

エッセンシャル ワーカーの働き方 ～スーパーマーケット従業員



同志社大学 社会学部 教授
三山 雅子

1 はじめに

本稿の課題は、私たちの日常生活を支えているスーパーマーケット(以下、スーパーと略)の働き方が、構造改革をはさんでいかに変化したのかを明らかにすることである。ここでスーパーの労働者を巡る状況を取り上げるのは、一つには私たちの日々の生活を支える仕事に従事する労働者が働き続けることが可能なまともな働き方をしていることこそが、私たちの日常生活を滞りなく維持するために必要と考えるからである。もう一点は、スーパーが産業規制を大きく変化させた産業であり、労働規制と産業規制の変化が相まって当該産業の労働者の働き方にどのような影響を与えたのかを考察するためである。

2 産業・労働規制の変化と 経営動向

中小小売業の事業活動機会を適正に確保するため、スーパー等の大規模小売店舗は、かつて大店法により出店と閉店時刻・休業日数を規制されていた。しかし、1990年前後より米国・EC(当時)から市場開放を要求される中で、大型店に関する規制も緩和を迫られた。2000年にはついに大店法が廃止され、大店立地法が施行された。その結果、開店・閉店の時刻などの営業時間および休業日数に関する規制は実質的になくなった。

こういった産業規制の変化を受けて、スーパーの営業時間は図表1にあるように、かつての10時間未満から終日営業を含む12時間以上の長時間営業に変化した。しかもスーパーの営業が長時間化したその時点で、労基法上の女性の深夜業(午後10時～午

前5時)規制は、請求した妊産婦もしくは育児介護をする女性労働者を除き廃止されていた。つまりスーパーの中心的労働者である女性を深夜に働かせる上での制限は基本的に無くなっていた。スーパーの労働者は男女とも早朝・深夜に働くことや正月3が日に働くことが求められるようになったのである。

長時間営業の結果、売上はどうなったのだろうか。図表2にあるように1事業所当りの売場面積は拡大している。けれどユニクロ・ニトリ等の専門店やネット通販といった新たな販売チャンネルが台頭する中で百貨店・総合スーパーの年間商品販売額は減少し、売場面積1㎡当りの年間商品販売額も減少し、営業効率は悪化している。

3 変わらない雇用形態間 均等政策とその結果

(1) 同一(価値)労働同一賃金原則の欠如・

不十分な有期雇用規制と雇用構造の有期化・ 時間給労働者化

営業効率が悪化する中で、広くなりかつ長時間営業するようになった店舗をスーパーはどのように運営しようとしたのだろうか。図表3はこの点を労働者構成からみたものである。かろうじて正社員が過半数を占めていた1985年と比較して、2022年にはパートが8割近くを占めるようになっている。つまり、職場の典型雇用はパートという有期雇用の時間給労働者になった。また、男性パートも1割以上を占めており、男性労働者の46%¹はパートとなっている。もはや男性＝正社員、パート＝女性とはいえなくなっている。

雇用構造のこのような非正社員化は、有期雇用の濫用防止規定が不十分であることに加え、正社員と

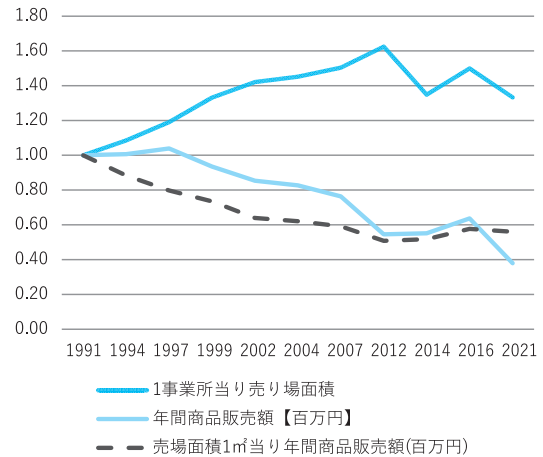
図表1 百貨店・総合スーパーの
営業時間別店舗比率

| | 1985 | 1994 | 2021 |
|----------------|--------|--------|--------|
| 10時間未満 | 95.5% | 42.5% | 9.3% |
| 10時間以上～12時間未満 | 3.9% | 56.5% | 20.6% |
| 12時間以上(終日営業含む) | 0.5% | 1.0% | 70.1% |
| 計1) | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

1)不詳を含まない

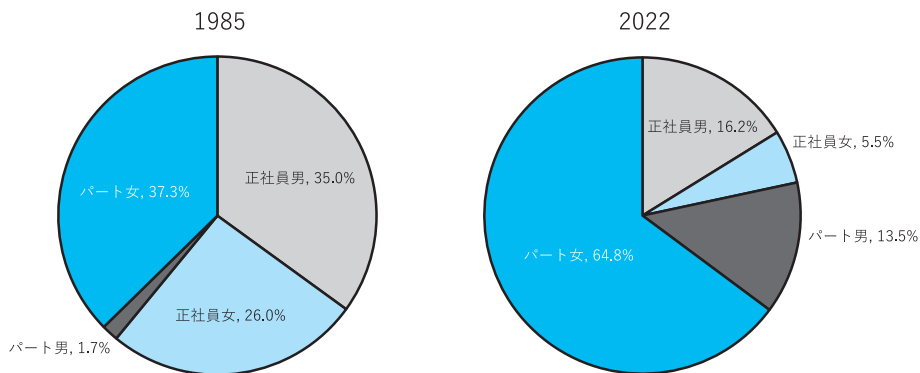
出所:商業統計及び経済センサス-活動調査

図表2 百貨店・総合スーパーの売場面積と
年間商品販売額の変化 (1991=1)



出所:経済センサス-活動調査

図表3 スーパー労働者の雇用形態別構成の変化



注:パートタイマーは、パート・アルバイトを8時間換算した人数

出所:日本チェーンストア協会

均等扱いをする非正社員労働者を、同一の職務を担当していることに加え、職務の内容と配置の変更範囲が雇用関係が終了するまでの全期間において正社員と同一である場合のみに限定しているからである。それ故、たとえ正社員と同一の職務を担当するパートがいたとしても、職務の内容と配置の変更範囲が異なっているのであれば、正社員よりもパートを劣位に処遇してもなんら問題はない。だから会社が雇用の非正社員化を進めるのは必然であった。したがって、職務・勤務地異動の有無・変更範囲を考慮する必要がない国際基準の同一(価値)労働同一賃金原則²の欠如が続いているという意味で、変わらない日本の労働政策が雇用構造の非正社員化をもたらしている。そしてこの硬直した雇用形態間均等政策は、無限定正社員がPDCAを回すことによって国際的な産業

競争力を強めてきたという過去の成功体験³によるものだ。

(2) 転勤による処遇格差の構築

非正社員を正社員と均等に扱うか否かは、このように職務や配置の変更の有無とその範囲に連動するのであるから、正社員は自宅から通勤時間90分以内の店舗を転勤する⁴かそれを超える場合は転居転勤するのが正社員のデフォルトとなった。スーパーに「単身赴任は付きもの」⁵となったのである。それ故、転勤に制限がある正社員、たとえば転勤はしても転居転勤をしない・一時的に転居転勤を止めている正社員⁶・転勤はしても一定のエリア内の転勤など転勤範囲が狭い正社員は、全国・海外を転勤する正社員より低い賃金で処遇されるようになった。

(3) 変形労働制の導入と

パートの細切れ短時間労働者化

大店法により閉店時間が規制されていた1980年代には、先にみたようにほとんどの店舗が19時まで閉店していた。したがって、早番・遅番があるなどであったし、大店法の規制により18時半閉店の営業日は、そもそも早番勤務のみの場合もあった。しかし、閉店時刻の規制がなくなった結果、12時間以上営業し22時以降に閉店する店舗が多数派となった現在、スーパーは変形労働時間制を導入した。

また、パートの1週間の契約労働時間は担当職務によって異なるようになった。商品の品出し・補充・惣菜調理・レジ業務等の売場実務のみを担当している場合は、労災保険にカバーされるのみの週20時間未満の契約か労災保険と雇用保険のみで社会保険(健康保険・厚生年金保険)にカバーされない週20時間以上30時間未満の契約となった。社会保険にカバーされる週30時間以上⁷の契約は、売場の営業数値に責任を持ったり、新人の教育を担当するなどの管理的業務を担当しているパートと結ばれるようになった。店舗にある職務は管理業務より実務が多いのだから、多くのパートは社会保険が適用されない週20時間前後の細切れ短時間労働で働くこととなった。

この細切れ短時間パート労働者と変形労働時間制によって1日の勤務時間を調整することが可能になった正社員を組み合わせ、スーパーは年中無休で早朝・深夜にも営業できる体制を整えた。パートが店舗実務の担当者になった結果、正社員は売場や店舗の管理を担うことがメインの仕事になった。店舗実務は新入正社員が経過的に担うものと会社は考えるようになり、正社員採用は限定されるようになった。

4 なにがスーパーで働く人々を苦しめているのか

たくさんのパートが働くようになって、パート賃金で生計を維持している人も出現してきた。単身者・ひとり親・低年金の高齢者・扶養されてはいるが、主たる生計維持者の収入が少ない人たち等である。扶養されることを前提とした家計補助的パート賃金、換言するならば小遣い程度でよいという低時給が、なによりこの人々を苦しめている。労働時間を延長して社会保険に入らないかと会社から勧められても、時給が低く減少した手取り額では暮らしていけないので、断らざるを得ないほどである。

その一方で労働時間を延長したいと思っても、延

長できない人たちがいる。管理ポストは限られているにもかかわらず、管理業務を担当しないと契約労働時間を延長できないからだ。お店のパート募集サイトが副業OKと書いているのはそういう意味だ。だからダブルワーク、トリプルワークをするパートがいる。

そして2~3年に1回という正社員の頻繁な転勤、早朝・深夜や年中無休でお正月にも働くという勤務の実態は、家族との時間を持つことができず、ケアワークと両立しにくい。だから女性正社員のキャリア継続や昇格・昇進には壁が聳え立っている。でも、困っているのは女性正社員だけではない。男性正社員も介護をはじめとしていろんな事情のある人がいて、給料が減っても転勤を一時停止している人がいる。そして正社員のこのような労働実態は、制度的にパートから正社員への転換が可能になってはいるけれど、パートの正社員への転換を阻止している。子どもや家族のために時間を使うことができにくいからだ。

5 終わりに

——労働組合への期待

雇用形態に関わらず働きやすい職場を作るために、労働組合がしなければならないことはたくさんある。すぐには実現できないかもしれない。しかし、少なくとも次の4つには取り組むべきだと私は思う。

連合傘下の労働組合の中には非正社員を組織化している労働組合がある。そして連合・連合傘下の組合は中央・地方の最低賃金審議会の労働者代表委員でもある。だから、中央・地方の最低賃金審議会、とりわけ実質的に各都道府県の最賃額を決定する地方審議会の専門部会の委員に非正社員組合員の労働者代表委員を送り込むべきである。非正社員の賃金水準は、今はまだ地域最賃水準に強く影響を受けている。その最低賃金決定の場に当事者の声を直接届けるという意味でも、個別企業の非正社員賃金をアップさせる上でも、非正社員組合員を最賃審議会と同専門部会の労働者代表委員に送り込むことは実現しなければならない。そして地域最賃のアップを梃子に企業内最低賃金である非正社員賃金を上昇させ、この個別企業の非正社員賃金の上昇によってさらに地域最賃額を上昇させるという有機的な連関を作り出してほしい。その結果として、賃金交渉において会社回答額が組合要求額を上回るなどという状況を脱してほしい。

細切れの短時間労働でしか労働契約を結ぶことが

できず、ダブルワーク、トリプルワークをしている非正社員⁸がいる。しかし、今は人手不足である。2つ目に非正社員労働者本人が望むならば今の仕事で、つまり管理業務を担わなくても契約労働時間を延長し、労働安全衛生法の規定する健康診断の対象とすること、雇用保険・健康保険・厚生年金に加入できるようにすることである。一方で扶養されることにとどまりたい非正社員がいることも事実である⁹。しかし、配偶者が亡くなった時の、自活できない低賃金や低年金が今、問題となっている。扶養から抜けだそうと思える賃金にすることと仕事とケアとの両立が可能な働き方、社会の実現が目指されなければならないであろう。その手始めとして正月3が日の休業の実現を目指してほしい。

3つ目に恒常的にある仕事有期化しているのだから、5年を待たず、たとえフルタイムで働けないとしても、無期雇用への転換を進めることである。これは組合の力を強めるためにも必要なことである。有期雇用で、つまり次の雇用契約が不確かな状態で会社にも言うことなど、普通はできないのだから。

そして労働時間と転勤に関する会社からの拘束度の違いが正社員と非正社員の待遇格差を正当化していた。しかし、この2つは正社員を苦しめているものでもある。だから4つ目に不払残業を含めた残業を減らすことと自宅通勤とみなされる通勤時間——通勤時間90分で仕事もケアも担うのはきつすぎる——の短縮と転居転勤範囲の縮小を実現することである。そのためにも転勤が仕事を進めていく上で本当に必要なのか、労働組合は疑うべきだ。つまり労働時間と転勤における正社員と非正社員の違いをゆっくりではあれ縮めていく。この4つが実現した職場を目指すことは、連合が目指す「働くことを軸とする安心社会」の第一歩であろうし、そのためには何よりも賃金・労働条件についての産業別の規制・交渉力を強めることが必須である。

1 数値は図表外。

2 賃金差別をめぐる現代の国際労働基準は同一労働を超えて、仕事も異なっても「知識・技能」、「負担」、「責任」、「労働条件」の4側面から職務を評価して、職務価値が同一ならば、同一賃金を支払うことを求めている。

3 この点について拙稿「働き方改革とジェンダー・日本の雇用システム～カイゼン・原価低減モデルの失速」日本フェミニスト経済学会『経済社会とジェンダー』第3巻。 <https://jaffe.fem.jp/j/wp-content/uploads/2020/03/3-Mitsuyama.pdf> 34-36頁参照。

4 多くのスーパーで自宅からの通勤が可能とされている通勤時間である。

5 調査で聞いた、あるスーパー労働者の言葉である。

6 現在、育児・介護・本人や家族の病気の場合、一時的に転居転勤を停止する制度が導入されるようになった。

7 社会保険の適用基準時間は2018年10月より変更となり、従業員501人以上の会社の場合、週20時間以上、所定内賃金が月額8800円以上となった。2024年10月からは従業員51人以上の会社にもこの条件が適用されるようになる。

8 2022年就業構造基本調査によると非正社員の7.3%が副業をしている。

9 例えば配偶者がいるパートタイム・有期雇用労働者で、就業調整をしている労働者は2021年で16.8%である(厚生労働省2021年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況)。