

第6回 法哲学演習

テーマ「非正規雇用の格差問題」

2008/5/19

担当者：阿部 真由子・今道 唯

【要約】

1、 非正規雇用の増加

1990年代後半、それまでも増加傾向にあった非正規雇用者の数は相対的にも絶対的にもすさまじく激増した。1994年から2005年の間に662万人、わかりやすく正規雇用者との比率で見ると20.3%から32.6%を占めるようになった。つまり、雇用者の3分の1が非正社員ということである。企業が正規雇用の採用を減らし、非正規雇用の採用を増やしていることが分かる。

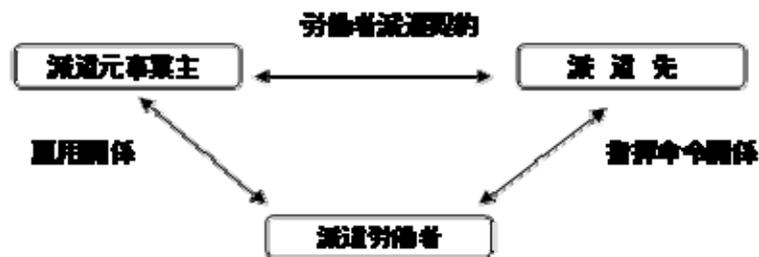
その激増の裏には、非正規雇用の形態が実に多様化していることが挙げられる。雇用の多様化によって、企業は業務の変動に即応して容易に人材を増減できるようになり、人件費の節約が可能になった。非正規雇用をすこし挙げると、直接雇用であるパートタイマー・契約・嘱託社員・アルバイト・フリーター、間接雇用である派遣社員・請負労働者などがある。

2、 労働者派遣増加の要因

1986年に施行された労働者派遣法においては、派遣労働者に不利益がないように、また正規常用代替（正規常用雇用が派遣労働者に置き換えられていくこと）を促進しないように、派遣の対象となる業務は政令で定める専門性の確立した業務に限定していた。ところが、経済のグローバル化に伴い、指定業務は次第に緩和され、1999年改正派遣法においては、政令指定業務以外の仕事でも原則自由に派遣できるようになった。そのような規制緩和によって、一気に労働者派遣の需要が高まり、労働者はまるで商品のようになり叩かれることとなる。

3、 労働者派遣のしくみ

雇用形態は、使用者と労働者の二面的な契約関係が通常の形態である。派遣においては、派遣元と労働者が雇用関係を結んで派遣元が賃金を支払い、派遣先は労働者に指揮命令をし、また派遣先と派遣元は労働者派遣契約を結び、派遣先が派遣費用を派遣元に支払う。つまり三面的な契約関係であり、それゆえに問題も多い。



派遣の種類としては常用型派遣と登録型派遣がある。常用型派遣は常時雇用される労働者を派遣するため、派遣期間が終了しても派遣元との労働契約期間は続き、賃金や保険などが保障される。問題となるのは、派遣の大半を占める登録型派遣である。登録型派遣は、派遣元に登録をしておき、有期契約を結んで派遣先に派遣されるもので、派遣が終わると派遣元との労働契約も終了してしまうため、労働者はきわめて不安定な地位におかれてしまう。

4、 処遇と問題点

給料

正社員と同じ量の仕事をして、賃金がかかなり低いため、正社員の三分の一程しかもらえないこともある。安上がりな派遣労働者に残業をさせたほうが得だとして、正社員以上に長時間過密労働を強いられたりする。また、キャリア展開することもなく、昇格・昇進せずに単純作業をどこまでも続けることになるので、制度的な昇給はない。また、退職金制度もない上に有休をとることもできない。

保険制度

派遣社員など非正規雇用では、雇用保険にも社会保険にも加入できないことが多い。これらに加入するには一定の条件が必要であり、これらの要件をクリアできない未加入の労働者が多い。また、事業所単位で加入資格を問題にするため、たとえかなりの時間働いていたとしても、複数の場所で働いていた場合加入できないこともある。保険に加入できなければ病気で休んでも手当金さえもらえないなど、健康が十分に保障されない。

契約期間

有期雇用であれば、契約期間が切れた時に不必要と見なされれば、簡単に解雇される。特に契約期間の短期化が増加している。解雇であれば労働基準法に基づいて支払わなければならない解雇予告手当などを、契約期間満了ならば回避できるため、企業側にとって都合がよいのである。

また、契約の更新時に時給のダウンや、勤務時間の短縮など労働条件の不利益変更を言い渡されることもあり、異議を申し立てた場合解雇されることもある。雇用の短期化を回避するには価値のある技能を身に付ける必要があるが、短期間では専門的な技能も身に付けられない。

以上述べたように、非正規労働については様々な問題がある。これらの解決には、労働派遣に関するルールを明確に作っていく必要がある。つまり、無期限・直接雇用を雇用形態の原則として、期間の定めをおいたり、第三者から労働者を受け入れて利用することは、労働者保護の視点から例外的にしか認めないようにしなければならない。

中には、そもそも非正規雇用は自己選択の結果なのだから不利益を忍ぶべきだとする考え方もある。しかし、正社員にもかかわらず転換を求められた者や、新卒者でさえ正社員の募集がないなどやむをえずに選択した者からすれば、低賃金・不安定雇用といった不利益を選択の結果とされることは不合理だろう。

また、正社員についても、成果主義の導入などにより、ノルマや業績の更なる追求など長時間過重労働を強いられている。つまり割高な社員を重荷とする意識が広がりつつある。正社員の少数精鋭化と非正規雇用という雇用の二極化が進むことは、ますます格差を助長する。近年、失業率の若干の改善が指摘されてはいるが、労働の質についても真剣に考えていく必要があるだろう。

(参考文献)

- ・ 中野 麻美 (2006) 『労働ダンピング～雇用の多様化の果てに～』, 岩波新書
- ・ 熊沢 誠 (2007) 『雇用社会日本で働くということ～雇用と労働のゆくえをみつめて』, 岩波新書
- ・ 東京労働局 労働者派遣事業関係
<http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/haken/index.html>

特定非営利活動法人「派遣労働ネットワーク」が行った国会議員アンケートによると、正社員と非正規雇用者の賃金格差を是正するための具体的な改善方法として、「均等待遇原則」の立法化と「最低賃金引き上げ」の2つが多く票を得た。

論点

非正規雇用者の均等待遇の進んでいる EU 諸国では、「同一労働同一賃金」の制度が用いられている。これは労働時間・雇用形態に関わらず、同じ仕事・同じ責任の労働者には一時間あたり同じ賃金を支払うことを原則とする制度で、日本でも導入しようという声があがっている。しかし、この制度は一定の賃金格差を認めるものでもあるため、非正規雇用者の均等待遇を主張しながら仕事上の賃金格差は認めるのかとの反発や、年功序列・生活給的な考えの人からは反対の意見もある。成果主義賃金であがった問題点も思い出しながらこの「同一労働同一賃金」制度を導入すべきか考えてください。

論点

「最低賃金引き上げ」については、毎年各都道府県で地域別最低賃金の改定によって行われている。しかし、急な引き上げを行うと中小企業に大きな影響を与えることとなり、それらの中小企業が倒れることになればますます雇用の機会が失われることになりうるので、少しずつしか行われていない。これは企業の生産性向上を優先すべきという考えと、生産性向上には時間がかかるので「最低賃金引き上げ」を優先して、その痛みが予想される企業は政府が支援すべきという対立する2つの考えを同時に実現しようとしているためであるが、実際は正社員と非正規雇用者の賃金格差は依然問題となっている。そのため「最低賃金を1000円に！」という声や野党から批判の声もあがっている。中小企業への影響も懸念されるが、格差是正のためより迅速に「最低賃金引き上げ」を行うべきか、現状を維持すべきか考えてください。

論点

派遣社員は正社員に比べて不安定な地位にいる。とりわけ、派遣先の契約が終わると派遣元との契約も切れてしまう登録型派遣は、雇用保険や社会保険に加入出来ないなど極めて不安定な地位だといえる。したがって、登録型派遣を原則禁止して、派遣元と期間を定めない雇用契約を結ぶ常用型派遣を基本とすべきだという主張がある。

これに対して、経営者側は、人材派遣は今や企業経営に必須の労働力となっており、登録型派遣を原則禁止にすれば経営に支障が出るとして、現状維持を主張している。また、短期間の就労を求める者から、登録型派遣など派遣を積極的に評価する声もある。そこで、これらの主張を踏まえた上で、登録型派遣を原則禁止にすべきかどうか考えてください。

<論点 についての資料>

) EU 諸国の事例

【ドイツ】2000年「パートタイムおよび期限付き労働契約法」成立

(主な規定)

- ・ 均等待遇
- ・ パート移行者へのフルタイム雇用優先権保証
- ・ 正当な事由なき有期雇用は新規採用時二年以内契約三回まで

【フランス】1981年「パート労働法」成立

(主な規定)

- ・ 均等待遇
- ・ フルタイムとパートタイムの転換制

【スウェーデン】2000年ホワイトカラー労組・ブルーカラー労組と人材派遣協会との協約

(主な内容)

- ・ 派遣労働者の業務中の時給を派遣企業先の従業員と均等に
- ・ 業務がなくても月収を75～85%に

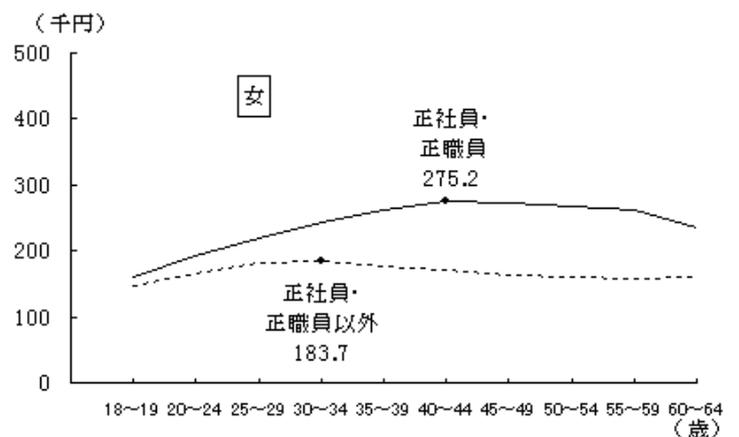
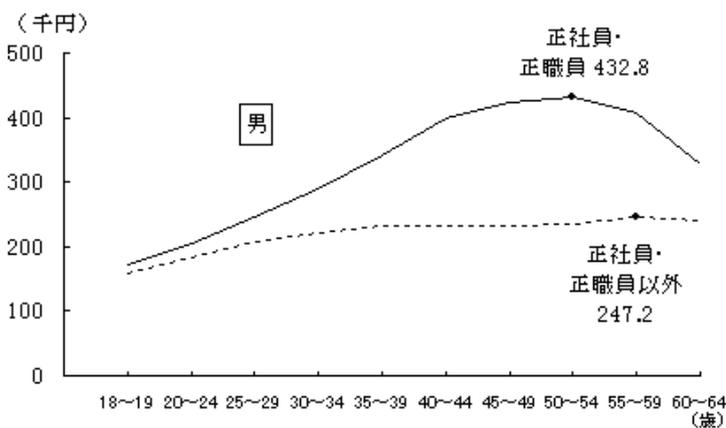
【イギリス】2000年パートタイム労働規制実施

(主な内容)

- ・ 派遣労働・家内労働を含む週30時間未満全てのパートタイマーについて、時間給をはじめあらゆる労働条件を同等のフルタイム労働者より低くすることの禁止

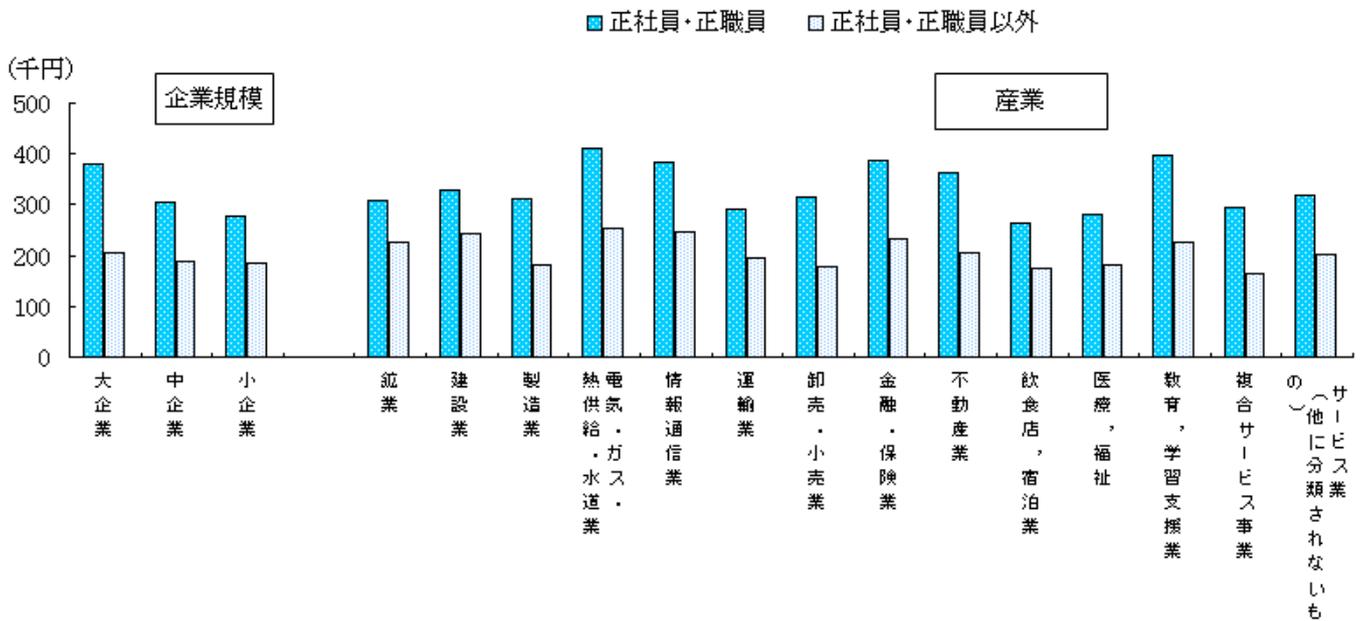
(参考文献『雇用社会日本で働くということ～雇用と労働のゆくえをみつめて』2007年岩波新書)

) 雇用形態、性、年齢階級別賃金



(資料出所：厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z07/kekka1-5.html>)

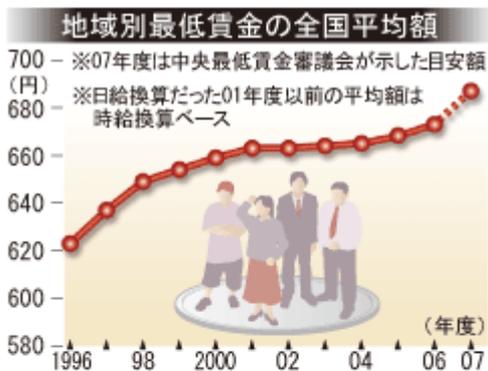
) 雇用形態、企業規模・産業別賃金



(資料出所：厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z07/kekka1-5.html>)

<論点 についての資料>

)

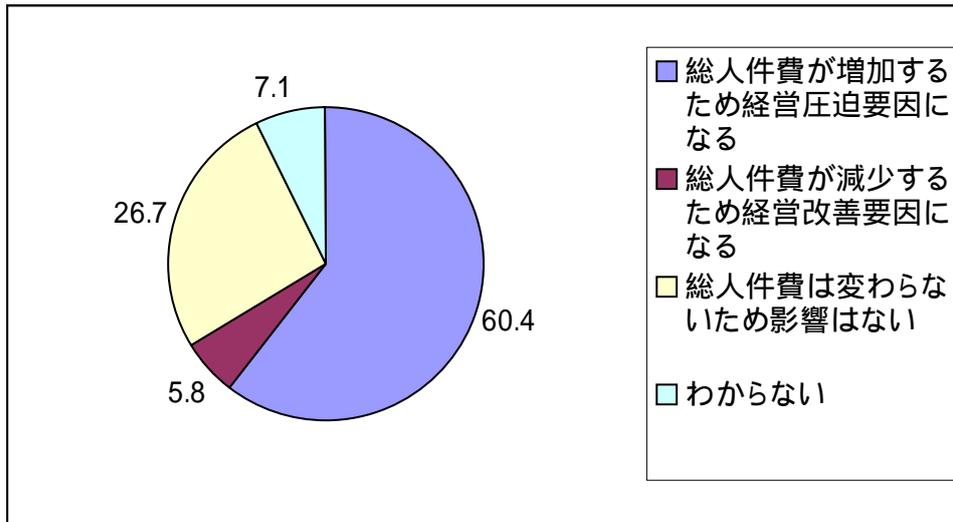


2007年度の最低賃金額引き上げ額の目安

ランク	都道府県	金額
A	千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	19円
B	栃木、埼玉、富山、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島	14円
C	北海道、宮城、福島、茨城、群馬、新潟、石川、福井、山梨、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、香川、福岡	9~10円
D	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、島根、徳島、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	6~7円

(資料出所：YOMIURI ONLINE <http://www.yomiuri.co.jp/atmoney/dr/20070828md01.htm>)

) 給与体系見直しによる中小企業への影響



(資料出所：TDB 景気動向調査 2007 年 10 月 特別企画最低賃金改定に対する企業の動向調査 http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/keiki_w0710.pdfより抜粋)

) 「最低賃金引き上げ」賛成の意見

【正社員の雇用が増える】

そもそも人間が正社員向けと非正社員向けにはっきりわかれるものではないのだ。だいたいの場合、同じ人間でも、正社員待遇すれば生産性も上がって比較的高い賃金でもモトがとれるし、非正社員待遇すれば生産性が下がって安い賃金にこそ見合ったものになる。

企業もみんなそんなことはわかっている。だけれども、IT化などで正社員と非正社員の生産性の差が縮まると、わざわざ高い賃金をかけてまで正社員に仕立てるメリットはなくなる。ちょっとぐらい生産性が下がっても、非正社員のコストですませるままだがよいのである。

ここで、最低賃金率が引き上げられたらどうなるだろうか。

最低賃金が適用される非正社員の賃金コストと、正社員のコストの差が縮まるのである。そうすると、企業にとっては、正社員を非正社員に替えて生産性を犠牲にするメリットが減る。それくらいならというわけで、非正社員を正社員に置き換える動きが出るだろう。

なるほど、正社員向けの人と非正社員向けの人が分かれているならば、最低賃金引き上げで、非正社員向けの人失業が増えてしまうだけだろう。しかし、実際には両者は分かれているのではなく、同じ人間がどちらにもなり得るのである。したがって、非正社員の雇用は減っても、正社員の雇用が増えて、トータルでは減るとは限らない。

(資料出所：http://www.mii.kurume-u.ac.jp/~tadasu/essay_71029.htmlより抜粋)

）時給千円未満の労働者数、千円以上にあげた場合の賃金増額

地域	地域別 最賃額	時給 1,000 円未満のパ ート労働者 数(人)	時給 1,000 円未満の一 般労働者数 (人)	賃金増額(円/月)		最賃 1,000 円に上げた場合 の賃金増加総額(億円) 1		
				パートの 最賃 1,000 円 以上にし た場合	一般労働 者最賃 1,000 円 以上にし た場合	パート	一般	合計
北海道	644	190,422	209,298	32,353	31,528	739.3	791.8	1,531.1
東京	719	328,332	152,318	16,878	26,730	665.0	488.6	1,153.6
大阪	712	201,435	134,959	21,174	24,241	511.8	392.6	904.4
福岡	652	173,900	161,503	29,945	27,262	624.9	528.4	1,153.3
沖縄	610	41,586	66,927	38,177	37,840	190.5	303.9	494.4
全国計	673	3,741,498	3,093,722	24,802	28,879	11,135.7	10,721.1	21,856.8

1 賃金増加総額 = 該当者 1 人平均賃金増加額 × 対象労働者数

年間労働時間数は、一般最賃は〔1日8時間×1月22日×12ヶ月 = 2,112時間〕

パートは、〔1日6時間×1月20日×ヶ月 = 1,440時間〕と仮定。

(資料出所：労働運動総合研究所 <http://www.yuiuidori.net/soken/>より抜粋)

<論点 についての資料>

）派遣という働き方の選択理由

イ	登録型の派遣労働者が労働者派遣という働き方を選択した理由
	働きたい仕事内容を選べる(40.2%) 正社員として働きたいが就職先が見つからなかった(33.2%) 仕事が見つかる(27.5%) 働きたい曜日や時間を選べる(26.6%) 仕事の範囲や責任が明確だから(21.5%)
ニ	今後希望する働き方
	できるだけ早い時期に正社員として働きたい(27.3%) 今後も派遣労働者として続けたい(27.2%) いろいろな働き方をしたい(15.6%) 家庭の条件が整えば正社員として働きたい(10.8%) 自分で企業を経営したい(4.5%)

(資料出所：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査 集計結果(平成17年実施)」)

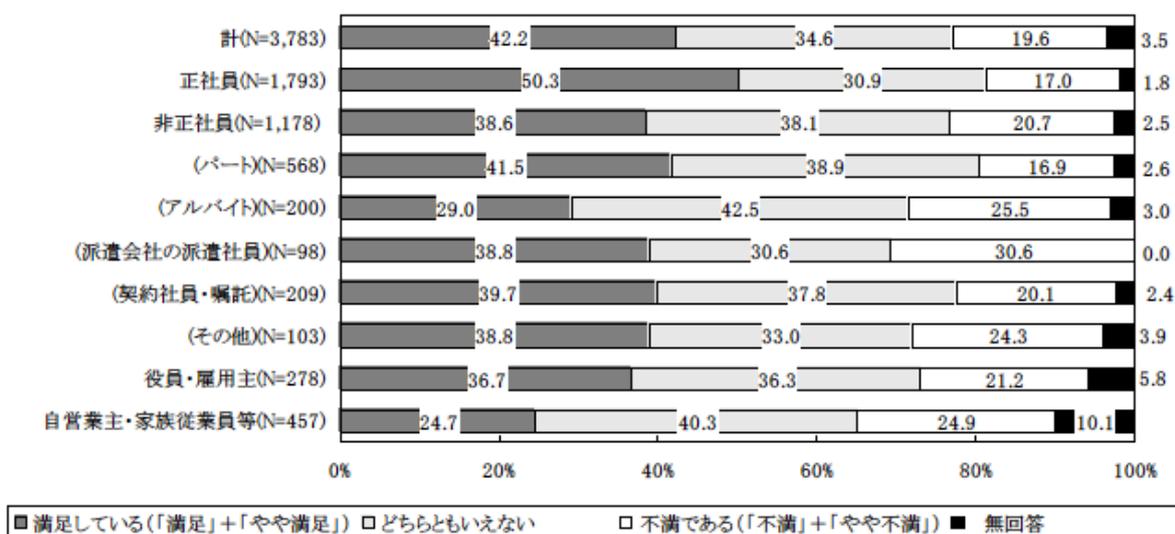
登録型派遣社員という働き方を選択した理由（男女別）（％）

	自分の経験や技能を活かせる仕事	自分の都合と折り合える	正社員として働ける先がなかった	パートタイマーよりも給与がよかった	とくに理由はない／なんともいえない	無回答	合計	回答者数
男性	9.8	36.1	41.0	3.3	6.6	3.3	100.0	61
女性	10.4	47.8	13.9	13.4	10.0	4.5	100.0	201
全体	10.3	45.0	20.2	11.1	9.2	4.2	100.0	262

（資料出所：労働政策研究・研修機構「日本人の働き方総合調査（2005）」）

雇用・就業の安定性についての満足度

図表18 雇用・就業の安定性についての満足度



（資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構 統計情報 H18.3 就業形態の多様化の中での日本人の働き方 <http://www.jil.go.jp/press/documents/20060329.pdf>）

人材派遣協会の言い分

○ライフスタイルの多様化の中で派遣という働き方を積極評価して選択する人が増えている。

厚生労働省が行った労働力需給制度についてのアンケート調査（2005）によると、派遣労働者の多くは、「働きたい仕事内容を選べる」「働きたい曜日や時間あるいは期間を選べる」「自分の能力、資格を活かせる」「仕事の範囲や責任が明確」など、積極的に派遣を評価して選択していることがわかる。

また、派遣を利用する企業側に対して、「必要な人員の確保」や「一時的な業務量変動への対処」と言った理由で派遣を利用している企業が多く、コスト削減目的を大きく上回っている。

さらに、労働政策研究・研修機構が行った「日本人の働き方総合調査」（2005）でも、派遣で働く理由として「自分の都合と折り合える」からという前向きな回答が45%と最も高くなっている。加えて、同調査によれば、正社員は、雇用や収入の安定性では非正社員よりも満足度が高いが、仕事の内容、労働時間、仕事へのストレス等で満足度が低く、「仕事に対する満足度」全体としては、非正社員のそれより低いと言う結果になっている。

○短時間、短期間等での就労を希望する者の受け皿になっている。

派遣で働く人たちの事情は様々である。

- ・子育て等家庭の事情で短時間しか働けない。
- ・年金をもらっているので多くの収入はいらぬが社会と繋がっていたい。
- ・体力的に長時間労働はムリなので短時間働きたい。
- ・教育費がかさむので家計補助のため、家事に負担のない仕事をしたい。
- ・派遣でキャリアを積みたい。
- ・派遣で自信をつけて正社員を目指したい。

正規雇用だけが好ましいものでそれ以外が良くないものとするのであれば、こうしたフレキシブルな働き方は否定され、結果として、経済活動は停滞し、失業者も増加することとなる。

○派遣という働き方はスキルの早期かつ効率的な向上に適している。

一般的に派遣社員は正社員に比べて能力開発の機会が乏しいとの指摘があり、スキルの向上やキャリア形成に各派遣会社が努力している。労働者の視点から見れば、派遣労働者として多くの職場を経験し、あるいは、自分が身に付けたいスキルの習得が可能な仕事を選ぶことで、早期に確かなスキルを習得することができる。これにより、社会全体の「雇用の安定」の確保が図られる。

○派遣労働者と正規社員の賃金格差

派遣労働者の年収には2つの山がある。1つは「55～99万」で、もう1つは「200～249万」。前者は短期・短時間で働く者で、後者は正規同様フルタイムで働く者である。これを単純平均して比較するため、正規社員との差が強調される。また、正規社員の年収には、賞与、住宅手当、扶養手当等が含まれており、直接の労働に対する対価としての差は、それほど大きくないと考えられる。そもそも、賃金の差は、スキル、経験、業務内容の違いによって生じているものである。

○派遣は安定雇用の提供に貢献している。

上述の、労働力需給制度についてのアンケート調査（厚生労働省 2005）によると「正社員として働きたいが就職先が見つからなかったため」、「正社員の就職先が見つかるまでのつなぎとして」派遣で働く者もあり、派遣会社はこうした者に就業の機会を提供している。さらに、紹介予定派遣が制度化されたことにより、正規雇用を望む派遣労働者の安定雇用の機会が増加している

（資料出所：社会法人日本人材派遣協会「派遣労働と格差社会について」より抜

粋

http://www.iassa.jp/association/special_bk/006/index.html）

）伊予銀行・いよぎんスタッフサービス派遣労働者解雇事件

正規労働者とまったく同じ仕事に従事して13年にわたって働き続けてきた労働者が、上司のハラスメントに謝罪を求めたところ雇用を打ち切られたことが問われたケースである。

（判決の概要）

一般に、有期雇用契約が反復継続したとしても、特段の事情がない限り、期間の定めのない

い契約に転化するとは認められないが、有期雇用契約が当然更新を重ねるなどして、あたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在している場合、あるいは期間満了後も使用者が雇用を継続すべきもの期待することに合理性が認められる場合には、当該有期契約の更新拒絶（雇止め）をするに当たっては、解雇の法理が類推適用され、当該雇用契約が終了になってもやむを得ないといえる合理的な理由がない限り許されないといふべきである

本件は、□登録型雇用契約が、13年3ヶ月間、27回にわたって更新を重ねてきたこと、□更新手続きには被告Bは実質的に関与せず、派遣先である被告Aを通じて関与したに過ぎないこと、□過去、更新の可否又は当否につき問題が生じた形跡がないこと、□原告はI支店において派遣対象業務以外の業務も行ってたこと、□平成8年2月以降は勤務時間が延長され、フルタイムになっていたこと等の事実を照らせば、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在しているとまでいえるかどうかはともかく、雇止めとなった平成12年5月末当時、原告が雇用継続について強い期待を抱いていたことは明らかといふべきである。しかし、同一労働者の同一事業所への派遣を長期間継続することによって派遣労働者の雇用の安定を図ることは、常用代替防止の観点から派遣法の予定するところではなく、上記のような原告の期待は、派遣法の趣旨に照らして合理性を有さず、保護すべきものとはいえないと解される。

本件における原告と被告Bとの登録型雇用契約は、被告Bと被告Aとの派遣契約の存在を前提として存在するものであるから、仮に原告と被告Bとの雇用契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在しているか、あるいは原告の雇用継続の期待におお合理性を認める余地があるとしても、当該雇用契約の前提たる被告Bと被告Aとの派遣契約が期間満了により終了したという事情は、当該雇用契約が終了となってもやむを得ないといえる合理的な理由にあたるというほかない。してみれば、原告と被告Bとの間の登録型雇用契約は、平成12年5月31日の雇用期間の満了及び被告Bと被告Aとの派遣契約期間満了によって終了したものである

（資料出所：働く女性に関する判例http://www.mirai-kan.go.jp/hourei/case_detail.php?id=20060827151346）

< 論点 についての補足資料 >

）同一労働同一賃金の職務評価

アメリカの場合は、同一価値労働同一賃金は、多くの州の公共部門で、「コンパラブル・ワース」の呼称の下に1980年代を通じて実施された。

「コンパラブル・ワース」とは全く同じ仕事ではなくても「価値」が同じなら同じ賃金が支払われるという価値観念である。具体的適用として、仕事毎に熟練度や責任の重さを検討して点数をつけ、同点の仕事には同じ賃金とする雇用形態が既に幾つかの州で実施されている。

カナダの場合は、オンタリオ州でこの原則は1987年に「ペイ・エクティ法」として立法化し、民間企業も含め実行を義務付け、この原則の実現するための重要な鍵は、仕事の価

値を公正に評価する中立な職務評価システムが確立することである。「ペイ・エクイティ法」は、技能、負担、責任、労働環境の4つのファクターによって職務の評価を義務付けし、実際には職務の価値を評価するのは、使用者・労働組合代表・その仕事に従事する労働者等によって職場に作られた職務評価委員会であり、使用者＝企業側が一方的に評価するのではない。日本にも導入する場合には、多くの点で参考になる。

イギリスの場合は、1970年「同一賃金法」で、「同一もしくは類似の労働」と「職務評価制度（JES）で同等とされた場合」には「同一価値労働」と判断された。この同一価値労働の実施条件は、職務給制度が一般的であること 職務価値を測るJESの普及。この法律の実行要件は、雇用裁判所や機会均等委員会が労働組合や個々の労働者の訴えをサポートする体制があることです。このように中澤特別研究員は外国の事例を報告し、日本への適用に言及した。

（資料出所：静岡県労働研究所 <http://shizuokaroken.cool.ne.jp/>より抜粋）

<論点 についての補足資料>

）登録型派遣と常用型派遣の違いについて（補足）

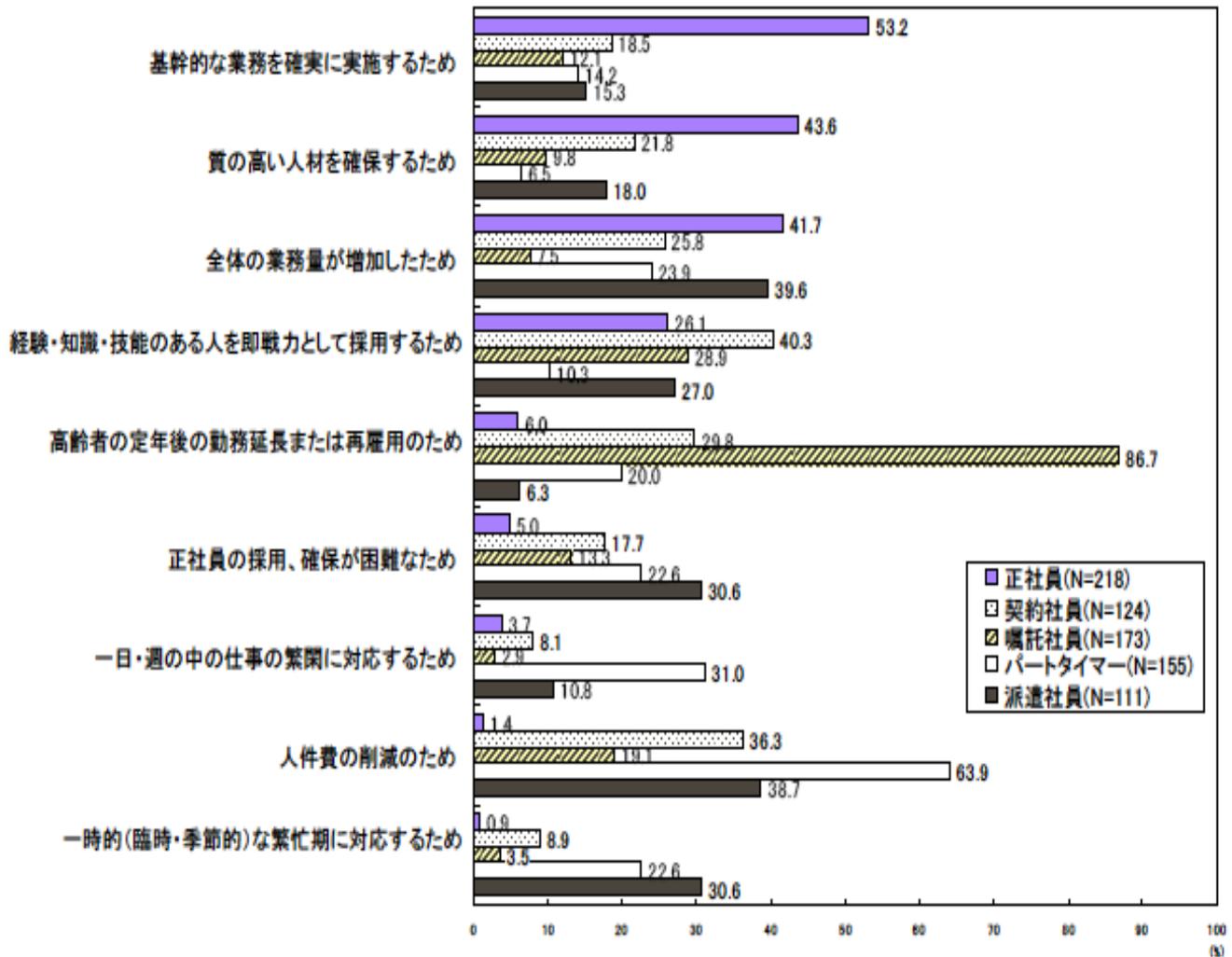
（登録型派遣）

登録型派遣では、派遣元に登録し派遣先を紹介してもらって、契約を結ぶことで初めて仕事ができる。つまり、仕事を紹介してもらえない間は、派遣元との契約も切れている状態であるため、収入も一切ないことになる。実際には、なかなか仕事の紹介がない場合が多く、複数の派遣会社に登録をする人も多い。派遣先との契約が終了すれば派遣元との契約も切れ、登録状態に戻ってしまう。派遣期間が短期間であることが多く、保険などの面でかなり不利になってしまい不安定である。

（常用型派遣）

常用型派遣は、派遣会社側で採用され派遣先に派遣される形態である。短期間であちこちの派遣先に派遣することにはなるが、派遣先との契約が終了しても派遣元との労働契約は続くため、派遣に出ていない間の給料も保障される。したがって、保険などにも一般の労働者と同じように入社することができる。

）企業が派遣社員を雇う主な理由



(資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構 H18.3 多様化する企業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査)

<http://www.jil.go.jp/press/documents/20060714.pdf>