



# 雇用、非正規労働者の処遇改善

佐藤 敏 幸 (連合山形 副会長)

～はじめに～

皆さんこんにちは。今日で6回目の講座を担当させていただきます佐藤と申します。今日はよろしくお願いたします。私は、山形県教職員組合で執行委員長をさせていただいております。

現在の私の身分としては、公立学校教員を休職している扱いになっています。これが「公務員の在職専従」といいます。それが6年目になりました。私たち山形県教職員組合は職員の中で組合の仕事に専従、専ら従事することが許されています。私達の組合は、県の人事委員会に認められた団体となっていて、そういう団体は、休職専従者を出していいことになっています。でも、期限が7年と限られています。身分的には「休職者」なので、給料は県から出ていません。では、私の給料は誰が払ってくれているか分かりますか。これは、私どもの教職員組合に加入している組合員の組合費からいただいているということになります。ありがたいことに、たくさん組合員がいて、その方々から、同じ年齢の教員と同じ給料を頂いております。今日いただいているテーマに「雇用・処遇」がありますので、組合専従と処遇について紹介しました。

## 1 これからの「雇用」はどう変わっていくのか？～時代の流れと「正規」と「非正規」～

### (1) 雇用の現状

では、今日の本題に入りたいと思います。本日の課題は大きく分けて2本立てです。1本目が「これからの『雇用』はどう変わっていくのか」ということです。時代の流れと「正規」と「非正規」。では、2ページのグラフをご覧ください。最新の労働力調査で総務省から出されている資料です。正規雇用者と非正規雇用者合わせて、労働力人口として5,460万人います。日本の人口の大体半分が労働力人口となっています。これが15歳から64歳までの方々。そのうち、正規雇用が3,423万人、非正規の方が2,036万人で、非正規の方々の割合が年々増えてきているというところが分かると思います。また、雇用者全体の37.3%が非正規で働いているという状況です。

実は学校の中でも非正規で働く方がいらっしゃいます。具体的に言うと、講師と呼ばれる方々です。常勤講師という方はフルタイム勤務しており、非常勤講師という方は時間で限られているとなります。あとは、時間講師といって授業だけの勤務という先生方もおります。他にも、学習支援員・特別支援教育支援員・部活動指導員・スクールサポートスタッフなど、多くの非正規雇用の方で学校は運営されています。

現在、この非正規雇用者数の中で、このコロナの影響によって131万人の非正規の方々が減少しています。パートで51万人、アルバイトが33万人、派遣社員の方々が16万人減少しました。簡単に言うと、コロナによって仕事が無くなって解雇された、雇い止めにあったという方々の数になっています。皆さんのなかでも、アルバイトに急に行けなくなったり、来なくていいよと言われちゃったりした人いないでしょうか。こういうかたちで、7月の段階で131万人の方が仕事を失ったというのが現状です。

では、ここで皆さんに質問します。コロナの状況がどうなるかも大きく影響しますが、「雇用」をめぐるどのような問題が起きると皆さんは考えますか。

ここで、さらに皆さんに質問したいのは、「すべての企業がコロナ禍の影響で厳しくなりましたか？」ということです。世の中にある企業すべてが厳しい状況なのでしょう。「やっぱりそれは厳しいでしょ」という人、手を挙げてください（約半数が手を上げる）。「いやいや、厳しくないところもあるんじゃないの？」という人（約半数が手を上げる）。実際、コロナの影響を受けない、もしくは、コロナの影響で逆に良くなったという

ところもあると思います。例えば、コロナになって株価が大暴落したと思いきや、今の株価、上がり放題、上がっていますよね。これもちょっとおかしいと感じませんか。不思議なところがなんですが、実態としてはコロナの影響で収益を上げている企業も中にはあります。ただ、非正規雇用の減少から見ると、経済状況が厳しくて仕事が無くなっているというのが実態で、ますますこの傾向が進むと思われます。その影響を直接的に受けるのが非正規の方なのです。正規雇用で採用された人を簡単に解雇することはできないですしね。非正規で契約、パート、アルバイトで働いている人達を雇用の調整弁として使っている企業が残念ながら多いというのがこの数字からも分かると思います。

## (2) 「非正規労働者」をめぐる問題

先程説明したように、非正規の方々は、パート、アルバイト、それ以外に契約社員、期間限定で採用された方、派遣社員と呼ばれる雇用形態のことです。派遣社員というのは派遣会社に所属して、そこから各企業に必要な時に必要なだけ派遣されるという形態をとっています。非正規労働者は今後も増え続けるかということになると、これは残念ながら増える傾向にあると言わざるを得ません。ただ、山形県は非常にこの非正規労働者の割合が低いです。山形県の非正規の割合は32.8%。全国平均の割合は37.3%であるのに対して、山形県は年々下げ続けています。これは、正規雇用を進めていこうという県の努力によって下がってきています。ちなみに、非正規の割合が低い県、ベスト3、どこだと思いませんか。山形県は、この数字で全国2位です。1位は徳島県、2位山形県、3位は富山県です。これ何か共通点あると思いませんか。是非皆さんには探ってみて欲しいです。私なりに考えてみましたが、まず1つに同居率と共働き率の高さにあると思います。親世代と同居している人達は子どもが生まれても預けられますよね。そうすると、女性も正規で働き続けることができます。育児休業制度がある企業はよいですが、子どもの面倒を見る人がいなくなれば、子どもが産まれたらどちらかが仕事を休んで面倒を見なければならないこともあります。休業制度がない場合は、なかなか正規で働き続けるのが難しい現状があります。そう考えると、同居率が高いことが非正規率を下げている原因にもなっていると思います。また、山形県も富山県、福井県あたりもそうなのですが、共働き世帯が非常に多いです。山形県の共働き世帯率は57.9%です。皆さんもこれからどういうライフプラン・キャリアプランを考えていくか、非常に重要な時期だと思いますが、将来的に自分も正規でキャリアを積んでいきたいとそれぞれ思うのであれば、山形県の環境は、非常によいと思います。選んだ職業のまま働き続ける環境が整っている地域性は、選択肢の一つであります。また、非正規がどんどん減っているというのは、若い皆さんにとっては良い傾向です。トータルで考えても、「子育てしやすい」というのが、これからの働き方とか、雇用、非正規問題に関しては重要なキーワードになると考えます。だから、どこの県も「子育てするなら〇〇県」というキャッチフレーズに、自治体として力を入れて取り組んでいます。

あともう1つの要因として考えられるのが、第1次産業・第2次産業の従事者が多いこともあります。逆に非正規が多い地域は、第3次産業の割合が非常に高くなってきているということです。第1次産業にしても、第2次産業は、まず自分で物をつくっていかねばならないわけで、ちょっとだけの非正規の時間で、その仕事をできるわけではないですよ。例えば農業にしても漁業にしても、「ちょっと2時間だけやらせてください」みたいな働き方はできないですよ。そういう点で第1次産業が多ければ非正規という働き方はちょっと難しい。第2次産業のものづくりにおいても同様です。さらに熟練した技術が必要になってくるので正規労働者が不可欠です。つまり、産業構造によって非正規が増え続けているというのが実態なのだと考えます。これから国として、自治体としてどういうふうに産業をつくっていくかということによって、非正規が多くなるか少なくなるかというのはかかっているとも言えると思います。

この限られた時間で働く非正規の方々の賃金はどうなっているのでしょうか。グラフを見ていただくと分かりますが、一般労働者の平均賃金と短時間労働者の平均賃金、大きな差がありますよね。この差はなぜ出てくるかと言うと、勤務時間の差というのはあるかと思いますが、それ以外にも実は大きな問題があります。勤務時間以外の違いは皆さん何だと思いませんか。

ここで皆さんに質問します。「賃金の格差」、違いは何を根拠にするものだと皆さんは考えますか？

このグラフを見て思いついた人はいらっしゃいますか。では、私なりに気付いた点を挙げたいと思います。

まず、よく言われるのが「業務にあたる責任」だと言われています。転勤などがその理由に考えられる企業もあります。全国展開している大企業などは、どこに行かされても文句言えないです。例えば、ファミリーレストランとかコンビニとかも家の近くで働いている人は非正規で、正規社員と言われている人は全国規模で異動しています。

しかし、60歳から64歳のところをご覧ください。60歳から64歳のところは、正規と非正規で賃金の差が詰まっています。実は、私たち教職員も同じですが、60歳過ぎてからも働くことができます。定年退職の年齢が60歳ですけれども、その60歳を超えてからも仕事をすることができます。それが一般企業で言うと再雇用、公務員だと再任用と言われるものです。実は60歳を超えて再任用、再雇用になったときに、同じ仕事をしていても給料が退職前の7割ぐらいに削減される仕組みになっています。だから、正規の再雇用の方が、大きく下がり、非正規との差も詰まるということなのです。教員の世界でも、普通に定年退職前の人と同じ仕事をします。担任持って、部活もやって、それで給料が7割です。当然責任もありますし、転勤もあります。勤務時間も同じなのに7割。これは大きな問題で、私たち組合では処遇改善を求めています。逆に非正規の人達の給料は上がる傾向にあります。これは経験年数があって、その人にしかできない業務もあるとなると時給とか日給の換算が上がっていくわけですね。当然、私たち労働組合は、同じ仕事をして同じ責任があるんだったら7割じゃなくて、今まで通りの給料を払ってほしいということを求めています。これが「同一労働同一賃金」という考え方です。

さらに、公務員に関しては「定年延長」という提案が国からなされています。公務員を65歳まで働かそうという発想です。なぜ公務員を65歳まで働かせる必要があるかという、今後労働人口がさらに減少し、労働力不足・人手不足が起こります。もうすでにその状況は始まっています。また、高齢化がすすむことで年金財政がひっ迫するため、年金受給年齢を上げ、支給時期を先延ばしすることで財政危機を回避しようとしています。私たち教職員に関しても2033年には、65歳定年という制度設計になりそうです。子どもたちと一緒に体を動かす職業においては、様々な面で働き方に問題も出てくることが予想されますし、皆が健康で働き続けられる保証はありません。働く側の私たちが感じる不安の声をしっかりとくみ上げた上で、この「定年延長」という制度をつくる必要があると思います。

実は、2015年に改正パートタイム法という労働法という法律が出来ました。正社員と差別的な取り扱いをしてはいけませんよという内容が盛り込まれて改正されました。同じ仕事をしたら同じように評価しましょう、同じ賃金払いましょうというものです。さらには、2018年にハマキョウレックス事件と長澤運輸事件というものがありませんよという内容が盛り込まれて改正されました。同じ仕事をしたら同じように評価しましょう、同じ賃金払いましょうというものです。さらには、2018年にハマキョウレックス事件と長澤運輸事件というものがありませんよという内容が盛り込まれて改正されました。これは、正社員と非正規の方々での、労働条件の相違があることについて訴えた裁判です。例えば、皆勤手当は真面目に一生懸命仕事に出て、欠勤がない人に出される手当。無事故手当は、運輸業界でトラック運転の際に事故がない人に支給される手当。給食手当は食事です。勤務時間中にとる食事に対する手当。通勤手当は家から職場までの交通手段に対してかかる費用を負担する手当で、自家用車ならガソリン代、公共交通機関であればその運賃が支給されます。他に住宅手当、家族手当、役付き手当、一時金などがあります。この時の最高裁の判決では、正規と非正規で条件は同じであるとしたものは支給、逆に違いがあると考えたものは不支給となりました。正規でも非正規でも、通勤手当は同じ必要性があるとされました。逆に、住宅手当や家族手当、役付き手当や一時金というのは、正規と非正規で違いがあるものとされました。皆さんは、この結果についてどう思いますか。支払われるようになった手当については納得できるものの、例えば、住宅手当とか家族手当は非正規の方にも認められるべきではないでしょうか。この最高裁の判決は、こういう結果になったものの、判断は「それぞれの企業に拠る」ということになっています。

実は、今年も同じように最高裁まで争った裁判が10月に2つありました。その新聞記事を6ページに掲載しました。1つ目が、10月13日に最高裁判決が出た「メトロコマース訴訟」と「大阪医科薬科大学訴訟」の2つです。メトロコマースは、東京メトロの子会社です。この2つで、それぞれ、大阪医科薬科大は事務のアルバイト、メトロコマースは、駅の売店の契約社員の方に不当な差別があるのではないかと訴えを起しました。例えば、大阪医科薬科大学の事務の方は、正社員の6割しか給料を貰っていません。非正規だと正社員の6割ぐらい給料で働いています。こういった処遇格差は差別じゃないかと訴えた裁判です。東京メトロ

の契約社員の人においては、正社員の4分の1の給料でした。この裁判の結果は、この差は不合理ではないので、正社員と非正規の間では異なるものですよ。だから支払われませんよという判決が出されました。こういう判決が出ると、事例として、判例として積み上がってしまいます。ですから、似たような業界や業態の企業では、「じゃあ払わなくていいんだ」という使用者が続出するのではないかという問題が生じています。

その時に問題になるのが、労働契約法20条というものです。労働契約法20条というのは、非正規の人が増えて来たことによって、これ以上格差を大きくしないように、格差を是正するために制定されたものだったんですが、残念ながら、これができたとしてもなかなか格差が埋まっていけないのが実情です。それぞれの企業の状況とか、手当の性質によるというこれまでの裁判の判例も相まって、なかなか差が詰まっていけない状況にあります。その点において、これから大きなポイントとなってくるのが、一時金や退職金が非正規の人達にも出るか出ないかというところになります。

実は今年の4月から、公務員の世界には大きな変化がありました。それは、公務員の中の非正規の方「会計年度任用職員」制度ができたことです。これまで「臨時的任用」とか「期限付き任用」と言われてきた職員の方の処遇改善を目的に創設されたものです。この方々に一時金も退職金も出るようになりました。条件は良くなったように見えますが、自治体の財政状況が厳しく、今のところなかなか改善されていません。年間を通してトータルでの所得は増えたものの、一時金が出る分、毎月の給料を減らされたり、時給が減少したりしています。皆さん、どっちが生活する上でしんどいと思いますか。しかも、会計年度任用職員自体を減らしている自治体もあります。一時金と退職金をあげなきゃいけないんだったら人数減らすしかないということ。その分の業務は正規職員に回ってくるわけです。現在、公務員の職場は行政改革によってもものすごい勢いで人数減らされています。今回のコロナによって保健所が減らされてきたことが問題になっているのは知っていますか。これまで県内の保健所が9カ所から4カ所に統廃合されました。同様に保健所に勤務する職員数も減りました。その結果、今回のような感染症が発生すると、PCR検査や相談業務、追跡調査や消毒作業などの膨大な業務を少人数で行うことになります。またカバーする範囲が広域化し、県内に4カ所しかない保健所は対応しきれません。そうやって公務員の数を減らしていったら、未曾有の事態や災害が発生すると、住民の安心・安全を守れない危機になっています。

実は一時金と退職金というのは、性格的には賃金の後払いであると考えられています。私たち教員は特にこれを強く言っています。教職員って時間外手当がありません。通常16時45分に勤務時間が終わるんですけども、そのあと部活動をやります。そのあとに次の日の授業の準備をします。この時間外業務（在校等時間）は何の手当もありません。でも、その分退職金として時間外に働いた分の賃金を貰えますよねという考え方です。これがなければ今まで頑張ってきた労働の対価はないわけです。また、業務上の問題を起こさずに一生懸命頑張ってきましたよ、功労の部分。これは民間でもそうです。一生懸命会社のために頑張ってきましたよ、だから、退職金を払っていただきたいです。こういう性格が退職金にはあります。当然、これを非正規の人にも払ってほしい。この部分が先ほどの最高裁判決では非常に難しいところになってきていると思います。

さて、皆さんも、ほぼ全員がお世話になっているであろう、日本郵政（JP）でも10月15日に訴訟の判決がありました。非正規で働いている人たちに扶養手当、病気休暇、年末年始勤務手当、夏期・冬期休暇、祝日休暇、この5つを認めてほしいという訴訟です。皆さんもご存知の通り、日本郵政さんは年賀状を販売し配達する業務があります。年末年始勤務手当なんて絶対に必要だと思います。また今年は、コロナ禍の巣ごもり需要でゆうパック事業が好調のようです。どこにも行けないから、帰省もできないから、実家にいる親にゆうパックで何か美味しいものを送ろうとする人が増えています。郵便局はかなり多忙な職場であることは間違いありません。今回、最高裁の判決では、このすべてを認めるべきとされました。非正規の人にも当然の如く認められるべきだという判決が出ました。これについては本当に良かったと思うんですが、ひとつここにも落とし穴があります。日本郵政の場合、最高裁判決に則って、非正規の人にもこういう手当とか休暇とか出しましょうとすれば、その原資はどこから調達するのかという問題です。じゃあその分を、正規の人たちの給料を減らしましょうとなれば、話は違います。非正規の人にいろんな手当を払うために、正規の分を下げますという提案が、労使交渉の中で提案されました。非正規の人がいなくなったら業務が回らない職場であれば、非正規の人の処遇を改善するために、正規職員は少し我慢しましょうという考え方も「同一労働同一賃金」の原則からすればや

むを得ないということでしょう。皆さんはどう思いますか。例えば、隣の人が非正規で勤める同僚で、その人には手当も何も支給されていない、でも同じ職場、同じ業務に携わる仲間です。苦しいですね。結構気を遣うと思います。それが正規の人と非正規の人が、一緒に働いている職場があるということ、まず知っていたいて、それを改善するのが私たち労働組合の役目だし、これからの非正規の方と、どういうふうに労働組合運動をしていくのかということが重要になってくるポイントになります。

### (3) 同一労働同一賃金を実現する「ジョブ型雇用」とは？

ここで、ひとつ皆さんに考えていただきたいのが、これから日本の企業にも入ってくるであろうといわれる「ジョブ型雇用」というものです。皆さんは、これから仕事に就いていくわけですが、日本は、これまで「メンバーシップ型雇用」という形態が大半でした。大学を出てすぐに仕事に役立つ優れたスキルを持っているわけじゃありません。いきなり即戦力として働けるなんていうのは、なかなかないのが実態です。日本では就職してから技術を身につける、仕事に必要なスキルを育成する、これを「メンバーシップ型雇用」であります。しかし、欧米ではもう既に求人の時点で、どういう職務内容か、こういう仕事ができるかな、という内容が書いてあって、その内容に応じて希望とかスキルがあれば応募できますよというやり方。これを「ジョブ型雇用」といって、日本にもこのやり方を導入した方がいいのではないかとやっている使用者側の人たちが増えてきているそうです。

資料「メンバーシップ型雇用」と「ジョブ型雇用」それぞれのメリットが書いてあります。そこを読んでみて、使用者側と労働者側、どちらのメリットなのか考えてみてください。そして、「今後、日本の企業でも「ジョブ型雇用」にシフトすることになれば、どのような問題が起きるだろうか？」について考えを記入してください。

要は、自分たちの企業にある仕事、これに合った人材をその部署に必要な人数だけ確保しようというの「ジョブ型雇用」です。これからどういうふうに成長するか分からないけれども、しっかり大事に育てていきたいと思いますというのが「メンバーシップ型雇用」です。「ジョブ型雇用」になったら、使用者側にはどんなメリットあるのでしょうか。人材育成的なところに時間とお金を使わなくてよくなります。では労働者側のメリットはどうでしょう。もし来年から違う業態に進出しようという企業などは、シフトする際にこれまでいた人たちはいなくなっちゃう可能性もあります。働く者から考えると、これではマズイなという人と、いやいや特化した技術があるから、どんどん他の企業に雇ってもらいたいという人、多様な考えが出てくると思います。

では、皆さんも含めた、これから仕事に就く人、一回仕事を辞めた人にとってはどうでしょう。正直、これから仕事に就く人にとっては、もしかしたら良いこともあるかもしれないと思います。皆さんはどう考えますか。企業に入ってから自分のスキルを伸ばしてほしいか、今の段階から企業の即戦力になるような技術を身につけるのか、どっちでしょう。是非皆さん、自分の立場で自分の答えを出していただきたいと思います。

この「ジョブ型雇用」は、仕事以外にも影響を及ぼします。例えば大学で学ぶこと。私は非常に厳しくなるのではないかと考えます。大学で学ぶより、専門学校で実践的スキルを身に付けようなんていう人が増えないか心配しています。皆さんはどうお考えですか。

それに対して、連合としての「ジョブ型雇用」に対しての考え方をまとめてあります。基本的に「ジョブ型雇用」を入れるにあたって大事にしたいのは、必ず労使で合意をしなければ、簡単にシフトしてはいけないということです。本人の同意も必要です。技術を持っているから、そういう雇用の形態で私は良いですよ。その仕事の時だけ呼んでね、という働き方もある。だけど、それが無くなったらポイントと捨てられるような仕事とか、今までよりも働かない、働く時間が短くなったから給料下げますよ、というような不合理なことが起きないようにしていかないといけないと連合では考えております。

ということで、「正規と非正規を取り巻く現状、課題」をここまで説明してきたわけですが、是非1つ目の課題である、これからの雇用はどう変わっていくだろうかというところで、自分なりの考えを書いていただければと思います。

## 2 労働組合はなくてはならないものなのか？あなたは役員をやりませんか？

皆さんに質問します。大学を卒業したら就職をしたいですか、それとも、起業して、自分で会社を起こしたいですか。では、就職するにあたって「選ぶ時の条件」を3つ書いてください。

賃金、休暇、休暇の数、勤務地、勤務する場所、やりがい、自分の適性……。皆さんも真剣に考えているとは思いますが、最近の学生の皆さんの傾向として、やはり今挙げた順番が上位からくるんだとよく言われています。賃金、休暇、勤務地ですね、この3つを守るのが労働組合です。皆さん、もし労働組合のない会社に入ってしまった時には、ここら辺は誰も守ってくれません。会社が言う通りにならざるを得ません。ですので、私としては、会社を選ぶ条件の1番上に「労働組合があるかないか」をチェックした方がいいと思っています。これが、私が言いたい今日のまとめです。明日転職しろとか、明日から賃金半分だとか、休まないで働けとか言う会社にはくれぐれも就職しないように気を付けてくださいね。

また、労働組合には「ユニオンショップ制」といって会社に入った時点で入らなければいけないものと、「オープンショップ制」といって入るか入らないかはあなた次第ですという労働組合があります。ちなみに山形県教職員組合は「オープンショップ制」です。入りたければ、どうぞお入りください、という形です。でも先生たちに認められた権利、賃金、すべて一緒です。組合に入っている人も入っていない人も同じ。でも僕たちは、組合に入っているか入っていないかで差別せず、教員として働いている人みんな平等に権利を受られることをめざして努力しています。

そんなふうに一生涯懸命やっている労働組合にもかかわらず、1番上のグラフを見ていただくと分かる通り、この70年間で加入率、組織率は16.7%まで落ちて来ました。かろうじて教職員の組合はまだ2割は切っていません。しかし、これが現実です。日本では、労働相談や個別の労働紛争が1年間で100万件を超えています。労働紛争（労使の間で揉めてしまって争いになること）が年間で35万件近くあります。つまりすべての労働者が何の問題もなく楽しくやれているかと思いきや、そうじゃないのが実態です。このことを頭に入れておいてください。組合がなかったら助けてほしい人を救えません。

私は、労働組合の使命は、ここに書いたようなことです。労働環境とか労働条件を改善すること。組合員の声を聞いて、企業だけじゃなく他にも反映させることということです。是非労働組合について、これからも学んでいって欲しいなと思いますし、皆さんもこれから、様々な立場で世の中に貢献していただきたいと思っています。ありがとうございました。