



労働とジェンダー(第4回講演, 「雇用労働」とジェンダー再配置)

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2010-06-30 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 中野, 麻美 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10466/9991

第4回講演

労働とジェンダー

中野 麻美

労働と競争政策

現在の労働をめぐる状況が大変厳しいことは、すでにお聞きになったことがあると思います。まず失業が非常に広がっています。失業率が景気の変動によって上下するということではなく、景気が良くても悪くても、構造的に失業率は上がってきていました。ここ数年、競争政策が大規模に取り入れられるようになって、経営者の中に「労働者の雇用に責任を持つのが経営者だ」という倫理観がだんだん色あせてくるのに従って、大規模な人員削減が行われるようになりました。私のところにも、解雇の相談が結構あって、同時並行的に整理解雇に関する事件を何件も持たなければならぬような事態が進んでいます。従業員の雇用に責任を持つことよりも、間に合わない社員はどんどん切っていくことが経営者の責任であるという考え方が強くなっています。

その例として、東京のタクシーの中にあつた人材紹介会社の小冊子を紹介します。そこでは「とにかく優秀な社員を採用することが大切」ということを言っています。いくつかの場面が描かれていてうんうんと読まされているうちに最後に「育たない人材はどれだけ時間をかけたところで育ちません」とあって、その人材ができるかどうかは採用段階で決まっているから、わが社がよい人材を採用するノウハウを伝授するということを行うわけです。このよい人材とは、過去にトラブルを起こしたことがなく、優

秀な成績をあげており、企業の要請に従って生産性を上げ、業績をあげる
ことのできる人です。このような人材コンサルティングを専門に営業活動
を行っているような企業が市場の中で力を発揮するようになってきていま
す。これはほんの氷山の一角で、その水面下では労働者に関する情報をい
かに効率的に集約して、問題のある労働者を排除するかということが、経
営者の意識の中で広範囲に定着するようになってきています。

私の知り合いは、業績ではなく、職場の人間関係のトラブルから仕事を
辞めさせられました。このトラブルからは、職場のジェンダー構造が変わ
っていないことがわかります。女性たちの多くが現在のような厳しい状況
の中で不利益を受けて解雇されています。私たちの社会では事実上ある仕
事から女性が排除されている現象が多いです。営業の一線では、おいしい
企業、取引先は男性が占めていき、女性は開拓できるかどうかわからない
分野を担当させられることになっています。そのことに異議申し立てをし、
正々堂々と主張する女性も増えてきていますが、私の知り合いも可能性の
低いところを担当させられる顧客の担当割に異議をとらえたところ、周り
の男性がほうっておかない状況になりました。それでも頑張って業績をあ
げると、男性たちはそれも気にいらなかったらしく、ランチを一緒にする
ことから彼女をはずして、そのランチの時に仕事の打ち合わせをして方針
を決めていくといった「排除」や、業績をあげたときに男性の同僚であれ
ば賞賛の言葉を投げたりするのに、女性の場合には「うんざりだ」という
態度を露骨にするといった「差別」を実感させるような取り扱いを受ける
というものです。そこで人間関係がぎくしゃくして生産性が落ちるとい
う理由で彼女が切られることになったわけです。

今までの法律論ではこういう首切りは許されませんでした。この程度の
ことで労働者の生活の基盤を奪ってはいけないということで、整理解雇の
4要件が確立していました。整理解雇というのは労働者側に責任があるも
のではありませんから、①経営側にやむを得ない経済的な必要性があるこ
と、②解雇を回避するための努力を真摯におこなったこと、③合理的な基
準と手続きに基づいて労働者の選定をすること、④信義に則ってきちん
とした説明や協議が行われていること、以上の要件を満たさなければなりま

せん。ところが、企業はこれさえも守ろうとはしなくなっています。そしてそれについて訴訟を起こすと、規制緩和派のほうから、このような4要件は経営に対する介入のし過ぎだと批判を受けます。

このような規制緩和の時代に画期的な判決もあります。民事再生の手続きにはいった会社であった解雇です。「希望退職者を募ってさらに2人の余剰があった。そこで2名を解雇した」というのが会社側の説明だったのですが、それが2名とも女性で労働組合員でした。裁判官は民事再生会社であっても先ほどの4要件を適用して解雇を無効だとしました。

こうしたケースにみられるように、女性に対する差別が横行していて、女性は大きな不利益を受けています。それに対して私たちは、今まで積み上げられてきた4要件を厳格に適用することを求め、女性だけが解雇される選別は女性差別的だと立証することに力を注いで、女性たちの権利を守ってきました。しかし、この判決に対しては批判もあります。このような流れはどこからきたのでしょうか。

グローバル化の中の福祉国家

国は男女共同参画社会基本法を定め、政府や自治体では男女平等政策を推進しなければならないとしています。しかし、現場では全く逆のことが進行しています。それは経済的なものに起因すると考えられます。つまり価格競争です。中国など人件費がより安い地域の工場で生産されたものと競争しなければならない状況にあります。そうすると、良好な労働条件を保障するのはたいへんです。就職した労働者が定年まで働き続け、しかもその労働者が結婚して子どもが生まれ大学まで教育を受けさせるという、ライフステージに対応した生活経費の上昇を賃金が保障するという昇給制度を日本の企業は持ってきました。そして、労働者の安定した雇用を定年まで保障することは、人材を育成していくシステムでもありました。これは企業が企業としての力を発揮していくためのものでした。労働者の定年までの雇用と生活を保障することは、経営者の責任でもあるけれども、その見返りとして労働者にはがんばって働いてもらうというシステムが築き

上げられてきました。しかし、このような労働者の権利を保障しているところでは、どうしても人件費が高額にかかるので、中国で働いている人たちの労働条件や賃金水準と比べると、非常に大きな差が生まれてきます。現実にはみなさんの生活の中にも100円ショップが浸透しています。あそこで売られている品物がどこで作られているかと尋ねれば、みなさん恐らくだいたいのところを想起されるだろうと思います。私は100円ショップで手に取った商品に「MADE IN CHINA」とあるのを見た時に、衝撃を受けました。それは私が担当している工場の閉鎖問題や破産宣告して閉じていかなければならない事案が思い浮かんで、「ああ、この商品に負けたのだ」と実感できたからです。私は労働講座などで、「消費者としてある商品を手にした時にそれを作った人の顔が浮かんでくるかどうかということは大したことだ」と常々話しています。「この品物に100円なら100円という価値が表現されているとすれば、それは何のことでしょう。労働者の労働の価値がここに凝縮して表現されているわけです。今まで500円だったものが100円になるということは労働者の労働がダンピングされたことです。」と、単純化して話しています。「このガラスが子どもたちを搾取して作られたものならば、あなたはそれを買えますか？」と尋ねます。つまり人権というのは人の顔ですから、「この品物に関与した生身の体を持ち、生活を持った労働者の顔が見えてきますか？」という話をするわけです。今日の時代はグローバル規模で価格競争が展開し、より安い品物を製造することができる地域で品物が作られ、世界に広がっていきます。そういう人たちと、国内で活動している働き手が競争させられています。グローバルな規模での競争がかなり厳しく展開するようになっているわけです。今まで得てきた既得権の上に胡坐をかくのは怠慢だ、既得権を捨てろと厳しいことが言われますが、このようにして、グローバル規模での競争が働く現場を変えているのです。競争政策を導入して、その中でもきちんと生き延びていけるような企業体質を作らなければならないという要請が強くなっています。

そして、国家の役割も、グローバル化する経済の中では大きく変わってきます。福祉政策や女性が働く場合に極めて重要な役割を發揮してきた子

育てや介護のための社会的な基盤が大きく変化を迫られるようになっていきます。このあたりは、前回・前々回の講座でお話をされたのではないかと思います。民間化や福祉や社会保障における「措置から契約への転換」といった、福祉サービスの提供についても民間の活力を導入して競争原理にゆだね、そのなかで利用者を消費者として位置づけて自己決定権を補償するという枠組みに転換することが行われてきました。介護保険も民間化の一形態です。このようなことは、民間の活力を導入するというと聞こえはいいのですが、結局のところ、競争原理にゆだねて公共の役割を放棄するという形で、福祉や社会保障のシステムが大きく変えられていく時代であるわけです。

また、最近マスコミで問題になりました「自己責任」という言葉があります。競争政策が導入されるようになりましてから、福祉や医療、社会保障の分野を中心に、この自己責任という言葉が強調されるようになってきていました。子育てや介護、あるいは健康という人間として一番基盤にかかわる部分を自己責任だというわけです。そして、自己決定ということが自己責任とイコールで結ばれるような考え方で、イデオロギー的な基礎付けがなされ、法体系もかなり競争と自己責任という考え方のものになりつつあります。その中で生き延びていけないということに関しては、自分でリスクを負うべきだという考え方に基づいて、法律や法的な考え方が再構成されていき、社会的な制度も再構成されていく時代になっています。

労働市場の構造改革 ～多様な雇用形態の活用～

こういう時代になりますと、働き方の枠組みも変わってきます。男女平等政策というのは、性によって差別を受けることがない社会・職場を確立する政策です。法律は性別による差別は、今の段階では女性に対する差別を片面的に禁止する男女雇用機会均等法が存在し、それによって職場の中が規律されるようになってきています。けれども、このような法制度そのものも根本から変えていかなければならないという圧力を受けるようになりました。労働市場における構造改革を論じるマスコミや文献などがしき

りと出回るようになりましたが、これは競争政策の重要な一環といえるものです。経済の枠組みが変わる時は、労働の枠組みが大きく変えられる時です。今までの法制度が、新しく競争がグローバル化する時代に適合しなくなってきたという認識に基づいて、抜本的な規制緩和が必要だとして法律改正がどんどんおこなわれるようになりました。

その大きな特徴の1つが、正社員の削減と多様な雇用形態の活用をドラスティックに進めることを可能とする法制度に変えるということです。「常用代替」という言葉がありますが、これは従来の安定的な定年までの雇用が保障されていた正社員雇用を削減し、そのあいたポストを期間の定めを置いて、契約の節目・節目に賃金を下げ、労働時間もその時々が必要に応じて変える、つまり労働条件を使用者の都合よく変更したりダンピングできる多様な雇用形態、非正規雇用に変えていくことを意味しています。規制緩和をめざす人たちは、「今の失業率を改善するためには、正社員の首を簡単に切れるようにしなければならない」と主張しています。今までの労働分野においては、失業対策をするためには容易に解雇できないようにすべきだと考えられてきたものを、発想を根本から変えるというわけです。「なぜなら、失業率が高まっているのは企業側が新規の採用に意欲を持たないからで、それは中高年の高い賃金層の首を切れなためである。そこを社外に排出してしまえば、新しい血を企業に受け入れることができるようになる。だからもっと大胆に解雇ができるようにすれば、失業率が低くなる。それが労働市場を改善するのに最も重要なことだ」という主張です。けれども、労働経済の分野からすれば、解雇規制を弱めて簡単に首を切れるようにしたから失業率が改善されたという事例はありません。今の世の中でそれが統計的に実証されているということは全くなく、逆のことまで指摘されている状況です。ですから、これは架空の論理でしかありません。しかもリストラを進めることで企業全体がモラルダウンをし、意欲を低め、生産性が低くなったという実態調査もおこなわれていますから、このような政策が後々どのような影響を社会に及ぼすかは推して知るべしなのです。けれども、規制緩和派の人たちが「解雇を簡単にできるようにしなければ、日本の経済はもたない」などと言うと、本当に労働法の見直

しになってしまうのが不思議です。

この会場の人たちにしても、国民的にも、規制緩和派の人たちの主張に対して「本当にそうかな」と思う人のほうが多いのですが、国の政策には反映されていきます。それは小泉内閣の中でも規制緩和の推進を唱えている人たちが構成されている「規制改革会議」というものがあって、事実上そこで内閣の方針が決定されることになっているからです。そこには労働者側の代表者は出ていません。男女共同参画社会基本法に基づく基本方針でこのような会議には、女性が30%参加するように決められているので、女性も参加していますが、それは女性の経営者や規制緩和を唱える人だったりします。アメリカの新保守主義者＝ネオコンサバティブの潮流を汲んだ人たちによってこの会議は持たれています。本当の意味で仕事にも子育てにも取り組んでいて現実の問題を抱えている女性たちや現場を知っている働き手が、この会議に参加できる状況ではありません。働き手の代表者が全く欠落したところで、国の政策が決められて実行されているのが、今日の事態です。これは民主主義という国家の構造から見ると、大変危機的な状況です。また、女性の権利という点から見ても大変危機的な状況だと実感させられます。

さて、解雇ルールを新しく設定するということは第一弾として実現しました。労働基準法の中に、解雇については社会的正当性がなければならないということが盛り込まれるようになったのですが、これを規制の強化と見る見方と、次の規制緩和を予定したものと総合的に見てこれを規定したことの危険性は大きいとネガティブにとらえる見方とがあります。解雇を容易にできるようなシステムを作った上でしょうとしていることは、非常に安上がりに見える非正規雇用を大胆に拡大していくことです。今までも非正規雇用はそこそこの割合を占めてきましたが、それをもっと増やして失業率を改善しようというわけです。この非正規雇用の圧倒的多数を女性が占めており、今や女性の2人に1人は非正規雇用で働いています。ただし、これは公式統計データであり、またそうしたデータは2年ほど前の状態しか表さないなので、現状はもっと深刻だと見てよいでしょう。

自立できない賃金

女性が多く配置されている雇用形態で、どのようにしてダンピングが可能なのかをお話しておきます。最もダンピングが可能な形態が派遣労働です。もともと多様な雇用形態というのは、パート労働に象徴されるように、1人で自立して生活することを前提としなくてもよいと見られてきたグループの労働者で、家計補助的な賃金で通常の労働者と同じ程度に働いていくことが想定されています。

自治体の臨時・非常勤職員についても同じように指摘することができます。ある方が「この非常勤としての賃金は通常の常勤職員の賃金と比較して格差が大き過ぎる。これは女性差別である」として、東京地方裁判所に損害賠償請求の裁判を起こした事件で、結論から申しますと、区側と和解し、原告の主張した均等待遇要求は根拠がないわけではなく、法制上の限界があったこと、それに応えられなかった区側の問題があったことを事実上認める形で決着をつけました。現在の法制度が、均等待遇を保障する上でハードルになっていることが問題であるということを、労使が確認した形になります。こうした臨時・非常勤職員の低賃金がどのような本質を持っているかについて、訴訟では大きな問題になりました。憲法25条の「国民には健康で文化的な最低限の生活を営む権利を有する」という生存権が人権として保障されています。そして、この生存権保障のための具体的な制度を形成するものとして生活保護法が定められています。これは、女性たちがドメスティック・バイオレンスから逃れて、子どもたちと自立して生きていこうとする時に、専業主婦である女性を中心として必ずといってよいほど通ることになる法律です。この生活保護法に基づくと、母子3人の世帯に東京都では、住宅費を含めて月額20万5,000円程度の給付があります。これは憲法に保障された生存権として必要だと決められている金額です。年間では246万円です。先ほどの裁判の原告の方は、女性会館の職員として社会教育などの分野で力を発揮されていましたが、この方は常勤労働者の勤務時間の4分の3以下に厳しく制限されて、その勤務時間が4分の3であることを理由に、支給されていた賃金は非常に低いものでした。

4分の3の時間を働いているということは、社会保険などの適用を受け、自立して生きていることを念頭においた労働者なのですが、それが生活保護給付にも満たない金額しか支給されていませんでした。このような臨時・非常勤職員の賃金の矛盾は明確です。自立した生活を維持する労働者として法が認めながら、現実には支給される賃金水準は生活保護給付以下に抑制してもかまわないという考え方に一貫性はありません。

ところで、世間のパート労働者の平均的な時給水準を890円としますと、先ほどの生活保護給付の年246万円を得ようとすると2,700時間以上働かなければなりません。一方、政府の労働時間短縮目標が1,800時間です。つまり、パート労働者は最低限の賃金水準を得るために、長時間労働で問題だと言われている男性の労働時間短縮目標よりも900時間も上回って働かなければならないわけです。パート労働というと労働時間が短いことを本質にしますが、自立して生きていくためには、正社員よりももっと長く働かなければならないのです。そういう矛盾を抱える根本的な問題は何かというと、パート労働は家計補助的であって、自立して生きていく人たちではないことが前提になっていることです。女性が非常に多く、家計補助的労働であることからくる低賃金が、全ての非正規雇用の前提条件をなしていると言っても過言ではないほど「自立して生きてはいけない」というキーワードが、日本の非正規雇用を考える上で重要な点です。私はこういう賃金を「反憲法的パラサイトの低賃金」と言って、これで職の確立になるのかという問題提起をしています。

介護分野における女性と労働

それが最も問題になるのが介護分野です。先ほど介護保険は民営化であると申しましたが、ホームヘルプ労働は長時間労働とこの低賃金に最大の特徴があります。介護保険制度は、介護サービスの提供形態を「措置から契約へ」と転換することによる画期的な制度であると言われてはいますが、利用者の自己決定権を保障する趣旨から業者同士の競争関係の成立を前提としなければならないという論理によって保険制度を組み立てています。

しかし、この転換とともにホームヘルプ労働にも非常に大きな変化が強いられました。措置時代にヘルパー1人に充てられる予算枠は、当時の厚生省が算出した金額は320万円でした。ヘルパー1人の人件費として算出された金額です。しかし、介護保険制度のもとでは、登録型ヘルパーで働いている人たちにここ2年くらいの間におこなったアンケート調査によると1番多くの人たちが得ている収入は月額7万円です。そこが中央値です。さらにこれ以上の時間を働いて収入を得ることを希望するかと尋ねると、これ以上働きたくないと言います。なぜなら、これ以上働くとくたくたになってからだがついていかないというわけです。こういうホームヘルプ労働の実態は、働き手に憲法による人権が保障できない、反憲法的な働き方です。なぜこれほどひどいかというと、家計補助的労働だからダンピングしても構わないという圧力が市場原理の中で非常に強くなっているからです。

私はこのホームヘルプ労働に関して、まず問題提起しなければならないことは、自立して生きていけないような低賃金で、職が確立されるかという点だと考えています。ホームヘルプというと、からだが不自由になった人のお世話をすればいいのだろうということで、誰でもできると考える方があるかもしれませんが、それは大違いです。ホームヘルプ労働は、人の自立を援助していく労働を、どんな個性を持った人に対しても通用するようにし、サービスの質を低下させないで働いていくことが求められる労働で、極めて専門性が高いものだと考えられます。そういう労働の熟練を形成するためには続けることが必要です。そして、続けるためには、その職業から得る報酬によって生きていけることが前提です。少なくとも憲法で保障された水準を維持していくことが職の確立としては不可欠です。この当たり前のことがないのが日本の問題です。女性の自立というレベルを越えて、職の確立さえあり得ません。ですから、女性たちが働き続けるために必要なサービスの提供も、どんな質になっていくかは見えていると言えます。

非正規雇用は、もともとこのような女性労働としての特質を抱えていました。それが今日の競争政策は、このようなネガティブな側面をどのよう

にして改善していくかという点ではなく、ネガティブな側面をどのように積極的に活用していくかという方向で、安上がりで、ダンピング可能な形態として重宝するという流れを生み出しました。

性役割観にもとづく労働のシステム

パートタイム労働は所定の労働時間が通常の人よりも短い労働者であると定義づけられています。これは仕事と家庭の両立が可能だからということです。そこから家計補助的な働き方だから賃金は安くても構わないという発想が出てくるのですが、仕事と家庭の両立というのは人権です。男性にも保障されるべきもののはずです。にもかかわらず、なぜ仕事と家庭の両立で家計補助的なパラサイトの低賃金なのかが問題です。「男は仕事、女は家庭」という役割分業観に基づいて労働のシステムが組み立てられているために、こういう矛盾があったとしても、ずっと受け入れられていく構造にあるわけです。私はこれが不思議でなりません。私が「男だって人権が侵害されているでしょう」と言うと、みんな「えっ」と言います。けれども、仕事も家庭もということが男性には保障されていないわけです。家族と一緒に生きるため、転勤に対して「No」と言うことができません。また、長時間残業に対しても「男なら仕事に責任を持つべきだ」と言われてしまいます。男も女も、仕事にも家庭にも責任はあるはずなのです。このバランスの悪さが、人間としての全体的、総合的な発展を阻害しています。だとすれば、これは男性の人権を否定する非常に大きな要因なのです。これはハードな男性を働き方の基準としているために起こっていることです。そこから仕事も家庭もというスタイルをモットーとする働き方となると、それが「縁辺労働」などと言われるものになってしまいます。

有期雇用の問題点

先ほどもお話したように、多様な雇用形態は、今後ともネガティブな側面を積極的に活用してダンピングしていく方向で拡大されることになりま

す。パート労働というのは労働時間が短いことが前提ですが、この労働者に期間の定めをおいた契約を求めることが多くなっています。いわゆる臨時雇用です。この期間の定めをおくことで、契約の更新時に契約条件をダンピングできることが非常に大きなメリットになっています。昭和40年代くらいまでは、臨時工を採用するのは企業の弾力的な雇用調整のため、正規雇用の維持を図るために、生産の調整をする縁辺労働力として臨時工を導入しました。仕事がなくなった時には、期間の定めがあるからということで雇用調整でき、労働上の問題もおこさないという、いわば雇用調整弁的なことが経営側の主たる目的でした。ところが、最近の目的は雇用調整という点ももちろんですが、安上がりであることを前面に掲げるようになりました。

それは、契約の切れ目でダンピングできるからです。更新の際に賃金を切り下げたり労働時間シフトなどの労働条件を変えることができます。そのため、契約期間も今までは1年というものが結構多かったのですが、5～6年前から6ヵ月や3ヵ月というように短期化が目立ってきています。私が担当している派遣労働では、3ヵ月契約より短い契約期間で働く労働者が70%を超えています。1ヵ月というののもかなりあります。1ヵ月というのは賃金計算をする時に便利です。毎月毎月、賃金を切り替えていくことができます。ある人が、10年前には1年契約だったものが、5年くらい前には6ヵ月契約になり、3年前には3ヵ月契約になり、つい最近1ヵ月契約になったそうです。10年同じところでずっと働いているのにです。勤務を継続すればするほど、契約期間が短くなっていくというのはおかしいじゃないですか。けれども、経営者からは経済合理性があるわけです。彼女の場合は金融関係の債権回収のノルマがあって、95%達成がノルマだそうですが、これを達成できていないと次の契約がないので、みんな必死になって働くそうです。こういう場合、93%くらいだと「時給100円ダウンしてもいいなら継続してもいいよ」と言われることもあって、そういうときに、労働条件がダンピングされているのに「ありがとうございます」と言わざるを得ない立場に追い込まれる、これが有期契約の構造だというわけです。

人間はその日その日を生きていかなければなりません。ある解雇された女性から、「子どもは生ものだ」と言われました。いわしやさばなら冷凍しておけば保存できるけれど、子どもは冷凍しておくことはできないから、どんな条件のもとでも働かなければならないのです。ですから商品よりも人間は値崩れしやすいのです。このように言いますと、人間として扱っていないような表現に感じられるかもしれませんが、商品ならば値上がりするまで在庫でとっておいて値が上がったときに売ればいい、けれども人間はその日その日を生きるために市場が自分にとってどんなに不利な状況でも労働を売らなければならないのです。有期雇用とは、そうした人間の労働の最も不利な側面をそのまま呑まざるを得ない形態であって、雇用の原則が貫きづらいという決定的な矛盾を内包している形態であるわけです。そして、日本の経営者は、パート労働の低賃金を基盤にしながら、有期契約を設定し、そのことを通じて働き手を戦力化しながら労働条件をダンピングできるわけです。戦力化というのは、よく働くということです。

派遣労働の問題点

ある労働組合の人が「派遣の人には負ける」と話されたことがあります。その理由は「若くて、よく働いて、キレイだ」というものでした。派遣労働というのは今お話した有期雇用よりさらに鋭いものです。これを利用することが今の産業界の大きな関心事です。だからこそ規制緩和をしたのです。今年2004年の3月1日から施行されました労働者派遣法は、かなり大規模にこの労働者派遣を活用できる範囲を拡大しました。非正規雇用は、安上がりで使い勝手のよい分だけ正規雇用を破壊する鋭さを持っています。そうした形態は、特に女性労働の分野で非常に著しい形で拡大してきました。その理由は、派遣というのは、派遣会社が自ら雇用する派遣労働者を第三者である派遣先の指揮命令下で働かせるという雇用形態で、派遣先と労働者は何の雇用関係もありません。使用者としては、労働法上の責任を一部免れながら、労働者を使うことができるわけで、非常に便利だというものです。

その派遣先と労働者は、派遣元と労働者の間の労働契約と派遣元と派遣先との派遣契約の2つによって使用者と労働者が結ばれる関係になっています。ある種の三角関係で、派遣元が媒酌人になった関係とも言えます。ただこの媒酌人は紹介するだけでなく、自分のところで労働契約を結び、派遣先と派遣契約を結んでいるもので、蝶番のような役割を果たします。この法的な関係は、競争の規定としては全く異なった2つの法体系を共存させる形で成り立っています。派遣元と労働者の間は労働関係ですから、競争抑制的な労働法の規定が働きます。たとえば差別をしてはいけない、生活のために自立できる最低賃金を払わなければならない、というようなものです。最低賃金法の水準が本当に自立できるものかどうかは「？」で、あれで本当に生活できるかと実際にやってみたが1週間で挫折したという人があるほどの水準ですが、とにかくこれ以下では働かないという競争抑制をして人間を守るのが、労働法の基本原理です。ところが、労働者派遣契約は商取引契約です。これは競争を促進する独占禁止法が適用されます。この競争促進的なところが労働者の運命を決めたわけです。

値崩れを食い止めるためには、これ以下では働かないという料金表を持つことです。料金表は労働者が労働組合を作って、派遣事業主、雇用主と労働協約を結べば作れます。労働協約を結んで業界賃金を決めていけばいいのです。日本の労働法の体系の中では、それが地域や産業界に一般的に適用されていくという条項を労働組合法は持っていますから、労働組合がうんとがんばって組織化して料金表を持てば値崩れを食い止めることはできます。これに対して、圧力をかけられた派遣元が料金表を持つとします。私たちの業界である弁護士も料金表を持っていました。日弁連の報酬規定ですが、あれは独占禁止法に違反するということで、競争政策の推進者から介入があって解消となりました。ですから安上がりにやっていかないと生き延びていけない業界になりました。同様に、派遣元事業主が「〇〇に関しては△△円を下回ってはいけない」というような料金表を持てば、独占禁止法に違反するカルテルになります。また、業界内で話し合っ、これ以下では入札はしないと契約は受けないと決めると談合になります。これは非常におかしなことです。労働法で労働組合がやれば推奨され

ることなのに、業者がやれば独占禁止法違反になるわけです。これを回避するためには、業者が協同組合を作る以外にありません。協同組合法によれば、このように集団で交渉したり団体協約を作ることができますから、可能になります。この協同組合法も規制緩和派は破壊することを狙っています。

この矛盾した2つの法体系が共存する世界では、際限なく料金がダンピングされていきます。最低賃金以下という世界があります。派遣元の業者が最低賃金以下で派遣契約を受けた場合には、それ以下をスタッフに払うようにしなければ事業としてもたないですから、事実上はスタッフの賃金は値崩れを起こす構造になります。その値崩れは非常に激しいです。スタッフの賃金の値崩れは1990年代の終わりくらいから始まっていました。賃金が下がるのは当たり前の世界です。民法では、損害賠償請求をする時に将来にわたる遺失利益を計算する時に、昇給含みで係数が組み込まれています。けれどもその昇給ということがなくなってきていて、損害賠償請求それ自体を組み直さなければいけないのかという議論になるほどになってきています。現在の経済状況が人々の生活にそれほど大きな影響を及ぼしています。

そして重要なことは、派遣先がこの競争を恣意的に利用していることです。たとえば、労働者に事前に面接をしてこの人を受け入れるということを一且約束しても、A社だけでなく恣意的にB社にも打診して、低いほうに決めていきます。ですから一旦派遣の受け入れが決められたにもかかわらず、賃金が下げられたり、職場を失ったりということが起きています。それを「競合」と派遣労働者の中では言っています。また、派遣会社相互の競争が鋭くなってきていて、2年くらい前には神奈川県で無料キャンペーンというビラが配られました。「1週間無料で提供します」とあって、「1ヵ月35%オフ。3ヵ月13%オフ」というビラです。1週間無料で提供されるのは、人間です。ここまでくるのが派遣労働です。もちろんこれまでの派遣労働は専門性が確立されている分野で利用できるという法制度上の限界付けなどがあり、また派遣会社も自己の利益のために料金アップのために多大な努力を払うといったことがあって、賃金水準は、パート労働

よりは高いのですが、正規労働者との格差からすれば、パート的な低賃金をベースにしています。このように値崩れしやすい派遣労働を積極的に活用することで賃金ダウンが生み出されるのですが、これがどのようなグループの人々におきているのかも問題です。

均等待遇による低位標準化

さて、非正規雇用と正規雇用が仕事の上で重なりあっている職場が70%存在すると考えられています。ここに2つのマスがあります。これは人件費のマスで、大きいほうが正社員、小さいほうが非正規雇用者だと考えてください。小さいほうのマスは、圧力でどんどん小さくすることが可能で、弾力的です。この2者が同じ仕事をしています。このように格差があるのは不公平ですね。しかし残念ながら、働き手はこれを不公平だと考えられないところがあります。それは、契約形態が違うからです。正社員は雇用の入り口で採用試験を受けています。それで立場が違うのだから、賃金の違いは当たり前だと思っています。それがゆくゆく正社員の首を絞めていくのですが、これらの人たちはなかなかそのことに気づきません。低い賃金で働く人たちのほうは、だいたい3年くらい働いていると、この格差が気になって不当なものではないかと違和感を抱きます。けれども、こうあるべきだと思えること自体が自分を傷つけることに気がつくので、気持ちを切り替えるようにしてしまいます。いつもいつも「こうあるべきだ」と考えていると自分が惨めになって、働き続けられないからです。それで差別されている分だけは働かないというように気持ちを切り替えて、その職場でがんばって生きていくことになります。私はこういう例をいくつも見てきました。

今回「女性と労働」というアンケート調査を知り合いと一緒にやって、こういう状況をかなりつつこんで調べてみました。「今のグローバル化の中で、女性たちがどのように考えて就業を継続しようとしているのか」を調査したものです。「辞めようと思う時」の回答は、「差別を感じた時」というものがやはり一番多いです。そういうふうを感じながら、職場の中で

「いつでも辞めてやる」という気持ちを持ちながら、就業を継続していくわけです。そして、もっと自分を求めてくれる場所、たとえば結婚や家族があった時に辞めていくという構造が見えています。それから「どうしてそこを乗り越えたのか」ということも尋ねました。私たちはそれを質問する時にはそのつらさを本当にはわかっていなかったと、後になって思うのですが、「どのようにして差別を乗り越えましたか？」という質問をしました。そうすると回答の中に「差別を乗り越えたというより受け入れた」というものが出てきました。私はこの回答が本当のところではないかと思いました。そもそもこういう質問をすること自体が「あまちゃん」だったと感じました。とにかく受け入れなければやっていけないというのが現実です。

確かに均等待遇という課題が働く側から言われていますし、その均等待遇がこれから働いていく上で何よりも大切な課題だとみなさんも考えていらっしゃるでしょう。けれども、それを実現していくのはとても厳しい思想闘争です。実現のためには、自分に対する差別と向き合わなければならないからです。人間として、働き手として軽視され、あまり期待されていないことを金銭・休暇の保障といった労働条件で烙印されることと向き合うのはとてもつらいことです。それより、期待されていないことを受け入れたほうがうんと楽なことなのかもしれません。ですから、働く側からの均等要求というのはなかなか進んでいません。私は進まないのは当たり前だと思っています。それでもこれだけ均等待遇ということが社会の中に広がっていったことを評価したいです。能天気だと言われるかもしれませんが、こういう考え方を持っていないと、自信を持ってやっていけません。

その反面で、均等待遇に非常に敏感な人たちがいます。使用者が一番敏感です。だいたいの場合、この格差を目にした時に使用者の側が不公平だと先に言い出します。それは正社員にはどうしてこんなに払わなければならないのだ、正社員は賃金分だけ働いているのかという不公平感です。ですから正社員の賃金の非正社員分を上回る金額だけ削ろうとします。その時に先ほど言った正社員の「雇用の入り口が違って、自分は正社員なのだ」という考え方が自分の首を絞めていきます。賃金分だけ働いているのかを

問われた時に、隣の席に座ってノルマをやりきっている非常勤や非正規雇用の人たちと比べて、さらに自分はそれを上回って何ができるのかが問われるわけです。自分で自分を差別化しなければならないのが今の正社員が置かれた状況です。業績主義や成果主義賃金ということが言われています。すでに業績が賞与の考慮の対象になっていないという職場は少なくなってきたと思います。賞与だけだと安心してしていると、そのうち月例給までそうなっていくでしょう。それはこの競合関係があるからです。払っている賃金分だけはきちんと働いてもらう、そうでなければ賃金はダウンさせるという考え方が合理的だということです。仕事にプラス α を求め、そのプラス α をやったかどうかで成果で問われるのです。それで、正社員は長時間労働化するのです。

長時間働いても、8時間を越えたならば経済的制裁金としての割り増し賃金を払わなければならないという人権のコアの部分にあるルールは、すでにこの世界では通っていませんよね。割り増し賃金を払わないで長時間働かせるのが当たり前になっています。現場で働いている実感からすると、労働組合の活動などは「絵に描いた餅」です。正社員の人たちは長時間働いていて、組合に結集したり勉強したりする暇もありません。使用者の側からの均等待遇、つまり低位標準化が公正であるという考え方が進められていくと、間に合わないヤツは辞めていけということになり、首切りと結びつきます。そして、彼らが辞めた後に、大量の非正規労働者が導入されていきます。

「仕事も家庭も」を働き方の典型に

これがドラスティックに進められてきたのが女性労働です。非正規雇用が全体に占める割合は25%です。けれども女性労働では、半分が非正規雇用に変わっています。非正規雇用の圧倒的多数、その8割が女性です。それは女性労働がこのような代替が大胆におこなわれる分野だったということです。その原因は格差です。男女の仕事と所得の格差を梃子にしながら、非正規化が進められる構造になっていたのではないのでしょうか。

先ほど、「仕事も家庭も」という考え方からすると、男性も人権が侵害されているという話をしました。従来、男女の賃金格差の話をする時「男性と同じだけ働けるのか」という論理がありました。男性の働き方モデルは自己犠牲的な、家族も犠牲にして一家の生計をたてていくというものでした。「お前は男か？」と問われる時には、一家の生計を担う資格があるのかという意味で問われました。私のいる弁護士の業界でもそれが強かったです。先輩と同年輩の男性と3人で飲みに行った時に、先輩が同僚の男性にだけ「あなたも自立して本当にいい仕事をしたいと考えるならば、結婚して子どもをもうけるべきだ」と言いました。その言葉は男性にだけ通用する言葉です。結婚すると男性は一人前になるけれど、女性は半人前になってしまいます。こういう二重の基準で労働が組み立てられていて、その一方の男性の働き方が典型モデルと認識されているために、これだけひどいことをされても、それが働くということだと人々の頭に刻印されてしまっているわけです。この人たちは自己犠牲的に働いているので、仕事も家庭もと言うと、そんな働き方で自分と同じ賃金なんて甘いよと思うのです。自分いじめをする人間は他人もいじめる傾向があるからです。私なども自分が徹夜で原稿を仕上げたのに、同僚がまだだと言うとき「きのう寝たのか？」と思います。

この論理をもとにしてしている限りは、際限のない長時間労働化と格差の拡大に進む以外にないでしょう。女性が仕事も家庭もと要求したことを典型モデルだと考えて、それでいて自立して生きていけるようにするためには、どういうふうに再配分するかを議論することが必要でした。ところが日本の社会はそれをやってはきませんでした。平等というと、男と同じように働ける人に対して賃金や処遇も男性と同じにという形で、あくまでもモデルを男性においてきました。男性が人権侵害されているということを前提にしてこなかったのです。他人を思いやり協調的なのが女らしいことで、男性が仕事をしやすいようにサポートするのが女性の仕事だとされ、日本の労働市場では男女の職業分離が激しいです。それに対して、男性は開拓的で挑戦的であるとされてきました。けれども男がやさしかったり、悲しい時に涙を流したりしてはいけないことなのではないでしょうか。それはやっぱり

差別です。そういう発想にたてば、女性の働き方こそ典型モデルになります。その典型労働で自立して生きていけないようでは経済社会はもちませんから、そこで底上げを図っていかなければならないという価値判断がないままに均等法が施行されました。

それでは、均等法はこの格差を縮小させる効果があったのでしょうか？ 企業は同じ正社員だと同じように賃金を上げていかなければならなくなったので、第三身分を作りました。それが多様な雇用形態でした。パート、派遣などだったら、同じ雇用管理区分・契約形態ではないので、均等法では罰することはできません。均等法には、最初から格差を拡大するウィルスのようなものがインプットされていたのです。このウィルスは同じ雇用形態・就業形態の中で男女を比較するというものです。これは一見もののがわかったような言い方ですが、パートや派遣といった多様な雇用形態で働く人が女性たちの中で非常に増えてくる中で、第三身分で対応されれば、均等法は効かないということなのです。そうであるならば、企業がとびつぐに決まっています。女性をこの形態の労働者に代えていけということになるのは必定です。ここで大規模な常用代替が進みました。その結果として男女の格差はものすごく広がっています。

月例給で見ると正社員の場合男女の賃金格差は63%です。その前は65%でだんだん男女の格差が開いてきているという深刻な事態で、女性の経済的・政治的な地位が下がってきています。それでも、正社員の場合には格差は63%です。パートや派遣が低賃金だということで、全体の男女の賃金格差はもっと広がっています。けれどもそれだけではなく、このパートや派遣という形態で働いている人たちの中で比較した時に、男女の賃金格差が莫大なことに気がつきました。2002年に厚生労働省がとった調査で、派遣で働いている男女の賃金比があります。最近の厚生労働省の調査でこのような男女比を出す統計は珍しくなっているので注目していたのですが、年収ベースで比べると、男性を100ポイントとすると女性は53ポイントです。正社員の場合でも、国際比較するとすごくひどい差ですが、それよりもさらに10ポイントも低いのです。規制が働いている正規雇用より、委託や派遣ではその男女差がひどいわけです。また、賃金の支払い形態も、登

録型・常用型によって時間給なのか月給制なのかを見ると男女で全く違います。同じ登録型でも、男性は月給制が多い。その理由として、男性の場合には派遣元が「この人は家計を維持しているのだから、がんばって賃金を出してもらえばがんばって働く」と言って一生懸命交渉するという話を、ある派遣社員の方から聞きました。けれども女性のスタッフの場合には「これだけ安くできる」ということで契約をとってくるのです。これまでおこなわれてきた男女の差別がどういう形で、この形態に流れ込んできているかということ、それが先ほど話した「派遣の人は若くてきれい」という選別です。このような状態ですから、職場の人間関係もとてもたいへんで、人間そのものが破壊されていく状況です。

かたや競争原理の中に投げ込まれ、かたや格差と差別があります。貧困と差別と暴力が職場や社会の中に蔓延していくわけです。その原因は今までお話ししたように、ひとえに男女の格差が解消されていないことと、その上に競争政策がより不利でネガティブなところをより積極的に活用しようとするところにあります。これを構造的に変えていかないと日本の未来に展望はありません。労働市場対策がこういうものを推進させていく方向に組み立てられていくのか、そうではなく共存によって仕事と所得の格差を平等に再配分していくような政策がとられるのかによって、未来は大きく違って来るだろうと思います。そして、前者の規制緩和的な考え方に基づいて社会を変えていこうとする現在の日本の主流は、いわばアメリカ的なやり方です。しかし、私が求めているのはヨーロッパ的な、雇用対策を均等待遇を中心にすえながらジェンダー問題を構造的に変えて、平等化政策を図っていくことで未来を築いていくというものです。今の世界はこの2つのモデルの間で綱引きがおこなわれていると見ていいと思います。どちらを選択するのは、みなさんで考えていただきたいと思います。