

## 規制緩和、雇用の弾力化と女性労働

著者	伍賀 一道
雑誌名	労務理論学会研究年報
巻	7
ページ	1-5
発行年	1998-04-01
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2297/3439">http://hdl.handle.net/2297/3439</a>

# 規制緩和、雇用の弾力化と女性労働

Women's Work in Deregulation and Flexibility of Employment

金沢大学 伍賀 一道

Kanazawa University, Kazumichi Goka

## I. 規制緩和、雇用の弾力化の背景

今日、日本政府や財界がこぞって雇用の弾力化と規制緩和を推進している背景には、資本の海外展開、多国籍企業化の急速な進展、アジア諸国の経済成長が引き起こした新たな国際競争の激化（「大競争時代」）がある。特に、繊維や家電など労働集約度の高い産業では、低賃金労働者を多数かかえるアジア諸国と比較し競争力が低下したため国内生産は強く圧迫されるようになった。このような新しい環境のもとで日本の企業が生き残るために、1) 途上国がたうちできないような、情報通信分野に代表される新産業を育成すること、2) 非貿易財部門・低生産性部門の保護や規制を撤廃し、日本市場を海外に向けて開放し、安価な商品の輸入を促進するとともに、雇用の弾力化をすすめて生産コストの引き下げを実現することなどが提起されている。

こうしたもとで日経連は 1997 年 1 月の臨時総会で「ブルーバード・プラン・プロジェクト」を提案し、「雇用の安定」と「国民生活の質的改善」のために、「高コスト体質の是正」による「国際競争力の維持・強化」を図る必要があると強調した。日経連が改めて「国際競争力の維持・強化」を強調した背景には「ボーダーレスな競争市場が成立するということは、商品の価格については、要素価格均等化の原則が貫かれ、一つの水準に収れんしていくことになる。一国の産業・就業構造や、その背景にある制度・慣行なども、国際的な尺度に合せなければならなくなる」という認識がある（『日経連タイムス』1997 年 1 月 17 日付）。ここでの「国際的な尺度」とは、雇用の弾力化を推進しつつも性差別にたいしては厳しく禁止し、労働時間についても短縮政策を進めている西欧諸国の「尺度」ではなく、アジア諸国の低い労働基準に基づく「尺度」が念頭にあるものと思われる。それゆえ日本における雇用の弾力化、規制緩和の推進は労働基準の切り下げと密接な関わりをもっている。

## II. 雇用の弾力化の意味するもの

### 1. 労働基準の切り下げ、半失業者（部分就労者）の活用

資本主義社会の労働基準は、原理的には労働者が資本の支配下で行う労働の支出量と労働の形態を定めた基準であり、労働者にたいする資本の指揮・命令権への制約を意味する。

労働基準の具体的な対象としては、1)労働の支出量（労働時間、労働密度）、2)労働形態（深夜労働、交替制、不規則労働）、3)労働環境（労働安全衛生）、4)賃金支払い（通貨による定期的支給、最低賃金の保障）などがある。これらの基準は国家の法制度（労働基準法、労働安全衛生法など）や労働協約によって具体的に定められている。それゆえ労働基準の切り下げを意味する労働分野の規制緩和、雇用の弾力化は、労働時間の延長、労働密度の増大、不規則な労働や深夜労働の拡大をもたらす。

このことを労働市場にひきよせて考えると、必要とされる労働投入量が一定のもとで労働基準を緩和すれば、労働者一人当たりの労働投入量が増加するため、必要とされる労働者すなわち現役労働者は減少し、失業者の増加をもたらす。労働者全体のなかでの失業者比率の増加は賃金の低下および現役労働者にたいする労働強化、労働時間延長への圧力となる。

このように雇用の弾力化とは、原理的には、まず労働基準を緩和し本来の現役労働者を削減し、失業者を増加させることである。今日の雇用の弾力化はそれにとどまらず、失業者の中に部分的に就労する労働者（部分就労者または半失業者）を作り出している。半失業者（部分就労者）にたいしては本来の現役労働者に適用される労働基準が事実上適用されず、しばしばより低い労働基準が設けられている。「本来の現役労働者」と「失業者」の間には前者に近い労働者から後者に近い労働者まで多様な形態の部分就労者（または半失業者）が存在している。就労の側面から彼らを捉えれば「部分就労者」と呼ぶべきであり、また失業という側面から見れば「半失業」と捉えるべき存在である。彼らは「就労」と「失業」の両面を同時に有している。

今日の資本主義ではこのような半失業者の積極的活用が進められている。現代のパートタイマーや派遣労働者など非正規雇用の中には、その就労実態から見て部分就労者あるいは半失業者と規定すべき層が含まれている。たとえば登録型の派遣労働者で就労がきわめて不規則、不安定な場合、短期契約の労働者で雇用中断をしばしば繰り返すような場合、あるいは超短時間パートなどは部分就労者と捉えるべきであろう<sup>1</sup>。

<sup>1</sup> 浪江巖氏は「半失業」、「部分就業」に関連して次のように述べている。

「時間賃率が低い場合は、労働力の価値相当の賃金収入を手に入れるためにも、標準的労働日を超えた長時間労働を余儀なくされる。逆に、そのような長時間労働が恒常化していけば、低い時間賃率もまた固定化されていく。

逆に就労時間が減れば、賃金収入が労働力の日価値に相当する額に及ばないことがあり得る。……時間賃率の前提にある標準的労働時間に満たない少ない就労時間によって労働力の価値に見合った賃金収入が得られないという意味で、「過少就業」ないし「部分失業」というべきものである。今日広くみられるパートタイム労働という就労形態は、たとえその時間賃率がフルタイマー並みに引き上げられたとしても、また、就労者にとって現状で可能な労働時間と生活時間の調整方法として積極的な意味を持ったとしても、依然として上に述べた部分失業というべきものであろう。収入面からいえば、それは家計補充としてのみ成立しえ、それだけでは経済的自立は不可能な就労形態である。」（浪江巖「労働時間と賃金」東井・森岡編著「現代経済を学ぶ」ミネルヴァ書房、1996年、167ページ）

## 2. 今日の雇用の弾力化と非正規雇用

現代の企業は正規雇用のうち経営に必要な労働者までも削減し、かわりに低い労働基準が適用されるパートタイマーや派遣労働者などの非正規雇用に積極的に活用することで利潤を極大化しようと試みている。

労働省「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」（1995年9月）によれば、企業がパートを雇用する理由としてトップにあげているのが「人件費の節約のため」（52.3%）で、2位の「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」（34.4%）に大きく水をあけている。労働コストの圧縮のためにパートを活用している企業の姿勢が明瞭である。また、日本経済新聞社と日経産業消費研究所が実施した「人材派遣とアウトソーシング」に関するアンケート調査（東証一・二部上場企業と店頭登録企業165社対象、96年5月実施）によれば、派遣労働者を利用する理由として最も重視している点は「季節的な仕事の繁閑に対応するため」（15.2%）が最も多く、以下「専門技術を持った人材を確保するため」（13.9%）、「人件費削減のため」（9.1%）、「正社員採用を控えるため」（7.9%）などと続いている。後二者の人員削減関連理由を合計すると17.0%でトップになる（「日本経済新聞」1996年7月10日付）。

21世紀を展望した財界の雇用戦略である日経連『新時代の「日本的経営」』（1995年5月）は、このような雇用の弾力化、非正規雇用の活用を積極的にすすめることを宣言している。雇用期間の定めのない労働者は「長期蓄積能力活用型」（管理職・総合職・技能部門の基幹職）に限られ、「高度専門能力活用型」（企画・営業・研究開発などの専門職）、「雇用柔軟型」（一般職、パート、派遣労働者など）についてはいずれも有期雇用契約にする。有期雇用契約の場合、雇用継続の保障がないため雇用は必然的に不安定になり、労働基準も形骸化するおそれ大きい。就労期間をとおして再契約を求める労働者内部の競争は激しくなり、サービス残業は横行するであろう。このことは雇用拡大にとってマイナスに作用することになる。

## Ⅲ. 雇用の弾力化と女性労働

### 1. 性差別と結びついた日本的「雇用の弾力化」

日本における雇用の弾力化、労働基準の緩和の特徴は、それらが性差別と深く結びついていることである。西欧諸国でもパートタイマーなど非正規雇用の増加が顕著で、正規雇用と比較した非正規雇用の労働条件の格差はしばしば見られるが、日本ほどには大きくはない。少なくとも日本の長時間パート（「フルタイムパート」）のように職場での呼称が異なるだけで賃金格差が許されるかのような扱いは見られない。EU諸国では雇用形態による差別の背後に性差別が潜んでいるならばEU法令によって厳しく規制される<sup>2</sup>。日本で

<sup>2</sup> 1994年3月、イギリス上院は機会均等委員会の提訴に対して週労働時間による雇用保護の格差は女性

は正規労働者についても男女間で著しい労働条件の格差があるが、非正規雇用ではこれが倍加されている。このため男子の正規雇用を削減し、かわりに女子の非正規雇用を導入することができれば企業にとって賃金節約効果は2倍、3倍になる。

このように日本では男女間の労働条件格差を禁止する労働基準が形骸化し、正規雇用と非正規雇用とでは適用される労働基準は事実上別だてである。労働条件の男女間格差の背景にも、また非正規雇用の中で女性が増加する背景にも、女性への家庭内労働の集中という性別分業が存在することを考えれば、日本の雇用の弾力化は性別分業と不可分の関係にあることが明らかである。次にその理由について考えてみたい。

## 2. 「企業社会」が求める「標準的な労働時間」の異常な長さとは性別分業

日本の「企業社会」では、過労死につながるような超長時間労働が暗黙のうちに「標準的な労働時間」とされ、これを受け入れない者には能力主義管理によって厳しい制裁が加えられてきた。サービス残業の野放しに象徴されるように、労働基準法で定められた労働時間の上限規制は事実上、形骸化している。家庭内労働の大半を担わざるをえない多くの女性労働者の場合は「企業社会」が求める「標準的な労働時間」を到底受け入れることはできない。そのことが女性労働者にたいする差別の主要な根拠となっている<sup>3</sup>。男性の長時間労働を標準とみなす多くの企業は、結婚・出産後の女性が社会的労働への参加を希望しても、「標準的な労働時間」以下しか働けないことを理由に正規雇用への道を閉ざしている<sup>4</sup>。したがって「短時間労働」であるがゆえに女性労働者が差別されるということは、男性の労働時間、すなわち「企業社会」の「標準的な労働時間」が著しく長いことの裏返しにほかならない。女性の非正規雇用への集中という現状を改善するためには、日本の「標準的な労働時間」（サービス残業を含む長時間労働）を根本的に改めることが不可欠である。

今後、労働基準の引き上げによって「標準的な労働時間」が短縮されていけば、パートタ

---

への間接差別に当たり、EC法令に抵触すると判決を下した。当時の法制では週16時間未満しか働かない短時間労働者は5年以上勤続していなければ不当解雇の救済を求めたり、刺員整理手当の支給を求めることはできなかった。これにたいし16時間以上働いているならば2年以上の勤続で上記の権利を得ることができた。短時間労働者の大半は女性であるため、「短時間労働者を差別することは事実上、女性にたいする間接差別にあたる」と上院は判断したのである。この結果、イギリス政府は政策転換を余儀なくされた。95年2月、政府は新たな規則を設けて週労働時間の長さにかかわらず2年以上の勤続期間があれば誰でも上記の権利を行使できることになった（Statutory rights for part-time workers, *Employment Gazette*, February 1995）。

<sup>3</sup> 連合主催のシンポジウム（1997年10月）において、パートタイマーの待遇を正社員の処遇に時間比例させる考えにたいして、労働省のパート研究会報告をまとめた佐藤博樹氏は「正社員とパートは仕事の責任の度合いも時間の自由度も違う。単純に時間比例させることは本当の均等とはいえない」と述べている（『週刊労働ニュース』1997年10月20日付）。

<sup>4</sup> フルタイムなみに長時間働いても名称が異なるだけで差別的待遇を受けている「フルタイムパート」についても、男性のようにサービス残業ができないことがその差別の基礎になっていると推論できる。

イマーの労働時間に正規労働者の労働時間が近づくであろう。その実現は労働運動の高揚なしには不可能であるが、その時には日本の「企業社会」は女性パートを差別する根拠を失うことになる。フランスでは2001年1月に週の法定労働時間を現行の39時間から35時間に短縮する法案を提出することを決定した。イタリア政府も同様の政策を示しているが（「週刊労働ニュース」1997年10月20日付）、日本政府や財界のすすめる規制緩和政策はこれらの動きに逆行するものである。日経連の21世紀雇用戦略に象徴されるごとく、性差別と結びついた雇用の弾力化はさらに加速されようとしている。

#### IV. 規制緩和、雇用の弾力化は何をもたらすか

冒頭でも指摘したように、今日、政府や財界が進めている規制緩和、雇用の弾力化政策は、一言で表せば労働基準の切り下げによる日本の国際競争力の強化をめざす戦略にほかならない。男女共通の労働時間短縮を先送りしたままの女子保護規定の撤廃に加え、労働者派遣事業の対象業務のネガティブリスト化、5年以内の有期雇用契約の合法化などが実施されるならば、安上がりの非正規雇用の抜本的拡大に道を開くことになる。裁量労働制の適用範囲の拡大は、労働時間にたいする意識を希薄化し、サービス残業をこれまで以上に増大することになる。

こうした政策は日本経済にとっていかなる結果をもたらすであろうか。国民の消費購買力を拡大し、国民経済の安定をめざす観点に立つならば、雇用の弾力化、規制緩和はむしろ困難を拡大することになる。なぜならば、今日の雇用の弾力化が労働コストの抑制をめざして、正規雇用の削減、低労働条件の非正規雇用の増大をおし進めているため、雇用者所得ひいては個人消費が抑制されることは避けられない。1997年後半に入って不況色が濃厚になった背景にはこうした状況がある。今後、規制緩和政策の断行によって市場を開放し低生産性部門や非貿易財部門を国際競争にさらすならば、これらの部門の解体と失業者の増加をもたらすことは避けられない。これは景気回復にとってさらにマイナスになる。国内市場は冷え込み、輸出にも制約が伴うため<sup>5</sup>、資本は海外展開をより強化するであろう。これによって「企業はさらに競争力を高める一方、日本経済は産業空洞化の進展により次第に活力を失うと予想される」（三和総合研究所『今月の問題点』1997年3月号）。性差別と深くかかわる日本の雇用の弾力化を規制し、労働基準を引き上げることは、安定的雇用機会を確保し、バランスのとれた国民経済を構築するためにも不可欠である。

---

<sup>5</sup> 日本の自動車メーカーは1996年以降、円安効果で対米輸出を増やし、經常利益を拡大してきたが、97年9月に入って輸出は限界に直面した。対米輸出ではトヨタ、日産が前年同月水準を割り込んだ。国内需要の低迷とあいまって自動車生産の減産という事態を迎えている（「日本経済新聞」1997年10月21日付）。