

中野麻美著

『労働ダンピング』

——雇用の多様化の果てに』

評者：永田 瞬

●はじめに

日本の労働市場において「雇用の多様化」と呼ばれる現象が1990年代半ば以降急速に進んでいる。総務省『労働力調査』によれば、アルバイト、契約社員、派遣社員などを含めた非正規雇用は2006年平均で1679万人おり、役員を除いた雇用労働者にしめる割合は33.0%にのぼる。製造工程で働く請負・派遣労働者、事務仕事を行う任期つきの契約社員など、雇用契約に定めのある「新しい仕事」が、正規雇用の減少に比して増加しつつあるのである。こうした非正規の就労形態の増加は、すでに多くの労働問題研究者や労働経済学者が指摘しているように、多様な働き方を求める就労側の意識の変化という事実に加えて、採用側の人事・雇用戦略によってもたらされてきた。じじつ、2006年版『労働経済白書』は、2000年以降顕著になった若年層におけるフリーターなど非正規雇用が増大した要因を、若年層の正社員離れという就労意識の変化だけではなく、採用側の正規採用の手控えや、ここ10年来進んだ数々の労働法制の規制緩和にも求めている。こうして、正規雇用採用の手控えと非正規雇用の拡大は、正規雇用と非正規雇用との間に同じ仕事であっても異なる処遇という格差を生み出しているのである。

岩波新書から出版された本書『労働ダンピング』は、そのタイトルが示すように、雇用契約の上で期間に定めのある雇用が広がることで、商品の「買い叩き」が進み、正規雇用の働きすぎと労働条件の悪化が深刻化していることを告発するものである。著者は雇用・労働問題に対して弁護士として長らくかかわり、NPO派遣労働ネットワークの代表としても知られる論者である。2006年は、製造業の偽装請負や労災とばしなど非正規雇用が抱える問題が、広く一般のメディアも含めて周知された年である。このことを考えると、『労働ダンピング』の出版は、社会的関心のある格差社会の実態を明らかにする上で非常にタイミングのよいものといえる。

●本書の概要

まずは本書の概要から紹介しよう。本書は次の5章から構成されている。

- 第1章 いま何が起きているのか
- 第2章 ダンピングの構造
- 第3章 労働は商品ではない
- 第4章 隠された差別を可視化する
- 第5章 現実の壁に向かって

第1章では、非正規雇用労働の商取引化と正規雇用の請負化が、労働ダンピングと呼ばれる構造を生み出していることが指摘されている。日本では1985年の労働者派遣法の成立とともに労働者派遣業務が合法化され、1999年の原則自由化によって派遣労働に対する規制はほとんどなくなった。派遣労働はほかのリースや商品と同じように価格競争の波に飲まれ、労働時間、賃金、技能などあらゆる角度から競争させられる。派遣労働者に対する「競争入札」の結果、時給が400円以上ダウンした事例などはその象徴的なものである。

非正規雇用に見られる労働の値崩れは、競合関係にある正規雇用にも影響を及ぼす。目標ノルマを達成できないために自分名義で架空の契約を行う「自爆」や正規雇用に対する成果主義賃金の導入は、非正規雇用に見られる待遇悪化と共通する特徴を持っており、正規雇用の「請負化」である。こうして、派遣労働に象徴される非正規雇用の商取引化と正規雇用における成果主義化・「自爆」現象は、そうした雇用契約を利用する側が主体となって競争的に値段を決定した結果であり、「労働の液状化」や「雇用の融解」現象であると著者は分析する。

この章の後半部分では、航空業界におけるアルバイト・スチュワーデスの導入やタクシー業界の労働条件の悪化が、政府が行ってきた規制緩和と関連性を持っていることが論じられる。また、日本と同様に、1990年以降規制緩和を強力に推し進めた国としてニュージーランドにおける「アワード・システム」（産業別の労働組合と使用者団体との間で合意された内容がすべての労働条件の最低基準として働く仕組み）が紹介され、不安定雇用が増加した姿が指摘される。なかでも、失業率は改善されたものの不安定雇用が増加し、雇用の質が悪化したという指摘は、日本の90年代半ば以降の労働市場の動向と相似するものがあり、大変興味深いものとなっている。

第2章では、非正規雇用がなぜ低賃金で低待遇なのか、その理由が正規雇用における男性中心の働き方に対応する「家計補助的賃金」に非正規雇用が位置づけられているという点に求められている。パート労働者は、正社員のように必ずしも企業との結びつきを必要としない。そのため、生活保障という考え方ではなく、賃金は家計補助的な水準となる。同時に、有期雇用が派遣・契約労働と結びついたとき、雇用の取引関係が純粹に商取引となることから、良質な

サービス＝低料金であるという認識がなされることも指摘される。

また、伊豆銀行に13年勤務してきた派遣労働者が、満期終了により雇止めにあった事例も紹介されている。これは労働者派遣という制度が雇用主の責任を派遣会社に代理させるものであり、雇用主責任の曖昧性の結果であると著者は見る。こうした事例は1986年の男女雇用機会均等法のあとに、女性労働の格差・差別の顕在化として、派遣労働が利用されてきたことの証である。

第3章では、雇用政策や労働条件の決定などに労働法制が及ぼす役割が確認されるとともに、近年の日本の労働基準法の改正や労働契約法の制定過程などが批判的に検討されている。「労働市場法」に該当する、職業安定法、労働者派遣法、高齢者雇用安定法、「個別労働関係」にかかわるルールである、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、育児介護休業法、男女雇用機会均等法、パート労働法、家内労働法、あるいは「集团的労働関係法」である労働組合法や労働関係調整法などが挙げられている。これらはいずれも労働法として「働き手が市場競争原理にさらされたときには社会に深刻なダメージを及ぼすことから、労働条件が一定の水準より下回ることがないようにするなどして、競争を抑制するルール」（87頁）である。

しかしながら、労使の対等な労働条件決定ルールを明記するとされた「労働契約法」、あるいは労働基準法の改正に伴う解雇の金銭的解決や労働時間規制の適用除外（ホワイトカラー・イグゼンプション）などは、いずれもこうした労働法の理念と乖離するものであると著者は指摘する。同時に、正規雇用における労働条件のダンピングの事例として、労働契約法をめぐる議論の中で確認された、労働条件の不利益変更における労働者側の立証責任の問題性も指摘さ

れる。解雇の金銭的解決制度も、正規雇用が流動化し労働条件が切り下げられる法的受け皿になると著者は主張する。

第4章では、正規雇用と非正規雇用の所得・労働条件の格差を可視化するための著者のオリジナルな見方が提示される。女性労働を中心とする正規雇用と非正規雇用の格差の問題はこれまで、残業や配置転換など企業に対する拘束性の強い正規雇用グループと、企業への拘束度は低いが不安定で低所得である非正規雇用グループとに分けられたうえで議論がされてきた。しかし、著者はこうした「二者択一」の方法自体が、その背後にある格差や貧困や差別を事実上覆い隠してしまうものと指摘する。

正規雇用の男性であれ非正規雇用の女性であれ、仕事と生活とが両立できる権利を保障するためには、介護や育児などの家庭の責任を全うできる労働環境が必要である。ただし、長い労働時間、断れない残業などは、正規雇用につく人々を、家庭的責任を放棄せざるを得ないという状況に追いこむ。こうした正規雇用の「働き方」が改善されなければ、低処遇・低賃金である非正規雇用の待遇改善もかなわない。これが本書全体を貫く著者の積極的な見解である。

後半部分では、労働市場の流動性と雇用の安定性を両立させた取り組みとしてオランダのワークシェアリングが紹介される。パートタイム労働を労働時間差差別の禁止等によって均等待遇に近づけ、選択可能な労働形態として位置づけたところが、オランダモデルの特徴である。そして、男は仕事、女は仕事と家庭という性役割分業に基づく男性モデルから、仕事と家庭との調和の上に自立して生活可能な男女平等賃金を可能にする「両立型モデル」へ切り替えることが必要であると、強調される。

第5章では、最初に自治体の民営化の事例が取り上げられ、民間委託によって今日、労働条

件が悪化し、ひいては住民のサービスが低下すること、最低制限価格制度や低入札価格調査制度のように、一定の価格の歯止めを行うことが、労働条件の向上とサービスの向上をもたらすことが指摘される。また、自治体と契約を結ぶさい、条例で定める賃金水準を満たしているかどうかが問われるアメリカの「リビング・ウェッジ（生活賃金）条例」が紹介され、安全で良質なサービスを提供するためには、逆に最低限の労働基準を遵守することがその条件となることが指摘される。

最後に、「安心して働ける仕事」の条件として、雇用契約に定めのないこと、自立して生活できる所得保障がなされていること、直接雇用であること、競争ルールを規制するための人権条項が適用される必要があること、などの具体的な指針が挙げられている。これらの条件は雇用形態の違い（正規雇用であるか非正規雇用であるか）、性別の違い（男性であるか、女性であるか）を問わず、仕事と家庭を両立し、人間らしい生活を送るためのものである。

●本書の貢献

以上のように、本書で具体的な事例を適宜交えながら紹介される「雇用の融解」の現実は、労働相談を通じて現場をよく知る著者の見識によって豊富な中身となって現れている。同時に、本書における著者の主張は、不安定・低所得な非正規雇用（フリーター）か、安定した正規雇用かの二者択一で論じられることが多い巷の「格差社会」論とは一線を画している。それは、著者がたびたび指摘する、安定した雇用（雇用契約に定めのないこと）と生活できるための所得が保障されることは、どのような雇用形態であっても働くものが望むものであるからである。

ジェンダー論を武器にした労働問題研究は、

これまでも日本の女性労働がおかれている差別的待遇や就労環境の格差などの問題点を明らかにする功績をあげてきた。しかしながら、同時に日本の労働現場における雇用問題を、「男性」と「女性」との間の対立に収斂させてきたとの印象も拭えない。著者は育児や介護などの「家庭的責任」を果たさない代わりに会社への拘束性が強い男性的な働き方に対して批判的であると同時に、企業への拘束性が相対的に弱い代わりに家庭的責任が求められる女性モデルに対しても批判的である。著者の分析は、正規雇用の働きすぎと非正規雇用の就労条件の悪化双方に批判的であることから、「どちらを選択すべきなのか」という単純な二項対立的な分析にとどまっていない。

すでに紹介したように、いかなる雇用形態であれ、直接雇用や雇用契約の長期性が保たれ雇用の安定性もたらされること、自立した生活を可能とする賃金が保証されることが何よりも求められるのであり、それらの条件が整ってはじめて、(政府が主張するような)「仕事」と「家庭的責任」とが同時に両立可能である。本書で紹介されたパートタイマーであっても雇用契約に定めのない就労形態が存在するオランダのような諸外国の事例は、現存する日本の正規・非正規双方の働き方を超えた新しい働き方の姿を多少なりとも描き出していることに成功しているといえるだろう。

●おわりに

「格差社会」の進行の下で雇用形態別の格差を、「労働ダンピング」の構造として分析した著者の功績は大きい。あくまでも雇用・労働問題の視点から、「格差社会」の実態を、正規雇用・非正規雇用双方の「雇用の融解」に求める著者の分析は鋭い。ただし、本書では著者が提起する雇用形態にかかわらず安心して働ける「働き方」に対して、労働組合がいかなる役割を果たしうるのか、言及されていない。本書で指摘される労働組合の役割は、団結権の保障や集団的な交渉という法律上の指摘にとどまっている。「ガテン系連帯」など非正規雇用の待遇改善を正面からすすめる労働運動の動きも高まっていることから、今後の著者の活動に注目しなければならないだろう。

豊富な事例紹介のゆえに論理展開が把握しづらいという難点もある本書ではあるが、著者が示した功績に比べればそれは微々たるものである。今後の著者の地道な活動と研究成果の進展を心より期待したい。

(中野麻美著『労働ダンピング—雇用の多様化の果てに』岩波新書、2006年10月刊、xiv+229頁、定価780円+税)

(ながた・しゅん 法政大学大原社会問題研究所兼任
研究員)