

5 . 多様な雇用形態

(1) 勤労者の選択肢としての多様な雇用形態

日経連は、

当面は、これ以上の失業の増大を回避するため、雇用の維持・確保と総額人件費の抑制を両立するための緊急避難的なワークシェアリングが必要になる。中長期的には環境変化や労使双方のニーズの変化に対応するための雇用形態の多様化を通じた柔軟なワークシェアリングが進展することとなろう。(労問研P.31)

と主張し、中長期的には、

ワークシェアリング = 雇用形態の多様化

と位置づけています。

日経連が95年5月に発表した「新時代の日本的経営」では、

管理職・総合職・技術部門の基幹職	期間の定めのない雇用契約
専門部門(企画、営業、研究開発等)	有期雇用契約
一般職・技能部門・販売部門	有期雇用契約

という「雇用のポートフォリオ」の考え方を打ち出し、いわゆる幹部社員以外の専門職、一般職、技能職については、テンポラリー雇用とすることを主張していますが、ワークシェアリングの流れのなかで、専門職、一般職、技能職のテンポラリー化を一層加速しようとしている、といえます。

雇用形態の多様化について日経連は、

企業が必要な人材を確保するには、勤労者のニーズに即した多様な雇用形態を用意し、勤労者の働き方の選択肢を増やす工夫が必要となる。もちろん経営効率の向上と雇用コストの軽減を同時に実現しなければならない。(労問研P.34)

と主張し、

勤労者の働き方の選択肢を増やす。

経営効率の向上と雇用コストの軽減。

を目的として掲げています。

今後「勤労者の働き方の選択肢」を増やすことは、きわめて重要です。ここで留意しなければならないことは、第一に、典型雇用を望む勤労者を、非典型雇用(テンポラリー雇用やパート・アルバイトなど)として雇用することになってはならな

い、ということです。あくまで「選択肢」を増やすのですから、典型雇用を望む者については、典型雇用で働けるようにしておかなければなりません。

日経連は、

非正規雇用者が現在就いている雇用形態で働く理由については、契約社員は「専門的な資格・技能が活かせるから」(37.1%)、派遣労働者は、「組織にしばられたくなかったから」(26.8%)の割合が高い。(手引きP.57)

と指摘しています。

しかしながら、同じ調査(厚労省・平成11年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告)において、「正社員として働ける会社がなかったから」という回答も、契約社員の29.3%、派遣労働者の29.1%に達しており、契約社員として働いている理由の2番目、派遣労働者として働いている理由のトップにあがっていることもまた忘れてはなりません。

とりわけ若年層(15~19歳)の派遣労働者では、88.5%が「正社員として働ける会社がなかったから」を回答としてあげており、若年労働者のキャリア形成、生涯生活設計という点で、きわめて憂慮すべき事態であるといわざるをえません。

また、「正社員」で働いている人のうち、他の就業形態に変わりたいとする人は1.3%に止まっています。さらに、2001年8月の総務省・労働力調査特別調査によれば、失業者のうち派遣労働を望んでいる人は2.7%(女性3.7%)、失業者以外の非労働力人口(15歳以上で働いておらず、求職活動もしていない人)のうち、派遣労働ならば働くという人は0.2%とごくわずかです。

なお、わが国では非典型雇用がすでに相当な割合に達していることも、非典型雇用の希望者の少ない理由になっている可能性があります。

日本労働研究機構「データブック国際労働比較」によれば、雇用者全体に占めるテンポラリー雇用者の比率(99年)は、日本11.9%、カナダ12.1%、ドイツ12.9%、フランス13.9%となっており、日本の比率は多少低めですが、2000年には日本は12.4%に上昇しており、また日本のテンポラリー雇用者の定義が、他の国に比べて狭いことを考慮すれば、実際には日本の比率は、これら諸国を上回っている可能性が大きいと考えられます。

就業者に占めるパートタイマーの比率も、日本24.1%、アメリカ13.3%、カナダ18.5%、ドイツ17.1%、フランス14.7%となっており、日本は飛びぬけて高い状況にあります。男子に限ってみても、日本13.4%、アメリカ8.1%、カナダ10.3%、イギリス8.5%、ドイツ4.8%、フランス5.8%で、同様の傾向となっています。

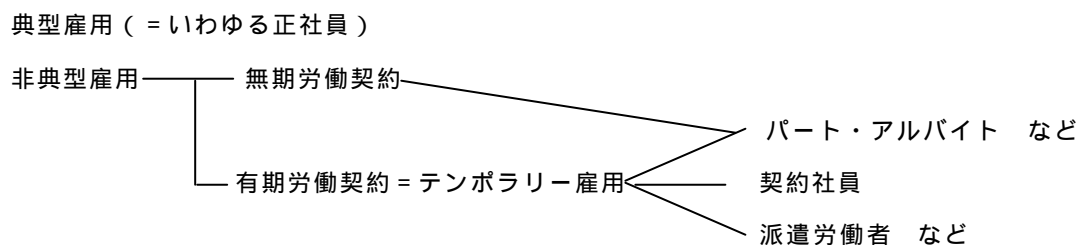
(図表20)

図表20 非典型雇用者の比率

	テンポラリー雇用者		パートタイム労働者			
	対雇用者比率 (%) (1999年)	定義	対就業者比率 (1999年) (%)			定義
			男女計	男性	女性	
日本	11.9	臨時雇 (1カ月以上1年未満の期間を定められる者) と日雇 (日々または1カ月未満の期間の者) との合計。	24.1	13.4	39.7	調査週の実労働時間が35時間未満の者 (休業者を除く)。
アメリカ			13.3	8.1	19.0	通常の週労働時間が35時間未満の者。週労働時間が15時間未満の家族従業者を除く。
カナダ	12.1	雇用期限の定められた者。	18.5	10.3	28.0	通常の週労働時間が30時間未満の者
イギリス	6.7	季節労働者、有期雇用者、派遣労働者、その他	23.0	8.5	40.6	自らパートタイム労働者と答えた者。
ドイツ	12.9	徒弟を含む有期雇用者。	17.1	4.8	33.1	通常の労働者よりも週労働時間が短い者。(所定内週労働時間が35時間未満であるのが原則)
フランス	13.9	季節労働者、有期雇用者、派遣労働者。	14.7	5.8	24.7	自らパートタイム労働者と答えた者。
イタリア			11.8	5.3	23.2	使用者との契約により労働時間が通常の労働時間より短い者。

資料出所：日本労働研究機構「データブック国際労働比較」

雇用形態のイメージ



なお、本図は概念上のイメージを示したものであり、統計上の定義を示すものではない。

(2) 多様な雇用形態の前提となる均等待遇

このような数値は、今後、経済情勢や非典型雇用に対する待遇・職場環境が改善すれば、変化することが十分考えられます。勤労者の選択肢を広げるためには、非典型雇用で働く勤労者が、公正・公平・安心感をもって働けるようにすることが重要です。

とりわけ労使で取り組まなければならない重要な課題は、典型雇用と非典型雇用との間における均等待遇の実現、すなわち「同一価値労働同一賃金」の適用と、無期労働契約の場合の典型雇用とパート・アルバイトとの解雇規制の同一化です。

完全失業率が急上昇するなかで、いわゆるオランダ・モデルが注目されています。日本とオランダでは国情の違い（たとえばオランダでは、製造業の比率が日本よりもかなり低い）もあり、オランダ・モデルをそのまま日本に移入できるとは考えられませんが、重要かつまた日本においても実現しなければならないのは、オランダでは典型雇用と非典型雇用において、「同一価値労働同一賃金」と解雇規制の同一化が実現されているということです。すなわち、オランダではパート労働というのは勤務時間の短い正社員である、ということになります。

なお均等待遇の実現により雇用の多様化が進んだ場合には、テンポラリー雇用の比率が上昇することによって、総額人件費の変動費化が進みますが、一方、短時間勤務も増えることから、総額人件費全体の水準としては、典型雇用中心の雇用システムよりもむしろ高くなるということは、経営側として十分認識しておくべきです。