

雇用の流動化と「テンポラリー労働者一括保護法」

小林 良暢

グローバル総研所長

真夏の国会解散で選挙戦真っ直中であるが、この総選挙で国民に信を問うべきは何であろうか。小泉自民党は「郵政民営化」について国民の審判を仰ぐとして、反対派に対して“刺客”とか“くのり”を放って、何がなんでも「郵政民営化」を争点にしようと躍起になっている。これに対して、民主党などの野党各党は、「郵政民営化」は争点隠しだとして、年金・社会保障や税制のあり方、中国・各国などの近隣諸国との関係改善などの外交問題を含めた形で争点にしようとしている。

● 雇用が変わったこの10年

本来であれば、4年4カ月にわたる「小泉構造改革」の是非を問うのが筋であろう。そんな気がして、新聞に掲載された各党のマニフェストをながめていたら、この原稿を頼まれていたせいもあって、「雇用政策」のところ目がいって、各党のマニフェストの「雇用政策」の項目を読んできた。

郵政民営化や年金、あるいは税制、外交などの

問題と比べると、「雇用問題」は選挙の争点にもならないマイナーというかマニアックな問題なので各党とも扱っても軽いのが、その政策を読んでみたら、与野党ともに奇妙な一致点があることに気がついた。

各党それぞれに表現の仕方は違うが、雇用政策として「パートタイム対策の拡充」を取り上げており、民主・共産・社民の各党は「均等待遇」の確保を掲げている。これに対して自民党は「パートタイム労働者の処遇の改善」としか言っておらず、やはり自民党は保守的・経営者寄りでけしからんと思っただら、さにあらずその後に「正社員への転換制度の普及・定着」と書いてあり、自民党の政策がもっとも“過激”である。

雇用政策といえば、かつては「完全雇用の実現」が通り相場だったが、「失われた10年」・「小泉改革5年」を経た今日、なんと各党そろって「パートタイマー対策」を雇用政策の前面に掲げている。世の中、変われば変わるものであるが、この変わり様はすさまじい。

改革、カイカクといわれてきたこの10年、何が変わったかといって、もっとも大きく変わったのは「雇用」ではないだろうか。郵政改革や道路公団改革はご覧の通りまだ改革の途についたばかりだし、金融改革はいくらか進展した方だが、産業構造改革・企業改革はまだ道半ば、それでもそこで働いている労働者の就業形態や雇用構造は、だれも「カイカク」と叫ばなくても深く静かに大変貌を遂げ、10

こばやし よしのぶ

1939年生。法政大学大学院修士課程修了。連合総研主幹研究員、電機総研事務局長、現代総研常任理事を経て現職。著書に『世界の最先端雇用事情』（共著）、『21世紀北東アジア世界の展望』（共著）などがある。

表1 非正規労働者の属性

	総人数	年齢	学歴	仕事	就業期間
パートタイム	1042 万人	20代 23%	高卒 61%	販売・サービス 45%	2～5年 33%
		40代 28%			5～10年 21%
契約社員	123 万人	20代 30%	高卒 37%	専門的業務 72%	2～5年 31%
		30代 25%	大卒 28%		1～2年 19%
派遣労働者	213 万人	20代 38%	高卒 36%	事務的業務 66%	2～5年 25%
		30代 38%	大卒 24%		1～2年 21%
請負労働者	100 万人	30代 33%	高卒 48%	製造 64%	3カ月未満 33%
		40/50 34%		梱包・搬送 54%	2～5年 17%

出所：厚生労働省「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」、関東経済産業局「製造業の雇用形態の変化が地域雇用に与える影響調査」（平成15年）

年前とはがらりと様変わりしてきているのである。

● 雇用のテンポラリー化

この15年、雇用をめぐる変貌の中で、もっとも目につくのは非正規労働者が急増したことである。我が国の雇用者に占める非正規労働者の比率は、この長期不況が始まる直前の1991年当時は18%程度であったが、構造不況が深刻化した90年代半ばを過ぎた頃からその比率が高まり、99年には27%になり、直近の2003年には34.5%までに達している。今や全雇用者の3分の1、約1,500万人が非正規労働者という状況である。

一口に非正規労働者といっても、さまざまなタイプの労働者がいるが、その属性をまとめたのが上の表である。

特徴のみを述べておくと、パートタイマーは高卒以下の学歴で、40代の女性の販売・サービスが中心という特徴がある。契約社員の特徴は、高学歴で若年の専門的業務である。派遣労働者も契約社員に近いが、それほど高学歴でなく、事務的業務が圧倒的に多い。

請負労働者は、製造現場の製造・梱包業務で、高卒で30歳代から40歳・50歳代が多いのが特徴で、8割が男性である。

また勤務時間でいうとパートタイマーの短時間

とそれ以外はフルタイムで、就労先との雇用関係でいうとパートと契約社員は直接雇用契約であるが、派遣と請負は直接関係がなく間接的雇用関係である。さらに、ひとつの企業に勤める実際の就業期間は、パートタイマーは2～5年がもっとも多く、次いで5～10年と長期にわたっているが、契約社員は2～5年、派遣労働者は2～5年と1～2年とやや短くなり、さらに請負労働者は3カ月と極端に短期化している。

これらの雇用形態が一般に普及した時期が、パートは1950年代後半から60年代、また派遣が80年代半ば、契約社員も90年代前半、さらに請負労働者が90年代半ば以降と時系列的な経緯があったことを考えると、企業による非正規労働者の活用が、時代と共に直接雇用契約関係から間接雇用関係へ、また短時間型の補助作業的活用からフルタイムの営業・設計・開発・製造といった基幹業務へと広がり、さらに比較的長期の雇用から短期雇用へと、雇用がテンポラリー化してきていることがわかる。この雇用のテンポラリー化こそが、雇用アウトソーシング、雇用液状化現象の核心的問題であると言える。このことを、視点を換えてくわしく説明する。

● 「Over 35問題」

厚生労働省が発表した統計によると、“フリー

ター”とよばれる労働者は、2003年で217万人いるとされている。ただし“フリーター”という仕事や職務はないので、雇用統計上は非正規労働者のどれかの雇用にカウントされているはずである。

こうした非正規のかたちで働いている若者たちの労働市場は、売り手市場と言っていい。その傾向は不況期でも変わらず、このところの景気上向き局面では、若者に好まれるアパレル系、ショップ系、イベント・アミューズメント系をはじめとして、乾杯・ナイト系、フード系など、大都市には昼夜問わず仕事はいくらでもある。

ところが、地方に行くとうような若者系の仕事はほとんどない。また大都市でも、これらフリーターと呼ばれる若者にとって、仕事が余るほどあるのは25歳までで、25歳を過ぎると仕事の幅がだんだんと狭くなり、30歳を過ぎるとバツリ仕事なくなるという。

しかも90年代はじめにフリーターになった「フリーター第一世代」も、今や30歳代半ばに差し掛かりつつある。これを、若者向け週刊誌の『SPA!』あたりが、「Over 35問題」と特集を組んで世論喚起につとめているが、これは確かに大問題である。

普通なら、大量の30代失業者が発生しているところであるが、世の中捨てる神あれば救う神ありである。製造請負からの求人、地方の工場からどんどん寄せられているのである。3カ月とか6カ月東京を離れ、拘束された寮生活さえ我慢すれば、「高賃金」が約束されている仕事はいくらでもあるのである。最近では求人雑誌も“フリー・ペーパー”になって、駅でタダで配布しているが、この中で「高収入ワーク」と銘打って、大きなスペースで求人広告を出しているのが、地方の工場の製造・組立作業の募集である。

● 最先端工場を支える請負労働者

この人材を地方の工場に送り込んでいるのが、製造請負・派遣会社で、これら人材ビジネス業界の

団体である日本人材派遣協会が調査した「2004年度人材ビジネス業績調査」によると、協会加盟の上位50社の2004年度の売上高は前年度比19.4%増、とりわけ派遣事業については同33.9%と急成長で、まさに活況を呈している。

昨年から今年にかけて、液晶やプラズマ、フラッシュメモリーなどの最先端デジタル産業においては、新設工場の国内回帰が起り、工場新設が相次いでいる。しかし、工場新設ラッシュに従業員が新規に大量採用されたという話は聞かない。例えば、世界最先端工場を標榜し、大型液晶テレビを一貫生産するシャープ亀山工場では、第1期工場完成時の従事者数は3,080人だったが、そのうちシャープの正社員は800人にしかすぎず、残りの2,080人は請負と派遣であった。

こういう話は、シャープに限ったわけではなく、表2のようにソニーとか松下、キャノン等の先端工場といわれるところでは、どこも大量の非正規労働者が工場構内で作業に従事しており、なかにはソニーのように「工場丸ごと請負」というケースも見うけられる。

工場内の従業員構成については、どこの企業でも外に明らかにしたがらず、とくに自動車業界はその傾向が強く、この表は氷山の一角にすぎないが、それでも日本の最先端工場が請負・派遣労働者なくして回らなくなっている一端を垣間見ることができよう。

● 漂流する労働者と「テンポラリー労働者一括保護法」

ことし2月に放送されたNHKの「漂流する若者たち」が、一時話題になった。ここに登場した請負労働者の存在を、世に知らしめた1人である筆者には、あちこちで「見ましたよ」と声をかけられた。皆一様に「ひどいですね」と言う。しかし、あの番組の一面的な取り上げ方に少なからず疑問をもっていた筆者は、最初のうちはいちいち請負会社の“弁解”とも“擁護”ともつかない説明につとめてきた

表2 大企業の工場の請負・派遣労働者数と比率

企業名	工場	全従事者	内請負・派遣	同比率	出所
コマツ	大阪	500	200	40.0	日経新聞
日本ビクター	横須賀	750	375	50.0	〃
富士通プラズマ	三重	1100	600	54.5	日経産業新聞
山形ケンウッド		450	300	66.7	〃
キャノン	マテリアル他	5000	2500	50.0	朝日新聞
ソニー	イーエムシーエス	12000	11000	91.7	ダイヤモンド
三洋電機	テレコミュニケーション	1872	1534	81.9	日経フォーラム
スズキ	湖西	3500	800	22.9	ダイヤモンド
松下電器	映像（栃木）	1100	506	46.0	アカハタ日曜版
シャープ	亀山	3080	2280	74.0	〃
トヨタ自動車	本社工場	2500	805	32.2	〃

が、そのうち面倒くさくなって「そうですね」と生返事することにした。

何が一面的かという、あそこにてでくる請負労働者は、非正規労働者のなかではいわゆる「高収入ワーク」で、最高の賃金を取っている人たちである。すなわち、時給1,100円くらい、残業込みで月収25～30万円、年収にしても森永卓郎氏の言う「300万円」前後であるので、決して高賃金というわけではないが、20歳代のパラサイトとは違って、独立生計を立てるには格好の働き口なのである。

筆者が、組み立てライン業務にたずさわると請負労働者の賃金を同種の正社員の賃金と比較推計した結果によると、確かに3割くらい低い。これは請負労働者の賃金が低いのか、それとも請負労働者と同種の仕事をしている正社員の賃金の方が高すぎるのかという問題があるにしても、いずれにしろ適正な均等待遇が求められるところである。

しかし、非正規労働者がかかえる不満・不安・トラブルは賃金と同時に、多くの問題を抱えている。派遣労働者の不満は第1位は低賃金であるが、②契約の明示（仕事、条件）、③中途解除、④社会保険、⑤年齢制限の順になっている。他方、請負労働者についてみると、第1位が不安定雇用、次いで②中途解除、さらに③低賃金、④労働時間（長い、きつい）と続いている。双方に共通しているのは、雇用契約

や中途解除の際の法的な保護の面での不備にたいする不満・不安・トラブルが多いことが目につく。

一方、この間の厚生労働省が打ち出してきた雇用施策は、若者自立・挑戦プランにしろ、また日本版デュアルシステム、若年者トライアル雇用にしろ、紹介予定派遣以外ことごとく失敗している。どうしてこうなるのか。それに政府の雇用に関する政策形成にたずさわると厚労省・連合・民主党などに「バカの壁」があるからである。それは、非典型労働者保護法案や雇用有期契約法への考え方に如実に現れている。たとえば、なぜ契約期間に専門職3年、一時的業務1年の制限を設けるのか、またなぜ契約更新を1回限りとするのか、さらになぜ中途解除の金銭解決は認めないのか、挙げればきりが無い。非正規労働者にしてみれば、契約期間は長ければ長いほうがいいし、契約更新も何回でも出来る方がいいに決まっている。また中途解除も、きちんと残余期間の賃金保障があれば、いいではないか。

このように非正規労働者の立場に立って、こうした非正規労働者の様々な課題を盛り込んだ、「テンポラリー労働者一括保護法」の制定することを最後に提案したい。この中には、当然のこととして均等待遇、雇用者・使用者の両企業の共同雇用責任、同じく安全・健康配慮義務を盛り込む必要がある。■