

若年非正規雇用問題の焦点

- 非正社員と正社員を包括した「限定」の課題 -

こんの はるき
今野 晴貴

NPO法人・POSEE代表

はじめに

私が若年労働者からの相談を受け始めてから、6年になる。2006年当時、非正規雇用の増加がようやく「若者の意識」の問題ではないことが、少しずつ世の中にわかり始めたばかりだった。少数ながら真剣に問題を考える立場からは、「正社員を増やす」ことが解決策として提示された。だが、この6年間で非正規雇用問題に対する私の印象は大きく変わった。相談を受けつづける中で、正社員・非正社員ともに共通する問題の方が大きいように感じられるのだ。両者に共通する問題は契約内容そのものが守られないことであり、過剰な業務命令の「限定」が課題となっている。

1. 労働相談の概況

(1) 契約規範からの逸脱

非正規雇用からの相談内容は、雇止めだけではなく、中途解約（解雇）、賃金不払い、いじめなど、凄惨なものばかりである。これらは当然違法

行為だが、それは「非正規だから」生じていることだろうか。そもそも非正規雇用の法的な地位が正社員と異なるのは、通常、期間の定めがある雇用契約だということだけである。しかし、実際の相談内容は、「有期雇用だから不安定だ」という説明を超えているものがほとんどである。

「そんなことは当たり前じゃないか」と思われるむきもあるかもしれない。だが、もう少し慎重に考えてみたい。非正規雇用が正社員と区別される「非正規」たるゆえんは、契約関係にこそあるはずだ。そしてこの間、非正規雇用の雇止めに関しては裁判例の上でもかなりの蓄積があり、反復更新や雇用継続の「期待権」から、容易には合理性が認められることはなくなりつつある。有期雇用問題の次元は、契約の内容が「有期」だから守られないことだけにあるのではなく、契約内容すら守られない実態の方にもあると考えるべきである。言い換えると、契約した内容は守らなければならないという「契約規範の実現」というレベルが、実は「契約内容」と同等かそれ以上に重要性を持っているということだ。

表1は2011年7月から12年2月までの間に、POSEEに寄せられた非正規労働者からの相談内容を分類している。目を引くのは、パワーハラ

メントに分類される内容が最多になっている点である。

表1 相談の問題分類

問題分類	件数	%
賃金	23	(22.8%)
パワーハラスメント	36	(35.6%)
退職勧奨	18	(17.8%)
解雇	16	(15.8%)
雇用保険	6	(5.9%)
社会保険	3	(3.0%)
労災	8	(7.9%)
長時間	10	(9.9%)
セクハラ	4	(4.0%)
辞めたい	16	(15.8%)
その他	37	(36.6%)
合計	101	

注：単一のケースを重複して分類している。

パワーハラスメントの具体的な内容を見てみると、次のようなものである。

パートで保育園に勤務していたが、もともと朝9:00からの勤務の約束が、実際には朝の7:30からになり、また、土曜日にはシフトは入れないはずが、土曜日にも出勤を強制された。(相談者自身の)子どもが肺炎になったときも、病欠を取らせてもらえなかった。人員が足りていないため、職場に常にいらした雰囲気があり、子どもを押し入れに閉じ込めるといったことが行われている。家庭で夫の親を介護する必要もあるため、これでは続けられないと思い自分から仕事を辞めた。

建設業に勤めているが、日給が4,800円で、県内の最低賃金以下で働いている。残業は多くて1日1時間程度。過去には休日出勤で2週間連続勤務を強要された。その上「ちゃんと仕事しろ」といったような上司の言動で、精神的圧迫を感じている。辞めたいが、怖くてやめられない。

これらの事例からは、雇用の不安定という問題と同時に、契約の内容を乗り越えた「どんな命令もできる」状態が非正規雇用においても問題の中心を占めていることがうかがえる。

(2) 正社員との境界の変化

こうした「どんな命令もできる」状況下では、業務の過酷さにおいて、正社員と非正社員の状況は「接近」してくる。先ほど見たように、長時間労働の相談も多数寄せられていることがそれを物語る。次節で詳述するが、本来非正規雇用は有期雇用であるだけでなく、パートに象徴されるように、雇用の不安定性と引き換えに使用者の命令が一定の制約を被るところに契約上の意義(契約規範)がある。

ところが、実態は契約規範から逸脱し、雇用が不安定なまま命令が厳しさを増している。最近では、「トライアル雇用」と称される正社員の選考段階としての非正規雇用が増加しており、契約状況もますます不明確になっている。相談事例では「正社員にする」と約束されながら、契約書を見せてもらえない、今自分が社内でのどのような立場なのかわからない、といった具合だ。「正社員にする」といわれたあと、また非正規にもどされたといったケースも珍しいことではない。今日では非正規だから業務が限定されるという状況はかなり少なくなっているものと推察される¹⁾。

1) この点に関しては、本田一成の『主婦パート 最大の非正規雇用』(集英社新書)が詳しい。

(3) 正社員の相談に共通する問題と、非正規雇用独自の可能性

ではその「接近」しつつある正社員の状況はどうか。相談の中では、そもそも「正社員」の雇用自体も守られていない。特に、いじめや過剰な指揮命令を媒介とした退職強要が横行している。業務命令の過酷さという点では、非正規雇用を上回るハラメントが展開される。最近ではさらに、悪質な経営者が「不法行為にならない程度」を巧妙にわきまえて、退職強要を「ソフト」に行うことが顕著に増加している²⁾。この背景には、悪質な弁護士が「違法ギリギリ」の退職強要を盛んに「啓発」しているという事情もある。

強い指揮命令権が濫用されると正社員においても、契約による労働条件や、無期雇用による雇用の保障という、契約上の権利が意味を持たない。「どんな命令もできる」状態は、むしろ正社員には本来的に当てはまり、これを駆使した退職強要は避けがたいのが実情だ。ある大手企業の相談事例では、リーマンショックが起きた直後の2009年4月に入社したものの、集団で子会社に出向を命じられ、そこでも雑用の命令と叱責が繰り返され、全員が「自己都合退職」させられたというものがあった。正社員の契約上の権利も、指揮命令に歯止めがかからない限り、意味をなさない³⁾。

以上のように見てくると、非正規雇用問題についてはこれまでは「正社員になればよい」という対案が支配的であったが、そうではない実相が浮かび上がってくる。非正規においても正規においても、指揮命令をどのように制約・労使合意するかということが、共通する重大課題となっている。非正規の場合も「正社員になりたいなら」(トライアル)、あるいは「雇止めされたくないなら」

無限定に命令を受け入れよという圧力にさらされている。そして皮肉にも、こうした指揮命令の受容は雇用の保障には結びつかず、それどころか、すでにある「権利」すらも掘り崩す梃子になってしまう。

ここで思い起こしておきたいのは、非正規雇用とは、本来、パート(短時間労働)であることや、勤務地が限定されているといった「指揮命令の制約」の側面を有している契約だということだ。この「限定」が明確な権利となっていることこそが、有期雇用の契約関係・労使関係の重要なポイントなのである。

2. 非正規雇用の「本来」の位置づけとその逸脱

(1) 非正規雇用とは何か

次に、ここまで相談を踏まえてみてきた問題を雇用システムの問題として検討していこう。まず非正規雇用とは何を意味しているのか。非正規雇用は正規雇用に対立する概念であるが、ここで念頭におかれている正規雇用とは、厚生労働省の研究會⁴⁾がいうように、労働契約の期間の定めはなく、所定労働時間がフルタイムであり、直接雇用であり、さらに、勤続年数に応じた処遇、雇用管理の体系(勤続年数に応じた賃金体系、昇進・昇格、配置、能力開発等)、勤務地や業務内容の限定がなく、時間外労働があるものを指している。これをまとめると、雇用の期間に定めがない(長期雇用)ことや、勤続年数に応じた処遇と引き換えに、指揮命令にも限定がかけられない雇用契約だということができる。

非正規雇用はこれとは反対に、短時間限定、勤

2) これについては、『POSSE』vol.14号における拙稿で詳しく論じた。

3) 拙書『ブラック企業に負けない』(旬報社)を参照。

4) 厚生労働省(2012)「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書～「一人ひとりの労働者が満足できる働き方」としての活用に向けて」

務地限定といった指揮命令に限定がかけられるかわりに、処遇の格差と雇用の不安定を引き受ける「契約」となる。これまでこうした非正規雇用は「縁辺労働」と呼ばれ、主として女性（主婦）、学生、高齢者によって担われてきた。「主婦」には家庭責任が、学生は学業が、高齢者は体力の限界があるために、「どんな命令もできる」雇用にはなじまない。こうして、一定の社会的合意が形成され、非正規と正社員とのすみわけがなされてきた。

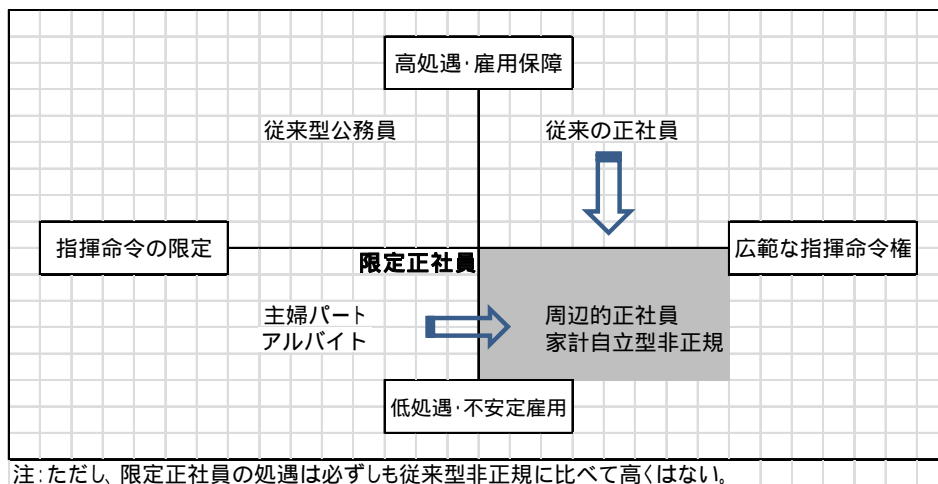
(2) 逸脱

近年の動向は、すでにみたように、正社員の雇用保障が指揮命令権を梃子に掘り崩され、非正規雇用の限定が有名無実化するというものだ。特に、家計を自立した契約社員・派遣社員と呼ばれる非正規雇用の増加がこうした傾向を具体化している。これを図示（図1）すると、下記のとおりとなる。

正社員では指揮命令が強いために、本来の雇用保障が成立せず、一方的に低処遇・不安定・広範な指揮命令が可能な状況を現出している。ここでは、この状態を「周辺の正社員」と表記する。また、非正社員も同様に、本来の「限定」という契約上の規範が実現せず、結果的に右下へと流れ込んでいる。

グレーに網掛けした象限は、不安定かつ低処遇の労働であり、その上再生産労働を担う時間的・精神的余裕も乏しい。この労働の増加は若者の再生産を困難にし、少子化の温床となっている。この流れを逆転させなければならない。そのカギを握っているのが非正規雇用における限定の課題であり、ここからさらに一本進んだ「限定正社員」である。この間の政策論においても、限定の課題は意識されてきている。だが、非正規や限定社員が本当に「限定」をされているのか、という問題へ踏み込めていないのが実情である。

図1



3 . 政策論の展開と労使関係の課題：「正社員化」を超える施策の必要

内閣府は3月に発表した「雇用戦略対話」において、若年雇用の現況を厳しくとらえている。2010年の卒業者85万人のうち、進学が7万人、就職者56.9万人である一方で、早期離職（3年以内）が19.9万人、無業・一時的な仕事について者が14.0万人、中途退学者6.7万人であり、「学校から雇用へと円滑に接続できなかった若年者」は合計40.6万人と推計され、これは進学を除く77.6万人の52%を占めているという。

ここで特に注目したいのは、早期離職についてである。彼らは「就職できた」にもかかわらず、やめてしまっている。就職者が必ずしも正社員というわけではないが、非正規雇用において「正社員化」が叫ばれる一方で、若者は正社員を辞めざるを得ないのである。

私が派遣労働者を調査した際にも、前職が正社員で、しかも辞めて派遣に参入する若者の存在が確認された。またあるSEのケースでは、長時間労働で心身が限界まで到達すると、仕事を辞めてアルバイト生活を1年間して休養し、またSEに復帰するということを繰り返していた。非正規も変化しているとはいえ、まだ正社員よりは命令に「限定」がある。「限定のあるところ」へと労働者は逃避せざるを得ないという点については、昨今の若年過労死事件をみれば、実態の深刻さがわ

かるだろう。こうした離職問題への着目は、高く評価できる。

その一方で、労働契約法に盛り込まれる有期雇用規制においては、正社員化（無期雇用化）の促進を目的に、労働条件を非正規の状態のまま、無期雇用化を促す条文が入れられた。政府の方針も「限定」がかかった多様な正社員を創出することで、非正規雇用からの正規雇用への転換を促すというものが柱である。だが、すでに見てきたように、非正社員の「限定」すらも解除される傾向にあるのが現実だ。政府の青写真とは裏腹に、事態はまったく逆方向に進んでいる。限定正社員の実態も、ただ低処遇で無限の命令を受忍する「周辺の正社員」へと転化してしまう。

「限定」が実質化しないことには、正社員、非正社員ともに無限定の指揮命令が保持され、これによって正社員化の目的であるはずの雇用保障そのものが無効化する。限定正社員の増加という方向は支持できるものであるが、まずは非正規雇用の「限定」の実質化からすすめていく必要があるだろう。この点「2」で述べたように、そもそも非正規雇用の契約内容には「限定」の要素がある。非正社員の「限定」の実質化からの待遇改善は、正社員の在り方を含めて、雇用改革のきわめてポジティブな要素となるのである。

以上のように、非正規雇用の「限定」の課題は、契約規範の遵守という課題であり、これは正社員を含めた全般的な雇用改革の内実にも影響を与える。政策レベルにおいても、労使関係においてもこの点に焦点を絞った検討が求められている。