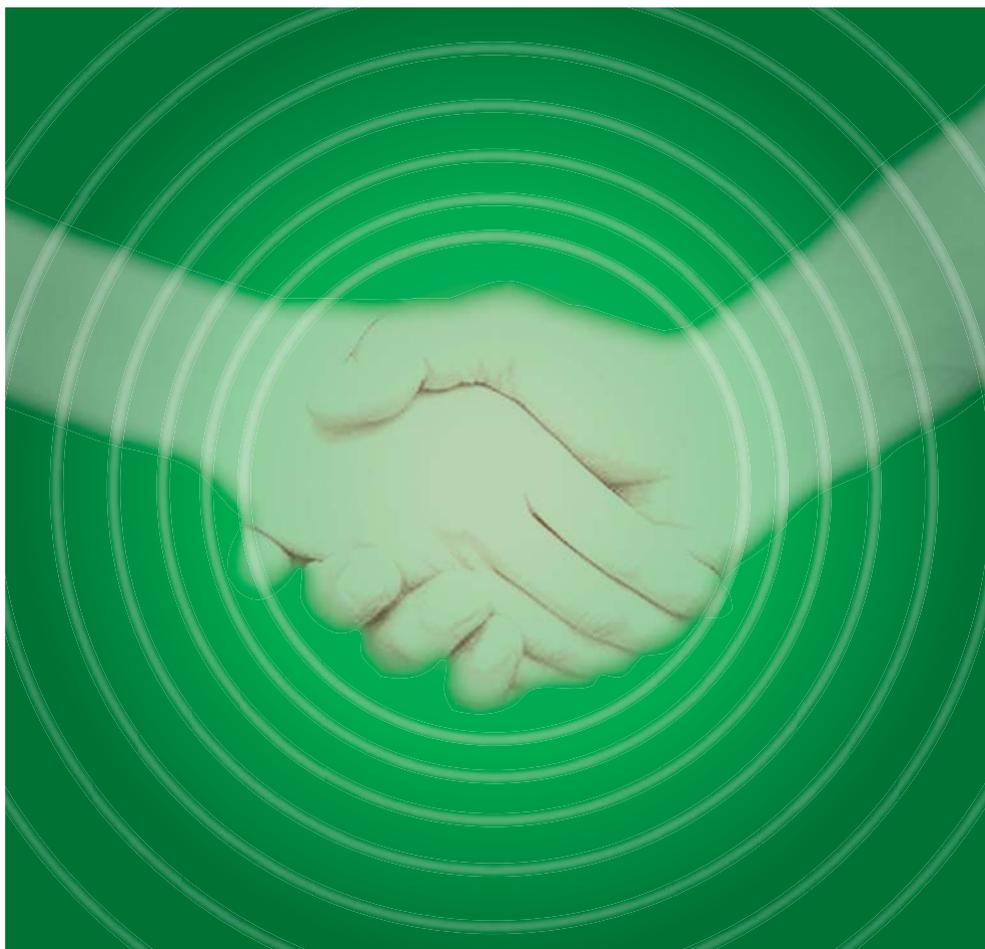


提 言

同一労働・同一賃金(均等待遇)で雇用の安定化を

—正規・非正規の壁を壊し、働き方を自由を選ぶ社会をめざして—



ミドルマネジャー教育センター

提言 同一労働・同一賃金(均等待遇)で雇用の安定化を —正規・非正規の壁を壊し、働き方を自由に選べる社会をめざして—

はじめに…………… 1

第1章 現状認識と政策の方向…………… 2

第2章 「同一労働・同一賃金」(均等待遇)がなぜ必要なのか…6

- 「同一労働・同一賃金」の理念とは
- 日本で均等待遇はどう受け止められたか
- 今こそ「同一労働・同一賃金」原則の確立を
- ①人間の最も基本的な営みである労働に、不合理な差別は許されない
- ②労働者の3分の1が非正規となり、不安定な雇用が社会問題化している
- ③労使とも「同一労働・同一賃金」(均等待遇)を主張している
- ④民主党がマニフェストで実現を約束している
- 動き出した政府と労働現場
- 政労使で日本型「同一労働・同一賃金」の確立を
- ①まず個別企業から始めよう
- ②具体的な内容は労使で決めよう
- ③大原則はまず労使の憲章で打ち立てよう

第3章 ワーク・ライフ・バランスとワークシェアリングで財源を確保… 18

- ワーク・ライフ・バランスをさらに進める
- 正規と非正規のゼロサムではなく、プラスサムに
- 呉越同舟の労使だが、最後は譲り合いの精神で

第4章 雇用のセーフティーネット再生と一体で…………… 24

- ★政府に求められること
- 雇用保険をもっと使いやすい仕組みに

- 非正規雇用の安定化を図ろう
- 最低賃金を可能な限り引き上げよう
- 職業訓練のパワーアップを図ろう
- 非正規で働く人へも社会保険の適用を拡大しよう
- ★経営者に求められること
 - 非正規で働く人たちを可能な限り正社員に登用しよう
 - 短時間正社員など多様な正社員をつくろう
 - 長時間労働を是正しよう。
- ★労働組合に求められること
 - 非正規労働者の労組加入をさらに進めよう

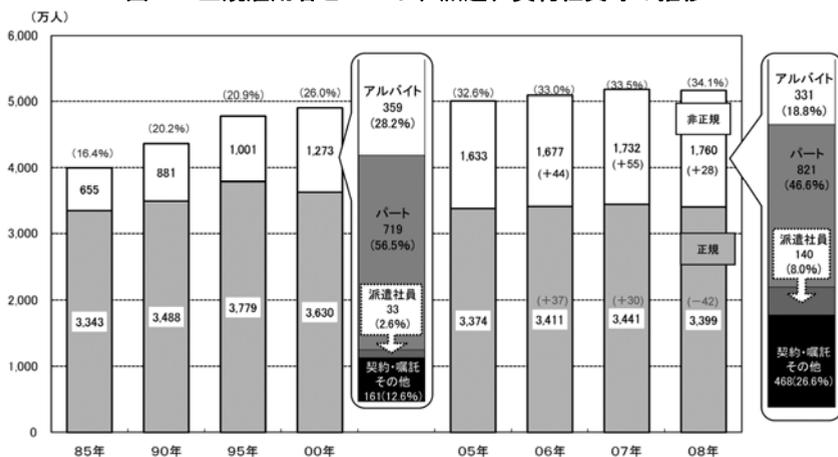
提言 同一労働・同一賃金(均等待遇)で雇用の安定化を —正規・非正規の壁を壊し、働き方を自由に選べる社会をめざして—

はじめに

今、多くの人が長びく不況とそれに伴う雇用危機に不安を募らせている。

2008年秋のリーマンショックに端を発した世界同時不況は、パートや派遣など非正規で働く人が雇用者の3分の1を占めるようになった日本の労働市場(図1)を直撃。この国で働く人々の足下が、実はきわめて危ういものであることを白日のもとにさらした。

図1 正規雇用者とパート、派遣、契約社員等の推移



資料出所 2000年までは「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

(注) 雇用形態の区分は、勤め先での呼称によるもの。

※資料出所:厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

非正規社員は「雇用の調整弁」として、いとも簡単に雇い止めや派遣切りで職を失い、雇用保険など社会保障のセーフティーネット（安全網）が適用されない人もいた。最悪の場合は住居まで失い、最後の安全網である生活保護を受けられずに路上生活者となる人も現れた。正規社員も安心してはいられない。これまで長時間労働で健康を害し過労死のリスクにさらされてきたが、一転、賃金カットや希望退職の対象となる人も出てきた。

日本社会はかつて「一億総中流」といわれ、その分厚い中間層が社会の安定をもたらしているといわれた。しかし、バブル崩壊後は非正規雇用の拡大と軌を一にして格差が広がり、ひとたび経済危機となれば、非正規労働者があつという間に路上生活者に転落することがある「すべり台社会」となっていたのだ。

生活の安心は、年金、医療、介護などの社会保障と安定した雇用の組み合わせによってもたらされる。欧米と比べ日本の失業率はこれまで低い水準で推移してきた。このため社会保障の充実を図ることが、そのまま生活の安定につながった。しかし、雇用の格差がここまで広がり、その不安定な実態が明らかになった以上、今求められるのは、何よりも生活の基本となる雇用の安定であり、正規、非正規という二元論を克服することではないか。

本稿は、景気低迷がさらに続いて日本経済が「二番底」に落ち込むのではないかと懸念されるなか、こうした問題意識に基づき、雇用の世界に「同一労働・同一賃金」（均等待遇）という原則を確立し、同時に様々な雇用のセーフティーネットを整備することで、正規、非正規の間にある壁と格差を崩し、雇用の安定を図ることを提言するものである。

第1章 現状認識と政策の方向

しかし、それにしても、なぜこの20年の間に、5000万人を超える雇用者のうち、非正規で働く人が3分の1にあたる約1700万人

にまで増えたのであろうか。1985年に非正規の雇用者は655万人で、全体の16%を占めるに過ぎなかった。不安定な非正規雇用であるため低賃金であり、時にワーキングプアと呼ばれる大量の労働者が生まれた背景には、「資本主義の高度化」と呼ばれる構造変化があり、日本ではおおよそ以下のような経過を辿ったのではないだろうか。

▼資本主義がまだ工業を中心に回っており、経済が高度成長・安定成長していた90年以前。企業は大量の熟練労働者が必要だったので、希望する学卒者の大半を正社員として雇った。そして若い従業員を仕事の中で訓練(OJT)し、技能の向上とともに昇進させ、育てあげた。この時代、非正規雇用といえば主としてパートやアルバイトなどで、主婦や学生などに限られており、格差は社会的な問題とはなりにくかった。それどころか若い世代の間では正規社員を「社畜」とさげすみ、フリーターとして自由に働き自己実現を図ることを理想とする風潮すらあった。

▼資本主義が高度化し「ポスト工業社会」「ニューエコノミー」といわれるようになった90年以降。経済のサービス化が進み、第三次産業が増え、繁忙期はパートなど非正規雇用で間に合わせる企業が増えた。また技術革新によりME(マイクロ・エレクトロニクス)化やIT化が進み、さらにソ連の崩壊とともに、ヒト、モノ、カネが国境を越えて移動する経済のグローバル化も進んだ。こうしたなかで、オートメ化された機械の手足となったり、事務所のパソコンやスーパーのレジを打ったりするような単純で低賃金な作業が増え、これらの仕事の多くは非正規の労働者にまかされた。逆に高い生産性を求められた労働者は正規社員として優遇され、労働の二極化と格差が拡大した。

▼先進国の多くはこのころから経済の低成長期に入り、特に日本ではバブル経済がはじけ「失われた10年」と呼ばれる長い低迷が続いた。経済のグローバル化により競争は激化し、とりわけ先進国は、まだ労働者の賃金が低い新興国の激しい追い上げを受ける。このた

め企業は人件費の切り詰めを狙ってコストが安くいつでも切れる非正規雇用に走り、働き方に対する様々な規制を緩和するよう政府を突き上げ、非正規雇用はさらに広がっていった。

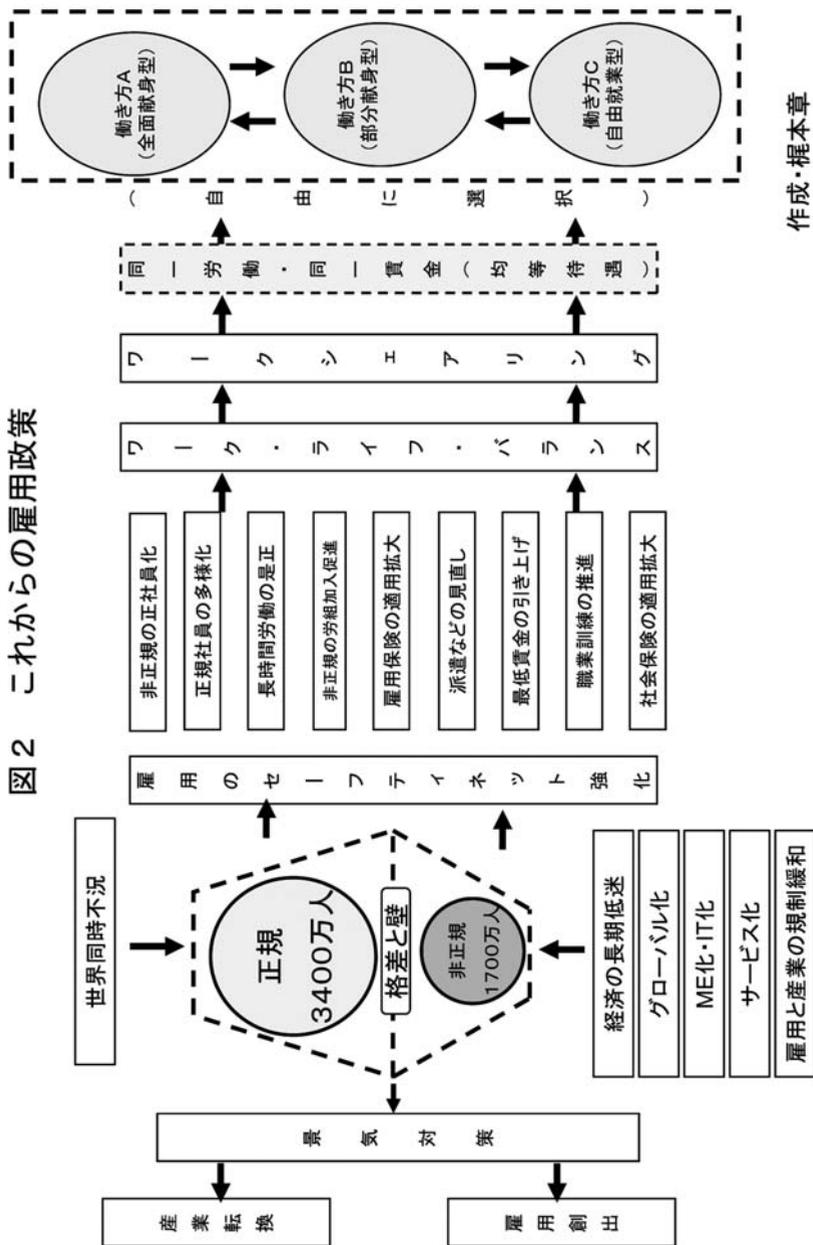
▼「資本主義の高度化」によってもたらされた不安定な働き方の拡大は、日本の場合、2002年から始まった「いざなぎ越え」といわれた好況によってその深刻さが見えにくくなっていた。しかし、08年のリーマンショックから始まった世界同時不況によって、その矛盾が一気に顕在化し、同年末には厚生労働省前の日比谷公園に「年越し派遣村」が立ち上げられ、派遣切りなどで職を失った人たちが集まる事態となった。

こうした非正規雇用の増加という働き方の変化は、程度の差はあれ先進国に共通して見られる傾向であり、避けがたい動きであるといわざるを得ない。日本だけ以前のような正社員が中心の時代に戻れといっても、それは無理なのだろう。であるのなら、この厳しい現実を踏まえた新しい解決の道を探るしかあるまい。

「これからの雇用政策」として示した図2は、いま日本が直面している課題を示した概念図であり、本提言のおおよその骨格を示している。その左半分は、これまでの発想を超える思い切った景気対策が必要で、産業構造の転換を図りつつ雇用の創出に努める必要があることを示した。その際、自動車や電機といった分野が引っ張る外需主導型の成長構造を改め、医療や介護、子育て、環境、農業、観光といった分野を活性化させ、内需主導型の産業との「双発エンジン」の成長構造へ転換しなければならないことはいうまでもない。こうした「福祉立国」の成長戦略は本提言の前提としてここに指摘するにとどめ、今後、様々な具体策が出されることを期待したい。

一方、概念図の右半分は本提言の内容であり、これからの雇用政策の方向を示した。一言でいえば「同一労働・同一賃金」(均等待遇)の原則を確立し、雇用のセーフティーネットを整備するなかで、正規と非正規の間に横たわる壁と格差をなくしていくことで雇用の安

図2 これからの雇用政策



作成・梶本章

定を図り、どんな働き方をするのかを各人が自由に選べる社会をつくるための道筋を示している。

以下、提言の核となる「同一労働・同一賃金」（均等待遇）の実現がなぜいま必要なのか説明する。

第2章 「同一労働・同一賃金」（均等待遇）がなぜ必要なのか

●「同一労働・同一賃金」の理念とは

「同一労働・同一賃金」（均等待遇）とは、正規の労働者であろうと、パートや派遣、契約社員など非正規の労働者であろうと、同じ職場で同じ仕事をする労働者は、働き方の違いで差別されることなく、同じ賃金を受け取るという社会ルールのことをいう。この原則が確立している欧米では、さらに進んで労働の内容が違っていても、その職務内容が客観的に見て同じであると評価されるのであれば同じ賃金が保障されるという「同一価値労働・同一賃金」という考え方に重点を移しつつある。

この原則は、1919年に署名された国際労働機関（ILO）憲章の前文で、初めてうたわれた。憲章の目的として労働時間の規制、失業の防止、妥当な生活資金の支給などと並んで、「同一価値の労働に対する同一報酬の原則の承認」の達成が掲げられたのだ。その背景には第一次世界大戦で女性が職場に大量進出するようになり、男女の公平な賃金を求める声が高まったことが影響しているといわれる。

そして51年にILOで第100号条約（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）が採択され、男女の「同一労働・同一賃金」は世界標準となり、日本も67年に批准した。世界人権宣言を受け66年に国連で採択された国際人権規約（経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約）にも、「公正な賃金及びいかなる差別もない同一価値の労働についての同一報酬。特に、女子については、同一の労働についての同一報酬とともに男子が享受する労働条件に劣らない労働条件が保障されること」（第7条）との規

定も盛り込まれた。

このように「同一労働・同一賃金」の理念はまず、男女間の性差別禁止という流れで広がった。その後、労使の団体交渉レベルでも同じ社員、同じ組合員であるのなら、この理念を適用するべきだという新たな流れができ、次いで期間を定めない雇用か否か、所定労働時間が長いかなにかというように働き方が違っても、職務の内容が同じなら賃金も同じにするべきだという考え方が広がり、欧州では80年代の前半から均等待遇の原則にもとづいて所定労働時間による差別的な取り扱いを禁止する立法化が進んだ。

こうした動きを受け、94年にILO第175号条約（パートタイム労働に関する条約）が採択され、短時間労働者に支給される基本賃金が労働時間や生産量、出来高に比例して計算されるときに、パートで働いているという理由だけで、フルタイムの労働者のものより低くならないようにすることが求められた。その後、EUからパートタイム労働指令（97年）が、続いて有期労働（99年）や派遣労働（2008年）についての指令が出され、均等待遇が共通のルールとなった。こうして「同一労働・同一賃金」の原則が、男女の差別禁止から、働き方による差別の禁止へと広がっていったわけだ。

●日本で均等待遇はどう受け止められたか

しかし、日本では欧米と労働市場のあり方が違い、社会的に受け入れる基盤がないとして、雇用の形態にかかわらず同一労働なら同一賃金にするという理念は社会のルールとなっておらず、ILO第175号条約もまだ批准されていない。

ただ、1996年に長野地裁の上田支部で、「同一労働・同一賃金」の原則を実質的に認める判断が示された。2ヶ月ごとの雇用期間の更新を繰り返しながら4~25年にわたり働いていた丸子警報器の女性臨時社員が、同じ会社に勤務する正社員と同じ時間、同じ仕事をしていたのに賃金格差があるのは、憲法第14条（法の下での平等）、労働基準法

第3条（均等待遇「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」、同法第4条（男女同一賃金の原則）に違反する差別だと訴えた。

これに対して判決は、「同一（価値）労働・同一賃金の原則は実定法上の根拠はないが、労基法第3条、第4条の根底にある均等待遇の理念が公序となっている」として、女性臨時社員の賃金が、同じ仕事に従事する同じ勤続年数の女性正社員の8割以下になるときは均等待遇の公序良俗に反し、違法となるとの判断を示したのだ。2008年に京都地裁も京都市女性協会事件の判決で、限定的ながら同様の判示を行った。

しかし、こうした考えは一般に承認されているとはいえない。逆に2002年、日本郵便通送会社に対し、3ヶ月の雇用を反復更新しながら正社員と同じく運転手として郵便物の輸送業務に従事していた臨時社員が、「同一労働・同一賃金」原則の公序に違反すると損害賠償を請求した事件で、大阪地裁は「同一労働・同一賃金」の原則は実定法上の一般的な法規範として存在しているとは言い難く、正規社員と非正規社員の賃金格差は契約自由に属する問題であるとの判断を示し、請求を棄却した。

1990年以降、非正規で働く人が増え、その不安定な実態が社会問題となったにもかかわらず、わが国の裁判所が世界の流れに反し、「同一労働・同一賃金」の原則を否定する態度をとっているが、それには以下のような日本の労働法学界の動向がかかわっていることは間違いない。最近の学界主流の解釈は、①ILO条約でいう「同一労働・同一賃金」の原則は、産業別の団体交渉を通じて職種ごとに賃金が決まる欧州に特有な労働市場と、社会的弱者のために市場を規制する考え方が合体してつくられた政策で、国際社会に普遍的な社会ルール（公序）とは言い難い、②日本ではこの原則は社会の実態として成立しておらず、また、原則としても認知されていない。

職種概念のあいまいな日本では、「同一労働」は賃金決定のほんの一つの基準にすぎず、他に年齢、勤続年数、学歴、勤務評価、成果、扶養家族、残業、転勤などの拘束度など多種多様な基準も併用されており、それらが複雑に絡み合っている。(菅野和夫、諏訪康雄「パートタイム労働と均等待遇原則」『現代ヨーロッパ法の展望』98年)

こうした日本の実情から、厚生労働省(旧労働省)も、同一価値労働とは職務内容が客観的に見て同じ労働を意味するというILO第175号条約の批准を見送ってきた。

●今こそ「同一労働・同一賃金」原則の確立を

しかし、筆者は以下の4つの理由から今こそこの原則を社会のルールとするための政労使3者の取り組みが必要だと考える。

①人間の最も基本的な営みである労働に、不合理な差別は許されない

そもそも労働には、①人間の対象(自然)に対する目的意識を持った働きかけであり、精神的・肉体的な活動を通じて自らの主体性を確立する、②他者と協力して対象に働きかけ、また生産物が他者の生活に役立つことによって、自らの社会性を獲得する、③労働を通じて生きていくために必要なものを得て、自分と家族を再生産する、といった意味があるといわれる。だからこそ、人間の最も基本的な営みである労働は人間社会として全体で一致して尊重すべきものであり、同じ仕事をしているのに働き方(雇用形態)によって賃金を差別することは、労働を差別の道具に貶めるものであり、この基本に反する。

すでに述べたように労働基準法、国際人権規約、ILO憲章・条約などが「同一労働・同一賃金」(均等待遇)の原則をうたっているのも、人間にとっての労働の重要さを踏まえてのことなのであろう。

特に難しく考えなくても、そのことは明らかだ。例えば読売新聞社が2007年に行った「勤労観」を問う世論調査をみると、「あなたは、

派遣や契約、パート、アルバイトなどで働く社員が正社員と同じ仕事をしている場合は、同じ額の給料を得られるようにすべきだと思いますか、そうは思いませんか」という質問に、「そう思う」と答えた人は半数の 50%に及んだ。「どちらかといえばそう思う」と答えた人も含めると 74%になり、同じ仕事をしていたら賃金は同じという理念は、国民からごく当たり前のこととして受け止められていることがうかがえる。

②労働者の3分の1が非正規となり、不安定な雇用が社会問題化している

冒頭でも触れたように、派遣やパートなど非正規で働く人は今や労働者の3分の1を占めるようになった。2008年秋に始まった「未曾有の経済危機」は、こうした最も弱い層を直撃し、派遣切りや雇止めにより、非正規の労働者が衣・食・住を奪われ、路上をさまようという想定外の事態となった。

非正規雇用のあり方が社会問題となったのは、これに止まらない。「多様な働き方へのニーズに応える」。こんなうたい文句で非正規という働き方が広がるなか、正規社員から閉め出され、一生懸命働いても最低賃金すれすれで年収 200 万円以下、生活保護水準の収入にも届かず、貧困から抜け出せないワーキングプア層が 1000 万人を超えたという調査もあり、その救済が大きな課題となっている。

06年に注目を集めた企業の偽装請負の問題も人々を驚かせた。業務を委託した側の社員が請負側の作業員へ直接指示を出し、労働者派遣法や職業安定法の違反に問われ、摘発されたのだ。物づくりの大企業が違法と知りながら大量の請負労働者を社員のように使っている実態があきらかになり、この事件をきっかけに製造業では請負を派遣に切り替える企業が増え、今度は世界同時不況による派遣切りにつながっていく。

こうした非正規雇用をめぐる社会問題を解決しなければ、いつま

でたっても雇用の安定は実現せず、生活の安定も得られない。このため正規社員として働くことを希望する非正規労働者を一人でも多く正社員化する努力は必要である。しかしながら、非正規雇用の広がり先進国に共通の動きである以上、すべての人を無期・直接・フル雇用に戻すことは不可能である。であるのなら、今までより一歩踏み込んだ政策、例えば欧米で一般化している「同一労働・同一賃金」(均等待遇)原則の導入により、正規、非正規の差別をなくすことが必要となるのではないか。

③労使とも「同一労働・同一賃金」(均等待遇)を主張している

「同一労働・同一賃金」原則の導入を図ることが決して非現実的ではないことは、労使それぞれの総本山である連合と日本経団連が、今後の改革の方向としてこれを打ち出していることから明らかだ。

連合はすでに2003年、パートや有期契約で働く人たちについて、経営者は合理的理由がある場合を除き差別的な扱いをしてはならないと、均等待遇の原則を確立するための法案骨子をまとめている。

連合案では、正規、非正規の労働条件に差があってもよいとする合理的理由として①仕事の難しさや労働の負荷、業務に要求される知識、技能、責任の度合いなど「職務」の違い、②キャリア、勤続、資格など「職務遂行能力」の違い、③成果、業績の違い、の3つを挙げている。逆に学歴・性別や残業の有無、雇用契約期間や採用手続きの違いなどは合理的な理由とならず、配転や転勤の可能性の有無や、労働時間や休暇設定の自由度などは一律に合理的理由になるとはいえない、と整理している。

こうした基準に基づき連合は、毎月決まって支給される賃金や一時金、職務手当、生活手当、有給休暇などは、特に「合理的理由」がない場合は働いた時間に比例して処遇するべきだという。また、配置や昇進、異動、退職金、教育訓練の機会なども、「合理的な理由」がある場合を除き、正規、非正規に同じ制度を適用し、また安全衛生

や通勤手当、定年、解雇手続、福利厚生などは「合理的な理由」の有無にかかわらず全く同じ制度を適用する、との方向を打ち出した。

09年に連合会長に就任した古賀申明氏は、「同一労働・同一賃金」の原則について、「重要な課題と認識している。職域横断的に賃金を形成する仕組みを徐々に求め、同一労働・同一賃金につないでいく構想を温めつつ、検討を進めていきたい」（09年12月、日本労働ペンクラブとの会見）と述べた。具体的には2010年春季生活闘争のなかで、自動車や流通などで働く労働者のなかで「代表銘柄」の具体的な賃金水準を示し、これをメルクマールとして労使交渉を進め、賃金の社会的横断化を図っていく、との考えを示した。

一方、日本経団連も「日本型雇用システムの新展開と課題」という08年版の経営労働政策委員会報告のなかで、今後の取り組みとして、『『正規』と『非正規』との間の壁を引き下げ、合理的な根拠を欠く処遇の違いや偏見を解消し、フルタイムの長期従業員も、期間従業員・パートタイム従業員・派遣社員等も、それぞれ自らの選んだ職務を、胸を張り、誇りをもって勤めることができる社会を創る』と、これだけ読めば連合とほぼ同じような目標を掲げている。

こうした目標を実現するためにも、企業は中途採用や非正規雇用から長期雇用への転換が容易な「仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度」の整備と、「透明度と納得性が高い評価制度」が必要だと位置づけている。また労使交渉に向けた経営側の基本姿勢を記した部分では、「日本経団連は、同一価値労働・同一賃金の考え方に異を唱える立場ではないことを明確にしておきたい」と強調している。もちろん、人によって熟練度・職能レベルはまちまちで、責任や見込まれる役割なども異なり、就業時間や配置転換の有無なども違い、同一時間の労働であっても、処遇には合理的な差がありえる、と付け加えている。この点は、同一価値労働とは同じ価値の利益を企業にもたらす労働であるという解釈に立ち、ILO条約の定義とは異なっている。しかし、連合が労働条件に格差があってもやむを得ない

として挙げている「合理的理由」の部分と重なり合うところもあるのではない。

また、財界人のなかには「これから労使が一番きちんとやらなければならないのは、同一価値労働、同一労働条件という基本ルールをどう確立していくかです。そこがきちんと共通認識されれば、私は正規、非正規の問題も自ずと解消されると思う」（加藤丈夫富士電機ホールディングス相談役、「日本社会の構造的変化とこれからの雇用」『三田評論』09年5月号所収）と述べる人もいるほどだ。

④民主党がマニフェストで実現を約束している

そして最後に、民主党が2009年の総選挙で発表した政権交代を訴えるマニフェストで「性別、正規・非正規にかかわらず、同じ職場で同じ仕事をしている人は同じ賃金を得られる均等待遇を実現する」と記していることも強調しておきたい。

民主党はこのほか、○全ての労働者を雇用保険の被保険者とする、○原則として製造現場への派遣を禁止する、○専門業務以外の派遣は常用雇用として、派遣労働者の雇用の安定を図る、○2ヶ月以下の労働者派遣、「日雇い派遣」も原則禁止とする、○派遣労働者と派遣先労働者の均等待遇原則を確立する、などかなり思い切った政策をマニフェストに掲げている。

高速道路の無料化、ガソリンの暫定税率廃止など民主党のマニフェストには、厳しい財政状況を考えると、首を傾げざるを得ないものも多い。また、民主党が非現実的なマニフェストにこだわるあまり自縄自縛となっているようにも見える。しかし、こと「均等待遇の実現」はすぐに政府の財政負担に結びつくわけではない。すでに連合と日本経団連の間で接点が見えるのだから、政労使の3者で協議に入ってもいいのではないだろうか。

●動き出した政府と労働現場

自民、公明両党の小泉政権が5年続き、新自由主義的な政策の一環として雇用の規制緩和が進んだ。非正規で働く人が増え、パートで働く人も1400万人余りに達し、不安定な雇用や格差の拡大が進んだ。しかし、そうしたなかで政府もようやく重い腰を上げ、正規と非正規の格差を是正する方向に舵を切り始めている。

その手始めと位置づけられるのが2008年から施行された改正パート労働法だ。再チャレンジ支援を掲げる安倍首相の指示を受けて進められた同法改正の最大の眼目は、パートで働く人たちに、フルタイムの労働者と均衡のとれた待遇を確保することであった。特に仕事の内容や責任、人事異動、雇用期間などが正社員と同じパートには差別的な扱いを禁止し、「均等待遇」が義務づけられた。しかし、それ以外の大半のパートは正社員との「均等待遇」に努めるよう求められるにとどまった。

経営側の反対が強いなかで、「正社員パート」に均等待遇を導入したのは、当然のこととはいえ、一歩前進と評価してよい。厚労省はパート労働に「均等待遇」の理念を導入することで、労働現場で積み重ねられた様々な事例を踏まえ、さらにきめ細かくルールを整備していく方針だという。そうした流れのなかで、派遣労働や有期雇用などにも、パート労働と同じように「均等待遇」の原則を導入することも検討されている。

07年に成立した労働契約法にも、「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」（第3条2項）という規定が盛り込まれている。これは国会修正による規定であるが、小泉政権の行き過ぎた雇用規制の緩和に対する反省と、非正規雇用の矛盾が社会問題となるなか、政府も徐々にこれまでの路線を見直し始めていることをうかがわせる。民主党政権の登場で、その動きはさらに加速されるに違いない。

労働界のなかでも、「同一労働・同一賃金」の原則を視野に入れた

賃金政策を求める動きが出始めている。電機連合は09年に決めた新しい賃金政策で、生活保障や労働対価の原則と並んで、「同一価値労働＝同一賃金の考え方をベースとした〔公正な個別賃金の決定〕」を求めることを決めた。

経済のグローバル化が進み、日本の企業も否応なく再編の渦に巻き込まれている。正社員といえども、いつ自分の会社が他の会社に吸収・合併されるか分からない。それなら今のうちに賃金を、個人の属性や能力によって決める職能給的なものから、仕事の価値を評価して決める職務給的なものに切り替え、企業の再編で働く場所が変わっても対応できるようにしておこう。電機連合の「同一労働・同一賃金」の原則を含めた賃金政策には、こうした高い技能を持った正社員の計算もうかがえる。

いったん業界のなかで、仕事による共通の基準が適用される賃金部分が広がり、「同一労働・同一賃金」の原則が適用されていけば、そのルールは正規と非正規の間にも適用されるようになるに違いない。結果として専門性や技能が高くない労働者が就く仕事についても、正規と非正規の均等待遇が実現するのではないか。電機労連もその可能性を否定しない。

●政労使で日本型「同一労働・同一賃金」の確立を

確かに日本の賃金は、企業を超えて職種ごとに標準化されている欧米とは違って、それぞれの企業ごとに決まる。労働組合も日本は企業別に組織されるが、欧米は産業別、職種別に組織される。賃金も、日本は各人の職務遂行能力を評価してランクづけた職能給が中心で、欧米は職務の分析や評価に基づいて決まる職務給が中心となっている。そうしたことから日本は欧米流の「同一労働・同一賃金」の原則を適用するのは難しいという主張も分からないわけではない。

しかし、その欧州でも例えばドイツの場合、産業別の労使交渉で給与水準が決まるが、それは最低基準を示すにとどまる。具体的に

はこの基準が各企業に下ろされ、そこで企業ごとの労使交渉が持たれ、企業の業績などを踏まえて最終決定される。従って企業ごとの賃金水準はかなりのばらつきが出るし、職種が同じならどの企業でも賃金が同じという単純な決め方になっているわけではない。

また、仮に日本と欧州で労働市場の基盤がまったく違っていたとしても、マニフェストで示された民主党政権の新方針や、電機連合など一部の労働組合の賃金決定をめぐる新しい動きをみれば、少なくとも同じ企業で働く正規、非正規の労働者に「同一労働・同一賃金」の原則を適用することは可能なのではないか。

ところで、均等待遇の導入をめぐるっては、さらに別の視点からその実現が難しいという意見もある。例えば現政権で雇用問題を担当していた副総理の菅直人財務相（前国家戦略相）の見解である。もちろん菅副総理は均等待遇の必要性を強調しているが、その一方で、「これは一種の社会構造の変化です。同一労働・同一賃金は非常に怖いところもあって、給料は年齢に関係なくフラットになる。その時、子どもを高校や大学にやる費用はどうするんだという問題がある。社会がそこまで面倒を見るんだということになれば、フラットでもいい。単に法律を作ればいいのではなく、全体の設計図が必要です」（毎日新聞 2009年12月1日夕刊、特集ワイド）と発言している。

菅氏が指摘するように、日本の社会保障は、欧州と違って教育や住宅といった分野が貧困で、企業が賃金の一部として支給する住宅手当や家族手当に委ねられている部分も多い。だから、性急に均等待遇原則を導入して給料がフラット（同一）になると、かえって労働者の賃金が伸びなくなり困窮しかねないというわけだ。しかし、この問題をそう杓子定規に考えることもなからう。

そもそも日本の賃金は年功的な色彩が強い職能給だけで成り立っているわけではなく、職務給的な部分や生活給的な要素も加味されて設計されているからだ。連合や日本経団連も、均等待遇を適用する場合、各人の職務遂行能力の違いなど「合理的な理由」があれば、

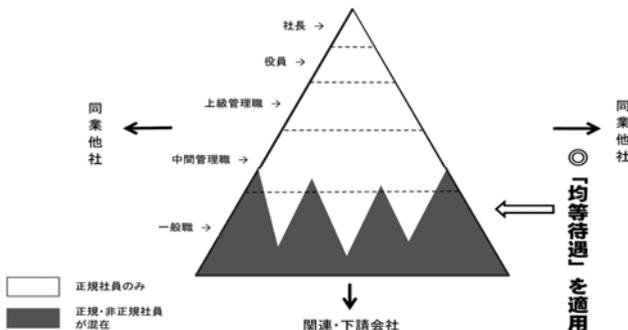
賃金に差がつくことを認めている。つまり、賃金の職務給的な部分は確かに年齢にかかわらずフラットになるが、その一方で、職能給的な部分や生活給的な部分は残るからだ。欧州でも職種ごとに決められた当初の賃金そのまま一生続くのではなく、経験や熟練を加味した年功的な要素も加味されて昇給しているといわれている。

いずれにしても、日本の雇用がおかれた危機的な状況を考えれば、あれこれ論議している時ではない。「同一労働・同一賃金」（均等待遇）の原則を確立するため、一歩でも半歩でも動き出すことが必要だろう。その場合、以下のような手順を進めることを提言する。

①まず個別企業から始めよう

日本の労働市場は、欧米のような横断的な市場ではなく、産業や業種ごとに「同一労働・同一賃金」の原則を適用するのは難しいというのなら、まず個別企業で働く正規と非正規の間に均等待遇原則を導入し、それを業界全体に広げていくという手順を進めたらどうだろうか（図3）。客観的な賃金表がある企業は、大手を中心に約6割といわれているが、影響力の強い大企業がこの原則を採用すれば、その影響は、賃金ルールがはっきりしていない関連企業や下請けの中小企業にも広がっていくに違いない。

図3 日本型「同一労働・同一賃金」（均等待遇）



②具体的な内容は労使で決めよう

客観的な賃金表がある企業であっても「同一労働・同一賃金」の中身を具体的に固めるのは難しい。正規、非正規で働く人の職務内容を調査して重なり合う同じ部分を確定していくのは、そう簡単な作業ではない。このレベルまで法律や規則で一律に決めるのはほぼ不可能だ。そこで具体的な中身は非正規労働者も参加した労働者側と使用者側が話し合い、あくまでも職場の実情を踏まえて決めていくことを提案したい。

③大原則はまず労使の憲章で打ち立てよう

いくら均等待遇の原則が民主党のマニフェストにうたわれていても、我が国の労働市場の現状を踏まえれば、これをいきなり法制化するには、様々な障害があるに違いない。であるのなら、まず政治主導により政労使の協議のなかで労使が率直に話し合いを進めていってはどうだろうか。政労使トップの新しい常設対話の場として「雇用戦略対話」もつくられた。このような場で協議を進め、合意した原則を「雇用憲章」として掲げ、まず我が国における原則の定着を図るべきではないか。法制化はもちろん必要だが、そうした積み重ねを経てからでも遅くはない。

第3章 ワーク・ライフ・バランスとワークシェアリングで財源を確保

「同一労働・同一賃金」（均等待遇）の原則を確立し、非正規で働く人たちの待遇を底上げするとなると、当然のことながらそれなりの財源が必要になる。本提言では内需拡大型の経済成長をめざすべきだとの方向を示しており、そのためには労働分配率を可能な限り労働者側に厚くして、国内消費が増えるようにするべきだろう。2002年からの長期にわたる景気拡大のなかで企業の付加価値も大きく増加したが、そのなかで内部留保や株主への配当金、役員賞与が大きく増えたのに対し、労働分配率は低下していった（表1）。経営者は

こうした米国流の新自由主義的な手法が破綻したことを率直に反省し、何よりも労働者への配分を増やすことを心がけるよう求めたい。その上で、なお必要な財源を確保する方法として以下の3つのアプローチを提案したい。

表 1 売上高経常利益率、配当金、内部保留等の推移

(年度)	(単位：%)		(単位：億円)					労働 分配率
	売上高 経常利益率	経常利益 (前年度比)	当期純利益 (前年度比)	配当金 (前年度比)	内部保留 (前年度比)	役員賞与 (前年度比)		
1999	1.9	269,233 (27.2)	21,678 (-)	42,206 (△ 3.7)	△ 26,802 (-)	6,274 (△ 18.4)	75.5	
2000	2.5	358,660 (33.2)	84,173 (288.3)	48,316 (14.5)	27,793 (-)	8,064 (28.5)	73.2	
01	2.1	282,469 (△ 21.2)	△ 4,656 (△ 105.5)	44,956 (△ 7.0)	△ 55,262 (△ 298.8)	5,650 (△ 29.9)	75.1	
02	2.3	310,049 (9.8)	62,230 (-)	65,094 (44.8)	△ 11,830 (-)	8,967 (58.7)	73.7	
03	2.7	361,989 (16.8)	131,601 (111.5)	72,335 (11.1)	49,589 (-)	9,677 (7.9)	71.6	
04	3.1	447,035 (23.5)	168,210 (27.8)	85,849 (18.7)	70,048 (41.3)	12,313 (27.2)	69.8	
05	3.4	516,926 (15.6)	231,569 (37.7)	125,286 (45.9)	91,058 (30.0)	15,225 (23.6)	70.0	
06	3.5	543,786 (5.2)	281,650 (21.6)	162,174 (29.4)	119,475 (31.2)	- (-)	69.3	
07	3.4	534,893 (△ 1.6)	253,728 (△ 9.9)	140,390 (△ 13.4)	113,338 (△ 5.1)	- (-)	69.4	
08	2.4	354,623 (△ 33.7)	73,909 (△ 70.9)	122,098 (△ 13.0)	△ 48,189 (△ 142.5)	- (-)	74.7	

資料出所：財務省「法人企業統計調査」

(注) 1) 売上高経常利益率＝経常利益÷売上高×100

2) 労働分配率＝人件費÷付加価値×100

3) 前年比マイナスはある値については、前年値を計算できない。

4) 会社法の施行等に伴う企業会計基準の変更により、2006年度から、役員賞与は費用の一部として整理されることとなり、接続可能な金額は把握できなくなった。

●ワーク・ライフ・バランスをさらに進める

その一つはワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）をさらに進めるなかで、その費用を捻出することだ。つまり、欧米に比べまだまだ長時間労働が目立つ日本の正規社員の働き方を見直して労働時間を短縮し、家族と過ごすゆとりのある生活を取り戻す。その一方で、仕事の効率化や残業代の縮小で浮いた財源なども活用して、非正規で働く人たちに財源を回して正社員化したり、「同一労働・同一賃金」を実現する費用にしたりしよう、というのだ。見方を変えれば、ワークシェアリング（仕事の分かち合い）の実践ともいえるだろう。

それだけでなく、一人一人がやりがいと充実感を感じながら働いて自らの責任を果たし、同時に家庭や地域でもゆとりとうるおいを持った生活をおくれるようにするワーク・ライフ・バランスの実現は、今、社会に突きつけられた大きな課題といってよい。

このため、2007年暮れには当時の福田首相をはじめ政労使の代表を集めた「官民トップ会談」が開かれ、①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選択できる社会をめざす、という「ワーク・ライフ・バランス憲章」がまとめられた。

同時にこうした社会を実現するための「行動指針」も決められ、就業率の向上やフリーター数の削減など10年後の2017年に実現させる14項目の数値目標も決められた。例えば週60時間以上働く雇用人は、現在の10.8%から半減させる。年次有給休暇の取得率は、46.6%から完全取得とする。第一子出産前後の女性の就業継続率は、38%から55%に引き上げる。男性の育児休業取得率は、0.5%から10%に引き上げる——といった内容だ。政府や企業などはこの目標の達成に向けて動いている。

憲章が制定されたのは、少子化に一向に歯止めがかからず、このままでは2055年には日本の人口が9000万人を割り込み、労働力人

口も大きく減少し、社会そのものが停滞してしまいかねないからだ。出生率が過去最低だった1966年（「ひのえうま」の年）の1.58を下回った89年の「1.57ショック」から、政府があの手この手の少子化対策を打ち出したにもかかわらず、逆に2005年の1.26まで悪化したのは、ちょうど非正規で働く人が大幅に増えた時期とも一致している。

雇用構造の変化と出生率の低下。そこには次のような因果関係があると思われる。①安定した仕事に就けず、経済的に自立できなければ、なかなか結婚に踏み切れない。日本では婚外子を産むことへの抵抗が強く、結婚が出産の前提となっているため、必然的に少子化が進む。②仮に安定した仕事を得られても、仕事に追われうつ病になったり、過労死したりするような働き方であっては結婚を考える余裕がない。結婚しても子どもを産み育てるゆとりが持てず、必然的に少子化が進む。③女性の高学歴化が進むにつれ働く女性が増えているが、出産前に仕事をしていた女性の約7割が出産を機に退職している。育児休業制度の利用は増えてはいるものの、出産前後で就労を続けている女性の割合はこの20年間ほとんど変化がなく、就業と結婚・出産・子育ての「二者択一」状況が少子化にさらに拍車をかけている。

こうした悪循環を絶つためにも、長時間残業を削減する思い切ったワーク・ライフ・バランスが必要なというまでもない。またワーク・ライフ・バランスには今までよりも生産性の高い労働が求められ、企業は仮に時間あたりの賃金を引き上げてもお手元に費用が残る余地はある。それを非正規で働く人に振り向け、「同一労働・同一賃金」のための原資にあてればよい、というのが提案の趣旨だが、これはまた、すでに政労使の間で合意しているワークシェアリングの推進にもつながる。

雇用の維持・創出を目的として労働時間を短縮するワークシェアリングをめぐるっては、ITバブル崩壊後の景気後退期に話し合いが進められ、02年に厚労相と日本経団連、連合両会長の3者が合意した。

そこではワークシェアリングの手法を活用して多様な働き方が選べる「多様就業型」と、景気の悪化に伴い余剰人員が発生した場合、労使の合意により労働時間の短縮と収入の減額を行う「緊急対応型」があげられ、当面は政府の財政支援を受けながら緊急対応型ワークシェアリングに取り組むことがうたわれた。

また、中長期的な課題とされた働き方やライフスタイルの多様化に対応する「多様就業型」を実現するためには、仕事に応じた適正な評価や公正な処遇を図ることが不可欠だと強調された。このため労使は職務の明確化や時間あたり賃金の考え方を検討し、企業横断的な仕組みを含めた今後の処遇制度のあり方について、環境整備を進めることにした。

この合意は、その後、景気が回復したため具体化することなく終わったが、08年の世界同時不況の翌年に結ばれた「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」でも、日本型ワークシェアリングに向けての取り組みを進めることが再びうたわれた。本提言は、政府や労使のトップがこれまで手探りで進めてきた試みをワーク・ライフ・バランスを軸にさらに推し進め、同時に均等待遇のルール化も実現していこうというものである。

●正規と非正規のゼロサムではなく、プラスサムに

とはいえ、いくら「ワーク・ライフ・バランスを進めるためのワークシェアリング」だとしても、連合に集う賃金の動きに敏感な正規社員たちは、時短と見返りだといっても賃金の削減に抵抗を示すかもしれない。また賃下げの難しさを熟知する経営者側も、「同一労働・同一賃金」原則の確立は、最終的に賃金費用の増大になると、消極的になることも否定できない。

しかし、ここはあまり後ろ向きに考えなくてもよいのではないか。例えば経営学の教科書によく紹介される「ホーソン工場の実験」の例を思い浮かべればよい。労働者の作業効率に環境はどんな影響を

及ぼすのか。米国のウエスタン・エレクトリック社の工場で行われた実験で、効率は照明などの職場の環境よりも、働く人たちの人間関係や目標意識に左右されることが分かったのだ。

均等待遇の実現は、確かにそのままでは賃金が減る正規社員と、増える非正規社員とのゼロサムゲームになるかもしれない。しかし、職場を分断する壁と格差がなくなって風通しがよくなれば、労働者の士気も上がり、それまで以上に労働生産性が上がって、全体として労働者の処遇も改善され、プラスサムとなることも期待できるのではないか。また、製造業の現場で大きな課題となっている「技術の伝承」にもよい影響を及ぼすに違いない。そういう方向に持っていくのが、経営者や管理職の腕というものであろう。

●呉越同舟の労使だが、最後は譲り合いの精神で

先に「同一労働・同一賃金」（均等待遇）の実現という点で、労使の主張には重なり合うところがあると指摘した。とはいっても労使の利害は真っ向から対立する。経営者は正規社員の賃金を引き下げ非正規社員のレベルでの均衡を、逆に労働者側は非正規社員の給与を引き上げ正規社員のレベルでの均衡を、それぞれ思い描いている。つまり呉越同舟であることは間違いない。

しかし、世界同時不況からなかなか立ち直れず、雇用の安定を図る改革が強く求められるなか、労使とも呉越同舟のまま止まっていることは許されない。先ほど「ウイン・ウイン」のプラスサムの道も不可能ではないと述べた。しかし、それが叶わない部分については、真理は双方の真ん中にある、である。労使ともに譲り合って折り合うべきだ。労働者側は賃金の削減を飲むが、経営者側も賃金原資の持ち出しを飲む。それぞれが痛みを分かち合うなかで手を結んでもらいたい。

第4章 雇用のセーフティーネット再生と一体で

正規・非正規を超えた雇用の安定は、「同一労働・同一賃金」（均等待遇）の原則を導入するだけで達成できるわけでない。働く人の3分の1が非正規で働くという現実を踏まえ、これまでの社会保障や雇用のセーフティーネットを見直し、張り直すことも、政府と労使の大きな課題となっている。連合を有力な支持基盤とする民主党政権の誕生という新しい事態を受け、マニフェストに基づきこれらの課題のいくつかはすでに、制度改正に向けて動き始めている。そこで本章では、政府、経営者、労働組合に求められる課題のポイントを指摘しておきたい。

★政府に求められること

●雇用保険をもっと使いやすい仕組みに

全ての労働者を雇用保険の被保険者にする。民主党政権のマニフェストで示された方針に基づき、政府は2009年の雇用保険法改正に引き続き、10年にも改正案を出し、週所定労働時間が20時間以上で「6ヶ月以上の雇用見込み」とされていた雇用保険の適用基準を「31日以上以上の雇用見込み」に緩和することを決めた。

ここまで緩和すると主婦のパートなどから「保険料の掛け捨てになる」との不満が出るかもしれない。しかし、非正規労働者の5割以上が雇用保険に入っていないと推計され、また、完全失業者のなかで雇用保険を受給している人は2割程度という状況では、大きく安全網を張るしかないだろう。

また自民党政権が緊急経済対策の一環として導入した「訓練・生活支援給付」は3年間の時限措置であったが、民主党政権は「求職者支援制度」として2011年度から恒久的な仕組みに衣替えする。これは失業保険と生活保護の間にトランポリン型の「第2のセーフティーネット」として設けられ、職業訓練と連動させて所得保障をする仕組みだ。失業が長引き雇用保険の給付を受けられなくなった

り、もともと雇用保険に入っていなかったりする低所得の求職者を対象に、公共職業訓練を受けることを条件に、月額 10 万円の手当を支給する。

数年前から連合が提案していた制度で、就労支援とセットで失業手当を支給するドイツの求職者の基礎保障とよく似た仕組みだ。もっと利用しやすくするため手続きを簡素にして、利用期間を長くしたりすることも必要だろう。これについてはフリーター、母子家庭の母、さらに生活保護を受ける人まで幅広い失業者が利用できるようにし、雇用と社会保障を一体化させた「福祉から就労へ」「ワークフェア」という方向へ広げていくことも求めたい。

●非正規雇用の安定化を図ろう

本提言のテーマであるパート、アルバイト、派遣、請負など非正規で働く人たちのため、「同一労働・同一賃金」(均等待遇)の原則を確立するのは当然の前提として、それ以外にも非正規で安心して働けるような仕組みをあれこれ考えていかなければならない。

特に雇う人と使う人が違い、その不安定な働き方が雇用不安の引き金となった派遣労働については、厚労相の諮問機関である労働政策審議会で、民主党のマニフェストに沿った方向で法改正することとなった。

①製造業派遣は派遣元と雇用関係にある常用型派遣を除いて禁止する、②仕事があるときだけ雇用する登録型派遣も、秘書や通訳、情報システム設計など専門性の高い業種などを除いて禁止する、③契約期間を超えて派遣社員を使用するなど派遣先の違法行為が発生した時点で、派遣先の企業が派遣社員に労働契約を申し込んだとみなし、派遣社員の直接雇用を促進する「直接雇用みなし制度」を創設する、などが打ち出された。また、派遣元の企業が派遣社員に対し、あらかじめ派遣料金やマージン率を明示することも義務づける。製造業派遣の原則禁止は 3 年の移行期間を設け、約 40 万人の派遣労働

者が影響を受けることになる。

派遣という働き方は 1985 年に専門性の高い 13 業務に限定して始まった。99 年には対象業務が原則自由化され、小泉政権下の 2003 年にはついに製造業務への派遣も解禁され、派遣できる期間も延長され規制緩和が一段と進んだ。しかし、1 日単位で製造や運輸、小売・飲食業などに派遣される「日雇い派遣」がワーキングプアを生み出していると批判されたり、賃金から不明朗な天引きをしている派遣元企業があったりして、日雇い派遣を原則禁止とする改正案もすでに出されていた。そしてリーマンショックを受けた派遣切りや雇い止めが社会問題となり、派遣労働そのもののあり方も問われていた。

登録型派遣については専門的な業務を除き禁止するという政府の見直しを受け、派遣業界は今後、登録型を常用型に切り替えたり、派遣という形態をやめて請負に戻したり、職業紹介を活用したりすることになるだろう。職業安定法で禁止されている間接雇用形態は、1950 年代は「社外工」、80 年代は「請負」として実態的には続いてきたと指摘される。ところが発注企業によって請負労働者に指示や管理が行われるなど雇用主責任が不明瞭となる例が多発したことや、経済界の規制緩和を求める声が一層強まったことを受け、製造業務への派遣が解禁されたという経緯がある。

そういうこともあり、規制を強化しただけで果たして労働者の保護が可能なのか疑問は残る。雇用期間が 1 年以下でも短期契約を繰り返すことで常用型派遣とされることがないのか。また、使用者側がいうように、人件費の安い海外へ工場を移転させる動きが活発化して逆に雇用を狭めることにならないか、注意深く見守らなければなるまい。同時に派遣労働だけでなく、有期雇用で働く労働者の保護強化策も図りながら均等待遇の導入を検討していく必要がある。

●最低賃金を可能な限り引き上げよう

地域別の最低賃金は都道府県ごとに決められるが、2009年度は全国平均で時給713円（最高が東京の791円、最低が佐賀、長崎、宮崎、沖縄の629円）だった。07年の最低賃金法改正では最低賃金と生活保護水準との整合性を求める規定が盛り込まれた。しかし、それでも最低賃金が生活保護水準を下回っている地域が12都道府県ある。ここ3年間は14円→16円→10円と2桁の増額となったが、先進国のなかでは最低水準だ。

仮にこの金額で1日8時間、週5日働いても年収は約148万円で、これではとてもワーキングプアの解消につながりそうもない。もともと最低賃金が適用されたのは、家族の被扶養者で家計補助的なパートや小遣い稼ぎの学生が多く、賃金が低くても社会問題となりにくかった。ところが最近では非正規で働き、最低賃金で自ら家計を維持する人が増えてきたため、その低さが問題となるようになった。

民主党はマニフェストで、○最低賃金の原則を「労働者とその家族を支える生計費」とする、○全ての労働者に適用される「全国最低賃金」を設定（800円を想定）する、○景気状況に配慮しつつ、最低賃金の全国平均1000円をめざす、○中小企業における円滑な実施を図るため財政上・金融上の措置を実現する、との方向を示し、2200億円程度の所要額で実現できると記している。

最低賃金の決定は毎年、中央最低賃金審議会が引き上げ額の目安を示し、それを受けて都道府県の地方最低賃金審議会が改訂額を答申し、各地の労働局長が決める。審議会は公労使の3者構成で、大幅な引き上げを求める労働者側に対して、使用者側は「無理な賃上げをすれば、会社が倒産して雇用もなくなる」と反論し、最終的に公益側が悩ましい判断を下すケースが多い。

ワーキングプアの増大を考えれば最低賃金を可能な限り引き上げるのは当然だが、民主党のいうように果たして限界企業に補助金を入れてまで引き上げ額を増やすのがいいのか。それとも中小企業を

活性化させ生産性を高めるための構造改革を進めたり、働く貧困層には就労実態に応じて国が賃金の上乗せをする「給付付き税額控除」の導入などを検討したりするのがいいのか。改めて議論になるだろう。

●職業訓練のパワーアップを図ろう

たまたま卒業時期が就職氷河期にぶつかり、やむを得ず非正規で働くようになった人たちは、職業能力を形成する機会からも排除されることが多い。というのも日本では大半の企業が、仕事をしながら職業能力を身につけていく OJT 中心の育成方法をとっているからだ。このため非正規の人たちは定型的な仕事にしか就けず、何年働いても賃金は伸びない。こうした不公平をなくすためにも実際に役立つパワフルな職業訓練の場が求められる。

この点、日本の公的な職業能力開発支出は貧弱といわざるを得ない。OECD の統計で日本は GDP 比 0.3% で、加盟国平均の半分に過ぎない。失業や退職などで労働市場から離れた人たちを、職業訓練や職業紹介を通じてもう一度労働市場へつないでいく積極的労働市場政策をとるスウェーデンは、GDP の 1.3% を投入している。訓練の場から排除されている非正規労働者を対象とした、思い切った職業訓練の仕組みを考えるべきだろう。

すでに「日本版デュアルシステム」といって、フリーターらを対象に訓練施設で勉強した後、施設外の企業で OJT を受け、その企業の正社員となることをめざす仕組みや、「ジョブ・カード制度」といって、企業で OJT を受けた後、研修で身につけた能力をキャリア・コンサルタントが保障してカードに記録する仕組みなど、実践的な制度も動き出している。

これからは自動車や電機など製造業を中心とした外需依存型成長に大きな期待はできず、医療、介護、子育て、環境、農業など新しい内需主導型の産業と「双発エンジン」で成長を図っていかねばな

らない。であるのなら、新産業の立ち上げにあわせた雇用の創出と職業訓練に向け、動き出している実践的な制度も組み込んだ日本版の積極的労働市場政策を考えていくべきだろう。

●非正規で働く人へも社会保険の適用を拡大しよう

年金や医療など日本の社会保障は、終身雇用や年功賃金といった「日本的雇用」を前提に組み立てられている。つまり、誰もがその意志さえあればフルタイムで一生働けることを前提に、保険料を取って医療サービスや老後の年金を支給してきた。ところが、非正規雇用が全雇用の3分の1を占めるようになり、また、フルタイムで働いても年収200万円以下のワーキングプアが出現するようになり、その前提が崩れている。個人単位で加入する国民年金で、若者を中心に大量の保険料未納者が出ているのも、その現れだといえる。

であるなら、まずサラリーマンのための厚生年金や健康保険に入るための資格要件（正社員の労働時間のおおむね4分の3以上を就労していること）を緩和して、すでに指摘した雇用保険のように、週20時間以上の短時間雇用の人でも加入できるようにすることが必要となる。ところが非正規で働く人たちに社会保険が適用されると、企業は新たに事業主負担が必要となるため、どうしても消極的となりがちだ。となると本来は自営業者のために作られた国民年金や国民健康保険に入らねばならないが、低賃金の人が多い非正規労働者には大きな負担となり、これが未納や未加入の増大につながっている。

年金や医療など社会保険の非正規労働者への適用拡大を進めていくことは、企業が事業主負担のいらぬ安上がりの非正規雇用に走る誘因を封じるためにも必要なことだ。しかし、適用拡大にもおのずから限界があり、長期的には働き方や家族のあり方によって負担と給付の仕組みが違う今のような社会保障の仕組みを抜本的に改めていくことが必要となることは間違いない。

★経営者に求められること

●**非正規で働く人たちを可能な限り正社員に登用しよう**

この十数年、企業が厳しく正規社員の採用を抑制し、その一方で女性や高齢者を中心に「多様な働き方」が求められるようになったこともあり、非正規で働く人は増加の一途をたどった。しかし、最近の勤労生活に関する調査などを見れば、いわゆる「終身雇用」と呼ばれる長期雇用を評価する人の割合が高まり、8割を超えた（平成21年版「労働経済の分析」より）。やはり、何といっても安心できるのは、期間に定めがなく直接雇われる「無期・直接」と呼ばれる雇用であることはいうまでもない。

世界同時不況後の深刻な雇用危機を受け、2009年3月に当時の麻生首相や高木連合会長、御手洗日本経団連会長が結んだ「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」でも、こうした当たり前の事実を踏まえ、「雇用の安定は社会の安定の基盤であり、我が国における長期雇用システムが人材の育成及び労使関係の安定を図り、企業・経済の成長・発展を支えてきたことを再認識し、雇用の安定に向け最大限の努力を行う必要がある」と冒頭にうたわれた。

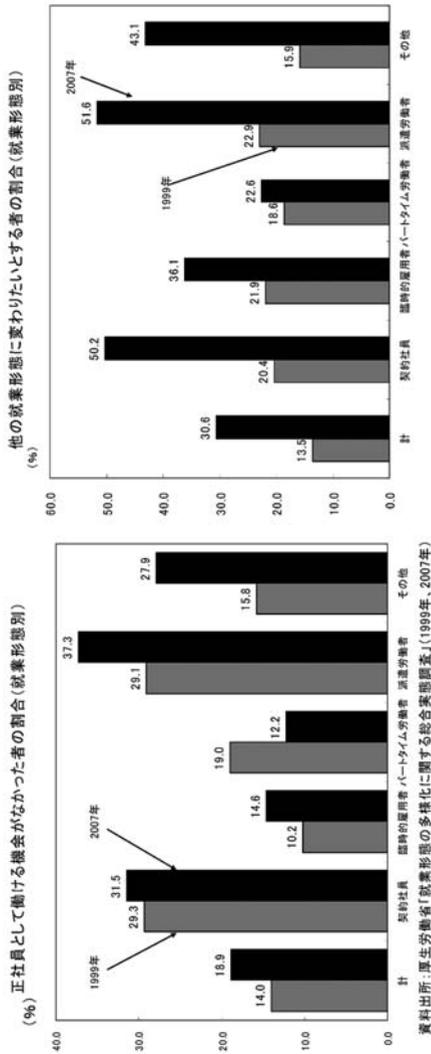
企業もこれからは、短期的な業績や成果を追い求めるのではなく、長期的な視点に立って人材を育成していくというのなら、可能な限り正社員を雇ったり、あるいは非正規で働く優秀な人材を正社員に切り替えたりしていくべきであろう。そうでなくても、「同一労働・同一賃金」原則が適用され、派遣や請負などの非正規雇用に対する規制が強化されれば、はじめから正社員を雇った方がコスト的にも安上がりですむようになるのではないか。

本提言では、とりあえず1700万人いる非正規労働者のうち、その約3割にあたる500万人を正社員として雇うことを求めたい。というのも厚労省の実態調査によると、非正規で働く人のうち30.6%が他の就業形態に変わることを希望しており（**図4**）、その9割以上が正社員として働くことを希望しているからだ。早急実現すれば、

たまたま卒業の時期が就職氷河期とぶつかって正社員の道を閉ざされた人や、主たる生計の維持者なのに給与は低い非正規で働いている人たちの雇用の安定が実現することになる。

図 4 不本意就業者の現状

- 正社員として働ける機会がなかったために、非正規雇用で働いていると答えた者は、1999年から2007年までの間に非正規雇用者全体で4.9%ポイント増加している。特に契約社員や派遣労働者では、元々その割合が高かったものがさらに増加しており、2007年にはともに3割を越えている。
- また、現在の就業形態ではなく違う就業形態で働きたいと答えている者は、1999年から2007年までの間に、非正規雇用者全体で17.1%ポイント増加している。特に契約社員や派遣労働者では、過半数が就業形態を変えたいと考えている。
- このように他の就業形態に変わりたいと答えている者のうち、90.9%は正社員になりたいと答えている。



●短時間正社員など多様な正社員をつくろう

とはいっても、この不況のなか企業が一気に正社員を増やすのは難しいかもしれない。ならば発想を変えて、例えば短時間正社員や地域限定正社員、職種限定正社員など、企業のなかに多様な働き方をつくり、とりあえず非正規で働く人たちの受け皿としてはどうか。

「同一労働・同一賃金」が社会のルールとなっていれば、正社員の多様化はそう難しいことではない。

こうした新しいタイプの正社員は、これまでフルタイムで働いていたいわゆる「正社員」も選べるようにしたらいい。正社員といっても、すべてが高い専門能力を持ち、命令があれば地球の果てまで飛んでいき、将来は経営者を夢見るような人たちばかりではない。自分の専門性を磨きたい人もいれば、趣味を楽しみながら働きたい人もいる。特に女性の場合は、個人のライフスタイルに応じて仕事に打ち込む時期や、育児や介護などをこなしながら働く時期などを、選択できようになることを望んでいる人は多いに違いない。

例えばユニクロの場合は、正社員－地域限定正社員－契約社員－準社員－アルバイトと、多様性を持たせた雇用形態により、ライフスタイルに応じて自由に行き来できるようにしている。2007年に導入された地域限定正社員は転居を伴う異動がない分、正社員より賃金ベースは少し低いが、それ以外はほとんど同じで、店長職にも就くことができるという。

洋菓子の製造・販売のモロゾフは、07年から「ショートタイム社員」制度を導入した。これまでの勤続3年以上のパートを優遇するエキスパート制にかえて、正社員となる道を開いたものだ。希望すればフルタイムの正社員にもなれ、逆にフルタイムの正社員も出産や育児などでショートタイム社員に移ることも可能だ。こうした多様な働き方を選べるようにすることで、ワーク・ライフ・バランスを実現して従業員のやる気を高め、企業の活性化にもつながっているという。

●長時間労働を是正しよう

「働き過ぎの日本人」は多少改まったといわれるが、まだ世界標準に達したとはいいい難い。かつて年間 2100 時間を上回り国際的な批判を受けた日本の年間総労働時間は、週休 2 日制の普及などもあって 2008 年度には 1813 時間まで減少した。しかし、これはパートタイム労働者も含むため、フルタイムの労働者の年間総実労働時間はまだ 1996 時間もあり、そんなに減っているわけではない。

特に 30 代男性で週の就労時間が 60 時間以上の方は 172 万人もあり、全体の 20% 台で推移している。統計に表れないサービス残業も含めれば、数字はもっと高いだろう。その結果、長時間労働による過労死や過労自殺はむしろ増えているのが実態だ。

政労使が合意したワーク・ライフ・バランスを実現するためにも、経営者は社員 1 人あたりの業務量を減らすことを心がけるべきだ。その場合、労働者の時間外賃金が減るかもしれないが、それはやむを得ないだろう。また、長時間の残業を抑制するための改正労働基準法が 2010 年 4 月から施行され、大企業では月に 60 時間を超える残業代の割増賃金率が 25% から 50% に引き上げられる。一步前進であるが、新しく人を雇うよりも残業させた方が得、という経営者のインセンティブを封じるためにも、ここはもっと厳しくするべきだ。

同時に労使ともに自らの働き方を振り返り、仕事は勤務時間中に効率的にすませるよう心がけるべきだ。必要もあまりない会議を開いたり、さしたる理由もなくダラダラと会社にいたりして、無駄な時間を会社で過ごしていることはないだろうか。地球環境の行方がグローバルな問題になる時代に、こうした文化は改めていかねばなるまい。また、スーパーの深夜営業、コンビニの 24 時間営業なども果たして本当に必要なのかも考えるべきだ。われわれの働き方が変われば、こうしたサービスはもっと限定されていいのではないか。

★労働組合に求められること

●非正規労働者の労組加入をさらに進めよう

労働組合といっても、しょせんは正規労働者のための組織。自分たちの雇用と給与を守ることに精一杯で、本当に助けが必要な非正規労働者に手を差し伸べることはない。いや、非正規で働く人が低賃金で働き、不景気になったときの「雇用の調整弁」となっているから、正規労働者の「地位」が守られているのではないか。正社員が減り、非正規で働く人が増えるにつれ、こんな見方が広まっている。日本を代表するナショナルセンターである連合にも、非正規労働者の増大に歯止めをかけられなかったのではないかと、風当たりは強まっている。

その一方で労働組合の組織率は最近ちょっと持ち直したとはいえ、低下を続けてきた。1940年代後半には全雇用者の半数が組合員だったが、2007年には18.1%まで下がっている。労働基準法では会社が就業規則の制定・変更などを行う際、労働者の過半数代表の意見を聴いたり、協定を結んだりすることを義務づけているが、このままでは「少数派」の労働組合が代表の資格を失うことも起こりかねない。非正規労働者の組織化を進め、正規、非正規間の賃金や雇用条件をめぐる格差の是正に取り組むことが、労働組合に今ほど求められている時はない。

正規と非正規の間にある壁と格差を何とか打ち破れないか。非正規で働く人が多い流通や飲食業のほか、製造業、地方公務員の組合では、すでに非正規労働者を組織化する試みが進められている。非正規労働者を組織化している企業別組合はまだ1割程度で、パート労働者の組織率は5.3%に過ぎないといわれているが、ここでは、広島市内で路面電車や路線バスを運行している広島電鉄（従業員約1300人）の労働組合「私鉄中国地方労働組合広島電鉄支部」の事例をモデルとして紹介しておこう。

同労組は09年春、契約社員を全員正社員化し、賃金も引き上げて

正規社員と一本化することで会社と合意したのだ。同社では約 300 人の社員が契約社員の待遇で働いており、以前の月給は運転士 23 万 1000 円、車掌 19 万 6500 円であった。何年働いても昇給せず、同じ仕事をしている正規社員と比べて約 5 万円程度の格差があった。同社は契約社員を導入した 01 年から、運転士と車掌は契約社員に限ってきた。

「このまま契約社員が増えていけば、いずれ、ほとんどの乗務員は契約社員になり、低い賃金水準になってしまう」。危機感を持った同労組は正社員と契約社員の一本化を求めたが、「人件費の増加は難しい」という会社側に拒否された。そこで正規社員の組合員を説得して、正規社員の賃金を引き下げて賃金を分け合う形で契約社員を正規社員化し、賃金も一本化する組合案をまとめ、会社側に提案して合意に達したのだ。正規社員として勤務してきたベテラン社員は賃金が月額 5 万～6 万円下がるため、調整給を支給しながら 10 年かけてゆるやかに減額する方法がとられたという。

ここまで行くと「ワークシェアリング」というよりは、「賃金（ウエッジ）シェアリング」といった方がいいのかもしれない。いくら「労働者の連帯」といっても、正規と非正規という雇用形態の違う労働者にここまで求めるのは難しかったに違いない。しかし、今、働く人たちに求められているのは、こうした方向での助け合いではないだろうか。

連合は 07 年秋に非正規労働センターを立ち上げ、非正規労働者との連携を図っているが、会長の古賀申明氏は非正規労働者の処遇改善を「最大のポイント」と強調し、次のように語っている。「非正規の人たちに我々から手を差し伸べるという意識を乗り越え、これは自分たちの問題であるという気持ちで取り組みたい。そうでないと自分たちの労働条件が下がり、仲間が非正規の方へ移ってしまう」（2009 年 12 月、日本労働ペンクラブとの会見）。冒頭に指摘したような「連合＝正社員組合の代表」という批判を本当にぬぐえるのか。

民主党政権が誕生した今こそ、連合はその真価を問われる。

終わりに

「同一労働・同一賃金」（均等待遇）の原則は、以上述べてきたように「ワーク・ライフ・バランス」と「ワークシェアリング」を組み合わせて財源を確保しつつ、第4章で指摘した雇用の様々なセーフティーネットを再構築しながら進めていくべき課題であろう。雇用のルールは実際の経済と密接不可分の関係にある。雇用のルールが有効に働かず経済が労働者を圧迫するのも困るが、逆に雇用のルールが効きすぎて経済が衰退するのも困る。ここは政府が間に入って労使が話し合い、経済と雇用の均衡点を見つけていくことが肝要だ。

厚生労働省が2009年夏、全国の非正規雇用者と事業所を対象に行った有期契約労働についての実態調査で、契約社員やパートなど期間を区切って働く労働者のうち4割余りが正社員と同じ水準の仕事をしていることが分かった。その一方で、正社員と同程度の賃金だった人は16%余りにとどまっていた。そこでまずめざさなければいけないのは、正社員と同じ仕事をしている非正規労働者の賃金は、正社員と同じにすることだ。

冒頭、図2の「これからの雇用政策」で示したように、雇用のセーフティーネットの再構築が進み、ワーク・ライフ・バランスが浸透し、「同一労働・同一賃金」（均等待遇）の原則が社会のルールとして定着していけば、正規で働こうと非正規で働こうと不公平感がなくなり、結果として、自由に働き方を選べる社会となるのではないか。仕事に自分の持てるすべての力を発揮し末は社長をめざす（働き方A＝全面献身型）。家族とのゆとりのある生活や自分の趣味も楽しみながら仕事も大事にする（働き方B＝部分献身型）。定年を迎えた高齢者や子育て中の主婦が時間を限定して仕事をする（働き方C＝自由就業型）というように――。これが究極の到達点である。

これまでわれわれが慣れ親しんできた「成長・拡大」という路線も、「地球環境」と「人口減少」という先を見通せない課題をまえに、大きく見直しを迫られている。そうしたなか「多様な働き方」を選べる社会が、今、求められているのではないだろうか。本提言は「乏しきを憂えず、等しからざるを憂う」との立場から、新しい時代にふさわしい働き方の方向を示したものである。

思い起こせば日本経営者団体連盟（日経連、02年に日本経団連に統合）が『新時代の「日本的経営」——挑戦すべき方向とその具体策』を発表したのが1995年だった。そこでは労働力をA「長期蓄積能力活用型グループ」、B「高度専門能力活用型グループ」、C「雇用柔軟型グループ」と3類型に分け、Aグループは成果主義賃金管理の下に置いて全体の2割程度に絞り込み、B、C両グループを大幅に増やし、雇用の流動化と人件費の引き下げを推し進めるという戦略が描かれた。そして、これに呼応するかのように労働者派遣法などの規制が緩和され、非正規で働く人が増えていった。

本提言は、これとは逆に働く人たちが自分たちの人生観に基づき自由に仕事を選べるようにしようという試みでもある。

もちろん、「同一労働・同一賃金」（均等待遇）の原則が確立されたとしても、これが雇用問題の万能薬になるわけではない。例えば景気の変動にあわせて雇用をどう調整するのかという問題は引き続き政労使を悩ますに違いない。ただ、新ルールの導入により「派遣切り」「雇止め」といった非正規にしわ寄せされた従来の調整はやりにくくなり、雇用調整金の拡大といった新たなセーフティーネットの確立が求められるのであろう。

また、経済のグローバル化がさらに進めば、それにつれて各国の賃金も平準化し、正規、非正規を問わず日本の賃金水準がさらに低くなる可能性を否定できない。しかし、正規、非正規という働き方を固定させるような解決策を図れば、様々な格差が広がり社会の安定は得られない。ここは英知を結集して新技術の開発、産業構造の

転換、生産性の向上を図り、新しい成長戦略を進めるなかで解決策を探っていかなければなるまい。

現在の経済不況がいつまでも続くとは思えない。かつてのような高度成長は無理だとしても、医療や介護、子育て、環境、農業などを軸とした内需主導型の成長はまだ可能であるし、実現しなければいけない。そのためにも、みんなが安心して働ける雇用の安定は必要不可欠だ。連合という労働者のナショナルセンターが支持する民主党が政権を握り、経営者団体もこれまでの非正規雇用を多用した安易な経営を反省し、雇用のあり方や働き方に人々の注目が集まるようになった今こそ、「同一労働・同一賃金」（均等待遇）の実現をテコに新しい働き方のルールを確立する好機である。

- ◇研究構成
ミドルマネジャー教育センター「ミドルの調査・研究プロジェクト」
- ◇責任執筆者
朝日新聞ジャーナリスト学校 シニア研究員
早稲田大学大学院(公共経営研究科)客員教授 梶本 章
- ◇アドバイザー
東京大学名誉教授 岡本康雄
関西学院大学教授 居樹伸雄
- ◇支援団体
財団法人・総評会館
- ◇研究協力
「戦略・組織・人事開発研究部会」 座長 東京大学名誉教授 岡本康雄
- ◇事務局
ミドルマネジャー教育センター

提言 同一労働・同一賃金(均等待遇)で雇用の安定化を
一正規・非正規の壁を壊し、働き方を自由に選べる社会をめざして一

編 者 ミドルマネジャー教育センター
事務局長 荒梅 龍秀

〒112-0013 東京都文京区音羽 2-2-2-507
Tel : 03 (5976) 5261
Fax : 03 (5976) 5263
E-mail: araume1@aol.com
