

# 電機産業のパートタイマーをめぐる労使関係

A社の定時社員制度を中心に

禿 あや美

---

- 1 はじめに
- 2 臨時工登用闘争 パートタイマーの前史
- 3 パートタイマーの登場
- 4 定時社員制度の成立
- 5 定時社員制度のゆらぎ
- 6 定時社員制度の衰退と業務請負の利用
- 7 まとめ

## 1 はじめに

日本において、非正規従業員と呼ばれる人々（例えば臨時工、社外工、派遣労働者、パートタイマーなど）の歴史は古く、研究も数多く積み重ねられてきている。中でも、本稿が分析の主な対象とするパートタイマーは、量的側面や担っている仕事の多様性という点で非正規従業員の中核をなしており、研究も相当程度蓄積されてきた。そして今日においても、雇用の流動化がさらにおし進められようとしており、さらにはパートタイマーの処遇をめぐる裁判も起こされるなど、その研究の必要性は高まっている。

パートタイマーは現在のところサービス業、卸売・小売業、飲食店で多く働き、90年代を通じてその比重はますます高まっている。しかし、パートタイマーが雇用され始めた1960年代には、製造業で働く者が人数の上でも多く、本格的かつ体系的な活用もされており、なかでも電気機械器具製造業はその中心であった<sup>(1)</sup>。製造業パートタイマーは現在においてもなお無視しえない一定の層として存在している。そこで本稿は、電気機械器具製造業の一企業におけるパートタイマーの位置付

---

(1) 就業構造基本調査によると、雇用者のうち1ヶ月以上1年以内の雇用契約を結んでいる「臨時」の62年の人数は、製造業では373000名（女性は182000名）、卸売・小売業、飲食店では104000名（66000名）、サービス業では115000名（78000名）となっており、製造業が最も多い。

けをめぐる労使交渉の過程を明らかにすることを課題とする。

製造業のパートタイマーに関する研究のほとんどは、その採用開始と共に関心を集めた60年代に多くなされている<sup>(2)</sup>。これらの研究では、パートタイマーが末端の管理的業務をも担うものとして積極的に活用されている姿が明らかにされており、臨時工と数多くの共通点を持っていることが指摘されている。しかし両者の連続性、あるいは非連続性についての立ち入った考察はなく、パートタイマー制度成立への臨時工の影響や企業内での位置付けの相違などについても明らかにされていない。それ以降の研究では、生産工程における正社員とパートタイマー等の分業関係について分析されることはあったものの<sup>(3)</sup>、パートタイマーそれ自体を分析の主眼にすえたものはほとんどなく、さらに、パートタイマーの企業内での位置付けをめぐる労使関係が分析されることはなかったと言えるだろう<sup>(4)</sup>。

こうしてパートタイマーがまず広汎に現われた製造業における研究が臨時工との関連付けは曖昧なままにおかれ、その後の研究は、主として小売業のパートタイマーを観察することによって、核となる正社員と周辺としてのパートタイマーの間で、職務やそれに付随する責任が企業内でどのように割り振られ、フレキシブルな活用がなされているのかについて実証的に明らかにすることを中心に積み重ねられてきた<sup>(5)</sup>。小売業パートタイマーの「基幹化」が進展するに従ってその処遇も改善され、一定の範囲内でのキャリア管理がなされるようになると、なお一層「基幹化」が進展し、基本的には外部労働市場におかれるパートタイマーが部分的に内部化されてゆく状況が見出されている。これらの研究で明らかにされてきたように、パートタイム雇用が企業や本人による合理的選択の結果であるという側面は否定出来ない。しかし合理性という側面のみを強調する議論では、正社員やパートタイマーなどを直接雇う代わりに、分社化や業務委託などの経営上の戦略が選択される傾向が近年ますます強まっていることを十分に説明出来ない。また、近ごろ多くかわされるパートタイマーの処遇改善にかかわる議論において重視される職域や職責について、これまでの研究では、正社員との比較においてパートタイマーの職域や職責が限定されていることが見出されてきたが、そのことが労使関係上、あるいは労務管理上どのような意味を持つのかについてもさらに考察する必要があるだろう。そこで、パートタイマーが企業内のどのような関係の中で成立してきた就業形態であり、雇用保障や仕事の分担、賃金制度などどのような関連を持ちつつ位置付けられて

---

(2) 藤井治枝「パートタイマーの意識と実態」『月刊労働問題』112号、1967年。

(3) 電気機械器具製造業の研究としては、野村正實『熟練と分業』御茶の水書房、1993年、中村圭介『日本の職場と生産システム』東京大学出版会、1996年等が挙げられる。

(4) 電機産業の臨時工をめぐる労使関係を分析したものには久本氏の研究があげられる。パートタイマーをめぐる労使交渉は分析されていないが、そこでは臨時工にかわってパートタイマーが登場したこと、パートタイマーが組合にとって安心できる存在であったことが指摘されている。久本憲夫『企業内労使関係と人材形成』有斐閣、1998年。

(5) 例えば中村恵「技能という視点から見たパートタイム労働問題」労働省大阪婦人少年室『技能という視点から見たパートタイム労働問題についての研究』1989年、三山雅子「スーパーマーケットにおける能力主義管理と企業内教育」『北海道大学教育学部紀要』54号、1990年、本田一成「パートタイム労働者の基幹労働力化と処遇制度」『日本労働研究機構 紀要』6号、1993年が挙げられる。

きたのかを、個別事例に立ち入って歴史的に分析することが必要と考えられる。本稿では日本においてパートタイマーがまず広汎に現れた製造業に立ち戻り、従来のパート研究ではほとんど行われてこなかった歴史的分析を行う。こうした分析を重ねることによって、小売業のパートタイマーを相対化できる視座も提供することができるであろう。

本稿の課題をより正確に言うとするれば、一企業内における非正規従業員の歴史を辿り、それぞれの非正規従業員の企業内における位置付けが労使交渉の過程でどのように形作られてきたのかを明らかにすることである。対象とするのは1950年代以降の電気機械器具製造業のA社である。この産業は、比較的早い段階からパートタイマーを大量にかつ体系的に活用してきたため、比較的資料が得られやすく、臨時工などのような他の非正規従業員との関係も捉えやすい。A社は、2000年3月時点で資本金2千億円、従業員数は45028名の日本を代表する総合エレクトロニクスメーカーで<sup>(6)</sup>、1970年という比較的早い時期に「定時社員制度」を成立させている<sup>(7)</sup>。その制度の下でパートタイマーは、10ヶ月間継続勤務の後、選考の上で定時社員に登用され、原則として全員組合員になっている。また、A社労組は96年4月時点で、組合員数89032名、支部数68、それぞれの支部を製品の種類等で束ねた連合支部数は14という大きな組織であるとともに<sup>(8)</sup>、他企業ではほとんどなされなかったパートタイマーの組織化を実現している。そのため、パートタイマーをめぐる労使の対応とその過程で生じた問題が表面化しやすいことから、A社を分析することによってパートタイマーをめぐる日本の労使関係上の問題も明らかに出来ると考えられる。

なお、本稿の分析は労組の資料を主とし、労組が非正規従業員をめぐる問題にどのように対応してきたのかを明らかにすることを中心としている。そのため、企業による非正規従業員活用の戦略については労使交渉の過程で見える限りで分析するにとどまっている。

## 2 臨時工登用闘争 パートタイマーの前史

電機産業でパートタイマーが利用される以前に、景気変動の調整弁、あるいは人件費を抑制する

(6) 『有価証券報告書』。

(7) 90年代後半のA社の定時社員の平均像を簡単に見ておくと、人数は1138名で、平均勤続年数は16.9年、平均年齢は52歳、平均月給は15万6600円で平均一時金は66万円、年収は約250万円となっている（A社提供資料による。賃金に関しては1997年、その他については1996年のデータである）。ちなみに賃金センサスによると、1995年の1000人以上規模の製造業で働くパートタイマーの平均勤続は7.8年、平均年齢は46.9歳、時間あたりの所定内給与額は888円、年間賞與其他特別給与は15万7900円であり、A社の定時社員の労働条件は相対的に恵まれていることがわかる。しかし、A社の定時社員は1年間の有期雇用契約であり、正社員よりは短い7時間労働で低い賃金、そのほとんどが既婚女性であり、加えて社内では世間一般のパートタイマーとの比較を通じて定時社員の労働条件等の水準についての議論がされていることから、一定の留保は必要ではあるが、定時社員もまたパートタイマーと捉えることが可能であると判断した。

(8) A社労組『組合史』資料編』1997年。

役割を担っていたのは臨時工であると言われている<sup>(9)</sup>。そしてA社において非正規従業員として最初に比較的大規模なかたちで現れたのは臨時工である。

A社労組が大会で臨時工問題をはじめて取り上げた1951年下期の段階では、臨時工は434名と少なく、本格的な利用には至っていない。これを反映してこの時期の労組は、ただ「臨時工の採用比率の決定と対策」の必要性を提起するにとどまっている。しかしその後、53年にはじまるテレビの民間放送や、家電製品への需要の増加などにより、電機産業内の競争は激化する。しかし景気変動はなお不安定であったので、電機各社は臨時工の採用を増やすことによって増産に対応していった。A社でも臨時工が多く採用されるようになり、それに並行するかたちで臨時工制度が整備されていき、54年には第1回の社員への昇格試験が実施され、臨時工の本工登用が始まっている<sup>(10)</sup>。こうしたなかで、A社労組の臨時工対策は以前より具体性を帯びてゆくことになる。

56年第11回年次大会の『運動方針書』には、臨時工が不安定で劣悪な労働条件下に比較的多人数雇用されている状況を指摘した上で、労組としては最小限の人数は認めるものの、雇用期間の短縮や比較的長期勤続の者の本工登用、差別的な労働条件の改善に努めること、そしてこれらを労使協議会にて話し合う必要があることが述べられている。ここでは長期勤続の臨時工の本工登用という方針以外に、登用の基準となる勤続期間や人数、事業場での臨時工比率などの具体的な提案や臨時工の組織化という視点はなく、なんらかの対応策の必要性を提起したに過ぎないと言えるだろう。

一方会社側は56年に「5ヵ年計画」を発表し、生産を拡大、新鋭のオートメーション工場を次々と建設してゆく。その下で臨時工数も急激に増加し、55年の1300名から、59年には約5000名にまで達した。臨時工は本工との仕事の区分が曖昧で、混在して本体作業に従事し、労働時間も全く同じという状況に置かれていた<sup>(11)</sup>。臨時工は試用工としての側面も有しており、そして本工登用制度を通じて、キャリアの連続性が存在していた。試用工としての側面は50年代末頃より深刻化する若年労働力不足によってますます強まり、結果として臨時工の「臨時的」側面を弱めることとなる。本工と臨時工は、仕事の内容や労働時間、キャリアの面でも明確に区別できる存在ではなかったのである<sup>(12)</sup>。こうした状況にある臨時工の急増は、組合にとって「働くものの連帯感情からしても許せない問題」<sup>(13)</sup>であると認識され、組織力の維持のためにも「臨時工の本工化」による問題の解決は成し遂げなければならないことであると考えられたのであった。加えて59年春闘ストライキ

---

(9) 例えば氏原氏は、臨時工制度は企業が解雇を容易にするために採用した制度であり、また広い意味での低賃金労働者であると述べている。氏原正治郎「雇用形態の複雑化と労使関係」『労働教育』97号、1974年12月。

(10) A社労組第9回年次大会『議案書』1954年。

(11) A社労組中央執行委員へ1998年9月28日に行ったヒアリングによる。

(12) このような臨時工の状況は電機産業全体でも当てはまる。電機労連の『調査時報』を見ると、電機産業で働く臨時工が、本工と同様の仕事に同じ労働時間、一緒に働いていたにもかかわらず、本工よりも低賃金で、雇用契約は2～3ヶ月と短く、不安定な身分にあったことがわかる。

(13) A社労組第14回年次大会『議案書』1959年。

中にテレビ事業部で会社側が臨時工に仕事をさせたという事態も発生したことから<sup>(14)</sup>、労組は残業協力拒否をも含めた「臨時工登用闘争」にはいったのである。

まず59年7月の第14回年次大会で「臨時工を正社員にする闘い」を提案。このなかで臨時工の組織化を図る可能性をはじめて示した。つづく10月の第2回中央委員会でもより具体的な登用要求を決定する<sup>(15)</sup>。それは、勤続6ヶ月以上の臨時工は全員本工に登用し、6ヶ月未満の臨時工は労使が合意するまで解雇しないというもので、ここではじめて「6ヶ月」という登用の基準が示されたのである。この提案をもって、労組は年末一時金闘争とあわせて会社側と交渉した。会社側の回答は、6ヶ月以上の勤務者2665名のうち61.4%にあたる1637名を、季節工を除き、試験を実施した上で登用する、6ヶ月未満のものについては現段階では約束できない、という登用する臨時工の選抜を伴うもので、公平な登用を求める労組とは相容れないものだった。そのため組合は、引続き中央労使協議会にて執拗に要求し続けるとともに、各支部では各事業場での交渉を並行して行なった。本部と支部が「一体」となり、臨時工を含んだ職場会や臨時工との懇談会、構内デモなどのさまざまな運動を繰り広げ、さらに中央では労使協議から団体交渉に切り替えた。そして59年11月28日、ついに会社側は勤続6ヶ月以上の臨時工の90%である2432名の登用と、6ヶ月以上勤続している臨時工は置かないことを決定し、臨時工登用闘争は一応の決着を見たのであった。

ところでこうした闘争は、電機産業全体でも取り組まれていた。電機労連では最初、臨時工の本採用を通じてその問題の解決を計ろうとする方針が述べられると同時に、組織化も模索されていた<sup>(16)</sup>。しかし、組織化や臨時工労組の結成が登用制度そのものの廃止を促すおそれがあり両立し得ない方策であったため、62年には6ヶ月以上勤続する臨時工で基幹作業あるいはそれに準ずる作業についている者の本工登用を提案し、組織化については一切触れなかった。こうして臨時工の本工登用がその策の主流となり、68年には労連に加盟している大企業の本工登用率は7～9割程度になる。A社労組の「臨時工登用闘争」は、本部と支部が一致して取り組んだだけではなく、このように、電機労連の各労組とともに展開されたという特徴も有しており、後のパート問題への取り組みとは異なっている。

また、「登用闘争」が成功した背景には若年労働力不足があった。好況下での企業規模の拡大による労働力需要の増加、中卒労働者の絶対的不足、高校への進学率の上昇などにより労働力不足は深刻化しており、各企業は工場周辺からは不足する労働力を補いきれず、遠隔地から集めていた。寮設備等も整えなければならなくなったため労務費は上昇した。加えて初任給も上昇しており、例えば東芝では労組が要求した額よりも会社側の設定した初任給の方が高かった<sup>(17)</sup>。さらに、こうして採用したにもかかわらず、中卒労働力のモラルの低下が企業側により問題と見なされていた。本工だけではなく臨時工も、深刻化する労働力不足下においてその採用が困難になっており、本工登用を前提としないと集まらないため、臨時工制度そのものが機能しなくなっていた。そうしたこ

(14) A社テレビ支部「職場の実態はこうだ」『労働経済旬報』537号、1963年3月。

(15) A社労組『組合史』1966年、662頁。

(16) 電機労連第5回定期大会『運動方針書』1957年。

(17) 『労務事情』133号、1968年3月5日。

とから、労組による「本工登用闘争」は実効力を持ち、成功したのである。

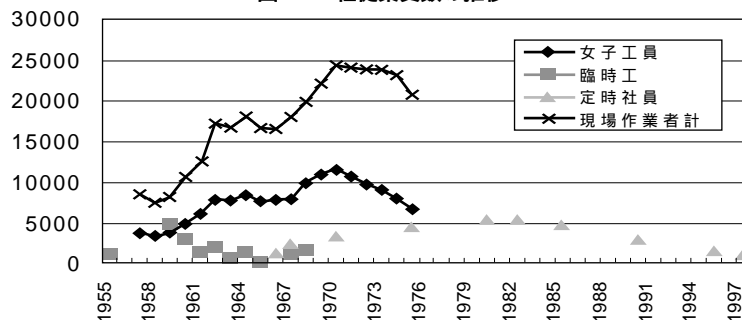
この59年の臨時工登用闘争の労組側の「勝利」以降、A社では臨時工の大量採用はほとんどされなくなり、採用後6ヶ月程度で50～60%の者が本工に登用されていった。1959年秋に5000人以上いた臨時工は1960年2300人、1961年には実に1618人にまで減少したのである。このように、A社や同時期に行われた他の労組による強力な「登用闘争」、労働力不足を背景にした臨時工の「非臨時工化」により採用数は減少し、それに伴って「臨時工問題」は解決してしまう。そこで新たに登場したのがパートタイマーである<sup>(18)</sup>。

### 3 パートタイマーの登場

これからA社のパートタイマー、定時社員制度をめぐる争点を見てゆくが、その中で鍵となるのは、雇用保障、仕事の内容(分業)、賃金制度で、これらは互いに密接な関わり合いを持っている。以下では主としてこの3点に注目し、A社のパートタイマーを巡る労使の対応を見てゆく。

A社でパートタイマーが採用され始めたのは臨時工登用闘争が「決着」してから3年後の62年頃である<sup>(19)</sup>。臨時工数が減少する一方で(図1)、その数は66年には1500名、翌年には2500名に達し、同時期の同業他社と比べるとパートタイマーの人数自体も、臨時工との比較においても多かった<sup>(20)</sup>。

図1 A社従業員数の推移



出所：現場作業員計、女子工員については『有価証券報告書』、臨時工については1960年までのデータはA社労組『組合史』1966年、それ以降は電機労連『調査時報』、定時社員についてはA社労組提供資料より作成。なお、『有価証券報告書』では1976年以降、現場のみデータは集計されていない。

(18) 臨時工制度の衰退を決定付けたのは労組による登用闘争や若年労働力不足だけではなく、パートタイマーの登場によるところもあったと考えられる。一般的にパートタイマーがまだそれほど多く採用されていなかった61年の段階では、臨時工制度は「終身雇用」である本工の代わりに景気変動に対応するものとして必要であり、なくなると考えられていた(垣田英徳「求人難の見通しと臨時工問題」『経営者』1961年9月号)。当時の労働力不足下においてもそのような考えられていた臨時工制度が衰退したのは、パートタイマーが臨時工に替わってその役割を果たし得たからではないだろうか。

(19) A社労組『組合史』1966年、664頁。

(20) 電機労連『調査時報』71号、1969年によると、パートタイマーと臨時工の人数とその比率は、A社2500名(7.9%)、1455名(4.6%)でパートタイマーの方が多い。一方、他企業では1586名(2.6%)、3669名(5.9%)や、940名(1.9%)、1700名(2.9%)というように、パートタイマーより臨時工の人数が多くなっている。

パートタイマーは、はじめは試験的なものとして、補助、準備的作業に限って導入がはかられたようである。臨時工が本工と同様の仕事に従事していたのとは異なって、パートタイマーの仕事は正社員が担っていた作業のうち、単純、補助的なものを括り出したものにされていた。加えて、技術革新によって、手先の器用さが求められる単純作業そのものも増えてもいた。若年労働力不足が深刻ななか、家電製品の普及により比較的余裕が持てるようになった既婚女性が、内職よりは収入が得られるパートタイマーとして働きはじめたのであった。また、ほとんどが既婚女性であったことから、短時間労働で残業も基本的には行わないという希望を持ち、正社員と同様の制度の適用を望まなかったこともパート雇用を促進させた。そして、各職場で働く既婚女性は目新しく、正社員とは区別しやすいという特徴も持っていた。というのも、正社員としての採用は、独身で24歳以下に限るという「不文律」があったことから<sup>(21)</sup>、当時の女子工員といえば若年者が主体であったからである<sup>(22)</sup>。臨時工が試用工的側面を持った若年労働力がどちらかと言えば多く、労働者の属性においても正社員とは区別が難しかったこととは異なっている。ここで注意すべきは、臨時工の属性について、電機産業全体でみると女性が多かったという事実である。電機労連によれば、1966年には62社で雇用されていた12284名の臨時工のうち、男性は4100名、女性は6071名にものぼっていた<sup>(23)</sup>。臨時工といえば若年男性労働者を想定しがちであるが、電機産業、中でも家電は、部品が小さいため細かい作業が多く、一般的に手先が器用と見なされていた女性が、生産の主力として好まれて使われる傾向が強かったため、若年の女性労働者が数多く臨時工として働いていたのである<sup>(24)</sup>。しかし、こうした女性の臨時工よりは主婦であるパートタイマーがより一層会社にとって都合がよいとも考えられていた。というのも、独身女性を臨時工として採用し、正社員とは異なる体系で給与を支給することは不公平感を抱かせることになるが、既婚女性はパートタイマーとして本工とは異なった体系の下で雇用されることを受容したからである<sup>(25)</sup>。

このような特徴をもつパートタイマーの急増を受け、A社労組が大会においてパートタイマーについてはじめて触れたのは、1966年の第21回大会であった。ここではパートタイマーが、事業所によっては最高20%、全社では5%の割合で、計2500名の者が「あまり抵抗なしに配置されるに至った」と振り返った上で、具体的な提案がされている<sup>(26)</sup>。これは後に成立する「定時社員制度」と

(21) A社労組『組合史』1976年、240頁。

(22) 『有価証券報告書』によると、1965年の女子工員の平均年齢は21.5歳、男子工員は24.1歳である。

(23) 電機労連『調査時報』57号、1966年。なお、差し引き部分の2113名は性別不明である。

(24) 例えば東芝のトランジスタ工場では、1958年に操業された当時、本工1700名、臨時工は900名働いていた。トランジスタのIC工程には30名ほどの労働者がおり、そのうち1人の職制を除き全員女性で、女性のうち7名の本工以外は全員臨時工であった。その仕事は顕微鏡をのぞきながら小さな部品の半田付けをするという、手先の器用さが求められるものだった。臨時工の労働時間は本工よりも30分長く、同じ労働時間働いても本工にだけ割増賃金が支払われていたという。川口和子「勝利した東芝女子臨時工の裁判」『労働・農民運動』95号、1973年12月。

(25) こうした企業側の考えは光電変換管等を製造する企業の総務部担当者の発言でも確認できる。『労務事情』688号、1987年。

(26) A社労組『組合史』1976年、資料編7頁。

ほとんど同じ内容を持つ「特別社員制度」であるが、パートタイマーの仕事範囲を、正社員に適用される仕事別賃金制度でL 1～L 6に格付けられた仕事のうち、L 2以下の現業職に限り、一般社員と混在させず、仕事別賃金の適用も考えられていない。また、この制度化と並行して臨時工制度を改廃するとも述べられている。労組自体がパートタイマーを臨時工の代替として強く意識する一方で、仕事内容や賃金制度を正社員とは明瞭に区別している点が初めから強いことが確認できる。さらに、臨時工対策との比較で注意すべきは、パート対策においては本工登用ではなく特別社員という準社員への登用が目指されており、本工登用について触れられてはいるものの、本人が希望すればという条件が付け加えられ、2次的なものにとどめられている点である。既婚女性は本工化を望まないという判断し、そしてまた、8時間働く一部のパートタイマーを除き、フルタイム労働である本工になることはパートタイマー自身が望んでいなかった。

この提案は、67年の大会で5項目の暫定処置として一旦取りまとめられ、交渉の場に出されたものの、会社側との交渉はまったく進まなかった。こうした状況を打開するために、労組は中央本部の専門部である婦人部、組織部、法規対策部の協力の下、「主婦労働の総合的雇用対策」という、より大きな観点にたってパートタイマー問題を取り扱うことになっていく。68年の第23回年次大会では主婦労働の総合対策として、A社における社員資格を大きく社員と特別社員に分ける制度が提案された<sup>(27)</sup>。対象となるのは勤続満3年以上の組合員で結婚、出産などにより退職した者と、一般社員並の勤務時間で働けない者で、前者には再就職制度を、後者には特別社員制度を設けるとされている。ここでは特別社員として採用後、3ヶ月間は試用期間とし、その後9ヶ月間は、仕事別グループ非適用期間で賃金(時間給)はL 1年齢別最低賃金の1時間あたりを保障し、それ以後は、仕事別賃金を適用し、仕事別グループ別・年齢別最低賃金の1時間あたりを保障するとされている。前年の方針とは異なって仕事別賃金の適用が提案されており、仕事範囲や賃金制度をめぐるの労組の「揺れ」が見られる<sup>(28)</sup>。

こうして組合は要求案をとりまとめたが、雇用問題についての交渉の場を労使協議会の専門委員会として設けることを会社側は認めなかったため、専門委員会に準じたものとして設置された労使各5名で構成される雇用対策研究会で交渉されることになり、69年2月に第1回が開かれた。ここで会社側は、パートタイマーの社員登用化は難しく、社員との関係やモラルの点からも社員並の処遇にすることは難しいなどの理由を挙げた上で、長期的な身分保障はしない、組合員としない、仕事別賃金は適用しないという会社側の基本方針を明らかにし<sup>(29)</sup>、5月の第4回研究会では、会社側の提案として「母姉社員制度」を示したのだった<sup>(30)</sup>。その制度では、前回示された会社側の方針にしたがって、原則として20～45歳までの家庭の主婦を対象としたパートタイマーは、

---

(27) A社労組 第22回年次大会『議案書』1967年。

(28) 労組案のこのような変化は、この間活発に行われたパートタイマーとの懇談会などを通して、モラルが低いというパートタイマーのイメージが、真面目に働く主婦労働者へと転換したことによるところが大きいと思われる。A社労組『組合史』1976年、229頁。

(29) A社労組 第24回年次大会『議案書』1969年。

(30) 『労政時報』2035号、1970年、18頁。



2ヶ月更新で10ヶ月間勤務した後、1年契約の母姉社員に登用され、満50歳を超えれば契約更新は行われず、また、事業が著しく不振の場合は契約期間の途中で解約され、7時間労働、時間給は仕事別賃金の20歳L1を時給換算した額（176円）に、勤務成績が著しくよい者にのみプラスされ、賞与は社員の支給月数×0.9、退職金に関しては雇員<sup>(31)</sup>に見合う額で検討され、組合員とはしない、ということになっていた。

この提案はパートタイマーの処遇の実情から見ると確かに改善するものではあった。68年時点のパートタイマーの人数は3200名で全員女性、実働7時間、準備および組立作業に従事し、時給は137円、昇給や賃上げは組合員の賃上げに見合ってなされており（水準は不明）、一時金は勤続期間に合わせて若干差がつけられ、採用年齢は40歳に限定されていた<sup>(32)</sup>。雇用契約期間は67年時点では4ヶ月となっている<sup>(33)</sup>。また、雇い止めは日常的に行われていたようで、新入社員が入ってくると雇い止めになるのではないかと不安に思っているパートタイマーもいた<sup>(34)</sup>。会社側は処遇を部分的にはあれ改善することによって要求の先鋭化を防ぐ一方で、組織化と仕事別賃金制度の適用は認めていない。パートタイマーと正社員の処遇の明確な区別をはかっており、特に組織化をめくっては労組とは相容れなかった。

#### 4 定時社員制度の成立

労組の69年の第24回年次大会議案書に「臨時工登用闘争より難しい」と述べられているように、会社側は容易に妥協しそうな状況にあった。この局面を打開するために、労組はある大きな決断を下す。それは「特別社員制度」確立までのパートタイマーの取り扱いについては、会社が「特別社員制度」を認めるまで新規及び補充のパートタイマー採用は認めない」というものであった。

この決断は組合として相当の決意を持って下され、実行は各支部のレベルでも徹底的になされた。新聞の広告欄からパートの募集の広告が消えるころにはかなりの事業場で労働力不足が目立つようになり、コンペアーラインの一部がストップしてしまう事業場も出た。増産体制を取る企業には大きな痛手であったため、雇用対策研究会で制度発足について一旦合意したものの、しかし社長決済がおりず、さらなる「主要闘争における強力な闘争行動」並の活動や、パート問題臨時中央労使協議会、定例中央労使協議会にて交渉が重ねられた結果、ついに組合本部三役と社長の会談が行われ、「定時社員制度」として1970年3月16日より実施されることになったのである（表1）。このとき定時社員に登用されたのは2474名、正社員に登用されたのは50名で、全員組合に加入した。また、パートとしての勤続が10ヶ月になり定時社員に登用され組合員となった人を含めると、1970年の1年間で約5000名の組合員増加につながった。そして10ヶ月を超えて勤続するパートタイマーは置かな

(31) 雇員とはセールス、市況調査、受付、交換手などの仕事をしていた有期契約の者である。

(32) 電機労連『調査時報』71号、1969年。

(33) 電機労連『調査時報』63号、1968年。

(34) A社労組『組合史』1976年、228頁。

表1 定時社員制度の概要

項目	定時社員
採用	パートタイマーとして10ヶ月継続勤務した者で、技能及び勤務成績が良好と認められるものについて選考の上、定時社員として採用する。
勤務時間	9:00から16:45(実働7時間)
休日、休憩時間	現行通り、社員と同じ。
時間外労働	現行通り、命じることがある。
年次有給休暇	定時社員に登用時は、パートタイマーの時の出勤率80%以上の人に対し、1年目6日、以降1年につき1日ずつ加算する。最高は20日間とし、1年間のみ据置く事が出来る。
賃金	日給とする。 1時間あたり賃金は10円単位とし次の算式による。 勤続満1年未満 社員L1最賃の時給換算額×0.9 勤続満1年以上 社員L1最賃の時給換算額×0.95 勤続満2年以上 社員L1最賃の時給換算額×1.0
一時金	社員L1標準支給率の90%を標準支給率とする。
退職金	制度発足時は特に協定しない。
契約期間	1年契約とし、更新は妨げない。なお、パートタイマーは2ヶ月契約とし、10ヶ月以上勤続の者は置かないことになっている。
組合員	定時社員は原則として組合員とするが、パートタイマーは非組合員とする。

出所：A社労組『組合史』1976年、245頁、『組合史』1987年、570頁、労務管理通信 vol.10 no.21、1970年8月11日より作成。

いことともされた。こうしたA社の取り組みは電機労連でも高く評価され<sup>(35)</sup>、A社以外のある企業で働くパートタイマーもこのような制度化を望んでいた<sup>(36)</sup>。しかし、他企業では組織化すら困難であったり、フルタイムのパートタイマーの本採用を求める程度でしかなく、こうしたA社の試みが電機産業全体に広がることはなかった。

A社労組のこうした「成功」を支えたのは、労組の定時社員組織化への強いこだわりがあるだろう。A社では先述したように臨時工登用闘争が59年という比較的早い時期に成功したため、他企業に比べてパートタイマーの人数は多く、それだけに今後も増えつづけるであろうパートタイマーに労組は強い危機感を持っていた。労組の組織力の維持という意味においても、定時社員の組織化は必要なことであると同時に、定時社員を組合の統制下におくことによって労組の交渉力を高めることも意図していたのではないかと考えられる。

さて、定時社員制度の概要を見てみると、いくつか着目すべき点がある。それはまず、有期雇用契約への一定の制約で、それは契約の更新は妨げられず定年制もないことや、就業規則上は解雇基準に正社員と定時社員は違いがなく、雇い止め、解雇も事前に組合と話し合わねばならないことから実質的には無期契約に近いものだといえる点にある<sup>(37)</sup>。また定時社員は組合員であるためこの傾向は促進される。労組は組合員の解雇を容認することはない。とはいえ労組も無期契約を要求していたわけでは必ずしもなく、労使双方が有期契約を前提としていたのは、無期契約の正社員

(35) 電機労連第8回定期大会『議事録』1970年。

(36) 電機労連『調査時報』90号、1972年、134頁。

(37) 常用的臨時工の労働契約は反復更新のなかで期間の定めのない契約に転化するとされた東芝柳町工場事件の一番判決が1968年に出され、企業側は定時社員の実質上の無期契約化を強く意識していたと考えられる。

とは契約そのものが異なっていることを明示させるためであろう。そこでこうした区分をより明確にするために、仕事別賃金の非適用、仕事の限定がなされている。A社ではすべての仕事がL1～L6に格付けられているため、仕事別賃金が適用されず格付けの最下位であるL1の最低賃金という最も低い賃率が一律に支払われている状況では、仕事の範囲をL1に限定しておかないと不満が出ることになる。その不満は改善要求として組合を通じて公式的な交渉の場へ出される可能性が高く、賃金水準の上昇や仕事別賃金の適用、さらには社員化への要求に発展する恐れがある。臨時工は、仕事の内容でも、労働時間でも本工とはっきり区別できるわけではなかったことから、その問題を解決するためには本工化しかなく、人数や仕事を徹底的に限定し、組合員である正社員の雇用を守るバッファ的な存在に押し込めるという方策をとることはできなかった。しかし、パートタイマーは労働時間においても仕事の内容でも既婚女性という属性においても、臨時工よりは正社員と区別しやすいものであったため、企業側も労組側もその区別がよりはっきりしたものになるように定時社員を位置付けたのである。しかし実際は明瞭には区別できず、常に不満がくすぶっていた。1970年発行の労組機関紙の特集記事には、L2の仕事を担っている定時社員の、L1の賃率一律適用に対する不満、仕事別賃金の適用を求める声が載せられている<sup>(38)</sup>。ここに臨時工とのある種の共通性が見出せるのである。制度発足当時からすでに認識されていたこの「揺れ」は74年以降表面化してゆくことになる。

## 5 定時社員制度のゆらぎ

定時社員制度成立後、71年にはカラーテレビ不買運動、73年にオイルショックがおり、電機産業では一時帰休、パートタイマーや臨時工を中心とした解雇が大量に発生していた。電機労連の調べによると、合理化の手段として多かったものは、一時帰休 臨時員・パートタイマーの雇い止め 管理職の賃金カット 配転、転勤で<sup>(39)</sup>、人員整理はまず雇用保障の弱いパートタイマーに始まり、そこから臨時工、嘱託へと進んでいったのである<sup>(40)</sup>。A社全体では5000人から1万人の余剰人員が発生したが、A社労組は定時社員の雇用も「死守」し、1名の解雇者も出さなかった。これは雇用を維持するA社の「企業風土」にもよるが、定時社員が組織化されていたことが重要であった<sup>(41)</sup>。こうして定時社員の組合への帰属意識は定着し、その数は順調に増える一方で、図1をみると、女性正社員は70年を最高に減少し続けていることがわかる。現場のみのデータが75

(38) A社労組機関紙『ユニオン』579号、1970年4月1日。

(39) 臨時員とは臨時工を言い換えたものと思われる。電機労連第24回定期大会『総合資料その1 合理化対策関係資料』1975年。

(40) 電機労連第23回定期大会『議案書別冊 74年経過報告書』1974年。

(41) 例えばソニーではA社同様に早い時期からパートタイマーを末端の管理的業務をもこなす戦力として活用し、様々な制度が整備されていたが、組織化はなされていなかった。そのため、オイルショック時には契約期間満了を理由にパートタイマーの雇い止めが行われ、1975年には4000名いた非正規従業員は2年後には1917名、その翌年には1833名にまで減少している。『労働運動』173号、1980年5月。

年以降はないためその後の変化は分からないものの、女性正社員が定時社員に置き換えられていく傾向を示していると言えるだろう<sup>(42)</sup>。加えて、10ヶ月未満勤続のパートタイマーは74年には180名、翌年には50名と大変少なく、いわゆるパートタイマー全体に占める定時社員の割合は97～99%であり、定時社員がA社の非正社員の主体となっていることも指摘できる<sup>(43)</sup>。つまり、図1を見ると、臨時工の減少とともに起こった定時社員の増加によって、定時社員が非正社員の核としてA社において積極的に利用されてゆく中で、定時社員の中には準備・補助作業だけでなく本体作業に従事するものが登場し、女性正社員を一部代替していったことが推測できると言えるだろう。それに従って定時社員の内部から様々な不満が出され、その声に押されて労組は定時社員制度の一層の充実、あるいは改革について提案してゆくのである。

定時社員から出されたクレームは主に2つあった。1つ目は、残業に関するものである。これは常態化していた残業そのものに対する不満というよりも、実働8時間以上にならないと割増賃金にならないことへの不満だった。これは組合本部と本社との間で定時社員には残業をさせないことを確認し、解決した。しかし2つ目の賃金水準、賃金の決まり方に関する不満は簡単には解消できないものだった。その内容は、制度成立当初は準備作業中心だったが、現在は本体作業が中心となっている。この仕事は正社員の仕事グループではL2以上であるのにもかかわらず、定時社員の賃金はL1水準のままである。本体作業の場合、時間あたりの工数は正社員と定時社員では差がないというものであった。

労組は1966年から定時社員（パートタイマー）と正社員を混在させて働かせないという基本方針を掲げていた。しかし実際にはその頃からすでに人手不足を背景としてさまざまな事業場で混在して働き、QC活動や提案活動への参加も積極的に日科技連でも報告している<sup>(44)</sup>。それらによると、本工と定時社員が同一のライン上で仕事を分担し混在して働いている様子や、定時社員も積極的に活動し、下請企業にまで出向くなどして生産性の向上に努めていたことがわかる。こうした定時社員のモラルの高さは、定時社員の制度化と処遇の改善によってもたらされた側面があった。というのも、制度発足当時の労組機関紙を見ると、定時社員となったパートタイマーが、労働条件の向上が企業にとってマイナスとならないようにするため、自分達の働き振りを評価してもらうためにも、今まで以上に責任を持って生産性の向上に努める必要があると考えていたことがわかるからで

---

(42) パートタイマーによる女子工員の代替は1970年代後半から80年代に特に関心を集め、電機労連でも議論されていた。電機労連第29回定期大会『議案書別冊 総合資料 その2』1980年。

(43) 電機労連『調査時報』113号、1974年、122号、1975年。このようにいわゆるパートタイマー全体に占める定時社員の割合が9割以上を占めるという状況は、80、81年に82～89%に一時落ちたのを除き、一貫して変わらない。80、81年の10ヶ月未満のパートタイマー数はそれぞれ990名、750名であるが、これはこの時期にVTR工場が新たに立ち上げられたことの影響である。82年にはパート数が35名に減少し、定時社員数がピークになっていることから、彼らのほとんどは定時社員に登用されたと推測できる。電機労連『調査時報』164号、1980年、171号、1981年、187号、1982年。

(44) 例えば日本科学技術連盟『現場とQC』80号、1970年5月、『FQC』214号、1980年11月、『FQC』221号、1980年6月などがある。

ある<sup>(45)</sup>。

このようにモラルは高く、仕事範囲も拡大した定時社員の声に押されて、労組は制度の見直しを検討するが、初めのうちは定時社員への仕事別賃金の適用をも求めるか、あるいは世間水準よりは高めにとどめておくのか態度を決めかねていた<sup>(46)</sup>。しかし、第28回大会には、定時社員が8時間の労働時間を受け入れるならば社員化の方向へ進むことも考えられるが、週35時間労働である限り、定時社員制度の整備、充実にとどまるという改革の方向性が示される。正社員とは1時間しか変わらない労働時間ではあるが1時間違っただけでライン編成等がやりにくくなり、また労働時間が異なることは制度そのものが異なるということを表していることから、社員化は難しいとの判断がなされたのであった。

こうして当面の間は社員化の追求はせず、定時社員内部の配分の適正化を図り、社員との差を再検討することになった定時社員制度の改革案がとりまとめられたのは76年の事であった。労組が第31回年次大会で提案したことは、「定時社員独自の賃金体系を作ること」によって仕事の内容と処遇の対応関係をつけることであった。それは、定時社員独自の体系として3ランクの賃率（T1、T2、T3）を設定し、現業職格付け基準を準用し、勤続3年以上から仕事の内容によって格付けすることとして提案された。仕事別賃金の全面的な適用は労働時間が違うので無理と判断されたものの、社員の格付けL1～L6のうち、L1～L3の部分に限って定時社員にも適用することを求めていると言えるものである。

この提案をもとに76年9月から労使による中央賃金専門委員会で交渉されることになる。会社側は管理が複雑化し、今以上の処遇改善につながる労組案を拒否し、高齢者の出てきた定時社員への定年制の導入を主張した。これに対して組合は、正社員との比較や仕事実態上L1一律適用に対する不満は強いと反論し、両者の主張は相容れなかった。

ところで、こうした労使交渉の一方で、組合の各支部で行なわれていた定時社員と組合役員との懇談会の中では、論議を重ねるにつれ、定時社員の態度が微妙に変化してきていた。現行の賃金の決め方には不満があるが、格付制度の導入も困るというわけである。その理由は、格付制度が導入されると人を押しのけて頑張る人が出て人間関係が悪くなる、頑張っても上位の仕事をさせてくれなかったら上司に対して不満を持ってしまう、仲間よりランクが低いと肩身が狭いといったものだった。年齢的にもまだ子供が小学生から中学生くらいの定時社員が多く、今以上に仕事に時間と労力を注ぎたくないという意識もあったと推測でき、こうした定時社員自身の格付拒否の姿勢が容易に変わるとは想定しにくい状況であった。

定時社員のこのような意向を受け、組合は独自の賃金体系の要求よりは、賃金水準のアップに焦点を絞って会社側と交渉するほうが、労組内としても、会社との交渉においてもより現実的と判断し、軌道の修正をする。それは勤続3年以上の定時社員で最高120%大幅な増額要求だった<sup>(47)</sup>。そして両者が譲歩した結果、1977年4月に新たに勤続3年以上の区分を設定し、その基準をL2最低

(45) A社労組機関紙『ユニオン』579号、1970年4月1日。

(46) A社労組第27回年次大会『議案書』1972年。

(47) A社労組機関紙『ユニオン』788号、1977年3月11日。

賃金とする新しい賃金決定基準が成立したのである。賃上げ幅は勤続3年以上の定時社員が最高で、A社の定時社員の中で最も多いこの層を狙った賃金決定水準の改正であったと言えるだろう。

この後、労組は再度82年第37回年次大会で改正案を提示している。それは賃金の決定基準と一時金の水準アップと、退職慰労金の勤続年数区分を従来の3から13に増やすこと等にとどまっている。前回提案の時点よりも定時社員の仕事の範囲は、以前は正社員が行っていた仕事を定時社員が行うなど拡大しており、仕事の面で言えば「社員並化」は進んでいたものの、機械化の進展や生産拠点の海外への移転に伴って比較的低いランクの仕事が減少していたことや、企業側が定時社員の高齢化による作業能率の低下を意識していたため、処遇の部分的改善しか選択肢がなかったのであった。結局、82年9月末、契約更新3回以上者の賃金水準の引き上げと、退職慰労金区分を5区分に拡大するとともにその水準を引き上げるにとどまり、その後「改革」案が出されることはなかった。

## 6 定時社員制度の衰退と業務請負の利用

82年の定時社員制度の改正時にすでに現れていた定時社員の担う仕事の減少は、85年以降顕著になり、労組内でも危機感を持って取り上げられるようになる。86年の第41回年次大会『議案書』では、「労働市場や産業構造の変化、定時社員の高齢化」から定時社員の雇用を保障することが難しい状況にあることが述べられており、その対策として「現業中心型から間接部門への職域拡大や高齢化対策としての勤務形態のあり方について定時社員制度の見直しを検討していく」ことが挙げられている。これまで定時社員は現業職でしか働くことは出来なかったが、同じランクの間接部門の仕事にまでその職域を広げなければ雇用を保障することが困難な状況に陥っていたのであった。急激な円高を背景とした海外進出、機械化の進展によって、現業職での比較的低いランクの仕事が減少したからである。また、87年からは中国でのテレビの生産が開始されると同時に国内では生産合理化が推進される。こうした中で、仕事の範囲が限定され、残業を命じることが出来ない上に労働時間が正社員とは違うためライン編成がしにくく、交替勤務にも就かせられない定時社員は柔軟性に富む労働者とは言えなくなり、人数も減少して行く（図1）。それと呼応するかのように業務請負、社外工の利用が本格化していったのである。

A社における社外工の利用はパートタイマー同様、1960年代にさかのぼる。組合が社外工について大会で取り挙げたのは66年の第21回年次大会である。臨時工、定時社員（パートタイマー）が本体作業あるいはそれに付随する準備、補助作業に従事していたのに対し、社外工は専門的部門に限られていた。67年にはその範囲は梱包、運搬にほぼ「固定化」されていたようである。労組が臨時工やパートタイマーに比べて人数も少なく仕事も限られている社外工について、本格的な対策を提案することはしばらくの間なかった。

労組が具体的な規制案を示したのは78年のことである。その年の大会『議案書』では、社外工の仕事を「社会的に分業、専門化している作業や社内にはない特殊技術を必要とする作業」に限定し、導入の際には事前協議することが提案されている。これらに加え、82年には「業務請負い契約の適正化、指揮監督の明確化、先方による人事管理の徹底、作業場所や設備貸与の明確化」というチェック事項が示されている。

A社において業務請負、派遣労働者が利用され始めるのは円高の進行した85年頃のものである。この頃社外工および派遣労働者の総数は、組合の組織人員の約1割弱にも達しており、3年間で70%増加していた。組合員の間からは雇用や仕事の確保に支障をきたすのではないかとの不安の声も上がっており、ここで規制方針を確立させておく必要があった。そこで85年に労組は初めて社外工、派遣労働者に関する包括的な対策を示している。『議案書』には、「近年、職場の中に社外工や派遣労働者、また婦人アルバイトなど社員外従業員が急速に増えつつ」ある状況を受け、今まで社外工等に関する「具体的な判断基準が未整備」だったことを反省し、製造直接部門では、本体作業と格付けや人材育成的観点から望ましくないと判断される部門では社外工を認めず、社会的に分業・専業化している作業や特殊技術を必要とする作業に限り、急激な労働力需給の変動が想定され、組合員の雇用や安定的な仕事確保に多大な影響をおよぼすことが懸念される場合はごく特例的に認める場合もあるが、期間は限定することなどが述べられている。組合はこのような方針のもと、規制に取り組んで行くのだが、その規制に成功したとは言い難い。88年には「本来、社員でなすべき業務が、社外工・派遣労働者などに置きかわっていくことについては厳しく規制していくこととします」と述べられており、実際には社外工、派遣労働者が本体作業にも従事し、正社員の雇用の確保をも脅かしていたことが推測できる。

現業職への派遣は禁止されているので、現場の派遣労働者とは業務処理請負契約をもとに派遣されてくる労働者を指している<sup>(48)</sup>。その数は95年頃から増えはじめているが、A社全体でどの程度利用されているのかは不明である。しかし、大企業を中心に、90年代後半にその利用がさらに進んだことが、2000年に行なわれた電機連合の調査で確認できる<sup>(49)</sup>。この調査によると、企業規模が大きいほど業務処理請負を利用する度合いが強く、正社員数が3000人以上規模の事業所の従業員構成を、平均値でみると、そこで利用されている非正規従業員（898.7名）のうち、パート、アルバイトの占める割合は5.3%（48.0名）と大変低い一方で、業務処理請負契約をもとに派遣されてくる者が78.7%（707.5名）も占めていることが分かる。A社でもこのように大きな割合で利用されているのかは不明であるが、相当数存在することは推測できるだろう。

A社において、彼らが利用されるようになった理由を分析すると、雇用を保障する必要がないことが挙げられる。A社は業務処理請負契約内容を変更することによって仕事量の変動に合わせた人員の調整が迅速に出来る。しかもその調整は請負先企業の責任においてなされる。また、仕事の内容は倉庫業務や生産、設計と多岐にわたっており、専門性の発揮が期待できるところもある。定時社員の場合には労働時間や仕事の範囲などで正社員とははっきり区別し、不満が表面化しないように配慮していたが、派遣労働者の場合は不満があってもそれがA社にまでくことはあまりなく、たとえA社に持ち込まれたとしてもかつての臨時工、パート問題のような大問題に発展する可能性は低く、本工化が問題にもなりにくい。したがって、より低いコストで正社員とまったく同じ労働時間が設定でき、仕事の範囲も柔軟に設定できるのである。加えて労組による派遣労働者の組織化

(48) 厳密に言えば派遣労働者と業務処理請負は異なる。しかし、1998年11月16日に行なったA社工場監督者へのヒアリングによると、現場では明瞭に区別されているとは言い難い状況にあるようである。

(49) 電機連合『調査時報』323号、2001年。

は定時社員の時よりも困難であり、96年の大会でも派遣社員問題について今日的に見直すと述べるにとどまっている。こうしたさまざまな「利点」をもつ派遣労働者の利用は、今後も拡大していくことが予測されるのである。

## 7 まとめ

A社の非正規従業員の歴史をたどってみると、さまざまな要因の積み重ねによってそのあり方が形成されてきたこと、そしてパートタイマーの位置付けは臨時工闘争の影響を受けてきたことがわかる。これまで見てきたように、雇用の保障、仕事の内容(分業)、賃金制度の3点が主な争点となってきたのである。

臨時工とパートタイマーは直接雇用であるため、雇用の保障を労使双方が強く意識し、また、正社員との労働条件などの違いも問題とされる傾向にあった。そして同一企業に雇われる者として組織化の対象とされやすく、A社のように実際に組織化された後にはなお一層、雇用保障の問題は重要となった。組合員の雇用を保障する労組の下、パートタイマーの長期勤続化の傾向が全体として強まると共に、労組の働きかけによる労働条件の向上や退職慰労金制度の整備はパートタイマーの勤続を一層長期化していった。あるいは組織化されていない企業の場合であっても長期勤続者はある程度存在することとなるだろう。そしてこうした長期勤続者を中心として、技術変化やQC活動への参加を通じて、仕事の範囲は事実として拡大していったのである。組織化されている場合には労働条件の向上が進み、よりパートタイマーのモラルが高まる傾向にあり、また、企業側としても、以前よりコストがかかるようになったパートタイマーの仕事の範囲を拡大し有効に活用する方が生産性の向上に寄与するとも考えたのであった。

ところがこうした仕事範囲の拡大は、仕事と賃金制度との対応関係の不一致をもたらす。同様の仕事を行う者を低い賃金水準、異なる賃金制度の下で雇用することは、労務管理上さまざまな問題をもたらすため、非正規従業員を異なった賃金制度で利用するには、仕事の範囲をある一定の幅に限定することが必要である。臨時工は正社員と同様の本体作業に従事しキャリアの連続性も持っており、仕事の範囲を限定することは難しかったことから、本工登用の全面化によって問題解決ははかられ、臨時工制度そのものの解消をもたらした。こうした経験を踏まえ、パートタイマーの仕事は導入当初から労使双方によって、正社員がそれぞれ担っていた仕事のうちの補助、準備作業のみを括り出したものになるべく限定されていた<sup>(50)</sup>。制度を正社員とははっきりとわけ、キャリアや仕事の内容をなるべく区別することによって、処遇をめぐるパートタイマーの不満が顕在化することを防ぎ、安定的に「活用」しようとしたのである。そしてパートタイマーの多くが既婚女性であり、本工化を望まない傾向にあったこともまた、非正社員としての安定的な利用を支えていた。

こうして企業や労組によって一定の範囲内にとどまるものとされたパートタイマー制度は、雇用

---

(50) パートタイマーの仕事がどの程度制限され、臨時工がどのレベルまで正社員と同じ仕事を行っていたのかについては疑問の余地が残るだろう。しかしA社労組中央執行委員への聞きとり(1998年9月28日)によれば、A社では臨時工よりもパートタイマーの仕事の方が、その範囲は限られていたようである。



保障，仕事の範囲，賃金制度をめぐって常に動揺しつつも，パートタイマー自身に受容され，企業内で位置付けられたのであった。しかしこのような仕事範囲等の限定が労務管理上必要であるパートタイマーは，技術革新の進展や海外への生産拠点の転換にともなう単純作業の減少などに対応できなくなるとともに，組織化され，長期勤続化がすすむとともに処遇の改善がなされたことによって，その「利点」が徐々に失われてきた。硬直した企業内での位置付け，フレキシビリティの低下は，経済環境の変化や労働者の意識の多様化を背景に，パートタイマー制度を支えてきた条件やバランスを崩し，業務請負，派遣労働者という，さらにフレキシビリティの発揮される労働者の利用へと向かわせる結果となっている<sup>(51)</sup>。

このように，企業内の労使関係と非正社員を雇用する上で生じるさまざまな問題が，雇用保障や仕事の分担，賃金体系の相互関係に影響を及ぼし，パートタイマーの位置付けを規定してきたのである。職域や職責が限定されていることが，処遇の相対的低さをもたらすだけではなく，逆に，正社員とは異なる制度で非正規従業員を利用する上で，職域や職責をいかに限定してゆくかが労使関係上問題とされてきたとも言えるだろう。確かにA社の事例は特殊である。しかしA社ではパートタイマー制度の「不安定性」が生む問題に正面から対応してきたため，他企業よりも鮮明にそれらが表面化したと言え，だからこそパートタイマー制度の持つ多様な側面が明示的に表れたのではないだろうか。この事例の一般性と特殊性については今後も検討してゆきたい。

（かむろ・あやみ 東京大学大学院経済学研究科）

---

(51) 社外工や派遣労働者の利用が90年代になるまで積極的にはならなかった要因に法的規制があるが，実際には規制緩和がなされる以前から派遣労働者の利用は進められていたため，法規制だけではなぜ90年代に現場への派遣が展開したのかは説明できない。また，製造業での派遣労働者の利用については，従来からある構内外注などとの関連も検討する必要がある。これらについては今後の課題としたい。