米のジョブ型とは違います。本当の意味でのジョブ型労働市場は、企業の外の職業技能養成システムで職務能力をすでに身につけたジョブ型労働者によって形成されています。その区別がなく、ジョブ型労働市場という言葉を使うのは間違っています。しかし、政策諸会議のなかで労働市場の見直しを考えている点では相対的にましな部類です。

「ジョブ型労働市場を渡っていきける」ジョブ型労働者。これは戦後労働運動のなかで初めて登場する労働者類型です。この労働者には、企業を超えたジョブ型の結集軸が求められます。この結集軸こそ、限定正社員が労働運動にもたらした最大の「想われざる効果」だと思います。

「限定正社員化」闘争とその未来

非正社員の「闘争ルート」

第1図をまず説明します。縦軸は処遇を決定する基準で、世界標準の「ジョブ基準」と、日本標準の「風人基準」に分けています。横軸は、右が生活保障〈大〉、左が〈小〉です。第一象限は、ジョブ基準で生活保障〈大〉ですから、ヨーロッパ福祉国家はここに位置づけられます。つぎに、横軸の下に書いています年功

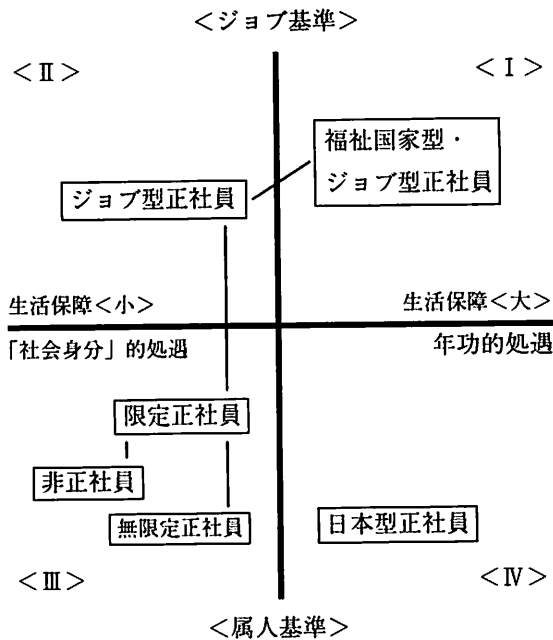


図1 非正社員・無限定正社員の闘争ルート

的処遇と「社会身分」的処遇です。これはわかりにくいと思います。パートや契約、派遣の労働者は雇用形態という属人的な要素で処遇されていると考えられます。ジョブ型処遇の場合には、雇用形態はその人がたまたま就いている働き方で

あつて、処遇はジョブにもとづいてなされまます。だから同一ジョブ同一賃金です。雇用形態は関係ありません。日本の場合には「あなたはパート」「お前は派遣」という「あなた」「お前」というその属性が処遇を決めています。年

功基準は、年齢、勤続、性差、個人の能力などの属人的要素ですが、それとは別に「社会身分」という要素があると思います。

さて図に戻りましょう。第四象限の日本型正社員です。無限定な働き方をさせられるかもしれませんが、年功処遇で生活保障は良い方です。しかし、低処遇・雇用不安・過酷労働の周辺の正社員が増加し、無限定な働き方が広がっています。この人たちは第三象限です。

さて、闘争ルートです。労働運動がとり組むべき課題として、有期雇用の非正社員から限定正社員への移行があると思えます。これは「奴隷解放運動」に例えることができます。「奴隷」という言葉は不謹慎かもしれませんが、私はガテン系連帯という製造業派遣の労働者を支援するNPOの共同代表をしています。有期雇用、間接雇用の労働者は本

当に使い捨てで、部品のようにあつかわれず。「派遣労働の変容と若者の過酷」〔「POSSE」創刊号、2008年9月〕の「派遣奴隷制」という言葉を使いました。

また、労働者の25・9%は有期雇用です（「労働力調査」2013年3月）。日本の労働者のうち四人に一人は、つねに「雇い止め」という「解雇」の不安を抱えて働いています。非正規で働いて生活を成り立たせている家計自立型非正社員は、雇用がコンスタントであれば、それは貧困です。しかし、雇用がとぎれば、生存の危機にさらされます。路上に出るか、生活保護のことも考えるような状況に追い込まれます。

労働運動はこの有期雇用の労働者を、限定正社員という無期雇用にする、この闘いに全力をあげるべきだと思います。しかも、活用できる法律があります。臨

田先生のテーマである「改正労働契約法」です。18条で、有期契約を5年を超えて更新した場合、無期雇用に変換したことを経営者は承認したこととする、となっています。

5年にならずに更新をやめる、「クーリングオフ」（空白期間）があるだろうと思われるでしょう。これには19条が対応しています。継続雇用が当然されるだろうという労働者の期待、それが合理的ならば、その雇い止めは解雇権濫用にあたる、という規定です。

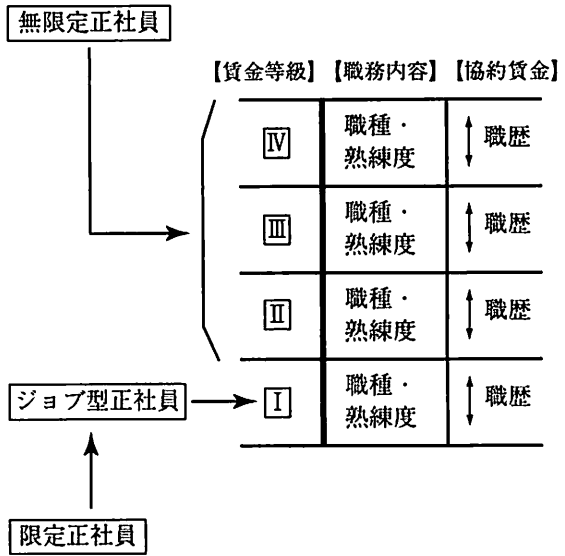
この18条と19条を組み合わせて、労働運動が「限定正社員化」闘争を展開することが期待されます。たとえば、官製ワーキングプアと呼ばれる公務職場の臨時職員は約70万人ほどです。全部、限定公務員にすれば、全労連や全労協ができるほどこです。公務員組合と全国組織は「限定正社員化」による労働者の組織化に全力

をあげることが求められます。これが今広がっている公務員バッシングを跳ね返す唯一の道といってもよいでしょう。

つぎは第二ステップです。限定正社員とジョブ型正社員とは違います。政策諸会議では混同して使われていますが、それは間違いです。先ほどの18条は、有期雇用に変換した労働者の労働条件は、「有期労働契約の内容である労働条件」となっています。賃金は変わらないのです。転換した労働者の賃金と、これまでの正社員の賃金とが、同じ仕事であるにもかかわらず、賃金が違えば、それは差別賃金です。

アメリカでは公民権運動と女性運動の高まりのなかで、1963年に賃金平等法ができました。差別賃金は聞わなければ是正されません。だから、限定正社員からジョブ型正社員への道も「公民権運動」に例えることができます。限定正社

②<限定正社員と無限定正社員の克服>



①<限定正社員からジョブ型正社員へ>

図2 ジョブ型正社員への収斂モデル

員はジョブを基準にして差別されていま
す。それは国の制度でなんとかるので
はありません。アフリカン・アメリカン
たちがやったように、差別反対の運動を
展開する以外にありません。

第三のステップは、福祉国家型のジョ

ブ型正社員へのルートです。福祉国家に
よる賃金・労働時間の規制とともに、住
宅、教育、家族、医療、福祉、年金など
の政策制度に労働者の生活が支えられる
ようにしなければなりません。その長期
の運動です。限定正社員やジョブ型正社

員は、日本型正社員と違って企業による
生活の保障はわずかです。だからこそ、
福祉国家をめざす運動の中心的な担い手
になることができるのです。

「二階層」分化から「三階層」分化へ、
そして「二階層」収斂の戦略を

限定正社員からジョブ型正社員のルー
トを、日本の階層分断の克服という視点
から考えてみることにします。まず、「二
階層」分化とは、日本型正社員と日本型
非正社員との分立のことです。日本型非
正社員の日本型とは、ジョブ型処遇がさ
れていない、つまり、正社員との同一労
働同一賃金原則の適用、つまり均等待遇
がなされていないことを示しています。
日本の非正社員は、正社員に比べて安く
使える。人件費の削減のための活用が可
能なのです。だから「二階層」分化は差

別構造でもあります。

この二階層に限定正社員が加わり、「三階層」分化になります。これは「三階層」の差別構造がつくられたようにみえます。しかし、そうではありません。限定正社員の階層は「触媒」の役割をもっているからです。非正社員から限定正社員への移行は、「有期雇用」を外すことになります。また無限定正社員から限定正社員への移行は「無限定」をなくすことになります。

「一階層」収斂とはどういうイメージなのか。それは長期的なことですが、欧米と同じように、日本の労働者のすべてが職務等級の階段に位置づけられるということがです。これを第2図で説明しましょう。「I」から「IV」までの職務等級があるとします。その等級がさらに熟練度別に細かくなっています。これが産業別や業種別に、また企業内でもつくら

れています。

この職務等級制度は、低い職務から高職務まで、包括的な職務の階梯というこ
とになります。限定正社員からジョブ型
正社員への移行は、長期的には、この職
務等級の一番下にランクされることを意
味します。一方、これまでの無限定型正
社員も、比較的高いランクの階段に位置
づけられることになります。無限定正社
員が、比較的高いランクのジョブ型正社
員に転換するのです。そうになると、無限
定型正社員の無限定はなくなり、その
ジョブの範囲における人事権・命令権に
限定される。日本型雇用の人格的支配は
放棄されることになります。

日本の無限定正社員が、日本企業の競
争力を生みだしていると経営側は錯覚し
ているようです。人格的支配と疲労困憊
で、競争力が確保できるはずがありません。
欧米の企業は、ジョブ型のさまざま

な高度の専門職種を結合することで国際
競争力を構築しているのです。



き の し た た け お

本誌掲載「安倍「労働改革」の目
的と方法、その結果——日本版
「労働力流動化」か労働市場政策
か」のプロフィール欄参照。