

真の「働き方改革」の実現に向けて

—正社員と非正規労働者の抱える課題から—

住 岡 美 保

目次

はじめに

1. 日本の労働社会の特徴

1. 1 日本の労働社会の歴史的展開

1. 1. 1 日本型雇用システムの形成

1. 1. 2 非正規雇用の広まり

1. 2 他国との比較から見る日本の独自性

2. 正社員の抱える課題

2. 1 「安心な働き方のモデル」の崩壊

2. 2 なぜ正社員の働き方は過酷化したか

3. 非正規労働者の抱える課題

3. 1 不当な格差と偽装有期労働

3. 2 格差を生み出す要因

4. 真の「働き方改革」の実現に向けて

4. 1 真の「働き方改革」とは

4. 1. 1 「働き方改革」の概要

4. 1. 2 「働き方改革」の課題と真の「働き方改革」の理念

4. 2 実現するための制度・政策

4. 2. 1 労働時間規制と同一労働同一賃金のための基盤づくり

4. 2. 2 労働組合の連携と活性化

4. 2. 3 公的支援の在り方

おわりに

参考・引用文献

はじめに

大学1年生のとき、私は塾講師のアルバイトを始めた。そこには私のような学生アルバイトの他に、15年以上講師として勤め、生徒への指導以外にもその他あらゆる業務を行っている人たちがいた。私は当初、「そのような人たちは社員さんだ」と思い込んでいたが、別の先輩講師に「あの人たちは社員ではないよ」と言われ、強烈な違和感を覚えた。15年も毎日フルタイムで働いて、学生とはスキルも仕事範囲も段違いなのに、なぜ社員ではないのか。その人たち自身は、社員になると管理業務や営業的な仕事を中心に、直接生徒に教えることができなくなるからと言っていたが、そのときから私はこの問題を生み出す根源は社会にあるのではないかと少しずつ感じ始めた。そして2年生になり、労働社会に関する授業を履修し始めてから、その問題は思っていたよりも複雑なのだということが分かってきた。非正規労働者だけでなく正社員もそれぞれが別々の生きづらさを抱えており、一方の問題に対する解決策は、もう一方にとっての不利益となりうるといった複雑さに気づき、正社員・非正規労働者それぞれの抱える課題について問題意識を抱くようになったことが、今回のテーマ設定につながった。

本論文の目的は二つある。まず一つは、正社員・非正規労働者に焦点を当て、それぞれの立場における課題とその要因について考察することである。もう一つは、働く人が安心して働ける社会を目指した真の「働き方改革」を実現するため、必要な制度・政策を提示することである。第一章では日本の労働社会の特徴を歴史的な観点から概観し、正社員や非正規労働者がどのように広まってきたかを確認する。続く第二章・第三章では正社員・非正規労働者それぞれが抱える課題を整理し、その要因を考察する。その後の第四章では第一章から第三章までの内容を踏まえながら、真の「働き方改革」とはどのような在り方かを明らかにし、必要とされる具体的な制度・政策を述べていく。私は仮説として、真の「働き方改革」とは「働き手が安心して働けること」を目的とする改革であると考えている。「企業が」活躍できる社会を第一の目的として据えるのではなく、「働き手が」安心感を持ちながら働き暮らしていける社会を目指し、制度・政策を構想すべきだ。そのためには、ワークライフバランスや待遇の対等性の確保、労働者のつながりづくりの支援、公的支援の整備、といった視点を持ちながら具体策を講じていく必要がある。この仮説については、第四章で改めて言及していく。

また論文執筆に当たって、日本の労働社会の特徴や、正社員・非正規労働者の抱える課題、それらの背景と要因に関する根拠については、参考文献やインターネットの情報を利用する。

1. 日本の労働社会の特徴

1. 1 日本の労働社会の歴史的展開

本節では、労働社会の歴史的展開という観点から日本の労働社会の特徴を把握するため、日本型雇用システムとは何か、そしてそれがどのように形成されてきたのかを述べていく。また、正社員と非正規労働者を定義づけるとともに、そのような雇用形態がどのように広まってきたかについても理解を深めていく。

1. 1. 1 日本型雇用システムの形成

日本型雇用システムの重要な特徴として挙げられるのは、長期雇用制度、年功賃金制度、企業別組合である。(濱口 2009:1)この三つが日本的雇用の在り方として確立したのは、1950年にアメリカの経営学者ジェームズ・アベグレンが「日本的経営」の特徴として、年功序列、終身雇用、企業別労組を挙げたのが始まりである。(竹信 2017:66)以下では、日本型雇用システムをなすこれら三つの特徴についてそれぞれ見ていく。

まず「長期雇用制度」とは、正社員を定年まで同一企業で雇い続けるという雇用システムである。日本の雇用においては、メンバーシップの維持が重要とされるため、その入り口と出口における管理が必要になる。そのため、新規学卒者定期採用制と退職における定年制が長期雇用制度を成り立たせるための慣行として存在している。(濱口 2009:8-11)長期雇用制度は、関口(1996:129-147)によれば、戦前の終身雇用慣行に起源があり、戦後の経済回復や雇用保障を求める労働運動、解雇反対闘争などを経て、年功賃金制度とともに高度成長期に確立してきた。¹長期雇用を求める代わりに、正社員は使用者の広範な命令権限を受け入れるというこのシステムは、労働組合運動の中で求められ、労働者側と使用者側の合意として成立したのだ。(今野 2013:173)

また、1950年代から解雇訴訟が多発したことから、1970年代後半、裁判所はそれまでの争いによって積み重ねてきた判例をもとにし、解雇に関するルール(解雇権濫用法理)を作り出した。(神林 2017:189)解雇権濫用法理とは、正社員の解雇を規制するための法理であり、使用者の解雇権の行使は、合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認めることができない場合には、権利の濫用として無効になるというものである。²加えて裁判所は「整理解雇の四要件」として、解雇の経営上の高度な必要性、労働者の選定の合理性、解雇回避の努力、労働者側への説明の四つを定めた。これは解雇権濫用法理の一部をなす「整理解雇法理」として知られている。「解雇回避の努力」とは、解雇の前に、時間外労働の削減、配転・出向の実施や非正規労働者の解雇など、当該正社員の雇用を守るための「努力」が行われたか

¹JACAR Glossary 『終身雇用制はいつからあるの?』

https://www.jacar.go.jp/english/glossary_en/tochikiko-henten/qa/qa22.html (2018. 10. 17)

²厚生労働省 『解雇一確かめよう労働条件』

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/hanrei/kaiko/kaiko.html> (2018. 11. 20)

どうかを審査するものだ。この四要件が満たされて初めて、使用者は正社員に対して整理解雇を命ずることができる。正社員に対する解雇規制を強めるこの法理も、長期雇用制度を支える一つの仕組みとしてこれまで機能してきた。(今野 2013:200-204)

次に「年功賃金制度」とは、勤続年数によって賃金が上昇していく仕組みのことであり、企業のメンバーシップに基づいた報酬を与える制度である。年功賃金制度を生み出している具体的な仕組みは、一定期間ごとにその職務に関係なく賃金が上昇していく「定期昇給制」であるが、人事査定によってその昇給額は労働者ごとに異なる。またこの他にも、業績評価的性格の強いボーナスの支給や、長期勤続者を極端に優遇する退職金制度に加え、社宅、食事、娯楽などといった福利厚生費用も、まさにメンバーシップに基づく報酬としての性格を強く持っている。(濱口 2009:11-14)

日本における年功賃金制度の起源は、濱口(2017:16)によれば、戦前に呉海軍工廠の伍堂卓雄が、労働者の生活を保障する賃金制度を作るべきという生活給思想を提唱したことにある。それは国家総動員体制時に皇国勤労観と呼ばれる思想によって支えられ、政府によって強制された。そこでは「給与制は勤労者及び其の扶養家族の生活保障を目的とし、「扶養家族の員数が給与額決定の重要な一基準」であるとされた。戦後、この賃金思想を再確立したのは急進的な労働組合運動であり、1946年の賃金体系は、本人の年齢と扶養家族数に応じて生活保障給を定め、これに能力給や勤続給を加えた典型的な年功賃金制度だった。

その後の1950年代から1960年代は、労働組合が生活給、すなわち年功賃金制度を維持しようとし、対して経営側(日経連)と政府は職務給化を昌道していた。しかし、経営側(日経連)は1969年にその方針をがらりと変え、『能力主義管理—その理論と実践』をまとめ、一見職務による評価を重視しているかのような装いの下に、実際は極めて主観的な「能力」評価に基づく賃金制度、つまり能力主義を定式化した。「能力主義」とは、実際には「能力」査定によって差がつく年功賃金制度を意味していた。(濱口 2017:17)

さらに石油ショック以後は、年齢に基づく雇用システムを前提として、定年を延長したり、雇用を継続したりすることが最優先課題となった。1990年代後半の就職氷河期以降、新卒採用の制度が機能不全になり、「年長フリーター」問題が取り上げられたことから、募集・採用時の年齢制限・差別禁止の動きもあったものの、基本的には長期雇用と年功賃金のシステムは維持されている。(濱口 2009:119-134)

このように見ていくと、長期雇用と年功賃金は、企業との交渉を通じて「生存の保障」を労働組合が獲得しようとして、形成されたものだ(今野 2013:178)ということがわかる。

最後に、日本型雇用システムの特徴の三つ目である「企業別組合」とは、同一企業系統に所属する従業員のみを、一部の管理職を含めて工職の別なく組織する労働組合を指す。労働組合とは、一般に、労働者が労働条件の維持・改善または経済的地位の向上を主たる目的として自主的に組織する団体であり、現在の日本においても、憲法第二十八条で保障された基本的な権利である労働三権(団結権、団体交渉権、団体行動権)を行使できる団体として位置づけられている。(鬼丸 2015:32)日本においては、企業ごとに労働組合が組織されることが多いため、労働力取引のルール作りも個別の企業の内部だけで行われている。世界的にはむしろ、企業別の労働組合は少数派であり、通常は産業ごとや職種ごとに労働組合が組織され、交渉が行われる。(今野 2013:177-178)それに対して、日本の企業別組合はこれまで労働者の代表機関として労使協議を行い、組合員が勤める企業内における賃金などの労働条

件の向上のために、経営側と団体交渉を行ってきた。(濱口 2009:14-15)しかしながら、労働組合の結成はあくまで市民の任意であり、そもそも労働組合が存在しない企業も多く、日本の企業別組合組織率は 20%を下回る水準にまで低下してきた。そして、現在ではほとんど労働争議は行われておらず、団体交渉で労働協約を締結したり、契約上の権利を交渉や裁判支援で獲得したりする労働組合の役割は十分に機能していない。(今野 2013:142-152)

ここまで日本型雇用システムの三大特徴について述べてきたが、これらは基本的に「正社員」と呼ばれる身分の労働者にのみ当てはまるということも強調すべき点である。「正社員」とは、雇用期間に定めがなく、フルタイムで勤務し、直接雇用されている者である。そして、これらを前提としたうえで、賞与や退職金を含む比較的高水準の賃金を得られること、企業が負担する法定及び非法定福利厚生を享受しうること、さらに企業が提供する教育訓練制度を利用できることが、正社員雇用の重要な特徴である。(篠田・櫻井 2015:72)しかし、「正社員」という言葉は、法律上では定義づけられていない。なぜなら、今の日本では「正社員」は制約なく会社の求めに応じられるエリートのように見なされており、法的にそれを定義づけてしまうことへの懸念があるからだ。しかし、1970年代までの正社員は、戦後の国際社会が基本として目指した要件を備えた「あるべき働き方モデル」(竹信 2017:68)でもあった。労働時間が労働基準法によって明確に決められ、終身雇用という形で無期雇用が保障され、年功賃金によってライフスタイルに沿った生活費が保障され、年金や各種保険によって保護され、企業別組合の団体交渉によって対等に経営側と交渉することもできた。その意味で、70年代までの正社員はあるべき働き方を体現していた。(武信 2017:59-71)

1. 1. 2 非正規雇用の広まり

日本においては、長期雇用システム下の正社員とは区別された雇用形態・労働条件下に事実上置かれている、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者を「非正規労働者」としている。(帆足 2010:265)森岡(2015:106)は、「日本のパートタイム労働者の就業実態の特徴の一つは、長時間労働者の割合が高く、平均労働時間が長いことである」と述べる。「パートタイム」労働者という名称の割に、「長時間」働いているというのは矛盾しているように思われるが、森岡(2015:119-120)はこのことに関して、高島道枝が『現代パート労働の日英比較(上)』で、イギリスではパートタイム労働者は本来の短時間労働者を意味するが、日本のパートタイム労働者は産業部門によっては二割から三割がフルタイム並みに働いていることに注目し、「日本では、パート労働者とは、フルタイムに対比した、時間の長短に関わる概念としてではなく、むしろ、正規常用労働者(本工)に対比した臨時労働者のような、差別的待遇、劣った身分を示す概念として用いられてきている」と述べたことにも言及している。

「非正規」という言葉が使われ始めたのは1980年代後半からであり、高度成長期以前に遡ると、そのような雇用形態は「臨時工」と呼ばれていた。濱口(2017:5)によれば、「日本の労働問題の世界では、1960年代までと1990年代以降は、言葉は『臨時工』『非正規』と違えども、雇用形態による格差が大きな問題であった。その間に挟まれる時期—1970年代から1980年代—は、問題が見失われ、それを指し示す言葉も消えてしまった時代である。」

日本で臨時工が初めて問題となったのは戦前の1930年代であり、臨時工は成人男性が中心であり、本工と同じ仕事をしているにもかかわらず、低賃金・不安定雇用であったことが

ら、深刻な生活問題として受け止められていた。戦後臨時工問題が復活したきっかけは、朝鮮戦争による特需への対応だった。しかし、1950年代後半以降は、高度経済成長とともに労働市場は急速に人手不足になり、1960年代には新しく臨時工を採用することが困難になるだけでなく、臨時工を常用工として登用することが一般化し、臨時工は急速に減少していった。(濱口 2017:5-7)

臨時工の急減に代わって高度成長期に急激に増加したのが、パートタイマーと呼ばれる主に家庭の主婦層からなる労働者層であった。パートタイム労働者とは本来フルタイム労働者に対する言葉で、比較的短い時間働く労働者という意味のはずであるが、日本では事実上、それまでの臨時工と同じ身分としてパートタイマーが位置づけられた。これが、労働時間で見ればフルタイム働く「フルタイム・パート」という、他国からは理解しがたい存在が日本では定着してきた所以である。パートタイマーは、主婦というアイデンティティを維持しつつ、家計補助的に働くという意識が中心であったため、職場における差別待遇がすぐには問題視されなかった。(濱口 2017:8)また、1947年の職業安定法によって労働者供給事業が原則禁止されたにもかかわらず、1960年代後半から業務処理請負業という名目で、実質的な労働者供給事業が拡大し、派遣労働者が増加してきた。(濱口 2017:11)それに加えて、1960年代以降は、アルバイトの大衆化の時代であった。高度成長期に進学率が上昇し、学生の生活態度もレジャー志向に変化し、家庭でもアルバイトに対する拒否反応がなくなったことがその背景にある。90年代以降フリーターが社会問題として議論されるようになったとしても、学生アルバイトは一般的にはほとんど労働問題としては取り上げられてこなかった。学生アルバイトを対象とした「ブラックバイト」の問題が取り上げられ始めたのも、2010年を過ぎてからである。(濱口 2017:10-11)

そもそも、パートタイマーや派遣労働者などの非正規雇用で就労している若者を一般的に呼ぶ「フリーター」という言葉は、1987年にリクルート社が作った新語である。当時はバブルの絶頂期であり、不安定雇用形態でも賃金水準は高かったことから、フリーターとはわがままな若者が勝手にやっていることだというイメージが広まった。しかし、バブル崩壊後の就職氷河期と言われた1990年代後半、正社員になれずやむを得ず非正規雇用で就労する人々が急増した。正社員とフリーターとの賃金カーブは年齢とともに差が顕著になってくるため、卒業間もない頃には意識されなかった格差が年齢を重ねるごとに大きくなり、近年議論されるようになったのである。こうして、非正規雇用問題が家計補助的のみならず主婦パートや学生アルバイトだけの問題ではなく、本来稼得賃金で生計を維持すべき若年・中年男性労働者の問題として認識されるようになると同時に、均等・均衡待遇や同一労働同一賃金が国政の重要課題の一つとして取り上げられるようになってきた。(濱口 2017:14-16)

1. 2 他国との比較から見る日本の独自性

前節では、日本型雇用システムの概要とその形成の過程、そしてそのシステムの内部から排除された非正規雇用の拡大の過程について述べた。本節では、国際的に見て主流であり、大多数の国で共通に見られる雇用システムの在り方と比較して、日本型雇用システムがいかに独特なのかを明らかにしていく。

前節において、日本型雇用システムの重要な特徴として、長期雇用制度、年功賃金制度、企業別組合の三つが挙げられると述べた。濱口(2009:2)によれば、このような特徴が生じる前提は、日本における雇用契約の性質にある。雇用契約とは、「当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる」(民法第六二三条)と定義されている。世界的に通常な考え方としては、雇用契約で従事する労働内容を明確に定めて、その範囲内の労働についてのみ労働者は義務を負うし、使用者は権利を持つ。しかし、日本では、職務という概念が希薄であり、労働者は企業の中のすべての労働に従事する義務があり、使用者はそれを要求する権利を持つのである。(濱口 2009:3)

労働力調整に関して言えば、日本以外の社会では、必要な人員が減少すれば雇用契約を解除するが、日本型雇用システムにおいては、必要な人員が減少しても、別の職務に異動させて雇用契約を維持する。賃金に関して言えば、日本以外の社会においては、同一労働同一賃金が原則となっており、職務ごとに賃金を定め、同じ職務に従事している限り、賃金額が自動的に上昇することはない。それに対して日本では、年功賃金制度を成り立たせるため、賃金は職務とは切り離し、勤続年数や年齢で決める。(濱口 2009:5-6)ただし、実際は年功賃金をベースとしつつも人事査定(主観的な「能力」主義)によってある程度の差をつけている(濱口 2009:6)、ということは先に述べたとおりである。

労働条件に関する労働者と使用者との交渉(以下「労使交渉」という)について言えば、日本以外の社会では企業を超えた産業別・職種別の労働組合が組織されることによって団体交渉が行われる。(濱口 2009:7)これによって、その業界や職種に共通の、労働力取引のルールを形成する。例えば、自動車産業の最低賃金はいくらであり、労働時間は何時間まで、といった具合に共通ルールが作られる。(今野 2013:177-178)これに対して、日本では賃金決定が企業別に行われるため、交渉も企業の経営者と企業別の労働組合との間で行われる。(濱口 2009:7)企業別組合は、個別企業のメンバーであることを求めるので、業界全体の共通規則は作らず、あくまでも個別企業内のルールを求める。こうした企業別組合の交渉戦略の特徴は、業界全体の共通規則として、生存を保障する水準での労働力取引を求めたのではなく、個別企業の「メンバー」であることを条件に、彼らの生存の権利を保障しようとしたことにある。日本の労働組合は、組合員の生存を確保するために、こうした企業内での「メンバーシップ」を得るための労使交渉を行ってきたのだ。しかし、このように企業別の個別規則を求めてきたことが、ある企業と別の企業との間や、大企業とその下請となる中小企業との間、正規雇用と非正規雇用との間にある競争・対立を激化させているという懸念もある。(今野 2013:178-184)

採用と解雇については、日本以外の社会では労働者を必要とするときにそのつど採用し、景気変動などにより企業が労働者を必要としなくなれば解雇するのに対し、日本ではメンバーシップの維持に最重点が置かれるため、新規学卒者定期採用制によってその入り口を管理し、整理解雇を避け、厳しく制限しながら、一定の年齢になれば一律に労働者を排除するという定年制で出口を管理している。(濱口 2009:8-9)

最後に職業訓練については、日本以外の社会では特定の職務についての遂行能力が求められるため、公的職業訓練機関であらかじめ教育訓練を受けるのが一般的である。例えば、ドイツの高校生は何らかの職業教育を受けるのが基本であり、日本のような普通教育は一

部の者に限られている。(今野 2013:192-193)それに対して日本では採用時にも異動時にも未経験者を特定のポストにつけることになるため、企業内でOJT(On-the-Job Training=企業内訓練)を行うのが一般的である。(濱口 2009:11)こうした技能形成は、会社の指示のもとに必要に応じて柔軟に行われる。したがって、日本では一度採用されればどこに配属されるのかはわからず、必要に応じた配置転換にも制限はない。(今野 2013:192)ただし、先にも述べたが、これらのことが当てはまるのは大企業などに勤める典型的な正社員のみであるということ(濱口 2009:17)も、日本型雇用システムを見る際に重要な観点である。

2. 正社員の抱える課題

前章では、長期雇用、年功賃金、企業別組合を三大特徴とする日本型雇用システムは労働者側と使用者側の交渉によって両者の合意として形成されてきたということ、世界的に見ると特異であるこのようなシステムの内部にいるのは正社員のみで、逆に非正規労働者はそのシステムから排除されてしまっているということを述べた。本章では、正社員が抱える長時間労働や過重な拘束といった問題に焦点を当て、それらの問題が生じる背景や要因を分析し、課題解決のために必要な視点を示していこうと思う。

2. 1 「安心な働き方のモデル」の崩壊

前章で述べたように、1970年代までの正社員は、戦後の国際社会が基本として目指した要件を備えた「あるべき働き方モデル」であった。法によって労働時間が明確に定められ、無期雇用が保障され、ライフスタイルに沿った生活費が保障され、企業福祉や年金、各種保険によって保護され、企業別組合の団体交渉で権利を主張することもできた。(武信 2017:59-71)その意味で、正社員は「安心な働き方のモデル」(竹信 2017:86)とみなされていたともいえよう。しかし近年、かつての正社員の在り方は消滅しつつあり、正社員は様々な課題を抱える存在となってきている。本章では正社員が抱える課題の代表例として、長時間労働をはじめとする過度な拘束をめぐる問題、そして「ブラック企業」の蔓延について取り上げ、その現状を見ていこうと思う。

まず、長時間労働をはじめとする過重拘束の問題について見ていこう。日本では、1988年、改正労働基準法の施行を受け、法定労働時間は週48時間から週40時間へと引き下げられ、1990年代に週休二日制が普及した。1980年代初めには韓国を除く先進国の中で際立って長時間であった日本の就業者の年間実労働時間は、1990年代後半には相対的に労働時間が長めのイタリア、アメリカなどの国々と同程度の水準にまで低下した。しかし、このデータの本質をとらえる際は、この間に日本では急激な雇用の非正規化が進んできた事実と、先に述べた「年間実労働時間」とは雇用形態を区別せず就業者平均を出した値であることに注意する必要がある。短時間労働者を含む非正規労働者の割合が高まれば、正社員の労働時間が減少していなくても、就業者平均の労働時間は低下することになる。(村尾 2013:87-89)正社員の労働時間が実際に減少しているか否かに関して黒田(2010)が行った研究によると、

1980年代後半の際立って長かった日本のいわゆる正社員の労働時間は、その後20年経っても短縮されておらず、相変わらず長時間労働が続いていることが明らかになった。また、厚生労働省のデータを参考にしても、平成6年から平成27年までの期間、正社員は一人当たり年間2000時間を超えて働いている状態を維持していることが読み取れ、正社員の長時間労働は未だ続いていることがわかる。他のOECD主要国と比較してみても、日本は時間外労働(週当たり40時間以上)者の構成割合が高く、特に週当たり49時間以上働いている労働者の割合が相対的に高い。³

正社員は、このような長時間の残業という時間的拘束を強いられてきただけでなく、頻繁な転勤や出向など、労務提供以外の面でも大きな拘束を企業から受けてきた。(村尾2013:91)さらに近年は働き方改革の影響で、「持ち帰り残業」⁴という新たな形の拘束が生まれている。電通社員の過労自殺が社会問題になったこともあり、長時間労働を是正するための残業規制が広まるなかで、20時になるとオフィスを消灯したりパソコンを使えなくしたりする、ノー残業デーを徹底させるなどの施策が積極的に行われるようになってきた。しかし、業務の量やマネジメント体制はこれまでと同じであるにもかかわらず、残業時間だけを規制したために、業務時間内に仕事が終わらない社員が、やむを得ず「持ち帰り残業」をしているというのだ。⁵彼らは上司に指示されるわけではないが、暗黙の了解で仕事をもち帰り、自宅やカフェでパソコンを開いて残業することを強いられている。しかし、それは明確な「労働時間」として把握されない。逆に、一般社員の残業が禁止されることで、労働時間の規制が適用されない管理監督者が、部下のやり残した仕事を抱え込む例もあるという。現実には、2016年4月に関西電力高浜原発で40代の担当課長が自殺する事件が起きている。このケースでは、一か月の時間外労働が最大で200時間近くに及び、それに加えて相当な「持ち帰り残業」をしていたと見られている。⁶

労働者にとっての長時間労働の問題点は、言い古された話ではあるが、仕事と生活を調和させるのが難しくなることである。私たちは誰もが労働者と同時に生活者、消費者、保護者、介護者など複数の役割を担っており、あまりにも仕事に時間を割きすぎると余暇時間が失われてしまう。とりわけ近年では働きすぎが原因でワークライフバランスが実現できなくなり、結婚・家族生活・介護生活へのしわ寄せが注目されている。また、労働時間が長くなると、健康・ウェルビーイングに悪影響を与える。さらに女性の社会進出の観点から見れば、長時間労働と残業を当然とする働き方は、従来の性別分業体制が揺らぐ中、母親としての役割を担う女性の労働参加の障壁となっている。(小野2016:16-17)そして近年、時間外労働が在社時だけでなく退社後にも侵食してきている現実を踏まえれば、ワークライフバランスを実現できなくさせるだけでなく、過労死、過労自殺をますます助長しうる長時間労働を是正することは、正社員の働き方の改善のために必須の課題であるといえる。

³厚生労働省『我が国における時間外労働の現状』

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudouki-junkyo-0000136357.pdf> (2018. 11. 13)

⁴東洋経済オンライン『働き方改革で増加する「持ち帰り残業」の盲点』

<https://toyokeizai.net/articles/-/154089> (2018. 11. 16)

⁵注4に同じ

⁶注4に同じ

二つ目に取り上げるのは、近年話題になってきた「ブラック企業」問題である。ブラック企業という概念に必ずしも明確な定義はないが、連日の長時間労働や組織ぐるみのハラスメントによって、若年労働者を使い捨てにする会社を指して使われることが多い。(篠田・櫻井 2015:79)労働相談活動・調査活動を行う NPO 法人 POSSE の設立者の一人である今野(2012:61-62)によれば、ブラック企業の典型的な特徴は、入社してからも終わらない「選抜」があるということや、会社への極端な「従順さ」を強いられるという点である。また、自社の成長のためなら、将来ある若い人材をいくらでも犠牲にしていくという姿勢をもっている。そのような企業にとって、新卒、若者の価値は極端に低く、取り換えのきく存在にすぎない。

ブラック企業の一例である都内のある IT コンサルティング会社では、営業社員に大きな裁量が与えられており、部下は上司に対して絶対的な服従を余儀なくされている。社内ではハラスメントや退職強要が横行しており、社員は同僚が徹底的に追い詰められるさまを見て、「次は自分かもしれない」という恐怖に支配されているという。入社した新卒は教育担当者から「新卒は赤字であり、会社にとってコスト」と言われ、「成果を出せ」と言われて研修の成果を報告すると、「成果とは会社に利益をもたらすことだ。そんなことも分からない新卒は最悪だ。人間としておかしい」と詰られたという。このような言葉を日常的に浴びせられ、否定される環境の中で、新入社員は精神的にも肉体的にも追い詰められ、早く価値を生む人間にならなければ、という恐怖に支配される。そして、新人研修を終えてからも配属先が決まらない社員には「カウンセリング」という名の容赦ない退職強要が行われる。「カウンセリング」は、ガラス張りのミーティングルームで行われ、同僚や先輩社員に筒抜けの状態、長時間にわたって人生の失敗を掘り返されては自省し、自己否定を繰り返すことを強いられる。そして、多岐にわたるハラスメントなどにより絶え間なく否定され、自己都合退職に追い込まれていくという。(今野 2012:23-42)

以上で述べたことを踏まえると、正社員は必ずしも理想的な働き方のモデルではなくなってきている、とまとめられる。極端な長時間労働や、家庭生活の障害になるような転勤や配置換えが正社員であることの代償として正当化されるのは今に始まったことではないが、形だけの働き方改革・残業規制で持ち帰り残業が強いられるようになった結果、仕事が生活の領域にまで侵食してきている。さらに近年、正社員のポストが減少してきた現代社会に生きる人々の「とにかく正社員にならなければ」という思いに付け込み、非正規労働者並みの低賃金労働にもかかわらず無期雇用というだけで「正社員」を標榜する企業や、「正社員だから、無期雇用なのだから当然」と、社員に絶対的服従を強いる企業が出現するようになった。極めて高度な貢献を求められるのに、待遇はそれに見合ったものではなく、働くことによる安心は得られない「名ばかり正社員」(竹信 2017:8)と化している。そのような正社員への拘束強化の流れはいわゆる「ブラック企業」とどまらず、名の通った企業にも及び始めている。(竹信 2017:8)グローバル化や情報化の進行により、生活の利便性が高まる中で、よりよいサービスを生み出し企業を発展させるために従業員を酷使するという「ブラック企業」的要素は、今やどの企業にも存在しうるのではないかと思われる。

2. 2 なぜ正社員の働き方は過酷化したか

前節では、正社員は長時間労働などを通して高拘束を強いられることや、どの企業にも存在しうる「ブラック企業」的要素、すなわち企業の発展のために過度の貢献・絶対的服従を強いる性質によって、働くことにおける安定・安心を得られなくなってきたことを述べた。戦後から1970年代までの日本では、正社員の安定雇用や生活できる賃金、働き手の安全ネットが整備された状態は、働き手が目指すべき規範でもあった。その規範が崩れ、正社員が単なる高拘束の働き手となってしまった結果、目指すべき「正しい働き方」は「会社の言いなりに高拘束で働くこと」へと変わりつつあるのではないかと竹信(2017:107)は述べているが、なぜこのような高拘束が強いられる正社員像が現れているのだろうか。本節では、このように正社員の在り方が変容してきた背景や要因を分析していく。

経営側の立場から述べれば、法外の時間外労働を正社員に課すのは、経営が傾いたときに彼らを解雇せざるを得ない状況に陥ることを防止するためである。1985年労働基準法研究会報告によると、時間外労働に上限を設定しない理由は、「時間外・休日労働の弾力的運用が我が国の労使慣行の下で雇用維持の機能を果たしている」からであるという。(濱口2009:52)つまり、「恒常的時間外労働が多ければ多いほど、いざというときに減らせるバッファー部分が分厚くなるので、経営が悪化した際に、労働時間削減では背負いきれなくなって雇用削減に手をつけざるを得ない状況に立ち至る可能性が少なく」という論理によって、雇用を保障される代わりに普段の時間外労働が強いられるのが正社員の在り方として合理化されてしまったのである。(濱口2009:52)

このように雇用を担保するためにワークライフバランスを犠牲にすることが暗に規範化された背景の一つとして、1970年代後半に整理解雇法理が形成されたことが挙げられる。(濱口2009:53-54)第一章でも述べたが、これは当時頻発していた解雇訴訟の結果生じた判例をもとに企業に課せられた整理解雇に関する法理である。このような決まりが定められたことにより、企業が安易に正社員の整理解雇を行わず、できる限り雇用し続けるための手段の一つとして、「解雇回避の努力」が義務化された。繰り返しになるが、この「解雇回避の努力」とは、企業の経営が傾いたときには、正社員の整理解雇をできるだけ防ぐため、時間外労働を削減したり、配転・出向を実施したり、代わりに非正規労働者を雇い止めしたりするといった義務のことである。これらの義務が、正社員の雇用を保障することと引き換えに彼らに課しているのは、通常の経営状態であるときに「正社員」として時間外労働や配転・出向を引き受けながら働くことなのである。言い換えれば、正社員は雇用の安定の代償として、ワークライフバランスを犠牲にせざるを得ないのである。

正社員に法外の時間外労働が課せられてきた背景を歴史的な観点から述べれば、その根源は1946年に労働基準法とともに三六協定⁷のシステムが形成されたことにある。労働基準法によって、それまで1911年に制定された工場法によって定められていた一日12時間までという上限労働時間は、一日8時間までと定められることになったものの、それまで言及されてこなかった時間外労働が、三六協定という労使協定さえ結べれば無制限に許容され

⁷時間外・休日労働を行わせるために必要な、労働者側と使用者側の間の協定のこと。(濱口2009:38)

ることになった。(濱口 2009:38-39)

その後さらに時間外労働の拡大を助長した要因の一つとして、「管理監督者」とみなされる範囲が拡大してきたことが挙げられる。「管理監督者」とは、「事業経営の管理者的立場にある者又はこれと一体をなす者」で、「一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者」とされている。管理監督者には労働基準法の労働時間規制が適用されず、残業代もないことから、その範囲は厳格に限定されるべきである。それにもかかわらず 1970 年代、労働行政は銀行など金融機関の職場において、「本来の管理監督者と同様の高い職能資格に対応するスタッフ的職務を行う高給社員」も、「管理監督者」に含めるとする通達を発表した。(濱口 2009:24-27)これが発端となり、労働時間規制が適用されない労働者の範囲が広がったことで、限りのない長時間労働を担う労働者の増加につながっていったのだ。

2000 年代に入り、次に正社員の時間外労働問題に拍車をかけたのが、「ホワイトカラーエグゼンプション」⁸の導入である。2005 年 6 月、日本経団連は「労働時間の長さを賃金支払いの基準とする現行法制下では、『非効率的に長時間働いた者』の方がかえって利益を得る矛盾が生じる」とし、労働時間と賃金の直接的な結びつきを分離する「ホワイトカラーエグゼンプション」の導入を要求した。また、2005 年 12 月、政府はホワイトカラーエグゼンプションを『仕事と育児の両立を可能にする多様な働き方』だと位置づけた。労働者側や過労死遺族会が、ホワイトカラーエグゼンプションを導入すればむしろ長時間働きすぎて過労死や過労自殺を助長すると訴えたにも拘わらず、2006 年 2 月から始まった「労働政策審議会」において、厚生労働省はホワイトカラーエグゼンプションを「自律的な働き方」などという表現で正当化し、ついに 2006 年 12 月、労働政策審議会答申において労働時間規制の適用除外が発表された。最終的には、マスコミが「残業代ゼロ法案」と批判したことにより、政府は月 80 時間を超える残業について残業代の割増率を 5 割に上げるという法改正（2008 年 12 月、月 60 時間を超える残業について割増 5 割と修正）を行った。(濱口 2009:25-35)

以上で見てきたように、結局、近年に至るまで残業問題は「カネ勘定の問題」(濱口 2009:44)としてしか捉えられておらず、時間外労働自体の規制は見送りされてきた。近年の「働き方改革」でようやく労働時間規制が重視され始めているものの、形だけの残業規制と引き換えに増加しつつある「持ち帰り残業」が象徴するように、正社員の過酷な長時間労働の問題は未だ解決には至っていない。

正社員高拘束化のもう一つの側面である「ブラック企業」問題については、竹信(2017:99)によると、その要因の一つは労働組合の不在により会社に対するチェック機能が社会から失われてしまったことにある。労働組合の組織率は、終戦後間もない時期は 50%近い高水準で、当時の労働組合は集団で経営側と交渉し、賃上げ要求や労働条件改善などの役割を果たしていた。(高橋 2011:12)しかし、今ではそのような労働者の利益を守ろうとする勢力が駆逐され、大企業の労組はほぼ完全に会社側の言いなりになってしまっている。(石川

⁸この言葉の出所であるアメリカでは、「ホワイトカラーエグゼンプション」は「残業代規制を一定のホワイトカラーに適用除外する制度」とされているが、日本では 2005 年 12 月、政府の規制改革・民間開放推進会議が、ホワイトカラーエグゼンプションを「残業代規制だけでなくあらゆる労働時間規制を一定のホワイトカラーに適用除外する制度」として要求した。(濱口 2009:30-31)

2014:19)さらに労働組合の組織率自体も現在 17%台に落ち込んでおり(竹信 2017:99)、組合員も企業側から形式的に労組に強制的加入させられている労働者ばかりである(高橋 2011:28)ことも踏まえると、従業員を使い捨てにするような経営を阻止する勢力がなく、労働者一人一人が孤独に問題を抱えざるを得ない状況が、「ブラック企業」の蔓延を生み出しているといえる。

以上をまとめると、正社員の働き方の過酷化は、労働時間規制や労働組合が機能していないことに問題があるといえる。労働時間規制が機能しないのは、三六協定で時間外労働が無制限に許可されてきたことや、「管理監督者」の範囲の拡大、ホワイトカラーエグゼンプションなど労働時間規制を潜り抜ける仕組みが広まってきたことに原因がある。かといって形だけの残業規制を実施したところで、日本においては一人一人の仕事の範囲が明確でないため、仕事が終わらず苦しむという別の問題が生じる。そして労働者個人がどんなに困難を抱えていても、労働組合が形骸化している今、彼らは団結して自らの権利を主張するすべもなく、企業の言いなりになって働かざるを得ない状況が生まれている。

3. 非正規労働者の抱える課題

前章では、労働時間規制が機能していないこと、そして企業の違法行為や不正に対するチェック機能が失われていることが原因で、正社員は長時間労働や過度な拘束を強いられているということを述べた。本章においては、非正規労働者に焦点を当て、彼らが被る不当な差別的待遇や、実質的には正社員と同様の仕事をしているにもかかわらず有期雇用として安く使われている実態について述べる。そして、それらの問題が起こる背景や要因を分析し、課題解決のために必要な視点を示していく。

3. 1 不当な格差と偽装有期労働

第一章において述べたように、臨時工の急減に伴いパートと呼ばれる主に家庭の主婦からなる労働者層が登場したのは、高度成長期である。1970年版『労働白書』によると、1960年代以降の中高年女性の労働力率上昇の背景として、労働力不足にともなう主婦労働への需要が増大したこと、家事の合理化や出生率の低下に伴う育児期間の短縮などによって主婦の余暇時間が拡大したこと、勤労者世帯の主婦の家事と仕事との調和をある程度可能にするため、パートタイム制を採用する企業が急速に増加したこと、という三つの要因を挙げている。(森岡 2015:105)また、同時期の1960年代以降は、アルバイトの大衆化の時代でもあった。高度成長期に進学率が上昇し、学生の生活態度もレジャー志向に変化し、家庭でもアルバイトに対する拒否反応がなくなったことがその背景にある。パートやアルバイトは、主婦や学生としてのアイデンティティが第一にあり、家計補助的・小遣い稼ぎ的に働くという意識が中心であったため、正社員と比較したときの低賃金や差別待遇が当時は問題視されていなかった。さらに、そのようなパートタイム労働者の数は70年代から80年代にかけて増加の歩を速め、90年代に入ると、女性のパート化が勢いを強めただけでなく、

男性の間でもパート化が進んだ。また、有期契約労働者、派遣労働者も増えていった。(森岡 2015:15-16)

ところが、バブル崩壊後の就職氷河期と言われた 1990 年代後半、正社員になれずやむを得ず非正規雇用で就労する人々が急増し、非正規雇用問題が家計補助的とみなされた主婦パートや学生アルバイトだけの問題ではなく、本来稼得賃金で生計を維持すべき若年・中年男性労働者の問題として認識されるようになった。加えて、篠田・櫻井(2015:72)によれば、日本における労働市場分裂の重要な画期とみられているのは、1995 年の日経連『新時代の「日本的経営」』⁹の発表である。これが雇用多様化の原因であるという見方には異論もあるが、この時期以降、非正規雇用比率が急速に高まったのは疑いない事実である。総務省「労働力調査(詳細調査)」によれば、同比率は 1985 年の 16.4%が 1995 年には 20.9%となり、2005 年には 32.6%と 1990 年代半ば以降に急激なペースで増加した。2013 年には 36.7%に達している。

現代日本の労働における格差の実態を、森岡(2015:16-17)は、「雇用身分社会」と表現している。それは、働く人々が総合職正社員、一般職正社員、限定正社員、パート・アルバイト、派遣労働者などのいずれかの身分に引き裂かれた社会である。それぞれの雇用・就労形態の間には雇用の安定性の有無、給与所得の大小、労働条件の優劣、法的保護の強弱、社会的地位の高低、などにおいて身分的差別ともいえる深刻な格差が存在する。なかでも、現代日本の雇用身分社会を大きく二分するのは正社員と非正規労働者であるという。(森岡 2015:18-19)非正規労働者には、パート・アルバイトなどの有期契約労働者や派遣労働者などの多様な労働者が含まれる。日本におけるパート・アルバイトは低時給にして有期雇用の短時間労働者であり、何年勤めても賞与、諸手当、昇給・昇進、退職金、福利厚生、社会保険などがなく、ほとんどない。(森岡 2015:19)さらに、第一章でも述べたように「国際比較から見た日本のパートタイム労働者の就業実態の特徴の一つは、長時間労働者の割合が高く、平均労働時間が長いことである」。(森岡 2015:106)すなわち、日本のパート・アルバイトは「低待遇で低拘束」なのではなく、「低待遇の割に高拘束」という、不条理な状況下で就労させられているのだ。

派遣労働者とは、労働契約を結んだ派遣元の指示で派遣先へ赴き、派遣先の指揮命令を受けて働く労働者のことである。¹⁰派遣という雇用形態は、1985 年の労働者派遣法により、そ

⁹当時の日経連が、各企業が人材管理の柔軟性を確保する経営戦略を導入することを提言した報告書のこと。労働者を「長期蓄積能力活用型グループ」「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」の三つのグループに分ける「雇用ポートフォリオ」論で有名だが、この論の下で実際に行われたのは、従業員の一部を非正規雇用として正社員の「メンバーシップ」から外すことで人件費を引き下げることだったため、不安定雇用の増加を助長したとして非難されることがある。

富士通総研『今こそ「日本的雇用」を変えよう』

<http://www.fujitsu.com/jp/group/fri/column/opinion/201508/2015-8-4.html>

(2018. 12. 06)

ポジティブメンタルヘルス研究所『新時代の「日本的経営」(1995 年)から 20 年』

<https://ameblo.jp/positivementalhealth/entry-12156765487.html> (2018. 12. 06)

¹⁰東京都 TOKYO はたらくネット『派遣労働 Q&A Stage1 派遣で働き始める前に知っておくこと』<https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/sodan/siryo/Q1.pdf> (2018. 12. 06)

れ以前から既成事実化していた労働者供給事業が「労働者派遣事業」として許可されるようになることで徐々に広まってきた。派遣元に雇用されているという形式をとっていても、派遣先とは雇用関係がない点で、また派遣元と派遣先の派遣契約が成立し継続している場合にのみ仕事がある点で、極めて不安定な間接的・疑似的な雇用身分であり、景気が悪化すれば真っ先に切られる。また、正社員と比べると教育・訓練、医療・福祉、福利厚生、社会保険などから排除されている。(森岡 2015:20)

ここまで、日本の非正規労働者の増加の過程や、格差社会の概要、非正規労働者の多様性について述べてきた。次に、非正規労働者の被る格差の内容として具体的にどのようなものがあるのか見ていこう。まずは賃金面の格差である。篠田・櫻井(2015:72-74)によれば、非正規労働者の賃金水準は正社員にはるかに及ばない。総務省「就業構造基本調査」(2007年度、2012年度)によると、非正規労働者の90%以上の年間所得は300万円未満である。正社員では300万円以上層が70%近くを占め、両者には大きな開きがある。非正規労働者の所得水準が低い理由の一つは、被扶養家族として年収100万円程度の就労を選択する者が多いからであるが、近年では、世帯の主たる生計者である非正規労働者が増えており、低所得で家計を支えねばならない状況に置かれている。

賃金格差は、最低賃金と生活保護の支給額の差という観点からも論じられる。2007年に最低賃金法が改正されたが、それまで日本の地域別最低賃金は、高度成長期以降の家計補助的な非正規労働者像の影響を受け、生活保護の給付水準をかなり下回っていた。法改正によって最低賃金はそれまでと比べて大幅に引き上げられたものの、実際には最低賃金と生活保護の格差はかなり大きかったため、逆転現象は依然として解消されていない。(濱口 2009:116-118)

第二に、失業した際や引退後の生活保障における格差である。雇用保険の加入については、週当たりの就業時間が20時間未満で、引き続き1年以上雇用される見込みのない雇用者、企業の健康保険や厚生年金では、おおむね正社員の就業時間の4分の3に満たない者は、適用除外となる。こうした労働者のうち、被扶養家族でない者は自ら国民健康保険や国民年金に加入することになり、年金保険料を納めていたとしても将来受け取れるのは定額の基礎年金部分だけになってしまう。(篠田・櫻井 2015:73)

第三に、非正規労働者は正社員に比べ、職業訓練を受ける機会が少ない。総務省「就業構造基本調査」(2012年度)によると、なんらかの職業訓練・自己啓発を行った者は正社員では47.7%であるのに対し、パートタイマーでは23.3%、派遣労働者では28.0%にとどまる。特に、「勤め先が実施した」職業訓練に参加した者の割合は、正社員の39.3%に対し、パートタイマーは16.3%、派遣労働者は14.5%と大きな開きがみられる。(篠田・櫻井 2015:73)

最後に、偽装有期労働といわれる問題について述べる。偽装有期労働とは、「本来労働力需要自体は恒常的に存在するのに、つまり無期契約で雇用することが自然であるにもかかわらず、解雇規制をすり抜ける目的でわざと有期契約にしておき、必要のある限り更新に次ぐ更新を重ねておいて、いざという時にはその期間満了を装って実質的に解雇しようとする事」(濱口 2009:93)である。この問題は解雇規制の強い正社員を解雇規制の弱い派遣労働者に置き換える形で常態化しているという。2008年秋、リーマンショックによる「派遣切り」が話題となったことから、派遣労働は様々な観点から問題視されているが、派遣労働における真の問題は、派遣労働自体にあるのではなく、偽装有期労働としての派遣労働を規

制する労働法が存在しないことにある、と濱口(2009:93)は主張する。

3. 2 格差を生み出す要因

前節では、非正規労働者は賃金的な格差、教育訓練や福祉からの排除、偽装有期労働などによってさまざまな格差を被っていることを述べた。それでは、このような格差の要因となる社会システムや、格差を正当化する論理や背景には何があるのだろうか。まずは、なぜ賃金格差が存在し、正当化されているのかについて探る。

濱口(2009:48)によると、労働法学者の水町勇一郎が述べた「同一義務同一賃金」の概念が、格差正当化の論拠となっているという。この「同一義務同一賃金」とは、残業・配転を命じられ、年休も取得しにくい正社員と、そういう拘束の少ない非正規労働者では、待遇が異なることも正当化されるという考え方である。水町(1997)は、著書の中で次のように述べている。

(前略) わが国の労働市場においては、正社員とパートタイム労働者との間に「職務」と「賃金」の連結を認めるための社会的基盤が成立していないように思われる。その最大の要因は、正社員が企業に対して負っている拘束の大きさにある。(中略) 日本の企業では、長期雇用が保障されるかわりに、長時間の残業、弾力的な賃金、頻繁な配転・出向など、労務提供以外の面でも労働者が企業から大きな拘束を受けるというシステムが定着したのである。(中略) わが国の正社員の賃金は、このような雇用管理システムの元、企業の内部労働市場において決定されている。このような正社員の状況とは対照的に、パートタイム労働者が企業に負っている拘束は一般的に小さい。わが国のパートタイム労働者は、(中略) 企業拘束度の低い労働力として位置づけられており、正社員に比べ義務・拘束の軽減を享受していることが多いのである。(中略) わが国では、労働時間が短いゆえに平等取扱いが難しいのではなく、就業上の地位の違い(正社員か非正社員か) ゆえに平等取扱いが困難視されているのである。(水町 1997:213-215)

この水町の分析の要点は二つあり、一つは正社員が企業から大きな拘束を受け、職務の遂行以外にも様々な義務を強いられていることが、日本における「職務」と「賃金」の結びつき、すなわち「同一労働同一賃金」を実現できなくさせている原因であるという理論である。そしてもう一つは、そのような拘束される正社員像と対比して、非正規労働者は正社員ほどの重い「義務」を背負っていないというものである。これらの考え方が、非正規労働者がフルタイム働いていても正社員とは差別された賃金水準のままであることを正当化してしまっている。今の日本社会では、水町の分析が象徴するように、正社員とは日本型雇用システムの内部で保護され、長期雇用や企業別福祉などの恩恵を受けられるのと引き換えに労務提供以外の面でも企業に尽くさなければならない存在であり、それに対して非正規労働者は義務が比較的軽いことから差別されるのもやむを得ないという理屈が受け入れられている。しかしながら、正社員を使い捨てるブラック企業の出現や企業別組合の不在などが表しているように、今や必ずしも日本型雇用システムが機能しておらず、サービス業の現場で非正規労働者が正社員に代わってフルタイムで働いている状況へと変化しているにも関わら

ず、そのような意識が未だ変わっていないということこそが問題であるだろう。

非正規労働者が教育訓練や福祉から排除されるのはなぜか、ということについても、正社員だけが日本型雇用システムの内部に組み込まれていること、つまり日本社会では主に職業教育訓練が企業内でのみ行われていることがその要因である。それゆえに、企業内教育訓練機会から排除された多くの若年非正規労働者が、技能を身に付けられないまま次第に中高年化していくという深刻な事態が起こっているのである。(濱口 2009:146)

最後に、本来無期雇用で雇うべき労働者を派遣などの非正規雇用の状態で雇い続ける偽装有期労働が存在する背景や理由を考えてみよう。

一つの理由として、正社員の解雇規制の存在が挙げられる。つまり、よほどのことがなければ解雇されない、という日本における正社員の特権を守ることは経営側にとっては多かれ少なかれ負担であり、解雇しやすい非正規労働者を正社員化すれば、単に人件費が増加するだけでなく解雇規制の遵守という負担が加わる。それゆえ、非正規雇用のままで雇っておく方が彼らにとっては都合がよいのである。

もう一つは、一つ目の理由とも関連するが、偽装有期労働を規制する法律が存在せず、非正規労働者をその雇用形態のままにしておいても経営側がペナルティを受けることはないからである。濱口(2009:97)によれば、「有期契約をどのように規制するべきなのか」ということを問題とすると、一定の労働法上の制度の適用において、一定の要件を充たす有期契約を期間の定めなき契約とみなすという制度を導入することを考えるべきであるという。一定期間を超えた有期契約の雇止めという事態に対して、勤続期間に応じた一定率の金銭の支払い義務といった法的効果を与える法制度を作ってしまう方が、はるかに有期労働者の救済に資する、と濱口(2009:97)は述べている。

4. 真の「働き方改革」の実現に向けて

これまで、日本の労働社会の在り方や、正社員・非正規労働者がそれぞれ抱えている課題について述べてきた。最終章である本章においては、第三章までの内容と現行の法制度を踏まえ、真の「働き方改革」の在り方を提示し、実現のために必要な制度・政策や労働者の在り方について述べていこうと思う。

4. 1 真の「働き方改革」とは

本節では、2018年4月6日に「働き方改革関連法案」として閣議決定され、同年7月6日に公布された「働き方改革を推進するための関係法律を整備するための法律」(以下、「働き方改革関連法」)を踏まえ、「働き方改革」の概要とその問題点について述べる。そして、真の「働き方改革」とはどのようなものかを示していく。

4. 1. 1 「働き方改革」の概要

厚生労働省の資料によると、「働き方改革」とは「働く人々が個々の事情に応じた多様で

柔軟な働き方を自分で『選択』できるようにするための改革」である。「働き方改革」には重点が二つあり、一つは「労働時間法制の見直し」で、もう一つは「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」である。前者は、「働きすぎを防ぐことで、働く人の健康を守り、多様な『ワークライフバランス』を実現できるように」することが狙いであり、後者は「同一企業内における正規雇用と非正規雇用の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても『納得』できるように」することが狙いであるとされる。¹¹まずは前者に関する具体的な見直し内容について確認していく。

厚生労働省の資料において述べられている、「労働時間法制の見直し」に関する注目すべき具体策の一つ目は、残業時間の上限規制が決められたことだ。現在の法律上は残業時間の上限がないことを踏まえ、法律改正によって残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくさせるという。具体的な残業時間の上限は原則月 45 時間、年 360 時間であるが、特別な事情がある場合、月 100 時間、複数月平均 80 時間、年 720 時間まで残業が許可されるという例外が設定されている。これに関連して、月 60 時間を超える残業は割増賃金率を現在の 25%から 50%まで引き上げることも定められた。¹²二つ目は、「勤務間インターバル」制度の導入が企業の努力義務として定められたことだ。「勤務間インターバル」制度とは、「一日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息时间（インターバル）を確保する仕組み」¹³である。これは EU の労働時間指令を模範として取り入れられたものである。EU の労働時間指令においては、労働時間は週に時間外労働も含めて 48 時間が上限（イギリスのみ個別適用除外制度が存在する）であるとされ、一日につき最低連続 11 時間の休息期間が必要であるとされている。（濱口 2009:41-42）

次に、厚生労働省の資料で示されている「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」に関する具体策について整理すると、以下の三点にまとめられる。一つ目は、「不合理な待遇差をなくすための規定の整備」であり、これは同一企業内において、正社員と非正規労働者との職務内容などの違いを考慮したうえで、二者の間で不合理な待遇差を設けることが禁止される、といういわゆる「同一労働同一賃金」に近いものである。¹⁴二点目は、労働者に対する待遇に関する説明義務が強化されることであり、これにより非正規労働者は「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について事業主に説明を求めることができるようになるという。¹⁵三点目は、不合理な待遇の格差をなくすため、行政による事業主への助言・指導を強化したり、都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行ったりすることである。¹⁶

以上が「働き方改革」の概要であるが、次項ではこういった施策にどのような問題点があるかを考え、真の「働き方改革」はどのような改革であるべきかを述べていく。

¹¹厚生労働省『働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～』

<https://www.mhlw.go.jp/content/000335765.pdf> (2018. 10. 17)

¹²注 11 に同じ

¹³注 11 に同じ

¹⁴注 11 に同じ

¹⁵注 11 に同じ

¹⁶注 11 に同じ

4. 1. 2 「働き方改革」の課題と真の「働き方改革」の理念

「働き方改革関連法」によって現在進められている「働き方改革」の問題点を整理すると、次の三点にまとめられる。

一点目は、残業時間の上限規制に関して、特別な事情がある場合は月 100 時間、複数月平均 80 時間、年 720 時間まで残業が許可されるという例外が設定されていることだ。月 80 時間の残業を複数月にわたって行えば過労死ラインを超えることになり¹⁷、一か月の間だけであっても 100 時間残業していれば、心身に悪影響がないとは言い切れない。このような、健康とワークライフバランスを保てなくさせるような残業時間規制の例外が存在することが一つの問題である。

また、このような残業時間の上限だけが定められ、一人一人の仕事の範囲は明確に定められていないために、労働者は仕事を時間内に終わらせることができず、かえって苦しめられるというのが二点目の問題点である。現状、「どうやって残業規制を機能させるか」という問題は議論されてはいるものの、結局はそれぞれの企業に丸投げ状態であるため、企業の負担が増えすぎてしまう。残業規制で「持ち帰り残業」が増加し、生活の領域にまで残業が侵食してきていることは第二章で既に述べたが、現在の「働き方改革」が本格的に実施されれば、さらにこのような新たな形の残業が広まってしまう恐れがある。職務が明確に決まっていない日本で残業時間の上限規制を守らせるには、まずは「仕事の範囲の決め方」を具体的に提示すべきではないだろうか。

三点目の問題点は、正社員の年功賃金、企業福祉を維持したまま「同一労働同一賃金」を取り入れようとしていることである。正社員の年功賃金や企業福祉を維持していくためにはそれだけでも費用がかかる。それに加え同一労働同一賃金まで導入しようとするれば、企業にとってのコストがかさむばかりで、実現可能性は低いだろう。同一労働同一賃金の導入はこれまで企業が人件費を節約してきた非正規労働者に対して正当な賃金を払っていくことであるため、相当なコストがかかる。したがって、同一労働同一賃金を取り入れるならば、これまで企業が負担していた年功賃金や企業福祉を廃止して代わりに公的な福祉を充実させることで、その実施を現実的にしていく必要がある。

まとめると、「働き方改革関連法」は、これまでの日本型雇用の在り方を完全に残したまま、新しい制度を実施するための基盤を整えることなくそれを押し付けることによって、実際に機能せず終わってしまうのではないかという懸念がある。加えて、「残業規制で仕事が終わらない」、「同一労働同一賃金によって、これまで得てきた生活保障が十分に得られなくなるのではないか」という不安を正社員に与え、また「待遇格差がなくなると謳っておいて、実際正社員に都合のよい賃金の決め方が続くのだ」という不満を非正規労働者に残してしまう。真の「働き方改革」とは、こうした不安・不満を与えることのない、「すべての働き手が安心して働けること」を目的とする、基盤を整えた上での現実的な「改革」である。次節では、このような真の「働き方改革」を実現するための具体策について述べていく。

¹⁷ハフポスト『「過労死ライン」は月 80 時間？100 時間？命を守る数字について知っておきたいこと』

https://www.huffingtonpost.jp/mamoru-ichikawa/karoshi-80-100_a_23395980/
(2018. 12. 04)

4. 2 実現するための制度・政策

本節では、前節で述べた現在進行中の「働き方改革」の課題を踏まえ、真の「働き方改革」を実現するために必要な制度・政策の核を、ワークライフバランスや待遇の対等性の確保、労働者のつながりづくりの支援、公的支援の整備の三つとし、これらの観点に対応する形で具体策の内容について述べていこうと思う。

4. 2. 1 労働時間規制と同一労働同一賃金のための基盤づくり

真の「働き方改革」とは、「すべての働き手が安心して働けること」を目的とする、基盤を整えた上での現実的な「改革」であると先に述べた。この目的を達成するため、真の「働き方改革」の核の一つ目である「ワークライフバランスや待遇の対等性の確保」を、望ましい労働時間規制と同一労働同一賃金を実施していくための基盤を整備することで実現させていく必要がある。

まず、労働時間規制を確実に実施していくための基盤の一つ目は、現行の「働き方改革」で提示された労働時間規制を、特定の時期や特定の労働者に時間外労働を集中させないような労働時間規制に改善することだ。そしてもう一つは、明確で具体的な「一人一人の仕事の範囲」を決める方法を示すことである。第二章において、1970年代以降の「管理監督者」とみなされる範囲の拡大と、2000年代以降のホワイトカラーエグゼンプションという労働時間規制をすり抜ける仕組みが、労働時間規制の機能不全をもたらしていたと述べた。また前節では、現在の「働き方改革」では特定の時期に偏って残業を過労死ラインまで行わせ得るような例外規定が設けられているのと同時に、一人一人の仕事の範囲の決め方が提示されない、形だけの残業規制が労働時間規制の働きを妨げていると述べた。これらを踏まえると、労働時間規制を適切に機能させるためには、現在の「働き方改革」の労働時間規制の在り方を見直し、「一人一人の仕事の範囲」を企業内でどのように決めていけばよいのか具体的に示していくことが必要になる。

前者の具体策としては、現行制度の「時間外労働の上限を原則月 45 時間・年 360 時間までとする」という規定は維持しつつ、特別の事情により残業が月 45 時間を超える場合でも、その上限は月 80 時間まで（現行は「月 100 時間まで」である）とし、かつ労働者個人は複数月「連続で」45 時間を超えて時間外労働を行うことはできない、という規定に変更することが挙げられる。現在の「働き方改革」では例外として年間 6 か月までは複数月平均 80 時間まで（年 720 時間まで）働かせてもよいことになっている。これでは最悪の場合、6 か月連続で過労死ラインを超える 80 時間の残業を行わせることが可能になってしまう。よってこのような特定の連続した時期に長時間の残業を集中させうる事態を避けるための規定を付け加える必要がある。経営上どうしてもその規定以上の時間外労働が必要であるという場合は、濱口(2009:47)が著書において述べているように、使用者側と労働者個人の合意が成立した場合のみ、時間外労働が可能になるという規定をつくる。しかし、その合意は労働者個人が本人の意思で労働組合に加入している場合のみ成立するといった条件をつけることによって、労働者が不当な合意を一方的に締結させられるような事態を防ぐ配慮が必要である。

このような労働時間規制を機能させるという意味でも、行政が一人一人の仕事の範囲の決め方を具体的に示していくことは重要である。ところで、厚生労働省が2018年3月にガイドラインで提示した、職務評価のための手法の一つである「要素別点数法」¹⁸は、パートタイム労働者を対象とした職務評価方法とされているが、このシステムは一人一人の仕事の範囲を決めるプロセスにおいても活用できるのではないかと私は考えている。例えばある部署において一人一人の社員の有する仕事をリストアップし、要素別点数法で各職務の大きさを点数化することで、経験値の割に重い仕事を抱え込みすぎている社員の存在に気づき、仕事の一要素を分配するなどして仕事の範囲を適正に決めていくことができる。そのような仕事の範囲の決定方法の提示は、職務の明確化につながり、同時に同一労働同一賃金を実施していくための基盤づくりにもなる。同一労働同一賃金は、正社員と非正規労働者の不当な賃金格差問題や、「非正規労働者なら安く使える」状況が生み出す偽装有期労働問題を解決するために不可欠であるが、先に「働き方改革」の課題として言及したように、正社員の年功賃金や企業福祉を完全に維持したまま同一労働同一賃金を導入するのは容易なことではない。そのため、濱口(2009:149-155)も述べているように、中長期的には企業による年功賃金や企業福祉を公的福祉に転換していくことで、さらに同一労働同一賃金実施のための基盤を整えていく必要がある。

4. 2. 2 労働組合の連携と活性化

真の「働き方改革」の核の二つ目である「労働者のつながりづくりの支援」とは、労働組合を再活性化することで、労働者が企業側と団体交渉して不正を訴えたり、組合員同士が対話する場を作ったりしやすい環境を整えることだ。第二章や第三章では、労働組合の不在により会社へのチェック機能が失われ、ブラック企業が蔓延していることや、非正規労働者が企業内の教育訓練や福祉から排除されていること、偽装有期労働を規制する法律が存在しないことが問題であると述べてきた。これらを踏まえれば、労働者同士が団結し、自らの権利を主張していくことを可能にするための「労働者のつながりづくりの支援」は、安心して働ける社会を作っていくために欠かせない。

そのための具体策として、私は既存の企業別組合を活性化することが重要だと考えている。先述したように、企業別組合はもはや労働者の利益を守る団体ではなくなっているものも多く、大企業の労組はほとんど会社側に制圧され、労使癒着が進行している。(石川2014:19)しかし、企業別組合がもし本来の役割、すなわち「コンプライアンス重視の立場に

¹⁸ 「人材代替性」「専門性」「問題解決の困難度」などの評価項目(=職務の構成要素)とウェイト(=各評価項目の重要度)、1~5段階のスケール(=当該職務における各評価項目の大きさ)を「職務評価表」として表したうえで、各評価項目のウェイト×スケールで評価項目別のポイントを計算し、全ての評価項目のポイントを総計したものを当該職務の大きさとする、という職務評価方法。

厚生労働省『パートタイム労働者の納得度を高め能力発揮を促進するために ~要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン~』

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/pamphlet/dl/guide1803.pdf (2018. 11. 30)

立って」会社の経営状態をチェックし(高橋 2011:87)、組合員を支えつつ「人間的な面で」「より良い会社」を目指す(高橋 2011:119)という役割を果たすことができれば、妥協点を探りつつ現実的に経営側と交渉を進め、企業にとっても労働者にとっても最善の在り方を実現していくことができるのではないだろうか。企業別組合を活性化するためには、地域労働組合(ユニオン)¹⁹と企業別組合の連携を強めることが一つの有効な手段であると思われる。例えば、これまでの活動を通してユニオンが蓄積してきた組合活動のノウハウを、これまで形骸化していた企業別組合の組合員に伝え、経営側との闘い方を指導したり、闘争を援助したりすることで、健全な企業別組合を育てていくことができるのではないだろうか。そのために行政側は、連携しあう労働組合に対しては双方に補助金を支給する制度を創設するなどして、企業別組合とユニオンとの連携を促進し、さらに多くの労働組合の活性化を図ることが求められる。

4. 2. 3 公的支援の在り方

真の「働き方改革」の三つの核の最後は「公的支援の整備」である。本節一項で、年功賃金・企業福祉を廃止し、同一労働同一賃金を実施するに当たっては、代わりに公的な福祉を充実させる必要があると述べた。年功賃金や企業福祉は正社員にとっての生活を保障してきたものであり、一つの守るべき「権利」である。しかし、企業内でのメンバーシップを有していない非正規労働者にとっては、それは「正社員の特権」でしかなく、正社員と自分たちとの格差を生み出すものである。こういった利害の対立を解消するためにも、企業内の年功賃金や企業福祉を公的な社会保障制度に転換し、すべての労働者に現金給付・現物給付として生活を保障していくことは大きな意義があると考ええる。このシステムを確実に実現しようとするれば、濱口(2009:106)が示唆しているように、短期的には経済的困難を抱える非正規労働者などへの手当として公的な現金給付・現物給付を実施し、中長期的には企業内の年功賃金と企業福祉の削減と合わせてその給付の対象範囲を正社員まで広げていく、という長期的視野に立った段階的な施策が必要になる。本節一項と二項で述べた他の施策と合わせ、優先順位をつけながら時間をかけて確実に複合的な制度を作り上げていくことが求められる。

これまで述べてきた政策提言等を踏まえると、正社員と非正規労働者双方の立場を意識しつつ、短期的・中長期的に何をすべきか分析し、段階的に制度を創設していくかたちで改革を進めていくことが重要である、とまとめられる。優先順位を考え、現実的に制度を足場から作っていくことで、時間はかかるかもしれないが、理想に近い制度が構築されていくのではないかと考える。現在進められている「働き方改革」では、正社員の長時間労働、非正規労働者の待遇格差という問題に目を向け、新しい労働社会の在り方を提言している点で、意義のあるものだ。しかし、これまでの日本型雇用システムを完全に残し、新しい制度を機能させるための基盤を整えないままそれを無理強いしてしまっているように思われる。理想を現実に当てはめようとするのではなく、現状と望ましい在り方の双方を踏まえながら

¹⁹中小零細企業と非正規雇用で働く労働者を主に組織化する、地域別に存在する労働組合のこと。代表的な「コミュニティ・ユニオン」が登場したのは1980年代のことである。(石川 2014:47-49)

漸進的に進めていく改革こそが、今の日本にとって必要な真の「働き方改革」と言えるのではないだろうか。

おわりに

本論文ではまず、労働社会の歴史的変遷を概観し、正社員と非正規労働者それぞれの抱える課題と要因を分析した。そして、それらの課題を改善し「働き手が安心して働ける社会」を実現するために求められる制度・政策について考察した。最終的には、正社員と非正規労働者双方の課題を踏まえた上で、理想的な制度・政策を現実の社会に即座に当てはめようとするのではなく、それらを機能させるための仕組みを整えて段階的に進めていく改革こそが必要であるという結論に至った。しかしながら、行政が制度を構築したり企業に対して働きかけたりして労働社会の在り方や企業という組織を変革してだけでなく、労働者自身が安心して働き続けるために労働組合に積極的に参加するなどして自ら行動を起こしていくことも勿論必要である。また、本論文では正社員と非正規労働者という分類でそれぞれの抱える課題を考察したが、男性労働者と女性労働者の格差といった問題も労働社会において存在する。同じ雇用形態の男女の間にどの程度の賃金格差があるのか、家庭における役割分担がその格差にどう関連してくるのか、といった問題についても今後考えていく必要がある。

論文を執筆したことで、これまで曖昧にしか整理できていなかった労働社会に存在する問題の輪郭を捉えることができるようになってきた。しかしながらこれから社会人として私自身が現場の一員として働く中で見えてくる新たな課題もあるだろう。働く当事者として、これからもこのテーマについて考え続けていこうと思う。

参考・引用文献

石川源嗣, 2014, 『労働組合で社会を変える』世界書院

鬼丸朋子, 2015, 「企業別組合とユニオンショップ」『日本労働研究雑誌』 657. 32-33.

<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2015/04/pdf/032-033.pdf>

(2018. 12. 04)

小野浩, 2016, 「日本の労働時間はなぜ減らないのか?—長時間労働の社会学的考察」『日本労働研究雑誌』 677. 15-27.

<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2016/12/pdf/015-027.pdf>

(2018. 11. 13)

神林龍, 2017, 『正規の世界・非正規の世界—現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会

黒田祥子, 2010, 「日本人の労働時間 時短政策導入前とその 20 年後の比較を中心に」. 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『労働時間改革』日本評論社

今野晴貴, 2012, 『ブラック企業 日本を食いつぶす妖怪』文藝春秋

_____, 2013, 『日本の「労働」はなぜ違法がまかり通るのか?』星海社

篠田武司・櫻井純理, 2015, 「新自由主義のもとで変化する日本の労働市場」. 櫻井純理・江口友朗・吉田誠編著『労働社会の変容と格差・排除—平等と包摂をめざして』ミネルヴァ書房

関口功, 1996, 『終身雇用制—軌跡と展望』文眞堂

高橋基樹, 2011, 『これからの「労働組合」の話をしよう』ビーケーシー

武信三恵子, 2017, 『正社員消滅』朝日新書

濱口桂一郎, 2009, 『新しい労働社会 雇用システムの再構築へ』岩波新書

_____, 2017, 「非正規雇用の歴史と賃金思想」『大原社会問題研究所雑誌』699. 4-20.
http://oisr-org.ws.hosei.ac.jp/images/oz/contents/699_02.pdf (2018. 10. 31)

帆足まゆみ, 2010, 「非典型労働者の平等処遇」. 森ます美・朝倉むつ子編著『同一価値労働同一賃金原則の実施システム—公平な賃金の実現に向けて』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

村尾祐美子, 2013, 「正社員の企業拘束性と雇用の非正規化」『現代社会研究』11. 87-94.
[file:///C:/Users/sumiokamiho/Downloads/gendaishakaikenkyu11_087-094%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/sumiokamiho/Downloads/gendaishakaikenkyu11_087-094%20(1).pdf)
 (2018. 11. 13)

森岡孝二, 2015, 『雇用身分社会』岩波新書

厚生労働省『解雇—確かめよう労働条件』
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/hanrei/kaiko/kaiko.html> (2018. 11. 20)

厚生労働省『働き方改革—一億総活躍社会の実現に向けて—』
<https://www.mhlw.go.jp/content/000335765.pdf> (2018. 10. 17)

厚生労働省『パートタイム労働者の納得度を高め能力発揮を促進するために ~要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン~』
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/pamphlet/dl/guide1803.pdf (2018. 11. 30)

厚生労働省『我が国における時間外労働の現状』
https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudouki_junkyo-Soumuka/0000136357.pdf (2018. 11. 13)

東京都 TOKYO はたらくネット『派遣労働 Q&A Stage1 派遣で働き始める前に知っておくこと』
<https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/sodan/siryo/Q1.pdf> (2018. 12. 06)

東洋経済オンライン『働き方改革で増加する「持ち帰り残業」の盲点』
<https://toyokeizai.net/articles/-/154089> (2018. 11. 16)

ハフポスト『「過労死ライン」は月 80 時間? 100 時間? 命を守る数字について知っておきたいこと』
https://www.huffingtonpost.jp/mamoru-ichikawa/karoshi-80-100_a_23395980/
 (2018. 12. 04)

富士通総研『今こそ「日本的雇用」を変えよう』

<http://www.fujitsu.com/jp/group/fri/column/opinion/201508/2015-8-4.html>
(2018. 12. 06)

ポジティブメンタルヘルス研究所『新時代の「日本的経営」(1995年)から20年』
<https://ameblo.jp/positivementalhealth/entry-12156765487.html> (2018. 12. 06)

JACAR Glossary『終身雇用制はいつからあるの?』

https://www.jacar.go.jp/english/glossary_en/tochikikohenten/qa/qa22.html
(2018. 10. 17)