

人権問題になった非正規労働と その撤廃に向けて

脇田 滋

- 1 人権問題化する非正規労働
- 2 非正規労働の現実を見る虫瞰的視点
- 3 日本の雇用と非正規労働 二層化した労働者
- 4 非正規労働の撤廃に向けての課題

1 人権問題化する非正規労働

多くの日本の職場が「労働法がない世界」に変わってしまった。小林多喜二の「蟹工船」が若い世代に受け入れられ、ベスト・セラーになっているという。非正規労働者の現実には「蟹工船」に描かれた人権無視の過酷な職場状況と多くの点で重なっている。19世紀後半から20世紀前半の女工哀史や近江絹糸の人権問題が、21世紀の日本で再び、営利優先の反人間的「労働法氷点下の職場」のなかで確実に復活している。

日弁連は、今年10月に開催する第51回人権擁護大会のテーマの一つに「貧困と非正規雇用」を取り上げる。労使双方側の弁護士を抱える日弁連が労働問題をテーマにするのは初めてだという。ワーキング・プアが主たる問題意識であるが、労働問題が現代日本の人権問題の一つに浮上したことを示す事実である。

2 非正規労働の現実を見る虫瞰的視点

非正規労働の現実が悲惨ともいえる状況にある。筆者は、1996年から「派遣労働者の悩み110番」というHPを開設し、インターネットを通じて相談活動をしてきた。こうした相談活動から窺える多くの非正規労働者に共通した状況は、次の通り、①雇用不安、②劣悪・差別、③孤立、④無権利の4つの特徴に公約数的に要約することができるだろう。

*脇田滋（わきた・しげる） 龍谷大学法学部教授。労働法・社会保障法。主な著作『労働法を考える』（新日本出版社、2007年）、『若者の雇用・社会保障』共編（日本評論社、2008年）。

①非正規雇用は、ほとんどが有期雇用である。労働法的には「解雇」には合理的理由が必要だという確定した判例法理があり、近年、それが強行法規（2003年労基法18条の2。現在は2007年労働契約法16条）となった。これに対して有期契約は「期間満了」で契約が終了する「解雇付き雇用」である。解雇は「首切り」であり、かつては生存を脅かす大問題となった。しかし、現在では「期間満了」に名目を変えて「解雇」が日常茶飯事となってしまった。いつ解雇されるか分からない非正規雇用では半年後に雇用が継続しているかも予想できない。

②非正規労働者の待遇は格段に低劣である。年収200万円以下の労働者が1000万人を超えた。生活保護水準にも達しないワーキング・プアと言えるが、非正規雇用の低賃金が原因となっている。とくに、正社員と同様な仕事をしていても数倍もの格差があり、各種手当、賞与、退職金、福利厚生などでの差別待遇が顕著である。

③非正規労働者は労組結成が至難である。とくに長期雇用の保障がないため職場定着の条件がなく、仲間との連帯が難しく、孤立する例が多い。とくに、労組の多くが企業別正社員だけを組織し、非正規労働者を組織化・協約適用の対象としないことが孤立化の背景となっている。

④労働基準法が定める最低基準の権利も、雇用不安や孤立という状況から、実際には行使することが困難である。

こうした非正規雇用の現状は、既に20年以上に渡って広がってきたが、なかなか社会問題化しなかった。その理由は、非正規雇用拡大を推進した政府・経営側が非正規雇用を肯定的に描いたこと、労働組合を通じての問題顕在化のパイプが詰まっていたことである。現実を正しく捉えるためには、研究者も違法慣行が蔓延する職場に飛び込む「虫瞰的視点」が必要であった。しかし、多くの場合、「鳥瞰的視点」から政府統計・調査に依拠した表面的理解にとどまって本質に接近できなかった。⁽¹⁾

3 日本の雇用と非正規労働 二層化した労働者

第2次大戦後、高度経済成長のなかで日本的雇用慣行が形成された。既に企業間格差を背景に「社外工」や「構内下請」が広がっていたが、1970年代以降、パートタイム導入をきっかけに、法的・政策的な裏付けもあって、最近30年間、①「ホップ」、②「ステップ」、③「ジャンプ」の3段階を経て、非正規雇用労働者が急激に増大した。

①まず、1980年、厚生省が法令上の根拠なしに、労働時間が通常の労働者の4分の3以下であれば社会保険加入をさせなくてもよいとする運用を開始した。主婦パートを念頭に置いて、正社員（夫）の被扶養者の範囲での家計補助的就労者という、世界に例のない低賃金非正規雇用の公認である。労働行政も1983年の職安再編の際に「パートバンク」を大都市に設置してパートタイム労働を追認した。最低賃金は、かつての日雇労働者から家計補助的パート賃金へと、その算定根拠・対

(1) 脇田滋「労働と法 私の論点 職場の現実から目をそらさない虫瞰的現実認識の意義」労働法律旬報2000年8月上旬号、4頁以下参照。

象が推移していった。

②次に、1986年施行の労働者派遣法はフルタイムの非正規雇用を積極的に公認するものであった。不安定雇用の最悪形態と言える「登録型派遣」が容認されることで、歯止めが失われ、1990年代にかけて契約社員、嘱託職員など、有期契約でのフルタイム非正規雇用の多様な形態が広がった。

③そして、90年代後半から、雇用・労働分野での規制緩和が財界の一部から声高に叫ばれ始めた。「小さい政府」と「労働市場の自由化」を求める市場原理主義、新自由主義の主張である。そして、派遣法制定10年を経た1995年、日経連は、「新時代の『日本の経営』」を発表するが、それは一部の正社員（長期蓄積能力活用型グループ）以外は、従業員を非正規雇用化する提言であった。日本の雇用慣行そのものの見直しであり、これを具体化したのが、派遣業務を「ネガティブ・リスト」化した1999年派遣法改正であった。

こうした非正規雇用を根拠づける議論として、新自由主義の立場から個人の「自己責任」、「自己決定」重視論が提起され、その根拠として「労働者個人が強くなった」という主張が現れた。非正規雇用は、労働者自身の自由な意思による選択の結果であってそれ自体を問題にするべきでないという議論である。つまり、「市場の自由」に任せるべきであって、非正規雇用を「不安定で劣悪な雇用」と見るのではなく、「多様な雇用形態」と考え、それに対する法規制が過度にパターンリストティックなものであってはならない。多様な労働者の要望に基づく、自由な選択を尊重して中立的でなければならない、という考え方である。⁽²⁾

しかし、これは意図的に振り撒かれた幻想であり、虚構であったと思う。非正規労働者のほとんどは、自由な意思によって派遣労働や非正規雇用を選択した訳ではない。それを選択するしかない状況のなかで選択せざるを得ないのである。少なくとも、派遣労働に限れば、最初は労働者が自分で選択したと思っても、正社員になる道はほとんどなく、長く派遣で働けば働くほど不満が募るという声が共通している。しかし、労働相談など個別の事例を数多く蓄積して初めて認識できる現実であった。ようやく2005年以降、偽装請負や日雇い派遣の過酷な現実がマスコミによって取り上げられ、人権無視の働き方が社会的にクローズアップされた。

1985年派遣法制定の際に、法制定反対論の根拠として、間接雇用を容認すれば第2次大戦前後の半封建的雇用慣行が復活するという憂慮が挙げられた。これに対して、当時の制定推進論からは、近代化した日本の労使関係の下では第2次大戦前後の弊害が復活するというのは杞憂に過ぎないという反論が提起された。しかし、杞憂どころか、わずか20年後には、違法不払労働、セクハラ・パワハラ・いじめ、うつ病、過労死・過労自殺など、人権問題化するほどに雇用社会は惨憺たる状況に変貌している。

(2) 市場原理主義と労働市場論についてのより詳細な検討は、萬井隆令・脇田滋・伍賀一道『規制緩和と労働者・労働法制』（旬報社、2001年）139頁以下参照。

かつて自由主義的な資本制生産が雇用・労働を疲弊させることへの反省から、19世紀から20世紀にかけて社会政策立法が生成・展開した。「市場の失敗」による弊害が社会政策を生み出したが、法的には、形式的自由・平等と財産権を軸とする「市民法」から、実質的自由・平等と生存権・団結権を軸とする「社会法」への展開である。ヨーロッパ各国では、第2次大戦の苦難の時代を経て、巨大な産業別労働組合組織が形成された。現在では、産業別労働協約による労働条件決定を通じて「協約なければ労働なし」という企業横断的労働慣行が定着し、「労働の世界」が確立している。

日本の新自由主義者は過度な労働関連法規制を批判している。しかし、EU諸国でも非正規雇用の問題が広がっていても日本ほどに深刻ではない。EU諸国では、企業横断的な協約慣行を基盤に、社会政策的立法が緩和されたとは言え、現実的に機能しているからである。

これに対して、日本的雇用慣行は、企業別の労働協約による企業間労働条件格差を前提としたものに過ぎず、きわめて脆弱な基盤しかもたない。企業横断的同一労働同一賃金慣行が形成されないまま、非正規雇用の同一労働差別待遇が職場に広がれば、正規雇用の必要性は消えてしまう。雇用全体が破壊されるほどに深刻な結果がもたらされることになった理由がここにある。同一労働差別雇用の典型である派遣労働の広がり、急激に雇用全体を破壊した国は日本以外に例がない。ドイツ、フランスなどで労働者派遣法が制定されたことが日本での派遣制度導入の理由とされた。しかし、産業別協約慣行が確立したドイツ、フランス等とは違って、企業別労働条件格差が大きい日本には、元来、派遣労働を導入する基本的前提がなかったと言わざるを得ない。

4 非正規労働の撤廃に向けての課題

日本では、第2次大戦後、労働問題が社会・経済的にまた、法・政策的に大きな関心を集め、労働法、社会政策等に関心が集中した。戦前戦時の半封建的労務管理を打破して労働関係を民主化し、労働者の雇用・人権を守れという運動が爆発的に発生した。その過程で労働組合が結成され、資本・政府との激しい対決・闘争を経て労働組合としての地位が確立された。

数十年を経過した現在、大量に生み出された非正規労働者の間に、かつてに類似した人権無視の状況が広がり、多くの問題が潜在化している。非正規労働という二次的な位置づけでなく、労働者の人権回復の課題が再度登場したと考えるべきである。労働者全体の権利確立をめぐる課題が、非正規労働問題へと外見が変わったと捉えるべきである。

日本的雇用慣行の「幻想」が問題の所在を見えにくくしている。しかし、非正規労働の現実を無視・軽視せず、直視しなければならない。非正規労働は、労働問題において例外的なもの、縁辺的なものではなく、非正規労働こそを中心課題とするべきである。その抜本的改善、むしろ、それ自体の撤廃を前提に、非正規労働問題を労働運動、社会政策、労働法のそれぞれの中心課題に位置づけるべきである。

そのためには、まず、対象とする非正規労働・非正規雇用の定義・範囲を明確にすることが必要であり、そのための広範な議論が重要である。韓国では2008年3月の政府統計調査から、労働側が869万人（労働人口の54.35%）を非正規雇用とするのに対して、政府・経営側は564万人（同35.2%）とする。非正規雇用の範囲をめぐる統計解釈をめぐる激しい対立がある。日本でもフリーターのとらえ方をめぐって議論があったが、非正規雇用の定義・範囲について本格的な議論は活発ではない。たとえば、偽装請負形式で製造職場で働いている労働者が増加しているが、統計的には非正規雇用とされていない。

次に、従来、労働問題を企業別労働関係の枠組みのなかで捉える傾向が強かった。しかし、非正規労働は、その枠組みのなかでは捉えられない。非正規雇用については、企業横断的な集团的労働関係による規制の枠組みが必要であり、労働立法にもその視点が不可欠である。EU諸国では、非正規雇用も企業横断的労働関係のなかで捉えられている。全国協約が、仕事別賃金体系に非正規労働者も組み込み、正規労働者との同一賃金同一待遇を保障する基盤を設定している。さらに、非正規雇用そのものを法・協約の規制対象として、特別な保護内容が上乘せされる。たとえば、イタリアでは、全国協約が産業別事業者団体と全国労組の間で締結されるが、制定法である派遣法でも、同一労働同一待遇を確定的に規定する。さらに派遣業者団体と全国労組の間で全国派遣労働協約が結ばれ、組合休暇の保障等を具体的に規定している。

とくに、韓国では20年前の民主化闘争を経て民主労組運動が発展してきたが、1997年のIMF危機を経て非正規雇用が過半数を超えて危機的雇用状況が広がっている。そうした中、最大ナショナルセンターである民主労総は、企業別労組を解散して産業別組織への転換を方針とし、2008年現在、75%を超えるまでに産別化を進めている。企業別労組、企業別労使関係が中心の工業国は日本と韓国だけであった。その韓国で労働運動が産別組織化に取り組んでいることは、私たちにも、大きな示唆と希望を示すことになっている⁽³⁾。

非正規雇用の導入・拡大には、その組織化に踏み切れない企業別正社員労組の弱点について、政府・経営側の「労組無力化」する狙いがあったと考えられる。企業別に正社員だけを組織化する労働組合は、同じ職場の自分たちの周囲に派遣労働者や構内請負の労働者が増えても、別の会社（使用者）への所属者であって、同じ仲間と考えることができない。派遣労働は、まさに労働組合の抵抗を受けにくい雇用破壊の有効な手段として利用されてきた。

本来、労働組合は、職場、地域、職種、産業など、それぞれの単位のすべての労働者を代表する組織である。仮に別会社の所属者であっても同じ仕事をしていれば、同じ労働者として連帯するべ

(3) 2008年7月、日弁連調査に応じていただいた、キム・ユソン労働社会研究所教授は、「韓国の状況を考えてとき、困難があまりにも多いが、産業別労組を目指す労働組合がある、そこに唯一の展望がある」と話された。

きであり、同一労働であって低劣な労働条件で苦しむ仲間の問題を、優先的に取り上げる必要がある。しかし、企業別正社員組織ではそのような発想が困難である。これは韓国でも同様であり、非正規労働者は、多くの正社員労組の支援を得られず、その闘争は大きな苦難を経験した。それにも拘わらず、民主労総は、産別労組建設を綱領的目標に掲げて努力を続けてきた。その結果、中小零細企業や非正規雇用を含むすべての労働者を代表する産業別組織建設の実現に近づこうとしていることに注目した。

日本でも非正規雇用が広がるなかで、主体的な状況が大きく変化しつつある。労働組合運動家、労働弁護士、労働法学者など「労働の専門家」であればあるほど、「日本的雇用慣行からの脱皮」「産別労組への転換」など想像もできず、口に出すこともなかった。従来からの知識、理論・論理、様々なしがらみ、行きがかりに縛られているからか、動きがきわめて鈍い。しかし、これと対照的に、若い新鮮な感覚での反貧困・反非正規雇用の運動が急速に広がっている。サラ金や生活保護などを中心に貧困問題に取り組んできた活動家、弁護士、日本的雇用慣行を知らない若い人たちがマスコミ関係者が、新鮮な感覚で、雇用社会の余りに悲惨な状況に驚きの声をあげ、貧困に直結した問題として、非正規雇用の問題にアプローチしつつある。日本でも、そこに変化の希望の光を見出したい。

<p>【協定会史料】 法政大学大原社会問題研究所 監修 協定会研究会（梅田俊英・高橋彦博・横関圭 編）</p> <p>■わが国労働安全運動の源流と展開過程が明らかに</p>	<p>『産業福利』復刻版〔全三回配本〕</p> <p>産業福利協会が一九二六年に創刊し、以後発行主体を変えながらも一九九二年間にわたり刊行された月刊誌を完全復刻。草創期の安全衛生運動の実態を継続的に把握でき、現代の労災問題への貴重な示唆を与えうる基礎史料。第三回配本では、第一巻全二号を補遺として収録。</p>	<p>■第一回配本 一九二七年～一九三三年 A4判上製 全7巻+別巻 総2,710頁 揃294,000円</p> <p>■第二回配本 一九三四年～一九三八年 A4判上製 全8巻 総2,760頁 揃294,000円</p> <p>■第三回配本 一九三九年～一九四四年/補遺【9月下旬刊行予定】 A4判上製 全8巻 総2,500頁 揃予価294,000円</p>	<p>■大原社研が保管する膨大な協定会基幹史料を公開</p> <p>日本社会労働運動資料集成Ⅰ・Ⅱ（マイクロフィルム版）</p> <p>Ⅰ 一九二〇～三〇年代 全114リール 揃2,730,000円 Ⅱ 一九三二～四〇年 全62リール 揃1,575,000円</p>	<p>■歴史的価値の高い精密な生活実態調査の記録</p> <p>都市・農村生活調査資料集成Ⅰ・Ⅱ</p> <p>Ⅰ A5判上製 全12巻 総4,760頁 揃262,500円 Ⅱ A5判上製 全12巻 総6,080頁 揃262,500円</p>	<p>■社会労働運動史の定説を覆す、再評価の試み</p> <p>協定会の研究</p> <p>法政大学大原社会問題研究所 編 梅田俊英・高橋彦博・横関圭 著</p> <p>A5判上製 388頁 5,460円</p>	<p>■両機関の営みに共通する地下水脈を探索する</p> <p>戦間期日本の社会研究センター</p> <p>大原社研と協定会</p> <p>高橋彦博 著</p> <p>A5判上製 364頁 6,090円</p>
---	--	---	--	--	---	--

柏書房 〒113-0021 東京都文京区本駒込 1-13-14 TEL.03-3947-8251 FAX.03-3947-8255
http://www.kashiwashobo.co.jp <価格税込>