

非正規雇用の急増に対してどうするか

1 1990年代以降、企業は「雇用の多様化」の名の下に非正規雇用（有期雇用）を急激に増大させたが、それは、均等待遇の義務づけも失業時の所得保障の制度構築もないまま行なわれた。その結果、生活保護基準を下回る低い賃金と不安定な就労の労働者（ワーキングプア）を大量に生み出したが、これに対して2つの政策が考えられる。

2 1つは、非正規雇用（有期雇用）を原則禁止し、すべての労働者が正規（無期雇用）労働者として働くようにする。雇用量の調整（柔軟性の確保）は、労働時間の伸縮によって確保する。労働時間は人によって多様だが、フルタイムで働く人もパートタイムで働く人も正規雇用（無期雇用）とする。時給その他の均等待遇を保障する。フルタイムとパートタイムの相互転換制（いったんパートになった人がフルタイムに戻る権利の保障）を導入する。[オランダ・モデル]。

「無期雇用の原則化・有期雇用の許可限定が進められねばなりません」(熊沢 誠『格差社会ニッポンで働くということ』)、「オランダのパートタイム労働は、均等待遇が保障されており、……長期の安定した雇用が保障されている点は、通常の雇用と同じ、ただ労働時間が短いだけの労働形態である」(中野麻美『労働ダンピング』)。

これは、非正規労働者の正規化（終身雇用の維持・復活）の要求と同じなのか。それとも労働者が「働き方を自由に選択できるようになる」(中野、前掲)要素を組み込んだ雇用安定化の主張なのか。

3 もう1つは、非正規雇用（有期雇用）それ自体は認めるが、その特定のあり方を禁止する。極端な就労の不安定さと低賃金をもたらず日雇い派遣や登録型派遣を禁止し、派遣労働を専門的業務に限定する[労働者派遣法の抜本的改正]。

非正規雇用については次のことを条件づける。

(1) 人間らしい最低限の生活ができるだけの賃金の保障。「同一労働・同一賃金」原則による正規労働者との均等待遇。最低賃金の大幅な引き上げ(時給1200円にしても年間1800時間働いて年収ようやく216万円)。

(2) 非正規雇用（有期雇用）に付きまとう本質的な欠陥である雇用の不安定さ（契約終了による解雇＝失業）にどう対応するか。

a 最小限の歯止めとして、有期雇用の期間を定める（契約期間のコマ切れ化・短期化の禁止、たとえば1年未満の雇用契約の禁止）。

b 失業しても次に就労するまでの間は生活が保障される仕組みを社会的に作る。すべての非正規労働者の雇用保険への加入、失業手当の支給期間（現在は大多数が90日～180日）の延長、職業訓練期間中の所得保障制度の導入。

「フレキシキュリティ」政策の導入に向かう。

そこにとどまらず、ベーシック・インカムを導入によって失業の不安や恐怖を取り除く。

- 4 非正規雇用の急増に対する対応は、雇用の柔軟化（多様な働き方の導入）は認めるが、企業のコスト負担を高めると同時に、働き方についての労働者の選択権と発言権を確保し、生活できるだけの賃金を保障するという原則に立つ必要があるのでは。

「フレキシキュリティ」政策をどう評価するか

- 1 「フレキシキュリティ」政策 / 企業に「解雇の自由」を与える（正規労働者の解雇規制の緩和、有期雇用の拡大を認める）と同時に、手厚い雇用保険によって失業中の生活を保障し、再就職のためのスキルアップをめざす職業訓練を拡充する。雇用の柔軟化（フレキシビリティ）、生活の保障（セキュリティ）、再就職の促進（ワークフェア、「積極的労働政策」）を組み合わせる。[デンマーク・モデル]

「欧州の『フレキシキュリティ』が注目を浴びるのは、それが『食べていかねばならない人間』の現実から逃げていないからだ。雇用の柔軟化は認める。だが同時に柔軟化が引き起こす働き手の不安定さから目をそらさず、そのための安全ネットを許す限り張り巡らそうとする意志の力がそこにはある」(竹信三恵子『雇用劣化不況』)。

- 2 日本では、雇用と生活の安定はもっぱら企業に、具体的には終身雇用・年功序列の下で男性を正社員として働かせるというシステム（大多数の女性はそこから差別・排除されてきた）に委ねられてきた。企業が雇用維持の主たる責任を負うことは、雇用調整助成金の制度に典型的に見られる。そして、正社員の解雇は、「整理解雇の4要件」によって厳しく制限され、退職金の上積みによる早期退職勧奨などコストが高くつくものとなってきた（OECDの2004年調査によれば、解雇の困難度を示す指数は日本は3.5と高い。OECD平均は2.7、スウェーデン4.0、イギリス1.3、米国0.5）。

- 3 しかし、企業による雇用と生活の保障というシステムは、1990年代以降崩壊してきた。企業は解雇が制限されている正社員の採用を抑制・削減し、いつでも解雇できる非正規労働者を大量に使用するようになったからである。そこで、非正規雇用の急増は正規雇用の硬直性、つまり労働者と非正規労働者の大きな格差に起因する、したがって正社員の雇用を柔軟化すべきだという主張が台頭してきた。具体的には、失業保険や職業訓練の拡充と引き換えに、解雇規制を緩和・撤廃する、任期制の正社員制度に転換するといった政策である。「フレキシキュリティ」政策導入の主張である。

「日本で非正規雇用が増えてきたのは、正社員の雇用保障と非正社員の雇用保障に大きな差があるからである。……。非正規雇用や派遣労働を禁止したり雇い止めを不可能にすると言った方法では問題は解決しない。……。問題点を解決するためには、正社員の雇用契約期間に、5年、10年といった任期付き雇用を認めていくことも1つの方法である」(大竹文雄「派遣禁止は有効ではない」、朝日新聞「GLOBE」09年3月9日)。

- 4 しかし、日本の現状で「フレキシキュリティ」政策を導入すれば、大多数の正社員

の非正規化（有期雇用化）を一方的にもたらすだけの結果になるだろう。現在の経済危機のなかで、育休取得などを理由にした一方的な身分変更の攻撃が女性正社員にかけられている。また、「フレキシキュリティ」政策の導入は、非正規雇用（有期雇用）の拡大に拍車をかけるだろう。やはり、雇い止めによって失業した時に生活が保障される社会的仕組みの構築が先決の課題である。

「日本のように公的安全ネットの手薄な社会で正社員の解雇規制を今以上ゆるめれば、働き手はただ放り出され、長期失業者に落ち込むおそれもある。……。働き手の現実を素直に見れば、本当に必要なのは『解雇の自由』ではなく、『働き手が安心して会社の外に出られる安全ネット』だ。にもかかわらず、『解雇自由のデンマーク』といった根拠のない生やし文句が、またしても巷を駆け巡る」（竹信、前掲）。

雇用の創出・維持はどこまで企業の社会的責任であるか

- 1 これまで日本では、企業が雇用を保障し、雇用（正社員として働くこと）を通じて生活（男性稼ぎ主とその家族が生きること）が保障されるというシステムとイデオロギーが支配してきた。しかし、現在、そうしたシステムとイデオロギーは、非正規雇用の急増という形で企業の側から崩されてきた。すなわち、企業によって安定した雇用は保障されない、雇用されていても（働いていても）生活は保障されないという状況が生み出されている。
- 2 この時、「雇用の創出・維持は企業の社会的責任である」という立て方は正当性と有効性をどれくらい持ちうるのだろうか。
- 3 企業は雇用の創出・維持という社会的責任を負うべきだという主張は、次のような意味で正当性と有効性をもつ。
 - (1) 企業（とくにグローバル企業）が「倒産の危機」に陥っていないにもかかわらず、労働者を大量に解雇したり地域社会から撤退したりする身勝手さに対して、雇用維持の社会的責任を追及する（巨額の内部留保を吐き出させ、補償させるなど）ことは、社会的な正義に適う。「企業の成長が雇用と生活の安定をもたらす」という虚構＝神話（グローバル企業だけが巨額の利潤を溜め込む）の犯罪性を暴き出す。

「企業が蓄えている内部留保を雇用維持にあてることにも反対だ。……。雇用維持に使うようなことがあれば、成長性を疑われ、株価が下がってしまう。……。企業にとって最大の社会的責任と使命は、生産性を上げて競争に勝つ以外にない」（島田晴雄「競争に勝つのが最大使命」、朝日新聞09年2月8日）。
 - (2) 労働者を雇っている（使用している）かぎり、企業は生活できるだけの賃金を支払う責任を果たすべきだ（非正規労働者の均等待遇など）と迫ることは、正当である。しかし、それは、企業がこれからも雇用（どのような形態であれ）を増やし続けるという前提＝想定に立っている。そこに大きな限界がある。
- 4 雇用（労働すること）と生活（所得を得ること）の不可分一体性をいったん切断するという立場に立って、

- a 政府（地方自治体を含む）にも雇用の創出・維持の重要な責任を負わせる。
- b 生活保障の主要な責任は、政府に負わせる（失業時の雇用保険や生活保護の拡充、ベーシック・インカムの導入など）。

この場合、企業は雇用維持や生活保障の直接の社会的責任を軽減される（人件費の縮減や社会保険料負担の免除）代わりに、新たな税、たとえば社会保障税を新たに課されるべきである。

【政府（具体的には地方自治体）は、雇用の創出・維持に大きな役割を果たす。自治体による公共サービス（ケアや子育てや教育など）の拡充とそのために必要な公務労働者の増員が、今後ますます必要になる。しかし、自治体による雇用増大は、実際には多くの問題点を抱えている。】

(1) 地方自治体は、「派遣切り」にあった労働者に対する「雇用創出」対策を行なったが、1~3カ月の期間だけデータ入力や清掃などの仕事をする臨時職員としての採用がほとんどであった。すぐに失職するような仕事に応募する人が少なかったのは当然で、この政策は失敗に終わった。

(2) すでに地方自治体では、低賃金で不安定就労の非正規公務員が大量に働いている。正規の地方公務員が公務員の定員削減路線の下で減ってきた代わりに、非正規の地方公務員（臨時職員、非常勤職員）が急増してきた。正職員 290 万人に対して、非正規公務員は 50 万人、実際には 60 万人以上いる（08 年 4 月）。公務員全体の 15~17% を占め、正規職員と同じ仕事をしている人も多いが、低賃金で雇用の継続は保障されていない（自治労の調査では、67% が年収 200 万円以下）。

(3) 地方自治体による雇用創出は、このままでは「官製ワーキングプア」の大量創出にしかない。自治体が公務労働者の数を正規職員という形態で増やすためには、国の定員削減路線を撤回させなければならない。また、非正規職員という形態で増やすのであれば、生活できるだけの賃金を保障し均等待遇を実現する必要がある。

(4) いずれの場合でも、「行革 = 人件費削減を優先する」というイデオロギーとたたかい「より良いサービスを受けるためには、住民も税負担を増やすべきだ」と主張することが求められる。しかし、住民の税負担枠の限界があるかぎり、正規職員の「割高」な賃金水準の引き下げが不可避の課題となる。たとえば大阪市の市バス運転手の平均年収 803 万円、全国の民営バスの運転手は 479 万円、「第 3 セクター」で働く非正規職員は 415 万円。

「これらの格差は、とても技能や責任の違いを反映するものということとはできない。……。公務員問題を考える場合、803 万円と 479 万円という両方の数値を不問に付すことなくかならず視野に入れなければならない」（熊沢、前掲）。

(5) 自治体による雇用創出のためには、正規職員が非正規職員との間にある大きな格差を直視する、格差を是正しながら雇用を増やすためには自らの賃金水準や収入の引き下げを受け入れるという苦しい努力が不可欠であろう。

「より少なく働く」社会へ

1 私たちがめざすのは、「完全雇用」の社会、すなわち働く意欲のあるすべての人が雇用され賃金を稼いで生活するような社会なのだろうか。

「完全雇用」(自発的失業と摩擦的失業はあるが、非自発的失業はない状態)は、戦後のケインズ主義的福祉国家がめざした政策目標であるが、高度経済成長によってある程度まで実現された。戦後の日本は福祉国家にならなかったが、失業率はいちじるしく低かった。それは、「完全雇用」ではなく「全部雇用」(生計費に満たない低賃金で働く多くの人を含めて全員が就業している状態。これは、野村正實『雇用不安』によれば、女性がパートなどの周辺労働力とされ、不況期には求職意欲を持たずに家庭に戻ることで可能となった)が実現されたからである。

2 高度経済成長の時代が去った今日、目の前にある現実、沢山稼いでいるが極端な長時間労働に追い立てられる人と仕事に就けず貧困に陥る人(とくに長期失業者)が両極に存在する。その中間に仕事に就いていても生計費に足る賃金を稼げない人(非正規労働者)が存在する(かつての「全部雇用」も崩壊した。多くの女性や若者が、家庭に戻って夫あるいは父親の稼ぎに依存して生活することが不可能になったからである。不況期ほど何らかの仕事に就くことを強いられるが、生計費を稼ぐことが難しい仕事にしか就けない、あるいは仕事そのものが見つからない)。

3 この現実を変える方向の1つは、社会全体の仕事(賃金を稼ぐ労働)を分かち合うことである。労働時間(具体的には残業)の規制を強め、1人当たりの労働時間を短縮し、就業者と失業者の間で仕事を分かち合う。同時に、非正規労働者の収入減を均等待遇による時給の大幅な引き上げによってカバーする。雇用創出型のワークシェアリングである。労働時間は短くなり、またフルタイムで働くかパートタイムで働くかは労働者が選択できるとしても、働いて生活費を稼ぐことを望むすべての人が(企業や地方自治体に)雇用されることがめざされる。あくまでも雇用によって所得を得ることが前提され、ワークシェアリングによる「完全雇用」の再現といえる[オランダ・モデルに近い]。

4 もう1つの方向は、「より少なく働く」社会に向かうことである。

(1)「より少なく働く」とは、労働時間を短縮するという意味だけではなく、お金を稼ぐ労働に優先価値 = 「特権性」を与えるような社会(労働中心主義の社会)からの脱却を意味する。

(2)賃金を得るために働く時間を、大幅に短縮する。週4日・1日6時間働くと年間1248労働時間、週3日・1日6時間だけ働くと年間936労働時間になる。これによって、人びとは、より多くの自由な時間を手に入れ、お金をやりとりしない活動(家庭菜園を営む、大工仕事をする、家事をする、ボランティア活動をする、趣味を楽しむなどなど)を増やすことができる(それは、外食産業に見られるような多くのサービスの賃金労働化 = 市場化の流れを逆転させることになる)。

(3)労働時間を大幅に短くすれば、その分だけ収入(貨幣所得)は減る。労働(賃金労働)だけでは生活費を賄いきれない人が増え、労働と所得の不可分一体性は弱まる。そのために、収入の減少分は社会的に保障すると同時に、居住・医療・介護・教育については公的なサービス(現物サービス)を無料で提供することによって補う。

(4)「より少なく働く」社会では、すべての人が同じように短い時間だけ働く(稼ぐ労働

に従事する)のではない。ある人は1年間働いて、次の1年間は働かずに無償の自由な活動をするというサイクルを繰り返す。別の人は5年間働いて、次の5年間は勉強したりボランティアに従事したりする。「労働は断続的なものになる」(A・ゴルツ『労働のメタモルフォース』)。社会のなかでは、働いていない(稼いでいない)人のほうが多数を占めることになるが、働いていない間の所得は企業によってではなく、社会的に(ベーシック・インカムによって)保障されねばならない。

- (5)「より少なく働く」社会では、企業による「『強制された自発性』にもとづく過重なノルマ」(熊沢、前掲)の仕組みをなくした上で、なお自ら望んで長時間労働を行ないたいという人間(1日10時間でも12時間でも仕事をしたいというワーカホリックの研究者やデザイナー)をどう扱うのか。定められた労働時間(たとえば年間1000時間)の使い方は自由にする。他人から労働時間を分けてもらってもよい?
- (6)労働時間の短縮によって1人当たりの労働生産性は上昇するだろうが、無理に引き上げない。労働のペースやノルマの設定についての労働者の発言権(拒否権)を確立する[「ゆっくり働く」社会へ]。「国際競争力の向上」という目標は放棄し、国際競争の土俵には上らない。労働時間の大幅な短縮と少子化=労働人口の減少によって、貨幣所得を生む社会的な総労働時間=GDPは、大幅に減る[脱成長社会へ]。