

連 合 総 研

JAPANESE TRADE UNION CONFEDERATION  
RESEARCH INSTITUTE FOR  
ADVANCEMENT OF LIVING STANDARDS

# 雇用における公平・公正

—「雇用における公平・公正に関する研究委員会」報告—

財団法人

連合総合生活開発研究所

---

# 雇用における公平・公正

—「雇用における公平・公正に関する研究委員会」報告—

---

連合総合生活開発研究所

## はじめに

パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者など非正規労働者がこの十年間に急増し、今や雇用労働者の3分の1を占めるに至っている。そして、これら非正規労働者の賃金、労働条件は正規労働者に比較して低いという社会的な格差が目立つ。加えて、非正規労働者には雇用保険、健康保険、厚生年金保険など公的な社会保険の適用についても格差が見られる。このような雇用における格差は、社会的に公平・公正と言えるであろうか。労働基準法では、男女同一賃金の原則が定められている。だが、パートタイム労働者や有期契約労働者の賃金格差についてはその職務が正規労働者と同じでも人事異動の違いなどがある場合には「差別」とは言えないとする考えが根強い。

本研究委員会は、この雇用形態における賃金、労働条件の格差について、労働法学、人的資源管理論、労使関係論、社会学、社会保障法の研究者、及び労働組合の雇用政策担当者を委員に迎えて、2006年1月から12回の研究会、また2回の勉強会（森ます美昭和女子大学教授「ジェンダー視点から見た雇用の公平・公正の課題」、並びに長谷川真一ILO駐日代表「ILOにおけるディーセント・ワークの取り組み」）を開催し、検討を重ねた。そしてこれら研究会の議論を素材にして、日本における「雇用における公平・公正」の考え方、その現状、および問題点について、各委員がそれぞれの専門分野から研究論文にまとめた。

報告書は、総論と10本の論文で構成されている。労働法学では公平を「均分的正義」とし、また公正を「適法性」、「権利尊重」及び「配分的正義」として論じているが、日本の「雇用における公平・公正」の現状は、これら公平、公正を実現する法政策が積極的とは言えず、特に非正規労働者に対する生活安定の政策が不十分にとどまっている。そして労働現場においては正規労働者と同じ労働時間の非正規労働者が増加し、またその労働内容が基幹化してきているが、その賃金は正規労働者との間に依然として大きな格差が存在し、均等待遇（公平）問題のみならず「公正」の視点から「生活賃金」を論じなければならない状況にある。また人的資源管理論および賃金分配論からは、衡平原則（均衡待遇）によって分配結果の公正性を確立するためには、労働者がその決定過程に参加し、また事後的な紛争処理が必要であるが、日本ではその公正手続きが未だ十分に実施されていない現状がある。さらにジェンダー論からは、日本では男性労働者が世帯を支えるとの性別役割分業の考え方が未だ根強いが、今日の雇用・労働の実態では、その考え方から外れた非正規労働者や共働き世帯が増大し、むしろそれらの働き方がワークライフバランスにかなった働き方となりつつある。また社会保障では短時間労働者に社会保障が適用されない不公正問題が生まれている。そして労働組合はこれら非正規労働者の不公平・不公正問題に対して活動しているが未だ多くの課題を残している。

以上のように、日本の雇用においては「公平・公正」を欠く現状がある。そしてその解決のためには均等・均衡の「公平」論を具体化する必要があり、さらに「公正」論からは法的整備と手続き的公

正の諸制度を促すことが重要になっている。本報告書は以上のような各分野において取り組むべき課題を提起しているものである。

本研究報告を取りまとめるにあたり、島田陽一早稲田大学法学部教授には研究会主査として問題意識を深める指導をしていただいた。研究者の各委員には、強くお願いして「公平・公正」についての研究論文を執筆していただいた。ご執筆の委員の方々、研究会参加の労働組合関係者、並びに勉強会の報告者に心から御礼を申し上げる。

2008年2月

財団法人 連合総合生活開発研究所

所長 薦田隆成

### 「雇用における公平・公正に関する研究委員会」

主査：島田 陽一	早稲田大学法学部 教授	(総論1、第1章)
委員：小倉 一哉	労働政策研究・研修機構 主任研究員	(第4章)
菊池 馨実	早稲田大学法学部 教授	(第6章)
西川真規子	法政大学経営学部 教授	(第5章)
根本 到	神戸大学海事科学部 准教授	(第3章)
宮本 大	同志社大学 COE特別研究員	(第7章)
守島 基博	一橋大学大学院商学研究科 教授	(第2章)
杉山 豊治	情報労連 政策局長	
花岡 紋乃	JEC連合 情報調査センター副部長	
龍井 葉二	非正規労働センター 総合局長	(第8章)
片岡千鶴子	連合男女平等局 局長	
村上 陽子	連合雇用法制対策局 部長	
(事務局)		
鈴木不二一	連合総研副所長	
成川 秀明	連合総研上席研究員 (主担当)	
大谷 直子	連合総研研究員 (副担当)	(第10章2)
会田麻里子	連合総研研究員	(第10章1)
山脇 義光	連合総研研究員	(第9章)

# 目 次

総 論 .....	1
1. 「雇用における公平・公正」の主要な論点 .....	3
2. 本論各章の要旨 .....	10
本 論	
第Ⅰ部「雇用における公平・公正」の考え方 .....	21
第1章 雇用における公平・公正－労働法学の視点から .....	23
1. 労働法学から見た公平・公正概念 .....	23
2. 雇用における公平・公正と労働法制 .....	25
3. 雇用の公平・公正に向けて .....	30
第2章 今、公正性をどう考えるか .....	39
－組織内公正性論の視点から－	
1. なぜ、今、公平や公正が問題になるのか .....	39
2. 衡平原則と平等原則 .....	40
3. 衡平原則への傾斜 .....	41
4. 2つを組み合わせたときに考えるべきこと .....	42
5. 衡平と平等に関する実態：若干の調査データ .....	43
6. 衡平原則の罫 .....	47
7. 第3の公正性：過程（手続き）の公正性 .....	52
8. わが国における過程の公正性施策の実態 .....	52
9. まとめ .....	56
第3章 雇用における差別禁止と平等規整の国際的状況 .....	59
1. 検討対象と問題意識 .....	59
2. 雇用平等法制の国際的状況－EUの状況を中心にして .....	60
3. ドイツにおける雇用平等法制と議論状況 .....	69
第Ⅱ部 日本における雇用格差と「公平・公正」 .....	77
第4章 非正規労働者の雇用・労働条件と公平・公正 .....	79
1. はじめに .....	79
2. 非正規労働者の増加 .....	79
3. 非正規労働者の労働条件 .....	88

4. 非正規労働者の雇用・労働条件の課題	99
<b>第5章 ジェンダーと公平・公正な働き方</b>	107
1. 雇用社会とジェンダー	107
2. 連合データ（非正規・正規）の分析	111
(1) 連合正社員・非正社員データの比較	112
(2) 連合非正社員データ分析	115
(3) 連合正社員データ分析	119
3. まとめとインプリケーション	132
<b>第6章 社会保障制度における短時間就労の取扱い</b>	135
－公平・公正の視点を手がかりにして－	
1. はじめに	135
2. 社会保障における公平・公正	135
3. 短時間就労と社会保障	140
4. まとめにかえて	144
<b>第7章 賃金分配における公平・公正</b>	149
－報酬システムの変化から受ける影響についての考察を中心に－	
1. はじめに	149
2. 成果主義的な報酬システム：データからみた成果主義	151
3. 従業員間の賃金分配における公平・公正	154
4. 企業収益の従業員分配の変化：もう一つの公平・公正の視点	166
5. まとめ：公正な賃金分配をめざして	169
<b>第Ⅲ部 労働組合と雇用の公平・公正</b>	175
<b>第8章 雇用の非正規・不公正・不公平</b>	177
－パート労働問題を中心に－	
1. はじめに	177
2. 雇用の正規と非正規	178
3. 雇用の非正規と不公正	180
4. パート労働法改正の到達点と課題	182
5. 均等待遇と働き方の改革	185
6. 非正規雇用と労働組合	188

<b>第9章 非正社員の労働組合加盟と均衡待遇への労働組合の活動</b>	193
－伊勢丹労働組合の事例から－	
1. はじめに	193
2. 伊勢丹における非正社員の活用の推移	196
3. 非正社員の労働組合加入と雇用・労働条件の改善活動	203
4. 伊勢丹における「均衡待遇の考え方」の労使合意とその具体化	208
5. 百貨店における非正社員の均等待遇の課題	218
<b>第10章 派遣労働者の実態と派遣法改正への労働組合の対応</b>	223
1. 派遣労働者の雇用実態と今後の課題	223
(1) はじめに	223
(2) 派遣労働者数と労働条件	223
(3) 派遣労働者の意識	228
(4) 派遣労働に対する労働組合の役割	231
(5) 労働者派遣事業の動向と課題	232
2. 労働組合の派遣労働への取り組み	236
(1) 労働者派遣法への対応	236
(2) 労働組合における派遣労働者の取り組み	241
(3) 個別の労働組合の取り組み	244
(4) まとめ	246

# 総論



# 総論

## 1. 「雇用における公平・公正」の主要な論点

島田陽一  
(早稲田大学)

### (1) 本研究の問題意識

「雇用における公平・公正」という課題は、抽象的には時代を超えた通時的なものである。例えば、ILOの提唱する「すべての者が、その権利が保障され、雇用形態にかかわらず、社会的差別もなく、生産的な雇用によって相応な生活ができる状態」を意味するディーセント・ワーク (decent work) は、まさに「雇用における公平・公正」の実現した理想的な社会ということができる。しかし、本研究が「雇用における公平・公正」を課題としたのは、ただ単に普遍的な理想を考えるということではなく、日本の労使関係をめぐる環境変化を前提として、今後、「雇用における公平・公正」を実現するために、どのような問題点があるかを明らかにしようとしたからである。

日本の労使関係は、経済競争のグローバル化に規定されて、多様な領域において市場原理的な再編が図られている。このこと具体的な現象としては、例えば、企業における正社員比率の低下と非正社員比率の上昇に象徴される雇用形態の多様化や、正社員に対する年功的な処遇から成果主義的な処遇への変更などをあげることができる。また、産業構造の変化と正社員比率の低下は、企業別組合を中心とした日本の労働組合の組織力の低下を招いた。組合の組織率は低下の一方であり、ついに2割をきる時代に突入した。組合の組織されている企業においても、正社員だけに組合員資格が限定されていると当該企業において過半数代表の地位を失うという事態も珍しくない。

このような労使関係における変化は、そのトレンドとしては、日本固有のものではなく、先進国に共通する不可逆的な現象である。従って、この変化を所与の前提として、現代において「雇用における公平・公正」を実現するために、現在、どのような問題点があり、今後どのような方向が必要であるかを検討するのが、本研究の課題である。それは、日本におけるディーセント・ワークの実現のための課題を探るということでもある。

### (2) 雇用・労働条件の格差問題からのアプローチ

本研究は、この課題に接近するために、第1に非典型雇用と典型雇用との労働条件や能力開発機会の格差の問題、および第2に、企業内における正社員の成果主義的な処遇の導入によって生じている問題点に着目した。この課題を全面的に解くためには、これらの2点だけに限定するのではなく、日本の労使関係を多面的に考察する必要があることはいままでもない。しかし、それは、短期間の限定された研究プロジェクトだけでは不可能な課題でもある。そこで、本研究は、その第1歩として、

「雇用における公平・公正」の実現という課題において現在もっとも注目されている2つの問題を取り上げたのである。

本研究では、これらの問題を多面的に検討するために、労働法学、社会保障法学、人的資源論およびジェンダー論など多様なフィールドに立つ研究者と労働組合において現実的にこれらの問題に向かい合っている実務家とのコラボレーションによる研究チームを結成し、2年間にわたり検討を続けてきた。その研究の成果がこの報告書である。

以下では、本報告書の概要について紹介しておこう。

本報告書は、Ⅰ「雇用の公平・公正」の考え方、Ⅱ「日本における雇用格差と「公平・公正」」およびⅢ「労働組合と雇用の公平・公正」という3部構成となっている。

第1部「雇用の公平・公正」の考え方は、第1章「雇用における公平・公正—労働法学の視点から」（島田陽一）、第2章「公正性をどう考えるか：組織内公正性論の視点から」（守島基博）および第3章「雇用における差別禁止と平等規整の国際的状況」（根本到）からなる。

第1部では、本研究の柱となる労働法学と人的資源論のそれぞれから「雇用における公平・公正」について総論的に検討している。

第1章「雇用における公平・公正—労働法学の視点から」は、労働法学の観点から今日における公平・公正な雇用社会の実現の課題を検討している。今後は、企業における雇用の安定ということではなく、社会全体において雇用の安定を図る労働法制の実現が不可欠であるという視点から、雇用における公平・公正の実現のために取り組むべき課題として、①伝統的に労働法が前提としていた労働契約によって結ばれた2者当事者間の労働関係だけを基本モデルとするのではなく、現実に展開されている複雑な労働関係に適合的な規制を考えること、②雇用平等を実現すべき法政策が積極的にとられるべきこと、③雇用形態の多様化のなかで労働形態の区別なしに安定した生活が確保できるように、労働法の内容及び適用範囲ならびに社会保障・税制を大幅に見直こと、④生活保障、職業訓練などについて、企業と外部労働市場を統括する国とが相互に連携しながら、適切なセーフティネットを張り巡らすこと、⑤企業に多様な成員がいることを前提とした労使の集团的コミュニケーション制度を確立すること、⑥労働法の実効性確保の方法を抜本的に見直すことなどをあげる。

そして、雇用の公平・公正の実現に課せられた課題は、従来の労働法のパラダイムを大きく転換する可能性を秘めている。そこで構想される法制は、もはや伝統的な意味での労働法とは呼べない可能性もある。しかし、それは労働法の解体に向かうものではなく、広い意味での労働関係の変容のなかで就業者を総合的に支援する新しい法制度として発展させていく必要があるとする。

第2章「公正性をどう考えるか：組織内公正性論の視点から」は、日本の企業における公正性について、3つの観点から議論する。第1に、衡平と平等のバランスという視点から公正性を検討することである。現在、組織や社会のなかでの格差を低く保つことで、公正性を確保しようとする平等原則から、その人が組織や企業へ貢献した程度に応じて、資源を分配する衡平原則の考え方に大きく移行している。しかし、公正性の確立のためには、2つの原則のバランスを維持しなければならず、そのためには、資源分配のあり方および不平等の是正方法が十分に議論される必要がある。

第2に、現在の方向性である衡平性原則による公正性の確保には多くの困難な議論が必要であるという観点である。具体的には、1) 誰を比較対象に選ぶのか、2) 何を基準として個人の貢献を評価するのか、3) 何を報酬と考えるのか、そして4) どこまでの不衡平を許容するのかである。特に最初の3点について合意がえられないと、衡平原則によって公正性を確保することはできない。

第3に上記のような合意の難しさゆえに、公正性を確立するために補完的に利用される「過程の公正性」の考え方を示す。分配を受ける人（労働者）が、分配決定過程に部分的に参加したり、事後的な紛争処理を行ったりすることで確立される公正性である。しかし、現状を見ると、衡平原則が普及する中で、日本の企業では、過程の公正性施策の導入が遅れており、成果主義や非正規従業員の活用など、企業内格差を拡大する人事施策を導入している企業でも状況は芳しくない。

以上のように、日本企業の組織内公正は大きな曲がり角にきている。衡平と平等のバランス、衡平原則適用のために必要な議論、そして衡平原則の限界を補完する過程の公正性施策の導入など、議論すべき点は多い。

第3章「雇用における差別禁止と平等規整の国際的状況」は、「雇用における公正、公平」について、差別禁止や平等取扱規整の観点からその国際的動向をEU、アメリカおよびドイツの状況を中心に紹介する。EUおよびドイツにおける雇用差別禁止法制をみると、差別の例外的事由を列挙するなど、国際的には差別事由に即した差別概念の形成が模索されている。もっとも、このような調整システムを有した雇用差別禁止法制を制定していても、EUやドイツでは、差別禁止を基本的人権の一つとして位置づけ、差別の認定を厳格化する傾向がみられる。しかも、その傾向は、契約自由や雇用政策と抵触したとしても、大きく変わっていない。ただし、この傾向はあくまでもヨーロッパに限定される。アメリカでは、契約事由や競争秩序の維持が大きな役割を果たしているからである。しかし、競争秩序の維持の観点からも雇用差別禁止法制は大きな役割を与えることがある。こうした国際的傾向からみると、日本においてもより一層の雇用差別禁止法制の拡大が望まれる。

第2部「日本における雇用格差と「公平・公正」」は、第4章「非正規労働者の雇用・労働条件と公平・公正」（小倉一哉）、第5章「ジェンダーと公平・公正な働き方」（西川真規子）、第6章「社会保障制度における短時間就労の取扱い—公平・公正の視点を手がかりとして—」（菊池馨実）、および第7章「賃金分配における公平・公正—報酬システムの変化から受ける影響についての考察を中心に」（宮本大）からなる。

第4章「非正規労働者の雇用・労働条件と公平・公正」は、非正規労働者の増加は、人件費削減のためという、労働需要側の要因が最も強いという分析を前提に、実態分析から、非正規労働者と正規労働者の公平性および公正性の問題を分析する。非正規労働者の実体を見ると、本来、残業がないことが多いはずの非正規労働者で、残業をすることが増えている。しかし、賃金については、ほとんどの非正規労働者の就業形態は、正社員に比べて時間給が低い。また、労働時間が長くても、そもそもパートタイム労働者に対しては、厚生年金、健康保険などの公的制度を適用しないという企業が相当程度ある。福利厚生適用に関しても同様である。このような近年における正規労働者と非正規労働者の相違を「公平」という観点から見たとき、やはり非合理的な格差を含んでいると考えられる。そ

の理由としては、①雇用保証の相違、②非正規労働者の賃金が正社員とは別の市場で決められていること、③非正規労働者の労働時間が正社員に近づいていること、が考えられる。

非正規労働者が質的に基幹化している場合の低賃金については、均等待遇（公平）問題と併せて、「生活できる賃金」という「公正」の問題を重視しなければならない。質的に基幹化している非正規労働者の生産性は低くないのに、賃金の低い非正規労働者の労働市場で職を探さざるを得ない。したがってこのような質的に基幹化した非正規労働者に対しては、「生活できる賃金」という観点からの、公正な処遇が早急に求められる。

第5章「ジェンダーと公平・公正な働き方」は、まず前半で、雇用社会とジェンダーに基づく男女役割分業が相互補完的に発達してきた経緯と、さらに90年代のグローバル化を契機にその補完関係が崩れてきた様子を説明し、ジェンダーフリーな雇用社会を目指すにあたって、今後は性別役割分業を前提に雇用社会化を推し進めるのではなく、雇用の場のみならず生活の場（家庭や地域）においても、ジェンダーに基づいた性別役割分業を解消することが必要であることを明らかにした。次に、後半では2006年連合生活アンケート調査データを用いて、実際に男女の働き方と生活との関連性について検討した。男性にとって、正社員として働くこと、また女性にとっては、パート・短時間労働者として働くことが、従来型のmale bread-winner model（男性稼ぎ手モデル）の維持を可能としていることを見てきたが、このモデルが多数派の地位を譲り渡すのもそう遠い未来ではないとの知見が得られた。データ分析の結果、このモデルに則さない働き方は、ひとつにはアルバイトや非常勤など不安定就労によって親から経済的独立を果たせていない若年男性に、ふたつめには独居かあるいは親と同居しながら派遣社員や契約社員として働く若年女性に、三つ目にはbread-winner（稼ぎ手）としての役割を終え積極的に非正社員就業を行なう高齢層の男性に、そして四つ目には正社員である既婚女性に見出された。このうち、既婚女性の正社員のほとんどは正社員の夫との共働きであり、こういった意味でこれら夫婦はmale bread-winner modelからの脱却を果たしているといえる。

また、生活アンケートの正社員調査を用いて、ワークライフバランスが良いということは、労働者としての生産性が高く、かつ生活者としてのQOL（生活の質）も高いということが見出された。連合生活アンケート調査からは、拡大家族世帯に属する男女正社員のバランスは、むしろ仕事に偏りがちであることが見出された。また男性正社員については、本人のみがbread-winnerとして収入を得るのではなく、妻が収入を得ていると、ワークライフバランスが良い傾向が見られることが分かった。特に、妻が正規雇用者として働き収入を得ることで、男性のワークライフバランスがもっとも良くなるという分析結果はmale bread-winner modelを超えジェンダーフリーな雇用社会を目指す上で、特記に値する。

一方で、男女共に正社員において30代、40代はバランスが仕事に偏りがちであり、この層への更なる支援が必要であると考えられる。核家族化、そして夫婦が正社員として働く共働き化は、現在の雇用社会において後戻りの出来ない流れであるが、この流れとワークライフバランスを高め、労働者のQOLを向上させることは、本論のデータ分析で証明されたように決して矛盾しない。Male bread-winner modelに代表される性別役割分業体制を解消すること、つまりジェンダーフリーな働き

方、生活の仕方を実現することは、個々の労働者のQOL向上に、そしてその世帯全体のQOL向上に役立つ。そしてこのことは、我々の社会全体の生産性の向上や、QOLの向上にもつながるはずである。

第6章「社会保障制度における短時間就労の取扱い—公平・公正の視点を手がかりとして—」は、社会保障法学の視点から、短時間労働者（パートタイム労働者）への社会保障制度とりわけ社会保険の適用のあり方につき、「公平」「公正」の視点をひとつの軸として論じている。具体的には、社会保障制度のなかでも短時間労働者との関係で問題が多い社会保険の適用関係を概観した上で、社会保障法学における通説的な社会保障の捉え方、すなわち要保障リスクの現実化に際して国民の生活保障という観点からみた場合、最終的には生活保護の対象になるとしてもなお、社会保険の適用場面においてカバーされないカテゴリーの対象者への保障のあり方をどう考えるかが問題となるとする。その上で、第1に、雇用保険における週20時間未満の短時間労働者、第2に、健康保険における4分の3要件に満たない労働時間・労働日数にとどまる者の扱いにつき、前者については直ちに適用範囲を拡大すべきとまでは言い切れないものの、後者については、所得保障の側面から傷病手当金制度の存在は無視できないとして、短時間労働者に対する適用拡大を示唆する。

こうして短時間労働者への所得保障ないし生活保障の必要性という観点のほか、最近の政策論議で見られる新たな公平性との視点からも、少なくとも厚生年金保険法・健康保険法における一定の適用拡大が望ましいとの議論を展開する。

第7章「賃金分配における公平・公正—報酬システムの変化から受ける影響についての考察を中心に」は、賃金分配における手続き的公正と分配結果の平等の関係、そして企業収益の従業員への分配の変化とその方向に注目し、従業員の賃金分配における公平・公正の現状を明らかにするとともに、さらには労働組合の取り組みと成果主義的な報酬システムの行方を議論している。

企業および労働組合は成果主義の導入には手続き的な公正が重要であると認識しているが、公正を高めるための取り組みは必ずしも十分であるとはいえず、更なる環境整備に取り組む必要がある。また報酬システムにおける公平・公正は誰が主導的に進めるかによって変化する。現在、報酬システムは企業主導でコントロールされ、結果の平等から手続きの公正へのシフトに伴い、賃金水準の低下、格差拡大という方向に進展している。それに対して労働組合は、今後、積極的に公正なシステムの運用ためのコミットメントを強めていく必要がある。

賃金分配率の低下や総額人件費の低下は、成果主義採用・未採用企業に関わらず、大きな日本経済・社会システムの変化の下で進んでおり、特に株主や経営者が実質的な企業収益の分配に関する利害関係者となったことは労働者にとって、これまでのような収益分配の確保を難しくしている。

以上の分析結果を基に、公正な賃金分配に向けての労働組合の取り組みは、個別評価をベースとする成果主義的な報酬システムへのシフトにより、今後、労使協議の個別化が進むことは避けられない一方で、個別の労働組合が取り扱う内容は、株主、経営者を含めた企業収益の分配の公正問題から手続き的公正と分配結果の平等のバランスを図るなど複雑多岐にわたる。また成果主義についても単に成果を測定することに対する公正のみに主眼を置くのではなく、成果を生み出すプロセス全体を視野

に入れた人事管理システムを構築していくことが重要であり、その際、新たなシステム構築を経営側に求めることも必要かもしれない。したがって個別の労働組合の負担は相当なものになると考えられ、産別・連合など上部団体は、個別企業の活動をしっかりと把握し、きめ細かなサポートを行うことが今後、極めて重要となることが予想される。

### (3) 雇用における公平・公正に向けた労働組合の活動

第3部「労働組合と雇用の公平・公正—パート労働問題を中心に」は、第8章「雇用の非正規・不公正・不公平」（龍井葉二）、第9章「非正社員の労働組合加盟と均衡待遇への労働組合の活動—伊勢丹労働組合の事例から」（連合総研事務局）、および第10章「派遣労働者の実態と派遣法改正への労働組合の対応」（連合総研事務局）からなる。

第8章「雇用の非正規・不公正・不公平」は、非正規雇用が増大し、「一億総中流」といわれた日本社会が、いま、富める者はますます富み、貧しい者はますます貧しくなるという二極化に直面しているという問題意識から非正規雇用問題を検討している。

非正規雇用問題は、グローバル化に直面する先進国共通の課題であると同時に、戦後的秩序の解体に直面する日本社会の危機を象徴する課題でもある。その解決のためには、企業中心・家族依存といった社会の枠組みを、市場中心・自己責任の方向ではなく、開かれた共同性・連帯の方向で再構築することが必要であり、とりわけ、人材育成と評価の社会化や社会保障の全員適用は喫緊の課題といえる。同時に、正規／非正規という二分法を越えるためには、均等待遇ルールや転換制度の確立と共に、正社員の働き方基準そのものの改革、男女がともにワーク・ライフ・バランスが可能となるような選択肢の拡大が不可欠となる。さらに、労働組合もまた、こうした大転換に対応できるような自己改革が求められていると同時に、労働運動の創成という新たな胎動を、大きく太い流れへと発展させ飛躍させていくことが問われている。そして、自己改革と創成の波がどうシンクロナイズしていけるかに、労働運動の将来がかかっているといっても過言ではない。

そういう意味で、正規／非正規という枠組みを問い直し、ディーセントワークを実現する労働運動というのは、市場における配分を争うだけでなく、労働力の商品化そのものに抗する労働運動への転換をも含意している。

第9章「非正社員の労働組合加盟と均衡待遇への労働組合の活動—伊勢丹労働組合の事例から」は、日本の労働組合の非正規労働者に対する最近の活動状況を概観した後で、伊勢丹百貨店労働組合の事例について、当該労働組合がパートタイマーおよび契約労働者の非正規社員をどのようにして労働組合に組合員として加盟を実現したか、そして同労働組合がそれら非正社員の賃金・労働条件について「均衡処遇」方針を労使で確認し、その均衡処遇の具体化を実現したかの経緯をとりまとめたものである。

パートタイマー等の非正規労働者の組合加盟（組織化）については、日本労働組合総連合会（連合）は労働組合員数の減少に直面した1990年代後半から非正規労働者の組合組織化を傘下産業別組織に呼びかけ続けてきたが、2005年以降に至って製造業を含めた複数の産業別組織において非正規労働者の

組合加盟が本格的に取り上げられ実現をみつつある。

このような非正規労働者をめぐる労働組合の活動の現状を前提に、伊勢丹労働組合の事例を取り上げ、同労働組合がこの間に非正社員をどのようにして組合参加を実現したか、そして「均衡処遇」の具体化をどのようにして実現したかの活動内容について同組合役員からのヒヤリングにより取りまとめている。その論述は、①百貨店職場での非正社員の活用の経緯、②その非正社員の労働組合加入の経緯と雇用・労働条件の改善の活動、③伊勢丹における「均衡待遇の考え方」の労使合意とその具体化の活動についてまとめている。そして、「百貨店における非正社員の均衡待遇の課題」について、伊勢丹労働組合の上記の活動経験および百貨店等の商業サービス業を組織化する産業別労働組合での組織化と均等待遇の方針確認の活動を参考にして、非正規労働者問題に対する労働組合の今後の活動課題を取りまとめている。

第10章「派遣労働者の実態と派遣法改正への労働組合の対応」は、日本における派遣労働者の雇用の実態について分析してその雇用形態の問題点を指摘するとともに、派遣労働者に関わる法制度および派遣労働者に対する労働組合の最近の活動を取りまとめている。

派遣労働者の雇用実態については、厚生労働省の「労働者派遣事業報告」「労働力需給制度についてのアンケート調査（派遣労働者対象）」、および連合が傘下産業別組織を通じて回収した「連合非典型労働者アンケート（派遣労働者回答1648人）」の集計結果から、その特徴を指摘している。その要点は、派遣労働者数は2006年には常用労働者換算では152万人であり、10年前よりも約5倍に増大し、常用派遣労働者に登録契約数の派遣労働者を加えた派遣労働者総数は321万人に達している。その賃金は一般常用労働者と比較すると月額賃金では約7割水準であり、年収ではさらに低い現状にある。有給休暇制度や社会保険の適用率はフルタイムのパートタイム労働者よりも低く、さらに一時金制度、通勤費補助制度ではその適用率は大幅に低い現状にある。加えて、近年では1日雇用の日雇派遣形態も増加して数万人規模に達しているが、その月当たり就労日も少なく、賃金が低くかつ月収入が少ない、通勤手当も出ない場合も多いなど劣悪な労働条件を生んでいる。

このような現状にある派遣労働者に対しては、労働組合は問題を感じながら労働組合への加入では雇用主が違うなどから労働組合への参加呼びかけはこれまで積極的とはいえなかった。しかし現在では派遣企業での組織化やまた系列会社の派遣労働者の組合への参加などの活動が作られつつあると2つの労働組合の事例を本稿では紹介している。

また、日本労働組合総連合会（連合）が労働者派遣制度に関わる政府審議会および国会での法律改正に対して労働組合の立場から実施してきている法案修正の活動を紹介している。そして最後に、多くの問題点を抱えた派遣労働者の現状に対しては、労働組合が派遣労働者を積極的に組合参加させて、その労働条件改善と法制度の改正に結びつける活動が重要になっていると指摘している。

## 2. 本論各章の要旨

### (1) 1章「雇用における公平・公正－労働法学の視点から」(要旨)

公平・公正な雇用社会の実現ということは、今日において何をもって「公平・公正な雇用」と考えるかによって、その内容が大きく変わってくる。労働法学の視点からは、ILOが提唱するディーセント・ワークが達成されることが公平・公正な雇用社会の実現であると考えられることができる。ディーセント・ワークは、すべての者が、その権利が保障され、雇用形態にかかわらず、社会的差別もなく、生産的な雇用によって相応な生活ができることだからである。なお、公平と公正という概念については、公平が「均分的正義」を表し、公正が「適法性」、「権利尊重」及び「配分的正義」を統一する概念として使用する。

現代において雇用における公平・公正が問題となるのは、将来に希望が持てる安定した雇用が国民の大多数である雇用者に提供されていないところに多くの国民が雇用に関する公平・公正の欠如を感じているからである。

戦後日本において展開された労働関係と労働法制は、高度経済成長期など日本の経済的なパフォーマンスが相対的に良好であった時代には、強みとして機能した。しかし、雇用環境が変化するなかで、むしろその問題点が浮き彫りになってきた。それは、①正社員が減少し、パートタイム労働者・派遣労働者などの非正社員が増加したが、この非正社員層が経済的に自立が可能でかつ将来に展望の持てる状況が形成されていないこと、②現在の企業形態の多様化および企業の労働調達方法の多様化に対応できていないこと、③男性正社員中心の日本型雇用慣行をジェンダーおよびワークライフバランスの視点から再検討すること、などである。

これまで検討してきた雇用をめぐる政策課題について、これまで多数の立法があるが、雇用をめぐる多様な課題の解決には程遠い状況にある。また、規制改革路線に基づく法政策には、雇用をめぐる改革課題に逆行する内容が多く含まれている。

今後、雇用における公平・公正の実現のために取り組むべき課題としては、①伝統的に労働法が前提としていた労働契約によって結ばれた2者当事者間の労働関係だけを基本モデルとするのではなく、現実に展開されている複雑な労働関係に適合的な規制を考えること、②雇用平等を実現すべき法政策が積極的にとられるべきこと、③雇用形態の多様化のなかで労働形態の区別なしに安定した生活が確保できるように、労働法の内容及び適用範囲ならびに社会保障・税制を大幅に見直すこと、④生活保障、職業訓練などについて、企業と外部労働市場を統括する国とが相互に連携しながら、適切なセーフティネットを張り巡らすこと、⑤企業に多様な成員がいることを前提とした労使の集团的コミュニケーション制度を確立すること、⑥労働法の実効性確保の方法を抜本的に見直すことなどがあげられる。

雇用における公平・公正の実現は、これまでの日本では企業における長期安定雇用とそこに展開される安定的な集团的な労使関係の実現によって達成されると考えられてきた。しかし、企業競争のグローバル化のなかでの雇用形態の多様化及び企業別組合の組織力低下によって、従来のモデルは修正を余儀なくされている。企業における雇用の安定ということではなく、社会全体において雇用の安定



を図る労働法制の実現が不可欠である。

雇用の公平・公正の実現に課せられた課題は、従来の労働法のパラダイムを大きく転換する可能性を秘めている。そこで構想される法制は、もはや伝統的な意味での労働法とは呼べない可能性もある。しかし、それは労働法の解体に向かうものではなく、広い意味での労働関係の変容のなかで就業者を総合的に支援する新しい法制度として発展させていく必要がある。

## (2) 2章「今、公正性をどう考えるか -組織内公正性論の視点から-」(要旨)

本稿では、日本の企業における公正性について、主に3つの観点から議論をしている。まず第1が、組織や社会における公正性の議論の出発点は、衡平と平等のバランスをどう考えるかという点である。現在わが国では、組織や社会のなかでの格差を低く保つことで公正性を確保しようとする平等原則(準平等原則)から、その人が組織や企業へ貢献した程度に応じて資源を分配する(例えば、報酬を払う)衡平原則の考え方に大きく移行している。だが、公正性の確立のためには、2つの原則のバランスを維持することが大切であり、その過程で衡平と平等について少なくとも2点についての深い議論が必要である。ひとつは、どの資源を平等に分配し、どの資源を衡平に分配するかの議論であり、もうひとつが、衡平原則のもたらす不平等をどう是正していくかである。

第2に、衡平原則を使って公正性を確保するときに必要な4つの意思決定を議論した。平等原則の適用は部分的には重要だとしても、やはり衡平原則が企業の業績や働く人の意欲、さらには社会の活力の視点からドミナントになっているからである。だが、実際は衡平性原則による公正性の確保には多くの困難な議論が必要である。

具体的には、1) 誰を比較対象に選ぶのか、2) 何を基準として個人の貢献を評価するのか、3) 何を報酬と考えるのか、そして4) どこまでの不衡平を許容するのかである。特に最初の3点について合意がえられないと、衡平原則によって公正性を確保することはできない。また第4点目は、不平等が不衡平に変わる境界が雇用システム外の要素も含めて多くの要素に依存するために一義的に決定するのが難しい。だが、衡平原則はこれらの点について合意がえられないと、分配が公正であるかの判断ができないし、またこれらの点に関する合意の難しさにより、何が公正かについての混乱を招きかねない。

そして、第3番目に上記のような合意の難しさゆえに、公正性を確立するために補完的に利用される「過程の公正性」の考え方を示した。衡平原則によって分配結果の公正性を確立することが難しいことを前提として、分配を受ける人(労働者)が、分配決定過程に部分的に参加したり、事後的な紛争処理を行ったりすることで確立される公正性である。

そしてこの考え方を紹介するなかで部分的に、分配決定における公正性を確保するための方法や施策について、今の日本企業の現状を概観した。ここで明らかになったのは、衡平原則が普及する中で、日本の企業では、過程の公正性施策の導入が遅れており、成果主義や非正規従業員の活用など、企業内格差を拡大する人事施策を導入している企業でも状況は芳しくないことである。

日本企業の組織内公正は大きな曲がり角にきているという議論を展開した。衡平と平等のバランス、

衡平原則適用のために必要な議論、そして衡平原則の限界を補完する過程の公正性施策の導入など、議論すべき点は多い。

### (3) 3章「雇用における差別禁止と平等規整の国際的状況」(要旨)

「雇用における公正、公平」を労働法的な視角から考えようとする場合、「公正」概念の捉え方によっては公正労働基準や労働決定手続も問題にする余地があるが、「公平」概念に着目すれば、主として問題となるのは雇用における差別の禁止や平等規整である。本章では、こうした観点から、雇用における差別の禁止や平等規整の国際的な状況を考察し、その内容や法的課題の検討を行った。

考察対象としたのは、第一に、EC指令を中心とする、国際的な雇用における差別の禁止や平等規整の現状である。EC指令においては、性や人種を中心とする人的理由に基づく差別の禁止に関する指令とともに、近年では、年齢による差別の禁止や雇用形態による差別の禁止に関する指令が制定されている。こうした指令のうち性差別については、性中立的な基準に基づく差別を制約することを意図した「間接差別」概念の発展がみられる。また、雇用形態による差別については、古くはまったく規整が存在しなかったが、90年代後半から指令が出されるようになり、標準的労働者との間の差別の禁止だけでなく、雇用形態に基づく諸権利(例えばパート労働からフルタイム労働への転換など)を求める方向にある。さらに、人的理由に基づく差別の禁止に関わっては、2000年以降、年齢や障がいなど禁止事由の拡張が進められている。本章では、こうした指令の背景事情や目的を検討したうえで、日本との関わりを意識し、EUの規整の普遍性について検討した。その結果、EUにおける差別禁止法制の拡大については、第一に、基本的人権の保護に関わる思想が根底にあること、第二に、共通労働市場の整備あるいは欧州統合の必要性が背景にあること、第三に、差別禁止が雇用政策の一環であると位置づけられているといった3つの背景事情が存在し、外見的にはEU独自の文脈に関わる点が多いように見えるが、差別禁止規整の強化は、社会的排除の抑制や雇用政策としての優位性など普遍的な理念や要請と関係しているとみるのがむしろ正確な見方ではないかと指摘した。ただし、EUにおける差別禁止法理をみると、性に基づく間接差別法理を雇用形態(とくにパート労働)に基づく差別の問題にまで及ぼすなど、差別禁止対象を拡大しつつある一方で、間接差別の認定における使用者の反証や年齢差別の例外など、差別類型ごとに差別概念を修正するなど、様々な法的調整装置を内包していることに大きな特徴があることも指摘した。

第二に、ドイツの雇用平等法制を素材として、国内法制の次元で、雇用における平等をめぐる現在何が問題となっているかを明らかにした。ドイツにおいては、2000年以降、パート労働者、有期契約労働者あるいは派遣労働者に関する特別立法の制定が相次いでいるうえ、2006年8月には一般平等取扱法と呼ばれる包括的な差別禁止立法も制定された。こうした法律やそれをめぐる議論状況を、人的理由による差別の禁止と雇用形態に基づく差別の禁止に分けて紹介したうえで、理論的には、賃金をめぐる「契約の自由」や雇用政策法上の要請が差別禁止法制とどのような関係にあるかを検討した。その結果、ドイツにおいては、「契約の自由」や雇用政策との関係に関する議論が展開されている段階にあるが、差別概念の多様化や救済方法(救済法理)の柔軟性を図ることで、現実的妥当性を確保し、

差別禁止法制の射程を狭めることには必ずしもなっていないと結論した。

#### (4) 4章「非正規労働者の雇用・労働条件と公平・公正」(要旨)

今や非正規労働者は、雇用労働者の3分の1を占める。非正規労働者の増加は、就業形態によって専門性や人件費などの理由が異なるように見えるが、様々な属性を一定として見ると、契約社員でも派遣労働者でもパートタイマーでも、結局は人件費削減のためという、労働需要側の要因が最も強い。非正規労働者の増加は、自由な勤務時間、専門性の発揮といった労働供給側の要因によってもたらされたわけではないのである。

正社員の長時間労働が社会的に問題となっている中、非正規労働者の残業頻度が増えている。本来、残業がないことが多いはずの非正規労働者で、残業をすることが増えているということである。賃金については、ほとんどの非正規労働者の就業形態は、正社員に比べて時間給が低い。近年において正社員との格差が相対的には縮小傾向にあるとはいえ、依然として絶対額での格差は大きい。パートタイム労働者に対する雇用保険、健康保険、厚生年金保険の適用では、最も導入されている雇用保険で53%（2003年）とやっと過半数の事業所が制度を持っているに過ぎない。これは、どんなに労働時間が長くても、そもそもパートタイム労働者に対しては、これらの公的制度を適用しないという企業がかなりあるという実態の表れでもあろう。福利厚生適用に関しても、退職金制度、賞与支給制度など、正社員への適用が近年少なくなる中、もともと正社員よりも適用比率が低い非正規労働者に対する適用比率も低下している。

近年における正規と非正規の相違を「公平」という観点から見たとき、やはり非合理的な格差を含んでいると考えられる。その理由としては、①雇用保証の相違、②非正規労働者の賃金が正社員とは別の市場で決められていること、③非正規労働者の労働時間が正社員に近づいていること、が考えられる。

非正規労働者が質的に基幹化している場合の低賃金については、均等待遇（公平）問題と併せて、「生活できる賃金」という「公正」の問題を重視しなければならない。新古典派の経済学者は、労働生産性が低いから賃金が低いのであり、それゆえ非正規労働者は、自らの労働生産性を高めて、より高賃金の労働市場で仕事を探すべきだと主張する。しかし、質的に基幹化している非正規労働者の生産性は低くないのに、賃金の低い非正規労働者の労働市場で職を探さざるを得ない。したがってこのような質的に基幹化した非正規労働者に対しては、「生活できる賃金」という観点からの、公正な処遇が早急に求められる。

#### (5) 5章「ジェンダーと公平・公正の論じ方」(要旨)

本稿では、まず前半で、雇用社会とジェンダーに基づく男女役割分業が相互補完的に発達してきた経緯と、さらに90年代のグローバル化を契機にその補完関係が崩れてきた様子を説明した。そして、ジェンダーフリーな雇用社会を目指すにあたって、今後は性別役割分業を前提に雇用社会化を推し進めるのではなく、雇用の場のみならず生活の場（家庭や地域）においても、ジェンダーに基づいた性

別役割分業を解消することが必要であることを主張した。

後半では2006年連合生活アンケート調査データを用いて、実際に男女の働き方と生活との関連性について検討した。男性にとって、正社員として働くこと、また女性にとっては、パート・短時間労働者として働くことが、従来型のmale bread-winner model（男性稼ぎ手モデル）の維持を可能としていることを見てきたが、このモデルが多数派の地位を譲り渡すのもそう遠い未来ではないだろう。データ分析の結果、このモデルに則さない働き方は、ひとつにはアルバイトや非常勤など不安定就労によって親から経済的独立を果たせていない若年男性に、ふたつめには独居かあるいは親と同居しながら派遣社員や契約社員として働く若年女性に、三つ目にはbread-winner（稼ぎ手）としての役割を終え積極的に非正社員就業を行なう高齢層の男性に、そして四つ目には正社員である既婚女性に見出された。このうち、既婚女性の正社員のほとんどは正社員の夫との共働きであり、こういった意味でこれら夫婦はmale bread-winner modelからの脱却を果たしているといえる。

本論ではまた、生活アンケートの正社員調査を用いて、仕事と生活の時間配分バランスの良い働き方、つまりワークライフバランスが良いということは、実際に何を意味するのか後半で分析を進めた。その結果から、バランスが良いということは、労働者としての生産性が高く、かつ生活者としてのQOL（生活の質）も高いということが見出された。さらに、既婚有子者について、特に男性については、ワークライフバランスが良いと、子育てに積極的に関与し、子育ての負担感が低く、仕事と子育ての両立も実現する傾向が強いことが見出された。

戦後核家族化が進んできたが、従来型の大家族においては親の支援によって仕事と生活の両立がはかられやすく、一方で核家族においてはこれが難しいとみなされがちである。しかし、連合生活アンケート調査からは、大家族世帯に属する男女正社員のバランスは、むしろ仕事に偏りがちであることが見出された。また男性正社員については、本人のみがbread-winnerとして収入を得るのではなく、妻が収入を得ていると、ワークライフバランスが良い傾向が見られることが分かった。特に、妻が正規雇用者として働き収入を得ることで、男性のワークライフバランスがもっとも良くなるという分析結果はmale bread-winner modelを超えジェンダーフリーな雇用社会を目指す上で、特記に値する。さらには、男性の場合、男女役割分業派よりも男女役割平等派のほうが、ワークライフバランスが良いという結果も見出された。

一方で、男女共に正社員において30代、40代はバランスが仕事に偏りがちであり、この層への更なる支援が必要であると考えられる。特に、男性にとっては、まだ普及途上にある支援策、特に働く時間や働く空間の柔軟性を確保したり、現在はまだ取得者が少ない育児休業や看護休暇取得を容易にしていけることが有効であることが、本論のデータ分析結果から明らかになった。

核家族化、そして夫婦が正社員として働く共働き化は、現在の雇用社会において後戻りの出来ない流れであるが、この流れとワークライフバランスを高め、労働者のQOLを向上させることは、本論のデータ分析で証明されたように決して矛盾しない。Male bread-winner modelに代表される性別役割分業体制を解消すること、つまりジェンダーフリーな働き方、生活の仕方を実現することは、個々の労働者のQOL向上に、そしてその世帯全体のQOL向上に役立つ。そしてこのことは、我々の社会

全体の生産性の向上や、QOLの向上にもつながるはずである。

#### (6) 6章「社会保障制度における短時間就労の取扱い」(要旨)

本稿は、社会保障法学の視点から、短時間労働者(パートタイム労働者)への社会保障制度とりわけ社会保険の適用のあり方につき、「公平」「公正」の視点をひとつの軸として論じたものである。

従来の制度改革論議において、社会保障における公平とは、多くの場合、負担と給付との適正なバランスの問題として捉えられてきた。これに対し、最近では、比較的新しい視点として、被用者年金一元化をめぐる議論の中で、同じ報酬であれば、同じ保険料で、同じ給付を受けるのが公平であるとの視点、個人の選択に中立的な制度設計が公平にかなうとの視点などがみられるようになった。

こうした視点を踏まえて、社会保障制度のなかでも短時間労働者との関係で問題が多い社会保険の適用関係を概観した上で、社会保障法学における通説的な社会保障の捉え方、すなわち要保障リスクの現実化に際して国民の生活保障という観点からみた場合、最終的には生活保護の対象になるとしてもなお、社会保険の適用場面においてカバーされないカテゴリーの対象者への保障のあり方をどう考えるかが問題となるとする。その上で、第1に、雇用保険における週20時間未満の短時間労働者、第2に、健康保険における4分の3要件に満たない労働時間・労働日数にとどまる者の扱いにつき、前者については直ちに適用範囲を拡大すべきとまでは言い切れないものの、後者については、所得保障の側面から傷病手当金制度の存在は無視できないとして、短時間労働者に対する適用拡大を示唆する。

さらに、先に挙げた最近新しくみられるようになった公平の視点、たとえば公平性の根拠を個人の選択に中立的であるところに求める視点からも、社会保障の目的を国民の生活保障という物質的レベルの保障にとどまらず、「個人の自律の支援」といった人格的利益の保障にもかかわる次元で捉える筆者の見方とも親和性をもつとして、短時間労働者への社会保険の適用拡大を支持するひとつの論拠となり得るとする。

こうして短時間労働者への所得保障ないし生活保障の必要性という観点のほか、最近の政策論議でみられる新たな公平性との視点からも、少なくとも厚生年金保険法・健康保険法における一定の適用拡大が望ましいとの議論を展開する。ただし、本章では最後に、こうした公平論は社会保障制度の適用場面におけるそれであり、非典型雇用の一形態である短時間就労を取り巻く様々な問題の一端に過ぎないこと、さらに短時間労働者をめぐる低賃金などの処遇格差の問題それ自体を抜本的に解決するものではないことを指摘する。

#### (7) 7章「賃金分配における公平・公正」(要旨)

本稿は、賃金分配における手続き的公正と分配結果の平等の関係、そして企業収益の従業員への分配の変化とその方向に注目し、従業員の賃金分配における公平・公正の現状を明らかにするとともに、さらには労働組合の取り組みと成果主義的な報酬システムの行方を議論する。

まず考察によって得られた主要な知見をまとめると、企業および労働組合は成果主義の導入には手続き的公正が重要であると認識しているが、公正を高めるための取り組みは必ずしも十分であると

はいえ、更なる環境整備に取り組む必要がある。

また報酬システムにおける公平・公正は誰が主導的に進めるかによって変化する。2004年時点では、報酬システムは企業主導でコントロールされ、結果の平等から手続きの公正へのシフトに伴い、賃金水準の低下、格差拡大という方向に進展している。それに対して労働組合は、公正なシステムの運用に十分な影響力をもち、結果の平等と手続き公正のバランスチェック機能を果たせる可能性がある。そのためには今後、積極的に公正なシステムの運用ためのコミットメントを強めていく必要がある。

次に、成果主義は総額人件費の抑制を目的として導入されているといわれているが本研究報告の分析では総額人件費の抑制が行われているとの確かな証拠は得られなかった。しかし賃金分配率の低下や総額人件費の低下は、成果主義採用・未採用企業に関わらず、大きな日本経済・社会システムの変化の下で進んでおり、特に株主や経営者が実質的な企業収益の分配に関する利害関係者となったことは労働者にとって、これまでのような収益分配の確保を難しくしている。

以上の分析結果を基に、公正な賃金分配に向けての労働組合の取り組みは、個別評価をベースとする成果主義的な報酬システムへのシフトにより、今後、労使協議の個別化が進むことは避けられない一方で、個別の労働組合が取り扱う内容は、株主、経営者を含めた企業収益の分配の公正問題から手続き的公正と分配結果の平等のバランスを図るなど複雑多岐に渡る。また成果主義についても単に成果を測定することに対する公正のみに主眼を置くのではなく、成果を生み出すプロセス全体を視野に入れた人事管理システムを構築していくことが重要であり、その際、新たなシステム構築を経営側に求めることも必要かもしれない。

したがって個別の労働組合の負担は相当なものになると考えられ、産別・連合など上部団体は、個別企業の活動をしっかりと把握し、きめ細かなサポートを行うことが今後、極めて重要となることが予想される。

## (8) 8章「雇用の非正規・不公正・不公平」(要旨)

本稿は、非正規労働者における不公正と不公平の現状から、公平な雇用のあり方についてパート労働者法制を中心に論じたものである。

非正規雇用の増大は、いまや国際的な共通課題となっている。とくに、日本で1997年以降、正規雇用が減少に転じるなかで非正規雇用が増大するという雇用の地殻変動が生じている。その結果、多くの若年者が正社員の道が閉ざされ、非正規雇用に滞留し続けていることは、将来にわたって社会的格差が固定化することが懸念される一方、正社員から非正社員への転職を余儀なくされた中高年労働者や女性労働者も含め、貧困(ワーキングプア)が社会問題化する事態となっている。かつて、「一億総中流」といわれた日本社会は、いま、富める者はますます富み、貧しい者はますます貧しくなるという二極化に直面している。

同時に、この二極化は、労働時間においても生じており、超長時間労働と短時間労働の労働者数が増加し、その中間の時間帯の労働者数が減少するという事態を招いており、このことは女性労働者のなかでも生じている。こうした事態は、急速な少子化の大きな要因となっており、長時間労働の蔓

延と非正規雇用の増大は、社会の持続可能性を危うくしつつある。

非正規雇用問題は、グローバル化に直面する先進国共通の課題であると同時に、戦後的秩序の解体に直面する日本社会の危機を象徴する課題でもある。つまり、非正規と正規という枠組み全体の組み替えが問われているのであり、非正規問題だけを取り出して解決することは不可能なのである。そのためには、まず、企業中心・家族依存といった社会の枠組みを、市場中心・自己責任の方向ではなく、開かれた共同性・連帯の方向で再構築することが必要であり、とりわけ、人材育成と評価の社会化や社会保障の全員適用は喫緊の課題といえる。

同時に、正規／非正規という二分法を越えるためには、均等待遇ルールや転換制度の確立と共に、正社員の働き方基準そのものの改革、男女がともにワークライフバランスが可能となるような選択肢の拡大が不可欠となる。さらに、労働組合もまた、こうした大転換に対応できるような自己改革が求められていると同時に、労働運動の創成という新たな胎動を、大きく太い流れへと発展させ飛躍させていくことが問われている。そして、自己改革と創成の波がどうシンクロナイズしていけるかに、労働運動の将来がかかっているといっても過言ではない。

そういう意味で、正規／非正規という枠組みを問い直し、ディーセント・ワークを実現する労働運動というのは、市場における配分を争うだけでなく、労働力の商品化そのものに抗する労働運動への転換をも含意しているのかも知れない。

### (9) 9章「非正社員の労働組合加入と均衡待遇への労働組合の活動」(要旨)

本稿は、日本の労働組合の非正規労働者に対する最近の活動状況を概観した後で、伊勢丹百貨店労働組合の事例について、当該労働組合がパートタイマーおよび契約労働者をどのようにして労働組合に組合員として加盟を実現したか、そして同労働組合がそれら非正社員の賃金・労働条件について「均衡処遇」方針を労使で確認し、その均衡処遇の具体化を実現したかの経緯をとりまとめたものである。

パートタイマー等の非正規労働者の組合加盟(組織化)については、日本労働組合総連合会(連合)は労働組合員数の減少に直面した1990年代後半から非正規労働者の組合組織化を傘下産業別組織に呼びかけ続けてきた。しかし、その実現は一部の産業別組織を除いて進展してこなかった。ようやく2005年以降に至って製造業を含めた複数の産業別組織において非正規労働者の組合加盟が本格的に取り上げられ実現をみつつある。

このような非正規労働者をめぐる労働組合の活動の現状にあって、本稿では伊勢丹労働組合の事例を取り上げ、同労働組合が非正社員の組合参加、「均衡処遇」の具体的な活動をどう行ってきたかについてヒヤリング調査から取りまとめている。伊勢丹労働組合の取り組みでは、①百貨店職場での非正社員の活用の経緯、②その非正社員の労働組合加入の経緯と雇用・労働条件の改善の活動、③伊勢丹における「均衡待遇の考え方」の労使合意とその具体化の活動について紹介している。同労働組合は、組合員参加の中でこれら方針をまとめ、組合の大会において方針を確立して取り組んできている。そして経営側に積極的に「均衡処遇」方針を提起して、「従業員待遇の考え方」を2004年に労使合意し、その考え方を具体化する活動をすすめて、契約社員の賃金、休暇制度を正社員と均等とする制度改革を

実現している。またパートタイマーについても勤務評価制度を正社員と均衡に改め、その賃金水準の改善を実現している。その「均衡処遇」の考え方は、業務内容・責任・権限・義務が同一と判断される場合、職務に直結する部分については格差を設けない。担う職務が同一でない場合は、「責任権限の範囲」「職務の難易度」「労働負荷」「要求される知識・能力」などを考慮し、納得性あるものとするなど職場の労働態様と組合員の納得性を尊重した取り組みとなっている。

最後に、「百貨店における非正社員の均衡待遇の課題」について、伊勢丹労働組合の上記の活動経験および百貨店等の商業サービス業を組織化する産業別労働組合での組織化と均等待遇の方針確認の活動を参考にして、非正規労働者問題に対する労働組合の今後の活動課題をまとめている。

#### (10) 10章「派遣労働者の雇用実態と労働組合の活動」(要旨)

本稿は、日本における派遣労働者の雇用の実態について分析してその雇用形態の問題点を指摘するとともに、派遣労働者に関わる法制度および派遣労働者に対する労働組合の最近の活動を取りまとめている。

派遣労働者の雇用実態については、厚生労働省の「労働者派遣事業報告」「労働力需給制度についてのアンケート調査(派遣労働者対象)」、および連合が傘下産業別組織を通じて回収した「連合非典型労働者アンケート(派遣労働者回答1648人)」の集計結果から、その特徴を指摘している。

その要点は、派遣労働者数は2006年には常用労働者換算では152万人であり、10年前よりも約5倍に増大し、常用派遣労働者に登録契約数の派遣労働者を加えた派遣労働者総数は321万人に達している。その賃金は一般常用労働者と比較すると月額賃金では約7割水準であり、年収ではさらに低い現状にある。有給休暇制度や社会保険の適用率はフルタイムのパートタイム労働者よりも低く、さらに一時金制度、通勤費補助制度ではその適用率は大幅に低い現状にある。加えて、近年では1日雇用の日雇派遣形態も増加して数万人規模に達しているが、その月当たり就労日も少なく、賃金が低くかつ月收入が少ない、通勤手当も出ない場合も多いなど劣悪な労働条件を生んでいる。

派遣労働者の意識は、「今後も派遣労働者として続けたい」と「できるだけ早い時期に正社員として働きたい」が相半ばして3割弱を占めている。また、「いろいろな働き方をしたい」(15.6%)、「家庭の条件が整えば正社員として働きたい」(10.8%)との考えの人もいる。しかし、派遣労働のデメリットとして、「将来の見通しがたたない」(約4割)、「雇用が不安定である」(4割弱)、「技能が向上しても評価が上がらない」(3割)、「賃金水準が低い」(3割)など多くの派遣労働者はその雇用・労働条件に不安を抱いている。

このような現状にある派遣労働者に対しては、労働組合は問題を感じながら労働組合への加入では雇用主が違うなどから労働組合への参加呼びかけはこれまで積極的とはいえなかった。しかし現在では派遣企業での組織化やまた系列会社の派遣労働者の組合への参加などの活動が進みつつあると2つの労働組合の事例を紹介している。

また、日本労働組合総連合会(連合)が労働者派遣制度に関わる政府審議会および国会での法律改正に対して労働組合の立場から実施した法案修正の活動を分析している。1999年の労働者派遣法改正



では、それまでの26業種限定認可から建設、港湾荷役、製造現場などを除外した全ての職種に拡大されたが、この改正に対し連合が製造現場等への解禁に反対すると共に登録型派遣の禁止を要求するなどの修正要求を野党に求めた政党対策活動を行ったこと、また2003年改正では、派遣契約期間が登録型では3年に延長され、製造業現場への派遣が1年限定で解禁されたが、労働組合が派遣労働者の労働条件の確保などの要求を行い、契約更新時における一般雇用への切り替え制度を法律に追加させるなど法案修正活動に取り組んだ経過を論述している。

そして最後に、多くの問題点を抱えた派遣労働者の現状に対しては、労働組合が派遣労働者を積極的に組合参加させて、その労働条件改善と法制度の改正に結びつける活動が重要になっていると指摘している。

# 本 論

## 第 I 部

### 「雇用における公平・公正」の考え方

# 第1章 雇用における公平・公正－労働法学の視点から

島田 陽一

(早稲田大学)

## 1. 労働法学から見た公平・公正概念

### (1) 雇用に公平・公正とディーセント・ワーク

公平・公正な雇用社会の実現ということは、それ自体反論不可能な命題といえる。それは、公平・公正という概念が極めて抽象的だからである。問題は、なにをもって公平・公正な雇用と考えるかである。

このことに関連して参考になるのが、ILO（国際労働機関）が、近年提唱しているディーセント・ワークという概念である。ディーセント・ワークという用語は、必ずしも明確な概念ではないが、ILOによると、「生産的で公正な所得をもたらす仕事の機会、職場における保障と家族に対する社会的保護、個人としての能力開発と社会的統合へのより良い見通し、人々が不安や心配と表現する自由、自分たちの生活に影響を及ぼす決定に団結して参加すること、すべての男女のための機会と待遇の平等」などを意味するとされる。ディーセント・ワークの提唱者であるILO事務局長ファン・ソマビアは、1999年にILO総会に提出した事務局長報告において、「今日、ILOの最重要目標は、自由、公平、保障、人間としての尊厳が確保された条件の下で、人々にディーセントで生産的な仕事を得る機会を促進することである。」と述べている。また彼は、ディーセント・ワークについて、「子どもに教育を受けさせ、家族を扶養することができ、30～35年ぐらい働いたら、老後の生活を営めるだけの年金などがもらえるような労働のこと」とも定義している。このようにディーセント・ワークという言葉が内包するものは、多様な要素を含んでおり、簡単に日本語に翻訳できるものではない。

ファン・ソマビアの言葉を手掛かりにすると、ディーセント・ワークが実現されるためには、労働者としての団結権を含む、自由、公平、保障、人間としての尊厳が確保されていることが前提条件となる。この条件は、ILOが労働者の基本的権利と考えるものに対応するといえよう。そして、これらの条件を前提に、人が労働を通じて安定した生涯を送ることのできる状態を意味すると解することができる。

このような意味を内包するディーセント・ワークという考え方は、決してILOにおいて突然登場したわけではない。すでに、国際人権規約A規約は、労働の権利を「すべての者が自由に選択し又は承諾する労働によって生計を立てる機会を得る権利を含む」（6条）としている。また、7条は、「すべての者が公正かつ良好な労働条件を享受する権利」の内容には、「すべての労働者が最小限度次のものを与える報酬」が含まれるとされるが、それは具体的には「公正な賃金及びいかなる差別もない同一価値の労働についての同一報酬」および「労働者及びその家族のこの規約に適合する相応な生活」

とされている。この「相応な生活」は、原語では、A decent livingとされている。そして、8条の団結権・争議権の保障を含めて考えれば、ディーセント・ワークは、現代において労働に関する人権が実現された状態を示す概念と理解することも可能である。すなわち、ディーセント・ワークとは、すべての者が、その権利が保障され、雇用形態にかかわらず、社会的差別もなく、生産的な雇用によって相応な生活ができることとすることができる。

雇用における公平・公正の実現とは、差し当たり、このような意味でのディーセント・ワークが達成されることと考えられよう。

## (2) 公平概念と公正概念の定義

公平・公正という概念は、しばしば「公平・公正な社会」というように一括して使われることも多く、それぞれが何を意味するかは必ずしも明らかではないし、法的な概念としても、それぞれについて明確ではないように思われる。そこで、議論を混乱させないために、本稿が雇用における公平・公正をどのように考えているかをあらかじめ示しておきたい。

法学の視点から公平及び公正の概念を笹倉に依拠して整理しておこう<sup>1)</sup>。笹倉によれば、公平・公正は、正義概念の内容をなすものである。従って、雇用における公平・公正とは、雇用において正義論を意識した議論となる。雇用における正義の実現ということが雇用における公平・公正ということの課題とすることができる。

そして、正義概念は、①「ルールを守ること」、②「各人にかれのものを帰属させること」及び③「正しい国家・政治であること」という要素から成り立っている。「ルールを守ること」は、「適法性legalityとしての正義」であり、「各人にかれのものを帰属させること」は、「かれに害を加えない」という権利尊重と「正しく配分する」という公平・平等とに分かれる。公平・平等は「均分的正義」と「配分的正義」に分かれる。従って、公平・平等には、適法性および権利尊重の要素が入らない。しかも、公平は、主として「均分的正義」を念頭において使われる。

これに対し、公正fairnessは、「適法性」、「権利尊重」及び「正しく配分する（配分的正義）」を統一する概念である<sup>2)</sup>。

公平および公正の概念についてを以上のように理解するとしても、労働法学において雇用における公平・公正という概念を考えるうえでは、実体的なそれと手続的なそれとに区別して考えるのが適当である。

例えば、労働条件の決定について考えると、実体的な観点からは、公平とは同一労働同一賃金のよう均等な処遇を表現する概念であり、また公正とは最低賃金のよう適正な水準を示す概念と整理できる。そして、手続的な観点からは、公平とは、苦情処理手続きの運用など手続きの適用に適正さを示す概念であり、公正とは、労働条件決定手続きなどの手続きの内容の適正さを示す概念といえる。

### (3) 本稿の課題

さて、雇用における公平・公正をディーセント・ワークの実現と考えるとすると、その検討対象は、本来労働法の全領域に及ぶことになる。しかし、本稿において、そのすべてを検討するのは不可能であるので、ここでは、日本の雇用の現状を確認し、また、これまでの労働法制を振り返るなかで、今日、雇用の公平・公正を実現するために、何が緊喫の課題なのかを明らかにし(2)、それらの課題に関する具体的な法政策的課題を提示することにしたい(3)。

## 2. 雇用における公平・公正と労働法制

### (1) 日本の雇用をめぐる現状と公平・公正問題

2005年の国勢調査によると、現在労働力人口は、15歳以上人口の61.5%にあたる約6540万人であるが、そのうち約6150万人が就業者である。そして、就業者の内訳をみると、自営業者および家族従業者の占める割合は年々低下し、いまでは雇用者が圧倒的多数の84%を占めている。このように、現代社会では、ほとんどの者が雇用者として生活していかなければならない。従って、雇用の安定が確保されているならば、雇用において公平・公正が問題となる余地は大きくない。そこで、この雇用の安定という視点から、雇用の現状をみることにしよう。

高度経済成長期は、雇用量が右肩上がりであり、少なくとも真面目に学校生活を送った人間は、さほどの困難を伴わず安定した雇用を得ることができた。学校から仕事のルートが確保されていたのである<sup>3)</sup>。このような時代には、雇用問題は、国民の耳目を集める政策課題として意識されなかった。

しかし、今日その状況は一変している。経済のグローバル化が進展するなかで、企業は、競争力の維持・強化のために、人件費のコストダウンを進め、正社員が減少し、パートタイム労働者や派遣労働者などの非正社員が著しく増加した。就業者のなかでの正社員割合は、1982年の正社員割合が83%であったが、2005年には65.4%に激減した。今や雇用者の3人に1人強が非正社員なのである。この就業形態の多様化によって、良質で安定した雇用が少なくなった。187万人のフリーターの存在、日雇派遣、ネットカフェ難民などの社会現象はその象徴である。真面目に生きようとする者が、良質の雇用に恵まれていて、安定した生活を得ることは、もはやそう簡単ではない時代が到来したのだ。企業はその活路を国外に求めることが可能かもしれない。しかし、雇用者は、この国で雇用を得て、暮らしていかなければならない。

そして、安定した雇用と想定されてきた正社員についても、長時間労働が蔓延し、30代男性の約4人に1人が週60時間以上働いているという現状があり、長時間労働者の割合が高止まりしている。また、正社員と非正社員との間の賃金格差だけではなく、正社員のなかでも、大卒ホワイトカラー労働者、とくに30歳台後半以上の層での格差の拡大が指摘されている<sup>4)</sup>。賃金制度の成果主義的な再編がその背景にある。この3年間で賃金制度の見直しを行った企業が6割弱に上っているのである<sup>5)</sup>。

このように国民の大多数である雇用者に将来に希望が持てる安定した雇用が提供されていないところに多くの国民が雇用に関して公平・公正が欠如していると感じる根拠がある。2007年の通常国会は、

当初「労働国会」と命名され、格差問題ないし雇用問題の解決に焦点があてられていた。実際には、年金問題がクローズアップされるなかで、主役の座を明けわたすことになったが、雇用問題が国政上も最重要な政策課題の一つとなったことは間違いない。このことは、少子化対策という視点からも国政の最重要課題とされるワークライフ・バランスの確立において、まさに雇用問題がその中心となることから明らかである。実際、ワークライフ・バランスについては、2007年8月内閣府のもとに「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」が設置され、12月18日、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されたが、その憲章によれば、仕事と生活の調和が実現した社会の姿とは、①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会および③多様な働き方・生き方が選択できる社会とされているのである。これは、まさにディーセント・ワークに通底する内容である。

この目標が実現するならば、おそらくは国民の雇用における不公平・不公正感を払拭できることだろう。問題は、その実現に至る適切なプロセスを示すことができるかである。そのためには、これまでの労働法政策を多少歴史的に振り返っておく必要がある。

## (2) 戦後日本の労働法の基本的枠組み

労働法は、一般的に言えば、労使の実質的不平等関係から生じる弊害を取り除くために、国がとるさまざまな労働者に対する援助に関する法ということができる。そして、その具体的内容を見ると、一般に第1に労働者が労働組合を結成し、その集団的な力を利用して使用者と交渉することをサポートするシステム、すなわち労働者の自助努力としての労働組合活動の支援システム、第2に国が労働条件の最低基準を定めて、それを罰則付きで使用者に遵守させるシステム、そして、第3に国家が労働力需給の場である外部労働市場の公正性を確保するという3つの方法により、その目的を実現しようとしているということができる。しかし、その具体的なあり様は各国においてきわめて多様といえる。

日本における本格的な労働法制は、第2次世界大戦直後に登場し、短期間のうちに整備された。日本の民主化という占領政策に支えられて、はやくも第2次世界大戦終結の年である1945年12月には労働組合法（旧労働組合法）が制定され（1946年3月施行）、また、1947年には、労働基準法、労働者災害補償保険法、職業安定法、失業保険法等が制定されている。そして、1946年に公布された日本国憲法は、労働基本権を基本的人権として定めた（27条及び28条）。このようにして、日本の労働法は、この時期にその骨格が形成されたのである。同じ時期には、労働組合が数多くの事業場で次々結成され、1949年には、組織率が55.8%に達した（最高記録）。

この時期に制定された労働法制を前提として、高度経済成長期において、「終身雇用・年功制賃金・企業別組合」を特徴とする日本型雇用慣行が形成され、日本に特有な労働法が体系的に整備されていた<sup>6)</sup>。

さて、このように形成された日本の労働法制を今日の雇用における公平・公正という観点から振り返ってみると、次のような特徴があったといえる。

第1は、アメリカの占領政策に規定された「戦後改革」の一環として、体系的な労働法が、当時の国際水準を踏まえて一挙に制定され、かつ労働基本権が憲法の基本的人権として規定された。これによって、日本では労働法制は、単なる政策立法ではなく、基本的人権を保障するための法体系としての位置を与えられることになった。このことは、一方で労働法制の抜本的な改革を考える場合でも、常に人権保障という観点を忘れてならないということの意味する。そして、他方では、労働法制の制定当時、その内容は、当時の現実の水準をはるかに超えるものであった。このこともあって、労基法の内容は、立法段階において妥協的な内容となった部分も少なくない。典型的には、法定時間外労働の上限が定められることなく、また法定時間外割増賃金率が国際水準であった50%ではなく、25%に設定されたこと、年次有給休暇について、長期休暇のための制度であることが徹底されず、年次有給休暇全体について分割した取得を認める制度としたことなどを挙げることができる<sup>7)</sup>。さらに施行段階でも、法定労働時間については、労基法40条に基づいて、長年にわたって例外を認めてきた<sup>8)</sup>。加えて、管理監督者について労働時間規制を適用除外する労基法41条2号は、その規定内容があまりに簡潔であり、かつ許可制などの規制がなかったために、現実には法の想定する範囲をはるかに超えた労働者が適用除外の扱いを受けて今日に至っている。

労基法の水準を本当の意味で最低基準として機能するようになるためには、また今日のコンプライアンスの視点からは、国が、単なる監督行政の実施だけではなく、労使にも協力を仰ぐなどの、長期にわたる計画的な取組みが不可欠であった。しかし、実際にはこのような取組みがなかったため、労基法による規制は建前のものという状況が続いてきた。

このことは、雇用における公平・公正を考えるうえで、留意すべき点である。すなわち、日本において、労働法制を再検討する際にも、これまでの法規制が十分に遵守されてこなかったということ抜きにして、法規制のあり方を構想するのは適切ではないということである。また、法規制の実効性についてどのような仕組みを導入するかに関しても、この視点を忘れてはならないであろう。

第2は、集团的労働関係における特徴である。集团的労働関係法については、現実の労働関係がどのような形態で発展するにしても、実定法がそれを阻害しないように配慮されていたと評価できる。今日、集团的労働関係法上の基本原理とされる団結平等主義なども、それが積極的に選択されたというわけではなかった<sup>9)</sup>。そして、労働組合法は、1949年に全面的に改正されて以降、その後の労働関係の変化にも係らず、特段の大きな改正もなく、全体として労使自治に委ねる状態が継続している<sup>10)</sup>。

このような法状況のもとにおいて、日本は、企業別組合が主要な組織形態となった。企業別組合は、その組合員が当該企業の正社員であるところに特徴がある。ユニオン・ショップ制度が普及していることもあって、正社員は、当然に組合員となり、非正社員は、組織外に放置されるのが一般的であった。企業別組合は、会社との協調的な労働関係が築かれた場合には、労使の集团的なコミュニケーション装置として機能し、安定した労働関係の確立に大きく貢献してきた。その反面で、企業を超えた労働者の連帯活動を組織することが困難であった。もっとも、企業別組合の限界を克服する仕組みであった春闘は、少なくとも高度経済成長期には、強い影響力を持ち、組合を超えた全国的な賃金相場を形成した。しかし、低成長期に入ると、その影響力は低下し、組合組織率の低い第3次産業の労働

力人口が増加し、就業形態が多様化すると、組合組織率は低下の一途を辿り、雇用問題が深刻化するなかでも、その解決のためのイニシアティブをとることができず、むしろ社会的には、ともすると正社員の特権的な既得利益を擁護する組織という印象を与えているとさえいえる状況に至っている。企業別組合は、就業形態の多様化という現象に対して有効な対処ができないのである。

もともと、労働法制において集团的労働関係が重視されているのは、労働条件の決定が個別的な交渉から団体交渉という集团的な交渉へ移行することによって初めて労使対等が実現すると構想されているからである。国による労働条件の直接的な規制は、その補完的なものと位置づけられる。従って、今日のような労働組合の弱体化は、現在の労働法制の基礎的な条件を突き崩すものと考えらるべきである。

現代において雇用における公平・公正の実現という視点からすると、集团的労働関係の地盤沈下という状況において、労使の集团的コミュニケーション手段をどのように再構築するかが重要な課題になっていること意味している。

第3の特徴は、日本型雇用慣行の形成とともに、それに親和的な法理が裁判例の蓄積の中で形成されていったことである<sup>11)</sup>。そこに特徴的なことは、企業と従業員の関係を契約関係であるというよりは、企業組織の一員であるという理解から法理が形成されていることにある。企業組織の一員である地位を剥奪する機能を有する解雇について実定法に根拠がないにも拘らず、「客観的合理的理由を欠く解雇は、権利濫用として無効」とする解雇権濫用法理が形成されたことはその典型的な例といえる<sup>12)</sup>。労働者側に責めのないいわゆる整理解雇の有効性を判断する要素として、労働組合または従業員代表との協議が上げられているのは、整理解雇を個別の労働契約の解約という観点よりも、企業組織の成員からの排除という観点から法理が形成されていることを如実に示している。

他方で、企業組織の一員としての労働者の義務について、判例法理は、転勤が単身赴任を強いるものであっても、原則的にこれに応ずるべきとし、また、労働条件変更については、契約法理を修正して就業規則による労働条件変更を許容している。このように、企業組織の一員から排除することには厳しい制約が課せられる代わりに、それが保障される以上、企業の必要に応じた柔軟な就業を従業員に求めることができるという法理が形成されたのである<sup>13)</sup>。

このような法理は、雇用の安定を保障された正社員には適合的であるとしても、多様化した就業形態を前提とすると変容を迫られる部分が出てくる。また、ワークライフバランスという視点からしても、見直しが避けられないであろう。

### (3) 雇用環境の変化と雇用における不公平・不公正

以上のような日本の労働関係と労働法制の特徴は、高度経済成長期など日本の経済的なパフォーマンスが相対的に良好であった時代には、強みとして機能した。しかし、雇用環境が変化するなかで、むしろその問題点が浮き彫りになってきた。

第1は、グローバル競争に直面した日本企業は、人件費の抑制によって、その競争力を強化した。この結果、正社員が減少し、パートタイム労働者・派遣労働者などの非正社員が増加した。この雇用



形態の多様化自体は、企業間競争のなかで避けがたい状況である。問題は、非正社員の雇用においても経済的に自立が可能でかつ将来に展望の持てる状況を社会的に保障できるかである。しかし、この点に対する政策的な対処が非常に遅れたことが今日の雇用における不公平・不公正を生み出すことになったのである。

例えば、パートタイム労働者と正社員との処遇格差は、日本の賃金が仕事に対応して形成されるのではなく、正社員の賃金が、内部労働市場の論理で年功的に形成されたのに対して、パートタイム労働者の賃金は外部労働市場のメカニズムで決定されてきたことによって生じたものである。パートタイム労働者の多くが家計補助的な労働であった時代においては、この二重構造にメスを入れる必要性はさほど大きくなかった<sup>14)</sup>。しかし、パートタイム労働によって経済的な自立を考えねばならないとなるとこの賃金の分断状況を放置することが許されなくなる<sup>15)</sup>。しかも、パートタイム労働者が基幹的な業務に就くようになり、正社員とパートタイム労働者との仕事内容における差異が不明確になるに従い、正社員とパートタイム労働者の賃金を完全に別体系とすることは、もはや合理的根拠が喪失しつつあるといえる。このような賃金体系の分断状況は、つまり、賃金額の問題は、最低賃金法の水準を上回る限り、私的自治の問題として介入を回避してきた法政策の妥当性が問われているのである<sup>16)</sup>。同一労働同一賃金の原則を日本でも導入する必要に迫られているのである。また、すでにある程度実施されているが、最低賃金法の改正などによって、賃金水準自体の見直しも必要であろうし、さらに非正社員の経済的な自立を促進するための所得保障などのあり方も検討されるべきであろう。

また、有期契約労働者は、その多くがパートタイム労働者でもあるが、雇用の継続という点で一般労働者に比べて劣位な立場に立たされている。日本において、仕事が恒常的であるにも係らず、有期労働契約が利用されることが多い。これは、有期労働契約が正社員と非正社員の地位を区別する象徴として利用されていることを示している。正社員と同じ労働時間勤務するいわゆる擬似パートタイム労働者および契約社員と呼称される有期契約労働者は、その典型といえる。そして、有期労働契約の期間満了による契約終了が解雇の代替機能を果たしている。このように有期労働の多くは、期間の定めをおく合理的な必要性に欠けているのである。この状況を打破するためには、有期労働契約を利用できる場合を限定するなどの法的規制が不可欠である<sup>17) 18)</sup>。

第2に、これまでの労働法制は、個別の企業における労働関係を規制の対象としてきた。この結果、現在の企業形態の多様化および企業の労働調達方法の多様化に雇用という側面から対応できていない状況が生まれている。

例えば、派遣労働者は、それが良質な雇用といえるために必要な条件整備が遅れている。派遣労働関係は、派遣元、派遣先および派遣労働者の三面関係である点に特徴があるが、現在の労働者派遣法は、このことを正面から承認して派遣労働者の保護を図るという立場にない<sup>19)</sup>。具体的には、派遣先に対する規制が弱いために、派遣労働者は、一般労働者が享受できる法的保護から事実上排除されているのである。

また、業務委託会社の労働者は、彼らを法的に雇用する会社が実質的に労働条件を決定する能力を欠いていることが多いが、実際に就労している企業に労働法上の使用者責任が認められる場合は極め

て限定されている。そして、これら労働者らが組織された労働組合が、業務委託会社と団体交渉をしても一般に大きな成果を挙げることが期待できない。このために、労働法によって労働者に与えられている多様な支援措置を現実には享受することが困難な状況におかれている。

さらに、業務の外部委託の増加によって、労働契約上の使用者を異にする様々な労働者が混在して就労する状態を生み出されている。また、自営業者の契約形式をとる非雇用の専属的就業者も次第に増加している。このように具体的労務を提供している相手方企業が、労働契約上の使用者ではないということから、同一の場で就労し、当該企業の組織に組み込まれているにも拘らず、労働関係法規の適用を受けられないという不合理が発生している。これは、労働関係法規の適用が労働者と使用者との労働契約関係をモデルとする使用従属関係に限定されていることの妥当性が問われる事態といえる<sup>20)</sup>。

第3に、日本型雇用慣行は、男性正社員中心の企業組織の規範が暗黙の前提とされていた。この点では、ジェンダーおよびワークライフバランスの視点から再検討が不可欠である。すなわち日本型雇用慣行に潜む男性正社員以外の構成員に対する差別的な規範を修正することが重要である<sup>21)</sup>。また、日本型雇用慣行においては、労働時間規制などにみられるように雇用に関する法規制を軽視する傾向があった。この点もコンプライアンスの視点から見直すことが必要である。そのことを欠いたまま、ホワイトカラー・エグゼンプションなどの労働時間規制の見直しを行うことは適切でない。裁量労働制などによってホワイトカラー労働に対する実労働時間管理の除外に伴って労働時間と賃金とが切断されるようになってきているが、労働時間に替わる新しい業績評価の基準はいまだ明確になっていない。それと同時に、実労働時間管理が担ってきた労働者の健康管理という機能をどのような仕組みによって代替できるのかは今後の課題となっている<sup>22)</sup>。

### 3. 雇用の公平・公正に向けて

#### (1) 雇用の公平・公正と規制改革

これまで検討してきた雇用をめぐる政策課題について、これまで等閑視されてきたわけではない。むしろ、1985年以降、労働法は立法ラッシュの時期を迎えているのである。これらの立法改革は、国の規制緩和政策（規制改革政策）に大きな影響を受けたものではあるが、これらの改正のすべてを規制緩和政策という観点からのみ評価するのは妥当ではないであろう。一連の労働法改革の動きは、1970年代後半に生じた労働時間短縮問題、男女平等理念の発展および経済構造の転換に伴う労働市場の変化という、雇用関係を取り巻く構造的な環境変化への対応という側面があることを忘れてならない。その意味で第2次世界大戦後に形成された労働法制は、高度経済成長を経て大きく変化した現代社会にあわせて新しく生まれ変わる過程に入っていると言うこともできよう。

重要なことは、これら多数の立法にもかかわらず、すでに提起した雇用をめぐる多様な課題の解決には程遠い状況にあることである。また、最近のホワイトカラー・エグゼンプション制度の導入の動きなど、規制改革路線に基づく法政策には、雇用をめぐる改革課題に逆行する内容が多く含まれている。

現在の経済財政諮問会議は、労働政策について「労働ビッグバン」と名づけられた政策を提案するにいたっている。労働市場のさらなる規制緩和が必要というのがその主張である。しかし、ホワイトカラー・エグゼンプション制度が国民の激しい反発にあつて先送りを余儀なくされたように、「労働ビッグバン」路線は、その全体像において国民的な理解を得られているとは到底思われぬ。2007年に成立した改正パートタイム労働法および最低賃金法などが、「労働ビッグバン」路線の流れだけではない、格差を是正するための労働市場の規制強化の内容を含んでいることは、「労働ビッグバン」路線の無理を示しているともいえる。例えば、現在の若者の雇用をめぐる深刻な状況を直視すれば、格差是正のための政策を実施することなしに、国民の将来的不安を解消することは不可能であろう。

このように現在の労働政策は、市場経済に対する原理主義的な「労働ビッグバン」路線と現実主義的な「格差是正」路線とがせめぎあっている状況にあると評価できる。現在は、格差問題に国民の関心が高く、「労働ビッグバン」路線は、やや足踏みしているが、基本的にはこの路線が優位を保ってきたのが、この10年の流れである。このように考えると、今後の労働政策の展開は、「労働ビッグバン」路線が主導し、これに対し一定の範囲での「格差是正」路線による抵抗が繰返されていく可能性が高い。

雇用における公平・公正という観点からすると、労働市場のより一層の規制緩和が公正な雇用の実現に不可欠とする主張には注意を要する。この点で注目されるのが規制改革会議「再チャレンジWG労働タスクフォース」による「脱格差と活力をもたらす労働市場へ～労働法制の抜本的見直しを～」(2007年5月21日)に示される「労働ビッグバン」路線の立場である<sup>23)</sup>。

この文書の内容を見ると、「再チャレンジを可能にする社会の実現」のためには、「労働市場における規制を、当事者の意思を最大限尊重する観点から見直し、誰にとっても自由に開かれた市場にすることこそが、格差の是正と労働者の保護を可能とし、同時に企業活動をも活性化すること」であるとし、真の労働者保護は、「権利の強化」ではなく、「労働契約に関する情報の非対称を解消すること」が「本質的課題」とする。この主張は、まさにこの文書の基本的な考え方を示すものである。

この主張の最大の問題点は、労働基準法などによる規制と労使間における情報の非対称の解消とを対立するもののように描いていることにある。この見解は、労働法による規制が、まさに労使間の情報の非対称を解消することを基本的な目的としてきたことを看過している。そして、それは、国が責務を負う憲法の基本的人権の実現という側面を有することを忘れてはならない。

また、「過度に女性労働者の権利を強化すると、かえって最初から雇用を手控える結果となる」というが、会社がそのような人事政策をとることを批判の対象とせず社会的差別の解消ができるとは考えられない。「正社員の解雇を厳しく規制することは、非正規雇用へのシフトを企業に誘発」というが、会社が人を雇うということに伴って、一定の負担を負うことを前提としないで、国民全体に良質な雇用を提供できるのだろうか。雇用の柔軟性を前提に、いかに良質な雇用を確保するかが労働政策の最重要課題であろう、

さらに、今回の特徴は、現在の労働立法政策が判例法理の実定法の取り組みの枠内に限定されていることおよび労働政策審議会の結論が妥協の産物であることに対して激しく批判しているところにあ

る。一般論としていえば、これらの批判はわからないではない。しかし、このような批判は、どのような判例法理が問題であるかを具体的に述べることで、また、在るべき労働政策を全面的に提示することがなければ、生産的な議論を引き出すことにはならないであろう。

本稿の立場は、国際競争のなかで各企業がとる人事政策を放置するのでは、雇用における公平・公正の実現できないと考えるものであり、「労働ビックバン」路線とは異なるより市場介入的な法政策を要するものである。各人が良好な雇用によって経済的に自立するためには、雇用形態にとらわれない公平な労働法制の適用と公正な労働条件の確保が不可欠と考えるからである。

## (2) これまでの労働法改革と雇用における公平・公正

それでは雇用における公平・公正という視点から、最近の労働立法はどのように評価されるだろうか。以下では、①労働契約法、②パートタイム労働法、③有期労働契約法制、④派遣労働法、⑤ワークライフバランスに関わる法制度について検討しよう。

### ①労働契約法の制定

労基法は、労働条件の最低基準を定めることを主たる目的とするものであり、もともと労働契約をめぐる紛争解決のルールに関するための規定を有していなかった。つまり労基法は、労働条件の最低基準を上回る部分については、労働契約を私的自治に委ねてきた（1条2項、2条1項参照）。この結果、多くの労働契約をめぐる紛争は、労基法の解釈適用だけで解決することはできないのである。

労働契約をめぐる紛争において、民法の規定が解決のルールとして機能することもあるが（労働者の退職についての民627条など）、日本の裁判所は、労使の非対等性や労働契約の継続性などの特質を考慮して、労働立法に規定のない領域において、信義則（民1条2項）、権利濫用法理（同条3項）および公序良俗（90条）を活用して、紛争解決ルールとして解雇権濫用法理、就業規則による労働条件不利益変更法理などの労働契約法理と呼ばれる判例法理を形成してきた。

近年個別労働紛争が増加するなかで、労働契約に関する紛争解決ルールを立法化することが極めて重要な社会的要請となった。2003年労基法改正において解雇権濫用法理が労基法に取り込まれた（旧労基18条の2）のはその要請に応えるものであった。そして、この要請に体系的に応えようとしたのが、労働契約法の制定の目的であった。労基法は、労働条件の最低基準を罰則付きで公法的に規制する側面を有するので、労働契約をめぐる民事紛争解決のルールのための法律の制定が望まれたのである。

2007年に制定された労働契約法は、労働契約における労使合意原則、労働契約に関する基本的事項および労働契約と就業規則との関係などを定めることにより、合理的な労働条件の決定・変更が行われるようにすることを目的とするとしている（労契1条）。同法の制定によって、個別労働関係法は、本格的に二つの類型の労働法規を有する法分野となった。すなわち、労基法などの最低労働条件に対する公法的な規制を行う労働法規と労働契約法などの民事紛争解決解決のルールを定める

労働法規である。このため、労基法の内容も整理され、解雇紛争の解決ルールである労基法18条の2が労働契約法16条に移された。また、労働契約法17条は、有期労働契約の期間中の解雇について「やむを得ない事由」を要するとした。

もともと、労働契約法の具体的内容は、これまでの判例法理の一部を取り入れたにとどまり、労働契約紛争の解決ルールが体系的に整備したというには程遠い。したがって、労働契約紛争においては、今後も労働契約に関する判例法理が大きな役割を果たすことになる。

なお、2006年より、労働審判法に基づく労働審判が開始され、比較的単純な個別的労働紛争については、労働者にとって、迅速な紛争解決機関が整備されたことは特筆に値する。

## ②パートタイム労働法改正

パートタイム労働者については、労基法は、女性であることを理由とする賃金差別を禁止しているが（4条）、パートタイム労働者と正社員との賃金格差については特別な規制を行っていない。また、労基法3条の「社会的身分」は、自分の意思で離脱可能と評価されるパートタイム労働者を含まない。さらに、日本においていわゆる「同一労働同一賃金の原則」が公序と言えるかについて、裁判例は否定的である<sup>24)</sup>。そして、1993年に制定された「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（通称パートタイム労働法）」は、事業主に短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して、適正な労働条件の確保する努力義務を課しているにとどまっていた。

この法状況に大きな変化が生じたのが、2007年のパートタイム労働法改正である。この改正は、部分的ではあるが、初めて正社員とパートタイム労働者との差別的取扱の禁止を規定したのである（8条）。もともと、差別的取扱が禁止されるのは、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度が当該事業所における通常の労働者との同一の短時間労働者（「職務内容同一短時間労働者」）であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」）という極めて限定された範囲にとどまっておき、その現実的な影響はさほど大きくないと予想される。それでも、パートタイム労働法に差別禁止規定が導入されたことの意義は小さくない<sup>25)</sup>。「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」ではなくとも、事業主は、パートタイム労働者について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金を決定する努力義務があるとされ（9条1項）、また、「職務内容同一短時間労働者」であって、当該事業主に雇用される期間のうちの少なくとも一定の期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者との同一の方法により賃金を決定する努力義務が課されることになった（9条2項）。そして、これらの事業主の努力義務についても、パートタイム労働者から求めがあったときは、賃金、教育訓練、福利厚生施設について具体的な措置を決定するに当たって考慮した事項に

ついて、当該短時間労働者に説明する義務を事業主に課することになった（13条）。この他、事業主には、パートタイム労働者を通常の労働者へ転換することを推進する措置を設けることが義務付けられた（12条）。

### ③有期契約法制

労働契約期間の上限規制については、1998年および2003年の労基法改正により次第に緩和され、現在では、原則3年とされるに至った。しかし、有期雇用労働者についてもっとも問題となる雇止めに関する紛争解決のルールの設定については、2003年の労基法改正時に行政指導の根拠を示すにとどまった（14条2項、3項）<sup>26)</sup>。また、2007年の労働契約法においても、この点は、なお規制を加えていない。

### ④派遣労働法

労働者派遣法（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律）は、1985年の制定当時は、限定された職業において派遣労働を可能にする者であったが、民間職業仲介事業に関するILOの条約改正の動きもあって（181号条約、1997年）、1999年に改正され、労働者派遣事業の原則自由化が実現した。すなわち、1999年改正において、派遣対象業務がネガティブリスト化され、また、2003年改正では、派遣期間が上限3年に延長され、また、専門職などの26業務については、派遣期間に上限がないことになった。しかし、派遣労働者の保護の整備という点は、なお不十分な状況にとどまっている。

### ⑤差別禁止法制

差別禁止の領域では、1985年に男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律）が制定された。1997年には、男女雇用機会均等法が改正され、募集・採用、配置・昇進を含めて、あらゆるステージにおける女性差別が禁止された他、ポジティブ・アクションを認め、セクシュアル・ハラスメント防止に関する事業主の配慮義務も定められた。その一方、労基法に残っていた女性保護規定は、すべて撤廃された（母性保護規定と生理休暇規定のみが残る）。2006年の男女雇用機会均等法改正は、男性差別も禁止したことによって、同法は、女性差別禁止法から性差別禁止法へと進化した。また、いわゆる限定的ながらも間接差別概念を導入したことが注目される。このように性差別については、法制度が相当に整備されるに至った。

また、2001年には、雇用対策法が改正され、求人者の年齢差別の撤廃を事業主の努力義務とした。そして、2006年に改正された雇用対策法は、厚生労働省令で定める範囲の年齢差別を禁止するに至った（雇対10条）。

### ⑥ワークライフバランスを目指す法制度

ワークライフバランスの確保に関しては、1991年の育児休業法（育児休業等に関する法律）の制定によって、男女ともに育児休業を取得することが権利として承認されたことが注目される（家庭責任を持つ労働者という概念の登場）。1995年には育児休業法が介護休業を含むように改正された（育児・介護休業法、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律と改称、介護休業部分は1999年4月施行）。また、育児および介護を行う労働者の深夜業および時間外労働の免除措置などが定められた。そして、2004年改正によって、有期雇用労働者の休業取得の可能性が拡大し、また、5日間の看護休暇が承認された。

また、ワークライフ・バランスという観点からは、労働時間制度の見直しも重要な課題であるが、この点はなお十分な制度整備がなされていない。

### (3) 雇用における公平・公正のための労働法制の積極的措置

このように、これまでの労働法改革は、雇用をめぐる現代的課題に十分に応えるものとはなっていない。そこで、今後、雇用における公平・公正の実現のために取組みべき課題を以下に提示する。

第1に、伝統的に労働法が前提としていた労働契約によって結ばれた2者当事者間の労働関係だけを基本モデルとすることは、もはや合理性がなくなっているということである。事業譲渡や会社解散などにおいて、労働者が不当に雇用を喪失しないようにするためには、従来の枠組みを超えた規制が必要である。また、派遣労働者については、派遣元・派遣先・派遣労働者の3者関係を労働関係として正面から取り入れた規制が構想すべきである。さらに、契約上は自営業である専属的な就業者についても、労働法的な、または社会政策的な保護が今後検討されるべきである<sup>27)</sup>。このことは、単に個別的な労働関係についてだけでなく、集团的労働関係においても同様に考えねばならない。この課題は、極めて実現困難であるが、雇用における公平・公正の実現にとって避けて通れないことである。

第2には、内部労働市場と外部労働市場との垣根が取り払われる傾向を考えると、日本における雇用平等を実現すべき法政策が積極的にとられるべきである<sup>28)</sup>。女性差別に関する立法および裁判例の動きは、日本型雇用慣行に潜む差別的構造にメスを入れる機能を果たしてきた。今後、性差別だけではなく、仕事の能力とは関連のない属性を理由とする差別を雇用の場から一掃することが、雇用における公平の実現という点で重要な課題となる。

また、日本型雇用慣行が男性正社員中心のものであり、家事・育児・介護さらには地域生活について、専業主婦である配偶者に委ねることを前提としていたという。しかし今後は、職業生活と家庭・地域生活のバランスのよい組合せが必要となり、企業の業務のあり方も、この点からの規制に服する必要性が出てくるであろう。これは、雇用における公正の実現に係る課題である。

第3には、雇用形態の多様化または就業形態の多様化という状況下において、パートタイム労働者、派遣労働者、専属的な自営業者など、どのような労働形態を選択しようとも安定した生活が確保できるように、労働法の内容及び適用範囲ならびに社会保障・税制を大幅に見直さなければならない。これ

らは、雇用における公平・公正の実現の前提条件といえる。

第4には、内部労働市場と外部労働市場との垣根が低くなるに伴い、一旦企業に雇用された労働者であっても、ある時期には再び外部労働市場に戻ってくる頻度が高まってくるであろう。この際的生活保障、職業訓練などについても、内部労働市場である企業組織と外部労働市場を統括する国とが相互に連携しながら、適切なセーフティネットを張り巡らすべきである。この際費用については、企業に相当程度負担を求めることが考えられてよい。

第5には、企業に多様な成員がいることを前提とした労使の集团的コミュニケーション制度を検討すべきである。この点では、労働組合の役割が本来的には重要であるが、仮に労働組合がない場合においても、集团的コミュニケーションが実現できるような制度整備が必要である。

第6には、労働法の実効性確保の方法を大胆に構想すべきである。労働者に対する労働法の周知に関して、これまで以上に使用者に責任を負わせることが考えられる。労働条件の通知と同様に、労働者が労働法において、どのような権利を有するのか、それを行使するためにどのようにすればよいかを労働者にわかり易く示すことが使用者に義務付けられるべきであろう。また、使用者には、労働法制のコンプライアンスの状況を開示する義務を課することなどが考えられてよいだろう。

雇用における公平・公正の実現は、これまでの日本では企業における長期安定雇用とそこに展開される安定的な集团的な労使関係の実現によって達成されると考えられてきた。しかし、企業競争のグローバル化のなかでの雇用形態の多様化及び企業別組合の組織力低下によって、従来のモデルは修正を余儀なくされている。雇用の分野における市場原理の浸透は避けがたく、今日ヨーロッパにおいても労働の弾力化を前提とするフレキシキュリティ (flexicurity) という概念によって雇用における公平・公正を実現することが目指されている。日本においても、企業における雇用の安定ということではなく、社会全体において雇用の安定を図る労働法制の実現が不可欠である。

以上のように、雇用の公平・公正の実現に課せられた課題は、従来の労働法のパラダイムを大きく転換する可能性を秘めている。そこで構想される法制は、もはや伝統的な意味での労働法とは呼べない可能性もある。しかし、それは労働法の解体に向かうものではなく、広い意味での労働関係の変容のなかで就業者を総合的に支援する新しい法制度として発展させていく必要がある。

## 注

- 1) 笹倉秀夫『法思想史講義 (下)』(東大出版会、2007年) 332-333頁参照。
- 2) 従って、公平概念を配分的正義を念頭において使用すると、公正概念と重なり合ってくる。
- 3) もっとも、高度経済成長期における安定雇用は、男性中心に供給されており、女性は、早い段階で雇用の場から退場し、家庭責任を負っていたことに留意する必要がある。
- 4) 厚生労働省『平成19年版 労働経済の分析 ワークライフバランスと雇用システム』(2007年) 104頁参照。
- 5) J I L P 「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」(2007年) 9頁参照。成果主義的モデルにおいては、業績評価の公正性および透明性の確保が前提となるが、なお適切なルールが形成されていない。土田道夫・山川隆一『成果主義人事と労働法』(日本労働研究機構、2003年)は、この問題について、多様な角度からの論考を収めている。なお、この正社員間の公平・公正の問題は、本報告書において主として守島論文および宮本論文において取り上げられる。



- 6) 以下については、島田陽一「日本における労働市場・企業組織の変容と労働法の課題」季刊労働法206号2頁（2004年）参照。
- 7) 日本の実労働時間規制は、制度としてもその厳格性を大幅に緩和する仕組みを内包していた。法定時間外労働が、労基法36条に定めるいわゆる36協定の締結という手続により比較的容易に認められることが典型的な例である。これは、労基法における法定労働時間規制の立法趣旨には、そもそも時間外労働に対する柔軟な考え方が含まれていたからである。この点については、島田「労働時間短縮と労基法改正」『ジュリスト』1153号37頁（1999年）参照。
- 8) 有泉亨『労働基準法』（有斐閣、1963年）304頁以下参照。
- 9) 1949年労組法改正当時、労働組合の主要な組織形態が企業別組合となることは予想されたが、一企業に複数の組合が組織された場合について、十分な検討されたわけではない。また、団体交渉についても、その制度化についても消極的であったといえる。
- 10) 多くの企業では、安定した集团的労使関係が形成されているときには、労働協約により労使協議会が設置されている。しかし、ヨーロッパのように経営事項に関する企業の情報提供および協議などが労働組合または従業員集団の権利として構想されることはなかった。
- 11) この点については、土田「日本的雇用慣行と労働契約」『日本労働法学会誌』73号31頁（1989年）参照。
- 12) この判例法理は、2003年労基法改正により実定法（労基法18条の2）に取り入れられた。
- 13) 荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（有斐閣、2001年）196頁以下は、この点について、労働条件変更法理を軸に分析している。
- 14) もっともこの時期においても、母子家庭の生計維持者である女性の多くが低所得のパートタイム労働者であったが、この問題は、雇用政策ではなく、むしろ福祉政策の問題として対処すべきと考えられた。
- 15) 現在のフリーター問題は、なお親世代の経済力によって緩和されているが、家計にその余力が失われていくにつれて、その深刻さが増していくと予想される。
- 16) 和田肇「雇用形態の多様化と均等待遇」『法律時報』75巻5号15頁（2003年）参照。
- 17) この点については、島田「有期労働契約法制の現状と立法課題」民商法雑誌134巻6号851頁（2006年）参照。
- 18) また、社会保険・税制が、内部労働市場にある労働者、すなわち正社員をモデルに形成されているため、パートタイム労働者や派遣労働者などの非正社員は、この点で大きな不利益を受けている。この点については、本報告書第6章（菊池馨実）及び倉田聡「労働形態の多様化と社会保険の将来像」『法律時報』75巻5号35頁（2003年）参照。
- 19) 伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件（松山地判平15・5・22労働判例856号45頁、高松高判平18・5・18労働判例921号33頁）およびマイスタッフ（一橋出版）事件（東京地判平17・7・25労働判例900号32頁、東京高判平18・6・29労働判例921号5頁）は、派遣元と派遣先との労働者派遣契約が解約されると、結果的に派遣労働者の雇用継続の期待が法的に保護されないことを示したものであり、この点を規制しない現行の労働者派遣法の限界を示す事例といえる。
- 20) この点については、島田「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」西村健一郎他編集代表『新時代の労働契約法理論』（信山社、2003年）27頁参照。
- 21) 浅倉むつ子「労働形態の多様化とジェンダー」『法律時報』75巻5号41頁参照。
- 22) ホワイトカラーの労働時間制度およびホワイトカラー・エグゼンプション制度などの批判的検討については、島田「ホワイトカラーの労働時間制度のあり方」『日本労働研究雑誌』519号4頁（2003年）、同「ホワイトカラー労働者と労基法41条2号」季刊労働法214号30頁（2006年）、同「今後の労働時間法制のあり方」労働法律旬報1641号16-26頁（2007年）を参照。
- 23) この文書の内容は、5月30日の規制改革会議「第一次答申～集中改革プログラム」に必ずしも取り入れられていない。その意味では、政府レベルにおいても「労働ビッグバン」路線と現実主義的な「格差是正」路線とのせめぎあいの状況にあるといえる。しかし、この文書は、「労働ビッグバン」路線の率直な表明として留意する主張を含んでいる。
- 24) 丸子警報器事件・長野地上田支判平8・3・15労働判例690号32頁、日本郵便通送事件・大阪地判平14・5・22労働判例830号22頁など参照。
- 25) パートタイム労働法は、文字通り「短時間労働者」の法であり、所定労働時間が正社員と同様の擬似パートタイ

ム労働者には直接適用されないという問題がある。この点について、このたび制定された労働契約法は、その3条2項において「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」とする規定をおいたので、この規定を媒介として、擬似パートタイム労働者についても、「通常の労働者と同視すべき」場合には、差別的取扱が禁止されると解することが可能であろう。

- 26) この規定を受けて、有期労働契約の締結時および満了時の紛争防止を目的として、厚生労働大臣が使用者の講ずべき措置の基準を定められている（「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平15厚労告357号））。この基準は、労働契約法において有期労働契約の目的に照らして、「必要以上に短い期間を設定することにより、その労働契約を反復して更新することのないようにする配慮義務を定める」という部分が取り入れられた。
- 27) 島田・前掲注20)「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」、鎌田耕一編著『契約労働の研究』（多賀出版、2001年）など参照。
- 28) 島田「労働形態の多様化と労働法」『法律時報』75巻5号4頁（2003年）。

## 第2章 今、公正性をどう考えるか

—組織内公正性論の視点から—

守 島 基 博

(一橋大学)

### 1. なぜ、今、公平や公正が問題になるのか

雇用における公正や公平について議論が多くなっている。背景としては幾つかの社会的な変化があげられるだろう。最も大きな背景は、社会における不平等な資源分配の拡大とそれに伴う格差の増大がある。実際、ここ暫く、多くの研究が社会における所得やその他資源の分配が不平等だという指摘を行ってきた。端緒は、橘木（1998）と佐藤（2000）であり、橘木は経済学視点から所得分配の不平等化傾向を、佐藤は社会学的視点から社会移動（職業選択機会）の不平等化傾向をそれぞれ指摘した。また日本社会で不平等感が増加しているという点についても社会調査の結果が豊富に蓄積されている（大竹，2005；佐藤，2000）。

もちろん、これまでもわが国の雇用制度では、所得や雇用機会、学習機会などが平等に配分されていたわけではない。わが国においても賃金や雇用機会、教育へのアクセスなどについて格差は存在した。さらにそれが日本社会のダイナミズムの源泉だったという主張もある。また、一貫した実証的なアプローチでこの問題を研究した大竹（2005）によると、わが国の所得や資産の不平等の拡大は、人口構成の変化や地域格差による要素が多く、雇用のあり方や労働市場での変化による要因は小さいとの指摘がされている。

だが、重要なのは、今の日本で行われている公正や公平に関する議論の活性化は、単に資源分配に関する実態（格差や不平等の実態）が拡大しているかについての認識の違いに原因があるだけではなく、社会や組織における資源分配の原則に関する考え方の違いや分散が大きき要素となっている点である。言い換えると、現在議論が盛んなのは、客観的な格差や主観的な不平等が大きくなっているかについての実態論ではなく、こうした格差や不平等の背景にある社会における資源分配に関する原則に関する意識や考え方について（規範論）変化が起こっているからだといえよう。

何が公正なのかを決定するのは極めて難しい。なぜならば、何が公正なのかは、公正性を判断する基準に依存するし、また基準が変化するとき、そこには何を公正とするかに関する分散が大きくなるからである。したがって、何を公正（fair）だと考え、どういう状況が正義（justice）であるかに関する判断は、どういう原理をそこにおくかに依存するといえる。本研究会で議論したILOのディーセント・ワーク基準<sup>2)</sup>なども一つの公正基準だといえよう。こうした基準に照らして公正性や正義が達成されているのかが判断される。

公正に関する原則が変化するとき、社会では混乱が起りやすい。というのは、基準や規範が変化するとき、そこには何を公正とするかに関する判断の分散が大きくなるからである。今、わが国で起っているのはそうした変化による議論の活発化だといえよう。今こそ原則に関する議論が必要なきだと思われる。そのため、本稿の目的は、労働や雇用における公平や公正を、実態論（格差実態）のレベルではなく、背景にある規範や原則のレベルで捉え、その上で公正(fairness)や正義(justice)を確立する方法を考えることにある<sup>1)</sup>。

以下、本稿は3つの段階で議論を進める。第一が平等原則と衡平原則のバランスについてである。これについてはまず各々の原則を紹介したあと、わが国の雇用システム、特に人事管理における実態を概観し、現在わが国では平等原則が少しずつ失われ、衡平原則へのシフトが起っていることを主張する。

二つ目として、優勢になってきている衡平原則だが、そこには多くの潜在的な問題点があり、衡平原則によって公正性を確立するには多くの問題点があることを指摘する。そして第三にこうした衡平原則の問題点を部分的に補完する、「過程の公正性」の考え方について、わが国の実態をみながら解説する。

## 2. 衡平原則と平等原則

一般的に雇用の場面を考えた場合、わが国では、資源分配の原則として、2つの原則を組み合わせてきたと考えられる。

ひとつが「衡平(公平)原則」<sup>3)</sup>である。つまり、なんらかの基準にしたがって、価値評価を行い、その結果に応じて、資源(賃金、教育へのアクセスなど)を分配するという考え方である。したがって、衡平原則に従うとすれば、可能性としては、どんなに不平等が存在しても、それが公正な不平等である可能性もある。それでも雇用システムにおいては広くこの原理が採用されてきた。企業から見ても、働く側から見ても、効率と公正を最もよくバランスする原則であるように思えるからである。

だが、実際には、資源の分配においては、衡平原則だけではなく、平等原則を併用する場面もあることに注目しないとならない。平等原則とは、資源を個人などに資源を平等に分配するという原則であり、ここで資源とは、雇用に限った場合、単に給与やその他の処遇だけではなく、雇用機会、学習機会、情報へのアクセスなど広い範囲が含まれる。なかでも、特に注目を集めるのは「機会の平等」である。雇用機会や学習機会へのアクセスは平等原則に則って行われなくてはならないという主張が頻繁に聞かれるのである。

現実を考えると、これまでわが国の雇用においては、平等原則がかなり広く採用されてきたといわれる。もちろん、どんな社会でも完全な平等は不可能であり、その意味で実際の雇用場面では、平等原則が完全に守られてきたわけではない。その意味で、これまでの平等原則とは、分配の結果としての格差を必ずしも広げず、小さく保つという原則を維持することで、他の社会的な効果を期待するいわば準平等原則であった。実際、否定的な見解もあるが(例えば、佐藤, 2002)、雇用における結果と

機会、両方に関する平等は外国に比較してかなり維持されてきたといえる。

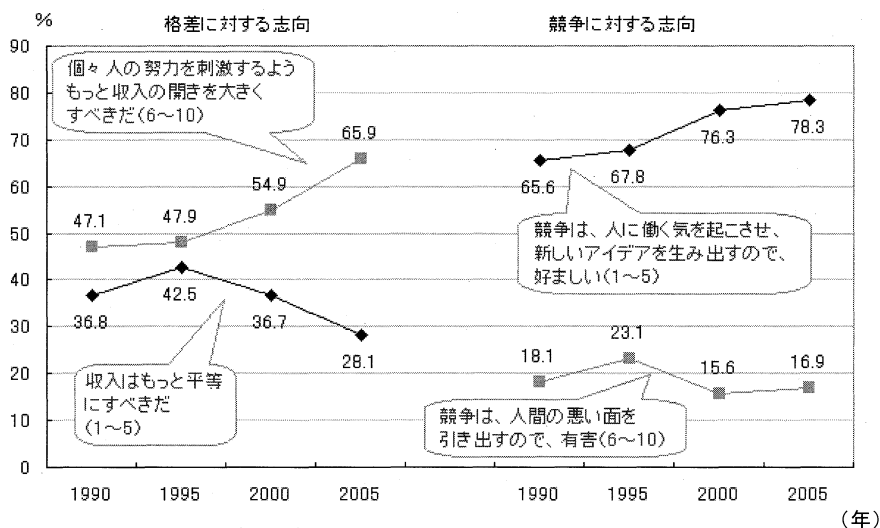
この結果、2つの効果があった。ひとつは、組織としての競争力や社会の活力の源泉としての、集団としての協働や纏まりである。社会的な格差が大きくなると、成員間の競争や軋轢が大きくなることは直感的にも理解できる現象であり、多くの研究がそれを指示している (Greenberg, 1990)。

第2が、メンバーのモチベーション維持である。いうなれば、落ちこぼれを起こさない社会システムをめざすことによって、社会としての活気を維持してきたといっても良い。大きな格差があり、資源分配のパターンが平等原則から大きくはずれるとき、分布の下にある人たちは大きくモチベーションの低下が見られる。やや文学的だが、「夢がなくなる」ということなのだろう。

### 3. 衡平原則への傾斜

だが、多くの議論がなされているように、現在社会をあげて衡平原則への傾斜が起こっている。ちなみに、(株)電通が行っている「世界価値観調査2005」によれば、わが国で、競争や収入の格差を容認し、平等を否定する人は確実に増えている (図表2-1)。私たちの実感でもあろう。明らかに意識レベルでは、働く人は競争や、その結果としての格差を容認し、平等原則に従った資源の分配から離れ始めている。組織レベルの生産性を重視した分配原則 (格差小原則) から、働く人が離れている可能性がある。つまり、先に述べた言い方をすれば、平等原則から衡平原則への傾斜である。<sup>4)</sup>

図表2-1 格差と競争に対する志向 (時系列)



(注)10段階評価を半々に区分した回答率の推移である。

(資料)電通総研「世界価値観調査2005」国内結果レポート(2005年12月)

また、同時に社会の仕組みづくりの原則も平等から衡平に大きく転換している。例えば、競争原理の導入、成果の競い合い、評価、それに応じた資源の分配など、多くの面で衡平原則に基づいた資源の分配が行われ始めている。そしてしばしばこうした議論に基づいて、フェアな競争の結果としての

不平等は不公平ではない、という主張がなされる。だが、原則論からいえば、それは不衡平ではないということである。必ずしも不衡平＝不公平でないという判断もありえよう。

そして、どこまでの不平等が不公平なのかを考えると、平等原則についてさらなる展開が見られ、こうした議論も盛んになってきている。それは、衡平な資源分配の結果として、大きな結果の不平等が起こった場合、それに対する是正策を講じる形での平等の復活である。具体的には累進課税による所得再分配などが思い浮かぶが、企業内の雇用の場面でも、他の要因を考慮して、処遇格差が、事後的に補正されるような賃金決定などは同様の効果をもつ。多くの社会ではこうした仕組みを導入し、衡平ではあるが大きな不平等を、事後的に平等に近づけてきた。今、日本では競争を確保して、まず衡平原則を適用し、結果として起こった不平等について、事後的な是正を行うという組み合わせが定着しはじめている。

#### 4. 2つを組み合わせるときに考えるべきこと

つまり、どんな雇用システムでも、衡平原則だけで資源分配をすることは不可能であり、企業内の雇用場面でも衡平原則のみで資源が分配されてきたわけではない。また逆に平等原則が完全に守られてきた社会システムも考えにくいだろう。どのような状況でも雇用は、流行の言葉を使えば、「ハイブリッド」なのである。

重要なのは、その組み合わせ方である。原理・原則自体が公正さの基準だとすれば、どういう組み合わせやバランスを雇用システムのなかに求めるかも、それ自体が公正さの基準だからである。具体的には、その組み合わせ方を決めるのは、どんな雇用システムにおいても、次の2つの問いに答えることだと考えられる。

##### ① どの資源を公平に分配し、またどの資源は平等に分配するか。

この点に関する意思決定は、直接的には、どの資源を平等に分配するか決定だといっても良い。なかでももっとも重要なのは、先にのべた、機会の平等に関する（雇用機会、学習機会へのアクセスなど）議論である。私たちは、よく気やすく「機会の平等」を確保しないといけないという主張をする。直感的に受け入れやすい主張なのである。

だが、本当にそれは可能なのだろうか。よく知られているように、社会的にまたは組織内で分散される資源のなかで、平等に分配することで、効率（パレート最適）を達成できる財は少ない。そして機会も同様である。なぜならば、例えば、企業の業績を考えれば、仕事や学習機会へのアクセスは、平等ではなく、優秀な人材に傾斜配分したほうが、より高いリターンが期待できるし、企業にとってはそれが望ましいからである。したがって、自然に任せておいたら、機会も不平等に分配されることになってしまう可能性が高い。

したがって、機会（雇用機会・学習へのアクセス）の平等な分配は、私たちにとって受け入れやすい考え方だとしても、達成は、結果の平等の達成と同様に難しく、平等に分配するには、そのた

めの仕組みを構築し、運用することが必要なのである。他の資源（例えば、福利厚生）について、平等原則の適用が公正を確保すると考えるのと同様に、育成機会のような資源は平等に分配されるべきだという原則に基づいて、意識的に仕組みを作り、運用することが必要である。

- ② 衡平原則に基づけば、結果としての不平等がおきるので、その場合に、どこまでの不平等を許容し、さらにそれに対してどういう是正策をとるのか。

既にのべたように、衡平原則に基づく資源の分配は、それが純粋に運用されればされるほど、結果の不平等を引き起こす。そうした不平等が公正さに欠くと判断されるとき、私たちは平等を再構築する（または公平を確立する）ためになんらかの是正を行う。また、機会の平等が確保できず、結果としての不平等が公正ではなくなり、なんらかの是正策が必要になる場合もある。

この点についても、本当に重要な議論は、具体的にどの程度の不平等に対し、どのような方法（仕組み・運用）で是正（結果の平等の再構築）を行うのか、という点である。例えば、税による所得再分配は社会的な不平等に対しての是正策の一つである。

だが、企業内では、こうした事後的に格差を是正する方法は極めて難しい。そのために、これまでは、事後的に格差が大きくなるように施策や施策の運用で気をつけるというやり方をとってきた。それは企業の仕組みとしての衡平原則と平等原則のバランスであったし、先に述べたように、単に個人レベルの生産性の向上だけではなく、組織としての生産性（チームワークや育成）を念頭においた経済合理性でもあった。

いずれにしても、公正を確立するためには、なんらかの形で衡平原則と平等原則のバランスを考えることが必要なのである。経済学で言えば、効率と公平のバランスであり、組織内公正性（organizational justice）の立場からは、組織のなかで公正性を確立するための考えかたとして二原則の組み合わせ方である。いうなれば、資源分配の視点から見た組織のなかの公正性は、まず平等と衡平、2つの原則の組み合わせやバランスによって成立すると考えるのである。

## 5. 衡平と平等に関する実態：若干の調査データ

では、衡平原則と平等原則についてここ暫く企業はどのような考え方や施策をもっていたのだろうか。また従業員はそれをどう評価しているのか。本稿では主に（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）が2004および2005年に行った「企業戦略と人材マネジメントに関する総合調査」（JILPT企業調査）と「新時代のキャリアデザインと人材マネジメントの評価に対する調査」（JILPT従業員調査）のデータを使って日本の実態を検討する。この調査は東京商工リサーチの企業データベース台帳から従業員の多い順に11,856社を抽出したうえで、企業向けの質問紙を人事担当者に送付した。回答企業は1,280社、回収率は10.8%である。さらに回答企業に対して、従業員用の調査票を送付した。回答従業員は2,823人で、239社において企業側回答と従業員マッチングデータを得ることができた。

① 処遇と教育機会の分配について

まず、公平や格差の議論なかで頻繁に議論される成果による評価および処遇格差の拡大と、教育機会の分配についてみてみよう。図表2-2は、過去5年間についてどのような人事施策を重視してきたかについて尋ねた質問の一部に関する結果である。結果をみると、全体でみて、75.3%の企業が、「成果を基準とした評価や処遇格差拡大」を重視してきたことがわかる。通説になっているように、評価や処遇についての分配原則が、成果を基礎とした衡平原則に移行してきた様子が伺える。

では、それに対して、企業が分配するもうひとつの重要な資源である教育機会はどうか。これについては、「従業員全体の能力向上を目的とした教育訓練の実施」を重視してきたと答えた企業は53.3%にとどまった。平等原則ではない。だが、同時に衡平原則で育成を行ってきたのかというところでもないようだ。「一部の従業員を対象とした選抜的な教育訓練の実施」を重視してきた企業は、さらに少なく32.9%である。つまり、多くの企業では、どちらの原則も採用していない傾向が見られる。

また、これらの数字はその企業が成果による評価・処遇の格差拡大を重視してきた場合でもそれほど増加するわけではなく、全体を対象にした育成を重視するのが55.4%、一部への選抜型の育成を重視するのが35.4%であった。教育機会の分配に関する考え方と評価・処遇の格差（分配）に関する考え方は必ずしも一貫しているわけではないようだ。言い換えれば、衡平原則への一貫した移行が見られるわけでもなく、評価・処遇の分配に関して衡平原則が採用されるにしたがって、育成機会は平等に分配されているわけでも衡平にも分配されているわけでもない。

図表2-2 評価の格差と教育機会の分配(企業データ、N=1,280)

人事方針	「仕事の成果や結果によって処遇や評価を拡大する」	「従業員全体の能力向上を目的とした教育訓練」(カッコ内は成果に格差拡大重視企業のみ)	「一部の従業員を対象とした選抜的な教育訓練」(カッコ内は成果に格差拡大重視企業のみ)
重視する%	75.3%	53.3% (55.4%)	32.9% (35.4%)

次に従業員は、衡平原則への移行をどのように受けとめているのだろうか。従業員調査を使って、人事方針の組み合わせと、評価・処遇に関する納得感<sup>5)</sup>との関係を見た場合、図表2-3のようになった。ここでは、評価・処遇と教育機会がともに衡平原則によって分配されるケースを、他のケースと比較した。

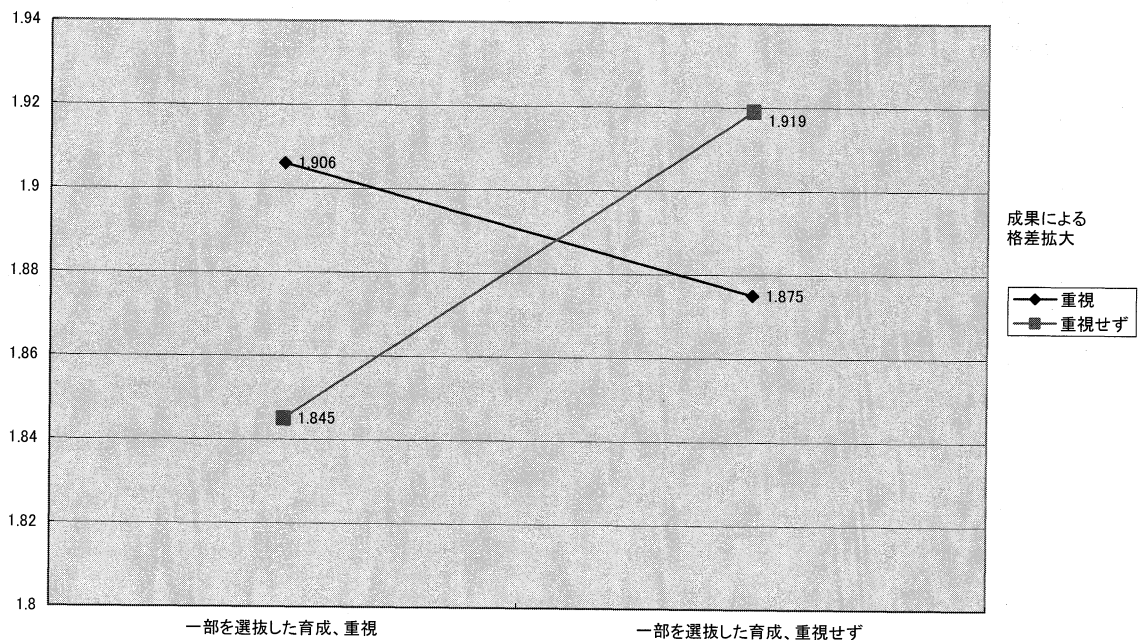
この結果から、2点が指摘できよう。まず、第1に従業員の納得感がもっとも高まったのは、成果による格差拡大も重視せず、また育成においても一部の従業員に対する選抜型の教育訓練も重視



しないタイプの人事管理である。ある意味では従業員にとって最も評価・処遇の納得性が高いのは、成果や業績を評価基準とした衡平原則を支持せず、育成を平等に分配している企業だとはいえよう。

だが、第2点として、上記グループとそれほど違いが無く、次に納得感が高いのは、成果による格差拡大と選抜型の育成機会提供を行っている企業であることがわかる。従業員としては平等原則にせよ、衡平原則にせよ、一貫性のある人事施策を望んでいるということなのだろうか。残りの2つの組み合わせはどちらも一貫していない方針を持つ企業だが、どちらも評価・処遇に関する納得感が相対的に下がっている。企業の側に見られた混乱は、従業員にとっては、ダブルスタンダードだとみなされ、公正性を欠く人事管理だと思われるのかもしれない。

図表2-3 成果による格差拡大重視と選抜型の育成重視の組み合わせと従業員の評価・処遇に関する納得感変化との関係



② 正規労働者—非正規労働者間での分配原則

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆる、パート労働法）の成立に伴い、非正規労働者に関する分配的公正性の確立に向けて一歩が踏み出された。この法律をここまでの議論に照らして纏めるとすれば、雇用形態という基準に基づく賃金の分配が、一部の短時間労働者については、仕事の内容に基づく「衡平的な」分配になったといえよう。その意味で、仕事の現在価値に応じて、賃金を分配する方向への意向であり、この改正は衡平原則の確立により、公正性を確立しようとした動きである。平等原則への移行ではない。したがって、きちんとした運用がなされれば、経済的な合理性ももった仕組み変更である。

また雇用機会という意味では、現在、正規と非正規の間で少しだが機会均等が進んでいる。具体

的には、制度としての非正規従業員の正社員登用の仕組みであり、また仕組みのあるなしに関わらない正社員登用である。これを平等原則の適用というのはやや無理があるとしても、正規、非正規という区分を前提としたうえでの雇用機会に関する平等化の動きである。

例えば、非正規社員の正社員登用に関して、連合総研の「若年者の採用方法の多様化と人材育成に関するアンケート」を再分析した藤本（2007）によれば（図表2-4参照）、非正規社員の割合が50%以上の企業では、登用制度がある割合は43.6%であり、過去3年間に登用実績のある企業は84.6%になる。

図表2-4 企業・事業所の従業員における非正社員の割合と正社員登用の状況

	回答企業数	過去3年間の正社員登用の実績がある	過去3年間、正社員登用の実績がない	正社員登用のための制度がある	制度はないが登用を実施している。
全従業員に占める非正社員の比率		%	%	%	%
20%未満	44	45.5	45.5	22.7	54.5
20%以上50%未満	30	56.7	30.0	36.7	53.3
50%以上	39	84.6	10.3	43.6	48.7

出典：藤本（2007）より

ところが、ここで注意しなくてはならないのは、現状では正規従業員と非正規従業員の間では、仕事自体の格差（雇用機会、単位あたり賃金の格差など）だけではなく、さらに学習機会の格差が目立っていることである。例えば、労働政策研究・研修機構の2003年調査（「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」）を再分析した坂爪（2007）によれば、回答企業約900社のうち、非正規従業員（直雇用のみ）の一部でもが能力開発の対象者になっているのは、48%弱であり、今後3年間の予想を答えてもらっても、59%弱である。ほぼ100%の企業が正規従業員に対してなんらかの育成を行っているのに比較して大きな格差がある。

また、前述したJILPT従業員調査でも自分の働く会社で、「非正社員（契約社員、パート・アルバイト社員）にも社員教育の機会を提供している」と答えた割合は、9.1%だった。企業調査において、企業の方針として全員を対象にした人材育成を重視してきたと答えたサンプル（全体の32.3%）だけに限ると、非正規社員へ提供している割合は6.3%まで低下する。その意味で非正規労働者に対しては教育機会の平等が確立されていないのだ。

さらに、藤本（2007）の別の結果によれば、正社員登用のための制度がある企業でも、非正規社員に定期的に研修を行っている企業の割合は53.8%である。そして、もともと非正社員向けの定期研修を行っている企業が、サンプル129社中、39社（30.2%）だけなのである。非正規社員に対する育成策で最も多いのは、「業務のマニュアル化」と「上司や先輩に責任を持たせる」である。仕事を覚えてもらう視点が強い育成であり、スキルアップやキャリアの向上を目指したものではない。正規従業員と非正規従業員間で、学習機会についての平等化は進んでいない。

もちろん、実際問題として、育成機会については、衡平原則の適用も合理性を欠くため、難しいと考えられる。衡平原則の前提は、なんらかの基準で同じ価値を提供しているのであれば、資源分配が同じでなくてはならないという基準である。その意味で、教育機会という長期的な人材価値に影響を与える資源の配分は、もともと短期的で臨時的な雇用を前提とする非正規従業員の場合は難しいだろう。長期雇用が前提となっている正規従業員の場合は、企業にとっての人材のもつ価値を長期的に評価できるが、短期雇用を前提とした非正規従業員の場合は、長期的な価値が同等であることを主張するのが難しいからである。したがって、教育機会の衡平原則に基づいた分配は難しいと考えられる。

将来的に雇用機会に関して進展する平等と、学習や育成の機会に関するアクセスに関する不平等が公正性という観点からはバランスを欠き、今後問題になるかもしれない。正規従業員になるキャリアパスを用意しておきながら、また正規従業員になったら処遇は均衡しているとしても、そのための学習機会を制限しているからである。多くの議論が必要なテーマである。

## 6. 衡平原則の罫

このようなアンバランスはあるものの、既にのべたように現在わが国では公正性判断の基準や、仕組み構築の原則が、大きく衡平原則に移行してきたと考えられる。また、働く人も衡平原則を受け入れる度合いが高くなってきたようだ。衡平原則は一見資源の分配が公正かどうかを判断するための単純で合意可能な原則を提供するように思えるし、自由競争への社会的要請ともマッチする。

だが、実際、衡平原則は考え方としては極めてシンプルでも、その運用においては、極めて多くの困難な判断を伴う。衡平原則には幾つもの罫があるのである。

問題点を明らかにするために、まず衡平原則を概念的に把握してみよう。ここで紹介する考え方は、組織内公正 (organizational justice) 研究の端緒ともいえるアダムス (Adams, 1963, 1965) の衡平理論 (equity theory) の応用である。アダムスの考え方は、主に組織内部での資源分配の公正性を判断する基準なので、この考え方で説明される公正性は、分配的公正 (distributive justice) と呼ばれ、具体的には、**図表2-5**でその考え方が示されている。

図表2-5 アダムスによる分配的衡平性の原理

自分の結果/自分の投入 >, =, < 他人の結果/他人の投入
---------------------------------

ここで投入とは、自らが組織に投入する努力、成果や業績などの貢献である。また、これは成果や業績のような従業員の職務行動の結果として生み出されるものだけではなく、年齢や雇用形態など客観的な条件でもよい。いずれにしても、自らが組織にもちこむ価値あるもの全てを投入と表現する。それに対して、結果は逆に従業員が企業から受け取るものを表現している。賃金や賞与、ポストなど

の処遇、地位、名誉など自分が企業からうけとる価値あるものすべてが該当する。

そしてアダムスによれば、自分の受け取る結果と投入の比が、他人の同様の比に比べて、等しいときに衡平(equity)が成立するという。逆に両者の間にこのような等号がなりたたないと、不衡平(inequity)の状態だという。もちろん、不衡平には2種類あり、自分のほうが得をする場合(不等号 $>$ の場合)と自分が損をする場合(不等号 $<$ の場合)である。ただし、自分にとって不衡平なのは自分が損をする場合だけなので、アダムスによれば、この場合に従業員はなんらかの対応をとることになる。

以上がアダムスの衡平理論といわれる枠組みである。全てではないにしても、公正感や納得の大部分は実際にはこのような社会的比較を通じて定義される衡平を基礎とするだろう。われわれが日常面で身近に感じる公平・不公平の感情は、他者との比較によって引きだされた衡平性の認識に基づいているともいえるのである。とくに欧米の組織では、職務内容やセニョリティに基づいた賃金体系より、メリットに基づいた賃金体系が多くを占めているため、衡平分配(equity allocation)の基準が広く観念として浸透しているといえる。また近年、わが国においても、能力主義、成果主義賃金制度や年俸制が普及するに伴い、この基準が賃金決定基準として支配的になりつつあるといえるかもしれない。したがって、限定されているとはしても、このモデルを何が衡平な状態で、何が不衡平な状態かを考えるための枠組みとして使うことの妥当性は近年高まっているのである。

だが、ここで注意しなくてはならないのは、この一見簡単なモデルの各要素についてどういう判断や意思決定をするかによって、何が衡平で何が不衡平なのかの判断が大きく変わってくることである。具体的には、以下の4点にかかわる判断である。

#### ① 比較者の選択(referent choice)：誰と誰とを比較するのか

最初の意思決定が、比較者の選択である。言い換えれば、誰と誰とを比較するのか。またある人材グループ間での比較をしたときは、衡平な状態だと判断されても、他の人材グループに比較を移すと不衡平になる場合もある。例えば、非正規従業員が感じる不衡平は、非正規従業員の間であれば、それほど強くはないものの、正規従業員との比較では不衡平となる場合もあろう。

例えば、今問題になっている非正規労働者と正規労働者の均衡処遇の問題は、非正規労働者がより基幹化されることによって大きな不衡平が生じているとの認識がきっかけだった。なぜならば、これまで非正規労働者内部または正規労働者内部での比較に基づいていた衡平の判断が、正規と非正規の比較をする必要性をもたらしたからである。職務内容の同等性という改正パート労働法の考え方はこうした議論の産物である。

一般的に雇用形態が多様化し、職場や企業のなかに多様な人材が共存するなかで、さらに各々の層のもつ企業内での役割が変化するとき、比較者の決定はさらに難しくなる。現在、多くの場面でこうした比較対象者についての考え方が変わっており、多くの混乱が起こっている。

#### ② 投入要素の選択(input choice)：何を投入要素とするか

これは人材の貢献や貢献の可能性の評価基準を何にするかに関する判断である。インプットとし

て考えられる基準には、たとえば努力や成果のみならず、資格、スキル水準、能力などが挙げられており、また具体的には、能力、成果、努力やその組み合わせのパターン、さらには年齢、学歴、勤続年数、性別、国籍など多くの要素が考えられる。

だが、ここでも衡平性の判断において、混乱が生じる可能性が高まっている。なぜならば、よく知られているように、多くの企業で、こうした投入基準に変化が起こっているからだ。具体的には成果主義的な評価・処遇制度の導入である。評価の基準（つまり、投入要素に関する基準）が能力や年功などの要素から、業績や成果により高いウェイトをかける方式へと変化が起こっているといわれる。

さらに、今もうひとつの基準が導入されはじめている。職務価値である。これまでわが国では、一般的に賃金などの処遇に関する評価は人にかかわる基準によって決定され、仕事自体の価値を考えることは少なかった。多くの場合、勤続年数、年功、能力、学歴など、ヒト基準であった。だが、近年、ひとつには能力基準のあいまい性とその結果としての年功的评价、またもうひとつには人件費管理の目的で、職務や役割などの基準を、賃金決定のために使用するケースが増えている。

このことが最も端的に表されているのが、前述の改正パート労働法における均衡処遇を目的とした職務内容の同等性であり、これは職務内容が同等であるという限定がついているが、同一価値労働同一価値賃金へのむけての第一歩である。純粋な同一価値労働同一賃金の原則は、職務内容が異なる場合でも、価値が同一または同等ならば、賃金に均衡を求めることになるので極めて限定的だが、少なくとも職務のもつ価値を公正性判断の基準とした意味で改正パート労働法は発展であった。また男女における賃金格差是正においても同様の考え方がとられている。

その結果、平野（2005）が主張するように、日本企業における人事管理方式の進化は、一部の企業で職務等級制度への移行を伴っている。職務等級制度は、賃金階梯の基礎として、これまでのような勤続年数や能力ではなく、仕事のランク付けをその基本としており、ここでも職務の価値が賃金決定のための投入要素となっている。前述のJILPT企業調査によれば、2004年から過去5年間で1,214社中32.4%が、（部分的ではあるだろうが、）基本給の決定において、職務給・役割給を導入している。衡平を決定する重要な要素の大きな変化である。

### ③ 結果要素の選択 (output choice) : 何を結果とするか？

結果要素の決定とは何をもって、投入に対する報酬だと考えるかに関する判断であり、具体的には、賃金、賞与、昇進や地位、承認、満足度などが含まれるため衡平理論はかなり広い意味での貢献度と報酬のバランスを扱うことができる。

だが、ここでも新たな人事制度の導入は、衡平性の判断に混乱をもたらす可能性を含んでいる。例えば、これまで賃金や賞与などの短期的な報酬より、昇進やキャリア発展の可能性などの長期的な報酬が重要な意味をもっていた企業でも、成果主義の導入や短期雇用の進展によって、企業にとっても、働く側にとっても有効な報酬ではなくなった。同様に、高い価値のある人材への報い方として、雇用の安定などが有効な報酬として機能しなくなりつつある。さらに、労働法で進む労使紛

争の金銭解決の重視は、衡平性を最終的に回復するのは、金銭的報酬であるという意図が潜んでいる意味で、こうした流れを加速させるものなのかもしれない。

#### ④ どこまでの格差を許容するのか

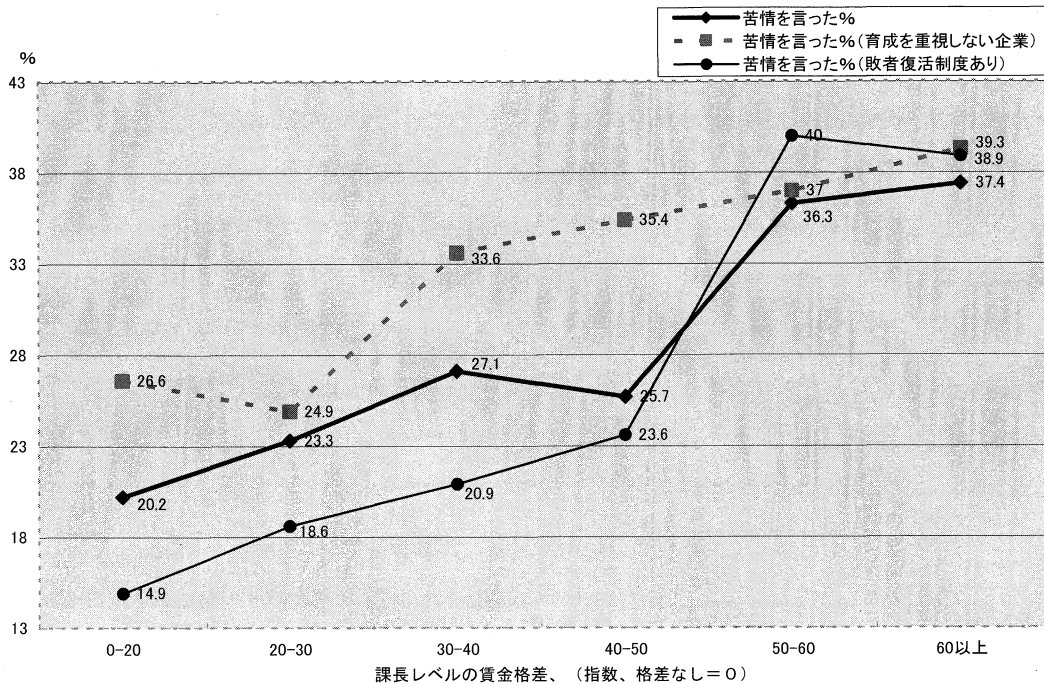
最後が、どの程度、等号からの乖離を許容するかである。どんな組織や社会システムでも正確に図表2-5において完全な等号が成立する可能性は少ない。ある程度は不等号が存在し、それが許容されるだろう。この許容の程度をどこまで許すかで、衡平—不衡平の境界が決まる。別の言い方をすれば、衡平が不衡平に変わる境界である。

ちなみに、不平等が不衡平に変わる境界を示唆した興味深いデータがある。ここでは、JILPT企業および従業員調査を用いて、課長レベルでの最高者と最低者の賃金格差の程度を「格差無し」を0とした指数で測り、それとその企業で働く従業員が過去3年間に上司、組合、人事などに対して処遇に関する苦情を申し立てた割合との関係を調べた。その結果、図表2-6のようなパターンが得られたのである。サンプル全体のパターンを示す結果（実線）をみると、苦情の発生確率（割合）が、賃金最高と最低との格差が、小さい企業（50未満）と、大きい企業（50以上）でかなり違っている。もちろん、賃金の格差は、課長の生産性や貢献度がわからない限り、正確には不平等の指標であり、不衡平の指標とはいえないが、いずれにしても、多くの人の判断のなかで、不平等や不衡平を引き起こす格差のレベルに関して、なんらかの境界がある可能性を示唆する結果である。

だが、重要なのは、こうした境界は状況によって一定では無いことである。例えば、企業内の他の人事施策に依存するだろう。特に人材育成の仕組みである。人材育成は、非正規従業員のキャリア転換制度と同じように、基本的には「将来の夢」で不衡平性を補完するやり方である。なぜならば、人材育成により、現在の格差がどれだけ固定的であり、また自分が頑張れば、どれかで回復可能な格差であるかが理解できるからである。その意味で、短期的な不衡平を、長期的な衡平で補完する方法なのである。

だが、多くの企業で、長期的雇用と内部人材開発が減ってきている。これは企業における人材育成の減少という表面上の意味だけではなく、衡平性の観点からも考慮されるべき変化だと思われる。例えば、上記で苦情発生の割合を、過去5年間、従業員育成を重視してきたと答えなかった企業だけに限定して再集計すると（図表2-6の破線）、苦情発生の割合が上昇するポイントが、二段階ほど前倒しになっているようである。少なくとも従業員から見ると、人材育成を重視しない企業では、賃金格差は不衡平だと判断され、苦情に繋がりがやすいようだ。

図表2-6 賃金格差と苦情の割合



もうひとつが、不衡平に対する救済措置の存在である。人事制度の場合、例えば昇進や昇格におけるリターンマッチ（敗者復活）の可能性があるかどうかによっても違うだろうし、キャリア転換の制度も重要だろう。ちなみに、正社員について、苦情の発生率と賃金格差の関係を、昇進における敗者復活制度のある企業だけで集計してみると（図表2-6のもう一つの破線）、敗者復活のある企業では、格差が少ないときの苦情発生率の確率が低い。そして、境界の位置は全体サンプルとほぼ同じだが、境界における変化の度合いはより際立っている。その意味で、敗者復活制度は格差が少ないときの苦情の発生を押さえる効果があることで、より際立った境界をつくるのかもしれない。まったく同じではないが、正規労働者と非正規労働者の間の不衡平を是正する仕組みである正規従業員への登用も、衡平性の観点からみると、短期的な不衡平を長期的に達成される（かもしれない）衡平によって補完するものである。それによって許容される格差の程度が決まってくる。

分配は雇用システムの一部である。そのため、分配の仕方を検討するだけでは問題の解決にならないのである。いずれにしても、最後にあげた境界の議論は、不衡平や衡平性の決定要因がその他の人事管理に依存することを示唆する。総合的なアプローチが必要である。

以上のように、衡平性原則は組織のなかの公平性を考える目的のために、シンプルでわかりやすい原則を提供する。だが、同時に何が衡平かは、様々な要因や意思決定、判断に依存する。結果として、何が公正かを一義的に外部から決定するのは難しい。比較対象、投入や結果としてどういう要素を選択するかなど、上記に示したような多様な困難な意思決定を経たのちに初めて衡平原則による公正性の判断ができるのであり、また「衡平＝公平」を確保するためには、分配原則に含まれる要素以外の多様な要因も考慮されなくてはならない。

## 7. 第3の公正性：過程（手続き）の公正性

ここまで述べてきたように、衡平原則による公正性判断には多様な難しさが伴う。そのため、組織内公正性の議論は、衡平原則は分配原則として維持しつつ、最終的に分配の公正性が確立されているかを一人ひとりの労働者の判断に任せ、分配の過程での労働者の参加や労働者への情報公開や事後的な紛争解決の機会を提供することで、分配の意思決定を公正なものにするという「過程の公正性」の考え方へと移行してきた。

つまり、過程の公正性とは、資源分配の意思決定のプロセスで確立される公正性として、考課や処遇の分配結果に関する公正性（結果の公正性とよばれる）とは区別され、一般的には評価の手続きや基準などの公開、上司との話し合い、苦情処理システムの整備などで、労働者についての公正性を確立しようという考え方である。「分配過程を規定する社会システムの手続き的公正要素が公正であるかどうかということにかかわる公正性の判断」（Leventhal, 1980）だと定義される。

したがって、過程の公正性施策は、もっとも一般的に人事考課の基準や評価の結果の公開や、処遇決定後の苦情処理などのシステムの整備であり、さらにこうした仕組みを利用して、分配結果の公正性が確立されない場合、分配決定過程に部分的にでも参加したり、事後的な紛争処理により公正性の確立をめざすことで、補完的に組織における公正性を確保するのである。分配決定制度に内在された公正性という意味で「手続きの公正性」と呼ばれることもあるが、本稿では（事後まで含めた）分配決定過程での公正性確保という点を強調し、「過程の公正性（procedural justice）」と呼ぶ（Greenberg, 1987）。

既にみたように、成果主義の導入や雇用の多様化によって、個人間での評価や処遇などの格差が大きくなり、また意識や価値観の変化により衡平原則にかかわる新たなコンセンサス作りが必要になるにつれて、平等原則や衡平原則によって、公正や納得感を高めるのは難しくなっている。そのため企業にとっては、格差の大きい人的資源管理を実施していくうえで重要な問題として、分配結果に依存せずに従業員の納得感を高めるための施策をどうつくっていくかが課題となる。また労働組合にとってもこうした施策を提案し、実施させていくことが必要と考えられよう。

そのため、別の観点から考えると、過程の公正性は、労働側のボイスに関する新たな考え方だと捉えることもできる。なぜならば、過程の公正性の確立には、主に資源の分配をうける人々（ここでは労働者）がどれだけその分配決定プロセスや、さらには分配決定の仕組みに参加できる程度であり、その意味で労働者の経営参加と類似の考え方だからである。したがって、労使関係論的な言葉を使えば、過程の公正性はボイスを中核とした公正性確立の考えかただと言えよう。

## 8. わが国における過程の公正性施策の実態

では、具体的に過程の公正性はどのような要素からなっているのか。これまで、わが国大企業は、こうした人事考課の基準や結果が、従業員に対して未公開で、また処遇についての不満処理が上司と



の話し合いなど、非制度的な枠組みに依存していた。そのため逆に結果の準平等性や長期的な衡平性の確保を通じて、公正を維持してきたと言える。もちろん、わが国の平等的な処遇の分配は、公平性だけを考慮して整備されたものではないが、処遇の公平感や納得性を維持するには、プラスの影響をもっていたと考えられる。

こうしたやや長期的な取り組みに対し、衡平原則による資源分配が一般的になり、短期的な公平が求められるなかで、以下のような施策の導入が必要だと思われる。なお、この点については、開本（2005；他に守島（1997）や加納・開本（2003）を参照）が手際よい整理をしている

第1に資源分配の意思決定に関する情報公開がある。そして、これには意思決定の基準の公開や結果の公開など、広い面での情報開示が含まれる。また、その前段階としての基準の確立、明確化も含まれるだろう。例として人事考課について考えると、施策としては、評価や処遇決定に関する基準の確立や公開と、その基準を適用した個人にかかわる結果の公開がそれにあたる。

第2が、分配に関する意思決定プロセスにおけるインプットである。これには幾つかの段階がある。まず分配決定時点での自己申告や説明があろう。次に結果に対する不満や苦情の申し立てがあるかもしれない。労使関係における団体交渉なども本来は分配意思決定プロセスでのインプットやボイスだと考えることができる。最後に苦情や不満を申し立てた場合の救済の可能性があろう。

そして第3に要素として、分配の仕組みをつくる段階での参加やボイスがある。労使関係的な言葉で言えば、分配決定制度の設計自体への参加である。公正性の観点から見て、労働組合の参加というときに、これが最も根源的なものなのかもしれない。残念ながら、組織内公正の議論では、通常この段階は含まれず、人事考課であれば、あくまでも評価場面での過程の公正性が問われる。だが、上記のように過程の公正性をボイスだと考えると、ここまで要素として含めることが望ましい。ここまでの議論をまとめてみると図表2-7のようになる。なお、ここまでは主にわかりやすさのために、人事考課場面を念頭に議論をすすめてきたが、この議論は他の場面でも適用可能である。

図表2-7 過程の公正性を確立する要素

概念	過程の公正性を確立する施策（例）
情報開示	①分配基準の設立・公開 ②分配決定結果の公開
分配決定プロセスでのボイス	③決定段階への説明・情報提供 ④結果に関する不満や苦情の申し立ての機会
分配システム設計段階でのボイス	⑤経営方針や情報の共有 ⑥制度設計について意見を言ったり、交渉する機会

出典：守島(1997)、開本(2005)などに加筆訂正。

① 人事評価・処遇決定における過程の公正性施策

では、いったい企業では、どの程度こうした過程の公正性施策を導入しているのだろうか。まず基本的な実態をみてみよう。図表2-8は、J I L P T企業調査を使って集計した、図表2-7で紹介された施策の一部についての普及状況である。もっとも導入が進んでいるのは、人事評価基準明確化の一種である「目標管理制度」であり、それに「評価結果の本人への開示」、「考課者訓練」が続く。これらに対して、「評価に関する苦情処理制度」の導入率は約11%である。その意味で、事後的な紛争処理を目指した施策の導入率は低い印象が否めない。

さらに、先にも紹介したように、企業が、賃金の成果連動を導入し、処遇の格差が増大している場合、評価や処遇の納得性を高め、不満や苦情を少なくするために、企業は過程の公正性施策の導入を考えることが予想される。企業が成果主義的な評価・処遇制度と同時に、評価の納得性を高める人事施策を導入した場合、従業員は格差に対する納得性を高め、処遇や制度の受容や効果が高まることが期待されるからである。

図表2-8 過程の公正性に関わる施策の導入状況

	全体 (N=1,209)	成果主義導入企業 (N=702)	成果主義未導入企業 (N=507)
目標管理制度	60.7%	72.8%	44.0%
評価結果への本人への開示	49.2%	63.2%	29.8%
考課者訓練	41.9%	50.9%	29.4%
評価に関する苦情処理制度	11.1%	16.1%	4.1%

注：成果主義導入は、「過去5年間で評価や処遇決定において、成果・業績を重視する仕組みを導入したか」で判断した。

そこで、サンプルを評価・賃金制度において、成果・業績を基準として重視した仕組みを導入したかどうかで分割し、分析を行った。結果は、図表2-8の右2列に示されている。結果をみると、成果を重視した企業で確かに過程の公正性施策の導入率は高くなる。だが、目標管理を除けば、6割以下である。苦情処理制度については、ここでも16%と低い。

さらに、多くの企業で成果主義の導入に伴って導入される施策の“3点セット”とでも呼ぶべき、「目標管理制度」、「評価結果の本人への開示」、「考課者訓練」の3つのうち、2つ以上を導入している企業の割合をみると、成果主義的な評価・処遇制度を導入してきたと考えられる企業でも約56%であった。成果主義的な評価・処遇制度を導入した企業でも、過程の公正性施策の導入は進んでいない。

② 制度設計への参加や労使の情報共有

次に人事評価・処遇決定機能に限定されない、より高いレベルでの過程の公正性施策を見てみよう。まず、過去5年間、「労働組合や従業員代表と経営トップとのコミュニケーション」を重視して

きたと答える企業は全体の36.1%と三分の一強である。あまり高いとはいえない。さらにこの数字は企業業績が良い企業でも、長期雇用の維持を方針として表明している企業に限定しても大きな変化はなく、各々39.1%、38.6%である。その意味で、経営トップと労働側の情報共有も低い水準にとどまっている。

だが、それに対して、企業は従業員との直接のコミュニケーションによって過程の公正性を確保しようとしているようである。「経営目標や経営理念の社員への伝達」を重視してきたと答える企業は66.4%であった。

さらに労使のコミュニケーションについては、正規従業員と非正規従業員間で、非正規従業員が労使の情報共有の蚊帳の外に置かれる傾向がみられる。例えば、日本経団連（2006）によれば、有期雇用の従業員を労使協議制の対象に含めている企業は、全体の約2%であり、最も高い実施率を示した企業内コミュニケーション施策である、「社内報・社内HP」でも、約23%であった（図表2-9）。

図表2-9 有期雇用従業員を対象としている制度

社内報・社内HP	24.3%
苦情・相談窓口	20.5%
表彰制度	13.4%
管理職との個人面接	13.1%
提案制度	12.7%
職場懇談会	6.1%
従業員への意識調査	4.7%
経営トップとの社員の直接対話	3.2%
労使協議制度	2.1%

出典：日本経済団体連合会(2006)、「新たな時代の企業内コミュニケーションの構築に向けて」

さらに、JILPT企業調査によれば、過去5年間「非正規・外部人材の活用」を重視してきたと答える企業では、「(正社員について)労働組合や従業員代表と経営トップのコミュニケーション」を重視してきたと答える企業は、約41%であるのに対して、非正規・外部人材の活用を重視してこなかったと答えた企業では、それが約29%であることを明らかにしている。経営側が、より少数になる正社員とのより堅固な運命共同体意識の確立を目指した動きなのかもしれない。

### ③ 従業員の認識

では、従業員側はこうした状況をどう見ているのだろうか。JILPT従業員調査によれば「今の会社では従業員の意向を反映した経営が行われている」と「今の会社では、従業員が自由に発言できる雰囲気がある」という2つの項目のあてはまり度合いが過去3年間で低下したと答える従業員の割合は、各々約三分の一だった(各々33.3%と28.5%)。逆に上がったと答える従業員の割合は、一割程度(各々8.9%と14.5%)で、従業員の認識をみても、企業が過程の公正性を重視してきたと

は思えない。

ただ、企業がなんらかの努力をしているとき、働く人の過程の公正性に関する認識は高まるようである。JILPT調査（従業員と企業）では、企業が人事評価に関する苦情処理制度を導入しているとき、「今の会社では、従業員が自由に発言できる雰囲気がある」のあてはまる割合が高まったと答える割合は21.4%になり、逆に低くなったと答える割合は、20.7%に低下する。大きな変化ではないが、企業が過程の公正性施策を導入するとき、従業員の公正感は少なくとも部分的に向上する。だが、繰り返しになるが、評価に関する苦情処理の制度は、約一割（11.1%）の企業で導入されているのみである。

## 9. まとめ

本稿では、日本の企業における公正性について、主に3つの観点から議論をしてきた。まず第1が、組織や社会における公正性の議論の出発点は、衡平と平等のバランスをどう考えるかという点であることである。現在わが国では、組織や社会のなかでの格差を低く保つことで、公正性を確保しようとする平等原則（準平等原則）から、その人が組織や企業へ貢献した程度に応じて、資源を分配する（例えば、報酬を払う）衡平原則の考え方に大きく移行している。だが、公正性の確立のためには、2つの原則のバランスを維持することが大切であり、その過程で衡平と平等について少なくとも2点についての深い議論が必要である。ひとつは、どの資源を平等に分配し、どの資源を衡平に分配するかの議論であり、もうひとつが衡平原則のもたらす不平等を、どこまでどう是正していくかである。主に前者の議論は、機会の平等と結果の衡平の議論であり、後者は不平等の是正方法の議論である。

第2に、衡平原則を使って公正性を確保するときに必要な4つの意思決定を議論した。平等原則の適用は部分的には重要だとしても、やはり衡平原則が企業の業績や働く人の意欲、さらには社会の活力の視点からドミナントになっているし、また公正性についての合意に至る可能性を感じさせるために多くの人に受け入れられているからである。だが、実際は衡平性原則による公正性の確保には多くの困難な議論が必要なのである。

具体的には、1) 誰を比較対象に選ぶのか、2) 何を基準として個人の貢献を評価するのか、3) 何を報酬と考えるのか、そして4) どこまでの不衡平を許容するのかである。特に最初の3点について合意がえられないと、衡平原則によって公正性を確保することはできない。また第4点目は、不平等が不衡平に変わる境界が雇用システム外の要素も含めて多くの要素に依存するために一義的に決定するのが難しい。だが、衡平原則はこれらの点について合意がえられないと、分配が公正であるかの判断ができないし、またこれらの点に関する合意の難しさにより、何が公正かについての混乱を招きかねない。

そして、第3番目に上記のような合意の難しさゆえに、公正性を確立するために補完的に利用される「過程の公正性」の考え方を示した。衡平原則によって分配結果の公正性を確立することが難しいことを前提として、分配を受ける人（労働者）が、分配決定過程に部分的に参加したり、事後的な紛

争処理を行ったりすることで確立される公正性である。

そして本稿では、この考え方を紹介するなかで部分的に、分配決定における公正性を確保するための方法や施策について、今の日本企業の現状を概観した。ここで明らかになったのは、衡平原則が普及する中で、日本の企業では、過程の公正性施策の導入が遅れており、成果主義や非正規従業員の活用など、企業内格差を拡大する人事施策を導入している企業でも状況は芳しくないことである。

以上、日本企業の組織内公正は大きな曲がり角にきているという議論を展開した。衡平と平等のバランス、衡平原則適用のために必要な議論、そして衡平原則の限界を補完する過程の公正性施策の導入など、議論すべき点は多い。公正性の確立が難しい時代に入っている。

## 注

- 1) ここでの議論は組織内正義 (organizational justice) 研究の考え方を基盤としている。組織内公正について詳しくは、例えばGreenberg and Colquitt (2005)を参照のこと。
- 2) 「生産的で公正な所得をもたらす仕事の機会、職場における保障と家族に対する社会的保護、個人としての能力開発と社会的統合へのより良い見通し、人々が不安や心配を表現する自由、自分たちの生活に影響を及ぼす決定に団結して参加すること、すべての男女のための機会と待遇の平等など」(ILOパンフレット「ディーセント・ワークとは」より)
- 3) 衡平、公平と2つの表記があるが、本稿では原則に言及するときは、衡平を用いる。
- 4) ただ、このデータを見るときに注意して欲しいのは、質問項目のワーディングが「個々人の努力を刺激する」となっている点である。これが、「個人の実績に応じて」となっていたらどうなるか。後の節で詳しく論じたい。
- 5) 納得感は、3つの項目に対する、過去3年間における納得感の変化を質問した。項目は、「仕事の成果や能力の評価に関する納得感」、「評価の賃金・賞与への反映に対する納得感」、「周りの人の評価や処遇を比べた場合の自分の評価や処遇に関する納得感」の3つであり、尺度は、3＝高まった、2＝変わらない、1＝低下した、を用い、3項目に対する回答を平均した。したがって、得点が高いほど「納得感が高まった」傾向を示す。

## 参考文献

- 玄田有史・篠崎武久 (2002) . 「賃金格差と仕事格差」 連合総研編『日本の所得分配と格差』第7章.
- 加納郁也・開本浩矢 (2003) . 「成果主義導入プロセスにおける従業員の公正」『商大論集』第54巻第5層, pp. 101-117.
- 開本浩矢 (2005) . 「成果主義導入における従業員の公正感と行動変化」『労働研究雑誌』No. 543, pp. 64-74.
- 平野光俊 (2005) . 『日本型人事管理：進化型の発生プロセスと機能性』中央経済社.
- 守島基博 (1997) . 「新しい雇用関係と過程の衡平性」『組織科学』第31巻第2号, pp. 12-19.
- 日本経済団体連合会 (2006) . 「新たな時代の企業内コミュニケーションの構築に向けて」日本経団連.
- 大竹文雄 (2005) . 『日本の不平等』 日本経済新聞社.
- 佐藤俊樹 (2000) . 『不平等社会日本』 中央公論社.
- 橘木俊詔 (1998) . 『日本の経済格差』 岩波書店.
- Adams, J. S. (1963). "Toward an Understanding of Inequity." *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, pp. 422-436.
- (1965). "Inequity in Social in Social Exchange." In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental and Social Psychology*, (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Fujimoto, Makoto (藤本真)(2007). "Human Resource Management of Japanese Corporations with Regard to Conversion to Standard Employment from Non-Standard Employment." In M. Morishima (Ed.), *ESRI International Collaboration Projects 2006 Changes in Corporate Human Resource Management and Their Effects on Polarization of Labor Markets in Japan*. Tokyo: Economic and Social Research Institute, Cabinet Office, Government of

Japan, 2007.

Greenberg, J. (1987). "A Taxonomy of Organizational Justice Theories." Academy of Management Review, 12, pp. 9-22.

Leventhal, G. S. (1980). "What Should be Done with Equity Theory? New Approaches to the Study of Fairness in Social Relationships." In K. J. Gergen, J. Greenberg, and R. H. Willis (Eds.), *Social Exchange: Advances in Theory and Research* (pp. 27-55). New York: Plenum Press.

Sakazume, Hiromi (坂爪洋美) (2007). "Factors that Influence Firms' Willingness about Abilities Development of Non-regular Employees." In M. Morishima (Ed.), ESRI International Collaboration Projects 2006 Changes in Corporate Human Resource Management and Their Effects on Polarization of Labor Markets in Japan. Tokyo: Economic and Social Research Institute, Cabinet Office, Government of Japan, 2007.

## 第3章 雇用における差別禁止と平等規整の国際的状況

根本 到  
(神戸大学)

### 1. 検討対象と問題意識

#### (1) 検討対象

「雇用における公正、公平」を労働法的な視角から考える場合、「公正」概念の捉え方によっては公正労働基準や労働決定手続も問題にする余地があるが、「公平」概念に着目すれば、主として問題となるのは差別禁止や平等取扱規整であろう。国際的な状況を概観すると、雇用における公平に関わり、性差別の禁止を中心として人的理由に基づく差別の禁止に関する規整の発展があり、近年では、雇用形態に基づく差別の禁止や平等規整も注目を集めているからである。

本稿では、こうした状況にかんがみ、第一に、こうした二つの差別禁止規整や平等規整の国際的状況を概観する。そのうえで、第二に、差別禁止規整や平等規整をめぐる問題状況を詳細に検討するために、ドイツの雇用平等法制の進展を検討する。ドイツにおいては、2000年以降、パート労働者、有期契約労働者あるいは派遣労働者に関する特別立法の制定が相次いでいるうえ、2006年8月には、一般平等取扱法という包括的な差別禁止立法も制定されている。こうした法律やそれをめぐる議論を素材にして、雇用における公平のあり方を考えてみたい。

#### (2) 問題意識

「雇用における公正、公平」の国際的状況を考察する際、制度を単に概観するのではなく、つぎのような問題意識のもとに検討を進めることとする。第一に、性や人種を中心として形成されてきた人的理由に基づく差別の禁止については、どういったカテゴリーを差別禁止事由として追加し、どのような差別概念を形成してきたかである。具体的には、性差別や年齢差別をめぐって、どのような要件や効果が設定されているかに着目したいと考えている。第二に、人的理由に基づく差別の禁止と比較した場合、雇用形態による差別禁止や平等規整をめぐってどのような課題が存在し、どのような議論が展開されてきたかである。人的理由に基づく差別の禁止と異なり、雇用形態に基づく差別の禁止や平等規整は、当事者の選択の自由（契約自由）と抵触する余地が大きい。近年、市場の効率性を尊重する傾向が強まり、市場を過度に規整することを抑制するような思想や政策が急速に勢力拡大しているが、他方で差別禁止法制は、その例外として、国際的に大きな発展を見せている。ただし、こうした差別禁止法制のなかでも雇用形態による差別は、労使の利害や市場の状況に直接影響するため、大きな議論のあるところである。そこで、どのような論拠で雇用形態による差別の禁止や平等法理が国際的に形成され、どのような規整内容、要件、効果を形成するにいたったのか、制度を概観したうえ

で、検討してみることにしたい。

## 2. 雇用平等法制の国際的状況——EUの状況を中心として

### (1) 総論

国際的状況をみると、国連あるいはILO（国際労働機関）において、雇用における平等を求めた種々の条約がある<sup>1)</sup>。たとえば、人的理由に基づく差別の禁止については、世界人権宣言（1948年）、国際人権規約、人種差別撤廃条約（1965年採択）、女子差別撤廃条約（1979年採択）、障害者権利条約（2006年採択）、あるいはILOの「同一価値労働同一報酬条約（100号）」あるいは「雇用および職業についての差別待遇に関する条約（111号）」などがある。このうち国際人権規約（A規約）は、あらゆる基本的人権の規準となるような条約であるが、平等に関わる規定も多い。すなわち、2条では「この規約の締約国は、この規約に規定する権利が人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、出生又は他の地位による差別もなしに行使されること」を求めたうえで、3条において「男女に同等の権利を確保すること」を規定し、7条においては「すべての者が公正かつ良好な労働条件を享受する権利」があるとして、その具体的内容の一つとして「公正な賃金およびいかなる差別もない同一価値の労働についての同一報酬。特に、女子については、同一の労働についての同一報酬とともに男子が享受する労働条件に劣らない労働条件が保障されること」を求めている。

また、雇用形態に基づく差別の禁止に関わっては、ILOにおいて、「パートタイム労働に関する175号条約」と「パートタイム労働に関する182号勧告」が採択されている。それによれば、パート労働者は「比較しうるフルタイム労働者」と、さまざまな権利や労働条件について、「同一」または「同等」でなければならないといった規整がなされている。

このように、平等に関わる国際的な枠組はしだいに発展している。ただし、こうした国際条約は批准手続を前提とするうえ、ILO条約については批准をしても、実効性が十分でないことも多い。その点、こうした枠組よりも実効性があり、しかも内容的にそれを大きく拡充した内容を持つのがEU（EC）の諸規整である。EC指令は、EU加盟国にしか関係ないが、指令が採択されれば、形式および方法については加盟国の権限ある機関に委ねられるものの、加盟国に対し拘束力をもつからである。

EU（ECあるいはEEC）の差別規整として最初に規定されたのは、1957年ローマ条約に盛り込まれた男女差別規整や国籍差別規整である。ローマ条約は、社会労働政策に関わる規定はほとんどなかったにもかかわらず、域内の自由な移動といった共同市場の考えを前提としていたため、国籍に基づく差別を禁止するとともに（旧6条〔12条〕）、男女同一賃金についての規定（旧119条〔141条〕）がおかれた。その後、ECは、社会政策に関する問題に取り組むようになり、雇用における差別禁止や平等取扱に関する指令を提出することになる。その代表的なものは、第一に、1970年代以降、男女差別の解消に向けた取組みが強められる中で、男女差別の禁止に関する指令を相次いで採択したことがある。具体的には、1975年の「男女同一賃金に関する指令（75/117）」、1976年の「労働条件等におけ



る男女平等取扱に関する指令（76/207）」が該当する。これらは、男女の性差別の内容として直接差別とともに間接差別を含んでいることが注目される。第二に、1990年代後半からパートタイム労働、有期契約労働あるいは派遣労働といった雇用形態に基づく差別の禁止を求めた指令あるいは指令案を提出したことである。これらは、労使間で対立する論点の多い問題を内包していたが、労使団体の協約をベースに指令（案）化することによって実現した。第三に、人的理由に基づく差別禁止の事由を拡大してきたことである。1997年にアムステルダム条約によりローマ条約が改正され、その13条には、性、人種・出身民族、宗教・信条、障がい、年齢、性的志向に基づく差別と闘うため適切な措置をとることができる、と包括的な事項が禁止対象として列挙された。その条文を根拠に、年齢など差別禁止事由を拡大した指令が採択されている。

以下では、EU（EC）における上記三点に関する差別禁止法制の進展を検討してみることにする。

## (2) 性差別の禁止

### (A) 指令の展開

EU（EC）において、男女同一賃金に関する規整の根拠となっているのはローマ条約である。同条約141条（旧119条）1項と2項には、次のような規定がある<sup>2)</sup>。

「各加盟国は、同一の労働または同一価値の労働に対する男性および女性労働者間の同一賃金の原則が適用されることを保障するものとする。

本条の適用において、『賃金』とは、労働者がその雇用に関して使用者から直接または間接に受け取る通常の基本的あるいは最低の賃金または給与もしくは現金であれ現物給付であれいかなる報酬をも意味する。

性にに基づく差別のない同一賃金とは、

(a) 出来高払いの同一労働に対して支払われる賃金は同一の計算単位に基づいて定められること、

(b) 時間払いの労働に対して支払われる賃金は同一の仕事につき同一であることを意味する。」

こうした規定は、すでに述べたように、もともとは共通市場内での自由競争の阻害の観点（具体的にはソーシャル・ダンピングに対する特定国の産業の保護）から設けられたものであった。しかし、その後、競争秩序の保持というよりは労働者保護という社会政策的な観点が重視されるようになり、1975年には、男女同一賃金に関する指令（75/117）、1976年には労働条件等における男女平等取扱に関する指令（76/207）が採択された。

1975年の男女同一賃金指令は、その1条で、「条約（旧）119条にいう同一賃金原則とは、同一の労働または同一価値の労働」について性にに基づく差別を撤廃することを目的としていると掲げたいえ、1年以内に、労働者がその権利を司法の場で主張できるようにすることや男女同一賃金原則

に反する法律、行政規定、労働協約あるいは労働契約が撤廃、無効となるような措置をとることを加盟国に求めている。なお、ローマ条約旧119条は、現在と異なり、「同一価値の労働」という文言がなかったため、この指令では「同一価値労働同一賃金」の原則が明記されており、改正後のローマ条約の文言に影響を与えたのであった。

これに対し、1976年の男女均等待遇指令は、賃金にとどまらない、あらゆる労働条件の男女均等待遇の実施を求めたものである。同指令（2条1項）は、均等待遇原則の内容を「直接的であれ、間接的であれ、性別、特に婚姻上または家族上の地位に関連した理由に基づくいかなる差別も存在してはならないことを意味する」としている。詳細は後述するが、「間接（差別）」という表現が示されていることが注目される。また、適用範囲は、「いかなる分野または部門の活動であれ、あらゆる職種または地位ならびに職業階層のあらゆるレベルのアクセスの条件（選考基準を含む）」（3条1項）、「あらゆる類型およびあらゆるレベルの職業指導、職業訓練、高等職業訓練および再訓練」（4条）あるいは「解雇条件を含む労働条件」（5条1項）に適用があり、男女同一賃金原則に反する法律、行政規定、労働協約あるいは労働契約が撤廃、無効となるような措置をとることを加盟国に求めている（3～5条）。ただし、こういった原則に対する例外も定められており、「その性質またはその遂行される文脈の理由により、労働者の性別が決定要因となるような職業活動および（適当である場合の）職業訓練」（2条2項）、「女性保護、特に妊娠、出産に関する規定」（同条3項）および「特に女性の機会に影響を与える現存する不平等を除去することにより男女の機会均等を推進する措置」（同条4項）は均等待遇の例外として許容されるとしている。なお、男女同一賃金以外の均等待遇原則は、ローマ条約でふれられていなかったが、1997年のアムステル条約の改正の際、141条3項に、「理事会は・・・同一価値労働同一賃金の原則を含む雇用および職業に関する事項における男女の均等な機会均等や均等待遇の原則の適用を確保するための措置を採択する」と規定された。男女同一賃金に比べると、規範的表現は明瞭ではないが、加盟国の政策的方向性を提示したものであるとして一定の意義を有している。また、いわゆるポジティブアクションを1976年の指令に基づいて違法、無効としたカランケ判決<sup>3)</sup>の影響もあり、同指令に関わっては、完全なクォータ制のみを違法とし、採用可能な措置を列挙した「雇用、職業訓練および昇進へのアクセスならびに労働条件についての男女均等待遇原則の実施に関する指令（76/207/EEC）を改正する指令案」が提出されたが、これは成立しなかった。ただし、アムステルダム条約の改正により、ローマ条約141条4項には新たに、「職業生活の慣行における男女の完全な平等を確保するため、加盟国がより代表されていない性が職業活動を追求することを容易にし、または職業経歴における不利益を防止しもしくは補償するために、特定の便宜を提供する措置を維持しまたは採用することを妨げない」との規定が設けられたのである。

さらに、性差別の禁止に関わる指令としては、「社会保障分野における男女均等待遇原則の実施の促進に関する指令（79/7）」、「職域社会保障制度における男女均等待遇原則の実施に関する指令（86/378）」、「性にに基づく差別事件における举证責任に関する指令（97/80）」、男女均等待遇指令の改正指令（2002/73）あるいは「雇用および職業における男女の機会均等および均等待遇の原則の実

施に関する指令（2006/54）」などがある。このうち、挙証責任に関する指令あるいはそれを含む規定を有する2006年の指令は、間接差別など差別概念等の定義規定を有する重要な指令である。

#### (B) 間接差別法理

1976年の男女均等待遇指令など幾つかの指令の中には、「直接または間接の・・・いかなる差別も存在してはならない」と、間接差別の規定が設けられている。間接差別とは、日本の改正均等法7条のように、性中立的な基準や慣行に基づき行われる一方の性に対する不利益取扱いである。ただし、これではあまりに差別概念が拡大してしまうため、使用者側が異別扱いを正当化できる場合には差別の存在を否定することになっている。

ECにおいては、性差別概念の強化は間接差別法理に基づいて行われたとあってよい。また、間接差別問題は雇用形態に基づく差別の禁止にも深く関係している。ただし、ECにおいては、指令の中に「間接」という表現は早くから示されていたが、アメリカと異なり、間接差別法理の展開は必ずしも早くはなかった。EC裁判所のレベルにおいて、間接差別問題を扱った事件は古くから存在したもの<sup>4)</sup>、間接差別の定義が正面から取りあげられたのは1986年のビルカ・デパート（Bilka-Kaufhaus）事件<sup>5)</sup>まで存在しなかったからである。同事件は、職域年金制度におけるパートタイマーの受給資格を、20年以上勤務しその間15年以上フルタイムで勤務した者に限るとしていた点が、ローマ条約に違反するか否かが問題となった事案である。EC裁判所は、パートタイマーに占める比率の多くが女性であることに着目し、使用者側がパートタイマーを除外することに、性差別に関連しない客観的正当化理由があることを証明しない限り、ローマ条約（旧）119条に違反するとしたのであった。

こうしたEC裁判所での判断を受けて間接差別概念を明確にしたのが、「性にに基づく差別事件における挙証責任に関する指令（97/80）」である。この指令内容は、その後、2006年の指令に受け継がれた。挙証責任指令は、題名にある通り、均等待遇の実体的規定というよりは、挙証責任といった手続的規定に関わるものであるが、実質的には差別の概念に関わる。具体的には、第一に、男女同一賃金指令、男女均等待遇指令および差別に関わる限りで母性保護指令（92/85）、育児休業指令（96/34）の妥当範囲に適用対象を限定したうえで（3条）、「男女平等原則が適用されないことで不当に扱われていると考えられる全ての者が、裁判所または他の権限ある機関における手続きのいかなる段階においても、それにより差別が存在することが推定される事実を立証すれば、男女平等原則違反が存在しなかったことを立証すべきは被告とする」としている（4条1項）。こうした内容は、2006年には、職域社会保障制度にも対象範囲を拡大し、それを明示したうえで（1、2、5条）、19条に規定された。第二に、挙証責任指令の2条2項には、「間接差別」の定義規定がおかれていることである。すなわち、間接差別とは、「当該規定、基準または慣行が、外形的には中立的であるが、明らかにより多くの比率で、ある性別の人に他の性別の人と比較して特定の不利益を与える状況をいう。ただし、その規定、基準または慣行が適当かつ必要で、性に関係しない事情で客観的に正当化される場合はこの限りでない」としたのである。ただし、この段階では、「比率」を示す必要があ

るため、一方の性の成員（例えば女性）に対し不均衡に不利益を与えていることを証明するには、不利益を受ける者の割合が被差別者の側が相当程度高いことを統計等の証拠によって提出することが求められていた。その後、こうした規定は、2002年男女均等待遇改正指令の際、修正され、不利益の蓋然性で足り、統計等の証拠を必ずしも示す必要はないとされた。2006年指令においては、間接差別は、「適法的な目的により客観的に正当化されかつそれを達成する手段が適当かつ必要であるのでない限り、外見上は中立的な規定、基準または慣行がある性別の人に他の性別の人と比較して特定の不利益を与える状況」と規定され、比率という文言が削除されている。

### (3) 雇用形態に基づく差別の禁止

欧州委員会は、1980年代から、「自発的パートタイム労働に関する指令案」など、非典型雇用に関わる指令案をたびたび提案していた。しかし、非典型雇用に関する指令案は、安全衛生に関する指令（91/383）以外は採択されなかった。雇用形態に関わる規整は、雇用政策や労使の利害状況に深く関係するため、加盟国の意見も統一せず、採択にはいたらなかったのである。ところが、1995年になると、マーストリヒト条約付属社会政策協定が進められ、EUレベルでの労使の合意を先行させたうえで、指令の採択がなされるようになる。もちろん、採択手続の変更だけが原因ではなく、より実質的な状況の変化があったことは言うまでもない。欧州委員会は、最初に問題としたパート労働に関する問題について、労使団体に質問を送る際、①パート労働者に均等待遇を導入することにより労働条件と生活水準を改善し、その不安定感と疎外感を減少させること、②間接的な女性差別の主たる原因を解消すること、③パートについての労働条件や社会保障負担が各国で異なるために公正競争が害されていることを目的とすると書いているからである<sup>6)</sup>。こうした内容を読む限り、性に基づく間接差別法理の進展や欧州市民の疎外感（すなわち社会的排除）の抑制という新しい理念が影響を与えたと推測される。

雇用形態に基づく差別の禁止に関わる代表的な指令としては、「UNICE、CEEPおよびETUCによって締結されたパートタイム労働に関する枠組協約に関する指令〔パートタイム労働指令〕（97/81）」と「UNICE、CEEPおよびETUCによって締結された有期労働に関する枠組協約に関する指令〔有期労働指令〕（1999/70）」がある。こうした指令は、ドイツなど加盟国の立法にも大きな影響を与えたものとして有名なものである。

まず、パートタイム労働指令は、『パートタイム労働者』とは、その通常の労働時間が、週労働時間ベースまたは1年以内の雇用期間の平均労働時間で通算して、比較可能なフルタイム労働者の通常の労働時間よりも短い労働者をいう」（3条1項）としている。そのうえで、「パートタイムで労働するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能なフルタイム労働者よりも不利益な取扱いを受けないこと」や「適切な場合には、時間比例の原則が適用される」（同条2項）とする。さらに、平等以外の規整として、使用者は可能な限り、応募可能なフルタイム労働者からパートタイム労働への転換の希望やパートタイム労働者からフルタイム労働者への転換または機会があればその労働時間の延長の希望等を考慮すべきだとしている。

つぎに、有期労働指令は、有期労働者が「有期雇用契約または有期雇用関係を有するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能な常用労働者よりも不利益な取扱いを受けないこと」（4条1項）や「適切な場合には、時間比例の原則が適用される」（同条2項）ことを求めている。また、有期雇用契約または有期雇用関係の反復更新の利用による濫用を防止するために、①雇用契約等の更新を正当化する客観的な理由、②反復継続的な有期雇用契約等の最長総継続期間、③更新回数程度のうち、加盟国は「一つ又はそれ以上の措置を導入すること」を求められている。さらに、使用者の有期労働者に対する情報提供義務、訓練機会の促進義務等も規定された。

このように、EUにおいては、非典型雇用形態に位置づけられるパートタイム労働あるいは有期労働については、比較可能な労働者（フルタイム労働者あるいは常用労働者）との不利益取扱いや時間比例に基づく比例付与が明示されている。これに対し、労働者派遣については、派遣先労働者と派遣労働者との均等待遇を求めた指令は存在しない。均等待遇を規定している派遣労働者の労働条件に関する指令案（2002年3月20日）<sup>7)</sup>が提案されているが、採択にはいたっていないからである。しかし、欧州諸国においては、産業別協約による規整を背景として、後述するドイツのように派遣先労働者と派遣労働者の均等待遇を求めた法律が存在する。

#### (4) 差別禁止事由の拡大

1997年のアムステルダム条約によりローマ条約が改正され、その13条には、性、人種・出身民族、宗教・信条、障がい、年齢、性的志向に基づく差別と闘うため適切な措置をとることができる、と包括的な事項が禁止対象として列挙された<sup>8)</sup>。その条文を根拠に採択されたのが、「人種的または民族的出身に関わりない均等待遇原則を実施する指令〔人種・民族均等指令〕（2000/43）や、宗教・信条、年齢、障がい、性的志向を理由とする差別の禁止に関する「雇用および職業における均等待遇の一般的枠組を設定する指令〔一般雇用均等指令〕（2000/78）」である<sup>9)</sup>。

こうした指令は多くの内容を有しているが、重要な特徴を挙げれば以下ようになる。まず、差別禁止事由を拡大したことである。これまでEUレベルでは、性と雇用形態に関するものを主たる対象としてきたが、障がい、年齢、性的志向にまで差別禁止事由を含め包括的な内容としたうえ、それぞれについて直接差別だけでなく間接差別、あるいはハラスメントや「差別を行うよう他人に命じる行為」も禁止の対象にしている。

また、禁止事由を加えただけでなく、差別や平等概念について、禁止事由に応じて一部修正を加えたことが注目される。すなわち、同指令においては、差別に該当しない例外的事由として、①職業上の必要性がある場合、②ポジティブアクション、③障がいを有する人に対する合理的な配慮、④年齢を理由とする異別取扱いの正当化事由が挙げられているのである。

このなかで①については、(a)宗教・信条、障がい、年齢または性的志向に関わる共通の例外事由と、(b)宗教、信条にかかわる例外事由が挙げられている（4条）。(a)は、職業活動の性質またはその遂行条件に照らし、本質的かつ決定的な職業上の必要性があり、その目的が正当であってその必要性が相当である場合をいう。(b)は、教会や宗教・信条に関わる組織の職業活動など、採択時の国内慣習を国

内法で維持することを許容することである。

②についても、(a)宗教・信条、障がい、年齢または性的志向に関わる共通の例外事由が挙げられているが（7条1項）、さらに(b)障がいに関わる例外事由も設けられている（同条2項）。(b)は、障がい者について、労働場所での健康、安全を保護する規定、または労働市場への参入を保護、推進する規定の創設または維持を妨げるものではないとする。

③は次のようなことを意味している。障がいについては、ECの従来勧告（1986年7月24日に採択された「障がい者の雇用に関する勧告」）は、均等な機会と言わず、「公平な（fair）」な機会の付与の促進を求めていたが、障がいは職業能力に大きく関係するため、このような用語が使用されていた。こうした問題と関係するが、同指令では、平等取扱原則の遵守を確保するために、「合理的な配慮」をすべきだとしたのである（5条）。すなわち、当該措置が使用者に不釣り合いな負担を課す場合はこの限りでないが、具体的必要性に応じて、障がい者が雇用にアクセスし、職務に参加し、もしくは昇進すること、あるいは教育訓練を可能にするための適切な措置が使用者がとることを求めているのである。ただし、加盟国の政策において十分な補償がある場合は不釣り合いな負担とはしないとしている。

④は、年齢差別の禁止が雇用政策や社会保障制度に大きな影響を及ぼすために設けられたものである。すなわち、第一に、年齢に基づく異別取扱が、国内法に照らし、適法な目的、特に雇用、労働市場および職業教育政策の適法な目的により客観的に正当化され、その目的を実現するための手段が適切かつ必要であるときは差別ではないとしている（6条1項）。具体的には、(a)若年者、高齢者および扶養家族を有する労働者について、その労働市場への参入を容易にすること、保護することを目的とする雇用、労働に関する特別的規整の適用、(b)雇用等に関連した一定の利益を享受するための年齢、職業訓練または当該雇用における勤続年数に関する最低条件の設定、(c)当該ポストに要求される教育または定年退職前の合理的な雇用期間の必要性を理由とする、採用の上限年齢の設定が特に例示されている。また、第二に、社会保障制度について、加入年齢または引退もしくは障害給付の受給年齢を設定する際に労働者あるいは労働者グループ毎に異なる年齢を設定することは、計算上年齢基準を用いることを含め、性差別にならない限り、年齢に基づく差別ではないとしている（同条2項）。

## (5) EUにおける差別禁止規整の特徴

EU（EC）には、以上みてきた通り、日本と比べ、雇用差別禁止規整が数多く存在する。こうした状況を前にしてまず検討を要すると思われるのは、なぜこのような展開がEUにおいて行われたのかである。この点に対する回答としては、EUにおける雇用差別禁止法制の進展には、大きく分けて三つの背景事情が存在するとの指摘<sup>10)</sup>が妥当と思われる。

三つの背景事情とは、第一に、基本的人権の保護に関わる思想が根底にあるということである。多くの指令の前文で国連やILOの条約が引用されているが、差別禁止は政策的な問題である前に基本的人権の保障に関わると考えられているのである。

第二に、共通労働市場の整備あるいは欧州統合というEU独自の事業が存在する。もともとローマ条約の成立時から、社会政策目的ではなく、ソーシャルダンピングによる域内の競争条件の統一化が

問題となったわけであるが、こうした問題は、90年代に入り、共通の市民のおよび社会的権利を有するEU市民権の確立という目的が志向されるようになってさらに強化されている。しかも、こうした市民権の内容は、従来からEUでは「ソーシャル・ヨーロッパ」の確立が問題とされていたため、社会政策的観点からも論じられることが多い。EUにおいては、一方で市場機能を重視しながらも、他方で社会的保護や社会的排除の抑制を組み込んだかたちで市場を構築していくことが構想されているのである。

第三に、差別禁止規整が雇用政策の一環であると位置づけられていることである。雇用差別を禁止することは、社会保障支出の抑制、家庭の購買力の改善あるいは人的資源の活用に貢献し、雇用の増大や企業あるいは国内産業の競争力の向上につながると考えられているのである。

こうした3つの事情は、一見すると、EU独自の文脈に関わる点が多いように思われる。しかし、差別禁止規整の強化は、社会的排除の抑制や雇用政策としての優位性など他国にも妥当しうる普遍的な理念や目的と関係しているとみるのがむしろ正確な見方であろう。

なお、EUにおける雇用差別禁止規整の発展をみるうえでさらに重要なのは、差別禁止事由を拡大しながらも、その事由や差別形態に応じた差別概念を形成し、法的概念を駆使した様々な調整システムを内包していることである。こうした調整システムに該当するのが、間接差別や雇用形態による差別の認定における使用者側の正当化事由や2000年一般雇用均等指令における例外事由である。とくに、差別概念に年齢差別を加えたことは、雇用社会に大きなインパクトがあると予測されていたが、指令それ自体の中に多くの例外事由を設けて、差別禁止法制の適用を可能にしたのであった。しかし、こうした規整が差別禁止概念を骨抜きにすることにはつながっていないことにも留意すべきである。例えば、年齢差別禁止については例外事由が多いことが懸念されていたが、その後の司法判断をみると例外を認めることに大変慎重なものもある。その典型的な例が、有期契約労働者の採用促進を目的として58歳以上の者（2006年末までは52歳）に限って規制緩和したドイツのパート有期労働契約法を問題にしたケース（Mangold事件）<sup>11)</sup>である。EC裁判所は、本件において、雇用政策を正当な目的と認めつつも、年齢差別を基本的人権の一つとして位置づけたうえで、52歳以上を一律に適用除外することは適切かつ必要とはいえないとしたのである。ただし、最近では、一般の定年制については年齢差別と認定しないケースが示されている<sup>12)</sup>。このように、例外事由に該当すると解する余地のあるケースでも差別禁止に抵触すると判断するケースがある一方で、例外事由を介して、状況に則した対応も見せており、差別禁止規範に内包した調整システムを有効に活用しつつある。

## (6) アメリカの平等法制

EUの雇用平等法制に関する記述が長くなってしまったが、国際的にはアメリカを中心とするアングロサクソン系の雇用平等法制は大きな意味を有している。そこで、詳細な検討はできないものの、雇用平等法制の国際的状況を押さえる意味でも、欧州の法制と比べた場合のアメリカの雇用平等法制の特徴だけは指摘しておきたい。

アメリカにおいては、労働者派遣など非正規雇用に関する規整はほとんど無く、雇用形態に基づく

差別の禁止に関する立法は存在しない。これは、ヨーロッパと大きく異なる点である。これに対し、性、障がいあるいは年齢など人的理由に基づく差別の禁止に関する立法は数多く存在し、アメリカにおける個別的労働法分野の規整のほとんどを担ってきたと言っても過言ではない。その中核を担ったのが同一賃金法（Equal Pay Act of 1963）や公民権法（Civil Rights Act of 1964）第七編である<sup>13)</sup>。

まず、同一賃金法は、公民権運動の高まりの中で、男女同一賃金原則を定めた立法を求める運動が高まり、制定されたものである。当初は、適用要件を広くし、「比較同等の労働（comparable work）についての同一賃金」として提案されたが、連邦議会で強い反対を受け、「同一労働（equal work）についての同一賃金」という規定にとどまった。使用者は、同一の事業場において、同一の技能、努力および責任を要する職務における同一労働であって、かつ、類似の作業条件のもとで行われる労働について、性別を理由に賃金に差を設けてはならない、としているのである（§ 206 (d) (1)）。また、同法の適用にあたっては、前職との比較でも足りるが、同一の事業場内に比較しうる男性が存在する必要がある、と解されている。

つぎに、公民権法は、人種、皮膚の色、宗教、性または出身国を理由として、採用、解雇もしくは、雇用に関する報酬、期間、条件、または特典について、差別的取扱いを行ってはならないと定めている（§ 703 (a) (1)）。公民権法の特徴の一つは、差別的取扱いに対する多様な救済手段を予定していることである。具体的には、アフーマティブ・アクション、差別行為の差止め、復職やバックペイ、あるいは懲罰的なものも含めた損害賠償が規定されているうえ、その担当機関として雇用機会均等委員会が存在する。また、採用後の問題だけでなく、採用を含め、包括的な事象についての均等待遇を求めている。さらに、同法の重要な特徴は、「差別的取扱い型の差別」と「差別的インパクト型の差別」の両者を対象としていることである。このうち、後者はいわゆる間接差別を意味し、使用者の差別的意図は必要なく、労働者側が、統計上の数値などによって当該中立的な基準による差別的影響について一応の証明をすれば、使用者がその中立的な基準が「業務上の必要性」に基づくことを立証しない限り差別と認定されるのである。

同一賃金法は、「同一労働同一賃金原則」しか定められていないため、公民権法における差別的インパクトの法理は、異なる職種間の同一価値労働、すなわちコンパラブル・ワースの問題を捉える可能性がある注目されてきた。しかし、判例の多くはその適用を否定している。その判断に影響を与えてきたのは、市場への過度の介入は経済の混乱や悪化を招くとの経済学的な主張であり、賃金は職務内容だけが基準となるのではなく、市場価格という要素も加味されるのではないかという考え方である。アメリカでは、賃金差別への平等法理の適用にあたり、ヨーロッパと異なり、間接差別法理を利用して、同一価値労働同一賃金原則や雇用形態に基づく差別の禁止につながるような効果を導きだそうとすることが少ないのである。しかし、判例の中には、同一賃金法の意義について、「この法律の目的は、そのような女性の低賃金を引き上げることにある。それは、労働者に対する正義であるからというばかりでなく、市場経済のためでもある。立法府は、性に基づく賃金差別が不公正な競争を生むということをよく認識していたのである」と述べたものもある<sup>14)</sup>。

このように、社会政策的な意義が指摘されることのあるヨーロッパと異なり、「公正な競争秩序」の



観点から差別禁止が正当化根拠となるのがアメリカの差別禁止規整の大きな特徴であるが、それゆえに、賃金や雇用形態に関する問題への適用が限定されることも多いのである。

### 3. ドイツにおける雇用平等法制と議論状況

#### (1) ドイツの雇用平等法制の概観

つぎに、EUの法制にも影響を受け、様々な立法を展開させてきたドイツの立法を題材にして、雇用差別禁止法理をめぐる課題を検討する。まず、人的理由に基づく差別の禁止と雇用形態を理由とする差別の禁止の立法に分け、ドイツの雇用平等法制を概観しておきたい<sup>15)</sup>。そのうえで、差別禁止法理や平等法理に関わる議論を紹介、検討する。

#### (2) 人的理由に基づく差別禁止法制

ドイツにおいては、基本法3条に平等権が定められている。すなわち、同条1項で「何人も法の下に平等である」と規定したうえで、第2項で「男性および女性は同等の権利を有する。国家は、男女同権の現実の達成を促進し、かつ、現存する問題の除去に努める」とある。また、性以外の事由に関わっては、同条3項に、「何人も、性、血統、人種、言語、出生地、門地、宗教上または政治的見解を理由として差別され、または特権を享受することがあってはならない。何人も障がい理由として差別されてはならない。」とある。

さらに、ドイツにおいては、男女平等を中心として人的理由に基づく差別を禁止する立法も存在する。平等規定の立法化が他国よりも遅れたドイツでは、先述の1976年均等待遇指令の影響を受けるかたちで、1980年に「職場における男女の均等待遇および営業譲渡の際の請求権確保法」が成立したが、男女平等に関する規定がはじめて民法典に導入されたのである（ただし、民法611 a 条と611 b 条は近年廃止されている）。

すなわち、第一に、民法611 a 条が新設され、使用者は、採用、昇進、指揮命令、解雇等、契約の締結その他の措置において性を理由として差別してはならないこと（同条1項1文）、ただし特定の性が業務の遂行に不可欠な場合はこの限りではないこと（同項2文）、外形的事実の疎明があれば、正当事由の立証責任は使用者にあること（同項3文）、および採用に際して違反があった場合は、使用者は、違反のために採用されたことがないと信頼した労働者に対して、その信頼により被った損害を賠償する責任を有すること（同条2項）が明記された。同条の性差別禁止規定は、直接差別だけでなく、間接差別の禁止も含むものと解されていた。

第二に、同法611 b 条も新設され、使用者は男性のみ、または女性のみを募集するべきではないとした。ただし、同法611 a 条1項2文と同様の例外も認められていた。

第三に、同法612条3項が新設され、性を理由とする低い報酬は合意されてはならないことと、性を理由とする保護規定は、低い報酬を正当化しないことが規定されている。この規定は、賃金差別がある場合の賃金請求権を根拠づける規定だと解されており、同法611 a 条1項3文の規定も適用がある。

第四に、同法612 a 条も新設され、使用者は、労働者の権利行使を理由として、労働者に不利益を与えてはならない、としている。

こうした民法典の規定は、その後、男女同権運動の高まりの中で成立した1994年第二次男女同権法により改正された。具体的には、採用差別問題における損害賠償の範囲が、応募の費用に限られていたので、3か月を上限とする報酬相当額の損害賠償責任を法定し（民法611 a 条3項）、その一方で、使用者に採用義務がないことも明記したのである（同条2項）。また、同時に、前述の基本法3条2項2文の規定も導入された。しかし、その後、ドイツでは一般平等取扱法が制定され、民法611 a 条と611 b 条は廃止されている。そこで、つぎに同法の内容をみておきたい。

### (3) 包括的な差別禁止立法としての「一般平等取扱法」

ドイツでは、2006年8月18日、雇用および職業ならびに民法上の取引の一部における差別禁止にかかわる一般平等取扱法（Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG）が施行された。これは、2000年の人種・民族均等指令（2000/43）や一般雇用均等指令（2000/78/EG）など、国内法化を求められていたEC指令に基づいて制定されたものであり、ドイツにとってははじめての包括的な雇用差別禁止立法である<sup>16)</sup>。ただし、その制定までには紆余曲折があった。

2001年12月にはEC指令に掲げる理由による不利益取扱を禁止する規定をドイツ民法に挿入する連邦司法省案や労働法上の差別禁止法案などが公表され、2004年12月に連邦議会に提出された。そのうち、一般平等取扱法の前身と位置づけられる差別禁止法案（Antidiskriminierungsgesetz, ADG）<sup>17)</sup>は、2005年6月に連邦議会で可決された。しかし、同年9月に連邦議会議員選挙があったため、連邦参議院段階で差別禁止法案の審議は打ち切られたのである。もっとも、その後、連邦政府はEC指令の期限を意識して、2006年5月18日に、一般平等取扱法を含むEC指令の国内法化のための法案を連邦参議院<sup>18)</sup>に、同年6月8日に連邦議会に提出した<sup>19)</sup>。そして、6月29日に連邦議会で可決され、同年8月18日に施行<sup>20)</sup>されたのである（ただし、同年12月2日に同法の一部が改正されている<sup>21)</sup>）。

同法は、労働問題だけでなく、一般民法上の問題にも適用があるが、労働法分野における特徴を列挙すれば、次のような点を挙げることができる<sup>22)</sup>。

第一に、EC指令の影響も受け、同法は、人種あるいは民族的背景、性別、宗教あるいは世界観、障がい、年齢または性的志向を理由とする差別の防止および排除を目的とする（1条、7条）。年齢は上限も下限もなく、民族的背景というのは、皮膚の色、血統、国籍、民族性などが含まれる包括的な概念となっている。ただし、こうした事由は限定列举とされており、事由の類推的な拡張は許されていない。

第二に、募集から労働関係の終了における雇用・労働条件（2条1項1号、2号）、職業相談、職業教育および職業訓練の開始（同項3号）、労使団体または特定の職業グループに属する団体の構成員であること（同項4号）を適用対象としたうえで、労働者、職業教育を受ける者、労働者類似の者あるいは応募者および雇用関係が終了した者も含む、「就業者（Beschäftigte）」（6条1項）を権利主体として規定していることである。また、民法と異なり、民間の事業場だけでなく、公法上の勤務関係

にも適用される(24条)。しかし、同法2条4項によれば、解約告知には一般のおよび特別の解雇制限に関する規定が排他的に適用されるとしているので、解約告知には同法の適用がない場合が多い。

第三に、差別概念に関わっては、直接差別、間接差別、嫌がらせ、性的嫌がらせおよび差別の指示が挙げられ、対象は包括的になっている(3条)が、違法でないとして正当化される事由も明記されている。すなわち、EC指令の影響もあり、ポジティブアクション(5条)、間接差別についての使用者の正当化事由(3条2項)あるいは職務の性質およびその遂行条件に関して本質的かつ決定的な職業上の要請が存在する場合(8条1項)は異別取扱が正当化されるとしているのである。また、宗教または世界観を理由とする場合(9条)および年齢を理由とする場合(10条)については特別の正当化事由も存在する。具体的には、年齢については、次のような規定が例示列挙された(ただし、後述のように、現在では6と7は削除されている)。

- 1 若年者、高齢の就業者および扶養義務を負う者の職業上の編入を促進する、または、その保護を保障するための、雇用および職業訓練の開始のための特別の条件、ならびに賃金および雇用関係の終了の条件を含む特別の雇用条件および労働条件の設定
- 2 雇用の開始または雇用と結びつく一定の利益についての年齢、職業経験または勤続年数に下限を要求する設定
- 3 一定の労働ポストの特別な職業教育、または退職前の適当な雇用期間の必要性に基づく雇用に関する上限年齢の設定
- 4 事業所の社会保障制度における、この制度の範囲内での一定の就業者または就業者グループに対する異なる年齢制限の規定を含んだ、老齢年金または障がいに関する給付請求権の資格または受給の要件としての年齢制限の設定、およびこの制度の範囲内での保険数理上の計算のための年齢基準の利用
- 5 就業者が老齢年金の受給権を取得した時点で解約告知なく雇用関係を終了させる旨の合意(ただし、社会法典第6編41条には影響しない)。
- 6 年齢が他の選択基準よりも一般的に優先されるのではなく、個別ケースの特性および比較できる就業者間での個別的な違いが特に労働市場での機会を決定する限りで、解雇制限法1条にいう経営上の理由による解約告知での社会的選択における年齢の考慮
- 7 解雇制限法1条3項に基づく社会的選択の範囲内で他の就業者の解雇制限を重大な瑕疵をもって減少させることがない限りで、一定年齢および一定勤続の就業者の解雇の個別法上または集団法上の合意
- 8 当事者が年齢または勤続年数に応じて段階づけられる、本質的に年齢に依存する労働市場での機会が年齢の比較的強い強調によって考慮されることが合理的であるような補償金規定を制定した場合、または、場合によっては失業保険金を受け取った後に年金受給資格が得られるために経済的に保障される就業者が、社会計画の給付から排除された場合の経営組織法にいう社会計画における給付の区別

ただし、2006年12月2日に同法は改正され、上記の6と7は削除されている（改正により8号が6号になった）。

第四に、同法についての使用者の義務や違反した場合の就業者の権利が詳細に規定されていることである。まず、同法の対象となる差別は禁止され（7条1項）、これに反する取り決めは無効（同条2項）あるいは契約上の義務違反となるとしている（同条3項）。ただし、他の法律規定がない限り、雇用関係あるいは職業訓練関係の成立あるいは昇進の請求権は生じない（15条6項）。また、使用者は、同法7条で禁止された公募をしてはならず（11条）、差別から労働者を保護するために必要な措置を講じる義務があると規定されている（12条）。さらに、同法に違反する差別があった場合、就業者は事業所内部で苦情申立権を得るとする（13条）。そして、使用者が嫌がらせの防止を怠った場合には労務拒絶権（14条）、差別が行われた場合には損害賠償する権利が就業者に付与される（15条）。損害賠償にあたっては、財産的損害および非財産的損害も対象となり、採用差別については、民法（旧）611a条3項と同様、3か月の賃金額が上限となるとしている。なお、差別についての立証責任が定められた22条の文言は、民法（旧）611a条1項と異なる表現を持つが、同項と同じく、正当事由の立証責任は使用者にあると解されている。

#### **(4) 雇用形態に基づく差別の禁止**

先述の一般平等取扱法は包括的な差別禁止立法であるが、雇用形態に基づく差別禁止に関する規定はない。この点については別の立法が存在する。

ドイツにおいては、パートタイム労働への差別を間接性差別の観点から違法とする判例が形成されたが、その影響も受けて、1985年就業促進法（2条）において、パートタイム労働者に対する差別的取扱の禁止が規定された。その後、雇用形態に基づく差別を包括的に禁止する立法として2001年1月から制定、施行されたのが、EUのパート労働指令や有期労働指令を国内法化した「パートタイム有期契約法（Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, TzBfG）」である。同法は、以下のように、パート労働者と有期契約労働者に対する差別禁止規整など有しており、それは必ずしも指令と一致していない内容を含んでいる<sup>23)</sup>。

まず、同法2条は、「パートタイム労働者」を1週間の所定労働時間が、同種のフルタイム労働者より短い労働者、あるいは1週間の所定労働時間が定められていない場合は、1年以内の適当な期間の平的所定労働時間が同種のフルタイム労働者より短い労働者をいうと定義している。そのうえで、異別取扱を正当化する事由がない限り、パートタイム労働を理由として、同種のフルタイム労働者よりも低い条件で取り扱われてはならないとし、賃金または分割可能な金銭給付は、少なくとも同種のフルタイム労働者の労働時間に対する自己の労働時間の比率に応じた額で支払われるべきだとしている（4条1項）。そして、こうした差別禁止に違反する場合、強行法規に違反することから法律行為は無効となるうえ（民法134条）、平等取扱を求める労働者の請求権が成立すると解されている。さらに、所定労働時間の短縮および延長に関する請求権が規定されたことも大きな特徴として挙げることができる（8、9条）。

つぎに、同法は、有期契約労働者についても、合理的な理由なく契約期間に定めがあることを理由として差別してはならないと規定する（4条2項）。これは、ドイツにおいて、有期契約労働者に対する差別禁止を定めた初めての規定であった。また、平等以外の規整であるが、期間設定の事由に関わっては、2年間まで3回まで更新できるとの規定をおいているものの（14条2項）、労働供給に対する事業上の必要が一時的に存在する場合（14条1項1号）、他の労働者の代替として雇用される場合（同項3号）など、8つの期間設定の許容事由も列挙されている。

ところで、以上のようにドイツでは、パート労働と有期労働については明確な差別禁止立法が存在するが、派遣労働についてはどうであろうか。この点、派遣先労働者と派遣労働者の平等規整は長い間存在しなかったが、それを初めて規定したのが、2002年1月に施行されたジョブ・アクティブ法であり、2003年1月に改正された派遣法であった<sup>24)</sup>。ジョブ・アクティブ法は、限定的ではあれ、12か月を超えた派遣については、派遣先労働者と派遣労働者の均等待遇を規定した。その後、この試みを受け継ぎ、派遣先労働者と派遣労働者との間の平等取扱義務を規定したのが2003年改正派遣法である（3条1項3号、9条1項2号）。しかし、これは、契約締結時から最長6週間は適用除外となるうえ、平等取扱の履行が事業許可事由や無効事由として規定されているので、平等取扱の責任は派遣元事業主にある。ただし、派遣元と派遣労働者との間の契約が9条1項により無効となる場合、「派遣先と派遣労働者との間に労働関係が、派遣先と派遣元との間で労働の開始が予定されていた時点で成立したものとみなされる」と規定されている（同法10条1項）ので、派遣先にも責任が生じることを意味する<sup>25)</sup>。

#### (5) 雇用平等法制をめぐるドイツでの議論

以下では、以上紹介してきたドイツにおいて雇用平等法制をめぐる展開されてきた特徴的な議論を紹介、検討しておきたい。

##### (A) 雇用形態に基づく差別の禁止と賃金をめぐる契約自由

前述の通り、ドイツにおいて雇用形態に基づく差別の禁止立法が制定されたのはけっして早かったわけではない。しかし、こうした立法が制定される以前から、判例が間接性差別法理に基づいて、実質的には雇用形態、とくにパートタイム労働に対する規整を強めていた。こうした判例はEC裁判所の判例の影響が強いはいえ、むしろ、ヨーロッパの中で間接性差別法理を最も進展させてきた国の一つがドイツであったという事情からすれば、ドイツの判例こそEC裁判所の判断に影響したとみることもできる。

ところが、諸々の労働条件のうち、最も肝心の労働条件である賃金については、均等待遇原則の適用が問題となることがある。それは、賃金については「契約自由」が重視されることがあるからである。例えば、2000年6月21日連邦労働裁判所判決<sup>26)</sup>は、同一（価値）労働賃金原則が妥当するとしても、差別がなかった状態に戻すうえで、民法典612条3項によって請求権が根拠づけられないとすれば、契約自由（賃金請求権に関する合意）の観点から将来にわたる賃金請求権等は根拠づけ

られないとする<sup>27)</sup>。ただし、こうした判断は必ずしも一律に妥当しているわけではないだろう。むしろ、民法612条3項だけでなく、労働契約上の平等取扱義務あるいは労働協約の内容を根拠に、過去の賃金請求権はもちろん、場合によっては、差別禁止に違反しないことを顧慮しながら新しい賃金規則を見いだすこともあるからである<sup>28)</sup>。その意味では、アメリカと異なり、契約自由を考慮しながらも、賃金差別の救済として賃金請求権あるいは賃金相当額の損害賠償を認めることがドイツにはあるといえる。

## (B) 雇用差別禁止立法と雇用政策

雇用差別禁止立法は、雇用政策や雇用慣行に影響を及ぼすことがある。なかでも、近年明記されるにいたった年齢差別禁止については、年齢という基準を利用した雇用慣行や労働立法が数多く存在しているため、その影響をめぐる議論は多い。

この点、年齢差別については、雇用均等指令もドイツの一般平等取扱法も、年齢に特化した例外事由（一般平等取扱法10条）を認めていることが注目される。年齢差別概念の形成にあたり、議論の余地を残しているのである。

しかし、判例をみると、パート・有期労働契約法14条3項が年齢差別に当たるかどうか争われた前述のMangold事件EU裁判所判決のように、例外であることを認めず、年齢差別を認定する事案があることには注目する必要があるだろう。雇用政策への影響を考慮しつつも、年齢差別禁止には人権的な価値があるとして、厳格に判断する考え方も存在するのである。ただし、定年制を年齢差別としない判断も示されており（例えば、パイロットの定年制に関する2007年3月14日フランクフルト労働裁判所判決。BB2007、S. 1736.）、現状は差別概念の調整過程にあるといえるだろう。

## おわりに

EUあるいはドイツにおける雇用差別禁止法制を概観してきたが、さいごにこれまでの分析を簡単に総括しておきたい。

両者の差別禁止規整をみると、差別の例外事由を列挙するなど、国際的には差別事由に即した差別概念の形成を模索していることが注目される。差別禁止法制を拡大するうえで、例外事由による法的な調整システムを内包させたことは大きな意味をもつのである。

しかし、その一方で、このような調整システムを有した雇用差別禁止法制を制定していても、EUやドイツでは、差別禁止を基本的人権の一つとして位置づけ、差別の認定を厳格化する傾向がみられる。しかも、その傾向は、契約自由の原則や雇用政策上の目的と抵触したとしても、大きく変わっていないのである。

ただし、こうした傾向はあくまでもヨーロッパに限定されるだろう。アメリカでは、契約自由や競争秩序の維持が大きな役割を果たしているからである。しかし、競争秩序の維持の観点からも雇用差別禁止法制は大きな役割を与えられており、その意義は軽視されていない。こうした国際的傾向から

みると、日本においてもより一層の雇用差別禁止法制の拡大が望まれるのである。

注

- 1) 国際条約については、中山和久編著『教材・国際労働法』（1998年、三省堂）55頁、75頁。
- 2) EU指令の内容や意義については、濱口桂一郎『EU労働法の形成』（1998年、日本労働研究機構）181頁以下に多くを依拠しているが、柴山恵美子・中曾根佐織編著『EUの男女均等政策』（2004年）、同『EU男女均等法・判例集』（2004年）、『労働立法2005』（2005年、旬報社）や『労働立法2007』（2007年、旬報社）、小宮文人・濱口桂一郎『EU労働法全書』（2005年、旬報社）の内容も参照した。
- 3) 1995年10月17日EC裁判所判決。1995, No. 450/ 93(Kalanke v. Bremen).
- 4) 例えば、次のようなケースである。Jenkins v. Klingsgate Case 96/ 80(1981) ECR 1961.
- 5) Bilka-Kaushaus GmbH v. Weber von Hartz Case 170/ 84(1986) ECR 1607.
- 6) 濱口・前掲書148頁。
- 7) KOM(2002) 149.
- 8) ローマ条約13条については、櫻庭涼子「年齢差別禁止の差別法理としての特質(4)」法学協会雑誌122巻6号（2005年）1024頁以下。
- 9) この指令については数多くの文献があるが、ここでは、川口美貴「EUにおける雇用平等立法の展開」法政研究6巻3・4号（2002年）869頁以下を挙げておく。
- 10) こうした指摘を行う文献として、櫻庭涼子「EUの雇用平等法制の展開」法律時報79巻3号（2007年）64頁（66頁以下）がある。
- 11) Case C-144/ 04 (2005) ECR I-9981. なお、この事件の内容や意義については、川田知子「海外判例レポート」労働判例912号（2006年）96頁、橋本陽子「EU法の最前線(77)」貿易と関税54巻9号（2006年）75頁、名古屋功「EC企業法判例研究(93)」国際商事法務26巻12号（2006年）1650頁、根本到「解雇制限法とパートタイム有期契約法の改革」『ドイツにおける労働市場改革』（2006年、労働政策研究・研修機構）61頁参照。
- 12) スペインの65歳定年制に関するPalacios事件で、2007年10月16日EC裁判所の判断である。Case C-411/ 05 (2007).
- 13) アメリカの雇用平等法制に関する文献は数多く存在するが、ここでは代表的な文献として、中窪裕也『アメリカ労働法』（1995年、弘文堂）、マック・A・ブレイヤー（井口博訳）『アメリカ雇用差別禁止法』（1997年、木鐸社）、中島通子・山田省三・中下裕子『男女同一賃金』（1994年、有斐閣）155頁（中下裕子）を挙げておく。
- 14) Corning Glass Work v. Breunan(S. Ct.1974)94 S. Ct.2223.
- 15) ドイツの平等法制については、古いものでは、中嶋士元也「ドイツ」『諸外国における男女平等』（1990年、女性職業財団）133頁、新しいところでは、山川和義「ドイツ一般平等取扱法の意義と問題点——包括的差別禁止立法の影響」日独労働法協会会報8号（2007年）79頁参照。
- 16) 同法については、山川・前掲論文79頁以下、同「ドイツにおける年齢差別禁止の動向——一般平等取扱法の制定を契機に」労働法律旬報1657号（2007年）43頁以下。なお、同法の全文が日独労働法協会会報8号（2007年）88頁以下（山川和義訳）に掲載されている。
- 17) この法案については、山川和義「差別禁止への新たな取組み」労働法律旬報1608号（2005年）12頁。
- 18) BR-Drucks. 329/06.
- 19) BT-Drucks. 16/1780.
- 20) BGBI. I, S. 1897.
- 21) BGBI. I, S. 2742. この改正では、本文で後述する10条3文にあげられていた社会的選択（旧6号）と解雇協定（旧7号）の例外が削除され、20条に編集ミスにより残っていた「または世界観」の文言が削除された（BT-Drucks. 16/3007, S. 20）。
- 22) Vgl. Däubler/ Bertzbach(Hrsg), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2007; Flohr, Das neue Gleichbehandlungsgesetz, 2006; Thüsing, Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz, 2006.
- 23) Vgl. Annuß/ Thüsing, Teilzeit- und Befristungsgesetz Kommentar, 2002.
- 24) この点については、大橋範雄『派遣労働と人間の尊厳——使用者責任と均等待遇原則を中心に』（2007年、法律文

化社) 85頁以下参照。

- 25) ドイツ派遣法の内容については、根本到「ドイツ法からみた三者間関係における使用者責任」季刊労働法219号(2007年) 140頁以下。
- 26) AP Nr. 60 zu § 612 BGB.
- 27) この点については、橋本陽子「パートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差の是正」労働法学会誌110号(2007年) 157頁。
- 28) Vgl. Preis, Arbeitsrecht, 2. Aufl., 2003, S. 390; BAG v. 20. 8. 2002, EZA EG-Vertrag 1999 Nr. 13.



## 第 II 部

### 日本における雇用格差と「公平・公正」

## 第4章 非正規労働者の雇用・労働条件と公平・公正

小 倉 一 哉

(労働政策研究・研修機構)

### 1. はじめに

会社には「社員」がいる。「職員」と呼ばれることもある。しかし全「社員」が同じ処遇を受けることは珍しい。つまりたいいていの場合、「社員」にも区分がある。定年年齢まで雇用が保障され、フルタイムで働く者がいれば、そうではない者がいる。通常、前者を「正社員」「正規従業員」などと呼び、後者を「非正社員」「非正規労働者」などと呼ぶ。

細かく見れば両者の境界付近に属する者もいるが、大まかに見れば、正規と非正規の相違は大きい。さらに非正規の中にも相当なバリエーションがある。パートタイマー、アルバイト、派遣労働者、契約・嘱託、請負などの様々な雇用・就業形態があり、多くの場合、それらの様々な形態の人々が同じ会社で働いている。

本稿は、「雇用の公平・公正」という観点から、主に正規・非正規の相違を中心に考察する。はじめに、非正規労働者の増加という労働市場の変化を見る。次いで、非正規労働者の労働条件を、正社員との比較及び非正規労働者間での相違という観点から見る。最後に、「公平」や「公正」についての見解を示す。

### 2. 非正規労働者の増加

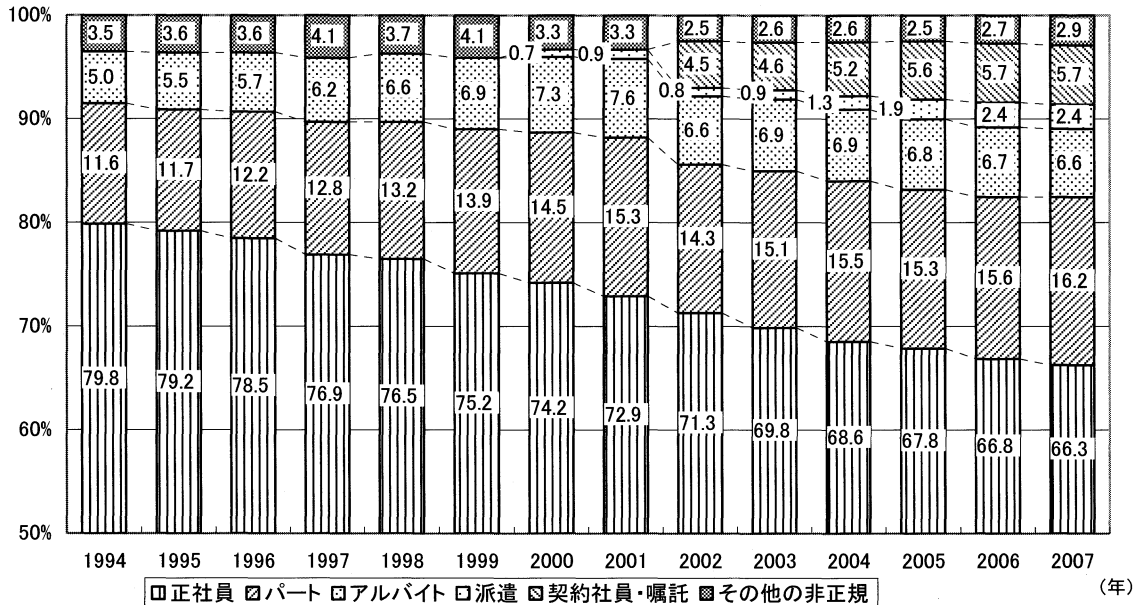
#### (1) 労働市場の動向

図表4-1は、近年における正規・非正規労働者の比率を表している。一見してわかるように、パート、アルバイト、派遣労働者等の非正規労働者比率は高まっている。1994年には20%ほどだったが、現在は33%となっており、雇用者の3人に1人は非正規である。

図表4-2から実数を確認すると、2006年ではパートが792万人、アルバイトが333万人、派遣労働者が128万人、契約社員・嘱託が283万人、その他が141万人で、合計すると1,677万人となっている。

また、図表4-1及び4-2からわかることは、非正規労働者の中でも、パートの占める比率が高いことである。なお、「労働力調査詳細結果」における雇用形態は、「勤務先での呼称」を採用しており、労働時間の長さではない。このため、「パート」でありながらも週に40時間以上働いているような「疑似パート」も含まれていると考えられる。

図表4-1 役員除く雇用者の雇用形態別構成比の推移（非農林業）



資料出所：2001年（平成13年）までは総務省統計局「労働力調査特別調査」（各年2月調査）、2002年（平成14年以降）は同「労働力調査詳細結果」（各年1～3月）。

注：「派遣」は2000年（平成12年）から、「契約社員・嘱託」は2002年からそれぞれ調査されている。

図表4-2 役員を除く雇用者の雇用形態別実数と構成比（年平均ベース）

	役員除く 雇用者計	正社員	パート	アルバイト	派遣	契約社員 ・嘱託	その他の 非正規
	(実数：万人)						
2002(年)	4907	3471	709	333	43	229	122
2003	4908	3422	738	338	50	235	125
2004	4940	3393	754	330	85	254	124
2005	4975	3358	771	337	106	277	127
2006	5088	3411	792	333	128	283	141
	(構成比：%)						
2002(年)	100.0	70.7	14.4	6.8	0.9	4.7	2.5
2003	100.0	69.7	15.0	6.9	1.0	4.8	2.5
2004	100.0	68.7	15.3	6.7	1.7	5.1	2.5
2005	100.0	67.5	15.5	6.8	2.1	5.6	2.6
2006	100.0	67.0	15.6	6.5	2.5	5.6	2.8

資料出所：総務省統計局「労働力調査詳細結果」

## (2) なぜ非正規労働者が増えたのか

非正規労働者の増加要因については、マクロで見た場合、需要側、供給側双方にその要因があるといわれるのが通常である。しかし古郡（1997b）は、それまでの議論を整理し、供給主導を支持する研究成果が少ないことを指摘している<sup>1)</sup>。つまり、女性や若年労働者の増加、価値観や就業意識の変化の影響よりも、産業構造の変化（サービス経済化）にともなう企業行動の変化（需要の時間帯に即応した労働力調節の必要性、労務費削減の必要性が国際競争の激化によって強まってきたことなど）によ

る影響のほうが大きいと結論づけている。また、大沢・ハウスマン（2003）も、経済のグローバル化にともなう国際競争の激化から、柔軟に活用できる労働力需要の高まりがあったことを指摘している<sup>2)</sup>。

厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、非正規労働者を雇用する企業側の理由は、契約社員やパートタイマー等の雇用形態によって若干異なっている<sup>3)</sup>。図表4-3は、J I L P Tが「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の個票を再集計した結果である。1994年、1999年、2003年の契約社員、派遣労働者、パートタイマーそれぞれを雇用する理由について、比較可能な形で並べたものである。各年の選択肢の数や言葉遣いが異なることから、比率の相違を時点間で比較するのは困難である。したがってここでは、各年の就業形態ごとの理由の順位を見ることにする。

契約社員については、いずれの時点でも③（専門的業務に対応させるため）が目立って多い。第2位の理由では1994年が⑨、1999年は④、2003年は④、第3位の理由では1994年が④、1999年は⑨、2003年は⑨となっており、時点によって多少の異同はあるが、「即戦力・能力のある人材を確保するため」と「人件費節約のため」が③に次いで多い理由であることがわかる。

派遣労働者については、第1位の理由は1994年が③、1999年は⑨、2003年は⑨となっており、第2位の理由は1994年が⑨、1999年は④、2003年は④、第3位の理由は1994年が④、1999年は⑤、2003年は⑤となっている。契約社員に比べて、第1位と第2位の理由に大きな差がなく、また時点によって順位が変動しているが、「人件費節約のため」「即戦力・能力のある人材を確保するため」「専門的業務に対応させるため」などが上位の理由であるといえる。さらに1999年、2003年で第3位が⑤であることから、派遣労働者は景気変動の際に雇用量を調整される可能性が高いことがわかる。このように派遣労働者の雇用理由は、契約社員に比べてある程度多様であることがわかる。

パートタイマーについては、第1位の理由は1994年、1999年、2003年いずれの時点でも⑨（人件費の節約のため）が目立って多い。第2位の理由は1994年、1999年、2003年のいずれにおいても⑦（1日・週の中の仕事の繁忙に対応するため）、また第3位の理由は1994年、1999年、2003年のいずれにおいても⑤（景気変動に応じて雇用量を調節するため）となっており、契約社員や派遣労働者と異なり、パートタイマーを雇用する理由は、ほとんどの場合、人件費の節約と雇用量調整にあり、しかも理由そのものは時点間でほとんど変わらない。

しかしながら、図表4-3は、様々な属性の影響を考慮していない。売上高や経常利益の動向、またその他の企業属性を考慮してからでないと、正確なことはいえない。

そこでOgura（2007）は、J I L P Tが実施した調査個票を基に、契約社員、派遣労働者、パートタイマー等の人数に対する企業業績や雇用する理由などの影響を検証した<sup>4)</sup>。

図表4-3 非正規労働者を雇用する理由（多重回答・％）

	1994年(H6)			1999年(H11)			2003年(H15)		
	契約社員	派遣労働者	パートタイマー	契約社員	派遣労働者	パートタイマー	契約社員	派遣労働者	パートタイマー
①正社員を確保できないため	13.9	16.4	20.0	7.1	8.1	8.8	10.4	16.2	11.8
②正社員を重要業務に特化させるため	-	-	-	10.9	13.6	13.8	11.4	16.6	12.2
③専門的業務に対応させるため	55.7	36.4	9.3	40.0	22.8	10.9	39.5	24.9	9.7
④即戦力・能力のある人材を確保するため	19.2	22.5	6.4	32.6	29.8	10.0	38.1	38.0	11.8
⑤景気変動に応じて雇用量を調節するため	9.1	18.9	20.6	17.9	25.1	25.4	14.3	25.4	22.4
⑥長い営業(操業)時間に対応するため	5.6	3.4	19.4	5.9	5.8	22.5	6.5	2.7	19.6
⑦1日・週の中の仕事の繁簡に対応するため	7.8	14.9	33.7	3.8	7.8	34.1	2.6	7.7	33.5
⑧臨時・季節的業務量の変化に対応するため	10.0	12.2	15.7	6.1	21.9	18.0	6.4	13.8	14.8
⑨人件費節約のため(下段・注3を参照)	19.3	34.7	51.6	31.9	38.6	58.0	33.6	41.7	61.2
⑩高齢者の再雇用対策のため	13.0	2.3	5.1	17.0	0.9	5.2	33.1	1.7	6.1
⑪正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-	-	-	4.4	7.2	4.5	1.2	8.4	2.0
人件費節約のため(H6とH11)	19.3	34.7	51.6	31.9	38.6	58.0	-	-	-
⑫賃金の節約のため(H15)	-	-	-	-	-	-	27.2	25.2	52.6
⑬賃金以外の労務コストの節約のため(H15)	-	-	-	-	-	-	9.0	25.6	22.9
⑭女子の再雇用対策のため(H6のみ)	2.7	1.4	5.9	-	-	-	-	-	-

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」の再集計結果。出典はJILPT(2006)。

注：契約社員は、「特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者」、派遣労働者は「労働者派遣法に基づく派遣元事業所から派遣された者」、パートタイマーは「雇用期間が1ヶ月を超えるか、または雇用期間に定めのない者で、正社員より1日もしくは1週の所定労働時間が短い者」とされている。

図表4-4は契約社員数（推計式(1)）と派遣労働者数（推計式(2)）、図表4-5はパートタイマー数（推計式(3)）とその他パート数（推計式(4)）に関する分析結果である<sup>5)</sup>。

売上高の増減率、経常利益の増減率の双方ともすべての推計式において有意な影響を与えていない。このことから判断する限り、企業業績の変化（3年前と現在）は、個々の就業形態の雇用人数に対して明確な影響を与えているとはいえない。また、現在の全従業員数がすべての就業形態に対して正の値となっているが、これは大企業ほど、これらの就業形態の雇用人数も多いということであるから、特に解釈の必要はないだろう。問題は、正社員数の増減率が、すべての就業形態に対して影響していないことである。つまり、個々の企業に関するこれらの説明変数の影響を一定としたとき、正社員数の増減とこれらの就業形態の雇用人数には明確な関係が見られないのである。業種では、卸売・小売業は、契約社員数、派遣労働者数、パートタイマー数に影響している。すなわち、卸売・小売業の場合、契約社員数とパートタイマー数は多く、派遣労働者数は少ないのである。非正規労働者の活用を重視している企業では、契約社員数、パートタイマー数、その他パート数が多いことがわかる。また、非正規労働者の能力開発を重視している企業でも、パートタイマー数、その他パート数ともに多いこともわかる。

興味深いのは、活用理由の影響である。契約社員数の多さに対しては、⑤人件費節約のための影響しており、また、派遣労働者数の多さに対しては、④雇用調整のためと⑤人件費節約のための双方が影響している。さらにパートタイマー数の多さに対しては、④雇用調整のためと⑤人件費節約のためが、その他パート数の多さに対しては④雇用調整のためがそれぞれ影響している。

図表4-4 契約社員数・派遣労働者数に影響する要因に関する分析結果(OLS)

		推計式(1)			推計式(2)		
		被説明変数=現在の契約社員数(ln) N=290 F=7.28 (p=0.000) 自由度調整済み決定係数=0.343			被説明変数=現在の派遣労働者数(ln) N=217 F=7.49 (p=0.000) 自由度調整済み決定係数=0.419		
		係数	標準誤差	T値	係数	標準誤差	T値
正社員数の増減率		-0.001	0.003	-0.21	-0.002	0.003	-0.65
売上高の増減率		-0.003	0.002	-1.01	0.005	0.003	1.96
経常利益の増減率		0.000	0.001	0.02	0.001	0.001	0.87
現在の全従業員数(ln)		0.702	0.078	8.96 **	0.827	0.092	9.02 **
業種	建設業	0.819	0.278	2.95 **	-0.322	0.308	-1.04
	運輸業	0.457	0.285	1.61	-0.021	0.326	-0.06
	卸売・小売業	0.643	0.254	2.53 *	-0.558	0.265	-2.11 *
	金融・保険業	0.420	0.377	1.11	0.349	0.397	0.88
	サービス業	0.633	0.235	2.70 **	-0.304	0.263	-1.15
	その他	0.350	0.385	0.91	0.210	0.448	0.47
正社員の平均年齢(男女計)		0.007	0.018	0.42	-0.029	0.022	-1.29
非正社員の活用重視ダミー		0.846	0.259	3.27 **	0.242	0.326	0.74
非正社員の能力開発重視ダミー		0.161	0.167	0.96	0.066	0.187	0.35
同一労働	多数いる	0.420	0.224	1.87	-0.119	0.271	-0.44
	いない	-0.357	0.233	-1.53	-0.298	0.232	-1.28
不正規感過	不足	-0.157	0.194	-0.81	0.106	0.227	0.46
	過剰	-0.139	0.226	-0.62	-0.749	0.255	-2.94 **
過非感不正規	不足	0.296	0.214	1.38	-0.023	0.243	-0.10
	過剰	0.609	0.370	1.65	0.239	0.371	0.64
非正規ミ活用理由ダ	①正規従業員を確保できないため	0.196	0.269	0.73	0.414	0.261	1.59
	②専門的業務に対応するため	0.072	0.178	0.40	0.264	0.249	1.06
	③即戦力・能力のある人材を確保するため	0.063	0.178	0.35	0.061	0.205	0.30
	④雇用調整のため	0.205	0.201	1.02	0.810	0.183	4.41 **
	⑤人件費節約のため	0.717	0.184	3.89 **	0.646	0.200	3.23 **
定数項		-2.730	0.882	-3.09 **	-1.984	1.070	-1.85

資料出所: Ogura(2007)。

注1: \*はP<.05, \*\*はP<.01を示す。

注2: 活用理由は、個別の就業形態それぞれに関する理由であるが、用語が同じなので統一して表記している。

図表4-3で見たように、契約社員、派遣労働者、パートタイマーの雇用理由は、全体としては異なる傾向にあった。しかしながら図表4-4及び4-5に示したように、様々な要因の影響を除去して見ると、活用理由の④と⑤が4種類の就業形態すべてに影響しており、②や③のような理由は、契約社員数にも派遣労働者数にも有意な影響を与えていないことが示されている。図表4-3における調査は、これらの就業形態における「特定の誰かを雇用する理由」に対する回答と考えることができる。したがって、「全体として雇用する人数」という側面を見た場合、契約社員数でも派遣労働者数でも、④や⑤のような動機の影響が強い可能性が示唆されているのである。

つまり、契約社員や派遣労働者を雇用する理由は、ある程度、「特定の誰か」が想定されており、そのために専門性などが考慮されるのだが、その雇用する人数に関して、増加するということは、雇用調整や人件費節約のためということになる。雇用調整も人件費を変動費化するための手段であると考えれば、要するに、非正規労働者を増やす最大の理由は、コスト削減であると結論づけられる。

図表4-5 パートタイマー数・その他パート数に影響する要因に関する分析結果(OLS)

		推計式(3)			推計式(4)		
		被説明変数=現在のパートタイマー数(ln) N=281 F=7.91 (p=0.000) 自由度調整済み決定係数=0.372			被説明変数=現在のその他パート数(ln) N=229 F=8.21 (p=0.000) 自由度調整済み決定係数=0.431		
		係数	標準誤差	T値	係数	標準誤差	T値
正社員数の増減率		0.003	0.004	0.78	-0.008	0.007	-1.23
売上高の増減率		-0.001	0.003	-0.29	0.000	0.003	0.12
経常利益の増減率		-0.001	0.001	-1.05	0.000	0.001	0.64
現在的全従業員数(ln)		0.788	0.094	8.35 **	0.833	0.094	8.82 **
業種	建設業	-0.321	0.343	-0.94	-0.694	0.347	-2.00 *
	運輸業	0.387	0.325	1.19	0.006	0.316	0.02
	卸売・小売業	0.574	0.280	2.05 *	0.065	0.273	0.24
	金融・保険業	0.376	0.398	0.95	-0.580	0.415	-1.40
	サービス業	0.334	0.279	1.20	-0.275	0.282	-0.98
	その他	0.341	0.463	0.74	-0.603	0.479	-1.26
正社員の平均年齢(男女計)		0.022	0.018	1.22	0.010	0.018	0.52
非正社員の活用重視ダミー		1.069	0.283	3.78 **	1.022	0.288	3.55 **
非正社員の能力開発重視ダミー		0.458	0.195	2.35 *	0.507	0.195	2.60 *
同一労働	多数いる	0.561	0.262	2.14 *	0.501	0.263	1.91
	いない	0.259	0.238	1.09	0.391	0.260	1.51
不正規感過	不足	-0.012	0.231	-0.05	-0.561	0.216	-2.60 **
	過剰	-0.205	0.272	-0.75	0.094	0.279	0.34
過非正規感不足	不足	0.311	0.239	1.30	0.235	0.237	0.99
	過剰	-0.239	0.458	-0.52	-0.352	0.392	-0.90
非正規活用理由ダ	①正規従業員を確保できないため	0.392	0.430	0.91	0.151	0.330	0.46
	②専門的業務に対応するため	0.334	0.366	0.91	-0.016	0.333	-0.05
	③即戦力・能力のある人材を確保するため	0.692	0.481	1.44	0.190	0.367	0.52
	④雇用調整のため	0.657	0.187	3.51 **	0.447	0.190	2.35 *
	⑤人件費節約のため	0.438	0.186	2.35 *	0.179	0.185	0.97
定数項		-4.026	1.048	-3.84 **	-3.023	0.976	-3.10 **

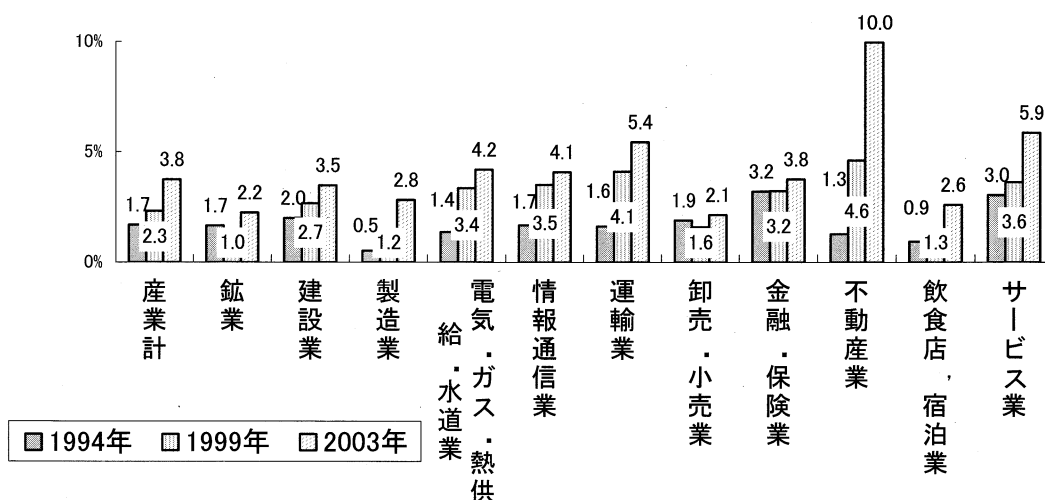
資料出所、注とも図表4-4に同じ。

### (3) どのような産業・企業で非正規労働者が増えたのか

図表4-6以降、図表4-23までの結果は、厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の個票を、JILPTが再集計した結果であり、出典はすべてJILPT(2006)である。

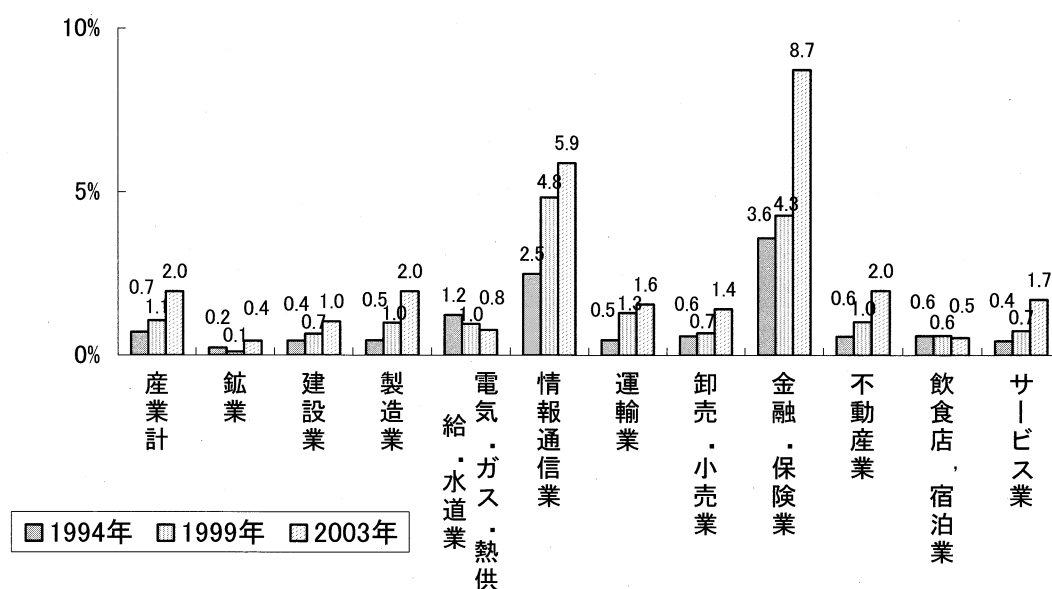
図表4-6は、1994年、1999年、2003産業別に契約社員比率の推移を見たものである。産業計では、1994年から2003年まで徐々に上昇している。1994年から2003年にかけて、ほぼすべての産業で傾向的に上昇しているが、製造業、運輸業、不動産業、サービス業などでは2003年までの10年間に契約社員比率がかなり高まっている。特に、不動産業は2003年における契約社員比率が高く、1999年から2003年の間に契約社員の採用を増やした可能性がある。

図表4-6 産業別に見た契約社員比率の推移（％）



図表4-7は、産業別に派遣労働者比率の推移を見たものである。多くの産業で上昇しているが、1994年から2003年までの間にかかなり上昇したのは、情報通信業と金融・保険業である。全労働者に占める比率は、2003年で前者は約6％、後者は約9％となっており、産業計や製造業、サービス業などと比べても、派遣労働者の比率が高いことがわかる。

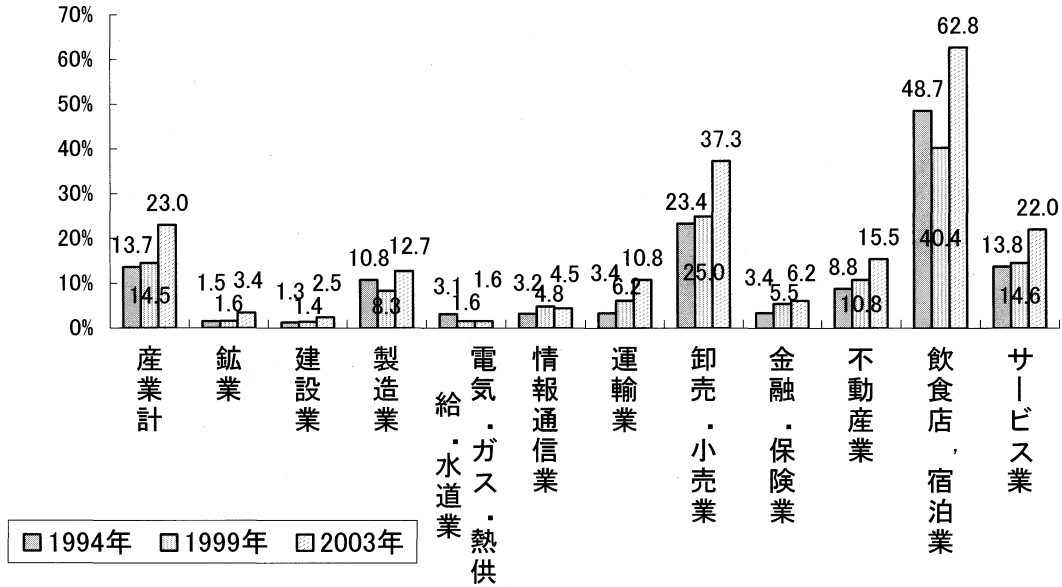
図表4-7 産業別に見た派遣労働者比率の推移（％）



図表4-8は、産業別にパートタイマー比率の推移を見たものである。卸売・小売業では、上昇の程度も高く、全労働者に占める割合も高い。他の産業では、運輸業、金融・保険業、不動産業、サービス業は傾向的に上昇している。飲食店、宿泊業と製造業は上下動しており、他の産業に比べて、景気変動との相関が強い可能性が考えられる。

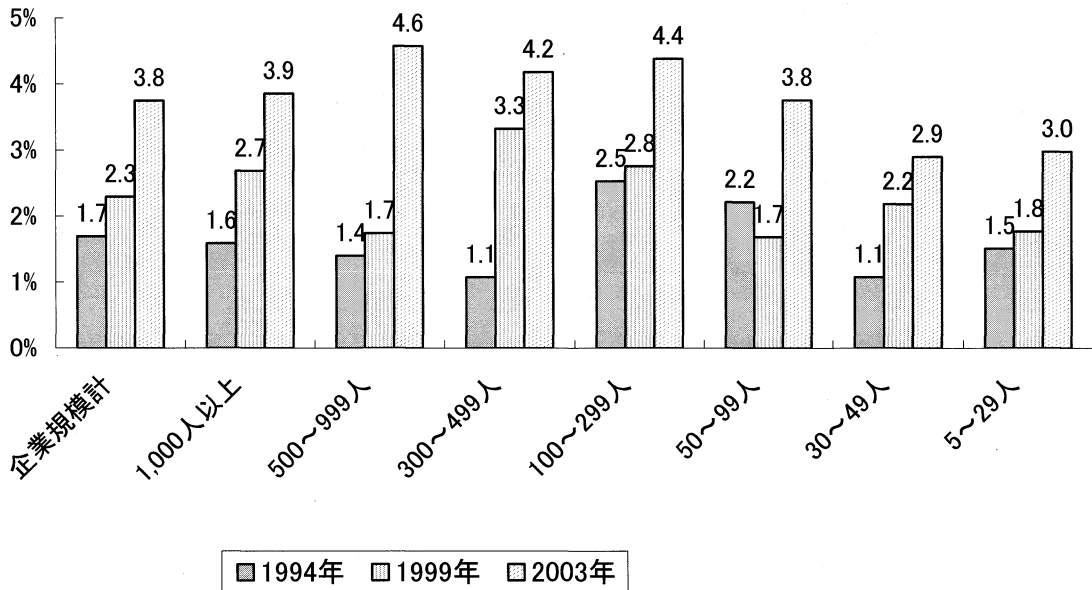


図表4-8 産業別に見たパートタイマー比率の推移 (%)



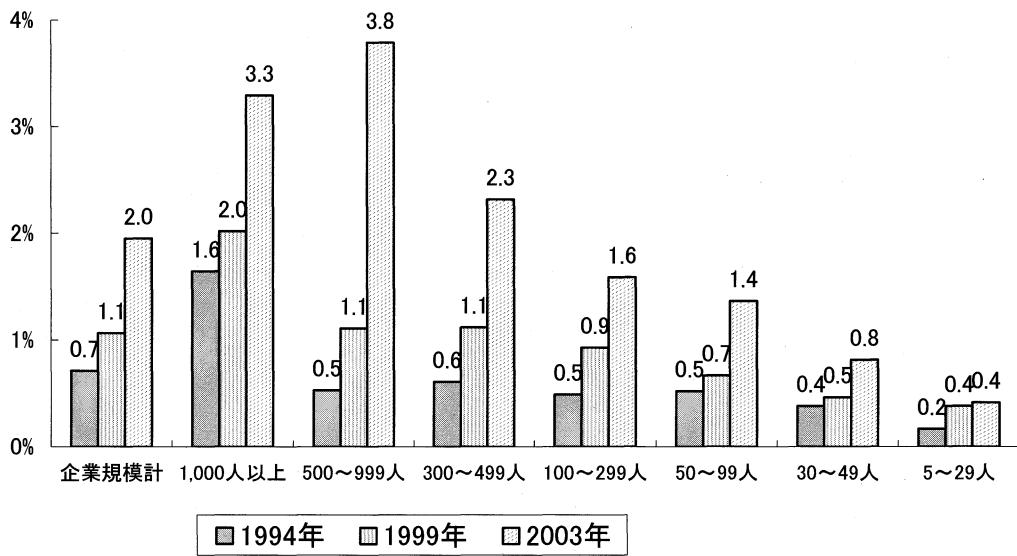
図表4-9は、企業規模別に契約社員比率の推移を見たものである。すべての規模で1994年から2003年にかけて上昇している。中でも500～999人、300～499人、100～299人では、2003年の比率が4%を超えている。

図表4-9 企業規模別に見た契約社員比率の推移 (%)



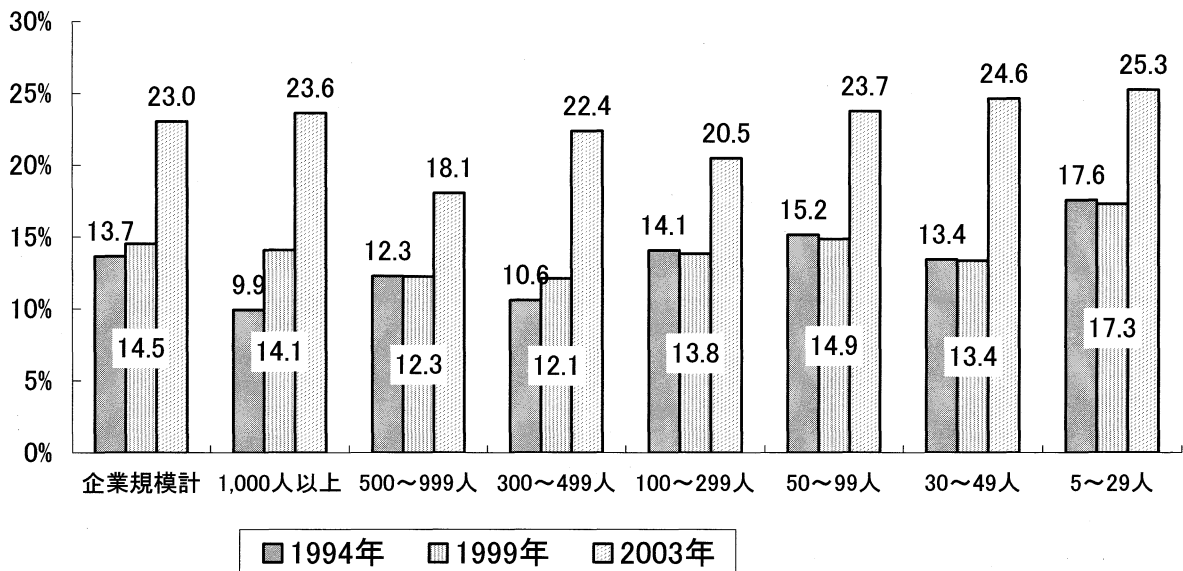
図表4-10は、企業規模別に派遣労働者比率の推移を見たものである。5～29人を除くすべての企業規模では、1994年から2003年までに比率が2倍以上になっている。中でも500～999人、300～499人、100～299人といった比較的中規模の企業での比率の上昇が目立つ。

図表4-10 企業規模別に見た派遣労働者比率の推移（％）



図表4-11は、企業規模別にパートタイマー比率の推移を見たものである。すべての企業規模で1994年から2003年の間に上昇しているが、特に1999年から2003年における上昇が著しい。1994年、1999年、2003年と段階的に上昇しているのは、1,000人以上である。つまり大企業では、この間にパートタイマーの比率が停滞なく上昇したということである。

図表4-11 企業規模別に見たパートタイム労働者比率の推移（％）



注：就業形態については第1章を参照。

### 3. 非正規労働者の労働条件

#### (1) 就業形態別に見た職種

ここでは、性別・就業形態別に見た職種構成割合と、推計実数の推移について見る。はじめに男性について見る。

図表4-12で見ると、正社員では、「技能工・生産工程の仕事」の割合が徐々に低下し、「サービスの仕事」の割合が高まっている。図表4-13にあるように、「技能工・生産工程の仕事」は実数でも減少しており、また「サービスの仕事」はかなり増加している。契約社員では、「保安の仕事」「技能工・生産工程の仕事」の割合が徐々に低下し、「専門的・技術的な仕事」の割合の上昇が目立つ。これらのうち、「保安の仕事」「技能工・生産工程の仕事」は、実数では増加しているが、契約社員が全体として増加する中、相対的な構成割合は下がったということである。反対に、「専門的・技術的な仕事」の大幅な増加は、契約社員の増加の中核を構成しているということである。労働基準法改正（有期雇用期間の上限の延長）の影響等があると思われる。派遣労働者（登録型）では、「専門的・技術的な仕事」の割合が1994年に比べると1999年及び2003年ではかなり低下し、反対に「事務の仕事」の割合が上昇している。「事務の仕事」は、数の上でも増加している。これには労働者派遣法の改正が背景にあると考えられる<sup>6)</sup>。また一部では、契約社員との代替も考えられる。つまり、「専門的・技術的な仕事」が男性派遣労働者から男性契約社員に代替されてきている可能性を示唆する<sup>7)</sup>。さらに派遣労働者では、1994年に比べて1999年における「技能工・生産工程の仕事」の割合が上昇し、実数でも増加している。これも労働者派遣法改正の影響があると考えられる。パートタイム労働者では、「サービスの仕事」の割合が徐々に高まっており、数の上でもかなり増加している。さらに「技能工・生産工程の仕事」の割合は低下しているが、実数では1994年から1999年にかけて増加している。これは、男性パートタイム労働者の活用が相対的には「技能工・生産工程の仕事」から「サービスの仕事」にシフトしている可能性、また「技能工・生産工程の仕事」の担い手が男性パートタイム労働者から男性派遣労働者等へシフトしている可能性も示唆している。

図表4-12 男性の就業形態別に見た各年の職種構成割合の推移（％）

	専門的・技術的な仕事			管理的な仕事			事務の仕事			販売の仕事		
	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年
正社員	17.9	12.8	16.2	15.6	19.5	22.0	32.8	28.8	31.8	4.1	12.3	8.4
契約社員	28.7	40.4	46.6	5.4	7.2	8.8	17.1	9.9	11.3	2.7	5.5	3.3
派遣労働者(登録型)	64.1	23.3	28.5	0.0	2.7	2.9	8.7	12.7	20.0	0.0	1.9	1.0
パートタイム労働者	8.6	4.9	5.1	3.3	0.9	5.3	10.8	6.3	7.6	14.1	20.9	12.7
	サービスの仕事			保安の仕事			運輸・通信の仕事			技能工・生産工程の仕事		
	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年
正社員	2.0	5.3	7.6	0.4	0.7	0.6	7.7	2.9	5.2	19.4	17.7	8.3
契約社員	4.4	6.9	5.6	11.0	4.4	2.7	12.2	6.6	8.6	18.6	19.1	13.0
派遣労働者(登録型)	5.3	15.3	10.3	9.5	1.1	0.0	0.0	1.0	3.1	12.3	42.0	34.2
パートタイム労働者	19.5	38.1	44.0	5.8	5.9	4.3	3.4	3.9	7.6	34.6	19.1	13.5

資料出所：図表4-3に同じ。

注1：図表4-3に同じ。

注2：各年の就業形態ごとに全職種の値(比率)を合計すると100となる。

図表4-13 男性の就業形態別に見た各年の職種別推計実数（人）

	専門的・技術的な仕事			管理的な仕事			事務の仕事			販売の仕事		
	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年
正社員	2,489,664	2,570,837	2,881,651	2,172,961	3,910,886	3,915,764	4,564,166	5,763,319	5,667,571	565,354	2,459,269	1,493,644
契約社員	41,790	215,599	457,575	7,806	38,314	86,312	24,963	52,685	111,332	3,910	29,164	32,065
派遣労働者(登録型)	12,528	10,955	21,302	0	1,256	2,147	1,710	5,986	14,952	0	887	723
パートタイム労働者	38,052	61,267	86,855	14,780	11,125	90,534	47,806	79,252	129,160	62,286	261,348	215,417
	サービスの仕事			保安の仕事			運輸・通信の仕事			技能工・生産工程の仕事		
	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年
正社員	283,784	1,060,026	1,354,363	62,392	135,491	113,169	1,077,558	587,045	929,718	2,691,866	3,535,112	1,480,327
契約社員	6,356	37,096	54,605	16,060	23,705	26,513	17,709	35,273	84,843	27,075	102,079	127,740
派遣労働者(登録型)	1,045	7,218	7,733	1,855	528	0	0	455	2,330	2,407	19,791	25,599
パートタイム労働者	86,025	476,455	748,570	25,500	73,354	72,823	14,908	49,094	129,287	152,814	238,322	229,133

資料出所：図表4-3に同じ。

図表4-14は、女性について見たものである。正社員では、「専門的・技術的な仕事」「技能工・生産工程の仕事」の割合が低下傾向にあり、反対に「管理的な仕事」「販売の仕事」の割合は若干だが高まる傾向にある。図表4-15より、実数で見ると、「技能工・生産工程の仕事」の減少が目立っており、反対に「管理的な仕事」「販売の仕事」は恒常的に増加している。契約社員では、男性と似た傾向が見られ、「専門的・技術的な仕事」の割合が特に1999年から2003年にかけてかなり高くなっており、反面「事務の仕事」割合は低下している。特に「専門的・技術的な仕事」は数の上でも急増している。派遣労働者（登録型）では、あまり大きな変化が見られないが、これはそもそも各年とも「事務の仕事」の割合が8～9割を占めるという事情によるものだろう。1994年から1999年にかけて「事務の仕事」の割合が10ポイント強低下しているが、派遣労働者は数の上ではすべての職種で増加していることから、この間に女性派遣労働者の職種が多様化しているということを示している。これも労働者派遣法改正による影響があるだろう。パートタイム労働者では、「サービスの仕事」の割合の高まりと「技能工・生産工程の仕事」の割合の低下が見られる。実数では、「技能工・生産工程の仕事」も「サービスの仕事」も増加しているが、特に「サービスの仕事」の増加が著しく、このことは、女性パートタイム労働者が全体として増加する中、相対的には「サービスの仕事」の増加が顕著であることを示している。

図表4-14 女性の就業形態別に見た各年の職種構成割合の推移（％）

	専門的・技術的な仕事			管理的な仕事			事務の仕事			販売の仕事		
	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年
正社員	14.5	16.1	9.9	1.2	2.4	3.7	60.0	60.0	69.6	3.6	6.2	7.4
契約社員	23.5	24.0	57.8	0.8	1.5	0.5	42.3	40.9	20.5	11.9	11.9	3.6
派遣労働者(登録型)	8.8	10.0	7.5	0.0	0.2	0.4	89.4	78.9	80.5	0.0	3.0	1.8
パートタイム労働者	4.9	6.7	7.6	0.1	0.3	0.4	27.2	23.8	27.7	15.5	24.0	14.6
	サービスの仕事			保安の仕事			運輸・通信の仕事			技能工・生産工程の仕事		
	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年
正社員	4.2	6.3	4.4	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.4	16.4	8.7	4.6
契約社員	10.6	13.6	7.4	0.6	0.1	0.1	0.7	0.7	0.6	9.6	7.2	9.5
派遣労働者(登録型)	1.4	4.7	3.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	2.1	0.4	2.9	3.7
パートタイム労働者	14.2	20.1	29.1	0.1	0.1	0.1	0.6	0.5	3.1	37.4	24.7	17.4

資料出所、注とも図表4-12に同じ。

図表4-15 女性の就業形態別に見た各年の職種別推計実数（人）

	専門的・技術的な仕事			管理的な仕事			事務の仕事			販売の仕事		
	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年
正社員	812,896	1,370,859	1,056,758	66,453	206,877	395,790	3,370,201	5,097,562	7,454,774	2003年88	529,393	796,828
契約社員	32,788	99,678	430,995	1,162	6,364	4,074	59,089	170,255	153,112	16,571	49,676	27,129
派遣労働者(登録型)	7,428	28,103	41,726	0	525	2,434	75,248	220,793	446,683	0	8,365	10,227
パートタイム労働者	102,291	340,181	616,694	2,718	14,818	33,519	571,723	1,208,852	2,240,335	325,354	1,221,272	1,179,774
	サービスの仕事			保安の仕事			運輸・通信の仕事			技能工・生産工程の仕事		
	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年
正社員	234,215	534,783	468,064	2,961	4,860	0	5,459	10,030	38,183	922,652	742,105	496,755
契約社員	14,856	56,790	55,211	779	376	666	986	2,826	4,198	13,338	30,157	70,631
派遣労働者(登録型)	1,188	13,186	21,847	0	15	0	0	795	11,449	330	8,181	20,268
パートタイム労働者	297,942	1,020,649	2,350,249	2,406	3,534	8,307	12,790	22,992	246,869	785,166	1,256,918	1,409,024

資料出所：図表4-3に同じ。

(2) 労働時間

図表4-16は、性別・就業形態別に1週間の所定労働時間を見たものである。正社員については、男女とも「40時間以上」の割合が最も高く、1999年、2003年とも7割弱を占めている。平均では、男性が0.3時間ほど長くなっており、女性はほとんど変わらない。契約社員は、正社員よりは「40時間以上」の割合が低いが、男女とも1999年に比べると2003年で若干上昇している。特に女性の契約社員では、この間に平均で0.4時間長くなっている。派遣労働者（常用雇用型）では、男女とも正社員と似た分布になっているが、男性では平均で0.9時間、女性では1.4時間短くなっている。

男性の派遣労働者（登録型）では、1999年から2003年にかけて「35～39時間」の割合の低下と「40時間以上」の割合の上昇が同時に見られる。しかし平均で見ると、2003年で0.5時間短い。男性の臨時的雇用者とパートタイム労働者は、「20時間未満」や「20～29時間」の割合が低下し、「30～34時間」「35～39時間」などの割合が上昇している。平均で見ると、男性臨時的雇用者では7.0時間、男性パートタイム労働者では4.4時間ほど長くなっている。

図表4-16 性別・就業形態別に見た1週間の所定労働時間別割合（%）

	1999年							2003年							
	20時間未満	20～29時間	30～34時間	35～39時間	40時間以上	合計	平均(時間)	20時間未満	20～29時間	30～34時間	35～39時間	40時間以上	合計	平均(時間)	
男性	正社員	0.2	0.1	0.7	29.7	69.4	100.0	40.4	0.0	0.0	0.3	30.1	69.6	100.0	40.7
	契約社員	5.4	3.7	3.6	26.5	60.7	100.0	37.6	5.2	5.5	2.8	24.2	62.3	100.0	37.5
	出向社員	1.8	0.0	0.7	42.4	55.1	100.0	38.8	0.0	0.7	1.8	39.9	57.6	100.0	39.1
	派遣労働者(常用雇用型)	0.2	0.7	5.0	24.4	69.7	100.0	40.2	0.1	2.7	2.3	25.7	69.2	100.0	39.1
	派遣労働者(登録型)	0.3	4.0	0.9	52.3	42.5	100.0	38.8	2.7	4.1	2.2	36.3	54.7	100.0	38.3
	臨時的雇用者	23.2	35.4	2.6	7.3	31.4	100.0	27.1	21.6	6.3	2.0	12.6	57.5	100.0	34.1
	パートタイマー	29.5	41.0	8.6	13.8	7.1	100.0	23.9	13.6	22.9	29.2	33.6	0.7	100.0	28.3
	その他	2.5	6.0	4.1	19.8	67.6	100.0	38.8	7.3	3.7	4.8	20.3	63.9	100.0	38.2
合計	2.1	2.7	1.3	28.6	65.3	100.0	39.3	1.6	2.2	2.8	30.0	63.5	100.0	39.5	
女性	正社員	0.4	0.6	1.7	31.3	66.0	100.0	39.9	0.0	0.0	1.1	34.2	64.7	100.0	39.8
	契約社員	5.6	8.2	6.5	39.3	40.4	100.0	35.8	5.7	8.3	3.7	33.0	49.2	100.0	36.2
	出向社員	2.6	1.7	5.1	27.1	63.5	100.0	38.7	0.1	2.2	1.8	50.9	45.0	100.0	38.5
	派遣労働者(常用雇用型)	3.1	9.2	9.4	34.7	43.6	100.0	36.4	4.7	13.3	5.5	41.1	35.4	100.0	35.0
	派遣労働者(登録型)	5.7	9.9	5.8	55.6	23.0	100.0	34.9	4.8	9.2	3.3	51.3	31.4	100.0	35.4
	臨時的雇用者	10.4	11.2	25.9	15.7	36.8	100.0	32.8	16.6	34.5	13.2	13.6	22.1	100.0	27.1
	パートタイマー	16.2	47.4	19.7	12.5	4.1	100.0	25.6	19.9	32.7	21.3	25.0	1.0	100.0	26.7
	その他	2.9	9.3	11.1	30.3	46.4	100.0	36.6	7.7	7.0	3.7	31.2	50.4	100.0	35.9
合計	5.8	16.2	9.0	25.9	43.0	100.0	34.9	8.3	13.5	9.1	31.0	38.1	100.0	34.4	

資料出所：図表4-3に同じ。

注1：契約社員、派遣労働者（登録型）、パートタイマーの定義は図表4-3に同じ。正社員は「雇用期間に定めのない者のうち、パートタイマーや他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員」、出向社員は「他企業より出向契約に基づき出向して来ている者。出向元に籍をおいているかどうかは問わない」、派遣労働者（常用雇用型）は「派遣会社に常用労働者として雇用されている者」、臨時的雇用者は「臨時的又は日々雇用している者で、雇用期間が1ヶ月以内の者」となっている。

注2：平均(時間)は、各年とも1時間以上60時間以下の実数値の平均値。

女性派遣労働者（登録型）は、男性派遣労働者とはやや異なり、1999年、2003年の双方で最も割合が高いのは「35～39時間」である。つまり男性派遣労働者に比べると所定労働時間が短いといえる。

しかし1999年に比べると2003年で「40時間以上」の割合が上昇しており、この点については女性派遣労働者（登録型）も、一部では所定労働時間が長くなっていることがわかる。平均で見ると、0.5時間長くなっている。女性臨時的雇用者は、「20時間未満」「20～29時間」などの割合が上昇しており、平均でも5.7時間短くなっている。女性パートタイム労働者は、男性パートタイム労働者ほどではないが、やはり「20～29時間」の割合が1999年から2003年にかけて低下し、「35～39時間」の割合が上昇している。平均では1.1時間長くなっており、若干であるが、この間に女性パートタイム労働者の所定労働時間が長くなっていることを示している。

図表4-17は、性別・就業形態別に1週間の残業時間について見たものである。女性出向社員を除くすべての性別・就業形態で、「0時間を含む平均時間」と「1時間以上の平均時間」の双方で、1999年よりも2003年のほうが長い。「1時間以上の平均時間」で比較すると、2時間以上長くなっているのは、男性派遣労働者（常用雇用型）、男性パートタイム労働者、女性臨時的雇用者、女性パートタイム労働者である。これらは正社員の相違（+0.9時間）よりもかなり長くなっている。「0時間の人の割合」について2時点の変化を見ると、これら非正規労働者の特徴がより明確にわかる。すべての性別・就業形態で1999年に比べて2003年で割合が低下しているが、その低下幅は、男性正社員では4.1ポイントであるのに対し、男性派遣労働者（登録型）19.9ポイント、男性パートタイム労働者29.0ポイントと、非正規労働者で軒並み正社員を超える大きな低下となっている。これはそれだけ、非正規労働者の中で「残業がある」者の割合の上昇を意味している。つまり、正社員も含めた全労働者の残業時間が長くなる中、非正規労働者の残業の頻度は正社員より増加しているということである。女性については、正社員で11.8ポイントの低下だが、他の就業形態と明らかに相違があるのは女性パートタイム労働者である。これは、女性全体で残業時間が長くなり、また残業が頻繁になってきている中、特に女性パートタイム労働者の残業が頻繁になっているということである。

図表4-17 性別・就業形態別に見た1週間の残業時間の平均と0時間の割合（時間・％）

	0時間を含む平均時間		1時間以上の平均時間		0時間の人の割合(%)			
	1999年	2003年	2003年	2003年	1999年	2003年	1999年-2003年(%ポイント)	
男性	正社員	5.7	6.7	9.1	10.0	37.1	32.9	-4.1
	契約社員	3.4	4.3	8.6	9.7	60.3	56.2	-4.1
	出向社員	4.5	5.7	8.5	8.9	47.2	35.5	-11.7
	派遣労働者(常用雇用型)	4.5	7.6	8.2	10.3	45.6	25.9	-19.7
	派遣労働者(登録型)	4.4	6.3	8.5	8.6	47.6	27.7	-19.9
	臨時的雇用者	1.9	3.8	5.8	7.5	67.8	49.2	-18.7
	パートタイマー	0.5	3.0	4.2	7.2	87.4	58.4	-29.0
	その他	2.8	4.3	6.9	8.0	59.2	46.7	-12.5
	合計	5.2	6.2	8.9	9.8	41.5	36.2	-5.3
女性	正社員	2.9	4.3	5.8	6.9	49.6	37.8	-11.8
	契約社員	1.9	3.0	4.9	6.4	61.8	52.5	-9.2
	出向社員	4.8	2.7	12.2	5.5	60.3	51.1	-9.1
	派遣労働者(常用雇用型)	2.3	2.9	5.5	5.6	59.1	47.8	-11.3
	派遣労働者(登録型)	1.7	3.1	3.9	5.5	56.6	42.8	-13.8
	臨時的雇用者	0.4	1.6	4.4	7.1	90.7	77.4	-13.3
	パートタイマー	0.6	2.3	3.9	6.7	84.5	65.5	-19.0
	その他	1.5	2.6	5.0	6.9	69.6	56.7	-12.9
	合計	2.0	3.4	5.4	6.8	63.7	49.9	-13.8

資料出所：図表4-3に同じ。

注1：図表4-16に同じ。

### (3) 賃金

図表4-18は、性別・就業形態別に1ヶ月(9月)の賃金総額について見たものである。1999年と2003年それぞれの質問方法が異なるため、厳密な比較は困難である。その大きな理由は、1999年が実額で質問しているのに対し、2003年ではカテゴリで質問しているためである。しかしながら大まかな比較を試みるために、1999年と2003年の双方に一定の修正を施した。まず、2003年のカテゴリ(19個)について、それぞれの選択肢(金額の幅)の中央値を実額に換算し直した。ただし、「4万円未満」となっている下限は2万円、「50万円以上」となっている上限は52万5千円とした(各カテゴリの幅が5万円であるため)。次いで1999年の実額のうち、2003年の下限以下に該当する2万円未満のケースはすべて2万円とし、さらに2003年の上限を超える52万5千円超のケースについては、平均値等に与える影響を考慮し、すべて52万5千円として修正した。また、物価上昇率を考慮するため、2000年基準の消費者物価指数(帰属家賃を除く)による調整を施した。

賃金に関する調査データについては、正規分布しないことが多いので、算術平均だけではなく中央値も表記した。男性正社員では、1999年から2003年にかけて平均で1.2万円、中央値で1.3万円の下落となっている。その他、2003年のほうが平均の金額が低いのは、男性契約社員、男性出向社員、男性派遣労働者(常用雇用型)、男性派遣労働者(登録型)、女性正社員、女性契約社員、女性派遣労働者(常用雇用型)、女性派遣労働者(登録型)であり、これらの就業形態では2003年にかけて賃金が減少している可能性が示される。また、これらの中で最も下落幅の大きいのは、男性出向社員、男性派遣労働者(登録型)、男性契約社員、女性派遣労働者(常用雇用型)という順になっている。

反対に、2003年のほうが賃金が高いのは、男性臨時的雇用者、男性パートタイム労働者、女性出向社員、女性臨時的雇用者、女性パートタイム労働者である。男女ともパートタイム労働者で賃金総額が増加しているように見えるが、この間にパートタイム労働者の労働時間が長くなっているため、ここでは断定しない。

図表4-18は、労働時間を考慮しないで比較したため、正確に賃金水準の変動を捉えることができなかった。このため、1ヶ月の賃金総額と1週間の実労働時間から、擬似的な時間給を算出し、1999年と2003年について比較を試みた(図表4-19)。算出方法は、調査データから判明する賃金と実労働時間を使用した。調査では、賃金が月額であるのに対して、判明する労働時間は1週間当たりとなっている。このため、9月の日数である30日から、祝日(敬老の日と秋分の日)の2日を差し引いた28日を1週間の日数である7日で除した値(=4)を1週間の実労働時間に乗じて、擬似的な月当たり実労働時間を算出し、その値を用いることで「擬似時間給」を算出した。ただしこれは、1999年と2003年の調査票にある「9月最後の1週間の残業時間」が、毎週同じ分量であると仮定していることになる。したがって、他の週が月末週ほど多忙ではない(残業時間が少ない)場合には、擬似的な月間労働時間が過大推計されている可能性がある。また、賃金総額も所定内給与と所定外給与の区別がされていないため、残業手当がどのくらいあるかといった厳密な点は調整できない。

以上のような注意点はあがあるが、少なくとも労働時間の影響をかなりの程度排除した上での比較は可能であると考えられる。

図表4-19を見ると、単に1ヶ月の賃金総額を比較した場合とはかなり異なることがわかる。図表4-18では、2003年のほうが平均の賃金が高いのは、男性臨時的雇用者、男性パートタイム労働者、女性出向社員、女性臨時的雇用者、女性パートタイム労働者であった（他の性別・就業形態はすべて減少していた）。図表4-19より、擬似時間給（平均）で比較すると、1999年よりも増加しているのは、女性出向社員のみである。図表4-18では、男性パートタイム労働者の1ヶ月当たり平均賃金は、2003年のほうが3.4万円高かった。しかし擬似時間給で見ると、反対に17円の低下となっている。特に、男性契約社員（-343円）、男性派遣労働者（常用雇用型）（-340円）、男性出向社員（-300円）、女性契約社員（-236円）、男性派遣労働者（登録型）（-232円）などの低下幅が大きい。もちろん、年齢構成や職種構成等の相違を考慮する必要があるが（後述）、1999年から2003年にかけて、かなり多くの就業形態で賃金下がっている可能性を指摘できる。

図表4-18 性別・就業形態別に見た1ヶ月の実質賃金総額（単位：万円）

	平均			中央値			
	1999年	2003年	1999年と2003年の差	2003年	2003年	1999年と2003年の差	
男性	正社員	34.4	33.2	-1.2	33.1	31.8	-1.3
	契約社員	27.7	24.6	-3.1	25.2	22.5	-2.8
	出向社員	42.6	38.5	-4.1	45.4	41.5	-3.9
	派遣労働者（常用雇用型）	27.7	25.3	-2.4	26.4	24.4	-2.0
	派遣労働者（登録型）	25.0	21.8	-3.2	23.3	20.5	-2.8
	臨時的雇用者	12.9	15.1	2.2	8.1	12.7	4.6
	パートタイマー	9.4	12.8	3.4	8.4	12.7	4.3
	その他	20.1	20.7	0.6	18.7	20.5	1.8
	合計	32.4	30.9	-1.5	31.6	31.8	0.1
	女性	正社員	22.9	21.7	-1.2	20.9	20.5
契約社員		18.1	16.9	-1.3	17.3	16.6	-0.7
出向社員		23.6	24.6	0.9	20.2	24.4	4.2
派遣労働者（常用雇用型）		18.3	15.7	-2.6	18.2	14.7	-3.5
派遣労働者（登録型）		19.3	17.9	-1.4	20.2	18.6	-1.6
臨時的雇用者		10.1	10.1	0.1	8.0	8.8	0.8
パートタイマー		9.0	10.1	1.2	8.3	8.8	0.5
その他		13.9	13.8	-0.2	13.3	12.7	-0.6
合計		17.1	16.6	-0.5	16.1	16.6	0.5

資料出所：図表4-3に同じ。

注1：図表4-16に同じ。

注2：1999年は2万円未満を2万円、52万5千円以上を52万5千円に修正。

注3：2003年は各カテゴリーの中央値を実数に換算（下限は2万円、上限は52万5千円）。

注4：消費者物価指数（2000年基準・帰属家賃を除く）による物価上昇率調整後の金額である。

図表4-19における実質擬似時間給の就業形態による比較は、単純に平均等を比べてに過ぎない。このため、労働者の様々な属性の影響が排除されていない。そこで、使用可能な様々な属性（変数）の影響を一定とした上で、就業形態による実質擬似時間給の相違（格差）の有無を確認することとする。被説明変数に実質擬似時間給（対数）を取り、説明変数には就業形態、性別、年齢・年齢二乗、配偶者の有無、学歴、職種、勤務先の業種・規模、勤続年数を用いた。各説明変数について、時点ダミー（2003年＝1）を乗じた交差項も投入した<sup>8)</sup>。結果を図表4-20に示した。

まず、時点ダミーが有意に負の値となっている。これは、1999年に比べて2003年に実質擬似時間給が低下していることを示している。表記した属性（変数）については2時点間で同一のものを使用し



ており、これら属性の影響は除去されているが、それでもこの間に実質擬似時間給は低下したと判断して良いであろう。

「2時点共通の格差」は、正社員をベースに見ている。これによると、有意に負の値となっているのは、契約社員、派遣労働者（常用型）、臨時的雇用者、パートタイム労働者である。つまりこれらの就業形態は、正社員よりも実質擬似時間給が低いということである。反対に、出向社員と派遣労働者（登録型）は、有意に正の値を示している。この2つの就業形態は、正社員よりも実質擬似時間給が高いということである<sup>9)</sup>。

図表4-19 性別・就業形態別に見た実質擬似時間給（単位：円）

	平均			中央値			
	1999年	2003年	1999年と 2003年の差	2003年	2003年	1999年と 2003年の差	
男性	正社員	1,944	1,811	-133	1,795	1,728	-67
	契約社員	1,888	1,545	-343	1,587	1,386	-200
	出向社員	2,496	2,196	-300	2,459	2,163	-297
	派遣労働者(常用雇用型)	1,709	1,369	-340	1,570	1,282	-287
	派遣労働者(登録型)	1,461	1,228	-232	1,449	1,170	-279
	臨時的雇用者	1,091	980	-111	950	872	-78
	パートタイマー	1,071	1,054	-17	916	939	23
	その他	1,280	1,219	-61	1,108	1,160	52
	合計	1,878	1,732	-147	1,734	1,649	-86
女性	正社員	1,418	1,258	-161	1,260	1,190	-70
	契約社員	1,370	1,134	-236	1,148	1,031	-117
	出向社員	1,440	1,515	75	1,281	1,489	209
	派遣労働者(常用雇用型)	1,192	1,045	-147	1,121	1,009	-112
	派遣労働者(登録型)	1,346	1,168	-179	1,330	1,160	-170
	臨時的雇用者	922	888	-34	799	896	96
	パートタイマー	956	881	-75	854	855	1
	その他	1,029	940	-88	901	855	-46
	合計	1,221	1,096	-125	1,046	1,031	-15

資料出所：図表4-3に同じ。

注1：図表4-16に同じ。

注2：図表4-18と同様の手法で賃金総額を算定し、以下の方法で疑似時間給を算出した。

注3：1999年、2003年とも(9月の賃金総額÷(1週間の実労働時間×4)=疑似時間給)とした。

注4：消費者物価指数(2000年基準・帰属家賃を除く)による物価上昇率調整後の金額である。

「2時点間の格差の変化」では、2003年の格差の動向を見ることができる。契約社員は、「2時点共通」では正社員よりも低かったが、2003年には有意に正の値となっており、正社員に比べて実質擬似時間給が相対的に上昇し、いくぶん格差が縮小していることを示している。出向社員は、「2時点共通」では正社員よりも高かったが、「2時点間の格差の変化」では負の値となっている。つまり、相対的に出向社員の実質擬似時間給が低下し、正社員との差が小さくなったことを示している。派遣労働者（常用型）は、「2時点共通」では正社員よりも低かったが、「2時点間の格差の変化」でも負の値となっている。実質擬似時間給の正社員との相違が、さらに大きくなったことを示している。派遣労働者（登録型）は、「2時点共通」では正社員よりも高かったが、「2時点間の格差の変化」では、負の値となっており、相対的に実質擬似時間給が低下し、正社員との格差が小さくなったことを示している。臨時的雇用者とパートタイム労働者は、「2時点共通」ではどちらも正社員より低かったが、「2時点間の格差の変化」では、どちらも正の値を示している。これは、臨時的雇用者とパートタイム労働者

働者の実質疑似時間給が、相対的に上昇し、正社員との格差が縮小したことを示している。

次に、非正規労働者だけで、どのような相違があるかを検討する。分析方法や使用する変数等は、**図表4-20**と同一であるが、分析対象から正社員を除外した。正社員を除外することで、賞与や一時金の影響は小さくなると考えられる。結果を**図表4-21**に示した。

「2時点共通の格差」は、契約社員をベースに見ている。これによると、有意に負の値を示しているのは、派遣労働者（常用型）、臨時的雇用者、パートタイム労働者である。つまりこれらの就業形態では、契約社員よりも実質疑似時間給が低いということである。反対に、出向社員と派遣労働者（登録型）は、有意に正の値を示している。つまりこの2つの就業形態は、契約社員よりも実質疑似時間給が高いということである。

**図表4-20 就業形態による実質疑似時間給の格差とその変化（OLS・正社員ベース）**

被説明変数:実質疑似時間給(対数)  
 サンプルサイズ=75,623,954(倍率復元後・2時点分)  
 F値=1,284,049.5 (p<.000)  
 自由度調整済み決定係数=.599

説明変数	推定係数	標準誤差	T値
定数項	1.284	0.001	1095.719 ***
時点ダミー(2003年=1)	-0.197	0.001	-146.993 ***
(2時点共通の格差 ベース:正社員)			
契約社員	-0.073	0.001	-74.993 ***
出向社員	0.333	0.001	249.121 ***
派遣労働者(常用型)	-0.018	0.004	-3.954 ***
派遣労働者(登録型)	0.074	0.002	31.565 ***
臨時的雇用者	-0.413	0.001	-617.658 ***
パートタイマー	-0.302	0.000	-926.116 ***
(2時点間の格差の変化)			
契約社員×2003年ダミー	0.039	0.001	26.222 ***
出向社員×2003年ダミー	-0.137	0.002	-59.749 ***
派遣労働者(常用型)×2003年ダミー	-0.094	0.006	-15.311 ***
派遣労働者(登録型)×2003年ダミー	-0.090	0.003	-27.647 ***
臨時的雇用者×2003年ダミー	0.140	0.001	103.060 ***
パートタイマー×2003年ダミー	0.050	0.000	140.218 ***

資料出所:図表4-3に同じ。

注1:実質疑似時間給については、本文を参照。

注2:\*\*\*は0.1%水準、\*\*は1%水準、\*は5%水準で有意であることを示す。

注3:表記した就業形態以外の説明変数は、性別、配偶者の有無、学歴、職種、勤務先の業種・規模、勤続年数、年齢、年齢二乗である(勤続年数ダミーと年齢の相関係数は.209~-0.113で低いと判断したため、モデルには双方を入れた)。なお、表示の簡略化のため、これらの変数の結果は省略した。

注4:各説明変数について、2時点をプールしたものと時点ダミーとの交差項で時点を区別したものを作成し、双方を組み込んだ。

「2時点間の格差の変化」は、2003年の格差の動向を見ている。出向社員は、「2時点共通の格差」では、契約社員よりも高かったが、「2時点間の格差の変化」では有意に負の値となっている。これは、この間に出向社員の実質疑似時間給が低下し、契約社員との実質疑似時間給の格差が縮小したことを示している。派遣労働者（常用型）は、「2時点共通の格差」では、契約社員よりも低かったが、「2

時点間の格差の変化」では有意に正の値となっている。これは、この間に派遣労働者（常用型）の実質疑似時間給が上昇し、契約社員との格差が縮小したことを示している。派遣労働者（登録型）は、「2時点共通の格差」では、契約社員よりも高かったが、「2時点間の格差の変化」でも有意に正の値となっている。つまりこの間に、派遣労働者（登録型）の実質疑似時間給が上昇し、契約社員との格差がさらに広がっていることを示している。臨時的雇用者とパートタイム労働者は、どちらも「2時点共通の格差」では、契約社員よりも低かったが、「2時点間の格差の変化」では、どちらも有意に正の値となっている。つまり、臨時的雇用者とパートタイム労働者の実質疑似時間給が上昇し、契約社員との格差が縮小したことを示している。またこの点は、**図表4-20**における正社員との比較よりも、縮小の度合いが大きいことも示唆している。

非正規労働者の主要な形態である契約社員、派遣労働者（登録型）、パートタイム労働者に着目して、**図表4-20**及び**図表4-21**の結果をまとめたものが、**図表4-22**である。改めて分析結果をまとめると、正社員との比較では、実質疑似時間給が高いのは派遣労働者（登録型）のみ（ただし正社員の賞与等の問題はあ）であったが、いずれの就業形態でも、1999年から2003年の間に正社員との相対的な格差は縮小傾向にある。

**図表4-21 非正社員の就業形態による実質疑似時間給の格差とその変化（OLS・契約社員ベース）**

被説明変数：実質疑似時間給（対数）  
 サンプルサイズ＝21,524,497（倍率復元後・2時点分）  
 F値＝100,790.0（ $p < .000$ ）  
 自由度調整済み決定係数＝.252

説明変数	推定係数	標準誤差	T値
定数項	1.934	0.003	738.934 ***
時点ダミー(2003年=1)	-0.302	0.003	-103.153 ***
(2時点共通の格差 ベース：契約社員)			
出向社員	0.504	0.001	373.718 ***
派遣労働者(常用型)	-0.016	0.003	-4.873 ***
派遣労働者(登録型)	0.045	0.002	21.511 ***
臨時的雇用者	-0.313	0.001	-272.282 ***
パートタイマー	-0.300	0.001	-314.371 ***
(2時点間の格差の変化)			
出向社員×2003年ダミー	-0.136	0.002	-64.628 ***
派遣労働者(常用型)×2003年ダミー	0.065	0.005	13.936 ***
派遣労働者(登録型)×2003年ダミー	0.046	0.003	16.347 ***
臨時的雇用者×2003年ダミー	0.305	0.002	179.696 ***
パートタイマー×2003年ダミー	0.167	0.001	128.840 ***

資料出所：図表4-3に同じ。

注1、注2、注3、注4とも図表4-20に同じ。

図表4-22 実質疑似時間給に関する分析結果のまとめ

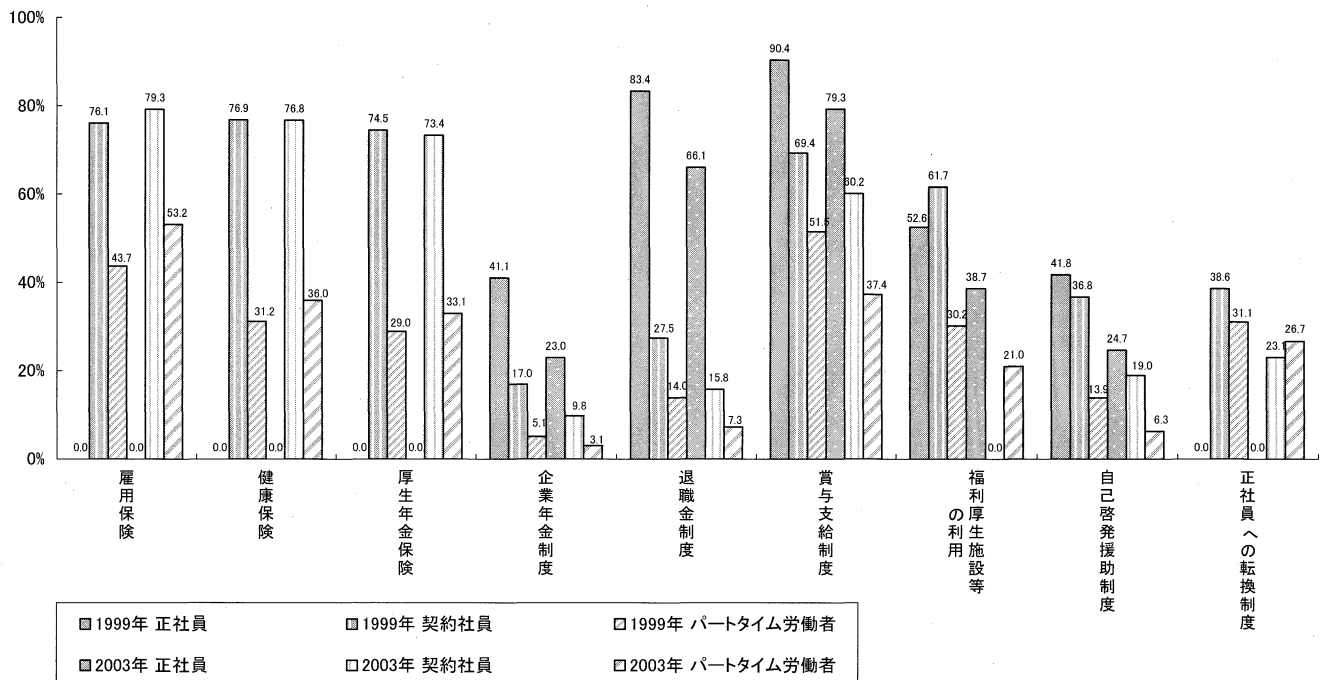
実質疑似時間給の格差(正社員VS契約社員・派遣労働者(登録型)・パートタイマー)		格差の変化(正社員VS契約社員・派遣労働者(登録型)・パートタイマー)	
正社員 > 契約社員		正社員 縮小傾向	契約社員
正社員 < 派遣労働者(登録型)		正社員 縮小傾向	派遣労働者(登録型)
正社員 > パートタイマー		正社員 縮小傾向	パートタイマー
実質疑似時間給の格差(契約社員VS派遣労働者(登録型)・パートタイマー)		格差の変化(契約社員VS派遣労働者(登録型)・パートタイマー)	
契約社員 < 派遣労働者(登録型)		契約社員 拡大傾向	派遣労働者(登録型)
契約社員 > パートタイマー		契約社員 縮小傾向	パートタイマー

資料出所: 図表4-3に同じ。

(4) 社会保険・福利厚生等の適用

図表4-23は、就業形態別に各種制度の適用事業所割合を見たものである。公的制度である「雇用保険」「健康保険」「厚生年金保険」については正社員の該当項目はなく、また1999年の当該設間に対する就業形態として正社員、契約社員、パートタイム労働者のみを扱っているため、ここではこれらの3形態のみを比較する。

図表4-23 各種制度の適用事業所割合 (%)



資料出所: 図表4-3に同じ。  
 注1: 雇用保険、健康保険、厚生年金保険については正社員は該当項目がない。  
 注2: 回答形式は、1999年は「全員適用」「一部適用」「制度なし」、2003年はそれぞれあるかどうかとなっている。そのため、1999年は「全員適用+一部適用」として集計した。

まず、雇用保険、健康保険、厚生年金保険の公的制度について見る。1999年でも2003年でもパートタイム労働者よりは契約社員のほうで適用事業所割合が高い。契約社員に対する3種類の公的制度の適用事業所割合は1999年、2003年とも75%前後となっている。パートタイム労働者に対して最も適用事業所割合が高いのは雇用保険である。パートタイム労働者に対するこれら公的制度の適用割合は1999年に比べて2003年で若干上昇している。

さらに、正社員を含めた企業内の諸制度について見る。まず目立つのが、「退職金制度」と「賞与支給制度」の正社員への適用事業所割合である。しかし1999年と2003年では両制度とも適用事業所割合が低下している。非正規労働者の増加という労働市場の構造変化とは別次元で、正社員に対する処遇内容が変化していることを示している。契約社員やパートタイム労働者に対して「企業年金制度」や「退職金制度」を導入する事業所もいくらかはあるが、パートタイム労働者に適用する事業所よりは、契約社員に適用する事業所割合のほうが高い。しかし契約社員、パートタイム労働者にこれらの制度を適用する事業所割合は1999年に比べて2003年で低下している。「賞与支給制度」は、他の制度に比べて契約社員やパートタイム労働者に適用する事業所割合が最も高い。1999年では契約社員で69%、パートタイム労働者で51%となっている。しかし2003年ではそれぞれ60%、37%と低下している。「福利厚生施設等の利用」は若干注意する必要がある。なぜなら、通常、正社員はほとんどの福利厚生施設の利用権利があると考えられるからである。したがってここでは、契約社員とパートタイム労働者のみを比較する。適用事業所割合は、1999年、2003年とも契約社員のほうが高いが、他の制度と同様、2003年は契約社員でもパートタイム労働者でも低下している。「自己啓発援助制度」も「制度そのものがない」という場合を含んでいると考えられるが、これは正社員と契約社員との相違が比較的小さい。しかし他の制度と同様、2003年では適用事業所割合が低下している。「正社員への転換制度」は、契約社員では1999年は38%、2003年は23%となっており、割合が低下している。パートタイム労働者に対しても31%から26%へと幅は小さいが低下している。

#### (5) 非正規労働者の労働条件についてのまとめ

正社員の長時間労働が社会的に問題となっている中、非正規労働者の残業頻度が増えている。特に男性については、正社員よりも派遣労働者やパートタイム労働者などで残業をする人の割合が増えている。これは、正社員よりも長時間労働であるということではなく、本来、残業がないことが多いはずの非正規労働者で、残業をすることが増えているということである。

賃金については、ほとんどの非正規労働者の就業形態は、正社員に比べて時間給が低い。近年において正社員との格差が相対的には縮小傾向にあるとはいえ、依然として絶対額での格差は大きい。

パートタイム労働者に対する雇用保険、健康保険、厚生年金保険の適用では、最も導入されている雇用保険で53%（2003年）とやっと過半数の事業所が適用しているに過ぎない。もちろんこれらの制度は労働時間の長さや収入の多寡によって適用が決まるものであるが、ここでの回答が「制度の有無」に関するものであって、「実際の適用の有無」ではないにもかかわらず、かなり低い。これは、どんなに労働時間が長くても、そもそもパートタイム労働者に対しては、これらの公的制度を適用しないと

いう企業がかなりあるという実態の表れでもあろう。また、福利厚生適用に関しても、退職金制度、賞与支給制度など、正社員への適用が近年少なくなる中、もともと正社員よりも適用比率が低い非正規労働者に対する適用比率も低下している。さらに正社員への転換制度も2003年時点で4社に1社ほどの適用割合であるが、近年では低下傾向にある。

## 4. 非正規労働者の雇用・労働条件の課題

### (1) 「公平」について

「公平」を均等待遇の問題と考え、一般的には「非正規労働者が正社員とまったく同じ内容の仕事に就き、同じ分量こなしている」という条件が成立している場合に、それでもある処遇格差を、非合理的な格差というのだろう。しかし厳密に考えれば、この条件が成立していても、合理的な格差はあり得る。この条件には、長期的な視点が入っていない。例えば、転居を伴う転勤を命じられるか、部門全体の責任をとる立場にいるのか、といった条件が正社員のみのものであるとすれば、正規と非正規の処遇格差は合理的であるということもできる。またもし、非正規労働者にもそれらの条件を与えるのであれば、もはや正規・非正規を区分する必然性もないであろう。したがって、厳密には短期・長期両面で、仕事の内容・分量だけでなく、仕事に付随する諸条件を総合的に考慮しなければ、正規・非正規の格差の合理性を確定することはできない。

実態として、正規・非正規の区別に合理性がない場合もある。長期間勤続し、仕事内容も高度化し、仕事の進め方や顧客対応等においても自主性が高いような非正規労働者であれば、広域な転勤を伴わない正社員などと比べた場合、それでもある処遇格差は、あまり合理的とはいえない。一部のスーパーでは、パートタイマーが店長となっていたり、またパートタイマーの中で仕事の難易度等に応じた階層が作られている。こうした例は、正規・非正規の二分法ではなく、より細かい区分の必要性に応じて成立しており、したがってそれなりに「公平」が問題となり、それゆえ処遇についても一定の配慮があると考えられるが、それでも非合理的な格差がゼロとはいえないだろう。

しかし全体として見ると、近年における正規・非正規労働者の労働条件等の相違には、やはり非合理的な格差が含まれていると考えざるを得ない。その理由としては、次のようなことがあげられる。

第1に、雇用保証の相違である。契約社員、派遣労働者、パートタイマーに対する雇用理由はそれぞれ異なるように思われるが、どの就業形態であっても、企業が非正規労働者を活用する最大の理由は、人件費の削減である。人件費の削減とは、人件費を変動費化することと表裏一体である。変動費とは、受注量の変動に伴って、非正規労働者の雇用量をいつでも容易に調整できるということの意味する。もちろん一定の条件に合致し、かつ訴訟することで非正規労働者の雇用保証の度合が高まることはある。しかし企業から見れば、有期雇用の契約更新を拒否すること（雇い止め）は、正社員に比べてはるかに容易であろうし、非正規労働者の多くも訴訟を好むわけではない。また人件費とは異なる「物件費」として、業務請負会社などに仕事全体を一括して委ねることもあるが、発注者である企業は、度重なる生産ラインの変更を容易に指示することができる。しかしそのような変動的な指示は、

業務請負会社で働く労働者の定着性を低めることはあっても、高めるものではない。

第2に、派遣労働者やパートタイマーなどの場合、一定の地域内では市場賃金相場が形成されると考えられる。しかしこれは、正社員の労働市場とはまったく異なる次元のものである。仕事を探している者が、どれだけ熟練していても、その地域の正社員の労働市場が閉鎖的で、非正規労働者の求人しか応募できないのであれば、いくら需要超過の状態であっても、正社員を超えるような賃金を得ることは珍しい。このように、正規・非正規の労働市場が分断されているという状態は、特に熟練した非正規労働者にとっては合理的とはいえない（中小企業については正規・非正規の労働市場が分断されていないこともあるだろうが、中小企業における正社員の賃金相場は大企業に比べて低く、別の意味での公平性の問題となる）。

第3に、本来、正社員に比べて勤務時間等に融通が利くことが非正規労働者のメリットであるのに、近年は非正規労働者の労働時間が長くなり、一部では残業も増えている。このような非正規労働者の場合、正社員と異なるメリットを労働時間面から説明することは難しい。このことは、非正規労働者の雇用契約における所定労働時間が守られていない可能性を示唆しており<sup>10)</sup>、合理的とはいえない。

正規と非正規の間に非合理的な労働条件格差があることは、問題になる可能性が大きい。たとえば、小林（2000）は、仕事内容などの面で正社員と同じ（質的に基幹化が進んだ）パートが、そうでないパートに比べて、必ずしも職務態度が好意的とはいえないという実証結果を示している<sup>11)</sup>。また、篠崎・石原・塩川・玄田（2003）は、賃金格差が大きく、仕事内容や条件に明確な差がない場合、パートが正社員との賃金格差に納得していないという結果を示している<sup>12)</sup>。さらに永瀬（2003）も、「正社員と同じような仕事をしている」「責任が同じ」などの意識を持つパートでは、正社員との賃金差に「納得できない」と回答する確率が高まるという同様の結果を示している<sup>13)</sup>。このように、正社員と仕事内容等で異ならないという、「質的基幹化」進行すれば、パートの職務態度やまた賃金格差の納得性が悪化することが証明されているのである。賃金に格差があるのに「正社員並みに働いている」のだから、こうした結果は当然のことであろう。

## (2) 「公正」について

問題は「公平」だけではない。法定最低賃金の引き上げが議論になっているが、パートタイマー等の非正規労働者の多くは、非正規労働者だけの労働市場によって市場賃金が形成されていることが多い。そもそも企業は、非正規労働者の賃金を彼（女）らの生活における主収入とはみなしていない。これは、かつて製造業において兼業主婦パート（夫の収入が主に家計を支えている）が大量に採用された1980年代からある、ある種の雇用慣行である。問題は、主収入が別にある兼業主婦パートばかりが非正規労働者とは限らない現代においても、相変わらず賃金相場そのものが、正社員とは別の労働市場において形成されていることである。

図表4-24は、総務省「就業構造基本調査」（2002年）より、副業を持っている雇用者の「本業の雇用形態」と「副業の従業上の地位」を見たものである。男女計では、41.2%が副業も「雇用者」である。副業が「雇用者」の割合が高い本業の雇用形態は、「会社などの役員」「アルバイト」「労働者派遣事業

所の派遣社員」などであるが、男女別に見ることで特徴がはっきりする。

男性は、本業が「正規の職員・従業員」で副業が「雇用者」である割合が低い。つまり、本業が「正規の職員・従業員」である男性の場合、副業は「自営業主」になる割合が高いのである。女性の場合は、本業がどの雇用形態であっても、副業が「自営業主」である人の割合は男性より低い。中でも本業が「アルバイト」「派遣社員」の場合、3人に2人は副業も「雇用者」である。

表右端の列、本業の雇用形態別の合計人数について見ると、男性は「正規の職員・従業員」が、女性は「パート」が最も多いことがわかる。さらにこの男性「正規の職員・従業員」の副業は「自営業主」、女性「パート」の副業は「雇用者」が最も多い。本業が「パート」または「アルバイト」で、副業で「雇用者」と回答している人が、副業で「正社員」になっている可能性は非常に低いだろう。こう考えると、非正社員として複数の仕事に従事することで生活している人々も存在するということになる。図表4-24から算出すると、本業が「パート」または「アルバイト」で副業が「雇用者」である人々は、2002年に約31万人（男性7.5万人、女性23.5万人）存在している。このように、非正社員増加の背後には、非正社員として複数の仕事を掛け持っている人がいるのである。

図表4-24 本業の雇用形態別に見た副業従事者の従業上の地位（2002年）

本業の雇用形態	副業の従業上の地位(%)			合計 (千人)
	自営業主	家族従業者	雇用者	
男女計	38.6	20.2	41.2	100.0 (1979)
会社などの役員	33.6	6.9	59.5	100.0 (303)
正規の職員・従業員	48.7	24.4	26.9	100.0 (812)
パート	25.5	29.5	45.0	100.0 (366)
アルバイト	25.9	14.4	59.7	100.0 (244)
労働者派遣事業所の派遣社員	21.4	14.0	64.9	100.0 (30)
契約社員・嘱託	45.7	14.7	39.6	100.0 (142)
その他	45.5	16.8	37.9	100.0 (77)
男	50.5	15.5	34.0	100.0 (1174)
会社などの役員	35.6	4.4	60.0	100.0 (242)
正規の職員・従業員	56.9	21.2	21.9	100.0 (635)
パート	55.8	10.9	33.3	100.0 (41)
アルバイト	34.3	13.0	52.7	100.0 (116)
労働者派遣事業所の派遣社員	31.6	5.3	63.2	100.0 (10)
契約社員・嘱託	60.3	11.7	28.0	100.0 (81)
その他	61.9	13.9	24.0	100.0 (43)
女	21.2	27.2	51.6	100.0 (806)
会社などの役員	25.4	16.7	57.8	100.0 (61)
正規の職員・従業員	19.1	35.7	45.1	100.0 (177)
パート	21.6	31.9	46.5	100.0 (325)
アルバイト	18.3	15.7	66.1	100.0 (128)
労働者派遣事業所の派遣社員	16.7	18.1	65.2	100.0 (20)
契約社員・嘱託	26.2	18.7	55.1	100.0 (60)
その他	24.0	20.5	55.8	100.0 (34)

資料出所：総務省「就業構造基本調査」(2002年)より算出。出典はJILPT(2005b)。



図表4-25は、副業を持っている雇用者の本業の所得階層別分布を見たものである。これによると、男性の場合は、1979年から2002年にかけて、100万円未満、100～199万円、200～299万円の所得が低い階層の比率が徐々に低下し、反対に、400～499万円、500～699万円、700万円以上の相対的に高所得階層の比率が徐々に高まってきている。女性の場合も、長期的には100万円未満の占める比率が低下している。しかし、男性に比べると、2002年時点でも、100万円未満が43.6%、100～199万円で30.5%と200万円未満で74%を占める。副業を持っている女性の雇用者の多くは、本業の収入が低いために、副業に従事しなければならないということを表していると考えられる。

図表4-25 副業を持っている雇用者の本業の所得階層別分布 (%)

	1979年	1982年	1987年	1992年	1997年	2002年
男女計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
100万円未満	26.1	21.5	18.7	17.5	18.5	22.7
100～199万円	33.7	30.0	25.2	18.9	18.6	20.7
200～299万円	21.0	20.4	19.6	16.9	15.8	14.9
300～399万円	9.1	12.0	12.7	12.4	11.9	10.2
400～499万円	4.1	6.6	8.7	9.7	9.6	7.3
500～699万円	2.9	5.1	7.8	11.5	11.4	9.8
700万円以上	3.0	4.4	7.2	12.8	14.1	13.9
男	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
100万円未満	12.5	8.5	7.4	6.4	6.7	8.4
100～199万円	35.8	28.7	21.8	13.7	11.8	14.0
200～299万円	26.7	25.6	23.3	18.1	15.8	16.5
300～399万円	11.7	15.9	16.4	15.4	15.1	13.5
400～499万円	5.4	8.7	11.2	12.9	13.1	10.4
500～699万円	3.8	6.9	10.5	15.5	16.7	15.0
700万円以上	4.0	5.9	9.5	17.8	20.7	21.7
女	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
100万円未満	63.0	55.5	47.5	40.9	39.2	43.6
100～199万円	27.7	33.3	34.0	30.1	30.4	30.5
200～299万円	5.3	6.7	10.4	14.9	15.7	12.6
300～399万円	2.1	1.8	3.4	6.0	6.4	5.4
400～499万円	0.8	1.1	2.1	3.0	3.2	2.9
500～699万円	0.5	0.6	1.2	2.7	2.1	2.1
700万円以上	0.5	0.6	1.4	2.2	2.8	2.6

資料出所：図表4-24に同じ。

所得が低ければ、副業に従事する必要性も高いということは、さらに図表4-26からも読み取ることができる。「追加的就業希望」とは、「現在の仕事を続けながら、他の仕事もしたいと思っている」という意味であるが、2002年時点で、男性では200～299万円の20.4%が最多であるのに対し、女性の100～199万円では42.6%と他の所得階層よりもかなり高い比率になっている。女性では、現在の仕事による収入が低いほど、他の仕事もしたいと考えていることがわかる。

図表4-26 追加的就業希望のある雇用者の所得階層別分布（％）

	男女計			男			女		
	1992年	1997年	2002年	1992年	1997年	2002年	1992年	1997年	2002年
本業の所得階層	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
100万円未満	18.5	19.6	25.5	7.6	8.7	11.4	36.9	36.7	42.6
100～199	16.0	16.4	21.1	9.6	9.1	14.3	26.6	27.6	29.3
200～299	21.2	19.1	18.8	19.8	17.6	20.4	23.7	21.4	16.9
300～399	16.3	14.8	12.8	21.4	18.8	18.1	7.7	8.7	6.3
400～499	11.1	10.8	7.9	16.1	16.0	12.9	2.7	2.8	1.9
500～699	10.1	11.4	8.3	15.3	17.7	13.6	1.5	1.7	1.8
700万円以上	6.4	7.5	4.9	9.9	11.9	8.5	0.7	0.7	0.6

資料出所：図表4-24に同じ。

法定最低賃金の引き上げについては、労働市場への悪影響を示す研究成果が多い<sup>14)</sup>。たしかに、小・零細企業にとっては、時給の引き上げは労働コストの引き上げとなり、それまで雇用していた低賃金労働者を雇わなくなる可能性もある。

しかしながら、非正規労働者が質的に基幹化している場合の低賃金については、均等待遇問題と併せて、「生活できる賃金」という「公正」の問題を重視しなければならない。新古典派の経済学者は、労働生産性が低いから賃金が低いのであり、それゆえ非正規労働者は、自らの労働生産性を高めて、より高賃金の労働市場で仕事を探すべきだと主張する。そして、貧困の根本的な解消策は、労働者の生産性を高める教育訓練の実施であると説く。しかし筆者が問題視したいのは、「生産性が低くない」非正規労働者、つまりすでに質的に基幹化している非正規労働者である。この場合、教育訓練の重要性は低くなる。また「より高賃金の労働市場」も、閉鎖的であることが多く、非正規労働者の新規参入は容易ではない。非正規労働者の労働市場では、「生活できる賃金」が形成されているとはいえないことが多く、いくら質的に基幹化していても、正社員のように勤続年数や熟練度に応じて処遇が向上する仕組みはないか、あってもその度合は小さい。正社員の労働市場が開放的になれば、生産性の高い非正規労働者は、市場原理に従って行動することもできない。

2008年4月1日から施行される改正パートタイム労働法は、「通常の労働者より1週間の勤務時間が短い者」を対象に、「職務内容が通常の労働者と同等で、期間の定めのない労働契約をしていて、職務変更が見込まれる短時間労働者」については、「通常の労働者と比較した時に、労働時間の差に応じた賃金の差以外、労働条件等において差別的な取り扱いをしてはならない」と定めた。一定の期待を持たせるものであるが、労働組合側は、あまり好意的に評価していない。その大きな理由は、正社員などと勤務時間が同じ労働者（いわゆるフルタイムパート）がそもそも対象外であること、そして「職務内容」や「雇用期間」が異なれば、扱いも異なるからだ。したがって改正法の効果もかなり限定的なものと考えている。

筆者も改正法の意義を認める。しかし同時にそれがさらに進展することを期待する。

## 注

- 1) 古郡 (1997b) を参照。
- 2) 大沢・ハウスマン (2003) を参照。
- 3) J I L P T (2006) を参照。
- 4) Ogura (2007)。元データは J I L P T (2005a) による。
- 5) 契約社員は「専門的職種に従事する目的で雇用され、雇用期間の定めのある者」、派遣労働者は「労働者派遣法により派遣元から派遣された者」、パートタイマーは「正規従業員より1日または1週の労働時間が短い者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、または定めのない者」、その他パートは「労働時間が正規従業員とほぼ同じで、雇用期間が1ヶ月を超えるかまたは定めがなく、パートタイマー等の名称で呼ばれる者」という定義。詳しくは J I L P T (2005a) を参照。
- 6) 1999年より、いわゆるネガティブ・リスト方式に変更され、適用対象業務が拡大したことなど。
- 7) ただし、男性派遣労働者から男性契約社員だけでなく、女性契約社員への代替ということもあり得る。正確な因果関係は不明である。
- 8) ダミー変数のベースは、正社員、女性、配偶者なし、高校卒、事務の仕事、製造業、5~29人、勤続3ヶ月未満とした。
- 9) しかしながら、ここでの分析は「実質疑似時間給」を使用しているため、賞与や一時金はまったく反映されていない。正社員の多くには、これらの賞与や一時金等が支給されており、また出向社員を除く非正規労働者の多くには支給されていないであろうことを勘案すると、実質疑似時間給だけの比較には限界があることを保留する必要がある。
- 10) 雇い入れ通知書や雇用契約上、残業があることを明示していなければ、問題になる可能性が高い。
- 11) 小林 (2000) は、量的基幹化が同レベルの2組織を比較し、質的基幹化が進んだ組織のパートの職務態度が必ずしも好意的であるとはいえないという結論を導いている。
- 12) 篠崎・石原・塩川・玄田 (2003) を参照。
- 13) 永瀬 (2003) を参照。
- 14) 大竹 (2007) による。

## 参考文献

- 大沢真知子・スーザン・ハウスマン編 (2003) 『働き方の未来-非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構。
- 大竹文雄 (2007) 「経済教室：米で深まる最低賃金論争」(エコノミクス・トレンド) 日本経済新聞 (2007年9月3日朝刊)。
- 小倉一哉 (1999) 「日本における非典型雇用の変化：1987年・1994年の統計データから」(財)社会経済生産性本部『日欧シンポジウム・雇用形態の多様化と労働市場の変容』。
- 小倉一哉 (2002) 「非典型雇用の国際比較」『日本労働研究雑誌』No. 505。
- 厚生労働省 (2001) 『平成11年 就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』。
- 厚生労働省 (2005) 『平成15年 就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』。
- 小林裕 (2000) 「パートタイマーの基幹労働力化と職務態度 -組織心理学の視点から」『日本労働研究雑誌』No. 479。
- 佐藤博樹 (1998) 「非典型的労働の実態」『日本労働研究雑誌』No. 462。
- 篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史(2001) 「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」『日本労働研究雑誌』No. 512。
- 鈴木宏昌 (1998) 「先進国における非典型雇用の拡大」『日本労働研究雑誌』No. 462。
- 永瀬伸子 (2003) 「非正社員と正社員の賃金格差の納得性に関する分析」『国立女性教育会館研究紀要』Vol. 7。
- 日本労働研究機構 (2003) 『非典型雇用労働者の多様な就業実態』。
- 古郡鞆子 (1997a) 『非正規労働の経済分析』東洋経済新報社。
- 古郡鞆子 (1997b) 「産業構造の変化と多様化する雇用形態」『日本労働研究雑誌』No. 447。
- 労働省 (1996) 『平成6年 就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』。

労働政策研究・研修機構（JILPT）（2005a）『人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査』。

労働政策研究・研修機構（JILPT）（2005b）『雇用者の副業に関する調査研究』。

労働政策研究・研修機構（JILPT）（2006）『雇用の多様化の変遷：1994～2003』。

Ogura, Kazuya（2007）“The relationship between business performance, personnel policies and non-regular employees”，内閣府経済社会総合研究所「平成18年度少子高齢化の下での持続的成長と財政再建に関する国際共同調査報告」。

## 第5章 ジェンダーと公平・公正な働き方

西川 真規子

(法政大学)

### 1. 雇用社会とジェンダー

#### (1) 男性稼ぎ手モデル(male bread-winner model)の台頭と衰退

我々が社会集団で生活する限り、そこには必ずジェンダー関係が存在する。雇用社会においても然りである。生得的な性差(sex)とは異なり、ジェンダーは社会的・文化的な性差であると規定される。そして、ジェンダーに基づく男女の差は、通常、生得的な性差より拡大した傾向を示すといわれる(Padavic & Reskin 2002)。

我々は成長するに従ってさまざまな社会集団(家庭、学校、地域、企業等)の中に組み込まれ、それぞれにおける活動は、そこで生じるジェンダー関係から影響を受ける。われわれの雇用社会を支える基盤として性別役割分業が存在する。雇用関係における性別役割分業と家庭内での性別役割分業には相互密接した関係が見られる。

伝統的な男性稼ぎ手モデル(male bread-winner model)においては、男性は一家の稼ぎ手としての役割を担い賃金を得るための生産活動に従事する。一方で女性は家庭を守る役割を担い、家事や育児、介護など無償の労働に従事する。性別役割分業は一般的分業と同様に課業の効率化を促し、専門化を可能にする。日本においては、夫がフルタイムの雇用者、妻が専業主婦で、子供が2人の家族が標準世帯とされ、理想的な家族像として、日本の経済的な繁栄に寄与してきた。

但し、このモデルにおいて女性は生産活動に貢献しないわけではない。アメリカの社会学者であるBrinton(1993)は、80年代の日本の経済的繁栄(Economic Miracle)を考察し、その背後には、女性の人的資本投資者(Human Capital Developer)としての役割が大いに寄与していたと主張する。ここで日本女性は経済的な生産活動への直接的な貢献こそは男性に比べて少ないが、間接的には子供(特に男子)への教育投資や、夫が有償労働に心置きなく従事できるよう生活面を全面的にサポートすることで、将来の人材(つまり子供)への人的投資と現在の人材(夫)への人的投資を積極的に行う主体として描かれている。

一方、90年代になると、グローバル化の進展と国際競争の激化により、われわれの雇用社会は質的な変容を迫られた。企業において雇用の柔軟化政策が進み、量的には正社員が減少し非正社員化が進行し、質的には年功制や終身雇用をベースとした雇用関係から成果主義への移行が進んだ。これに伴い、安定的な雇用環境と適応関係にあったmale bread-winner modelも徐々に衰退の方向へ進んだ。かつて専業主婦として家や地域を守ってきた女性は、男性労働の不安定化に伴い労働市場へ進出した。但し、多くはこの間雇用機会が顕著に増加した非正規雇用者として(特にパート労働者として)家計

補助的に働くことを選んだ。

## (2) 女性雇用者の増加と二極化問題

雇用機会均等法が施行されてはや20年余りが過ぎた。均等法とほぼ同時に出現した総合職というキャリアトラックは女性に男性と同様の就業機会を提供することを目的とし、確かにそれ以前には女性に閉ざされていたチャンスが女性に提供することに役立ってきた。一方で、総合職や或いは管理職として男性と伍して働く女性の比率は、均等法導入以後もごく低率に留まり、依然大多数の女性雇用者は補助的な仕事に従事している（男女共同参画白書2006）。

イギリスで女性の雇用問題を研究し続けてきたHakimは、このような状況を女性労働の二極化と呼んだ（Hakim 1996）。二極化傾向はイギリスのみではなく、日本でも顕著に見られる。Hakimによると、この二極化を促す主要因は女性自身の労働選好にある。つまり、補助的な仕事を自ら求む女性がいまだ大多数であり、男性と同様に働きたいという少数の女性との対比をなし、かつ前者が後者の労働市場への進出を阻んでいると主張した。

筆者は、このHakimの主張に対して、「にわとりが先か、卵が先か」の問題であるとかつて主張したことがある（西川 1997）。つまり、女性にとって、総合職や管理職といったキャリアパスは、見かけ上は選択肢として存在するものの、実際には多くの女性にとって選択可能なオプションではないところに問題がある。イソップ童話の中で、狐が、自分が採ることの出来ない高い場所にある葡萄に対して「この葡萄はすっぱいに違いない」として欲しがるのをあきらめたように、実際に認知された機会が、我々が意思決定する際の選好に影響を与えることは多々ある。

それでは、なぜ総合職や管理職は多くの女性にとっての選択可能な雇用機会とならなかったのか。それはわれわれの生活において、確かに雇用者としての役割は大きな比重を占めるものの、その他の活動領域（例えば家庭、地域）においても、我々は個別の役割を担っているからである。機会均等法の施行された80年代後半はmale bread-winner modelの最盛期でもあった。そこで女性に社会的に期待された役割は家庭を守る主婦であり、地域活動の担い手でもあった。その後male bread-winner modelは徐々に衰退を余儀なくされるが、それはまさに「徐々に」であって、21世紀になった現在もmodified（修正された）male bread-winner modelとして日々の生産活動に影響を及ぼしている。

生活領域の変化は経済活動領域の変化と必ずしもパラレルには進まない。労働市場において、補助的な役割ならともかく基幹的な役割を担うことは、その他領域での役割とのコンフリクトを及ぼしかねない。それが総合職や管理職として働くことを「すっぱい葡萄」になさしめたのである。

## (3) 変容する女性の役割と男性の遅れた適応

前述のとおり、80年代後半には雇用機会均等法が施行され、これ以降少なくとも制度上は男女の雇用機会の均等化が進んだ。また、この時期以降顕著に見られる企業の雇用の柔軟化政策により、非正規雇用者として働く女性も増加した。この傾向は現在も続き、雇用者として働く女性が増加している。これに伴い、結婚・出産しない女性やキャリアを優先し結婚や出産を先伸ばしにする女性も出現し、

これが少子化につながっているのではないかとわれている（OECD 2003）。キャリアパスが男性に比べると不明確な女性の場合、その雇用者としての選択は、長期的な展望よりも、その時々におかれた職場や家庭の短期的な状況によって大きな影響を受ける（西川 2001）。

但し、女性の雇用化は必ずしも少子化につながらないことは周知の事実である。実際、女性の雇用化が進みながら出生率をある程度の水準に維持、あるいは回復している国がある。但し、これらの国においては、家庭内での男女の役割平等化が進んでいる（Hein 2005）。日本の場合、少子化の背景には家庭における伝統的な男女の役割分業が存在するといわれる。

女性が雇用社会で果たす役割は変わりつつあるものの、男性の意識や行動のこの変化への適応ははかばかしくない。筆者が、90年代後半に収集されたデータを用いて夫婦の就業と役割分業を分析したところ、夫の家庭での役割分業において、妻の収入や地位が夫のそれと同等あるいはそれ以上である場合にのみ、平等化が見られることを見出した。つまり雇用者として夫と同等のポジションを得て初めて夫婦間の役割分担のネゴシエーションが可能になる（西川2003）。

一方で、多くの妻が非正規雇用者、特にパートタイマーとして働いているのが現状であるが、この場合、夫の家事参加について、専業主婦のいる夫婦の夫との顕著な差は見られない。つまり、非正規雇用とはいえ、女性の雇用者としての役割は以前に比べ増しつつあるものの、この女性側の変化と平行に男性側の変化が進んでいるかといえば、そうとはいえないのである（西川2003, 2007）。その結果、これら大多数の女性がキャリアを伸ばせないといういわば悪循環が存在してきた。

#### (4) 男女の働き方とワークライフバランス

女性雇用者が増加すると、どのように仕事と生活を両立するかが新たな課題となる。前述のとおり、多くの女性がパートタイム労働など非正規雇用者として働く道を選んだ背景には、家庭や地域での役割とのコンフリクトを回避することがあった。或いは、夫とネゴシエーションのテーブルにつくことよりも、むしろコラボレーション戦略を取ることで生活を維持することを選んだのである（西川2003）。

正社員の働き方は、時間的にも空間的にも、その他生活領域との両立を困難にする。雇用者以外の働き方、例えば自営業や家族従業員であれば、自らの意志である程度時間の調整が可能であり、かつ職場は自宅から空間的に近いところに存在し、仕事とそれ以外の生活領域での活動との調整は比較的容易であったと推察できる。一方、雇用者としての働き方は通勤時間を含め長時間自宅とは離れた場所で働くことを要求し、また労働時間も硬直的であり、その他領域での活動との調整が難しくなる（西川2007）。

Work-life balanceという概念が日本に取り入れられた当時、「仕事と生活の両立」という語句があてはめられた。現在では「ワークライフバランス」とそのままカタカナ読みをするか「仕事と生活の調和」と訳されることが多いようである。本来Balanceという単語は、人が2つの異なるものをうまく釣り合わせていることを意味する。つまり、このバランスメタファーから示唆されるのは、「仕事と生活は異なるものである」という発想である。

それではなぜ両者は異なるものとして認識されてきたのか。日本の正規雇用の主な担い手は壮年期

の男性であった。したがって、正規雇用者の働き方は、壮年期の男性が主な担い手であることを前提として発達してきたと考えるのは妥当であろう。自らが所属する組織のために身を粉にして働きしかるべき収入と地位を得ることは、bread-winnerとしての家庭での役割と何ら矛盾するものではなく、むしろ相互補完的に進化してきた。一方で、これに伴う長い労働時間、通勤時間や、頻繁な残業、あるいは転勤等の労働条件は、家庭や地域活動への参加の機会を著しく制限した。つまり、仕事とその他生活領域との乖離が進み、両者は相容れないものとして存在するようになった。これが前述のバランスメタファーにつながっていると考えられる。

正社員としての労働、とくに中核労働がその他生活領域と時間的にも空間的にも相容れない状況で提供されるようになったのに対して、日本のパートタイム労働は単に企業にとって安価で需要の繁閑に応じて労働量の調整が可能な柔軟な労働力として寄与してきただけではなく、労働者にとっても生活との両立を可能にする柔軟な条件を提供してきた。筆者は1980年代後半のデータを用いてパートタイム労働者の労働条件の日英比較を行ったことがあるが、時間の柔軟性に関しては日本のパートタイマーがより多くの裁量権を与えられていることを見出した (Nishikawa 1997)。これにはその頃の日本のパートタイマーの主な担い手が主婦であったということが反映されている。この頃の「仕事と生活の両立」は主には夫婦の役割分業によって成り立っており、一部のキャリア志向の強い女性を除き、多くの女性はこの課題を家庭の主婦に専念するか、あるいはパートタイマーとして働くことによって、正規雇用者として働く夫と協力して解決してきた。

一方で、最近のデータを分析すると、両立課題を抱えているのは必ずしもキャリア志向の強い女性のみではないことが分かる。ワークファミリーコンフリクト（仕事と家庭間の役割葛藤）は、仕事での役割過剰が家庭生活に負の影響を及ぼす場合（仕事⇒家庭コンフリクト）と、家庭生活での役割過剰が仕事をする際に負の影響を及ぼす場合（家庭⇒仕事コンフリクト）の2つの要素から構成されると考えられているが、現在正社員として働く夫の多くが、妻の就業状況に関わらず仕事⇒家庭コンフリクトを強く感じている。正社員として働く夫の多くが家庭で過ごす時間を増やしたいと考えているのにもかかわらずそれができずにいるのである（西川2007）。妻も正社員の場合は同様の傾向を示し、かつ家庭⇒仕事コンフリクトも高い。つまり依然として両立課題がもっともおおきくのしかかっているのは、正社員として働く妻である。しかし、非正社員として働く妻の場合は仕事⇒家庭コンフリクトも家庭⇒仕事コンフリクトも、正社員ほど高くはない。つまり、現在両者のバランスを必死に取ろうと苦勞しているのは、正社員の女性のみならず、正社員の男性なのである。これは現在問題となっている少子化ともつながっている。例えば、西川（2007）は、子供を産む意志は、妻の働き方よりもむしろ夫の働き方によることを示唆している。

前述のとおり、バランスメタファーはお互い相容れないものを釣りあわせるという意味合いを含んでいた。一方で、女性正社員のみならず、従来から雇用者のマジョリティであった男性正社員もがバランスに苦心しているのが現状である。そこで、少子化の進行ともあいまって、正社員就業において生じている仕事と生活の乖離を見直そうと言う流れが強くなってきた。BalanceではなくReconciliation（調和・和解）という語を使用すべきという主張にもそれがあらわれている (Hein 2005)。



Family friendlyという語句は90年代からしばしば目にするようになったが、現在のワークファミリーバランス政策に至るまで、雇用社会においても、労働者の仕事と生活の調和を計るさまざまな取り組み、例えばフレックスタイムに代表されるような柔軟な労働時間や、在宅勤務など柔軟な労働空間に関わる取り組みや、この他にも直接的に労働者の育児や介護をサポートする取り組みが見られるようになった。

このように、一旦は仕事と生活の領域の乖離が進んだが、かつその当時この乖離は、性別役割分業を前提としてそれなりの合理性を有していたが、現在の雇用社会においては、性別役割分業そのものの合理性が薄れつつあり、仕事と生活両者の乖離を締め調和させるような取り組みが目立つようになった。これは持続可能な社会の一員としての責任を企業が果たすべきというCSR (Corporate Social Responsibilities) の論議ともあいまって確実に進行している。このような中、結婚や出産・育児を奨励し両立のみならず調和を積極的に促進する企業も出現し増加している。

### (5) ジェンダーと公平・公正な働き方

それでは、今後の雇用社会がジェンダーの観点から公平・公正であるにはどうすればよいのか。それはかつてそうであったように性別役割分業を前提にして雇用社会化を推し進めるのではなく、雇用の場のみならず生活の場においても性別役割分業を解消すること、すなわちジェンダーフリーな雇用社会を目指すということではないだろうか。勿論ジェンダーではなく生得的な性 (Sex) による男女の違いは消えてなくなる。例えば男性に出産はできないし授乳も母乳であれば無理であろう。男女の生得的な違いはこのほかにも存在するであろうが、これら違いは、多様性 (ダイバーシティ) として捉え、積極的に生産活動に生かしていこうとする発想が必要である。一方で、現在われわれが男女の相違としてみなしているもの、つまりジェンダーは、前述のとおり、生得的な性 (Sex) による相違を過大化している傾向がある (Padavic & Reskin 2002)。生得的な性 (Sex) が雇用就労活動に及ぼす影響は、現状の男女の雇用社会での棲み分けに見られるように大きくはないはずである。

かつての男女の雇用平等は、総合職という新たなキャリアトラックを設けることで、男性的な働き方を女性に要請するものであったが、前述のとおり、自ら望んで総合職を選択し継続する女性はごく少数に留まった。これは、労働市場における男女のポジションが同等になっても、その他生活領域での役割平等化が追いつかない限り、安定的に男女の平等な社会参加は達成されないことを示唆している。したがって、今後は、雇用の場のみならず、その他領域での役割との相互関係も含めて、ジェンダーフリーな働き方を考えていかねばならないだろう。

## 2. 連合データ (非正規・正規) 分析

以上のような問題意識を踏まえ、第2節では、生活と仕事のかかわり合いについて分析を進める。分析に使用するデータは2006年6月に日本労働組合総連合会 (連合) 組合員である正社員を対象に実施された「2006連合生活アンケート」調査データ (有効回答数22,098サンプル) と、同組合員の非正

社員を対象に実施された「連合パート・派遣等労働者生活アンケート」調査データ（有効回答数7,174サンプル）である。

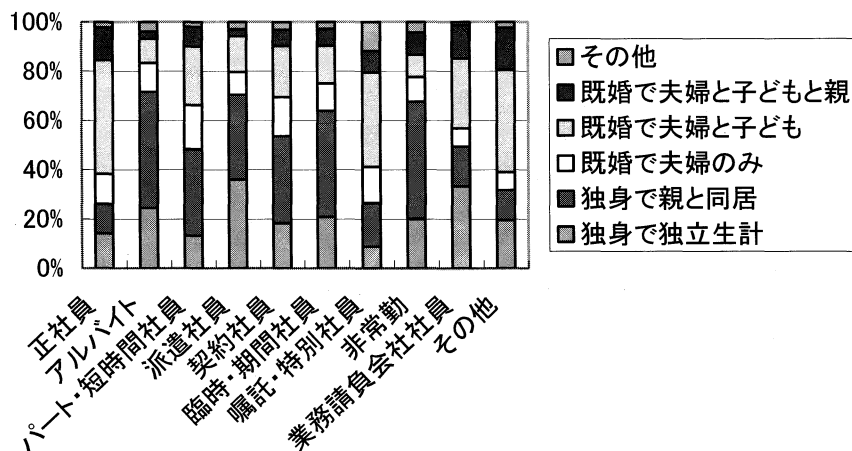
(1) 連合正社員・非正社員データの比較

まずは、正規・非正規両データを用いて、それぞれの就業形態とジェンダーとの関連を見てみよう。

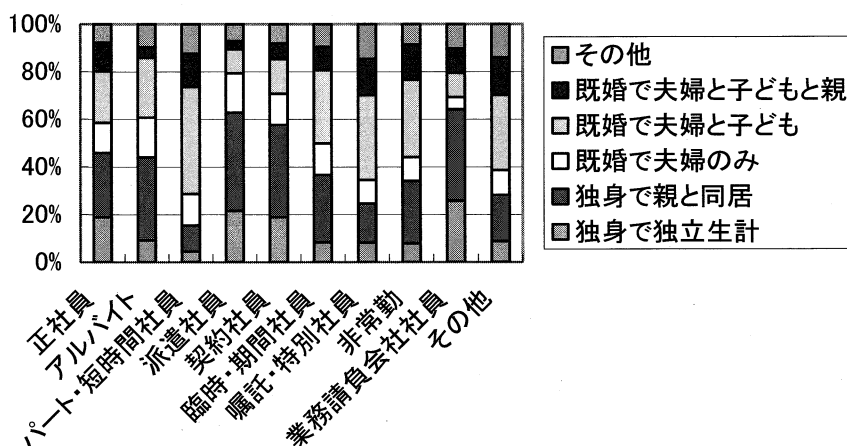
図表5-1と5-2は、男女サンプルの各就業形態と世帯構成の関係を表している。図表5-1の男性サンプルから、既婚者が半数を超える就業形態は、正社員（58.4%）と嘱託・特別社員（52.9%）の2形態のみであることが分かる。逆に独身者が過半数の就業形態には、アルバイト（71.6%）、派遣社員（70.4%）、非常勤（67.6%）、臨時・期間社員（63.9%）、契約社員（53.6%）であり、業務請負会社社員（49.3%）とパート・短時間社員（48.3%）もほぼ半数が独身者で占められる。女性サンプルについては、既婚者が過半数を占めるのはパート・短時間社員（72.2%）、嘱託・特別社員（60.8%）、非常勤（57.3%）である。逆に独身者が過半数を占めるのは、業務請負会社社員（64.1%）、派遣社員（62.8%）、契約社員（57.6%）である。また、正社員（45.8%）、アルバイト（44.1%）も独身者の割合が高い（図表5-2）。

このように男女で既婚者・独身者が多い就業形態は異なる。男性の場合は正社員に既婚者が多いが、女性の場合は圧倒的にパート・短時間社員に既婚者が多い。また男女共に嘱託・特別社員には既婚者が多い（これはこの就業形態に比較的高年齢者が多いことを反映している）。男性については、嘱託・特別社員を除く非正規雇用型就業形態のすべてにおいて独身者が多い。女性の場合は、独身者は派遣社員や契約社員が多い。かつて女性については、正社員において独身者の割合が高かったが、正社員の絞込みが行われる中、これらが従事していた仕事が派遣社員や契約社員に代替されていったのではないかと考えられる。

図表5-1 就業形態と世帯構成：男性

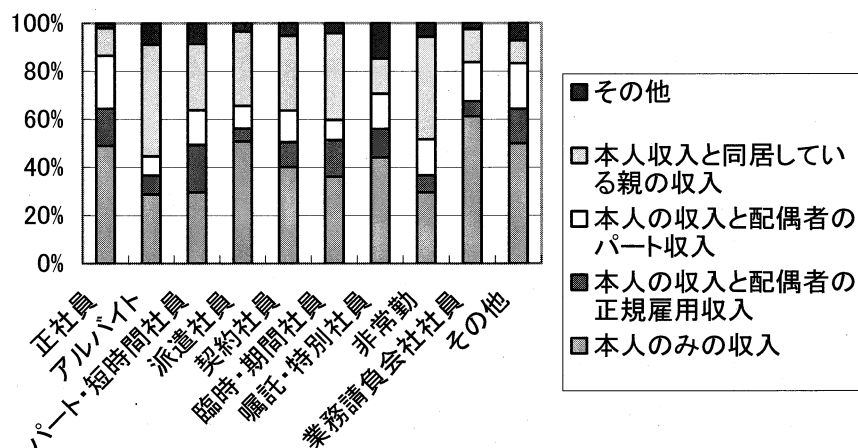


図表5-2 就業形態と世帯構成：女性

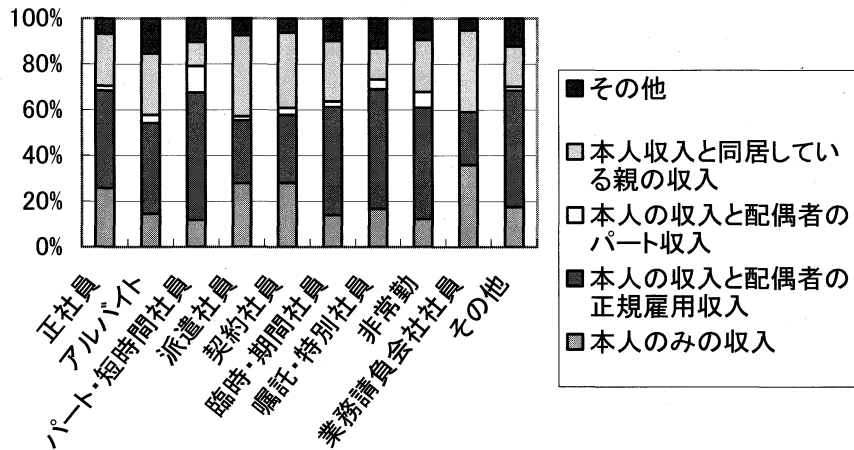


次に男女別に世帯の主な収入源と就業形態の関係を見てみよう(図表5-3、5-4)。まず男性であるが、本人のみの収入で生計を立てているものが多く、これには業務請負会社社員(61.3%)、派遣社員(50.8%)、正社員(49.0%)、嘱託・特別社員(44.1%)、契約社員(40.1%)があげられる。一方、本人の収入と同居の親の収入で生計を立てているものは、アルバイト(46.5%)と非常勤(42.7%)で顕著に多い(図表5-3)。女性については、本人と配偶者の正規収入で生計を立てているものが多く、これらには、パート・短時間社員(55.6%)、嘱託・特別社員(52.4%)、非常勤(48.6%)、臨時・期間社員(47.1%)、正社員(42.7%)、アルバイト(39.6%)がある。本人の収入と同居の親の収入で生計を立てるものは、業務請負会社社員(35.9%)、派遣社員(35.5%)、契約社員(32.9%)で多い。本人のみの収入で生活しているものは男性に比べ少ないが、これらは、業務請負会社社員(35.9%)、契約社員(28.0%)、派遣社員(27.9%)、正社員(25.8%)の順となっている(図表5-4)。

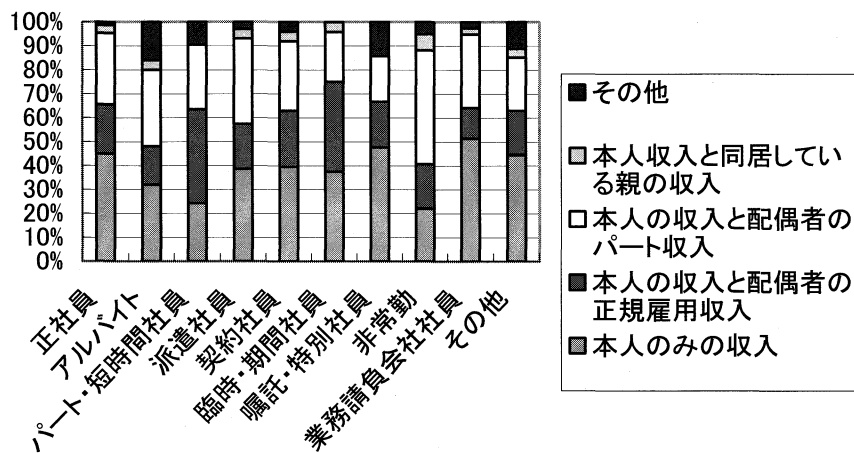
図表5-3 就業形態と世帯収入：男性



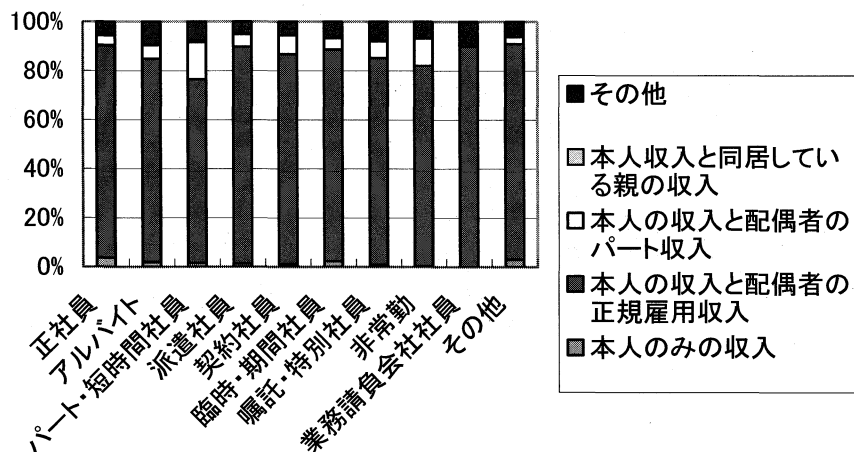
図表5-4 就業形態と世帯収入：女性



図表5-5 就業形態と世帯収入：既婚男性



図表5-6 就業形態と世帯収入：既婚女性



このように、各就業形態とジェンダーには関係性が見られる。男性既婚者の主な就業形態は正社員であり、このうち半数近く（45%）が本人のみの収入で生計を立てている（図表5-5）。つまりこれらは純粋なbread-winner であるといえる。男性既婚正社員の30%は配偶者のパート収入で世帯収入を補完し、3%が親との共同収入で生計を立てているが、これらmodified bread-winnerを合わせると正社員として働く既婚男性の3人にふたりがbread winnerであるといえる。女性正社員の場合は、既婚者（46.4%）と独身者（45.8%）が拮抗している（図表5-2）。女性既婚正社員の10人のうち9人が本人の収入のみか、正規雇用者の配偶者の収入とで生計を立てており、こういった意味でmale bread-winner modelから脱却しているといえるが、これらは数の上では男性と異なりいまだ少数派である。一方で、女性既婚者の主な就業形態はパート・短時間社員でありこのうち4分の3が配偶者の正規雇用収入が主な世帯収入源となっている（図表5-6）。これらは修正（modify）された形のmale bread-winner modelを踏襲しているといえる。

独身者を見ると、男性の場合、非正規雇用者の多くが独身者で占められるが、女性で独身者が多いのは派遣社員、契約社員である。前述のとおり、これらはかつての独身女性が多かった正社員を代替していったのではないかと考えられる。さらに男性の場合、アルバイト、非常勤においては同居の親の収入が主な収入源となっておりこれらの就業形態では親からの経済的独立が難しいことが分かる。

## (2) 連合非正社員データ分析

非正規雇用者はなぜ正社員以外で働くことを選んだのか。そこにどのようにジェンダーがかかわっているのか。

連合非正規データでは、正社員以外で働く理由を9つ挙げて3つを上限に回答者に選択させている。ここでは、これら理由への回答を、因子分析という統計手法を用いて、4つの非正社員選択因子にまとめた。結果は図表5-7（男性）、図表5-8（女性）にあるとおりである。

まずは男性であるが、第一因子は、「万一の場合や老後に備えて」「家計にゆとりを持たせる」「生活を維持する」から主に構成されており、この因子は、生計を立てるために働く理由をあらわしていると考えられる。第二因子は「技術・技能・経験を生かしたい」「生きがいや交友関係が広がる」「正社員の仕事につけなかった（逆転）」から主に構成されており、この因子は自己実現のために積極的に非正社員として働く理由をあらわしていると考えられる。第三因子は、「育児・介護等」「成果や責任を強く求められたくない」から主に構成され、育児・介護等のため正社員に伴う重責を回避するため非正社員として働く理由をあらわしていると考えられる。第四因子は、「ある程度労働時間・労働日数が選べる」が主な構成要素で、柔軟な働き方を求めて非正社員として働く理由をあらわしていると考えられる（図表5-7）。

図表5-7 正社員以外で働く理由の因子分析結果：男性

	1	2	3	4
万一の場合や老後に備えて	0.71	-0.09	-0.14	0.10
家計にゆとりを持たせる	0.63	0.08	0.24	-0.03
生活を維持する	0.57	0.03	-0.19	-0.14
技術・技能・経験を生かしたい	-0.12	0.74	-0.02	-0.39
生きがいや交友関係が広がる	0.01	0.63	-0.13	0.22
正社員の仕事につけなかった	-0.49	-0.61	-0.18	-0.34
育児・介護等	0.05	-0.08	0.77	-0.12
成果や責任を強く求められたくない	-0.14	-0.01	0.67	0.21
ある程度労働時間・労働日を選べる	-0.05	0.07	0.05	0.86
バリマックス回転後の固有値	1.51	1.35	1.22	1.15
寄与率(%)	16.72	14.95	13.50	12.80

一方、同様の分析から女性の場合は正社員以外で働く理由が男性と若干異なることが分かる。女性サンプルから抽出された第一因子は、「家計にゆとりを持たせる」「正社員の仕事につけなかった（逆転）」「生きがいや交友関係が広がる」「万一の場合や労働に備えて」から主に構成されており、これは家計補助と交友の場双方を求めて積極的に非正社員として働く理由を表していると捉えられる。第二因子は、男性と同様「ある程度労働時間・労働日数が選べる」が主な構成要素で、柔軟な働き方を求めて働く理由をあらわしていると考えられる。第三因子は「技術・技能・経験を生かしたい」「生活を維持する（逆転）」から主に構成され、生計を立てる必要性は薄いですが自己実現のために働く理由をあらわしていると考えられる。第四因子は「成果や責任を強く求められたくない」「育児・介護等（逆転）」から主に構成される。男性と異なり、「育児・介護等」の貢献が逆転しており、女性の場合は育児・介護等責任のない者が正社員就労に伴う重責を避けて働いている理由をあらわしていると考えられる（図表5-8）。

図表5-8 正社員以外で働く理由の因子分析結果：女性

	1	2	3	4
家計にゆとりを持たせる	0.71	0.10	-0.10	-0.10
正社員の仕事につけなかった	-0.60	-0.58	0.02	-0.01
生きがいや交友関係が広がる	0.56	-0.03	0.45	0.00
万一の場合や老後に備えて	0.54	-0.32	-0.22	0.13
ある程度労働時間・労働日を選べる	-0.01	0.76	0.07	0.03
技術・技能・経験を生かしたい	-0.10	-0.13	0.70	-0.01
生活を維持する	0.03	-0.26	-0.55	-0.06
成果や責任を強く求められたくない	-0.13	0.36	-0.11	0.76
育児・介護等	-0.11	0.38	-0.18	-0.69
バリマックス回転後の固有値	1.51	1.39	1.11	1.09
寄与率(%)	16.81	15.49	12.30	12.12

働くことには金銭を得ることがまず挙げられる。男女データ共に金銭報酬に関わる理由が、第一因子として抽出されたことがこれをあらわしている。但し、男性の場合、たとえ非正社員として

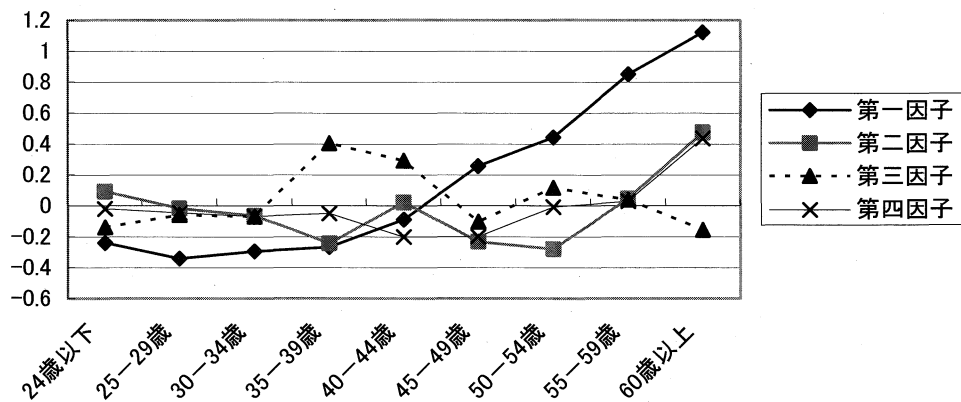
働いていても「生計を立てる」ことが主な理由であるのに対して、女性の場合は「家計補助」の傾向が強い。男性の場合、この第一因子得点は、40代後半以降の中高年で高い（図表5-9）。女性の場合も同様に、40代後半以降の中高年で高くなっている（図表5-10）。

それでは、積極的に非正社員としての働き方を選んでいるのはどのような男女であろうか。男性の場合は、「技術・技能・経験を生かしたい」「生きがいや交友関係が広がる」が「正社員の仕事につけなかった（逆転）」と同じ因子を構成している。この因子（第二因子）得点は、特に60才以上の高齢層で高く、逆に働き盛りの中年層で低いことから、bread-winnerの役割を終えた高年齢層が生きがいを求めて非正社員としての働き方を積極的に選んでいることがうかがえる（図表5-9）。女性の場合は、「技術・技能・経験を生かしたい」が「生活を維持する（逆転）」と同じ因子を構成している。この因子（第三因子）得点は、30代前半までの若い女性でプラスの値を取り、特に20代前半で高い。このことから、若年層の女性に、自己実現を求めて積極的に非正社員を選択しているひが多いことが分かる（図表5-10）。

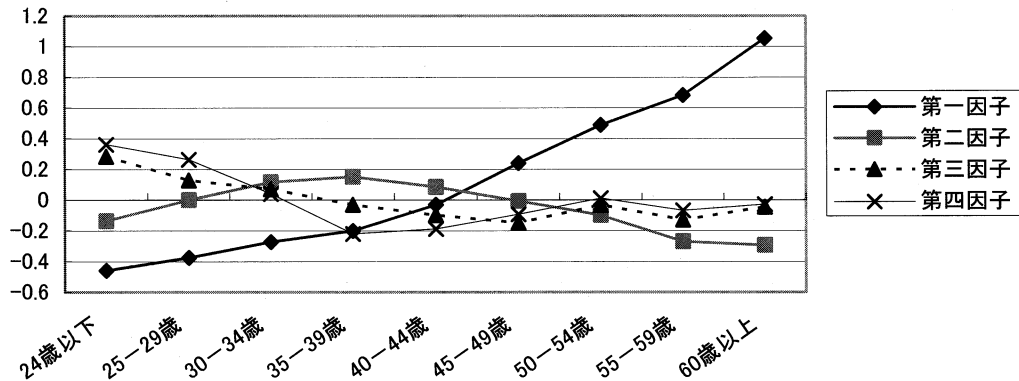
時間の柔軟性は男女共に非正社員就労を選択する主な理由である。男性の場合は、第四因子がこれに該当するが、この値は50代後半以降でプラスに転じ、特に60歳以上の高齢層で高い（図表5-9）。女性は、第二因子がこれに該当し、30代から40代前半の子育て期の女性で高い値をしめす。このことから、男性で時間の柔軟性を求めているのは高齢層であるが、女性は子育て期の中年層であることが分かる（図表5-10）。

最後に、育児・介護との両立を求めて非正社員として働く人は多いと考えられるが、男性の場合、これに該当するのが第三因子であり、このようなひとたちは、正社員に伴う重責を避けるために、非正社員としての働き方を選んでいることは前に述べたとおりである。この第三因子の因子得点は30代後半から40代前半の子育て期の男性で高い。また50代でもプラスの値を示しており、これはこの世代に介護との両立課題を解決する為、非正社員としての働き方を選んでいるものがあることを反映していると考えられる（図表5-9）。女性の場合は、育児・介護責任のない女性が正社員に伴う重責を避け非正社員化している傾向が見られ（第四因子）、これは特に20代の若い女性で顕著である（図表5-10）。

図表5-9 年齢別非正社員就業理由：男性



図表5-10 年齢別非正社員就業理由：女性



このように非正社員として働く理由は男女で異なり、その背景にはジェンダーに基づいた前提が存在する。男性の場合は、非正社員といえども生計を立てるために働く傾向があるが、女性の場合は、生計を立てるといふよりは家計補助的に、また交友の場を求めて非正社員化する傾向がある。また男性はmale bread-winnerとしての役割を終えた高齢者において時間の柔軟性を求め非正社員化する傾向があるが、女性は育児や家事負担の重い中年層でこの傾向が見られる。一方、反ジェンダー的な志向が非正社員化を促している傾向も見られる。例えば、男性の中年層で、育児や介護と仕事を両立させるため、正社員就業に伴う重責を避けて非正社員化する傾向があることは注目し得る。女性の場合は、生計を立てる必要性や育児・介護責任の発生しない若年層で、正社員の重責を避けたり、自己実現をはかるために、非正社員化している傾向も見られる。

ここまでの分析から見てきたのは、働き方（就業形態）と生活の仕方には密接な関連があるということである。男性にとって正社員就業は、male bread-winner modelの実現を可能としてきた。また、男性が非正社員として働く理由のひとつに、正社員就業に伴う重責と育児・介護等との両立が困難であることも見出された。ここでは男性にとっても育児・介護責任を担うという反ジェンダー的な生活の仕方（これは女性にとってはジェンダーに則した生活の仕方であるが）は、正社員就業と相容れないものであることが示唆されている。また、男性高齢者に見られる特徴として、male bread-winnerとしての役割を終えた（あるいはこの役割が軽減された）後、時間の柔軟性と生きがいを求めて、積極的に非正社員として働いているものがあることがあげられる。一方で、アルバイトや非常勤として働く男性は親からの経済的独立が困難である傾向も見出された。

女性にとってはパート・短時間就業がmale bread-winner modelを可能にしてきた。このモデルに則さない働き方は、独身の派遣社員や契約社員、正社員、あるいは既婚の正社員に多い。このうち、正社員のほとんどは正社員の夫との共働きであり、こういった意味でmale bread-winner modelからの脱却を果たしていると考えられる。一方、派遣社員や契約社員として働く女性は、独身で独居あるいは親と同居している傾向が強いことも分かった。



### (3) 連合正社員データ分析

正社員就業は、非正社員型就業に比べると、生活との調和が難しいと考えられてきた。かつてmale bread-winner modelという男女の世帯内での役割分業によって、この両立をはかってきたのは前述のとおりである。一方、ワークライフバランス施策は、女性の雇用化が進む中で、世帯レベルのみではなく個人レベルでの仕事と生活の調和をはかろうとする試みである。

それでは、正社員にとってワークライフバランスが取れているとはどういうことか、連合正社員データを用いて検討する。果たしてこれは前半で論じたようなジェンダーフリーな働き方につながるのだろうか。

正社員データにおいて、「仕事と生活のバランス」に関する設問が2問存在する。ひとつめは、仕事と自分の生活時間の実際の配分についての設問であり、「仕事を中心である」から「自分の生活が中心」まで5段階で尋ねている。中間のカテゴリーは「仕事と生活時間が適度に配分されている」となっている。ふたつめは、仕事と自分の生活時間の配分の希望に関する設問であり、「希望に合っている」「仕事を増やしたい」「自分の生活時間を増やしたい」の3つの選択肢が用意されている。これらふたつの設問に対し、前の質問に「仕事と生活時間が適度に配分されている」、且つ後の質問に「希望に合っている」と答えたものをワークライフバランスが良いものと設定した。一方で、前の質問に対して「仕事を中心である」「どちらかといえば仕事を中心である」、且つ後の質問に対して「自分の生活時間を増やしたい」としたものが、従来型の正社員の働き方に伴うワークライフバランスが崩れているものと設定した。

これらバランスが良いもの、崩れているもの（仕事に傾いているもの）の特徴を比較することで、ワークライフバランスが取れるとはどういうことを意味するのか以後検討を加えていく。

#### ① バランスの良い者、悪い者

まず、どのようなひとのバランスが良いのか、あるいはバランスが崩れているのかを、ロジスティック回帰分析を用いて検討する。図表5-11、5-12は、それぞれ男性正社員、女性正社員について（バランスが良い=1、崩れている=0）とした推計結果を表したものである。

男性の推計結果から、職業では運輸職で、勤務形態では常昼勤務や交代勤務以外の勤務形態で、時間管理では事業場外労働の見なし労働時間制が適用されており、年齢では30代から40代をピークに、また世帯類型では既婚で夫婦と子供と親で構成される拡大家族世帯でバランスが仕事よりに崩れがちであることが見出される。一方、本人のみの収入ではなく配偶者の収入がある場合、特に配偶者の正規雇用収入がある場合には、バランスが良くなる傾向があることが分かる。女性の推計結果からは、男性と同様、既婚で夫婦と子供と親で構成される拡大家族世帯でバランスが崩れる傾向が見られ、また年齢では30代から40代で特にバランスが崩れがちであることが分かる。一般に拡大家族は仕事と生活の調和を可能にすると捉えられているが、男女共に拡大家族に属していると、正社員として働く場合は仕事に偏った時間配分になり、バランスが崩れがちであることが分かる。

図表5-11 仕事と生活時間の配分バランスに関するロジスティック回帰分析\*：男性

	B	標準誤差	Wald	自由度	有意確率	Exp (B)
学歴(vs 中卒)			5.66	3.00	0.129	
高卒	0.17	0.17	1.07	1.00	0.301	1.19
短大・高専・専門	0.04	0.19	0.05	1.00	0.817	1.04
大学・大学院	0.06	0.18	0.13	1.00	0.721	1.06
職業(vs 生産職)			29.75	5.00	<b>0.000</b>	
事務職	0.08	0.07	1.30	1.00	0.254	1.08
専門・技術職	-0.15	0.08	3.75	1.00	0.053	0.86
運輸職	-0.30	0.10	9.13	1.00	<b>0.003</b>	0.74
営業・販売・サービス	-0.16	0.09	3.48	1.00	0.062	0.85
その他	0.14	0.12	1.33	1.00	0.250	1.15
勤務形態(vs 常屋勤務)			5.16	2.00	0.076	
交代勤務	0.01	0.08	0.02	1.00	0.892	1.01
その他	-0.28	0.13	4.59	1.00	<b>0.032</b>	0.75
世帯構成(vs 独身独立)			9.05	5.00	0.107	
独身親と同居	-0.03	0.13	0.08	1.00	0.782	0.97
既婚夫婦のみ	-0.02	0.10	0.07	1.00	0.795	0.98
既婚夫婦子	-0.13	0.08	2.85	1.00	0.091	0.88
既婚夫婦子親	-0.22	0.10	4.74	1.00	<b>0.030</b>	0.80
その他	0.06	0.17	0.11	1.00	0.735	1.06
世帯収入(vs 本人のみ)			18.17	4.00	<b>0.001</b>	
本人+配偶者正規雇用収入	0.26	0.07	14.23	1.00	<b>0.000</b>	1.30
本人+配偶者パート収入	0.17	0.06	7.03	1.00	<b>0.008</b>	1.18
本人+同居の親の収入	0.22	0.11	3.82	1.00	0.051	1.24
その他	0.30	0.17	3.23	1.00	0.072	1.35
労働時間制(vs 裁量労働制)			24.10	4.00	<b>0.000</b>	
事業外みなし労働	-0.42	0.17	6.15	1.00	<b>0.013</b>	0.66
フレックスタイム制	-0.05	0.09	0.32	1.00	0.574	0.95
変形労働時間制	-0.14	0.10	2.12	1.00	0.146	0.87
通常労働時間	0.12	0.07	2.89	1.00	0.089	1.13
年齢(vs 24歳以下)			41.37	8.00	<b>0.000</b>	
25-29歳	-0.43	0.16	7.63	1.00	<b>0.006</b>	0.65
30-34歳	-0.56	0.15	13.96	1.00	<b>0.000</b>	0.57
35-39歳	-0.63	0.15	17.00	1.00	<b>0.000</b>	0.53
40-44歳	-0.56	0.16	12.95	1.00	<b>0.000</b>	0.57
45-49歳	-0.46	0.16	7.90	1.00	<b>0.005</b>	0.63
50-54歳	-0.34	0.17	4.00	1.00	<b>0.045</b>	0.72
55-59歳	-0.14	0.18	0.58	1.00	0.447	0.87
60歳以上	-0.02	0.48	0.00	1.00	0.975	0.99
定数	-1.18	0.09	175.52	1.00	<b>0.000</b>	0.31

\* 配分バランス良し=1 配分バランス仕事に偏り=0

カイ2乗=181.530 自由度=31 有意確立<.0001

図表5-12 仕事と生活時間の配分バランスに関するロジスティック回帰分析\*：女性

	B	標準誤差	Wald	自由度	有意確率	Exp (B)
学歴(vs 中卒)			2.27	3.00	0.519	
高卒	-0.67	0.50	1.82	1.00	0.177	0.51
短大・高専・専門	-0.61	0.51	1.43	1.00	0.232	0.54
大学・大学院	-0.71	0.51	1.89	1.00	0.169	0.49
職業(vs 生産職)			34.82	5.00	<b>0.000</b>	
事務職	0.48	0.25	3.72	1.00	0.054	1.62
専門・技術職	-0.20	0.29	0.49	1.00	0.484	0.82
運輸職	-0.22	0.72	0.09	1.00	0.761	0.80
営業・販売・サービス	-0.38	0.30	1.63	1.00	0.202	0.68
その他	-0.27	0.37	0.54	1.00	0.462	0.76
勤務形態(vs 常屋勤務)			1.36	2.00	0.507	
交代勤務	-0.12	0.29	0.18	1.00	0.672	0.88
その他	0.45	0.45	1.03	1.00	0.310	1.57
世帯構成(vs 独身独立)			6.13	5.00	0.293	
独身親と同居	-0.11	0.27	0.16	1.00	0.689	0.90
既婚夫婦のみ	-0.35	0.32	1.19	1.00	0.276	0.70
既婚夫婦子	-0.35	0.32	1.24	1.00	0.265	0.70
既婚夫婦子親	-0.70	0.34	4.17	1.00	<b>0.041</b>	0.50
その他	0.01	0.27	0.00	1.00	0.979	1.01
世帯収入(vs 本人のみ)			2.47	4.00	0.650	
本人+配偶者正規雇用収入	0.19	0.28	0.46	1.00	0.496	1.21
本人+配偶者パート収入	0.16	0.45	0.12	1.00	0.729	1.17
本人+同居の親の収入	0.34	0.26	1.69	1.00	0.194	1.41
その他	0.03	0.28	0.01	1.00	0.905	1.03
労働時間制(vs 裁量労働制)			8.31	4.00	0.081	
事業外みなし労働	-0.85	0.51	2.80	1.00	0.094	0.43
フレックスタイム制	0.07	0.22	0.10	1.00	0.748	1.07
変形労働時間制	-0.59	0.30	3.79	1.00	0.052	0.56
通常労働時間	-0.15	0.18	0.67	1.00	0.413	0.86
年齢(vs 24歳以下)			20.65	8.00	<b>0.008</b>	
25-29歳	-0.23	0.25	0.81	1.00	0.367	0.80
30-34歳	-0.60	0.25	5.68	1.00	<b>0.017</b>	0.55
35-39歳	-0.55	0.26	4.44	1.00	<b>0.035</b>	0.58
40-44歳	-0.86	0.28	9.29	1.00	<b>0.002</b>	0.42
45-49歳	-0.97	0.31	9.60	1.00	<b>0.002</b>	0.38
50-54歳	-0.54	0.31	2.93	1.00	0.087	0.59
55-59歳	-0.33	0.33	0.97	1.00	0.324	0.72
60歳以上	1.31	1.36	0.93	1.00	0.334	3.72
定数	-0.76	0.26	8.47	1.00	<b>0.004</b>	0.47

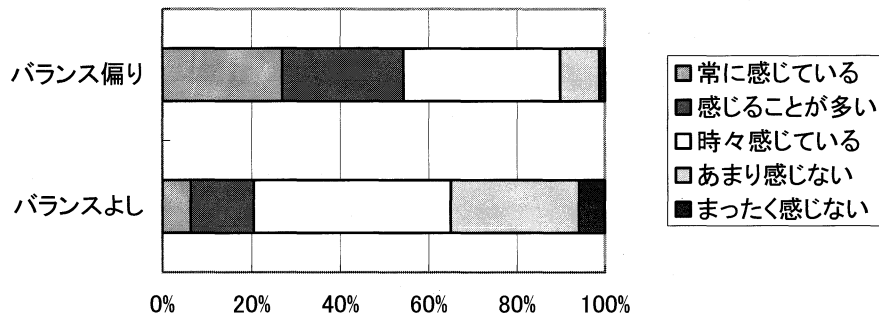
\* 配分バランス良し=1 配分バランス仕事に偏り=0  
カイ2乗=123.732 自由度=31 有意確立<.0001

## ② 良いバランス、崩れたバランスの結果

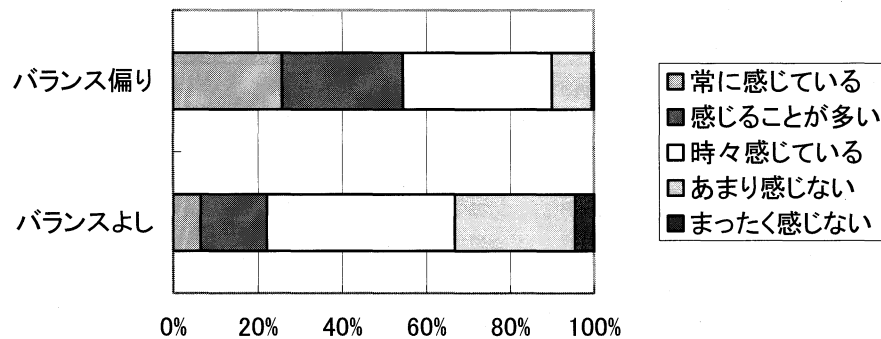
それでは、バランスが良い場合と崩れている場合は、どのような結果に結びつくのか。まず、仕事上での精神的ストレスとの関係を見ると(図表5-13、5-14)、男女共に、バランスの偏ったものの半数以上がストレスを「常を感じている」か「感じるが多い」としているのに対して、バランスが良いものでこれらに該当するものは20%程度であり、顕著に少ない。一方で、男女共にバランスが良いものの4人に3人が、「あまり感じない」「時々感じている」を選んでいる。組織行動上、過度なストレスは生産性を低めるが、逆に生産性を高めるにはストレスが全くないよ

りも適度なストレスがあった方がよいとされており、この面でバランスの良い人のほうが生産性も高いと想定される。

図表5-13 仕事上で精神的ストレスを感じるか：男性

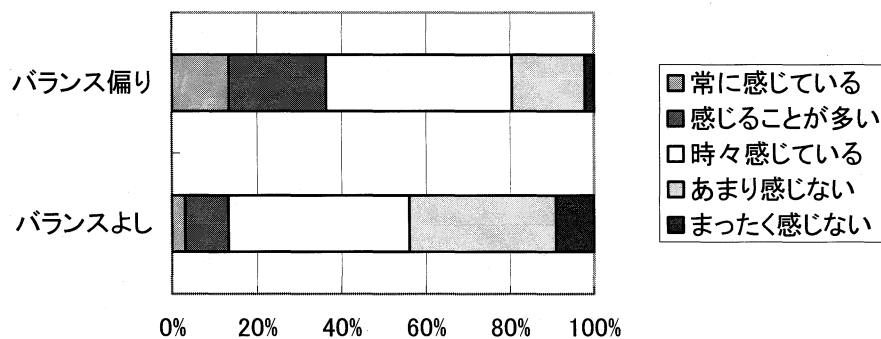


図表5-14 仕事上で精神的ストレスを感じるか：女性

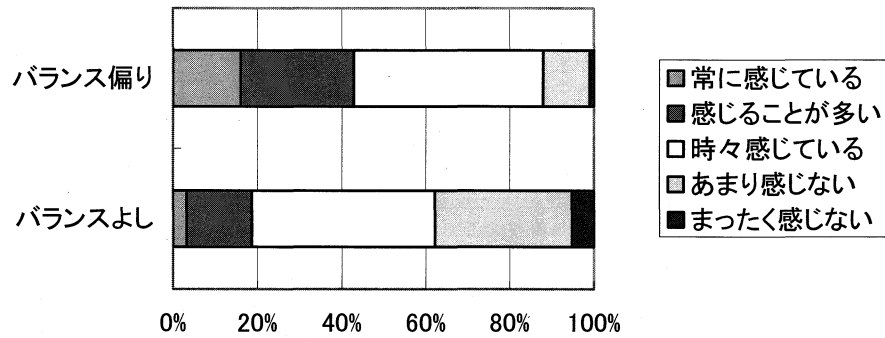


次に特別の病状がないにもかかわらず、身体のだるさを感じる時の有無と、バランスの良し悪しとの関係を見てみよう（図表5-15、5-16）。男性の場合、バランスの偏ったものの3人にひとり以上が身体のだるさを「常に感じている」「感じる事が多い」としているが、バランスの良いものについては、これらは7人にひとりに満たない。女性の場合は男性よりも一般的に身体のだるさを感じるものが多く、バランスの偏ったものの43%が身体のだるさを「常に感じている」「感じる事が多い」としているが、バランスの良いものについては、この半数以下の20%足らずである。

図表5-15 体のだるさを感じる時があるか：男性

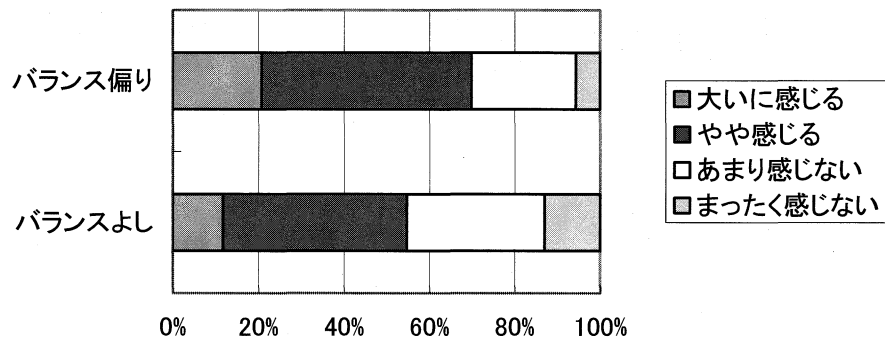


図表5-16 体のだるさを感じる時があるか：女性

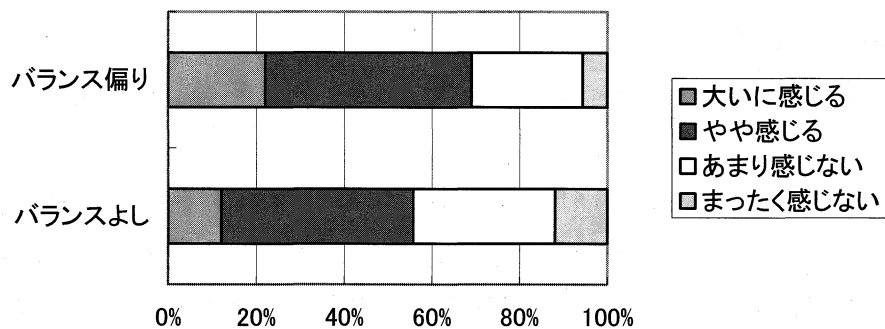


自分や家族の生活の不安については、男性でバランスの偏ったものの7割が「大いに感じる」「やや感じる」としているが、バランスの良いものではこの値が半数強と少ない。女性についても同様の傾向が見られ、バランスの偏ったものがバランスの良いものより、自分や家族の生活について不安を感じる傾向が強いことが分かる（図表5-17、5-18）。

図表5-17 自分や家族の生活に不安を感じる：男性



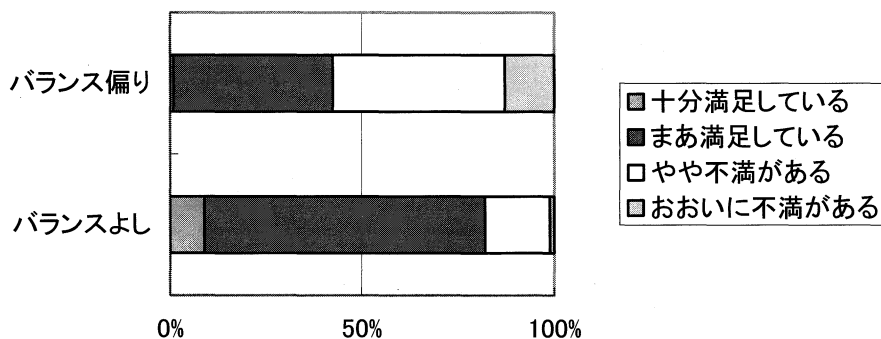
図表5-18 自分や家族の生活に不安を感じる：女性



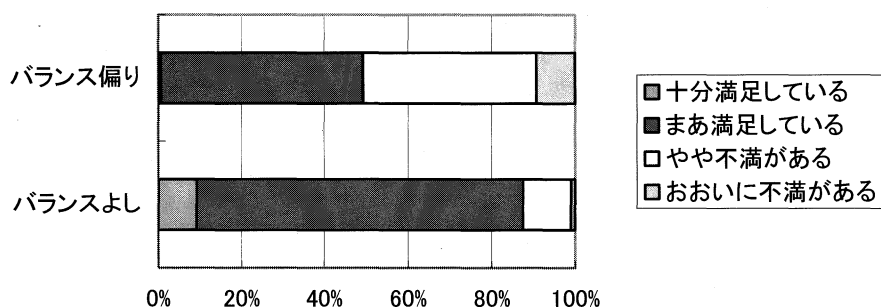
現在の暮らしへの満足度についても、男性ではバランスの偏ったもので「十分満足している」「まあ満足している」としてものは半数に満たないのに対して、バランスの良いものでは、これが8割を超える（図表5-19）。女性も同様に偏ったもののうち満足しているのは半数程度であるが、

バランスの良いものは現在の暮らしに満足しているものが9割に近い（図表5-20）。

図表5-19 現在の生活の満足度：男性



図表5-20 現在の生活の満足度：女性



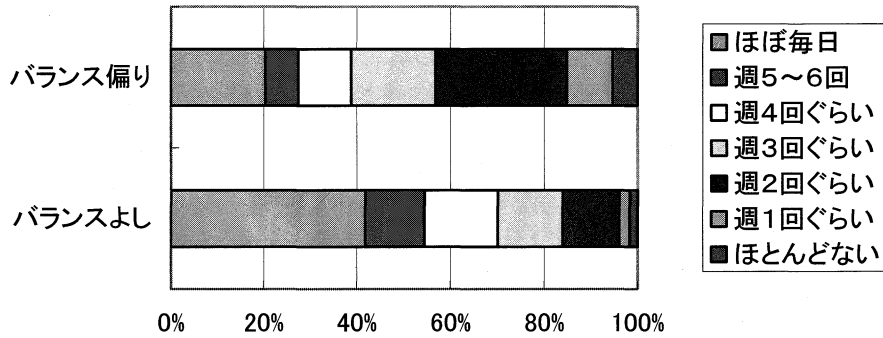
以上から、仕事と自分の生活の時間配分のバランスが良いものは、これが仕事に偏っているものに比べて、ストレスが少なく、健康状態も良い、生産性の高い労働者であるといえるだろう。かつ、これらバランスの良いものは、偏っているものに比べて、自分や家族の生活に不安を感じる傾向も弱く、現在の暮らしへの満足度も高いことから、質の高い生活を実現している傾向が強いことが分かる。

### ③ バランスの良し悪しと子育て

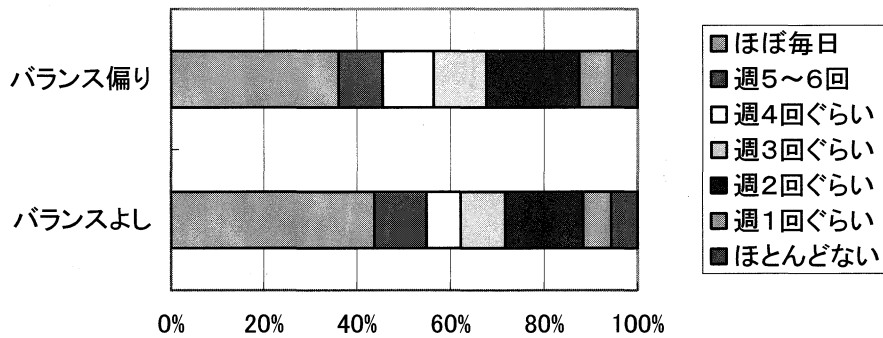
次に、仕事と生活時間配分のバランスと家族とのかかわり合い、特に子育てとの関係を検討してみよう。

まず、家族と一緒に夕食をとる回数であるが、男性の場合、バランスの良いものの4割以上がほぼ毎日家族と夕食をとっていると答えている。一方で、バランスの偏っているものについては、家族とほぼ毎日夕食をとっているのは2割程度で、3割弱が週2回くらい、2割弱が週3回くらいとしている（図表5-21）。女性の場合は、家族とほぼ毎日夕食をとるものの割合は男性より高いが、やはり男性と同様、バランスの良いもののほうが偏っているものよりもこの傾向が強い（図表5-22）。

図表5-21 一週間に家族と夕食をとる回数：男性

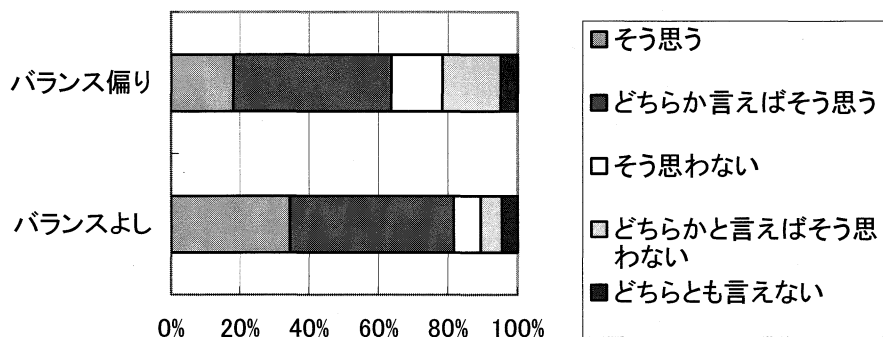


図表5-22 一週間に家族と夕食をとる回数：女性



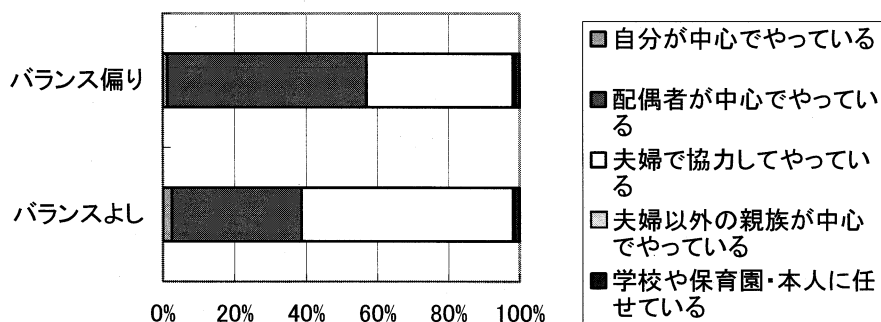
子供と話す頻度についても、男性の場合は、バランスの良し悪しと有意な関連が見られる。バランスが良いとした男性の8割以上が、子供とよく話をする方だと思うかという質問に対して、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えているのに対して、バランスが仕事に偏っているものでは、これが6割強に留まる（図表5-23）。尚、女性については、バランスの良し悪しと子供との会話の頻度に統計的に有意な関連性は見られなかった。但し、全体的に見て、女性のほうが男性よりも子供と話す頻度は多い。男性の22%が「そう思う」、46%が「どちらかといえばそう思う」と答えているのに対し、女性は、前者が33%、後者が44%である。

図表5-23 子供とよく話をする方だと思うか：男性



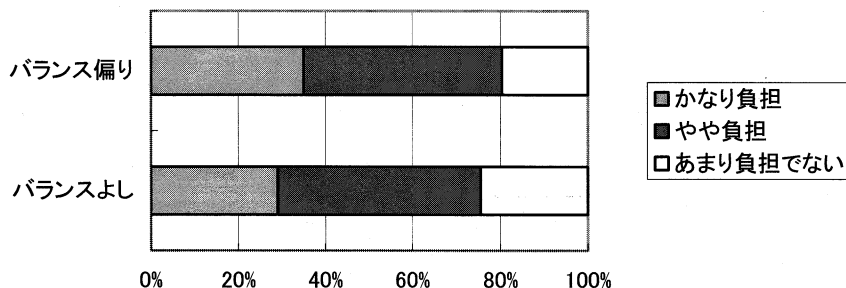
こどもの世話やしつけを誰が担っているかについても、男性の場合は、バランスの良し悪しに関係している。バランスが良いとした男性の6割が「夫婦で協力して子供の世話やしつけを行なっている」としているが、バランスが仕事に偏っている男性ではこれは4割程度で、半数以上が「配偶者が中心でやっている」と答えている（図表5-24）。女性の場合は、子供の世話やしつけの担当と仕事と生活時間の配分バランスについて、統計的に有意な関連性は見出せなかった。但し、男女を比較すると、男性よりも女性のほうが「自分が中心でやっている」（男性2%、女性39%）、「夫婦で協力してやっている」（男性45%、女性49%）が多く、「配偶者が中心でやっている」（男性51%、女性2%）が少ない。

図表5-24 子供の世話やしつけ、教育への関わり：男性



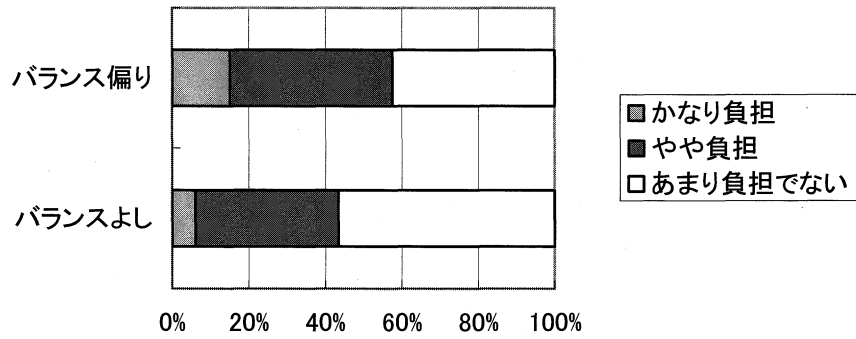
正社員データでは、子育てについて、「経済的負担」「時間的負担」「肉体的負担」「精神的負担」それぞれの負担感をたずねているが、これとバランスの関連性を見ると、男性の場合、バランスの良し悪しはいずれの負担感とも有意な関連性が見られる。バランスが仕事に偏っている男性は、経済的にも、時間的にも、肉体的にも、精神的にも、子育てを負担と感じる程度が、バランスの良い男性に比べて強い（図表5-25、5-26、5-27、5-28）。女性にも、同様の傾向が見られ、やはりバランスが仕事に偏っているものが、バランスの良いものよりも、子育ての経済的、時間的、肉体的、精神的負担感が大きい（図表5-29、5-30、5-31、5-32）。尚、子育ての負担感には、経済的負担を除く、時間的、肉体的、精神的負担において、男性より女性のほうが強い傾向が見られる。

図表5-25 子育ての負担感【経済的負担】男性

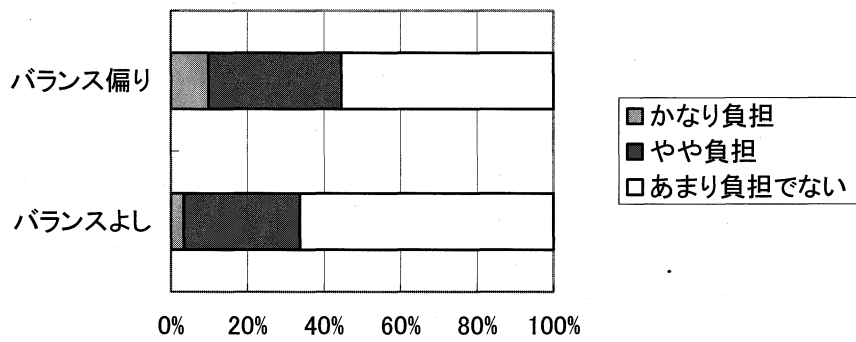




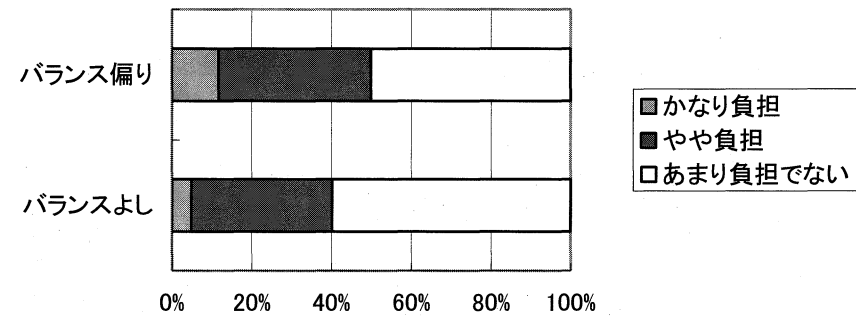
図表5-26 子育ての負担感【時間的負担】男性



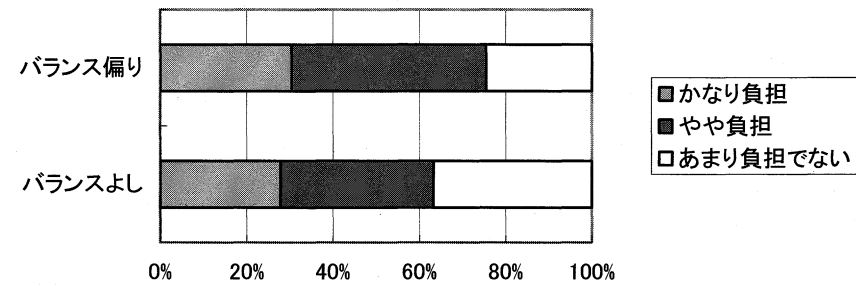
図表5-27 子育ての負担感【肉体的負担】男性



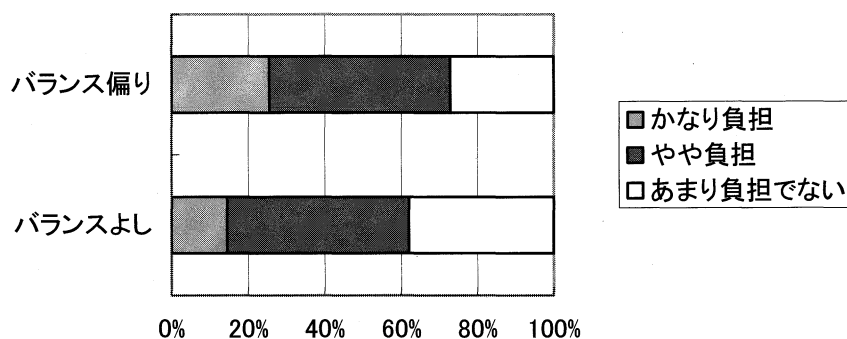
図表5-28 子育ての負担感【精神的負担】男性



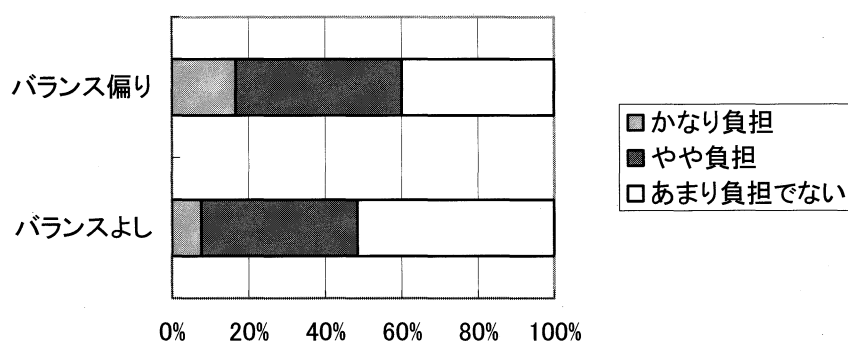
図表5-29 子育ての負担感【経済的負担】女性



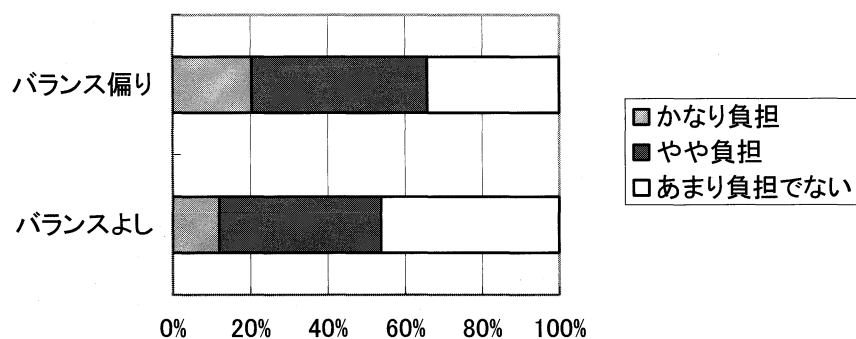
図表5-30 子育ての負担感【時間的負担】女性



図表5-31 子育ての負担感【肉体的負担】女性

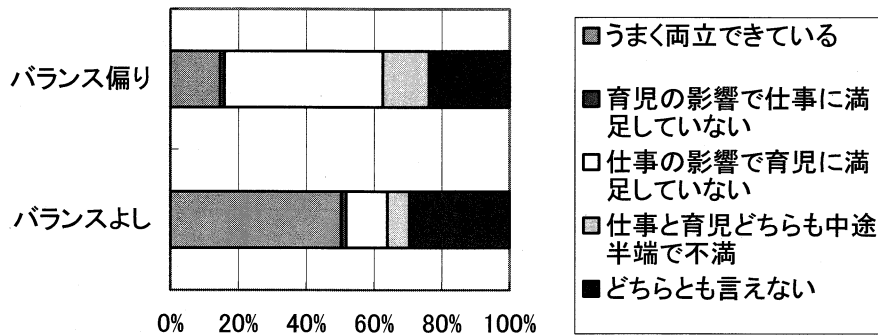


図表5-32 子育ての負担感【精神的負担】女性

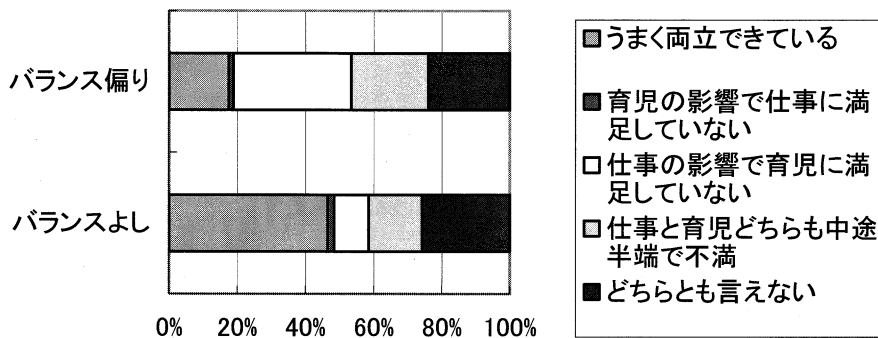


育児と仕事の両立については、バランスの良い男女の半数近くが「うまく両立できている」と答えているのに対して、バランスが仕事に偏った男性の半数弱と、女性の3人にひとりが、「仕事の影響で育児に満足していない」と答えている（図表5-33、5-34）。

図表5-33 育児と仕事の両立：男性



図表5-34 育児と仕事の両立：女性



以上から、仕事と生活時間の配分は子育てに少なからぬ影響を及ぼしていることが分かった。時間配分のバランスの良いものは、仕事に偏ったものに比べると、家庭で夕食を食べる頻度が多く、また子育ての負担感も低く、仕事と子育ての両立を図れている傾向が見られる。これらは男女共にいえることであるが、特に男性においては、このほかにも、バランスの良し悪しが、子供と話す頻度や子育てを夫婦協力して行なう傾向にも関わっていることが分かった。女性の雇用化の推進、とくに既婚女性の雇用化の推進には、男性の育児参加が不可欠であるが、これまでの分析結果は、母親だけではなく、父親のワークライフバランスを高めることが、いかに父親の子育て参加に有効であることを示唆している。

④ 子育て支援制度と時間配分のバランス

ワークライフバランスを高める為にさまざまな支援制度が企業で導入されるようになった。これら制度はどの程度、正社員の仕事と生活時間の配分バランスに有効であるのか。正社員データでは、各種子育て支援制度の有無をたずねている。これと仕事と生活時間の配分バランスの関係を検討した。

男性の時間配分のバランスと統計的に有意な関係を持つのは、「フレックスタイム」「在宅勤務制度」「育児休業制度」「子供の看護休暇」の4つである。つまり、バランスの良いものは、これ

ら制度が整備されている職場で働いている。このうち特に「育児休業制度」との関連性は高い。一方で、女性については時間配分バランスはいずれの制度とも有意な関係にはない（図表5-35）。

図表5-35 各種子育て支援制度の有無と時間配分バランスの関係

	自由度	男性		女性	
		カイ2乗	有意確立(両側)	カイ2乗	有意確立(両側)
短時間勤務制度	1	1.248	0.268	3.306	0.071
フレックスタイム	1	<b>4.463</b>	<b>0.036</b>	0.932	0.197
在宅勤務制度	1	<b>10.138</b>	<b>0.001</b>	0.003	1.000
時間外労働の免除	1	0.030	0.891	2.800	0.105
育児休業制度	1	<b>18.478</b>	<b>0.000</b>	0.009	0.571
子供の看護休暇	1	<b>6.500</b>	<b>0.012</b>	0.246	0.623
諸手当や祝い金	1	0.659	0.434	2.538	0.067
育児に関する相談や情報提供	1	0.133	0.705	0.660	0.550

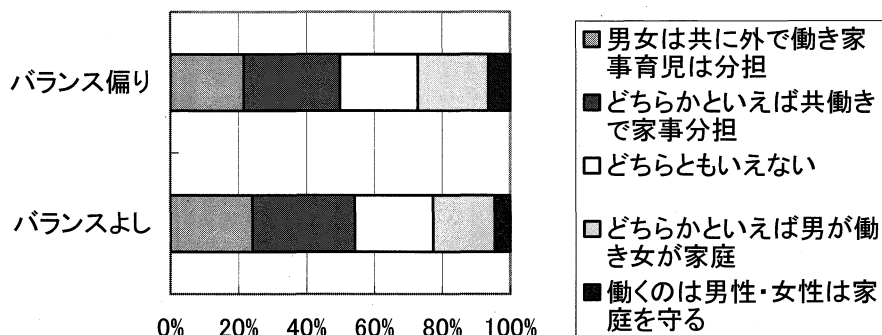
このことから、子育て支援制度の有無は女性よりも男性のワークライフバランスを高めるのにより効果的であることが分かる。特に男性には、働く時間や働く空間の柔軟性や、育児休暇や看護のための休業が必要とされている。女性の場合、各種制度とバランスとの有意な関係は見出せなかったが、この背後には、これら制度が既にある程度普及していることがあるのかもしれない。

#### ⑤ 就業意識と時間配分バランス

最後に暮らし方、働き方に関する意識と、仕事と生活の時間配分バランスの関連性を考察する。時間配分のバランスの良いもの、あるいは偏っているものは、どのような就業意識をもっているのだろうか。

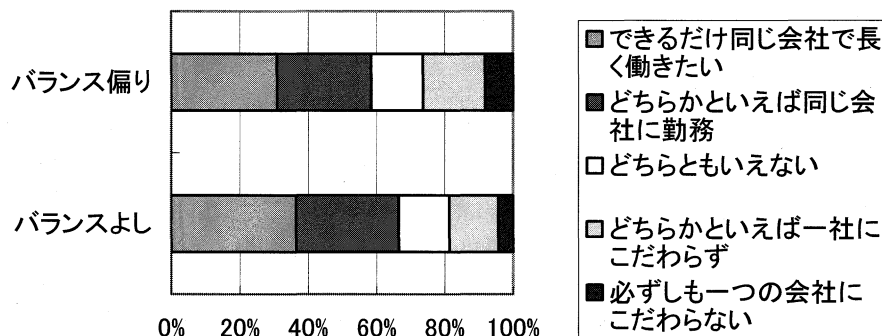
正社員調査では、男女の協力関係について、「共に外で働き、家事・育児は互いに分担するのが良い」「外で働くのは男性の責任、女性は家庭を守るのがよい」のどちらの意見に近いか5段階でたずねている。男性についてみると、時間配分のバランスの良いものは、仕事に偏ったものに比べて、男女協業派が若干であるが多い。一方、男女分業派は、バランスが偏っているもので多い（図表5-36）。尚、男性についてバランスの良し悪しと意識差の関係は統計的に有意であるが、女性の場合には有意な関係は見られなかった。これは、サンプルの女性が正社員であり、既に行動面で男女の協業を体現しているものが多いことによるのかもしれない。

図表5-36 男女の協力関係と時間配分：男性

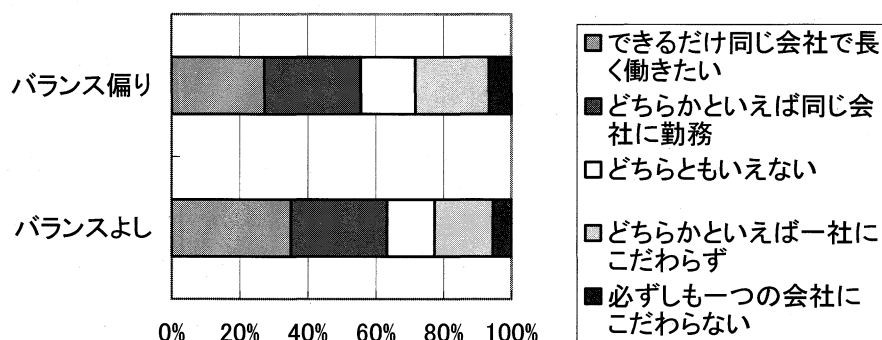


正社員データでは、職業観について「できるだけ同じ会社で長く働きたい」「必ずしも一つの会社にこだわらない」のどちらの意見に近いが5段階でたずねている。男性についてみると、バランスの良いものは、仕事に偏ったものに比べて、出来るだけ同じ会社で長く働きたいとする傾向が強い（図表5-37）。女性についても同様の傾向が見られる。このように、仕事と生活時間配分バランスの良いものは、長期雇用を志向する傾向があることが分かる（図表5-38）。

図表5-37 職業観と時間配分バランス：男性



図表5-38 職業観と時間配分バランス：女性



以上から、男性についてはジェンダー意識がバランスの良し悪しに関わっていることが分かった。バランスの良いものは、仕事に偏ったものに比べて、男女役割分業よりも男女の平等化を志

向する傾向が強い。また、男女共に、バランスの良い正社員は、偏ったものに比べて、長期雇用を志向する傾向が強いことも見出された。前述のとおり、バランスの良いものは、生産性の高い労働者でもある。これらの期待に応え、長期的で安定した雇用を提供することは企業にとってもプラスの効用をもたらすと考えられる。

### 3. まとめとインプリケーション

本論では、まず前半で、雇用社会とジェンダーに基づく男女役割分業が相互補完的に発達してきた経緯と、さらに90年代のグローバル化を契機にその補完関係が崩れてきた様子を説明した。そして、ジェンダーフリーな雇用社会を目指すにあたって、今後は性別役割分業を前提に雇用社会化を推し進めるのではなく、雇用の場のみならず生活の場（家庭や地域）においても、ジェンダーに基づいた性別役割分業を解消することが必要であることを主張した。

後半では2006年連合生活アンケート調査データを用いて、実際に男女の働き方と生活との関連性について検討した。男性にとって、正社員として働くこと、また女性にとっては、パート・短時間労働者として働くことが、従来型のmale bread-winner model（男性稼ぎ手モデル）の維持を可能としていることを見てきたが、このモデルが多数派の地位を譲り渡すのもそう遠い未来ではないだろう。データ分析の結果、このモデルに則さない働き方は、ひとつにはアルバイトや非常勤など不安定就労によって親から経済的独立を果たせていない若年男性に、ふたつめには独居かあるいは親と同居しながら派遣社員や契約社員として働く若年女性に、三つ目にはbread-winnerとしての役割を終え積極的に非正社員就業を行なう高齢層の男性に、そして四つ目には正社員である既婚女性に見出された。このうち、既婚女性の正社員のほとんどは正社員の夫との共働きであり、こういった意味でこれら夫婦はmale bread-winner modelからの脱却を果たしているといえる。

本論ではまた、生活アンケートの正社員調査を用いて、仕事と生活の時間配分バランスの良い働き方、つまりワークライフバランスが良いということは、実際に何を意味するのか後半で分析を進めた。その結果から、バランスが良いということは、労働者としての生産性が高く、かつ生活者としてのQOL（生活の質）も高いということが見出された。さらに、既婚有子者について、特に男性については、ワークライフバランスが良いと、子育てに積極的に関与し、子育ての負担感が低く、仕事と子育ての両立も実現する傾向が強いことが見出された。

戦後核家族化が進んできたが、従来型の大家族においては親の支援によって仕事と生活の両立がはかられやすく、一方で核家族においてはこれが難しいとみなされがちである。しかし、連合生活アンケート調査からは、大家族世帯に属する男女正社員のバランスは、むしろ仕事に偏りがちであることが見出された。また男性正社員については、本人のみがbread-winnerとして収入を得るのではなく、妻が収入を得ていると、夫のワークライフバランスが良い傾向が見られることが分かった。特に、妻が正規雇用者として働き収入を得ることで、夫のワークライフバランスがもっとも良くなるという分析結果はmale bread-winner modelを超えジェンダーフリーな雇用社会を目指す上で、特記に値する。

さらには、男性の場合、男女役割分業派よりも男女役割平等派のほうが、ワークライフバランスが良いという結果も見出された。

一方で、男女共に正社員において30代、40代はバランスが仕事に偏りがちであり、この層への更なる支援が必要であることが示唆された。特に、男性にとっては、まだ普及途上にある支援策、特に働く時間や働く空間の柔軟性を確保したり、現在はまだ取得者が少ない育児休業や看護休暇取得を容易にしていくことが有効であることが、本論のデータ分析結果から明らかになった。

核家族化、そして夫婦が正社員として働く共働き化は、現在の雇用社会において後戻りの出来ない流れであるが、この流れとワークライフバランスを高め、労働者のQOLを向上させることは、本論のデータ分析で証明されたように決して矛盾しない。Male bread-winner modelに代表される性別役割分業体制を解消すること、つまりジェンダーフリーな働き方、生活の仕方を実現することは、個々の労働者のQOL向上に、そしてその世帯全体のQOL向上に役立つ。そしてこのことは、我々の社会全体の生産性の向上や、QOLの向上にもつながるはずである。

## 参考文献

- 内閣府 (2007) 『男女共同参画白書2006』
- 西川真規子 (1997) 書評「K.Hakim著、Key Issues in Women's Work」、日本労働研究雑誌、No. 449
- 西川真規子 (2003) 「1990年代の日本女性の労働供給に関する考察」『社会科学研究』第54巻第6号
- 西川真規子 (2007) 「仕事と生活の関連性—各就労形態の労働時間の特徴および夫婦の役割行動との関係において—」日本労働研究・研修機構『仕事と生活—体系的両立支援の構築に向けて』、プロジェクト研究シリーズNo. 7
- 日本労働研究・研修機構 (2007) 『仕事と生活—体系的両立支援の構築に向けて』、プロジェクト研究シリーズNo. 7
- Brinton, M (1993) *Women and Economic Miracle: Gender and Work in Postwar Japan*, University of California Press: California
- Hakim, C (1996) *Key Issues in Women's Work: Female Heterogeneity and the Polarisation of Women's Employment*, Athlone: London
- Hein, C (2005) *Reconciling Work and Family Responsibilities: Practical Ideas from Global Experience*, ILO Publication
- Nishikawa, M (1997) *Occupational Sex Segregation: A Comparative Study between Britain and Japan*, D.Phil Thesis, University of Oxford
- OECD (2002) *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life*, Vol.1
- OECD (2002) *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life*, Vol.2
- Padavic, I & Reskin B (2002) *Women and Men at Work*, Pine Forge Press: London

## 第6章 社会保障制度における短時間就労の取扱い

—公平・公正の視点を手がかりにして—

菊池馨実

(早稲田大学)

### 1. はじめに

雇用の流動化、格差社会の到来といった社会情勢の下で、パート・請負・派遣などの非典型雇用問題に焦点が当てられている。本稿は、社会保障法学の視点から、この非典型雇用への法的保障のあり方につき、一定の改革視点を得ることを目的とするものである。その際のアプローチとして、本稿では、近時の政府関係報告書などを手がかりにして、わが国の社会保障制度のあり方をめぐる「公平」「公正」をめぐる議論を整理し、こうした「公平」「公正」の視点をひとつの軸として、非典型雇用のうち短時間労働者（パートタイマー）に対する社会保障制度、なかでも社会保険（労働保険を含む）のあり方を論じる。「公平」「公正」（とくに前者）は、社会保障制度のあり方をめぐって、昨今頻りに用いられる評価概念であるからである。また政府関係報告書を取り上げるのは、それらが社会保障制度改革に向けた政策論議において重要な役割を果たしてきたことに加えて、社会的経済的な時代状況や人びとの価値観の変化などを一定程度反映していると思われるからである。

以下では、2で、社会保障における公平・公正の捉え方につき、最近の政府関係報告書などを手がかりにして、その特徴を明らかにする。次いで、3では、短時間就労をめぐる社会保障制度の適用関係を、各社会保険に焦点を絞って明らかにする。その上で、4で、公平・公正の視点などからみた短時間労働者に対する社会保障制度の適用のあり方につき、若干の考察を行う。

### 2. 社会保障における公平・公正

#### (1) 社会保障における公平

筆者は以前、「公平」という用語が一般的な法概念として用いられることはそれほど多くなく、より一般的な規範的概念としては、「正義」のほか「公正 (fairness)」が用いられること、「公平」は、どちらかといえば経済学・財政学において、典型的には公共サービスの利用と負担の関係において用いられる用語であることを指摘した（菊池 2000 : 68—71頁）。社会保障構造改革に向けた議論が本格化した1990年代以降に出された主要政府関係報告書等でも、以下のような文脈で「公平 (性)」の語が用いられている（同72—76頁）。



### ①95年社保制審勧告

1995（平成7）年社会保障制度審議会勧告「社会保障制度の再構築」では、社会保障推進にあたって依拠すべき指針のひとつとして、普遍性、総合性、権利性、有効性と並んで、公平性を挙げている。さらに公平性の項では、「現行の社会保障制度は、公平性を重視しながら展開されてきたにもかかわらず、依然として制度間、地域間、職種間、男女間等に格差が存在し、その中には合理的な根拠を欠いているものもみられる。社会保障がみんなのためにみんなで支えていく制度として国民の信頼を確保していくためには、給付と負担の両面でより公平な制度にしていくことが不可欠である」とされ、合理的根拠を欠く格差を否定的に評価するための概念として公平性の語が用いられており、その際、格差の有無・程度を図るうえで、給付と負担の両面を考慮すべきことが示唆されている。

### ②医 療

医療分野においては、医療保険審議会「今後の国民医療と医療保険制度改革のあり方について（第2次報告）」（1996〔平成8〕年6月）及び医療保険制度改革案の端緒ともいべき厚生省「21世紀の医療保険制度」（1997〔平成9〕8月）において、高齢者医療における世代間の（負担の）公平の問題を中心としながら、被用者保険及び国保など制度毎に異なる負担のあり方にかかわる世代内の公平なども問題とされている。

### ③年 金

2000（平成12）年改正の議論のたたき台を示した厚生省年金局「年金改革・5つの選択肢」（1997〔平成9〕年12月）および年金審議会「国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見」（1998〔平成10〕年10月）によれば、医療と同様、年金分野においても、世代間の（負担の）公平が主として問題になっている。ただし、特定時点における世代間の現実の所得移転のみならず、いまだ誕生していない将来世代との公平をも問題にしている点が特徴的である。また医療も年金も世帯単位の制度設計である（後述するように医療保険においても世帯間の不公平の問題は生じ得る）にもかかわらず、年金分野においてのみ、第3号被保険者問題など世帯類型による公平性が問われている点も特徴的である。

### ④福祉・介護

高齢者介護・自立支援システム研究会「あらたな高齢者介護システムの構築を目指して」（1994〔平成6〕年12月）、老人保健福祉審議会「あらたな高齢者介護システムの確立について（中間報告）」（1995〔平成7〕年7月）、中央社会福祉審議会社会福祉構造改革分科会「社会福祉基礎構造改革について（中間まとめ）」（1998〔平成10〕年6月）によれば、高齢者介護を中心とした福祉分野においても、医療と同様、高齢者介護費用の公平な負担の問題に焦点が当てられている。ただしそこには、単なる世代間所得移転のみならず、家族介護への依存との関連での負担の公平、施設入所と在

宅の負担の公平といった視点もみられる。また従来の措置制度が公平なサービス提供システムであり、介護保険導入による利用形態変更後も公平性の観点からの一定の公的介入が必要であることも説かれている。これらのことは、福祉分野においては、医療、年金分野と異なり、そもそもサービスの絶対的供給量自体が不足してきたとの歴史的経緯があり、介護保険導入後も当面はそうした状況を脱することができないと見込まれたため、給付の配分のあり方自体の公平さを問題とせざるを得なかったことを示唆しているように思われる。

このように、社会保障における公平とは、現実の制度改革論議においても、多くの場合、負担と給付との適正なバランスの問題として捉えられている。そして、こうした捉え方は、先に紹介したような、公共サービスの利用と負担の関係において一般に用いられる学術的用語法にかなったものといえる。その際、世代間における公平が、医療・年金・福祉（介護）の各分野を問わず重要な争点となっている。ただし、各制度の基本的性格、サービスの充足状況などを反映して、公平が問題となる局面が微妙に異なっている。

## (2) 最近の改革論議にみられる動向

次に、(1)で述べた報告書等制度改革以降直近の社会保障改革論議から、公平・公正との関連でどのような議論が展開されているかにつきみておきたい。

### ①総論

- ・社会保障審議会「今後の社会保障改革の方向性に関する意見」（2003〔平成15〕年6月）

2001（平成13）年1月の中央省庁再編後、社会保障政策のあり方を検討する役割を担っている社会保障審議会が2003年に提出した意見書によれば、社会保障改革の基本的視点として、①社会経済との調和、②公平性の確保、③施策・制度の総合化が重要であるとする。このうち「公平性」については、「世代間、世代内に限らず、男女間、職業間、制度間など様々な側面でその確保が求められ」、「こうした観点からは、急激な人口変動の中で、特定の世代に過重な負担とならないように、また、ライフコースを通じて社会保障制度が個人の選択に中立的であるとともに、特定の時期に給付や負担が偏らないようにしていくことが重要である。さらに、国民皆保険・皆年金体制を堅持していくためにも、国民年金等の未納・未加入の解消等制度に対する信頼を確保していくための徴収強化の取組が必要である。」としており、i. 世代間の負担のバランス、ii. 個人の選択に中立的な制度設計、iii. 個人のライフコースを通じた給付と負担のバランス、に着目している。これらのうち、iは従来から指摘されていた点であるのに対し、iiとiiiの視点が目新しいと言える。

- ・社会保障の在り方に関する懇談会「今後の社会保障の在り方について」（2006〔平成18〕年5月）

内閣官房長官が主催した懇談会によって2006（平成18）年に提出された報告書では、「公平性」の問題は総論分野では正面から取り扱われていない。ただし、各論分野では、医療制度改革との関連で、「現役世代と高齢世代の公平化を図る」こと、公費負担のあり方との関連で、「年金・医療・介護等、国民全体として互いに支えあう社会保障給付に係る公費負担については、将来世代に先送り

することがないように、現役世代が広く公平に分かち合う必要がある」こと、税制との関係で、「世代内および世代間の負担の公平を図る」こと、公的年金一元化との関連で、とりわけ被用者年金制度の公平性・安定性の確保との視点から、「将来に向けて、同一の報酬であれば同一の保険料を負担し、同一の公的年金給付を受けるといふ公平性確保の視点」の重要性などが指摘されている。主として世代間の負担の公平に着目する点は従来と変わらないが、とくに被用者年金制度間における同一報酬—同一保険料—同一給付との枠組みが念頭におかれている点が注目される。

## ②医 療

・厚生労働省「医療制度構造改革試案」（2005〔平成17〕年10月）

2006（平成18）年医療保険制度改正法案の厚生労働省案を提示した同試案においては、医療制度の構造改革をめぐる3つの基本方針のひとつとして、「医療費負担についての国民の理解と納得が得られるよう、給付と負担の関係を、老若を通して公平でかつ透明で分かりやすいものとする」ことを挙げており、各論部分でも、高齢者にかかる医療費負担の公平化ないし世代間の負担の公平化の観点から、後期高齢者の保険料総額の負担割合の引き上げと現役世代の負担軽減といったことが述べられている。高額療養費の基準額（自己負担限度額）について、負担の公平を図るため定額の限度額を月収の25%から、賞与を含む総報酬を基礎とした月額25%とすると述べられており、世代内公平にも配慮されているものの、全体としては、従来からみられた世代間の負担と給付の均衡という視点がより強調されているとみられる。

## ③年 金

・社会保障審議会年金部会「年金制度改革に関する意見」（2003〔平成15〕年9月）

2004〔平成16〕年年金制度改革の基盤となった同意見書によれば、年金改革の基本的な視点として、「制度に対する信頼を確保していくためには、将来の現役世代の負担が過重なものとならないように配慮しつつ、世代間・世代内の公平の観点から、給付と負担の在り方の見直しを行うべきである。」とし、世代間・世代内の公平に目が向けられている。具体的には、世代間の公平を論じる際、「扶養負担のみならず、教育や相続や社会資本の充実など家族や社会の営み全体で論じることが必要である」と述べ、保険料水準固定方式の導入に際し、「世代間の負担の公平の観点や現役世代の負担についての不安を解消するためには、最終的な保険料水準を法律上も明示し、負担の限度を明確に示すべきである」とし、またマクロ経済スライドの導入に際し、「世代間の公平の観点からは、すべての世代が痛みを分かち合うことが望ましいことから、裁定後の年金も給付水準の調整対象とすべきであり、物価下限型よりも名目年金下限型の方が望ましい」とする。さらに積立金の役割についても、「将来世代の負担を抑え、世代間の公平にも寄与する」とする。このように、おおむね世代間の給付と負担の均衡という従来の捉え方が踏襲されているとみることができる。さらに、世代内の公平に関連して第3号被保険者制度が取り上げられている点でも、従来の延長線上にあるとみられる。ただし、「公的年金制度の安定化と公平化を図るため、被用者年金の統合を早期に実施すべき

であるとの意見があった」とし、被用者年金の一元化を公平の観点から取り上げている点で、先に取り上げた「社会保障の在り方に関する懇談会」報告書と共通性を有する。

#### ④福祉・介護

- ・社会保障審議会介護保険部会「介護保険制度の見直しに向けて」（2004〔平成16〕年7月）

2005（平成17）年介護保険法改正の基盤となった同報告書では、見直しの基本的視点につき、「公平かつ効率的な制度運営を目指す観点から、『必要な人に適切な給付が行われ、真に役立っているのか』、『制度運営に無駄はないのか』といった点について、これまで以上に厳しい目で施行状況をチェックし、『給付の効率化・重点化』を大胆に進めていく必要がある。そして、こうした取り組みは、負担の公平・公正や納得性を高めることにもつながるものである。」と述べる。その上で、各論分野において、ケアマネジメントが、公平・公正に機能することがサービスの質を確保する上でも不可欠であること、在宅と施設の利用者負担の公平性などの観点から、「施設給付の見直し」の重要性、公平・公正な介護サービス事業者の指定等を行うための透明性の高いプロセスの確保、要介護認定の公平性・公正性を確保する観点から、認定審査の委託の見直し、すなわち申請者が入所している施設への委託を認めないなど、委託先の範囲の制限などが挙げられている。このように、介護保険においては、施行後4年経った段階で、給付と負担の適正なバランスとの視点は、保険料水準がまだそれほど高額でないこともあり、正面から問題とされてはならず、むしろ制度の適正な運用を図るため、浮き彫りになった個別課題への対応が「公平」（あるいは「公正」）<sup>11</sup>の視点から問われている点が特徴的である。それは、保険給付の要否・程度の判定を専門職である医師（保険医）に委ねれば足りる医療保険とは異なる介護保険の特殊性に由来する部分もあると思われる。

#### ⑤生活保護

- ・生活保護制度の在り方に関する専門委員会報告書（2003〔平成15〕年12月）

生活保護は受給者の抛出を前提とせず、一方的な給付にかかわる制度である。このため、これまで述べてきた「抛出と給付の均衡」といった意味での公平性が問題となる余地はないようにもみられる。実際、生活保護制度のあり方を論じた同報告書にも、公平という概念は登場しない。ただし、唯一、資産の活用の在り方の中で、「居住用不動産を保有する被保護者が死亡した場合、その不動産を扶養義務者が相続することが社会的公平の観点から問題である」という指摘が取り上げられている点が目を惹く。居住用不動産を担保とした生活資金貸付制度、相続の際における費用返還の仕組みなどと併せて取り上げられている点で、費用負担と給付との関連性が意識されており、その限りで一般的な用語法の範疇に含まれる。

### (3) 最近の議論の特徴

このように、2000年代の主要な政府関連報告書などを、1990年代におけるそれと比較した場合、「公平」に対する基本的な捉え方自体、それほど大きく変化していない。世代間の給付と負担のあり方に

象徴されるように、むしろ以前にも増して強調されるに至った面もある。ただし、介護保険制度改正をめぐる論議にみられるように、各制度を取り巻く特殊性を反映した用語法もなされていることが明らかである。

そうした中で、比較的新しい視点として、被用者年金一元化をめぐる議論の中で、同じ報酬であれば、同じ保険料で、同じ給付を受けるのが公平であるとの見方が示されている点が注目される。また、総論分野での議論として、個人の選択に中立的な制度設計が公平にかなうとの視点も、1990年代以前は社会保障分野における政策論議でそれほど重視されてこなかった点であり、注目される。さらに、個人のライフコースを通じての給付と負担の公平という視点は、公平を、ある一時点における各当事者間の状況の差異をいわば静態的に捉えるのではなく、一個人のライフコースという時間軸を取り入れた動態的視点である点で、新しい捉え方であるといえる。

### 3. 短時間就労と社会保障

#### (1) はじめに

3までの考察で検討した公平・公正の視点を念頭におきながら、本節では、社会保障制度をめぐる個別実体的な問題に目を転じてみたい。以下では、短時間就労を念頭におきながら、社会保障制度のなかでも労働者と関わりの深い社会保険の適用関係を概観し、そこにみられる取扱いの差異の合理性を検証した上で、短時間労働者への社会保険の適用のあり方につき、公平・公正の視点から若干の検討を行うこととしたい。

以下では、労働保険（労働者災害補償保険、雇用保険）とその他社会保険（健康保険、厚生年金保険、介護保険）に分けて、社会保険の適用関係を整理しておく。

#### (2) 労働保険における取扱い

##### ①労働者災害補償保険（労災保険）

他の社会保険と異なり、労災保険に被保険者という概念は存在しない。労働者は業務災害・通勤災害等に関して労災保険法所定の保険給付を受け得る（労災7条1項）。労災保険法には労働者の定義はないものの、基本的に労働基準法9条にいう「労働者」と同一のものと理解されてきた<sup>2)</sup>。次に述べる雇用保険と異なり、労基法上の「労働者」に該当すれば、広く保険適用が図られている。

##### ②雇用保険

雇用保険法上、被保険者となるのは「労働者」（雇保4条1項）である。労災保険（労保徴3条）と同様、事業が開始された日に、その事業につき保険関係が成立し（同4条）、事業主はその雇用する労働者に関し、被保険者となったこと等の事項を厚生労働大臣に届け出る義務を負う<sup>3)</sup>。この労働者概念をめぐるのは、従来の下級審判例によれば、労災保険と類似の判断手法がとられているようにみられる。たとえば、雇用保険「法にいう労働者というためには、事業主との間に雇用関係が存

することが必要であるところ、この雇用関係とは、民法623条による雇傭契約が締結されている場合にとどまらず、①労働者が事業主の支配を受けて、その規律の下に労働を提供し（指揮監督下の労働）、②その労働の対償として事業主から賃金、給料その他これらに準じるものの支払いを受け（労務対償性）ている関係をいうものと解すべきである。」とされる<sup>4)</sup>。

「労働者」概念を基本にする点では労災保険と同一であるものの、雇用保険の適用については、労働時間や就労見込期間といった要素が加わる。すなわち従来、雇用保険法6条1号の2により、「一週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、厚生労働大臣の定める時間数未満である者」が短時間労働者とされており、厚生労働大臣の定める基準に従い、週の所定労働時間が30時間以上の場合、被保険者（雇保4条1項）として雇用保険が適用され、週の所定労働時間が30時間未満の場合、週の所定労働時間が20時間以上で、1年以上引き続き雇用されることが見込まれる場合に限り短時間労働被保険者（同13条1項1号）として給付対象にするとの扱いがなされてきた<sup>5)</sup>。これに対し、2007（平成19）年雇用保険法改正（平成19年法律第30号）により、短時間労働被保険者の被保険者資格区分をなくし、一般被保険者として一本化するとともに、通常の労働者と短時間労働被保険者の受給資格要件（通常6月・月14日以上、短時間12月・月11日以上）を一本化することとされた。ただし、雇用保険の適用対象となる所定労働時間等の下限については変更がないものとみられる。

### (3) 社会保険における取扱

#### ①健康保険

被用者保険としての性格を有する健康保険には、被保険者という概念が存在する。健康保険法3条1項によれば、被保険者とは「適用事業所に使用される者」をいう。この被保険者概念は労基法上の労働者概念と同一のものとは捉えられておらず、専ら労働者及びその被扶養者等の生活の安定を図り、福祉の向上に寄与することを目的とするものであるとの法の趣旨から、「労働者」に該当しない代表取締役などについても被保険者資格が認められている<sup>6)</sup>。

これに対し、「労働者」に該当するものであっても、すべて健保法上の「使用される者」に該当するわけではない。同法が臨時的雇用や季節雇用などを適用除外としていることとの関連で（健保3条1項2号以下。ただし日雇特例被保険者制度あり）、厚生労働省昭和55年6月6日付内簡により、所定労働時間及び所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者のおおむね4分の3以上である就労者についてのみ、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として扱うものとされてきた<sup>7)</sup>。

他方、「被保険者と同一の世帯に属し、主として被保険者により生計を維持するもの」（健保3条7項）は、「被扶養者」として家族療養費の対象となる<sup>8)</sup>。この基準は、原則として年収が130万円未満で、かつ、被保険者の年収の半分未満であることとされている。

国民皆保険政策の下、以上の「被保険者」「被扶養者」に該当しない者は、地域保険である国民健康保険に加入することになる<sup>9)</sup>。

## ②厚生年金保険

健康保険と同じく被用者保険としての性格を有する厚生年金保険にも、被保険者概念が存在する。すなわち厚生年金保険法9条では、「適用事業所に使用される70歳未満の者」を被保険者としており、「使用される…者」に当たるかどうかは、健保法と共通の枠組み（いわゆる4分の3要件）で判断されてきた<sup>10)</sup>。健康保険と同様、被保険者資格の得喪等に関する社会保険庁長官への届出義務が適用事業所の事業主に課されている（厚年27条、健保48条）<sup>11)</sup>。

他方、厚生年金保険については、健康保険と異なり被扶養者という概念がない。ただし、国民年金法の適用との関連で、被保険者（第2号被保険者すなわち「被用者保険各法の被保険者、組合員又は加入者」〔国年7条1項2号〕）以外の20歳以上の者については異なった取扱いがなされる。すなわち、「第2号被保険者の配偶者であって主として第2号被保険者の収入により生計を維持するもの」（第3号被保険者〔同7条1項3号〕）に該当すれば、自ら国民年金保険料を支払う必要がなく老齢基礎年金の受給資格を得ることができ、これに該当しない場合（第1号被保険者〔同7条1項1号〕）、自ら定額の国民年金保険料を支払う義務を生じる。この基準は、周知の通り年収130万円に設定されている（いわゆる第3号被保険者問題）。

このように、被用者保険としての健康保険及び厚生年金保険では、「適用事業所に使用される者」という社会保障制度の趣旨目的を勘案した独自の観点から被保険者の範囲が設定されている<sup>12)</sup>ものの、雇用保険と同様、労働時間・労働日数や収入などを基準にして、一定の短時間労働者が適用対象から除外される仕組みとなっている。

## ③介護保険

短時間就労と介護保険の適用関係についてみた場合、40歳未満の労働者については問題とならない。40歳以上65歳未満の者については、医療保険加入者であれば介護保険第2号被保険者（介保9条1項2号）となる。健康保険未加入者であっても、国民健康保険に加入することを前提に第2号被保険者となるので、健保と国保の仕組みの違いに準じた保険料算出方法等の違いはあるにせよ<sup>13)</sup>、健康保険の適用を外れることで介護保険給付を受けられなくなるといった介護保険制度固有の事態は生じない。

## (4) 生活保障と短時間就労

以上のように、労働保険・社会保険の各制度における短時間労働者への適用関係をみた場合、労災保険を除くと、一定の基準を充たさなければ適用対象とならず、さらに事業主と労働者が就労調整を行うことにより、適用の有無がコントロールされ得る余地を残している。

社会保障法学における通説的な社会保障の捉え方、すなわち要保障リスクの現実化に際しての国民の生活保障（加藤ほか2007：6頁）という観点からみた場合、最終的には生活保護の対象になるとしてもなお、社会保険の適用場面においてカバーされないカテゴリーの対象者への保障のあり方をどう考えるかが問題となる。具体的には、第1に、雇用保険における週20時間未満の短時間労働者、第2

に、健康保険における4分の3要件に満たない労働時間・労働日数にとどまる者の扱いである<sup>14)</sup>。

このうち雇用保険に関して言えば、週20時間未満のパート労働などであっても、1年要件を満たす限り、就労の継続性が見込まれるのであり、失業した際の所得保障の必要性がないとはいえない。ただし、事務の煩雑さを防ぐ必要性、循環的給付の防止などの事情を勘案する必要性も否定できず、直ちに適用範囲を拡大すべきとまでは言い切れない。

これに対し、健康保険について言えば、たしかに、国民皆保険体制の下、国保を含めいずれかの医療保険制度に加入していれば問題ない（とりわけ年収130万円未満であれば、主たる生計維持者の被扶養者ともなり得る）とも考えられるが、所得保障面を考えた場合、傷病手当金制度の存在は無視できない。このことは、单身等の主たる生計維持者である短時間労働者に対する傷病期間中の所得保障の必要性を念頭に置いた場合、とりわけ重要である。

年金保険の場合、20歳以上であれば基本的に国民年金のいずれかの種類の被保険者になることから、給付面で保障が及ばないという問題は、少なくとも基礎年金部分では生じない。ただしここでは、個人単位の給付設計になっている基礎年金の適用関係における拠出と給付の異なった取扱いが、第3号被保険者問題という形で「公平」の問題として浮き彫りになる。他方、厚生年金の適用についてみた場合、いわゆる4分の3要件を満たさなければ給付を得られない（老齢厚生年金のみならず障害厚生年金、遺族厚生年金も）点が問題となり得る。4分の3から2分の1へ、あるいは130万円から65万円へ、という形で議論されることのある制度改正の必要性も<sup>15)</sup>、社会保障の目的である国民の生活保障（とりわけ従前生活水準の保障）の必要性との観点から正当化され得る側面がある。もっとも、この点は、第3号被保険者制度の抜本的解決も含めた公的年金制度体系のあり方という側面からも検討する必要がある。

#### (5) 公平の視点と短時間就労への社会保険適用

短時間労働者の社会保険の適用問題を、「公平」の見地から考えるにあたっては、先にみたように、これまでの政策論議において問題とされてきた給付と負担の適正なバランスという視点も必要である。たとえば、健康保険適用にあたり、一定の所得のある被扶養者から追加的な保険料徴収をしないことをどうみるかという問題、あるいは第3号被保険者問題などがある<sup>16)</sup>。こうした給付と負担の適正なバランスとの視点は、社会保障を第一義的に国家から国民に対する給付関係と理解してきた社会保障法学の伝統的立場からは、必ずしも十分に捉え切れなかった視座であると言える。

さらに、先にみたような直近の社会保障政策論議における公平性をめぐる新たな視点には、従来とは異なった社会保障の捉え方、そして将来の社会保障制度改革に向けてのひとつのあり得べき方向性が含意されているものとみることも可能である。すなわちまず、公平性の根拠を個人の選択に中立的であるところに求める視点は、社会保障の目的を国民の生活保障という物質的レベルの保障にとどまらず、「個人の自律の支援」といった人格的利益の保障にもかかわる次元で捉える見方（菊池 2006：323頁）<sup>17)</sup>とも一定の親和性をもつように思われる。社会保障制度の適用のあり方が、個人による主体的な「生き方の追求」にあたって中立的でないとするれば、そうした制度は基本的に望ましくないとの



評価を受ける余地があり、こうした観点も短時間労働者への社会保険の適用拡大を支持するひとつの論拠となり得る<sup>18)</sup>。雇用の視点から、働き方に中立的な社会保険制度の構築が論じられ<sup>19)</sup>、パート労働者に対する被用者保険の適用が提言されているのも、同様の見地から積極的に評価することができる<sup>20)</sup>。

次に、同じ報酬であれば、同じ保険料で、同じ給付を受けるのが基本的には公平であるとの視点を敷衍すれば、同一の報酬を受ける者は、同一保険料で同一給付を受けるべしとの公平観に基づく短時間労働者への社会保険の適用拡大の要請と結びつく。ただし、そうした意味での公平性が、現実には公的年金一元化との関連で論じられ、現実には被用者年金一元化に向けた法案が第166国会に提出されたことに示されるように、この視点は、ひいては被用者保険と地域保険という従来のがわの社会保険体系に再編を迫る射程をもつ点にも留意する必要がある。もとより「公平」の視点は社会保障制度改革を論じる際の一つの切り口に過ぎないけれども、非典型労働者の割合が増大の一途を辿り、実態として被用者保険の根幹が揺らいでいる現状に鑑みれば、そうしたグランドデザインの再構築にも関わらざる議論が必要とされていることは確かである<sup>21)</sup>。

以上要すれば、短時間労働者への社会保険の適用をめぐる現在の政策論議において、適用拡大の方向での取組みが行われている点は評価できる。ただし、健保法上の傷病手当金や雇用保険、さらには税制も含めて、短時間労働者の生活保障という側面から全体的に捉える視点は弱い。さらに、とくに雇用保険改革論議との兼ね合いで、わが国で長期失業者に対する所得保障ないし職業訓練システムが欠落しているといつてよい状況にあることも念頭において、生活保護法改正論議、同法と社会保険との関連性なども含めた包括的な議論が必要と思われる。

#### 4. まとめにかえて

本稿では、短時間労働者への所得保障の必要性という観点のほか、最近の政策論議でみられる新たな公平性との視点からも、少なくとも厚生年金保険法・健康保険法における一定の適用拡大が望ましいとの議論を展開してきた<sup>22)</sup>。ただし、留意すべきなのは、これらの被用者保険における公平論は、非典型雇用の一形態である短時間就労を取り巻く様々な問題の一端に過ぎないこと、さらに短時間労働者をめぐる低賃金などの処遇格差の問題それ自体を抜本的に解決するものではないことである（短時労3条参照）。たとえ被用者保険の一定の適用拡大が図られたとしても、短時間労働者に対する賃金格差が社会保障給付の受給格差として反映される可能性があるからである。その意味で、本質的には労働領域に委ねられるべき課題が残されるといえよう<sup>23)</sup>。

## 注

- 1) 事業者の指定、要介護認定との関連で、同報告書では「公平・公正」とし、公平と公正を列記している点が特徴的である。この点は、そこで問われている公平が実体的なものというより手続的・プロセス的なものであること（その意味で、公正、正義といった法律学の用語法にも近い）と関連しているようにも思われる。
- 2) 横浜南労基署長事件（最1判平8・11・28訟月44巻2号211頁。備車運転手を労災保険法上の労働者に当たらないとした例）、藤沢労基署長事件（最1判平19・6・28裁時1438号1頁。大工を労災保険法上の労働者に当たらないとした例）。
- 3) 資格取得を届け出て、労働者が失業等給付等を受給できるよう配慮すべき義務を、使用者が信義則上負う雇用契約の付随義務とするものに、大真実業事件（大阪地判平18・1・26労判912号51頁）がある（ただし本件では、事実と異なる届出だとしても、失業等給付を受給できなかったこととの間に因果関係がないとされた）。グローバルアイ事件（東京地判平18・11・1労判926号93頁（ダ））でも、加入洩れに気付かなかった事業主に雇用契約に付随する義務違反を認め、慰謝料の支払が認容された。最近、事業主の雇用保険被保険者資格取得の届出懈怠をめぐり裁判上争われるケースが少なくない。上記2判決のほか、アール・ティール・コーポレーション事件（東京地判平17・10・27労判907号84頁（ダ））。雇用保険の加入要件を充足した時点で被保険者とする手続をとらなかったとしても、原告が保険料負担を伴う雇用保険への加入を希望しておらず、むしろこれを回避したいと考えていたとし、不法行為を構成しないとされた例）参照。
- 4) 池袋職安所長（アンカー工業）事件（東京地判平16・7・15労判880号100頁。一人親方であるアンカー職人が「労働者」にあたらないとされた例）。
- 5) このほか短期雇用特例被保険者（雇保38条）、日雇労働者（同42条）には別途給付がなされる。
- 6) 広島高岡山支判昭38・9・23行集14巻9号1684頁（法人代表者につき、「事業所に使用せられる者」に該当するとした例）。
- 7) ただし、同内簡によれば、当該就労者の就労の形態等個々具体的事例に即して判断すべきものとされる。なお、同内簡の適法性を前提とした判断を行った先例として、京都市役所事件（京都市判平11・9・30判時1715号51頁）参照。これに対し、2007（平成19）年第166国会に提出された被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案によれば、従来の条件を緩和し、①週所定労働時間が20時間以上であること、②賃金が月額9万8千円以上であること、③勤務期間が1年以上であることのうち、すべてを満たすこととし、従来と異なり法律上明記することとした（ただし、学生は適用を除外され、従業員300人以下の中小零細事業所の短時間労働者も、「別に法律で定める日までの間」、適用が除外される）。ただし、同法案は衆議院において閉会中審査の扱いとなり、成立に至らなかった。
- 8) 被扶養者の存在如何にかかわらず事業主及び被保険者は追加的な保険料拠出を要しない。法律上は被保険者本人に対する費用の支払という形式をとっているものの、実際にはいわゆる代理受領方式により現物給付化している。ただし、被扶養者は被保険者資格をめぐって争い得る法的地位にない。東京地判昭58・1・26判タ497号139頁（妻が適用事業所に使用されるに至り、原告が社会保険事務所長に対し、被保険者資格を取得したことの確認等を求めた訴えにつき、被扶養者の地位にある者は確認の利益がないとされた例）。
- 9) 国保については、子どもも含め加入者すべてが被保険者となり、保険料拠出単位となる。また健保法と異なり、傷病手当金制度は任意におかれるものとなっている（国保58条2項）。
- 10) 健保法の扱いと同様、従来の条件を緩和する法案が提出されたことについては、注7参照。
- 11) 雇用保険と同様、最近、社会保険庁長官への届出義務懈怠や加入手続をめぐって法的紛争となる例が少なくない。前掲・大真実業事件では、厚生年金保険法上の届出義務を、信義則上、使用者が負うべき雇用契約上の付随義務である旨の法律構成を行った（ただし、本件事案では、届出義務懈怠につき損害がないとされた）。豊國工業事件 奈良地判平18・9・5労判925号53頁でも、届出義務懈怠が労働契約上の債務不履行をも構成する旨判示し、損害賠償請求を一部認容した。エコー・プランニング事件（大阪地判平11・7・13社社1264号47頁）でも、届出義務があくまでも公法上の義務であるとしながら、雇用契約の具体的な内容如何では、届出手続をなすことが雇用契約に付随する信義則上の義務となり得る余地を認めた（ただし、結論的には否定）。このほか、事業主による届出義務違反をめぐり不法行為の成立が認められた例として、前掲・京都市役所事件（地方公務員法3条3項3号にいう非常勤嘱託員）、鹿瀬町事件（新潟地判平17・2・15判例自治265号48頁。地方公務員法22条5項に基づく臨

- 時的任用の保育所職員)がある。このほか関連裁判例として、麴町社会保険事務所事件(仙台高判平16・11・24判時1901号60頁。会社が社員の給料から天引きした厚生年金保険料の一部を社会保険事務所に納付しなかったため将来受け取れる年金が減ったとして国を相手に損害賠償を求めた事案につき、社会保険庁が立ち入り調査等をしなかったとしても違法とはいえないとされた例)。
- 12) 倉田 2000 : 271頁では、被用者保険における「被用者」は、法の目的解釈によって拡張され得るものであり、その際に重視されるべき要素として考えられるのは、稼得能力の喪失によって生じる経済的な困窮状態の発生、すなわち経済的な従属性の存在と労働能力による生計の依存度であり、逆に「労働者」概念にとって重要とされてきた人的な従属性は、さほど重要な意味をもたない旨述べる。
  - 13) たとえば、健保加入者については被扶養者は自ら保険料負担は負わない。
  - 14) 第166国会で衆議院での閉会中審査となった2007(平成19)年改正法案が仮に成立し、注7掲記のように現行制度上の内簡の取扱いが変更されたとしても、適用除外の措置を含め、なおも問題の全面的解決にはならないものと解される。
  - 15) たとえば、雇用と年金に関する研究会報告「多様な働き方に対応できる中立的な年金制度を目指して」(2003〔平成15〕年3月)では、「週の所定労働時間が20時間以上、または、年収65万円以上の者に厚生年金を適用する」という基準が考えられるのではないかと方向性を示している。
  - 16) 日本経団連の2004(平成16)年8月「社会保障制度改革の方向性について」において、短時間労働者への厚生年金の適用拡大につき、「適用拡大は慎重に検討すべきである。なお、当初の厚生労働省案にある標準報酬の下限引下げによる対応は、国民年金保険料より低い保険料で、標準報酬部分が給付され、公平性を欠く上に、長期的にみた年金財政上の検証が不明。」としているのも、ここでいう給付と負担との適正なバランスとの観点から公平性を問題にしているともみられる。筆者はこの点につき、健康保険における被扶養者や第3号被保険者の追加的な保険料負担が避けられないと考えている。菊池 2003a : 16頁、菊池2003b : 121頁。
  - 17) この見方によれば、個人による自主的・主体的な「選択」の契機が重視される。
  - 18) ここで尊重されるべき個人による主体的な「生き方の追求」は、就労調整などにより社会保障制度の有利な適用を受けようとする個人の「選択」まで射程におくものではない。
  - 19) フランスとドイツの比較法的分析を通して、パートタイム労働者に対する社会保険の適用につき就労に対する「中立性」の観点から検討を行い、とくに老齢年金につき「負担」と「給付」を対応させた「中立的」な制度設計を図ることが重要な課題とし(水町 1997 : 255頁)、報酬に応じた保険料負担を課してそれが年金給付に反映されるようにすべきとの研究がある(水町 1998 : 261頁)。
  - 20) パートタイム労働研究会最終報告「パート労働の課題と対応の方向性」(2002〔平成14〕年7月)では、「働き方に中立的な税・社会保険制度の構築」と題して、「就労調整行動が起こりにくい、働き方に中立的な制度への見直しに向けた検討が望まれる。」とした上で、「厚生年金の適用について、被用者にふさわしい年金保障の確立、とりわけパートが多い女性に対する年金保障の充実という観点から企業行動や労働市場への影響・効果、年金財政への影響等を踏まえつつ、適用拡大を行う方向で検討を進めるとともに、被用者保険として適用対象について共通の基準により運営されている医療保険制度においても、その取扱いについて検討を進めることが重要と考えられる。」としている。このほか注15参照。
  - 21) 私見によれば、医療保険も介護保険と同様、地域保険に一本化し、年金保険は自営業者等も含めた上で基礎年金・報酬比例年金を一本化する案を支持している。菊池 2006 : 340-341頁など参照。
  - 22) 国民年金法等の一部を改正する法律(平成16年法律104号)附則3条3項では、「短時間労働者に対する厚生年金保険法の適用については、就業形態の多様化の進展を踏まえ、被用者としての年金保障を充実する観点及び企業間における負担の公平を図る観点から、社会経済の状況、短時間労働者が多く就業する企業への影響、事務手続の効率性、短時間労働者の意識、就業の実態及び雇用への影響並びに他の社会保障制度及び雇用に関する施策その他の施策との整合性に配慮しつつ、企業及び被用者の雇用形態の選択にできる限り中立的な仕組みとなるよう、この法律の施行後五年を目途として、総合的に検討が加えられ、その結果に基づき、必要な措置が講ぜられるものとする。」と規定する。本稿の問題関心からすれば、(企業間の)負担との兼ね合いで公平性が捉えられている点は注目される。
  - 23) 賃金の男女差別に係る事案ではあるが、昭和シェル石油事件(東京高判平19・6・28判時1981号101頁)では、賃

金の差別的取扱いが不法行為であるとして損害賠償請求を一部認容した際、消滅時効にかからない限度で公的年金の差額相当額（保険料増額分を控除した額）を損害として認めた。

### 参考文献

- 加藤智章＝菊池馨実＝倉田聡＝前田雅子（2007）『社会保障法（第3版）』有斐閣
- 菊池馨実（2000）「社会保障における公平とは」清家篤・岩村正彦編『年金制度改革の論点』社会経済生産性本部生産性労働情報センター
- 菊池馨実（2003a）「医療保障制度の方向性（下）」『社会保険旬報』2175号
- 菊池馨実（2003b）「女性と社会保障」三木ほか『家族・ジェンダーと法』成文堂
- 菊池馨実（2006）「社会保障法制の将来構想（1）」『民商法雑誌』135巻2号
- 倉田聡（2000）「短期・断続的雇用者の労働保険・社会保険」日本労働法学会編集『講座21世紀の労働法第2巻労働市場の機構とルール』有斐閣
- 水町勇一郎（1997）『パートタイム労働の法律政策』有斐閣
- 水町勇一郎（1998）「パートタイム労働者と法」『岩波講座現代と法12職業生活と法』有斐閣

## 第7章 賃金分配における公平・公正

—報酬システムの変化から受ける影響についての考察を中心に—

宮 本 大  
(同志社大学)

### 1. はじめに

本研究報告の目的は、企業レベルデータによる分析を通じて、近年の従業員の賃金分配における公平・公正の現状を明らかにすることを目的とする。ここで公平・公正という場合、その背後には従業員の分配に対する納得がある。具体的に、明らかにすべきは以下の2点である。一つは、従業員間の賃金分配における手続き的公正と分配結果の平等との関係である。そしてもう一つは、企業収益の従業員への分配の変化と、その方向である。そしてこれら一連の考察から得られた知見を基に、今後、賃金分配における公平・公正に関する方向性と課題を提示し、そこでは労働組合が果たすべき役割についても言及する。

近年、日本的経営システムは市場重視の動きに沿った変化が顕著に生じている<sup>1)</sup>。その変化の背景には、バブル経済以降の長期かつ深刻な不況に、グローバル化、技術進展があいまって、企業を取り巻く競争環境が非常に厳しくなったことがある。特に不良債権問題によって金融機関における競争が厳しく、株式の持ち合いやメインバンクシステムといった従来の日本型経営システムの根底が揺らぎ始めてきた。その結果、多くの企業で資本調達を間接金融から直接金融へとシフトし、資本市場の規制緩和・自由化とともに株主・資本家重視の経営志向へと変化している。これは短期的な意思決定、短期的な成果決済を伴い、これまでの長期的な企業成長を重視してきた日本企業の経営視点の変換を要請することとなった。

こうした経営指針の転換は、当然、人事制度の修正圧力を高めることとなる。従来の長期的な企業成長重視と整合的であった人材育成を中心とした人事システムは、短期的な視点への修正を行った経営システムとの間に齟齬が生じ、近年の経営システムの変更と整合性の取れるような修正が求められることとなった。また、こうした外部からの制度修正の圧力のほかに、大企業の相次ぐ廃業・倒産などによる企業存続に対する不安から長期的な視野に立った報酬決済システム（いわゆる年功主義的な賃金制度）に対する従業員の不信を生み、一部内部からも年功的な制度に対する修正が要請されることとなったのである。

こうした経済システムの変化に伴う企業経営システムの修正という一連の流れの中で、人件費高騰を内在する年功的な報酬システムは企業経営のマイナス要因とみなされ、リストラ実施による人員削減からの人件費抑制だけでなく、年功主義からの脱却をも併せた人員と賃金の両面からの総人件費管理が行われるに至ったのである<sup>2)</sup>。その結果、企業業績とも連動する成果主義へ報酬システムのシフトが

行われている<sup>3)</sup>。次節でも説明するが、この成果主義的な変化とは、成果によって基本賃金の全てが決まる制度への転換ではなく、基本賃金の決定要素の一つとして、成果を評価し、それを基本賃金に反映する程度を相対的に高めようとする変化である。

こうした報酬システムの成果主義的な変化に伴い、従業員への賃金分配における公平・公正の視点にも変化が生じている。ここで議論すべき公平・公正には、2つのステージがある。一つは、従業員間の賃金分配における公正・公平性である。これまでの年功・能力主義的な報酬システムのもとでは、企業の成長に関わらず総額人件費は上昇（少なくとも維持）し、企業業績が低迷すると、その負担は企業にとって高いものとなるが、そうした総体的な賃金上昇は、これまでの継続的な経済成長から担保されていた。また能力を評価する制度はあるものの評価基準はやや曖昧で、また必ずしも厳密な客観性は求められてこなかった。これは、主として長期的な人材育成の視点に基づいた能力評価が行われ、そこでは、基本的に世代間で評価格差（≒賃金格差）をつければよく、年齢や勤続年数がその能力の代理とみなされてきた。その結果、同一世代内では分配の平等が相対的に高く保たれるシステムであったことが評価結果の厳密性を必要としなかった一つの要因でもあろう。しかし今日では経済成長による賃金上昇の担保が外れた結果、限られた賃金原資を有効に分配しなければならなくなり、また成果を評価することで、それを実行しようとしているわけである。こうした分配の方法では、場合によっては従業員の賃金水準は低下することもあり、それゆえ、より厳密かつ客観性の高い評価が求められることとなる。つまり報酬システムの成果主義的な変化に伴い、賃金分配における手続きの公平・公正への関心が高まっている。

そして、もう一つの分配における公平・公正の視点は、企業収益（付加価値）の従業員への分配についてである。先の賃金分配については、成果主義的な報酬システムにおける手続き的公平・公正などに関する先行研究や調査が比較的多く行われている一方で、従業員への分配の結果が、どのように変化しているのかという研究や調査はそれほど多くない。成果主義的な報酬システム導入の目的が総額人件費の抑制であることを考慮すると、どのような影響が生じているのかに注意を向けることは重要であろう。また、この成果主義的な変化は総額人件費の抑制・削減を通じて、一人当たりの賃金低下に大きく影響を及ぼしてくると考えられる。これまでは暗黙的に賃金据え置きが下限であったものが、これからは、どこまで減額することが適当なのか、もしくは許容できるのかというところまで考える必要がある。さらに、この視点を検討することが重要なのは、これまで春闘などで企業と労働者の間で行われてきた企業収益の分配は、今日の経営システムの変化に伴い、新たに株主・資本家、そして、その代理人である経営者を考慮する必要が高まり、収益分配の公平・公正の基準設定を複雑にし、かつ従業員にとって不利な方向へと向かっているように思われるからである。

この研究報告の構成は以下の通りである。2節では、成果主義的な賃金制度の変化を説明し、分析に利用するデータから成果主義的な状況を概説する。3節では、従業員間の賃金分配における公平・公正について検証する。また4節では、企業収益の分配について検証する。5節では、まとめとして、本研究報告の考察を通じて得られた知見をまとめ、労働組合が果たすべき役割、成果主義的な報酬システムの行方、そして課題を論じる。

## 2. 成果主義的な報酬システム：データからみた成果主義

実際のデータ分析に入る前に、「成果主義」という言葉について触れておきたい。「成果主義とは何か?」という問いかけに対して、その回答は答える人によって異なってくるのが現状である。それは、成果主義的なシステムへの改革は、賃金制度だけにとどまらず、人事評価制度など人事システム全体に波及し、また対応が企業によって異なるために、実務的そして学術的にも統一した定義を規定することが困難なためである<sup>4)</sup>。また成果主義という点、あたかも従業員の基本賃金が成果によって100%決定される賃金制度であると一部には誤解されている。実際に、そのような企業が存在しないわけではないが、それは極めて少数であり、企業の多くは成果を決定要素として考慮するが、そのほかにも能力、職務、そして年功要素の複数項目を勘案して基本賃金を決定している。それゆえ、近年の報酬システムにおける成果主義の進展とは、これまで基本賃金を高い比重で決定してきた年功といった要素に比べ、成果要素によって決定する部分を相対的に拡大しようとする動きであり、その変化には、「脱年功」「人件費の変動費化・業績連動化」「厳密な評価」という3つの企業間に共通の原理が働いているといわれる<sup>5)</sup>。

報酬システムにおける成果主義をどのように捉えるかは、先述した通り、厳密な定義がない以上、独自に設定する必要がある。ここではいくつかの成果主義に関するデータを考察し、それらを利用して、後節で行う分析に利用する成果主義指標を定義する。以下では、2004年に連合が実施した「賃金制度に関する調査」を利用する。このほか、2001年にも同種の調査が行われており、一部の指標については一緒に記載し、2000年代前半の変化を確認した。ここで示す結果表は、連合による調査結果報告書をそのまま利用したものもあるが、基本的には、本研究で利用するデータサンプルによって新しく集計したものを掲載した。なお本研究で利用するデータサンプルは、日経NEEDSの企業財務・労務データと連結させており、その対象は上場企業および一部の有力未上場企業となっている<sup>6)</sup>。では賃金制度の性格から見ていこう。

### (1) 賃金制度の性格

図表7-1は、連合の2001、2004年調査報告書の結果表(1、2列)に、本研究のデータによる集計表(4列)を加えたものであり、自社の賃金制度が基本賃金の決定において、どの要素を重視しているかを聞いた設問の結果である。この結果は各列のサンプル内でそれぞれの賃金制度の形態を選択した企業割合を示す。また1つに絞れない場合は複数選択を許しているため、計(延べ)が100%を超えている。

2001年(1列)からみると、年功を重視する企業割合が最も多く、40%を超える一方、成果・業績を重視する企業は1割強と、その他を除く型の中では最も低かった。しかし2列目の2004年では、年功を重視する企業割合が約30%と大きく低下し、能力を重視する企業割合がトップとなっている。また成果・業績を重視する企業割合は増加率が最も大きかった(3列)。また本研究報告のデータサンプルによる集計値の4列では、能力を重視する企業割合が最も高く、2列目と変わらないが、年功重視と成果・業績重視の順位が入れ替わっている。つまり上場企業データに絞ってみると、既に成果・業

績を重視していると認識する企業が年功を重視する企業を超えていることがわかる。このように2001年から2004年というわずか3年間という短い期間ではあるが、その間に生じた賃金制度の性格に関する認識はドラスティックに変化していることが確認できる。

図表7-1 企業の賃金制度の性格

	2001	2004	変化01-04	2004
	1	2	3	4
年功型	42.2	30.8	-11.4	24.0
職務・仕事型	14.3	21.4	7.1	22.0
能力型	34.3	32.0	-2.3	35.8
成果・業績型	11.8	26.6	14.8	28.4
総合決定型	33.2	26.7	-6.5	27.4
その他	1.2	1.3	0.1	1.5
計(延べ)	137	138.8	1.8	139
サンプル数	804	688		405

ただし、この表の結果は、それほど成果・業績が賃金決定に関与していなくとも、「成果主義」というトレンドに引っ張られ、その傾向が少し強まっただけで成果・業績を重視していると感じただけかもしれない。それゆえ、次に、基本賃金水準において、どのような要素がどの程度の割合で、その水準決定に関与しているのかを見ていく。

## (2) 基本賃金水準の決定要素シェア

ここでの指標は、各企業において基本賃金を構成する全ての賃金項目を調査し、賃金項目ごとに組合員平均支給額(2004年6月時点)を記入し、さらに各項目が対応している決定要素を「属人要素」「職務要素」「職能要素」「成果要素」「その他」から選択する設問の結果である。図表の集計値は本研究报告の分析データの数値である。残念ながら2001年との比較はできないため、近年の変化を追うことはできない。結果を見ると、属人(年功)要素のシェアが32.5%と最も高く、成果要素は3番目の18.3%である。この数値は確かに属人要素や職能要素に比べると低いが、基本賃金全体の2割弱が成果によって決定されており決して低い水準といえない。

図表7-2 基本賃金水準の決定要素シェア： %

N=337	属人要素	職務要素	職能要素	成果要素	その他
基本賃金シェア	32.5	16.9	30.6	18.3	1.7
採用企業割合	75.7	59.5	80.2	63.9	23.4

ここで先の賃金制度の性格別に、この要素シェアを見てみよう(図表7-3)。主たる特徴は次のようである。まず、例えば成果重視型企业では、成果要素が32.0%と最大シェアであるように、企業が重視していると認識する決定要素が基本賃金水準の最大決定シェアとなることが確認できる。また興味



深い点としては、要素間関係である。属人要素は、年功重視型企業で51.1%と最も高く、成果重視型企業で21.6%と最も低い。逆に成果要素は成果重視型企業で最も高く、年功重視型企業で最も低い。このように賃金制度の性格と決定要素シェアには正の関係が確認でき、この基本賃金水準を決定する要素別のシェアを客観的な指標とすれば、賃金制度に対する主観的な認識と客観性は一致しているといえよう。

図表7-3 賃金制度の性格別の決定要素シェア： %

N=337	属人要素	職務要素	職能要素	成果要素	企業数
年功重視型	51.1	11.1	26.6	8.9	81
職務重視型	24.9	32.0	24.5	17.6	78
職能重視型	27.5	12.6	40.9	18.2	127
成果重視型	21.6	19.2	26.0	32.0	93
総合型	33.7	15.4	28.9	19.8	91

### (3) 基本賃金の決定要素の5年間の変化

次に、基本賃金の各決定要素シェアの水準は2001年調査データと比較することができない。その代わりに、ここ5年間に各決定要素が、どのように変化したのかについての設問の結果から最近の変化を確認してみよう（図表7-4）。まず注目すべきは60%近い企業が年功要素を減少させている一方、そのほかの要素による決定部分は増加したと回答する企業が多い。中でも成果要素の決定部分が増えたとする企業割合は50%を超えている。

図表7-4 過去5年間の各要素の変化

N=405	年功要素	職務要素	職能要素	成果要素
1. かなり増えた	0.5	9.6	13.3	21.2
2. やや増えた	1.5	26.7	33.6	38.0
3. かわらない	33.6	44.0	38.5	27.7
4. やや減った	25.2	1.5	4.2	0.5
5. かなり減った	33.1	1.5	2.2	0.5
6. もともとない	2.7	11.4	4.0	8.1
合計	96.5	94.6	95.8	96.0

ここで各要素間の変化の関係を見てみよう。それぞれの変化の状況を図表7-4のように1～6と順位付けし、「6. もともとない」と回答した企業を除き、4つの決定要素の変化についての順位相関を図表7-5に示した。いずれの相関係数も統計的に有意となり、年功要素の変化と、その他の要素の変化の間には負の関係があり、この5年間に、年功要素が減少する一方で、その他の要素が増加したことが確認できる。その中でも成果要素の変化と年功要素の変化の相関は-0.506と最も絶対値が大きく、年功要素と成果要素の代替関係が強く、実際の変化の実感と整合的である。

図表7-5 各要素変化の相関

	1	2	3	4
1. 年功要素変化	1			
2. 職務要素変化	-0.381**	1		
3. 職能要素変化	-0.289**	0.112*	1	
4. 成果要素変化	-0.506**	0.230**	0.281**	1

注) 統計的有意性: \*\* 1%, \* 5%

最後に、成果要素シェアと、最近5年間の変化との関係を見ておこう。これは基本賃金の項目に成果要素が含まれていると回答し、かつ成果要素シェアが0より大きい企業を対象としている。これによると「増えた(かなり増えた+やや増えた)」とする企業の成果要素シェアが30.4%と最も高く、ついで「変わらない」、「やや減った」となる。「変わらない」と回答した企業の成果要素シェアが約25%であり、これをベースとして、「増えた」とする企業では5%ほど拡大し、逆に「減った」とする企業では10%ほど低下している。ただし全サンプル209社のうち157社(75.1%)で増えたと回答しており、圧倒的多数の企業で成果要素シェアが拡大しているという特徴がある。

図表7-6 過去5年の変化別の成果要素シェア: %

N=209	成果要素 シェア	サンプル サイズ
増えた	30.4	157
かわらない	25.2	49
減った	16.7	3

ここまでのデータによる考察から、近年の賃金制度の変化は「成果主義傾向の高まり」と「脱年功化」が表裏一体となって進行していることが確認できた。このことは、「成果要素シェア」および「この5年の成果要素の変化」の指標には、年功要素の減少という「脱年功化」の原理をも内包していると解釈できる。それゆえ、これら2つの指標は成果主義の傾向を示すものとして有用であると考え、以下の分析では成果主義を示す変数として利用する。

### 3. 従業員間の賃金分配における公平・公正

#### (1) 成果主義の進展に伴う分配手続きの公平・公正

成果主義は、従業員の属性・能力に関わらず、個人の挙げた成果・業績を評価し、賃金に反映させることであり、従来の基本的には世代間において生じていた賃金分配のばらつきは同一世代間においても拡大し、その結果、従来の報酬システムよりも従業員間の賃金がばらつき、かつ格差が拡大する。つまり成果主義を受け入れることは、言い換えれば賃金格差の拡大を容認することでもある。さらに重要な点として、経済がこれまで通り、成長していれば、総額人件費を増加させることによって、従業員の賃金水準を低下させることなく、成果主義許容による賃金格差をつけることは可能であった。しかし成長の停滞を背景に成果主義が進展していることを考慮すると、総額人件費の拡大は望めず、

評価結果によっては賃金水準が低下する従業員が存在することになる。したがって、成果主義的な報酬分配システムをうまく機能させるために、企業は、賃金が低下することに関して、従業員を納得させる説明をしなければならない。それゆえ、企業、従業員双方にとって成果主義的な賃金分配の手続き、つまり成果評価システムの公正明大な運用が極めて重要な意味を持つこととなるのである。また成果主義の導入において成果評価システムの公正な運用が、従業員のモチベーションを高めるという先行研究の結果が数多く得られており、成果主義における公正明大な評価システムは不可欠であることが示されている<sup>7)</sup>。

データによる考察の前に、分配上の手続き的公正について説明しておこう。Leventhal (1980) によると、分配における手続き的公正とは、分配過程を規定するシステムにおいて手続きに関する要素が公正であるとする個人の認識と定義される。そして、ある分配の手続き的公正が認知されれば、その手続きプロセスを通じた分配結果は（例え平等ではなくとも）公正であると判断される。その結果、従業員の分配システムに対する納得性が高まるとされる。したがって、成果主義の導入は成果評価という分配プロセスを規定する評価システムが公正に運用されていることが、従業員の成果主義に対する納得性を高め、ひいてはモチベーションに寄与することで機能すると考えられる。また分配過程における手続き的公正に関する要素には、1) Selection of Agents、2) Setting Ground Rules、3) Gathering Information、4) Decision Structure、5) Appeals、6) Safeguards、7) Change Mechanismsの7つが挙げられている。また守島 (1997) は、(i) 評価の透明性を高める「評価の基準や評価結果の公開」、(ii) 評価に対する従業員の不満や救済の機会としての「苦情処理システム」、そして (iii) 会社の経営方針や経営情報を知り、また会社に対して意見や要望を言う機会が与えられる「意思決定過程における発言」の3つを手続き的公正要素として、企業の現場レベルで把握できるように整理している。本研究報告では、これら3つの指標に関連付ける形で成果主義の公正な運用をみていくことにする。

本研究報告では、評価システムの運用における企業の認識を把握することが可能であり、それらを以下のように、守島の3つの指標と対応させる。まず「(i) 評価の基準や評価結果の公開」については、「a. 賃金昇給基準の明示」、「b. 評価結果の本人への開示」の2つの評価システムの運用情報を利用する。また「(ii) 情処理システム」、「(iii) 意思決定過程における発言」については直接的に当てはまる項目はないが、いずれも企業と従業員もしくは上司と部下のコミュニケーションを通じて機能する項目と考えられることから、これらを包括する指標として「c. 本人と考課者とのコミュニケーション」という運用情報を利用する。さらに本研究報告では、「d. 考課者の訓練」も公平・公正な評価にとって重要であると考え、併せて考察に利用した。

実質的な評価の中身については産業、職種、そして企業によって異なると考えられるため、企業間で比較することは困難であるが、評価基準や評価結果の情報公開などの公正な評価を行うための環境整備は企業・職種間で大きく異ならないと思われる。したがって、成果主義を機能させるためには手続き的な公正が必要との認識を企業が持っているならば、当然、成果主義の導入・進展に応じて、ここで挙げた評価システムの運用施策が実施されているはずである。こうした関係が実際に確認できるかをデータから考察していくことにする。

## (2) 評価システムにおける公平・公正な運用状況

まず企業における評価制度の有無から見ていこう（図表7-7）。成果主義を導入している企業（成果要素シェアが0より大きい企業）では97.2%と、ほとんどの企業が評価制度をもっている。未導入企業の81.0%とは統計的有意な水準で差が存在し、成果主義の導入と評価制度の保持には強い相関が存在することが示された<sup>8)</sup>。これは単に、成果主義の導入・進展と評価制度の有無の相関をみただけで因果関係を特定できるわけではないが、評価制度の保持が成果主義を拡大するというよりは、むしろ成果主義の導入が評価制度の整備を促進させたとみるべきであると思われ、評価制度の有無という点からは、企業は成果主義において評価システムの重要性を認識しているといえよう。

図表7-7 人事考課（評価）制度の有無：成果主義導入指標別

	成果主義の		合計
	1.未導入	2.導入	
ある	81.0%	97.2%	91.4%
ない	19.0%	2.8%	8.6%
企業数	121	215	336
各種検定統計量			
χ <sup>2</sup> 乗（自由度1）	25.822 **		
相関係数1	-0.277 **		

注)統計的有意水準：\*\*1%

では実際の評価システムの運用について見ていこう（図表7-8）。人事考課制度が「ある」と回答した企業を対象に、手続き的公正を高める施策項目別に、運用に関する企業の認識を示した。まず「(実施)されている」と回答した企業割合がいずれの項目も70%を超えている。項目ごとにみると「評価者と本人のコミュニケーション」が83.7%の企業で実施されていると最も多くの回答があるが、全体の65%の企業が不十分だと感じている。同様に、「評価者訓練」「評価結果の開示」といった項目も実施されている企業が多いが、不十分と感じている企業が多いという特徴が見られる。一方「賃金昇給基準の明示」は実施企業割合、満足ともに割合が高いなど運用項目間で特徴にばらつきが見て取れる。

図表7-8 公平・公正な評価システムの運用の状況

N=369	されている			されてい ない	無回答
	計	満足	不十分		
評価者と本人のコミュニケーション	83.7	18.7	65.0	10.6	5.7
賃金昇給基準の明示	81.0	58.8	22.2	6.5	12.5
評価者訓練	78.9	23.6	55.3	16.5	4.6
評価結果の開示	72.6	29.8	42.8	22.0	5.4

注)表7-7で人事考課制度が「ある」と回答した企業を対象としている。

では成果主義の採用に応じて運用項目の満足度は影響を受けるのであろうか。まず相対的に満足するレベルで運用している企業の多い「賃金昇給基準の明示」から見てみよう（図表7-9）。「賃金昇給基

準の明示」は成果要素シェアと相関が見られるなど一部に成果主義が関係している可能性もあるが、分布構造に差異はなく、総じて成果主義との関係はみられない。また「評価者訓練」も成果主義との関係を確認することはできず、これらの項目は成果主義採用企業と未採用企業との間に違いがあるわけではないことが示された。一方、「コミュニケーション」と「評価結果の開示」をみると、採用企業と未採用企業の間で分布構造が異なり、かつ統計的に有意な相関が示された。特に、成果主義の導入そして高まりとともに評価結果の開示が高い評価で行われており、成果主義の導入において、企業は「コミュニケーション」「評価結果の開示」という手続き的公正を高める行動を取っていることが確認できる。

図表7-9 成果主義と手続き的公正との関係

	成果主義の		検定統計量	
	1.未導入	2.導入		
<b>評価者訓練</b>				
1.満足できる程度ある	27.8%	23.9%	$\chi^2$ 乗	2.129
2.不十分だがある	51.1%	60.0%	相関係数1	-0.008
3.されていない	21.1%	16.1%	相関係数2	-0.099
企業数	90	205		
<b>賃金昇給基準の明示</b>				
1.満足できる程度ある	59.7%	69.3%	$\chi^2$ 乗	2.310
2.不十分だがある	30.6%	24.1%	相関係数1	-0.091
3.されていない	9.7%	6.5%	相関係数2	-0.144 *
企業数	72	199		
<b>評価者と本人とのコミュニケーション</b>				
1.満足できる程度ある	19.1%	20.8%	$\chi^2$ 乗	6.398 *
2.不十分だがある	62.9%	71.3%	相関係数1	-0.098
3.されていない	18.0%	7.9%	相関係数2	-0.161 **
企業数	89	202		
<b>評価結果の開示</b>				
1.満足できる程度ある	26.7%	35.6%	$\chi^2$ 乗	7.192 *
2.不十分だがある	41.1%	46.0%	相関係数1	-0.143 *
3.されていない	32.2%	18.3%	相関係数2	-0.145 **
企業数	90	202		

注)  $\chi^2$ 乗統計量の自由度はすべて2。

また相関係数は「1」は成果主義の導入未導入企業間、「2」は成果要素シェアとの相関。

統計的有意水準：\*\*1%、\*5%

ここまでの考察をまとめると、成果主義の採用に際して、ほとんど全ての企業は評価システムの制度化といった成果主義の公正な運用に対する最低限の取り組みを行っている。またより高いレベルの手続き的公正について、成果主義の採用は「コミュニケーション」「評価結果の開示」といった施策の実施を促している。これらについては、成果主義の問題として、成果・業績を評価することは難しいといわれるがゆえ、「コミュニケーション」がシステムの公正を高め、成果主義を従業員に納得させるためにも重要であると企業が認識していることも十分に理解できる結果である。事実、多くの調査・研究において、成果主義における「コミュニケーション」の重要性が労使双方で認識されていることが指摘されている<sup>9)</sup>。また「評価結果の開示」の実施は、従業員がどのように評価されたのかという結

果が気になることを企業が認識していることの反映なのであろう。

以上の考察より、企業は、実際に、成果主義傾向の高まりとともに手続き的な公正を高めようと努力していることは見て取れた。しかし、いずれも取り組みとしては十分でない、もしくは取り組んでいない企業が依然として少なくない割合で存在していることを考慮すれば、成果主義を導入する（した）企業では「満足できる程度にある」という認識を目指して、分配システムの公正な運用を可能とする環境整備を進めていく必要がある。

### (3) 手続き的公正に対する労働組合の関与

ここでは成果主義、さらに手続き的公正に対する労働組合の関わりについて考察する。早速、労働組合の成果主義に対するスタンスから見ていこう。これは、「基本賃金における成果の反映」について、労働組合の考えを「推進すべき」「どちらかといえば推進」「まとまった考えはない」「あまり推進すべきでない」「推進すべきでない」の5段階評価で表す回答結果を利用し、成果主義採用企業と未採用企業に分けて図表7-10に示した。「推進すべき」「どちらかといえば推進」という肯定的なスタンスを取る労働組合が60%を超え、否定的なスタンスを取る組合は30%程度に留まる。また成果主義採用企業において、労働組合は、より成果主義に対して肯定的である傾向が示された<sup>10)</sup>。詳細な因果関係は明らかではないが、この表の結果には、成果主義を採用した企業において、労働組合が肯定的なスタンスへと変化するのと、もともと労働組合が肯定的であることが、企業の成果主義の採用傾向を高めるという両面が反映されていると考えられる。

図表7-10 成果主義と労働組合のスタンスの関係

基本賃金に対する成果の反映	成果要素		合計
	1.不採用	2.採用	
1.推進すべき	18.4%	21.5%	20.6%
2.どちらかといえば推進	34.5%	48.0%	43.9%
3.まとまった考えはない	8.0%	8.0%	8.0%
4.あまり推進すべきでない	26.4%	21.0%	22.6%
5.推進すべきでない	12.6%	1.5%	4.9%
企業数	87	200	287
各種検定統計量			
χ <sup>2</sup> 乗	19.034 ***		
相関係数1	-0.184 ***		
相関係数2	-0.128 **		

注) \*\*1%、\*5%の統計的有意水準を満たしている。

次に、評価システムに対する労働組合の関わりを見ていこう（図表7-11）。先に検討した企業の評価システムの運用実態と全く同じ項目ではないが、査定基準の協議、結果の開示、苦情処理関連など評価システムにおける手続き的公正を高める取り組みであるという意味において、先の項目と同種といえよう。つまり、これは手続き的公正への労働組合の取り組みとも読み替えることができる。

結果を見ていこう。「査定基準に関する労使協議」が半数を超えているだけで、それ以外の4項目はいずれも過半数を割り込み、特に査定の苦情に関する関与は特に低い水準となっている。また成果主義を採用しているかどうかで分けてみたが、採用企業と未採用企業の間には差異はみられず、評価システムに対する労働組合の取り組みは総じて低調である。これは、連合が2004年に賃金制度の整備・見直しに向けて、労働組合としての基本スタンスを示すまでは、総じて成果主義に反対か、スタンスを明確にしていない組合が多く、それが評価システムへの関与が低調である一つの理由と考えられる。もしそうであれば、当該労使間の徹底した協議によって、システムにおける公正の確保、その事後的なチェックと是正などの積極的関与の方針が打ち出されたことから改善されていくことが期待される<sup>11)</sup>。

図表7-11 評価システムに対する労働組合の関与（項目別）

N=369	選択	非選択
1. 査定基準に関する労使協議	54.7	40.7
2. 査定結果の組合への提示	40.4	55.0
3. 査定の苦情処理制度の設置	37.4	58.0
4. 苦情に関する労使協議	28.2	67.2
5. 苦情に関する管理者からの説明	26.8	68.6

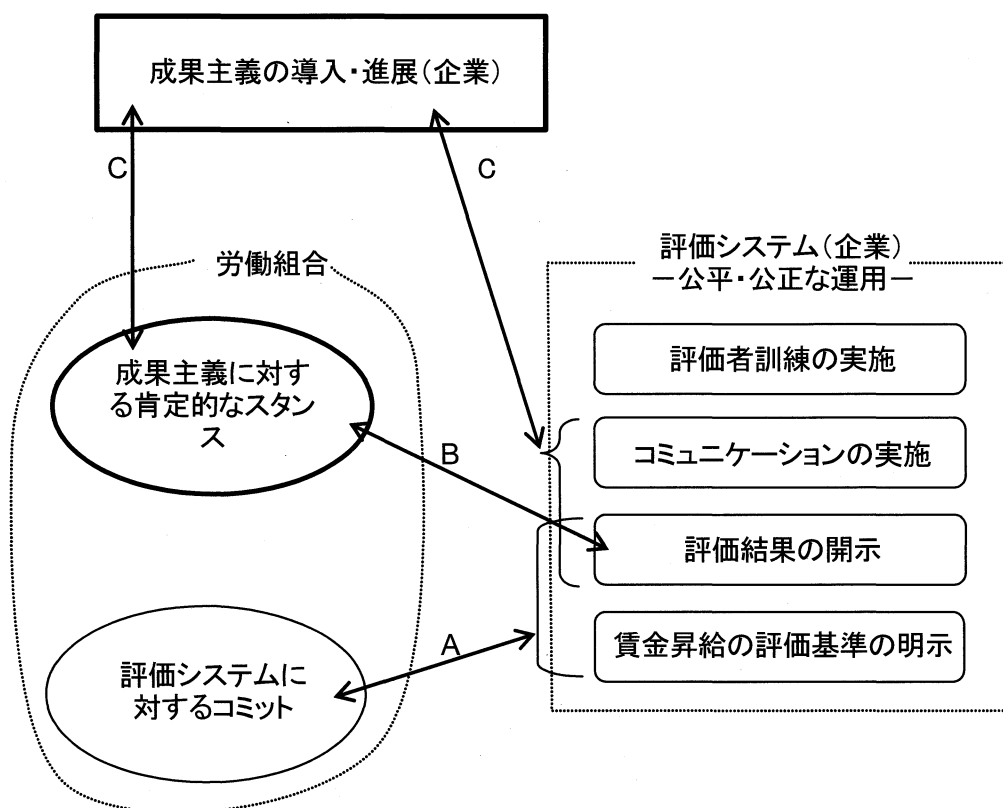
注) 「選択」はその項目を実施し、関与していることを示す。  
関与せずは、15.0%であった。

ここで図表7-11の項目を利用して労働組合の評価システムへの関わりについての指標を作成する。5つある項目について、3～5の苦情に関する項目を「苦情処理への関与」として一つにまとめ、残りの「査定に関する労使協議」「査定結果の組合への提示」の2つと併せて、計3つの項目における選択数を労働組合の評価システムへの関与の程度を表すコミットメント指数とした。これは0～3の4段階スコアで関与の程度を示す。この指標を利用して、図表7-10の組合のスタンスとの関係をみたが統計的に有意な関係は見出せなかったが、労働組合のスタンス、コミットメント、そして企業の評価システムの公正な運用との関係について、図表7-9で行ったように分析し、主要な結果を抽出したところ、図表7-12のような相関図が描ける。

この図から、労働組合が成果主義の公正な運用に対して果たしている役割が浮かび上がる。まず一つ目は、労働組合が評価システムへのコミットメントを強めることで「評価結果の開示」そして「賃金昇給の評価基準の明示」という評価システムの公正を高めることに関与していた（矢印A）。また労働組合が成果主義に対して肯定的なスタンスを取ることと評価結果の開示とが関連している（矢印B）。そして因果関係について検討すべき点は残されているものの、成果主義への肯定的なスタンスは、企業の成果主義の取り組みを促し、最終的に「コミュニケーション」や「評価結果の開示」という評価システムの公正性を高めることが示唆される（矢印C）。以上より、成果主義の高まりに対して、労働組合も分配システムの公正な運用のための環境整備に貢献してきたことが示された。また評価システムに対するコミットメントの低調さは、先の表で確認した通りであるが、労働組合の分配システムに対する整備・見直しは始まったばかりであり、今後の取り組みによってシステム運用の公正がさらに

高まることが期待できよう。ただし、「評価者の訓練」は遅々として進まず、また「苦情処理」に対する企業の認識が不明であることから、組合としてはこうした点についても目配せが必要であろう。

図表7-12 成果主義、評価システムの公正な運用、そして組合の関与



注) 矢印は、それぞれの指標間に統計的に有意な正の相関が存在することを示す。

#### (4) 手続き的公正と分配結果の平等： 従業員間の賃金格差と賃金水準の分析

ここまでは成果主義的な報酬システムの変化とともに、分配手続き上の公正が高まり、そして労働組合がそこで果たしてきた役割を検討した。報酬システムの成果主義的な変化は、従業員間の賃金格差を拡大し、そして成果・業績との連動が高まることが予想される。では実際の従業員間の賃金分配にそうした影響が表れているのであろうか。以下では、従業員間の賃金格差、そして賃金水準の分析を通じて、手続き的公正と分配結果の平等との関係を考察していく。

##### ① 従業員間の賃金格差の分析

まず成果主義的な報酬システムの変化による従業員間の賃金格差への影響についての検証を行う。ここで取り扱う賃金格差は、各企業において、年齢(35歳)・勤続年数が同じ組合員の平均的な所定内賃金を100とした場合の賃金支給における最高賃金指数を最低賃金指数で除した比で表す<sup>12)</sup>。また単に格差の変化を検討するだけでなく、どのように変化したのかを検討するために最高および最低賃金指数自体の変化も分析する。また指数情報には、制度における理論値と、実際



に支給された賃金指数の実現値があることから理論と実際の違いについても検討する。

図表7-13 従業員間の賃金分配情報

平均値	成果主義		企業計
	未採用	採用	
<b>理論値</b>			
最高指数	125.1	126.8	126.2
最低指数	82.1	78.5	79.7
賃金格差	1.609	1.693	1.665
企業数	52	105	157
<b>実現値</b>			
最高指数	114.7	114.4	114.5
最低指数	85.4	85.8	85.7
賃金格差	1.381	1.359	1.366
企業数	64	150	214

最初に、基本的な状況を見ておこう(図表7-13)。まず企業計は、制度上の理論値の最高値126.2、最低値79.7、格差の比は1.665である。一方、実際に支給された賃金の値(実現値)は、それぞれ114.5、85.7、1.366であり、実際には理論上の最大格差よりも小さい格差付けで制度運用がなされている<sup>13)</sup>。次に、成果主義の採用と未採用企業で比較すると、理論値では、採用企業の最高値が高く、また最低値が低いため、格差は広がっている。しかし現実値ではほとんど差が見られないものの理論値とは逆の傾向が見て取れる。理論値は先の想定と整合的であるが、現実は必ずしもそうはなっていない可能性がある。この点を確認するために、様々な企業属性をコントロールできる回帰分析によって検証してみよう。

まず理論値から分析する。理論値の検証は、その制度の分配構造がどのように設計されているのかを解釈することでもある。まず説明変数は、賃金格差、最高指数、そして最低指数の3つである。そして説明変数は次の2つの変数に注目する。一つは、企業の成果主義傾向の強さである。企業の成果主義傾向が強ければ、それは制度の成果主義的傾向の強さによるものと考えられ、賃金格差の増大に寄与すると考えられる。この成果主義傾向については、成果要素シェアが50%以上の企業を識別するダミー変数を利用した。またもう一つは、労働組合の成果主義に対するスタンスである。制度設計に当っては、成果主義に肯定的な労働組合であれば、企業は思い切った成果主義的な報酬システムの修正を進めることができ、結果として、賃金格差の増大に寄与することが想定される。この指標としては、成果主義に対して肯定的な労働組合を持つ企業をダミー変数で識別する。その他、企業規模、産業、企業年齢をコントロールし、最小二乗法による回帰分析を実施した。分析結果は、図表7-14に示した。

図表7-14 賃金格差と成果主義の関係 1 : 制度理論上の格差

被説明変数	賃金格差		最高賃金指数		最低賃金指数	
成果主義指標	0.1841 *	0.1683 +	0.3724	0.1698	-7.7390 *	-7.5527 *
	(0.094)	(0.097)	(5.839)	(6.000)	(3.508)	(3.462)
組合肯定スタンス		0.1484 +		1.0492		-4.1130 +
		(0.085)		(4.008)		(2.312)
サンプルサイズ	157	151	157	151	157	151
自由度修正済決定係数	0.067	0.062	0.075	0.054	0.062	0.085
残差平方和	40.82	39.48	74783	72452	21764	19731

注) 説明変数の成果主義指標には、成果要素シェア50%以上の企業ダミーを用いている。

組合肯定スタンスは、基本賃金における成果の反映に対して、肯定的な考えを示した労働組合ダミー変数。括弧内は標準誤差

統計的有意水準: \* 5%、+ 10%

注目すべき結果は以下のとおりである。

- ・ 成果主義傾向の強い企業において賃金格差が拡大する
- ・ 労働組合が成果主義に対して肯定的であれば、賃金格差が増大する
- ・ 最高賃金指数には、いずれの説明変数も関連が見られない
- ・ 最低賃金指数は、成果主義傾向の強さと最低指数の低さが関連している
- ・ 肯定的な組合の存在は最低指数の低さと関連している

これらの結果は先の想定と整合的であり、成果主義傾向の強さ、そして肯定的な組合の存在は賃金格差の拡大を許容する賃金制度の設計と関連しており、またその格差の拡大は、賃金の高低の限界がともに広がるのではなく、賃金水準の下限をより低い方向へ広がるように設計されることで生じる。これは成果主義的な報酬システムが総額人件費の抑制という目的に沿った制度修正が行われていると解釈できる。

次に、実際の分配における賃金格差を見ると、理論値と実現値の分布は異なることから同じ説明変数でも影響が異なる可能性がある。また実際の分配においては、新たな変数が影響してこよう。まずは同じ説明変数を利用して回帰分析を行う。結果は図表7-15である。

図表7-15 賃金格差と成果主義の関係 2 : 実際の支給賃金の格差

被説明変数	賃金格差		最高賃金指数		最低賃金指数	
成果主義指標	0.0168	-0.032	0.1390	-0.3634	0.8103	1.3265
	(0.060)	(0.061)	(2.419)	(2.462)	(2.100)	(2.097)
組合肯定スタンス		0.0673 +		1.1255		-2.9843 *
		(0.039)		(1.569)		(1.337)
サンプルサイズ	214	207	214	207	214	207
自由度修正済決定係数	0.233	0.237	0.254	0.247	0.147	0.167
残差平方和	17.59	11.84	19680	19180	14825	13917

注) 図表7-14と同じ。

注目すべき点は以下のとおりである。

- ・ 成果主義指標はいずれの場合も効果を示さなかった。
- ・ 労働組合の肯定的スタンスは制度理論値と同様の結果を示した。

こうした理論値と実現値との乖離は、実際の制度が理論的な限界までの運用を行っていないことを示しており、他の調査研究でも同様の結果が表れている<sup>14)</sup>。

さらに、企業の評価システムの運用状況との関係を見るために、直接、運用状況の項目を変数として利用した（図表7-16）。主な結果は、

- ・ 成果主義の高まりは、賃金格差の実現値の縮小に関係
- ・ システムの運用は、評価結果の開示が格差の拡大に関係
- ・ コミュニケーションは格差の縮小に関係

これら結果を解釈するのは容易ではないが、実際の成果評価の困難さを背景に、成果主義傾向の強い企業ほど基本賃金に与えるインパクトが大きくなり、そうした企業では、逆に安易に格差をつけることが難しくなっていることを反映しているのかもしれない<sup>15)</sup>。またコミュニケーションによる分配手続き上の公正の進展が分配結果の平等に寄与するといった補完的な関係が弱いながらも検出されているが、それよりも評価結果の開示を通じて分配結果の平等が後退し、分配手続きの公正と結果平等のトレードオフ、つまり手続き的公正を高めるには、ある程度の結果の不平等、しかも最下限の低下による格差の拡大を許容しなければならないことが確認できる<sup>16)</sup>。

図表7-16 賃金格差と成果主義の関係3： 結果の平等と手続き的公正

被説明変数	賃金格差		最高賃金指数		最低賃金指数	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
成果主義指標	-0.0020 *	0.001	-0.0523	0.042	0.0596 +	0.033
評価制度の運用状況						
昇給基準の明示	0.0381	0.046	2.3805	1.846	-0.5093	1.578
考課者訓練	-0.0447	0.062	-1.8379	2.484	1.1734	2.124
コミュニケーション	-0.0741 +	0.044	-3.5224	2.697	2.4937	2.306
評価結果の開示	0.1029 *	0.051	1.0702	2.062	-4.1384 *	1.762
サンプルサイズ	195		195		195	
自由度修正済決定係数	0.256		0.266		0.161	
残差平方和	10.62		17240		12596	

注) 説明変数の成果主義指標には、成果要素シェアを用いている。

そのほか成果主義採用ダミーによる分析でも同様の結果を得たが、理論値での分析に利用した成果要素シェア50%以上企業ダミーでは、評価制度の運用状況は変わらないが、成果主義指標の効果は消失した。

評価制度の運用状況に関する変数については、それぞれの項目において「満足いく」運用ができていると回答した企業ダミーである。

統計的有意水準： \* 5%、+ 10%

最後に、労働組合の関与について触れておこう。評価システムの分析と同様に組合の関与についても個別項目を変数として分析を行ったところ、以下の結果を得た。

- ・ 成果主義の高まりは格差の縮小と関係
- ・ 組合への結果開示は格差の縮小と関係

この結果は、本人への開示は賃金格差を拡大させる一方で、労働組合への開示は縮小させる逆の関係が示された。これは労働組合への開示は企業にとってプレッシャーとなり、それが賃金低下を抑制することに繋がっているのかもしれない。したがって労働組合は評価結果に関する監視機能を働かせることで、賃金格差の拡大を抑えることができることが示唆される。

## ② 賃金水準の分析

ここからは成果主義への変化と賃金水準の関係を考察していこう。ここでは通常の賃金関数の推計を行い、成果主義およびその運用等に関する変数を入れて、その効果を見ていく。賃金関数の推計に用いる変数について、従属変数には正規従業員の年収（対数値）を利用する<sup>17)</sup>。この年収には、一時金、所定外賃金が含まれるために、これらの企業間格差をコントロールする必要があることから、前者は一時金の決定方式、後者は残業時間データがないため前年からの正規従業員の変化率を利用した<sup>18)</sup>。次に、独立変数は、年齢・勤続年数（いずれも2次項を利用）、企業規模、産業、そしてタイムトレンドを利用した。さらに成果主義関連変数としては、成果主義の傾向を示す指標として、成果要素シェア、また業績の変化指標として、売上高、そしてそれらの交差項を採用した。またデータを1999年から2004年までの5ヵ年分を利用する一方で、成果要素シェアは2004年時点のものしかないため、その5年間で成果要素シェアがどのように変化したのかを図表7-4で利用した「成果要素の変化」と成果要素シェアとの交差項を入れて補正することにした。そのほか、企業の評価システムの運用状況変数と労働組合のコミットメント変数を入れて、その効果を検討する<sup>19)</sup>。データは1999年から2004年までの5ヵ年分を利用し、推計方法は、5ヵ年のプールデータによるOLS、そしてパネルデータによる変量効果モデル（REM）による回帰分析を実施した。結果は以下の通りである（図表7-17）。

- ・ 年齢効果は、基本的に有意とならないケースが多く、一部有意となったものの1次項が負、2次項が正となり、通常とは逆の効果を示した<sup>20)</sup>。
- ・ 勤続年数の効果は、OLSによる推計では効果が検出できないケースもあるが、パネル分析ではいずれも1次項で正、2次項で負の符号を取り、かつ統計的にも有意となり、通常想定される結果が示された。
- ・ 成果要素シェアはいずれも統計的に有意とならなかった。過去5年間の成果要素の変化を利用して補正を行った交差項をみると、OLSでは成果要素が増加した企業では賃金水準が上昇する傾向が見られる一方で、交差項が負の符号を取り、シェア自体が高い企業ほど要素増加による効果が小さくなるという結果を示した。
- ・ 売上高は統計的に有意かつ正の効果を示したが、成果要素シェアとの交差項は負の値を示した。
- ・ 評価システムの運用状況については、唯一、効果を示したのは、評価結果の開示であった。

その実施の満足度が高いほど、賃金水準が低いという関係にある。

- ・ その一方で、労働組合の高い評価システムに対するコミットメントが高い企業ほど、賃金水準が高いという傾向が示された。

図表7-17 成果主義と賃金水準の分析

被説明変数 推計方法	正規従業員の年収(一時金、残業含む)の対数値 プールデータによるOLS					
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
年齢	-0.0156	0.0339	-0.0036	0.0377	0.0078	0.0378
年齢(2次)	0.0002	0.0004	0.0000	0.0005	-0.0001	0.0005
勤続年数	0.0210	0.0111 +	0.0183	0.0120	0.0175	0.0119
勤続年数(2次)	-0.0006	0.0003 +	-0.0001	0.0003	-0.0002	0.0003
成果要素シェア	0.0003	0.0002	0.0006	0.0004	0.0002	0.0002
売上高	4.4E-08	6.0E-09 **	4.4E-08	6.0E-09 **	4.5E-08	5.9E-09 **
成果要素交差項	-5.4E-10	2.0E-10 **	-5.8E-10	2.0E-10 **	-5.4E-10	1.9E-10 **
成果要素変化	0.0106	0.0049 *	0.0159	0.0053 **	0.0140	0.0051 **
成果要素交差項	-0.0016	0.0004 **	-0.0015	0.0005 **	-0.0016	0.0004 **
評価システム運用						
考課者訓練			-0.0190	0.0177		
昇給基準の明示			0.0036	0.0067		
コミュニケーション			-0.0012	0.0095		
評価結果の開示			-0.0269	0.0069 **		
労働組合のコミット					0.0128	0.0040 **
サンプルサイズ	1681		1384		1494	
残差平方和	30.53		23.58		25.54	
自由度修正決定係数	0.465		0.489		0.471	
被説明変数 推計方法	パネルデータによる変量効果モデル					
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
年齢	-0.0249	0.0255	-0.0846	0.0265 **	-0.0900	0.0268 **
年齢(2次)	0.0005	0.0003	0.0013	0.0003 **	0.0014	0.0003 **
勤続年数	0.0125	0.0751 +	0.0238	0.0108 *	0.0247	0.0107 *
勤続年数(2次)	-0.0005	0.0003 +	-0.0006	0.0003 *	-0.0006	0.0003 *
成果要素シェア	0.0004	0.0005	0.0005	0.0005	0.0002	0.0005
売上高	5.7E-08	1.1E-08 **	5.7E-08	1.1E-08 **	5.8E-08	1.1E-08 **
成果要素交差項	-1.1E-09	3.9E-10 **	-1.1E-09	4.0E-10 **	-1.0E-09	3.9E-10 **
成果要素変化	0.0096	0.0114	0.0139	0.0123	0.0124	0.0117
成果要素交差項	-0.0018	0.0010 +	-0.0017	0.0010 +	-0.0018	0.0010 *
評価システム運用						
考課者訓練			-0.0191	0.0180		
昇給基準の明示			0.0056	0.0154		
コミュニケーション			-0.0024	0.0221		
評価結果の開示			-0.0272	0.0161 +		
労働組合のコミット					0.0142	0.0082 +
サンプルサイズ	1681		1384		1494	
企業数	296		245		264	
決定係数	0.459		0.475		0.461	

注) 統計的有意水準: \*\* 1%、\* 5%、+ 10%

ここで注目すべき点のいくつかをまとめておこう。売上高の正の効果は予想されたが、通常、成果主義の高まりによって売上高との連動性も高まることが予想される。しかし結果は逆であった。これについては、2000年前後が多くの企業で業績が底であったことを考慮すれば、分析期間は2004年に向かって業績回復期であり、各企業では業績に応じて賃金が回復するフェーズでもある。しかし成果主義が総額人件費の抑制を目的とする場合、成果主義の採用企業では業績連動性を高めるのではなく、賃金格差分析でもみたように、人件費抑制方向にのみシステム修正が行われていることが、賃金回復力を抑制する結果となって表れた可能性がある。またそのほか、評価結果の開示が賃金を押し下げる効果についても、先にみた成果主義的な賃金制度は賃金の上限を変化させず、むしろ下限をより低く設定しようとする傾向に関連して、格差の拡大を進展させている可能性がある。一方、労働組合のコミットメントの関係は逆に、それを下支えしているのかもしれないことが示唆される。

最後に、3節で行った分析結果をまとめると、重要な視点が浮かび上がる。実は、報酬システムにおいて、誰が公平・公正を担保するのが賃金水準および格差の決定に重要な意味をもつ。労働組合の評価システムに対するコミットメントがそれほど強くない現時点では、評価システムの運用は、基本的に企業的意思決定によって主導されていると考えてよいであろう。その意味において、評価システムの運用は、企業の目的をより強く反映すると解釈できる。その結果が、賃金水準を低くする力がより明確に働き、それとともに賃金格差が広がっているように思われる。しかし分析結果によると、労働組合が報酬システムの運用に積極的に関与することで、格差の縮小や賃金水準を高める（恐らく維持する）効果が示されており、労働組合の取り組みによっては格差と水準を部分的にコントロールしていくことが可能となろう。

#### 4. 企業収益の従業員分配の変化：もう一つの公平・公正の視点

これまで企業収益の分配は主として、企業と従業員間で行われてきた。通常は企業と従業員が春闘において、定昇やベアさらには一時金などの議論を通じて、収益の分配を決定してきた。過去には激しい労働争議も展開されたことはあるが、基本的には労使協調のもとで双方が納得する形で決着が着けられてきたとあってよいであろう。しかし近年、収益分配の当事者に、従来の企業と従業員のほか、資本家、そして経営者が含まれるようになった。こうした当事者構成の変化によって、収益の分配における公平・公正基準が変化するであろうことは想像に難くない。また当事者の増加は、これまでの単純な相対交渉を複雑な交渉関係へと変化させ、さらに当事者が一同に会して議論する場がなく、春闘や株主総会などと分離していることは、すべての利害関係者が納得するような調整を、さらに困難とする。

企業収益の分配の公平・公正については、最終的には当事者間の交渉力によって決定されることとなり、本研究報告のデータから当事者間の収益分配の公正基準を示すことは到底できないものの、データから各当事者に対する収益の分配動向を把握することはそれほど意味のないことではないだろう。

特に成果主義的な報酬システムへの変化が従業員の総額人件費の抑制にあるのであれば、当然、成果主義的な変化は従業員への収益分配にも影響を与えうると考えられる。

では企業の創出した付加価値が誰にどれくらい分配されているのか、そして、その分配に成果主義的な報酬システムの変化が影響を与えているのかを考察して行こう。ここで分析対象とする分配を受ける主体は、従業員、企業、そして株主の3者とする<sup>21)</sup>。分析モデルはアドホックではあるが、関連すると考えられる変数を用いて、先の賃金関数の推計と同様にプールデータによるOLSおよびパネルデータによる回帰分析を行う。まず従属変数について、それぞれの主体への分配額を付加価値で除した比を利用する<sup>22)</sup>。また独立変数は、企業収益の分配には企業のガバナンス構造が関係すると考えられることから変数として上場企業ダミー、外国法人株主比を利用する。また成果主義指標として成果要素シェア、成果要素の変化、その交差項を採用する。また従業員分配率は特に人員削減の影響も大きいと思われるため、前年からの変化率を利用して属性制御する<sup>23)</sup>。そのほかタイムトレンド、企業規模、産業、売上高の変化などの企業属性をコントロールする。結果は、**図表7-18**に示した。注目すべき主要な結果は以下の通りである。

- ・ 成果要素シェアの高い企業ほど、正規従業員の高い分配率と関係している、それ以外の成果主義変数の関係は見出せなかった
- ・ 上場企業は正規従業員の分配率の低さと関係する一方で株主分配率の高さと関係している
- ・ 外国法人株主比はいずれの分配に対しても正の関係を持つ
- ・ タイムトレンドは、期間内では時間が経つにつれて、正規従業員への分配率が低下する一方、株主および企業（内部留保）への分配率が高まった。
- ・ また結果表には示していないが、手続き的公正や組合のコミットメントは直接的に各主体の分配に影響を与えてはいなかった。

最初の結果は、近年の成果主義の導入は総人件費の抑制を通じて、経営リスクを従業員へ移転しようとするというコンテキストにおいて解釈するならば、より高いリスクを負担する主体がより大きなリターンを得ることは当然である<sup>24)</sup>。したがって成果主義によって賃金低下というこれまでにない高いリスクを正規従業員は負担することから、より高い分配率を受け取った結果を反映しているのかもしれない。しかし、その一方で、この結果は、企業の付加価値創出力が低下し、経営が圧迫されている企業において、成果主義を導入したものの、現時点では成果主義が十分に機能せずに、総人件費が思うように抑制できていないことを反映している可能性もある。実際に、この期間の付加価値平均額は年々減少傾向にある（**図表7-19**）。この点の解釈について、今後、注意深く推移を追っていく必要がある。ただし一ついえることは、成果主義が総人件費の抑制を目的として導入されたとされるが、この基本的な分析結果を見る限り、成果主義採用企業において、成果主義による基本賃金の変動費化を通じて総額人件費の抑制が行われているかについての確かな証拠は得られなかった。この背後には成果主義を導入していない企業でも総額人件費の抑制が別の方法で行われていたのかもしれない。

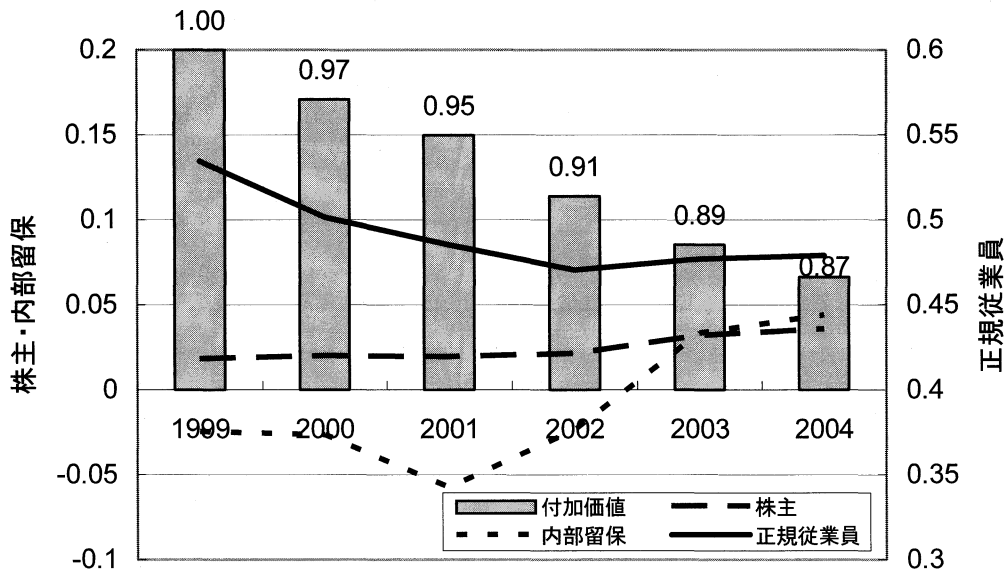
図表7-18 利益分配率の分析： 付加価値比

被説明変数	正規従業員		株主		内部留保	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
プールデータ(OLS)						
上場企業ダミー	-0.090	0.021 **	0.009	0.005 +	-0.047	0.043
外国法人株主比	0.247	0.070 **	0.061	0.019 **	0.341	0.147 *
成果要素シェア	0.001	0.000 +	0.000	0.000	0.001	0.001
成果要素変化	-0.007	0.010	0.001	0.003	0.005	0.020
交差項	0.001	0.001	0.000	0.000	0.001	0.002
タイムトレンド	-0.013	0.002 **	0.004	0.001 **	0.010	0.005 *
サンプルサイズ	1681		1681		1681	
決定係数	0.3289		0.1434		0.0712	
パネルデータ(REM)						
上場企業ダミー	-0.094	0.014 **	0.009	0.004 *	-0.045	0.028
外国法人株主比	0.201	0.051 **	0.088	0.014 **	0.141	0.106
成果要素シェア	0.001	0.000 **	0.000	0.000	0.001	0.001
成果要素変化	-0.006	0.006	0.002	0.002	0.000	0.013
交差項	0.001	0.001	0.000	0.000	0.001	0.001
タイムトレンド	-0.012	0.003 **	0.003	0.001 **	0.010	0.005 +
サンプルサイズ	1681		1681		1681	
決定係数	0.321		0.1302		0.0565	

注) 統計的有意水準: \* 5%、+ 10%

そのほか、経年的な変化、そして上場企業において、正規従業員の分配率が低下し、株主および企業へ、その分が流れているように見える。各分配率を、可能な限り属性をコントロールして相関を見たところ、必ずしも統計的に有意な関係を見出すことはできなかったが、付加価値の低下以上のペースで正規従業員への分配額が減少していること。また株主至上主義化が急速に進展し、株主分配率が増加していることを考えると、ここ数年、企業収益の分配は従業員にとって不利な方向へシフトしていることは明らかであろう。

図表7-19 付加価値分配の推移





## 5. まとめ： 公正な賃金分配を目指して

### (1) 本研究報告の主要な分析結果

「公平・公正」は、賃金分配において、これまで以上に重要なキーワードとなっている。それは、まず従業員間の分配において、成果主義的な変化を通じて、結果の平等と手続きの公正のバランスが変化し、さらには企業収益分配に関する利害関係者の増加によって従業員の分配も変化し、公正な分配基準が揺れているという背景がある。

そうした点を踏まえて、本研究報告は、賃金分配における手続き的公正と分配結果の平等の関係、そして企業収益の従業員への配分の変化とその方向についての分析を試み、従業員の賃金分配における公平・公正の現状、さらには労働組合の関与について検証してきた。ここでの考察によって得られた主要な知見をまとめておく。

- ・ 企業は、成果主義の導入とともに手続き的な公正を高めようと務めている。しかし、そうした取り組みの進展は必ずしも十分であるとはいえない、特に、評価者の訓練や成果に対する苦情処理に関する対応は低調であり、成果主義的な分配システムの公正な運用を可能とする環境整備にさらに取り組む必要がある。
- ・ 労働組合も成果主義的な分配システムの公正な運用のための環境整備に貢献している。しかし評価システムに対するコミットメントは十分とはいえない。システムに対する整備・見直しが始まったばかりでもあり、今後の取り組みが期待される。特に、企業の取り組みが薄い苦情処理に対しては労働組合が主導してシステム構築を進めていく必要がある。
- ・ 報酬システムにおける公平・公正は誰が主導的に進めるかによって変化する。2004年の時点では、報酬システムは基本的に企業主導でコントロールされ、結果の平等から手続きの公正へのシフトに伴い、賃金水準の低下、格差拡大という方向に進展している。一方、労働組合は公正なシステムの運用に対して十分に影響力をもち、結果の平等と手続き公正のバランスチェック機能を果たせる可能性がある。そのためには公正な評価システムへのコミットメントを強めていく必要がある。
- ・ 成果主義は総額人件費の抑制を目的として導入されたが、本研究報告の分析では、成果主義の導入によって総額人件費の抑制が行われているとの確かな証拠は得られなかった。
- ・ 賃金分配率の低下や総額人件費の低下は、成果主義採用・未採用企業に関わらず、より大きな日本経済・社会システムの変化のもとで進展している。また株主や経営者が実質的な企業収益の分配に関する利害関係者となったことは従業員にとって、これまでの収益配分の確保を難しくしている。

### (2) 労働組合への示唆

これら一連の分析結果より、賃金分配における公正に向けての労働組合の取り組みについて述べておく。まず従業員間の分配について、分析結果でも触れているが、分配手続きの公正と分配結果の平等

とのバランスポジションをどこに設定するのかを考える必要がある。こうしたバランスのポイントは各企業によって異なり、従業員の認識がどこにあるのかという点を把握しつつ、個々の労使間協議によってポイントを探ることになるだろう。個々の労働組合が積極的に報酬システムへのコミットメントを高め、主導的な役割を果たしていく必要がある。

また企業収益における従業員分配の公正については、今日の経済・社会システムの変化によって、これまでの企業対労働者という対立・協調構図は、企業と経営者の分離、新たな物言う株主の台頭によって、企業、労働者、株主、経営者という4者間の利害構造へと変化した。4者全てが集う場は設定されていないが、まず春闘はそうした複雑な利害を調整する重要な場の一つとなると思われる。

今日、組合員の減少、賃金闘争から労働条件闘争へのシフトなど春闘の意義が低下しているといわれている。しかし、当事者4者のうち、労働者、企業、経営者が参加する春闘の持つ意味は重要であり、労働組合は、従業員の代表として、4者間の公正な収益配分のポイントから、従業員への報酬システムの手続き的公正と結果の平等のバランスまでこれまで以上に幅の広く、かつ極めて複雑な交渉を行わなければならない。また今野（2004）が指摘するように、今日の日本企業の経営は、短期的な成果を求める一方で長期的な観点から人材育成を考えなければならない。労働組合は、この点を考慮して、短期と長期のバランスをとる人事管理、または報酬システムのバランスポイントを探る必要がある、その際、人材育成の重要性を含めた経営戦略を労働組合側から提案することなども視野に入れて闘う必要があるのかもしれない。

最後に、土田（2003）が指摘するように、成果主義への変化に直面した労働者の労働条件の決定をサポートするのは労働組合にほかならず、今後、労使協議の個別化の進展は避けられない状況にある。この結果、労働組合機能の低下がさらに進むと指摘の一方で、個別労働組合が交渉すべき内容の広さと複雑さはこれまで以上に重大であり、個別労働組合における負担は非常に大きくなることが予想される。それゆえ、産別・連合などの上部団体は、個別の労働組合の活動をしっかりと把握し、きめ細かなサポートが極めて重要となろう。

### **(3) 成果主義的な報酬システムの行方**

近年、経済・社会システムの変化に伴い、企業経営において市場主義的システムへの修正が行われる一方で、人事管理だけが旧態依然とした長期的な視点のみに基づくシステムであり続けることは、経営と雇用管理のねじれを生み、企業活動にとって不利益な面が生じる。それゆえ、今日の報酬システムにおける成果主義的な変化の方向性自体は当然の帰結であるといえる。したがって経済・社会システムが後戻りすることがない限り、それを廃することは得策ではない。

ただし企業経営や職場レベルでの状況を考慮しながら成果主義の取り扱いを修正・調整していくことは必要であろう。特に、成果主義の問題として良く取り上げられる点に成果の客観的な評価が困難な場合がある。こうした問題については目標管理制度などを利用して従業員と上司（企業）が互いにコミュニケーションをとりながら成果やその評価基準を決めていく手法や、さらには労働組合が積極的に成果内容と基準に関与することなどによって解決を測る方法が一般的である。しかし、ここで重

要なのは、たとえどのような手法であっても、それが単に成果を測ることのみ主眼を置くのであれば、成果主義によって本来目指すべき成果を生み出すことはできない。成果主義の導入には成果を生み出すプロセス全体を視野に入れた形で導入を図ることが重要なのである。

こうした成果主義の問題解決に対して、守島（2004）は、従業員のインセンティブにおいて、重要なのは長期的な予想を働く人が持てるキャリアモチベーションであり、また成果主義は、そうした長期的なキャリアのなかで人材を評価していく方法論と矛盾しないとの考えから、成果主義を長期的な視点での能力活用とともに能力蓄積と人材価値向上のためのキャリアディベロップメントシステムに組み込み、成果主義を個人の人材育成の進捗状況を把握するツールとして用いることを提言している。そこでは、企業が従業員に、成果期待と、それが企業の中でどういう意味をもつのかを明確に伝え、そして成果結果に至るプロセスをしっかりと把握し、その情報を人事査定の評価に用いるのではなく、人材育成のために活用するとしている。この提言は短期的な成果評価の厳密性の問題を残したままであるが、それを個人の短期的な評価に使うのではなく、個人の長期的なキャリアの中で人材と成長する中で還元されていくことで、問題を回避し、先述した今野が指摘した日本企業が直面する短期的成果と長期的な人材育成を高いレベルで調和させる可能性すらある。また、こうしたキャリアシステムの構築を労働組合が行うことも必要であろう。

さらにもう一つ、本研究では正規従業員と非正規従業員の賃金を十分に議論する資料はないが、近年、同じ土俵で雇用されることが増えており、雇用形態ではなく、仕事・職務による評価処遇の統一的な基準設定が必要となることは十分に予見される。その際、仕事・職務とともに、当然、成果・業績は考慮されるべき点である。その場合、今日行われている成果評価の問題は、同一労働同一賃金原則と同様の問題を共有しており、成果主義的な報酬システムの成熟は、正規従業員と非正規従業員を含めた賃金相場の形成に寄与する可能性はあると思われる。

最後に、本研究報告では賃金格差および賃金水準の分析を行い、ここでは基本的に、成果主義の指標として基本賃金水準に占める成果要素の決定割合（成果要素シェア）を利用した。しかし成果主義にかかわる報酬システムの改定内容は非常に多岐に渡り、賃金水準には成果要素シェアよりも、年齢給の縮小・廃止、職能給等の拡大、定昇の廃止・縮小などのほうが有意に効いてくるかもしれない。つまり、この成果主義的な変化は、実は、脱年功主義として捉えなおし、その受け皿の一つが成果主義と見るほうが妥当なのかもしれない。こうした報酬システムの改革を大きな枠組みで捉えなおし、再検証することは今後の課題として残されている。

## 注

- 1) 90年代に日本企業の経営のありようが変化した点についてはドーア（2006）が参考になる。
- 2) 成果主義の導入は、総額人件費の抑制が主要な目的であったことは多くの研究や報告で指摘されている。たとえば日経連（1995）、守島（2004）、藤村（2006）など。
- 3) そのほか成果主義賃金制度への移行は様々な背景が議論されており、例えば、守屋（2005）では、プラザ合意以降の強制的な内需転換、その後のバブル経済による過剰生産設備と過剰信用創造、そしてバブル崩壊による過剰の強制廃棄という急激な社会構造の変化に伴う日本的資本主義の構造改革の一端として急速に普及したと解釈されているし、さらにAbe（2007）は、日本企業において成果主義が普及してきたのは技術進歩やコーポレート・ガバナンスが変化してきたことも関係していることを指摘している。また都留・阿部・久保（2005）も特に2章が参考となる。
- 4) 成果主義の多様な改革内容については、J I L P T（2006）の図表が大いに参考となる（巻末の付表参照）。
- 5) J I L P T（2006）。
- 6) ここで利用する連合データ以外に、成果主義の実態を考察するのに適した調査がある。下記の紹介しておく。より一般的な日本における成果主義の状況を把握できる厚生労働省『就労条件総合調査』、日本能率協会コンサルティング『人事制度の運用と目的達成状況に関する実態調査（2002年）』、労働政策研究・研修機構『労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査（2004年）』などがある。
- 7) 守島（1997）、（1999）、開本（2005）ほか。
- 8) 表における各種検定統計量について、 $\chi^2$ 乗統計量は、グループ別である指標の分布が独立であるか否かを検定するのに利用する。独立とは、あるグループ間の分布の構造に統計的な差がないことを意味している。ここでは、この統計量を利用して、「未導入企業と導入企業間の評価制度の有無の分布が独立である」という帰無仮説を立て、検定統計量が棄却域に落ちるかで検定を行う。
- 9) たとえば山形・中田（2004）、日本労働組合総連合会（2004a）、南（2004）、Miyamoto and Higuchi（2007）など。
- 10) こうした労働組合のスタンスについては、「基本賃金に対する成果の反映」だけでなく、「定昇廃止」「生活関連手当の廃止」「一時金に対する成果の反映」という3つの項目についても質問している。それら3つの項目に関しても同様の分析を行ってみたが、いずれも成果要素の採用・不採用企業間で分布の違いは見られず、成果主義の導入・進展は影響を与えていなかった。それゆえ、ここでは基本賃金における成果の反映のみを利用した。
- 11) 日本労働組合総連合会（2004b）。また守屋（2005）は、成果主義に対する労働組合の対応については基本的に、全労連でも同じであると指摘している。
- 12) この格差の定義は賃金分配における上限と下限の差を示しているに過ぎない。したがって実際の賃金分布がどうなっているかは不明で、従業員の多数が平均周りに集まっているのか、それとも両端に集まっているのかで、賃金格差の状態は大きく異なるという点については把握できないことに注意が必要である。
- 13) こうした制度理論上よりも控えめに実際の制度運用が行われている点については、J I L P Tの調査研究でも同様のことが確認されている。
- 14) J I L P T（2006）。ただしJ I L P Tの調査結果では上限も上昇し、実現値も理論値と同様の結果がでるなど、本研究報告のデータとは異なる点があることに注意する必要がある。
- 15) ただし、この分析では2004年だけの成果主義傾向の違いによる企業間格差をみているものであり、以前から存在していた企業間賃金格差の影響を排除できていない。つまり、この結果は、もともと従業員間の賃金格差が小さかった企業がその格差を拡大するために成果主義を導入した結果を示しているだけかもしれない、解釈には注意が必要である。
- 16) もちろん逆の因果関係も考えられるが、これは格差をつけても納得性が得られる適切な成果評価のもとでの結果の開示であると考えられる。
- 17) この正規従業員の年収は、各社の有価証券報告書の「企業の概況」における「従業員の状況」の欄に記載されている情報である。この情報の記載方法としては、通常、非典型従業員を外数扱いとすることから正規従業員の情報と見なされる。
- 18) 一時金の決定方式については、企業業績連動型か否か、さらに個人成果・業績を反映させるか否か野情報を利用

して識別した。また所定外賃金については、正規従業員の減少率が高ければ、その分、一人当たりの仕事量が増え、残業が増加すると仮定した。

- 19) この運用状況変数と労働組合のコミットメント変数は2004年以前の変化の傾向すら把握できないので、この5年間に企業間の相対的な取り組みが変化していないと仮定して分析を行っている。こうした点の改善は成果要素シェアによる検証も含めて今後の課題である。
- 20) これは産業レベルの賃金および成果主義データを利用したMiyamoto and Higuchi (2007)の研究と同様の結果である。成果主義の導入が進んでいる大企業では、年齢給の廃止や縮小が非常に進んでおり、そうした影響を反映していることが示唆される。
- 21) 近年の分配構造の変化を考慮すれば、当然、役員についても検討すべきであるが、本研究報告のデータ情報では役員の分配を正確に把握することができないために、今回は検討しないことにした。
- 22) 正規従業員の分配額は平均年収に正規従業員数を掛けた値。また企業の内部留保は当期利益から株主配当および役員賞与を引いた値とした。
- 23) このほか、本来は非正規従業員の影響も考慮すべきであるが、分析に耐えうるデータがないため、ここではその影響をコントロールできていない。
- 24) こうした成果主義による経営リスクの従業員への転化はアメリカで行われており、Jacoby / Cappelli (1999)などで議論されてきた。

## 参考文献

- 今野浩一郎 (2004) 「成果主義と労働組合の課題」『労働調査』2004年9月号
- 土田道夫 (2003) 「成果主義人事と労働契約・労働法」土田道夫・山川隆一編『成果主義人事と労働法』日本労働研究機構
- 都留康・阿部正浩・久保克行 (2005) 『日本企業の人事改革：人事データによる成果主義の検証』東京：東洋経済新報社
- ドーア・ロナルド (2006) 『誰のための会社にするか』東京：岩波新書
- 日本経営者団体連盟 (1995) 『新時代の「日本的経営」』
- 日本労働組合総連合会 (2004a) 「お金さえもらえれば、労働者はしゃかりきに働くの？」『連合』2004年10月号
- 日本労働組合総連合会 (2004b) 「賃金制度の整備・見直しに向けて－能力・成果主義賃金に対する労働組合の基本スタンス」『賃金事情』2446
- 開本浩矢 (2005) 「成果主義導入における従業員の公正感と行動変化」『日本労働研究雑誌』543
- 藤村博之 (2006) 「賃金制度の改定と納得性の確保」『賃金制度と労働組合の取り組みに関する調査研究報告書』東京：連合総合生活開発研究所
- 南由紀 (2004) 「モチベーションを高めるために一求められるトータルな人事マネジメント」『賃金事情』2452
- 守島基博 (1997) 「新しい雇用関係と過程の公平性」『組織科学』31(2)
- 守島基博 (1999) 「成果主義の浸透が職場に与える影響」『日本労働研究雑誌』474
- 守島基博 (2004) 「人材価値向上型の成果主義を目指して」『労働調査』2004年9月号
- 守屋貴司 (2005) 「現代企業経営と成果主義－日本の労働組合の対応分析を中心として」『経済研究年報』Vol. 24
- 労働政策研究研修機構 (J I L P T) (2006) 「成果主義の現実」『現代日本企業の人材マネジメント』－プロジェクト研究「企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合的分析」中間とりまとめ－』J I L P T労働政策研究報告書No. 61
- 山形進・中田正則 (2004) 「富士通労組における“成果主義人事”の検証とこれからの取り組み 成果重視型人事制度導入の最大の意義は人事・評価のオープン化」『賃金実務』984
- Abe, M. (2007) 'Why Companies in Japan are Introducing Performance-based Treatment and Reward System - The Background, Merits and Demerits', *Japan Labor Review* 4 (2)
- Jacoby, S. / Cappelli, P. (1999) 'Career Jobs: A Debate', *California Management Review*, 42 (1)
- Leventhal, G. S. (1980) 'What Should be Done with Equity Theory, New Approaches to the Study of Fairness

in Social Relationships', in K. Gergen, M. Greenberg and R. Willis (eds.) Social Exchange: Advances in Theory and Research, New York: Plenum Press

Miyamoto D. and Higuchi J. (2007) 'Paying for Success: Performance-Related Pay Systems and its Effects on Firm Performance in Japan', Asian Business & Management 6 (S1)

【付録】

付表 1 多様な成果主義の種類

賃金制度の項目	成果主義的な制度改革の種類	
基本給	職能給	習熟昇給の縮小・廃止、職能給の廃止 昇格昇給の拡大、資格別低額化
	年齢給	年齢給の縮小・廃止、年齢給の対象者の縮小
	総合決定給	昇給格差拡大
	職務給	職務給・職責給・役割給の導入
	業績給	業績給・成果給の導入
諸手当	家族手当等の生活手当の基本給繰り入れ	
賞与	一律部分縮小・査定部分の拡大、査定による格差拡大 部門別業績賞与の導入	
人事評価	人事評価制度の整備、目標管理の導入 コンピテンシー（行動評価）の利用	
職能資格制度	卒業方式から入学方式に切り替え、資格数の削減 滞留年数の廃止、降格の実施、職能要件の明確化	
定期昇給	自動的定昇の縮小・廃止、査定昇給の拡大 定昇廃止・マイナス定昇の導入	
賃金表	シングルレート化、単純号棒給から階段号棒表・複数賃率表に切り替え	
その他	年棒制の導入	

原典： 社会経済生産性本部生産性労働情報センター・笹島（2000）

出所： JILPT（2006）

## 第 III 部

### 労働組合と雇用の公平・公正

## 第8章 雇用の非正規・不公正・不公平

－パート労働問題を中心に－

龍井葉二

(日本労働組合総連合会)

### 1. はじめに

非正規雇用の増大は、いまや国際的な共通課題となっている。

とくに、日本で19は97年以降、正規雇用が減少に転じるなかで非正規雇用が増大するという雇用の地殻変動が生じている。その結果、多くの若年者が正社員の道が閉ざされ、非正規雇用に滞留し続けていることは、将来にわたって社会的格差が固定化することが懸念される一方、正社員から非正社員への転職を余儀なくされた中高年労働者や女性労働者も含め、貧困（ワーキングプア）が社会問題化する事態となっている。かつて、「一億総中流」といわれた日本社会は、いま、かつてない「二極化社会」に直面している。

同時に、この二極化は、労働時間の分布においても、超長時間労働と短時間労働の労働者数が増加し、その中間の時間帯の労働者数が減少するという事態を招いており、このことは女性労働者のなかでも生じている。こうした事態は、急速な少子化の大きな要因となっており、長時間労働の蔓延と非正規雇用の増大は、社会の持続可能性を危うくしつつある。

このように、非正規雇用問題は労働問題を越えて社会全体の問題となっており、先の参院選前後には政治的な焦点にもなった。

非正社員増大の最大の要因は、いうまでもなく企業による人件費コストの削減である。経営者は、非正社員を雇うことによって、狭義の賃金コストだけではなく、福利厚生や能力開発に要する費用や、社会保険料の使用者負担を削減することが可能となる。

とくに見過ごすことができないのは、とりわけ1997年以降の企業戦略の転換である。日本企業は、金融危機を経て、それまでの間接金融から直接金融にシフトしたこともあって、それまでの長期的な視野をもった経営から、短期のバランスシートを重視する経営に大きく変わり、これに伴って、人事政策も、それまでの長期的な人材育成政策から、即戦力重視へと転換する。グローバル競争は世界的な現象であるが、金融主導の競争ルールのもとで、日本の経営は将来見通しを欠如した目先の生き残り戦略に転じたわけである。

もう一つの要因は政府の政策であり、上記の企業戦略と連動した市場中心主義と規制緩和である。とくに、雇用分野における規制改革は、アメリカとの構造改革協議を背景に進められてきたもので、改革推進派は、「労働ビッグバン」と称して、現在もその動きを緩めてはいない。



いま先進国で共通に浮上している非正規雇用問題は、経済のグローバル化が進行するなかで、かつては農村地帯や海外の植民地に見いだしていた、いつでも使い捨て可能な安価で無権利な労働力を、国内拠点において求めようとする動きと見ることができよう。したがって、非正規雇用問題は、外国人労働者の問題とあわせ、ILOが強調する「ディーセントワーク」の課題が先進国においても共通のテーマとなっていることを物語っているといえるだろう。

ここでは、深刻化している雇用の不公正・不公平の現状と問題点について、パート労働問題を中心に概観するとともに、労働組合にとっての課題について考えてみたい。

## 2. 雇用の正規と非正規

### (1) パート労働法における労働者区分

非正規雇用問題を考える場合に、まず問題となるのはその対象・範囲であるが、実は正規雇用と非正規雇用を区分する一律的な基準があるわけではない。

一般的には、雇用期間の定めがないかあるか、所定労働時間がフルタイムかパートタイムか、雇用関係が直接的か間接的か、などが区分の指標とされている。

しかし、フルタイムパート（疑似パート）や、個人請負、偽装請負、スポット派遣など、こうした指標だけでは区分できない「あいまいな雇用」が広がっており、指標はあくまで指標の域を出るものではない。

雇用統計でもさまざまなカウントの仕方があり、一つの統計で実態を俯瞰することはできないが、非正規雇用労働者が全労働者のおよそ三分の一に達しているという点については、ほぼ共通認識になっていると見ていいだろう。

ただ、ここで強調する必要があるのは、フルタイムで雇用期間の定めなしといった外形的な規定だけでは、日本企業の正規労働者＝正社員の特質を語ったことにはならないという問題である。

例えば、非正規労働者の代表格ともいえる「パート労働者」のなかには、すでに触れたフルタイムパート労働者もいれば、雇用期間の定めのないパート労働者も一部に存在する。この双方の規定を満たすパート労働者が正規雇用労働者かといえば、もちろんそうではない。

そこでパート労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）を見てみると、法律にいう短時間労働者とは、「通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い労働者」（第二条）と規定されている。

では、「通常の労働者」とは誰のことなのかというと、法律には明示されておらず、厚生労働省の通達によると、「いわゆる正規型の労働者」であり、「社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした処遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断するもの」とされている（平成五年一二月一日・基発第六六三号他）。

このように、通常の労働者の規定に所定労働時間は含まれていない。したがって、所定労働時間が

6時間であっても、上記の要件を満たせば「通常の労働者」として扱われることになる。つまり、いわゆる短時間正社員も、法的には通常の労働者に分類される可能性が高いわけだ。

それだけではない。通達によると、短時間労働者は、通常の労働者と比較し所定労働時間が短いだけでなく、「通常の労働者以外の者」として規定されている。つまり、ここでいう短時間労働者は、単なる時間規定だけではなく、雇用システムの諸要件が適用されるかどうかについても判断基準とされていることになる。

## (2) 正規型雇用の日本的特質

上記のように、正規を非正規と区分けする際に、ほとんど同義反復ともいえるが、「いわゆる正規型」であるか否かが重要な要素となってくる。

それは、一言でいえば、いわゆる日本型の「年功型」雇用システムと言い換えてもいいだろう。その特質について、ここで詳述はできないが、ごく一般的な特徴としては次のような点をあげることができる。

- ①職務を限定しない雇用契約（組織に貴属するという関係）
- ②単身者賃金としての低い初任賃金（初任賃金については社会的に平準化される）
- ③企業内育成や配置転換を通じたスキルアップとそれに応じた昇給（年功型賃金）
- ④長期の雇用期間を通じた賃金決済
- ⑤企業別の労使交渉を通じた賃金決定
- ⑥とくに大企業における手厚い企業内福利厚生
- ⑦企業を通じた社会保険加入（厚生年金など）

これらの点は、企業の枠を超えて職務ごとの賃率が形成される欧米型とは大きく異なり、企業を中心とした閉鎖的な育成・処遇システムということができる。

つまり、「正規」というのは、こうした閉鎖的な企業組織の正規メンバーであることを意味し、身分的な意味合いを濃厚にもつことになる。日本企業の正社員は、職務を担う職業人であるというよりは、企業という組織に帰属するというアイデンティティによって特徴づけられるといってもいいだろう。

（すでに指摘した雇用関係の外形的な規定では捉えきれないものこそ、この閉鎖的な帰属意識に他ならない。）

こうした企業中心の社会においては、半人前から一人前になるために必要なスキルアップは、ほとんどが企業内訓練を通じて行われる。国や自治体による職業訓練はあっても、それは極めて限定されたものであり、訓練が資格取得や処遇に結びつくことは希といっている。実際は、労働移動のつなぎ的な役割しか果たし得ていないのが実情である。

このように、企業中心という特徴は、社会的インフラや制度の未整備という第二の特徴を導き出す結果となっているのである。

### 3. 雇用の非正規と不公正

#### (1) 「身分差別」としての非正規雇用

上記の点を強調するのは、他でもない。日本の企業社会において、「非正規」であることは、何よりもまず、企業という閉鎖的な組織からの排除を意味し、そのことは同時に、本来なら社会的に整備されているはずの職業訓練や公正な賃金決定システムなどからも除外されることを意味すると考えられるからである<sup>1)</sup>。

それだけではない。日本社会が企業を中心として形成されてきたという特質は、例えば社会保障について、欧米とは違った問題を投げかけることになる。

周知のように、日本の社会保障制度もまた、企業による福利厚生から出発したために、国や自治体による社会保障サービスは「救貧政策的」な性格におとしめられてきた（氏原正治郎『日本労働問題研究』）。社会保険への加入も企業単位であるために、一定の要件（週労働時間数など）を満たさなければ、厚生年金や医療保険から除外されるという仕組みになっている。

一言でいえば、「非正規」という存在は、さまざまな社会的制度や仕組みからの「適用除外」に直結しているのである。

欧州諸国で論議されている「社会的排除」とニュアンスをやや異にして問題が生じているのは、日本では企業依存が強いことによって社会的な制度・インフラの整備が立ち後れ、企業依存が限界に達したことによって、一気に問題が表面化しているという点にある。

こうした適用除外問題は、相対的な格差を超えたものであり、「身分的・人格的な差別」の問題として捉えるべきものといえる。まさに雇用における「不公正」が集約されている問題といえるだろう。

#### (2) 開かれた共同性の再構築へ

冒頭でも触れた「貧困」問題は、そうした不公正が集約されたものに他ならない。この問題は、「格差」という切り口では捉えきれないどころか、場合によっては覆い隠されてしまう危険性を伴う。戦後社会が高成長を通じて克服したはずの課題が、いまの日本社会の中心的な課題として浮上してあるのである。

その大きな要因の一つは、いうまでもなく小泉流「構造改革」にあったわけだが、ここで留意すべきは、企業中心、家族依存、公共投資依存の地域といった戦後的枠組みは、小泉首相が登場する前からその限界に達していたということである。それを、「自民党を壊す」と豪語して、自ら解体したかのように演出して見せることによって、小泉流「構造改革」は異例に高い支持率を得てきたといえる。

その中身はといえば、戦後レジームが良くも悪くも基盤としてきた閉鎖的な共同性から、すべてを市場に委ね自己責任に任せるという路線だったわけだが、それを引き継いだはずの安倍政権は、構造改革を継承していく道筋と、一定の軌道修正を図ろうとする「再チャレンジ」と、そして、戦後レジームを戦前回帰の方向で建て直そうとする本来の志向という、同居すべくもないものを同時に抱え込

まざるを得ないジレンマのなかで自滅していった。

そうした混迷のなかで、いまわれわれが直面しているのは、小泉から安倍内閣に至る「劇場政治」で本質が見失われしまった問題、つまり、これまでの閉鎖的共同性でもなく、かつ、市場任せ・自己責任社会でもなく、共に支え合うという開かれた共同性をどう再構築していくかという問題である。

雇用問題に即していえば、貧困や社会的適用除外に対するインフラやセイフティネットを再構築することであり、とりわけ、最低賃金水準の抜本的な引き上げや、年金や医療サービスなどの全員適用は喫緊の課題といえるが、それに劣らず重要なことは、これまで企業が、ある意味で過剰に果たしてきた役割を社会化していくという視点である。

例えば、厚生労働省の職業能力開発政策は、個別企業における企業内訓練から個人主導へという流れで展開されてきたわけだが、それを、地域や業界団体、あるいは労働組合も含めた共同事業として進めていくことが問われているといえる。

非正規雇用における不公正の克服という課題は、このように、企業依存によって置き去りにされてきた領域を公共的な役割として位置づけ直すことを求めているのである。

### (3) 雇用の非正規と不公平

不公平というのは、不公正とは異なり、どちらかというと相対的な格差に関わるものと考えることができる。雇用の不公平についていえば、例えば、仕事が実質的に同じなのに差別的取扱いを受けているという場合で、正規と非正規に限らず、男女間、企業規模間などの格差問題としてこれまでも論じられてきた課題である。

しかし、最近になって、とりわけ正規と非正規の格差問題が社会問題として浮上している。その背景にあるのが、冒頭で指摘した雇用の地殻変動であり、その下で非正規雇用は質的にも変化していることがあると考えられる。

つまり、1997年以降、正規雇用の減少と併行して非正規雇用が増加することによって、非正規雇用は、これまでのような業務補助的、家計補助的な働き方から、基幹的業務の担い手、主たる生計費の担い手へと、姿を変えてきているのである。そこで生じているのは、単なる処遇格差ではなく、正社員と同じような仕事をしているのに、あるいは、正社員と同様に家計を支えているのに、という不公平感だといえる。

こうした事態は、学生バイト、主婦パートといわれるタイプが主流であった時代には想定されていなかったことであり、雇用システムも雇用法制も、抜本的な見直しが求められているといえる。

ここでは、正規と非正規の均等待遇という課題に関して、パート労働法改正と、働き方改革という二つの視点から考えて見たい。

## 4. パート労働法改正の到達点と課題

### (1) 今回のパート労働法改正の特徴

パート労働法の改正は、1993年の法制定以来はじめてのこととなる。法改正をめぐってはこれまでも論議が行われており、2002年には「パート研報告」が均衡処遇の法制化を一つの選択肢として示すなど、あと一步の状況まで迫っていた。ところが、この動きは挫折して法制化は見送られ、検討されていた項目は指針に落とし込まれる結果となった。

今回（2007年）の法改正の背景に、この時の宿題を果たすという考え方があったのは事実だろう。しかし、法改正の日程は予め決められていたわけではない。それが具体化するのには、2006年の均等法審議における国会附帯決議であり、ほぼ時を同じくして、当時の安倍自民党総裁候補が掲げた「再チャレンジ政策」である。

つまり、小泉構造改革もたらした二極化や貧困という事態の下で、一定の微調整を余儀なくされた参院選対策と厚生労働省の思惑が絡みつつ、かなり慌ただしい日程で行われたというのが今回改正の特徴だろう。通常の改正であれば、十分な実態把握や研究会の論議などを経た上での審議会論議となるところであるが、今回は、短期間の日程のなかで、当初から指針を法律に格上げするという枠組みで審議が進められたのである。

ここでいう指針（平成5年労働省告示第118号）の最大の特徴は、下記のように短時間労働者を4類型に分類し、それに応じて具体的な施策を示していることである。

- A 所定労働時間がほとんど同じで同様の就業実態にある労働者<sup>2)</sup>
- B 職務、人材活用の仕組み・運用等が実質的に異なる労働者
- C 職務が同じ労働者
- D 上記以外の労働者

とくに着目すべきは、職務概念に加えて、「人材活用の仕組み・運用」<sup>3)</sup>という基準を導入していることであり、「雇用管理区分」に近い考え方を導入していることである。確かに、いまの日本の雇用システム、雇用慣行の下で、職務概念だけでの比較は難しいという問題はあるものの、あいまいで恣意性を残す区分の設定によって、予め比較の対象から排除されるという問題を残していることも否めない事実である。

### (2) 法改正の主な内容

今回の法改正は、上記の指針の考え方を法律に格上げすることをベースとしている。逆にいえば、これまでの法律本文には実質的なことはほとんど規定されておらず、今回改正によって初めて法律らしい法律の体をなしたといえることができる。

その主な内容を下記に列記してみよう（**図表8-1** 参照）。

- ①均衡待遇の確保が事業主の努力義務に
- ②労働条件の文書交付を義務づけ
- ③通常の労働者と同視すべき労働者の差別禁止を明記
- ④賃金に関する均衡確保が事業主の努力義務に  
(このうち、職務内容と配置の変更が同一に行われる労働者は同一の賃金決定方法に)
- ⑤教育訓練に関する均衡確保が事業主の努力義務に  
(このうち、職務が同一の労働者に対する訓練は法的義務に)
- ⑥福利厚生施設を利用する機会を与えることが配慮義務に
- ⑦通常の労働者への転換促進の措置を講ずることが措置義務に
- ⑧待遇の決定に当たって考慮した事項の説明が使用者の法的義務に
- ⑨紛争の自主的解決が事業主の努力義務に
- ⑩その他(紛争解決援助、調停など)

ここでベースとなっている考え方は、「均衡は均等を含む幅広い概念」(1993年のパート労働法制定時の国会における労働大臣答弁)というもので、法律の目的に「均衡を図ること」を概括的に明記した上で、そのなかで就業実態が正社員と同じものについては「均等」にするという構成をとっている。その際に、もっとも重要な柱となる③と④の規定については、前記指針の4類型をほぼ踏襲したものとなっている。

最大の問題は、③でいう「通常の労働者を同視すべき労働者」が、果たしてどれだけ実在するかという点である。法律で示されている要件は下記の三つの要件を満たすことが課せられている。つまり、ア)業務の内容と責任の程度が通常の労働者と同一の短時間労働者、イ)期間の定めのない労働契約を締結している(反復更新によって期間の定めのない契約と同視することが社会通念上相当と認められる有期契約も含む)、ウ)雇用関係が終了するまでの全期間、職務の内容及び配置が通常の労働者と同一の範囲で変更されると見込まれる労働者である。しかし、これは余りにも狭いものであり、国会論議における大臣答弁でも、「1%」とか「4~5%」とかいった推測が示されたにすぎない。

法律の枠組みに「差別禁止」が盛り込まれたことは、法理論上では大きな前進かも知れないが、実効性を伴わなければ所詮は絵に描いた餅に終わってしまう。

すでに何度も言及した通達の規定に則していうなら、そもそも短時間労働者を「通常の労働者以外の者」と位置づけておきながら、法文で「通常の労働者と同視すべき労働者」を掲げること自体が、ほとんど形容矛盾に近いことだといわざるを得ないといえる。

図表8-1 改正パート労働法における「均衡のとれた待遇の確保」

【パート労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃 金		教育訓練		福利厚生	
職務の内容 (業務の内容 及び責任)	人材活用の仕 組みや運用な ど (人事異動の有 無及び範囲)	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行 に必要な能 力を付与す るもの	左以外の もの(キャ リアアップ のための 訓練など)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの(慶弔休 暇、社宅の 貸与等)
①通常の労働者と同視すべきパート労働者								
同じ	全雇用期間 を通じて同じ	無期or反復 更新により無 期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
②通常の労働者と職務の内容と人材活用の 仕組みや運用などが同じパート労働者								
同じ	一定期間は 同じ	—	□	—	○	△	○	—
③通常の労働者と職務の内容が同じ パート労働者								
同じ	異なる	—	△	—	○	△	○	—
④通常の労働者と職務の内容も異なる パート労働者								
異なる	異なる	—	△	—	△	△	○	—

◎…パート労働者であることによる差別的取扱いの禁止      ○…実施義務・配慮義務  
 □…同一の方法で決定する努力義務      △…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務  
 出所)厚生労働省資料より

### (3) 残された課題

連合はすでに、2001年に「パート・有期契約労働法」の独自案を提起しており、そこでは、「使用者は、合理的理由がある場合を除いて、パートタイム労働者及び有期契約労働者の処遇について、所定労働時間が短いこと又は労働契約に期間の定めがあることを理由に、類似の通常の労働者（同種又は比較可能な業務に従事する労働者）と差別的取り扱いをしいてはならない」としている。

つまり、短時間と有期契約を含めたすべての労働者を対象とした差別禁止の法制化という考え方であり、審議会段階から労働側委員が主張し続けてきたものの、今回改正には盛り込まれなかった。この点が、改正法施行後の「三年後見直し」の際にも、最大の焦点となる。

そこで第一に取りかかるべき課題は、今回の改正の実効確保に向けた取り組みである。連合要求からすれば限られた範囲とはいえ、法律に明文化された規定について、どれだけ実効あるものにさせていけるかは、均等待遇実現に向けた重要な第一歩となる。その際に、ここでは詳述はできないが、国会における政府答弁や、新たに出された厚労省通達などを活用して、一つひとつの課題を労使協議の場に乗せていくことが重要となる。とくに、審議会や国会審議でも論点となった、賃金における通勤手当の扱いや、福利厚生における慶弔休暇・見舞金などについて、重点化していくことも必要だろう。さらに、転換制度の導入についても、相互転換制度をはじめ法規定を上回る制度の実現を図っていくべきである。

もう一つの課題は、とりわけ賃金の均等待遇に向けた考え方や基準の整理である。連合の独自法律

案でいう「比較可能は業務」という考え方をできる限り広げていけるよう、運動的にも理論的にも条件整備を進めていく必要がある。国会附帯決議でも盛り込まれた「職務分析」手法の検討をはじめ、実務的な経験の蓄積が不可欠の課題となる。

日本における賃金制度が徐々に職務基準にシフトしつつあるとはいえ、低い初任給から一人前賃金に至る賃金カーブは、そう簡単に消え去ることは予測しがたい。そうした実態を踏まえつつも、均等待遇原則に向けた賃金制度のあり方そのものも視野に入れた検討が必要な時期に来ていると思われる。

#### (4) 中期的な検討課題

さらに、パート労働のみならず、非正規雇用全体に関わる課題として、下記の取り組みを進めていくことが求められている。

一つは、有期労働契約に対する法的規制である。

前述の連合の「パート・有期契約労働法」は、高度の専門的知識等を必要とする業務か（上限3年）、臨時的・一時的な業務（上限1年）に限って有期労働契約を締結できることを明記し、これらの定め違反する期間の定めのある契約が締結された場合、期間の定めのない労働契約が締結されたものとみなすとともに、更新については、1回限りという制約を設けている。このように、有期契約について、入口と出口の双方において規制を強化することは喫緊の課題となっている。

もう一つは、法定最低賃金の引き上げである。

非正規雇用労働者の処遇改善には、均等待遇と同時に底上げが不可欠となる。底支えの役割を果たすべき法定最低賃金が、国際的にみてもっとも低い水準にあるという現状を改善していくには、最低賃金そのもののあり方を見直していく必要がある。日本の最低賃金制度が、低水準（中卒初任給）の業者間協定からスタートし、これまで審議会においても「上げ幅」だけが論議されてきたという決定方式を改め、「水準」そのものを論議する決定方式へと変えていく必要がある。とくに、ワーキングプアの広がりには「生活していける最低賃金」を必要としており、単身者に限定されない水準設定のあり方も含めた検討が急務となっている。

その他、直接雇用原則にもとづいた労働者派遣法の抜本見直し、社会保険の全面適用なども重要課題としてあるが、ここでは問題の指摘にとどめておきたい。

## 5. 均等待遇と働き方改革

### (1) 問われる「ものさしの転換」

均等待遇原則の実現に向けた課題は、上記の課題にとどまるわけではない。同時に考えなければならないのは、不公平をなくす、格差を是正するといった場合の考え方そのものである。

例えば、企業規模間の格差をなくすという場合を考えよう。大手が100で中小が80であるなら、中小を100にすることが格差是正であるというのは、ほとんど自明に近いといえよう。地域間格差の是正も同様である。男女間格差の是正も、同様に考えられてきた<sup>4)</sup>。



ところが、男女間格差の是正については、重要な変化が生じた。それは、2006年の男女雇用機会均等法の改正である。周知のように、今回の改正で、均等法は、それまでの「女性差別禁止」から「男女双方の差別禁止」に変わった。つまり、ケースによっては男性に対する差別も法律の対象となった。例えば、男性であることを理由に、長時間勤務を強いられるとすれば、それは性差別になりうるのである（均等法国会における政府参考人答弁）。

男性が100で女性が80なら女性を100にすべきだ、というのは女性差別禁止という考え方にもとづいた発想であり、男性を基準とすることをベースにしている。しかし、双方差別禁止規定になり、男性に対する差別もありうるすると、男性がものさしになることは考えられない。つまり、男性を基準とするという考え方、ものさしのあり方そのものの転換が求められていることになる。

これまでの男性基準に替わるものさし、それこそ「男女がともに仕事と生活の調和が可能になる働き方」に他ならないと考えられるのだが、雇用機会均等法の目的、理念に「仕事と生活の調和」を明記すべきとのわれわれの主張は、今回の法改正には取り入れられなかった。この点は宿題として残っているといえる。

## (2) ワーク・ライフ・バランスを基準に

では、非正規雇用問題の場合はどうか？

われわれが求めているのは、「所定労働時間が短いこと、期間の定めがあることを理由とした合理性のない差別の禁止」である。問題は、その際のものさしのあり方である。

前述したように、「通常の労働者」は、期間の定めなし、フルタイムといった外形では規定し得ない存在であった。多くの正社員たちは、(その正社員としての身分を維持し続けるために) 過酷なノルマに耐えつつ、長時間の残業は恒常化し、家事・育児・介護や地域活動に携われない働き方が当たり前になっているというのが実情である。

こうした状況から脱却するためには、二極化した働き方の間に新たな働き方の選択肢を増やすとともに、働き方の基準となっているものをズラし、ワーク・ライフ・バランスが可能となるような働き方を、新たな基準として設定し直す取り組みが必要になってくる。そのイメージを下記に図示してみよう（**図表8-2**）。

図表8-2 働き方の二極化解消への道筋

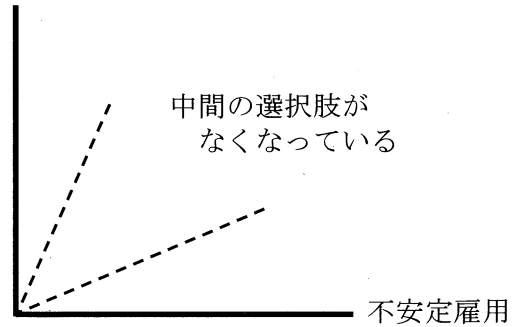
1. 現状

多くの職場で「長時間労働の正社員か不安定な非正社員か」の二者択一が迫られている状況。

正社員の働き方基準となっているのは、残業が常態化している働き方で、そこから降りてこようとする非正社員に転換せざるをえず、女性労働者にとっては、キャリアか出産・育児かという選択が突きつけられている実態にある。

<働き方基準>

長時間労働

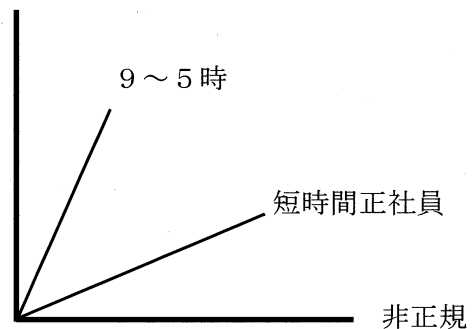


2. 改革・ステップ1：選択肢の拡大

現状の二極化を解消していくには、まず、長時間正社員、不安定な非正社員という選択肢に加えて、新たな働き方の選択肢を増やしていくことが求められる。

具体的には、育児休業・介護休業の取得や短時間勤務が当たりまえになるようにすると同時に、本来の「9時～5時勤務」や短時間正社員が拡大するなど、複数の道を用意していくことである。

長時間労働

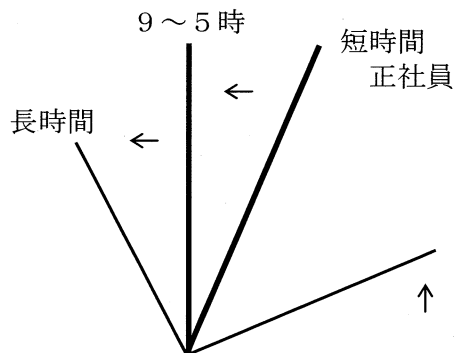


3. 改革・ステップ2：働き方基準の見直し

さまざまな働き方を可能にした上で、職場の働き方の基準を見直し、仕事と生活のバランスがとれるような働き方を、新たな基準にしていく必要がある。

残業そのものは残り続けるとしても、残業しないことが後ろめたかったり、マイナス評価に結びつかないよう、働き方スタンダードを切り替えていくことである。

<働き方基準>



4. 改革・ステップ3：法・制度の見直し

その上で、個人が働き方や労働時間を選択できるようにするには、労働条件の均等待遇ルールの確立や、税・社会保障制度などの見直しが不可欠となる。

## 6. 非正規雇用と労働組合

### (1) 顕在化した正社員組合の限界

日本において、労働組合が非正規雇用問題に真剣に取り組みだしたのは、比較的最近のことである。

すでに指摘したように、日本の企業社会が、正社員とそれ以外の労働者という身分的構造を孕んでいることに連動して、正社員中心の企業別組合である日本の労働組合もまた、非正規雇用問題には極めて消極的なスタンスをとり続けてきた。

しかし、近年の雇用システムの地殻変動のもとでの非正規雇用の量的、質的な変化は、労働組合に方向転換を迫ることとなった。

その際に、無視することができない重要な節目が二つある。一つは1994年という節目で、この年は日本の労働組合員数が減少に転じた年であり、製造業の正社員数が減少に転じた年でもある。もう一つは1997年という節目で、この年はマクロの労働分配率が減少に転じた年であり、日本全体の正社員数が減少に転じた年でもある。

つまり、それ以前から続いていた非正規雇用の増大傾向に加えて、正規雇用の減少が追い討ちをかけることによって、問題がより一層深刻化したのである。

とくに、非正規雇用が急激に増えた流通・サービスなどの分野においては、パート労働者が「典型的」雇用労働者となり、彼ら、彼女らを労働組合のメンバーとしなければ、労働組合という存在は影響力を維持できず、労働協約の締結をはじめ、職場全体を代表できないという事態に立ち至った。

また、正社員とほとんど同じ仕事を担っているのに処遇格差があるという状況は、円滑な業務遂行やコミュニケーションという観点からも、放置できない問題として浮上してきた。

正社員中心の企業別組合では、労働組合組織率、労働分配率、そして労働運動の影響力のどの面においても将来展望が見いだせないことが明白になってきたのである。そこから、労働組合の自己改革が否応もなく迫られたということになる。

### (2) 労働組合の自己改革

非正規雇用に関して既存の労働組合に求められる課題は、組織化、労働条件引き上げと法制化を始めとする政策要求の取り組みである。ここでは、最初の二つの課題に関する最近の特徴的な動きを紹介しよう。

#### ① 企業別労働組合の挑戦

日本の労働組合の変化の一つは、正社員組合としてスタートした企業別組合が、数年前から非正社員の組織化に乗り出したことである。

日本の労働組合は、戦後の出発点に際して、それまで身分的な対立関係にあった職員と工員が一つの労働組合を結成したという歴史を持つが、その時に匹敵する大きな変化といえるかも知れない。とくに、すでに指摘したような、非正社員が人数の面でも多数を占め、基幹的な業務を担っている

職場においては、労働組合が職場全体を代表しうるか否かを迫られるなかで、これまでの閉鎖的なカベを突破する動きが急速に進んでいる。連合の調査によれば、この2年間に約17万人のパート労働者等が新たに連合に加盟しており、当初の計画目標（12万人）を上回った。パート労働者の組織率も4.8%（連合組織内では6.35%）に増加したが、全体から見ればごく一部であることには変わりはない。

職場での組織化が進めば、当然のことながら、非正社員の課題も労使交渉ののぼり、単に時給の改善にとどまらない、様々な課題で前進を見ている。労働組合によっては、正社員の賃金水準を据え置いて、非正社員の賃金改善を実現した組合も出てきている。

こうした動きを背景に、非正規比率がそれほど高くない産別組織においても、職場の実態把握や運動方針への明記などさまざまな活動が始まっていることは、将来に連動する貴重な端緒といえよう。

## ② 地域労働組合の挑戦

連合が取り組んでいる組織化のもう一つの道は、地域における取り組みである。

地方連合会では電話による労働相談活動を実施しており、さらに地域組織においても、段階的に専従者を配置してさまざまなサービス活動を行える体制を作りつつある。

これらの労働相談を持ち込んでくるのは、大多数が労働組合のない職場の労働者であり、また多くが非正社員である。相談に応じて問題解決に導いた人たちの入れる労働組合がないため、地方組織では個人加盟の「地域ユニオン」を組織している。

こうした地道な活動は、費やした労力の割には見返りの少ないものだが（組合への定着率は非常に低い）、企業別組合の限界を超える受け皿の一つとして大きな役割を持っており、現在では、約1万4000人の労働者（正社員も含めて）が地域ユニオンに加盟している。こうした活動が、地域組織にまで拡大していけば、労働組合の影響力の強化に結びついていく可能性はある。

## ③ 春闘改革の挑戦

非正規労働者の労働条件の引き上げの取り組みの柱は、春季生活闘争におけるパート共闘の展開である。

連合は2000年以来、春闘改悪にチャレンジしてきたが、その中心課題の一つは労働条件の「底上げ」であった。大手企業の交渉結果が波及することに受け身で期待するのではなく、中小企業労働者や非正社員の労働条件引き上げに向けた共闘を強化しようという方針である。

とくにパート労働者に関しては、企業内最低賃金の協定化を方針とする一方で、連合は2001年の春闘方針で、パート労働者の時給10円引き上げを初めて明記した。そして、2006年の春闘から、組織されたパート労働者のための共闘（パート共闘）を組織し、15の産別組織が加わって取り組みを進めてきた。2007年の春闘では、時給15円の引き上げ、時給1000円をめざすことを選択肢として示すなど、さらに具体的な取り組みを進め、社会的な注目を集めただけでなく、交渉した組合数も交

渉結果も、昨年を大きく上回ることができた。

さらに、組織された労働者のためのパート共闘と併行して、「めざせ時給1000円」をスローガンに、地方連合会を中心にアピール行動を行うなど、社会的キャンペーンの取り組みも進めてきている。

### (3) 労働組合の創成

同時に注目すべきことは、非正規雇用労働者みずからが労働組合を結成し、みずから要求を掲げ経営者と交渉する動きが活発化していることである。

すでに克服したはずの貧困が社会問題として浮上し、雇用の二極化が深刻化しているなかで、「労働組合を必要としている人びと」が、自力で立ち上がる状況が到来しているといえる。労働組合の創成がいま始まっているのである。

ここでその具体的な動きを紹介する余裕はないが、とくに「若者労働運動」に立ち上がった労働者たちの訴えには切実なものがある（「今なぜ『若者労働運動』なのか」世界07年5月号）。派遣会社からの突然の解雇、殴る蹴るの暴行、女性寮の男性管理者からのセクハラなどに対して、「人間あつかいされていない」「耐えに耐えてきたけれど、虫けらじゃないんだ」とユニオン結成に踏み切る姿は、「女工哀史」の時代と何ら変わりがない。

もちろん、こうした事例は、前述の労働相談でも数多く寄せられてきたし、前述の連合地域ユニオンにおいても、労働組合結成の努力はたゆまず続けられてきた。しかし、自主的な労働組合作りの活動が、これだけ社会的広がりをもって伝搬してきているのは、これまでなかったことではないか。

資本主義社会が剥き出しの市場原理・利潤追求原理の原型に回帰しつつあるなかで、労働運動もまた、単に労働条件の格差だけでなく、人間の尊厳（ディーセント）や生存権に関わるという意味で、労働運動の原型がこの21世紀社会で再生しているといっていいたいだろう。

### おわりに

以上のように、非正規雇用問題は、グローバル化に直面する先進国共通の課題であると同時に、戦後の秩序の解体に直面する日本社会の危機を象徴する課題でもある。つまり、非正規と正規という枠組み全体の組み替えが問われているのであり、非正規問題だけを取り出して解決することは不可能なのである。

そのためには、まず、企業中心・家族依存といった社会の枠組みを、市場中心・自己責任の方向ではなく、開かれた共同性・連帯の方向で再構築することが必要であり、とりわけ、人材育成と評価の社会化や社会保障の全員適用は喫緊の課題といえる。

同時に、正規／非正規という二分法を越えるためには、均等待遇ルールや転換制度の確立と共に、正社員の働き方基準そのものの改革、男女がともにワークライフバランスが可能となるような選択肢の拡大が不可欠となる。

さらに、労働組合もまた、こうした大転換に対応できるような自己改革が求められていると同時に、労働運動の創成という新たな胎動を、大きく太い流れへと発展させ飛躍させていくことが問われてい

る。そして、自己改革と創成の波がどうシンクロナイズしていけるかに、労働運動の将来がかかっているといっても過言ではない。

そういう意味で、正規／非正規という枠組みを問い直し、ディーセント・ワークを実現する労働運動というのは、市場における配分を争うだけでなく、労働力の商品化そのものに抗する労働運動への転換をも含意しているのかも知れない。

## 注

- 1) つい最近までは、女性であることが半人前と見なされ、いわば非正規扱いされてきたが、その傾向は姿態を変えつつ依然として残っている。
- 2) 1997年当時の研究会（高梨座長）では、「疑似パート」（フルタイムパート）問題の解決を優先するという考え方が示され、単独の検討項目が立てられていた。2003年の指針でもこの方向が踏襲され、AタイプはB～Cタイプとは別建ての扱いとなっている。しかし、パート労働法自体は、通常の労働者より所定労働時間が短い労働者のみを対象とするため、指針でもAタイプは労働時間が「ほとんど同じ」労働者に限定され、いわゆる疑似パート問題は宙に浮く形となり今日に至っている。
- 3) 「人材活用の仕組み・運用」については、通達によると「人事異動の範囲及び頻度、役割の変化、人材育成の在り方等、労働者が時間的経過の中で、どのような職務経験を積む仕組みが設定されていつかをみる」とされている。
- 4) 均等という概念には方向性を含まないという考え方からすれば、男性を80にすることも均等に含まれることになるが、それが不利益変更になることは明白である。また、ポジティブアクションを規定していることから、ここでの均等概念は一定の方向性を含んでいると考えられる。

## 第9章 非正社員の労働組合加盟と均衡待遇への労働組合の活動

—伊勢丹労働組合の事例から—

山 脇 義 光  
(連合総研)

### 1. はじめに

#### (1) 本章の問題意識

近年、パートタイマーや有期契約社員などの非正規労働者は増加を続け、現在では全労働者の3分の1を占めるに至っている。その中でもパートタイマーの比率は高く、全労働者の4分の1を占めている。このようにパートタイマー等が増大し重要な労働力となってきたことに鑑み、1993年にはパートタイム労働法が成立・施行されるとともに、事業主が講じるべき措置をまとめたパートタイム労働指針が定められた。その後、2度のパートタイム労働指針の改正（1999年、2003年）を経て、2007年5月には法改正が行われることとなった。

これらの改正では、パートタイマー等の労働条件の適正化・雇用管理等の改善に向けて、パートタイマー等と正社員の均等・均衡処遇を推進するための措置を講ずることを事業主に求めている。

こうした改正が行われた背景には、パートタイマー等が増加し、その労働のあり方についても正社員との垣根が低くなってきている中で、従来のように雇用契約期間や労働時間の長短によって処遇に格差を設けることが適切さを欠いていることがある。すなわち、パートタイマー等の労働が正社員と同様の基幹労働力に変化してきた中で、パートタイマー等の仕事のあり方やその処遇をより明確に納得的なものにすることが社会の労働ルールとして求められているのである。

労働組合も、パート労働が重要性を増す中で、パートタイマー等非正規労働者の比率が高い業種の産業別組織を中心にして、非正規労働者の組織化が検討され、労働組合への加入促進の活動が進められてきた。これらの労働組合では、組織化の実行以前から非正社員と正社員、もしくは非正規労働者間の均等・均衡待遇について大きな問題意識を持っていたが、労働組合への参加を進めた結果、企業側とパートタイマー等の賃金・労働条件の改善の交渉を一層進めるところとなっている。ただし、中小企業では概してこの取り組みが遅れており、現在ようやく検討をはじめたばかりという企業も少なくない。

本稿は、事例研究として、百貨店業界において非正規労働者の組合参加と均衡処遇に先進的に取り組んでいる伊勢丹労働組合の具体的活動について報告したい。本稿の内容は伊勢丹労働組合からのヒアリングを中心にまとめた。ヒアリングにご協力いただいた伊勢丹労働組合本部副委員長浦田氏、前本部執行委員山田氏、伊勢丹労働組合の組合員に対し深く御礼を申し上げたい。

## (2) 労働組合へのパートタイマーの加入と均等・均衡処遇の活動

伊勢丹労働組合の事例紹介に先立ち、日本におけるパートタイマー等非正規労働者の組合加入の現状と、均等・均衡取り扱いに向けた労働組合の取り組み状況を概括しよう。

### ①パートタイマー等の労働組合加入の現状

労働組合の中央団体である日本労働組合総連合会（略称：連合）、また十幾つかの産業別組織、そして企業別労働組合の2割前後は、パートタイマー等非正規労働者に対して労働組合への加入を呼びかける活動を近年強めてきている。

日本の労働者総数5,577万人のうちパート・アルバイト、契約社員・嘱託そして派遣社員等の非正規労働者は1,736万人、33.3%（総務省「労働力調査」詳細集計・2007年7～9月期）を占めるまでになっており、この10年間で急速に増大している。これらの非正規労働者のうち、労働組合に加入している労働者は、2007年6月時点では58.8万人（厚生労働省「2007年・労働組合基礎調査」）であり、「パート等」と呼ばれている労働者の4.8%である。5年前（2002年）の29万人、2.7%から比較すると改善してきているが、正規従業員の組織率18.1%に比べて労働組合への参加率の差は依然として大きい。

企業別労働組合のうち、パートタイマー等非正規労働者を組合員としているものは約17%である（連合、2006年4月調査、28産業別組織の回答1,008組合の集計結果）。このパートタイマー等非正規労働者の組合加入率は、2006年と2004年の連合調査（04年：38産業別組織2,486組合）によると、食品産業（約30%台）、サービス・ホテル（約25%）、商業・流通・卸小売（約12%）、交通・運輸（約17%～25%）などの産業分野では相対的に高い。一方、金属・機械（数%程度）、化学・繊維・製紙・印刷（数%程度）、資源・エネルギー（数%程度）などではその加入率は低い現状にある。

日本の労働組合は1990年代半ば以降、労働組合員数が傾向的に低下する事態に直面している。このため、連合は1996年6月中央委員会で「当面の組織拡大方針」を決定し、同年10月から3年間に110万人の新規拡大を目指した。しかし、この計画ではパートタイマー等非正規労働者の組織化については特に言及していない。「パートタイマー・派遣者・契約社員などの組織化」の方針は、1999年11月中央委員会決定の「第2次組織拡大実行計画」において、重点課題として取り上げられるに至った。そして連合は、2001年10月の定期大会以降には「組合づくり・アクションプラン21」を継続的に決定・実行してきているが、その「組織化の重点分野」のひとつとして「就業形態の多様化に伴う対策と企業内組織率の向上」を掲げ、その中で「あらゆる分野でパート労働者の組織率を飛躍的に向上させる」こと、および「契約社員・臨時雇用労働者の組織化」を呼びかけている。

この連合の方針を受けて、または産業別組織の独自の検討の中で幾つかの産業別組織はパートタイマー等非正規労働者の組織化を機関決定し推進している。主だった産業別組織をみると、UIゼンセン同盟は1998年の定期大会で「臨時・パートタイマー労働者並びに中間管理職の組織化の促進」方針を決定し、翌99年には短時間組合員を対象とした組合費、共済等を定め組織化を進めてきている。自治労は2002-2003年の運動方針に「臨時・非常勤・パート職員の自治労結集」を掲げその組



組織化を促している。同様に、フード連合は2001年運動方針に「パートタイマー等の組織化」を掲げ、サービス連合は2003年中央委員会で「パートタイマー・臨時社員等への組合員範囲の拡大」を決定している。さらにサービス・流通連合は2000年ごろからパートタイマー等の組織化に努力し、2006年大会では「パートタイマー組織化のガイドライン」を決定している。

以上のようにパートタイマー等非正規労働者の組織化は連合ならびに幾つかの産業別組織の運動方針で重点対策とされている。しかし、その実行は極めて緩やかにしか進んでこなかったとの問題も見出せる。連合の組織拡大実績報告によると、2001年～2003年には15産業別組織が組織化に取り組み、パートタイマー等非正規労働者82,904名を組合員とし、2003～2005年には14産業別組織が取り組み、同73,811名を組合員化しているが、計画目標を大きく下回る実績にとどまっている。ようやく2005～2007年にパートタイマー等非正規労働者の組織化が進みだし、16産業別組織が取り組み、同170,943名の組合加入を実現している。

2006年調査の「パートタイム等の組織化実態調査」（28構成組織、1,008組合から回収）によると、「パートタイム等労働者の組織化」については、回答労働組合の17.0%が「現在取り組んでいる」、20.7%の組合が「今後に取り組む予定がある」とし、一方で61.0%の労働組合が「特に取り組む予定は無い」と回答している。その中で「現在取り組んでいる」「今後に取り組む予定がある」の回答の合計が比較的高い産業は、商業・流通・卸小売部門（75.4%）、金融・保険（63.8%）、交通・運輸（58.2%）、サービス・ホテル（45.2%）、食品（39.4%）などとなっている。

労働組合がパートタイマー等非正規労働者の組織化を進めつつある背景要因としては、事例調査の分析結果などから判断すると、①事業所従業員の過半数代表を維持するためにパートタイマー等非正規労働者の労働組合参加が必要になったこと、②パートタイマー等非正規労働者が職場で基幹的労働を担う事態となり正社員の仕事を進める上で協力が不可欠となったことなどが大きな要因として指摘できる（本田一成（2004年）「職場のパートタイマー」労働政策研究・研修機構など）。

## ②労働組合のパートタイマー等の均等・均衡処遇の活動

連合は、その運動方針に「パートや派遣労働者を含むすべての労働者の権利の確保、格差の是正、労働条件の改善」（連合「94～95年度運動方針」など）を掲げ、パートタイマー等非正規労働者の均等・均衡処遇などの労働条件の改善をこの10年間に訴え続けてきている。しかし、職場での取り組みでは必ずしも進んでいるとはいえない実態にある。

2003年8月改正のパートタイム労働指針では、正社員と職務が同じで、キャリア管理の実態も異なるパートタイマーについては処遇の決定方式をあわせること、またキャリア管理が異なるパートタイマーについても意欲、能力、経験、成果などに応じて処遇することを事業主に求めている。この指針等を受けて、労働組合もパートタイマー等の均等・均衡処遇の取り組みを現在では強めつつあるということが出来る。

連合では、上記のパートタイム労働指針についての審議会への参画・意見提言と並行して、2002年夏には産業別組織の担当者と連合関係局による「パート労働プロジェクト」を設置した。2003年

2月中央執行委員会において「均等待遇の判断基準と実践の方法」方針を提起、決定するとともに、傘下の労働組合にその実行を呼びかけている。

この連合の方針では、まず「合理的理由がある場合を除いて、パートタイム労働者および有期契約労働者の処遇（労働条件）については、所定労働時間が短いことまたは労働契約に期間の定めがあることを理由に、類似の通常の労働者と差別的取り扱いをしてはならない」との「均等待遇原則」を確認している。そして「処遇差の合理的根拠」としては、a. 職務内容の難易度・労働負荷・職務上の知識・技能・責任度合いによる「職務」の違い、b. 職務遂行能力の違い、c. 成果・業績の違いは「根拠といえる」が、a. 学歴・性別、b. 所定外労働時間の可能性の有無、c. 雇用契約期間、d. 採用手続、また実態がない規定だけのe. 休暇設定の自由度、f. 配転・転勤の可能性、g. 雇用管理区分については「根拠とはなりえない」と指摘し、これら合理的理由がある場合以外にはパートタイマー等非正規労働者の賃金・労働条件は時間比例で均等処遇に改めるように呼びかけている。また、安全衛生、通勤手当、定年、解雇手続、施設の利用等の福利厚生、慶弔等の休日・休暇については、正社員と同様の制度を適用するように求めている（連合第19回中央執行委員会2003年2月14日）。

そして、この連合の確認文書にあわせて、産業別組織においてもパートタイマー等の均等待遇方針が作成・確認され、そして産業別組織傘下の企業別組合はこの方針を基本にして、各自の職場におけるパートタイマーの処遇改善の活動を検討し、改善を求める活動を強めつつあるといえることができる。しかし、その実態については十分に集約しきれてはいない現状にある。

## 2. 伊勢丹における非正社員の活用の推移

当該企業における雇用・労働条件については労働組合との協議・合意により制度化されている。まず本節では当該企業における非正社員制度を概括し、併せて非正社員の活用がいかに関展してきたかを紹介する。また次節以降では非正社員の組合加入、均衡待遇における労働組合の考え方と制度改定への要求活動について報告したい。

### (1) 企業の事業概要

株式会社伊勢丹（以下、伊勢丹と略記）は、創業1886年の百貨店で、店舗は新宿の本店をはじめ、首都圏に合計7店舗を展開している。

2006年度の百貨店単体の売上高は4,549億円（百貨店業界で第4位）。企業グループ数は39社、連結売上高は7,817億円である。

百貨店業界全体としては売上高が減少する中で、当該企業は食品売場、メンズ売場の大改装等によって、新規出店を増やすことなくここ数年売上高を伸ばしている（2004年4,344億円、2005年4,442億円、2006年4,549億円）。2008年4月をめどに、三越との経営統合を予定している。

2007年4月時点の従業員総数は約8,150人。従業員構成は正社員が約3,700人（約45%）、有期契約社

員（呼称：メイト社員）が約1,150人（約14%）、パートタイマー（呼称：サムタイマー社員）が約3,100人（約38%）、定年後嘱託再雇用社員（呼称：エルダー社員）が約200人（約2%）である。非正社員の全従業員に対する比率は約55%である。このほかに、中元・歳暮等の繁忙期に活用している臨時雇と、セールspartnerと社内で呼称されている取引先からの販売員がいる。平均年齢は正社員が約41歳、パートタイマーは約39歳、有期契約社員は約26歳である。

## (2) 当該企業における従業員構成と非正社員制度の概要

### ①正社員、パートタイマー、有期契約社員

当該企業の従業員は、雇用期間の定めのないフルタイム勤務の正社員、1年契約でフルタイム勤務のメイト社員（以下、有期契約社員と記述）、1年契約で短時間勤務のサムタイマー社員（以下、パートタイマーと記述）の3種類の雇用形態で働いている。

正社員は、勤務地、異動、職種に限定がなく、リーダーシップをとりながらあらゆる業務に対応している。有期契約社員は、勤務地がエリア限定で、他職種への異動はなく、本人が選択した販売職・外商セールスなどの専門領域のプロフェッショナル職を遂行する。そしてパートタイマーは、各店舗採用であり、転勤はなく、短時間勤務であり、各々の職場で正社員、有期契約社員の補助的業務を中心に行っている。以上の雇用形態別の職務の特色と労働条件の特徴をまとめると図表9-1になる。

図表9-1 雇用形態別の職務と労働条件の特徴

	正社員	有期契約社員	パートタイマー
契約期間	無期	有期（1年）	有期（1年）
1日の勤務時間	フルタイム勤務 （週36時間）	フルタイム勤務 （週36時間）	パートタイム勤務 ゼネラルⅡ：週27H以上35H未満 ゼネラルⅠ：週20H未満
給与	日給月給	日給月給	時間給
勤務地	限定なし	エリア限定 （通勤1：30以内）	事業所限定
異動	限定なし	専門領域内	職種地域限定
職種	限定なし	販売・外商・事務	販売、事務、POSレジ、電話交換等
採用形態	本社一括採用	本社一括採用	店舗個別採用
制度設立	—	1998年2月	1988年4月

注）出典：ヒアリング結果をもとに、筆者が作成。

## ②パートタイマー制度、有期契約社員制度の概要

伊勢丹のパートタイマー制度は1988年に導入された。主な採用対象者は主婦層であり、制度発足当初の応募者は以前に百貨店で勤務経験を持つ者が多かった。家事を負担しつつ働きたいという主婦層の要望と、実務経験を持つ人材を即戦力として獲得したいという企業のニーズから制度化に至った。時間的制約の多い主婦層に配慮し、各自の生活に合わせて働き方を選べるよう労働時間の選択肢を用意した。正社員を補助する事務のほか、売り場での販売を担当することとした。

有期契約社員制度は、労使合同の委員会による検討・意見交換を経て、98年に販売専門職として導入された。パートタイマーが販売・事務等の職務について正社員の補助的業務を受け持つのに対し、有期契約社員は販売職のプロフェッショナルと位置づけられた。当初は販売職経験者から中途採用を行ったが、その後、新規学卒者からの採用も行うこととした。制度導入の背景には、本人の選択した特定の専門領域で能力を発揮したいという応募者側の要望が強くなったことと、接客を専門とする職種を置いて現場の販売力を強化したい企業側のニーズが合致したことがある。

なお、販売職の制度見直しとして、1995年からはこれまで販売職層の中核であった高校卒の新規正社員採用を取りやめ、また2001年からは短大卒の新規正社員採用も中止した（現在の新卒正社員採用は大学卒のみに限定している）。

### a. パートタイマーの勤務態様

パートタイマーは、各店舗による1年間の有期契約採用である。労働時間数によりゼネラルⅠ（社会保険非加入者、週20時間以内労働、年収103万未満）とゼネラルⅡ（社会保険加入者・週27～35時間労働）の2つの雇用形態がある。現状のパートタイマーの年齢層は20代から50代まで幅広い。

両グループとも契約期間は1年単位で、更新の上限はない。採用は、各店舗が必要に応じて行う。職種は販売、POSレジ、店内案内、電話交換、商品運搬、事務等11職種であり、売り場や事務の補助業務が中心である。他店・他職種への異動、出向はない。

また、ゼネラルⅠとゼネラルⅡの労働態様には差がある。ゼネラルⅠは既設定の勤務パターン（夕方のみ、午前中のみなど）により毎週同一スケジュールの勤務シフトであり、残業はない。一方ゼネラルⅡは、朝夕の「コアタイム」を設け、必ずこのコアタイムが勤務時間に入る勤務時間設定が行われ、かつ繁忙期などにはスケジュール調整を行う働き方となっている。賃金は両者とも、時給制であるが、ゼネラルⅠは定期昇給はなく（春闘によるベースアップは実施）、各店舗共通のベース給＋各店舗別・職種別に設定した時間給（職務の難易度、市場賃金等を考慮）であり、賞与はない。ただし、貢献度評価を反映した退職金はある。ゼネラルⅡは、各店舗共通のベース給＋各店舗別・職種別に設定した時間給（職務の難易度、市場賃金等を考慮）＋能力評価の累積による能力給による時給制である。サブブロックリーダー任用の場合には、職務手当（月額8,000円）が支給される。昇給額の決定には能力評価をベースとした昇給テーブルを用いている。賞与は年2回、それぞれ賃金の1ヶ月分固定で支給するパターンと、賞与相当分を時給に上乗せ

して支給する2パターンから契約時に本人が選択する。退職金の支給はない。

勤務評価を両者とも毎年1月に実施している。ゼネラルⅠは、貢献度評価と再契約判定を実施している。再契約判定は次年度の契約更新の有無に活用し、貢献度評価は退職金の算定に活用する。ゼネラルⅡは、能力評価を実施しており、その評価は、昇給額の決定と再契約判定の両方に用いる。この結果、1年あたり時給で0～45円の昇給格差を生ずることとなる。昇給額は洗い替えではなく、累積で、昇給額の上限は350円である。なお、両者ともに、最低評価をとった場合には、次年度の契約更新は行われぬ。

なお、後述のとおり、有期契約社員への転換制度が用意されている。

#### b. 有期契約社員の勤務態様

有期契約社員は主に販売専門職として本社により採用され、正社員と同じ週36時間労働のシフト勤務である。この制度は、1998年制度導入前に高校新卒者、短大新卒者で採用・配置されていた販売職層を代替するものである。有期契約社員の年齢層は、ほとんどが20代から30代となっている。

契約期間は、1年単位であり、更新を予定しており更新の上限はない。更新の判断は、ゼネラルⅡパートタイマーと同様で、能力評価による（最低評価の場合には雇止め）。採用は、正社員同様、本社が一括して行う。新卒者対象の4月採用、中途採用者対象の10月採用と年2回実施される。新卒採用者の応募条件は、正社員が大学卒以上であるのに対して、有期契約社員は高校卒以上である。中途採用者については、パートタイマーからの転換も含まれており、即戦力としての実務経験を重視している。

職種は、販売職、外商セールス、および専門能力を要する事務（経理等）に限定されている。販売職を例にとると、食品、婦人・子供、紳士などのように販売する専門領域ごとに専門職として契約する。正社員には転勤、異動があるが、有期契約社員の場合には、転居を伴わない他店への異動はあるが他の専門領域・他職種への異動はない。正社員は適性に応じて、マネージャーやバイヤー、人事スタッフなどのさまざまな職種に就くが、有期契約社員は採用時に契約した職種以外に就くことはない。

賃金は、正社員と同様に日給月給制である。契約時の本人の経験・能力等に対応し、初任給テーブルの金額に基づき決定する。昇給は、成果行動（プロセス）評価をベースにした昇給テーブルを用い、昇給額を決定している。賞与は年2回、期ごとの成果（結果）評価に応じて支給する。また、勤続5年以上の退職者には、退職金別金を支給する。

評価は、年に1回、1月に成果行動評価を実施している。その結果を昇給に反映し、月給では最大で1万1,000円の格差がつく。賞与の評価は目標管理制度によって実施する。達成度によって賞与額が変動する。さらに、2007年度より正社員同様に、企業業績連動型の賞与を導入し、企業の営業利益に応じて一時金として支給する仕組みも加味することとした。

また、後述のように正社員への転換制度が用意されている。

### (3) 当該企業における従業員構成の推移

本項では、非正社員の基幹化が量的側面でどのように進んできたかについて見ていこう。有期契約社員制度導入の前年1997年度からの雇用形態別の従業員数の推移をみると、従業員総数は、1997年以降は横ばい、もしくは微増で推移している（07年度は97年度比で約230名の増加）。

正社員数は1997年の約5,300人が2007年には約3,700人（約1,600人減）に減少しており、従業員総数に対する構成比は約67%から約45%へと20%ポイント強低下している。この減少の主な理由は、95年に高校新卒社員の採用を中止したこと、01年には短大新卒社員の採用を取りやめたこと（現在の採用は基幹業務を担う大学新卒社員のみ）、および高度成長期を支えてきた層の定年退職が相次いだためである。

パートタイマーは、88年の制度導入以降、97年度には約2,650人、構成比では約33%まで急拡大してきたが、97年以降は人数、構成比ともに増加はしているもののそれ以前と比べて伸び率は鈍化している（2007年度約3,100人）。

有期契約社員は98年2月に制度が発足して以降、着実にその数を伸ばしており、07年度には約1,150人、構成比にして約14%まで増加している。今後も採用数を増加させる方向にある。

### (4) 業務体制における非正社員の基幹労働力化

伊勢丹では、店頭の販売戦略は非正社員の質的基幹化と同調した形で変更してきている。4つの年代に分けて、店頭販売に関する制度の変遷とそれに伴う非正社員の基幹化の流れを見ていこう。

#### ①パートタイマー制度導入とパートタイマーの業務範囲の拡大（1988年～1998年）

パートタイマーは、1988年の制度発足以降しばらくの間は各職場では正社員の補助的業務を担うにとどまっていたが、正社員の減少、パートタイマーの能力の向上などによって、徐々に担当する業務の範囲が拡大した。

この時期には、パートタイマーの業務範囲は各職場の判断に任されており、全店統一の基準は設けられていなかった。各職場には正社員が相当数配置されていたのでパートタイマーの業務範囲は拡大したとはいえ、正社員の補助的業務に限定されていた。

#### ②有期契約社員制度導入とそれに伴う業務範囲の明確化（1998年～2002年）

1998年の販売職場での有期契約社員制度の導入以降には、正社員、有期契約社員、パートタイマーという3つの雇用形態が同一職場に混在することとなった。各雇用形態の業務範囲を明確にするため、業務区分表（図表9-2）が策定され、それにしたがって業務運営が行なわれることとなった。

業務区分表は、全店舗で一律に設定され、正社員、有期契約社員、パートタイマーの担当する仕事を区分した。

この業務区分表により業務担当が行われたが、次第に課題が出てきた。店頭を例にとると、a. 販売および販売関連業務は一連の流れの中で行われることが多く、明確な業務分担を行い難い問題が生じたこと、b. 異なる店舗・売場の特性のなかでは一律の業務区分を適用することが困難であ

ることなどである。以上のような状況により非正社員の納得感の低下やマネジメントへの支障を招く事態が発生した。そこで2002年には業務区分表を廃止し、業務運営体制の見直しが行われた。

図表9-2 具体的な業務区分表（店頭の例、1998年～2002年）

区分	正社員	有期契約社員	パートタイマー
接客販売	◎	◎	○
補充発注	◎	◎	○
カウンター業務	○	○	◎
計数集計	○	○	×
ワークスケジュール	◎	○	×
修理加工管理	△	×	◎
包装梱包	△	×	◎
用度管理	△	×	◎
・・・	・・・	・・・	・・・

注) ◎主要重要業務 ○一部業務 △ほとんど行わない ×行わない

注) 出典：伊勢丹労働組合 2000年春季生活闘争資料

### ③正社員の業務範囲の柔軟化と非正社員の業務の基幹化（2002年～2004年）

2002年の業務区分の見直しは、正社員、有期契約社員、パートタイマーそれぞれに期待する役割を示すとともに、業務については店舗や売り場の特性に応じつつ、各人の能力と組織力が最大限発揮できるよう柔軟な業務運営を行うこととした（図表9-3）。

図表9-3 正社員・有期契約社員・パートタイマーの区分

	正社員	有期契約社員	パートタイマー
期待役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>社名によってリーダーシップをとりながらあらゆる業務に対応。</li> <li>長期雇用として、将来的にマネジメント業務を期待。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本人が選択した職種および専門領域において、販売および販売関連業務（＝付帯業務）を行う。</li> <li>店頭においては、ブロックのリーダー業務までを期待。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>あらかじめ決められた時間の中で、各々の職種における主業務およびそれに関連する業務を行う。</li> </ul>
原則として行わない業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>他領域の他階催事やギフトセンター等の交叉配置</li> <li>終日かつ連日の付帯業務</li> <li>終日かつ連日のPOS業務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>原則として、他職種の業務</li> </ul>

注) 出典：伊勢丹労働組合 2002年春季生活闘争資料

期待する役割については、有期契約社員に対して、従来明示していなかった職場のリーダー業務を新たに付与した。

担当業務については、「原則として行わない業務（契約外の業務）」を明確にし、「原則として行わ

ない業務」以外については職場の誰もが担当しうることにした。

この結果、以前の業務運営と比べ、機動性を持つこととなり、非正社員の担当業務は基幹的な業務を含むものへ広がることとなった。

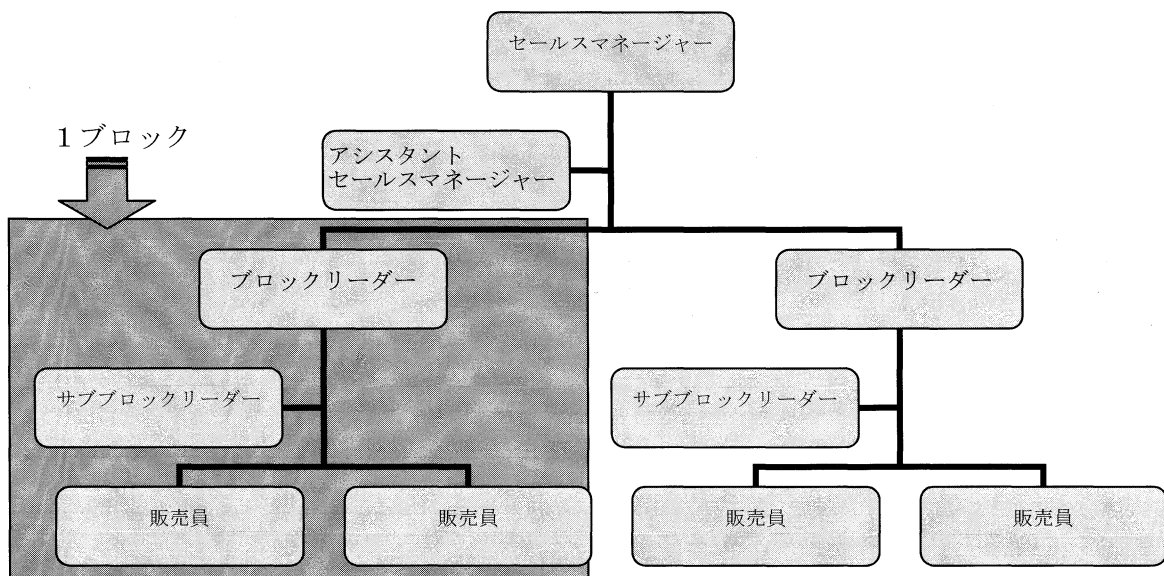
#### ④ブロック制導入と職務・責任権限の全店統一（2004年～現在）

2004年に店頭販売にブロック制を導入する大きな制度見直しが行われた（図表9-4）。

ブロック制とは、全店舗共通の基準によって、各売り場を5～10名程度のブロックに細分化した上で、各ブロックには、ブロックリーダー、サブブロックリーダーを設置し、ブロックリーダーを中心とした業務運営を行うものである。さらには、職制・責任権限も全店統一とした。

従来は、店舗ごとに独自のブロック・職制を設けて業務運営を行っていたことから、店舗内はもちろん、店舗間の比較が容易ではなかったが、ブロック制の導入によって全店舗横並びでの比較・管理が可能となった。要員管理についても、各ブロックの商品特性・顧客特性に応じた適正要員を算出するベースができあがった。

図表9-4 ブロック制（店頭の組織体制のイメージ）



注) 1ブロックの大きさは5～10人程度、1セールスマネージャーは3～5ブロック程度を管轄する。

注) 出典：伊勢丹労働組合作成資料

このブロック制度の導入により、従来店舗ごとに異なっていたパートタイマーの役割が全店舗で統一されることとなった。加えてパートタイマーにサブブロックリーダーへの就任を期待することが明記された（図表9-5）。

また、ブロックリーダー、サブブロックリーダーといった職務概念が全店統一で定義されることとなったことから、結果として均衡待遇を考える素地が作り出された。



図表9-5 店頭における各雇用形態における「期待される役割」

	販売員	サブ ブロック リーダー	ブロック リーダー	アシスタント セールス マネージャー	セールスマ ネージャー
正社員	○	○	○	○	○
有期契約社員	○	○	○	×	×
パートタイマー	○	○	×	×	×

注) ○は任用可能な役割

注) 出典：伊勢丹労働組合作成資料

### 3. 非正社員の労働組合加入と雇用・労働条件の改善活動

伊勢丹労働組合における非正社員均衡処遇の取り組みは、労働組合による非正社員の組織化と密接に関わっている。すなわち、労働組合に非正社員が加入することによって非正社員の労働条件について労働組合は企業と交渉を行うとともに、組合内部では同じ組織の仲間であるという意識の共有により相互理解が生まれた。そして、非正社員に対しどのような労働組合での権利義務を付与するか、また労働組合運営を行うかといった組合活動のあり方が非正社員の均衡待遇の考え方に大きな影響を与えてきた。したがって、次に伊勢丹労働組合における非正社員の組織化の取り組みについて見ていこう。

#### (1) 有期契約社員の組合加入

1998年の有期契約社員制度の発足とともに、伊勢丹労働組合では、有期契約社員を組合員化した。有期契約社員は正社員と労働時間が同一のフルタイマーであること、販売のプロフェッショナルとして売り場の中核を担う人材であること、さらには有期契約社員制度の設計にあたって労使による協議のもとに制度を整えたことなどから、有期契約社員を労働組合員とすることについて労使双方は抵抗感なく合意できた。

さらに、ユニオンショップ協定によって、制度発足と同時に組合員とすることを労使合意したため、スムーズに組織化が実現した。

## メイト社員の組合員化に関する基本的考え方

(1998年度伊勢丹労組臨時大会<1998年3月>にて提案・決定)

1. 有期のメイト社員については、雇用契約期間内での雇用を守り、その中で総合労働福祉の維持向上を目指す。
2. メイト社員制度を早期に確立するために、メイト社員の声を吸い上げ現場マネージメントへの働きかけと、職場環境の整備に積極的に取り組む。
3. メイト社員を含んだ要員構成のなかで、各職場における一体感の醸成と活性化を図り、労働生産性の向上を目指す。

注) メイト社員とは、伊勢丹における「有期契約社員」の呼称。

注) 出典：1998年度伊勢丹労働組合臨時大会議案書

### (2) パートタイマーの組合加入

伊勢丹労働組合は、パートタイマー制度が発足した年(1988年)の春闘において、パートタイマーの組織化を要求したが、企業は「制度が発足したばかりで将来見通しが立たず、少人数(88年当時350名)であるため時期尚早である。パートタイマーを組合員にするという考え方は(その当時は)一般的ではない。」との見解を示し、労使間で合意に至らなかった。

その後、非正社員の基幹化が質的・量的な両面において急激に拡大してきたことから、1996年に労働組合は執行部内に組織化担当を設置し、本格的な議論を開始した。

伊勢丹労働組合が、パートタイマーの組織化を目指した理由は、パートタイマーを同一組織に包摂することで職場一体感の醸成を図るとともに、パートタイマーの労働条件の見直しを推進するためであった。

1998年には、正社員が全従業員約3分の2を占めていたが、店舗別にみると正社員が過半数を割り込んでいたところも4店舗存在した。こうした状況も組織化を進める大きな要因であった。

1998年には、労働組合の要求を受けて、パートタイマーの組合員化を検討する労使プロジェクトを発足させた。協議の結果、次の事項について労使協定を取り交わした(最終決定は、2000年10月の労組定期大会における組織化方針決定後である)。

### サムタイマーの組織化に関する労使プロジェクトにおける協議決定事項（概要）

（2000年10月 労使間で協議決定）

1. 最終的には全サムタイマーを組織化するが、社会保険加入者の組織化を先行する。
2. 初回の再契約時（勤務開始後直近の10月）から組合員とする労使協定を締結する。労使協定はユニオンショップ協定とする（再契約時としたのは、初年度でやめていくサムタイマー社員が一定数存在したため）。
3. 学生のサムタイマー社員は非組合員扱いとする。
4. 組合員化と同時に労使で行っている共済会にも加入する。
5. 組合規約上の権利と義務（選挙権・被選挙権）は正社員組合員と同一とし、組合費の水準は正社員組合員と同一の月例賃金1.8%とする（経過措置として初年度のみサムタイマー社員は1.6%としたが、経過措置終了に伴い現在は1.8%）。

注）サムタイマー社員とは、伊勢丹における「パートタイマー」の呼称。

注）出典：「パート労働者の人事・賃金制度～伊勢丹労使の取り組み～」をベースに、今回のヒアリング内容を加味し、筆者が作成。

1999年には、同労働組合は、パートタイマー全員を対象に契約更新時（10月）に意識調査を実施した。その調査によると、組合に期待している項目は、「雇用の安定」58.2%、「パートタイマーに対する周囲の意識改革」54.2%、「賃金交渉」43.3%、「職場で働く環境整備」34.4%などであった。

同労組は、このような調査結果も踏まえ、2000年定期大会（1999年4月）でパートタイマーを組織化する基本方針を決定した。

2000年には2回のパートタイマーとの懇談会を実施し、組合加入に関するパートタイマーの理解を求めた。5～6月にはパートタイマー全員を対象とした1回目の懇談会を実施し、労働組合の基本的な機能、伊勢丹労働組合の取り組みなどを示した。出席率は約60%にのぼり、組合員となることのメリット・デメリット、組合費水準などについて意見交換が行われた。8月～10月の2回目は、組織化対象の社会保険適用のパートタイマー（ゼネラルⅡ）全員を対象に行った。出席率は約80%にのぼり、関心の高さをうかがわせた。主な質疑内容は、組合加入の進め方、組合費の水準、組合活動などであった。

こうした活動を通じてパートタイマーの理解を得た上で、2000年10月の定期大会において、ゼネラルⅡのパートタイマー（27時間以上35時間以内の社会保険加入者）が組合員となる方針を組合は決定し、同年10月11日に組合員登録を果たした。

次いで、ゼネラルⅡの組合員化の定着をはかりながら、2002年にはゼネラルⅠ（12時間以上20時間未満の社会保険非加入者）の組合加盟を実現した。

## 伊勢丹労働組合の組織化の目的と基本的考え方

(2001年度定期大会<2000年10月>にて提案・決定)

### <組織化の目的>

1. 伊勢丹労働組合は、伊勢丹及び伊勢丹グループで直接雇用を結ぶ同じ働く仲間の総合労働福祉の向上と、社会的な地位向上を目指す。
2. 伊勢丹労働組合は、雇用形態の違う従業員を包含し、社内での一体感を醸成し、職場の活性化及び労働条件の向上を目指す。
3. 伊勢丹労働組合は、主体的な組織運営を堅持するために、組織防衛の観点から組織化を推進する。

### <組織化の基本的な考え方>

1. 組織化は、組合としての強い意志を持ちながら進めるものの、それぞれの対象者となる労働者の意識や企業の事情も十分考慮する上で取り組む。
2. 組織化の推進にあたっては、それぞれの企業における健全な労使関係を構築することを前提に行う。
3. 伊勢丹労働組合は、多様な雇用形態や労働条件の異なる組合員のそれぞれの立場を尊重した組合活動を行う。
4. 有期契約社員、短時間勤務労働者については、企業との雇用契約期間内での雇用を守り、そのなかでの総合労働福祉の維持、向上を図ることを基本とする。
5. 組織運営については、新しいメンバーの声を公平、公正に反映できる民主的な運営方法を目指す。

注) 出典：2001年度伊勢丹労働組合定時大会議案書

### (3) 非正社員の組合活動

伊勢丹労働組合における有期契約社員、パートタイマーの権利・義務、組織体制、雇用・労働条件向上の取り組みを見ていこう。

#### ①組合規約上の権利義務

組合規約において、有期契約社員、パートタイマーの権利義務、選挙権・被選挙権、および組合費は正社員と同一基準である。

##### a. 組合費

組合費は、正社員、有期契約社員、パートタイマーの違いによって区別されない。正社員、有期契約社員、パートタイマーともに、給与・賞与等支給1回につき、基本給の1.8%が組合費である。ただし、賞与については1回の支給額が各雇用形態平均の月例賃金1.5ヶ月分を下回る場合には徴収しないこととしている。賞与から徴収しているのは、実際には正社員のみとなっている。

b. 選挙権・被選挙権と組合役員の構成

選挙権・被選挙権はともに全組合員共通となっている。2005年10月現在の組合役員の構成は図表9-6のとおりとなっている。伊勢丹労働組合は役員任用を従業員構成にできる限り近づけたいと考えており、非正社員から役員任用を行うことを意識的に進めてきている。

図表9-6 伊勢丹労働組合の役員構成（2005年度）

	執行委員		執行評議員		代議員		(参考) 組合員数	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
正社員	23	95.8%	66	83.5%	88	57.1%	2,900	47%
有期契約社員	1	4.2%	8	10.1%	38	24.7%	700	11%
パートタイマー	0	0.0%	5	6.3%	27	17.5%	2,400	39%
定年後嘱託 再雇用社員	0	0.0%	0	0.0%	1	0.6%	150	2%
合計	24	100%	79	100%	154	100%	6,150	100%

注) 各組合役員の職務

1. 執行委員は、日常組合活動に関して執行権を有する。
2. 執行評議員は、大会の構成員であり、議決権を行使するとともに、月1回執行委員会後に開催される執行評議委員会において、1ヶ月間の執行部の活動に対するチェック機能行使する。また、職場の組合員と執行委員との橋渡し役を担う。
3. 代議員は大会の構成員であり、議決権を行使するとともに、執行評議員を補佐する役割を担い、各職場において組合員の取りまとめ役を担う。

注) 出典：伊勢丹労働組合作成資料

②分会組織・職場説明会への非正規社員の参加

伊勢丹労働組合は、各店舗単位で分会を設けており、正社員、有期契約社員、パートタイマーは同一の分会に所属している。

春闘、各種の労働条件改定、意見交換会などの際に実施する職場説明会は、雇用形態にかかわらず、合同で開催される。パートタイマーの場合には、労働時間がフルタイム社員（正社員・有期契約社員）とは異なるため、必要に応じて、パートタイマー向けの集会を実施する場合もある。

また、春闘、各種の労働条件改定交渉に際しては、職場説明用の資料を同一冊子として作成し、お互いの労働条件がわかるようにしている。

(4) 非正社員の雇用・労働条件向上の活動

伊勢丹労働組合では、パートタイマーの時間給のベースアップを組織化後、2度実現している。

具体的には、組織化直後の2001年春闘ではパートタイマー一律で時給10円のベースアップを実現し、2007年にも時給10円の賃上げ原資を確保している（時給5円の賃上げを実施したほか、制度改定のための原資を確保）。2003年の春闘ではパートタイマー、有期契約社員へのカフェテリア型福利厚生制度

の適用を実現し、2006年春闘ではパートタイマーへの一時金を確保した。

有期契約社員については、98年組織化直後にベースアップ1,000円を確保したほか、賞与支給率について合計5回の引き上げを実現した。

また、雇用保障については、有期契約であることを踏まえ、契約期間内の雇用保障を実現している。労組としては、雇用契約が適正に実施されているかを厳格に確認しており、現在は勤務態度不良（無断欠勤等）、勤務成績不良（最低評価）以外では雇い止めとなることはなく、労働組合の雇用保障の取り組みについて非正社員は高く評価している。

## 4. 伊勢丹における「均衡待遇の考え方」の労使合意とその具体化

### (1) 「従業員待遇の考え方」の策定と労使合意

#### ①策定に至るまでの経緯

2004年3月に、伊勢丹労働組合は企業に対し均衡処遇に関する基本ルールを策定することを提案するに至った。企業側も、非正社員が質的、量的に基幹化していることなどから、均衡待遇ルールの策定には前向きな姿勢を示し、同年4月には、労使で議論を開始した。

労使の協議の結果、原案の作成は伊勢丹労働組合を中心に進めることとなり、企業側は組合の提示した原案について支持した。

2004年9月、11月には労働組合はこの原案について職場説明会を開催し、職場組合員と意見交換を行った。非正社員から期待の声が多数寄せられる一方、正社員からも賛意が聞かれた。正社員の賛意の背景には、販売職場を中心に非正社員が基幹的業務を担うなど必要不可欠な存在となっていたことがある。

同労働組合は、2005年3月の定期大会にて原案を成案化した「従業員待遇の考え方」を提案し、決定した。企業側も同月機関会議において同文書を確認した。

#### ②「従業員待遇の考え方」の目的と内容

伊勢丹労使が「従業員待遇の考え方」において均衡待遇概念を合意した目的は以下の2点である。その1つは、従業員に対して、「従業員待遇の考え方」を提示することで、従来以上に納得性を高めるとともに、社内風土の一体感の醸成を目指すことである。2つには、「従業員待遇の考え方」を明確にすることで、各雇用形態における労働条件の再整備に取り組む一方で、効率的な人材活用に繋げ人的生産性の向上を図ることである。

「従業員待遇の考え方」で合意した均衡待遇の概念は、a. 伊勢丹における各雇用形態の労働条件の違いは、「期待される役割」、「キャリア管理の仕組み」、「本人都合・本人選択の幅」での合理的な相違によるものとする。b. 「合理的な理由」に基づき、労働条件の「均衡（バランス）を図る」ものとするとした。

すなわち、将来的にどのような責任・権限を担うことが期待されているかは雇用形態で異なると

の考えにより、正社員がある時期、有期契約社員、パートタイマーと同じ仕事に就くことがあったとしても、中長期的なキャリア形成・役割などの「合理的な理由」がある場合には収入面の違いを全従業員の納得のいく範囲内では認めることとした。なお、伊勢丹労使は、均衡は必ずしもある幅の中で格差を設けなければならないとするのではなく、特定の労働条件の整備では均衡の延長線上として福利厚生などでは同一とすることも合意した。

また、「合理的な理由」による労働条件の違いを認める一方で、パートタイマー、有期契約社員がより上位の雇用形態への転換を希望した場合には、これを受け入れることとし、転換制度の充実を図ることに合意した。

## (2) 「従業員待遇の考え方」で合意した期待役割、キャリア管理などの特色と転換制度

上記「考え方」において合意された「期待される役割」、「キャリア管理の仕組み」、「本人都合・本人選択の幅」の内容は以下のとおりである。

### ①「期待される役割」

従業員キャリアとして、「期待されている役割（責任・権限）」を示している。正社員は、組織を代表し、リーダーシップをとり、業務を遂行すると定義されている。そして、長期雇用によりマネジメント業務までの役割が期待されている。

有期契約社員は、販売および販売関連業務等で本人が選択した職種および専門領域の職務範囲の業務を行うものと定義されている。店頭においては、ブロックのリーダー業務までが期待されている（外商セールス・スタッフは販売職に準ずる）。

パートタイマーは、決められた時間の中で各々の職種における主業務およびそれに関連する業務を行うものと定義されている。店頭においては、ブロックのサブリーダーまでが期待されている。

### ②「キャリア管理の仕組み」

人事異動の幅・頻度・キャリアパスなどの中長期のキャリアのあり方を示している（図表9-7）。人事異動では、正社員は異動・出向等があるが、有期契約社員、パートタイマーは一部の例外を除き原則としてない。キャリア形成では、正社員が期間の定めのない契約で長期間でキャリア形成を行う一方、有期契約社員、パートタイマーは単年度契約を前提としたキャリア形成を行うこととしている（後述のとおり、上位雇用形態への転換制度を用意している）。

図表9-7 各雇用形態におけるキャリア管理の仕組み

		正社員	有期契約社員	パートタイマー	
キャリア管理の仕組み	異動	専門領域間	あり	なし（原則）	あり
		勤務地	あり	あり（通勤1:30以内）	なし
		職種変更	あり	なし	なし
	出向	あり	なし	なし	
	キャリアパス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・無期契約を踏まえ、長期間の中でキャリア形成を行う</li> <li>・適性に応じて定期的に人事異動を実施</li> <li>・昇格することで大きな役割を担うことが可能</li> <li>・昇格アセスメント認定制度（4級職以上）</li> <li>・チャレンジキャリア制度（社内公募制度、チャレンジ申告制度）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・単年度契約を前提としたキャリア形成を行う</li> <li>・本人希望による別領域での契約が可能（別領域へは採用試験あり）</li> <li>・正社員へのキャリアパス制度あり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・単年度契約を前提としたキャリア形成を行う</li> <li>・有期契約社員へのキャリアパス制度あり</li> </ul>	

注) 出典：伊勢丹労働組合 2005年春季生活闘争資料

### ③「本人都合・本人選択の幅」

これは、雇用形態別に時間的拘束の自由度合い、職種・領域の選択度合い、休日・休暇の自由度合い、勤務地の自由度合いなどの本人選択の幅について示している（図表9-8）。正社員は、選択の幅が狭い。一方、有期契約社員、パートタイマーは、その順で選択の幅が広がる仕組みとなっている。

図表9-8 各雇用形態における「本人都合・本人選択の幅」

		正社員	有期契約社員	パートタイマー
本人都合・本人選択の幅	職種の選択	不可	入社時に選択	入社時に選択
	専門領域の選択	不可	入社時に選択	不可
	休日・休暇設定の選択	不可（原則）	不可（原則）	可能 ゼネラルⅡ：勤務可能曜日を設定 ゼネラルⅠ：勤務パターンから選択
	勤務地の選択	不可	不可	本人選択可能 （勤務地別採用）
	拘束時間の自由度	なし	なし	あり ゼネラルⅡ：勤務可能時間を設定 ゼネラルⅠ：勤務パターンから選択

注) 出典：伊勢丹労働組合 2005年春季生活闘争資料



#### ④転換制度の整備

伊勢丹労使は、高い能力・意欲を持つ人材に、より上位の役割を付与し、活用する観点から、転換制度を用意することで合意している。具体的には、パートタイマーから有期契約社員、有期契約社員から正社員への転換制度がそれぞれ用意されている（パートタイマーから直接、正社員に転換する制度はない）。

##### a. パートタイマーから有期契約社員への転換制度

毎年10月の有期契約社員の中途採用の際に、社内に告知して、パートタイマーからの採用を実施している。

選考方法は、筆記試験と面接である。応募要件として、職場上司の推薦を必要とするが、本人に強い希望がある場合には上司の推薦がなくても受験を可能としている。

転換制度の発足は1998年度からである。有期契約社員の中途採用者のうち、パートタイマーからの転換者は、現在は3分の2程度である（パートタイマーからの転換者数は年間で50～100人）。

パートタイマーから有期契約社員への転換に関しては、人数・比率などの制約を設けておらず、やる気のあるパートタイマーについては積極的に有期契約社員に任用することとしており、職場をあげて指導している。

##### b. 有期契約社員から正社員への転換制度

毎年4月の採用にあわせて、社内に告知して、有期契約社員からの採用を実施する。応募要件は、契約回数5回以上、ブロックリーダー経験1年以上であるが、正社員採用の際の大学卒以上といった学歴による要件は設けていない。

転換制度の発足は2005年度である。有期契約社員からの転換実績は毎年5～10人程度である。今後は、応募要件を満たす有期契約社員が増えることで、転換者が増加することを組合は期待している。

#### (3) 「従業員待遇の考え方」に基づく均衡処遇条件の整備

伊勢丹労働組合では、労働条件の整備にあたって、組合員の意向も踏まえ、優先順位の高い項目から行うこととし、最優先課題に本給制度を取り上げ、その整備をスタートさせた。その他関連手当、休暇制度などの労働条件についても順次見直しを行っている。

均衡処遇への取り組み状況をまとめると、**図表9-9**となる。

図表9-9 均衡処遇への取り組みのまとめ

項目 (実施年月)	正社員	有期契約社員	パートタイマー
賃金 2005年4月～ (パートタイマー に対する措置 2008年4月～)	・職務給の同一水準確保 ・初任時の月例賃金総額 の格差は2割以内	同左	同左  ( ・昇給表の一部引上げ ・評価分布、評価基準の見直し )
シフト勤務手当 2005年4月～	有期契約社員と支給基準 を統一	同左	現段階では対象外
休日・ 休暇制度 2006年4月～	有期契約社員と付与基準 を統一(総数増減なし)	同左(付与日数 増加)	現段階では対象外
育児休職制度 2006年4月～	有期契約社員と取得期間 を統一(増減なし)	同左(制度新 設)	現段階では対象外
出産手当 2006年4月～	有期契約社員、パートタイ マーと支給基準を統一(支 給水準の引き下げ)	同左(制度新 設)	同左(制度新設)
企業業績連動 型賞与 2007年6月～	従前より導入	制度新設(仕組 みは正社員と 同様であるが、 水準は異なる)	現段階では対象外

(参考：その他の取り組み)

カフェテリア・ プラン 2003年4月～	有期契約社員、パートタイ マーと統一(水準は異な る)	同左	同左
賃上げ実績 1998年～	・初任給引上げ3回 ・一部社員ベースアップ 3回	・ベースアッ プ1回 ・賞与支給率 引上げ5回	組織化以降、合計で時給20円相当 の原資を確保したほか、2006年に 一時金確保

注) ヒアリング結果をもとに、筆者が作成。

### ①均衡処遇条件の整備に対する労使交渉の視点

「従業員待遇の考え方」に基づき、伊勢丹労働組合は当該労働条件の整備に取り組むこととなったが、その条件整備にあたって、以下の視点を持って交渉に当たることを労使で確認した。なお、制度や水準の見直しにあたっては、必ずしも高い方に近づけるのではなく、適正水準を見極めながら、設定することを併せ確認している。

『「従業員待遇の考え方」に基づく労働条件整備の視点』に関する協議決定事項

(2005年3月 労使間で協議決定)

1. 担っている職務と働き方の実態
  - ・業務内容・責任・権限・義務が同一と判断される場合、職務に直結する部分については格差を設けない。
  - ・担う職務が同一でない場合は、「責任権限の範囲」「職務の難易度」「労働負荷」「要求される知識・能力」などを考慮し、納得性あるものとする。
2. 制度導入時および導入以降の経緯  
現行制度の導入時期や導入の背景を踏まえつつ、現在の環境変化に対応させていく。
3. 時代性・社会性  
法改正の内容や、市場における水準と比較し、優位性や競争力などを考慮する。
4. 合理的理由と労働条件の関連性  
合理的理由による労働条件の違い・格差の程度は適正なものとする。

注) 出典：伊勢丹労働組合作成資料

②賃金制度・手当制度等での均衡待遇への見直し

a. 賃金体系の見直し（対象：正社員、有期契約社員、パートタイマー）

伊勢丹の労使が最初に取り組んだのは、正社員、有期契約社員、パートタイマー間の賃金体系の整備である（2005年4月に新しい制度へ移行）。

基本的な考え方は、正社員に導入済であった役割成果主義制度を有期契約社員、パートタイマーへ拡大するものである。役割成果主義とは、個々の役割とその役割における行動と結果を評価・処遇することであり、いわゆる職務給的な概念に結びつく。

ア) 役割成果主義制度の正社員への導入

正社員の人事賃金制度については、従来の能力主義から成果主義へと転換をはかっている。2000年の管理職層への導入を手始めに順次導入し、2005年には全正社員へ導入している。

従来の能力主義のもとでは、職能資格制度上のランクを積み上げる形で「個人の能力発揮」に対して処遇を行っており、「能力が向上すればそれなりの成果が出る」との考えで賃金を払っていたが、「成果と賃金処遇」の結びつきは概して弱かった。そのため、成果主義の導入によって、成果と個人の能力とのマッチングによる「役割とその役割における成果」を処遇することとした。

具体的には、本給を「役割」をベースに設定し、この役割における成果行動目標の達成度合いにより本給がアップダウンすることとした。

制度導入の背景には、販売職場を中心に、正社員と非正社員の賃金水準の不整合を指摘する

声が強まったなどの要因もあった。またこの職務役割給の概念の導入によって、雇用形態間の本給の均衡を図る取り組みの素地ができた。

#### イ) 有期契約社員、パートタイマーの賃金制度改定の考え方

賃金体系は、正社員、有期契約社員、パートタイマーそれぞれ別立ての制度とする労使合意のもとで整備を行ったが、すべての制度に役割成果主義の考え方を取り込んで設計を行った（有期契約社員、パートタイマーの賃金体系は、2. (2)②パートタイマー制度、有期契約社員制度の概要参照）。

パートタイマー、有期契約社員、正社員がそれぞれ就任できるサブブロックリーダーの場合を例にとって、その初任者の月例賃金の構成項目を示すと図表9-10のとおりである。

職務給に相当する正社員の「役割成果給」、有期契約社員の「職務給」、パートタイマーの「職務手当」はそれぞれ10,000円、10,000円、8,000円となっている。パートタイマーの「職務手当」が正社員、有期契約社員の8割の水準となっているのは、パートタイマーの平均労働時間がおおよそフルタイマー（正社員、有期契約社員）の8割に相当するからであり、比例配分した結果である（協議決定事項のとおり、職務給には格差を設けていない）。

また、同一職務における初任賃金の時間当たり単価の水準格差は2割以内としているが、サブブロックリーダーに就任した場合にはおおよそ正社員1に対して、有期契約社員1、パートタイマー $0.8 + \alpha$ となるように設計されている。就任2年目以降は前年度の評価によって、本給がアップダウンするために一律の比較は困難であるが、一般的に言えば正社員、有期契約社員、パートタイマーの順で昇給した場合のアップ額が多い設計となっている。

なお、賃金制度の見直しは、均衡概念の全社員への適用を目的としており、水準自体の見直しを目的としていないため、制度改定の前後で賃金水準（総原資）はほとんど変化していない（個人についてみると、サブブロックリーダー等の役割に就いたパートタイマー、有期契約社員は上がっている）。

#### ロ) パートタイマーの賃金制度見直し

均衡処遇の更なる実現、パートタイマーのモチベーションアップを目的に2007年10月に伊勢丹労使は以下の制度改定を行うことに合意した（実施は2008年4月から）。

この結果、パートタイマーの評価分布、および評価基準は正社員、有期契約社員と同一基準となった。また、評価分布、昇給表の見直しによって、今後パートタイマーの賃金水準は改善され、雇用形態間の時間当たり単価の格差は縮小することとなる。

#### <雇用形態間の整合>

##### ・評価分布の見直し

ゼネラルⅠ、ゼネラルⅡともに、期ごとの評価は、SS～Dの6段階で実施している（最低のDは雇い止め対象）。従来の評価分布は、A以上（SS、S、A）：B：C＝2：6：2であった

が、これを見直し、A以上：B（およびC）＝3：7とした（A以上の評価割合を高めるとともに、従来の評価の「C評価を一定数（2割）出さなければならない」という状態を解消した。なお、C評価をとると昇給額は0円であることから、従来は2割のパートタイマーは昇給がなかった）。

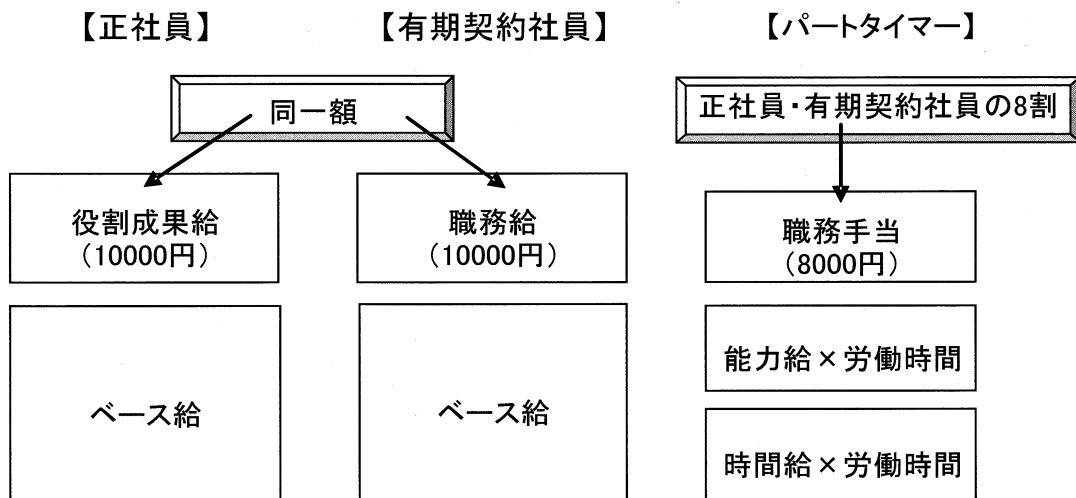
・評価基準の見直し

ゼネラルⅠ、ゼネラルⅡともに、従来の評価基準は、「A評価：標準以上であり優れている、B評価：標準以上である、C評価：標準である」となっていたが、これを見直し、「A評価：標準以上である、B評価：標準である、C評価：標準以下である」とした。

<昇給表の見直し>

入社後間もない比較的経験の浅い層が対象となる昇給表の一部引き上げを実施。B評価をとった場合の昇給額を従来の10円から15円に引き上げた。

図表9-10 新賃金制度における月例賃金（サブブロックリーダーに就任した場合の初任賃金）



注) 2年目以降は評価によって賃金が上下するため、一律の比較はできない。

評価による賃金の上昇は、正社員の場合には「役割成果給」、有期契約社員の場合には「ベース給」、パートタイマーの場合には「能力給」によって実施する。

注) 出典：伊勢丹労働組合作成資料

b. シフト勤務手当の見直し（対象：正社員、有期契約社員）

正社員、有期契約社員のうち、遅番、深夜早朝等のシフト勤務を行う者には、法定の時間外割増以外に、「シフト勤務手当」が支給されている。

2005年4月までは、正社員は回数比例、有期契約社員は月額で固定された額の支給となっており、両者では取り扱いが異なっていた。2005年4月の労使合意の制度改定によって正社員、有期契約社員ともに回数比例方式に統一され、シフト勤務手当の支給額も同額となった（図表9-11）。なお、制度改定の前後で総原資の増減はほとんどない。

パートタイマーは、元来シフト勤務ではないことから、制度の対象外となっているが、別途「時間帯別加算（0円～510円／1時間）」がある。

図表9-11 制度改定後のシフト勤務手当（正社員・有期契約社員同額）

<遅勤務シフト手当（1回当たりの支給額）>

就業時間	11:05～19:40	11:35～20:10	12:05～20:40	12:55～21:30
手当	500円	900円	900円	1,000円

<深夜早朝勤務手当（1回当たりの支給額）>

時間帯	5:00～8:00	22:00～24:00	24:00～05:00
手当	1,000円	1,000円	1,500円

注) 出典：伊勢丹労働組合作成資料

c. 休日・休暇制度の見直し（対象：正社員、有期契約社員）

休日・休暇制度は、2006年4月までは正社員と有期契約社員で異なる制度が適用され、日数に差があったが、2006年4月以降は同一の制度に改定している（図表9-12）。

図表9-12 休日・休暇制度の見直し

休日・休暇項目	雇用形態	従来	2006年4月～
年間所定休日	正社員	114日	112日
	有期契約社員	111日	
有給休暇（最高）	正社員	20日	22日
	有期契約社員	20日	
連続休暇制度	正社員	年間5週間+5日	年間4週間
	有期契約社員	年間3週間	
ストック有給休暇制度	正社員	あり	あり
	有期契約社員	なし	

注) 連続休暇制度とは、前年度未消化の有給休暇、有給休暇とは別に付与された8日間の連休休暇、および年度付与された有給休暇を組み合わせる原則1週間単位で休暇を取得する制度（半期の期初に、半年間の計画を立てる計画年休制度）である。

注) ストック有給休暇制度とは、時効により消滅する年次有給休暇のうち一定限度の日数をストックする制度である。累計で正社員230日、有期契約社員115日まで。使用事由は傷病、ボランティア活動などに限定。

注) 出典：ヒアリング結果をもとに、筆者が作成。

d. 出産・育児関連制度の見直し

ア) 育児休職制度（対象：正社員、有期契約社員）

育児休職制度については、2006年4月までは正社員と有期契約社員で異なる体系となっていたが、2006年4月以降は同一の制度に改定した。

2006年4月改定により、有期契約社員の育児休職制度を見直し、子供が満4歳まで利用可能とし、正社員と同一の制度とした。

f) 出産手当（対象：正社員、有期契約社員、パートタイマー）

出産手当は、正社員、有期契約社員、パートタイマーで異なる制度が適用されていたが、2008年4月改定で出産手当の支給対象期間と水準について見直しを行い、各雇用形態同一の制度に改めた（図表9-13）。

支給対象期間については、正社員を有期契約社員、パートタイマーの水準に引き下げた。支給水準は、各雇用形態共通で、標準報酬日額の76%とした。

図表9-13 出産手当の見直し

	雇用形態	従来	2008年4月～
支給対象期間	正社員	産前56日、産後56日	産前42日、産後56日
	有期契約社員	産前42日、産後56日 (法定どおり)	
	パートタイマー	産前42日、産後56日 (法定どおり)	
支給水準	正社員	標準報酬日額と同額	標準報酬日額の76%
	有期契約社員	標準報酬日額の6割 (法定どおり)	
	パートタイマー	標準報酬日額の6割 (法定どおり)	

注) 出典：ヒアリング結果をもとに、筆者が作成。

e. 業績連動賞与（対象：正社員、有期契約社員）

賞与支給方式は、2006年12月支給分以前は正社員と有期契約社員では異なっていた。有期契約社員の場合には、個人業績を反映した賞与支給のみであり、正社員の場合には個人業績に企業業績連動分も加算される方式であった。

2007年6月支給分からは、有期契約社員に対しても、正社員で導入されていた企業業績連動型の賞与を導入した（従来の賞与とは別原資のため、支給額は純増となった）。

この改定によって、賞与支給方式は、正社員、有期契約社員ともに、個人業績反映部分+企業業績連動部分の2本立てとなった（企業業績連動部分は年1回6月支給）。

企業業績連動賞与を有期契約社員に導入することで、経営参画意識を高めることを意図したものである。

有期契約社員の賞与全体に占める業績連動部分の比率は正社員と比べ低い。加えて、正社員の場合には、企業業績によってはマイナス支給となる可能性があるが、有期契約社員については企業業績がいかに悪くてもマイナス支給となることはない。

## 5. 百貨店における非正社員の均衡待遇の課題

### (1) 伊勢丹労働組合の取り組みの成果と今後の課題

伊勢丹労働組合は、百貨店業界の中でもっとも早く均衡待遇への取り組みを開始した労働組合のひとつである。一方、企業側も、非正社員の質的、量的な基幹化を推進する中で、均衡待遇の取り組みを意識的に行ってきたといえる。そして労使双方の均衡待遇への取り組みにおいては、特に、労働組合が大きな役割を果たしてきている。

労働組合が行った重要な取り組みとは、①非正社員の組織化、②均衡待遇の必要性に対する労使の合意が指摘できる。また、均衡待遇を実現するための具体的活動として、①自社に見合う均衡待遇に関する基本的考え方の整理、②それに対応した労働条件の洗い出しと見直しの活動があげられる。

そして、労働組合は、これらの活動において、組合員との意見交換を実施し、多様な組合員の考え方を取りまとめる努力を行ってきた。

取り組み進展の鍵は、正社員と非正社員が、共通の土壌で議論できる仕組みを構築したことにある。一例をあげれば、組織化後の組織運営である。正社員、有期契約社員、パートタイマーをそれぞれ別々の組織に括るのではなく、正社員、有期契約社員、パートタイマーを同一の組織に括ることで、春闘をはじめとする職場説明会を合同で実施し、お互いに何を考え、何を望んでいるのかを日ごろより理解させる仕組みを作り上げたのである。

加えて、春闘や、労働条件の見直しに際しての職場説明資料を同一冊子とし、お互いの労働条件を開示している。正社員は、非正社員の活躍なくしては職場運営が成り立たないという認識を有している中で、自分たちより劣る非正社員の労働条件を目の当たりにし、均衡待遇の必要性をより一層理解することとなった。

こうした相互理解を素地として、「均衡待遇の概念」は正社員、非正社員の圧倒的な賛成を持って確立された。

現在では、労使はいうに及ばず、組合員間でも自然と「均衡待遇」という言葉が出てくるようになってきている。「均衡待遇」という基準に照らし、〇〇は理由がないから各雇用形態で同一にすべきではないか、〇〇はキャリア管理の違いがあるから適正な格差を設けるべきだ、などと議論することが常態化するところまで進展している。

この間の労働組合の取り組みにより、「均衡待遇」についての「共通認識」を職場の働く者同士で共有するようになってきていること、職場に一体感が生まれてきていることなど活動が進んでいると指摘できよう。

しかし、伊勢丹労働組合の役員が認めているように、取り組みは未だ道半ばと言わなければならない面も残っている。今後の課題としては、以下の3点があげられる。

まずはじめに、小売業の置かれた厳しい経営環境の中で、個々の労働条件について、「均衡待遇の概念」に基づき、どこまで整備できるのかという課題である。一律に高いほうに引き上げることが難しい状況の中で、均衡待遇を実現するには、時として高いほうの労働条件の引き下げを検討することも



否定できないと労働組合は考えている。

二つ目は、均衡待遇の概念を、いかに従業員に浸透させ、従業員全員の理解・納得、そして、職場一体感を醸成するかといった課題である。正社員と非正社員が相互に尊重する姿勢を持たなくては、職場一体感の醸成と、それに連なる生産性の向上は望めない。その鍵を握るのは正社員であると伊勢丹労働組合は考えている。労働組合は、どのように取り組むべきか試行錯誤を繰り返しているところであるが、コミュニケーションによる相互理解しか解決策はないと認識している。

三点目は、均衡待遇そのものというよりは経営戦略に関わる部分である。販売戦略として、正社員、有期契約社員、パートタイマーの役割の明確化と要員構成をどのようにバランスさせるのかという課題である。現在、労使で議論を深めている途上であり、非正社員の質的、量的基幹化を現在よりも一層進めることとなれば、正社員、有期契約社員、パートタイマーの比率の見直し、労働条件の更なる見直しなどが具体的に議論されるものと労働組合では想定している。

## (2) サービス・流通連合の均等・均衡待遇に関する方針と活動の現状

### ① サービス・流通連合の方針

サービス・流通連合では、均等・均衡待遇への取り組み方針を決定することを念頭に、2003年秋から単位組合役員にも参加を呼びかけ、産別の中央執行委員と合同で均等・均衡待遇に関する勉強会を重ねた（本勉強会へは、伊勢丹労働組合からも本部委員長が参加）。

その結果、2005年6月にサービス・流通連合の総合的な福祉政策の一項目として、「均等待遇と均衡待遇の概念・基準」を確立するとともに、2006年春の交渉通年方針（2005年6月）の一項目として、各単位労組が取り組むべき基本方針「均等・均衡待遇に向けた概念・基準の整理と各種制度の協定化」を提案・決定するに至った。

## サービス・流通連合の「均等待遇と均衡待遇の概念・基準」

1. 社会的な均等待遇と均衡待遇の概念・基準を意識して、それぞれの加盟組合、企業労使によって均等待遇と均衡待遇の判断基準を整理し具体化を進めていく。
2. 基本は「均等待遇」の実現である。
3. 「均等待遇」とは同一の労働価値の場合には、賃金などの労働条件に差がないようにする。
4. 異なる労働価値の場合には、賃金などの労働条件について労働者の納得が得られるようにバランスをとるといった「均衡待遇」を図る。
5. 「職務」「職務遂行能力」「成果・実績」「本人選択の自由度」に関しては、全ての加盟組合が検討する「合理的理由とする判断要素」と位置付け、加盟組合は全ての加盟組合が検討する「判断要素」以外にも必要な「判断要素」がないかを十分に検討し、労働者と使用者が共通認識をもって納得できるルールをつくり（「判断要素」の選択・決定など）、ルールに基づいて適正に運営していく。

### 注) 均等待遇と均衡待遇の判断基準とは、

#### ① 判断要素が同一の場合

均等待遇を原則とする。均等待遇とは、賃金などの労働条件に差がないようにすること。

#### ② 判断要素が異なる場合

均衡待遇を原則とする。均衡待遇とは、賃金などの労働条件に労働者の納得が得られるようにバランスをとること。

#### ③ 全ての加盟組合が検討する合理的理由とする判断要素

「職務（職務の難易度、労働の負荷、責任・権限の重さ）」

「職務遂行能力（キャリア、経験年数、知識・技能、資格）」

「成果・実績（目標達成度）」

「本人選択の自由度（仕事・勤務地・労働時間）」

#### ④ 判断する上での留意点

- ・「本人選択の自由度」に関しては、会社から本人への将来的な「期待・役割」に応じて、「仕事」「勤務地」「労働時間」の本人選択が、会社から拘束されている場合があること。
- ・「雇用契約期間の有無」「労働時間の長短」だけを理由に均等待遇と均衡待遇を判断しないこと。
- ・均等待遇と均衡待遇の判断に関わる労働条件と、判断に関わらず同様に適用する労働条件を明示すること。（検討の対象となる労働条件は、賃金以外の教育研修・職業訓練、労働安全・衛生、慶弔等の休日・休暇、休職など）

注) 出典：2006年サービス・流通連合福祉政策

### サービス・流通連合加盟の各单位組合が取り組むべき基本方針

「合理的理由とする判断要素」に基づき、企業労使において均等・均衡の概念・基準の整理を行う。その上で均等・均衡待遇の具現化に向け各種制度の協定化を図る。

注) 出典：サービス・流通連合 2006年春の交渉通年方針（2005年6月）

#### ②サービス・流通連合傘下の単位組合の取り組み状況と伊勢丹労働組合の役割

サービス・流通連合では、パートタイマー・有期契約社員の比率、労働条件、経営環境等、単位組合の置かれている立場はそれぞれ異なることから、上記の方針をミニマム基準と位置づけ、具体的取り組みや協定内容に関しては各单位組合に任せることとした。その上で、産別として、先行組合による事例紹介を行うとともに、当該労組での勉強会に講師を派遣するなど、側面からのバックアップを行っている。

こうした取り組みの結果、2007年6月段階では、全加盟労組187組合中、90労組が企業労使で、48労組が組合内において均等・均衡待遇に向けた概念・基準の整理を行っている。つまり、何らかの取り組みを行っている組合は全体の74%にのぼる。

さらに、具体的な成果としては、「雇用の多様化に対応した一体型の人事制度の導入」、「転換制度の導入」など、ミニマム基準を上回る改善を果たしている組合も少なくない。

しかし、一方で、具体的な取り組みをどのように進めたらよいのかわからない、組織化が進んでいないために取り組みを行うことができないなどの理由により、2007年6月現在で49組合では、いまだ取り組みが行われておらず、産別としてこうした組合における基準の確立を求めていることである。

2005年6月のサービス・流通連合の方針決定を受けて、取り組みを開始した組合が少なくない中で、2004年より均衡待遇の実現に向けた取り組みを開始した伊勢丹労働組合は、サービス・流通連合においては、先駆的役割を果たしてきたといえる。

伊勢丹労働組合の役員は、同一業態の百貨店はもちろんのこと、総合スーパーなど、他の業態の単位組合からも勉強会の講師として招かれることが多く、伊勢丹の事例を参考に制度設計に取り組んでいる組合もある。

均等・均衡待遇への取り組みは、多くの産業において遅れており、これから解決すべき重要な課題がある。それは労働実態に対応させて均等待遇、「同一価値労働、同一賃金」の基準を明確にすることであり、その具体的な手続きを設けることである。さらに、非正規労働者の賃金水準については職務給と生活賃金の考えにより労働実態に合わせて社会的な水準を明確にすることも残された課題といえる。既に均等・均衡待遇の制度を確立した労使も、法の改正に的確に対応していくことはもちろん、真の均等・均衡待遇の実現に向けてさらなる活動が求められている。

## 参考文献

総務省 「労働力調査」詳細集計・2007年7～9月期

厚生労働省 2007年6月 「労働組合基礎調査」

本田一成 2004年 「職場のパートタイマー」 労働政策研究・研修機構

金井利樹、久間毅 2002年 『パート労働者の人事・賃金制度～伊勢丹労使の取り組み』教育文化協会

日本労働組合総連合会 2002年 『パート組織化事例集』

労働政策研究・研修機構 2005年 『パートタイマーと正社員の均衡処遇－総合スーパー労使の事例から－』

労政時報 2004年 「特集 パートタイマー戦力化の最前線」 『労政時報第3632号』

小野晶子 2004年 「日本におけるパートタイマー活用の現状と課題－大型小売業の事例から－」第3回北東アジア

労働フォーラム・日中韓ワークショップ『非典型雇用問題の現状と課題』発表論文（労働政策研究・研修機構編）

呉学殊 2004年 「パートタイマーの組織化と意見反映システム－同質化戦略と異質化戦略」『日本労働研究雑誌』2004年6月号

## 第10章 派遣労働者の雇用実態と労働組合の活動

会 田 麻里子

(連合総研)

大 谷 直 子

(連合総研)

### 1. 派遣労働者の雇用実態と今後の課題

#### (1) はじめに

派遣労働者の雇用実態は、低賃金、1日から数年間にひろがる有期の雇用契約期間、違法派遣の存在など多くの問題を抱えている。その働き方については、「いい仕事」\*1と言えるかとの問題が提起されている。また、「労働の商品化」そのものの弊害が現れている\*2との指摘も行われている。一方で、選択肢や価値の多様性という言葉の下、「若者自身が自己決定で選んだ」選択の結果として個人の責任に帰結される状況もおきている\*3。

本章第1部では、現状の派遣労働者にどのような問題があるか、派遣労働者の働き方や実態について派遣事業の動向とともに分析を行い、派遣の働き方が公正労働基準を遵守し、かつ労働者本人に満足感を付与する「いい仕事」の一つと言えるための課題を明らかにする。

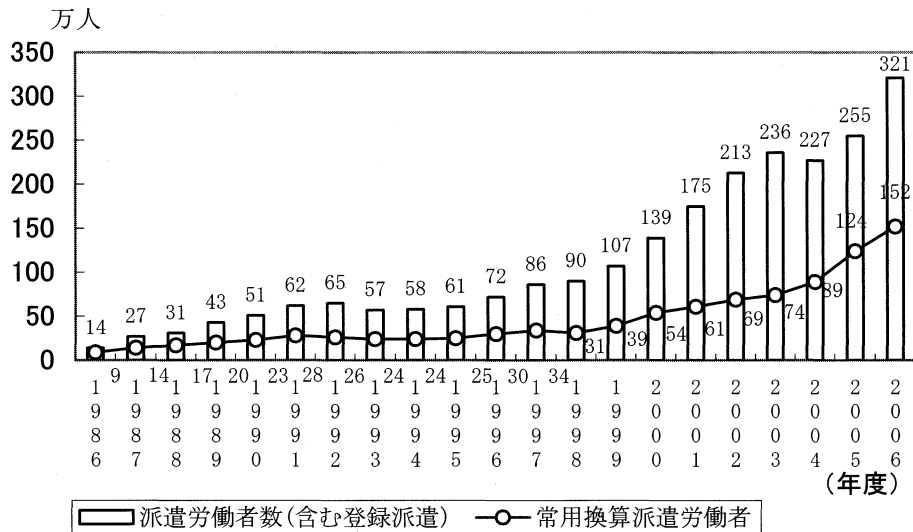
#### (2) 派遣労働者数と労働条件

##### ①派遣労働者数の推移

厚生労働省「労働者派遣事業の平成18年度事業報告の集計結果」(一部「労働者派遣事業の動向」\*4抜粋)によると、派遣労働者数(常用換算)\*5は、労働者派遣法の施行直後である1987年度は87,367人であったが、対象業務が26業務に拡大した1997年度は34万人、派遣の対象業務を原則自由化(ネガティブリスト化)した法改正翌年の2000年度は54万人、製造業の派遣解禁と紹介予定派遣条件緩和の法改正がされた2004年度には89万人(1987年度に比べて10.2倍)、2006年度には152万人(1987年度に比べて17.4倍)へと増大してきている。雇用された登録者数により集計した派遣労働者数では、87年度が14万人、97年度が86万人、2000年度が139万人、2006年度には321万人に達しており、派遣労働者の総数はより急激に増加している(図表10-1)。

このうち、一般労働者派遣事業の常用以外の派遣労働者(登録型派遣労働者)に着目すると、1987年度は46,307人(常用換算、以下同じ)、1997年度は17万9,774人、2000年度は26万4,220人、2004年度は46万9,034人、2006年度は65万1,687人(87年度比14.1倍)であり、1997年度以降、派遣労働者数の概ね5割前後を占めている。

図表10-1 派遣労働者数の推移



出所：厚生労働省「労働者派遣事業の平成18年度事業報告の集計結果」、「労働者派遣事業の動向」

## ②派遣労働者の賃金

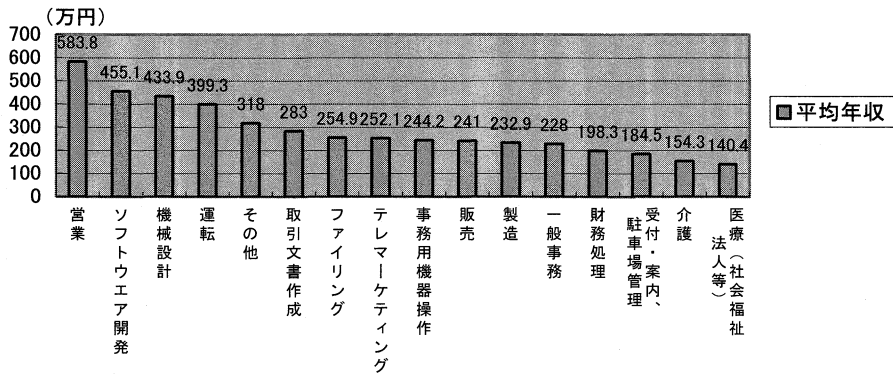
「2006年連合生活アンケート調査報告（派遣労働者1,648件回収）」\*6によると、派遣労働者の時給は、1,300円以上1,400円未満が15.6%と一番多く、平均値は1,310円である。勤続年数別にみると、勤続5年未満では、1,600円以上が13%前後であるが、5年以上では26.4%に増加する。

また、派遣労働者の1ヶ月の残業手当等諸手当を含む賃金総額（一時金は除く）は、「20万円以上25万円未満」が32.5%と最も多く、平均値は19万6,667円である。一方、「25万円以上」は15.3%にとどまり、「20万円未満」が43.9%となっている。月額を単純に12倍した金額（年間の賃金相当額、手当・賞与は含まれない）は236万円である。

厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査（平成17年）」（2005年10月～11月調査実施、派遣社員2,908件回収、平均年齢36.8歳）では、派遣労働者の年収を登録型・常用型に分類している。派遣労働者全体では平均時給が1,230円（時間給の者のみ）、平均日額は10,284円、平均月額は20.6万円、平均年収は291.7万円である。時給額について、性別、登録型・常用型でみると、女性（1,180円）より男性（1,483円）の方が高く、登録型派遣労働者（1,229円）より常用型派遣労働者（1,241円）の方が高い。また、年収についてみると、女性（227.6万円）より男性（404.6万円）の方が高く、登録型（242万円）より常用型（337.3万円）の方が高い。

派遣先の仕事内容別に時給額をみると、「ソフトウェア開発（1,994円）」、「機械設計（1,990円）」が最も高く、次に「取引文書作成（1,451円）」、「営業（1,349円）」と続き、「介護（881円）」が最も安くなっている。また、年収についてみると、「営業（583.8万円）」が最も高く、次に「ソフトウェア開発（455.1万円）」、「機械設計（433.9万円）」と続き、「介護（154.3万円）」、「医療（社会福祉法人等における）（140.4万円）」が最も安くなっている（図表10-2）。

図表10-2 派遣労働者の平均年収



出所：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(平成17年)

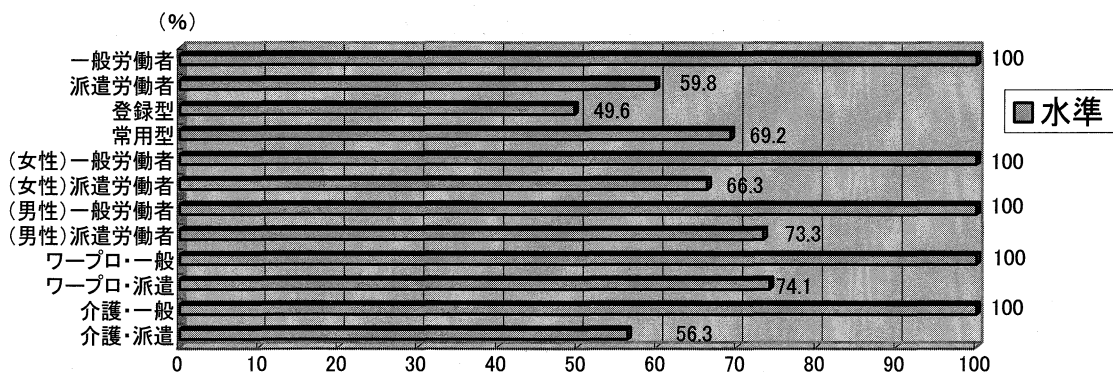
### ③派遣労働者賃金と一般労働者賃金の比較

派遣労働者の賃金は一般労働者(「常用労働者」と「臨時労働者」をいう)の賃金と比較してどのような水準にあるのか、上記「労働力需給制度についてのアンケート調査(2005年10月～11月)」の派遣労働者賃金と「2005年賃金構造基本統計調査報告(厚生労働省、2005年7月調査実施)」の一般労働者賃金を比較してみた。なお、賃金は、職種別賃金での比較であり、その職種は「ワープロ・オペレーター」(賃金構造基本統計調査)と「事務用機器操作」(労働力需給制度アンケート調査)、「ホームヘルパー」(賃金構造基本統計調査)と「介護」(労働力需給制度アンケート調査)の2つの職種別賃金である。

「事務用機器操作」の派遣労働者月収賃金は、「ワープロ・オペレーター」(一般労働者)の「きまって支給する現金給与額」に対して、71.2%の水準にとどまっている。また、「介護」の派遣労働者月収賃金は、「ホームヘルパー」(一般労働者)の「きまって支給する現金給与額」の63.3%となった。

年収額では、「事務用機器操作」の派遣労働者年収額は、「ワープロ・オペレーター」(一般労働者)の年収(きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額)の74.1%である(図表10-3)。また、「介護」の派遣労働者年収額は、「ホームヘルパー」(一般労働者)の56.3%にとどまっている。

図表10-3 派遣労働者の賃金水準(年収)(一般労働者賃金=100)



出所：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」  
厚生労働省「2005年賃金構造基本統計調査報告」

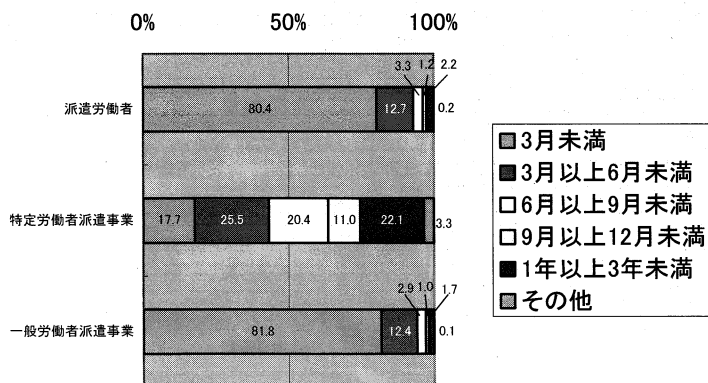
以上のように派遣労働者の賃金は、一般労働者の賃金よりも7割前後は低いとの試算結果である。ただし、「賃金構造基本統計調査」と「労働者需給制度についてのアンケート調査」では、平均年齢が違うなど単純な比較は問題が残っているが、派遣労働者の賃金は臨時労働者も含めた一般労働者と比較しても相当低いと推察できる。さらに、派遣労働者の賃金水準は、月収よりも年収の賃金水準がより低い特色がある（月収では68.2%水準、年収では59.8%水準。登録型派遣では、月収59.3%水準、年収49.6%水準）。年収ベースでの水準の低下は、派遣労働者には賞与・一時金の支給率が低い（「賞与・一時金支給あり」39.3%、女性25.1%、男性58.8%「労働力需給制度についてのアンケート調査」より）ことが要因の一つと考えられる。

#### ④派遣労働者の雇用契約期間：3ヶ月などの短期間が多い

厚生労働省「労働者派遣事業の平成18年度事業報告の集計結果」によると、特定労働者派遣事業（その事業の派遣労働者が常用雇用労働者のみである労働者派遣事業）における派遣労働者の雇用契約期間は「1年以上3年未満」（22.1%）が最も多く、「3月以上6月未満」（25.5%）、「3月未満」（17.7%）が続いている（図表10-4）。これに対し、一般労働者派遣事業（登録型および常用型派遣労働者）における雇用契約期間は「3月未満」（81.8%）が最も多く、次いで「3月以上6月未満」（12.4%）となっている。このように、一般労働者派遣事業における派遣労働者の雇用期間は「6月未満」の雇用期間が9割を超え、「3月未満」の短期契約が8割に達するなど、雇用期間が半年に満たない労働者が大多数となっている。

また、「2006年連合生活アンケート調査報告」では、特定派遣常用雇用派遣労働者と登録型派遣労働者が合算されているが、その雇用期間は、「3ヶ月間」（44.2%）が最も多く、「6ヶ月間」（24.9%）、「1年間」（16.6%）」が続いている。そして、その派遣労働者の勤続年数は、「1年未満」が28.6%、「1年以上5年未満」が56.2%、「5年以上」が14.3%である。派遣労働者は短い契約期間を更新しつつ働いていることがわかる。同調査ではフルタイムのパート労働者\*7も調査しているが、その雇用契約期間（「3ヶ月間」6.2%、「6ヶ月間」36.0%、「1年間」43.3%）と比較しても、派遣労働者の雇用契約は短くなっている。

図表10-4 派遣契約の期間の割合



出所：厚生労働省「平成18年度事業報告の集計結果」



⑤有給休暇、一時金、教育訓練、社会保険における低い制度適用率

「2006年連合生活アンケート」の派遣労働者1,648名の回答結果によると、有給休暇制度、一時金制度、教育訓練制度、通勤費補助制度などの適用率が正社員とくらべて大幅に低いという格差の実態がうかがえる。

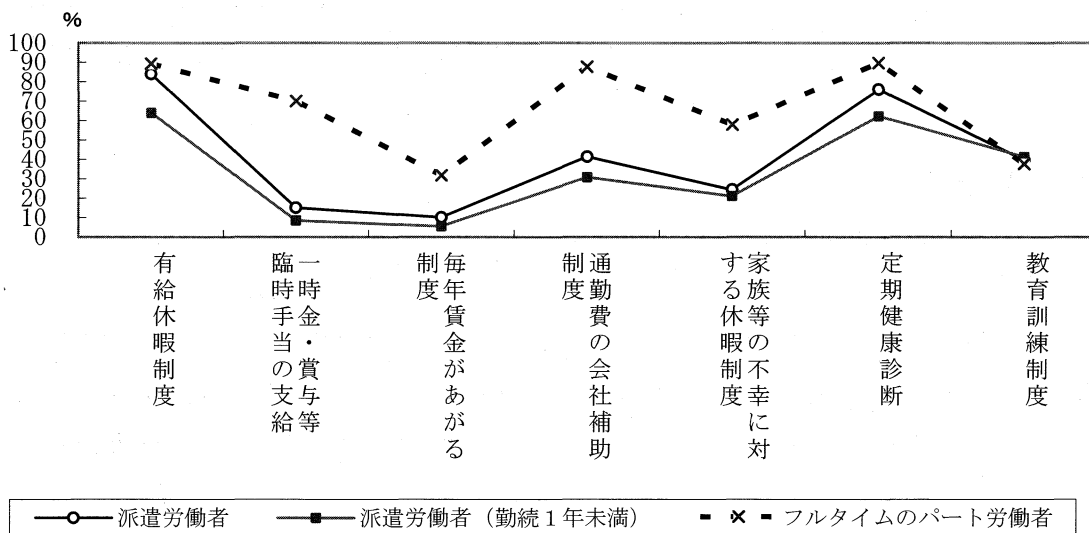
有給休暇制度が「ない」との回答は、回答者総数では12.5%となっているが、勤続年数1年未満の派遣労働者では28.5%と4人に1人の割合である。そして有給休暇制度が「ある」場合でも取得日数は平均で7.2日であり、勤続1年未満の派遣労働者の場合には3.2日にとどまる。

常用労働者には広く普及している制度ではあるが、派遣労働者には半数以下または2割以下しか適用されていない労働条件に関わる制度は多い。一時金制度が「ある」派遣労働者は15.1%（勤続1年未満では8.5%）にとどまる。制度「あり」の割合は、「教育訓練制度」が39.7%、「通勤費補助制度」が41.5%、「家族慶弔休暇制度」が24.5%、「毎年賃金上がる制度」が10.2%などであり、フルタイムのパート労働者の適用率よりもかなり低くなっている（図表10-5）。

派遣労働者は、常用労働者、フルタイムのパート労働者よりも労働条件にかかわる制度の適用率が低い実態にある。

さらに、登録型派遣労働者は雇用保険加入率が85%、健康保険が81%、厚生年金加入が78%にとどまるなど社会保険の適用率もかなり低く、公的社会保険制度での加入格差を生み出している（平成17年「労働力需給制度アンケート」）。

図表10-5 派遣労働者への諸制度の適用率



出所：連合「2006年生活アンケート調査」

⑥日雇派遣・短期派遣の契約期間と収入

厚生労働省「日雇派遣労働者の実態に関する調査結果報告書」（2007年6月～7月調査実施、派遣元事業主10社、短期派遣労働者698名）のうち、「短期派遣で働く労働者調査」をみると、短期派

遣労働者の性別は、男性が58%、女性が40%である。年齢構成では、24歳未満が32.4%、25歳～34歳が36.4%であり、7割近くが35歳未満である。その雇用形態は、「1日単位」である派遣労働者が84.0%、「2～10日」と「1ヶ月未満」はそれぞれ3.3%で、短期派遣労働者の大半は日雇い派遣となっている。また、短期派遣労働者の1月当たりの平均就業日数は14.0日、ここ3ヶ月の平均月収は13.3万円である（図表10-6）。さらに、主に短期派遣のみの仕事をしている男性派遣労働者は、平均就業日数が19.1日あるものの、平均月収は15.0万円、同じく、主に短期派遣のみの仕事をしている女性派遣労働者は、平均就業日数が18.1日で、平均月収は13.2万円である。単純に12倍すると、年間217日働いても、158万円にしかないという低賃金、低収入の現状にある。

また、調査回答者が短期派遣で働く理由は、「働く日時を選べて便利であるため」が47.8%と最も多く、「正社員としての就職先が見つかるまでのつなぎ」は24.7%となっている。

今後の希望する就業先では「現在のままでよい」が45.7%、「正社員」は29.6%である。男性では前者が47.7%だが、後者「正社員」を指摘するものが41.6%と4割を上回っている。とりわけ、「正社員で就職できないため」「正社員としての就職先が見つかるまで」を働く理由とする男性では、今後の希望として「正社員」を希望するものが70%、82%と高い割合になっている。

図表10-6 短期派遣労働者の月平均就業日数と月収

派遣契約期間	1日単位	2～10日以内	1ヶ月未満	合計	平均月収
短期派遣労働者				14.0日	13.3万円
(男性) 短期派遣のみ	18.6日	16.6日	19.9日	19.1日	15.0万円
(女性) 短期派遣のみ	17.3日	14.7日	18.3日	18.1日	13.2万円

出所：厚生労働省「日雇い派遣労働者の実態に関する調査結果報告」（2007年7月調査）

### (3) 派遣労働者の意識

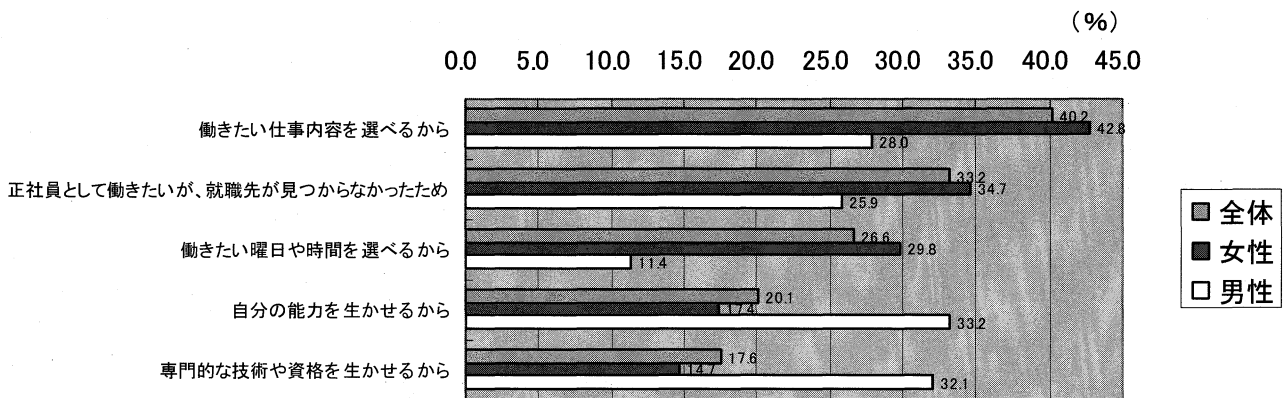
#### ① 派遣という働き方を選択した理由

厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査結果（派遣労働者調査）」（平成17年）によると、登録型の派遣労働者が派遣の働き方を選択した理由（複数回答）は、「働きたい仕事内容を選べるから」（40.2%）が最も多く、続いて「正社員として働きたいが、就職先が見つからなかったため」（33.2%）、「働きたい曜日や時間を選べるから」（26.6%）となっている（図表10-7）。さらに、性別で見ると、女性（回答数959）は、「働きたい仕事内容を選べるから」（42.8%）、「正社員として働きたいが、就職先が見つからなかったため」（34.7%）、「働きたい曜日や時間を選べるから」（29.5%）が選択肢の上位を占め、男性（回答数193）は、「自分の能力を生かせるから」（33.2%）、「専門的な技術や資格を生かせるから」（32.1%）、「働きたい仕事内容を選べるから」（28.0%）を選択しており、性別で選択の理由が大きく異なっていることがわかる。

また、連合「生活アンケート調査報告」（2006）によると、派遣で働く理由（3つ以内選択）は、「正社員の仕事につけなかった」（49.5%）が一番多く、続いて「生活を維持する」（35.8%）、「あ

る程度労働時間・労働日が選べる」(33.1%)となっている。派遣という働き方を選択するにあたり、「ある程度労働時間・労働日が選べる」という柔軟な働き方に魅力を感じて自ら派遣を選択した労働者と「正社員の仕事につけなかった」ため結果的に派遣で働いているという労働者が混在していることが両調査結果から見えてくる。

図表10-7 派遣を選択した理由（複数回答）



出所：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査結果（派遣労働者調査）」平成17年。

②派遣元・派遣先への要望、職場生活への不満や不安について

厚生労働省の上記アンケート（派遣労働者）によると、派遣会社への要望（複数回答）は、「勤続年数により給与が上がるようにしてほしい」(49.9%)が最も多く、続いて「継続的に仕事を提供してほしい」(39.2%)、「実力や能力に応じた給与にしてほしい」(39.0%)、「諸手当を充実してほしい」(37.6%)となっている（図表10-8）。これを登録型派遣労働者、常用型派遣労働者でみると、登録型派遣労働者（回答数1154）は「勤続年数により給与が上がるようにしてほしい」(63.0%)、「継続的に仕事を提供してほしい」(49.3%)、「諸手当を充実してほしい」(47.1%)、常用型（回答数1698）は「勤続年数により給与が上がるようにしてほしい」(41.4%)、「実力や能力に応じた給与にしてほしい」(37.6%)、「継続的に仕事を提供してほしい」(32.4%)となっている。

また、派遣先への要望（複数回答）は、「特に希望するものはない」(37.9%)が最も多く、続いて「年次有給休暇を取りやすくしてほしい」(19.8%)、「指揮命令系統を明確化してほしい」(19.5%)となっている。派遣先への要望については、登録型派遣労働者、常用型派遣労働者にそれほど差はなかった。

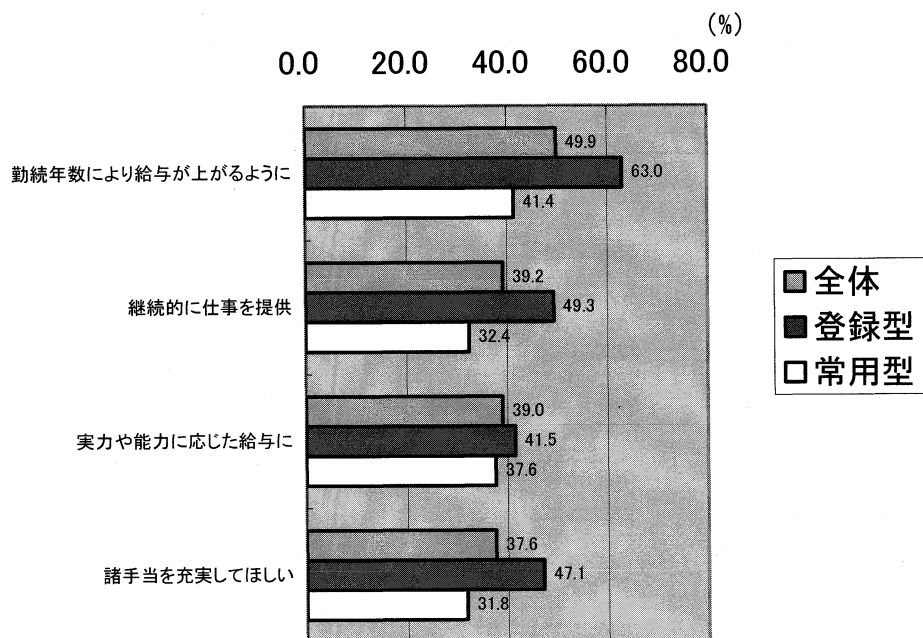
一方、厚生労働省「2004派遣労働者実態調査」によると、派遣元への要望の有無は、「ある」が66.4%、「ない」が33.6%である。「要望がある者」について内容をみると（複数回答）、「賃金制度を改善して欲しい」(61.6%)、「継続した仕事を確保してほしい」(33.5%)、「福祉厚生制度を充実してほしい」(22.9%)となっている。また、派遣先への要望の有無は、「ある」が55.6%、「ない」が44.4%である。「要望がある者」について内容をみると（複数回答）、「正社員として雇用してほしい」(33.0%)、「指揮命令系統を明確にしてほしい」(24.7%)、「派遣契約期間を長くしてほしい」(22.9%)とな

っている。派遣元・派遣先への要望をみると、賃金の改善や雇用不安を訴える回答が多いことから、派遣という働き方が、賃金や安定雇用という面で必ずしも派遣労働者の希望どおりになっていないことがこの結果からも読み取れる。

また、連合「2006生活アンケート調査報告」によると、「いまの職場生活にどのような不満や不安があるか」(複数選択)は、「賃金・一時金が安い」(38.8%)が一番多く、「正社員になれない」(28.5%)、「解雇や雇い止め」(26.8%)が続いている。また、選択肢の一つである「不安や不満はない」に回答した(複数回答)比率は全体平均では15.7%だが、これを勤続年数別にみると、1年未満は23.0%あるものの、5年以上では9.7%に減少する。

以上の結果から、派遣労働者は、低賃金、雇い止め、また「正社員になれない」などについての不安や不満を感じていることがわかる。

図表10-8 派遣会社への要望(複数回答)



出所：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査結果(平成17年)」

### ③派遣労働者としての働き方のメリット・デメリット

厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート」(平成17年)によると、派遣労働者としての働き方のメリット(複数回答)は、「仕事の範囲や責任が明確」(33.1%)が最も多く、次いで「専門的な技術や資格を生かせる」(28.5%)、「自分の能力を生かせる」(28.4%)、「働きたい仕事内容を選べる」(28.2%)が続いている。登録型、常用型でみると、登録型は「働きたい仕事内容を選べる」(41.9%)、「仕事の範囲や責任が明確」(34.9%)、「働きたい曜日や時間を選べる」(30.5%)、常用型は「専門的な技術や資格を生かせる」(33.5%)、「仕事の範囲や責任が明確」(31.9%)、「自分の能力を生かせる」(30.2%)となっている。

一方、派遣労働者としての働き方のデメリット(複数回答)は、「将来の見通しがたたない」(39.9%)が最も多く、次いで「雇用が不安定である」(37.7%)、「技能が向上しても評価が上がらない」(31.2%)、「賃金水準が低い」(29.3%)が続いている。登録型、常用型でみると、登録型は「雇用が不安定である」(49.9%)、「将来の見通しがたたない」(48.5%)、「収入が不安定である」(44.3%)、常用型は「将来の見通しがたたない」(34.4%)、「技能が向上しても評価が上がらない」(31.9%)、「賃金水準が低い」(29.8%)となっている。

#### ④派遣労働者が今後希望する働き方

派遣労働者が、今後希望する働き方は、「できるだけ早い時期に正社員として働きたい」(27.3%)、「今後も派遣労働者として続けたい」(27.2%)がほぼ同率で並び、「いろいろな働き方をしたい」(15.6%)、「家庭の条件が整えば正社員として働きたい」(10.8%)が続いている(厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート」平成17年)。登録型、常用型でみると、登録型は「できるだけ早い時期に正社員として働きたい」(31.5%)が最も多く、僅差で「今後も派遣労働者として続けたい」(30.1%)が続いている。一方、常用型は「今後も派遣労働者として続けたい」(25.2%)が最も多く、僅差で「できるだけ早い時期に正社員として働きたい」(24.6%)が続いている。

#### ⑤生産業務で働く派遣労働者の働き方の希望

「生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス」\*8によると、「派遣社員として働くことにした理由」で最も多い回答(当てはまるもの全て)が、「正社員として働ける会社がなかったから」(44.0%)である。「勤務時間や労働日数が短い」(6.5%)、「簡単な仕事で責任も少ないから」(11.9%)、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」(13.2%)といった理由を選択した派遣社員は1割程度にとどまっている。

さらに、「これからどのような働き方をしたいと考えるか」(1つ選択)との設問に対しては、「正社員になりたい(業種・会社にこだわらない)」は4.3%であり、「今の派遣会社で、営業所や本社のスタッフとして働く」(21.7%)が最も多い。この調査では、派遣元企業である派遣会社で正社員として働きたいと考える派遣社員が少なからずいる。

#### (4) 派遣労働に対する労働組合の役割

これまでのアンケート回答から、派遣労働者が必ずしも現状の働き方に満足していないことが見える。派遣労働者の働き方や労働条件への不満や不安を解決するために、職場をともにする労働組合の役割は大きい。そこで、「第10次・連合雇用実態調査結果」(2007)から、派遣労働について協議ができていない労働組合ではどのような違いがあったかを分析する。

まず、派遣労働者の社会保険(年金・医療)加入状況の把握であるが、全体では「把握している」が20.4%と2割程度にとどまる結果に対し、派遣労働について協議ができていない組合では、「把握している」が46.7%と5割近くに上昇している。また、派遣労働者も含めた安全衛生の確保について、全

体では「行っている」が74.6%だが、派遣労働について協議ができていない労働組合では、「行っていない」が87.5%と9割近くに上昇する。

以上のように、労働組合が派遣労働について協議を行っている企業ほど、社会保険の加入状況の把握が上昇し、派遣労働者も含めた安全衛生の確保について、安全衛生委員会等における協議の割合が高まることから、まずは労働組合が派遣労働者の労働条件や安全衛生等の情報を把握し、派遣労働についての労使協議を行うことが取り組みの第一歩であると考えられる。

## (5) 労働者派遣事業の動向と課題

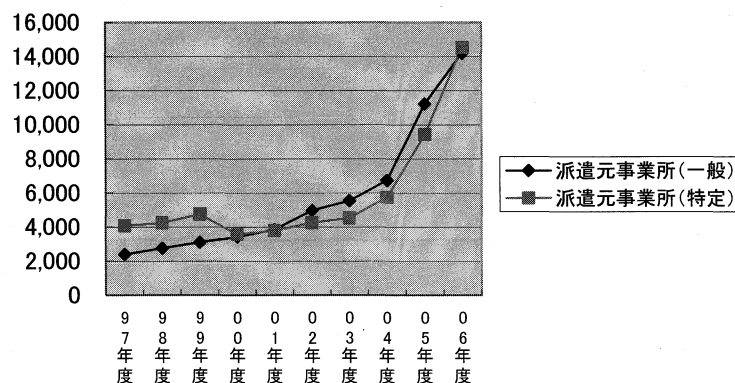
### ① 派遣元・派遣先企業数の増大

「労働者派遣事業の動向」および「平成18年度事業報告の集計結果」によると、労働者派遣の実績のあった派遣元事業所は、1997年度の6,473事業所から2006年度の28,711事業所に4倍強増加している（図表10-9）。そのうち、一般労働者派遣の事業所数は2,395箇所（1997年度）から14,191箇所（2006年度）に、特定労働者派遣の事業所数は4,078箇所（1997年度）から14,520箇所（2006年度）に増加している。1997年度時点では、特定労働者派遣の事業所数が一般労働者派遣の事業所数を上回っていたが、2001年度に逆転した。なお、事業所数は2004年度から2006年度に大幅に増加（一般労働者派遣は6,731から14,191に2.1倍、特定労働者派遣は5,727から14,520に2.5倍増加）したことから、急増により派遣事業所の玉石混合化が進んだと推察できる。

また、派遣先の事業所件数については、27万9,281件（1997年度）から86万104件（2006年度）に58万件増加している（図表10-10）。内訳を見ると、特定派遣が22,675件（1997年度）から70,581件（2006年度）に48,000件の増加でとどまっているのに比べて、一般派遣が25万6,606件（1997年度）から78万9,523件（2006年度）に53万件以上増加している。この結果から、常用雇用だけに限定しない一般派遣を受け入れる派遣先企業が急激に増加していることがわかる。

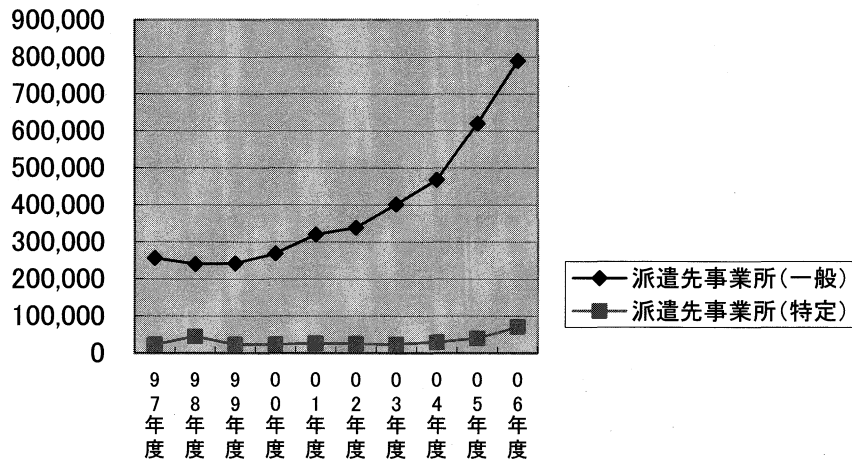
さらに、労働者派遣事業の売上高の推移を見ると、1兆3,335億円（1997年度）から5兆4,189億円（2006年度）と4倍強伸びている。

図表10-9 派遣元事業所数



出所：97年度～04年度は「労働者派遣事業の動向」、05年度は「平成17年度事業報告集計結果」、06年度は「平成18年度事業報告集計結果」より抜粋。※図表10-10も同様

図表10-10 派遣先事業所数



②「日雇い派遣」の問題点

これまで、日雇い労働者と言えば、建設現場や道路工事等で臨時的・一時的に働く労働者が多かった。しかし現在ではワンコールワーカーには継続的に事務の仕事に従事する労働者も含まれるようになってきている（2007年7月12日、中野麻美弁護士ヒアリング）。その労働条件は、「メチャクチャで、もう行くところまで行っちゃった」といえる現状にあるという。その一例を以下に紹介する。

【日雇い派遣で働くということ】～中野弁護士ヒアリングより～

1999年にネガティブリスト方式になり、2003年に製造現場での派遣が許されるようになったが、2003年というのは対象業務を広範囲に認めただけではなく、日数限定業務派遣というワンコールの形での労働を認めるようになった。併せて事業の許可制に変更が加えられて、兼業禁止規定がなくなった。貸金業を営む人間は人材リースは営めないという従来ルールが外されたことが極めて特徴的で、借金を作らせてその借金の利息を返済するために人材派遣部門に登録させて働かせるという、絵に描いたような強制労働も告発されている。

他にも、寮を生活の基本に置いて拘束するというケースがある。例えば寮として2DKのマンションに4人で住んで、4畳半を二人で使用する。職場も夜勤2交替なのだが、寮も昼夜2交替になる。そのマンションの家賃は月額7万円程度で、地域的にも7万円もあればいいマンションに住めるという場所で、一人当たり寮費として5万円を徴収する。4人で20万円会社が徴収して、実質的な家賃は7万。もはや途轍もないことが起きている。しかし、これも「社宅費」だと言われると、違法性を問うのが難しい。規制するものが何もないというのが現状である。

このような、搾取される労働としか言えない派遣労働が現れてきている。ネットカフェで寝泊まりする労働者が5,400人との厚生労働省のデータからも貧困の一面面が示されているが、派遣労働がワーキングプアを生み出している側面が存在するのである。

特に、日雇い派遣の働き方では、明日の仕事を確保しなければならないため、「文句を言うのなら仕事はやらない」という雇い主の一方的な要求が貫かれる世界が広がっているという問題がある。日雇い派遣労働者は、労働法や派遣法に関する教育を受けてきていないため、労働者にどのような権利があり、今の働き方のどこに問題があるかに気付くことができず、不当な雇い主の扱いを告発するすべを知らないのが現状となっている。派遣労働者が働く権利や労働法の基礎的な知識を身につけ、納得して仕事を選択し、働くことのできる条件づくりを行うためのサポートが必要になっている。

### ③派遣労働の問題点とその解決課題

高梨昌信州大学名誉教授は「詳解労働者派遣法」\*9の中で「派遣先が携帯電話やメールで指示される『ワンコールワーカー』といわれる『日雇い派遣』など単純な日々雇い入れ形態の不安定な劣悪派遣が請負と称して活躍ははじめている。こうした実体が発生した基本的要因としては1999年改正で取り入れられた派遣の全面的解禁、つまりネガティブリスト方式の採用をあげることができる」と指摘している。

1999年の派遣法改正によって、これまで26業務に限定されていた適用対象業務が、港湾運送業務、建設業務、警備業務、物の製造の業務及び医療関係業務を除外して、それ以外の業務については原則解除されたネガティブ方式が採用されたことで、軽作業などの業務への派遣が可能となった。その上、2003年改正で製造業への派遣（1年以内）が可能となったことで、一層日雇い派遣のような働き方が拡大したのである。

このような現状に対し、全国ユニオンでは「労働者派遣法を1999年以前に戻し、派遣できる業務を限定すること、登録型の労働者派遣を原則として禁止すること、日雇い派遣についてはマージン規制のある職業紹介として実施すること」などを要求している\*10。

また、2007年連合大会では、高木連合会長は労働者派遣法の見直しについて「働き方の多様化と労働の尊厳を担保できる公正な働き方のルールの形成を目指し、日雇い派遣の禁止など検討を加えながら的確な対応をしていかなければなりません」としている。日雇い派遣がワーキングプアの一因となっている現在、日雇い派遣の禁止も選択肢に入れた一刻も早い雇用の改善に取り組むことが必要である。また、日雇い派遣で働く労働者等を教育訓練・能力開発を通じて社会全体で育てていくことが求められている。

一方、派遣業のあり方は、「3年前の2004年とは情勢が圧倒的に変わり、派遣元会社も安全衛生の問題などしっかり考えるように変わっている。派遣業界はいまやコンプライアンスを守るのは最低レベルであり、それを守れない派遣元会社は生き残れない」\*11状況になってきている。しかし、派遣労働者には、自分で働き方を選択しスキルアップを心掛け、能力開発に率先して取り組む派遣労働者から、日雇い派遣で働かざるを得ない状況に陥り、抜け出せずにもがき続ける派遣労働者など、様々な実態がある。そのような状況にあるからこそ労働組合は、「派遣先の労働組合が、派遣労働者を同じ職場で働く仲間であると認識してもらいたい」という派遣労働者の声に耳を傾ける必要



がある。派遣先企業の労働組合、派遣労働者両者がコミュニケーションを取って、一緒に問題解決に取り組むことが求められている。

#### ④まとめ

派遣労働者の働き方が「いい仕事」と言えるようになるためには、派遣労働者が仕事や職場への選択権を持ち、賃金などの労働条件が確保され、一定の雇用の安定が見込まれ、派遣先・派遣元の労働組合が仲間としてサポートし、教育訓練の機会など社会的な支援が得られることが必要条件であろう。

現在、派遣労働者を同じ職場で働く仲間として考え、悩みや不安の解消や労働条件に向上に取り組んでいる派遣先企業の労働組合は、それほど多くない現実がある。それでも一部の労働組合は、派遣労働者や非正規労働者の労働条件の改善を従来の正規職員の要求に加えて企業に要求し、交渉を行うところが出てきている。

連合は2007年大会で非正規労働者や中小零細企業で働く全ての労働者との連帯を最優先の課題として掲げた。そして、2008年1月の中央執行委員会では「日雇い派遣を禁止する」との方針を確認した。

「労働問題の解決にとって政治や法律のもつ本来的限界は自覚しますがけれども、もちろん、企業別組合の連合体である単産やナショナルセンターが今、『労働ビッグバン』の政治に対抗して、思い切ったマンパワーと財力を投入し、ヨーロッパ並みにワーキングプアを下支えするような制度を獲得する、そのような政治行動の展開を期待します」、「労働組合は、どのような仕事に就く人にも、それぞれに雇用の安定、生活できる収入、仕事に関する発言権のために闘うことを可能にし、結果として『脱出』や『再チャレンジ』がなくともそこでやってゆける環境をつくることができる」\*12との声は一部の論者にとどまらず社会の声になりつつある。

派遣労働者、下請け・請負労働者を含め、同じ職場・身近な職場で働く仲間が労働組合に集まり、職場の労働者として声を上げることが、派遣労働者の権利と労働条件を高め、同時にパート労働者、正規労働者の権利と労働条件を確保し、労働組合運動をさらに強めていくことになるということができる。

- \* 1 濱口桂一郎「生涯を通じたいい仕事」(連合総研・岡澤憲英編著「福祉ガバナンス宣言」、日本経済評論社、2007)
- \* 2 中野麻美「労働ダンピング」(岩波新書、2006)
- \* 3 久塚純一、白波瀬佐和子対談「若者はどこまで支援されるべきか」(連合総研・岡澤憲英編著「福祉ガバナンス宣言」、日本経済評論社、2007)
- \* 4 高橋康二「労働者派遣事業の動向」(東京大学社会学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門監修)
- \* 5 派遣労働者数(「労働者派遣事業の動向」では、「派遣労働者数」とは、1年間に派遣労働者として働いたことがある人の数をあらわしたものであり、一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数および登録者数、特定労働者派遣事業における常用雇用労働者数の合計を指す。また、「常用換算派遣労働者数」とは、一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数および常用換算した常用雇用以外の労働者数、特定労働者派遣事業における常用雇用労働者数の合計を指す。本文での「派遣労働者数」は「常用換算派遣労働者数」を用いている)

- \* 6 「2006年連合生活アンケート調査報告」(2006年6月配布、派遣社員1,648件回収、平均年齢33.2歳。1988年から隔年で実施、2004年調査に続き、2006年の調査でも「パート・派遣等非典型労働者を対象としたアンケート調査を併せて実施している。2007年2月発行)
- \* 7 正社員と労働時間がほぼ変わらない呼称「パート」労働者(回答件数600人)。具体的には1日7時間以上、週5日以上勤務。
- \* 8 東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズNo.6「生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス(2)」
- \* 9 高梨昌信州大学名誉教授編著「詳解労働者派遣法」(エイデル研究所、2007)
- \* 10 派遣ユニオン・斎藤貴男「シリーズ労働破壊②日雇い派遣—グッドウィル、フルキャストで働く」
- \* 11 2007年7月26日、UIゼンセン同盟人材サービスユニオンの西村事務局長ヒアリングから
- \* 12 熊沢誠「格差社会ニッポンで働くということ」(岩波書店、2007)

## 2. 労働組合の派遣労働への取り組み

ここでは、まず、1999年および2003年、それ以降の労働者派遣改正に対する日本労働組合総連合会(以下、連合)の対応を整理する。連合傘下の労働組合は基本的には企業別組合である。企業別組合の特徴の1つは、組合員の大多数が正規労働者であることにある。非正規労働者の組織化は長く課題となっていたが、地道な努力はあるものの、大きな成果が見られなかった。連合および傘下の労働組合の派遣労働者の組織化および労働条件向上の取り組みについても触れる。

### (1) 労働者派遣法への対応

#### ①1999年法改正とその影響

1999年の派遣法改正における最大の点は、労働者派遣の適用対象業務が建設業などを除く原則自由化、つまり、ネガティブリスト方式へ移行したことであった。この転換に大きな影響を与えた1つは、規制改革推進の流れである。1995年、行政改革委員会は、規制緩和を方針として掲げ、社会的規制を除き原則自由化を打ち出した。雇用・労働分野においては労働者派遣事業が規制緩和の対象の1つとされ、ポジティブリスト方式からネガティブリスト方式への転換を求めた。もう1つは、ILOにおける方向転換がある。ILO条約では第96号条約で有料職業紹介事業を加盟各国が廃止(第2部)、あるいは規制(第3部)選択し批准することとしていた。当時EU諸国やアメリカで労働者派遣が拡大しており、民間雇用サービス事業が多様化する中で、96号条約を破棄する動きとなっていた。このような動向を背景に、1997年、ILO総会において96号条約を改定、第181号条約を採択し、職業紹介事業、労働者派遣事業等を認め、均等待遇や労働者保護措置が定められた。日本は、政労使ともに賛成票を投じ、これによって批准に向けた国内法整備が求められることになった(鎌田、1996; 濱口、2006)。

ところで、日本で労働者派遣法が制定されたのは1985年である。制定当時の派遣法では専門13業種に限定して労働者派遣が例外的に認められた。その後、法改正ごとに適用業種は拡大され、96年改正では16業種から26業種となったが、対象業務は依然として専門的業種に限定されていた。派遣法制定当初の立法化の趣旨について当時中央職業審議会の会長であった高梨<sup>1)</sup>は「専門的知識

と経験を必要とする専門職もしくは準専門職のみ派遣を認め、内部昇進制による常用正社員の内部労働市場と棲み分け『ポジティブリスト方式』のみを採用して良好な派遣市場の形成によって、派遣社員の高賃金・高条件の実現を目指していた」（2007：13）と述べている。99年改正は、業務の専門性からバーゲニング・パワーが確立されているという前提の下、直接雇用原則<sup>2)</sup>の例外とされた労働者派遣を、ネガティブリスト方式への転換により原則自由化した。これまでの26業種以外に、新たに法改正により拡大した派遣労働を臨時的・一時的な労働力の需給調整策と位置づけた。こうした意味において、99年の法改正は、労働者派遣事業のあり方を抜本的に見直すものであったといえる。

厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告の集計結果」でみると、派遣事業所数は法改正前の98年10,011から2006年には41,966となり、特に一般労働者派遣事業については、3,026から18,028とおおよそ6倍と大幅に増加した。派遣労働者数も30万人から152万人強と5倍に増えた。一方、派遣料金は事業所数の拡大を反映してか、一般労働者派遣及び特定労働者派遣ともに低下傾向にある。賃金については時系列データがなく、傾向を見ることができないが、2004年と2005年との比較では、賃金水準は、一般労働者派遣事業は平均で△7.8%、特定労働者派遣事業は△10.9%と、それぞれ減少している。

## ②1999年法改正への対応

連合の労働者派遣に対する基本的な考え方は、「雇用労働分野の『規制緩和』課題に対する当面の対応」の中で、以下のように明示されている。

### 雇用労働分野の「規制緩和」課題に対する当面の対応（第20回中央執行委員会、1997年5月22日）

労働者派遣制度に関する基本的な課題は、常用雇用との代替を回避すること、使用先における労働者の保護などであり、そのため、対象職種の設定や一定の労働者保護措置などが行なわれている。1996年には、基本的には以上の趣旨を踏まえつつ、派遣対象業務の拡大が行われている。政府の「再改定計画」では、さらに踏み込んで、対象業務のネガティブリスト化、制度の全般の見直しの方向性が打ち出されているが、対象業務のこれ以上の拡大は行うべきではない。とくに、ネガティブリスト化は制度の趣旨を変更するものであり反対である。

労働者派遣を原則自由とするネガティブリスト方式への転換に対して断固反対が連合の基本姿勢であり、労働者派遣が拡大することにより懸念される常用雇用代替の防止、「三者間関係という複雑な雇用関係におかれている」<sup>3)</sup>派遣労働者の保護措置が、法改正に当たっての最重要課題であった。労働者派遣制度の見直しは、1997年1月28日から1998年8月5日まで、中央職業安定審議会民間労働力需給制度小委員会において審議された。連合が法改正に対して具体的な要求内容（図表10-11）をとりまとめたのは、改正法案が国会提出されて後である。中村・三浦はこのような状況を「審議

会段階における最大の攻防は製造業生産工程ラインを対象業務に含めるか否かであった。この問題は附則において当分の間適用除外とする方針を労働省が打ち出すことにより審議会段階で決着する。ネガティブリスト導入に関する連合の最大の懸念が法案要綱答申の段階で払拭されたため、国会での審議は労働者保護規定の強化及び反復雇用の制限に焦点が当てられた」(2001:499)としている。国会審議においては、参議院で自・自連立与党が半数を割り込んでいたこともあって「連合要請以上の修正要求が3党共同修正要求に盛り込まれることを可能し、修正へとつながった」(三浦、2006:184)。連合は法改正を振り返り、「労働者派遣法については労働者派遣法同法案に対し、民主党、公明党、社民党の各労働部会などへ連合7要求の理解を求める活動を精力的に展開し、国会の勢力分布を展望し、可能な限り、速やかに野党3党の統一要求作りを要請し、野党3党の連携のもとで要求の実現をめざす取組みを展開し、衆議院においては法案修正を獲得できた。しかし、連合が最も重視してきた不安定雇用問題については十分な修正ができず、付帯決議及び確認答弁による取り扱いで整理せざるを得なかった」(連合、2000:29)と総括している。

### ③2003年法改正への対応

総合規制改革会議は、「規制推進3ヵ年計画(改定)」(2002年3月29日閣議決定)の中で、労働者派遣制度について、法施行3年後(2002年12月)の見直し規定を前倒しして、法案を国会に提出するとした。法改正の内容として、派遣事業許可制度の在り方、派遣期間の延長や「物の製造」の業務の派遣禁止の撤廃が対象として挙げられた。労働者の働き方の選択肢を広げること、雇用機会の拡大を図ることがその目的とされた。派遣労働者の職業選択の自由を確保するためには、対象業務および派遣期間の制限を撤廃することが望ましいとのロジックが新たに組み込まれた。さらに、法改正にあたっては派遣労働者の声に留意する、とされた。

連合は法改正に対して「今次見直しに当たっては、差別禁止、均等待遇、連帯責任を含む派遣先責任を強化する措置、労使関係の確立などの担保措置を含む派遣労働者の保護と雇用の安定確保を求めていくこと」(第15回中央執行委員会、2002年10月24日)との考え方の下、労働者保護および派遣元・派遣先責任の強化を中心とした10項目の要求案を取りまとめた。要求案の取りまとめにあたり、連合は、構成組織および派遣労働者を対象に「派遣労働者実態調査」を、また、「物の製造」の労働者派遣の導入に関して構成組織にヒアリング<sup>4)</sup>を実施し、内部の意見調整を行っている。

結果的には、連合の要求であった派遣先労働組合の関与が、一般業務の派遣労働者受け入れ時における派遣労働組合への意見徴収義務として改正法に新たに加わった。一方で、製造業で派遣が可能となり、26業種で派遣期間の制限が撤廃され、派遣元・派遣先責任の強化を含む派遣労働者の保護の担保については不十分のまま終わった(図表10-11)。

このような結果を、毎年の政策制度要求の総括を取りまとめる「結果と動向」の中で、連合は「第159回国会に成立した改正労働者派遣法を受け、2004年12月、関連の規則・政令・指針等が改正された。指針等において、『紹介予定派遣の期間は6ヶ月以内』『派遣契約期間と労働契約期間の一致』などが示された」(連合、2004:19)と事実のみを記載するにとどめている。

図表10-11-① 派遣法改正に関する連合要求と改正事項

	連合の要求 「『労働者派遣法改正法案』に対する連合の対応方針について」 (第17回中央執行委員会、1998年10月22日)	改正事項 (改正派遣法： 1999年12月1日施行)	連合の要求 「労働者派遣法見直しに対する連合要求について」 (第15回中央執行委員会、2002年10月24日)	改正事項 (改正派遣法： 2004年3月1日施行)	連合の考え方 (2007年9月13日)
ネガティブリスト方式	新たに臨時的・一時的な労働力の需給調整策に関する対策として位置づける労働者派遣事業の見直しにあたっては、次の措置を講ずること。 ・不安定雇用を増大させないため常用型派遣とし、登録型は禁止すること。	ポジティブリスト方式からネガティブリスト方式へ	派遣労働者の位置づけは、臨時的・一時的な業務労働力需給システムとする。		■あるべき方向性 ・専門的業務に限定したポジティブ方式とする ■当面の対応 ・一般業務については登録型派遣を禁止 ・26業務については今目的にみて高度に専門的な業務か否かの観点から見直しを行う ・一般労働者派遣事業（登録型派遣）の許可要件の厳格化等を行う
適用業務	・すでに他の需給調整システムによって労働力の需給調整が行われている分野ならびに就業条件の確保が難しい業務などについては、適用対象業務から除外すること。	①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④医療関係業務、⑤物の製造の業務（経過措置）等派遣は禁止	①港湾、建設、警備業は引き続き適用除外とする ②物の製造は、派遣業務化に反対。 ③医療従事者の業務については、派遣業務化には反対 ④その他許可要件等で適用除外についても引き続き除外	①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務については、労働者派遣事業を行うことができない。 ※製造業務、医療関係業務（紹介予定派遣の場合）は派遣が可能になった	
派遣期間		①一般業務：1年 ②26業務種：同一の派遣労働者について3年 ③3年以内有期プロジェクト：期限内は制限なし ④日数限定業務：1年 ⑤産前産後、育児休業等取得する労働者の業務：2年 ⑥介護休業等取得する労働者の業務：1年 ⑦中高年齢者の派遣労働者のみを従事させる業務：3年（2005年3月末までの特例）	期間制限の厳格化（派遣期間の遵守厳格化措置）	①一般業務：最長3年まで ②26業務種：制限なし ③3年以内有期プロジェクト：期限内は制限なし ④日数限定業務：制限なし ⑤産前産後、育児休業等取得する労働者の業務：制限なし ⑥介護休業等取得する労働者の業務：制限なし ⑦製造業務：最長3年まで（2007年3月以降） ⑧中高年齢者の派遣労働者のみを従事させる業務：3年（2005年3月末までの特例）	・派遣可能期間の上限は延長しない。 ・労働者派遣の活用に関する事由を限定することも検討する。
雇用義務	派遣先における派遣期間が1年を超えた場合の派遣労働者の雇用責任の義務化と罰則の明示	■常用代替防止 ・反復更新の禁止 ・1年以上の派遣の禁止と雇用の努力義務	派遣先の違法業務の受け入れ等での雇用義務づけと代償措置 ・派遣法の適格性を欠いた業務の提供を受け入れた場合 ・派遣の期間制限を越えた派遣を受け入れた場合 ・公務職場における派遣活用制限違反した場合	■直接雇用の申込み義務 ・派遣受入期間の制限がある業務：派遣受入期間の制限への抵触日以降も派遣労働者を使用しようとする場合 ・派遣受入期間の制限がない業務：同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その同一の業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合 <罰則> 指導・助言・勧告・公表	■直接雇用見なし規定の創設 ・無許可・無届事業者から受け入れていた場合 ・許可基準を満たしていない事業者から受け入れた場合 ・派遣先が特定行為を行い、当該労働者を受け入れた場合 ・偽装請負の場合 ・禁止業務への派遣の場合 ・一般業務における登録型派遣が禁止されるまでの間は、登録型派遣であった派遣可能期間を超えて受け入れていた場合は派遣先の直接雇用とみなす規定にする
特定行為		・事前面接、履歴書送付、若年者限定等を行わないこと ・派遣元は、派遣先に派遣労働者特定行為に協力してはならないものとする	・労働者を特定して派遣を受け入れた場合		特定行為を行った場合、直接雇用として採用したものとみなす
雇用の安定	派遣労働契約の一方的な中途解約に対する保護措置の明示	■中途解除の場合の損害賠償等派遣先の責に帰すべき事由により中途解除する場合は、①派遣労働者の新たな就業機会の確保又は②少なくとも30日前に解除予告若しくは当該派遣労働者の30日分以上の賃金に相当する額の損害賠償、③その他派遣元事業主との協議の上損害賠償等の善後処理方針を講ずること		派遣労働者の雇用の安定を図るための措置 ・派遣元事業主は、派遣労働者の希望を勘案し、雇用契約期間について、労働者派遣契約における労働者派遣の期間と合わせる等 ・派遣先は、労働者派遣契約における派遣期間について、実際に派遣を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等 派遣労働者の雇用安定を図るために必要な配慮をするよう努めなければならない	■日雇い派遣に対する規制実態を速やかに調査し、監督指導を強化して違法なケースを根絶する。短期間の派遣は職業紹介に整理することなども含めて引き続き検討する。 ■細切れ契約の防止 派遣元指針で努力義務とされている派遣契約期間と雇用契約期間の一致を義務とする
均等・均衡待遇			差別禁止強化と通常の労働者との「均等待遇」規定の実現		・労働安全雇い入れ時の安全衛生教育や医師の面接指導等について、派遣先労働者と同様の取り扱いがされるよう派遣元・派遣先の重複規定として義務づける。 ・賃金等基本的労働条件についても、派遣先における同一職種の労働に従事する通常の労働者との均等・均等待遇をめざす。
個人情報	派遣労働者の個人情報の保護措置と罰則の明示	個人情報の保護（罰則なし）			

図表10-11-② 派遣法改正に関する連合要求と改正事項

	連合の要求 「『労働者派遣法改正法案』に対する連合の対応方針について」 (第17回中央執行委員会、1998年10月22日)	改正事項 (改正派遣法： 1999年12月1日施行)	連合の要求 「労働者派遣法見直しに対する連合要求について」 (第15回中央執行委員会、2002年10月24日)	改正事項 (改正派遣法： 2004年3月1日施行)	連合の考え方 (2007年9月13日)
社会・労働 保険等	派遣元・派遣先における社会・労働保険への加入の担保措置の明示	<ul style="list-style-type: none"> <li>■許可等の手続きの簡素化等一欠損事由の追加</li> <li>健康保険法、船員保険法、労働者災害補償保険法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律又は雇用保険法の一定の規定により罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して5年を経過しない者</li> <li>■労働・社会保険の適用促進(派遣元)</li> <li>加入の必要がある派遣労働者については労働・社会保険に加入(新規雇用の場合は速やかに手続)させてから労働者派遣を行うこと</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■労働・社会保険の適用促進</li> <li>派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者についてはその具体的な理由について、派遣先及び派遣労働者に通知しなければならない</li> <li>派遣先は、派遣元事業主から適正でない理由の通知を受けた場合には、派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めなければならない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣元が加入させているか否かを確認することを派遣先に義務づける</li> <li>派遣元が社会保険料の納付義務を怠った場合には派遣先が補充責任として連帯責任を負うものとする。</li> </ul>
セクシャル ハラスメント	派遣先におけるセクハラについての派遣先責任の明示	<ul style="list-style-type: none"> <li>■適切な派遣就業の確保</li> <li>派遣先におけるセクハラ防止等適切な就業環境の維持、診療等の利用の便宜、必要は教育訓練に係る便宜</li> </ul>			
派遣元・派遣 先責任			<ul style="list-style-type: none"> <li>■派遣元・先責任の強化と連帯責任制の導入</li> <li>・時間外・休日労働</li> <li>・年次有給休暇の取得保障</li> <li>・安全衛生、</li> <li>・労災補償</li> <li>・男女雇用平等</li> <li>・個人情報保護、</li> <li>・職業訓練・能力開発</li> <li>・未払い賃金等</li> <li>・賃金等労働条件</li> <li>・産別最賃</li> <li>・社会・雇用保険</li> <li>・福利厚生</li> <li>・置換え制限</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■派遣元事業主の構ずべき措置</li> <li>・個人情報の保護</li> <li>・就業機会、教育訓練の機会の確保等派遣労働者の福祉の増進</li> <li>・適正な派遣就業の確保</li> <li>・就業条件の明示</li> <li>・社会・労働保険の加入の有無と未加入理由を派遣労働者・派遣先へ通知</li> <li>・派遣元責任者を選任</li> <li>・派遣元管台帳の作成、記載等</li> <li>・派遣労働者の福利厚生等に関する均衡配慮</li> <li>■派遣先の構ずべき措置</li> <li>・労働者派遣契約に反しないよう適切な措置</li> <li>・適切な派遣就業の確保</li> <li>・派遣先責任者を選任</li> <li>・派遣先管台帳の作成、記載等</li> <li>・派遣労働者の雇用の安定を図るための措置</li> <li>・教育訓練・能力開発について可能な限り協力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■派遣先責任の強化</li> <li>・時間外労働に関する責任、労働安全衛生管理責任、労働災害の保障責任等について、派遣先・派遣元の重複規定とする。</li> <li>・倒産時の未払い賃金については派遣先が資金の立替払いすることを義務づける</li> </ul>
派遣先労働 組合の関与			派遣先における労働組合の関与と派遣労働者との労使関係を確立する	一般業務について1年を超える派遣を受けようとする派遣先は、あらかじめ、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等に対し、派遣を受けようとする業務、期間及び開始予定時期を通知し、十分な考慮期間を設けた上で意見を聴き、その聴取した意見の内容等を書面に記載して3年間保存しなければならない	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般業務で1年を超える場合に限らず、すべての業務について、労働者派遣を受け入れようとする際、期間、業務、人数、賃金、社会・労働保険の加入状況、派遣料金、派遣元事業者名等を派遣先労働組合等に通知・意見聴取することを義務とする。</li> <li>派遣労働者が所属する労働組合に対する派遣先の団体交渉応諾義務を明確化するとともに、派遣労働者・派遣元・派遣先・派遣元労働組合・派遣先労働組合などの労使関係のルールについて速やかに検討する。</li> </ul>
紹介予定派遣		<ul style="list-style-type: none"> <li>■一般労働者派遣事業の許可基準</li> <li>紹介予定派遣の取り扱い</li> <li>「求職者を職業紹介する手段としてする労働者派遣」の原則禁止は維持、労働者保護のための一定の要件を満たす下として紹介予定派遣を認めることとする。(2000年12月1日実施)</li> </ul>	紹介予定派遣の要件明確化と派遣制度とは別の枠組みとする <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣期間は6ヶ月以内</li> <li>採用決定にあたっての差別禁止の明文化</li> <li>個人情報保護を紹介・派遣先の保護責任の明文化等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6ヶ月を超えてはならない</li> <li>派遣先が派遣労働者を雇用しなかった場合等の理由を派遣元事業主に明示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>紹介後の直接雇用は期間の定めのない雇用とする</li> <li>派遣就労時の労働条件を下回らないことを原則とする</li> <li>派遣可能期間は6ヶ月以内とする</li> <li>これを堅持、法律上明確化</li> <li>直接雇用される際の労働条件の時期を明確化</li> <li>直接雇用した労働者について試用期間を設けることを禁止</li> </ul>
監督・指導、相談・援助、申告 制度の改革		<ul style="list-style-type: none"> <li>■相談及び援助：公共職業安定所(派遣労働者等に対して)</li> <li>■労働者派遣事業適正協力員：助言(派遣元、派遣先、派遣労働者等に対して)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>体制拡充、法令周知、違反行為の防止、摘発強化</li> <li>「労働者派遣事業適正運営協力員制度」の権限強化等</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>「労働者派遣事業適正運営協力員制度」の権限・機能強化</li> <li>罰則強化</li> <li>企業公表の措置対象を拡大</li> </ul>
許可基準の 厳格化(派遣 元事業者 に対する規制)		<ul style="list-style-type: none"> <li>■許可等の手続きの簡素化等一欠損事由の追加</li> <li>健康保険法、船員保険法、労働者災害補償保険法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律又は雇用保険法の一定の規定により罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して5年を経過しない者(再接)</li> <li>■一般労働者派遣事業の許可基準</li> <li>専ら派遣の禁止</li> </ul>	許可・届出制の堅持	<ul style="list-style-type: none"> <li>■許可・届出手続等の簡素化</li> <li>一般労働者派遣事業の許可・特定労働者派遣事業の届出について、事業所単位(支店単位)から事業主単位(会社単位)に改められた</li> <li>派遣元事業主から派遣先への通知・派遣先から派遣元事業主への通知で、従来書面によることとされてきたものについて、ファックス又は電子メールによる通知が可能になった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専ら派遣の定義の明確化</li> <li>貸金業等との兼業禁止</li> <li>雇用管理や教育訓練等の基準の引き上げ</li> <li>派遣元責任者の要件見直し</li> <li>更新時の審査は実績を評価</li> <li>契約単価と賃金の差(マージン)の上限規制</li> </ul>

出所) 日本労働組合総連合会「改正労働者派遣法及び改正職業安定法に係る政省令及び指針の見直しについて」(1999.10.21)、同(1999)『職場に生かそう改正労働法Q&A100』同(2002)『労働者派遣法の見直しに対する「連合要求」と審議会関係資料について』、同総合労働局(2007)『労働者派遣法見直し関連資料』厚生労働省改正労働者派遣法の概要～平成16年3月から労働者派遣法が変わります』より作成

#### ④最近の動き

経済財政諮問会議における規制緩和を主唱する民間議員による「労働ビックバン」、規制改革会議再チャレンジワーキンググループ労働タスクフォースによる提言によって、労働者派遣のさらなる規制緩和が相次いで打ち出されている。「規制改革推進のための3ヵ年計画」（2007年6月22日閣議決定）では、①紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接の解禁、②派遣労働者に対する雇用契約申し込み義務の見直し、が2007年度中の検討課題として挙げられた。しかしながら、2006年以降、格差拡大の問題が大きくクローズアップされるなか、若年層を中心に拡大している「日雇い派遣」や「スポット派遣」、また製造業における偽装請負の実態が明らかにされ、構造改革の中で行われてきた規制緩和一辺倒であった労働者派遣法改正に対し見直しの論調が出てきている。連合は、2007年9月、派遣法見直しに関して、ポジティブリスト方式、登録型派遣の原則禁止、派遣先責任の強化含む考え方を取りまとめた（図表10-11）。「労使それぞれ根本的な意見の相違があり、隔たりが大きい状況にあり」<sup>5)</sup>、参院で野党が優位を占める「ねじれ国会」という条件下で、通常国会での派遣法改正案の提出は見送られた。

### (2) 労働組合における派遣労働者の取り組み

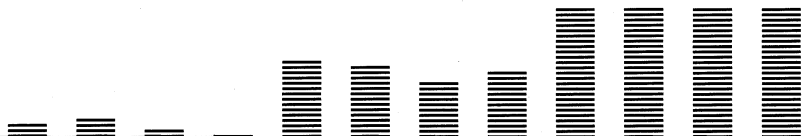
以上、連合の派遣法改正への対応の99年法改正、2003年法改正、最近の動向についてみた。次に、労働組合が労働者派遣に対して自らの課題として何を行ったのかをたどる。

#### ①派遣先労働組合としての関与

前述のように2003年の法改正により、派遣先労働組合の関与が義務化された。一般業務の派遣労働者に関して、同一の業務について1年を超える期間、派遣労働者を受け入れる場合、派遣先労働組合に対して、通知・意見徴収の義務が派遣先企業に課せられるようになった。連合は法改正を受けて「改正労働者派遣法の対応指針」（第5回中央執行委員会、2004年2月19日）を策定し、派遣先労働組合は、派遣労働者の受け入れに際して、法令遵守、派遣労働者の労働条件への関与など労使協議を行う、とした。また、業務請負について、適法な請負かどうかを点検・使用者に法令遵守を求めるとされた。しかしながら、その後、偽装派遣が大きく取り上げられ社会問題となり、連合は「偽装請負・違法派遣一掃に向けた取り組み（第11回中央執行委員会、2006年8月25日）」を確認した。

労働組合の派遣労働者受け入れに関与の実態は、連合が2006年10月に実施した「第10次・雇用実態調査」<sup>6)</sup>によると、派遣労働者の人数・業務・派遣契約期間および派遣会社に関して「協議あり」とする組合はこれらの4項目を平均すると8%程度である（図表10-12）。派遣労働者受け入れ時の企業から組合への派遣労働の業務・期間の通知に関しては、「ない」と回答する組合が7割を超えている（図表10-13）。また、派遣労働者の社会保険加入状況を把握している組合は、「全員把握」、「だいたい把握」、「一部把握」を合わせて2割程度あった（図表10-14）。以上の結果をみると、派遣先労働組合としての派遣労働者への関与は、現状では限定的であることが分かる。

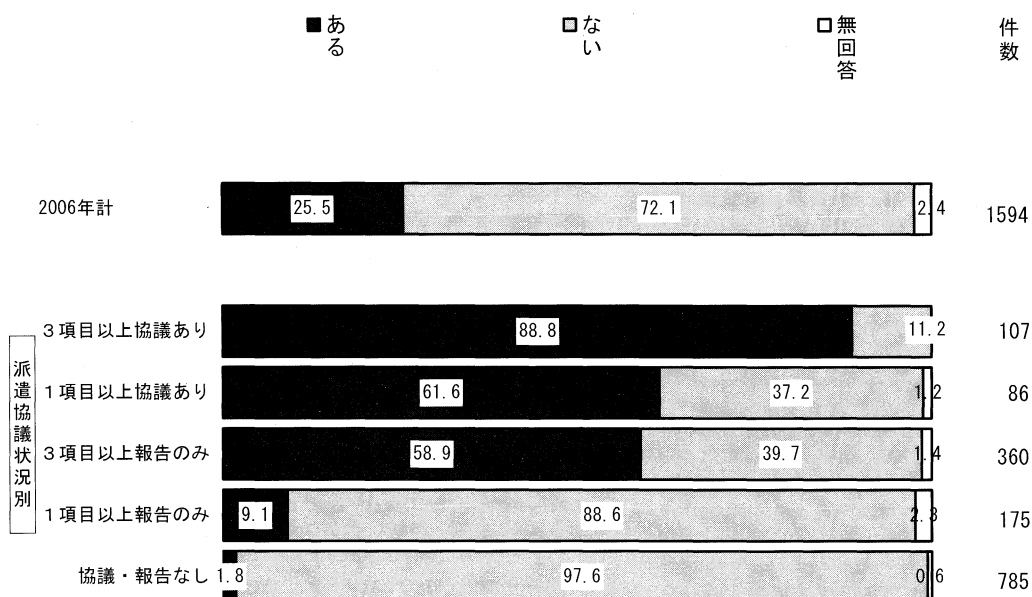
図表10-12 派遣労働者に関する企業との協議状況  
 (連合「第10次・雇用実態調査結果」、2006年10月実施)



	<協議あり>				<報告のみ>				<報告なし>				件数
	派遣労働者の人数	派遣労働者の業務	派遣契約の期間	活用する派遣会社	派遣労働者の人数	派遣労働者の業務	派遣契約の期間	活用する派遣会社	派遣労働者の人数	派遣労働者の業務	派遣契約の期間	活用する派遣会社	
2006年計	9.5	10.5	7.8	4.0	33.0	30.3	24.7	29.0	53.8	55.3	63.0	62.4	1594
企業規模別													
100人未満	13.5	11.9	7.9	4.0	41.3	40.5	31.7	37.3	42.1	43.7	55.6	54.0	126
100-299人	9.1	10.3	7.1	4.0	42.5	38.5	31.7	33.7	46.8	49.6	59.1	59.9	252
300-999人	9.8	9.8	7.3	4.3	38.5	33.8	29.1	31.6	48.7	53.0	59.0	59.8	234
1000-2999人	8.8	10.6	8.8	2.7	43.4	36.3	26.5	38.9	42.5	47.8	58.4	52.2	113
3000人以上	15.2	18.2	16.7	12.1	30.3	28.8	24.2	25.8	53.0	51.5	57.6	60.6	66

出所) 長谷川(2007)

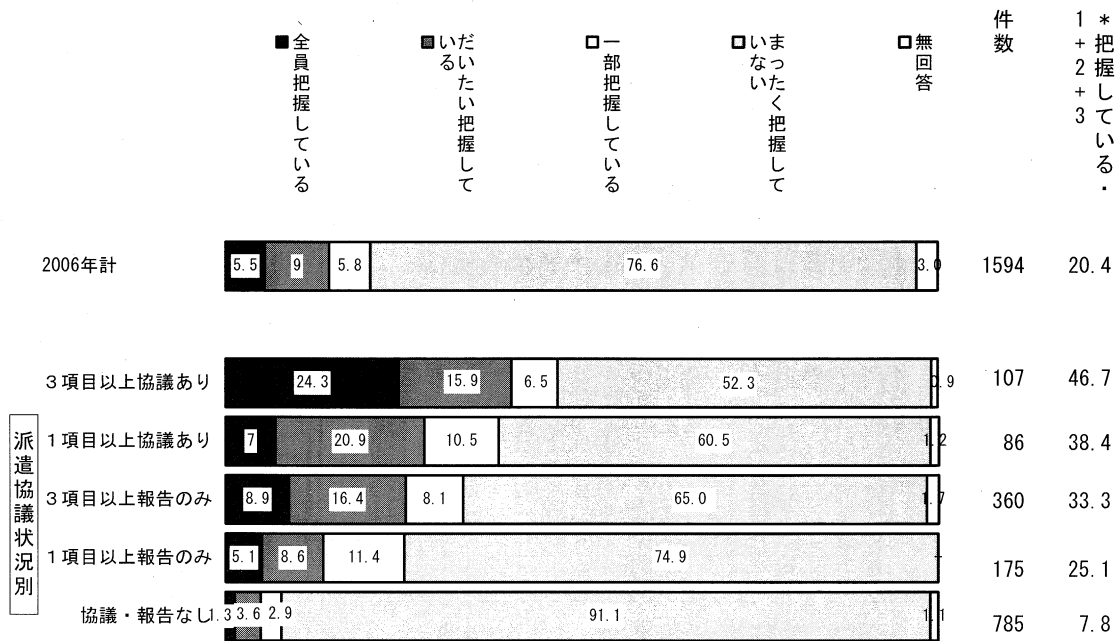
図表10-13 派遣労働者受け入れ時、企業から組合への「派遣労働の業務・期間」の通知  
 (連合「第10次・雇用実態調査結果」、2006年10月実施)



出所) 同上



図表10-14 派遣労働者の社会保険加入状況の組合による把握の有無  
(連合「第10次・雇用実態調査結果」、2006年10月実施)



出所) 同上

## ②派遣労働者の労働条件と組織化の取り組み

派遣労働者に関する課題が連合の春季生活闘争の中に具体的明示的に盛り込まれたのは、2007春闘であった。それ以前は、非典型労働者の賃金・待遇改善の対象とされていたのは、主に直接雇用であるパート労働者であった。2007春闘ではパート労働者とならんで、派遣労働者についても正社員化制度の導入に向けた労使協議の推進が取り組み課題として明示された。

1996年8月に実施された「組織拡大調査」では、構成組織を対象に、多様な雇用形態の労働者の組織化状況について聞いている。派遣労働者の組織化を行っていると回答した構成組織は77組織中、商業労連と全国一般のみであった。企業別組合を軸とする組合組織のあり方の中で、間接雇用である派遣労働者の組織化あるいは派遣先労働組合としての関与への壁があることがその要因である。ちなみに回答の中で多いのがパート労働者および出向者の組織化である。プラザ合意により急激な円高となり、輸出産業を中心に合理化が推し進められる中、グループ内で人材が出向というかたちで再配置されるようになった、という当時の状況を反映したものと考えられる。その後の派遣労働者の組織化の状況については、「組織拡大調査」の調査項目となっておらず、全体の動向を知ることができないが、単組や産別における派遣労働者の正社員化要求やU I ゼンセン同盟の下に派遣労働者を組織する人材サービスゼネラルユニオンが結成されるなど新たな動きが出てきている。

第10回定期大会（2007年）において、連合は「非正規センター」の設置を決定した。設置目的は「非正規労働の問題点を明らかにし、賃金・労働条件の底上げ・改善、および非正規労働者のネットワークづくりに取り組み、非正規労働者への支援、連帯するため」とされた。企業別組合が持つ

限界を克服する動きとして、今後は内外から注目されている。

### (3) 個別の労働組合の取り組み

#### ①人材サービスゼネラルユニオン（J S G U）：派遣労働者の組織化

##### ア) 組織概要

2004年4月、「わが国における人材派遣・業務請負業界をカバーする包括的な労働組合」の人材サービスゼネラルユニオン（J S G U）はUIゼンセン同盟傘下の労働組合として発足した。J S G Uの結成当時の組合員数はおよそ2万人、現在は43,000人である。専従者役員は分会から選出された者を含め23人である。企業ごとに分会を設置しており、組合員は分会に所属し、分会単位で活動している。活動の重点としては、コンプライアンスの徹底、および人材派遣業界に雇用される労働者の労働条件の改善とともに、その前提である業界の基盤強化、健全な発展のための取り組みも重要な課題として位置づけている。

賃金引上げおよび労働条件についてはUIゼンセン同盟の統一要求に準拠し、分会単位で執行委員が各企業と団体交渉を行う。

J S G Uは発足当時には、派遣元労働者の長時間労働やストレスといった問題があり、派遣元の内勤コーディネーターおよび営業担当者の組織化からはじめた。まず、内勤コーディネーター・営業担当者を、その後に派遣スタッフ（労働者）を組織化するという方針であった。特に、内勤コーディネーターは、組織化の際に就業先がバラバラな派遣スタッフをまとめる核となっている。また、内勤コーディネーターは、派遣スタッフの悩みや問題、今どのように働いているのかについてコミュニケーションを通じて、把握・点検する役割を担っている。現在では、J S G Uの組合員は内勤コーディネーター・営業担当者と派遣スタッフの割合は3対7となっている。派遣スタッフの内訳は、技術系・製造系（常用型）が多い。大手派遣企業を除き、常用型と登録型が混在している企業（分会）はない。なお、登録型の派遣スタッフが2つの会社に登録してかつ両方がJ S G Uの分会であった場合には2つの分会に所属し双方から組合費を徴収することとしているが、現在のところ、このようなケースは発生していない。

##### イ) 相談業務等

組合員が抱える問題は、相談業務でも対応している。2004年当時は、ミスマッチに関する問題が多くあったが、現在は、「自分の希望とは異なる所に派遣された」、「求めた能力ではないので、替えて欲しい」と言ったことは少なくなっている。相談内容は複雑化・個別化する傾向にある。

「指揮命令者が、あいまいな指示の出し方をする」、また、セクハラ相談がかなりある。相談への対応は、例えば、長時間労働に関する相談があった場合、派遣元企業に個別の労働時間の実態調査実施し、問題の是正をするよう申し入れをする。さらに、派遣元企業の要請によって問題を是正しない派遣先企業とは取引を中止、引き揚げる場合もある。特に、安全衛生上のコンプライアンスは重点を置いている。

派遣元企業に対してスキルアップのための教育訓練メニューの充実も要求している。

組合の運営は、分会を基点として諸活動を展開している。分会には職場委員を置いている。また、分会間の情報の共有化を重視している。例えば、仙台で起こった事件は、九州でも起こる可能性は十分あり、どのような問題にどのように対応したのかといった情報をホームページの組合員専用のブログで、随時提供している。

②全国労働金庫労働組合連合会（略称・全労金、14単組、組合員7,900人）：非正規労働者の賃金引上げ・労働条件の改善

ア) 非正規職員の組織化

90年代初めに労働金庫の経営環境が厳しかった時期に、少なくない金庫で、人件費削減を目的として、子会社を通じて職員を雇用する派遣という形態を導入し、急激に拡大・常態化していった。その後、派遣法の改正や世の中の動きなどの影響から、有期契約・嘱託などの直接雇用に切り替えているが、現在、非正規職員は14単組の合計で約4,000人、うち直接雇用の契約職員・嘱託職員が2,000人、関連会社（100%出資子会社）からの派遣社員が1,000人、一般派遣が1,000人という状況である。このうち、一般派遣を除く3,000人を組織化の対象としており、現在、非正規の組合員は900人で、そのうち、直接雇用の職員が約700人、派遣社員は200人である。

組織化の取り組みは各単組で工夫されてきたが、例えば、ある単組では、非正規職員を対象に賃金や労働条件についてアンケートを取り、実態把握や当事者の率直な意見・要望等を吸い上げることとした。回収されたアンケートからは非正規職員の低い労働条件の実態、また、会社に対する不満、職員に対する不満、自分の生活、仕事上での不満を抱えていることが分かった。全労金は、こうした実態に単組が対応できるように、2002年、非正規職員の組織拡大を含む対応方針を策定した。その結果、多くの単組で取り組みが進められ、2007年には、全労金全体では、取り組み開始時点の100人から900人に拡大した。

しかし、組織化を進める上での困難もあった。2002年に方針を策定してから2年間は、正職員組合員の一部に非正規職員を雇用の調整弁だとする考えも少なからずあり、組織内でコンセンサスを形成する上で困難が伴った事例もある。

イ) 春闘における非正規職員の賃金・労働条件引き上げ

組織化と同時に、賃金・諸労働条件の改善にも取り組んだ。2006春闘では全単組共通の最低賃金協定を締結し、関連会社にも適用される全国統一の時給910円を実現した。

2007春闘では、非正規職員の賃金改善、労働条件改善に全単組の力を集結することを全労金方針で確認し、正職員はベア要求せず、賃金カーブの維持と一時金も、基本的には現状維持を方針とした。正職員と非正規職員ともに要求して底上げを図るとというのが本来あるべき姿だという考えもあったが、両方の実現をめざそうとすれば、非正規職員の取り組みがおろそかになる懸念があると判断した。

結果は、単組によって温度差はあるけれども、賃金・一時金の引き上げが実現した。一部の単組では、正職員の一時金について昨年実績を下回る回答があったが、交渉の結果、その部分を非正規職員の一時金や労働条件改善の原資に振り分けることになった。また、労働条件では、季節休暇の4日、時間外割増率の30%への引き上げ、子供の看護休暇の有給化など、正職員との均等待遇を実現した。

この取り組みを通じて、労働組合が非正規職員の処遇改善に本気で取り組んでいる姿勢を共有できたのではないかと捉えている。春闘前には600人弱の組合員が春闘終わった後の5月時点では900人となったこともその現れである。

#### り) 今後の課題

今後は、正職員以外の職員が加入した労働組合として、どのような運動を展開するかが重要である。これまで正職員に特化した課題（例えば退職金制度）、非正規職員に特化した課題（例えば雇用政策）を互いに共有することが活動を進める上で重要になってくる。そのためには組織運営も今までの考え方にとらわれず、変えていく必要がある。単に組合人数を増やすだけに入ってもらったと思われたいような運動をすすめていかなければならない。

あわせて、今後の大きな課題は雇用の問題である。例えば、契約更新時に、経営側から解除が示された場合に、本人が継続を望んだときにどう対応するのか。正職員への登用制度の確立を含めて、安定的な雇用確保に向けた真剣な対応が労働組合として求められている。全ての単組で、職場に存在するすべての労働者と組織のために、新たな組合運動の再構築にチャレンジしなければならない。

#### (4) まとめ

派遣法の改正について言えば、99年改正では連合は常用代替防止、その上での労働者保護を主張した。その背景には、雇用は直接雇用が原則であり、不安定雇用の増加に対する懸念があった。同時に、特に製造業の労組を中心に、労働派遣の導入は長期雇用を前提とした技能形成を崩壊するとの危機意識があった。2003年改正では、99年の107万人から2002年は213万人へと2倍となり、連合の派遣法改正の方針は派遣労働者の保護へとシフトした。昨今は、格差拡大の問題として「日雇い派遣」が、違法行為として「偽装請負」が、派遣法に関わる問題として指摘されるようになっている。連合は、今年、ポジティブリスト方式、登録型派遣の原則禁止などを内容とする考え方を取りまとめた。紹介したように、派遣労働者の組織化、労働条件の改善などに取り組む労働組合の動きが出てきているが、多くの産業別組合、企業別組合では間接雇用という理由から具体的なアクションが取れないのが実情である。しかし、まず、派遣先の労働組合の積極的な関与が、派遣労働者の保護や労働条件の改善に間接的ではあれつながらることを、労働組合の責務として再確認する必要がある。

注

- 1) 1973～1996年、中央職業審議会会長。
- 2) 例えば、宮里（1999：78）は法改正に関して「労働基準法や職業安定法などが原則としている『直接雇用原則』を大きく修正する」ものであるとして、「雇用責任と使用責任とを分離分断し、間接雇用を認めた」点を最大の問題である指摘している。
- 3) 「労働者派遣事業制度の見直しの基本的方向」の報告に対する事務局長談話、1997年12月24日
- 4) 2002年5月13日から6月上旬にかけて、鉄鋼、造船、自動車、電機、化学、繊維、機械、医療などの製造業を持つ構成組織に対してヒアリングを実施している。
- 5) 労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会「労働者派遣制度の検討状況（中間報告）」（2007年12月25日）
- 6) 調査対象は、連合傘下の民間単組、回収は2725件。

参考文献

- 鎌田耕一（1996）「国際機関における職業紹介制度見直しの動向」『日本労働研究雑誌』437号、日本労働研究機構  
厚生労働省「改正労働者派遣法の概要～平成16年3月から労働者派遣法が変わります」  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kaisei/dl/haken.pdf>（2007年11月23日アクセス）  
厚生労働省（2007）「労働者派遣事業の平成18年事業報告の集計結果について」  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/12/h1228-2.html>（2008年1月30日アクセス）  
高梨昌（2007）「破壊された『労働の世界』－労働市場流動化論批判－」『Int'lecowk』通巻970号、国際経済労働研究  
日本労働組合総連合会（1999）『職場に生かそう改正労働法Q&A100』  
日本労働組合総連合会（2000）『れんごう124』  
日本労働組合総連合会（2002）『労働者派遣法の見直しに対する「連合要求」と審議会関係資料について』  
日本労働組合総連合会（2004）『れんごう153』  
日本労働組合総連合会（2007）『第10次・雇用実態調査結果』  
日本労働組合総連合会（2007）「労働者派遣法見直し関連資料」  
中村・三浦（2001）「連合の政策参加－労基法・派遣法改正を中心に－」中村・連合総研編『労働組合の未来をさぐる～変革と停滞の90年代をこえて』  
長谷川裕子（2007）「連合『第10次・雇用実態調査結果』から見た労働者派遣・請負に関する現状と今後の課題」労働調査協議会編『労働調査』2007.6  
<http://www.rochokyo.gr.jp/articles/0706.pdf>（2007年12月1日アクセス）  
濱口桂一郎（2006）「労働者派遣法の制定・改正の経緯について」（連合・労働者派遣・請負問題検討会・第1回講演メモ、2006年11月30日）  
三浦まり（2005）「連合の政策参加」、中村圭介・連合総合生活開発研究所編『衰退か再生か：労働組合活性化への道』、勁草書房  
宮里邦雄（1999）「基調報告②労働弁護士の視点から」『季刊・労働者の権利』vol.230、日本労働弁護団

<インタビュー>

人材サービスゼネラルユニオン（J S G U）（2007年7月26日）

西村美雪事務局長

木村徳太郎政策副部長

全国労働金庫労働組合連合会（2007年8月9日）

河野哲也書記長

雇用における公平・公正 — 「雇用における公平・公正に関する研究委員会」報告 —

---

2008年2月 初版発行

編集 財団法人 連合総合生活開発研究所  
所長 薦田 隆成  
〒102-0072 東京都千代田区飯田橋 1-3-2  
曙杉館ビル 3F  
TEL 03(5210)0851(代)  
FAX 03(5210)0852

---

制作 株式会社 コンポーズ・ユニ  
〒108-8326 東京都港区三田 1-10-3  
TEL 03(3456)1541(代)  
FAX 03(3798)3303

---