

雇用・就業形態の多様化をめぐる諸問題

—パートタイム雇用を中心として—

福 島 淳

(1994年9月12日受理)

目 次

- 一 はじめに
- 二 日本航空・アルバイトスチュワーデス採用をめぐる論議が提起するもの——雇用・就業形態の多様化の一断面
 - (一) 何が問題とされたのか
 - (二) 問題とされた点に関する諸見解
 - (三) 本論議における問題点の所在
- 三 雇用・就業形態の多様化とパートタイム雇用
 - (一) 「多様化」とその背景
 - (二) 「多様化」におけるパートタイム雇用
- 四 雇用・就業形態のフレキシブル化論——もしくはパートタイム雇用に対する「放任論」
 - (一) フレキシブル化論もしくは「放任論」について
 - (二) フレキシブル化論もしくは「放任論」に見られる問題点
- 五 パートタイム雇用への法的対応の現状と問題点
 - (一) 「パートタイム労働法」
 - (二) ILO「パートタイム労働に関する条約」および付随「勧告」
 - (三) ILO「パートタイム労働に関する条約」と「パートタイム労働法」との格差
- 六 おわりに

一 はじめに

1991年から始まったバブル崩壊後の長期不況のなかで、「リストラ」(「事業再構築」)⁽¹⁾の嵐が日本の産業界を吹きまくっている感を強くする。1994年春闘では、資本側の「雇用か賃上げか」との択一的な迫り方に、労働側は終始防戦一方であった。⁽²⁾「リストラ」は主に「雇用調整」として進められ、パートタイム労働者や派遣労働者、外国人労働者の切り捨てに始まり、大企業の

ホワイトカラー層、しかも中間管理職にまで「雇用調整」(“片道切符”の出向、早期退職勧奨)は及んできている。それは、日本的雇用制度(終身雇用制、年功賃金制)が、現在大きく変えられつつあることを示すものである。⁽³⁾ますます多くの労働者は、新たな雇用形態の中で働くざるをえなくなろう。正規雇用の労働者が、余剰人員として、例えば系列外の企業へ「移籍出向」させられる、などの「流動化」が促進される⁽⁴⁾一方、パートタイム、契約社員、派遣労働などとして雇用される労働者の数は今後確実に増加していく。すなわち雇用・就業形態の多様化が今後確実に進んでいくことが予測される。先のバブル景気下の人手不足に対応する方策として、非正規雇用としてのパートタイム雇用等が活用されたが、一転しての不況下では、これらの労働者は雇用調整弁として、正規従業員に先立って解雇・雇い止めの対象とされている。戦後最長に迫りつつあるとされる「平成不況」も、ようやく景気回復の兆しを見せていると報じられるいま(1994年8月下旬～9月)、景気回復の1つの指標としてパートタイム労働者の有効求人倍率(季節調整値)の回復傾向が示されている。この段階では「正社員ではなく、パートタイム労働者などを使って対応する傾向が強い」。これは、「景気が再び悪化することに備えた措置ともいわれる」。⁽⁵⁾雇用・就業形態の多様化は、働く側の都合によるという面を全面的に否定しえない部分もあるが、多くは雇う側の主導において、安上がり、いつでも切り捨てられる労働力の確保の方法として用いられ、拡大してきたことによることを、右のことは裏付けている。

パートタイム雇用に関しては、私は過去いくつかの論文で扱ってきたが、それらを通して特に関心を惹く問題の1つは、パートタイム就業の「自発性(voluntariness)」をめぐってである。「自発性」とは、パートタイム就業の多くは、労働者

自身そのような就業形態を望ましいものとして受け入れたものである、との捉え方である。そして、このような捉え方は、パートタイム労働者の低位な労働条件に対する厳格な保護的規制は必要であるとの立場につながる。しかし、果たしてそうなのであろうか。この「自発性」の問題は、派遣労働や契約社員などの非正規雇用にも共通する問題であり、労働者保護法による規制の可否をめぐっての、基本的論点の1つである。

雇用・就業形態の多様化に対する労働者保護法のあるべき姿をどう構想するかが、本稿を進めていく上での基本的問題意識であるが、以下においては、パートタイム雇用を中心において、構想の前提的作業を次の順序で行なう。

第1に、雇用・就業形態の多様化とは何か、お

よびその背景を確認し、また「多様化」におけるパートタイム雇用の位置付けを行なう。

第2に、「多様化」を積極評価し、その推進を論ずる「フレキシブル化論」とこれに通ずるパートタイム雇用に対するいわゆる「放任論」について、確認と検討を行なう。

第3に、パートタイム雇用に対する立法的対応の現状と今後について、確認と検討を行なう。

おわりに、「多様化」への労働法の対応に関わる原理的課題の所在を探ってみる。

なお、最近の「リストラ」と「多様化」を象徴するような1つの話題が提供された。日本航空・アルバイト（「契約社員」）スチュワーデス採用をめぐる一連のやりとり「事件」である。興味ある事柄を含んでいるので、あえて取り上げてみる。

- (1) 『平成6年版労働白書』における用法。
- (2) 「雇用と不況 絡めて攻防」朝日新聞1994.1.13。

なお、山岸章氏の連合（日本労働組合総連合会）会長辞意表明に関して、連合の在り方に対して次のような批判が向けられている。「労働運動の側面からみると、山岸連合の限界はもっと明白になる。春闘は4年連続して前年を下回る実績で、今年は史上最低の賃上げ率だった。高い成長を期待できない経済情勢だけに無理はないが、雇用調整の拡大や産業の空洞化に対して、雇用を守る政策提起が見られない。経営側は初任給を抑えたり、正社員をアルバイト社員に切り替えたりするなど、人件費を切り下げるためにさまざまな政策を進めているが、労働者側からは効果的な反論がほとんど聞こえてこない。山岸連合が政治活動に血道を上げている間に、労組の存在理由まで問われるような事態がどんどん進んでいるのである。」（「山岸時代の終わりとその意味」朝日新聞社説1994.9.10）。

- (3) 「終身雇用、年功序列の日本型経営が前提にしてきた経済の持続的拡大は、しばらく見込めない」（佐和隆光・京大経済研究所長）（「会社主義—終身雇用を捨てられるのか」朝日新聞「明日への風3」1994.1.4）。「右肩上がりの成長が望めない以上終身雇用だけではやっていけない」（諸井虔・日経連副会長）（「『臨時社員』増え『正社員』は減少」朝日新聞1994.9.8）。
- (4) 労働省は、今後増大するホワイトカラーの余剰人員の活用策を検討し（中高年齢ホワイトカラー活性化検討会）、終身雇用を前提とする日本型労働慣行の見直しを求める報告書をまとめた。ここでは、系列企業内での出向は既に飽和状態になっているため、今後は、系列外の企業への「移籍出向」を積極的に受け入れなければならない、とされている（朝日新聞1994.5.3）。
- (5) 「遅れる雇用の本格回復」日本経済新聞1994.8.21。

二 日本航空・アルバイトスチュワーデス採用をめぐる論議が提起するもの——雇用・就業形態の多様化の一断面

厳しい国際競争にさらされ、リストラに取り組んでいるといわれる航空会社の1つである日本航空が、スチュワーデスをアルバイト（「契約社員」）の形態で採用しようとして募集を行っていたところ、これに運輸相が「待った」をかけた

ことが問題と論議の始まりである。この問題をめぐっては、マスコミ自体の見解やマスコミを通して伝えられる関係者や財界人、労働行政側、さらには評論家の各見解は、本稿がテーマとする雇用・就業形態の多様化に関わる見解として興味深いものがある。

（一）何が問題とされたのか⁽¹⁾

日本航空が「合理化」策の一環として、スチュ

ワードスをアルバイト（「契約社員」）形態で採用することを計画し、募集を行っていた段階の1994年8月12日に、亀井静香運輸相が記者会見で「スチュワーデスは重要な安全要員であり、航空会社のリストラで（アルバイト採用が始まり）安全が軽視されるようなことは絶対認められない。つよく行政指導するよう指示した。安全面に配慮しない会社は、増便の問題を含めて対応せざるをえない」と発言した。これに対して日航側は、アルバイト募集を中止し、8月16日の記者会見で「安全上問題あると指摘されたので、もう一度検証したい」と述べた。8月19日永野健日経連会長は、富士吉田市での経営トップセミナーの記者会見で「パートでもアルバイトでも職場ができることはいいことだ。（募集を中止した日航は）ずいぶん素直だな。（亀井運輸相の反対は）大臣個人の人の問題であって、日経連のコメント以前の問題だ」と運輸相を批判した。8月23日亀井運輸相は記者会見で「（アルバイト採用問題で指示に従わない航空会社を増便で不利に扱うという発言は）圧力として受け取られて無用の誤解が生じるので取り消させていただきたい。永野日経連会長の批判はきわめて不適切で、19世紀の悪い経営者の考え方だ。安全や労働者の身分保障に注意を払わず、利潤追求を優先する考え方が根底にある。制服に対する乙女のあこがれを逆手に取っている」と、日経連会長の批判に対して、反批判を展開した。同日、日経連会長は事務局を通して、「コメント以前の問題で、亀井さんが何をおっしゃっても、もう発言する気はしない」と伝えた。

以上のやりとりの中で、運輸相が問題だとする点が、安全の問題から、それに併せて労働者の身分保障の問題に移されていることがわかる。運輸相は、「同じ仕事内容なら同じ賃金を払う努力をするべきだ」と述べるが⁽²⁾、テレビのインタビューに対しても同趣旨のことを述べる中で、アルバイトの場合は時給1300円の安さであることを強調していた。⁽³⁾

ところで、日航が採用を計画していた雇用形態についての名称は、新聞紙上では、「アルバイト・スチュワーデス」、「時給スチュワーデス」（朝日新聞）、「契約制スチュワーデス」（日経新聞）などである。その具体的雇用形態および労働条件は、「時給制で一年契約とし、最長3年まで延長できる仕組み。日航子会社が採用して日航に出向させる形をとる。1年目の収入は約200万円、新人の日航正社員スチュワーデスのほぼ半

分、日航スチュワーデス全員の平均年収（約800万円）の4分の1に抑える」と報じられている。⁽⁴⁾ なお、日航社長は、このアルバイト採用について、「子会社の契約制の正社員である」と強調している。⁽⁵⁾

（二）問題とされた点に関する諸見解

マスコミは、政府の規制緩和に関わる問題として、あるいは運輸相個人の政治的発言との観点から注目した面が強いのであるが、運輸相の発言の真意はともかくも、アルバイト（契約社員）採用をめぐる諸見解は、本稿のテーマとも深く関わるものである。

この「事件」の「火付け役」である運輸相が問題だとして指摘する点は、右にみたように、航空運輸の安全性という点から、労働者の身分保障という点にずらされてきたといつてよいが、ここでは、後者の点に関する諸見解を拾いあげて、いかなる立場からのいかなる見解であるか、簡単に整理してみる。まず1つは、企業経営サイドからの見解、2つは、労働者サイドからの見解、そして3つは、中間的立場からの見解に分けられる。

（A）企業経営サイド

先に紹介した「パートでもアルバイトでも職場ができることはいいことだ」との見解（日経連会長）、および「雇用形態をどうするかは、各社が経営の責任として考えるべきこと」との見解（日経連副会長）⁽⁶⁾ は、代表的なものであろう。「円高で日本の国際的な賃金水準が高くなった以上、国際競争力を保つにはなんらかの形で『賃下げ』の方向にもっていく必要がある。その意味で、契約制スチュワーデスだけでなくパートタイム労働者など多様な雇用形態の労働者が増えるのは当然で、企業にとってそれ以外の選択の余地はあまりない。ただ新たな雇用形態が増えるにつれ、2つの問題が生じてくる。ひとつは退職金、健康保険から交通費まで福利厚生の面が正社員に比べ遅れているという点だ。労働者の生活水準の低下を招くだけでなく、……消費にも悪い影響を及ぼす。福利厚生面での整備を急ぐ必要がある。もう1つは、正社員とそれ以外の労働者が同じ職場で働くと、賃金の低い労働者がやる気をなくして、日本経済全体のダイナミズム（活力）を失う懸念がある。これを防ぐには、……異なる雇用形態の労働者の間の競争が欠かせない。正社員、パート、契約社員などの間で互いに流動性を保つシステムが必要である」との見解（竹内佐和子長銀総研主任研究員）⁽⁷⁾ は、問題の本質を捉

えた、比較的細かな見解である。

(B) 労働者サイド

求職者の立場から、女子の就職難をいいことに、人件費削減のためにアルバイトを導入することは筋違いである。大企業にやりたい放題させるのではなく、働く機会を保障させる方向での規制をすべきである、との見解（「就職難に泣き寝入りしない女子学生の会」代表）は、明快である。⁽⁸⁾「日航がアルバイトを導入しようとしたことは、同一労働同一報酬という今日の労働の原則に反する差別雇用の最たるものだ。必要な労働力は正当な待遇で雇うべきだ。パート労働自体はいろいろ差別的な問題を抱えているものの、本来は人手不足時代に働く側の都合に合わせていこうという側面があった。しかし今回のアルバイトは買い手市場と若い女性の空へのあこがれにつけこんで人件費を削減するねらいがはっきりしている。運輸相を批判するマスコミも感覚がまひしているのではないか」との見解（評論家内橋克人）は的確である。⁽⁹⁾

なお、日航客室乗務員組合は、アルバイト（契約制）スチュワーデス導入に反対している。⁽¹⁰⁾

(C) 中間的立場

労働行政の立場からは、「さまざまな雇用形態が出てくるのは必然であり、それに備えて、福利厚生面での改善など待遇を急ぐ必要がある」との見解（労働省事務次官）⁽¹¹⁾は常識的であるが、「3年で雇用契約を打ち切るのはおかしい」との疑問の提起（労働相）⁽¹²⁾は、やや異例である。朝日新聞は社説で、有力経済人からの反発は、「人件費の抑圧などの合理化を進める一方で、政府の規制緩和を求めている経済界としては、当然の反応であろう。亀井氏の指示は、容認できるものではない。ただちに撤回すべきである」といい、「国際競争に耐えるには、割高な人件費を抑える必要がある」と言い切っている。⁽¹³⁾しかし一方、同紙のコラムでは、運輸相の発言は「労働と経営のあり方にかかわる重大な問題提起ではないか」として、日航経営側の経営姿勢を問題にする。⁽¹⁴⁾

(三) 本論議における問題点の所在

前掲の朝日新聞（1994.8.24）は「こじれたアルバイト・スチュワーデス問題／雇用流動化の象徴劇／慣行維持は困難に」との見出しの下に、次のように本論議における問題点の所在を解説する。「この問題は規制緩和の推進、産業構造の転換、雇用確保など日本が直面している課題の重さを改めて印象づけた。とりわけ日本を代表する大企業がアルバイトを導入しようとしたことは、円高を背景に国際競争が一段と厳しくなっている中で、これまでの雇用慣行の維持が難しくなった時代の幕開けを象徴しているといえる」。

問題点の所在を改めて整理してみる。①国際競争力を保つために、経営「合理化」の一環として人件費削減が必要とされる。そのために安上がりな労働力確保が、アルバイト（契約社員）という雇用形態を通じて図られる。②このような雇用の方法に対して、これを肯認する見解と、これを差別的雇用として問題視する見解とが対立する。③運輸相が強調する「同じ仕事内容なら同じ賃金を」との原則は、それ自体「高きを低きに合わせる」とのロジックにすり替えられる。現に日本航空は、「外国航空会社に比べても高い水準にある」として、正規雇用スチュワーデスの人件費削減に強い意欲を示していると報じられている。⁽¹⁵⁾

[補遺] 本稿を脱稿して間もなく、この「事件」は、新たな展開を見せている。すなわち「1年契約で最長3年雇用している間は『試用期間』として位置づけ、その中から勤務成績の優秀な人に限って正社員に登用することで、近く決着する見通しとなっている。日本航空など航空3社は、賃金や事故補償など待遇面や、訓練など安全管理策の細部を詰めたうえで、今月中に運輸相に検討結果を報告する」と報じられている（朝日新聞1994.9.17）。このような航空会社の新たな「対応策」には、3年という長期間を「試用期間」とすることの合理性の問題など、新たな法的問題点がともなっているが、別の機会に論じたい。

(1) 以下の「事件」の推移は、「こじれたアルバイト・スチュワーデス問題」朝日新聞1994.8.24に拠る。

(2) 「日航の契約スチュワーデス問題」日本経済新聞1994.8.25。

(3) KBC（テレビ朝日系）「ニュースキャスター」1994.8.31正午。

(4) 前掲日経新聞1994.8.25。

(5) 朝日新聞1994.9.10。

- (6), (7) 前掲日経新聞1994.8.25。
- (8), (9) 前掲朝日新聞1994.8.24。
- (10) 「契約スチュワーデスへの反対」日経新聞1994.8.21。
- (11), (12) 前掲日経新聞1994.8.25。
- (13) 「亀井運輸相は『指示』の撤回を」朝日新聞社説1994.8.22。
- (14) 朝日新聞 [偏西風] 1994.9.6。
- (15) 朝日新聞1994.9.10。

三 雇用・就業形態の多様化とパートタイム雇用

(一) 「多様化」とその背景

雇用・就業形態の多様化に関しては、すでに1986年10月の日本労働法学会のシンポジウムの中心テーマとして、扱われている。そこでは、「多様化」の意義として、身分（契約形態）の多様化、業種・職種の多様化、勤務場所の多様化、勤務時間の多様化、さらには人的属性の多様化が提唱されている。⁽¹⁾

企業とは、限りなく利潤を追い求める存在であり、そのために生産性を高めるための方策が飽くことなく追求される、という一般法則が、このような「多様化」の基本的背景をなすことはいうまでもない。そして近時のその条件的特徴としては、産業構造の変化、新たな飛躍的技術革新（ME化）、そして産業の世界的一体化があり、これらの複合的支配の下で、より高い生産性の追求＝経営「合理化」がなされる。

ME化（ME技術革新）が雇用・労働に及ぼす影響に関しては、労働法上も重大な問題としてすでに1985年10月の日本労働法学会シンポジウムにおいて取り上げられている。そこでは「ME化と雇用の形態」について、次のように認識されている。「わが国では、伝統的に新規学卒者は企業内の職業訓練によって技術を身につけてきた。職場におけるOJTが伝習の基本的な形態であったのである。企業内での勤続年数が増すことは、それだけ経験や熟練を身につけているものとして、中高年労働者には相対的に高い賃金が支払われ、若年労働者に対する関係での職場の秩序が、経験や熟練度の価値体系を軸にして維持されるしくみになっていた。しかし、ME化は、これらの事情を一変した。ME化は、従来の熟練を不要にしたのである。OJTは、OFF-JTを中心としたものへと変わって行った。中高年労働者は、ME化にともなって次第に工程から排除されて行ったが、中高年労働者が職場から排除されることは、

従来の職場の秩序を支えていたものの崩壊を意味する。いわゆる日本の雇用の慣行は、この面からも崩されつつあるのである。」「多くの企業は、パート、アルバイト、派遣といった形態の臨時労働者に、これらの [= ME 機器のソフト面での] 労働を担当させている。従来からみられた臨時労働者が、ME化に伴って新たに再編成され、量的には増加しつつあるのである。』⁽²⁾

80年代半ばにおける、右のような状況をベースとする、産業構造の急激な変化の流れ（サービス経済化、経済のソフト化）は、数次の不況をくぐり抜ける中で、一般の予測をはるかに上回る速度で経営「合理化」を進行させた。とりわけ、近時の「リストラ」の名の下の労働管理上の「合理化」は従来の日本の雇用慣行（システム）を根底から突き崩しつつある。多様な形態の非正規雇用が占める割合が拡大してくる。⁽³⁾

(二) 「多様化」におけるパートタイム雇用

パートタイム雇用を、「多様化」の定義に照らしてみると、パートタイム雇用は、身分（契約形態）の多様化の代表的なものと言え、勤務時間の多様化を本質とする。また、業種・職種の多様化を代表する第三次産業（サービス産業）における労働者の著しい増加の、その主たる割合はパートタイム雇用によるものである。さらに人的属性の面での、女子労働者の堅実な増加の、その多くは、パートタイム雇用としてである。⁽⁴⁾ このように、パートタイム雇用は、「多様化」の典型であり中心的な形態である。それ故に、パートタイム雇用の現状と今後を通じて、「多様化」をめぐる問題を見ることができると言える。

パートタイム雇用は、かつての「臨時工制度」の今日的形態であり、古くて新しい問題であるとの捉え方を筆者は以前にしたことがあったが、今日の実態としてのパートタイム雇用は、それ自体多様化し、そのような捉え方では捉えきれない。『平成5年版働く女性の実状』は、その多様化について言及してはいるが、平板な分析にとどまっ

ている。⁽⁵⁾パートタイム雇用の多様化は、産業・企業内における労働力配置の中でのパートタイムの位置付け（シフト）の変化に注目して捉えられることが適切である。この観点から見ると、パートタイムは、従来の専ら補助的・臨時的労働力としての配置とは別に、基幹的・恒常的労働力として配置される場合が、サービス業分野を中心に、増加している。⁽⁶⁾

にも拘らず、「パートタイムはあくまでもパートタイムなのであり、正規雇用ではないのだ」と

の、契約形態の相異を拠り所とする企業側の論理は、なお一般には維持されている。⁽⁷⁾例えば、1000人以上規模の企業においては、パートタイム労働者の離職率は、一般労働者の6倍以上に達している。正規労働者（一般労働者）の会社都合による離職率を低く抑える役割を果たしている。⁽⁸⁾右のような雇用調節弁的な役割を含めて、パートタイム雇用は正規雇用に比し低位な条件に置かれている。

- (1) 西谷敏「雇用・就業形態の多様化と労働者保護法体系」日本労働法学会誌68号5頁以下。
- (2) 外尾健一「ME 技術革新と労働問題」日本労働法学会誌66号23頁以下。
- (3) 必要なときに必要なだけ労働力を買うという、フロー型雇用の促進（西谷・前掲論文8頁）。
- (4) 平成4年の女子の雇用者数は、平成3年に比べて56万人増となっているが、そのうちの42万人は短時間雇用者としてである（平成5年版働く女性の実状38頁）。
- (5) すなわち、家計補助を目的とした主婦、高い職業意識を持ち、仕事を継続しつつ家族的責任との両立を図ることを目的とした主婦、高年齢者、学生層とに分類されている。
- (6) 「座談会・パートタイム労働の現状と課題」におけるヤオハンのパートタイムの位置づけ、など（日本労働研究雑誌403号46頁以下）。
- (7) 裁判において企業側の根本的な反論は、正社員とパートタイム労働者は契約形態が違うという点にある（学会シンポにおける大脇雅子発言・日本労働法学会誌81号207－8頁）。「正社員と同じ給与だということになると、パートタイマーをなぜ採用するかという問題になってくる。」（前掲（6）座談会でのヤオハン側の発言）。
- (8) 平成6年版労働白書185-186頁。

四 雇用・就業形態のフレキシブル化論——もしくはパートタイム雇用に対する「放任論」

正規雇用に比して低位な労働条件を伴うパートタイム雇用は、しかしその労働者により「自発的に」（voluntary）選択されたものなのであろうか。このパートタイム就業への労働者の「自発性」（voluntariness）については、評価は分かれる。そして相互に異なった評価は、パートタイム雇用に対する法規制について、それぞれに積極、消極の立場を形成する。ここでは、法規制に積極的な立場を「規制論」、法規制に消極的な（もしくは否定的な）立場を「放任論」と表現する。

（一）フレキシブル化論もしくは「放任論」について

(1) 日本労働研究雑誌第396号（December 1992）の冒頭に置かれている、「大学教授と女子パート労働者」との見出しの、シカゴ大学ロー・

スクール、J. マーク・ラムザイヤー（J.mark Ramseyer）教授による「提言」はパートタイム労働保護規制に対する消極的（むしろ否定的）立場を極めてシンプルに展開するものとして、わかりやすい。その概略は以下のとおりである。——まず、同教授が昔、日本の中小企業工場でアルバイトをした経験を材料として、金にはなるが危ないパートタイムの仕事に対して、労働者保護の公的規則がなされたとする、そのパートタイム労働者は工場にとって費用効果のない存在となり、首になったろう。そして、法学者が「これは君のためであり、君は保護されたのだ」と説明したならば、「バカ言え、よけいな世話だ」と労働者は答えたろう、と述べる。次にその理由として、「いくら貧しい人でも、大抵の人は、大抵の場合、自分にとって最も有利な戦略を選ぼうとする市場では、基礎的な経済理論が簡単に当てはまる。しかし、労働法の議論でこれほど無視される点はない。労働サービスは、他のサービスのよう

に市場で売買される商品であり、売り手（労働者）も買い手（雇用者）も他の市場の当事者と同様に合理的に競争している。それゆえ、彼らにできるだけ選択範囲を与えることこそ、最も効果的な結果を産み出すことであり、双方の当事者にとっても最も有利な結果を産み出すことでもある。」と述べる。そして、「これが学者の単なる空想的発想でないことは、80年余り前の米国の『保護的』立法の影響を見ればすぐにわかる。」とし、結局、この米国の「保護的」法律は、雇用率を下げ、「法律が貧しい労働者の多い肉体労働の仕事に対して最も強い影響を及ぼしたゆえ、おもにそれら貧しい人々の労働選択余地を減らし、彼らを失業させたのである。」と述べる。最後に、「貧しい人々は、愚か者ではない。生活を最も豊かにするために彼らは、合理的に就職先を決め、合理的に暮らし方を選択する。それゆえ、彼らにとって最も有利な法律は、最も幅の広い選択余地を与える法律である。また、女性労働者のパート労働市場も他の市場と基本的な相違がないので、彼女らにとっても最も有利な法律は、彼女らに自分の人生と雇用契約を任せるものである。学者が援助しようと思っても大抵の場合には、彼女らの選択の余地を狭めて、賃金を減らすか失業をさせるだけのことである。パート労働者のなかには貧しい人々もいるかもしれないが、貧しい人々の選択の余地を狭めることを通して公平な社会を作ることにはできない。せめてこれだけは学者に理解してもらいたいと思う。」と提言する。

この提言は、「放任論」を単純化して述べたものである。日本において、従来の「放任論」は、パートタイム雇用は、労働力の需要側（使用者）、供給側（労働者）の双方のニーズにあった就業形態であり、また今日の日本経済社会において欠くことのできない雇用・就業形態であるとの認識が、その基底をなす。したがってこの立場においては、パートタイム雇用は「自発的」選択によるものと捉えられる。

この立場に対して、「規制論」の基底をなすパートタイム雇用についての認識は、この雇用形態は専ら需要側の経営合理性によるものであり、労働者の「自発的な」選択によるものではない、とするのである。正規従業員に比し低位な労働条件に置かれることは、合理性のない差別と捉えられる。

「放任論」は、雇用・就業形態の多様化を「合理化」の有効な方策とする企業サイドにとっては、もとより好ましい論である。ILOの場にお

いて、パートタイム労働保護条約・勧告の採択に至るまでの日本の使用者代表は、この立場を貫いてきたのであり、日本政府はその姿勢と立場を、採択を決する総会における「棄権」によって、改めて示した。⁽¹⁾

(2) ECを場とする、労働者保護規制に対する雇用形態のフレキシブル化論がある。すなわち、従来、労働法があまりに細かく厳格に規制してきたがために、雇用システムの硬直化をもたらしたとする。そこではフレキシビリティの障害として、硬直的な賃金決定、厳格な労働時間の規制、雇用保護のルール、そして解雇保護のための規制があげられる。フレキシブル化される雇用形態とは、要するに正規の（normal）雇用関係のバリエーションである。具体的には、期限付き雇用がその代表的な形態である。正規の（normal）の雇用関係とは、フルタイム雇用、月毎の報酬支払い、労働協約による賃金保護と雇用関係の安定（法律、協約による解雇からの保護）、労働組合等による保護を、その特徴とする。

現実に、EC諸国において、雇用構造と伝統的な労働編成パターンの急激な変化が見られる。すなわち、サービス部門における雇用者数の顕著な増加、女子雇用者の増加、非正規雇用形態（期限付き雇用、パートタイムなど）の着実な増加、労働時間の短縮とフレキシブルな組立方式の普及、などである。これらのうち、非正規雇用形態の増加すなわち雇用形態のフレキシブル化は、1つは労働時間制の多様化に対応して、2つは現雇用要員を柔軟に調整することに対応して、その導入が広まっている。これによって、生産工程における不要要員の軽減・調整が可能となり、また長期的予測が困難である場合の雇用方法として、企業にとって利点を有するものとされる。⁽²⁾

しかし他方、労働者からすると、パートタイムは、子持ちの母親や学生の場合を別にすれば、その労働者にとって止むなく受け入れざるを得ない、不安定な（precarious）雇用形態と考えられている。彼らは本来、フルタイム就業、長期的就業を望んでいるのである。⁽³⁾

雇用形態のフレキシブル化傾向の中でパートタイム雇用は、実態として中心的な役割を担わされている。しかしEC諸国におけるパートタイム労働者が一般に置かれている不利益な立場として以下の点が指摘される。すなわち、1つは、通常の勤務時間帯から外れた時間帯での就労が多いこと（週末勤務、夕方勤務。職種は小売業、清掃業、

ホテル、仕出業)、2つは、勤務時間が雇用契約上明記されない場合がほとんどであること、3つは、就業する仕事が高い技能で足りることが低賃金に結びついていることと、昇進の機会が限られていること、などの点である。⁽⁴⁾

なお、EC諸国においては、パートタイム雇用が失業対策の主要戦略として用いられているが、それに伴って次のような問題がある。すなわち、失業労働者が政府の誘導策により、あるいはそれを選ぶしかないという事情の下で、半ば強制的にパートタイム就業を受け入れさせられても、そのことは一定の完全失業者をより多くの潜在的失業者に変えるにすぎず、かつ同時に低収入をより多くの労働者にもたらすにすぎない。そして世帯主の低所得は、世帯の他の構成員の労働市場への新たな参入を促し、そしてその参入はパートタイム就業によって果たされることになる。すなわち、かような形によるパートタイム就業は、いっそう低い水準での労働による所得の再配分を意味する。パートタイム雇用による労働ポストの分割は、労働時間短縮に代わる選択肢ではあるが、労働者のいわばツケにおいて実現されるものである。⁽⁵⁾

(二) フレキシブル化論もしくは「放任論」に見られる問題点

第1に、今後日本では、「多様化」はいっそう進んでいくであろう。そのことは、正規雇用から非正規雇用へのシフトの組み替えの拡大を意味する、飽くなく「合理化」を推し進める経営論理の必然的帰結である。それは、最近のリストラの実相として見られる。すなわち、「正社員」が減られ、臨時的雇用が増やされていくという、雇用構造の変化として現われている。⁽⁶⁾ そしてますます多くの労働者に、EC諸国において既に見られるところの、いっそう低い水準での労働による所得の再配分をもたらす。

第2に、日本におけるパートタイム雇用に対する「放任論」は、その理由として、パートタイム雇用の機会が法規制によって減少することになり、好ましくない、⁽⁷⁾ とする。しかし、このような論理が純化されていくと、先に紹介したように、保護規制は「よけいなお世話だ」とされる。「放任論」はパートタイム雇用にとどまることなく、労働法そのものの存在意義を失わせることとなろう。

しかし一方、第3に、右のことは、原理的問題として労働法そのものの存在意義とその「射程」を問い直す契機を含むものである。

- (1) ちなみにドイツは、採決において、労働者、政府各代表は賛成し、使用者代表は棄権した。(宮前忠夫「ILO パートタイム労働条約の成立過程と意義」労旬1341号22頁。)
- (2) R. Konle-Seidl, H. Ulmann and U. Walwei, *The European social space: Atypical forms of employment and working hours in the European Community*, pp. 143-144.
- (3) R. Konle-Seidl, H. Ulmann and U. Walwei, *op. cit.*, pp. 147-149.
- (4) R. Konle-Seidl, H. Ulmann and U. Walwei, *op. cit.*, p. 161.
- (5) Adriana Marshall, "The sequel of unemployment: The changing role of part-time and temporary work in Western Europe", in *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels, 1989), p. 29.
- (6) 「電気、自動車メーカーの一部が期間工や休日出勤を増やし、人材派遣業の需要が回復したり、パートの求人倍率も上昇傾向になるなど、このところ労働力需要に前向きの動きが広がってきた。しかし、一方では7月の完全失業率や有効求人倍率は悪化。特に、今春から家計を支える世帯主の失業が増える傾向が続き、パート、人材派遣などと明暗を分けている格好だ。『正社員』が減り、臨時的雇用が増える構造変化の兆しがみえる。」(前掲・朝日新聞1994.9.8)。
- (7) 下井隆史「パートタイム労働者の法的保護」日本労働法学会誌64号14頁。

五 パートタイム雇用への法的対応の現状と問題点

過去、ここで言う「規制論」の立場から、パートタイム労働保護の立法化の要求と立法構想とが提起されてきたが、なかなか進展がない中で、日本政府は最近慌ただしくパートタイム労働に関する立法を行った。一方、つい最近、ILOにおいてパートタイム労働保護の条約・勧告が採択された。これら内外の2つを並べてみることによって、そこに何が明確になるか。

(一)「パートタイム労働法」

1993年6月18日に「短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律」(法76)(以下「パートタイム労働法」と呼ぶ)が公布された。すでに1992年の第123国会に、4野党等(社会、公明、民社、社民連、連合参院)から「短時間労働者の労働条件等の確保に関する法律案」が共同提出されていた。この法案が事実上棚上げされたままのなかで、労働省は、1992年7月以来の「パートタイム労働問題に関する研究会」(労働大臣の私的懇談会)において、「パートタイム労働対策の方向」として、①パートタイム労働指針の周知徹底、実効性の確保 ②パートタイムセンターを通じての労使に対する情報提供、相談援助等の実施のための法的整備を行う、との内容の報告をまとめた(同年12月)。⁽¹⁾これを承ける形で、法律案要綱の関係審議会への諮問・答申をへて、1993年3月、第126国会に法律案は提出された。このような経緯を持つ「パートタイム労働法」は、その内容において、上記の「研究会」が示した2点を柱とするものである。4野党等の法律案との隔たりは大きく、この「パートタイム労働法」に見られる不徹底さについては、参議院労働委員会の付帯決議として注文をつけられているところでもある。

具体的には、その不徹底なところとして以下の点を指摘しうる。①本法が事業主に求める諸措置——「すなわち労働時間その他の労働条件に関する事項を明らかにした書面を交付する」場合(6条)、およびパートタイムに係る就業規則の作成、変更の手続きとしての、当該事業所のパートタイム労働者の過半数代表からの意見聴取の場合(7条)——については、事業主は「努めるものとする」とされるにとどまり、強制力(罰則)を欠く。②事業主に対して本法が求める具体的措置は、実にこれら2点に限られており、これら以外は、「事業主は、その雇用する短時間労働者につ

いて、その就業の実態、通常労働者との均衡等を考慮して、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善…を図るために必要な措置を講ずることにより、当該労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。」(3条)と包括されている。③本法の「目玉」は、「短時間労働援助センター」(13～30条)に置かれているようである。その趣旨は「短時間労働を魅力ある良好な就業形態として確立するとともに、短時間労働者が能力を発揮できるようにする必要があるが、そのためにはさまざまな特性に沿った雇用管理の改善等が行われる必要がある。また、短時間労働者が抱える家庭生活上の制約等に関する諸問題の解消を図る必要がある。そこで、事業主に対して短時間労働者の雇用管理の改善等のための専門的・技術的事項について当事者の立場から相談援助を行うとともに、短時間労働者等の抱える家庭生活と職業生活の調和等の諸問題について、きめ細かく相談援助を行う短時間労働者の福祉の増進のための総合的援助機関として、民間団体を指定することができることとしたものである。」と説明されている。⁽²⁾その業務は、要するに、事業主または事業主団体に対する国の給付金の支給、事業主に対するパートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する技術的事項についての相談援助、パートタイム労働者に対する職業生活に関する事項についての相談援助、である。④労働大臣は、必要に応じて「事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。」(10条)と規定されたことによって、行政のこの面での位置づけが明確にはなかったが、従来どおり、「指針」により誘導していくという基本姿勢に変化はない。

本法に対する「付帯決議」は、本法の不徹底な点を、実態を睨んで少しでも補おうとするものである。すなわち、労働基準法等労働関係法令の一層の周知徹底を図ること、本法に基づく指針の作成にあたっては、現行指針の内容を後退させないこと、常時5人以上の労働者を使用する事業主に対して、就業規則の作成を義務づけるよう検討すること、有期の労働契約についても、原則として解雇予告を必要とするよう検討すること、などであるが、これらの項目の多くが、どうして本法に盛り込めなかったのであろうか。パートタイム雇用に対する法的な厳格な保護規制に対しては、「放任論」があることは先に述べたが、労働行政がこの「放任論」に親近性を有することは、本法

によって一層鮮明にされた。⁽³⁾ しかしながら、企業側は、不徹底な本法に対しても、「[本法]に基づき今後策定される法定指針の内容については、企業の雇用管理上、事業主等の自由裁量の余地を阻害することのないよう慎重に検討されたい。特に、賃金・賞与・退職金・正社員への優先雇用等、経営者の決定にゆだねられるべき直接的労働条件にかかわるものは、指針に定めることは適当ではない。」⁽⁴⁾と行政に求めている。

(二) ILO 「パートタイム労働に関する条約」および付随「勧告」

世界的にもパートタイム労働が、近年工業国で急速に増加していることを承けて、ILOは1993年6月の総会の第5議題として、パートタイム労働を取り上げた。ILOレベルにおいても、当然ながら、「条約・勧告案の内容に関しては、パートの問題については、保護を重点とするのか、それとも、雇用の促進という側面を強調するのか、この基本的な立場をどちらにとるかによってもかなり違[う]」。⁽⁵⁾しかし、日本の企業側の考えは、ILOレベルでも見事に明確に示されている。「パートにつきましては、使用者側は、条約を策定することに関しては、理事会での議事選定の段階からつよく反対してまいりました。今回、第1次討議が終わった段階でも、いまなおこの反対の意向は変わっておりません。パートタイムは、…産業界のフレキシビリティ、就労側、特に母性の家庭労働との関係からの便宜性とかに基づいている部分が大きいのと思う。一方、労働側は、当然に労働者の保護という観点からこの問題を見るわけですから、産業のフレキシビリティ、コストセービングという考え方が否定されて、我々の目からみれば過ぎたる保護を要求しがちになるわけで、ここに本質的な問題があり、それが争点になるわけです。過ぎたるは及ばざるがごとしで、そのために産業活動の活性が失われ、雇用の創出も減るとすれば、それは労働者を含めて、大きな社会損失だと思う。」⁽⁶⁾とは、日本のILO使用者代表(代理)の見解である。

そして、条約採択の表決に際して、日本の使用者代表は、採択に確かに反対したことは先に紹介した。

1994年6月24日の国際労働総会で採択されたこの条約は、事務局原案をもとにした討議の結果として採択されたものであるが、それは対立する労働側、使用者側の見解の最大公約数であるとされる。⁽⁷⁾条約の概要は次のようになっている。

る。⁽⁸⁾

・パートタイム労働に関する既存のILO基準(同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約(第100号)など)を出発点とし、かつ先進国におけるパートタイム労働やECの命令案が考慮され、またILO理事会の要求でもある保護的な措置と奨励の側面をカバーするものとなっている。⁽⁹⁾

- ・「パートタイム労働者」の意義—その通常の労働時間が対応するフルタイム労働者のそれより短い労働者(1条)。
- ・対応するフルタイム労働者との均等な保護の義務づけ—団結権、安全衛生、雇用職業上の差別(4条)。
- ・賃金面での対応するフルタイム労働者との均等扱い(5条)。
- ・社会保障面での対応するフルタイム労働者との同等の条件の享受(6条)。
- ・母性保護、雇用の終了、年次有給休暇・有給祝祭日、病気休暇に関しての、対応するフルタイム労働者との同等の条件の享受(ただし給付金は労働時間または所得に比例して決定しう)(7条)。
- ・ただ社会保障制度の分野などで(雇用保障給付、母性保護措置を除く)パートタイム労働者を労働時間や所得の面での一定の資格要件により除外しう(8条)。
- ・本条約規定の保護の保障を前提として、労使双方の必要性に適合する、生産的で自由に選択されたパートタイム労働への機会へのアクセスを容易にするための措置をとること。その措置とは、パートタイム労働への依存、受諾を妨げたりするなどの法令の再検討などである(9条)。
- ・フルタイムからパートタイムへ、または逆の移動が任意に行われることの保障措置が、法律、慣行によりとられること(10条)。

(三) ILO 「パートタイム労働に関する条約」と「パートタイム労働法」との格差

ILO条約は、労使それぞれの見解を組み込まれているとはいえ、(相応する)フルタイム労働者に劣らない労働条件をパートタイム労働者に確保させようとするところに核心があることは明白である。日本の現行「パートタイム労働法」との格差は余りにも大きい。⁽¹⁰⁾日本のパートタイム労働法は、ILOの舞台でも展開された使用者の見解に限りなく親近性を有する。それは「市場介入

を最小限にしている」、市場メカニズム尊重型である。⁽¹¹⁾ もともとその規制力において、あって無きがごとく「パートタイム労働法」は、ILO条約が採択された現在、新たな立法論議にさらされなければならない。それにしても、慌ただしく制定された事情は何であったのか。ILO パート

タイム労働条約に照らして現行法を見ると、「日本政府はそれ [= ILO パートタイム労働条約の採択] を見越して、各国の実情の違いを強調する準備工作のため差別固定のパート労働法の成立を急ごうとしているのであろう」との、法案の段階での指摘は的確であった。⁽¹²⁾

- (1) その概要は、労政時報3100号66頁以下。
- (2) 労働省婦人局婦人労働課「解説・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律について」労政時報3125号37頁以下。
- (3) パートタイム雇用に関する労働行政の軌跡については、福島 淳「パートタイム労働対策の現状と課題」福岡教育大学紀要第39号（第2分冊）91頁以下参照。
- (4) 東京商工会議所「労働政策に関する要望」労政時報3126号87頁以下。
- (5) 「座談会・第80回 ILO 総会を振り返って」世界の労働43巻8号34頁。
- (6) 前掲(5)「座談会」34頁。
- (7) 鈴木宏昌「ILO 基準と諸外国のパートタイム労働」季刊労働法170号30頁。「要約してみると、使用者はパートタイム労働を企業のニーズと労働者の希望が合致した自然発生的な現象で、規制は全く不必要で、むしろパートタイム労働の発展を阻んでいる規制を緩和させ、除去すべきこととする。組合側は、パートタイム労働を労働者の自由意志での選択の結果というより、適当な雇用機会の欠如と使用者にとって安価なコストという魅力を持つためパートタイム労働が増加していると考え。したがって、パートタイム労働を規制の対象として、均等待遇の原則が確認されるべきだとする」。
- (8) 条約文は、主に宮前忠夫訳（労旬1314号23頁以下）に拠った。
- (9) 鈴木・前掲29頁。
- (10) 「努力義務規定しかないこの法律が、パート労働者の労働条件の改善にも、社会保障の充実に直接役立つものでないことは明らかである。なぜ日本はこうした法律しか制定できないのか。条約とのあまりの格差に、私は、いまさらのように沈み込んでいる。」（中山和久「パート条約・勧告の成立」労旬1340号5頁）。
- (11) 鈴木・前掲32頁。
- (12) 本田淳亮「『パート労働法案』を批判する」労旬1311号5頁。

六 おわりに

日本の今後の雇用動向に大きな影響を与える要素として、以下の点が考えられる。1つは、大企業を中心として、定年を前に企業から排除される正規労働者が増加していく。一方、彼らの受入先は、子会社の事業継続や新設が厳しくなっていく状況の中で、狭まっていく。2つは、これと一体的な動向として、雇用・就業形態の多様化が進行し、非正規雇用が正規雇用を量的に上回る。また、非正規雇用が基幹部分を担う割合も大きくなる。3つは、女子労働者の堅実な増加である。そして4つは、海外直接投資の増加により海外投資が拡大し、企業の事業活動の国際的再編がさらに進む。

これらの要素の複合化により、生産および雇用の空洞化の進行、雇用情勢の悪化、非正規雇用の普及・拡大（それはEC諸国が経験する、低収入の潜在的失業者の拡大）、非正規雇用のその多くがますます女子により担われていくこと、などが、今後の日本においても予測される。⁽¹⁾ これらは総体として、低水準な労働条件の下に置かれる労働者の増加を意味するものであり、とりわけ賃金面では、いっそう低い水準での労働による所得の再配分が進むこととなろう。

このような状況の進行に対して、労働法の役割がいま改めて問われているのである。いわゆるフレキシブル化論もしくは「放任論」においては、それがなまの労働市場論理に忠実であるがために、労働法独自の価値体系が軽視され、そこに労

働法の形骸化が起こっている。⁽²⁾ 雇用の構造変化に有効に対応するためには、なまの労働市場論理に左右されない労働法独自の価値基準・価値体系の再確認がまずは、求められている。そこで

は、併せて、労働法の基礎概念（「生存権」概念、「従属性」概念、「弱者」概念など）の点検も必要であろう。

- (1) 『平成6年版労働白書』は、「産業調整においては、技術革新への積極的な取り組みや規則緩和等を通じて、生産性の向上と新たな事業分野の開拓が重要であり、またこれが潜在的にもつ雇用への影響を顕在化させないためにも人的資源の開発と労働力の部門間の効果的な配分を通じて雇用の安定を図っていくことが必要である。さらに、合わせて、内需中心の持続的な経済成長を実現していくことが従来にも増して重要である。」(267-268頁)と、対応策を描いている。
- (2) 例えば、男女雇用機会均等法の実効性の低さは、女子就業が多くを占めるパートタイム雇用への法規制に対する「放任論」と同じく、労働法の形骸化を意味している。その背後には、「安上がりの労働力」としての女子労働市場論理への配慮が窺えるのである。