

1. 自動車メーカー現業部門における非典型労働力導入をめぐる問題の所在

1-1. 急速に進む非典型労働力の導入

A自動車および関連部品メーカーでは90年代後半に入り非典型労働力の導入が進められてきた。グループの中核を占めるA社の場合、90年代後半に入って非典型労働者比率（非典型労働者数／正規従業員＋非典型労働者*100）が10～15%に上昇し、国内生産が活況を呈しはじめた2000年以降、非典型労働者の増加がさらに顕著になった。グループ他社の雇用動向もおおむねA社に倣って変化してきた。表1-1はA社および関連部品メーカー44社（有効回答分）の現業部門非典型労働者比率を示したものである。

表1-1 現業部門非典型労働者比率（2003年）

| 非典型比率／規模 | 5000人超 | 1000～5000人 | 1000人未満 | 合計 |
|----------|--------|------------|---------|----|
| 20%未満 | 0社 | 3社 | 4社 | 7社 |
| 20～30%未満 | 7 | 4 | 5 | 16 |
| 30～40%未満 | 0 | 5 | 4 | 9 |
| 40～50%未満 | 0 | 2 | 4 | 6 |
| 50%以上 | 0 | 1 | 5 | 6 |
| 小計 | 7 | 15 | 22 | 44 |

出所) 企業アンケート調査結果から作成

最も低い企業で9%、最も高い企業では80%にも達する。20～40%に56.8%の企業が集中する。40%以上の企業も27.3%を占める。非典型労働力の雇用形態はA社を含む一部トップ企業が期間工を採用しているのを除いて、大部分が請負であり、04年3月の派遣法改正を承けて派遣に切り替える企業も増えてきた。

非典型労働者の導入は、正規従業員の採用抑制と並行して進んできた。表1-2は2000年～03年の4年間の回答企業における現業部門および非現業部門の正規従業員と非正規従業員の採用数の平均値を比較している。まず非現業部門では、見られるとおり03年を除いて正規従業員の採用は微増ながら、非典型労働力の採用数をはるかに上回る水準で推移してきた。これに対して現業部門では正規採用数は確実に減少してきたばかりか、その水準は非典型採用数をはるかに下回っている。このことは現業部門で非典型労働力による正規従業員の代替が進んできたことを示している。

現業部門における非典型労働者採用の主な理由を見ると、端的に言って「景気・季節変動に対する調整」「人件費の節約」が圧倒的に大きな割合を占めており、非典型労働力は景気・季節変動に対するバッファであり、人件費節減の手段として導入されているのである。

表 1-2 現業および非現業部門の正規従業員および非典型労働者採用数

| 年 | 現業部門 | | 非現業部門 | |
|----|-------|-------|-------|------|
| | 正規 | 非典型 | 正規 | 非典型 |
| 00 | 159.3 | 361.4 | 157.3 | 35.0 |
| 01 | 148.9 | 451.8 | 158.1 | 54.8 |
| 02 | 139.5 | 502.2 | 160.3 | 72.9 |
| 03 | 109.7 | 181.4 | 86.4 | 52.4 |

出所) 企業アンケート調査結果より作成

1-2. 三つの問題群

しかし、こうした非典型労働力の現業部門における増加は、さまざまなレベルで考察しなければならない問題を提起している。まず、第一に、職場レベルの問題群である。すでに多くの調査研究によって明らかにされたように、わが国自動車メーカーおよび同部品メーカーの職場はその強靱な競争力を支える拠点として、学習機能を内包した・進化する職場として形成されてきた。その要にあるのはローテーションを軸とする多能工型人材育成機能であり、仕事・職場管理のノウハウを共有し、それをテコとして仕事のやり方・職場管理のあり方を改善する能力を高めるしくみである。そうした職場の特質が非典型労働力の導入による正規従業員の作業負荷の増大によって、あるいはローテーションをはじめ職場の学習機能が制約を受けることによって、毀損されたり失われるおそれはないのか。

第二に、労使関係レベルの問題群である。非典型労働力の増大は従来日本（製造業）企業の競争力を支えてきた「協調型労使関係モデル」に大きな変容を迫っているのではないかという点である。協調型労使関係モデルについて詳細は第5章で述べるが、経営、企業内組合、従業員（職場）の三者のプレイヤーからなる労使関係で、その要点は企業内労働組合が正規従業員のはほぼ全員を組織し、組合機構を介してその意見を集約する能力を基盤として隔絶した交渉力を持ち、他方、経営は企業内組合を唯一正当な交渉相手として承認し、労働組合に対して労使協議の場などにおいて必要な経営情報を提供することによって、あらかじめ経営政策について従業員（職場）の意見をモニターし、必要な修正を加えることによって経営施策を円滑に実施に移すことができる。こうした労使関係を基盤に、経営は人事・労務政策の形で種々のインセンティブを与え、従業員（職場）がそれに基づいて経営政策に同調する行動をとることによって強力な競争力が形成されると考えられるのである。

非典型労働者の導入・増加はこうした協調的労使関係に次のような変容を迫ることになるだろう。(1)非典型労働者は企業が用意する種々のインセンティブ、すなわち長期雇用・昇進・昇給（ベースアップ）が直接的にはほとんど効かない、したがって、経営政策への同調をこれまでのような形では期待することができない労働力である。(2)非典型労働者は企業内組合の組織

対象でなく、組合が代表することができない労働者である。したがって、企業内組合は組合員に提供してきた種々のサービスの大部分を非典型労働者に提供することができない。(3)非典型労働者の導入はしばしば正規従業員の作業負荷の増大を伴うばかりか、その仕事と労働条件が変化を強いられることになる、その意味で非典型労働者は組合の組織対象である正規従業員と利害状況の異なる労働者である。その結果、非典型労働者の増加は多くの場合、企業内組合を支える正規従業員を押しつけて進められている。その意味で企業内組合の交渉力は次第に堀り崩されており、企業に対する交渉力の低下が避けられない。そして、最後に経営にとっても、通常のインセンティブが効かない労働力が職場の一角を占めることを意味する。こうした労働力の存在は程度はともかく従来の協調型労使関係に変容を迫るものといわなければならないだろう。

第三の問題群として非典型労働者の就業行動とそれに対する公共政策のあり方の問題がある。供給側から見た非典型労働力の特質については次の第3章で検討を行うが、90年代に増大した非典型労働力は従来の家計補充型パート労働者類型と大きく重なりながらも、それとは異なる新しいタイプの労働者類型を含み込んでいる点に特徴がある。すなわち、従来、非典型労働者といえば、高度成長期に注目を浴びた臨時工や、農村地帯からの農閑期出稼ぎ労働者、そして、70年代以降急増したパート・タイマーがあげられる。臨時工は経済成長を背景に本工登用の道が大きく開かれ、その意味で「試用工」としての性格が強かったといえよう。出稼ぎやパート・タイマーは家計補充的な就業機会として「自発的」に選択された就業であった。

こうした非典型労働力のタイプは現在も見られる。これに対して非典型労働者として目下注目を浴びているのは、91年以降の日本経済の長期低迷を背景とする就職難から正規従業員になれないために非典型労働力として就業している若年労働者である。若年とはいえ30歳代まではこのタイプの非典型労働者は大きな割合を占めている。今ひとつは、近年とみに注目を浴びているタイプで、自分の目標を実現するための資金を稼ぐために非典型就業を選択したフリーターで、一定期間ごとに離職と就業を繰り返すことを特徴としている。要は高度経済成長期とは異なって、現在の非典型労働者は複雑なタイプから構成されており、それぞれのタイプごとに最適を実現するようなきめ細かな施策が企業や政府に求められているのである。

わたしたちは以上のような仮説的な認識に立って、A社および関連部品企業を対象に企業・労働組合および非典型労働者個人に対するアンケート調査を実施するとともに、非典型労働者導入の最前線である、自動車メーカーおよび同部品メーカーの職場役付層にヒヤリング調査を行った。以下はその調査結果の分析である。第2章では主に企業アンケート調査結果に基づいて、非典型労働力導入を進める企業の論理と課題について検討する。第3章では非典型労働者個人に対するアンケート調査結果を踏まえて、非典型労働者の類型化を試み、類型ごとにいかなるキャリア形成を志向しているのか、そのためにどのような施策が求められているのか、解明を試みる。第4章では7社12職場におけるヒヤリング調査に基づいて、非典型労働者導入に

対する職場の対応を紹介し、何が問題となっているかを明らかにする。最後に、第5章では非典型労働者導入に対する労働組合の考え方と取り組み事例を紹介し、非典型労働者の導入が「協調的労使関係」を支えてきた枠組みにどのような影響をもたらそうとしているのか分析を試みる。