

## 2015年度後期 「労働と生活」

第7回 (2015.11.26)

### 職場の課題とその取り組み 雇用、非正規労働者の処遇改善

設 楽 正 (連合山形 事務局長)

#### はじめに

連合山形・事務局長の設楽です。

11月5日の連合山形の大会で事務局長に選出され、任務についております。それまではNTT東日本で山形県内で働く750人の組合員の代表をしておりました。また、私が所属しているNTT労働組合は全国に22万人の組合員を擁す「情報労連」に所属しています。NTTグループには、NTT東日本、西日本、docomo、データ、コミュニケーションズ等、多くのグループ会社がありますが、このグループ内で働く18万人の組合員がこのNTT労働組合に結集しています。情報労連山形県協議会はNTT労働組合と、NTTグループの協力会社である通信建設会社の労働組合「通建連合」を加えた組合員約920人の産業別組合です。

#### 1. 非正規労働者とは

最初に「非正規労働者」とは、どのような労働者なのかということから説明します。

「非正規労働者」という言葉を日常的にテレビや新聞等でも見たり、聞いたりしたことがあるかと思いますが、「非正規労働者」の定義を厳密に申し上げますと、「期間を限定し、比較的短時間で契約を結ぶ雇用形態で就労している労働者」と言われています。「非正規労働者」の逆が「正規労働者」になります。皆さんは数年前に大学を卒業し多くの方は就職をすることになりますが、入社し途中で転職しなければ、その企業で定年退職するまで、おそらく65歳まで働くことになります。その時は「正規労働者」として働くことになります。

この「正規労働者」は「期間を特に特定せず、フルタイムで従事する期間を定めない定年まで契約を結ぶ雇用形態」であり、期間を定年までキチッと働こうという労働者だと理解してください。この「非正規労働者」の就労形態は1日当たりの労働時間や1週間の労働日数は労働者によって異なっています。

では非正規労働者には、どういった雇用形態があるのかということです。

非正規労働者の雇用形態は、嘱託社員、期間従業員、パートタイム労働者、臨時雇用者、派遣社員、請負労働者、アルバイトの7つに区分しています。皆さんにとって一番馴染みが深いのはこの「アルバイト」だと思います。皆さんは授業が終わってからアルバイトをしたり、もしくは午前中にアルバイトをしている方が多いと思いますが、この「アルバイト」も非正規労働者の一つの雇用形態なのです。ここにも定義を記述していますが、「本業や学業のかたわら、収入を得るために仕事をする人」のことを「アルバイト」と言います。

7つの雇用形態のところに「間接雇用」と「直接雇用」と表記しています。

非正規労働者が企業と雇用関係を当事者間で直接労働契約を結んでいる場合は「直接雇用」と言います。「間接雇用」は、例えば派遣社員が該当します。皆さんも派遣社員という言葉聞いたことがあると思いますが、派遣社員は元々、派遣元の人材派遣会社と労働契約を結び、その人材派遣会社から派遣先に出向いて仕事をするようになりますので、勤務先の企業との雇用関係を見れば人材派遣会社を通じて派遣されますので「間接雇用」となります。したがって、請負労働者と派遣社員を除けば「直接雇用」

で仕事をしています。

## 2. 非正規労働者の現状

次に非正規労働者の現状がどうなっているのか説明します。

1つ目は、昭和59年から平成26年までの正規労働者と非正規労働者の経年別の推移をまとめたものがこのグラフです。政府は昭和60年頃から内需主導で、景気拡大政策を行なったために、現金や預金などの流動性が正常な経済活動に必要な適正水準を上回った状態になる「過剰流動性」が発生しました。

その結果、信用創造が膨らんで不動産、株価が大幅に上昇して好景気をもたらしましたが、一方でバブル経済へと陥り、後々「バブル景気」と呼ばれることとなった平成6年までは正規労働者が増加し3805万人。ここを境に年々正規労働者が減少していきます。一方、非正規労働者は、昭和59年は604万人だけでしたが、平成26年は1962万人。現在では2000万人を超えているという統計もあります。

2つ目は、2000万人に近い非正規労働者の方々がどういった年齢分布にあるのかです。

特徴点は15歳～24歳のところですが、平成元年から平成11年にかけて、大きく上昇しています。また、55歳～64歳も大きく上昇しています。

3つ目は、この非正規労働者の雇用形態別の増加傾向は、平成元年から26年までのグラフのとおり、特徴点はパートタイム労働者が年々増えているという状況です。それから派遣労働者も年々増加傾向にあります。

4つ目は、正社員として働く機会がなく、非正規雇用で働いている労働者の割合は、非正規労働者の18.1%になっています。これは昭和60年以降、各企業でリストラを進めました。リストラと新卒社員の採用抑制策で正規労働者のスリム化を進めてきた背景があります。この正規労働者の減少を派遣社員、パートタイム労働者等の非正規契約者で補ってきたために、これを機に年々非正規労働者が増えています。このような中で非正規労働者には本来正規労働者の立場で仕事をしたいという方がどれだけいるのかということを示したもので、330万人の方々が正規労働者として働きたいと願望しています。

## 3. なぜ、非正規労働者が増加したのか

これまで非正規労働者が経年別に増加傾向にあることを理解していただいたと判断し、3番目になぜ非正規労働者が増加しているのか、踏み込んで説明します。

1つ目は、バブル崩壊です。先ほど説明しましたが昭和60年頃はバブルで社会全体が非常に潤った時期でした。ところがバブルが弾け、平成に入ってから、製造業を中心に海外に生産拠点を移す状況になります。そのため国内では、非正規労働者を活用し雇用調整を行ない、また請負会社に外注するなどの対応を行ってきました。また、グローバル競争が激化し、新興国との価格競争が激しさを増し、これにより企業は人件費の削減の柱として労働力構成を正規労働者から非正規労働者に移行させ、人員整理や新卒社員の採用抑制により人員のスリム化を進め、非正規労働者を活用していこうという動きが一層明確になりました。加えて平成10年を過ぎると多くの学生が学校を卒業しても正規労働者として働くことができず、いわゆる「就職氷河期」の中で非正規労働者として働かざるを得ない状況になりました。現在、40才前後の方々が該当します。これは、多くの調査結果から非正規労働者の割合が上昇している要因として、80%以上の事業所が労務コスト削減のために挙げており、今でもこの傾向は続いています。

2つ目は、市場万能主義も挙げられます。時の自民党と公明党の連立政権は、市場原理を活用した経済運営を実施し、国民に最大の公平と繁栄をもたらすという思想から「民間に出来ることは民間でやろう」という経済政策を進めてきました。これが非正規労働者増加の一つの要因にもなっています。そのため、雇用分野での規制緩和が行われました。

労働者派遣は昭和60年に労働者派遣法が施行されましたが、平成11年には派遣可能な業種を原則自由化され、平成16年から製造業の製造業務で派遣労働が可能となりました。言い換えれば、企業は

短期利益・株主利益を優先した経営に舵を切り、「日本的経営」が衰退することになります。「日本的経営」を簡潔に説明すると、正規労働者を定年退職まで雇用し、年功序列による賃金制度のもと安心・安全な生活ができるような仕組みと言えます。

昨年の12月になりますが、テレビや新聞で「政労使会議」の様子が報道されました。政労使というのは、「政」政府、「労」労働組合、「使」使用者側の三者が、それぞれの立場から労働政策などについて意見を述べ合いながら、考えが一致したものは文書に書きとめ、お互いが実行することになります。一昨年は春闘の賃上げが話題になりましたが、昨年は安倍首相が「年功型賃金を見直したい」と提起しました。どうして見直しをしたいのか？それは正規労働者の賃金は40代、50代まで定期昇給で賃金が上昇する仕組みになっていますが、少子化対策の一環として、これからの日本を支える子供のため、中高年層の賃金を抑制し、その賃金分を子供の養育等、家計への負担が大きい20代、30代に移行させたいとの考えです。

今まで政府・経営者団体がどのような施策を実施してきたのか時系列にまとめると、昭和60年に労働者派遣法が施行させた以降、平成7年に日本経営者団体連盟（経団連）が「雇用のポートフォリオ」を提唱しました。これは、「長期蓄積能力活用型グループ」、「高度専門能力活用型グループ」、「雇用柔軟グループ」という3つのグループに分け、正規労働者と非正規労働者をそれぞれ「定型的業務」と「非定型的業務」に割り当てるという考え方です。「長期蓄積能力活用型グループ」は長期雇用（終身雇用）を前提として積極的に能力開発を施し、基幹的職務に従事させるグループ。「高度専門能力開発型グループ」は有期の雇用契約を前提として企画開発・デザインなど専門性の高い職務に従事させるグループ。「雇用柔軟型グループ」は経営環境や業績に応じて雇用調整しやすい短期雇用で、特別な知識や職業訓練を必要としないか短期の研修で済む職務に従事させるグループです。それぞれに応じた賃金・教育訓練等の処遇を行い、必要に応じた雇用調整を容易にし、人材活用の面から経営の効率化を目指す考えです。このようなグループ分けをすることによって、賃金や労働条件に格差が生じることになります。平成20年には労働契約法が制定されました。この法律は、1つとして労働契約の締結や変更に当たっては、労使対等の立場であること、2つとして労働者と使用者は、労働契約の締結や変更に当たっては、均衡を考慮すること、3つとして労働契約の締結や変更に当たっては、仕事と生活の調和に配慮すること等、が明示されています。

こういった大きな流れの中で様々な要素が絡み合っていて、今日的に非正規労働者が増加してきたわけです。

9月に「労働者派遣法」が改正されました。改正されたポイントは、同じ職場で派遣労働者を使える期間制限を事実上、撤廃するもので、企業は派遣労働者を使いやすくするものです。したがって、「派遣労働は臨時的、一時的が原則」との文言は、法律に記載されているものの、内実は「一生派遣」とするものです。具体的に説明します。

1つ目は、人材派遣の受け入れ期間については、同じ職場、同じ仕事で最大3年の制限がある業務と制限がない業務に区分けされていました。例えば秘書、通訳などは専門26業種と言われており、この業務だけは受け入れ期間が無期限になっていました。

改正された法律では、人材派遣労働者ごとに期間を制限することにして、どんな業務でも一律3年にするということです。この法案が施行されると、人材派遣労働者を入れ替えれば、ずっと派遣労働者を受け入れられることになります。これは、労働規制が緩和されることになりますので、生涯派遣が可能になります。

2つ目は、派遣会社が無期で労働者を雇う場合は、派遣先は無期に受け入れられるようになります。しかし、派遣会社が無期で雇用しても、景気が傾き派遣先の会社が派遣会社との派遣契約を解約すれば、大手の派遣先を失った中小の派遣会社は派遣労働者を解雇せざるを得なくなります。

これは、平成20年秋のリーマン・ショックでは派遣労働者の7割が解雇される「派遣切り」で起きました。

3つ目は、企業の立場からみた観点からですが、今、大量退職期の真っ只中にあります。現在、50代後半から60代の方々はいわゆる“団塊の世代”と呼ばれています。その方々は企業活動の中心とな

る販売管理、生産管理、会計、人事、給与などの中核的な業務を担ってきました。ところが、多くの企業が60歳、定年退職制度を導入していますので、退職後、これら業務は非正規労働者の方々が担うことになりました。これはある面で人件費を抑制して利益が出せる、低賃金で雇用し仕事をしてもらえることとなりますので、企業にとって非常に有益な効果をもたらすこととなります。加えて、専業主婦や子育て世代の主婦を中心に、外で仕事をしたいというニーズが高くなりました。これまで、「男性は仕事」、「女性は家事」という風潮がありましたが、女性の方々には比較的勤務形態が自由で、融通が利く非正規雇用を志向する傾向が強いという、働く側の要望もあり、このように、非正規雇用の増加には企業側と働く側双方の思惑が一致しているという側面があったと考えます。一方で女性の社会進出が拡大しているのも関わらず、依然として女性、特に既婚、さらに子育て世代が働く環境が未整備の状態にあります。子供と家事をしながら就業するためには、パートタイム労働者などの比較的短期間勤務の職業を選ばざるを得ない状況の理由の一つに挙げられると考えます。

4つ目は、労働者の高齢化の問題です。55～65才、特に平成25年の統計では非正規労働者の割合が48%になっています。大きな理由は年金問題です。高齢化社会になって年金受給者が増えてきております。これは国民年金、厚生年金の支給にあたり、年金を負担する現役世代が徐々に減少するとともに、年金の財源も徐々に縮小していく傾向にあります。このため、支給年齢を段階的に上げていくことになっています。平成25年4月に施行された「高齢者雇用安定法」では年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を義務化しました。60才以上の雇用は70%近くが嘱託社員・契約社員等の非正規雇用になっています。

#### 4. 組織化・組織拡大の現状

これまで説明してきた背景をもとに、4番目に労働組合への加入、未加入状況と課題を説明します。

日本労働者の経年別の推移を見ると、国内で働いている全労働者は、5570万人います。そのうち労働組合の組合員は平成26年で984万人。組織率は全体の17.5%です。約5人に1人が労働組合に加入をしていることとなります。6年前の平成20年は全労働者が5565万人、組合員が1007万人、組織率は18.1%でした。それ以降、組合員の数が年々減少しています。その内、非正規労働者の組合員数は91万4千人です。先ほど説明しましたが、非正規労働者は2000万で、労働組合に加入している方は90万人、約20人に1人という状況になっています。

組織率で一番高い産業は、電気、ガス・熱供給、水道などのいわゆる公共事業を営んでいる企業で、組織率は57%です。一番低いのは、農業、林業、漁業などで僅か2%の組織化という状況です。私の情報労連の場合は約20%にとどまっており、組織化が大きな課題になっています。

いずれにしても組織率が年々減少傾向にあり、労働者も平成21年までは徐々に増加する傾向にありましたが、これ以降、労働者が増えていません。

次になぜ組合員数と組織率が低下したのかということですが。

1つ目はそもそも企業の中に労働組合が存在しなかったこと、また労働組合のない企業が増えていることがあげられます。組織率が減少傾向にあるということは労働組合の無い企業が増えている、新しい企業が創立したものの、そこに労働組合を結成されていないということです。

2つ目は産業構造になります。産業構造はこれまで製造業などを中心にした第二次産業からサービス産業を中心とする第三次産業に変化し、パートタイム労働者、人材派遣社員など組織化に馴染みにくい労働者が増大したということです。そういった産業の労働組合からすると組織化に馴染まないという考え方があり、正規労働者の組織化を行ってきましたが、非正規労働者の組織化の取り組みが後回しになってしまったことが反省点として挙げられます。

まとめると、昭和から平成にかけて労働組合は新卒者を対象に組織化を進めてきましたが、平成に入ってから、企業の新卒者の採用ストップが影響したことです。定年退職後の補充を非正規労働者で補ってきたということ。こういった雇用形態の変化に労働組合が的確な対応を行なってこなかったことが組織化・組織拡大の低下を招いたと言えるでしょう。

## 5. 非正規労働者の処遇改善の取り組み

次に非正規労働者の処遇改善の取り組みを説明します。先ず課題を挙げます。

1つ目は、雇用が不安定であること。いつ雇い止めになるかわからず、また短期間の雇用のため、雇用が満了した後の新たな仕事を探すのに一苦労します。

2つ目は、賃金水準が低いということ。詳しく説明します。雇用形態別の賃金をみると、非正規労働者の給与は、ほぼ全ての世代で正規労働者の賃金を下回っており、年齢が高くなっても賃金が上がらない構図となっています。実態は厳しく、労働者にとっては家計が圧迫され、貧困の拡大と固定化が進んでいます。平成9年をピークに賃金が低下した最大の要因である2000万人を超える非正規労働者の増大と全労働者の7割を占める中小企業の労働者の賃金低下、そして、1090万人、非正規労働者66%が年収200万円以下のいわゆるワーキング・プア(働く貧困層)の問題は社会問題化しています。また、正規労働者は月給制ですが、非正規労働者の多くは時給制です。時給制は労働した時間・実績に対し賃金を支払う制度です。参考に申し上げますが、山形県の法定地域別最低賃金・時給は昨年10月、665円から680円に改定され、今年10月、696円になりました。現在、一番高い都道府県は、東京都の907円です。

3つ目は、労働条件が不十分であるということです。非正規労働者に適用されている保険、年金等の割合は、正規労働者に比べて非正規労働者は大きく下回っています。また、福利厚生の中で住居、子育て支援、資格取得支援、保養所、社員食堂、社員旅行等の面でも格差が生じています。

4つ目は、人材育成の機会が乏しいということです。非正規労働者に教育訓練を実施している企業・事業所は、計画的なOJT、OFF-OJTのいずれも、正規労働者の約半数となっています。OJTは「職場内訓練」と訳され、現場で実際に仕事を進めながら、上司や先輩が必要な知識やスキルを計画的・体系的に部下に教え、身につけさせるものです。一方、OFF-JTは「職場外研修」と呼ばれ、職場を離れて社内の担当部署が考案したメニューや外部の研修機関が作成したプログラムを受講し、必要な知識やスキルの習得を図るといったものです。

以上が特徴的な課題です。

次にこれら課題に対して、どのように対応策を考えているのか説明します。

1つ目の「雇用が不安定である」ということについては、制度づくりへの労働組合としての関与です。短時間労働者の雇用管理の改善策に関わる法律、いわゆるパート法では、正社員の募集時は当該事業所に掲示し、募集する業務内容、賃金、労働時間等、募集に関わる事項を周知しなければなりません。また、新たに正社員を配置する場合、配置の希望を申し出る機会を当該配置する事業所で短時間労働者に与えなければなりません。そして正社員へ転換するための試験制度を設ける等の措置を講じなければならないとなっています。これらを働き方に関わらず非正規労働者に適用されること、転換についてのルール・要件は明確にし、公平・公正な転換が行なわれる制度づくりに取り組むことが必要です。また非正規労働者自身が転換について選択できることを保障しなければなりません。

次に制度導入後の運用状況の点検です。制度の説明、書面配布などにより、制度の内容を周知徹底すること。

また、公平・公正な評価に基づき運用されているか、転換の進捗状況、登用枠の拡大などをはかるために労使委員会を設置することや、雇い止めの予告は法を上回る期間をもって通知されること、雇い止めの理由を含め労働組合へも事前説明が行なわれるルールづくりが必要です。

そして、事業所閉鎖時などに備えたルールづくりも必要です。非正規労働者が働く職場が、再編や閉鎖された場合に他の事業所へ異動し雇用が確保されるルールづくりも重要です。

そして、万が一、解雇になった時のことも考えなければなりません。そのために解雇理由を含め労働組合へも事前説明を行なわせるルール作りが必要です。

次に正規労働者が高齢になってからの対応についてです。60歳以降の正社員に対して65歳まで雇用を義務付ける法律があります。「改正高齢者雇用安定法」といいます。この法律が制定された背景には、少子高齢化の進展を背景とした厚生年金の年金支給開始年齢の65歳までの段階的引上げにより発生する労働者の収入の空白期間(60歳定年から年金支給開始年齢までの無収入期間)が発生すること。

また、団塊の世代を中心としたベテラン社員の定年が現実になっており、企業内での技能伝承や管理者の育成といった経営の根幹を揺るがしかねない問題が顕在化し始めたことにあります。

そのため、企業は、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年制の撤廃、のいずれかの措置を講じることになりました。

2つ目の「賃金が高い」ということについては、賃金制度を労使でしっかり論議をすべきです。

例えば、賃金水準の引上げ、昇給という仕組みを考えると、非正規労働者には昇給という概念がありません。したがって、賃金表の作成が欠かせません。

そして職務に関連する手当です。営業手当、特殊作業手当、役職手当等の各種手当の創設と支給対象基準を明確にしなければなりません。また、扶養手当や住宅手当等の生活に関連する手当も創設し、支給対象条件や手当の水準など支給基準を明確化する必要があります。通勤手当も上限を超えた場合は自費で解決ということもありますので、実費で支払うようにしなければなりません。

3つ目の「労働条件の改善が不十分である」ということについては、先ず退職金を支給している企業は少なく、正規・非正規労働者の雇用形態の違いによって支給・不支給の合理的な差がない場合は制度を確立するべきです。企業年金についても、企業年金に加入させている企業は少なくありません。また、多くの企業年金の原資を退職金から拠出しているため、先ずは退職金を支払う非正規労働者を対象に制度構築を行なっていく必要があります。公的年金の支給年齢が段階的に引き上げられる中、企業年金制度は退職後の生活保障の一つの柱と言えます。したがって、退職金とセットでの検討を進める必要があります。

4つ目の「人材開発の機会が乏しい」ということについては、職務遂行上必要な教育訓練や社内・外セミナーへの派遣、公的資格取得は正規労働者と同様の教育の機会を提供すべきです。使用者側が非正規労働者に対し高い成果を求めるのであれば、教育の機会を与えることは必然ですし、正規雇用への転換、職業訓練を助成する国のキャリアアップ助成金制度がありますので積極的に活用すべきです。

## 6. 組織拡大の取り組み

組織拡大で目指すところは、1つは仲間意識、一体感のある職場。2つは公平、公正な職場。3つは安心、安全に働ける職場。4つは働き甲斐のある職場。以上、4つです。

正規労働者、非正規労働者の雇用形態が違って、同じ職場で働く仲間という意味では何ら違いはなく、公平、公正な職場づくりが欠かせません。安心して、安全に、互いに支え合いながら、一体感をもって、生き活きと働くことができる職場ならば、働き甲斐は一層高まり、そこに幸せを感じるようになります。そのためには、職場の労働者が困っていることや、求めていることを把握し、解決を図るためには「組織拡大」が欠かせません。

次に処遇改善に向けたステップについてです。

第1ステップは労働組合内での組織確認です。「パートタイマーをはじめとする直接雇用の非正規労働者の待遇改善・組織化に取り組むこと」を労働組合の運動方針・春季生活闘争方針などに明示することから始まります。

第2ステップは実態把握です。労働条件等の実態がどのようになっているのか、賃金などのデータ収集や制度の有無や運用実態などの把握を行ないます。また働き方の実態を把握するためにアンケート調査、ヒアリング、使用者側との意見交換などを通じて働き方を調査します。

第3ステップは活動計画の策定です。非正規労働者の労働条件・働き方の改善に向けて具体的な活動計画を策定します。取り組む項目は、職場の実態や優先順位に応じて選択・追加していきます。改善を図るためには力仕事になります。一度で全て解決する事はできないので、粘り強い取り組みは必要です。

第4ステップは運動の展開です。通年の労使協議、春季生活闘争を通じた労使交渉による運動を展開していきます。併せて対象とする非正規労働者とは、常に情報交換し運動を展開していかなければなりません。

第5ステップは制度の確立です。労使交渉で改善が図れば、労働協約の締結や見直し、就業規則の改定を行います。そして、次に取り組む課題は何か、進捗状況を点検し、計画の追加・修正を行なって

いきます。

結果として、企業の最重要課題の一つである人材の確保・定着が図られ、職場環境や労働条件の改善、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことで、やり甲斐と生き活きと働くことのできる職場が形成されます。これらが実現できた職場は、優秀な人材が定着し、安全品質が保たれた商品やサービスを提供し続けられますし、企業の健全な成長にもつながります。

## 7. 最後に

今、労働組合に求められているのは、雇用形態区分の「壁」をこえた「労働者」としての仲間意識・一体感の醸成であり、人を大切にする風土づくりです。このことをなくして「労働者の幸せ」と「企業の健全な成長」は成し得ないといっても過言ではありません。つまり、「組織拡大」は、自らの職場を守り、働きがいのある、誇れる職場づくりを推進するために、すべての労働者ががっちりスクラムを組むということです。かつては、雇用形態区分が少なく、大半が正規労働者であった時代、すべての労働者を対象に組織拡大に挑戦し、多くの労働組合が実現を図ってきました。しかし、時代の変化の中で、雇用形態の多様化が進み、その多くで企業内の組織率は低下し続けています。今こそ原点に立ち返り、正規労働者の労働組合運動から脱却し、正規労働者と非正規労働者の壁を取り払い、全ての労働者が一体となった労働組合運動を再構築しなければならないと考えます。したがって、労働組合の組織化の目標は「直接雇用された全ての労働者」であり、その実現に向けて全力で取り組む必要があります。

とりわけ、非正規労働者の処遇改善や就業規則の作成・改訂に積極的に関与すべく、少なくとも過半数を超える企業・事業所では非正規労働者の組織化に早急に取り組まなければならないと考えます。

以上、私からの説明はここで終了とさせていただきます。ありがとうございました。