

不安定雇用・労働条件格差拡大と労働組合の役割

國學院大學
経済学部教授

小越 洋之助

はじめに
稿では、不安定雇用増大の現状の量的実態とその質的意味について述べ、労働条件格差の拡大を賃金格差に焦点を当てて指摘する。最後に、思うところをふれたい。

非正規雇用・不安定雇用が増大している。そして正規労働者との労働条件格差が拡大している。本

I 不安定雇用の増大の現状

総務省『労働力調査』二〇〇三年平均で、非正規雇用は一五〇四万人、雇用労働者（五三三三万人）の二三・九％を記録した。役

る。『就業構造基本調査』（総務省二〇〇二年、二〇〇三年七月刊）では「非正規雇用一六〇〇万人時代」である。厚生労働省が発表した『平成一五年就業形態の多様化に関する総合実態調査』（〇四年七月二一日、調査時点は〇三年九月三〇日現在）によれば、正社員六五・四％、非正社員三四・六％となっている。この調査によれば、三人に一人が非正規労働者ということになる。非正規雇用の存在形態はパート、アルバイト、派遣、請負、契約社

員、フリーターなどであるが、いずれも一九九〇年代以降激増している。その共通の特徴は雇用の不安定、低賃金、社会保険非適用であり、無権利な労働者が中心である。しかもそのなかには明日を担う若い労働者が増大している。『労働力調査』でのパート・アルバイト数をみると、〇三年で一〇八九万人、うちパートは七四八万人、アルバイトは三四二万人である。パートの産業別分布をみると、一九九〇年代以降、全体として増加している。〇三年までにその割合が著しく高まったのはいうまでもなく第三次産業であり、とくに卸売・小売業、飲食店で〇三年四三・七％である。ついでサービス業（一九・〇％）であり、サービス業のなかでは「社会保険・社会福祉」分野での比率が高い（『平成一六年版労働経済白書』）。上記の『平成一五年就業形態の多様化に関する総合実態調査』では、パートタイム労働者は非正規雇用の

二三・〇％と中心的位置を占めている。

派遣や請負労働者も増大している。厚生労働省『平成一四年度労働者派遣事業報告』（〇四年二月一三日発表）では、派遣労働者数は〇二年度で延べ二二二・九万人、〇二年対比二一・八％増、一九九九年度が一〇六・八万人であるから、わずかに四年間で二倍に達したことになる。その大半は登録型派遣で、〇二年で一七九万人である。派遣労働者のなかでも、より不安定な雇用の「登録型」が激増している。

請負労働者の実数の公式統計は不明であるが、増加していることは疑いない（一〇〇万人ともいわれている）。製造業の六七％が請負・業務委託を活用している（『日本経済新聞』〇四年五月二〇日）。従来、製造業への派遣は派遣法違反であり、この間隙をぬって、請負を装った派遣（偽装派遣）が蔓延していたが、派遣法改

定による製造業への解禁（当面一年）により、脱法的な「偽装請負」業者との取引を継続する製造業者と、合法的な派遣業者に切り替える製造業者への二極化が予想される。

フリーターも増大している。厚生労働省『労働経済白書』（〇四年版）では、〇三年で二一七万人であるが、この定義では、フリーターとは通常一五歳～三四歳で学

生、主婦を除き、パート、アルバイトで就業しているか、無職のものでパート、アルバイトでの就労希望者と定義されている。『国民生活白書』のように、正社員を希望しながら失業しているもの、非労働力人口中の無職のものを加えれば、二〇〇一年で実に四一七万人である（『国民生活白書』〇三年版）。

II 「働き方の多様化」⇨雇用の不安定化・雇用の劣化

厚生労働省『平成一五年就業形態の多様化に関する総合実態調査』では、人件費抑制のための非正規労働者の進展がさらに明らかになった。データではそうになっているのに、政策的には雇用形態の多様化として、あたかも「労働者のニーズに応じた」「働き方の多様化」であるかのごとく宣伝している。ここには大きな矛盾がある。

厚生労働省が〇三年一月に受理した、秋田から福岡までの全国一〇都府県ハローワーク経由の求人 の三三・九％が業務請負企業、派遣企業からの求人である（〇四年一月一四日、厚生労働省発表）。ましてや氾濫する「求人情報誌」の類には正社員求人などはほとんどない。その就労実態は「多様化」などの美辞麗句とはおよそか

け離れた雇用の不安定化・雇用の劣化の状態にある。

派遣労働者が途中で解雇されることや、妊娠・出産を理由に契約更新しないなどの事例がまかり通っている。受け入れ企業が派遣元の複数の人材派遣企業に条件を出させてセリにかけるとか、雇用契約のない派遣先企業が事前面接するなど、短期間の雇用契約の反復更新が増加している（『日本経済新聞』〇四年一〇月一八日）。

また、製造業での請負名義での派遣労働者も増大している。この偽装請負は〇三年の派遣法の改定で、製造業への解禁で不法ではなくなったものの、著名な製造業大企業では現場作業に請負労働者を使用しており、その使い捨て労働力化は過労死さえも引き起こしている。

コンピュータ関連業務、建設業務、運送業などでは、労働者を個人事業主に偽装する「偽装雇用」も増大しているが、これも「偽装

「請負」との区分が曖昧である。「偽装雇用」は解雇予告手当、労働・社会保険未加入、時間外手当不払い、有給休暇なしなど、本来は賃労働者であるのに雇用契約ではなく、「業務委託契約」にして労働法の適用除外とさせる手法である。

派遣労働分野では、「紹介予定派遣」も公認化された。龍谷大学法学部教授の脇田滋氏はそのホームページで派遣労働者の悩みの相談に応じているが、脇田氏によれば、派遣労働者は悪質な派遣会社、違法な労働者派遣の広がりにもかかわらずの派遣先の横暴と無責任（採用過程への介入、事実上の解雇としての「労働者派遣契約の中途解約」の横行、労働者派遣契約や就業条件明示書を無視した就労の指示、長時間労働、派遣先職場すなわち派遣労働者の就労の場での職場環境保持責任、労働安全衛生管理責任と労働者災害補償保険加入の分離など）、低い労働条件、同

一労働差別処遇、派遣労働者化と「女性雇用差別」の復活、派遣労働者の団結からの疎外など、その存在は「労働法のない世界」であるとして、その実態を告発し、派遣労働は廃止すべきと主張している (<http://www.asahi-net.or.jp/~fbls/wkt/>)。

派遣労働者と同様、パートタイム労働者もその大半は有期雇用契約であり、短期契約の反復更新や「雇い止め」など雇用が不安定な立場におかれている。常用労働者として戦力化されながら、雇用契約だけはきわめて短期の契約を反復更新するという「細切れ契約」にされている。さきの『平成十五年就業形態の多様化に関する総合実態調査』では、「適用される制度」として「雇用保険」(五三・二%)、「健康保険」(二六・〇%)、「厚生年金」(三一・〇%)となっているが、このような現状は大企業に限られているのではなからうか。

筆者の身近な例をいえば、世田谷区の某病院の清掃パートの勤務時間は早朝七時から一二時の五時間勤務(九時から一〇時のなかで三〇分だけ休憩時間がある)、毎月日曜日から土曜日勤務、賞与は年二回税込み三〇〇〇円であり、社会保険は一切つかない。雇用契約は三ヶ月ごとで、そのつど更新される。

「パート・アルバイト」などで就労するフリーター層は、すでに社会階層として定着している。フリーターには「夢追い型」「モラトリアム型」「やむをえず型」などの類型が可能であり、その存在すべてを雇用政策の転換には還元

できないが、その重要な原因が大企業の新規卒正社員採用の抑制、即戦力重視、正社員の非正規雇用への転換政策と密接不可分な関係にある。若者の雇用不安、将来不安は社会の不安定化を象徴する。それは労働における民主主義の危機を反映している。

今日の情勢では若者は、かつてはやされた「パラサイト・シングルの時代」などの甘い実態ではなく、「社会的弱者に転落する」社会的存在であることを明確に認識することが必要であり、社会科学者もそのような観点から社会的責任のある発言をすべきであろう。

III 労働条件格差の拡大

パートの一日当たり所定内実労働時間は、〇三年で五・五時間、労働日数は一九・一日、所定内賃金の平均は八九三円であった。ま

た、平均勤続年数は同年で五・二年である。一九八〇年で三・三年であったが、九七年以降五年を超えるようになった(数字はいずれ

も『賃金構造基本統計調査』による。勤続年数は、この二〇年間に二年伸びた。

日本企業においてパートタイム労働者と正社員との処遇の格差は著しく大きい。女性パートタイム労働者と女性一般労働者との対比でみてはかなり大きい。〇三年（平成一五年）で、所定内給与比較では一般労働者時給一三五九円、パート八九三円、その格差は一般労働者一〇〇としてパートは六五・七もある（厚生労働省『平成一五年版女性労働白書』原資料は『賃金構造基本統計調査』。賞与を含む年間賃金額を実労働期間で割った数値では、〇二年で一般女性労働者一七四八円、パート九三〇円、その格差は五三・一である（厚生労働省『平成一六年版労働経済白書』。男性労働者との比較（〇二年二六七一元）となれば、実に三四・八と巨大な格差となる。このような大きな賃金格差、パートの低賃金は、はたして「拘束

性」という理由で説明できるのであろうか。とくにパートの戦力化

Ⅱ 基幹化が進む状況のもと、作業分担の境界の不明確化や正社員の側の「能力」問題が顕在化するなかで、正社員と基幹パートの均等待遇の条件は客観的に成熟している、という解釈が可能である。しかも、パートの短期の雇用契約の反復更新は事実上期間の定めのない契約であるから、正社員としての扱いをしなければ、均等待遇の前提条件が構築できないし、ましてやパートと正社員の相互転換や「短時間正社員」の普及などできない。

さきの清掃パートの事例でいえば、賃金は早朝勤務ということで時給は一〇五〇円と比較的高かったが、最近になってより安価で請け負う業者が登場したことを理由に、病院側は経費削減のため請負単価を切り下げた。その結果、時給は平均八五〇円（三段階、勤続年数で二〇〜三〇円差をつける）

に引き下げられた。清掃のパートといえども、精度のある仕事を遂行するにはそれなりの熟練と労働強度が必要である。時給を下げながら同じ仕事の遂行を期待するのは現実には酷であり、手抜きせざるをえないというのが働くものの本音であろう。このように日本のパートには過当競争での賃下げさえある。労働の現実には均等待遇にほど遠い。

派遣労働者の年収の低落も指摘されている。NPO法人「特定非営利活動法人派遣労働ネットワーク」の調査結果では、一九九四年の時給は一七〇四円であったが、〇四年は一四三〇円、年収は二六六万円から二一六万円に落ちた。派遣元間の競争、派遣先企業による事前面接で、仕事が継続しないことが時給と年収のギャップの理由とされている（前出『日本経済新聞』）。また、別の調査では派遣労働者が正社員と同じ仕事で「責任の程度も同じ」がかなりあるの

に、賃金は正規の六割、月給では「一五〜二〇万円未満」というのもごく普通の実態であり、残業があるのも過半数であり、残業割増率を付加しない企業が大半である、という指摘もあった。

パートタイム労働者は、日常的に企業内で正社員と類似の仕事をやっているから、派遣や請負以上に正社員との比較が身近である。合理的な理由がある場合を除き、差別的取扱いを禁止するということが、なぜできないのであろうか。日本の雇用慣行では、正規雇用と非正規雇用が入職時から分断され、均等待遇という欧米諸国ではごく常識的なことができていない。実効性のない「パートタイム労働法」、それにもとづく厚生労働省の「指針」の改正（〇三年一月）においては、転勤や配置転換に依る特別なパートは「処遇の決定方式」は通常の労働者と合わせるが、賃金水準は「均衡の確保を図るよう努める」という曖昧

な努力義務とされ、配転・転勤の
できないパートは、意欲、能力、
経験、成果に応じて通常の労働者
との「均衡をはかるように努め
る」とされている。配転・転勤な

IV 差別を改革する労働組合の課題——むすびにかえて

一 均等待遇の実現のために

派遣やパートの雇用の不安定、
差別待遇の蔓延のなかで、この労
働者層を組織している労働組合は、
その相談や権利の確保、非正規労働者
同士の交流の運動に積極的である。
首都圏青年ユニオン、全国
コミュニティ連合会(全国ユニオ
ン)など、新たな運動の潮流が活
発になっている。さらに、地域労働
組合の活動も非正規雇用の視点を重
視しているところが多い。それに
対比して、既存の企業別(内)労働
組合がこれらの未組織労働者へ

どの「拘束性」基準で均衡処遇に
なぜ代替されるのであろうか。行
政の対応は、日本の企業社会の実
態の追認でしかないのではないか。

の視点が見えないように思われる
のは筆者だけであろうか。

そのような状況を逆説的に反映
してか、最近、均等待遇のために
は正社員の賃金原資をパートタイ
ムなど非正規雇用に配分せよ、と
いうラジカルな主張も登場してい
る。この主張は、大企業・多国籍
企業が巨大な利潤をすべての労働
者階級から搾取しており、相対的
高賃金層もその犠牲になっている
ということを看過していること、
「賃金原資」を一定として、均等
待遇問題を配分問題に限定してい
る、という点で正しくはない。い
うまでもなく、正社員層も、大企

業が巨大な利益を上げているとき、
賃金引き上げを獲得すべきであり、
そうしなければ長時間・過密労働
のなかで、企業利潤と比較した相
対賃金は低下するし、そのことが
ひいては平均賃金をも低下させ、
それが最低賃金水準や年金水準に
も影響することになる(バブル破
綻以降のリストラ、賃金抑制で、
平均賃金は大きく低下している)。
そうではあるが、既存の労働組
合が正社員の権利だけを主張する
時代はすでに去りつつあるのでは
なからうか。派遣、パートなどへ
の視点、とくに均等待遇の視点が
重要になっている。たとえば、パ
ートに対する反復更新は事実上期
間の定めのない契約であるから、
正社員としての扱いをしなければ、
均等待遇の前提条件が構築できな
いし、パートと正社員の相互転換
や「短時間正社員」の普及なども
できない。また、派遣労働者であ
っても、制限期間を超えた派遣労働
者に対して派遣先から派遣スタ

ッフへの「直接雇用申し込み」制
度がある。契約上は二六業務でも、
庶務的な仕事や雑用が労働時間全
体の一割を超える場合は「原則一
年」の期間制限を受ける。この期
間を超えて派遣労働者を使用する
場合は派遣先企業に直接雇用を追
求できる。

個人加盟の東京ユニオンは、派
遣労働者の権利の確保のために奮
闘している(『東京新聞』○四年
一月四日)。このような条件を
整備し、雇用の不安定化、雇用の
劣化を改善させるのも、本来は正
社員組合の役割であろう。
賃金の問題では派遣やパートへ
の均等待遇問題の具体化、すなわ
ち同一労働同一賃金として、正社
員との格差を具体的に縮小・解消
させる方式について、いくつかの
クリヤすべき論点が残されている。
たとえば、パートと正社員との賃
金格差を均等にすることへの拒否
反応は、なによりも経営側の頑迷
な姿勢である。これをうけて厚生

労働行政が努力義務程度での強制力のとほしい指針を堅持つづけているということがある。このガードは固い。この状況を変えるには運動しかない。

それでは、運動の側から見ずこしている論点はないか。

たとえば、賃金の均等待遇のためには正社員―パート間の賃率比較が必要不可欠である。その場合「賃金構造基本統計調査」などのマクロデータでの比較ではなく、企業内における労働時間と対比した賃金比較が必要となる。パート労働者ではごく常識的なこの賃率認識がはたして正社員にはあるのか、ということがある。この点では、職務を基準とした同一処遇として、賃金だけでなく福利厚生、教育訓練、職業能力開発などを正規社員との共闘で追求してきた生協労連などの事例が大いに参考になる。しかし、この例でもパートと比較の対象となる正規労働者との初任格づけのときの処遇が不明

確であることが指摘されている¹⁾。

正社員の側では月例賃金における複雑な賃金体系、サービスマン残業の恒常化のなかで、自分の労働時間対比の賃金はいくらか、ということが明確にされているのである。その一方で、成果主義賃金化・裁量労働制の拡大などにより賃率概念がますます希薄にさせられる流れがある。均等待遇問題を労使関係問題の俎上に乗せる以前に、その問題を労働者階層間に内在化させ明確にさせるには、賃率概念の認識におけるパートと正社員との共同が避けて通れないのではなからうか。

均等待遇の実現には正社員とパートの相互理解、そのための共同作業、あるいは共同行動が不可欠であるが、この点の具体的問題提起が運動の側でも一部を除き、広まっているようには思えない。そのことは、パートと正社員の人事制度を別扱いにしている現在の仕組みにもある。人事制度・賃金決

定の共通化、あるいは一本化がなければ均等待遇はタテマエにとどまる。この状況に先手を打って、パートにも成果主義を導入する企業も登場している。この問題にどう取り組むかも均等待遇問題のカギであろう。

二 均等待遇と全国一律最賃制確立運動の結合

パート労働者でも、大都市と地方、大企業と小零細企業での時給格差がある。現行の法定賃金（地域別最低賃金）は、月額になおせば中卒女子初任給以下の水準にすぎない。しかも地域格差が著しく大きく、この格差の存在が低い地方の水準にあわせる経営側のコスト削減政策、アウトソーシング政策に利用されている。派遣労働者の時給さえも最賃すれすれという事例さえある。

最低地域の市場賃金の底辺相場が直接対象とするパート層は、職

種的にみれば「補助パート」が対象であるとしても、その割合はパート全体の七割以上を占めている。そこでの時給水準をいかに引き上げるかの戦略がなければ、対抗戦略としての均等待遇はもろろん、正社員の八割基準の「均衡処遇」もおぼつかない。

スーパーなど流通部門の大企業などでは、パートの賃率の最低の目安に地域の賃金相場や法定最低賃金をベース設定している。だが、「基幹パートといえども賃金を決定する際には、その地域の市場賃金等の仕事の内容と無関係な基準となつている²⁾」という指摘もある。

賃金の全体的「底上げ」や生計費を基準とする全国一律最賃制の確立の課題（その水準は地域格差の解消のためには必然的に賃金の高い地域が基準となる）は、均等待遇とは矛盾しない政策課題であり、全国一律最低賃金制を一八歳以上基準とすると、市場賃金底辺水準との連動関係は高卒初任給水

準が最低限賃金水準となる。新規学卒正社員が最低でも高卒程度の初任給で入職しているのに、パートだけが月額換算で中卒初任給以下あるいはせいぜいその水準の賃金がベースになっているという労働市場の格差構造、分断構造の現状に目を向けなければ、均等待遇の条件はその入職の出発点から構築できない。パートと正社員との賃金格差問題の背後にある社会的な賃金水準・格差や最低賃金制の課題それ自体の問題を正面から取り上げないことは、均等待遇の前提条件を放棄していることに等しい。

なお、付言すれば、生活保護制度は現在、その基準の引き下げ、老齢加算の廃止(母子加算の廃止も予想)、稼働世帯を締め出す攻撃にある。生活保護基準以上の全国一律最低賃金水準の確立の主張は当然であるが、それだけでなく、生活できる全国一律最賃制の確立の運動が高まらないうと、生活保護

基準も引き下げられる問題状況にある。貧困層・低賃金層の増大で稼働世帯にも生活保護制度を適用させる対応にも配慮する必要がある。

三 組織化と地域運動化の意義

非正規雇用の雇用・賃金の直接的改善は、労働組合への組織化である。いま活力のある労組はリストラに無抵抗な大企業正社員の従業員組合ではなく、非正規労働者を組織している個人加盟のユニオンである。この層の組織化は経営側の攻撃や本人の不安定な立場から、多くの困難を抱えているが、その組織化の運動には全くの無権利の地位からの脱却という使命感があり、規制改革政策によって個別化・分断化された労働者の集団的労使関係への再編という社会の発展方向に沿っている。現実に解雇の撤回、雇用継続の権利の確保、時給の改善、社会保険の適用など

で成果を挙げている。

また、企業別(内)組合であっても、地域の運動にコミットしている組合では、みずからの労働条件の改善だけでなく、地域の他の労働者階層との共通課題に立ち上がっている。ここでは自治体労働者と民間、年金者との共同行動も進んでいる。大阪、神奈川、埼玉、東京などでは、最賃制の確立を軸として、自治体発注の公共事業の単価にその地域の標準賃金を保障させ、下請企業にも守らせるという公契約条例制定(日本版リビングウェッジ)運動が取り組まれている。東京では全国最賃制の確立の課題は業者、農民の自家労賃の保障、課税最低限や最低保障年金の課題とも重なって、大都市地域の国民共同の運動になってきている。このような国民共同の追求も労働運動の課題であろう。

(1) 詳しくは、八谷真智子「パートの均等待遇をめざして―基

幹労働力化が進む生協でのとり組み」女性労働問題研究会『賃金の崩壊と対抗戦略』二〇〇四年、青木書店を参照。

(2) 鬼丸朋子「日本のパートタイム労働者の基幹化と低賃金問題」前出、『賃金の崩壊と対抗戦略』七一頁。

(おこし・よしのすけ)