

〈投稿〉

パートタイム労働と社会保障問題

相澤 与一

1. 女性パートタイム労働とその社会保障問題の一分析視角

—寄生的労働搾取とナショナルミニマム—

資本主義的市場経済においては、本来の女性労働も、女性を中心のパートタイム労働も、資本による寄生的な分業編成・結合労働と労働搾取形態として充用されてきた。女性のパートタイム労働は、二重に寄生的なものとされやすい。

ここで寄生的ということの意味は、資本が労働者を自由な自立した労働主体として雇用せず、一人の労働者として生活できる賃金を支払わず、夫または父親の賃金によって多少とも扶養されるものと想定して不当に安い賃金を支払い、その低賃金に見合わない不当に多くの労働を搾取することを指す。その概念は、直接にはウェッブ夫妻が名著『産業民主主義論』において、いわゆる苦汗産業におけるチープレーバーの搾取や、年少者や女性の労働の過度の搾取について述べ、それを是正するために国家を介入させ、工場法や最低賃金制度などによるナショナルミニマムを制定させ規制させることが必要であるとした故知に依拠し、この考え方を拡充しようとするものである。ただし、私見によれば、その寄生性は、個々の資本家の恣意によるものでなく、資本制的生産様式が作業場内分業と社会的分業の両面において社会的な結合労働として組織される際に、剰余価値法則に基づく労働搾

取強化競争のために、女性労働や年少労働（あるいは外国人労働）などの差別的低賃金労働を組み込んで寄生的分業として編成する本来的傾向に根ざすものである。このようにこの寄生性は資本主義の本質に根ざすものであるが、独占資本主義の発展は独占の寄生性をそれに付加してそれを強めるのである。伍賀一道氏『現代資本主義と不安定就業』（御茶ノ水書房、1988年）の第12章第1節「現代資本主義の寄生性と不安定就業問題」は、とくに後者の側面を強調されたものであろう。

と同時に、資本主義の経済と社会の発達、労働組合とナショナルミニマムによる保護規制によってその寄生性を規制し是正させるための民主的規制の運動と立法および行政の成果の発達をも必然的にする。女性労働は、もともと労働者生活の必要に迫られて窮迫販売される女性労働力を資本家や小雇い主が雇用し彼女らの労働を寄生的分業に編成しつつ寄生的に搾取するものとして出発しながら、次第に、労働運動と民主主義の発達のなかで、社会的労働への参加を通じての男女平等への接近を支えるものに発展する。

一方、女性のパートタイム労働は、イギリスなどでは19世紀末葉から記録をたどることができ、第一次大戦時に拡張されたりしたようであるが、現代のパートタイム労働は、むしろ第二次大戦後の高度経済成長期に低賃金の「労働力不足」に対応する代替的追加労働として使用さ

パートタイム労働と社会保障問題

れ、労働者家族の家計費の急増によって産業予備軍化された主婦労働力の押し出しがパート雇用の拡大を可能にした時以降のものであろう。そのパートタイム労働は、70年代後半以降、世界的な経済危機と低成長のもとでの熾烈な国際間のME化競争と産業構造調整、リストラクチャリング競争と、一方で失業と雇用不安の増大を利用しての労働市場・雇用の弾力化競争のなかで、正規フルタイム労働にとって代えるフレキシブルな寄生的・非自立的低賃金労働の雇用形態として、本格的に拡大されてきた。

もちろん、パートタイム労働は、他面では、短時間就業による私的・家庭内生活と両立させての社会的労働への参加と労働能力の自己実現に役立ち、ひいては経済的自立にも役に立つものとして追求される側面をも有し、この側面が資本による寄生的労働搾取形態としての側面と対抗しながら展開する可能性も発達する。現に、国際的には、パートタイム労働にたいする寄生的差別を排除することによってこの側面の実現を支えようとするパートタイム労働立法も進み始めている。

女性労働とパートタイム労働雇用への差別的寄生を排除するためには、自主的・民主的な労働組合による組織化と規制の努力とともに、ナショナルミニマムの導入・改善が必要である。具体的には特に男女平等と女性の経済的自立を支援するに足る全国・全産業一律の最低賃金と男女同一賃金の強制、そして一方で社会保障や福利厚生等の差別の排除が重要である。それらの差別が、女性労働とパートタイム労働への寄生的差別の重要な根とされているからである。

2. パートタイム労働における社会保障問題

最近のこの方面での発展として特に重要なも

のは、ILOが1994年6月の第81回総会において採択した「パートタイム労働に関する条約（第175号条約）」と「パートタイム労働に関する勧告（第182号勧告）」であろう。なかでも重要なパートタイム労働条約は、制約はあるが、できるだけパートタイム労働に対する差別をなくし保護しようとしており、前年に成立したわが国のパートタイム労働法とも対照的で、わが国の現状に照らせば十分に活用可能なものである。

同条約は、パートタイム労働者を「通常の労働時間が比較可能なフルタイム労働者のそれよりも少ない就業者を意味する」と定義したうえで、第4条から第7条にかけて、各国は雇用保障と基本賃金、労働基準と労働基本権、法定社会保障と企業内福利厚生について、フルタイム労働者と同等の条件を保証するように国内法令の改定を含め必要な措置を構すべきであるとした。とりわけ、第6条では、「職業活動に基づく法定社会保障制度は、パートタイム労働者が比較可能なフルタイム労働者のそれと同等の諸条件を享受するように調整されるべきである。すなわち、これらの条件は、労働時間や保険料提出や稼ぎ高に比例させて、または国内の法令と慣行に沿うその他の方法を通じて決定されなければならない」、と規定された。ただし、それには制限も付された。第8条の1項で、「加盟国は彼らの労働時間や稼ぎが一定の限度を下回るパートタイム労働者を、(a)労働災害給付に関するものを除き、第6条で言及された法定社会保障制度のいずれの適用範囲からも、(b)略除外することができる」とされた。この除外が問題なのであり、除外範囲が広ければ平等化規定は実効性を失う。そこで、同条の2項で、「1項で言及された限度は、不当に大きな割合のパートタイム労働者を除外することのないように十分に低いものとされなければならない」、と枠をはめ

たのである。

ちなみに、イギリスでは、1975年に労働党政府が国民保険加入資格と雇用保護を受けられる就業時間数を週22時間から16時間に短縮したのであったが、使用者側はその後負担を免れるために就業時間がその16時間さえ下回るパートを増やした。筆者もその点を含めてかつてイギリスのパートについて少々紹介したことがある(拙稿「パートタイマーとは何か—国際比較研究のための予備的考察」『賃金と社会保障』1987年4月上旬号21~22ページ)が、もっと近年の高島道枝氏の「現代パート労働の日英比較(上)」(『経済論叢』第31巻第1・2合併号)中の紹介によれば、16時間未満の女子パートが全女子パート中に占める割合が、1987年現在で、現業で約40%、非現業で約30%にも達していたそうである(231ページ)。

なお、激増する不安定労働者の社会保障問題については、イギリスなどを素材とした研究論文集、Social Security and Social Change - New Challenges to the Beveridge Model, 1994に優れた分析が含まれている。より詳しくは拙稿「ベヴァリジ・モデル社会保険方式への一反省—ジェンダーおよび不安定雇用問題との関連を中心に—」(上)(下)『週刊社会保障』49巻1839、1840号所収を御覧いただくことにして、一言触れておこう。

ベヴァリジ・モデルとしての社会保険主体の社会保障は、フルタイム成年男性労働者を典型被保険者として想定し、既婚女性は被保険男性労働者の雇用・保険料拠出歴から派生するものとしてのみ社会保障受給資格を得るものとしているが、このモデルはその後女性を中心に非典型労働諸形態の激増のなかで実態と合わなくなっている。そこでパートなどに社会保険を拡張適用する改革も必要だが、抜本的には「就労歴

やその時点での職業的地位と関係なく斉一の給付が支給される」最低所得保障制度が必要であるとされたのである。わが国の社会保障差別にも基本的に当てはまる知見であろう。

3. 日本のパートタイム労働者と社会保障差別

日本のパート労働は、他国に比べ製造業という基幹的・生産的産業でも就業労働者中大きな比重を占めるほど基幹的な地位を占め、そしてフルタイム・パートタイマーなどという雇用身分としてのみ差別される特異なパート労働者がかなりの比重を占めている。これらの点にわが国パート労働雇用の特異な強められた寄生性を見ることができる。日本の社会保障制度は、女性パート労働者にたいし、基本的にはベヴァリジモデル同様、被扶養者として扶養者の被保険者の雇用および拠出歴から派生するものとしての社会保険受給資格を付与する立場を取っている。健康保険における扶養家族扱いや、国民年金保険における第3号被保険者としての扱いなどである。その際、使用者に保険料拠出を免除し被扶養配偶者として本人の拠出をも免除する限度は、もっぱら年130万円未満という所得限度だけであり、就業時間数の限度を設けていないことに注目すべきである。これは、フルタイム・パートなどという奇怪な寄生的雇用身分差別を容認するためであろう。

1993年制定のわが国の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」は、読んで字の如く雇用管理の合理化を指導し推進するための法律であり、雇用身分的差別の根とされている社会保障差別については、まったく言及がなく、放置する立場に立っている。ILOパート労働条約の批准に絡み、この点も抜本改定を迫られているのである。(理事・福島大学教授)