

雇用多様化と労使関係の課題

パートタイマーを中心に



明治大学経営学部専任講師 山下 充

1 パートタイマーの労働条件

雇用形態の多様化が急速に進展している。日本と欧米で同時に進展しているこの現象は、企業の雇用形態や労働力活用の方法に、従来以上のバリエーションを認めることで、組織と労働市場に柔軟性を与えるものである。雇用形態の多様化は、企業にとっては経済環境の変化と業務内容の特性に対応したより適格的な労働力構成を可能とし、また、労働者にとっては自らのスキルや生活様式に応じた自由度の高い就業機会を広げる点において、相互に有益な就業形態となりうると考えられる。

国ごとの経済条件や社会システムの違いにより、柔軟性が実現する目的や派生する問題、政府の政策方針にはさまざまな違いがみられる。日本における雇用多様化の現状をみるかぎりにおいては、企業と労働者の双方にメリットのある「二一世紀に相応しい労働スタイル」という面よりも、低い労働条件を受容する労働者層を拡大させている、と捉えるのが一般的な見方であろう。雇用多様化に関する議論の多くもこの論点に集まっている。



イマールの賃金格差は拡大した。女性の一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差は、一般労働者を一〇〇とした場合、一九九〇年が五八・九であったのに対して、二〇〇一年は五四・三となつてきている。格差の程度は、企業規模が大きいほど、また、第二次産業よりも第三次産業において大きく、一部の業種を除いて、全般的に格差は拡大傾向にある。

雇用多様化の要因について、企業の採用理由からみると、契約社員、出向社員は、職務内容を基準にした理由が

高いのに対して、パート、派遣、請負ではいずれも人件費節約を理由とする企業が最も多い。パートについてみると、人件費節約を理由とする企業の割合は、九〇年の二一％から、〇一年の六五・三％へと大幅に増加しており、その割合は、契約社員、派遣社員においても増加傾向にある。国内についてみると、雇用多様化には人件費抑制の手段とする傾向が顕著であり、近年の賃金格差の拡大はこのような企業側の理由が背景にあるとみることができ

2 パート賃金が家計で基幹化

このような状況の中で、パートタイマーという働き方は生活を支える手段として着実に広がりを見せている。従来から、パートタイマーが正社員並の仕事を担う「パートの基幹化」が論じられてきたが、近年の経済環境のもと、パートタイマーの働き方により構造的な変化が生じている。この傾向は、パート賃金の「家計における基幹化」、パート就労の「非自発化」、パートタイマーの「管理職化」および「シングル化」として表れ、古典的なパートタイマーのイメージ——単純・補助労働

に従事する家計補助的な労働形態——がますます妥当しなくなりつつある。

『パートタイム労働者総合実態調査』（一九九五、二〇〇一）によると、過去六年間において、女性パートタイマーの働く理由では、「家計の足しにするため」とする回答が微減しているのに対し、「生活を維持するため」とする回答はパートで三〇・二％から四二・六％、正社員と同等以上の時間働く「その他」で四六・八％から六一・八％と、どちらも大きく増加している。また、主に自分の収入で生活する者は、パートで一五・〇％から一八・五％、「その他」で二五・三％から三四・三％へと、いずれも増加している。これらの変化は、パートの賃金がパートタイマーのいる世帯の家計においてより重要な収入源となつていることを示唆している。いわばパート賃金の「家計における基幹化」とでも呼べる状況を示している。

さらに、パートを選ぶ理由についてみると、家事・育児・介護等の「家庭責任」を理由とする者、時間や数などの自己都合を理由とする者の割合が減少傾向であるのに対して、「正社員の仕事になかった」とする者の割合は、パートで一四・三％から二〇・八％、「その他」で三三・〇％から三七・六％へと増加しており、いわゆる「自己都合」ではなく、非自発的理由でパートタイマーになる者が増加する、パート就労の「非自発化」が進展していることをうかがわせる。

また、配偶者のいない女性パートの比率は、パートで三一・四％から二七・四％、「その他」では三九・七％から

五〇・四％へと過半数を上回る状況となり、長時間働くパートの間で「シングル化」がはっきりと示され、従来型の「主婦パート」という概念化が、この層に関してはあてはまらなくなってきた。

パートタイマーが管理的職務に就くようになってきているのも近年の傾向である。役職につくパートは、四・六％から一一・四％へ、「その他」では八・一％から一四・〇％へと増加している。役職の中で最も高位に位置づけられている「部課長・部課長代理クラス」につく者は、パートでは一・〇％であるのに対して、「その他」では実に一四・四％にも上る。管理職務に就く者の全体に占める割合こそ少ないものの、「パート管理職」は流通・飲食業などではかなり普及した形態となっており、パートタイマーというカテゴリーの中で極めて広範な労働実態が展開していることを示している。

3. 依然、労使関係の「外部」に

パートタイマーのこのような変化をうけて、二〇〇二年から半年をかけた厚生労働省・労働政策審議会雇用均等分科会において、正社員とパートタイマーの間の公正な処遇のあり方が検討されてきた。分科会では、均等待遇原則の法制化を求める労働者側に対して、使用者側は雇用管理は個別企業の労使自治の問題であるとし、双方の立場が鮮明となり、パートをめぐる問題が政労使によるナショナルレベルでの合意を探ることが難しいイシューであることを端的に示した。

企業の労使関係レベルに目を転じても状況は厳しい。パートタイマーは依然として労使関係の「外部」にとどまっている。過去五年（一九九八～二〇〇三年）の間で、短時間雇用者数は一四一万人増加（九五七万人から一〇九八万人へ）しているのに対して、パートタイム労働者の組合員数は、九万人の増加（二四万人から三三万人）であり、推定組織率は二・五％から三・〇％へと、〇・五％の増加にとどまっている^③。

パートタイマーの低組織率の要因のひとつは、労働組合の組織化意欲の低さにある。一九九八年の調査^④で近年の動向をみても、パート拡大へ向けた組織化の遅れが目立つ。パートを組合員としていない組合（九五・一％）の組織化の方針について、その内訳は「組織化の取り組みはしていない」が最も多く八四・七％で、以下、「組織化の方向で努力している」が九・七％、「準組合員としている」が四・八％、「該当労働者が加入している組織と連携している」が〇・九％となっている。

この傾向は、パートタイマーの加入資格の状況にも反映されている。労使コミュニケーション調査（労働省一九九九）によると、所属企業に労働組合があるにもかかわらず、組合に加入していない従業員割合は、一般労働者では一三・九％であるのに対して、パートタイマーでは過半数の五三・六％にのぼり、パートタイマーの未加入者の内、約八二％が組合に加入資格がないことを理由としている。

パートの組織化の遅れは、そもそも労働組合が組織拡大を重視していない

こと、また、組織化の対象は正規従業員が中心であることが大きい。「労働組合実態調査報告」（労働省一九九八）によると、組織拡大を「重点課題として取り組んでいる」組合が二三・九％であるのに対して、「必ずしも重点課題として取り組んでいない」とする組合は七五・九％に達する。この内、重点課題として取り組んでいる組合が特に取り組んでいる対象は、一般従業員が最も多く七二・二％で、パートタイマーはこれに次ぐ二二・三％となっている。その他の対象では、「管理職・専門職」が一五・九％、「定年退職者」が一・六％、非正規では「臨時労働者」が一四・九％、「他社からの派遣労働者」が三・〇％となっている。

4. 「内部化」と「脱パート化」

パートタイマーの均衡処遇や組織化はこれからの重要な政策課題であるが、仮にパートタイマーが「内部化」することで労働条件が向上した場合、それは企業や労働者にとつてどのような状況を生み出すであろうか。この問題について、パートタイマーの問題にいち早く取り組んだ組合の事例研究が示唆的である（矢二〇〇一）。

大手電機メーカーのA社では、一九六〇年代から臨時工にかわりパートタイマーが増加していった。パートタイマーは、仕事内容が本工と区別され、既婚女性を中心としていたことにより、正社員と同様の制度適用を強く望まなかった。組合もいかなる基準で処遇の向上をはかるかについてその対策方針について「揺れ」が存在していた。使

用者も、臨時工問題の時と異なり、労使交渉においてパートタイマーの身分保障と組合による組織化に強く抵抗した。

しかし、パートタイマーの採用が拡大していく中で、組合は臨時工問題での経験にもとづきながら、パートの新規採用を拒否する強い要員規制に訴えるなどして、一定基準を超えたパートタイマーを「定時社員」とする制度を創設し、組合はこれを組織化することに成功した。定時社員制度では、雇用保障が強まり、オイルショック以降の合理化時期においても、定時社員が解雇されることがなかったという。定時社員の組合への帰属意識と仕事への意欲も高まり、本工と重なる職務を担うようになるなど、定時社員は次第に「内部化」していった。

しかし、八〇年代以降の機械化・海外移転の進行にともない、職務範囲の限定性と勤務時間の制約から、定時社員となったパートタイマーは企業にとつて硬直的な労働力と映るようになり、八五年以降の円高を契機として、業務請負や社外工の利用が拡大していった。雇用保障の責任がなく、また、賃金格差の不满を「外部化」できるこれらの労働力は、もはや定時社員に望むことのできないフレキシビリティを備えていた。

また、研究事例ではないものの同様の傾向を示す事例が報告されている。中部地方のある中堅半導体・電子部品メーカーの労働組合は、オイルショック後の合理化においてパートタイマーが解雇されたことを反省点とし、パートの組織化を積極的に進めた。当初は、

使用者側は組織化を認めず、またパートも組織化には消極的であったものの、現在ではパートの約九割を組織化するにいたっている。

同社のパートは高い技能を持ち、正社員への登用制度も存在していたものの、近年の不況を背景として、企業はパートの新規採用を控えるようになり、かわりに請負社員が増加しているという。同社においてパートの内部分化がどの程度であるかは不明であるものの、パートの組織化が、企業の「脱パート化」をまねいた事例のひとつとみることができよう(谷川二〇〇三)。

5. おわりに

以上の例は、組合による組織化が結果として請負や派遣への雇用シフトをまねいたケースである。これらの事例は製造業であり、パートタイマーの多くが雇用されている流通・飲食業の状況については、検討が必要であるが、雇用多様化のゆくえを考える上では重要な材料を提供しているといえるだろう。

国内における雇用多様化の大きな要因が人件費コストである以上、パートタイマーの労働条件の向上はさらなる「外部」が拡大する要因となる可能性が高いといえよう。雇用多様化の趨勢が続く中で、非正規の労働力を横断する包括的な対応の道筋をいかに構想するかが、今後の大きな課題といえるだろう。

- 〔注〕
1. 厚生労働省(二〇〇三)
 2. 労働省(一九九〇、一九九四、一九九八)、厚生労働省(二〇〇二)

3. 厚生労働省「労働組合基礎調査」各年
4. 労働省(一九九八)

〔参考文献〕

- 禿あや美「電機産業のパートタイマーをめぐる労使関係」『大原社会問題研究所雑誌』No.五五、一七七頁、二〇〇一年。
- 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」二〇〇一年
- 厚生労働省「労働経済白書」二〇〇三年
- 厚生労働省「労働組合基礎調査」各年
- 厚生労働省「労働組合に関する意識調査」二〇〇三年
- 谷川秀夫「痛恨のパート解雇その反省に立って—JAM 浜松ホトニクス労組」『ひろばユニオン』No.五〇〇、二〇〇二頁、二〇〇三年
- 山下充「雇用多様化時代の労使関係(労働政策研究・研修機構デイスカッションペーパー)二〇〇四年
- 労働政策研究・研修機構国際研究部「パートに関する一八の疑問」『ビジネス・リーダー・トレンド』二〇〇四年三月号
- 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」一九九四年、一九九九年
- 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」一九九〇年、一九九五年
- 労働省「労働組合活動等実態調査」一九九一、一九九八年
- 労働省「労使コミュニケーション調査」一九九九年
- 山下 充(やました・みつる)
- 明治大学経営学部専任講師。(前労働政策研究・研修機構研究員)
- 主な論文著書に「雇用多様化時代の労使関係」(労働政策研究・研修機構デイスカッションペーパー、二〇〇四年)、『工作機械産業の職場史』(早稲田大学出版部、二〇〇二年)など。専攻は産業社会学。

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)
 年刊購読料10,740円
 (テサービス)

11 No.532 NOV. 2004
 特集 = 「投稿論文特集2004 Part2」

提 言	改革論議は事実から	中村 圭介
ティアログ	労働判例この1年の争点	中塚 裕也・村中 孝史
論 文	自己啓発が賃金に及ぼす効果の実証分析	吉田 恵子
	労働組合支持に何が影響を与えるのか	原 ひろみ
	—労働者の権利に関する理解に着目して—	佐藤 博樹
研究ノート	製薬企業における女性研究者の育成と活用	加藤 豊子
	—就業継続の可能性—	
	パートタイム労働者の増加がフルタイム労働者の賃金プロフィールに与える影響	岡村 和明
書 評	柳田雅明著『イギリスにおける「資格制度」の研究』	八代 充史
	岡伸一著『失業保障制度の国際比較』	高島 淳子
資 料	労働文献目録	労働政策研究・研修機構

12 No.533 DEC. 2004
 特集 = 「若年無業-NEET」

提 言	無業者・ニート対策の基本的提言	工藤 定次
論 文	若年無業者増加の実態と背景	小杉 礼子
	—学校から職業生活への移行の隘路としての無業の検討	
	社会的排除と若年無業	宮本みち子
	—イギリス・スウェーデンの対応	
	大学生のキャリア選択	安達 智子
	—その心理的背景と支援	
	無業の若者のソーシャル・ネットワークの実態と支援の課題	堀 有喜衣
紹 介	若者の就業・自立を支援する政策の展開と今後の課題	伊藤 正史
	—無業者に対する対応を中心として—	三上 明道
書 評	厚生労働省編『平成16年版 労働経済白書—雇用の質の充実を通じた豊かな生活の実現に向けた課題』	久保 克行
読書ノート	田中夏子・杉村和美著『現場発 スローな働き方と出会う』	小倉 一哉
	佐藤博樹・武石恵美子著『男性の育児休業—社員のニーズ、会社のメリット』	田中 恭代
資 料	労働文献目録	労働政策研究・研修機構

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課
 Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp