

- 23) 小林謙一「日経連の労問研報告を論評する」、『労働経済旬報』89年1月下旬号。
24) 小林謙一「統計上の時間短縮から」、『ジュリスト』89年6月1日号。

第Ⅱ部 第1章

企業の中の未組織層——臨時工とパートタイム労働者

はじめに

もはや言いふるされた言葉になりつつあるが、組織率はこの10年間で下がりっぱなしである。労働組合に組織されている人々の数は同様に減り続けているわけではないけれど、それが雇用労働者数の伸びに追い付いていけず、結果として組織率は「また今年も低下」である。何故だろう。

よくいわれるのは、産業構造が変わりもともと組織率の低かった第三次産業で雇用労働者が伸び、そこでは女子やパートタイム労働者が多く彼らを組織化することは難しい、またより全般的に暮らしがよくなり、意識が多様化して組合離れが生じているということである。こうした議論でいつも不思議に思うのは、それが実証抜きの議論であるということはさておき、組織化を進める主体であるはずの労働組合がその視野から落とされているということである。いったい労働組合は対策を講じようと努力しているのだろうか。そしてそれは有効なのであろうか、あるいは有効な対策は何なのか。こうした点は論じられない。

未組織労働者には二つのタイプがある。一つはいうまでもなく、勤めている企業に企業別組合もなく、また合同労組などにも加盟しているわけでもない未組織労働者である。このタイプの組織化は企業別組合の産業別連合体や協議体、あるいはナショナル・センターの地方組織がメインとなるべきだろう。だが結果はごく一部の組織を除けば、資金と人材を組織化に振り向けることが可能な体制にない(中村=佐藤=神谷, 1988, pp. 184~256)。もう一つのタイプは勤めている企業に企業別組合があるが、そこから排除されている人々である。具体的にはパートタイム労働者などの非正規従業員や「使用者の利益を代表」しない管理職、専門職でありながらも労働協約等により非組合員とされている人々である。このタイプの組織化は企業別組合が主体とならざるをえない。だが

そうした努力は経営側の抵抗などもあって難しいし、あるいはそもそもその意欲をもっていない（中村他前掲書，pp. 134～159）。

わたくしは、ここで後者のタイプすなわち企業の中の未組織層、特にパートタイム労働者のことを考えてみようと思う。組織化がなかなか難しいということとはすでにわかっている。だからといって何も努力しないわけにはいかないだろう。もし有効な対策があるとしたらそれは何か、他方、努力しない組合はそれなりの理由があるのではないか。これらを探りたい。そのためにはまずパートタイム労働者の労働市場のメカニズムを探ることが必要となろう。

ところで、一つの企業に正規従業員以外の労働者が雇用され、それらが企業の中の未組織層として問題視されるという事態はなにも今はじめて現れたものではない。1950年代の「臨時工問題」はまさに同じ様な課題を労働組合に投げかけた。もちろん、違う点はいくつかあるけれど、一つの企業の正規従業員（本工）だけからなる企業別組合の限界をはっきりと示したという点では同質だといってよい。「臨時工問題」に関しても、当時さまざまな議論が行われ、また労働組合の組織政策についてもいくつかの提言が行われている。それらの全てをサーベイすることは、わたくしの能力からみても、また与えられた紙幅からいっても不可能である。ほんの数点の研究を振り返ってみるにとどまる。それでも重要な視点を得ることができると思う。その後でパートタイム労働者問題を解いていこうと思う。まず故きを温ねてみよう。

1. 臨時工問題¹⁾

労働省『労働白書』（昭和26年版）によると、1950年の朝鮮戦争の勃発以降、臨時工問題が戦後再び大きな社会問題としてクローズアップされた。それは第一に臨時工の急増という事態が生じたためであった。第二に、より重要なことは急増した臨時工の中に、言葉の正しい意味における「臨時」労働者、つまり一時的にある作業を遂行するために雇われた労働者だけでなく、労働諸条件が低くまた雇用も不安定な労働者が多かったということであった²⁾。

そのため、まず臨時工と称される労働者の内実をより深く知ることが求めら

れた。たとえば氏原（1966）は臨時工をそれが行っている職務の違いに基づいて次のように分類している（p. 457）³⁾。

①工場設備の建設・修理など建設的作業に従事しているもの。②荷造り、運搬など本来の生産工程であるが、必ずしも生産企業が担当しなくてもよい作業に従事しているもの。③雑役＝不熟練労働に従事しているもの。④本来の生産工程において、本工と同じかまたは類似の作業を同一の作業場所で行っているもの。⑤試用工。

この中で、特に問題視されたのは④のタイプの臨時工である⁴⁾。このタイプの臨時工は本工と同じあるいは類似の仕事をしているにもかかわらず、①期間の定めのある雇用契約を結ぶのが普通で、本工に比べ解雇されやすく、②平均賃金も低く、また家族手当、退職金制度などがなく、労働条件が劣っていたのである⁵⁾。

労働省『労働白書』（昭和32年版）は、労働異動調査の臨時日雇名義の常用労働者⁶⁾に関する統計結果から、臨時工の動向についてきわめて貴重な分析を試みている。白書によると、1956年1年間に増加した常用労働者の43.4%が臨時工であり、大企業（500人以上）ほどその比率が高く、その結果常用労働者中に占める臨時工の割合は7.4%にまで及び、ここでも大企業ほどその割合が高く、さらに臨時工の中に勤続年数の1年以上の者が9.9%存在し、大企業では14.0%となっいる（pp. 62～66）。他方、1958年に実施された臨時工の作業内容に関する調査によれば、7割近くの事業所で臨時工は直接生産部門で働いている⁷⁾。このように臨時工、中でもその大部分を占めると考えられる④のタイプは、1950年代を通じ大企業を中心に増加していきその比重を高めていった⁸⁾。

臨時工問題は1950年代の最大の社会問題の一つとなり、時代はその解明を当然のことながら研究者、実践家に求めた。

解かれなければならない論点は、④のタイプの臨時工が何故存在するのかであった。この点について早い時期に、包括的かつ論理的な回答を提示した一人はおそらく氏原であろう。氏原は次のように述べる。

「元来、資本主義的企業においては、本来の生産工程においても、季節や景気変動などの原因によって必要な労働量に変動があることは当然である。……

この変動が一定の限度を越えた場合には、雇用人員を変動させねばならない。……わが国においては、この変動は主として『臨時工』の量によって調節される。そして、いわゆる『常用工』の雇用が相対的に安定せしめられているのである。」（前掲書，pp. 460～461）

景気調節弁説である。しかし、このことは臨時工の低い労働条件を説明するものではない。では何故、低いのか。再び氏原によると、次のようである（前掲書，pp. 461～465）。

第一に賃金についていうと、その水準よりもむしろ賃金決定方法の違いに注目する必要がある。常用工の賃金の決定方法においては、年齢、勤続年数が重要な要素になる。この場合、年齢や勤続年数が重視されるということは、年齢が高くなれば、勤続が長くなれば、職務能力も責任能力も増すという観念がある。と同時に、年齢が高くなれば生活費も増し、また勤続を積み重ねればそれだけ企業に対する功労が大きくなるから、企業が従業員の生活の保証と功労の報償を与えるのは当然であるという観念もまた含まれている。このように常用工の賃金は間接的には職務能力、責任能力の向上を考慮しつつも、同時に生活への配慮や功労報償を制度的に保証している面が強い。

だが、もともと短期契約である『臨時工』の場合には、年齢や勤続年数による賃金率の決定は難しい。したがって賃金率の決定は、職務と能力に基づかざるをえない。だがこの職務と能力の評価が企業により一方的に行われている場合には、臨時工間の競争と個別取引の結果一般水準より低くなってしまう。

第二に、こうした常用工への生活上の配慮や功労報償的な観念は家族手当、退職手当などにも当然のことながら適用される。だが、そうした観念が適用されない臨時工においては諸手当を支給する必然性がない。

さらにこうした低い労働条件は臨時工だけではなく、常用工にも影響を及ぼさざるをえない。臨時工と常用工との間には流動関係があり、両者は競争状態におかれているからである。

以上の氏原説はきわめて緻密なものだといってよいように思える。だが若干わからないところが残る。小池（1966）が指摘するように、「本工と臨時工との賃金の差が……著しく」「本工と臨時工との作業内容がちがわないならば、

なぜ企業は本工制度をやめてすべて臨時工にしないのだろうか」（p. 235）。氏原説にしたがっていえば、たとえ賃金管理の理念と方法が異なっていたとしても、同じ作業をし、しかも賃金水準に違いがあるとすれば、より低い方に近付けようとするのが合理的なのではあるまいか。「両者は不断に競争状態」におかれているのであれば、なおさらそうである。

問題はかくて、本当に同じ作業を遂行しているのかどうかになる。山本（1967）によると、造船業では臨時工は組立工程にのみ存在し、そこで社外工（＝貸工）と並んで、本工班長の指揮下にあつてグレイドの低い職務についている（pp. 178～180）。自動車工業では臨時工の比重が高いが、やはりここでもグレイドの低い職務に従事している（pp. 224～226）。たとえ本来の生産工程に従事している臨時工であっても、本工と全くおなじ作業についているわけではなく、下位の職務に従事しているのである。そうであれば、平均でみて臨時工の賃金が低いことはうなづけよう。

では何故臨時工は下位の職務にほぼ限られるのであろうか、そしてそれが持つ意味は何か。前者に関しては山本がいうように「グレイドの高い職務の担い手については、個別企業内部で養成されたものであり、養成費用がかかっているばかりでなく、企業外の労働市場において社会的に供給されることはありえない。しかも、これらの労働者に対する需要は安定的である。したがって企業は、これらの労働者を『本工』として長期的雇用関係のもとにおこうとする」（前掲書，p. 77）からだといえよう。いいかえれば企業がそうした必要を認めなければ何も本工でなくてもいいわけである。ここに臨時工が下位職務に限られる根拠がある。

後者に関して鋭い分析を行ったのが小池である。臨時工が下位職務に限られるということは、臨時工として採用された労働者が長期間臨時工として当該企業にとどまるということを必ずしも意味しない。契約更新されずに、当該企業を去っていくものもいれば、本工に登用されるものもいた。後者に関していえば臨時工間に本工昇格をめぐる激しい競争が生じることは容易に推察しうる。このことから小池は臨時工制度のもつ意味を次のように述べる（前掲書，pp. 239～242）。

第一にそれは基幹労働力確保のための選考をより慎重に、より正確に行うことを可能にする。第二に、激しい臨時工間競争は労働強化をもたらし、労務費低下を期待できる。同様に臨時工と接続する本工にもその競争作用が働き、そこでも労務費低下を期待できよう。第三に、雇用量の調節を下位職務を担う臨時工で行うことによって、上位職務を担う本工の雇用を安定化させることができる。雇用量を削減する場合に、臨時工を解雇し、かれらの担っていた下位の職務に本工の一部を割り当てることによって、本工を解雇せずにすむからである。氏原の景気調節弁説をさらに進めたものといえよう。

こうして臨時工問題は徐々に解明されてきた。そして労働組合への提言もいくつか試みられていた。その多くは臨時工を本工化し、本工だけからなる労働組合に加盟させることを基本としていたといつてよい⁹⁾。ここでも小池が具体的かつ鋭い提言を行っている（前掲書、pp. 242～244）。

本工組合にとっては臨時工制度は雇用量の調節手段として、自らの雇用の安定性を確保する制度である。臨時工を本工化し、自らの組織内に加盟させるという方針は、この特権の放棄につながる。ここに本工組合が臨時工に対し門戸を開かない根拠がある。他方、本工の一部、下位職務につく本工は臨時工との競争関係にあり、労働強化や賃金水準への影響もこうむっている。しかも本工と臨時工の重なる部分が浮動しているため、本工は常に縄張りの縮小におびえざるをえない。これが臨時工制度のもつ不利益である。本工組合はこの不利益をできる限り少なくするために、次のような政策をとるべきだろう。第一に臨時工と本工の境界を明確にすることである。第二に臨時工の存在範囲を狭くすることである。第三にそのため臨時工の新規流入量を協定することである。これらによって臨時工も本工昇格をめぐる競争が緩和されるという利益をうけられよう。だがそれ以上は難しい。結局は臨時工自身が小企業労働者を含めた一般組合を組織するしかないだろう¹⁰⁾。

2. 臨時工の減少

1950年代を通じてこれほど大きな社会問題となった臨時工は、しかし1960年

代にはいると徐々に減少していった。いま製造業における本工と臨時工の年間増加率及び構成比の推移をみてみると表のごとくである。

表1 1960年代前半の臨時工の推移（製造業）

	年間増加率（％）		臨時日雇名義の常用労働者の比率（％）
	常用名義の常用労働者	臨時日雇名義の常用労働者	
1960	6.9	12.9	7.8
61	6.0	7.9	7.9
62	2.7	-23.0	6.2
63	1.7	-5.8	5.4
64	5.4	1.3	5.1

（出所）1960年～63年は労働省『労働異動調査』各年版。
1964年は労働省『労働白書』（昭和40年版）で上半期の数字。

なぜ高度経済成長とともに臨時工は減ってしまったのだろうか。まず考えられることは、氏原（1966）のあげた①から③のタイプの臨時工、そして④のタイプの臨時工の一部が社外工に再編されていったことである。これには1952年の職業安定法第44条（労働者供給事業の禁止）の施行規則第4条第1項の改正が関連している。この施行規則は労働者供給事業と請負契約により労働者を供給する場合とを区別することが難しいため、請負事業の認定基準を定めたものであるが、その一つを緩和したのが1952年の改正である¹¹⁾。これにより、それ以前臨時工により行われていた付带的補助的作業などを請負事業で行えるようになったのである¹²⁾。

だが、この改正が1952年であったこと、にもかかわらず1950年代を通じて臨時工が増えていることを考えれば、この要因をそれほど過大視することはできない。むしろ素直に氏原のいう④のタイプの臨時工の残り、山本、小池のいう下位職務につく臨時工が減少していったのだと考えた方がいい。製造業における臨時工の本工昇格者比率は1960年の21.5%以降上昇し、61年24.0%、62年24.2%、63年29.2%、64年上半期16.9%となっている（労働省『労働白書』（昭和40年版）、p. 91）。臨時工の多くが本工に昇格していくとともに、臨時工の採用そ

のものも減っていったのである。何故減少していったのだろうか。

もしかすると労働組合の臨時工の本工化闘争がうまくいったのかもしれない。または小池のいうように本工が臨時工の存在範囲を狭くすることに成功したのかもしれない。本工化闘争の努力が行われ、それが実ったケースもあったにちがいないが¹³⁾、それがどの程度であったのかを示すデータや研究をわたくしは発見することはできなかった。残念ながらこれらの努力は極めて限られていたのではなかったのか。むしろ労働組合は臨時工問題に正面から取り組むことなく、その問題を回避することができたというのが真実なのではないだろうか。

もしこの推測が正しいとすれば、何故臨時工は減ってしまったのか。氏原や小池は臨時工の存在を非常にうまく説明していたかのようにみえた。だが彼らの論理にしたがう限り、この減少を説明できない。景気調節弁として利用されるならば、雇用拡大期にこそ臨時工の比重が高まるべきであろう。確かに1950年代後半はこの論理があてはまった。しかしより拡大した60年代には事実とは逆となったのである。

どこに問題があったのだろうか。わたくしは次の点が重要であるように思う。

第一に当時の状況からして無理からぬと思うが、労働力供給が常に過剰であるという仮定があったことである。大企業本工層を希望する労働者は若年を中心に無制限に存在し、彼らの競争は激しくかつ不断に続く。したがって企業側はそれを自由に利用することができる。こう考えたのだろうか。

第二に、このことを別の面からみれば、企業側の労働力をめぐる競争がその論理構成から抜け落ちていることである。1960年代前半に生じたことは、供給不足に悩む企業が臨時工を本工に昇格させ、なおかつ本工への直接採用の道を広げたということであった。そうしなければ、企業がその必要とする労働力を確保できなかったからである。

第三に、以上のことを前提とすれば、景気調節弁という概念の適用に問題があったのではないかということに思い当たる。景気調節弁として臨時工を雇用するという場合、通常思い浮かばれるのは不況期に臨時工を真っ先に解雇して、

それによって本工の雇用を守るということである。現実には本工の雇用が常に守られているわけではないけれど、そうした観念がある。だがそのためには、景気が上向いてきた時、好況期において臨時工が採用されていなければならない。好況期においては労働需要が増加する。企業は労働力の確保をめぐって競争を繰り広げる。この中で臨時工を採用していくためには、少なくとも労働力供給が需要を大きく上回っているという条件が必要になる。もし需給が逼迫しているならば、企業は労働力確保のために好条件を提示しなければならないだろう。たとえば本工として採用するとか、あるいは本工以上の賃金を提示するかなどである。もし前者の方法がとられれば、不況期に解雇されるのは臨時工ではなく本工であり、臨時工は景気調節弁たりえない。要するに、景気調節弁説が妥当するのは、労働市場がルースな場合に限られるのではないか。

第四に、1950年代の臨時工の急増を考えると、労働市場がルースであったという点と共に、戦後における労働組合の簇生と激しい解雇絶対反対闘争が企業側に与えた心理的影響をも考え合わせるべきだったのではなかろうか。本工を増やせば、もし景気が悪くなった場合には、あの激烈な争議を経験せねばならぬ。しかも先行きがまだよくわからない。それならば臨時工を増やす方が有利である。企業がこう考えたとしても不思議ではない。こうした観念が一時的にせよ企業側にもたれたこともまた、臨時工の急増をもたらした一つの要因だったのではないか。

3. パートタイム労働者の諸類型

パートタイム労働者は現在500万人とも800万人ともいわれ、そのほとんどを女子が占めている¹³⁾。これが社会問題の一つとして意識されるのは、正規従業員ではなく、賃金等の労働条件が低いからであろう。その意味では臨時工問題と同質だといってよい。では何故、こうしたパートタイム労働者が急増しているのだろうか。臨時工問題に関するさまざまな研究から学んだことをパートタイム労働者問題にも応用しながら、みていこうと思う。

第一にやらなければならないことはパートタイム労働者を職務を基準に分類

していくことである。パートタイム労働者がどのような仕事を行っているのか、そして正規従業員との分業関係はいかなるものか。これが詳しく解かれなければならない。上で行った簡単なサーベイは、この重要性を教えてくれる。だがこれを詳細に調べた研究は残念ながら少ない。わたくしのみた中で最もすぐれていると思われるのは、中村恵（1989）である。これによれば第三次産業では①パートタイム労働者が正規従業員と同じ仕事を行い、その一部は管理者に昇格している、②同じ場所で働いているとはいえず正規従業員と異なる単純な仕事を行っている、③単純な仕事を行っているが、正規従業員もキャリアの初期あるいは時々その仕事を行うなどのタイプがみられ、製造業では④生産工程のほとんどがパートタイム労働者で占められ、正規従業員は管理・監督業務につくというタイプがみられる。こうした類型ごとに存在理由も、問題点も異なるだろう。だが、この点を考察していく前に、解決しておかなければならないことがある。

第二に注意すべきことは、パートタイム労働者と正規従業員とは対立する概念ではないということである。パートタイム労働者が必ずしも短時間労働者ではないことはよくいわれることである。さらに一步進んで、パートタイムとフルタイムという区別と正規従業員と非正規従業員という区別（ここではさしあたり雇用期間の定めのない雇用契約を結んでいるか否かで区別）は別次元のものであることをはっきりと整理しておくべきだと思う¹⁵⁾。臨時工問題ではみられなかった新しい視点である。この二つの基準と臨時工問題でとりあげられた基準つまり常用労働者か否か（実際に勤続が長期化しているかどうか）を組み合わせると、図のように五つの類型がえられる。

図 パートタイム労働者の類型化

	非正規従業員		正規従業員
	非	常	用
ショートタイム	I	III	V
フルタイム	II	IV	—

この五類型の中で、IとIIは文字どおりの臨時労働者である。もちろん問題がないわけではないが、ここでは考察の対象から外す。注目すべきはIIIとIVである。IVは1959年代に問題視された臨時工と同じである。なぜ本工＝正規従業員（フルタイム）に比べ労働条件が低いのか、雇用が不安定なのか、そして何故に正規従業員にしないのか。これがIVのパートタイム労働者の問題であろう。これに対し、IIIはやや異なる。この問題に加えて何故にVにしないのかという問題もある。だが、残念ながらこうした類型がそれぞれどのくらい分布しているのかに関する調査研究はわたくしの調べた範囲ではみつからなかった。

第三に、以上の二つの視点を重ねあわせてみる必要がある。それによってはいじめてパートタイム労働者の存在理由も問題点も明らかにできよう。ここでもデータを示すことはできない。ただ考えられることを二、三述べるにとどまる。

まずIVつまり臨時工と同質のパートタイム労働者については次のことが考えられる。もし仕事の内容が上述の①であれば、これはまさしく差別だといってよい。正規従業員にとっては、労働市場がルースな時には彼らは景気調節弁であり、自らの雇用を安定させるもののだとしても、競争による労働条件の引き下げのデメリットの方が大きいであろう。が、このタイプは例外的存在であろう。

仕事の内容が②であれば、これは社外工へと再編されていった臨時工と同じだといってよい。基幹作業ではなく補助的付随的作業に従事しているからである。仕事の質、キャリアが正規従業員とは異なり、したがって同一の労務管理制度（たとえば勤続や年齢とともに賃金が上昇する仕組み）を適用することに無理があるために、パートタイム労働者として位置づけられた人々であるといえてよい。

仕事の内容が③であれば、下位職務を担当する臨時工と似ている。だが確かめられているわけではないけれども、おそらく正規従業員への昇格は予定されていないだろう。その意味では正規従業員選考のための制度などではなく、昇格をめぐる激しい競争が労務費削減という効果をもつようなことはあまりないだろう。景気調節弁としての機能をもつこともあるだろうが、むしろ仕事内容が②のタイプに近い。

仕事の内容が④であり、フルタイムであるような常用パートは、中核的労働

者だといってよいように思える。したがって景気調節弁ではありえない。彼らがパートタイム労働者ととどまっているのは、むしろ中途採用の女子を適切に処遇しようとする労務管理制度が整っていないためであるように思える。

次に短時間の常用パートであるⅢのタイプについて考えてみよう。このタイプに関してのみ、よくいわれる労働需要の短期的変動や女子の短時間就労希望の高まりなどの要因があてはまることに注意をしておこう。この二つの要因は並列的に述べられることが多いけれども、需給ともに短時間を希望する場合と、供給側の要因が強い場合とが分けて考えられるべきだと思う。後者は本来ならば正規従業員と同じ時間働いてもらいたいが、供給不足でしかたなく短時間就労を認めるものだと考えられる。主婦を中心に短時間就労を希望する労働者が急増しているとすれば、労働市場は供給過剰になり、フルタイムのパートタイム労働者に比べ労働条件が低くなり、景気調節弁になる可能性がある。Ⅲで仕事内容が②、③のタイプは上述のことと合わせこの点を考慮すれば足りる。

Ⅲのタイプでとりあげなければならないのは、仕事内容が①と④のタイプである。特に①のタイプは、フルタイムの常用パートとは異なり、少なからず存在するのではないかというのがわたくしの予想である。

Ⅲの①は普通は短時間勤務に関して需要側、供給側の両者の希望が一致していると考えられる。管理職のポストを用意するのは企業としても短時間で働いて欲しいからだ。景気調節弁として機能させるためにわざわざ、このタイプを雇用しているとは考えにくい。ただ短時間労働者と正規従業員との縄張りは曖昧であろう。その意味では正規従業員はこのタイプのパートタイム労働者からの競争に直面している。このタイプのパートタイム労働者の市場が供給過剰であれば、それは正規従業員をも含めた全体の労働条件の引き下げを押し進めるかもしれない。だが企業側がこの競争を利用するためだけに、彼らを非正規従業員にとどめてみるとみるのはあまりに皮相な見方だと思う。むしろ彼らを適切に処遇する労務管理制度の不備こそが指摘されるべきであろう。Ⅴに位置づけられても不思議ではないのである。

Ⅲの④は、Ⅳのそれと同様に中核的労働者である。だが短時間就労がもっぱら供給側の要因により実現され、しかも多くのフルタイムのパートタイム労働

者とともに働いている場合は、このタイプは労働条件が低く、また景気調節弁になる可能性がある。そうでなければ、労務管理制度の不備こそが問われるべきであろう。

4. 労働組合の課題

このようにパートタイム労働者を類型化してみると、企業別組合が対応できる、なおかつすべき分野がわかってくる。

それはさしあたり、正規従業員と同じ仕事、キャリアの労働者はフルタイムであれ（ただし例外的存在だと思う）、短時間であれ、自らの組織に加えることが必要になる。そうしなければ正規従業員は絶えざる競争に直面しなければなくなるからだ。ただ短時間勤務者の場合には、まず縄張りを明確にし、その数を制限するというのも、組織化する前に考えられることであろう。さらに彼らを正規従業員にしていくべきだと思う。特に短時間勤務者の場合は、それは労務管理制度の改定を伴うであろうから、非常に困難だとは思いますが。

他方生産工程の中核を担う労働者もまた、フルタイムの場合、そして短時間勤務者がほとんどを占める場合には、組織に加える必要があるかもしれない。

もっとも正規従業員からなる企業別組合は実は未組織であってもそれほど困らないのかもしれない。だが、次のことは考えられてよい。一つは生産の中核部隊が独自に組合を組織することはありえ、それは日本の場合労使関係を混乱させることになりやすい。二つは労働組合は組合員の不満、意見を吸収し経営側に伝達することによって生産性の向上に貢献するという機能をも持つとされているが¹⁶⁾、そうした生産性の向上はここでは期待できない。組織化と並んで、あるいはその後に正規従業員として処遇できるよう労務管理制度の整備を要求すべきだと思う。

これら以外については企業別組合が行えることは少ないのではないかと思う¹⁷⁾。

最後に三つだけ付け加えておこう。一つはパートタイム労働者は正規従業員になることを望んでいないのではないかということである。多くの意識調査が

これを証明しているかに思える。が、この種の調査で不思議に思うのは正規従業員という言葉で何が思い浮かべられているのかが明らかではないことである。9～5時労働と残業が嫌われていることを示しているにすぎないかもしれない。この点はしっかりと確かめる必要がある。二つはイデオロギーの影響である。短時間勤務者は正規従業員として位置づけるのは不合理である。あるいは女子は補助的労働分野につくのが普通であって、非正規従業員で当然である。こうした考えが企業側、女子労働者側にまだ根強く残っているのではないだろうか。これがパートタイム労働者の一部を正規従業員化することを妨げているのではないか。三つは上であげたような、企業別組合が何らかの対応ができるパートタイム労働者の労働市場が逼迫してくれば、おそらく企業は労務管理制度の改定を迫られることになるかもしれない。そうなれば企業別組合は再び、問題に正面から取り組むことなく、パートタイム労働者問題を回避できてしまう。なお労働市場が逼迫するか否かに関しては、中高年女子の労働力率がどの程度で推移するかが重要な要素になる。

- 1) 臨時工問題に関する当時の問題意識および文献、資料については山本(1971)を参照されたい。
- 2) 労働省『労働白書』(昭和27年版)によれば「……臨時的労働者の数は依然としてかなりの数に上っており、……『臨時工』が単に期間の暫定を意味しないで、労働条件で差別をうけているものの総称となり、事業の繁閑に伴う調節弁的役割を果す傾向があらわれている」(pp.100～101)。
- 3) 原文は氏原正治郎「所謂『常用工』と『臨時工』について」(東京大学社会科学研究所『社会科学研究』第3巻第2号)であり、1951年に執筆されたものである。
- 4) このことは①、②、③のタイプの臨時工に問題がなかったということを全く意味しない。この点については氏原(1966)のpp.457～459を参照されたい。
- 5) このタイプの臨時工は本工に比べ雇用が不安定で労働諸条件が低いということについては、実にさまざまな論文、研究が指摘している。たとえば氏原前掲書のpp.460～466を参照のこと。またこの期の臨時工に関する統計的分析、特にその雇用状況と賃金に関する分析としては、山下(1960)がまずとりあげられるべきであろう。
- 6) 臨時日雇名義の常用労働者とは次のように定義されている。すなわち常用労働者とは①期間を定めず雇われている者、あるいは②30日を越える期間をきめて雇

われている者、あるいは③30日以内の期間を定めて雇用される者、または日々雇い入れられる者のうち、30日を越えて同一事業主に雇用された者、及び前2ヶ月の各月において18日以上、または前6ヶ月において通算して60日以上同一事業主に雇用されている者をいう。これらの常用労働者のうち①を除く、②そして③が臨時日雇名義の常用労働者である。なお試用工はたとえ期間の定めのある雇用契約を結んでいたとしても①のタイプと同等に扱われる。

- 7) 隅谷(1963)のpp.5～6による。なお原資料は労働省雇用調査課『臨時工に関する実地調査の結果概要』(1958年4月)である。なおこれは臨時工を比較的多数使用している60事業所に対する聞き取り調査である。
- 8) 1950年代後半における臨時工の動向に関しては山下前掲論文、および『労働白書』の昭和33年版、34年版、35年版、36年版を参照されたい。1960年まで、58年を除けば特に大企業において臨時工の占める比率が高まっていくことが観察される。
- 9) たとえば総評は1956年8月の定期大会において臨時工、臨時職員、組夫支援対策として臨時工、臨時職員、組夫を本工にさせるとともに本工との差別待遇を撤廃させる運動を起こすこと、暫定措置として臨時工、臨時職員組合を組織し共闘することなどを決めている(労働省『資料労働運動史』[昭和32年]、p.908)。加藤(1960)をも参照されたい。加藤は当時、総評組織部長であった。なお総同盟は臨時工を別組合として組織し、これと同時に本工化の努力を行うという方針であり、総評系とやや異なる(古賀、1960、pp.38～39)。
- 10) 臨時工が本工に昇格しえなかった場合には小企業に流れていき、臨時工労働市場は小企業労働市場と密接に結び付いているという認識がこの背景にある。臨時工組織として一般労働組合を展望するのは、氏原(1954)も同様である。
- 11) 職業安定法第44条施行規則第4条第1項は、請負事業の認定基準として4つを具体的に掲げている。このうち1952年に改正されたのは第4号の基準であって、①自ら提供する機械、設備、機材もしくはその作業に必要な材料、資材を使用するか、②当該作業が企画もしくは専門的な技術、もしくは専門的な経験を必要とするかの二要件のうちいずれか一つを満たせばよいことになった。
- 12) このことは、臨時工の存在理由の一つとして、法律上の背景があったことも意味している。しかし、何故にこれらの労働者が本工ではなく臨時工になったのか、そして法律の改正により、何故これらの臨時工が本工ではなく社外工へと編成されていったのかは法律から説明されはしない。この二つの問題は同質であり、後者を解くことによって前者もまた解かれるはずのものである。これについては山本(1967)のpp.70～84、小池(1966)のpp.244～247を参照されたい。
- 13) たとえば加藤前掲論文にそうした事例が紹介されている。
- 14) パートタイム労働者問題に関する調査研究は数限りないといえるほどある。わたくしにはそれらを紹介する能力はないが、ただごく最近のパートタイム労働者

の現状については、労働省『労働白書』（平成元年版）が包括的で貴重な情報を与えてくれる。

- 15) この点を明確に意識したのが、労働省婦人局（1987）である。特にp. 43の表が参照されるべきであろう。
- 16) これについては、さしあたり中村＝佐藤＝神谷（1988）の序章および第2章を参照されたい。
- 17) これら以外のパートタイム労働者については、不熟練労働者を地域別に組織する労働組合などが考えられる。これについてはコミュニティ・ユニオン研究会（1988）を参照されたい。

<参考文献>

- 氏原正治郎 「労働市場の構造からみた臨時工問題」，労働神奈川第65号，1954年
「常用工と臨時工」，同『日本労働問題研究』，東京大学出版会，1966年，所収
- 加藤 萬吉 「今日の臨時工問題」，日本労働協会雑誌No.19，1960年
- 小池 和男 『賃金—その理論と現状分析』，ダイヤモンド社，1966年
- 古賀 専 「臨時工と労働組合運動」，日本労働協会雑誌No.19，1960年
- コミュニティ・ユニオン研究会『コミュニティ・ユニオン宣言』，第一書林，1988年
- 隅谷三喜男 「現段階における臨時工問題」，日本労働協会雑誌No.48，1963年
- 中村圭介，佐藤博樹，神谷拓平 『労働組合は本当に役に立っているのか』，総合労働研究所，1988年
- 中村 恵 「技能という視点からみたパートタイム労働問題」，労働省大阪婦人少年室，大阪パートタイム雇用・労務改善研究会『技能という視点からみたパートタイム労働問題についての研究』，1989年，所収
- 山下不二男 「臨時工の雇用と賃金」，日本労働協会雑誌No.19，1960年
- 山本 潔 『日本労働市場の構造』，東京大学出版会，1967年
「臨時工・社外工労働市場」，労働問題文献研究会編『文献研究・日本の労働問題増補版』，東京大学出版会，1971年，所収
- 労働省 『労働白書』昭和26年版～昭和40年版，平成元年版
『資料労働運動史』昭和32年
- 労働省婦人局 『パートタイム労働の展望と対策』，婦人少年協会，1987年

第Ⅱ部 第2章

賃金・労働時間—日本の労働組合の制約と可能性

はじめに

労働組合がその国民的特性のいかんをとわず，労働力の販売条件設定の一方の当事者たるの限りににおいて，賃金と労働時間とは組合にとってすべてであるといっても間違いはない。私に与えられたテーマはかように全体的性格を持つために羅列的記述に陥りやすい。これを避けるために，分析の視角を絞り，日本の労働組合は，労働力の販売条件（この特殊な商品は売り放しというわけにはいかないので厳密には販売条件とその使用条件）の当事者としていかなる特性（それを日本的と呼ぶべきか否かはともかくとして）を帯びているのかを明確にするという作業を通じて，日本の労働組合の制約と可能性とを同時に明らかにすることを目的とする。

1. 労働時間短縮の労使交渉の構造

労働時間の短縮が今や国民的課題の一つになるに到った背景やこのことの意義を改めて述べようとは思わない。むしろここでは労働時間の短縮という，それ自体としては明らかに労働力の販売条件の改善という成果を，労使自治の原則に沿って，したがって法制的手段によってではなく団体交渉によって獲得できるという場合，それはどのような団体交渉の力学が前提となるのかという点を考えてみたい。

(1) イギリス機械産業の場合

イギリスの機械産業では1979年産業別協約改訂で労働者の週所定内労働時間¹⁾は40時間から39時間に短縮された（実施は1981年11月）。あわせて有給休暇は5日増＝25日となった²⁾。この時短をめぐる団体交渉の経過³⁾は概略次のよ



有斐閣

東京都千代田区神田神保町2-17
Tel:03/265/6811

いま

●金満国ニッポンの
トボロシ

(有斐閣新書)
定価九二七円

日本経済が

岸本重陳 編
小沢雅子 面白

いまや世界一の「金持ち国」といわれる日本経済。そのはなばなしい経済活力とともに、かいま見えるモロサ。果たして日本経済のゆくえはどうなるのだろうか。さまざまな角度からその虚と実を描き出した「日本経済を読む事典」。

日米関係の

考え方 ●貿易摩擦を生きて

黒田 眞著 四六判上製カバー付
定価一五四五円

日米摩擦のさなか、米国に対して言うべきことを言い切った著者が、これからの良き日米関係構築を目ざして語る、待望の書。好評発売中！
(定価は税込み。)

1989年度

国民の経済白書

連合時代の労働組合運動

平和経済計画会議
経済白書委員会編

日本経済の
現状

一九八八
一八九年版

現代日本経済研究会編

双子の赤字のアメリカ経済の再建、EC統合をめざすヨーロッパ経済等の動向をとらえ、世界経済のなかで日本経済の諸問題を対外、産業・企業、財政、金融、労働、社会保障、石油、M&A等の問題を分析。経済、通商、労働白書の手引きに。最新の資料で時事問題解説。就職・公務員試験等の受験準備に最適。
定価一八九〇円(税込)

国際経済と
日本

【改訂版】

島田克美著

定価二〇六〇円(税込)

海外直接投資
入門

【増補版】

島田克美著

定価一七〇〇円(税抜)

学文社

☎03-715-1501代
〒153 東京都目黒区中目黒1-2-6/FAX 03-715-2012

日本評論社