

玄田有史著『雇用は契約—雰囲気に負けない働き方』筑摩選書（2018年）

新型コロナウイルスによる影響が雇用にも大きな打撃を与え始めている今、改めてこの本を手にとった。現在のような非常事態においてはより不安定な雇いで働く人たちから先に厳しい状況に立たされる、という事態をわれわれはすでに経験している。

雇用形態のさらなる多様化が進み、いわゆる正規か、非正規かといった二分法では、実態を把握することは難しくなった。本書は、こうした状況を踏まえ、日本の労働市場の実態を「雇用形態」ではなく雇用契約すなわち有期雇用か無期雇用かといった「契約期間」の違いに注目すべきであるとし、「法律で定められた契約は、職場の雰囲気や空気よりも尊重されなければならない」と主張する。さらに、無期と有期の違いのみならず、契約期間を認知していない労働者の現状を様々な角度から検証している点も特徴といえる。

前半では、契約期間が記載される労働条件通知書の明示の重要性とともに、日本の法律において「正社員」に関する規定や定義がないこと、政府統計における「呼称」の曖昧さを指摘している。また、多様化する働き方について、長期的に振り返り、統計における従来の区分であった臨時雇・日雇労働者の推移とともに、「一般常雇」という新たな区分の導入や、近年の変化として、無期雇用の非正規労働者、短時間正社員といった働き方についても論じられている。

労働者自身の契約期間に対する認知については、「就業構造基本統計調査」（2012年調査）をもとに契約期間不明の雇用労働者数が445万人にのぼり、雇用労働者の8.3%を占めるという“衝撃”の事実とともに、契約期間不明は、非正社員や若者、小規模企業で働いている労働者が多いなどの特徴を明示している。さらに、「全国就業実態調査」をもとに、契約期間不明と働き方に関する検証を行い、契約期間不明の労働者は、無期か有期か、自らの契約期間を認知している労働者に比べ、雇用保険への加入率が低い、仕事からの収入が少ない、勤続年数が短い、仕事を通じた知識や技能を習得する機会が少ない、などといった特徴を持ち、労働市場において不安定な働き方をしている労働者が多いことが示唆されている。また、これらの層では、世帯の貯蓄額・有価証券保有額が少なく、貧困へのリスクが高い点も注視すべきだろう。他方、「全国就業実態調査」のパネル調査の結果によると、2016年と2017年との変化では、契約期間不明者の半数近くが1年後も契約期間不明であり、無期・有期間わず、契約期間が明らかになった者については、年収の増加や仕事の満足度の向上が見られたのに対し、1年後も契約期間不明のままだった者については、そうした変化はみられなかったという結果は興味深い。

そして、著者はこうした状況にある契約期間不明者が自らの努力によって状況を修正することは困難であり、雇用契約にかかわる法律などの専門的知識を持った第三者の仲介とともに、「労働者の利益を代表して交渉してくれる組織」、すなわち労働組合の存在が重要であるとしている。契約期間不明という雇用労働者のなかでもよりみえにくい存在への注目によって、より不安定な雇用にある労働者に対するサポートのあり方、その重要性を再認識することができる。

スウェーデンの組合では、新型コロナウイルスが流行している間も電話やロコミによるキャンペーンを通じて、雇用や賃金、労働者の健康の保護に取り組み、新たに5,000人を組織化したという（UNI ホームページ <https://www.uniglobalunion.org/> 参照）。収束のみえない状況のなかで、日本の労働組合も、組合員の健康や安全、生活の確保とともに、より不安定な状況にある労働者に必要な情報を確実に届け、あらゆる労働者の利益を代表する存在であることが求められているのではないだろうか。（後藤 嘉代）