

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 5 月 5 日現在

機関番号：12401

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2009 年度 ～ 2011 年度

課題番号：21510280

研究課題名（和文）パートタイム労働の均等・均衡処遇の再検討

研究課題名（英文）Equal or Balanced Treatment? :Regulation of Part-time work in Japan

研究代表者 金井郁（KANAI KAORU ）

埼玉大学・経済学部・准教授

研究者番号：70511422

## 研究成果の概要（和文）：

3年間の研究成果のまとめとして、パートタイム労働を含めた日本の雇用システムの理論化を試みた。日本の雇用システムでは、正社員には「職能ルール」が適用され、パートタイム労働者にはあらかじめ仕事を特定化するという意味で、「職務ルール」に従う雇用区分が設計されながら、実質的にはパートタイム労働者にも職務の境界をあいまいにしたり、組織への貢献を重視するといった「職能ルール」の要素が取り込まれている。パートタイム労働について、内在的に機会主義を抑制する雇用ルールが確立されていないことが、日本の雇用システムの特徴だといえる。そして、パートタイム雇用について、内在的に機会主義を抑制する雇用ルールが確立されていないということが、パートタイム雇用の処遇を低位にしている。こうした日本の雇用システムへの理解が進んでいないため、日本の雇用システム自体を見直していく、もしくはシステムに合わせた非正規雇用への規制を検討する動きが起こらず、むしろパートタイム労働者の処遇を低位にとどめる日本の雇用システムをより強固にする取り組みが行われている。このことが企業や労働組合でパートタイム雇用の重要性が増している一方で、処遇改善が進まない状況を生み出しているといえる。

## 研究成果の概要（英文）：

This study seeks to clarify the characteristics of Japan's employment system, including part-time work, and review the multiple layers of where part-time work is located in companies, labor unions and social policy. Through this, it aims to elucidate the reality of the nature of Japan's employment system and the "Japanese nature" of part-time work. Under Japan's employment system, although employment classifications are established so that the competence rank rule applies to full-time workers and, from the perspective that they are given specific work duties in advance, the work post rule applies to part-time workers, in substance, the boundaries of work duties are unclear even for part-time workers, and elements of the competence rank rule, which prioritizes contributing to the organization, are also at play. The lack of employment rules that include restrictions on the opportunistic use of part-time workers is a characteristic peculiar to Japan's employment system. This has led to a situation where the importance of part-time workers to companies and labor unions is rising, yet improvement in how they are treated is not progressing.

## 交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009 年度	1,100,000	330,000	1,430,000
2010 年度	1,600,000	480,000	2,080,000
2011 年度	600,000	180,000	780,000
年度			
年度			
総計	3,300,000	990,000	4,290,000

研究分野：複合新領域

科研費の分科・細目：ジェンダー・ジェンダー

キーワード：パート労働、均等・均衡処遇、ジェンダー

#### 1. 研究開始当初の背景

男性・女性ともに雇用者に占める非正社員の比率が高まり、特に1990年代以降その動向は顕著である。男女別で見ると、男性では雇用形態の中心は一貫して正社員である一方、女性では非正社員比率が半数を超えるに至った。非正社員の量的拡大とあわせて、質的な側面での変化も急速に進み、非正社員が基幹労働力化してきたと指摘されている。90年代以降、質的な基幹労働力化とともに、パート労働者が能力や意欲において多様であることが認められ、その処遇制度を集団的管理から個別的管理へ移し、能力や意欲の差異を処遇に反映させようとする流れが加速している（青山：1990、本田：1993など）。

このように非正社員の量的拡大や質的向上が進みながらも、その賃金率や雇用の安定性、社会保障の適用といった処遇は低位にとどまり、特に時間当たり賃金率で正社員と非正社員の格差は拡大している。こうした日本のパート労働の現状に関わって、国際機関も日本での格差や貧困拡大等に再三注意を喚起している。一方日本では、パートタイム労働政策における「均等」と「均衡」は、言葉が似ていることもあり、その意味をめぐって、発言者や使用者の思惑や戦略、混乱により、少しずつずらされ、語られてきた。そのため、「均等」と「均衡」およびEU指令などにおける「均等」は、規制のあり方は異なるにもかかわらず、会社や労働組合などの現場では、ほとんどその意味を区別しないまま使われることも多い。そこで、日本におけるパートタイム労働の均等・均衡処遇をめぐる諸課題を整理することが喫緊の課題であった。

なぜ日本のパートタイム労働者は、企業の中でも基幹化し、法規制も規制強化の方向で整備され、組織化も進んでいる中で、処遇が低位なのか、日本における均等・均衡の概念整理を行うと共に明らかにすることが必要であると考えた。

#### 2. 研究の目的

パート労働者を起点にした処遇の均等・均衡の課題をジェンダー視点から再検討し、パート労働に対する公正な処遇とは何かを明らかにすることである。

#### 3. 研究の方法

- ①文献・資料調査
  - ②聞き取り調査
  - ③アンケート調査
- による実証研究

#### 4. 研究成果

本研究では、まず日本のパートタイム労働政策の規制概念がどのように規定されてきたか、行政方針や立法過程を中心に歴史的に整理し、そこから日本の政策の特徴を考察した。ILO条約とEU指令に共通するのは、パートタイム労働者であることのみに基づく差別を禁止するという原則を定めている点であり、この原則から、「比較可能なフルタイム労働者」とパートタイム労働者との間に少なくとも比例的な取り扱い以上の保護を求めている。一方、改正パートタイム労働法に結実した「日本型均衡処遇ルール」では、「比較可能なフルタイム労働者」の概念を反転させ、フルタイム労働者（正社員）を基点に雇用慣行全体を考慮して「比較可能なパートタイム労働者」を特定化する方法で、差別禁止の規制が及ぶ範囲を極端なまでに限定したことが特徴といえる。歴史を振り返ると、同じ「均衡」という言葉を使用している、いわゆるEU型の「均等」の方針が打ち出されていた時期もあった。現在の「日本型均衡処遇ルール」といわれるような「均衡」の考え方に政策方針がシフトしたのは、1980年代だったと考えられる。

こうした均等・均衡処遇の実践過程として労使によってそれらがどのように受容されているのかを検討した。正社員とパートタイム労働者の仕事の重なりが大きいにもかかわらず雇用区分を分け、雇用慣行全体が正社員と同じでなければ処遇に格差を設けることが合理的という「日本型均衡処遇」の考え方が、パートタイム労働という働き方の処遇を低位にしており、この考え方が企業、労働組合、社会政策によって支持されている。この考え方は、ジェンダー規範によって支えられている。そのため、本来、不合理な処遇格差に歯止めをかけるはずの労働組合においてさえ、その役割を果たしていない。具体的には、正社員と非正社員の処遇差の合理性をはかる基準として、組合員からのアンケートや聞き取りの結果として事例の企業別組合では「本人選択の自由度」に関わる項目（①働く場所、②通勤の利便性、③労働時間の柔軟性、④残業・転勤の有無など）を採用している。これらの項目で雇用区分間に違いがあるのであれば、処遇に差があることは合理的だとされた。これらの項目は、家庭責任と非常に密接に結びついている。そのため、組合が「本人選択の自由度」を基準に正社員と非

正社員の処遇差の合理性を整理したことで、本人選択度の自由度が低いとされた正社員には相対的に家庭責任が軽い男性が、本人選択度の自由度が高い非正社員には、相対的に家庭責任が重い女性が（自ら望んで）配置されるという、ジェンダーによる雇用区分の偏りを強化・固定化する可能性がある。ただし、組合員からの聞き取りやアンケート手法について組合員の要望と考えるには手続き的検討課題が残る。

また、パートタイム労働法以外の社会政策においても、ジェンダー規範によって支えられていることが明らかになった。雇用保険制度では、非正社員の中でも日雇労働者や季節労働者など家計維持者の役割が期待される者の失業がクローズアップされると、その失業者性の認定は寛容になる一方で、女性が多数を占めるパートタイムという働き方については、家計補助者として労働者性や失業者性がなかなか認められず、ジェンダー規範に沿った形での線引きが雇用保険制度に内在していた。働き方が多様化し年収や雇用契約期間から「自らの賃金で生計を立てている労働者」かどうかを区分することが難しくなり、適用の拡大が徐々に行われ、結果的に適用に関してのジェンダーによる線引きは解消されてきたといえる。しかし、雇用保険制度における実質的なジェンダー差は依然として存在している。大沢（2009）が指摘したように、女性は非正規化によって労働市場の内部で排除される度合いが高まり、男性は失業期間が長期化するという形で排除されていることは、本研究の実証データからも明らかになった。

3年間の研究成果のまとめとして、パートタイム労働を含めた日本の雇用システムの理論化を試みた。日本の雇用システムでは、正社員には「職能ルール」が適用され、パートタイム労働者にはあらかじめ仕事を特定化するという意味で、「職務ルール」に従う雇用区分が設計されながら、実質的にはパートタイム労働者にも職務の境界をあいまいにしたり、組織への貢献を重視するといった「職能ルール」の要素が取り込まれている。パートタイム労働について、内在的に機会主義を抑制する雇用ルールが確立されていないことが、日本の雇用システムの特徴だといえる。そして、パートタイム雇用について、内在的に機会主義を抑制する雇用ルールが確立されていないということが、パートタイム雇用の処遇を低位にしている。こうした日本の雇用システムへの理解が進んでいないため、日本の雇用システム自体を見直していく、もしくはシステムに合わせた非正規雇用への規制を検討する動きが起こらず、むしろ

パートタイム労働者の処遇を低位にとどめる日本の雇用システムをより強固にする取り組みが行われている。このことが企業や労働組合でパートタイム雇用の重要性が増している一方で、処遇改善が進まない状況を生み出しているといえる。

#### 5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計6件）

① 金井郁「労働組合は戦略的ジェンダーニーズに基づいた非正規労働者の処遇改善を」『ビジネス・レーバー・トレンド』査読無、444号、2012年3月

② 金井郁「森ます美・浅倉むつ子編『同一価値労働同一賃金原則の実施システム—公平な賃金の実現に向けて』『社会政策』査読無、第3巻第2号、pp123-126、2011年

③ 金井郁「非正規労働者の処遇改善と企業別組合の取り組み—ジェンダーへのインパクトに着目して」『大原社会問題研究所雑誌』査読無、633号、1-19頁、2011年

④ 金井郁「正社員転換・登用制度の実態と課題—非正社員の処遇改善の視点から」『生活協同組合研究』、査読無、生協総合研究所、pp11-22、2010年

⑤ 金井郁「最低賃金と生活保護の整合性を再検討する」『連合総研レポート DIO』査読無、No254、2010年11月

⑥ 金井郁「中小サービス業において基幹的職種を担う非正社員の能力開発の実態と課題」『労働政策研究報告書 No118 中小サービス業における人材育成・能力開発』、査読無 pp231-254、2010年3月

〔学会発表〕（計4件）

① 金井郁「生活保護受給者への就労支援と就労実態」社会政策学会、京都大学、2011年10月8日

② KANAI Kaoru ‘Equal or Balanced Treatment? :Regulation of Part-time work in Japan’ Gender Workshop II “Gender & Social Policy Challenges in Japan, East Asia and Europe” , March 7, 2011, at the Institute of Advanced Study in the Humanities (KWI-Essen), Goethestrasse 31, 45128 Essen.

③金井郁「最低賃金と生活保護の整合性の再検討」連合総研ゆめサロン、連合総研、2010年7月1日

研究者番号：

④金井郁「パート労働政策における均衡・均等待遇概念の変遷と成立」社会政策学会、金城学院大学、2009年11月1日

(3)連携研究者 ( )

研究者番号：

〔図書〕(計2件)

①金井郁「雇用保険制度における包括性—非正規労働者のセーフティネット」駒村康平編『最低所得保障』岩波書店、pp125—154、2010年

②四方理人・金井郁「最低賃金と生活保護の整合性の再検討」駒村康平編『最低所得保障』岩波書店、pp155—173、2010年

〔産業財産権〕

○出願状況(計 件)

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
出願年月日：  
国内外の別：

○取得状況(計◇件)

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
取得年月日：  
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

金井郁 (KANAI KAORU)  
埼玉大学・経済学部・准教授

研究者番号：  
70511442

### (2) 研究分担者

( )