

## 第 I 部



## 第 I 部 非典型雇用労働者の増加と労働条件決定の再構築

### 1. はじめに

第 I 部の目的は、パートタイマーの労働条件決定の仕組みを整理し、今回の研究で明らかにしようとしている部分を明確にすることである。非典型雇用労働者とは、雇用期間に定めのない雇用契約を結んでいる雇用労働者（いわゆる正社員）以外の人たちのことである。パートタイマー、契約社員、嘱託、アルバイト、派遣労働者、請負労働者などがそれにあたり、企業によって少しずつ呼び方が異なる。

バブル崩壊後の不況の中で、非典型雇用労働者は大幅に増加した。『労働力調査』で週 35 時間未満働いている人の割合を見ると、1990 年の 15.0%から 2003 年の 23.8%に上昇した。週に 35 時間未満の就労をしている人たちは、正社員ではない場合が多いために、非典型雇用労働者の増加を示す一つの指標となっている。非典型雇用労働者を直接とらえた『就業形態の多様化調査』によると、雇用労働者に占める非正社員の割合は、1999 年の 27.5%から 2003 年には 34.6%になった。わずか 4 年の間に 7.1 ポイントも増加したことになる。長引く不況のなかで、企業が正社員以外の雇用形態をとる労働者を相対的に増やし、人件費の削減に取り組んでいたことが背景にある。非正社員 34.6%の内訳は、パート労働者が 23.0%、契約社員 2.3%、派遣労働者 2.0%などである。非典型雇用労働者の労働条件決定を議論する際、まずパートタイマーに注目したのはその割合が高いからである。

パートタイマーというのは、あいまいな言葉である。その割合を見るとき、定義の仕方によっていくつかの数値をとることができる。『労働力調査』で週 35 時間未満働いている人の割合については、すでに示した。『労働力調査特別調査』で呼称パート（勤務先でパートと呼ばれている非正社員）の比率を見ると、1990 年の 10.8%から 2003 年には 18.7%と約 8 ポイント上昇した。また、パートタイマーに、アルバイト、契約社員、嘱託といった呼称で呼ばれている人たちを合わせた数値は、1990 年の 18.7%が 2003 年には 28.2%になっている。『毎月勤労統計』で見ても、パート労働者の割合は 1990 年の 13.0%から 2003 年の 22.6%に上昇した。どの数値をとってもいわゆるパートタイマーの割合は上昇している。勤労者の労働条件決定について議論するとき、労働組合に組織されている約 1000 万人の人たちだけに注目していたのでは、実態の一部しか見ないことになる。今回の調査研究において、非典型雇用労働者に着目し、その中のパートタイマーに焦点を当てたのはこのような事情によっている。

### 2. パートタイマーの労働条件決定のしくみ

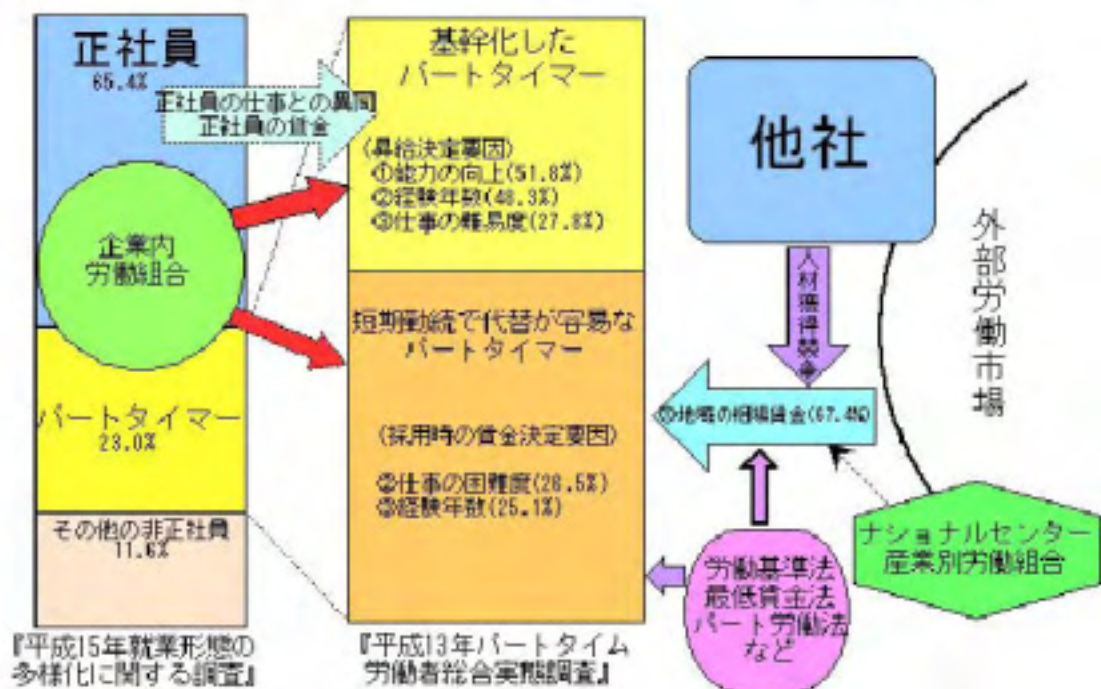
#### (1) 労働条件決定に影響する要因

図 1 は、パートタイマーの労働条件決定に影響を与える要因をまとめたものである。この図では、いちばん左側に企業内の従業員構成を、真ん中にパートタイマーの内訳を配置した。

そして、右側にパートタイマーの労働条件決定に影響を与える外部の要因を示している。従業員の構成は、『平成 15 年就業構造の多様化に関する実態調査』から引用した。企業内には、労働組合のあるところとそうでないところがあるが、ここでは労組の役割を明確にするためにパートタイマーの一部も組織化している企業内組合を想定している。

パートタイマーには、長期勤続で職場において比較的重要な仕事を担当している人たち(基幹化したパートタイマー)と補助的な仕事を担当し短期間で入れ替わる人たちがいる。何を基準にとるかで基幹化したパートタイマーの割合は変わってくるが、『平成 13 年パートタイム労働者総合実態調査』によると、勤続年数が 10 年以上のパートタイマーは 15.6%、勤続 5 年以上をとると 35.2%と 3 分の 1 を超えている。しかも、この割合は、1995 年(10 年以上 12.4%、5 年以上 32.7%)に比べて伸びている。また、何らかの役職に就いている割合を見ると 11.4%になっている。ここでは、基幹化したパートタイマーについて論じることが目的ではないのでこれ以上踏み込まないが、パートタイマーが企業の中で重要な役割を担っていることは紛れのない事実である。

図 1 パートの労働条件決定に影響を与える要因



パートタイマーの労働条件は、企業外の要因と企業内部の要因によって決まると考えられる。企業外の要因としてあげられるのは、(ア)法律の規定(労働基準法、最低賃金法、パート労働法など)、(イ)労働市場の状況(他社との人材獲得競争)、(ウ)ナショナルセンターや産業別組合による働きかけの 3 点である。他方、企業内部の要因としては、(a)パートタイマーの戦力化(能力を的確に評価し、より重要な仕事を担当してもらうこと)と(b)正社員の

労働条件とのバランスをあげることができる。以下、これらの要因について検討したい。

## (2) 企業外の要因

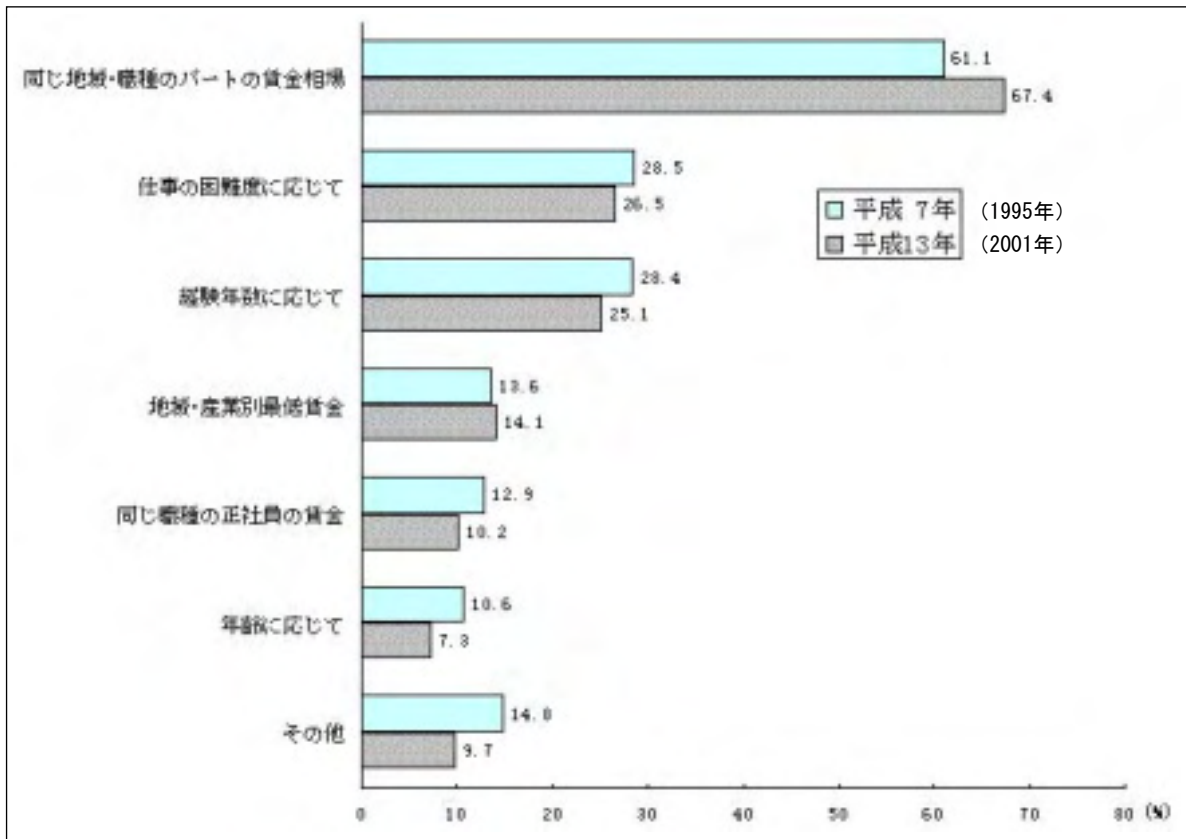
企業がパートタイマーを採用するとき、一般的には単純な仕事の担当者を想定していると考えられる。最初から基幹的な仕事を担当することを前提として雇う場合もあるだろうが、数量としては少ない。それゆえ、短期勤続で代替可能なパートタイマーの労働条件は、外部労働市場の状態を色濃く反映して決められることになる。また、パートタイマーが仕事をさがす場合、住居の移転を伴うような地域にまで対象を広げるとはまずない。いま住んでいる場所から通勤できる範囲内で勤務先をみつけようとするのが一般的である。そのため、比較的狭い地域の状況に左右される点も考慮しなければならない。

企業外の要因としてまず押さえておかなければならないのは、法律の規定である。労働基準法、最低賃金法、パート労働法など、法律が求めている水準が基盤となって労働条件の最低ラインが決まる。その地域に豊富な労働力があり、単純な作業を担当する人だけが企業から求められているのなら、パートタイマーの労働条件は法律通りの水準に張り付いたままになる。しかし、労働力が潤沢に存在しなかったり、少し複雑な仕事を担当してもらおうとしたりすると、他社との人材獲得競争が始まる。よりよい人材を採用するには、他社が提示する労働条件を上回る水準を示さないと、必要な人材が集まらないことになる。法律とともに重要な要因は、その地域の労働市場の需給状況である。

図2は、採用時の賃金決定に影響する要因を示したものである。1995年も2001年も「同じ地域・職種のパートの賃金相場」が第1位であることに変わりはないが、その割合は、2001年の方が6.3ポイント高くなっている。これは、パートタイマーの採用にあたって、他社との獲得競争が激しくなっていることを示唆すると考えられる。「仕事の困難度」や「経験年数」、「同じ職種の正社員の賃金」といった企業内部要因の割合が低下している点も、外部市場の状況をより重視する傾向にあることを支持する結果になっている。

外部の要因として三番目にあげられるのは、ナショナルセンターや産業別組合などがパートタイマーの労働条件を引き上げるように活動することである。例えば、連合が春闘のときにパートの時給を10円引き上げるよう求めることである。実際にどれだけの効力を持つかは問題であるが、最大のナショナルセンターである連合が正式な要求として掲げることの持つ意味は決して小さくない。また、UIゼンセン同盟のようにパートタイマーの組織化に熱心な産業別組合があると、経営側も一定の配慮をせざるをえない。直接的には観察しづらいが、ナショナルセンターや産業別組合はパートタイマーの労働条件決定において一定の影響力を持っていると考えられる。

図2 「パート」の採用時の賃金決定項目別事業所数割合（複数回答）  
（「パート」を雇用している事業所＝100）



（出所）厚生労働省『平成13年パートタイム労働者総合実態調査』

### (3) 企業内の要因

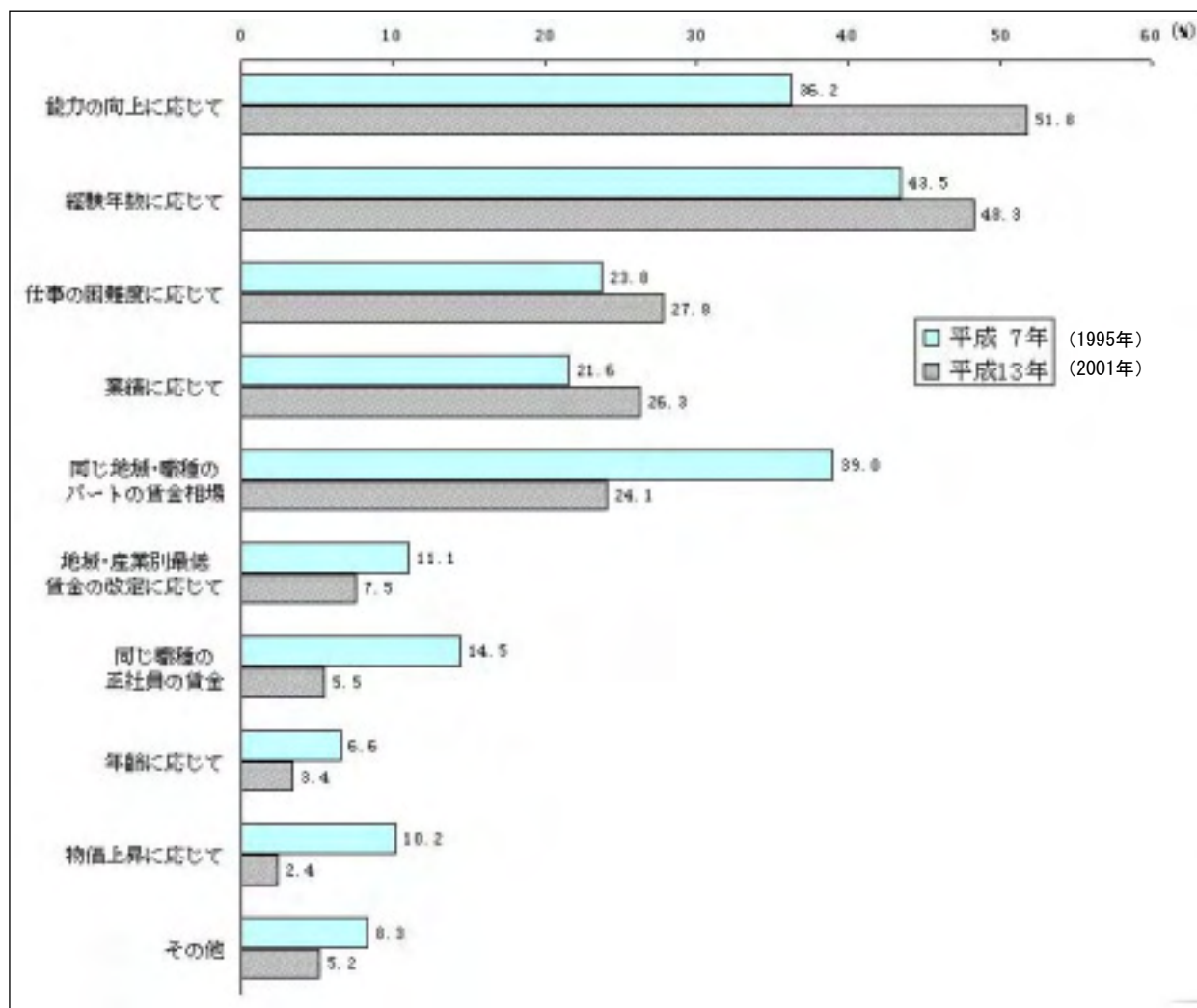
パートタイマーの労働条件決定に影響を与える企業内部の要因の第一として、パートタイマーの戦力化をあげることができる。図3は、パートタイマーの昇給を決定するときに考慮した項目を示している。「能力の向上に応じて」が1995年の36.2%から2001年には51.8%に大きく上昇した。その代わりに減少したのが「同じ地域・職種のパートの相場賃金」である。1995年の39.0%から2001年の24.1%へ約15ポイントも低下した。その他、経験年数、仕事の困難度、業績といった項目がパートタイマーの昇給においてより重視されるようになっている。1995年と2001年の比較だけで明確な結論を出すことはひかえなければならないが、いったん採用したパートタイマーの労働条件決定においては、企業内部の事情を考慮する傾向が高まっているようである。これは、パートタイマーの戦力化、あるいはパートタイマーの基幹労働力化という実態を反映していると考えられる。

パートタイマーの戦力化は、勤続年数分布を示した表1にも表れている。パートタイマーの長期勤続化が進んでいるのである。勤続年数10年以上のパートタイマーの割合は、1995年の12.4%から2001年には15.6%に上昇した。勤続5年以上の割合をとっても、32.7%から35.2%へと2.5ポイント増加している。パートタイマーが長期勤続化することは、彼らの

戦力化と関連している。因果関係は定かではないが、長く勤める人が増えることと重要な仕事を担当することには正の相関関係がありそうである。

パートタイマーの労働条件を決めるもうひとつの内部要因は、正社員との関係である。同調査によると、パートタイマーがいる事業所のうち正社員と同じ仕事をしているパートタイマーがいる割合は40.7%である。図3の中で昇給決定基準として、「同じ職種の正社員の賃金」が14.5%から5.5%に低下してるが、この調査が行われた2001年以降、パートタイマーの賃金をめぐる議論は大きく転換している。丸子警報器事件に対する判決を契機として、正社員とパートタイマーが同じ職務を担当している場合、両者の合理的な賃金格差を一定範囲内におさめなければならない点が強烈に意識されている。図1の全体見取り図の中で、正社員から基幹化したパートタイマーに向けて、「正社員との仕事の異同・正社員の賃金」を記しているのはこの点に配慮したためである。

図3 「パート」の賃金昇給の決定事項別事業所数割合（複数回答）  
（「パート」の賃金の昇給を行った事業所＝100）



（出所）厚生労働省『平成13年パートタイム労働者総合実態調査』

表1 パート労働者の平均勤続年数（個人調査） (%)

就業形態、性	計	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20年以上	平均勤続期間(年)	
平成13年 計	[100.0]	100.0	19.8	28.0	17.1	19.6	13.0	2.6	4.9
男	[23.6]	100.0	28.3	37.7	15.8	11.0	5.7	1.6	3.3
女	[76.4]	100.0	17.2	25.0	17.5	22.2	15.2	2.9	5.4
平成7年 計	[100.0]	100.0	21.2	27.3	18.9	20.3	10.9	1.5	4.6
男	[22.7]	100.0	30.0	32.6	16.8	13.3	5.7	1.7	3.5
女	[77.3]	100.0	18.6	25.8	19.5	22.3	12.4	1.4	4.8

(出所) 厚生労働省『平成13年パートタイム労働者総合実態調査』

#### (4) 企業内労働組合の役割

以上のように見てくると、パートタイマーの労働条件決定において、企業内部の事情が占める割合が高まってきている。企業内部の労働条件を決定する際、労働組合があれば経営側に対して一定の影響力を行使できる。労働組合の中でパートタイマーを組織化しているのはまだまだ少数にとどまっているが、パートタイマーを組織している労働組合は、当然のことながら、パートタイマーの労働条件向上を求めて経営側と話し合っている。その範囲は、基幹化したパートタイマーにとどまらず、短期勤続のパートタイマーにも及んでいると考えられる。

パートタイマーを組織している労働組合がある企業は、それぞれの地域で中核的役割を担っている場合が多い。言うなれば、外部市場における人材獲得競争でリーダー的な役割を果たしている企業である。その企業の内部で決まったパートタイマーに対する労働条件は、その地域のパートタイマー全体の労働条件決定に一定の影響を与えているはずである。

このように考えてくると、パートタイマーを組織化している労働組合が、個別企業の中でパートタイマーの労働条件決定にどのような影響力を持っているかを明らかにする必要性が見えてくる。

### 3. 今回の研究で取り組んだこと

パートタイマーの労働条件決定について調査研究する場合、アプローチの仕方としては次の2つが考えられる。まず、外部労働市場に注目する方法である。図1に示されている右側の要素、すなわち、①法律の規定、②他社との人材獲得競争、③ナショナルセンターや産別の運動といった点を調査し、どの要素がどの程度の割合でパートタイマーの労働条件に影響しているかを測定することである。こうすることで、企業が外部からパートタイマーを雇い入れる場合の労働条件決定メカニズムを明らかにすることができる。

もうひとつの視点は、企業内部の動きに注目する方法である。基幹化したパートタイマーの労働条件は、企業内部の状況によって決まる傾向が強まっている。能力の向上や経験年数、仕事の難易度等を基準にして昇給を決めていることがそれを物語っている。これらの企業内



部の要因がどのように労働条件決定に影響するかは、労働組合のある企業を観察することによって、より鮮明に見えてくる。それは、労働組合がパートタイマーたちの意見を集約して会社側と交渉するからである。

本来であれば、これら二つの視点をともに調査し、パートタイマーの労働条件決定メカニズムの全貌を明らかにすることが望ましい。しかし、時間と人的な制約から、今回は企業内部のメカニズムの解明に焦点を絞って取り組んできた。すべてを明らかにできたとは考えていないが、パートタイマーの仕事の特性や企業内の人材配置における位置づけなども併せて解明できたと考えている。

